



華立企業股份有限公司

ESG永續報告書

WAH LEE INDUSTRIAL CORP ESG REPORT



目錄

CHAPTER 0	關於本報告書		4	
	經營者的話		5	
	2021 年 ESG 績效亮點		6	
CHAPTER 1	永續發展管理架構	1.1	永續發展策略	9
		1.2	利害關係人議合	11
		1.3	重大主題鑑別	12
CHAPTER 2	公司治理	2.1	公司簡介	17
		2.2	營運績效	19
		2.3	公司治理	20
		2.4	客戶服務管理	24
		2.5	供應鏈管理	25
CHAPTER 4	永續環境	4.1	水資源管理	42
		4.2	能源管理	43
		4.3	溫室氣體管理	44
		4.4	原物料與廢棄物管理	45
	專欄		國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」	46
	專欄		國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 -1 銀 2 銅	48
CHAPTER 5	友善職場	5.1	人才結構	54
		5.2	員工福利	58
		5.3	人才培訓	61
		5.4	職業安全與健康	62
CHAPTER 3	風險管理	3.1	品質保證	30
		3.2	客戶隱私	32
		3.3	風險管理	33
		3.4	法令遵循	37
CHAPTER 6	社會共榮			66
	附錄	附錄一	GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	72
		附錄二	臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(第四條第四項)	83
		附錄三	永續會計準則 SASB 對照表	83

CHAPTER

0

關於本報告書
經營者的話

2021年ESG績效亮點



關於本報告書

編輯原則

本報告書為華立企業股份有限公司（以下簡稱華立、本公司）所發行之第一本永續報告書。本報告書依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative）發行之 GRI 準則（GRI Standards），且依循核心選項（Core）作為本次永續報告書揭露之原則，並透過實質性且有效分析模式鑑別利害關係人最為關注之永續發展主題，透明揭露各項 ESG 管理方針，回應及行動的績效資訊；亦參考聯合國永續發展目標（SDGs）作為報導原則，最終經由本公司之 ESG 編輯小組成員內部審核後發行。

範疇與來源

本報告書範疇涵蓋本公司 2021 / 1 / 1 至 2021 / 12 / 31 之資訊，本年度為首次發行，未來將每年定期發行永續報告書，並同時公開節錄於公司網站。本年度以 ESG（Environmental, Social and Governance, ESG）概念串聯聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）建構報告書章節架構，向利害關係人呈現永續經營努力與成果。

重大營運變更

本公司長期穩健發展，因此於報告書期間無重大之營運變更，包含規模、結構、所有權與供應鏈。且本報告書為首度發行，所以並未有資訊重編和報導改變之情形發生。

報告發行時間

此為華立編製的第一本永續報告書，本公司將於每年定期發行「永續報告書」。

上一本發行版本：首度發行

現行發行版本：2022 年 9 月發行

聯絡方式

若您對本報告書有任何建議或疑問，歡迎您以下列方式與我們連繫。

單位 | 華立企業股份有限公司 投資人關係部 呂淑甄小姐

地址 | 高雄市前金區中正四路 235 號 10 樓

電話 | 07-2164311Ext. 27093

傳真 | 07-2512208

公司網址 | <https://www.wahlee.com/ZH>

經營者的話

席捲全球逾兩年的新冠疫情，深深影響人類的生活型態，也為企業的經營帶來諸多威脅。在充滿挑戰的營運環境中，我們始終懷抱謙卑樂觀之心，以具有創意及彈性的運作模式，在兼顧環境永續的前題下，掌握新科技及疫情促帶的新契機。

2021 年全體同仁以強大韌性面對國內外疫情的延燒，及塞港缺料等不確定因素的干擾，積極迎向 5G、AI、高效能運算、電動車等新興科技帶來的商機，與疫情帶動的宅經濟需求，營收一舉突破 700 億大關，在天下雜誌「台灣兩千大企業調查」，名列服務業第 33 名，在半導體企業 100 強中也挺進第 17 名。同時在「創新產品與服務」的績效展現上，較前一年成長 143%，透過已建置的「新事業規劃」平台，適時配置足夠資源，持續優化產品創新與服務的成果，朝「世界整合性科技領域的領導通路商」目標前進。

氣候變遷提醒人們不可忽略地球的反撲力量，淨零碳排已是歐美各國必走之路，台灣邁向 2050 年淨零排放的五大路徑之一，即持續擴大再生能源的投入，華立在太陽光電、風電及儲能各領域的耕耘無役不與，至 2021 年已建置太陽能電站 54MW，貢獻減碳排放量達 26,000 噸。集團建置的屋頂太陽能電站工程，2021 年榮獲國家級 PV 最高榮譽，太陽光電系統光鐸獎殊榮肯定，並獲頒高雄市光電智慧建築標章一銀二銅之認證。同步設立太陽能產業合作平台，歡迎投資者、用電大戶及開發商運用此平台共創多贏，一起壯大台灣在綠電的建置規模，建立綠色環保家園，致力形塑對地球更友善的生態環境。

華立對打造優質職場及塑造幸福企業不遺餘力，自 2014 年以來，年年被列入台灣證交所「臺灣高薪 100 指數」成分股，不論是全體員工或非主管階員工平均薪資，在電子通路業都是名列前茅。員工持股信託 (ESOP) 更是領先業界實施近 20 年，ESOP 的持股已是公司前十大股東，讓同仁共享經營的成果，也為員工的退休生活多一層保障。每年定期提供的員工健康檢查，依年齡、性別規劃最適的健檢項目，並請專業醫師提供報告諮詢和安全衛生教育訓練。近年面臨疫情的衝擊，特成立跨部門防疫小組，確保同仁的健康獲得保護及公司營運不中斷。

公司在經濟、環境及友善職場的努力有目共睹，對於文化教育及社會公益的參與也不落人後，曾先後捐贈中山大學國際研究大樓華立廳及高雄市圖書總館華立廳。多年來亦定期捐助大學院校獎助學金，資助清寒優秀學生安心求學，並持續贊助文教與慈善基金會，且積極加入各公協會，為產業的技術升級投入心力。華立協助中山大學建置「醫學教學大樓」，嘉惠高屏東澎民眾的醫療福祉，平衡南北醫療。2021 年首次贊助中國材料科學學會及工研院

材化所舉辦「華立創新材料大賽」，鼓勵學子投入材料創新領域，共有 20 所來自全國各頂尖大學及科技大學由教授領軍組隊參加，帶動高等教育前瞻材料創新應用之風氣；本屆參賽作品創歷年之冠，得獎作品創意十足，期盼學界的研究能量聚沙成塔，挹注台灣高科技產業發展。

50 餘年來，華立掌握前瞻科技新知、精確體察商機，先後協助建立起台灣的複合材料、ICT 所需的工程塑膠、印刷電路板、半導體、光電、綠能之產業，歷程中與供應商建立長期良好的關係，並與客戶攜手開拓全球市場創造佳績，未來也將戮力抓住產業浪頭開創新局，並與各利害關係人持續溝通，落實我們在公司治理、環境、友善職場及社會參與各層面的永續承諾。



董事長：張瑞欽

執行長：張尊賢

2021年 ESG 績效亮點



至 2021 年已累計建置太陽能電站 **54MW**，貢獻減碳排放量達 **26,000 噸**

溫室氣體排放強度較 2020 年減少約 **0.1955 公噸 CO₂e/ 仟萬元** (約 23.3%)

用水溫室氣體排放量較 2020 年減少約 **0.2965 公噸 CO₂e**(約 25.1%)

汽油及柴油整體溫室氣體排放量較 2020 年減少約 **67.95 公噸 CO₂e**(約 4.5%)

產生之廢紙經處理後，**轉化為再生紙供二次使用**，以落實循環經濟之永續目標

子公司國軒科技榮獲第八屆國家級 PV 最高榮譽「**太陽光電系統光鐸獎 - 優良系統獎**」殊榮肯定

子公司國軒科技榮獲**高雄市光電智慧建築標章認證**，分獲 **1 銀 2 銅**的認證肯定

獲高雄國稅局頒發「**使用電子發票績優營業人**」表揚，2020 年開立 **2.1 萬張**雲端發票，減少碳排放量 **8,400 公克**



2020 年及 2021 年連續捐贈中山大學建置「**醫學教學大樓**」各 340 萬，累計捐助 **680 萬**，2022 年將持續捐贈

捐助 **306 萬**予大學院校獎助學金，資助清寒優秀學生安心求學，並持續贊助文教與慈善基金會，帶動社會善良風氣

贊助 188 萬予材料學會及工研院材化所舉辦「**華立創新材料大賽**」，帶動高教前瞻材料創新應用之風氣

年年入選「**臺灣證券交易所銳聯臺灣高薪 100 指數**」成份股，全體員工或非主管階員工平均薪資，在電子通路業**名列前茅**

員工持股信託 (ESOP) 領先業界實施近 20 年，**ESOP 的持股已是公司前十大股東**，為員工的退休生活多一層保障

每年定期實施員工健康檢查，並請專業醫師提供報告諮詢。2021 年在疫情嚴峻下，仍有 **249 人次完成年度健康檢查**

聘請**專科醫師及護士人員**，定期到公司進行**健康管理服務**，以創造健康職場環境

響應政府共同抗疫，特成立**跨部門防疫小組**，確保同仁的健康獲得保護及公司營運不中斷



天下兩千大企業調查服務業排名第**33名**、半導體 100 強排名第**17名**、服務業最賺錢公司排名第**44名**

中華徵信所「**台灣地區大型企業排名 TOP 5000**」，電子零組件批售業排名第**8名**

榮獲 3 家半導體及高科技客戶頒發「**傑出策略伙伴**」殊榮、並獲 3 家日本及台灣供應商頒發「**卓越開發貢獻伙伴**」獎項

入選「**臺灣指數公司特選高股息低波動股價指數**」成份股，對股東投資者長期穩定配息，樂於分享經營成果

集團合併營收站上 **700 億元大關**、年成長率近 **20%**，合併稅後淨利達 **31 億元**、年增勁揚近 **52%**，雙雙締造佳績

創下**每股盈餘 12.05 元、現金股利 6.8 元**，雙雙寫下公司上市以來的新高

創新產品與服務的營收實績較 2020 年度**成長 143.4%**，**達成率 120.2%**，已顯現相當成效

設置公司治理主管，以**強化董事會運作**

董事會績效自評結果**特優**，薪酬及審計委員會自評結果亦為**特優**，有效增進董事會職能

獲經濟部頒發 2020 年度「**進出口貿易績優會員**」，促進國際貿易發展



CHAPTER

1

永續發展
管理架構

永續發展 管理架構

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別

1.1 永續發展策略

本公司尚未設置永續委員會，考量公司永續發展運作，已規劃成立，藉以統籌中長期永續發展的策略方向。本公司董事會未授權管理階層負責 ESG 面向的議題，但仍依據組織分工，執行 ESG 相關議題。

1.1.1 利害關係人溝通情形

本公司非常重視與利害關係人溝通，日常運作公司相關單位與利害關係人經常溝通外，在公司網站上設置有服務窗口聯絡資訊，以及公開資訊觀測站依法公告營收、財務資訊、重大訊息等，做為利害關係人與公司的溝通管道，且設有專責人員管理，並依產品資訊、尋求業務往來、投資人服務、工作機會、ESG 等類別分送至業務權責單位進行處理及回應。本公司 2021 年度各利害關係人溝通情形於 2022 年 2 月 17 日向董事會報告。

利害關係人	關心議題	溝通機制	溝通頻率	對應章節
政府 主管機關	<ul style="list-style-type: none"> • 有關環境保護的法規遵循 • 社會經濟法規遵循 • 間接經濟衝擊 • 顧客的健康與安全 • 空污 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在與政府面對面座談或以書面問卷溝通政策時，勇於反饋產業界之心聲，以提昇國家競爭力。 2. 提出產業界意見，供政府在制定環境保護與社會經濟法規時之參酌。 3. 積極參與產官界的重要橋樑，即各學協會與工會的活動及運作，與半官方機構建立交流與合作。 4. 設置聯絡窗口，與主管機關維持良好關係。 	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 二、公司治理 三、風險管理 四、永續環境
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 資訊安全 • 勞資關係 • 社會經濟法規遵循 • 員工多元化與平等機會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過內部網頁及 E-MAIL 將相關訊息即時傳遞予員工。 2. 舉辦員工說明會，建立公司與員工溝通及政策宣導說明之機制。 3. 員工持股信託 (ESOP) 委員會每月都會在內網公告投資組合績效及持股信託規模與參加人數，並適時向員工召開實體或線上的溝通說明會。 4. 設有員工反應信箱，員工可以在任何時間提出意見，轉由專人直接處理，保護員工權益。 	定期 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 二、公司治理 三、風險管理 五、友善職場
客戶	<ul style="list-style-type: none"> • 資訊安全 • 風險管理 • 客戶隱私 • 客戶服務管理 • 行銷與標示 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經由實地拜會、電話溝通及 E-MAIL 往來，蒐集客戶產品與服務需求，滿足客戶端一站購足。 2. 藉由遍佈全球各地的營運據點，為客戶建立國際性的服務規模，並協助尋找下游出口。 3. 具專業背景的營業人員，配合供應商的技術支援，為客戶開創產品或服務的新應用，並結合公司優異的物流、金流協助，擴大客戶營業範疇。 4. 客戶可透過電話、E-MAIL 或面談方式等多元管道，向各地的窗口申訴並記錄在客訴處理表做為後續追蹤之依據。 	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 二、公司治理 三、風險管理

永續發展 管理架構

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別

利害關係人	關心議題	溝通機制	溝通頻率	對應章節
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 資訊安全 • 客戶隱私 • 風險管理 • 客戶服務管理 • 社會經濟法規遵循 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 藉由遍佈全球各地的營運據點，為供應商行銷材料及設備至全世界。 2. 經由互訪、電話及 E-MAIL 溝通，回饋市場第一手訊息，協同供應商共同研發及推動產品或服務的新應用。 3. 具專業及外語能力的營業人員，承接供應商在海外技術服務的需求，降低供應商在海外投入的資源。 	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 二、公司治理 三、風險管理
投資人	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 誠信經營 • 風險管理 • 社會經濟法規遵循 • 有關環境保護的法規遵循 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於公開資訊觀測站公告營收、財務報告及營運等重大訊息…等。 2. 於官網即時公佈營收、季報、法說資料、研究報告、業績新聞稿…等資訊。 3. 每月透過各大主流的紙本及電子媒體協助曝光公司營運現況及產業前景，投資人可藉此即時掌握公司的經營概況。 4. 經由實體或線上法說會與投資人溝通公司的營運現況及財務資訊。 5. 每年舉辦股東會，向所有股東說明報告事項、承認事項及討論事項。 6. 設有投資人信箱並有專人負責投資人關係的維繫。 	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 二、公司治理 三、風險管理 四、永續環境

永續發展 管理架構

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別

1.2 利害關係人議合

利害關係人的鑑別與溝通，是落實企業永續發展的基礎，華立重視與利害關係人間的信賴與溝通。

1.2.1 利害關係人鑑別

本報告書根據 GRI Standards (永續性報告準則) 與 AA 1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards)，由 ESG 報告書相關編輯單位與各相關部門共同討論、參考同業，並根據依賴性、責任性、影響力、多元點、關注張力等特性鑑別，經由上述原則之分析，本公司優先列出五類利害關係人分別為：員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府主管機關。

1.3 重大主題鑑別

華立將永續發展工作納入公司營運與發展方向，制定政策、制度與管理方針，擬定年度工作計畫。本公司預計 2022 年成立企業永續發展委員會，委員會未來將每年定期及不定期召開會議，各主管單位，應就委員會決議及交付事項據以執行，當年度的永續發展報告書也將經董事會決議通過。

與公司治理相關之經濟、環境及社會各層面的議題討論，將視議題之重大性，定期及不定期向董事長或董事會進行報告，並將相關決議列入會議記錄，由董事會議事單位進行追蹤，並提報下次之董事會。本次 ESG 之重大議題藉由問卷評估利害關係人關注程度，並透過內部鑑別和討論後，最後篩選出 16 項重大主題。

本報告書範疇主要為華立企業股份有限公司在台灣的各營運據點、全順物流與國軒科技，在環境面的數據以全順物流及國軒科技為主要呈現，而財務面則包含海外地區之營業點，其它面向揭露以台灣營運據點為主。

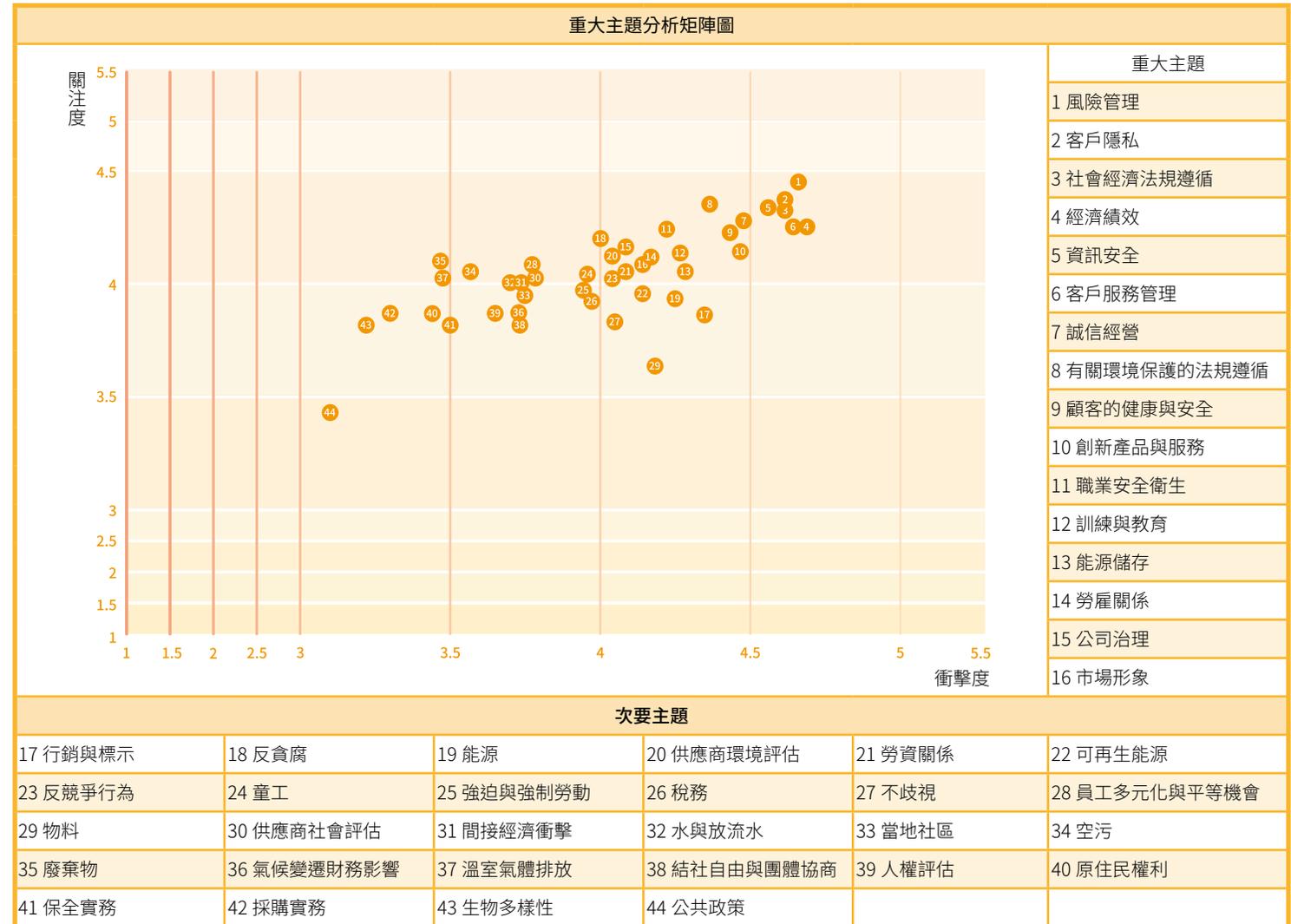


永續發展 管理架構

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別

1.3.1 重大主題分析圖

本年度之永續主題經由利害關係人問卷分析與內部鑑別和討論後，共鑑別出 16 項重大主題。



永續發展 管理架構

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大主題鑑別

1.3.2 重大主題價值鏈邊界

本報告書經分析後之重大主題歸納為「公司治理」、「風險管理」、「永續環境」、「友善職場」四個面向，並以價值鏈作為邊界分析要素，定期辦理經濟、社會及環境面向重大議題討論、各單位目標達成情形及未來方向擬定，並彙整相關成果資料、與利害關係人議合結果及 ESG 討論建議事項，持續加強管理並將相關資訊揭露於企業永續發展報告書中。

永續面向 (對應章節)	對應 GRI Standards/ 自訂主題	價值鏈衝擊邊界			
		華立企業	供應商 / 承攬商 / 經銷商	客戶	社會大眾
公司治理 (第 2 章)	公司治理、經濟績效 (GRI 201)、創新產品與服務、客戶服務管理	■	●	—	—
風險管理 (第 3 章)	誠信經營、顧客的健康與安全 (GRI 416)、社會經濟法規遵循 (GRI 419)、風險管理、客戶隱私 (GRI 418)、資訊安全	■	●	●	—
永續環境 (第 4 章)	有關環境保護的法規遵循 (GRI 307)、能源儲存 (GRI 302)	■	●	—	□
友善職場 (第 5 章)	市場形象 (GRI 202)、勞雇關係 (GRI 401)、訓練與教育 (GRI 404)、職業安全衛生 (GRI 403)	■	—	—	—

■：直接衝擊 ●：商業行為衝擊 □：促成衝擊

CHAPTER

2 公司治理



公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

2. 公司治理

重大主題：公司治理、經濟績效、創新產品與服務、客戶服務管理	
報導要求	報導內容填寫
本主題的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> • 企業的永續經營必定建立在穩健的財務績效上，對於相關產業之動向與市場需求均嚴密注意，並適時尋求與供應商協同研發及引進最新產品與技術，保障相關利害關係人的權益。 • 公司治理應係以符合公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標，提供有效的監督機制，以激勵企業善用資源、提升效率。 • 本公司身為代理商，除積極引進各項前瞻材料、設備及技術，提供高附加價值服務給客戶之外，並期待能為供應商及客戶創造價值極大化，達成三贏的局面，因此，客戶服務議題對於本公司至關重大。
本主題管理目的	<ul style="list-style-type: none"> • 良好之公司治理制度，有效的公司治理架構，及健全治理運作機制。 • 確保產品創新與服務的效率、效能，並展現資源投入的適切性及預期成果。 • 本公司期待為上、中、下游客戶提供相關技術整合服務，並串聯供應商、客戶及產、官、學、研各機構共同進行研發與投資，以提昇台灣產業競爭力。
i. 政策	<ul style="list-style-type: none"> • 引進發展前瞻材料、設備與技術，提高加值服務以造福員工、客戶及股東。 • 本著誠信、熱忱、尊重、傳承、創新的價值理念，以提供優良的產品與感心的服務，為客戶提供最佳的整合方案。
ii. 承諾	<p>建立公司治理架構、透明化資訊揭露、積極與利害關係人溝通、落實環境永續發展。</p>
iii. 目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> • 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供高科技材料、設備與技術，為客戶帶來最佳的整合方案，成為「亞洲地區整合性科技領域的領導通路商」目標前進。 2. 強化董事會運作及董事職能： <ol style="list-style-type: none"> A. 設置公司治理主管。 B. 推動設置永續發展委員會。 • 中長期目標： <p>提供客戶全球關鍵或趨勢產業之前瞻材料、元件、系統、設備、技術及整合服務，並推廣至大中華、東南亞及全球市場為經營重心，以滿足高科技、重大及明星產業鏈客戶一次購足（One Stop Shopping）的服務與產品，朝「世界整合性科技領域的領導通路商」目標前進。</p>

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

iv. 責任	董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會、董事長室、執行長暨總經理室、各事業單位、策規處、財務處及稽核室。
vi. 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> • 設有「企業社會責任專區」及「利害關係人專區」以回應利害關係人所關切之議題。 • 設有發言人、代理發言人、專人負責投資人關係、服務單位以及投資人信箱 (IR_Relations@wahlee.com)，並訂有內部控制辦法規範處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟等事項。 • 本公司各地均設有客服、業務及維修人員，客戶可透過電話、郵件或面談方式等多元管道向窗口申訴，而服務人員接受各項申訴案件後，將予以記錄在【客訴處理表】並傳達到相關單位，進行問題溝通與解決。
vii. 特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> • 訂定「公司治理實務守則」、「董事及經理人道德行為準則」、「誠信經營守則」、「企業社會責任守則」等公司內部規範。 • 針對整體董事會、個別董事成員、薪資報酬委員會及審計委員會每年定期進行績效評估。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> • 公司內部規範守則定期檢視與增修，以符合現行公司政策與作業流程。 • 公開揭露因不符合公司治理、社會或環保相關法規而受政府機關罰款或罰鍰的次數與金額。 • 對於檢舉情事若經查屬實，將會檢討相關內部控制制度及作業程序，提出改善措施。 • 公司每年都設定預算目標，並召開預算檢討會議，逐一檢視各單位營運及工作計畫。 • 產品瑕疵問題，將記錄在【客訴處理表】，並依重大性原則呈送各級長官簽核，以確保問題已妥善處理，另一方面，屬於技術面的客訴案件，將由對應單位主動連繫供應商技術支援，積極尋找可行的解決方案。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司已完成 2021 年度董事會績效自評，評估結果提送 2022 年 2 月 17 日董事會報告，做為檢討及改進之依據。董事會績效自評整體結果為特優 84%，個別董事成員績效自評整體結果為特優 80%，顯示整體董事會運作良好；薪資報酬委員會及審計委員會績效自評整體結果為特優 100%，顯示薪資報酬委員會及審計委員會整體運作情況完善，符合公司治理，有效增進董事會職能。為使董事會成員瞭解本公司制度之運作情形，於每次董事會由稽核主管報告內部稽核業務執行情形。 • 稽核主管與審計委員會溝通六次、會計師與審計委員會溝通二次。 • 2021 年本公司董事 6 人進修相關公司治理課程共 41 小時，公司治理主管進修相關公司治理主管課程 12 小時。 • 本公司 2021 年度「創新產品與服務」的營收實績較 2020 年度成長 143.4%，達成率 120.2%，顯已有相當成效。未來將持續加大開發績效與獎酬的連結強度，並適時投入足夠資源，以持續優化「產品創新與服務」的成果。 • 公司每年檢視未來經濟環境變化，設定各事業單位年度財務績效目標。以 2021 年營運績效為例，成果豐碩，超出年初設定的成長目標。未來持續動態檢視經營環境，設定目標及發展策略，檢視達成狀況，朝長期成長願景邁進。 • 客戶服務的良莠會直接反應在業界的口碑及公司的營收，本公司營業額自 2017 年突破 400 億元大關之後，年年均有突破性成長，屢創新高，除了提供優良的產品之外，客戶對於華立感心的服務給予極高的肯定。未來仍將積極引進最先端的產品與技術來滿足客戶需求，提昇科技產業的技術層次。

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

2.1 公司簡介

華立公司成立於 1968 年，為配合我國工業的發展與整體企業營運需求，訂定了引進及發展前瞻材料、設備與技術，提供高附加值服務，以造福員工、客戶及股東為本公司的使命。五十餘年來，配合台灣產業發展，我們已先後引進複合材料、工程塑膠、印刷電路板、半導體、平面顯示器、觸控面板、光電與綠能產業的材料及設備。

2.1.1 主要產品與服務

本公司秉持優質服務與品質，不斷創新突破，為企業創造價值，提供客戶各類全球關鍵或趨勢產業之前瞻材料、元件、系統、設備、技術及整合服務，並推廣至大中華、東南亞及全球市場為經營重心，以滿足高科技、重大及明星產業鏈客戶一次購足（One Stop Shopping）的服務與產品。本公司積極為提供客戶適材、適用、合法之產品，並於交易期間以主動、積極、親切的態度，讓客戶均能獲得即時、迅速及滿意的服務，各項產品介紹如下：

- (1) 資 / 通訊及電子構裝：高速傳輸伺服器、5G 行動裝置及材料、AI 人工智能裝置、雲端計算、人工智慧物聯網（AIoT）相關、汽車影像及雷達、電子電力功率模組。
- (2) 半導體。
- (3) 光電、光通訊及平面顯示器：材料 / IC / 零組件 / 模組 / 系統。
- (4) 綠能：太陽能、風電、水力、生質能、沼氣等新能源、節能與儲能（例如 LED、儲能設備、充電設備...）。
- (5) 其它：電動車、環保 / 循環經濟、生技醫療、食物 / 品添加劑及包材、先進製造材料。

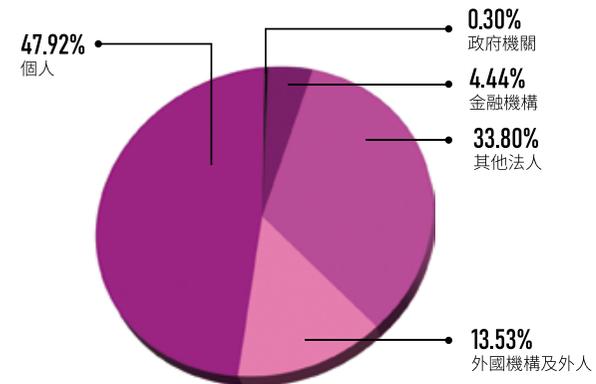
本公司為位居產業中、上游的專業高科技材料、化學品、氣體、零組件、模組、設備、技術支援服務與整合方案提供通路商，而所服務客戶跨足相當多產業，主要包含資通訊及電子構裝產業、半導體產業、光電、光通訊及平面顯示器產業、綠能、節能及儲能產業、生技醫療產業、民生環保產業、材料與化工產業等，在市場佔有相當重要之地位。

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

公司概況					
公司名稱	華立企業股份有限公司		員工人數	418人	
成立時間	1968年		營運據點	26處	
上市時間 / 股票代號	2002年7月22日 / 3010		資本額	新臺幣23.6億元	
主要產品	半導體製程用材料及設備、資訊通訊用材料及設備、平面顯示器材料及設備、印刷電路板用材料及設備及零組件、光電材料及設備、工業材料及新材料		營業額	新臺幣約705.2億元	
董事長	張瑞欽		營運據點	企業總部地址為高雄市前金區中正四路235號10樓。 全球營運據點分布：台灣地區5處、中國大陸地區9處、東北亞地區3處、東南亞地區9處。	
台灣營運據點外觀圖片	高雄	台北	新竹	台中	台南
					

股權結構表	
股東	持股比率
政府機關	0.30%
金融機構	4.44%
其他法人	33.80%
外國機構及外人	13.53%
個人	47.92%
其他	0.00%
合計	100.00%



資料日期：2022年3月29日

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

2.1.2 外部組織

本公司積極參與半導體、材料、電子和化學專業、再生能源等國內外產業協(學)會、工會之活動，以建立交流與合作的關係。本公司參加的外部組織如下：

公協會名稱	會員資格
SEMI 國際半導體產業協會	會員 / 材料委員會副主席
台灣電路板協會	會員 / 榮譽理事
中華民國尖端材料科技協會	會員 / 理事
中華民國強化塑膠協進會	會員 / 常務理事
中華民國大氣層保護協會	會員 / 理事
中華民國摩擦材料協會	會員
中國材料科學學會	會員 / 產學研合作委員會副主委
台灣電子連接產業協會	會員
台灣顯示器暨應用產業協會	會員
台灣化學工程學會	會員
台灣遊艇工業同業公會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	贊助會員
高雄市進出口商業同業公會	會員
中華民國內部稽核協會	會員
中華民國太陽光電產業永續發展協會	會員 / 監事
臺灣區電氣工程工業同業公會	會員
中華民國太陽光電發電系統商業同業公會	會員
新竹商業公會	會員

2.2 營運績效

2021 年疫情仍在全球各地蔓延，製造工廠常因生產者確診停工，進而造成供應鏈中斷，加上航運的缺船缺櫃，使得缺料情形更難獲得緩解，處處都讓經營環境充滿挑戰。華立在領導團隊及全體同仁的全力以赴下，發揮具創意與彈性的營運模式，展現十足的業務韌性，去年再次締造營收與獲利紀錄。

華立營運方向始終緊扣新科技浪潮，去年在 5G、AI、高效能運算 (HPC)、電動車等新興科技引領下，華立半導體先進製程的關鍵耗材、5G 高頻基板及 IC 載板製程用高解析度乾膜、3C 與車用高機能工程塑膠及光電顯示器用的材料與 IC 出貨動能強勁，更大舉跨足綠電產業，太陽能電廠建置容量已達 54MW，推升公司在財務數字及業務拓展上表現不凡。

2021 年的合併營收站上 700 億元大關、年成長率近 20%，合併營業毛利金額約 60 億元、年成長率近 25%，合併營業利益則達到約 31 億、年成長率近 46%。營業淨利迅速攀升則源自於經營效率的提升，以及營業額擴大帶來的規模經濟效益。去年的權益法轉投資公司獲利良好，貢獻業外轉投資收益豐厚，助攻合併稅前淨利衝高至 40 億元。2021 年的合併稅後淨利達 31 億元、年增勁揚近 52%，創下每股盈餘 12.05 元，雙雙寫下公司上市以來的新高。

下表為各項財務資訊，並且揭露員工薪資和社會投資等資訊：

華立企業財務報表			
單位：新台幣仟元，惟每股盈餘為元			
項目 / 年度	2019	2020	2021
營業收入 (仟元)	54,681,828	59,080,920	70,515,303
營業毛利 (仟元)	4,184,691	4,800,690	5,982,686
營業損益 (仟元)	1,574,435	2,107,915	3,072,710
營業外收入及支出 (仟元)	391,729	527,720	943,273
稅前淨益 (仟元)	1,966,164	2,635,635	4,015,983
本期稅後淨利 (仟元)	1,559,081	2,046,116	3,109,172
本期綜合損益總額 (仟元)	1,248,206	2,418,513	3,799,856
每股盈餘 (元)	6.00	7.88	12.05
員工福利金額 ^{註 1} (仟元)	1,468,236	1,610,527	1,686,521
股利 (仟元)	763,587	1,064,395	1,604,922
支付出資人款項 (仟元)	1,037,613	1,269,044	1,774,365
支付政府的款項 (仟元)	407,083	589,519	906,811
社區投資 (仟元)	5,064	6,543	9,595

註 1：員工福利金額係指合併個體下所有公司的員工薪資、退休金、獎金與紅利、持股信託補助、職工福利、勞健保等社會保險費用及董事酬勞等。

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

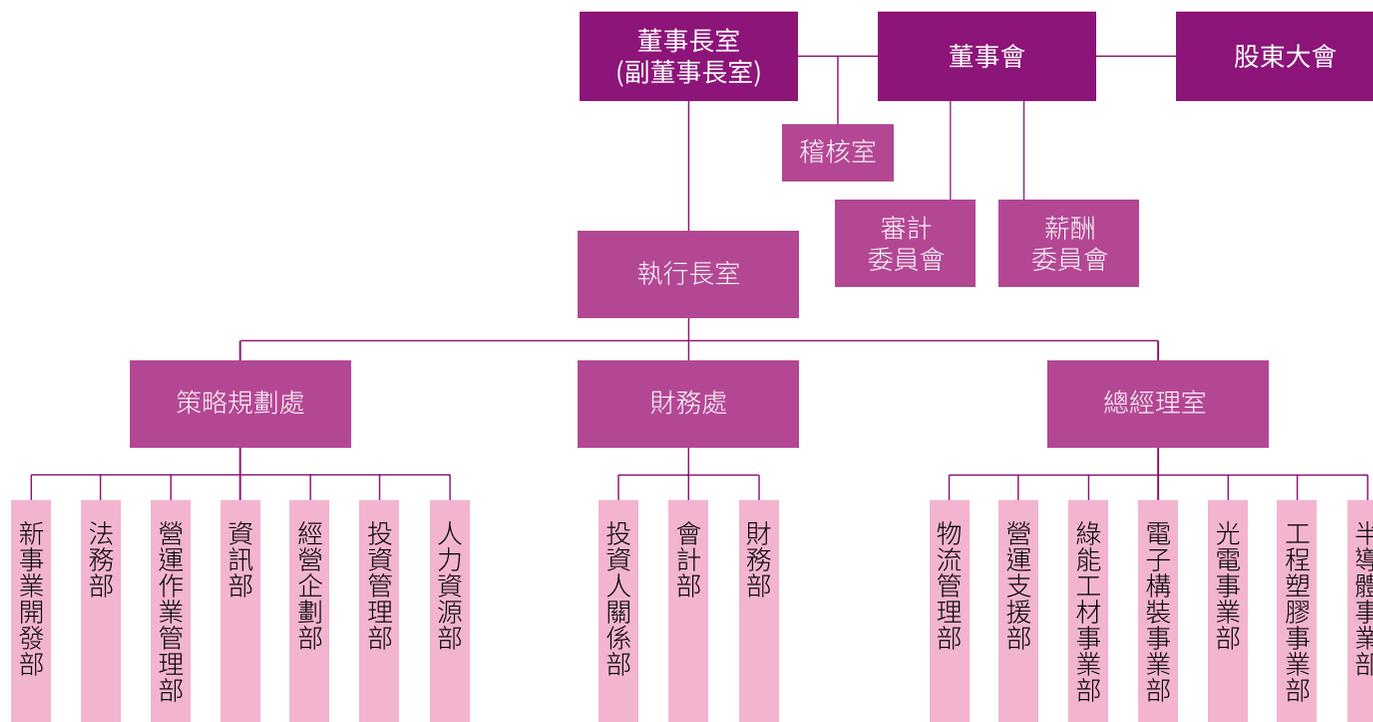
本公司 2021 年度接受政府單位之財政補助如下：

2021 年接受財政補助		
項目	補助單位	補助金額 (元)
「產業創新條例」第 23 條之 3 規定，申請以盈餘進行實質投資抵減應納營利事業所得稅	財政部	5,199,995

2.3 公司治理

公司治理結構與最高治理單位組成主要是由董事會運作，為能持續強化公司治理，董事會中設置獨立董事席次，並成立薪資報酬委員會與審計委員會等功能性委員會，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行內部控制與風險管控等事項，因應各種潛在可能的企業危機風險。

• 公司組織圖



公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

2.3.1 董事會

董事會成員

姓名	主要學經驗
董事長 - 張瑞欽 (康泰投資(股)公司代表人)	成功大學化學工程系畢業，中山大學名譽工學博士及成功大學名譽工學博士，華宏新技(股)公司董事長、長華塑膠(股)公司董事長。
副董事長 - 陳俊英	日本早稻田大學學院專攻/金屬系畢業，長華塑膠(股)公司董事。
董事 - 張尊賢 (康泰投資(股)公司代表人)	美國南加州大學電機工程(學)系及生物醫學工程(學)系畢業，現任本公司執行長兼總經理及長華電材(股)公司董事、華宏新技(股)公司董事。
董事 - 林知海	成功大學化學工程系畢業，現任德亞樹脂(股)公司董事長、明台化工(股)公司董事。
董事 - 林淑貞 (寶廣投資(股)公司代表人)	高雄商職會計科畢業，曾任台灣中小企業銀行經理及本公司財務副總經理。
董事 - 葉清彬	中山大學EMBA畢業，現任華宏新技公司(股)公司董事兼總經理。
獨立董事 - 汪雅康	中興大學都市計劃研究所法學碩士畢業，本公司薪資報酬委員會召集人及審計委員會委員，現任中華民國全國工業總會顧問、行政院公共工程委員會評審專家、財團法人紡織產業綜合研究所顧問、成大產業發展基金會知服中心主任。
獨立董事 - 徐守德	美國阿拉巴馬大學財務金融博士畢業，本公司審計委員會召集人及薪資報酬委員會委員，曾任中山大學財務管理系教授及德明財經科技大學校長兼教授。
獨立董事 - 朱浩民 (註1)	美國布朗大學經濟學博士畢業，本公司審計委員會及薪資報酬委員會委員，曾任政治大學金融學系教授及興國管理學院院長，現任中央存款保險(股)公司董事長。

註1：朱浩民獨立董事於2021年9月16日辭任

董事會多元化及獨立性

本公司於公司章程規定，董事採候選人提名制度，並於2020年5月28日股東會中選出三位獨立董事具備商業管理、產業技術專才，強化董事會職能。

依「公司治理實務守則」董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不超過董事席次三分之一外，就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針；董事會為達到公司治理之目標，整體成員應具備之知識、技能及素養，如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、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。

2021年度董事會共召開7次會議，董事出席率皆為100%，無委託出席之情形。

本公司董事會由9位董事組成，包含3位獨立董事（汪雅康、徐守德、朱浩民）、1位女性董事（林淑貞），具員工身分之董事比率44%、獨立董事比率為33%，本公司亦注意董事會成員組成之性別平等，女性董事比率為11%，成員具備財金、電子科技、工業及管理領域之豐富經驗與專業。

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

落實情形如下：

多元化 核心 項目 董事姓名	基本組成									兼任員工	多元化核心能力									
	職稱	性別	年齡				獨立董事 任期年資				財務金融	電子科技	工業	企業管理	商務	會計	法律	行銷管理	資訊科技	風險管理
			51 至 60 歲	61 至 70 歲	71 至 80 歲	81 歲 以上	3 年 以下	3 至 9 年	9 年 以上											
張瑞欽	董事長	男				✓				✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓
陳俊英	副董事長	男				✓				✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓
林知海	董事	男				✓						✓	✓	✓				✓		✓
林淑貞	董事	女				✓				✓	✓		✓	✓	✓					✓
張尊賢	董事	男	✓							✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
葉清彬	董事	男			✓							✓	✓	✓	✓			✓		✓
朱浩民 (註 1)	獨立董事	男		✓							✓		✓	✓				✓		✓
汪雅康	獨立董事	男			✓						✓		✓	✓		✓				✓
徐守德	獨立董事	男		✓					✓		✓		✓		✓			✓		✓

註 1：朱浩民獨立董事於 2021 年 9 月 16 日辭任。

董事會評鑑

依本公司「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」規定，每年年度結束時，由各執行單位收集董事會與董事成員活動相關資訊，填答問卷包括：董事會績效考核自評問卷、董事成員（自我或同儕）考核自評問卷、薪酬委員會自評問卷及審計委員會自評問卷等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一彙整，依辦法中的評估指標之評分制定，彙整評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

本公司已完成 2021 年度董事會績效自評，評估結果提送 2022 年 2 月 17 日董事會報告，做為檢討及改進之依據。董事會績效自評整體結果為特優 84%，個別董事成員績效自評整體結果為特優 80%，顯示整體董事會運作良好；薪資報酬委員會及審計委員會績效自評整體結果為特優 100%，顯示薪資報酬委員會及審計委員會整體運作情況完善，符合公司治理，有效增進董事會職能。

董事之利益迴避

針對董事之利益迴避訂有明確制度，如董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，在有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決。董事會決議，對依規定不得行使表決權之董事，依公司法規定辦理；另亦落實公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

董事進修

為了持續提昇董事之管理及經營方面的能力，每年均會安排董事至外部參加進修課程。

董事之進修時數如下：

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	陳俊英	國泰金控暨各子公司、臺灣證券交易所	2021 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 - 永續金融	6 小時
董事	張尊賢	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理論壇 - 董事會如何創造 ESG 管理績效	6 小時
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理論壇 - 提高資訊透明度，促進永續經營	
董事	林知海	國泰金控暨各子公司、臺灣證券交易所	2021 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 - 永續金融	6 小時
獨立董事	汪雅康	社團法人中華公司治理協會	證券不法案例與董監責任	7 小時
		社團法人中華公司治理協會	經營權爭奪與案例分析	
		社團法人中華公司治理協會	從全球政經情勢談台商經營及併購策略	
獨立董事	朱浩民	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從重大企業弊案談董監之法律風險與因應	6 小時
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	氣候減緩與調適，推進永續競爭力	
獨立董事	徐守德	台灣上市櫃公司協會	公司經營權爭議與實務案例解析、董事責任與實務案例解析	12 小時
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理評鑑之企業社會責任 (CSR、ESG) 典範實務解析	
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	第十三屆台北公司治理論壇 - 上午場	
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	區塊鏈的技術發展與商業模式	

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

2.3.2 審計委員會

本公司依法令設置審計委員會，由全體獨立董事組成，三位委員分別為徐守德、朱浩民（2021年9月16日卸任）、汪雅康。審計委員會之主要職責為訂定、修正與考核公司內控制度，以及簽證會計師之委任、解任或報酬，與審議年度財務報告等，本年度審計委員會共開會7次，委員出席率為100%，無委託出席情形。

2.3.3 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，召集人為汪雅康，委員朱浩民（2021年9月16日卸任）、徐守德、陳義明（2021年11月8日起），薪資報酬委員會將「上市上櫃公司治理實務守則」及本公司「公司治理實務守則」規定訂定董事薪酬管理辦法。主要職責為訂定並定期檢討、董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，董事（審計委員會成員）及經理人之績效評估及薪資報酬參考同業水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性，不引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。運作方式依本公司薪資報酬委員會組織規程辦理。本屆委員任期：2020年5月28日至2023年5月27日。

2021年度薪資報酬委員會共召開2次，實際出席率為100%，無委託出席之情形，會議結果如下：2021年3月25日通過分配本公司2020年度董事酬勞及員工酬勞案及通過本公司2021年度董事酬勞及員工酬勞比率案；2021年8月6日通過本公司2020年度經理人員工酬勞分配。

2.4 客戶服務管理

本公司身為代理商，除積極引進各項前瞻材料、設備及技術，提供高附加價值服務給客戶之外，並期待能本著誠信、熱忱、尊重、傳承、創新的價值理念為供應商及客戶提供相關技術整合服務和創造價值極大化，並串聯供應商、客戶及產、官、學、研各機構共同進行研發與投資，以提昇台灣產業競爭力達成三贏的局面。

華立集團重視客戶權益，在客戶申訴與個人資料保護上，均備有完善的管理制度。為維護客戶權益，本公司提供客戶申訴方式如下：

- (1) 本公司各地均設有客服、業務及維修人員，客戶可透過華立網站上尋找電話、郵件或面談方式等多元管道向窗口申訴。
- (2) 服務人員接受各項申訴案件後，將予以記錄在【客訴處理表】並依重大性原則呈送各級長官簽核，以確保問題已妥善處理。
- (3) 屬於技術方面的客訴案件，將由對應單位主動連繫供應商技術支援，積極尋找可行的解決方案，以快速進行問題溝通與解決。

客訴處理辦法

為求迅速處理客訴案件，維護公司信譽，促進品質改善與售後服務，本公司訂定客訴處理辦法。

當有客訴問題發生時，客服或營業人員應即瞭解事情發生之狀況，亦查明該異常之有關資料（商品名稱及規格、數量、原出貨單號、金額）等，金額三萬元以上且確實為客訴者，須填寫「客訴處理表」，以記錄抱怨內容處理情形；若需跨部門會簽者（例如交運異常需會簽至物流中心），無論金額大小均須填寫「客訴處理表」。

可能之填寫狀況如下所示：

- (1) 商品品質異常：規格不符（非客戶關係）、品質不良。
- (2) 交運狀況異常：如裝（交）運錯誤、交運延遲、運輸上的缺陷者。
- (3) 商品數量異常：與客戶之訂購量不一致。
- (4) 其他：公司服務人員態度欠佳、訂單誤記、外觀標示不良等，非屬前三項之原因。

當客服或營業人員填寫狀況後，若屬於可立即判別處理結果者，應將結果填寫至表格內，送權責主管核決；須待業務人員瞭解後始能處理時，則須待其處理完成後再將結果填入；若其狀況須待跨部門人員會同處理者，則應照會相關人員辦理，並將其結果填入「客訴處理表」上簽註意見。

非可歸責於公司負責處理之客訴案件，客服人員於取得相關單位之調查結果後，應耐心向客戶解釋；若非採退貨或折讓處理之案件，業務人員須將結果耐心回覆客戶；如屬理賠案件，業務人員應會同財務人員進行處理。

客訴案件在結案後，應將資料做適當整理，作為日後之改進參考，體現本公司對客戶之重視。

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

2.5 供應鏈管理

為確保取得較佳之原物料來源及兼顧供應鏈穩定性，與供應商簽訂合約維持雙方長期合作關係，進而增加公司競爭力；在平日交易過程即關注供應商在「價格」、「品質」、「交期」等方面的表現，並透過供應商評鑑，評估供應商在永續方面的落實，如符合當地公司治理、人權勞權及環境保護等相關法規，藉此選擇最合適之供應商，同步為地球的永續發展盡份心力。

本公司共計有 440 家供應商，以引進全球關鍵或趨勢產業之前瞻材料、元件、系統、設備、技術及整合服務，並推廣至大中華、東南亞及全球市場為經營重心，以滿足高科技、重大及明星產業鏈客戶一次購足 (One Stop Shopping) 的需求。

• 供應鏈上、下游關聯圖



華立企業之採購以國外地區供應商為主，將供應商視為共創價值的重要夥伴，攜手品牌客戶，希望能充分影響供應鏈履行商業道德與社會責任，進而降低對環境資源的消耗與衝擊，提升對整體經濟、社會、環境創造價值的能力，帶動產業蓬勃發展與永續成長。國內外之供應商採購家數及佔比，如下表：

契約種類	採購地區	2019年			2020年			2021年		
		家數	採購金額 (仟元)	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	採購金額 (仟元)	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	採購金額 (仟元)	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
財物 (原物料)	國內	249	11,907,953	44%	205	12,689,423	41%	256	15,901,504	39%
	國外	168	15,423,516	56%	183	18,562,069	59%	184	24,412,310	61%
總計		417	27,331,468	100%	388	31,251,492	100%	440	40,313,815	100%

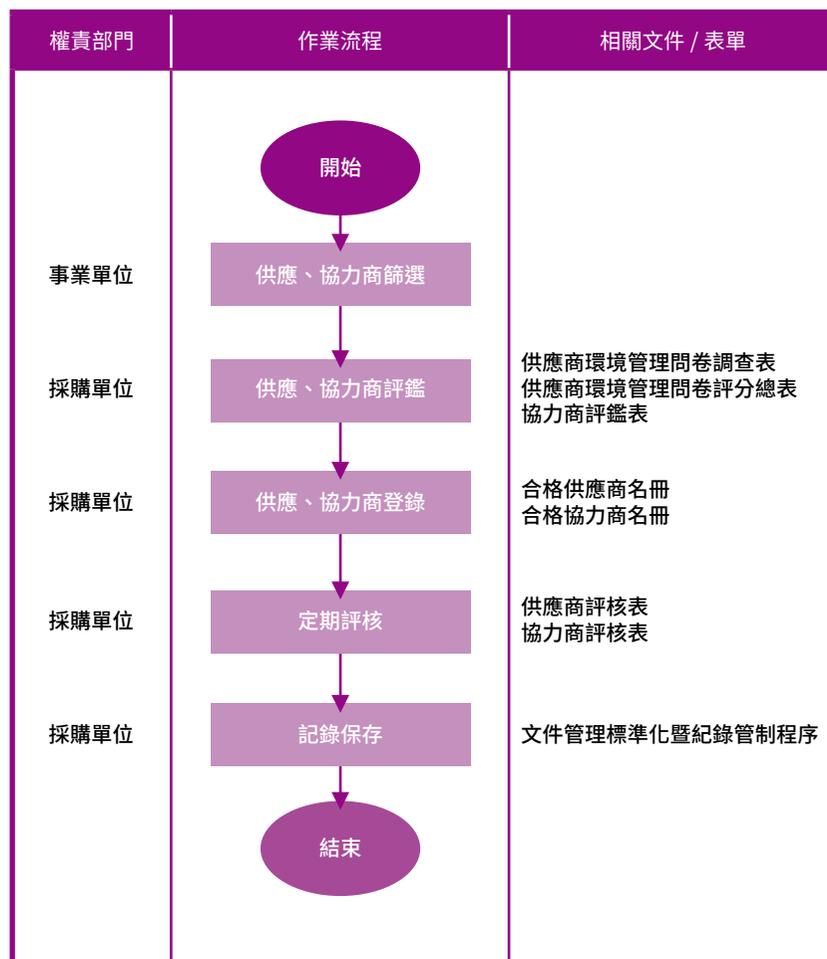
註：1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區 (如：中國大陸、美國、越南等)。

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 客戶服務管理
- 2.5 供應鏈管理

供應商管理評估

本公司評鑑管理規範為各事業部依公司 ISO 標準規定執行，管理辦法由營支部環安衛課制定及維護。在導入供應商時，評鑑流程為安排品質、採購等相關單位至工廠實地評鑑，檢視廠區合乎國際品質認證及台灣能源局規範，或請供應商提供有效、合格 ISO 9001 的證書，最後再輔以書面評鑑，若都符合則納入合格供應商，未來每年仍會對合格供應商進行再評核管理作業，為公司品質管理之保證。新進供應商評核程序如下圖：



以交貨的 Q 品質、D 交期、S 服務為評核績效，統計合格之供應商比例占有 100%。而若是評核結果為不合格之供應商則經請示權責主管核準後，以可行方式向供應商要求改善相關不符合項目。在報導期間新增的供應商家數共 52 家，皆符合上述之評核程序，成為華立產銷供應鏈的夥伴。

華立為確保與供應商夥伴們可以長期並穩定合作，除了針對供應商原有之品質、交期等評鑑之外，本公司未來也規劃將勞工權益面、人權面、社會面等面向，納入供應商評選作業程序，同時依此作為供應商選擇與管理之依據。

目前華立在環境面上要求供應商填寫「供應商環境管理問卷」，事業部再根據填寫內容製作「供應商環境管理問卷評分總表」，經權責主管執行評鑑，以關注供應商各面向之作為與績效，有效管理供應鏈之永續經營。

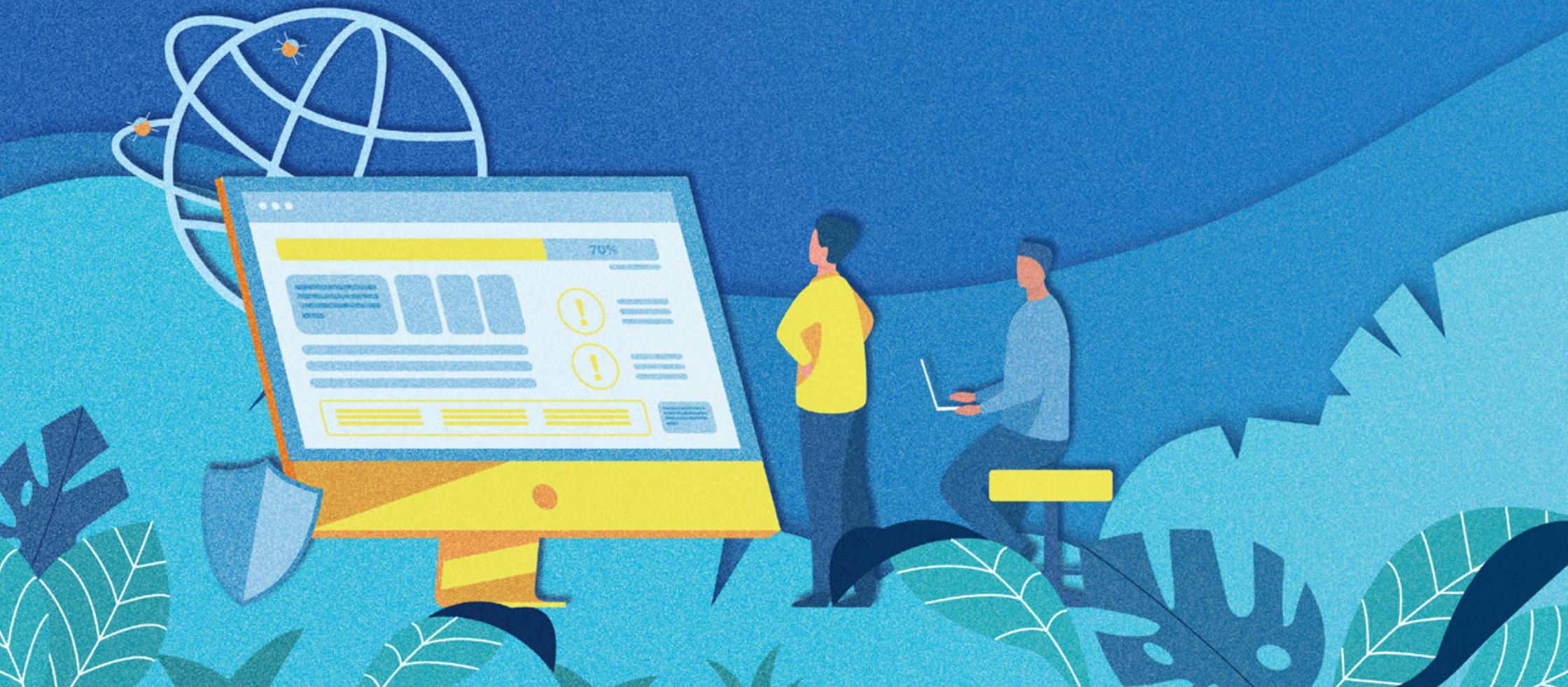
華立亦要求供應商提供工商登記、ISO 9001、ISO 14001、IEC、TÜV 和 VPC 等相關認證，也會評估其財務結構、材料品質、配合度、維修服務及保固條件等等。不僅確認該公司信譽、信用狀況及財務狀況，在永續經營層面上，亦必須通過跨部門針對品質、設計、服務以及危害物質管制等各面向進行稽核評鑑，方能列入合格供應商名冊內。

本公司在與主要供應商簽訂之合約中，有將供應商涉及違反企業社會責任政策之規範納入。與供應商往來中，評估供應商過去有無影響環境標準、社會準則及人權準則等紀錄，若供應商發生違反企業社會責任政策，且對環境與社會層面有顯著影響時，公司得隨時終止或解除合約。目前公司與部分供應商之合約，尚未將供應商涉及違反企業社會責任相關規範列入者，預計於未來一年內逐步納入。

CHAPTER

3

風險
管理



風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

3. 風險管理

重大主題	誠信經營、顧客的健康與安全、客戶隱私、資訊安全、風險管理、社會經濟法規遵循
報導要求	報導內容填寫
本主題的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司期待能為供應商及客戶創造價值極大化，同時符合個人資料保護法等法規，且資訊安全攸關包括公司所有營運、財務資訊，更涉及客戶與個人資料隱私，直接影響公司聲譽及客戶、合作夥伴間信任關係，皆為本公司所關注之方向。 • 企業建立即時對應風險的措施與韌性，為永續經營之重要核心能力。
本主題管理目的	<ul style="list-style-type: none"> • 提升與維持資訊系統的穩定及資料安全性，確保公司系統及企業運營正常。 • 重視企業合作夥伴、客戶隱私權，並遵循歐盟 GDPR 規範 (General Data Protection Regulation：一般資料保護規範)，對於客戶夥伴間所有商業往來文件，均採取嚴格控管，保障本公司、客戶及供應商之權益。 • 有效管理各項風險類型，如：營運風險、財務風險、資安風險、法遵風險、環境風險等。
i. 政策	<ul style="list-style-type: none"> • 達成維護資訊機密、完整性、可用性與適法性，落實服務不間斷，資料不流失，個資不外洩之企業永續經營政策。 • 經營模式上持續推動風險管理之運行。 • 建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制。 • 品質政策：優良的產品、優秀的員工、感心的服務。 • 環境政策：環境保護、污染預防、持續改善。
ii. 承諾	<p>遵循個人資料保護法、ISO 27001:2013、BS 10012:2017 及 GDPR2 等依據，並將繼續維持對同仁做資安及個資法規相關教育訓練。</p>
iii. 目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> • 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 完成個人資料保護管理系統建置，提升客戶資料安全，減少公司法律風險。 2. 完成公司 MDM (Mobile Device Management：行動裝置管理) APP 安裝推廣，輔導員工熟悉相關安全系統操作。 3. 定期全員資訊安全教育訓練及案例宣導，以強化同仁的應變能力。 4. 派員參加 ISO 27001 受訓，並取得輔導稽核員資格。 5. 導入資安防護、資安管理系統及設備建置、弱點掃描等系統，並強化備份機制。 6. 系統性透過風險辨識、回應及監控，將風險管理納入日常作業管理中。 • 中期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 執行 ISO 27001 資訊安全管理認證之外部評鑑導入階段。 2. 依法令要求完成全公司資訊安全教育訓練課程，並完成 DDoS 攻擊 (Distributed Denial-of-Service attack：分散式阻斷服務攻擊)、個資外洩及社交郵件等各項演練，以強化同仁的應變能力。 • 長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 通過並取得 ISO 27001 資訊安全管理認證，達成國際持續營運管理標準。 2. 增加縱深防禦機制，與時俱進並持續檢視內外部網路之資源存取、網段隔離、邊界防護等管控機制，確保能完善網路安全防護措施。 3. 各單位持續對中長期內外部變化進行風險預判、評估、並出具因應對策。

風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

iv. 責任	由董事長室、執行長暨總經理室、策規處、財務處、稽核室、資安委員會及轄下各級單位與子公司負責風險辨識，並落實處理及防範相關的各式風險。
v. 資源	<ul style="list-style-type: none"> • 已投入包含：機房環控、生物辨識門禁、行動裝置、弱點風險掃描、浮水印文件防護，到各式不同防護層級等資安系統，藉以建構出「主機系統安全管理」、「個資風險評估分析」、「電子文件管理」等三大構面資料防護網，保全客戶及個人隱私資料。 • 本公司溫室氣體排放減量以外購電力為主要對象，每年約投入 200 萬元。
vi. 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> • 接受環保署法定機構管理，周遭社區可利用面談、電話、電郵向環安部門申訴。
vii. 特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> • 系統維護 <ol style="list-style-type: none"> 1. 逐年編列網路資安控管系統導入及維護預算，持續維持並強化資安網路的穩定性。 2. 定期更新軟體以及防毒軟體病毒碼，以降低外來攻擊的風險。 • 強化資安意識 <ol style="list-style-type: none"> 1. 資訊人員參與 ISO 27001 課程並取得稽核人員資格。 2. 新進員工需簽署保密承諾書。 3. 導入包含行動裝置相關資訊安全軟體與防護系統，定期進行弱點掃描、滲透測試，防止資訊遭不當存取，保障客戶個人資料安全。 4. 定期舉辦個資暨資訊安全宣導教育訓練，確保公司人員充分了解個人及客戶資料隱私的重要性及法令規範。 • 自 2003 年導入 ISO 14001，將溫室氣體排放減量列為環境目標，逐年接受驗證公司檢討。 • 財務信用風險控管執行權責單位由財務部信管課負責把關，透過「信用額度管理辦法」針對每位客戶均給予信用評等，嚴加控制超授信額度之客戶出貨情況，確保帳款安全性。 • 設有資安委員會，由資安委員會進行資安風險管理。 • 設有緊急應變小組，在風險發生時能盡速應變降低風險之影響。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> • 定期召開員工說明會，宣達資訊安全暨個資政策、案例宣導教育強化相關觀念。 • 稽核室定期進行資安內控稽核。 • 會計師每年定期進行稽核。 • 資安委員會制定資訊安全目標及擬訂資訊安全改善措施，再經資安委員會執行單位進行目標審查、改善追蹤及檢討，並根據資通安全管理政策，執行 PDCA 循環，維持資訊系統之有效性。 • 稽核室每年以風險管理為導向，針對各查核項目的風險因子加以匡列，並透過實際查核，驗證相關管理程序是否有效，對於缺失部分，則列入季度追蹤範圍，直到改善結束。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> • 2021 年未有違反誠信經營之情事發生，未來將繼續遵從現行規範進行作業。 • 已取得 ISO 9001 認證資格。 • 2021 年資訊安全事件 3 等級發生次數為 0 次。 • 2021 年客戶隱私外洩之事件次數為 0 次。 • 對於風險管理，每年皆隨著管理上的需要，檢視並調整相關的管理方針。如 2013 年即隨著營運上的需要，成立資安委員會進行資安管制能力的提升、2016 年後則依據集團營運的情勢變化，逐年調整對客戶與供應商的信用管制政策、2020 年後因疫情關係，緊急成立「跨部門防疫小組」協助人員管制，分流上班等。

風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

3.1 品質保證

品質管理認證

華立企業為落實社會責任加入 TRCA 中華民國化學工業責任照顧協會，協助建制完善的工安、衛生及環保的管理制度，顯現工安事故的降低、員工作業環境的大幅改善、員工健康的提升以及各項環保指標的進步。並透過第三方驗證取得 ISO 9001:2015 品質認證及 ISO 14001:2015 環保認證。對於經營過程中各個層面所遭遇的風險皆加以鑑別並擬定因應對策，俾使公司經營更為穩健與順遂。

• TRCA 中華民國化學工業責任照顧協會



• ISO 9001:2015



- 首頁 -

- 末頁 -

• ISO 14001:2015



- 首頁 -

- 末頁 -

華立擁有 ISO 9001 品質認證及 ISO 14001 環保認證，藉由品質系統，不斷的進行量測、分析與審查，做有效性的改進，以獲得穩定的品質。本公司之太陽能電站亦符合環境評估標準，同時選用對環境友善之材料，並同時致力於符合重點客戶、國際法規以及環保趨勢之要求。

產品管理規範

本公司積極配合各國政府之產品安全及環保政策，制定完善的產品安全把關機制，並主動取得產品各項安規認證，以確保產品皆符合安全、環保與相關技術法規之要求，同時符合相關資訊及標示規定，亦無違反任何產品與標示相關法令，更未有客戶端投訴相關產品與服務之健康和安規事件。

華立之產品部分屬危險化學品，故本公司在銷售時會提供物質安全資料表給客戶，以利後續管理及風險對應，並於每次出貨前上傳貨品的分析資料至客戶之供應鏈管理系統，以茲證明貨品品質合乎規範。出貨之貨品亦會貼上客製標籤，內容包含品名、料號、數量、生產流水號等資訊，以符合客戶之要求。

對產品與服務之行銷及標示，亦遵循相關法規及國際準則，於所銷售產品也會依客戶需求出具自我宣告書，包括符合 SGS、TÜV、GRS、ISCC Plus、IEC ETL 及歐盟 REACH 法規、RoHS 環保法規等國際規範。在產品生命週期中的各項活動，皆考慮品質保證與減少對環境造成的衝擊。

風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

• 第三方相關認證

產品或服務取得安規認證項目統計	
產品或服務項目名稱	安全規範認證
PCR(Post Consumer Recycle)	GRS
Bio Material	ISCC Plus
EP(Engineering Plastic)	REACH、RoHS



華立企業每項營運活動均遵循國內外法令法規，依循 GRI Standard 準則所要求揭露產品、服務銷售相關之法規遵循指標，報告期間內法規遵循成效如下：

- 針對產品銷售過程，產品與服務的提供未因違反相關法律和規定受罰。
- 未發生侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。
- 未發生違反有關行銷推廣，包含廣告、推銷及贊助的法規及自願性準則事件。
- 未發生爭議產品的銷售。
- 未發生違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件。
- 未發生違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件。
- 無產品被禁止銷售或依法下架。
- 本公司之產品、服務或行銷廣告未有違反任何行銷推廣相關法規之事件發生。

風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

3.2 客戶隱私

本公司對個人資料的蒐集處理或利用，都嚴守個資法規定，以嚴謹的管理機制，確保員工及客戶的個資安全，擬定訓練計畫及實施教育訓練，以落實個資法保護，並針對系統面及制度面，加強軟硬體上資訊安全，提升員工擁有資安方面之知識，以確保客戶隱私，故於報導期間內未發生侵犯客戶隱私事件。

系統面	行動裝置安全	個人電腦除安裝防毒軟體外，也導入 MDR (Managed Detection and Response : 託管式偵測及回應) 電腦端點風險偵測，強化及防堵惡意攻擊行為識別能力。
		手機加裝公司專屬 MDM APP，防止駭客透過手機裝置取得個人資訊，進一步防堵進入公司系統的通道。
	電子郵件安全	已導入郵件防護系統，可偵測最新垃圾郵件、釣魚郵件等攻擊，並透過沙箱機制將有害郵件防堵於郵件系統之外。
	應用程式安全	已導入之網頁應用防火牆 (WAF, Web Application Firewall : 網頁應用防火牆)，防堵駭客透過網頁或站台弱點取得個人登入資訊與進一步入侵及資料竊取行為。
	檔案及權限管理	所有系統均依個人職務，經權限申請核定後給予適當權限，個人權限外之系統及資料皆無法接觸到。除系統存取紀錄可查詢外，文件也搭配浮水印機制皆受保護。對於需接觸機密性高之客戶人員電腦，實施 USB 限制使用防止資料外洩。
	多因子驗證	強化公司系統使用人員之二次身分驗證，確保使用人員身分證正確性。
	特權帳號	公司內部主機、重要設備皆透過特權帳號系統代為登入執行操作，確保系統特權帳號密碼不因洩露或遭側錄使駭客入侵。
	弱點掃描系統	藉以透過定期對於公司內部主機與電腦進行掃描找出存在的內部風險並及早因應修補。
制度面		每年定期 (至少 2 次) 全體同仁資安個資教育訓練，藉由宣導及案例分享提升同仁資安自我防衛觀念。
		稽核室每年定期執行一次資訊安全內稽內控查核，檢視是否確實依政策實施並依發現之問題提出要求改善。
		會計師每年定期執行一次資訊查核，檢視是否確實依政策實施並依發現之問題提出要求改善。
		將透過已取得 ISO 27001 稽核輔導員資格之同仁依規範建立各項資安規範，進一步與國際規範接軌。

風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

3.3 風險管理

本公司設有專責的稽核單位，協助推動及修訂內部控制制度，以有效風險管控為目標。為降低總體營運風險、維持競爭力、永續營運，本公司設立「內部控制制度」、「內部稽核制度」及相關內部控制作業辦法，各項風險由各執行單位及負責單位進行評估，並由稽核室進行監督。其增修均需經董事會決議，稽核室亦依循年度稽核計劃確實執行，以落實監督機制、控管各項風險管理之執行和企業永續發展之目標。並且加以改善在此風險的曝險程度，並和各單位合作，達到更好的永續發展。

各項風險之管理單位權責	
單位	職權
董事長室	為公司風險管理之最高單位，以遵循法令為目標，監督各相關風管單位推動及落實公司整體風險管理，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性。
執行長暨總經理室	發展、規劃與執行公司短、中、長期營運策略，領導各單位落實營運策略以達成公司年度目標，規劃公司重大投資案之決策與開發新事業版圖及經營管理公司形象及企業關係，定期檢討公司營運目標及財務資金控管等之可能風險並確認公司政策與未來營運方向，督導管理各事業單位及營運支援、物流單位績效，並依據法令、政策及市場之變化分析評估採取各項因應措施，以降低各項之營運風險。
策規處	擬訂公司之經營策略、人資策略及規劃投資方案與策略，並規劃與建構公司整體資訊科技架構，以降低策略性風險。
財務處	規劃及訂定公司短、中、長期財務策略，提供高階主管財務諮詢與投資計劃之財務風險評估。
稽核室	運用風險評估查核模式，檢視其影響目標達成之風險程度；對高風險項目，瞭解其內控制度之充分性及有效性，協助並追蹤改善成效，以增加組織價值，改善營運及管理風險。
戰略性物資管制(次)委員會	檢視各項戰略性物資管制作業之落實程度，與監控管制流程之持續改善動作，以降低營運風險。
資安管理委員會	負責資訊安全政策之制定、審核及其管理制度之推動，確保來自公司內外部資料、系統等之安全，以降低資安風險。
危機處理小組	針對嚴重影響企業的根本與生存，必須立刻處理的事故，依發生種類依實際上需要之專案處理，使損失降至最低。

風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

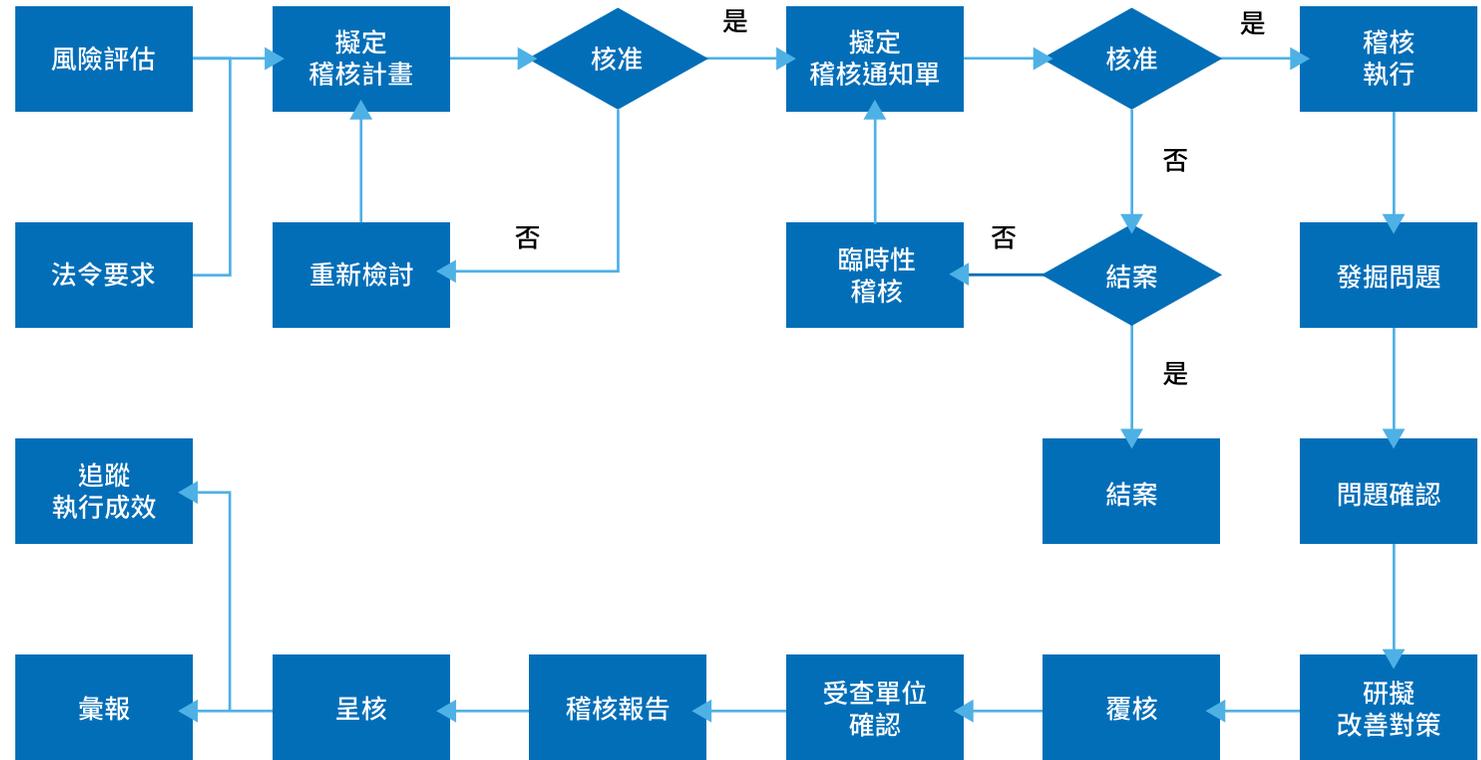
風險管理議題與因應方式		
性質	風險議題	因應方式
財務風險	利率變動	本公司因合併公司內之個體同時以固定及浮動利率借入資金，因而產生利率暴險，藉由維持一適當之固定及浮動利率組合管理利率風險。
	匯率變動	本公司曝露在外之部位或缺口不高，因此公司匯率政策採自然避險為主，必要時透過衍生性金融商品或是改變報價幣別來規避匯率變動風險。
	通貨膨脹及緊縮	本公司從事代理銷售高科技材料及設備，交易週期短，因此通貨膨脹對本公司營運及獲利並無重大影響。
營運風險	科技與產業變化	<p>推動綠能、節能及儲能已成為各國政府不可忽視且必行的政策，因此，本公司仍將持續推廣相關事業，特別是儲能系統及風電產業已有相當佈局，待政府相關政策完善後，將為集團帶進可觀營收。</p> <p>全球公民與環保意識的抬頭以及高齡化世代的來臨，也讓本公司積極投入生醫、長期照護，及環保、水資源、空污防治，危險廢棄物處理及回收相關循環經濟產業，與有助於減碳、更智慧的新型包材及技術(例如100%可分解材)，相信而努力耕耘後，未來這些產業的營收獲利將佔相當比重。</p> <p>隨著科技的日新月異及製程技術的演進，本公司皆及時引進相對應的新材料，例如：半導體製程的演進、先進半導體封裝、電動車、新世代通訊(例如，5G)以及石墨稀及奈米材料等新材料應用……等，皆能掌握技術演進的脈絡，透過與現有供應商合作推動、代理新供應商產品及投資併購等方式，不斷開發現有產品新應用及引進新產品，適時提供市場客戶所需材料及技術。</p>
	銷貨或進貨	<p>本公司進、銷貨均衡分散於五大產業中，最近二年度並無銷貨佔合併營收10%以上之客戶。而且持續拓展其他客戶，尚無銷貨過度集中之風險；進貨方面，與主要產品供應商間皆維持穩定的合作關係，進貨情形尚屬穩定。2021年度只有一家超過10%，進貨供應上應無進貨過度集中之風險。</p> <p>若適逢單一產業週期性的消長變動，因本公司的營運係分散於多個產業組合，且銷貨及進貨對象並未集中於特定公司，因此對本公司的整體營運及獲利狀況，影響力相對較低。</p>
	重大訴訟或非訟事件	<p>甲公司因子公司國軒科技公司不履行供貨合約之下單採購義務，而向台北地方法院提起訴訟並請求損害賠償，已於2021年度估列相關損失及負債準備，本案仍尚在審理中，最終訴訟之結果尚有重大不確定性。</p> <p>乙公司於2020年11月發函子公司國軒科技公司解除雙方之某太陽能電站租賃合約，要求國軒科技公司給付違約金。國軒科技公司參酌律師意見，認為有相關不可歸責事由而可免除有關違約金之認定，並已提起訴訟，尚未估列相關違約金損失，對本公司獲利影響有限。</p>
資安風險	資安風險管理及政策	為維護公司資訊安全，降低資安風險的產生，特成立跨部門的資安管理委員會，該委員會之功能包含：資安政策及管理辦法規劃、擬訂及推動、資安教育訓練、資安稽核等任務，且每半年定期召開資安管理委員會會議，針對集團之資安政策、辦法及重大資安風險，進行討論、改善及訂定相應策略，並向資安管理委員會召集人進行彙總報告，確保資訊安全獲得相對完整之保護。

風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

稽核室應依風險評估結果及法令要求擬訂年度稽核計畫，其內容包括稽核項目及預定稽核期間，以達成調查評估本公司中各單位執行其指定職能效率之目的。每月定期交付稽核報告及追蹤報告予審計委員會查閱，且每季需向審計委員會報告稽核業務，再由稽核主管列席向董事會報告。

• 內部稽核作業流程圖



風險管理

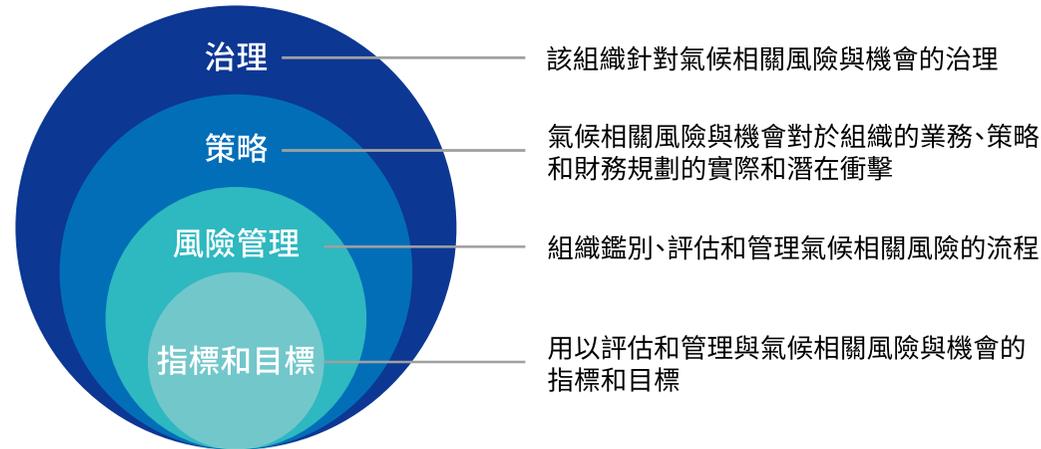
- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來環保節能、安全衛生及保育意識高漲，本公司需善盡其企業社會責任，以利於產業界進行永續目標。

本公司為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，從治理、策略、風險管理、指標和目標，參考 TCFD（氣候相關財務揭露建議書 Task Force on Climate-related Financial Disclosures）架構來進行氣候變遷風險與機會評估，依據評估結果，加以制定管理策略、溫室氣體盤查、碳減量計畫，經董事會後通過執行，期望減少能源消耗並降低碳排放，提升減碳管理績效，以落實企業永續發展之目標。本公司未來可能面臨的重大衝擊，及其因應對策請見下表：

• TCFD 框架

氣候相關財務資訊揭露的核心要素



風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

氣候相關財務揭露	
治理單位	<ul style="list-style-type: none"> 本公司對氣候變遷議題經由綠能事業部、營支部環安衛管理課負責管理與評估相關因應作為，並將會議討論結果向董事會彙報說明氣候變遷相關風險與機會之管理 (治理) 情形。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 華立集團在綠電中的離岸風電、太陽能電站都有超前佈局，並跨足儲能為再生能源提供穩定電壓、及時供電的功能。與台灣一線的太陽能模組大廠合作推出自有品牌的電池模組，另華立代理銷售的逆變器，對發電效率提升也大有助益，皆可降低能源成本。 華立與亞洲第一大離岸風電葉片大廠天力風電科技，於 2020 年 5 月已簽訂風機葉片材料供應合約，將由華立供應天力風電在台灣製造風機葉片所需的相關材料，共同參與風機國造計畫，未來除了國內市場，可望進軍亞洲離岸風電市場。 <p>以上作為在氣候風險與機會之實際與潛在衝擊皆會對公司的業務和營運財務規劃產生影響。</p>
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 本公司參考 TCFD 架構做為評估之基礎，再透過氣候變遷管理流程，根據對本公司營運之衝擊度與潛在發生的可能性評估氣候相關風險與機會。
指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> 設有專責組織及人員依循環環境政策，督導、落實環境管理系統運作，以符合國際標準的要求。 以環境保護、污染預防及持續改善為環境管理系統核心價值，並自 2003 年取得英國 UKAS 的 ISO 14001 環境管理系統認證，維繫至今。 因應客戶要求，協調供應商配合執行溫室氣體盤查活動等，以降低對環境負荷衝擊。 產品銷售服務依據環境考量風險評估作業，檢視氣候變遷對銷售運作潛在的風險與機會，並透過相關營銷活動引導客戶識別，促進綠色產品的推廣和銷售。

3.4 法令遵循

本公司目前由稽核室協助企業誠信經營的規劃，負責誠信經營政策與防範方案之制定及執行，為確保日常運作均符合道德倫理，對於董事、經理人、及一般員工，分別訂有應遵守之基本行為標準，包括誠信經營守則、員工道德行為準則和工作規則等標準規範，並提倡廉潔風氣，在面對產業競爭的各種挑戰時，不能為了公司的獲利或成長，去進行不道德或違反法律的商業行為，以更高標準自我期許並創造更大的價值貢獻社會，並且本著誠信、熱忱、尊重、傳承、創新的價值理念來服務大眾，以實現我們一貫的品質主張：優良的產品，優秀的員工，感心的服務。報告期間內公司並無發生任何競爭、托拉斯及壟斷等法律訴訟事件。並且有內控、法務部門持續追蹤產品對此法律責任之風險。

• 誠信經營守則

為維護本公司以誠信為首之核心價值，本公司的董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於執行業務過程，應秉持公平、誠信與透明之方式進行，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背義務等不誠信行為，以求獲得個人利益。本公司宜應本於廉潔、透明及負責的經營理念，制定以誠信為基礎之政策與方案，並建立良好的公司治理與風險管控機制，以創造永續發展之經營環境；董事會與管理階層應承諾積極落實本守則，並於內部管理及外部商業活動中確實執行。

• 工作規則

本公司為明確規定勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展，特依勞動基準法及相關法令訂定本規則。

• 員工道德行為準則

秉持華立五項核心價值『誠信、熱忱、尊重、傳承、創新』，同仁應嚴守社會良善風俗，對於己身之行為自律自重。

本公司秉持誠信務實原則，遵守政府法令規章，致力於遵循政府之環境保護政策與兼顧工安，善盡企業對社會應盡之責任，報告期間本公司各廠區無發生洩漏事件、違反環境法規之情事和相關社會法規或產品 (或服務) 法規被處罰款之事件。

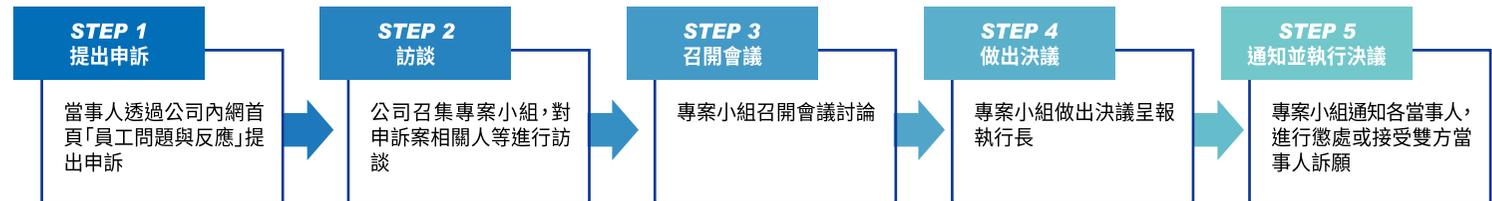
風險管理

- 3.1 品質保證
- 3.2 客戶隱私
- 3.3 風險管理
- 3.4 法令遵循

3.4.1 反歧視

本公司堅持給予員工平等、安全的工作環境，遵循國際人權公約聯合國世界人權宣言原則，明訂不僱用未滿十八歲之青年勞工及童工從事工作，在僱用政策上亦無差別待遇，不因人種、膚色、年齡、性別、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、婚姻狀況等而有差別待遇或任何形式之歧視，共同營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。實施至今，本公司員工未提出任何反歧視檢舉案件。

• 反歧視相關流程圖



3.4.2 反貪腐制度

本公司尚未針對營運據點進行貪腐風險評估，但已開始著手規劃及推動相關作業。目前雖尚未進行反貪腐訓練，但已根據既有的內控與稽核制度，讓貪腐事件的可能性降低，預估在明年進行反貪腐的教育訓練課程。宣導公司規定員工應注意品行，謹言慎行，並規定營私舞弊、盜竊或挪用公款，收受賄賂、佣金或故意損壞公司財物者，經查屬實者，將視情事給予免除職務及終止僱傭，以杜絕貪瀆情事之發生，以致報告期間內公司並無任何貪腐(污)事件發生。

檢舉管道	
受理單位	稽核室
通信地址	台北市復興北路 369 號 12 樓
檢舉電話	886-2-2715-2087 ext : 22065
電子郵件	suggestion@wahlee.com

CHAPTER

4 永續 環境



永續環境

- 4.1 水資源管理
- 4.2 能源管理
- 4.3 溫室氣體管理
- 4.4 原物料與廢棄物管理
- 專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」
- 專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 - 1 銀 2 銅

4. 永續環境

重大主題	有關環境保護的法規遵循、能源儲存
報導要求	報導內容填寫
本主題的重大原因	全球環保意識抬頭和能源供應不穩，使得本公司更加重視綠色能源產業，並確保在追求營運及經營績效的同時，也嚴格遵守環境管理，才能以永續發展的精神，降低經營活動時對環境的衝擊，也積極配合政府環境政策。
本主題管理目的	為因應國際綠能趨勢，減少碳排放，並有效管理本公司環保法規風險、符合環境法規。
i. 政策	<ul style="list-style-type: none"> • 為促進企業之永續經營及社會發展，本公司視環境保護為責無旁貸的責任，以綠色企業為目標，持續的向前邁進。 • 為能徹底的確保環境品質，本公司積極的實施並落實 ISO 14001，並促進環境安全衛生管理，以達環境高度綠化、污染預防、資源善用、及符合相關環保法規。
ii. 承諾	<p>以「環境保護、污染預防、持續改善」之精神，推行下列工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實施並落實 ISO 14001 環境管理系統。 2. 持續推行節省能源，並進行資源回收。 3. 持續改善，預防污染產生，確保公司意外事件對環境衝擊減至最低。 4. 教育員工，提升全體員工環境安全意識與能力，致力成為綠色企業。 5. 符合政府環保法令，建立合法、有效之環境管理制度。 6. 由國際氣候組織及碳揭露計畫共同發起的氣候倡議行動「RE100」，加入的企業須公開承諾「在 2050 年前達成 100% 使用再生能源」，本公司將積極提供再生能源，併肩與承諾 RE100 的企業建設更永續的未來。 7. 太陽能建置均符合能源局再生能源管理辦法以及相關電業法規。
iii. 目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> • 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 2021 年在汙染環境接受法規無罰責紀錄，2022 年持續以無違規事件為工作目標。 2. 2022 年目標減少 0.2% 外購電力溫室氣體 CO₂ 排放當量。 3. 太陽能累計建置量高於 60MW*。 4. 2022 年簽約案場近 20MW，開發中案場約 25MW，自建電站併聯發電 19.5MW。 • 中長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 2030 年前減少 50% 的溫室氣體排放。 2. 2050 年前各營運據點溫室氣體淨排放為零。 3. 太陽能累計建置量高於 100MW*。 <p>* 本公司太陽能建置以 2018 年為基準年。</p>

永續環境

- 4.1 水資源管理
- 4.2 能源管理
- 4.3 溫室氣體管理
- 4.4 原物料與廢棄物管理
- 專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」
- 專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 -1 銀 2 銅

iv. 責任	由各地區營運據點的高階主管擔任管理代表，分台北、新竹、台中、台南、高雄督導環安衛法規遵循和環保材料推廣小組、綠能工材事業部以節約、減少汙染為方法，包括選擇低污染原料、更環保之生產技術，使組織持續改善環境品質，維護地球環境，進一步達成企業永續發展之目標。其影響的層面及需要滿足的對象除了顧客外，還包括政府環保單位、環保機關團體、一般消費大眾等。
v. 資源	已完工掛表超過 50MW，另投入售電、開發、財務、人力技術資源。
vi. 申訴機制	本公司除接受環保署相關法定機構管理，並建置線上申訴管道，周遭社區居民可利用面談、電話、電郵等管道向本公司環安部門、後勤支援課申訴。
vii. 特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> • 迄 2021 年底已完成發電太陽能電站 54MW。 • 自 2003 年導入 ISO 14001，將溫室氣體排放減量列為環境目標，逐年接受驗證公司檢討。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司依 ISO 14001，進行 PDCA 之有效性評量。 • 每年建置環境目標、內部稽核、管理勘查及經由外部第三方驗證公司執行年度查驗。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司 2021 年度，汙染環境接受法規無罰責紀錄，符合公司工作要求，未來將持續管理法規遵循議題。 • 溫室氣體排放強度較 2020 年減少約 0.1955 公噸 CO₂e / 仟萬元 (約 23.3%)。 • 2021 年用水溫室氣體排放量 0.8838 公噸 CO₂e，較 2020 年的 1.18003 公噸 CO₂e，減少約 0.2965 公噸 CO₂e 排放量 (約 25.1%)。(用水排碳係數：2020 年為 0.160 KgCO₂e / 度、2021 年為 0.150 KgCO₂e / 度) • 相較於 2018 基準年，本公司 2021 年度建置容量累計達 54MW，逐步符合公司短期目標之設定。

永續環境

4.1 水資源管理

4.2 能源管理

4.3 溫室氣體管理

4.4 原物料與廢棄物管理

專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」

專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 -1 銀 2 銅

4.1 水資源管理

華立集團非生產企業，並無大量用水需求，故對水源無顯著影響。水資源管理不論是維持生活或是企業營運，其中之依賴與需求漸深，惟水資源不足之問題以及造成的風險，也是逐年增加，本公司的水資源使用主要為自來水，供應一般辦公室員工生活用水或部分空調設備，如洗手間、淋浴及冷卻水塔等等，且取水來源均為台灣自來水公司，營運上受水資源影響的風險程度相對較低。

鑒於水資源為全球永續發展之重要影響機制，台灣地區水資源壓力均為中低風險，理解氣候變化對水資源的可能影響，對於確保其適當的管理和利用至關重要，本公司仍全面落實水資源管理，辦公室員工生活用水進行水資源減量規劃時，以基礎設施檢修與改善為主，除加裝節水器外，亦持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

茲因本公司作業場所均位於商業大樓內，相關用水均為自來水，其中新竹、台南辦公地點的用水均依該大樓管理規定，沒有設置獨立水表，無從佐證實際用水量，因此華立耗水量統計僅含台北、台中、高雄辦公地點，其中 2020 年耗水量增加主因在於營運面積擴充及內部機房整修所致，經由內部管理，於 2021 年有顯著改善。

耗水量（華立、全順）

年度	2019 年	2020 年	2021 年
耗水量 (度)	6,625	7,377	5,892

4.1.1 廢污水排放情形

華立的廢污水來源以員工生活污水為主，辦公室的一般生活污水，不會造成水體的重大影響，且本公司為非生產公司，並無廢水產生。故不影響承受水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值。

本公司在廢污水的管理訴求嚴格遵行政府放流水規範，並搭配 ISO 14001 環境管理系統做為基礎，以達成無排污洩漏、零環保投訴及處罰的目標，報導期間本公司無任何因廢污水而致之裁罰事件發生。

永續環境

- 4.1 水資源管理
- 4.2 能源管理
- 4.3 溫室氣體管理
- 4.4 原物料與廢棄物管理
- 專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」
- 專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 -1 銀 2 銅

4.2 能源管理

華立企業 2021 年用電度數雖較 2020 年用電度數高，係因華立營運場所擴充，IT 機房整修並增設大量資訊設備，且資訊設備 24 小時溫控運轉；全順則因業務擴展原儲存空間已不敷使用，故 2021 年新增觀音化學品倉，就近提供服務滿足客戶之需求。在公司全體同仁秉持公司節能減碳政策，群策群力，雖內部營運業務量及轉運量增加，在未來亦會持續管理能源議題。

能源消耗量 (華立、全順)

定量指標	2019 年	2020 年	2021 年
電力使用量 (度)	2,098,897	2,091,271	2,166,524
電力使用量 (GJ)	7,556.03	7,528.58	7,799.49
柴油使用量 (L)	512,794	571,641	546,356
柴油使用量 (GJ)	18,022.45	20,090.67	19,202.01
汽油使用量 (L)	8,745.5	6,922.2	6,144.1
汽油使用量 (GJ)	285.41	225.91	200.51
合計 (GJ)	25,863.89	27,845.15	27,202.01
組織特定度量 (仟萬元)	2,622	3,050	3,929
能源強度 (GJ/ 仟萬元)	9.8642	9.1296	6.9234

註：
 1. 組織特定度量為排放強度之分母，為華立及全順當年度營業額 (仟萬元)
 2. 轉換係數來源：以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，電力熱值換算為 1kWh=0.0036 GJ

永續環境

- 4.1 水資源管理
- 4.2 能源管理
- 4.3 溫室氣體管理
- 4.4 原物料與廢棄物管理
- 專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」
- 專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 -1 銀 2 銅

4.2.1 節能成果

為了減少能源使用對地球暖化的影響，華立擬定節能減碳相關措施，並透過行政改善與工程回饋兩個面向之方式進行節約能源，以達到減少溫室氣體排放之目標。

行政改善	1. 公司透光度佳，白天可用自然光，減少開燈用電。
	2. 簽核文件系統採用電子化。
	3. 假日減少冷氣機備轉運作。
	4. 鼓勵同仁上下樓層多走樓梯，儘量少搭乘電梯。
工程回饋	5. 辦公室空調溫度設定 26-27 度。
	1. 自建太陽能系統電站
	2. 儲能示範站

子公司（國軒、詠佳和富鈞、華恆）向業主租賃屋頂、土地，設置太陽能發電設備，在綠色和平分析中，平均太陽能板發電達約 1.3 年後，其所產生的能源便可以抵銷生產時造成的能源消耗，且於屋頂設置太陽能板後，可減少太陽直射屋頂，降低建物溫度，更是一舉兩得。

子公司	發電量 (度)	節能			減碳			
		燃油 (公秉)	燃煤 (公噸)	燃氣 (公噸)	減排量 (公噸)	造林效益 (公頃)	少砍或多種幾顆樹 (顆)	一年用戶電 (戶)
國軒	39,006,023	9,752	14,432	6,436	19,854	2,005	2,005,461	10,835
詠佳	5,391,607	1,348	1,995	890	2,744	277	277,205	1,498
富鈞	727,321	182	269	120	370	37	37,395	202
華恆	1,919,712	480	710	317	977	99	98,700	533
合計	47,044,663	11,761	17,407	7,762	23,946	2,419	2,418,761	13,068

備註：
 1. 為符合財務報表資訊，以能源局 2020 年 6 月公布之 2019 年度電力排放係數：每度電約排放 0.509 公斤的 CO2
 2. 風力發電及太陽光電每度電約可節省 0.25 公升燃油、0.37 公斤燃煤或 0.165 公斤燃氣
 3. 造林效益依農委會林務局委託研究，2010 年推算每公頃林地之年二氧化碳固定量為 9.9 公噸
 4. 平均每戶家庭每月用電量約 300 度估算
 5. 1 公頃大概 1000 棵樹

4.3 溫室氣體管理

溫室氣體排放為地球暖化的主因，因應此議題並善盡企業公民之責任，雖然本公司尚未導入溫室氣體盤查，未來將盡快導入盤查溫室氣體排放的措施，持續推動企業及供應鏈之溫室氣體減量政策，並以實際減碳、省水的節能措施，達成逐年減少溫室氣體排放量 0.2% 的目標。

本公司尚未導入溫室氣體盤查，故以使用電力計算的方法，得出外購電力溫室氣體的排放量，和溫室氣體排放強度。由於排放源許多是由其他公司所擁有或控制的，本公司無法掌控其活動及溫室氣體排放，故在溫室氣體盤查中只進行排放源鑑別之工作，不予以量化（本報告不包含範疇三）。

永續環境

- 4.1 水資源管理
 - 4.2 能源管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 原物料與廢棄物管理
- 專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」
- 專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 -1 銀 2 銅

單位：KgCO₂e

項目	2019年	2020年	2021年
範疇 1：直接溫室氣體排放	1,361,552.57	1,511,132.97	1,443,178.93
範疇 2：間接溫室氣體排放	1,068,338.57	1,049,818.04	1,087,595.05
總排放量 = 範疇 1+ 範疇 2	2,429,891.14	2,560,951.01	2,530,773.97
組織特定度量 (營收仟萬元)	2,622	3,050	3,929
溫室氣體排放強度 (KgCO ₂ e/ 仟萬元)	926.732	839.656	644.127

註：

1. 排放源型式為固定式燃燒排放、移動式燃燒排放、製程排放、逸散排放與能源輸入等類型。
2. 範疇一：直接溫室氣體排放，針對直接來自於組織所擁有或控制之排放源。
3. 範疇二：能源間接排放源，係指來自於輸入電力、熱或蒸汽而造成間接之溫室氣體排放。
4. 組織特定度量為溫室氣體排放強度之分母，為華立及全順當年度營業額 (仟萬元)
5. 溫室氣體排放係數參考環保署公佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，其中電力係數以 0.509 kgCO₂e / kWh 作為範疇二計算。
6. 本表使用的全球暖化潛勢 (GWP) 出處來源為「IPCC 第六次評估報告 (2021)」版本。
7. 溫室氣體種類包含一氧化二氮 N₂O、甲烷 CH₄、二氧化碳 CO₂、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF₆、三氟化氮 NF₃ 等。
8. 彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法。

4.4 原物料與廢棄物管理

華立為非生產企業，營業以進出口貿易為主，故無不可再生物料及可再生物料之使用。而本公司建立 ISO 14001 管理系統，制定作業標準，減少原料及能源的耗用，進而減少對自然環境的衝擊，實際作為如回收可再利用裝載大宗化學品的槽車及特殊氣體的鋼瓶，或進行太陽能電池板損壞換的模組回收等等。

因華立之營運場所都在辦公大樓，產生的廢棄物均為一般生活廢棄物，且無有害廢棄物之產生。恪遵政府法令規定、防制空氣污染、維護生活環境及民眾健康，本公司對於辦公所產生之生活廢棄物，會先進行回收分類，必要時委託外部合格資質廠商清運；一般生活垃圾則委託大樓管理委員會辦理，由垃圾車進行載運；IT 設備則交由資訊部協助進行回收，故未對環境造成重大之影響。關於離場的紙類文件除焚化外，為落實循環經濟之永續目標，利用大型裁切機將廢紙裁切至約 1cm² 紙塊，經過壓縮形成紙磚，而後將紙磚送至造紙廠並轉化成紙漿，最後作成再生紙供二次使用，以落實循環經濟之永續目標。

非有害廢棄物					
廢棄物組成成分	現場		離場		
	項目	廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
紙類、文件		0.50	場內暫存	5.00	焚化 (含能源回收)

註：「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外

永續環境

- 4.1 水資源管理
- 4.2 能源管理
- 4.3 溫室氣體管理
- 4.4 原物料與廢棄物管理
- 專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」
- 專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 -1 銀 2 銅

專欄 - 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」

華立企業旗下從事太陽能模組生產銷售及電站經營的國軒科技建置的「嘉南水利會塭內工作站」屋頂太陽能電站工程，榮獲國家級 PV 最高榮譽「第八屆太陽光電系統光鐸獎 - 優良屋頂型小系統獎」殊榮肯定。

【案場獲國家級 PV 最高榮譽】

華立企業旗下國軒科技公司主要從事太陽能模組生產銷售及電站經營，其建置的「嘉南水利會塭內工作站」屋頂太陽能電站工程，榮獲第八屆國家級 PV 最高榮譽「太陽光電系統光鐸獎 - 優良系統獎」殊榮肯定。

經濟部能源局為擴大推動太陽光電政策，提供太陽光電應用優良案例示範，帶動國內系統設置使用意願，特舉辦「優良太陽光電系統光鐸獎」，藉此優化國內太陽光電設置環境，強化產業國際市場競爭力。

於 2021 年台灣國際智慧能源周舉辦「第八屆優良太陽光電系統光鐸獎」頒獎典禮，總統特別蒞臨現場致詞，表示過去這幾年台灣的再生能源飛躍性的發展，而台灣也已經成為國際再生能源投資的重要熱點，台灣將朝向「亞洲綠能發展中心」繼續邁進。

【實際發電量高於業界平均】

國軒科技堅守工程品質配備監控系統，掌控即時、累計發電量及設備運作概況，進而提升太陽能電站的發電效益，已發電 4 年 PR 值高達 92% 以上，遠高於平均值 80%，實為太陽能屋頂電站的標竿，且因案場為公家部門，可對洽公民眾宣導太陽能效益及政府綠能政策。

【關於高品質的堅持】

國軒科技成立已逾 10 年，於 2014 年跨入屋頂型太陽能光電發電系統建置，在 2018 年也順勢切入地面型電站，太陽能案廠容量每年皆穩定成長。國軒太陽能電站遍布全台各地，上市櫃公司及公家機關如立法院、苗栗監理站、旗山掩埋場、鹿港龍舟公園等皆有相關實績。

案場施工從模組及逆變器的選用，即高規格採用獲金能獎肯定的台灣製高效模組，與首家獲國家標準自願性標章（VPC）認證的逆變器，在工程設計及建置選擇最有效率的施工法及安全措施，完工後的維運計畫及監控系統服務更以專業著稱。

永續環境

- 4.1 水資源管理
- 4.2 能源管理
- 4.3 溫室氣體管理
- 4.4 原物料與廢棄物管理
- 專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」
- 專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 -1 銀 2 銅

【投入綠電產業 接軌全球 ESG】

華立集團為太陽能產業建置合作平台，對金融基金公司及跨國集團投資者，提供既有完成的電廠，也能共同建置太陽能電廠與銷售電廠，以及後續的維運機制；對於用電客戶，更提供全方位的服務，從開發案場、設計、建置、供電、維運、取得綠電憑證，具上下游整合優勢。歡迎投資者、用電大戶及開發商運用此合作平台共創多贏，一起壯大台灣在綠電的建置規模，建立綠色環保家園。

零碳排、碳中和已成工業大國極力推動的產業政策，政府也明定「2050 年淨零碳排」目標，華立集團呼應國際減碳浪潮及接軌全球 ESG，積極投入綠電產業，跨足太陽能電站及儲能的建置。到 2021 年底併聯發電容量累積將達 54MW，相當於 92 座大安森林公園碳吸附量，約可提供 1.9 萬戶的年家戶用電量，致力形塑對地球更友善的生態環境。



華立集團執行長張尊賢代表受獎



嘉南水利會塭內工作站

永續環境

- 4.1 水資源管理
 - 4.2 能源管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 原物料與廢棄物管理
- 專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」
- 專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 - 1銀2銅

專欄 - 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 - 1銀2銅

華立企業旗下從事太陽能模組生產銷售及電站經營的國軒科技建置的漢翔航空(岡山廠)、大社掩埋場、燁昌鋼鐵三個太陽能電廠榮獲高雄市光電智慧建築標章認證，分獲1銀2銅的認證肯定；此外，國軒科技分別於鹿港龍舟公園設置8.7MW大型地面案場已於2021年11月完成掛表；於旗山掩埋場設置1.3MW案場也於2021年6月併聯發電。

【高雄市光電智慧建築標章認證】

高雄市政府為有效整合各局處推動太陽光電，市府特成立跨局處的太陽光電推動委員會，擬定連結中央政府「2025年太陽光電20GW達標計畫」，創立「高雄綠電推動小組」目標六年(2021~2026)達到1GW；市府全力推動綠能產業在高雄深化發展，以「創能」、「節能」及「儲能」為三大面向，將土地與建築物空間作最有效率的再生能源規劃與利用。

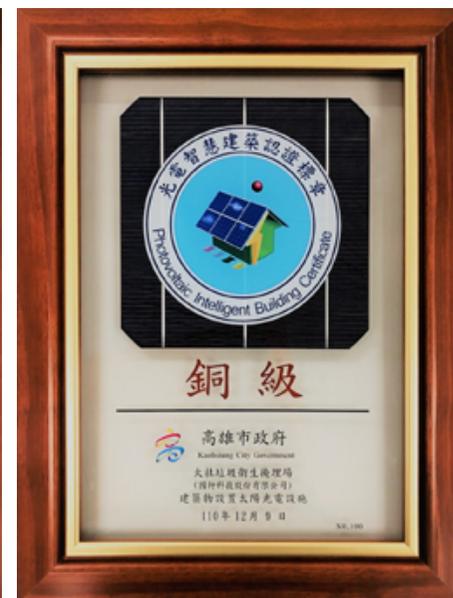
國軒科技於高雄市建置漢翔航空(岡山廠)、大社掩埋場、燁昌鋼鐵三個太陽能電廠，分別於2021年高雄市光電智慧建築標章頒獎典禮榮獲一銀二銅之殊榮，獲頒高雄市光電智慧建築標章認證，國軒科技也期許未來能協助政府進一步實現能源轉型，建置安全穩定、效率及潔淨能源供應體系。



漢翔航空太陽能電站(銀獎)



燁昌鋼鐵太陽能電站(銅獎)



大社掩埋場太陽能電站(銅獎)

永續環境

- 4.1 水資源管理
 - 4.2 能源管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 原物料與廢棄物管理
- 專欄 國軒科技獲「第八屆太陽光電系統光鐸獎」
- 專欄 國軒科技 - 高雄市光電智慧建築標章認證 -1 銀 2 銅

【鹿港龍舟公園】

龍舟公園案由公墓轉作太陽光電，建置 8.7MW 地面型太陽光電系統，在工程建置中仍面臨諸多挑戰，如：古蹟的發掘與保存、新冠疫情來襲、原物料大漲，在鎮公所及協力廠商的併肩努力下，逐一獲得解決。預估每年可發電 11,490,036 度，可供 33,893 戶一個月用電，依鹿港鎮目前約 25,395 戶估算，約可供應鎮上逾一個月用電量，相當於減少 5,768 公噸碳排放量，等同於 485,792 公頃的造林效果。太陽光電發電過程相較傳統燃煤發電，可降低 PM2.5 濃度及減緩全球暖化現象，約可減少 90% 以上的空污，對環境的影響降到最低。

【旗山及大社掩埋場】

為配合中央 2025 再生能源達 20% 政策，高市府加速綠色能源推動，其中占地 15 公頃的旗山區域性垃圾衛生掩埋場，經華立集團旗下國軒科技建置 1,288.98 瓩太陽光電系統，並已於 2021 年 6 月進行併聯運轉，將會持續發電 20 年，以活化再利用垃圾掩埋場閒置土地。連同日前大社掩埋場建置 353.14 瓩太陽光電系統，大社及旗山掩埋場太陽光電設置容量共 1,642.04 瓩，預估每年發電 200 萬度，年減碳量約 1,000 公噸，相當減少年燃煤量約 759 公噸、燃氣使用量約 339 公噸，每年創造約 105.53 公頃的造林效益，等同於每年可供應 571 戶民生用電使用。



大社掩埋場太陽能電站



旗山掩埋場太陽能電站



華立集團代表、高雄市副市長、環保局長及地方市議員連袂出席「旗山太陽能光電板啟用儀式」



鹿港龍舟公園太陽能電站

CHAPTER

5 友善 職場



友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

5. 友善職場

重大主題：市場形象、勞雇關係、訓練與教育、職業安全衛生	
報導要求	報導內容填寫
本主題的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> • 透過訓練增加、強化同仁職能，使全體同仁知識、態度、技能不因環境改變而產生落差。 • 員工是公司最重要的資產，為維持企業長期的競爭優勢，公司在學習發展及人員發展上努力落實專業職能的培育發展。本公司提供完備的員工教育訓練及健康安全的工作環境，積極留才並吸引優秀人才加入工作團隊。同時，為了留任優秀人才，提供優於法令的各項福利措施，增進工作動機與滿意度，持續確保公司競爭力與永續發展。 • 為避免發生職災、職業疾病、火災、化學品危害和新興傳染病（如 COVID-19），需對員工進行安全及危險之教育訓練。
本主題管理目的	<ul style="list-style-type: none"> • 提供完善與體貼的各項薪資福利措施，讓同仁樂在工作。 • 增加同仁專業度與工作效率、激發能力與發揮潛力，同時建立勞資和諧對等的溝通平台，定期了解員工想法，依此傾聽員工心聲調整適宜措施，提升歸屬感，減少人才流失，並藉由申訴機制避免勞資爭議。 • 提供架構以有效管理本公司職業安全衛生風險與機會。
i. 政策	<ul style="list-style-type: none"> • 連績效管理，提供同仁公平具激勵性的薪酬、升遷機制與完善的福利項目。 • 遵守相關勞動法規，以保障勞資雙方權益。 • 遵守政府法令、職業安全衛生政策、責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則規範，以及公司訂定之「工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法」、「預防職場暴力之書面聲明」，並協助員工發展現職以外的知識技能，創造同仁為追求卓越使學習發展成為其達成高績效的重要方法。
ii. 承諾	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司視工作夥伴為企業無可取代的智慧資產，對於人才的培育不遺餘力，且所有同仁不分性別、年資、職務與職等，都有充分表達意見的機會，共同營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。 • 依勞動部安全衛生相關法規： <ol style="list-style-type: none"> 1. 關於預防與工作相關的傷害及健康負全部和部分責任，及提供安全健康的工作場所和活動。 2. 確保職安衛政策和相關的環安衛目標已制定，並且與策略方向一致。 3. 確保職安衛管理系統要求已整合納入現場運作流程。 4. 確保職安衛管理系統建立、實施、維持和改善所需要的資源是可取得的。 5. 確保職安衛管理系統達到預期成果。 6. 報告事件、危害、風險與機會時，保護工作者不受報復。 7. 建立和實施工作者諮商及參與的流程。 8. 支持安全衛生委員會的建立及運作。

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

iii. 目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> • 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年度運輸課導入職業安全衛生系統。 2. 2023 年觀音課導入職業安全衛生系統。 • 中長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 擴充導入、驗證台灣總公司、中國大陸子公司、東北亞子公司及東南亞子公司，建置完整的安全衛生管理體系。
iv. 責任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推展公司決策與管理審查、安全衛生委員會議。 2. 綜理日常經營有關安全衛生業務管理事務。 3. 責成各部門達成有關安全衛生業務之執行。 4. 督促有關部門消除危害環境因素，並完成公害防治工作。 5. 確認安全衛生管理系統根據 ISO 45001 標準建立、實施及維持。 6. 確認向高階主管報告運作的績效，並做為改進依據。 7. 確保工作場所人員遵守安全衛生要求事項。
v. 資源	人力、設施、專業技術、財務。
vi. 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> • 建立本公司與外部利害關係者對安全衛生管理承諾與績效溝通之管道，並每年依標準由高階主管召開管理審查會，每季依法舉辦職業安全衛生委員會會議，由高階主管主持，檢討、報告及追蹤過去、現在和未來安全衛生管理績效、事故及持續改善措施。 • 公司設有「工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法」，並設置申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，確保雙方當事人隱私。內部網站首頁張貼有「員工問題與反應」聯絡方式，設有專責單位為同仁排除疑義，遇任何因素不便向主管提出，皆可透過此信箱反應，過程保密以避免造成申訴同仁困擾。
vii. 特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> • 定期舉行勞資會議，落實公司訂定之各項辦法，協商勞資關係及促進勞資合作。 • 自主導入，整合既有 ISO 9001 品質及 ISO 14001 環境管理系統。 • 本公司重視人才教育之發展，員工經訓練申請程序參加外訓或參與公司排定符合需求的管理或專業類訓練課程，以提升自身競爭力。

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

<p>管理評量機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 定期參加市場薪酬調查進行薪資與福利檢視，連結公司績效管理機制。 • 勞資會議定期召開皆備有會議記錄記載各勞動條件通過事項，或福利事項彙總報告項目，其中，各建議案也列入追蹤，供勞資代表於後續會議檢視進度成果。 • 依公司「工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法」，對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。 • 依公司「預防職場暴力之書面聲明」，接獲申訴後採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將進行懲處，協助確保免於職場暴力之工作環境。 • 本公司依 ISO 45001 之內部管理審查程序及安全衛生委員會召開和安全衛生工作守則，進行 PDCA 之有效性評量。 • 每年建置安衛目標、內部稽核、管理審查及經由外部第三方驗證公司執行年度查驗。 • 為增加強化同仁職能，將同仁個人訓練發展需求與績效管理機制結合，主管和同仁透過回饋討論辨別未來發展的職能與能力，依此安排適合同仁的內訓、外訓、證照考試、工作中指導或專案參與等等方式，產出訓練計畫以滿足訓練需求，主管每年也需檢視同仁培訓狀況，確保訓練計畫執行。
<p>績效與調整</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 連年入列台灣證券交易所「臺灣高薪 100 指數」成分股，是對華立致力與員工分享經營成果最佳肯定。 • 2021 年每季皆召開勞資會議，符合法令要求且紀錄完整，此外，無任何性騷擾申述案件，顯見本公司溝通管道暢通且符合同仁期待之良善工作場所。 • 2019、2020、2021 年度綜合傷害指數 0，達成既定安全衛生目標。

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

5.1 人才結構

華立一直以來，將員工視為最重要資產，及永續發展之核心，因此訂定相關規章及規範以保障員工權益，持續推動員工關懷，促進員工身心健康，並透過公平的任用及晉升制度，覓求各種不同背景及專長之人才，持續發展個人能力培育，為員工及公司創造「雙贏」的工作環境。本公司報告期間之聘僱人數無重大變化。隨著公司規模穩定發展，員工總人數為 418 人，在報導期間，廠內聘僱非員工工作者人數約 11 人左右，佔員工人數的 2.63%，並無臨時與兼職員工。全體員工數共 418 人，其中大多數為 30~50 歲的員工，佔比 68%。人數、性別、年齡分佈詳如下表所述：

項目 / 性別		女性			男性			
廠區	合約類型	正職			正職			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	總計
華立	全職	7	130	34	13	127	55	366
	兼職	1	0	3	1	0	6	11
	合計	8	130	37	14	127	61	377
派外	全職	0	7	1	0	20	13	41
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
	合計	0	7	1	0	20	13	41

華立主要營運據點位於台灣，因此於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本公司擔任副總經理(含)以上管理職人員 100% 為台灣當地居民。近三年員工職別分布如右表所示：

		年度	2019 年	2020 年	2021 年
項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)	(人數)
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	0	0
		51 歲以上	8	9	8
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	1
主管人員總計			11	10	9
非主管人員	男性	30 歲以下	15	14	16
		30-50 歲	171	153	144
		51 歲以上	53	65	67
	女性	30 歲以下	12	8	8
		30-50 歲	141	134	136
		51 歲以上	20	30	38
非主管人員總計			412	404	409
正職人員總計			423	414	418

註：主管人員為擔任副總經理(含)以上管理職人員

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

5.1.1 進用多元族群員工

台灣是由多元族群組成的島嶼，擁有多元化及多樣化的員工族群，對於各族群均一視同仁並平等對待，且重視各族群間的權利，若發生不平等或不合理事件，有申訴管道及相關對應措施，以確保報告期間原住民員工之福利及不會發生任何侵害原住民權利之事件；例如公司內部所有的政策，均在重視全員權益為前提所制定，除了一視同仁，也尊重少數族群，不因種族的的不同而有權利被侵害的狀況；依「紀念日及節日實施辦法」第 4 條第 6 款之規定，原住民族歲時祭儀為國定民俗節日，放假 1 日；本公司請假系統內建有「歲時祭儀」假別，原住民同仁均可依法請休此假。

本公司擁有多元的員工族群，遵守「身心障礙者權益保障法」規定，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一規定，2021 年度身心障礙員工人數為 6 人，約占總員工人數之 1.5%，本公司會持續積極進用身心障礙員工，並推動相關創新友善的職場及協助職務再設計等措施，如下表所示：

年度		2019 年	2020 年	2021 年	
項目	性別	年齡	(人數)	(人數)	(人數)
原住民	男性	30 歲以下	0	1	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
身心障礙	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	4	3	3
		51 歲以上	0	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	2
		51 歲以上	1	1	0

本公司為留住優秀人才，努力建立友善工作環境、重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等，鼓勵員工不斷自我提升，以成就員工個人職涯發展，因此員工流動率相當穩定。近三年員工之新進、離職資料如下表所示：

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

新進人員資料												
年度	2019				2020				2021			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30歲以下	2	7.40	2	7.40	5	22.70	1	4.50	7	29.20	3	12.50
30-50歲	15	4.80	7	2.20	11	3.80	7	2.40	14	5.00	23	8.20
51歲以上	1	1.20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.90	1	0.90
合計新進人數	27				24				49			
員工總人數	423				414				418			
總新進率 (%)	6.38%				5.80%				11.72%			

註：
 1. 新進率 (%)= 當年度該類別新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數
 2. 新進員工人數不扣除中途離職人員

離職人員資料												
年度	2019				2020				2021			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30歲以下	2	11.10	0	0.00	6	27.30	1	4.50	2	8.30	2	8.30
30-50歲	17	5.40	7	2.20	14	5.20	7	2.40	16	5.70	11	3.90
51歲以上	6	7.30	0	0.00	4	5.70	1	1.00	10	8.80	4	3.50
合計離職人數	32				33				45			
員工總人數	423				414				418			
總離職率 (%)	7.60%				8.00%				10.80%			

註：
 1. 離職率 (%)= 當年度該類別離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數。
 2. 離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職而職之員工，且不包含申請留停人員。
 3. 近三年離職人數中退休人員共有 13 位，各年度分別為 2019 年 5 位、2020 年 3 位、2021 年 5 位，扣除退休人數後，三年離職率分別為 2019 年 6.4%、2020 年 7.2%、2021 年 9.6%。

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

營運變化的最短預告期

本公司為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依當地勞動法規之規範。本公司重大營運變化最短公告期限遵守勞動基準法第 16 條第 1 項規定提前預告契約終止日，該預告期間依勞工工作年資有所不同。

5.1.2 人權政策

華立暨所屬企業完全遵守勞基法之規定，且依循責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）行為準則之規範，同時遵循國際人權公約聯合國世界人權宣言原則，明訂不僱用未滿十八歲之青年勞工及童工從事工作；遵守勞動基準法、性別工作平等法等勞動法規，制定「員工工作規則」、「工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法」、「預防職場暴力之書面聲明」等各項管理政策及程序，並致力使公司內部各項運作制度化，營造優質工作環境，以保障員工權益及福利；在雇用政策上亦無差別待遇，不因人種、膚色、年齡、性別、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、婚姻狀況等而有差別待遇或任何形式之歧視，共同營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。本公司於報告期間內無任何違反使用童工之事件，且評估公司營運地點、供應商是否有高風險的勞動風險，於報告期間本公司各營運據點及供應商無顯著強迫勞動之風險。

本公司尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，並致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括勞資會議、職業安全衛生委員會等，以期能整合所有資源，戮力齊心，朝向共同追求的目標。本公司目前尚無工會組織，因此未有員工簽屬集體協議。在報導期間，有被客戶進行人權相關驗廠，均符合法規，通過檢驗。

為強化落實人權議題，本公司於新人訓練時，實施人權相關課程，其中包含性別化主流、性騷擾防治、性別平等、勞工法令及勞動基準法等課程，年度人權訓練總人數為 46 人次，訓練總時數約為 15 小時。

	新人訓	所有訓練課程 (含新人訓)
員工參與教育訓練總人次	46 人次	1,120 人次
員工參與教育訓練總時數	69 小時	2,989 小時

說明：人權課程內容含在新人訓練中，每次課程時間約 20 分鐘。

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

5.2 員工福利

本公司所有員工之薪酬標準不分性別、種族、國籍、年齡等條件，於聘僱相同職務、職等之男女員工時，基本薪資比均為 1:1，且最低薪資較法定最低薪資高 10.89%。並逐年因工作表現、專長技能等條件調薪及晉升給予相對應之薪酬。報導期間年薪酬比例如下表。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比
	女性	男性	
主管	11	100	1:1.44
經營管理者	0	3	-
營業人員	3	73	1:1.42
行政人員	8	24	1:1.24
一般員工	172	135	1:1.20
營業人員	32	87	1:1.13
行政人員	65	48	1:1.01
客服人員	75	0	-

近三年非擔任主管職務員工薪資平均數暨中位數一覽表

項目	2019年	2020年	2021年	與前一年度相比 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數	342	340	339	(0.29%)
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (新台幣仟元)	427,456	462,850	485,224	4.83%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」 (新台幣仟元)	1,250	1,361	1,431	5.14%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」 (新台幣仟元)	1,056	1,132	1,155	2.03%

本公司秉持經營成果與員工共享的原則，致力提昇員工的獎酬與福利。薪酬連年入選跨產業高薪企業即台灣高薪 100 指數成份股，不論是全體員工平均薪資及非擔任主管職務員工的薪資平均數與中位數，在電子通路業都名列前茅，顯示華立持續落實造福員工的企業使命。

5.2.1 員工退休制度及實施情形

華立依勞基法規定設立有勞工退休準備金監督委員會。為使員工退休生活妥善規劃，本公司除依「勞動基準法」、「勞工退休金條例」等相關規範辦理員工退休事宜外，並規劃「員工持股信託」計劃。公司充份照顧員工退休後之生活，讓員工於在職時可以完全無後顧之憂。

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

勞動基準法	每月按薪資總額 8% 提撥退休準備金於台灣銀行退休專戶存儲，並設有退休準備金監督委員會監督管理。
勞工退休金條例	九十四年七月一日起配合勞退新制之施行為，按月提繳不低於其每月工資 6% 至勞保局之勞工退休金個人專戶。
退休金之給付	符合退休條件員工，適用勞動基準法者，依勞動基準法第 55 條計算核發。適用勞工退休金條例者，可向勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶請領。除以上退休金給付之外，對於特殊貢獻者另有加發機制。
員工持股信託	領先同業近 20 年推出員工持股信託計畫 (Employee Stock Ownership Plan)，凡服務年資滿 6 個月以後，員工可自由參加 ESOP，公司也為參與持股信託的同仁補助一定比例金額，為員工退休儲蓄再盡心力。

5.2.2 育嬰留停執行情形

本公司致力提供能讓員工身心均衡及樂活的工作環境且為了讓員工可以安心生育，公司遵循「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「工作規則第三十條」之規定，制定「育嬰留職停薪假制度辦理」。實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡；對於有照顧家庭 3 歲以下年幼子女之需要的員工，協助申請育嬰留職停薪，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助員工重新融入職場。報導期間公司育嬰假資訊，如下表所示：

年度 性別 / 合計	2019			2020			2021		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	17	16	33	23	10	33	21	8	29
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	1	5	6	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	0	2	2	1	4	5
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	2	2	1	3	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	1	1	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	1	1	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	50%	50%	-	100%	100%	100%	75%	80%
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	100%

計算方式：

應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數

復職率 = 實際申請育嬰留停人數 / 符合育嬰留停申請資格人數 (B/A)

2021 年留任人數 = 2020 年實際復職人員且 2021/12/31 仍在職人數

2021 年留存率 = 2021 年留任人數 / 2020 年實際復職人數

註：符合資格人數：男 = 2019/1/1~2021/12/31 請陪產假人數，女 = 2019/1/1~2021/12/31 請產假人數

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

5.2.3 員工完善福利

華立深知員工為公司之基礎、不能被輕易動搖之根本，因此除了基本的薪酬以外，還提供多元福利選擇，不僅能使同仁更樂於參與實際活動規劃與執行，還能使同仁們的生活更加多采多姿，消弭生活中的不愉快與煩惱，華立企業（個體）用在員工身上的福利金額，如：團險、健檢、ESOP 補助款、額度內事病假不扣薪、公司依營收提撥至職工福利委員會的福利金等為 45,036,615 元。依台灣各項勞動法令規範為準則，以照顧員工及員工家庭為出發點，合理提供員工完整的保障與福利，本公司現行福利制度如下：

員工保險規劃	依法參加勞健保並提供團體保險、員工亦可自費為眷屬加保優惠團險方案，並為因公出差之員工投保旅平險，以增加對員工之保障。
年度健康檢查	舉行員工年度健康檢查，眷屬亦可自費參加公司優惠方案。
員工退休規劃	除依法辦理勞工退休金提撥 6% 外，服務滿半年正職員工可自由參加員工持股信託 (ESOP)，每位員工每月自提金以 2 萬元為上限，公司同時給予定額補助，幫助同仁長期儲蓄、累積財富，以保障未來生活之安定，並增進員工對公司之參與感，共享營運成果。
職工福利委員會	成立職工福利委員會，提供員工各項補助，如：婚喪喜慶、教育獎助學金、急難救助、生育及住院慰問等，並發放到職及三節禮券 / 禮品，贊助康樂活動金支持員工社團活動，及舉辦 / 補助國內外旅遊，並籌辦尾牙感恩活動、下午茶及慶生活動等。
休假制度	除依法令提供休假外，並給予年度不扣薪事、病假額度。
哺(集)乳室	打造友善職場環境，體恤女性同仁哺育幼兒集乳需求，在高雄、新竹及台北三地設置「哺(集)乳室」，提供給同仁安心、舒適的集乳空間。
其他	員工子女托育機構優惠補助、資深員工獎勵金、年度「傑出團隊」表揚獎勵等。

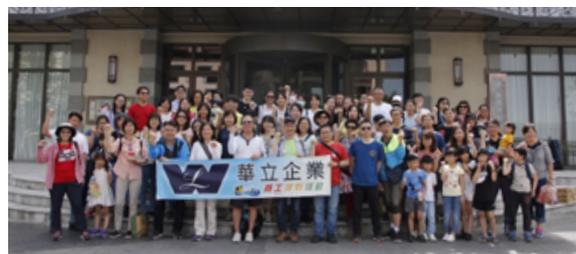
資深員工頒獎



員工慶生餐會



花蓮瑞穗員工旅遊



傑出團隊表揚



友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

5.3 人才培訓

公司每年依據職位階層或職能規劃人才培育發展計劃，持續強化同仁的專業以實踐公司的顧客價值主張 - 提供顧客全方位問題解決方案、落實感心的服務，並展現卓越的營運效能。人才培育發展主要區分為以下四大面向：

本公司注重員工的全方位學習、鼓勵員工進修，並培養員工的知識和專業技能，因此公司安排內、外部教育訓練課程，以期每位員工皆能適職適所，進而提高工作績效和品質。報導期間公司教育訓練統計如右：

管理職能發展	依據不同階層管理者執行職務所需之各項管理職能，發展基層主管、中階主管及高階主管對應之相關研習活動
專業職能發展	依據各功能別所需之學養、技能，規劃並安排同仁接受專業領域培訓，主題涵蓋但不限於銷售、客服、資訊服務、人力資源、財務會計、法務、信用管理、物流等等
基礎通識發展	國貿實務、資訊系統研習、遵法概論及勞工安全衛生等普遍性課程
新進人員訓練	針對新進人員規劃訓練課程，內容包括公司概況及人事行政作業規範介紹、人權議題、信用管理系統說明、國貿流程概述、產品及產業發展介紹、物流系統介紹、中高階主管談話及團隊建構等活動

項目 \ 類別	管理職		一般員工	
	男	女	男	女
單位 \ 性別				
總人數 (人)	67	9	168	174
受訓總時數 (小時)	994	46	1379	571
平均受訓時數 (小時 / 人)	14.84	5.11	8.21	3.28
受訓費用 (元)	57,500	8,000	65,590	90,400



保全教育訓練

華立集團保全為中興保全、永信保全、東森保全和三商保全。本公司安全人員皆為外包保全公司人員派駐，其相關的教育訓練與知識皆是由外包保全公司全權負責，故無需再接受本公司的教育訓練體系規定之訓練，但所有與本公司相關之門禁管理規定、安全衛生觀念等，公司均會提供要求文件供外包保全公司及派駐人員參考與知悉，並進行口頭宣導，並確實要求遵守之。

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

5.3.1 公平績效管理制度

本公司訂有考核制度，期許透過公開的績效考核制度來落實績效管理，使員工發揮最大之工作潛能。依規定到職滿3個月以上之所有職員均應使用本公司線上考核系統進行考核，報導期間接受考核比例為100%。

考核機制因工作職掌不同，適用對象與實施方式亦不同：

- 主管與行政 / 物流人員：透過本公司 PDP 系統，進行年初年度目標設定、年中檢視以及年底檢視。
- 營業單位人員：透過本公司季考核系統，每季施行並檢視達成狀況。

5.4 職業安全與健康

5.4.1 安全衛生管理系統

華立企業未導入 ISO 45001，而子公司全順物流自 2020 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。本公司依據職業安全衛生法法令規定，設置職業安全衛生委員會，成員組成共有勞工代表 2 名委員，資方代表 9 名委員，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。此外，委員會定期每季召開會議共同討論、審議、協調及建議職業安全衛生管理促進事項，以提供員工更具友善舒適的安全工作環境。

本公司依據職安署風險評估技術指引，進行環安衛環境考量面之鑑別與風險評估，並訂定相關管理程序，以執行工作環境及作業危害之辨識、評估及控制。在廠區控制下，因作業活動而造成存在於工作場所周圍的危害、職業安全衛生管理系統之修正等進行鑑別風險危害。辨識及評估結果將不可接受之中、高等級風險，列入管理方案改善以降低風險等級，落實風險控制並確保管理系統之有效性。

依緊急事件準備與應變管理程序之作業流程，工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使工作者退避至安全場所。本公司為提升現場各廠處對意外事故之緊急應變能力，以避免或降低人員傷害、財物損失及環境衝擊，由現場依其作業風險辦理各種緊急應變演習。



圖：績效考核機制



緊急應變防災演習

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

各廠職業災害管理以零災害為目標，做為增進廠區各項安全活動的指標，透過獎勵方式支持零災害相關活動，並表揚績優單位。在意外事故管理之運作機制上，由人力資源部執行事故申報及執行職業災害統計與原因分析，由相關主管、當事人等共同召開調查會議徹底瞭解問題。依調查結果採取補救及改善措施，以消弭類似事件原因，預防再次發生，並於職業安全衛生委員會議中提報檢討。

「職業安全衛生管理系統」適用對象為本公司工作場所範圍內之全體從業人員 11 人 (8.3%) (全順)，及適用於協力廠商員工之相關規定，另以承攬契約及附件規定之；各單位針對所屬作業進行危害辨識及風險評估後，以風險值高低進行改善，最後藉由績效指標的好壞，判斷改善之有效性。

報導期間供應商在職業安全面屬可能高風險者為 0 家，已定期訪視可能有風險的供應商，審核供應商改善狀況。

5.4.2 員工健康檢查

因本公司皆屬一般工作環境，故無員工及非員工之工作者從事具有高風險或高特定疾病的職務，提供良好工作環境，每年定期實施員工健康檢查，及考量員工身體之狀況，依性別、年齡規劃最適檢項目，並請專業醫師提供報告諮詢和安全衛生教育訓練。除此之外，依法聘請「職業醫學科專科醫師」及「職業醫學科專科護士」，並依勞工健康保護法定期到公司進行「過勞與壓力管理」、「女性工作者母性健康保護」、「人因性危害預防」及「不法侵害預防」等健康管理服務四大計劃，以創造健康職場環境。倘若發現健康檢查檢測值異常之同仁，會進行追蹤管理並依據健康檢查報告做成健康檢查統計分析供同仁參考，給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，使同仁掌握自身之健康狀況。護理師每月會安排三天到公司服務，同仁若有健康問題可預約諮詢。護理師也會對檢查結果異常之同仁，提供其健康指導。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	公司乃依職業安全衛生法第 20 條，每年定期實施員工健康檢查，除了一般勞工健檢項目為必檢項目，另考量員工身體之狀況，依性別、年齡規劃最適檢項目 (ex：心血管及代謝系統、腫瘤 (癌症) 檢查、消化系統 .. 等)，供同仁選擇。
檢查人數 (人)	249
檢查費用 (元)	1,757,000



個別健康諮詢關懷與指導

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

5.4.3 員工健康服務

本公司依據職業安全衛生法及勞工健康保護規則等規範，擬定本公司健康服務計畫，對勞工採取健康保護及安全衛生措施之相關規定事項，並由職業專科醫師提供「整合性員工健康服務」；公司提供良好工作環境，每年由專業護理師開辦健康講座，及每月定期發佈健康電子報，讓員工能輕鬆掌握健康脈動，擁有更健康的生活。

- 護理師講解可以放鬆筋骨的簡單動作



- 護理師講解如何舒緩眼睛的疲勞



- 護理師講解飲食原則



- 每月提供《健康報你知》電子報

WL Group

2021/12 月號

健康報你知

Hi! 忙碌的你，是否忘了踴躍每日一起奮鬥的保健呢？

即日起，公司每月提供《健康報你知》電子報，希望透過每月的電子報，讓你能輕鬆掌握健康脈動，擁有更健康的生活。

並附刊「拒絕性騷擾」談到如何自我保護，避免受害，勇敢Say No，讓我們一起來瞭解吧—Go

拒絕性騷擾

《健康報你知》拒絕性騷擾

遇到性騷擾，勇敢制止，勇敢Say No! 只要一切不受受騷擾的、與性性別有關，會讓你感到不舒服不自在、覺得被冒犯、被侮辱的高行舉止，在嚴重的情況下，甚至會影響到你職業機遇的表現，或影響日常生活之進行，就可能構成性騷擾。性騷擾是一種對人身安全的傷害，任何人都有可能被性騷擾。嚴重的性騷擾行為可能演變成性... 更多

友善職場

- 5.1 人才結構
- 5.2 員工福利
- 5.3 人才培訓
- 5.4 職業安全與健康

5.4.4 職業安全衛生教育與訓練

為有效防止職業病及職業災害之發生，除依職業安全衛生法之規定，提供新人入職完整教育訓練、定期消防演練、化學品危害辨識訓練、事故案例分享與檢討，在工傷事件發生時立即通報勞工安全衛生業務人員、營運支援部（負責辦公室環境單位）及臨場服務護理師。由臨場服務護理師進行傷患醫療初步處理並協助送醫，並請勞工安全衛生業務人員於事件發生 4 小時內完成通報當地主管機關，且於事故現場放置注意安全警示標語，配合當地主管機關調查及立即改善，避免二次事件災害發生。本公司全同仁秉持公司安全第一政策，群策群力，統計 2021 年總經歷工時 182,656.5 小時，本公司於報導期間，無任何職業安全事故發生。

為確保健康安全之職場環境，設置勞工安全衛生業務主管及管理人員，定期至各單位實施作業環境巡查，同時將勞工安全相關作業規範、各管理系統相關規範及安全資料表公告宣導，隨時供員工閱覽，使員工能更深入了解安全衛生的觀念及知識內化在員工的生活中。本公司員工近三年皆無發生任何職業病事件通報。

由於意外事故的發生大多與人為疏失有關，因此如何訓練員工不發生人為疏失的工作習性，是安衛教育與訓練的重點。公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間內、外訓訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計		
公司內訓		
訓練項目名稱	受訓人數	
火災及地震緊急應變講習及演練	15	
健康講座 - 上班族常見的健康問題	28	
公司外訓		
訓練時數	受訓人次	受訓費用 (元)
753 小時	100	168,960

CHAPTER 6 社會共榮



社會共榮

社會共榮

本公司主要營運活動位於台北市松山區、高雄市前金區、新竹縣竹北市、台中市西屯區、台南市永康區，無對當地社區造成負面衝擊，並積極回饋社會，善盡企業社會責任，參與之公益活動如下：

公益活動名稱	金額 (元)	說明
多年捐助大學院校獎助學金，資助清寒優秀學生安心求學	2,370,000	2021 年度捐助 237 萬予成大化工文教基金會、中山大學、台中二中校友文教基金會，關懷教育弱勢。
持續贊助外部的文教、慈善基金會，攜手為地區的文化教育及社會公益盡心盡力	290,000	2021 年度捐助 29 萬予基督教福澤慈善事業、學學文化創意基金會、台灣閱讀文化基金會、永安兒童之家、電路板環境公益基金會，協助辦理文化慈善活動，帶動社會善良風氣。
不間斷贊助音樂性樂團，支持音樂家的演出，全面提升當地的藝文水平	100,000	2021 年度贊助 10 萬予巴洛克獨奏家樂團，力挺藝術工作者，形塑真善美的生活場域。
積極加入各協會、公會及聯盟，為產業的技術提升及市場開拓投入心力，共同打造具競爭力的國家隊	300,000	2021 年度贊助 30 萬予複合材料工業同業公會、台灣電路板協會、台灣化學工程學會及大氣層保護協會，促進產業升級。

華立創辦人入選成大 90 周年新書

華立集團總裁張瑞欽作為推動台灣科技發展重要推手，入選成大 90 週年《成為世界相信的力量》新書，透過專書的發行，讓人們看見成大一代代畢業生在關鍵時刻挺身而出、承擔重任，與夥伴一同前進的精神。在創辦人身上看出成大人 90 年來堅守的核心價值「藏行顯光・成就共好」，始終專注本分、不露鋒芒，更有著成人之美、提攜後進的優良美德。並訂購新書紛送各教育團體，與青年學子分享創業歷程及人生經驗。



成功大學與遠見天下文化共同出版製作《成為世界相信的力量》新書
(成大新聞中心提供)



董事長與成功大學校長合影



新書發表會
董事長位於左二
(天下文化提供)

社會共榮

華立與校友共同捐贈中山大學醫學大樓 嘉惠高屏東澎民眾的醫療福祉

南台灣已近 40 年未申設公立醫學院系，2021 年度華立集團投入 340 萬，協助中山大學建置「醫學教學大樓」，以培養偏鄉、離島及原住民地區所需的公費醫師科學家，拉近南北醫療資源的差距；未來將朝 AI 的遠距醫療、經濟醫療、生態圈醫療、精準及預防醫療等方向發展，帶動高屏東澎地方發展的競爭力，打造「智慧醫療」人才。

【醫學教學大樓】

國立中山大學積極申設公費學士後醫學系，於 2022 年 2 月已獲准設立，最快今年可招生供大學畢業生報考。醫學教學大樓是高屏東澎東區國立大專校院首棟醫學教學大樓，總樓地板面積 3160 坪，為地下 1 樓地上 6 層樓的建築，預計 2023 年完工啟用。未來期能整合中山大學研究能量與高雄榮總臨床師資，發展不同於傳統醫學院的跨域智慧醫學，培育常駐偏鄉公費醫師科學家。

【打造智慧醫療人才】

中山大學「醫學教學大樓」的地理位置正好與鄰近的高榮等區域醫療中心結合，雙方相互挹注科研能量與臨床師資，未來朝 AI 人工智慧的遠距醫療、經濟醫療、生態圈醫療、精準及預防醫療等方向發展。除希望培育公費醫師，也將帶動高屏東澎地方發展的競爭力，打造「智慧醫療」人才。

【為高屏東澎地區民眾的醫療福祉打拚】

南台灣已近 40 年未設公立醫學院系，南北醫療資源嚴重不均。期能培養偏鄉、離島及原住民地區所需的公費醫師科學家，彌補南北醫療資源落差。



中山大學醫學大樓動土典禮
董事長前排左四

社會共榮

華立創新材料大賽

2021年度華立贊助188萬舉辦經費，產學研聯手推動「華立創新材料大賽」，鼓勵學子投入材料創新領域，與中國材料科學學會及工研院材化所合力舉辦全國大專院校（含碩/博士生）材料大賽，邀請各頂尖大學及科技大學由教授領軍組隊參加，帶動高等教育前瞻材料創新應用之風氣；本屆參賽作品創歷年之冠，得獎作品創意十足，並呼應最新科技發展趨勢，期盼學界的研究能量聚沙成塔，挹注台灣高科技產業發展。

【華立創新材料大賽 呼應最新科技發展趨勢】

在高科技材料設備業界享有盛譽的華立企業，首次贊助舉辦「華立創新材料大賽」，今年共有來自全國20所大專院校、54件由指導教授及學生共同參與製作的創新作品，經過書面嚴謹審查，有12件作品入圍決賽，再經師生口頭報告，角逐金質獎、銀質獎、銅質獎各一名及特選獎三名。

在主辦單位中國材料科學學會、執行單位學會產學研合作委員會、工研院材化所共襄盛舉下，今年台灣雖經歷新冠肺炎疫情衝擊，收件數仍較上一屆呈現倍數成長，作品品質也同步提升。

此次參賽作品橫跨有機與高分子應用、感測技術應用、醫材與檢測、金屬與陶瓷應用、能源材料與元件五大領域。

華立以前瞻材料、科技領航為經營理念，逾半世紀以來持續扮演台灣工業及科技發展的重要推手，今年開始大力贊助材料創新大賽，旨在帶動高等教育前瞻材料創新應用風氣。

競賽範疇以緊扣科技脈動、環境永續、創新設計為主軸，期盼學界的研究能量挹注在最新科技發展與社會需求，聚焦在未來性的終端應用，如：5G、物聯網、電動車、綠電、生醫等；對於氣候變遷帶來的挑戰與困境，透過運用材料的諸多特性，追求與環境永續之間的均衡發展。

【評審團層層把關公平嚴謹 備受產學研各界肯定】

本屆的評審團團長由工研院副院長彭裕民擔任，在初選階段即動用近20位工研院材化所與生醫所的領域專家，以彌封模式進行書面審閱，接著舉辦各領域專家意見交流會，精選出12件作品參加決選，入圍作品在完整度、創意與進步性、商品化都具有相當出色的表現。

決賽評審委員由工研院彭副院長領軍，工研院材化所所長李宗銘、材化所五大領域專家參與審查，產業界多位技術研發高階主管連袂出席，強大的評審陣容全程用心聆聽師生精彩的口頭簡報，最終才決定出得獎名單，每組得獎團隊可謂實至名歸。



華立集團執行長張尊賢表示，期望帶動高等教育材料創新應用風氣



執行長與金質獎合影

社會共榮

【作品素質歷年之冠 與產業界無縫接軌】

「華立創新材料大賽」獎項有金質獎、銀質獎、銅質獎分別可獲30萬、20萬、10萬獎金，特選獎可獲5萬獎金，入圍決賽隊伍都可獲得3萬的創新研究贊助金，總獎金高達120萬，吸引各路英雄好漢前來參賽。

【2021年華立創新材料大賽得獎名單】

獎項	學校 / 科系	指導教授	作品名稱
金質獎	台灣大學 / 化工系	陳賢燁	氣相結構操控製程技術創建多功能骨組織修復裝置
銀質獎	逢甲大學 / 光電系	賴俊峰	可吸附「維他命與藥物」並兼具釋放的奈米結構隱形眼鏡
銅質獎	成功大學 / 材料系	丁志明	亂中無序好燐機
特選獎	中興大學 / 材料系 清華大學 / 化工系	賴盈至 周鶴修	室溫可自修復、不需電池、可伸縮、全透明、可發電的電子皮膚(人機介面)與奈米薄膜發電機
特選獎	中興大學 / 材料系 聯合大學 / 材料系	賴盈至	可收集「環境電磁輻射」與「身體動能」的發電與自驅動感測纖維
特選獎	台灣大學 / 化工系	陳賢燁	新型可調控光學特性及生物功能之人工水晶體

執行長與所有獲獎者合影



執行長與金銀銅質獎團隊合影



材料創新 A13

華立創新材料大賽 產學接軌

華立執行長張壽賢：取之社會、回饋社會，期望帶動高等教育前導材料創新應用風氣

得獎作品驚豔 創造產業應用價值

【本報訊】由華立企業股份有限公司主辦的「2021年華立創新材料大賽」頒獎典禮，日前在華立企業股份有限公司舉行。華立企業股份有限公司董事長張壽賢在致詞時表示，華立企業一直致力於推動產學合作，透過舉辦創新材料大賽，鼓勵大專院校師生參與研發，促進學術與產業的接軌。今年共有來自台灣、大陸、香港等地的數千名師生參加，展現了極高的創作熱情與專業水準。獲獎作品涵蓋了新材料、光電、生物、能源等多個領域，具有極強的創新性和實用價值。華立企業將繼續支持學術研發，為社會培養更多優秀的技術人才。

獎項	學校 / 科系	指導教授	作品名稱
金質獎	台灣大學 / 化工系	陳賢燁	氣相結構操控製程技術創建多功能骨組織修復裝置
銀質獎	逢甲大學 / 光電系	賴俊峰	可吸附「維他命與藥物」並兼具釋放的奈米結構隱形眼鏡
銅質獎	成功大學 / 材料系	丁志明	亂中無序好燐機
特選獎	中興大學 / 材料系 清華大學 / 化工系	賴盈至 周鶴修	室溫可自修復、不需電池、可伸縮、全透明、可發電的電子皮膚(人機介面)與奈米薄膜發電機
特選獎	中興大學 / 材料系 聯合大學 / 材料系	賴盈至	可收集「環境電磁輻射」與「身體動能」的發電與自驅動感測纖維
特選獎	台灣大學 / 化工系	陳賢燁	新型可調控光學特性及生物功能之人工水晶體

工商時報
華立創新材料大賽
2021.11.15 A13版

華立創新材料大賽頒獎 呼應最新科技發展趨勢

本屆作品素質創歷年之冠 台大化工、逢甲光電、成大材料分獲金銀銅質獎殊榮

得獎作品創意十足 與產業接軌商機無限

【本報訊】由華立企業股份有限公司主辦的「2021年華立創新材料大賽」頒獎典禮，日前在華立企業股份有限公司舉行。華立企業股份有限公司董事長張壽賢在致詞時表示，華立企業一直致力於推動產學合作，透過舉辦創新材料大賽，鼓勵大專院校師生參與研發，促進學術與產業的接軌。今年共有來自台灣、大陸、香港等地的數千名師生參加，展現了極高的創作熱情與專業水準。獲獎作品涵蓋了新材料、光電、生物、能源等多個領域，具有極強的創新性和實用價值。華立企業將繼續支持學術研發，為社會培養更多優秀的技術人才。

獎項	學校 / 科系	指導教授	作品名稱
金質獎	台灣大學 / 化工系	陳賢燁	氣相結構操控製程技術創建多功能骨組織修復裝置
銀質獎	逢甲大學 / 光電系	賴俊峰	可吸附「維他命與藥物」並兼具釋放的奈米結構隱形眼鏡
銅質獎	成功大學 / 材料系	丁志明	亂中無序好燐機
特選獎	中興大學 / 材料系 清華大學 / 化工系	賴盈至 周鶴修	室溫可自修復、不需電池、可伸縮、全透明、可發電的電子皮膚(人機介面)與奈米薄膜發電機
特選獎	中興大學 / 材料系 聯合大學 / 材料系	賴盈至	可收集「環境電磁輻射」與「身體動能」的發電與自驅動感測纖維
特選獎	台灣大學 / 化工系	陳賢燁	新型可調控光學特性及生物功能之人工水晶體

經濟日報
華立創新材料大賽
2021.11.15 A12版



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

「*」為重大主題

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織概況					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-1	組織名稱	2.1 公司簡介	20	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1 公司簡介	20	
	102-3	總部位置	2.1 公司簡介	20	
	102-4	營運活動地點	2.1 公司簡介	20	
	102-5	所有權與法律形式	2.1 公司簡介	20	
	102-6	提供服務的市場	2.1 公司簡介	20	
	102-7	組織規模	2.1 公司簡介	20	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 人才結構	54	
	102-9	供應鏈	2.5 供應鏈管理	25	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	4	
	102-11	預警原則或方針	3.3 風險管理	33	
	102-12	外部倡議	-	-	2021 本公司無外部倡議
	102-13	公協會的會員資格	3.1 品質保證	30	
2. 策略					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-14	決策者的聲明	經營者的話	5	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	3.3 風險管理	33	
3. 倫理與誠信					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	3.4 法令遵循	37	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	3.4 法令遵循	37	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
4. 治理					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-18	治理結構	2.3 公司治理	20	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-19	委任權責	-	-	
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	-	-	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 永續發展策略	9	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.3 公司治理	20	
	102-23	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	20	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	20	
	102-25	利益衝突	2.3 公司治理	20	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	-	-	
	102-27	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理	20	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.3 重大主題鑑別	12	
	102-30	風險管理程序的有效性	3.3 風險管理	33	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	-	-	
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	-	-	
	102-33	溝通重要關鍵議題	-	-	
	102-34	關鍵議題的性質與總數	-	-	
	102-35	薪酬政策	2.3 公司治理	20	
	102-36	薪酬決定的流程	2.3 公司治理	20	
102-37	利害關係人的參與	-			

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
5. 利害關係人溝通					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-40	利害關係人團體	1.2 利害關係人議合	11	
	102-41	團體協約	-	-	2021年本公司 無簽立團體協約
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2 利害關係人議合	11	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人議合	11	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.2 利害關係人議合	11	
6. 報導實務					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.2 營運績效	19	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.3 重大主題鑑別	12	
	102-47	重大主題表列	1.3 重大主題鑑別	12	
	102-48	資訊重編	-	-	2021年本公司 無資訊重編
	102-49	報導改變	-	-	2021年本公司 無報導改變
	102-50	報導期間	關於本報告書	4	
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	4	
	102-52	報導週期	關於本報告書	4	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	4	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	4	
	102-55	GRI 內容索引	關於本報告書	4	
	102-56	外部保證 / 確信	-	-	2021年本公司 無外部保證 / 確信

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
* 經濟績效					
GRI 103 經濟績效 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			2. 公司治理	15	
	103-2	管理方針及其要素	2. 公司治理	15	
	103-3	管理方針的評估	2. 公司治理	15	
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	19	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.3 風險管理	33	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2 員工福利	58	
	201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運績效	19	
* 市場地位					
GRI 103 市場地位 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			5. 友善職場	51	
	103-2	管理方針及其要素	5. 友善職場	51	
	103-3	管理方針的評估	5. 友善職場	51	
GRI 202 市場地位主 題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 員工福利	58	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才結構	54	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6. 社會共榮	67	
採購實務					
GRI 204 採購實務 主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5 供應鏈管理	25	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
反貪腐					
GRI 205 反貪腐 主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4 法令遵循	37	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	無此情事
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	-	無此情事
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料 主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.4 原物料與廢棄物管理	45	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.4 原物料與廢棄物管理	45	
	301-3	回收產品及其包材	4.4 原物料與廢棄物管理	45	
* 能源					
GRI 103 能源 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			4. 永續環境	40	
	103-2	管理方針及其要素	4. 永續環境	40	
	103-3	管理方針的評估	4. 永續環境	40	
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	43	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 能源管理	43	
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	43	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	43	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2 能源管理	43	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 水資源管理	42	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 水資源管理	42	
	303-3	取水量	4.1 水資源管理	42	
	303-4	排水量	4.1 水資源管理	42	
	303-5	耗水量	4.1 水資源管理	42	
排放					
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	44	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	44	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3 溫室氣體管理	44	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體管理	44	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 原物料與廢棄物管理	45	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 原物料與廢棄物管理	45	
	306-3	廢棄物的產生	4.4 原物料與廢棄物管理	45	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 原物料與廢棄物管理	45	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 原物料與廢棄物管理	45	
* 有關環境保護的法規遵循					
GRI 103 有關環境保護的法規遵循 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			4. 永續環境	40	
	103-2	管理方針及其要素	4. 永續環境	40	
	103-3	管理方針的評估	4. 永續環境	40	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 307 有關環境保護的法規遵循 主題揭露 2016	307-1	違反環保法規	-	-	無此情事
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.5 供應鏈管理	25	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	-	-	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
* 勞雇關係					
GRI 103 勞雇關係 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			5. 友善職場	51	
	103-2	管理方針及其要素	5. 友善職場	51	
	103-3	管理方針的評估	5. 友善職場	51	
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才結構	54	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2 員工福利	58	
	401-3	育嬰假	5.2 員工福利	58	
勞資關係					
GRI 402 勞資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 人才結構	54	
* 職業安全衛生					
GRI 103 職業安全衛生 管理方針 2018	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			5. 友善職場	51	
	103-2	管理方針及其要素	5. 友善職場	51	
	103-3	管理方針的評估	5. 友善職場	51	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全與健康	62	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職業安全與健康	62	
	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全與健康	62	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全與健康	62	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全與健康	62	
	403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全與健康	62	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業安全與健康	62	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全與健康	62	
	403-9	職業傷害	-	-	無此情事
	403-10	職業病	-	-	無此情事
* 訓練與教育					
GRI 103 訓練與教育 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			5. 友善職場	51	
	103-2	管理方針及其要素	5. 友善職場	51	
	103-3	管理方針的評估	5. 友善職場	51	
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培訓	61	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培訓	61	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才培訓	61	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才結構	54	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 員工福利	58	
不歧視					
GRI 406 不歧視 主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	-	-	無此情事

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
童工					
GRI 408 童工主題 揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	-	-	無此情事
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	-	-	無此情事
保全實務					
GRI 410 保全實務 主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.3 人才培訓	61	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無此情事
人權評估					
GRI 412 人權評估 主題揭露 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	5.1 人才結構	54	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.1 人才結構	54	
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	2.5 供應鏈管理	25	
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6. 社會共榮	67	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	6. 社會共榮	67	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.5 供應鏈管理	25	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	-	無此情事

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
* 顧客健康與安全					
GRI 103 顧客健康與安全 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			3. 風險管理	28	
	103-2	管理方針及其要素	3. 風險管理	28	
	103-3	管理方針的評估	3. 風險管理	28	
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 品質保證	30	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	無此情事
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 品質保證	30	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	-	-	無此情事
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	無此情事
客戶隱私 *					
GRI 103 客戶隱私 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			3. 風險管理	28	
	103-2	管理方針及其要素	3. 風險管理	28	
	103-3	管理方針的評估	3. 風險管理	28	
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	-	無此情事
* 社會經濟法規遵循					
GRI 103 社會經濟法規遵循 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			3. 風險管理	28	
	103-2	管理方針及其要素	3. 風險管理	28	
	103-3	管理方針的評估	3. 風險管理	28	
GRI 419 社會經濟法規遵循 主題揭露 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	-	-	無此情事

* 自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
* 風險管理					
GRI 103 風險管理 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			3. 風險管理	28	
	103-2	管理方針及其要素	3. 風險管理	28	
	103-3	管理方針的評估	3. 風險管理	28	
* 誠信經營					
GRI 103 誠信經營 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			3. 風險管理	28	
	103-2	管理方針及其要素	3. 風險管理	28	
	103-3	管理方針的評估	3. 風險管理	28	
* 公司治理					
GRI 103 公司治理 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			2. 公司治理	15	
	103-2	管理方針及其要素	2. 公司治理	15	
	103-3	管理方針的評估	2. 公司治理	15	
* 創新產品與服務					
GRI 103 創新產品與服務 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			2. 公司治理	15	
	103-2	管理方針及其要素	2. 公司治理	15	
	103-3	管理方針的評估	2. 公司治理	15	
* 資訊安全					
GRI 103 資訊安全 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			3. 風險管理	28	
	103-2	管理方針及其要素	3. 風險管理	28	
	103-3	管理方針的評估	3. 風險管理	28	
* 客戶服務管理					
GRI 103 客戶服務管理 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大主題鑑別	11	
			2. 公司治理	15	
	103-2	管理方針及其要素	2. 公司治理	15	
	103-3	管理方針的評估	2. 公司治理	15	

附錄二：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(第四條第四項)

編號	指標內容	對應章節	頁碼
(一)	企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	5.2 員工福利	58
(二)	企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	3.3 風險管理	33

附錄三：永續會計準則 SASB 對照表

產業類別：電子製造服務與原廠設計製造 (ELECTRONIC MANUFACTURING SERVICES & ORIGINAL DESIGN MANUFACTURING)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
水資源管理	TC-ES-140a.1	自各個高或極高水資源壓力地區之 (1) 總取水量佔比 (2) 總用水量佔比	量化	4.1 水資源管理	42
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	生產之有害廢棄物數量及回收率	量化	4.4 原物料與廢棄物管理	45
勞動實務	TC-ES-310a.1	(1) 停工事件數 (2) 總停工日數	量化	本年度無相關情事	-
勞動情形	TC-ES-320a.1	(a) 直接員工與 (b) 約聘員工之 (1) 事故率與 (2) 虛驚事件率	量化	5.4 職業安全與健康 (年度未統計虛驚事件數)	62
	TC-ES-320a.2	依 (a) 全部工廠與 (b) 高風險工廠區分之經 RBA VAP 或同等稽核之 (1) 自有工廠佔比 (2) 一階供應商工廠佔比	量化	不適用 (因華立產業類型為服務業、無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 之相關規範)	-
	TC-ES-320a.3	(i) 自有工廠與 (ii) 一階供應商工廠之依 (a) 主要缺失 (b) 其他缺失區分之 RBA VAP 或同等稽核之 (1) 缺失率 (2) 相關更正行動率	量化	不適用 (因華立產業類型為服務業、無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 之相關規範)	-
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	產品生命週期結束之產品及電子廢棄物復原總重和回收佔比	量化	4.4 原物料與廢棄物管理	45
原料溯源	TC-ES-440a.1	描述如何管理關鍵原物料使用相關風險	質化	4.4 原物料與廢棄物管理	45
活動指標	TC-ES-000.A	工廠總數	量化	不適用 (因產業類型為服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點)	-
	TC-ES-000.B	工廠面積	量化	不適用 (因產業類型為服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點)	-
	TC-ES-000.C	員工總數	量化	5.1 人才結構	54



華立企業股份有限公司

ESG永續報告書

WAH LEE INDUSTRIAL CORP ESG REPORT