



2024

華凌光電 永續報告書
Sustainability Report



目錄 CONTENTS

0. 認識華凌光電

0.1 關於本報告書	4
0.2 董事長暨總經理的話	6
0.3 公司簡介與理念	7
0.4 年度績效亮點	11

2. 誠信治理 穩健前行

2.1 營運績效	24
2.2 公司治理與誠信經營	26
2.3 資訊安全與隱私保護	28
2.4 供應鏈管理	29

4. 低碳驅動 永續未來

4.1 環境政策與措施	46
4.2 溫室氣體	47
4.3 能源管理	49
4.4 水資源管理	51
4.5 廢棄物管理	52

1. 創造永續價值

1.1 ESG管理與執行架構	14
1.2 利害關係人鑑別與溝通	15
1.3 重大性分析與管理	16

3. 以人為本 共創價值

3.1 員工結構概況	32
3.2 職員薪酬與福利	33
3.3 人才發展與留任	37
3.4 多元平等職場	39
3.5 職業健康與安全	41
3.6 社會參與	43

5. 附錄

5.1 GRI揭露項目對照表	55
5.2 SASB揭露項目對照表	56
5.3 永續揭露指標—光電業	57
5.4 氣候相關資訊	58
5.5 獨立第三方查證聲明書	60

0 認識華凌光電

- 0.1 關於本報告書
- 0.2 董事長暨總經理的話
- 0.3 公司簡介與理念
- 0.4 年度績效亮點



0.1 關於本報告書

華凌光電股份有限公司（以下簡稱「華凌」）2024 年永續報告書（以下簡稱為「本報告書」）為華凌第一次發行之永續報告書，本報告書係依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）之2021年版之永續性報導準則（2021 GRI Standards）及國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）之永續會計準則委員會

（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）的永續指標作為揭露原則，並參酌臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，向利害關係人具體說明華凌推動環境、社會、公司治理（以下簡稱 ESG）各企業社會責任相關作為及成效。

本報告書中有關詳細的財務分析、營運概況等資訊可參考 2024 年年報，所有財務資訊皆引用經會計師簽證之財務報告，可至華凌官網「投資人專區」查詢相關資訊，其他永續資訊同步揭露於華凌官網「ESG」專區。

範疇與邊界

為讓利害關係人了解華凌在ESG各構面的作為及目標，本報告書內容涵蓋2024年1月1日至2024年12月31日有關永續發展的重要資訊、管理方針及績效表現，本報告書為完整呈現華凌，在永續方面執行的成果，其內容及數據所涵蓋的範圍，包括了華凌台中營運總部及子公司曜凌光電股份有限公司（以下簡稱「中科廠」）、子公司華凌光電（常熟）有限公司（以下簡稱「常熟廠」）及子公司東莞瀚凌有限公司（以下簡稱「東莞廠」）。報告書中的財務數據係依據國際財務報導準則

（International Financial Reporting Standards, IFRS），以新台幣為計算單位。



發行資訊

華凌光電股份有限公司發行2024年永續報告書，並於華凌網站揭露。

報導期間：2024年1月1日至2024年12月31日

發行週期：一年一次

本期發行版本：2025年8月 發行

下期發行版本：預定2026年8月 發行

聯絡資訊

若您對於本報告書內容有任何指教，或對於
華凌永續發展議題有任何問題或建議，歡迎您與我們聯絡，
聯絡方式如下：

洽詢單位：華凌光電股份有限公司永續發展小組

地 址：台中市大雅區科雅路43號2樓

電 話：04-25689987

傳 真：04-25687763

驗證/確信

華凌依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》建立永續報告書編製及驗證之作業程序，並納入公司內部控制制度。本報告書資料及數據經由 ESG 執行小組及各單位承辦人員提供後彙整，彙整後之資訊委請各 ESG 小組成員確認報告內容與績效數據並提起 ESG 小組會議討論，正式報告書經永續發展管理委員會審查通過後呈董事會核決發行。

本報告書財務資訊源於華凌2024年年報，並由勤業眾信聯合會計師事務所簽證。2024年度相關數據係採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，於各相關章節中註明。溫室氣體排放量，由台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）依據ISO 14064查證；華凌取得之ISO 9001、ISO 14001、ISO 27001，由台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）查證；IATF 16949 由台灣恩可埃國際驗證股份有限公司（NQA）查證。

0.2 董事長暨總經理的話

首先，感謝所有的股東、員工、合作夥伴及所有利害關係人，您們對華凌的支持和信任是我們不斷前進的動力。2024年對華凌而言是個挑戰和機會並存的一年，儘管全球政經局勢動盪依舊，氣候變遷日益嚴重，經營環境錯綜複雜，華凌深知淨零轉型已成為全世界企業永續發展最核心的議題，永續是華凌自創立以來所追求的長期價值，無論是對於利害關係人需求的回饋、股東的利益、員工的生活平衡與健康，都是華凌的目標。華凌一直秉持著「創新、科技、永續、信任」的企業文化為經營理念創造以客戶價值為基礎、發展科技創新為核心、以永續經營為目標、貢獻社會為宗旨，堅持不斷創新精神和永不放棄的信念，同時關心環境、社會和公司治理等各方面的議題。回顧2024年，終端市場需求普遍疲弱，庫存去化速度緩慢，尤以歐洲市場最為顯著，致使整體營運表現仍未如預期。華凌將持續以審慎態度因應國際情勢變化，靈活調整營運策略，並逐步擴大台灣製造（MIT）產能配置，強化供應鏈韌性，以因應區域製造轉移與國際客戶需求。同時，亦持續強化研發創新與核心技術，穩健推動高附加價值產品與服務，拓展利基型應用市場需求。

華凌自成立以來，創造近千個就業機會，並投入各項公益行動，善盡企業社會責任。近年因應國際2050年淨零碳排的目標，華凌亦持續關注環境永續議題，為地球環境永續盡一份心力，在永續經營目標與願景規劃如下：

環境面

- 1.擴增及改建廠區，新設廠房及擴建計畫將能源、水資源、廢棄物物理管理等概念融入。
- 2.實施各項節能減碳政策，將評估及採用太陽能投資、水力發電及植樹造林，不足的部分則以購買綠電加強。
- 3.設定2030年及2050年的減碳目標，並期望以2030年碳中和為目標。

社會面

- 1.持續投入人力培育，厚植企業競爭力，包含組織永續推動執行單位。
- 2.擴大社會參與層面，持續為社會創造更多就業機會及公益行動。為所有利害關係人創造最佳收益。

治理面

- 1.提供多元產品解決方案，擴大公司產品在全球市場占比，創造更高營收效益。
- 2.降低能源消耗與碳排放政策，以符合歐洲Tier 1的客戶需求與認可，打入高端市場擴大市占率。
- 3.將供應鏈納入ESG管理，篩選重視ESG議題之供應商。

再次感謝各位利害關係人的支持與信任，華凌將持續朝成為全球顯示器解決方案領導者的目標邁進，提供卓越品質與高附加價值的服務，開拓新應用市場，實現永續經營，並為所有利害關係人創造更大價值。

廖育斌



0.3 公司簡介與理念

1. 關於華凌

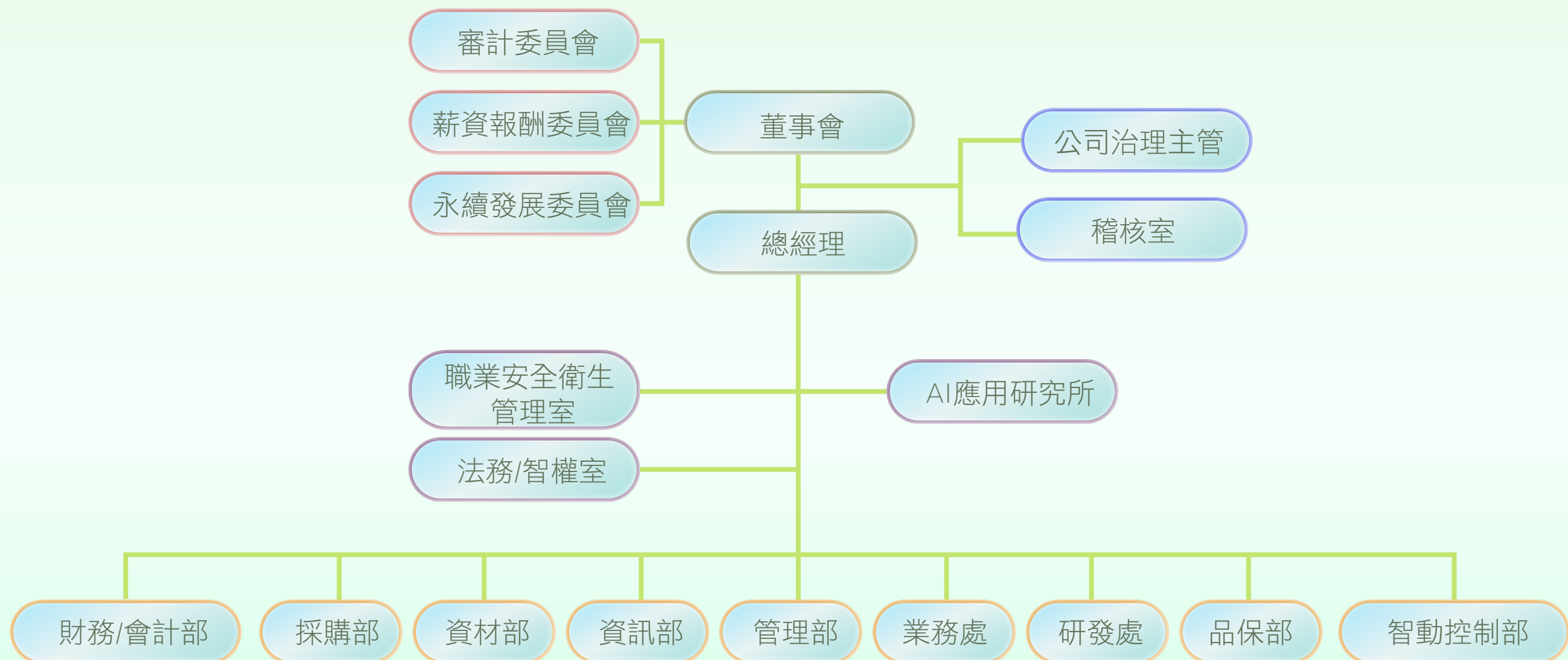
華凌創立於1998年6月，主要營業項目為各種顯示器及模組之製造、加工及買賣，華凌股票於2023 年 12 月起，自「台灣證券交易所股份有限公司」掛牌買賣，總公司位於台中市大雅區科雅路43號2樓。華凌是LCM/OLED/TFT/LCD/系統整合的製造商及面板解決方案供應商。在經營團隊前瞻性的帶領下，秉持五大營運策略「技術、品質、成本、速度、服務」的整合能力，有見地的造就華凌光電成為少量多樣營運模式企業中全球第一的工控顯示器領導品牌，華凌90%標準品產品提供3~10年供貨保證，是業界價格/品質性價比最高的工控顯示器製造商。

公司名稱	華凌光電股份有限公司
資本額	675,500,000
設立日期	1998 年 6 月 16 日
員工人數	953 人
主要產品與技術	STN、TFT 及 PMOLED 顯示器面板及模組、系統整合模組、電子紙及 Embedded 產品研發設計、電子零組件製造、電子材料批發及零售
董事長	廖育斌
總經理	廖育斌
總 部	台中市大雅區科雅路 43 號 2 樓
營運據點	華凌光電股份有限公司台灣總部：台中市大雅區科雅路 43 號 2 樓 曜凌光電股份有限公司 (中科廠)：台中市大雅區科雅路 25 號 2 樓 東莞瀚凌電子有限公司 (東莞廠)：大陸廣東省東莞市大嶺山鎮向東工業區 華凌光電 (常熟) 有限公司 (常熟廠)：大陸江蘇省常熟市辛莊鎮台資工業區
產品營收比重	STN 顯示器模組(43.60%)、OLED 顯示器模組(30.28%)、TFT 顯示器模組(24.68%)、其他(1.26%)
營收分布	台灣 (10.05%)、歐洲 (36.40%)、亞洲 (34.17%)、美洲 (18.78%)、其他 (0.61%)

2. 組織部門

部門	執掌
總經理室	整體營運規劃之執行、協調、組織運作與系統之建立及監督管理、負責公司治理相關事宜、依董事會決議之經營方針、業務計劃執行，並提出應經董事會決議或審核之報告及決議
稽核室	年度稽核計劃之執行、稽核報告之撰寫及追蹤改善作業、查核及評估內部控制制度實施情形
AI 應用研究所	各部門大數據相關分析報告作、應用領域開發與導入、集團數據模型資訊系統開發
法務/智權室	一般性法務工作之規劃及運作、合約及相關法律爭議、訴訟案件諮詢、內部專利審核，專利侵權鑑定與迴避
職業安全衛生管理室	擬訂、規劃及推動職業安全衛生管理事項、環安相關事務辦理及管理、消防相關業務職掌
業務處	開拓全球市場，達成公司設定之營業目標、新市場、新客戶開發與代理商之管理、蒐集市場情報
研發處	新產品及新技術之研發、新樣品設計開發與專案規劃管理
管理部	負責人力資源政策、負責規劃執行管理總務、固定資產之作業等業務、勞資相關問題處理
財務/會計部	掌理公司財務、會計、稅務、成本作業之審核與監督、長短期資之運用調度與收付款出納事項之辦理、股務相關作業辦理
資訊部	維持及修復內部所使用之資訊設備、系統、作業正常運作、評估、開發、測試相關可行性方案、電腦軟、硬體之採購與維護
採購部	採購作業、供應商之選擇評估、開發新供應商、降低採購成本
資材部	負責貨物進出口申報、出退貨安排、負責出貨排程、庫存進領料管理、庫存檢討分析、包裝
品保部	ISO 品質管理系統運作之規劃、監督、稽核、要求與維持及文件管制中心管理、進料檢驗、製程中之管制、儀器校驗、OQC 出貨檢驗、RMA 產品維修服務、品質問題分析及解決
智動控制部	自動化機械開發、系統整合、設備改善
模組製造處	檢測 PMT 電性功能檢查作業、不良品修復作業、CIE 品質確認，確保 BCB 出貨品質、COG/COB 生產

華凌組織圖

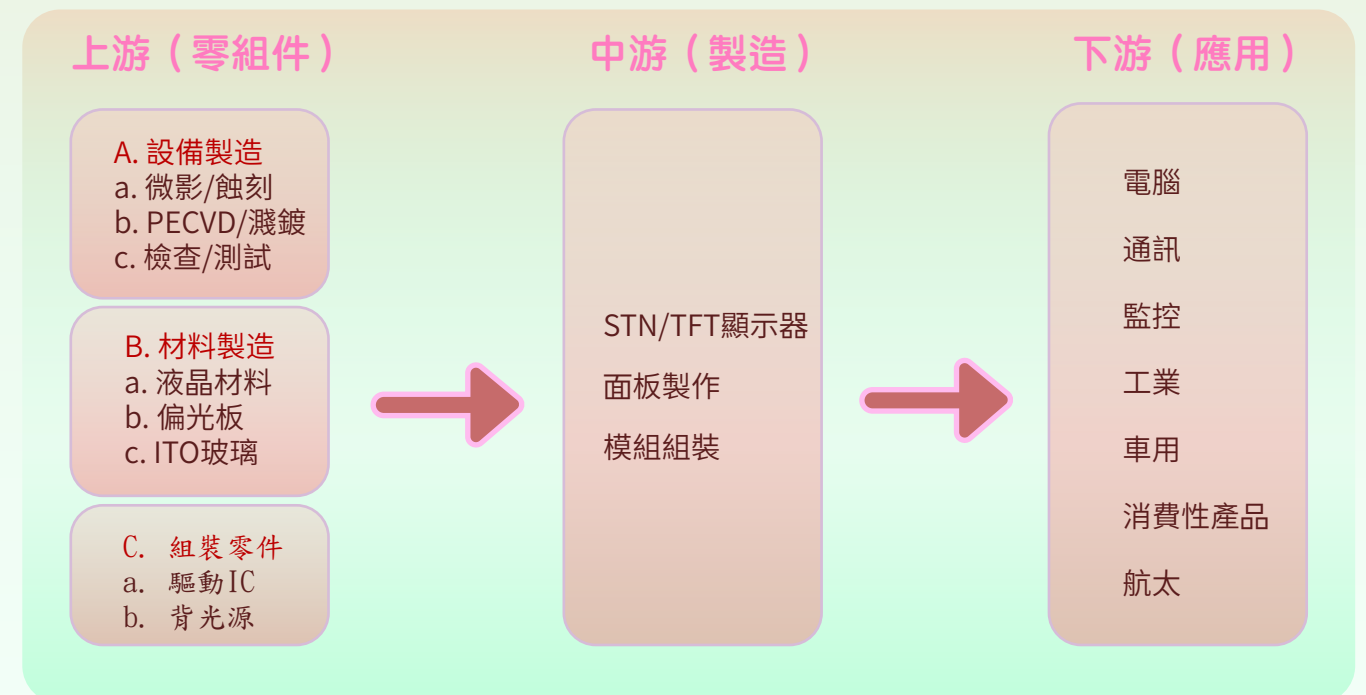


3. 公司簡介

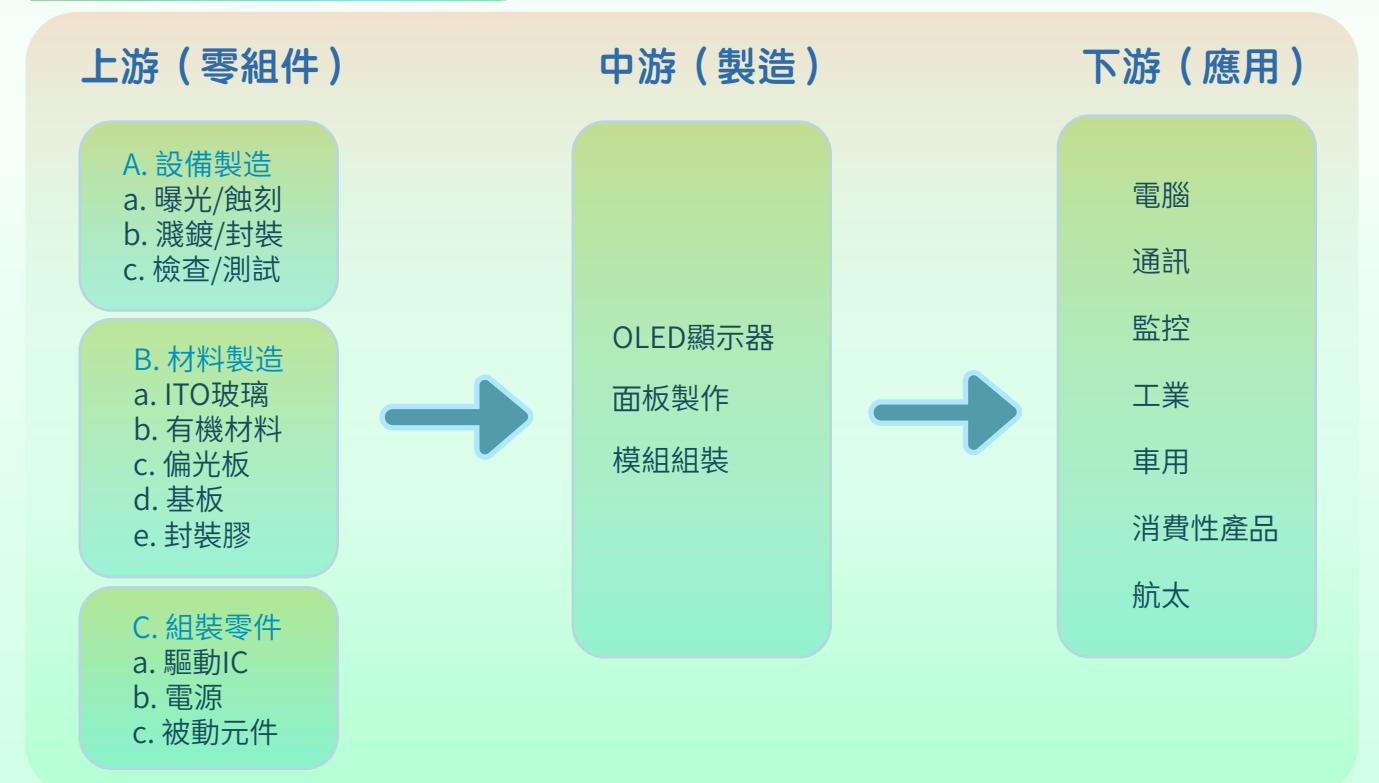
華凌主要產品主要應用在工業儀器設備、醫療電子設備、多媒體影音設備、穿戴式顯示裝置、白色家用電器、保全設備、能源系統、智能家電、物聯網裝置、POS系統、車載顯示器等173種產業市場。華凌為全球少數可同時供應STN、TFT及OLED顯示器模組之製造商，加上系統整合服務技術，可依照客戶需求提供客戶三大產品STN、TFT及OLED模組的硬體、韌體、軟體及GUI設計功能的全方位解決方案，為同業中產品涵蓋最廣的顯示器製造商。華凌生產之產品，係屬平面顯示器產業之一環，上游包括化學品材料、背光源、背光模組等零組件；中游為液晶面板及顯示器模組生產製程與檢測設備；下游則為液晶面板應用產品；華凌位於產業中游，致力於液晶面板及顯示器模組生產製造與銷售，產出之面板及模組可供下游產品做各式各樣的變化與整合。華凌2024年度公司規模、結構、所有權或供應鏈皆無重大改變。

整體產業供應鏈關係請參考右圖：

LCD顯示器產業結構



OLCD顯示器產業結構



華凌各營運據點通過證書

項目	說明	取得廠區
ISO 9001 : 2015	品質管理系統標準	台灣總部、中科廠、常熟廠、東莞廠
ISO 14001 : 2015	環境管理系統標準	中科廠、常熟廠、東莞廠
ISO 14064-1 : 2018	溫室氣體盤查標準	台灣總部、中科廠、常熟廠、東莞廠
ISO 27001 : 2022	資訊安全管理系統標準	台灣總部、中科廠
IATF 16949 : 2016	汽車業品質管理系統	中科廠

(詳附錄5.5獨立第三方查證聲明書)

4. 公協會參與情形

公協會、聯盟、倡議名稱	擔任角色 / 參與方式
電機電子工業同業公會	會員
中華民國全國創新創業總會	會員
中華民國全國中小企業總會	會員
台灣科學園區科學工業同業公會	會員
中華民國企業經理協進會	會員
中華民國台灣印度經貿協會	會員
勤業眾信 菁睿會 U. Star Club	會員
磐石獎聯誼委員會	會員

0.4 年度績效亮點

年度	說明	
2024 年	旋鈕互動式智慧顯示器榮獲國科會產品創新獎（ 中科 ） 	榮獲中科管理局 2024 年推動職場工作平權優良事業單位優等獎 
	獲得第 20 屆台灣金根獎 	獲得 SDAA 智慧顯示應用大賞 

年度	說明	
2023 年	<p>『智慧型人機介面模組』榮獲國科會（中 科）產品創新獎</p>  <p>INNOVATIVE PRODUCT Awards 2023</p> <p>智慧型人機介面模組(Smart HMI Module)</p>	
2022 年	<p>董事長 廖育斌 獲頒『第 40 屆國家傑出經理獎』</p>  <p>National Manager Excellence Award 2022</p> <p>第四十屆國家經理人獎</p>	<p>榮獲中 科 管理局 2022 年推動職場工作平權優良事業單位優等獎</p>  <p>Promoting Workplace Work Equal Rights Excellent Institution Award 2022</p> <p>中 科 職場工作平權 優良事業單位評選優等獎</p>

1 創造永續價值

- 1.1 ESG管理與執行架構
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大性分析與管理



1.1 ESG管理與執行架構

華凌以聯合國永續發展目標（SDGs）為藍圖，將環境、社會及公司治理（ESG）理念融入企業文化與營運策略，整合集團內外部資源，並正視氣候及社會變遷帶來的風險、機會與挑戰，將永續績效指標作為公司發展及客戶溝通的標準，以表明華凌的永續承諾。為所有利害關係人提供適當回報為己任，不斷進步、創新，成為引領社會和環境變革的力量，積極為後代推動更好的未來。

華凌的經營理念（包括願景、使命和價值觀）、管理方針及策略與目標的制定，以及營運成果的檢討與改善，均由董事會督導。自成立以來，除專注在顯示器領域中的成就與發展，同時亦善盡企業的社會責任，致力促進環境的保護，以邁向“2050”實踐環境零負荷的永續未來。

華凌於2024年5月14日成立永續發展委員會，成員共三人，由董事長擔任主席暨召集人，財務副總及獨立董事擔任委員，共同推動永續發展相關工作。每年至少召開二次永續發展委員，並定期向董事會報告履行永續發展及誠信經營執行情形。永續發展委員會轄下由跨部門組成 ESG推動小組，設置公司治理組、社會責任組、永續環境組，分別由各主管擔任小組委員主委，並跨部門整合策略方針與資源。

華凌永續發展委員會組織如下：



1.2 利害關係人鑑別與溝通

1. 利害關係人鑑別方式

為與華凌利害關係人進行更有效地溝通，華凌參照AA1000 SES利害關係人議合標準的五大原則，包括責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性，以鑑別與排序利害關係人之關係程度，2024年透過利害關係人識別問卷分析，辨識出：員工、投資人／股東、供應商、客戶、政府單位共5大族群為華凌之重要利害關係人。

2. 利害關係人溝通方針及實施情形

華凌針對不同的利害關係人設有多元溝通管道，接受並回應利害關係人的需求。我們承諾以負責任的態度溝通揭露各項永續作為，作為實踐經濟、社會、環境的永續發展依據。

3.利害關係人檢舉制度

華凌官網之利害關係人專區設有相關溝通信箱，並於舉報管道設置檢舉信箱及專線，提供內外部人員進行舉報，舉報案件交由稽核室專責處理。於公司內部網站設置多項檢舉申訴管道，以杜絕不當行為，並致力於及時回應利害關係人意見。

華凌以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。對於檢舉人或參與調查之人員，公司將予以保密及保護，使其免於遭受不公平對待或報復。如因檢舉或參與調查而遭到不公平對待、報復或類似情形者，請務必向原受理單位反應。

利害關係人	關注議題 (註：來自關注議題問卷分析結果)	溝通方式與頻率	2024 年溝通成果
員工	1. 勞雇關係 2. 職業健康與安全 3. 誠信經營 4. 人權管理 5. 多元、平等與共融	1. 定期勞資會議（每季） 2. 定期健康問卷調查表（每年） 3. 職工福利委員會 4. 設有公司內部信箱 5. 不定期專人宣導	1. 榮獲 2024 年中科職場工作平權優等獎 2. 2024 年度共召開 4 次勞資會議 3. 2024 年度共召開 4 次職業安全衛生委員會 4. 員工健康諮詢（每年 1 次）
投資人 / 股東	1. 誠信經營 2. 營運績效 3. 社會參與 4. 人權管理 5. 創新管理	1. 公開資訊觀測站 2. 股東會及法人說明會 3. 問卷調查表 4. 設有外部信箱	1. 發布 37 則重訊 2. 舉辦 1 場法人說明會及股東常會 3. 回收 18 份重大議題問卷調查
供應商	1. 誠信經營 2. 資訊安全管理 3. 人權管理 4. 職業健康與安全 5. 供應鏈管理	1. 不定期電話及信箱溝通 2. 問卷調查 3. 供應商評鑑表 4. 不定時實地訪查	1. 回收 24 份重大議題問卷 2. 2024 年度針對 34 家供應商進行評鑑
客戶	1. 材料採購 2. 人權管理 3. 營運績效 4. 風險管理 5. 創新管理	1. 年度客戶滿意度問卷 2. 不定期電話及視訊會議 3. 不定期實體會議 4. 不定期參加展覽 5. 設有客服信箱	1. 回收 73 份重大議題問卷 2. 參加 6 場國內外展覽活動
政府單位	1. 氣候策略 2. 汙染與廢棄物管理 3. 溫室氣體 4. 人權管理 5. 多元、平等與共融	1. 與政府單位及主管機關電話溝通 2. 透過公文、信函進行雙向溝通 3. 參與培訓課程及講座	1. 參加主管機關舉辦之「上市櫃公司永續報告書編製及產製功能宣導會」、2024 年度防範內線交易宣導會等 2. 了解新政策實施，以確認華凌符合法令規範，隨時更新規章

舉報信箱  wb@winstar.com.tw

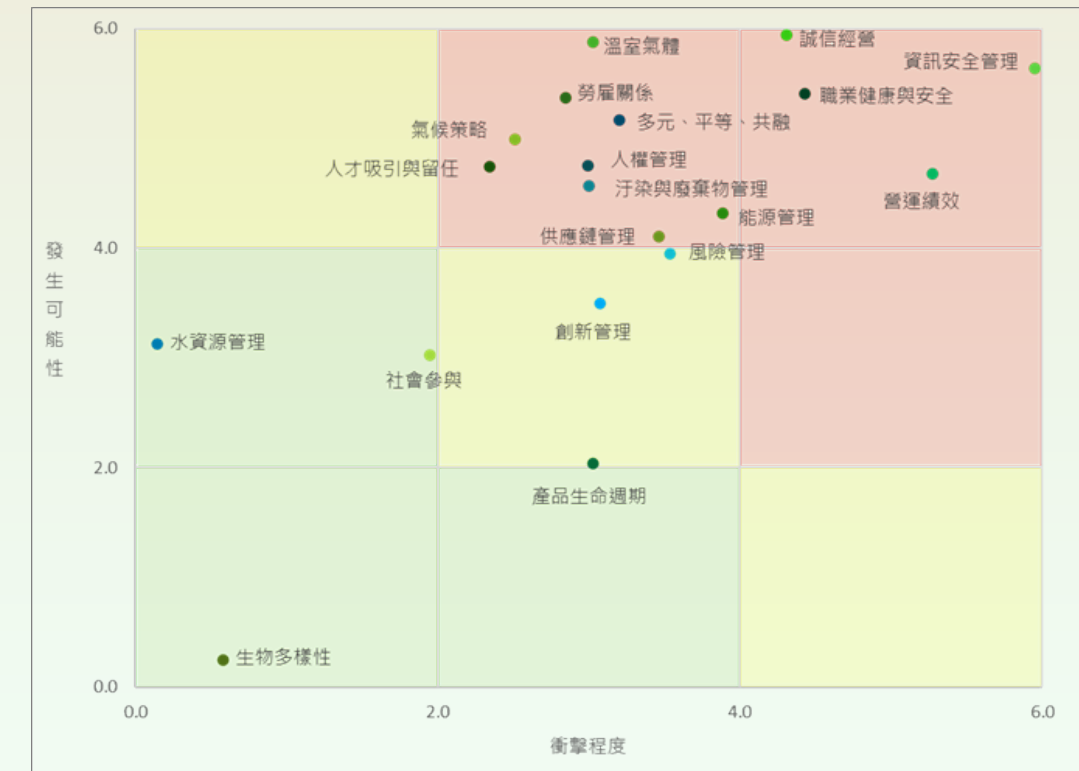
1.3 重大性分析與管理

1. 華凌重大議題矩陣

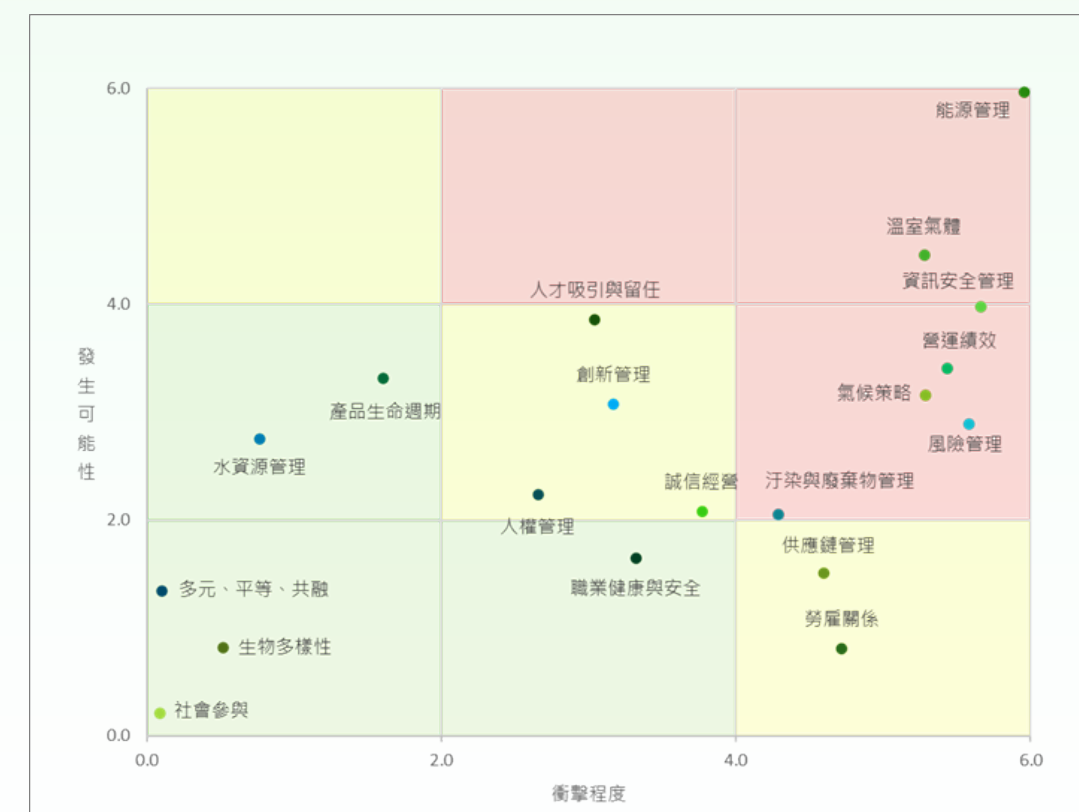
華凌重大議題列表參考GRI準則（GRI Standards）、同產業之重要議題及發展趨勢，選出20項永續議題，並透過問卷發放進行重大議題鑑別，2024年重大議題鑑別程序如下：針對內部重大議題，由華凌內部16位高階長官依據永續議題對華凌在環境（Environment）、社會（Society）、治理（Corporate Governance）三面向相關之實際的、潛在的、負面的及正面的衝擊程度，進行內部衝擊評估問卷填寫，該問卷回收率為100%，經分析內部正、負面衝擊評估問卷後，以聯集方式彙整正面衝擊與負面衝擊之前五大永續議題，歸納出華凌2024年內部重大議題，共7項：資訊安全管理、誠信經營、營運績效、職業健康與安全、溫室氣體、能源管理、氣候策略。

針對外部重大議題，由權責部門發放永續發展關注議題問卷予利害關係人進行填寫，了解利害關係人對華凌之永續議題關注程度，2024年共發出142份有效問卷，經分析永續發展關注議題問卷後，得出外部重大主題，共5項：人權管理、誠信經營、職業健康與安全、資訊安全管理、營運績效。根據華凌內部關注之重大議題，並參酌利害關係人關注議題後，2024年重大議題共有8項：資訊安全管理、誠信經營、營運績效、職業健康與安全、溫室氣體、能源管理、氣候策略、人權管理。

正面衝擊重大議題矩陣



負面衝擊重大議題矩陣



重大議題與價值鏈

●直接衝擊 ○間接衝擊

重大議題	對應 GRI 特定主題	SASB	價值鏈衝擊邊界			衝擊分類		對應章節
			上游	華凌	下游	正面	負面	
資訊安全管理	418 客戶隱私		○	●	●	v	v	2.3
誠信經營	205 反貪腐、 206 反競爭行為、417 行銷與標示		○	●	○	v	v	2.2
營運績效	201 經濟績效、207 稅務		○	●	○	v	v	2.1
職業健康與安全	403 職業安全衛生		○	●	○	v	v	3.5
溫室氣體	305 排放		○	●	○	v	v	4.2
能源管理	302 能源		○	●	○	v	v	4.3
氣候策略	201 經濟績效		○	●	○	v	v	4.1
人權管理	406 不歧視、 407 結社自由與團體協商	TC-HW- 330A.1	○	●	○	v	v	3.4

註解

衝擊邊界與程度係以華凌光電價值鏈的進行鑑別，價值鏈核心為華凌本身，並涵蓋員工，上游為供應商，下游為客戶。

2. 華凌重大議題說明

重大主題	關鍵議題	對華凌的重要性	2025	2026	行動方針
資訊安全管理	<div>員工隱私保護及資訊安全意識</div> <div>機密資訊保護（客戶隱私、公司機密等）</div>	<div>避免因人為疏失或軟硬體設備問題而導致隱私權及智財權洩漏事件，造成公司損失。</div>	強化資訊安全管理基礎，建立內部法遵規範並提升員工資安意識，以完善個資保護與舉報機制。	在既有基礎上，持續優化資安治理架構，強化數位監控與風險應變能力，並深化跨部門及供應鏈資安合作。	已訂訂「個人資料保護管理辦法」要求全體員工遵循。對外，與客戶簽署保密協議（NDA），展現公司對機密資訊安全性的承諾。
誠信經營	<div>法規遵循</div> <div>內部控制機制</div>	<div>如發生違反之誠信經營事件，除危及投資人權益，甚至影響客戶及供應商對公司之觀感，帶來財務損失。</div>	公司治理評鑑前 20%	公司治理評鑑前 20%	制定誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、關係人相互間財務業務相關作業辦法、內部重大資訊處理作業程序及防範內線交易管理辦法
營運績效	<div>產品品質及客戶服務</div>	落實企業經營者責任，保障股東的合法權益及利害關係人的利益	公司穩定獲利	公司穩定獲利	持續開拓海外市場
職業健康與安全	<div>職業健康與安全</div> <div>員工身心健康</div>	<div>健康的員工是企业最重要的資產，企業提供安全衛生的工作環境，有助於員工免於遭受健康相關危害，進一步提升整體企業競爭力。</div>	透過教育訓練持續強化員工職業安全觀念	通過 ISO45001 認證，職業安全衛生管理系統，持續監控工作環境，並關心員工健康狀況、實施相關教育訓練等，來預防事故及促進員工健康。	遵守政府法令及符合國際規範，持續提升健康安全績效；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。
溫室氣體	<div>淨零排放</div>	<div>產品導入綠色循環設計概念，提升產品效能、打造低碳製程，減少能源使用與溫室氣體排放。</div> <div>滿足客戶低碳產品要求，提高在地採購的比例。</div> <div>配合國際趨勢及國家淨零政策。</div>	溫室氣體每年減量 4.2%	溫室氣體每年減量 4.2%	持續透過永續發展委員訂定並檢討公司氣候變遷政策。

重大主題	關鍵議題	對華凌的重要性	2025	2026	行動方針
能源管理	<div>再生能源、</div> <div>碳循環</div>	<div>因氣候變遷議題日受重視，客戶陸續要求公司提供相關因應措施，須導入不同的系統認證並投入額外的推動及管理成本，以確保達成客戶與法規的要求。</div>	通過 ISO50001 認證	掌握營運能源使用，提升再生能源佔比	持續評估再生能源市場及建置條件，進一步做出再生能源規劃。
氣候策略	<div>汙染排放</div> <div>極端氣候應變</div>	<div>極端氣候事件如颱風、暴雨等變得頻繁且嚴重性增加，生產基地或協力廠商可能面臨停電、淹水、設備和設施因強風、泡水而毀損等，導致營運據點的維護成本增加、營運中斷或生產缺料。</div>	持續促進關鍵供應商夥伴通過減碳目標審核。	持續攜手價值鏈減碳。	藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標，並掌握氣候相關風險、發展低碳機會，以強化商業競爭力。
人權管理	<div>員工權益</div> <div>勞資關係</div>	<div>不良的工作環境和安全措施不到位，可能導致員工職業病和工傷事故增加，損害員工的身心健康。</div>	執行員工滿意度調查	導入 RBA 驗證	定期召開勞資會議，勞資雙方持續溝通相關議題，制定勞資會議實施辦法，定期舉辦勞資會議，傾聽員工心聲。

3. 華凌重大議題管理方針

重大議題：資訊安全管理 重大主題：GRI 418 客戶隱私		
項目	2024 年管理方針	
政策或承諾	政策名稱	政策內容
	資訊安全政策程序	為強化華凌資訊安全管理，確保所屬各項資產、資訊的機密性、完整性及可用性，以符合相關法令、法規之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。
	人員資訊安全守則	全體員工遵循安全之規範及要求，並落實維護安全事項以確保客戶與公司的資訊安全
管理行動	1.建立 ISO 27001 資訊安全管理系統 2.制定資訊安全管理方針，並透過定期宣導或教育訓練佈達相關管理措施	
追蹤行動有效流程	1.定期辦理 ISO 27001 第三方查證 2.定期進行內部或外部教育訓練	
指標目標	1.達成資通安全責任等級分級之要求，並降低遭受資通安全風險之威脅。 2.提升人員資安防護意識、有效偵測與預防外部攻擊。 3.知悉資安事件發生，能於規定的時間完成通報、應變及復原作業，達成率為 100%。	

重大議題：誠信經營 重大主題：GRI 205 反貪腐、GRI 206 反競爭行為、GRI 417 行銷與標示		
項目	2024 年管理方針	
政策或承諾	政策名稱	政策內容
	道德行為準則	華凌及全體員工之行為應符合相關道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準。
	公司誠信經營守則	華凌在企業經營行為上，將遵循道德規範並秉持誠信原則，遵守各項行為規範。
管理行動	1.建立有效之會計制度及內部控制制度，以確保誠信經營之落實。 2.遵循法令規範與要求，與政府共同推動產業的永續發展。 3.建立內控機制，尋求價值創造與降低風險的作為，保障股東權益。 4.強化與各利害關係人溝通，致力符合各利害關係人對公司永續的期待。	
追蹤行動有效流程	經全體董事通過，出具 2024 年度內部控制制度聲明書，聲明 2024 年度內控制度設計及執行均有效，而遵循法令規章部分採全部法令規章均聲明。董事及法令規範之管理階層就任時簽署行為準則聲明書；董事及管理階層恪守誠信。	
指標目標	誠信經營與公開透明，遵守法規且無違反法規被裁罰事件	

重大議題：營運績效	
重大主題：GRI 201 經濟績效、GRI 207 稅務	
項目	2024 年管理方針
政策或承諾	穩定創造經濟價值
管理行動	1.保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾。 2.規劃短中長期資金運用方式，在穩健原則下創造最大資金報酬。
追蹤行動有效流程	1.提升現有生產設備製程技術及生產效率 2.確實執行 ISO 9001 & ISO 14001，達成品質目標。
指標目標	永續經營且穩健持續成長與獲利的財務績效

重大議題：職業健康與安全		
重大主題：GRI 403 職業安全衛生		
項目	2024 年管理方針	
政策或承諾	政策名稱	政策內容
	安全衛生工作守則程序	防止職業災害，維護華凌工作場所之安全與衛生及全體員工之生命財產安全與健康。
	承攬商施工安全承諾保證書	確保承攬廠商於作業期間，要求所僱勞工確實遵守各項有關安全衛生及環保之規定。
管理行動	1.制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施 2.承攬商到廠前須完成教育訓練，並且按照管理指導書完成作業	
追蹤行動有效流程	1.每季召開安全衛生委員會，檢討安全衛生管理成效 2.不定期稽核承攬商作業，若有缺失須追蹤改善結果	
指標目標	將可記錄事故率控制在低於產業平均值	

重大議題：溫室氣體
重大主題：GRI 305 排放

項目	2024 年管理方針
政策或承諾	因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，並針對溫室氣體進行排放盤查，依據盤查結果進行溫室氣體減量計劃
管理行動	執行溫室氣體盤查，以掌握整體排放情形
追蹤行動有效流程	1.調整冷氣空調保養頻率及項目 2.進行溫控調整或增設定時裝置，以降低運轉耗電 3.耗能或老舊設備汰換
指標目標	達成溫室氣體每年減量 4.2%的目標

重大議題：能源管理
重大主題：GRI 302 能源

項目	2024 年管理方針
政策或承諾	為實現淨零承諾，朝低碳能源轉型
管理行動	持續透過各項改善節能提報及廠區綠化
追蹤行動有效流程	1.不定期檢討及追蹤資源用量（水、電、油、紙）情形 2.宣導員工節約能源及環保減碳觀念
指標目標	掌握營運能源使用，提升再生能源佔比

重大議題：氣候策略		
重大主題：GRI 201 經濟績效		
項目	2024 年管理方針	
政策或承諾	華凌承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業且持續改善，並執行節能減碳之相關執行計畫，以降低對社會與環境的可能衝擊。	
管理行動	1.擬定並執行減碳 / 節能 / 節水計畫 2.廠區節能措施、能源系統追蹤及管理，提高能源效率	
追蹤行動有效流程	由永續發展委員會管理相關措施	
指標目標	藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標，並掌握氣候相關風險、發展低碳機會，以強化商業競爭力。	

重大議題：人權管理		
重大主題：GRI 406 不歧視、GRI 407 結社自由與團體協商		
項目	2024 年管理方針	
政策或承諾	政策名稱	政策內容
	員工守則	涵蓋勞動基準法等相關法令的要求，並符合公司的實際情況，以保障勞資雙方的權益，建立和諧的工作環境。
管理行動	致力人權維護、健全訓練發展體系，建構多元開放的勞資溝通管道，健康安全的工作環境，以及溫馨和諧的工作氛圍	
追蹤行動有效流程	1.提供具產業競爭力的整體薪酬策略、多元的福利項目，及法定的退休制度，藉此吸引與留住適任人才。 2.不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。 3.依法參加勞工保險、健康保險，提撥職工福利金辦理員工福利活動。 4.公平的薪酬福利與晉升、訓練發展，合理、客觀的績效考核與調薪作業。 5.重視人權維護，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益。 6.設立員工申訴管道，即時處理與解決員工的問題。	
指標目標	促進勞資和諧，吸引及留任傑出人才，提供具競爭力的薪酬福利與公平晉升，創造獲利成長，讓員工成為公司永續發展的夥伴	



2

誠信治理 穩健前行

- 2.1 營運績效
- 2.2 公司治理與誠信經營
- 2.3 資訊安全與隱私保護
- 2.4 供應鏈管理



2.1 營運績效

1. 經濟績效

華凌近年耕耘國際專案客戶，打入多家國際大客戶，其中2024年營收貢獻客戶型態以終端客戶的成長最為強勁。2024年華凌產品應用於智慧住宅、網通、影音電競娛樂、能源相關及監控安防等產業的案件推動營收成長。

華凌以少量多樣營運策略，產品行銷全球5大洲超過100個國家，近年來除了研發更多元顯示器解決方案及系統整合產品外，更積極打入終端國際知名客戶供應鏈，耕耘多年效益逐漸顯現，2024年終端客戶營收貢獻顯著，也將持續擴大更多終端客戶訂單，以帶動營收成長。另外，針對TFT產品整合方案加速轉化訂單，系統整合解決方案的產品營收成長顯著。

中期目標除了持續研發新產品及新技術，鎖定加值型產品提升獲利，同時加強推廣系統整合產品擴大營收占比。全球業務佈局，將增設海外營業據點，提供客戶最即時快速服務。華凌致力於成為全球顯示器解決方案領導品牌、全球智能HMI系統整合專家，發展嵌入式系統，擴大OLED產品市場，創造營收穩定成長。

近年因全球經濟復甦步調不如預期，受高通膨壓力、主要國家貨幣政策偏緊、地緣政治風險升高等不確定因素影響，終端市場需

求普遍疲弱，庫存去化速度緩慢，尤以歐洲市場最為顯著。華凌將持續以審慎態度因應國際情勢變化，靈活調整營運策略，並逐步擴大台灣製造（MIT）產能配置，強化供應鏈韌性，以因應區域製造轉移與國際客戶需求，亦將持續強化研發創新與核心技術，穩健推動高附加價值產品與服務，拓展利基型應用市場需求。

同時，華凌亦積極拓展全球客戶版圖，深化與國際夥伴間的合作關係，致力朝向成為全球顯示器解決方案領導品牌的目標邁進。

華凌 2024 全年合併營收為新台幣2,033,923仟元，稅後盈餘為新台幣 31,935 仟元，稅後基本每股盈餘（EPS）為 0.47 元。公司自有資金充足，財務結構健全，有效率使用資產經營企業，為股東資金創造高報酬率。

華凌近三年財務表現

項目		金額 (新台幣仟元)		
		2022 年	2023 年	2024 年
營運財務表現	營業收入	2,999,262	2,229,230	2,033,923
	營業毛利	816,924	576,595	490,962
	營業費用	465,258	449,989	501,568
	營業 (損) 益	351,666	126,606	(10,606)
	營業外收入及支出	43,000	15,202	52,989
	稅前淨利	394,666	141,808	42,383
	稅後淨利	289,856	81,031	31,935
分配經濟價值	員工福利費用	509,392	509,060	571,887
	現金股利	56,250	70,875	18,900
	所得稅費用	104,810	60,777	10,448

華凌2024年度領取政府補助：

華凌於2024年共取得營運所在地政府補助8.56百萬元新台幣及0.15百萬元人民幣。

台灣總部及中科 8.56 百萬元 (TWD)	常熟廠 0.71百萬元 (CNY)
產發署中小型製造業智慧化升級轉型 優良廠商創新獎品獎勵金 稅收減免及抵減 中部科學園區新興科技應用計畫 職業安全衛生署健康服務補助 優良廠商創新產品獎勵金 勞保局產險/陪產補助	稅收減免 東莞廠 0.15百萬元 (CNY) 員工穩定就業補助 稅收減免

2. 稅務管理

華凌稅務作業皆遵循稅務法規規定，財務報告及營利事業所得稅並委託會計師查核簽證，按規定期限誠實申報完納稅捐，善盡納稅義務人社會責任。並依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明度。財務部為華凌稅務治理負責單位，重大交易及決策均經過稅務風險評估。依循租稅法規、租稅優惠及租稅協定等進行租稅規劃，並透過內控機制，確保遵循租稅法規。

由於華凌在多個國家皆有設置據點，故相關國際稅務規劃，皆以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於公司網站、股東會年報等公開資訊觀測站等管道，與利害關係人建立相互尊重之關係。因應稅務治理國際趨勢，華凌公司對稅務作業執行嚴格管理，以有效控管稅務風險。華凌日常稅務行政與管理委由財務主管執行，並由專業及經驗豐富的員工協助財務主管履行公司的稅務義務。此外，面對日新月異的國內、外稅務法規之變革，華凌公司也採取妥適的因應及策略調整，亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識。

國別稅務資訊

單位：千元/人

租稅區	稅前淨利	已納所得稅	所得稅費用	有形資產	員工人數
台灣總部	35,135	3,294	3,425	1,892,524	284
中科廠	4,363	-	1,458	716,563	189
常熟廠	33,803	1,061	4,200	1,061,180	214
東莞廠	(8,310)	-	195	29,674	266



2.2 公司治理與誠信經營

1. 治理單位基本資料

職稱	姓名	性別	主要現職	董事會出席率
董事長	廖育斌	男	華凌光電總經理	100%
法人董事代表人	宋思群	女	曜凌光電特別助理	100%
法人董事代表人	蔡耀文	男	華凌光電副總經理	100%
獨立董事	江向才	男	逢甲大學專任教授	100%
獨立董事	邱名仕	男	豐境建設總經理	80%
獨立董事	洪三山	男	逢甲大學特聘教授	80%
獨立董事	張延任	男	國立中興大學特聘教授	100%

2. 公司治理單位功能與簡介

董事會運作

華凌董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策中心，主要職責包括監督經營績效、防制利益衝突及確保公司能夠遵循各種法令及股東會決議等，並致力於股東權益極大化。華凌7位董事中有4位為獨立董事，獨立董事人數達全體董事席次的二分之一。

華凌董事會其下設立之審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，協助董事會履行其監督職責，審計委員會及薪資報酬委員會完全由四位獨立董事所組成。委員會會定期向董事會報告其活動和決議。

華凌第11屆董事會共計7席董事，其中包含4席獨立董事，整體成員具備營運判斷、會計與財務分析、經營管理、產業知識、國際市場視野、領導與決策等多元專業能力，具備豐富的產業經驗與專業素養。華凌7席董事皆為本國籍；另就董事成員年齡分布區間觀之，2席董事年齡介於41-50歲間，4席董事年齡介於51-60歲間，1席董事年齡介於61-70歲間。未來將視董事會運作、營運型態及發展需求調整多元化方針，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知識、技能及素養。

華凌董事採候選人提名制，每屆任期為三年。董事之選任，除法令或章程另有規定者外，應依華凌「董事選舉辦法」辦理。

為強化董事行使職能之效能，隨時參考公司內外部環境條件變化及發展需求，安排進修課程，強化董事專業能力。另依據華凌「董事會績效評估辦法」，每年執行一次董事會整體及個別董事成員績效評估，績效評估結果作為未來遴選或提名董事續任時之參考依據。2024年度董事會共召開5次會議，討論有關公司治理、風險管理、薪資報酬、企業永續ESG等事項；若涉及董事成員自身利益，則依法進行利益迴避，並公告會議討論及決議內容。董事會議出席率平均94%。全體7位董事均完成進修，平均進修時數為6小時。

第十一屆董事會成員學經歷及持股情況、多元化、會議運作、利益迴避、進修情形等資訊，皆已主動公布於公司年報、公司網站及公開資訊觀測站內，請參閱華凌2024年度年報第3~7、16~17、27頁，重要決議內容可參閱第42~43頁。

功能性委員會運作

董事會下依職權及功能分設「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「永續發展委員會」，以促進公司治理及財務資訊透明化、即時化、公平化，發揮董事會職能並精進董事會決策品質。功能性委員會依法規要求或實際需要不定期召開會議，討論通過之議案均提交董事會報告或討論，必要時提報股東會，以保障利害關係人的權益。2024年各功能性委員會討論議題包括財務報告、稽核計劃、內控制度修訂、董事、經理人及員工酬勞等。相關成員資料與詳細運作情形請參閱華凌2024年度年報第17～19、28～29頁。

3. 誠信經營

華凌為推動企業誠信、正直核心價值並落實企業內控、內稽查核機制，已訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」華凌之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於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，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。華凌身為跨國商業活動的經常參與者，要求員工注意交易對象是否試圖利用交易隱匿非法活動，以免公司受到民事或刑事處罰，損及公司商譽。

華凌亦參考上市上櫃公司風險管理實務守則，於2023年01月03日董事會通過風險管理政策及程序辦法，將董事會、總經理、財務部、稽核室及各風險管理部門納為風險管理組織，負責規劃、執行與監督風險管理相關事務，確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，並依經營特性不定期向董事會報告。

華凌2024年未發生貪腐事件或內部交易違規案件；已分別針對治理單位7人及管理階層22人進行反貪腐政策溝通。

董事會及功能性委員會績效評估

華凌訂有「董事會績效評估辦法」並揭露於華凌官方網站，每年定期進行董事會績效評估至少一次，由各董事針對董事會及功能性委員會的運作與文化、內外部關係經營、自我評估等面向進行評量，由董事會議事單位統計彙整，於董事會會議中報告並提出精進方向。至少每3年會執行一次外部機構評鑑，委由外部專業獨立機構對董事會進行績效評估，實地訪談董事長、董事及獨立董事、功能性委員會召集人與議事單位，並將評估結果提報董事會。華凌2024年度董事會及功能性委員會績效評估皆已完成，並提報2025年3月份董事會進行報告，彙總綜合結果均顯示「董事會及其功能性委員會運作良好」。

4. 法規遵循

華凌嚴格依據法令營運，是社會責任的實踐，也是永續經營的關鍵之一。為確保華凌營運符合各國相關法令規章，華凌定期關注可能影響公司營運與財務的國內外政策與法規動向，將取得之最新法規動態通知相關部門，確保公司內相關部門能落實執行。透過不同的法規要求訂定相關政策與辦法，相關作為包含誠信經營、環境保護、財報編製、內部控制、內線交易、反騷擾、反歧視、反貪腐、個人資料保護、智慧財產權、資訊安全保護等。

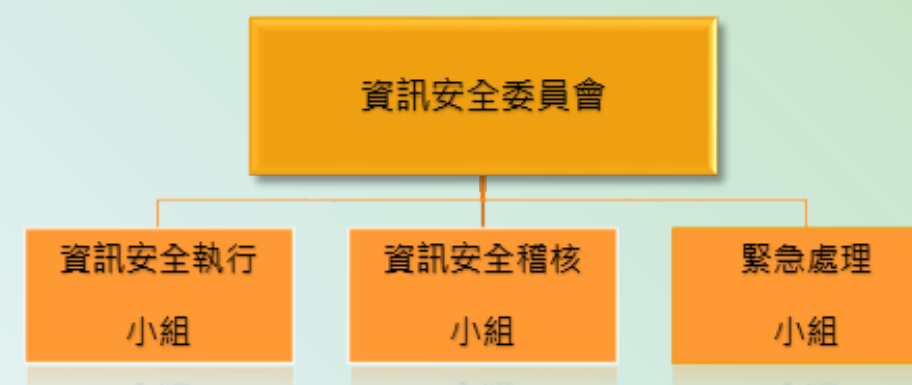
華凌2024年無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟，亦無違反公司治理及產品相關法規，惟在2024年7月，中部科學園區管理局於對華凌台灣總部實施勞動檢查，發現違反勞動基準法第32條第2項，單日工時延長工作時間超過法令規定上限，以及違反勞動基準法第24條第1項，單日工時逾8小時，卻未有給付延長工時工資之紀錄，共罰鍰新台幣十萬元。

華凌秉持尊重員工權益的原則，嚴格遵守勞動基準法之規定，保障員工的合法權益。未來會避免相關案件再次發生，要求員工若有超時加班之情事，務必申報加班費，華凌會致力於提供一個安全、健康的工作環境，並落實各種勞動法令的環境。



2.3 資訊安全與隱私保護

華凌為了維護整體資訊安全及個人資料管理，強化所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以符合相關法令、法規之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅，並衡酌本公司之業務需求，訂定資訊安全政策程序。並以資訊安全政策為根本，建構並確實執行各項控制措施，以期達到資訊安全政策訂定的目標。華凌 2024 年並未發生任何侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料情事。華凌已取得資訊安全系統 ISO/ICE 27001:2022 認證，有效期自2024/5/16至2027/5/16。



- ◆ **資訊安全執行小組**：負責規劃執行各項資訊安全及個人資料控管作業。
- ◆ **資訊安全稽核小組**：擬定及執行資訊安全管理稽核，撰寫報告及追蹤缺失改善事項。
- ◆ **緊急處理小組**：當重大資安或個資事件發生時，負責緊急應變處理及後續恢復作業。

資訊安全教育訓練

為強化同仁資安意識，華凌資訊室持續向全體員工進行資安宣導及教育訓練，課程名稱為資訊安全教育訓練，

內容包含：

1. 營業秘密
2. 資訊安全政策與電腦系統安全管理
3. 存取控制之管理與資訊保護
4. 網路安全管理

2024 年參與資訊安全教育訓練之人數共為 **387 人**，總時數為 **1,161 小時**。
2024 年資訊部寄發 4 封郵件向全公司員工宣導資訊安全之重要性。

客戶隱私保護

客戶的隱私與機密為華凌營業最重視的部分，因此致力於保護客戶隱私，嚴格控管客戶資料，對內宣導保護客戶資訊與機密的重要性，從以下四個面向來確保客戶的資訊機密：



權限控管：

非專案相關人員與未經授權人士不得接觸客戶資料。



保密合約：

除華凌與客戶間的保密合約之外，參與專案相關人員亦需進行保密。



資安防護：

採用多層次的資安防護系統，嚴格保護各項資訊資產及客戶資料。



營運持續：

確保華凌關鍵營運流程於遭受重大事故或災難事件導致業務中斷時，能夠迅速、有效及有組織的回復正常運作。

華凌 2024 年並未發生任何侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料情事。



2.4 供應鏈管理

1. 供應鏈概況

顯示器產業上游主要為各種電子零組件、材料製造供應商，如液晶材料、備光板、玻璃、驅動IC等；中游為顯示器面板及模組裝；下游為終端產品的應用，如電視、電腦、手機等消費性產品及工業性產品。華凌位於產業供應鏈中游，透過與上游電子零組件供應商及下游成品客戶的緊密合作，建構完整的產業生態鏈。華凌2024年有交易之供應商夥伴共483家，華凌依照採購類別將供應商分為四大類，包含1.原料供應商、2.非原物料供應商、3.設備廠商、4.廠務系統廠商等，其中原料供應商包括玻璃基板、化學品、偏光板、背光模組、驅動 IC、印刷電路板等類型。

為追求雙方共同成長及永續經營，我們訂定供應商管理作業程序，提供完整的供應鏈管理規範及措施，包括新供應商評鑑、供應商管理、供應商稽核與輔導，篩選品質及技術皆能符合要求之廠商，降低營運成本的同時，確保產品品質水準，徹底落

實風險管理與營運持續計畫，以期成為具永續價值的綠色供應鏈。供應商是華凌提升產品及服務的策略夥伴，同時也是發揮企業永續發展影響力的重要利害關係人。華凌與供應商合作，全面遵守其業務所在國家的法律、法規和規章，確保供應鏈工作環境的安全、員工福祉、環境保護和道德行為。

2. 永續供應鏈管理

華凌針對永續供應鏈，未來會規劃，從研發階段便將環境、安全、節能等因素納入，減少原物料的使用，以減少廢棄物產生並降低生產成本，採購新生產設備時，亦需考量省水、省電、省耗材，並改善製程，降低生產過程中對於環境及能源的衝擊。

未來更重視供應商在治理、環境及社會等方面的表現，共同推動價值鏈的永續發展。透過定期的風險評估與鑑別，期望供應商能及早改善相關缺失，避免可能的危機，進一步強化永續供應鏈。

華凌為確保材料長期穩定之供貨與品質，訂有「供應商管理程序」與「供應商評鑑作業指導書」等相關制度，以規範供應商管理的各種程序。同時宣導與要求供應商理解「有害物質清單」，以及「責任商業聯盟（RBA）行為準則」以對於供應鏈的勞工權益、環境保護、道德規範等項目進行了解與控管，降低自身與供應商之營運風險及成本。

華凌2024年有針對34家供應商有進行實地稽核及品質考核。

3. 負責任採購

在地採購

因原物料對環境的部份衝擊來自於交通運輸過程，故華凌支持在地採購。就近選擇當地供應商，除可確保材料供貨的即時性及穩定性，也降低原物料的斷貨風險。

2024年度各廠區在地採購比例：台灣總部及中科廠99.95%(台灣)、常熟廠及東莞廠100%(中國)。

禁用有害物質

為確保產品符合客戶對環保的要求，華凌制訂了「環境有害物質作業規範」，從源頭採購就要求供應商加以配合簽署「供應商有害物質簽認保證書」，以證明其交付的原物料不含環境管制物質；若有變更材料或製程，亦應重新提供證明文件，供我們的品保單位確認已符合無有害物質的要求。2024年華凌達RoHS環保標準的採購金額比率為100%，已落實公司綠色採購的政策。





3 以人為本 共創價值

- 3.1 員工結構概況
- 3.2 職員薪酬與福利
- 3.3 人才發展與留任
- 3.4 多元平等職場
- 3.5 職業健康與安全
- 3.6 社會參與

3.1 員工結構概況

1. 員工結構概況

華凌秉持「用人唯才」、「適才適所」和與員工分享利潤的理念，透過結合績效薪酬制度和晉升機會，提供員工展現個人職能的平臺，使同仁在工作中感受到成就感。

我們嚴格遵守全球各地的勞動法律，聘用員工時堅持機會均等的原則。無論員工的種族、國籍、宗教信仰、性別、性取向、性別認同或表達、身心障礙、醫療狀況（包括懷孕）、年齡、婚姻狀況、家庭狀況或政治立場，我們皆平等、尊重和尊嚴對待。我們制定了相應的管理規章，包括華凌的工作規則和人員任用管理程序，積極貫徹政策理念。

華凌為打造舒適就業環境、保障員工權益、重視員工及考量員工身心健康期望穩定之工作，員工勞動契約皆遵循當地法規之規範及員工親自簽署，無違法及迫使不平等規範，員工皆擁有自由解除勞動契約之權利，在 2024年均未發生強迫勞動之事情，亦無不當解雇勞工情事之發生。

員工概況

截至2024年12月31日止，華凌員工總數（含約聘員工）為953人（包含台灣總部、中科廠、常熟廠、東莞廠），因華凌產能需求持續成長，總人數較2023年的834人增加了119名員工。另外，非員工人員總計為96人，主要為組織內日常營運之承攬商，包含外包商派遣人員及無塵室工程人員等。

2024年華凌員工概況如下圖

項目		男		女		總數
		人數	%	人數	%	
工作地點	台灣	216	23%	257	27%	473
	中國	213	22%	267	28%	480
勞雇合約	正職人員	364	38%	378	40%	742
	派遣人員	65	7%	146	15%	211

新進及離職員工概況

2024年華凌新進員工共346位，其中男性占56%、女性占44%，年齡層主要集中在31-50歲，約占50%。離職員工共280位，其中男性占56%、女性占44%，年齡層主要集中在50歲以下，約占96%，離職率方面，若以廠區別來看，台灣總部及中科廠為45%、常熟廠為47%、東莞廠為8%。

項目	男		女	
	人數	%	人數	%
新進員工	194	56%	152	44%
離職員工	157	56%	123	44%

項目	30歲以下		31-50歲		51歲以上	
	人數	%	人數	%	人數	%
新進員工	162	47%	172	50%	12	3%
離職員工	140	50%	130	46%	10	4%

管理職分析

2024年度管理職揭露僅包括華凌台灣總部及中科廠，2024年具有管理職人數有117人，其中女性有46人，比例為 39%，男性有71人，比例為 61%；華凌致力於推動多元化管理與公平就業，未來亦將持續培育具潛力之女性人才，強化領導職能，進一步提升女性擔任主管職之比例，期望在未來能夠培養出潛在領導者，進而達到提升女性主管比例。

台灣總部及中科廠（依性別及職級）

項 目	2022 年		2023 年		2024 年	
	課級以上	課級以下	課級以上	課級以下	課級以上	課級以下
男	59	114	59	116	71	145
女	38	179	38	177	46	211
合 計	97	293	97	293	117	356

台灣總部及中科廠（依年齡及職級）

員工年齡	2022 年		2023 年		2024 年	
	課級以上	課級以下	課級以上	課級以下	課級以上	課級以下
30 歲以下	1	43	1	38	0	55
31 -50 歲	57	91	59	101	68	128
51 歲以上	10	9	12	9	16	14
合 計	68	143	72	148	74	197

當地人才僱用

地區	高階主管為當地人才之人數
台灣 總部	13
中科廠	4
常熟廠	7
東莞廠	2

*高階主管定義為協理級以上。

3.2 職員薪酬與福利

1. 華凌的留才激勵計畫

華凌光電致力於招募優秀人才，依照不同的工作職務設計適當的招募任用、教育訓練、薪資福利和績效考核制度，進而優化公司人力素質，新進人員依學經歷、專業知識技術、專業年資經驗核定薪資，後續則依據公司營運、團隊與個人績效表現及職務，彈性設計短期獎酬激勵方案，與員工共享營運成果。華凌公司章程規定年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞。

2024年度華凌台灣總部非擔任主管職務之全時員工年薪資所得平均數為663,848元、薪資所得中位數為612,513元。



非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

中科廠

年度總薪酬比率 (年度最高薪酬員工之總薪資/中位數員工之總薪資)

年份	2022	2023	2024
台灣總部	4.95	8.08	6.22
中科廠	2.41	3.1	2.54

2024年	整體 平均薪資	男性 平均薪資	女性 平均薪資
基層人員平均薪資	32,481	35,793	32,045
當地最低薪資	27,400	27,400	27,400
比 例	1.19	1.31	1.17

年度總薪資報酬變化率

廠別	項目	2022	2023	2024
台灣總部	A. 最高薪酬員工總薪酬增加百分比	-46%	67.97%	-23.15%
	B. 所有員工總薪酬中位數增加百分比	5.86%	2.83%	-0.15%
	A/B	-7.85	24.01	154.33
中科廠	A. 最高薪酬員工總薪酬增加百分比	1.52%	22.17%	-15.24%
	B. 所有員工總薪酬中位數增加百分比	0.74%	-5.12%	3.45%
	A/B	2.05	-4.33	-4.42

女性對男性基本薪資與薪酬比率

台灣總部

員工類別	不同性別之基本平均薪資		不同性別之基本平均薪資	不同性別之平均薪酬		不同性別之平均薪資
	女	男		女	男	
主管	721,511	1,175,694	61.37%	884,596	1,696,881	52.13%
非主管	451,210	613,689	73.52%	549,326	690,126	79.60%

中科廠

員工類別	不同性別之基本平均薪資		不同性別之基本平均薪資	不同性別之平均薪酬		不同性別之平均薪資
	女	男		女	男	
主管	744,059	954,537	77.95%	926,601	1,196,367	77.45%
非主管	407,938	553,173	73.75%	508,161	708,741	71.70%

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

台灣總部

2024年	整體 平均薪資	男性 平均薪資	女性 平均薪資
基層人員平均薪資	32,149	27,470	32,595
當地最低薪資	27,400	27,400	27,400
比 例	1.17	1.00	1.19

2. 華凌提供的員工福利項目與執行狀況

- a · **勞動法令遵循**：公司營運完全符合國家法令規範，在勞動權益部分依照勞動基準法規定辦理，並訂立工作規則及內部管理辦法。
- b · **工時及休假制度**：公司遵守勞基法規為原則，全體同仁休假均依照勞基法規、性別平等工作法辦理，假別包含：事假、病假、生理假、特別休假、婚假、產假、陪產檢及陪產假、產檢假、流產假、公假、家庭照顧假…等假別。
- c · **員工福利**：公司員工一律依法享有勞保、健保、勞退提撥及《勞基法》規定的福利措施。
- d · **育嬰留停**：依性別平等工作法及育嬰留職停薪實施辦法，每位同仁在子女滿三歲前可以申請育嬰留停，最長可以申請兩年。並依法提供產假、陪產檢及陪產假、生理假、安胎假、流產假、家庭照顧假等相關假別給所需員工。對於女性我們依照職業安全衛生法30、31條及女性勞工母性健康保護實施辦法之規定辦理。
- e · **薪酬及績效考核**：華凌秉持公平、公正原則，不因種族、性別、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性取向、家庭責任、婚姻狀況、政見或年齡而有異，落實人權政策。訂立內部薪資管理辦法，以其學歷、專業經驗、職務與職責、能力、工作績效及對公司的貢獻為主要核薪考量因素。2024年度雇用同仁皆不低於法定基本工資。另外我們按考核及晉升管理辦法明訂績效考核升遷，透過公平、公正的獎懲機制，使同仁薪資能與工作表現呈正比。

3. 華凌優於法規的福利、假別等項目

員工表彰與激勵

在每年的春節尾牙上，華凌都會公開表揚服務滿一定年資的員工，並致贈象徵榮譽的獎座，以感謝他們對公司的無私奉獻。此外，我們鼓勵各事業單位推薦在工作中表現卓越、堪為楷模的人才和部門。經過嚴格的內部和跨單位評比後，選出年度優秀員工和部門得主，並在尾牙上向所有與會者宣揚他們的卓越表現和貢獻。

多元的員工休閒活動

華凌重視與員工之間的交流和情感聯繫，公司設有員工休息室，讓員工工作時也能放鬆身心、交流心得，調節工作與生活上的壓力。為了促進員工情感交流，擴展社交領域，激勵工作士氣，鼓勵員工自由結社，自發成立休閒社團，如籃球社、羽球社、攝影社、書法社及太極拳社等等。公司定期給予社團經費補助，讓員工在業餘時間享有豐富的休閒活動。每年亦固定舉辦員工旅遊，員工及眷屬皆享有費用補助。華凌為了鼓勵同仁在忙碌工作之餘保持運動習慣，在2024年度特別舉辦了公司內部羽球比賽。這項活動不僅為大家提供了展現球技的舞台，更準備了豐厚獎金來表彰優秀表現的參賽者。

未來，華凌將持續推動各項員工運動計劃，打造更健康、更有活力的工作環境。讓員工在工作與運動之間找到完美平衡，共同創造更美好的職場生活！

員工子女獎學金

華凌集團為獎勵學行優秀之員工在學子女，每年皆頒發一次獎學金，以鼓勵其向學精神。

其他福利

三節獎金、彈性上下班時間等。



4. 華凌的退休計畫及營運變化員工保障措施

華凌遵照政府之相關法令辦理，針對具有勞動基準法退休制度（勞退舊制）工作年資之勞工，每月按薪資總額2%提撥退休準備金至台灣銀行專戶儲存以備員工退休時給付；至於選擇勞工退休金條例退休制度（勞退新制）之所有員工（含非正式員工），每月則提撥薪資總額6%儲存於勞工保險局之勞工退休金個人專戶中。我們並依規定向政府機關報備設置勞工退休金準備監督委員會，負責勞工退休金準備金提撥相關事宜。

勞工亦得在每月工資 6%範圍外，個人自願另行提繳退休金。適用勞動基準法退休制度（勞退舊制）工作年資之勞工，截至2024年底其勞工退休準備金累計金額達新台幣10,742仟元；適用勞工退休金條例退休制度（勞退新制）規定之員工，華凌2024年度共提撥新台幣8,605仟元。2024年有1名員工退休，已依相關退休規定辦理離職。

若有重大營運變化，華凌將依各營運據點所在地的法規要求提前預告員工，提供必要協助，如轉調其他內部單位或提供協助申請政府相關補助等。



3.3 人才發展與留任

1. 員工吸引與留任

招募原則

華凌嚴格遵守全球各地的勞動法律，聘用員工時堅持機會均等的原則。無論員工的種族、國籍、宗教信仰、性別、性取向、性別認同或表達、身心障礙、醫療狀況（包括懷孕）、年齡、婚姻狀況、家庭狀況或政治立場，我們皆平等、尊重和尊嚴對待。我們制定了相應的管理規章，包括華凌的工作規則和人員任用管理程序，積極貫徹政策理念。2024年度針對新進員工招聘，係透過校園徵才、刊登人力銀行或社群網站、透過產官學合作進行人才招募、辦理單一廠商徵才、參加聯合徵才博覽會等。

透明績效考核及升遷制度

華凌以績效為導向，訂定員工考績管理辦法，不因性別而有差別待遇，透過明確的管理辦法引導同仁及主管，依據組織目標進行工作展開並將整體績效最大化。全體員工每年有2次績效考核，每年底依據考核結果進行晉升及調薪。

新進員工考核

新進員工試用期屆滿前，單位主管應進行員工試用期間工作績效面談及評核。未通過績效評核者，華凌得行使附保留終止權解僱；員工本人如自行評估企業之職場環境、發展空間與工作內容不適者，亦得隨時行使附保留終止權通知華凌終止契約。或經雙方同意延長考核期，得申請延長一次，並以延長至多三個月為限，在延長考核期間，單位主管得視狀況提前做考核決定。

定期考核

依華凌考績辦法，每半年考核一次，對於優良員工之晉升亦透過評核機制，將該個人平時工作表現作成記錄，並依其優良的表現員工，以及願意承擔責任之員工，透過該評核機制，爭取或獲得晉升之獎勵，公司均希望每個員工均能發揮個人所長，優異的同仁更能帶領團隊，進而達成公司目標。

為培養全方位的人才，拓展員工的專業領域，我們會依照員工個人意願、工作經歷或職務需求進行職務調動。若員工表現無法達到需求水準，且經多次輔導仍未獲改善，將造成員工個人權益之重大變化時，我們遵循相關法規進行安排，並提前通知員工，說明相關處理方式及權利義務，以確保員工權益不受影響。

華凌設有「薪酬委員會」，每半年進行績效評核，了解員工目標執行情形、員工行為落實、改善狀況等。新進員工於試用期滿進行評核，評核結果將作為是否繼續任用或調薪之依據。

2024年接受年度績效考核之正職人員的比例為100%。

2. 員工訓練

訓練課程說明

華凌重視持續學習的特質，每位同仁入職後依據個人專業技能，提供相關的新人入職訓練，協助員工充分探索其潛能及發揮專業能力。透過紮實的內部訓練，激發員工自主學習，另外，我們也設置線上學習平台，提供員工自主學習的資源。

華凌對於員工權益始終秉持勞資和諧、互惠共贏之立場，對於各項管理制度皆依照勞動相關法令辦理，秉持員工是企業重要的資產，有完善的晉升管道、員工福利制度、加薪機制，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。

訓練時數

華凌對於員工的培訓，以內部訓練搭配外部訓練為方式，鼓勵員工增強自我技能與知識。2024年接受教育訓練的人數共939人，總時數7,914小時，員工平均訓練時數為8.15小時。

2024年總人數

訓練人數	主管	非主管	總人數
女	68	420	488
男	102	349	451
總人數	170	769	939

2024年教育訓練時數

訓練總時數	主管	非主管	總人數
女	655	3,136	3,790
男	995	3,129	4,124
總時數	1,650	6,264	7,914

2024年平均每人每年訓練時數

訓練總時數	主管	非主管	總人數
女	8.39	7.46	7.62
男	9.03	8.68	8.77
平均時數	8.74	7.99	8.15

接班人計畫

華凌以協理級以上員工為重要管理階層，涵蓋公司各部門，除了工作績效卓越外，均具備誠信正直、重承諾及突破性思維等人格特質，亦符合公司的核心價值觀。華凌每年對全體員工進行年度考核，考核結果優秀者，會列為公司積極栽培之對象；亦鼓勵各員工在職進修或參加外部單位提供之教育訓練，以提升全方位能力。此外，華凌依據未來發展及各項投資計畫，進行關鍵人才跨部門合作訓練，並不定期對重要管理階層進行職務輪調，希望培養接班人才多方面能力，以利未來接班計畫順利進行，達成公司願景。

3.4 多元平等職場

1. 人權承諾與管理

華凌從事企業經營同時，積極實踐企業永續發展，並善盡企業之社會責任提升對國家經濟之貢獻。同時遵循各項法規保障勞動者基本人權，參照《聯合國世界人權宣言》、《國際人權公約》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織制定《工作基本原則與權利宣言》等國際法規保障性別平等、工作權及禁止歧視等權利，並依其內涵準則制定各項政策，以保障員工的基本勞動人權。

華凌已於「員工守則」中明確規定，在員工招募過程中會查驗身份識別，防止誤用童工，並鼓勵員工關心身邊同仁，若發現有疑似未滿15歲之童工時，可進行舉報。

對於危害勞工權益之情事，華凌提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。確保申訴管道簡明、便捷與暢通，且員工申訴案件取得妥適回應。2024年度並無發生任何危害勞工權益之情事。

華凌訂有「性騷擾防治措施申訴及懲處辦法」，其中亦有規範申訴管道及處理方式。華凌於2024年度並無任何員工申訴事件及任何歧視事件。

2. 多元職場

華凌致力打造多元化勞動結構的職場環境，包括性別、年齡別、專業領域、國籍別、身心障礙族群的員工比例等。我們進一步透過不同層級管理職的女性比例，期在人才儲備過程中落實性別平衡。華凌進一步培育不同層級女性管理職，期在人才儲備過程中落實性別平等。

多元化實施情形

華凌多元化及性別平等施行狀況如下：

1. 招聘多元化人才，實施職場平權：秉持用人唯才的原則，招聘各領域優秀人才，重視多元包容的職場文化，華凌員工由不同國籍、年齡、性別或身心障礙等多元化人才組成，提供完善教育訓練及關懷互動。

台灣總部及中科廠	身心障礙聘用人數	外籍（非台灣籍） 員工聘用人數	少數族群（原住民） 聘用人數
2022	4	51	1
2023	3	44	1
2024	4	72	2

- 2. 提供多元化溝通管道：**華凌重視員工的意見，為了讓員工能夠順暢表達個人的意見，提供多種溝通管道，例如通訊軟體、面談、電子郵件等。
- 3. 提供多元職能發展：**不定期舉行內部或外部教育訓練，以增進員工多元化專業能力，讓員工在華凌有更多元化的職涯發展機會；為了培養跨領域人才，亦鼓勵員工可申請工作輪調，發展跨領域專長。
- 4. 積極推動職場平權：**華凌制訂並積極實施性別平等政策，例如提供女性相關的照護假、實施彈性工時、安心育兒留職停薪等措施，並分別於2022年及2024年榮獲中科職場工作平權獎。
- 5. 加強性騷擾防治政策：**華凌致力於保護員工免於性騷擾的威脅，因此制定了完善的防治措施和申訴管道，並且自經營以來沒有發生任何申訴的情況。

員工育嬰留停

華凌重視員工各階段的發展之需求，並依據《性別工作平等法》實施完善的育嬰留職停薪的辦法，給予員工完善並實質關懷與照顧，包含留職停薪的工作安排、工作職涯再規劃或轉調。並於公司設有哺乳室，提供產後同仁使用。2024 年申請育嬰留職停薪者之復職率為及留任率皆為100%，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，且獲得員工之肯定。

勞資溝通

華凌目前未成立有企業工會，亦無簽署團體契約，但仍依規定定期召開勞資會議，以保持勞資和諧、溝通順暢。2024年度總計召開4次勞資會議，提供勞資雙方良性互動及溝通平台，創造雙贏與健全的勞資關係，最近二年度並未發生重大勞資爭議。

人權教育訓練

華凌針對新聘用人員提供新進人員教育訓練時，會併同宣導人權政策，2024年共開課30次，受訓總人次為81人。

項 目	2022 年			2023 年			2024 年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度申請育嬰留停申請資格人數	9	5	14	5	8	13	7	6	13
當年度申請育嬰留停人數	6	4	10	5	4	9	5	1	6
育嬰留停原應復職人數	3	3	6	2	4	6	6	1	7
育嬰留停原應復職且復職人數	3	3	6	2	4	6	6	1	7
前一年度育嬰留停復職人數	3	3	6	4	1	5	3	4	7
前一年度育嬰留停復職且於當年度在職滿一年人數	2	3	5	4	1	5	3	4	7
育嬰留停回任率 (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
育嬰留停留任率 (%)	67%	100%	83%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.5 職業健康與安全

華凌本著『人性尊重、以人為本』的基本原則，始終將安全列為第一優先項目，並制定職安政策，以遵循法規、降低風險、全員參與、教育訓練、持續改善為目標，推動職場零災害，打造明亮且有活力的職場。落實危害預防、健康管理、勞資和諧、強化績效及訓練等安全衛生活動。

華凌針對環境安全以「零工傷與零災害」為管理目標，為有效防止事故發生，我們實施教育訓練、工作環境巡檢及內外部稽核，以檢視工作之環境、安全及衛生作業，確保工作環境安全。

職業安全

華凌已成立「職業安全衛生委員會」，由勞方及資方代表共同組成，董事長暨總經理擔任主任委員，每季召開一次委員會會議，並納入管理職業安全衛生、員工健康人員，透過風險防範、創新與持續的改善，在降低營運損失的同時，也能強化法規的合規性，藉此提升組織的韌性。

2024年「職業安全衛生委員會」開會決議以及推動項目如下：

- ◆ 加強承攬商進場管理稽核
- ◆ 持續改善缺失及降低危害風險
- ◆ 進行ISO-45001管理系統輔導評估並分階段實施導入計畫
- ◆ 作業環境監測計畫，為強化作業環境監測，新增點位及項目
- ◆ 推動員工健康管理及健康促進措施成效

ISO 標準管理系統導入

因國際間對環境保護、永續發展日益重視，華凌已導入ISO 14001環境管理系統，且預計於2025年度通過ISO 45001第三方認證以及持續推行責任商業聯盟（RBA）行為準則。華凌台灣總部主要係以研發及銷售為主，故並無導入ISO 14001，中科廠、常熟廠及東莞廠，皆已導入ISO 14001並取得台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）第三方驗證。

依據職安法規定，華凌台灣總部設有：乙級管理員一名及甲種業務主管一名。而中科廠設有：乙級管理員一名及甲種業務主管一名。

預防職業災害及健康促進

華凌致力於降低發生工傷的機率。對新進員工必定安排安全衛生教育訓練課程，內容包含危害通識教育訓練、緊急逃生演練、個人防護具穿戴、消防訓練操作等等，讓員工一入職就具有環安意識，降低危害發生機率。員工入職後持續實施安全衛生教育訓練，強化消防逃生演練及急救人員訓練，增加員工預防危害意識，減少工安意外的發生。2024年度台灣總部及中科廠總共辦理4次消防演練及講習，參加人數累積共370人次，累積教育訓練時數為1,480小時；每位新進員工入職時也都會有化學品危害通識教育訓練3小時及一般安全衛生教育訓練3小時。

華凌依勞基法規定，每三年舉辦一次員工健康檢查，提供法令規定的各項檢查項目。檢查完成後，會安排醫生與護理師與員工進行一對一的健康諮詢及訪談，幫助同仁全面了解自己的健康狀況。隨著

每年參加健康檢查的人數逐年攀升，顯示了員工對自身健康的重視程度不斷提高。華凌致力於為員工提供優質的健康管理服務，確保每位同仁都能在健康的狀態下工作和生活。2024年並無員工發生職業病死亡或經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

經統計分析 2024年華凌各營運據點之職業災害無嚴重的工傷事故事件，相關職業傷害數據統計如下：

年份	類型	總經歷工時	可記錄職業傷害人數			職災率		
			嚴重職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數	死亡率	嚴重職業傷害率	可記錄職業傷害率
2022	員工	2,139,623	0	0	2	0	0	93.47%
	非員工	1,176	0	0	0	0	0	0
2023	員工	1,834,677	0	0	7	0	0	381.54%
	非員工	1,896	0	0	0	0	0	0
2024	員工	2,085,982	0	0	1	0	0	47.94%
	非員工	768	0	0	0	0	0	0

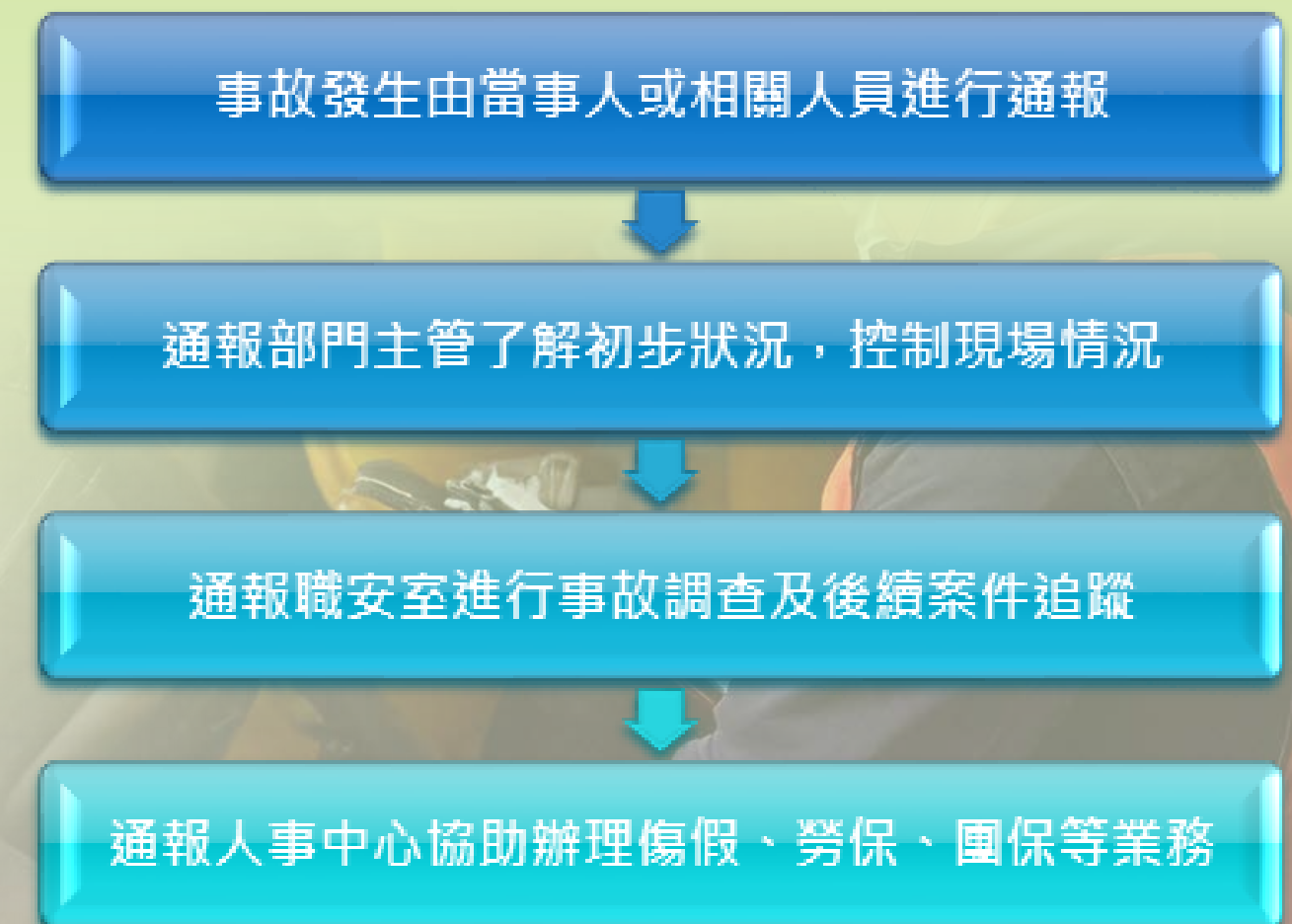
註解

1. 職業傷害：工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含「上下班的通勤災害」。
2. 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
3. 死亡率＝職業傷害所造成的死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
4. 嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時
5. 可記錄職業傷害率＝可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 1,000,000 ÷ 總經歷工時

事故通報及調查流程

當發生事故時，華凌會依照職業災害通報作業指導書，若發生工傷事故或直接危及人身安全之緊急情況時（如火災、地震等），工作者可立即向主管報告，如事件緊急，工作者有權停止作業、或採取相關應變措施後撤離作業場所之權利。

當有傷亡事故發生時，會依職安相關法令規定通報政府部門、及填寫相關職業災害通報，流程如下：



3.6 社會參與

華凌本著「取之於社會，用之於社會」的精神，積極投入社會參與，期望建構一個多元文化、教育關懷、創意活力與保育環境永續的社會。為了能達到這樣的社會願景，我們近幾年來致力於舉辦關於培養優秀創新人才、落實環境永續保護、鼓勵清寒學子能向上學習並成為頂尖人才…等。

公益活動

華凌持續關懷社會弱勢團體，如：支持在地農民採購滯銷農產品作為員工禮品、採購蜂蜜作為員工年節禮、購買火龍果、關懷在地老農購買柿子等等農產品，尾牙邀請弱勢團體擔任表演嘉賓等。

2020年疫情期間，弱勢團體的公益收入大幅銳減，華凌開始在尾牙活動邀請弱勢團體擔任表演嘉賓及捐款行動，透過拋磚引玉行動喚起在場數百人對社會弱勢團體的關懷行動：

2021年尾牙

邀請「基督教惠明盲人福利會」擔任表演嘉賓並捐款10萬。

2022年尾牙

邀請「唐寶寶大器樂團」和「能量天使」擔任表演嘉賓，並捐款給「唐寶寶大器樂團」10萬元。

2023年尾牙

邀請「伊甸盲人喜樂合唱團」擔任表演嘉賓，並捐款10萬元。

2024年尾牙

邀請「凡星樂團」偏鄉孩童擔任表演嘉賓，並捐款10萬元。



社區活動

近年來，華凌持續響應世界地球日，在每年4月份持續舉辦相關的環保活動：計步競走比賽、播放環保及地球變遷影片、中科周邊環境掃街等活動。

透過競賽和影片撥放喚起同仁對地球的保護行動，中科掃街活動在2022年4月舉辦，共23名員工參與歷時2個小時清理周邊社區環境，維護中科園區周遭的環境整潔，掃出合計31.3公斤垃圾，也讓路過的人們能看到我們行動喚起他們做出對環境愛護的具體行動。

2023年及2024年則舉辦為期兩周的「二手市集」綠色永續活動響應世界地球日（Earth Day），號召員工將二手物品等舊資源進行愛的分享，減少廢棄物產生也讓舊資源重新擁有新生命，二手市場讓大家享受一場尋寶的過程，展現華凌光電對環境永續的重視，帶領員工一起做出愛地球的具體行動。



4 低碳驅動 永續未來

4.1 環境政策與措施

4.2 溫室氣體

4.3 能源管理

4.4 水資源管理

4.5 廢棄物管理



4.1 環境政策與措施

1. 環境政策與目標

華凌董事會為公司最高管理與決策單位，依循公司經營策略及產業環境，擬定氣候變遷下的風險管理，並監督管理機制有效運作。有關氣候風險關聯之重要決策議題會提報董事會報告，使最高管理組織能靈活與具實效地領導公司因應氣候變遷所帶來的挑戰與確保遵法，並由永續發展委員會負責統籌永續發展與氣候行動，包括目標訂立與追蹤、資源協調等任務。

華凌自成立以來，除專注在顯示器領域中的成就與發展，同時亦善盡企業的社會責任，致力促進環境的保護，以邁向“2050”實踐環境零負荷的永續未來。促進環境的永續未來，致力於發展高品質低能耗的顯示器，成為世界級環境保護的標竿企業。



環境目標

為持續達成國際減量趨勢，華凌透過永續發展委員會進行減量追蹤，訂定2022年為公司排放基準年，另亦訂定2025年、2030年及2050年的減量目標，每年總碳排放量較基準年排放量減少4.2%，2030年前總減碳排放量達基準年排放量25%，2050年前總減碳排放量達基準年100%。

具體減量措施以產品生命週期為概念，落實物料設計選用、供應商在地採購、節電生產及綠色運輸等概念；另為因應未來氣候變遷及促進公司永續發展，華凌未來將持續洽談購買再生能源及投入節能開發並考量運用負碳技術與自然碳匯之方法學，期望能達成2050年淨零排放等目標。

華凌擬依聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）相結合，訂定永續發展藍圖，並依此設定相應的治理、環境、社會面目標。

- ◆ **治理面**：提升永續產品營業收入、提升客戶滿意度等
- ◆ **環境面**：降低產品環境負面衝擊、減少廢棄物及廢水排放、推動再生能源
- ◆ **社會面**：提升職場安全、提升員工多元化指標、推動人權平等與勞資溝通

2. 環境相關策略與管理

節能減碳措施

華凌主要生產產品為中小尺寸顯示器供應商，在製程上使用的能源皆為電力。各廠進行各種節能減碳措施，提升能源效率。

響應環境部綠色辦公，如：



減量策略，如：

- ◇ 機台設備定期保養維修
- ◇ 機台設備採自動化
- ◇ 宣導員工離位時關閉電源開關
- ◇ 宣導員工多搭乘大眾運輸工具上下班
- ◇ 逐步汰換傳統照明系統，採用高效能燈具

4.2 溫室氣體

永續發展已成為世界應對氣候和環境變化的重要任務，華凌深知全球暖化對於世人的嚴重度。華凌為因應氣候變化對環境和氣候的影響，於2022年度開始，啟動溫室氣體盤查驗證，以加強碳排放資訊揭露管理，確實掌握及有效管理溫室氣體排放情形，並持續研擬相應的溫室氣體減量相關計畫，以推動各項節能減碳措施。經統計，華凌並無排放臭氧層破壞物質。

溫室氣體盤查結果

華凌2024年度溫室氣體盤查之組織範圍，包含台灣總部、中科廠、常熟廠及東莞廠，皆取得獨立第三方機構-台灣檢驗股份有限公司（SGS）之查證報告意見書，盤查結果如下表：

廠區 類別	說明	台灣總部、 常熟廠及東莞廠	中科廠	合計	溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/營業額 新台幣百萬元)
類別 1	直接溫室氣體排放	371.9273	190.9481	562.8754	
類別 2	間接溫室氣體排放—能源	3 020.7306	4,260.8911	7,281.6217	
類別 3	間接溫室氣體排放—運輸	276.7767	128.6768	405.4535	
類別 4	間接溫室氣體排放—組織 使用產品	7 174.2483	1,593.4468	8,767.6951	
間接排放 合計	(類別 2+3+4)	10,471.7556	5,983.0147	16,454.7703	8.376
直接及間接 排放合計	(類別 1+2+3+4)	10 843.6829	6,173.9628	17,017.6457	

註解

1. 直接排放量（類別一，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（類別二，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、（類別三、類別四，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）。
2. 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第10條第2項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
3. 溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standard-ization, ISO）發布之 ISO 14064-1。
4. 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（新台幣百萬元）計算之數據。

台灣總部、常熟廠及東莞廠

台灣總部、常熟廠及東莞廠之溫室氣體盤查，依據ISO 14064-1:2018進行盤查，委託獨立第三方查證機構台灣檢驗股份有限公司（SGS）進行查證，台灣總部類別1至類別2皆取得合理保證，類別3至6則為有限保證；常熟廠及東莞廠則類別1至類別6皆為有限保證，詳細資訊可參閱附錄五。

盤查期間為2024年1月1日至2024年12月31日止，溫室氣體排放總量10,843.6829公噸CO₂e，根據盤查結果，類別1-直接溫氣體排放總量為371.9273公噸CO₂e，占總排放量比率3.43%，主要碳排放量來自於類別2-外購電力產生之間接溫室氣體排放為3020.7306公噸CO₂e，占總排放量27.86%，類別3到類別6委外活動所產生的排放總量為7451.0250公噸CO₂e，占總排放量68.71%。

中科廠

中科廠之溫室氣體盤查，依據ISO 14064-1:2018進行盤查，委託獨立第三方查證機構台灣檢驗股份有限公司（SGS）進行查證，類別1至類別2皆取得合理保證，類別3至6則為有限保證，詳細資訊可參閱附錄五。

盤查期間為2024年1月1日至2024年12月31日止，溫室氣體排放總量6,173.9628公噸CO₂e，根據盤查結果，類別1-直接溫氣體排放總量為190.9481公噸CO₂e，占總排放量比率3.09%，主要碳排放量來自於類別2-外購電力產生之間接溫室氣體排放為4,260.8911公噸CO₂e，占總排放量69.01%，類別3到類別6委外活動所產生的排放總量為1,722.1236公噸CO₂e，占總排放量27.89%。

近三年直接及間接溫室氣體盤查結果

直接溫室氣體排放 類別一（範疇一）

單位：公噸 CO₂e/年

年 度 廠 區	基準年	2022 年	2023 年	2024 年
台灣總部	2022	67.0507	90.2978	88.4342
中科廠	2023	136.7218	142.8486	190.9481
常熟廠	2022	206.8986	175.8467	178.1307
東莞廠	2022	73.3497	71.6231	105.3624
類別一合計		484.0208	480.6162	562.8754

直接溫室氣體排放 類別二（範疇二）

單位：公噸 CO₂e/年

年 度 廠 區	基準年	2022 年	2023 年	2024 年
台灣總部	2022	521.5692	554.7654	674.8535
中科廠	2023	3,610.2312	3,657.0296	4,260.8911
常熟廠	2022	1,319.8099	1,175.3451	1,130.3115
東莞廠	2022	878.1708	670.0218	1,215.5656
類別二合計		6,329.7811	6,057.1619	7,281.6217

直接溫室氣體排放 類別三~六（範疇三）

單位：公噸 CO₂e/年

年 度 廠 區	基準年	2022 年	2023 年	2024 年
台灣總部	2022	3,450.1781	1,834.2142	1,421.9994
中科廠	2023	1,118.3415	1,283.5157	1,722.1236
常熟廠	2022	1,451.3545	1,135.9096	5,720.4368
東莞廠	2022	687.9409	231.6055	308.5888
類別三 ~六 合計		6,707.8150	4,485.2450	9,173.1486

顯著氣體排放

華凌顯著氣體排放種類皆為揮發性有機化合物（VOC），計算過程係依製程現場提供資料及每季空汙申報。
華凌並無排放臭氧層破壞物質。

單位：公斤

溫室氣體	2022 年	2023 年	2024 年
氮氧化物 (NOx)	-	-	-
硫氧化物 (SOx)	-	-	-
持久性有機污染物 (POP)	-	-	-
揮發性有機化合物 (VOC)	1,719	1,486	1,947
有害空氣污染物 (HAP)	-	-	-
懸浮微粒 (PM)	-	-	-
合 計	1,719	1,486	1,947

基準年設定

台灣總部、常熟廠及東莞廠以2022年為溫室氣體盤查之基準年，
中科廠以2023年為溫室氣體盤查之基準年。台灣總部及中科廠基準年不同，主要係考量中科廠營運持續成長，2023年度量化數據較符合正常水準。

作業程序與資訊管理

依循ISO14064-1：2018訂有溫室氣體盤查管理程序書（G-B-BP-001）
作為溫室氣體盤查、溫室氣體數據品質管理，及溫室氣體內部查證程序書（G-B-BP-002）進行內部查證、以符合國際標準對資訊管理之要求，並作為管理階層決策之參考。

減量策略

根據溫室氣體盤查結果，提出以下減量策略，並依據氣候科學、減量潛勢、國際及國家情境、整體產業環境及組織技術能力朝以下做法，規畫溫室氣體減量之目標：

- 能源需求與使用之管理
- 能源效率
- 技術或過程改善
- 運輸與旅運需求之管理
- 廢棄物減量

4.3 能源管理

1. 節能管理的相關規劃

為了有效管理能源，擬訂溫室氣體減量方案及管控措施，華凌每年依據標準溫室氣體盤查程序，進行盤查作業。目前溫室氣體盤查乃依據 ISO 14064-1：2018年版，執行內容包含邊界設定（組織邊界、營運邊界與基準年設定）、排放源鑑別、排放源量化、建立盤查清冊及數據品質管理等，並將盤查過程中之程序、方法及數據等予以文件化，產出盤查報告書，經過內部查證後獲得正確資料，並瞭解可改善減量空間，進而提升能源使用效率及降低溫室氣體排放量。

華凌積極推動各項能源減量措施，選用高能源效率及節能設計之設備，降低企業及產品能源消耗，使能源使用效率最佳化。
2024年華凌所使用之用電度數合計為14,135,824度，外購電力使用量100%。

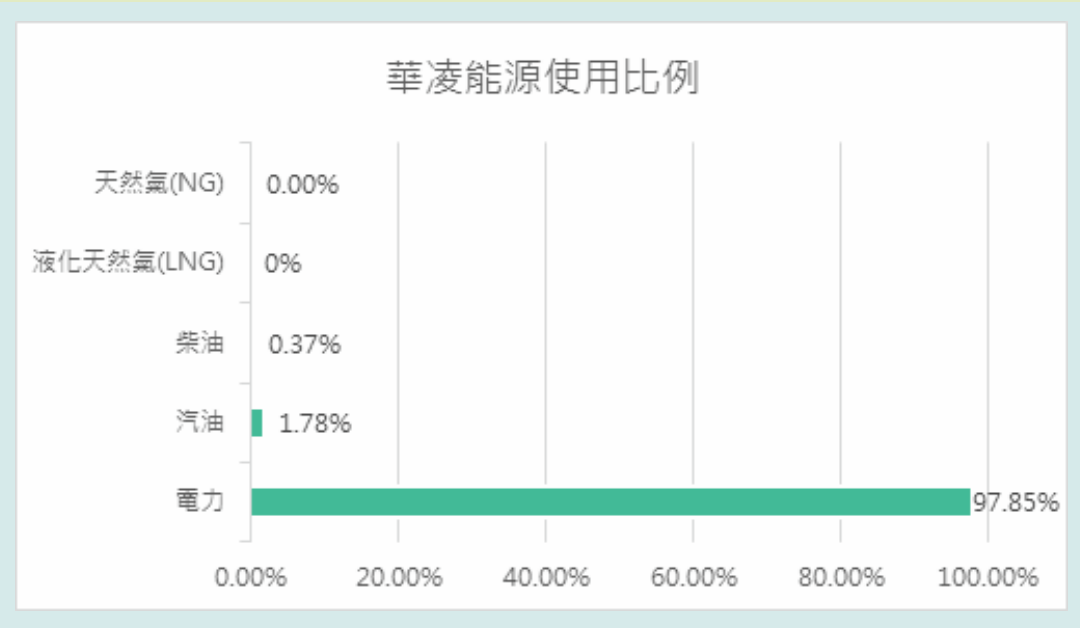
經分析能源使用狀況及溫室氣體盤查的結果，華凌主要耗用能源以外購電力為大宗，佔總體能源使用比例97.85%，其次為汽油1.78%。華凌將優先以提升能源使用效率及汰換耗電機器、設備，來降低因電力使用帶來的環境衝擊。

2. 能源使用狀況

2024年能源使用量

項目	單位	台灣總部	中科廠	常熟廠	東莞廠
電力	千萬焦耳	512,639	3,236,702	655,899	705,370
汽油	千萬焦耳	63,079	639	19,227	9,846
柴油	千萬焦耳	13,813	393	5,363	0
液化天然氣 (LNG)	千萬焦耳	0	0	0	0
天然氣 (NG)	千萬焦耳	0	0	1	0
總耗用	千萬焦耳	589,531	3,237,734	680,491	715,217
能源密集度	焦耳/千元	4,100,854	62,884,731	4,460,551	66,356,107

註解
華凌使用之電力100%來自外購，暫無使用再生能源。



各廠區近三年能源使用量

經檢視各廠區能源之消耗，2024年度總耗用量皆較前一年度增加，主因係華凌持續招募專業人才以及產線持續擴大產能，致使能源消耗持續增加，華凌將優先以提升能源使用效率及汰換耗電機器、設備，來降低因電力使用帶來的環境衝擊。

台灣總部

項目	單位	2022年	2023年	2024年
電力	KWh	1,053,675	1,123,007	1,423,742
汽油	公升	13,725	17,330	19,316
柴油	公升	2,599	6,242	3,928
總耗用	千萬焦耳	433,356	482,902	589,531
較前一年度變動	%	-	11.43%	22.08%
能源密集度	焦耳/千元	1,954,591	2,935,723	4,100,854

中科廠

項目	單位	2022年	2023年	2024年
電力	KWh	7,293,096	7,402,894	8,989,222
汽油	公升	14	493	196
柴油	公升	133	156	112
總耗用	千萬焦耳	2,626,501	2,667,679	3,237,734
較前一年度變動	%	-	1.57%	21.37%
能源密集度	焦耳/千元	40,377,525	54,064,960	62,884,731

常熟廠

項目	單位	2022年	2023年	2024年
電力	KWh	2,314,238	1,821,958	1,821,614
汽油	公升	5,572	6,238	5,888
柴油	公升	585	520	1,525
天然氣 NG	千立方公尺	0.3160	0.5270	0.4360
總耗用	千萬焦耳	853,530	678,224	680,491
較前一年度變動	%	-	-20.54%	0.33%
能源密集度	焦耳/千元	3,449,554	3,763,054	4,460,551

東莞廠

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力	KWh	1,539,876	1,421,040	1,910,616
汽油	公升	2,786.8	4,225	3,015
天然氣 NG	千立方公尺	0.06	0.17	0.12
總耗用	千萬焦耳	563,556	525,465	715,217
較前一年度變動	%	-	-6.76%	36.11%
能源密集度	焦耳/千元	42,958,467	59,316,727	66,356,107

華凌近三年各廠區用水量

單位：千立方公尺

年度 地區	2022 年	2023 年	2024 年
台灣總部	2.7989	2.8806	6.3194
中科廠	92.9503	85.3186	127.8476
常熟廠	18.1940	14.27	12.9970
東莞廠	8.6440	7.8030	9.1840
合 計	122.5872	110.2722	156.3480

4.4 水資源管理

1. 水資源使用概況

依據WRI Aqueduct Water Risk Atlas顯示，2030年台灣北部與中部將處於高度水資源缺乏的地區，水資源問題深深影響社會、環境和經濟發展。華凌為了響應節約用水議題，也極力的配合各項水資源管理措施。

2. 水資源取得及應用，並請說明如何降低對環境造成的影響

根據統計，華凌2024年度用水量為156.3480公噸，辦公室的用水來源為自來水，廠區的工業用水來源非來自於保護區或水源地。經過評估，華凌對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。華凌仍積極收集用水數據，定期監控水質及用水情況，不定期配合政府推廣政府節水活動，以達到水資源保護之目的。

3. 水資源管理的相關規劃

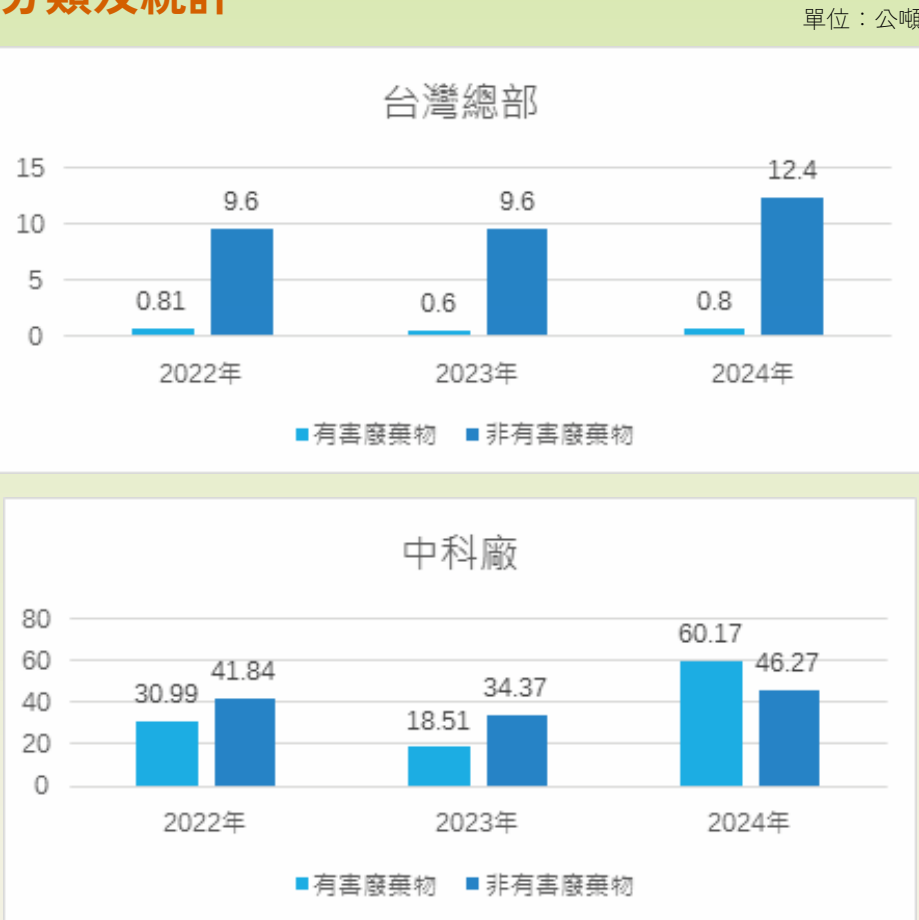
華凌對集團內所使用的水資源，設有水資源管理辦法作業指導書，華凌定期對水資源進行檢測，確保排放水質符合政府規範，並依規定取得事業廢水排放許可證後排放至合法之水體。此外，華凌加強廢水回收工程，提升廢水回收量，以減少汙水排放量；因應製程中純水的用水量日益增加，善用水資源一直是華凌積極努力推動的政策，並以水資源管理為永續發展的重要目標之一。未來也會透過永續發展委員會提出節水及用水回收再利用方案。

4.5 廢棄物管理

1. 廢棄物減量或循環利用的相關規劃

本指標統計範圍涵蓋華凌台灣總部及中科廠。華凌的廢棄物可分為一般事業廢棄物（包含生活廢棄物、製程廢棄物）及有害事業廢棄物2大類，除了將可回收利用的一般事業廢棄物加以分類處置利用以減少廢棄物以外，對於無法再利用的廢棄物則依照公司規範及政府法令，委託合格廢棄物處理商處理。有害事業廢棄物因可能會影響人體健康或污染環境，則單獨放置在公司規定的有害事業廢棄物貯存區，由合格廢棄物處理廠商負責處理，以確保處理過程均符合規範與法令規定。

廢棄物分類及統計



華凌台灣總部係屬於銷售及研發中心，僅有少量生產製造，故產生之廢棄物以生活垃圾為主；中科廠2024年廢棄物總量較前一年度增加101%，主因係中科廠持續擴編，產能持續提升致使廢棄物大幅增加。2024年華凌未發生有害廢棄物洩漏或污染而導致遭受當地政府開罰或造成公司財產人員損失之情事。

台灣總部及中科廠近三年廢棄物產生及處置

廢棄物的產生		單位：公噸								
廢棄物組成	處理方法	2022年			2023年			2024年		
		產生	處置移轉	直接處置	產生	處置移轉	直接處置	產生	處置移轉	直接處置
E-0221·含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑		0.81	0.81	-	0.60	0.60	-	0.80	0.80	-
C-0202·廢液pH值小(等)於2.0		20.26	20.26	-	13.03	13.03	-	52.86	52.86	-
C-0299·其他腐蝕性事業廢棄物混合物		1.17	-	1.17	0.78	-	0.78	1.22	-	1.22
C-0301·廢液閃火點小於60℃		9.56	-	9.56	4.70	-	4.70	6.09	-	6.09
R-0401·廢玻璃		10.67	10.67	-	7.47	7.47	-	6.89	6.89	-
R-1501·廢光阻剝離液		16.98	16.98	-	12.35	12.35	-	24.22	24.22	-
D-0902·無機性污泥		0.38	-	0.38	0.31	-	0.31	0.52	-	0.52
R-2408·廢活性碳		0.61	0.61	-	1.04	1.04	-	1.44	1.44	-
H-0002·事業員工生活垃圾		22.80	-	22.80	13.20	-	13.20	13.20	-	13.20
廢棄物總量		83.24	49.33	33.91	53.48	34.49	18.99	107.24	86.21	21.03

廢棄物的處置轉移

單位：公噸

處理方法 廢棄物組成		2022 年			2023 年			2024 年		
		現場	離場	總量	現場	離場	總量	現場	離場	總量
有害廢棄物	再使用準備	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	再生利用	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	其他回收作業	-	0.81	0.81	-	0.6	0.6	-	0.8	0.8
非有害廢棄物	再使用準備	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	再生利用	-	28.26	28.26	-	20.86	20.86	-	32.55	32.55
	其他回收作業	-	20.26	20.26	-	13.03	13.03	-	52.86	52.86
廢棄物總量		-	49.33	49.33	-	34.49	34.49	-	86.21	86.21

廢棄物的直接處置

單位：公噸

處理方法 廢棄物組成		2022 年			2023 年			2024 年		
		現場	離場	總量	現場	離場	總量	現場	離場	總量
有害廢棄物	焚化（含能源回收）	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	焚化（不含能源回收）	-	10.73	10.73	-	5.48	5.48	-	7.31	7.31
	掩埋	-	-	-	-	-	-	-	-	-
非有害廢棄物	其他處置作業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	焚化（含能源回收）	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	焚化（不含能源回收）	-	23.18	23.18	-	23.11	23.11	-	26.12	26.12
	掩埋	-	-	-	-	-	-	-	-	-
廢棄物總量	其他處置作業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	33.91	33.91	-	23.11	23.11	-	26.12	26.12

5 附錄

- 5.1 GRI揭露項目對照表
- 5.2 SASB揭露項目對照表
- 5.3 永續揭露指標—光電業
- 5.4 氣候相關資訊
- 5.5 獨立第三方查證聲明書





5.1 GRI揭露項目對照表

使用聲明	華凌光電遵循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	本公司為光電業者，本年度無適用之 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021				
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露	2-1	組織詳細資訊	0.1 關於本報告書	4
	2-2	組織永續報導中包含的實體		4
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人		4
	2-4	資訊重編		4
	2-5	外部保證 / 確信		4
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	0.3 公司簡介與理念 2.4 供應鏈管理	7 29
	2-7	員工	3.1 員工結構概況	32
	2-8	非員工的工作者		32
	2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理與誠信經營	26
	2-10	最高治理單位的提名與遴選		
	2-11	最高治理單位的主席		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色		
	2-13	衝擊管理的負責人		
	2-14	最高治理單位於 永續報導的角色		
	2-15	利益衝突		
	2-16	溝通關鍵重大事件		
	2-17	最高治理單位的群體智識		
	2-18	最高治理單位的績效評估		
	2-19	薪酬政策		
	2-20	薪酬決定流程		
	2-21	年度總薪酬比率	3.2 職員薪酬與福利	33
	2-22	永續發展策略的聲明	3.1 董事長暨總經理的話	6
	2-23	政策承諾	2.2 公司治理與誠信經營	26
			3.4 多元平等職場	39
			4.1 環境政策與措施	46
	2-24	納入政策承諾	2.2 公司治理與誠信經營	26

GRI 2 一般揭露	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人鑑別與溝通	15
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人鑑別與溝通	15
	2-27	法規遵循	2.2 公司治理與誠信經營	26
	2-28	公協會的會員資格	0.3 公司簡介與理念	7
	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與溝通	15
	2-30	團體協約	3.5 職業健康與安全	41

GRI 3：重大主題揭露 2021				
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大性分析與管理	16
	3-1	重大主題列表		16
	3-1	重大主題管理		16
GRI 205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 公司治理與誠信經營	26
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		
GRI 206 反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 公司治理與誠信經營	26
GRI 417 行銷與標示	417-1	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.2 公司治理與誠信經營	26
	417-2	未遵循行銷傳播相關法規的事件		
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 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	5.4 氣候相關資訊	58
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.2 職員 薪酬與福利	33
	201-4	取自政府之財務援助	2.1 營運績效	24
GRI 207 稅務	207-1	稅務方針	2.1 營運績效	24
	207-2	稅務治理、管控與風險管理		24
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理		24
	207-4	國別報告		24
GRI 418 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 資訊安全與隱私保護	28
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	3.5 職業健康與安全	41
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3	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		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6	工作者健康促進		
	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		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9	職業傷害		
	403-10	職業病		

GRI 3：重大主題揭露 2021				
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 406 不歧視	406 -1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.4 多元平等職場	39
GRI 407 結社自由與團體協商	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		
GRI 408 童工	408 -1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		
GRI 409 強迫或強制勞動	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		
GRI 410 保全實務	410 -1	保全人員接受人權政策或程序之訓練		
GRI 411 原住民權利	411 -1	涉及侵害原住民權利的事件	5.4 氣候相關資訊	58
GRI 201 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		
GRI 305 排放	305 -1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體	47
	305 -2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		
	305 -3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放		
	305 -4	溫室氣體排放強度		
	305 -5	溫室氣體排放減量		
	305 -6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放		
GRI 302 能源	305 -7	但氧化物 (Nox) 、 硫氧化物 (SOx) 、 及其它顯著的氣體排放	4.3 能源管理	49
	302 -1	組織內部的能源消耗量		
	302 -1	組織內部的能源消耗量		
	302 -2	組織外部的能源消耗量		
	302 -3	能源密集度		
	302 -4	減少能源消耗		
	302 -5	降低產品和服務的能源需求		

一般主題揭露				
準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 204 採購實務	204 -1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4 供應鏈管理	29
GRI 308 供應商環境評估	308 -1	使用環境標準篩選新供應商	2.4 供應鏈管理	29
	308 -2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		29
GRI 20 2 市場地位	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	3.2 職員薪酬與福利	33
	202 -2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1 員工結構概況	32
GRI 306 廢棄物	306 -1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	52
	306 -2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306 -3	廢棄物的產生		
	306 -4	廢棄物的處置移轉		
	306 -5	廢棄物的直接處置		
GRI 303：水與放流水	303 -1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	51
	303 -2	與排水相關衝擊的管理		
	303 -3	取水量		
	303 -4	排水量		
	303 -5	耗水量		



5.2 SASB揭露項目對照表

參照永續會計準則委員會（SASB）的永續行業分類系統指引，適用硬體（Hardware）產業揭露標準

主題	代碼	指標	類型	數值				對應 章節	頁碼
				台灣總部	中科廠	東莞廠	常熟廠		
產品安全	TC -HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	討論與分析	<ul style="list-style-type: none">● 華凌已訂定資訊安全政策 程序，並以資訊安全政策為根本，建構並確實執行各項控制措施。● 嚴格控管客戶資料，對內宣導保護客戶資訊與機密的重要性，從以下四個面向來確保客戶的資訊機密：權限控管、保密合約、資安防護、營運持續。				2.3 資訊安全 與隱私 保護	28
員工多元性和包容性	TC -HW-330a.1	全球員工在（1）管理層、（2）技術人員和（3）所有其他員工之性別及種族百分比	量化	<ul style="list-style-type: none">● 管理層：女性 39%； 男性 61%● 所有員工：女性 27%； 男性 23%● 身心障礙聘用人數：4人● 外籍（非台灣籍）員工 聘用人數：72 人● 少數族群（原住民）聘 用人數：2 人	<ul style="list-style-type: none">● 管 理 層：女 性 32%；男性 68%● 所 有 員 工：女 性 28%；男性 22%● 身 心 障 礙 聘 用 人 數：1 人● 外 籍（非中國籍） 員工聘用人數：0 人	3.1 員工結構 概況		32	
產品生命週期	TC -HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年 營收百分比	量化	華凌並非生產終端產品，故無相關資訊。					
	TC -HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標 章或同等要求之年營 收百分比	量化	華凌並非生產終端產品，故無相關資訊。					
	TC -HW-410a.3	產品符合能源效率認 證(Energy Star 或同 等要求)之年營收百分 比	量化	華凌並非生產終端產品，故無相關資訊。					
	TC -HW-410a.4	全球廢棄產品總回收 重量；及回收處理重 量佔總銷售產品重量 百分比	量化	華凌並非生產終端產品，故無相關資訊。					

主題	代碼	指標	類型	數值				對應 章節	頁碼
				台灣總部	中科廠	東莞廠	常熟廠		
產品安全	TC-HW-230a.1		討論與分析	<ul style="list-style-type: none">華凌已訂定資訊安全政策程序，並以資訊安全政策為根本，建構並確實執行各項控制措施。嚴格控管客戶資料，對內宣導保護客戶資訊與機密的重要性，從以下四個面向來確保客戶的資訊機密：權限控管、保密合約、資安防護、營運持續。				2.3 資訊安全 與隱私 保護	30-31
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	全球員工在（1）管理層、（2）技術人員和（3）所有其他員工之性別及種族百分比	量化	<ul style="list-style-type: none">管理層：女性 39%；男性 61%所有員工：女性 27%；男性 23%身心障礙聘用人數：4人外籍（非台灣籍）員工聘用人數：72 人少數族群（原住民）聘用人數：2 人 <ul style="list-style-type: none">管理層：女性 32%；男性 68%所有員工：女性 28%；男性 22%身心障礙聘用人數：1 人外籍（非中國籍）員工聘用人數：0 人				3.1 員工結構 概況	34-36
產品生命週期	TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化	華凌並非生產終端產品，故無相關資訊。					
	TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	華凌並非生產終端產品，故無相關資訊。					
	TC-HW-410a.3	產品符合能源效率認證(Energy Star 或同等要求)之年營收百分比	量化	華凌並非生產終端產品，故無相關資訊。					
	TC-HW-410a.4	全球廢棄產品總回收重量；及回收處理重量佔總銷售產品重量百分比	量化	華凌並非生產終端產品，故無相關資訊。					
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商執行RBA稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化	華凌尚未依RBA之規定稽核供應商，故無相關資訊。					
	TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過RBA驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽核廠商百分比，以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	量化	華凌尚未依RBA之規定稽核供應商，故無相關資訊。					
材料採購	TC-HW-440a.1	說明使用關鍵物質 (critical materials) 的風險管理	討論與分析	華凌並無使用關鍵材料。					

主題	代碼	指標	類型	數值				對應 章節	頁碼
				台灣總部	中科廠	東莞廠	常熟廠		
活動指標	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	量化	1,380,279 pcs	43,056 大對	3,687,472 pcs	5,581,568 pcs	-	-
	TC-HW-000.B	生產設施面積	量化	818.42 平方公尺	2,160.61 平方公尺	9,140 平方公尺	13,745 平方公尺	-	-
	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	量化	100%	100%	94.89%	100%	-	-

5.3 永續揭露指標—光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.3 能源管理	千萬焦耳 (GJ) 、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	4.4 水資源管理	千立方公尺 (m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.5 廢棄物管理	公噸 (t) ，百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	3.5 職業健康與安全	比率 (%) ，數量
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	量化	華凌並非生產終端產品，因此無相關資訊。	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	華凌並無使用關鍵材料	
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	2024年未有因反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失。	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	0.3 公司簡介與理念	依產品類型而不同

5.4 氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

編號	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	<div>■ 董事會</div> <p>董事會為華凌最高氣候治理決策單位，由董事負責監督公司在氣候相關議題的治理績效及目標達成狀況，並每年定期於董事會議檢視「永續發展委員會」彙報的年度企業永續治理績效，其中包含氣候相關議題的治理現況及目標達成狀況。</p> <div>■ 永續發展委員會</div> <p>為強化公司對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，於 2024 年度成立了「永續發展委員會」，負責推動及執行永續作為，成員為董事長、獨立董事及一名副總經理，由董事長擔任召集人，與總經理室、財務部、管理部等多位不同領域的主管，透過不定期的召開會議，統合各部門資源，推動各項永續發展作業，並訂定短中長期的永續發展計畫。委員會成員負責蒐集彙整國內外氣候議題趨勢，定期執行與制定公司整體氣候風險與機會管理政策與因應策略，確保公司氣候治理方向與實踐合宜性，並每年定期向董事會報告氣候相關風險與機會的管理績效。</p> <p>華凌 需要辨識可能面臨的氣候風險，這包括了極端氣候事件對公司業務和資產的影響，如政策變化、技術升級或市場需求變化對營運的影響。</p> <p>為定義短、中、長期風險與機會，華凌 分別根據公司的財務規劃、策略方向、願景目標界定短期為未來 3 年內、中期為未來 10 年內、長期為未來超過 10 年以上的風險與機會。</p> <p>氣候事件造成的短期影響，如於業務面會造成生產中斷，影響相關供應鏈和公司營運；管理階層須制訂應對氣候變化的策略，如提升生產流程以減少碳排放；財務面上因氣候風險可能導致資產價值下降等相關 氣候相關風險。</p> <p>中長期的影響，因氣候變化會造成市場結構和消費行為的改變，公司需對公司業務模式和價值鏈進行全面的審視，並考慮到可能的氣候變遷情景，調整產品與服務以滿足市場需求，投資於研發和創新計劃，開發低碳、可循環再利用的產品或服務，財務面需規畫額外的資本投入等。</p>
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略 及財務（短期、中期、長期）。	

3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件如颱風、暴雨等變得頻繁且嚴重性增加，生產基地或協力廠商可能面臨停電、淹水、設備和設施因強風、泡水而毀損等，導致營運據點的維護成本增加、營運中斷或生產缺料。
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。	為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展委員會每年定期召集工作小組向各相關部門蒐集 氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關部門對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報董事會，由董事會進行決議與訂定公司策略。
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。	華凌 尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。
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。	目前尚無因應管理氣候相關風險之轉型計畫。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚無使用碳定價之規劃工具。
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。	為持續達成國際減量趨勢，華凌透過永續發展委員會進行減量追蹤，訂定 2022 年為公司排放基準年，另亦訂定 2025 年、2030 年及 2050 年的減量目標，每年總碳排放量較基準年排放量減少 4.2%，2030 年前總減碳排放量達基準年排放量 30%，2050 年前總減碳排放量達基準年 100%。
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。	華凌已成立永續發展委員會，並建立永續發展小組，已針對溫室氣體盤查及未來目標及行動方針進行研擬及探討，已委由台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）確信。

1-1 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（公噸CO₂e）、密集度（公噸CO₂e/百萬元）及資料涵蓋範圍。

溫室氣體排放量	2023 年	2024 年	2024 年
	排放量（公噸 CO ₂ e）	排放量（公噸 CO ₂ e）	密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）
類別一：直接排放	480.6162	562.8754	0.2767
類別二：間接排放	6,057.1619	7,281.6217	3.5801
類別三~六：間接排放	4,485,245	9,173.1486	4.5101
合計	11,023.0230	17,017.6457	8.3669

註解

- 直接排放量（類別一，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（類別二，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（類別三~六，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。
- 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
- 溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。
- 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

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。

依金融監督管理委員會之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規定，華凌屬實收資本額 50 億元以下之公司，應於 2026 年完成溫室氣體盤查，合併報表報導個體之各子公司應於 2027 年完成盤查。

華凌 2024 年及 2023 年度係委託台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）進行 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查確認，確信範圍包含台灣總部、中科廠、常熟廠及東莞廠。

註解

- 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。
- 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。
- 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

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

華凌已訂定 2022 年為公司排放基準年，另亦訂定 2025 年、2030 年及 2050 年的減量目標，每年總碳排放量較基準年排放量減少 4.2%，（2030 年前總減碳排放量達基準年排放量 30%，2050 年前總減碳排放量達基準年 100%）。

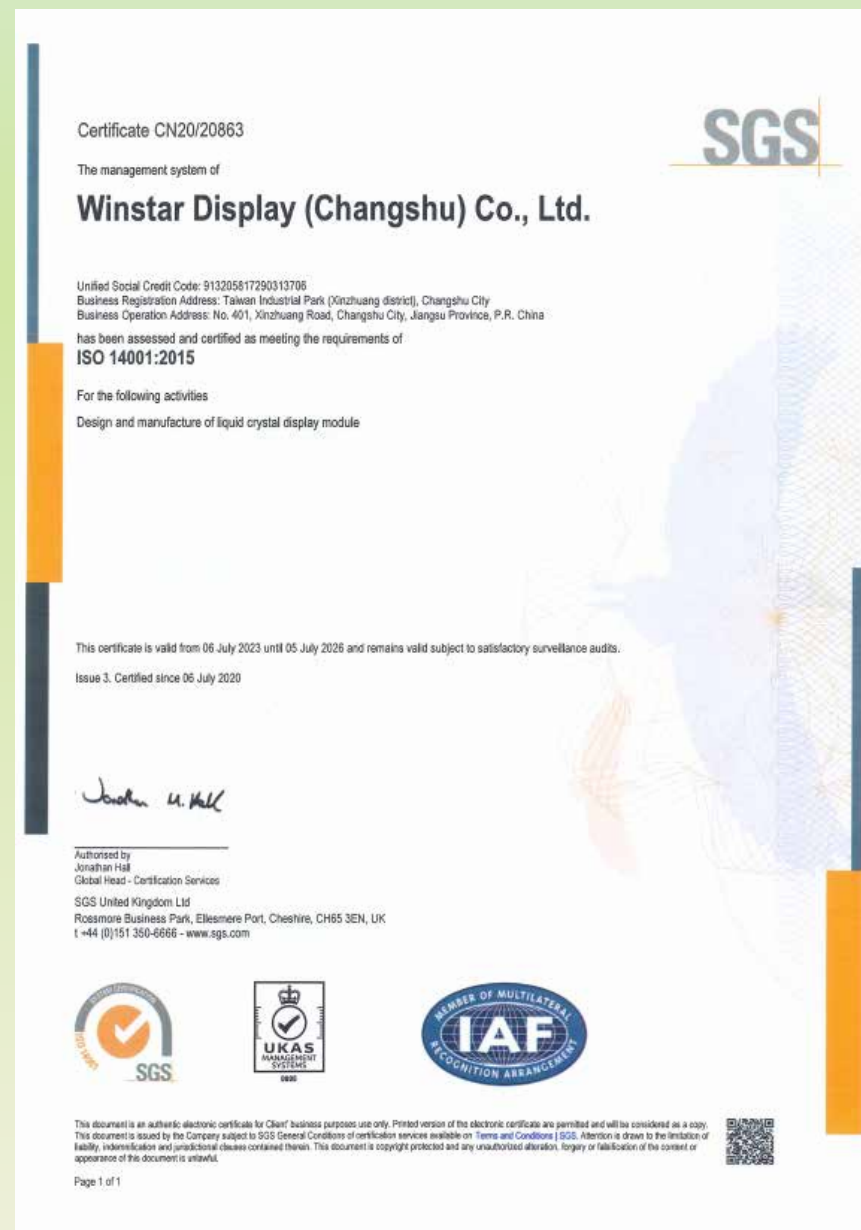
註解

- 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。
- 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 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 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。
- 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。



5.5 獨立第三方查證聲明書

ISO 14001 - 2015



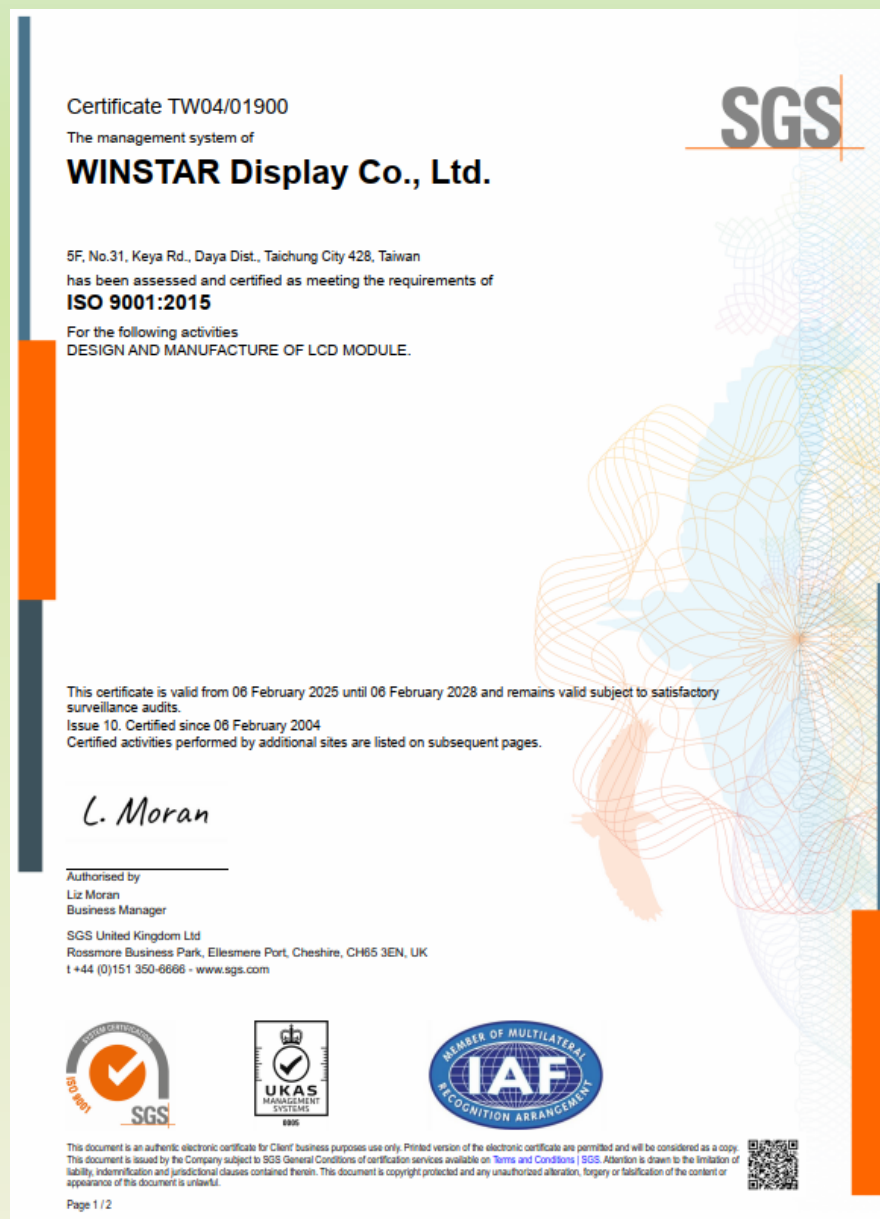
(2023/7/6~2026/7/5)

ISO 27001 - 2022



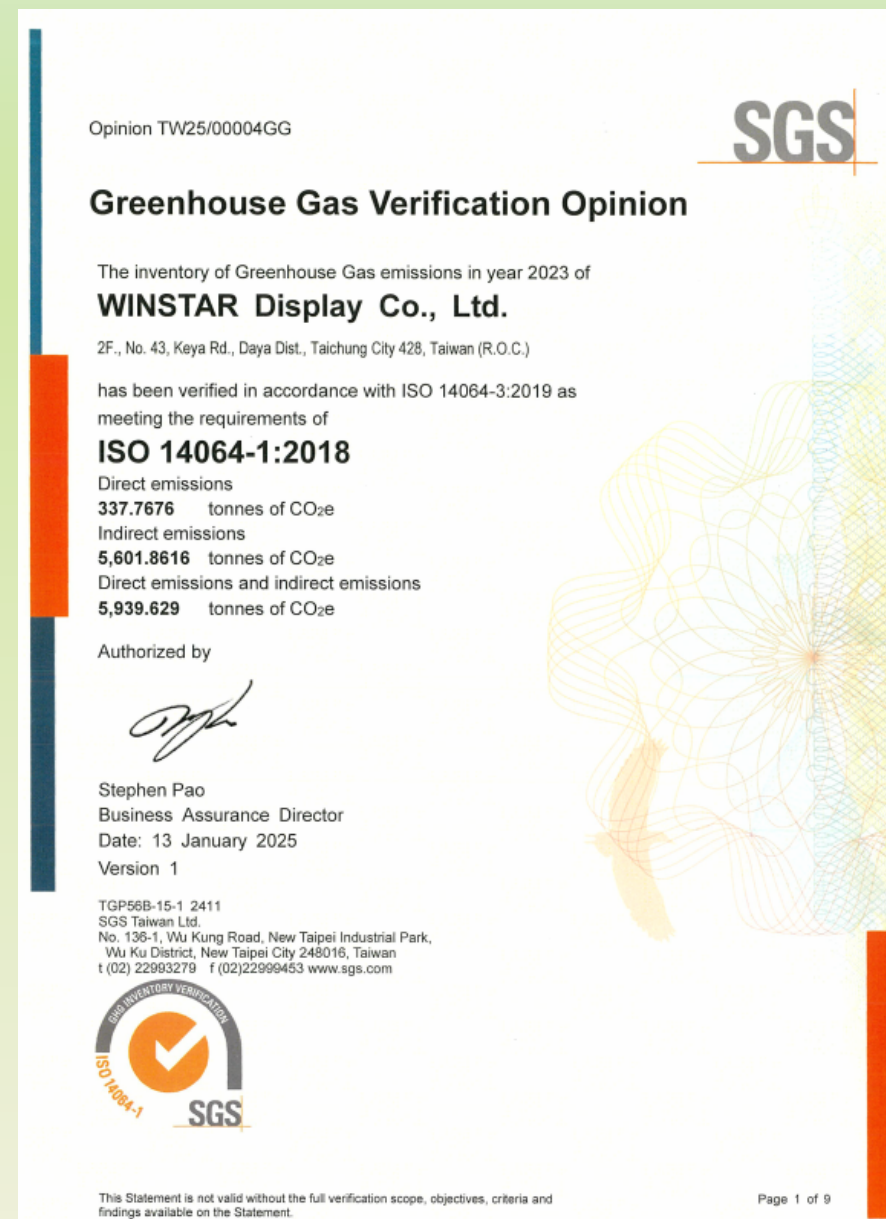
(2024/5/16~2027/5/16)

ISO 9001 - 2015



(2025/2/6~2028/2/6)

ISO 14064-1 - 2018



(2025/1/13)

IATF 16949 - 2016



(2023/3/5~2026/3/4)