2025

華洋精機永續報告書

HUA YANG Sustainability Report

華洋精機股份有限公司

HUA YANG Precision Machinery Co., Ltd

CONTENT 目錄

關於本報告書 03

2025 華洋 ESG OVERVIEW 05

總經理的話 06

治理與永續發展 07

1.1 企業永續政策與承諾 08

1.2 利害關係人溝通與重大性分析 09

深化公司治理 16

2.1 營運績效 17

2.2 治理組織 24

2.3 法規遵循與誠信經營 29

2.4 資訊安全與客戶隱私管理 33

智慧革新，共創未來 36

3.1 產品價值創新 37

3.2 產品品質與安全管理 41

打造永續環境 45

4.1 氣候變遷減緩與調適 46

4.2 能源與溫室氣體管理 50

4.3 水資源管理 52

4.4 廢棄物管理與回收 53

共創價值的夥伴關係 54

5.1 供應鏈管理 55

5.2 顧客關係 59

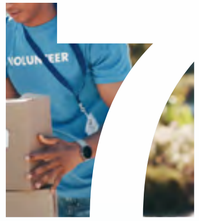
職場人才 63

6.1 華洋的人才策略 64

6.2 職涯發展與訓練 68

6.3 多元共融的工作環境 69

6.4 人身安全與工作環境的保護 72



社會參與 76

7.1 社會參與 77

附錄 78

GRI 準則索引表 79

SASB 永續會計準則索引表 85

《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二上櫃公司氣候相關資訊對照表 87

《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之十四永續揭露指標—其他電子業 88

溫室氣體聲明之會計師有限確信報告 89

01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

關於本報告書

華洋精機股份有限公司 (以下稱「華洋」、「本公司」) 為展現企業對永續經營的承諾，本公司自 2024 年起編製並發行首份永續報告書，揭露公司在技術創新、營運管理及社會責任等方面的作為與成果，期望與各界建立更透明的溝通平台。更多即時的永續資訊歡迎至公司官網瀏覽 。

報告期間與組織範疇

▶ 資料揭露期間

本報告書若無特別說明以 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 之資料為主。為確保資訊的完整性與可比較性，部分績效數據將追溯至 2023 年資訊或延伸至 2026 年最近資訊。

▶ 資料揭露邊界

本報告書所揭露數據及內容範疇以台灣台南總公司為主，皆涵蓋本公司環境及社會面之各項績效指標則以台灣台南營運地區為主要揭露範疇。

報告書撰寫原則

▶ 永續績效

本公司屬於興櫃公司，尚未受到法規強制規範，但仍積極展現與上市及上櫃公司同等級之公司治理水準，本報告揭露內容參照臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規範，並依循全球永續性報告協會 2021 年所發行的 GRI 通用準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)、AA 1000 當責性原則 (Account Ability Principle Standard)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之電氣與電子設備 (Electrical & Electronic Equipment) 產業揭露標準，以及氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 等，作為揭露框架進行編製 (詳細準則索引對照表請參附錄，以快速檢索及查詢)。

▶ 財務績效

依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards，IFRS) 委由資誠聯合會計師事務所查核簽證。除另有註明者外，所有金額均以新台幣為單位。

01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

報告書審查

本報告書資訊與數據由華洋各權責部門自行統計和調查，經財務部彙總，再由各部門主管及總經理初步審核永續績效指標正確性與完整性後，最終由董事長核定發布。此外，部份統計數據引用本公司股東會年報、政府機關及相關網站公開發表資訊，以確保內容的完整性。惟本年度華洋尚未被法規列為需強制經第三方單位確信或驗證之企業，故現階段僅針對溫室氣體盤查委託安永聯合會計師事務所執行確信作業；至於永續指標部分，則將未來需求逐步規劃推進。

發行時間

本公司將於 2025 年起，每年定期發行「永續報告書」，欲下載報告書請至公司官網投資人專區。

- 首次發行日期：2025 年 10 月
- 現行版本發行日期：2026 年 8 月
- 下一版本發行日期：預計於 2027 年 8 月發行

報告書重大變革

本公司所發行永續報告書，無重大重編之情事，如未來有相關資訊重編或報導變更，將於對應章節說明。

聯絡資訊

若您對於本報告書內容或華洋的永續發展有任何建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫，提供您的寶貴意見！

- 華洋精機股份有限公司
- 聯絡人：財務部主管 曾致凱
- 地址：台南市新化區中正路 686 巷 56 號
- 電話：06-2532626
- Email：andrew.tseng@hua-yang.com.tw
- 公司官網：華洋官網

01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

2025 華洋 ESG OVERVIEW

獎項與榮耀

▶ 技術創新與專利認證

2025 年 技術創新	▶ 本公司與知名半導體廠商緊密合作，共同研發新世代產品與製程設備，並配合客戶進行新材料開發及製程優化。
2025 年 專利認證	台灣發明專利通過 3 件 ▶ 「具有反射鏡之半導體檢測裝置」 ▶ 「光罩圖樣面朝下之光罩移載裝置」 ▶ 「透光板材之沙漏形孔垂直檢測裝置」 美國發明專利通過 2 件 ▶ 「可用來判斷透明膜表面的瑕疵位於膜表或膜背的檢測方法及檢測系統」 ▶ 「以不同光源沿同一光軸照射半反射膜的瑕疵檢測方法及檢測系統」

年度永續績效亮點

E 環境面	▶ 首年啟動溫室氣體盤查與確信作業，建置內部碳盤查管理系統。 ▶ 獲得 ISO 14001 證書。 ▶ 廢棄物回收 0.4 噸，提升資源再利用率。
S 社會面	▶ 通過 ISO 9001 驗證，證書持續有效。 ▶ 公益投入金額達新台幣 43,133 元。 ▶ 2025 年度零配件在地採購比率 100%。

參與公協會

華洋以會員身分參與台灣機械工業同業公會，藉此掌握最新產業資訊，拓展人脈網絡，並促進與同業及跨產業夥伴之交流合作。

臺灣機械工業同業公會 Taiwan Association of Machinery Industry TAMI

G 治理面	▶ 2025/12/23 董事會通過修訂本公司「永續資訊管理辦法」案。 ▶ 每股稅後盈餘為新台幣 4.46 元。 ▶ 全年合併營收達新台幣 312,265 仟元。 ▶ 獲得 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統之專案認證證書。 ▶ 研發費用投入成長幅度約 43%。 ▶ 本公司與知名半導體廠商保持緊密合作，共同研發新世代產品及新規格製程設備。 ▶ 2025 年度平均客戶滿意度分數 99.2 分。 ▶ 2025 年度供應商評鑑全數獲得 A 級評核。 ▶ 2025 年發生 0 起職災事件。 ▶ 2025 年度發生 0 件客訴事件。 ▶ 2025 年度投入新台幣 117,300 元辦理員工健康檢查。

01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

總經理的話

在面對全球氣候變遷與社會快速轉型的挑戰之際，我深信企業的角色與價值不僅來自於財務表現，更來自於對環境、社會與治理 (ESG) 議題的積極承諾與作為。

華洋自 2012 年創立以來，一直致力於設備本土化，以技術為橋梁，跨足半導體及光電領域。為台灣科技注入創新能量及技術動力的同時，我們也從未停下永續經營的腳步，我們將 2024 年訂為華洋的永續元年，秉持著「誠信、正直、負責」的經營理念，希望成為在地扎根、全球認可的永續企業，透過提出永續經營、創新的解決方案，回應氣候變遷、社會不平等與資源枯竭等關鍵議題，實現經濟、社會與自然的和諧共生，並與所有同仁一起攜手前行，成為下一代值得信賴的企業夥伴。

華洋依循主要發展策略執行各項 ESG 工作的推動，過去一年內我們：

(一) 環境面：落實環保，積極減少碳排放，公司建築頂部採用太陽能板，將自然能源轉換電能；

(二) 社會面：(1) 為南部科學園區注入新血，創造就業機會，讓優秀南部青年不必北漂，為社會培養人才；(2) 幸福企業的建立，設立新進同仁關懷問卷及友善職場信箱，不定期舉辦講座及下午茶日；(3) 依法納稅，增進政府財源；

(三) 治理面：我們於 2025 年 3 月更新了內部組織架構，新增事業一處與二處，強化獨立性與專業性，同時設立 ESG 專責小組，分配項目給人員分同進行，提升公司決策透明度與執行效率。永續發展不只是企業的責任，我們致力於打造開放、對話的公司文化，積極聆聽並回應利益相關者的期待，一起共創雙贏。

對於員工：華洋致力打造友善職場健康環境，注重員工身心健康，除了在體檢上給予補助、定期優化硬體設備之外，也定期舉辦勞資會議，使員工及上位者有管道可以達到雙向溝通。二樓則設立教育訓練室，提供學習發展平台，培育永續素養。

在風險管理與合規方面，我們強化內部控管流程，導入 ESG 風險評估模型，並定期進行第三方審查，以確保營運符合國內外環境與社會法規。

華洋的企業文化建立在責任、誠信與創新的核心價值上，這些價值指引著我們面對每一個決策、每一項挑戰，我們鼓勵員工主動參與，將永續從一項政策，轉化為內化於心、實踐於行的日常文化。

「順風不浪，逆風向上」是我個人十分喜歡的一句話，寓意是在順境中不自滿，在逆境裡更堅定。

未來，我們將以專業與誠信為基石，持續深耕 ESG，讓企業在逆風中更加堅韌，在順境中更加穩健前行，在變局中保持穩健，在挑戰中創造價值。我對未來充滿信心，也誠摯感謝華洋每一位同仁、合作夥伴與社會大眾。讓我們共同努力，讓科技的進步，成為社會與永續的助力，實現永續共榮的願景。

蕭賢德

蕭賢德
華洋精機股份有限公司　總經理

01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

CHAPTER

治理與永續發展

01

1.1 企業永續政策與承諾 08
1.2 利害關係人溝通與重大性分析 09

1.1 企業永續政策與承諾

願景與使命

追求卓越品質、客戶滿意、持續改善，成為台灣光學檢測領域之創新先行者。

面對 AI 時代的科技革新，以及全球氣候變遷與資源枯竭等挑戰，各產業更需積極承擔永續發展責任。華洋秉持「誠信、正直、負責」之經營理念，持續深耕檢測儀器技術與創新，專注打造高精度與高效能兼具之檢測解決方案。本公司堅持以「卓越品質、客戶滿意、持續改善」等政策，致力成為台灣光學檢測領域的創新先行者與永續發展的典範企業。透過創新思維與實際行動，推動經濟、社會與環境的良性循環，發揮產業影響力，同時協助客戶創造價值、提升競爭優勢，並以技術實踐環境保護與永續經營。

華洋自 2012 年創立以來，承襲總經理蕭賢德所堅持的職人精神，融合研究與產業技術，逐步建立具高度競爭力的專業技術體系。在面對氣候變遷與政策轉型的挑戰下，董事會、高階主管與 ESG 永續執行小組共同制定永續目標，並積極與國際夥伴展開合作，透過技術升級與管理優化，持續提升具經濟價值之產品與服務，同時以實際行動推動環境保護，致力實現經濟發展與環境永續的共存共榮，打造可世代傳承之永續企業。

1.1.1 永續策略規劃

華洋將環境保護、社會責任與公司治理三大面向緊密結合，全面融入企業營運核心，秉持「追求永續經營與獲利的同時，重視利害關係人權益，兼顧環境、社會與治理」之理念，貫徹永續發展策略，並依循完善之公司治理機制，落實永續經營承諾。

環境面向	社會面向	治理面向
本公司自 2023 年起推動溫室氣體盤查作業，並嚴格遵循相關環境法規，迄今無重大違規紀錄；同時持續致力於減少製程廢棄物產生及汰換老舊設備，以降低環境衝擊 (詳請參閱本報告書第 4 章打造永續環境)。	華洋已成立資安委員會，並導入 ISO 27001 資安風險管理制度，建立健全之資訊安全管理體系，以確保資訊完整性、保密性與可用性，降低潛在風險。本公司亦遵循勞動法規，建立工作規則與內控制度，並鼓勵員工持續進修專業課程，以強化職能並提升競爭力。同時積極回應全球人權議題，承諾遵循國際公認之人權標準，並依循《聯合國全球盟約 UNGC) 》、《世界人權宣言 (UDHR) 》及《國際勞工組織公約 (ILO) 》，辦理人權風險識別與緩解措施，推動反歧視政策，致力建構多元、平等與包容的職場環境 (詳請參閱本報告書 2.4 資訊安全與客戶隱私管理與第 6 章職場人才)。	華洋持續遵循相關法規，建置完善內部稽核機制，以確保營運穩健；並積極推動技術創新與製程優化，建立永續發展策略架構，期能持續創造對環境與社會具長遠正面影響之企業價值，落實永續經營承諾。未來，華洋將持續強化內部治理與外部協作，以檢測儀器業為基礎，實踐創新與永續並行之經營模式，共創穩健、長遠且具正向影響力的企業價值 (詳請參閱本報告書第 2 章深化公司治理與第 3 章智慧革新，共創未來)。

續發展沿革與組織

為有效實踐永續發展，華洋訂定「永續發展實務守則」，永續治理架構以董事會為最高治理單位，董事會轄下設立 ESG 永續執行小組，由總經理擔任召集人，與各部門主管共同推動執行企業社會責任相關事項，制定全面分析氣候變遷相關風險與機會，制定具體永續發展策略與行動計畫。

本公司網站設有「投資人專區」，由 ESG 永續執行小組負責彙整並回應利害關係人意見，必要時提報董事會，以強化溝通透明與應對機制，針對永續報告書所揭露之重大議題與目標，華洋定期檢視推動進度，並向董事長報告各項永續專案成果，另每年不定期提報導入計畫之執行情形予董事會審閱，以確保永續工作具體落實。

2025 年度運作情形

於 2025 年度共向董事會報告二次永續發展推動執行情形，內容為修訂永續發展實務守則，以及通過 2024 年度永續報告書案。此外，在規劃年度預算與制定營業計畫時，本公司亦同步考量市場趨勢與客戶需求，將積極投入新產品線與加強客戶全方位之服務，致力提升生產多元化，以加速客戶生產效率提升、減碳效益、降低環境衝擊，並與客戶攜手邁向永續發展目標。

1.2 利害關係人溝通與重大性分析

1.2.1 利害關係人溝通

本公司深知企業經營不僅關乎獲利，更需兼顧環境、社會及公司治理 (ESG) 的影響，故本公司致力於與利害關係人保持透明溝通，確保企業運營能夠平衡各方需求。為強化識別與管理重大永續議題，本公司參考全球永續性報導準則 (GRI Standards 2021)，並遵循 AA1000 利害關係人議合標 準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 作為溝通框架。

本公司透過 AA1000 利害關係人議合標準之「責任」、「影響力」、「關注度」、「多元觀點」及「依賴性」五大原則，評估與利害關係人之互動頻率、合作關係與影響程度，並透過內部會議、訪談及問卷調查，經總經理室與各部門管理層深入討論後，辨認主要之 5 大利害關係人為:員工、客戶、投資者/股東、原料供應商 / 承攬商及政府機關。

2025 年各利害關係人溝通管道及成效：

利害關係人

員工

員工是本公司最重要的資產，藉由提升員工福利、健全職涯發展，凝聚同仁向心力，共創永續未來。

關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	2025 年議合成果	回應章節
▶ 資訊安全管理與客戶隱私 ▶ 法律遵循 ▶ 創新研發	▶ 獎懲異動公告 ▶ 定期召開福利委員會 ▶ 定期召開勞資會議	▶ 隨時 ▶ 定期 ▶ 每季一次	▶ 2025 年共辦理 5 場福利委員會 ▶ 2025 年共辦理 6 場勞資會議	▶ 2.4 資訊安全與客戶隱私管理 ▶ 2.3 法規遵循與誠信經營 ▶ 3.1 產品價值創新

客戶

直接客戶的信任，是創造銷售獲利的來源，本公司要走在客戶前面，藉由創新產品替客戶創造更高的品牌價值。

關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	2025 年議合成果	回應章節
▶ 職業安全衛生 ▶ 產品品質 ▶ 商業道德	▶ 客戶滿意度調查 ▶ 客服專線及信箱 ▶ 管理審查及其他會議	▶ 隨時 ▶ 隨時 ▶ 定期檢視	▶ 2025 年客戶滿意度 99.2 分 ▶ 2025 年共辦理 24 次產品品質相關會議	▶ 6.4 人身安全與工作環境的保護 ▶ 3.1.3 產品品質與安全管理 ▶ 2.3 法規遵循與誠信經營

投資者 / 股東

股東、投資人、金融機構為公司重要資金來源，優異的經營績效可展示公司價值，獲得穩定資金來源，產生正向循環。

關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	2025 年議合成果	回應章節
▶ 創新研發 ▶ 資訊安全管理與客戶隱私 ▶ 人才招募與培訓 ▶ 職業安全衛生 ▶ 產品品質 ▶ 商業道德 ▶ 法律遵循 ▶ 公司治理	▶ 公司網站 ▶ 公開資訊觀測站 ▶ 連絡信箱：invest@hua-yang.com.tw	▶ 隨時 ▶ 隨時 ▶ 隨時	▶ 20225 年舉辦 1 次法人說明會	▶ 3.1 產品價值創新 ▶ 2.4 資訊安全與客戶隱私管理 ▶ 6.1 華洋的人才策略 ▶ 6.4 人身安全與工作環境的保護 ▶ 3.1 產品價值創新 ▶ 2.3 法規遵循與誠信經營 ▶ 2.2 治理組織

2025 年各利害關係人溝通管道及成效 (續) :

利害關係人

原料供應商 / 承攬商

合作夥伴提供的原物料與服務，是本公司創新產品與服務的基礎，與合作夥伴共同落實永續發展，共創雙贏局面。

關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	2025 年議合成果	回應章節
▶ 資訊安全管理與客戶隱私 ▶ 產品品質 ▶ 商業道德	▶ 檢討報告或溝通會議 ▶ 訪廠活動	▶ 不定期 ▶ 不定期	▶ 2025 年度共辦理 13 次資安報告與溝通會議 ▶ 2025 年度共參訪 1 次	▶ 2.4 資訊安全與客戶隱私管理 ▶ 3.1 產品價值創新 ▶ 2.3 法規遵循與誠信經營

政府機關

政府機關透過法規與政策引導公司營運方向，公司須遵循相關規定，確保合法合規，降低營運風險。

關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	2025 年議合成果	回應章節
▶ 產品品質 ▶ 顧客關係管理 ▶ 商業道德 ▶ 法律遵循 ▶ 公司治理	▶ 主管機關舉辦之法規座談會 / 研討會 ▶ 主管機關政令函文	▶ 不定期 ▶ 不定期	▶ 2025 年度共參與 10 次法規與其他訓練課程 ▶ 2025 年度共參與 1 次研討會	▶ 3.1 產品價值創新 ▶ 5.2 顧客關係 ▶ 2.3 法規遵循與誠信經營 ▶ 2.2 治理組織

1.2.2 重大議題分析

本公司為確保永續管理方向與實際營運風險與機會相符，依據 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)、永續會計準則理事會 (SASB) 準則、SDGs 永續發展目標與氣候相關財務揭露建議 (TCFD)、分析產業標竿企業的永續議題，綜合公司營運策略與產業特性，評估各項永續議題之影響程度，作為永續策略規劃與報導揭露之依據，考量永續議題及利害關係人關注趨勢變化速度，本公司訂定每兩年進行一次重大主題鑑別與永續議題蒐集作業。2024 年已完成最新一輪重大主題鑑別，透過利害關係人溝通、問卷調查等方式，確認公司重大永續議題及其優先順序。2025 年因未達重大主題重新鑑別週期，爰延續 2024 年度重大主題鑑別結果作為本年度永續管理與資訊揭露之基礎。以下為本公司重大性主題鑑別之四大步驟：

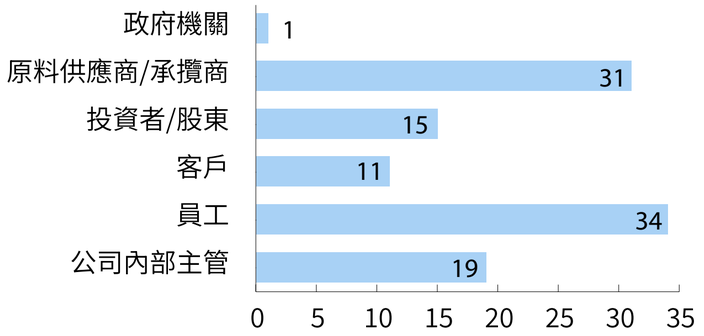
STEP1 潛在永續議題蒐集

本公司首先參考國際永續準則與趨勢，結合公司營運屬性與產業特性，系統性盤點出涵蓋環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 三大面向的潛在議題。經由彙整後，共歸納出 18 項實際與潛在的永續議題，作為後續利害關係人調查及分析評估的基礎。

E 環境	S 社會		G 治理	
▶ 溫室氣體排放管理	▶ 人才招募與培訓	▶ 資訊安全管理與客戶隱私	▶ 經濟績效	▶ 氣候變遷風險
▶ 能源管理	▶ 員工多元與包容	▶ 產品品質	▶ 商業道德	▶ 創新研發
▶ 水資源管理	▶ 社會公益與地方參與	▶ 顧客關係管理	▶ 法律遵循	▶ 供應鏈管理
▶ 廢棄物管理	▶ 職業安全衛生		▶ 公司治理	

STEP2 利害關係人關注程度調查

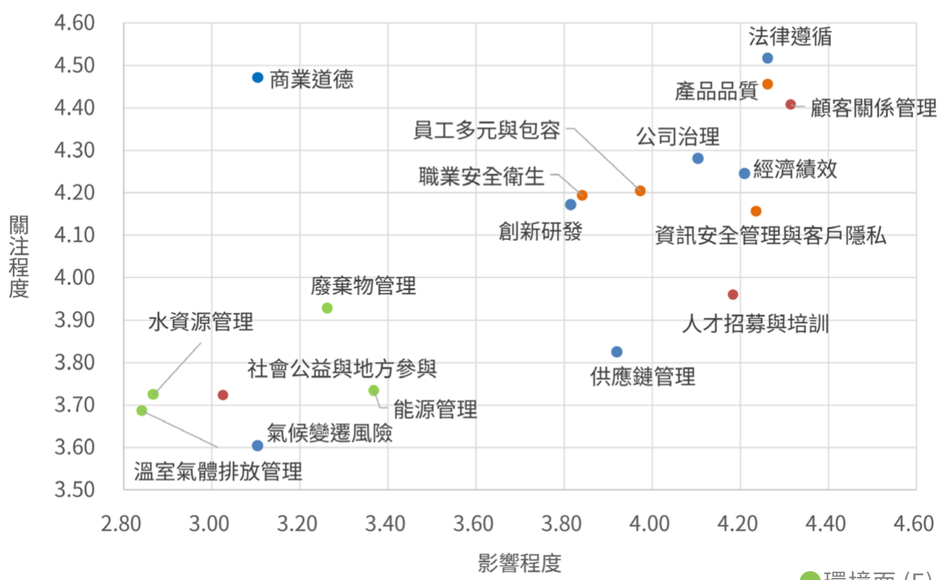
華洋針對第一階段歸納出之永續議題，進一步鑑別各永續議題在經濟、環境及人群 (包含人權) 可能或已經產生之實際與潛在之正面及負面衝擊，由公司內部主管與鑑別出的 5 大類利害關係人，以正體中文、簡體中文及英文線上問卷方式進行議題調查，扣除無效問卷後共回收 111 份問卷 (有效回收率達 77.08%)。包含內部主管 (19 份)、員工 (34 份)、客戶 (11 份)、投資者 / 股東 (15 份)、原料供應商 / 承攬商 (31 份) 與政府機關 (1 份)。



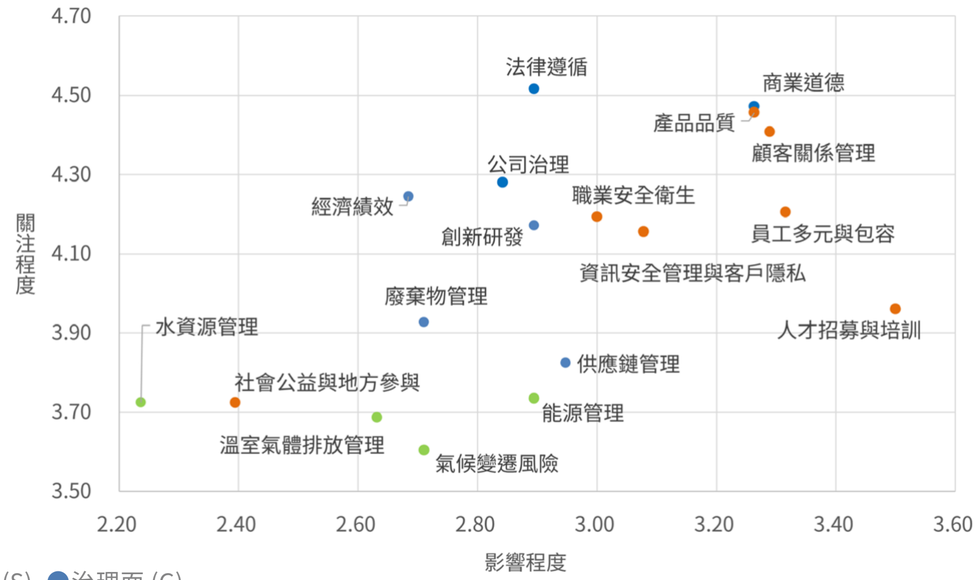
STEP3 分析與鑑別重大議題

透過詳細的問卷調查與利害關係人溝通議合後，華洋根據不同利害關係人對各議題的關注度進行加權評估，鑑別出利害關係人對各項議題的關注程度，及各項議題可能對公司造成的營運衝擊，再經由高階管理層透過產業趨勢的深刻分析及審視議題的重要程度，最終確定 2024 年度 6 個至關重要的永續發展議題，作為未來發展的重點方向。

正面衝擊重大矩陣



負面衝擊重大矩陣



環境面 (E)　社會面 (S)　治理面 (G)

STEP4 報導與揭露

華洋依據重大議題分析結果，於永續報告書相應章節揭露重大議題的管理方針和相關訊息，以供各利害關係人參考，亦進一步將 2024 年度辨識出的重大議題納入永續相關政策、策略及長期目標，確保永續發展目標得以全面落實，推動企業穩健成長。

重大議題		正 / 負面衝擊說明		對應 GRI 準則	主題章節
S 社會					
產品品質	+	增強客戶對企業之信任	產品規格符合標準，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品的長期銷售。	GRI 416 顧客健康與安全	3.1 產品品質與安全管理
	−	失去客戶信任	違反客規 / 產品品質不良導致失去客戶信任，訂單減少營收下降。		
顧客關係管理	+	客戶滿意度提升	獲得良好客戶滿意度 / 定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶訂單。	GRI 416 顧客健康與安全	5.2 客戶關係
	−	客戶對公司失去信任	客戶滿意度下降及訂單量下降 / 未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任。		
資訊安全管理與客戶隱私	+	完善保護，信譽提升	公司資料與投資人 / 客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴 / 建置完善資訊安全管理系統及機制，並定期進行稽核及演練，確保廣大客戶隱私無虞及不受侵害，提升企業信譽。	GRI 418 客戶隱私	2.4 資訊安全與客戶隱私管理
	−	遭受法律求償	公司資料客戶資訊遭到竊取，造成機敏資訊遺失，遭受求償 / 外力入侵事件：如病毒感染、駭客攻擊（或非法入侵）。		

STEP4 報導與揭露

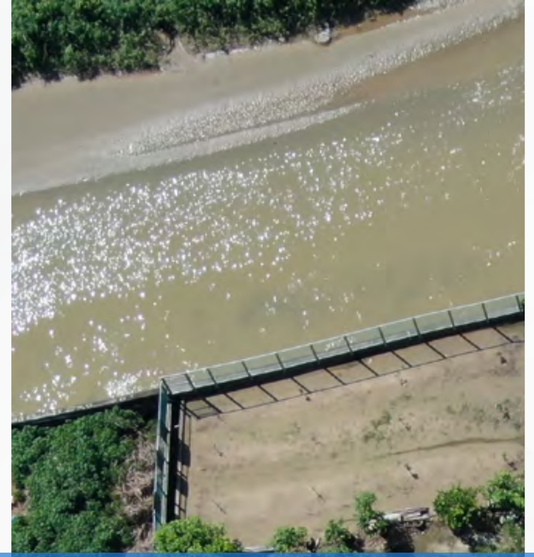
重大議題			正 / 負面衝擊說明	對應 GRI 準則	主題章節
G 治理					
法律遵循	+	維護股東權益	遵循各項法令規範維護股東權益。	GRI 2-27 法規遵循	2.3 法規遵循
	−	信譽受損	未妥善因應法律應遵循事項造成之風險，將增加營運成本及影響公司信譽。		
經濟績效	+	營收提升，經營績效良好	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升 / 經營績效良好。	GRI 201 經濟績效	2.1 財務績效
	−	投資降低，導致營運困難	投資人投資意願降低 / 營運策略失敗，導致營運困難。		
公司治理	+	品牌價值提升	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。本公司持續落實誠信經營、永續治理為經營目標，不僅可以增加公司在業界品牌價值，更能吸引更多投資人者加入。	GRI 2-9 治理結構及組成 GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選 GRI 2-11 最高治理單位的主席 GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 GRI 2-13 衝擊管理的負責人 GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色 GRI 2-15 利益衝突 GRI 2-16 溝通關鍵重大事件 GRI 2-17 最高治理單位的群體智識 GRI 2-18 最高治理單位的績效評估 GRI 2-19 薪酬政策 GRI 2-20 薪酬決定流程 GRI 2-21 年度總薪酬比率	2.2 治理組織
	−	增加營運成本	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償。在經營中持續永續治理，可能會面臨成本增加、法規不確定性、社會和政治的壓力等負面衝擊。		

01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

CHAPTER

深化公司治理

2.1 營運績效 17
2.2 治理組織 24
2.3 法規遵循與誠信經營 29
2.4 資訊安全與客戶隱私管理 33



02

2.1 營運績效

2.1.1 公司概況

關於華洋

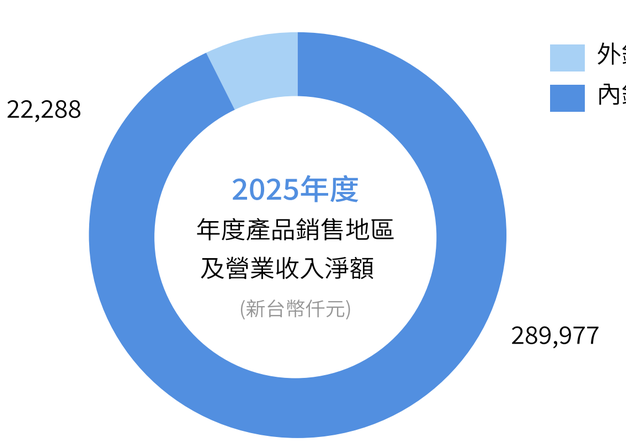
華洋精機股份有限公司 (股票代號：6983)，為台灣證券櫃檯買賣中心之為上櫃其他電子業。成立於 2012 年 10 月 9 日，專精於全自動與半自動化設備規劃、AOI 機械視覺應用，以及半導體與面板品質檢測。本公司由一群熱衷研發的專業團隊組成，各部門主管皆擁有逾十年的產業經驗，涵蓋半導體、面板及觸控面板設備領域，並專注於視覺檢測、量測技術及搭配之自動化設備研發與測試，能依據不同製程需求，開發多元檢測、量測與自動化生產設備。

本公司秉持「誠信、正直、負責」之經營理念，致力研發先進檢測與自動化技術，為客戶提供最具競爭力的完整解決方案與高附加價值服務，同時，華洋在兼顧股東權益的基礎上，重視與員工、供應商及政府機關等利害關係人的共同成長，積極落實公司治理、推動環境永續、營造友善職場並投入社會參與，實踐與環境及社會共生共榮的永續使命。

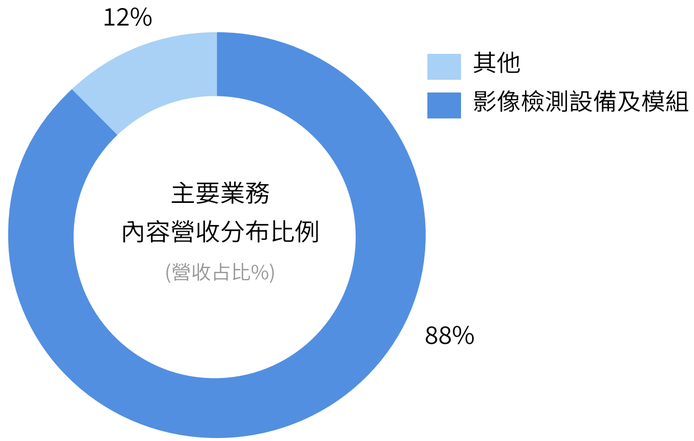
華洋總部位於台灣台南市新化區，為了提供全球客戶最佳支援服務於新竹與台中亦分別設有辦事處，2025 年員工人數約有 76 人。

2025 年，華洋合併營業收入淨額達新台幣 312,265 仟元，較前一年增加 24%；稅後淨利為新台幣 70,971 仟元，年增 15%；每股稅後盈餘為新台幣 4.46 元，年增 15%；全年平均毛利率較前一年成長 5%。憑藉著營運韌性及堅實的產業競爭力，華洋全年合併營收、獲利、平均毛利率，及股東權益報酬率皆創新高。

本公司主要營收來源為視覺檢測設備與模組銷售，核心產品可應用於先進奈米製程與先進封裝製程中。為追求持續成長並滿足客戶隨製程演進而不斷提升之需求，華洋持續與主要客戶合作，深入了解其品質要求並深化合作關係，同時透過國內外經銷商拓展其他國家市場，結合專有技術協助提升檢測效能，積極爭取與國際大廠策略聯盟，加入其供應鏈體系，以擴展華洋品牌影響力。



註：外銷市場涵蓋美國及中國，惟因內部資料難以區分各地銷售占比，故於報告中合併揭露。



註：其他包含主要勞務提供收入及商品買賣收入。

華洋深耕半導體及面板產業，積極投入研發與技術創新。展望 2026 年，受惠 AI 人工智慧應用推升與相關供應鏈表現卓越，終端市場對晶片需求日益增加，帶動半導體產業投資與擴廠計畫穩健推進，本公司銷售量與營收可望持續成長，未來華洋將持續投入新產品研發，擴大事業版圖並提升品牌能見度，秉持「卓越品質、客戶滿意、持續改善」之品質政策，專注核心事業，並依循公司策略方向訂定績效指標與品質目標，確保在設備製造領域維持領先地位。

公司沿革

以下彙整本公司過去三年的重大里程碑。

2023 年
- 供貨 國際大廠 海外廠光罩檢查機
- 供貨 國際大廠 東南亞廠光罩檢查機
- AR/VR Lens 檢測機開發完成
- 興櫃 (6983)

2024 年
- 新總部落成
- 14" 光罩檢測機交貨國際大廠封裝製程產線
- 取得 ISO9001 認證

2025 年
- 取得 ISO14001 及 ISO27001 認證
- 通過 ISO9001 持續驗證有效
- 完成華洋第一份永續報告書
- 完成碳盤查，並取得確信
- 新世代 EUV 光罩檢查機、光罩保護膜檢查機開發完成，並於客戶端導入驗證

2.1.2 產品於服務

華洋主要從事視覺影像檢測設備、自動化設備及客製化影像模組的設計、開發、製造與銷售。公司專注於研發高精度視覺檢測系統及配套自動化平台，透過高速影像檢測與線性掃描技術取代人工目視判別，確保檢測結果符合客戶規格，同時結合 AI 智能分析，精準識別瑕疵類型，協助客戶追蹤並改善前製程缺陷。

公司之商品與服務項目

以下為華洋現有商品與服務之簡要介紹（更多產品資訊請參閱本公司官網產品介紹專區）；如欲了解公司規劃開發的新商品，則請參閱本公司 2025 年股東會年報 p.53。

▶ 名詞說明

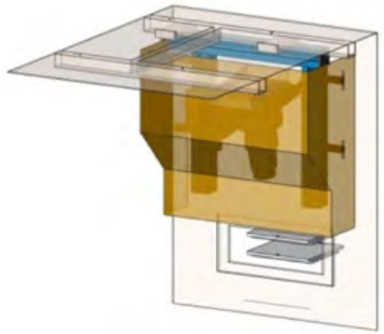
自動光學檢測 (Automated Optical Inspection, AOI) 是以非接觸的方式，集合光學、機械、電控以及軟體等整合系統，運用機器視覺技術擷取影像進行分析，以設定好的參數標準為基準進行判讀，進而判斷物件是否存在異物或異常等瑕疵，成為業界廣泛應用的檢測手法。

光學檢測

華洋設備產品涵蓋 DUV 光罩檢查機、EUV 光罩檢查機及 EUV 膜檢查機，可應用於晶圓與晶片檢測，精確識別各類缺陷，包括顆粒污染、劃痕、蝕刻殘留與膜層不均勻等。檢測功能涵蓋無圖形缺陷檢測、有圖形缺陷檢測及光罩檢測，協助客戶有效提升製程良率與產品品質。

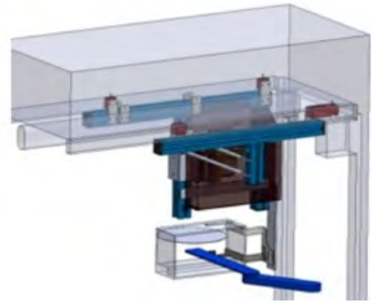
自動化方案

1. 設備類型有光罩清潔設備及運用於 AOI 設備之 AI 系統。
2. 提供設備與模組檢修及定期維護等服務。



自動化方案

包含光罩自動上下料與光罩 CD 線寬量測 - 萊卡改造之半導體設備，藉以提升操作效率與製程穩定性，確保光罩線寬精度達到先進製程要求，支持客戶高精度製程檢測與品質控制。



2.1.3 財務績效

重大主題	經濟績效
重大主題意義	本公司以營收穩健成長與持續獲利為永續經營的核心目標，專注於技術研發並提供完善的解決方案與優質服務，藉由維護客戶產品品質與良率，形成良性的經濟循環與共好的環境。同時重視與客戶的長期合作關係，致力於滿足其製程需求並推動研發進展，以穩定業績成長並提升品牌信譽與企業價值，進而回饋股東與投資者的長期支持，以及員工的共同努力。
政策／承諾	對營運績效管理，建立更全面性的佈局與提升營運運作： 1. 完備教育訓練計畫，暢通產學招募管道，提升公司競爭能力。 2. 通過資訊安全認證提供最適資安環境，為客戶提供高品質產品。 3. 產品建立模組化管理，並改善產出效率與客戶維持更緊密關係。 4. 透過國內外經銷商深耕半導體產鏈，並開發不同產業，向客戶展現華洋價值。
目標	短期 (2026 年)： ▶ 拓展海外市場，並建立健全的財務規劃，以提升整體營運效益，使年度營業收入達 3.5 億元。 中長期： ▶ 透過公司專利技術解決客戶前製程缺陷，與客戶深度合作提供完整解決方案，並經由申請專利設置擴大與競爭者技術差距。 ▶ 與國內外經銷商合作，運用專利技術提供給客戶最佳解決方案。
行動辦法	▶ 致力於財務資訊透明，除既有定期揭露最新財務報導資訊，更透過明確量化之財務績效目標，深化投資人溝通，展現公司企業價值與投資人之雙向溝通。
2025 年實際績效	營收顯著成長：本公司銷售數量，乃依客戶需求資訊做為銷售評估來源，2025 年因客戶有建廠新增檢出設備及國外客戶為提升產品良率而有檢出需求，使今年營收及獲利增加，相對資產報酬率、股東權益報酬率、純益率及每股盈餘增加。
溝通管道	▶ 公司網站聯絡專區、投資人聯絡窗口發言人 (invest@hua-yang.com.tw)、公開資訊觀測站、公司股東會年報與永續報告書、股東會

華洋的績效表現

根據市場調查機構 The Business Research Company 於 2025 年 10 月發表之全球半導體量測與檢測報告中所示，預期 2024 年至 2030 年間半導體量測及檢測市場將以年複合成長率(CAGR)5.5% 成長，主要受到半導體封裝技術複雜性提升及架構細微化，對精確度要求日益提升。隨著半導體先進製程與封裝技術不斷加速演進，先進封裝技術導入量產，本公司之高階製程設備銷售可望迎來成長。

華洋專注於核心事業，2025 年度受惠於既有客戶建廠需求持續，以及本公司積極拓展美洲及亞洲市場並維持與客戶的緊密合作關係，帶動整體營收顯著成長，本年度營業收入淨額為新台幣 312,265 仟元，營業毛利為新台幣 204,744 仟元，毛利率 65%，營業利益為新台幣 91,512 仟元，稅後淨利為新台幣 70,971 仟元，2025 年本公司營業收入較 2024 年成長 24%，毛利率成長 5%。

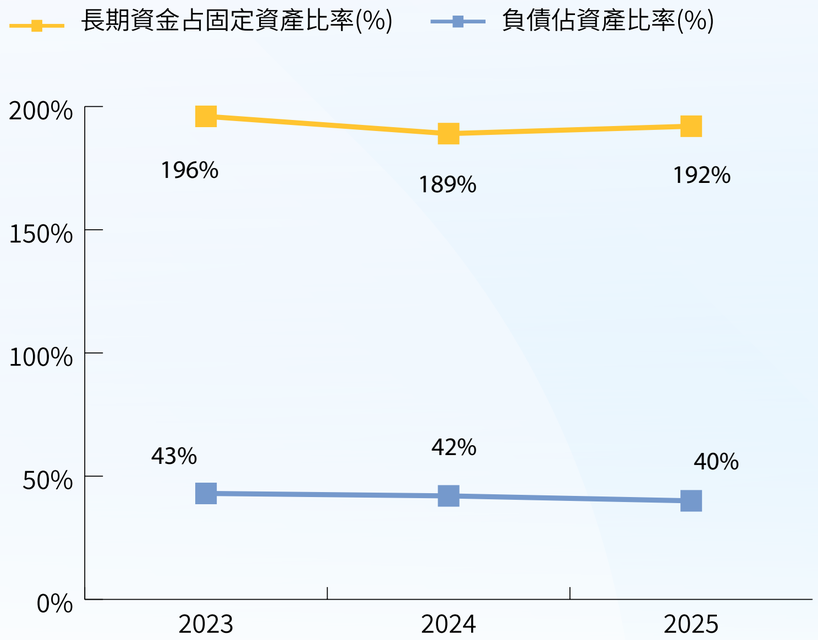
在營運穩健成長的基礎上，本公司除持續深化與主要客戶的合作外，亦規劃透過代理商將相關產品推廣至半導體上下游供應鏈，華洋相信憑藉專利技術優勢及全體華洋員工的共同努力，一定可以達到營運目標。

近三年合併財務資訊

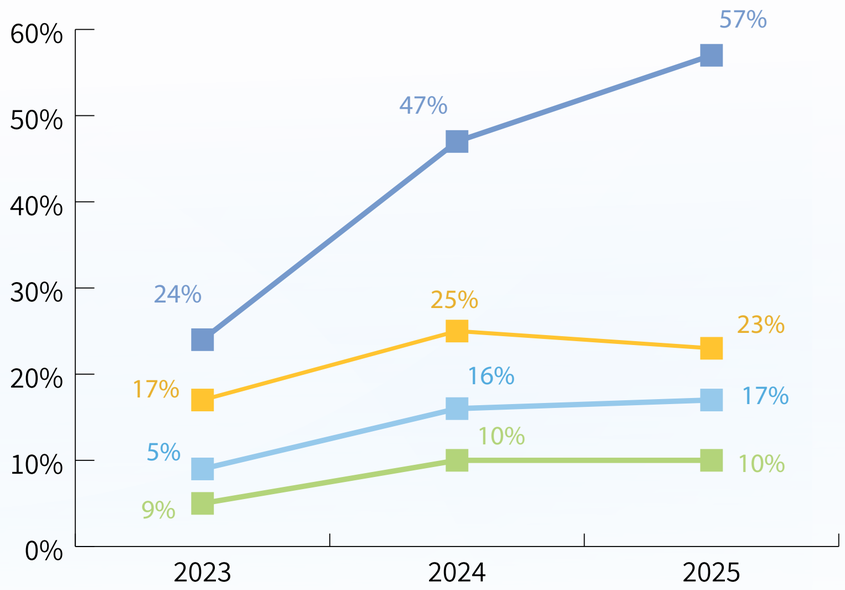
單位：新台幣仟元

項目		2023 年	2024 年	2025 年
營業收入		178,238	250,976	312,265
營業成本		84,148	99,540	107,521
營業毛利		94,090	151,436	204,744
營業費用		57,341	80,091	113,232
營業損益		36,749	71,345	91,512
營業外收入及支出		1,752	3,881	(1,373)
稅前淨利		38,501	75,226	90,139
所得稅 (費用) 利益		(8,870)	(13,421)	(19,168)
稅後淨利		29,631	61,805	70,971
每股盈餘		1.90	3.89	4.46
員工薪資和福利	薪資費用	46,776	58,221	78,913
	保險費用	4,616	5,129	6,003
	退休金費用	2,077	2,454	2,753
	其他員工福利費用	3,611	5,230	5,918
支付出資人的款項	利息支付數	1,563	2,420	3,503
	股利支付數	5,285	23,850	31,800
支付政府的款項		6,663	10,335	18,294

公司財務結構



公司獲利能力



稅務政策

▶ 稅務治理政策

華洋秉持責任商業行為理念，致力遵循稅務法規，落實穩健經營與誠實納稅原則，以適當方式控管稅務風險，並善盡企業社會責任。本公司依法納稅，積極履行納稅義務，同時充分運用合法稅務優惠措施，確保符合國際稅務治理趨勢，有效控管稅務風險，落實企業永續經營並提升股東價值。

本公司稅務相關議題的主要利害關係人為各營運所在地之稅務機關。財務部依據稅法規定定期辦理申報作業，並於必要時主動與主管稅務機關溝通，說明公司實際營運狀況與財務結構，確保雙方對稅務處理方式的理解與認定一致，以維持高度透明的稅務遵循態度，如遇重大交易、組織調整或稅務解釋疑義時，本公司亦會透過正式函詢或面談與稅局協調，降低稅務爭議風險，確保遵循性與營運穩定性。

RISK 風險	緩解措施
證管、稅務法令及金融監督管理委員會認可並發布生效之國際會計準則。	如期完成各季之財務報告編製及公告申報、稅務作業及申報等法令遵循目標，以降低公司營運風險。

華洋稅務治理原則

1. 遵循各營運據點稅務法規及其立法精神，正確並按時申報繳納各項稅捐。
2. 關係人交易遵循「經濟合作暨發展組織(OECD)」移轉訂價準則規範，交易價格符合常規交易；不透過移轉訂價交易價格操控利潤。
3. 善用租稅獎勵；於使用租稅獎勵時，須遵守法令規範。
4. 合理進行稅務規劃，轉投資架構設計以營運為考量並具有商業目的，不以避稅為目的使用避稅天堂；不使用特殊交易架構將利潤移轉至低稅率國家規避稅負。
5. 於財報、股東會年報及企業永續報告等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明。
6. 關注稅務法令變革，全方位評估影響並擬定因應決策，遇複雜或不確定性之稅務議題應徵詢專業意見；重大稅務議題須提報董事會。
7. 持續教育訓練，強化稅務人員專業能力，培養稅務專業人員。

稅務管理組織

稅法與法規的任何變動都會影響公司的有效稅率，並對經營績效產生影響，為有效管理稅務風險，本公司稅務事宜由財務部統籌管理，涵蓋稅務策略、合規性管理及跨區域稅務風險評估。依據國內外稅法與企業經營策略，財務部規劃整體稅務架構，並定期檢視與調整各項稅務處理流程，確保申報正確、稅賦合規，降低潛在風險。必要時，財務部將與稅務顧問或會計師協同評估重大交易及組織調整可能引發的稅務影響，並依董事會及管理階層指示，審慎執行相關稅務決策。

合併財報稅務資訊

華洋持續密切關注稅務法規變動，全方位評估影響並擬定因應對策，同時聘僱具備稅務專業職能之內部專業人員，持續進行稅務專業訓練，以確保各項稅務管理作業遵循法令規定。除了內部訓練外，本公司亦參與稅務宣導說明會、利用四大會計師事務所等專業平台以及透過外部稅務顧問提供之稅務諮詢，或向稅務機關申請解釋，以降低潛在的稅務風險，並定期將公司營運據點租稅之相關稅務資訊列示公佈。

單位：新台幣仟元

項目		2023 年	2024 年	2025 年	三年度平均稅率
稅前淨利		38,501	75,226	90,139	-
所得稅費用	當期所得稅	11,419	14,062	20,230	-
	遞延所得稅	(2,549)	(641)	(1,062)	-
有效稅率		23.04%	17.84%	21.26%	20.71%
所得稅現金支付數		6,663	10,335	18,294	-
現金稅率		17.31%	13.74%	20.30%	17.11%

華洋 2025 年有效稅率與為 21.26%，略高於中華民國營利事所得稅法定稅率 20%，主要原因係廠房自建工程已完工驗收，本期「興建或購置供自行生產或營業用之建築物」之規定所享有抵減未分配盈餘減除之金額減少，故使本期之有效稅率略高於中華民國營利事所得稅法定稅率 20%。

政府之財務補助

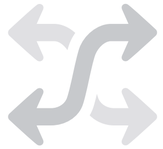
華洋 2025 年度無取自政府之財務補助。

2.2 治理組織

重大主題	公司治理
重大主題意義	公司治理是永續發展的基石，基於此一理念，本公司以內部治理為起點，並逐步促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標。
政策／承諾	依公開發行公司規範，建置有效的公司治理架構，並遵從本公司「公司治理實務守則」之規定，定期進行績效評估保障股東權益、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度為原則。
目標	短期 ▶ 持續落實營運透明之原則，強化公司治理，不斷提升董事專業職能。 ▶ 與會計師以及公司治理單位保持良好適當之雙向溝通。 ▶ 每年依法規規定辦理董事及相關職務教育訓練，課程完成率達 100%。 ▶ 每年進行一次定期自我評估，完成率亦維持 100%。 中長期： ▶ 提升資訊透明度，確保公開揭露之完整與即時。 ▶ 強化企業運營架構，推動永續發展。 ▶ 維護股東權益並秉持平等對待原則，實現企業與投資人共好。
行動辦法	▶ 按照法令規定及公司治理作法，除訂定「公司治理實務守則」，設置薪酬委員會、審計委員會、公司發言人，定期透過各種管道溝通及揭露訊息，以提升公司形象、取得利害關係人的認同，期望符合股東及社會大眾的期望。 ▶ 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。
2025 年實際績效	經董事會通過與修訂多項內部管理辦法：包含通過修訂「公司章程」、「薪工循環」與「永續資訊管理辦法」案；「核準權限辦法 - 經營類」、「內部稽核制度實施細則」；「研發作業循環」、「風管管理政策與作業程序」與「會計專業判斷程序、會計政策與估計變動管理作業」部分條文案等。
溝通管道	▶ 於公司網站設有「投資人專區」設立相關窗口 (invest@hua-yang.com.tw)，也有設立外部舉報管道來處理相關申訴案件。 ▶ 定期揭露財務、業務及公司治理相關資訊。

2.2.1 公司治理架構

華洋公司治理四大面向：



強化董事會的監督功能 → 健全內部控制系統 → 落實資訊揭露 → 建立企業自律規範

華洋最高治理單位為董事會，指導公司策略並監督管理階層。為落實公司治理與強化董事會管理，董事會下設置審計委員會、薪酬委員會及策略委員會，以分別協助董事會履行其監督職責。

並於董事會下設置 ESG 永續小組，由總經理擔任召集人，成員由各部門主管組成，負責內容包含：(1) 制定永續發展具體應對策略與行動計畫、(2) 彙編年度永續報告書、(3) 協同各部門主管制定全面分析氣候變遷相關風險與機會，並至少每年一次向董事會報告 (更多關於氣候相關機會與風險，以及內部控制制度之設計及稽核請參閱本報告書 4.1 氣候變遷減緩與調適)。

華洋公司治理原則

本公司建立公司治理制度，除應遵守法令及章程之規定，暨與證券交易所或櫃檯買賣中心所簽訂之契約及相關規範事項外，應依下列原則為之：

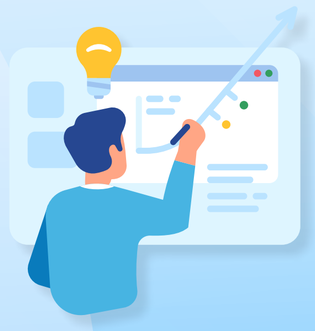
① . 保障股東權益。

② . 強化董事會職能。

③ . 發揮審計委員會功能。

④ . 尊重利害關係人權益。

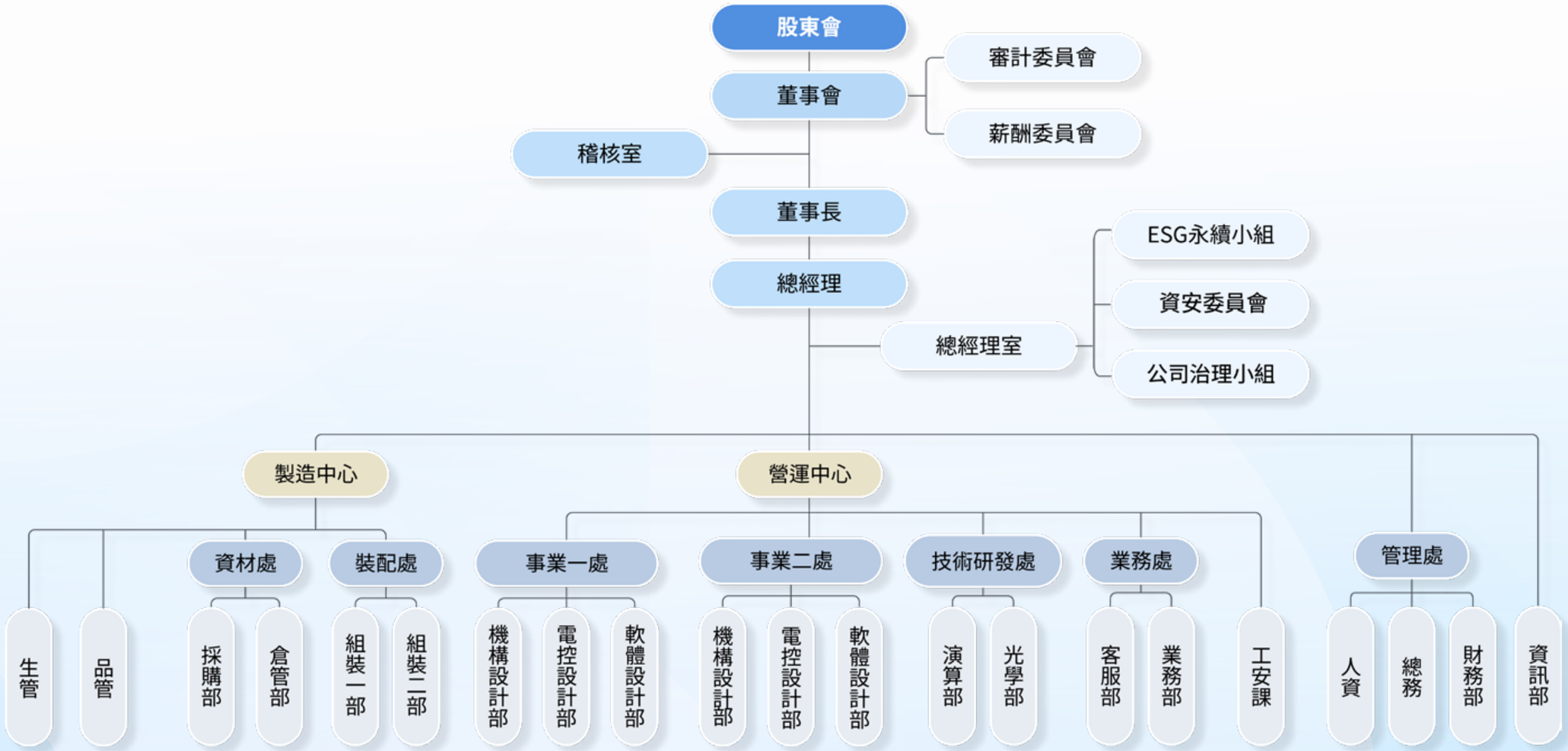
⑤ . 提昇資訊透明度。



最高治理架構之組成

華洋秉持營運透明原則，重視股東權益，並深信健全且有效率的董事會是良好公司治理的基礎，惟本公司尚未建置專責公司治理人員，其相關職責目前由總經理室、管理處及財務部相關人員執行。

註：本公司目前非屬上市上櫃公司，故正評估是否配置適任及適當人數之公司治理人員，並指定公司治理主管，負責公司治理相關事務。



董事會的組成

華洋於「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」中 (詳請參本公司官網投資人專區 / 公司治理 / 公司重要規章),明訂董事組成之多元化方針,涵蓋性別、年齡、國籍等基本構成,以及專業背景、專業技能與產業經歷等專業知識與技能,並考量提名人選多元性、獨立性、對於組織面臨衝擊應變能力及利害關係人的意見。董事候選人名單經董事會審查後,提交股東會投票選任;另依《公司法》規定,持有本公司已發行股份總數 1% 以上之股東,得以書面方式向公司提出董事候選人名單。

本公司於 2023 年度股東臨時會改選董事,共設置有 7 席董事 (包含 3 位獨立董事,占比為 42.86%)。選任時進行獨立董事資格條件檢查並出具聲明書,確認無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定之情事:本公司董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形;獨立董事與董事間,皆不具前項各款關係之一 (更多關於公司本屆董事成員之學經歷及兼任其他公司職務情形,請參閱本公司 2025 年股東會年報 p.6~9 或公司官網投資人專區 / 公司治理 / 董事會)。

▶ 董事會成員多元化、專業性及獨立性

職稱	董事姓名	性別	年齡（歲）	獨立性[註]	專業能力與經驗							
					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	決策
董事長	邱見泰	男	41-50	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	蕭賢德	男	41-50	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	英特盛科技 (股) 公司 代表人:賴富信	男	51-60	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	榮創能源科技 (股) 公司 代表人:鄭禎訓	男	51-60	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	嚴文筆	男	61-70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	賴淑和	女	51-60	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
獨立董事	邱俊榮	男	51-60	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

註:
1. 董事未與其他董事 (含獨立董事) 間有配偶及二親等以內之親屬關係。
2. 獨立董事本人、配偶、二親等以內親屬未有擔任本公司、關係企業及與本公司有特定關係之董事、監察人或受僱人;未持有公司股份數。
3. 獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事家數未超過 3 家。

綜合而言，華洋董事會成員具備本公司產業專業知識、跨產業領域經驗，以及會計與財務分析等多元且互補之能力。本公司將持續評估董事是否能就營運與治理議題提出具建設性與前瞻性的觀點與建議，並依發展需求適時調整組成與運作，確保董事會成員普遍具備履行職務所需之能力，並強化公司治理效能。

▶ 董事會運作情形

董事會做為華洋最高治理單位以及重大經營決策核心，主要職責包括任命與指導公司管理階層、監督經營績效、審議重大事項、預防利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。董事會之運作依本公司訂定之「董事會議事規則」執行，並由公司治理單位提供董事各項會議規劃及資訊，協助董事即時掌握公司重要訊息。

如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法，截至 2025 年度，並無相關情事發生 (更多關於本公司年度關鍵重大事件之性質與總數，請參考華洋於公開資訊觀測站發布之重大訊息)。

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	邱見泰	6	-	100%
董事	蕭賢德	6	-	100%
董事	英特盛科技 (股) 公司 代表人：賴富信	6	-	100%
董事	榮創能源科技 (股) 公司 代表人：鄭禎訓	6	-	100%
獨立董事	嚴文筆	6	-	100%
獨立董事	賴淑和	6	-	100%
獨立董事	邱俊榮	6	-	100%
平均出席率				100%

▶ 董事會成員進修

為強化董事專業職能，使其能即時掌握公司營運趨勢、業務規劃及研發方向，並提出具前瞻性的指導建議，進而協助制定有利的發展策略，華洋每年均為董事安排至少 6 小時之進修課程。2025 年董事進修時數皆達法定進修時數，總進修時數為 42 小時，每位董事平均進修 6 小時 (詳細 2025 年度董事進修情形請參閱本公司 2025 年股東會年報 p.42)。

▶ 董事績效與薪酬之連結

董事報酬以公司之「董事、功能性委員會及經理人績效評估及薪資報酬辦法」作為評核之依循，並依公司營運成果及依個別董事參與公司運作程度與貢獻價值給予合理報酬，故與營運績效息息相關。相關績效評估及報酬每年均經薪資報酬委員會及董事會定期審核及調整。

華洋當年度未扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之稅前利益，於保留彌補虧損數額後，如有獲利以不高於當年度獲利狀況之百分之一點五分派董事酬勞及不低於當年度獲利狀況之百分之三分派員工酬勞。除已設定與公司營運及財務績效緊密相關之指標外，本公司目前尚未將永續績效指標納入薪酬連結機制。

▶ 功能性委員會組織及運作

華洋為有效發揮董事會職能，依《公司法》、《證券交易法》等規定設立審計委員會與薪酬委員會，並訂有「審計委員會組織規程」與「薪資報酬委員會組織規程」(詳請參本公司官網投資人專區 / 公司治理 / 公司重要規章)。各功能性委員會組成、開會頻率、設立目的與 2025 年度運作情形如下表：

項目	審計委員會	薪酬委員會
委員組成	召集人嚴文筆獨立董事、賴淑和獨立董事、邱俊榮獨立董事	召集人嚴文筆獨立董事、賴淑和獨立董事、邱俊榮獨立董事
開會頻率	每季至少召開 1 次	每季至少召開 1 次
目的	強化董事會之監督功能，負責監督本公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選 (解) 任、適任性及獨立性與績效、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。	協助董事會研擬公司整體之薪酬政策及架構，以吸引、激勵、獎賞及長留優秀人才。
2025 年度運作情形		
開會次數	6 次	4 次
平均實際出席率	100%	100%

▶ 董事會及功能性委員會績效評估

本公司依內部訂定之「董事會績效評估辦法」辦理董事會績效評估，評估範圍涵蓋個別董事、整體董事會及各功能性委員會，本年度透過內部問卷實施評估，結果顯示董事會運作績效尚屬良好；本公司另訂有「董事、功能性委員會及經理人績效評估及薪資報酬辦法」，華洋依辦法之績效評估標準執行相關作業程序，將董事及經理人之績效與報酬提報薪資報酬委員會審議，確保薪酬制度之公平性與合理性。

2.3 法規遵循與誠信經營

2.3.1 內部稽核

華洋之內部稽核單位直接隸屬於董事會，主要職責在於協助董事會及管理階層檢視並檢核內部控制制度之設計與執行成效，評估營運效能與效率，並適時提出改善建議，以確保內部控制制度持續有效運作，進而強化公司治理，促進企業永續與健全經營。本公司所有營運據點均依管理程序進行評估，並依內部控制作業辦法每年編製並執行年度稽核計畫，針對各項業務流程進行潛在風險評估。2025 年度查核結果顯示，未發現任何違反誠信經營之情事，亦無重大貪腐風險。

利益衝突的規範與迴避

為避免利益衝突，華洋董事皆秉持高度之自律，訂有「董事會議事規範」與「道德行為準則」等相關規定 (詳請參本公司官網投資人專區 / 公司治理 / 公司重要規章)，期以促進董事會與公司全員之自律及恪遵商業倫理規範。且於董事會議事規則、審計委員會組織規程及薪酬委員會組織規程中皆載明有關董事利益迴避條款，若董事於議案中涉及自身或所代表法人之利害關係，可能損及公司利益者，應於會議中說明其利害關係，並依法迴避該議題之討論與表決，且不得代理其他董事行使表決權。

利益衝突的規範與迴避（續）

此外，華洋設置具專業與獨立性的獨立董事，獨立董事秉持客觀、公正立場，於公司策略決策過程中，運用其專業知識與經驗提出建言，並完整納入會議紀錄，同時遵循利益迴避原則，以確保決策過程之透明與公司整體利益之維護。

誠信經營

本公司基於誠信原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，積極防範不誠信行為，本公司已訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「工作規則」等相關作業規範（詳請參本公司官網投資人專區 / 公司治理 / 公司重要規章），具體規範誠信經營之作法及防範不誠信行為之方案，內容涵蓋作業程序、行為準則、檢舉制度，以及懲戒與申訴機制，並由稽核室定期或不定期進行查核，以確保誠信經營守則有效落實，同時，要求所有新進同仁入職時，須詳細閱讀員工守則並簽署聲明書。

為確保資訊透明與市場公平交易，本公司另訂有「防範內線交易管理辦法」，該辦法揭露於公司網站公司治理專區，禁止公司董事或員工等內部人利用市場上無法取得的資訊來獲利，並透過不定期宣導教育，強化內部人守法觀念與意識。

檢舉制度與關鍵重大事件溝通程序

本公司已建立具體檢舉制度，並確實執行，內容包括：

① 設立並公告內部獨立檢舉信箱、專線，或委託外部獨立機構提供檢舉管道，供內外部人員使用。

② 指派專責人員或單位受理檢舉；若涉及董事或高階主管，則應呈報予獨立董事，並依既定類別及標準作業程序辦理調查。

③ 檢舉案件調查完成後，依情節輕重採取後續措施，必要時提報主管機關或移送司法單位。

④ 全程製作並保存檢舉案件受理、調查過程及結果之紀錄與文件。

⑤ 落實檢舉人身分與檢舉內容之保密，並允許匿名檢舉。

⑥ 建立檢舉人保護措施，避免其因檢舉而遭不當對待。

⑦ 設置檢舉人獎勵制度，以鼓勵誠信揭弊。

若檢舉案件經調查確認涉及重大違規或公司可能面臨重大損害，受理單位應即刻作成報告，並以書面通知獨立董事。

誠信經營檢舉管道

本檢舉管道為舉報公司相關人員不當行為之用。本公司對檢舉人身分及檢舉內容將予以保密，案件受理並調查後予以回覆，請檢舉人提供真實姓名及聯絡資訊，如未供前述資訊，恕不予回覆。

▶ 受理方式

▶ 地址：
台南市新化區中正路 686 巷 56 號 稽核主管親啟

▶ Email: yiching.chang@hua-yang.com.tw

2.3.2 法規遵循

重大主題	法律遵循
重大主題意義	華洋秉持誠信、正直與負責的經營理念，將法規遵循視為經營管理的基本要件，並深植於企業文化之中。為確保營運安全與合法合規，本公司將法令遵循機制納入內部控制制度之重要環節，透過完善之組織架構、制度規章及作業辦法，持續監督及檢視各項作業是否符合政府法規，並隨時因應法規制度或市場環境之變化進行調整。
政策／承諾	定期檢視並追蹤政府法規之變動，透過修訂相關規章文件、辦理教育訓練及發布公告，使全體員工充分知悉並確實遵循與營運相關之法令規範；同時，主動了解各單位之法規遵行情形，強化員工法令意識，並協助解決實務運作上的困難，以確保公司運作之合法性與合規性。
目標	短期 (2026 年)： ▶ 每年辦理資安與工安教育宣導，完成率 100%。 ▶ 董事及法令規定之職位階每年均完成教育訓練，達成率 100%。 ▶ 每年進行一次定期自我評估，完成率 100%。 中長期： ▶ 持續宣導相關法規，確保相關單位人員充分理解並遵循法律規定。 ▶ 依公司規模與業務發展需要，深入了解其他國家法規進而協助公司有效進行風險評估與把關。
行動辦法	▶ 定期辦理內部教育訓練，加強人員法令認知與遵循意識，以降低潛在法律風險，進而有效保障客戶權益與公司永續發展。
2025 年實際績效	合規經營：無重大違法或裁罰金額發生。 內部控制：內部控制制度無重大缺失。
溝通管道	▶ 公司依據職責分工，在投資人專區設置多個專門窗口 (https://www.hua-yang.com.tw/investors-4.html)，並建立外部舉報管道，以妥善處理各類申訴案件。

法規遵循落實與執行

華洋在經營與營運上全面遵循國內外相關法規，時刻關注政策及法規的最新發展，並將其作為管理高層決策的重要依據，以確保公司緊跟全球趨勢，及時掌握市場動態並制定相應策略，針對各業務領域制定相關政策與辦法，並要求員工依循執行，包括：勞動法規、消防與工安規定、內部控制、財務報表編製、資訊安全、反性騷擾、從業道德規範及個人資料保護等。2025 年度本公司未發生任何因環境污染造成損失，亦無侵害員工合理權益的重大事件。

法規遵循的教育訓練

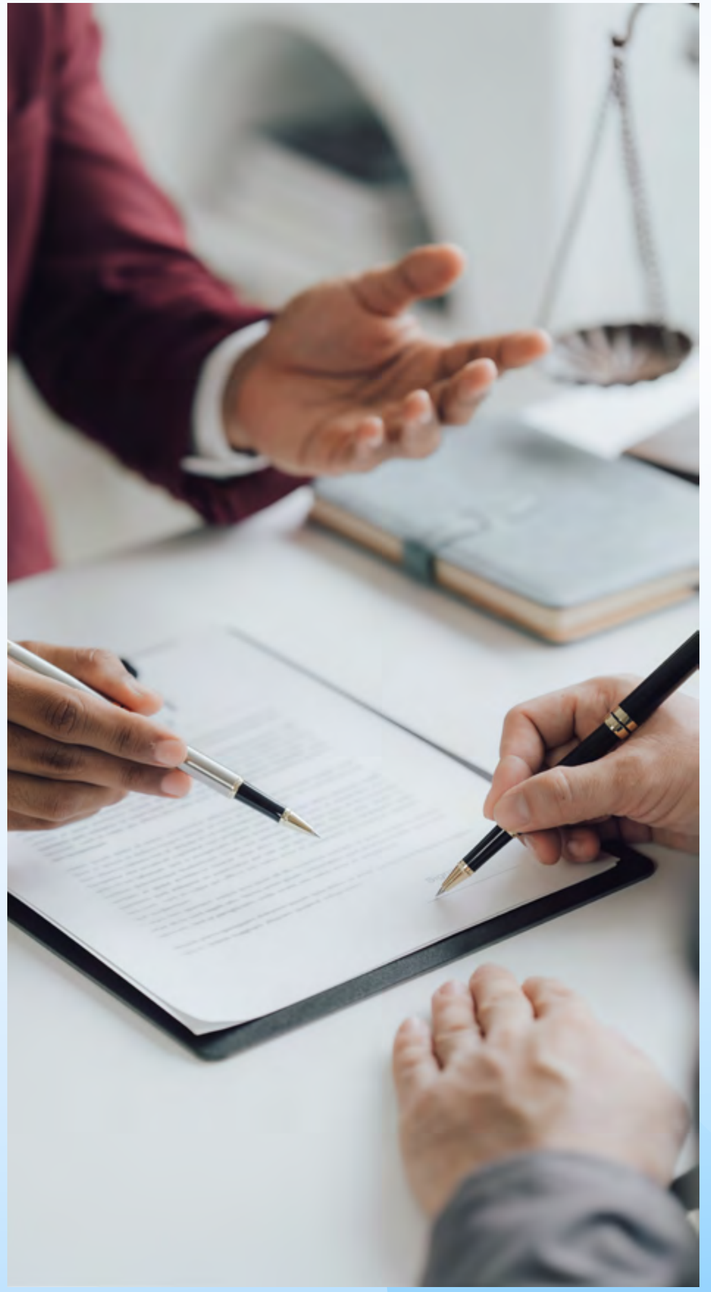
為確保公司各項主要業務的合法執行，並落實法令追蹤，公司已在工作規則中明文規定，員工不得因職務便利或違背職務的行為接受任何招待、饋贈、回扣或其他不法利益。同時本公司亦定期檢視法令變動，並透過內部教育訓練及規章宣導，確保全體員工知悉並遵循相關規定。

舉報違法

本公司除設有發言人及代理發言人，亦委託專業股務代理機構「福邦證券股份有限公司股務代理部」處理股東之相關問題及建議，若涉及法律問題，則將委請專業律師或法務人員進行處理。

股務代理機構聯絡方式

- 機構名稱：福邦證券股份有限公司股務代理部
- 地址：台北市中正區忠孝西路一段 6 號 6 樓
- 網址：http://www.gfortune.com.tw
- 電話：(02)2383-6888



2.4 資訊安全與客戶隱私管理

重大主題	資訊安全管理與客戶隱私
重大主題意義	隨著數位科技與新興技術迅速發展，公司對資訊科技的依賴程度持續提升，伴隨而來的資通安全風險亦隨之增加，為確保營運安全及維護客戶隱私，公司應建立並落實嚴謹的資通安全管理機制，以確保資訊的完整性、保密性與可用性，並有效降低潛在風險。
政策／承諾	訂定「資訊安全政策」與「資訊安全管理策略」，作為資訊安全管理的最高準則，明確揭示對於客戶、供應商與員工資訊保護的承諾。針對公司資訊系統及其所儲存、處理、傳遞或揭露之資料，採取周延的保護措施，以防範毀損、失竊、洩漏、竄改、濫用與侵權等事故。
目標	短期： ▶ 維持 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統驗證有效性，持續提供客戶安全可靠的產品與服務。 ▶ 強化資訊安全風險管理機制，定期執行風險評估與改善措施。 ▶ 提升全體員工資安意識，降低人為因素所造成之資訊安全風險。 ▶ 落實辦理人員教育訓練及外部攻擊演練，包含：資安教育訓練 (每人每年至少一次)；社交工程演練 (每年一次)；資訊安全宣導 (每季一次)。 中長期： ▶ 持續調整及完善資安管理系統規範與資安控管架構的精進，確保 0 重大資安事件。 ▶ 持續符合 ISO 27001 及相關法規要求，提升組織資安韌性與永續經營能力。
行動辦法	▶ 設立資安委員會，作為資訊安全治理的最高專責機構，負責全面監督與管理公司資訊活動、審核資安計畫的執行成效與資安事件的應變處理及持續改善措施。 ▶ 每年定期推動資訊安全管理相關演練與檢討，至少進行一次業務永續經營計畫及資安事件通報程序的演練、測試與檢討，以強化應變能力並驗證作業可行性。同時，每年至少召開一次管理審查會議，檢視資訊安全業務之執行情況，並建立管理指標之量測方式，透過評估量測結果持續精進資安管理成效。
2025 年實際績效	資訊安全管理制度推動：於 2025 年 2 月制訂與發佈資訊安全目標與政策，做為資通安全規劃與執行之準則，以確保公司資訊資產之機密性、完整性及有效性。並已於 2025 年 6 月通過 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統驗證並取得第三方認證證書，展現公司持續提升資訊安全治理能力及落實資訊資產保護之成果。 資安事件防護成效：無資安事件或侵犯客戶隱私事件發生狀況。
溝通管道	▶ 設置資訊安全專責人員，負責接收、處理及回報資安事件，確保資安問題能及時得到解決和改進。

2.4.1 資訊安全管理

資訊安全治理制度

隨著數位科技與新興技術快速發展，使得公司對資訊科技的依賴日益增強，資通安全風險亦隨之提升，為了有效因應資安管理需求，華洋依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及《上市上櫃公司資通安全管控指引》於 2024 年 10 月啟動 ISO27001:2022 資訊安全管理系統之專案導入，並於 2025 年 2 月制訂與發佈資訊安全目標與政策，做為資通安全規劃與執行之準則，藉以展現積極落實資安防護的決心。並已於 2025 年 6 月通過 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統驗證並取得第三方認證證書，展現公司持續提升資訊安全治理能力及落實資訊資產保護之成果。

資訊安全相關文件

本公司採用 Plan-Do-Check-Act (PDCA) 管理循環持續改善現行資安措施，並制定與實施嚴謹的資通安全管理制度，以確保資訊的完整性、保密性與可用性，降低潛在風險，並由內部並訂之「資訊安全政策」確立公司整體資安管理方針與目標，由「資訊安全管理策略」規範具體落實措施與執行方向 (詳請參本公司官網投資人專區 / 公司治理 / 資安管理)。

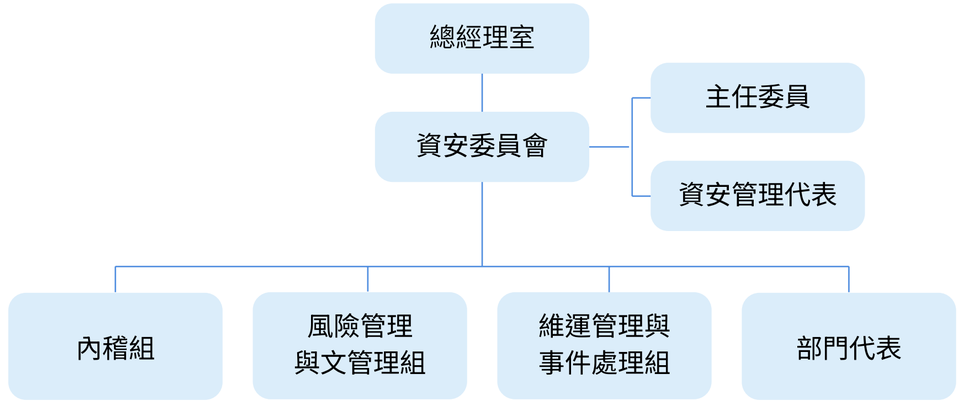
資訊安全相關文件

資訊安全組織架構

本公司設立資安督導專責組織——「資安委員會」，設置資訊安全專責人員，負責接收、處理及回報資安事件，確保資安問題能及時得到解決和改進，並由高階主管參與並負責督導。

資安委員會每年至少召開一次資安管理審查會議，向董事長、總經理及其他委員報告資安管理工作的執行情況，於組織橫向整合方面，各部門的理級主管亦納入資安督導專責組織編制，確保資安管理措施能全面落實於各業務單位，藉此將資安意識深入每位員工，塑造全公司共同維護資訊安全的文化。

資訊安全委員會組織圖與職掌說明



- 主任委員：由本公司總經理或指派適當人選擔任。負責資訊安全管理政策及目標之核定與督導。
- 資訊安全委員：由本公司「各部門理級以上主管」組成，負責傳達公司資訊安全策略規範以及資安事項之辦理與推動。
- 資安管理代表：由「資訊部主管」擔任，負責資訊安全政策及目標之擬定、推行及成果報告。
- 資訊安全專責人員：由「資安管理代表」指派人員擔任，負責資訊安全制度之執行、資安宣導與資安教育訓練之辦理。
- 維運管理與事件處理組：由「資安管理代表」指派人員組成，負責資訊系統之維運管理與資安事件處理、回報。
- 風險管理與文件管理組：由「資安管理代表」指派人員組成，負責擬定資訊安全風險管理制度及發行文件之保管與公告及更新管理。
- 內稽組：由「資安管理代表」遴選適當合格人員擔任或聘請外部顧問公司組成內稽組，負責訂定及執行內部稽核計畫，執行公司之資訊安全稽核檢查並撰寫稽核總結報告，執行及追蹤稽核缺失之矯正與預防措施之改善，並追蹤缺失事項之執行情形。

資訊安全管理措施與資源投入

為因應外部多變的攻擊途徑，華洋已投入多項資通安全管理資源並實施具體管理措施，以保障資訊安全，包含：導入次世代防毒平台、建構端點安全防護架構、建立多因子認證的 VPN 連線系統、設置入侵偵測與防禦 (IPS) 系統等，同時訂閱資通安全威脅偵測管理 (SOC) 專業服務，並加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 等資安情資分享與聯防組織，即時掌握最新資安威脅以進行預防，強化對外部威脅的防禦能力。此外，本公司每日檢視備份作業並定期進行資料還原演練，確保核心資料得到有效保護並具備可行的復原能力。華洋透過多層次的資安防護作為，持續落實資訊安全管理，建立健全的資安防護體系，詳細資訊安全防範措施與做法如下：

系統權限管理與存取控制	▶ 禁止未經授權電腦設備連接存取公司網路與資源。 ▶ 依據職能賦予不同存取權限，其離職人員取消所有權限並將敏感性資料備份且在本機適當移除。
檔案保存與備份	▶ 系統運作資料應定期備份並執行回復測試。 ▶ 建立相關資訊資產清單，並明定擁有者，異動或離職時應歸還其資訊資產。
資料安全防禦	▶ 資訊資產之使用應有適當層級授權，禁止使用未經授權軟體。 ▶ 系統的新增、變更與移除等作業，會執行相對管控機制。 ▶ 內部電腦安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新。 ▶ 管制電腦輸出入儲存媒體。
網路安全管理	企業防火牆設備設置，阻擋外部非法連線存取企業內部網路。
實體安全管理	廠區及資訊安全管制區域設立實體環境門禁控制系統。
資訊安全稽核	同仁個人持有之帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任、管理人員應定期清查覆核。
資訊安全宣導與教育訓練	定期資訊安全宣導以提昇全體同仁資訊安全防護之認知觀念。

2.4.2 隱私保護

華洋高度重視資訊價值與保護，致力維護工作夥伴、客戶及其他商業夥伴的信任。於資訊處理過程中，如涉及個人資料，公司皆依據「個人資料保護法」及相關規範審慎管理，嚴禁未經授權蒐集、洩漏業務資訊，並明確規範非公務用途不得調閱或使用相關資料。本公司 2025 年度未發生任何違反或侵犯隱私的事件，也未接獲任何侵犯客戶隱私的投訴。

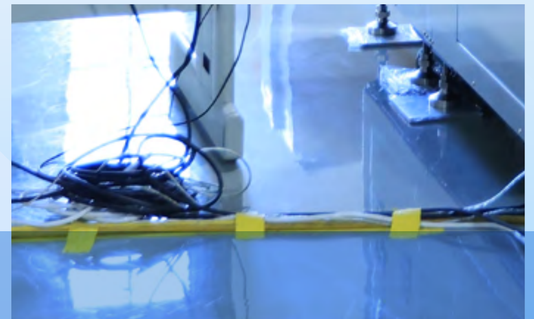
01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

CHAPTER

03

智慧革新，共創未來

3.1 產品價值創新 37
3.2 產品品質與安全管理 41



3.1 產品價值創新

2024 年整體產業發展趨勢表現明顯不均，其中以 AI 相關供應鏈展現卓越成長動能，帶動半導體廠商持續加大投資並深化製程技術。本公司因應此趨勢，已順利完成先進製程驗證並獲得認可，並與主要客戶維持穩健合作關係。未來亦將透過代理商進一步推廣相關產品至半導體產業上下游供應鏈，擴大應用範疇。本公司深信，在全體員工的共同努力與專利技術優勢的支持下，華洋將能有效掌握產業契機，持續強化營運表現，並以永續發展為核心目標，邁向更具韌性的未來。

3.1.1 技術創新與市場布局

產品策略

華洋為國內少數專注於自動光學檢測設備研發與製造的企業，具備光學、機械、電控與軟體等核心整合技術，並透過機器視覺進行影像擷取與智能分析，能依據預設參數精準判讀產品瑕疵、異物或其他異常狀況。系統具備高速、標準化與高準確度等特性，可即時回饋製程資訊，有效取代人力目視檢查，提升整體生產效率與品質穩定性。

本公司展現高度的系統自主整合能力，從產品研發、設計、生產製造到行銷與售後服務，皆採用垂直整合方式，提供客戶全方位且具彈性的解決方案。面對電子元件日益追求低功耗、高頻、小型化的發展趨勢，本公司持續強化智慧製造能力，滿足高階電子零組件日漸嚴格的品質與效率要求。此外，檢測設備能協助客戶在早期製程中即時排除不良品，減少資源浪費與重工風險，間接促進產線整體環保績效。

市場概況

華洋專注於全 / 半自動化設備及 AOI 機械視覺檢測規劃，致力於半導體與面板品質檢驗。傳統以人力進行品質管理時，常受請假、生病、離職等不確定因素影響，而隨著數位科技與半導體製程技術的進步，晶片精度與良率要求日益嚴苛，使得高精度檢測成為關鍵。自動光學檢測 (AOI) 正是在此背景下廣泛應用，其結合光學、機械、電控與軟體技術，以非接觸方式擷取影像並依標準參數進行判斷，具備高速、低失誤率、統一標準及即時回饋等優勢，已成為 IC 載板、顯示器、封裝測試及印刷電路板等產業不可或缺的檢測設備。

放眼全球，美國、台灣、日本、韓國在 AOI 技術領域居於領先，其中以色列與台灣企業更展現高技術水準。國際知名廠商包括美國康耐視、日本基恩斯、台灣德律科技、由田新技、致茂電子，以及韓國賽泰克等，產品應用廣泛且發展成熟。

根據市場調查機構 Mordor Intelligence 預估，全球半導體檢測設備市場預計 2025 年該市場規模將達到 130.3 億美元，並在 2025 至 2030 年間以 5.4% 的年複合成長率 (CAGR) 增長，預計 2030 年達到 169.5 億美元。主要係受到 7 奈米以下先進製程節點精度提升、Hybrid Bonding 封裝技術應用、3D NAND 與亞太地區晶圓代工產能的擴張，帶動自動化與 AI 驅動的高精度量測與檢測設備的需求持續增加。

業務布局策略與計畫

本公司秉持「創新、專業、永續」的經營理念，持續推動完善的人才培育與教育訓練，暢通產學合作與招募管道，以強化研發能量與整體競爭力。同時，華洋積極導入資訊安全管理，提供安全且高品質的產品與服務，並透過模組化管理及量產化設計，提升產出效率與系統化管理水準，滿足客戶多元需求。

重要產銷政策：

- 持續與客戶端建立緊密合作關係，透過核心技術幫助客戶分析前製程缺陷。
- 透過與經銷商合作深化與客戶共同合作關係，並拓展至其他產業。
- 落實產品化設計、量產化研究與系統化管理，並符合客戶期望。
- 與國際大廠合作，爭取產品認證及爭取加入所屬供應鏈。

展望未來，本公司預期在 AI 應用持續擴展與終端晶片需求提升的趨勢下，半導體產業投資與擴廠動能不減。藉由專利技術優勢、優質產品與服務以及與客戶共同創新的合作模式，有信心持續提升銷售規模與營運績效，並將永續發展核心價值融入業務策略，推動產業共榮與長期穩健成長。

研發策略

華洋於 2025 年度持續深耕半導體及面板產業之研發布局，並完成多項產品開發與客戶端導入，項目如下：

客戶端驗證及導入使用的產品	▶ 線上光罩檢查模組，完成客戶端驗證，並平展需求。 ▶ 14” 光罩檢查機，完成客戶端驗證，並平展需求。 ▶ WG AOI 檢查自動設備開發驗證完成，已於客戶端導入作業。 ▶ 6” 光罩清潔設備開發完成，並於客戶端導入驗證。	▶ 14” 光罩清潔設備開發完成，並於客戶端導入驗證。 ▶ 新世代 EUV 光罩檢查機開發完成，並於客戶端導入驗證。 ▶ 新世代 EUV 光罩保護膜檢查機開發完成，並於客戶端導入驗證。
技術競爭力強化	▶ 分散式處理系統評估及技術開發，完成取像分散處理驗證，網路主從分散架構開發中。 ▶ Fiber Laser 光源模組進行縮小及電動化設計，持續開發驗證中。 ▶ SFO 檢查能力，開發多雷射光源，檢查規格提升 2.5um，技術開發驗證完成。 ▶ 光罩保護膜 DUV 光源穿透及反射率量測模組開發，開發測試完成，計劃設備端驗證。	▶ TGV 基板雷射改質後及蝕刻後穿孔 2D 及 2.5D 檢查，技術開發驗證完成，設備開發中。 ▶ Wafer 檢查演算法開發，產品驗證與客戶規劃中。 ▶ 高精度量測設備 Cosma-M 開發設計完成，設備製作中。
強化專利佈局	▶ 申請「透光板材之沙漏形孔垂直檢測裝置」及「透光板材之沙漏形孔斜向檢測裝置」專利，應用於 TGV 製程 Via 蝕刻後 2D 及 2.5D 檢查。	▶ 申請「用來檢測光罩保護膜之垂直式檢測裝置」及「用來檢測光罩保護膜之斜向檢測裝置」專利，應用於新世代光罩及光罩保護膜檢查機，對應光學特性不同新保護膜之檢查。

近三年度研發費用投入

2025 年度本公司投入研發費用新台幣 40,988 仟元，約佔營業收入淨額 13.13%，2024 至 2025 年度研發費用投入成長幅度約 43%，展現本公司持續深耕研發、推動永續創新的承諾。

單位：新台幣仟元；百分比

項目 / 年度	2023	2024	2025
研發費用	20,574	28,641	40,988
當年度營收金額	178,238	250,976	312,265
研發金額佔比	11.54%	11.41%	13.13%

本公司以研發為導向，配置機構、電控、光學及軟體等專業研發人員，能依據不同客戶需求進行專屬規劃與設計。為持續強化技術能量，積極招募並擴充各領域研發人才，提升團隊整體研發量能。迄今已取得多項專利與專業認證，展現本公司持續深耕創新科技與鞏固核心競爭力的承諾。在研發人力資源配置方面，2025 年本公司研發人力由 16 人增至 22 人，研發人員之平均年資維持 3 年，展現本公司之研發團隊具備穩定性與專業累積。展望未來，華洋將持續深化專利技術布局與研發創新能量，並以系統化的人才培育與策略性投資為基礎，驅動產品升級與產業價值鏈強化，進一步強化永續發展藍圖之承諾。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
研發人員 (人數)	14	16	22
平均年資 (年)	3	3	3.32

▶ 研發與專案管理流程

為落實技術創新、品質穩定與永續營運，華洋建立一套制度化且可追溯的研發與接單評估管理流程，確保所有新產品開發與接單案，均依據標準作業流程進行跨部門協作、風險控管與資源最適化配置。

此流程除提升本公司整體研發效率與產品可靠性外，亦有助於降低開發過程中可能造成的環境資源浪費與供應鏈風險。

1. 流程啟動與產品屬性判別

當公司接獲外部客戶需求，或內部部門 (如業務、研發、專案經理) 提出新案建議時，將首先啟動產品屬性分類判斷。此步驟將接單需求劃分為三種類型：

- 新產品開發案：須啟動完整專案申請與審查程序。
- 既有產品但涉及變更 (ECR)：進行工程變更流程以確保技術與生產兼容性。
- 無變更之重複接單：僅需確認生產條件、資源可用性與交期安排。

透過嚴謹的初步分類，可有效辨識各類案型所需的風險控管層級與資源配置標準。

2. 新產品或即有產品變更專案流程

若接單需求為新產品，或即使為既有產品但涉及請款 / 報價變動者，將啟動專案管理機制，依據下列步驟執行：

- 提出《專案申請單》，並由研發主管審核後核發專案代碼。
- 建立專案資料夾與追蹤檔案，包括《專案時程表》、《產品規格書》、《研發記錄簿》等。
- 各部門區分為機構、電控、光學及軟體負責開發與檢測，由專案經理 (PM) 執行成本評估。
- 通過營運單位與客戶執行最終設計可行性評估後，方可進入正式量產階段。

該流程除具備開發邏輯性與資訊透明度，更強化跨部門協作與開發初期的風險識別，有效防止資源重工、失敗開發或環境資源過度使用。

3. 產品變更案（ECR）流程

當接單需求涉及既有產品之結構或功能變更時，需啟動工程變更請求 (Engineering Change Request, ECR) 流程。該流程包含：

- 營運單位針對變更內容進行技術可行性評估。
- 專案經理 (PM) 與相關部門同步檢視影響範圍。
- 如屬重大變更，需經高階管理單位審查。

ECR 制度確保所有變更經過充分技術論證與量產模擬測試，有效降低因設計變更而造成的材料浪費、產線干擾與供應鏈風險。

4. 重複接單流程（無變更）

針對無設計變更之重複接單需求，則執行快速審查流程，確認資源、產能與交期後，即可進入生產程序，但仍需依據產品歷史資料比對，確認其與既有版本完全一致。

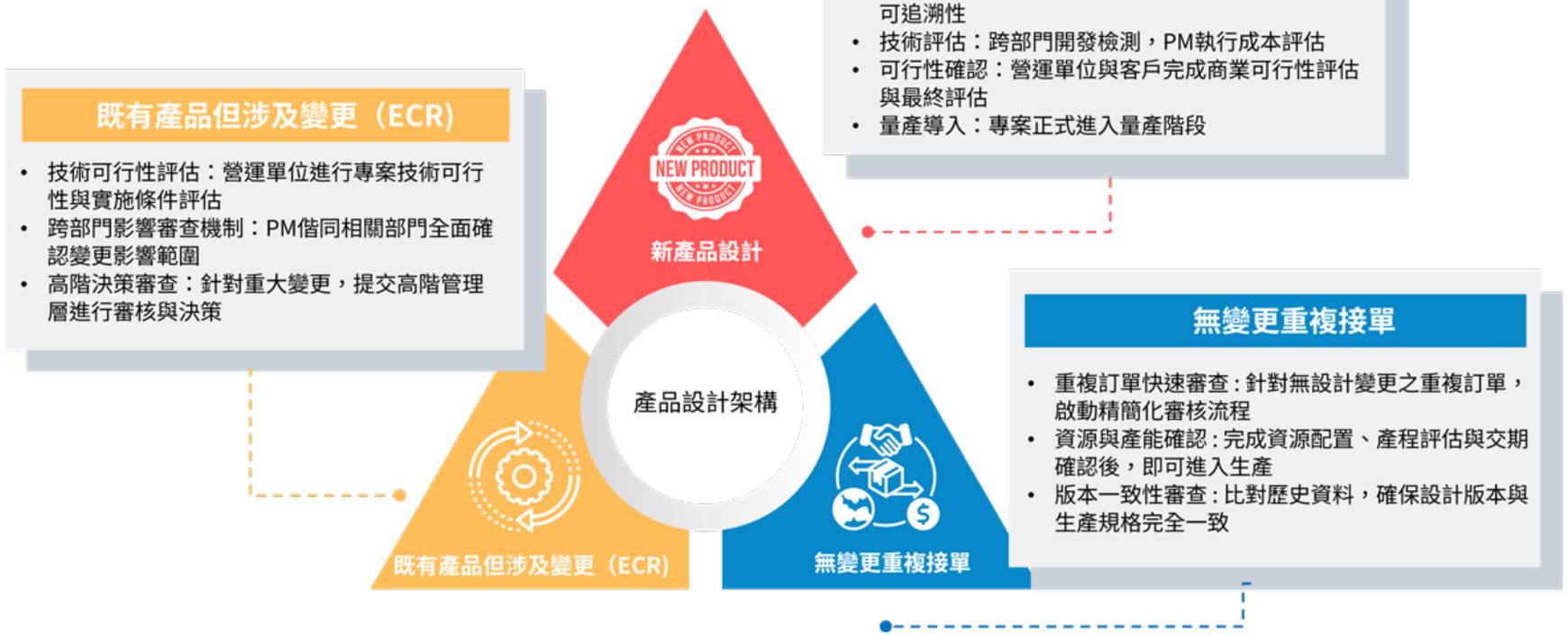
5. 制度特點與永續連結

本研發與接單流程具備以下永續與治理面優勢：

- 標準化與文件化治理：所有專案流程皆納入專案代碼與紀錄表單，強化內部控管與稽核能力。
- 風險管理：透過多階段可行性與技術審查，提前識別並處理開發風險，降低失敗率與資源浪費。
- 提升資源效率：透過資訊整合與早期判斷流程，可大幅減少重工率與開發延誤，提升整體供應鏈反應效率。
- 跨部門協作強化：確保每一個案型均由技術、生產、業務等多單位參與評估，有助於資訊透明與決策品質提升。

01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

研發接單管理



研發合作

本公司與知名半導體廠商保持緊密合作，共同研發新世代產品及新規格製程設備。配合客戶於新材料開發及製程優化規劃中所提出之需求，進行對應測試並與客戶共同檢討數據結果，透過多次實驗與驗證，最終擬定符合實際需求的設備規格，並開發及提供完整的設備解決方案。

智慧財產權布局

華洋高度重視研發成果的智慧財產保護，本公司已建立完善的專利申請與維護流程，以確保創新成果獲得妥善保障，並持續強化公司核心競爭優勢。在申請階段，研發部門若有創新技術或發明，須先提出專利申請並提交相關資料進行初步討論。其後委託專業專利事務所進行可行性評估，若確認該技術於業界尚無先例，即由專利事務所協助完成專利撰寫、校稿與正式遞交。

在維護階段，本公司由專責人員定期彙整並管理專利清單，內容涵蓋申請進度、年費繳納、有效期限等，確保專利權益持續有效，並建立數據化管理檔案，作為後續統計分析與研發策略的重要依據。透過系統化的智慧財產管理流程，本公司不僅有效保障研發成果與鞏固技術領先地位，同時強化內部合規及風險控管機制，展現對智慧財產權保護與永續創新的承諾。

自主研發成果與專利取得

本公司是由一群在半導體、面板及觸控面板設備業有 10 年以上經驗的研 究團隊所組成，其專門研究開發視覺相關檢測設備及相應搭配之精密平台、 自動化設備、高速影像檢測、客制化影像模組，已經成功開發出多項的專利 技術，並取得國內大廠的驗證。

▶ 本公司年度專利申請件數 (含申請中)

單位：件

	2023 年					2024 年					2025 年				
類型 / 國家	美國	中國	日本	台灣	共計	美國	中國	日本	台灣	共計	美國	中國	日本	台灣	共計
發明	5	3	-	3	11	-	1	-	2	3	1	-	1	2	4
新型	-	2	-	2	4	-	1	-	2	3	-	-	-	2	2
設計	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	5	5	-	5	15	-	2	-	4	6	1	-	1	4	6

▶ 截至 2025 年本公司仍有效之專利件數

單位：件

類型 / 國家	美國	中國	台灣	總計
發明	2	-	10	12
新型	-	6	4	10
合計	2	6	14	22

3.2 產品品質與安全管理

品質政策目標

華洋秉持「誠信、正直、負責」之經營理念，致力於在營運過程中落實卓越品質、客戶滿意與持續改善的核心價值，並持續審查品質政策，確保其符合公司宗旨、營運處境及策略方向，並作為推動永續發展的重要依據。依據品質政策及本公司策略方向，各部門皆依循既有的品質管理系統流程，訂定相關績效指標與品質目標，並透過定期管理審查會議檢視目標達成情形。透過此一循環，華洋得以持續提升產品與服務品質，確保滿足利害關係人需求，並展現對永續經營與長期價值創造的承諾。

重大主題	產品品質
重大主題意義	華洋深知檢測設備的產品品質對客戶至關重要，從軟體設計、機構設計、光學調校、產品生產、到最後出貨，每個環節都經過層層把關，確保產品品質達到客戶要求並維持在最高水平，並將風險降至最低，提供顧客優質且安心的產品。
政策／承諾	本公司已建立、審查並持續維護一套品質政策，其內容如下： ▶ 適用於本公司目的和其處境以及支援本公司之策略方向； ▶ 提供了一個架構以設定和審查品質目標； ▶ 包括滿足適用要求之承諾； ▶ 包括持續改善品質管理系統之承諾。 華洋制定之品質政策：【卓越品質、客戶滿意、持續改善】

（接下頁）

重大主題	產品品質
目標	短期： ▶ 各部門依據所展開的品質管理系統流程，依據品質政策及公司策略方向，訂定相關的績效指標及品質目標值；並透過定期性的管理審查會議檢視品質目標的達成狀況，本公司每年依品質政策展開細節執行品質目標訂定。 中長期： ▶ 重於全面品質管理體系之建構與持續精進，並逐步導入國際標準 (已導入 ISO9001) 以提升治理水準及國際競爭力。同時透過數據化檢測降低製程不良率，並強化供應鏈品質稽核以確保整體一致性。規劃於三至五年內逐年降低 3% 不良率，持續邁向零客訴願景。
行動辦法	▶ 內部每月定期召開「產銷會議」。 ▶ 建立「PQ010 供應商管理程序」。 ▶ 依據 ISO 9001:2015 建立「PQ009 產品檢驗管理程序」。
2025 年 實際績效	▶ ISO 9001:2015 品質管理系統驗證持續有效
溝通管道	▶ Tel. 06-2532626 ▶ Fax. 06-2438417 ▶ 公司官網 :https://www.hua-yang.com.tw/contact.html

華洋依 ISO 9001:2015 年版國際標準，規劃並建立品質管理系統，透過品質管理及品質保證活動，以確保本公司產品符合顧客需求及 法令規章，展現持續滿足顧客及適用法規需求產品之能力，藉有效的系統運作，包含各流程 持續改善、降低風險、達到顧客滿意以及利益相關團體之期待。

品質管理系統

根據本國際標準要求，本公司已建立、實施、維持和持續改善品質管理系統，包括所需的流程和其相互作用。

本公司已決定品質管理系統所需的流程及其於本公司中之應用，並已決定；

① . 從這些過程中決定所需輸入和期望輸出；

② . 決定這些過程的順序和相互作用；

③ . 決定和應用所需的準則和方法 (包含監督、量測及 相關的績效指標)，以確保這些過程的有效運作和管制；

④ . 決定這些過程所需資源，和確保其可獲得性；

⑤ . 分配這些過程的責任和授權；

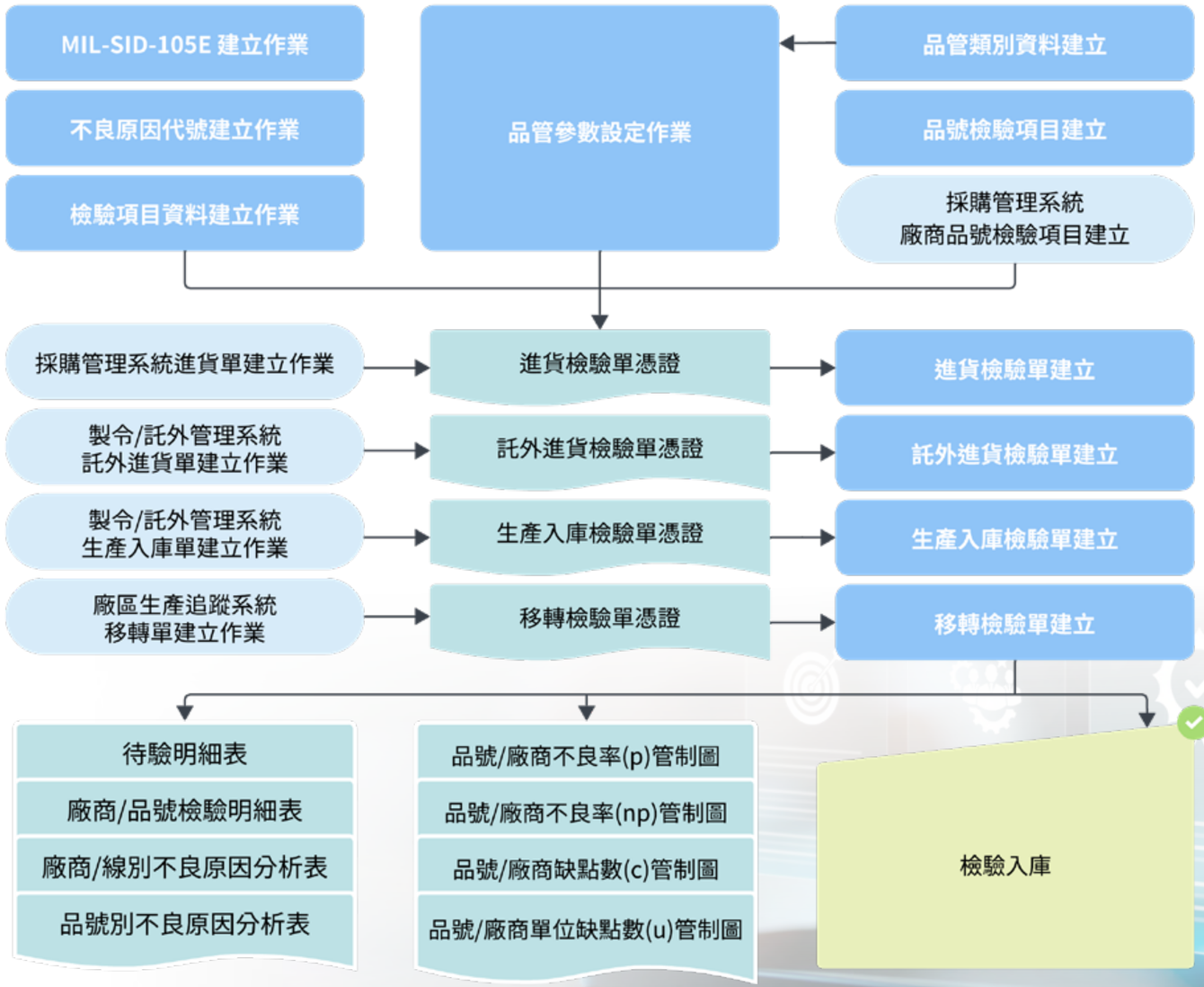
⑥ . 依據標準條文 6.1 所決定強調的風險和機會；

⑦ . 評估這些過程和實施所需任何變更，以確保這些 過程完成其預期結果；

⑧ . 改善過程和品質管理系統。

本公司已針對必要範圍維護文件化資訊，以支持流程的運作，並且保留文件化資訊在所需範圍， 以提供信心其流程皆依其預期規劃予以執行。

品質管理系統



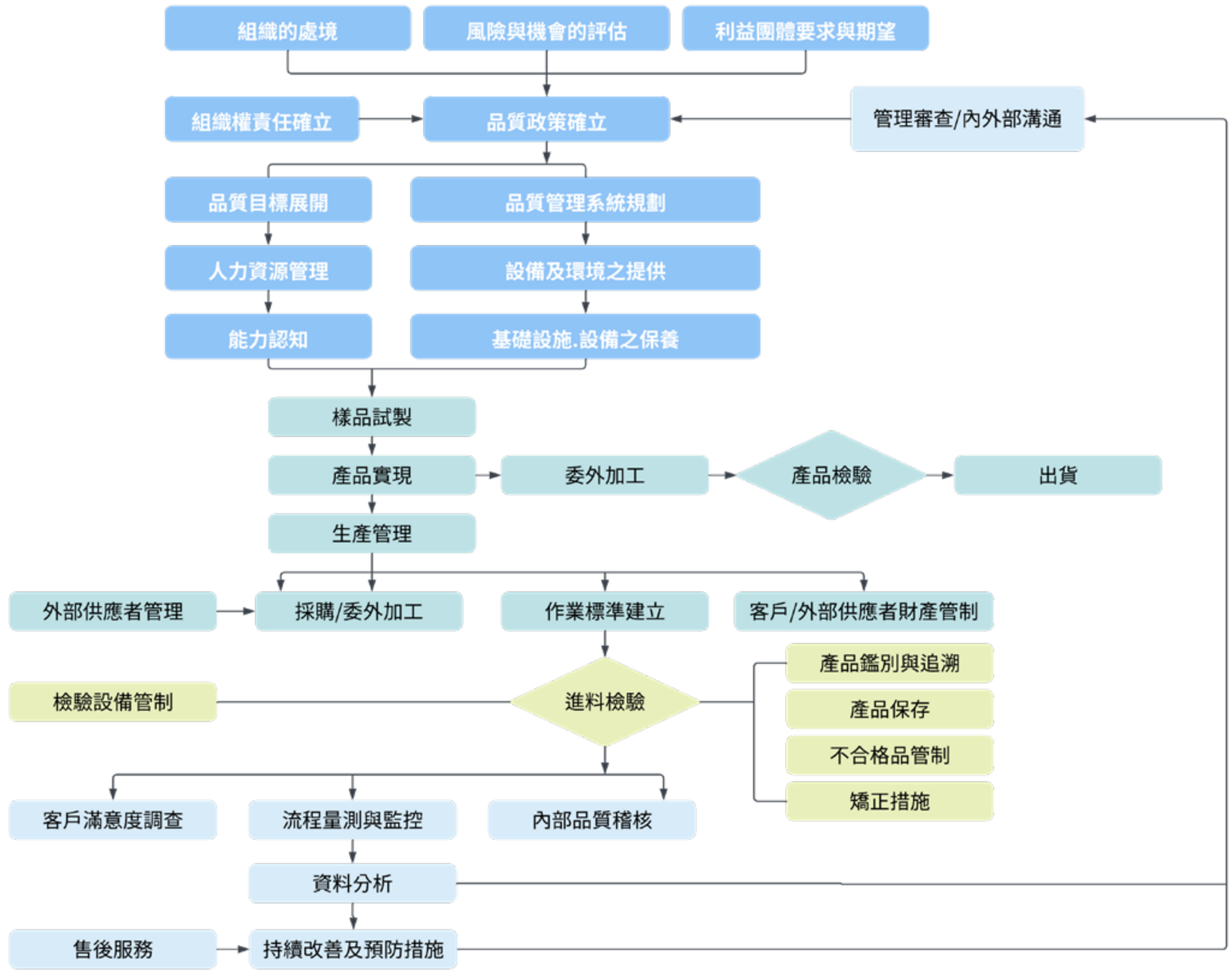
華洋重視品質管理與供應鏈責任，透過多層面機制確保產品及服務滿足客戶需求。內部每月定期召開「產銷會議」，藉由正式與非正式的討論促進意見溝通、經驗分享與跨部門協作，協助同仁解決問題並提升營運效率。對外則依循「PQ010 供應商管理程序」，透過供應商績效評估、不定期拜訪、電話溝通及會議方式，針對產品交期與供貨品質進行回饋與改善，確保供應鏈穩定與品質水準。

同時，本公司依據 ISO 9001:2015 建立「PQ009 產品檢驗管理程序」，檢驗結果皆維護於 ERP 系統之品質管理模組，包含進貨檢驗、託外進貨檢驗及生產組裝檢驗，確保零件與成品均經合格驗證後方可入庫或交付客戶。對於生產過程中的成品，本公司要求 ERP 系統開立領料單並經主管核准，完成組裝後之產品必須經檢驗合格並記錄於品質點檢表，以確保一致性與可追溯性。

此外，為避免不合格零件或產品因疏忽而遭誤用或誤出貨，亦制定「PQ007 不合格品管理程序」，明確規範不合格品的管制、標識、隔離與處置流程，防止不合格品流入市場。透過上述完整的品質管理制度，公司持續降低風險、提升產品可靠度，並強化客戶信賴與永續競爭力。

01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

華洋品質流程鑑別流程圖



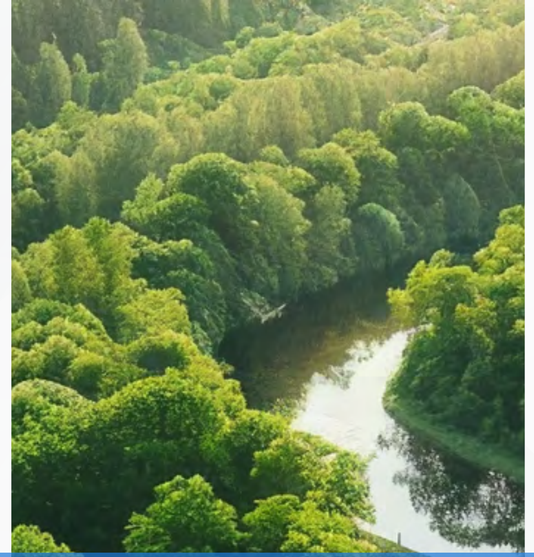
01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

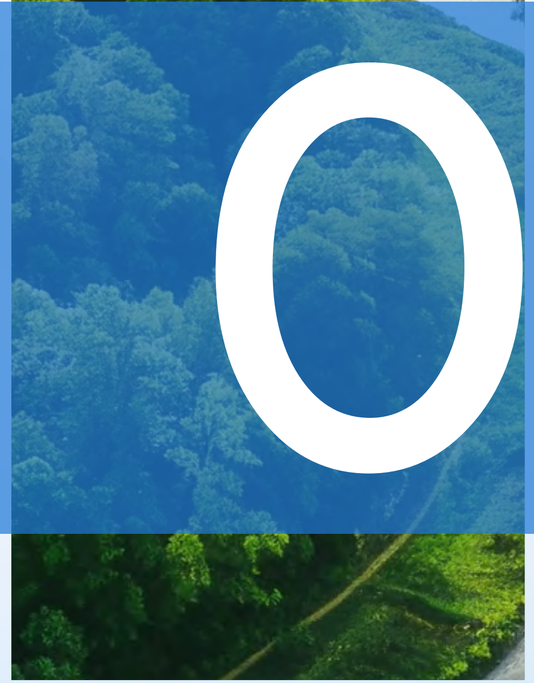
CHAPTER

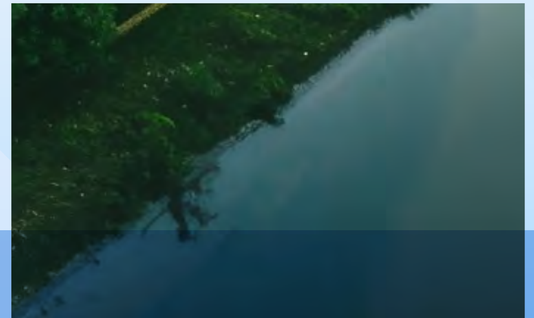
04

打造永續環境

4.1 氣候變遷減緩與調適 46
4.2 能源與溫室氣體管理 50
4.3 水資源管理 52
4.4 廢棄物管理與回收 53







4.1 氣候變遷減緩與調適

4.1.1 氣候變遷行動

氣候變遷已成為企業面臨永續浪潮不可忽視的議題，極端氣候事件、能源與碳管理皆對長期經營帶來挑戰與機會。因此，華洋積極將氣候變遷議題納入經營決策，透過風險識別與機會分析，制定具前瞻性的減碳策略與調適措施，以確保企業永續發展與競爭力。

華洋參照國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所提出的「氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures , TCFD)」，依循其四大核心架構——治理 (Governance)、策略 (Strategy)、風險管理 (Risk Management) 及指標與目標 (Metrics & Targets)，系統性評估氣候變遷對營運及財務的影響，透過各權責單位初步辨識風險與機會情境，並依風險 / 機會等級提出具體改善計畫，透明揭露於永續報告書中。展望未來，本公司將持續優化氣候風險管理機制，推動低碳轉型，為環境永續與企業長遠發展奠定堅實基礎。

TCFD 氣候治理架構

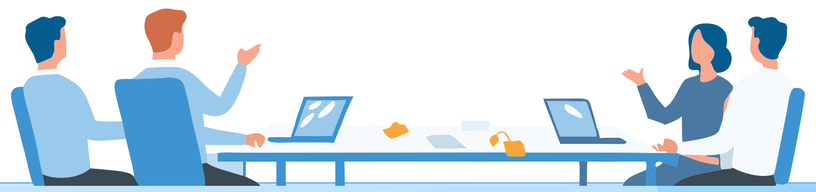
治理：組織於氣候相關風險與機會之監督及治理

為深化氣候治理，華洋以董事會作為最高監督與決策單位，負責審議氣候相關重大目標、監督預算執行，並推動永續策略的落實與成效管理。董事會下設 ESG 永續執行小組，由總經理擔任召集人，成員由各部門主管組成，負責每年全面分析氣候變遷相關風險與機會，制定具體應對策略與行動計畫。ESG 永續執行小組每年藉由全面分析氣候變遷相關機會與風險，提出具體應對策略與行動計畫。

ESG 永續執行小組彙整分析結果，並將氣候風險管理與永續營運的執行情況揭露於年度永續報告書，呈報董事長與董事會審議後正式對外發布，確保氣候議題充分納入高階管理層決策考量。此外，內部稽核主管定期向審計委員會報告氣候相關風險之內部控制制度設計及稽核發現事項，以強化氣候風險監督機制。

策略：辨識實際與潛在氣候風險與機會，以及對財務之影響

華洋以發生可能性與衝擊影響程度針對氣候相關議題進行重大性排序，全面評估氣候對企業營運與財務的潛在影響。2024 年度本公司共鑑別出 1 項實體風險、2 項轉型風險及 3 項機會議題 (詳情請參照本章節「重大氣候風險與機會鑑別結果」氣候變遷重大風險及矩陣圖)，並根據辨識結果規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。



風險管理：氣候風險之辨識、評估及管理流程

為強化企業韌性並妥善管理氣候變遷造成之營運衝擊，華洋建立系統化氣候風險與機會管理程序，透過鑑別、評估及制定因應措施及報告與追蹤三大步驟，確保管理機制有效運行。

Step1 氣候風險與機會鑑別

為全面納入氣候變遷相關風險與機會，本公司定期參考國際永續發展趨勢與產業趨勢分析，建立華洋氣候相關風險 / 機會清單。

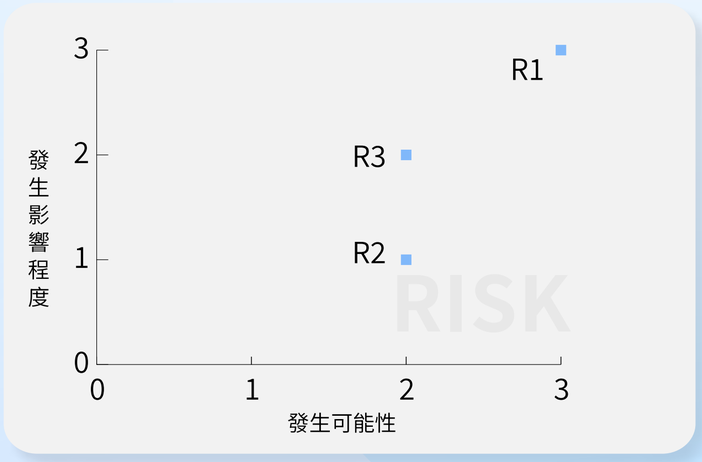
Step2 評估衝擊程度及制定管理因應措施

由各權責部門針對氣候相關風險與機會，依據「衝擊影響程度」與「發生可能性」進行評估與排序，並按重要性由高至低進行優先排序。經 ESG 永續執行小組覆核後，透過跨部門會議進一步研議，最終建立完整的重大氣候風險與機會清單。針對已識別的重大氣候風險與機會，各權責單位負責制定相應的應對策略與行動計畫，並揭露於永續報告書中。ESG 永續執行小組並定期向總經理及董事會報告氣候變遷風險與機會的鑑別結果、衝擊影響程度分析及管理對策，確保高層決策的支持與資源的有效配置。

重大氣候風險與機會鑑別結果

華洋針對鑑別出的各項風險與機會，以「發生可能性」與「衝擊影響程度」進行雙重重大性評估，兩者皆採三分制進行量化評分。根據 TCFD (氣候相關財務資訊揭露建議書)，氣候風險與機會的衝擊可從多個層面評估，包括但不限於營運、聲譽、法律責任及財務等指標，為能直觀且量化地呈現氣候因素對企業經營績效與資本結構之潛在影響，提供關鍵決策明確判斷，故華洋係採用財務衝擊作為主要判斷依據，「衝擊影響程度」依照本公司最近四個年度平均稅前淨利之一定比例做為評估標準，區分為高度、中度以及低度 3 個等級的財務影響程度。對於評估結果屬於重大風險或機會者，本公司制定並揭露相應的防範或因應措施，結合風險矩陣圖清晰呈現各項重大風險與機會排序，確保管理決策的效率及效果。

R1	颱風、洪水等極端天氣事件加劇
R2	ESG 評比影響企業融資與信用
R3	碳稅政策與環境法規變動
O1	符合國際永續趨勢
O2	水資源管理
O3	能源效益提升



氣候相關衝擊與因應

類別	構面	風險名稱	風險說明	財務影響	具體因應措施
R1 實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件加劇	▶ 極端氣候事件可能造成廠房設施受損、設備故障或停電，導致產能下降或生產中斷；此外，交通受阻或港口停擺可能進一步限制物流與運輸能力，延誤原物料供應與產品交付，衝擊本公司生產計畫與交貨時程。 ▶ 惡劣天氣條件可能導致員工通勤困難或工作環境不安全，甚至颱風假停止上班，影響生產效率。	營業收入減少： ▶ 極端氣候事件導致產能下降或交期延誤，造成營業收入減少。 營業費用或資本支出增加： ▶ 修復受損設施或重新購置設備，可能產生額外修繕費用或資本支出。此外，交通受阻或港口停擺將導致運輸成本上升，增加物流支出。	▶ 加強建築設施與設備防洪保護，包括加固建築結構、安裝防水設備、提升電力系統穩定性等，降低營運中斷風險。 ▶ 建立緊急應變計畫與異地備份機制，確保員工能夠快速應對災害以及資料的及時恢復，降低營運衝擊。 ▶ 擴大在地生產比例，以提高市場需求的快速反應能力，減少跨國運輸時間及物流成本，進一步提高供應鏈穩定性。
R2 轉型風險	政策與法規	碳稅政策與環境法規變動	隨著碳稅與碳費機制的逐步實施，企業營運面臨額外碳排放成本壓力，可能進一步影響產品價格競爭力。	營業收入減少 / 營業成本增加： ▶ 隨著碳稅與碳費的實施，若未能有效降低碳排放，可能導致產品價格上漲，降低市場競爭力，造成營業收入減少及碳費支出上升。	▶ 推動低碳製造與能源效率優化。 ▶ 積極導入再生能源與碳減排技術。
R3 轉型風險	名譽風險	ESG 評比影響企業融資與信用	公司未能滿足 ESG 相關評級標準，可能削弱市場信任度，影響投資人與金融機構對公司的評價，進而降低企業獲取融資與資金支持的機會。	銀行借款減少及利息費用增加： ▶ 低 ESG 評級可能導致融資成本上升，金融機構對公司提供的資金利率可能較高或調降銀行借款額度。 營業費用增加： ▶ 為了提升 ESG 評級，可能需要額外投入資源於環境保護、社會責任與治理結構改善等領域，增加營業費用。	▶ 加強對 ESG（環境、社會及公司治理）領域的投入，制定並實施具體的永續發展計畫，確保符合國際及地方性 ESG 標準，透過定期透明揭露永續報告書，追蹤永續施行績效與成果並積極改善高風險項目，增強外部投資者與金融機構對本公司 ESG 表現的信任。

氣候相關機會與因應

類別	構面	機會名稱	機會說明	財務影響	具體因應措施
01 機會	資源效率	能源效益提升	▶ 通過提升能源效率或建置綠電系統，有效降低能源消耗。 ▶ 結合政府獎勵政策，將大樓辦公設備更換為高效率節能設備，進一步提升能源管理效能。	資本支出增加，營業成本下降： ▶ 雖然投資初期將使資本支出增加，但長期而言可降低能源使用量，使相關成本費用減少。	▶ 運用屋頂空間與閒置土地建置太陽能發電設施，並評估公司整體效益後，將綠電供作自用或售予台電。 ▶ 透過優化空調系統、提升照明設備效率及精進辦公設備能耗比，降低能源消耗並強化整體營運效能。
02 機會	資源效率	水資源管理	推動節水措施與提升水資源效率，有效降低水資源消耗，將減緩缺水風險並提升用水效率。	營業成本下降： ▶ 透過節水措施，能有效減少水費開支，降低日常營運中的水資源消耗成本。	▶ 優化水資源管理，減少用水量。 ▶ 投入水回收與再利用系統的建置，推動循環水利用，有助於緩解氣候變遷的水資源壓力。
03 機會	市場	符合國際永續趨勢	▶ 隨著全球氣候變遷議題升溫，市場與客戶對 ESG 要求日益提高，如投入永續資源使產品符合相關環境/社會認證標準，可強化市場競爭力。 ▶ 透過永續績效提升，增強市場信任度，擴大企業影響力並吸引更多優秀人才。	營業收入上升： ▶ 透過提升企業永續表現，提高客戶服務價值，創造更多商業機會，進而增加收入來源。 營業成本下降： ▶ 提升企業永續績效，吸引優秀人才以降低員工流失率與招聘成本，進一步減少人力成本。	▶ 推動新產品的開發與服務的創新，滿足市場對綠色與永續產品的需求，拓展新收入來源。 ▶ 提供員工永續發展與綠色技術培訓，提高員工技能與意識；定期揭露永續報告書，追蹤永續施行績效措施與成果並積極達成目標。

4.2 能源與溫室氣體管理

4.2.1 能源管理

華洋重視能源管理，致力於在日常營運中提升用能效率與降低環境衝擊。為提升能源使用效率，華洋於 2024 年遷入新廠時，即同步導入多項節能設備與管理措施，包括全面採用高效率 LED 照明與一級能效空調設備，並建置中央空調控制系統，以統一管理運轉時段，確保能源使用效率。

在日常營運管理方面，本公司定期透過內部信件向全體同仁宣導節能觀念，提醒隨手關燈等良好用電習慣；同時透過中央空調控制系統實施定時管控機制，於平日 18:10 自動關閉全廠空調設備，並提供加班部門依實際需求各別啟用，而後於 22:00 再次自動執行全廠空調關閉作業。此外，本公司招牌燈箱於夏季日照較長期間延後亮燈，以確保能源有效利用。

4.2.2 耗用與節能措施

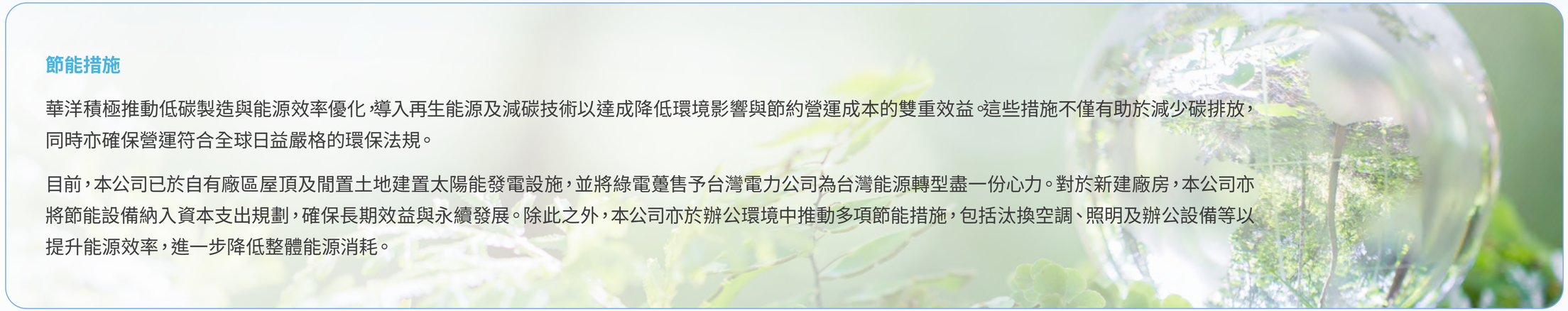
能源耗用量及能源密集度

本公司主要從事設備組裝作業，屬非高耗能型製程，主要能源消耗來源包含：廠內空調用電及公務車之汽柴油使用。因本公司於 2024 年遷入新廠，將 2024 年設定為能源管理基準年，持續追蹤與分析能源耗用變化趨勢，更作為後續制定節能目標及評估管理成效之依據。2025 年度能源耗用狀況如右：

能源類型	單位	2025 年消耗量
非再生能源電力	GJ	934.12
汽油	GJ	294.26
柴油	GJ	1.80
總計	GJ	1,230.18
營業額	新台幣百萬元	312.27
能源密集度	GJ/ 新台幣百萬元	3.94
外購電力百分比	百分比 (%)	75.93%

註：

1. 能源轉換係數參考經濟部能源署能源產品單位熱值表中各種能源的熱值係數：電力 860 Kcal/ 度；汽油 7,520 Kcal/L 及柴油 8,629 Kcal/L。
2. 1 Kcal ＝ 4.184 KJ；1 GJ = 1,000,000 KJ。
3. 能源強度以營業收入淨額（新台幣百萬元）計算。
4. 外購電力百分比 = 購買的電網電力消耗 ÷ 總能源消耗。
5. 上表統計資訊皆以四捨五入至小數點後 2 位做呈現。



節能措施

華洋積極推動低碳製造與能源效率優化，導入再生能源及減碳技術以達成降低環境影響與節約營運成本的雙重效益。這些措施不僅有助於減少碳排放，同時亦確保營運符合全球日益嚴格的環保法規。

目前，本公司已於自有廠區屋頂及閒置土地建置太陽能發電設施，並將綠電躉售予台灣電力公司為台灣能源轉型盡一份心力。對於新建廠房，本公司亦將節能設備納入資本支出規劃，確保長期效益與永續發展。除此之外，本公司亦於辦公環境中推動多項節能措施，包括汰換空調、照明及辦公設備等以提升能源效率，進一步降低整體能源消耗。

4.2.3 溫室氣體管理

本公司為落實因應氣候變遷與履行環境責任，已依循 ISO 14064-1：2018 標準及環境部溫室氣體排放量盤查作業指引，建立完整之溫室氣體盤查程序，以確保相關作業符合「相關性」、「完整性」、「一致性」、「準確性」與「透明度」五大原則。透過系統化的盤查與報告流程，華洋得以掌握溫室氣體排放現況，並據以推動減碳作為，降低營運對環境的影響。

同時，本公司將依盤查結果，在管理會議中研議並導入減碳措施（如提升能源效率、導入再生能源及低碳技術），並逐步將盤查範疇拓展至供應鏈上下游。透過持續檢視及內外部查證，本公司期能建立完整的碳管理機制，達成節能減碳與永續發展之目標。

溫室氣體管理制度與權責

為推動盤查制度化，本公司成立「溫室氣體盤查推動小組」，透過明確分工確保盤查作業有效執行並持續改善。相關職責分工如下：

- 總經理：擔任高階主管，負責核准年度盤查計畫及盤查報告，並展現管理承諾。
- 主任委員：督導盤查制度建置與維護，主持管理審查，並指派內部查證小組。
- 副主任委員：規劃各單位盤查作業，統籌排放量計算與文件製作，作為主要聯絡窗口。
- 推動委員：負責各部門數據蒐集、排放源鑑別及排放量計算。
- 內部查證小組：於盤查完成後進行內部查證，確保數據正確性。

4.2.4 溫室氣體盤查

組織範圍與盤查邊界

本公司溫室氣體盤查涵蓋組織邊界內所有生產與營運活動，包括：

- **直接排放（範疇一）：**公務車燃油使用、緊急發電機柴油耗用及冷媒逸散等。
- **能源間接排放（範疇二）：**外購電力使用，涵蓋廠區、辦公室及餐廳。

另外，其他間接排放（範疇三）中包含委外運輸、員工通勤、供應鏈上游原物料及下游產品使用階段之排放等，華洋將依重大性原則評估並逐步將範疇三納入盤查範圍。

本公司已將 2024 年設定為盤查基準年，並將持續追蹤與分析能源使用及溫室氣體排放趨勢，作為制定減碳目標與評估管理成效之依據。

盤查作業與數據品質

為支持溫室氣體盤查作業，本公司已導入「碳盤查管理系統」，用以蒐集溫室氣體排放源活動數據、計算排放量及進行不確定性評估。盤查過程以排放係數法為主，並透過全球暖化潛勢值（Global Warming Potential, GWP）進行換算，最終以二氧化碳當量呈現以確保盤查結果之完整性與可比性。所有數據與相關文件將依公司資料保存政策妥善留存至少六年以利追溯。

同時，本公司亦執行盤查數據之不確定性評估，針對活動數據來源、可信度及排放係數進行等級分析，以利持續提升盤查準確度與可靠性。2025 年溫室氣體排放量經安永聯合會計師事務所確信（確信報告詳見附錄），相關數據如下：

單位：公噸 CO_2e；新台幣百萬元；公噸 CO_2e/ 新台幣百萬元

溫室氣體範疇	2025 年排放量
範疇 1：直接溫室氣體排放	53.18
範疇 2：間接能源排放	123.17
總排放量（範疇 1+ 範疇 2）	176.35
營業額	312.27
溫室氣體密集度	0.5648

1. 範疇一均係以環境部氣候變遷署《溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版》中公告之排放係數計算。
2. 範疇二電力排碳係數係以經濟部能源署所公告之「114 年度電力排碳係數」0.474 公斤二氧化碳當量 / 度計算。
3. 全球暖化潛勢值（GWP）根據 IPCC 於 2022 年發布的第六次評估報告（AR6）標準作為計算基礎。
4. 溫室氣體密集度 = 溫室氣體排放量（公噸 CO_2e）÷ 2025 年營業額（新臺幣百萬元）計算。
5. 上述數據皆經安永聯合會計師事務所確信。

4.3 水資源管理

4.3.1 水資源管理

本公司屬非高耗水型製程，用水需求以廁所等生活性用水及魚池用水為主，非來自製程或大量工業用水。本公司用水來源 100% 由台灣自來水公司供應，所產生之生活污水則全數排入市政污水管線系統，由汙水處理廠進行後續處理，故目前未設置自行監測或統計耗水量之機制。2025 年度本公司總取水量為 1.42 百萬公升，全部來源均為台灣自來水公司供應之自來水，

在日常營運管理方面，本公司持續透過內部信件向全體同仁宣導節能與節水觀念，倡導養成隨手關水、適度使用等良好用水習慣，降低不必要之水資源浪費。

水資源風險管理

本公司位於台南新化地區，鄰近水庫，整體缺水風險相對較低。然而，為提升營運韌性與確保供水穩定性，本公司新廠在建置時即預先配置五座容量各 20 噸之儲水塔作為緊急備援用水。同時，此設施可於短期停水狀況下，維持基本營運需求及員工生活用水不中斷，展現本公司在營運風險管理與水資源調適能力上的重視。

4.3.2 廢污水管理

華洋為設備組裝型製造業，生產過程未涉及化學塗裝、清洗或電鍍等高風險製程，未使用大量水資源，亦不涉及化學藥劑或高污染製程，故營運過程中無工業製程廢液或廢水的產生，對區域水體環境的污染風險極低。

本公司用水以員工生活性用水及廠區一般需求為主，所產生之生活污水均排入市政污水管線系統，並由污水處理廠進行後續處理，故 2025 年度未有任何污水額外排放或未經處理之情形。為降低潛在環境衝擊，本公司設有相關污水設備的監督機制，秉持著預防風險發生的原則，建立相關管理與監控措施，包括：

- 污水來源與排放管理：本公司污水皆未含化學性質污染物，且全數經由市政管線排入污水處理系統，無直接排放至天然水體之情形。
- 設備與系統監控機制：定期檢查廁所、排水管線、化糞池與排水閥門運作狀況，確保無異常滲漏；另於高風險雨季或極端氣候前後，進行環境安全巡檢，強化防災韌性，降低污染事件發生風險。

綜上所述，華洋對水體環境之影響極低，未來仍將持續關注用水管理及污水排放相關法規，確保營運活動符合法規要求，並降低對環境的潛在衝擊。

4.4 廢棄物管理與回收

4.4.1 廢棄物處理

本公司日常營運所產生之廢棄物主要為一般生活垃圾，以及作業過程中產生的紙箱、木棧板與廢鐵等可回收資源，無產出有害廢棄物。所有廢棄物均依類別妥善分類與處理，確保符合法規要求，並持續推動資源循環再利用。

廢棄物品項	處理說明／ 2025 年廢棄物產生量
一般生活垃圾	由市政府垃圾清運系統定期回收與處理。
廢鐵 / 廢鋁 / 其他	由本公司員工集中整理後，自行載運並出售予合格回收商，以確保資源再利用，降低一般廢棄物處理量，亦有助於減少對環境之衝擊。2025 年廢鐵、鋁、白鐵及其他廢棄物共回收 0.3 噸。
木棧板及紙箱	木棧板於交貨後由供應廠商載回再利用，延長其使用年限並降低一次性資源消耗；紙箱於集中回收後交由回收業者處理，以促進資源循環。根據回收單統計，2025 年本公司共回收 1.3 噸紙箱。

廢棄物減量

為落實資源循環利用與降低營運過程中之環境衝擊，本公司將持續推動「源頭減量」的管理思維，並透過教育宣導與管理制度，逐步提升員工參與度，以實現資源節約與循環經濟之目標。同時，本公司積極推動廢棄物減量措施，透過日常管理與員工參與，共同實踐永續理念，實現資源節約與循環經濟之目標：

- 推動無紙化辦公：為減少資源浪費並提升行政效率，本公司部分採用電子簽呈系統，取代傳統紙本流程，以有效降低紙張使用量。
- 減少一次性用品：鼓勵員工自備環保餐具與環保杯，降低免洗餐具與紙杯等一次性垃圾使用量，進一步減少廢棄物產生。

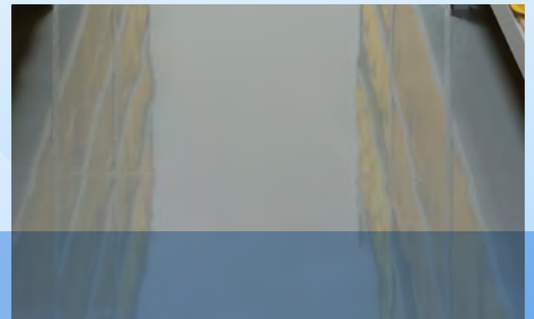
華洋精機將持續依循法規及循環經濟趨勢，強化廢棄物分類管理、提升再利用比例、降低最終處置比例，並在不影響營運效率前提下，致力於資源永續與綠色製造實踐。

CHAPTER

05

共創價值的夥伴關係

5.1 供應鏈管理 55
5.2 顧客關係 59



5.1 供應鏈管理

本公司深耕半導體與面板產業，致力於提供客戶高效能的檢測設備與解決方案，華洋將供應鏈視為核心競爭力，持續與主要客戶保持緊密合作，並透過代理商將產品推廣至半導體上下游供應鏈。為確保營運韌性與服務品質，華洋選定能提供穩定品質、有效控制成本、具備完整製程能力及快速交期服務的供應商為合作首選，同時，也積極爭取加入國際大廠供應鏈，以拓展市場並強化公司價值。華洋堅信永續發展的實現有賴於與供應商、客戶及社會各界夥伴，透過緊密合作共同實踐「攜手夥伴，共創價值」的供應鏈關係。

5.1.1 與廠商的夥伴關係

供應商管理政策

半導體產能成為各國戰略物資已經成為大趨勢，各國都在新建產能，並在配套的基礎設施，以及與上下游產業供應鏈的配合之下，期望形成新的半導體產業聚落，改變全球供需分布。展望未來半導體關鍵議題，有兩個關鍵點：(1) 面對地緣政治發展與全球半導體供需失衡的困境，各國政府積極推動區域半導體供應鏈發展，各主要代工廠已規劃建廠與擴大產能；(2)AI 結合物聯網、汽車電子、化合物半導體等新興技術與應用，驅動更多類型與數量的半導體元件需求成長，將成為後疫情時代帶動半導體產業的主要成長動能。

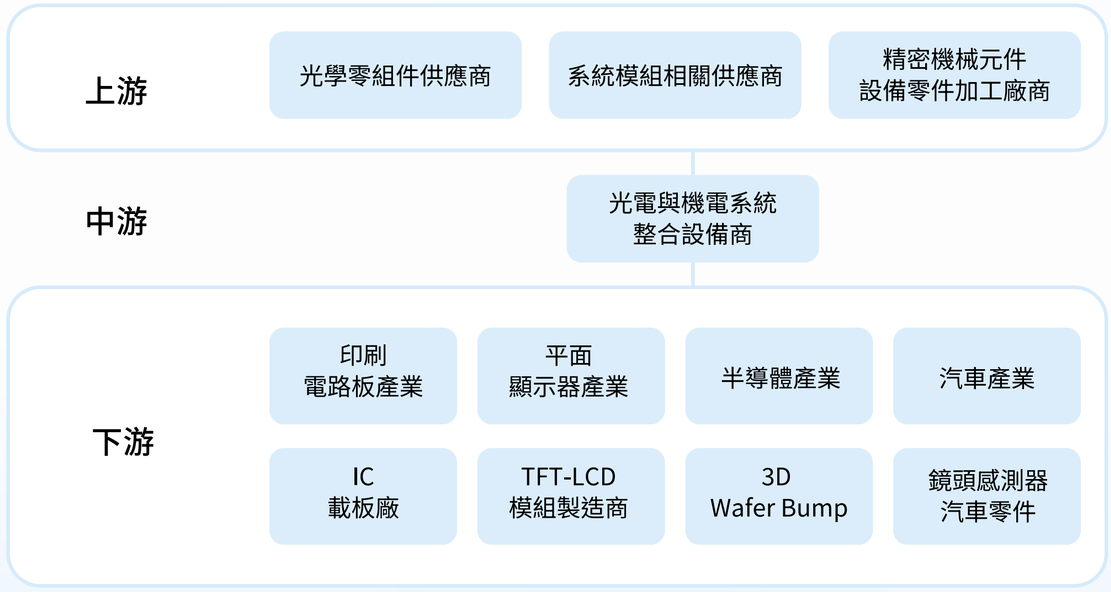
為強化供應鏈管理，本公司訂立「供應商管理程序」，藉由適切的供應商評估作業，而能審慎界定及選擇合格之供應商，並建立密切之工作關係與回饋制度，明確規範所採購之原物料與成品、半成品和治工具符合品質保證要求。同時，結合本公司訂定之「誠信經營守則」，拒絕合約以外任何不正當利益交換，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。並於與供應商簽定之合約中，皆須註明遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。透過完善的供應商管理機制與健全的責任治理架構，華洋持續鞏固供應鏈夥伴關係，穩健支持營運需求，並為客戶提供兼具高品質與永續價值的產品與服務，截至 2025 年年底，本公司供應商總數計 983 家。

華洋與供應鏈關聯

半導體與面板產業為技術密集型產業，具備高度分工與複雜的產業鏈結構，其關聯產業涵蓋光學、機械、電子及資通訊服務業等多元領域，並匯聚研發、製造、行銷與服務等各類專業人才，形成一個跨領域、全方位的產業生態系。整體產業鏈可大致劃分為三大區塊：(1) 上游：光學零組件、精密機械供應商；(2) 中游：本公司等設備整合製造商；(3) 下游：半導體與面板製造商，產業內彼此的關聯性及影響層面很大。為確保產品品質與競爭力，本公司將供應鏈視為核心，與主要客戶及代理商建立緊密合作關係，華洋嚴選能提供穩定品質、優良製程與快速交期的供應商，並積極爭取加入國際大廠的供應鏈，以強化市場布局與公司競爭優勢。本公司屬於 AOI 設備產業鏈中、上游服務提供者，除了系統模組的開發與製造外，也包含將各機件的全機整合。

本公司自動光學檢測設備在面板、光罩及晶元領域中，其競爭者來自海內外，惟國外廠商之產品定價昂貴，而且多半不會針對舊型設備開發檢測功能。本公司善用在地化及多年產業經驗，提供因應國內客戶個別產線的需求，提出專屬的解決方案，具有高性價比的設備、配合製程之客製化及後勤服務在地化等優勢。基於產業內高度的關聯性與依存性，華洋透過培養高度專業分工及重視技術創新等策略，以強化供應鏈掌控能力與營運韌性，確保競爭優勢的持續性。

華洋供應鏈關聯圖



5.1.2 供應商遴選與評鑑

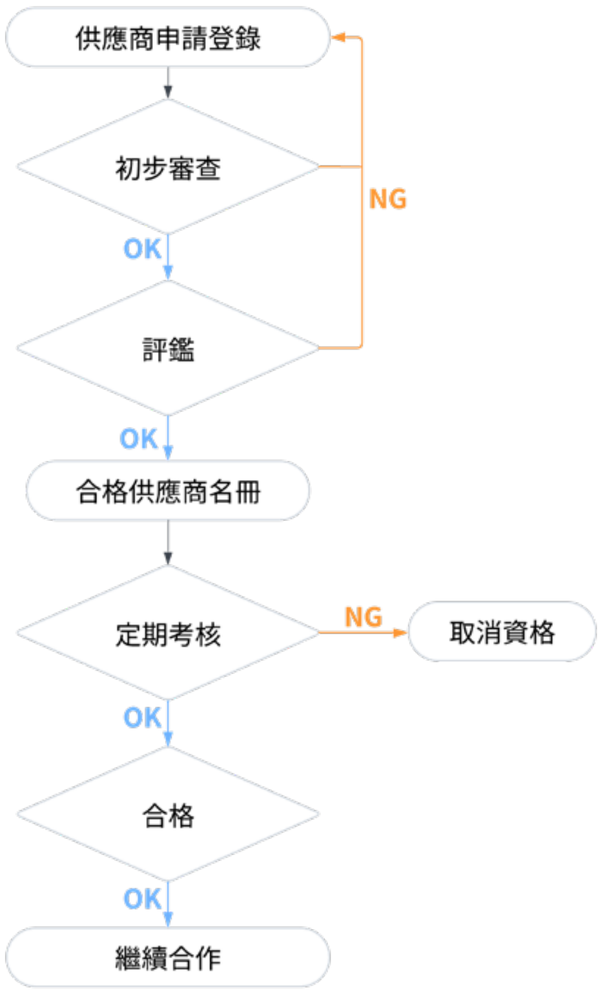
供應商遴選

本公司於供應鏈廠商評選時，首先針對有通過 ISO 9001 品質管理系統者優先納入合格供應商，說明華洋特別重視供應商於品質管理方面的營運狀況，再分別進行綜合考量品質、交期、服務等三大面向之特定指標，分析供應商是否具備完善之風險管理與責任治理能力，並確認是否符合本公司的營運方針與對產品品質的追求。

自評鑑指標中，可以看出華洋對供應商的高度重視與嚴謹要求，首先，在品質方面，透過退貨率、進料抽檢合格率與物料在線合格率等指標，強調供應商必須提供零瑕疵、高穩定的產品品質，這是合作的基石；其次，在交期方面，評估交貨及時率、出錯率及破損率等，並以總交貨滿足率作為綜合評估，展現公司對供應鏈效率與準時履約的極致要求，確保生產排程不受延誤；最後，在服務方面，考核「配合度」，尤其強調供應商需積極協助處理品質異常及物料異常，反映華洋公司期望供應商具備快速響應、主動解決問題的服務能力，共同維護供應鏈的順暢與穩定。考核標準說明華洋追求高標準、可靠且具備良好配合度的供應夥伴。本公司供應商評鑑指標如下表：

考核項目	權重	考核指標	績效說明
品質 (Q)	40%	退貨率	(供應商被退貨批次 / 供應商總交貨次數) × 100%
		進料抽檢合格率	(抽檢合格總數 / 抽檢樣品總數) × 100%
		物料在線合格率	(物料在線生產時合格數 / 供應商交貨總數) × 100%
交期 (D)	40%	交貨及時率	(及時交貨次數 / 交貨總次數) × 100%
		交貨出錯率	(交貨出錯次數 / 交貨總次數) × 100%
		交貨破損率	(期內交貨破損量 / 期內交貨總量) × 100%
		總交貨滿足率	(期內實際完成供貨量 / 期內應當完成供貨總量) × 100%
服務 (S)	20%	配合度	1. 品質異常時公司要求採取的矯正及預防措施，未配合執行導致缺陷再現，每次扣 2 分。 2. 公司量產時物料異常，未協助配合換貨，每次扣 2 分。

供應鏈評鑑機制



華洋的供應鏈評鑑機制為半年度評鑑，藉此全面掌握供應商表現與合作穩健度，且為強化商業誠信治理並防範潛在不誠信風險。供應商評鑑作業依「供應商管理程序」辦理，由採購單位及品管單位根據交貨實績評核，評鑑流程如左圖。

評核等級	分數	處置辦法	合格狀態
A	90~100	由採購決定繼續發包、採購	合格
B	80~89	由採購決定是否繼續發包採購	合格
C	<80	建議取消合格資格	不合格

於供應商履約期間，本公司依既定管理規範，由專責單位每半年度就品質、交期與配合度三大指標，對供應商履約表現進行考核，使用制式「供應商評鑑表」進行分數評估，並完成分數計算與等級判定後，呈總經理核示後交採購單位彙總備查，作為持續追蹤與管理依據。倘若供應商年度績效考核平均分數低於 80 分，本公司將啟動處理程序，視情況提出改善要求或進行供應商汰換，如供應商有效改善後可再行評估，並詳列改善履歷，以確保及追蹤實際改善情形。

本公司重視供應鏈的穩定與永續發展，針對新進供應商設有明確的評鑑與審核流程，以確保供應來源品質穩定、合作關係可靠，並降低營運風險，每一項供應商合作前，均由採購單位進行前期評估，確認其在產品品質、加工能力與交期穩定性等方面具備供應能力，並經相關單位認可後方可進入正式評鑑流程。評核後供應商分級及處置措施如上表。

綜上所述，當特殊情況發生時，配合單位將主動掌握供應商實際狀況，並視情況聯繫責任單位－採購課及相關部門協力處理。稽核作業完成後，本公司將與供應商共同檢討稽核發現之缺失，並要求供應商提出具體改善對策及完成時程，再追蹤確認改善成效，確保持續優化供應鏈品質與績效。透過此一制度化流程，本公司得以確保供應鏈具備良好韌性、風險可控，同時推動負責任採購行為，支持符合品質與永續標準之廠商，邁向更具韌性與責任的營運模式。本公司近三年供應商評鑑結果如下：

供應商考核狀況	2023 上半年	2023 下半年	2024 上半年	2024 下半年	2025 上半年	2025 下半年
供應商總數	617	770	809	863	904	983
供應商考核家數	23	23	23	25	20	20
供應商考核項目數 (依製程別分類)	8	8	8	8	8	8
獲得 A 級家數 / 項目數	23	23	23	25	20	20
獲得 B 級家數 / 項目數	-	-	-	-	-	-
獲得 C 級家數 / 項目數	-	-	-	-	-	-

註：考核等級：A 級：90~100 分以上、B 級：80~89 分及 C 級：低於 80 分；考核家數較少係主要針對加工廠進行考核，排除其餘一般買賣件供應商。

5.1.3 採購政策

華洋為確保採購的穩定與規範特別制定了「採購管理程序」，本公司採購作業旨在確保以合理價格與正確交期，取得適質適量的材料，以配合各部門需求。採購範圍涵蓋機器設備、設備配件及包裝材料等，作業流程從需求單位提出請購開始，經由採購單位進行詢價、比價與議價，並利用 ERP 系統控制進度與管理異常，對於不合格進料，則需與研發單位研討後處理，整體程序強調嚴謹的流程管理，以確保採購品質與效率。本公司與主要原料進貨廠商多為長期且持續合作關係，配合關係良好，供貨情形穩定，且本公司對於主要零組件都會有二間以上的合作廠商，避免過度對單一供應商的依賴。華洋並一貫秉持「在地採購優先」原則，在原物料與零配件採購作業中，優先選擇當地供應商，藉由引進高品質與高效能之原材料與設備，提升整體能源使用效率，落實永續經營目標。

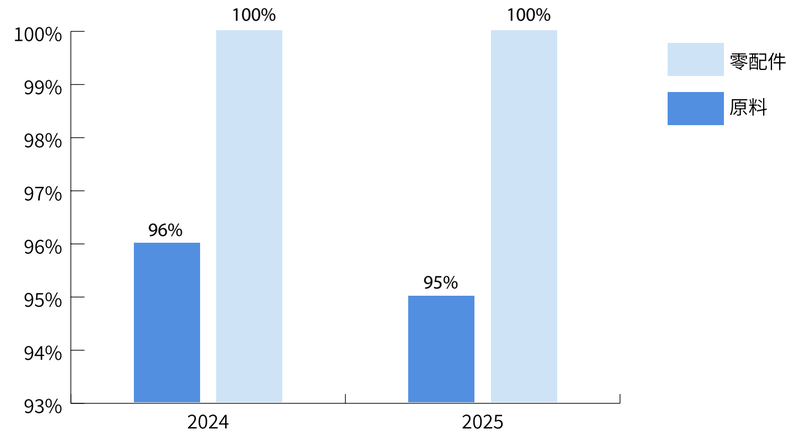
主要原料與零配件之採購

華洋公司主要原物料採用集中採購模式，從訂單下達至最終收貨，所有流程皆在同一廠區內完成。此舉不僅鞏固了與台灣本土供應商的合作關係，更促進了區域產業的共同發展。同時，這項策略也有效減少了運輸成本，並降低了對環境造成的負擔。

▶ 來自當地供應商採購支出比例

項目	原料	零配件
說明	加工件、五金類、馬達類進貨、光學及光源進貨。	市購使用之商品

在地採購比例



採購人員培訓實施

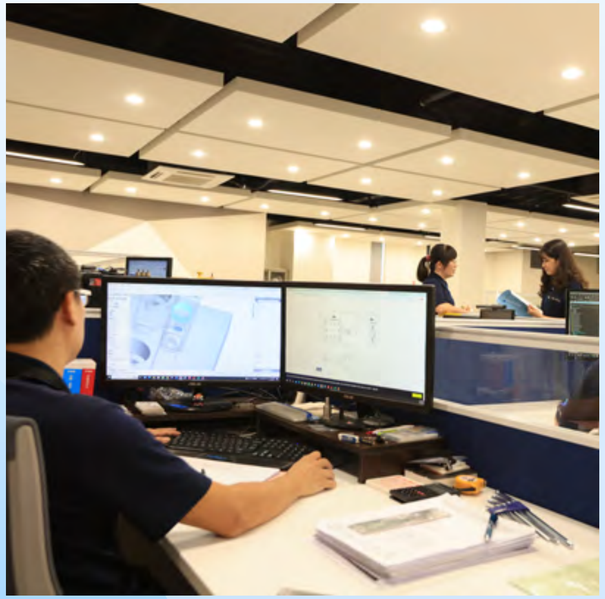
本公司重視採購人員的專業能力與永續意識，藉由制度化的培訓機制，確保同仁能在供應鏈管理中落實公平性、效率與永續責任。透過持續教育訓練，我們致力於提升員工對於設備、廠商及系統運作的認識，並同時導入永續採購的觀念。

- 機台介紹 (2 小時)：協助新進同仁了解主要設備之運作方式與採購關鍵要點，提升與供應商溝通的專業度。
- 廠商介紹 (8 小時)：深入介紹合作夥伴及供應商的背景、品質管理制度與永續承諾，強化同仁對供應鏈風險與責任的理解。
- 系統使用說明 (2 小時)：培訓同仁熟悉內部採購及管理系統，以提升流程透明度及效率。

5.2 顧客關係

重大主題	顧客關係管理
重大主題意義	提供客戶專業自動光學檢測設備解決方案，是公司主要核心價值，透過與客戶密切的合作互動，提高客戶滿意度、忠誠度，並不斷改善進步，促進企業的成長。
政策／承諾	▶ 以客戶需求為中心：了解客戶的需求、規格和期望，並根據這些資訊，以公司核心技術為基礎，提供客戶最佳產品解決方案。 ▶ 跨部門協作：確保企業內部各部門（如銷售、技術、客戶服務）之間的協同合作如專案組織，提供一致且無縫的客戶體驗。 ▶ 客戶數據安全政策：制定嚴格的客戶數據保護政策，確保客戶數據的安全性，防止數據洩露和濫用。 ▶ 客戶服務政策：提供快速、專業且友好的客戶服務，確保客戶在任何時候都能獲得所需的幫助和支持。
目標	短期：2026 年 ▶ 降低 5% 客訴率 ▶ 客戶滿意度達 80 分 中長期：2027 年 ~ 2030 年 ▶ 降低 15% 客訴率 ▶ 客戶滿意度達 90 分以上
行動辦法	▶ 精進產品品質，維持 0 客訴目標 ▶ 建立有效溝通管道，維持與客戶交流頻率 ▶ 加強內部橫向聯繫，積極響應客戶即時需求
2025 年實際績效	▶ 2025 年度平均客戶滿意度分數 99.2 分 ▶ 2025 年度發生客訴事件 0 件
申訴機制 / 溝通管道	▶ 每年定期發布集團股東會年報及永續報告書 ▶ 官網溝通信箱（https://www.hua-yang.com.tw/contact.html）

對華洋來說，產品的成功除了品質以外，更重要的是與客戶的溝通，尤其是在高度客製化需求的 AOI 工具機產業，光靠經驗與標準是不足夠的。所以在產品設計初期，華洋即與客戶展開深度技術合作，確保方案能兼顧商業需求與技術規格，過程中，公司著重於細節把關，並透過各項測試驗證產品於性能、安全及可靠性上均達到嚴格標準。同時，華洋亦積極尋求成本效益的提升，結合創新製程與高效率的供應鏈管理，為客戶提供兼具競爭力與價值的最佳解決方案，致力實現客戶滿意與企業成長的雙重成果。



5.2.1 客戶服務

客戶關係維繫

華洋一向重視與客戶的長期合作關係，秉持「以客為尊」的理念，積極透過初期設計階段即與客戶展開深入交流，確保產品方案能全面滿足其商業需求與技術規範。在產品研發與製造過程中，華洋注重細節，運用測試驗證確保產品性能、安全性與可靠性皆達到最高標準，同時尋求降低成本的機會，透過創新工藝與高效供應鏈管理，為客戶提供具競爭力的解決方案。為提升客戶滿意度與信任，華洋持續加強雙向溝通，定期拜訪與技術交流，並依據客戶需求進行客製化設計，作為新產品開發的重要依據，此舉不僅有助於達成客戶指定規格，也能推動公司拓展新市場與新系列產品，進一步提升品牌價值。

在品質管理方面，本公司秉持「零缺陷、零客訴」的目標，嚴格管控製程品質，並持續追求卓越，以確保客戶能安心採購與長期合作。此外，華洋亦提供完整的售後服務，包括維修零件供應及客戶端技術問題支援，協助解決產品應用及系統整合上的挑戰，進一步提升客戶黏著度與信任感，透過上述措施，華洋不僅致力於為客戶創造最大價值，也在彼此合作中實現互利共贏，強化企業在全球市場中的競爭力與永續成長。

以技術交流打造客戶信任

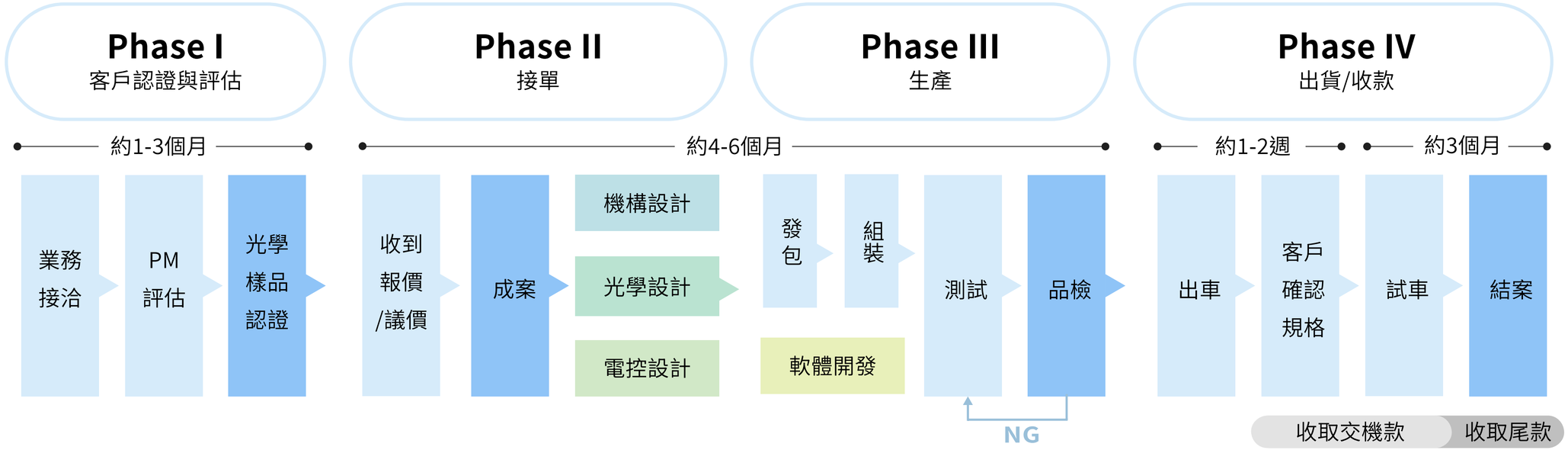
本公司深信，競爭力不僅來自技術創新，更來自與客戶的長期信任與合作。我們將「技術交流」視為核心策略，透過持續的研發投入與在地化服務，協助客戶在半導體與智慧製造產業中因應挑戰、共創價值。隨著半導體製程日益精密與複雜，傳統人工檢測已無法滿足產業對良率與效率的要求。本公司持續推動自動光學檢測 (AOI) 技術升級，結合 機器視覺、AI 演算法與深度學習，協助客戶提升檢測率、縮短製程時間，並有效降低人力依賴與資源浪費。此舉不僅符合智慧製造的發展趨勢，更有助於減少能源耗用與製造損失，實現綠色製程的永續價值。

在全球 AOI 設備多由國際大廠壟斷的市場中，本公司憑藉即時技術支援與高度客製化 的優勢，提供符合國內產線需求的專屬方案。透過與客戶的持續交流與製程共創，我們能即時回應問題，協助客戶降低營運風險並提升產線效能。這種深度合作模式，使我們在競爭激烈的產業中建立起差異化優勢，也讓客戶對我們的技術能力與服務品質深具信任。自成立以來，本公司即設立跨領域研發中心，涵蓋光學、電控、演算與機構設計等專業團隊，並持續精進模組化開發與檢測演算法。我們不僅取得多項專利，還將研發成果實際應用於業界，展現可靠度與領先性。。

此外，華洋積極傾聽客戶意見，將需求納入新產品研發方向，以支持客戶拓展市場並推動雙方的長期合作。此一技術導向的合作模式，不僅展現公司對品質與安全的承諾，也體現了「以客戶為中心、共創永續價值」的經營精神。透過不斷精進產品與服務，華洋持續鞏固客戶信任，並確保所有產品符合品質與安全的要求，進一步強化品牌形象與永續競爭力。

客戶服務與需求

華洋秉持「客戶為核心」的理念，透過完整專案流程確保需求精準回應並創造雙贏。首先，自專案啟動時，由專案經理主導業務接洽與技術評估，並藉由樣品認證確認設計符合商業需求與技術規格，奠定合作基礎；接單後依據需求展開機構、光學與電控設計，以專業研發能力確保產品可靠度；生產階段則整合發包、組裝與軟體開發，並經測試與品檢反覆驗證，落實零缺陷品質承諾。交付前，公司安排客戶規格確認與試車，確保成果符合期待，同時以彈性服務回應意見，強化合作黏著度；收款程序則依交機款與尾款分階段進行，展現契約誠信。透過此流程，華洋不僅提升客戶體驗與信任，更鞏固長期合作夥伴關係，並以專業與永續精神推動技術導向的顧客關係經營，持續提升企業競爭力。



客戶滿意度調查

公司定期進行量化問卷調查（範圍從「極滿意」至「極不滿意」，分數為 5 分至 1 分），瞭解客戶對華洋提供的各項服務之滿意度。調查範疇包括產品品質面、產品交貨狀況以及服務態度等三大面向，合計 20 項指標，並以加權計算滿分為 100 分制，詳請參閱下表調查指標。華洋善用數據分析掌握改進契機，持續優化內部營運與服務品質，在提升客戶體驗的同時，推動企業與客戶的永續合作與共同成長。本年度華洋針對客戶滿意度調查取得平均 99.2 分的高分，進一步展現華洋對客戶的承諾、對品質的保證，未來將會持續精進，與客戶達成共生共榮的目標。

面向	A 產品品質面（佔 35%）	B 產品交貨狀況（佔 20%）	C 服務態度（佔 45%）
項目	技術與專業知識的回饋	試作品的提供能力	訂單問題的反應速度
	要求報價的回覆速度	產品的達交率	缺料時的配合態度
	價格的穩定度	緊急訂單的應對能力	品質異常處理的積極度
	產品品質的滿意度	產品包裝符合要求的規範	拜訪時的精神面貌
	品質問題改善的速度		拜訪的次數
	製程管理的滿意		新產品研發的協助態度
	現場環境的整理		專業技術的能力
			專業的解說程度
			信守承諾的責任感

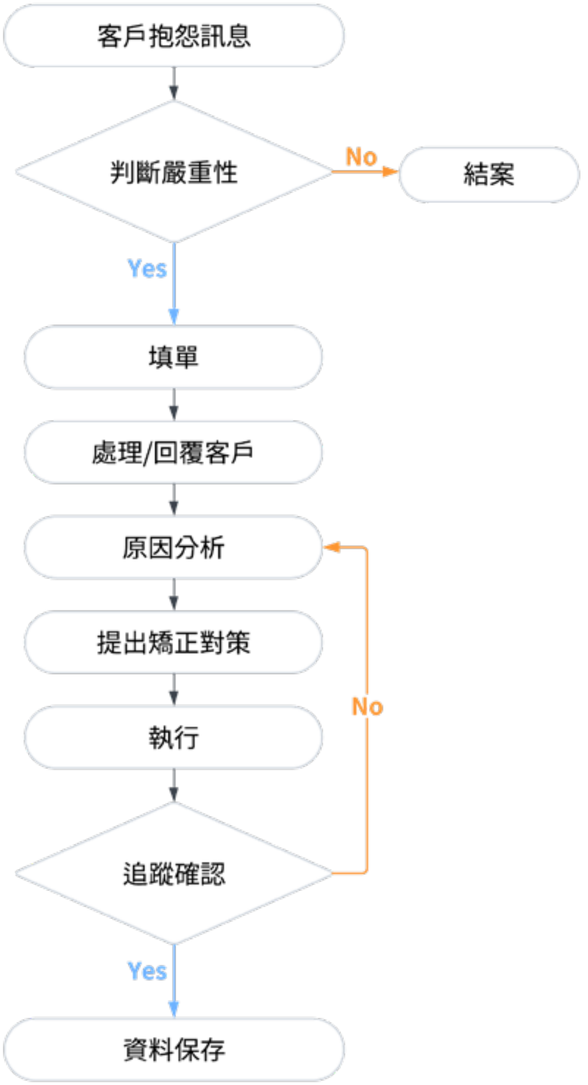
5.2.2 客訴處理

華洋遵循既定客訴處理流程，確保客戶所反映之問題獲得妥善且即時的處理與回應。透過雙向溝通，我們能迅速掌握客戶對產品或服務不滿的訊息，並及時協調、解決問題，採取改善措施，以維護客戶權益與公司信譽。

當客戶提出客訴時，由 PM 或客服人員負責接收並初步評估其嚴重性，例如：品質異常、規格錯誤、交貨延誤或損壞等，若為具備嚴重性便開立「客戶抱怨處理單」，或依客戶需求格式完成調查報告（8D）。每一則客訴案件在完成原因調查與協調處理後，皆會呈報至總經理層級，此舉旨在彰顯華洋對每筆客戶回饋的高度重視。

由 PM 或客服召集生產單位人員進行問題來源之探討，找出造成此異常現象之根本原因，以供作為後續改善對策擬定之方向。華洋不僅解決單一事件，更透過根本原因分析找出問題癥結，並制定長遠的改善對策，以從源頭杜絕類似問題再次發生。這種持續改善的文化，正是華洋實現永續經營的核心基石。

所有客訴案件於結案後皆依「品質紀錄管理程序」妥善保存相關紀錄，作為客訴事件結案之完成。本公司於 2025 年無發生客訴案件，華洋秉持對產品品質的承諾，並透過持續與客戶的緊密溝通，精準滿足其客製化需求。本公司深信，透過優質的產品與服務建立的信賴關係，是使華洋與客戶共創永續發展的未來。



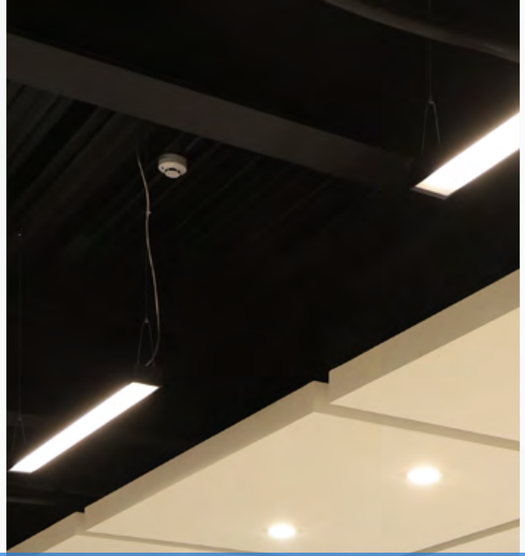
01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

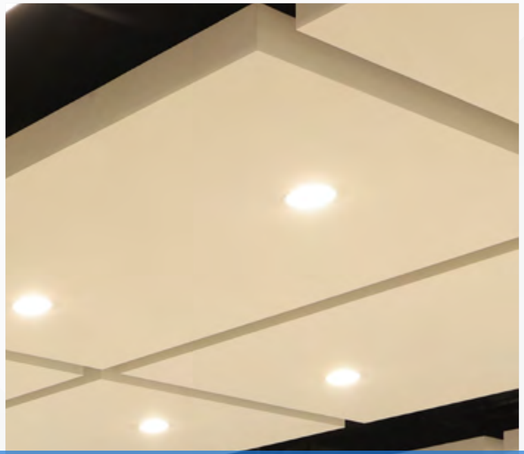
CHAPTER

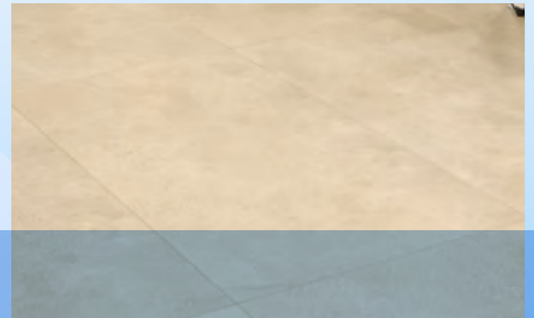
06

職場人才

6.1 華洋的人才策略 64
6.2 職涯發展與訓練 68
6.3 多元共融的工作環境 69
6.4 人身安全與工作環境的保護 72







6.1 華洋的人才策略

華洋重視人才吸引與留任，致力於打造優質且友善的職場環境。本公司嚴格遵守《勞動基準法》及《就業服務法》，不聘用童工，並承諾不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或工會會員身份而有歧視或不平等待遇，確保所有人才皆能在友善環境下受到平等對待。

人資策略與規劃

華洋透過策略規劃，確保人力資源與組織營運目標緊密結合，除妥善運用既有人力外，並著重提升人力運用效率與多元性，使人才策略與營運策略相輔相成。透過年度性需求訪談結合績效評估制度，進行各單位人力預算規劃、培訓及績效目標設定，並於年度考核時檢視執行成果，確保人資策略落實並推動組織持續成長。

人力招募管道

在具體行動面，本公司建立多元化的招募管道，以確保組織擁有持續的人才來源。外部招募包含透過人力銀行（104、1111）刊登職缺、刊登校園徵才廣告，並規劃自 2025 年起參與春季校園徵才與企業說明會。所有招募流程均秉持公開、透明及擇優錄取原則，確保機會平等並避免任何直接或間接歧視。內部則透過校友或員工推薦（預計 2025 年制定正式內推機制流程），同時所有直接僱用員工均簽署勞動合約，並取得合約副本，以維護勞動權益。

6.1.1 人力結構

截至 2025 年底，華洋總員工人數共 76 名，員工多以 31~50 歲者為主。其中 30 歲以下員工佔 32.89%，31~50 歲者佔 61.84%，51 歲以上佔 5.26%。其人力資源分佈結構以男性為多數，佔全體員工人數約 68.42%。2025 年度員工人數較去年增加係因應營運規模穩健成長需補充專業人力及研發人力以提升競爭力，本公司目前未有非員工之工作者。

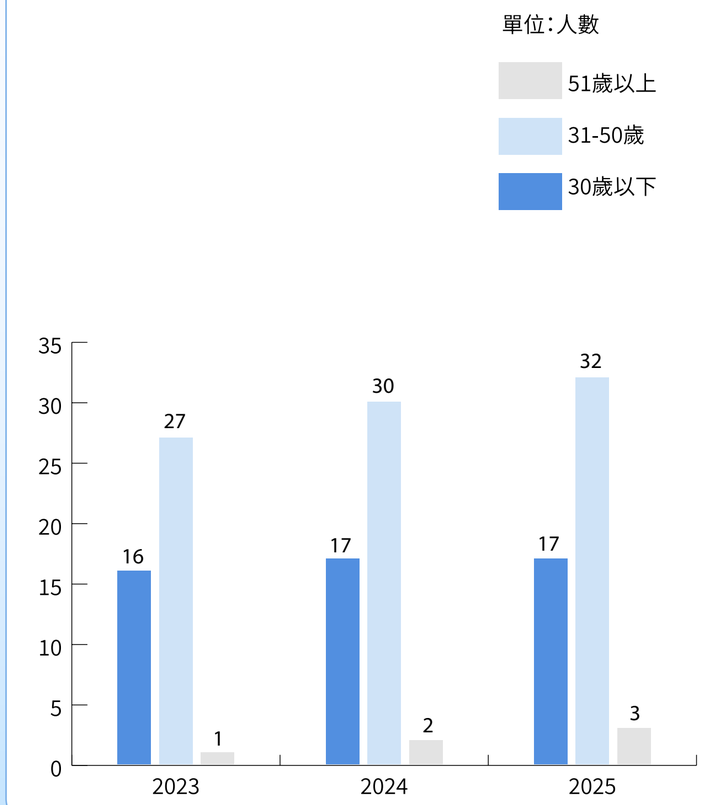
2025 年人力結構數據

單位：人；百分比

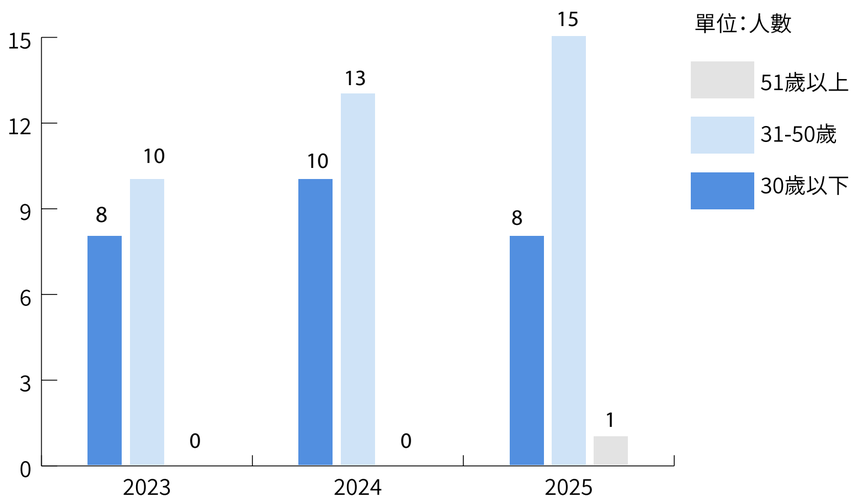
	員工人數	變動 %
2023 年	62	-
2024 年	72	16.13%
2025 年	76	5.56%

1. 華洋訂定年度人數浮動為 10%。
2. 人力結構數據皆以台灣營運地區為主要揭露範疇。

男性正式人員



女性正式人員



員工學歷分布

本公司員工學歷結構以大學及碩士學歷為主，整體人數呈現逐年成長趨勢。2023 年至 2025 年間，員工總數由 62 人增加至 76 人，其中大學學歷員工持續為最大比例，2025 年達 51 人；碩士學歷員工則由 18 人增至 20 人，顯示公司重視專業知識與高學歷人才的引進與培育，有助於提升組織專業能量與研發競爭力。

學歷	2023 年	2024 年	2025 年
博士	0	0	0
碩士	18	19	20
大學	42	51	51
專科	-	-	3
高中 (職)	1	1	1
高中 (職) 以下	1	1	1
總人數	62	72	76

2025 年人力結構數據 (續)

單位：人；百分比

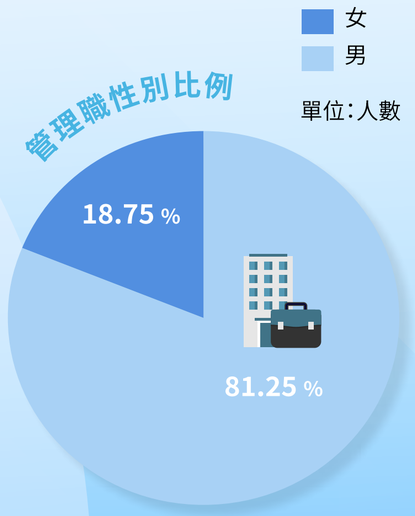
項目 / 性別			2023 年	2024 年	2025 年
勞雇合約	永久聘雇員工	男性	44	49	52
		女性	18	23	24
	臨時員工	男性	-	-	-
		女性	-	-	-
勞雇類型	全職員工	男性	44	49	52
		女性	18	23	24
	兼職員工	男性	-	-	-
		女性	-	-	-

當地人員雇用情形

2025 年，本公司具管理職責之主管人數共計 16 人，男性與女性高階主管分別佔 81.25% 及 18.75%，聘僱當地居民擔任高階管理職比例為 87.50%。

項目	2025 年
當地居民擔任高階管理階層總人數	14
公司高階管理階層總人數	16
當地居民擔任高階管理階層比率	87.50%

1. 當地居民定義為居住於台灣當地台南地區之員工。
2. 高階管理階層係指副理以上員工。



6.1.2 員工新進率與離職率

截至 2025 年底，本公司員工總數為 76 人，其中新進員工共 15 人，年度新進率為 19.74%。以年齡分布檢視，在 30 歲以下年齡層中，男性與女性的新進率分別為 35.29% 與 -%；在 31 至 50 歲年齡層中，男性與女性的新進率分別為 21.88% 與 13.33%；在 51 歲以上的新進人數相對較少，男性與女性新進率均為 0%。

近三年新進率

單位：人；百分比

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
年齡 / 性別	男性人數	新進率	女性人數	新進率	男性人數	新進率	女性人數	新進率	男性人數	新進率	女性人數	新進率
30 歲以下	10	62.50%	3	37.50%	7	41.18%	2	20.00%	6	35.29%	-	-%
31-50 歲	5	18.52%	3	30.00%	10	33.33%	4	30.77%	7	21.88%	2	13.33%
51 歲以上	-	-%	-	-%	1	50.00%	2	-%	-	-%	-	-%
合計新進人數	21				26				15			
員工總人數	62				72				76			
年度新進率 (%)	33.87%				36.11%				19.74%			

註：
1. 男性新進率 (%)= 男性各年齡當年度新進總人數 / 男性各年齡期末在職人數
2. 女性新進率 (%)= 女性各年齡當年度新進總人數 / 女性各年齡期末在職人數
3. 年度新進率 (%)= 當年度新進總人數 / 當年度期末總人數

終止勞動契約的最短預告期限

華洋致力於打造尊重且友善的職場文化，不僅重視在職員工的權益與福祉，亦以同理與尊重的態度妥善規劃準離職同仁的流程安排。本公司除依循《勞動基準法》關於最短預告期的規定，並會依員工任職年資長短提前告知工作異動，更強調與員工之間的雙向溝通，鼓勵主管及早協調交接事宜，協助同仁順利銜接未來職涯。藉由兼具制度化與人性化的措施，確保離職員工權益獲得充分保障，同時展現本公司對人才一貫的尊重與關懷。

在職期間	提前告知時間
三個月至一年員工	十日前
一年以上員工	二十日前
三年以上員工	三十日前

近三年離職率

單位：人；百分比

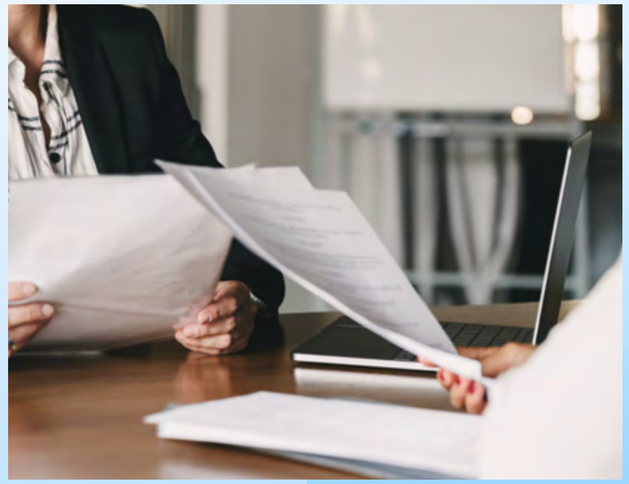
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
年齡 / 性別	男性人數	離職率	女性人數	離職率	男性人數	離職率	女性人數	離職率	男性人數	離職率	女性人數	離職率
30 歲以下	7	38.89%	2	11.11%	4	30.77%	3	23.08%	4	23.53%	-	-%
31-50 歲	7	38.89%	2	11.11%	4	30.77%	2	15.38%	6	18.75%	1	6.67%
51 歲以上	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%
合計離職人數	18				13				11			
員工總人數	62				72				76			
年度離職率 (%)	29.03%				18.06%				14.47%			

註：

1. 男性離職率 (%)= 男性各年齡當年度離職總人數 / 男性各年齡期末在職人數
2. 女性離職率 (%)= 女性各年齡當年度離職總人數 / 女性各年齡期末在職人數
3. 年度離職率 (%)= 當年度離職總人數 / 當年度期末總人數

員工職場適應與支持

為協助新進員工快速適應職場環境，華洋設計「新進人員每月考核表」，依據同仁對於工作職掌的學習進度、能力發展及對企業文化的融入程度進行評核，並提供適時的指導與回饋，幫助同仁順利進入職務角色。對於離職員工，本公司設有「離職懇談機制」，透過單位主管面談、留任慰留及人資職涯諮詢，營造輕鬆氛圍以了解離職原因，並蒐集同仁對公司制度與職場環境的建議。同時，人資部門將以面對面方式說明離職流程及相關權益，協助完成行政手續並提供離職證明，確保離職過程完整且具透明度。自 2025 年起，華洋將進一步推動「主管面談紀錄表」及「人資關懷問卷」，透過分流機制及匿名評分問卷，讓同仁能無壓力地表達意見，並促進公司持續改善。



員工回任專案

除新進與離職管理外，華洋亦推動「員工回任專案」，以彈性且個案化的方式處理回聘申請，並依據離職期間的資歷、專業技能及組織需求進行評估。有同仁於 2019 年離職後持續與公司保持聯繫，並於 2024 年表達回任意願。經主管審核其技能精進與適任性後，最終以基層主管的技術職回聘，展現本公司對人才持續關懷及重視的態度。

6.2 職涯發展與訓練

教育訓練政策

華洋深信人才培育是企業永續經營的核心動能，為協助員工持續提升素質、加強工作效率與品質，本公司於員工任職期間，會依職務需求不定期安排通識、專業、管理及職能相關的教育訓練，並提供多元進修管道，以培養專業人才並提升整體專業素養。教育訓練類別涵蓋以下面向：

- 專案訓練：成立跨部門專案群組，培養跨部門協作及溝通能力。
- 新人訓練：提供新進人員教育訓練、庶務、職安、資安及 ISO 等基礎課程，協助快速融入組織。
- 專業訓練：依據各部門職能需求，規劃內部專業知識及技能訓練。
- 外部訓練：安排員工參與外部職能或技能課程，補強專業能力。
- 主管訓練：針對管理職之職能需求，提供內外部培訓課程，提升領導與管理能力。
- 其他訓練：如消防演練、急救人員及 CPR 課程，以增進職場安全知識與應變能力。

進修管道

除正式課程外，華洋亦建立多元進修與學習管道，包含工作中學習、資深同仁一對一實作指導、內部培訓、E-Learning 線上課程、跨部門專案交流，以及不定期參與外部講座與論壇。透過多樣化的資源與平台，協助員工持續強化專業能力並擴展職涯發展視野。

課程設計與安排流程

為確保課程符合員工專業及職能需求，每年第四季由各單位主管根據團隊成員的發展需求，提出下一年度的教育訓練規劃，送交人資部門審核彙整。人資部門除負責課程安排與資源配置外，亦會蒐集課程執行成效及學員反饋，作為後續檢討與改進依據，形成持續優化的教育訓練循環。

2025 年每名員工接受訓練的平均時數

華洋依各職務與職級規劃教育訓練，2025 年度共辦理 228 小時的訓練課程，員工平均受訓時數為 3 小時。

項目	分類	單位	時數
不同性別的每名員工接受訓練的平均時數	男	小時 / 人	3.34
	女	小時 / 人	2.25
	合計	小時 / 人	3.00
各職級員工接受訓練的平均時數	主管人員	小時 / 人	7.13
	非主管理人員	小時 / 人	1.90
	合計	小時 / 人	3.00

註：

1. 每名 (男性 / 女性) 員工接受訓練的平均時數 =(男性 / 女性) 員工接受訓練的總時數 /(男性 / 女性) 員工總數。
2. 每個類別的員工接受訓練的平均時數 =(主管 / 非主管) 員工接受訓練的總時數 /(主管 / 非主管) 員工總數。
3. 主管人員係指副理以上員工。

績效考核

本公司將訓練成果與績效考核緊密結合，以確保員工學習與公司發展方向一致。每半年 (6 月與 12 月) 進行績效考核，包含員工自評及主管評估，並依據工作成果完成度、工作能力及態度進行評分，作為職級調整與薪酬修訂依據。不同層級員工考核標準如下：

職級	考核標準
一般同仁	工作態度 25%、工作能力 30%、工作成果 45%
管理職 (課級以上)	工作績效 25%、工作能力 30%、領導統御 45%

此外，本公司亦透過半年度主管與員工的工作分配檢討與目標設定，確保個人、部門與公司目標一致，並藉由績效評估推動人才持續成長，達到正向循環。2025 年度本公司員工受評核比率為 100%。

單位：人；百分比

項目		實際考核人數	員工總數	受評核比率 (%)
性別	男	52	52	100%
	女	24	24	100%
員工類別	主管人員	16	16	100%
	非主管人員	60	60	100%

註：主管人員係指副理以上員工。

6.3 多元共融的工作環境

6.3.1 人權政策

華洋重視並承諾維護所有員工的基本人權，嚴格遵守相關勞動法規，並依循國際公認之人權規範與原則，包括《聯合國全球盟約》、《世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》。本公司已制定《工作規則》及《薪資管理辦法》等制度，確保員工能充分理解相關勞動法令及應有權益。同時，主管於年度績效考核中，亦將員工日常表現納入整體評估，以公平、公正的方式實現人權保障。

人權盡職調查

華洋針對各項人權議題制定對應措施，並透過教育、制度及監督機制，保障員工的尊嚴與權益：

- **反歧視：**營造尊重多元、包容差異的工作環境，在人力資源與營運過程中全面貫徹公平原則，杜絕歧視、騷擾或不平等待遇。
- **性騷擾防治：**實施教育訓練並制定「防治措施、申訴及懲戒規範」，提供申訴管道與處理機制，保障員工權益。
- **童工與青年勞工：**嚴禁聘用童工，並於招募時採取有效方法確認年齡，確保青年勞工不從事危險工作。
- **強迫勞動：**依循《UNGPs》、《國際勞工組織第 29 號公約》及國內法令，確保所有勞工皆基於自由、知情與自願原則受雇。
- **工作時間：**明訂標準工時為每日 09:00–18:00，依法規管理加班與休假，保障員工合理工時與休息權益。
- **女性員工保護：**提供孕期適切調整，避免高風險作業或夜間輪班，保障母體與胎兒健康。
- **安全與健康職場：**依循《職業安全衛生法》，推動危害預防、健康促進與事故防治，確保員工身心健康。

2025 年度，華洋在人權政策的落實上皆依循公司相關規章與法令規範執行，全年未發生任何違規情事。未來，本公司將持續透過教育訓練、內部稽核與暢通的申訴機制，不斷檢視並優化人權保障作法，確保所有員工能在安全、尊重且平等的職場環境中安心工作與持續發展。

6.3.2 薪酬

華洋秉持公平合理的原則，建立具競爭力且符合市場水準的薪酬制度，確保員工的付出能獲得合理回饋。公司薪酬結構涵蓋基本薪給（包含基本本薪、職務津貼、交通津貼與通訊津貼等）、年終獎金、激勵獎金及紅利獎金，並依職務責任與市場行情制定薪資標準，不因性別或其他非工作表現因素產生差異，落實同工同酬的理念。

非主管職員工薪資數據

項目	單位	2024 年	2025 年	與前一年度之變動
非主管全時員工人數	人	53	62	17%
薪資平均數	新台幣仟元	717	801	12%
薪資中位數	新台幣仟元	662	751	13%

退休保障

本公司重視員工的長期福祉，依據《勞工退休金條例》如實遵循相關退休規範，並全面適用於本國籍員工。公司為選擇適用新制退休金制度的員工，每月依薪資總額提撥 6% 作為退休金，並存入勞工保險局個人退休金專戶。員工得依個人專戶累積金額與收益，選擇以月退休金或一次給付的方式領取，確保退休後的經濟安全。2025 年度，華洋員工參與退休計畫比率達 100%，並提撥新台幣 2,753 仟元，展現公司對員工長遠生活保障的承諾。

6.3.3 福利制度

華洋深知員工是企業持續成長的核心，因此致力於提供多元且優於法規的福利措施，從食、衣、住、行、育、樂等層面全面規劃，營造安心且幸福的職場環境。透過完善的福利政策，本公司不僅滿足員工的基本需求，更注重身心健康、家庭支持與生活平衡，進一步提升員工的歸屬感與向心力。此外，本公司設有職工福利委員會，規劃及推動各項福利措施，並負責如三節禮金、生日禮金、婚喪 / 生育禮金及員工活動等項目之執行，確保福利政策能更貼近員工需求。

項目	福利說明
健康檢查	定期補助員工進行健康檢查，如指數有極端異常，將進行關懷及提醒回診。
假勤制度	優於法令，每年提供 3 次全薪生理假及 1 日全薪幼童照顧假。
交通福利	員工專用的室內與室外停車場，不論天候狀況如何，都能享有安全、便利的停車環境。
退休制度	依據勞工退休金條例，協助新、舊制員工提撥退休金。
活動與社群	不定期員工聚餐、下午茶日及團康活動、國內外員工旅遊（視公司營運績效）、尾牙或春酒活動、多元化的社團。
職場環境設施	公司設有員工餐廳、母嬰哺乳室、室內羽球場、室外籃球場、多功能運動室。
中午供膳	為減輕同仁日常用餐負擔並促進職場友善環境，公司於上班日中午提供午膳並定額由公司負擔。
員工旅遊	視公司營運績效安排員工旅遊，營造員工福利共享的文化。
生活與家庭支持	提供三節禮金（端午、中秋、春節）、生日禮金、婚喪 / 生育禮金。
職涯與成長	辦理新人教育訓練、在職專業技能、證照培訓，以及持續性的多元培育措施。
保險福利	遵循法規為員工投保勞保、全民健康保險，並為全體員工投保員工團體保險 。

育嬰留職停薪

華洋重視員工在家庭與職涯之間的平衡，依循《性別平等工作法》及相關規範，訂有完善的育嬰留職停薪政策，支持員工在子女成長初期能兼顧照護需求與職涯發展。

凡於公司服務滿 6 個月且子女未滿 3 歲之員工，皆可於預定開始育嬰假前 10 日提出申請，且雙親可同時申請，不受配偶是否就業限制。每位父母得於子女 3 歲前申請最長 2 年之育嬰留職停薪，原則上每次申請期間不少於 6 個月，但自 2021 年起已放寬至最少 30 日，且每人最多可申請 2 次短期育嬰假。若同時撫育多名未滿 3 歲子女，相關期間將合併計算，並以最幼子女 2 年為限。

除育嬰留職措施外，華洋亦提供多元的生育及育兒補助，包含：女性員工於妊娠期間享有 7 日產檢假；男性員工可於配偶妊娠期間及分娩日前後合計 15 日內，擇其中 7 日申請陪產檢假及陪產假，均可依需求以每小時為單位請假，薪資照給。本公司亦於廠區內設置哺乳室，營造友善的母嬰支持環境。

為表達對員工新生家庭的祝福與支持，2025 年本公司共發放新台幣 10,800 元結婚禮金，展現企業對員工及其家庭的關懷。

2025 留任率

單位：人；百分比

項目	男性	女性	合計
A. 2025 年申請人數	-	1	1
B. 2025 年應復職人數	-	1	1
C. 2025 年實際復職人數	-	1	1
D. 2024 年復職人數	1	1	2
E. 2024 年復職持續一年人數	1	-	1
復職率 (C/B)*100%	-%	100%	100%
留任率 (E/D)*100%	100%	-%	50%

6.3.4 員工溝通

華洋深信暢通的溝通機制是建立和諧勞資關係的重要基礎，持續透過多元管道傾聽員工聲音，並以公開透明的方式妥善處理同仁意見與申訴。本公司依規定定期召開勞資會議，由人資單位統籌，針對勞資雙方需求、工作制度與相關議題進行討論與優化，2025 年共召開 6 場會議，所有討論事項均已形成決議，落實雙向溝通與制度改善。

同時，，公司設置職場不法侵害、性平及性騷擾申訴信箱與專線，由管理處專責管理，並嚴格遵循保密原則，確保員工能在安心的環境下提出意見或申訴。2025 年度並無相關申訴案件發生，顯示華洋在營造友善、平等與尊重的工作環境上已有正面成效。展望未來，華洋將持續優化數位化與匿名化的反饋管道，確保員工意見能即時被傾聽與回應，並進一步強化溝通的深度與廣度，營造更加透明、信任與合作的職場氛圍。

6.4 人身安全與工作環境的保護

6.4.1 環安衛政策與管理系統

華洋高度重視同仁的生命安全與工作環境品質，依循《職業安全衛生法》及相關規範，制定《職業安全衛生工作守則》，並設置專責之職業安全衛生人員，督導與推動安全衛生管理計畫。本公司要求新進同仁及在職員工於變更工作前，必須接受一般安全衛生教育訓練，並配合醫師與護理師的臨場健康服務，辦理定期健康檢查、母性健康保護、人因性危害預防及職場不法侵害防治等計畫，致力於營造零災害的安全職場。

在管理架構上，工安課負責規劃與執行職業安全衛生管理計畫，並與各部門合作進行作業風險評估、個人防護具管理、自動檢查計畫及緊急應變計畫之推動，藉此降低事故與突發事件對人員、設備與財產的影響。每年本公司均更新職業安全衛生管理計畫，針對作業危害進行辨識、評估及控制。若發生事故，將依《職業安全衛生工作守則》規定通報，並在最短時間內通報雇主、主管及安全衛生人員。若屬重大職業災害（如死亡、三人以上同時受災或需住院治療之災害），則必須於八小時內通報勞動檢查機構，並由相關單位立即進行事故原因調查與改善。

危害分級評估與防範措施

危害分級管理	危害類別	危害議題內容	改善措施
輕度	物體倒塌、掉落	物料集中擺放：物料堆疊太高導致倒塌。	▶ 物料堆疊不超過 1.8M
輕度	光源不足導致視線不佳、不適宜之工作姿勢造成傷害	零配件、光學鏡頭組裝調整、接線配線：作業人員組裝調整時光源不足導致視線不佳，或工作姿勢不良造成傷害。	▶ 光源不足時使用手電筒或頭燈 ▶ 調整作業姿勢或適時休息
輕度	強光危害	雷射光源測試：作業人員因雷射強光照射，對眼睛造成傷害。	▶ 配戴雷射防護眼鏡 ▶ 直視雷射光源不超過 1.5 秒
中度	夾、捲、壓傷、切 (割)、擦傷	物料進貨：搬運人員可能因為重物未確實固定、傾倒或超過荷重壓傷。	▶ 搬運 20 公斤以上物品須穿著安全鞋 ▶ 40 公斤以上重物以板車搬運或雙人搬運 ▶ 搬運物有銳利邊緣時配戴防護手套 ▶ 超過 100 公斤物品以堆高機搬運

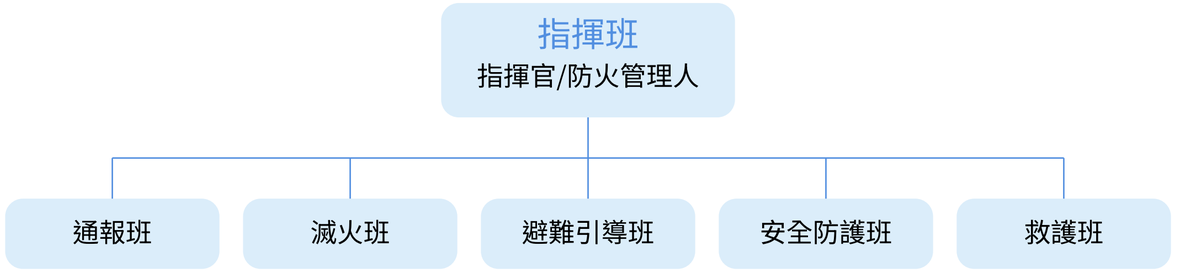
（接下頁）

危害分級評估與防範措施 (續)

危害分級管理	危害類別	危害議題內容	改善措施
中度	夾、捲、壓傷、切 (割)、擦傷	板車搬運：兩人夥同作業時因視線死角、物料堆疊太高導致夾傷，或搬運物料超過荷重傾倒導致人員壓傷。	▶ 兩人夥同作業避免視線死角，穿著安全鞋 ▶ 堆疊高度不超過 150 公分
中度	夾、捲、壓傷、切 (割)、擦傷 光源不足導致視線不佳	大理石與部件組裝：因光源不足導致視線不佳，或遭夾、捲、壓傷、切 (割)、擦傷。	▶ 光源不足時使用手電筒或頭燈 ▶ 組裝有銳利邊緣時配戴防護手套
中度	感電	測試送電電器功能：作業人員測試時，接觸到帶電電線造成人員感電。	▶ 操作高壓電設備時確實配戴絕緣手套 ▶ 使用三用電錶確實驗電
中度	夾、捲、壓傷、切 (割) 傷、擦傷	機台動件測試：螢幕操作人員可能因為兩人夥同作業，不清楚動件操作人員位置而導致其遭夾、捲及擦傷。	▶ 操作動件兩人夥同作業時，需互相大聲提醒
中度	1. 跌墜落 2. 物料掉落	5M 以上 A 字梯作業：作業人員可能因為失足跌墜落，工具或物料未拿好而掉落砸傷其他人員。	▶ 提供安全帽、安全帶予作業人員配戴 ▶ 兩人作業，一人須幫忙扶梯 ▶ 人員在梯上時禁止移動梯子 ▶ 禁止踩上梯頂、不踩第一階 ▶ 爬梯時不拿物料，須由他人傳遞

緊急應變管理

為加強災害應變能力，華洋已建立完整的緊急應變制度，並依據工廠營運特性區分災害類型及等級，設有以下應變編組：指揮班 (含指揮官、防火管理人)、通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班及救護班，所有人員均接受訓練並分工明確，以確保災害發生時能迅速應對。



本公司亦依災情規模設定三級應變等級：小型災害由內部處理；中度災害需請求外部支援；若災情擴及廠外，則由地方政府與消防單位接管。每個等級均有清楚的指揮體系、通報機制及事後調查流程，確保災後能有效檢討與改進。此外，華洋配置多項應變資源，包括 34 支乾粉滅火器、3 支二氧化碳滅火器、3 組醫藥箱及完整的疏散動線標示，並與高雄榮總台南分院、奇美醫院、成大醫院、新樓醫院，以及新化消防分隊與新化警察分局等單位建立合作機制，確保災害發生時能立即獲得醫療與救援支援。

透過上述制度與資源的整合，華洋持續強化職場安全防護與健康管理，落實預防優先與全員參與的原則，致力於打造安全、健康且具韌性的工作環境。

個人防護裝備投入

本公司重視員工作業安全，定期投入個人防護裝備之更新與管理，2025 年投入金額合計 52,994 元，包含：

- 鋼頭安全鞋（損壞汰換）：41,750 元
- 無塵衣（損壞汰換）：6,400 元
- 絕緣毯（損壞汰換）：2,440 元
- 安全眼鏡（損壞汰換）：1,470 元
- 硬殼安全帽（損壞汰換）：934 元

藉由定期汰換機制，確保防護裝備維持最佳效能，保障同仁作業安全。

教育訓練與宣導

本公司持續強化員工安全衛生知識，規範新僱勞工或於職務變更前，須完成不少於 3 小時之一般安全衛生教育訓練；在職員工則每三年至少接受 3 小時之再訓練。課程內容涵蓋作業安全衛生法規、職安概念及守則、自動檢查流程、標準作業程序、緊急事故應變、消防急救演練及相關安全知識。2025 年訓練總時數為 39 小時。

安全衛生教育訓練

6.4.2 失能傷害統計

本公司職業傷害風險主要來自於廠區作業環境中可能發生之夾傷、捲傷、壓傷及切（割）傷。為防止職業災害，保障全體安全與健康，本公司特制定年度職業安全衛生管理計畫，在於確保廠內作業區等場所之安全運作，達到零重大職業災害之目標。本公司不斷加強安全作業流程宣導，並執行安全管理制度之稽核與監督，同時定期辦理教育訓練及宣導活動，深化員工安全意識與專業知識，確保安全管理成效。

員工職業傷害統計

項目	單位	2025 年
總工時	小時	147,584
職業傷害所造成的死亡人數	人數	-
職業傷害所造成的死亡比率	比率	-
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	人數	-
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	比率	-
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	人數	-
可記錄的職業傷害比率	比率	-
失能傷害嚴重率 (SR)	比率	-
缺勤率 %	百分比 (%)	-%

1. 上述工傷數據不包含上下班交通事故。
2. 總經歷工時 =2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間勞工實際經歷之工作時數 (含加班)。
3. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時 ×200,000。
4. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)= 嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)/ 總經歷工時 ×200,000。
5. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害人數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/ 總經歷工時 ×200,000。
6. 失能傷害嚴重率 (SR) = (因公傷所造成之總計失能傷害損失天數 / 總經歷工時)×200,000。
7. 缺勤率 = (缺勤天數 (公傷假)/ 全體員工全年工作總天數)×100%。

6.4.3職場健康管理

華洋持續推動全面性的職場健康管理措施，致力於從預防、保護到促進健康多方面建立完善制度。本公司每年定期辦理員工健康檢查，2025 年度投入新台幣 117,300 元，並配合臨場健康服務醫師（每年 1 次）及護理師（每年 12 次），為員工提供健康檢查管理、母性健康保護、人因性危害預防及職務不法侵害預防等服務，確保同仁在安全健康的環境中工作與成長。

除健康檢查與醫療服務外，本公司亦積極推動健康促進措施，鼓勵員工養成規律運動與正向生活習慣。本公司設置羽球場與籃球場，並成立羽球社（每週三固定活動）及籃球社（不定期活動），以提升員工體能與團隊凝聚力；同時規劃多功能娛樂室，內含跑步機、飛輪健身車、韻律教室及撞球檯，營造友善的運動環境，協助員工在繁忙工作之餘維持良好身心狀態。

另外，因應與光電及半導體大廠合作的業務需求，本公司更加重視員工於客戶端作業時的健康與安全。透過每週分享客戶端與承攬商協議會議紀錄、每月召開工安月會，以及施工前雙方詳細討論並辨識潛在危害，全面提升員工的風險防範意識。並要求現場工安人員每年參與回訓及不定期巡檢，嚴格落實安全防護具配戴、施工表單管理與危害告知，必要時立即停止作業，確保作業安全無虞。透過上述措施，華洋精機持續打造零災害、健康且友善的職場環境。

羽球場

多功能室

籃球場

01 治理與永續
02 深化治理
03 智慧革新
04 永續環境
05 夥伴關係
06 職場人才
07 社會參與
附錄

CHAPTER

07

社會參與

7.1 社會參與 77

7.1 社會參與

華洋秉持「誠信、正直、負責」的經營理念，本公司以實際行動關懷弱勢族群，積極推動各項公益措施，將愛與關懷傳遞至社會各個角落，展現企業善盡社會責任的承諾。

本公司持續推動社會參與，於禮品、禮盒及糕點等採購需求中，優先選用具公益性質之產品，持續關注弱勢族群照護與社會福利發展，積極投入各項公益活動，並將永續發展理念落實於日常營運之中，擴大對社會之正面影響。華洋之公益相關計畫由管理部統籌，依實際需求提出採購申請並經主管核准後執行，以促進資源整合與內部協作，展現企業在公益領域之持續投入。

喜憨兒基金會

本公司支持喜憨兒社會福利基金會推動心智障礙者回歸社會主流及改造生命，協助其發揮潛能並融入社會。2025 年端午節期間，公司採購喜憨兒公益產品作為員工節慶茶點，在慰勞員工辛勞的同時，也以實際行動支持弱勢就業及社會公益發展。2025 年全年公益投入金額共計新台幣 2,543 元。

台南市私立天主教瑞復益智中心

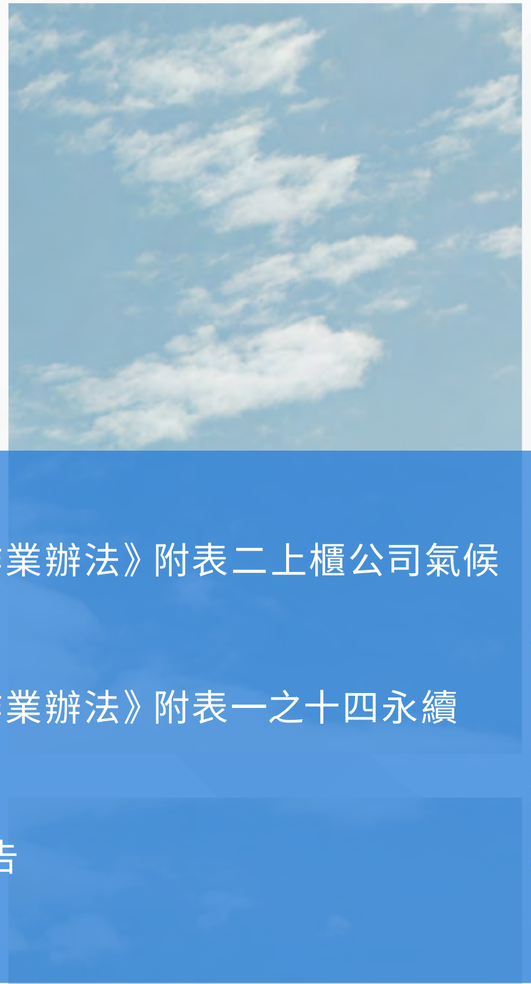
瑞復益智中心長期致力於身心障礙者服務，秉持著「身心障礙人士能和一般人一樣，擁有正常生活與學習環境，享有一般人的權利，也盡一般人應盡的義務」之宗旨，提供生活照顧、職業訓練、社區適應及就業支持等多元服務，協助服務對象培養自立能力，提升生活品質，並促進其平等參與社會。其努力不僅為身心障礙者創造更多成長與發展機會，也為打造包容、多元且友善的社會環境貢獻重要力量。本次公益採購不僅傳遞中秋佳節的溫暖與祝福，更以實際行動支持身心障礙者福利服務，全年公益投入金額達新台幣 40,590 元。

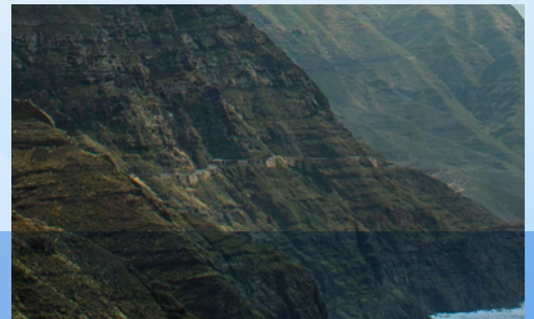
華洋透過每一次公益採購與關懷行動，華洋持續將永續理念轉化為具體實踐，支持身心障礙者享有平等發展的機會，攜手社會夥伴共創「共融、共享、共好」的永續未來，實踐企業溫暖回饋的承諾，透過多元公益參與方式回饋社會，落實 ESG 精神，攜手各界打造更具包容性與永續發展的幸福社會。

Appendix

附錄

GRI 準則索引表 79
SASB 永續會計準則索引表 85
《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二上櫃公司氣候相關資訊對照表 87
《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之十四永續揭露指標—其他電子業 88
溫室氣體聲明之會計師有限確信報告 89





GRI 準則索引表

使用聲明	華洋精機股份有限公司遵循 GRI 準則出版 2025 年度永續報告書。報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
GRI1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	N/A

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 營運績效	17	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 營運績效 3.1 產品價值創新 5.1 供應鏈管理 5.2 顧客關係	17-19 37 55-56 60	
2-7	員工	6.1 華洋的人才策略	64-65	
2-8	非員工的工作者	6.1 華洋的人才策略	64-65	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.2 治理組織	25-27	詳細內容請參 華洋公司股東會年報
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理組織	27-28	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理組織	25-27	

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
治理				
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 企業永續政策與承諾 2.2 治理組織	8-9 25-27	詳細內容請參 華洋公司股東會年報
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 企業永續政策與承諾 2.2 治理組織	8-9 25-27	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	6	
2-15	利益衝突	2.3 法規遵循與誠信經營	29-30	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 法規遵循與誠信經營	30	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理組織	28	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理組織	29	
2-19	薪酬政策	2.2 治理組織	28	
2-20	薪酬決定流程	2.2 治理組織	28-29	
2-21	年度總薪酬比率	-	-	因涉及隱私故暫不揭露
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	總經理的話 1.1 企業永續政策與承諾	6 8-9	
2-23	政策承諾	各重大主題對應管理方針 1.1 企業永續政策與承諾 6.3 多元共融的工作環境	20、24、31、33、41、59 8-9 69	
2-24	納入政策承諾	各重大主題對應管理方針 1.1 企業永續政策與承諾 2.2 治理組織	20、24、31、33、41、59 8-9 29-32	
2-25	補救負面衝擊的程序	各重大主題對應管理方針 1.2 利害關係人溝通與重大性分析	20、24、31、33、41、59 9-15	

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
策略、政策與實務				
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	各重大主題對應管理方針 1.2 利害關係人溝通與重大性分析 6.3 多元共融的工作環境	20、24、31、33、41、59 9-15 71	
2-27	法規遵循	2.3 法規遵循與誠信經營	31-32	
2-28	公協會的會員資格	關於本報告書	5	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	9-15	
2-30	團體協約	-	-	華洋公司尚未有團體協議

GRI 3：重大主題揭露 (2021)

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	各重大主題對應管理方針 1.2 利害關係人溝通與重大性分析	20、24、31、33、41、59 9-15	
3-2	重大主題列表			
3-3	重大主題管理			

GRI 200 系列 - 經濟主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
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	17-18	詳細內容請參閱華洋公司股東會年報
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷減緩與調適	46-49	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.3 多元共融的工作環境	70	
201-4	取自政府之財務援助	2.1 營運績效	23	

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
202 市場地位				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 華洋的人才策略	65	
203 間接經濟衝擊				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7.1 社會參與	77	
204 採購實務				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.1 供應鏈管理	58	
205 反貪腐				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 法規遵循與誠信經營	29-32	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 法規遵循與誠信經營	29-32	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	本年度無相關事件發生
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	2.3 法規遵循與誠信經營	29	
207 稅務 (2019)				
207-1	稅務方針	2.1 營運績效	22-23	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1 營運績效	22-23	

GRI 300 系列 – 環境主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
302 能源				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源與溫室氣體管理	50	
302-3	能源密集度	4.2 能源與溫室氣體管理	50	

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
303 水與放流水 (2018)				
303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	52-53	
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	52-53	
303-3	取水量	4.3 水資源管理	52-53	
305 排放				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	52	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	52	
305-4	溫室氣體排放強度	4.2 能源與溫室氣體管理	52	
306 廢棄物 (2020)				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理與回收	53	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理與回收	53	
306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理與回收	53	

GRI 400 系列 - 社會主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
401 勞雇關係				
401-1	新進員工和離職員工	6.1 華洋的人才策略	66-67	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.3 多元共融的工作環境	70	
401-3	育嬰假	6.1 華洋的人才策略	71	
402 勞 / 資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	6.1 華洋的人才策略	66	
403 職業安全衛生 (2018)				
403-1	職業安全衛生管理系統	6.4 人身安全與工作環境的保護	72	

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
403 職業安全衛生 (2018)				
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.4 人身安全與工作環境的保護	72-74	
403-3	職業健康服務	6.4 人身安全與工作環境的保護	75	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4 人身安全與工作環境的保護	72-74	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4 人身安全與工作環境的保護	74	
403-6	工作者健康促進	6.4 人身安全與工作環境的保護	75	
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	6.4 人身安全與工作環境的保護	72-74	
403-9	職業傷害	6.4 人身安全與工作環境的保護	74	
404 訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 職涯發展與訓練	68	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.2 職涯發展與訓練	68	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 職涯發展與訓練	69	
405 員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 治理組織 6.3 多元共融的工作環境	27 69	
406 不歧視				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	-	-	本年度無歧視事件發生
408 童工				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	-	-	華洋公司未聘雇童工情事
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	-	-	本年度無強制勞動事件發生
411 原住民權利				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	本年度無強涉及侵害原住民權利事件發生

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註
415 公共政策				
415-1	政治捐獻	-	-	本年度無財務和實物政治捐獻情事
416 顧客健康與安全				
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	本年度未違反任何相關法規
417 行銷與標示				
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	本年度未違反任何相關法規
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	本年度未違反任何相關法規
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	2.4 資訊安全與客戶隱私管理	-	本年度無相關事件發生

SASB 永續會計準則索引表

表 1 永續揭露主題及指標

主題	代碼	種類	指標	衡量單位	數據
能源管理	RT-EE-130a.1	量化	(1) 總能源消耗量	十億焦耳 (GJ)	1,230.18 GJ
			(2) 電網電力百分比	百分比 (%)	75.93%
			(3) 再生百分比		- %
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	量化	(1) 產生之有害廢棄物重量	公噸 (t)	-
			(2) 再循環百分比	百分比 (%)	-
	RT-EE-150a.2	量化	(1) 應通報洩漏之次數及彙總數	次數	-
			(2) 回收量	公斤 (kg)	-
產品安全	RT-EE-250a.1	量化	(1) 公布召回之次數	數量	-
			(2) 召回單位之總數量		-
	RT-EE-250a.2	量化	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	表達貨幣	-

主題	代碼	種類	指標	衡量單位	數據
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	量化	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	按收入計算之百分比 (%)	-
	RT-EE-410a.2	量化	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	按收入計算之百分比 (%)	-
	RT-EE-410a.3	量化	再生能源相關及能源效率相關產品之 收入	表達貨幣	-
材料取得	RT-EE-440a.1	討論及分析	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	不適用	詳參 5.1.3 採購政策
企業倫理	RT-EE-510a.1	討論及分析	預防 (1) 貪瀆及賄賂與 (2) 反競爭行為之政策及實務之描述	不適用	詳參 2.3.1 內部稽核
	RT-EE-510a.2	量化	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	表達貨幣	-
	RT-EE-510a.3	量化	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	表達貨幣	-

表 2 活動指標

活動指標	代碼	種類	衡量單位	數據
生產數量，按產品類別劃分	RT-EE-000.A	量化	數量	(1) 影像檢測設備及模組 :54(台) (2) 其他 441(個)
員工人數	RT-EE-000.B	量化	數量	72 人

1. RT-EE-150a.2 之註—對報導期間前幾年發生惟補救活動仍持續進行之洩漏，個體應討論其長期補救活動。
2. RT-EE-250a.1 之註—個體應討論值得注意之召回，諸如影響大量產品之召回或與嚴重傷害或死亡有關之召回。
3. RT-EE-250a.2 之註—個體應簡要描述貨幣性損失之性質、背景及所採取之任何改正行動。
4. RT-EE-410a.1 之註—揭露應包括管理使用 IEC 62474 應申報物質之作法之討論。
5. RT-EE-510a.2 之註—個體應簡要描述貨幣性損失之性質、背景及所採取之任何改正行動。
6. RT-EE-510a.3 之註—個體應簡要描述因法律程序所導致之所有貨幣性損失之性質（例如，審判後發布之判決或命令、庭外和解、認罪答辯、緩起訴協議或不起訴協議）及背景（例如，價格操控、專利濫用或反壟斷）。
7. RT-EE-000.A 之註—產量應按產品類別揭露生產單位數量，攸關之產品類別包括能源生產、能源傳輸及照明與室內氣候控制電子設備。

《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二上櫃公司氣候相關資訊對照表

編號	上市上櫃公司氣候相關資訊	對應章節	頁碼
一	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。	4.1.1 氣候變遷行動	46
二	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)。	4.1.1 氣候變遷行動	46
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1.1 氣候變遷行動	46
四	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。	4.1.1 氣候變遷行動	46
五	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。	本公司目前暫無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	
六	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。	本公司目前暫無因應管理氣候相關風險之轉型計畫，預計隨著減碳目標設定執行相關措施。	
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未導入內部碳定價作為規劃工具，未來視情況進行討論規劃。	
八	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。	本公司目前尚未設定氣候相關目標，未來將依永續發展減碳路徑，循序規劃設定減碳及氣候相關目標；另目前亦未使用碳抵換或再生能源，未來視其需求逐步規劃導入的可能性。	
九	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。		
	敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO_2e)、密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。	4.2.3 溫室氣體管理	51
	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。	(不適用) 本公司為資本額 50 億元以下興櫃公司，未達金融監督管理委員會揭露時程要求，然本公司自願提前因應金融監督管理委員會對於上市櫃公司溫室氣體確信時程規劃，溫室氣體完整確信資訊請參閱附錄溫室氣體聲明之會計師有限確信報告。	
	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。	4.2.3 溫室氣體管理	51

《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之十四永續揭露指標—其他電子業

編號	指標	指標種類	單位	對應章節及說明
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	(1) 能源總消耗 1,230.18GJ (2) 外購電力 75.93% (3) 再生能源使用 0%
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m^3)	(1) 總取水 1,420 千立方公尺 (2) 總耗水本公司尚無統計數據
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t)，百分比 (%)	不適用 (本公司無產生有害事業廢棄物)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量，比率 (%)	6.4.2 失能傷害統計
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	公噸 (t)，百分比 (%)	(1) 目前公司尚未統計重量 (2) 0 %
六	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	質化描述	不適用	5.1.3 採購政策
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	0 元 (無發生反競爭相關行為)
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	(1) 影像檢測設備及模組 :54(台) (2) 其他 441(個)

溫室氣體聲明之會計師有限確信報告

安永聯合會計師事務所

溫室氣體聲明之會計師有限確信報告

華洋精機股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行華洋精機股份有限公司自民國一〇二年一月一日至十二月三十一日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之範疇1直接溫室氣體排放與範疇2能源間接溫室氣體排放之有限確信案件。

華洋精機股份有限公司對溫室氣體聲明之責任

華洋精機股份有限公司之管理階層應依據行政院環境保護署公告之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放與移除量化及報告的指引之規範」（以下簡稱「ISO 14064-1」）編製溫室氣體聲明，並設計、執行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表述。

如溫室氣體聲明章節 4.2 不確定性評估，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放值數之科學知識並不完整，以及報導之數值與數據不同程度之缺乏。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述華洋精機股份有限公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表述取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號之規定，本有限確信案件之所包括評估華洋精機股份有限公司採用 ISO14064-1 編製溫室氣體聲明之almethods，評估溫室氣體聲明專題於兩期或相關之重大不實表述風險，依情況對所評估風險作出必要之回應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述華洋精機股份有限公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對適切之證據、文件之檢查、分析性程序、計算之方法與技等政策是否適當之評估，以及與相關之估計之合理性有關。

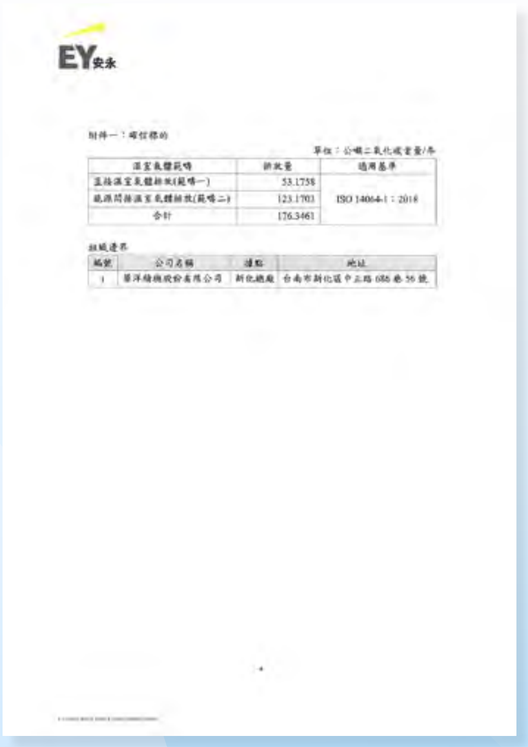
基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對華洋精機股份有限公司與組織或量化及報導相關之內部控制及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估華洋精機股份有限公司建立估計方法之適當性及一致性，惟所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或華洋精機股份有限公司所作之估計。
3. 已實地訪查一個據點，以評估精機源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之活動數據、對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質、以及前期所進行之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整原始資料之資訊系統或控制。

安永聯合會計師事務所

會計師：陳明宏

西元二〇二六年五月二十二日



附件一：確信標的

單位：公噸二氧化碳當量/年

溫室氣體範疇	排放量	適用基準
直接溫室氣體排放(範疇一)	53.1758	ISO 14064-1：2018
能源間接溫室氣體排放(範疇二)	123.1703	
合計	176.3461	

組織邊界

編號	公司名稱	據點	地址
1	華洋精機股份有限公司	新化總廠	台南市新化區中正路 686 巷 56 號

華洋精機股份有限公司

HUA YANG Precision Machinery Co., Ltd

2025 HUA YANG Sustainability Report