



華立企業股份有限公司

2024 ESG永續報告書

WAH LEE INDUSTRIAL CORP ESG REPORT



目錄 CONTENTS

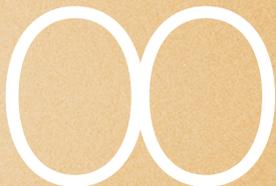
0	關於本報告書	4
	經營者的話	5
	2024年ESG績效亮點	7
1	永續發展 管理架構	9
	1.1 永續發展策略	9
	1.2 利害關係人議合	9
	1.2.1 利害關係人鑑別	9
	1.2.2 利害關係人溝通	10
	1.3 重大主題鑑別	13
	1.3.1 重大主題鑑別流程	13
	1.3.2 重大主題列表	14
2	公司 治理	20
	重大主題:誠信經營	20
	重大主題:創新產品與服務	22
	重大主題:永續供應鏈管理	24
	2.1 公司簡介	26
	2.2 營運績效	30
	2.2.1 稅務方針	31
	2.3 公司治理	32
	2.3.1 董事會	32
	2.3.2 審計委員會	35
	2.3.3 薪資報酬委員會	35
	2.4 客戶服務	36
	2.5 供應鏈管理	38
	專欄 華立獲選 2024 台灣外資精選 100 強	39
3	風險 管理	41
	重大主題:風險管理	41
	重大主題:資訊安全 & 客戶隱私	42
	3.1 風險控管	43
	3.2 氣候變遷財務風險	45
	3.3 品質保證	50
	3.4 資訊安全與客戶隱私	52
	3.5 法令遵循	55
	3.6 人權與不歧視	56
4	永續 環境	60
	重大主題:再生能源發展	60
	重大主題:排放	60
	4.1 水資源管理	61
	4.2 能源管理	62
	4.3 溫室氣體排放	64
	4.4 廢棄物管理	65
	專欄 投入 PCR 塑膠再生料開發 攜手客戶擴大終端應用領域	66
5	友善 職場	68
	重大主題:友善職場	68
	重大主題:員工多元化與平等機會	70
	5.1 人才結構	71
	5.1.1 多元族群員工聘僱	72
	5.1.2 營運變化的最短預告期	72
	5.2 員工福利	73
	5.2.1 員工退休制度及實施情形	74
	5.2.2 育嬰留停執行情形	74
	5.2.3 員工完善福利	75
	5.3 人才培訓	77
	5.3.1 保全教育訓練	79
	5.3.2 公平績效管理制度	79
	5.4 職業安全與健康	79
	5.4.1 職業安全衛生教育與訓練	81
	5.4.2 員工健康維護	82
	5.4.3 健康促進活動	82
6	社會 共榮	85
	專欄 舉辦華立創新材料大賽 挹注科技發展創新能量	85
	專欄 捐助成大化工文教基金會 協助推動教學	89
	專欄 支持巴洛克獨奏家樂團 形塑真善美的生活場域	92
7	附錄	94
	附錄一:GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表	94
	附錄二:永續會計準則 SASB 對照表	102
	附錄三:永續揭露指標—電子通路業	103
	附錄四:上市上櫃公司氣候相關資訊	104
	1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	105
	1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	107



CHAPTER 0

關於本報告書
經營者的話
2024年ESG績效亮點





關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

關於本報告書

編輯原則

華立企業股份有限公司(以下簡稱「華立」、「本公司」、「我們」),參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative)發行之GRI準則(GRI Standards)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重大主題管理,回應及行動的績效資訊。本報告書尚未進行外部保證或確信,未來將審慎評估進行外部查證,以提升報告書的品質及可信度。此外,未來若有計畫執行保證/確信跟驗證,最高治理單位與高階管理階層將共同參與。報告書於董事會報告後發行,並上傳至主管機關及官網,提供利害關係人更完整之訊息。

範疇與來源

本報告書涵蓋2024年01月01日至2024年12月31日之資訊,揭露範疇以華立台灣地區營運據點為主體,其餘資訊揭露之實體營運公司,包括全順物流股份有限公司(及其子公司)、國軒科技股份有限公司(及其子公司)、華科工業股份有限公司及富綠新能源股份有限公司。本報告書範疇與2023年相較,並無變化,報告書內如有資訊重編織情形,皆備註在各章節內說明,因2023年溫室氣體於2024年下半年完成盤查,故於本次報告書中更新2023年溫室氣體數據。

本年度延續以ESG(Environmental, Social and Governance, ESG)概念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。財務數據源自合併報表裡所有的實體公司,除華立企業股份有限公司外,請見全球布局圖頁面。

報告書範疇

華立企業
股份有限公司

全順物流
股份有限公司
(及其子公司)

國軒科技
股份有限公司
(及其子公司)

華科工業
股份有限公司

富綠新能源
股份有限公司

報告發行時間 & 聯絡方式

此為華立編製的第四本永續報告書,本公司將於每年定期發行「永續報告書」。

- 上一本發行版本 | 2024年6月發行。
- 現行發行版本 | 2025年6月發行。

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

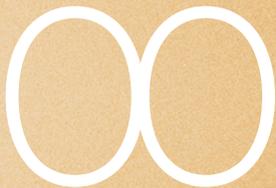
傳真 | 07-2512208



公司網址



ESG 專屬網址



關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

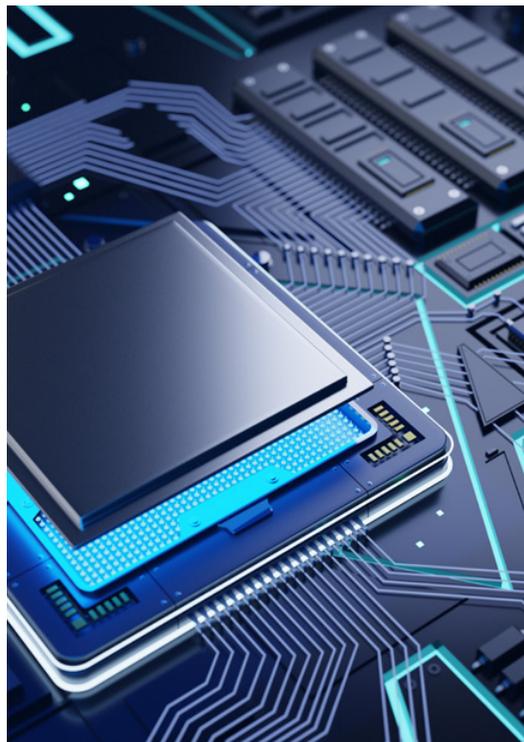
CH7 附錄

經營者的話

2024 年全球經濟仍面臨諸多挑戰，包含地緣政治風險、供應鏈重組、新興 AI 科技發展，以及全球氣候變遷帶來的影響。然而華立始終秉持創新、誠信、永續發展的經營理念，透過優化產品組合、強化供應鏈管理、深化全球佈局，不僅穩固既有市場，更積極拓展新興領域，確保企業長遠發展。

科技創新與永續發展並行

面對產業快速變遷，華立持續關注 AI、高速運算、半導體先進製程及先進封裝、智能工廠自動化、電動車等關鍵產業，並大力投入新材料與新技術的開發與應用。在全體同仁的努力下，2024 年公司營收首度站上 800 億，締造历史新高。展望 2025 年，我們將持續優化業務發展策略，並以科技創新為核心，提升企業競爭力。



邁向淨零，強化環境承諾

全球邁向 2050 淨零排放的腳步加快，華立身為高科技產業供應鏈的一員，積極響應政府與國際趨勢，於 2023 年開始在台灣主要營運據點及全順物流、國軒科技兩家子公司推導溫室氣體盤查 (ISO 14064-1)，2024 年取得華立台灣的第三方查證，盤查範疇並在去年推廣至海外的華南子公司，今年盤查觸角伸展至華東，明年步伐則會推進至東南亞。我們全力推展 GWP (全球暖化潛勢) 為零的第四代 HFO 系列產品，並持續導入再生冷媒及 PCR (Post-Consumer Recycled) 塑膠再生料，透過循環經濟模式減少碳排放。

同時，推動 ISCC PLUS 國際永續性與碳驗證、GRS 全球回收標準驗證，取得 ISCC PLUS 驗證可向客戶、投資者及合作夥伴展現華立對環境保護與永續經營的承諾，提升產品附加價值，進一步強化客戶忠誠度，並能幫助企業計算和管理碳排放，支持企業碳中和目標。至於導入 GRS 驗證可滿足綠色消費者需求，提升品牌信譽，使用回收材料有助於對原生資源的依賴，減少能源消耗與碳排放，提高資源使用效率，協助企業符合全球永續發展趨勢。

在算力即國力、電力即國力的年代，華立呼應政策開拓多元電力來源，滿足產業用電需求，提升國家競爭力。在新能源領域，華立已於台灣及日本設置 56.8MW 太陽能電站，當年度減碳排放量超過 3.3 萬公噸，2025 年除耕耘太陽光電外，將朝小水力、生質能和地熱等再生能源發展，協助產業鏈夥伴邁向低碳轉型。我們深知企業在環境保護上的責任，未來將持續強化供應鏈減碳機制，並攜手客戶、供應商打造更環保的產業生態系。



友善職場，實踐多元包容 | DEI |

華立始終堅信，人才是企業最重要的資產。持續優化薪酬制度，並連續多年入選「高薪 100 指數」，不論全體員工或非主管職員工的薪資水準，皆在電子通路業中名列前茅。我們也領先業界 20 年推行員工持股信託 (ESOP)，可吸引與留住人才，特別是關鍵人才的長期留任，藉此與同仁共享企業成長的果實，讓員工累積長期財富，提高退休生活保障。

為落實多元化 (Diversity)、公平 (Equity)、包容 (Inclusion, DEI)，華立積極營造性別平等與多元共融的職場環境，提升女性與多元族群員工的職涯發展機會。我們制定透明的人才招募與晉升機制，力保每位員工皆能在公平、公正的環境下發展潛能，並提供多元學習資源，鼓勵員工提升專業及管理技能。我們深信，只有具備多元包容文化的企業，才能真正激發創新，並在全球市場中保持競爭力。

此外，華立持續關注員工健康與工作環境，每年提供優於法規的健康檢查方案，並聘請職業專科醫護人員定期至公司進行健康管理。同時，我們推動職場菸害防制與室內空氣品質檢測，確保員工的身體健康，讓每位同仁都能在安全、健康的環境中發揮最大潛力。



關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

誠信經營，強化公司治理

誠信是華立最重要的核心價值之一，2022 年成立永續發展委員會，推動 ESG（環境、社會、治理）策略，確保企業營運符合國際永續標準。2025 年，我們將進一步強化公司治理架構，提升董事會對風險管理與永續發展的監督職能，讓公司在複雜多變的市場環境中穩健前行。

在供應鏈管理方面，推動負責任商業聯盟（RBA）行為準則，要求前十大供應商承諾遵守環境保護、職業安全衛生與勞動人權標準，並透過定期稽核，聯手供應鏈夥伴共同落實企業社會責任。我們堅信，只有建立具透明度與責任感的供應鏈，才能確保企業永續發展，並為社會帶來正向影響。



投身社會公益，共創永續價值

華立積極參與產學合作，為台灣高科技產業培育優秀人才，連續多年支持材料學會舉辦「華立創新材料大賽」，且為配合政府建構南台灣高科技 S 廊道，鼓勵南部各大專院校組隊參賽，帶動當地作品的質與量大幅提升，2024 年的金質首獎就由成大摘下，主題為提供高效且節能的 AI 運算架構，以單一元件實現人腦神經元與突觸功能，設計構想與去年諾貝爾獎物理學獎的研究方向不謀而合。同時，未來將持續關注具創新且有應用價值潛力的作品，期待開展產學研跨界合作，共同推動材料科學的進步與發展，為科技創新貢獻力量。

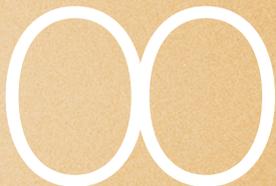
子公司華港同樣大力支持材料科學領域的人才培養，自 2023 年起，獨家贊助「廣東大學生材料創新大賽」，擴大競賽的規格，提高獎金，帶動參賽隊伍增加，獲獎的榮譽感更顯著提升。吸引省內外多所知名高校及研究院所前來參賽，作品領域橫跨人工智慧、生物醫療、新能源等熱門議題，期盼透過賽事的舉辦為學生們提供一個展示自我、激發創新精神的平台。

近期每年捐助「成大化工文教基金會」獎助清寒學生專心向學及獎勵成績優秀學生，並舉辦華立系列講座場場爆滿，每場次都吸引近 300 位師生參與，且為促進國際交流，贊助其參與國際研討會，提昇師生的專業能量及國際視野。並支持樂團推廣巴洛克與古典早期、保存臺灣歌謠，及培育青年樂團，形塑真善美的生活場域。

展望未來，華立將持續秉持誠信經營、科技創新、永續發展的核心價值，與供應商、客戶及全體利害關係人攜手共創更環保、更包容、更具韌性的未來。我們將不斷強化企業的社會責任、環境管理與公司治理，實踐淨零碳排、友善職場與供應鏈永續的承諾，為全球永續發展貢獻一己之力。



董事長
張尊賢



關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

2024 年 ESG 績效亮點

ENVIRONMENT

環境面

領先國內要求於 **2023 年導入溫室氣體盤查 ISO14064-1 機制**，**2024 年第三季取得盤查聲明書**，溫盤範疇逐步推動至中國的華南、華東地區及東南亞地區

投入 PCR 塑膠再生料的開發，**2024 年已銷售約 588 公噸**，較前一年成長 **7.9 倍銷量**，攜手客戶共創更加乾淨、永續的地球家園

從國外進口已回收純化的再生冷媒，**五年來已銷售逾 68 公噸的再生冷媒**，透過回收純化讓冷媒進入循環經濟，減少溫室氣體的排放

至 2024 年**太陽能電池總建置容量累計近 57 MW**，**全年預估發電量約達 6,779 萬度**，**造林效益 3,383 公頃**，年度貢獻減碳排量約 33,487 公噸

持續取得 ISCC PLUS **國際永續發展與碳驗證**，符合環境法規與永續發展目標，確保供應鏈透明度與可追溯性

導入 GRS 全球回收標準，並於 **2025 年通過驗證**，確保回收材料的真實性規範，同時涵蓋環保與社會責任的要求

物流規劃**導入車輛裝置待機冷氣**，由電瓶支應冷氣用電，**預計在 4 年內裝設完畢**，減少車輛怠速時不當的油耗與廢氣排放

SOCIAL

社會面

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

華立以公平的任用及晉升制度，入選由 104 人力銀行及商業周刊舉辦的「**DEI 壯世代 100 強企業**」，壯世代比率約 3 成

為吸引及留住人才，增加員工的財富與工作動力，**領先業界 20 年推出員工持股信託 (ESOP)**，**員工參與率高達 83.1%**，ESOP 已成為公司前十大股東

規劃**完善的健檢方案**，並聘請**職醫職護人員進駐**，且在各地辦公室進行**飲用水及空氣品質檢測**，為同仁的健康層層把關，並獲國健署評定符合健康職場認證

贊助 **218 萬**予材料學會舉辦「**華立創新材料大賽**」，榮獲首獎的作品研究主題即為目前最熱門的 AI，持續為台灣在新興科技的發展挹注創新能量

獨家支持中國大陸舉辦「華港盃材料創新大賽」，共有 30 所知名高校、研究院所 335 支隊伍參賽，並吸引中山大學、華南理工大學、廈門大學等知名學府共襄盛舉

捐助 120 萬予「**成大化工文教基金會**」推動教學活動，獎助清寒及優秀學生，並舉辦華立系列講座及鼓勵海外交流，提昇師生的專業能量及國際視野

GOVERNANCE

治理面

天下兩千大企業調查**服務業排名第 31 名**、**資通訊 IC 通路排名第 10 名**

中華徵信所「**台灣地區大型企業排名 TOP 5000**」，**服務業營收排名第 40 名**、**電子零組件批發業排名第 8 名**

華立不論在市場面、基本面及永續面各面向的表現都受到外資高度肯定，獲台灣董事學會頒發「**2024 外資精選台灣 100 強**」

在全體同仁努力下，**2024 年全年營收站上高峰突破 800 億**，年增率高達 20%，毛利及營業利益同步創近三年新高

新事業開發營收達成率為 120.7%，其中營收成長率達 24.8%、**毛利 YOY 呈翻倍增長高達 113%**，並專注在低風險且高獲利開發案

持續推動採購管理機制，六個月以上**存貨金額減少 32%**，有效降低庫存成本，為股東爭取更大的毛利貢獻

持續強化公司治理，於金管會主辦的「**公司治理評鑑**」再往前挺進一階級距

與前十大供應商簽署供應商行為準則，以符合公司 **RBA(責任商業聯盟) 政策**，關注供應商在環保、職安衛與勞權議題的努力，打造永續供應鏈





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	9
1.3 重大主題鑑別	13



01

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

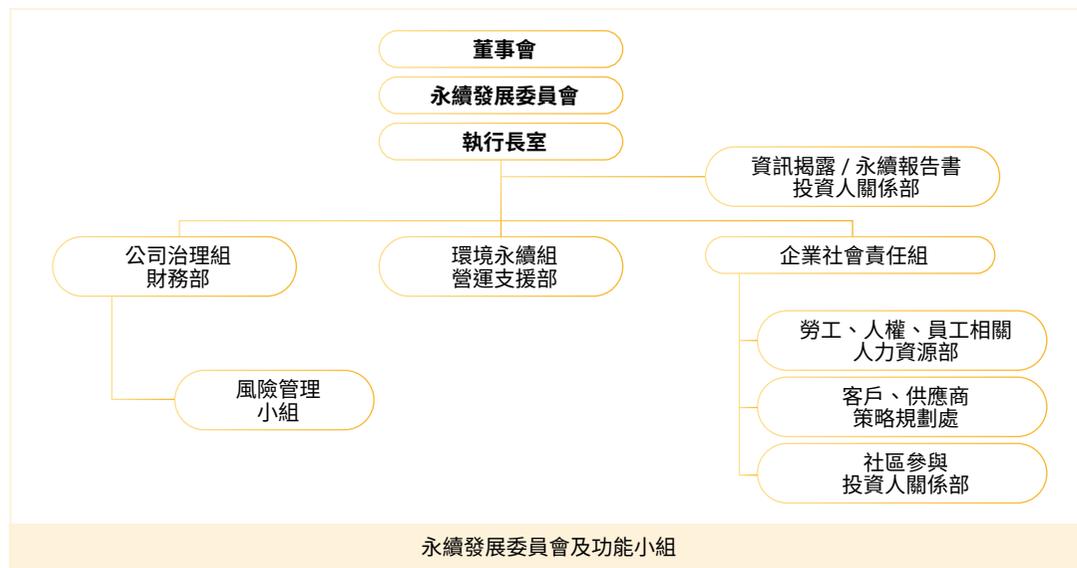
一、永續發展管理架構

1.1 永續發展策略

本公司已於 2022 年 11 月成立永續發展委員會，由董事長及兩位獨董擔任永續發展委員會委員，並由董事長擔任召集人及會議主席。董事會下放權限給永續發展委員會審議各功能小組 ESG 發展目標，執行長擔當決議事項最高主管，督導各功能小組負責人目標訂定及計畫執行。

永續發展委員會下設各功能小組，包括：公司治理組、環境永續組、企業社會責任組等，各功能小組可視需要召開工作會議，討論各組執行情形，並每年定期（至

少一年一次）提報董事會，向董事會呈報 ESG 執行計畫及推動成果。每年第四季召開當年度永續報告書編纂的啟始會議，各部門的種子人員及主管受邀出席會議，討論報告書的重大主題及利害關係人，會後並提供會議記錄予高層確認當年度的重大議題，後續依此記錄展開資料蒐集及內容編寫，並於次年的永續發展委員會議報告前一年度的永續成果及當年度的永續目標與計畫，並呈報董事會報告後發行永續報告書。



為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，負責重要議案及經濟、環境、社會、風險等重要議題之討論。於 2024 年 5 月 14 日召開永續發展委員會會議，就公司的永續發展政策、制度、相關管理方針及永續發展目標，暨 2024 年度計畫、2023 年永續報告書及利害關係人溝通情形，並於 2024 年 5 月 14 日向董事會進行報告。

關於營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會以電話或親自溝通方式報告處理情形，讓董事間能互相充分溝通，確保深度瞭解議案內容。於報導期間，董事會共審議 75 案（含報告 30 案），其中最高治理單位討論有關環境面議題 4 件、經濟面議題 36 件、社會面議題 9 件，共計 49 案。

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，與利害關係人間的信賴與溝通是華立一直以來所重視的。

1.2.1 利害關係人鑑別

華立參考 GRI 準則列出之利害關係人，包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會等，並參酌同業及我們 2023 年報告書的利害關係人，且透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，列為本公司 2024 年之重要利害關係人。

本公司 2024 年度選出六類重要利害關係人：股東與其他投資人、客戶、供應商、員工與其他工作者、金融機構、政府主管機關。



1.2.2 利害關係人溝通

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，並在公司網站上設置有服務窗口聯絡資訊，且設有專責人員管理，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。

利害關係人	關注議題	利害關係人對華立的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
股東與其他投資人	<ul style="list-style-type: none"> 創新產品與服務 風險管理 排放 友善職場 員工多元與平等 	<ul style="list-style-type: none"> 股東及投資人是公司股票持有者，我們必須戮力創造最佳利潤對其負責。 營運過程重視永續作為及資訊透明，所有投資決策皆顧及股東與投資者之利益。 	<ul style="list-style-type: none"> 董事會 審計委員會及薪酬委員會 股東常會 法人說明會 公開資訊觀測站 公司官網投資人專區 投資人專線 / 信箱 紙本及電子媒體 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 每季 每月 即時 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 召開董事會 6 次。 召開審計委員會 6 次、薪酬委員會 2 次。 召開股東常會 1 次。 舉辦 7 場法說會，此為重大訊息公告。 公告營業收入 12 次。 發佈中 / 英文重大訊息各 43 則。 即時接受股東及潛在投資人電話提問及諮詢。 發布公司年報及永續報告書各 1 份。 發布公司財報 4 次。 在各大主流媒體曝光 76 次。
金融機構	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 風險管理 再生能源發展 友善職場 	<ul style="list-style-type: none"> 自銀行取得之授信融資資金，有助於新事業的開拓及新地域之佈局。 金融機構即時分享利率及匯率等資訊，可迴避及降低雙率帶來的營運風險。 隨著國際逐漸重視淨零碳排及氣候變遷等永續議題，資金在企業推動永續發展扮演重要角色，銀行等金融機構對於國際性永續評級的議題維持高度關切。 	<ul style="list-style-type: none"> 公開資訊觀測站 公司官網 法人說明會 電話訪談 實體拜訪 銀行額度續約審查 公司年報、永續報告書 公司財務報告 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 每季 即時 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 邀請參加法人說明會，溝通公司營運現況及產業前景。 主動提供年報及財務報告，了解公司的財務資訊及經營概況。 永續連結貸款仍在合約中。 提供金融機構公司的永續作為，以協助其理解公司在 ESG 各面向的長期策略。

01

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

利害關係人	關注議題	利害關係人對華立的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 創新產品與服務 風險管理 資訊安全 & 客戶隱私 排放 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶對公司銷售的產品持續信賴並對提供的服務具有高滿意度，是業績成長的關鍵。 客戶在永續各層面關注之議題與要求，是我們在訂定永續發展策略之重要來源。 	<ul style="list-style-type: none"> 面對面溝通 電話商談 視訊會議 E-mail 即時通訊軟體 供應商大會、參展 <p>聯絡窗口 公司網站 / 各產品聯絡人</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期 不定期 即時 	<ul style="list-style-type: none"> 以優良的產品、誠摯的服務，與客戶建立牢固的信任關係。 參加主要客戶舉辦之供應商大會，交流最新產業資訊。 全力配合客戶對供應商之實體及書面稽核，包含：供應商風險評估、永續性風險評估、碳管理...等稽查，以力求吻合客戶期待。 協助客戶達成其業務發展目標，調整產品開發期程及定價策略。
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 創新產品與服務 永續供應鏈管理 風險管理 資訊安全 & 客戶隱私 再生能源發展 	<ul style="list-style-type: none"> 為提供客戶最佳的產品建議與組合，取得具競爭力的產品至為關鍵。 與原廠供應商保持良好溝通與交流，以取得穩定供貨，進而帶動營運面持續向上。 與供應商策略性合作開發新產品、新應用及新市場，以擴大市佔。 	<ul style="list-style-type: none"> 面對面溝通 視訊會議 E-mail 即時通訊軟體 到廠親訪 電話商談 供應商稽核 供應商自評 <p>聯絡窗口 經企部 陳先生 聯絡電話 (07)216-4311 ext. 27808</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期 不定期 即時 每年 	<ul style="list-style-type: none"> 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與風險。 即時反映客戶端之需求，建議供應商適時調整產品開發方向及定價策略，以增強供應商之競爭力。 在供應商新產品開發階段，與客戶端的研發人員緊密互動，以利切入各製程的基準品。 協助供應商達成其業務目標，共同提高銷售量及市佔，擴大營收及利潤。 為滿足客戶在地生產原料的需求，與供應商合資，共同設立全台唯一氬氣提純工廠，強化供應鏈的韌性，縮短運輸時間、成本及減少碳排。 積極參與供應商舉辦之業務說明會或新產品推廣策略會。 導入新供應商時，會請供應商提供第三方查證的證書，再輔以書面評鑑，以確保產品品質。 2024 年針對前十大供應商簽署「供應商行為法則」，以吻合公司的 RBA 政策。

01

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

利害關係人	關注議題	利害關係人對華立的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
員工與其他工作者	<ul style="list-style-type: none"> 友善職場 員工多元與平等 	<ul style="list-style-type: none"> 員工是公司的重要資產，有優秀的員工，才能建構公司強大的競爭力。 為吸引及留住優秀人才，創造友善的職場環境，是我們營運的重要目標之一。 	<ul style="list-style-type: none"> 面對面互動 內部網頁 E-mail 勞資會議 健康諮詢 員工反應信箱 <p>聯絡窗口 人資部 黃小姐 聯絡電話 (07)216-4311 ext. 27017</p>	<ul style="list-style-type: none"> 每年 每季 每月 即時 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 透過 E-mail 發送並在內網置放與員工有關之訊息。 召開勞資會議 4 場。 職醫 / 職護定期至公司提供健康諮詢服務： 華立：職醫每年至公司 9 次、職護每月至公司 9 次，每次 2 小時，共提供 193 人次健康諮詢服務。 全順：職醫每年至公司 4 次、職護每月至公司 4 次，每次 2 小時，共提供 57 人次健康諮詢服務。 2024 年華立內部與外部訓練，共計有 1,674 人次參訓，訓練總時數達 3,729 小時、514,389 元。
政府主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 資訊安全 & 客戶隱私 再生能源發展 友善職場 排放 員工多元與平等 	<ul style="list-style-type: none"> 主管機關訂定之法令政策影響企業運作方向與管理制度，除遵循相關法規及履行企業義務外，並期許內部建立優於法令的管理機制。 在政府擬訂政策過程，勇於反饋產業界之心聲，共同提升國家競爭力。 	<ul style="list-style-type: none"> 電話 E-mail 書面函文 政策宣導會議、座談會 設置聯絡窗口 <p>聯絡窗口 法務室 王先生 聯絡電話 (07)216-4311 ext. 27712</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 與政府主管機關維持良好之業務與作業上的互動，並依此訂定相關管理制度，作為業務發展及營運策略執行的參考。 對內傳達政府政策規範，並積極與主管機關洽詢法令適用性，確保公司無違反法令之情形。 接獲主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件說明。 參與各學 / 協會與工會的活動及運作，與半官方機構建立交流與合作，提出產業界意見。 參與主管機關各項政策宣導活動，包括： 國稅局、財政部舉辦的各種稅法講習會，有 11 人次、42 小時的參與。 行政院南服中心、北市勞動局、高雄勞工局舉辦的勞動條件檢查、勞資爭議、勞基法概要、健康照護之宣導會，共 9 人次、29 小時之參與。 為提昇物流人員的專業知能及確保運輸的安全性，積極參與政府機關主辦的各式宣導，包括聯防組織演練、碳盤查查證員、碳有價研習會…等。

01

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

1.3 重大主題鑑別

本公司於 2022 年成立永續發展委員會，由董事長及兩位獨董共同擔任委員，委員會依組織規程召開會議，執行長督導各功能小組的負責單位，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於董事會報告後發行。與公司治理、環境及社會各層面的議題討論，將視議題之重大性，擇期向委員會或董事會進行報告，並將相關決議列入會議記錄，由議事單位進行追蹤，並提報下次委員會並送董事會報告。

1.3.1 重大主題鑑別流程

華立透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡有緊密影響及衝擊之議題，鑑別出 2024 年度之重大性議題，並於重大主題管理中，有效地回應各利害關係人關注的議題。

與 2023 年相比，因應公司政策方向及國家法規要求，2024 年新增「誠信經營」、「永續供應鏈管理」、「員工多元化與平等機會」三個重大議題，加入「誠信經營」主要原因來自政策法規及國際趨勢，持續強化公司治理的透明度；至於納入「永續供應鏈管理」，主因是公司這兩年對於供應鏈環境面與社會面有新的管理機制，經由會議討論後，將其選為重大主題，強調公司高度重視供應鏈的管理；關於「員工多元化與平等機會」這項重大主題，則主要是彰顯公司在用人政策上多元、公平與包容的制度與氛圍，同時在台灣社會進入高齡化後，對於人才的多元聘用更顯其必要性。

1
STEP

了解組織脈絡

華立相關永續主題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則與本公司上年度報告書之重大主題等，彙整出 37 個永續主題。



2
STEP

鑑別永續主題之實際及潛在衝擊

由外部專家依該永續主題對於公司在經濟、環境、社會（人與人權）之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，並將前述各項得分相加後排序，總分大於 30 分者列為本公司之重大議題；並有將 SASB 列為優先重大主題，但公司仍得依實際運營狀況斟酌選擇。



3
STEP

評估衝擊顯著性

評分結果，經外部專家與各部門依過去營運經驗開會討論，共同探討主題的影響顯著程度與可能性，經分析確定 12 項華立的重大性永續主題。



4
STEP

永續主題揭露報導

重大性永續主題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 12 項重大性永續議題歸納為 9 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。



1.3.2 重大主題列表

重大主題列表	對應 GRI 指標		
創新產品與服務	自訂主題		
對華立的重大原因			
<ul style="list-style-type: none"> 企業的永續經營建立於穩健的財務績效上，若要展現持續成長的財務表現，需對於相關產業及明星產品之發展動向及市場供需變化保持高度關注。 為能保障相關利害關係人的權益，積極偕同供應商研發及引進最新的產品和技術，以保有源源不絕的成長動能。 公司身為全方位代理商，需不斷尋求新的產品銷售機會，維持公司穩定營運，並在售後方面提供全方位的服務，積極經營客戶的忠誠度。 因應全球環保意識抬頭，加上能源供應不穩，本公司更加注重綠色能源產業，嚴格恪守永續精神，降低營銷活動對環境的衝擊，亦積極配合政府的環境政策，以達到永續發展的最終目標。 			
管理衝擊			
經濟面	環境面	人 / 人權面	
創新產品與服務是集團達到營收、毛利、淨利持續高成長的重要關鍵。亦是實現我們對客戶、員工及股東價值主張的核心之一。	重視綠色產品的開發，全力推動具備可回收、低污染、省能源等相關產品，為循環經濟與環境保護盡最大企業責任。	對外招募具有開發創新產品與相關服務經驗的優秀人才，進而提升就業率，而企業獲利的成長也同步反映於員工的薪資收入上。	
實際 / 潛在, 正面 / 負面			
正面	負面		
持續開拓創新產品才能維持或提升銷售業績，以滿足不斷變動的市場需求，進而確保公司營運的穩定成長。	若未能持續引進新產品，將難以即時應對市場需求與趨勢，並難以產生新客源。		
主要影響對象			
<ul style="list-style-type: none"> 華立 (造成) 供應商 (促成) 股東與其他投資人 (促成) 		<ul style="list-style-type: none"> 客戶 (直接影響) 員工與其他工作者 (直接影響) 	
對應章節			
二、公司治理			

重大主題列表	對應 GRI 指標	
誠信經營	自訂主題	
對華立的重大原因		
<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營是企業永續發展的基石，關係到品牌信譽、法律合規、投資者信心及社會責任。在全球企業治理標準提升的趨勢下，誠信經營已成為企業提升競爭力、降低風險、贏得利害關係人信任的重要關鍵。 		
管理衝擊		
經濟 / 環境 / 人權面		
誠信經營不僅是企業的道德責任，更對經濟、環境及人權產生深遠影響。當企業以誠信為核心，能夠促進可持續發展，反之，若缺乏誠信，則可能導致嚴重的社會與經濟後果。		
實際 / 潛在, 正面 / 負面		
正面	負面	
企業誠信經營能提升品牌信譽，吸引投資者及合作夥伴，增加市場競爭優勢。	涉入貪腐、欺詐或財務造假將導致罰款、訴訟，甚至影響企業存續，進而提高企業財務與法律風險。	
主要影響對象		
<ul style="list-style-type: none"> 華立 (造成) 供應商 (促成) 股東與其他投資人 (促成) 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶 (直接影響) 員工與其他工作者 (直接影響) 政府 (促成) 	
對應章節		
二、公司治理		

01

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題列表

永續供應鏈管理

對應 GRI 指標

GRI 308 供應商環境評估
GRI414 供應商社會評估

對華立的重大原因

- 持續高度關注環境、社會與經濟三大面向的永續經營議題，致力於提升供應鏈管理，以發揮責任供應鏈的永續影響力。
- 為有效把關供應商的生產過程、產品品質及服務需符合永續的要求，將嚴密落實對供應商在環境保護、勞動人權及氣候變遷衝擊等因應措施與資訊揭露規範。
- 公司已備有《供應協力商管理程序》(包含評鑑流程)，並於 2024 年 11 月制訂 RBA 政策，在 2024 年底針對前十大供應商進行 RBA 承諾書的簽署。

管理衝擊

經濟面

透過嚴格篩選供應商，確保合作夥伴具備財務穩健性及永續經營能力，降低供應鏈中斷風險。採用環保材料、導入永續標準，初期可能增加採購與審查成本。

環境面

選擇符合 RoHS、REACH 標準的產品，降低有害物質對環境的影響。供應鏈全球化使監測供應商碳排放難度提高，需投入額外資源與技術。

人 / 人權面

優先合作具備國際相關管理系統認證的供應商，並要求供應商符合國際勞工標準。部分供應商可能無法即時提供人權管理數據，影響合規性與風險管理。

實際 / 潛在, 正面 / 負面

正面

透過綠色採購與供應商監管，減少違規、環境罰款及供應鏈中斷風險，可降低營運成本，提高市場信任度、品牌形象與競爭力。

負面

建立供應鏈審核機制，短期內增加管理成本；若供應商未能符合環保與人權標準，可能會影響供應穩定性與交期。

主要影響對象

- 華立 (造成)
- 供應商 (促成)

對應章節

二、公司治理

重大主題列表

風險管理

對應 GRI 指標

自訂主題

對華立的重大原因

- 公司為降低營運可能面臨之風險，依照整體營運方針定義各類風險，並建立即時對應風險的措施與韌性，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，以保護員工、股東、供應商與客戶的利益，增加公司價值，同時確保業務和整體經營能持續穩定發展，達成公司永續經營目標。

管理衝擊

經濟面

良好的風險管理體系可強化企業治理水準，提升企業穩定性並能提高長期市場價值。但過度強調風險管控，可能降低企業對創新與市場機會的靈活性。

環境面

透過環境風險評估，可減少污染事件保護生態環境，同時強化氣候變遷適應能力，可確保營運不中斷。為符合環保風險管理要求，會增加環保法規合規的成本。

人 / 人權面

經由風險評估確保供應商符合勞工權益標準，強化企業社會責任；同時建立職場安全風險管控，降低員工健康危害風險。

實際 / 潛在, 正面 / 負面

正面

良好的風險管理能提升企業韌性、保護環境、維護人權，降低營運風險與財務損失，並能提升企業價值與投資人信心。

負面

風險管理可能增加成本，員工更因內部管理流程變嚴格，需接受更多稽核與培訓，短期內增加工作負擔。

主要影響對象

- 華立 (造成)
- 股東與其他投資人 (促成)
- 供應商 (直接影響)
- 客戶 (直接影響)
- 員工與其他工作者 (直接影響)

對應章節

三、風險管理



01

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題列表

資訊安全 & 客戶隱私

對應 GRI 指標

GRI 418 客戶隱私

對華立的重大原因

- 本公司期待能為供應商及客戶創造價值極大化，同時遵守個人資料保護法、上市上櫃公司資通安全管控指引，以及營業秘密法等相關法規。
- 資訊安全攸關公司所有營運、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，故投入人力、物力資源並成立資安委員會以確保公司各項資訊的安全。

管理衝擊

經濟面

良好的資安管理可增強客戶對企業的信任，提高市場競爭優勢，並能降低財務損失與法律風險；但建立資安防禦機制需要投資，短期內增加營運成本。

環境面

將機房建置於 2 樓以上且非頂樓，以避免水患，並於泰國建立第二營運中心，分散風險。同時，逐步推動雲端運算與遠端作業，減少紙本文件使用與碳排放。

人 / 人權面

落實資料保護政策，確保客戶與員工的個資不被濫用，維護數位人權，並能防範身份被盜用等犯罪行為，保護客戶與員工權益。

實際 / 潛在, 正面 / 負面

正面

資訊安全與客戶隱私保護可提升企業信譽、降低風險、保護人權。

負面

嚴格的隱私保護政策可能限制企業數據分析，資安設備的擴建，導致能源消耗。

主要影響對象

- 華立 (造成)
- 股東與其他投資人 (促成)
- 供應商 (直接影響)
- 客戶 (直接影響)
- 員工與其他工作者 (直接影響)

對應章節

三、風險管理

重大主題列表

再生能源發展

對應 GRI 指標

GRI 302 能源

對華立的重大原因

- 政府於 2016 年開始提倡能源轉型，並於 2021 年提出台灣「2050 淨零碳排」目標，為配合永續趨勢，公司成立綠能相關部門及子公司，全心耕耘綠電領域，攜手客戶及供應商打造完整的綠能產業友善生態。

管理衝擊

經濟面

推動再生能源產業如太陽能、風力發電，創造新的投資及就業機會，促進綠色經濟發展，並能降低長期能源成本。不過建設再生能源基礎設施需要大量資本，初期投資成本較高。

環境面

再生能源取代化石燃料，降低碳排放，減緩全球暖化與氣候變遷並能減少對環境與人類健康的影響。但大規模建設太陽能電廠或風場可能影響土地利用、破壞動植物棲息地。

人 / 人權面

企業積極使用再生能源，可展現其對環境與社會責任的承諾。然而再生能源設備所需的礦產開採，供應鏈可能涉及勞權等問題。

實際 / 潛在, 正面 / 負面

正面

切入再生能源領域可帶動企業營收成長，亦能減少過往傳統能源對環境的衝擊，並能降空氣污染，對人體健康帶來正向助益。

負面

再生能源初期投資成本高，需關注成本效益；綠能供應相對不穩定需配合成熟的儲能技術。

主要影響對象

- 華立 (造成)
- 股東與其他投資人 (促成)
- 金融機構 (促成)
- 客戶 (直接影響)
- 供應商 (直接影響)

對應章節

四、永續環境



01

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題列表

排放

對應 GRI 指標

GRI 305 排放

對華立的重大原因

- 本公司依據上市上櫃永續路徑圖，需於 2026 年揭露 2025 年度母公司個體盤查資訊，以符合要求。顧及組織體系，為提前布局並因應 2026 年法規的執行，公司自 2023 年分階段導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查管理：

第一階段：2023 年台灣地區
第二階段：2024 年華南地區
第三階段：2025 年華東地區
第四階段：2026 年東南亞地區

管理衝擊

經濟面

提前進行排放管理，以符合法規要求，避免未來遭到裁罰。

環境面

落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品、冷媒對環境與生態的負面衝擊。

人 / 人權面

企業營運影響周邊鄰里，有效管控碳排放，減少衝擊鄰里。

實際 / 潛在, 正面 / 負面

正面

良好的溫室氣體管控，除了減少對環境的衝擊，也因應客戶與供應商對目前碳管理的需求，以增加客戶對公司的信任與支持度。

負面

雖本公司不是排碳大戶，但仍需因應政策法規，若未持續跟進，將有可能遭受裁罰，客戶與供應商也會逐年減少與公司的合作。

主要影響對象

- 華立 (造成)
- 股東與其他投資人 (促成)
- 金融機構 (促成)
- 政府 (促成)
- 客戶 (促成)
- 供應商 (直接影響)

對應章節

四、永續環境

重大主題列表

員工多元化與平等機會

對應 GRI 指標

GRI 405 員工多元化與平等機會

對華立的重大原因

- 保障弱勢族群權利，不論女性、身心障礙或少數族群，建構多元與平等的職場環境，避免受到騷擾或歧視。
- 所有正職員工適用一致的獎酬與晉升規則。倡導包容與平等對待的職場行為，同時在公司管理規章明確規範。

管理衝擊

經濟面

多元團隊的多角度思維有助於產品創新與決策優化，提升企業創新力與競爭力；創造公平的就業環境，有助於吸引與留住人才，降低人力成本。多元文化的員工可能在價值觀、溝通方式上存有差異，增加管理上的複雜度及挑戰。

環境面

DEI 企業通常更關注社會與環境影響，加速永續產品與技術創新。同時，在環保議題上展現多元觀點，能更貼近全球市場需求，提升企業品牌價值。

人 / 人權面

確保不同背景的員工皆享有公平薪資、晉升機會及職場尊重。建立包容性文化，支持國際人權公約之人權保護精神與基本原則，實踐人權承諾與責任。

實際 / 潛在, 正面 / 負面

正面

建構多元共融的職場環境，讓各類人才皆能在華立發揮潛能，強化公司競爭力。同工同酬，鼓勵人才追求卓越，創造組織佳績。

負面

不夠多元及缺乏包容的職場易使人員流失，衝擊雇主品牌，增加招募難度。人員受到不平等對待，將降低工作的投入度，進而影響組織績效。

主要影響對象

- 華立 (造成)
- 員工與其他工作者 (直接影響)

對應章節

五、友善職場



01

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題列表

友善職場

對應 GRI 指標

GRI 401 勞雇關係
GRI 403 職業安全與衛生
GRI 404 訓練與教育

對華立的重大原因

- 員工是公司最重要的資產，為維持企業員工競爭力優勢，本公司提供完備的員工教育訓練資源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。
- 為了留任優秀人才，提供優於法令的各項福利措施如：團險、健檢，及員工持股信託的退休保障，與彈性休假制度，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危害，提供員工辨別安全及危險之教育訓練。

管理衝擊

經濟面

- 透過良好的勞雇關係、專業培訓、健康職場環境，減少人才流失成本，提升員工生產力與企業競爭力；強化職業安全管理，可降低事故發生率。
- 企業需投入更多資源於員工訓練、健康管理及安全設備改善等，短期內營運成本可能會上升。

環境面

- 推動健康的工作模式，提倡綠色辦公減少紙本資源浪費。並透過環境友善的安全防護措施，減少對環境與員工健康的影響。
- 營造適宜的工作環境及法規要求的符合，自 2025 年起全台各營運據點以優於法規的自我期許，委託合格的檢測公司進行辦公室 CO₂ 濃度及照度的檢測，以確定工作環境適宜辦公並發現可改善之處。

人 / 人權面

- 建立良好的勞資關係，提供合理薪酬、職涯發展機會，保障員工權益與工作尊嚴，促進工作與生活平衡。並確保工作環境無有害因素，保護員工生命與健康權益。

實際 / 潛在, 正面 / 負面

正面

- 推動友善職場能提升員工幸福感、生產力、企業競爭力，並降低職災與勞資糾紛的風險。
- 提供優於法令的福利措施，及建立具激勵的留才環境，同時投入資源強化員工能力及倡導人權，創造員工、客戶與股東三贏局面。

負面

- 不友善之職場環境有損雇主品牌，易會降低員工向心力。
- 員工缺乏專業技能，直接影響公司的獲利，間接無法提供員工競爭力的薪酬水準。

主要影響對象

- 華立 (造成)
- 政府 (促成)
- 員工與其他工作者 (直接影響)

對應章節

五、友善職場

主要影響對象說明：

- 造成：公司的行動及不行動，皆可能造成負面衝擊產生。
- 促成：組織的活動致使、促進或誘使，造成重大主題的產生與被重視。
- 直接影響：直接造成相關利害關係人直接性的影響。



CHAPTER 2

公司治理

重大主題：誠信經營	20
重大主題：創新產品與服務	22
重大主題：永續供應鏈管理	24
2.1 公司簡介	26
2.2 營運績效	30
2.3 公司治理	32
2.4 客戶服務	36
2.5 供應鏈管理	38
專欄 華立獲選 2024 台灣外資精選 100 強	39



02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

二、公司治理

重大主題：誠信經營

重大主題：誠信經營	
對華立的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營是企業長期發展的基石，關係到品牌信譽、財務穩定、法律合規、投資吸引力及內部管理。堅守誠信原則不僅能降低風險，亦能提升競爭力，確保企業的永續發展。
影響與衝擊	<p>誠信經營所帶來的正面影響</p> <ul style="list-style-type: none"> 吸引投資、提升市場競爭力、促進產業穩定 減少污染、促進環保技術發展、獲得 ESG 投資 保障勞工權益、公平職場、多元包容
	<p>誠信經營所帶來的負面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業財務與法律風險上升 環境污染 剝削勞工、社會抗爭、人權侵犯
政策	<ul style="list-style-type: none"> 華立集團於 2016 年 1 月 27 日制定『誠信經營守則』，並經董事會通過後施行。
策略	<p>機會積極管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 設立《誠信經營守則》，要求所有員工、供應商、合作夥伴遵守。 透過內部教育訓練與宣導，確保所有員工理解並落實誠信原則。 定期公開企業財務報表，確保所有財務資訊透明且符合法規標準（如 IFRS 或 GAAP）。 設立獨立董事與審計委員會，確保公司財務決策符合誠信原則。
	<p>風險預防管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 強化公司內稽內控，避免違法經營。 建立法律與風險評估機制。 由業務執行單位負責第一線風險識別與監控，確保內部控制制度落實執行。 風險管理小組定期審視法規遵循、財務與營運風險，確保誠信經營機制的完整性。
	<p>負面衝擊補救措施</p> <ul style="list-style-type: none"> 內部通報與檢討：發生誠信經營相關負面事件時，立即通報公司治理組與稽核室，啟動內部調查。 風險回應機制：根據風險影響程度，採取風險迴避、降低、分攤或承擔等策略，確保影響降至最低。 內部稽核與強化內控：內部稽核單位定期檢討誠信經營政策，提供改進建議，並確保落實執行。 教育訓練：透過誠信經營宣導與員工教育訓練，提高全體員工對法規與倫理規範的認識。 依據法規要求，適時揭露相關風險管理資訊，確保透明度。 定期檢討並改進誠信經營管理機制，以降低未來風險發生的可能性。

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：誠信經營	
目標與標的	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 加強內部監控：強化風險辨識與通報機制，確保誠信經營問題能即時應對。 • 員工教育：推動誠信經營訓練每年至少 2 場並提升參與人數，提高全體員工的法規與倫理意識。 • 資訊透明化：每年向董事會報告執行情況，並依法規公開相關資訊。
	<p>中長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建立誠信文化：營造誠信為核心的企業文化，設置獨立舉報管道。 • 完善管理架構：強化公司治理組與風險管理小組，定期檢討誠信經營風險。 • 績效評估與改善：定期審查誠信經營政策，確保機制有效運作。 • 對標國際標準：參考 ISO 37001 等國際標準，持續優化合規與風險管理機制。
管理評量機制	<p>本公司透過內部監督、風險評估，確保誠信經營管理的有效性</p> <ul style="list-style-type: none"> • 三級風險管理：業務單位、主管與風險管理小組分層負責監督執行。 • 內部稽核：定期檢查並向董事會報告誠信經營執行情形。 • 定期風險分析：辨識誠信經營風險並採取對應措施。 • 即時通報機制：發生違規時，迅速通報並啟動調查與改善。 • 資訊透明化：於年報及公司網站揭露誠信經營執行成果。
	<p>本公司在誠信經營年度目標達成與管理方針調整方面，採取以下措施</p> <p>年度目標達成情形：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024 年公司持續透過內部稽核與教育訓練，強化員工誠信意識。 • 內部舉辦反貪腐訓練，包括內控自評宣導、永續發展與公司治理說明會，同步進行廉潔教育，共計 5 場、201 人次。 • 未發生重大違規事件，亦無發生貪腐、反競爭行為、托拉斯或壟斷行為的法律訴訟案件。 <p>管理方針調整：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 已成立永續發展委員會，轄下公司治理小組，持續推動誠信經營政策與防範方案，確保企業合規與道德標準落實。 • 每年檢視內部控制制度，強化管理機制，確保誠信經營政策有效執行。 • 2024 年持續加強存貨管理與低毛利客戶交易流程的安全管理，降低內部營運風險。 • 本公司將持續強化誠信經營政策，透過內外部監督機制，確保企業穩健發展與社會責任落實。
績效與調整	

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：創新產品與服務

重大主題：創新產品與服務		
對華立的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 企業的永續經營建立於穩健的財務績效上，若要展現持續成長的財務表現，需對於相關產業及明星產品之發展動向及市場供需變化保持高度關注。 為能保障相關利害關係人的權益，積極偕同供應商研發及引進最新的產品和技術，以保有源源不絕的成長動能。 公司身為全方位代理商，需不斷尋求新的產品銷售機會，維持公司穩定營運，並在售後方面提供全方位的服務，積極經營客戶的忠誠度。 	
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 通路商具備不可取代的特殊價值，主要為其提供的加值服務，以及促動產業上下游間的強大連結，使彼此產生互補和合作的綜效。 華立積極跟隨全球產業、地域性供需的興衰及更迭，提前佈局創新的產品與服務，有效強化自身價值，成為持續獲利及永續發展的重大基石。 有鑑於過去的商業模式著重於產品代理銷售，成長速度較慢，需建立不同以往的營運模式，以突破成長的天花板；因此，透過產品創新與嶄新的服務模式，將有助於開拓更多元的優質供應商，持續滿足客戶需求，有效提升營運績效並推動產業升級。 由於碳排放已成為企業、政府及客戶的重要考量因素，甚至受到法規限制，產品與服務若無法達標，往往難以生存。因此各類高碳排放的產品與服務，都面臨嚴峻的經濟衝擊。相對而言，再生能源與低碳排放的產品與服務則擁有廣闊的發展機會。 	
	創新產品與服務所帶來的正面影響	創新產品與服務所帶來的負面衝擊
	<ul style="list-style-type: none"> 符合市場趨勢 增加客源 維持銷售業績 	<ul style="list-style-type: none"> 確保企業營運持續成長 廣納人才，提升就業率 建立品牌形象
政策	<ul style="list-style-type: none"> 聚焦於具未來性的產業，如 AI、高速運算、半導體先進製程及先進封裝、智能工廠自動化、電動車等。 持續引進及發展前瞻材料、設備與技術，提供加值服務，強化本公司在各產業鏈中不可取代的地位與價值，以締造永續造福員工、客戶及股東的企業環境。 強化創新產品的開發，保持營運穩定成長的力度，並透過定期舉辦的營運會議，針對產品、服務進行檢討調整並採取行動。 觀察全球 ESG 趨勢，配合政府政策，結合產官學界資源，發揮自身優勢，發展創新的產品和服務，建立新的產業鏈。 持續與金融機構或業界合作，藉由投資交易平台，為客戶與供應商提供綠電憑證、碳權交易等全方位解決方案。 	
策略	機會積極管理	
	<ul style="list-style-type: none"> 依營銷狀況，不定時召開檢討會議，擬定營運策略及戰術，檢視人力及相關資源的投入是否需要調整，並進行變更管理作為。 	
	風險預防管理	
	<ul style="list-style-type: none"> 專注於風險的整合及管理，提前識別潛在的風險，並提早擬定因應措施，定期檢視與追蹤，建立風險回應與評估機制。 積極掌握最新的市場資訊與技術，不斷調整策略和產品，以符合產業趨勢與客戶需求。 	
	負面衝擊補救措施	
	<ul style="list-style-type: none"> 適度引進優秀的外部人才，以強化及補足內部創新力不足的問題。 	

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：創新產品與服務

目標與標的	短期目標
	<ul style="list-style-type: none">持續取得 ISCC 國際永續發展與碳驗證，確保原材料和產品的永續性、供應鏈的可追溯性以及溫室氣體排放和減排量。導入 GRS 驗證滿足綠色消費者需求，提升品牌信譽，使用回收材料降低對原生資源的依賴，減少能源消耗與碳排放，提高資源使用效率，協助企業符合全球永續發展趨勢。提供高科技材料、設備與技術，為客戶帶來最佳的整合方案，朝向成為「大中華地區整合性科技領域的領導通路商」目標前進。將人力、物力各項資源投入在成長性高並具有低風險與利潤佳的前瞻性產業。
管理評量機制	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none">規劃中長期五年計畫以利開發新產品，目標營收複合成長率大於 10%。提供客戶全球關鍵或趨勢、明星產業之前瞻材料、元件、系統、設備、技術及整合服務，並以推廣至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」目標邁進。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none">規劃未來五年發展計畫，明訂各事業部發展方向與計畫，針對其主力業績、成長開發、創新開發三大類型之業績目標，擬定相關行動方案及具體計畫。設置「新事業規劃彙總」開發案平台，以完善各創新開發專案的規劃及評估。開發各類「新事業開發績效」報表，以利隨時用不同角度進行開發績效的統計與分析。依據市場趨勢，事業部每季爭取新代理產品，每兩週追蹤新開發項目進度，並每季度向管理層彙報，掌握具體開發動向。
	<ul style="list-style-type: none">新事業開發營收達成率為 120.7%，其中營收增長率達 24.8%、毛利 YOY 呈翻倍增長高達 113%，同時專注在低風險且高獲利開發案。未來除加強落實 PDCA 管理機制外，亦將擴大開發績效與獎酬的連結強度，強化策略發展與新產品開發領域，並適時投入足夠資源及人力，以持續優化「產品創新與服務」的成果。持續優化新事業管理平台及增設評估機制，排除高風險開發案，並依據不同等級進行管理，有效提升管理及資源投入之產能和績效。訂定 KPI 指標，定期檢討達成率，並於年度預算會議時重新審視與調整。每季及不定時召開檢討會議，討論戰略、戰術、人力及相關資源的投入是否需要調整，並進行變更管理作為。

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：永續供應鏈管理

重大主題：永續供應鏈管理			
對華立的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 公司持續高度關注環境、社會與經濟三大面向的永續經營議題，致力於提升供應鏈管理績效，自我監督以發揮責任供應鏈的永續影響力。 為有效把關供應商供貨品質及滿足物流貨運之要求，確保生產過程、產品品質與服務均符合高標準要求，華立也嚴密落實環境保護、勞動人權及氣候變遷衝擊等因應措施與資訊揭露規範。 		
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 與供應商密切合作，有效落實供應鏈管理制度，確保其恪守公司治理、商業道德、環境、人權、經濟與勞工福利、職場安全等 ESG 面向，並承諾與之共榮成長。 若因供應鏈產品不符合要求，而導致公司或客戶端蒙受財物或商譽損失，將會訴求法律管道，以追討相關損失。 高度重視企業社會責任，提升相關利害關係人之人權保障，屏除職場中的偏見和歧視。 		
	永續供應鏈所帶來的正面影響		
	經濟面	環境面	人權面
	透過嚴格篩選供應商，確保合作夥伴具備財務穩健性及永續經營能力，降低供應鏈中斷風險；優先採購符合環保與 ESG 標準的產品與設備，提升企業品牌價值。	代理具環保特性的材料與設備，可協助客戶減少碳排放與能源消耗，推動低碳轉型；並選擇符合 RoHS、REACH 標準的產品，降低有害物質對環境的影響。	優先合作具備完善的管理系統的供應商，並要求供應商符合國際勞工標準，避免強迫勞動、童工等不當行為。
	永續供應鏈所帶來的負面衝擊		
經濟面	環境面	人權面	
採用環保材料、導入永續標準，初期可能增加採購與審查成本。	供應鏈全球化使監測供應商碳排放難度提高，需投入額外資源與技術。	部分供應商可能無法即時提供人權管理數據，影響合規性與風險管理	
政策	<ul style="list-style-type: none"> 因應經營屬性，供應商的選擇及評核多由各事業部自主辦理，但環安衛管理單位會要求事業部請供應商填寫「供應商環境管理問卷調查表」；倘若供應商有取得第三方驗證單位 ISO 14001 環境管理系統證書或具有環保績優廠商資質者，則無需填寫此問卷。 為能即時反映客戶端之需求，適時與供應商研討產品開發方向和定價策略，以強化供應商及產品競爭力。 致力於建置完善的供應商管理制度，並與供應商建立優良的合作夥伴關係，進一步與之形成永續經營、環境關懷及遵守社會商業道德規範的價值供應鏈。 為與供應商建立長久的合作夥伴關係，穩定供應鏈，公司透過建立整合系統，落實供應商評鑑，提升供應商管理績效。 		

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：永續供應鏈管理	
策略	機會積極管理 <ul style="list-style-type: none"> 據國際標準與相關規範，擬訂具體的環境管理辦法與目標，並透過現地稽核和多方溝通，鼓勵供應鏈落實環境責任。 實踐綠色供應鏈思維，在環境永續的前提下，提供品質穩定的產品；並積極倡議國際環保減碳政策，持續發揮對供應商的影響力。 在供應商開發新產品的過程中，持續與客戶端更新開發進度，以利即時獲得最新市場需求。
	風險預防管理 <ul style="list-style-type: none"> 以不定期拜訪等方式，定期檢視供應鏈的環境及社會責任之實踐狀況與執行績效。
	負面衝擊補救措施 <ul style="list-style-type: none"> 針對異常狀況，將依《矯正措施管理程序》辦理並進行改善追蹤，並建立《緊急事故準備與應變管理程序》，以應緊急處理運作對環境的影響。
目標與標的	短期目標 <ul style="list-style-type: none"> 持續推動供應商簽署「供應商行為準則」，2025 年以十家供應商為目標。 積極推動新增供應商回填 ESG 問卷，目標對象為材料、設備採購具規模之供應商。 遵循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理系統，續行三階段溫盤導入，說明如下： <ul style="list-style-type: none"> 第一階段 2023 導入公司：華立企業、全順物流、國軒科技。 第二階段 2024 導入公司：東莞華港、華盈供應鏈、香港華港、廣州杏賢、廈門華晟達物流、全誠物流。 第三階段 2025 導入公司：上海怡康、亞狄國際。
	中長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 提升既有供應商 ESG 問卷的自評家數。 在與供應商簽定之合約中加入 ESG 條款，要求供應商承諾保障經濟、環境與人權。 在執行供應商稽核評鑑時，不定期對重要供應商進行抽樣訪查，了解供應商對於環境及企業社會責任的落實狀況。 推動集團溫盤計畫，評估綠色憑證購買的必要性，攜手供應商共同實踐溫室氣體淨零排放目標。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 主要評核以交貨的品質 (Q)、期限 (D) 和服務 (S) 三構面為主。 2025 年完成「新供應商 ESG 問卷」，要求新供應商在環境、勞工、管理體系、道德規範及安全衛生上的責任，聯手供應商共同打造吻合 ESG 精神的永續企業。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年完成與前十大供應商簽署「供應商行為準則」，以符合公司的 RBA 政策。 2024 年新增的供應商合格比例皆達 100%，成為華立產銷供應鏈的夥伴。 若有評核結果不合格之供應商，則經請示權責主管核准後，以可行方式向供應商要求改善相關不符合項目。

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

2.1 公司簡介

華立成立於 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，我們的合作夥伴除產業界關鍵之前瞻材料、元件、系統、設備、技術及整合服務供應商外，亦與學界保持良好互動以掌握趨勢先機。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。

本公司「重要營運據點」的定義為：已取得公司登記，或常駐據點員工人數超過 30 人。

公司概況

公司名稱	華立企業股份有限公司
成立時間	1968 年
上市時間 / 股票代號	2002 年 7 月 22 日 / 3010(上市)
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
董事長	張尊賢 (兼任執行長、總經理)
員工人數	415 人
資本額	新臺幣 25.9 億元
營業額	新臺幣約 800 億元
營運據點	<ul style="list-style-type: none">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 (高雄、台北、新竹、台南、台中)、中國大陸地區 9 處、東北亞地區 3 處、東南亞地區 10 處、南亞地區 1 處、美洲地區 1 處

台北



新竹



東莞



上海



泰國



02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

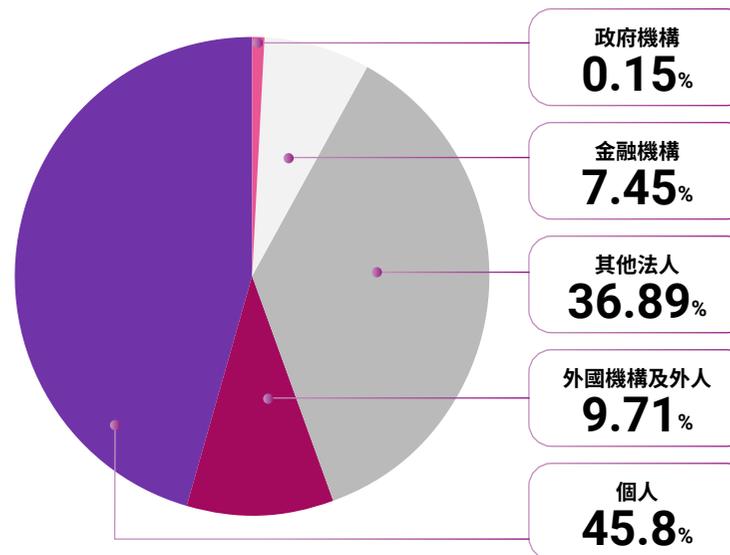
CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

股權結構圖

股東結構		
截止日期：2025/03/29		
股東	持股股數	持股比例 (%)
政府機構	387,147	0.15
金融機構	19,337,011	7.45
其他法人	95,709,564	36.89
外國機構及外人	25,179,752	9.71
個人	118,823,343	45.80
合計	259,436,817	100.00



國內外子公司

國內	海外		
<ul style="list-style-type: none"> 全順物流股份有限公司 全誠物流股份有限公司 國軒科技股份有限公司 富鈞能源股份有限公司 富綠新能源股份有限公司 嘉秀科技股份有限公司 汎暹開發股份有限公司 汎晟開發股份有限公司 華科工業股份有限公司 鴻翊企業股份有限公司 	<ul style="list-style-type: none"> 華港工業物品 (香港) 有限公司 上海怡康化工材料有限公司 東莞華港國際貿易有限公司 華盈供應鏈管理 (深圳) 有限公司 廈門華晟達物流有限公司 廣州杏賢醫療管理顧問有限公司 亞狄國際貿易 (上海) 有限公司 俐皇醫療器械 (上海) 有限公司 鳳凰華守正健康管理有限公司 安化慧馨康血液透析有限公司 永俊國際有限公司 	<ul style="list-style-type: none"> Wah Lee (Vietnam) Co., Ltd Raycong (Vietnam) Co., Ltd Wah Tech Industrial Co., Ltd. Wah Lee Tech (Singapore) Pte., Ltd. Hightech Polymer Sdn Bhd WL Philippines International Corp WL Philippines Inc. PT. Wah Lee Indonesia PT. Wah Tech Indonesia 	<ul style="list-style-type: none"> Wahlee innovation Materials Private Limited 櫻川 Solar 合同會社 宮崎 Solar 合同會社 華立日本 (股) 公司 Wah Lee Korea Ltd. Advance Hightech Solutions Inc. Wah Lee Holding Limited SHC Holding Limited

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

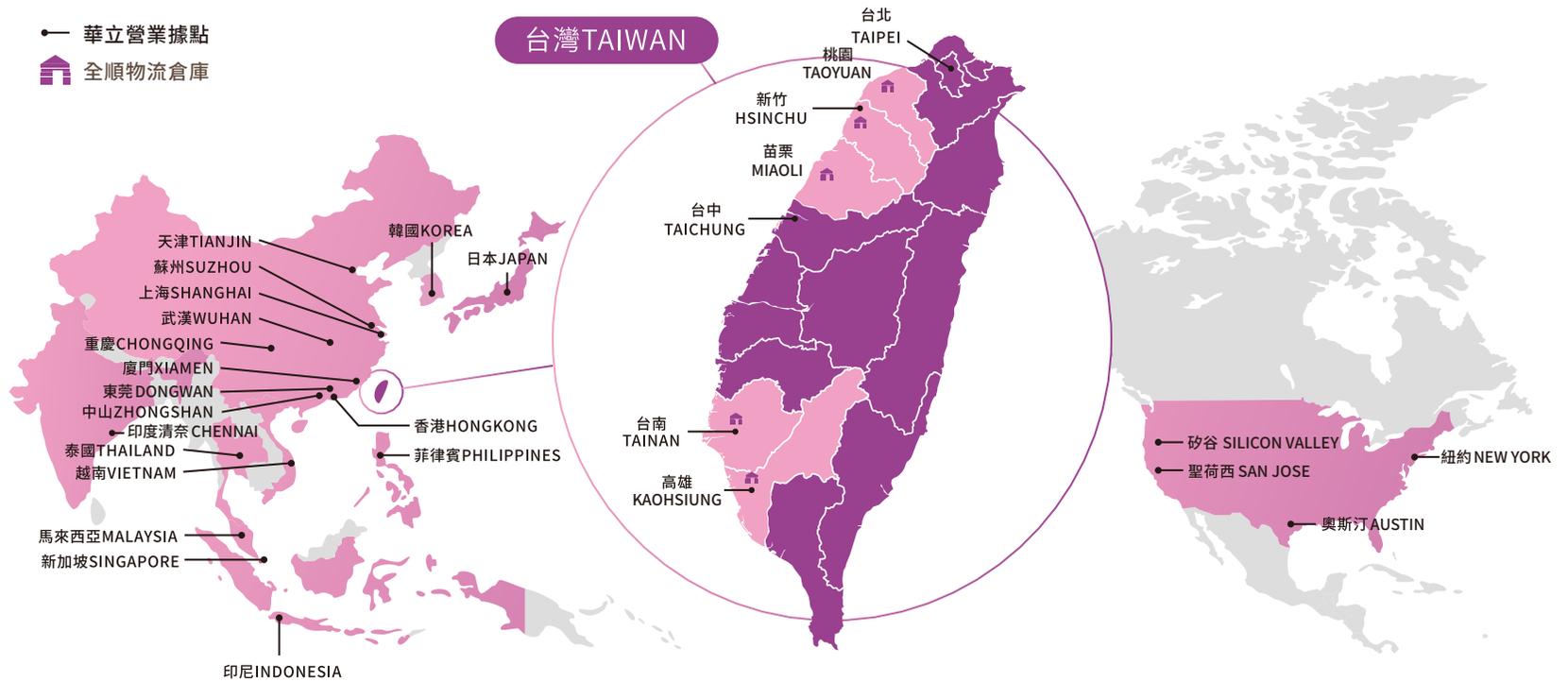
CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

全球布局圖



主要產品與服務

華立係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。目前各項產品介紹如下：

- **資 / 通訊及電子構裝**：工程塑膠及印電电路板相關材料及設備應用於高速傳輸伺服器、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)、汽車影像及雷達、電子電力功率模組。
- **半導體**：光阻液、電子級化學品、特殊氣體、研磨液、去光阻液、顯影液、spare parts 等半導體先進製程及先進封裝所需之關鍵材料及設備。
- **光電、光通訊及平面顯示器**：材料、IC、零組件、模組、系統及設備。
- **自動化設備**：智能搬運調度系統、無人搬運車、智能倉儲線邊倉等自動化搬運、組裝及生產設備，切入 PCB 產業與半導體後段封測製程，以及 AI 伺服器組裝的自動化生產線。
- **綠能**：太陽能、風電、水力、生質能、沼氣等新能源，及節能 (LED) 與儲能如：儲能設備、充電設備。
- **電動車、生技醫療及循環經濟**：電動車、環保 / 循環經濟、生技醫療、食品添加劑及包材、先進製造材料。

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

供應鏈上、下游關聯圖



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、智能自動化產業、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。

華立台灣「主要產品項目之內外銷營業額(未沖銷)」請參考下表：

主要產品項目	產品項目之內外銷營業額		營業額
	內銷	外銷	
電子通訊產業	1,246,896.00	3,367,731.00	
平面顯示器產業	2,550,896.80	17,583,828.00	
半導體產業	10,754,040.00	6,298,876.50	
印刷電路板 / 主機板產業	2,813,993.20	822,075.80	
綠能產業	206,910.16	280,298.78	
其他產業	559,584.25	345,973.12	
合計	46,831,103.61		

單位：仟元

外部組織參與

2024 年度參與國際及台灣半導體協會、電路板協會、顯示器暨應用產業協會、強化塑膠協進會、材料學會等公學協會運作，集結產學研力量，促進產業升級，打造國家聯盟，進軍國際市場，共贊助 1,180,000 元。華立 2024 年參加外部組織如下：

公協會名稱	會員資格
SEMI 國際半導體產業協會	會員
TSIA 台灣半導體產業協會	會員
台灣電路板協會	會員
台灣顯示器暨應用產業協會	會員
中華民國強化塑膠協進會	會員 / 副理事長
中華民國尖端材料科技協會	會員 / 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 / 理事
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	會員
台灣電子製造設備工業同業公會	會員
中國材料科學學會	會員
台灣上市櫃公司協會	會員 / 監事
三三企業交流會	會員
台灣投資人關係協會	會員
中華民國內部稽核協會	會員
中華民國物流協會	會員 / 副理事長
台灣冷鏈協會	會員 / 教育訓練委員
中華貨物通關自動化協會	會員
中華民國台灣印度經貿協會	會員
高雄市商業會	會員
高雄市進出口商業同業公會	會員
中華民國化學工業責任照顧協會	會員



02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

2.2 營運績效

在全球產業迅速變革的浪潮中，華立以堅實的脚步締造 2024 年營收高峰，合併營收正式突破 800 億元，年增率高達 20%，不僅刷新歷史紀錄，更彰顯華立在全球市場的競爭力與領導地位。這不只是財務上的成就，更象徵我們深耕關鍵產業、精準掌握市場趨勢的卓越成果。

在 AI 技術高速發展、高效能運算需求爆發，以及新能源產業加速成長的時代，華立的产品與服務已成為產業鏈中不可或缺的核心驅動力。每股盈餘達到 8.89 元，展現穩健的獲利能力；合併負債比率下降至 53%，財務結構更趨穩健；流動比率與速動比率分別達到 173% 與 134%，靈活的資金運用讓華立具備更強的抗風險能力。

華立今年將完成台灣南部最大高科技專業物流中心，持續強化供應鏈優勢，確保在市場競爭中始終保持領先地位。並將進一步擴大技術與市場版圖，立足台灣、佈局全球、行銷全世界，攜手客戶與供應商夥伴，共同迎接未來科技革命帶來的無限可能。展望未來，我們對 2025 年度營收成長充滿信心，並將秉持「前瞻材料、科技領航」的核心精神，深化技術研發、拓展全球市場，為股東、客戶創造更大的價值。

華立企業合併財務報表

單位：仟元

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	73,570,296	66,782,410	80,030,914
營業毛利	5,566,609	5,526,345	5,958,058
營業損益	2,643,435	2,501,555	2,666,224
營業外收入及支出	892,154	577,057	607,846
稅前淨益	3,535,589	3,078,612	3,274,070
本期稅後淨利	2,726,272	2,316,175	2,539,851
本期綜合損益總額	2,625,220	3,406,778	3,568,194
每股盈餘 (元)	10.53	8.96	8.89
員工福利金額	1,739,138	1,718,333	1,883,977
股利	1,439,709	1,284,310	1,375,015
支付出資人款項	1,781,614	1,738,042	1,742,819
支付政府的款項	809,317	762,437	777,028
社區投資	11,517	6,554	4,052

備註：

- 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。
- 股利依 2025 年 4 月 14 日董事會通過修改 2024 年度盈餘分配案，每股配發現金股利 5 元調整至 5.3 元。
- 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
- 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

財政補助

財政部於 2020 年發布促進營利事業以盈餘進行實質投資，以提升企業生產技術、產品或勞務品質，本公司於 2024 年申請「產業創新條例」，華立與子公司國軒科技、全順物流皆獲得政府相關補助，補助金額 8,127,116 元。2024 年度接受政府單位之財政補助如下：

2024 年度接受政府單位之財政補助		
項目	補助單位	補助金額 (元)
華立依據「產業創新條例」第 23 條之 3 規定，2024 年度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	3,082,000
國軒依據「產業創新條例」第 23 條之 3 規定，2024 年度申請以盈餘進行實質投資，抵減應納營利事業所得稅		1,851,914
全順依據「產業創新條例」第 23 條之 3 規定，2024 年度申請以盈餘進行實質投資，抵減應納營利事業所得稅		1,711,145
華立依據「產業創新條例」第 10 條之 13 規定，2024 年度申請資通安全產品或服務支出適用投資抵減		1,482,057
總計		8,127,116

2.2.1 稅務方針

本公司營利事業所得稅及營業稅申報是由會計部具相關作業經驗的人員負責執行，並依稅務法規所明定的處理原則及申報時限辦理，按規定期限誠實申報納稅，善盡納稅義務人社會責任。

如遇法規新增或變動，於法規頒布時，由所屬部門評估影響層面及訂定因應措施，視需要向國稅局或外部專家諮詢，透過每季固定參加新公布稅務規定說明會與國稅局講習會，了解未來潛在的法規變化，使公司能更有效的管理稅務風險及衝擊。2024 年度並無重大違反證券與稅務相關法規之情形。

因應稅務治理之國際趨勢，貫徹稅務法規遵循，落實企業永續發展、提升企業價值，並善盡企業社會責任。本公司支持有助於社會健全發展的稅務政策，致力於資訊透明及法規遵循。此外，為符合稅務法規，建立以下基本原則與作法：

- 法令遵循：遵循所在國家稅務法規，誠實申報並完納稅負，善盡納稅義務人之社會責任。
- 常規交易：關係人間交易遵循移轉訂價相關規範，並遵守常規交易的原則，不以避稅為目的，進行稅務規劃。
- 與稅務機關之溝通：
 - 與稅務機關建立互相尊重、透明且信任的合作關係，且透過溝通及參與專業課程或講習會方式，了解未來潛在的法規變化，使公司能更有效的管理稅務風險及衝擊。
 - 如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。
- 從各稅種的角度進行日常操作風險的評估：
 - 關注營運所在地區的稅務法規變革，評估稅務風險並擬定因應措施。
 - 從所得稅、扣繳稅、移轉訂價、關稅、營業稅、員工薪資、不動產稅等各項不同稅種的角度檢視是否在日常操作上，能夠有效辨識及管理稅務風險。

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，遵循所在地之稅務法規，誠實申報並完納稅負，來支持各項稅務新政的推行，共同建立良善的稅務環境。

2024 年度國別報告尚未申報，華立依法令規定期限於 2025 年 12 月 31 日向國稅局申報國別報告資訊。



詳細財報資訊
請參閱本公司官網
投資人服務

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

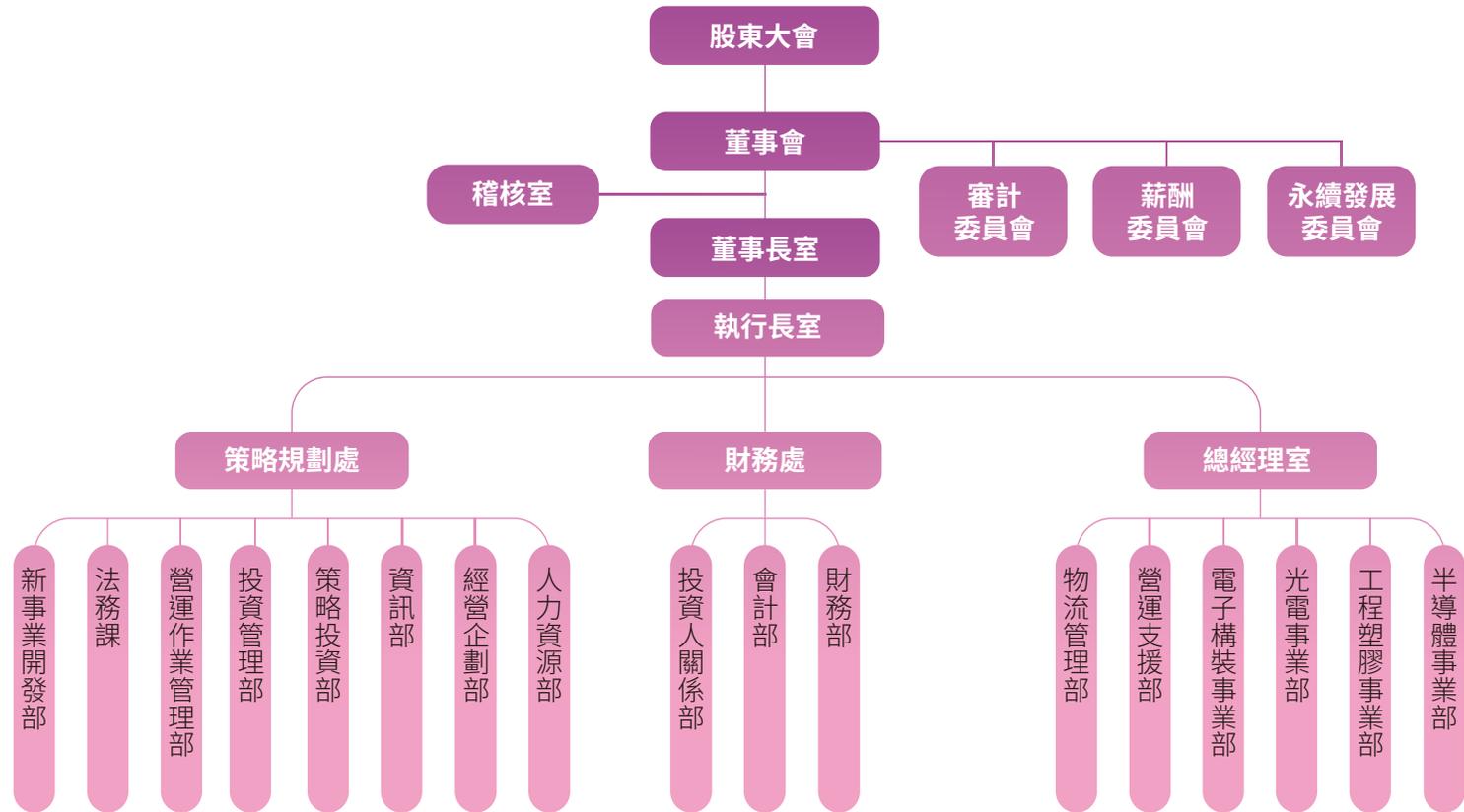
CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

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。



2.3.1 董事會

本公司於公司章程規定，董事採候選人提名制度，並於 2023 年 5 月 30 日股東會中選出第 23 屆董事會成員。

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。

2024 年董事會共召集 6 次，董事平均出席率 97%。本公司目前有 4 位獨立董事，成員具備財金、資訊科技、行銷及管理領域之豐富經驗與專業。落實情形如下：

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

姓名	主要學經歷	產業經驗				專業能力		
		銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長 張尊賢	美國南加州大學電機工程 (學) 系及生物醫學工程 (學) 系畢業, 現任本公司董事長兼執行長、華宏新技 (股) 公司董事長。		★	★	★	★	★	★
董事 黃露慧	洛杉磯加利福尼亞大學 (UCLA) / 企業管理碩士畢業, 現任華宏新技 (股) 公司董事、長華電材 (股) 公司董事。	★	★			★		★
董事 林有志	紐澤西理工學院畢業, 現任德亞樹脂 (股) 公司董事長及總經理。		★	★	★	★	★	★
董事 葉清彬	中山大學 EMBA 畢業, 現任華宏新技 (股) 公司董事及總經理。		★	★	★	★	★	★
獨立董事 汪雅康	中興大學都計研究所法學碩士畢業, 本公司薪資報酬委員會召集人, 現任行政院公共工程委員會評審專家及多家上市櫃公司董事與獨立董事。		★	★		★	★	★
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, 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 張吉男	中山醫科大學口腔科研究所、陽明交通大學高階主管管理碩士與美國加州西海岸大學環境工程管理學碩士畢業, 現為吉祥資源科技 (股) 公司董事長及總經理。		★	★	★	★	★	★
獨立董事 古源光	台灣大學食品工程碩士與美國康乃爾大學食品工程博士畢業, 現任義守大學校長。		★	★	★		★	★

註：
 1. 2024 年 05 月 31 日張瑞欽董事逝世。
 2. 2024 年 08 月 06 日黃露慧董事就任。
 3. 董事會成員平均年齡為 50 歲以上。

董事長獲台灣區複合材料工業同業公會 / 中華民國強化塑膠協進會頒發二代菁英獎

華立集團董事長張尊賢從 2016 年接班以來, 在內部勇於改造以創新開發成長為主軸的營運導向, 積極開創新事業、拓展新地域, 在主力業績及成長開發雙引擎齊力發動下, 至 2024 年全年營收已翻倍突破 800 億。在天下雜誌歷年公佈兩千大企業調查中, 華立在服務業排名從接班時的 39 名一路挺進到 31 名, 經營績效深獲各方肯定。

為持續協助強化塑膠協進會推展會務, 大力支持舉辦各項學術競賽及贊助相關經費, 與公會及協進會共同培育產業的未來種子。為因應 AI 時代的來臨, 攜手業界投入複合材料的開發, 切入與 AI 及 5G 相關的電子複合板材與基材領域, 為產業的升級不遺餘力。



董事長
獲頒二代菁英獎

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

董事之利益迴避

華立董事會由張尊賢董事長帶領，秉持高度自律，對董事會所列之議案與其自身或其所代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損及公司利益之虞時，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。董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。

本公司現任 4 位獨立董事，獨立董事占比 50%，所有獨立董事皆符合獨立性情形，另為經營發展及實務運作需要，有 1 位董事擔任本公司經理人。本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行職務」及「獨立董事執行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。在 2024 年度無利益迴避情形。

董事進修

我們每年提供多家外部訓練機構多元化的進修課程供董事選擇參加，講座的主辦單位包括：證基會、證交所、金融研訓院、會計研發會等專業機構，課程涵蓋永續發展、環境、公司治理及資安等。

為持續提升董事之經營管理及產業洞悉的能力，2024 年邀請證基會之專業講師為董事及經理人進行內部訓練課程，課程內容為「破權交易機制與碳管理應用」及「晶圓世紀大戰：台積電領先全球的關鍵技術與商機」。

本公司全體董事（含獨立董事）共進修 72 小時。其中，四位獨立董事的進修範疇更著重在永續治理、企業經營及產業技術發展等相關議題，全體獨董進修時數為 39 小時，平均進修時數達 9 小時。公司治理主管更在 2024 年度積極參與進修課程，總共進修 21 小時，大幅超出法令之規定，藉此增進專業知識以充份發揮功能。

董事會評鑑

本公司已完成 2024 年度董事會績效自評，評估結果提送 2025 年 2 月 19 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 95%，個別董事成員績效自評整體結果為特優 90%，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 95% 及 95%，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。

董事會之績效評估之衡量項目，應至少含括下列五大面向：



2024 年董事會內部績效評估於 2025 年 02 月提董事會報告說明：

- 

1. 整體董事會
董事會整體運作順暢且能符合公司治理精神
- 

2. 個別董事成員
董事成員對各項評估指標運作皆有正面評價
- 

3. 各功能性委員會
各功能性委員會整體運作順暢且能符合公司治理精神

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

2.3.2 審計委員會

本公司依法令設置審計委員會，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。

華立審計委員會由徐守德獨立董事擔任召集人、委員有：汪雅康獨立董事、古源光獨立董事、張吉男獨立董事。在報導期間召開審計委員會共計 6 場，出席情形如右：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率 (%)
召集人	徐守德	6	-	100
委員	汪雅康	6	-	100
委員	古源光	6	-	100
委員	張吉男	6	-	100

2.3.3 薪資報酬委員會

薪資報酬委員主要職責為訂定並定期檢討、評估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，且會參考同業的給付水準，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。

薪資報酬委員會之職能，係以善良管理人之注意，忠實履行職權，並對董事會負責，且將所提建議提交董事會討論。2024 年華立薪酬委員會由汪雅康獨立董事擔任召集人、委員有：徐守德獨立董事、古源光獨立董事。在報導期間召開薪酬委員會共計 2 場，出席情形如右：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率 (%)
召集人	汪雅康	2	-	100
委員	徐守德	2	-	100
委員	古源光	2	-	100

為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「經理人績效評估及薪資報酬管理辦法」，以作為經理人績效考核及酬金給付之依據，前揭辦法包含經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

本公司每年定期進行董事績效評估，依照董事會績效評估辦法之規定，將評估結果提報至次年董事會報告，作為檢討、改進之參考，以及遴選、提名董事或薪酬報酬之依據。經理人酬金則充分考量其專業能力、公司營運與財務狀況，並衡量其持續進修及其他特殊貢獻。同時，連結公司績效及個人績效，作為給付酬金之計算標準，並提報薪酬委員會討論。此外，公司亦隨時檢視未來營運風險、環保及企業社會責任，並適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

2.4 客戶服務

華立身為代理商，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。



台灣國際智慧移動展



台灣國際智慧移動展

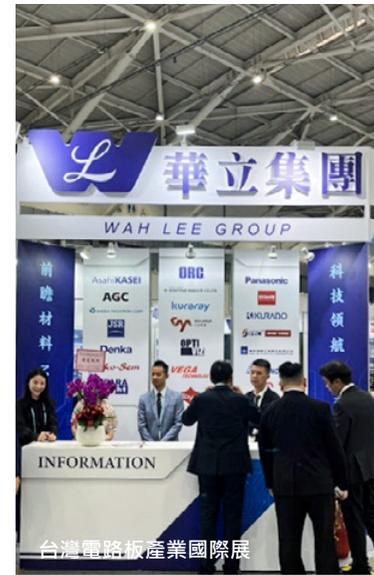
華立向來以積極主動性的服務態度受到客戶高度肯定，並具有足夠的彈性、配合度與靈活度，盡全力做到對客戶的承諾，此為華立多年來深獲客戶信任的關鍵。而我們在多領域的佈局，及長期在高科技材料、設備領域累積的經驗及知識，讓華立能從不同面向理解客戶需求，並能對客戶展現快速反應的高效率，及提供全方位的解決方案。列舉數項提供予客戶端的专业及貼心服務：

產品種類多樣化：

華立銷售的材料及設備十分多元齊備，數千家的客戶橫跨多個產業，可針對客戶的所需產品進行模組化、客製化及整合性的服務，加上與客戶及供應商有長期緊密的合作關係，能即時溝通雙方的技術發展及市場需求，找到符合需求且有競爭力的供應來源，縮短客戶開發產品的時間。

強大的物流配置：

建置完整健全的物流倉儲系統，尤其是針對化學品的儲存及運輸有相當多年的實戰經驗，以及保稅倉的設立，可以完全配合各地園區客戶的需求，同時不論是北部或是南部均設有倉庫，可及時滿足客戶的出貨要求，並能減少長途運送而產生的碳排放量。



台灣電路板產業國際展



台灣電路板產業國際展

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄



東南亞半導體展

協助降低成本：

在面對客戶對於成本控制的要求，會協助客戶依市場需求動態掌握庫存管理，並能從產品本身、包裝、運輸與隱藏的交易成本等，讓客戶隨時間推移逐步降低成本，增加企業的競爭力。

專業國貿能量：

公司多年來實際操作過許多國際交易的模式，而且我們在中國大陸及東南亞地區等均有設營運據點可配合，故無論是三角貿易或是多角貿易，都可以達成客戶各種供貨的需求。華立對於跨國交易的進出口報關流程具備豐沛經驗，能適時提供原廠及客戶專業及符合法規的帳務處理，促使雙方交易更為順暢。

參與各國的專業展覽：

日常營運時即投入大量的人力物力研究產業趨勢，並持續新代理產品並向客戶推廣，也會多方參與各國舉辦的重量級產業展覽，既能提升自身的形象，也加深客戶對品牌的認知。在展覽中可為客戶介紹新的產品訊息，並於會場蒐集情報回饋予客戶，同時在展會上也是與潛在客戶、新供應商建立關係的起點。



東南亞半導體展



滿足 ESG 共同願景：

配合客戶需求調整產品配方，移除不利環境的化學成分，既符合各國環保法規的相關規定，並共同為永續環境盡份心力。如投入循環經濟如廢硫酸回收再利用、引進再生冷媒、銷售塑膠再生料，及參與減廢工程。



Intocomm India 影音整合及視聽展

當然客戶最在乎的三件事：品質、價格、交期，華立始終全力以赴，在品質上有 ISO 9000 把關，並主動取得產品各項安規認證，確保產品皆符合安全、環保與相關技術法規之要求，且符合相關資訊及標示規定；在價格上盼能儘量提供具有市場競爭力，遇原料大漲也會適時與客戶並肩承受，並向原廠積極尋求支援；至於交期一切依出貨計畫運作，公司的交期達成率趨近 100%，需調度產能也會即刻協調原廠配合，維持客戶生產線不中斷既是我們的使命也是責任，為產業打造具韌性的供應鏈系統。

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

2.5 供應鏈管理

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	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
財物 (原物料)	國內	237	32	223	29	218	26
	國外	176	68	184	71	194	74
總計		413	100	407	100	412	100

註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：越南、澳大利亞、歐洲、中國等）。

供應商管理

華立集團已建立《供應協力商管理程序》，其中包含供應商評鑑流程。每年對已交貨且交易額度達 500 萬元以上的既有供應商進行再評核，相關評鑑資料由各事業單位主秘保管，而較少交易的供應商則不納入再評核對象。

各事業部依公司 ISO 標準規定執行評鑑供應商，管理辦法由環安衛管理課制定及維護。在導入供應商時，評鑑流程為安排採購或業務等相關單位至工廠實地評鑑，檢視原廠廠區合乎國際品質認證及（或）政府機關之相關規範，或請供應商提供有效、合格 ISO 9001 的證書，藉由 ISO 驗證機構每年的實地驗證，並追蹤供應商 ISO 證書的有效性及持續性來取代對供應商稽核，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。公司亦建有「矯正措施管制程序」，對不合格廠商的不符合事項進行矯正，後續再依矯正結果列入合格供應商。新進供應商評核程序如右圖：

供應、協力商管理流程圖



因公司經營的屬性，供應商的選擇及評核大抵由各事業部自主辦理，但環安衛管理單位根據 ISO 標準要求相關事業部請供應商填寫「供應商環境管理問卷調查表」，倘若供應商有取得第三方驗證單位 ISO 14001 環境管理系統證書或具有環保績優廠商資質者，則無需填寫此問卷。

主要評核以交貨的品質 (Q)、期限 (D) 和服務 (S) 三構面為主。根據統計，2024 年新增的 112 家供應商，合格比例皆達 100%，成為華立產銷供應鏈的夥伴。若有評核結果不合格之供應商則經請示權責主管核准後，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皆符合上述之環境準則及評核程序。

假使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。本公司 2024 年 11 月制訂 RBA (責任商業聯盟行為準則) 政策，2024 年底針對前十大供應商簽署 RBA 承諾書，透過此行為準則要求供應商在環境、勞工、管理體系、道德規範及安全衛生上的責任，聯手供應商共同打造吻合 ESG 精神的永續企業。此外，需進一步落實供應商 ESG 調查問卷，計劃 2025 年開始推動新增供應商 ESG 的問卷調查，盼藉此建立系統化的管理機制。

02

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

專欄 華立獲選 2024 台灣外資精選 100 強

蕭美琴副總統出席「2024 外資精選台灣 100 強頒獎典禮」，肯定所有獲獎企業讓世界看到臺灣的未來。這場典禮讓她能見證產業在臺灣的發展，讓世界看到臺灣的強、臺灣的好，了解臺灣未來的潛力。她也期盼企業能和政府一起打拚，共同實現有陽光照耀的地方，就有臺灣產業立足的願景。

外資在臺灣股市市值占比大約四成，外資持股持續增加，會提升臺灣優質企業的國際能見度。台灣董事學會依不同因子針對上市櫃公司進行四層篩選，按市場面、基本面、永續面，最後依過去一年外資增加持股市值排名取前 100 名，華立經重重篩選能在 1,800 多家的上市櫃公司脫穎而出，實屬難能可貴。

這幾年來，全球都面臨經濟與市場環境快速變化的衝擊，包含地緣政治、通膨、疫情、AI 等新興科技應用及淨零轉型等。華立在面對這些挑戰中呈現強大韌性，不斷創新突破，在台灣及國際市場上站穩腳步，成為全球供應鏈的策略伙伴，而 AI 正在快速重塑世界產業結構，華立也將成為這股 AI 浪潮中不可或缺的重要參與者。



2024 台灣外資精選 100 強



2024 外資精選 100 強獎狀



董事長受獎畫面



CHAPTER 3

風險管理

重大主題：風險管理	41
重大主題：資訊安全 & 客戶隱私	42
3.1 風險控管	43
3.2 氣候變遷財務風險	45
3.3 品質保證	50
3.4 資訊安全與客戶隱私	52
3.5 法令遵循	55
3.6 人權與不歧視	56



03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

三、風險管理

重大主題：風險管理

重大主題：風險管理			
對華立的重大原因	公司為降低營運可能面臨之風險，依照整體營運方針定義各類風險，並建立即時對應風險的措施與韌性，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，以保護員工、股東、供應商與客戶的利益，增加公司價值，同時確保業務和整體經營能持續穩定發展，達成公司永續經營目標。		
影響與衝擊	風險管理所帶來的正面影響		風險管理所帶來的負面衝擊
	<ul style="list-style-type: none"> 資源有效利用 建立低風險環境 	<ul style="list-style-type: none"> 降低損失之風險 減少法律風險 	<ul style="list-style-type: none"> 成本增加
政策	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		
策略	華立身為高科技材料設備通路商將透過風險管理確保企業穩健經營與永續發展，我們不僅會積極投入新市場與優化供應鏈，並且實施風險預防機制，強化供應鏈合規監測與財務風險控制，同時建立應變計畫，針對各項風險（供應鏈、法規、財務等）設置快速補救措施，以有效應對各種風險的挑戰，並能在全球市場競爭中維持穩定成長。		
	機會積極管理	風險預防管理	負面衝擊補救措施
	當市場或產業趨勢帶來機會時，我們會主動採取以下管理策略，以確保能有效利用機會並降低風險。管理策略有定期分析科技材料與設備產業趨勢，預測技術變革與客戶需求變化；擴展合作夥伴與供應商來源，保有供應靈活性，以降低單一市場或產品的依賴風險；並積極探索新興市場，如再生能源、半導體先進製程、低碳的材料，導入創新、環保、節能與材料與設備，以提升業務成長動能。	面對可能產生的財務、環境、法規、人權等負面衝擊，除建立供應商 ESG 審查機制，增強供應鏈彈性，並確保產品符合全球電子產品環保法規，如 RoHS、REACH 等規範，強化內部法遵審查，降低因法規變動導致的罰款；同時進行信用風險管理，確保客戶財務穩健。	當負面衝擊發生時，我們會迅速啟動應變機制，以降低損失並恢復正常營運。如建立緊急存貨機制，確保關鍵材料與設備有安全庫存，若遇到客戶財務危機，則加強信用審查與催機制，假使市場變動將調整產品策略，加快轉向成長型市場。
目標與標的	為降低總體營運風險、維持競爭力，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。而內控制度的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。		
	短期目標：	中長期目標：	
	<ul style="list-style-type: none"> 系統性透過風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應與風險報告與揭露等，將風險管理納入內部控制制度。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 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。 每年依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或因應措施，提報永續發展委員會及董事會。 		
績效與調整	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： <ul style="list-style-type: none"> 2024 年 11 月 8 日董事會通過增訂本公司「永續資訊管理作業辦法」，持續推動公司永續發展與提升公司治理。 2024 年 10 月 18 日對現任經理人及員工計 160 人次進行「風險管理政策與作業程序」之教育宣導。 		

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：資訊安全 & 客戶隱私

重大主題：資訊安全 & 客戶隱私			
對華立的重大原因	<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，同時遵守個人資料保護法、上市上櫃公司資通安全管控指引，以及營業秘密法等相關法規。 資訊安全攸關公司所有營運、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，故投入人力、物力資源並成立資安委員會以確保公司各項資訊的安全。 		
影響與衝擊	安全的資訊環境管理及嚴謹的客戶隱私保護，能提升客戶與合作夥伴間的信任，並讓企業營運更加穩固。		
	資訊安全 & 客戶隱私所帶來的正面影響	資訊安全 & 客戶隱私所帶來的負面衝擊	
	<ul style="list-style-type: none"> 減少資料洩漏風險 有效建立客戶信任 增加競爭優勢 	<ul style="list-style-type: none"> 成本增加 每年須投入人力監測與建立有效防護網 	
政策	<ul style="list-style-type: none"> 為落實服務不間斷、資料不流失、個資不外洩之企業永續經營政策，對於機密資訊的維護堅持完整性、可用性與適法性。 		
策略	機會積極管理	風險預防管理	負面衝擊補救措施
	資訊安全不僅是風險控管的一環，也能帶來競爭優勢，華立會主動採取以下管理措施，以提升資訊安全的效益與企業價值。 <ul style="list-style-type: none"> 資安管理委員會每年召開兩次會議，負責制定、審核與推動資訊安全政策與風險管理制度，並由策略規劃處最高主管擔任召集人，確保資安與企業策略同步，資安主管擔任執行秘書以落實執行。 推動 ISO 27001 資訊安全管理認證，確保數據安全與業務合規；並且定期進行資安稽核，檢視系統漏洞與法規遵循狀況。 投資資安監控，以提升系統自動偵測與防禦能力。 定期舉辦資安演習與訓練，提高全體員工的資安意識；同時建立資安回報機制，確保員工能即時通報資安異常狀況。 	資安風險來自於駭客攻擊、內部操作失誤等，我們會採取以下預防措施，降低風險發生的機率。 <ul style="list-style-type: none"> 定期執行資安風險評估，並實施多層次防禦措施，如防火牆、端點安全防護、惡意程式偵測等。 在確保系統存取與數據保護上，採用多因子認證，限制數據存取權限。 	當資安事件發生時，公司會迅速應對，將影響降至最低，並防止未來類似事件發生。 <ul style="list-style-type: none"> 立即啟動資安應變小組，由資安主管負責統籌應變行動；若是涉及外部駭客攻擊，立即追蹤攻擊來源並修復漏洞。 啟動備援系統，確保業務不中斷；若資料遭竄改或刪除，使用備份機制恢復數據，確保營運不受影響。 針對資安事件進行深入分析，找出根本原因；加強員工資安培訓，確保全體人員能識別與應對潛在資安風險。
目標與標的	短期目標：	中長期目標：	
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 完善多因子驗證範圍，由 VPN 擴展至郵件系統；加速弱點改善作業，減少高風險之漏洞及加速淘汰 EOL 系統或設備；強化備份機制，對備份效率及容量進行檢討，並進行資料還原測試。 	<ul style="list-style-type: none"> 完成各項演練，如 DDoS 攻擊（分散式阻斷服務攻擊）、社交工程、駭客入侵等，以強化同仁的應變能力。 完善特權帳號管理系統保護範圍，確保帳號安全、減少風險與提供審查追蹤。 定期舉辦全員的資訊安全教育訓練及案例宣導，以強化同仁的安全意識。 完整端點監控範圍，提供駭客行為可視化。 SOC（安全操作中心）機制建立。 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。 	
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開員工說明會，說明資訊安全、個資政策及案例宣導以強化相關觀念。 稽核室定期進行資安內控稽核。 		
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年資訊安全事件 3 等級發生次數為 0 次。 2024 年客戶隱私外洩之事件次數為 0 次。 2024 年資安委員會共召開 2 次。 		

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

3.1 風險控管

2024 年面對地緣政治衝突、經濟不確定性、高通膨及極端氣候等挑戰，企業要確保穩健發展，必須建立完善的風險管理機制。不僅有助於降低營運風險，亦能協助企業在變局中找到機會。本公司藉由識別各部門氣候變遷所帶來之風險與機會，將氣候相關風險納入公司整體風險管理架構中，建立健全的風險管理機制，以有效降低營運中產生之風險，並掌握發展機會，實現永續經營。

風險管理單位及運作情形

公司於 2022 年 11 月 9 日訂定「風險管理政策與程序」，董事會為公司風險管理最高單位，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。風管權責單位主要由公司治理小組其下之風險管理小組執行，負責協調相關部門進行風險辨識、評估、管制及監督，並每年至少一次向永續發展委員會暨董事會報告整體風險管理執行情形，讓董事會明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性。

2024 年在 5 月 14 日由公司治理小組向永續發展委員會及董事會報告 2023 年度風險管理運作，報告風險類別包含環境風險、營運風險、法律風險、資訊安全風險及財務風險，並說明執行評估情形。

稽核室負責實施內部稽核，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果、效率，並適時提供改進建議，確保內部控制制度得以持續有效實施，和作為檢討修正內部控制制度之依據。每年均依法令規定，將年度稽核計畫作成年度稽核報告及報告事項案報經董事會及審計委員會通過。

風險管理組織架構與權責如下表進行說明：

單位	職權
 董事會	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。
 公司治理組	董事會下設置永續發展委員會，並於其下公司治理組設置風險管理小組，召集人由執行長或其指派之。風險管理小組為執行風險管理之權責單位，負責協調相關部門進行風險辨識、評估、管制及監督，定期向公司治理組報告執行情形。公司治理組負責監督及確保風險管理之執行符合董事會所訂政策，每年至少一次向董事會報告整體風險管理執行情形。
 稽核室	為隸屬於董事會之獨立部門，負責實施內部稽核，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果、效率，並適時提供改進建議，確保內部控制制度得以持續有效實施，和作為檢討修正內部控制制度之依據。
 業務執行單位	各業務執行單位應於日常作業中擔負第一線風險管理之責任，業務執行單位主管負有風險管理責任，負責監督及管控所屬單位內相關風險，確保公司風險管理制度能完整、有效地控制相關風險。

風險辨識

公司訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。由風險管理小組來負責協調各業務執行單位應依職掌範圍及業務性質，即時、每日或定期向各級主管陳報各項風險管理資訊，如遇有重大或異常風險發生時，並應即時通報。

經由嚴謹的風險辨識流程，研判對企業永續經營和營運可能造成危害的各種風險型態，以下即為公司可能面臨的風險項目，包括「危害風險」、「環境風險」、「營運風險」、

「財務風險」、「法律風險」、「資訊安全風險」、「其他風險」等，各業務執行單位辨識其所可能面對之風險因子後，訂定適當之風險管理機制，作為風險管理之依據，管理機制將於接下來的 3.2 氣候變遷財務風險、3.3 品質保證、3.4 資訊安全與客戶隱私、3.5 法令遵循、3.6 人權與不歧視等小節進行說明。此外，有關「營運風險」和「財務風險」的相關內容已在前面的章節二、公司治理中進行說明。

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

智慧財產管理

智財權的保障主要是為提升人類經濟、文化及科技的發展，對於個人、企業和整個社會都非常重要。其中營業秘密是保護企業在商場上經營的心血、商標則是保護品牌與其產品的辨識度，華立為促進社會創新、經濟進步及永續經營，積極推展智慧財產管理。採取以下保護措施：

營業秘密 保護	 門禁 安全管理	本公司各地設有門禁系統，員工須以指紋或臉部辨識後始得進出，並於特別重要的區，僅有部分授權員工取得進出權限，且每次進出時需進行登錄目的；非本公司員工，進入參訪時應進行身分登記，並限定活動範圍於一定公共空間，且全程皆須有本公司員工陪同。
	 資訊 安全管理	本公司所有電腦設備，皆以員工個人帳號密碼進行登入識別，且密碼須定期更換。
	 部門 專屬空間	本公司為各部門配置其自有的實體及虛擬檔案置放空間，由部門對之進行獨立地規劃及使用。實體空間，須妥善保管鑰匙；虛擬空間，則會設定讀寫權限。
	 保密 觀念宣導	採專題模式。確保所有人員對營業秘密有所認識，以有效推動法治意識的建立。
商標	 商標 申請	本公司的商標申請，經過多年努力，涉及各類重要產品，就主要銷售國家 / 地區（包括台灣及中國大陸等），進行註冊。
	 定期 維護檢討	檢視已註冊商標之使用情形，以評估繼續維護的必要性；觀察企業未來規劃發展，提前進行新商標註冊申請。
專利	 定期 維護檢討	檢視已獲證專利之使用情形及與產品的關聯程度，以評估繼續維護的必要性。
	 專利 觀念宣導	採專題模式。增強同仁對專利的認識，及對專利權的尊重，以理解產品銷售的合法界線。
著作權	 內部 管理系統	本公司建置資訊團隊，自行開發管理系統專屬提供予內部使用，功能上可較為貼近實際需求。
	 其他 應用軟體	取得軟體合法授權。
	 定期 維護檢討	檢視被授權著作之使用情形及未來運用規劃，以評估繼續取得授權的必要性。

本公司定期於每年第 4 季將智慧財產相關事項提報至董事會報告，最近一次報告日期為 2024 年 11 月 8 日。2024 年辦理台灣商標延展 4 件，期限至 2024 年 4 月 15 日至 2034 年 9 月 15 日。

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

3.2 氣候變遷財務風險

為了全面掌握氣候變遷所帶來的風險衝擊，華立針對可能面臨的氣候風險與機會訂定相關管理制度，並結合既有的治理架構與氣候變遷相關財務揭露建議（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）將四大核心治理、策略、風險管理及指標與目標進行管控，進而有效管理與因應。

TCFD 治理單位

本公司風險管理架構在永續發展委員會的指導下，責成公司治理組成立風險管理小組，針對氣候變遷議題經由功能小組負責人及成員協同營支部環安衛管理課等部門，共同負責管理與評估相關因應減緩與調適方案，並將會議討論結果向永續發展委員會呈報說明氣候變遷相關風險與機會之管理（治理）情形，使永續發展委員會瞭解與監督公司面臨之風險議題，將審議結果重點提報董事會。

下表為風險管理之執行乃按照風險管理三級制分工架構來運作：

監督		
董事會為氣候變遷管理的最高決策機構，主要負責預判與企業相關之氣候變遷風險，鑑別氣候變遷機會，核准和監管風險機會相關策略，並對於氣候變遷議題負最終監督及管理責任，以落實華立企業「減緩與調適氣候變遷」之永續承諾，進一步健全永續治理的企業經營文化。		
第一線		
	各業務執行單位 或業務承辦人	須依相關業務之內部控制制度及內部規範執行業務，為最初的風險發覺、評估及控制的直接單位。
第二線		
	各業務執行單位主管 或經指派之功能/ 部門風險管理人員	須負責相關業務之風險管理，並應根據實際業務之運作，審視作業細則或作業手冊，並應注意主管機關公告之最新法規增（修）訂及業務相關函令，必要時得增（修）訂相關內部規範。
第三線		
	風險管理小組	須審視本公司危害、環境、營運、財務、法律及資訊安全等主要風險管理相關機制之完整性，並應確實依照本政策及相關風險管理辦法監控各單位之相關風險。

參考 TCFD 指引，依照公司內部氣候變遷風險管理流程，短期目標以系統性透過風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應與風險報告與揭露等，將風險管理納入內部控制制度；中長期目標，各單位持續對內外部變化進行風險預判、評估、並出具因應對策。每年依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或因應措施，提報永續發展委員會及董事會。

TCFD 風險類別與機會

地球暖化帶來的熱浪及極端氣候，讓沙漠城杜拜一天內降下相當於一年的雨量，美國洛磯山脈大火延燒數月，進而使得動植物棲息地發生變化、農作物減產，危害人類居住地的人身及財產安全。根據國際災害數據庫統計，全球企業因氣候災害遭受的經濟損失呈現顯著的成長，自 2000 年以來，累計損失已達 3.6 兆美元，且在短短 20 年間翻倍成長。

因氣候變遷帶來的風險，直接影響企業的營運與利潤。故各企業莫不嚴肅面對氣候變遷帶來的轉型及實體風險，轉型風險包括政策法規變化、市場需求改變、技術革新等挑戰，而實體風險則涉及資源短缺、供應鏈斷裂、營運中斷等。企業基於前述的各式氣候風險，將面臨逐年墊高的營運成本，若未能妥善因應易造成形象受損，在市場中將蒙受巨大損失。

華立身為世界公民的一員，已意識到氣候危機，並透過實際行動，落實節能減碳與有效配置資源，盼能在日益嚴峻的氣候變遷中取得先機，攜手供應鏈及客戶打造具韌性的經營實質。

本公司透過啟始會議與外部專家及各部門主管經過去營運經驗開會討論，並藉以評估氣候相關議題，辨識出 5 項風險、3 項機會項目與其執行狀況，於下表中進行說明。

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

氣候風險				
類型	項目	風險成因	財務影響	因應對策
轉型 風險	政策 / 法規	各國碳稅制度	<ul style="list-style-type: none"> 為符合碳稅政策法規，需投入資源建立碳排放監測、數據管理與報告機制，同時被加徵的碳稅，若無法轉嫁將壓縮利潤。 需要額外聘僱專業人員處理碳稅申報和財務核算，增加人事費用。 歐盟採取 CBAM 稅制，依產品碳足跡連同運輸部份課稅，因此出口至歐盟增加產品成本。 為應對市場要求，可能需請供貨商額外進行產品碳足跡分析或排放標籤的合規認證。 缺乏對各國碳稅制度的了解，可能錯失稅負減免機會或面臨裁罰與訴訟等風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 為了因應此一趨勢，透過參加碳稅徵收的相關會議及與業界的交流，得以加深對當前各國碳稅制度的了解。 華立選派同仁參與「ISO 14064-1 組織溫室氣體內部查驗」、「企業永續發展與溫室氣體碳管理」與「產品碳足跡人員培訓與實作研習」課程，並由其擔任內部種子講師分享溫盤及碳稅相關知識 2024 年除邀請外部專業人員開辦「碳權交易機制與碳管理應用進修課程」、「GRS(全球回收標準)認證輔導課程」外，亦由內部講師講授「淺談溫室氣體盤查」課程，共計 194 人次參訓、總時數 436.5 小時。 全順物流與富綠新能源，2024 年亦分別選派人員參加「國際碳有價趨勢」、「碳盤查查證員(專案型)訓練課程 ISO 14064-2:2019」，並有同仁取得「ESG 永續管理師」及「碳管理師」雙證照，成為集團種子師資，未來可協助宣導氣候風險議題。
	市場 風險	市場的不確定性、材料成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 原料成本價格因氣候風險而上漲，會直接推高原廠的生產成本；另因上游供應商需投入研發綠色替代技術或設備，造成資本支出大增，若我方無法轉嫁予客戶，將壓縮自身的毛利。 因消費者偏好轉向低碳、永續商品，傳統易造成污染的產品可能被市場淘汰或需求下降，使公司的營收下滑；但新興的永續性及回收產品市場收入尚不穩定，增高預測營收的難度。 	<ul style="list-style-type: none"> 初期規劃採用 AI 模型預測未來銷售，並強化業務面的管理，以掌握客戶未來市場動向，進一步強化進銷存減少營運風險。 通過 ISCC PLUS 國際永續性與碳驗證，可提升市場競爭力尤其是在食品包裝、塑膠製品等高端市場。 導入 GRS 全球回收標準並通過驗證，可滿足綠色消費者需求，提升品牌信譽，也有利於公司切入歐美、日本等市場，擴展業務機會。 投入 PCR 塑膠再生料的開發，2024 年已銷售約 588 公噸，較前一年成長 7.9 倍銷量。 從國外進口已回收純化的再生冷媒，五年來已銷售逾 68 公噸的再生冷媒，透過回收純化讓冷媒進入循環經濟，減少溫室氣體的排放

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

氣候風險

類型	項目	風險成因	財務影響	因應對策
實體 風險	立即性/ 長期性	颱風、水災	<ul style="list-style-type: none"> 極端氣候引起的淹水易提高貨運代理的機率，增加出車運費；因天氣造成無法如期交貨，將增加倉租費用。 由於台灣颱風侵襲機率高，容易造成太陽能模組或電廠設備毀損。 因氣候因素造成訂單交期延後或被迫取消，對營運面易造成負面衝擊。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立多元化的供應鏈，並加強庫存管理，可減低天災對營運所帶來的負面衝擊。 全台各營運據點停車場皆設有防水閘門，以防颱風及強降雨；僅有台北停車場因入口地勢略高，未設防水閘門，但公司為突發事件造成損失，仍增設沙包作為水災防治。 全順在各地的倉庫建置防水閘門、增設沙包、示警標記以面對極端氣候帶來的豪大雨、颱風等天災。 全順為因應客戶生產線上的緊急需求，在顧及員工安全的前題下，請倉庫與運輸人員於颱風日出勤，公司如實核發加班費，會因此增加營運成本。 國軒為減少因颱風造成的損失，除了部分較偏遠的電廠委由外部公司就近維運外，更組訓公司內部工務加強檢修和維運。
		暫時電力中斷	<ul style="list-style-type: none"> 夏季用電高峰期間，暫時性的電力中斷會造成營運地點的資訊系統停擺，而影響業務運作，導致營業損失。 全順物流倉庫可能因停電而中斷，造成訂單處理延遲、存貨損失或客戶滿意度下降。 	<ul style="list-style-type: none"> 機房都備有 UPS 不斷電系統，以防資料毀損或遺失；如發生長時間電力中斷現象，將啟用泰國第二營運中心系統，做為災難備援。 將持續規劃將各類服務放置於雲端，以減少天災、電力等外力因素對於資訊服務的影響。 全順各倉庫已建置大型緊急柴油發電機以備不時之需，若非長期停電，應可維持倉庫業務所需之最低用電需求，不致影響客戶權益，但發電機運轉將會增加用油成本。
		供應鏈中斷或運輸條件改變	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈中斷或運輸條件改變等，會造成營收減少或營運成本增加致利潤減少。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對不同產業，尋找可替代供貨的多元化來源滿足客戶需求，以降低氣候變遷帶來的供應中斷實體風險。 在運輸作業方面，除我方自有車輛外，另持續尋找不同協力商加入營運分散風險，以確保所有客戶的運輸作業可穩妥執行。 在倉儲作業方面，與產業中同業保持聯繫，在面臨緊急狀態下可互相支援，確保所有倉儲作業可如質如實提供服務。

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

氣候機會			
類型	項目	財務影響	因應策略
機會	節能設備	<ul style="list-style-type: none"> 營運據點透過導入再生能源、節能設備、電動車等，以降低營運期間的能源使用成本，同步減少溫室氣體的產生；並導入能源管理系統，以提升能源使用效率。 為淘汰不具環保的運輸車輛，需編列預算採買更環保省油的 5、6 期規格的車輛。 	<ul style="list-style-type: none"> 加速於各式辦公設備如燈具、空調、飲水機、咖啡機及各項事務機具上，加裝節能裝置及開啟省電模式等，並逐步汰換老舊耗能設備及綠化辦公環境，以有效降低能源成本。 全順逐步淘汰車隊中的 4 期規格車輛，改而購買更環保省油的 5、6 期規格車輛代替，目前汰換率已逾 9 成，僅存的數台 4 期車只供廠內運輸用，降低其使用率。 全順於新建倉庫設置自動倉儲系統，運用有效率的運載設備與倉位管理，增加倉庫運營效率，減少倉庫整體的能源損耗。 全順規劃運輸車輛裝置待機冷氣，車子怠速時由電瓶支應冷氣用電，以減少車輛怠速時不當的油耗與廢氣排放；目前規劃每月裝設一台，預計在 4 年內裝設完畢，若按此計畫，2025 年約可減少總排放當量 36.477 公噸 CO₂e。
	開發新產品或服務市場	<ul style="list-style-type: none"> 透過開發及推廣低碳、新能源、再生能源和永續循環等產品或服務，公司不僅能夠滿足客戶日益增加的需求，還能開發新市場，搶先競爭同業，獲得更多新訂單，進而提升營收創造利潤。 	<ul style="list-style-type: none"> 在零碳趨勢下，再生能源已成為不可逆的趨勢，同時配合政府綠能政策，佈局太陽能、離岸風電、儲能與再生能源。至 2024 年太陽能電站總建置容量累計近 57 MW，年度貢獻減碳排量約 33,487 公噸。 建立太陽能產業一條龍營運，即從案場開發、工程承攬、模組及材料銷售到維運等，期能站穩台灣綠能供應鏈的重要角色。 公司積極切入開發與綠色相關的產品，導入符合環境法規與永續發展目標的產品，如：跨入 PCR 塑膠再生料的開發，並積極推廣再生冷媒，以及通過 ISCC PLUS 國際永續性與碳驗證，與 GRS 回收料的產品，達到永續經濟的目標。
	技術開發 (回收技術、循環經濟、低碳產品)	<ul style="list-style-type: none"> 因應政策與法規的要求，邁向低碳、高效能源的經濟模式，切入回收料循環經濟的市場，除提高營收並能減少碳足跡。 從太陽能材料與模組買賣，切入電廠建置領域，後續將投入碳權、綠電等相關業務，讓能源部門的營收與獲利可持續增長。 	<ul style="list-style-type: none"> 投入廢晶圓回收與再生、二手機台買賣的服務，也有跨入石英零件回收再利用專案，並切入 PCR 塑膠再生料、引進已回收純化的再生冷媒、電池材料的回收再製出售，為產業循環及永續環境的發展盡一份心力。 因應環保法規、客戶需求、市場趨勢，申請 ISCC PLUS(國際永續性與碳驗證) 與 GRS(全球回收標準) 認證，未來在全球各地的碳權陸續施行後，這類產品將逐步打開銷售量，以達到碳排淨零為目標。 舉凡新能源包括太陽能、風能、生質能、小水力和地熱等，公司都先行研究接洽，並和學校、研究機構進行產官學跨界合作，以利技術及商機的掌握。 全順著手規劃燃油車輛跨轉到電動車輛的可行性，需同步考慮電動貨車的購置成本、續航力及安全性等因素。

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

TCFD 風險策略

本公司將鑑別後的轉型 / 實體風險與機會已在前述表格中說明對營收與成本面的影響，並詳述去年的執行概況；為因應氣候變遷所產生的財務衝擊，特訂定短中長期策略，以有效達成設立的減碳目標及規避氣候帶來的營運風險。以下為短期、中期與長期策略：

短期策略

- 監測極端氣候事件如：颱風、豪大雨等，對供應鏈與營運的影響，同時制定氣候應變計畫，並確保供應鏈多元化，降低單一供應商受氣候影響的風險，強化營運韌性。
- 符合國際氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議，提高資訊透明度，遵循碳排放相關法規，避免罰款與法律風險。
- 建有「緊急事件應變與準備管理程序」，依環境考量、危害鑑別的可能發生或已發生災害的緊急、異常事件的風險，規範有關緊急事件準備與應變機制，以預防或降低對人員、財產的健康及損失和對環境的影響。

中期策略

- 投資綠色科技如再生能源 (太陽光電、生質能、地熱等)，並協助客戶推動能源改善計畫，以降低碳足跡；調整銷售的產品與服務，開發低碳或淨零解決方案，以回應市場需求。
- 與供應商共同制定減碳策略，降低上游排放，並建立氣候風險評估機制，確保供應鏈具備適應能力。

長期策略

- 探索碳權交易與碳移除技術，如海洋碳匯、直接空氣捕捉 (DAC)，並訂定科學基礎減碳目標 (SBTI)，持續減少營運碳排放，達成淨零碳排。
- 依據政策變化與市場趨勢，調整商業模式，同時研究創新解決方案，以滿足綠色經濟與永續發展需求。

TCFD 指標和目標

公司的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。

推動的環境管理系統以環境保護、污染預防及持續改善為核心價值，並設有專責組織及人員依循環境政策，督導、落實環境管理系統運作，以符合國際標準的要求，且自 2003 年即取得 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 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查活動等，以降低對環境負荷衝擊。同時為符合公司 ISO 14001 環境管理系統的運作及要求，外購水、電能資源的溫室氣體排放減量以 0.2% 為環境目標，積極宣導、追蹤執行績效。茲因公司集團組織龐大，將逐年推展，預期在 2027 年執行集團第三方外部查證，同時確定基準年，作為後續減碳作業的依據。

根據 TCFD 的行動策略，公司訂定具體的目標，藉由這些短中長期的目標，可有效管理及確保策略的準確執行。

指標與目標		
項目	短期目標	中、長期目標
能源管理及溫室氣體管理	公司並非碳排大戶，但每年仍以減少 0.2% 的電耗用，為年度溫室氣體排放減量的目標，2023 年為溫室氣體排放基準年，逐年推展各子公司並建立各公司基準年資訊。	因應永續治理路徑，於 2027 年前完成溫室氣體盤查、2029 年前完成溫室氣體盤查之查證。
水資源管理	公司並非碳排大戶，但每年仍以減少 0.2% 的水資源耗用，為年度溫室氣體排放減量的目標，2023 年為溫室氣體排放基準年。	逐年推展子公司、單位 ISO 14001 環境管理系統，及 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查體系，建立各子公司、單位水資源減耗的年度環境目標。

溫室氣體盤查計畫

因應政府機關要求及公司內部 ESG 永續報告的期許，自 2023 年起導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查機制，以建立集團內各公司的溫室氣體排放基準年及作業標準。並已建置溫室氣體排放盤查登錄平台，於 2024 年第一季完成宣導、正式上線使用，藉以追蹤各公司溫室氣體排放登錄的落實及完成度。同時，也作為溫室氣體排放盤查報告書擬定的依據。2024 年並已完成華南地區的溫室氣體排查，2025 年將繼續推展至華東地區。

溫室氣體保證或確信

本公司委託英商勞盛股份有限公司 (LRQA) 執行華立台灣 2023 年溫室氣體盤查的外部查證，並取得盤查聲明書。計排放 739.3593 公噸 CO₂e。

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

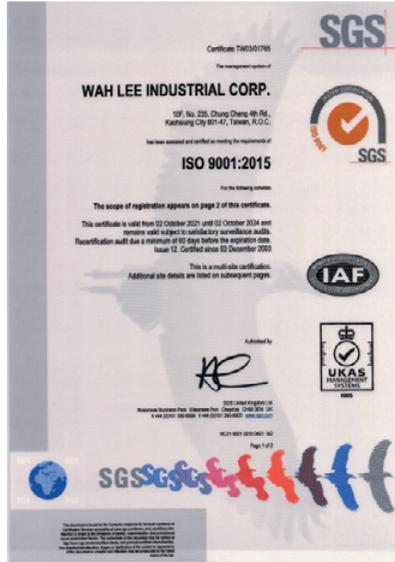
CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

3.3 品質保證

華立擁有 ISO 9001 品質管理認證及 ISO 14001 環境管理認證，為符合認證系統之要求，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。



ISO 9001 品質管理系統證書



ISO 14001 環境管理系統證書

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，在報導期間，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全法規事件。

產品取得安規及相關國際認證項目一覽表

產品項目名稱	安全規範認證	提供客戶通過安規之產品比例
塑膠原物料	RoHS	100
塑膠原物料	REACH	100
塑膠原物料	MSDS	100
塑膠原物料	ISCC PLUS	100
銅箔基板	REACH、RoHs、SGS、UL94V0	100
太陽能模組與逆變器	RoHS、CE、TÜV	100
化學品、特殊氣體、光阻、研磨液	COA	100
特殊氣體鋼瓶	DOT	100

註：
 1. 百分比 = (提供客戶通過安規之產品總量 / 提供客戶產品總量) * 100。
 2. COA：每次出貨提供原廠之 Certificate of Analysis，以確認該出貨符合客戶之品質要求。



太陽能逆變器與模組的 TÜV 證書

TÜV 為綠色產品驗證標誌，針對消費產品及其對環境的影響做自律性規範，引導消費者辨別綠色環保產品，並減少產品對環境的負面影響。

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

ISCC PLUS 國際永續性與碳驗證

為了因應氣候變遷所帶來的影響，本公司至 2022 年起推動 ISCC PLUS 國際永續發展與碳驗證制度，持續取得國際檢驗集團的驗證。ISCC PLUS 是國際公認的可持續性認證體系，主要用於生物基、循環經濟和可持續材料的供應鏈管理。

通過此驗證不僅可符合環境法規與永續發展目標，如歐盟《綠色新政》、碳中和政策等，也可提升市場競爭力尤其是在食品包裝、塑膠製品等高端市場，更能確保供應鏈透明度與可追溯性，並可降低綠色洗白的風險，同時促進循環經濟發展，提高資源利用效率減少碳足跡。

取得此驗證可向客戶、投資者及合作夥伴展現華立對環境保護與永續經營的承諾，加上許多國際品牌已將 ISCC PLUS 列為供應商選擇標準，將有助於公司進入全球供應鏈獲得更多商機。此驗證也可提升產品附加價值，進一步強化客戶忠誠度，甚至可獲得綠色溢價，亦能藉此降低企業違規風險，確保業務長期穩定發展，且 ISCC PLUS 可幫助企業計算和管理碳排放，支持企業碳中和目標。



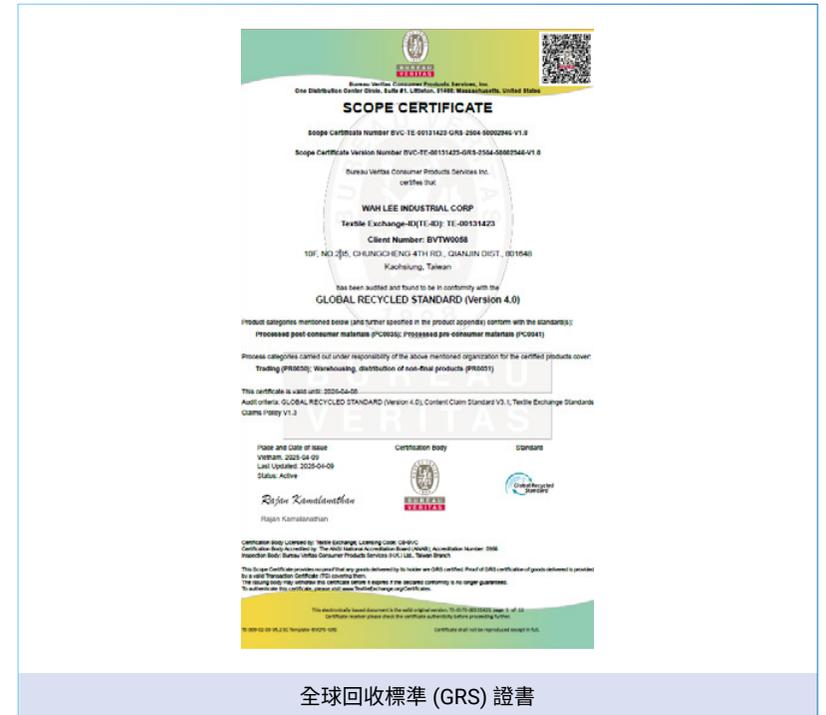
GRS 全球回收標準導入、驗證

GRS 是針對回收材料的使用與供應鏈管理的國際認證，它能確保產品中的回收成分達一定標準，同時涵蓋環保 (如有害化學品管制) 與社會責任 (如公平勞動條件) 的要求。

各國政府、企業與消費者日益關注環保與循環經濟，國際市場對可持續材料設有強制或自願標準，通過此認證可幫助企業符合全球永續發展趨勢與法規要求；GRS 可提供完整的回收材料來源證明與可追溯性記錄，確保回收材料的真實性規範；愈來愈多國際品牌要求供應鏈使用 GRS 認證的回收材料，取得此認證將有利於新市場的開拓。

華立導入此驗證可滿足綠色消費者需求，提升品牌信譽，也有利於公司切入歐美、日本等市場，擴展業務機會；使用回收材料可減低對原生資源的依賴，減少能源消耗與碳排放，提高資源使用效率。總結來說，推動 GRS 認證不僅能增強產品的競爭力，也能降低合規的風險，並實現可持續發展的目標。

本標準自 2024 年 Q3 導入台中分公司工程塑膠部，在各相關單位的群策群力，已於 2025 年 3 月完成高雄總公司、台中分公司及南坎庫的實地驗證，並順利在 2025 年 4 月取得證書。



03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

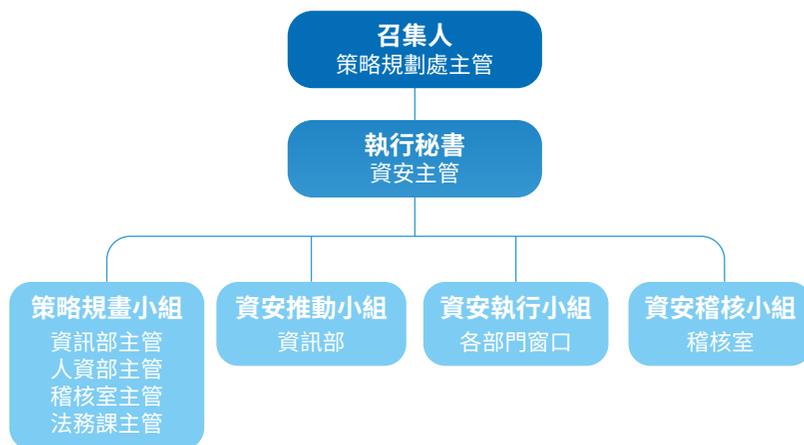
3.4 資訊安全與客戶隱私

資安委員會運作

2015 年華立籌組『資安管理委員會』的跨部門組織。委員會的主要職責包括統籌制定和審核各種資訊安全風險管理制度，以及推動相關事宜。委員會的召集人由策略規劃處的最高主管擔任，並於 2023 年 10 月設置資訊安全主管及資訊安全人員各一名，且由資安主管擔任執行秘書。

為了有效管理資訊安全，華立每半年定期召開會議，針對公司和集團的資安政策以及重大資安風險進行討論，以制定相應的改善策略並持續推動。2024 年分別於 04 月和 09 月召開兩次資安委員會的會議，會議中進行以下議題的說明與討論：

1. 當年度資安計畫及執行成果說明
2. 資安查核的結果揭露及改進措施
3. 弱點狀態與改善
4. 近期重要的資安事件分享
5. 資訊安全觀念宣導
6. 文件存放、銷毀成果及當年度銷毀計畫



資安管理委員會組織圖



2024 年第一次資安管理委員會會議



2024 年第二次資安管理委員會會議

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

客戶隱私與資安管理

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，同時確保員工擁有資安方面之知識，以確保客戶隱私。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 EDR (Endpoint Detection and Response：端點偵測及回應)，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	已導入網頁應用防火牆 (WAF, Web Application Firewall)，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文件接受保護。對於需接觸機敏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	公司成立資安委員會，每半年召開一次，落實企業資訊安全作業，讓資訊安全不再流於形式與口號。	
	每年定期舉辦資訊安全教育訓練，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。	
	會計師事務所每年定期執行一次資訊查核。	
將於 2025 年開始評估導入 ISO 27001 資訊安全管理系統。		

透過前述系統面及制度面的多項具體作法，確保公司在網路、移動裝置、電子郵件及應用程式各面向的安全，提高客戶對公司的信任度並且維持營運不中斷。

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

2024 年資安防護重點

近年，眾多企業面臨著不同的資安事件，資訊安全在各企業中扮演的角色著愈來愈重要。以我們的半導體產業客戶為例，他們對於自身的資訊安全防護皆採行高規格，同樣以此標準要求與其往來的供應商，並透過定期的資安環境考核，評定供應商的資安層級，需達到相關規範以取得持續供貨資質。

華立企業成立 50 多年始終秉承永續經營的理念，為保護敏感的業務資訊特別重視資訊安全，並成立資安委員會統籌運作。近幾年本公司不斷在資訊安全進行人力及物力的投入，以建立完善的資安環境，2024 年持續導入多項資安系統及防護作業，未來將持續投入資源，力求能達到更為安全的防護水平。

企業經營面臨不間斷的資安風險，因此，我們深知安全防護工作是一場永無止盡的挑戰，每年需因應資安環境的變化，調整公司的資安政策與方向，確保公司與客戶之資訊安全。華立企業 2024 年導入之資安防護重點如下：



1. 持續導入個人電腦的 EDR 電腦端點風險偵測及行動裝置的 MDM 移動裝置管理系統。



2. 於 Web Server 導入 WAF 網頁應用系統防火牆並導入 CyberARK 特權帳號管理。



3. 進行全公司的弱點掃描，並針對檢測出的漏洞進行改善。



4. 引進 Security Scorecard(企業資安風險評分卡)這項工具進行弱點補強，降低資安風險。

每年開設資訊安全教育訓練，課程主題包含認識資訊安全、資安威脅趨勢、帳號與郵件安全宣導、網際網路使用安全觀念、行動安全宣導...等，讓同仁能知悉資訊防護的重要性與如何防範的因應之道。2024 年舉辦的資訊安全培訓課程，共有 149 人次參加。

除了舉辦資安教育訓練外，並不定期以公告方式對員工進行資安防護宣導，如：受勒索軟體攻擊致服務癱瘓、建議避免使用公共充電站，以及提醒員工注意假冒公司高層名義之詐騙郵件，透過這些宣導提醒同仁對於資安風險的警覺性。



舉辦「原來資安就在你身邊」資安強化課程

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

3.5 法令遵循

本公司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。

華立將單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上定義為重大違規事件。本公司遵循上市公司及稅務相關法規，並由專責部門負責更新及追蹤。報告期間內公司並無發生任何重大違規事件、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件。

反貪腐制度

為杜絕貪腐、賄賂等行為發生，華立訂定符合上市櫃公司規定的內部控制制度，並於董事會轄下設稽核室，由稽核室負責執行、檢查及評估內部控制制度之缺失，適時提供改進建議，協助董事會及經理人確實履行其責任。

為提升公司員工清廉指標，新進員工於報到當日簽訂「員工道德行為準則」、「保密條約」及「競業禁止」等作為員工作業考核依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。嚴格遵守公司以誠信為首之核心價值。要求員工行為應自律自重，秉持道德行為準則上之原則，處理供應商、客戶、利益衝突等事宜，並於新進人員訓練時，闡述行為最高準則的內涵。

公司訂立「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，並制定有員工獎懲辦法，經查明屬實或有具體侵占、偷竊等具體貪腐事證，皆給予最嚴厲之免職或解僱。同時，於公司官網設有受理申訴檢舉等資訊。受理申訴檢舉範圍主要來自「誠信經營守則」與「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」。

本公司人員應避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。此外，檢舉範圍亦包含違反公司適用之法令或規範之行為，違反公司之政策、制度或誠信、道德準則等相關規定之行為，以及任何損害公司權益或有損害之虞的行為，如舞弊、侵占公司資產、對外收取不當利益或其他損害公司利益之行為。受理檢舉之詳細資料如右：

受檢舉單位之詳細資料	
受理檢舉單位	稽核室
受理檢舉地址	台北市復興北路 369 號 12F
受理檢舉電話	02-2715-2087 ext:22065
受理檢舉信箱	suggestion@wahlee.com

華立在報導期間進行多場教育訓練，強調員工應注意品行、謹言慎行。2024 年 11 月舉辦「內控自評作業」宣導會議時，同步進行反貪腐教育訓練，宣導誠信經營議題、檢舉信箱等。並在「永續發展與公司治理」說明會中，宣導重大資訊處理暨內線交易防範、檢舉非法與不道德與不誠信行為等議題，經由以上宣導加強員工在言行上的注意，避免發生營私舞弊、盜竊或挪用公款、收受賄賂、或故意損壞公司財務等行為。若經查屬實者，將視情事給予免除職務及終止聘僱，以杜絕貪瀆情事之發生。

華立已針對高雄總公司，以及台北、新竹、台中、台南分公司等所有營運據點進行貪腐風險評估，評估結果並未發現可能影響內部控制制度有效性之風險，2024 年各營運據點均未發現貪腐案件。



於「內控自評作業」說明會時同步宣導反貪腐

03

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

3.6 人權與不歧視

華立企業依循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA) 行為準則之規範, 並遵守勞動基準法、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, 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。亦致力於提供一個多元、公平和安全的工作環境, 並採取以下措施確保所有員工均能得到應有的尊重與平等對待:

反歧視政策

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。

公平對待措施

根據員工的工作職責和績效表現來決定薪酬和晉升, 確保每位員工都能公平地獲得發展機會。設立透明的申訴機制, 員工可以匿名或具名提出任何有關歧視或不公平對待的投訴, 公司將嚴肅處理並保護投訴人的隱私和權益。

騷擾防治

提供安全無虞的工作環境, 禁止任何形式的性騷擾、跟蹤騷擾及其他騷擾行為。設立專門的舉報和處理機制, 確保所有投訴都能得到及時和公正的處理。

此外, 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議等, 以期能整合所有資源, 戮力齊心, 朝向共同追求的目標。目前尚無工會組織, 因此未有員工簽署集體協議。

為展現我們對人權的重視與承諾, 公司訂有人權政策, 適用於華立集團, 包含全順與國軒。宣示我們在各地實踐人權承諾, 以防止營運中所有可能的不利影響。我們承諾遵守各地法令與相關勞動法規, 並作為訂定內部規章與辦法的依據, 也定期評估各項內部規章是否符合國際組織之人權準則, 讓員工、客戶與供應商了解我們從企業決策、營運到執行面對尊重人權的努力。

同時, 為落實人權相關議題, 在新人訓練特別實施人權相關課程, 2024 全體同仁年共計 1,132 人次參與性騷擾防治、性別平等、勞民法令及勞動基準法等訓練, 並且參與職場安全健康、職災保護、環安衛相關訓練, 以及最高職場道德標準, 避免不法侵害造成人權問題宣導, 訓練總人次時數為 1,791.5 小時。同時為強化人權盡職調查暨社會責任驗廠實務訓練, 將 RBA 與 ESG 連結的盡職調查實務重點再行深入了解, 由人資、法務與業務單位共同參加, 計 16 人次、48 小時。



舉辦「人權盡職調查暨社會責任驗廠實務」訓練



舉辦「人權盡職調查暨社會責任驗廠實務」訓練

在報導期間, 客戶對公司進行人權相關的問卷調查, 均符合法規, 通過檢驗, 無任何違反使用童工之事件, 且經評估公司營運地點、供應商皆無顯著強迫勞動之風險。本公司員工亦未提出任何反歧視檢舉案件。若員工在人權、職場安全健康、商業互動關係中的誠信議題需要諮詢或申訴, 本公司設有專責申訴單位、申訴專線與申訴信箱, 專人密件依個案受理。

未來, 公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練, 以提高人權保障意識, 降低相關風險發生的可能性。



CHAPTER 4

永續環境

重大主題：再生能源發展	58
重大主題：排放	60
4.1 水資源管理	61
4.2 能源管理	62
4.3 溫室氣體排放	64
4.4 廢棄物管理	65
專欄 投入 PCR 塑膠再生料開發 攜手客戶擴大終端應用領域	66



四、永續環境

重大主題：再生能源發展

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 2024 年 ESG 績效亮點
- CH1 永續發展管理架構
- CH2 公司治理
- CH3 風險管理
- CH4 永續環境
- CH5 友善職場
- CH6 社會共榮
- CH7 附錄

重大主題：再生能源發展																								
對華立的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 政府於 2016 年開始提倡能源轉型，並於 2021 年提出台灣「2050 淨零碳排」目標，為配合永續趨勢，公司成立綠能相關部門及子公司，全心耕耘綠電領域，攜手客戶及供應商打造完整的太陽光電建置生態。 再生能源因其發電的間歇性特質，為儘可能降低對電網穩定供電的衝擊，需要配合儲能系統，精準調控電力才能達到最佳穩定供電效用。 過去能源產業需要龐大的資本支出、複雜的政經關係，然新能源的崛起，將帶來無限的商機。 本集團以各種材料起家，能源的改變和碳排的要求，也全面影響集團的運營、產品和服務，特別是新的能源材料，是未來發展版圖的關鍵因素。 因應全球環保意識抬頭，加上能源供應不穩，本公司更加注重綠色能源產業，並確保在發展營運及提升經營績效的同時，嚴格恪守永續精神，降低營銷活動對環境的衝擊，亦積極配合政府的環境政策，以達到永續發展的最終目標。 																							
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 再生能源逐步取代原化石能源，對經濟影響是全面且深遠的，甚至影響整個國家或區域的發展。 再生能源佔整體發電比例快速增加之際，對現有電網已造成不小衝擊，因此儲能系統的設置也須跟上能源轉型腳步，透過精準運用儲能系統的充放電機制。 再生能源的負面衝擊包括離岸風能的低頻噪音可能影響漁業、太陽能建置則可能造成升溫及光害。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3">再生能源所帶來的正面影響</th> <th colspan="3">再生能源所帶來的負面衝擊</th> </tr> <tr> <th>經濟面</th> <th>環境面</th> <th>人權面</th> <th>經濟面</th> <th>環境面</th> <th>人權面</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 推動再生能源產業如太陽能、風力發電，創造新的投資及就業機會，促進綠色經濟發展，並能降低長期能源成本。 企業掌握綠電供應，將符合國際市場 (如 RE100) 的要求，可提升企業競爭力。 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 再生能源取代化石燃料，降低碳排放，減緩全球暖化與氣候變遷。 太陽能、風能等發電方式不會產生廢氣，可減少對環境與人類健康的影響。 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 再生能源發展技術可幫助偏遠地區獲得穩定電力，提高生活品質 企業積極使用再生能源，可展現其對環境與社會責任的承諾。 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 建設再生能源基礎設施需要大量資本，初期投資成本較高。 綠能如太陽能、風能受天氣影響力較大，若未能搭配成熟的儲能技術，可能影響能源供應穩定性。 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 大規模建設太陽能電廠或風場可能影響土地利用、破壞動植物棲息地。 太陽能板、風力發電機等設備的生產和廢棄，若處理不當，可能造成環境污染。 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 在某些地區興建大規模風場或太陽能廠，可能影響當地居民的土地權益或生計。 傳統能源業從業者可能因產業轉型面臨失業或需要再培訓的社會議題。 </td> </tr> </tbody> </table>						再生能源所帶來的正面影響			再生能源所帶來的負面衝擊			經濟面	環境面	人權面	經濟面	環境面	人權面	<ul style="list-style-type: none"> 推動再生能源產業如太陽能、風力發電，創造新的投資及就業機會，促進綠色經濟發展，並能降低長期能源成本。 企業掌握綠電供應，將符合國際市場 (如 RE100) 的要求，可提升企業競爭力。 	<ul style="list-style-type: none"> 再生能源取代化石燃料，降低碳排放，減緩全球暖化與氣候變遷。 太陽能、風能等發電方式不會產生廢氣，可減少對環境與人類健康的影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 再生能源發展技術可幫助偏遠地區獲得穩定電力，提高生活品質 企業積極使用再生能源，可展現其對環境與社會責任的承諾。 	<ul style="list-style-type: none"> 建設再生能源基礎設施需要大量資本，初期投資成本較高。 綠能如太陽能、風能受天氣影響力較大，若未能搭配成熟的儲能技術，可能影響能源供應穩定性。 	<ul style="list-style-type: none"> 大規模建設太陽能電廠或風場可能影響土地利用、破壞動植物棲息地。 太陽能板、風力發電機等設備的生產和廢棄，若處理不當，可能造成環境污染。 	<ul style="list-style-type: none"> 在某些地區興建大規模風場或太陽能廠，可能影響當地居民的土地權益或生計。 傳統能源業從業者可能因產業轉型面臨失業或需要再培訓的社會議題。
再生能源所帶來的正面影響			再生能源所帶來的負面衝擊																					
經濟面	環境面	人權面	經濟面	環境面	人權面																			
<ul style="list-style-type: none"> 推動再生能源產業如太陽能、風力發電，創造新的投資及就業機會，促進綠色經濟發展，並能降低長期能源成本。 企業掌握綠電供應，將符合國際市場 (如 RE100) 的要求，可提升企業競爭力。 	<ul style="list-style-type: none"> 再生能源取代化石燃料，降低碳排放，減緩全球暖化與氣候變遷。 太陽能、風能等發電方式不會產生廢氣，可減少對環境與人類健康的影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 再生能源發展技術可幫助偏遠地區獲得穩定電力，提高生活品質 企業積極使用再生能源，可展現其對環境與社會責任的承諾。 	<ul style="list-style-type: none"> 建設再生能源基礎設施需要大量資本，初期投資成本較高。 綠能如太陽能、風能受天氣影響力較大，若未能搭配成熟的儲能技術，可能影響能源供應穩定性。 	<ul style="list-style-type: none"> 大規模建設太陽能電廠或風場可能影響土地利用、破壞動植物棲息地。 太陽能板、風力發電機等設備的生產和廢棄，若處理不當，可能造成環境污染。 	<ul style="list-style-type: none"> 在某些地區興建大規模風場或太陽能廠，可能影響當地居民的土地權益或生計。 傳統能源業從業者可能因產業轉型面臨失業或需要再培訓的社會議題。 																			
政策	<ul style="list-style-type: none"> 配合政府綠能政策，投入人力物力等資源進行綠電開發，提前佈局具中長期持有價值之太陽能電站。 為克服綠色能源供電起伏之特性，提供儲能服務以滿足用電大戶之需求。 對於再生能源的佈局不受限於太陽能光電、風能、儲能，試著跨足小水力、生質能、地熱及氫能的經營，持續朝多元的再生能源發展。 																							

04

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：再生能源發展

策略	機會積極管理
	<ul style="list-style-type: none"> 積極研究並實際切入太陽能等能源創新的產品，並著手參與售電、ESG、氫能創新服務。除了帶來新的商機和營收，更進一步拓展集團的事業版圖。
	風險預防管理
	<ul style="list-style-type: none"> 增加人力開發案場，落實案場評估作業嚴選優質案場，並與優秀 EPC 團隊合作以控制電站完工時程，及持續強化維運功能，讓電站保有最佳的發電效率。 積極掌握最新的市場資訊與技術，並貼近客戶需求，不斷檢討和調整能源產品與服務，以符合產業趨勢與客戶需求。
目標與標的	負面衝擊補救措施
	<ul style="list-style-type: none"> 透過儲能系統減少已產生之電力浪費，並在能源備載容量有需求時進入市場，發揮削峰填谷之效果，且避免突發停電造成生活困擾與產業損失。 每季會針對太陽能電站的案場進行巡檢清洗，排除發電異常，維持或增加發電效益。
管理評量機制	短期目標
	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年正式提供售電服務。
績效與調整	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> 預計未來提供碳權，以切入碳交易市場。 建立新的產業鏈，朝向能源技術服務業發展 (ESCO)，從創能、儲能、節能、用能、售電交易、碳交易一直到 ESG 業務，提供完整的產品與服務。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 每年檢討太陽能等綠能新電廠進度。 每季檢視已完成電廠發電效率與維運狀況。 以新的能源產品與服務數量，和綠能等裝置容量作為評量機制。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 華立集團建置的太陽能電站於 2024 年預估總發電 (約 57MW) 可達 6,779 萬度，減碳排量約 3.35 萬公噸、造林效益 3,383 公頃，供 1.88 萬戶年用電。 2024 年已切入 0.5MW 漁共生電的新型太陽能電廠，並拓展至農電共生的新型太陽能電廠發電型態，充分利用有限的土地資源，同時發展漁業、農業和能源業。此外，投資並布局水處理市場，並研究與準備進軍小水力、生質能及地熱市場，使有限資源發揮最大效能。

04

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：排放

重大主題：排放			
對華立的重大原因	本公司依循金融管理委員會 2022 發佈上市上櫃永續發展路徑圖，內容要求公司需於 2026 年揭露個體母公司溫室氣體盤查資訊，2027 完成合併財務報告子公司盤查，2028 完成個體母公司外部查證，2029 年完成合併財務報告子公司外部查證。 顧及公司體系，為提前布局並因應法規的要求，公司自 2023 年起分階段導入溫室氣體排放盤查機制並接受驗證公司英商勞盛外部查證，以符客戶及法規要求。		
影響與衝擊	為符合主管機關永續發展之路徑，以及客戶端對於上游供應鏈碳揭露之要求，還有各地域或各國陸續課徵碳關稅，導入溫室氣體盤查已刻不容緩。減少碳排放呼應以上之趨勢，也是保護地球環境得以永續發展之首要，進而增加客戶對公司之信任，並能避免裁罰或商機的流失。		
	再生能源所帶來的正面影響	再生能源所帶來的負面衝擊	
	<ul style="list-style-type: none"> 市場競爭力 提升品牌形象 	<ul style="list-style-type: none"> 展現社會責任 	<ul style="list-style-type: none"> 成本增加
政策	<ul style="list-style-type: none"> 依循法規及客戶要求，落實日常管理。 強化節能省水減廢，促進環境永續。 		<ul style="list-style-type: none"> 增進再生能源技能，善盡社會責任。 深植環境永續意識，全員行動參與。
策略	機會積極管理	風險預防管理	
	<ul style="list-style-type: none"> 掌握碳排放量分布與總額，有利於制定減碳計畫，並能確保企業國際競爭力及提高公司聲譽。 	<ul style="list-style-type: none"> 為降低公司的營運風險，並回應利害關係人對「排放」議題之重視，且為規避相關法令的裁罰，將盡責進行溫室氣體的盤查及排放的管理。 藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續運作、追縱、統計、宣導。 	
目標與標的	短期目標		
	<ul style="list-style-type: none"> 公司並非碳排大戶，但每年仍以減少 0.2% 的水、電各項資源耗用，為年度溫室氣體排放減量的目標，2023 年為溫室氣體排放基準年。 		
	中長期目標		
	<ul style="list-style-type: none"> 若溫室氣體排放超過環境可負荷程度，將造成生物生活困難與窘境，故以減少排放為主要目標。 為因應永續治理路徑於 2027 年前完成溫室氣體盤查、2029 年前完成溫室氣體盤查之查證。 分階段導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查機制 <ul style="list-style-type: none"> 第一階段：2023 年 - 台灣地區 (華立企業、全順物流、國軒科技) 第二階段：2024 年 - 華南地區 (東莞華港、華盈供應鏈、香港華港、廣州杏賢、廈門華晟達物流、全誠物流) 第三階段：2025 年 - 華東地區 (上海怡康、亞狄國際) 第四階段：2026 年 - 東南亞地區 		
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 本公司依循 ISO 14001 環境管理系統標準規範，落實執行內部管理機制。 導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體排放機制，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量，進行內部查證作業，並經由英商 (LRQA) 進行年度外部查證。 依照太陽能電站發電度數計算有效碳排放量，相較於其他石化能源的節能效益，以及為環境面帶來的減碳績效。 		
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 因應政府機關要求及內部 ESG 的期許，自 2023 年起導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查機制，建立各公司的溫室氣體排放的基準年及作業標準。 目前已在執行溫室氣體排放盤查，並建置溫室氣體排放登錄資訊平台供各公司、各地登錄，並於 2024 年第一季正式上線，用以追縱各公司盤查作業的完成狀況。 2024 年已設置電站，減碳排量約 3.35 萬公噸 (相較節省 1.69 萬公乘燃油、2.51 萬公噸燃煤、1.12 萬公噸燃氣)。 2024 年第三季委託勞盛 (LRQA) 執行華立台灣溫室氣體盤查查證並取得 2023 年盤查聲明書，計排放 739.3593 公噸 CO₂e。 2025 第三季續委託勞盛 (LRQA) 執行溫室氣體盤查查證。 		

04

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

4.1 水資源管理

華立集團並不是製造廠商非高耗水之事業體，水資源管理範圍主要是日常生活所需用水。鑒於水資源為全球永續發展之重要議題，體認到氣候變化對水資源的可能影響，而台灣名列世界最缺水國前 20 名，因應利害關係人對水課題的重視，對於確保水資源適當的管理和利用至為關鍵。

茲因本公司作業場域均位於商業大樓內，相關用水均為自來水，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。但本公司仍全面落實水資源管理，辦公室員工生活用水以基礎設施檢修與改善為主，除加裝節水器外，應 ISO 14001 環境管理系統要求，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。

2024 年度全順物流用水量增加，主因在於增設大發停車場、南崁倉的自有車數量增加以及竹南倉擴建。未來將在各倉持續落實節水措施，盼用水量成長幅度低於業務量的增速。

再者因應組織型溫室氣體盤查 ISO 14064-1 國際標準要求，本公司採用營運控制法進行盤查，過往南崁庫對外出租會執行用水的分攤機制，自 2024 年起不分攤於承租人，由盤查地點概括承受。

以下為近三年水資源使用情形：

華立集團近三年水資源使用情形			
年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	4.85	6.78	7.8453
組織特定度量 (單位)	營業收入 (仟萬元)	營業收入 (仟萬元)	營業收入 (仟萬元)
組織特定度量值	4,463	4,006	4,776
用水密度	0.0011	0.0017	0.0016

備註：

- 取水量 = 排水量 = 耗水量。
- 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。
組織特定度量的「營業額」：
2024 年華立 (台灣) 營收 468.18 億、全順營收 7.02 億、國軒營收 2.44 億，合計共 477.64 億。
2023 年華立 (台灣) 營收 392.28 億、全順營收 6.19 億、國軒營收 2.10 億，合計共 400.57 億。
2022 年華立 (台灣) 營收 440.38 億、全順營收 5.91 億，合計共 446.29 億。
- 三年涵蓋範疇：
2024 年：華立 (台灣)、全順、國軒。
2023 年：華立 (台灣)、全順、國軒。
2022 年：華立 (台灣)、全順。

廢污水排放

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，且本公司為非生產企業，並無製程廢水產生。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，報告期間本公司無任何因廢污水而致之裁罰事件發生。



4.2 能源管理

華立、全順、國軒近三年能源耗用量				
定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度/年	2,285,754	2,522,519.6385	2,900,346.3900
	GJ	8,228.71	9,081.0707	10,441.2470
汽油使用量	L/年	10,437.64	68,810.3500	17,532.6500
	GJ	340.63	2,247.1424	558.5440
柴油使用量	L/年	615,779	558,728.0994	766,555.0100
	GJ	21,641.92	19,649.9756	27,735.7430
總能源耗用量	GJ	30,211.26	30,978.1887	38,735.5339
組織特定度量	單位	仟萬元	仟萬元	仟萬元
組織特定度量值	營業收入	4,463	4,006	4,776
能源密集度	GJ/ 仟萬元	6.8	7.7	8.1

註：

1. 依能源署最新公告之電力排碳係數下去計算：每度電 CO₂ 排放。
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 轉換係數來源以環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。
4. 組織特定度量的「營業額」：
 - 2024 年華立(台灣) 營收 468.18 億、全順營收 7.02 億、國軒營收 2.44 億，合計共 477.64 億。
 - 2023 年華立(台灣) 營收 392.28 億、全順營收 6.19 億、國軒營收 2.10 億，合計共 400.57 億。
 - 2022 年華立(台灣) 營收 440.38 億、全順營收 5.91 億，合計共 446.29 億。
5. 三年涵蓋範疇：
 - 2024 年：華立(台灣)、全順、國軒。
 - 2023 年：華立(台灣)、全順、國軒。
 - 2022 年：華立(台灣)、全順。

在 2023 年，公司導入 ISO 14064-1：2018 組織型溫室氣體盤查國際標準，盤查範疇為華立台灣、全順物流及國軒科技。因全順物流在 2024 年的營收較前一年成長，導致柴油使用量明顯增加。為了節省用油量，公司採行以下多項作法，首先將較耗時或短程的運輸外包，其次是尚未淘汰的 4 期車留在廠內使用，長程運輸的主力則交由 5 期與 6 期的環保車在作業，另外逐步在車內裝置駐車冷氣，減少車子怠速時二氧化碳的排放，藉此降低公司的油耗，減輕車輛廢氣排放所致的空氣污染以及溫室效應。

另為因應供應商需求，增建竹南倉溫控庫，同時因公司採營運控制法進行組織型溫室氣體盤查，南崁庫外租運作將不列入分攤，電能資源耗用需概括承受。

04

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

節能減碳成果

經由已通過的 ISO 14001 環境管理系統訂定環境目標及計劃，且透過行政宣導、查核及提醒等方式進行節約能源，以達到減少溫室氣體排放之目標。在行政改善面向進行節約能源措施：

1. 在各項能源開關旁張貼各項節能標示，用視覺化方式適時提醒同仁節約能源。
2. 採購節能電器，並定期巡檢用電設備，以提高各項資源的使用效能。
3. 公司採光度佳，白天可用自然光，減少開燈用電。
4. 辦公室內照明已全面改用 T5 省電燈管，並逐步汰換為 LED 燈管。
5. 辦公室空調溫度設定 26-27 度，減少假日冷氣機備轉運作。
6. 鼓勵同仁上下樓層多走樓梯，儘量少搭乘電梯，以及妥善安排業務計畫，減少重疊行程。
7. 內部簽核文件系統採用電子化，與政府機關往來的公文也改採電子公文系統，朝無紙化的環保永續方向前進，同步提高作業效率。

全順物流未來四年規劃在車內裝置駐車冷氣，即車子怠速時靠電瓶去控制冷氣，避免消耗燃油，減少二氧化碳的排放。目前規劃一個月安裝一台，估計 4 年內完成；預估明年減少 36.336 公噸 CO₂e 排放當量。

我們除重視自身的節能減碳，也把同樣的理念推廣給客戶，具體成果如下：

1. 提供多項具安規認證的模組及逆變器，供客戶建置太陽能電站。
2. 為克服綠色能源供電起伏之特性，提供儲能服務以滿足用電大戶之需求。

依專業機構分析太陽能板平均發電約 1.3 年，其產生的能源便可以抵銷生產時造成的能源消耗。若以太陽能板壽命可長達 25 年計算，發電過程中就有超過 20 年是屬於淨零碳排。

華立集團建置的太陽能電站於 2024 年總發電 (約 57MW) 達 6,779 萬度，以太陽能板發一度電的平均碳排放為 33 至 55 克、煤的碳排放為 797 克、天然氣碳排放則是 377 克計算，相較節省 1.69 萬公秉燃油、2.51 萬公噸燃煤、1.12 萬公噸燃氣，造林效益 3,383 公頃，可供 1.88 萬戶年用電。

公司別	發電量 (度)	節能			減碳			
		減燃油 (公秉)	減燃煤 (公噸)	減燃氣 (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	50,748,783	12,687	18,777	8,374	25,070	2,532	2,532,313	14,097
富鈞	2,174,833	544	805	359	1,074	109	108,522	604
華立	9,611,850	2,403	3,556	1,586	4,748	480	479,622	2,670
華立日本	4,386,371	1,097	1,623	724	2,167	219	218,876	1,218
富綠	866,113	217	320	143	428	43	43,218	241
合計	67,787,952	16,947	25,082	11,185	33,487	3,383	3,382,551	18,830

備註：

1. 因 2024 年電力係數尚未公告，依能源署公布之 2023 年度電力排碳係數：每度電約排放 0.494 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 1,000 棵樹。

04

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

4.3 溫室氣體排放

國際間溫室氣體排放被認為是地球暖化的主要原因之一，因此各產業加速轉型，與擁有綠色標準的企業進行合作，客戶也開始要求供應商揭露範疇一、二的溫室氣體數據。同時，歐盟 CBAM（碳邊際調整機制）的碳關稅課徵於 2023 年上路試行，美國 CCA（清潔競爭法案）也於 2024 年針對即將開徵的碳關稅進行碳定價的研擬，面對世界各國的碳關稅規範，這已經不只是一個環保議題，更是一個經濟議題。

為了因應這個挑戰，在 2023 年我們導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查，以相關性、完整性、一致性、準確性及透明度等 5 大原則，有效管控溫室氣體的排放與設立排放減量的目標，目標以 ISO 14001 環境目標展現。2024 年第三季委託勞盛 (LRQA) 執行華立台灣的溫室氣體盤查查證並取得盤查聲明書。同時，我們持續取得 ISO 14001 證書，並於 2024 年 8 月通過更新驗證，透過這些舉措因應變化與挑戰。

華立、全順、國軒近三年溫室氣體排放情形

項目	2022 年	2023 年	2024 年
範疇 1：直接溫室氣體排放 (ton CO ₂ e)	1,634.84	2,786.9209	3,198.0056
範疇 2：間接溫室氣體排放 (ton CO ₂ e)	1,163.45	1,269.9945	1,420.6560
範疇 3：其他間接溫室氣體排放 (ton CO ₂ e)	-	918.0908	1,064.7792
總排放量 = 範疇 1+ 範疇 2 + 範疇 3(ton CO ₂ e)	2,798.29	4,975.0062	5,683.4408
組織特定度量 (營業收入仟萬元)	4,463	4,006	4,776
溫室氣體排放強度 (ton CO ₂ e / 仟萬元營收)	0.6	1.24	1.19

註：

1. 排放源型式為能源間接排放、移動式燃燒等類型。
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，資源的耗用均來自經濟部能源署公告之電力排碳係數。2022 年以排碳數 0.495 公斤 CO₂e / 度計算，因 2024 年電力排碳數尚未公告，2023 年及 2024 年以排碳係數 0.494 公斤 CO₂e / 度計算。
4. 顧及排放統計資訊可行及完整，範疇三統計第三類由運輸產生之間接溫室氣體排放 - 員工通勤運輸及第四類由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放 - 水資源廢棄排放。
5. 溫室氣體排放係數參考環境部公佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，以最新係數公告為主計算。
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. 彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法。
8. 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。
9. 組織特定度量的「營業額」：
 - 2024 年華立 (台灣) 營收 468.18 億、全順營收 7.02 億、國軒營收 2.44 億，合計共 477.64 億。
 - 2023 年華立 (台灣) 營收 392.28 億、全順營收 6.19 億、國軒營收 2.10 億，合計共 400.57 億。
 - 2022 年華立 (台灣) 營收 440.38 億、全順營收 5.91 億，合計共 446.29 億。
10. 三年涵蓋範疇：
 - 2024 年：華立 (台灣)、全順、國軒。
 - 2023 年：華立 (台灣)、全順、國軒。
 - 2022 年：華立 (台灣)、全順。
11. 考量法規要求、查證人力及成本，2025 年第三季委託勞盛 (LRQA) 執行華立 (台灣) 及東莞華港溫室氣體盤查查證。
12. 因 2024 年第三季完成 2023 年溫室氣體盤查第三方外部稽核查證，故 2023 年數據修改為查證後之數據，附錄四 1-1 表格亦同步修正。

04

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

4.4 廢棄物管理

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，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，由政府環保單位垃圾車進行載運；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。此外，將紙渣回收給專業廠商再利用為衛生紙、原生紙、筆記本；木頭棧板回收做為纖維、紙渣，以減少資源浪費。

同時，公司積極採取多項措施來減少廢棄物的產生。首先，利用電子簽核來減少紙類廢棄物，並購置鐵製辦公設施，以及委託專業機構維護 IT 設備、空調、飲水機、公務車及辦公設備，延長其使用壽命。

華立、國軒處理所有營運活動中產品銷售所產生之廢棄物，均由核可廢棄物清除業者進行清除作業，並利用 GPS 定位系統追蹤清運車輛；相關廢棄物亦依法進行申報作業。在報導期間，並無發生洩漏事件。

產品銷售所產生之各項廢棄物，與有害 / 非有害及離場處理一覽表：

紙類廢棄物統計表			
廢棄物組成成分	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
紙類	非有害	9.39	焚化 (不含能源回收)
說明： 1. 離場的紙類文件委託附近合規的環保廠商及焚化爐採焚化清理。 2. 華立與國軒生活垃圾委由辦公大樓管理、全順物流營運地點的生活垃圾則委由合格廠商進行清運，故未針對生活垃圾進行統計。			

產品銷售之廢棄物統計表			
廢棄物項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
物理處理廢棄物	有害	1.16	掩埋
物理處理廢棄物	有害	2.64	再生利用
焚化處理廢棄物 B	有害	0.87	再生利用
焚化處理廢棄物 C-1	非有害	40.62	掩埋
熱處理 (除焚化處理外) 廢棄物 E	有害	24.07	掩埋
焚化處理廢棄物 C-2	有害	21.73	焚化 (含能源回收)
化學混合物	有害	0.25	其他處置作業
焚化處理廢棄物 C-1	非有害	0.62	再生利用
焚化處理廢棄物 C-1	非有害	8.45	焚化 (含能源回收)
熱處理 (除焚化處理外) 廢棄物 E	有害	1.24	焚化 (含能源回收)
熱處理 (除焚化處理外) 廢棄物 E	有害	0.03	再生利用
模組	非有害	2.16	其他處置作業
逆變器與五金	非有害	0.07	其他處置作業
備註： 1. 焚化處理廢棄物 B：其他易燃性事業廢棄物混合物。 2. 焚化處理廢棄物 C：非有害有機廢液或廢溶劑 / 廢塑膠混合物。 3. 熱處理 (除焚化處理外) 廢棄物 E：廢液閃火點小於 60°C (不包含乙醇體積濃度小於 24% 之酒類廢棄物)。			

04

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

專欄 投入 PCR 塑膠再生料開發 攜手客戶擴大終端應用領域

塑膠自 1950 年開始大量生產，至今已成為全球性環境問題。預計到 2050 年，全球塑膠製造總量將達 340 億公噸。然而，目前全球塑膠垃圾的回收率僅約 9%，剩餘的大部分進入垃圾掩埋場或流入自然環境，特別是海洋。根據綠色和平組織的統計，每年約有 800 萬至 1,270 萬噸的塑膠垃圾流入海洋，對生態系統造成極大破壞。

因應塑膠污染危機，各國政府相繼推動相關政策，加強對塑膠製品的管制與回收：

1. 歐盟

推出《塑膠戰略》，目標是 2030 年所有塑膠包裝均可回收，並禁止特定一次性塑膠產品。

2. 美國

部分州已立法限制一次性塑膠，並推動 PCR 塑膠的應用。

3. 台灣

《台灣 2050 淨零轉型》中，塑膠被列為十大關鍵項目之一，政府推動「資源循環零廢棄」，強化塑膠回收再利用。

在環保意識與法規趨勢的影響下，各大科技品牌紛紛宣布減塑與回收材料的使用目標。例如：

1. 蘋果 (Apple)

承諾所有產品在 2030 年前達成碳中和，並已廣泛使用回收鋁、塑膠與其他再生材料。

2. 微軟 (Microsoft)

提出停止使用一次性塑膠，並提升筆電、周邊產品中的再生塑膠比例。

3. 戴爾 (Dell)、聯想 (Lenovo)

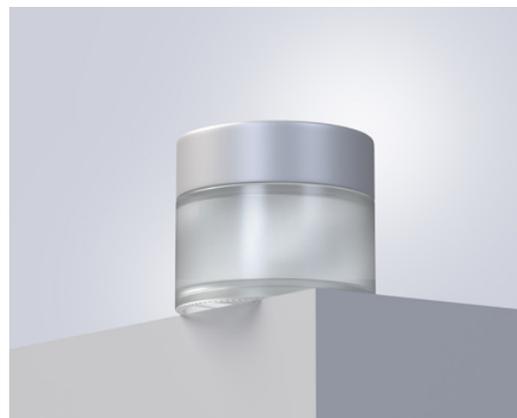
筆電產品線中大量採用 PCR 塑膠，並建立循環經濟供應鏈。

華立是資通訊領域工程塑膠的領導供應廠商，近年也投入 PCR(Post-Consumer Recycled) 塑膠再生料的開發，2024 年已銷售約 588 公噸，較前一年成長 7.9 倍銷量，目前仍積極拓展多元的供料來源，以滿足客戶端的再生料需求，聯手客戶往低碳及淨零排放目標前進。

經多年推廣，已導入全球知名的筆電品牌廠，其包裝材百分百用可回收材料，外觀件也使用消費後的再生塑膠製作而成，並取得能源之星 (註) 的認證，且被登錄為 EPEAT(註) 綠色電子產品，為消費者帶來更友善環境的選項。歐美美妝品牌大廠為愛護地球，其化妝品瓶身也使用環保回收材料，採用 PET 環保可回收材質，並添加 30% PCR PET 回收料。應用於 IC 晶片的電子包裝材如抗靜電載帶，為符合永續環保的要求，也添加 PCR PC，為環保減碳減塑不遺餘力。



爽身體香止汗膏瓶身



化妝品瓶身



筆電

未來將依各國與各區域的淨零政策、全球知名民生用品品牌及消費電子大廠的環保策略，全力推廣塑膠再生料。身為 PCR 重要供應鏈，積極投入相關認證的取得，包括：ISCC(國際永續性與碳驗證)、GRS(全球回收標準)、TÜV(綠色產品標誌)，盼能持續扮演客戶端環保材最有力的策略伙伴，為淨零碳排的目標而努力。

註：能源之星 (Energy Star) 是美國能源部和環境部推出的節能環保計劃，透過推廣節能產品幫助消費者、企業減少碳排放。

註：EPEAT 系統可幫助消費者、製造商、經銷商基於環境屬性來評估、比對和選擇電子產品，促進綠色電子產品的銷售。



CHAPTER 5

友善職場

重大主題：友善職場	68
重大主題：員工多元化與平等機會	70
5.1 人才結構	71
5.2 員工福利	73
5.3 人才培訓	77
5.4 職業安全與健康	79



05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

五、友善職場

重大主題：友善職場

重大主題：友善職場			
永續議題	勞雇關係、訓練與教育、職業安全衛生		
對華立的重大原因	<p>本公司視員工為最重要的資產，致力於提供完善的教育訓練資源與健康安全的工作環境，以提升競爭力並吸引優秀人才加入。為留任人才，提供優於法規的福利，如團體保險、健康檢查、員工持股信託退休保障及彈性休假制度，以提升工作動機與滿意度，確保企業競爭力與永續發展。</p> <p>此外，公司積極推動安全教育訓練，預防職災、職業疾病、火災、化學品及新興傳染病危害，保障員工安全與健康。</p>		
影響與衝擊	友善職場所帶來的正面影響		友善職場所帶來的負面衝擊
	<ul style="list-style-type: none"> 提升工作效率 強化員工技能與提升服務品質 減少工安意外、職業病的發生 		<ul style="list-style-type: none"> 增加成本 離職率增加 工安事件頻繁
政策	<ul style="list-style-type: none"> 連結績效管理，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，並訂定「工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法」、「預防職場不法侵害之書面聲明」，以妥善顧及勞工權益與福祉。 		
策略	機會積極管理	風險預防管理	負面衝擊補救措施
	<p>透過友善職場的推動，提升員工滿意度、吸引人才、強化企業形象，進而提升企業競爭力。</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立公平透明的溝通機制，如：定期舉辦員工座談會、內部申訴管道，確保員工意見受到重視；提供具市場競爭力的薪酬與福利，參考市場薪資水準，並提供團體保險、優於法令的健康檢查及完善的退休規劃等。 建立完整的職能培訓體系，如：提供新進員工培訓、專業技能發展計畫，確保企業的長遠發展。 定期舉辦安全訓練模擬演習，提升員工風險意識，同時，優化工作環境，設立健康促進計畫，提供職醫護健康諮詢、運動補助等，強化員工身心健康。 	<p>若管理不當，可能會導致員工流失、勞資糾紛、工安事故等問題。</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定「預防職場不法侵害之書面聲明」，並設立獨立申訴機制，預防職場霸凌與歧視；透明化考核與升遷標準，確保績效評估合理且公正。 確保員工皆有機會參與培訓，並建立人才留任機制，防範關鍵人才流失，提升員工忠誠度。 建立危害辨識與風險評估機制，預防工安事故；落實工時管理，避免過勞，提供心理健康支持系統。 公司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。 本公司內部網站首頁設有「員工問題與反應」連結，並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。 <ul style="list-style-type: none"> 專責單位：稽核室 申訴專線：(02)2715-2087 ext:22065 申訴郵箱：suggestion@wahlee.com 	<p>即使有完善的預防機制，仍可能發生突發事件，此時應有快速應變計畫。</p> <ul style="list-style-type: none"> 處理勞資糾紛宜迅速進行調解與溝通，避免事態擴大；應對員工流失，加速內部人員培訓或招聘，確保業務運作不中斷。 若遇員工技能缺口，啟動加速培訓計畫；當組織重組或策略調整時，提供轉職培訓，讓員工順利適應新職務。 工安事故發生時，立即啟動應變機制（包括傷者救援、事故調查、根本原因分析），並制定防止再發的措施；當發生職場壓力事件時，提供必要的支持。

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：友善職場

	短期目標	中長期目標
目標與標的	<p>訓練與教育、勞雇關係：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 規劃員工培訓發展機制，提供內外部學習資源，強化學習意願。 • 分析主管職管理潛力與能力之需求缺口，提供有效的訓練規劃。 • 提供合理的經常性薪酬、具競爭力的獎酬分紅機制、及完善的福利措施。 <p>職業安全衛生管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全順物流預計在 2026 年推展職業安全衛生系統至竹南課。 • 2025 年開始每半年執行辦公室環境 CO₂ 濃度及照度委外檢測。 • 2025 年年度工安目標：綜合傷害指數 0。 	<p>訓練與教育、勞雇關係：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 增加內部講師授課提升員工核心能力，打造量身訂做的課程設計。 • 提供內外部訓練資源提供與營造學習氛圍，逐步拉升員工訓練總時數。 • 除提供具內部公平性及外部競爭力的薪資報酬外，持續完善員工保險、健康促進及退休保障，並優化各項福利措施，強化職工福利委員會的運作。 <p>職業安全衛生管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 職業安全衛生系統預計在 2027 年續推展至全順物流觀音課。
管理評量機制	<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。 • 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「預防職場不法侵害之書面聲明」，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。 • 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應發展的職能與能力，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。 • 依 ISO 45001 之內部管理審查程序、安全衛生委員會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。 	
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> • 華立致力與員工分享經營成果，連年入列台灣證券交易所「臺灣高薪 100 指數」成分股。 • 2024 年同仁依照公司培訓發展體系參與內部與外部訓練，共計有 1,674 人次參訓，訓練總時數達 3,729 小時。 • 2024 年職醫每年至公司 9 次、職護每月至公司 9 次，每次 2 小時，共提供 193 人次健康諮詢服務。 • 於工作場所公開揭示性騷擾防治海報，形塑友善的工作環境，保護員工不受性騷擾之威脅，2024 年度無性騷擾申訴案件。 • 2024 年度綜合傷害指數 0，達成既定安全衛生目標。 • 為降低公司內部營運作業的風險，已在台北導入承攬商管理，2024 年推展至新竹營運據點；同時全順物流也在運輸課導入職業安全衛生系統。 	

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

重大主題：員工多元化與平等機會

重大主題：員工多元化與平等機會				
對華立的重大原因	建立多元化團隊能提供不同視角，促進創新提高決策品質，增強企業的市場適應力。包容性與平等的工作環境，能提升員工滿意度，利於吸引與留住人才，提高生產力。並能符合當地勞動法規，降低法律與聲譽的風險。			
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 創造公平的就業環境，助於吸引與留任人才，降低人力成本。 多元文化的員工可能在價值觀、溝通方式上存有差異，增加管理上的複雜度及挑戰。 確保不同背景的員工皆享有公平薪資、晉升機會及職場尊重。建立包容性文化，減少性別、種族等各種身份的職場歧見與偏見。 若 DEI 推動不當易引起文化衝突與內部摩擦，或因政策未符合各地法令，引發訴訟風險。 			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>員工多元化與平等機會所帶來的正面影響</th> <th>員工多元化與平等機會所帶來的負面衝擊</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 提升公司競爭力 提升員工留任率 強化企業形象 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 人員流失 招募人才困難 </td> </tr> </tbody> </table>	員工多元化與平等機會所帶來的正面影響	員工多元化與平等機會所帶來的負面衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 提升公司競爭力 提升員工留任率 強化企業形象
員工多元化與平等機會所帶來的正面影響	員工多元化與平等機會所帶來的負面衝擊			
<ul style="list-style-type: none"> 提升公司競爭力 提升員工留任率 強化企業形象 	<ul style="list-style-type: none"> 人員流失 招募人才困難 			
政策	<ul style="list-style-type: none"> 本公司訂有人權政策，深知建立多元、平等與包容的企業文化對成功的重要性，並承諾公平對待每位員工。 提供完善的育嬰留停與彈性工時申請機制，方便同仁使用並樂於申請，逐步增加女性同仁與主管的招聘與留任。 			
策略	機會積極管理			
	推動公平招募與人才發展，確保多元背景員工擁有公平的晉升機會與培訓資源，並建立匿名申訴管道，保障員工能安全反映職場不公平對待。			
	風險預防管理			
	預防管理措施有風險評估機制，即透過 KPI 監測 DEI 進展，留意員工多元比例、薪資公平性；並且經由定期內部審查制度，針對相關法規如性別平等法定期更新以合規。			
負面衝擊補救措施	當發生職場歧視或騷擾事件時，啟動內部調查機制，確保申訴流程透明、公正，以保護受害員工權益。			
目標與標的	短期目標			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>短期目標</th> <th>中長期目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 制定多元與包容政策，蒐集與分析員工多元化數據，提供無偏見招募、包容性的領導。 建立匿名申訴與申報機制，確保公平性。 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 在管理層納入更多不同背景的領導者，並設定具體數據目標，如，提升女性主管比例。 針對性別、族群、年齡等多元化員工，確保獲得公平晉升與薪酬制度。 推動彈性工作政策、員工心理健康支持，確保不同背景的員工都能夠發揮潛力。 </td> </tr> </tbody> </table>	短期目標	中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 制定多元與包容政策，蒐集與分析員工多元化數據，提供無偏見招募、包容性的領導。 建立匿名申訴與申報機制，確保公平性。
短期目標	中長期目標			
<ul style="list-style-type: none"> 制定多元與包容政策，蒐集與分析員工多元化數據，提供無偏見招募、包容性的領導。 建立匿名申訴與申報機制，確保公平性。 	<ul style="list-style-type: none"> 在管理層納入更多不同背景的領導者，並設定具體數據目標，如，提升女性主管比例。 針對性別、族群、年齡等多元化員工，確保獲得公平晉升與薪酬制度。 推動彈性工作政策、員工心理健康支持，確保不同背景的員工都能夠發揮潛力。 			
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 量化數據包括員工多元化指標如：女性主管比例、年齡、性別、族裔員工分佈，至於薪資與公平性，則指男女薪資差距及晉升與績效評比的公平性數據。 質化評估可透過，匿名申訴與調查機制，保障員工可安全反映歧視與不公平對待，並且多參與業界舉辦的 DEI 論壇與研討會。 			
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 透過公平任用與晉升制度，覓求各種不同背景及專長之人才，入選商周及 104 人力銀行舉辦的「DEI 壯世代 100 強企業」。 任用壯世代員工 (51 歲 (含) 以上) 佔全體員工比例高達 30.6%。 出自對員工及其子女的關懷，對於有育嬰留停需求的員工，採開放、支持的態度；2024 年育嬰留停的員工，於留停結束全數復職，復職率達 100%；惟有少數同仁另有規劃，於回任後一年內離職，留任率為 66.7%。 為了落實友善職場，對於有家庭照顧需求同仁可適時提出調整上 / 下班時間；一般同仁也可在每年底提出申請，進以幫助同仁兼顧工作與生活平衡。 			

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。2024 年台灣地區全職員工總人數為 415 人 (女性 199 人、男性 216 人)，非員工工作者 6 人 (女性 5 人、男性 1 人)。

非員工工作者資訊			
地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
台灣	清潔人員	承攬	6
註： 1. 清潔人員負責辦公區域之環境清潔 2. 計算方式：報導結束日當天人數			

本公司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下表所示：

近三年員工職別分布表					
年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
高階 主管人員	男性	51 歲以上	6	5	4
	女性	51 歲以上	1	1	1
主管人員總計			7	6	5
非高階 主管人員	男性	30 歲以下	14	9	6
		30-50 歲	132	131	134
		51 歲以上	67	66	72
	女性	30 歲以下	12	9	6
		30-50 歲	134	135	142
		51 歲以上	42	46	50
非主管人員總計			401	396	410
正職人員總計			408	402	415
註： 1. 高階主管人員為擔任副總經理 (含) 以上管理職人員。 2. 高階主管人員年齡無 50 歲 (含) 以下人員。					

2024 年，台灣正式邁入高齡社會，壯世代勞動力已成為企業永續經營的重要基石。在少子化與勞動力短缺的趨勢下，企業不僅需要積極招募壯世代人才，更應關注如何有效留任，確保經驗豐富的員工能夠長期貢獻專業能力與價值。

未來，企業在高齡族群的人才策略上，應從職場友善環境、工作彈性、職涯延續性等多方面著手。例如，提供適合壯世代的彈性工時、職位再設計、健康管理機制及技能再培訓計畫，讓這些資深員工能夠持續發揮所長，適應職場變遷。此外，建立公平的升遷與薪資制度，提升工作滿意度，避免因年齡歧視導致人才流失。

長期而言，企業若能妥善規劃壯世代的人力資源管理，不僅有助於知識與經驗傳承，也能提升企業的整體競爭力，確保在高齡化社會中仍能持續發展。

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

5.1.1 多元族群員工聘僱

台灣是由多元族群組成的島嶼，對於各族群員工均平等對待，且重視各族群間的權利，若發生不平等或不合理事件，有申訴管道及相對應措施，以確保報告期間原住民員工之福利及不會有任何侵害原住民權利之事件發生。公司內部在訂定政策時，均以重視全員權益為前提而制定，除了一視同仁也尊重少數族群，不因族裔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，將原住民歲時祭儀訂為國定民俗節日，放假 1 日，所有原住民同仁皆可依法請休此假。

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，晉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，2024 年度身心障礙員工人數為 6 人，約占總員工人數之 1.4%，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		2022 年	2023 年	2024 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
身心障礙	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	3	3	3
		51 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	2	1
		51 歲以上	1	1	1
總計		7	7	6	

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，因此員工流動率相對穩定。近三年員工之新進、離職資料如下表所示：

近三年員工新進情形												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡	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	6	1.47	7	1.72	5	1.20	7	1.70	2	0.50	4	1.00
30-50 歲	14	3.43	15	3.68	18	4.50	16	4.00	26	6.47	17	4.23
51 歲以上	2	0.49	0	-	0	0.00	0	0.00	8	1.99	1	0.25
合計新進人數	44				46				58			
員工總人數	408				402				415			
總新進率 (%)	10.78				11.44				13.98			

註：
 1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
 2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年未營運據點總人數。
 3. 總新進員工僱用率=當年新進人數 / 當年未營運據點總人數。

近三年員工離職情形												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡	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	6	1.47	3	0.74	4	1.00	1	0.25	3	0.72	4	0.96
30-50 歲	22	5.39	11	2.70	19	4.73	18	4.48	16	3.86	8	1.92
51 歲以上	10	2.45	2	0.49	8	1.99	2	0.50	13	3.13	1	0.24
合計離職人數	54				52				45			
員工總人數	408				402				415			
總離職率 (%)	13.24				12.94				10.84			

註：
 1. 界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。
 2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數 / 該年齡組當年末男(女)性總人數。
 3. 總離職員工僱用率=當年離職人數 / 當年未營運據點總人數。

5.1.2 營運變化的最短預告期

本公司為確實保障員工工作權益，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依勞基法第 16 條第 1 項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。

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

5.2 員工福利

本公司所有員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、社團等而有異，惟薪資給與尚有職務範疇、個人學歷、工作表現等考量而有不同，無論男性或女性基層人員標準薪資優於台灣當地最低薪資 1.53 倍。而我們於聘僱相同職務、職等之男女員工時，基本薪資比均為 1：1，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。在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	男	女	男
管理職	15	66	1	1.46
非管理職	184	150	1	1.32

本公司秉持經營成果與員工共享的原則，戮力提昇員工的薪資與福利水平，薪酬連年入選跨產業高薪企業即台灣高薪 100 指數成份股。依金管會於 2024 年 06 月公布資料顯示，2023 年華立企業非主管員工全年「薪資平均數」達 139.4 萬，高於同業平均 104.1 萬水準；「薪資中位數」為 115 萬，在電子通路業名列前茅，顯示華立持續落實造福員工的企業使命。

高階同仁變動薪資佔比通常較高，其薪酬受到公司獲利的影響更為顯著；中基層同仁則以固定薪為主，較不受到營運起伏的波及，加上近年公司為照顧中基層同仁的生活每年進行調薪，持續拉近與高層主管的薪酬差距。

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
台灣	7.4	-1.5

備註：
 1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
 2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
 3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

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	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度相比 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數	329	335	337	0.60
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	469,888	466,948	494,753	5.95
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	1,428	1,394	1,468	5.31
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	1,180	1,153	1,182	2.52

5.2.1 員工退休制度及實施情形

華立企業依勞動基準法規範，設有勞工退休準備金監督委員會，除每月提撥外，每年檢視提撥退休金是否足額，以確保帳戶無虞。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，並規劃有「員工持股信託」計劃，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。

本公司不因員工屆滿 65 歲而進行強制退休，在員工體力和能力皆能負荷之下仍可選擇繼續留職場發揮。本公司退休員工如有意願，亦可協商調整職務內容回聘兼職人員，讓知識與經驗成為公司的核心競爭力，建立企業永續發展的基礎。

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，由退休準備金監督委員會監督管理；每年均透過專業會計顧問進行退休準備金精算，並足額提撥，確保同仁未來支領退休金之權益。
勞工退休金條例	2005 年 07 月 01 日起配合勞退新制之施行，按月提繳不低於員工每月工資 6% 至勞保局之勞工退休金個人專戶。
員工持股信託 (ESOP)	領先同業 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，員工可自由申請加入 ESOP，加入的員工每月自提金以 2 萬元為上限，公司也為參與持股信託的同仁補助一定比例 (20%/50%) 金額，為員工退休儲蓄再盡心力。

5.2.2 育嬰留停執行情形

本公司提供員工結婚補助和生育補助，並在各辦公區域設置哺集乳室。此外，我們還長期與外部托兒機構簽約合作，這些措施大大減輕了員工的壓力，使他們能夠更專注於工作。報導期間公司育嬰假資訊，如下表所示：

年度 性別 / 合計	2022 年			2023 年			2024 年		
	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	20	8	28	12	10	22	12	8	20
當年度實際申請育嬰留停人數 B	2	2	4	0	1	1	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	2	3	5	0	3	3	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	3	4	0	2	2	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	3	4	1	3	4	1	3	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	3	3	1	3	4	1	2	3
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	50	100	80	-	66.67	66.67	-	100	100
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	100	75	100	100	100	100	66.67	75

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。
- 2024 年留任人數 = 2023 年實際復職人員且 2024 年 12 月 31 日仍在職人數。
- 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
- 當年度育嬰留停留存率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

5.2.3 員工完善福利

華立企業深知員工是公司不可動搖的根本基礎。因此，除了基本的薪酬外，我們還提供多元化的福利選擇，讓同仁們更樂於參與活動規劃與執行，並使生活更加多采多姿，消除生活中的不愉快與煩惱。華立企業的福利措施包括：團險、健檢、ESOP、額度內事病假不扣薪等。

其中，員工持股信託 (ESOP) 是企業為員工建立的長期激勵機制，員工透過分配到的股票可獲得長期的財富增值，並享有股利分配；員工成為公司股東將更關心公司發展，提升生產力與創新意願；也可做為退休財務規劃的一部份，提高員工退休生活的保障。

公司經由此福利制度吸引與留住人才，不僅有助於關鍵人才的留任，更有利於企業競爭力的提升，同時促進公司治理的透明度，提升企業的管理效能。ESOP 是公司與員工雙贏的激勵機制，除能增加員工的財富與工作動力，更為公司帶來長期的價值與穩定發展。

此外，華立企業依台灣各項勞動法令規範為準則，以照顧員工及其家庭為出發點，提供員工完整的保障與福利，本公司現行福利制度如下：

團體保險	依法參加勞健保，並提供團體保險，涵蓋意外險、住院醫療實支實付及癌症險。員工可自費以優惠方案為眷屬加保；另外，為國外出差的員工投保海外旅平險。
健康管理	公司每年提供優於勞工健康檢查約定的健檢項目，員工眷屬亦可自費參加公司優惠方案。此外，公司還安排臨場職業醫生和護理師，並每月發送健康電子報，每年舉辦健康講座，更全面地照顧員工的身心靈，保持良好的健康狀態，提高工作效率和生活質量。
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參加員工持股信託 (ESOP)，每月自提金上限為 2 萬元，公司同時給予定額補助，幫助同仁長期儲蓄、累積財富。
職工福利委員會	提供婚喪喜慶禮金、教育獎助學金、急難救助、生育及住院慰問等補助，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，舉辦國內外旅遊、員工旅遊補助、尾牙感恩活動、下午茶及慶生活動等。2024 年員工申請「教育獎助學金」共 69 位，符合標準每學期補助 3,000 元，總補助 207,000 元。
社團活動	鼓勵員工成立各式社團，以維持身心健康及增進團隊凝聚力，並促進跨部門溝通。目前已成立之社團包含電影欣賞社、書香社、華友社 (Golf)、生活美學社、咖啡分享社、瑜珈養生社、運動養生社、體內環保社、樂活休閒社、山海社等。
休假制度	除依法提供休假外，公司還優於業界給予年度不扣薪事、病假額度。此外，為了維持周末双休日的作息，如遇政府彈性放假日，本公司將統一給假，員工毋需於週六補班。
彈性工時	本年度開放彈性班表申請制度，員工可調配個人工作時間，平衡工作和生活，減少壓力，提升工作滿意度和生產力。
哺(集)乳室	為體現對女性員工的關懷和支持，在高雄、新竹及台北辦公室設置哺(集)乳室，提供安心、舒適的集乳空間。
飲用水品質	辦公室提供便利炊具及飲水設備，並要求各營運據點每季由合格實驗室檢測水質，確保飲用水符合安全標準。

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

傑出團隊頒獎



資深員工頒獎



首次舉辦海外旅遊越南下龍灣



首次舉辦海外旅遊越南下龍灣



尾牙活動



尾牙活動



子公司怡康舉辦武夷山之旅



子公司華港舉辦金水台溫泉度假村之旅



福爾摩沙遊艇酒店嘉南之旅



家庭日參訪梵谷畫展



生活美學社



山海社



南投日月潭溫泉之旅



蘭陽風情 2 日遊



華友社



瑜珈社



05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

5.3 人才培訓

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。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：



管理職能
發展

訓練權責單位依據不同階層管理者執行職務所需之公司治理素養及各項企業管理職能，擬訂基層主管、中階主管及高階主管對應之年度培訓計畫與相關研習活動。



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。



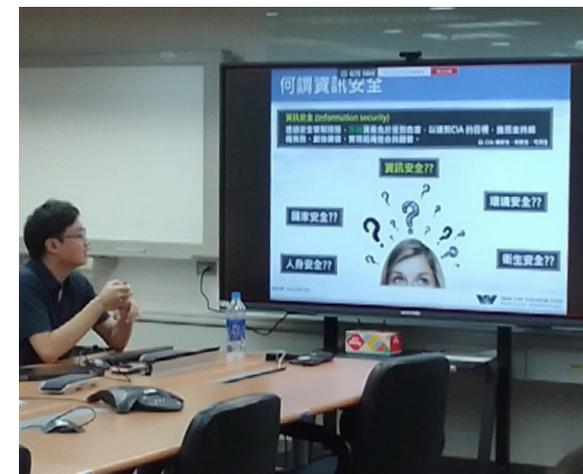
基礎通識
發展

企業核心價值深化、國貿實務、資訊安全實務守則、法遵概論、勞工安全衛生、環境社會責任等，員工普遍應具備之觀念或能力，進行主題訓練。



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經營團隊介紹、人事行政規範與員工福利、人權政策與職場保護；另依不同職系職能需求，進行信用管理系統說明、國貿流程概述等等，並搭配單位在職訓練計畫，協助新進人員快速展現績效。



資訊安全宣導



永續發展及公司治理宣導

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

2024 年培訓發展重點

2024 年已依照原訂的培訓發展計劃執行，確保全體同仁在組織內的不同層級均能接受到有效的培訓。透過訓練課程的參與，提升同仁的專業素養、技能水平，並強化團隊合作和領導力。2024 年訓練重點如下：

- 目標設定與績效管理：協助主管指導轄下同仁的績效目標更為明確，並透過系統優化，聚焦年度應達成的目標，幫助同仁成長與發展。2024 年共有 22 位參與，總時數 154 小時。
- 請採銷確單審查訓練：讓產品經理、業務與客服同仁經由課堂案例討論，了解發生庫存的原因及其衍生的風險，期望未來能避免類似風險產生。共有 121 人參加、總訓練時數為 60.5 小時。
- 溫室氣體盤查宣導：經由此宣導會了解淨零減碳的重要性，合力找出可行擲節能源的改善方式，各部門齊心協力往淨零碳排目標前進。共有 129 人次與會、總時數達 258 小時。

2024 年培訓發展時程

	2024 第一季	2024 第二季	2024 第三季	2024 第四季
外部法規 內部制度 宣導	ESG 宣導 <ul style="list-style-type: none"> • 勞動法令與勞動條件 • 人權盡職調查暨社會責任驗廠實務 	ESG 宣導 <ul style="list-style-type: none"> • 職業災害保護與重建 	ESG 宣導 <ul style="list-style-type: none"> • 溫室氣體內部查證 • 職業災害保護與重建 	ESG 宣導 <ul style="list-style-type: none"> • 資訊安全 內部制度宣導 <ul style="list-style-type: none"> • 請採銷確單審查
專業訓練 (內 / 外訓)	<ul style="list-style-type: none"> • 產業趨勢研討會 • 財會人員進修 • 營業人員產品專業 • 物流專業證照與 ESG 綠色供應鏈 • ESG 主題課程：反貪瀆 / 資安 / 勞動權益 / 安全衛生等 		<ul style="list-style-type: none"> • 稽核專業培訓 • 人力資源管理 • 急救人員安全教育訓練 • 專案內訓 (for 部門專案培訓) 	
管理職能	<ul style="list-style-type: none"> • 領導與管理職能 • 環安衛主管進修 	<ul style="list-style-type: none"> • 人事主管進修 • 財會主管進修 	<ul style="list-style-type: none"> • 財會主管進修 	<ul style="list-style-type: none"> • 稽核主管進修
健康管理		<ul style="list-style-type: none"> • 健康講座 		<ul style="list-style-type: none"> • 健康講座
新人訓		新人集中訓 <ul style="list-style-type: none"> • 專章宣導人權政策與權益 • 向員工宣導本地勞動法令規範及公司相應制度與遵循 		



目標設定與績效管理



目標設定與績效管理



目標設定與績效管理



請採銷確單訓練



溫室氣體盤查宣導

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

本公司注重員工的全方位學習、鼓勵員工進修，以培養員工的知識和專業技能，因此公司主動安排內、外部教育訓練課程，期盼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：

類別		管理職		非管理職		總計
性別		男	女	男	女	
總人數	人	66	13	150	186	415
受訓總時數	小時	768.75	188.50	1,221.00	1,550.95	3,729.20
平均受訓時數	小時 / 人	11.65	14.50	8.14	8.34	8.99
受訓費用	元	96,876	58,297	184,953	174,263	514,389

5.3.1 保全教育訓練

華立集團保全為中興保全、大洋保全、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，保全公司亦訂有人權宣言，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。

5.3.2 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。依規定當年上半年到職之所有同仁均應使用線上考核系統進行當年度目標管理，年度考核將作為調薪、獎金發放與晉升考量因素。報導期間接受考核比例排除董事長與約聘人員後之考核比率為 100%。

考核機制因工作職掌不同，適用對象與實施方式亦不同：

- 所有新進入職同仁：入職時皆由主管設定試用期間考核的目標項目、預計達成標準與權重，試用期滿前檢視實際達成情形。
- 主管與行政 / 物流人員：透過 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：透過季考核系統，每季施行並檢視達成狀況。

項目	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例 (%)	98.5	98.0
接受考核的女性員工比例 (%)	100	98.4

5.4 職業安全與健康

華立企業因屬低風險產業，經內部評估後決定暫不導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，但仍依法建置合格的安全衛生人員及臨場健康服務的醫護人員，協助健康檢查結果分析與評估、適性配工、高風險勞工評估及個案管理、母性健康保護及工作相關疾病預防等。

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，並通過台灣檢驗科技 (SGS) 驗證。此職業安全衛生管理系統適用對象為全順物流工作場所範圍內之全體從業人員，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。透過建置職業安全衛生管理系統，保障員工安全，附表為全順物流職業安全衛生導入情形：

涵蓋範圍	包含工作者、活動及工作場所。
受驗證單位	<ul style="list-style-type: none"> • 目前接受驗證的單位有湖口庫、運輸課，其餘物流單位逐步推展。 • 未受驗證之其他物流單位仍同步運作，並接受 ISO 內部稽核的現場檢查，以現時、現地、現物三現提醒現場主管注意及預防。
運作情形	<ul style="list-style-type: none"> • 運作現場被發現有不符或潛在不符合事項，發現者當即開具「矯正措施處理單」，以供現場進行後續改善動作。 • 供應商、客戶、驗證公司稽核發現可改善建議或觀察事項，管理部在瞭解可以改善，當即開具「矯正措施處理單」，以供現場進行後續改善動作。 • 矯正事項為應變作業，即對不符合事項緊急處理。 • 對策處理為有計劃的預防，即防將來不符合事項發生。 • 權責主管當確認矯正事項與對策處理的有效、及時、可行。 • 若不符合事項現場無法解決時，當由物流主管依「管理審查管理程序」召開臨時管審會，以檢討、擬定可行因應對策。

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

依據職業安全衛生法令規定，子公司全順物流設置職業安全衛生委員會，成員組成共有勞工代表 5 名委員，資方代表 2 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。



緊急事件準備與應變管理

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。而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。針對第一級高度風險，如人員操作不當所造成之割傷或刺傷等，本公司將積極宣導，並建立潛在危害意識，以確保員工工作場所的安全環境。

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。

職業災害管理以零災害為目標，做為增進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中提報檢討。

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，追蹤審核供應商改善狀況。



5.4.1 職業安全衛生教育與訓練

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及緊急應變演練，報導期間內、外訓訓練統計如下：

公司別	課程名稱		受訓人次	受訓費用 (元)
全順	內訓	安全衛生教育訓練、防火防災宣導、急救人員安全衛生教育訓練、堆高機、堆發電機等操作訓練、通識教育、防護衣穿戴等安全衛生教育訓練、運輸安全衛生訓練、職業災害保護與重建、應變演練 (消防、聯防組織、化學品洩漏演練) 計。	678	0
	外訓	危險物品運送人員訓練、保安監督或保安檢查員或防火管理人訓練、急救人員訓練、毒性及關注化學物質專業應變人員、特定化學物質或有機溶劑作業主管、高壓氣體容器操作人員、堆高機操作人員訓練、勞工安全衛生教育訓練	105	288,170
華立	內訓	緊急救護教育訓練、職業災害保護與重建、消防講習宣導	403	0
	外訓	急救人員訓練、毒性及關注化學物質專業應變人員、特定化學物質或有機溶劑作業主管、勞工安全衛生教育訓練	26	58,650
國軒	外訓	勞工安全衛生教育訓練、屋頂作業主管安全衛生教育訓練	9	13,000

公司定期實施安全衛生相關課程，並在全體同仁努力下，每一個公司的經歷工時如下表所示，2024 年無任何職業傷害事故發生。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，並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。

華立、全順、國軒 2024 年總歷經工時			
公司別	女性總工時	男性總工時	總歷經工時
華立	386,880	422,592	809,472
全順	54,000	288,000	342,000
國軒	9,280	12,992	22,272

05

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

5.4.2 員工健康維護

本公司依職業安全衛生法第 20 條，每年定期實施全體員工健康檢查，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、年齡規劃最適健檢項目，並邀請專業醫師到公司提供一對一報告諮詢。由於本公司沒有特殊危害作業者，故無特殊健康檢查之項目。在報導期間，符合年度健檢資格人數共 362 人，實際受檢人數共 340 人，使用率達 94%，總檢查費用為 2,474,000 元。

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，營造健康職場環境。

護理師每月安排三天到公司服務，同仁若有健康問題可預約諮詢，同時也會對檢查結果異常之同仁，提供其健康指導。職業醫學專科醫師與專科護士於報導期間，臨廠 169 次（華立 117 次、全順 52 次），提供諮詢共 250 人次（華立 193 人次、全順 57 人次）。



健康管理服務四大計劃

全各地辦公室 CO2 濃度檢測

本公司從 2023 年開始由第三方合格單位在台灣各地的辦公室進行每年兩次的 CO₂ 濃度檢測，因研究顯示，CO₂ 濃度過高會導致員工疲勞、注意力下降，甚至影響決策能力。

透過檢測並改善空氣流通，可提高員工的專注度與工作效率，而且良好的空氣品質，有助於減少員工的不適與傳染病風險，提升整體健康狀況。

經由定期的 CO₂ 濃度檢測符合主管機關對於對室內空氣品質 (IAQ) 相關規範的環境與安全標準，降低潛在法律風險，且能提高員工的工作滿意度，展現企業對員工福祉的重視。

2025 年起同步增加照度檢測，以完整作業環境品質，以提高員工的專注度與工作效率。

5.4.3 健康促進活動

本公司依據職業安全衛生法及勞工健康保護規則等規範，擬定全體員工健康服務計畫，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，每年由專業護理師至少開辦二場健康講座，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。在報導期間，共有 306 人次參與健康講座。

此外，本公司積極推動職場菸害防制暨健康促進，在全員的努力下，台北分公司及新竹辦事處於 2021 年經衛福部國健署評定符合健康職場認證，取得健康啟動標章，2024 續獲國健署認可申請展延通過，為員工打造優質健康的工作場域。



健康職場認證
健康啟動標章證書



健康講座



CHAPTER 6

社會共榮

專欄	舉辦華立創新材料大賽 挹注科技發展創新能量	85
專欄	捐助成大化工文教基金會 協助推動教學	89
專欄	支持巴洛克獨奏家樂團 形塑真善美的生活場域	92



關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

六、社會共榮

華立集團在台灣的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，因公司非製造業，除設立太陽能電站及成立物流中心需進行嚴謹的衝擊評估及與周遭居民溝通外，並未對當地社區造成負面衝擊，本公司亦積極回饋社會，善盡企業社會責任。

國軒科技的太陽能電站遍佈全台，電站設置地區截至報導期間並未對當地社區造成負面衝擊，每個案場我方皆會提供施工計畫書予業主進行確認，待核備後再行進場施工。建置太陽能電站過程，除了支付租金回饋予業主，也不忘積極回饋社區，近三年分別捐款及捐贈社區達 16 萬、44 萬、19 萬；舉凡為教育單位導入冷氣控制節能系統及添購教學設備優化教學品質，也為公園停車場加裝指示牌劃設標線，提高人員進出的安全性；另為案場設置雨水回收設施，促進水資源循環，打造永續利用；同時設立太陽能監控看板，呈現發電與減碳之連動性，提昇民眾對再生能源的認同度；並購置視聽設備，播映設立電站之緣由，強化當地居民對潔淨能源之認識；且投入資源綠美化環境，為社區營造更適人居之環境。

全順物流全台倉儲站區位於南崁、觀音、湖口、竹南、橋頭，共 5 個據點，目前正在興建南部物流中心。運輸停車場設置於湖口、大發兩地，尚在規劃佳里、頭份停車場，為了減少對當地鄰里造成生活上的影響，以上所選的地點儘量避免鄰近學校、商業區、住宅區，並事先規畫與申請出入口所需的交通號誌，並有管制人員協助車輛進出，確保站所與周遭社區人員通行安全，且在設置前會主動與周遭的鄰里長溝通，建立隔音設施，以降低車輛警示器帶來的噪音污染，並定期贊助里民舉辦活動與其保持良好互動。

華立集團在營運過程中盡力減少對原有社區、環境造成的衝擊，並挹注資源支持材料學會舉辦創新材料大賽，同時捐助成大化工文教基金會推動教學活動，對於教育文化、社會公益團體更適時伸出援手，促進整體社會共榮。下表為 2024 年華立企業公益活動參與一覽表：

公益活動一覽

公益活動名稱	說明	金額 (元)
贊助中國材料科學學會 舉辦華立創新材料大賽	從 2021 年起每年贊助材料學會舉辦「華立創新材料大賽」，邀請全國大專院校學生組隊參加，運用材料特性及導入創新概念，提出具體的創意作品，帶動高等教育前瞻材料創新應用風氣，進而縮短產學距離，讓台灣在新興科技的發展上搶得先機。	2,180,000
捐助成大化工文教基金會 推動教學活動	多年來捐助成大化工文教基金會予獎助清寒學生專心向學及獎勵成績優秀學生，並舉辦華立系列講座及贊助師生參與跨國研討會促進國際交流，提昇師生的專業能量及國際視野，並可強化國際外交關係。	1,200,000
贊助慈善基金會 攜手為地區的社會公益盡心盡力	捐助基督教福澤慈善事業基金會，辦理身心障礙者本人或其子女困學獎學金，助其完成學業；並協同高雄市政府舉辦模範父親選拔，藉以帶動社會善良風氣。	150,000
不間斷贊助音樂性樂團 支持音樂家的演出 全面提昇當地的藝文水平	贊助巴洛克獨奏家樂團推廣巴洛克與古典早期音樂、保存台灣歌謠及培育青年樂團，在社會責任上與小兒神經科醫師合作用音樂代替藥物治療過動症病童，以及透過音樂為長者帶來更多心理支持，增強認知功能。	100,000
合計		3,630,000

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

舉辦華立創新材料大賽 挹注科技發展創新能量

贊助中國材料科學學會舉辦華立創新材料大賽

華立創新材料大賽 2021 年至今獨家贊助中國材料科學學會舉辦此大賽，2024 年贊助金額一舉上調 218 萬，吸引更多優秀師生前來參賽。



專 欄

舉辦華立創新材料大賽 挹注科技發展創新能量

華立創新材料大賽 各路英雄同台角逐

華立企業於 11 月在中興大學舉行「華立創新材料大賽」頒獎典禮，共有來自全國 19 所大學院校、74 件指導教授及學生共同參與研究的創新作品，透過書面嚴謹審查，遴選出 10 件入選作品及 12 組團隊入圍決賽，再經師生口頭報告，競逐金質獎、銀質獎、銅質獎各一名及特選獎三名。

為強化我國半導體競爭優勢及南部區域經濟韌性，中央與地方政府積極建構南台灣的高科技 S 廊道，而今年來自南部各大學的收件作品顯著增加，較去年大幅成長 15 組，在參賽組數中展現三分天下的氣勢。南部的收件量不僅踴躍，作品的「質」也深受評審青睞，有多組團隊入圍決賽及獲得入選獎，更一舉拿下金質獎的殊榮。

今年獲獎作品橫跨永續環境、感測元件、能源應用、金屬與陶瓷、醫材與檢測、半導體元件六大領域。參賽團隊的組成更為多元，除材料系、化工系外，電機、光電、生醫、航太系及半導體學程學生也都共同參與研究，提昇作品的創新性、完整性及可行性，進而加速切入目標市場的時程。

生成式 AI 的崛起引領資料運算的新世代，然而現有的運算架構使用的技術，耗時且耗能，若能開發出整合式元件，以模仿人腦神經網絡的運算學習和決策行為，將具有劃時代的貢獻。今年成大材料系團隊在陳貞夙教授帶領下，以「單一元件實現人腦神經元及突觸功能」，提供高效且節能的 AI 運算架構，獲得所有評審一致的肯定，得到金質首獎的最高榮譽。

未來此技術也將運用在智能傳感器、醫療診斷設備、自駕系統等需要高密度、高效能仿神經型態運算的領域。今年諾貝爾獎物理學獎得主，即利用物理學工具訓練人工神經網路，為機器學習提供基礎性的發現與發明，「人工神經網路」與 AI 人工智慧息息相關，而此次獲得金質獎作品的设计構想，即與諾貝爾獎物理學獎的研究方向相呼應。



與金質獎獲獎者合影



與金銀銅質獲獎者合影

舉辦華立創新材料大賽 挹注科技發展創新能量

專業跨領域的評審陣容 公平嚴謹遴選傑出作品

由工研院前副院長彭裕民擔當評審團團長，在初選階段即啟用近 20 位工研院材化所、電光所及生醫所的各領域專家，以彌封模式進行書審，再輔以跨領域專家意見交流會，精選 12 組入圍決賽及 10 組入選獎的團隊。

決賽評審委員由彭前副院長及李宗銘協理領軍，與材化所、電光所六大領域專家，及產業界多位技術研發高階主管參與審查，評選過程與入圍團隊師生精彩交流，不吝提供專業意見，祈盼研究方向更吻合產業界之所需。

【2024 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	成功大學 材料系	陳貞夙	以單一電晶體實現仿神經形態運算之人工神經元與突觸
銀質獎	台灣大學 電子所	劉致為	邁向鐵電氧化鉛銻磊晶與環繞式鐵電電晶體的應用
銅質獎	陽明交通大學 材料所	陳智	使用旋轉電鍍快速、低成本製造高強度、高導電性奈米雙晶銅鎳箔
特選獎	雲林科大機械系 屏東科大材料系	張世穎 曹龍泉	極小化界面熱阻之可耐高溫 AlSiC/ 石墨烯-銅複材散熱基板
特選獎	成功大學 化工系	詹正雄	提升鋰離子電池安全性與電性表現之磷脂類衍生物添加劑
特選獎	中興大學 材料系	賴盈至	大面積、可自由形變、不需電池可自發電感測、完美柔性的 AI 機器人皮膚



華立創新材料大賽
經濟日報報導



華立創新材料大賽
自由時報報導



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 2024 年 ESG 績效亮點
- CH1 永續發展管理架構
- CH2 公司治理
- CH3 風險管理
- CH4 永續環境
- CH5 友善職場
- CH6 社會共榮
- CH7 附錄

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

專欄

華港力挺材料創新大賽 朝高品質發展 共繪創新藍圖

華立集團的子公司東莞華港大力支持材料科學領域的人才培養，自 2023 年起，每年挹注 30 萬人民幣，獨家贊助「廣東大學生材料創新大賽」，在華港的相挺下，擴大競賽的規格，提高獎金，帶動參賽隊伍增加，獲獎的榮譽感更顯著提升。

大賽吸引了中山大學、華南理工大學、廈門大學、哈爾濱工業大學（深圳）、暨南大學等來自省內外 30 所知名高校及研究院所前來參賽，共有 335 支隊伍、1296 名參賽者，其中本科生作品 188 件、研究生作品 147 件，本屆參賽作品水準高、學科領域廣，主題涵蓋人工智慧、生物醫療、新能源等前沿熱點。

經過決賽兩天的激烈角逐，共產出特等獎 2 名、一等獎 6 名、二等獎 22 名，三等獎 80 名，其中華南師範大學的“應力之光隊”和中山大學的“鋅動力先鋒隊”分別榮獲研究生組和本科生組的特等獎，各獲獎金 10,000 元。

期盼透過賽事的舉辦為學生們提供一個展示自我、激發創新精神的平臺，為行業培養更多優秀人才。華港也將關注具創新且有應用價值潛力的作品，期待開展產學研跨界合作，共同推動材料科學的進步與發展，持續為科技創新貢獻力量。



華港盃材料創新大賽 - 決賽啟動儀式



華港盃材料創新大賽 - 決賽開幕合影

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

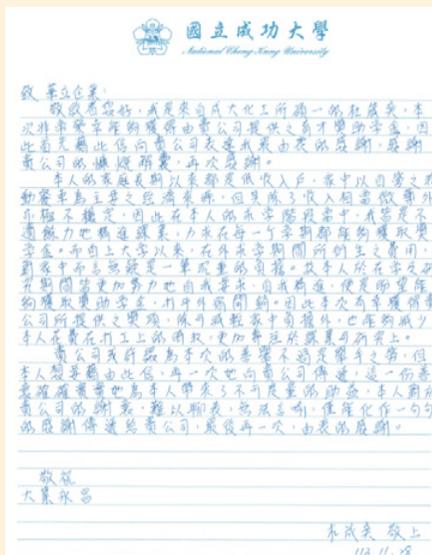
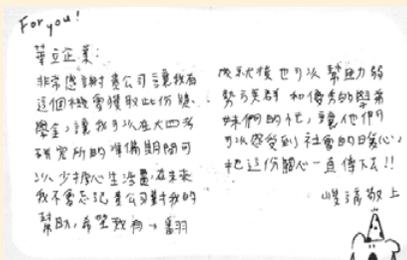
捐助成大化工文教基金會 協助推動教學

育才獎助學金及優秀學生獎學金

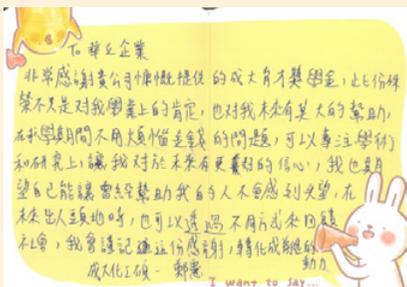
華立多年來持續捐助成大化工文教基金會，用於獎助清寒學生專心向學及獎勵成績優秀學生，並舉辦華立系列講座及贊助國際研討會與邀請海外學者訪台，提昇師生的專業能量及國際視野。

本公司捐助 120 萬元「成大化工文教基金會」推動教學活動，2024 年共有六位家境清寒學生獲得「育才獎助學金」，獎助學金的成立宗旨在支持有心向學的清寒子弟，即使家境貧困，仍不折不撓追求理想實踐自我。同時，另有十二位學業成績優良學生獲得「優秀學生獎學金」，除獎勵優秀學生就讀成大化工外，也盼獲獎同學飲水思源，將來事業有成之日不忘回饋母校。

提供獎助學金不僅降低清寒家庭的負擔，讓家境貧寒的孩子也能擁有好的學習條件，他們能更專注於學業上的精進。而且這份善意，除了在經濟上提供寶貴的幫助，在精神上更鼓舞學生努力向學，轉化成前進的動力。相信在求學階段即感受到來自各界的溫暖，必能懷著今日別人為我撐傘、他日換我為別人撐傘的感恩回饋之心。



優秀學生獎學金頒發



育才獎助學金頒發

育才獎助學金獲獎學生的致謝小卡

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

專欄

捐助成大化工文教基金會 協助推動教學

華立系列講座

在 2024 年，成大化工文教基金會舉辦了四場華立系列講座，將焦點投放在化工與醫藥、鋰離子電池產業經驗、可堆肥材料與循環經濟等主題。首場講座由松瑞製藥陳志芳總經理針對化工與醫藥產業經驗進行分享，共吸引 271 位師生參與。第二場由清大化工系陳信龍教授談 Macromolecular Metallurgy of Block Copolymer，聚集了 283 位師生。第三場由銘安科技黃建銘董事長分享可堆肥材料與循環經濟，與會人數近 300 位。最後一場，台灣適多博公司鄭宗田總經理分享鋰離子電池產業經驗，參與人數達 287 位。透過四場講座不僅深入剖析相應領域的重要性，也為參與者提供了寶貴的知識與啟發。



華立系列講座現場照片

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

專欄

捐助成大化工文教基金會 協助推動教學

促進國際交流

成功大學、大阪大學與鹿兒島大學的學術合作始於 2006 年，接著分別締結姊妹校，並自 2010 年起每年更由各校輪流主辦國際學術研討會。這些交流活動對兩國技術和學術交流至關重要，並有助於提升學生的國際經驗和學術能力。2024 年台日三校雙邊學術研討會由鹿兒島大學主辦，成大化工系與材料系共派出 19 位師生參與，在大會的學生論文發表中，有 3 位成大學生獲得優秀海報獎，會後主辦方更特別安排與會人員參訪大學教授研究室，盼經由此研討會，可提升成大之能見度與國際外交關係。

此外，亦參訪泰國之孔敬大學與瑪希敦大學，以及與瑪希敦大學簽署雙聯學位之協議。成大化工系派出 3 位教授前往孔敬大學 (KKU) 進行訪問，孔敬大學是泰國東北區域最主要的綜合性大學，在泰國大學的各項評比中常名列前茅。此次透過與其工學院院長、副院長及化工系與環工系等多位教職員的交流，感受孔敬大學豐沛之學術資源及對研究的嚴謹態度，使該校成為一個有潛力的合作夥伴。

至於瑪希敦大學 (MU) 化工系的參訪系上則派出 9 位教授前往，此次行程主要是舉辦兩系的國際學術研討會，並簽署雙聯學位的協議 (MOU)。在研究主題的交流上，MU 化工系專注於能源與環境工程、生醫工程及材料科學，在落實永續的研究議題上相當紮實。未來若結合 MU 化工系在環境與生醫工程方面的實驗研究成果，將使雙方能夠攜手推動創新性的科研成果，並對於達到淨零碳排的研發目標有所幫助。雙方在簽署 MOU 後，將在學術研究、跨國合作、雙聯學位計劃等方面展開深入合作，期待雙邊的合作能夠在未來為學術界帶來更多突破，並為學生提供更多國際化的學習與研究機會。



成功大學、大阪大學、鹿兒島大學 三校聯合學術研討會



參訪泰國瑪希敦大學 簽署雙聯學位 MOU

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

專欄

支持巴洛克獨奏家樂團 形塑真善美的生活場域

巴洛克獨奏家樂團自 2004 年創團至今 20 年，華立支持樂團推廣巴洛克與古典早期、保存臺灣歌謠，及培育青年樂團。在 ESG 社會責任方面樂團同樣不落人後，與醫院小兒神經醫師合作，以樂團的童謠專輯，配合律動、說故事和表演，針對過動症病童以音樂代替藥物治療；隨著台灣進入高齡化社會，長者的身心健康與生活品質成為社會關注的焦點，而透過音樂的療癒與互動功能，提升長者認知功能，減緩失智的症狀。

樂團 2024 年在全台舉辦多場的巡演，音樂家們精湛的琴藝，獲得各地樂迷的熱烈迴響，音樂會後的安可聲及掌聲此起彼落、不絕於耳。為提攜

後進，為青年音樂家舉辦暑期音樂營，力邀世界知名的音樂大師列席指導，給予青年團成員更寬廣的音樂之路。

巴洛克獨奏家樂團歷年來獲獎無數，曾獲文化部、國家文化藝術基金會等單位的肯定，並多次入圍並榮獲傳藝金曲獎，2024 年更一舉摘下「高雄文藝獎」的殊榮，此代表高雄文化界最高獎項，豐富在地的文化領域，是高雄文化的標竿，身為贊助者同感榮耀，盼樂團持續透過優美的音樂曲風，讓更多人感受到古典音樂及台灣歌謠之美，並為高齡者心智或注意力不足的孩童注入更多正面的助力。



巴洛克獨奏家樂團獲高雄文藝獎殊榮



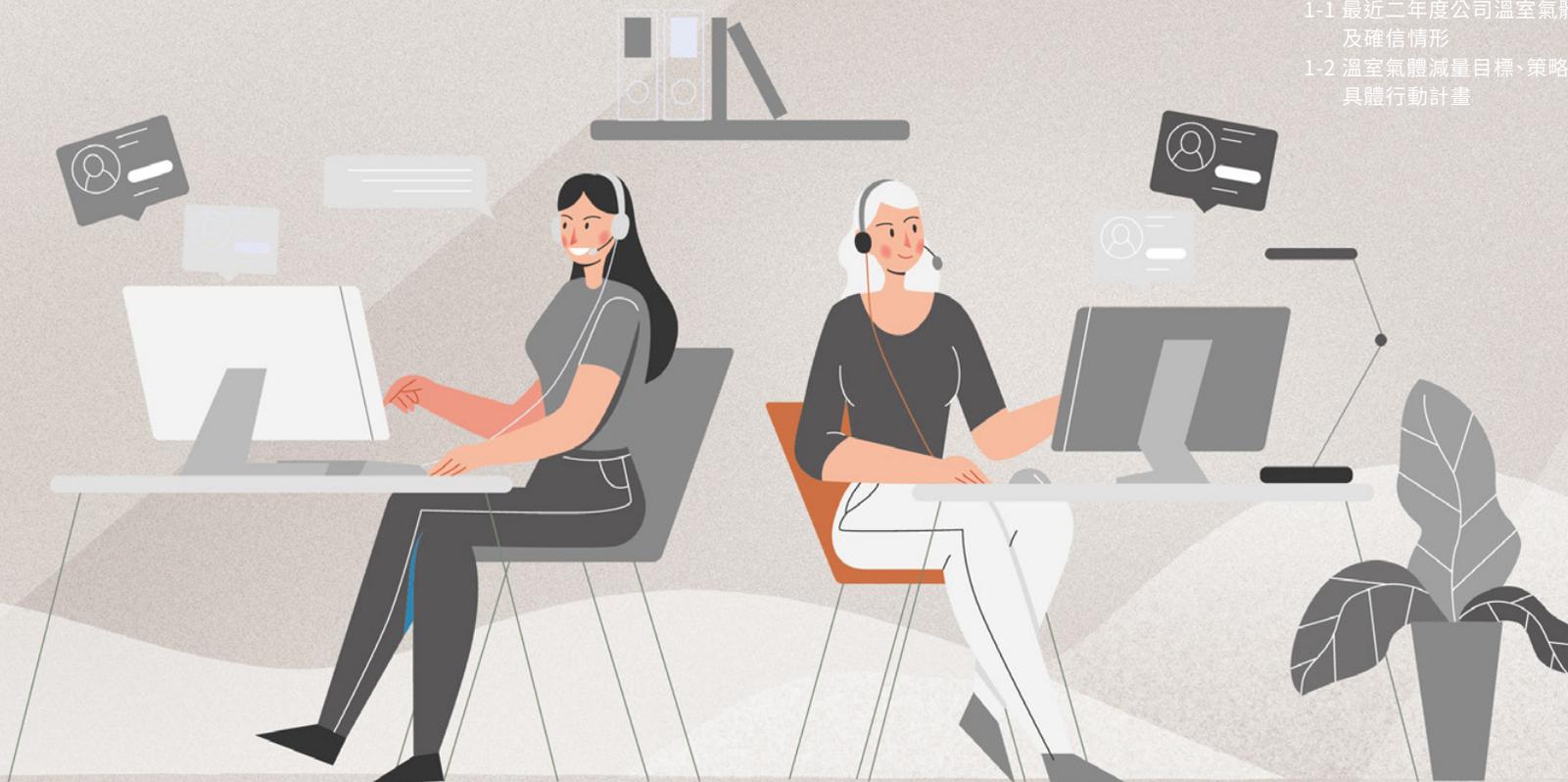
天才型小提琴家奧利弗·夏利耶帶領青年樂團演出



CHAPTER 7

附錄

附錄一	GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	94
附錄二	永續會計準則 SASB 對照表	102
附錄三	永續揭露指標—電子通路業	103
附錄四	上市上櫃公司氣候相關資訊	104
1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查 及確信情形	105
1-2	溫室氣體減量目標、策略及 具體行動計畫	107



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	華立企業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

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. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	26	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	26	
	2-7	員工	5.1 人才結構	71	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才結構	71	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	32	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	32	
	2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	32	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 公司治理	32	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展策略	9	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略	9	
	2-15	利益衝突	2.3 公司治理	32	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展策略	9	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理	32	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理	32	
	2-19	薪酬政策	2.3 公司治理	32	
	2-20	薪酬決定流程	2.3 公司治理	32	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工福利	73	

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. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
	2-23	政策承諾	3.6 人權與不歧視	56	
	2-24	納入政策承諾	3.6 人權與不歧視	56	
	2-25	3.6 人權與不歧視	3.6 人權與不歧視	56	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 法令遵循	52	
	2-27	法規遵循	3.4 法令遵循	52	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 公司簡介	26	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	9	
	2-30	團體協約	3.6 人權與不歧視	56	
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
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	30	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 氣候變遷財務風險	45	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 員工福利	73	
	201-4	取自政府之財務援助	2.2 營運績效	30	
市場地位					
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	73	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才結構	71	
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	六、社會共榮	85	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	六、社會共榮	85	
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	38	

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

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	3.5 法令遵循	55	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.5 法令遵循	55	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.5 法令遵循	55	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.5 法令遵循	55	
稅務					
GRI 207 稅務 主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.2.1 稅務方針	32	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2.1 稅務方針	32	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2.1 稅務方針	32	
GRI 207 稅務 主題揭露 2019	207-4	國別報告	2.2.1 稅務方針	32	
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	-	-	產業關係不適用。
	301-2	使用回收再利用的物料	4.4 廢棄物管理	65	
	301-3	回收產品及其包材	4.4 廢棄物管理	65	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 水資源管理	61	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 水資源管理	61	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	4.1 水資源管理	61	
	303-4	排水量	4.1 水資源管理	61	
	303-5	耗水量	4.1 水資源管理	61	

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
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	華立、全順物流因公司所在地區不在生物保護地區，所以不影響其棲息地。 國軒科技在太陽能建置時皆會審慎考量所在地是否影響生物的棲息。
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物 主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	65	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	65	
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	65	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	65	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	65	
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.4 廢棄物管理	65	本公司主要營運業務為貿易，非生產企業，相關銷售物料均委外暫存及運送，2024 年沒有發生洩漏事故。
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
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	3.6 人權與不歧視	56	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.6 人權與不歧視	56	
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	3.6 人權與不歧視	56	

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
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	3.6 人權與不歧視	56	
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之訓練	5.3 人才培訓	77	
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	5.1 人才結構	71	
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	六、社會共榮	85	
	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	-	-	非製造業展開的營運活動對當地社區衝擊有限。
公共政策					
GRI 415 公共政策 主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無
顧客健康與安全					
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	3.3 品質保證	50	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3 品質保證	50	
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	-	-	產業關係不適用。
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	13	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	13	
重大主題：資訊安全 & 客戶隱私							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	三、風險管理	41	
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	3.4 資訊安全與客戶隱私	52	
重大主題：再生能源發展							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	四、永續環境	58	
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	62	
			302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	因資料取得不易， 目前尚未進行供 應商溫室氣體排 放計算。
			302-3	能源密集度	4.2 能源管理	62	
			302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	62	
重大主題：排放							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	四、永續環境	58	
GRI 305	排放 主題揭露 2016		305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	64	
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	64	
			305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	無
			305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體排放	64	
			305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體排放	64	
			305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	
			305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	產業關係不適用。
重大主題：勞雇關係 & 勞資關係 & 訓練與教育 & 職業安全衛生							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	五、友善職場	68	
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	71	
			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	71	
			401-3	育嬰假	5.2 員工福利	71	

07

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

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	71	
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018		403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全與健康	79	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全與健康	79	
			403-3	職業健康服務	5.4 職業安全與健康	79	
			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	79	
			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	79	
			403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全與健康	79	
			403-7	預防和減緩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	79	
GRI 403	職業安全衛生 主題揭露 2018		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	79	
			403-9	職業傷害	5.4 職業安全與健康	79	
			403-10	職業病	5.4 職業安全與健康	79	
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	77	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培訓	77	
			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	77	
重大主題：永續供應鏈 (供應商社會評估、供應商環境評估)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	二、公司治理	20	
GRI 308	GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016		308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.5 供應鏈管理	38	
			308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.5 供應鏈管理	38	
GRI 414	GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016		414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.5 供應鏈管理	38	
			414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.5 供應鏈管理	38	
重大主題：員工多元化與平等機會							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	五、友善職場	68	
GRI 405	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	71	
			405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 員工福利	73	

07

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

* 自訂重大主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：創新產品與服務					
GRI 3 創新產品與服務 重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	13	
	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	13	
	3-3	重大主題管理	二、公司治理	20	
重大主題：風險管理					
GRI 3 風險管理 重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	13	
	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	13	
	3-3	重大主題管理	三、風險管理	41	
重大主題：誠信經營					
GRI 3 誠信經營 重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	13	
	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	13	
	3-3	重大主題管理	二、公司治理	20	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	2024 年對應內容	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	<ul style="list-style-type: none"> 台灣水資源屬低風險區，本公司亦無於高風險地區取水。 自各個高或極高水資源壓力地區之總取水量與總用水量佔比： 總取水量佔比：0%。 總用水量佔比：0%。 	四、永續環境	58
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	生產之有害廢棄物數量及回收率	<ul style="list-style-type: none"> 華立、國軒因屬於化學批發行業，主要為產品銷售所產生之廢棄物，故無生產之有害廢棄物產生。 	四、永續環境	58
勞動實務	TC-ES-310a.1	(1) 停工事件數 (2) 總停工日數	<ul style="list-style-type: none"> 本公司截至目前為止並無發生停工之情事。 停工事件數：0。 總停工日數：0。 	五、友善職場	68
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	<ul style="list-style-type: none"> 直接員工：415 人 約聘員工：0 人 事故率：截至 2024 年並無發生事故。 虛驚事件：公司潛在危險皆經過風險鑑別，並針對風險進行管理。 	五、友善職場	68
	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	<ul style="list-style-type: none"> 因產業特性，不適用。 	2.5 供應鏈管理 三、風險管理	38
	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	<ul style="list-style-type: none"> 因產業特性，不適用。 	2.5 供應鏈管理 三、風險管理	41
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	<ul style="list-style-type: none"> 由於華立屬於通路服務業，因產業特性不涉及產品生命週期結束與電子廢棄物復原等問題。 	四、永續環境	58
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	<ul style="list-style-type: none"> 因產業特性，不適用。 	-	-
活動指標	TC-ES-000.A	工廠總數	<ul style="list-style-type: none"> 因產業特性，不適用。 	-	-
	TC-ES-000.B	工廠面積	<ul style="list-style-type: none"> 因產業特性，不適用。 	-	-
	TC-ES-000.C	員工總數	<ul style="list-style-type: none"> 員工總數：415 人。 	5.1 人才結構	71

附錄三：永續揭露指標—電子通路業

編號	指標	指標種類	單位	2024 年對應內容	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	<ul style="list-style-type: none"> 消耗能源總量：38,735.5339 GJ。 外購電力：26.96%。 (電網電力使用佔比 = (電力 / 能源總消耗量) * 100%) 再生能源使用率：無再生能源自用之情形。 	4.2 能源管理	62
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (m ³)	<ul style="list-style-type: none"> 總取水量：7.8453 m³。 總耗水量：0 m³。 (因本公司不是製造業，故取水量 = 排水量，取水量 - 排水量 = 耗水量，因此為 0 m³) 	4.1 水資源管理	61
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	<ul style="list-style-type: none"> 華立、國軒因屬於化學批發行業，主要為產品銷售所產生之廢棄物，故無生產之有害廢棄物產生。 	4.4 廢棄物管理	65
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%), 數量	<ul style="list-style-type: none"> 截至 2024 年本公司並無發生職業災害或職業病之情事。 	5.4 職業安全與健康	79
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	<ul style="list-style-type: none"> 由於華立屬於通路服務業，因產業特性不涉及產品生命週期結束與電子廢棄物復原等問題。 	-	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	<ul style="list-style-type: none"> 因產業特性，不適用。 	-	-
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	<ul style="list-style-type: none"> 本公司截至報導期間，並無發生法律訴訟等問題。 	3.5 法令遵循	55
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	<ul style="list-style-type: none"> 因產業特性，不適用 	-	-

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
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。	3.2 氣候變遷財務風險	45
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)。	3.2 氣候變遷財務風險	45
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.2 氣候變遷財務風險	45
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。	3.2 氣候變遷財務風險	45
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。	-	-
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。	-	-
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	3.2 氣候變遷財務風險	45

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（噸 CO₂e）、密集度（噸 CO₂e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

- 母公司個體應自 2026 年開始盤查 2025 年之資訊。
- 合併財務報告子公司應自 2027 年開始盤查 2026 年之資訊。

近兩年溫室氣體排放情形

本公司依照國際標準組織（ISO）發布之 ISO 14064 - 1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制。2023 年起，本公司將定期盤查母公司（華立）及子公司（全順、國軒）之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。

範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
	母公司 - 華立	49.1030	39,228
子公司 - 全順	2,684.9634	619	4.3376
子公司 - 國軒	52.8545	210	0.2517
合計	2,786.9209	40,057	0.0696
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
2023 年溫室氣體總排放量 (報導期間：2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日)	465.1963	39,228	0.0119
母公司 - 華立	465.1963	39,228	0.0119
子公司 - 全順	776.3907	619	1.2543
子公司 - 國軒	28.4075	210	0.1353
合計	1,269.9945	40,057	0.0317
範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
母公司 - 華立	225.0600	39,228	0.0057
子公司 - 全順	667.1950	619	1.0779
子公司 - 國軒	25.8358	210	0.1230
合計	918.0908	40,057	0.0229

關於本報告書

經營者的話

2024 年 ESG 績效亮點

CH1 永續發展管理架構

CH2 公司治理

CH3 風險管理

CH4 永續環境

CH5 友善職場

CH6 社會共榮

CH7 附錄

2024 年溫室氣體總排放量 (報導期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)	範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
	母公司 - 華立	45.98	46,818	0.0010
	子公司 - 全順	3,113.37	702	4.4350
	子公司 - 國軒	38.66	244	0.1584
	合計	3,198.0056	47,764	0.0670
2024 年溫室氣體總排放量 (報導期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)	範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
	母公司 - 華立	494.36	46,818	0.0106
	子公司 - 全順	902.20	702	1.2852
	子公司 - 國軒	24.10	244	0.0988
	合計	1,420.6560	47,764	0.0297
2024 年溫室氣體總排放量 (報導期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)	範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
	母公司 - 華立	234.46	46,818	0.0050
	子公司 - 全順	801.84	702	1.1422
	子公司 - 國軒	28.48	244	0.1167
	合計	1,064.7792	47,764	0.0223

註

- 直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。
- 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法) 第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
- 溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。
- 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。
- 組織特定度量的「營業額」：
 - 2024 年華立 (台灣) 營收 468.18 億、全順營收 7.02 億、國軒營收 2.44 億，合計共 477.64 億。
 - 2023 年華立 (台灣) 營收 392.28 億、全順營收 6.19 億、國軒營收 2.10 億，合計共 400.57 億。
- 兩年涵蓋範疇：
 - 2024 年：華立 (台灣)、全順、國軒。
 - 2023 年：華立 (台灣)、全順、國軒。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍：

1. 母公司個體應自 2028 年開始執行確信，揭露 2027 年母公司個體盤查情形。
2. 合併財務報告子公司應自 2029 年開始執行確信，揭露 2028 年合併報表盤查情形。

本公司及合併財務報告部分子公司（包含子公司 A 及子公司 B）之溫室氣體盤查最近兩年度執行確信情形說明如下：

本公司於 2023 年底導入溫室氣體盤查 ISO 14064-1 機制，於 2024 年完成台灣主要營運據點華立及全順物流、國軒科技的溫室氣體盤查，並於 2024 年委託英商勞盛股份有限公司 (LRQA) 執行第三方溫室氣體盤查外部查證，並取得盤查聲明書。

茲因本公司為金管會要求揭露對象，依規定每年需進行一次外部查證，2025 年仍續委託英商勞盛股份有限公司 (LRQA) 執行第三方溫室氣體盤查外部查證，第一階段於 7 月進行，第二階段於 8 月進行。

註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，若公司未及於年報刊印日取得完整溫室氣體確信意見，應註明「完整確信資訊將於永續報告書揭露」，若公司未編製永續報告書者，則應註明「完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站」，並於次一年度年報揭露完整之確信資訊。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體減量目標、策略

本公司因應客戶要求，協調供應商配合執行 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查活動等，以降低對環境負荷衝擊。同時為符合公司 ISO 14001 環境管理系統的運作及要求，外購水、電能資源的溫室氣體排放減量以 0.2% 為環境目標，積極宣導、追蹤執行績效。茲因公司集團組織龐大，將逐年推展，預期在 2027 年執行集團第三方外部查證，同時確定基準年，作為後續減碳作業的依據。

項目	短期目標	中、長期目標
能源管理及溫室氣體管理	公司並非碳排大戶，但每年仍以減少 0.2% 的電耗用，為年度溫室氣體排放減量的目標，2023 年為溫室氣體排放基準年，逐年推展各子公司並建立各公司基準年資訊。	因應永續治理路徑，於 2027 年前完成溫室氣體盤查、2029 年前完成溫室氣體盤查之查證。
水資源管理	短期目標	中、長期目標
	公司並非碳排大戶，但每年仍以減少 0.2% 的水資源耗用，為年度溫室氣體排放減量的目標，2023 年為溫室氣體排放基準年。	逐年推展子公司、單位 ISO 14001 環境管理系統，及 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查體系，建立各子公司、單位水資源減耗的年度環境目標。

具體行動方案

能源 排放減量

經由已通過的 ISO 14001 環境管理系統訂定環境目標及計劃，且透過行政宣導、查核及提醒等方式進行節約能源，以達到減少溫室氣體排放之目標。在行政改善面向進行節約能源措施：

1. 在各項能源開關旁張貼各項節能標示，用視覺化方式適時提醒同仁節約能源。
 2. 採購節能電器，並定期巡檢用電設備，以提高各項資源的使用效能。
 3. 公司採光度佳，白天可用自然光，減少開燈用電。
 4. 辦公室內照明已全面改用 T5 省電燈管，並逐步汰換為 LED 燈管。
 5. 辦公室空調溫度設定 26-27 度，減少假日冷氣機備轉運作。
 6. 鼓勵同仁上下樓層多走樓梯，儘量少搭乘電梯，以及妥善安排業務計畫，減少重疊行程。
 7. 內部簽核文件系統採用電子化，與政府機關往來的公文也改採電子公文系統，朝無紙化的環保永續方向前進，同步提高作業效率。
- 全順物流未來四年規劃在車內裝置駐車冷氣，即車子怠速時靠電瓶去控制冷氣，避免消耗燃油，減少二氧化碳的排放。目前規劃一個月安裝一台，估計 4 年內完成；預估明年減少 36.336 公噸 CO₂e 排放當量。

溫室氣體 排放減量

- 因應政府機關要求及內部 ESG 的期許，自 2023 年起導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查機制，建立各公司的溫室氣體排放的基準年及作業標準。
- 目前已在執行溫室氣體排放盤查，並建置溫室氣體排放登錄資訊平台供各公司、各地登錄，並於 2024 年第一季正式上線，用以追蹤各公司盤查作業的完成狀況。
- 2024 年已設置電站，減碳排量約 3.35 萬公噸 (相較節省 1.69 萬公噸燃油、2.51 萬公噸燃煤、1.12 萬公噸燃氣)。
- 2024 年第三季委託勞盛 (LRQA) 執行華立台灣溫室氣體盤查查證並取得 2023 年盤查聲明書，計排放 739.3593 公噸 CO₂e。
- 2025 第三季續委託勞盛 (LRQA) 執行溫室氣體盤查查證。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



華立企業股份有限公司
2024 ESG永續報告書

WAH LEE INDUSTRIAL CORP ESG REPORT