

SOCIAL



華城電機股份有限公司
FORTUNE ELECTRIC CO., LTD.

ENVIRONMENTAL

GOVERNANCE

2023 ESG Sustainability Report

華城電機永續報告書
FORTUNE ELECTRIC CO., LTD.



目錄

董事長的話	1
年度亮點專案	2
華城電機 SDGs 年度成果	7
關於報告書	9
利害關係人議合	11

Chapter 1	
全球頂尖重電品牌	16
Chapter 2	
公司治理與經營	47
Chapter 3	
供應鏈共好	62

Chapter 4	
環境保護	70
Chapter 5	
幸福企業	86
Chapter 6	
社會關懷	124
Appendix 附錄	136

華城電機成立至今已邁入第 55 年，從重電設備製造商升級為高科技傳統產業、更努力轉型為知名綠能系統工程統包商，並成功打入離岸風電國際供應鏈，密切與各開發商共同合作成為首家參與示範案場且提早併網送電，進而成為國內外電力公司、重要工業用戶、離岸風電、太陽能電廠與儲能案場、電動車充電營運商等再生能源開發商及顧客最佳系統工程與設備合作夥伴，也是台灣唯一有能力生產 500kV 超高壓電力變壓器，更是重電產業外銷領頭羊。因應全球各國政府推動淨零減碳政策，本公司持續投入綠色能源之研發創新，提供顧客全方位綠色能源解決方案，為環境永續貢獻一份心力。

重電產業向來為工業之母，本公司主要所提供之電力設備產品與服務也是重電產業中重要一環。Transformer 有多重意思，最為大家熟知的應該是賣座電影《變形金鋼》的英文片名，但在電力領域中這個英文字就是「變壓器」，華城電機可稱得上是個變形金鋼，因為我們能靈活轉換身段，在不可能之處創造可能，且能因應產業新趨勢與時俱進務實創新。近幾年華城經營團隊發揮 Transformer（變壓器、變型金鋼）的特性，一一克服無數的困難與挑戰，不只滿足顧客需求更能持續提供讓顧客驚喜的售前售後專業服務，適時將危機轉化為永續成長的契機，贏得顧客長期信賴與肯定，使得經營績效在穩健中持續成長。

華城電機持續提供顧客環保節能、智能化產品與全方位綠能解決方案、推行智慧工廠降低能耗與提高智働化、落實節能減碳與碳盤查等各項活動；並於 2023 年 5 月華城電機及子公司華城重電分別取得 ISO 14064-1 驗證，2024 年持續善用政府資源協助供應商協會參與淨零轉型 1+N 碳管理推動計畫，落實政府以大帶小政策擴大淨零之效益。更以最高標準要求與高度透明之公司治理，重視員工權利與福利，持續建構友善健康的安全職場，落實安員工、安顧客、安股東、安社會之使命，持續推動企業永續發展策略，致力於建立一個更美好、永續的未來。

董事長

許邦福



年度亮點專案

亮點 1

投身台電「強化電網韌性建設計畫」 共創能源新格局

為提升全國電網的穩定性與應變能力，台電推出「強化電網韌性建設計畫」，預計將在未來 10 年內投入逾 5,645 億元的資金，透過改善電網的結構與機制，將集中式電網，改為分散式電網，以減少類似事故再次發生的可能性。

華城電機身為國內主要輸電配電設備大廠，也因本計畫受惠。華城電機製造各式變壓器，其超高壓 345kV 變壓器與 161kV 變壓器，是台電的饋線變壓系統中的核心設備，台電強韌電網計畫亦帶動變壓器訂單持續湧入。

強化電網韌性計畫包含短中長期各項工程，短期（2 年）內將加速辦理執行中的韌性工程並強化系統保護及防衛能力，中期（5 年）內持續推動電網分散及強固工程，長期（10 年）則將完成 3 大樞紐節點分散工程及相關長程計畫。

華城電機以優秀的技術見長並積極配合政府政策，將對台灣的能源供應產生深遠影響，為台灣未來的能源發展和永續性轉型奠定穩固基礎。



▲台電公司台中供電區營運處



▲台電公司新桃供電區營運處



▲台電公司嘉南供電區營運處

亮點
2

儲能設備建置工程 引領永續未來藍圖

隨著能源政策的調整和技術的進步，儲能產業在國內政府積極推動相關技術的應用下，透過各項補助和政策鼓勵民間投資與研發，已成為台灣能源轉型與永續發展重要的一環。儲能產業不僅有助於提高能源利用效率，還可以提升能源系統的穩定性和可靠性，降低能源生產和使用的成本，並有效解決能源供應不穩定、能源轉換效率低下等問題，使儲能設備在淨零路徑上已成為不可或缺的關鍵要角。

華城電機亦積極為淨零目標做出貢獻，積極投入儲能設備相關場域，在全台透過協助建置儲能設備的方式，替台灣綠能發展立下一座座里程碑。我們已在彰化、雲林及花蓮參與大型儲能建置工程，總額定最大供電功率 50MW，額定電池容量 203.632 MWh。此外，我們亦於觀音廠區自建儲能站，額定功率 2MW，2023 年 3 月已正式上線參與台電交易平台調頻備轉容量之輔助服務。關於華城電機在儲能設備建置工程的詳細介紹請見：綠能專案推動。

未來，我們將持續在儲能設備領域耕耘茁壯，幫助綠電系統達到電能轉移與削峰填谷功能外，並減少太陽光電所發電能直接併接至電網端，提升饋線利用率及再生能源併網量，讓台灣在減碳路途上能夠穩健前行。

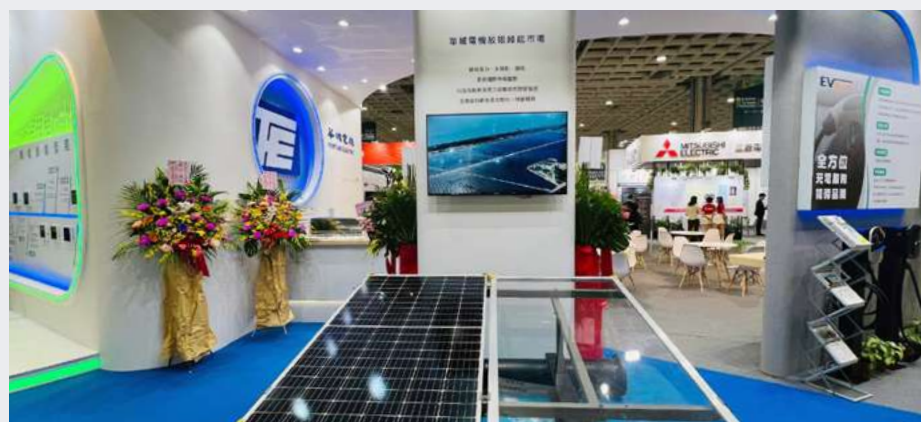


亮點
3

台灣國際智慧能源週 展現創新綠色能源解決方案

在 2023 年台灣國際智慧能源週與 Net-Zero Taiwan 台灣國際淨零永續展上，華城電機集團展出了一系列創新的綠色能源解決方案，吸引眾多參觀者的目光。華城電機集團是台灣知名的重電大廠，在綠色能源領域擁有豐富的經驗和技術。集團旗下的華城電能致力於充電樁的研發、製造、營運維護管理等，在全台已有超過 700 座充電樁，是台灣最大的充電樁營運商之一。

在本次展覽上，華城電能推出了多項升級的充電服務，包括「隨插即充」、「感應充電」、「智慧地鎖」等。這些新功能將為用戶提供更加便捷、安全的充電體驗。此外，華城電能還展出了自主研發的免保養呼吸器及遠端監控系統。這些產品將有助於提升能源效率，減少碳排放。展望未來，華城電機將持續投入綠色能源的研發和創新，為顧客提供全方位的綠色能源解決方案。



亮點
4

參加 2023 台北建材展 搶攻電動車充電市場

隨著政府積極推動環保減碳措施，以及相關產業配合淨零政策的實施，電動車相關的設施與法規逐漸完善。根據國際能源署（IEA）的數據，全球電動車銷售自 2010 年以來呈現快速增長的趨勢，全球電動車銷量已經增長超過 20 倍。電動車市場的迅速發展也同時帶動周邊相關產品的需求，像是車主在考慮購買電動車時，除了關注外出充電的便利性外，家庭充電設施也成為他們重要的考量因素之一。

華城電能提供完整的設備、EMS 能源管理系統、營運管理和建置工程服務，為企業和住宅提供全方位的充電解決方案。近年，我們看準家庭充電的市場需求，積極拓展社區建案市場，並於 2023 年台北國際建材展上盛大展出最新支援計度計費、RFID 感應充電、遠端 OTA 無線韌體升級等功能的第四代商用交流充電樁，再加上此款充電樁更新增了 WiFi IoT 無線聯網功能，可透過電腦或手機上的 RWD 自適應網頁進行設定和調控。華城電能持續投入資源於充電基礎設施的建設和發展，替淨零目標做出積極貢獻，期望與業界共同打造永續城市願景。



▲華城電能 EVALUE 身為電動車充電領導品牌，參加 2023 年台北國際建材展，展出展出電動車充電技術研發之成果，為家用、既有社區 / 新建案、企業提供全方位解決方案。

亮點
5

參加 2023 台北亞太智慧運輸展 持續深耕基礎建設

為了帶動整體經濟，政府自 2017 年起便積極推動前瞻基礎建設計畫，包含促進環境永續的「綠能建設」、營造智慧國土的「數位建設」、因應氣候變遷的「水環境建設」、建構安全便捷的「軌道建設」、加強區域均衡的「城鄉建設」等五大建設計畫。在軌道建設上，積極推動高鐵臺鐵連結路網、鐵路立體化或通勤提速、都市捷運化及中南部觀光鐵路等主軸之建設計畫。

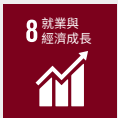
華城電機自 2006 年以來，在捷運的供電系統領域深耕多年，與國外廠商技術合作，在臺北捷運新蘆線暨南港東延段專案、信義松山線專案、信義東延專案及臺中捷運烏日文心北屯專案等捷運供電系統工程，提供規劃設計、設備製造、安裝及整合測試等服務。此次在 2023 年台北亞太智慧運輸展覽，展出內容包含直流牽引電力設備、保護及控制單元、雜散電流監視系統等項目，同時實體展示直流饋線斷路器盤，與產、官、學、研共同於會場交流，讓更多人了解捷運供電系統最新設計概念與發展。

提高供電系統穩定度、控制及保護邏輯更完善、即時監控系統管理更便利、提前預警鋼軌雜散電流偵測及列車煞車動能轉換儲能回收再利用等議題，都是華城電機致力精進的方向。打造便捷安全的軌道電力系統，同時有效提升能源效率，提供顧客全方位解決方案，在鐵道國家隊打下更堅固的基礎，並朝著永續經營及運輸安全之方向貢獻及成長。



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

聯合國 SDGs 指標	本公司回應 SDGs 目標行動績效列表	對應頁碼
 1 消除貧窮	以急難救助認養家扶孩童 4 名，並另捐助急難救助金以代墊中斷的認養費及捐助辦理各項輔導性、成長性活動	P.133
 2 消除飢餓	- 長年贊助社團法人台北市臻佑祥社會服務協會 - 參與華山基金會老人年菜送餐活動 - 捐助桃園市東興國中食物銀行	P.126 P.127 P.129
 3 健康與福祉	- 關懷成骨不全症患者，參與「您的一票決定愛的力量」活動 - 用實際行動支持創世基金會義賣活動	P.126 P.127
 4 優質教育	- 捐贈款項予小草書屋，扶持地方偏鄉教育 - 響應桃園市政府「桃園『有頭鹿』青年職場實習計畫 - 偕同電網人才發展聯盟共同舉辦校園巡迴講座	P.128 P.131 P.132
 5 性別平等	- 實施母性健康保護計畫 - 偕同許憲樑基金會共同捐助勵馨基金會新臺幣 3 萬元	P.99 P.129
 6 淨水與衛生	中壢一廠和觀音二廠遵循工業區汙水處理納管標準進行處理	P.83

聯合國 SDGs 指標	本公司回應 SDGs 目標行動績效列表	對應頁碼
	- 持續於國內投入儲能設備建置工程 - 參加台灣國際智慧能源週，向大眾展示先進技術 - 投入花蓮萬盛 50MW 儲能設備建置工程	P.3 P.4 P.75
	- 榮獲《HR ASIA》「2023 亞洲最佳企業雇主獎」 - 提供國內大專院校學子實習機會（中原大學 / 元智大學 / 健行科技大學），提升學生未來就業能力	P.20 P.131
	- 參與台電「強化電網韌性建設計畫」 - 參加台北建材展，展示電動車充電技術 - 參加 Mobility 2023 亞太智慧運輸展，展示直流牽引動力系統技術 - 榮獲 2023 台灣創新技術博覽會發明競賽銅牌獎 - 智慧電網計畫獲得經濟部能源署業界能專計畫補助 - 贊助電網人才發展聯盟	P.2 P.5 P.6 P.19 P.40 P.132
	- 參與桃園市觀音區觀音里的掃街志工活動 - 協同等家寶寶共同舉辦產地農事維護活動	P.126 P.130
	- 榮獲桃園市政府頒發民間企業及團體「綠色採購績優」獎項 - 能源密集度較去年降低 21.1%，節能成效顯著 - 執行節能科專計畫	P.21 P.77 P.81
	- 認養南投竹山一公頃竹林 - 參與桃園市政府植樹活動	P.132 P.135
	- 獲奇異公司頒發「傑出貢獻暨策略夥伴獎」 - 與辰亞能源共同打造高效節能太陽能配電變壓器	P.21 P.80

報告書概況與發行頻率

本永續報告書於 2024 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 2025 年 8 月。本報告書各主題有資訊重編處，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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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、華城重電、華城電能，不包含海外子公司（辦事處）。

本報告書經濟類別的績效統計數據來源為華城電機 2023 年度年報的合併財務報表，以總公司及子公司為揭露範疇；在環境類別的資訊邊界，以中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠、華城重電（今年新增主要在於華城重電廠區生產項目與華城電機一致，因此納入計算範疇）為揭露範疇，台北辦事處與高雄營業所目前因影響及衝擊較小，因此本年度暫不揭露；在社會類別的資訊邊界，以台北辦事處、中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠、華城重電、高雄營業所為揭露範疇，而華城電能因人數規模及對整體營運影響較小及資訊尚未完整，則暫不揭露。關於更詳盡的關係企業資訊，請見華城電機 2023 年度年報。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

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



報告書主要負責單位及品質管理方式

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

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

聯絡資訊

如果您對《華城電機 2023 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

華城電機股份有限公司

地址：桃園市中壢區吉林路 10 號

官方網站：<http://www.fortune.com.tw>

聯絡人：管理處 風險管理部暨法務室 謝璟琳

電話：02-27047001

電子郵件信箱：fe@fortune.com.tw

利害關係人鑑別與選擇

本公司依產業特性，參考 AA1000 利害關係人議合標準 2015 年版（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）之五大原則，依照利害關係人對本公司的 (1) 依賴性 (Dependency)、(2) 責任 (Responsibility)、(3) 張力 / 關注 (Tension)、(4) 影響力 (Influence)、(5) 多元觀點 (Diverse Perspectives)，並透過平時與各部門營運或業務往來較密切，且持續溝通或議合的利害關係人群體，鑑別並篩選出本年度與營運相關及具影響力之六大利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 投資人 / 股東、(3) 顧客、(4) 供應商 / 承攬商、(5) 基金會 / 公益團體 / 公協會、(6) 週邊社區 / 社會大眾。

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

回應利害關係人關注事項

- 蒐集利害關係人關注議題：**華城電機為確實蒐集所有利害關係人對本公司關注議題類別，並進行後續分析與回應，蒐集平時與各利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流時所得知之關注方向，同時參考 GRI 準則期待組織揭露之特定主題，將廣泛的議題內容，聚焦為涵蓋經濟、環境、社會等三大面向關鍵議題，進行後續分析與重大主題之鑑別。
- 審慎評估後決議重大主題：**確認本公司 2023 年度之重大主題共計 9 項，並針對各項重大主題對組織營運之重要性、衝擊範圍，與本公司對該重大主題之政策、目標、評估、具體績效等，逐一於本報告書中揭露。

除上述標準流程之外，我們亦於官網設立[利害關係人專區](#)，提供與利害關係人溝通及聯繫的訪客留言功能，對於重大主題相關資訊，如有任何疑問、建議或甚至是申訴事項，都可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

The screenshot shows a web form for stakeholder feedback. It includes fields for Name (姓名), Email (Email), Phone (電話), Message Type (留言類型), Message Topic (留言主題), and Message Content (留言內容). There is also a CAPTCHA (驗證碼) field with the code 68830. At the bottom, there are buttons for 'Leave Message' (留言送出) and 'Clear Data' (清除資料).

利害關係人關注議題和溝通方式、頻率與特定程序表

利害關係人	關注議題	議合方法與頻率	溝通績效
員工 	☒ 財務績效 ☒ 誠信經營 ☒ 職業健康與安全 ☒ 人才培育與招募 ☒ 社會公益 ☒ 顧客服務	- 員工意見專用區 \ 交流園地 - 員工意見箱留言 - 定期實施員工訪談與意見反應處理 - 不定期主管面談 - 高階主管／人資部主管 信箱	每半年 2 次員工問卷
投資人 / 股東 	☒ 財務績效 ☒ 氣候變遷因應 ☒ 能源與溫室氣體管理 ☒ 職業健康與安全 ☒ 人才培育與招募 ☒ 顧客服務	- 發言人系統（定期法說會及不定期溝通） - 年度股東常會 - 公司網頁 - 投資人意見反應 - 重大訊息 - 法人說明會	- 舉辦 1 次法說會及不定期溝通 32 次（電話 / 郵件等） - 重大訊息 33 則（含法規要求定期訊息） 1 次股東常會
顧客 	☒ 顧客服務 ☒ 供應鏈管理 ☒ 氣候變遷因應 ☒ 誠信經營 ☒ 人權	- 定期舉辦電力技術研討會 - 不定期參展 - 公司網頁 - 全球服務據點 - 定期問卷與不定期的拜訪 - 洽詢免費專線：+886-800-211-569	2023 年度參展 3 次 - 第三季定期問卷 - 發行 4 次顧客電子報
供應商 / 承攬商 	☒ 資訊安全 ☒ 誠信經營 ☒ 供應鏈管理 ☒ 職業健康與安全 ☒ 人才培育與招募	- 採購處 張彥卿 小姐 (03)483-6155 分機 269 - 公司網頁 - 協力廠商意見反應 - 不定期交流	- 供應商大會 1 次 - 不定期稽查 38 次，評鑑 712 次
基金會 / 公益團體 / 公協會 	☒ 資訊安全 ☒ 供應鏈管理 ☒ 採購實務與管理 ☒ 職業健康與安全 ☒ 人才培育與招募 ☒ 職場平等與多元化 ☒ 人權 ☒ 社會公益 ☒ 顧客服務	- 除依年度計畫執行時，也藉由各活動主辦窗口做為交流 - 每年 ESG 問卷或不定期交流	2023 年執行 11 項計畫
週邊社區 / 社會大眾 	☒ 資訊安全 ☒ 誠信經營 ☒ 職業健康與安全 ☒ 人才培育與招募 ☒ 社會公益	各廠區安衛部門、志委會敦親睦鄰活動主辦窗口定期或不定期交流	2023 年參與工業區廠商聯誼會不定期舉辦的活動 - 擔任觀音工業區廠商聯誼會理事 - 志委會定期每年 2 次觀音地區淨灘

關注議題重大性分析

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

利害關係人議合

- 共計鑑別出 6 大利害關係人
- 透過問卷聚焦 15 項永續議題進行關注度調查，做正負面及實際潛在的評估，共回收 168 份問卷

評估營運衝擊及蒐集永續議題

- 邀請各部門高階主管對關鍵議題進行衝擊度評估，在檢視營運活動、商業關係、永續性脈絡與利害關係人所關注的議題後，歸納出華城電機所涉及的 15 項永續議題，並製作為 2023 年度重大主題評估問卷

鑑別重大主題

- 將關注度及衝擊度之調查問卷所蒐得之結果進行分析、排序
- 2023 年共計鑑別出 9 項重大主題

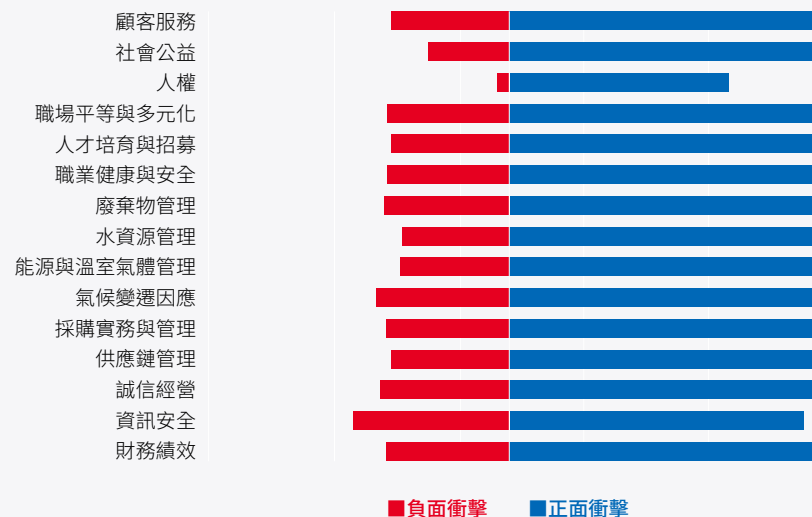
檢驗重大主題

- 諮詢內外部專家意見，共同檢驗相關程序、標準之合適性
- 確認重大主題的完整、包容性

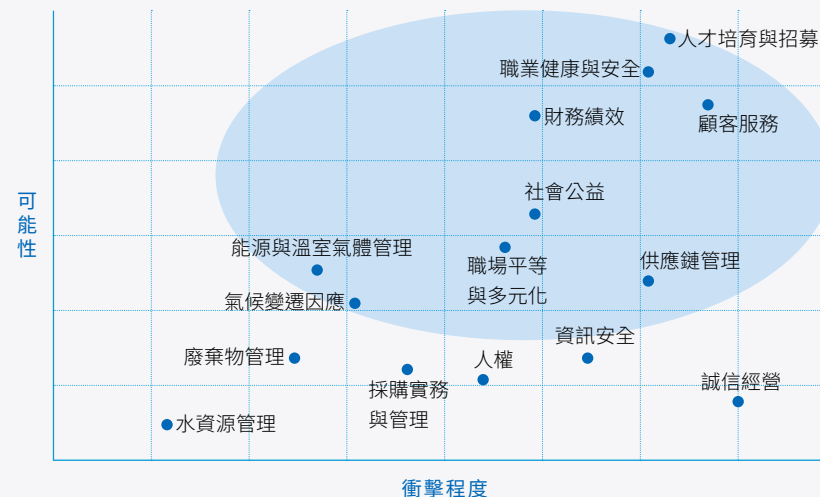
確立重大主題

- 9 項重大主題均經永續發展委員會呈報董事會核准後確立

本年度主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	對華城電機的衝擊	價值鏈衝擊			對應章節
			上游	華城電機股份有限公司	下游	
 經濟面	財務績效	正面實際衝擊：華城電機擁有良好的財務績效，對公司本身及利害關係人產生正面影響		○	○	經濟績效
	供應鏈管理	正面實際衝擊：確實考量供應商在環境友善及勞動安全上的作為表現，可能對供應鏈發揮具體影響力	○	○	○	供應鏈的管理與評鑑
	顧客服務	正面實際衝擊：本公司積極落實相關制度及持續滿足顧客需求，提供產品與技術之服務支援，對於顧客關係產生正面影響		○	○	讓顧客滿意的服務
 環境面	氣候變遷因應	負面潛在衝擊：面對氣候變遷相關衝擊，若因沒有有效應對策略及措施，可能發生負面衝擊	○	○	○	氣候變遷的風險與機會
	能源與溫室氣體管理	正面實際衝擊：持續減少溫室氣體排放及能源耗用，減低因溫排帶來的法規衝擊，並給予顧客良好印象，對整體營運產生正面影響		○	○	能源管理
 社會面	人才培育與招募	正面實際衝擊：本公司提供同仁進修資源，對公司營運及員工職涯發展產生正面影響		○		人才培訓管道
	職業健康與安全	正面實際衝擊：建置完善管理系統，提供良好工作環境與防護設備，並按時申報，符合法令，對公司營運及員工健康安全產生正面影響		○		職業安全衛生
	社會公益	正面實際衝擊：持續投入資源於社會公益活動，對公司形象產生正面影響		○	○	社會關懷
	職場平等與多元化	正面實際衝擊：華城電機擁有包含上下游的吹哨者制度，不僅強化內部職場平等，並擴及相關供應商，共同對職場平等與多元努力		○		職場平等多元

2023 年重大主題變動情形

2023 年我們對於重大主題範疇的評估，主要參考 GRI 的永續議題，並將部份內容合併，故對部分主題略為調整及名稱修正。

2023 年華城電機重大主題異動情形

2022 年重大主題	2023 年重大主題	異動說明
顧客服務	人才培育與招募	↑
經營績效	職業健康與安全	新增主題
人才培育與招募	顧客服務	↓
供應鏈管理	財務績效	↓
採購實務與管理	社會公益	新增主題
氣候變遷因應	供應鏈管理	↓
人權	職場平等與多元化	↑
職場平等與多元化	能源與溫室氣體管理	新增主題
	氣候變遷因應	↓

CHAPTER



全球頂尖重電品牌

關於華城電機

業務項目

全球服務據點

智慧化工廠

技術研發

經濟績效

品質政策

關心顧客、堅持 6σ

顧客為尊
以顧客滿意為導向

人人參與
不分階層全員參與

過程導向
P D C A 效率提升

持續改進
以 6σ 為目標經營

創利造福
中衛共榮福祉永續

華城使命

安員工、安顧客、安股東、安社會

四大考驗

是否一切屬於真實
是否各方得到公平
能否促進信譽友誼
能否兼顧彼此利益

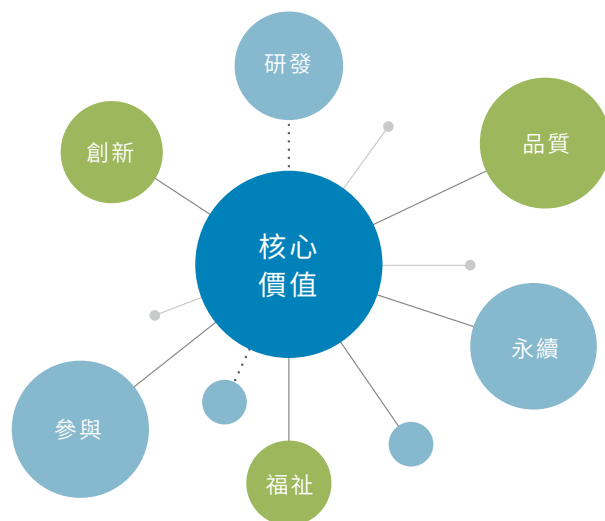
重大主題	財務績效
對應章節	經濟績效
對應 GRI 指標	GRI 201-1、GRI 201-3、GRI 201-4
政策或承諾	將以「設備製造、系統工程、服務事業」三項支柱為主要服務特色。持續開發、創新新產品及技術，將傳統工業之重電業提升為傳統高科技之製造服務業，積極落實國際化經營策略。
指標及目標	短期目標（1~2 年）： 提升核心事業競爭力拓展國際市場，創新服務堅持品質，穩健成長提升獲利 中期目標（2~5 年）： 厚值實力搶佔綠能商機，整合資源專業服務，擴大佈局跳躍成長，成為台灣綠能領頭羊 長期目標（5 年以上）： 優化經營體質建構高績效團隊，落實 ESG 友善職場，提升形象永續發展，打造幸福企業
有效性追蹤機制	- 年報、財報 - 法人說明會
年度行動及措施	本公司 2023 年度營業收入總額為 13,899,740 仟元，詳細財務績效狀況詳見本報告書《經濟績效》章節。

關於華城電機

華城電機股份有限公司自 1969 年成立以來，一直秉持著「品質、參與、福祉、永續」的經營理念，堅信著「安員工」、「安顧客」、「安股東」、「安社會」的使命，落實華城精神中的四大考驗及三心。目前有台北、高雄、台中、北美等營業據點，及四座工廠：中壢一廠、觀音二廠、觀音三廠及台中廠（華城重電），生產製造配電及電力變壓器、開關設備、配電盤與相關配電器材；是國內產品線最完整、變壓器產品容量及電壓最大、台電認證最多、最具規模的專業重電工廠，也是國內輸配電設備外銷金額第一、外銷比例第一的金貿獎得主。隨著時代的變遷和市場的需求，華城電機不斷融入先進的智慧製造技術，成功轉型為業界的領先企業。

我們致力於公司治理與誠信經營，支援核心業務，拓展綠色能源事業，並積極履行企業社會責任，致力於環境永續共存。同時，我們深耕並提升核心事業競爭能力，重視品質並持續創新提升獲利，優化監控指標與管制機制，以保持高品質的決策效益，並通過政策溝通降低資訊落差。

除此之外，我們亦致力於厚植員工技術實力，落實相互責任分工，強調全體員工參與，重視職能並持续提升人員質與量的競爭力，加強並持續培育優秀人才。我們推動華城特色的 ESG（環境、社會、公司治理）理念，提升雇主品牌，以客為尊，追求創利造福，並積極參與社會公益。



華城電機在傳統的重電產業中，不斷引領著先進的智慧製造技術的應用，並積極參與外來發展。

從台電強韌電網計畫到全球新能源革命，我們一直站在前線，致力於為台灣和世界提供更可靠、更綠色的能源解決方案。透過不斷的創新與發展，我們已成功轉型為業界的領先企業，成為國內外知名重電業之領導廠。

未來，我們將持續融入華城的承諾，透過多元化的服務特色，不斷開發、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之製造服務業。我們將積極落實國際化經營策略，逐步達成國內第一大重電廠、國際知名重電大廠之願景。華城電機將持續透過多種管理活動來厚植企業競爭力，創造「增加企業獲利」與「實現社會責任」雙贏之目標。



獲獎殊榮

華城電機榮獲 2015「天下 CSR 企業公民獎」首屆「小巨人」組第十八名殊榮。

華城電機榮獲桃園市第十屆服務品質卓越獎。

2015~2018 年連續獲評天下 CSR 企業公民獎之殊榮，更展現本公司在「公司治理 / 企業承諾 / 社會參與 / 環境保護等四大構面」之經營成果。

華城電機榮獲 2018 年經濟部創新技術博覽會鉑金獎及銀牌獎。

分別於 2018 及 2019 年榮獲台灣精品獎。

華城電機榮獲桃園市 109 年度金牌企業卓越獎—智多星獎，藉由積極創新研發及與時俱進產業升級，共同奉獻桃園產業創造力與桃園共榮發展。

華城電機榮獲 2021 年經濟部創新技術博覽會金牌獎。

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

2022 年 6 月參與奇異公司在吉隆坡舉辦之 GE Gas Power 2022 亞太區年度供應商大會，並獲頒 GE 優良供應商獎項殊榮，持續成為 GE 在亞洲地區重要電力設備合作夥伴。

華城重電公司 2022 年度獲得「TTQS 人才發展品質管理系統」評鑑銅牌，進而提升公司發展目標的連結與課程執行效益，創造最終的營運結果，以不斷強化人才發展機制，也是公司展現 ESG 永續經營的成果之一。

本公司打造智慧工廠，2023 年榮獲「哈佛商業評論」全球繁體中文版數位轉型鼎新獎，為大型企業組智慧製造轉型及變壓器智慧製造與供應鏈數位串流楷模獎。

綠色消費是永續發展目標 (SDGs) 之一，本公司榮獲 2022 年民間企業及團體綠色採購績優單位獎項殊榮。

華城電能公司「智慧電動車交流充電樁」榮獲 2023 年台灣精品銀質獎項。

榮獲《HRASIA》2023 亞洲最佳企業雇主獎。

榮獲 2023 年桃園市政府頒發民間企業及團體綠色採購績優獎項。

華城電機許逸德總經理以台灣風力發電產業協會理事長身分為 2023 年台灣風力發電產業協會第 11 屆會員大會揭開序幕。

華城電機受邀出席奇異公司 (GE Gas Power) 在馬來西亞的 2023 亞太區年度供應商大會，並獲頒傑出貢獻暨策略夥伴獎，成為 GE 在亞洲地區重要電力設備供應商。

榮獲 2023 台灣創新技術博覽會發明競賽銅牌獎。





榮獲《HR ASIA》「2023 亞洲最佳企業雇主獎」

華城電機的成功源自於四大支柱：安員工、安顧客、安股東、安社會，
其中“安員工”為最重要的一環，是我們獲此獎項的關鍵，未來也將持續努力。

華城電機 執行長 獲獎感言

在 2023 年 7 月 20 日剛落幕的 2023 HR Asia Awards 台灣區頒獎晚會上，我們華城電機未缺席並在首度參賽即脫穎而出，獲得了亞洲最佳企業雇主獎！華城電機在以外商為主的廠家中傲然挺立，為獲獎企業中唯一的重電產業，且傳產企業更僅有 12 家獲獎，彰顯出華城電機在人力資源管理、員工關懷及 ESG 領域的持續努力與成果。「進入華城電機，奠基美好未來」，我們堅信每位同仁的辛勤工作與付出，都是華城電機取得今日成就的基石，未來將繼續投注心力，創造一個安全、舒適，並充滿機會的工作環境，使每位同仁都能在這裡找到自己的價值。

我們以榮獲此獎感到開心，但不會因此自滿，我們將以此為動力，持續在 ESG 領域深耕，為同仁打造更具包容性、友善與永續性的工作環境，致力實現 DEI 多元共融職場環境。讓全世界看到，華城電機不只是最好的企業，更是最好的工作場所。展望未來，我們將持續秉持「安員工、安顧客、安股東、安社會」的公司使命，讓華城電機成為一個讓員工驕傲，讓顧客放心，讓股東滿意，並對社會有貢獻的永續企業。希望將我們在人力資源的成功經驗和優秀實踐，成為其他企業學習借鏡的對象，並推動整個亞洲地區人力資源管理水平的提升和進步。



◀執行長代表華城電機上台接受 HR ASIA 亞洲最佳企業雇主獎項

▼執行長 / 許逸揚處長 / 管理處同仁，共同參加頒獎晚會合影



★ HR ASIA AWARDS 小百科 ★

HR Asia Awards (亞洲最佳企業雇主獎) 被譽為亞洲地區最具權威的人力資源獎項之一，是由來自亞洲的國際化人力資源權威刊物《HR Asia》在 15 個亞洲主要市場 (如中國、印度、日本、韓國、新加坡...等) 舉辦的獎項，主在表揚亞洲地區頂尖的人力資源管理實踐和優秀企業文化。這個年度盛事已經成為了亞洲企業界的一個重要指標。此獎項的評選涵蓋眾多領域，包括公司的領導力、工作環境、人力資源策略以及員工滿意度等。2023 年度 HR ASIA 獎項共有 366 家企業參與提名，其中 94 家公司獲獎，獲獎機率約四分之一。

再度榮獲 GE Gas Power 亞太區年度供應商大會傑出貢獻 暨策略夥伴獎

華城電機是奇異公司（GE Gas Power）在亞洲地區重要電力設備供應商，為顧客提供最佳的供電方案與合作夥伴建立良好關係，並持續以品質穩定、短交期、有競爭力及優質售前售後服務，與 GE 共同擴展國內、外市場，及產品範圍的廣度，充分發揮 1 加 1 大於 2 的綜效。



榮獲民間企業及團體 「綠色採購績優」獎項

為了鼓勵企業在環境保護方面積極採取行動，桃園市政府設立「綠色採購績優」獎項，旨在推動環保意識的提升，促進企業實踐可持續發展的理念，以及鼓勵企業在產品採購和供應鏈管理中考慮環境友好因素。

華城電機為地球環境保護盡一份心力的理念不曾抹滅，在這場綠色革命的浪潮中穩健前行，已經連續兩年榮獲該獎項，代表著我們長期以來對綠色消費、環境教育及環境永續發展的貢獻付出，不管是自身營運上力推節能減碳舉措、抑或是在產品採購和供應鏈管理中積極推動環保措施，選用對環境較為友善的原物料，皆已獲得不錯的成果。



▲由左二許逸民副總經理及右二林孝庭課長代表參與 GE 馬來西亞供應商大會授獎



▲華城電機連續兩年榮獲「綠色採購績優」獎項，由安衛部賴秋玲課長（左一）授獎，由桃園市長張善政（右一）頒發獎盃以資鼓勵。



美國維吉尼亞州州長 與華城電機團隊會面： 凝聚合作，共創未來

2023 年 4 月，美國維吉尼亞州州長 Glenn Youngkin 專程來台安排與華城電機團隊會面。這次會面由華城電機一位重要顧客引薦安排，會中許邦福董事長、許逸德總經理、許逸民副總經理及美國子公司業務主管等均參與，並向顧客表達感謝之意，感謝他們對華城電機的信任。這次會面不僅提升了華城電機在國際企業界的形象，也得到州長的高度肯定。透過與州長的會面，華城電機成功鞏固與顧客及州政府之間的合作關係，並承諾將持續提供優質產品和專業服務，與顧客共同為當地供電需求的穩定做出貢獻。



▲圖左四 Glenn Youngkin 州長、右四許邦福董事長、右二許逸德總經理、右一許逸民副總經理

永續承諾及策略

華城電機自 2022 年起成立永續專責單位「永續發展委員會」，將永續發展視為企業營運決策的一環，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，並發展出屬於華城電機的永續策略以達成永續經營目標，並善盡企業社會責任。華城電機深刻理解永續發展的重要性，因此制定了一系列永續策略，以確保公司在經濟、社會和環境方面的長期可持續性。這些策略基於永續發展委員會的職責，旨在實現公司的永續目標和承諾。

首先，華城電機將重點放在環境方面，積極推動減碳和能源效率改善計劃。我們將優先採用綠色能源，減少對化石燃料的依賴，並通過提高能源利用率來減少碳排放。同時，我們將致力於減少廢棄物和污染物的排放，並尋找創新的解決方案來處理廢棄物，以最大程度地減少對環境的不良影響。

其次，華城電機將重視社會責任，以促進社會公平和包容性為目標。我們將積極參與社區發展項目，支持當地社區的教育、健康和基礎設施建設。同時，我們將確保公司的勞工條件良好，提供安全和健康的工作環境，並尊重勞工權利和福利。

第三，華城電機將強調良好的公司治理，以確保公司的透明度和責任性。我們將建立有效的治理機制，監督公司管理層的行為，並確保決策符合最高標準的道德和法律要求。此外，我們將加強內部控制和風險管理，以最大程度地保護公司的利益和股東權益。

最後，華城電機將強調創新和持續改進，以應對日益複雜和變化的挑戰。我們將鼓勵員工提出新的想法和解決方案，並提供培訓和支持來促進創新文化的發展。同時，我們將不斷監測和評估我們的永續策略，並根據實際情況進行調整和改進，以確保其有效實施並實現預期效果，以實現公司的長期成功和社會價值的最大化。

業務項目

華城電機

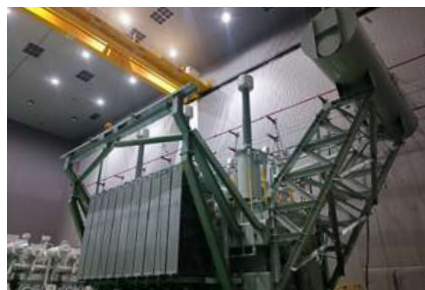
華城電機是台灣知名的綜合性重電大廠，成立於 1969 年，至今已有 50 多年的歷史。公司專注於電力系統設備的製造和銷售，產品線涵蓋發電、輸電、配電等各個環節。華城電機的產品和服務在台灣電力系統中扮演著重要的角色，是台電認證最多的重電工廠，亦是台灣唯一有能力生產 500kV 超高壓電力變壓器、擁有超低噪音變壓器及捷運直流設備專業技術的重電廠家，也是首家通過荷蘭 KEMA 230kV 和 500kV 短路試驗的重電工廠。

本公司生產的配電及電力變壓器、開關設備、配電盤和相關配電器材，廣泛應用於台灣的發電廠、變電站、輸配電線路和工商業用戶。我們擁有專業的設計團隊，提供售前服務，在設計變壓器的過程中提供專業和客觀的方案和建議，以實現節能效果，同時也幫助顧客節約成本，有效解決顧客的需求和痛點。

近年來，華城電機積極投入再生能源和電動車充電領域的發展，已建置多座太陽能電廠，並在陸域和離岸風力發電、儲能系統等領域擁有豐富的經驗，已成為各主要風電及太陽光電開發商的最佳系統工程及設備合作夥伴。此外，公司還為國際各大電動車廠商在台灣提供充電設備建置和安裝服務，以及充電站的委託管理和全方位的充電解決方案服務。



▲外銷美國批量配電變壓器



▲外銷美國 530kV 775MVA 超大容量電力變壓器



華城電機不僅在國內市場業務蓬勃發展，也在海外市場取得積極成果。在美國和澳洲設立了子公司，並與日本廠商合資在日本設立合資公司。這些舉措不僅使我們能夠迅速進入當地的電力設備市場，還展現了我們快速服務的精神，包括協助顧客處理大型變壓器的運輸、提供安裝和現地測試的完善服務，以解決顧客在設備方面的問題。此外，也積極將產品推向全球市場，成功地將電力設備銷售至美國、澳洲、日本、東南亞等地之電力公司或重要工業用戶。2023 年成功將超高電力變壓器外銷至菲律賓，其規格為 3P-60HZ-500kV-450MVA。

我們定期在社群網站上報導我們在國內外出貨和安裝的實績，並積極參與重要展覽及相關公協會活動，提升華城企業形象。同時，我們非常重視公司治理和永續經營，持續榮獲國家永續發展獎、工業精銳獎、金質獎、長青企業卓越獎、服務品質卓越獎、金牌企業卓越智多星獎、CSR 企業公民獎、台灣精品獎、技術研發貢獻獎、創新發明鉅金獎、數位轉型楷模獎等多項殊榮。



▲ 345kV 700MVA 抬轎式運輸



▲ 華城電機中壢廠



▲ 日本太陽能發電廠 PV BOX



▲ 日本電力公司



▲ 華城電機觀音二廠



▲ 台電電廠及太陽能漁電共生案場用



▲ 外銷東南亞超高壓 500kV 450MVA 電力變壓器



▲ 華城電機觀音三廠

華城重電

華城重電股份有限公司是華城集團的子公司，作為台灣唯一的 500kV 級變壓器製造商，更是東南亞最大的電壓變壓器生產基地之一。華城重電前身為華城電機與日立集團合資的日立華城股份有限公司，長期與日立集團維持良好的技術合作夥伴關係，過去聯手合作製造 345kV 級以下的電力變壓器，至今已累積多年國內外 345kV 級變壓器的實績。

在跟隨華城電機的腳步當中，華城重電營收持續成長，近年積極投入推動能源轉型，提供符合環保要求的綠色能源解決方案，為顧客提供優質的產品和服務。2022 年成為美國電網韌性創新夥伴計畫之成員，迅速成為超高壓變壓器市場的新星，往世界級電機大廠邁進。

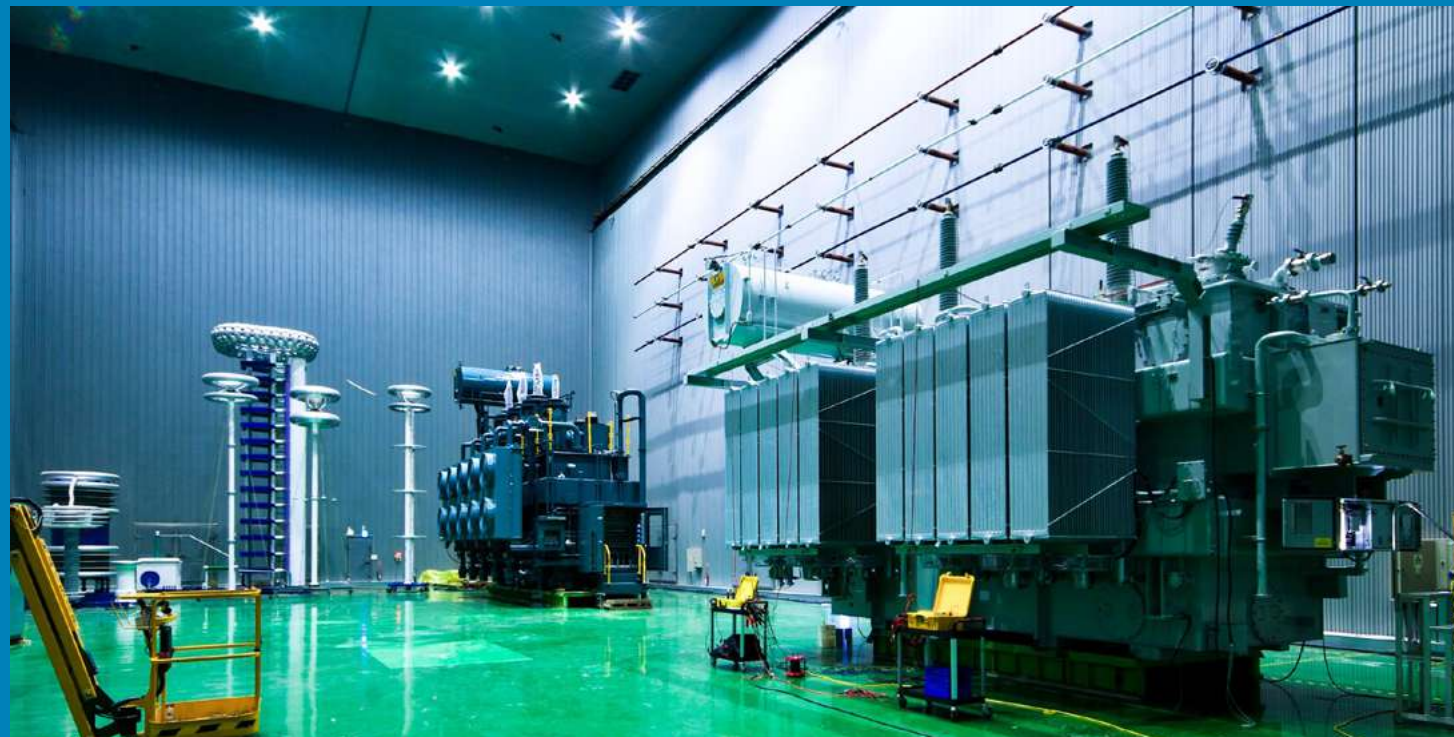
華城重電大事紀

2015 年	生產設施正式啟用 擁有良好順暢的一條龍式生產動線、獨立的隔離試驗大廳，以及能夠承載 400 噸重物的室內吊車和懸浮氣墊式移動設備等。
2018 年	進軍國際市場 成為東南亞唯一通過 500kV KEMA 短路認證的公司，同年更成功將國內最高電壓為 530kV、容量為 775MVA 的變壓器出口至美國電力公司。
2019 年	正式納入華城電機麾下 華城電機正式取得 100% 的股權，並將其由日立華城股份有限公司更名為華城重電股份有限公司。
2022 年	投入再生能源產業 華城重電生產興達電廠及台中電廠等最高電壓 345kV、容量 540MVA 等級的大型電力變壓器，以及供應離岸風力電廠陸域變電站之電力變壓器。
2023 年	持續深耕大型變壓器市場 生產 345kV 等級以上超高壓變壓器 12 台，接單 345kV 等級以上超高變壓器 27 台，2023 年截至 5 月累積虧損可轉正，6 月已轉虧為盈。



▲華城重電（台中廠）

超高電壓電力變壓器及試驗大廳



華城電能

華城電能 EVALUE 提供全方位的電動車充電解決方案，包括充電樁和充電站的建置規劃、直流和交流充電設備、EMS 智慧遠程充電站管理系統，以及家用充電樁的場地勘查和安裝服務等，以滿足不斷增長的電動車市場對充電設施的需求，為電動車的普及和永續能源的發展做出重要貢獻。

華城電能科技股份有限公司專注於電動車充電設施的提供與營運管理，是少數能夠提供一條龍服務的台灣充電樁業者，涵蓋充電樁設備、機電工程和充電站營運管理等。華城電能自 2015 年進入電動車充電設備供應鏈以來，與多個知名車廠合作，包括賓士 (Mercedes-Benz)、豐田 (Toyota)、奧迪 (Audi)、凌志 (LEXUS)、寶獅 (PEUGEOT)、起亞 (KIA)、BMW、MG、Opel、裕隆納智捷 (LUXGEN) 等電動車品牌，在台灣建立了廣泛的充電站網絡及口碑，為顧客提供全面的充電解決方案。

華城電能秉持著傳遞電能、連結世界的品牌精神，持續推出各式新產品和創新服務，致力於為台灣的電動車市場提供最完整、最便捷的充電環境，同時引領著台灣走向低碳未來，迎接電動車的新時代。



▲華城電能 EVALUE 自營自建電動車充電站於全台遍地開花，內湖旗艦站為全台首座提供有 DC 快充及 AC 慢充的電動車專用充電停車場，滿足國內電動車市場漸趨上漲的需求。

◀華城電能 EVALUE 推動電動車價值鏈整合系統概念，包含設備製造、安裝工程、車廠服務及營運管理，以成為消費者最信任的電動車充電設備品牌廠商為目標。

產品介紹

交流充電設備

華城電能提供交流充電樁（慢充）服務，主要規格為單相 220 伏特，輸出功率為 7 千瓦 /17.6 千瓦，配備符合 SAE J1772 聯接器標準及 Type2 的充電槍，同時具備操作失當自動斷電系統的安全保護裝置，以滿足社區建案和個人使用者需求。華城電能相當重視產品品質，產品皆符合 CNS 國家標準認證 CNS15511、VPC 自願性產品驗證及度量衡認證的要求。

2023 年，華城電能結合先進技術，迎來產品全面升級。除了推出全新商用四代交流充電樁，充電樁設備配備 RFID 刷卡充電和 APP 連動等使用者身份辨識功能，並搭載了內建的數位電表，可以記錄充電度數；更透過通訊模組，使連接網路和各種管理系統無縫接軌，實現遠程監控和管理，並且透過 USB、遠端 OTA 可以無線軟體升級、快速維修，未來可擴充支援 TaiSEIA 智慧家庭協議。此外，為滿足車主各項要求及因應不同充電情境需求，華城電能自主研發能夠壁掛及立柱安裝的「二代家用交流充電樁」，不僅在外觀設計上較市面上產品更為輕巧，同時具有延時自動充電功能，且支援 EMS 能源管理系統，調控充電樁附載平衡與契約容量，將電力能源做最有效率地利用。



直流充電設備

華城電能致力提供顧客可靠、高效的充電解決方案，針對銷售車廠、企業等大型顧客提供直流充電樁（快充）服務，產品規格為三相 200 伏特至 530 伏特，輸出功率可達 30 千瓦、60 千瓦、120 千瓦、180 千瓦、480 千瓦。它們具備相容 CCS2+ CCS1 (CHAdeMO) 規格的充電雙槍，可以滿足不同車型的充電需求。

我們的直流充電樁設備憑藉多樣的功能和貼心的設計贏得了顧客的讚譽，不僅配備了智能的操作失誤自動斷電保護系統，徹底保障充電過程的安全性，還擁有多種啟動方式，包括 RFID 刷卡充電、APP 連動和即插即充，提供極度便捷的充電體驗。華城電能為用戶提供更為便利、智能的充電解決方案，不僅內建高精度數位電表，方便用戶隨時查詢充電度數，也配備了先進的通訊模組，能夠輕鬆連接到網路和各種管理系統，實現遠程監控和管理。



服務項目

華城電能透過對於電力方面的專業知識，致力於完成電動車相關資源的整合。目前主要服務項目包括公共充電樁建置、家用充電樁規劃設置和充電樁代管服務。透過上述專業服務，亦間接推動國內再生能源市場成長茁壯，實現提供全方面能源服務的社會實踐家願景。

1

公共充電樁建置

除了家庭充電市場，華城電能 EVALUE 還擴展至更多元的公共場所。目前，我們的充電設施已經覆蓋了全台的重要醫療機構、政府行政機構、高速鐵路站和機場等公共交通樞紐，以及各種娛樂場所和生活消費場域^(註1)。截至 2023 年底，全台 EVALUE 合作站點已遍布全島，共設置了 413 個交流充電樁和 72 個直流充電站。

2

家用充電樁場勘、規劃與安裝

華城電能 EVALUE 致力滿足車主家戶的充電需求，提供最專業的到府場勘安裝服務。我們擁有豐富的經驗和專業知識，與各大車廠合作，進行設備調校和電力穩定調配。同時，我們提供一般家庭充電設備及協助安裝，完成家用充電環境的規劃和設置，解決電動車充電時的用電需求和現場安全考量等問題。

3

充電樁代管服務

華城電能 EVALUE 致力於建立完整的電動車充電生態系統，提供公共及家用充電樁代管服務，透過即時監控設備調整費率，並提供後台查詢充電記錄，實現電力最佳利用。此外，我們開發了方便用戶的 APP，支持信用卡付款和充電樁規格選擇，提升充電體驗。

註 1：裝設實績：燦坤 3c、統一超商、台北 101 購物中心、台中林酒店、特力家居、新竹老爺酒店、嘉義阿里山英迪格酒店、嘉義故宮南院、高雄漢神巨蛋、台中星巴克沙鹿北勢門市。



▲在執行長帶領下，華城電能 EVALUE 近年在於市場獲得爆發式成長，成為國內電動車充電設備領導品牌。

三步驟輕鬆啟動充電樁



Step-1
以APP或原生相機
掃碼，準備充電



Step-2
進入啟動確認頁，
可再次確認充電樁
及費率等資訊



Step-3
依APP指引啟動充電

充電中



充電中，顯示充電功
率、已充電量、預估
費用、剩餘電量(如車
輛有提供)

結帳



充電結束，跳出結帳
頁-顯示充電紀錄與
費用明細等完整資訊

▲華城電能的充電樁設備配備了便捷的 APP 充電使用功能，讓顧客輕鬆地啟動充電流程，快速上路。

全球服務據點



相關投資 /
武漢天佑華城電機有限公司



加州辦事處
(Fortune Electric America CA office.)



北美辦事處
(Fortune Electric America PA office.)



台北辦事處
桃園營業所
中壢一廠
觀音二廠
觀音三廠
高雄營業所



相關投資 / 華城重電股份有限公司
相關投資 / 華城電能科技股份有限公司
相關投資 / Fortune Electric America Inc.

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：

2023 年華城電機營運據點

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

相關投資事業	地址	電話
武漢天佑華城電機有限公司	湖北省武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	台北市松山區復興北路 191 號 14 樓	+886-2-2325-3320
Fortune Electric America Inc.	北美辦事處：Shenango Valley Freeway, Hermitage, PA. 16148, U.S.A 加州辦事處：Lomita Blvd, Suite 100 Torrance, CA. 90505, U.S.A	+1-888-283-3777

智慧化工廠

自 2016 年起，華城電機開始導入智慧工廠的概念，並在電力處的兩個製程中試行架設物聯網（IoT）項目，以看板和警報來輔助管理者的使用。在成功推行後，於 2017 年至 2019 年申請科專計劃，並擴大將各個項目應用於電力處全廠，包括自主檢查表的電子化、設備監控的物聯網連接、可視化看板等，同時結合技術處的圖面電子化系統，強化公司內部的管理。從 2020 年開始，這些概念逐漸擴大至整個公司，並展開了 CPS（Cyber-Physical Systems）專案計劃，各工廠提出導入內容並開展執行，至 2022、2023 年共完成了數個子計劃。

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

除了上述項目，華城電機還完成了多項物聯網（IoT）項目並將其實際導入工廠使用，除了與 EMS 結合使用的每日報表電子化，透過自動生成製程狀況報表的方式，發送給相關管理人員，以提升現場管理人員查看生產狀況的速度；亦建立在製品控管與可視化報表，隨時掌握在製品的數量，以便有效控制工作在製品（WIP）的數量。為有效實踐智慧化工廠的目標，我們在各項設備上進行相關舉措，包括在在繞線機上安裝張力計，將繞線時的張力值數據化，使每位操作者均能實現相同的繞線品質，從而使生產標準化；也在焊接工作站上安裝計數器，使焊接數量能夠自動計算，並上傳前述資料於資料庫，讓同仁們得以即時掌握工作進度；另，為實現更加精準的注油過程，我們在注油機加裝荷重元及數據截取系統，以自動量測注油前後變壓器的重量。

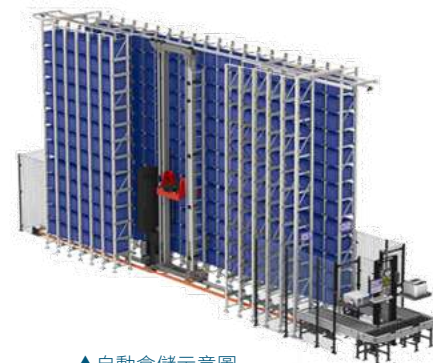
此外，我們也積極與學界進行產學合作，加強學術與實務之間的連結及交流，擴大我們在智慧化工廠場域的實力，透過共同進行產線優化和線邊庫存改善此舉極大幅增加 17.85 平方公尺的生產空間，同時減少找料所需的工時。

為了降低整體營運的碳排量，達成節能減碳的企業承諾，我們在能源管理方面也有著長足的進展，目前已經完成了觀音二廠和華城重電台中廠的建置，使整個廠區的用電情況可視化。同時利用能源管理系統進行契約容量優化、重大異常能耗管控、產值分析、異常警報設定和通知等功能。未來，將陸續完成觀音三廠和中壢廠的建置。

為達成華城電機智能化與自動化製造，我們 2023 年更規劃「自動立體倉儲」及「無人搬運車設備系統」，其中細部規劃包括無人搬運車、充電裝置、對接自動輸送帶、立體倉庫、堆垛機及相關附屬相關設備。在自動立體倉儲方面，可分為倉庫管理系統 (Warehouse Management System,WMS)、自動化倉儲系統 (Automated storage and retrieval system,ASRS)、倉庫控制系統 (Warehouse Control System,WCS)，每個執行模組皆能夠穩定且清楚的對 WMS 串接、設備 PLC 整合及其管理範圍內的設備進行監控及運作，並於設備或站點發生異常時提出警示，以提升廠區在整體倉庫管理上的效率。無人搬運車設備系統部分，則協助進行生產設備間物料搬運作業，以減少人力需求，提高物料運轉效率，從而降低可能帶來的職安衛風險。

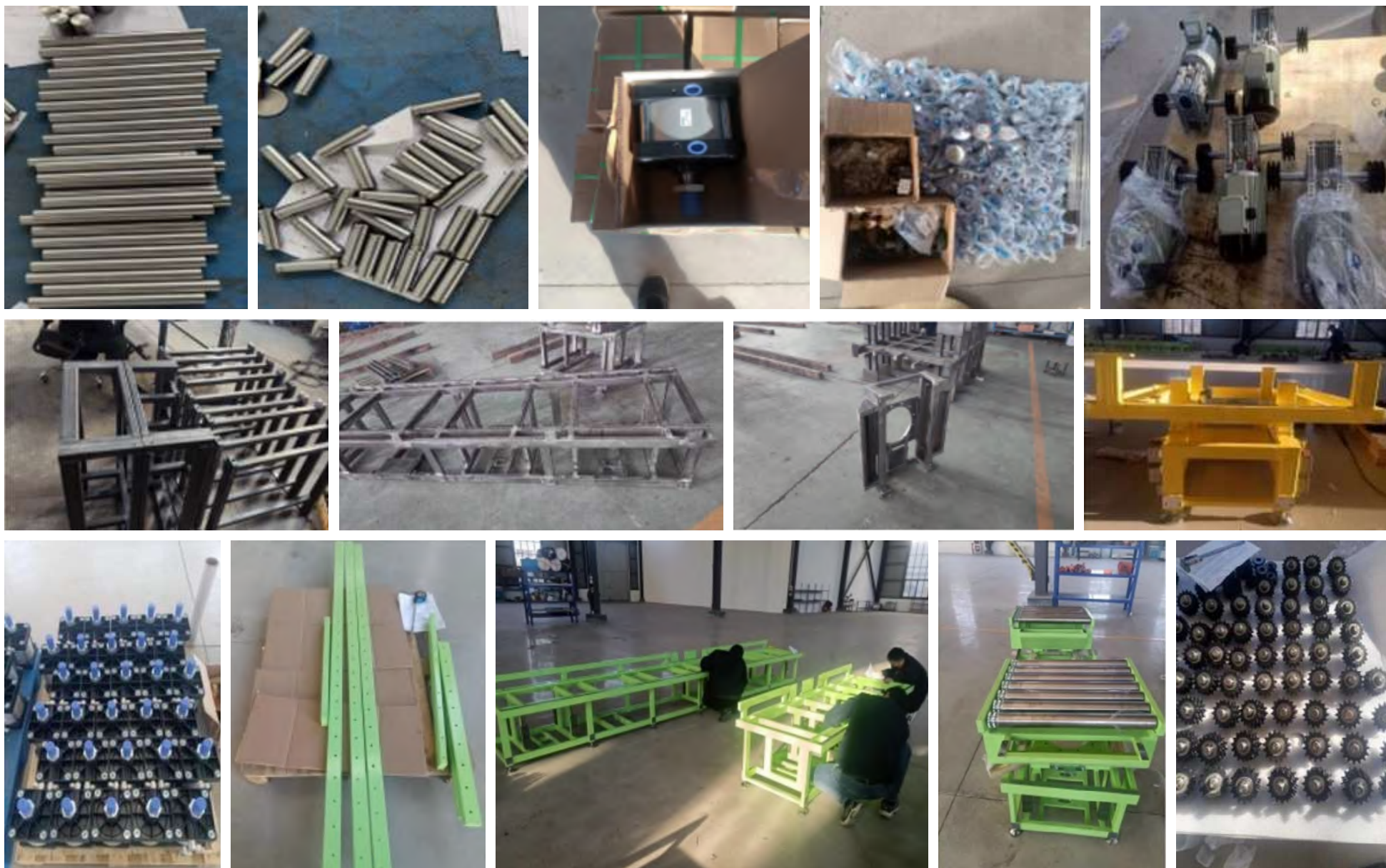


▲無人車示意圖



▲自動倉儲示意圖

輸送帶設備塗裝及組裝



電機事業處

電機事業處主要生產配電變壓器與配電器材，原以台灣電力公司（台電）為主要顧客，因同時也積極開拓國外和私人企業市場，經長期耕耘外銷已佔 40% 以上。為了智慧化發展，電機處採用了掃描 QR 碼的方式建立產品生產履歷，這有助於精準控制製程、材料、原物料和注油閥等要素，同時收集相關數據，並在可視化看板中展示，用於管控和監控。這些數據也將進行人工智能 (AI) 分析，結合設計和實務，以實現更優良的產品設計。

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

▼總經理帶領團隊落實董事長發展策略，與時俱進、務實創新，履創經營績效，仍戒慎恐懼持續因應外在挑戰，成為重電產業領頭羊。



電力事業處

電力事業處主要專注於電力變壓器的生產，並將其供應給國內外的電力公司。該處設有經過認證的實驗室，專門從事大型升壓變壓器的研發與生產。為了因應節能的需求，電力事業處已經開始投入資源，從設備端著手研發相關產品，以提供高度節能的解決方案給予顧客。透過持續的市場開拓和行銷努力，這些努力已經開始見到成果。

除了在產品方面的努力，電力事業處也不斷推動製程的節能改善，以降低能源的耗用，同時踐行企業社會責任。以下是智慧工廠改善案例：

心體烘乾自動判定出爐系統

在變壓器心體乾操作業中，我們通常根據產品規格設定乾燥天數，但確定完成日期需要專業人員判斷品質數據，再通知工程部門安排人力和設備。為解決此問題，我們引入了內建排程和擷編寫取程式的系統，利用座標定位技術擷取數據，並透過手機遠端監控乾燥進度和品質。確認品質後，可透過手機遠端操作降低溫度，節省能源。

有形
效益

縮短乾燥時間，可節省電費，2023 年度共節省電費 250,746 元。

無形
效益

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

熱烘爐溫度監測系統

為解決氣相乾燥爐內線圈溫度不均問題，華城採取了多項改進。首先，設置多點溫度記錄器，直接監測各線圈溫度，調整風量及爐門密封度以確保均勻分佈。其次，建立監視器和監控系統，可用 LINE 通知及電腦監控乾燥作業，並遠端控制設備以節省能源。

有形
效益

縮短乾燥時間，可節省電費，2023 年度共節省電費 392,005 元。

無形
效益

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

開關事業處

開關事業處主要生產配電盤和氣封開關等產品，其中，中壓氣體絕緣開關箱是變電所的主要保護設備，確保供電的安全性。為了積極響應政府對綠能發展的政策，開關事業處開發了貨櫃式升壓站，專用於太陽能發電。這種創新的升壓站大大縮短了大型太陽能場的建設時間，為綠能發展作出了重要貢獻。

除了太陽能項目，開關事業處還積極參與海洋和海能項目的建設。成功完成了海洋離岸風電和海能工程的建置，並取得了台灣首張離岸風力發電執照。同時，也積極參與儲能項目的開發，為綠色能源的發展貢獻力量。華城致力於推動再生能源技術的應用，並不斷努力為建設更環保和永續的能源體系做出貢獻。



產品介紹 PV BOX

為了配合政府在綠能發電方面的發展，我們推出了一種貨櫃式設備 PV BOX，專門放置電力設備，特別適用於彰濱 100M 及七股 150M 等太陽能發電項目。PV BOX 具有多重效益：

1. 能與工地工程同步進行，縮短整個綠能工程的建置時間。
2. 提供設備良好的保護，避免受到自然環境的影響，延長設備使用壽命並提高效能。
3. 人員進出管制功能，有助於防止非相關人員的未授權進入，提高安全性和管理效率。
4. 將電力設備放入貨櫃中，可降低因設備不可見而產生的爭議。

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

技術研發



華城重電

在 2017 年，華城重電成功試作了 500kV 級單相自耦變壓器，並通過荷蘭 KEMA 的短路試驗，於 2018 年取得認證。這項具有破壞性的試驗是對變壓器設計和製造的嚴格檢驗，而華城重電台中廠成功通過，證明其具有國際認可的研發實力，並是台灣唯一能夠製造 500kV 等級變壓器的企業。

在 500kV 等級短路變壓器的開發過程中，華城重電邀請台籍技師和日立技師共同參與設計、生產、試驗和國外安裝。每個生產階段均由跨部門人員參與的現場評價會議審視產品的細節和品質。在製程中，華城重電執行了超出標準的 7 次現場評價會議，以確保產品的品質符合最嚴格的標準。

通過 KEMA 的認證，華城重電不僅獲得了顧客的信任和認可，也為企業帶來持續的訂單和營收增長。對於 345kV 以上的超大型變壓器，華城重電秉持著製作短路變壓器的精神，持續落實現場評價會議的要求，確保產品品質始終如一。



▲繞線完成



▲廠內組裝吊掛



▲心體組立完成



▲拆解作業



▲KEMA 短路測試完成



▲入桶



▲國外安裝



▲短路試驗後變壓器回廠，由 KEMA 技師進行心體目視

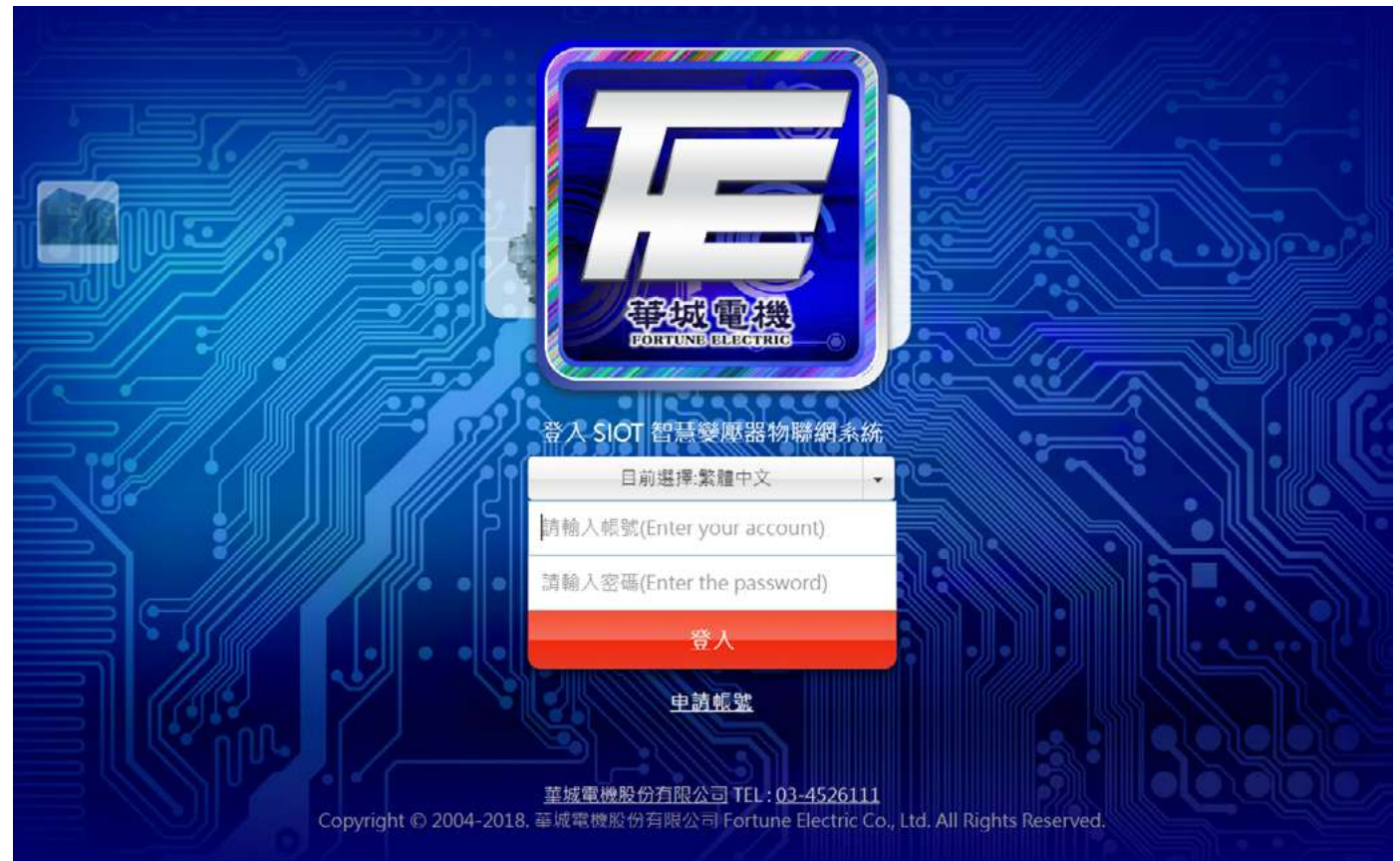
變壓器智慧附件

華城電機持續不斷創新，自主研發一系列智慧附件產品，以提供顧客更多附加價值。這些產品包括免保養呼吸器、鐵心接地電流偵測器、智慧型遠端即時監測設備和智慧變壓器物聯網系統，可安裝在各種變壓器上，賦予其智慧化功能。這些自主研發的智慧附件產品不僅擁有發明專利，更獲得精品獎的肯定。

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

華城電機研發一套智能監測解決方案，稱為變壓器遠端監測系統 (RTU)，這一系統安裝於變壓器旁，進行長期智慧監測。此系統通過物聯網和大數據技術的結合，能夠將數據資訊傳送至 SIOT，實現數據的收集、分析和傳輸。此系統亦具備即時警報功能，一旦監測到變壓器故障或超出設定標準範圍，即可立即發送警報通知相關人員，以快速回應問題，降低故障對電力供應的影響，提高營運效率和可靠性。

華城電機的變壓器遠端監測系統得到了顧客的廣泛認可和好評，此產品已成功外銷至新加坡和中國大陸市場，為國際顧客提供高品質的變壓器監測解決方案，對於業務拓展及國際市場競爭力有著長足支持。



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

為了解決傳統呼吸器中的乾燥劑中，含有氯化亞鈷有毒成分的問題，華城電機研發了免保養呼吸器 (SDB)，除內部加裝感測器，可以自動檢測內部的濕氣和溫度，並自動除濕，能夠將含水量降低至 20%；也因為不使用有毒的乾燥劑，亦能夠減少廢棄物的產生，同時降低環境衝擊。華城電機所研發的 SDB 同時配備了顯示幕和通訊功能，並整合了物聯網技術，能夠將信息傳送到變壓器遠端監測系統 (RTU)，並使用者可以通過手機應用程式、網頁等方式實時遠程監測呼吸器的狀態。

針對呼吸器的相關研究及外部合作，華城電機與德明財經科技大學在 2016 年 7 月開始產學合作開發計畫，分析和統計變壓器的進氣和排氣規律，以找出適合設定為除濕時機的變壓器排氣時段。此外，華城也與積創科技合作，華城則負責智慧偵測模組和呼吸器機構的主導開發，與外部廠商共同進行整合測試，替此一領域做出進一步貢獻。

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



▲ 其他獲獎項目



▲ 免保養呼吸器專利證書

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

CCDII (Cored-Current Detector 2nd) 是一款受到廣泛好評的綠色電力配件，可靈敏檢測顧客電力裝置（如變壓器或馬達）內部鐵心故障的電流訊號，並將這些訊號儲存以進行長期分析。同時，它還能夠智慧且即時地傳輸警告訊息，讓顧客隨時了解裝置的運轉狀況。透過遠端監測，顧客能夠有效節省人力配置和成本。此外，此產品的耗電量非常低，為節能減碳作出貢獻，僅約 10W，並且於 2020 年榮獲台灣精品獎的銀牌獎，證明其在技術創新和產品品質上的優異表現。



創新研發

華城電機憑藉著高度的專業知識和研發精神，致力於為所有顧客提供創新動能、協助其拓展業務，並與顧客進行密切合作，一方面致力於滿足顧客需求，協助其改善研發和生產流程，一方面則積極運用與顧客和產業夥伴相互協作的創新模式，開發適用於特定要求的材料，並強化產品的性能與耐用性、尋求美學上的突破、提高生產效率，以及協助合作方減少其產品對環境的影響，2023 年華城電機研發費用高達新臺幣 214,461 仟元，占營業收入 1.54%。

華城電機近 3 年研發投資情形

(單位：新臺幣仟元)

年度	2021 年	2022 年	2023 年
投資金額	127,873	148,317	214,461
占營收比例	1.42%	1.91%	1.54%

智慧電網計畫獲得經濟部能源署業界能專計畫補助

華城電機推動智慧電網不遺餘力，「智慧調節變壓器暨 AMI 通訊整合應用開發計畫」獲得能源署補助支持。該計畫旨在開發一種可整合於現有變壓器的智慧調節裝置，透過自動調節電壓以減少波動對系統的影響，保持區域電力品質穩定。

本計畫整合通訊應用，建立配電變壓器的運轉監測資料庫，長期監控其運作狀態。透過參考智慧電表系統的通訊方案，提高變壓器系統的運維效率，並促進智慧電表及通訊基礎設施的效益擴大。本計畫將成為其他配電附屬系統智慧化通訊的參考方案，包括先進的感知變壓器、主動式電壓補償器、AMI 通訊系統整合，以及測試場地的篩選與佈署驗證等項目。

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，2023 年營收大幅成長，較 2022 年足足上升將近 80%，每股盈餘由 3.21 元提升至 9.87 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。2024 年，董事會核准每股現金 6 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

(幣別：新臺幣)

年度 / 項目	單位	2021 年	2022 年	2023 年
資本額	仟元	2,610,585	2,610,585	2,610,585
營業收入	仟元	9,020,094	7,750,727	13,899,740
營業毛利	仟元	1,406,906	1,587,608	4,334,019
營業利益	仟元	391,966	429,227	2,853,582
所得稅	仟元	78,395	127,476	510,295
稅後淨利	仟元	287,518	822,304	2,561,785
淨利歸屬於母公司業主	仟元	289,883	838,249	2,577,260
每股盈餘	元	1.11	3.21	9.87
研發費用	仟元	127,873	148,317	214,461
員工薪資與福利費用	仟元	916,653	1,108,748	1,778,389
社區投資	仟元	179	118	791
發放股東現金股利	元 / 股	1	2.5	6
發放股東股票股利	元 / 股	0	0	1

註：合併財務報表中所包含的實體包括：華城電機總公司及子公司。

組織所產生及分配的直接經濟價值

項目（單位：仟元）		2021 年	2022 年	2023 年
產生的直接經濟價值	營業收入	9,020,094	7,750,727	13,899,740
	業外收入	4,533	567,464	267,783
分配的經濟價值	營運成本	7,613,188	6,163,119	9,565,721
	員工薪資和福利	916,653	1,108,748	1,778,389
	支付出資人的款項	369,962	307,970	701,931
	支付政府的款項	67,852	125,609	20,060
	社區投資	179	118	791
留存的經濟價值		56,793	612,627	2,100,631

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值

取自政府之財務補助

華城電機在 2023 年度成功取得多項政府補助，包括中華民國政府的身障獎勵金、青年就業獎勵金以及安穩雇用等補助款；此外，也獲得了經濟部產業發展署的節能設備補助、經濟部能源署的能專計畫補助，以及桃園市政府的儲能設備補助，還有勞動力發展署 2023 年充電起飛補助案以及推動節能電器汰換的相關補助，總金額達新臺幣 12,513 仟元。

稅務方針、治理與風險管理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。2023 年度未因違反稅務相關規定而遭受裁罰。

稅務治理相關組織及權責

稅務治理相關組織及權責如下：



1. 財務治理最高主管

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



2. 稅務管理單位

稅務管理單位為會計部，並定期彙報管理處處長稅務相關管理情形。

稅務治理方針、管控與風險管理

本公司之稅務治理以透明公開、遵循法令為基礎，秉持之稅務政策及行為守則如下：

1

法令遵循

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

2

資訊透明

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

3

商業實質

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

4

誠信溝通

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

5

風險管理

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

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過勤業眾信會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

外部倡議

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

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



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
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	建築設備工程技術協會	團體會員
15	台灣電動車輛電能補充產業技術推動聯盟	團體會員
16	MIH 聯盟 (MIH Open EV Alliance)	團體會員
17	中華民國電機技師公會	團體會員
18	中華軌道車輛工業發展協會	團體會員
19	台灣氢能與燃料電池夥伴聯盟	團體會員
20	台灣太陽光電產業協會	團體會員
21	台灣先進車用技術發展協會 TADA	新創會員
22	綠學院	企業會員



CHAPTER

公司治理與經營

公司治理政策與方針

風險管理

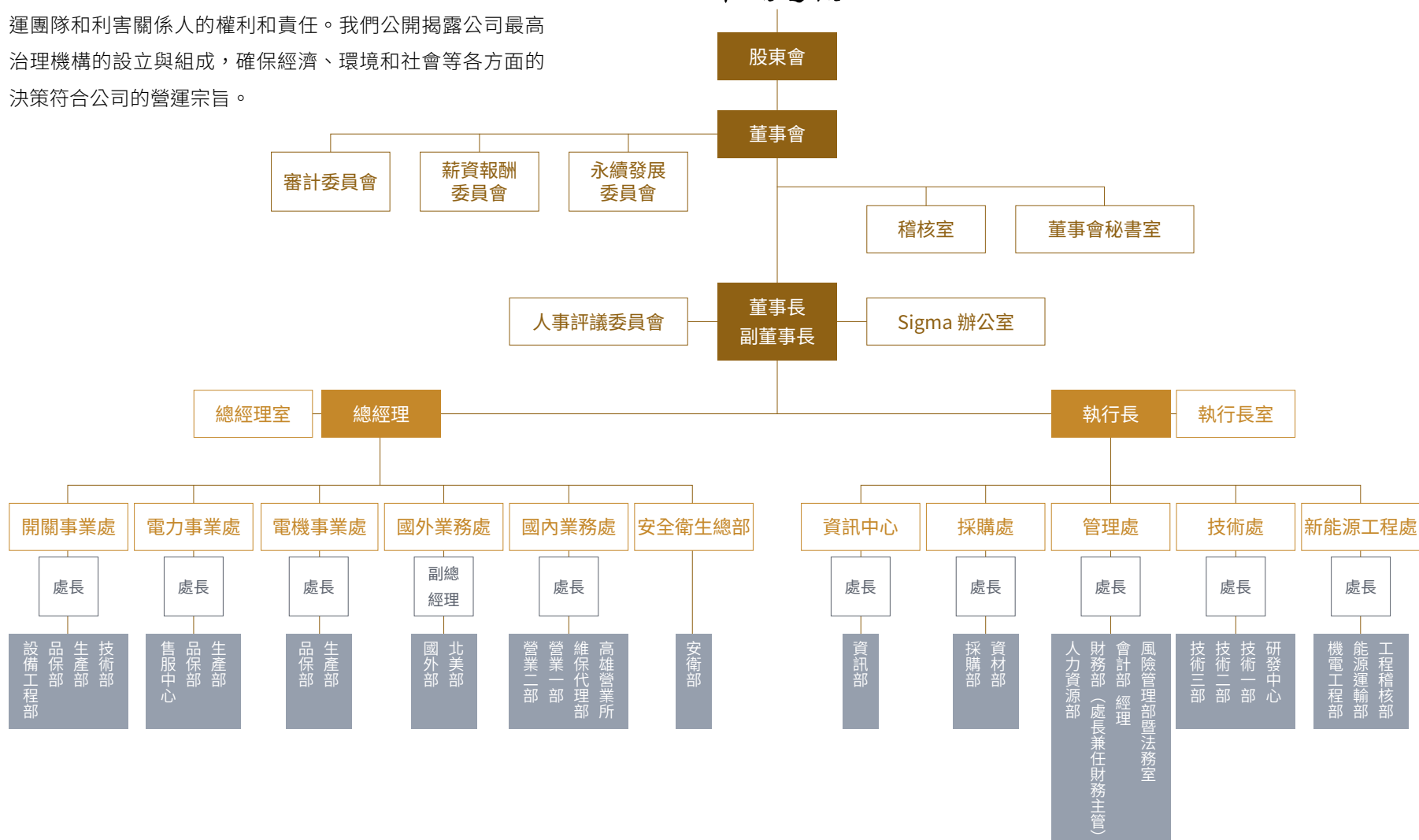
法令遵循

公司治理政策與方針

華城電機致力於最大化股東和利害關係人的利益最大化，為確保公司治理和組織結構的透明度，我們嚴格實施公司治理措施，透過監督和制衡機制，合理界定和配置所有股東、營運團隊和利害關係人的權利和責任。我們公開揭露公司最高治理機構的設立與組成，確保經濟、環境和社會等各方面的決策符合公司的營運宗旨。



華城電機



多元董事會成員

本公司董事會設有 10 名董事，由股東會就有行為能力之人選任之，任期三年，連選得連任。董事成員中，設置獨立董事人數 4 人，席次占比 40%；董事會成員中具員工身份者 2 位，席次佔比 20%。董事之選任採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之，並依《公司法》第一九二條之一規定辦理。2023 年董事會共計召開 5 次。董事會於 2023 年 6 月 15 日改選，任期三年至 2026 年 6 月屆滿。

本公司注重董事會成員多元的產業經驗以及專業背景與能力，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音。本屆董事會共有 1 名女性董事、2 名 41~50 歲董事，期望能持續推動董事會邁向年輕化及性別多元化，以促進董事會思考面向多元化、降低企業整體營運風險。

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

華城電機多元董事會成員

身份	多元化項目	基本組成							專業背景				專業能力								
		國籍	性別	員工身份	年齡					會計師或律師	產業	財務	大專院校講師	營運判斷能力	會計及財務能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
					41 ~ 50歲	51 ~ 60歲	61 ~ 70歲	71 ~ 80歲	81 ~ 90歲												
董事	許邦福	中華民國	男					V		V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V
	許守雄		男					V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
	許逸群		男			V				V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	
	許逸德		男	V		V				V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	
	許逸晟		男	V	V					V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	
	翁仁培		男						V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	
獨立董事	胡聯國	中華民國	男				V		V	V	V	V	V	V	V			V	V	V	
	雷惠民		男					V	V	V	V	V	V	V			V	V	V		
	廖致翔		男		V				V	V	V		V	V	V			V	V	V	
	葉雲卿		女			V			V	V		V	V		V	V	V	V	V		

利益迴避

華城電機最高治理單位主席為董事長許邦福，並兼任華城電機公司董事長、華城重電公司董事長、華城能源公司董事長，因具有五年以上公司業務所需之工作經驗，與長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場觀而任此職位。本公司董事之選任採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之，並依公司法第一九二條之一規定辦理。董事會主要職責在於健全監督功能及強化管理機能，設置功能性委員會包括「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」，以健全董事會職能。本公司透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。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。2023 年董事會和個別董事自評結果均為優等，並已於 2024 年 3 月 8 日提報董事會。本屆董事會成員名單分別為長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理，且具有產業知識及國際市場觀者，包含許邦福、許守雄、許逸群、許逸晟、許逸德及翁仁培等六位董事；本屆當選的四位獨董則為雷惠民、胡聯國、廖致翔及葉雲卿，其中，雷惠民先生及胡聯國先生皆曾任政治大學國際貿易系講師，長於國際貿易、企業經營等；而廖致翔先生則為誠一聯合會計事務所的會計師，對於經營與公司治理實務皆有所助益；葉雲卿為法學院博士現任大學專任教授，可督導公司降低公司法律相關方面風險。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。

2023 年華城電機董事會評鑑執行情形



評估內容：

- A 對公司營運之參與程度
- B 提升董事會決策品質
- C 董事會組成與結構
- D 董事的選任及持續進修
- E 內部控制



評估內容：

- A 公司目標與任務之掌握
- B 董事職責認知
- C 對公司營運之參與程度
- D 內部關係經營與溝通
- E 董事之專業及持續進修
- F 內部控制

2023 年華城電機董事會進修課程及總時數

職稱 / 受訓人	環境類課程		經濟類課程		治理類課程	
	課程名稱	受訓時數 (小時)	課程名稱	受訓時數 (小時)	課程名稱	受訓時數 (小時)
許邦福 董事長	2023 低碳經濟與 低碳創新的 全球趨勢與商機	3	供應鏈資安威脅獵捕 - 台灣新創契機	3	董事如何督導公司 做好企業風險管理 及危機處理	-
許守雄 副董事長		3		3		-
許逸德 董事兼總經理		3		3		-
許逸晟 董事兼執行長		3		3		-
許逸群 董事		-		3		3
翁仁培 董事		3		3		-
雷惠民 獨立董事		3		3		-
胡聯國 獨立董事		3		3		-
廖致翔 獨立董事		3		3		-
葉雲卿 獨立董事		3		3		-
總時數 (小時)	27		30		3	

董事會薪酬與永續績效之連結

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

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

不當利益之獎金索回政策

本公司及董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。本公司專責單位應視利益之性質及價值，提出退還、付費收受、歸公、轉贈慈善機構或其他適當建議，陳報其上層主管核准後執行。2021 年起，為提升舉報公司內部不正當行為的意願，建置[吹哨者舉報平台](#)，方便同仁尋求協助或提報有關違反公司要求的不正當行為之管道。

功能性委員會

治理結構與授予權責

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

薪資報酬委員會

本公司為強化公司治理與永續經營及健全本公司董事、經理人薪資報酬制度，設置「薪資報酬委員會」，運作方式依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理。本公司薪資報酬委員會委員計四人，由全體獨立董事組成，其中一人為召集人。本委員會係以專業客觀之地位，就本公司董事、經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。職責依本公司所訂定獨立董事之職責範疇規則辦理。

本屆（第五屆）委員任期：2023 年 6 月 15 日至 2026 年 6 月 14 日，2023 年度薪資報酬委員會開會 2 次，委員資格及出席情形如右：

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

審計委員會

本公司依證券交易法第十四條之四規定設置審計委員會替代監察人之職權，以強化董事會結構與運作。審計委員會由 4 名獨立董事組成，職責為協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。本委員會依其職權事項經本委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。審計委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。2023 年度工作包括審閱各季財務報告、背書保證案審查、年度盈餘分配案、衍生性商品交易、重大資產交易、制定預先核准非確信服務政策之一般性原則、修正「資金貸與他人作業程序」及考核內部控制制度之有效性等，審議結果照案通過，並送交董事會討論。

永續發展委員會

在 2022 年 3 月，董事會成立了永續發展委員會，協助董事會致力於持續推動永續發展和實踐永續經營管理，以強化公司治理體質、實際環境保護和履行社會責任，2024 年 5 月依「永續發展委員會組織規程」修訂定本組織規程。永續發展委員會隸屬於董事會，為功能性委員會，下設永續長、主任委員、副主任委員、執行秘書、執行小組。永續長由董事長擔任、副董事長擔任主任委員、總經理與執行長擔任為副主任委員，公司治理主管擔任執行秘書，委員則由公司派任之內部經理人擔任，組成跨部門小組，執行永續發展事務。本委員會成員任期以配合董事會之任期為原則，得連選得連任。本委員會成員因故解任，致人數不足三人者，應於最近一次董事會補行委任之。

永續發展委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，朝「公司治理」、「綠色永續」、「社會關懷」、「幸福職場」、「夥伴關係」為五大範疇，由執行秘書忠實履行下列職權，並提報董事會：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或 其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

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

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：

公司治理小組	負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
永續環境小組	負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之標。
社會公益小組	負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員如員工、子公司、合資等及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
永續資訊揭露小組	負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。跨部門小組執行前項編組之業務、彙整執行計畫或其他永續相關事務，並向永續發展之專兼職單位或本委員會提報執行成果。

▼永續發展委員會組織圖



風險管理

風險管理政策

創造公司價值	以極大化顧客及投資人利益為目標並符合公司營運方針，預防可能之風險；並在風險與報酬間達到平衡的前提下，創利造福。
追求企業永續	建立及推行風險管理制度，有效辨識、分析、評估及處理公司各項業務所涉及之風險，並監督及檢討其運作成效；使風險落於相關利害關係人可接受之風險胃納內，以達成公司永續經營之使命。
全員風險管理	由上而下的透過公司承諾及建立風管機制，強化員工風險意識；由下而上的透過教育訓練，培養員工風管能力，進而形塑公司風險管理文化，並讓風險管理實際落實在公司制度以及每位員工日常工作與生活之中。

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

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

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



風險管理審查委員會

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

風險管理部暨法務室

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

2024 年 3 月 8 日向董事會報告 2023 年風險管理工作執行情形：

- 如期進行風險管理工作：2023 年共辨識出營運暨環境氣候等 129 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。
- 風險管理教育訓練執行：截至 2023 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 182 人，累計上課時數為 302 小時。
- 2023 年風險處理績效：共完成 84 個風險處理對策，經評估達 88% 的風險事件可降低並有效控制。未能立即完成改善之風險事件將於次年度要求變更改善對策，並依照公司風險管理架構 PDCA 循環來辦理。

華城電機 2023 年風險評估與因應策略

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

法令遵循

道德價值與從業行為

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

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

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

2023 年，華城電機積極舉辦品格教育加強季和四大考驗活動，旨在通過價值觀念的轉變，影響員工的行為表現，激發他們對工作的熱情與積極性，培養良好的工作習慣，持續提升人力素質。此一相關系列活動不僅有助於營造歡樂的工作氛圍，也有助於建立誠信經營的企業文化，進而促進華城電機的永續發展。

有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

本公司依據內部控制制度處理準則修正，已訂定「防範內線交易之管理」作業控制，其中包括界定影響股價之內部重大消息範圍、影響股價之內部重大消息對外公開前之保密作業、禁止買賣措施及影響股價之重大消息對外公開之內容、時間、方式及人員之作業程序，以避免發生內線交易情事。2023 年反貪腐及誠信政策執行績效如下：

- **落實誠信經營理念：**除了於公司工作規章規範職業道德相關規定外，同時要求同仁落實職場四大考驗—真實、公平、信譽友誼及彼此利益，持續將此理念擴散至顧客及供應商，以落實公司誠信經營之理念。
- **法令遵循：**本公司恪守公司法、證券交易法、上市公司相關規章或其他商業行為之相關法令，並依照規定，定期於公開資訊觀測站揭露公司資訊，以達資訊公開透明。多年來持續獲得上市櫃公司資訊透明度評比 A 級。
- **內部刊物宣導：**華城電機定期於內部發行之刊物「華城週報」發表品格宣導、人力素質專案、教材宣導等相關內容，2023 年 3 月～2023 年 12 月，共計發表 44 篇。誠信守則案例宣導 2023 年 3 月～2024 年 12 月，共計發表 5 篇。
- **廠商協力合作會：**定期利用各種會議、場合舉辦公司內部教育訓練與宣導，並設置「廠商協力合作會」邀請與公司從事商業行為之相對人參與，使其充分了解公司誠信經營之決心、政策，及防範方案。
- **新人教育訓練宣導與考核：**安排每位新進人員報到後均進行誠信經營政策宣導，2023 年共舉辦六個場次並且所有參與者皆順利通過考核。
- **吹哨者舉報平台：**2023 年度於吹哨者舉報平台接獲 3 件舉報信件已全數結案；另因保護吹哨者資訊與案件隱密性，僅揭露件數。
- **誠信履約條款：**公司於制式合約中加入誠信履約條款，明訂「過濾不良之供應商廠商，並將優良廠商名單供給設計單位及工廠。」，以避免與有不誠信紀錄之廠商交易。



法遵教育成效

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

2023 年華城電機在經濟、環境與社會類別主題，皆無因未遵守法令而受到重大金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。2023 年華城電機內控稽核共 42 件案件，其中發現缺失 3 件，改善事項 3 件，改善完成率 100 %。

環境類別 法規遵循	針對環保相關法規，本公司 2023 年無違反環境法律及法規被處罰款或處罰之事件，也無發生正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴。
社會類別 法規遵循	針對工作場所歧視或貪腐等相關法規，本公司 2023 年無違反法規被處罰款或處罰，也無發生由正式申訴機制立案、處理和解決的人權相關問題之申訴。
經濟類別 法規遵循	- 針對產品銷售過程，2023 年無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款之情事，並且遵守《公平交易法》，無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟。 2023 年內，無發生因違反有關產品與服務的健康和安全法規及自願性規約而導致罰款或警告的事件。 2023 年內，無發生因違反產品與服務之資訊與標示相關法規而導致罰款或警告的事件。 2023 年內，無發生因違反行銷傳播（包括廣告、推銷及贊助）相關法規而導致罰款或警告的事件。 2023 年內，無發生侵犯顧客隱私或遺失顧客資料的投訴。

資安風險

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

資訊安全政策

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

落實資訊安全 強化服務品質

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

加強風險管理 確保持續營運

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

資訊安全管理制度

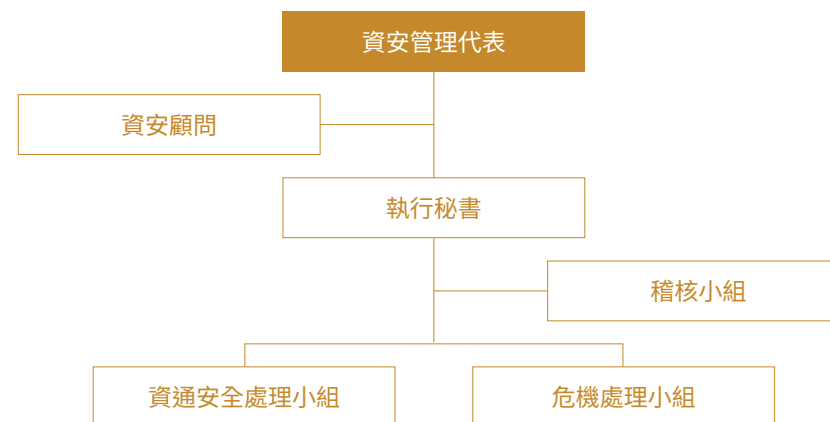
本公司已於 2014 年通過法國標準協會艾法諾集團 ISMS ISO 27001「資訊安全管理系統」，並依照 ISO 27001：2013 標準之步驟建立制度化、文件化及系統化之資訊安全管理制度，目前證書有效期為 2023 年 4 月 19 日至 2025 年 8 月 31 日。透過持續地監督、審查管理績效，落實資訊安全管理及其業務持續營運之理念，並藉此提高資訊安全智能及緊急應變能力，降低資安風險，確保本公司所屬資訊資產之機密性、完整性及可用性，均符合相關法令法規之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅，以保障本公司所屬職員或顧客之權益。預計 2024 年後開始轉版作業，2025 年會用新版程序書作業。

本公司資訊安全管理制度將落實以下目標：

1. 落實資通安全管理政策。
2. 全面導入資訊安全管理制度（ISMS）。
3. 培訓資訊人力資通安全專業能力。
4. 強化資通安全環境及資訊安全應變能力。
5. 達成資訊安全管理政策量測指標。

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

▼華城電機資訊安全組織架構



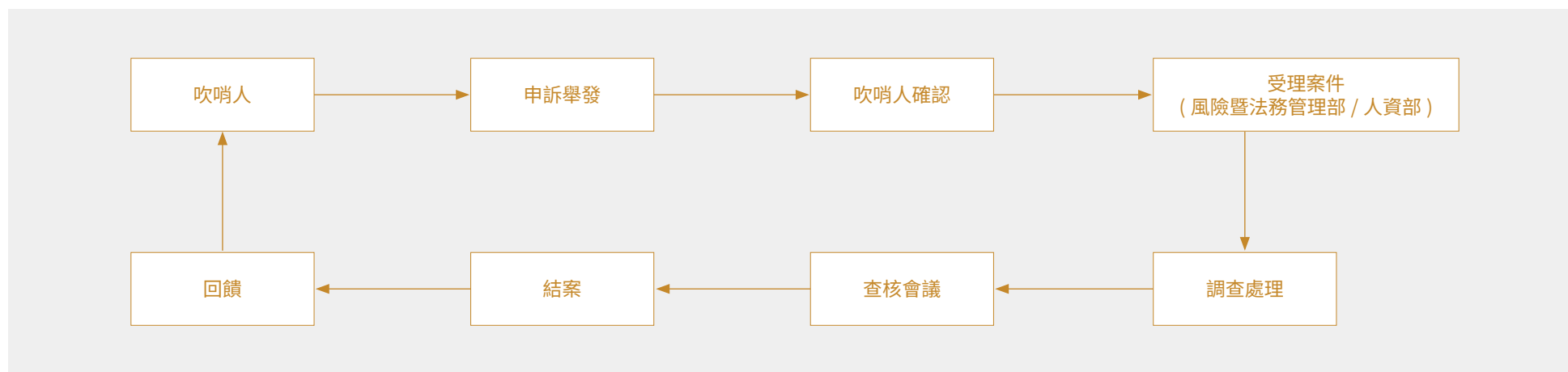
申訴及建議管道

誠信與責任的商業行為是企業永續經營之基礎。因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，並於官網公告檢舉管道，鼓勵利害關係人及公司內、外部人員，透過公開檢舉網頁，針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。我們亦提供匿名舉報之選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查之必要，不提供相關資訊予調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待。並於《吹哨人保護及檢舉作業程序》中相明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2023 年，華城電機共收到 7 件投訴案件，包含 4 件申訴及 3 件檢舉案件，多數攸關勞工權益相關議題，結案率為 100%。

2023 年華城電機申訴及檢舉案件處理情形

No.	申訴 / 檢舉	內容	處置方式及改善措施	狀態
1	申訴	福委會禮盒廠商遴選標準	於福委會議中提出並調整廠商遴選標準	已結案
2	申訴	- 中餐菜色改善 - 停車位不足	- 菜色部分依同仁意見持續納入廠商監督管理日常要求 - 已另增設週邊停車位	已結案
3	申訴	停車場不足與管理	已另增設週邊停車位，並針對違停問題制定相應稽查改善機制	已結案
4	申訴	停車場不足	已另增設週邊停車位	已結案
5	舉報	利益衝突	為保護吹哨者機制無法揭露	已結案
6	舉報	職業安全衛生問題	為保護吹哨者機制無法揭露	已結案
7	舉報	- 不當的應酬、餽贈或回扣 - 故意不實的支出	為保護吹哨者機制無法揭露	已結案

檢舉、申訴案件之受理流程



華城電機近 3 年申訴及舉報案件統計

年度	2021 年		2022 年		2023	
案件類型	案件數	結案率	案件數	結案率	案件數	結案率
商業行為	0	0	1	100%	2	100%
環保議題	0	0	0	0	0	0
勞工權益	2	100%	1	100%	5	100%
人權相關 (如歧視、不平等)	0	0	2	100%	0	0
總計	2	100%	4	100%	7	100%

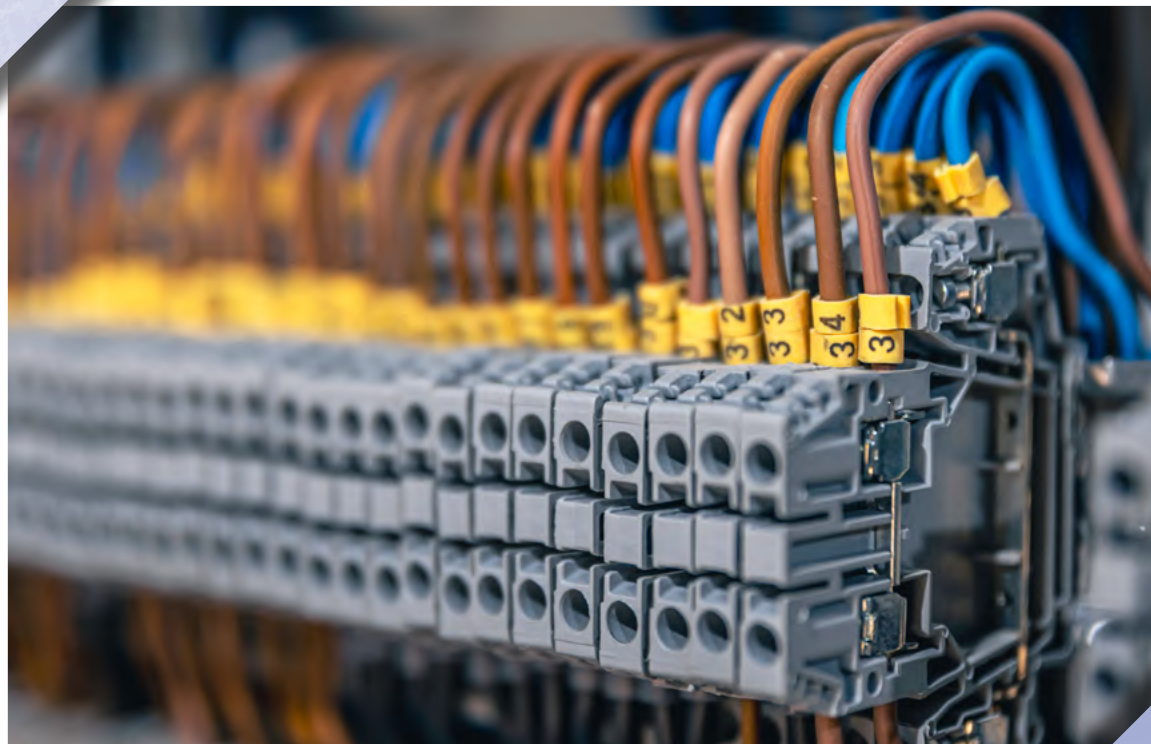
CHAPTER

供應鏈共好

永續供應鏈

供應商的管理與評鑑

讓顧客滿意的服務



永續供應鏈

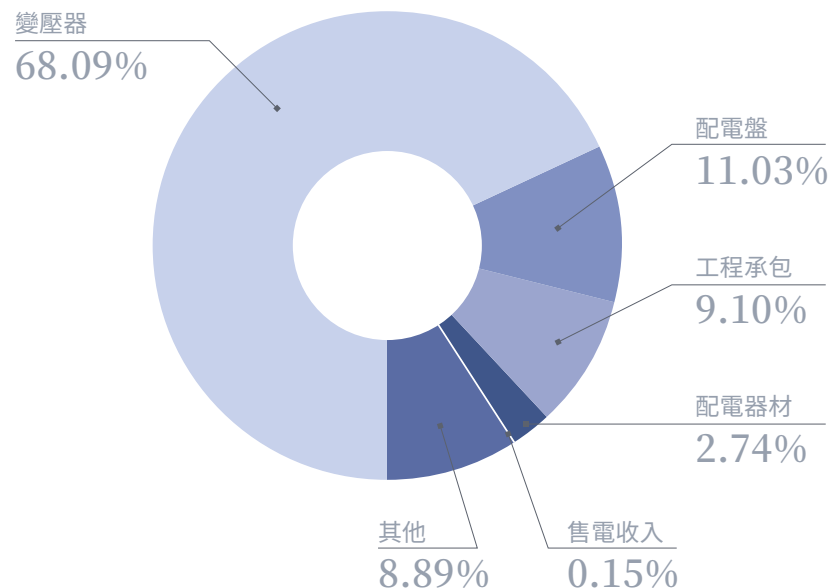
重大主題	供應鏈管理	顧客服務
對應章節	永續供應鏈	讓顧客滿意的服務
對應 GRI 指標	GRI 308-1、GRI 308-2、GRI 414-1、GRI 414-2	自訂
政策或承諾	我們致力於與高品質、可靠和具有良好企業社會責任的供應商合作，持續提供符合品質、工安和環境等標準的產品和服務，並確保我們的供應鏈的可持續發展。	華城電機堅持顧客至上，重視顧客感受與評價，秉持著「關心顧客，堅持 6σ」的品質政策，致力於持續創新和技術突破，以生產品質最佳、價格最合理、技術最領先的產品與服務，滿足所有顧客與社會需求。深信透過持續努力和創新，能夠為顧客提供更優質的產品和服務，同時為社會做出更大的貢獻。
指標及目標	短期目標（1~ 5 年）： 投入永續供應鏈推動（消防安全及節能減碳），主要原料佔比 75% 廠商參與。 長期目標（5 年以上）： 1. 投入永續供應鏈推動（消防安全及節能減碳），主要原料佔比 85% 廠商參與。 2. 運輸供應商選用時納入溫室氣體排放考量。	短期目標（1~2 年）： 1. 顧客滿意度提升 1% 2. 顧客反應事件 10 件以下 / 年 中期目標（2~5 年）： 1. 顧客滿意度提升 3% 2. 顧客反應事件 5 件以下 / 年 長期目標（5 年以上）： 1. 顧客滿意度提升 4% 2. 顧客反應事件 3 件以下 / 年
有效性追蹤機制	《廠商開發評鑑及考核作業標準》	顧客滿意度問卷
年度行動及措施	- 每年對供應商和承攬商進行評鑑，並不定期進行稽核。 2023 年度預計實地稽核輔導 34 家供應商，實際完成 38 家供應商，達成率 111.8%。	2023 年度國內業務處顧客滿意度問卷回覆數為 191 件，回收率 91%，滿意度均分 92 分。 2023 年度國外業務處顧客滿意度問卷回覆數為 19 件，回收率 100%，滿意度均分 94.01 分。 - 近三年來的滿意度調查中，國內外業務均高於 90%。

重電產業在工業領域扮演著重要的角色，也被稱為工業之母。而本公司的主要產品，包括變壓器和配電盤，也是重電產業不可或缺的一環。儘管 2020 年以來受到新冠疫情的干擾，但這也讓國際社會更加重視台灣的全方位能力。隨著各國各行業復甦的希望，重電產品在國內外的需求有望增加。台灣的用電需求逐年增加，而同時也需要兼顧經濟成長和應對氣候變化，因此公司的永續發展對社會具有重要的意義和貢獻。尤其在政府推

動邁向 2025 年非核家園目標、積極推動新能源如太陽能、離岸風力發電和儲能系統的建設下，本公司能夠提供機電設備、機電工程和運轉維護服務。2023 年，政府推動台電強韌電網計畫，將集中式電網，改為分散式電網，避免停電事故再次發生，帶動電線電纜、變壓器、開關、配電盤與變電站工程等相關業務的發展，華城電機也於此次計畫受惠並擔任相關設備建置要角，成為國內淨零目標的一塊重要拼圖。

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

華城電機股份有限公司 2023 年度之商品項目及營業比重



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

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

此外，華城電機相當重視綠色採購與在地採購，2023 年綠色採購 4 項，租賃環保標章汽車及電動車、租賃影印機，採購環保標章用紙，並且公司營運據點全數採用省電照明以節約用電。今年，更持續兩年榮獲由桃園市政府頒發的「民間企業及團體綠色採購績優單位獎項」，肯定華城電機對綠色消費及環境永續發展之付出。另外，在地採購可以支持在地產業，更有效減少產品因運輸產生的碳足跡，進而達成企業減少碳排放的目標，同時也是我們採購的重要考量之一，今年度華城電機在地採購支出有所提升，已達到 82%。

華城電機近三年在地採購支出比例

年份	原物料 在地採購金額	原物料 採購總金額	原物料 在地採購金額比例
2021 年	68.13 億	79.58 億	86%
2022 年	69.87 億	87.10 億	80%
2023 年	113.89 億	139.02 億	82%

供應商 / 承攬商管理政策

為了加強供應鏈的永續管理，本公司已制定了《廠商開發評鑑及考核作業標準》來對供應商進行評估。根據這個標準，我們的評鑑小組每年對供應商和承攬商進行評鑑，並不定期進行稽核，評鑑結果為書面評估或實地評估。這些供應商將由相關部門組成的稽核小組進行實地評估，其他供應商則由採購部門進行實地或書面稽核。

實地評估供應商的四個主要指標

1. 連續 3 年被評為 C 級的合作廠商
2. 發生重大品質異常事件的廠商
3. 因發生工安事件而停權的廠商，要求重新評鑑
4. 年度評鑑得分低於 E 的廠商，經淘汰後要求改善並重新評鑑

對於年度總考核成績為 D 級的供應商，我們將發送改善通知單，要求他們透過 FAX 或 E-MAIL 回覆改善對策，如未收到回應或未見改善者，將停止交易（除非有特定顧客指定例外）。

對於年度總考核成績為 E 級的供應商，我們將減少訂單或直接淘汰，如果被淘汰後希望重新開始交易，除非經過至少一季的間隔，否則必須提出改善對策並重新評鑑，只有通過重新評鑑後，才能再次進行交易。

本報告年度我們預計實地稽核輔導 34 家供應商，實際完成 38 家供應商、達成率 111.8%。稽核評鑑結果未發現重大缺失與風險。如廠商有製程操作數據未規範上下限、未定義成品退貨管制等缺失，供應商皆需依本公司規定，於稽核後 1 個月內回覆缺失矯正改善措施。

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

環境面

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

社會面

- 供應商簽署誠信條款，承諾並同意：
 1. 不涉及不正當經營行為
 2. 不涉嫌行賄本公司員工
 3. 不涉及不法行為使公司及員工遭受名聲及資產傷害與損失
 4. 若涉及不法行為，公司將要求賠償與法律追訴權
- 積極協助供應商實施持續改善計畫，以滿足品質、環境保護及產品安全的相關要求，並確保依照時間表如期交貨。同時應落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，並不斷提升風險管理的能力。
- 另外，本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。2023 年，本公司及供應商皆無發生使用童工或強迫勞動事件之重大風險或情事。

供應商風險評估

本公司為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，除了與既有供應商合作穩定、關係良好之外，2023 年度共新增供應商 11 間，100% 全數簽署供應商誠信條款、環境及職安衛政策配合承諾書、安全切結書。

不使用衝突礦產

我們對材料的來源和品質非常重視，以確保我們的產品符合高標準的要求。本公司主要使用的材料包括矽鋼片、鋼板、銅線和銅片。這些材料的原料來源來自國內外一流的大廠，並且我們的規範明確指出要使用高純度的銅線和銅片產品。考慮到產業的特殊性，我們對產品的規格要求，國內外一線大廠所提供的主要材料都不使用衝突礦產。

供應商斷鏈風險應對策略

1. 新案件投標前與研發設計協作，過濾長交期部品。
2. 優化戰備庫存機制。
3. 建立供需平台，針對材料進度追蹤吃緊程度與風險控管。
4. 基於以上，降低斷鏈風險，增強報價與接单實力。

重要案件部品前置期較長因應策略

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

供應商 / 承攬商評鑑

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

我們根據對營運影響的重要程度權衡，調整供應商評鑑項目的比重。在 2023 年，我們的供應商評鑑項目及其比重為：品質 40%、交期 30%、價格 20%、協調性 10%。這些評鑑項目反映了我們對供應商績效的重要關注領域，以確保我們的產品能夠符合高品質標準並按時交付。我們針對近三年供應商評鑑結果如下：

華城電機近三年供應商及承攬商評鑑結果

廠商	級別	2021 年	2022 年	2023 年
供應商	A 級	1	0	0
	B 級	828	781	712
	C 級	19	5	6
	D 級	2	2	3
	E 級	0	0	1

供應商 / 承攬商稽核

華城電機近三年供應商稽核執行情況

稽核方式		2021 年	2022 年	2023 年
實地稽核	預計實地稽核家數	30	30	34
	實際完成稽核家數	36	31	38
	達成率	120%	103.3%	111.8%



讓顧客滿意的服務

「生產僅是過程，服務才是終點」，華城擁有五十年的內外銷經驗，精通國際規範與各國當地法規，在不同情境下為顧客提供多樣化的服務。在國內，我們與業主充分溝通，藉由調整報價期限以因應不可抗力的因素，目前並未發生違約情況；而在國外，面對部分案件因國際情勢或港口塞港導致來料不足，我們重新與顧客協商交期，雖然可能產生額外的運費，但得到顧客的支持，因此並未遭受重大損失。



顧客滿意度調查

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

問卷內容

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

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

調查結果

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

華城電機近三年顧客滿意度調查結果

目標：顧客滿意度均分 >85 分			
年份	2021 年	2022 年	2023 年
回覆數量	196 件	194 件	191 件
回收率	91.65%	93.78%	91%
顧客滿意度均分	91.5 分	93.6 分	92.3 分

目標：顧客滿意度均分 >85 分			
年份	2021 年	2022 年	2023 年
回覆數量	42 件	40 件	19 件
回收率	100%	100%	100%
顧客滿意度均分	92.03 分	96.54 分	94.01 分

註：2023 年較前幾年回覆數量低很多，主要因為顧客比較集中，但訂單集中度較高。

改善流程和計畫

為了持續提升服務品質並生產更優良的產品，華城電機的國內業務處和國外業務處共同籌劃了一份調查問卷。我們將向顧客索取調查單位的名稱、電話和地址，並由我們的業務人員或品保中心的同仁親自前往拜訪或郵寄問卷，請受訪者直接填寫產品調查表。請顧客在相對應的選項前勾選，發出的調查表份數及回收率將根據調查計畫的內容進行安排。

調查表的計分方式

1 分	很不滿意
2 分	不滿意
3 分	普通
3.5 分	稍滿意
4 分	滿意
5 分	很滿意

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

環境保護

氣候變遷的風險及機會

綠能專案推動

能源管理

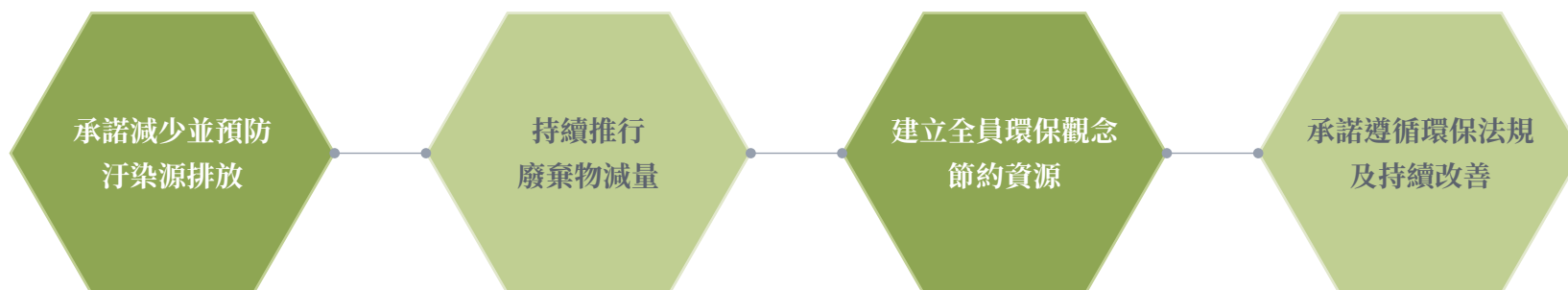
水資源管理

廢棄物管理

CHAPTER



環境政策



重大主題	能源與溫室氣體管理	氣候變遷因應
對應 GRI 指標	GRI 302、GRI 305	GRI 201-2
對應章節	能源管理	氣候變遷的風險與機會
政策或承諾	以完善的內部管理系統為基礎，每年滾動執行各項關於能源管理及減少產品碳足跡之專案，力行節能減碳，成為一個對整體環境當責的永續企業。	透過建置環境相關管理系統（ISO 14001、ISO 50001），並鑑別出潛在風險與機會加以進行應變及改善，以有效提升本公司面翠氣候變遷的組織韌性。
指標及目標	短期目標（1~2 年）： 1. 百萬產值用電量較同期減少用量 8%。 2. 改善 SF6 逸散及空壓機高壓氣體洩漏之情形，與 2022 年相比降 50%。 3. 採用具一、二級效率標章之空調，以減少能耗用電。 中期目標（2~5 年）： 1. 百萬產值用電量較同期減少用量 8%。 2. 改善 SF6 逸散及空壓機高壓氣體洩漏之情形，與 2022 年相比降 50%。 3. 採用具一級效率標章之空調，以減少能耗用電。 長期目標（5 年以上）： 1. 百萬產值用電量較同期減少用量 10%。 2. 改善 SF6 逸散及空壓機高壓氣體洩漏之情形，與 2022 年相比降 70%。 3. 產品 GIS 中原料 SF6 全面以潔淨氣體取代。 4. 將先進科技與節能減碳做進一步結合，利用人工智慧學習演算法，有效預測用電情況並提前超標預警，提供節能建議及用電設備調度。	短期目標（1~2 年）： 1. 辦公室邁向無紙化，減少紙張用量 3%。 2. 廢木材回收 80%。 3. 公司用車改為油電混合車輛。 中期目標（2~5 年）： 1. 辦公室邁向無紙化，減少紙張用量 3%。 2. 降低製程廢水 90%，汙水處理廠放流水回收使用 20%。 3. 推動循環經濟，讓每百萬產值之一般事業廢棄物量降 15%。 4. 公司用車改為電動車輛。 長期目標（5 年以上）： 1. 辦公室邁向無紙化，減少紙張用量 5%。 2. 汙水處理廠放流水回收使用 50%。 3. 推動循環經濟，讓每百萬產值之一般事業廢棄物量降 20%。 4. 廢木材回收 100%。
有效性追蹤機制	ISO 14001、ISO 50001	氣候相關財務揭露（TCFD）方法學
年度行動及措施	本公司以 ISO 14001 及 ISO 50001 兩大系統為基礎，建立系統化的管理方式，致力於環境保護與節能減碳。我們深知企業的社會責任，並將為環保地球盡一份力。	透過 TCDF 方法學有效管理氣候變遷對本公司帶來的風險及機會，以估算相關財務成本，並制定相關因應措施，提升華城電機面對氣候變遷的韌性。

氣候變遷的風險與機會

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

TCFD 核心要素與財務揭露

核心要素	行動方案
治理	由永續發展委員會負責召集相關單位，每年依據各項風險，盤點與確認各項風險議題對組織內部和外部方面的潛在影響，包含氣候變遷風險之由鑑別評估及因應氣候衝擊。並在每年定期召開會議，擇定企業永續發展優先倡議，包含氣候變遷相關議題，以實際行動履行企業社會責任。每年年初向董事會報告前一年度風險管理工作執行情形。
策略	依據業務類型及營運狀況辨識出實體及轉型風險與機會，積極推動綠能環保政策，為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品。
風險管理	華城電機已建置風險管理組織及制度，根據 ISO 31000 風險管理架構，以 PDCA 管理循環建立起公司風險管理制度，整合管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在的風險（包含營運暨環境氣候等風險事件），其目的在對本公司利害關係人、股東及其他相關團體提供充分的風險管理。
指標與目標	為響應減少氣候變遷造成的影響與風險，並達成綠能與減碳相關目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會： • 本公司有建置能源管理系統 ISO 50001，著重利害相關者關切議題的解決及回應，並鑑別出潛在風險與機會來進行應變及改善，以用電、用油及用水統計設立專案執行節能減碳，並以能源管理、水回收、廢棄物資源化、碳足跡來展現企業當責的績效。 • 用電：公司建置能源管理系統，並通過第三方驗證，透過制度上的管理設定方案，推動全公司節能減碳目標為節約電量 1 %。 • 水資源：宣導節約用水，進行各廠區雨水回收工程和飲水機排水回收系統。 • 廢棄物：本公司有建置 ISO 14001 環境管理系統，是依產業特性進行環境管理系統建置，以系統面來執行製程廢棄物管理、減廢及資源化等工作，並於 2017 年取得最新版 ISO 14001 環境管理系統。 • 溫室氣體：2023 年排放的溫室氣體經內部盤查後得出以下結論，範疇一為 713.98 t CO₂e，範疇二為 8,534.8245 t CO₂e。對於溫室氣體 SF₆，本公司已發展回收設備，無論是製程，檢測及維修修繕都有回收機制，將環境負荷衝擊降至最低。在絕緣油的使用，部份變壓器製造也選擇可生物分解之絕緣油，如植物油，讓變壓器更環保。在供應鏈方面部分廠商也配合本公司部份品項的回收機制，將環境負荷衝擊降至最低。

氣候相關風險及財務影響

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

氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
市場	推出節能型商品	* 符合潮流趨勢，提升公司形象與銷量獲利。	• 政府的非核家園推動新能源政策全面規劃及推動包括節能、創能、儲能及智慧系統整合等主要能源政策上，本公司均能提供機電設備、機電工程及運轉維護服務，相關商機對應。 • 政府大力推動節能減碳政策、綠色能源政策，將能創造重電產業無限商機。
能源來源	1. 推出綠能相關產品 2. 辦公室採用部份太陽能發電設備	* 推出以太陽能為電源的商品增加賣點，增加銷售獲利。 * 於大樓設置太陽能板，供給部份電燈使用電力，以減低電力採購成本。	• 積極拓展與太陽能電池模組廠家合作，尋找適當太陽能電廠案源，共同開發海外市場。 • 取得屏東縣政府「養水種電」太陽能電廠建置廠商資格後，已於 2011 年底完工，案場容量 1.3MW，自 2012 年起正式將再生能源轉賣台電。
產品服務	新型和替代技術研發	* 新技術雖然需多花成本開發，但能成為公司智財，同時也能吸引有興趣的公司合作。	• 本公司積極研發符合市場需求的新產品與新技術，並藉由集團分工，垂直整合開發關鍵零組件以降低成本。 • 同時以電網周邊節能、智慧產品以保持公司產業競爭優勢，締造優質的經營成果。
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提升公司應變能力	* 加強企業韌性，降低氣候變遷帶來的損失，同時也減少供應鏈的損失。	• 隨著各國推動「零碳排」目標，電動車已成為全球發展趨勢，華城電機在電動車充電領域多方嘗試及佈局，並擴大市場佔有率來面對電動車趨勢產生的商機。
資源效率	1. 廢棄物回收再利用 2. 轉用更高效率的電器設備 3. 減少用水量和耗水量	* 減低耗材購買金額。 * 降低用電量與碳排放。 * 降低用水成本。	• 每年透過能源管理系統，致力於提升能源效率和改善設備能耗。 • 獲選為工業局節能減碳績優廠商，2012 年也成為重電產業第一家通過產品碳足跡查證的公司，並於 2013 年開始建置能源管理系統，2014 年 1 月也成為重電產業第一家通過 ISO 50001 能源管理系統驗證的公司。

作為一家致力於電力和能源領域的企業，華城電機透過在綠能和節能方面的綜合支持，致力於降低能源消耗和減少碳排放，並與政府攜手推動綠色能源的發展，積極參與環保事業。2023 年度取得綠能標案，金額共 11.68 億元。

彰濱 4.9MWdReg 調頻備轉儲能建置工程

做為凱智綠能儲能大聯盟一員的華城電機，近年積極搶攻綠能商機，於彰濱工業區自建 4.9MW 併網型儲能案場，建置工程總面積 500M²，額定最大供電功率 4.9MW，額定電池容量 5.952 MWh，系統併聯電壓 22.8 kV。

值得一提的是，為了降低在設備建置上對環境產生的負面衝擊，也有加強復育防風林，且周邊景觀區設有自行車道及兩座觀景台，保留部分的土地，來達成「友善環境」的目的。未來，彰濱光電場完工後平均每年約可發出 1.4 億度綠電，提供超過 4 萬個家庭用戶一整年的用電量，對綠電貢獻良多。華城電機期許能繼續將綠能大聯盟的優勢，會同國家與企業達成減碳與淨零碳排的目標，為能源轉型與氣候議題上，多貢獻一份心力。

花蓮萬盛 50MW 儲能設備建置工程

花蓮首座大型輸電級儲能案正式於 2023 年 6 月動土，由華城電機擔任 EPC 廠商，工程範圍涵蓋土建、機電、消防等多項工程。該案工程範圍涵蓋 69KVGIS、69KV 變壓器、22KV 電力設備、土建機電工程、外管線路工程、電力消防設計規劃等，須配合溝通的單位包括當地縣政府、消防局、消防分隊、工業區管理局、地方里辦公室、環保署、台電花蓮區處、系規處、調度處等。

土建工程方面，已完成接地網及防火牆工程，目前進行設備基礎及外管線工程施作。機電工程方面，69kV 變壓器、69kV GIS、高低壓配電盤、環路開關等設備已於 2023 年 7 月完成採購發包，預定 2024 年 3 月下旬陸續進場進行安裝施作。該案預計於 2024 年 12 月完工，屆時將可提供 100MW/250MWh 的儲能容量，有助於提升花蓮地區電力系統的穩定性與調度彈性。

花蓮首座大型輸電級儲能案的建設，是花蓮地區電力系統發展的重要里程碑。該案的建成，將有助於提升花蓮地區電力系統的穩定性與調度彈性，華城電機為花蓮地區的經濟社會發展提供有力支撐。

能源管理

能源政策

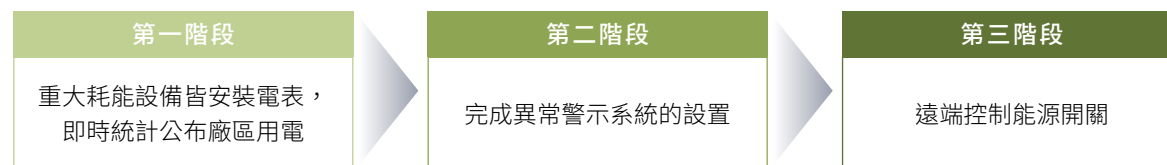
華城電機股份有限公司基於企業社會責任及永續經營之目標，全體同仁共同推動國際標準 ISO 50001:2018 能源管理系統。

我們承諾之能源政策：

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

華城電機一直致力於環境保護和減少溫室氣體排放。公司除了生產節能的非晶質鐵心變壓器以大幅降低顧客的電力消耗外，還於 2014 年率先取得了非晶質鐵心變壓器的碳標籤證書，並獲得工業局的肯定。此外，中壢一廠、觀音二廠和觀音三廠也優先通過了 ISO 50001:2018 能源管理系統驗證，並將每年節電 1% 設為目標，積極推動節能減碳工作。近年來，通過我們的能源管理方案，溫室氣體排放量持續逐年減少，顯示出我們在節能減碳方面取得了良好的成果。

華城電機能源可視化的階段目標



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



組織內部的能源消耗量

華城電機能源使用包含範疇一、範疇二，其中範疇一包括：汽油、柴油、LPG（液化石油氣）；範疇二主要包含向台灣電力公司外購之電力。並以全四廠總產值作為分母，計算出能源使用量之密集度，以觀察多個年份所消耗之能源變化。唯範疇三因各廠區計算方式不一致，故僅揭露範疇一及範疇二之相關數據。

華城電機能源消耗量

單位：MJ

廠別	類型	2021 年	2022 年	2023 年
中壢一廠	範疇一	263,165.45	264,294.72	375,548.31
	範疇二	9,175,680	9,631,440	1,146,600
觀音二廠	範疇一	166,519.08	372,322.096	382,233.50
	範疇二	20,793,600	21,854,880	23,670,720
觀音三廠	範疇一	17,013,362.44	2,167,455.430	2,421,502.20
	範疇二	3,339,360	2,988,000	3,123,360
華城重電	範疇一	-	-	48,245.12
	範疇二	-	-	23,182,560
合計		50,751,686.970	37,278,392.246	54,350,769.13

註：1. 組織內部排放源主要計算依據之轉換係數來源為環保署於 2019 年 6 月 27 日公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

2. 範疇二能源數據來源為外購電力。外購電力之計算公式：1 度（kWh）=3.6 百萬焦耳（MJ）。

華城電機能源密集度

	2021 年	2022 年	2023 年
能源消耗量（MJ）	50,751,686.970	37,278,392.246	54,350,769.13
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）	6,285.207	8,167.979	15,096.945
能源密集度	8,074.784	4,563.968	3,600.117

註：1. 能源密集度計算公式：能源消耗量（MJ）/ 全四廠總產值（百萬元）。

2. 2021 年與 2022 年不含華城重電，2021 年總產值 6,285.207（百萬元）、2022 年的總產值 8,167.979（百萬元）。

溫室氣體排放

為了善盡地球公民的責任，華城電機積極揭露溫室氣體排放資訊，並計算溫室氣體排放總量，排放類型包括範疇一、範疇二、範疇三。範疇一產生的碳排放量包括：汽油、柴油、LPG（液化石油氣）；範疇二產生的碳排放量包括：外購電力，來源為台灣電力公司。另外亦計算溫室氣體排放密集度，以「營收」作為分母計算該密集度比值的度量標準，2023 年度溫室氣體排放密集度為 0.61。

華城電機溫室氣體排放量

單位：tCO₂e

廠別	類型	2021 年	2022 年	2023 年
中壢一廠	範疇一	64.63	97.307	72.70
	範疇二	1,587.9	1,324.32	1,576.33
觀音二廠	範疇一	11.55	398.61	267.10
	範疇二	2,899.55	2,493.01	3,258.92
觀音三廠	範疇一	85.19	165.10	156.82
	範疇二	465.66	411.84	421.82
華城重電	範疇一	-	-	217.36
	範疇二	-	-	3,277.76
合計		5,114.48	4,890.19	9,248.81

註：1. 組織內部排放源主要計算依據之轉換係數來源為環保署於 2019 年 6 月 27 日公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

2. 經濟部能源署公告電力排碳係數：2021 年為 0.509 公斤 CO₂e/ 度，2022 年為 0.495 公斤 CO₂e/ 度。2023 年電力排碳係數尚未公布，故以 2022 年電力排碳係數為 0.495 公斤 CO₂e / 度做計算。

華城電機溫室氣體排放密集度

	2021 年	2022 年	2023 年
溫室氣體排放量 (tCO ₂ e)	5,114.48	4,890.19	9,248.81
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)	6,285.207	8,167.979	15,096.945
溫室氣體排放密集度	0.81	0.60	0.61

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. 2021 年與 2022 年不含華城重電，2021 年總產值 6,285.207 (百萬元)、2022 年的總產值 8,167.979 (百萬元)。

減少能源消耗

本公司致力於提升能源效率和改善設備能耗，透過能源管理系統來管理廠區即時能源消耗，2024 年 1 月 23 日更獲得桃園市政府之工廠綠色化輔導計畫成果頒獎，推動員工宿舍更換熱泵節能熱水器獲得補助 122,000 元。

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

2023 年華城電機節能行動方案及節能績效

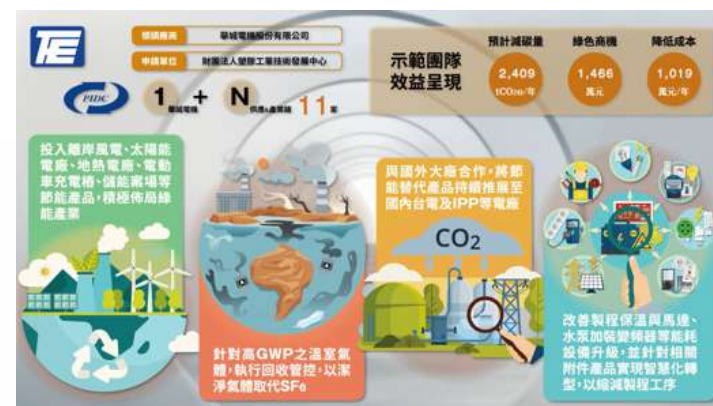
行動方案	節電量（單位：度）	減少能源消耗量（單位：MJ）	減少排碳量（單位：tCO ₂ e）
華城重電台中廠新增冰水機 100 冷凍噸，供空調調度調整使用	72,982.133	262,735.67	36.13
二廠控制 150 噸空調系統開關機時間	133,942	482,191.2	66.30
二廠外籍宿舍電熱水器更換為熱泵熱水器	19,517	70,261.2	9.66
二廠空壓機節能改善管路分流及換吸附式乾燥機	9,944	35,798.4	4.92
各廠餐廳空調節能改善措施設置定時開關	1,756	6,321.6	0.87
總計	238,141.13	857,308.08	117.88

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 年電力排碳係數尚未公布，故以 2022 年電力排碳係數為 0.495 公斤 CO₂e / 度做計算。

★ 參與1+N碳管理示範團隊 ★

本公司參與經濟部工業局 2023 年製造部門淨零轉型推動計畫（1+N 碳管理示範團隊），我們接受政府輔導，進行了節能診斷、碳足跡及碳盤查，與供應商合作共同減碳。主要執行策略包括積極布局綠能產業、針對高 GWP 之溫室氣體進行回收管控，以潔淨氣體取代 SF₆、推廣節能產品，以及提高能源使用效率，製程智慧化縮減工序。這些措施預計能夠使減碳效益達到每年 2,409 tCO₂e。



降低產品和服務的能源需求

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

註：1. 計算方式為比較晶質與非晶質之變壓器一年（365 天）之待機節電量
2. 以一般工廠使用變壓器容量 1000kVA 為例（負載率以 50% 計算）：
A. 節能成效方面：矽鋼片變壓器 2200W，非晶質變壓器 500W，以 365 天 24 小時計節省能源 14,892kW。
B. 減少 CO₂ 排放方面：矽鋼片變壓器 9.5 噸 / 年，非晶質變壓器 2.1 噸 / 年，減少 CO₂ 排放效益為 7.4 噸 / 年（以經濟部能源署公佈 2022 年度電力排碳係數 0.495 公斤 CO₂e / 度計算）。

華城電機攜手辰亞能源－打造高效節能太陽能配電變壓器

華城電機與辰亞能源攜手合作，共同開發太陽能工程所使用之配電變壓器，大幅提升變壓器運轉效率，達到節能減碳的正面效果。華城電機非晶質鐵心變壓器的推出，將有助於提升太陽能工程的發電效率，減少碳排放，為環境保護做出貢獻。

該變壓器為經濟部能源委員會認定之省能源產品，運轉效率可達 99% 以上。採用非晶質鐵心，相較於一般矽鋼片鐵心，擁有無載損失耗能較小、低溫升、使用壽命較長等優勢，皆可有效降低電力損失。初步估計，採用此變壓器將可每年節省約新臺幣 66,961 元的電費，以及年減 18,156 公斤的二氧化碳排放量。



空氣品質管理

華城電機各廠室內作業環境，每半年檢測一次 CO₂ 濃度，皆符合法令標準。

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

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

華城電機重大氣體排放量

單位：公噸

氣體種類	2021 年	2022 年	2023 年	較前一年度 增減幅
氮氧化物 (NOx)	0.0955	0.1098	0.120	9%
硫氧化物 (SOx)	0.0068	0.0087	0.01	14.9%
持久性有機污染物 (POP)	0	0	0	0
揮發性有機物 (VOCs)	8.8993	9.7913	3.315	-66.14%
有害空氣污染物 (HAP)	0	0	0	0
懸浮微粒 (PM)	0.0260	0.0466	0.009	-80.7%

註：重大氣體增加之情形，肇因於納入華城重電相關統計數據。

空氣汙染防制

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

華城電機近年積極投入之改善措施包括：

- 將含有揮發性污染物液體塗裝製，改為整體汙成程度較低的粉體塗裝製程，以降低對環境及大氣的汙染。
- 「空氣汙染改善小組」持續強化製程 VOCs 收集成效和提升去除效率。



華城電機積極參與各項環保活動，以實際行動守護環境，定期舉辦淨溪活動，清除河川中的垃圾，並進行生態保育工作，以維護河川環境的健康與永續。華城電機參與桃園百年好合活動，承擔起認養觀音溪的責任，以實際行動保護當地的生態，使觀音溪維持生態廊道應有的生態多樣性。另外，華城電機對於廠區廢水的排放品質格外謹慎，中壢一廠和觀音二廠遵循工業區汙水處理納管標準進行處理。至於觀音三廠，在製程中需要對板件進行除鏽，因此在將水放流之前，必須先進行酸鹼中和和汙泥處理，以確保最後排入觀音溪的水質符合法規規定。

除了關注廢水排放對環境造成的影響，近年來溫室效應導致全球各地普遍面臨乾旱和水資源短缺的問題，政府已將「節約用水教育與宣導」列為重要任務。華城電機呼籲大家全面參與節水行動，並且以身作則，在各廠區實施雨水回收工程和飲水機排水回收系統。2023 年，華城電機回收了 451 噸雨水（中壢廠 8 噸、二廠 19 噸、三廠 315 噸、華城重電台中廠未設置雨水回收系統），並將回收水用於廁所沖洗，未來還計劃提高收集效率，擴大回收水的使用範圍。華城電機致力於秉持對環境的關懷，以實際行動貢獻於水資源的保護與可持續利用。

取水量

華城電機近三年所有地區總取水量

單位：百萬公升

廠別	2021 年		2022 年		2023 年	
	自來水	雨水	自來水	雨水	自來水	雨水
中壢一廠	8.782	0	6.925	0.005	12.660	0.008
觀音二廠	16.764	0.065	22.454	0.025	27.612	0.019
觀音三廠	5.920	0.250	6.187	0.300	6.879	0.315
華城重電	-	-	-	-	11.090	0
合計	31.466	0.315	35.566	0.330	58.241	0.342

註：2021 年與 2022 年因數據勘誤所以資訊重編。

放流水環境衝擊評估

華城電機的一廠和二廠並無製程廢水，其生活廢水則排入工業區的汙水處理廠進行處理。目前，華城電機的三廠在製程中產生廢水，這些廢水會經由專用的廢水處理廠進行處理，以達到法規所規定的標準後才會被排放。為確保觀音溪水體的水質狀況，華城電機定期進行監測，若發現任何異常情況，將立即通報相關環保機構。華城重電無製程廢水且該區無汙水處理廠，每年 2 次水質檢測供港務局備查。

排水量

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

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		2021 年	2022 年	2023 年	排放目的地
中壢一廠	廢汙水	百萬公升	8.782	6.925	12.660	工業區汙水處理廠
	雨水	百萬公升	0	0.005	0.008	工業區汙水處理廠
	COD	480mg/L	352	453	427	工業區汙水處理廠
	SS	320mg/L	51.3	39.3	78.5	工業區汙水處理廠
觀音二廠	排水量	百萬公升	12.942	17.312	21.746	工業區汙水處理廠
	雨水	百萬公升	0.032	0.013	0.010	部分納管
	COD	480 mg/L	201.5	348	189	工業區汙水處理廠
	SS	320mg/L	29.08	55.10	26.5	工業區汙水處理廠
觀音三廠	排水量	百萬公升	3.976	5.793	3.972	觀音溪
	雨水	百萬公升	-	-	-	納入汙水處理廠
	COD	100 mg/L	15.9	10.7	10.4	觀音溪
	SS	30mg/L	19.4	8.0	7.85	觀音溪
華城重電	排水量	百萬公升	-	-	11.090	台中港
	雨水	百萬公升	-	-	0	台中港
	COD	100 mg/L	-	-	24.3	台中港
	SS	80mg/L	-	-	54	台中港
總排水量		百萬公升	25.732	30.048	49.486	

註：2021 年與 2022 年因數據勘誤所以資訊重編。

耗水量

華城電機近 3 年所有地區總耗水量

單位：百萬公升

年度	年度耗水量（百萬公升）
2021 年	6.049
2022 年	5.848
2023 年	9.097

註：2021 年與 2022 年因數據勘誤所以資訊重編。



華城電機深知企業有責任保護環境，因此在環境保護方面採取了多項措施，以打造資源循環經濟。本公司積極推動廢棄物管理，減少環境衝擊。對於生活垃圾，公司與政府合作，主要採用焚化處理方式，以減少垃圾量並降低對環境的影響。此外，公司也積極推行「資源回收分類」，將可回收的資源垃圾和一般垃圾分開收集，並委託經合法回收清除處理機構負責進行清理和回收，以提高資源回收率。

在生產過程中，華城電機致力於推動「永續物料管理」，著重於物料生命週期管理。對於生產的變壓器產品，公司將注重循環再利用，例如採用可回收材料、減少生產過程中產生的廢棄物等，以達到綠色產品的目標。面對氣候變遷帶來的挑戰及風險，華城電機著重將現有的資源物料有效地運用在正確的地方，未來將持續追求「零廢棄」的目標，並努力與其他相關利害關係者共同努力，例如供應商、顧客、政府等，以生產更環保的綠色產品，為地球永續發展做出貢獻。

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

為了在製程中降低廢棄物產生，我們採取了減量、回收和再利用等措施。目前，我們的廢棄物減量目標為 10%（以重量和百萬產值計算），在 2023 年已經達成 20% 的減量目標。

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

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

CHAPTER



幸福企業

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

重大主題	人才培育與招募
對應 GRI 指標	GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3
對應章節	人才培訓管道
政策或承諾	整合集團資源，持續提升員工素質及技術能力，建立健全之教育訓練品質管理體系，包括新進人員入職訓練、職前訓練、在職員工各類職能發展及職能缺口培訓機制，使之與晉升制度連結，以強化公司競爭優勢。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力並提供員工職涯發展機會，促進員工留任，使華城邁向永續經營。
指標及目標	短期目標（1~2 年）： 1. 每季辦理一次軟性課程（如心理建議講座）。 2. 參與培育中心辦課程之學員數 1,000 人次以上。 中長期目標（2~5 年）： 持續改善人力資源管理制度及推動各項人資相關專案，並積極參與外部人力資源相關獎項，提升華城電機正面形象。
有效性追蹤機制	TTQS 人才發展品質管理系統
年度行動及措施	• 成立教育訓練委員會：推動 TTQS 訓練品質管理系統，連結公司願景與目標，確實執行公司經營計畫與教育訓練政策，以提升教育訓練及人才培育績效。 • 設立培育中心：推動晉升雙軌制之職能發展與晉升連結，執行各項專業核心技術、經營管理人才、國際化語文及碩博士等人才培訓制度。 • 落實 A 級人才培育機制：推動華城企業大學「築巢引鳳」策略性人力資源政策。 • 參與政府人力資源提升及培訓計畫：善用政府資源辦理各項教育訓練及人才培育方案，包括引進研發替代役、參與政府舉辦之各項企業人力資源提升培訓計畫與獎勵方案。 • 執行年度訓練計畫：依據制定之年度訓練計畫執行，2023 年全體正式員工教育訓練總金額（包含內部與外部訓練）：4,905 仟元，參訓人次約計為 1,262 人次，訓練總時數約為 6,541 小時。 • 新進人員及在職員工輪調訓練：新進人員於入職後進行入職與職前訓練；在職員工進行轉換工作之職前訓練。 • 在職訓練：執行職務所需之專業職務別訓練、第二專長或專業證照及自我啟發等教育訓練。 • 人才發展與培育：提升各階層管理、技術能力之訓練及教育、語文等進修教育訓練。 • 安全衛生教育訓練：依據「職業安全衛生教育訓練規則」實施教育訓練。

重大主題	職業健康與安全
對應 GRI 指標	GRI 403
對應章節	職業安全衛生
政策或承諾	除合乎相關法規要求外，透過建置完善的管理系統制度及應對措施，同時定期辦理員工教育訓練，提升全體同仁的職安衛風險意識，讓工作環境的職災危害降至最低，致力打造出人人稱羨的安心職場環境。
指標及目標	短期目標（1~2 年）： 遵守環保、職業安全衛生、消防等相關法規要求及上級命令，並定期實施檢測，確保廠區周遭安全衛生符合法規標準。 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，以安全健康環境為目標持續推行 ISO 45001、ISO 14001 及 ISO 50001 三套管理系統。
有效性追蹤機制	• 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，也為每位主 / 次承攬商投保雇主責任意外險。 • 推動每月工安改善會報會議，增促各單位工安自主改善案件提報。 • 安衛績效每季由安衛部進行各部門績效考核，達 90 分 發出安衛績效獎勵金，直接單位給予獎金 3000 元獎勵金，間接單位給予獎金 2000 元獎勵金。
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。 • 持續舉辦健康講座，邀請外部專業營養師進行授課。 • 成功通過衛生福利部國民健康署的健康職場認證。 • 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。 • 召開年度承攬商協議組織大會，共有 60 家協力廠商參加。 • 0 職業病發生。

重大主題	職場平等與多元化
對應 GRI 指標	GRI 405-1、GRI 405-2
對應章節	職場平等多元
政策或承諾	華城集團以法規遵循及公司治理規範為首要核心價值，不僅注重營業利益，還堅持「安員工」、「安顧客」、「安股東」、「安社會」的使命，致力於打造幸福的工作環境，實踐董事會成員多元化，保障股東權益。我們遵守性別平等工作法，並確保員工和求職者在工作和服務環境中免受性騷擾，我們採取適當的預防、糾正、懲戒和處理措施，以維護當事人的權益和隱私。
指標及目標	短期目標（1~2 年）： 1. 支持僱用中高齡人士就業，每年至少僱用 10 人以上。 2. 積極僱用應屆畢業生，每年至少 10 人以上。 3. 優先錄用殘障人士或原住民，每年至少錄用全公司人數 1% 以上。 4. 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）。 5. 至 2024 年提升外籍藍領提升轉換為中階技術工人數至 10 位。 中長期目標（2~5 年）： 1. 積極關注弱勢群體相關工作權益，並提供完整福利。 2. 強化產學合作量能，重視國內重電人才養成。 3. 提升外籍勞工相關權益。 4. 支持工作與生活平衡的政策，推動彈性工作相關措施，如遠程工作、彈性工作時間等。 5. 完善照顧假政策，提供給男女同仁的照顧家庭成員假期的良好條件。 6. 打造友善職場環境，落實性別平等工作法與性騷擾防治措施。
有效性追蹤機制	華城電機股份有限公司職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
年度行動及措施	• 落實性別平等工作法與性騷擾防治措施。 • 支持僱用中高齡人士就業 19 人。 • 僱用應屆畢業生 11 人。 • 錄用殘障人士及原住民 6 人，佔全員工人數 0.6%。

注重人權的職場

華城集團秉持著「安員工」、「安顧客」、「安股東」、「安社會」之使命，以法規遵循與公司治理為核心價值，致力於營造幸福職場、落實董事會多元化、維護股東權益，並積極投入 ESG 相關工作，以確保公司永續經營並且穩健成長。華城集團認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」，並制定本公司之勞工人權政策，以保障員工基本人權與相關權益。未來將制定人權宣言及持續透過教育訓練等方式，提升公司同仁人權意識，有效降低人權風險。

華城集團已陸續推動相關舉措，包括：在法規遵循與公司治理方面建立完善的內部控制制度、設立獨立董事會、定期舉行股東會、提供完善的薪酬福利和職業發展機會、建立安全健康的職場環境、尊重員工的權益。在治理階層同樣亦落實董事會多元化政策，積極吸納女性、外籍人士和獨立董事加入董事會、提升董事會的專業性和獨立性。本公司年度在與各利害關係人的商業行為中，以盡職調查方式鑑別可能之衝擊與因應之年度績效作為如下：

人權相關風險盡職調查

人權議題與衝擊	年度績效作為
員工	
勞資關係	
勞資協商與申訴	定期舉辦勞資會議，每季討論員工工作權益及福利事項，製作會議記錄以持續追蹤及改善相關問題。此外，我們亦提供多種管道，如申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱等，讓員工可以表達意見。2023 年，本公司未發生任何違反勞動基準法的案件。
符合法規之薪資	華城集團嚴格遵守各據點所在之勞動法令，禁止歧視員工的性別、種族、國籍、年齡、宗教或黨派等。致力於打造公正平等的工作環境，讓員工享有公平的薪資福利。此外，公司透過系統化績效考核制度，考量員工表現、市場薪資水準和未來發展潛力等因素，進行薪資調整，激勵員工工作熱情，留住優秀人才，並持續推動創新發展，提高公司競爭力。
多元平權	
反歧視	我們秉持著機會平等原則，確保在招募、雇用、晉升和管理員工過程中，不會發生任何歧視行為。致力於建立一個開放、多元、包容的工作環境，以激發公司同仁最大的潛力。同時，為防範員工執行職務時，受到不法侵害，我們亦提供完整的教育訓練及完備的應對措施。透過 EAP 計畫提供專業的心理諮商和生活資源協助，照顧員工的身心健康，強化員工自尊心，增加工作滿意度。
兩性平等	華城集團非常重視女性員工在職場上的價值，除了嚴格遵守相關勞動法令外，也會因應女性員工生理特殊需求，調整服務項目和環境設備。實施全面的「母性健康保護計畫」，將懷孕、產後一年內，或仍在哺乳的女性員工納入保護範圍，給予必要之保護和支持。提高員工的工作效率和士氣，同時也吸引更多優秀的女性人才加入我們，致力於建立真正性別平權的企業文化。

人權議題與衝擊	年度績效作為
員工	
良好工作環境	
安全的工作環境及教育訓練	透過定期與不定期巡視工作場所、車輛、裝備、設施和消防設備，執行防護措施。並進行工作人員安全衛生教育記錄、機具與設備使用之前中後檢查、有機溶劑操作、游離輻射劑量和紅外線檢測等安全稽核，以確保作業環境安全。 為了加強員工對安全衛生的認知與及遵守法規要求，我們亦提供一般安全衛生、危險物品和有害物品使用之基本訓練；危險機具及從事有害作業或特殊作業的員工特殊教育訓練。
員工健康照護	本公司為提供全體同仁舒適健康的工作環境，致力於實踐員工健康照顧服務，推動社團活動、舉辦健康講座 ... 等，使同仁保持身心健康，達到生活與工作平衡。
無強迫勞動	華城集團嚴格禁止任何形式的強迫勞動，確保員工擁有解除勞動契約的自由權利。截至 2023 年，所有營運據點均未發生任何形式之強迫勞動情況。
無雇用童工與非法勞工	本公司嚴禁所有營運據點和全球供應商違法聘用童工和非法勞工，要求各營運據點遵守當地勞工法律規範，聘用員工時提供年齡證明，同時確保建教合作的學生亦符合法律規定，以保障勞工權益。
自由結社	華城集團尊重員工自由結社之權利，致力於提供自由表達意見的管道與環境。鼓勵員工透過多元的勞資協商和申訴管道，如勞資會議、FE Family 建議區、組織氣候問卷調查和華城電機外部舉報管道 ... 等申訴程序，有效地表達意見和想法。
無障礙設施	華城集團於大樓建立無障礙設施，包括電梯、無障礙坡道等，提供身心障礙者友善之工作環境。
供應商 / 承攬商	
衝突礦產	
無使用衝突礦產	本公司因應產業特殊性及產品規格要求，供應商所提供之主要材料均不使用衝突礦產。2023 年亦無使用衝突礦產之產品。
企業顧客	
個資安全與隱私	
資安措施	本公司採取多種嚴密之管理措施，透過導入個人資料管理系統和資訊安全管理系統，確保個人資料和資訊的安全。2023 年並未發生任何個人資料和資訊外洩之事件。

就業機會多元豐富

員工是公司最重要的資產，我們致力於打造一個能讓員工幸福生活的友善職場，使本公司員工都能發揮長才、持續進步，找到工作與生活的熱忱及平衡。截至 2023 年底，華城電機員工總數為 1088 人，包括 2 位高層（董事長、副董）、2 位經理人及 1083 位一般職員，男性佔 78 %，女性約佔 22 %。華城電機亦致力於提供身心障礙人士就業機會，2023 年度共任用 12 名身心障礙人士，符合法定聘用人數。

華城電機 2023 年度各地區聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		中壢一廠		觀音二廠		觀音三廠		華城重電		台北處		高營所		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	總數
依合約	永久聘雇員工（不定期契約）	231	104	165	38	86	18	87	29	50	35	7	5	626	229	855
	約聘員工（定期契約）	59	5	106	1	19	2	38	1	2	0	0	0	224	9	233
依工時	全時員工（全職）	288	107	271	39	104	20	125	30	52	35	7	5	847	236	1083
	部分工時員工（兼職）	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	2	5
依國籍	台灣	244	108	173	38	93	19	87	30	49	34	7	5	653	234	887
	泰國	45	1	12	1	11	1	0	0	0	0	0	0	68	3	71
	印尼	0	0	85	0	1	0	38	0	1	0	0	0	125	0	125
	印度	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	中華人民共和國	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	馬來西亞	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
	法國	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
	波蘭	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
各地區性別總計		290	109	271	39	105	20	125	30	52	35	7	5	850	238	1088

註：1. 全時員工：依照勞基法定義，以月計薪之常勤全職員工。

2. 部分工時員工：以日或時數計薪之非常勤兼職員工。

華城電機近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2021 年	2022 年	2023 年
員工	750	776	1088
非員工 (警衛)	9	9	12
非員工 (廠商)	78	80	101
非員工 (團膳)	3	3	5
總計	840	868	1206

註：1. 人數計算係以各年度 12 月 31 日之當天人數。

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



職場平等多元

2023 年新進員工（不含短期約聘工讀生與實習生）共 321 位，總新進率約 30 %。其中男性員工 271 位，佔 84 %，女性員工 50 位，佔 16 %。在員工留任方面，2023 年離職員工（不含短期約聘工讀生與實習生）共 67 位，男性員工 59 位，佔 88 %，女性員工 8 位，佔 12 %，總離職率 6 %。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力並提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

按年齡組別及性別劃分新進員工和離職員工總數及比例統計

單位：人；%

主要類別	次要類別	男性		女性		年齡小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	21-30 歲	153	47%	29	9%	182	57%
	31-40 歲	76	24%	16	5%	92	29%
	41-50 歲	36	11%	5	2%	41	13%
	51 歲以上	6	2%	0	0%	6	2%
新進員工小計		271	84%	50	16%	321	100%
離職員工 (含退休)	21-30 歲	21	31%	2	3%	23	34%
	31-40 歲	26	39%	4	6%	30	45%
	41-50 歲	10	15%	2	3%	12	18%
	51 歲以上	2	3%	0	0%	2	3%
離職員工小計		59	88%	8	12%	67	100%

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 4 捨 5 入。

2. 各類別離職員工比率=各類別離職員工人數 / 期末離職員工總數 × 100%，計算至整數位，小數點第一位 4 捨 5 入。

3. 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 4 捨 5 入。

4. 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 4 捨 5 入。

5. 2023 年新進員工（不含短期約聘工讀生與實習生）未滿 20 歲 23 位，其中男性員工 22 位，佔 96 %，女性員工 1 位，佔 4 %

6. 2023 年離職員工（不含短期約聘工讀生與實習生）未滿 20 歲 4 位，其中男性員工 4 位，佔 100 %，女性員工 0 位，佔 0 %。

薪酬與福利

華城電機致力於建立一個公平競爭的工作環境，透過提供具有競爭力的薪資，吸引並留住公司所需的頂尖人才。我們深信同工同酬的價值，並堅決反對薪資差距的產生，無論性別如何，每位員工都能獲得公平對待。

本公司的薪資結構包括固定和變動薪酬兩部分。固定薪資每月穩定支付，我們會參考同業給付水平以及勞動市場的統計數據，同時考慮職位、工作性質、專業能力和市場供需等因素，隨時進行適度調整，確保員工的薪酬水平具有競爭力且合理；而變動薪資則包括年終獎金、員工酬勞和績效獎金等形式，激勵員工的積極工作態度，更將部分薪資與公司的營運績效緊密相連，促進團隊的共同努力及公司的長期發展。

本公司訂定《薪資管理辦法》及《績效獎金辦法》，藉由新進人員教育訓練與內部郵件系統公告周知員工，使其充分了解公司薪酬制度。並另訂績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法，經理級以上人員的薪酬福利均需提請薪酬委員會及董事會通過，以提升公司治理和薪酬的透明度。2023 年，華城電機非擔任主管職務之全時員工總體薪酬，年薪平均數約為新臺幣 154.5 萬元；中位數為新臺幣 111.2 萬元。本公司最高薪資人員之總年薪為其餘人員中位數的 9.63 倍，年度調薪比率為 1.2 倍。

華城電機非擔任主管職務之全時員工年薪平均數及中位數

單位：萬元

年度	薪資平均數	薪資中位數
2021 年	82.6	70.8
2022 年	101.6	81.6
2023 年	154.5	111.2

- 註：1. 本表格所列之薪資為年薪。
 2. 2023 年起納入華城重電。
 3. 主管職務：經理人的定義係依據主管機關 2003 年 3 月 27 日台財證三字第 920001301 號函令規定「經理人」之適用範圍，與本公司年報揭露經理人之範圍一致。

華城電機近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資 (單位：元)		基層人員平均標準薪資／ 當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2021 年	40,110	36,296	1.67:1	1.51:1
2022 年	40,372	37,418	1.60:1	1.48:1
2023 年	40,660	38,100	1.54:1	1.44:1

- 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. 2021 年~2023 年當地最低薪資分別為 24,000 元、25,250 元及 26,400 元。
 6. 2023 年起納入華城重電。

華城電機 2023 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	1.00	0.74	1.00	0.80	1.00	0.70	1.00	0.83
直接人員	1.00	1.05	1.00	1.24	1.00	0.80	1.00	1.19

註：1. 本表格所列之計算用薪資為 2023 年 12 月人員月薪平均值。

2. 依員工類別間 / 直接的男性員工月薪平均值為分母，即男性的數值為"1"，計算女性對男性薪資之比值（四捨五入取小數點二位）。

3. 間接人員主管職人數為男性多於女性，故人均薪資較女性比值高；而直接人員方面，中壢一廠與觀音二廠女性人數雖少，但多為資深員工，人均薪資較男性比值為高。

福利制度

為保障員工職業安全衛生權益，提升向心力，公司為每位員工投保雇主補償契約責任保險暨團體傷害保險、團體醫療保險、法定傳染病保障綜合保險，並設置職工福利委員會推動各項福利制度，使員工在經濟、精神上均實質受惠。本公司設有員工及子女獎學金，提供慶生、員工旅遊補助、員工傷病慰問、婚喪喜慶、生育補助、幼兒補助、人工助孕補助、幼兒上學陪伴假，或舉辦家庭日活動、旺年餐會、聯歡摸彩等各項福利措施。本公司於 2023 年度員工福利總支出共 12,906,023 元，詳細的員工福利細節如下：

本公司員工福利措施

	福利措施	福利說明及績效
休假	一般休假	以遵守勞動基準法為主，提供彈性的上下班制度，亦可申請居家辦公，兼顧家庭（不影響薪資）。
	特休年假	本公司優於勞基法規定，提供新人到職即可預先使用法規規定半年 3 天特休之福利。
	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。
	提早下班制度	元宵節及中元節各提早一小時下班。
	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。

	福利措施	福利說明及績效
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，2023 年適用主管人數為 95 人。
	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）	端午節 / 中秋節 / 尾牙代金核發每人 3,000 元，五一勞動節則由公司致贈禮券 2,000 元。
	生日禮金及蛋糕	當月壽星除福委會提供生日禮金 1200 元及生日蛋糕外，餐廳亦額外提供小甜點。
	結婚禮金	致贈 15,000 元禮金，若雙方皆為本公司員工，禮金總額為 30,000 元。

	福利措施	福利說明及績效
獎酬福利	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。
	小小華城人成長基金	員工子女於週歲至五歲階段，每年生日提供 2,000 元補助。
	員工及子女教育獎助學金	- 員工在職進修大學以上學歷，獎學金 4,000 ~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	贈送康乃馨、小甜點、防疫口罩或香皂…等小物，增添溫馨氛圍。
	內推制度	- 鼓勵員工介紹家人、伴侶來公司服務，相互照顧，共同成長。 - 團體醫療險開放眷屬加保。
	上班日舉辦旺年餐會聯歡暨摸彩活動	每年尾牙（年度旺年餐會）定期於周五中午舉辦，若活動提早結束，可提早下班。摸彩中獎率高達 48%，亦提供未中獎者安慰獎 2,000 元。
	自助福利金彈性福利	2023 年度新增，每年每位同仁可獲補助 5000 元應用於家庭旅遊、團體旅遊及健康檢查補助。
	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 1 萬元，再次申請，每次補助 6 仟元，至多補助五次（含首次）。
回饋員工	久任員工紀念金幣	員工服務滿 10 及 20 年獎勵，於公司周年慶活動（或集會）時頒發金幣。
	員工服務滿 5 及 15 年獎勵	新增服務滿 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，2023/9~2024/8 為期一年。
健康促進	安全衛生健康促進活動 包含戒煙、減重等	舉辦安全衛生健康促進活動，並提供競賽獎金鼓勵同仁參與。
	各類社團活動	補助每一社團年度活動預算 40,000 元以內經費。
	每年安排員工健康檢查	安排新進人員進行健康體檢，亦每年提供一次健康檢查。

	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 85 元（未稅）餐點，唯疫情期間餐廳改為供應便當。亦不定期供應鹹湯 / 甜湯 / 水果等點心，更於冬至時，於員工餐廳供應鹹 / 甜湯圓。
	免費員工宿舍	提供 2-3 人一室之單身宿舍，房間含 Wi-Fi 上網等服務。
	觀音二、三廠員工交通車	提供同仁上下班免費交通車往返搭乘。
	觀音二、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，並按月提撥員工退休準備金存入台灣銀行運用生息，以備足員工退休準備金。
	新制退休金	為保障員工權利，協助適用新制退休金之員工，每月提繳勞健保投保薪資百分之六退休金至員工個人退休金帳戶內，並辦理員工自提退休金相關作業。
外籍同仁福利	增加餐費補助	外籍同仁免費供應三餐。
	規劃舉辦員工旅遊活動	讓全公司的外籍同仁每年參加一日遊活動，每位同仁將獲得 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。2023 年總共頒發 12 位，每位新台幣 2,000 元。
	晉升優秀外籍同仁	2023 年外籍員工晉升至中階技術工作職位有 9 位申請。



母性健康保護計畫

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

華城電機 2023 年育嬰留停人數統計

單位：人

	男性	女性	合計
(a) 2023 年符合育嬰留停申請資格人數	11	22	33
(b) 2023 年實際申請育嬰留停人數	3	8	11
育嬰留停申請率 b/a	27%	36%	33%
(c) 育嬰留停預計於 2023 年復職人數	3	5	8
(d) 2023 年育嬰留停實際復職人數	3	5	8
育嬰留停復職率 d/c	100%	100%	100%
(e) 2022 年育嬰留停實際復職人數	1	2	3
(f) 2022 年育嬰留停復職後持續工作一年人數	1	2	3
育嬰留停留職率 f/e	100%	100%	100%

註：(a) 以過去三年（2021-2023）曾申請產假或陪產假之員工數估算

(b) 實際留停日於 2023 年間

(c) 預計復職日於 2023 年間

(d) 預計復職日於 2023 年間且已實際復職人數

(e) 實際復職日於 2022 年

(f) 實際復職日於 2022 年且復職後在職滿一年（2023 年仍在職）

保障勞資關係

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

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

溝通管道順暢

為了促進勞資關係和諧與永續發展，使勞資雙方溝通更順暢，本公司建立透明公開且有效的多向溝通管道，廣納全體員工寶貴意見。透過每半年組織氣候調查，以每三個月（每年 3、6、9、12 月）週期內至少舉行一次勞資會議，並於必要時召開臨時會議；設立 FE Family 建議區及設置具安全、機密性的舉報管道：

- 員工可至 FE BPM 華城流程管理系統 \ 系統連結 -> 人資類 -> FE Family 建議箱 留言
- 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

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。

本公司竭力打造溝通無礙的勞資關係，因此，本報告期間確實達成勞工人權的保障目標，包括：

(1) 無發生歧視事件及相關投訴

(2) 無違反結社自由及集體協商權利

(3) 無雇用童工

(4) 無發生強迫或強制勞動事件

(5) 無重大勞資糾紛

(6) 無延遲或積累員工意見及申訴事件

為提升華城電機產品品質，我們持續提升員工素質，建立健全之教育訓練品質管理體系，包括新進人員入職訓練、職前訓練、在職員工各類職能發展及職能缺口培訓機制，使之與晉升制度連結。2023 年度本公司每位同仁平均受訓時數為 6.01 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 5.8 小時，女性同仁平均受訓時數為 6.76 小時。

華城電機 2023 年實施人才培訓之相關措施

- **成立教育訓練委員會：**推動 TTQS 訓練品質管理系統，連結公司願景與目標，確實執行公司經營計畫與教育訓練政策，以提升教育訓練及人才培育績效。
- **設立培育中心：**推動晉升雙軌制之職能發展與晉升連結，執行各項專業核心技術、經營管理人才、國際化語文及碩博士等人才培訓制度。
- **落實 A 級人才培育機制：**推動華城企業大學「築巢引鳳」策略性人力資源政策。
- **參與政府人力資源提升及培訓計畫：**善用政府資源辦理各項教育訓練及人才培育方案，包括引進研發替代役、參與政府舉辦之各項企業人力資源提升培訓計畫與獎勵方案。
- **執行年度訓練計畫：**全公司依據制定之年度訓練計畫執行，2023 年度參訓人次約計 1,262 人次，訓練時數約 6,541 小時，2023 年度訓練費支出為新臺幣 4,905 仟元。
- **新進人員及在職員工輪調訓練：**新進人員於入職後進行入職與職前訓練；在職員工進行轉換工作之職前訓練。
- **在職訓練：**執行職務所需之專業職務別訓練、第二專長或專業證照及自我啟發等教育訓練。
- **人才發展與培育：**提升各階層管理、技術能力之訓練及教育、語文等進修教育訓練。
- **安全衛生教育訓練：**依據「職業安全衛生教育訓練規則」實施教育訓練。



華城電機 2023 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	405	212	617
	(b1) 報告期間受訓的時數	2,863	1,568	4,431
	(b1/a1) 報告期間平均受訓的時數	7.06	7.39	7.18
直接人員	(a2) 報告期間實際人數	445	26	471
	(b2) 報告期間受訓的時數	2,067	43	2,110
	(b2/a2) 報告期間平均受訓的時數	4.64	1.65	4.47
合計	(Q) 時數	4,930	1,611	6,541
報告期末員工總數	(R) 人數	850	238	1,088
每名員工接受訓練的平均時數	(Q/R) 時數	5.8	6.76	6.01

華城電機 2023 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	405	212	617
	(B1) 定期接受績效職涯發展檢視的員工數	397	205	602
	(B1/A1) 百分比	98%	97%	98%
直接人員	(A2) 報告期末員工總數	445	26	471
	(B2) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	405	25	430
	(B2/A2) 百分比	91%	96%	91%
合計	(A1+A2) 報告期末員工總數	850	238	1088
	(B1+B2) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	802	230	1032
	(B1+B2) / (A1+A2) 百分比	94%	97%	95%

註：1. 期末員工總數為 2023 年 12 月全公司領薪人數計（含高層與經理人共 5 位）。

2. 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數不含高層與經理人共 4 位，及當年度新進未滿 2 個月、12 月離職、約聘等不適用績效檢核規範者。

人才培育亮點介紹

人才培育中心

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

其中人才培育訓練計畫主要目的為替公司培育下一代管理階層人才、培育內部適合人選。培訓方式會依據不同階層區分不同專業能力進行，並由各部門主管提供主管置換圖，該部門主管會根據各位階之職能需求（管理職能、專業職能）列入培育計畫中，課程結束後仍需通過評鑑方可向上晉升。培育中心則負責整合年度計畫以減少學習資源衝突及浪費，並於 2023 年進行全公司幕僚職共 506 人之專業職能盤點，全公司加權契合度為 126.96%。

華城企業大學

華城企業大學成立於 2010 年 9 月 28 日教師節，致力實踐「築巢引鳳」計畫，鼓勵公司內的同仁跨足不同領域的在職進修，規劃「管理學院」與「機電工程學院」兩大學院，紮根技術及管理，兼顧學術理論基礎、管理實務與企業文化的經營理念，確保學以致用，培養優秀人才。隨著公司穩健成長擴大，第四屆依照本公司短中期經營計畫，理工學院與「工業技術研究院

產業學院」合作，以「綠領能源工程師、電能營運經理人」為訓練主軸，管理學院同步邀請業界知名講師辦理相關課程，培育更多能源及管理人才。

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

第一屆華城企業大學合作學校 / 組織：中原大學，共 28 位學員通過。

第二屆華城企業大學合作學校 / 組織：中原大學，共 10 位學員通過。

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

第四屆華城企業大學合作學校 / 組織：與「工業技術研究院產業學院」合作，並以「綠領能源工程師、電能營運經理人」為訓練主軸，共 40 位學員參與。

TTQS 訓練品質管理系統

華城電機自創設以來，秉持「以人為本」的信念，堅信「人力資本」的累積將可創造「企業績效」的經營理念。從 1986 年開始推動全面品質管理（TQM）與品管圈（QCC），並且重視教育訓練與人才培育，察覺知識管理與制度建置的重要性，積極進行各項管理、製造作業流程程序書的建立。近幾年更致力於推動人才發展品質管理系統（TTQS）。TTQS 為勞動部勞動力發展署針對訓練規畫執行成效推出的管理系統，確保課程執行效能得到良好之控管。華城電機在此架構下，完善學習型組織並推動員工學習護照及職能管理發展系統化，在 2022 年評鑑榮獲銅牌，2023 年持續優化訓練品質，並積極參與下一次的評鑑。



A 級人才評鑑制度

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

2021 年，A 級人才人數共 60 人
2022 年，A 級人才人數共 69 人
2023 年，A 級人才人數共 64 人

傑出新人獎

入職未滿一年，工作表現優秀並通過核心職能評鑑之新人，公司將頒發獎牌、獎金 10,000 元，並給予榮譽假 2 天作為獎勵，並鼓勵新人持續精進自我，穩定表現。

2021 年，傑出新人獲獎人數共 6 人
2022 年，傑出新人獲獎人數共 8 人
2023 年，傑出新人獲獎人數共 7 人

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。2023 年由培育中心辦理第一屆輔導員訓練及認證，共 17 名輔導員通過認證。

專業生產知識數位化

自數位轉型開始推動以來，華城電機在多個方面已經取得了實質成果。華城電機意識到少子化所帶來的缺工危機，以及資深員工逐年退休所可能造成的知識傳承斷層問題。因此，我們將轉型的首要任務設定為將老師傅的豐富經驗和技能數位化，以確保人才培育的連貫性。我們透過邀請一位已退休的老師傅協助，在現場同仁和資訊團隊之間建立溝通橋樑，以促進雙方的相互理解。

隨著數位轉型逐步實現，未來我們期許新進人員能夠透過電腦操作迅速融入工作環境，同時提升服務品質。例如，透過數位工具的應用，讓以往製造流程中的自主檢查表繁瑣冗長，需手工抄寫多達 50 至 60 頁的問題，現在同仁僅需在平板電腦上點擊幾個按鈕即可完成，極大提高了操作便利性，也讓他們對轉型的成效有了直觀的感受。



為實現量身定制的數位轉型，華城電機更採用了內部資訊中心同仁所自行設計及製作的電子看板，依據實際生產需求而量身打造出，整合原料、製程、品質保證等各單位的關鍵數據，並與上下游廠商進行了應用程式介面的串接。

鼓勵員工創業

華城電機積極鼓勵員工發揮創意，無論是涉及公司內部現有技術及資源支援的事業，如電力、電機、開關、新能源等，或是非公司目前營業項目的新事業，都可以透過內部創業計畫得以實現。員工可以以個人或團隊名義提出提案，經過審查通過後，公司將以 100% 的投資承擔責任，資金部分可以採用入股、技術投資等方式，也可以成立獨立的事業處來實現。對於沒有自有資金但具有經營能力的提案者，公司也願意提供相關資源的投資支援，例如前期建置協助或關鍵技術提供，並根據其貢獻程度分配新事業體中的股份（比例為 5-30%）。對於其他沒有完整創業規劃但具有中長期戰略參考價值的提案，公司也會給予獎勵金的支持。此外，若涉及國內外電機相關以外部品代理的創意，經審查評估後，公司將指派專責人員或單位進行執行。在 2021 年，華城電機成立了子公司「華城電能股份有限公司」，並在 2022 年，華城集團內部新事業發展組織共設立了 3 個單位。

為維護員工安全、防止職業災害發生，本公司除有計劃地實施環境測定及設備保養外，並建置 EHS 職安衛資訊平台網站，推行 ISO 45001、ISO 14001 及 ISO 50001 三套管理系統，並制定職業安全衛生管理方案，以符合職業安全衛生政策的要求，職業安全衛生管理系統範疇為工廠端為主，安衛部推動 ISO 45001 標準與執行職安衛教育訓練時，要求台北及高雄辦事處同時填寫教育訓練考評表和教材，並將相關資料提交給安衛部。此外，安衛部也積極協助台北辦事處進行消防風險檢查，成立消防緊急應變小組，並每年舉行各組消防演練。

職安衛政策：合法、預防、持續、共護

1

合法（符合法令）

遵守環保、勞工安全衛生、消防等相關法規要求及上級命令，並定期實施檢測，確保廠區周遭安全衛生符合法令標準。職安衛遵循法規有勞動法規、消防法規、交通法規、環保法規、水利法規等五項，本公司向來恪遵法令，善盡企業社會責任，在 2023 年皆無因為違反相關法規而受處分之情事。

2

預防（危害預防）

依年度工傷報告，本廠之起重機操作、高處作業及上下班交通意外事故之風險列為本廠管理重點。從危害預防、製程改善著手，研發階段嚴謹選用材料，並積極尋找代用料，執行自動檢查，提升工作效率，降低各項產品、活動及服務中可能產生之安全衛生衝擊。

3

持續（持續改善）

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

4

共護（自護人護）

積極參與安衛活動，灌輸員工安衛認知與教育訓練，建立內部共識，並維持良好的溝通管道，使利害相關者均能共同為改善安全衛生而努力。

2021~2023 年違反職安衛法規受罰件數

廠區	2021 年	2022 年	2023 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

建置完善的職業安全衛生管理系統，使華城電機全體員工都能在一個安全無虞的環境工作，是本公司對於職安衛管理的主要政策及承諾。我們每年都安排上半年和下半年，各進行四小時的緊急應變演練，內容包括消防、公共危險物品和化學品洩漏等項目。為確保全體員工都接受到適切的培訓，我們聘請消防隊或外部專業訓練機構的講師進行指導，涵蓋實際操作消防設施、全體員工疏散和集合演練，以及緊急救護 CPR+AED 使用的培訓，從而大大提高了全體員工在防災救災方面的自主能力。

同時，為確保全體員工的安全，我們每年制定危險作業教育訓練計畫表，專門針對危險作業進行教育訓練，以增強各部門對危害辨識和緊急應變的能力，確保員工在危險環境中能夠冷靜應對，從而降低整體職安衛風險。



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

1

符合法規

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

2

危害預防

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

3

持續改善

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

4

自護人護

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

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

工作場所	員工		非員工	
	人數	比例	人數	比例
中壢一廠	334	92%	30	8%
觀音二廠	291	90%	33	10%
觀音三廠	126	81%	30	19%
華城重電	160	94%	11	6%
合計	911	90%	104	10%

註：非員工工作者的定義為其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。

臨場服務 - 職醫衛教件數

年份	2021 年		2022 年		2023 年	
平均員工人數	655 人		633 人		909 人	
醫師護理師衛教件數及比例	339 件	51.75%	384 件	60.66%	503 件	55.33%



職業健康服務

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

華城常見的職業危害類型是噪音、粉塵、有機溶劑作業，因此公司安排新進人員進行健康體檢，2023 年觀二廠共有 202 人健檢，應關懷追蹤共計 94 人，由於體檢完成時間接近 2023 年底，追蹤完成率僅達到 78.7%。然而，截至 2024 年第一季，追蹤完成率已達到 100%。；特殊作業應追蹤共計 6 人，追蹤完成率 100%。華城重電台中廠共有 76 人健檢，應關懷追蹤共計 34 人；特殊作業共計 11 人（噪音 5 人、粉塵 3 人、錳作業 3 人），應追蹤共計 2 人，追蹤完成率 100%。

每年亦優於法規要求於每年 7 月實施入職滿一年之全體人員健康檢查，由臨場服務醫師和護理師執行，並將體檢報告分為四級，從二級起會安排醫師或護理師執行衛教；三級請同仁回診；四級須經醫師判定是否需調派單位以避免長期職業傷害。2023 年委由亞東紀念醫院到各廠實施，依勞工健康保護規則附表八及附表十規定辦理：

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

華城電機近三年健康管理分級情形

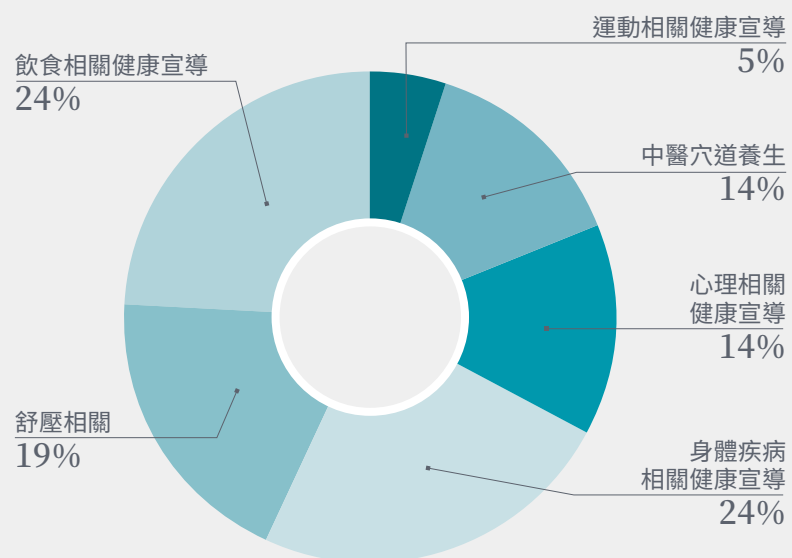
年份	2021 年	2022 年	2023 年
受檢人數	566	547	618
第一級健康管理者	38	25	28
第二級健康管理者	10	106	142
第三級健康管理者	2	84	102
第四級健康管理者	0	27	33



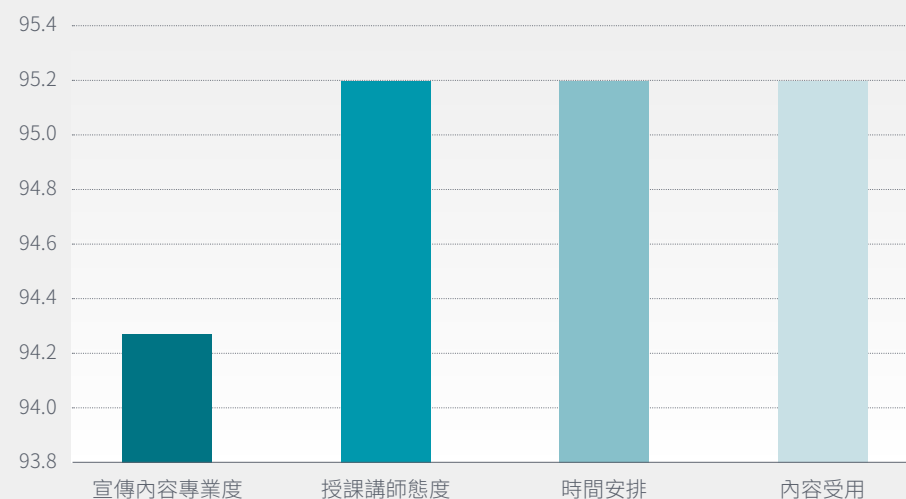
除定期健康檢查，華城電機亦提供醫護臨場服務，由醫師針對今年度健康檢查十大異常項目進行健康講座，並進行員工身體組成體脂率及身體實際年齡量測，提醒大家運動即是良藥，可以多做有氧運動、阻力訓練、快走每日一萬步等提升自我健康。



期望未來辦理相關健康促進活動之分析圖



2023/11/29 認識新陳代謝健康講座活動各項滿意度分析表



中壢廠外部講座辦理 - 外食聰明吃

為提升同仁健康意識，本公司每年定期舉辦多場健康講座，邀請外部專業營養師進行授課。講座內容涵蓋飲食營養、疾病預防、運動健身等多個方面，以增進員工對健康知識的了解，提升員工的健康素質。

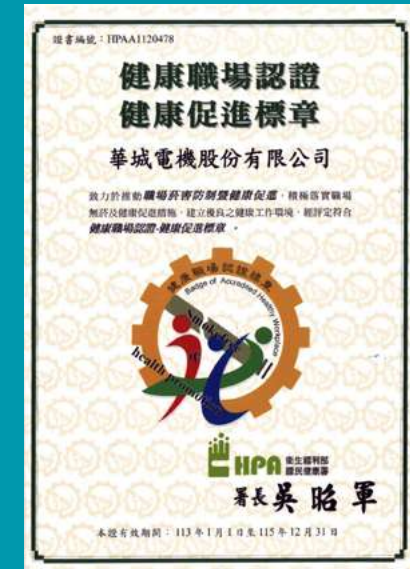
我們邀請具有豐富授課經驗和實踐經驗的營養師進行授課，確保講座內容的專業性和實用性，同時鼓勵員工在講座中積極提問，與講師進行交流互動，深入探討健康相關問題。未來將繼續藉由舉辦形式多樣、內容豐富的健康講座，提升員工的健康意識及改善飲食習慣。



工作者健康促進

華城電機深知員工身心健康對於實現平衡生活和高效工作的重要性，因此我們積極投入資源成立運動中心，定期推行戒菸、減重健康促進計畫，並結合醫護臨場服務，以推動四大指引與健康指導等活動。在華城全三廠我們開設了心理壓力講座，由專業護理師提供講解與輔導，協助員工排解心理壓力。此外，我們還舉辦了許多與健康促進相關的活動，以提升同仁的整體健康水平。希冀透過相關措施的推動，來加以保障員工健康，促進他們在工作和生活中的平衡及全面發展。

我們積極實踐無菸職場政策，透過建立自主管理系統，我們以系統化的方式推行健康促進措施，致力於提供員工健康的工作環境，並間接促進工作效能提升。於 2023 年 12 月成功通過衛生福利部國民健康署的健康職場認證，成功取得健康促進標章的認證，往打造支持健康的工作環境目標邁進。



各廠區熱危害預防教育訓練

由臨場服務團隊辦理熱危害預防教育訓練，針對有心血管疾病的同仁以及工作環境溫度較高的單位，例如製三課及品保部進行培訓。在訓練過程中，提醒員工如何預防熱危害，並提供相應的急救措施，包括：如何辨識熱中暑的症狀，以避免長時間暴露於高溫環境，以及應對緊急情況時應採取的適當行動。通過這些培訓，希望能夠提高員工對於熱危害的認識和應對能力，保障同仁在工作中的健康安全。



緊急應變暨心肺復甦術與 AED 教育訓練

為提高員工的緊急應變能力和保障工作場所，華城電機於觀音二廠辦理緊急應變暨心肺復甦術（CPR）與自動體外心臟去顫器（AED）教育訓練，以期員工在面對突發緊急情況時保持冷靜、迅速反應並提供必要的急救措施。

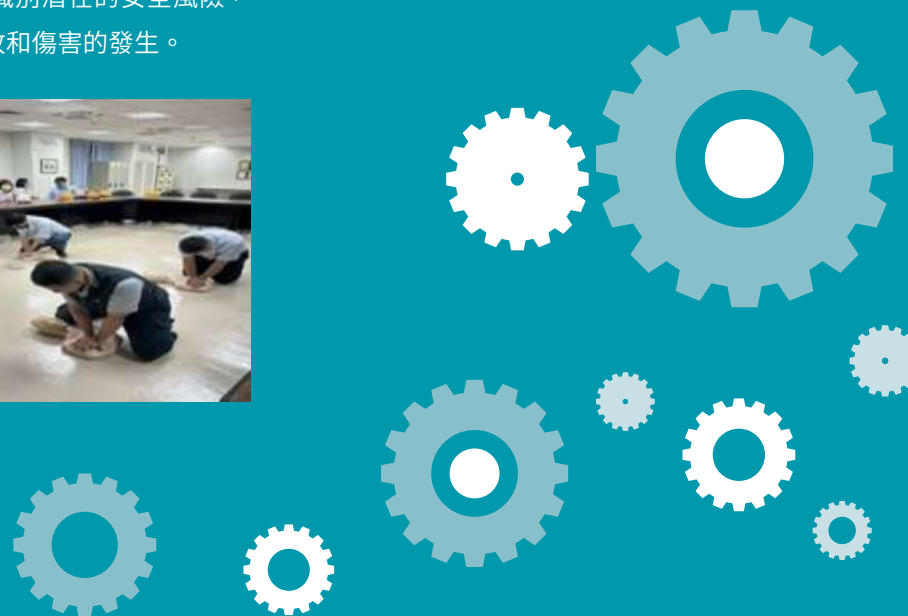
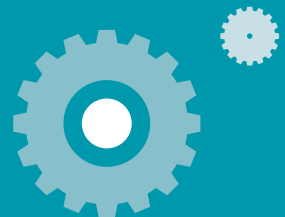
培訓內容包括讓員工了解如何在緊急情況下有效地應對心跳停止或呼吸停止等情況。他們將學習到如何正確執行 CPR，包括人工呼吸和胸外按壓的技術，以及如何操作 AED 進行心臟去顫。此外，同仁亦學習到風險評估和預防策略，舉凡如何識別潛在的安全風險，並學會採取預防措施以減少事故和傷害的發生。

通過緊急應變暨心肺復甦術與 AED 教育訓練，員工將提高緊急應變能力，並為應對各種突發緊急情況做好充分的準備，進而保障企業的持續運營和員工的安全。



全四廠呼吸防護具量測

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。透過這項量測，我們能夠觀察同仁的呼吸防護具配戴情況，並提供相應的指導以及效能測試。這有助於提升同仁對於呼吸防護具正確配戴方式的認識，從而維護他們呼吸道的健康。





全四廠戒菸 / 體重控制

在致力於提升企業全體同仁的路上，我們於所有廠區規劃執行了一系列健康促進活動，包括戒菸和減重等，主要在提高同仁的整體健康品質。為此，我們成立了一個專屬的 LINE 群組，由專業護理師提供專業的健康指導和支持，同時提供引人入勝的獎金和抽獎活動，以激勵參與者踏上健康改變的旅程。透過這些健康促進措施，期望能夠啟發參與者自發地採取積極的行動，逐步改變不良的生活習慣，實現更健康的生活目標。

設置員工運動中心

為營造出更加和諧及健康的工作環境，華城電機透過設置員工運動中心，讓員工放鬆身心及提供一個社交場域，為企業注入源源不斷的活力和動力。例如：華城重電台中廠的安全衛生部攜手福利委員會，成功打造了一個令人振奮的員工運動中心。運動中心配備了各種設施，包括各式球類設施及健身設備，亦提供按摩椅及遊戲機。除了給同仁極具吸引力的運動和休閒選擇，同時也為員工的身心健康注入了新活力，激勵他們積極參與健身運動，塑造健康生活方式。觀音二廠，亦於餐廳及辦公大樓 3 樓建立自己的運動中心，提供理想的運動環境供同仁們在下班時間和休息時間得以盡情鍛煉身體，提升整體健康。



承攬商職安衛管理

本公司非常重視與承攬商夥伴的工作安全，我們在公司「1P2036 承攬商安全衛生管理作業」中明確規定了相關要求。根據這些規定，所有承攬廠商進入我們的廠區進行施工前，必須參加並完成長達 3 小時的一般安全衛生教育訓練，並取得相應的工作證。此外，他們還需每年在 12 月份參加協議組織會議。為了確保承攬商的施工安全，我們每天進行工安觀察巡檢和督導，並對其進行相應的指導和監管。如果承攬廠商違反了相關規定，將會被記點並列入差異化管理名單，被限制為期 3 個月。

我們亦透過開立教育宣導單的方式，對承攬商及我們的員工進行安全教育，並對於累積滿 3 點的承攬廠商進行優先輔導。透過這樣的輔導制度，我們致力於提升承攬廠商的各項安全衛生知識，並達成共識。這不僅有助於減少工作期間的職業安全衛生事故，也能減少對環境的不良影響，進而維護我們廠區的作業環境安全，營造一個安全友善的工作場所。



我們在職業安全衛生的相關管理政策的效力也延伸至承攬商，訂定危害預防及自護人護政策，了解各項活動之潛在危害，採取降低風險之作業，並配合本公司 ISO 14001 環境政策及 ISO 45001 職安衛政策、ISO 50001 能源政策等相關作業之要求，作為供應商合格採用的主要條件之一。亦與協力廠商訂定的合約之中，明訂需遵循的相關法規、環境衛生及安全維護予以之要求及規範，協力廠商應秉持企業對社會責任之精神，降低營運對生態效益、社區環境、人類社會產生影響，促進及宣導永續消費概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動：

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

承攬商輔導件數

廠區		2021 年	2022 年	2023 年
年度協議組織 會議訓練家數	中壢一廠	42	41	19
	觀音二廠	35	36	24
	觀音三廠	39	22	20
	華城重電	34	35	9
	總計	150	134	72

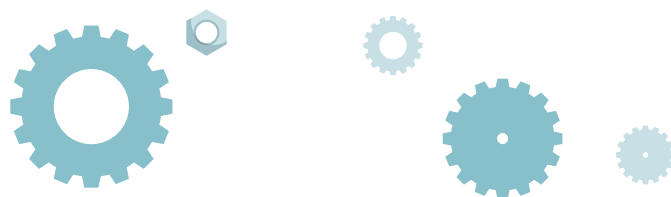
廠區		2021 年	2022 年	2023 年
每年承攬商 訓練人數	中壢一廠	132	116	113
	觀音二廠	95	78	120
	觀音三廠	101	78	65
	華城重電	116	72	25
	總計	444	344	323

承攬商教育訓練

本公司召開年度承攬商協議組織大會，共有 60 家協力廠商共 6 人參加。會中邀請相關專業人員介紹個人防護具及重要性、領班和負責人法律責任和捲夾等職災案例，以及廠區違規案例和廠內規定與職災案例，藉此提升承攬商危害辨識能力和安全意識。



▲ 2023 年度承攬商協議組織大會



職業安全衛生之工作者訓練

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

華城電機 2023 年度人員職安衛訓練

工作者所受訓練	2023 年度訓練課程	受訓人數	受訓總時數
一般訓練 (新進人員)	中壢一廠	147	441
	觀音二廠	122	366
	觀音三廠	33	99
	華城重電	43	129
特定訓練	堆高機操作人員回訓	23	69
	固定式起重機操作人員回訓	23	69
	急救人員在職回訓	13	27
	安全衛生業務主管回訓	10	24
	防火管理人員回訓	1	6
	職業安全衛生管理員回訓	6	24
	乙炔熔接裝置作業人員安全衛生教育訓練 (回訓)	1	6
	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)	11	27
	高架及施工購台組配作業主管安全衛生在職教育訓練 (回訓)	2	9
	消防保安監督人員 (回訓)	1	8
	環境及職安衛及能源管理系統通識教育訓練	135	135
	緊急應變演練	339	1356
	溫室氣體盤查管理師訓練	1	24
	乙級室內配線	1	100
	甲級空氣汙染防制專責人員	1	44

積極防範職業災害

華城電機已導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過環境測定和設備保養計劃，將安全理念融入企業經營的方方面面。2019 年，我們成功將三家工廠的 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統順利轉換為 ISO 45001 並獲得驗證，展現了我們對於系統化管理和持續改善的承諾。此外，華城電機致力於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，並定期舉辦宣導和教育訓練活動，以降低職業災害發生的風險，確保員工的身心健康。

外籍移工安全輔導

為展現華城電機對於員工安全及培訓的關注，凸顯我們對於建立安全文化的承諾。2023 年 6 月和 9 月，華城電機安全衛生部向職安署申請移工輔導計劃，由中華工安協會的優秀講師主持，針對我們來自印尼和泰國的 14 位外籍同仁進行安全輔導。透過這次的輔導，同仁們不僅獲得各種相關知識：設備操作中的危害以及職業災害案例的介紹，也提升他們對危險的認識和警覺性。此外，我們還舉辦了有獎徵答活動，這激勵了同仁們的積極參與，他們表現得非常認真且熱情。



各廠區年度風險評估鑑別

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

危害鑑別後高風險（風險等級為 A 者）及管理方案件數

年份	2021 年	2022 年	2023 年
評估件數	2,561	2,580	3644
風險等級 A 者	18	22	30
佔有比 (%)	0.70%	0.85%	0.82%
方案件數	17	16	21
完成率 (%)	100%	100%	100%

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

各廠區年度紅外線檢測

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



▲中壢廠



▲觀音二廠



▲觀音三廠

各廠區建築物年度安檢

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



▲中壢廠



▲觀音二廠



▲觀音三廠

改善專案

2023 年度，中壢一廠共執行 6 件改善案：

編號	改善方案	年度成果或績效
1	交通安全及職場作業安全提升	- 提倡遵守交通規則，不要騎車超速、視線不良時請減速，避免違規停車。 - 每月加強防禦性駕駛觀念，並透過交通安全影片進行教育訓練。 - 推行車輛全面檢查活動，包括檢查車輪胎壓、車輛是否發出異音、燈具是否正常。
2	廠區員工健康促進及運動中心建置	為了維護廠區人員健康防護及確保產線順暢，要求同仁及承攬商進入場所時，接受體溫測量及手部消毒。另，在每次連假結束前，要求各單位提供檢測資料以供確認。
3	廢棧板回收區設置區隔柵欄	為了避免人員堆疊超過 2 公尺可能導致傾倒的風險，將設置廢棧板回收區和可利用的暫放區，並在區域之間設置柵欄進行區隔。而柵欄則會標示清楚，並按照要求進行放置，以確保同仁安全。
4	烘乾爐設備操作安全防護提升及管制	為降低烘乾爐設備於操作時，發生加熱裝置異常事件，除人員作業前須落實佩戴防護具外，亦新相關感應元件及緊急過熱開關錯離。並透過定期進行超溫異常檢測，以減少人員直接接觸之風險及物件燒損異常之發生。
5	高空作業車操作人員證照取得及高空作業車汰換更新	為了符合法規要求，要求高空作業車操作人員接受受訓並取得證照，同時提升其安全操作意識。此外，也汰換更新高空作業車，以更符合實際廠區使用空間的需求。
6	注油區輸送帶平台連結	為了避免人員因推動負荷過大可能造成的壓傷危害，在注油區進入處的輸送帶上設置連接自動平台。

2023 年度，觀音二廠實施 8 個改善方案：

編號	改善方案	年度成果或績效
1	線圈加壓安全管理	- 透過將方盤改為一體成形，及焊接固定於方盤上，此方式可消除焊道疲乏問題，及人員手扶治具被壓傷之風險。 - 要求同仁凡在線圈施加壓力前要執行指差呼稱，確認人員離開線圈加壓範圍後才能開始作業。
2	高處作業安全管理	- 所有人員（包含外包商）使用高空作業車，皆須取得操作合格證，以確保操作安全性。高空車上除貼上警告標語，皆張貼合格證名單，並於人員安全帽上張貼合格標籤。 - 承攬商在進行高處作業皆須經申請審核及檢查合格。 - 每季針對各課和外包內製廠商人員進行高處作業相關安全教育訓練。

編號	改善方案	年度成果或績效
3	吊車安全管理	- 禁止無證人員操作。 - 在操作 AB 車時，應先確認兩車電源是否已啟動。 - 組長應於每天檢查天車遙控器的急停功能以及運動操作是否正常。開始使用前應進行天車操作前的安全指令確認。啟動天車時，應先確認是否有吸入或排放聲音，若聽到異音、看到冒煙或嗅到異味，應立即停止使用。 - 防塵室天車每年應進行軌道清潔。 - 防塵室天車上方的維修平台應備有小型環保海龍滅火器，除以便迅速滅火之外，人員亦無須攜帶沉重的滅火器上樓，造成火災時的安全疑慮。 - 鉤頭於使用完須放置於桁架中。 200 噸 A 車的鋼索應定期更換。 - 下班前應關閉總電源，以防止無人操作時自動短路。
4	高處作業安全管理	- 在進行高處作業前，皆實施環境巡視檢點，針對缺口鋪滿，亦要求人員須勾掛安全帶始能作業。 - 提升升降平台安全功能。 - 不定期巡視作業區域之升降平台設備，以確保環境安全。 - 每季針對升降平台操作方式，進行人員安全教育訓練。
5	宿舍安全管理方案	- 制定「居住要求切結書」。入住者皆須遵守相關事項（於公佈欄張貼相關規定）。如同仁違規亦會按罰則懲處。 - 為提升宿舍安全，除設置監視器外，亦加強警衛管制及每周巡查評分。也嚴禁宿舍住戶使用不安全延長線和明火管制，違規者依照規定警告或處份。 - 電動車充電區設置監視器，並定期巡檢是否有過充情形，以防止火警。
6	高空車安全管理	- 操作前，實施指差呼稱確認，並點檢高空車各項安全操作，確保行駛動線及各項操作系統無異常始可作業。操作時，周邊人員淨空才可作業，人員穿戴防護具（安全帶，安全帶勾掛，活電感知器）等。 - 高空作業車人員皆須受訓，並取得操作合格證。 - 每季實施一次教育訓練，透過大量案例解析，讓同仁理解高空車安全重要性，並降低及減緩操作過程帶來可能的危害風險。 - 每半年進行一次設備保養，委請維修廠商來廠保養，如遇使用零件超過年限情形，將請保養廠商會同更換。
7	上下班交通安全	- 積極宣導，以建立同仁良好行車觀念：開車不搶快、行車慢行、遵守交通規則及提早 10 分鐘出門。 - 透過交通安全影片之教育訓練宣導，強化防禦性駕駛觀念。
8	健康促進方案	- 藉由舉辦 2 次講座、每次 2 小時的健康講座，降低工作壓力，並幫助員工做好個人情緒管理，從而建立良好人際關係及舒放身心靈的正面效益。 - 於各廠成立運動中心。為鼓勵同仁養成運動習慣，並給予員工參加獎及達標獎勵，提升同仁運動動機。 - 激勵員工保持良好體魄，並透過頒發獎勵及列入安衛績效加分等形式，鼓勵腰圍超過、吸菸過量人員，參加減重、戒菸社。 - 配合醫護推動四大指引健康關懷，改善人因工程及降低肌肉骨骼傷害風險。

2023 年度，觀音三廠實施 7 個改善方案：

編號	改善方案	年度成果或績效
1	絕緣油安全管理	- 強化絕緣油貯存區警示圈圍措施。 - 每月 10 日前提報消防防災計畫書自動檢查結果申報。 - 每年辦理二次洩漏緊急應變演練。 - 設置緊急應變器材乙批，提升絕緣油貯存區域安全。 - 落實絕緣油貯存數量管控，以符法規要求。
2	安全步道劃設	- 設置廠區行走安全步道。 - 推動指呼先行。 - 提升同仁在廠區作業之行走安全。
3	消防管線更新	- 管線老舊汰換更新。 - 電氣插座同時更新。 - 消防管管線鏽蝕更新。 - 提升消防設備之性能安全。 - 排煙管道定期維護，確保設備功能正常。
4	浪板鏽蝕改善	- A 棟東北側浪板修時更新。 - 兩處安全梯梯屋凸浪板修時更新。 - 定期維護廠區安全設備之安全，包括定期進行油漆粉刷保養，延長設備使用年限。
5	空氣汙染防制設備安全維護	- 定期維護排放管道功能之正常。 - 提升設備處裡成效。 - 符合法規要求排放標準。
6	製程設備安全改善	- 製程使用之壓接機設置安全防護蓋。 - 與協力廠商一起建構安全友善職場環境，針對協力廠商一併增設保護蓋。
7	消防標示安全改善	- 提升逃生告示牌能見度，提高其設置位置至 3.2 米高處，以提升廠區危害管理能力。 - 提升夜間辨識度及發揮緊急應變功能。 - 防止人員誤用插座致設備損壞。

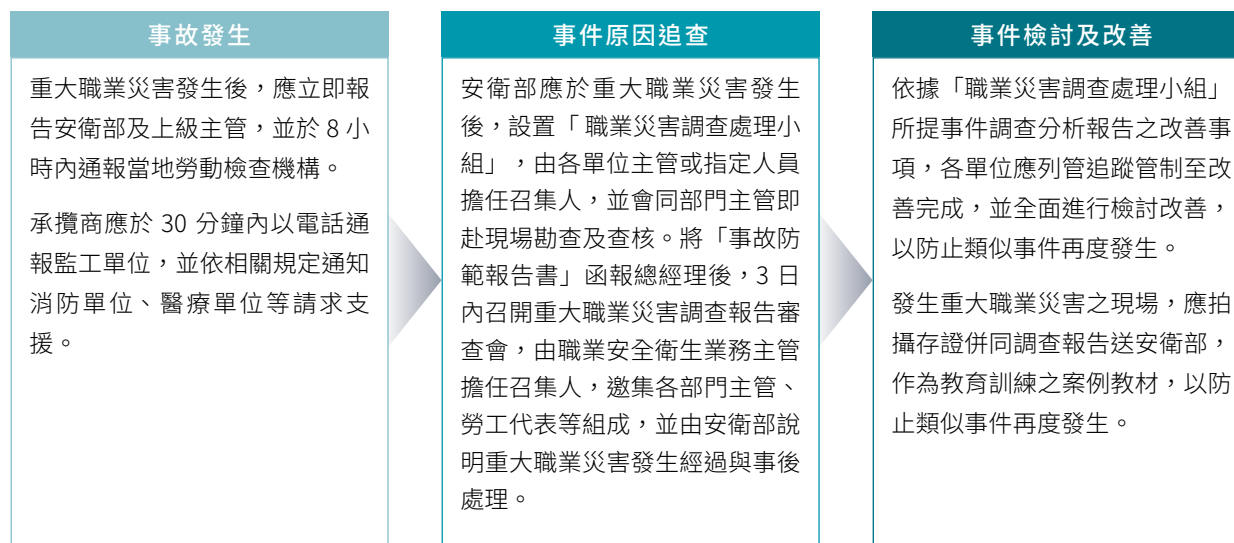
2023 年度，華城重電實施 5 個改善方案：

編號	改善方案	年度成果或績效
1	相關部門同仁取得專業證照	鼓勵相關部門同仁取得專業證照，提升公司人力素質及工作環境之安全管理。當年度取得專業證照員工共 36 人，目標達成率 100%。
2	確保吊掛作業安全	- 天車廠商每月定期保養設備。 - 當年度無發生天車故障紀錄。
3	遵循環保法規	相關部門（製二課及生管課物料組）每季委請廠商針對放流水、固定汙染源進行檢測，確保無超過法定值。
4	定期清洗冷卻水塔及加藥處理	每周委請廠商對冷卻水塔進行加藥，防止病菌產生，降低同仁於工作場所發生危害之風險。
5	交通安全宣導	- 宣導過馬路指呼確認之重要性。 - 宣導過馬路不玩手機、汽機車不得停在人行道上。

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
2021 年	員工	1,344,768	3	2.23	0	0	0	0	3	2.23
	非員工工作者	163,584	0	0	0	0	0	0	0	0
2022 年	員工	1,267,850	7	5.52	0	0	0	0	7	5.52
	非員工工作者	13,5440	0	0	0	0	0	0	0	0
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

註：1. 職業災害統計基準不包含上下班「通勤災害」

2. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬人）以平均每日 8 小時 ×（每月進駐人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。

3. 輕度職業傷害率為每 1,000,000 工時中發生輕度職業傷害的次數，計算公式為：輕度職業傷害件數 × 1,000,000 / 總工作時數，計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。

4. 嚴重職業傷害率（Disabling Frequency Rate, FR）為每 1,000,000 工時中發生嚴重職業傷害（不包含死亡）的次數，計算公式為：嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 / 總工作時數；嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。

5. 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）指每 1,000,000 工時中發生可記錄之職業傷害次數，其計算公式為：可記錄之職業傷害件數（含輕度職業傷害件數、嚴重職業傷害件數與死亡人數）× 1,000,000 / 總工作時數，計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。

6. 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合超過 500 人的組織）

華城電機近三年員工與非員工工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

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

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

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

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

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

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

職業病

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

註：員工總人數係以 2023 年 12 月 31 日之員工總人數計算。



社會關懷

2023 年度亮點公益活動

財團法人台北市許憲樑社會福利基金會

華城電機志工委員會

取之於社會 用之於社會

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

秉持對社會的關懷和福利，許憲樑社會福利基金會與華城電機自行成立的志工委員會攜手合作，並由基金會評估提供部份經費，共同致力於推動社會公益事業。透過結合基金會的知識與經驗指導，以及華城電機志工委員會的熱情參與，共同籌劃和執行各項社會福利專案。2023 年慈善活動合計投入人數 877 人共 1,746.5 小時。

重大主題	社會公益
對應 GRI 指標	GRI 203-1
對應章節	Chapter 6 社會關懷
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。
指標及目標	短期目標（1~2 年）： 1. 規劃小童急難捐助（如孤兒院） 2. 鼓勵員工主動參與資助弱勢團體 3. 參加志委會舉辦之公益活動，全員每人至少參加一件 / 年 中期目標（2~5 年）： 1. 每年捐送物資 1 次 2. 鼓勵員工參與資助弱勢團體，資助金額達 10 萬元 3. 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）： 1. 每年捐送物資 1 次 2. 鼓勵員工參與資助弱勢團體，資助金額達 20 萬元 3. 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。
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	2023 年慈善活動合計投入人數 877 人共 1,746.5 小時。

2023 年度亮點公益活動



正視成骨不全症患者， 支持罕見疾病關懷活動

骨質疏鬆症是一種罕見的遺傳疾病，導致全身骨骼強度降低、骨質脆弱易於骨折，罹患率約為每二萬至三萬人中的一人。自 2003 年起，華城電機創辦人許憲樑社福基金會長期致力於支持「成骨不全症協會（玻璃娃娃謝會）」，並關心照顧骨質疏鬆症患者。

2023 年，華城電機支持成骨不全症協會與台新銀行公益慈善基金會共同舉辦的「您的一票決定愛的力量」活動，目標是能成為票數排名前 12 名入圍的單位，以獲得台新銀行公益慈善基金會提供的贊助金執行計畫（協會申請 50 萬元組），幫助更多病友。我們希望透過網際網路廣傳分享的方式，請大家幫忙做公益，鼓勵民眾支持協會，積極參與投票活動，讓全骨不全症在國內能夠獲得更多人的正視及資源協助。



投入掃街志工活動， 共創永續城鎮

在全球永續發展的浪潮下，企業的社會責任日益受到重視。華城電機作為一家具有高度社會責任感的企業，一直積極參與社會公益活動，致力於推動永續城鄉發展，志工委員會參與桃園市觀音區觀音里的掃街志工活動，這次活動強調團隊合作的重要性，旨在共同為社區創造更美好的生活環境。在這次掃街志工活動中，同仁深刻體會到志願服務的價值，體認到即使是看似微不足道的協助，但其實對於社區的改善及居民生活質量的提升均有實質的正面影響。

華城電機同仁不畏風雨，沿途掃除落葉及垃圾，並清理環境髒亂不起眼的小死角，里民們也紛紛出來關注並揮手打招呼，經過同仁們的一番努力，使街道煥然一新，讓居民的臉上也溢滿著笑容。我們期望通過志委會一點一滴的努力，將永續發展的理念貫穿於企業的日常運營中，讓更多的同仁積極參與志願服務，可以共同讓社區變得更加美好，為社會做出更多的貢獻，體現華城電機在企業社會責任層面的承擔和努力。



贊助臻佶祥社會服務協會 共食共好，促進社區福祉

華城電機積極參與社會公益事業，志工委員會長年贊助社團法人台北市臻佶祥社會服務協會。2023 年透過物資和經費援助，持續支持協會的運作，確保其能夠提供必要的資源和支援。社團法人台北市臻佶祥社會服務協會為長者提供共餐、送餐、供餐，以及各類鍛鍊活動。自 2001 年起每年舉辦共食活動，除了提供美味佳餚外，更營造了社交互動的機會，對長者的身心健康有著積極的影響，提升了生活品質。

此外，社團法人台北市臻佶祥社會服務協會也設立了食物銀行，為忠勤里的中低收入戶提供儲存食品並每月提供等值點數，讓需要幫助的居民能夠根據需求兌換食物（如：罐頭、奶粉、米、餅乾等）。同時，他們還提供兒少課輔班和咖啡班，為孩子們提供學習機會，並通過定期家訪關懷社區內的每一個需要幫助的人。這些舉措展現了華城電機對社會責任的重視，致力於消除飢餓、提供良質教育，並為實現永續發展目標做出積極貢獻。

投身創世基金會義賣活動， 種下更美的未來

華城電機志工委員會秉持著維護人道、尊重生命的核心價值，與社會善心團體攜手合作，以涓滴成河、聚沙成塔的精神，持續履行企業社會責任。我們長期與創世基金會合作，亦深切關注院民的情況，在創世安養院多位的院民中，就有 27% 不幸因「車禍」呈現植物人狀態，車禍造成的後果，是家人這輩子最大的遺憾，也讓許多家庭因而無法團圓。華城電機志工委員會 2023 年分兩梯次於中壢總公司及華城電能科技，以實際行動持續協助創世基金會，積極推廣認購愛心義賣品活動，希望能夠獲得大眾的支持，並將所得作為植物人常年安養經費。

在義賣過程中感受到人情溫暖，本公司志工同仁及眷屬們手提義賣商品爆米花及咖啡禮盒，不停穿梭於人群中熱情叫賣，吸引了許多大小朋友的目光，民眾紛紛停下腳步詢問及購買商品，亦有民眾直接投入現金予以支持，甚至還有民眾在購買商品後，特地買飲品折返回來慰勞志工同仁的辛苦。此外，活動也在現場加碼進行發票勸募活動，呼籲大家將發票捐贈出來，以創造更大機會在支援更多經濟資源來幫助植物人。

「愛老人 愛團圓」年菜捐贈， 傳遞關懷與希望

隨著全球疫情逐漸趨緩，各國邊境陸續開放，人們的生活也逐漸回歸正軌。在這個充滿喜悅的節慶氛圍中，華城電機志工委員會依然秉持著「愛老人，愛團圓」的精神，與華山基金會共同為三失老人們送上溫暖與關懷。

過去兩年，由於疫情的影響，志委會雖無法親自參與送年菜活動，但同仁們的愛心卻絲毫不減，委由華山基金會的志工們代為轉交年菜給每一位三失長輩。2023 年，隨著疫情舒緩，志委會的委員們終於可以再次親自參與這項暖心的行動，親自將年菜送到長輩們手中，為他們送上春節的喜氣與歡愉。

看著長輩們因委員們的到來而展現出開心的笑容，委員們也感到無比的滿足。我們相信，這 700 元的年菜不僅僅是幾張鈔票，更能帶給長輩們些許的溫暖及幸福感。但這個社會上人與人之間彼此的關懷與愛心，卻不會因為任何困難而消失。我們相信只要願意持續付出，就能讓社會變得更加溫暖及美好，為永續社會願景貢獻一己之力。





支持小草書屋陪伴兒少，濡染弱勢教育的種籽

華城電機透過具體行動支持當地教育，投入資源於生活情況較需要幫助的孩童們，期望能夠為他們建立較完整的學習發展。2023 年，華城志委會擴大捐助對象，新增隸屬於台灣城鄉永續關懷協會的「小草書屋」。

華城電機攜手財團法人台北市許憲樑社會福利基金會，共同支持小草書屋，讓它能夠繼續提供及時的陪伴和學習指導，並擁有足夠的經費支持。孩子們可以感受到愛，並探索生命中的正向力量和陽光。我們希冀透過陪伴這些孩子，給予這些孩童必要的援助，一起創造夢想，並給他們改變未來的力量！就像小草一樣，只要有夢想的滋潤，有一天它也會開出繽紛的花朵，成為城市中的美景。

2023 年捐助弱勢孩童課後輔導 (公益團體小草書屋) 20,000 元 ▶



小草書屋介紹：

小草書屋的服務對象是來自三峽和大溪當地國民小學的高關懷家庭的孩子。這些孩子往往因為家庭問題，如家暴、父母藥物濫用、低收入、單親家庭、隔代教養等，從小就缺乏良好的家庭互動和教育環境，對他們的身心靈發展造成不良影響。

小草書屋透過輔導轉介制度，提供課後功課輔導、共餐和多元課程學習。對於學業成績較差的孩子，書屋還開設了當地職業達人的職業探索課程，讓他們有機會發現自己的專長，培養自我照顧能力，並希望有朝一日能夠回饋社會，幫助更多有需要的人。這樣的幫助不僅能夠降低孩子們遊蕩和走向歧途的風險，同時也有助於減少將來可能的犯罪機率。





攜手食物銀行助弱勢家庭， 實現教育均等機會

華城電機與善興食物銀行共同攜手為「台灣無飢餓」的目標努力，治理響應 SDGs 的消除飢餓目標。我們期望透過持續的善心挹注，不僅響應食物銀行的義舉，也幫助更多孩子安心就學，實現教育的均等機會，並讓愛與善行在社會上產生正向的循環。

善興食物銀行由相關公益團體於桃園市中壢區東興國中成立，旨在幫助弱勢家庭的孩子們能夠三餐溫飽，安心地專心學習。志委會在了解了「善興食物銀行」的實際運作模式和管理方式後，也考慮到食物銀行所需的物資。因此，志委會捐贈了一批物資，希望這些物資能夠確實幫助到需要的孩子們，讓他們能夠安心就學，快樂地成長。



攜手勵馨基金會終結性暴力， 共創性別公義

華城電機長期關注性別平等，透過捐款和議題倡議，致力於塑造多元價值的社會，並努力營造友善支持的環境，以協助性別受害者踏上新生活。志工委員會積極回應聯合國永續發展目標第五項指標，與許憲樑基金會共同捐助勵馨基金會，以終止性別暴力、實現性別平權。

勵馨基金會每年服務約 2.5 萬人次，累計服務超過 31 萬人次，為性／性別暴力受害者提供全方位支持，包括親密關係／家庭暴力、性侵害與性騷擾防治、兒童與青少年陪伴、多重歧視性別暴力防治等服務，以滿足不同求助者的需求。我們希望能夠終止性別暴力、實現性別平權，為共創性別公義的社會改革努力，協助被害婦幼航向新生活世界貢獻己力。



參與有機農場維護活動， 共創綠色家園

華城志委會的 22 位成員和等家寶寶在小南灣有機農場舉辦了一場產地農事維護活動，目的是為了確保後續供應給育幼院的蔬菜水果是安全可靠的，讓育幼院的孩子們能夠平安健康地成長。

在更換裝備並聽取農場主人的種植注意事項後，我們分成兩組前往溫棚進行了今天的重點工作——蔬菜種植。我們種植了小白菜和青江菜，每位成員都細心地將培育盤中大約兩週大的小菜苗移植到土壤中。儘管大家偶爾需要站起來活動一下因為長時間蹲著會不舒服，但在短短的一個半小時內，大家都非常努力地完成了預定的工作進度。

這次活動不僅讓我們為育幼院的孩子們提供了新鮮健康的蔬菜，這種關懷和支持不僅鞏固了社區的凝聚力，也體現了我們對永續發展的承諾，為未來的世代創造了更綠色、更健康的環境。





產學合作－培育青年軟實力

華城電機致力於為未來人力資源佈局，於 2023 年持續響應桃園市政府「桃園『有頭鹿』青年職場實習計畫」，鼓勵學生利用暑期期間在職場中實習，拉近產學關係、協助青年學生從工作中建立正確的工作習慣及價值觀，以為未來正式踏入職場作充分的準備，有效發揮企業力量為整體社會的良質教育的永續目標貢獻一己之力。

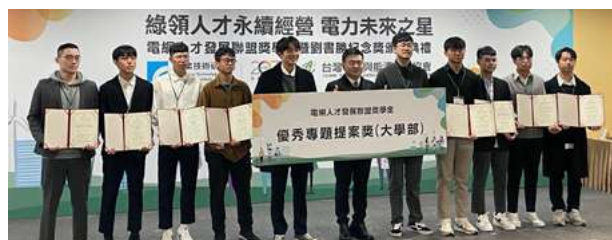
本計畫在華城電機的協助下，共培養了來自不同科系及學校的 8 名實習生，在「2023 年度青年職場實習暨公部門暑期工讀計畫成果分享競賽」中，經評審委員評選出青年職場實習計畫前三名及佳作，不僅讓不同領域的學生交流職場體驗，此計畫亦為政府、學校、企業、學生創造多贏局面。

2023 年度產學合作亮點專案：

1. 中原 / 元智 / 健行暑期實習結合青年職場實習計畫，2023 年 2 位實習生有 2 位入圍參加成果分享競賽，入圍學生佔 100%，並有 2 位實習成果發表得獎。
2. 中原 / 健行學期或學年實習：學習結束後有 2 位留任並轉正職，畢業後與職場無縫接軌。
3. 健行科技大學新南向國際專班－2023 年總共報到 4 位。
4. 健行科技大學產學攜手專班－2023 總共 13 位。

2023 年講座合作：

1. 桃園市青年局合作－桃園市青年事務局與華城電機合作舉辦職場體驗活動，讓學生深入了解智慧製造領域，為未來職業生涯做好準備。
2. 元智大學－分享智慧製造經驗，展現從傳統重電產業到科技領先企業的轉型之旅。





攜手電網人才發展聯盟， 培育新世代電力人才

華城電機長年重視人才發展培育，亦會透過深入大專院校，除了能實際了解學生學習狀況之餘，並以巡迴講座形式，宣揚企業文化、價值觀以及職業發展和就業機會，將企業與校園做最有效的合作。華城電機參與了工研院所成立的「電網學校暨人才發展聯盟」，以因應再生能源發展所帶來的挑戰，提升電力與電網領域的人才需求。2023 年，人資部代表本公司前往中原大學參與「電網人才發展聯盟下半年的校園巡迴講座」，透過分享專業知識、產業趨勢及實用技能，我們希望能夠幫助學生更深刻地了解知識的實際應用，並擴展他們的學術視野。技術處李紹利處長代表擔任優秀專題提案獎頒獎人，鼓勵所有年輕世代能夠持續投入電力產業。

活動由目前在台灣電力與能源工程協會擔任秘書長，亦曾是華城企業大學第一屆講師的李俊耀教授開場為活動拉開序幕。本活動內容豐富並在學生的熱烈參與下獲得許多正面效益，活動首先由人資部帶來了公司簡介和產業趨勢的分享；會後我們也替學生們安排與工研院電網管理與現代化策略辦公室代表的交流活動，讓學生們亦猶未竟。希望透過這些校園巡迴講座，深化學術與產業合作，能夠吸引更多的優秀學生加入電力產業的行列，共同為電力產業的發展注入新的活力與希望。



華城電機 × 華城電能 認養台灣黑熊

華城電機一向致力於永續發展，倡議支持以台灣黑熊為主要對象的「動物認養計畫」，以實際行動支持生態保育，展開華城電機的生物多樣化之旅。這項動物認養計畫不僅僅是關於台灣黑熊的保護，更是我們對於永續發展目標的實

踐。透過保護野生動物，我們為實現聯合國永續發展目標中的「生物多樣性保護」目標做出了自己的貢獻。同時，我們的行動也反映了對於永續發展目標中的「負責任消費與生產」的承諾，通過支持生態友好型的倡議，促進更可持續的生活方式。我們深信企業的成功與社會與環境的健康息息相關，透過參與動物認養計畫，我們承諾將持續致力於生態保護，為建立更美好的未來貢獻自己的力量，與各方攜手共同創造一個更加和諧與永續的世界。



認養南投竹山竹林一公頃

全球暖化造成的氣候異常，已讓環境永續的課題成為國際關注的重點，在國內政府為達成 2050 淨零排放的目標下，各大企業紛紛投入資源展開行動，華城電機也與各家企業站在同一艘淨零航艦上破碳前行，與台新證券、中強光電、台亞半導體、佳世達、英業達等公司共同「契作竹林」，集結眾人力量，推動 ESG 不遺餘力，為企業投入永續發展翻下新頁。

「契作竹林」主要透過與南投縣政府的合作形式於竹山鎮開展契作行動，此契作之所以選擇竹林，不外乎為竹林優異的固碳能力將有助減緩溫室效應，能對環境保護帶來貢獻之外；亦可傳達契作對增加農民、原民的工作機會及收入提供助益；也同時彰顯出公司治理階層積極回應利害關係人對於環境永續的期待。

台灣擁有約 20 萬公頃的竹林，得天獨厚的氣候條件使其具有優越的碳吸存能力，比一般樹林高出 3～6 倍。以孟宗竹每公頃栽培 8 千支為例，每年可達到約 47.36 噸的碳吸存效果，遠超過一般樹林每公頃 7.45~14.9 噸的水平。此外，竹林契作行動不僅預防了自然碳排放，還有潛力透過創新的製程技術將竹子轉化為天然纖維複合材料 (NFC)。這種材料可以替代高碳排放的塑料等材料，並應用於 3C 資通訊產品的包材或機殼製造中，有助於降低產品的碳足跡。尤其是考慮到台灣在全球資通訊產業鏈的重要地位，面對歐盟預定於 2026 年實施的碳邊境關稅，善用竹林資源將有助於提升台灣相關產業的出口綠色競爭力。

財團法人台北市 許憲樑社會福利基金會

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

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

2023 年度許憲樑社會福利基金會公益慈善活動執行內容

- 2023 年捐助等家寶實社會福利協會「安心水果認養專案」\$20,000
- 2023 年贊助財團法人伊甸社會福利基金會 \$34,800
 - (1) 人生一哩路 新光來照顧
 - (2) 郵您傳愛 為學童的未來加點力
 - (3) 順愛出航 億啟飛揚
- 2023 年捐助華山基金會公益年菜 \$30,000
- 2023 年捐助勵馨基金會多陪一哩路計畫 \$10,000



▲ 2023 年度獎助學金頒獎 1 位 \$20,000
(至今已有 95 位學生受惠)



▲ 2023 年度家扶中心持續認養 4 位兒童
\$48,000



▲ 獲獎同學參加總公司中壢廠的月會，並分享自己的期許以及對華城電機的了解

2023 年度捐助先天性成骨不全症關懷協會辦理「112 年度〈走出角落、迎向陽光〉成骨不全症者及家長休閒暨棒球體驗之旅

這次活動共有 48 位病友和 64 位家屬參加，透過兩天的休閒體驗，為他們提供了暫時的舒緩和能量補充。在休閒活動中，家長們互相分享照顧經驗，讓關懷與愛不斷傳承。值得一提的是今年的特別活動是帶領病友們體驗打棒球，這對他們來說是一個遙不可及的夢想。協會組織了一場棒球體驗之旅，通過這次活動，不僅加深了親子間的情感連結，還讓病友們實現了棒球夢想。在專業教練的指導下，32 位病友接受了基礎訓練後，與陪同一起上場參與比賽，讓他們享受到了圓滿快樂的棒球時刻。



▲ 2023 年 11 月贊助陽光基金會 2024 年桌曆 \$100,000



▲ 2023 年贊助家扶基金會愛心園遊會 \$20,000

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

華城電機志工委員會 2023 年年度計畫

1月 - 參與家扶基金會兒童認養 - 捐助華山基金會獨居老人年菜 	2月 舉辦全集團員工「相對捐」公益捐助活動	3月 - 參與桃園市政府造林活動 - 協助製作創世手工藝品活動（台中、高雄地區） - 舉辦台北地區捐血活動 - 捐助弱勢孩童課後輔導活動（公益團體小草書屋）	4月 - 捐贈創世植物人拍背板 - 號召全集團第一次淨灘活動 - 號召全集團草漯沙丘海洋生態淨灘活動 - 捐助及協助等家寶寶無毒水果活動 - 舉辦華城電能舊社公園植樹活動
5月 捐助三民國小排球隊設備	6月 號召發票勸募活動 	7月 - 協助製作創世手工藝品活動（桃園、台北地區） - 捐助預防家庭暴力及消弭性侵害活動（勵馨基金會）	8月 - 捐助桃園市弱勢孩童營養午餐或食物銀行 - 參與台北物資捐贈暨倉庫整理活動 - 號召全集團第二次淨灘活動 
9月 號召舊鞋救命活動 	10月 無 	11月 - 捐助家扶園遊會及協助義賣 - 參與聖誕紅製作及街頭義賣活動（創世）	12月 - 號召二手衣物捐贈活動 - 舉辦觀音區掃街活動

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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

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 ^註	關於華城電機	P. 18
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體 ^註	報告邊界與範疇	P. 9
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人 ^註	報告書概況與發行頻率 報告邊界與範疇 聯絡資訊	P. 9 P. 9 P. 10
GRI 2-4	資訊重編 ^註	水資源管理	P. 83
GRI 2-5	外部保證／確信 ^註	報告書主要負責單位及品質管理方式	P. 10
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續供應鏈	P. 63
GRI 2-7	員工	就業機會多元豐富	P. 92
GRI 2-8	非員工的工作者	就業機會多元豐富	P. 92
GRI 2-9	治理結構及組成	公司治理政策與方針	P. 48
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	多元董事會成員	P. 49
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P. 50
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	風險管理	P. 54
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P. 54

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書主要負責單位及品質管理方式	P. 10
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P. 50
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	風險管理部暨法務室	P. 55
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	進步的治理團隊	P. 50
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	進步的治理團隊	P. 50
GRI 2-19	薪酬政策	董事會薪酬與永續績效之連結 不當利益之獎金索回政策	P. 52
GRI 2-20	薪酬決定流程	薪資報酬委員會	P. 52
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬與福利	P. 94
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	關於華城電機 永續承諾及策略	P. 18 P. 22
GRI 2-23	政策承諾	公司治理政策與方針 能源管理 注重人權的職場	P. 48 P. 76 P. 90
GRI 2-24	納入政策承諾	道德價值與從業行為 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	P. 56 P. 57
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	風險管理	P. 54
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	道德價值與從業行為	P. 56
GRI 2-27	法規遵循	法遵教育成效	P. 58
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會的會員資格	P. 46
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P. 11
GRI 2-30	團體協約	華城電機雖無成立工會，但致力於推動勞資溝通與互相尊重	-

註：不得使用省略理由

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程 ^註	關注議題重大性分析	P. 13
GRI 3-2	重大主題列表 ^註	重大主題列表 2023 年重大主題變動情形	P. 14 P. 15
GRI 3-3	重大主題管理	關注議題重大性分析	P. 13

註：不得使用省略理由

揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
財務績效			
GRI 3-3	重大主題管理	經濟績效	-
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P. 41
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	薪酬與福利	P. 94
GRI 201-4	取自政府之財務補助	取自政府之財務補助	P. 42

供應鏈管理			
GRI 3-3	重大主題管理	永續供應鏈	-
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	P. 66
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 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商風險評估	P. 66
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	-

揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
人才培育與招募			
GRI 3-3	重大主題管理	人才培訓管道	-
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培訓管道	P. 101
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	人才培育亮點介紹	P. 103
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. 101
職業健康與安全			
GRI 3-3	重大主題管理	職業安全衛生	-
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P. 106
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業健康服務 承攬商職安衛管理 積極防範職業災害	P. 108 P. 113 P. 116
GRI 403-3	職業健康服務	職業健康服務	P. 108
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生管理系統	P. 106
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生之工作者訓練	P. 115
GRI 403-6	工作者健康促進	工作者健康促進	P. 110
GRI 403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	承攬商職安衛管理 積極防範職業災害	P. 113 P. 116
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P. 106
GRI 403-9	職業傷害	職業傷害	P. 121
GRI 403-10	職業病	職業病	P. 123

揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
社會公益			
GRI 3-3	重大主題管理	社會關懷	-
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷	P. 124
職場平等與多元化			
GRI 3-3	重大主題管理	職場平等多元	-
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	多元董事會成員 就業機會多元豐富	P. 49 P. 92
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬與福利	P. 94
能源與溫室氣體管理			
GRI 3-3	重大主題管理	能源管理	-
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	組織內部的能源消耗量	P. 77
GRI 302-3	能源密集度	組織內部的能源消耗量	P. 77
GRI 302-4	減少能源消耗	減少能源消耗	P. 79
GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	減少能源消耗	P. 79
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P. 78
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P. 78
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	P. 78
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	空氣品質管理	P. 82
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	空氣品質管理 空氣汙染防制	P. 82 P. 82

揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
氣候變遷因應			
GRI 3-3	重大主題管理		-
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷的風險及機會	P. 72
顧客服務			
GRI 3-3	重大主題管理	讓顧客滿意的服務	-
自訂主題	-	讓顧客滿意的服務	P. 68

一般主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
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. 94
GRI 204：2016 採購實務			
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	綠色採購與在地採購	P. 64
GRI 207：稅務 2016			
GRI 207-1	稅務方針	稅務方針、治理與風險管理	P. 43
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務方針、治理與風險管理	P. 43
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	與稅務相關議題利害關係人之溝通方針	P. 45
GRI 406：2016 不歧視			
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無相關情事	-
GRI 408：2016 童工			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無相關情事	-
GRI 409：2016 強迫或強迫勞動			
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無相關情事	-

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

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

溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料

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

範疇一	總排放量 (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	713.98	0.04729	SGS 台灣檢驗科技股份有限公司	本數據為內部計算，預計於 2025 年取得 ISO 14064-1 驗證。
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	8534.83	0.56533	SGS 台灣檢驗科技股份有限公司	本數據為內部計算，預計於 2025 年取得 ISO 14064-1 驗證。

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) 消耗的總能源 (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) 54,350.76913GJ (2) 94% (3) 0
有害 廢棄物 管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物產生量與回收百分比	定量	公噸 (t) , 百分比 (%)	本年度暫不揭露
	RT-EE-150a.2	報導期間的洩露事件次數、總量與補救回收量	定量	數量, 公斤 (kg)	無發生過廢棄物洩漏事件 0 公斤 (kg)
產品安全	RT-EE-250a.1	發佈召回的數量與召回的總數量	定量	數量	0 次
	RT-EE-250a.2	因關於產品安全的法律訴訟而造成的金錢損失總額	定量	財務報告	0 元
產品生命 週期管理	RT-EE-410a.1	含有 IEC 62474 列管物質的產品，其營收占總營收之比例	定量	按收入計算的百分比 (%)	不適用
	RT-EE-410a.2	產品符合能源之星標準，其營收占該類別產品全部營收之百分比	定量	按收入計算的百分比 (%)	不適用
	RT-EE-410a.3	再生能源相關產品及高效率能源產品之總營收	定量	財務報表	暫無統計數據
採購	RT-EE-440a.1	說明使用關鍵材料的風險管理	討論與分析	無	詳見 供應商斷鏈風險應對策略
商業道德	RT-EE-510a.1	說明關於 (1) 貪腐賄賂 和 (2) 反競爭行為的政策及預防做法	討論與分析	無	2023 年度無相關情事
	RT-EE-510a.2	因貪腐賄賂相關的法律訴訟而造成的財務損失總額	定量	財務報表	0 元
	RT-EE-510a.3	因反競爭行為相關的法律訴訟而造成的財務損失總額	定量	財務報表	0 元

獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

華城電機股份有限公司 2023 年永續報告書

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

法國標準協會與華城電機股份有限公司(以下簡稱華城)為相互獨立的實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(v3)及GRI永續報導準則(GRI Standards)，對華城2023年永續報告書進行評估。

查證範圍

華城電機股份有限公司負責按所宣告之永續報導準則，公正地在永續報告書中對台灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

艾法諾國際(股)公司負責：

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

查證標準

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

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則

查證方法

- 針對公司報告及其相關 AA1000 保證標準(v3)中描述有關包容性、重大性、回應性與衝擊性原則的流程管理進行審查。
- 該報告採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。



- 針對管理團隊進行訪談以確認利害關係人的溝通與回應機制，然而，我們並不直接接觸外部利害關係人。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談華城的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 訪談與永續發展管理、報告撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 與本報告編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

華城透過利害關係人議合所關注之議題，確認這些關注議題對經濟、環境和社會的衝擊程度，最後將所鑑別出重大主題納入本報告書中進行資訊揭露，以供所有利害關係人評價與決策。報告中已公正地報告與揭露環境、社會、經濟和公司治理的訊息，足以支持適當的策略、目標、標準與績效的達成。未來可持續改進利害關係人鑑別機制，蒐集並瞭解利害關係人合理期望與利益。

重大性

華城已公布相關資訊使利害關係人得以對該公司的治理與績效進行判斷，並規劃發展及實施重大性議題決策機制，以聚焦與該公司永續發展之重大議題。未來可持續改進重大主題鑑別機制，以利揭露具重大意義之永續資訊。

回應性

華城已發展並實施利害關係人回應機制，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評核目標等，且與利害關係人進行溝通議合，並盡力執行符合利害關係人的期待之管理方針與監控績效。未來可持續提升揭露資訊之深度與廣度，提供充分且具比較性的報導內容。

衝擊性

華城已針對所做出的各項永續發展行動產生之重大衝擊，採取風險與機會之監控、量測；辨識各項風險與機會擬定行動計畫，以有效管理、持續改善、溝通當責性及展現永續績效。未來可持續透過量化或貨幣化的衡量資訊來呈現其營運對整體環境的衝擊。





◆ GRI 永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書一般揭露與特定揭露內容及重大主題之必要管理方針揭露，已依循GRI永續報導準則(GRI Standards)之要求。未來可持續揭露各據點資訊，完整呈現組織營運與其永續性脈絡。

意見聲明

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就華城所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「華城電機股份有限公司2023年永續報告書」內容，對於華城的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關華城2023年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

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

責任

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

以上，謹代表「法國標準協會」

Patrick Ni

Patrick Ni

認證與評鑑部門 理事

2024年05月22日

艾法諾國際股份有限公司－臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓
電話：+886 3 2208080，傳真：+886 3 2204866，網址 <http://www.asia.afnor.org>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-F31PD

afnor
GROUPE



Independent Assurance Statement

FORTUNE ELECTRIC CO., LTD.'s 2023 SUSTAINABILITY REPORT

AFNOR GROUP was established in 1926. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This verification work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR Group hereby provides a summary of FORTUNE ELECTRIC CO., LTD.'s Sustainability Report of 2023 (hereinafter referred to as "the Report") but was not involved in any way in its preparation.

AFNOR Group and FORTUNE ELECTRIC CO., LTD. (hereinafter referred to as "FE") are independent entities. AFNOR ASIA LTD., was commissioned by FE to conduct the assessment and assure the Sustainability Report of 2023 was in accordance with AA1000 Assurance Standard (v3) and the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards).

SCOPE

FORTUNE ELECTRIC CO., LTD. is responsible for reporting fairly on the economic, environmental and social aspects of operating activities and performance of Taiwan operating sites in sustainability reports in accordance with the declared sustainability reporting standards.

AFNOR Asia is responsible for:

1. Evaluating the accordance of the Report with the Type 1 of AA1000 Assurance Standard (v3) based on the AA1000 Accountability Principles (2018). The reliability verification of the revealed sustainability performance information and data was not included. The verification scopes include sustainability issues, response mechanism, performance information, management systems of information, and the processes of materiality evaluation and stakeholder participation.
2. In accordance with the GRI Standards, we verified the statement options and material topics disclosed in the report compiled by FE.

REFERENCES

The scope of the assurance includes an assessment of the source adequacy of specific performance information and an assessment of adherence to the following reporting criteria :

- AA1000 Accountability Principles (2018)
- GRI Standards



METHODOLOGY

- The inclusivity, materiality, responsiveness, and impact in the Report were assessed according to the principles of management process against AA1000 Assurance Standard (v3).
- The report is reported in accordance with the GRI Standards, and the content of the report is reviewed for general disclosures and specific topic disclosures that comply with the GRI Standards.
- The mechanism of communication and response to the interest of stakeholders was verified through discussion and interview with the management team, however, the assessment team did not make any direct contact with external stakeholders.
- The qualitative and quantitative information produced, collected, and disclosed by the Report was reviewed through a validated sampling plan.
- The documents, materials and information related to the report were examined and reviewed by interviewing the responsible persons of each group of FE.
- Interviews with members of the organization related to sustainable development management and report writing, including representatives of all levels and departments.
- All documents, data and information related to the preparation of this report were checked by the verification team through interviews with relevant personnel.
- Check the sufficiency and completeness of supporting materials and evidence for the content of the report.

CONCLUSION

◆ AA1000 Accountability Principles

Inclusivity

FE has discussed issues of concern through stakeholders, confirmed the impact of these issues on the economy, environment and society, and finally incorporated the identified materiality themes into this report for information disclosure for all stakeholders to evaluation and decision-making. The report has fairly reported and disclosed environmental, social, economic and corporate governance information to support the achievement of appropriate strategies, goals, standards and performance. In the future, the organization will continue to improve its stakeholder identification mechanism to collect and understand their reasonable expectations and interests.





Materiality

FE has published relevant information so that stakeholders can judge the company's governance and performance, and plan to develop and implement a decision-making mechanism for materiality issues to focus on materiality issues related to the company's sustainable development. In the future, the organization will continue to improve the identification mechanism of materiality issues to facilitate the disclosure of materiality sustainable information.

Responsiveness

FE has developed and implements a stakeholder response mechanism through communication channels, clearly announces various relevant policies, norms, codes, evaluation objectives, etc., and regularly communicates and discusses with stakeholders, and strives to implement and monitor compliance with stakeholder requirements. Expected management policies and performance goals. In the future, the organization will continue to improve the depth and breadth of disclosure information and provide sufficient and comparative reporting content.

Impact

FE has adopted the monitoring and measurement of risks and opportunities in response to the materiality impacts of various sustainable development actions taken; identified various risks and opportunities to formulate action plans to effectively manage, continuously improve, and communicate with the current situation. Responsible and demonstrate sustainable performance. In the future, the organization will continue to present the impact of its operations on the overall environment through quantitative or monetized measurement information.

◆ Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards

Based on the results of the review, we confirmed that the general disclosure and specific disclosure content of the report and the necessary management policy disclosure of major topics have complied with the requirements of GRI Standards. In the future, the organization will continue to disclose information about each location to fully presenting the organization's operations and its sustainability context.

ASSURANCE OPINION

Afnor Group has developed a complete sustainability reporting assurance standard based on the verification guidelines of the AA1000 Assurance Standard (v3) and the GRI Standards. Based on the sufficient evidence provided by FE and the facts seen during on-site verification, we adhere to the principle of fairness and issue a statement on the global sustainability reporting standards followed by the organization.



In our opinion, the information and data presented in the Report by FE provides a fair and balanced representation. We believe the focuses on economic, social, and environmental matters in FE in 2023 are well represented.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a moderate level. The scope and methods are as described in this statement.

LIABILITY

This assurance statement is intended for the use of FORTUNE ELECTRIC CO., LTD. only. AFNOR is not responsible for any other uses. Our responsibility is only based on the scope and methodology described, and to provide stakeholders an independent assurance statement.

For and on behalf of AFNOR :

Patrick Ni

The Director for Certification and Assessment
May.22.2024



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-F31PD

AFNOR Asia Ltd.—20F, No. 102, Chung Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel. : +886 3 2208080, Fax : +886 3 2204866, <http://www.asia.afnor.org>



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 | 03-452-6111

網 址 | www.fortune.com.tw

