



# 華立企業股份有限公司

## 2025 ESG永續報告書

WAH LEE INDUSTRIAL CORP ESG REPORT



# 目錄 CONTENTS

00 前言	關於本報告書	4
	經營者的話	5
	2025 年 ESG 績效亮點	7

01 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
	1.2.1 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	

02 公司治理	重大主題：誠信經營	15
	重大主題：創新產品與服務	16
	重大主題：永續供應鏈管理	18
	2.1 公司簡介	20
	2.2 營運績效	24
	2.2.1 稅務方針	25
	2.3 公司治理	26
	2.3.1 董事會	27
	2.3.2 審計委員會	29
	2.3.3 薪資報酬委員會	29
	2.4 客戶服務	30
	專欄   華立於 TPCA SHOW 榮獲 iECO 永續設計銀質獎	32
	2.5 供應鏈管理	33

03 風險管理	重大主題：風險管理	35
	重大主題：資訊安全 & 客戶隱私	37
	3.1 風險控管	40
	3.2 氣候變遷財務風險	42
	3.3 品質保證	47
	3.4 資訊安全與客戶隱私	49
	3.5 法令遵循	51
	3.6 人權與不歧視	52

04 永續環境	重大主題：再生能源發展	56
	重大主題：排放	58
	4.1 水資源管理	59
	4.2 能源管理	60
	4.3 溫室氣體排放	62
	4.4 廢棄物管理	63
	專欄   推動 PCR 塑膠再生料應用 促進循環經濟	64

05 友善職場	重大主題：友善職場	66
	重大主題：員工多元化與平等機會	69
	5.1 人才結構	71
	5.1.1 多元族群員工聘僱	71
	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	73
	5.2.2 育嬰留停執行情形	74
	5.2.3 員工完善福利	74
	5.3 人才培訓	76
	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	80
	5.4.1 職業安全衛生教育與訓練	82
	5.4.2 員工健康維護	82
	5.4.3 健康促進活動	83
	專欄   以全員健走串聯員工健康、團隊凝聚與環境行動	84

06 社會共榮	專欄   華立創新材料大賽 跨域研發齊聚 啟動材料科技新時代	87
	專欄   捐助「成大化工文教基金會」 推動教學活動	91
	專欄   支持「打造海角新樂園」 濱海造林計畫 攜手復育茄萣濕地生態	94
	專欄   用行動支持夢想 陪伴慢飛天使成長	95

07 附錄	附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	97
	附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	103
	附錄三：永續揭露指標—電子通路業	104
	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	

00 前言

關於本報告書

4

經營者的話

5

2025 年 ESG 績效亮點

7





## 關於本報告書

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2025年1月1日至2025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,其餘納入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)、富綠新能源股份有限公司(及其子公司)及恆源新能股份有限公司(及其子公司)。

相較於2024年,本報告書揭露範疇已新增恆源新能股份有限公司(及其子公司),並排除華科工業股份有限公司,相關變動係反映組織結構調整;其餘範疇無重大變動。報告書內如有資訊重編製情形,皆已於各章節註明說明。

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



## 報告發行時間 & 聯絡方式

此為華立編製的第五本永續報告書,本公司將於每年定期發行「永續報告書」。

- 上一本發行版本:2025年6月發行。
- 現行發行版本:2026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





## 經營者的話

2025 年，全球經濟在高度不確定中演進。人工智慧 (AI) 與高效能運算 (HPC) 加速產業升級，帶動半導體與電子材料需求成長；然而，地緣政治風險升溫、供應鏈重組，以及國際貿易政策轉趨保護主義，使企業經營環境更趨複雜。特別是美國啟動對等關稅政策所引發的全球貿易調整，進一步牽動供應鏈布局與成本結構，對產業帶來深遠影響。

面對外在環境的快速變動，華立始終秉持創新、誠信、永續發展的核心價值，透過靈活調整產品組合、強化供應鏈韌性及深化區域布局，不僅有效控管風險，更不斷累積成長動能。2025 年在全體同仁共同努力下，合併毛利達 63.1 億元、營業利益 31.2 億元，雙雙創下歷史新高，稅前淨利 34.5 億元亦為近四年高點，展現公司在變局中的穩健經營能力。

### 掌握產業趨勢，驅動高值化成長

在 AI 應用快速擴展與先進製程推進的帶動下，半導體及相關材料需求顯著提升。華立緊扣產業發展脈動，積極投入高階材料與技術導入，並深化於先進製程、先進封裝、智慧製造及新能源等領域的布局。

公司新事業開發目前已有 350 個專案在展開，其中「創新型」專案毛利成長幅度達 44.6%，顯示高附加價值策略已逐步展現成果。經營團隊將以「提升專案品質與獲利能力」為核心，精準配置資源，優化營運體質，確保企業在快速變動的市場中維持競爭優勢。



### 邁向淨零轉型，深化環境承諾

在全球淨零排放趨勢下，華立積極推動低碳轉型，並將環境永續納入核心經營策略。自 2023 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查機制以來，2025 年已完成台灣華立及東莞華港之盤查聲明，並逐步擴展至中國華東及東南亞地區，建立更完整的碳管理架構。

在再生能源發展方面，集團太陽能電站累計建置容量達 70.7MW，全年減碳排放量近 3.9 萬公噸；並因應澳洲政府將於 2040 年全面除役火力發電廠，於當地建置光儲整合專案。我們亦同步推動綠電轉供機制，協助產業客戶降低碳足跡，攜手邁向低碳經濟。

此外，公司積極布局循環經濟，全力推展 PCR 塑膠再生料及再生冷媒，有效減少資源浪費與溫室氣體排放。透過取得 ISCC PLUS 及導入 GRS 全球回收標準並通過驗證，進一步強化產品可追溯性與供應鏈透明度。

在企業行動上，華立亦將永續理念落實於營運細節，包括於 TPCA SHOW 展覽導入低碳循環設計並榮獲綠色裝潢銀質獎，及支持濱海造林計畫復育濕地生態，具體回應氣候行動與生物多樣性保護。

### 以人為本，建構永續競爭力

人才是企業成長的核心動能。華立致力打造具吸引力與發展性的職場環境，精進薪酬與福利制度，並多年入選「高薪 100 指數」成分股，薪資水準維持產業領先。

公司領先業界推動員工持股信託 (ESOP) 逾 20 年，有效提升員工向心力與長期留任率，並實現與企業共享成長成果的目標。在多元共融方面，公司榮獲「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」肯定，並入選「全齡企業 100 強」，展現跨世代融合的成果。

同時，我們強化職場健康與安全管理，提供優於法規之健康檢查，導入職醫護專業團隊駐點服務，並定期進行工作環境檢測，確保員工在安全健康的環境中發揮專業。此外，公司積極推動全員健走活動，透過數位工具與多元獎勵機制鼓勵同仁參與，並結合團隊累積步數轉化為植樹行動，將健康促進延伸至環境永續，提升員工參與感、凝聚力與企業社會價值。

近年公司社團林立，運動性社團更是蓬勃發展，高爾夫球社及登山社持續辦理活動，並前往觀賞棒球賽，帶動同仁運動氣氛；去年更舉辦集團大會師海外旅遊，強化海內外同仁之間的交流互動與情感連結；國內亦定期舉辦家庭日活動，邀請同仁與眷屬一同走入自然、踏青健身，促進身心健康與家庭關係。



## CHAPTER 00

### 前言

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

展望未來

穩中求進

共創永續



### 精進治理架構，提升企業韌性

在公司治理方面，華立不斷精進董事會監督機制與風險管理架構，並於台灣永續評鑑中獲得 A 級肯定，展現公司在環境、社會、經濟與資訊揭露等面向的綜合實力。

同時，公司深化供應鏈責任管理，近年已與前 20 大供應商完成行為準則簽署，落實責任商業聯盟（RBA）標準，並強化對環境保護、職業安全及勞動人權等議題的關注。我們深信，具韌性與責任感的供應鏈體系，是企業長期穩健發展的關鍵基石。

### 深耕產學合作，擴大社會影響力

華立長期投入產學合作與人才培育，長年支持「華立創新材料大賽」，累計參賽作品已達 343 件，而 2025 年參與院校數與作品均再創新高。今年競賽的一大亮點，在於跨領域團隊比例顯著提升，讓作品在創新性之外，更兼具整合性與應用潛力，加速研究成果與產業接軌。

子公司華港大力支持「廣東大學生材料創新大賽」，本屆更主動參與評選交流，與青年學子及專家學者就材料前瞻議題深入互動，並於 2025 年賽事現場宣布啟動第二輪連續三年獨家冠名贊助，展現對材料創新教育與青年人才培養的長期承諾。

此外，公司亦長期捐助學術基金會，支持教學發展與清寒學生，並透過專業講座與國際交流，拓展人才國際視野。我們相信，教育與創新的長期投入，將為產業發展奠定堅實基礎。

### 展望未來，穩中求進、共創永續

展望未來，全球經濟與產業發展仍將充滿挑戰與機會。華立將以宏觀視野掌握產業趨勢，以務實經營強化企業體質，並以永續發展為核心，深化環境、社會與治理三大面向的實踐。我們將攜手客戶、供應商及各界夥伴，共同打造低碳、循環且具韌性的產業生態系，朝向淨零排放與永續經營目標邁進，為社會與環境創造長期價值，實現企業與世界的共好未來。

董事長

張尊賢



## CHAPTER 00

### 前言

關於本報告書

經營者的話

● 2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP.  
ESG REPORT

## 2025 年 ESG 績效亮點

### ENVIRONMENT 環境面

在 TPCA SHOW 展覽期間，以低碳循環、永續共好為核心理念規劃展區，獲頒「2025 年綠色裝潢 iECO 永續設計銀質獎」  
 支持愛種樹協會濱海造林計畫，攜手復育茄苳濕地生態，呼應 SDGs 第 13 項「氣候行動」及第 15 項「陸域生態」  
 於 2023 年導入溫盤 ISO 14064-1 機制，2025 年已取得台灣華立及東莞華港盤查聲明書，溫盤範疇逐步推動至中國華東地區及東南亞地區  
 投入 PCR 塑膠再生料的開發，2025 年銷售約 609 公噸，銷量較前一年持續成長，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，近年來已銷售逾 76 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 2025 年太陽能电站總建置容量累計近 70.7 MW，全年發電量約達 8,193 萬度，造林效益 3,922 公頃，貢獻減碳排量約 38,833 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  
 物流運輸車輛導入待機冷氣系統，計畫分階段推動，2025 年已減少約 36.477 公噸 CO<sub>2</sub>e，減少怠速時油耗與廢氣排放

### SOCIAL 社會面

年年入選「臺灣證券交易所銳聯臺灣高薪 100 指數」成分股，全體及非主管員工平均薪資，均居電子通路業領先族群  
 榮獲「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」之高度肯定，展現長期深耕多元包容、激勵機制與人才培育之具體成果  
 入選商周「全齡企業 100 強」企業，任用壯世代員工比例高達 33%，彰顯公司在人才培育、跨世代共融的卓越表現  
 為吸引與留任人才並提升員工向心力，公司領先業界推 20 年推動員工持股信託 (ESOP)，員工參與率達 82%，並已躍居公司前十大股東之一  
 提供完善健檢方案並聘請職醫護專業團隊進駐，且定期執行各據點空氣品質與照度檢測，全面把關職場健康與安全，並榮獲國健署「健康職場認證」  
 推動全員健走活動，吸引 184 位同仁參與，累計步數逾 9,000 萬步，並轉化為公益植樹行動，將健康促進與環境永續理念融入企業文化  
 贊助 218 萬予材料學會舉辦「華立創新材料大賽」，2025 年參與院校數或作品件數均再創新高，至今已累積 343 件參賽作品  
 獨家支持中國大陸舉辦「華港盃材料創新大賽」，本屆透過賽制優化，提高獲獎比例及增設特等獎播臺賽，促進跨校觀摩與知識交流  
 捐助 70 萬予「成大化工文教基金會」推動教學活動，獎助清寒學生，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 32 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 43 名、電子零組件批發業排名第 8 名  
 由台灣指數公司設計之評鑑，涵蓋社會 (S)、經濟 (E)、環境 (E) 及揭露 (D) 四大構面，本公司榮獲台灣永續評鑑 A 級肯定  
 在全體同仁努力下，2025 年合併毛利 63.1 億元、營業利益 31.2 億元雙創歷史新高，稅前淨利 34.5 億元亦為近四年高點  
 新事業開發目前已有 350 個開發專案，其中「創新型」開發專案毛利成長幅度高達 44.6%，開發策略重視專案品質及獲利性  
 近年與前 20 大供應商完成行為準則簽署，符合公司 RBA(責任商業聯盟) 政策，持續關注供應商在環保、職安衛與勞權議題的努力

01 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
1.2.1 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





## CHAPTER 01

### 永續發展 管理架構

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

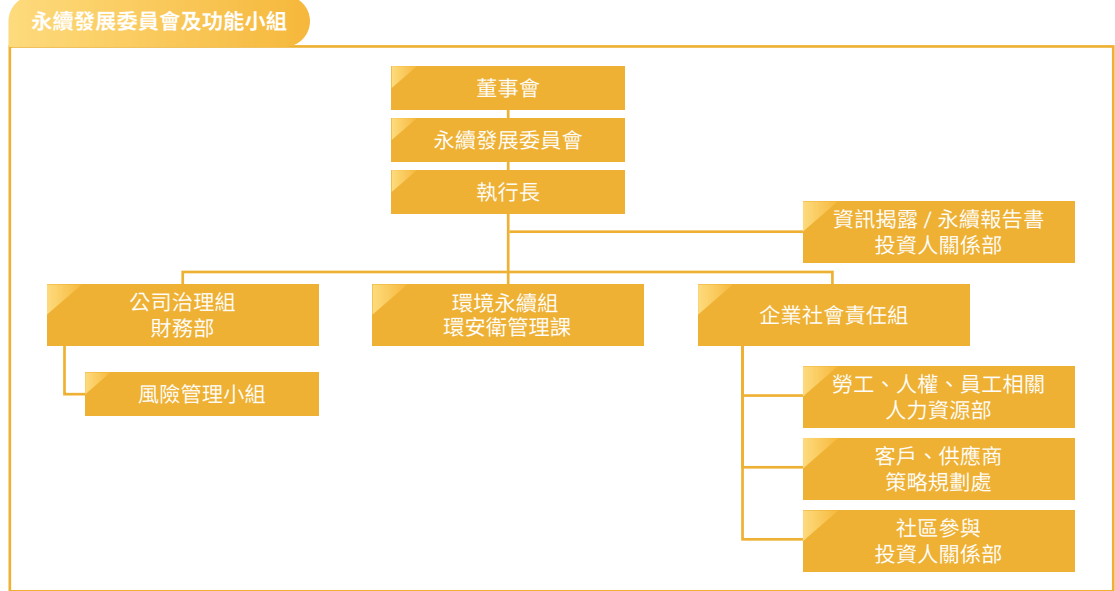
## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 1.1 永續發展策略

本公司於 2022 年 11 月設立永續發展委員會，由董事長及兩位獨立董事擔任委員，並由董事長兼任召集人及會議主席。董事會授權永續發展委員會審議各功能小組之 ESG 發展目標，由執行長擔任決議事項之最高督導主管，負責統籌各功能小組目標訂定與計畫推動。

永續發展委員會下設公司治理、環境永續及企業社會責任等功能小組，各小組得依業務需求召開會議，檢視執行進度與推動成效，並每年至少一次向董事會報告 ESG 執行計畫與成果。另於每年第四季召開永續報告書編製啟始會議，邀集各部門種子人員及主管共同參與，研議重大主題與利害關係人議題，會後彙整會議紀錄並提報高階管理層確認，據以展開資料蒐集與報告撰寫作業。次年度再於永續發展委員會報告前一年度推動成果及當年度目標與計畫，並提報董事會審議後正式發行永續報告書。



為強化董事會治理效能與決策品質，本公司於董事會下設審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，分別就重要議案及經濟、環境、社會與風險等重大議題進行專業審議。2025 年 5 月 8 日召開永續發展委員會，針對公司永續發展政策、制度、管理方針及目標，以及 2025 年度推動計畫、2024 年永續報告書與利害關係人溝通情形進行報告，並提供相關資料供委員審閱，會議結論已提報同日董事會。

針對營運活動所涉及之經濟、環境及社會議題，董事會授權高階管理階層負責執行與管理，並視需要透過書面、電話或面對面方式向董事會報告處理情形，以確保董事能充分掌握議案內容並進行有效溝通。報導期間內，董事會共審議 68 案（含報告事項 27 案），其中涉及環境面議題 4 案、經濟面議題 37 案、社會面議題 4 案，合計 45 案。

### 1.2 利害關係人議合

利害關係人之鑑別與溝通為推動企業永續發展之重要基礎。本公司長期重視與利害關係人之互動關係，透過持續且有效的溝通機制，建立互信基礎，並據以回應各方關切議題，強化企業經營韌性。

#### 1.2.1 利害關係人鑑別

本公司於 2025 年度利害關係人鑑別作業中，係先回顧並檢視 2024 年度之鑑別結果，並參考同業永續報告書中常見之利害關係人類型，透過召開跨部門內部會議，由各部門主管共同檢視各類利害關係人與公司營運活動之關聯性，彙整可能涉及之利害關係人範疇。

此外，亦參酌 GRI 準則所列之利害關係人類別，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、社福團體及公協會等，作為本公司辨識與評估之重要依據。

綜合前述分析結果，經各部門主管討論確認，並納入外部專家建議進行整體檢視後，本公司最終鑑別出與營運活動具高度關聯性之重要利害關係人，包含「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」及「政府主管機關」等六大類，作為後續議合與溝通之主要對象





## CHAPTER 01

### 永續發展 管理架構

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

● CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP.  
ESG REPORT

### 1.2.2 利害關係人溝通

本公司高度重視與利害關係人之溝通與互動，除由各相關單位於日常營運中持續與利害關係人保持密切聯繫外，亦透過多元且透明之溝通管道，確保資訊即時傳遞與有效回應。

在資訊揭露方面，本公司依規定於公開資訊觀測站揭露營收、財務資訊及重大訊息，作為利害關係人掌握公司營運狀況之重要管道；同時，於公司網站設置多元服務窗口與聯絡資訊，並由專責人員統籌管理，依產品資訊、業務往來、投資人關係、人才招聘及 ESG 等不同類別，分派至相關權責單位進行專責處理與回應，以提升溝通效率與服務品質。

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"> <li>創新產品與服務</li> <li>風險管理</li> <li>排放</li> <li>友善職場</li> <li>員工多元與平等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東及投資人為本公司重要資金提供者與價值共創夥伴，公司致力於穩健經營與提升獲利能力，以創造長期且永續之投資價值，回應其信賴與支持。</li> <li>本公司於營運過程中重視永續發展與資訊透明，於各項經營與投資決策中，兼顧股東及投資人之權益，並持續強化公司治理，以維護其長期利益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事會</li> <li>審計委員會及薪酬委員會</li> <li>股東常會</li> <li>法人說明會</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>公司官網投資人專區</li> <li>投資人專線 / 信箱</li> <li>紙本及電子媒體</li> </ul> <p>  聯絡窗口： 投關部 林先生</p> <p>  聯絡電話： (02)2715-2087 ext. 22061</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每季</li> <li>每月</li> <li>即時</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>召開董事會 8 次。</li> <li>召開審計委員會 8 次、薪酬委員會 2 次。</li> <li>召開股東常會 1 次。</li> <li>舉辦 4 場法說會，此為重大訊息公告。</li> <li>公告營業收入 12 次。</li> <li>發佈中 / 英文重大訊息各 30 則。</li> <li>即時接受股東及潛在投資人電話提問及諮詢。</li> <li>發布公司年報及永續報告書各 1 份。</li> <li>發布公司財報 4 次。</li> <li>在各大主流媒體曝光 52 次。</li> </ul>
金融機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>風險管理</li> <li>再生能源發展</li> <li>友善職場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>金融機構提供之授信與融資資源，有助於本公司推動新事業發展及拓展國際市場布局。</li> <li>透過金融機構即時提供利率與匯率等市場資訊，本公司得以有效掌握金融環境變化，降低利率與匯率波動所帶來之營運風險。</li> <li>隨著全球對淨零碳排與氣候變遷議題之重視日益提升，資金成為企業推動永續發展之關鍵要素，金融機構亦持續關注企業於國際永續評級及相關議題之表現，對本公司永續策略推動具重要影響。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開資訊觀測站</li> <li>公司官網</li> <li>法人說明會</li> <li>電話訪談</li> <li>實體拜訪</li> <li>銀行額度續約審查</li> <li>公司年報、永續報告書</li> <li>公司財務報告</li> </ul> <p>  聯絡窗口： 財務部 蔡先生</p> <p>  聯絡電話： (07)216-4311 ext. 27802</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每季</li> <li>即時</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>邀請參與法人說明會，充分揭露公司營運現況與產業發展趨勢，強化與金融機構之溝通與信任基礎。</li> <li>主動提供年報及財務報告，提升資訊透明度，協助金融機構即時掌握公司財務狀況與經營績效。</li> <li>持續維持永續連結貸款契約，展現公司於永續發展面向之承諾與執行成果。</li> <li>系統性揭露公司 ESG 推動作為與具體績效，協助金融機構深入了解公司長期的永續策略。</li> </ul>



## CHAPTER 01

### 永續發展 管理架構

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

● CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP.  
ESG REPORT

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"> <li>誠信經營</li> <li>創新產品與服務</li> <li>風險管理</li> <li>資訊安全 &amp; 客戶隱私</li> <li>排放</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶對本公司產品與服務之持續信賴與高度滿意，是推動業務成長與維持市場競爭力之關鍵基礎。</li> <li>客戶於環境、社會及治理 (ESG) 各面向之關注與需求，為本公司制定永續發展策略與精進營運作為之重要參考依據。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>面對面溝通</li> <li>電話商談</li> <li>視訊會議</li> <li>E-mail</li> <li>即時通訊軟體</li> <li>供應商大會、參展</li> </ul> <p>  聯絡窗口：   公司網站 / 各產品聯絡人</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期</li> <li>不定期</li> <li>即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以優良的產品、誠摯的服務，與客戶建立牢固的信任關係。</li> <li>參加主要客戶舉辦之供應商大會，交流最新產業資訊。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>創新產品與服務</li> <li>永續供應鏈管理</li> <li>風險管理</li> <li>資訊安全 &amp; 客戶隱私</li> <li>再生能源發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>具競爭力之產品來源為本公司提供客戶最佳解決方案之關鍵，供應商在產品品質與多元性上扮演重要角色。</li> <li>與原廠供應商維持良好且穩定之溝通合作關係，有助於確保供貨穩定，並支持公司營運持續成長。</li> <li>透過與供應商建立策略性夥伴關係，共同開發新產品、拓展新應用及新市場，進一步提升市場競爭力與市占率。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>面對面溝通</li> <li>視訊會議</li> <li>E-mail</li> <li>即時通訊軟體</li> <li>到廠親訪</li> <li>電話商談</li> <li>供應商稽核</li> <li>供應商自評</li> </ul> <p>  聯絡窗口： 經企部 葉小姐   聯絡電話： (07)216-4311 ext. 22075</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期</li> <li>不定期</li> <li>即時</li> <li>每年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>為滿足客戶在地化生產原料之需求，攜手供應商合資，於台灣共同設立生產據點，打造在地供應鏈體系，不僅強化供應鏈韌性，亦可有效縮短運輸時間、降低成本，並減少碳排放。</li> <li>積極參與供應商舉辦之業務說明會或新產品推廣策略會。</li> <li>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。</li> <li>2025 年針對第 11~20 大供應商簽署「供應商行為法則」，以吻合公司的 RBA 政策。</li> </ul>



## CHAPTER 01

### 永續發展 管理架構

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

● CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP.  
ESG REPORT

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"> <li>友善職場</li> <li>員工多元與平等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工為公司最重要的核心資產，透過優秀人才之專業能力與投入，得以形塑企業競爭優勢並推動組織持續成長。</li> <li>為吸引及留任優秀人才，本公司致力打造安全、健康且友善之職場環境，並持續優化人才發展與照護機制，以支持員工長期發展並促進企業永續經營。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>面對面互動</li> <li>內部網頁</li> <li>E-mail</li> <li>勞資會議</li> <li>健康諮詢</li> <li>員工反應信箱</li> </ul> <p>  聯絡窗口： 人資部 黃小姐</p> <p>  聯絡電話： (07)216-4311 ext. 27017</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每季</li> <li>每月</li> <li>即時</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過定期勞資會議機制，全年共召開 4 場會議，強化勞資雙方溝通與意見回饋機制，離職率由 10.84% 下降至 10.1%，有效提升員工留任意願與組織穩定性。</li> <li>2025 年參與健檢人數為 345 人，使用率達 92.9%，總投入經費約 320 萬元，健檢費用較前一年成長 29.5%，有助於及早預防健康風險及提升整體工作效能。</li> <li>透過職醫與職護定期駐廠提供健康諮詢服務，提供 168 人次專業諮詢，協助員工即時掌握個人健康狀況。</li> <li>育嬰留職停薪員工於留停期滿後全數復職，復職率達 100%，有效協助員工兼顧家庭與職涯發展。</li> <li>2025 年壯世代員工（50 歲以上）占比達 33%，較前一年 30.6% 提升，展現對不同年齡層人才之重視，有助於促進經驗傳承並提升組織多元價值。</li> <li>依員工職能發展需求規劃內外部訓練課程，2025 年共計 2,700 人次參與訓練，總訓練時數達 6,524 小時，人均受訓時數達 15.68 小時，較前一年度大幅成長 74%，訓練經費亦同步提升 91%。有效提升員工專業能力與職能發展機會，並強化其職涯成長動能與工作競爭力。</li> <li>2025 年度職業安全目標為「綜合傷害指數為 0」，全年順利達成目標，為員工提供安全無虞之工作環境。</li> </ul>
政府 主管機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>資訊安全 &amp; 客戶隱私</li> <li>再生能源發展</li> <li>排放</li> <li>友善職場</li> <li>員工多元與平等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>政府主管機關所制定之法令與政策，攸關公司營運方向及管理之建構。本公司除恪遵相關法規、善盡企業責任外，亦持續精進內部管理機制，朝優於法令標準之治理目標邁進。</li> <li>於政府政策研擬與法規發展過程中，本公司積極提供產業實務意見，促進公私部門良性互動，共同強化產業發展動能與國家整體競爭力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電話</li> <li>E-mail</li> <li>書面函文</li> <li>政策宣導會議、座談會</li> <li>設置聯絡窗口</li> </ul> <p>  聯絡窗口： 法務室 王先生</p> <p>  聯絡電話： (07)216-4311 ext. 27712</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>與政府主管機關維持良好之業務往來與溝通互動，並據以優化內部管理制度，作為業務發展及營運策略規劃之重要依據。</li> <li>即時掌握並對內傳達政府政策與法規動態，主動與主管機關諮詢法令適用性，確保各項營運活動符合相關規範。</li> <li>針對主管機關之來函或資訊揭露要求，均積極配合並於期限內完成資料提供，以展現高度法遵與資訊透明。</li> <li>透過參與各類學協會及產業組織之運作，與半官方機構建立良好交流管道，適時反映產業意見，促進政策與實務之接軌。</li> <li>參與主管機關各項政策宣導及講習活動，包括：國稅局舉辦的各種稅法講習會，有 9 人次、45 小時的參與。北市勞動局、高雄勞工局舉辦的勞動法令宣導、勞動條件實務查核、職場平權暨性騷擾宣導、工資給付案例解析、職場霸凌防治與處理，共 15 人次、61.5 小時之參與。</li> <li>為提升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，包括聯防組織演練相關法令宣導會。</li> </ul>



## CHAPTER 01

### 永續發展 管理架構

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 1.3 重大主題鑑別

本公司於 2022 年成立永續發展委員會，由董事長及兩位獨立董事共同擔任委員，並依組織規程定期召開會議。由執行長督導各功能小組負責單位，依據委員會決議及交辦事項推動相關工作。年度永續報告書於提報董事會後正式發行。

針對公司治理、環境及社會等各面向議題，本公司依其重大性適時提報永續發展委員會或董事會審議，相關決議均詳實記錄，並由專責單位持續追蹤執行情形，於後續會議中進行報告，並提送董事會掌握整體推動進度。

#### 1.3.1 重大主題鑑別流程

本公司重大永續主題之鑑別，係參考 GRI 主題準則及 SASB 準則等國際永續規範，透過系統化之鑑別流程，分析對公司營運活動、商業關係及整體永續發展具顯著影響之議題，據以辨識 2025 年度之重大主題。

為確保永續報告書揭露資訊符合利害關係人期待，本公司依循「瞭解組織脈絡」、「評估衝擊顯著性」及「永續議題揭露報導」三大步驟進行分析與評估，並依據 GRI 3 重大主題管理架構，揭露相關管理方針與行動措施，以回應利害關係人所關注之核心議題。

#### STEP 1 | 瞭解組織脈絡

本公司永續主題之盤點，係參考 GRI 主題準則、SASB 準則，以及前一年度永續報告書所揭露之重大主題，並綜合內外部營運情境進行彙整，最終辨識出 37 項永續議題，作為後續重大性評估之基礎。

#### STEP 2 | 評估衝擊顯著性

本公司 2025 年度重大永續議題之鑑別，係以 2024 年度評估結果為基礎，進行延伸檢視與再評估。

其後，透過跨部門會議邀集各部門主管共同參與討論，並納入外部專家意見，逐一檢視各項議題於本年度營運情境下之重要程度。評估過程中，結合公司實際營運經驗，從經濟、環境及社會（含人權）三大面向，分析各議題可能產生之實際或潛在衝擊，並參考 SASB 準則所揭示之產業重大議題，作為補充判斷依據。

經綜合評估與審查後，最終確認 2025 年度應揭露之重大永續議題共計 12 項

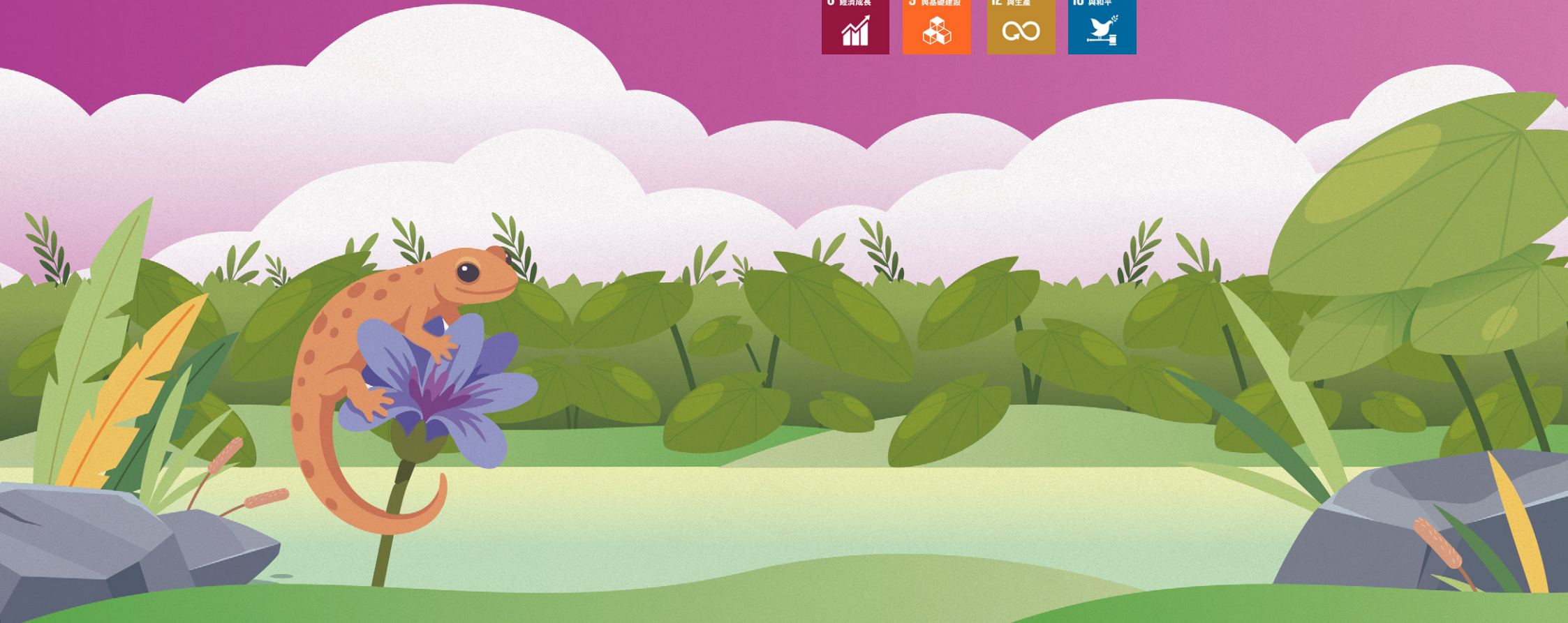
#### STEP 3 | 永續主題揭露報導

依據重大性分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各相關部門進行整合性評估，將 12 項重大永續議題歸納為 9 大管理主題，並透過永續報告書進行系統性揭露，以回應利害關係人關注並強化溝通成效。



## 02 公司治理

重大主題：誠信經營	15
重大主題：創新產品與服務	16
重大主題：永續供應鏈管理	18
2.1 公司簡介	20
2.2 營運績效	24
2.2.1 稅務方針	25
2.3 公司治理	26
2.3.1 董事會	27
2.3.2 審計委員會	29
2.3.3 薪資報酬委員會	29
2.4 客戶服務	30
專欄   華立於 TPCA SHOW 榮獲 iECO 永續設計銀質獎	32
2.5 供應鏈管理	33





CHAPTER 02

公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

重大主題：誠信經營

重大主題：誠信經營			
<b>對應 GRI 指標</b>	自訂主題	<b>主要影響對象</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>華立 (造成)</li> <li>供應商 (促成)</li> <li>股東與其他投資人 (促成)</li> <li>客戶 (直接影響)</li> </ul>
<b>對華立的重大原因</b>	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。		
<b>影響與衝擊</b>	<b>誠信經營所帶來的正面影響：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>吸引投資、提升市場競爭力、促進產業穩定</li> <li>減少污染、促進環保技術發展、獲得 ESG 投資</li> <li>保障勞工權益、公平職場、多元包容</li> </ul>	<b>誠信經營所帶來的負面衝擊：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業財務與法律風險上升</li> <li>環境污染</li> <li>剝削勞工、社會抗爭、人權侵犯</li> </ul>	
<b>政策</b>	華立集團於 2017 年 8 月 9 日制定『誠信經營守則』，並經董事會通過後施行。		
<b>策略</b>	<b>機會積極管理：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>設立《誠信經營守則》，要求所有員工、供應商、合作夥伴遵守。</li> <li>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</li> <li>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)</li> <li>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</li> </ul>	<b>風險預防管理：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>強化公司內稽內控，避免違法經營。</li> <li>建立法律與風險評估機制。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<b>負面衝擊補救措施：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>依據法規要求，適時揭露相關風險管理資訊，確保透明度。</li> <li>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。</li> </ul>
<b>目標與標的</b>	<b>短期目標：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<b>中長期目標：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	
<b>管理評量機制</b>	本公司透過分層管理、稽核查核、通報處理及資訊揭露來確保誠信經營管理的有效性：		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>分層管理：由各單位及主管落實日常監督與風險控管。</li> <li>稽核查核：稽核室定期辦理內控查核，並向董事會報告誠信經營執行情形。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通報處理：設置檢舉機制，發現異常即啟動調查、懲處與改善。</li> <li>資訊揭露：定期揭露誠信經營執行情形與成果，接受外部監督。</li> </ul>	
<b>績效與調整</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025 年 11 月持續辦理內部稽核及誠信經營教育訓練與宣導共兩場，強化員工法遵與廉潔意識。</li> <li>2025 年完成《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法》修訂，優化申訴與調查流程，並於 11 月 7 日提報董事會通過，以強化誠信經營制度之完整性與運作效能。</li> <li>2025 年完成低毛利交易控管機制優化，將控管門檻由負毛利提升至毛利率管理，並全面強化簽核流程與審查機制，有效提升風險辨識與預警能力。</li> <li>2025 年啟動自動化電腦稽核機制導入規劃，強化異常交易及高風險行為之篩選與監控能力，持續提升誠信經營之風險管理效能。</li> <li>全年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。</li> </ul>		



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

● 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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 重大主題：創新產品與服務

重大主題：創新產品與服務			
<b>對應 GRI 指標</b>	自訂主題	<b>主要影響對象</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 華立 (造成)</li> <li>• 供應商 (促成)</li> <li>• 股東與其他投資人 (促成)</li> <li>• 客戶 (直接影響)</li> <li>• 員工與其他工作者 (直接影響)</li> </ul>
<b>對華立的重大原因</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 面對高科技產業快速演進與市場需求多變，本公司需持續掌握關鍵應用與技術發展趨勢，透過創新產品與服務之導入，強化市場敏感度與應變能力，以支撐穩定成長之營運表現。</li> <li>• 創新產品與服務為本公司維持競爭優勢之核心驅動力。透過與供應商建立長期合作關係並共同推動技術導入，不僅可持續優化產品組合，亦有助於拓展新市場與新應用領域，提升整體營運價值。</li> <li>• 身為高科技材料與設備通路商，本公司須不斷開發多元解決方案並強化售後服務能力，以提升客戶滿意度，進而深化客戶關係並建立長期穩定之合作基礎。</li> </ul>		
<b>影響與衝擊</b>	<p><b>正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 掌握產業發展趨勢，強化市場競爭優勢</li> <li>• 拓展多元客群，提升客戶黏著度與市場滲透率</li> <li>• 優化銷售結構，提升營運績效</li> <li>• 驅動企業持續成長，強化長期經營韌性</li> <li>• 吸引多元專業人才，提升組織整體競爭力</li> <li>• 深化品牌價值，建立專業與創新的企業形象</li> </ul> <p><b>負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 新興領域投入伴隨較高不確定性與投資風險</li> <li>• 快速變動的技術發展帶來整合與應用挑戰</li> <li>• 市場對新產品與服務之接受度具變數，推廣成效較難預測</li> </ul>		
<b>政策</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 聚焦具高成長潛力之關鍵產業，如 AI、高效能運算 (HPC)、半導體先進製程與先進封裝、智慧製造與工廠自動化及電動車等領域。</li> <li>• 持續引進並拓展前瞻材料、設備與技術，結合專業服務能力，提升於產業鏈中的關鍵價值與不可替代性，並創造兼顧員工、客戶與股東之永續經營環境。</li> <li>• 強化創新產品與服務之布局，維持營運穩健成長動能，透過定期營運檢討機制，滾動式優化產品組合與服務內容並落實執行。</li> <li>• 掌握全球 ESG 發展趨勢，配合政府政策方向，串聯產官學資源，發揮通路整合優勢，推動創新應用與新興產業鏈發展。</li> <li>• 持續深化與金融機構及產業夥伴合作，透過多元平台機制，提供涵蓋綠電憑證與碳權交易等整合性解決方案，協助客戶與供應商共同邁向低碳轉型。</li> </ul>		



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

● 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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 重大主題：創新產品與服務

<b>策略</b>	<p><b>機會積極管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依市場與營運發展動態，定期與不定期召開檢討會議，滾動式調整經營策略與執行戰術，並同步檢視人力與資源配置之適切性，強化變更管理機制，以提升資源運用效益與新事業推動成效。</li> </ul> <p><b>風險預防管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>整合風險管理架構，主動辨識潛在風險並預先規劃因應措施，透過定期檢視與追蹤機制，持續優化風險回應與評估流程；同時即時掌握市場動態與技術發展趨勢，靈活調整產品策略與服務內容，以因應產業變化與客戶需求。</li> </ul> <p><b>負面衝擊補救措施：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續引進外部專業人才與多元創新能量，補強內部創新與市場開發動能，提升整體競爭力並降低創新落差風險。</li> </ul>
<b>目標與標的</b>	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>持續維持 GRS 驗證滿足綠色消費者需求，提升品牌信譽，使用回收材料減少對原生資源的依賴，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。</li> <li>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。</li> <li>將人力與物力資源聚焦於成長性高、風險低且具良好利潤之明星產業，這些符合高速發展趨勢的創新事業，勢必更能挹注公司整體獲利成長。</li> </ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>動態式規劃中長期五年計畫以利開發新事業（包括但不限於新市場、新產品、新營運模式及服務），目標每年從新事業創造毛利的年複合成長率超過 10%。</li> <li>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。</li> </ul>
<b>管理評量機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>開發各類「新事業開發績效」報表，以利隨時以不同角度進行開發績效的統計與分析。</li> </ul>
<b>績效與調整</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>除持續鞏固主力事業外，更積極進行新事業的開發（目前已展開超過 350 個新事業開發專案），不僅追求營收的成長，更重視新事業所帶來的獲利成長。2025 年度新事業開發之毛利金額已逾 7 億元，較 2024 年度成長約 15.9%，而創新型開發的毛利成長幅度更高達 44.6%。因近年開發策略由追求數量轉為重視品質與創新性及獲利性，並透過強化開發案件之篩選與評估機制，已逐步展現成效，使新事業開發之實質獲利能力持續提升。</li> <li>於 2025 年中及年底逐事業部各舉辦一次五年計畫策略及目標調整會議，並於每季召開五年計畫的績效檢討會議。除此之外，每個事業部皆會自行召開定期新事業檢討會議，頻率從每週到每月不一。</li> <li>從 2025 年度開始，經企部更積極涉入及引導各事業部完善新事業開發管理機制，提高各事業部自我管理新事業的系統性及效能，並且增設各計畫主持人及推動計畫主持人授權機制，結合 TDK(Top-down KPI) 的績效考核制度，讓新事業開發的權責及績效的核定更加明確，並有效強化跨利潤中心的溝通及資源共享的開發綜效。</li> <li>持續優化新事業管理平台，強化檢查、提醒與管控機制，全面提升功能完整性與資訊準確度，使平台成為產品 PM 推動新事業的重要輔助工具，並作為與主管溝通績效的共通平台。</li> <li>2025 年持續取得 ISCC 國際永續與碳驗證，並於去年首次通過 GRS 驗證，前者可確保原料與產品的永續性及供應鏈可溯性，後者則透過回收材料應用降低資源消耗與碳排放。</li> </ul>



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

● 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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 重大主題：永續供應鏈管理

重大主題：永續供應鏈管理			
<b>對應 GRI 指標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 308 供應商環境評估</li> <li>• GRI 414 供應商社會評估</li> </ul>	<b>主要影響對象</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 華立 (造成)</li> <li>• 供應商 (促成)</li> </ul>
<b>對華立的重大原因</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul>		
<b>影響與衝擊</b>	<p><b>永續供應鏈所帶來的正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>經濟面：</b> 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。</li> <li>• <b>環境面：</b> 1. 代理具環保特性的材料與設備，可協助客戶減少碳排與能源消耗，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。 2. 透過供應商環境評估，本公司得以掌握供應鏈於能源使用、溫室氣體排放、污染防治及廢棄物管理之風險，並引導供應商改善環境管理作為，有助於降低整體環境衝擊。</li> <li>• <b>人權面：</b> 透過供應商社會評估機制，本公司得以檢視供應商於勞動條件、職業安全衛生、人權保障及法令遵循之管理情形，降低供應鏈中發生勞資爭議、工安事故或人權風險，並促進供應商持續改善勞動與人權管理，以提升供應鏈員工之工作安全與福祉，回應利害關係人對企業社會責任之期待。</li> </ul> <p><b>永續供應鏈所帶來的負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>經濟面：</b> 在推動供應商評估及改善初期，可能因供應商配合度不足、改善成本增加或需汰換不符永續要求之供應商，導致短期採購成本上升或供應調整風險。</li> <li>• <b>環境面：</b> 若部分供應商因技術、資源或管理能力不足，未能及時符合環境管理要求，可能造成環境改善進度不一致，進而影響公司整體減碳或環境管理成效。</li> <li>• <b>人權面：</b> 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</li> </ul>		
<b>政策</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 將永續供應鏈政策納入供應商合作與管理流程，透過系統化評估機制辨識高風險供應商，要求提出改善計畫並持續追蹤；若未達改善成效，將視情況調整合作關係，以確保供應鏈符合永續發展原則。</li> <li>• 依公司營運特性，由各事業部負責供應商之遴選與績效評核；環安衛單位則透過「供應商環境管理問卷」進行環境面向管理，已取得 ISO 14001 或具環保績優資格之供應商得予以簡化評估程序。</li> <li>• 與供應商維持緊密合作關係，適時交流市場需求與產品發展方向，強化產品競爭力，並共同提升供應鏈整體價值。</li> <li>• 落實供應商 ESG 管理要求，涵蓋公司治理、商業道德、環境保護、人權、勞工權益及職業安全等面向，攜手供應商建構永續且負責任之價值鏈體系。</li> </ul>		



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

● 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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 重大主題：永續供應鏈管理

<p><b>策略</b></p>	<p><b>機會積極管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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响力。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>風險預防管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><b>負面衝擊補救措施：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
<p><b>目標與標的</b></p>	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>提升既有供應商 ESG 問卷的自評家數。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
<p><b>管理 評量機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立永續供應鏈管理評量機制，定期檢視供應商社會與環境評估制度之執行情形與改善成果，作為管理精進與決策調整之依據。</li> <li>以供應商評估覆蓋率、完成率及改善追蹤情形為主要指標，掌握高風險供應商改善進度並強化風險管理。</li> <li>透過供應商管理流程，持續追蹤供應商於勞動條件、人權、職業安全衛生及環境管理等面向之表現，並納入供應商分級管理與合作決策之參考。</li> </ul>
<p><b>績效與調整</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025 年完成第 11~20 大供應商簽署「供應商行為準則」，以符合公司的 RBA 政策。</li> <li>2025 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。</li> <li>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。</li> </ul>



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 2.1 公司簡介

華立成立於 1968 年，長期致力於引進與發展前瞻材料、設備及技術，以呼應台灣產業升級與市場需求。公司以提供高科技製造業先進材料與整體解決方案為使命，持續深耕核心能力並拓展應用版圖。未來成長動能將聚焦於高階半導體製程、PCB 高頻基板、人工智慧、次世代電子產品、5G、生物醫學、電動車及儲能系統等領域。隨著營運規模穩健擴張，華立亦持續深化全球布局與通路網絡，強化整體競爭優勢。

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、資訊通信用材料及設備、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	416 人
資本額	新臺幣 25.9 億元
營業額	新臺幣約 781.9 億元
營運據點	企業總部地址為高雄市前金區中正四路 235 號 10 樓 全球營運據點分布：台灣地區 5 處 (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





## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

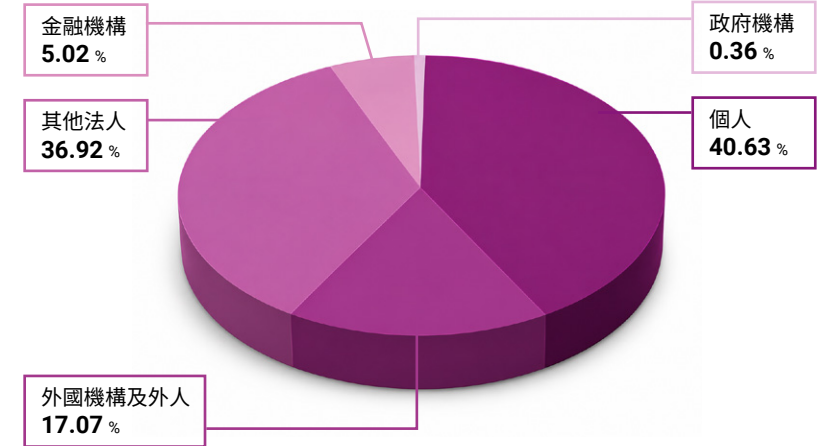
2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 股權結構圖

股東結構		
截止日期：2026/03/27		
股東	持股股數	持股比例 (%)
政府機構	934,371	0.36
金融機構	13,024,983	5.02
其他法人	95,783,449	36.92
外國機構及外人	44,274,093	17.07
個人	105,419,921	40.63
合計	259,436,817	100.00

#### 持股比例



#### 國內外子公司

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



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

● CH2. 公司治理

CH3. 風險管理

CH4. 永續環境

CH5. 友善職場

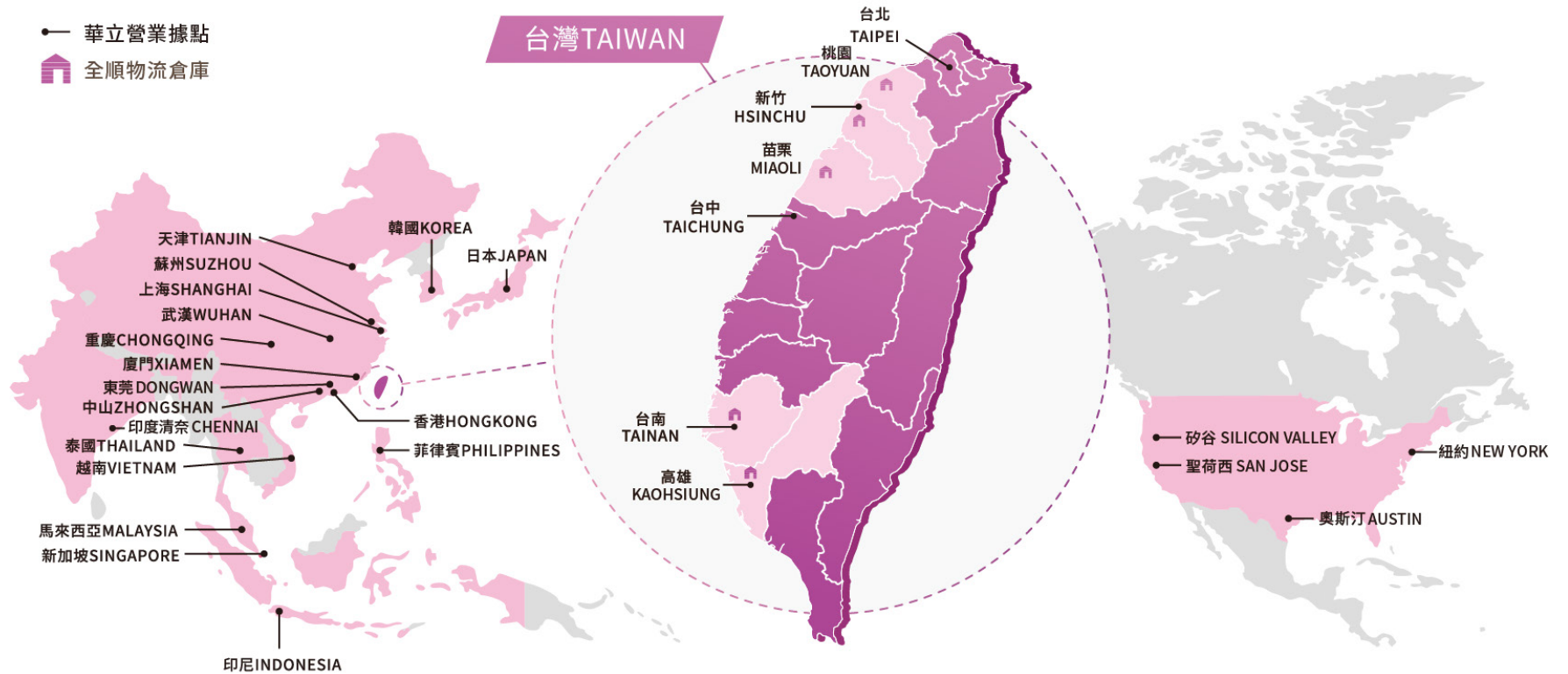
CH6. 社會共榮

CH7. 附錄

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 全球布局圖



### 主要產品與服務

華立聚焦於引進全球關鍵與趨勢產業之前瞻材料、設備與技術，並透過整合服務推廣至大中華、東南亞及全球市場，致力提供高科技產業鏈「一次購足 (One Stop Shopping)」之解決方案。隨著全球產業朝向數位轉型與低碳永續發展，華立持續布局 AI、半導體、綠能及循環經濟等關鍵領域，協助客戶提升產業競爭力並回應環境與氣候變遷挑戰。目前各項產品介紹如下：

- 半導體：先進製程光阻液、高階製程化學品與特用氣體、先進封裝材料、氬氣純化及混氣服務、晶圓回收再生等循環經濟。
- 電子構裝：PCB 高頻高速用基板及高階製程用乾膜、CCL 高階應用材料、功率模組封裝材料、先進功率元件與元器件。
- 資通訊：AI 高頻材料、光阻劑原料化學品、行動裝置用高機能工程塑膠、精密光學材料、汽車構件塑料。
- 光電、光通訊：封裝自動化模組 / 設備、晶片與系統整合方案、光通訊元件及模組應用、次世代電子應用產品。
- 智能應用：智能工廠物流搬運系統整合方案、AI 智能組裝設備整合方案、SMT 模組自動化設備、工業級機器人客製化方案。
- 綠能：太陽能電站 (台灣、日本、澳洲)、光儲整合方案、表後儲能、綠電轉供、其他新能源如小水力、生質能或地熱等開發。



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

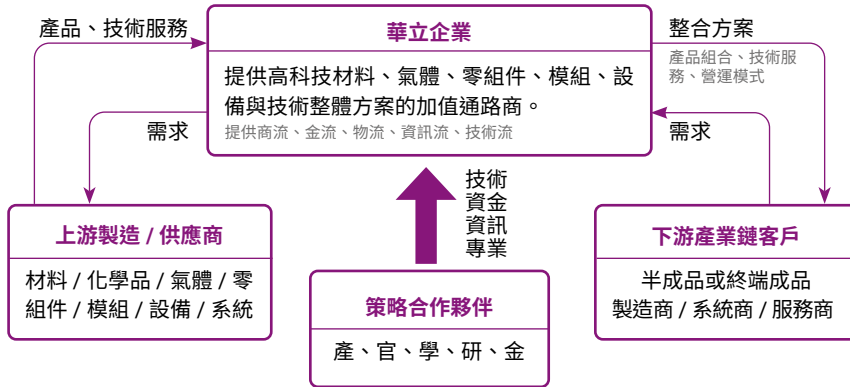
CH7. 附錄

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

華立透過持續引進創新技術與拓展多元應用領域，積極回應產業升級與永續發展趨勢，並以實際行動支持低碳轉型與資源循環利用，創造長期價值。

#### 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、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：

單位：仟元

產品項目之內外銷營業額		
主要產品項目	內外銷	營業額
半導體產業	內銷	12,223,476
	外銷	8,102,162
電子通訊產業	內銷	1,330,385
	外銷	3,497,181
印刷電路板 / 主機板產業	內銷	3,432,570
	外銷	1,168,395
平面顯示器產業	內銷	2,900,889
	外銷	13,519,573
綠能產業	內銷	177,466
	外銷	209,595
其他產業	內銷	701,547
	外銷	407,067
合計		47,670,306

#### 外部組織參與

2025 年度，本公司積極參與國際及台灣多個關鍵產業公協會之運作，涵蓋半導體、電路板、智慧自動化與機器人、先進材料及物流等領域，透過整合產學研能量，推動產業技術升級與跨境協作，進而建構具競爭力之國家產業聯盟，提升國際市場參與度。華立 2025 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 / 常務理事
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
台灣智慧自動化與機器人協會	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
中華民國工商協進會	會員
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
中華民國台灣印度經貿協會	會員
中華民國物流協會	會員 / 理事
台灣冷鏈協會	會員
高雄市汽車貨運商業同業公會	會員
高雄市汽車貨櫃貨運商業同業公會	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
中華民國太陽光電發電系統商業同業公會	會員
台灣區電氣工程工業同業公會	會員
新竹市機器商業同業公會	會員



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

● 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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 2.2 營運績效

2025 年度全球經貿環境持續面臨挑戰，美國對等關稅政策調整、區域經濟成長放緩，以及產業供需結構變化，使整體市場環境充滿不確定性。面對外部環境變動，華立憑藉長期深耕電子材料通路的專業優勢與穩健經營策略，展現企業韌性。在人工智慧、高效能運算與先進半導體製程需求高速成長的帶動下，公司精準掌握產業發展趨勢，持續鞏固在高科技材料供應鏈中的重要地位。

在營運表現方面，華立 2025 年度合併營收達 781.9 億元，整體營運維持穩健水準。受惠於 AI 伺服器、高階晶圓代工及先進封裝等相關材料需求強勁成長，公司在高階電子材料市場的布局逐步深化，相關產品銷售動能穩定，支撐公司在市場波動中維持穩定發展。

在獲利結構方面，公司持續推動產品組合優化策略，提升高附加價值與高毛利材料的銷售比重。透過聚焦高階材料應用市場，不僅提升整體市場競爭力，本業獲利亦實現雙位數成長，顯示策略調整已逐步展現成果。

展望 2026 年度，華立將持續秉持「前瞻材料、科技領航」的核心精神，深化高科技材料市場布局，並拓展全球市場版圖，在 AI 與半導體產業持續發展的趨勢下，攜手客戶與供應鏈夥伴，共同創造長期穩健的企業價值。

### 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 2025 年申請「產業創新條例」，華立與子公司國軒科技、富鈞、全順物流皆獲得政府相關補助，補助金額 32,596,275 元。2025 年度接受政府單位之財政補助如下：

2025 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，2025 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	26,884,664
華立依據「產業創新條例」第 10 條規定，2025 年 5 月申請資通安全產品或服務支出適用投資抵減		1,084,757
全順依據「產業創新條例」第 23 條之 3 規定，2025 年 5 月申請以盈餘進行實質投資，抵減應納營利事業所得稅		1,277,319
國軒依據「產業創新條例」第 23 條之 3 規定，2025 年 5 月申請以盈餘進行實質投資，抵減應納營利事業所得稅		3,327,786
富鈞依據「產業創新條例」第 23 條之 3 規定，2025 年 5 月申請以盈餘進行實質投資，抵減應納營利事業所得稅		21,749
總計		32,596,275

### 華立企業合併財務報表

單位：仟元

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	66,782,410	80,030,914	78,189,260
營業毛利	5,526,345	5,958,058	6,314,709
營業損益	2,501,555	2,666,224	3,116,212
營業外收入及支出	577,057	607,846	335,352
稅前淨益	3,078,612	3,274,070	3,451,564
本期稅後淨利	2,316,175	2,539,851	2,600,765
本期綜合損益總額	3,406,778	3,568,194	3,106,773
每股盈餘 (元)	8.96	8.89	8.84
員工福利金額	1,718,333	1,883,977	1,821,232
股利	1,284,310	1,375,015	1,375,015
支付出資人款項	1,738,042	1,742,819	1,715,336
支付政府的款項	762,437	777,028	529,454
社區投資	6,554	4,052	3,651

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。
- 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。



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

● 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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 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。此外，財報內容及稅務資訊，皆依據規定充分揭露表達。2025 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：
  1. 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。
  2. 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：
  1. 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。
  2. 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。

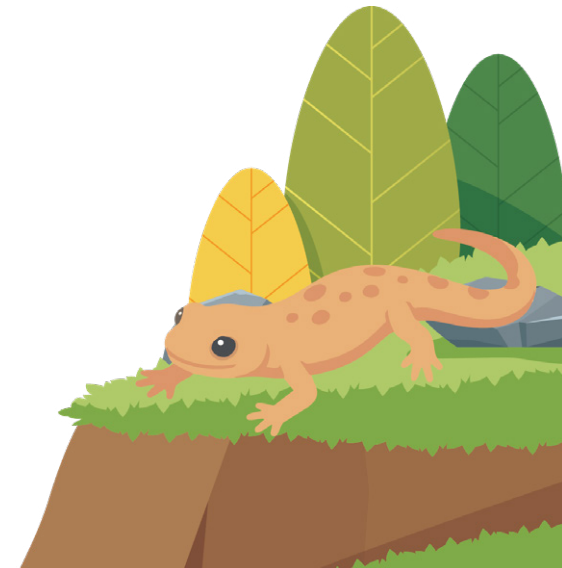
本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，遵循所在地之稅務法規，誠實申報並完納稅負，來支持各項稅務新政的推行，共同建立良善的稅務環境。

2025 年度國別報告尚未申報，華立依法令規定期限於 2026 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

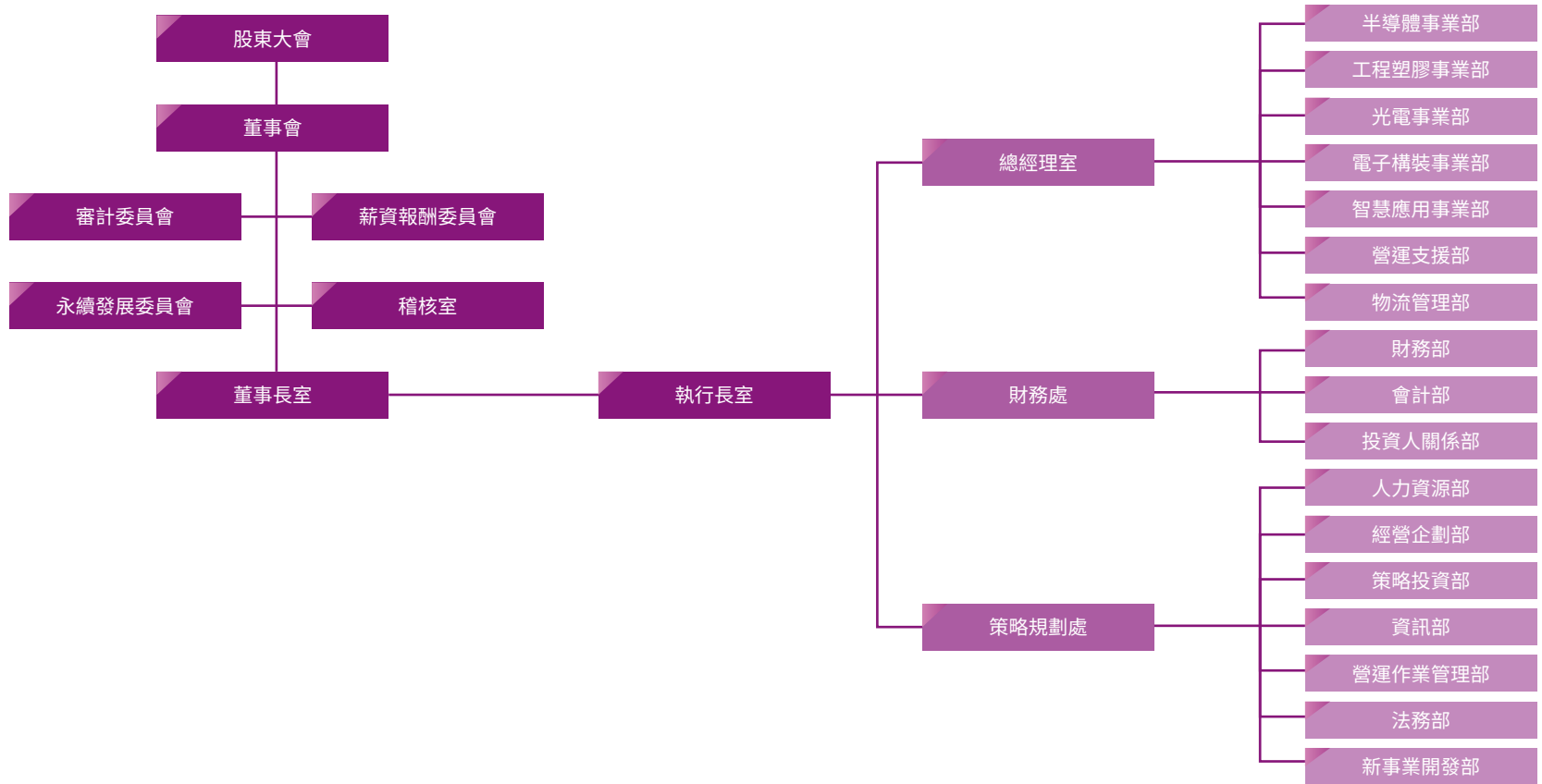
投資人服務





### 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。



因應全球製造業加速數位轉型及少子化所帶來的人力挑戰，華立企業持續深化於智慧自動化領域之布局，並於 2025 年 4 月正式成立「智慧應用事業部」。此一新事業單位之設立，係基於對市場需求與技術發展趨勢之審慎評估，旨在整合公司於自動化設備與智慧解決方案之技術與資源，進一步提升整體營運效能。

近年來，華立企業憑藉長期累積之智慧工廠自動化經驗，已成功拓展業務版圖至 PCB 產業、半導體封裝測試製程及 AI 伺服器組裝產線，帶動營運規模顯著成長。

面對客戶於台灣及海外持續擴產之需求，以及全球供應鏈重組與地緣政治變化所帶來之挑戰，公司透過成立智慧應用事業部，強化組織彈性與市場應變能力，提升整體競爭優勢。

此外，本事業部之成立亦有助於吸引智慧製造與數位應用領域之專業人才，厚植公司長期發展動能，強化永續經營基礎，並持續朝「整合性科技領域的領導通路商」之目標穩健邁進。



關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

● 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

## 2.3.1 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，並為提升董事性別多元化，逐屆增加女性董事席次，另依公司自身運作情形、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。

2025 年董事會共召集 8 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：

姓名	主要學經歷	多元化核心能力						
		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
<b>董事長</b> 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) 公司董事長兼策略長。		✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>董事</b> 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。	✓	✓			✓	✓	✓
<b>董事</b> 林有志	紐澤西理工學院畢業，現任德亞樹脂 (股) 公司董事長兼總經理。		✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>董事</b> 葉清彬	中山大學 EMBA 畢業，現任華宏新技 (股) 公司董事。		✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>獨立董事</b> 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及審計委員會委員，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。		✓	✓		✓	✓	✓
<b>獨立董事</b> 徐守德	美國阿拉巴馬大學財務金融博士畢業，本公司審計委員會召集人及薪資報酬委員會委員，曾任中山大學財務管理系教授及德明財經科技大學校長兼教授。	✓	✓			✓	✓	✓
<b>獨立董事</b> 張吉男	畢業於國立陽明交通大學高階主管管理碩士，美國加州西海岸大學環境工程管理學碩士及中山醫科大學口腔科學研究所博士，為本公司審計委員會委員，現任為吉祥資源科技 (股) 公司等多家公司董事長及總經理。		✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>獨立董事</b> 古源光	畢業於台灣大學化學工程學士、台灣大學食品工程碩士及美國康乃爾大學食品工程博士，現任為義守大學校長。		✓	✓	✓		✓	✓



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

● 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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 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 44%，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 2025 年度無利益迴避情形。

#### 董事進修

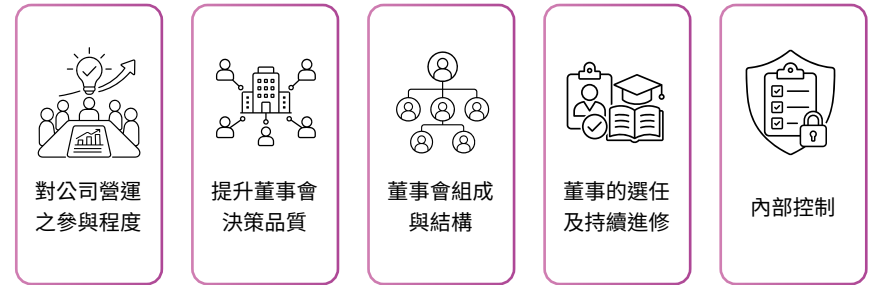
我們每年提供多家外部訓練機構多元化的進修課程供董事選擇參加，講座的主辦單位包括：證基會、證交所、金融研訓院、會計研發會等專業機構，課程涵蓋永續發展、環境、公司治理及資安等。

為持續提升董事之經營管理及產業洞悉的能力，2025 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「輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維」及「矽光子定義網路：矽光子 (SiPh) 與共同封裝光學 (CPO) 的發展趨勢」。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 ESG、企業避險、內線交易等相關議題，全體獨董進修時數為 45 小時，平均進修時數達 11 小時。公司治理主管更在 2025 年度積極參與進修課程，總共進修 15 小時，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 2025 年度董事會績效自評，評估結果提送 2026 年 2 月 5 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 84%，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 91% 及 89%，永續發展委員會績效自評整體結果為特優佔 95%，顯示各功能性委員會整體運作順暢，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：



2025 年董事會內部績效評估於 2026 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。





### 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 8 場，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率 (%)
召集人	徐守德	8	-	100
委員	汪雅康	8	-	100
委員	古源光	8	-	100
委員	張吉男	8	-	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。2025 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，出席情形如下：

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。



## 2.4 客戶服務

華立身為高科技材料與設備通路商，除持續引進前瞻材料、設備與技術，提供高附加價值服務外，亦秉持誠信、熱忱、尊重、傳承與創新之核心價值，致力於為供應商與客戶創造最大化價值。透過整合上下游資源，串聯供應商、客戶及產官學研機構，促進技術交流與產業合作，強化整體產業競爭力，邁向多方共榮之永續發展。

華立長期以積極主動之服務精神深獲客戶肯定，具備高度彈性與即時應變能力，能確實回應並落實對客戶之承諾。憑藉多元產業布局及在高科技材料與設備領域累積之專業知識與實務經驗，得以從多面向洞察客戶需求，快速提供精準且完整之解決方案，成為客戶可信賴之長期合作夥伴。以下為本公司主要客戶服務優勢：

### 多元產品與整合服務



提供涵蓋材料與設備之多元產品組合，服務客戶遍及多項產業領域。透過模組化、客製化及整合性服務模式，並結合與供應商及客戶之長期合作關係，即時掌握技術發展與市場需求，協助客戶快速導入具競爭力之產品，加速產品開發時程。

### 高效及專業的物流系統



建構完整物流與倉儲體系，具備化學品儲存與運輸之專業能力，並設有保稅倉與南北區倉儲據點，可即時支援各地客戶需求，有效提升交付效率，同時降低長途運輸所產生之碳排放，強化低碳供應鏈管理。

### 成本優化與營運支援



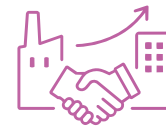
協助客戶進行庫存動態管理與成本優化，從產品選擇、包裝設計、運輸安排及隱含交易成本等面向提供整體建議，協助客戶逐步降低營運成本，提升市場競爭力。

### 國際貿易與法規專業



具備豐富跨國交易經驗與多元貿易模式操作能力，於中國大陸及東南亞等地設有營運據點，能靈活支援三角及多角貿易需求。同時熟稔進出口報關與法規遵循，提供原廠與客戶專業且合規之交易支援，促使雙方交易更為順暢。

### 產業連結與市場開拓



持續投入資源掌握產業趨勢，積極參與國際重要展會，推廣新產品與技術，並蒐集市場情報回饋客戶，同時拓展潛在客戶與新供應商關係，強化市場競爭優勢。

### 實踐 ESG 與永續價值



配合客戶永續需求，協助優化產品配方，降低對環境不利之成分，符合各國環保法規。並積極投入循環經濟相關應用，如再生冷媒導入及再生塑料推廣等，攜手客戶共同落實減碳與資源永續。

面對客戶最重視之品質、價格與交期三大關鍵要素，華立始終以高標準自我要求。在品質管理方面，導入 ISO 9000 品質管理系統，並主動取得各項產品安全與法規認證，確保符合安全、環保及技術規範；在價格策略上，致力提供具市場競爭力之方案，並於原物料波動時與客戶共同承擔壓力，同步與原廠協調支援；在交期管理上，透過完善供應鏈與出貨機制，維持近 100% 的交期達成率，確保客戶生產運作不中斷，致力打造具韌性之供應鏈體系。



## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

CH2. 公司治理

CH3. 風險管理

CH4. 永續環境

CH5. 友善職場

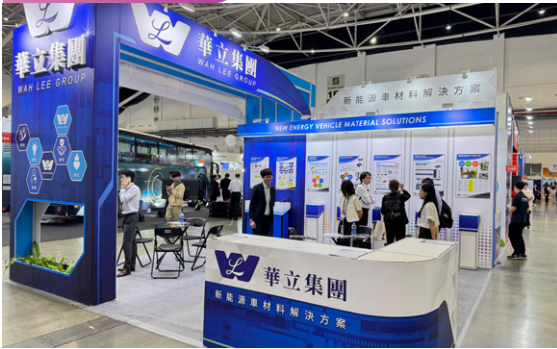
CH6. 社會共榮

CH7. 附錄

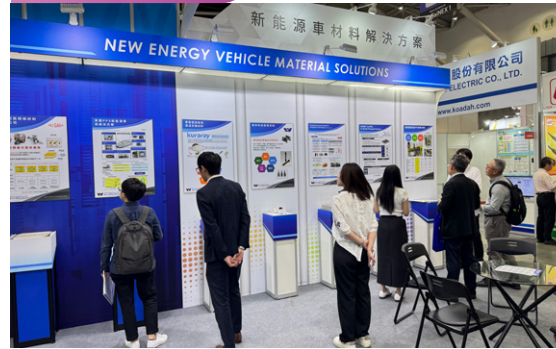
2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

台灣國際智慧移動展



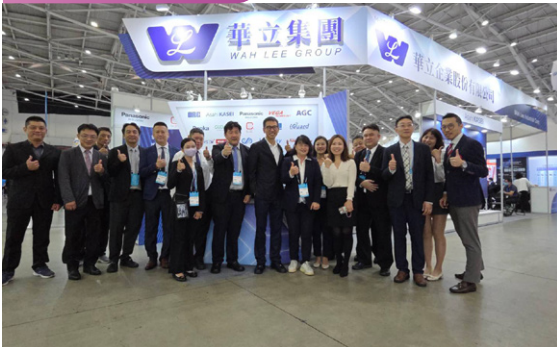
台灣國際智慧移動展



東南亞半導體展



台灣電路板產業國際展



台灣電路板產業國際展



SEMICON Taiwan 國際半導體展



東南亞半導體展



SEMICON Taiwan 國際半導體展





## CHAPTER 02

### 公司治理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

專欄 | 華立於 TPCA SHOW 榮獲 iECO 永續設計銀質獎



## 華立在 TPCA SHOW 獲頒「2025 年綠色裝潢 iECO 永續設計銀質獎」

華立企業於 2025 年參與 TPCA SHOW 展覽期間，以「低碳循環、永續共好」為核心理念規劃展區設計，榮獲主辦單位頒發「2025 年綠色裝潢 iECO 永續設計銀質獎」。本次展區設計導入可重複使用之模組化結構、高比例可回收建材，以及低揮發性環保塗料，並優先選用在地供應鏈與低碳運輸方案，有效降低一次性耗材與施工廢棄物產生，展現公司將 ESG 理念落實於品牌展示與營運細節中的具體行動。透過綠色裝潢策略，華立不僅提升展覽期間的資源使用效率，更強化企業對環境友善的承諾與實踐力。

華立長期深耕半導體與高科技產業供應鏈，除在產品與服務端推動節能減碳與智慧製造外，亦將永續思維延伸至行銷活動與對外溝通場域。本次獲獎不僅肯定華立在永續設計與低碳管理上的努力，也彰顯企業將環境責任融入企業文化與品牌價值的決心。未來，華立將持續優化展會佈置之循環再利用機制，透過具體行動落實減碳目標，與產業夥伴攜手邁向淨零永續發展。





## 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	2023 年		2024 年		2025 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	223	29	218	26	215	29
	國外	184	71	194	74	204	71
總計		407	100	412	100	419	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 證書的有效性與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：



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，2025 年新增的 120 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。

本公司於 2024 年 11 月制定 RBA（責任商業聯盟行為準則）政策，並於當年度完成前十大客戶之供應商 RBA 承諾書簽署；2025 年進一步擴大推動，已與排名第 11 至第 20 大客戶完成相關承諾書簽署。透過此行為準則，要求供應商在環境保護、勞工權益、管理體系、商業道德及職業安全衛生等面向落實責任，攜手供應商共同打造符合 ESG 精神之永續企業。

此外，為進一步強化供應商管理，本公司已完成 ESG 調查問卷之設計，並規劃逐步導入至新進供應商評估流程中，透過系統化之問卷機制，持續提升供應鏈之永續管理效能。

## 03 風險管理

重大主題：風險管理	35
重大主題：資訊安全 & 客戶隱私	37
3.1 風險控管	40
3.2 氣候變遷財務風險	42
3.3 品質保證	47
3.4 資訊安全與客戶隱私	49
3.5 法令遵循	51
3.6 人權與不歧視	52





## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 重大主題：風險管理

重大主題：風險管理			
<b>對應 GRI 指標</b>	自訂主題	<b>主要影響對象</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>華立 (造成)</li> <li>股東與其他投資人 (促成)</li> <li>供應商 (直接影響)</li> <li>客戶 (直接影響)</li> <li>員工與其他工作者 (直接影響)</li> </ul>
<b>對華立的重大原因</b>	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。		
<b>影響與衝擊</b>	透過建立全面性風險管理制度，本公司依風險辨識、衡量、監控與回應流程，針對危害、環境、營運、財務、法律及資訊安全等風險進行系統性管理，提前預防潛在損失與營運中斷，強化公司整體韌性與永續經營能力。		
	<b>風險管理所帶來的正面影響：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>經濟面：降低營運中斷與財務損失風險，提升經營穩定度與資源運用效率。</li> <li>環境面：加強環境風險控管與合規管理，減少事故與污染風險。</li> <li>社會／人權面：營造安全合規之職場環境，保障員工與利害關係人權益</li> </ul>	<b>風險管理所帶來的負面衝擊：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>經濟面：               <ol style="list-style-type: none"> <li>推動內控查核及制度建置需投入額外人力與管理成本。</li> <li>管控措施可能增加作業流程與行政負擔，影響短期營運效率。</li> </ol> </li> </ul>	
<b>政策</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定《風險管理政策與程序》，作為全公司風險管理之最高指導原則與執行依據。</li> <li>建立風險辨識、衡量、監控、回應及報告揭露之管理流程，並採三道防線架構，由董事會、風險管理小組及稽核室分層監督與控管。</li> </ul>		
<b>策略</b>	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。		
	<b>機會積極管理：</b> 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，保有供應靈活度，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。		
	<b>風險預防管理：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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，增強供應鏈韌性，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，降低因法規變導致的罰款；同時進行信用風險管理，確保客戶財務穩健。</li> <li>依《風險管理政策與程序》之範疇，針對危害、環境、營運、財務、法律及資訊安全等風險進行系統性辨識、評估與監控，並由董事會督導、風險管理小組統籌、各業務單位執行，建立三道防線之分層架構。若風險程度超出風險限額或出現重大異常情形，則依規啟動通報與管理措施，確保風險預防與控管機制有效運作。</li> </ul>		
<b>負面衝擊補救措施：</b> 當發生重大或異常風險事件時，依風險回應原則採取「風險避免、風險降低、風險分攤或風險承擔」等策略，並啟動應變與改善措施，以降低損失並加速恢復營運。事件處理後，彙整執行情形與改善結果，依規定進行風險報告與揭露，並透過稽核室年度稽核計畫與查核機制檢視缺失、追蹤改善，滾動精進風險管理制度之有效性。			



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 重大主題：風險管理

<p><b>目標與標的</b></p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>短期目標：</b> 建立完整風險辨識、衡量、監控、回應及報告揭露流程，將風險管理全面納入內部控制制度並確實執行。</li> <li>• <b>中期目標：</b> 各業務單位持續進行內外部風險評估與監控，強化預警與應變機制，提升營運韌性與風險預防能力。</li> <li>• <b>長期目標：</b> 持續精進風險管理制度與三道防線架構，由稽核室定期查核並追蹤改善成效，將風險管理納入經營決策與公司治理文化，建立長期永續經營體質。</li> </ul>
<p><b>管理評量機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 稽核室每年依風險管理架構規劃稽核計畫，將各項風險因子納入查核範圍，透過實地查核與文件檢視，評估風險管理與內部控制執行之有效性。</li> <li>• 對查核發現之缺失事項訂定改善措施與時程，列入追蹤管理並定期覆核，確保落實改善。</li> <li>• 每年彙整風險評估與查核結果，檢討相關政策及因應措施，提報永續發展委員會及董事會，作為持續精進風險管理制度之依據。</li> </ul>
<p><b>績效與調整</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本公司持續精進風險管理治理架構，透過董事會監督機制與教育宣導並行推動。2025 年 5 月 8 日已向董事會報告風險管理運作情形；另於 1 月 21 日辦理經理人風險管理宣導，並於 10 月 22 日針對所有同仁實施相關教育訓練，共計 126 人次參與，持續提升全體風險意識與法令遵循觀念。</li> <li>• 2025 年 11 月 7 日董事會通過修訂「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，以落實誠信經營與道德行為政策，維護勞工權益並支持公司永續發展。</li> <li>• 依年度評估結果持續修訂相關風險管理政策及控制措施，並於 2025 年 5 月提報永續發展委員會及董事會審議</li> <li>• 持續透過教育訓練與制度精進強化風險管理執行成效，並將風險管理結合內控自評（CSA）作業，建立專項風險議題清單，系統化盤點並檢視各單位風險因子。</li> </ul>





## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 重大主題：資訊安全 & 客戶隱私

重大主題：資訊安全 & 客戶隱私			
<b>對應 GRI 指標</b>	GRI 418 客戶隱私	<b>主要影響對象</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 華立 (造成)</li> <li>• 股東與其他投資人 (促成)</li> <li>• 供應商 (直接影響)</li> <li>• 客戶 (直接影響)</li> <li>• 員工與其他工作者 (直接影響)</li> </ul>
<b>對華立的重大原因</b>	<p>• 資訊安全攸關公司營運、財務及策略性資訊之保護，亦直接涉及客戶與個人資料隱私，對公司聲譽、客戶信任及合作夥伴關係具有重大影響。為有效因應資安風險並降低潛在營運衝擊，本公司持續投入必要之人力與物力資源，並建立「資訊安全管理規範」實施準則以及成立資安委員會，負責資訊安全治理、風險辨識與控管機制之規劃與監督，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。</p> <p>• 透過制度化的資訊安全管理與持續改善作業，本公司不僅強化內部控制與營運韌性，亦回應利害關係人對資訊安全與隱私保護之期待，支持公司長期價值創造與永續發展目標之實現。</p>		
<b>影響與衝擊</b>	<p>穩健的資訊環境管理機制，結合嚴謹的客戶隱私保護措施，為企業營運奠定信任與穩定的基礎，可降低雙方營運與法遵風險，並強化企業整體營運穩定性與長期競爭力。資訊安全與客戶隱私保護不僅是風險控管的必要措施，更是支持企業永續發展與價值創造的重要基礎。</p> <p><b>資訊安全 &amp; 客戶隱私所帶來的正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 減少資料洩漏風險</li> <li>• 有效建立客戶信任</li> <li>• 增加競爭優勢</li> </ul> <p><b>資訊安全 &amp; 客戶隱私所帶來的負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 成本增加</li> <li>• 每年須投入人力監測與建立有效防護網</li> <li>• 資安威脅持續演變，需定期檢討制度並加強教育訓練與防護能力，以提升資安防護。</li> </ul>		
<b>政策</b>	<p>為增進資訊作業安全及穩定之運作，提供可信賴之資訊服務，確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，並順利推展本公司各項業務，特制定本公司資訊安全政策做為資訊安全管理最高指導方針。</p> <p><b>資訊安全政策願景：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 強化安全意識、落實存取管控</li> <li>• 完善資料保護、確保營運持續</li> </ul>		



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 重大主題：資訊安全 & 客戶隱私

##### 機會積極管理：

本公司將資訊安全與客戶隱私保護視為企業風險管理核心項目之一，透過制度化治理架構與持續投入資源，建立安全營運的穩定性，提高客戶的信任，增加競爭優勢，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。

- 資安管理委員會每年至少召開一次會議，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，資訊部最高主管擔任資安管理代表並指定人員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。
- 持續投資資安監控與防護技術，強化系統自動化偵測、即時通報與防禦能力，降低人為疏失與外部攻擊所造成的營運衝擊，確保關鍵資訊系統之穩定運作與資料完整性。
- 定期辦理資訊安全教育訓練與社交工程演練，提升全體員工對資訊安全與客戶隱私保護之認知與責任意識，降低人為風險；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。

##### 風險預防管理：

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。

- 採用縱深防禦（Defense in Depth）原則，於網路、系統、應用程式與端點等不同層級部署多層次防禦措施，包括防火牆、入侵偵測與防禦系統、端點安全防護、惡意程式偵測及日誌監控等。
- 系統存取與資料保護方面，導入多因子認證（MFA），並依「最小權限原則」設定使用者存取權限，確保僅授權必要人員存取相關系統與資料，降低帳號遭盜用或內部不當存取所造成之風險。
- 導入 SIEM 工具（安全性資訊與事件管理），透過監控工具即時掌握異常行為與潛在威脅，降低資安事件發生的可能性。

##### 負面衝擊補救措施：

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。

- 立即啟動資安應變小組，由資安管理代表負責統籌應變行動；若事件涉及外部駭客攻擊，將同步進行入侵來源追蹤、隔離受影響系統、封鎖異常連線，並立即修補已識別之系統漏洞，以防止攻擊擴散或重複發生。
- 依既有營運持續計畫（BCP）與災難復原機制（DR），即時啟動備援系統與替代作業流程，確保核心業務與對外服務不中斷；若發生資料遭竄改、毀損或刪除情形，將透過定期備份與復原機制，於可接受時間內完成資料回復，降低對營運及客戶權益之影響。
- 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。
- 依事件性質加強相關人員之資安教育訓練與演練，提升全體員工對資安事件辨識、回報與應對能力，將事件經驗轉化為組織學習成果，持續降低人為疏失與重複事件發生之風險。

策略



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 重大主題：資訊安全 & 客戶隱私

<p><b>目標與標的</b></p>	<p><b>短期目標 (1~3 年)：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>定期執行滲透測試 (Penetration Testing)，針對對外系統、關鍵應用及網路環境進行攻擊模擬；依測試結果進行風險分級與改善追蹤，確保重大弱點完成修補。</li> <li>盤點並逐步汰換已停止原廠支援 (EOL) 之系統或設備，降低潛在資安隱險。</li> <li>強化資料備份機制，檢討現行備份效率與儲存容量配置，定期執行資料還原測試，以確保備份資料之可用性與復原有效性。</li> <li>每年至少辦理一次社交工程演練 (如釣魚郵件測試)，檢視員工辨識能力與資安意識的強弱；針對演練結果進行分析，作為教育訓練與防護機制改善依據。</li> <li>定期辦理全員資訊安全教育訓練及實務案例宣導，持續提升資安意識與風險辨識能力。</li> <li>完整建置端點監控與防護範圍，提升對惡意程式、異常行為及橫向移動攻擊之偵測能力；強化駭客行為可視化分析，以支援即時應變與鑑識判斷。</li> </ul> <p><b>中期目標 (3~5 年)：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>導入自動化及響應 (SOAR) 技術，將常見資安事件的處置流程標準化與自動化，縮短平均偵測時間 (MTTD) 與平均回應時間 (MTTR)。</li> <li>規劃架構以身分識別加上設備識別為核心的存取控制，從傳統「邊界防禦」轉向「零信任架構」，實現對內外網存取行為的全面自動化驗證，強化防護力。</li> <li>持續強化縱深防禦架構，定期檢視內外部網路資源存取權限、網段隔離、邊界防護與防火牆政策設定，確保網路架構具備分層防護與橫向移動阻斷能力。</li> <li>提升關鍵系統資安監控與防護覆蓋率，確保營運核心系統穩定運作。</li> </ul> <p><b>長期目標 (5 年以上)：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建立可長期運作且持續改善之資安管理體系。</li> <li>深化營運持續管理 (BCP) 與災難復原 (DR) 制度，確保於重大事件發生時，關鍵營運仍能維持穩定運作。</li> <li>持續降低資安事件風險，確保長期「重大資安事件零發生」。</li> <li>建立具備預警能力之資安威脅分析與趨勢研判智慧化 (AI) 機制，提前因應新型攻擊手法。</li> <li>將 SOC、端點防護、網路防護與帳號管理等系統進行整合，形成集中治理與協同防禦架構。</li> <li>建立完整資料分類分級、加密與生命週期管理制度，強化個人資料與營業秘密之保護。</li> <li>將資安要求納入供應商管理與採購流程，建立供應鏈資安治理機制。</li> </ul>
<p><b>管理評量機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>由資訊安全委員會負責資訊安全治理成效之定期檢視，並每年定期召開會議，審視資安政策與管理制度執行情形、年度資安風險評估結果、短、中、長期目標達成度等議題，評估結果提報高階管理階層，作為資源配置與管理決策依據。</li> <li>稽核室定期進行資安內控稽核。</li> <li>透過 ISO 27001 資訊安全管理系統第三方驗證，定期接受外部稽核；稽核結果作為管理制度持續改善之依據。</li> <li>每年至少執行一次資訊安全風險評估，辨識新興威脅與高風險項目，依風險等級訂定改善計畫、負責單位與完成時程，並定期向資安管理委員會報告改善進度。</li> </ul>
<p><b>績效與調整</b></p>	<p><b>資訊安全：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全事件 3 等級發生次數為 0 次、客戶隱私外洩之事件次數為 0 次。</li> <li>資安委員會共召開 2 次、執行重要系統災難復原演練共 8 次。</li> <li>全體資訊安全教育舉辦 1 次，專業人員資訊安全教育舉辦 2 次，總共 367 人次參與。</li> </ul> <p><b>資安與 IT 專案：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>完成端點防護軟體 (EDR) 全集團佈署，共計 1,465 台裝置，提升對惡意程式、異常行為及橫向移動攻擊之偵測能力。</li> <li>強化 AD(網域) 密碼規則，禁止設定弱密碼，降低密碼破解風險。</li> <li>強化 VPN 連線驗證，增加多因子驗證機制，以及導入 ZTNA(零信任網路存取) 方案，降低帳號密碼盜用與入侵之風險。</li> <li>導入特權帳號管理系統，納管關鍵系統管理者帳號，確保帳號安全、減少風險與提供審查追蹤。</li> <li>網路優化，透過建置 SD-WAN(軟體定義的廣域網路) 網路架構，增加公司網路服務韌性，防止網路服務中斷風險。</li> </ul>



### 3.1 風險控管

2025 年全球經營環境仍面臨地緣政治情勢變動、總體經濟波動、供應鏈重組及極端氣候等多重挑戰。面對高度不確定的外部環境，企業唯有建立系統化且具前瞻性的風險管理機制，方能維持營運穩定並強化組織韌性。

本公司持續透過跨部門風險辨識與評估機制，將氣候變遷相關之風險與機會納入整體風險管理架構，並結合營運策略與管理流程進行動態監控與因應。透過完善的風險治理制度，本公司得以有效降低營運衝擊、強化風險應對能力，同時掌握轉型契機，持續朝向穩健與永續經營邁進。





#### 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。

2025 年在 5 月 8 日由公司治理小組向永續發展委員會及董事會報告 2024 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
 <b>董事會</b>	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。
 <b>公司治理組</b>	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。
 <b>稽核室</b>	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。
 <b>業務執行單位</b>	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。



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT





#### 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。

#### 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：

 <b>營業秘密保護</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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，由各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。</li> <li>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。</li> </ul>
 <b>商標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
 <b>專利</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
 <b>著作權</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>其他應用軟體：取得軟體合法授權。</li> <li>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。</li> </ul>

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 2025 年 11 月 7 日。2025 年辦理台灣商標延展 1 件，期限至 2025 年 7 月 1 日至 2035 年 6 月 30 日。



### 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。





## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>選派同仁參與 ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體內部查證人員訓練，培養公司內部查證專業，持續精進溫室氣體盤查與管理機制，培育溫室氣體管理專業人才。</li> <li>公司透過邀請內部講師辦理「綠色發展實務簡說」、「淺談溫室氣體盤查、驗證制度及公司相關因應措施」內部訓練，提升同仁對氣候變遷、溫室氣體管理及國際政策（如 CBAM、碳費）之認識，並導入 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 觀念，強化全員對氣候風險與減碳管理之理解，了解如何區分排放類別、計算排放量，以及企業減少碳排的措施，共計 266 人次參訓、總時數 201.5 小時。</li> <li>由輔導認證顧問公司進行 GRS（全球回收標準）認證輔導與稽核缺失改善訓練，協助相關同仁提升國際綠色驗證制度之實務與認證能力，以強化企業因應市場低碳與永續之要求，包含全順物流共計 9 人次參訓、總時數 18 小時。</li> </ul>
			市場 風險	市場的不 確定性、材料 成本增加



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>全順物流持續強化各地倉儲據點之防災韌性，已於倉庫設置防水閘門、增設沙包及完善示警標記，以因應極端氣候所帶來之豪雨與颱風等風險。另於 2025 年新設頭份停車場時，主動避開臨河區域，選址於距離水域較遠之安全地帶，有效降低水患衝擊。</li> <li>全順物流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。</li> <li>國軒科技在獲知氣象署預報颱風可能登陸前，即進行風災前維運巡檢，主要針對太陽能板模組、支架結構確認是否確實鎖固，各式電器設備箱體是否確實密閉，現場環境有無雜物或致災因素必須事先得先移除，並做好相關防颱工作，將災害損失風險降至最低。待颱風警報解除後，即刻辦理災後巡檢工作，針對受災情況立即修護、排除故障，以消弭附近居民疑慮，避免造成社會負面觀感。</li> </ul>
		暫時電力中斷	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>全順物流已於各倉庫與停車場建置大型緊急柴油發電機，以因應突發性電力中斷。於非長時間停電情況下，可支應倉儲營運之基本用電需求，確保服務不中斷並維護客戶權益；惟發電機啟用將相應增加燃料成本。</li> </ul>
		供應鏈中斷或運輸條件改變	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>全順物流逐步淘汰車隊中的 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。</li> <li>全順物流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。</li> <li>全順物流規劃於運輸車輛導入待機冷氣系統，於車輛怠速期間由電瓶供應冷氣用電，以降低不必要之油耗及廢氣排放；該計畫採逐步推動方式，每月裝設一台，預計於 4 年內全面完成，2025 年減少溫室氣體排放約 36.477 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>全順物流於南部建置之物流中心預計於 2026 年啟用，規劃於主建物屋頂設置太陽光電發電系統。此舉除可提升再生能源使用比例外，亦有助於強化用電自主性，降低電力供應不穩所帶來之營運風險。</li> </ul>
	開發新產品或服務市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>在零碳趨勢下，再生能源已成為不可逆的趨勢，至 2025 年集團在太陽能電站總建置容量累計 70.8 MW，年度貢獻減碳排量約 36,449 公噸。</li> <li>集團已提前布局，投入資源於澳洲建置光儲整合專案（結合太陽光電與儲能系統），裝置容量達太陽光電 5.8MW 及儲能 11MWh，並累積實務開發與營運經驗。在此基礎上，集團正進一步規劃於日本推動儲能案場，並評估將業務拓展至東南亞市場，持續掌握區域能源轉型所帶動之成長機會。</li> <li>集團亦積極布局台灣後儲能（用戶側儲能）市場，配合相關政策發展，鎖定工業區及科學園區之高壓用電客戶。透過削峰填谷之電力調度機制（離峰充電、尖峰放電），協助企業有效降低用電成本，提升電力使用效率與營運韌性，並有助於穩定整體電網運行，創造多方共益價值。</li> <li>公司亦積極投入綠電轉供業務，將集團電站所產出的太陽能電力轉供予民間企業使用，如半導體等用電大戶。此舉除可提升集團整體發電收益外，亦使屋頂或土地提供者因電力銷售予企業而獲得更高分潤，形成多方共益的合作模式。同時提供綠電憑證予用電企業，協助其加速推動淨零排放目標，進一步提升產業在國際市場的競爭力。</li> <li>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。</li> </ul>
	技術開發（回收技術、循環經濟、低碳產品）	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>投入廢品圓回收與再生的服務，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，為產業循環及永續環境的發展盡一份心力。</li> <li>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。</li> <li>在新能源技術開發方面，集團持續關注風能、生質能、小水力及地熱等多元能源形式，並投入前期研究與技術評估。惟綜合考量市場環境、投資風險與報酬結構，現階段尚未於台灣進行實質布局。</li> <li>集團將資源聚焦於具高度成長潛力與技術門檻之領域，包括鈦鈳礦太陽能電池、第三代太陽能技術，以及太陽能模組回收、氫能應用與 AI 算力中心供電解決方案等。</li> <li>全順物流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。</li> </ul>



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 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 指標與目標

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 ISO14064-1 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，但每年仍以減少前一年度 0.2% 的電耗用，為年度溫室氣體排放減量的目標，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，但每年仍以減少前一年度 0.2% 的水資源耗用，為年度溫室氣體排放減量的目標。	逐年推展子公司、單位 ISO 14001 環境管理系統，及 ISO14064-1 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 年完成華南地區的溫室氣體盤查，2025 年推展至華東地區，2026 年則繼續推廣到東南亞地區。

#### 溫室氣體保證或確信

本公司委託 LRQA (英商勞盛股份有限公司) 執行華立台灣 2023 年溫室氣體盤查之第三方查證，並取得盤查聲明書，當年度排放量為 739.3593 公噸 CO<sub>2</sub>e。2024 年持續委由同一機構進行查證並取得盤查聲明書，盤查範圍進一步擴及東莞華港子公司，整體排放量為 1,124.6286 公噸 CO<sub>2</sub>e。



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

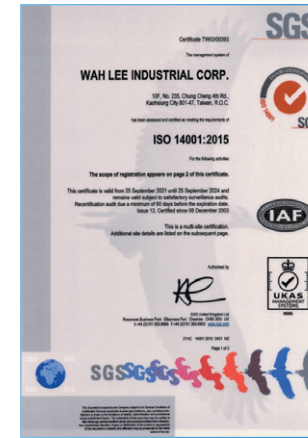
WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP.  
ESG REPORT

### 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，做有效性之改進，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
塑膠原物料	GRS	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
ASRS (自動化倉儲系統) 拆除	設備拆除確認單	100

註：  
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。  
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。



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### ISCC PLUS 國際永續性與碳驗證

為因應氣候變遷帶來之風險與挑戰，本公司自 2022 年起導入 ISCC PLUS 國際永續性與碳驗證制度，並持續通過國際驗證機構之審查。ISCC PLUS 為國際認可之永續認證體系，主要應用於生質材料、循環經濟及永續產品之供應鏈管理，強化產品來源之可靠性與流向之透明度。

透過取得該項驗證，本公司得以符合國際環保法規與永續發展趨勢（如歐盟綠色新政及碳中和政策），同時提升於高端應用市場（如食品包材及塑膠製品等）之競爭優勢。此外，亦可強化供應鏈之可追溯性與管理透明度，有效降低綠色洗白風險，促進循環經濟發展，提升資源使用效率並減少碳足跡。

ISCC PLUS 驗證亦有助於本公司向客戶、投資人及合作夥伴展現對永續經營之承諾。隨著國際品牌逐步將該驗證納入供應商評選標準，將有助於拓展全球供應鏈布局並創造更多商機。同時，透過強化產品附加價值與市場信任度，提升客戶黏著度，並具備創造綠色溢價之潛力，進一步降低營運風險，支持企業長期穩健發展及碳管理目標之達成。



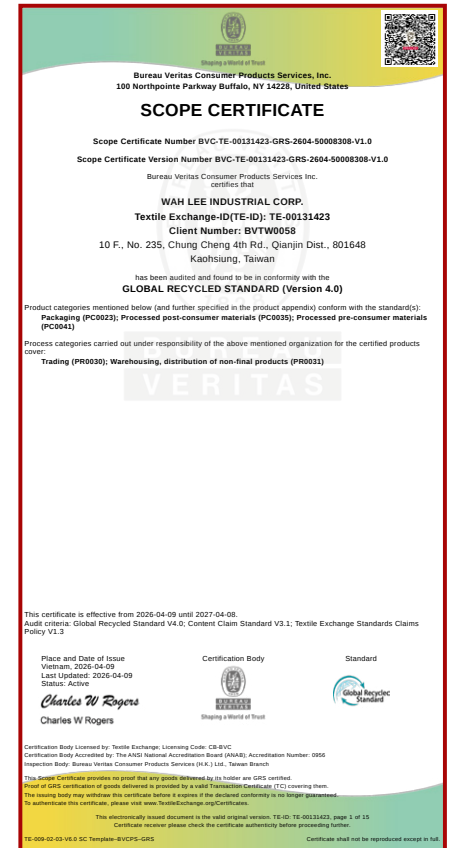
### GRS 全球回收標準導入、驗證

GRS（全球回收標準）為針對回收材料應用與供應鏈管理之國際認證機制，確保產品中回收成分符合既定比例要求，並涵蓋環境管理（如有害物質控管）與社會責任（如勞動條件）等面向，有助於全面提升產品永續性與管理透明度。

隨著各國政府、企業及消費者對環境保護與循環經濟之重視日益提升，國際市場對永續材料之要求亦趨嚴謹。透過導入 GRS 驗證，本公司可符合全球永續發展趨勢與相關法規要求，並建立完整之回收材料來源證明與可追溯管理機制，確保材料真實性與供應鏈透明度。同時，因應國際品牌逐步要求供應鏈採用 GRS 認證材料，有助於拓展新市場與提升競爭優勢。

本公司推動 GRS 驗證，除可回應綠色消費需求、強化品牌信譽外，亦有助於拓展歐美及日本等市場商機。透過回收材料之導入，降低對原生資源依賴，減少能源消耗與碳排放，進一步提升資源使用效率。整體而言，GRS 之推動不僅強化產品競爭力與市場信任度，亦有助於降低合規風險並落實企業永續發展目標。

本標準自 2024 年第三季於台中分公司工程塑膠部導入，在各單位協同推動下，已於 2025 年 3 月完成高雄總公司、台中分公司及南坵倉庫之實地驗證，並於 2025 年 4 月順利取得認證證書。





## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 3.4 資訊安全與客戶隱私

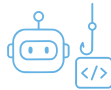
### 資安委員會運作

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。2025 年於 04 月和 12 月召開資安委員會的會議，會議中進行以下議題的說明與討論：



AI 技術對資訊安全的雙刃劍



生成式 AI 攻擊



2020 — 2024  
全球勒索病毒  
攻擊年度趨勢



2024 Q4 — 2025 Q1  
資安事件總結



2024 Q4 — 2025 Q1  
年度資安工作成果展示



2025 年度  
資安重點工作部署



2024 年度  
資安查核報告—  
半導體部、全順及  
驊洲查核狀況

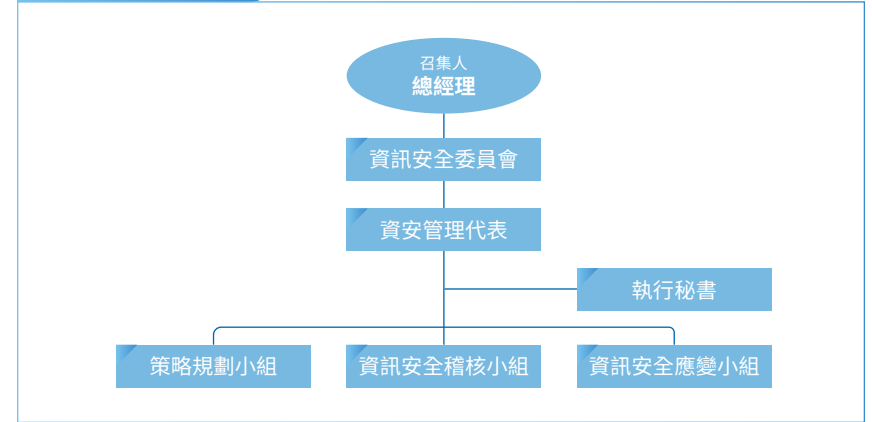


2025 年度  
資安查核計劃



競業禁止合約及  
保密承諾書調整

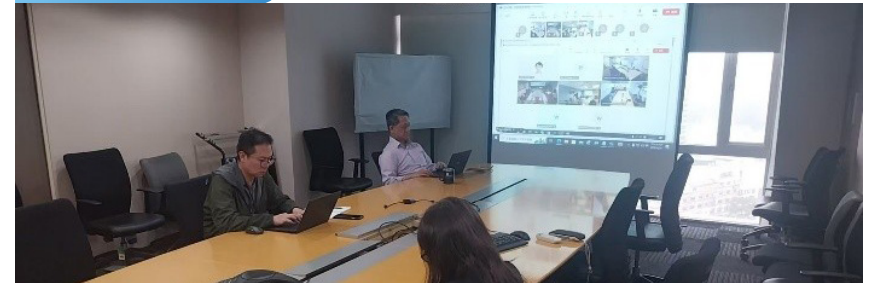
### 資安管理委員會組織圖



### 召開資安委員會 (台北)



### 召開資安委員會 (新竹)





## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 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，每年定期召開，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。	
於 2025 年導入 ISO 27001 資訊安全管理認證，確保資料保護、營運控管及法規遵循之完整性，預計 2026 年取得認證。		

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。

### 2025 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實質。

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，2025 年開始，導入資訊安全管理標準系統 ISO/IEC 27001，以國際通行的資訊安全管理框架，透過建立明確的資安政策、風險評鑑機制與控制措施，確保機敏資訊之機密性、完整性與可用性，使資安管理由以往單點防護，提升為具備治理與持續改善能力的整體管理制度。為符合 ISO/IEC 27001 之管理與治理要求，資訊安全委員會組織亦同步進行優化與調整，明確職責分工與決策機制，使資安管理體系更具制度化、有效性與可持續性。

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 2025 年導入之資安防護重點如下：

1. 持續擴大導入個人電腦的 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 WFA 網頁應用系統防火牆並導入 CyberARK 特權帳號管理。
3. 針對系統程式開發，導入了源碼檢測工具，進行程式碼與軟體元件上的資安防護。
4. 為防範社交攻擊為，進行社交攻擊演練，以強化員工資安意識。

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。2025 年舉辦全體資訊安全教育舉辦 1 次，專業人員資訊安全教育舉辦 2 次。共有 376 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。



2025 資訊安全教育訓練



### 3.5 法令遵循

本公司致力於確保各項營運活動均符合道德倫理與法令規範，並針對董事、經理人及全體員工訂定明確之行為準則，包括「誠信經營守則」、「員工道德行為準則」及「工作規則」等，作為日常遵循之依據。同時，積極倡議廉潔誠信文化，在面對產業競爭與經營挑戰時，堅守不以不當或違法手段追求公司利益或成長，以更高標準自我要求，持續創造長期價值並回饋社會。

將單一事件罰鍰金額累計達新台幣 100 萬元以上者，定義為重大違規事件，並持續依循上市公司及稅務等相關法規，由專責單位負責法規更新與遵循追蹤。於報告期間內，未發生任何重大違規事件，亦無涉及反競爭、反托拉斯或壟斷行為之相關法律訴訟案件，展現公司對法令遵循與誠信經營之高度重視。

#### 反貪腐制度

為杜絕貪腐與賄賂等不法行為，公司依上市櫃公司相關規範建置完善之內部控制制度，並於董事會轄下設置稽核室，負責執行、檢查及評估內部控制制度之有效性與缺失，適時提出改善建議，協助董事會及經理人落實治理責任。

為深化誠信經營文化並提升員工廉潔意識，新進員工於報到時即簽署「員工道德行為準則」、「保密協議」及「競業禁止條款」，並納入日常考核依據。公司亦透過教育訓練強化員工對誠信與道德規範之認知，要求全體同仁於處理與供應商、客戶及利益衝突相關事務時，秉持自律自重之原則，落實以誠信為核心之價值。

本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」及員工獎懲制度，對於經查證屬實之貪腐、侵占或其他不法行為，將依法規與內部制度予以最嚴厲之處分，包括免職或解僱。同時，於公司官方網站設置申訴與檢舉管道，受理範圍涵蓋違反「誠信經營守則」、相關法令規範及公司內部政策之行為。

此外，本公司明確規範不得與涉及不誠信行為之代理商、供應商或客戶進行商業往來，一經查證合作對象存在不當行為，將立即終止合作並列為拒絕往來對象，以落實誠信經營政策。檢舉事項亦涵蓋舞弊、侵占公司資產、收受不當利益及其他損害公司權益或有損害之虞之行為，確保公司營運之廉潔與透明。受理檢舉之詳細資料如下：

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	886-2-2715-2087 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。2025 年「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，將視情節給予免除職務及終止聘僱，以杜絕貪瀆情事之發生。另於 2025 年 11 月舉辦「內控自評作業」宣導會時，同時提出貪腐案例進行反貪腐宣導。

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，2025 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



### 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。

本公司尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，並致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括勞資會議、職業安全衛生委員會等，以期能整合所有資源，戮力齊心，朝向共同追求的目標。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，包含全順物流與國軒科技。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。

在教育訓練方面，為落實人權相關議題，公司於新人訓練中特別納入人權相關課程，2025 年華立全體同仁共計 725 人次參與職場平權與性騷擾防治、性別平等、多元性別了解、性別歧視應對、性騷擾調查、勞動基準法及勞動條件等訓練，並且參與職場安全健康、職災保護、環安衛相關訓練，避免不安全的環境與操作造成人員傷害，訓練總人次時數為 2,090 小時。

#### 人權風險評估

為強化人權盡職調查，公司加強對人權風險評估工具之理解，透過風險評估演練，強化實務盡職調查運作，由 9 位人資同仁參加，總受訓時數計 27 小時。



人權風險評估訓練



人權風險評估訓練



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

華立依循國際人權保障準則、內部規範及產業關注之關鍵人權議題，系統性彙整並建構議題清單，明確界定應採取之管理作為，以預防潛在人權風險，並作為盡職調查之核心依據。經審慎分析各項情境成因及其可能影響，鑑別相關風險事項，即使整體評估之嚴重性與發生可能性偏低，我們仍秉持審慎負責之態度，持續精進既有管控機制並強化補救措施，積極落實人權保障承諾，展現對永續經營與企業責任的高度重視。本公司依據人權盡職調查流程，針對各項人權議題進行風險鑑別與評估，並就風險情境、潛在影響及管理措施進行系統性分析，相關評估結果如下表所示：

風險事項	減緩措施	補救措施
<b>反騷擾</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂有「預防職場不法侵害之書面聲明」、「不法侵害事件處理流程圖」、「疑似職場不法侵害事件通報表」，以及「工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法」，並持續張貼海報宣導「禁止性騷擾」，提供員工申訴與舉報管道。</li> <li>新進人員教育訓練課程包含「人權政策」主題，宣導公司相關人權保護制度、促進員工人權的福利。</li> <li>對主管與員工舉辦職場不法侵害及性騷擾防治宣導及教育訓練。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據內部流程與辦法進行調查程序，若調查確認不法侵害或性騷擾屬實，則依「員工獎懲辦法」進行懲處。</li> <li>提供員工心理諮商服務，協助處理因騷擾造成的心理壓力及情緒調適。</li> <li>定期舉辦員工宣導活動，強化職場不侵害及性騷擾防治意識。</li> </ul>
<b>招募 反歧視</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據公司用人需求，在法令規範下，透過職缺範本調整內容，確保職務說明與實際工作相符。</li> <li>面試時僅依職務需求進行評核，確保評分項目公正且與工作內容相關。</li> <li>人選後續若成為正式員工，依人資作業規定補齊必要個人資料以利後續管理。</li> <li>招募表格中，明確告知應徵者收集哪些資料、收集目的、資料將留存多久，並取得應徵者的明確同意。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>若刊登後發現錯誤，立即發布更新，並通知相關單位以避免誤求職者。</li> <li>強化內部審核流程，調整作業程序，並定期進行教育訓練以提升面談人員的專業能力。</li> </ul>
<b>性平 反歧視</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司依勞動法令規定，依法給予懷孕及育嬰相關假別，保障員工合法權益。</li> <li>員工於產假、產檢假及陪產假期間，不影響全勤獎勵與考核評分。</li> <li>育嬰留停期間之員工同所有正職員工，其年終獎金依實際任職月數比例計算與發放。</li> <li>符合年度評等條件者，仍可參與人員評比，並具調薪與晉升資格，不受影響。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依法令調整持續檢討並優化內部制度，確保相關規定符合性別平等與勞動權益保障原則。</li> </ul>
<b>道德規範與 個資保護</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於求職流程中明確告知個資蒐集與使用範圍，確保應徵者知情並同意其用途。</li> <li>若求職者順利入職，將於報到當日簽署「個人資料蒐集與使用同意書」，以符合個資保護相關規範。</li> <li>員工書面資料保存隱密並上鎖、系統設定個人資料存取權限，以及傳輸機密檔案時加密。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發現資料外洩或誤傳時，應立即刪除相關檔案，並追蹤確認系統中無殘留資料。</li> <li>持續更新資安防護機制，定期進行系統安全檢測，以防止個資遭未授權存取。</li> <li>所有含有個資之檔案應採加密，並設定限權存取及定期更換密碼。</li> </ul>
<b>加班 工時管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加班單據須完整揭露員工加班與休息時數，並由主管審核確認其合理性與合規性。</li> <li>加班統計表定期送交主管審核，以掌握人員工時狀況並防止超時勞動。</li> <li>依實際營運情況採取調班或補休方式，確保員工獲得充分休息時間。</li> <li>針對不同工作性質設定合理之上下班時間，避免長期工時過長造成勞動風險。</li> <li>人事單位每月進行出勤資料核對供員工確認，確保工時紀錄真實無誤並符合法規要求。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工如有連續加班超過標準情形，主動與主管討論，並即時安排充分休息時間以維護健康。</li> <li>透過加班簽核與工時監控機制，主管定期檢視員工工時，並督導外勤人員工時管理。</li> </ul>



## CHAPTER 03

### 風險管理

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

風險事項	減緩措施	補救措施
<b>出勤 工時管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供彈性工時班別 (9:00~18:15)，供同仁在不影響工作前提下，得以選擇上 / 下班時間，兼顧工作與生活平衡。</li> <li>A：一般需求可於每年 11 月提出異動申請，次年 1/1 生效。</li> <li>B：如為撫育未滿 3 歲以下子女，及同仁遇懷孕、重大傷病或身心障礙之情形，或須親自接送 / 照顧學齡前兒童、重大傷病或身心障礙之直系親屬者，可隨時提出申請。</li> <li>依政府法令及公司差勤管理辦法，提供勞動條件及工時機制。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工如因家庭照護因素影響出勤，與主管討論並妥善安排休假及後續調整機制。</li> <li>透過主管簽核與工時監督系統，定期檢視員工出勤狀況，維持團隊運作穩定。</li> </ul>
<b>薪酬福利</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開揭露薪資區間，並說明依經驗敘薪及績效獎金制度，同時揭露員工福利措施。</li> <li>定期參考外部薪資調查及同業資訊，確保薪酬與福利具市場競爭力，兼顧留才與工作生活平衡。</li> <li>建立薪資異常警示與交叉比對機制，並經審核與覆核流程確認後發薪，以降低錯誤與法遵風險。</li> <li>配合基本工資調整，定期檢視薪資結構，確保符合法規標準。</li> <li>持續更新社會保險相關規範，並由人資定期核對加退保及投保資料，確保資訊正確。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職缺刊登後若發現錯誤，立即發布更新，強化內部審核流程，並定期進行教育訓練。</li> <li>若員工提出調薪相關獲未達基本薪資疑義，公司進行調查確認事實予以協助。</li> <li>若員工提出薪資計算或加保錯誤意見，確認異常情形立即修正，並於最近一個發薪日更正。</li> </ul>
<b>作業與 環境安全</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新進人員完成職業安全教育訓練，確保熟悉作業環境與防護措施。</li> <li>訂定標準作業程序與安全手冊，並定期辦理教育訓練與宣導，強化安全意識與應變能力。</li> <li>作業區設置安全標示，並要求員工依規定配戴防護裝備。</li> <li>依作業特性採取安全措施（如低溫倉雙人作業、防寒裝備）。</li> <li>定期辦理堆高機操作訓練及證照回訓，確保作業安全。</li> <li>強化地面止滑設施維護與定期清潔，維持乾燥平整，避免積水、油漬及障礙物造成滑倒，並落實定期檢查以確保安全。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期巡檢防護裝備、設備（堆高機）及作業環境（防滑及評估設置人車分道），確保安全性。</li> <li>主管不定期查核作業合規情形，並強化 SOP 宣導。</li> <li>提供搬運輔具與職醫指導，降低職業傷害風險。</li> <li>辦理健康講座，提升員工職業健康意識。</li> <li>對違反 SOP 致損情形，依相關規定進行處理。</li> <li>職災發生時應即時通報並啟動調查與改善措施。</li> </ul>
<b>身心健康</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年定期辦理員工健康檢查與健康講座，針對檢查結果提供個別化的衛教與健康管理建議，並由臨場職醫及職護定期巡診與關懷，協助員工了解自身健康狀況，適時調整工作負荷。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對員工健康檢查結果異常者，由職醫或職護提供衛教與改善生活習慣之建議。</li> <li>對健康檢查結果顯示高風險之員工，應評估工作適任性並安排適當職務調整。</li> </ul>

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。

## 04 永續環境

重大主題：再生能源發展	56
重大主題：排放	58
4.1 水資源管理	59
4.2 能源管理	60
4.3 溫室氣體排放	62
4.4 廢棄物管理	63
專欄   推動 PCR 塑膠再生料應用 促進循環經濟	64





## CHAPTER 04

### 永續環境

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 重大主題：再生能源發展

重大主題：再生能源發展				
對應 GRI 指標	GRI 302 能源	主要影響對象	<ul style="list-style-type: none"> <li>華立 (造成)</li> <li>股東與其他投資人 (促成)</li> <li>金融機構 (促成)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶 (直接影響)</li> <li>供應商 (直接影響)</li> </ul>
<b>對華立的重大原因</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>			
<b>影響與衝擊</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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，</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>再生能源所帶來的正面影響：</b></p> <p><b>經濟面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>環境面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>人權面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>再生能源發技術可幫助偏遠地區獲得穩定電力，提高生活品質</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>再生能源所帶來的負面衝擊：</b></p> <p><b>經濟面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建設再生能源基礎設施需要大量資本，初期投資成本較高。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>環境面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>人權面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>			



## CHAPTER 04

### 永續環境

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 重大主題：再生能源發展

<p><b>政策</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合政府綠能政策，並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。</li> <li>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。</li> <li>對於再生能源的佈局不受限於太陽能光電、光加儲整合專案、儲能案場，並試著跨足小水力、生質能、地熱的研究與技術評估；未來更將聚焦於具高度成長潛力的鈣鈦礦太陽能電池（第三代太陽能技術），以及太陽能模組回收、氫能應用與 AI 算力中心供電解決方案等。</li> </ul>
<p><b>策略</b></p>	<p><b>機會積極管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>積極研究並實際切入太陽能等能源創新的產品，並著手參與光加儲整合專案、儲能案場、綠電轉供等服務。除了帶來新的商機和營收，更進一步拓展集團的事業版圖。</li> </ul> <p><b>風險預防管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>負面衝擊補救措施：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
<p><b>目標與標的</b></p>	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>於海外即澳洲、日本、東南亞推廣光儲整合專案與儲能案場，以穩定當地再生能源的供應。</li> <li>在台灣鎖定工業區及科學園區之高壓用電客戶，布局表後儲能（用戶側儲能）市場，提升電力使用效率與營運韌性。</li> <li>投入綠電轉供業務，同時提供綠電憑證予用電企業，協助其加速推動淨零排放目標。</li> </ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>集團將資源聚焦於具高度成長潛力與技術門檻之領域，包括鈣鈦礦太陽能電池（具備高光電轉換效率、低生產能耗與成本優勢，且具柔性、輕薄與透光等特性）第三代太陽能技術，以及太陽能模組回收、氫能應用與 AI 算力中心供電解決方案等。</li> </ul>
<p><b>管理評量機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年檢討太陽能等綠能新電廠進度。</li> <li>每季檢視已完成電廠發電效率與維運狀況。</li> <li>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。</li> </ul>
<p><b>績效與調整</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>華立集團建置的太陽能電站於 2025 年預估總發電（約 70.8MW）可達 8,193 萬度，減碳排量約 3.88 萬公噸、造林效益 3,922 公頃，供 2.34 萬戶年用電。</li> <li>因應澳洲於 2040 年全面除役火力發電廠，聯邦政府並訂定 2030 年再生能源發電占比達 82% 之政策目標。集團已於 2025 年投入資源於澳洲建置光儲整合專案（結合太陽光電與儲能系統），裝置容量達太陽光電 5.8MW 及儲能 11MWh。</li> </ul>



# CHAPTER 04

## 永續環境

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 重大主題：排放

重大主題：排放			
<b>對應 GRI 指標</b>	GRI 305 排放		<b>主要影響對象</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>華立 (造成)</li> <li>股東與其他投資人 (促成)</li> <li>金融機構 (促成)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>政府 (促成)</li> <li>客戶 (促成)</li> <li>供應商 (直接影響)</li> </ul>
<b>對華立的重大原因</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>		
<b>影響與衝擊</b>	<p>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。減少碳排除呼應以上之趨勢，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。</p> <p><b>排放所帶來的正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市場競爭力</li> <li>提升品牌形象</li> <li>展現社會責任</li> </ul> <p><b>排放所帶來的負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>成本增加</li> </ul>		
<b>政策</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依循法規及客戶要求，落實日常管理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化節能省水減廢，促進環境永續。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>增進再生能源技能，善盡社會責任。</li> <li>深植環境永續意識，全員行動參與。</li> </ul>
<b>策略</b>	<p><b>機會積極管理：</b></p> <p>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。</p>	<p><b>風險預防管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p><b>負面衝擊補救措施：</b></p> <p>若減量成效不如預期，將積極進行矯正措施，提出改善做法並與相關單位共同落實。</p>
<b>目標與標的</b>	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>分階段導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查，近年已陸續完成台灣 (華立企業、全順物流、國軒科技)、中國華南地區 (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)、華東地區 (上海怡康、亞狄國際) 各地的盤查，於 2026 年將推廣至東南亞子公司。</li> </ul>		<p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>於 2027 年前完成溫室氣體盤查並在 2029 年前完成溫室氣體盤查之查證，以落實金管會制定及頒布的上市櫃公司永續發展路徑圖。</li> <li>為符合金管會接軌 IFRS 永續揭露準則 (S1、S2) 的要求，ISO 14064-1 (組織溫室氣體盤查標準) 與 GHG Protocol (溫室氣體盤查議定書) 的整合已成為上市櫃公司溫室氣體盤查的必然趨勢；公司計畫 2029 年於台灣推行、2030 年擴展至中國大陸、2031 年拓展至東南亞，並於 2032 年完成集團外部查證並取得聲明書。</li> </ul>
<b>管理評量機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>		
<b>績效與調整</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全順物流積極推動車隊低碳轉型，第四期排放標準車輛汰換率已逾九成，僅保留少數車輛用於廠內運輸，有效降低整體排放負荷。</li> <li>全順物流導入車輛待機冷氣系統，於怠速期間改以電瓶供電，減少燃油耗用與廢氣排放。該計畫分階段推動，預計四年內全面完成，2025 年已減少溫室氣體排放約 36.477 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>全順物流於新建倉庫導入自動化倉儲系統，結合高效率運載設備與精準倉位管理，有效提升營運效率，同時降低整體能源使用。</li> <li>本公司委託 LRQA (英商勞盛股份有限公司) 執行華立台灣 2023 年溫室氣體盤查之第三方查證，並取得盤查聲明書，當年度排放量為 739.3593 公噸 CO<sub>2</sub>e。2024 年持續委由同一機構進行查證並取得盤查聲明書，盤查範疇進一步擴及東莞華港子公司，整體排放量為 1,124.6286 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> </ul>		



### 4.1 水資源管理

華立集團屬非製造業型態，並非高耗水之事業體，用水型態以辦公室日常營運及員工生活用水為主。然而，水資源管理已成為全球永續發展的重要議題之一，氣候變遷對水資源供需帶來潛在衝擊，台灣亦長期面臨水資源分配不均與缺水風險。隨著利害關係人對水資源議題的關注持續提升，本公司深刻體認妥善管理與有效運用水資源之重要性，並持續強化相關管理作為。

本公司各營運據點多設於商業辦公大樓，用水來源皆為台灣自來水公司供應之自來水，主要用途為員工日常生活用水及部分空調設備運作（如洗手間及冷卻水塔等），整體營運受水資源供應影響之風險相對有限。儘管如此，本公司仍積極推動水資源管理措施，透過基礎設施檢修與優化、加裝節水設備等方式提升用水效率，並依循 ISO 14001 環境管理系統要求，持續推動節水教育與宣導，強化員工節水意識，落實節約用水，以降低對水資源及環境之影響。

2025 年華立整體用水量較 2024 年微幅成長 0.25%，主要係因在台據點（含台北、新竹、台中、台南及高雄）員工人數年增 1.6%，帶動以民生用水為主之基礎用水需求增加。整體而言，用水成長幅度低於人員增幅，顯示用水效率持續改善。

未來將持續推動節水宣導與管理措施，強化員工節水意識並優化用水行為，致力使單位用水效率進一步提升，並將用水成長幅度控制於人員成長之下，以落實資源永續利用。

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	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	6.78	7.8453	8.074
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	4,006	4,776	4,860
用水密度	0.0017	0.0016	0.0017
備註： 1. 取水量 = 排水量 = 耗水量。 2. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。 3. 組織特定度量的「營業額」： 2025 年華立 (台灣) 營收 476.56 億、全順營收 7.09 億、國軒營收 2.44 億，合計共 486.09 億。 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。 4. 三年涵蓋範疇： 2025 年：華立 (台灣)、全順、國軒。 2024 年：華立 (台灣)、全順、國軒。 2023 年：華立 (台灣)、全順、國軒。			

### 廢污水排放

本公司之廢污水來源以員工日常生活污水為主，屬一般辦公室排放性質，不涉及製程廢水之產生。由於營運型態為非生產事業，相關排放對承受水體之特性、面積、保護狀態及生物多樣性之影響程度相對有限，未對周邊生態環境造成重大衝擊。

在廢污水管理方面，本公司嚴格遵循政府相關放流水標準，並以 ISO 14001 環境管理系統為管理基礎，建立完善之管控制制，致力達成無異常排放、零環保投訴及零裁罰之目標。於 2025 年報告期間內，未發生任何因廢污水排放所導致之違規或裁罰情形，展現本公司在環境管理上的持續落實與成效。





## CHAPTER 04

### 永續環境

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 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	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度/年	2,522,519.6385	2,900,346.3900	2,981,903.9700
	GJ	9,081.0707	10,441.2470	10,734.8543
汽油使用量	L/年	68,810.3500	17,532.6500	115,086.3750
	GJ	2,247.1424	558.5440	3,655.2658
柴油使用量	L/年	558,728.0994	766,555.0100	814,137.6800
	GJ	19,649.9756	27,735.7430	29,436.9428
總能源耗用量	GJ	30,978.1887	38,735.5339	43,791.0629
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	4,006	4,776	4,860
能源密集度	GJ/ 仟萬元	7.7	8.1	9.0

註：  
1. 因 2025 年電力係數尚未公告，依能源署公布之 2024 年度電力排碳係數：每度電約排放 0.474 公斤的 CO<sub>2</sub>。  
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」：  
2025 年華立 (台灣) 營收 476.56 億、全順營收 7.09 億、國軒營收 2.44 億，合計共 486.09 億。  
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。  
5. 三年涵蓋範疇：  
2025 年：華立 (台灣)、全順、國軒。  
2024 年：華立 (台灣)、全順、國軒。  
2023 年：華立 (台灣)、全順、國軒。

在 2023 年，公司導入 ISO 14064-1：2018 組織型溫室氣體盤查國際標準，台灣盤查範疇為華立、全順物流及國軒科技。2025 年用電量增加主要來自全順物流觀音倉新建兩棟倉庫，興建期間因工程作業帶動用電需求上升，屬階段性影響，預期於完工後用電高峰將逐步回落。另湖口倉及竹南倉以冷藏及冷凍業務為主，隨著倉租營收年增 22.7%，用電量僅成長 12.6%，顯示營運效率提升，能源使用與產出呈現良好脫鉤趨勢。

在燃料使用方面，柴油用量年增 12%，低於運輸業務營收 18% 之增幅，反映單位運輸能效持續改善。未來將持續推動節能措施，包括逐步汰換老舊四期車輛，並導入駐車空調系統以降低怠速油耗，藉此減少燃料使用與廢氣排放，提升整體能源使用效率。

### 節能減碳成果

本公司依循已導入之 ISO 14001 環境管理系統，系統性訂定環境目標與行動方案，並透過行政宣導、定期查核及持續提醒等機制，落實節能管理措施，以有效降低能源使用並減少溫室氣體排放。

在行政營運面向，本公司持續推動多項節能減碳措施如下：

1. 於各項能源開關處設置節能標示，以視覺化方式即時提醒同仁落實節能行為。
2. 優先採購高能源效率設備，並定期進行用電設備巡檢。2025 年台中辦公室空調主機汰換為一級能效機型，提升整體能源使用效率。
3. 善用辦公空間良好採光條件，日間優先使用自然光源，以降低照明用電需求。
4. 辦公室照明已全面採用 T5 節能燈管，並持續推動汰換為 LED 燈具；2025 年台中辦公室已全面完成 LED 更換，進一步提升節電效益。
5. 空調溫度統一設定於 26-27° C，並於非上班時段及假日降低設備運轉，以減少不必要之能源消耗。
6. 鼓勵同仁以步行樓梯替代電梯，並透過業務行程整合規劃，降低交通移動所衍生之能源使用。
7. 推動內部簽核全面電子化，並導入電子公文系統與政府機關往來，逐步落實無紙化作業，同時提升營運效率。
8. 逐步汰換運輸車隊為第五、六期車型，目前汰換率逾九成，以降低整體排放。
9. 新建倉庫導入自動倉儲與智慧管理系統，提升效率並降低能源使用。
10. 運輸車輛導入待機冷氣系統，減少油耗與排放；計畫分階段推動，2025 年已減少約 36.477 公噸 CO<sub>2</sub>e。

透過上述措施之持續推動，本公司不僅有效提升能源使用效率，亦逐步降低營運碳排放，朝向低碳營運與永續發展穩健邁進。





## CHAPTER 04

### 永續環境

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

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：

#### 再生能源建置與減碳成效



截至 2025 年，集團太陽能電站累計建置容量達 70.8MW，於零碳趨勢下持續擴大再生能源布局，年度貢獻減碳量約 3.88 萬公噸，展現實質節能減碳績效。

#### 國際光儲整合布局



已投入澳洲光儲整合專案（太陽光電 5.8MW、儲能 11MWh），累積開發與營運經驗，並規劃於日本推動儲能案場，同時評估拓展東南亞市場，掌握區域能源轉型帶來之減碳與成長機會。

#### 表後儲能應用與用電優化



積極布局台灣用戶側儲能市場，鎖定工業區及科學園區高壓用電客戶，透過削峰填谷（離峰充電、尖峰放電）機制，有效降低企業用電成本、提升能源使用效率，並強化電網穩定性。

#### 綠電轉供與產業減碳



推動綠電轉供業務，將太陽能電力供應予半導體等高用電產業，不僅提升發電收益，亦協助企業取得綠電憑證，加速達成淨零排放目標，並提升國際競爭力，同時創造電站與場地提供者之多方共益。

華立集團積極投入再生能源基礎建設，於台灣建置太陽能電站總裝置容量達 66.2MW，並於日本設置 4.5MW，相關電站之管理與維運作業均委由國軒科技負責，且每年定期進行 4 次太陽能板清洗與巡檢，以確保發電品質與設備穩定運作。2025 年太陽能電站總發電量達 81.92 萬度，依據太陽能、煤與天然氣發電碳排放係數推估，相當於節省約 2.05 萬公秉燃油、3.03 萬公噸燃煤及 1.35 萬公噸燃氣，減碳效益等同於造林 3,922 公頃，並可供應約 2.27 萬戶家庭全年用電，展現集團在推動低碳能源轉型與環境永續上的具體成果。

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	49,748,464	12,437	18,407	8,208	23,581	2,382	2,381,896	13,819
詠佳	13,754,135	3,439	5,089	2,269	6,519	659	658,531	3,821
富鈞	1,985,862	496	735	328	941	95	95,081	552
華恆	2,240,043	560	829	370	1,062	107	107,251	622
華立	8,314,035	2,079	3,076	1,372	3,941	398	398,066	2,309
華立日本	5,028,930	1,257	1,861	830	2,384	241	240,779	1,397
富綠	854,051	214	316	141	405	41	40,891	237
合計	81,925,520	20,481	30,312	13,518	38,833	3,922	3,922,495	22,757

備註：

1. 因 2025 年電力係數尚未公告，依能源署公布之 2024 年度電力排碳係數：每度電約排放 0.474 公斤的 CO<sub>2</sub>。
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。



關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

全球對於氣候變遷議題的關注持續升溫，溫室氣體排放已被廣泛視為導致地球暖化的關鍵因素之一。在此趨勢下，各產業加速低碳轉型，企業間合作亦逐步以綠色標準為基礎，客戶對供應鏈揭露範疇一與範疇二溫室氣體排放數據的要求日益提升。另一方面，歐盟碳邊境調整機制（CBAM）已於 2023 年啟動試行並持續推進，美國清潔競爭法案（CCA）亦持續就碳定價機制進行規劃與討論。面對全球碳關稅制度逐步成形，溫室氣體管理已不僅止於環境責任，更成為攸關企業競爭力與營運韌性的關鍵經濟議題。

為因應上述挑戰，本公司於 2023 年導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查機制，依循相關性、完整性、一致性、準確性及透明度五大原則，系統性掌握溫室氣體排放狀況，並據以推動減量目標之訂定與管理。各於 2024 年及 2025 年第三季，委託勞盛（LRQA）執行溫室氣體盤查之第三方確信，並取得盤查聲明書，以提升資訊揭露之可信度與透明性。同時，本公司持續維持 UKAS 認證之 ISO 14001 環境管理系統，並於 2025 年 8 月順利通過定期追查驗證，透過制度化與持續精進，強化整體環境治理能力，以積極回應外部環境變化與挑戰。

華立、全順、國軒近三年溫室氣體排放情形

項目	2023 年	2024 年	2025 年
範疇 1：直接溫室氣體排放 (ton CO <sub>2</sub> e)	2,786.9209	3,198.0056	3,427.0822
範疇 2：間接溫室氣體排放 (ton CO <sub>2</sub> e)	1,269.9945	1,420.6560	1,413.4005
範疇 3：其他間接溫室氣體排放 (ton CO <sub>2</sub> e)	918.0908	1,064.7792	1,090.0836
總排放量 = 範疇 1+ 範疇 2 + 範疇 3(ton CO <sub>2</sub> e)	4,975.0062	5,683.4408	5,930.6063
組織特定度量 (營業收入仟萬元)	4,006	4,776	4,860
溫室氣體排放強度 (ton CO <sub>2</sub> e / 仟萬元營收)	1.24	1.19	1.22

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：因 2025 年電力係數尚未公告，依能源署公布之 2024 年度電力排碳係數：每度電約排放 0.474 公斤的 CO<sub>2</sub>。
4. 顧及排放統計資訊可行及完整，範疇三統計第三類油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. 溫室氣體排放熱值轉換係數係依據 2024 環境部發行之溫室氣體排放量盤查指引計算。
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 N<sub>2</sub>O、甲烷 CH<sub>4</sub>、二氧化碳 CO<sub>2</sub>、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF<sub>6</sub>、三氟化氮 NF<sub>3</sub> 等。
9. 組織特定度量的「營業額」：
  - 2025 年華立 (台灣) 營收 476.56 億、全順營收 7.09 億、國軒營收 2.44 億，合計共 486.09 億。
  - 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。
10. 三年涵蓋範疇：
  - 2025 年：華立 (台灣)、全順、國軒。
  - 2024 年：華立 (台灣)、全順、國軒。
  - 2023 年：華立 (台灣)、全順。
11. 考量法規要求、查證人力及成本，2025 年第三季續委託勞盛 (LRQA) 執行華立 (台灣) 及東莞華港溫室氣體盤查確信。
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。



關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

本公司營運據點主要設於辦公大樓，所產生之廢棄物以一般生活廢棄物為主，未涉及有害事業廢棄物之產生。為遵循相關法規並維護環境品質與公共衛生，本公司對辦公室產生之廢棄物均落實分類回收機制，並於必要時委託具合法資格之廠商進行清運；一般生活垃圾則透過大樓管理單位統一處理，由政府環保機關清運。資訊設備由資訊部門統一回收管理，以確保妥善處置。此外，持續推動資源循環再利用，如將紙類廢棄物交由專業廠商再製為衛生紙或再生紙製品，木質棧板亦回收再利用為纖維或紙漿原料，以降低資源浪費並減輕環境負荷。

在源頭減量方面，本公司積極推動多元管理措施，包括導入電子簽核系統以降低紙張使用，採用耐用性較高之辦公設備，並委由專業機構定期維護資訊設備、空調系統、飲水設備及公務車輛等，以延長設備使用年限，減少廢棄物產生。

2025 年度生活廢棄物較前一年度大幅減少 97%，主要原因係 2024 年度適逢公司文件及帳冊之年度性全面整理（如：帳冊保存期限屆滿等），產生較多紙類廢棄物並進行集中焚化清運；2025 年度則恢復一般清運模式。未來仍將持續推動減量措施，致力降低生活廢棄物產生量。

廢棄物組成成分	有害 / 非有害	離場		處理方式
		2024 年	2025 年	
		廢棄物的產生 (噸)	廢棄物的產生 (噸)	
紙類	非有害	9.39	0.28	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。

華立、國軒針對營運活動中因產品銷售所產生之各類廢棄物，均委由經核可之廢棄物清除業者辦理清運作業，並透過 GPS 定位系統即時追蹤清運車輛動態，確保處理過程之透明與可追溯性；所有廢棄物亦依相關法規規定完成申報作業。報導期間內，未發生任何洩漏事件。

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：

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	4.74	掩埋
物理處理廢棄物	有害	0.27	再生利用
焚化處理廢棄物 B	有害	0.38	再生利用
熱處理 (除焚化處理外) 廢棄物 E	有害	10.17	掩埋
焚化處理廢棄物 C-2	有害	15.49	焚化 (含能源回收)
化學混合物	有害	1.64	其他處置作業
熱處理 (除焚化處理外) 廢棄物 E	有害	28.73	焚化 (含能源回收)
焚化處理廢棄物 C-1	非有害	68.22	掩埋
焚化處理廢棄物 C-1	非有害	46.06	焚化 (含能源回收)
太陽能模組	非有害	18.05	其他處置作業
變流器	非有害	12.20	其他處置作業
廢鋁金屬	非有害	29.48	再生利用
廢鐵金屬	非有害	28.86	再生利用

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。



## CHAPTER 04

### 永續環境

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 專欄 | 推動 PCR 塑膠再生料應用 促進循環經濟



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%，多數仍進入掩埋場或流入自然環境，尤其是海洋。根據綠色和平組織統計，每年約有 800 萬至 1,270 萬噸塑膠垃圾流入海洋，對海洋生態系統造成長期衝擊。如何提升塑膠回收再利用率並建立循環經濟體系，已成為全球永續發展的重要課題。

為因應塑膠污染與氣候變遷挑戰，各國政府近年持續強化塑膠管理與回收政策。例如，歐盟推動《塑膠戰略》（European Plastics Strategy），目標是 2030 年所有塑膠包裝均具可回收，並逐步限制一次性塑膠產品。同時鼓勵 PCR（Post-Consumer Recycled）塑膠材料的使用；台灣亦於《台灣 2050 淨零轉型》政策中，將塑膠列為十大關鍵行動項目之一，推動「資源循環零廢棄」政策，持續提升塑膠回收與再利用率。

在政策與永續意識的驅動下，全球科技品牌亦積極提高再生材料的使用比例。例如：Apple 承諾於 2030 年前實現產品碳中和，並逐步提高回收鋁與再生塑膠的使用；Microsoft 推動逐步淘汰一次性塑膠，並提升筆電及周邊產品中的再生塑膠比例；Dell 與 Lenovo 等品牌亦於筆電產品中大量導入 PCR 塑膠，逐步建立循環材料供應鏈。

華立為資通訊產業工程塑膠的領導供應廠商，近年積極投入 PCR(Post-Consumer Recycled) 塑膠再生料的開發與市場推廣，2024 年 PCR 塑膠再生料銷售量約 588 公噸，2025 年進一步提升至 609 公噸，年成長 3.6%，顯示再生材料需求持續穩定成長。公司亦持續拓展多元回收來源與供應管道，強化材料品質與穩定供應能力，以滿足品牌客戶對環保材料的需求，並攜手供應鏈夥伴共同朝低碳及淨零排放目標邁進。

經多年推廣，PCR 材料已成功導入多項終端應用領域。例如，全球知名筆電品牌已將產品包裝材料全面採用可回收材質，產品外觀件亦導入消費後回收塑膠，並取得 Energy Star 認證及 EPEAT(註) 綠色電子產品的登錄。此外，歐美美妝品牌亦逐步導入 PCR 材料於化妝品包裝，PET 瓶身使用可回收材質並添加 30% PCR PET 回收料。在半導體產業中 IC 晶片的電子包裝材如抗靜電載帶亦開始導入 PCR PC 材料以符合產業對減碳與環境友善材料的需求。

展望未來，華立將持續配合全球淨零政策及品牌客戶的永續策略，深化 PCR 材料在電子產品、包裝材料與消費性產品等多元應用領域的推廣。同時，公司亦積極取得相關國際永續認證，包括 ISCC (International Sustainability and Carbon Certification)、GRS (Global Recycled Standard) 及 TÜV 綠色產品標誌等，持續提升產品的環境價值與市場競爭力。華立將透過強化循環材料供應能力，攜手產業夥伴共同推動塑膠資源循環利用，為實現淨零碳排與永續發展目標貢獻力量。

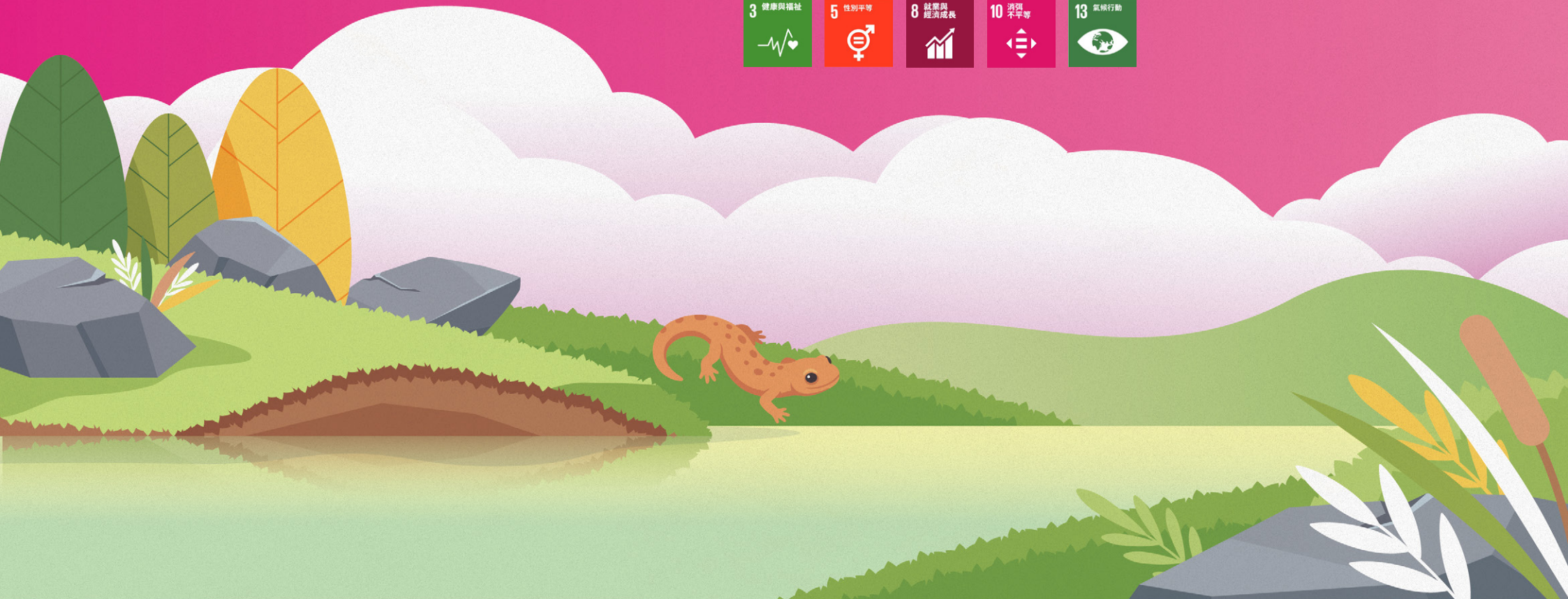


註：能源之星 (Energy Star) 是美國能源部和環境部推出的節能環保計劃，透過推廣節能產品幫助消費者、企業減少碳排放。  
註：EPEAT 系統可幫助消費者、製造商、經銷商基於環境屬性來評估、比對和選擇電子產品，促進綠色電子產品的銷售。



## 05 友善職場

重大主題：友善職場	66
重大主題：員工多元化與平等機會	69
5.1 人才結構	71
5.1.1 多元族群員工聘僱	71
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	73
5.2.2 育嬰留停執行情形	74
5.2.3 員工完善福利	74
5.3 人才培訓	76
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	80
5.4.1 職業安全衛生教育與訓練	82
5.4.2 員工健康維護	82
5.4.3 健康促進活動	83
專欄   以全員健走串聯員工健康、團隊凝聚與環境行動	84





## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 重大主題：友善職場

重大主題：友善職場		
<b>對應 GRI 指標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 401 勞雇關係</li> <li>• GRI 402 勞資關係</li> <li>• GRI 403 職業安全衛生</li> <li>• GRI 404 訓練與教育</li> </ul>	<b>主要影響對象</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 華立 (造成)</li> <li>• 股東與其他投資人 (促成)</li> <li>• 金融機構 (促成)</li> <li>• 客戶 (直接影響)</li> <li>• 供應商 (直接影響)</li> </ul>
<b>對華立的重大原因</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本公司持續將員工視為最重要之核心資產，透過完善之教育訓練體系與安全健康之工作環境，強化組織競爭力並吸引優秀人才加入。</li> <li>• 為強化人才留任與組織穩定發展，公司提供優於法規之多元福利措施，包括團體保險、定期健康檢查、員工持股信託及彈性休假制度，以提升員工投入度與整體滿意度，支撐企業長期競爭優勢。</li> <li>• 同時，公司持續深化職業安全衛生管理機制，推動安全教育訓練與風險預防措施，積極防範職業災害、職業疾病、火災、化學品及新興傳染病等風險，確保員工安全與健康，並提升營運韌性。</li> </ul>	
<b>影響與衝擊</b>	<p>華立將「勞雇關係」、「訓練與教育」及「職業安全衛生」列為重大主題，致力於營造友善職場環境、倡議人權保障、強化員工專業能力，並建構零職災之安全工作場域。透過相關管理措施之推動，不僅有助於提升企業因應快速變動與高度競爭環境之能力，亦對員工、客戶及供應商產生重要影響。</p> <p><b>友善職場所帶來的正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 提升組織營運效率與穩定性，促進企業整體競爭力。</li> <li>• 強化員工專業技能與服務品質，提升客戶滿意度與合作價值。</li> <li>• 降低職業災害與職業病風險，保障員工安全與健康。</li> </ul> <p><b>友善職場所帶來的負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人力資源與安全管理投入成本增加，對營運費用形成壓力。</li> <li>• 教育訓練與制度轉型期間，可能影響員工適應與流動率。</li> <li>• 若管理措施未落實，仍可能發生工安事件或違規風險，影響企業聲譽。</li> </ul>	
<b>政策</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul>	



## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 重大主題：友善職場

	<p><b>機會積極管理：</b> 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"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul> <p><b>風險預防管理：</b> 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"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul> <p>專責單位：稽核室 申訴專線：(02)2715-2087 ext:22065 申訴郵箱：suggestion@wahlee.com</p> <p><b>負面衝擊補救措施：</b> 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"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul>
<p><b>目標與標的</b></p>	<p><b>短期目標：</b> <b>訓練與教育、勞雇關係：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立系統化員工培訓與發展機制，整合內外部學習資源，提升員工學習動機與參與度。</li> <li>• 盤點主管職管理能力與潛力缺口，規劃對應之培育與訓練方案，強化管理效能。</li> <li>• 提供具市場競爭力之薪酬與獎勵分紅制度，並持續優化福利措施，以提升員工的留任意願。</li> </ul> <p><b>職業安全衛生管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 全順物流預計在 2026 年推展職業安全衛生系統至竹南課、2027 年續推展至觀音課。</li> <li>• 為確保勞工健康，每半年委由外部合格機構監測辦公室環境 CO2 濃度及工作場所的照度。</li> <li>• 年度工安目標：綜合傷害指數 0。</li> </ul> <p><b>中長期目標：</b> <b>訓練與教育、勞雇關係：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 推動內部講師，發展核心職能課程，打造符合組織需求之客製化培訓體系。</li> <li>• 持續擴充內外部學習資源，營造正向學習文化，逐步提升整體員工訓練時數與學習成效。</li> <li>• 建構兼具內部公平性與外部競爭力之整體薪酬福利制度，並持續強化員工保險、健康促進與退休保障機制，同時優化職工福利委員會運作，提升員工整體福祉。</li> </ul> <p><b>職業安全衛生管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 規劃在 2028 年將職業安全衛生系統推廣至台南佳里物流中心。</li> </ul>



## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 重大主題：友善職場

#### 管理評量 機制

- 定期參與市場薪酬調查，檢視薪資與福利制度之市場競爭力，並結合績效管理機制，作為人力資源策略調整與優化之依據，以確保整體薪酬制度具備外部競爭性與內部公平性。
- 依據公司《工作場所性騷擾案件申訴及處理辦法》，建置完整申訴、調查及結案追蹤機制，並定期檢視案件處理時效、結案率及改善措施落實情形，以評估制度運作成效並持續精進管理機制。
- 依循《預防職場不法侵害之書面聲明》，建立通報與調查流程，於案件處理後進行原因分析與改善檢討，並透過宣導與教育訓練強化預防機制，以持續降低職場不法侵害風險。
- 將員工訓練需求與績效管理制度連結，透過定期績效面談辨識關鍵職能缺口，並由主管追蹤培訓後的訓練成效（如能力提升或績效改善），據以滾動調整年度訓練計畫，提升人才發展效益。
- 依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過內部稽核、管理審查及安全衛生委員會運作，定期檢視各項安全衛生績效指標（如職災發生率、改善完成率等），並透過 PDCA 循環持續改善；並接受第三方驗證，以確保管理系統運作之有效性與持續精進。

#### 績效與 調整

- 華立持續與員工共享經營成果，連年入選 臺灣高薪 100 指數 成分股，展現具競爭力之薪酬制度與良好勞雇關係。
- 公司持續優化勞雇關係與人才發展機制，強化員工留任與組織穩定性。2025 年整體離職率為 10.1%，較 2024 年之 10.84% 下降，顯示友善職場措施逐步發揮成效；同時，績優人員留任率更高達 95% 以上，反映績效卓越的人才穩定度佳，有助提升組織競爭力與長期發展動能。
- 2025 年同仁依循公司培訓發展體系，積極參與內外部訓練，全年累計參訓達 2,700 人次，總訓練時數為 6,254 小時，持續強化專業能力與組織競爭力。
- 2025 年推動為期兩個月之全員健走活動，吸引 184 位同仁參與，累計步數逾 9,000 萬步，並轉化為公益植樹行動，於高雄茄苳濕地種植樹苗，為生態復育盡份心力。有效促進員工規律運動習慣，提升身心健康，將健康管理與環境永續理念落實於企業文化中。
- 2025 年持續推動職場健康管理，由職業醫學專科醫師每年進公司服務 9 次、職業護理師每月服務 9 次，每次 2 小時，全年共提供 168 人次健康諮詢，提升員工健康照護與預防醫學成效。
- 本公司訂定 2025 年年度工安目標為「綜合傷害指數為 0」，全年執行結果已順利達成，顯示各項職業安全衛生管理措施具備良好成效，有效降低職災風險並維持安全無事故之工作環境。
- 2025 年委託外部合格專業機構進行兩次辦公室環境檢測，結果顯示二氧化碳 (CO<sub>2</sub>) 濃度與工作場所照度均符合相關標準，有效降低通風不良及照度不足對員工健康與作業安全之潛在風險。



## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 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			
<b>對應 GRI 指標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 401 勞雇關係</li> <li>• GRI 403 職業安全衛生</li> <li>• GRI 404 訓練與教育</li> </ul>	<b>主要影響對象</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 華立 (造成)</li> <li>• 員工與其他工作者 (直接影響)</li> </ul>
<b>對華立的重大原因</b>	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。		
<b>影響與衝擊</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 創造公平的就業環境，助於吸引與留任人才，降低人力成本。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul> <p><b>員工多元化與平等機會所帶來的正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 提升公司競爭力</li> <li>• 提升員工留任率</li> <li>• 強化企業形象</li> </ul> <p><b>員工多元化與平等機會所帶來的負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人員流失</li> <li>• 招募人才困難</li> </ul>		
<b>政策</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul>		
<b>策略</b>	<p><b>機會積極管理：</b> 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。</p> <p><b>風險預防管理：</b> 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。</p> <p><b>負面衝擊補救措施：</b> 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，以保護受受害員工權益。</p>		



## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 重大主題：員工多元化與平等機會

<p><b>目標與標的</b></p>	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>建立匿名申訴與申報機制，確保公平性。</li> </ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
<p><b>管理評量機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
<p><b>績效與調整</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025 年榮登商周「全齡企業 100 強」，並獲頒「臺北市中高齡暨高齡者友善企業」認證，彰顯公司在人才培育、跨世代共融及永續經營上的卓越表現與持續創新。</li> <li>公司榮獲「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」之高度肯定，展現長期深耕多元包容、激勵機制與人才培育之具體成果，亦彰顯公司致力於與社會及產業攜手共好、共榮發展的堅定承諾。</li> <li>公司落實 DEI 理念，透過自行建置之內部績效考核系統，完整涵蓋目標設定、進度追蹤及年度檢視機制，並嚴格遵循性別平等原則，確保評核標準不因員工性別、年齡或職系而有所差異。2025 年進一步優化系統功能，除擴充資料來源外，亦明確定義各項百分比指標之內涵，強化評量依據與標準一致性，提升整體考核之公平性與透明度。</li> <li>公司依循員工職涯發展路徑規劃培訓體系，涵蓋管理、專業及通識等面向，確保學習機會不因個人背景差異而受限。2025 年強化課程內容，於管理面著重領導與團隊經營能力培養；專業面聚焦產業趨勢與數位技能精進；通識面則納入 AI 應用、資訊安全、永續發展及性別平等主題，打造跨領域學習環境，促進員工多元發展，落實共融成長。</li> <li>公司建置具包容性之員工申訴機制，確保處理過程不因性別、年齡或職務差異而影響其公正性。2025 年持續優化制度設計，除既有正式申訴管道外，遇疑似不法侵害案件將主動介入調查，並對內容具體明確之匿名檢舉啟動查核程序。自制度施行以來，各類案件均獲妥善處理，未發生未適當結案之申訴爭議，充分展現公司對員工權益保障之重視與承諾。</li> <li>任用壯世代員工（超過 50 歲）佔全體員工比例高達 33%。</li> <li>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、鼓勵的態度；2025 年育嬰留停的員工，於留停結束全數復職，復職率達 100%。</li> </ul>



關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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 人才結構

華立始終將員工視為最重要的資產與永續發展的核心，透過完善的制度與規範保障員工權益，持續推動多元員工關懷措施，促進身心健康。同時，建立公平公開的任用與晉升機制，廣納不同背景與專長的人才，並致力於員工能力培育與發展，為員工與企業共創雙贏的工作環境。2025 年台灣地區全職員工總人數為 416 人（女性 202 人、男性 214 人），非員工工作者 7 人（女性 6 人、男性 1 人），較前一年度（415）人略有增加，變動幅度不大，人力規模維持穩定。

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	7

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			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
高階 主管人員	男性	超過 50 歲	5	4	4
	女性	超過 50 歲	1	1	1
主管人員總計			6	5	5
非高階 主管人員	男性	未滿 30 歲	9	6	5
		30-50 歲	131	134	132
		超過 50 歲	66	72	73
	女性	未滿 30 歲	9	6	7
		30-50 歲	135	142	136
超過 50 歲	46	50	58		
非主管人員總計			396	410	411
正職人員總計			402	415	416

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。

台灣已於 2025 年邁入超高齡社會，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的可持續發展。

### 5.1.1 多元族群員工聘僱

台灣為多元族群共融的社會，華立秉持平等與尊重原則，公平對待不同族群員工，並重視各族群之基本權益。公司設有完善申訴機制及相關處理措施，確保員工於職場中不因族群背景而受到不平等對待或權益侵害；報告期間內，未發生任何侵害原住民族員工權利之情事。

在制度與政策制定上，公司以保障全體員工權益為前提，兼顧多元文化差異，營造尊重少數族群之友善職場環境，杜絕因族裔差異而產生之不當待遇。另依《紀念日及節日實施辦法》第 4 條第 6 款規定，將原住民族歲時祭儀列為國定民俗節日，提供原住民族員工依法申請 1 日放假之權利，以實際行動支持文化傳承與族群尊重。

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，僱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，2025 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		2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		人數	人數	人數
身心障礙	男性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	3	3
		超過 50 歲	1	1
	女性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	2	1
		超過 50 歲	1	1
總計		7	6	6



## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

本公司持續致力於留任優秀人才，透過打造友善工作環境、重視工作與生活平衡，以及提供多元訓練與發展機會，鼓勵員工持續精進專業能力，促進個人職涯成長。相關措施逐步展現成效，員工流動率呈現穩定下降趨勢，由 2023 年之 12.94%、2024 年之 10.84%，進一步下降至 2025 年之 10.1%，顯示公司在人才留任與組織穩定性上持續優化。穩定的人力結構不僅有助於經驗傳承與團隊協作，亦進一步強化整體營運效能與組織競爭力。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	2023 年				2024				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	5	1.20	7	1.70	2	0.50	4	1.00	2	0.48	3	0.72
30-50 歲	18	4.50	16	4.00	26	6.47	17	4.23	23	5.53	11	2.64
超過 50 歲	0	0.00	0	0.00	8	1.99	1	0.25	3	0.72	1	0.24
合計新進人數	46				58				43			
員工總人數	402				415				416			
總新進率 (%)	11.44				13.98				10.34			

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	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	4	1.00	1	0.25	3	0.72	4	0.96	2	0.48	0	0.00
30-50 歲	19	4.73	18	4.48	16	3.86	8	1.92	18	4.33	10	2.40
超過 50 歲	8	1.99	2	0.50	13	3.13	1	0.24	9	2.16	3	0.72
合計離職人數	52				45				42			
員工總人數	402				415				416			
總離職率 (%)	12.94				10.84				10.1			

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。



關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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、個人資歷、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 1.5 倍。而我們於聘僱相同職務、職等之女男員工時，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	19	94	1	1.23
非管理職	183	120	1	1.19

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	7.6	2.0

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。

本公司秉持經營成果與員工共享之原則，持續提升薪酬與福利水準，並連年入選跨產業高薪企業，名列「台灣高薪 100 指數」成分股。依主管機關於 2025 年 6 月公布之資料顯示，2024 年華立企業非主管員工全年薪資平均數達 146.8 萬元，優於同業平均之 107 萬元；薪資中位數為 118 萬元，於電子通路產業中名列前茅。上述表現顯示公司持續透過具競爭力之薪酬制度，落實與員工共享成果之承諾，並體現造福員工的企業使命。

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	2023 年	2024 年	2025 年	與前一年度相比 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數	335	337	352	4.45%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	466,948	494,753	527,636	6.65%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	1,394	1,468	1,499	2.11%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	1,153	1,182	1,222	3.38%

### 5.2.1 員工退休制度及實施情形

華立企業依循《勞動基準法》相關規範，設置勞工退休準備金監督委員會，除按月提撥退休準備金外，並每年定期檢視提撥金額之充足性，以確保退休基金運作穩健無虞。為協助員工妥善規劃退休生活，公司除依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關法令辦理退休制度外，另推動「員工持股信託」計畫，提升員工對企業的認同與向心力，進一步為退休生活累積穩健保障，落實公司照顧員工之承諾。

此外，公司不以年滿 65 歲作為強制退休條件，在員工健康狀況與工作能力許可下，尊重其續留職場之意願。對於已退休員工，若具回任意願，亦可透過協商調整職務內容，採兼職方式回聘，延續其專業價值與經驗傳承。透過彈性退休與再任機制，公司持續累積人才資本，強化組織韌性，並奠定企業永續發展之基礎。

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)	領先同業逾 20 年推動員工持股信託計畫 (Employee Stock Ownership Plan, ESOP)，鼓勵員工參與公司長期發展並共享經營成果。凡服務滿 6 個月之員工，皆可自願申請加入本計畫；參與員工每月自提金額以 2 萬元為上限，公司並依比例提供 20% 至 50% 之補助，強化員工中長期儲蓄機制，為退休生活累積保障。



## 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	2023 年			2024 年			2025 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	12	10	22	12	8	20	6	6	12
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	4	4	1	2	3
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	3	3	0	3	3	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2	0	3	3	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	3	4	1	3	4	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	3	4	1	2	3	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	66.67	66.67	-	100	100	-	100	100
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	100	100	100	100	66.67	75	-	66.67	66.67

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。
- 2025 年留存人數 = 2024 年實際復職人員且 2025 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)。

## 5.2.3 員工完善福利

華立深信員工是企業穩健發展的根本與最重要的資產，除提供具競爭力之薪酬制度外，亦建構多元且完善的福利體系，提升員工生活品質與工作滿意度。透過多樣化福利措施與活動設計，鼓勵同仁積極參與，促進身心健康與工作與生活平衡，營造正向且具凝聚力的職場文化。主要福利項目涵蓋團體保險、定期健康檢查、員工持股信託（ESOP）及額度內事病假不扣薪等措施。

其中，員工持股信託（Employee Stock Ownership Plan, ESOP）為公司重要的長期激勵機制之一。員工透過參與持股計畫，除可享有股利分配及資本增值機會外，亦因具備股東身分而更關注公司經營與發展，進一步提升整體生產力與創新動能。同時，該制度有助於員工進行中長期財務規劃，強化退休保障。

透過完善的福利制度，公司不僅有效吸引與留任優秀人才，亦強化關鍵人力穩定性，進而提升整體競爭力與營運績效。此外，華立企業依循台灣相關勞動法令規範，以照顧員工及其家庭為出發點，持續優化福利制度，提供全方位保障，致力打造安全、友善且具支持性的工作環境。本公司現行福利制度如右：

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，國外出差的員工加投保海外旅平險。
健康管理	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	推動員工持股信託（ESOP）制度，凡服務滿半年之正職員工即可參與。員工每月自提金額上限為新臺幣 2 萬元，公司另提供定額補助，幫助同仁長期儲蓄、累積財富，以保障未來生活之安定，並增進員工對公司之參與感，2025 年華立受惠員工人數 342 人，公司投入金額 11,852 仟元。
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。2025 年員工申請「教育獎助學金」共 59 位，符合標準每學期補助 3,000 元，總補助 177,000 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、華立山友社、高爾夫球華友社、美食烹飪社、生活美學社、咖啡分享社、運動養生社、體內環保社、樂活休閒社等。
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，為了維持周休二日的作息，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。



# CHAPTER 05

## 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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



尾牙活動



尾牙活動



傑出團隊頒獎



資深員工頒獎



家庭日 - 五星高檔自助餐及電影饗宴



家庭日 - 探索絕美山巒 苗栗火炎山



家庭日 - 觀看台北大巨蛋棒球賽



家庭日 - 春日綠野遊 埔心牧場



海外旅遊日本沖繩集團大會師



海外旅遊日本沖繩集團大會師



子公司華港舉辦雲南旅遊



子公司怡康湖州家庭日



山友社



山友社



華友社



華友社

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT



## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 5.3 人才培訓

本公司重視員工全方位學習與持續成長，積極鼓勵進修與專業精進，並透過內外部教育訓練資源，強化員工知識與技能發展，協助同仁適才適所，進而提升整體工作績效與服務品質。公司每年依據不同職位層級與職能需求，系統性規劃人才培育發展計畫，持續精進專業能力，以落實顧客價值主張，提供全方位解決方案與優質服務，並展現卓越營運效能。人才培育發展主要涵蓋以下四大面向：

 <b>管理職能發展</b>	依據各層級管理者所需之公司治理素養與管理職能，由權責單位規劃基層、中階及高階主管之年度培訓計畫與研習活動，強化領導力與決策能力。	 <b>基礎通識發展</b>	針對全體員工應具備之核心觀念與基本能力，規劃相關課程，包括企業核心價值、國貿實務、資訊安全、法令遵循、職業安全衛生及環境與社會責任等主題，強化整體組織素養。
 <b>專業職能發展</b>	依各功能別所需之專業知識與技能，規劃多元專業訓練課程，涵蓋銷售、客戶服務、資訊服務、人力資源、財務會計、法務、信用管理及物流等領域，持續提升專業競爭力。	 <b>新進人員訓練</b>	為協助新進同仁快速融入組織，規劃完善培訓課程，內容涵蓋公司概況、經營團隊介紹、人事制度與員工福利、人權政策及職場保護等，並依職務需求提供專業訓練，如信用管理系統與國貿流程等，搭配部門在職訓練，加速上手並提升工作績效。

#### 2025 年培訓發展計畫

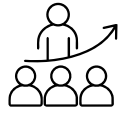
	2025 年 第一季	2025 年 第二季	2025 年 第三季	2025 年 第四季
外部法規 / 內部制度	<b>ESG 專業：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>職場不法侵害實務</li> <li>人權風險評估</li> <li>溫室氣體內部查證人員</li> </ul>	<b>法規：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>勞動法規與條件</li> <li>職場性騷擾與性別歧視</li> </ul>	<b>ESG 專業宣導：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>不法侵害與性騷防治 (主管場/員工場)</li> <li>ISO 14064-1 內部查證員</li> </ul>	<b>ESG 宣導：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>反貪腐</li> <li>綠色發展務簡</li> </ul> <b>內部制度宣導：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全</li> </ul>
專業訓練 (內/外訓)		<ul style="list-style-type: none"> <li>產業趨勢研討會</li> <li>財會人員進修</li> <li>營業人員產品專業</li> <li>物流專業證照</li> <li>資訊管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>稽核專業培訓</li> <li>人力資源管理</li> <li>急救人員安全教育訓練等安全衛生</li> <li>專案內訓 (for 部門專案培訓)</li> <li>工作管理</li> </ul>	
管理職能	<ul style="list-style-type: none"> <li>主管團隊領導力發展</li> <li>當責與建立當責團隊</li> <li>環安衛主管進修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主管團隊領導力發展</li> <li>人事主管進修</li> <li>財會主管進修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>財會主管進修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>稽核主管進修</li> </ul>
員工關係 (健康管理)	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業醫臨場健康訪談 (含健檢諮詢)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業醫臨場健康訪談 (含健檢諮詢)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業醫臨場健康訪談 (含健檢諮詢)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業醫臨場健康訪談 (含健檢諮詢)</li> <li>健康講座</li> </ul>
新入訓	<b>新人集中訓</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>專章宣導人權政策與權益</li> <li>向員工宣導本地勞動法令規範公司相關制度與遵循</li> </ul>			



## 2025 訓練發展課程

本公司 2025 年度訓練與發展計畫已全數如期完成，確保全體同仁均能獲得系統化且具成效之培訓資源。透過多元化課程之推動，除持續培育內部專業講師外，亦有效提升員工之專業知識與技能水準，並同步強化團隊合作與領導能力，進一步提升整體組織效能與競爭力。

1.



### 團隊領導力 發展計畫

透過系統化與數據化方法，全面評估關鍵管理團隊在領導行為、管理能力及發展潛力等面向的現況表現。藉由量化分析盤點個人與團隊能力輪廓，明確辨識優勢與待強化項目。進一步結合組織策略需求，評估能力缺口，作為人才發展規劃的重要依據，總計 103 人次主管參與。

2.



### 提升管理 執行力

協助管理者將策略有效轉化為具體行動，強化目標落實能力。透過聚焦關鍵任務、建立衡量機制及明確責任分工，提升決策品質與執行效率。藉此強化計畫推動、溝通協調及成果交付能力，提升整體團隊績效，總計 56 人次主管參與。

3.



### 當責與建立 當責團隊

強化團隊共同承擔與彼此信任的文化，建立高度向心力的工作氛圍。課程引導成員落實承諾並主動承擔責任，培養自發性與當責意識。透過有效溝通與回饋機制，提升團隊協作效率與執行力，總計 18 人次主管參與。

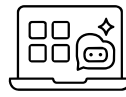
4.



### 工作改善 與創新

運用系統化方法推動流程優化與效率提升，培養持續改善的能力。課程涵蓋 PDCA 管理手法與問題分析技巧，協助學員從日常工作中發掘改善機會。並透過創新思維訓練，提升創意發想與實務應用能力，總計 26 人次參與。

5.



### Copilot 於 Office App 上的運用

介紹 Copilot 核心概念及其在 Office 應用程式中的實務運用。協助學員將 AI 工具導入日常工作流程，提升文件處理、溝通與協作效率。同時說明 Teams 相關版本差異，強化數位生產力與決策支援能力，總計 25 人次參與。

6.



### Office 365 Teams Workshop

採情境式實作方式，模擬專案從啟動到結案的完整協作流程。課程涵蓋溝通、會議、任務管理及文件共編等應用，提升 Teams 使用熟練度。並整合 M365 工具與 Copilot 概念，建立高效協作模式，總計 150 人次參與。

7.



### 綠色發展 實務簡說

介紹公司推動之環境管理制度，包括 ISO 14001、溫室氣體盤查及國際永續認證等。說明各項制度之執行現況與管理重點，強化員工對環境議題的理解。藉此培養永續發展與綠色管理之觀念，總計 137 人次參與。

8.



### 企業物流 的挑戰

建立完整物流基礎概念，協助學員理解企業營運中的關鍵流程與挑戰。透過實務案例說明常見問題與風險，提升判斷與應對能力。強化在業務開發與跨部門溝通中的整體規劃能力，總計 106 人次參與。

9.



### 保險及擔保 案例分享

說明公司保險制度、理賠重點及風險管理實務。透過兩岸案例分析，提升業務人員於商務談判中的風險評估能力。並介紹擔保工具之應用情境與操作重點，強化整體法務與風險控管能力，總計 122 人次參與。

## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT



## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT



團體領導力發展



當責與建立當責團隊



提升管理執行力



Copilot 高階主管工作坊



Office 365 Teams Workshop



生成式 AI 市場全貌、供應鏈及未來商機探索



工作改善與創新



企業物流的挑戰



綠色發展實務簡說



## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

本公司持續重視員工全方位學習與專業能力提升，積極鼓勵進修並規劃多元內、外部教育訓練課程，協助同仁適才適所，進而提升工作績效與服務品質。2025 年每人平均受訓時數達 15.68 小時，較前一年度成長 74%，訓練經費亦同步提升 91%，顯示公司持續加大人才發展投入，深化組織學習能量，並為企業長期競爭力奠定堅實基礎。報導期間公司教育訓練統計如下：

公司教育訓練統計表						
類別		管理職		非管理職		總計
性別		男	女	男	女	
總人數	人	67	15	147	187	416
受訓總時數	小時	1,390.75	452.25	1,440.50	3,241.00	6,524.50
平均受訓時數	小時 / 人	20.76	30.15	9.8	17.33	15.68
受訓費用	元	532,268	151,265	187,949	112,737	984,219

#### 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

本公司建置完善之績效管理制度，透過公開透明之考核機制，落實绩效管理並激發員工潛能。依規定，凡於當年度上半年入職之員工，均須透過線上考核系統進行目標設定與绩效管理，年度考核結果作為人評、調薪與晉升之重要依據。報導期間內，排除董事長及約聘人員後，員工績效考核覆蓋率近達 100%。

2025 年，公司進一步優化績效管理系統功能，除擴充多元資料來源外，亦明確定義以百分比衡量績效成果之指標內涵，強化評估依據之一致性與客觀性，進一步提升考核制度之公平性與透明度，持續精進整體人力資源管理效能。

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。

為協助各部門有效達成既定目標，2025 年針對關鍵人員辦理「提升管理執行力」訓練，強化管理者將策略轉化為具體行動之能力。課程聚焦於關鍵任務掌握、績效衡量機制建立及責任分工明確化，進一步提升計畫推動、溝通協調與成果交付之執行效能，並帶動團隊運作效率與整體績效表現之提升。本次訓練共計 56 人參與，累計受訓時數達 196 小時。

項目	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例 (%)	99.5	100
接受考核的女性員工比例 (%)	100	98.9





## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 5.4 職業安全與健康

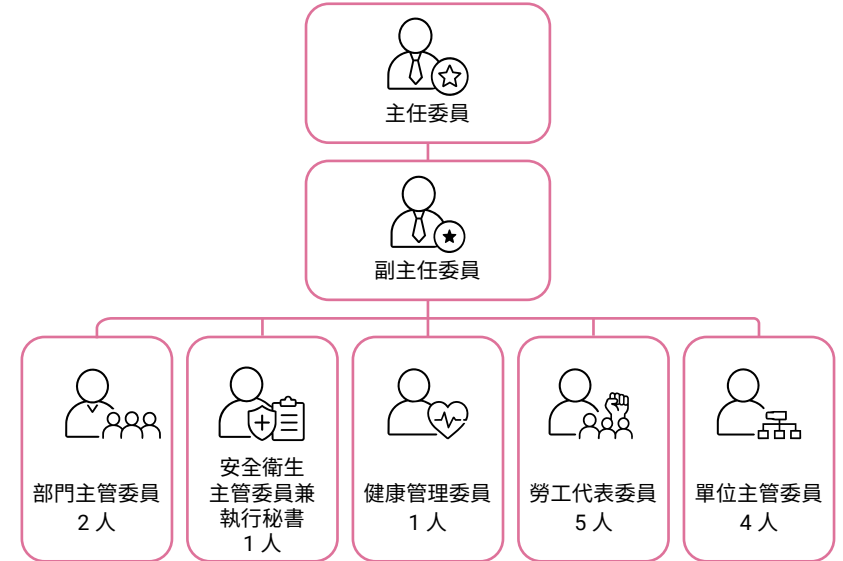
華立企業因屬低風險產業，經內部評估後決定暫不導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，但仍依法建置合格的安全衛生人員及臨場健康服務的醫護人員，協助健康檢查結果分析與評估、適性配工、高風險勞工評估及個案管理、母性健康保護及工作相關疾病預防等。

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：

<b>涵蓋範圍</b>	包含工作者、活動及工作場所。
<b>受驗證單位</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>目前接受驗證的單位有湖口庫、運輸課，26 年將推廣至竹南課、27 年續推展至觀音課，28 年則規劃推動至台南佳里物流中心。</li> <li>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。</li> </ul>
<b>運作情形</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運作現場被發現有不符合或潛在不符合事項，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。</li> <li>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。</li> <li>矯正事項為應變作業，即對不符合事項緊急處理。</li> <li>對策處理為有計劃的預防，即防將來不符合事項發生。</li> <li>權責主管當確認矯正事項與對策處理的有效、及時、可行。</li> <li>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」召開臨時管委會，以檢討、擬定可行因應對策。</li> </ul>

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。

### 職業安全衛生委員會組織架構



### ISO 45001 證書





## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 緊急事件準備與應變管理

本公司依循職業安全衛生署風險評估技術指引，系統性進行環境、安全與衛生（EHS）面向之危害辨識與風險評估，並建立相關管理程序，以落實作業環境及工作危害之辨識、評估與控制。針對評估結果屬不可接受之中、高風險項目，均納入管理方案進行改善，以持續降低風險等級，確保管理系統之有效運作。對於第一級高度風險（如人員操作不當可能導致之割傷或刺傷等），除加強教育訓練與宣導外，亦強化員工潛在危害意識，以維護安全健康之工作環境。

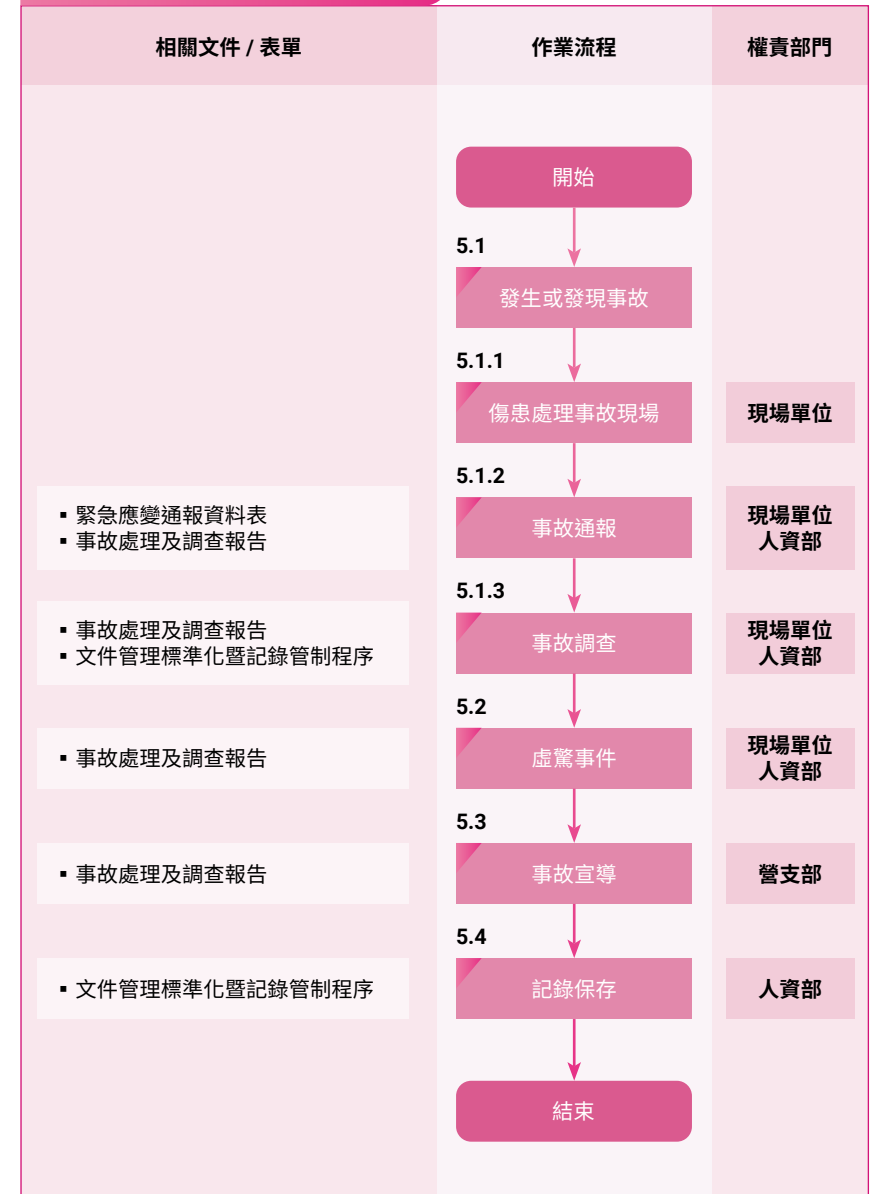
在緊急事件準備與應變管理方面，公司訂有完善作業程序，當工作場所發生或有立即危險之虞時，現場負責人應即時停止作業並引導人員撤離至安全區域。為提升各單位對突發事件之應變能力，公司依不同作業風險定期辦理各類緊急應變演練，以降低人員傷害、財物損失及環境衝擊。

職業災害管理方面，公司以「零災害」為目標，透過推動各項安全促進措施與獎勵機制，強化全員安全意識並表揚績優單位。在事故管理流程中，由人力資源部負責事故通報、統計與原因分析，並會同相關主管及當事人召開調查會議，釐清事件原因。後續依調查結果採取改善與預防措施，避免類似事件再發生，並定期於職業安全衛生委員會中檢討與追蹤執行情形。

此外，公司亦重視供應鏈之職業安全管理，報導期間內未有屬高風險之供應商（0家）。同時，持續透過定期訪視與稽核機制，追蹤潛在風險供應商之改善狀況，確保整體營運符合安全與永續要求。



#### 緊急事件準備與應變管理程序之作業流程





## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 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	受訓總時數	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	1,022	752	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	1,240.5	158	298,750
	演練	消防安全演練 (含全國聯防、地區聯防及模擬道路應變) 共 28 場	561	209	0
華立	內訓	消防講習宣導、勞工安全衛生訓練	662	230	0
	外訓	急救人員訓練、毒性及關注化學物質專業應變人員、有機溶劑作業主管、勞工安全衛生教育訓練、保安監督人 / 防火管理人	199.5	20	44,930
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、職業安全衛生業務主管	63	6	11,800

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，2025 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 2025 年總經歷工時			
公司別	女性總工時	男性總工時	總經歷工時
華立	393,960	421,400	815,360
全順	48,416	283,392	331,808
國軒	15,616	25,376	40,992

#### 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，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 371 人，實際受檢人數共 345 人，使用率達 92.9%，總檢查費用為 3,203,000 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 232 人次 (華立 168 人次、全順 64 人次)。

#### 健康管理服務四大計劃





## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

#### 全台各地辦公室 CO<sub>2</sub> 濃度檢測

本公司自 2023 年起委託第三方合格專業機構，於台灣各地辦公室定期每年進行兩次二氧化碳 (CO<sub>2</sub>) 濃度檢測。研究顯示，CO<sub>2</sub> 濃度過高可能導致員工疲勞、注意力下降，甚至影響決策能力，故透過持續監測與通風改善，有助於提升員工專注度與工作效率，並降低不適及傳染風險。

2025 年進一步擴大檢測範疇，除持續辦理 CO<sub>2</sub> 濃度監測外，亦導入工作場所照度檢測，以全面強化辦公環境品質管理。全年共完成兩次辦公室環境檢測，結果顯示 CO<sub>2</sub> 濃度與照度均符合相關法規標準，有效降低通風不良及照度不足對員工健康與作業安全之潛在風險。

透過定期檢測與持續改善機制，不僅確保室內空氣品質符合主管機關相關規範，降低潛在法規風險，亦進一步提升員工健康、工作滿意度及整體職場環境品質，展現公司對員工福祉的重視。

#### 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 282 人次參與健康講座。

此外，本公司積極推動職場於害防制暨健康促進，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，有效期間至 2027 年底，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



#### 職場不法侵害預防與性騷擾防治講座



#### 人因性危害預防講座





## CHAPTER 05

### 友善職場

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 專欄 | 以全員健走串聯員工健康、團隊凝聚與環境行動



在推動友善職場與健康企業文化的過程中，公司深信「員工健康」是永續發展最重要的基石。我們透過手機 APP 舉辦為期兩個月的全員健走活動，結合遊戲化與數據化機制，讓健康管理更具參與感與成就感。活動以團隊累積步數為目標，當全體同仁總步數達成設定門檻，即可轉化為公益植樹行動，將個人健康與環境永續緊密連結。

本次活動共吸引 184 位同仁熱情參與，兩個月內合計健走 90,959,423 步，總消耗熱量達 2,385,854 卡路里，並換算減碳量 12,969.6 公斤。這不僅展現同仁高度投入，更反映出企業內部對健康生活型態的積極響應。依據累積成果，我們於高雄茄萣濕地完成 10 棵樹苗種植，為沿海生態復育盡一份心力，讓同仁的每一步都轉化為具體的環境價值。

然而，本活動最大的意義，並非最終植樹數量，而是過程中對員工健康的深層影響。透過每日步數紀錄與排行榜機制，同仁在忙碌工作之餘，主動安排步行通勤、午休散步或家庭健走時光，逐步養成規律運動習慣。許多同仁回饋，活動期間精神與睡眠品質明顯提升，部門間也因共同目標而增進互動與凝聚力。健康不再只是個人議題，而成為組織文化的一部分。

公司將持續以「預防勝於治療」為核心理念，透過數位工具與多元活動設計，打造支持性環境，降低久坐與慢性疾病風險，提升整體工作活力與幸福感。我們相信，當員工身心健康、能量充沛，企業自然更具韌性與創造力。健走活動所累積的不只是步數與減碳數字，更是企業對員工長期健康承諾的具體展現，也是邁向永續經營的重要一步。

#### 健走活動宣傳海報



#### 愛種樹協會植樹證書



#### 愛種樹協會感謝狀



## 06 社會共榮

專欄   華立創新材料大賽 跨域研發齊聚 啟動材料科技新時代	87
專欄   捐助「成大化工文教基金會」 推動教學活動	91
專欄   支持「打造海角新樂園」濱海造林計畫 攜手復育茄苳濕地生態	94
專欄   用行動支持夢想 陪伴慢飛天使成長	95





## CHAPTER 06

### 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

華立集團於台灣之主要營運據點分布於台北市松山區、高雄市前金區、新竹縣竹北市、台中市西屯區及台南市永康區。由於集團屬非製造型企業，日常營運活動對周邊社區之直接影響相對有限；惟針對太陽能電站及物流中心等可能涉及環境與社區互動之專案，集團於規劃階段即進行系統性的衝擊評估，並透過多元溝通機制與周邊居民保持充分交流，確保營運活動不致對在地社區造成顯著負面影響。

全順物流於全台設有多處倉儲與運輸站所，於站所選址與營運規劃上，秉持降低對社區影響之原則，優先避開學校、商業區及住宅密集區，並於設置前完成交通動線規劃、相關交通號誌申請及人車分流設計，配置專責管制人員協助車輛進出，以維護周邊居民與用路人之通行安全。此外，於站所設置前即主動與地方里長及社區進行溝通說明，並依實際需求設置隔音設施，以降低營運過程中可能產生之噪音影響。營運期間，亦持續透過定期贊助社區活動等方式深化與在地居民之互動，建立良好鄰里關係，促進企業與社區之共榮發展。

國軒科技於全台建置與營運太陽能電站，於專案規劃與施工階段即重視在地社區影響評估，各案場施工前皆依規定提送施工計畫書並完成核備後始進場施工，以確保工程符合相關法規並降低對周邊居民之影響。截至報導期間，各電站營運未對當地社區造成重大負面衝擊。除依法支付土地租金回饋業主外，國軒科技亦主動投入資源支持在地社區發展，近三年累計捐款及捐贈社區 81 萬元，回饋項目涵蓋教育、公共安全與環境永續等面向，並透過設置太陽能監控數據顯示設備與環境綠美化工程，提升當地居民對再生能源的理解與認同，展現企業與社區共榮發展的承諾。

在電站日常營運與維護過程中，華立集團優先採用地供應商執行太陽能板清洗等相關服務，每年可為電站所在地創造約 2,200 人日 (man-day) 的就業機會，帶動地方就業與產業活動。透過再生能源基礎建設的投資與在地化營運模式，集團使電站營運效益得以回饋當地社區，並鼓勵居民參與電站相關工作，促進地方經濟發展，實現與社區共榮的永續目標。

除落實營運衝擊管理外，華立集團亦透過多元方式投入社區發展與社會公益，回應在地及社會整體需求。集團長期支持材料相關學會舉辦創新材料競賽，促進產學交流與科技發展；捐助學術基金會推動教學與研究活動，培育專業人才；並攜手環保團體於濕地地區推動植樹與生態保育行動，實踐環境永續。透過持續投入教育、公益與環境保護，華立集團期盼與在地社區及利害關係人共同創造長期共享價值。下表為 2025 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	自 2021 年起，華立企業持續贊助材料學會舉辦「華立創新材料大賽」，邀請全國大專院校學生跨域組隊參與，提出具體且具發展潛力的創意作品。透過競賽平台的搭建，讓學生有機會將理論知識轉化為實作成果，為未來產業發展儲備創新動能。	2,180,000
捐助成大化工文教基金會推動教學活動	多年來，華立企業長期支持成功大學化工文教基金會，透過穩定捐助機制協助經濟弱勢學生安心就學，亦規劃「華立系列講座」，邀請產學專家分享產業趨勢與技術新知，並贊助師生參與國際研討會與學術交流活動，拓展全球視野。	700,000
捐贈愛種樹協會 100 株樹參與濱海造林計劃	支持愛種樹協會「打造海角新樂園」濱海造林計畫，協會於高雄茄萣濱海地區持續推進濱海造林與生態復育工作，期望透過適地適種與多樣性多層次植栽配置，逐步建立濱海防風林與生態棲地，將環境守護轉化為長期且可持續的實際行動。	90,000
贊助複材公會舉辦複材創新大賽	贊助台灣區複合材料工業同業公會辦理「2025 兩岸青年複合材料創新大賽」，鼓勵青年學子投入材料研發與創新應用。透過此大賽促進兩岸技術交流與經驗分享，培育新世代專業人才，強化產業鏈合作能量，為複合材料產業注入創新動能。	75,000
合計		3,045,000



## CHAPTER 06

### 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

專欄 | 華立創新材料大賽 跨域研發齊聚 啟動材料科技新時代



### 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，2025 年無論是參與院校數或作品件數均再創新高，至今已累積 343 件參賽作品。





## CHAPTER 06

### 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP.  
ESG REPORT

## 專欄 | 華立創新材料大賽 跨域研發齊聚 啟動材料科技新時代

### 參賽作品展現創新研發能量 - 加速研究成果切入產業潛能

華立企業於 11 月在國立陽明交通大學舉辦「華立創新材料大賽」頒獎典禮，來自全台 22 所大專院校、共 78 件由指導教授與學生共同投入的研究作品齊聚角逐。今年無論是參與院校數或作品件數均再創新高。此競賽由華立企業獨家贊助、中國材料科學學會主辦，自五年前贊助至今已累積 343 件參賽作品，逐年吸引各校菁英投入，展現台灣研發能量的強勁脈動。

在政府推動南北平衡與區域產業布局的政策下，南部學研能量快速增長，今年來自台南、高雄的參賽作品占比近三成；中部則約占四分之一，形成三大區域均衡競逐的格局。技職體系亦是本屆亮點，科大參賽作品近 30 件，其中 3 組晉級決賽，展現技職教育在材料、機械與製程領域的研發潛力。

所有參賽作品需經書面審查後選出 10 件入選作品與 12 組決賽隊伍，再由決賽口頭簡報競逐金質、銀質、銅質獎各一名，以及特選獎三名。本屆獲獎作品廣泛涵蓋永續環境、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，反映學研端於新材料科技的多元創新深化。

今年競賽的另一項特點，是參賽團隊組成較以往更具跨域色彩。除材料系、化工系等傳統主力外，電子、機械、生醫、醫工與半導體學程皆踴躍投入，甚至有醫學系及臨床醫師參與研發。跨領域協作讓作品不僅具備創新性，更兼具完整性與應用可行性，加速研究成果切入產業的潛力。



與金質獎獲獎者合影



與金銀銅質獲獎者合影



# CHAPTER 06

## 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE INDUSTRIAL CORP ESG REPORT

### 專欄 | 華立創新材料大賽 跨域研發齊聚 啟動材料科技新時代

## 跨領域專家組成評審團 公正嚴謹遴選傑出作品

初審階段即動員近 20 位來自工研院材化所、電光所、生醫所的領域專家，以彌封方式進行書面審查，並於後續召開跨領域交流會議，以確保評選兼具專業深度與技術廣度，最終選出 12 組決賽及 10 組入選獎隊伍。

決賽評審由工研院彭裕民特聘專家與李宗銘協理共同領軍，結合六大技術領域的資深研究人員及產業界研發主管共同審查。決選過程中，評審委員與各隊師生進行多次深入交流，並提供專業建議，以協助作品更貼近產業需求、提升未來實用性。

## 獲獎團隊以半導體結構積木致贈華立 象徵產學攜手打造科技基石

台大電資學院劉致為教授團隊延續多年亮眼表現，再度以聚焦半導體先進製程的成果奪下本屆最大獎。為感謝華立長期支持台灣材料及半導體人才培育，劉教授團隊特別設計並致贈一款以半導體結構為概念的樂高積木模型，象徵產學攜手、共築科技根基的意義。致贈儀式在頒獎典禮上進行，華立期望透過持續舉辦競賽，鼓勵更多年輕世代投入材料與半導體研究，為產業帶入新能量。



金質獎獲獎團隊致贈半導體結構積木



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



## CHAPTER 06

### 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 華港深化在地連結 以賽育才共創材料創新生態

華立集團子公司東莞華港長期深耕材料科學人才培育，自 2023 年起連續三年獨家贊助「廣東大學生材料創新大賽」，並於 2025 年賽事現場宣布啟動第二輪連續三年獨家冠名贊助，展現對材料領域創新教育與青年人才培養的長期承諾。

本屆賽事吸引來自省內外 32 所高校及研究機構共 1,581 人參與，312 支隊伍報名，190 支隊伍晉級決賽，參與規模創歷屆新高。競賽設有金屬材料、有機與高分子材料、無機非金屬材料三大賽道，研究主題高度聚焦新材料、智慧製造、生物醫用及能源環境等國家戰略性新興產業方向，兼具學術前瞻性與產業應用潛力。

賽事期間，華港代表主動參與評選交流，與青年學子及專家學者就材料前沿議題深入互動，實踐以賽促教、以賽促學的育才理念。本屆亦透過優化賽制、提高獲獎比例及增設特等獎播臺賽，促進跨校觀摩與知識交流，進一步激發學生創新動能。

未來，華港將持續關注具創新性與產業轉化潛力之研究成果，深化產學研合作，促進學界能量與產業需求有效銜接，落實企業支持教育、與社會共榮發展的永續價值。



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



## CHAPTER 06

### 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

### 專欄 | 捐助「成大化工文教基金會」 推動教學活動

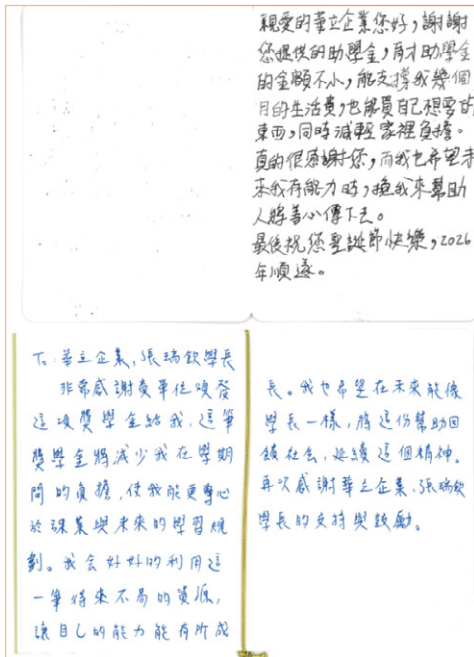


## 育才獎助學金：深耕教育回饋，培育產業關鍵人才

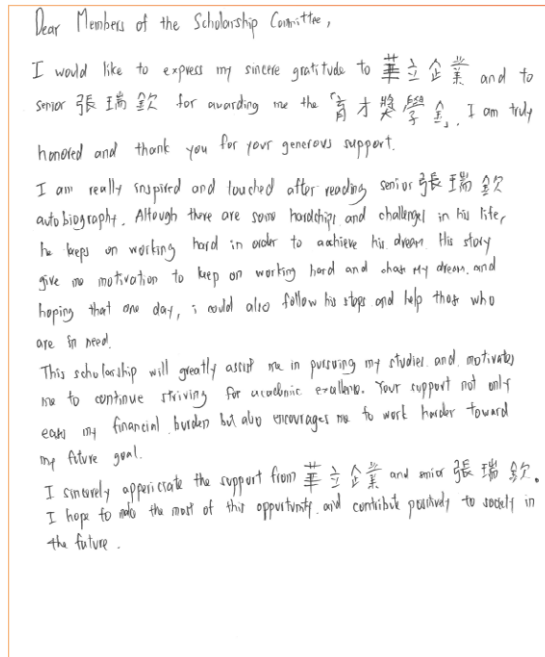
華立長期支持高等教育與人才培育，持續捐助「成大化工文教基金會」推動教學與育才相關活動。自 2025 年起，華立再度承諾捐助 70 萬元，深化與學界的合作關係，實踐企業回饋社會的長期承諾。

基金會所設立之「育才獎助學金」，以扶助家境清寒、具學習熱忱之學生為宗旨，協助其在穩定的學習環境中專注學業、發展專業能力。透過獎助學金的支持，不僅減輕學生與家庭的經濟負擔，更在精神層面給予鼓舞，成為其持續精進、自我實現的重要力量。

2025 年度，「育才獎助學金」有三位家境清寒的學生獲得本公司資助獲獎，華立相信，於求學階段感受到社會支持與善意，將有助於培養具責任感與回饋精神的人才，未來為產業與社會創造更深遠的正向影響。



育才獎助學金獲獎學生的致謝小卡



育才獎助學金獲獎學生的致謝小卡



育才獎助學金頒獎合照



## CHAPTER 06

### 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

專欄 | 捐助「成大化工文教基金會」 推動教學活動

### 華立系列講座：支持學術交流，深化專業人才培育

華立長期支持成大化工文教基金會推動教育與學術交流，支持基金會舉辦「華立系列專題講座」，透過產學對話深化學生對產業趨勢與專業應用的理解。

延續過往成果，2025 年共舉辦 4 場專題講座，邀請學界與產業界專家分享化工、生醫、材料、智慧製造與工程應用等前沿議題，內容涵蓋次世代生技、職涯發展、研究規劃，以及減碳與 AI 於工程實務中的應用。四場講座共吸引逾千名師生參與，透過現場交流與經驗分享，協助學生拓展視野，強化理論與實務的連結。

華立期盼藉由持續支持專題講座，為學界打造穩定且多元的學習平台，促進知識傳承與人才培育，營造業界與學界的傑出人士與學子正向互動。



華立系列講座現場照片



華立系列講座現場照片



## CHAPTER 06

### 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 專欄 | 捐助「成大化工文教基金會」 推動教學活動

### 促進國際交流：深化國際學術連結，拓展永續科研合作網絡

華立持續支持成大化工文教基金會推動國際學術交流，透過支持跨國研討會與實質交流活動，協助學界接軌國際研究趨勢，培育具全球視野之專業人才。

2025 年，成大化工系積極參與多項跨國學術交流活動，深化與亞洲重點學研單位的合作關係。泰國孔敬大學由化工系主任率團，共 33 位師生來訪成大進行交流，成大開放 10 位教授之實驗室，涵蓋能源、材料及生醫等核心研究領域，並由研究生與大學生以英文進行導覽與研究解說。雙方教師亦就後續合作計畫進行深入討論，為未來雙邊研究與人才交流奠定基礎。

在台日合作方面，2025 年舉辦台日雙邊高分子研討會，邀請近 30 位日本師生來臺參與，透過學術發表與討論，促進雙方對彼此研究成果與專長的理解，並進一步媒合潛在研究合作計畫。會議成果不僅擴大學研單位參與層面，也促進實驗室與學生間的交流

互動，期能共同發表具國際影響力之研究成果，提升我國高分子研究整體學術水準。

此外，成大亦參與 2025 台日韓化學工程國際研討會，齊聚三國化工學會之重要學者，聚焦淨零碳排與永續發展議題，促進在減碳技術、循環經濟與綠色製造等關鍵領域之國際交流與合作，逐步建立穩固且可持續擴展的研究網絡。

同年舉辦之第二屆台灣泰國觸媒雙邊會議，邀集台泰雙方共 25 位學者與研究人員，規劃 25 場專題演講，並就未來共同辦理研討會、推動學生交流及合作研究方向進行實質討論，為後續國際合作創造具體行動基礎。

華立期盼透過長期支持國際學術交流，協助學界累積國際合作能量，促進永續科研發展，並培育能回應全球挑戰的專業人才。



泰國孔敬大學參訪交流於成大化工系館前合影



台日雙邊高分子研討會現場合影



台泰觸媒雙邊會議於成大化工創意講堂合影



台日韓化學工程國際研討會全景照



## CHAPTER 06

### 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT



## 打造「海角新樂園」濱海造林計畫 攜手復育茄萣濕地生態

為深化企業於環境面的永續承諾，本公司於 2025 年支持由社團法人愛種樹協會推動之「打造海角新樂園」濱海造林計畫，於高雄茄萣濱海地區種植 100 棵原生適地樹種，實際投入濱海防風林建構與生態棲地復育行動。該計畫以「濱海造林 × 生態復育 × 公民參與 × ESG 行動」為核心主軸，透過科學化的適地適種原則與多樣性、多層次植栽配置，逐步強化沿海地區之防風固砂功能，並提升整體生物多樣性，為海岸環境注入長期修復動能。

茄萣濱海地區長期受強風、鹽霧與氣候變遷影響，生態環境相對脆弱。協會於過去一年持續推進濱海造林與棲地營造工程，不僅著重樹木種植數量，更強調後續撫育管理與存活率追蹤，以確保植栽能真正扎根成長，形成穩定的防風林帶與多元棲地系統。本公司認同其「種下的不只是樹，而是未來生態基礎」的理念，透過實際支持與資源投入，將環境守護由理念轉化為可衡量、可延續的具體成果。

本次支持行動亦呼應聯合國永續發展目標（SDGs）第 13 項「氣候行動」及第 15 項「陸域生態」，展現企業在追求營運成長之餘，亦兼顧環境承載的長期承諾。未來，公司將持續關注濱海造林成效與生態復育成果，共同打造更具韌性的海岸生態環境，實踐企業與自然共生的永續願景。



贊助茄萣濕地打造海角新樂園植樹計畫



愛種樹協會致贈感謝狀



## CHAPTER 06

### 社會共榮

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

## 專欄 | 用行動支持夢想 陪伴慢飛天使成長



### 用行動支持夢想 陪伴慢飛天使成長

華立企業自民國 99 年起，至今已持續十五個年頭，在歲末年終之際安排財團法人瑪利亞社會福利基金會的瑪利媽媽清潔高手工作隊磐石隊協助台中分公司大掃除。這群可愛的「慢飛天使」，總是帶著純真的笑容，專注而用心地清潔每一個角落。他們對工作的熱情與投入深深感染著我們，更令人動容的是，其中有幾位慢飛天使看著他們從少年一路長大成人，展現了自食其力、堅毅前行的精神，這份成長與努力讓我們由衷感佩。

華立長期致力於推動 ESG 永續發展，並將「善盡社會責任」視為企業使命之一。我們除了有完善的員工福利，也持續關懷弱勢族群，以實際行動回饋社會。能夠透過與瑪利亞基金會的合作，支持身心障礙者就業，不僅為公司帶來潔淨舒適的環境，更為社會注入溫暖力量。

瑪利媽媽清潔高手工作隊磐石隊是一支值得敬佩的團隊，他們用行动落實身心障礙者在就養、就醫、就學與就業四大面向的支持。我們也期盼未來有更多企業加入行列，選擇庇護工所的专业服務，讓更多慢飛天使能在社會中發光發熱，共同打造更友善、更永續的環境。



獲頒進用身心障礙者績優機關表揚活動



獲台中市政府頒發公益採購獎獎項

## 06 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	97
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	103
附錄三：永續揭露指標－電子通路業	104
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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	20	
	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	
<b>2. 活動與工作者</b>					
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	20	
	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	
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	28	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	28	
	2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	28	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 公司治理	28	
	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	26	
	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	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理	26	
	2-19	薪酬政策	2.3 公司治理	26	
	2-20	薪酬決定流程	2.3 公司治理	26	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工福利	73	



## CHAPTER 07

### 附錄

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

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
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
<b>GRI 2 一般揭露 2021</b>	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	52	
	2-24	納入政策承諾	3.6 人權與不歧視	52	
	2-25	3.6 人權與不歧視	3.6 人權與不歧視	52	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 法令遵循	49	
	2-27	法規遵循	3.4 法令遵循	49	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 公司簡介	20	
<b>5. 利害關係人議合</b>					
<b>GRI 2 一般揭露 2021</b>	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 -	52	
<b>特定主題準則：200 系列（經濟的主題）</b>					
<b>經濟績效</b>					
<b>GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016</b>	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	24	
	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	42	
	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	24	
<b>市場地位</b>					
<b>GRI 202 市場地位 主題揭露 2016</b>	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	
<b>間接經濟衝擊</b>					
<b>GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016</b>	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	88	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	六、社會共榮	88	
<b>採購實務</b>					
<b>GRI 204 採購實務 主題揭露 2016</b>	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5 供應鏈管理	33	
<b>反貪腐</b>					
<b>GRI 205 反貪腐 主題揭露 2016</b>	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.5 法令遵循	51	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.5 法令遵循	51	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.5 法令遵循	51	



## CHAPTER 07

### 附錄

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

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
<b>反競爭行為</b>					
<b>GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016</b>	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	51	
<b>稅務</b>					
<b>GRI 207 稅務 主題管理揭露 2019</b>	207-1	稅務方針	2.2.1 稅務方針	25	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2.1 稅務方針	25	
	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	25	
<b>GRI 207 稅務 主題揭露 2019</b>	207-4	國別報告	2.2.1 稅務方針	25	
<b>特定主題準則：300 系列（環境的主題）</b>					
<b>物料</b>					
<b>GRI 301 物料 主題揭露 2016</b>	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	63	
	301-3	回收產品及其包材	4.4 廢棄物管理	63	
<b>水與放流水</b>					
<b>GRI 303 水與放流水 主題管理揭露 2018</b>	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 水資源管理	59	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 水資源管理	59	
<b>GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018</b>	303-3	取水量	4.1 水資源管理	59	
	303-4	排水量	4.1 水資源管理	59	
	303-5	耗水量	4.1 水資源管理	59	
<b>廢棄物</b>					
<b>GRI 306 廢棄物 主題管理揭露 2020</b>	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	63	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	63	
<b>GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020</b>	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	63	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	63	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	63	
<b>GRI 306 廢棄物 主題揭露 2016</b>	306-3	嚴重洩漏	4.4 廢棄物管理	63	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。



## CHAPTER 07

### 附錄

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

2025  
華立企業  
永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

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
<b>特定主題準則：400 系列 (社會的主題)</b>					
<b>不歧視</b>					
<b>GRI 406 不歧視 主題揭露 2016</b>	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	52	
<b>結社自由與團體協商</b>					
<b>GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016</b>	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	52	
<b>童工</b>					
<b>GRI 408 童工 主題揭露 2016</b>	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	52	
<b>強迫或強制勞動</b>					
<b>GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016</b>	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	52	
<b>保全實務</b>					
<b>GRI 410 保全實務 主題揭露 2016</b>	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.3 人才培訓	76	
<b>原住民權利</b>					
<b>GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016</b>	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人才結構	71	
<b>當地社區</b>					
<b>GRI 413 當地社區 主題揭露 2016</b>	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	86	
	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。
<b>公共政策</b>					
<b>GRI 415 公共政策 主題揭露 2016</b>	415-1	政治捐獻	-	-	無
<b>顧客健康與安全</b>					
<b>GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016</b>	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	47	
	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	47	
<b>行銷與標示</b>					
<b>GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016</b>	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	-	-	



關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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	
	管理方針		3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	13	
<b>重大主題：資訊安全 &amp; 客戶隱私</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	三、風險管理	34	
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	49	
<b>重大主題：再生能源發展</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	四、永續環境	55	
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	60	
			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	60	
			302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	60	
<b>重大主題：排放</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	四、永續環境	55	
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	62	
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	62	
			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	62	
			305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體排放	62	
			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。
<b>重大主題：友善職場</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	五、友善職場	65	
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	73	
			401-3	育嬰假	5.2 員工福利	73	
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	80	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全與健康	80	
			403-3	職業健康服務	5.4 職業安全與健康	80	
			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	80	
			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	80	
			403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全與健康	80	
			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	80	



## CHAPTER 07

### 附錄

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

## 2025 華立企業 永續報告書

WAH LEE  
INDUSTRIAL CORP  
ESG REPORT

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 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	80	
			403-9	職業傷害	5.4 職業安全與健康	80	
			403-10	職業病	5.4 職業安全與健康	80	
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	76	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培訓	76	
			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	76	
<b>重大主題：永續供應鏈 ( 供應商社會評估、供應商環境評估 )</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	二、公司治理	14	
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	33	
			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	33	
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	33	
			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	33	
<b>重大主題：員工多元化與平等機會</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	五、友善職場	65	
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	

* 自訂重大主題	編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>重大主題：創新產品與服務</b>						
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	14	
	3-3		重大主題管理	二、公司治理	14	
<b>重大主題：風險管理</b>						
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	34	
	3-3		重大主題管理	三、風險管理	34	
<b>重大主題：誠信經營</b>						
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	14	



CHAPTER 07

附錄

關於本報告書

經營者的話

2025 年 ESG 績效亮點

CH1. 永續發展架構

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

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	2025 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"> <li>台灣水資源屬低風險區，本公司亦無於高風險地區取水。</li> <li>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%。</li> </ul>	四、永續環境	55
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"> <li>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。</li> </ul>	四、永續環境	55
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"> <li>本公司截至目前為止並無發生停工之情事。</li> <li>停工事件數：0。</li> <li>總停工日數：0。</li> </ul>	五、友善職場	65
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"> <li>直接員工：416 人</li> <li>約聘員工：0 人</li> <li>事故率：截至 2025 年並無發生事故。</li> <li>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。</li> </ul>	五、友善職場	65
	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"> <li>因產業特性，不適用。</li> </ul>	2.5 供應鏈管理 三、風險管理	33 34
	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			
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"> <li>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。</li> </ul>	四、永續環境	55
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"> <li>因產業特性，不適用。</li> </ul>	-	-
活動指標	TC-ES-000.A	工廠總數	<ul style="list-style-type: none"> <li>因產業特性，不適用。</li> </ul>	-	-
	TC-ES-000.B	工廠面積	<ul style="list-style-type: none"> <li>因產業特性，不適用。</li> </ul>	-	-
	TC-ES-000.C	員工總數	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工總數：416 人。</li> </ul>	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	2025 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"> <li>消耗能源總量：43,791.0629 GJ。</li> <li>外購電力：24.51%。</li> <li>(電網電力使用佔比 = (電力 / 能源總消耗量) * 100%)</li> <li>再生能源使用率：無再生能源自用之情形。</li> </ul>	4.2 能源管理	60
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (m <sup>3</sup> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>總取水量：8.074 m<sup>3</sup>。</li> <li>總耗水量：0 m<sup>3</sup>。</li> <li>(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 m<sup>3</sup>)</li> </ul>	4.1 水資源管理	59
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 (%)	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	63
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%)、數量	截至 2025 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	80
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 (%)	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	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	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	51
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	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	42
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	42
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	42
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	42
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	42



## 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 CO<sub>2</sub>e）、密集度（噸 CO<sub>2</sub>e/ 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

1. 母公司個體應自 2026 年開始盤查 2025 年之資訊。
2. 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 ISO14064 – 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。

報導期間	2024 年溫室氣體總排放量			2025 年溫室氣體總排放量		
	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日			2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日		
單位	公噸 CO <sub>2</sub> e	百萬元	公噸 CO <sub>2</sub> e/ 百萬元	公噸 CO <sub>2</sub> e	百萬元	公噸 CO <sub>2</sub> e/ 百萬元
<b>範疇一</b>	<b>總排放量</b>	<b>營業收入</b>	<b>密集度)</b>	<b>總排放量</b>	<b>營業收入</b>	<b>密集度)</b>
母公司 - 華立	45.98	46,818	0.0010	45.31	47,556	0.0010
子公司 - 全順	3,113.37	702	4.4350	3,346.65	709	4.7202
子公司 - 國軒	38.66	244	0.1584	35.12	244	0.1439
<b>合計</b>	<b>3,198.0056</b>	<b>47,764</b>	<b>0.0670</b>	<b>3,427.0822</b>	<b>48,509</b>	<b>0.0705</b>
<b>範疇二</b>	<b>總排放量</b>	<b>營業收入</b>	<b>密集度)</b>	<b>總排放量</b>	<b>營業收入</b>	<b>密集度)</b>
母公司 - 華立	494.36	46,818	0.0106	450.58	47,556	0.0095
子公司 - 全順	902.20	702	1.2852	940.90	709	1.3271
子公司 - 國軒	24.10	244	0.0988	21.96	244	0.0900
<b>合計</b>	<b>1,420.6560</b>	<b>47,764</b>	<b>0.0297</b>	<b>1,413.4405</b>	<b>48,509</b>	<b>0.0291</b>
<b>範疇三</b>	<b>總排放量</b>	<b>營業收入</b>	<b>密集度)</b>	<b>總排放量</b>	<b>營業收入</b>	<b>密集度)</b>
母公司 - 華立	234.46	46,818	0.0050	250.14	47,556	0.0052
子公司 - 全順	801.84	702	1.1422	812.79	709	1.1464
子公司 - 國軒	28.48	244	0.1167	27.16	244	0.1113
<b>合計</b>	<b>1,064.7792</b>	<b>47,764</b>	<b>0.0223</b>	<b>1,090.0836</b>	<b>48,509</b>	<b>0.0224</b>

註 1：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）。

註 2：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。

註 3：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。

註 4：華立企業之溫室氣體盤查已依 ISO 14064-1 完成並通過第三方外部查證；其餘子公司（全順及國軒）則採自主盤查方式進行溫室氣體排放量盤查。

註 5：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。

註 6：組織特定度量的「營業額」：

2025 年華立（台灣）營收 476.56 億、全順營收 7.09 億、國軒營收 2.44 億，合計共 486.09 億。

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。

註 7：兩年涵蓋範疇：

2025 年：華立（台灣）、全順、國軒。

2024 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：

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。  
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，並於當年度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，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		
<p>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。</p>		
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，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。	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	<p>本公司依循已導入之 ISO 14001 環境管理系統，系統性訂定環境目標與行動方案，並透過行政宣導、定期查核及持續提醒等機制，落實節能管理措施，以有效降低能源使用並減少溫室氣體排放。</p> <p>在行政營運面向，本公司持續推動多項節能減碳措施如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 於各項能源開關處設置節能標示，以視覺化方式即時提醒同仁落實節能行為。</li> <li>2. 優先採購高能源效率設備，並定期進行用電設備巡檢。2025 年台中辦公室空調主機汰換為一級能效機型，提升整體能源使用效率。</li> <li>3. 善用辦公空間良好採光條件，日間優先使用自然光源，以降低照明用電需求。</li> <li>4. 辦公室照明已全面採用 T5 節能燈管，並持續推動汰換為 LED 燈具；2025 年台中辦公室已全面完成 LED 更換，進一步提升節電效益。</li> <li>5. 空調溫度統一設定於 26-27° C，並於非上班時段及假日降低設備運轉，以減少不必要之能源消耗。</li> <li>6. 鼓勵同仁以步行樓梯替代電梯，並透過業務行程整合規劃，降低交通移動所衍生之能源使用。</li> <li>7. 推動內部簽核全面電子化，並導入電子公文系統與政府機關往來，逐步落實無紙化作業，同時提升營運效率。</li> <li>8. 逐步汰換運輸車隊為第五、六期車型，目前汰換率逾九成，以降低整體排放。</li> <li>9. 新建倉庫導入自動倉儲與智慧管理系統，提升效率並降低能源使用。</li> <li>10. 運輸車輛導入待機冷氣系統，減少油耗與排放；計畫分階段推動，2025 年已減少約 36.477 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> </ol> <p>透過上述措施之持續推動，本公司不僅有效提升能源使用效率，亦逐步降低營運碳排放，朝向低碳營運與永續發展穩健邁進。</p>	
溫室氣體 排放減量	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> <li>• 2025 年建置的太陽能電站於 2025 年預估總發電 (約 70.8MW) 可達 8,193 萬度，減碳排量約 3.88 萬公噸</li> <li>• 2025 年、2026 年第三季續委託勞盛 (LRQA) 執行溫室氣體盤查查證。</li> </ul>	
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		



華立企業股份有限公司

2025 ESG永續報告書

WAH LEE INDUSTRIAL CORP ESG REPORT

