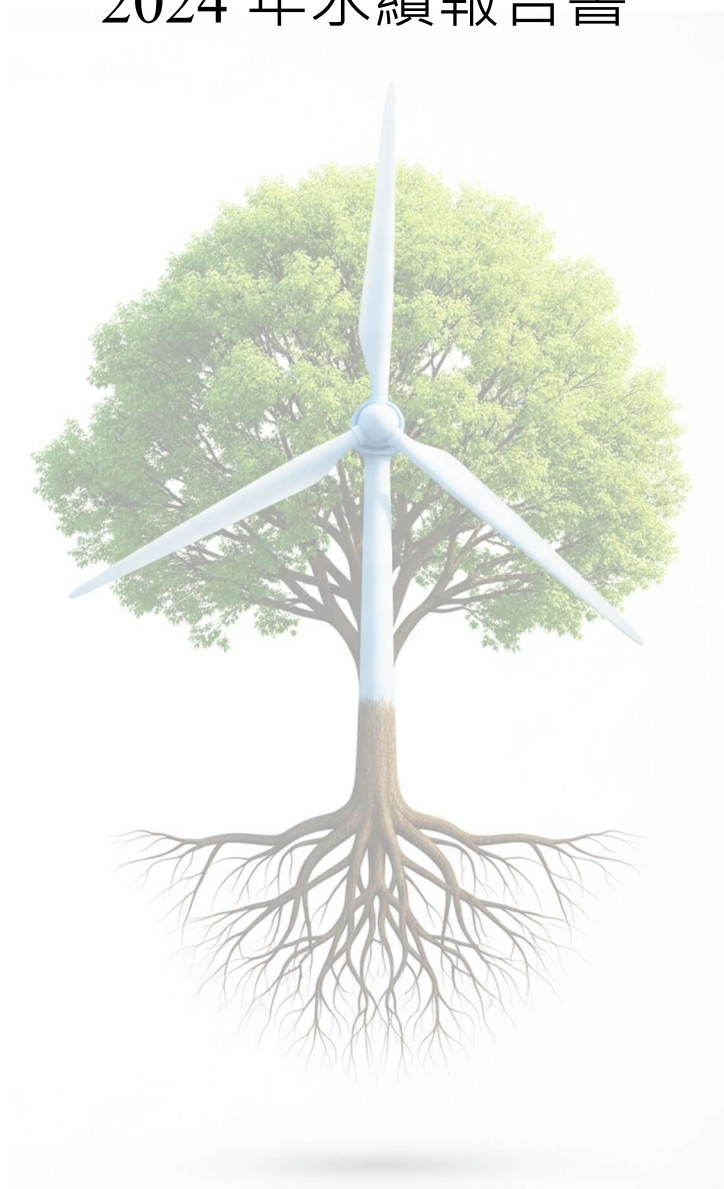


華景電通股份有限公司

2024 年永續報告書



目錄

關於報告書	2
董事長的話	4
第一章 永續管理	5
1.1 關於華景電	5
1.2 SDG 績效	11
1.3 重大性分析	13
1.4 利害關係人議合	17
第二章 公司治理	19
2.1 公司治理	21
2.2 誠信經營	31
2.3 法規遵循	33
2.4 風險管理	34
2.5 經濟績效	36
2.6 永續供應鏈	37
第三章 產品與客戶	40
3.1 技術研發與創新	44
3.2 客戶關係管理	49
3.3 客戶隱私與資訊安全	52
第四章 環境永續	55
4.1 氣候變遷因應	58
4.2 溫室氣體排放	62
4.3 能資源管理	64
第五章 員工照護與社會共榮	67
5.1 人才吸引與留任	70
5.2 友善職場	72
5.3 人才培育與發展	77
5.4 人權保障	80
5.5 職業健康安全	81
附錄一 GRI 準則索引表	87
附錄二 上櫃公司氣候相關資訊索引表	92

關於報告書

報告原則

本報告書為華景電通股份有限公司（股票代號 6788，以下簡稱華景電）首次發行之永續報告書(Sustainability Report)，依據臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，採用全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）頒布之 GRI 準則 2021 年版編制 2024 年永續報告書，向利害關係人揭露華景電在永續發展的營運策略、投入及績效成果。

報告書邊界與數據

本報告書揭露 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）經濟、環境及社會面向的執行績效資料，為求資訊之完整性及可比較性，部分績效數據追溯至 2023 年度及更早期間之資訊。本報告書範圍為華景電通股份有限公司台灣地區之營運據點，涵蓋台灣竹南總公司、竹南二廠以及台北、台中、台南辦公室。描述的資訊範疇主要聚焦於台灣的營運活動，不含海外子公司（如中國與美國據點）之營運資訊。若各章節的揭露範圍與上述範圍有異，將在相關章節中做出說明。本報告書所揭露之數據與資料，係由相關權責部門進行彙整提供，營運績效章節部分財務數字皆引用經會計師簽證之財務報告，所有財務金額以新臺幣為表達單位。各項揭露數據資訊的收集、量測與計算方法，以符合國際法規或當地法規要求為主要依據，若如無對應的國際標準可適用時，則參考產業標準或產業慣例。

發布資訊	依循標準	簽證機構
財務數據	年度合併財務報告	資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan)

發行時間

華景電將以年度定期發行永續報告書，並於本公司網站中揭露。

本次發行日期：2025 年 8 月發行

下次發行日期：預計 2026 年 8 月發行

聯絡我們

對於本報告書有任何疑問，或是對華景電有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

地 址：苗栗縣竹南鎮科義街 41 號

電 話：(037) 580708

聯絡信箱：austin_hsu@brilliant.com.tw

公司網址：<https://www.brilliant.com.tw/>

聯絡窗口：營運管理部

董事長的話

面對氣候變遷的挑戰、社會日益增長的期望以及全球經濟格局的快速變化，企業的角色已不再僅限於追求利潤，更應肩負起推動永續發展的責任。

華景電本著永續經營的社會責任和企業使命，除恪遵政府法規外，更掌握 ESG 發展趨勢與做法，積極投入推動 ESG 永續發展，公司於 2024 年設立永續發展推動小組，展開利害關係人關注之重要議題，檢視氣候變遷對營運所產生的衝擊，並重視降低營運活動對環境造成的負面衝擊。

我們深知，企業的永續經營與社會、環境的永續息息相關。因此，我們將永續發展融入公司的核心策略與日常營運之中。這份報告書詳細闡述了我們在環境保護、社會責任和公司治理 (ESG) 方面的努力與進展。從節能減碳、廢棄物管理，到員工福祉、供應鏈管理，再到健全的公司治理，我們都致力於採取負責任的行動，以期為所有利害關係人創造長期的價值。

永續之路沒有終點，它是一個不斷學習、成長與超越的過程。對於這第一步，我們感到驕傲，但也深知未來仍有許多挑戰。華景電通將秉持開放、創新與合作的精神，持續精進我們的永續策略與實踐。我們期待與您共同見證華景電通在永續發展上的每一步進展，並邀請您一同攜手，為建構一個更韌性、更美好的未來而努力。

感謝您的信任與支持。

華景電通董事長 陳榮華



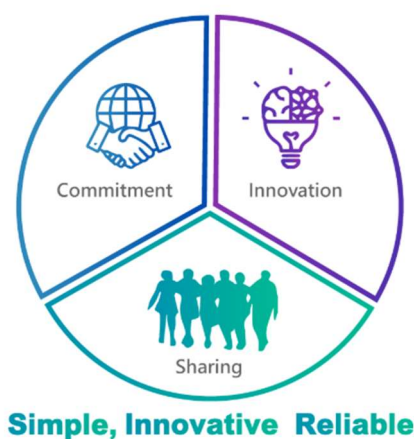
第一章 永續管理

1.1 關於華景電

1.1.1 公司簡介

華景電通股份有限公司成立於 2000 年，我們的名字代表著「華」巍願「景」，「電」馳融「通」。華景電專注於整合「網路通訊技術」與「自動化技術」，致力於提升客戶整體生產力並提供創新且高效的製程優化解決方案，成為客戶提升生產力的最佳夥伴。華景電總部位於台灣苗栗縣竹南鎮，目前在台灣、美國與中國皆設有營運據點，持續推動國際化發展，主要服務半導體、封裝測試、記憶體產業等關鍵市場。截至 2024 年底，公司擁有共 202 名員工，涵蓋研發、工程、製造與客戶支援等多專業領域人才，確保技術創新與服務品質的領先地位。

華景電以「Simple, Innovative & Reliable (SIR)」作為產品與解決方案的設計理念，堅持「簡單、高效、可靠」的核心原則。我們深信「簡單」能減少複雜性帶來的潛在風險，然而，真正的「簡單」並不簡單，需要透過創新的技術與思維不斷突破現有框架，以滿足產品發展的需求。華景電的解決方案以可靠性為基礎，確保高穩定性與高精準度。我們的核心產品包括：關鍵材料傳載追蹤識別管理系統(RFID system for Critical Material Tracking)、先進材料傳載模組系統(Advanced Material Handling Module and Integrated Tracking System)、高階製程微污染防治傳載系統(Advanced AMC free Handling System)、消防系統(Fire Protection System)及客製化系統設計(Customization)，以高效能、高可靠度的智能解決方案，協助客戶在半導體、封測、記憶體等高技術門檻產業中，優化製程效率與生產品質。華景電 2024 年度合併營業收入為新台幣 21.52 億元，較 2023 年度合併營業收入成長了 57.04%。展望未來，華景電將持續透過 SIR 設計原則，提供領先的智能製造解決方案，使生產更智慧、更高效且持續性發展。



面對全球科技產業的變革與永續發展的趨勢，華景電積極推動環境、社會、治理(ESG)發展，致力於減少污染物、有害物質及廢棄物排放、優化能源使用效率、推動原料或產品回收再利用、使再生資源達到最大限度之永續使用、延長產品之耐久性及增加產品與服務之效能等。我們相信，這些努力將為未來創造更美好的環境與社會，實現價值共創。

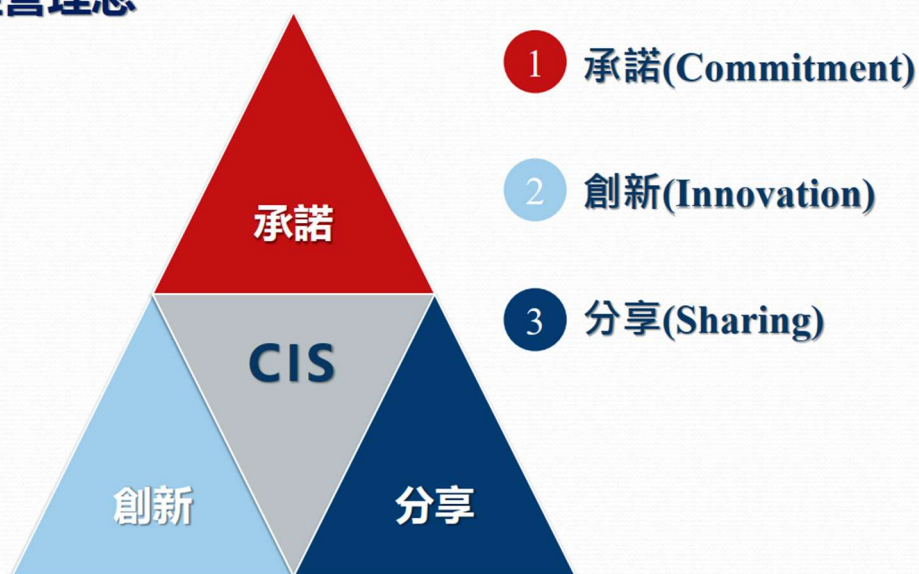
華景電永續發展願景與策略

- 一、減少產品與服務之資源及能源消耗。
- 二、減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
- 三、增進原料或產品之可回收性與再利用。
- 四、使可再生資源達到最大限度之永續使用。
- 五、延長產品之耐久性。
- 六、增加產品與服務之效能。

華景電經營理念

華景電自設立即秉持著「承諾 (Commitment)」、「創新 (Innovation)」、「分享 (Sharing)」(CIS) 的經營承諾、說到做到。對客戶，員工，股東及利害關係人信守承諾，並以創新為核心，不斷研發優質產品與服務，最終與所有合作夥伴共享成果，共同邁向永續發展。在面對瞬息萬變經營環境的同時，仍將不斷自我要求與成長，致力於產品開發與品質，「創意」、「活潑」、「誠信」是華景電自創業以來形塑的工作文化，也是企業持續前進的核心動力，驅動企業不斷突破與成長，實現科技創新與產業價值最大化。

經營理念



公司概況

項目	2024 年相關說明
公司名稱	華景電通股份有限公司 Brilliant Network & Automation Integrated System Co., Ltd.
實收資本額	新台幣 387,396,830 元
成立時間	2000 年
董事長	陳榮華
總經理	古震維
企業總部	苗栗縣竹南鎮科義街 41 號
主要產品與服務	關鍵材料傳載追蹤識別管理系統、先進材料傳載模組系統、高階製程微污染防治傳載系統、消防設備系統及客製化系統設計
提供服務市場	台灣、中國、日本、美國、歐洲。

1.1.2 華景電重要里程碑

2000	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司正式成立。 ● 初期專注於自動化控制、自動滅火系統安裝檢測為主要業務。
2001	<ul style="list-style-type: none"> ● 進入半導體產業，以自動滅火系統安裝檢測及自動化控制設備為主。
2002	<ul style="list-style-type: none"> ● 擴大事業版圖，承接國內外知名客戶等科技廠自動滅火系統檢測訂單。
2004	<ul style="list-style-type: none"> ● 開發晶圓盒承載裝置無線射頻辨識系統(RFID)。
2005	<ul style="list-style-type: none"> ● 成功進入半導體供應鏈。 ● 協助國際半導體大廠整廠 Load port RFID 更換安裝。
2006	<ul style="list-style-type: none"> ● 開發出 RFID 及 e-Rack 之整合裝置。
2007	<ul style="list-style-type: none"> ● 成功協助國內外知名客戶 Bump 整廠及 Load port RFID 安裝。
2008	<ul style="list-style-type: none"> ● 成功協助國際半導體大廠 Load port 及半導體水槽 RFID 安裝與出貨。
2009	<ul style="list-style-type: none"> ● 設立台南辦事處，加強對南區客戶的服務，並擴展南部地區的業務。 ● 成功開發符合 200 mm Fab 使用之 RFID，並進行全面推廣。協同國內知名半導體大廠持續開發 300 mm Fab tool vendor RFID 及 bump RFID total solution。同年，提供國內外知名客戶等公司 AMHS / OHB / OHC solution。
2010	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供國際半導體大廠 Bump 與 CSMC RFID 整合性解決方案，並成功開發 RSP e-Rack RFID 解決方案並推展。 ● 於國際半導體大廠完成 AMHS / OHB / OHC 等設備安裝完成。 ● 開發完成符合太陽能產業使用規格之 RFID 識別追蹤系統。
2011	<ul style="list-style-type: none"> ● 於國際半導體大廠、國內知名公司積極推廣次世代 RFID 追蹤識別設備及其解決方案，並完成 UHF RFID 之設備開發。

2012	<ul style="list-style-type: none"> ● 開發 12 吋晶圓盒載具充氣模組系統用於半導體廠。
2014	<ul style="list-style-type: none"> ● 正式跨入半導體高階製程 20 奈米以下微污染控制領域 ● 獲得 2014 國際半導體大廠 Award (Supplier Service Appreciation) 獎項。
2015	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得美國“ PURGE LOAD PORT”發明專利。
2016	<ul style="list-style-type: none"> ● 設立台中辦事處，加強對中區半導體客戶的服務，並擴展中部地區的業務。 ● 新建廠辦大樓總部於苗栗縣竹南鎮廣源科技園區。
2017	<ul style="list-style-type: none"> ● 通過 ISO 9001 認證。 ● 取得台灣”具有吹淨功能的晶圓傳送裝置“發明專利。 ● 取得德國 “Beladungsöffnungsanschluss mit Spülfunktion”發明專利。
2018	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得台灣”晶圓充氣負載平台的控制方法“發明專利。
2020	<ul style="list-style-type: none"> ● 購置台南市新市區之廠房。 ● 經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准公開發行。 ● 成立審計委員會、薪資報酬委員會。 ● 經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准登錄興櫃股票。
2022	<ul style="list-style-type: none"> ● 設立 Brilliant Network & Automation Integrated System USA, INC.。 ● 購置台北市內湖區辦公室、購置苗栗縣竹南鎮國豐路之廠房。
2023	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得台灣 “晶圓盒承載設備及複合式載座” 發明專利。 ● 取得台灣 “應用於晶圓盒承載裝置的承載盤” 發明專利。 ● 取得台灣 “氣簾裝置及透氣組件” 發明專利。 ● 取得台灣 “進氣模組與進氣氣嘴” 發明專利。 ● 取得台灣 “吹淨控制系統” 發明專利。 ● 取得台灣 “監控系統” 發明專利。 ● 取得台灣 “貨架及智慧型物料監控系統” 發明專利。 ● 取得台灣 “氣體充填裝置” 新型專利。
2024	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得中國大陸 “晶圓載具監控系統及其監控方法” 實用新型專利。 ● 取得日本” パージ制御システム PURGE CONTROL SYSTEM“實用新案(新型)專利。

1.1.3 華景電全球據點

華景電於竹南設有營運總部，並於昆山設立子公司。在台北、新竹、台中、台南、中國上海設有辦公室。2022年7月，於美國亞利桑那州成立了子公司，整體的服務市場涵蓋台灣、中國、日本、美國及歐洲等地區。



1.1.4 公協會與外部組織參與

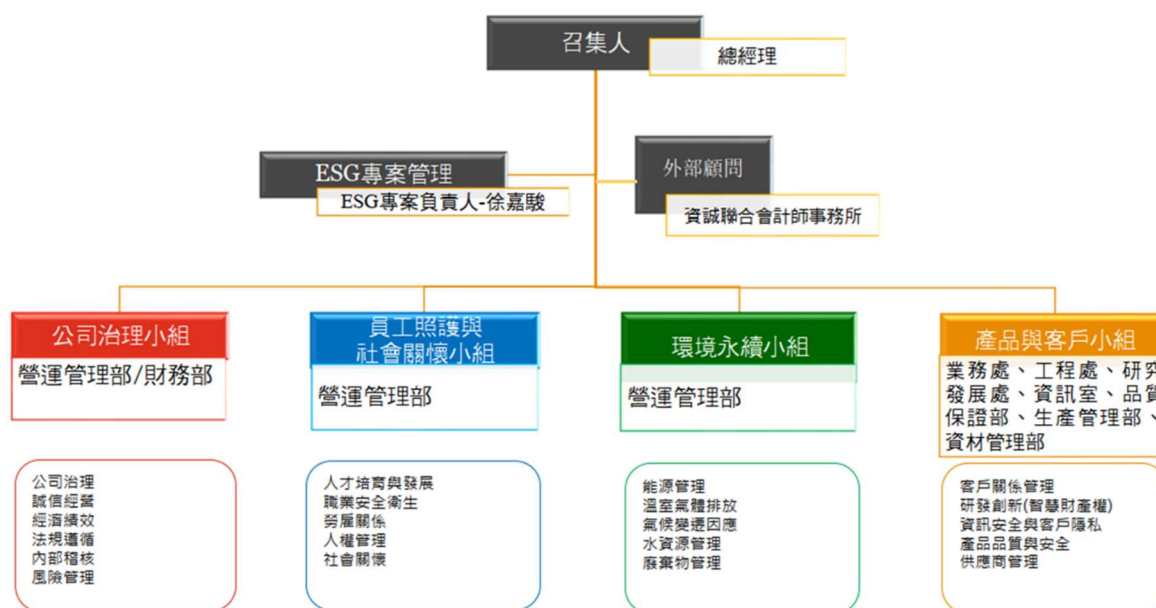
華景電為台灣區苗栗縣工業會會員，透過公協會與外部組織的活動交流分享，建立互助合作關係，促進產業共榮發展。

1.1.5 ESG 永續經營小組

為落實企業永續發展，華景電 2024 年成立 ESG 永續經營小組，負責推動公司治理、員工照護、環境永續、產品與客戶管理等關鍵領域，使企業經營符合 ESG 標準並強化企業競爭立與社會責任。公司治理小組負責協助強化治理機制，制定公司內治理規章，內部控制制度落實，並遵循法規要求。員工照護與社會關懷小組致力於推動友善職場環境，關注員工工作與生活平衡，並積極參與公益活動，強化社會責任。環境永續小組專注於廠區環境、工安安全、節能減碳等議題，透過資源管理與技術創新，降低環境影響。產品與客戶小組則負責優化產品品質與客戶服務，以維護客戶權益與營業秘密，並推動綠色供應鏈發展，促進可持續的產業價值鏈。華景電將持續強化 ESG 永續經營小組運作，透過各領域專業管理，提升社會影響力，並確保公司治理符合國際標準，邁向長期穩健發展。

ESG 永續經營小組由各小組負責人及數名成員組成，目前合計共 19 名成員，小組主要負責討論永續發展的重大議題，制定相應的行動方案，進行風險辨識及管理以及編制永續報告書，且每年由總經理向董事會報告相關成果。

華景電 ESG 永續經營小組組織架構



1.2 SDG 績效

永續發展策略

華景電致力於推動永續發展，在追求企業成長與獲利的同時，也重視環境(E)、社會(S)與公司治理(G)三大永續核心議題。深知利害關係人對企業永續經營的重視與關注，因此我們在營運決策中考量其權益，將 ESG 原則納入公司管理方針與營運活動。公司依重大性原則，定期評估與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險，識別可能影響企業長期競爭力與社會責任的關鍵議題，並制定相關風險管理政策或策略。因應全球永續發展趨勢與市場變化，我們將持續精進 ESG 策略，並透過與利害關係人的對與合作，共同推動企業永續，實現經濟成長與社會責任並行的企業願景。

面向	聯合國永續發展目標實踐	公司作為與年度成果
治理	SDG8 就業與經濟成長 SDG16 促進和平多元的社會 SDG17 永續發展夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ● 獨立董事席次占全體董事 44.5%。 ● 全體董事出席董事會比例為 95.6%。 ● 2024 年設置 ESG 永續經營小組。 ● 2024 年華景電董事會成員 100%符合上市上櫃公司董事進修時數，董事進修總時數 51 小時。 ● 2024 年度董事會績效評估自評結果為優良，董事會總平均分、董事會成員總平均 98 分 (滿分 100 分)，顯示績效良好。 ● 2024 年華景電未有任何違反誠信經營事件，且無員工因貪腐行為而被解雇或受到紀律處分之法律案件。 ● 2024 年完成 35 家實地供應商稽核。
環境	SDG6 淨水與衛生 SDG7 可負擔的潔淨能源 SDG12 責任消費與生產 SDG13 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運廠區均完成環境管理系統 ISO14001:2015 認證。 ● 嚴格依據法規以及內部作業規定進行廢棄物處置，年度內未發生任何重大污染或違規罰款事件。 ● 逐步規劃並執行永續發展措施，於永續報告書揭露相關承諾及執行成效。 ● 2023 年起已依循 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查，完整盤點範疇一及範疇二排放量。 ● 2024 年用電密集度較 2023 年下降 10.98%；2024 年能源密集度較 2023 年下降 17.41%。
產品	SDG8 就業與經濟成長	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年華景電研發投入金額新臺幣 1.11 億

面向	聯合國永續發展目標實踐	公司作為與年度成果
	SDG12 責任消費與生產	<p>元，占總營收的 8.06%。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 華景電提供 RFID 系統、AMHS 系統等半導體產業相關產品與解決方案，有效協助客戶提高生產效率與產品品質。 ● 華景電已取得 ISO 9001 國際認證及產品有 SEMIS2、EMC 及防震分析等安全認證。
社會	SDG3 健康與福祉 SDG4 優質教育 SDG5 性別平等 SDG8 就業與經濟成長 SDG17 永續發展夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供優於法規標準的員工健康檢查，2024 年 153 名員工參與一般健康檢查，健檢完成率 100%。 ● 護理師每月一次駐廠，醫生則每季提供一次健康評估，確保員工獲得即時的健康指導。 ● 打造多元與性別平等的職場環境，2024 年女性職員比例為 35.15%，女性主管占整體主管人數比 20.00%，呈現穩定成長。持續透過公平選材與人才培育政策，鼓勵多元性別員工於各部門發展專業，促進整體性別均衡。 ● 公司依循「職業安全衛生法」，確保職場符合高標準的安全與健康規範，降低職業災害風險，為員工提供穩定且具保障的工作環境。2024 年公司無發生嚴重職業災害，亦無死亡案例。 ● 2024 年員工總訓練時數 461 小時，主管階層受訓時數為 96 小時，非主管階層受訓時數為 365 小時。

1.3 重大性分析

1.3.1 利害關係人鑑別

華景電依照 AA1000 SES 利害關係人議合原則(AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，進行利害關係人辨識，以掌握利害關係人關切的經濟、環境及社會面向相關永續議題。在考量利害關係人對華景電的依賴程度、責任、關注程度、影響力及多元觀點等面向後，我們辨識出五大利害關係人，包括股東/投資人、客戶、員工、供應商、政府主管機關。

利害關係人	對華景電之重要性
股東/ 投資人	投資者和股東關係是推動華景電公共關係活動的關鍵因素。增進股東對公司的好感並提升公司正面形象，對公司的資金籌集和整體經濟活動的發展具有重要影響。
客戶	客戶是華景電持續成功的核心因素，保持高的客戶滿意度有助於提升公司的形象和發展，進而推動業績增長和擴大規模，為公司帶來盈利。
員工	員工是公司最重要的資產，也是持續發展的核心要素。華景電致力於創造一個充滿挑戰、能夠實現自我價值的工作環境，並提供具有競爭力的薪酬福利和安全的職場氛圍，以期充分發揮員工的潛力，共同提升企業的運營績效。
供應商	供應商負責提供華景電所需的所有零件和材料，是公司不可或缺的重要合作夥伴。華景電與各供應商持續維持互助合作的關係，我們共同致力於實現雙方的目標。
政府主管機關	華景電將政府主管機關發布的各項政策和法令視為營運的重要遵循依據。公司嚴格自我監督，確保符合各項法規要求，並積極配合政府的相關政策與規範，履行企業責任。

1.3.2 重大主題鑑別與評估流程

華景電依循 GRI 通用準則 2021 年版要求的重大主題鑑別流程，據以執行重大主題評估，分析產業趨勢並掌握利害關係人關注之永續議題。經內部衝擊評估的討論過程，了解永續議題在經濟、環境、人權方面衝擊的顯著程度。ESG 永續經營小組與高階主管及各 ESG 權責單位主管進行審核，最終決議 8 項永續主題作為 2024 年揭露管理方針及相關績效之重大主題。華景電每年定期檢視重大主題，以評估其影響程度，作為制定永續發展策略的基礎。此外，公司揭露永續議題的正面和負面影響，確保各利害關係人清楚了解華景電所關注的永續議題可能造成之影響。

評估流程	執行做法
蒐集永續議題	Step 1 鑑別 ESG 相關主題
	經考量同產業永續趨勢、國內外指標性同業、國際永續標準與規範(如 GRI 準則 2021、SASB 指標及 TCFD)及主管機關之關注焦點(半導體業永續指標)，篩選出永續議題。
衝擊顯著性內部評估	Step 2 評估 ESG 議題衝擊程度
	參考外部顧問建議，ESG 永續經營小組針對各項永續議題檢視各永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響。
重大主題決議	Step 3 確立重大主題
	華景電永續經營小組考量了公司永續發展與營運之主軸，並與高層報告後決議，確認最終的 8 項重大主題，分別為：永續供應管理、能源管理、溫室氣體排放、人才吸引與留任、職業健康與安全、創新管理、客戶關係管理、客戶隱私與資訊安全。
資訊報導與揭露	Step 4 報導與揭露
	華景電 ESG 永續經營小組定期召開會議進行檢視與審核，評估公司在經濟、社會與環境等執行情形與績效。公司總經理每年至少一次向董事會報告，主要報告內容涵蓋公司在永續經營的相關進度，並檢討不足之處，同時，作為未來管理目標的基礎，制定各部門負責的永續議題相關的管理策略。此報告列為正式報告案，納入董事會會議議程，由董事會進行審閱與監督。

1.3.3 重大主題管理方針與衝擊範圍

面向	2024 年 重大主題	對應 GRI 準則	衝擊說明	衝擊邊界					對應 章節
				內部	外部				
					供應 商	投資 人	客戶	社會	
治理	永續供應 鏈管理	GRI 3-3 GRI 308 GRI 414	供應鏈夥伴扮演不可或缺角色，供應商或承攬商的品質能直接影響公司未來營運發展。透過嚴謹供應商及承攬商管理，為其永續營運發展奠定了堅實的基礎。	V	V	V	V		2.5 永 續供應 鏈
環境	能源管理	GRI 3-3 GRI 302	能源管理與溫室氣體排放息息相關，華景電深知環境變遷對業務運營的潛在衝擊，並採取了相關措施，旨在優化能源使用及提高資源回收率。然而若不積極進行能源管理，消耗能源將導致更高的碳排，除了加速氣候變化外，不重視能源使用與管理可能將使企業在市場中失去競爭優勢。	V		V	V	V	4.3 能 資源管 理
	溫室氣體排 放	GRI 3-3 GRI 305	溫室氣體管理有助於減緩氣候變遷，保護環境和改善社會福祉，但其過程中的負面影響需要謹慎處理，尤其是在社會公平和人權保障方面。如果政策設計和實施過程中充分考慮公平性、社會參與和可持續性，將有助於實現正面效果，並最大限度地減少負面影響。	V	V	V	V	V	4.2 溫 室氣體 排放
員工	職業健康與 安全	GRI 3-3 GRI 403	公司必須有安全衛生的工作環境才可進一步達成高品質的工作成效，並維持良好的企業社會形象；若未妥善管理，可能導致員工或承攬商發生職災，或遭遇事故導	V	V		V	V	5.5 職 業健康 與安全

面向	2024 年 重大主題	對應 GRI 準則	衝擊說明	衝擊邊界					對應 章節
				內部	外部				
					供應 商	投資 人	客戶	社會	
			致生產中斷。						
	人才吸引與 留任	GRI 3-3 GRI 404	唯有吸引人才加入與留任優秀人才，在研發及客戶服務注入創新能量，才能長久保持企業競爭優勢。若無法有效吸引與留任關鍵人才，可能損害團隊溝通合作與內部效率，削弱市場競爭能力。	V			V	V	5.1 人 才吸引 與留任
產品	創新管理	GRI 3-3	華景電立業的願景使命與價值創造之處，在於透過自身的創新研發成果，改善客戶的整體生產力，成為客戶提升生產力的最佳夥伴，並同時提高客戶資本回報率與營運績效。若無法持續創新和突破自我，則可能導致產品不具競爭力而喪失市場。	V	V	V	V		3.1 技 術研發 與創新
	客戶關係管 理	GRI 3-3	有效維繫與客戶之關係，可增加客戶信任、穩固公司形象及信譽。若客戶關係有變動、使客戶權益受損時，可能錯失潛在商機與長期收益來源，甚至影響公司營收。	V	V	V	V		3.2 客 戶關係 管理
	客戶隱私與 資訊安全	GRI 3-3 GRI 418-1	公司確保資訊安全，可提升利害關係人信任度及滿意度。而若發生機密資料、客戶隱私資訊被不合法途徑外洩、或被駭客入侵竊取等，皆會導致公司以及客戶受到嚴重損失。	V	V	V	V		3.3 客 戶隱私 與資訊 安全

1.4 利害關係人議合

華景電致力促進客戶夥伴的成就，專注為投資人創造價值，並重視於投資員工，促進並實現企業的永續經營。通過與利害關係人的溝通，華景電深入了解其期望和關注的永續議題，並將這些融入於公司的永續管理方針和營運活動中，不僅增強華景電對各利害關係人的價值，且有助於華景電規劃自身的短期、中期和長期永續策略。

華景電 2024 年利害關係人議合與溝通成果

利害關係人	關切議題	2024 年溝通形式與頻率	2024 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 風險管理 法令遵循 股東權益維護資訊透明 經濟績效 	<ul style="list-style-type: none"> 股東會/每年 發布營業收入/每月 公開資訊觀測站/即時更新 公司網站/即時更新 	<ul style="list-style-type: none"> 召開年度股東常會 1 次 定期於公開資訊觀測站、公司網站揭露公司財務及業務資訊 設有發言人及代理發言人，即時於公開資訊觀測站以重大訊息方式回覆投資者關注議題
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務管理 客戶關係管理 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查/每年 客戶服務電話、線上客服/即時 產品新訊息通知/不定期 辦理研討會/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 透過客戶滿意與利害關係回饋，業務定期與客戶聯繫，提供相關資訊及技術說明輔導，2024 年客戶滿意度調查平均分數 94 分 配合客戶產品、環境等需求，雙方持續溝通改善並符合雙方效益

利害關係人	關切議題	2024 年溝通形式與頻率	2024 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 人權維護 • 人才吸引與留任 • 人才培育與發展 • 薪資福利 • 職業健康與安全 • 員工照顧與關懷 	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資會議/每季 • 職工福利委員會會議/不定期 • 教育訓練/不定期 • 部門溝通及工作會議/不定期 • 內部訊息公告/不定期 • 員工申訴專線/及時 	<ul style="list-style-type: none"> • 舉辦勞資會議 4 場 • 定期舉辦職工福利委員會例會 • 辦理新進人員訓練，協助新人了解公司 • 每兩週召開主管會議，協助各單位主管了解公司營運相關狀況及提升溝通效能 • 辦理中/高階主管年度預算說明會，協助主管瞭解公司未來營運策略及產品發展方向 • 不定期發佈公司訊息公告，以利全體同仁即時了解公司相關資訊 • 員工申訴電話：0 次
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈管理 • 服務品質、交期與價格 • 供應商風險評估 • 淨零碳排能資源管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商稽核與評比/不定期 • 新供應商評估/不定期 • 與供應商簽訂採購合約/不定期 • 電子郵件往來/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年完成 38 家供應商年度考核 • 提升供應商永續成效：預計 2025 年度執供應商考核，將納入 ESG 評分項目，進行評比作業。
政府主管機關	<ul style="list-style-type: none"> • 誠信經營 • 風險管理 • 法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> • 公文回覆政府機關之要求/即時 • 更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊/不定期、每月、每季、每年 • 問卷及訪談/不定期 • 參與政府機關相關活動/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 依照政府法規要求，定期及不定期提供相關報告或回覆 • 依照政府法規要求，主動揭露各項資訊 • 不定期參加主管機關舉辦之活動或宣導會

第二章 公司治理

永續績效與對應 SDG

實踐 SDG 聯合國永續發展目標		永續績效
SDG 8	<p>合適的工作及經濟成長</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 獨立董事席次占全體董事 44.5%。 ● 全體董事出席董事會比例為 95.6%。 ● 2024 年設置 ESG 永續經營小組。 ● 2024 年華景電董事會成員 100%符合上市上櫃公司董事進修時數，董事進修總時數 51 小時。 ● 2024 年度董事會績效評估自評結果為優良，董事會總平均分、董事會成員總平均 98 分(滿分 100 分)，顯示績效良好。
SDG 16	<p>和平、正義及健全制度</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年華景電未有任何違反誠信經營事件，且無員工因貪腐行為而被解雇或受到紀律處分之法律案件。
SDG17	<p>多元夥伴關係</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年完成 35 家實地供應商稽核。

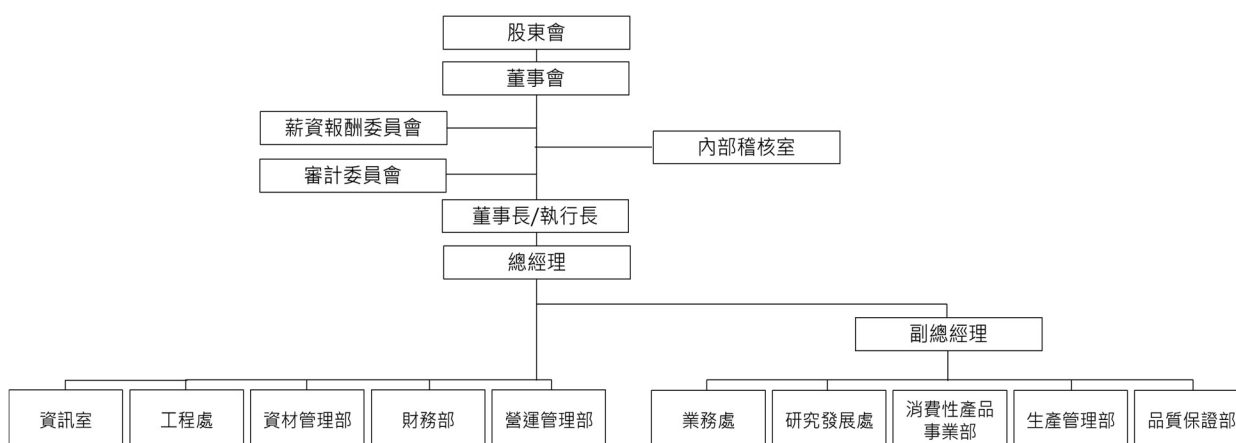
重大主題管理方針-永續供應鏈管理

重大主題	永續供應鏈管理
GRI 指標	GRI 2-6、GRI 204-1、GRI 308-1、GRI 414-1、GRI 308-2、GRI 414-2
衝擊說明	供應鏈夥伴扮演不可或缺角色，供應商或承攬商的品質能直接影響公司未來營運發展。透過嚴謹供應商及承攬商管理，為其永續營運發展奠定了堅實的基礎。
政策與承諾	我們全力支持供應鏈永續性與道德實踐，承諾履行「RBA 責任商業聯盟行為準則」。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 供應商 ESG(RBA)問卷調查完成率 100% • 衝突礦產調查完成率 100% <p>中長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 供應商 ESG(RBA)問卷調查完成率 100% • 將氣候變遷、水資源、廢棄物管理等議題納入供應商遴選標準 • 衝突礦產調查完成率 100%
權責單位	營運管理部
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> • 申訴信箱：6788@brilliant.com.tw • 申訴電話：+886-37-580708 分機 1899
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> • 制定供應商行為準則，以 RBA 責任商業聯盟條文要求規範供應商 • 依據「供應商管理作業程序」規範，每年第一季針對去年整年度供應商表現進行考核
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年供應商績效評鑑評比結果，皆為 A 級，未有列入不合格供應商。

2.1 公司治理

華景電透過完善的公司治理架構，建立健全的決策與監督機制，確保企業運作的透明度與效率並使公司長期穩健發展。公司依循《上市上櫃公司治理實務守則》及相關法令規範，制定公司治理架構及公司治理制度，達到企業營運透明、決策有效的管理，並維護股東及其他利害關係人權益。本公司透過公開資訊觀測站及公司網站揭露相關資訊及規範，提升資訊透明與並推動實現企業永續發展目標。

為落實公司治理的誠信與透明，董事會轄下設有薪資報酬委員會及審計委員會，協助董事會履行監督職責。此外，透過內部稽核單位及管理階層，確保企業運作的透明性與合規性。另一方面，華景電致力於實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，達成永續發展目標。公司於 2023 年董事會通過「永續發展實務守則」，永續發展政策、制度或相關管理方針與推動計畫，經董事會通過後，向股東會報告。董事會關注永續實施成效並持續改進，包括定期報告與追蹤溫室氣體盤查進度與情況，落實永續發展政策。同時，董事會將評估公司治理、永續環境及維護社會公益等因素對公司營運與財務狀況所產生之風險與影響。未來公司將視公司規模、發展及營運狀況等，進行營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，訂定相關風險政策或策略。



2.1.1 公司治理架構

董事會成員組成

華景電董事會是公司治理的最高決策單位，負責制定公司的使命、核心價值、未來願景、策略目標和組織文化，以確保公司的永續經營。根據「公司章程」，董事會由 9 名成員組成，其中包括 4 名獨立董事 (占比 44.5%) 及 2 名具員工身分的董事 (占比 22.2%)，任期為三年。董事會成員整體具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀和危機處理等能力，並擁有豐富的產業經驗和專業能力。本公司董事平均任期為 6 年，其中一名獨立董事的任期在 3 年以下。本屆董事會成員中有 1 名女性董事(占比 11.1%)。董事成員的年齡分布為：2 名董事在 51-60 歲之間，4 名董事在 61-70 歲之間，3 名董事在 71-80 歲之間。董事長陳榮華兼任執行長，與各董事密切溝通公司營運近況與計劃方針，落實公司治理並強化監督功能。華景電董事會在 2024 年共召開了 5 次董事會會議，平均出席率達 95.6%，涵蓋多項財務決策、營運策略、內控管理、投資計劃及訂定永續資訊管理等重大議題，確保公司持續成長並維護股東權益，相關董事會會議紀錄及決議議案內容，請參閱以下公司 2024 年年報資訊連結：[華景電 2024 年年報第 17 頁](#)

董事會成員組成與多元化情形

職稱	董事姓名	性別	年齡	兼任 公司 員工	主要學經歷	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
董事長	陳榮華	男	61 至 70 歲	√	明新工專電子工程科畢業 華景電通股份有限公司董事長兼執行長	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	陳榮坤	男	61 至 70 歲		逢甲大學紡織系學士 樂玩實業(股)公司監察人	√	√	√	√	√		√	√
董事	高新明	女	61 至 70 歲		台灣大學國際企業管理研究所碩士 帆宣系統科技(股)公司董事長兼執行長	√	√	√	√		√	√	√
董事	廖鴻文	男	51 至 60 歲	√	中央大學資工所碩士 昆山芯物聯電子通訊有限公司董事長兼總經理	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	簡豐杰	男	61 至 70 歲		新民商工職業學校國貿科畢業 茂鉅工程科技有限公司董事長	√		√	√	√		√	√
獨立董事	張裕富	男	61 至 70 歲		成功大學電機工程學系學士 新唐科技(股)公司副總經理	√	√	√	√		√	√	√
獨立董事	王丕承	男	61 至 70 歲		美國明尼蘇達大學應用統計博士 財團法人科政中心主任	√	√	√	√		√	√	√

獨立董事	趙榮祥	男	71 至 80 歲	臺灣大學商學所碩士 帆宣系統科技(股)公司薪資報酬委員會委員	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	李鳳寧	男	51 至 60 歲	台灣積體電路製造(股)公司價格分析與預測部經理 寶科盟股份有限公司董事長兼總經理	V	V	V	V	V	V	V	V

2.1.2 董事會運作

董事會提名與遴選

華景電秉持良好公司治理原則，依據《公司法》及《上市上櫃公司治理實務守則》規範，建立完善的董事選任機制。公司採取候選人提名制度，董事會成員遴選依「公司章程」及各項法規之規定，由符合資格的股東或董事提名，或經董事會決議提出。考量整體配置與多元化原則，董事會依據候選人之專業能力、產業經驗、誠信品格及獨立性進行資格審查。在提名與遴選過程，為維持董事會運作公正性與獨立性，董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二等親以內之親屬關係，董事會應依據績效評估之結果，考量調整董事會成員組成。

多元化與獨立性

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別等）也各自具有產業經驗與相關技能，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理守則」第 20 條明載董事會整體應具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導與決策能力。能力未來仍就視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。公司亦嚴格落實董事會獨立性原則，獨立董事比例達三分之一，確保不涉及公司內部經營，發揮監督職能，維護公司治理公正及穩定性。

避免利益衝突

華景電已訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範董事、經理人及員工在從事商業行為過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或進行其他違反誠信、不法或違背受託義務的不誠信行為。

為避免利益衝突，公司在「董事會議事規則」中訂有董事利益迴避制度。對於董事會所列之議案，若董事本人或其代表之法人有利害關係，可能有損害於公司利益時，該董事可陳述意見及答詢，但不得加入討論與表決，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。此外，當總經理或相當職務者(最高經理人)與董事長為同一人、互為配偶

或一親等親屬時，應揭露其原因、合理性、必要性及因應措施。目前，為提升經營效率與決策執行力，華景電董事長兼任執行長，惟為強化董事會之獨立性，董事長密切與各董事充分溝通公司營運近況與計劃方針以落實公司治理。本公司未有過半數董事兼任公司員工或經理人之情形，董事會已增加獨立董事席次以提升董事會職能及強化監督功能。2024年無利益衝突情形發生。

公司遵守《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》、《政治獻金法》、《貪污治罪條例》、《政府採購法》、《公職人員利益衝突迴避法》及上市上櫃相關規章或其他商業行為相關法令，作為落實誠信經營的基本前提，確保所有業務活動均符合道德標準與法規要求。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會及功能性委員會運作效能，華景電依據「公司治理實務守則」訂定「董事會績效評估辦法」，確保董事會決策機制運作順暢，並促進企業長期穩定發展。每年華景電執行董事會、個別董事成員及功能性委員會的績效評估，評估方式包含董事成員自評、董事會內部自評、功能性委員會內部自評，及董事會決議綜合評鑑。透過各項績效指標，評估董事會及功能性委員會運作效能，以持續精進公司治理。

根據董事會運作情況與治理需求，公司依上市上櫃公司治理實務守則規範訂有「董事會績效評估辦法」，以五大面向作為董事會績效評估基準，包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事會選任及持續進修、內部控制等，評估其決策效能與運作狀況，並且透過個別董事成員以六大面向評估指標自評或同儕評鑑，確保董事個人貢獻符合公司發展需求。此外，功能性委員會成員也以五大評估指標進行內部評估，包含對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質等，審視委員會運作效率及監督成效。2024年績效評估結果已呈報董事會報告，作為未來公司持續改進之依據，整體績效評估結果皆屬為「優良」，展現本公司在董事會治理與決策品質上的卓越表現。

評估類別	評估指標
董事會績效評估	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制

評估類別	評估指標
董事成員績效評估	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制
功能性委員會績效評估	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 2. 委員會職責認知 3. 提升委員會決策品質 4. 委員會組成及成員選任 5. 內部控制

董事會薪酬政策

華景電透過薪酬委員會，評估董事及經理人的薪資報酬制度，確保薪酬政策符合公司長期發展目標，並激勵高階管理團隊提升經營績效。薪資報酬委員會現由4位獨立董事所組成，每年定期進行薪酬委員會之內部績效評估。2024年薪酬委員會共召開2次會議，討論董事及經理人薪資報酬制度議題。薪酬委員會以客觀公正地立場審議薪資報酬政策，評估董事及經理人之薪資結構，並向董事會提出建議，確保決策的公平性與合理性。為落實公司治理，健全本公司董事及經理人薪資報酬及績效考核制度，依據「薪資報酬委員會組織規程」規定「董事及經理人薪酬與績效管理辦法」，落實薪酬決策之制度化與透明化，確保薪資與公司財務績效、短期及長期目標連結，符合市場競爭力。

薪資決定流程

依據公司章程規定，華景電董事酬勞提撥將考量整體董事會表現、公司經營績效、未來營運及風險管理，提撥不高於年度盈餘的5%作為董事酬勞，經薪資報酬委員會審議後，送董事會決議通過，並提報股東常會。此提撥酬勞由董事及獨立董事平均分配，若有董事異動，則依當年度在任天數比例計算。經理人薪資則總和考量市場薪資標準、個人績效、職稱職級、學經歷、專業能力及公司營運績效，確保薪酬機制符合企業發展策略。薪酬核定流程經總經理初核，董事長同意後，再提交薪資報酬委員會審議，送董事會通過後正式生效。

董事會成員進修情形

華景電積極推動董事會進修計畫，持續提升董事會的群體智識與專業能力。2024 年，公司共 9 位董事會成員參與「多元世代下的勞資關係與法律議題」課程，共計 27 小時，加強董事會對於勞資管理及相關法律規範理解。此外，針對永續發展議題，公司董事亦參加「企業 ESG 在全球化時代的治理與策略發展」課程，8 位董事共修習 24 小時，以及參與「公司治理暨企業永續經營研習班」課程，2 位董事修習共 6 小時，提升董事會對環境、社會及治理(ESG)議題的洞察力，確保公司在全球化競爭環境下，最高治理單位具備最新市場趨勢與專業知識，推動長期穩健經營與永續發展策略。

2.1.3 功能性委員會

華景電為提升董事會職能，確保公司治理透明與決策專業性，設置了審計委員會及薪資報酬委員會。其中，審計委員會由全體獨立董事組成，至少三人，包括召集人，並確保至少一名成員具備會計或財務專長。該委員會的主要職責涵蓋內部控制制度的訂定與修正、評估其有效性，以及審議重大財務業務行為、董事利害關係事項、資產交易、資金貸與、衍生性商品交易等，並負責評估與委任簽證會計師、審閱財務報告，確保公司財務運作的穩健性。此外，內部稽核主管每季在審計委員會會議中報告年度稽核計畫執行情形，並每月將稽核報告交付獨立董事查閱，以加強監督機制。薪資報酬委員會則由董事會決議委任，成員不少於三人，其中至少一名獨立董事擔任召集人及會議主席，負責制定與定期檢討董事及經理人的績效評估標準、薪資報酬政策及結構，並根據績效目標達成情形決定薪酬內容與數額，以確保薪資制度符合市場競爭力，並與公司績效相匹配，維護股東權益。透過這委員會的運作，華景電致力於提升公司治理水準，確保決策專業性與透明度，強化企業永續發展的基礎。

委員會	組成與執掌	會議召開頻率	遴選方式		會議 平均出席率
審計委員會	<p>1. 組成：</p> <ul style="list-style-type: none"> 全體獨立董事組成 人數不得少於三人 其中一人為召集人 至少一人具備會計或財務專長 <p>2. 任期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 獨立董事任期為三年，連選得連任 <p>3. 委員會監督：</p> <ul style="list-style-type: none"> 公司財務報表之允當表達。 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 公司內部控制之有效實施。 公司遵循相關法令及規則。 公司存在或潛在風險之管控。 	每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。	<p>1. 資格要求：</p> <p>候選人應具備會計或財務專長，並符合獨立董事的相關規定。</p> <p>2. 提名程序：</p> <p>由董事會提名委員會進行候選人篩選，並提交董事會審議。</p> <p>3. 選舉程序：</p> <p>在股東會上進行選舉，由股東投票決定最終人選。</p>	5 次	95%
薪資報酬委員會	<p>1. 組成：</p> <ul style="list-style-type: none"> 四位獨立董事組成 <p>2. 職責：</p> <ul style="list-style-type: none"> 以專業客觀的立場，評估公司董事及經理人的薪資報酬政策及制度 向董事會提出建議，供其決策參考。 <p>3. 績效評估：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每年定期進行內部績效評估。 	每年至少兩次會議。	<p>1. 資格要求：</p> <p>候選人應具備會計或財務專長，並符合獨立董事的相關規定。</p> <p>2. 提名程序：</p> <p>由董事會提名委員會進行候選人篩選，並提交董事會審議。</p> <p>3. 選舉程序：</p> <p>在股東會上進行選舉，由股東投票決定最終人選。</p>	3 次	92%

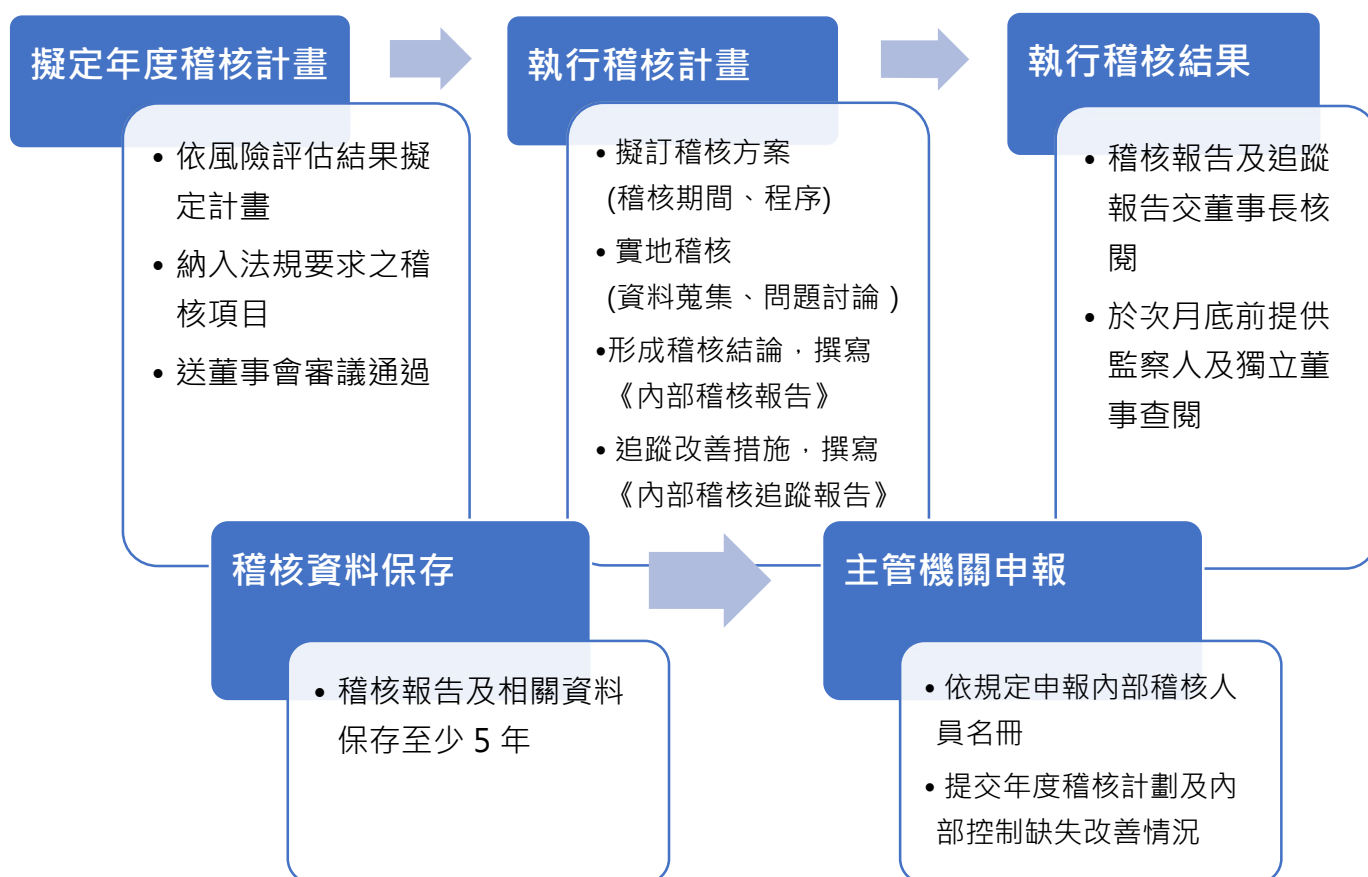
2.1.4 內部稽核單位

華景電內部稽核為獨立單位，直接隸屬於董事會，並定期向審計委員會及董事會報告稽核業務，確保監督機制的獨立性與專業性。內部稽核的核心職責包括檢視內部控制制度的缺失、評估內部管理與營運效率，協助董事會及經理人檢查和評估內部控制制度的運作成效，並適時提供改進建議，以強化企業風險管理的有效性與效率。內部稽核單位依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，經董事會核准後執行，並針對特定議題進行專案稽核或覆核，以確保公司財務與營運活動符合相關法規與內部政策。

此外，內部稽核亦負責覆核各部門及子公司執行的內部控制自我評估，針對發現的控制缺失及異常事項進行分析，並將結果報告董事會與總經理，作為評估整體內部控制制度有效性的依據。為確保稽核業務的獨立性與專業性，內部稽核主管的任免須經審計委員會同意並由董事會核准，確保其在公司治理架構中的獨立監督角色。

在全球企業治理趨勢的要求下，華景電將持續優化內部監控與風險管理策略，以提升整體公司治理水準。2024 年，稽核室根據年度稽核計畫執行並完成 37 份稽核報告及 32 份追蹤報告，經查核未發現存在較大風險，針對內部控制提出 10 項改進建議，相關單位已訂定並導入改善計畫，並已完成後續追蹤與改善措施，確保企業內部控制機制的持續優化與穩健發展。

內部稽核運作流程



2.2 誠信經營

2.2.1 誠信經營與承諾

華景電以廉潔與透明的經營理念，致力於建立誠信經營文化，確保所有業務活動均符合道德標準與法規規範。對內，公司制定「防範內線交易管理暨內部重大資訊處理作業程序」，明確規範董事、經理人及員工不得從事影響證券交易秩序或不公平交易之行為，確保市場公平性。公司亦訂定「誠信經營守則」與「道德行為準則」，並將相關規範公告於內部網站，要求董事會、高階主管及全體員工確實遵循，以確保企業運作符合誠信原則，並打造負責任的商業行為模式。對外，在供應鏈管理方面，公司要求供應商嚴格遵循誠信經營原則，如發現違反誠信或契約義務，將終止合作並追究法律責任，以落實公司之誠信經營政策。

誠信經營溝通管道

為健全誠信經營管理機制，由營運管理部作為統籌單位，負責制定與執行誠信經營政策及防範措施。公司透過內部公告、教育訓練與簽署無違反誠信原則聲明書，確保從董事會、管理階層至全體員工皆能恪守誠信經營原則：

新進員工承諾：員工入職時須簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，承諾遵循公司誠信規範。

年度誠信經營公告：每年透過信件通知全體同仁，重申「誠信經營作業程序及行為指南」，確保誠信文化落實。

定期教育訓練：持續推動誠信經營與反貪腐培訓，確保所有員工具備合規意識。

2024 年誠信經營教育訓練成果				
對象	課程內容	總訓練時數 (小時)	總訓練人次	訓練完成率
新進人員	「誠信經營作業程序及行為指南」相關規範之教育訓練	15.5	31	100%

2.2.2 檢舉與防治制度

華景電依據「道德行為準則」和「誠信經營作業程序及行為指南」建立全面且完善的檢舉與申訴機制，鼓勵員工及利害關係人主動檢舉不法行為，包含任何犯罪、舞弊、違反金融相關法令或違背誠信經營守則行為等，可透過電子郵件或專線電話檢舉，並確保檢舉人身份保密，嚴格落實調查與處理機制，以維護企業的誠信經營文化。舉發管道如下：

受理單位	營運管理部
檢舉信箱	6788@brilliant.com.tw

檢舉專線	037-580708 分機 1899
------	--------------------

若經查證檢舉與申訴內容屬實，將立即採取適當措施，包括內部懲戒、終止合作或依法提報司法機關。所有調查結果將提交董事會審查，並視案件情節修訂內部管理制度，以防止類似事件再次發生。2024 年華景電未有任何違反誠信經營事件，且無員工因貪腐行為而被解雇或受到紀律處分之法律案件。透過完善的檢舉與申訴制度，確保企業治理透明度，並推動誠信經營文化，使員工與利害關係人能夠安心反映問題，共同維護公司的誠信經營文化與永續發展承諾。

2.3 法規遵循

為強化法規遵循管理，華景電定期進行法令盤點，由財務部、營運管理部、資材管理部及內部稽核室共同檢視法規變動，並適時更新內部控制規章，確保各單位作業符合法規要求。此外，我們明訂重大違規事件標準為罰款達新台幣 100 萬元以上，並即時向董事會報告，以確保合規管理與風險控制。2024 年，華景電未發生任何重大違規事件，亦無涉及反競爭行為或違反托拉斯與壟斷法規之相關訴訟案件。透過完善的法規遵循機制，華景電持續強化企業治理，確保營運透明、合規，並推動企業永續經營。

法規遵循管理政策

為了永續發展與穩定經營，建立一套完整之內部政策、程序及執行計畫，包含事前法令遵循制度、事中風險管理與事後內部稽核及風險評估，以達到良好內部控制之企業風險管理。法令遵循不僅是公司董事及管理團隊之責任，全體員工就營運所應遵循之法令亦應建立明確之遵循意識及制度，確保企業組織和人員遵守相關規則，以避免或降低企業內、外部犯罪違法損失之法律風險，也使企業在商業活動前透過內部法令遵循作業評估適法性，排除可預見之法律風險，降低隨時可能發生法令未遵循之風險。

法規鑑別

管理制度	法規遵循管理流程	落實內部控制制度
<p>1. 定期盤查： 國內外環保及社會經濟相關法規，確保法規變動即時掌握。</p> <p>2. 建立法規鑑別清冊： 定期進行符合性審查，確保公司運作符合最新法規標準。</p> <p>3. 營造良好法規遵循文化： 透過法規訓練與內部宣導，提高員工法規遵循意識。</p>	<p>1. 法規鑑別</p> <p>2. 風險評估</p> <p>3. 內部控制</p> <p>4. 稽核監督</p> <p>5. 員工教育</p> <p>6. 供應鏈管理</p> <p>7. 檢舉與改善</p>	<p>1. 定期內部稽核： 由稽核室負責執行內部稽核及各管理系統的監督，確保法規符合性。</p> <p>2. 積極回應申訴與監管建議： 針對內外部申訴或主管機關查核缺失，公司即時回應並落實改善，以確保符合法規經營。</p>

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理政策

華景電依據公司現有品質管理系統中相關之所有風險管理作業流程，訂定「風險管理程序書」，建立風險管理制度與流程。風險管理政策及風險衡量標準之執行則依照公司工作職掌分層負責，如遇特殊狀況，將提報董事會。面對企業經營管理的所增加的經營風險，為降低經營決策的錯誤機率，公司依照作業流程進行風險蒐集、分析、評估與後續之對應措施，避免資產損失之可能，相對提高企業本身之附加價值，實現公司經營管理策略。

華景電風險管理流程

依照公司「風險管理程序書」，公司針對營運流程中進行各項風險管理，降低公司運作的潛在風險。公司每年會重新進行一次風險評估，並對風險來源每年檢討修訂，廣泛蒐集可能之風險，紀錄於「風險來源登錄表」，當有新增系統、系統發生重大性異動或作業環境改變時，公司會執行不定期之風險評估，反映公司業務之最新狀況，確保公司經營管理之實際作業之可行性及有效性。

公司整體風險管理流程主要透過潛在風險辨識、分析評估、控制、處理與追蹤方式進行，以降低風險隊營運造成的衝擊。公司考量內外部環境變化因素鑑別風險來源，並依照風險評估作業，針對風險發生的機率或可能性進行風險等級分類，檢視可能帶來的風險，同時，針對公司本身對風險防禦的脆弱程度進行弱點等級分類，以及針對風險發生對公司所造成的威脅衝擊影響進行等級分類。在確認風險評估結果後，由最高主管核准，並經管理審查會議檢視可接受風險值，以調整公司環境及作業安全需求。針對風險評估結果，公司將提出風險改善計畫與措施，並由管理階層及相關人員不定期審視結果，持續追蹤至改善為止。

2.4.2 風險辨識結果

公司在經營管理過程中，需面對產品技術創新、法規變更、市場競爭、以及組織價值、文化與知識發展等內外部環境變動因素所帶來的風險。華景電所面臨之主要風險項目包含財務風險、法規風險、科技風險與供應鏈風險等，已向董事會報告年度管理情形。2024 年風險評估結果如下：

華景電 2024 年度辨識之風險及因應方式

ESG 面向	風險項目	風險說明	因應措施
治理	財務風險	利率、匯率變動及通貨膨脹	華景電日常營運皆遵循國內外相關法令規定辦理，相關單位對重要政策及法律變動均能隨時注意，並配合調整公司內部制度及營業活動，確保公司運作順暢。
治理	法規風險	法律變動	華景電定期追蹤國內外法令規範的相關變動，法令若更新，適時調整公司內部作業與管理，使營運活動符合法令規範。
治理	科技風險	科技改變	華景電隨時注意所處產業相關之科技技術、發展及改變，並迅速掌握市場資訊，未來並積極擴展相關市場之應用領域。
治理	科技風險	研發	由於半導體產業先進製程不斷更新，著眼於先進製程需求，本公司研發與客製相關高需求性微污染防治設備以及 AMHS 輔助設備為主要目標。在技術、研發成本控管以及競爭力上達成最大效益前提下，展開我們未來相關研究計畫，研發費用之投入將依據本公司之研發計畫進度進行編列，使用於研發人才之聘僱、研發設備之投資等，提升本公司之市場競爭力。
環境	氣候變遷風險	氣候天災影響原物料供應	原物料保持庫存備料水準，且至少與兩家以上供應商合作，以分散風險，確保物料供應穩定性。

2.5 經濟績效

華景電 2024 年全年合併營收達新台幣 21.52 億元，年增達 57.04%。主要營收來源為晶圓傳載微汙染防治設備及 RFID 整合派工系統方案。為配合客戶先進製程需求提升，華景電持續積極開發設備，並強化財務管理與營運效率，確保穩健經營並兼顧股東權益，華景電近三年財務績效詳見下表。

華景電近三年產生及分配的直接經濟價值

(單位：新臺幣仟元)

年度 / 項目	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟價值之產生(A)			
營業收入 (註 1)	1,431,871	1,382,497	2,188,635
直接經濟價值之分配(B)			
營運成本 (註 2)	421,899	283,707	518,709
員工薪資福利 (註 3)	385,131	450,984	749,880
支付出資人的款項 (註 4)	176,120	282,775	212,490
支付政府款項 (註 5)	91,896	96,772	127,099
留存的經濟價值 (A-B)	356,825	268,259	580,457

註 1：包含華景電各年度合併之營業收入淨額及營業外收入金額。

註 2：包含華景電各年度以合併之營業成本、營業費用及營業外支出，並排除員工福利費用及社區投資等。

註 3：包含獎金、退休金、勞健保等用人費用。

註 4：包含當年度配發之現金股利及財務成本。

註 5：包含營利事業所得稅、印花稅及其他稅捐。

取自政府取得財務補助

2024 年本公司申報未分配盈餘營利事業實質投資抵減及智慧機械與 5G 系統及資安產品或服務投資抵減，已獲得相關補助。

項目	補助單位	補助金額
未分配盈餘營利事業 實質投資抵減	行政院經濟部	14,813
智慧機械與 5G 系統及資安 產品或服務投資抵減	行政院經濟部	167

2.6 永續供應鏈

2.6.1 供應鏈型態

華景電通主要從事電子通訊、網路自動化整合系統與關鍵零組件的研發與生產，供應鏈涵蓋電子零件、機構件、塑膠件、包材、RF 元件與設備模具等多個領域。公司與上游供應商合作，確保原物料供應穩定，並持續優化供應鏈管理，以強化產品品質與生產效率。

公司的供應鏈管理體系將供應商分為代理商與加工廠兩大類型，依據「供應商管理作業程序」，對不同類別的供應商實施相應的評估與管理機制。代理商無需進行現場稽核，主要透過書面審核產品品質與交期紀錄，確保供應鏈穩定性；加工廠則需接受現場稽核，評估其生產環境、設備能力、製造流程與品質管控機制，確保加工產品符合公司技術與品質標準。

2.6.2 永續供應鏈管理

推動在地採購

華景電積極推動在地採購政策，優先考量在地供應商。2024 年在地採購金額比例達 96%。

供應商評估與管理機制

依據「供應商管理作業程序」建立系統化的供應商評估與管理機制，並針對新供應商導入與既有供應商評鑑進行分級管理，確保供應鏈穩定運作。目前評鑑以品質指標為核心，未來將考量其適用性，以強化供應鏈的永續發展。公司計畫未來將 ESG 三大面向納入供應商評核機制，評估指標包括供應商是否遵守 RBA 行為準則、衝突礦產政策等，進一步提升供應鏈的社會與環境責任。2024 年共有 13 家代理商及 9 家加工廠商成為華景電新進供應商。2024 年供應商評鑑結果為 A，未有供應商發生重大缺失或因不符合華景電之規定而中止合作關係。

年份	2022	2023	2024
新供應商數量統計 (家數)	67	47	22
新供應商篩選通過百分比	100%	100%	100%

新供應商管理流程

為確保供應商符合品質、交期及成本管理要求，華景電建立了新供應商評估與管理流程，確保合作夥伴具備穩定的供應能力並符合公司營運準則。在新供應商評估方面，公司要求供應商須具備 ISO 9001 品質管理系統認證，並提供完整的產品規格、製造工法、交期及價格資訊，同時審核供應商是否曾涉有賄賂或非法等不誠信行為紀錄。

新進供應商評估流程包括提交申請與審查資料、進行樣品測試或實地現場評估，並由採購、

品保、需求單位進行綜合評分，篩選合格供應商。審核過程由品保、採購、工程與生產部門組成跨部門小組進行全面評估，通過後即納入合格供應商名冊，並受年度評鑑管理。此外，所有供應商皆須簽訂保密協議，確保商業機密安全，正式納入供應商管理系統。

供應商品質溝通與訓練

華景電與供應商的品質溝通機制涵蓋不同階段，透過電子郵件、電話、通訊軟體、線上會議及實體會議等多元方式，確保雙方能即時交流與回饋。在下單前，供應商與研發團隊針對圖面細節進行確認，確保設計需求與製造規格一致；在製造階段，供應商與品保單位緊密合作，針對產品外觀與加工品質進行問題回報與討論；於進料檢驗後，品保單位與供應商進行異常點或疑義項目的分析與改善方案討論，以確保產品品質達標。

未來，品保單位將累積並整理供應商在品質上常見的異常問題，針對不同類別的供應商進行品質宣導與教育，降低重複發生問題的風險。此外，公司將在供應商現地稽核時納入品質觀念的宣導，並透過供應商高層管理階層推動內部品質管理強化，以深化供應商對品質標準的認知，進一步提升整體供應鏈的品質穩定性與競爭力。

供應商評鑑

華景電每年第一季對前一年度合作供應商進行綜合考核，評估供應商的品質(Q)、成本(C)、交期(D)、服務(S) 表現，並依得分進行分級管理，分為 A、B、C、S 級，確保供應商符合品質與經營標準。評鑑結果將供應商分為不同等級，若評分於 69 分(含)以下，即列為不合格供應商，應漸進式予以淘汰，採購單位將限期要求改善，若無法達標，則逐步停止採購，並尋找替代供應商。對於管理系統運作較差的供應商，品保部門將進行輔導並追蹤改善進度，若未能符合公司要求，則暫停合作，直至改善達標為止。

華景電近三年供應商評鑑數量統計

供應商評鑑數量統計 (家數)		2022	2023	2024
新進供應商	第一類(註 ¹)	22	14	13
	第二類(註 ²)	15	7	9
既有供應商	第一類(註 ¹)	15	15	12
	第二類(註 ²)	25	21	26

註 1: 第一類: 代理商、國外廠商或其他，不需到現場評估。

註 2: 第二類: 加工廠，需到現場評估。

評鑑等級	得分	等級說明
A	80 分(含) 以上	1.取得優先承購權利。 2.酌情增加訂購量。

B	70 分(含) - 79 分	列入輔導對象，由採購通知改善，限期內未改善者經相關授權主管核准後，取消資格。
C	69 分(含)以下	予以淘汰，不再合作。
S	特殊廠商	特殊情況不列入評鑑或由客戶指定。

第三章 產品與客戶

永續績效與對應 SDG

實踐 SDG 聯合國永續發展目標		永續績效
SDG8	合適的工作及經濟成長 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年華景電研發投入金額新臺幣 1.11 億元，占總營收的 8.06%。 ● 華景電提供 RFID 系統、AMHS 系統等半導體產業相關產品與解決方案，有效協助客戶提高生產效率與產品品質。
SDG12	責任消費及生產 	<ul style="list-style-type: none"> ● 華景已取得 ISO 9001 國際認證及產品有 SEMIS2、EMC 及防震分析等安全認證。

重大主題管理方針-創新管理

重大主題	創新管理
GRI 指標	GRI 3-3
衝擊說明	華景電立業的願景使命與價值創造之處，在於透過自身的創新研發成果，改善客戶的整體生產力，成為客戶提升生產力的最佳夥伴，並同時提高客戶資本回報率與營運績效。若無法持續創新和突破自我，則可能導致產品不具競爭力而喪失市場。
政策與承諾	華景電致力藉由整合「網路通訊技術」與「自動化技術」，提供客戶創新的「生產力」改善解決方案，以有效地提升客戶的「生產力」。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提升人才專業能力與服務品質，全球專利核准件數累積至 110 件。 專業研發團隊提升工業機器人與智慧自動化之應用技術與供應鏈效能整合。 依據不同的需求成立客製化專案小組，提供前端研發設計，完成客製化量產，並開設相關的設備教育訓練。 <p>中長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續提升人才專業能力與服務品質，專精於提昇優化效能，全球專利核准件數累積至 120 件。 持續依據不同的需求成立客製化專案小組，提供前端研發設計，完成客製化量產及提供設備教育訓練。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡信箱：services@brilliant.com.tw 聯絡電話：+886-37-580708
行動方案	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 培育人才，加強教育訓練與提供更多專案課程受訓。 進行產學合作，讓專業技術提升以及提供更多解決方案。 <p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續檢討與改善專案，如縮短產品開時程、降低組裝錯誤與組裝時數進而增大產量。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 每個月 2 次主管會議，由各部門最高主管與總經理報告各項專案開發進度。 每周進行物料追蹤、新專案開發、現場異常問題處理進度等項相關議題追蹤，有效提升優良服務與產品品質。

重大主題管理方針-客戶關係管理

重大主題	客戶關係管理
GRI 指標	GRI 3-3
衝擊說明	有效維繫與客戶之關係，可增加客戶信任、穩固公司形象及信譽。若客戶關係有變動、使客戶權益受損時，可能錯失挖掘潛在收益，甚至影響公司營收。
政策與承諾	華景電重視並傾聽客戶需求，與客戶常保持交流及互動，維持良好關係，確保客戶在任何時候都能夠獲得最具價值的支持與服務。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 持續維持目標達 90 分以上客戶滿意度。 • 優化客戶服務系統及多樣溝通管道。 • 確實執行 PDCA 循環式品質管理流程提高產品品質，投入優化產品設計開發。 <p>中長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 持續維持目標達 90 分以上客戶滿意度。 • 持續確實執行 PDCA 循環式品質管理流程來提高產品品質。 • 針對市場需求和客戶行為變化，持續優化產品與服務。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> • 華景電官方網站 • 聯絡信箱：services@brilliant.com.tw • 聯絡電話：+886-37-580708
行動方案	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 透過積極與客戶互動，深入了解客戶對未來產品設計的需求，進而優化產品設計，提升產品競爭力，並擴大營收來源。 <p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 針對客戶投訴問題及時回覆、快速解決問題，提出具體解決方案。 • 定期回訪客戶滿意度，並持續檢討及改善客戶服務流程。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> • 每年度定期蒐集客戶滿意度調查結果，了解客戶對產品品質、技術、服務的回饋，2024 年整體服務滿意度達 94 分。 • 每周定期會議討論客戶需求進度，並持續進行優化改進。 • 每年度進行稽核評估，2024 年完成評估無缺失，將繼續維持提供優良服務品質。

重大主題管理方針-客戶隱私與資訊安全

重大主題	客戶隱私與資訊安全
GRI 指標	GRI 3-3、GRI 418-1
衝擊說明	公司確保資訊安全，可提升利害關係人信任度及滿意度。若發生機密資料、客戶隱私資訊被不合法途徑外洩、或被駭客入侵竊取等，皆會導致公司以及客戶受到嚴重損失。
政策與承諾	華景電已成立「資訊安全委員會」，承諾將依照執掌執行資訊安全推動及治理、資安風險監督及管理等等事項，每半年於「經營管理會議」向董事長、總經理以及高階主管報告資安業務執行狀況。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 強化內部網路架構，提升外部防火牆資安防護機制。 加強管控公司資料外傳管道，機敏資料加密處理，外傳圖資附加浮水印，降低機敏資料被不當利用之風險。 定期對網路設備、伺服器、員工電腦強制做漏洞補丁，降低駭客病毒入侵風險。 <p>中長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 進行 ISO/IEC 27001 標準導入。 持續落實資安運作與監控機制，協助同仁培養資安意識。 因應公司營運目標及策略，持續修正推動資安目標、策略，確保資安與業務目標一致。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 華景電官方網站 聯絡信箱：services@brilliant.com.tw 聯絡電話：+886-37-580708
行動方案	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期做資安自評與資安稽核。 不定期進行郵件資安宣導，且每年至少以資安影片進行一次教育宣導，提升公司同仁資安意識。 每月召開資訊安全會議探討資通安全議題。 <p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 公司內部異常連線立即阻擋，外部信件可疑附檔即時隔離，並隨時注意外界資安事件，提前做出相對應防範機制。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 資安事件發生情形: 2024 年無發生重大資安事件。 資安稽核結果: 2024 年未有重大缺失，無造成客戶資訊洩漏。

3.1 技術研發與創新

3.1.1 主要產品與服務

華景電主要聚焦半導體產業設備與解決方案，提供微環境污染防治設備與傳載追蹤識別管理系統 RFID 相關產品之系統設計、製造與銷售等服務；其次是自動滅火系統之設備施工、維護、檢測及設備代理銷售等業務。華景電提供專業及豐富的技術產品線，為半導體設備製造注入優越的環境，有效提升晶圓產品良率並提高產能穩定性。隨著 5G、車用及 IoT、AI 蓬勃發展，半導體高階製程的市場需求增加，對微污染防治系統要求大幅提高，而微環境污染防治的關鍵技術在於濕度控制及微污染的防治。華景電秉持著"Simple, Innovative & Reliable"的產品設計哲學，始終相信簡單才能可靠漂亮，但簡單並不簡單，需要深程度的創新與創意。依據客戶需求將製程管路、機電整合、監控系統等不同的專業知識領域，設計整合成最佳的產品。

本公司透過與客戶技術共同開發，從重要的零組件之取得到設計應用，皆有密切合作之廠商，可快速設計出客製化設備，以滿足各個客戶之需求。公司早已於 2017 年取得 ISO 9001 品質管理系統認證，且產品取得 SEMIS2、EMC 及防震分析等安全認證，有助於半導體設備之市場推廣。另一方面，因自身產品認證期長，進入門檻高，華景電目前已與業界大廠建立密切合作之夥伴關係，有助於未來持續深耕該市場。

華景電產品與服務

<p>關鍵材料傳載追蹤識別管理系統 (RFID system for Critical Material Tracking)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 整合 MES 及 BMHS 管理系統，實時控管廠內所有物料，大幅度降低找貨時間 70%以上，提高生產效率。 • 彈性配置電子貨架數量及區域，達到最佳使用率。 • 移機方便，擴充快速容易。 • 提供各種統計數據，便於分析及決策進行，達到人員及儲位配置最佳化。 	
<p>先進材料傳載模組系統 (Advanced Material Handling Module and Integrated Tracking System, AMHS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 結合 AMHS 及人力運輸暫存，有效降低晶圓載具以人力取貨的時間、人力運輸的閒置、掉落的風險等問題，降低營運成本，確保最佳的產品品質。 	
<p>高階製程微污染防治傳載系統 (Advanced AMC free Handling System)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 多項研發設計解決方案能協助所需之製程中微污染防護，使晶圓在生產過程於載具 (FOUP) 中能保持良好的環境，避免化學污染物產生損壞晶圓，增加良率。 	

<p>消防系統 (Fire Protection System)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 開發 AEGIS 火警監視控制系統，CO₂ 系統噴放不殘留，無保存年限，主動回報設備動作同時機台停機，及訊號移報(通知廠務系統)。 • 適用於工廠發生 B 類(油類)及 C 類(電器類)火災。 	
<p>客製化系統設計 (Customization)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 提供客戶專業的硬體及軟體客製化設計整合方案。 	

3.1.2 創新研發投入

華景電的企業文化建立在三大核心價值上，即承諾(Commitment)、創新(Innovation)及分享(Sharing)。這三項價值觀指引了華景電在技術研發與客戶服務的方向，我們特別重視技術創新，積極持續投入研發資源，以維持在業界的領先地位。為因應半導體先進製程及後段封裝產業之技術創新，帶動廠商擴廠或廠房升級以符合其生產之產量、良率需求，華景電仰賴本身的專業人才及團隊經驗豐富，持續提供半導體微污染防治設備、AMHS 自動化設備、無線通訊、消防檢測等服務。2024 年華景電研發投入金額新臺幣 1.11 億元，占總營收的 8.06%。過去三年研發費用占營收比例持續提升，展現華景電積極期望著公司未來的增長和創新。另一方面，華景電透過不定期辦理研發教育訓練、經驗傳承或專案相關的會議、並要求同仁外出參與課程受訓等，維持技術研發動能。2024 年進行的內部訓練包括氣動元件簡介及選用教學、晶圓卸載模組內部教育訓練等，持續強化內部知識管理與競爭力。

華景電近三年投入研發支出總金額

研發投入	2022	2023	2024
金額(元)	61,908,347	70,694,287	111,610,432
占總營收比例(%)	4.91%	7.12%	8.06%

在外部技術創新交流方面，華景電加強與學術機構的合作，2024 年和北科大開展研發項目計畫，包括流場測試以及針對環境濕度實驗數據等專案項目，進行研究開發與學術討論，並對實現技術的成果共享和互利。



持續創新是華景電的核心價值，而專利之佈局是華景電與競爭同業區隔及脫穎而出的關鍵。本公司已陸續取得半導體設備相關發明及新型專利，如發明專利「具有吹淨功能的晶圓傳送裝置」、「晶圓充氣負載平台的控制方法」及新型專利「能防止斷氣的充氣系統及晶圓充氣系統」、「充氣系統」及「氣體切換系統」等多項台灣、中國大陸、美國、德國的專利認可。2024 年度華景電取得專利核准件數共 5 件，截至 2024 年底華景電累積各國有效專利數 69 件。

對於公司員工在產品上的投入，華景電秉持以保護並強化公司產品競爭優勢之原則，並要求員工須簽署保密暨競業禁止同意書，保護其機密資訊與研發技術。透過每周進行的專利會議，公司內部研發人員思考如何保護公司產品以提升產品競爭力，鼓勵員工主動提出專利申請，依據公司「員工獎懲管理辦法」，同仁可取得考績加分且獲取專利獎金，加速創新研發動力，激勵員工在專業領域持續思考及創新。2024 年華景電核發專利件數共兩件，提供獎勵金額 36,000 元。

專利亮點成果：晶圓盒載運裝置及晶圓盒載運設備

晶圓盒載運裝置的盤體設置多個預留凹槽及第二容置空間，因此能依據相關使用者的需求，而於多個預留凹槽及第二容置空間中增設氣體輔助元件及抽排氣模組，藉此可使晶圓盒載運裝置不但能利用門體模組開啟晶圓盒的蓋體，以使相關人員或是設備取、放晶圓盒中的晶圓，晶圓盒載運裝置還可利用氣體輔助元件及抽排氣模組的相互配合，以對晶圓盒的內部進行氣體交換作業。



華景電 2024 年創新研發投入產品及提供之解決方案

創新產品	產品解決方案說明	照片
BR Load port	晶圓盒載運裝置及晶圓盒載運設備的研發，該設備能同時支援多種型式的晶圓盒，並結合氣簾吹氣模組，維持盒內潔淨度	
Panel FOUP Purge	針對新型晶圓盒載運裝置，華景開發新款設備配合充氣	
E84 PIO & Controller	強化關鍵性零配件自主開發，減少因物料短缺造成出貨時程延宕	
網路型 RFID 讀卡機	面對資訊訊息的快速變遷，開發網路介面提供即時訊息及彈性的溝通媒介	

展望未來，華景電在面對市場快速變遷及客戶需求提升的環境下，規劃了全面性的發展策略。在技術研發領域，公司持續投入大量資源開發新一代 **AMC** 設備，除了現有的防治之外，未來將持續整合相關氣體檢測儀器，在製造過程中及時監測晶圓盒內氣體的有機物濃度，並提供即時相關數據，持續強化公司在微污染防治領域的領導地位。而在產品線拓展方面，華景電積極布局先進封裝技術相關設備，因應半導體產業在異質整合方面的需求趨勢。

3.2 客戶關係管理

3.2.1 產品品質管理

高品質的產品和服務是企業持續成功營運的基礎，華景電致力於持續改善品質，包括已於 2017 年通過品質管理系統 ISO 9001 認證，據以訂定品質手冊，並制定組織職掌及資源投入要求，透過條列產品各項要求並實施監控措施，建立有效的品質管理系統。

華景電針對產品品質管理系統建立了架構，包含顧客導向過程、管理過程和支援過程三個主要部分。每個過程都進行系統化的分析和風險管理，並根據 PDCA 循環管理模式落實到人、機、料、法、環這五個生產要素中，找出改進的機會，提供足夠的資源，後採取改進措施。產品品質的稽核管理涵蓋了品質管理系統稽核、製程稽核和產品稽核，透過前述稽核過程來確認內部流程的執行效果和有效性。華景電針對客訴與檢驗問題，每週於主管會議進行討論，每年召開內外部品質稽核管理審核會議，並將結果報告給總經理。

針對客戶產品品質要求，若有品質方面疑問，可透過電話或信件即時聯繫反映，公司會由專人了解具體情形，客戶溝通詳見 3.2.2 客戶溝通與滿意度。提供服務與解決方案的同時，華景電重視產品與服務品質，為確保並協助改善客戶的整體生產力。華景電協助客戶依其需求規劃 RFID 追蹤識別的自動化管理系統，提供電子貨架及智能儲放裝置，實時控管廠內晶圓盒及光罩盒位置。此外我們依據不同需求，給予高度客製化的服務，已開發超過 40 款 AMC 微污染防治系統，使晶圓在生產中能保持淨化的微環境，提升晶圓生產良率。除了協助安裝，華景電透過辦理教育訓練與客戶互動，每年開設不定期的教育訓練課程，與客戶交流。

華景的產品服務優勢與能力

安裝設置服務	自動化	專業解決方案	客製化設計
專注在每個細節，堅持在每一個環節，用心每一項技術提升。協助企業的智能設備完整的安裝設置服務，是華景電重視且品質保證的重要服務。	華景電專業研發團隊致力提升工業機器人與智慧自動化之應用技術與供應鏈效能整合。包含物聯網與智慧監控導向專業物件，同時也提供客製化服務。	全球領先技術，先進製程，精密設計製造。多年業界實績。專精於提昇優化效能，華景提供您專業的優化解決方案。	華景電嚴謹的研發團隊可依據不同的需求成立客製化專案小組，提供前端研發設計，客製化量產，設備教育訓練，永續合作夥伴，全方位整合方案。

3.2.2 客戶溝通與滿意度

為提供客戶更多的增值服務，華景電在自身產品以及服務基礎上，透過定期會議討論、拜訪互動與服務電話及服務信箱等方式，深入瞭解客戶的需求及痛點。此外，我們亦使用多元聯絡管道與客戶溝通交流，各區依不同專案設置服務據點與客戶服務專線，即時回覆客戶需求，並在特殊節日設置緊急緊絡窗口服務客戶需求，縮短客戶等待，不定期進行會議，每月最少一場以上等，皆為達成客戶滿意的目標與解決問題。若客戶對產品或服務之任何意見或建議，皆可透過本公司網站電子郵件信箱 services@brilliant.com.tw 回饋。藉此，公司可即時收集客戶需求如報價、交期、技術支援等。

華景電重視客戶關係管理，訂定「客戶服務管理作業程序」，規範公司各單位與客戶互動即溝通之做法，以維繫與客戶之良好關係。為了解評估客戶對於公司服務的滿意情形，華景電由業務單位每年 8 月執行滿意度問卷調查，針對依照營業額貢獻排序 80% 及長期合作客戶作為調查對象，並依「品質紀錄管理程序」由業務單位負責妥予建檔、保存與維護管理並作為日後改善和追溯。根據客戶反饋內容，通知相關單位進行討論及改善，且統一由業務單位回覆。來華景電將改以線上表單調查進行收集和計算客戶滿意度數據，方便客戶即時回覆，且進一步提高填寫意願。

提升客戶滿意度策略

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1、以客戶為中心基礎策略，提供專業優質技術建議。2、主動與互動多渠道聯繫方式，建立良好關係。3、不滿意客戶挽回策略，與客戶維持長期交流關係。4、根據顧客反饋和市場變化，持續調整和改進產品與服務，以保持競爭力。 |
|---|

客戶滿意度調查作業

調查項目
1. 服務之滿意度
2. 樣品規格提供之滿意度
3. 產品品質滿意度
4. 出貨滿意度
5. 問題解決之滿意度

華景電近三年客戶滿意度調查結果

調查年度	回覆滿意度調查之客戶占總營業額比例(%)	平均滿意度分數
2024	79	94
2023	63	97
2022	74	93

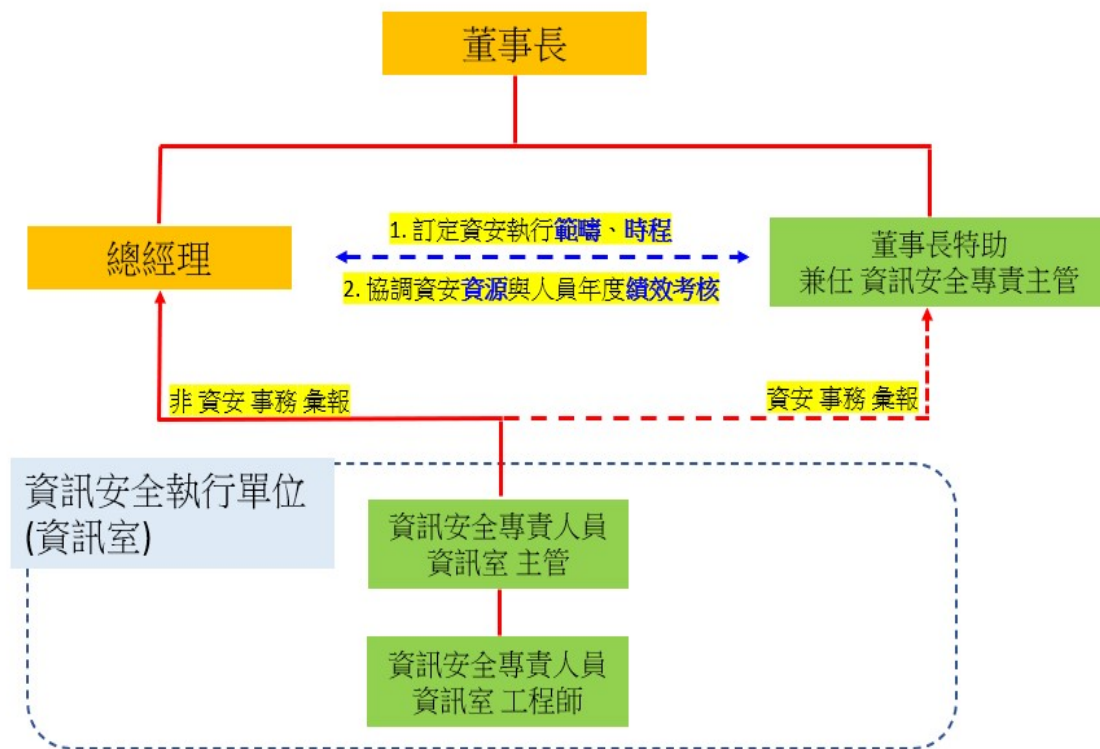
為確保產品品質能符合客戶要求，並對客戶所提出之抱怨能快速獲得解決，華景電制定了「客戶抱怨作業處理程序」據以辦理。當業務單位收到客戶之抱怨後，需將內容使用電子郵件方式告知品保單位，經品保登錄於客戶抱怨一覽表，業務單位並依據問題歸類，視需求將處理方式分類為銷貨產品軟體升級、銷貨退回或銷貨退換、產品退修等情形。品保單位就問題分析調查結果，必要時召開品質檢討會議協調相關部門討論對策，由責任單位於限期內分析原因並執行矯正與預防措施，而品保將依據責任單位提出的改善對策進行稽核，確認對策執行其情形之有效性以結案或持續追蹤。若將退換貨，華景電首先透過公平透明的檢驗流程，確認是否在保固條款範圍內，並進行產品更換作業流程；如係人為因素造成，我們將提供手冊及教學指南，幫助客戶正確使用產品，根據損壞程度收取合理費用，並提供報價。

3.3 客戶隱私與資訊安全

3.3.1 資訊安全

華景電重視資訊安全管理與客戶隱私，建立並持續維護可信賴及安全之資訊作業環境，確保公司的數據、系統設備及網路受妥善之安全防護。為確認公司資訊安全管理、資料、系統及網路安全，華景電已成立資訊安全單位，由董事長室特助兼任資訊安全專責主管，資訊室成員擔任資訊安全專責執行人員，負責評估資安風險、訂定資安政策、以及資安業務的推動。而資安政策及推動之工作與檢討，至少每半年透過「資訊安全會議」，或在「經營管理會議」向公司高階主管報告執行成果，報告包含前次資訊安全會議決議執行狀況、資訊安全目標執行狀況、資訊安全稽核結果及建議改善事項等。2024 年華景電資安稽核結果無重大缺失。

資訊安全組織架構



資訊安全管理措施

為有效落實資訊安全管理，華景電制定「資訊管理辦法」，且資訊安全管理由資訊室負責規劃，推動資訊安全管理之策略分為多個面向，包括設備管理、權限管制、系統防護、網路區隔、完整備份等，以降低資安風險威脅，並加以執行資料保密、版本控制等系統，確保公司重要機密資產資料不外洩。華景電持續導入資安防禦技術，每年資訊室自我檢查內

部資訊設備是否出現資安漏洞並即時修正，且加強巡檢各辦公處所資訊相關設備使用狀況。

華景電資訊安全管理措施

管理措施	內容
網路安全	<ul style="list-style-type: none"> • Firewall 防禦授權補足 • 重新審視並限縮 VPN 權限 • 限制存取雲端硬碟 • 外網使用公司服務加密(電子表單簽核系統)
補丁管理	<ul style="list-style-type: none"> • 伺服器作業系統 Patch 定期更新 • 個人電腦 Patch 及時更新 • 網路設備 Patch 定期更新
端點防護	<ul style="list-style-type: none"> • 防毒軟體安裝普及率 100% • USB 隨身碟權限管控
帳號密碼與權限管控	<ul style="list-style-type: none"> • 強制個人密碼定期更改 • 帳號權限定期盤點
員工資安教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 建置資訊安全教育網站，放置資安影片並要求員工觀看
機密資料管理	<ul style="list-style-type: none"> • 機密檔案加密系統升級，涵蓋率 100% • 研發出圖加浮水印以及 3D 圖檔出圖須經過電子傳簽核准
備份管理及災害復原演練	<ul style="list-style-type: none"> • 伺服器以及網路設備本地端備份 • 異地備份機制建置完成 • 完成所有重要伺服器及網路設備的災害復原演練；2024 年執行一次

資通安全事件通報與應變

華景電針對資安事件發生的應變與通報以訂於「資訊管理辦法」，並已由公司內部文件管理系統發布公告，供全體同仁依循。資安事件主要由資訊室主管進行後續執行因應策略，以降低資通安全事件對公司業務造成影響。如發生重大資安事件，則必須通報至總經理。所有發生之資安事件，都由資訊室人員將調查處理與改善報告填寫於「系統異常記錄表」。華景電於 2024 年防火牆 VPN 入侵次數 419 次，防毒軟體阻擋次數 1083 次，外部入侵威脅有效攔阻防禦率 100%。

資安事件通報應變流程

1. 輕微資安事件：發生部份檔案文件損害，適時通知資訊室主管，依指示排除狀況。
2. 中度資安事件：發生部份系統無法運作，及時通知資訊室主管，依指示排除狀況。
3. 重大資安事件：大部份資訊系統無法運作，及時通知資訊室主管，並通報總經理，依指示排除狀況。
4. 資通安全事件發後由資訊室人員將調查處理與改善報告填寫於「系統異常記錄表」。

3.3.2 客戶隱私保護

華景電重視客戶隱私，遵循相關法律法規，將客戶資料電子檔均保存在有權限控管的檔案伺服器，非核准人員不能取得資料，確保客戶個人資訊受到妥善之處理。

華景電藉由不定期電子郵件之宣導方式，提供最新資安訊息與客戶隱私保護之資訊給公司全體同仁，且為達資安訓練與認知提升之目的，華景電要求員工觀看資訊安全宣導影片，2024 年觀看員工 142 人次。另一方面，華景電不定期依據資安時事案例以信件向公司員工宣導，包括以信件宣導與發佈規範、防釣魚網頁等，確保各方面資安風險降為最低。未來華景電規劃將導入 ISO/IEC 27001 標準，以系統化的方法來管理敏感資訊，確保資訊之保密性、完整性和可用性，並增強客戶、合作夥伴和其他利害關係人對華景電資安管理的信任，提升市場競爭力。

華景電對客戶之隱私均依循保密協定及個人資料保護法，2024 年華景電未發生任何侵害客戶隱私之投訴，也未發生任何資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件。

第四章 環境永續

永續績效與對應 SDG

實踐 SDG 聯合國永續發展目標		永續績效
SDG12	責任消費與生產 	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運廠區完成環境管理系統 ISO14001 : 2015 認證。 ● 嚴格依據法規以及內部作業規定進行廢棄物處置，年度內未發生任何重大污染或違規罰款事件。
SDG13	氣候行動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 逐步規劃並執行永續發展措施，於永續報告書揭露相關承諾及執行成效。 ● 2023 年起已依循 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查，完整盤點範疇一及範疇二排放量。 ● 2024 年能源密集度較 2023 年下降 17.41%。

重大主題管理方針-能源管理

重大主題	能源管理
GRI 指標	GRI 3-3、GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4
衝擊說明	能源管理與溫室氣體排放息息相關，華景電深知環境變遷對業務運營的潛在衝擊，並採取了相關措施，旨在優化能源使用及提高資源回收率。然而若不積極進行能源管理，消耗能源將導致更高的碳排，除了加速氣候變化外，不重視能源使用與管理可能將使企業在市場中失去競爭優勢。
政策與承諾	提升能源效率，推動溫室氣體盤查、揭露及減量。
目標	短期目標(2025)： <ul style="list-style-type: none"> 年度用電密集度降低 0.5%(2023 年為基準年) 中長期目標(2026-2030)： <ul style="list-style-type: none"> 年度用電密集度降低 2.0%(2023 年為基準年)
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 申訴信箱：6788@brilliant.com.tw 申訴電話：+886-37-580708 分機 1899
行動計畫	正面衝擊管理： <ul style="list-style-type: none"> 推動各項節能效率提升專案，包括逐步汰換高油耗車輛，購買公務車輛考量環保標章節能車輛；中午 12 點~13 點辦公室非必要用燈關閉；廁所照明燈裝置人員紅外線自動開關感應器；冷氣開關設置定時裝置，避免下班時處於開啟狀態。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 年度節電率；2024 年用電密集度較 2023 年下降 10.98%；2024 年能源密集度較 2023 年下降 17.41%。

重大主題管理方針-溫室氣體管理

重大主題	溫室氣體管理
GRI 指標	GRI3-3、GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4、GRI 305-5
衝擊說明	溫室氣體管理有助於減緩氣候變遷，保護環境和改善社會福祉，但其過程中的負面影響需要謹慎處理，尤其是在社會公平和人權保障方面。如果政策設計和實施過程中充分考慮公平性、社會參與和可持續性，將有助於實現正面效果，並最大限度地減少負面影響。
政策與承諾	透過 ISO 14001 環境管理系統，華景電持續執行溫室氣體管理與規劃減量方案，並配合國家溫室氣體減量政策。
目標	短期目標(2025-2026)： <ul style="list-style-type: none"> 排放密集度(溫室氣體排放量/營收)較基準年(2023 年)減 0.5%。 中長期目標(2027-2030)： <ul style="list-style-type: none"> 排放密集度(溫室氣體排放量/營收)較基準年(2023 年)減 2.0%。 2027 年完成辦理溫室氣體盤查第三方查證。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 申訴信箱：6788@brilliant.com.tw 申訴電話：+886-37-580708 分機 1899
行動計畫	正面衝擊管理： <ul style="list-style-type: none"> 不定期宣導節能減碳、節水減廢等環保議題；開辦溫室氣體盤查專業課程，提昇同仁專業能力。 負面衝擊管理： <ul style="list-style-type: none"> 每年依 GHG Protocol 標準進行溫室氣體排放量盤查，定期追蹤與持續改善。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 依循 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查；2024 年完整盤點範疇一及範疇二排放量 回覆利害關係人詢問；完成客戶、投資人氣候議題相關問卷之回饋

4.1 氣候變遷因應

全球氣候變遷與極端天氣現象愈加頻繁，對企業營運的威脅也不斷增加。面對全球暖化造成的極端氣候議題及可能對企業的營運衝擊，華景電於 2024 年導入氣候相關財務揭露建議框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，透過蒐集國際氣候科學研究結果、營運據點所在的當地政府規範、整理同業常見之風險機會議題及考量產業特性後，辨識氣候變遷對華景電造成的轉型風險、實體風險和機會，並透過「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」之框架進行管理與揭露。

治理	<ul style="list-style-type: none"> 華景電通之最高氣候治理單位為董事會，負責監督與管理公司整體永續議題包括氣候相關的風險與機會，並授權總經理帶領其下轄各負責單位進行執行與運作。總經理其下設有跨部門單位組成的永續發展推動小組，負責執行及管理氣候變遷風險與機會之推動，並提出因應措施，每年至少 4 次向董事會進行永續策略、包括氣候議題與其相關專案執行成效報告，落實永續發展與氣候治理與監督。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 遵循 TCFD 指引，融合產業特性並考量本身營運，依發生可能性與衝擊程度鑑別華景電的重大氣候風險及機會。 定義華景電氣候風險與機會之短中長期發生時間點，分別為 3 年內、3 至 10 年、10 年以上。 以定性評估各類重大氣候風險和機會對財務的潛在影響；經由永續發展小組鑑別出公司之重大氣候風險與機會，對公司之財務影響程度，包括可能導致營業收入、營運成本、資本支出等變動。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 氣候風險機會辨識由華景電永續發展推動小組負責執行，透過依循 TCFD 指引、定期對產業及國際趨勢蒐集相關氣候議題，並討論各氣候議題對公司之衝擊程度與發生可能性看法，彙整後鑑別出年度重大氣候風險與機會，後續設立降低風險之因應措施，華景電氣候風險已併同其他營運相關風險項目，依工作職掌分層負責，每年向董事會報告。未來華景電將氣候相關風險整合到整體風險管理流程，包括訂定風險管理政策和程序、加強風險監測和報告機制等，以確保風險管理管控，且與利益關係人溝通氣候相關風險的評估和管理情況。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 短期目標(2025 年-2026 年)：排放密集度(溫室氣體排放量/營收)較基準年(2023 年)減少 0.5% 中長期目標(2027 年-2030 年)：排放密集度(溫室氣體排放量/營收)較基準年(2023 年)減少 2.0%。

華景電氣候變遷風險與機會識別流程

1.氣候議題蒐集	2.對華景電影響評估	3.衝擊分析與確認
<ul style="list-style-type: none"> 蒐集產業趨勢、國內外標竿企業具有共通性之風險與機會、營運當地法規等要求，聚焦關注當前產業的氣候變遷機會與風險議題。 	<ul style="list-style-type: none"> 召開跨部門 Workshop，說明各風險/機會發生來源、對公司可能造成的衝擊及財務影響，透過討論了解風險機會議題 	<ul style="list-style-type: none"> 依據華景電各部門針對氣候風險與機會議題討論之共識並經內部高層管理者確認，決定重大風險與機會
執行成果		
<ul style="list-style-type: none"> 篩選 10 項風險與 7 項機會議題 	<ul style="list-style-type: none"> 召開 1 場次 Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> 確認氣候風險 2 項，氣候機會 1 項

華景電 2024 年度重大氣候相關風險與機會

類別	風險/機會名稱	風險/機會說明	影響期程	財務影響	因應策略
轉型風險	市場-客戶行為改變	由於市場趨勢變化，客戶對產品性能、低碳足跡與能源效率的需求逐漸提高，對產品技術要求更加嚴苛，需投入研發來進行產品改善。另一方面，客戶越來越重視供應鏈的碳足跡和環保標準，透過提升產品的環保性及減碳技術來成為客戶的優選供應商，若未能達成要求，可能會影響訂單而影響營收。	中期 (3-10 年)	營運成本增加 營運收入減少	<ul style="list-style-type: none"> 產品設備開發時，除預估成本外，對於能源消耗量皆審慎評估。 推動以智慧解決方案為核心的服務，因應客戶需求，如氣體流量控制設備的數據監控與預測功能可控制氣體比例與流量區間，提升運轉效率並減少能源浪費，提供客戶生產線高度整合的客製化產品。
實體風險	立即性-氣候天災影響原物料供應	極端氣候事件例如颱風、洪水、乾旱和熱浪，可能會對供應鏈的各個環節造成影響，導致原物料短缺，進而影響公司的生產能力。	中期 (3-10 年)	營運成本增加 營運收入減少	<ul style="list-style-type: none"> 原物料保持庫存備料水準，且至少與兩家以上供應商合作，以分散風險，確保物料供應穩定性。

類別	風險/機會名稱	風險/機會說明	影響期程	財務影響	因應策略
機會	產品與服務-開發新產品和服務的研發與創新	若產品保持優良品質且產品開發成功，將可提高客戶信任感並促進公司競爭力，使得營收增加。投入新產品與服務將投入大量研發資源，但持續優化研發過程之各種活動，包括產品設計、測試和生產等，亦可提升研發及生產效率。	中期 (3-10年)	營運收入增加 研發成本增加	<ul style="list-style-type: none"> · 加強公司人員訓練，提升員工專業技能。 · 開發過程同步檢視各項產品物料使用狀況，達到開源節流目的。 · 了解客戶和市場需求，確保產品開發符合市場趨勢。 · 持續重視研發投入，支持新技術和新產品的開發。

4.2 溫室氣體排放

4.2.1 溫室氣體排放

華景電自 2022 年起進行溫室氣體排放量計算，依循 GHG Protocol 執行溫室氣體盤查，完整盤點範疇一與範疇二之排放量。華景電以 2023 年度為基準年，透過建立溫室氣體盤查制度，了解公司於營運過程中的碳排情形，據以評估未來可實施的節能減碳措施。

2024 年度華景電溫室氣體總排放量為 522.96 公噸 CO₂e，其中範疇一直接溫室氣體排放量為 108.81 公噸 CO₂e，約占 20.81%，主要來自發電機柴油使用、公務車汽柴油和冷媒使用、化糞池以及空調設備；而 2024 年因擴大營運據點，用電量大幅增加，範疇二間接溫室氣體排放量為 414.15 公噸 CO₂e，占約 79.19%，主要用電設備包含辦公區域與廠房設備用電等。

華景電近兩年溫室氣體排放量統計及排放強度

單位：公噸 CO₂e

年份	2023	2024
範疇一	101.69	108.81
範疇二	345.33	414.15
範疇一 & 二合計	447.02	522.96
排放強度 (公噸 CO ₂ e /百萬元)	0.33	0.24

註 1：溫室氣體盤查依循 GHG Protocol，盤查範圍採營運控制法，數據統計涵蓋包含華景電總部辦公室、各區辦公室與各廠區。盤查之溫室氣體種類包含二氧化碳 CO₂、一氧化二氮 N₂O、甲烷 CH₄、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF₆、三氟化氮 NF₃ 等。

註 2：2023 年首次進行完整溫室氣體盤查；經檢視當年度溫盤清冊後，範疇一數據應更正為 101.69 公噸 CO₂e，因此該年範疇一與範疇二排放應更新合計為 447.02 公噸 CO₂e。

註 3：排放係數來源參考環境部於 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數；電力係數使用經濟部能源局最新公布 2024 年度係數 0.474 kgCO₂e/kWh；全球暖化潛勢係數引用 2021 年 IPCC 第六次評估報告表。

4.2.2 溫室氣體管理

華景電對氣候變遷造成企業營運影響保持關注，每年依 GHG Protocol 進行溫室氣體排放量盤查。此外，透過不定期宣導節能減碳環保議題及開辦溫室氣體盤查專業課程，提昇華景電同仁專業能力與氣候議題之認知。公司過往已陸續將辦公室汰燈具汰換為 LED 燈，未來將持續提升用電效率以減少碳排。

我們的短期目標是排放密集度較基準年(2023 年)減少 0.5%，中長期目標是排放密集度較基準年(2023 年)減少 2.0%。2024 年排放密集度為 0.24 公噸 CO₂e/百萬元新台幣營收，因營收提升使得整體排放強度下降，達成所設定之目標。未來華景電將持續監測自身排放情形以規劃減量策略。

4.3 能資源管理

4.3.1 能源使用

能源使用對各行業來說至關重要，尤其是在自然資源有限的情況下，有效的能源管理不僅能提高企業的營運效率，還能降低成本，增強競爭力。華景電密切關注自身的能源使用狀況，並以現有能力的執行節能項目，以持續降低整體能源消耗。華景電的能源使用以外購電力為最主要來源，占總能源使用的 78.82%，主要用於辦公區域與廠房設備；直接能源使用包括汽油與柴油，用於廠區公務車以及緊急發電機。2024 年因廠區與營運據點增加，故用電量增加與柴油用量增加，使得能源消耗量較前一年度增加 918.21 GJ。另一方面，因 2024 年總營收增加，用電密集度與能源密集度皆較前一年度為低，分別為 1.46 GJ/百萬元新台幣營收及 1.85GJ/百萬元新台幣營收。

華景電近三年能源消耗量統計及密集度

單位：GJ

能源種類	2022	2023	2024
汽油	927.39	814.65	799.88
柴油	52.99	13.87	45.74
外購電力	1,897.40	2,245.05	3,146.16
能源消耗總量	2,877.78	3,073.57	3,991.78
用電密集度(GJ/百萬元)	1.34	1.64	1.46
能源密集度(GJ/百萬元)	2.03	2.24	1.85

註 1：數據統計涵蓋華景電總部辦公室、各區辦公室與各廠區。

註 2：2024 年因營收增加，故能源密集度較前兩年度降低。

註 3：各類能源熱值計算依經濟部能源局最新公告之「能源產品單位熱值表」計算。1 公升車用汽油=7,609 kcal、1 公升車用柴油=8,642 kcal、1 公升柴油=8,400 kcal、1 度外購電力=860 kcal。

註 4：1 kcal = 4.187 焦耳。

華景電遵循國家能源法令和全球節能減碳趨勢，2024 年將耗油之公務車更換為能源效率 1 級油電混和車，全年節省約 295 公升用油，換算為 9.40GJ。其他的節能減碳行動則以企業常見之策略為主，包括更換燈具為 LED 節能燈管、非必要時即關閉辦公區與研發生產區的照明等。近年來，全球企業為響應淨零排放目標，紛紛致力於推動低碳轉型，使得再生能源議題受到廣泛關注。目前，華景電尚未採用再生能源，但未來若制定更具體的低碳營運計畫，將評估整體能源使用情況，並探討使用再生能源的可行性。

4.3.2 廢棄物管理

在地球資源有限的情況下，企業有責任有效管理其營運產生的廢棄物，並努力減少資源浪費。華景電依循政府「廢棄物清理法」相關法令規範，已訂定「廢棄物管理作業程序書」，並依循 ISO 14001 環境管理系統進行管理，致力於最小化資源使用，減少廢棄物產生，確保將廢棄物根據其類別和性質進行分類，並委託合法的清除機構進行處理。

執行方向	
廢棄物管理	落實對全體同仁宣導與加強生產廢棄物管理，於廠內確實標示垃圾分類告示及垃圾分類宣導。
	不使用免洗餐具，減少用紙浪費，並進行回收紙、塑料和金屬罐、及廢電池等電子廢棄物之資源回收。
	華景已規劃於 2025 年 4 月前進行查核，瞭解委託之廢棄物清除、處理情形，確保廢棄物處理業者依照合約處置廢棄物之檢核方式。



華景電所產生之廢棄物，皆為一般事業廢棄物，包含辦公室生活垃圾、廢塑膠混合物等，

內部依據廢棄物種類與相容性分類收集與貯存，並透過不定期巡檢廢棄物暫存區，確保符合內部規定及法規要求。另一方面，華景電建立廢棄物清運廠商遴選標準，針對新進廠商要求進行書面審查，包括檢查其清除和處理許可證及查證違規事件，確保外包廠商能妥善處理廢棄物並履行委託事業的責任。2024 年廢棄物總量為 37.8 公噸，100%採焚化處理，因擴大營運據點，因此較 2023 年增加。

華景電近三年廢棄物統計數據統計

單位：公噸

廢棄物屬性分類	2022		2023		2024	
	現場	離場	現場	離場	現場	離場
一般事業廢棄物	0	19.4	0	28.2	0	37.8

4.3.3 水資源管理

華景電取用水來源皆為自來水，所有營運據點之用水皆為生活用水，無工業用水。以用水量最大的竹南總部與竹南二廠，其主要供應水源為永和山水庫。排放依據當地法規匯流聚集，經所在據點之園區污水處理廠或當地水資源回收中心後排出。為瞭解營運所在地可能存在的水風險，華景電運用世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)提供的水風險評估工具，評估各地水資源壓力和水風險情況，評估結果顯示為中低度風險，未列為水資源高風險區域，因此對水資源使用無顯著負面衝擊。而因應可能發生乾旱缺水或淹水等事件，華景電已訂有緊急應變處理作業程序，廠區人員可遵循，因應重大緊急事件或天然災害之事故發生時，降低整體災害損失。此外，華景電定期檢視用水量狀況與各相關設施，以達早期發現異常與相因應處理對策，並不定期於內部電子布告欄發佈節水要求，請同仁遇有異常狀況，應立即主動通報營運管理部迅速處理防止持續漏水。2024 年華景電因廠區增加，總取水量大幅提高，為 4,182 百萬公升。

華景電近三年用水數據統計

單位：百萬公升

項目	2022	2023	2024
總取水量	2,232	4,220	4,182
總耗水量	2,232	4,220	4,182

註 1：數據統計涵蓋華景電總部辦公室、各區辦公室與各廠區。

註 2：取水量 = 排水量 + 耗水量。

第五章 員工照護與社會共榮

永續績效與對應 SDG

實踐 SDG 聯合國永續發展目標		永續績效
SDG3	健康與福祉 	<ul style="list-style-type: none"> ● 護理師每月一次駐廠，醫生則每季提供一次健康評估，確保員工獲得即時的健康指導。
SDG5	性別平權 	<ul style="list-style-type: none"> ● 打造多元與性別平等的職場環境，2024 年女性職員比例為 35.15%，女性主管占整體主管人數比 20.00%，呈現穩定成長。持續透過公平選材與人才培育政策，鼓勵多元性別員工於各部門發展專業，促進整體性別均衡。
SDG8	合適的工作及經濟成長 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司依循「職業安全衛生法」，確保職場符合高標準的安全與健康規範，降低職業災害風險，為員工提供穩定且具保障的工作環境。2024 年公司無發生嚴重職業災害，亦無死亡案例。 ● 提供優於法規標準的員工健康檢查，2024 年 153 名員工參與一般健康檢查，健檢完成率 100%。 ● 2024 年員工總訓練時數 461 小時，主管階層受訓時數為 96 小時，非主管階層受訓時數為 365 小時，平均每位員工受訓 2.28 小時。

重大主題管理方針-職業健康與安全

重大主題	職業健康與安全
GRI 指標	GRI 3-3、GRI 403-1、GRI 403-2、GRI 403-3、GRI 403-4、GRI 403-5、GRI 403-6、GRI 403-7、GRI 403-8、GRI 403-9、GRI 403-10
衝擊說明	公司必須有安全衛生的工作環境才可進一步達成高品質的工作成效，並維持良好的企業社會形象；若未妥善管理，可能導致員工或承攬商發生職災，或遭遇事故導致生產中斷。
政策與承諾	遵守政府法令及符合國際規範，落實安全衛生作業準則，並持續優化職場環境；建置健康管理系統，提供預警資訊及推行健康促進活動，增進同仁身心平衡。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 新進員工職業安全衛生相關課程完訓率 100%。 • 零重大職災、零罰單。 • 達成承攬商 100%安全宣導。 <p>中長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 維持新進員工職業安全衛生相關課程完訓率 100%。 • 維持零重大職災、零罰單。 • 達成承攬商 100%安全宣導，且 100%簽訂承攬商施工安全衛生及環保承諾書。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> • 申訴電話：+886-37-580708 • 申訴傳真：+886-37-580595
行動方案	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 新進人員安全衛生教育訓練：強化員工自我防護意識，對新進人員進行一般安全衛生教育訓練並加強宣導。 • 承攬商溝通：以口頭宣導方式與承攬商的溝通，使承攬商充分瞭解公司職業安全衛生與環境政策。 • 持續進行醫生與護理師駐診服務：護理人員與醫生提供臨場健康服務，給予員工一般性健康問題諮詢服務，落實職業安全衛生管理制度。 • 不定期舉辦健康促進講座：提升員工的健康意識，促進員工的身心健康。 <p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 近年員工受傷以上下班車禍居多，針對交通宣導部分提醒切勿違規與加強防衛駕駛觀念，將意外風險降至最低。 • 緊急應變訓練與演練：定期進行緊急應變教育訓練與演練，提升員工安全認知及緊急應變能力，降低意外事故發生風險。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> • 零重大職災害事件發生 • 新進人員教育訓練達成率 100%

重大主題管理方針-人才吸引與留任

重大主題	人才吸引與留任
GRI 指標	GRI3-3、GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3
衝擊說明	唯有吸引人才加入與留任優秀人才，在研發及客戶服務注入創新能量，才能長久保持企業競爭優勢。若無法有效吸引與留任關鍵人才，可能損害團隊溝通合作與內部效率，削弱市場競爭能力。
政策與承諾	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，強化人才吸引與員工留任，與公司一起成長，共創雙贏。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職率不超過 8%。 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 提供完善團體保險方案，並依法提撥退休金保障同仁退休生活。 勞資會議完成率 100%。 <p>中長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職率維持 5%至 10%。 非擔任主管職務之全時員工平均薪資數高於同業平均。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 申訴電話：+886-37-580708 申訴傳真：+886-37-580595
行動方案	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 針對不同職系展開不同獎勵計畫，改善獎酬制度、聚焦獎酬資源，鼓勵持續創新、留任優秀人才、滿足企業多元化發展需求。 <p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期維護現行的所有溝通管道，如申訴信箱、勞資會議等；公告收到的員工建議後，採取相關改善措施並回應，提升溝通有效成果。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 員工離職：2024 年較前一年度下降 1%，離職率不超過 8% 召開勞資會議：2024 年召開 4 次，由勞資代表協議與員工福利或權益相關議題

5.1 人才吸引與留任

5.1.1 員工結構

員工為企業最重要的資產，華景電秉持人才為企業核心競爭力的理念，致力於打造安全、健康、友善的工作環境，讓每位員工都能發揮所長，與企業一同成長。為此，我們依循「職業安全衛生法」，確保職場符合安全與健康規範，降低職業災害風險，為同時，華景電也積極營造多元包容、尊重互信的企業文化，透過完善的勞資溝通機制與員工福利政策，讓每位員工都能在和諧與充滿活力的環境中成長，共創企業永續未來。

至 2024 年底，華景電正式員工總數為 202 人，較 2023 年員工總人數有成長，整體人力配置維持穩定，未出現顯著波動。其中男性正式員工有 131 人，占總員工人數 64.85%，女性正式員工有 71 人，占總員工人數 35.15%，身心障礙員工為 2 人，符合主管機關要求企業身心障礙者定額進用制度。華景電 2023 年非員工工作者總計 92 位，皆為承包商。

華景電 2024 年度人力分布

項目	分類	男性		女性		組別小計	
		人數	占該類別比例	人數	占該類別比例	人數	占該類別比例
合約類型	正職	129	64.82%	70	35.18%	199	98.02%
	約聘	2	66.67%	1	33.33%	3	1.49%
年齡 (歲)	<30	7	33.33%	14	66.67%	21	10.40%
	30-50	113	69.33%	50	30.67%	163	80.69%
	>50	11	61.11%	7	38.89%	18	8.91%
各年齡人數合計		131	64.85%	71	35.15%	202	100.00%
人數總計		202 人					

註 1：員工人數使用報導期間結束日當天 (2024.12.31) 的數值。

註 2：所有正式員工無兼職，無時數保證之情形。

5.1.2 人才招募與流動

人才是企業永續發展的核心動能，吸引並培養優秀人才對於提升企業競爭力至關重要。華景電秉持「適才適所、人盡其才」理念，打造開放包容的職場環境，確保每位員工都能在最適合的職位上發揮所長，與企業共同成長。依據「員工招募、任用、報到管理辦法」建立人才甄選與任用機制，並透過多元管道進行人才招募，包括 104 招募平台、政府就業服務站求才登記、員工推薦及校園徵才等方式，確保人才來源的多樣性與專業匹配度。2024 年，華景電新進人員總數為 31 人，占總員工比例 15.35%，同年度離職人數為 12 人，占總員工比例 5.94%，顯示公司在維持穩定人力資源的同時，亦積極優化人才結構，強化組

織競爭力。針對離職員工，公司會進行訪談了解原因，並提供適當的慰留措施。若因職務不適應，公司也會評估內部轉調管道，協助員工找到合適的職務。我們也會優先考量內部人才需求，透過內部甄選公告機制，提供員工職涯發展機會，鼓勵內部流動，確保人才的留任與發展。在人才甄選過程中，依據職務需求，綜合評估，確保人才的契合度。

華景電 2024 年度新進與離職員工統計

項目	分類	新進員工			離職員工		
		新進人數	總人數	占該類別之比例	離職人數	總人數	占該類別之比例
性別	男性	18	131	13.74%	8	131	6.11%
	女性	13	71	18.31%	4	71	5.63%
年齡(歲)	<30	6	21	19.35%	3	21	25.00%
	30-50	25	163	80.65%	8	163	66.67%
	>50	0	18	0.00%	1	18	0.00%
合計		31	202	15.35%	12	202	5.94%

註 1：新進員工比例 = 新進員工人數 / 總員工人數。

註 2：離職員工比例 = 離職員工人數 / 總員工人數。

註 3：各類別新進員工比例 = 新進人數 / 該類別總員工人數。

註 4：各類別離職員工比例 = 離職人數 / 該類別總員工人數。

5.2 友善職場

5.2.1 員工多元性與包容性

華景電致力於打造多元包容且機會均等的職場環境，確保所有員工在招募、任用與晉升過程中，都能以專業與能力為唯一標準，不受性別、種族或其他背景因素影響。2024 年，公司女性員工占比 35.15%，相較 2023 年提升 2.97%，其中女性主管占整體主管人數 20.00%，呈現穩定成長，進一步展現公司對女性職涯發展的支持與鼓勵。基於半導體產業屬性關係，公司工程處與研發處以男性員工為主，男性員工占比分別為 79.25%與 83.72%；而公司財務部及資材管理部則以女性員工居多，分別占 70.00%與 66.67%。公司理解性別分布與職能特性間的關聯，因此，持續透過公平選才與人才培育政策，鼓勵多元性別員工於各部門發展專業，促進整體性別均衡。公司未來也將積極導入女性領導或管理職涯發展相關培訓，協助女性員工發展管理潛力，提升其擔任主管職的信心與意願。同時，公司亦將持續優化職涯發展制度，提供公開透明的晉升機會與多元學習資源，培育更多女性領導人才，強化組織的多元性與永續競爭力。

華景電員工結構依職務類型

員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計
	< 30 歲 (不含 30 歲)		30 ~ 50 歲		> 50 歲 (不含 50 歲)		
主管	-	-	37	9	7	2	55
非主管	7	14	76	41	4	5	147
小計	7	14	113	50	11	7	202

註：主管之定義為副理級以上員工。

華景電積極推動友善且包容的就業職場機會，讓每位員工都能在適合的崗位上發揮所長。為提升職場無障礙環境，公司不斷優化辦公設施與作業流程，並提供必要的輔助資源，讓其能夠在安全且舒適的環境中穩定就業。華景電未來將持續強化相關支持機制，提供更完善的資源與發展機會，確保所有同仁都能在公平友善的環境中發揮潛力，共同推動企業的永續發展。

5.2.2 完善員工福利

華景電致力於建立多元員工福利制度，為每位員工打造兼顧工作與生活平衡的優質職場環境，同時提升整體職場滿意度與向心力。在固定補助與保險保障方面，公司為員工提供團體保險與雇主意外責任保險，確保在意外事故發生時能夠獲得即時且充分的保障。此外，員工亦可享有婚喪喜慶補助，涵蓋結婚賀儀、喪亡奠儀、重大疾病慰問金、生育賀儀等。

為感謝員工的辛勤付出，華景電在津貼與獎金方面，提供開工與三節禮金，讓員工在春節、

端午及中秋等重要節日感受到企業的關懷與祝福。此外，公司亦發放生日禮金，讓員工在個人重要時刻獲得溫馨的慰問。公司也另有專利獎勵金，激勵員工在專業領域持續精進，推動個人成長與企業發展。更為鼓勵員工積極投入工作，依據公司「員工獎懲管理辦法」提供績效獎金，肯定員工的優異表現，提升員工在職場上的穩定性。

華景電提供員工職場便利與日常補助，包括每日免費早餐，確保員工擁有充足能量迎接工作挑戰。公司設有員工咖啡廳補助，讓員工能以優惠價格享受咖啡與相關飲品，提升工作舒適度。針對通勤需求，也提供機車與汽車停車補助，減輕員工交通負擔。

2024 年，華景電共舉辦四次勞資會議，透過定期溝通促進雙方交流，確保政策與制度符合員工需求。其中，公司回應了員工需求，調整伙食津貼制度，將每月補助從 2,400 元提升至 2,800 元，減輕員工生活成本負擔，提升整體滿意度。未來，華景電將持續關注市場趨勢與營運狀況，並根據員工需求適時檢討與調整相關福利，確保薪資與補助制度更加完善。

福利項目	內容	適用對象
員工團體保險	壽險、醫療險、傷害醫療、優惠眷屬團保方案	全體員工
雇主意外責任險	提供雇主責任意外保險	全體員工
節慶禮金	開工和三節禮金，各 1000 元	全體員工
婚喪生育補助	公司及福委會提供結婚賀儀、喪亡奠儀、生育賀儀金	全體員工
生日禮金	當月份壽星 1000 元	全體員工
專利獎金	對特殊貢獻者提供專利獎勵金	特殊貢獻者
補助活動	舉辦 2024 年歲末家庭日活動	全體員工
員工旅遊或活動	提供員工國內外旅遊補助	全體員工

<p style="text-align: center;">健康日活動 南寮 17 公里海岸線-自行車</p>	<p style="text-align: center;">員工國內外旅遊</p>
	
<p style="text-align: center;">員工國內外旅遊</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>	

職場育嬰友善環境

華景電依據「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，提供相關的育嬰假申請與管理機制，確保所有符合資格的員工均享有平等的育嬰權益，無論職務、性別或工作地點。女性員工可申請懷孕留職停薪、產檢假及產假，男性員工則可於配偶分娩時申請陪產假，以支持家庭照顧需求。公司也設有哺乳室，提供舒適且私密的空間，為員工提供友善的職場環境。

截至 2024 年底，華景電擁有育嬰假資格的員工共 29 人（男性 18 人、女性 11 人），其中實際申請育嬰假的員工總計 11 人（男性 2 人、女性 9 人），其中，育嬰留職停薪申請率為男性 11%、女性 82%。共有 4 名員工預計於 2024 年結束育嬰假後返回職場，實際 1 人於 2024 年復職，復職率為 25%。而在 2023 年復職的育嬰假員工中，有 4 人於復職後留任至 2024 年，其中 2 人在復職滿一年後仍持續任職，整體留任率為 50%。

華景電將持續提供家庭友善職場環境，落實育嬰假復職與留任支持機制，確保員工在兼顧職涯發展的同時，也能安心照顧家庭，打造更加包容與友善的職場環境。

華景電育嬰留停統計

項目	男	女
A：2024 年度有權申請育嬰假的員工	18	11
B：2024 年度實際使用育嬰假的員工	2	9
C：2024 年度休完育嬰假後預計復職的員工總數	-	4
D：2024 年度休完育嬰假後實際復職的員工總數	-	1
E：2023 年度休完育嬰假後在 2023 年實際復職的員工總數	-	4
F：2023 年度 - 休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數(F)		2
育嬰留職停薪申請率 (B / A)	11%	82%
復職率 (D / C)	-	25%
留任率 (F / E)	-	50%

註 1：復職率= (育嬰假後實際復職的員工總數/育嬰假後應該復職的員工總數) x 100 。

註 2：留存率= (休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數/上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數) x 100 。

5.2.3 薪酬政策

華景電秉持公平、透明與激勵並重的薪酬制度，確保薪資結構具市場競爭力，並與員工績效及公司經營成果緊密連結。

公司透過年度績效考核機制，評估員工的工作表現，作為薪資調整、獎勵與職涯發展的依據，以激勵員工持續提升工作成效，共同推動企業成長。華景電薪酬制度涵蓋基本薪資、績效獎金、年終獎金等，並依據內部考核結果進行薪資調整。年度績效考核依「理級以上人員」與「一般職人員」區分，前者由同級主管互評，後者則由部門主管評核，並參考跨部門評比結果，最終由總經理核定並向董事長報告。對於考核成績連續兩年排名墊底的員工，公司將啟動績效改善計畫，提供指導與協助，若仍未改善，則可能面臨降級、減薪或其他適當處置。此外，依據「員工績效考核管理辦法」確認考核過程公平公正，並透過獎懲制度激勵員工積極投入工作，提升整體生產力與組織競爭力。

華景電近三年女性與男性薪酬比率

項目	2022	2023	2024
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
主管	1:1.532	1:1.566	1:1.669
非主管	1:0.991	1:1.003	1:1.264

註 1：主管之定義為副理級以上員工。

註 2：薪酬包含：基本薪資+加班費+績效獎金+年終獎金+員工分紅等。

華景電近三年非擔任主管職務薪資

單位：新臺幣仟元

項目	2022	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工人數	153	150	156
非擔任主管職務之全時員工「薪資總額」	162,297	139,291	189,177
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,119	967	1,261
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	1,011	888	1,137

5.3 人才培育與發展

5.3.1 勞資溝通

華景電始終視勞資關係為企業穩定發展的基石，並致力於打造公平、透明、互信的溝通平台，確保員工權益獲得完善保障。公司未成立工會，依據相關法規，定期召開勞資會議，就員工福利、工作條件、薪資制度與職場環境優化等議題進行協商，促進雙方理解與合作，建立和諧的勞資關係。2024 年，公司共舉辦四次勞資會議，積極回應員工意見，確保各項政策符合員工需求。為進一步強化員工意見反饋機制，公司積極推動多元溝通管道，包括內部會議、意見回饋機制與匿名申訴管道，確保員工的聲音能夠被即時傾聽與回應。

5.3.2 人才訓練與培訓

透過持續性的教育訓練與學習機會，提升員工的專業能力與競爭力，進而促進企業的永續發展。為強化員工的職場技能，公司提供內外部教育訓練，讓員工能夠依據工作需求與發展目標持續進修，掌握產業趨勢與專業知識。

2024 年，公司共投入 461 小時的教育訓練，其中主管級員工訓練時數為 96 小時（男性 44 小時，女性 52 小時），非主管級員工訓練時數為 365 小時（男性 186 小時，女性 179 小時）。

目前，公司主要安排一般內外部教育訓練，涵蓋專業知識、工作技能與管理實務等領域，尚未規劃系統化的職能發展培訓計畫。公司會持續檢視員工培訓需求，積極導入職能發展計畫，提供更完善的學習資源與職涯發展機制，確保員工都能夠在快速變遷的市場環境中持續成長，並與我們共同邁向卓越與永續發展。

華景電 2024 年度員工訓練情形

員工類別	性別	接受訓練總時數	員工總數
主管	男	44	44
	女	52	11
非主管	男	186	87
	女	179	60
合計		461	202

註：公司定義主管為副理級以上員工。

華景電 2024 年度教育訓練內容說明

教育訓練類型	對象	參與訓練人數	課程總時數 (小時)
新進人員教育訓練	新進人員	31	31
環保、安全與衛生	一般職員	38	246
環保、安全與衛生	主管	5	32
財務、會計與稅務	一般職員	4	40
財務、會計與稅務	主管	5	64
產品研發、設計; 創新與科技	一般職員	1	88
生產、作業與採購、庫存	一般職員	1	3



5.3.3 績效管理制度

華景電依據「員工績效考核辦法」，每年對正式員工進行年度績效考核，作為職位晉升、薪資調整、獎酬發放及人才培育的重要依據，確保個人成長與企業發展能夠相輔相成。考核流程自員工填寫年度績效考核表展開，經直屬主管審核評估後，提交部門主管進行綜合評估，最後由人資單位統籌整合，並呈報總經理核定，以確保考核機制的公正性與一致性。

針對不同職務類別，公司設有差異化的考核標準，間接人員的考核重點包括工作效率、專業知識與技能、責任感與工作態度，而直接人員則著重於作業效率、技術能力、工作態度與團隊協作能力，確保考核指標能夠準確反映不同崗位的工作表現與貢獻。依據公司績效考核規範，考核對象不包含外籍勞工、留職停薪員工及試用期未滿三個月者。2024 年，

公司共有 192 位員工實際參與績效考核，績效考核完成率達 100.00%。公司將持續優化績效評估體系，使其更具激勵性與發展性，確保績效表現能夠反映員工的專業價值與企業需求，進一步強化人才培育機制，推動組織成長與企業永續經營。而為鼓勵員工發揮潛能，提升整體營運表現，公司制定「營運績效獎金發放辦法」，當員工達成主管核准之目標或專案成果時，即依據辦法核發獎金，使個人績效與企業發展緊密連結，並強化員工對組織的認同感與貢獻價值。

華景電 2024 年度績效考核統計

類別 / 性別	男性		女性	
	受績效考核 人數	受績效考核 比例	受績效考核 人數	受績效考核 比例
主管	40	100%	11	100%
非主管	85	100%	56	100%
合計	125	100%	67	100%

註：公司定義主管為副理級以上員工。

5.4 人權保障

華景電重視勞動人權與職場平等，我們以「勞動基準法」為標準，制定工作規則，並設立任用招募、獎懲、離職、退休、升遷等管理辦法，其中，公司依《勞工退休金條例》規定每月提撥不得低於勞工每月工資 6% 至勞工退休金帳戶，以保障勞工權益並確保所有人事制度均符合法規。為維護員工的基本權益，公司禁止任何形式的歧視、強迫勞動、童工雇用及不當勞動待遇。

此外，公司建立暢通的申訴機制，每季舉辦勞資會議，提供員工與管理階層有效的溝通平台，以即時反映員工需求，並提供員工妥善的申訴管道，透過公正、迅速、保密的處理流程，保護反應者的隱私與權益，充分溝通與有效解決問題，確保員工的聲音能夠被尊重並獲得適當回應。華景電將持續深化人權保障政策，優化職場友善措施，強化員工關懷機制，並透過教育訓練、管理制度及企業文化的推動，確保所有員工都能在公平、安全且尊重多元的環境中發展，攜手共創永續經營的未來。

華景電人權管理作為

人權議題	管理作為
勞動條件保障	重視員工的勞動人權，致力營造幸福且安全的職場環境，提供員工友善平等的工作機會。
禁止強迫勞動	遵守國際公認之勞動人權，消除各種形式之強迫勞動。
禁用童工	遵循國際公認之勞動人權，如禁止任用未滿 16 歲之童工。
工時	<ul style="list-style-type: none"> 員工正常工作時間不超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 40 小時。 員工工作四小時，至少有 30 分鐘之休息，工作有連續性或緊急性者，得在工作時間內，另行調配期休息時間。 公司實施彈性上下班制，允許員工於不變更每日正常工作時數下，在半小時範圍內，彈性調整工作開始及終止時間。
員工薪資水平	<ul style="list-style-type: none"> 訂定合理之薪資報酬政策，確保薪酬規劃符合組織策略目標及利害關係人利益。 不低於中央主管機關所核定之基本工資。
性騷擾申訴	<ul style="list-style-type: none"> 公司設置性騷擾申訴處理管道，以保密方式處理申訴，確保雙方當事人之隱私。員工或求職者於就業場所遇有性騷擾時，可向人事部門申訴。 申訴專線: 037-580708 #1802；專用傳真: 037-580595；電子信箱: sygrace@brilliant.com.tw

5.5 職業健康安全

5.5.1 職業安全衛生管理

華景電積極提供安全、健康的工作環境，確保所有員工在無危害的環境下工作。公司尚未導入正式的職業安全衛生管理系統，已依據《勞動基準法》及《職業安全衛生法》制定公司內部工作規則與環境管理手冊規範，建立全面的安全管理措施，以降低職業災害風險，保障員工的健康與安全。未來，華景電將持續強化職業安全與衛生管理制度，進一步提升職場安全管理效能，確保所有員工皆能在安全、健康的環境下工作。

5.5.2 職業災害管理

緊急應變管理

華景電致力於打造安全健康的職場環境，依據「緊急應變措施作業程序書」，建立相關的安全管理與應變機制，確保所有員工能夠在安全的環境下工作，降低職災風險。公司緊急應變措施作業程序書，涵蓋火災、爆炸、地震等突發事故，在意外發生時各單位或區域立即啟動通報機制，依照緊急應變處理流程迅速採取必要的應對措施，確保人員安全並降低事故影響。事後，公司進行事故調查、追蹤與改善，針對事故原因進行分析，制定具體的預防與改善對策，以降低類似事件的發生風險。為使員工具備因應異常事故所需之知識及處理技巧，依消防法規規定，每半年至少對全廠人員進行必要緊急應變演練。2024年進行2次緊急應變演練。



另一方面，為確保承攬商在公司廠區現場進行作業時，公司要求承攬商需遵守安全規範，並向承攬商進行口頭安全宣導，降低職業災害風險。

華景電緊急應變流程

1. 意外事故發生：包含火災、爆炸、地震、化學洩漏、機械故障等突發事故。

2. 立即通報 (廠內/廠外)：現場人員須立即通報，可透過擴播系統、內線電話、緊急警報系統等方式通知相關單位。若事故嚴重，需廠外通報警察、消防隊、醫院及相關政府機關 (如環保局、勞工局等)
3. 應變小組啟動應變計畫：由應變總指揮官與應變小組啟動應急計畫，依照事故類型迅速組織應變小組成員，分工執行搶救與處理工作。
4. 採取緊急處理措施：根據不同事故類型，進行適當的緊急應對。
 - 火災：關閉總電源及瓦斯，移開易燃物，若無法控制應立即撥打 119。
 - 地震：指導人員疏散至安全區域，避免建築物結構損害造成傷害。
 - 化學洩漏：迅速疏散影響區域人員，使用應急設備控制污染源，並通知相關部門。
5. 事故後調查與分析：由應變小組負責調查事故原因，並填寫「事故調查表」，記錄事故發生經過、影響範圍與初步處理結果。
6. 制定改善對策：依據事故調查結果，分析事故發生的原因，並擬定具體的預防與改善措施，確保未來能降低類似事件發生的風險。
7. 追蹤與持續優化：事故發生後，公司將持續監測改善對策的落實情況，並不定期進行內部演練與安全檢討，以確保應變計畫的有效性。

華景電將持續強化緊急應變機制，確保所有員工在面對突發狀況時，能迅速且有效地應對，降低企業營運風險並保障員工生命安全。公司主要的職業傷害類型為上下班途中車禍，為了減少此類事故，公司積極推動交通安全宣導，提高員工交通安全意識。華景電 2024 年並無重大職業災害發生，亦無任何職業病事件發生，職業災害比率為 0。

華景電 2024 年職業傷害統計表

項目	員工
總經歷工時 (註 1)	392438.67
主要職業傷害類型	上下班途中車禍
一般職業災害人次 (註 2)	5
嚴重職業災害人次 (註 3)	0
死亡人數	0
可紀錄之職業災害次數合計 (人次)	5
損工日數	51

職業災害所造成的死亡比率 (註 4)	-
嚴重的職業災害比率 (註 5)	-
可記錄之職業災害比率 (註 6)	12.74
損工日數比率	129.96
總合傷害指數	1.29

註 1：總經歷工時截至 2024 年 12 月 31 日止員工及工作者全體人數實際經歷之工作時數加總。

註 2：一般職業傷害：損工日數 180 天以內者。

註 3：嚴重職業傷害：損工日數大於 180 天以上者。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率=死亡件數*1,000,000/總經歷工時。

註 5：嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害件數*1,000,000/總經歷工時。

註 6：可記錄之職業傷害件數合計*1,000,000/總經歷工時，即勞動部定義之「失能傷害頻率 (FR)」。

職場監測

為確保工作環境符合安全與健康標準，公司執行以下環境監測措施，共同打造更優質的職場文化。2024 年環境監測與水質檢測皆合格。

職場環境監測:

環境監測	說明
定期進行作業環境監測	每年一次，確保工作環境符合職業安全標準。
定期進行飲用水質檢驗	每三個月一次，確保員工飲水安全。

5.5.3 職業健康服務

華景電提供員工職業健康服務，如推動例行健康檢查、安排護理人員與醫生提供臨場健康服務，包含健康教育宣導、健檢報告解析、健康管理建議。同時，公司也安排多元的健康促進活動，如 17 公里海岸騎行等戶外運動等，照顧所有員工的身心零健康。

員工健康檢查


提供優於法規標準的年度健康檢查，確保員工能夠定期掌握自身健康狀況，及早預防疾病。2024 年，153 名員工參與一般健康檢查，健檢完成率 100%，每人全額補助 3,000 元。健康檢查項目涵蓋身體檢查、血液檢測、肝腎功能、心血管風險評估、癌症篩檢、骨質密度測試等，為員工提供全面的健康監測與管理。此外，公司會安排護理人員與醫生提供臨場健康服務，包含健康教育宣導、健檢報告解析、健康管理建議，護理師每月二次駐廠，會以健康檢查紀錄提醒健康注意，醫生則每季提供一次健康評估，確保員工獲得即時的健康指導。

華景電 2024 年度員工健康檢查情況

項目	內容
健檢類型	2024 年一般健康檢查
健檢人數	153 人
健檢完成率	100%
健檢項目	身體檢查、血液檢測、肝腎功能、心血管風險評估、癌症篩檢、骨質密度測試等
補助金額	每人全額補助 3,000 元

健康服務或宣導

項目	活動內容	
聘請護理人員和醫生提供臨場健康服務	<ul style="list-style-type: none"> • 衛生教育宣導、健康諮詢 • 根據年度健檢結果進行健康分級，針對高風險族群提供個人健康管理建議 • 為職災員工進行復工評估 	
母性保護	設置哺(集)乳室 (竹南廠)	
健康專欄/衛教	<ul style="list-style-type: none"> • 一季一次 • 在公告欄或郵件宣導多元化健康議題衛教資訊。 	

健康日 (爬山或騎腳踏車)	<ul style="list-style-type: none"> • 一年一次 • 舉辦登山、騎腳踏車等健康活動，鼓勵員工積極運動，增進體能與健康。 	
------------------	--	---

職業健康風險預防與管理

依據勞動部職業安全衛生署四大職業健康保護計畫，落實職場健康管理，確保員工在安全健康的環境下工作，預防因工作環境或工作負荷造成的健康風險。四大計畫涵蓋異常工作負荷預防、人因性危害預防、母性健康保護及不法侵害預防，具體內容如下：

四大職業健康保護計畫

四大計畫	說明	措施執行成果
異常工作負荷 疾病預防	預防因長時間工時、高壓力、高勞動強度導致的健康問題，如心血管疾病、過勞等。	<ul style="list-style-type: none"> • 提供員工心理健康支持，並進行壓力管理培訓。
人因性危害預防	降低因不良工作姿勢、重複性動作、長時間久坐或站立等因素導致的肌肉骨骼傷害（如腕隧道症候群、下背痛等）。	<ul style="list-style-type: none"> • 鼓勵員工在長時間工作後進行伸展運動，並透過健康促進活動提升身體機能。
母性健康保護	保障懷孕與哺乳期女性員工的健康與安全，提供友善的工作環境與支持措施。	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年無管理對象，公司維持安全、性別友善之工作環境。
不法侵害預防	預防員工因執行職務遭受暴力、騷擾或其他不法侵害，確保職場安全與尊嚴。	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年無因執行職務遭受不法侵害之情形。 • 透過教育訓練提升員工對職場暴力與騷擾的認識，強化自我保護意識。

5.5.4 職業安全衛生訓練與管理

華景電重視職業安全與健康管理，為確保員工在安全的環境下作業，公司定期辦理各類安全衛生訓練，提升員工對安全風險的認識與應變能力，降低職業災害發生的可能性。2024

年，公司針對不同職能與工作風險，規劃了多項職業安全訓練課程，涵蓋急救、消防管理、缺氧作業、職安管理及作業安全等，確保員工具備必要的安全知識與應變技能。

職業安全教育訓練

訓練類別	課程名稱	訓練內容	參與對象	參與人數
在職職業安全衛生教育訓練	勞工安全衛生教育及預防災變訓練	職業安全衛生法規、作業程序、緊急應變處理、消防及急救常識與演練、勞工作業安全衛生知識	新進員工及在職員工	17 人
急救與應變訓練	急救人員安全衛生在職教育訓練（複訓）	急救概論、AED 急救操作、窒息與出血處理、緊急應變處理	監督管理部、消防工程部	3 人
消防安全訓練	防火管理人訓練	滅火器與火災防治、消防設備檢測與管理、災害應變處理	監督管理部	2 人
特殊作業安全訓練	缺氧作業主管訓練	密閉空間危害辨識、缺氧防治措施、緊急應變與逃生計畫	監督管理部	1 人
職業安全衛生管理訓練	職業安全衛生「管理人」在職教育訓練	職業安全法規、管理實務、作業場所安全評估、風險管控	工程部	3 人
職業安全衛生管理訓練	「甲乙丙種」職業安全衛生業務主管在職教育訓練	作業環境安全評估、機械設備管理、職災預防與應變	工程部	5 人
一般作業安全訓練	6 小時工安基礎教育訓練（複訓）	作業環境安全、防護設備使用、危害辨識與應變措施	各部門作業員、電子部門、製造部、物流部等	共 30 人 (兩廠)

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	華景電依循 GRI 準則編制永續報告書， 數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 (2021)		
GRI 行業準則應用	無		
GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2： 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	5	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2	關於報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2-3	關於報告書
	2-4 資訊重編	-	首年報告書不適用
	2-5 外部保證/確信	-	2024 年無進行外部保證/確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	5、7 37	1.1.1 公司簡介 2.6.1 供應鏈型態
	2-7 員工	70	5.1 人才吸引與留任
	2-8 非員工的工作者	70	5.1 人才吸引與留任
	2-9 治理結構及組成	22-24	2.1.1 公司治理架構
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	25	2.1.2 董事會運作
	2-11 最高治理單位的主席	26	2.1.2 董事會運作
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	21	2.1 公司治理
	2-13 衝擊管理的負責人	10	1.1.5 ESG 永續經營小組
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	13 22	1.3.2 重大主題鑑別與 評估流程 2.1.1 公司治理架構
	2-15 利益衝突	25-26	2.1.2 董事會運作
	2-16 溝通關鍵重大事件	22	2.1.1 公司治理架構
	2-17 最高治理單位的群體智識	27-28	2.1.2 董事會運作
	2-18 最高治理單位的績效評估	26-27	2.1.2 董事會運作
	2-19 薪酬政策	27 75	2.1.2 董事會運作 5.2.3 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	27	2.1.2 董事會運作
	2-21 年度總薪酬比率	-	總薪酬為公司機密資訊
	2-22 永續發展策略的聲明	4	董事長的話
	2-23 政策承諾	31 80	2.2.1 誠信經營與承諾 5.4 人權保障

	2-24 納入政策承諾	80	5.4 人權保障
	2-25 補救負面衝擊的程序	17-18	1.4 利害關係人議合
		20	重大主題管理方針-永續供應鏈管理
		41	重大主題管理方針-創新管理
		42	重大主題管理方針-客戶關係管理
		43	重大主題管理方針-客戶隱私與安全
		56	重大主題管理方針-能源管理
		57	重大主題管理方針-溫室氣體管理
		68	重大主題管理方針-職業健康與安全
	69	重大主題管理方針-人才吸引與留任	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	31-32	2.2.2 檢舉與防治制度
	2-27 法規遵循	33	2.3 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	9	1.1.4 公協會與外部組織參與
	2-29 利害關係人議合方針	13 17-18	1.3.1 利害關係人鑑別 1.4 利害關係人議合
	2-30 團體協約	-	華景電無成立工會
GRI 3：重大主題 (2021)			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	13-14	1.3.2 重大主題鑑別與評估流程
	3-2 重大主題列表	15-16	1.3.3 重大主題管理方針與衝擊範圍
永續供應鏈管理			
GRI3: 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	20	重大主題管理方針
GRI 2：一般揭露 (2021)	GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	37	2.6.1 供應鏈型態
GRI 204：採購實務 (2016)	GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5、7 37-39	1.1.1 公司簡介 2.6.2 永續供應鏈管理
GRI 308：供應商環境評估	GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商	-	目前評估項目以品質、成本、交期和服務

(2016)			等綜合表現為主。
	GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	-	公司目前以品質指標為供應商管理核心，未來將會納入環境項目。
GRI 414：供應商社會評估 (2016)	GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商	-	目前評估項目以品質、成本、交期和服務等綜合表現為主。
	GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	公司目前以品質指標為供應商管理核心，未來將會納入社會項目。
能源管理			
GRI3: 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	56	重大主題管理方針
GRI 302：能源 (2016)	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量	64	4.3.1 能源管理
	GRI 302-3 能源密集度	64	4.3.1 能源管理
	GRI 302-4 減少能源消耗	64-65	4.3.1 能源管理
溫室氣體管理			
GRI3: 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	57	重大主題管理方針
GRI 305：排放 (2016)	GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	62	4.2 溫室氣體排放
	GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	62	4.2 溫室氣體排放
	GRI 305-4 溫室氣體排放強度	62	4.2 溫室氣體排放
	GRI 305-5 溫室氣體排放減量	63	4.2 溫室氣體排放
客戶關係管理			
GRI3: 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	42	重大主題管理方針
客戶隱私與資訊安全			
GRI3: 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	43	重大主題管理方針
GRI 418：客戶隱私 (2016)	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	54	3.3.2 客戶隱私保護
創新管理			
GRI3: 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	41	重大主題管理方針
人才吸引與留任			
GRI3: 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	69	重大主題管理方針
GRI 401：勞雇	401-1 新進員工和離職員工	70-71	5.1.2 人才招募與流動

關係(2016)	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	72-74 80	5.2.2 完善員工福利 5.4 人權保障
	401-3 育嬰假	74-75	5.2.2 完善員工福利
職業健康與安全			
GRI3: 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	68	重大主題管理方針
GRI 403 : 職業安全衛生 (2018)	403-1 職業安全衛生管理系統	81	5.5.1 職業安全衛生管理
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	81-82	5.5.2 職業災害管理
	403-3 職業健康服務	83-85	5.5.3 職業健康服務
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	81	5.5.2 職業災害管理
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	85-86	5.5.4 職業安全衛生訓練與管理
	403-6 工作者健康促進	84-85	5.5.3 職業健康服務
	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	81-83	5.5.2 職業災害管理
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	81	5.5.1 職業安全衛生管理
	403-9 職業傷害	82-83	5.5.2 職業災害管理
	403-10 職業病	82	5.5.2 職業災害管理
其他主題			
GRI 200 : 經濟			
GRI 201 : 經濟績效 (2016)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	36	2.5 經濟績效
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	60-61	4.1 氣候變遷因應
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	80	5.4 人權保障
	201-4 取自政府之財務援助	36	2.5 經濟績效
GRI 205 : 反貪腐 (2016)	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	31	2.2.1 誠信經營與承諾
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	31-32	2.2.2 檢舉與防治制度
GRI 206 : 反競爭行為 (2016)	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	33	2.3 法規遵循
GRI 300 : 環境			
GRI 303 : 水與流放水 (2018)	303-1 共享水資源之互相影響	66	4.3.3 水資源管理
	303-2 與排水相關衝擊的管理	66	4.3.3 水資源管理
	303-3 取水量	66	4.3.3 水資源管理
	303-5 耗水量	66	4.3.3 水資源管理

GRI 306 : 廢棄物 (2020)	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	65	4.3.2 廢棄物管理
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	65-66	4.3.2 廢棄物管理
	306-3 廢棄物的產生	65-66	4.3.2 廢棄物管理
	306-4 廢棄物的處置移轉	66	4.3.2 廢棄物管理
	306-5 廢棄物的直接處置	66	4.3.2 廢棄物管理
GRI 400 : 社會			
GRI 402 : 勞資關係 (2016)	402-1 關於營運變化的最短預告期	-	如公司遇有重大營運變更，將於一個月前告知
GRI 404 : 訓練與教育 (2016)	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	77-78	5.3.2 人才訓練與培訓
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	78-79	5.3.3 績效管理制度
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 (2016)	405-1 治理單位與員工的多元化	22-24 25 72	2.1.1 公司治理架構 2.1.2 董事會運作 5.2.1 員工多元性與包容性
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	75	5.2.3 薪酬政策
GRI 406 : 不歧視 (2016)	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	80	5.4 人權保障
GRI 408 : 童工 (2016)	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	80	5.4 人權保障
GRI 409 : 強迫或強迫勞動 (2016)	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	80	5.4 人權保障

附錄二 上櫃公司氣候相關資訊索引表

依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一規定：附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	對應章節/補充說明	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷因應	58
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷因應	60-61
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷因應	60-61
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷因應	58
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	華景電尚未使用情境分析評估氣候變遷風險。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	華景電尚未訂定轉型計畫。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	華景電未使用內部碳定價。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	4.1 氣候變遷因應 4.2.2 溫室氣體管理	58 63

9	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	<p>4.1 氣候變遷因應 4.2.2 溫室氣體管理</p> <p>華景電自 2023 年起已進行溫室氣體盤查作業，將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。</p>	58 63
---	----------------------------	--	----------