

2025

企業永續發展報告書

ENVIRONMENT
SOCIAL
GOVERNANCE
REPORT



希華晶體科技股份有限公司

SIWARD CRYSTAL TECHNOLOGY CO., LTD.

關於本報告書	4~5
董事長的話	6
年度永續績效與外部肯定	7
年度永續故事	8
利害關係人溝通與重大議題分析	9~13

CH1

邁向卓越，迎向未來

1.1 關於希華	15
1.1.1 經營理念	15
1.1.2 公司概况	15~16
1.2 營運概況	18
1.2.1 產品與經濟績效	18~22
1.3 永續策略藍圖	23
1.3.1 永續治理與組織	23
1.3.2 實踐永續管理	24

CH2

永續治道，行遠未來

2.1 治理與誠信經營	26
2.1.1 穩健公司治理	26~27
2.1.2 商業道德與誠信經營	27
2.1.3 治理架構組成	28~31
2.1.4 資訊安全與客戶隱私	32~34
2.2 稅務治理	35
2.3 風險管理與法規遵循	36
2.3.1 風險管理	37
2.3.2 法規遵循	38

2.4 永續供應鏈管理	39
2.4.1 供應鏈概況	39~41
2.4.2 責任採購	42~43
2.4.3 提升供應商永續性	44

CH3

智慧革新，共創未來

3.1 創新管理	46
3.1.1 技術創新與市場布局	46~48
3.1.2 開發與研發	49~51
3.2 產品價值創新	52
3.2.1 產品品質與安全管理	53~54
3.2.2 綠色產品發展	56~57
3.2.3 品質認證	57
3.3 顧客關係	58
3.3.1 全球策略布局	58
3.3.2 品牌價值與影響力	58~59

CH4

人才培育，薪傳不息

4.1 人力資源管理	61~64
4.1.1 人才吸引與留任	65~66
4.1.2 職涯發展與培訓	67~69
4.1.3 薪資與福利制度	70~75
4.2 人權	75
4.2.1 人權政策	75
4.2.2 人權風險評估	76
4.3 職業安全衛生	77~78
4.3.1 職業安全衛生政策	79~81
4.3.2 職場健康管理	82
4.3.3 失能傷害統計	83~84

CH5

綠色共好，永續地球

5.1 氣候策略	86
5.1.1 氣候治理	86
5.1.2 氣候風險管理	87
5.1.3 氣候策略	88~93
5.1.4 指標與目標	93

5.2 能資源管理	94~95
5.2.1 能源使用	96~97
5.2.2 溫室氣體管理	98~99
5.2.3 節能措施與成效	100~101
5.3 水資源管理	102
5.3.1 水資源使用	102
5.3.2 廢污水管理	103~104
5.3.3 節水措施與成效	104
5.4 廢棄物管理	105
5.4.1 廢棄物處理	105
5.4.2 清運商管理	106
5.4.3 廢棄物減量措施與成效	106

CH6

用愛串連，傳遞希望

6.1 弱勢關懷	108
6.2 教育挹注	109
6.3 環境保育	110

附錄一、GRI 準則索引表	112~115
附錄二、臺灣永續揭露指標及永續會計準則委員會 SASB 指標索引表 - 電氣與電子設備	116
附錄三、《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二上市公司氣候相關資訊對照表	117
附錄四、《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之十二永續揭露指標—電子零組件業	118

關於本報告書

希華晶體科技股份有限公司 (股票代號 2484)，創立於 1988 年。多年來，希華經營全球石英頻率控制元件解決方案領導廠商，致力於開發小型化、高頻、高穩定與高精準系列產品。

自 2018 年起希華開始定期編製並發佈永續報告書，本年度亦再次發行希華晶體科技股份有限公司的永續報告書 (下稱「本報告書」)，展現公司於落實環保、提升員工薪酬福利、職業安全、誠信治理等環境 (Environmental)、社會 (Social) 以及公司治理 (Governance) 三大構面的策略與績效。

註：報告內容已同步公告於公開資訊觀測站及[本公司官方網站](#)，供利害關係人查閱。

報告邊界與範疇

本報告資訊揭露之範圍包括台灣廠區之永續相關管理績效與營運活動等，惟基於產業關聯性及財務重大性時，得一併揭露其餘子公司相關數據。未來將逐步納入其他廠址與境外子公司之內容，期望能整合永續報告書與財報資訊揭露，以對齊國際永續績效揭露趨勢

本報告書範圍	簡稱
希華晶體科技股份有限公司及子公司	集團
台中總公司、台北辦事處、威華分公司與南科分公司	台灣廠區
希華晶體科技股份有限公司	台中總公司、希華、本公司
希華晶體科技股份有限公司 (南科分公司)	南科分公司
希華晶體科技股份有限公司威華分公司	威華分公司
台北辦事處	台北辦事處

發行時間與週期

本報告書揭露 2025 年度 (自 2025 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日止間) 之資料，為求資訊之完整性，部分資訊內容將回溯至 2023 年或往後延伸至 2026 年，以提供利害關係人回顧與比較，未來將每年一次持續發行永續報告書。

首次發行日期：	現行發行日期	預計下次發行日期
2018 年 10 月	2026 年 8 月	2027 年 8 月

報告書編輯委員

召集人：陳春蓉

編輯委員：黃玲玲、林殿卿、劉家豪、林威旭、曾彥豪、許純淵、陳信倉、楊俊輝、林秀芬、江侑坤、陳環敏、吳鴻麟、王惠美、徐婉玲、李麗美、林詩尹、廖芝瑩、賴均睿、黃詒涵

報告書重大變革

本年度報告書無重大重編之情事，若有資訊重編及報導改變之情事，將於對應章節頁數中加註說明。

報告邊界與範疇

本報告資訊揭露之範圍包括台灣廠區之永續相關管理績效與營運活動等，惟基於產業關聯性及財務重大性時，得一併揭露其餘子公司相關數據。未來將逐步納入其他廠址與境外子公司之內容，期望能整合永續報告書與財報資訊揭露，以對齊國際永續績效揭露趨勢。

報告書負責單位與聯絡窗口

關於本報告書內容如有任何建議或指教，歡迎與我們聯絡。

撰寫原則及外部保證

	非財務資訊	財務資訊
撰寫原則	本報告書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 (Global Reporting Initiative, GRI) 之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards) 2021 年版、AA 1000 當責性原則 (Account Ability Principle Standard)、國際財務報導準則基金會 (IFRS Foundation) 之永續會計準則理事會 (SASB) 準則進行揭露及金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 之氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 鑑別氣候風險及機會並進行相關揭露等作為揭露框架進行編製 (詳細之準則索引對照表請參附錄中三表格，以快速檢索及查詢)，部份統計數據引用本公司年報、政府機關及相關網站公開發表資訊。	依循金融監督管理委員會認可並發布生效的國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards · IFRS) 與證券發行人財務報告編製準則，除另行註明者外，金額均以新台幣仟元為單位。
內部稽核	本報告書資料來源由各部門自行統計調查，經各部門主管檢視內容之正確性，並由永續編輯小組之編輯委員負責統整編撰及審閱，再經董事會決議通過後核准發行。	財務部依據日常業務活動進行憑證記錄與帳務處理，並定期執行結帳作業，據以編製為各項財務報表，經財務部主管複核後，提交董事會審議通過後公告。
外部認證	針對永續報告書本公司尚屬非強制要求第三方驗證單位確信或保證之企業，未來將依需求規劃。 在管理系統方面，環境領域已取得 ISO14001 環境管理系統驗證 (效期：2024/11~2027/11)，職業安全領域則取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證 (效期：2023/12~2026/12)。	委託安永聯合會計師事務所按照會計師受託查核簽證財務報表規則，出具無保留意見查核報告。



希華晶體科技(股)公司 董事長

經營者的話

曾穎堂

在變局中展現企業韌性：

2025 年是全球石英晶體產業經歷結構性轉型的一年，希華在面對多變的市場環境中，始終秉持專業與韌性，將外部挑戰轉化為內部精進的動力。

回首過去一年，全球電子元件市場受地緣政治與產能供需失調的雙重影響，面臨劇烈的價格波動考驗。特別是在成熟製程領域，因區域性新興產能的大幅擴張，導致市場出現短暫的供需失衡，對產業整體獲利結構造成了顯著衝擊。

然而，我們始終堅信：「在台灣同業中，我們不是最大，但我們可以做得更好。」，這份信念支撐我們在變局中穩定腳步，將挑戰轉化為精進組織體質的契機。

跨越「營收天險」- 從創業拼勁到組織化治理：

希華創業至今已走過 37 個春秋。綜觀台灣產業的發展路徑，年營收 30 億元常被視為企業發展的一道「天險」。統計顯示，近 75% 的公司面臨此門檻時，若無法及時轉型，往往難以達成永續經營。

過去我們曾跨越這道門檻，但也曾因市場波動而回落，對第一代的經營者而言，目前的責任不再僅是依賴創業初期的個人拼勁與直覺，而是如何建立健全的組織體制，尋求再次成長的動能。

「跨越天險不僅是營收數字的突破，更是組織文化與管理維度的全面升級。我們正積極從事必躬親的傳統模式，轉向以數據驅動、技術領先的現代化治理。」

我們深知，永續經營的前提在於跨越此天險並站穩腳跟。為此，我們不僅在策略上要求精益求精，更在人才培育上投入大量資源。從管理幹部的強化訓練到基層員工的技能提升，我們致力於建立一個專業技術與管理能力並重的組織，以支撐希華在下一個三十年的長足發展。

2025 年永續經營績效 -ESG 的深耕與落實

在 2025 年，希華將 ESG(環境、社會、治理) 核心價值深植於營運體系。永續不是口號，而是透過實質的績效展現我們對地球與社會的承諾。

1. 環境保護 (Environmental)- 綠色轉型的推動者：

面對氣候變遷的挑戰，希華積極響應減碳轉型。在各廠區建置太陽能發電系統，提升再生能源使用比例，降低企業營運的碳足跡。同時，我們建置完備的溫室氣體盤查機制，2025 年 2 月取得 ISO 14064-1 證書。廠區內維持高比例的植栽 綠覆率，營造與生態共榮的工作環境。

2. 社會責任 (Social)- 以人為本的核心價值：

人才是希華最寶貴的資產。我們致力營造友善、健康且具包容性的工作場域。2025 年初取得 RBA VAP 黃金級證書，展現希華在勞工、健康與安全、環境及商業道德的社會責任管理系統已獲得外界肯定。

在社會參與方面，我們持續贊助公益團體與支持社區發展，鼓勵同仁參與志工活動，將企業的影響力向外延伸至每個角落。我們相信，一個健康的企業必須根植於和諧的社會環境之中。

3. 公司治理 (Governance)- 透明穩健的經營基石：

誠信經營是希華的根本。在治理面向，我們領先同業導入類半導體製程生產晶片，不僅提升了產品精密度，更強化了製程的穩定性。同時，我們持續強化資訊安全管理體系，確保利害關係人資訊受到最嚴密的保護，達成全年無資安事件的目標。

未來展望與戰略布局 - 邁向 2026 的新征途

展望 2026 年，儘管外部環境依然嚴峻，但希華已準備好迎接挑戰。我們設定了清晰的營運方針，將資源集中於具備長期競爭優勢的領域。

面對微利化的趨勢，內部的微細管理將是決定勝負的關鍵。從不良品的報廢率、內部失敗成本的管控，到設備稼動率的精進，每一分細微的改進都是獲利的來源。我們將持續加強業務端與研發端的合作，確保產品設計從源頭即符合市場需求與高品質標準。

「跨越天險，永續經營」不是一個簡單的目標，而是希華全體同仁共同的使命。我們深知未來的路徑將伴隨著更多不確定性，但憑藉過去 37 年積累的技术底蘊與治理經驗，

及對 ESG 價值的堅定承諾，希華必能在變動的產業生態鏈中，保持技術的敏銳度與經營的穩定性。

我們將繼續以誠實透明的溝通，與各界攜手並進，共創屬於希華晶體科技的永續未來。

年度永續績效與外部肯定

環境面 (E)	- 完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並取得第三方驗證 - 空調 #1~#3 冰水主機冷卻水幫浦 (40HP*3 台) 變頻節能改善：改善案節電量達成率：111.8%；年節省 279,510 度電；減碳成果 138,080kgCO₂；節省電費新台幣 1,358,419 元具備 ISO14001 等認證。
社會面 (S)	- 榮獲 1111 人力銀行幸福企業金獎 - 榮獲台中市 114 年企業職工福利委員會創意獎 - 自 110 年 1 月至 114 年 10 月持續取得無災害工時紀錄證明 - 持續通過 ISO 45001 認證
治理面 (G)	- 取得 RBA VAP 黃金級認證 114 年度之研究發展支出計 118,482 仟元，佔營收之比例為 5% - 完成小型化差動輸出應用於光通訊之石英晶體振盪器 (2.0×1.6 mm²) 產品開發 - 開發應用於車載胎壓偵測器之小型化石英晶體諧振器 (1.6×1.2 mm²)。 - 開發應用於光通訊模組差分輸出的石英晶體振盪器 (2.5×2.0 mm²)。 - 開發應用於穿戴型衛星定位之低電壓高精度石英晶體振盪器 (2.0×1.6 mm²)。 - 開發應用於光通訊與 eCPRI 之高基本頻差動雙輸出石英振盪器 (2.0×1.6 mm²) - 持續通過 IATF 16949 認證

年度永續故事



【韌性與溫度的科技力：全方位實踐 RBA 社會責任】

「永續」不只是合規的標籤，更是深植希華的 DNA。透過 RBA(Responsible Business Alliance) 責任商業聯盟框架，我們持續推動行為準則，2025 年取得 RBA VAP 黃金級認證。

在勞動人權方面，希華落實「零招募費」政策，由公司支付居留證件、移工體檢、仲介服務等費用。同時，為尊重、保護和實現人權基本自由，訂定人權規範與行為守則，透過勞資會議、意見許願池建立順暢的溝通管道，促進內部共識。希華以「勞工」、「健康與安全」、「環境」、「道德」及「管理系統」五大構面為核心，全面落實永續承諾，攜手供應鏈夥伴共同提升企業責任與永續競爭力。



【餐廳團膳升級 - 健康美味的幸福新選擇】

2025 年，希華餐廳升級囉！引進六菜一湯一甜點的豐富選擇，同時，我們將數位轉型落實於日常細節，同仁透過系統進行預約訂餐，團膳公司得以控管食材數量，避免浪費，公司提供餐費補助，每餐只要 40 元，就能享受美味。

此外，希華號召全員參與「減廢運動」，慶祝團膳開幕之際，贈送每位同仁不銹鋼保溫便當盒，同仁帶環保餐具不僅大幅省下免洗餐具的購置費用，也減少垃圾量，為環保盡一份心力。



利害關係人溝通與重大議題分析

希華以管理部與永續編輯小組作為鑑別利害關係人與年度重大主題分析之單位，並委任外部獨立顧問提供符合本公司之永續性脈絡之建議，自 2025 年起，每兩年透過問卷方式鑑別利害關係人及永續性主題。

利害關係人溝通

希華依公司之永續性脈絡、產業特性及實務經驗，參考 AA1000 利害關係人議合的五項原則：依賴程度 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注程度 (Tension)、影響程度 (Influence) 及多元觀點 (Diverse

Perspective)，以溝通頻率、依賴程度與重要程度三個面向作為評估標準，藉由公司內部高階主管與管理部和編輯小組討論後以共識決機制，最終從眾多利害關係方中鑑別對希華具有重大影響力的關係人，包含員工、供應商、客戶、股東與投資人、政府機關與產業工會 / 公協會等 6 類利害關係人。

此外，希華在官網上設置「永續發展」及「利害關係人專區」專區，同時設有意見信箱，提供多元管道積極與利害關係人溝通，以了解利害關係人的需求及對本公司的期許，並給予即時回應。2025 年與各利害關係人溝通管道及成效如下：

希華利害關係人溝通管道與成效一覽表

對象	對公司的意義	關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率
員工	希華視員工為最重要的利害關係人，秉持「以人為本」的核心價值，提供完善薪酬福利、培訓制度與良好的職場環境，致力於成為員工心中的良好雇主。	勞雇關係 有害物質管理 職業安全衛生	勞資會議 / 意見箱 員工訓練 公告、宣導、員工訓練	每季 / 隨時 每月 / 隨時 每月 / 隨時
供應商	供應商是希華重要合作夥伴，透過緊密合作及供應商管理制度，攜手構建永續供應鏈。	有害物質管理 職業安全衛生 顧客健康與安全	公開資訊觀測站 供應商評鑑 / 供應商考核	隨時 每年
客戶	持續以創新的產品解決客戶使用痛點、為客戶提供石英頻率控制元件解決方案是希華一直以來努力的方向。	人權 溫室氣體排放 顧客健康與安全	保密合約 客戶問卷 / 公司網站 客戶稽核 / 第三方稽核	隨時 每年 / 隨時 隨時
股東與投資人	希華重視股東及投資人之意見設有發言人制度及投資人關係聯絡窗口，並定期舉辦法人說明會及股東會，加強資訊揭露的即時性與透明度，保障股東及投資人的權益，同時展現永續治理的表現。	能源管理 資訊安全與客戶隱私 經濟績效	公開資訊觀測站 / 公司網站 公司股東常會、股東臨時會	隨時 每年
政府機關	希華持續關注政府政策與法令規範，並維持良好溝通管道，落實法規遵循與協助政策推動。	勞雇關係 員工培訓與發展 供應商永續管理	法規查核表 風險評估表 公文、機關參訪	隨時 隨時
產業工會 / 公協會	希華積極參與相關組織，透過與同業間的交流與協作，掌握產業最新動態與政策方向，期望以領導品牌之姿發揮示範與帶動作用，引領產業升級與永續發展。	能源管理 勞雇關係 職業安全衛生	法規查核表 公司網站 / 新聞媒體	隨時 隨時

重大主題分析

希華依據全球永續趨勢及企業營運發展目標，且同時蒐集產業標竿之重大議題，以 4 階段流程，綜合檢視本公司在商業活動上對於外部經濟、環境及社會等面向的衝擊，藉此定期評核執行績效以回應利害關係人期待。

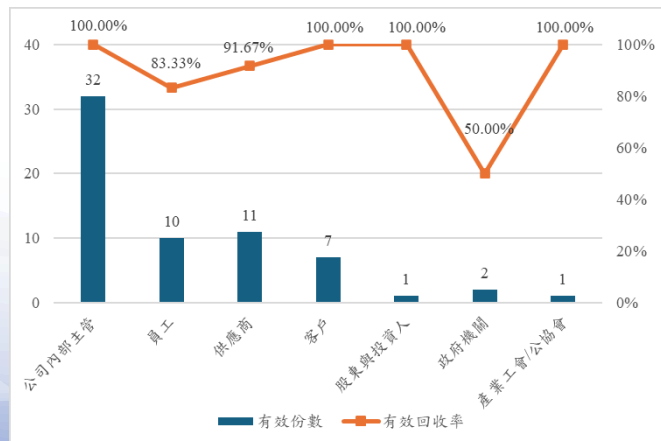
STEP1 蒐集潛在永續議題

參考國際永續準則與趨勢，並結合公司產業特性進行綜合考量，歸納出以下涵蓋 ESG 三大面向的 29 項實際與潛在永續議題：

E 環境		S 社會		G 治理	
水資源管理 溫室氣體排放 能源管理 廢棄物管理 生物多樣性	有害物質管理 無使用衝突礦產	勞雇關係 職業安全衛生 員工培訓與發展 員工多元化與平等 顧客健康與安全	社會參與 人權 資訊安全 客戶隱私 品牌管理	經濟績效 商業道德 法律遵循 風險管理 技術創新與市場布局 公司治理	稅務 供應商永續管理 氣候變遷風險 綠色採購 原物料管理 產品設計與生命週期管理

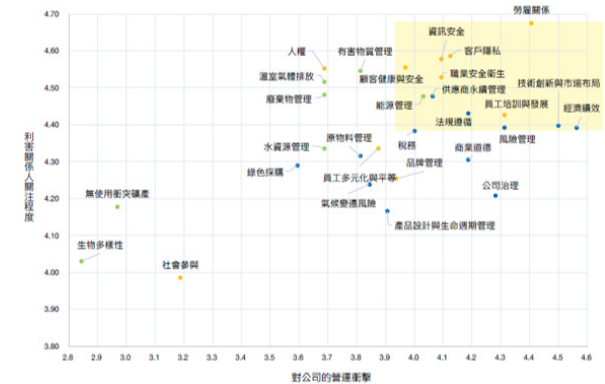
STEP2 利害關係人關注程度調查

希華分別對內部主管與鑑別出之 6 大類內 / 外部利害關係人，發放中文、英文與日文之線上永續調查問卷，藉以深入瞭解利害關係人觀點。扣除無效問卷後共回收 64 份有效問卷，有效回收率達 92.75%。



STEP3 分析與鑑別重大議題

經過問卷回收和利害關係人議合後，希華根據各利害關係人的權重比例進行加權分析，鑑別出每個議題的衝擊重大程度並加以排序，並經過高階管理階層主管會議討論，深入了解公司現狀以及對行業的敏銳洞察後，針對議題重大性進行檢視及調整，最後確定了 12 項具有顯著重大性的議題，其中鑒於本公司各部門間管理職責之劃分，日常營運中係將客戶隱私管理納入資訊安全控管體系，故在重大議題彙整與揭露時，將「客戶隱私」與「資訊安全」合併為單一議題「資訊安全與客戶隱私」進行呈現，以更貼合本公司實際管理架構與運作模式。



STEP4 報導與揭露

經上述流程確立本年度之 11 項重大永續性主題，包含「勞雇關係」、「經濟績效」、「技術創新與市場布局」、「員工培訓與發展」、「資訊安全與客戶隱私」、「風險管理」、「職業安全衛生」、「法規遵循」、「供應商永續管理」、「顧客健康與安全」與「能源管理」，並於本報告書之相應章節中分別回應其管理方針和相關資訊。

• 重大性議題清單、正負面衝擊評估與變動比較

希華本年度 11 項永續重大性議題清單、正負面衝擊評估與兩期變動較大的議題進行說明，請參考下表：

構面	2025 年 重大議題	衝擊說明		變動比較		對應章 節
		正面	負面	變動	說明	
E	能源管理	提高設備運作效率，節約不必要的用電支出。	低碳能源使用已是未來趨勢，限電更將直接影響生產，未妥善因應恐將增加營運成本。	下降 7 名	本公司致力於開發對環境友善的潔淨能源，並確保持續穩定的能源供應，期以實現能源、環保與經濟三者共融的跨世代永續願景，積極落實「用綠電、愛地球」之目標，為此已指派能源管理人負責統籌規劃能源管理事務，並建置太陽能發電系統，強化自有再生能源使用比重，整體能源管理亦符合政府相關政策與法規要求。隨著內部制度日益完善、風險有效控管，該議題之重大性相對降低。	5.2 能資源管理
S	勞雇關係	營造幸福企業有助激發員工的積極性和創造力，提升工作效率，吸引和保留優秀的人才，強化企業長期發展之人力資本優勢。	組織平均年齡漸增，習慣既有框架，阻礙創新發展	持平	呼應希華對人才永續、強化內部勞雇關係溝通的重視，2025 年公司申請責任商業聯盟的驗證評鑑計畫 (Validated Assessment Program, RBA VAP)，可視為內部持續關注勞雇關係議題的決心。	4.1 人力資源管理
S	員工培訓與發展	制定健全完善的訓練制度與架構，可吸引及培養多元專業人才，並確保員工有平等機會發展職能，促進多元共榮的企業文化。	員工既有知識與職能需求有落差，造成人才晉用瓶頸。	持平	希華已建構完善的員工培訓與發展機制，相關制度與資源配置均趨成熟，能有效支持員工職能成長與職涯發展。	4.1 人力資源管理

構面	2025 年 重大議題	衝擊說明		變動比較		對應章 節
		正面	負面	變動	說明	
S	資訊安全 與客戶隱 私	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。	過度強化資訊安全措施可能會導致一些業務流程變得繁瑣或不便，影響員工的工作效率。	上升 1 名	希華訂有嚴謹的隱私政策與資訊安全防護機制，以確保客戶資料與公司內部資訊的安全。	2.1 治理 與誠信 經營
S	職業安全 衛生	良好的職場健康與安全管理不僅促保障員工的工作安全，亦可促進員工身心健康，使通司員工安心投入工作。	若員工發生職業災害，將影響公司內部生產力，亦可能因應事故產生醫療補償支出，並面臨潛在之法律訴訟風險與主管機關裁罰，對財務與聲譽皆構成不利影響。	上升 2 名	本公司已通過 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證，提供同仁符合系統要求的安全衛生工作環境，2024 年依循責任商業聯盟安全衛生規範，加強逃生演練及各項安全衛生現場管理設施。	4.3 職業 安全衛 生
S	顧客健康 與安全	獲得客戶信任，維持現有客戶訂單黏著度，進一步提升客戶滿意度與市場競爭優勢。	若客戶健康與安全管理不善，可能導致產品在使用過程中引發風險，進而對客戶造成實質傷害或損失，使得客戶滿意度下降及訂單量下降。	上升 1 名	針對公司製程所需使用危險物及有害物，自 2006 年起已完全停用環保列管毒性化學物質，為保障顧客健康與產品使用安全，本公司持續優化原料選用與製程管理。	3.2 產品 價值創 新
G	經濟績效	穩健的經濟績效為希華持續創造價值的基礎，確保企業資源充足，支持長期穩健發展與永續經營目標的實現。	投資人投資意願受諸多內外部環境影響，不易分析投資人投資意願。	持平	面對外部市場競爭壓力、採購供應鏈成本變動，以及稅務與政府相關費用支出等因素，皆可能對公司經濟績效造成影響。希華秉持尊重市場機制之原則，穩健調整經營策略以因應各項挑戰。	1.2 營運 概況

構面	2025 年 重大議題	衝擊說明		變動比較		對應章 節
		正面	負面	變動	說明	
G	技術創新 與市場布 局	具備高品質石英元件及服務的研發設計與創新能力，並建立完善且嚴謹的產品健康與安全管理機制，從產品開發、製造到應用皆落實品質與風險管理。透過持續技術創新及製程優化，提升產品可靠性與客戶滿意度，促進產業價值提升。	為了提升產品競爭力，需大量投入資源，可能會影響整體的資源配置	持平	為因應市場需求，希華持續投入研發與創新，積極推動技術升級與產品優化，提升競爭力並滿足客戶多元化需求，確保企業長期穩健發展。	3.1 創新 管理
G	風險管理	透過對潛在風險的事前評估與周全規劃，企業可有效降低營運風險，減少潛在損失。	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，能引發營運中斷，對企業造成重大衝擊。	上升 1 名	希華定期進行企業各類風險辨識與評估，針對新增重大議題，透過系統化風險管理流程，制定有效風險緩解措施，確保風險衝擊降至最低，以推動企業永續發展目標之實現。	2.3 風險 管理與 法規遵 循
G	法規遵循	妥善因應法律應遵循事項，符合法令規範，建立公司信譽並在合法合規的基礎上，實現可持續發展，為社會創造更大的價值。	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。	持平	遵守法令規定，因應政府單位相關法規調整，定期進行法規查核，以利確認本公司相關作為均合乎法令規定。	2.3 風險 管理與 法規遵 循
G	供應商永 續管理	穩健且穩定的供應鏈是希華確保產品品質與交付時效的關鍵，透過嚴格的供應商管理及多元備援策略，有效降低供應風險。	異常處理導致的交期延誤，可能影響客戶滿意度與信任，進而損及公司品牌形象與市場競爭力。	上升 1 名	希華持續推動供應商永續管理，透過嚴格的評選、稽核與輔導機制，確保供應鏈符合 ESG 標準。	2.4 永續 供應鏈 管理



CH1 邁向卓越，迎向未來

1.1 關於希華

1.2 營運概況

1.3 永續策略藍圖

1.1 關於希華

1.1.1 經營理念

品牌價值與使命

希華擁有業界少數能同時掌握人工水晶生長技術與 MEMS 封裝技術等關鍵能力的石英元件業公司，為鞏固這一領先地位，本公司將成為全球製造高階頻率控制元件的先驅者視為公司使命，多年來秉持著穩健的腳步與精益求精的態度，以擘畫生活科技，展望未來的果斷與自信，不斷創造更高的企業價值。

【公司願景】

與希華成為夥伴關係是贏家的決策，成為一個創造股東最大權益，照顧員工，善盡社會責任的好公司。

【經營方針】

1. 持續資本投入提升產值，追求智慧型生產管理提升生產績效。
2. 追求創新及轉型新產品的開發，增加收益率。
3. 拓展新應用市場及尋求策略夥伴合作共同成長。

1.1.2 公司概况

公司簡介

希華成立於 1988 年，專精於石英頻率控制元件之研發、設計、生產與銷售，具備從人工晶棒長成到最終成品的一條龍製程能力。憑藉優秀的團隊組合與先進製造技術，建構出完整且多元的產品線，涵蓋人工水晶、石英晶片、SAW WAFER、石英晶體、晶體振盪器、晶體濾波器、溫度補償型及電壓控制型產品等，並建置健全的供應鏈體系，致力於提供客戶穩定、高效且全方位的產品與技術服務。

公 司 全 名	希華晶體科技股份有限公司
股 票 代 碼	TWSE-2484
成 立 時 間	1988 年 1 月 26 日
總 公 司 位 置	台中市潭子區中山路三段 111 巷 1-1 號
實 收 資 本 額	新台幣 1,594,210.22 仟元
年 度 營 業 額	新台幣 2,409,846 仟元
員 工 人 數	721 人
主 要 業 務	石英元件之製造加工買賣、石英原材料之製造買賣、相關進出口貿易業務。

重要公司沿革

註：詳細歷年沿革請參[公司官網公司沿革專區](#)

1988 年 希華正式成立 (資本額為 1,500 萬元整)，成立第 1 年就有獲利，厚實的技術基礎，全力以赴的精神。	1998 年 創立 10 週年步入營運新階段，著眼全球化發展趨勢。	2017 年 營收持續成長，合併營收突破 30 億元
--	--	---

● 近三年重要推動紀實

- 2023 年 獲經濟部潛力中堅企業獎
- 2024 年 完成 14064-1 溫室氣體盤查，並取得第三方驗證
- 2025 年 首次申請 RBA VAP 驗證，驗證分數 193.7 分 (黃金級)

公司組織架構

希華總部位於台灣台中，為了持續深耕技術研發與品質管理，積極拓展全球布局，營運據點遍及台灣、中國大陸、日本、新加坡、美國及歐洲等地，藉此建立完善的國際服務網絡，得以迅速回應市場需求並穩定供應，成為全球電子領導品牌的長期合作夥伴。

● 全球據點



註：各營運據點的詳細聯絡方式請參[公司官網全球據點專區](#)

● 全球據點

光蝕刻－竹南

- 光蝕刻製程晶圓設計中心
- 製造基地（光蝕刻晶圓製程，應用於 32.768 kHz、小尺寸及高頻水晶與振盪器）



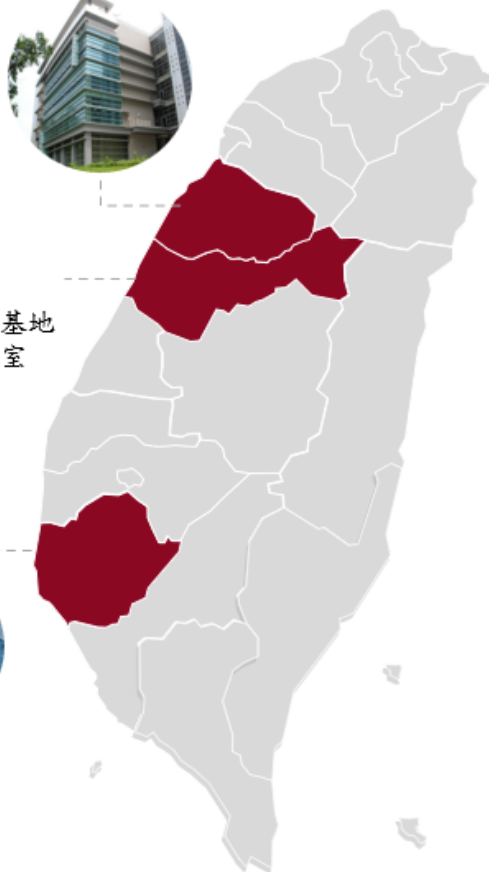
HQs－台中

- 研發中心
- 主要製造基地
- 銷售辦公室



水晶棒－台南

- 合成水晶棒成長
- 製造基地（KHz 等級產品）



本公司透過整合集團在台灣、日本與中國大陸之產品設計、開發與製程方面資源，本公司持續推動創新研發與製程優化，打造完整多元的石英元件產品線，以滿足客戶多樣化的應用需求，並積極與學術機構合作，引進國際先進技術，推動新產品開發；同時也投資海外同業領導廠商，拓展至國防、衛星等高階應用領域，藉由多角化經營與市場拓展策略，奠定企業永續發展的堅實基礎。

● 公共事務參與

公 / 協會 名稱	擔任 職務	說明
台灣石英晶體產業協會	會員	同業協會交流，共同凝聚產業發展共識，促成競爭中的合作
台灣區電機電子工業同業公會	會員	提供全球多元化服務，增進共同利益，作為產業及政府的橋樑，以促進經濟發展之同業公會

1.2 營運概況

1.2.1 產品與經濟績效

重大主題 經濟績效

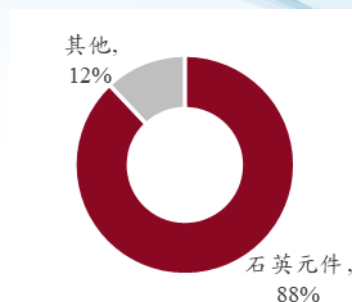
重大主題意義	堅守本業核心，建構穩健高效的供應鏈體系，為客戶提供全方位的專業服務，以追求卓越的經營績效與持續創造股東最大價值為首要目標。
政策 / 承諾	透過強大的生產效率及品質，以滿足客戶要求，達成維持穩健獲利之目標，替股東及其他利害關係人創造最大利益。
目 標	短期： 公司每年持續且穩健獲利。 中長期： 未來五年平均股東權益報酬率持續提升。
行動辦法	- 每月編製合併營收報表與自結損益報表，並公告於公開資訊觀測站及公司官網財務報表專區，確保財務資訊即時透明。 - 每季定期編製合併財務報表，且同樣會同步公告至公開資訊觀測站及公司官網，以維持與投資人及利害關係人的良好溝通。 - 每年訂定年度營收與淨利目標，並於每季召開經營會議，提報實際營運狀況與預算的達成率，協助管理階層掌握市場動態與客戶需求，並即時調整營運策略與發展方向與策略，以有效達成營運目標。
2025 年 實際績效	財務準確性管控： 配合會計師進行查核與核閱，亦不定期進行財務資訊更新，以持續提升財務相關法規遵循能力，確保財務資訊的準確性與完整性。
溝通管道	- 每年召開股東會，向投資者說明公司營運狀況，提供雙向溝通機會。 - 設立完善的溝通管道，於網站首頁架設「聯絡我們」專區及建有發言人機制，以供利害關係人溝通及申訴。

註：更多希華的營運績效及相關財務資訊請參公司 2024 年度股東會年報、[公司官網](#)或公開資訊觀測站。

公司主要產品項目

希華之業務係以石英元件系列產品之研究開發、設計、生產銷售與售後服務為主。公司產品規格通常依據頻率 (Hz)、精度 (ppm) 及封裝方式進行區分，整體產品可依功能類型分為兩大類：石英晶體與石英振盪器，其各自之功能與應用說明如下：

【目前商品項目及營業比重】



小知識

【石英元件特性】

石英元件具備優異的溫度穩定特性，對溫度變化的敏感度較低，其頻率受溫度影響所造成的飄移幅度遠小於其他類型的振盪元件，因此在頻率準確性與穩定性上具明顯優勢，特別適用於對頻率精準度要求嚴格的通訊產品，故已成為通訊產品之重要零組件。

產品組合

希華目前產品涵蓋從原材料到終端應用，主要包括石英晶體、石英振盪器、音叉型石英諧振器、石英晶體 (含熱敏電阻)、反向蝕刻晶片、石英晶棒、分子吸附超效儀、晶片微孔盤及快篩試劑等多元系列，展現完整且專業的產品線布局。

【實現高頻化、小型化、高精度振盪器產品】

希華導入先進微機電製程創新研發技術敏銳地掌握電子產品輕薄短小化、快速光電寬頻傳輸與高頻通訊的發展主流，致力於開發小型化、高頻與光電領域等產品，與日本同業並駕齊驅。且深耕微機電 (半導體製程) 技術領域，加速導入音叉型晶體 32.768 kHz 的量產，藉以擴大公司營收規模並且提昇獲利空間。(更多創新內容請參閱[本報告書 3.1 創新管理](#))

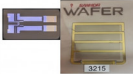
產品應用範圍包含行動電話、平板電腦、衛星通訊、車載系統、全球定位系統、個人電腦、無線通信及家用產品等，扮演基本信號源產生、傳遞、濾波等功能。

石英晶體：

- 功能 - 石英晶體係利用石英所具有的壓電效應，由石英晶棒的切割、研磨等前段工程，製成石英晶片 (Blank)，再經後段電極濺鍍、封裝加蓋等加工，即為石英晶體。石英晶體主要功能為產生穩定之頻率，是石英晶體系列產品之基礎元件。
- 用途 - 應用於電腦、消費性電子、網路通信、穿戴裝置，依封裝外觀為 49U、LP、SMD 等。

石英振盪器：

- 功能 - 產生正弦波或脈衝波等連續或不連續波形的電路或裝置。
- 用途 - 應用於無線電話、行動電話、衛星定位接收器、資料中心，依功能分為 TCXO、VCXO、VC-TCXO 等。

石英晶體與石英晶圓 (Quartz & Wafer)		晶體 (Crystal)	石英振盪器 (Oscillator)	
Synthetic Quartz 	Tuning Fork Wafer 3" MEMS Wafer Processing 	Seam Seal 	Tuning Fork (32.768 KHz) 	OSC 
		Thermistor (TSX) 	TCXO 	VCXO 
			(VC)TCXO 	

註：更多產品說明請參閱[公司官網產品專區](#)

財務績效

回顧 2025 年，全球經貿環境變局重重。美國關稅政策的更迭引發地緣政治效益，加劇美中科技與貿易對抗，致使市場觀望氣氛濃厚。在此供應鏈重組的浪潮下，客戶外移與成本墊高對整體產業造成無形衝擊，亦間接影響各產業的發展動能。

此外，中國大陸面臨產能過剩與內需景氣低迷，導致市場產品價格滑落；加之新台幣大幅升值，更進一步影響價格。在多重不利因素交織下，公司整體毛利率跌至歷史低點，對長期發展構成嚴峻挑戰。

面對大環境的考驗，本公司已迅速調整經營策略，首要目標全力落實「毛利止跌」。目前隨著新台幣匯率趨於平穩、美國關稅政策走向明朗，外部不確定性已逐步降低。然而，來自中國大陸的價格競爭勢頭依然不減。展望未來，公司將加速營運策略的彈性調整，提升核心競爭力，以迎戰市場的長期競爭。

近三年財務績效

		單位：新台幣仟元		
項目 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
營業收入		2,355,394	2,189,460	2,409,846
營業成本		(1,709,033)	(1,760,535)	(1,987,943)
營業毛利		646,361	428,925	421,903
營業費用		(367,213)	(342,228)	(342,577)
營業損益		279,148	86,697	79,326
營業外收入及支出		64,209	108,975	47,153
稅前淨利		343,357	195,672	126,479
所得稅費用		(82,615)	(38,035)	(22,818)
稅後淨利		260,742	157,637	103,661
每股盈餘		1.64	0.99	0.65
員工薪資和福利	薪資費用	489,348	482,367	488,734
	保險費用	49,222	51,192	53,186
	退休金費用	21,445	20,226	21,104
	其他員工福利費用	27,845	29,208	29,994
支付出資人的款項	利息支付數	-	-	-
	股利支付數	350,726	239,132	111,595
社區投資		348	516	1,483

收支與獲利能力分析

項目 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
財務結構	負債占資產比率 (%)	22.47	16.98	19.26
	長期資金占固定資產比率 (%)	282.02	268.28	276.61
獲利能力	資產報酬率 (%)	4.96	3.35	2.35
	股權權益報酬率 (%)	6.37	4.04	2.77
	稅前純益占實收資本比率 (%)	21.54	12.27	7.93
	純益率 (%)	11.07	7.20	4.30
	每股盈餘 (元)	1.64	0.99	0.65

全球銷售營收分布

單位：新台幣仟元；百分比 (%)

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
銷售地區	金額	比重 (%)	金額	比重 (%)	金額	比重 (%)
台灣	366,156	15.55	450,742	20.59	581,200	24.12
歐洲	403,501	17.13	212,081	9.69	241,690	10.03
亞洲	1,346,995	57.19	1,326,857	60.60	1,344,024	55.77
美洲	238,742	10.13	199,780	9.12	242,932	10.08
合計	2,355,394	100.00	2,189,460	100.00	2,409,846	100.00

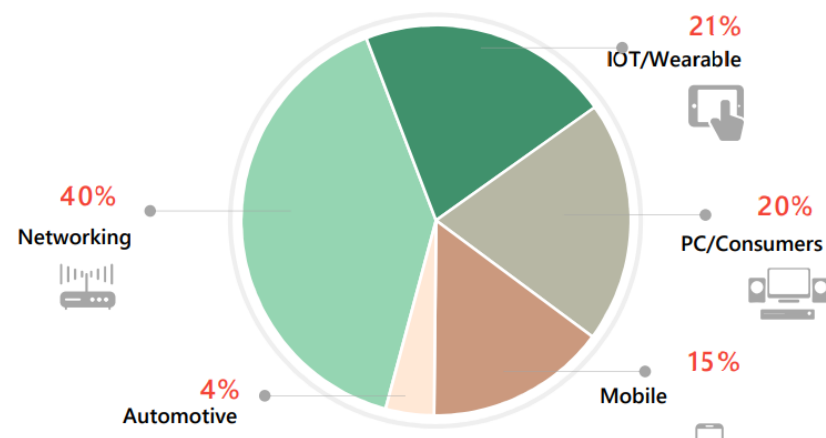
註：比重 (%) = 銷售地區營業收入 / 年度總營業收入

營收占比

根據 2025 年台灣 6 家^註公開發行之上市櫃公司所公佈的營收資料統計，希華約占台灣上市櫃晶體產業總產值 10%，其中依產品應用領域劃分之銷售分布約分佈如下圖，展現出集團多元化的市場布局與應用涵蓋範圍。

註：台灣晶技、台灣嘉碩、希華晶體、加高電子、泰藝電子、安碁科技

Global sales by application



政府補助與租稅減免

在穩定成長的過程中，希華參與適合政府補助計畫，包括產業創新租稅優惠、資訊安全系統補貼 等，減少資本支出。

單位：新台幣仟元

年 度	項目名稱	補助單位	受補助金額	補助內容簡述
2023 稅報	投資抵減	國稅局	2,264	2023 年度產業創新條例投資智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全產品或服務投資
2023 稅報	投資抵減	國稅局	30,659	適用產業創新條例第 23 條之 3 未分配盈餘實質投資
2024 稅報	投資抵減	國稅局	1,506	2024 年度產業創新條例投資智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全產品或服務投資
2024 稅報	投資抵減	國稅局	42,857	適用產業創新條例第 23 條之 3 未分配盈餘實質投資
2025 稅報	投資抵減	國稅局	29,415	適用產業創新條例第 23 條之 3 未分配盈餘實質投資
2025 稅報	投資抵減	國稅局	6,364	2025 年度產業創新條例投資智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全產品
2025 稅報	投資抵減	國稅局	1,108	依產業創新條例第十條第二項公司或有限合夥事業研究發展支出適用投資抵減

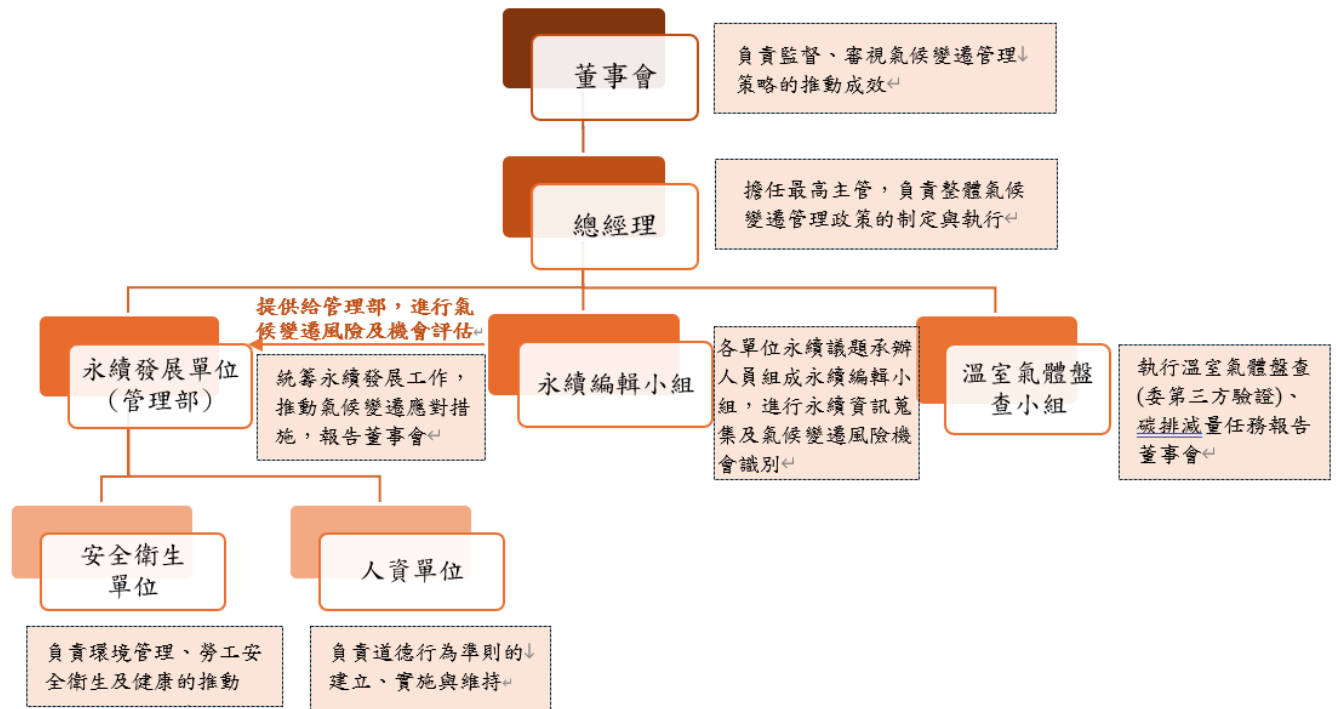
1.3 永續策略藍圖

1.3.1 永續治理與組織

永續治理架構

本公司推動永續發展之治理架構，係以總經理擔任最高主管，管理部為兼職單位，每年至少一次向董事會報告推動永續發展之執行情形並受董事會督導；並於 2022 年 8 月 5 日經董事會決議指派管理部為推動永續發展之兼職單位，負責統籌永續發展工作，推動氣候變遷應對措施，且定期向董事會報告。

考量公司在永續推動上需仰賴多部門的相互合作，因此特別指定由管理部下轄之安全衛生單位負責環境管理、勞工安全衛生及員工健康等相關事項；同時，由人力資源單位負責建立、執行及維護全體員工對道德行為準則的認知系統，以共同構成公司推動永續發展的核心執行團隊，確保永續政策的有效落實與持續進化。配合金管會永續發展路徑圖，希華在永續報告書編製與溫室氣體盤查執行方面，亦額外組成「永續編輯小組」與「溫室氣體盤查小組」（各單位/小組之相關內容說明亦可參閱[本報告書 5.1 氣候策略](#)）。



註：推動永續發展之兼職單位 - 管理部於 2025 年 11 月 3 日年向董事會報告 2025 年度關於公司永續發展之執行成果，詳細內容請參閱公司網頁[董事會議事錄](#)或企業誠信經營執行成果報告。

1.3.2 實踐永續管理

永續發展策略

希華承諾所有的運作皆遵守本地國家的法律及永續經營發展，並符合國際上所共同認知環保與社會責任的標準，成為一個創造股東最大權益、照顧員工、善盡社會責任的好公司。



永續發展實務守則

承擔責任，勇於面對挑戰，本公司分別從對內與對外兩個層面積極推動永續管理。對內，透過強化公司營運治理及推動各項環境安全衛生相關教育訓練與活動，致力打造多元、包容且充滿活力的工作環境；對外，藉由與利害相關團體間的溝通，積極落實企業社會責任活動，持續投入社會公益，降低對社會環境之衝擊。為落實上述目標，公司每年均編列預算投入相關永續項目，2025 年永續相關支出共計新台幣 1,335 仟元，較 2024 年減少 11.06%。主要原因為 ISO 14064 專案輔導已於 2024 年完成，溫盤小組成員已具備自行盤查能力，因此 2025 年末再投入 ISO 14064 輔導費用。

單位：新台幣仟元

【再次加入「2025 TALENT, in Taiwan」】

希華再次加入「2025 TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」，以實際行動擁抱人才，持續朝向更好的方向邁進。

本公司一直認為人才永續始終是集團高度重視的核心目標，為打造一個更加多元、平等且共融的職場環境，希華堅定承諾致力於成為一家具備創造股東最大權益、關懷員工福祉並積極履行社會責任的優質企業。本年度，本公司將持續與《天下學習》、《Cheers 快樂工作人》、人才永續頻道及 400+ 聯盟夥伴攜手推動相關倡議，共同為每一位工作者打造更具希望與價值的未來。

構面	項 目	備 註	2025 年投入金額
E	空氣污染防制費用	-	126
E	水污染防治費用	-	51
E	廢棄物處理（一般廢棄物）費用	-	448
E	環保系統認證費用	ISO14001 驗證費 ISO14064-1 驗證費	294
E	環保相關教育訓練費用	ISO 14001 環境管理內稽課程	46
E	ISO 認證費用	ISO 9001:2015 品質管理系統	294
S	ISO 認證費用	ISO 45001 驗證費	76
總計			1,335



CH2 永續治道，行遠未來

2.1 治理與誠信經營

2.2 稅務治理

2.3 風險管理與法規遵循

2.4 永續供應鏈管理

CH2 永續治道，行遠未來

2.1 治理與誠信經營

希華秉持永續發展為核心營運方針，嚴謹遵循相關法令規範，並持續強化公司治理架構。本公司設立公司治理主管及獨立稽核室，專責推動各項治理事務，藉由完善的管理機制，提升內部控制與風險管理效能，確保治理體系之穩健運作。為強化企業透明度與信賴度，本公司積極提升資訊揭露品質，平衡兼顧股東與各利害關係人之權益，奠定企業永續經營與成長之堅定基礎。

2.1.1 穩健公司治理

為強化公司治理機制，穩健推動永續經營，希華從多面向著手落實治理實務。首先，透過建立與落實完善的內部控制制度，確保全體人員及業務運作皆符合法令規範，展現對法遵與企業倫理的高度重視。同時，本公司亦重視董事職能之提升，定期規劃進修課程並提供最新法規資訊，並為全體董事投保責任險，以保障其在執行職務過程中之權益與風險管理。此外，本公司積極與利害關係人溝通，建置多元溝通管道，包括設置投資人信箱並由發言人專責回應，確保資訊透明與即時互動，強化與各界的信任連結。

2.1.2 商業道德與誠信經營

誠信經營守則

為落實誠信經營理念並有效防範不當行為，希華依據《上市公司誠信經營守則》及相關法規，訂定「[誠信經營作業程序及行為指南](#)」等內部制度，

明確規範員工於執行業務時應遵循之行為準則，並要求各單位嚴格遵守利益衝突防範政策。行為指南明確定義不誠信行為係指本公司人員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。本年度內，希華未涉及任何反競爭行為，亦無違反反壟斷或反托拉斯相關法規之訴訟案件，展現本公司對於合規經營與公平競爭之堅持。

公司應本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。公司於商業往來之前，應考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易。公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

誠信經營專責單位

希華為健全誠信經營之管理指定管理部為兼職執行單位，依據各單位工作職掌及範疇，負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，並由管理部每年定期向董事會報告執行情形。本公司誠信經營守則係由管理部訂定，守則之訂定、修正或廢止經董事會同意。本公司董事會係盡善良管理人之注意義務，監督公司防止不誠信行為，已確保誠信經營政策之落實。本公司已於 2025 年 11 月 3 日第 13 屆第 17 次董事會完成報告事宜。

誠信經營及法規遵循教育訓練實績

為落實誠信經營及道德行為，本公司每年度於各訓練班規劃誠信經營法規遵循（含會計制度及內部控制等相關課程），修習應有的法律常識、服務守則與行為規範，進行宣導教育，加強共同管理意識與預防不誠信行為之產生。

誠信經營法規遵循（含會計制度及內部控制(含防範內線交易)課程）	
課程數	訓練時數
122	276
人次	講師及報名費
1,177	110,000
人時費用	總費用
448,875	558,875

獨立監督與利益迴避機制

為避免利益衝突，董事皆秉持高度之自律。董事依照「公司章程」、「董事會議事規則」及相關法令行使職權，並依循「董事會議事規則」之利益迴避規定，對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。2025 年董事會所有議案均與董事成員無利益衝突。

舉報機制

為使希華所制定之道德行為準則及誠信經營守則得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益，於 2016 年增訂「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，保障檢舉人及相關利害關係人之合法權益。檢舉案件可由股東、員工、客戶或供應商等透過檢舉專線、信函或電子郵件

進行反映，所有檢舉資料與個人資訊均由專責單位負責處理，並嚴格保密。本公司亦訂有獎懲與追蹤制度，確保不當行為得以及時揭露與修正，並維護檢舉人權益與資料隱私。

本公司建立明確的檢舉處理程序，對具名檢舉案件將依據具體事證進行審慎查處，並由獨立管道及指定主管負責調查與處理，確保案件公平、公正並兼顧保密原則。基於檢舉者身分保護，如有匿名檢舉本公司善盡調查責任，相關資訊將作為內部參考依據，並予以適當處理，為維護檢舉人權益，相關個資與身分皆將嚴格保密，且保證檢舉人不因舉報行為而遭受不當對待。另如涉及相關人員之權益爭議，亦將提供申訴機制以確保其正當權益。所有的商業行為必須遵守廉潔的最高標準，貪污腐敗、敲詐勒索及挪用公款等行為一律嚴格禁止，所有業務來往應具透明度並進行記錄，若有任何不法行為皆送交法律制裁。本公司於 2025 年推動企業誠信經營執行成果報告請參閱[官網公告資訊](#)。

反貪腐因應措施

教育訓練	全體員工 2025 年接受行為準則宣導。
道德指南及相關規範	公司官網揭露誠信經營守則，內部安排誠信經營法規遵循相關課程，致力進行反貪腐宣導。本公司目前均遵守道德規範，無貪汙腐弊情事。
供應商：會簽保密、社會責任、反貪腐切結書	要求供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，並請供應商遵守其營運所在國家之商業倫理相關之法令法規。

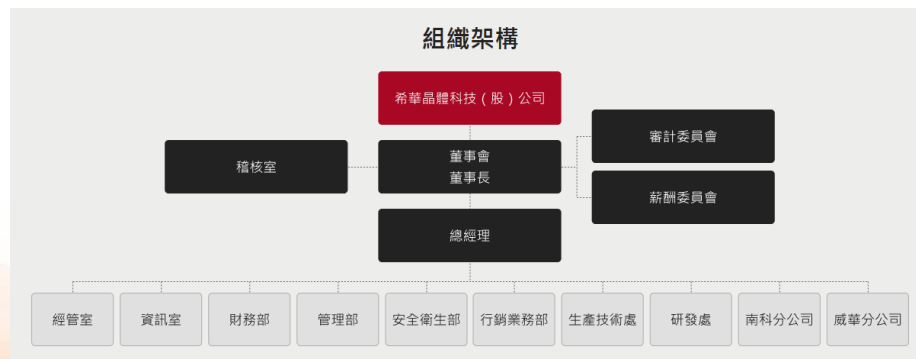
2.1.3 治理架構組成

希華治理架構除依循相關法律法規及公司章程辦理外，亦積極致力於維護股東權益、公平對待所有股東、優化董事會結構與職能，並持續提升資訊透明度，以強化整體治理效能。此外，希華積極推動永續發展策略，落實企業社會責任。

最高治理單位架構

本公司設董事 7 至 11 人，董事人數授權由董事會議定。董事採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之，任期三年，連選得連任，其全體董事合計持股比例，依證券管理機關之規定。依《證券交易法》第十四條之二規定，本公司上述董事名額中，獨立董事至少三人。有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定。

董事會成員嚴格遵循「公司治理實務守則」、「上市上櫃董事、監察人進修推行要點規範」以及「利益迴避原則」等相關規章，以落實治理職權運作，並監督執行結果、決議重要事項，為經營團隊提供策略方向和決策支持。



各主要部門所營業務

稽核室	負責稽核及評估各部門內部控制之執行情形及建議。
經管室	負責各項管理制度之推動，經營績效之評核及分析，重大投資案之規劃。
資訊室	負責公司電腦作業系統規劃、管理與系統日常維護工作。
管理部	負責總務、人力資源、薪資、教育訓練及成員工關係等。
財務部	負責資金管理、銀行往來事宜、帳務處理及各項財務報表之製作分析、預算彙編及管理。
行銷業務處	負責銷售市場之拓展、出貨文件之製作、應收帳款之催收、訂單管理等。
生產技術處	負責石英元件生產排程管理控制及原物料、成本採購及倉儲管理、石英振盪器之製造、工程人員之教育訓練、產能擴充之規劃執行與品質檢驗及品質改善活動之推行。
研發部	負責產品之研究開發、生產技術之改進、產品及製程之模擬及可靠性之驗證。
安全衛生部	負責工作環境、作業危害之辨識、評估及控制與安全衛生作業標準之訂定等。
南科分公司	負責電子級、光學級人工水晶生長與音叉型石英晶體製造。
威華分公司	負責生產 MEMS 晶片。

董事專業能力分布

希華董事會為公司最高治理機構，並依據「董事選舉辦法」進行遴選，以確保董事具備執行業務所需之專業知識、技能與素養，並落實董事成員多元化。董事會由 10 位成員組成，包含 7 名董事及 3 名獨立董事。其中本公司獨立董事比例為 30%，董事成員中兼任本公司員工身份者為 4 名，占全體董事比重為 40%。各董事之詳細背景及學經歷資訊（詳請參閱 [2025 年度股東會年報 P7~8](#)）。

董事會多元化政策

希華提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括但不限於以下兩大面向之標準：

(1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。

(2) 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事成員多元化之落實情形

本公司《公司治理守則》第20條明載董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

1. 法律能力。
2. 會計及財務分析能力。
3. 營業判斷能力。
4. 經營管理能力。
5. 危機處理能力。
6. 產業知識。
7. 國際市場觀。
8. 領導能力。
9. 決策能力。

董事會多元化之具體管理目標

近期管理目標	目標達成情形
提升女性董事席次，達董事席次二席	目前僅有一席女性董事，預計下屆董事會新增一席女性董事
產業經歷以外之專業背景董事，達董事席次三席	目標已達成。目前三席獨董之專業背景如下： 田嘉昇董事：會計師 劉建成董事：律師 李淑憫董事：具產業分析及財務會計專長

多元化 核心 項目 董事 成員	性別	兼任 本公司 員工	年齡			獨立 任期年資	法律	會計及 財務分析 能力	營運判斷 能力	經營管理 能力	危機處理 能力	產業知識	國際 市場觀	領導能力	決策能力
			50~60	60~70	70~80										
曾穎堂	男				√			√	√	√	√	√	√	√	√
曾榮孟	男	√			√			√	√	√	√	√	√	√	√
劉炳鋒	男	√			√				√	√	√	√	√	√	√
古志雲	男	√		√					√	√	√	√		√	
廖祿立	男				√			√	√	√	√	√	√	√	√
江鴻佑	男			√				√	√	√	√	√	√	√	√
廖本林	男				√			√	√	√	√	√	√	√	√
田嘉昇	男		√			9		√	√		√				
劉建成	男		√			6	√				√				
李淑憫	女		√			3		√	√		√				

盡職治理

本公司依法設置「薪資報酬委員會」及「審計委員會」，協助董事會履行監督和指導職責，並根據董事會通過之組織規定定期召開會議，審議和討論相關議題，並就結果提供結論和供董事會進行決策。有關功能性委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考本[公司 2025 年股東會年報](#)。

審計委員會	薪酬委員會
審議的事項主要包括公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控，詳細內容請參閱希華晶體科技股份有限公司審計委員會組織規程。依規定審計委員會的成員應由全體獨立董事組成。本公司審計委員會符合上述法令規定。審計委員會至少每季召開一次會議。	薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。詳細內容請參閱希華晶體科技股份有限公司薪資報酬委員會組織規程。依規定薪酬委員會成員由董事會任命。本公司薪酬委員會由全體三位獨立董事組成。董事長應被邀請列席參加所有會議，但於討論其薪酬時予以迴避。薪酬委員會至少每年召開二次會議。

董事會績效評估

希華依循「董事會績效評估辦法」每年對董事會、功能性委員會及個別董事成員之績效進行內部自評。2025 年董事會評鑑結果已於 2026 年 1 月 28 日提報董事會。[\(詳細評估內容項目及評鑑結果請參 2025 年度股東會年報 P.17-18\)](#)

董事會績效評估五大面向

- (1) 對公司營運之參與程度 (11 項指標)
- (2) 提升董事會決策品質 (12 項指標)
- (3) 董事會組成與結構 (7 項指標)
- (4) 董事之選任及持續進修 (4 項指標)
- (5) 內部控制 (7 項指標)

最高治理單位薪酬

薪酬政策

(1) 本公司董事酬金，依本公司章程第 25 條規定，當年度公司如有獲利，依本提撥不超過 3% 為董事酬勞，獨立董事不參與董事酬勞分派。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

(2) 本公司總經理、副總經理及其他經理人之薪資(含獎金)報酬，薪資係參考同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目，獎金係考量經理人績效評估項目，其中包含公司營收、稅前淨利與稅後淨利之達成率等對公司績效的貢獻度辦理，隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討經理人酬金制度，另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 25 條規定提撥 5% 為員工酬勞，上述酬金經薪資報酬委員會及董事會審核決議。

(3) 本公司給付酬金之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

訂定酬金之程序

為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「績效管理辦法」所執行之評核結果為依

據，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。並提送薪資報酬委員會及董事會核議。

本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理

之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。2025年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。

最高治理單位永續進修

單位：小時

姓名	職稱	日期	主辦單位	課程名稱	時數
曾穎堂	董事長	2025/4/18	財團法人商業發展研究院	公司治理研習 - 掌握全球經濟情勢與科技脈動	3
曾穎堂	董事長	2025/7/19	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展 _ 共治年代下的標竿作為	3
曾榮孟	董事	2025/6/15	社團法人中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3
曾榮孟	董事	2025/7/20	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展 _ 總則	3
古志雲	董事	2025/5/9	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3
古志雲	董事	2025/7/22	社團法人中華公司治理協會	永續發展宣導會 - 台中場	3
劉炳鋒	董事	2025/5/9	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3
劉炳鋒	董事	2025/7/22	社團法人中華公司治理協會	永續發展宣導會 - 台中場	3
江鴻佑	董事	2025/6/25	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
江鴻佑	董事	2025/8/8	證券櫃檯買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
廖祿立	董事	2025/4/18	財團法人商業發展研究院	公司治理研習 - 掌握全球經濟情勢與科技脈動	3
廖祿立	董事	2025/7/19	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展 _ 共治年代下的標竿作為	3
廖本林	董事	2025/10/25	財團法人商業發展研究院	碳定價與綠色經濟轉型	3
廖本林	董事	2025/11/15	社團法人中華財經發展協會	公司治理暨企業永續經營研習班	3
田嘉昇	獨立董事	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
李淑憫	獨立董事	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
李淑憫	獨立董事	2025/5/9	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3
劉建成	獨立董事	2025/4/18	財團法人商業發展研究院	公司治理研習 - 掌握全球經濟情勢與科技脈動	3
劉建成	獨立董事	2025/7/19	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展 _ 共治年代下的標竿作為	3

2.1.4 資訊安全與客戶隱私

重大主題

資訊安全與客戶隱私

重大主題意義	透過風險評估與識別，全面掌握資訊安全風險來源，並加強員工的資安宣導與教育訓練，提升全體同仁之資訊安全意識，降低資料處理過程中資訊外洩風險，進而保護客戶隱私，強化公司整體資訊安全防護能力。
政策 / 承諾	希華高度重視資訊安全，透過資訊安全管理組織持續優化防護機制，系統性管控並降低各類資訊風險，確保資訊之機密性、完整性與可用性，提升人員資訊安全意識，提供穩定運作的資訊服務環境，有效強化資安韌性，保障營業資料安全，確保企業持續營運。
目標	短期（2025 年）：重大資安事件數≤ 2 件。 中長期（2030 年前）：重大資安事件數 0 件。
行動辦法	- 訂有「員工營業秘密辦法」及「資訊安全作業管理辦法」，作為保護公司各項營業資料的指導原則。 - 定期檢視更新網路設備韌體版本以強化網路安全防禦機制。 - 導入建置使用者端點電腦防禦駭客入侵軟體。 - 每年至少一次執行員工社交工程演練訓練。 - 每季定期執行員工資訊安全宣導。
2025 年 實際績效	升級網路防火牆設備更新：提升網路防火牆設備運作效能，定期維護升級韌體強化網通安全性。 執行員工社交工程演練：每年至少一次執行員工社交工程演練，鑑別企業員工電子郵件使用安全認知，並提升員工資安風險控管意識。 執行系統災難還原演練：每年至少一次執行系統災難還原演練，驗證系統日常備份之可靠性，並進行操作訓練以熟悉還原作業。 進行定期資訊安全宣導：每季執行資訊安全宣導，提升企業員工資訊安全意識，降低電腦病毒及駭客入侵風險。
溝通管道	經由公司網站之「 聯絡我們 」提供溝通或申訴管道

資訊安全風險管理組織架構

希華成立資通安全小組，編制包含設置專責主管 1 人及專責人員至少 1 人，由總經理直接督導，該小組負責資通安全相關業務之推動、協調、監督審查資通安全管理事項及定期檢討公司之資安政策。內部稽核單位依據內部稽核計畫每年至少辦理一次資訊安全內部稽核與追蹤。

資通政策

- 落實公司同仁資通安全宣導與教育訓練，以提高資通安全意識，降低資通安全事件發生機率。
- 確實遵守各項資通安全管理措施，確保所使用電腦硬體、軟體、週邊及網路系統之安全性及資訊作業之正確性與有效性。
- 公司機敏資料及資通系統之機密性與完整性，避免未經授權之存取、竄改與破壞。

風險的評估及強化資通安全管理

希華已建置完整的網路及電腦安全防護系統，以控管與支持公司的整體經營維運管理等重要企業功能，但無法保證能完全避免來自任何第三方的網路惡意攻擊。這些網路惡意攻擊可能以主動或被動等非法方式，入侵企業內部網路及電腦系統，以進行資料竊取、破壞公司營運或損及公司商譽等違法活動。駭客網路入侵行為可能企圖竊取公司的營業祕密、其他智慧財產及機密資訊，例如客戶或其他利害關係人的專有資訊以及員工的個資。經由寄送釣魚電子郵件或惡意網站連結，亦會意圖將電腦病毒、木馬程式或勒索軟體植入企業內部電腦及網路系統，藉以干擾公司營運、竊取資料或對公司要求勒索贖金給付。這些惡意攻擊可能導致本公司因延誤或中斷客戶訂單而需賠償損失；或需支出鉅額費用實施補救和改善措施，

以強化公司的電腦及網路安全系統；也可能使公司因涉入公司對其有保密義務之客戶或第三方資訊外洩而導致的相關法律案件或監管調查，因而承擔重大法律責任。

為確保資通安全以防範上述風險，於平時監督各部門於執行資訊安全作業辦法之辦理及落實情形，透過資訊安全宣導活動及主管會議中傳達資訊安全相關宣導，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任認知。希華於 2025 年度並未發現重大的網絡攻擊或事件已經或可能將對公司業務及營運產生重大不利影響，也未曾涉入任何與此有關的法律案件或監管調查。

資通安全管理之投入資源

隨著資訊科技的日新月異、不斷進步，本公司持續強化資料異地備份及資訊系統備援之規劃、精進網路防火牆防駭功能、提升過濾垃圾郵件系統效能、優化電腦防毒軟體功能等電腦及網路安全之管理機制。

• 資訊安全系統

項目	效益
網路防火牆	防禦駭客惡意攻擊，2025 年度阻擋約 79,170 次病毒入侵
防駭軟體	偵測使用者電腦端點裝置異常行為，無發現異常

- 執行社交工程演練，並對使用者進行資訊安全教育宣導，提升員工個人資訊安全意識，有效降低駭客入侵及網路惡意攻擊之資安風險。
- 因應金管會要求成立資通安全小組，並設置資通安全專責主管及專責人員之組織編制。

資通安全事件避免損害之因應措施

為避免資通安全事件導致公司蒙受損害的風險，本公司已完整建置資料備份及系統備援之管理機制，以確保資訊服務不中斷，並定期將資料備份媒體送往異地保管存放，以強化備份資料的安全性。規劃定期執行災難還原演練，以驗證備份資料的正確性、可靠性及可還原性，確保資訊系統能持續正常運作，降低無預警災害或人為作業疏失所造成的系統服務中斷之風險。

資訊安全教育訓練

本公司每年定期透過公告、電子郵件或其他適當方式，向資訊系統使用人員進行資訊安全宣導，以提升整體使用者之資安意識，進而降低潛在資安風險。同時，資訊安全專責主管及專責人員亦須每年接受相關之資訊安全專業課程訓練或資通安全職能訓練，確保持續強化資安專業能力與應變技能。

希華秉持對資訊安全管理的高度承諾，依據金融監督管理委員會發布之《上市公司資通安全管控指引》制定並落實完善的資訊安全政策，作為客戶信賴的長期合作夥伴，本公司致力於保護公司資訊、系統、設備與網路資產，防範人為疏失與惡意攻擊，以確保營運不中斷並保障投資人權益。2025 年度未發生任何資安外洩事件或客戶隱私相關投訴，展現公司在資訊安全治理上的穩健作為與成效。

2.2 稅務治理

希華董事會依據整體營運策略與外部經營環境，訂定並核定集團稅務治理政策，確保稅務管理制度之有效運作。本公司一向秉持合法遵循稅法規範為原則，透過有效的稅務風險管理與稅負最適化策略，推動穩健且具商業實質之稅務規劃，嚴格杜絕透過不合法規或缺乏經濟實質之方式進行避稅，以展現企業社會責任並落實良善企業公民義務。

為因應 OECD 全球反避稅趨勢，本公司積極強化資訊透明與租稅合規管理。在資訊揭露方面，除如期完成母子公司間移轉訂價文據之申報外，亦定期於財務報表及年報中揭露相關稅務資訊；在租稅公平方面，除依規定期限完成母子公司所在地稅務申報作業外，並委任及諮詢外部專業顧問，以確保集團在各營運地區皆確實履行應盡之稅務責任。

稅務方針

- 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。
- 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。
- 善用租稅獎勵；於使用租稅獎勵時，須遵守法令規範。
- 重要決策皆考量對長短期稅負之影響。
- 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。
- 與稅務機關建立誠實溝通相互尊重之良性關係；提供稅務改革建言，協助改善租稅環境。
- 於財報、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。
- 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。
- 持續教育訓練，強化稅務人員專業能力，培養稅務專業人員。

財務稅務資訊

本公司全球近三年的租稅資訊列示如下：

單位：新台幣仟元

銷售地區	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	66,555	28,713	21,214
日本	(190)	3,756	6,435

本公司確實履行企業納稅義務，2025 年度除所得稅外，希華總計支付新台幣 5,850 仟元之租稅支出，包含牌照稅、地價稅、房屋稅及進口稅。

租稅支出

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
牌照稅	64	30	30
地價稅	217	224	224
進口稅	634	528	4,366
房屋稅	1,226	1,211	1,230

2.3 風險管理與法規遵循

重大主題 風險管理

重大主題意義	透過進行 ESG 全面風險評估，促進希華永續營運韌性，透過系統性辨識與評估環境、社會及治理相關風險，提前掌握潛在衝擊並建立因應機制，實現風險控管與永續發展的雙重目標。
政策 / 承諾	致力成為創造股東最大價值、關懷員工福祉、並積極履行社會責任的優質企業。
目標	短期： 遵循各項法令規範，無重大違反法令情事。
	中長期： 持續推動風險管控，確保永續經營。
行動辦法	為進行風險管控，希華每年進行環境、職業安全衛生、產品品質相關內部稽核，進行風險管理控制，透過內部跨功能小組的稽核，確保風險管理機制有效實施。
2025 年實際績效	- 依照法規要求備置稽核室，稽核室每年依稽核計畫進行內部稽核作業。 - 建置跨單位內部稽核團隊，進行職業安全衛生、環境、產品品質風險評估管控，並經過內外部稽核確認後，取得 ISO 14001、ISO 45001、IATF 16949 等證書。
溝通管道	內外部利害關係人均可透過公司網站 - 利害關係人專區 進行申訴或溝通。

2.3.1 風險管理

風險管理政策

希華建立完善的風險管理政策，涵蓋營運、財務、環境保護及職業安全衛生等多元面向，透過制度化、系統化的辨識、評估與監控機制，有效掌握潛在風險來源，並制定相應的因應對策。本公司持續強化全方位風險控管能力，以降低可能對營運穩定性與財務健全性造成的衝擊，進而提升企業韌性，確保永續經營目標之達成。

風險管理程序與機制

本公司訂有「危害鑑別及風險與機會評估辦法」，針對各項作業活動進行系統性鑑別與評估，全面掌握可能對員工、利害關係人及工作環境造成之潛在危害與風險。該評估結果將作為訂定管理目標、作業控制程序、緊急應變措施及教育訓練規劃等風險控制策略之依據，藉此強化職場安全管理效能，確保營運環境之安全與穩定。

風險辨識

風險項目	說明	因應措施
利率變動	市場利率變動導致金融工具的公允價值或未來現金流量波動的風險。	本公司借款幣別主要為台幣，以台灣總體經濟因素估計台灣利率水準，未來一年並無大幅走升之趨勢，利率變動之風險對本公司影響甚微。
匯率變動	本公司國外原物料、半成品及成品之採購以及對國外銷貨主要以日元及美元為計價基準，集團匯兌受匯率波動之影響。	為將匯率風險降低，本公司會定期檢視外幣資產負債部位，考量使用外匯相關之衍生性商品做適當之避險。

通貨膨脹	近年持續性調薪及原物料價格上漲已對本公司之生產成本形成上漲壓力，2025 年度調薪亦將依預計進度進行，物價及生產成本上漲已是必然趨勢。	以生產自動化、提高產能，降低單位生產成本。
------	---	-----------------------

風險層級與應對措施

希華於 2025 年度依據勞工權益、商業道德、環境保護及職業安全衛生等面向進行全面風險評估，並由稽核室主導對各內部單位實施年度自行檢查作業。評估結果依風險程度區分為高、中、低三級，針對高風險項目進行優先管理與資源配置，制定具體因應措施，藉此強化風險控管機制，提升企業營運韌性與合規表現。

針對經辨識後風險程度達一定等級以上之項目，須依其影響層級擬定相應之風險因應與控制措施，並納入管理計畫中執行。此外，透過定期追蹤與檢視機制，持續監控風險處置成效，確保相關風險獲得妥善控管與降低，進而維持企業營運穩定與利害關係人信任。

本公司所制訂之風險管理層級如下：

影響程度	參考說明
嚴重的 (3 分)	1. 客戶重視或稽核發現之事項。 2. 國際或政府法規要求或關注討論之事項。 3. 曾在業界引起社會責任事件。
顯著的 (2 分)	對公司造成一定影響，可能影響公司員工或家屬不滿或抱怨。
輕微的 (1 分)	對公司無影響，但不及時處理可能變成顯著的或嚴重的事件。

2.3.2 法規遵循

重大主題 法規遵循

重大主題 意義	希華依循相關法令規定，於公司網站及各公開資訊平台辦理對外公告與揭露應申報事項，確保資訊透明與合規。公司亦於內部建立法規定期查核機制，針對經濟、環境、人權等面向進行持續監控與自我檢視，確保各項營運活動均符合法規要求，強化企業治理與永續經營基礎。
政策 / 承諾	本公司承諾所有營運活動皆確實遵守當地法律規範與永續發展原則，並積極遵循國際間普遍認可之環境保護與社會責任標準，致力於在實現股東價值最大化的同時，關懷員工福祉並善盡企業公民責任，邁向兼顧經濟、社會與環境永續的卓越企業。
目標	短期：希華承諾所有運作皆遵守本地國家的法律及永續經營發展，並符合國際上所共同認知環保與社會責任的標準。 中長期：與專業律師事務所建立合作機制，透過持續且即時的法律諮詢服務，強化法遵體系，確保各項營運活動皆能全面符合法規要求，實現百分之百合法合規之治理目標。
行動辦法	- 每月透過法規查核表檢視當地法令的變更情形，並依法修訂公司內部規範，務使公司遵循法令規定。 - 透過內外部稽核人員安排稽核計畫，對公司應遵循的各項法規進行查核，讓公司的運行均能符合法令規範。

2025 年 實際績效	- 希華透過公司內部電視海報牆對所有人員提供法令宣導，提昇內部人員法令遵循的意識。 - 無發生重大違反法令情事。 - 邀請專業律師至公司辦理法令宣導課程 2 場
溝通管道	內外部利害關係人均可透過公司網站 - 利害關係人專區進行申訴或溝通。

法規遵循

希華設有獨立稽核部門，並訂定《道德行為準則》，以強化法規遵循與公司治理。本公司已建構完善之會計制度、內部控制機制及內部稽核實施細則，確保控制制度設計之適切性與執行效能。稽核業務涵蓋母公司與各子公司之日常運作，並包含專案性稽核與覆核工作。公司每年根據營運策略與風險評估，擬訂年度稽核計畫，報經審計委員會審核後提報董事會核准執行。（本公司 2025 年度稽核計畫請參閱[公司官網](#)）

內部稽核制度

- 內部稽核為獨立專職單位，直接隸屬董事會；除在董事會例行會議報告外，並於必要時向董事長及審計委員會報告。
- 評估及衡量公司的內部控制制度之設計及實際日常運作是否適當及符合營運效果與效率，並適時提供改善建議，協助董事會及管理階層確實履行其職責。
- 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫並執行之。稽核人員定期或不定期進行例行性及專案稽核，稽核結果檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告呈核，以確保公司內部控制制度得以持續有效運作。
- 覆核公司各單位及子公司每年定期進行的自行評估報告。
- 依法令規定於指定網站辦理公告應申報年度事項。

2.4 永續供應鏈管理

2.4.1 供應鏈概況

重大主題 供應商永續管理

重大主題意義	希華透過碳足跡盤查識別出全廠電力系統為對社會與環境影響最為關鍵之環節，因應此結果，本公司將供應商管理視為優先策略方向，並積極與供應鏈夥伴協作，以降低環境衝擊與社會風險，強化企業永續競爭力。
政策 / 承諾	本公司透過供應商評估機制，針對需改善項目逐步推動落實，並輔導供應商訂定具體改善計畫，強化雙方長期且深度的合作關係。藉此持續提升供應商整體永續績效，進一步擴大希華於產業價值鏈中的正向影響力，帶動供應鏈邁向高效能與永續轉型。
目標	短期： 2026 年供應商完成社會責任承諾達 100%。 - 中長期： 2030 年達成溫室氣體排放減量，響應環保減碳，發揮對供應商的影響力，盤查供應鏈溫室氣體排放量。 2050 年達成淨零排放目標。
行動辦法	- 持續與逢甲大學教授進行溫室氣體盤查合作方案。 - 持續首次進行溫室氣體盤查，完成年度報告書。 - 推動供應商的永續作為，相互學習並持續精進行動計劃與專案。
2025 年實際績效	- 全數供應商均完成供應商行為準則簽署，回簽率達成 100%。 - 新進及年度供應商永續風險評估完成率 100%。 - 供應商永續風險等級為低風險 100%。
溝通管道	- 電話及電子郵件（廠商申訴電話專線：04-25347909 分機 1361；廠商申訴電子郵件信箱：stg211@siward.com） - 供應商會議

供應鏈政策

希華積極推動道德供應鏈之建構與管理，主動邀請供應商簽署「供應商道德行為準則同意書」，展現對誠信與永續經營的承諾。透過與供應商建立永續共識，強化雙方合作關係，不僅提升顧客滿意度與信任度，更為生產效率、業務拓展及企業聲譽帶來正向助力，進一步強化整體競爭優勢，實現與合作夥伴共創價值、共榮發展的雙贏局面。

SIWARD 希華晶體科技股份有限公司

供應商道德行為準則同意書

Supplier Ethical Code of Conduct Agreement

- 1、禁制強迫勞動 Prohibition of Forced Labor
- 2、青年勞工 Young Workers
- 3、工時 Working Hours
- 4、薪酬福利 Wages and Benefits
- 5、人道的待遇 Humane Treatment
- 6、反歧視、反騷擾、人道待遇 Non-Discrimination/ Non-Harassment/ Humane Treatment
- 7、自由結社 Freedom of Association
- 8、健康與安全溝通 Health and Safety Communication
- 9、能源消耗和溫室氣體排放 Energy Consumption and Greenhouse Gas Emissions
- 10、誠信經營 Business Integrity
- 11、無不正當收益 No Improper Advantage
- 12、資訊公開 Disclosure of Information
- 13、知識產權 Intellectual Property
- 14、公平交易、廣告和競爭 Fair Business, Advertising and Competition
- 15、身份保護及防止報復 Protection of Identity and Non-Retaliation
- 16、負責任地採購礦物 Responsible Sourcing of Minerals
- 17、隱私 Privacy
- 18、員工意見、參與和申訴 Worker Feedback, Participation and Grievance

本公司願意承諾並遵守上列之行為準則

We commit to comply with the aforementioned code of conduct

公司名稱 (Company Name) :

權責人員簽章 (Signature of Representative) :

職稱 (Title of Representative) :

AMD-151

(圖) 供應商道德行為準則

供應商社會責任承諾書簽署

希華依據「供應商社會責任管理辦法」制定之供應商社會責任承諾書要求所有供應商之營運應全面遵循其營運所在地所有與勞工權益、職業安全衛生、環境保護及商業倫理相關之法令規範與社會責任準則，確保營運行為合法合規，並展現對永續發展與企業社會責任的具體承諾。2025 年度簽署執行成果如下：

單位：間；百分比 (%)

年度		2025 年
既有供應商	已簽署供應商家數	43
	應簽署供應商家數	43
	簽署供應商占比 (%)	100%
新進供應商	已簽署供應商家數	1
	應簽署供應商家數	1
	簽署供應商占比 (%)	100%

供應商管理原則

希華致力於與供應商建立穩健且共存共榮的合作夥伴關係，透過合理且高效的供應商管理模式，達成雙方成本最小化與資源最適化配置，實現共享利益與減少浪費的互惠目標。在合作過程中，雙方明確各自責任，強調理念一致與目標共識，並秉持循序漸進與持續改善原則，共同推動績效提升與價值創造，邁向長期穩定的雙贏發展。

供應商遴選與評估

希華建構完善的供應商管理制度，並依據「供應商管理辦法」規範執行，從下列四大面向進行控管與輔導，期建立永續成長之供應鏈管理機制。

項目	說明
新供應商遴選	- 針對供應商品質 / 交期 / 財務 / 服務 / 營運永續等面向進行評核。 - 要求供應商簽署希華供應商行為準則。
供應商評比管理	- 據供應商評核機制，每季進行評比。 - 針對評比成績不佳的供應商進行改善輔導。 - 若供應商改善成效不佳或無法配合公司要求時，將取消合格供應商資格。
供應商稽核管理	- 供應商稽核的對象包括新供應商以及既有供應商。 - 每年排定稽核計劃，進行供應商品質及無有害物質稽核。 - 對於發生重大品質異常或評比結果不佳的供應商，則安排不定期稽核。
供應商品質系統推廣	每年對重點供應商進行 ISO 9001/ISO 14001/IATF 16949/ISO 45001 導入狀況之調查統計。

供應商評比

希華為確保供應商之品質系統穩定運作，每年定期實施四次供應商評核作業，評比頻率為每季一次。評核對象為該季有實際交易紀錄之主要直接材料與間接材料之合格供應商。評估項目包含：品質占比 50%、交期占比 40%、配合度占比 10%，藉由制度化評比機制，持續提升供應鏈整體表現與合作效益。

新供應商	既有供應商定期評估
生產能力 - 價格及交易條件 - 產能(製造能力)、交期配合、服務 - 財務穩定性 - 可用資源(如:人員、基礎設施)的充分性 - 營運永續規劃	交期 交貨準時率
	品質 - 進料檢驗合格率 - 肇因於供應商之製程異常通報件數 - 來料有害物質不合格件數
無有害物質管理 - 對於無有害物質法規之符合性，以及有害物質檢測報告、材料成份表、宣告書等文件之提供。 - 有害物質之預防措施暨異常品發生時之應變機制 - 無有害物質相關法令、規範之管理 - 無有害物質之訓練、宣導 - 專線或混線生產及其管控措施	配合度 - 價格及交易條件配合度 - 業務配合度 - 售後服務 - 運送能力 - 帳單、發票正確度以及送達時間 - 節能減碳與永續發展 - 有害物質檢測報告提供配合度 - 其它配合事項(譬如氣候變遷及環境保護等)

供應商風險管理

為強化對供應商營運與料源穩定性的掌握，降低供應中斷與供料短缺風險，希華建立系統化的供應鏈風險評估機制，風險評估依據「供應商社會責任管理辦法」執行，考核風險評估高者，需進行現場稽查，若當年度無高風險供應商、次級供應商，得視必要性遴選 5% 考核分數低之供應商進行現場稽查，並持續進行輔導，確保供應鏈合規與永續發展

無有害物質風險評估項目	營運及品質風險評估項目
- 是否建立 GPMS- 綠色產品管理系統 - 符合有害物質規範之綠色產品是否專線或混線生產 - 是否對製程設備治工具進行污染預防標示 - 是否為委外加工供應商或原物料供應商 - 是否對其供應商要求提供有害物質檢測報告，並每年更新 - 最近一年是否曾發生無有害物質異常	- 供應商財務狀況 - 供應商定期評估結果、稽核狀況 - 供應商企業社會責任及營運永續的實施情形

2.4.2 責任採購

採購方針

- 採購時，應符合政府和法規對於列管、毒性及危險性材料的要求，以及考慮銷售區域有關環境、安全方面的法令規範。
- 採購對所採購的產品、流程和服務須遵守及符合收貨地所在國、發送地所在國和客戶指定送抵目的所在國（如有提供）的現行適用法令法規要求。
- 如果客戶為特定產品符合法令法規要求制定了特殊管制規定，採購單位應確保依照規定實施並鑑別、維護這些管制。
- 採購負責向供應商傳達所有適用的法令及客戶規範要求以及產品和製程的特殊特性，並向下展開到整個供應鏈。

採購培訓

希華採購團隊已完成責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 專業訓練，包含 1 位主管與 3 位同仁全數通過課程，達成率達 100%。本次培訓涵蓋勞工人權、職業安全衛生、環境保護、商業道德、供應鏈管理、無衝突礦產與管理系統等核心議題。培訓後，採購人員積極落實學習成果，推動供應商提供相關資料，展現本公司對永續供應鏈管理的承諾與行動力。其回覆成果如下：

- (1) 衝突礦產使用調查表達成率 100%
- (2) 無衝突礦產宣告書達成率 88%
- (3) 社會責任管理一般評核表與社會責任承諾書皆達成 100%

在地採購

希華在地採購策略方面，除主要原材料來自中國或日本外，其餘品項皆優先採用本地供應商，以支持在地產業發展，同時有效降低運輸成本與碳排放，落實綠色供應鏈管理。此外，包裝材料亦推動重複使用機制，提升資源使用效率，進一步強化企業環境永續作為。

關鍵材料相關的風險管理

希華持續強化供應鏈永續管理作為，展現對環境保護、勞動人權、職業安全與商業道德等面向的重視與實踐，並積極回應國際準則與客戶規範要求。2025 年度針對關鍵供應商執行多項評估與查核作業，包含自我評估問卷、環境承諾書、責任商業聯盟行為準則調查 (RBA)、衝突礦產使用調查表及多項系統認證調查，合計共簽署與回覆 9 項問卷及調查，全面推動供應鏈邁向合規與永續目標。

為有效掌握與關鍵材料使用相關之潛在風險，希華制定「原物料 / 託外加工風險及副資財風險評估表」，從六大構面系統性評估關鍵材料供應風險，包括：綠色產品管理系統建置、生產線型態、污染防範機制、供應模式、合規報告提供情形以及有無有害品質異常紀錄。各項指標量化評分，並據以分類風險等級（高 / 中 / 低），作為採購策略與供應商管理依據，確保供應鏈穩定與營運風險最小化。

項目	執行對象	已簽署 供應商家數
供應商自我評估問卷	關鍵原物料供應商	44 家
供應商環境承諾書 (14001)	關鍵原物料供應商	30 家
責任商業聯盟行為準則調查 (RBA)	關鍵原物料供應商	44 家
供應商衝突礦產使用調查表	金屬類的供應商	25 家
品質協議書 (保密協議)	關鍵原物料供應商	37 家
無衝突礦產宣告書	金屬類的供應商	22 家
ISO 9001 品質管理系統	關鍵原物料供應商	43 家
ISO 45001 職業安全衛生管理系統	關鍵原物料供應商	9 家
IATF 16949 汽車業品質管理系統	關鍵原物料供應商	22 家

本公司供應鏈中之一級供應商係指具高度關鍵性之主要合作廠商，須同時具備 ISO 9001 與 IATF 16949 等品質管理系統認證，且與本公司年度交易金額達新台幣 100 萬元以上，作為重點管理與持續追蹤之對象。

單位：間

項目	2025 年
1 級關注供應商家數	17
1 級供應商 (T1)	22
1 級以外供應商	22

2025 年關鍵原物料供應商家數

【台中總公司】

單位：間

關鍵物料供應類別	日本	中國	台灣	馬來西亞	美國	菲律賓	新加坡	韓國
半成品	1	4	-	-	-	-	-	-
原料	11	6	-	1	-	-	-	-
物料	7	2	13	-	1	1	1	1
總計	19	12	13	1	1	1	1	1

【威華分公司】

單位：間

關鍵物料供應類別	日本	中國	台灣
原料—基板	1	1	-
原料—貴金屬	-	-	1
物料—化學品	-	-	7
總計	1	1	8

【南科分公司】

單位：間

關鍵物料供應類別	日本	中國	台灣	德國	越南
原料	-	2	-	1	1
物料	5	-	10	-	-
總計	5	2	10	1	1

主要採購物料類型

項目	非再生物料 / 可再生物料	單位
晶片	非再生物料	PCS
IC、基座	非再生物料	PCS
石英晶體	非再生物料	PCS

2.4.3 提升供應商永續性

供應商稽核

為確保與希華合作之供應商在健康、安全與環境等領域維持高標準表現，本公司依據「供應商稽核管理辦法」、「供應商社會責任管理辦法」及「供應商社會責任管理一般評核表」等內部制度，建立完善的供應商稽核機制，並於每年度執行稽核作業。稽核類型分為定期稽核（每年一次）與書面稽核（每兩年一次），稽核對象涵蓋現有合格供應商及新進供應商，評估內容則依據品質暨環境管理物質系統評鑑 Check list 辦理，重點檢視品質管理系統、作業流程及紀錄完整性等關鍵指標。

針對稽核過程中發現之缺失，希華將依「供應商稽核管理辦法」發出正式缺失報告，供應商須據此提出具體改善計畫並執行改進措施。本公司後續將依標準作業流程進行持續追蹤與效益確認，直至所有缺失確實改善完成，藉此確保供應商營運管理體系持續符合希華之品質要求與合規標準，強化供應鏈整體營運韌性與永續競爭力。

為確保供應商持續符合責任商業聯盟（RBA）管理系統之可接受水準，並使供應商於開發、評鑑、導入及後續管理各階段皆有明確標準與流程可循，希華已制定「供應商社會責任管理辦法」，作為推動供應鏈社會責任管理與強化永續治理的制度依據，確保合作夥伴全面對齊公司之永續發展目標與國際規範。

本公司和既有供應商維持良好穩定及良好合作關係，2025 年依環境及社會標準遴選新供應商家數如下：

使用環境標準篩選新供應商的百分比

項目	單位	2025 年
年度符合環境標準的新供應商家數	間	1
年度新供應商總家數	間	1
使用環境標準篩選新供應商的百分比	百分比 (%)	100%
註：使用環境標準篩選新供應商的百分比 = 年度符合環境標準的新供應商家數 ÷ 年度新供應商總家數		

使用社會標準篩選新供應商的百分比

項目	單位	2025 年
年度符合社會標準的新供應商家數	間	1
年度新供應商總家數	間	1
使用社會標準篩選新供應商的百分比	百分比 (%)	100%
註：使用社會標準篩選新供應商的百分比 = 年度符合社會標準的新供應商家數 ÷ 年度新供應商總家數		

項目	單位	2025 年
年度符合社會標準的供應商家數	間	43
年度供應商總家數	間	43
使用社會標準篩選新供應商的百分比	百分比 (%)	100%
註：使用社會標準篩選新供應商的百分比 = 年度符合社會標準的新供應商家數 ÷ 年度新供應商總家數		



CH3 智慧革新，共創未來

3.1 創新管理

3.2 產品價值創新

3.3 顧客關係

3.1 創新管理

3.1.1 技術創新與市場布局

秉持「不斷創新、持續優化」的研發精神，希華致力於從上游原料開發到終端產品製造的一條龍整合發展，建構具高度彈性與自主性的技術平台，更強化供應鏈協同與資源運用效率，為集團在快速變動環境中穩固技術領先地位。

重大主題 技術創新與市場布局

重大主題意義	作為全球石英控制元件解決方案的領導廠商，希華將技術創新視為集團成長的關鍵動能，聚焦於小型化、高頻、高穩定與高精準等核心技術的開發，強化集團在高階市場的競爭力，更為拓展新興應用市場奠定基礎。
政策 / 承諾	希華以創新技術驅動產品升級，著眼於如 WiFi 7 之未來網路通訊、電動車載及醫療器材等應用趨勢，致力於提升產品精度、縮小體積並強化附加價值。
目標	短期（2026 年）： - 提升產品開發速度與成本、品質之掌握能力。 - 培育專職技術人才，強化軟硬體整合技術力。 - 積極開發 5G 與光通訊等高端通信技術之高階產品。 - 加速小型化晶片 (1.0×0.8 mm) 及相關製程技術研發進程。 中長期（2030 年）： - 推動生產系統朝向智慧化與自動化管理。 - 持續提升整體生產效率與製程良率。
行動辦法	透過員工提案機制，依據希華發展方向與年度目標提出創新構想製作執行計畫書。各項計畫實施後，將每月定期檢討研發成果，持續追蹤進度與成效。
2025 年實際績效	- 完成小型化差動輸出應用於光通訊之石英晶體振盪器 (2.0×1.6 mm²) 產品開發。 - 開發應用於車載胎壓偵測器之小型化石英晶體諧振器 (1.6×1.2 mm²)。 - 開發應用於光通訊模組差分輸出的石英晶體振盪器 (2.5×2.0 mm²)。 - 開發應用於穿戴型衛星定位之低電壓高精度石英晶體振盪器 (2.0×1.6 mm²)。 - 開發應用於光通訊與 eCPRI 之高基本頻差動雙輸出石英振盪器 (2.0×1.6 mm²)。
溝通管道	投資人關係聯絡窗口信箱：sales@siward.com。

本公司主要產品石英元件，係作為資訊、通訊及消費性電子產品之零組件，其發展之趨勢與終端產品之產銷趨勢息息相關，面對全球電子產業快速演進與市場需求日益多元，集團積極掌握 AI 周邊應用、小型高頻高精度晶體元件、高頻通訊產品等新興市場機會，持續拓展 EV 車載、醫療檢測、工控及低軌衛星通訊等多元應用領域。未來營運策略將聚焦優化毛損產品生產、加速高階振盪器及小型精密產品量產，積極降低對中國市場的依賴，深化美國參考設計合作，強化全球市場布局。為因應市場與技術變化，希華制定產品研發策略如下：

1. 提升產品開發的速度及成本品質的掌握。
2. 培養專職技術人才提高軟硬體技術力。
3. 5G/ 光通訊 高端通信技術應用高階產品的積極開發。
4. 小型產品 Mesa 晶片及製程技術開發加速。

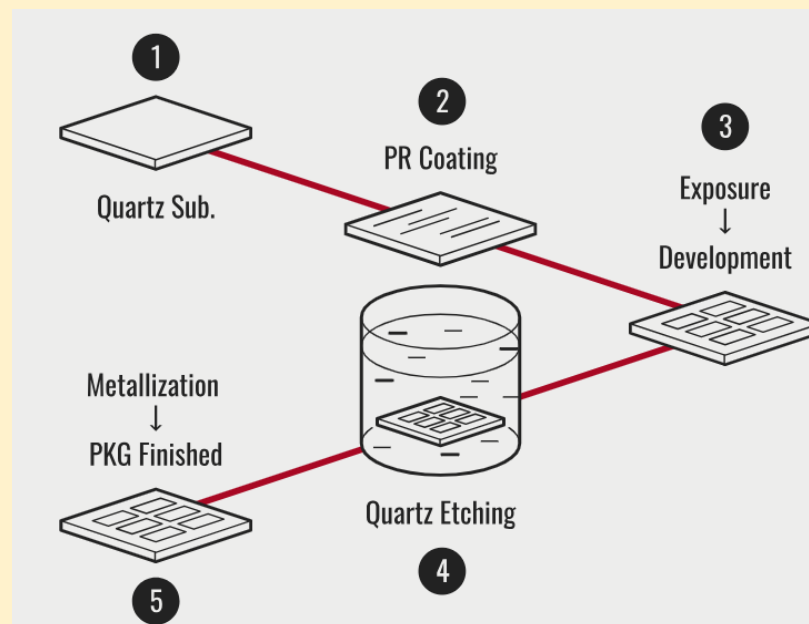
註：本公司計劃開發之新商品之更多資訊，請參本公司 [2025 年股東會年報 p.51](#)

【希華的核心能力 - 光蝕刻製程能力】

隨著各類高速串流資料訊號的廣泛應用，市場對更高頻率時脈訊號源的需求日益增加，然而傳統機械研磨工法已無法滿足高頻化的技術門檻。為因應此挑戰，石英晶片產業引入半導體晶圓製程技術，使高頻化、小型化與高精度振盪器產品的開發得以實現。

希華採用光蝕刻製程，相較於傳統工法，在產品的穩定性與精密度上具明顯優勢，有助於提升整體產品性能與製程一致性。

(詳請參本 [公司官網光蝕刻製程能力說明](#))



截至 2025 年底，希華共持有 2 項有效發明專利 - 便攜式電紡絲裝置 (Portable electrospinning device) · 專利證號:TWI-M630038 · 極簡型電紡裝置 (Simple-styled electrospinning device) · 專利證號: TWI-M673923 · 另外還有一項專利正在審核申請中，電紡絲噴膜裝置、卡匣及於受體表面形成奈米纖維薄膜之方法 (ELECTROSPINNING SPRAY FILM DEVICE, CARTRIDGE, AND METHOD FOR FORMING A NANOFIBER FILM ON A RECEIVING SURFACE)。

研發創新組織

希華設立專責研發組織，依據不同研發任務進行明確分工，涵蓋產品創新、製程優化與技術突破三大領域，透過橫向整合與垂直專業分工大幅縮短產品開發時程，使希華得以系統性導入創新技術，持續拓展產品應用範疇並提升價值密度。

【推動內部創新文化 - 建構研發激勵制度】

為激發員工創新動能，希華建置內部研發提案與獎勵機制，除公開表揚年度研發表現優異同仁，更提供獎金鼓勵，強化員工對製程穩定、良率提升與成本控制之創新投入。另依據《員工獎懲管理辦法》，凡經採納之創新提案具實際成效者，以及具特殊貢獻或新發明者，皆會被納入評核與肯定機制，形成激勵的正向循環。

產品研發部門

聚焦於新產品、新製程與新材料的開發

產品工程部門

專注於現有製程之持續改善與優化，強化產線穩定性與良率

技術創新部門

負責智慧製造與自動化系統與軟硬體開發，提升整體營運效率。

3.1.2 開發與研發

希華持續以創新驅動製程優化，於研發層面投入技術創新與材料探索，推進 AI-AOI (Automated Optical Inspection) 自動學習檢測技術，降低誤判率、強化品質控管能力，並持續嘗試導入新材料應用，實現製程創新潛力；於開發層面，集團導入智慧製造系統，將生產設備與資訊系統整合，有效提升整體稼動率與生產效率。希華透過技術與材料的雙軌並進，不僅穩健強化產品品質，更實現成本效益優化，展現對技術深耕與營運效能的高度承諾。

開發流程

本公司已建立完善的開發作業流程，依據市場趨勢、技術演進與客戶需求啟動專案。研發單位於接獲開發任務時，將首先判別其屬性為衍生產品或創新產品，規畫後續開發策略；開發過程中，研發團隊則依據專案內容與階段需求，與相關部門組成任務導向的跨部門專案小組，定期召開審查會議掌握開發進度，確保品質控管與時程節點的達成。

【小知識】-AI-AOI 與一般 AI 之差異

自動學習的 AI-AOI 屬於專用型 AI，針對生產檢測優化設計，具備高準確度與快速適應性，適用於動態製程與快速變化的工業現場；而一般 AI 則較著重於通用性與多元任務處理能力，兩者各有優勢，視應用情境選擇最合適技術。



研發投入

希華研發團隊以電子工程背景為主，具備跨域問題解決能力，當專案涉及特殊材料或工藝開發時，便會積極尋求外部合作，整合學研資源以拓展研發深度與廣度。過去希華曾推動之專案包含陶瓷封裝替代材料、蝕刻藥劑與保護遮罩等研發項目，雖最終未導出優於現行技術的解決方案，但是整體歷程展現集團對創新探索與研發紀律的高度重視。

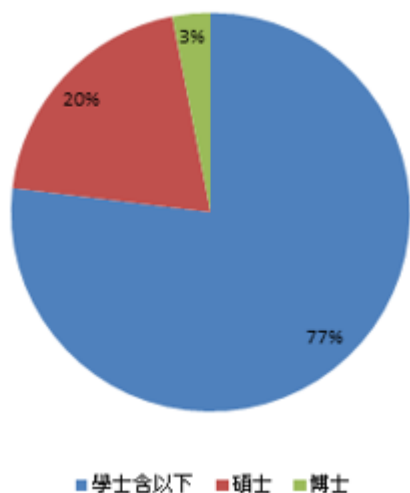
研發費用

2025 年，集團研發金額達 118,482 仟元。近 3 年度研發費用投入如下：

單位：新台幣仟元；百分比 (%)

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	128,924	121,808	118,482
當年度營收金	2,355,407	2,189,460	2,409,846
研發金額占比	5.47%	5.56%	4.92%

希華創新單位人力學歷分



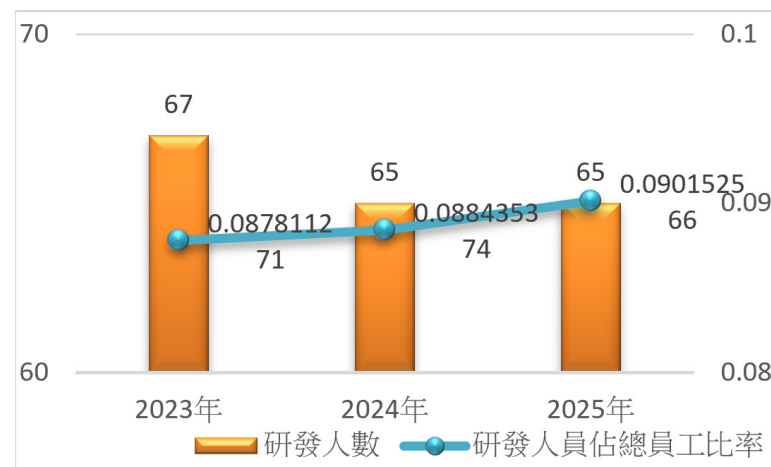
單位：百分比 (%)

註：創新單位包含研發處及 IVD 事業。

學歷	學士含以下	碩士	博士
人數	50	13	2

近 3 年創新研發投入人力

單位：百分比 (%)



年度	2023 年	2024 年	2025 年
研發人數	67	65	65
總人數	763	735	721
百分比	8.78%	8.84%	9.02%

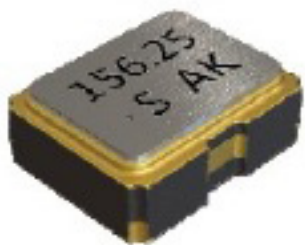
開發成功之技術或產品

• 希華 2025 年推出超高頻 312.5 MHz 差分輸出石英振盪器，鎖定資料中心高速通訊應用

希華宣布推出最新超高頻 312.5 MHz 差分輸出石英振盪器，涵蓋 OSC8A、OSC95 與 OSCA5 系列。此系列專為高速與高精度應用設計，具備超低抖動表現，確保卓越的訊號完整性與高可靠性。本產品採用希華自有光刻晶片工藝，支援最高達 312.5 MHz 的基本波頻率，大幅提升頻率精度、運行穩定性與長期可靠性。

【希華創新之處】

此系列產品提供卓越的超低抖動表現，在超高頻 312.5 MHz 頻率下可達 typ 30fs/max. 50fs，同時在 105° C 的工作溫度下，仍能維持 ± 25 ppm 的頻率穩定，使其成為高速資料通訊、網路設備與資料中心系統的理想時序解決方案。其差分輸出架構有效降低訊號衰減並增強抗噪能力，即使在強電磁干擾的環境中，仍能維持清晰穩定的訊號傳輸。無論應用於光通訊、伺服器時鐘，或是高頻資料傳輸介面，希華此系列振盪器皆能提供可靠且高品質的時序基準，以滿足現今與未來高速傳輸系統對精準度與穩定性的嚴苛要求。



有關 312.5 MHz 差分輸出石英振盪器及更多資訊，請訪問[公司官網](#)或[聯絡我們](#)專區

2025 年技術與產品實績

希華之技術 / 產品	2025 年進度
小型化車載應用於胎壓偵測器系統，石英晶體諧振器 (1.6x1.2 mm ²)	開發 (X'Tal 1612 38.4MHz)
車載 Sensor 系統模組，Differential 輸出 (2.5x2.0 mm ²)	開發 (XO 2520 156.25MHz)
應用於穿戴型衛星定位之低電壓高精度石英晶體振盪器 (2.0x1.6 mm ²)	開發 (TCXO 2016 26MHz)
小型化高基本頻差動雙輸出應用於光通訊及 eCPRI，石英晶體振盪器 (2.0x1.6 mm ²)	開發 (XO2016 156.25MHz)
AT-MESA 1612 量產導入 /AT-MESA 1008	開發

註：更多公司之技術或產品說明請參[公司官網產品](#)專區

3.2 產品價值創新

3.2.1 產品品質與安全管理

重大主題 顧客健康與安全

重大主題意義	隨著市場對產品安全性、有害物質控制及法規遵循的要求日益提升，顧客健康與安全已不僅是產品責任，更關乎企業永續發展的核心競爭力。為維護顧客權益、降低潛在風險與提升市場信賴。
政策 / 承諾	以「落實管理、向下紮根、品質優先、顧客至上」之品質政策及無有害物質政策，持續強化內部品質管理體系，落實相關管理作為以守護顧客健康與使用安全。
目標	短期 (2025 年) : • 違反產品與服務資訊及標示規定的事件 0 件。 • 侵犯客戶隱私之投訴案件 0 件。 • 產品召回事件 0 件。 中長期 (2030 年) : 同短期目標。
行動辦法	• 依據品質管理系統與有害物質流程管理系統，執行產品設計、製造至交付等全流程管理。 • 建有系統性品質檢驗流程，實施全流程檢測與追溯管理。 • 定期執行內部稽核、績效檢討與顧客滿意度調查。 遵守無有害物質管理政策，落實產品環安設計與透明揭露。 • 執行衝突礦產與有害物質調查。
2025 年實際績效	• 落實產品無有害物質，並有效掌握營運及產品對環境可能造成之衝擊。 • 違反產品與服務資訊及標示規定的事件 0 件。 • 侵犯客戶隱私之投訴案件 0 件。 • 產品召回事件 0 件。
溝通管道	• 已設置「利害關係人專區」，提供利害關係人於公司官方網站之「聯絡我們」頁面進行溝通與建議留言 • 透過專屬信箱 (sales@siward.com) 提出相關意見與申訴。

希華將品質視為穩健營運與永續發展的核心，持續落實「落實管理、向下紮根、品質優先、顧客至上」之品質政策，透過風險與機會評估訂定可行目標，整合內部資源強化執行基礎。台中總公司與南科分公司目前均已導入品質管理與有害物質過程管理（Hazardous Substance Process Management, HSPM）系統，涵蓋產品設計、製造至交付等流程，並取得多項國際驗證。希華亦透過定期稽核、績效檢討與顧客滿意度調查，確保管理機制持續精進，提升產品與服務品質。

品質文化紮根

希華積極推動品質文化向下紮根，為落實品質政策，希華要求全體員工嚴格遵循品質管理手冊規範，涵蓋業務、採購、製造至品質保證等各環節，從源頭控管潛在品質與有害物質風險，並貫徹「第一次就把事情做正確」的作業精神。

希華藉由張貼標語、定期教育訓練、新進職前訓練及主管宣導等多元方式，並每月召開品質會議進行跨部門溝通與問題分析，聚集研發、製程、品保、製造、資材及業務等部門主管與經營高層參與，強化全體員工對品質與有害物質管理理念的認知，營造由上而下、橫向協調且全員參與的品質管理氛圍，更建立持續改善品質的平台，精進品質管理實務，提升產品競爭力，穩健滿足顧客與法規要求。

品質檢驗流程

希華建立了嚴謹且系統化的品質檢驗流程，涵蓋從進料、製程、生產到出貨的全階段管控。

流程階段	檢驗重點	作業規範與管理方式
進料檢驗	主材料、半成品、成品與託外加工品	- 依「進料檢驗辦法」採制定抽樣計劃，設定可接受品質限度與缺點類別。 - 不合格品依「不合格品管制辦法」區分為拒收、特採或全檢處理。 - 檢驗結果登錄 ERP 系統，免驗與逾期物料另依規範管理。 - 所有新材料須完成驗證與承認程序；每批依批量大小抽樣檢查外觀、尺寸、特性、包裝與環境物質。
製程檢驗	首件、生產中與重要特性抽檢	- 首件檢查依「QC 工程管制計畫表」執行，項目載於作業指導書。 - 製程檢查依「製造基準書」及製程檢驗標準執行，不良品須標示並隔離。 - 品保單位針對重要特性抽檢並導入 SPC，進行製程巡檢以確保依程序執行。 - 所有檢查結果記錄於系統中的製程管理表單。
成品入庫	外觀與電氣特性	- 電氣特性及外觀自動全檢；由製造單位依工單（Run card）點收品名、規格與數量。 - 出貨檢驗依「成品檢驗作業辦法」與品保作業程序執行。 - 檢驗異常則整批退回生產線處理。
出貨檢驗	出貨標籤與揀貨作業	- 合格品移至檢驗完成區，由檢驗人員確認出貨標籤內容。 - 出貨作業採電子化系統依出貨單掃描條碼進行揀貨與裝箱，確保正確性並預防錯誤。 - 同時準備客戶要求之相關出貨文件。

透過明確的檢驗標準與多重把關，希華持續維持產品良率與製程穩定性，確保每一批次產品均符合內部品質要求及法規標準。近 3 年之產品良率如下：

單位：百分比 (%)

項目 / 年份	2023 年	2024 年	2025 年
產品良率	93.63%	93.59%	95.88%
註：良率 = 良品 / 年度總生產量			

至於檢驗不合格或異常品項，希華已建立明確的不良品管理機制，主要涵蓋物料、製程與成品三個階段，並依據相關作業辦法執行矯正與預防措施。

物料階段

所有不合格品皆依「不合格品管制辦法」標示並隔離存放，若需特採，則依「特採作業辦法」並聯繫供應商協助處理。必要時需依「品質異常矯正及預防措施作業辦法」提出矯正方案。

製程階段

不論來自全檢或製造過程之不良品，均須由作業人員或品保人員標示後置放於異常品隔離區，再由權責單位依程序處理。所有相關處置與追蹤均依作業規範辦理。

成品階段

如經檢驗判定不合格，品保單位將貼上異常標示並退回製造課執行全檢，後續仍須再行抽驗以確認品質水準，必要時啟動矯正流程。

衝突礦產與關鍵材料風險管理

希華已由總經理簽署無衝突礦產宣告書，並制定內部管理標準，要求供應商簽署不使用衝突礦產之聲明，並針對相關供應商展開衝突礦產調查，履行對社會責任的承諾。同時，希華定期進行「無有害物質風險評估」與「衝突礦產調查」，確保供應穩定與材料安全，更密切監控供應商在交貨及財務方面的風險狀況。為強化供應彈性與風險控管能力，希華對各主要材料均認可至少兩家以上供應商。



(無衝突礦產宣告書)

嚴格落實禁止或有爭議產品的銷售，希華採取以下措施：

1. 提交樣品予客戶承認時，將經研發處確認該樣品是否符合「環境管理物質檢測報告判定」標準中「環境禁用物質之含量標準與法規標準」之規定，若確認符合規定，原則上將於「成品規格書」中進行標示；如客戶另有特定要求，則依其需求進行註記與說明。
2. 每批材料及成品，皆由品保部檢驗人員確認是否符合「環境管理物質檢測報告判定」標準中「環境禁用物質之含量標準與法規標準」之要求，並於系統中留下記錄。
3. 落實對於供應鏈的衝突礦產調查，確認主要材料的供應商皆未使用來自爭議地區的金、鈹、錫、鎢等金屬材料。
4. 要求供應商簽署「希華供應商行為準則」，確保沒有供應商違反道德行為準則及企業社會責任要求，導致產品爭議的狀況發生

3.2.2 綠色產品發展

為實踐對環境永續的承諾，希華積極推動綠色產品策略，從原材料選用、製程設計到成品輸出，全面導入符合國際環保規範的作業標準。全廠區皆依循歐盟 RoHS 2.0 與 REACH 要求，並通過 ISO 9001 品質管理系統與 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統驗證，確保產品於品質與環境安全上皆達國際水準，避免風險流入客戶端。

在源頭管理方面，希華對所使用的原材料全面納入禁用與限用物質控管，並與國際大廠對綠色生產與產品的要求一致，希華並且早於 2004 年即通過 SONY 綠色夥伴 (Green Partner) 驗證，展現希華對供應鏈環保管理的高度重視。



ISO 9001



IECQ QC080000

無有害物質管理政策

希華嚴格遵循 RoHS、REACH 等國際規範與客戶要求，達到各項材料、製程與產品無含有害物質，防範污染並保障產品品質與環境安全。2024 年已有 4 項產品完成有害物質檢測，並公開[產品有害物質檢測報告](#)於官網（詳細請參本公司官網品質保證專區）。

無有害物質管理政策目標涵蓋五大面向，包括：

- 建立完整管理規範與資訊系統
- 強化內部訓練與宣導
- 加強對供應商的溝通與查核
- 提升檢測報告取得效率
- 防杜異常狀況與客訴發生

綠色產品

希華每年持續推動綠色創新，致力於開發具環保效益的產品。以 QMEMS 石英震盪器為例，該產品定期送交第三方機構 SGS 檢測，確認符合歐盟 RoHS 最嚴格等級之環保標準。其採用光蝕刻製程，除具備高頻率與小型化設計優勢外，亦能有效提升製程穩定性與總體良率，大幅降低材料浪費與不良品產生，更減輕對環境的衝擊。

為確保產品於使用階段之環境與人員安全，希華亦針對所有成品每年進行 SGS 有害物質檢測，全面確認不含禁用或限用物質，並確保無易燃、易爆或電磁干擾等潛在疑慮。希華秉持「推動綠色採購、開發綠色產品；愛護綠色地球、推動持續改善」的管理方針，將綠色產品視為核心競爭力之一，透過深化制度、優化製程與強化研發，持續創造對顧客、環境與社會的三重價值。

3.2.3 品質認證

為確保產品品質與製程穩定性，希華自 1996 年起即陸續通過如 ISO 9001、IATF 16949 與 IECQ QC 080000 (HSPM) 等國際品質管理與有害物質流程管理驗證。依循 PDCA 管理循環原則，希華持續推動管理體系之深化與內化，落實品質管理政策於日常營運中，強化製程品質、降低異常風險。



SGS 認證



IATF 16949

品質異常通報與應變處理

為即時掌握製程與產品品質異常情形及確保矯正與預防作為的有效性，希華建置橫跨製造、品保、行政管理及工程等部門的品質通報流程，確保異常事件得以及時通報、妥善處置與追蹤改善。2025 年度，本公司未有產品召回事件及客戶重大品質退貨事件發生。

處理階段	主要單位	責任內容
異常發現與通報	製造課	各站人員發現異常時，填寫「品質異常反應單」並通報品保課，由製造或製程工程師初判原因並緊急處置。
矯正單管理	品保課	發行「品質異常矯正單」，釐清責任單位，並確認異常現象是否移除及對策是否有效。
特採處理	品保課	對暫扣品進行評估，若符合特採條件，依「特採作業辦法」執行，需經品保工程師及主管核准。
對策追蹤與確認	異常表單單位 / 品保課	表單發行單位負責確認異常是否排除與對策是否落實，品保協助追蹤並由品保工程師與主管確認成效。
客訴或召回處理	行政管理部 / 生產技術部	若異常已出貨，經品保認定須召回，生管單位依「產品召回管理辦法」與客戶協調，執行回收、篩選或退貨處理。
技術支援與分析	研發、製造、廠務工程師	參與異常事件調查與現場支援，協助進行根因分析與技術判定，提升橫向協作與風險控管成效。

實驗室資源 - 品質保證

為強化品質管理體系的驗證能力，希華建置兩大實驗室，分別支援產品可靠度測試與異常分析作業。

- 1. 可靠度實驗室：**配置多項環境與機械測試設備，可模擬高低溫、溫濕循環、冷熱衝擊、機械衝擊與震動條件，以評估產品在嚴苛環境下之穩定性與壽命表現。
- 2. 失效分析實驗室：**具備完整的非破壞性與破壞性檢測設備，涵蓋電性參數分析、顯微結構觀察、X 光檢測、成份分析與接合強度測試等功能，支援異常樣品的根因分析與製程改善。

3.3 顧客關係

3.3.1 全球策略布局

希華積極因應全球石英元件市場的快速變遷，致力於透過精準的策略規畫與技術領先，穩固並擴展其在國際市場的競爭優勢。集團極度重視產業趨勢與應用需求，依此制定全面性的營運策略，聚焦核心技術開發與行銷推廣，打造具備高度競爭力的全球布局。

營運策略	聚焦石英元件拓展市場	以石英元件的研發、設計、生產與售後服務為核心，並針對石英晶體及石英振盪器等產品，發展適用於電腦資訊與通訊器材的高品質解決方案。集團重視市場需求，積極拓展 5G、Wi-Fi 7 及車載等新興應用領域，強化代理及經銷商管理，通過多元溝通管道與合作夥伴維持緊密聯繫，確保市場前瞻機會的把握與利潤率的穩健維護。
技術開發	聚焦小型化與高頻技術領先	因應市場對高頻、高穩定度與小型化的要求，希華專注於 SMD 化、小型化與高頻化石英元件的研發與製造，持續投資技術升級與製程創新，並擴大研發資源配置，深化產品設計能力，以維持在高階應用市場的競爭優勢與技術領先地位。
行銷與市場應用	深化設計導入與國際市占率	集團積極拓展國際市場，尤其聚焦歐美地區，提升希華產品於高成長市場的市占率，透過強化業務及技術服務價值，希華成功進入 Qualcomm 車規級 5G 數據機射頻平台，展現於汽車電子領域的技術實力與市場影響力。集團持續推廣小型化應用，滿足多元產業需求，鞏固品牌國際地位。

3.3.2 品牌價值與影響力

希華重視與客戶的長期合作關係，除日常郵件與電話聯繫外，亦透過不定期拜訪與會議互動，強化協作基礎與互信關係。另外，希華積極參與供應商大會，深化交流的同時，掌握客戶未來之布局方向，洞察市場脈動與新興應用需求。

為拓展全球新客源，希華持續深化參展效益、異業合作與代理通路經營等多元策略，將高階技術推向廣闊的國際市場。延續參與「IEEE UFFC-JS」等指標性國際展會之品牌實力，希華在 2025 年更加速深化海外通路的實質合作，藉由實體與數位渠道的雙軌並進，提升全球市場曝光度。我們以穩健的技術底蘊與企業形象，積極回應 5G、物聯網及次世代通訊等高速成長應用之需求，展現不可或缺的品牌影響力。

此外，希華藉由訂閱《商業週刊》、《財訊》、《新通訊》等媒體定期掌握市場動態與技術趨勢，並積極參與研討會、行業會議與客戶交流活動，即時掌握產業變化與應用需求；同時加入多項產業協會、聯誼會與基金會，深化橫向連結，強化技術與市場洞察力。



客戶滿意度

為提升客戶服務品質並強化營運表現，希華制定「客戶滿意度管理辦法」，由業務部負責辦理年度問卷調查，評估客戶對服務、品質、價格、交期、無有害物質配合等面向之滿意度，並以 50% 以上的問卷回收率為基本門檻。

針對回覆中整體得分未達 70 分或單項低於 3 分者，將由相關單位填寫「客戶滿意度調查分析表」，提出改善對策並追蹤成效，確保問題獲得妥善回應與持續改善。

此外，希華亦重視調查趨勢的整體變化，若發現滿意度連續 2 年下滑，將進行深入分析並提出因應策略；相關結果將彙整於管理審查會中作為營運優化之依據。同時，希華建置跨部門客戶服務機制，由業務部統籌並視需要召集品保、研發、生產等單位協作處理客訴事項，整合內部資源以提升客戶回應效率與整體滿意度。2025 年，客戶滿意度較前一年提升 2.86 分，且近 3 年之客戶滿意度分數皆達成年度目標，具體情況如下：

項目	2023 年	2024 年	2025 年
分數	90.68	90.95	91.43
是否達成年度目標	✓	✓	✓

在售後服務方面，希華針對產品交貨後若出現信賴性、特性或有害物質相關重大問題，設有明確的「銷貨折讓及退回處理辦法」，涵蓋利息差價、品質瑕疵、售價調整及不良品退回等情況，規範標準化的折讓與退貨流程，提供客戶直接透過業務窗口協商解決的管道。

客訴處理則由業務部負責受理並依程序執行，業務人員需填寫「客訴處理報告表」，將不良品轉交品保部跟進，同時建立「客訴處理登記表」以追蹤案件進度。業務部亦會與客戶保持密切溝通，根據調查結果制定相應處理方案，並以電話或書面方式回覆客戶，必要時採用 8D 報告格式，滿足客戶特殊需求。而在品保部接獲相關報告後，若需進行無償加工或退貨交換，會立即通知生產部門安排處理，並將結果回報業務部。所有客訴處理報告正本由業務部發出，品保部則留存影本，處理完成後返還業務部，由業務部負責將處理情形歸檔保存。涉及貨款折讓或產品退回事宜，則依照財務部相關程序妥善辦理。

希華亦嚴格遵循產品相關法規與自願性規範，全面落實資訊揭露與標示責任，2025 年未發生任何違反產品與服務資訊及標示規定的事件，展現落實品質與顧客權益保護的具體成果。



CH4 人才培育，薪傳不息

4.1 人力資源管理

4.2 人權

4.3 職業安全衛生

CH4 人才培育，薪傳不息

「人才培育，薪傳不息」不僅是一句理念，更是公司對員工承諾的具體實踐。本公司視每一位同仁為重要的夥伴，透過持續學習的機會與職涯發展的支持，鼓勵知識傳承與世代共同成長，攜手邁向專業與自我實踐的雙重成就。

註：本章節數據以 2025 年 12 月 31 日台灣廠區（包含台中總公司、台北辦事處、威華分公司與南科分公司）人數資料為準。

4.1 人力資源管理

在瞬息萬變的世代中，人才始終是企業最核心的競爭優勢，本公司深信，唯有建立一個尊重、公平與溝通的職場文化，才能激發員工潛能，推動組織持續成長。因此，本公司致力打造具包容性、透明性及正向互動的職場環境，透過有系統的溝通機制、人才培育計畫及健全的權益保障措施，提升整體凝聚力與向心力，未來也將持續依循法令與國際標準，導入更多元的人才管理策略，攜手全體同仁邁向共好與永續發展的未來。

重大主題 勞雇關係

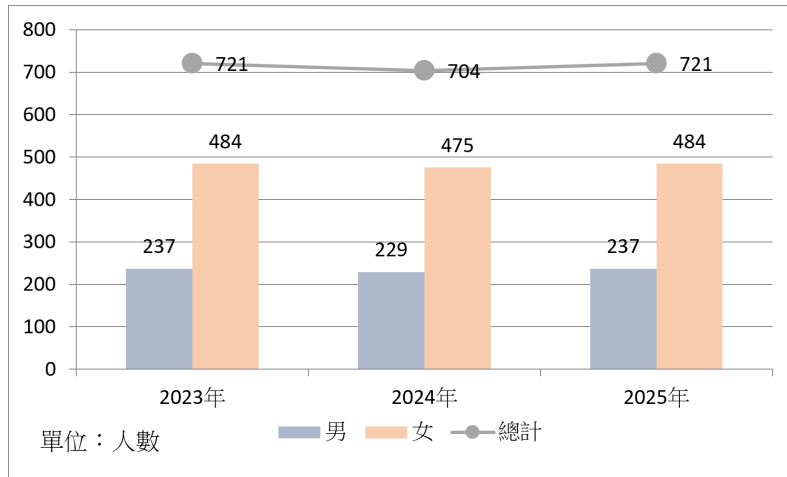
重大主題意義	建立暢通的溝通管道和友善職場，並致力於人權管理、遵守法規、建立良好勞資互動關係，打造友善職場環境。						
政策 / 承諾	重視勞工權益，遵循國際人權規範及當地政府法令，建立友善職場。						
目 標	短期： 遵循相關法令規範，並建立多元溝通機制，營造和諧穩定的勞資關係。 中長期： 促進勞資關係和諧、建構友善職場，維護員工各項權益措施，成為照顧員工的幸福企業。						
行動計畫	- 定期舉行勞資會議，有效進行雙向溝通。 - 設立意見箱，以不具名提出意見，嚴格保密給予保護。 - 於年度課堂中不定期進行宣導，蒐集同仁的意見並給予反饋。						
行動辦法	- 透過課程溝通，強化勞雇關係，落實人才培育。 - 對內部進行勞資會議紀錄公告。						
2025 年實際績效	- 員工人數穩定，整體無明顯波動，顯示人力結構持續維持良好狀態。 - 每年 2、5、8 及 11 月召開勞資會議。						
溝通管道	- 公司網站員工專區：相關反映事項請洽管理部。 <table border="1"> <tr> <td>聯絡窗口</td><td>陳春蓉 經理</td></tr> <tr> <td>電話</td><td>+886-4-2534-7909 #1238</td></tr> <tr> <td>Email</td><td>irene@siward.com</td></tr> </table> - 本公司刷卡鐘旁設有許願池 QR Code，員工可掃描反映意見。 - 權責單位接受申訴通知起 7 日內須展開調查，案件以書面回覆給申訴者，並保障其隱私。	聯絡窗口	陳春蓉 經理	電話	+886-4-2534-7909 #1238	Email	irene@siward.com
聯絡窗口	陳春蓉 經理						
電話	+886-4-2534-7909 #1238						
Email	irene@siward.com						

人力結構

希華定期檢視員工組成、擬訂優質人力招募策略，據以招募適合的專業人才，維持競爭力。

歷年員工人數

希華人力結構整體穩定，截至 2025 年，台灣廠區不定期契約員工總數為 721 人，相較 2024 年略增加 2.36%。



單位：人；百分比 (%)

項目 / 性別		年齡	人數	%
正式人員	男性	30 歲以下	28	3.91%
		30-50 歲	161	22.32%
		51 歲以上	48	6.67%
	女性	30 歲以下	99	13.77%
		30-50 歲	303	42.03%
		51 歲以上	82	11.30%
總計			721	100.00%

2025 年受雇於希華之員工總數

由於產業特性與就業市場等因素，希華員工以女性占大多數，員工年齡分布以 31~50 歲青壯年為主；學歷方面以大學與高中職為主。本公司因應未來趨勢仍持續積極招募、培育與留任人才，強化國內人力資源佈局，並致力營造友善、舒適且具成長性的職場環境，以吸引優秀人才加入，提升整體留任率與組織競爭力，且持續平等對待員工並提供工作保障，不因性別，而使選才與升遷有所差異，以均衡員工性別組成。

依年齡區分

30 歲以下員工占 17.68%；31-50 歲員工占 64.35%；51 歲以上員工占 17.97%

依性別區分

男性員工占 33% 女性員工占 67%

依學歷區分

博士員工占 0.29%；碩士員工占 4.20%；大學員工占 30.00%；專科員工占 11.74%；高中 (職) 員工占 53.77%

依聘僱契約性質區分

100% 永久聘僱員工人數；未有臨時聘僱員工人數

依工作時間區分

100% 全職員工；未有兼職員工

當地人員雇用情形

近年具管理職責之主管共計 32 人，全部為當地居民，展現公司對在地人才培育與任用之重視。

單位：人；百分比 (%)

項 目	2023 年	2024 年	2025 年
當地居民 ¹ 擔任高階管理階層 ² 總人數	30	30	32
公司高階管理階層總人數	30	30	32
當地居民擔任高階管理階層比率	100.00%	100.00%	100.00%
註： 1. 當地居民定義為擁有台灣國籍者。 2. 高階管理階層定義為 12/31 當天在職理級以上主管員工。			

多元包容接納政策

希華透過政府就業輔導機構，持續關注身心障礙者履歷，提高進用比率，於 2025 底在職的身心障礙員工為 8 名；另透過仲介公司聘用外籍移工，2025 年底在職的外籍移工為 133 名，包含 118 名越南籍及 15 名菲律賓籍。對於實際參與公司營運業務之身心障礙員工與外籍員工，本公司皆指派其勝任之職務，並提供必要協助，以確保其順利執行工作職責，發揮專業能力。

單位：人；百分比 (%)

項 目	2023 年	2024 年	2025 年
聘僱身心障礙人士人數	6	6	8
外籍員工	137	131	133
身心障礙者占公司比率 ²	0.83%	0.85%	1.11%
是否優於法規	否	否	是
註： 1. 是否優於法規係依身心障礙者權益保障法第 38 條。 • 各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。 • 私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。 2. 身心障礙者占公司比率 = 聘僱身心障礙人士人數 ÷ 年度總員工人數。			

新進與離職

本公司致力於營造友善高效的工作環境，透過系統化新人訓練與一對一主管導引制度，報到當日即安排部門導覽與工作說明，由主管與指導員協助熟悉職責與文化，協助新進同仁快速適應發揮所長，並定期進行關懷與溝通，強化適應支持與團隊凝聚力。近年來因產業狀態穩定及公司不斷優化新人訓練制度，故本公司近三年員工流動情形逐年趨於穩定，詳細數據如下：

• 2025 年新進率

單位：人；百分比 (%)

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
年齡 / 性別	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
30 歲以下	19	14.39%	61	46.21%	9	10.00%	49	54.45%	15	13.64%	45	40.91
31-50 歲	9	6.82%	42	31.82%	11	12.22%	21	23.33%	18	16.36%	32	29.09
51 歲以上	1	0.76%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%
合計新進人數	132				90				110			
員工總人數	721				704				721			
總新進率 ² (%)	18.08%				12.63%				15.44%			
註：1. 新進占比 = 各年齡性別新進人數 ÷ 年度新進人數。 2. 總新進率 = 年度新進人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數)/2)*100%。 3. 新進員工為當年度 1/1-12/31 新進人員。												

• 2025 年離職率

單位：人；百分比 (%)

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
年齡 / 性別	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
30 歲以下	19	12.93%	44	29.93%	12	10.00%	54	45.00%	12	9.83%	35	28.69%
31-50 歲	19	12.93%	56	38.10%	13	10.84%	34	28.33%	19	15.57%	44	36.07%
51 歲以上	3	2.04%	6	4.07%	4	3.33%	3	2.50%	4	3.28%	8	6.56%
合計離職人數	147				120				122			
員工總人數	721				704				721			
總離職率 ² (%)	20.14%				16.84%				17.12%			
註：1. 離職占比 = 各年齡性別離職人數 ÷ 年度離職人數。 2. 總離職率 = 年度離職人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數)/2)*100%。 3. 離職員工為當年度 1/1-12/31 離職人員。												

終止勞動契約的最短預告期

本公司秉持尊重與友善的原則，重視員工權益與福祉，即使是離職員工也同樣受到公平對待。我們嚴格遵守《勞動基準法》規定，根據員工的在職年資，提供符合最短預告期的通知，確保離職程序合規且保障員工權益，使其過渡順利且不受影響。

在職期間	提前告知時間
三個月至一年員工	十日前
一年至三年員工	二十日前
三年以上員工	三十日前

4.1.1 人才吸引與留任

本公司依循《性別工作平等法》、《就業服務法》及《負責任商業聯盟行為準則 (RBA)》辦理招募與任用，確保聘僱過程公平無歧視，並禁止任何形式之差別待遇或不當收費，透過完善的訓練體系與人才發展管理，強化員工職能與組織競爭力，實現企業與員工共同成長的目標。

人力招募管道

為提升公司的人才競爭力並確保能持續吸引優秀的專業人才，制定多元化的人力資源策略與規劃，涵蓋以下管道：

招募管道	內容與成果
本公司網站	加入我們 
人力銀行	透過網路人力銀行對外公開招募。
校園講座	透過校園講座，以學生職涯發展領航者的角色，讓學生了解科技產業工作內容，並鼓勵同學畢業後加入希華。
仲介公司	透過合法仲介公司進行招聘與管理 2025 年度成功媒合 45 名外籍員工加入希華。

人資策略與規劃

階段	說明
動機	本公司依組織發展需求,定期推動人力資源管理作業,除有效運用現有人力資源外,亦強化人資分析效能,促進人才策略與營運目標連結,提升整體綜效。
行動	1. 年度人力預算編列 依據年度營運目標,與各部門主管共同盤點分析人力需求,據以編列人力預算並規劃相應的招募與訓練計畫,以提升人力資源發展效能。 2. 專案資源運用 申請勞動部人力資源提升計畫,積極運用政府資源,強化內部人才發展支持,提升整體組織競爭力。
成果	單位主管透過年度績效考核檢視訓練成果,針對表現優異人員,公司則以調薪、晉升等方式強化留才,促進人才穩定與成長。

防止歧視政策

本公司堅守反歧視、反騷擾及人道待遇原則,明文禁止一切歧視或不公平待遇,並依勞動相關法規辦理。員工之晉升、薪酬、培訓、終止契約或退休,均依其工作表現、技術能力與專業表現為依據,致力實現公平、尊重與多元共融的職場文化。

包容接納政策

本公司致力於打造包容與支持的工作環境,積極關懷身心障礙者員工的需求。當員工基於身體、情緒或精神狀況(如注意力不足過動症、閱讀障礙、創傷後壓力症候群、慢性疾病、社交障礙等)提出合理調整工作條件的申請時,將依個別情況進行評估,提供適切調整與支持措施。

我們全面落實友善設施建設,設置無障礙坡道、電梯與友善廁所,並優化辦公動線,確保身心障礙同仁、訪客及高齡員工皆能安全行動。

同時,公司設有申訴與舉報管道,若員工認為其合理調整申請遭遇歧視或不當對待,可依程序提出反映,本公司將秉持公正原則進行調查與處理,以保障其工作尊嚴與平等機會。



4.1.2 職涯發展與培訓

重大主題 員工培訓與發展

重大主題意義	人力是企業永續發展基石，為使員工獲得專業能力，提供多元學習管道及職涯發展等的機會，因此辦理教育訓練、內部晉升、工作輪調及模範員工等選拔，激勵員工在職涯上能有多元的規劃與發展。	
政策 / 承諾	人才是企業永續發展的主要動力來源，本公司教育訓練政策為「全方位教育訓練，強化員工競爭力」結合多元學習與發展，建構完整人才培育體系。	
目標	短期： - 內訓開課執行率 90% 以上。 - 落實全方位教育訓練，每人都可依需求提出培訓申請。 - 課程施測率 90%，確保每一堂課程均進行課程評估。 - 人才發展品質管理系統，持續取得銀牌認證。 - 行為準則教育訓練之員工參與率 100%。	
	中長期： - 扎實的訓練，進行職能培訓及員工自我發展訓練，結合職涯規劃提供全方位培育，以優質人才支持公司創新發展，迎向各種挑戰。 - 持續辦理人才培訓，落實本公司全方位教育訓練，強化員工競爭力，達成強化公司競爭力及公司願景的目標。	
行動計畫	- 依據需求，每年編列訓練計畫及預算。 - 擬訂員工訓練作業辦法，據以落實人才培訓。	
行動辦法	依本公司內部 HR 系統落實培訓：規劃 (P)、設計 (D)、執行 (D)、查核 (R) 與結果 (O) 等流程，完善 TTQS 等 19 項培訓指標。	
2025 年實際績效	- 課程時數約 2352 小時。 - 訓練總支出約新台幣 300 萬。 - 參訓人次 7056 人次，平均每人參訓 9.79 次 - 課程施測率 100% - 內訓開課執行率 101% 以上。 - 取得勞動力發展署人才發展品質管理系統 (TTQS) 銀牌。	
溝通管道	公司網站員工專區：相關反映事項請洽管理部。	
	聯絡窗口	陳春蓉 經理
	電話	+886-4-2534-7909 #1238
	Email	irene@siward.com

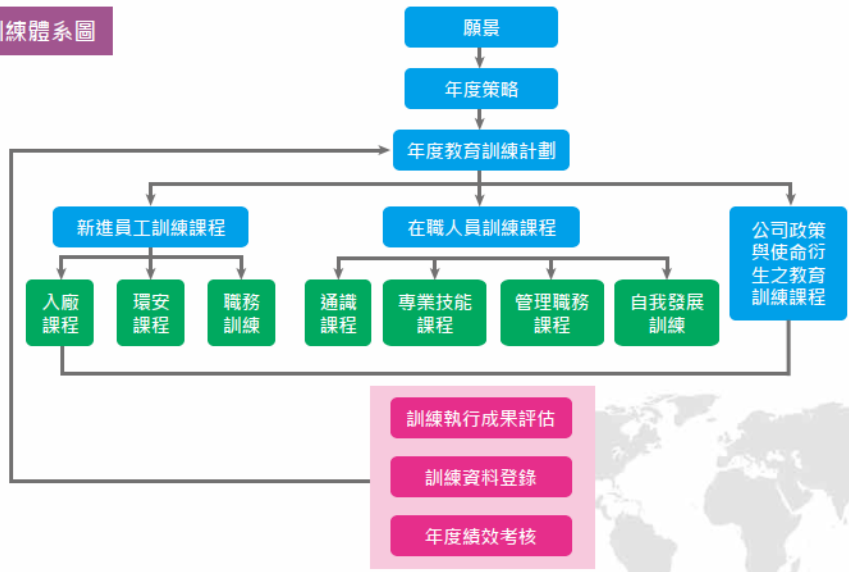
人才培育與發展

在快速變動且高度競爭的科技產業中，職涯發展始終是本公司關注的重點，為協助員工因應技術演進、職務多元化及組織調整等挑戰，公司建構系統化的職涯管理機制，規劃發展路徑，強化關鍵職能，促進員工持續成長。希華每年會根據公司策略、願景、經營決策及核心文化，輔以訓練需求調查，依組織層級、專業能力、特定對象規劃推展各類訓練發展方案。

依據教育訓練體系圖，針對不同職類安排專業課程，藉此提升員工工作滿意度與留任意願，並培育具備未來競爭力的人才，讓組織文化生根、人員素質提昇、知識庫建立與經驗傳承，實現組織與個人成長的雙贏目標。

課程安排

教育訓練體系圖



教育訓練類別	內容
新進員工訓練	為使新進員工以最短時間熟悉環境、了解公司文化及組織各項要求，新進員工教育訓練以最紮實的基礎課程，協助員工了解自身工作的概況、訓練基本工作技能及公司對於品質、環境及安全衛生等各項要求。
通識課程訓練	對於在職員工，年度規劃定期實施：品質要求、綠色生產、環境管理物質、環境保護、安全衛生、消防防護、法律常識、外國語言及生涯規劃等通識課程，使員工具備相關基礎知識，並能落實運用於工作或生活中。
專業技能訓練	針對不同工作屬性員工，安排合適之專業技能課程，由單位主管或資深幹部擔任內部講師，除了傳授專業知識技能外，對於工作所遭遇困難亦能給予即時協助。以培養多能員工為目標，給予不同工作專長訓練或派外受訓，持續學習新知，並落實知識管理，提昇個人、部門、組織的競爭優勢。
管理職能訓練	配合公司發展藍圖遴選公司主管及中堅幹部，進行計劃性的訓練與培養，使其具備管理、語文能力及產業專業知識，並運用政府資源進行產業合作、產學訓練，為下一階段人才資本作準備。

提升職能及協助方案

類別	內容
外部受訓	公司指派參加之廠外教育訓練，在當年員工廠外訓練費用年度額度之內，由公司全額負擔。
外部講師	邀請外部講師至公司授課。

2025 年人才培育及學習成果

本公司對人才培育高度重視並落實訓練制度，持續提供員工學習與成長的機會，2025 年本公司投入之教育補助金額高達 3,044,325 元，於內外部教育訓練層面成果豐碩：完成進修者共 7,056 人次，累積訓練時數達 9,442 小時，平均訓練時數約 13.10 小時，其中男性員工平均訓練時數約 13.15 小時，女性員工平均訓練時數約 13.07 小時。公司內部同仁依職務需求公平享有訓練資源。

2025 年教育訓練課程與時數

課程類別	課程數 (次)	總訓練時 數(小時)	訓練人數 (人次)
通識訓練	43	388	302
專業技能訓練	279	1,625	5,438
誠信經營法規遵循 (含會計制度及內部控制 等相關課程)	122	276	1,177
專案訓練	10	63	139
合計	454	2,352	7,056

績效衡量

本公司為使公司目標方向與主管及基層員工之績效目標一致，每半年進行績效考核，針對不同職務，給予不同考核項目，依據工作成果、職責履行與工作態度，如：正確率、效率高、工作知識、工作態度、品德操守及團隊合作等，並將按員工考核結果，作為薪資調整、晉升或獎金發放之依據，以達計畫性人力養成與留任之目的。

考核權重	說明
個人績效	正確率、達成率、效率高及品質好。
個人職能	工作知識、主動積極、工作態度、品德操守及團隊合作。
管理職能 I 課級、經(副)理級 適用	規劃、組織(人/事)、領導/激勵、控制/ 督導及溝通/協調。
管理職能 II 協理級、副總級 適用	策略規劃；領導、激勵及培育部屬。
組織績效	各單位當年度之 KPI，若滿分，需提供資料佐證。

定期績效考核及職業發展檢視

項目	性別	單位	2025 年
接受定期績效及職業發展人數	男	人	207
	女	人	337
	合計	人	544
每名員工定期接受績效百分比 ¹	男	百分比	87.34%
	女	百分比	69.63%
	合計	百分比	75.45%

註：

每名(男性/女性)每名員工定期接受績效百分比=(男性/女性)員工接受定期績效及職業發展人數÷(男性/女性)員工總數。

4.1.3 薪資與福利制度

薪酬政策

本公司之薪資給付、加班規範與法定福利均依《勞動基準法》辦理，並依《薪資管理辦法》規範薪資結構、計算原則與給付時程，於員工入職時即清楚說明薪資內容。為吸引與留任優秀人才，本公司建立具市場競爭力的薪酬制度，薪資標準依職務、能力、學歷及經驗等條件訂定，不因性別、宗教、政治立場或婚姻狀況而有差異。本公司每年檢視薪酬條件與關鍵人才留任獎金，以提升員工滿意度與整體營運效能。

高階經理人之薪酬

定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「績效管理辦法」所執行之評核結果為依據。[\(詳請參本公司 2025 年股東會年報 P.12\)](#)

一般員工之薪酬

員工整體薪酬以兼顧內部公平性及具外部競爭力為原則，包含固定薪酬及變動薪酬。

 優渥的本薪	 津貼	 員工獎金	 員工酬勞
---	--	--	--

【員工基本薪資】

項目	性別	2023 年	2024 年	2025 年
當地基本薪資 (新台幣元)		26,400	27,470	28,590
基層人員薪資 ¹ (新台幣元)	男	26,400	27,470	28,590
	女	26,400	27,470	28,590
公司薪資與最低薪資之比率 ²	男	1	1	1
	女	1	1	1

註：
 基層人員定義以正職員工為主。
 公司薪資與最低薪資之比率 = 非主管員工薪資平均數 / 當地基本薪資。

【2025 年基本薪資與薪酬比率】

類別	項目	單位	2025 年
主管人員	基本薪資	比率	1:1.18
	薪酬		1:1.27
非主管	基本薪資		1:1.23
	薪酬		1:1.2

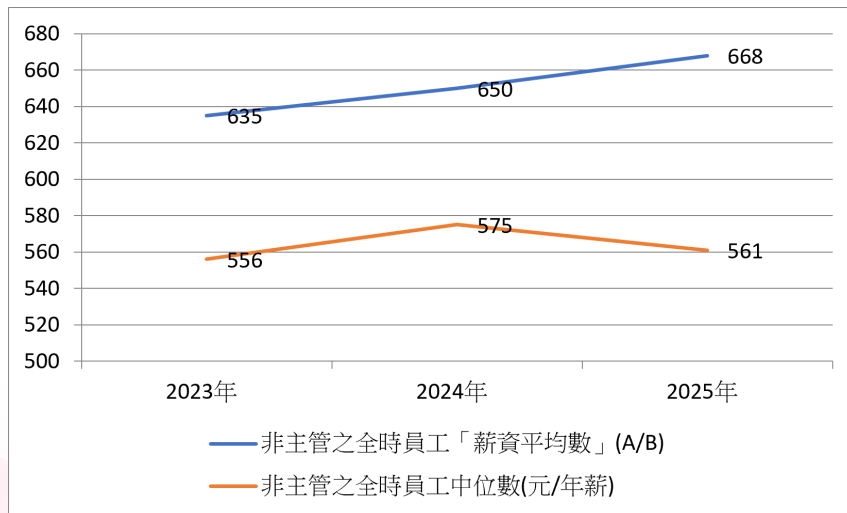
註：主管定義為理級以上主管。

【非擔任主管職務之全時員工人數、薪資總額、薪資平均數及薪資中位數】

單位：新台幣仟元；人

年度	2023 年	2024 年	2025 年	2024 年 vs2025 年
非主管之全時員工薪資總額 ¹ (A)	439,866	444,487	454,214	2.19%
非主管全時員工人數 (B)	693	684	680	-0.58%
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	635	650	668	2.77%
非主管之全時員工中位數 (元 / 年薪)	556	575	561	-2.43%

註：
1. 薪資總額係指歸屬當年度之員工總薪資，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費及非經常性薪資。



創新獎勵

除上述薪資之外，為使公司長期永續發展，鼓勵發明創新及改善創新，另提供具競爭力之獎勵措施，適用條件如下：

- 有特殊貢獻或新發明，因而使公司獲得重大利益者。
- 提出工作改善及建議，經採行效果良好者。
- 對公司之建議提案，經採納施行頗具成效者。
- 工作有顯著貢獻者，而增進工作效能者。
- 改良公司所提供顧客的勞務或成品，降低營運成本，而卓具成效者。
- 對公司整體運作有特殊貢獻者。
- 對本公司生產、營運範圍、具有建議性、及具體可行之改善方法。

福利制度

本公司除了提供優於法規要求的基本保障外，還提供如下多元化的福利措施，包含為鼓勵員工及其子女持續學習設有學習獎勵，透過多元福利措施，創造兼顧工作與生活平衡的友善職場環境，除了強化團隊凝聚力，也提升員工的生活品質與職場滿意度。

項目	福利說明
保險	- 本公司員工一律加入勞保、健保 - 免費投保團體保險、意外險 - 出差人員旅平險投保
員工訓練	為使員工具備駕馭先進製程設備的專業知識，與從事高科技產業應有的理念。公司內部自行辦理或與各訓練單位、學校、政府資源等合作，提供各種進修管道，協助員工工作技能與專業知識的提升。
完整照顧	- 定期健康檢查及醫療諮詢 - 醫護人員實施臨廠健康服務、復工關懷 - 免費投保團體保險、意外險 - 出差人員旅平險投保 - 員工婚喪、生育、住院、急難慰助金 - 投保勞保、健保 - 退休制度及提撥勞工退休準備金 - 提供設施完善的哺集乳室環境 - 無障礙設施環境
利潤分享	- 端午、中秋及春節獎金 - 員工分紅、配股 - 調薪制度
職工福利委員會	- 年節禮券發放 - 國內外旅遊辦理 / 補助 - 員工婚喪、生育、住院、急難慰助金 - 文康活動辦理 - 員工生日禮物 - 特約商店辦理
其他福利措施	- 提供餐費補助 - 提供免費工作服、工作鞋 - 提供員工汽、機車停車 - 符合勞基法的工時制度 - 勞動節、母親節禮品贈送 - 模範員工選拔、資深員工表揚、移工零付費 - 免費法律諮詢服務
康樂活動	- 定期員工聚餐 - 年終尾牙餐會 - 家庭日活動 - 員工旅遊補助

退休保障

本公司遵循《勞動基準法》為勞工提撥每月工資 6% 的勞工退休金，員工退休並遵照政府新制規定辦理。2025 年勞工退休金提撥總金額為新台幣 20,831 仟元。

育嬰留停

本公司依法提供員工育嬰留職停薪制度，員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前得申請留停，期間最長至子女滿三歲止，惟不得逾二年；如同時撫育多名子女，其留停期間合併計算，以最幼子女二年為限，亦彈性提供未滿六個月之留停選項，以協助員工兼顧家庭與工作。

為保障懷孕與哺乳母親之工作權益，本公司遵循《性別工作平等法》及《母性健康保護指導書》相關規範，不因妊娠或哺乳影響其聘用、薪資、升遷或工作權益，並推動母性健康保護，提供友善措施，包括哺乳室與內置電冰箱及電暖器等，確保孕期及產後勞工健康與隱私。2025 年本公司育嬰留停復職率達 100.00%，留任率為 100.00%。



【2025 年育嬰留停員工統計】

單位：人；百分比 (%)

項目	男	女	合計
申請陪產假人數	1	-	1
申請分娩假人數	-	2	2
當年度申請人數	1	1	2
當年度應復職人數 (A)	1	2	3
當年度實際復職人數 (B)	1	2	3
前年度實際復職人數 (C)	-	6	6
前年度復職後持續一年人數 (D)	-	6	6
復職率 ^{1%} (B/A)	100.00%	100.00%	100.00%
留任率 ^{2%} (D/C)	-	100.00%	100.00%

註：
 1. 復職率 = 報告年度實際復職人數 ÷ 報告年度應復職人數。
 2. 留任率 = 報告年度之前一年復職滿一年人數 ÷ 報告年度之前一年復職人數。

勞資溝通

本公司重視勞工權益與道德管理，透過各級主管運用發文、電子媒體、佈告欄、各項會議、教育訓練及提案改善等方式，將勞工與道德管理之基本要項（包括政策、目標、標的、風險與機會評估、相關法規及管理方案）有效傳達至全體員工，確保各部門了解並落實相關要求。

為促進勞資溝通與企業內部和諧，公司定期舉辦實體會議，強化雙向交流，讓員工掌握公司發展方向，同時使管理階層了解員工建議與需求；另本公司設有多元溝通管道，包含匿名與具名反饋機制，員工可透過申訴信箱匿名反映意見，或透過具名之線上建議、線上申訴平台、電子郵件、內部聊天工具或面對面溝通進行反映。所有反饋皆由受理單位於 7 個工作日內回覆處理進度或結果，若溝通未達共識，員工亦可進一步向人資單位申訴，以確保問題獲得妥善處理，建立公平、透明與信任的工作環境。

溝通管道	內容說明	2025 年溝通件數	溝通成效
勞資會議	每年 2、5、8、11 月召開勞資會議，進行勞資雙方溝通	4 次 / 每次 10 人 (勞方代表 5 人 + 資方代表 5 人)	透過良好溝通，促進勞資關係和諧
申訴信箱	刷卡鐘旁設立意見箱，以利同仁進行意見反映		
員工專區	公司網站設立員工專區，提供同仁申訴 / 舉報管道		

員工滿意度

員工滿意度是衡量員工對企業忠誠度、凝聚力與歸屬感的重要指標。本公司管理部每年辦理內部員工滿意度調查，以掌握員工對工作環境、管理制度及整體企業文化的認同程度。2025 年度滿意度調查涵蓋台中總公司、威華分公司及南科分公司，員工覆蓋率為 98%，共計 706 人參與，調查結果為整體滿意度達 85%。

本公司並每季透過勞資會議進行意見交流與協商，持續追蹤與改善員工滿意度，強化雙向溝通機制。2025 年度留任率為 85.2%，顯示整體人力穩定度良好，亦反映出本公司致力於營造具吸引力與支持性的職場環境。

針對調查結果，持續改善內容與推動專案如下：

1. 為促進內部向心力，持續辦理各項公司活動，包含尾牙、登山、淨灘等福利活動，強化同仁彼此情感交流。
2. 為促進和諧友善職場，公司 2025 年邀請律師講授反霸凌培訓，深入剖析職場霸凌的法律定義、行為樣態以及主管與同仁應承擔之法律責任。透過法規案例的實務解析，不僅提升了全體同仁對於言語、行為及權力濫用等不當職場行為的辨識能力，更建立起「零容忍」的共同認知。參訓同仁在課後回饋中表示，課程有效釐清了日常溝通與職場霸凌的界線，並清晰瞭解公司內部多元且保密的申訴管道。本公司亦藉此培訓再次宣示建構尊嚴職場的決心，當年度經評估與調查之成立職場霸凌投訴案件為 0 件，切實保障每位同仁皆能在安全、平等且受到尊重的環境中發揮所長。

4.2 人權

本公司重視員工基本權益，致力提供公平、安全與開放的工作環境。唯有建立互信職場文化，方能激發員工潛力，進而提升營運效能與企業競爭力，推動永續發展。

4.2.1 人權政策

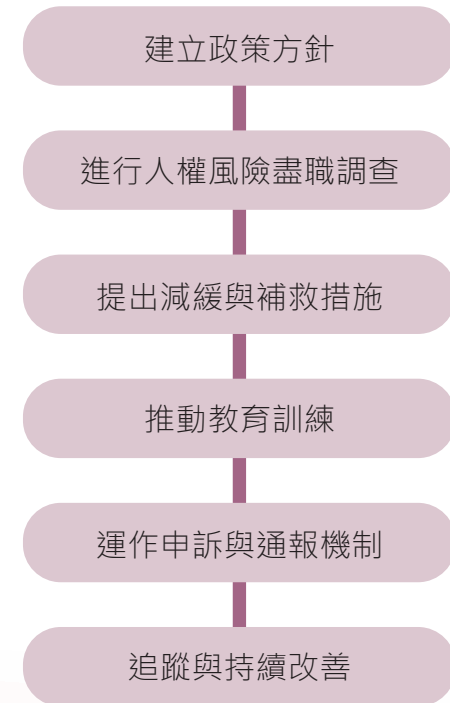
本公司重視勞工權益，遵循國際人權規範及當地政府法令，致力打造多元、包容且公平的友善職場，並依循《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)》、《聯合國世界人權宣言 (UDHR)》、《國際勞工組織 (ILO) 標準》，以及《負責任商業聯盟行為準則 (RBA)》，本公司訂定「人權承諾」、「勞工人權政策」及「道德政策」，作為推動人權保障與勞資和諧的核心依據，持續落實尊重勞動權益與企業倫理，促進工作環境的安全、平等與尊重。

人權管理架構

單位	管理權責	呈報情形及頻率
最高主管	簽署人權政策，領導、提供資源與積極支持管理階層實施各項人權維護方案。	由最高主管簽署勞工人權及道德政策，並揭露於公司網站。
管理部	執行各項人力資源管理制度，訂定人權相關政策及目標，執行人權盡職調查準則。	每季召開勞資會議。
採購單位	要求供應商簽署供應商道德行為準則同意書。	供應商簽回比率需達 90% 以上。
社區鄰里	不定期與社區居民互動，維持良好關係，熱心贊助鄰里活動辦理。	- 不定期與近鄰及地方團體保持良好溝通。 - 針對可能對當地社區產生重大衝擊之項目，本公司將事前透過交流 / 宣導活動等方式，諮詢當地居民與地方團體建議，以減緩衝擊。

人權管理流程

本公司訂定「人權承諾」、「勞工人權政策」及「道德政策」，包含執行風險鑑別、補救措施、推動教育訓練、申訴通報機制及追蹤持續改善等項目，並持續依國家法令進行滾動式修正調整，以期勞工人權保障與時俱進。



4.2.2 人權風險評估

本公司以尊重人權為核心，結合社會責任實踐，建構完整之風險評估與管理機制，為提升治理透明度與制度化管理，特訂定「社會責任手冊」，將勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系納入公司營運準則，作為辨識與管理社會責任風險的依據。

人權識別及風險減緩

項 目	說 明	目 標	年度達成狀況
教育訓練	增進主管及同仁社會責任基本權益認知	RBA 基礎教育訓練員工參與率 100%	達成
職場安全與衛生	無災害工時	2025 年度零職災	達成
工時管理機制	工作每七日中，至少有一日之休息	100% 符合工時規範	達成
供應鏈管理	將社會責任相關要求傳達給供應商	供應商稽核 5% 以上	達成

人權教育訓練

本公司實施人權訓練內容包含「人權承諾」、「勞工人權政策」及「道德政策」等主題，課程以實體受課為主，2025 年已對全公司進行人權相關教育訓練，共計 721 人次參與，完訓時數共 276 小時，既有員工與新進員工人權意識之完訓率為 100%。

年 度	單位	2023 年	2024 年	2025 年
訓練人數	人次	721	704	721
訓練總時數	小時	590	243	276
員工總人數	人	721	704	721
員工受訓百分比	小時 / 人	100%	100%	100%

性騷擾防治

本公司打造性騷擾零容忍之工作及服務環境，透過採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依《性別平等工作法》與《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》及本公司內部「勞工人權與道德管理辦法」與「道德規範管理辦法」訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。2025 年本公司未有性騷擾申訴事件。

4.3 職業安全衛生

本公司依據《職業安全衛生法》建立「職業安全衛生政策」制度，定期進行風險評估與作業環境檢測，針對高風險工項採取預防措施，並提供健康檢查、教育訓練與心理支持資源，透過事故通報與應變機制，落實即時應對與預防再發，致力營造安全、健康、零災害的職場環境。

重大主題 職業安全衛生

重大主題意義	職業安全衛生為世界各國及企業關注焦點，本公司致力於打「零職業災害發生、確保工作場所安全、實施員工健康管理」的工作環境，透過危害鑑別、風險評估、內外部溝通，降低職業病或職災的機會，公司於 2020 年 11 月通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，將員工的安全與健康列為永續經營的首要目標之一。
政策 / 承諾	依循政府《職業安全衛生法》及本公司制定之「職業安全衛生政策」，積極推動安衛管理訓練與活動，預防災害發生。我們持續強化風險控管措施，完善安全衛生技術與設備，並透過制度化的稽核與改善機制，確保作業系統的有效性與適宜性，同時鼓勵全員參與管理運作，並推動工作者積極參與相關諮詢與溝通，共同營造安全健康的工作環境。
目標	短期： - 無災害工時累積時數達 1 千萬以上。 - 連續取得「中華民國工業安全衛生協會 - 事業單位無災害工時紀錄活動」無災害工時證明次數 10 次以上，取得金獎。 中長期： - 無災害工時累積時數達 1 千萬以上。 - 連續取得「中華民國工業安全衛生協會 - 事業單位無災害工時紀錄活動」無災害工時證明次數至少達 20 次以上，取得翡翠獎。

行動計畫	• 實施安全衛生工作推行 • 實施危害物訓練，提供作業用防護具及緊急處置器材。 • 推動風險評估及職業災害預防。 • 承攬商進廠作業前，進行安全衛生宣導，落實承攬商管理。 • 員工健康促進及管理，每週醫師進駐提供復工關懷、健康諮詢服務。 • 每年定期實施廠內緊急應變訓練，確保遭遇緊急事故時能正確避難逃生、搶救措施，降低災害損失，訓練後提出缺失檢討及改善措施。
行動辦法	• 定期召開職業安全衛生委員會議。 • 定期提出相關事項、教育訓練、作業環境、承攬商管理與健康促進之改善對策。
2025 年 實際績效	• 2025 年度共召開 4 次職業安全衛生委員會議，無職災發生。 • 2025 年無災害發生，取得無災害工時紀錄證明連續三次，四年共 7,299,775 小時，距離中長期目標差 2,700,225 小時。 • 廠內環境安全方案改善，如：行人步道建置、樹木修剪等。 • 舉辦全廠急救教育訓練，提升員工緊急救護能力。 (圖) 新增人行步道， 避免與車輛發生碰撞 (圖) 全廠 CPR、AED 急救教育訓練
溝通管道	• 如對於報告書內容有任何問題請洽以下聯絡窗口： 希華晶體科技股份有限公司企業永續委員會 • 電話：(04)2534-7909 • 電子信箱：stg235@siward.com

4.3.1 職業安全衛生政策

本公司依循法規並制定「職業安全衛生政策」，致力於透過製程改善預防災害、降低事故風險，持續精進以符合法規與客戶要求，減輕職業安全衛生負擔，實現永續發展並強化客戶信賴。本公司採取以下管理措施維護職場安全：

- (1) 職業安全衛生管理系統。
- (2) 危害辨識、風險評估
- (3) 職業健康服務
- (4) 職業安全衛生工作者參與、諮商與溝通
- (5) 職業安全教育訓練
- (6) 工作者健康促進以期創造優質工作環境
- (7) 職業傷害預防 / 職業病預防

本公司堅持全員參與及持續改善，致力打造安全、健康且永續的安全職場，讓員工安心投入工作，實現個人與企業的長遠發展。

環安衛政策與管理系統

本公司 2008 年通過 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證，並於 2020 年轉換為 ISO 45001，持續以「降低職災風險、確保職場安全、落實健康管理」為目標，本公司定期安排職安相關人員回訓，確保持證有效，若遇作業或設備變更、職災發生或法規異動，亦會即時啟動風險評估，透過制度化管理持續優化安全措施，打造健康、安全的工作環境。2025 年共有 110 位新進人員完成法定三小時職安教育訓練，並辦理全廠逃生疏散與自衛消防演練 2 場，強化員工應變能力。

職安諮詢與溝通

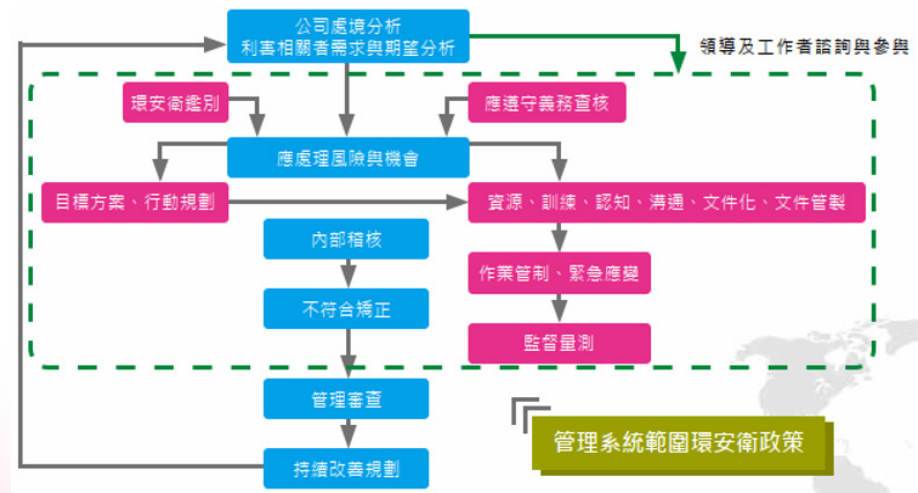
本公司致力營造健康友善職場，推動人因危害預防、母性保護與過負荷風險管理，並提供調查與定期健康關懷，確保員工安全工作、健康返家，

並設有 e 化意見箱，蒐集潛在風險與員工建議，及早預防災害。

本公司依規定每季召開職業安全衛生委員會，讓勞工代表參與諮商與決策，強化職場溝通與安全管理。

會議主題	出席人員	時間地點	會議內容
第七屆第六次職安衛委員會	勞工代表	2025/02/26 10:00 204 會議室	職安衛工作報告
第七屆第七次職安衛委員會	勞工代表	2025/05/28 10:10 204 會議室	職安衛工作報告
第七屆第八次職安衛委員會	勞工代表	2025/08/20 10:10 204 會議室	職安衛工作報告
第七屆第九次職安衛委員會	勞工代表	2025/11/24 10:10 204 會議室	職安衛工作報告

管理系統之運作流程與關聯（如下圖所示）：



危害辨識、風險評估及事故調查

本公司依據「安全衛生工作守則」，每年辨識作業活動中對員工、利害關係人及環境可能造成的危害與風險，作為健康安全目標與各項管制措施的依據，遇法規變動、製程或設備異動、新系統導入或事故發生時，立即啟動風險評估。

風險評估之作業流程



本公司 2025 年度辦理危害鑑別教育訓練共 25 人參與，並且未發生職業災害案件或因違規產生的訴訟或重大事件。

風險安全防護機制

作業類型	現有相關機制與作為
高溫作業	廠內凡涉及燃燒、高熱或產生火花的非常態作業，如火焰切割、氣焊、電焊等，或於存放易燃物區域進行修繕維護，皆須依《動火作業管制辦法》事前申請許可並落實管制。
密閉空間工作	為防止局限空間因缺氧、通風不良或中毒爆炸等風險造成危害，本公司依職安法規定，訂定「局限空間作業危害防止計畫」，並採取必要的安全衛生措施，保障作業人員安全。

環安衛教育訓練與推廣

本公司積極提升員工的安全意識，並針對職業安全衛生人員進行專業培訓，強化其安全衛生知識，使其具備處理勞工安全衛生業務的能力，成為保障員工遠離災害的第一道防線。2025 年度涵蓋台灣總部及其他分部，職業安全衛生相關人員受訓達 126 人次，訓練總時數達 908 小時。

課程說明	參與人數 (人次)	訓練總時數 (小時)
上半年自衛消防編組訓練	30	120
下半年自衛消防編組訓練	35	620
化學品洩漏緊急應變訓練	11	33
呼吸防護具教育訓練	32	32
職業安全衛生管理人員	4	42
防火管理人	1	6
有機溶劑作業主管	1	6
輻射防護安全	2	6
急救人員	8	37
高壓氣體特定設備操作人員	2	6

2025 年度緊急應變

本公司面對緊急災害的發生可能，制定《緊急應變辦法》，此辦法包含了緊急應變小組名單、緊急應變流程表及各類災害處理方法等，透過每年一次化學品洩漏應變訓練及半年一次全廠疏散訓練，提高同仁面對災害發生時之應變能力。2025 年度全體員工皆完成消防演練，且新進人員 100% 完成消防安全訓練，確保全體員工皆具備消防安全意識能力。

項目	次數	參與部門
消防演練	每半年一次	全公司
新進人員消防安全訓練	半年一次	新進人員
化學品洩漏應變訓練	每年一次	接觸化學品相關人員

【電器設備安全計劃】

本公司電器設備相關安全規定依「安全衛生工作守則」中，工作安全及衛生標準，為防止電氣災害，所有作業勞工應遵守下列事項：

- 電氣器材之裝設與保養，非合格之電氣技術人員不得為之。
- 為調整、修理電氣機械設備時，其開關切斷後，應於開關處掛牌揭示之。
- 發電室、變電室或受電室等處所，非電氣技術人員不得進入。
- 不宜肩負過長之鐵（鋼、銅、鋁）管、竹梯等長形物接近高壓電氣線路。
- 電氣開關之啟閉應切實，如有加鎖設備，則應於操作後確實加鎖。
- 拔卸電氣插頭時，應拔插頭，不宜拉導線。
- 切斷電氣開關動作，應迅速切實。
- 不得以濕手或濕操作棒，操作電氣開關。
- 於潮濕地帶或良導體內部使用之電氣機具，各線路應設置漏電斷路器。
- 電動機具之外殼應妥為接地。
- 使用之交流電焊機應裝設自動電擊防止裝置。
- 於架空電線或電氣機具電路接近場所工作，該電路四周應設置絕緣用防護裝置。



4.3.2 職場健康管理

為守護員工健康，公司針對新進人員實施「一般體格檢查」，在職員工則優於法令規定，每兩年辦理「一般體格檢查」，並提供資深員工檢查補助以鼓勵定期受檢，本公司並透過「作業環境監測」與「特殊健康檢查」，持續掌握潛在危害與員工健康狀況，針對異常個案安排就醫與健康追蹤，必要時調整工作內容。

本公司亦與醫療機構合作進行癌症篩檢，強化預防保健觀念，並藉由教育訓練、防護具配戴與稽查制度，降低暴露風險，有效預防職業病與傷害，針對搬運作業員工，職醫實地評估後建議提供護腰等輔具，協助減輕身體負擔，進一步達成早期發現、預防為先的健康管理目標。

職業健康服務

本公司提供透過健康檢查、健康照護諮詢及健康推廣等如下多項措施，有效辨識和消除員工健康危害，降低職業風險。

健康服務項目	服務內容
健康檢查	• 勞工保險 • 全民健康保險 • 員工團體福利保險 • 優於法令之定期健康檢查 • 出差人員旅行平安險 • 專業醫護人員駐廠 • 四癌篩檢之定期健康檢查
駐廠職醫	• 醫務室聘請醫生駐診，提供員工醫療諮詢及健康資訊 • 定期健康檢查及醫療諮詢 • 醫護人員實施臨廠健康服務、復工關懷
健康照護之諮詢	
醫務室	• 設置哺乳室提供哺乳時間，方便女性員工哺乳，養育健康下一代。
哺乳室	
護腰護具	• 定期實施危害物訓練，作業時確實穿著防護具並配置緊急處置器材。

健康服務

職業醫學科專科醫師與勞工健康服務護理人員每月辦理總公司及分公司臨場服務，主要執行項目有辦理同仁受傷或疾病復工關懷、選配從事適當之工作、個人健康相關問題諮詢、母性健康保護及其他醫療問題諮詢等服務項目。

4.3.3 失能傷害統計

職業危害管理

本公司每年依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統進行危害鑑別與風險評估，2025 年共完成 518 件評估，並據此制定隔年之安全衛生管理計畫與績效目標，年底進行驗收，另外針對廠內發現之職安缺失，立即啟動不符合事項之矯正與預防措施。

環安投入設備

危害風險區分	工作類型	提供的防護設備	2025 件數
可能導致職業病作業區	噪音作業場所	耳罩式聽力防護具	5
可能導致職業病作業區	有機溶劑作業區	呼吸防護具 (口罩、濾毒罐)	32

環安色彩區分

本公司於無塵室內透過無塵衣顏色與標籤進行人員識別，例如：穿著粉色無塵衣者為懷孕女性，以利同仁識別並給予適當關照；急救人員則於領口標示專屬標籤，以利緊急狀況下迅速辨識與應變，提升現場安全管理效能。

職業傷害統計

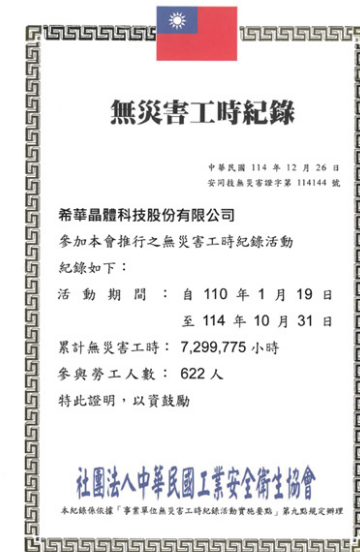
本公司的職業傷害主要來自割傷。為應對此類職業傷害，本公司持續強化安全作業流程的宣導，並積極實施稽核安全管理措施，包含定期舉辦教育訓練和宣導活動以提高員工對安全的意識和知識，本公司亦致力持續提升安全管理水平。

【希華累積的無災害工時】

希華參與中華民國工業安全衛生協會主辦無災害工時紀錄，自 2021 年 1 月 19 日起至 2025 年 11 月 31 日本公司無災害工時紀錄超過 720 萬小時。

註：無災害工時紀錄旨為推行零災害運動，提高勞工安全衛生意識，加強人人參與安全衛生，特制定無災害工時紀錄活動實施要點。

1. 申報規定：需每月線上申報無災害工時紀錄月報表，並於次月 15 日前完成申報。未依期限申報者，得展延一次補登，連續未申報者則會取消登錄資格。
2. 本月累計工時：本月累計工時 = 員工人數 × 正常上班時數 (8 小時) × (本月工作日數 + 補登日數)。
3. 全部累計工時 = 上月總累計工時 + 本月累計工時 + 本月加班工時
4. 無災害工時紀錄計算不包含交通意外事故 (如上、下班時間)
5. 重大災害：如發生職業災害損失日數超過一日，或發生重大災害，則無災害工時紀錄需歸零重新計算。



(圖) 無災害工時紀錄

本公司最近 3 年度之員工傷害情形如下。

類 別	單 位	2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時 (含加班)	小時	1,282,104	1,221,616	1,221,616
職業傷害所造成的死亡人數	人	-	-	-
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	-	-	-
嚴重的職業傷害人比率 (排除死亡人數)	比率	-	-	-
可記錄的職業傷害	件	-	-	-
因工傷造成的請假時數	小時	-	-	-
總計損失工作天數	天	-	-	-
工傷率 (IR)	比率	-	-	-
失能傷害嚴重率 (SR)	比率	-	-	-
職業病所造成的死亡人數	人	-	-	-
職業傷害所造成的死亡比率	比率	-	-	-
職業病總數	件	-	-	-
職業病比率 (ODR)	比率	-	-	-

註：

1. 以上數據排除上下班交通造成之工傷事件。
2. 總經歷工時 = 整年度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 × 1,000,000。
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) × 1,000,000。
5. 工傷率 (IR) = 可記錄之職業傷害比率 = (總計工傷件數 ÷ 總經歷工時) × 1,000,000。
6. 失能傷害嚴重率 (SR) = (總損失工作日數 ÷ 總經歷工時) × 1,000,000。
7. 職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 ÷ 總經歷工時) × 1,000,000。
8. 職業病比率 (ODR) = (職業病總數 ÷ 總經歷工時) × 1,000,000。
9. 數值極小但非零，經四捨五入後顯示為 0.00。

承攬商的管理

為確保工作現場之安全與作業合規，承攬商進入廠區作業前，需先召開會議，告知該承攬人有關廠區工作環境、該次施工範圍、危害因素及法規有關安全衛生規定應採取之措施，由承攬人填寫「承攬商作業前安全衛生告知證明書」。

承攬商之施工人員於每日進出廠區施工前後需填寫「承攬商進退廠安全點檢表」。承攬商需進行動火、高架、侷限空間、吊掛、活線、危害物質作業等特殊作業前，需向公司申請同意後方可施工作業。

若有事故發生則進行事故調查，找出原因後改善，平時管理模式為走動式管理、工安診斷、5S 提倡及同仁自主管理，以達到持續改善之效果。



(圖) 2025 年承攬商會議



CH5 綠色共好，永續地球

5.1 氣候策略

5.2 能資源管理

5.3 水資源管理

5.4 廢棄物管理

CH5 綠色共好，永續地球

5.1 氣候策略

企業正面臨全球氣候變遷加劇帶來的前所未有挑戰。根據世界經濟論壇 (The World Economic Forum, WEF) 所發布的 2026 年全球風險報告 (The Global Risks Report 2026)，環境風險持續位居於全球前三大風險，顯示氣候變遷已成為未來 10 年最嚴峻的長期威脅，並深刻影響企業的營運穩定與發展前景。希華深知氣候變遷對環境與社會的影響，秉持高度環境責任，承諾採取積極行動，以降低衝擊並推動企業與環境的永續發展。

隨著投資人及社會各界對企業氣候治理的關注升高，希華依照金融監督管理委員會 (以下簡稱金管會) 的要求，參考氣候變遷相關財務揭露 (TCFD) 建議，從治理、策略、風險管理，以及指標與目標四個核心因素來強化氣候變遷風險與機會分析，將其納入決策核心，並據此制定永續行動策略、年度預算與經營目標，同時推動減碳與環境保護措施，以提升企業韌性並確保長遠競爭力。

作為全球石英頻率控制元件解決方案的領導廠商，希華秉持多角化經營策略，持續拓展市場，強化企業競爭力，確保穩健成長。面對外部環境變遷與市場變動帶來的不確定性，公司積極應變，深化永續經營策略，以確保在瞬息萬變的產業格局中維持領先地位。

5.1.1 氣候治理

希華由董事會作為最高治理機構，負責審核與監督公司之環境永續預算與相關執行情形，確保公司在氣候變遷議題上達成階段性目標。此外希華於 2022 年已依據金管會發布之金管證發字第 1110381030 號函規定，建立永續發展治理架構，確保氣候變遷應對與永續發展推動作業的系統性與有效性。本治理架構由總經理擔任最高主管，管理部作為兼職單位，

負責統籌規劃與執行各項永續發展工作，並由管理部內部各事業單位分管理 ESG 相關事務，例如，安全衛生單位負責環境管理、勞工安全衛生與健康議題，確保工作環境安全並符合相關法規；人資單位則負責推動企業內部道德行為準則認知系統，確保營運符合道德與社會責任標準。

配合金管會永續發展路徑圖，希華在永續報告書編製與溫室氣體盤查執行方面，額外組成「永續編輯小組」與「溫室氣體盤查小組」。其中，永續編輯小組由各單位永續議題承辦人員組成，負責蒐集永續相關資訊，並透過跨功能小組會議整合各項氣候變遷風險議題，進一步辨識氣候變遷相關風險與機會。(本公司詳細的永續治理架構請參閱本報告書 [1.3.1 永續治理與組織](#))

希華每年定期揭露公司對氣候相關風險與機會之評估與管理；在策略和財務規劃中納入明確的評估標準，包括行動策略、年度預算、營業目標與重要之資本支出。同時，將相關風險與機會依照短中長期分類，分別提出因應對策。目前制訂的主要策略聚焦於三大主軸：

- 1. 強化永續發展治理：**持續完善永續發展治理架構，優化氣候相關風險管理機制，確保其與企業經營策略緊密結合。
- 2. 推動溫室氣體盤查與節能管理：**積極推動溫室氣體盤查，規劃內部查證與外部驗證，並設定各廠節能目標，以提升單位產能績效，降低生產之能源耗量。
- 3. 深化永續人才培育：**強化員工永續意識，積極規劃人才培訓，培養具備永續思維的專業團隊。

透過上述措施，希華冀望提升企業韌性，降低氣候變遷帶來的潛在衝擊，最終實現長期穩健的永續經營目標。

5.1.2 氣候風險管理

風險 / 機會辨識

希華依循 TCFD 揭露指引內容，蒐集並建立涵蓋實體風險（立即性與長期性）、轉型風險（政策與法規、技術、市場、商譽）以及機會（資源效率、新能源、產品 / 服務、市場、韌性）的氣候相關風險與機會資料庫。邀請公司各單位主管參與氣候變遷風險與機會鑑別教育訓練，請各單位依據其業務性質識別相關潛在風險與機會填寫資料蒐集表，並由永續編輯小組統籌彙整各部門所辨識的氣候變遷風險、自然環境及生物多樣性管理議題。

風險 / 機會評估

根據所收集之答覆，透過「發生可能性」與「發生影響程度」分別分析各項風險與機會對希華當前之潛在影響程度，以掌握風險與機會控管的優先順序。在評估時為可直觀呈現評估結果，希華將發生可能性依時間長短量化為五個等級，並將發生影響程度依對財務的影響量化，亦分為五個等級。

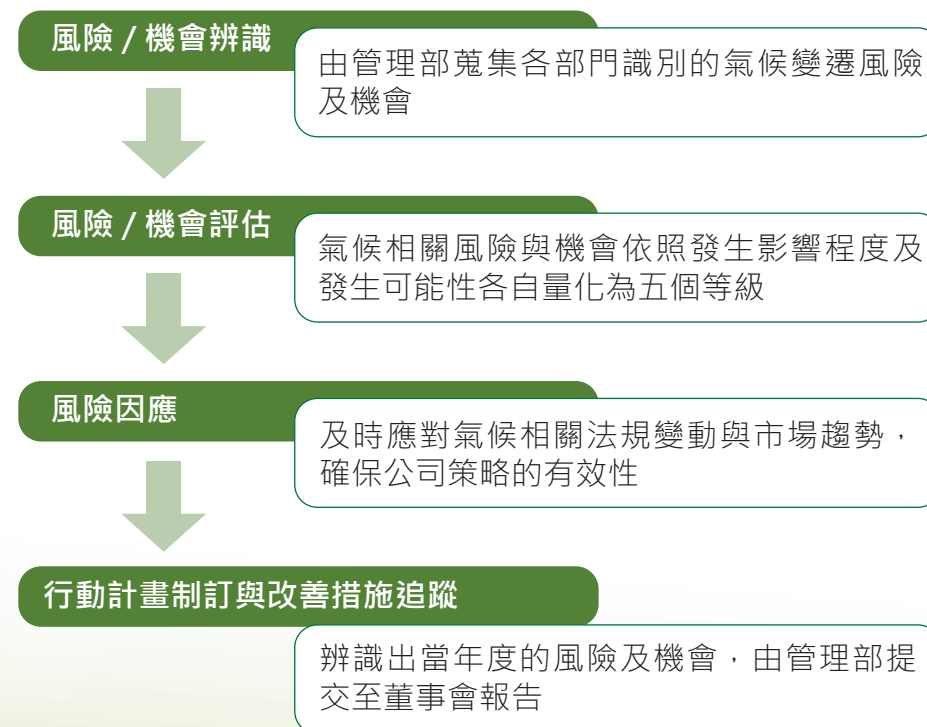
分數	潛在事件的發生可能性	發生影響程度代表若潛在事件發生對公司財務影響程度
5 分	一年內（極有可能）會發生	對財務具高度影響
4 分	一至三年內可能發生	對財務具中高度影響
3 分	三至五年內可能發生	對財務具中度影響
2 分	五至十年內可能發生	對財務具中低度影響
1 分	十年以上（極不可能）發生	對財務具低度（無財務）影響

風險因應措施

希華透過持續評估與更新，及時調整以應對氣候相關法規變動與市場趨勢，確保公司策略與全球永續發展方向一致，進而實現企業永續經營，為社會帶來更大貢獻。

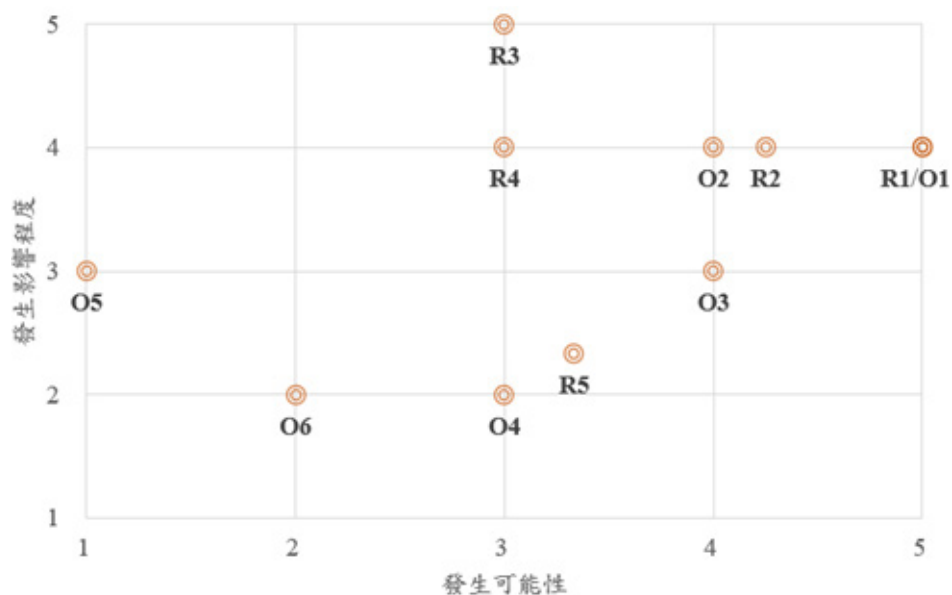
行動計畫制訂與改善措施追蹤

為了定期檢視氣候風險及機會的因應狀況，希華依循上述步驟針對年度鑑別出的關鍵風險與機會擬定行動方針，並提交相關資料至董事會報告，以檢視管控措施的實施成效，以及有效追蹤每年的達成情形。



5.1.3 氣候策略

2025 年度，希華共識別出 3 項轉型風險、2 項實體風險及 6 項機會。以下為依發生機率及發生影響程度，繪製出之氣候風險與機會矩陣圖，及整理短、中、長期之氣候風險與機會的識別結果。



編號	類別	期間	風險 / 機會辨識結果
R1	轉型風險	短期	氣候法規變動迅速，未及時調整規範恐面臨合規風險
R2	轉型風險	短期	國內外溫室氣體管制要求與法規 (碳稅、碳費及減量要求)
R3	實體風險	中期	急性天氣事件之斷電事件
R4	轉型風險	中期	客戶要求之永續 / 環保 / 低碳產品要求
R5	實體風險	中期	颱風洪水與急降雨
O1	機會	短期	採用獎勵性政策
O2	機會	短期	深耕車載市場
O3	機會	短期	善用政策性租稅優惠
O4	機會	中期	優於法令的公司制度
O5	機會	長期	能源效率提升
O6	機會	長期	提高基礎設施的韌性和安全性

註：短期為 3 年以內；中期為 3-5 年；長期為 5 年以上。

希華氣候相關風險與機會衝擊對財務之影響及因應行動

風險 / 機會		可能對公司造成的影響	對財務的影響	因應行動
風險				
政策與法規	R1 氣候法規變動迅速，未及時調整規範恐面臨合規風險	隨著全球與各國政府對氣候變遷議題的重視，相關法規不斷推陳出新且規範內容日趨嚴格。公司若未能即時掌握政策變動，並同步調整內部管理制度，則可能出現與新法規要求不符的情形，進而增加合規風險。	營運成本增加 • 未能及時調整內部制度以符合最新法規要求，可能導致罰款、額外合規成本支出，甚至因違規而損害企業信用與品牌形象，進而影響企業聲譽，也使營運成本增加。	• 建立並定期更新法規查核表，由專責單位定期檢視並分析相關法規。 • 與律師事務所合作，獲取專業法令諮詢。 • 與會計師事務所合作，提供員工永續資訊與法規相關教育訓練，提升內部人員對氣候法規的理解與應變能力。
政策與法規	R2 國內外溫室氣體管制要求與法規（碳稅、碳費及減量要求）	隨著全球減碳趨勢加速，各國及台灣政府相繼制定碳稅、碳費相關法規，並強化溫室氣體減量要求與碳交易機制。另外，企業需配合政策導向，確保符合法規標準，否則可能面臨額外稅賦或法規處罰，甚至影響企業的市場競爭力。	營運成本增加 / 財務穩定性降低 • 為了符合國內外日益嚴格的溫室氣體減量法規，需投入資金進行溫室氣體盤查、改善生產流程及導入節能減碳技術，使營運成本增加。 • 因碳排徵收及交易制度的實施，可能需額外繳納碳費，使企業營運成本增加。 • 未及時遵循環境安全法規，面臨政府罰款，甚至引發環保訴訟，進一步影響企業聲譽並降低財務穩定性。	• 密切關注國內外氣候政策與法規變化，安排專業人員定期進修與研究，並與高層討論應對策略，確保公司能夠靈活調整營運模式，降低法規風險。 • 建立並落實環境法規查核機制，透過定期檢視最新法令規範，確保公司營運符合法規要求，降低潛在合規風險。 • 持續投入資源收集溫室氣體盤查數據及編製溫室氣體盤查報告書，符合法規要求，也滿足利害關係人的資訊揭露需求。 • 推動減碳與低碳創新，導入產品碳足跡專案，設定具體且積極的減碳目標，提升企業永續競爭力，並因應全球碳定價機制可能帶來的成本壓力。

風險 / 機會		可能對公司造成的影響	對財務的影響	因應行動
立即性	R3 急性天氣事件之斷電事件	極端氣候事件 (如颱風、暴雨等) 可能導致區域性或廠區內的電力中斷，進而影響生產運作。長時間斷電可能造成生產機台設備故障或損壞，導致額外的維修或更換需求，進一步增加資本支出。此外，生產作業無法正常運行可能影響既有訂單交期，進而衝擊供應鏈穩定性與客戶滿意度。	營業成本增加 / 營業收入減少 - 電力中斷可能導致設備瞬間受損，公司需投入額外資本進行維修或更換，使資本支出提高。 - 生產中斷將導致產能下降，使公司無法按時交貨，影響客戶訂單履約情況，嚴重時可能面臨違約賠償，影響企業商譽與合作關係，使營收減少，也使營業成本增加。	- 將風險管理納入公司治理架構，制定並定期演練緊急應變計畫，確保突發狀況時能迅速恢復營運，降低停機時間與損失。 - 定期維護並檢查生產設備，確保其運行穩定，並針對關鍵機台配置緊急備用電源，以降低斷電對設備運作的影響。 - 透過 ISO 14001 環境管理系統整合內部資源，優化能源使用，提升電力調度的靈活性，減少電力供應不穩定對營運的衝擊。 - 導入全自動化生產線、高效能節能設備及電子化作業流程，降低對傳統電力供應的依賴，也提高能源使用效率，進一步減少突發斷電造成的影響。
市場	R4 客戶要求之永續 / 環保 / 低碳產品要求	隨著全球永續發展趨勢與環保法規日益嚴格，客戶對供應商的環保與低碳要求逐步提高。若公司未能提供符合永續標準的產品，可能影響市場競爭力，導致客戶轉向環保表現更佳的競爭對手。此外，企業形象與品牌價值將受到影響，進一步降低客戶對公司的信任與合作意願。	營業收入減少 / 營業成本增加 - 未能滿足低碳與永續要求，使公眾對公司的信任度下降，影響現有客戶的續約意願，甚至影響新客戶的開發機會，進而造成業務損失，使營業收入減少。 - 未能及早布局低碳產品，未來為符合新法規與市場需求需投入更高的成本進行技術改造與產品開發，使成本增加。	- 公司已啟動永續資訊揭露機制，並委託專業第三方公正機構進行實地稽核 (ISO 14064-1)。2025 年審查所得的 2024 年溫室氣體盤查數據與資料同步更新於 2025 年的財報、年報及永續報告書，確保資訊透明並符合利害關係人需求。未來，公司將進一步推動碳中和與產品碳足跡管理，並計畫展開 ISO 14064-2 審查，以強化 ESG 管理與永續競爭力。 - 密切關注國際環保法規與市場趨勢，透過系統化的管理機制，確保生產過程與產品品質符合國際標準及客戶要求。希華將透過技術創新與產品升級，提升產品的環保競爭力，確保在未來法規變遷中保持市場優勢。

風險 / 機會		可能對公司造成的影響	對財務的影響	因應行動
立即性	R5 颱風洪水與急降雨	極端氣候事件可能導致營運據點設備受損，影響生產機台及基礎設施的正常運作。此外，嚴重降雨與水災可能影響員工通勤，導致生產線人力短缺，進而影響業務運作與交貨時程，對整體供應鏈穩定性產生衝擊。	營業收入減少 / 營運成本增加 - 極端氣候可能導致工廠建築結構受損，機台因泡水而故障，為恢復正常營運，公司需承擔的維修與設備更換成本上升，影響短期財務狀況，甚至對長期業務發展帶來不利影響。 - 因氣候因素導致影響員工出勤，員工通勤受阻，導致產線無法維持正常產出，影響交貨時程與客戶滿意度，進而使營業收入降低。 - 若關鍵原料供應商同樣受到極端氣候影響，將可能導致原料供應不穩，進一步衝擊生產計畫，使營運成本增加。	- 通過 ISO 14001 環境管理系統整合內部資源，建立完善的氣候風險管理機制，以提升營運據點的環境適應能力。 - 要求相關管理人員落實廠區內管理措施，包含確認建築牆體是否穩固，每次颱風來襲前預先做好防颱措施，如發生天然災害，各單位管理人員回報受災情形，並於災後即時修繕，降低天然災害損失。 - 成立資通安全小組，強化關鍵業務資料的異地備份，並建立資訊系統備援計畫，以確保極端氣候事件發生時，公司能快速恢復營運，降低業務中斷風險。
機會				
資源效率	O1 採用獎勵性政策	透過參與政府推動的節能補助計畫，希華可獲得資金支持，經由進行冰水主機汰舊換新，提升設備運行效率，進一步優化廠區能源使用狀況。	營運成本下降 - 透過政府補助款，可有效減少設備汰換所需的投資金額，使營運成本下降。 - 高效能冰水主機可提升能源使用效率，降低電力消耗，使營運成本降低。	- 進行冰水主機汰舊換新，導入更節能的設備，提升運行效率。 - 透過量測與監控，確保設備更新後達成節能目標。

風險 / 機會		可能對公司造成的影響	對財務的影響	因應行動
市場	O2 深耕車載市場	公司生產的車規等級熱敏電阻晶體成功通過客戶新一代汽車 5G 數據機射頻平台的認證，顯示產品符合高標準的車載電子需求。隨著電動車市場快速成長，此認證將有助於公司切入電動車供應鏈，拓展新的市場機會。	營業收入增加 / 財務狀況穩定 - 透過提供高品質汽車解決方案，公司能夠滿足市場對先進車載技術日益增長的需求，進一步使營業收入增加。 - 透過嚴格的品質管理與技術優化，公司可強化在車載電子市場的競爭優勢，確保長期發展，使財務狀況穩定發展。	- 持續有效維護 IATF 16949 認證，確保符合汽車產業對品質管理的嚴格要求。 - 安排外部顧問導入 VDA 6.3 審核標準，並進行專業能力相關輔導與培訓，提升人員專業職能，以確保產品品質穩定性與一致性。 - 針對車載產品的特殊需求，持續優化製造流程與技術，提升產品競爭力並確保穩定供應。
市場	O3 善用政策性租稅優惠	參與政府推動的智慧機械、資通安全、行動通訊系統、AI 與 ESG 等相關租稅優惠計畫，可使公司透過申請合法節稅，降低營運成本。此外，配合政府產業發展政策，公司可優化研發與設備投資策略，提升競爭力並促進長期發展。	營運成本減少 / 營業收入上升 - 透過租稅優惠計畫，希華可合法抵減部分支出，使稅務支出減少，進而降低營運成本。 - 藉由運用租稅減免政策，希華可提高研發投入，進一步推動技術創新與生產設備升級，增強市場競爭力，使未來可能營收上升。	- 密切關注《產業創新條例》第 10 條（研發投資抵減）、第 10-1 條（智慧機械抵減）等相關租稅優惠辦法，確保符合申請條件。 - 深入研究智慧機械、AI、ESG 相關租稅抵減政策的發展趨勢，並精進計畫書撰寫技巧，確保申請文件符合主管機關與國稅局的審查標準。 - 強化會計科目編列管理，確保投資支出符合租稅優惠規範，並依循相關法規辦理投資抵減事宜，以最大化財務效益。
韌性	O4 優於法令的公司制度	透過建構優於法令的內部規範與管理機制，可確保公司全面符合氣候變遷相關法規與標準，並建立長效的合規管理體系，強化企業韌性與競爭力。	營運成本減少 / 財務負擔降低 透過前瞻性的制度規劃與合規管理，公司可提前因應法規變動，避免潛在罰款、訴訟或額外合規成本，進一步降低營運成本與財務負擔。	制定符合台灣永續發展目標並對標國際供應鏈永續趨勢的管理機制，確保企業不僅符合法規，更能領先市場要求。

風險 / 機會		可能對公司造成的影響	對財務的影響	因應行動
資源效率	O5 能源效率提升	透過增設高效能源設備及導入能源管理系統 (EMS)，可大幅提升公司的能源使用效率，減少不必要的能源浪費。同時，透過數據監控與優化機制可更精準地管理能源使用，提高整體營運效能與永續競爭力。	營運成本減少 / 營運績效提升 - 透過高效設備與智能管理，減少能源消耗，使公司降低電費與能源支出，提升獲利能力，使營運成本降低。 - 能源效率提升將有助於優化生產流程，減少設備閒置或能耗浪費，提高產能，也使整體營運績效提升。	- 導入能源管理系統 (EMS)，提升能源使用效率，並優化設備的能耗管理。 - 定期進行能效評估與改善措施，確保節能目標持續達成。
技術創新	O6 提高基礎設施的韌性和安全性	透過創新技術解決方案，以提升基礎設施的韌性與安全性，可確保業務持續運作，減少因突發事件導致的生產與財務損失，提升企業整體抗風險能力。	營運成本減少 減少設備故障、網路攻擊等突發事件，長遠而言助於降低營運風險並減少修復成本，使營運成本降低。	投入資訊與通訊安全管理資源，建立相關機制強化網路安全，以降低資安風險，確保營運系統與關鍵數據的安全性。

5.1.4 指標與目標

希華已訂定永續發展實務守則，採用國內外通用之標準或指引，執行企業溫室氣體盤查並予以揭露。未來，公司將採取滾動式調整策略，適時調整年度鑑別出的關鍵風險與機會之應對措施，定期檢視目標達成情況。

5.2 能資源管理

希華本於「善盡企業責任、降低環境衝擊、提昇員工健康」的理念，執行各項環境保護管理工作；落實公司環境政策要求，使環境管理成效日益顯著，不僅符合國內環保法令要求，同時也達到國際環保標準，邁向環境永續之目標。

重大主題 能源管理

重大主題意義	台灣自然資源不足，開發對環境友善的「潔淨」能源，確保持續供應「穩定」的能源，以創造跨世代能源、環保與經濟三贏願景。落實「用綠電、愛地球」目標及提升公司形象。
政策 / 承諾	希華以「善盡企業責任、降低環境衝擊、提昇員工健康」為理念，並致力於節能減碳、環境保護及污染預防 • 節能減碳措施：持續推動節能減碳相關方案，例如引進全自動 IN LINE 生產線、購置高效能生產設備、設置太陽能發電系統等。 • 符合法規要求：確保所有製程、產品及服務皆符合法規及其他要求。 • ISO 14001 環境管理系統：透過推動 ISO 14001 環境管理系統，整合內部資源，並執行環境考量面作業、環境管理方案及內部稽核等措施，以落實環境管理系統的有效實施。 • 能源消耗管理：定期監控並揭露組織內部的能源消耗量，包括電力和柴油的使用及揭露再生能源的使用狀況，例如太陽能發電的數據，致力於減少能源消耗，並降低產品和服務的能源需求。
目標	短期 (2026 年)： • 冰機設備系統提升節能計畫完成建置驗證。 • 空壓機設備系統提升節能計畫完成建置驗證。 • 參與氣候教育的人次占比 (%)：10%。 • 每年節電目標 1%。 中長期 (2030 年)： • 參與氣候教育的人次占比 (%)：20%。 • 每年節電目標 1%。

行動辦法	• 持續推動節能減碳方案，例如引進全自動化生產線、採購高效率設備以及推行各項表單電子化作業等，以減少碳排放和公司支出。 • 監控與揭露能源消耗：定期監測並揭露組織內部的能源消耗量，包括電力和柴油的使用。同時，也公開再生能源的使用狀況，如太陽能發電的數據。 • 符合法規要求：確保所有製程、產品及服務符合相關法規要求。 • 管理制度與系統建置：依循 PDCA 管理模式，制訂具體管理目標，追蹤達成進度。 • 創新科技與設備導入：評估導入 AI 人工智慧技術，進行設備改善、提高生產效率並降低環境影響。 • 源頭減量與循環再利用：透過改良生產流程和提高資源使用效率，減少廢料；將營運活動之廢棄物回收再利用，共創環境永續。 • 積極參與綠能課程：實行教育訓練以提升員工環保意識和技能。
2025 年 實際績效	展開溫室氣體排放改善方案： • 空調 #1~#3 冰水主機冷卻水幫浦 (40HP*3 台) 變頻節能改善：改善案節電量達成率：111.8%；年節省 279,510 度電；減碳成果 138,080kgCO₂；節省電費新台幣 1,358,419 元。
溝通管道	本公司於內 / 外部均建立暢通的溝通管道 • 內部：各單位如有能源管理問題，可直接向設備管理部反應。 • 外部：由管理部受理外部反應內容，並依照問題類別回覆。 • 南科分公司：stg233@siward.com；電話：06-5055583 • 威華分公司：taylor@wafer.com.tw；電話：037-778989 • 希華管理部電子信箱：irene@siward.com；電話：04-25347909

5.2.1 能源使用

能源資源管理

電力為希華主要使用能源，本公司秉持企業社會責任與節能減碳政策，自 2002 年台中總公司建廠即導入電力監控系統，並於 2023 年全面升級為能源管理系統 (EMS)。新系統具備建築能耗分析、用電監控、能效指標、統計分析與異常警示等功能，有效掌握各樓層及設備用電情形。透過能源數據分析，台中總公司規劃並執行多項節能改善措施，包括全廠 T8 燈管更換為 LED 照明、熱泵系統建置、冰水主機與幫浦汰舊換新為高效能設備，以及空壓機升級為變頻節能型等。台中總公司積極響應政府對指定能源用戶之節電規範，於 2015 年至 2025 年間達成年節電率 1% 以上之要求，累積節電量達 306.8 萬度電，減少溫室氣體排放達 1,518.8 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)，展現能源管理與減碳績效的具體成果。

環境政策：

- 提升資源使用效率，避免資源浪費。
- 確保所有製程、產品及服務符合法規及其他要求。
- 致力節能減碳、環境保護、污染預防。
- 加強內部及外部利害關係者的溝通。



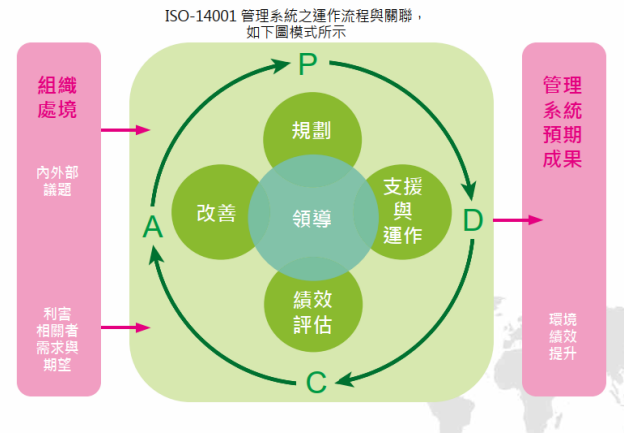
(圖) 空調冰水主機冷卻水幫浦變頻節能系統

環境管理系統

希華自 2003 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，持續秉持「污染預防、持續改善」原則，透過環境管理方案、內部稽核與節能減碳措施，有效整合內部資源，強化營運管理基礎。隨著管理制度推動，事業廢棄物總量逐年下降、回收再利用比例持續提升，各項排放數據皆符合法規標準。公司並透過員工環境教育與製程優化，致力於環境保護、減廢與法規遵循，實現永續經營目標，並提升客戶信賴與品牌形象。



(圖) ISO 14001 證書



根據管理系統的標準要求，本公司建立、實施、維持和持續改善環境管理系統，包括所需的過程和其相互作用以達到預期成果，以及提昇本公司之環境績效。本公司在建立和維持環境管理系統時，將考量由公司處境分析之結果，與每年度由利害相關者提出之需求與期望所獲得之相關訊息。

再生能源的投入與管理

為實踐淨零排放目標，希華積極推動再生能源規劃與建置，2018 年 3 月台中總公司投資約新台幣 900 萬元完成太陽能發電與監控系統建設。該系統具備即時監控功能，可即時掌握發電狀況與設備運行效能，預估每年發電量約達 19 萬度，年減碳效益約 94 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)，占全廠用電量約 1.24%。南科分公司亦於 2018 年設置 345KW 太陽能發電系統，每年發電 45 萬度，佔南科用電 6.68%。在資源有限的台灣，希華致力於發展環境友善的潔淨能源，確保穩定供電之餘，也兼顧環境保護與經濟效益，實踐「用綠電、愛地球」的行動目標，展現企業對能源轉型與低碳營運的長期承諾與具體作為。

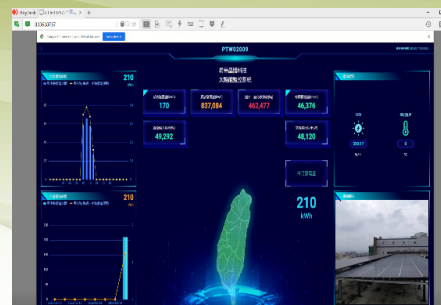
太陽能發電系統

單位：度電

發電量	2023 年	2024 年	2025 年
	202,208	203,024	193,912
註： 1. 上表數據為台中總公司。 2. 公司內部已設置太陽能發電設備，目前所產生的電力主要銷售予台電，尚未自用，故未納入本公司能源耗用統計。			

單位：度電

發電量	2023 年	2024 年	2025 年
	660,248	653,852	635,776
註： 1. 上表數據為南科分公司。 2. 公司內部已設置太陽能發電設備，目前所產生的電力主要銷售予台電，尚未自用，故未納入本公司能源耗用統計。			



(圖) 希華太陽能發電系統

能源耗用量及能源密集度

希華於營運過程中主要使用之能源為外購電力與柴油，近 3 年整體能源強度維持穩定。

單位：GJ；GJ/ 仟元；新台幣仟元；百分比 (%)

能源類型	2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源電力	90,836.18	88,963.93	86,966.82
柴油	1.30	1.30	1.30
總計	90,837.48	88,965.23	86,968.12
營業額	2,355,394	2,189,460	2,409,846
能源密集度	0.04	0.04	0.04
外購電力百分比	100.00%	100.00%	100.00%

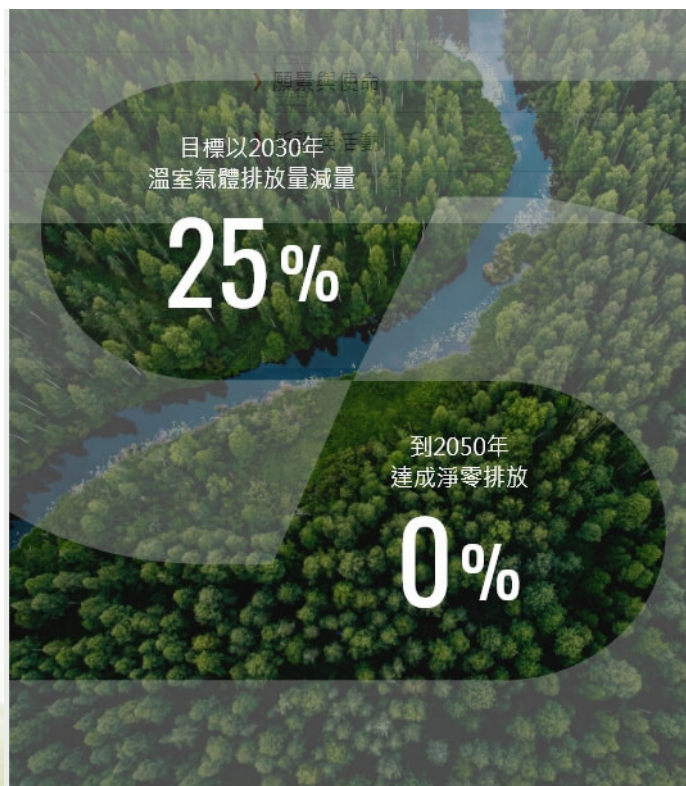
註：

1. 能源數據範疇包含台中總公司、威華分公司及南科分公司。
2. 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。2022 及 2023 年電力：860Kcal/ 度；柴油：8,400Kcal/L；2024 年改使用最新公告的修正版電力：860Kcal/ 度；柴油：8,629Kcal/L。
3. 1kcal = 4.184KJ；1GJ=1,000,000KJ。
4. 能源強度以合併營業收入（新台幣仟元）計算。
5. 外購電力百分比 = 購買的電網電力消耗 ÷ 總能源消耗。
6. 上表統計資訊皆以四捨五入至小數點後 2 位做呈現。

5.2.2 溫室氣體管理

面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰，希華積極推動溫室氣體減量行動，透過全面盤查廠內溫室氣體排放量，持續分析排放來源並尋求減量機會，推動具體改善措施以提升減碳績效。本公司依循 ISO 14064-1 國際標準進行溫室氣體排放盤查，確保盤查流程具系統性與一致性。

希華訂定明確減碳目標：2030 年前溫室氣體排放量較基準年減少 25%，並以 2050 年達成淨零排放為長期願景，展現對低碳轉型與永續發展的承諾。



溫室氣體排放量

因應全球氣候變遷，善盡共同保護地球環境之責任，本公司進行溫室氣體排放量統計，作為日後改善管理之評估的依據。

項目	2024 年 (基準年)		2025 年	
	排放量	密集度	排放量	密集度
	(噸 CO2e)	(CO2e/ 營收仟元)	(噸 CO2e)	(CO2e/ 營收仟元)
範疇一	580.3404	0.00026506	485.0347	0.00021734
範疇二	12,639.96	0.00577309	11,460.4154	0.00513541
範疇三	5456.8395	0.00249232	3658.6272	0.00163943
總計	18,677.1353	0.00853048	15,604.077	0.00699218
確信機構	逢甲大學碳中和研發與服務中心		逢甲大學碳中和研發與服務中心	
確信情形說明	已於 2025/3/17 完成確信。範疇一與範疇二採合理保證等級，範疇三採有限保證等級		尚未確信	

註：

- 上表所列溫室氣體盤查範圍如下：希華個體公司（總公司、威華分公司及南科分公司）。
- 本公司自願依據 ISO 14064-1:2018 標準 [徐婉玲 43.1] 進行碳盤查工作，整體仍符合上市櫃公司永續發展路徑圖規定進行。
- 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，並根據 2021 年發布的 IPCC AR6 標準來確定全球暖化潛勢 (GWP) 作為計算基礎。
- 範疇二電力排放係數係以經濟部能源署公告之電力排碳係數，若當年度係數於查證前未公告，以最新公告值為基準。
- 範疇三即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。
- 溫室氣體排放量之密集度以營業收入（新臺幣仟元）計算。

範疇三類別及年排放量

 單位：公噸 CO₂e

類別	2024 年	2025 年
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除	580.3404	485.0347
1.1 固定式排放	4.2454	4.5846
1.2 移動式排放	2.2081	1.9866
1.3 製程排放	0.1423	0.3931
1.4 逸散性排放	573.7446	478.0704
1.5 土地使用變更之直接排放與移除	- 註	- 註
第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放	12,639.96	11,460.4154
2.1 外購電力	12,639.96	11,460.4154
2.2 外購能源	- 註	- 註
第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放	2,194.84	140.5670
3.1 上游運輸	101.2748	72.2482
3.2 下游運輸	2,092.10	31.1821
3.3 員工通勤	0.2163	0
3.4 客戶和訪客運輸	0	0
3.5 商務旅行	0.6919	37.1367
3.6 一般廢棄物運輸	0.5548	0

第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	3,262.00	3,518.0602
4.1 購買商品之上游排放	3,253.47	3,447.2765
4.2 資本財之上游排放	- 註	- 註
4.3 廢棄物處置	8.5323	- 註
4.4 上游資產之租賃使用	- 註	70.7837
4.5 購買服務	- 註	- 註
第 5 類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放	- 註	- 註
5.1 下游加工產品	- 註	- 註
5.2 產品使用與廢棄	- 註	- 註
5.3 下游租賃資產	- 註	- 註
5.4 加盟	- 註	- 註
5.5 投資運作	- 註	- 註
第 6 類：其它來源產生之間接溫室氣體排放	- 註	- 註
6.1 其它	- 註	- 註
總計	18,677.14	15,604.077
註：係指本公司該項為非重大間接溫室氣體排放，或無相關溫室氣體排放情形。		

5.2.3 節能措施與成效

節能專案

【台中總公司】

持續推動節能減碳改善為希華重點永續行動之一。2025 年台中總公司規劃執行空調 #1~#3 冰水主機冷卻水幫浦 (40HP*3 台) 變頻節能改善：改善案節電量達成率：111.8%；年節省 279,510 度電；減碳成果 138,080kgCO₂；節省電費新台幣 1,358,419 元。展現台中總公司積極投入高效能源管理與溫室氣體減量的具體作為。

節能專案名稱	具體作為說明	節約量 (kWh/ 年)	節約量 (GJ)	節約量 (公噸 CO ₂ e)	投資金額 (新台幣元)
空調 #1~#3 冰水主機冷卻水幫浦 (40HP*3 台) 變頻節能改善	空調 #1~#3 冰水主機冷卻水幫浦 (40HP*3 台) 無安裝變頻器，無法隨冰水主機運轉情況進行變頻調控，評估加裝變頻器依冰水主機運轉情況變頻運轉以達到節能減碳效益。	279,510	1006.24	138.08	660,000

【威華分公司】

威華分公司持續推動空調系統節能改善，汰換舊有氣冷式設備，導入高效率水冷式冰水主機與配套機房設施，顯著提升運轉效能並穩定溫濕控制。經改善後驗證系統整體節能率達 54.2%，遠大於所評估之承諾節能率 33.3%，有效降低用電需求與碳排放。

節能專案名稱	具體作為說明	節約量 (kWh/ 年)	節約量 (GJ)	節約量 (公噸 CO ₂ e)	投資金額 (新台幣元)
空調改善	預計既有二商品需存放於 20~24° C 之間的標準室內溫度；濕度 40%~60% 之間的標準室內濕度，預防商品變質或出現異常。因本放置間為負載穩定與經費有限之多重考量之下，選擇 125RT 雙壓縮機與 200RT 單壓縮機之定頻機型。因舊有氣冷式冰水主機需放置通風良好的室外空間，故無設置屋根，搭建機房。新設之冰水主機預計設置於原氣冷式冰水主機之地點，考慮冰水系統設備需搭建機房保護設備，延長使用年限與降低低溫故障發生之機率。	2,444,675	8800.83	1,181.95	15,170,374

【南科分公司】

南科分公司持續節能減碳改善，長晶製程原料配方變更，配合長晶爐生長溫度設定改變，以縮小長晶爐內之溫差，達到省電效果。每爐次生產所耗電力節能率達 20%，有效降低用電需求與碳排放。

節能專案名稱	具體作為說明	節約量 (kWh/ 年)	節約量 (GJ)	節約量 (公噸 CO ₂ e)	投資金額 (新台幣元)
製程參數改善	原料配方變更，配合長晶爐生長溫度設定改變，縮小長晶爐內之溫差 30 攝氏度，減低電熱器使用功率達成省電效果	237,858	856.28	112.74	-

節約用電量

單位：公噸 CO₂e；新台幣仟元

年度	估算節約量	投資金額
2023 年	130.89	1,680
2024 年	273.72	600
2025 年	138.08	660

威華分公司 2025 年估算節約量為 883.73 公噸 CO₂e

台中平均成品之用電度數

單位：GJ；個；GJ/ 個

項目	2023 年	2024 年	2025 年
總能源使用量	90,837.45	88,965.20	86,968.12
售出產品總量	872,940,977	618,063,918	968,834,111



威華 2025 年總能源使用量為 8800.83 GJ，售出產品總量為 174,306,998 個

環保措施

希華致力於推動節能減碳措施，落實於電力、空調、氣體、照明、用水、資源回收、禁用免洗碗筷等項目，有效降低碳排放，節省營運支出。注重廠區綠化植栽及環境維護，植栽綠覆率達 34% 提供 員工優良工作、生活環境。



台中總公司前庭種植大量植栽綠化廠區。



提高能源使用效率以達到落實節約能源，廠內空壓機汰舊換新。



鼓勵員工爬樓梯代替搭乘電梯，落實節約電源及強健體魄的觀念。

5.3 水資源管理

5.3.1 水資源使用

希華本於「善盡企業責任、降低環境衝擊、提昇員工健康」的理念，執行各項環境保護管理工作；因應氣候變遷的影響，極端天氣愈來愈頻繁，所以可能導致的缺水風險，本公司進行相關節水措施、節水宣導等事宜，並持續關注外部供水與內部需水狀況，以因應水資源相關的衝擊。

水資源使用情形及密集度

【台中總公司】

台中總公司生產與營運所需水源，主要由自來水公司供應，並輔以廠內少量地下水資源，主要用於花園灌溉與洗手間衛生設施。台中地區自來水水源涵蓋鯉魚潭水庫（景山溪、大安溪士林堰）及德基水庫（大甲溪）。根據經濟部於2021年8月發布之《[臺灣各區水資源經理基本計畫](#)》資料顯示，台中地區2036預估供水能力為每日183萬噸，高於用水需求的157.8萬噸，故台中總公司目前營運用水並未位於水資源壓力地區。

此外，利用世界資源研究所 ([World Resources Institute, WRI](#)) 開發之「Aqueduct 水風險地圖」工具，進行水風險評估。評估結果顯示：台中總公司整體水風險為低 - 中 (1-2)。



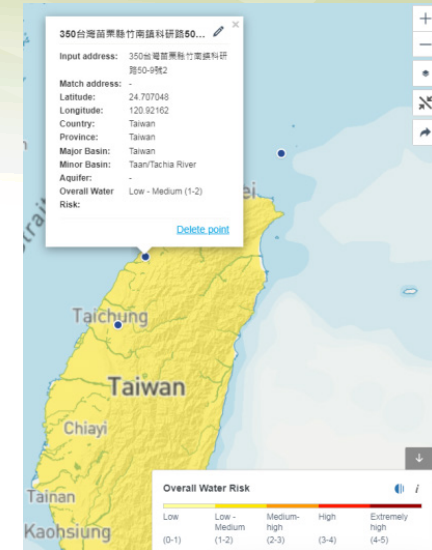
【威華分公司】

威華分公司生產與營運所需水源均取自自來水公司供應，主要來自苗栗地區永和山水庫（東興給水廠）。根據經濟部2021年8月發布之「臺灣各區水資源經理基本計畫」，苗栗地區於2036年度預估供水能力為每日33.1萬噸，用水需求為28.69萬噸，顯示目前該區不屬於水資源壓力地區。

利用世界資源研究所 ([World Resources Institute, WRI](#)) 開發之「Aqueduct 水風險地圖」工具，進行水風險評估。評估結果顯示：

威華分公司整體水風險為低 - 中 (1-2)。

威華分公司重視水資源永續，致力於提升水資源使用效率，已於廠區內導入純水機回收再利用系統，並持續評估減少製程用水的可行方案，以實踐節水與環境責任。





【南科分公司】

南科分公司生產與營運所需水源均取自自來水公司供應，主要來自台南地區的曾文水庫、烏山頭水庫及南化水庫為主要原水庫區（潭頂淨水場）。根據經濟部 2021 年 8 月發布之「臺灣各區水資源經理基本計畫」，台南地區於 2036 年度預估供水能力為每日 129 萬噸，用水需求為 120.3 萬噸，顯示目前該區不屬於水資源壓力地區。

南科分公司經水風險評估結果顯示：

整體水風險為低 - 中 (1-2)。

取水、排水與耗水數據

單位：百萬公升；百萬公升 / 仟元；新台幣仟元

取水類型	2023 年	2024 年	2025 年
自來水	83.06	92.23	100.31
地下水	5.85	3.12	3.12
總取水量	88.91	95.35	103.43
總排水量	25.52	35.27	32.67
總耗水量	63.63	59.94	70.76
營業收入	2,355,394	2,189,460	2,409,846
取水密集度	3.8E-05	4.4E-05	4.3E-05

註：

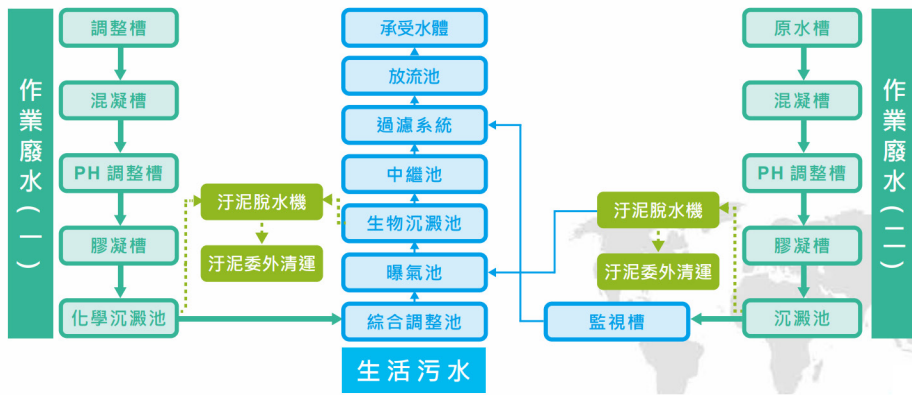
1. 水數據範疇包含台中總公司、南科分公司及威華分公司。
2. 三年度取水數據係依台灣自來水公司之帳單及水錶進行記錄。
3. 總耗水量無實際數據統計，係以公司推算為準，總耗水量 = 總取水量 - 總排水量。
4. 取水強度以合併營業收入（新台幣仟元）計算。

5.3.2 廢污水管理

【台中總公司】

台中總公司的廢水來源主要為生產廠區產生之製程廢水，廢水處理設施採廢水分流處理，為提昇處理效率，並設置監測儀器；定期委外檢測廢（污）水水質及依法申報，確保放流水。水質各項污染物濃度低於法規限值標準後才會進行排放作業，廢水排放地點主要為台中市政府道路側溝。台中總公司對製程所產生之廢棄物與污水排放，皆依環保署規範設置相關處理設施，並確實執行各項環保作業，內部亦訂有 AMD-E-016 廢水汙染管制作業辦法，全面符合法規標準。

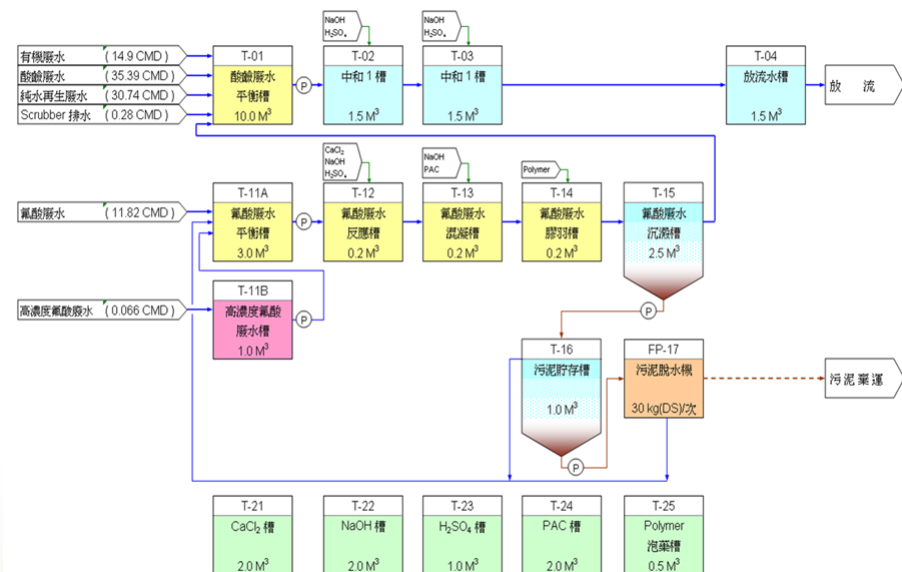
台中總公司廢水處理流程圖



【威華分公司】

威華分公司之廢水排放，均經廢水設施處理並確認符合放流水標準後，才會納入竹南科學園區專區污水處理廠。不會對當地流域生態或自然水體造成威脅，亦不會對當地社區獲得安全飲用水造成負面衝擊。目前廠區之排放廢水水質皆符合竹南科學園區相關法令規範的放流水排放標準。現況處理皆可符合排放標準規範。為避免因環保法令標準加嚴衝擊，未來將持續投入源頭污染物減量及制訂優於法令的內部廢水排放控管標準，以降低環境污染與營運生產衝擊。

威華分公司廢水處理流程圖



廢水處理流程：

配合園區管理局不定期抽測所排放之放流水水質，培訓廢水處理專業技術人員。

結合生產單位落實高、低濃度廢水分流管理，提升廢水處理效能。

廢水系統操作參數優化，提升廢水處理能力。

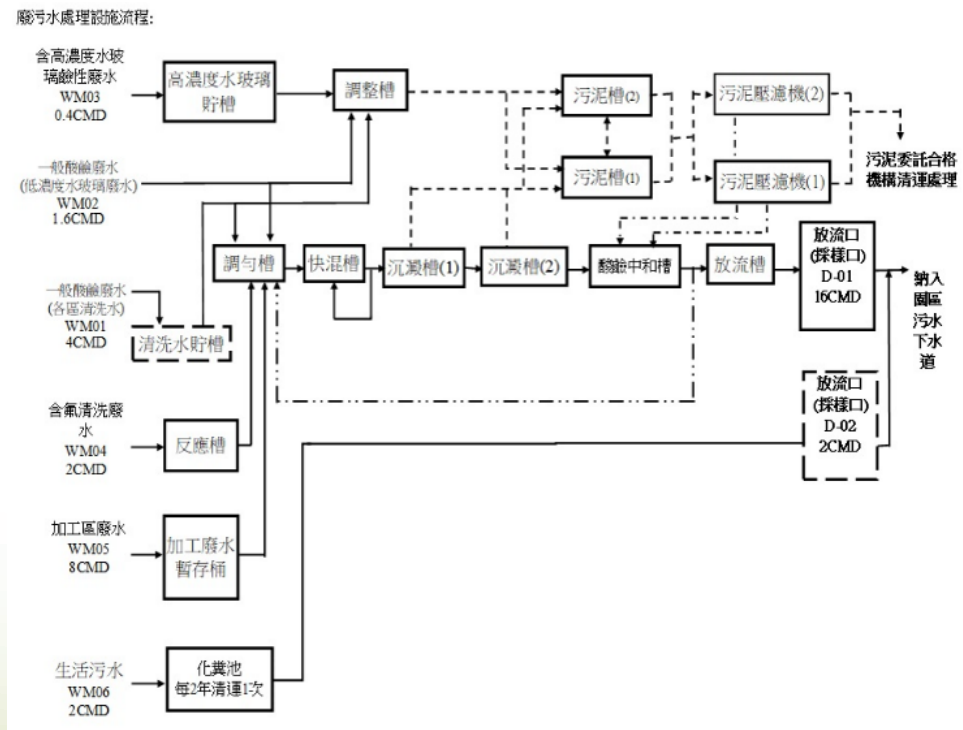
對於製程廢水進行化學處理，處理完後再行排放。

另有害事業廢棄物，則收集後統一進行存放管理，再定期委由政府機關核可之廠商進行清運及處理。

【南科分公司】

南科分公司之廢水排放，經廢水設施處理並確認符合科學園區下水道納管標準後，才會納入台南科學園區專區污水處理廠。不會對當地流域生態或自然水體造成威脅，亦不會對當地社區獲得安全飲用水造成負面衝擊。目前廠區之排放廢水水質皆符合台南科學園區相關法令規範的下水道納管標準。現況處理皆可符合排放標準規範。為避免因環保法令標準加嚴衝擊，未來將持續投入源頭污染物減量，以降低環境污染與營運生產衝擊。

南科分公司廢水處理流程圖



廢水品質檢測

【台中總公司】依循放流水標準。

水污染檢測項目	規範排放標準	檢測頻率	監測值	符合標準
化學需氧量 COD (mg/L)	79	2 次 / 年 (每半年一次)	22.3	符合
生化需氧量 BOD (mg/L)	26.7	2 次 / 年 (每半年一次)	7.6	符合
懸浮固體物 SS (mg/L)	27	2 次 / 年 (每半年一次)	15.9	符合
真色色度 (Color unit)	146	2 次 / 年 (每半年一次)	<25	符合
自由有效餘氯 (mg/L)	2	2 次 / 年 (每半年一次)	<0.01	符合
氫離子濃度指數 pH(-)	6-9	2 次 / 年 (每半年一次)	7.8	符合

【威華分公司】依循科學工業園區專用污水下水道系統放流水水質項目及限值。

水污染檢測項目	規範排放標準	檢測頻率	監測值	符合標準
化學需氧量 COD (mg/L)	100	2 次 / 年 (每半年一次)	90.7	符合
生化需氧量 BOD (mg/L)	30	2 次 / 年 (每半年一次)	205	符合
懸浮固體物 SS (mg/L)	30	2 次 / 年 (每半年一次)	8	符合
真色色度 (Color unit)	400	2 次 / 年 (每半年一次)	< 25	符合
自由有效餘氯 (mg/L)	2	2 次 / 年 (每半年一次)	0.1	符合
氫離子濃度指數 pH(-)	6-9	2 次 / 年 (每半年一次)	8	符合

【南科分公司】依循科學工業園區專用污水下水道系統放流水水質項目及限值。

水污染檢測項目	規範排放標準	檢測頻率	監測值	符合標準
化學需氧量 COD (mg/L)	450	2 次 / 年 (每半年一次)	21.2	符合
生化需氧量 BOD (mg/L)	250	2 次 / 年 (每半年一次)	2.4	符合
懸浮固體物 SS (mg/L)	250	2 次 / 年 (每半年一次)	12.9	符合
真色色度 (Color unit)	400	2 次 / 年 (每半年一次)	< 20	符合
自由有效餘氯 (mg/L)	2	2 次 / 年 (每半年一次)	ND	符合
氫離子濃度指數 pH(-)	5-10	2 次 / 年 (每半年一次)	8.0	符合

5.3.3 節水措施與成效

為善盡用水管理責任並降低對環境的影響，希華積極導入節水措施，包括使用省水龍頭、純水機廢水回收再利用系統，並持續評估製程中降低水資源使用的可行方案，展現本公司對水資源保護與永續利用的承諾。



(圖) 進行洗手台節水器安裝，落實節約用水。

5.4 廢棄物管理

希華持續強化廢棄物管理機制，針對事業廢棄物實施源頭分類與暫存管理，並依規定委託合格清除處理業者處理，且依法辦理網路申報。廢棄物處理優先採取回收與再利用方式，無法再利用者則依規範進行焚化或掩埋處理。

本公司依據 ISO 14001 環境管理系統之要求，並已取得該系統驗證，秉持「污染預防、持續改善」之核心原則，持續優化製程管理。近年來，事業廢棄物總量呈下降趨勢，而可回收及再利用比例則逐年提升，且各項排放檢測數據皆符合法規標準。

5.4.1 廢棄物處理

廢棄物處理流程

希華已制定完善之「事業廢棄物管理辦法」，確保所有廢棄物均依法規要求進行分類、暫存、清除與妥善處理。廢棄物管理流程嚴格依循相關程序，並委託合格清除業者執行處理作業，並依規定完成網路申報作業，確保資訊透明與合規。

在營運過程中，所有廢棄物均採委外處理方式，並每年度進行廢棄物處理統計與績效評估。本公司以提升資源使用效率、避免浪費為核心目標，致力於推動節能減碳、環境保護與污染預防。清理作業優先考量回收與再利用處理方式，無法再利用者則依規定採取焚化或掩埋方式進行最終處置，確保符合法規並減少對環境之衝擊。

廢棄物處理量與回收

【台中總公司】

台中總公司內廢棄物分為一般廢棄物及有害事業廢棄物及可回收資源廢棄物，出廠數量均予以過磅紀錄。2025 年各類廢棄物總產出量為 21.03 噸，一般事業廢棄占比 79.51%，有害廢棄物占比 20.49%。

【威華分公司】

威華內廢棄物分為一般廢棄物及有害事業廢棄物及可回收資源廢棄物，出廠數量均予以過磅紀錄。2025 年各類廢棄物總產出量為 66.73 噸，一般事業廢棄占比 35.62%，有害廢棄物占比 64.38%。

【南科分公司】

南科分公司內廢棄物分為一般廢棄物及有害事業廢棄物及可回收資源廢棄物，出廠數量均予以過磅紀錄。2025 年各類廢棄物總產出量為 29.99 噸，一般事業廢棄占比 97.13%，有害廢棄物占比 2.86%。

廢棄物處理數據

單位：噸；百分比；新台幣仟元；噸 / 仟元

廢棄物類型	廢棄物細項	處理方式	2023 年	2024 年	2025 年
一般事業廢棄物					
生活垃圾	廢生活垃圾混合物	焚燒	19.90	15.95	15.95
製程垃圾	廢污泥混合物	焚燒	16.41	17.93	35.41
	廢潤滑油	回收 / 焚燒	1.94	-	
	廢電子零組件	回收 / 焚燒	2.78	1.49	1.24
小計			41.03	35.37	52.60
有害事業廢棄物					
有害廢棄物	廢溶劑	回收	6.48	29.23	48.32
	廢酸液容器	回收	0.44	0.55	0.998
	廢溶劑容器	回收	0.32	1.18	2.838
	廢酸液	回收	1.9	10.44	18.885
小計			9.14	41.40	71.041
廢棄物總量			50.17	76.77	124.03
有害廢棄物回收量			9.14	41.40	71.041
有害廢棄物回收百分比			100.00%	100.00%	100.00%
營業收入			2,355,394	2,189,460	2,409,846
廢棄物密集度			2.1E-05	3.5E-05	5.1E-05
註： 1. 廢棄物數據範疇包含台中總公司及威華分公司。 2. 取水強度以合併營業收入（新台幣仟元）計算。 3. 有害廢棄物回收百分比 = 有害廢棄物回收量 ÷ 有害廢棄物總量。					

5.4.2 清運商管理

清運商稽核

希華高度重視廢棄物清運之合規性與妥善處理，所有廢棄物均委由具合法資格之清運商進行清運與回收，確保處理流程符合政府規範。為強化廢棄物流向之透明度與可追溯性，本公司全面運用環境部「廢棄物管理系統」，即時追蹤及查核各廠區產出之一般事業廢棄物與有害廢棄物流向。稽核項目涵蓋：

- 廢棄物處理方式
- 儲存與管理作業
- 清運紀錄與流向查核
- 清運單位許可證明文件等

藉由系統化管理與持續性查核機制，希華有效確保廢棄物處理流程全面符合法規要求，並降低潛在環境風險，強化廢棄物管理之透明度與環境保護效能。

5.4.3 廢棄物減量措施與成效

廢棄物減量措施

本公司依循環境部訂定之環保法規制定環安衛管理辦法並由各廠推動環境管理相關工作，在廢棄物管理方面，進行相關減廢活動，針對有害事業廢棄物減量目標為 3%，2025 年整年度有害事業廢棄物合計 4.31 公噸較前一年度 4.77 公噸減少了約 9%，主要為製程改善減少溶劑使用用量，實際達成情形為 100%。

透過持續性的製程改善與資源管理，本公司展現穩健的減量成效，亦強化整體管理績效與環境永續承諾。



落實紙類分類回收，交由專業廠商回收處理



推行電子化作業系統，以減少紙張 / 處理時間的浪費



建立各項作業系統，如電子簽呈、電子薪資單、電子表單、電子郵件等，減少紙張浪費



落實紙類分類回收，交由專業廠商回收處理



響應環保政策，將廢棄物資源再生循環利用，減輕環境負荷



設置資源回收分類垃圾桶，落實日常資源回收的觀念



CH6 用愛串連，傳遞希望

6.1 弱勢關懷

6.2 教育挹注

6.3 環境教育

CH6 用愛串連，傳遞希望

集團秉持「取之社會、用之社會」之信念，長期關注公益關懷、教育推廣、環境保護與人文藝術等多元社會議題，致力於降低營運活動對社會與環境可能帶來的衝擊，並期盼透過實際行動，持續發揮正向影響力。本集團公益活動之推動由內部單位依據在地需求提出構想與規劃，再由高階主管從議題關聯性、社會影響性與可行性等面向進行審慎評估後執行。依活動性質結合內部志工人力與資源，鼓勵並號召同仁實地參與，凝聚集團向心力，更持續深化社會參與，實踐企業社會責任。

集團長期致力於採購庇護工場產品，積極創造友善的就業條件與穩定的經濟合作機會，實際支持身心障礙者自立生活與參與職場。2025 年，集團持續購買伊甸基金會烘焙產品，展現集團在落實聯合國永續發展目標 (SDGs) 第 8 項「促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作」方面的具體成果。

年度公益計畫與實施成果：

 希華全年公益捐贈
金額達新台幣 491,700

 希華響應社會共融、平等教育主軸與環境保育等核心價值，進行企業公民行動

註：各筆捐助金額與受贈對象之詳細資訊請參閱本[公司 2025 年股東會年報 p.30](#)

6.1 弱勢關懷

晶愛延續，心繫伊甸 -2025 母親節公益蛋糕計畫

希華關懷員工福祉，秉持「以人為本」的理念，每逢母親節皆致贈蛋糕表達對同仁及其家庭的溫馨祝福。2025 年，本公司擴大關懷觸角，攜手伊甸基金會購買蛋糕與餅乾產品，總金額達新台幣 176,700 元，除向母親們傳遞感恩與祝福之意，也實際支持身心障礙者的就業訓練與生產機會。希華期盼讓溫柔的母愛在晶瑩行動中被延續，也為伊甸園中的折翼天使們灌注更多成長與自立的希望。



點點心意，照亮生活—台灣愛之光關懷計畫

希華長期關注弱勢群體的生活需求與成長環境，2025 年攜手社團法人台灣愛之光公益協會，在廠區內擺設公益攤位。希華期盼藉實際行動，支持公益，讓視障咖啡師，在每日生活中感受到更多溫暖與希望的曙光。

在地關懷，寒冬送暖—潭子區傳愛關懷志工活動

希華為在地企業的一員，深知企業的永續發展與社區福祉密不可分。2025 年冬季，希華以扶弱濟貧、回饋鄉里的初心，積極響應潭子區寒冬送暖行動，安排志工代表支援「寒冬送暖攜手傳愛關懷暨春節贈春聯活動」，



期盼在寒冷歲月中為弱勢家庭帶來一份溫暖與希望。希華將持續關注社會需求，擴展在地公益能量，與社區攜手共築溫暖、有愛的永續家園。

6.2 教育挹注

攜手原鄉，共築教育 - 南投縣希娜巴嵐國小

小夢想大志氣追夢計劃

希華長期投入偏鄉教育資源，2024 年由總經理親率團隊前往南投縣希娜巴嵐國小，啟動「資助偏鄉藝術多元智能課程計畫」，捐助新台幣 120,000 元並以實際行動支持原鄉孩童的學習權益，更將傳統知識融入現代教育架構，強化文化認同並提升原鄉孩童的學習多元性。



本公司深信，教育是改變未來的關鍵力量。於 2025 年持續響應「小夢想

大志氣追夢計劃」，投入新台幣 150,000 元專案捐款，期望透過包容性與公平性的教育資源，為原鄉地區的孩子開啟更多可能。希華藉由提供教育獎助資源，期盼讓每位孩童都能在尊重差異與多元共融的環境中，勇敢追尋屬於自己的未來。

科技教育，智慧鄰里空中夢工廠 - 無人機操作體驗活動

希華晶體科技長期秉持「在地深耕、回饋鄉里」的永續初心，積極發揮企業的科技核心能量，將永續觸角延伸至在地社區，透過多元形式的「公益教育」與「智慧鄰里」建設，為社區營造共融、共榮的學習與生活環境。



2025 年，呼應 SDGs 4:良好教育，辦理「無人機操作體驗」活動，用行動拉近在地居民與數位科技的距離。活動透過跨世代「親子共學」模式，為社區孩童與長者開創科技體驗的新契機，以實

際行動實踐終身學習與科技平權的願景，往 SDGs11 的永續城鄉目標邁進。



志在公益·希聚同行—響應大台中企業志工日

2025 年·希華再度響應「大台中企業志工日」，號召同仁參與志工服務，更強化企業與社區的連結，落實「以人為本、以愛為源」的公益理念。

展望未來，希華將持續攜手在地團體與志工夥伴，拓展更多公益參與形式，為推動大台中地區成為充滿善意與永續希望的城市貢獻企業的一份心力。





附錄

附錄一

GRI 準則索引表

附錄二

臺灣永續揭露指標及永續會計準則委員會 SASB 指標索引表 - 電氣與電子設備

附錄三

《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二上市公司氣候相關資訊對照表

附錄四

《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之十二永續揭露指標—電子零組件業

附錄一、GRI 準則索引表

使用聲明	希華晶體科技股份有限公司遵循 GRI 準則出版 2025 年永續報告 報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
使用 GRI 1 版本	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	N/A

一般揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於希華	15	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	5	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 營運概況	18	
		2.4 永續供應鏈管理	39	
2-7	員工	4.1 人才吸引與留任	65~66	
2-8	非員工的工作者	-	---	希華無此情況

GRI 準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 治理與誠信經營	28~31	詳細內容請參閱：希華股東會年報
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理與誠信經營	28~31	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理與誠信經營	6	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 治理與誠信經營	23	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 治理與誠信經營	23	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 治理與誠信經營	23	
2-15	利益衝突	2.1 治理與誠信經營	26~27	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 治理與誠信經營	9	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理與誠信經營	28	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理與誠信經營	30	
2-19	薪酬政策	2.1 治理與誠信經營	30	因涉及隱私故暫不揭露
2-20	薪酬決定流程	2.1 治理與誠信經營	30	
2-21	年度總薪酬比率	-	-	

GRI 準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.3 永續策略藍圖	23	
2-23	政策承諾	各重大主題對應管理方針		
		1.3 永續策略藍圖	23	
		2.4 永續供應鏈管理	39	
		4.2 人權	75	
2-24	納入政策承諾	各重大主題對應管理方針		
		1.3 永續策略藍圖	23	
		2.4 永續供應鏈管理	39	
		4.2 人權	75	
2-25	補救負面衝擊的程序	各重大主題對應管理方針		
		利害關係人溝通與重大議題分析	11~13	
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		
		利害關係人溝通與重大議題分析	11~13	
2-27	法規遵循	2.3 風險管理與法規遵循	36~38	
2-28	公協會的會員資格	1.1 關於希華	17	

GRI 準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與重大議題分析	9	
2-30	團體協約	-	---	希華未設置工會，亦無簽署團體協約
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人溝通與重大議題分析	9	
3-2	重大主題列表	利害關係人溝通與重大議題分析	11~13	
3-3	重大主題管理	各重大主題對應管理方針		
		利害關係人溝通與重大議題分析	11~13	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 200 系列 - 經濟主題				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運概況	18	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候策略	86~93	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1 人力資源管理	61~64	
201-4	取自政府之財務援助	1.2 營運概況	18	
GRI 202：市場地位 2016				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力資源管理	61~64	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 弱勢關懷 6.2 教育挹注 6.3 環境保育	108-110	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.1 治理與誠信經營	27	無相關事件發生
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	2.2 稅務治理	35	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2 稅務治理	35	

207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	利害關係人溝通與重大議題分析 2.2 稅務治理	35	
GRI 300 系列 - 環境主題				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	5.2 能資源管理	94~101	
302-3	能源密集度	5.2 能資源管理	94~101	
302-4	減少能源消耗	5.2 能資源管理	94~101	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-3	取水量	5.3 水資源管理	102	
303-4	排水量	5.3 水資源管理	102	
303-5	耗水量	5.3 水資源管理	102	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物的產生	5.4 廢棄物管理	105	
306-4	廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物管理	105	
306-5	廢棄物的直接處置	5.4 廢棄物管理	105	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.4 永續供應鏈管理	39	
GRI 400 系列 - 社會主題				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	4.1 人力資源管理	64	

401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.1 人力資源管理	70~75	
401-3	育嬰假	4.1 人力資源管理	73	
GRI 402 : 勞 / 資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 人力資源管理	65	希華根據《勞動基準法》的相關規定執行
GRI 403 : 職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 職業安全衛生	79	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.3 職業安全衛生	80	
403-3	職業健康服務	4.3 職業安全衛生	82	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3 職業安全衛生	79	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職業安全衛生	80	
403-6	工作者健康促進	4.3 職業安全衛生	82	
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	4.3 職業安全衛生	83	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 職業安全衛生	79	
403-9	職業傷害	4.3 職業安全衛生	83~84	

403-10	職業病	4.3 職業安全衛生	83~84	
GRI 404 : 訓練與教育 2016				
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1 人力資源管理	68~69	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 人力資源管理	69	
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 治理與誠信經營	28	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.1 人力資源管理	70	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.4 永續供應鏈管理	39	
GRI 418 : 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.1 治理與誠信經營	32~34	無相關事件發生

附錄二、臺灣永續揭露指標及永續會計準則委員會 SASB 指標索引表 - 電氣與電子設備

主題	代碼	種類	指標	衡量單位	對應章節及特別說明
能源管理	RT-EE-130a.1	量化	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比	十億焦耳 (GJ)，百分比 (%)	(1) 86968.12 GJ (2) 100%(* 以四捨五入至小數點後 2 位呈現) (3) 0%
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	量化	(1) 產生之有害廢棄物重量，(2) 再循環百分比	公噸 (t)，百分比 (%)	(1) 71.041 噸 (2) 100%
	RT-EE-150a.2	量化	(1) 應通報洩漏之次數及彙總數，(2) 回收量	次數，公斤 (kg)	(1) 0 次 (未發生有害物質洩漏事件) (2) 0 kg
產品安全	RT-EE-250a.1	量化	(1) 公布召回之次數，(2) 召回單位之總數量	數量	(1) 0 次 (未發生召回事件) (2) 0 件
	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	0 元 (未發生相關情事)
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 (%)	0% (本公司產品不含 IEC 62474 應申報物質)
	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 (%)	0% (本公司產品不適用)
	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	0 元 (本公司產品不適用)
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	2.4 永續供應鏈管理
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	2.1 治理與誠信經營
	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	0 元 (無賄賂或貪瀆有關情事)
	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性損失總額	表達貨幣	0 元無 (反競爭行為法規有關情事)

附錄三、《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二上市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	5.1 氣候策略	86~93
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)	5.1 氣候策略	86~93
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.1 氣候策略	86~93
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	5.1 氣候策略	86~93
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憑證 (RECs)，未來視其必要性與否再行規劃。	---
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 ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。	本公司將根據金融監督管理委員會所公告之上市櫃永續發展路徑圖時程分階段揭露溫室氣體相關資訊，自 2026 年起完成母公司個體盤查資訊揭露，2027 年起完成合併公司盤查資訊揭露。	---
	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。	本公司將依據金融監督管理委員會公告之上市櫃公司永續發展路徑圖時程分階段揭露溫室氣體相關資訊，自 2028 年起完成母公司個體確信資訊揭露，2029 年起完成合併公司確信資訊揭露。	---
	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。	5.1 氣候策略	86
		5.2 能資源管理	98~99

附錄四、《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之十二永續揭露指標—電子零組件業

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 86968.12GJ (2) 外購電力 100%(* 以四捨五入至小數點後 2 位呈現) (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 103.43 千立方公尺 (2) 總耗水 70.76 千立方公尺
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 (%)	(1) 害廢棄物 71.041 噸 (2) 有害廢棄物回收 100%
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量·比率 (%)	4.3 職業安全衛生
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 (%)	不適用 (本公司產品非終端點子品)
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	2.4 永續供應鏈管理
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	石英元件 692,450 (仟個)