

2023 ESG

高力熱處理工業股份有限公司

企業永續報告書

低 碳 減 排 ◆ 以 人 為 本 ◆ 永 續 經 營



高力50⁺ 永續向前



創新、品質、責任、榮譽
Innovation、Quality、Responsibility、Honor

目錄

content

董事長的話	02
報告概要與範圍	04



1

實踐永續管理

1.1 利害關係人組織與鑑別	09
1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道	12
1.3 利害關係人關注議題的溝通與重大議題產生過程	13
1.4 重大性議題鑑別後排序與回應	16
1.5 永續經營的影響力	19
1.6 實踐聯合國永續發展目標	22



2

公司治理與風險管理

2.1 公司簡介	25
2.2 公司治理	28
2.3 誠信經營	39
2.4 經營理念與法規遵循	43
2.5 內部稽核與管理驗證系統	45
2.6 資訊安全	48
2.7 風險管理	50



3

營運策略績效與客戶關係

3.1 營運績效的政策與策略	56
3.2 營運績效	57
3.3 客戶關係管理	59
3.4 客戶資料保密機制	63



4

產品創新與品質管理

4.1 研發創新產品	66
4.2 未來開發產品及技術的策略目標	71
4.3 專業技術	74
4.4 營業秘密保護成果	74
4.5 品質管理	74



5

永續供應鏈管理

5.1 供應商管理政策與概述	82
5.2 供應商分佈	83
5.3 建立永續供應鏈	84
5.4 供應商的分級管理	87
5.5 與供應商的關係	88
5.6 供應商實施社會責任	88



6

永續環境

6.1 環境政策與承諾	93
6.2 氣候變遷風險與機會管理	94
6.3 氣候變遷風險與機會之因應策略	99
6.4 環境與能源管理	101
6.5 水資源管理	108
6.6 廢棄物管理	110



7

友善職場

7.1 人才管理政策與承諾	116
7.2 人力結構 - 多元共融職場	117
7.3 人才培育與發展	123
7.4 薪酬福利	127
7.5 人權保障與多元共融的勞資關係	132
7.6 職場安全與健康	136



8

社會共榮

8.1 政策與管理體系	149
8.2 參與外部組織與外部倡議	150
8.3 社會公益活動	151

附錄

附錄一：ESG 的績效	156
附錄二：GRI Standards 與 ESG 永續報告章節對照表	157
附錄三：SASB 對照表 SASB Index	162
附錄四：獨立保證意見聲明書	163

董事長的話

高力自 1970 年成立至今，致力發展能源相關技術，透過創新科技進而改變世界。過去數年以至於未來，我們基於此價值基礎持續加速營運布局，朝數位轉型的道路前進，也積極投入 ESG 永續相關推動工作，期許透過永續管理思維及研發技術能量，以達到企業永續發展的目標。

過去一年間，隨著人工智慧（AI）應用擴展，尤其是在雲端和邊緣運算方面，對散熱技術的需求不斷增加，高力從永續發展角度出發，思考如何在高效運算的同時，降低能源消耗和環境影響。不論是設計更節能的散熱系統，探索使用可再生能源供電以及廢熱回收再利用等做法，都是推動 AI 產業永續發展的關鍵因素，我們持續為降低環境衝擊全力以赴。

在全球氣候變遷及能源轉型的道路上，我們以「低碳減排、綠色產品、以人為本、永續經營」為四大主軸，充分運用『創新、品質、責任、榮譽』之經營理念付諸行動來達成，對於團隊整體的表現深以為榮。以下為 2023 年永續推動亮點績效：

環境面 E

- 全球首家榮獲 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與 ISO 14067 碳足跡雙認證之板式熱交換器製造廠，因應國際碳關稅的挑戰。
- 台灣廠區連續三年完成溫室氣體盤查，預計 2024 年完成子公司寧波廠區。
- 終止高碳排設備生產，降低天然氣使用量，碳密集度較 2022 年大幅減少。
- 製程節能數位化，主要生產設備安裝智慧電表，安裝率已達八成。
- 再生能源綠電佈局，高雄廠區已設置 744.51KW，中壢廠區已完成設置可行性評估。

社會面 S

- 積極推動人權相關政策與措施，2024 年將執行第三方人權盡職調查，打造多元平等共融職場文化。
- 通過職業安全衛生管理系統 ISO 45001 認證，透過系統化的職安衛管理，落實持續改善，致力朝向零職災之目標邁進。
- 重視員工的身心健康以及緊急救護技能，高力中壢全數廠區已達 70% 以上同仁完成 CPR+AED 緊急救護培訓課，成功取得衛生福利部以及桃園市衛生局 AED 安心場所合格認證。

治理面 G

- 確實依循公司管理政策，持續提升精進公司治理品質及成效。
- 供應商簽訂行為準則家數 100% 達成。
- 通過資訊安全管理標準 ISO 27001:2022 第三方認證。

展望 2024 年的永續發展，高力落實「For Earth. For Us.」之永續精神，邁向下一個嶄新階段。五大永續深化推動方向：產品服務創新化、關鍵製程低碳化、風險控管進階化、職場共融多元化、資訊安全韌性化；持續與利害關係人維持良好溝通管道，掌握國際永續發展趨勢，實踐聯合國永續發展目標（SDGs）。我們深信當 ESG 永續精神內化到日常營運模式時，必能努力貫徹「誠信經營、落實公司治理、珍惜綠色地球、善盡社會責任、追求永續經營」的目標。



董事長暨 ESG 委員會主席

吳詔雄

報告概要與範圍

報告書概要

本報告書內容係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 發佈的永續性報導準則 (GRI Standards) 指導方針與架構撰寫，詳實介紹高力熱處理工業股份有限公司 (以下簡稱高力熱處理、高力、本公司、公司或我們) 履行企業公民責任，針對實踐永續管理、公司治理與風險管理，營運策略績效與客戶關係，產品創新與品質管理，永續供應鏈管理、永續環境、建立友善職場與安全健康工作環境與社會共榮等領域所積極從事之作為。

考慮投資人所關心的議題，向外界提供可靠及具透明度的資料，本公司網站同步公佈各種資訊，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通；高力預期利害關係人要求公開非財務資訊的呼聲會越來越高，故我們以完整呈現本公司在企業永續發展的管理方針及數據等的透明度和可信度。

本報告書可在本公司 ESG 永續官網閱讀及下載，其網址：<https://esg.kaori.com.tw/>。

資料期間

2023 年 (2023 年 1 月 01 日起至 2023 年 12 月 31 日止)。本報告揭露高力熱處理工業股份有限公司各項 ESG 永續報告之永續經營管理含利害關係人組織與鑑別、關注議題的溝通與分析、重大性議題排序與回應、永續經營的影響力與重大議題風險評估、實踐聯合國永續發展目標，以及重大議題的管理方針及行動的 ESG 重大議題績效資訊等。部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度。本公司今後每年會增修 ESG 永續報告持續性發行。

範圍邊界

本報告的範疇係依高力熱處理工業股份有限公司設定組織邊界，本次邊界包括：

- 總公司：桃園市中壢區吉林北路 5-2 號
- 中壢一廠：桃園市中壢區吉林北路 2 號
- 中壢二廠：桃園市中壢區松江北路 11 號
- 中壢三廠：桃園市中壢區吉林北路 5-2 號
- 中壢自強廠：桃園市中壢區自強四路 8-1 號
- 高雄本洲廠：高雄市岡山區本工二路 3 號

內容所載資訊係以台灣總公司與上述五個廠為主的數據，且不含其他中國大陸子公司，以高力熱處理工業股份有限公司員工及組織外的客戶、供應商及投資者為揭露相關重大性主題。其他則以一般慣用文字、數值，財務報表則合併 (含台灣五個廠與中國大陸子公司) 以新台幣元或千元的方式呈現。

原則與指南

本報告書內容由高力 ESG 推動委員會各小組蒐集彙整資料編製完成，提報至 ESG 推動委員會確認年度永續執行績效，並審核本報告書資料的完整性及正確性，最終經 ESG 推動委員主席審查確認通過。

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊，並採用國際通用標準：GRI、TCFD、SASB 等，及台灣上市上櫃公司企業永續發展實務守則等規定所呈現，其標準如下：

- Global Reporting Initiative 永續性報導準則 (GRI Standards：2021)
- TCFD：氣候變遷的風險、機會與財務影響
- SASB：發佈資源轉型的產業永續會計標準之主題與會計指標：電子與電機設備業
- SDGs：聯合國永續發展目標條文→適用企業組織部分
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 (2022 年 9 月 22 日修正版)
- 上市上櫃公司企業永續發展實務守則 (2021 年 12 月 07 日修正版)

報導的改變

本公司 2023 年 ESG 永續報告有二項的調整，說明如下：

重大議題調整前：2022 ESG 永續報告	重大議題調整後：2023 ESG 永續報告
重大議題的調整 (含用詞意義相同) - 維持項目 營運績效、客戶關係管理、職業健康安全、創新研發與價值創造、能源與溫室氣體管理，計 6 項 - 調整 公司治理與商業行為準則、人權保障與多元共融、法令遵循，計 3 項刪除	重大議題的調整 (含用詞意義相同) 2023 項目 營運績效、能源與溫室氣體管理、產品品質、創新研發、客戶關係管理、風險管理、人才發展與培育、客戶隱私、永續產品服務、職業健康安全，計 10 項 - 新增 產品品質、風險管理、人才發展與培育、客戶隱私，計 4 項增加
以上共計：9 項	以上共計：10 項
調整說明 - 刪除：公司治理與商業行為準則、人權保障與多元共融、法令遵循等 3 項。 原因與影響：因本公司遵守台灣相關治理、環境、社會法令，最近五年無被行政罰鍰 (金) 事件，故人權保障與多元共融、公司治理與商業行為，主管與員工均恪遵相關法令規定，對公司無影響。 - 新增：產品品質、風險管理、人才發展與培育、客戶隱私，計 4 項。 2022 年原 9 項重大議題，2023 年重大議題有 10 項，增加 1 項。	

保證公開資訊的準確性

公開 ESG 相關資訊，對利害關係人帶來的影響較大，因此我們需要盡最大的努力，2023 年注意到每一項細節，保證公開資訊的正確與完整。

內部確認

如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣、數字部份採四捨五入後小數第二位。部份指標為突顯中長期趨勢，係提供 2021 至 2023 年的連續 2~3 數據 (財報 3 年)。本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及查證資料均文件化，皆經過各相關部門主管的確認及核定，及經最高管理階層審閱。

外部確認

財務數據：勤業眾信聯合會計師事務所

ESG 永續報告書：由亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (ARES INTERNATIONAL CERTIFICATION CO., LTD.) 查證議定，使用 AA1000 執行 Type I 中度保證等級的查證，以及依循 GRI Standards：2021 標準的要求。委由亞瑞仕國際驗證股份有限公司出具獨立保證意見聲明書 (詳如附錄四)。

發行頻度

高力熱處理工業股份有限公司發行 2023 年永續報告書，為響應節能減碳、環保愛地球，全力落實無紙化作業，本報告書以電子形式揭露於高力官方網站供各方讀者閱讀。

- 上期報導期間與發行版本：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，2023 年 6 月發行
- 本期報導期間：2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
- 發行週期：1 年 1 次
- 本期發行版本：2024 年 6 月發行
- 下期發行版本：預定 2025 年 6 月發行

聯絡窗口

任何有關本報告書或對永續發展的建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

- 高力熱處理工業股份有限公司 ESG 推動委員會
- 地址：320030 桃園市中壢區吉林北路 5-2 號
- 電話：+886-3-4527005 分機 213
- 信箱：pr@kaori.com.tw
- 網站：https://www.kaori.com.tw

1.1 利害關係人組織與鑑別

1.1.1 ESG 組織與職掌

由董事長擔任主席帶領制定高力 ESG 的願景與長期策略，偕同不同領域的高階主管，組織環境管理、社會管理、公司治理及永續產品等四面向組別，與客戶、政府及社會各界密切互動，以增進企業透明度，全方位致力於永續責任的推動。高力期許作為有道德與責任感的企業，在追求獲利的同時，也扮演好全球企業公民的角色，推動企業社會環境責任發展，以此來創造源源不斷的運營動力與競爭力，實現永續經營的目標。

2023 年 ESG 推動委員會會議共進行 48 次，報告專案執行進度、國內外相關法規趨勢變化以及碳邊境調整機制等相關議題。此外，遵循「上市櫃公司永續發展路徑圖」之溫室氣體盤查及查證，高力提前法規時程，已於 2022 年 8 月率先完成母公司之溫室氣體盤查及第三方查證取證，並落實每年盤查及取得第三方查驗證書。子公司溫室氣體盤查及查證規劃案已於 2023 年第一季提報董事會決議，並於第四季啟動專案，預計 2024 年第三季完成。

本公司成立 ESG 推動委員會（以下簡稱 ESG 委員會或永續委員會）係執行單位，由各相關部門主管擔任環境管理小組、社會管理小組（員工與社區）、公司治理小組、永續產品小組的委員，由總經理擔任召集人，ESG 永續報告文件協調編撰與彙集交執行秘書公關負責，每周主管會議報告執行情形，以及必要時督促進行調整。

ESG 推動委員會組織架構



1

實踐永續管理



ESG 推動委員會為跨部門溝通平台，負責規畫與執行及管控各項行動方案，整合與監督公司治理、社會管理、環境管理、永續產品四大面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。

該推動委員會的職掌：

- 1. 訂立企業永續發展年度計劃策略方向
- 2. 規劃與執行企業永續發展各項活動計畫
- 3. 追蹤與檢討企業永續發展計畫執行與成效
- 4. 決策其他 ESG 公司治理、環境與社會等永續發展相關事項
- 5. 每周會議報告，共同討論企業永續發展相關議題
- 6. 每年定期向董事會報告 ESG 執行計畫與成果

上述 ESG 推動委員會的組織，各類別面的 ESG 工作重點項目與負責單位如下表：

各類別面	ESG 工作重點項目	負責單位
 公司治理小組	• 公司治理 - 財務管理體系 • 誠信經營	財務暨投資處、行政管理處、稽核部
	• 各項管理體系：財務/ISO/ 人員管理等	品保中心
	• 道德管理體系：法規遵循、職業道德、反貪腐與收賄等	人資部 / 各級員工 / 勞工代表
	• 資訊安全	資訊部
	• 風險管理	事業部
	• 客戶隱私與客戶關係管理	事業部
	• 永續發展管理機制與目標	ESG 推動委員會
	• 申訴機制 - 員工 / 客戶 / 供應商 / 股東	行政管理處 / 事業部 / 採購中心 / 財務暨投資處
	經濟	
	• 經營績效	事業部
 環境管理小組	• 能源管理 • 溫室氣體管理 (含碳排放量) • 水資源管理	行政管理處
	• 污水 / 廢氣 / 廢棄物管理 • 工作環境管理體系	行政管理處
	• 公共區域管理體系	行政管理處
	環境管理節能減碳	

各類別面	ESG 工作重點項目	負責單位
 社會管理小組	供應商	• 供應鏈管理 (含承攬商) 採購中心、行政管理處
	產品面	• 產品安全與客戶服務滿意 • 產品的品質與安全 • 客戶服務與滿意度 • 客戶關係管理 事業部、品保中心
	產品面	• 產品的品質管理與交期 • 產品的品質管理體系 • 品質管理的重點流程與管制方式 • 產品品質的良品率與交期 事業部 (品保單位)
	員工管理	• 員工選育用留管理 • 薪資福利與人才培育 • 勞資關係與多元共融、人權保障 行政管理處
	員工管理 機制 / 勞資關係 / 健康安全	• 職業安全健康 行政管理處
	社區與公益活動	• 當地社區睦鄰 • 回饋社區與公益活動 行政管理處

1.1.2 鑑別主要利害關係人

高力根據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，在 ESG 推動委員會會議鑑別出六個主要的利害關係人，包含投資人/股東、員工、客戶、供應商、政府機關、內部高階主管。透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，接受並回應利害關係人的期待。

- 本公司的主要利害關係人如下圖示：



1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道

高力於公司網站上揭露企業社會責任，六個主要的利害關係人的對應窗口與聯絡方式，極其相對應的聯絡窗口與其關注議題如下表：

區域別	聯絡窗口與其關注議題及申訴管道	
員工專區	聯絡窗口：行政管理處 關注議題：人權保障、薪酬福利、訓練發展、安全健康、晉升管道等	
	● 申訴電話：03-4527005 #236 ● 電子信箱：jocelyn@kaori.com.tw	
客戶專區	聯絡窗口：事業部 關注議題：產品品質與交期、客戶隱私、客戶服務與滿意等	
	硬鋁型板式熱交換器事業部	新事業部 - 氫能
	● 申訴電話：03-4527005 #229 ● 電子信箱：minnie@kaori.com.tw	● 申訴電話：03-4527005 #801 ● 電子信箱：victorhsu@kaori.com.tw
	組合型板式熱交換器事業部	焊接複合應用技術
供應商專區	● 申訴電話：03-4527005 #233 ● 電子信箱：jim-tsai@kaori.com.tw	● 申訴電話：03-4527005 #819 ● 電子信箱：winston@kaori.com.tw
	新事業部 - 熱能	
	● 申訴電話：03-4527005 #505 ● 電子信箱：lyh@kaori.com.tw	
	聯絡窗口：採購中心 關注議題：採購規範、綠色採購、供應商管理等	
投資人專區	● 申訴電話：03-4527005 #501 ● 電子信箱：daniel-lee@kaori.com.tw	
	聯絡窗口：財會暨投資處 關注議題：營運績效、公司治理、風險管理、股東權益、資訊公開等	
政府機關專區	● 申訴電話：03-4527005 #221 ● 電子信箱：ritachuang@kaori.com.tw	
	聯絡窗口：行政管理處 關注議題：法令遵循、公司治理、安全衛生、環境保護等	
	● 申訴電話：03-4527005 #280 ● 電子信箱：hjoiu823@kaori.com.tw	

1.3 利害關係人關注議題的溝通與重大議題產生過程

高力依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相關議題。透過各項利害關係人溝通管道，由各單位代表，定期 / 不定期與利害關係人交流，透過公司營運所產生的衝擊有所影響，及是否會對公司營運造成衝擊，彙整出利害關係人關切議題共 18 項 (重複者計 1 項)，詳列如下表：

利害關係人	對高力的意義	關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率
客戶	客戶的肯定與支持是公司成長的原動力，高力致力提供優質的產品與服務來滿足客戶的需求與期待，創造最大顧客價值	● 客戶關係管理 ● 產品品質與安全 ● 客戶隱私	● 業務會議與拜訪 ● 季度業務審查 ● 產品專案會議 ● 客戶滿意度調查 ● 電子郵件、文件、問卷 ● 技術研討會 ● 公司官網	● 不定期 ● 每季 ● 不定期 ● 每年第四季 ● 依需求 ● 不定期 ● 不定期
投資人 / 股東	為股東創造最大利益為公司營運宗旨，高力妥善運用資金創造正向循環，並透明揭露營運及財務資訊	● 營運績效 ● 公司治理 ● 法令遵循 ● 股東權益 ● 誠信經營	● 股東常會 ● 法人說明會 ● 公司年報 ● 投資人信箱 ● 公開資訊觀測站 ● 電話	● 一年一次 ● 一年一次 ● 定期 ● 不定期 ● 不定期 ● 不定期
供應商	供應商是高力實踐永續發展的重要夥伴，協助供應商評估潛在風險與機會，共同發展更優質的解決方案給客戶	● 法令遵循 ● 供應商永續管理 ● 職業安全健康	● 供應商會議 ● 供應商永續績效評比 ● 供應商永續稽核 ● 永續供應商交流會	● 不定期 ● 一年一次 ● 不定期 ● 一年一次
員工	秉持「以人為本」的核心價值，吸引全球卓越人才，提供完善薪酬福利及培訓制度，發揮員工潛能，創造最大營運績效	● 法令遵循 ● 職業安全健康 ● 人權保障 ● 多元共融與勞資關係 ● 薪酬福利 ● 訓練發展 ● 創新研發與價值創造	● 內部會議 ● 經營會議 ● 營運長會議 ● 勞資會議 ● 考核評鑑 ● 職能教育訓練 ● 新進同仁教育訓練 ● 職業安全委員會議 ● 職工福利委員會議 ● 公佈欄 ● 公司內網訊息公告 ● 員工健康檢查 ● 個人健康狀況回報 ● 健康保健知識 ● 員工申訴信箱	● 每月 ● 每月一次 ● 每週一次 ● 每季 ● 半年 ● 依年度教育訓練計畫表 ● 依新人錄用狀況辦理 ● 不定期 ● 即時 ● 即時 ● 每年一次 ● 即時 ● 不定期
政府機關	遵循政府、主管機關相關法令規範，主動積極配合政令宣導，於公司塑造恪遵守法之文化，善盡公民之本分	● 法令遵循 ● 職業安全健康 ● 能源與溫室氣體管理 ● 廢棄物管理	● 參加公司治理評鑑 ● 公文 ● 電話 ● 現場稽查 ● 宣導會與公聽會	● 每年一次 ● 不定期 ● 不定期 ● 不定期 ● 不定期

上述關注議題參考 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards, GRI 準則)，依據鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行關注議題的分析，以確認報告書揭露重大性議題範疇，以及公司之內、外部所面臨重大議題的永續發展挑戰，全面檢視永續經營成效。

- 有關重大議題產生過程如下：



- 透過以下管道歸納出 21 個永續發展相關議題，做為報告書重大議題鑑別範疇。
 - 各部門同仁在辨識利害關係人時亦依據平時業務與工作的經驗，羅列不同利害關係人關注的永續議題對內部營運的衝擊性。
 - 檢視國內外標竿同業的重大議題以及國際永續趨勢發展。
 - 為確保重大議題之客觀性、完整性與包容性，亦回顧前版報告書重大議題矩陣。
- 關注議題之重大排序方式說明如下：

 - 根據各項 ESG 議題於「企業於經濟、環境與人權產生之衝擊程度」和「影響利害關係人關切程度」兩大面向進行評估。
 - 2023 年經內部 ESG 推動委員會會議了解利害關係人的意見，讓 ESG 推動委員會的委員角色扮演（如採購扮演供應商）評估關注議題對內部營運的直接或間接的衝擊性。
 - 經統計其直間接衝擊的量化分析鑑別各議題之影響衝擊程度，產生初步重大主題矩陣；後續並做重大議題回應。



- 為確保符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則並強化年度重大議題與核心職能之連結，初步重大議題鑑別結果，由 ESG 推動委員進行檢視並依據國際標竿分析、趨勢、及商業發展策略等因素，將「人才培育與訓練」改列次要議題。
 - 擷取「重大議題」10 項與「次要議題」8 項，其他議題 3 項。其中 10 項重大議題作為本報告的重大性揭露範疇，依據重大議題的內容，對應出相關 GRI 揭露重大主題，於報告書中回應。
- 下一版報告書，我們將持續檢視重大議題的矩陣，並強化與利害關係人進一步之溝通，以確認未來重大議題的矩陣式是否進行調整。

1.3.1 利害關係人關注議題的鑑別與分析

各關注議題對應利害關係人的重大議題考量面予以鑑別，就公司治理、經濟面、環境面與社會（含人權 / 人群）的關注議題對企業內外部範圍鑑別其直接或間接衝擊，並分析對利害關係人的關切程度的高低，再予以排序。

2023 年 ESG 推動委員會決定關注議題的直接或間接衝擊如下表：

●直接衝擊 ○間接衝擊

利害關係人關注構面	關注議題內涵分析	公司內部		公司外部			
		組織	員工	股東	客戶	供應商	政府機關
公司治理面	公司治理	●	●	●			●
	法規遵循	●	●	●	●		
	誠信經營	●	●	●	●		○
	風險管理	●	●	●	●		○
	創新研發	●	●	●	●	●	○
	資訊安全	●	●	●			○
	永續產品服務	●	●	●	●	●	○
經濟面	投資人	●	●	●	●	●	
		●	●	●		●	○
	客戶	●	●	●	●	●	
		●	●	●	●	●	
		●	●	●	●	●	
	供應商	●	●		●	●	
		●	●		●	●	
環境面	能源與溫室氣體管理	●	●		●	●	●
	廢棄物管理	●	●			●	●
	水資源管理	●	●			○	●
社會面	公司內部的人員管理	●	●	●	●		●
		●	●	●	●	○	●
		●	●			●	●
		●	●			●	○
		●	●	●	●	●	●
	社區關係	●	●				
		●	●				
	捐贈、贊助	●		●			

說明：上表就公司內部：組織與員工，外部：股東、客戶、供應商、政府機關、社區等六大就關注議題 24 項分析其重視程度，具有 ≥ 5 個【●】的直接衝擊的重視程度關注議題，列為重大性議題，如橘紅色 標記顯示，共計 10 項除在重大與次要議題做回應並將各重大議題做風險評估與管理【詳見 2.7.1 風險管理流程與因應方法】以及【附錄 2-1】；≥ 3【●】 +1 個【○】 ≤ 5 個【●】的列為次要性議題，如淺灰色 標記顯示，共計 10 項，僅在重大與次要議題的做回應；其他一般性議題則不做回應。

1.4 重大性議題鑑別後排序與回應

針對利害關係人鑑別結果，召集 ESG 推動委員會開會討論 2023 年 ESG 永續報告的要利害關係人關注議題，利害關係人關注程度，以及對經濟、環與社會的立即或潛在的衝擊程度，ESG 推動委員會在 2023 年 12 月 12 日~20 日進行重要利害關係人關注議題的排序，參考同業的範例，予以合理調整及修正，並做成會議紀錄，呈總召總經理核准同意。

在 24 項關注議題中進行調整，在 2023 年調整為 10 項重大性議題及 11 項次要性議題如下表：



註：重大性議題 ■，次要性議題 ■

1.4.1 重大與次要議題的回應

2023 年鑑別與確認 10 項重大議題及 10 項次要性議題，摘要管理行動及相關措施說明如下：

項目	GRI 準則	對高力的重要性	推動措施
公司治理面 / 經濟面			
營運績效	201 經濟績效	經營績效因持續獲利以達到永續經營的目標，拓展新客戶與增加市場佔有率，並創造新的就業機會。	- 隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出。 - 拓展客戶與市場佔有率。 - 控制成本及費用。
風險管理	2-25 補救負面衝擊的程序	收款條件對公司很重要。付款條件則對供應商很重要。	建立客戶與供應商收款與付款管理權限或辦法。
創新研發	416-2 顧客健康安全 417 產品服務產品品質	客戶對產品品質與交期是很重視也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	通過 ISO 9001 品質管理認證 (程序書、作業標準等) 並持續維持其有效性。
客戶關係管理	416-2 顧客健康安全 417 產品服務、產品品質	客戶對產品服務與滿意度是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	定期年度客戶滿意度調查，對客戶抱怨要求權責單位限期改善。
客戶隱私	418 客戶隱私	了解客戶對公司的要求標準及訂定採購訂單與合約，落實保護客戶隱私。	通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統認證並建立「個人資料保護管理辦法」，供雙方遵循依據。
永續產品	417 產品服務	客戶對綠色的永續產品需求日益增加及重視，也是本公司產品轉型的重要因素。	通過 ISO 14067 碳足跡查驗。同時，設立研發中心負責創新研發綠色永續產品。
產品品質	416-2 顧客健康安全 417 產品服務、產品品質與交期	客戶對產品品質與交期是很重視也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	通過 ISO 9001 品質管理認證 (程序書、作業標準等) 並持續維持其有效性。
公司治理	2-9 治理結構及組成 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色等 2-15 利益衝突	為強化董事會結構及運作，提升資訊透明度，且落實企業社會責任之準則與措施。	依循金管會「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」以及遵循臺灣證券交易所公司「治理評鑑指標」。
股東權益 誠信經營	201 經濟績效 2-15 利益衝突	讓股東滿意是公司很重要的任務。落實誠信經營政策，對公司建立信譽與口碑很重要。	- 建立公司章程，明定股東分紅作業辦法。 - 訂定「誠信經營守則」。
法規遵循	2-27 法規遵循	法規遵循與誠信經營是政策，對建立公司信任、信譽與口碑的基礎	誠信經營須經由遵守法規，訂定反貪腐及賄絡、利益迴避的制度落實。
資訊安全	2-3 ~ 2-5 報導實務 418 客戶隱私	本公司依法公佈年度財務報告與 ESG 永續報告內容，讓資訊公開並在電腦資訊安全確保客戶與員工等個資的安全。	年度財務報告與 ESG 永續報告的資訊公開與透明。通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統認證以及制訂「電腦與網路使用管理辦法」及「電腦允許安裝之必要軟體」，落實個資安全。

項目	GRI 準則	對高力的重要性	推動措施
供應鏈永續管理	308-1 供應商環境評估 414 供應商社會評估	高力為推動永續發展，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係，各供應商也要遵守的環境與社會責任法規。	制定「供應商永續管理政策」、「供應商行為準則」、「供應商永續發展聲明書」、「新供應商永續評鑑表」、「供應商永續審查改善建議表」，與供應商建立互信且穩定夥伴關係，建構永續供應鏈
環境面			
能源與溫室氣體管理	305-1,2 碳排放 2-27 法規遵循	因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量。	依 ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業準則；成立「碳管理委員會」並依「節能減碳管理辦法」，進行能源有效的管理。
廢棄物管理	306-3 廢棄物 2-27 法規遵循	廢污水與廢棄物違反環保法規，若被裁罰，會影響公司信譽及企業形象。	依 ISO 14001 環境管理系統，污水檢測合規，廢棄物分類合法處理。
水資源管理	303-1,2,3 水與流放水 2-27 法規遵循	健全水資源管理措施，降低缺水危機，實施水管理及減量，提升回收再利用。	依用水特性，主要區分冷卻水塔、製程廢水及民生用水等進行廢水回收利用
社會面			
職場安全健康	403 職業安全衛生	依據「職業安全衛生法」，制訂「職業安全衛生工作守則」送桃園市勞檢處核備，並落實執行，建立安全健康的友善職場。	訂定「危害識別與風險管理程序書」，建立危害鑑別的分級管控機制，落實安全健康的工作環境。
人才發展與培育	404 訓練發展	建立訓練發展體系與制度及評核績效為輔的機制，培育及發展員工個人能力與生涯職能。	訂定「教育訓練管理作業程序書」與「年度考績核實施辦法」供各級主管遵循。
薪資福利	2-18 薪酬政策 2-19 薪酬決定流程 2-21 年度總薪酬比例	提供具產業競爭力的整體薪酬策與制度，吸引及留任傑出人才。	訂定「人事管理細則」供各級主管遵循依據。因應公司營運規模擴大，已開始制定「薪酬政策」。
多元共融人權保障	405-1 治理單位與員工多元化 405-2 女男基本薪資與薪酬比例 406 不歧視 408 禁用童工 409 不強迫勞動	秉持以人為本的核心價值，積極實踐對員工人權與多元職場的尊重。	制定「人權政策」，依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《RBA 責任商業聯盟行為準則》、《國際勞動組織》基本公約等的核心勞動標準與當地法令規範。

1.5 永續經營的影響力

1.5.1 重大議題在高力價值鏈關係

註：◎有較大的影響 ▲較小影響，非粗體字的項目為次要性議題

永續任務	重大議題	GRI 準則特定主題 SASB 準則條文 - 硬體	上游	高力的 主要產品		下游	營運重要性			
			採購階段	板式熱交換器	熱能產品	客戶使用	營收成長	客戶滿意	員工士氣	營運風險
經營利潤	經營績效	201 經濟績效 202 市場地位 416 產品安全 417 產品服務 418 客戶隱私 - TC-HW-230a.1 產品安全 - TC-HW-410a.1~3 產品生命週期管理	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	客戶關係管理		◎	◎	◎	◎	◎	◎		
	客戶隱私		◎	◎	◎	◎	◎	◎		
	創新研發		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
公司治理	風險管理	2-15 利益衝突 2-25 補救負面衝擊的程序 416 產品安全 417 產品服務 - TC-HW-230a.1 產品安全	▲			▲	◎	◎	◎	◎
	永續產品					▲	◎	◎		◎
	產品品質		◎	◎	◎	◎	▲	◎	◎	◎
綠色生產	能源與溫室氣體管理	305-1,2,7 碳排放 2-27 法規遵循 306 污水廢棄物 2-27 法規遵循	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
友善職場	人才培育與發展	404 教育訓練 403 職業安全衛生	▲			▲	▲	◎	◎	◎
	職場安全健康		▲	◎	◎	▲	◎	◎	◎	◎

1.5.2 重大議題的風險管理

依據臺灣證券交易所辦理公司治理評鑑要求，上市上櫃公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。2023 年鑑別出 10 項重大議題的風險發生的嚴重性與可能性，及其風險考量、風險評估與管理措施詳如下表分析與說明：

營運績效		產品品質	創新研發	客戶關係管理		客戶隱私	能源與溫室氣體管理	風險管理	永續產品	職場健康安全	人才發展與培育	
風險考量 ★策略 ●營運 ◆危害	營運績效盈餘	營運績效虧損	產品的品質良率偏低，不符合客戶的要求	創新研發是公司成長動力	客戶關係服務好且滿意度高	客戶關係差有抱怨滿意度差	了解客戶對公司的要求標準及訂定採購訂單與合約，落實保護客戶隱私	本公司遵守環境相關法規，有效降低用油 / 電量與購買綠電	本公司遵循財務、環境與勞動、安衛相關法令，未發生違法事件	本公司配合客戶需求，研發綠色永續產品的開發	本公司遵守「職業安全衛生工作守則」，落實危害鑑別與風險評估，建立健康安全的工作環境	人才是企業成長與茁壯的依據，不斷培育與發展員工的專業與管理能力
	★●	★●	●◆	★●	●	●◆	●◆	●◆	●◆	●◆	●◆	●◆
	今年營運績效有盈餘	2023 年上半季有庫存增加待消化的壓力，有可能虧損	產品的良品率不符合客戶要求標準，將被客戶退貨或要求賠償，造成公司財務損失及聲譽影響大	高力研發中心，區分不同產品負責開發新產品，或針對產品改善創造更高的價值	高力定期做客戶滿意度調查且對客戶抱怨均及時處理	客戶有抱怨且處理不當，致滿意度差而後續不下訂單	通過『ISO/IEC 27001』資訊安全管理系統認證並建立「個人資料保護管理辦法」，供雙方遵循依據	通過『ISO 14001 環境管理系統』認證。有效降低用電量，並配合政府政策投資綠電，定期污水檢測合規，廢棄物合法處理。此外，通過『ISO 14064-1 溫室氣體盤查』查驗作業	本公司制定「風險管理政策」以因應企業因應營運的風險，降低風險發生後的影響力	客戶對綠色的永續產品需求日益增加及重視，也是本公司產品轉型的重要因素。通過『ISO 14067 碳足跡查驗』，致力轉型成低碳產品	本公司訂定「職業安全衛生工作守則」及其組織人員編制，並送官方核備在案，並通過『ISO 45001 職業安全衛生管理系統』認證	建立訓練發展體系與制度及評核績效為輔的機制，培育及發展員工個人能力與生涯職能
風險評估與其管理措施		消費端需求弱，客戶暫緩下單或部分砍單，業務單位規劃積極開發新客戶	通過『ISO 9001 品質管理系統』的認證，有嚴謹的品管制度與執行表單並定期檢討產品製程的不良率的原因，進行持續改善，確保公司產品符合客戶的要求	成立「專利審查委員」並制定「專利申請及獎勵辦法」，以提升產品競爭力、充實專利質量、優化本公司智慧財產管理及營運，並鼓勵同仁致力創新研發	若客戶服務與滿意度差，輕則客戶後續的訂單減量下單，重則取消訂單影響公司營運績效		依循國際資安管理作業、個人資料保護等標準及法令規定，訂定本公司「資訊安全管理制度」，確保本公司資通訊基礎設施、資訊系統符合機密性、完整性、可用性 & 合法性要求	若發生違法事件，受官方裁罰限期改善被政府罰款，重則導致員工受傷等職災，影響公司聲譽	若產生經營上風險將視事件大小評估對企業影響與損失，並進行分級管理	設立研發中心負責創新研發綠色永續產品	若產生安全衛生事件，輕則員工受傷損失工時，重則死亡嚴重職災，受官方裁罰限期改善，影響聲譽	本公司訂定「教育訓練管理作業程序書」與「年度考績核實施辦法」供各級主管遵循
	請參閱本報告：3.2 營運績效		請參閱本報告：4.5 品質管理	請參閱本報告：4.1 產品創新	請參閱本報告：3.3 客戶關係管理		請參閱本報告：3.4 客戶資料保密機制	請參閱本報告：6.4 環境與能源管理 6.4.2 溫室氣體管理	請參閱本報告：2.7 風險管理	請參閱本報告：4.2 未來開發產品及技術的策略目標	請參閱本報告：7.6 職場安全與健康	請參閱本報告：7.3 人才培育與發展
風險發生機率	幾乎確定											
	很可能			✓		✓						
	可能	✓									✓	
	不太可能		✓				✓	✓	✓			✓
	極不可能	✓			✓					✓		
風險嚴重度	嚴重災難											
	嚴重			✓								
	中等		✓			✓	✓	✓		✓		
	輕微	✓								✓		✓
	很輕微	✓				✓						

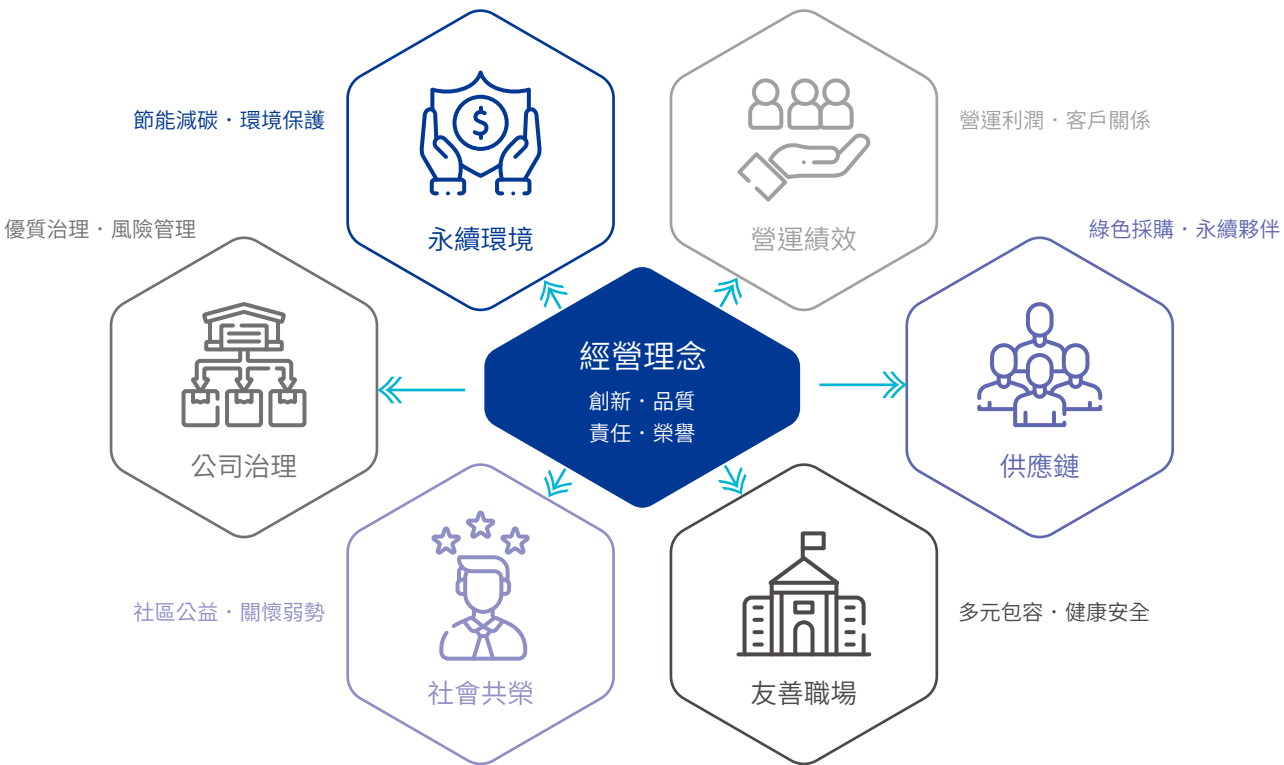
1.6 實踐聯合國永續發展目標

高力為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦 SDG 3(健康與福祉)、SDG 4(優質教育)、SDG 5(性別平等)、SDG 7(可負擔的永續能源)、SDG 12(責任消費與生產)、SDG 13(氣候行動) 與等 6 個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定 2023 目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

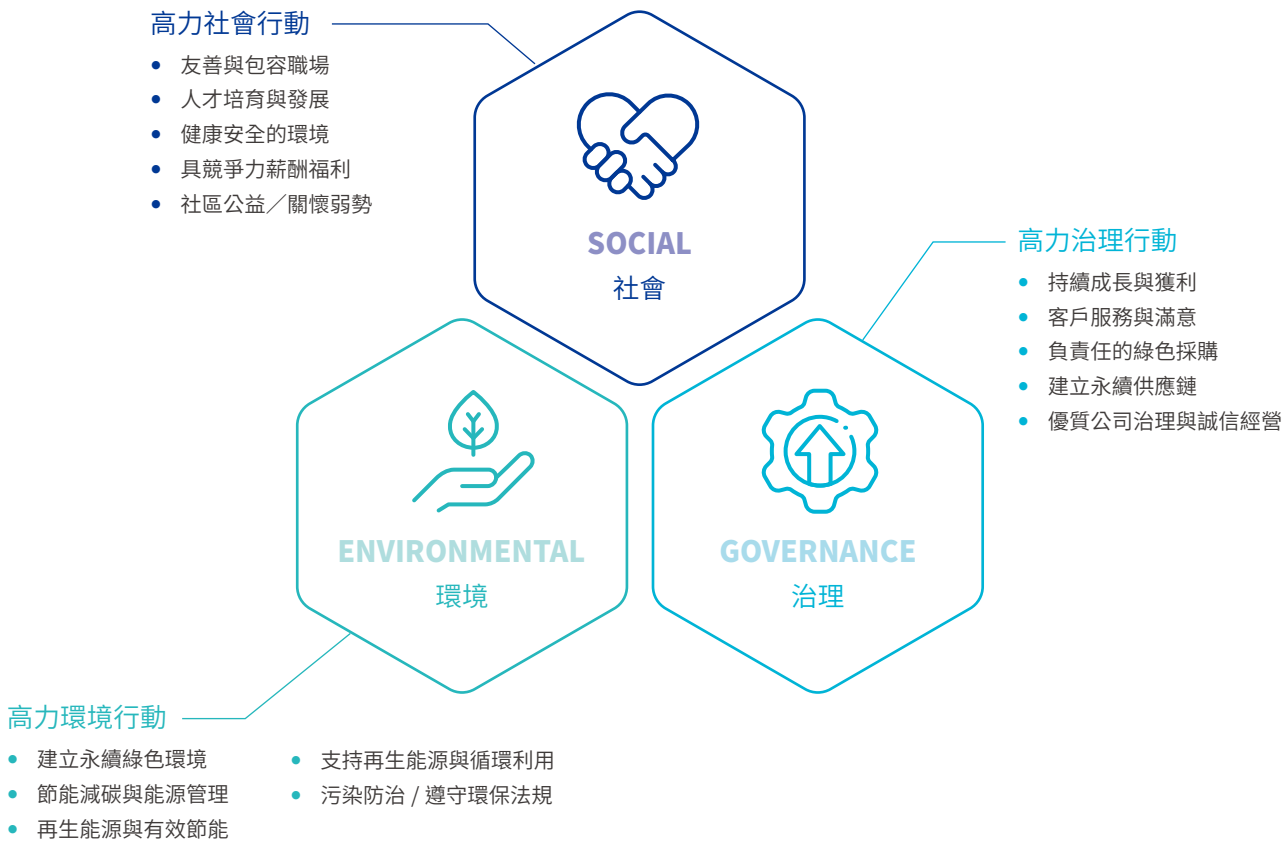
經濟面			
SDGs 目標對應：12 負責任的消費與生產、13 氣候行動			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	ESG 對應章節
揭露相關資訊配合政府推動公司治理藍圖	揭露公司非財務資訊，參考國際通用報告書編製準則且取得第三方驗證確信	12 責任消費與生產	• 報告概要與範圍
因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害	針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運	13 氣候行動	• 6、永續環境 / TCFD • 6.4 環境與能源管理 • 6.4.2 溫室氣體管理
環境面			
SDGs 目標對應：07 可負擔的永續能源淨、13 氣候的行動			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	ESG 對應章節
提高可再生能源於廠區能源結構中的比例	高雄廠區已建置太陽光電系統 744.51kW。中壢廠區已完成可行性評估，預計 2024 年下半年啟動工程	7 可負擔的潔淨能源	• 6.4.1 環境管理與節能
溫室氣體盤查及驗證工作	遵循 ISO 14064-1 標準，連續兩年完成母集團盤查及查驗。子公司預計 2024 年完成作業	13 氣候行動	• 6.4.2 溫室氣體管理
社會面			
SDGs 目標對應：03 健康安全、04 優質教育、05 性別平等			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	ESG 對應章節
提升新進與在職員工的知識與技能	新進員工辦理入職前培訓公司共同性規定如人事規章、安衛法規及其他重要管理規定；進入工作環境則交主管工作中培訓，直到不發生作業錯誤，才能獨立作業，確保產品與工作品質	4 優質教育	• 7.3 人才培育與發展
推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內災害及減少風險產生	依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及職安相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別危害作業，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生。	3 健康與福祉	• 7.6 職場安全與健康
禁止性別歧視，在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等	公司制定「員工行為準則」送縣市政府勞動局核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度	5 性別平等	• 7.5 人權保障與多元共融的勞資關係

高力在永續發展目標 ESG 永續報告方向與行動

- ESG 五大方向如下圖



- 本公司落實 ESG 行動



對公司 治理 的 永續 經營 管理 各項 重大 議題 的 短中 長期 指標 如下 表：

時程	短期指標 (2023~2024 年)	中期指標 (2025~2028 年)	長期指標 (2029 年以上)
公司 治理	公司 治理 評鑑 排名 級距 為 全 上市 公司 的 36~50%	公司 治理 評鑑 排名 級距 為 全 上市 公司 的 21~35%	公司 治理 評鑑 排名 級距 為 全 上市 公司 的 6~20%
法規 遵循	違反 公司 法 或 稅務 法規 0 件	違反 公司 法 或 稅務 法規 0 件	違反 公司 法 或 稅務 法規 0 件

重大 議題 目標 與 績效： 公司 治理 與 誠信 經營

高力 公司 對 公司 治理 與 永續 經營 管理，本 著 誠信 經營 與 資訊 公開 透明 的 理念，遵 循 法規、提 升 經營 績效，健 全 內 控 與 人 員 管 理 機 制 與 ISO 管 理 系 統 驗 證，落 實 經 營 理 念 與 道 德 規 範 的 優 質 的 企 業 文 化，訂 定 重 大 議 題 目 標 與 績 效 如 下：

	2024 年 目標	2023 年 目標	2023 年 績 效 達 成 度
公司 治理	公司 治理 評鑑 排名 級距 為 全 上市 公司 的 36~50%	公司 治理 評鑑 排名 級距 為 全 上市 公司 的 36~50%	大 幅 提 升 兩 個 級 距 → 達 成
法規 遵循	違反 公司 法 或 稅務 法規 0 件	違反 公司 法 或 稅務 法規 0 件	0 件 → 達 成

2.1 公司 簡介

2.1.1 公司 基本 資料

高力 熱 處 理 工 業 股 份 有 限 公 司 (台 灣 證 券 交 易 所 代 碼：8996)，自 1970 年 創 立，以 綠 能 觀 念 創 業，是 台 灣 唯 一 從「運 用 能 源」到「節 省 能 源」，再 到「製 造 能 源」，成 功 打 造 節 能 環 保 企 業 的 金 字 招 牌。多 年 來，高 力 在 技 術 與 品 質 上 接 軌 國 際，除 透 過 世 界 大 廠 合 作 經 驗 外，設 備 與 美 國、德 國、日 本 等 先 進 國 家 同 步，為 符 合 國 際 大 廠 嚴 格 的 規 範 標 準，公 司 持 續 創 新 與 轉 型，產 品 至 今 銷 售 超 過 70 餘 個 國 家，全 球 客 戶 快 速 累 積，更 是 國 際 發 展 綠 色 能 源 企 業 合 作 首 選。

2 公司 治理 與 風險 管理



集團核心事業均以節能及綠能為發展重心，涵蓋板式熱交換器、定置型固態氧化物燃料電池 (Solid Oxide Fuel Cell，簡稱 SOFC) 關鍵零組件，並以水冷及浸沒式液冷散熱及氫能兩大技術，提供新一代綠色低碳解決方案，促進產業升級，符合國際淨零、友善環境與永續發展趨勢。有關本公司基本資料如下：

	公司全名	高力熱處理工業股份有限公司		董事長	吳誌雄
	資本額	新台幣 8 億 9 仟萬元		副董事長	韓顯福
	設立日期	1970 年 10 月 11 日		總經理	王心五
	員工人數	641 人 (至 2023 年 12 月 31 日，台灣地區)		總部	桃園市中壢區吉林北路 5-2 號
	主要產品與技術	硬鋁型板式熱交換器、組合型板式熱交換器、固態氧化物燃料電池關鍵零組件、伺服器水冷及浸沒式液冷散熱技術、氫能技術 (甲醇產氫 / 製熱 / 發電、工業廢氫純化)			
				營運據點	中壢一廠、中壢二廠、營運總部及中壢三廠、中壢自強廠、高雄本洲廠、浙江寧波廠

營運總部與各廠區如下圖：



營運總部 Headquarter



中壢一廠
Chung-Li Plant 1



中壢二廠
Chung-Li Plant 2



中壢三廠
Chung-Li Plant 3



中壢自強廠
Chung-Li Plant 4



高雄本洲廠
Kaohsiung Ben-Chou Plant

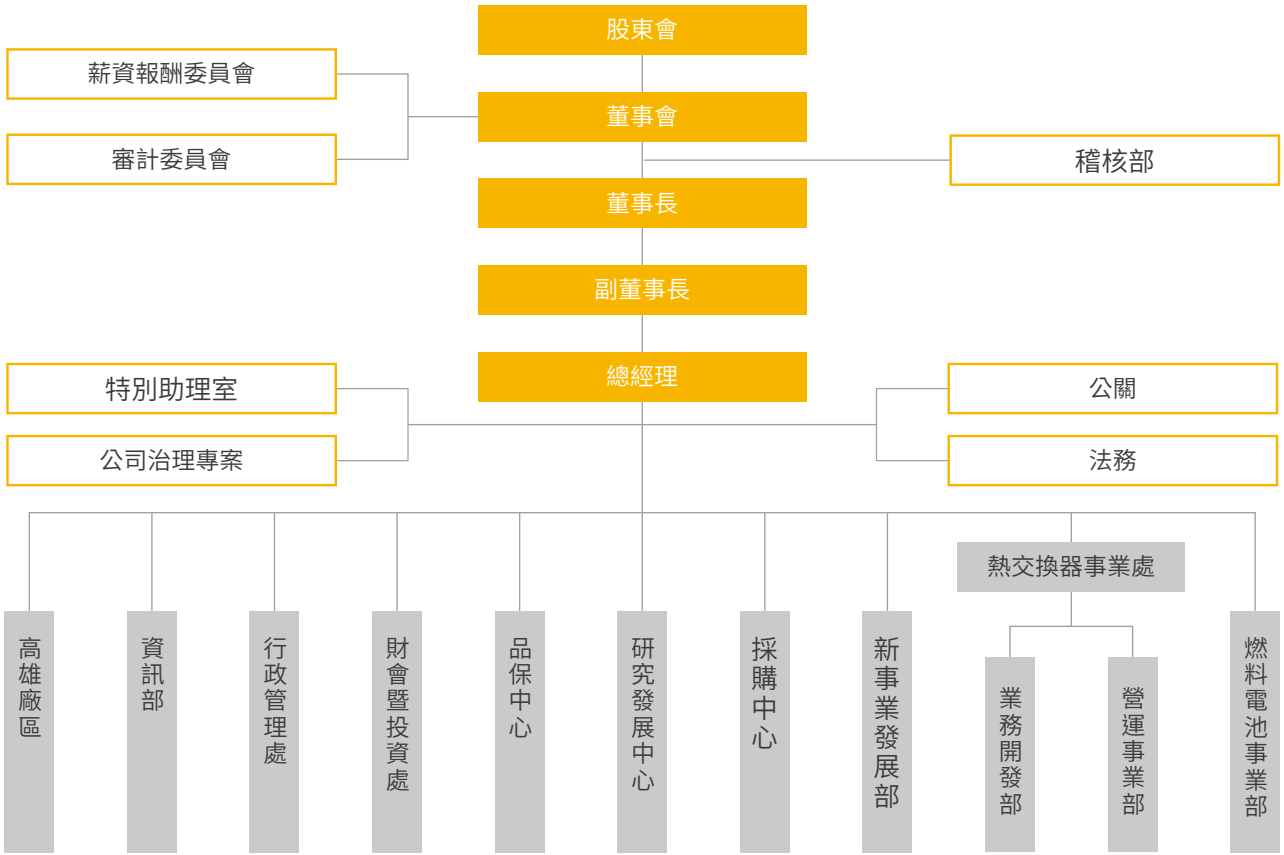


中國寧波廠
China Ningbo Plant

公司創立與重大里程碑

年份	公司創立與重大里程碑
1970 年	10 月 11 日公司創立
1994 年	自行研發硬鋁型板式熱交換器
2008 年	燃料電池關鍵熱交換系統、氫能燃料電池發電系
2018 年	成立熱能事業部，發表浸沒式伺服器散熱系統
2021 年	能源整合永續發展
2022 年	● 主辦「浸沒式散熱技術論壇」，邀請產官學研界擔任演講嘉賓，以低碳排、低耗能、低用水技術協助業界達成「碳中和」目標
	● 高雄廠區擴建工程竣工，增加 2,376 坪，總廠區達 5,233 坪
	● 通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查第三方查證
	● 高雄廠商用屋頂型太陽光電系統正式商轉 744.51kW
	● 首次舉辦永續供應商交流會，導入永續供應鏈管理制度
2023 年	● 取得台灣發明專利「有機廢液去化及再利用的裝置及方法」專利證書
	● 板式熱交換器通過英國 WRAS (Water Regulations Advisory Scheme) 飲用水產品安全認證
	● 全球首家板式熱交換器製造廠榮獲 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與 ISO 14067 碳足跡第三方雙認證
	● 創辦人韓顯壽榮譽董事長獲頒彰化師範大學名譽博士
	● 製程節能數位化，高雄廠區及一廠區已導入半自動化生產設備，落實節能及提高生產管理效率
	● 榮獲 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證
	● 推動全員 CPR+AED 訓練，提升緊急救護技能
	● 榮獲 ISO 27001 資訊安全管理標準第三方認證
	● 連續兩年落實 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並通過第三方查證

2.1.2 組織架構與職掌



各部門的主要工作職掌

部門	主要工作職掌
特別助理室	- 綜理公司整體營運目標之擬訂、推行、溝通協調 - 專案計劃之研究、擬訂、執行及跟催
公司治理專案	提供董監正確、有效、即時的資訊，協助董監執行業務、發揮監督功能，並作為董事會與各業務單位及主管機關的橋樑
法務	法務、訴訟及專利權管理
公關	- 從事組織機構信息傳播，關係協調與形象管理事務的諮詢、策劃、實施和服務的管理職能 - 推動公司永續專案事務，向利害關係人揭露年度永續執行成效
稽核部	- 內部稽核制度的制訂及修正 - 檢查、評估內部控制制度，適時提出建議，並追蹤改善
資訊部	公司及子公司電腦化作業之規劃、維護、管制及推動
行政管理處	- 負責公司人事及工業安全管理 - 協助各事業部之設備維修 - 協助各事業部之工程進行
財會暨投資處	- 負責有關公司及子公司財務、會計、稅務等事務 - 負責公司及子公司預算、股務作業、財務規劃及投資規劃
品保中心	- 品保系統內部稽核執行與外部稽核對應及文件管制管理 - 各項認證工作的規劃與展開
研究發展中心	- 新產品之技術開發、新技術的研究發展 - 研發結果的可行性驗證及商品化之規劃
採購中心	負責供應商 / 承攬商管理，品質及職安並重
燃料電池事業部	負責燃料電池機構件的製造加工
熱交換器事業處	負責硬焊型及組合型板式熱交換器產銷、板片沖製及研發業務
新事業發展部 - 氢能	負責甲醇燃料電池發電系統、甲醇產氫 / 製熱、工業廢氫純化之設計開發與產銷
新事業發展部 - 熱能	負責伺服器液冷式散熱系統產品之市場研究開發、製造及銷售

2.2 公司治理

2.2.1 政策與管理方針

主題	管理方針
	政策 遵守公司法與相關商業法規，讓公司董事會等正常運作，讓經營有利潤不虧損，確保股東權益。 目標 企業成功經營關鍵議題，經營者、員工與股東共同支持的治理制度。 承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，落實公司制定的守則，保障利害關係人的利益。 措施 - 建立「公司治理實務守則」制度，以確保董事會結構、議程與義務。 - 遵循法令規範與要求，完善設置董事會的成員。 - 依據「誠信經營守則」建構當責透明的公司治理架構與經理人廉潔運作。 - 為尋求經營決策專業性，董事會組成擁有多元的學經歷。 - 秉持創新、品質、責任與榮譽的經營理念，致力於創新品質的永續治理。 - 隨時更新重大消息於公開資訊觀測站，保障利害關係人權益。



公司治理

高力本著創新、品質、責任與榮譽的經營理念，朝永續穩健經營而努力，並著重產品的創新、品質管理與員工職務的責任及榮譽，培養合作無間之默契及創新能力，進而建構能為企業發揮極大效能之卓越團隊，持續注入新的競爭利基，成為業界的標竿。此外，致力提供客戶創新產品、高品質與高效率的服務責任，精益求精有榮譽感的企業文化，成為高成長、高績效之台灣熱處理的領先群企業。

自創立以來，一直努力建構當責透明的公司治理架構，深信良好的董事會自治精神是公司永續營運之基礎，為加強公司治理層面，已制定「公司治理實務守則」以及「誠信經營守則」。藉由各項治理首則、規章深化公司誠信經營作業文化，期望藉由誠信當責的公司治理制度，強化落實董事會職能，確保各利害關係人最大權益。

年度股東常會

- 2023 (112) 年股東常會如下圖：



2.2.2 董事會運作

高力以優於法令規範的高標準、高道德建置董事會制度，董事會為公司最高治理單位，主要負責監督、強化及健全公司管理職能，並訂定公司營運計畫，重要規章制度及決議重大投資。

董事會提名及遴選流程

依循本公司「董事選舉辦法」之規定辦理。董事之選舉於股東大會行之。

- 凡本公司有行為能力之股東，均得依本辦法之規定被選為本公司董事。
- 本公司董事之選舉，採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之，並採記名累積投票方式，選舉人之記名，以選舉票上所印股東戶號代之，每一股份依法可有與應選出董事人數相同之選舉權數，得集中選舉一人或分配選舉數人。
- 本公司董事，依公司章程所規定之名額，以所得選舉權數較多者，依次當選。如有二人以上所得權數相同而超過規定之名額時，由所得權數相同者抽籤決定之，如未出席者，由主席代為抽籤。
- 本公司董事長係經董事會選舉產生，董事會底下設置薪資報酬委員會、審計委員會，透過各功能性委員會來強化董事會職能。公司內部由總經理依市場情勢及競爭狀況制定各項業務計畫及部門間協調整合。本公司董事長與總經理非由同一人擔任。

董事會共設置 9 位董事 (內含 3 席獨立董事)，任期 3 年，至少每季召開一次董事會，2023 年第 20 屆共召開五次董事會會議，出席率達 97.78%；2023 年第 21 屆共召開五次董事會會議，出席率達 100%。為確保獨立董事執行業務時能保持獨立，成員背景多元且專業，具有豐富學識、個人洞察力和商業判斷力。九位董事中有三位為獨立董事，分別為：力美嘉投資公司顧問洪祥文先生、台灣風電產業秘書長毛恩洸先生及雄獅旅行社 (股) 公司人力資源副總經理湯智堯先生，獨立董事人數達全體董事席次的三分之一。

董事會職權包括

- 本公司之營運計畫。
- 年度財務報告及半年度財務報告。但半年度財務報告依法令規定無須經會計師查核簽證者，不在此限。
- 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修訂內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。
- 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 董事會未設常務董事者，董事長之選任或解任。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。

- 對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。但因重大天然災害所為急難救助之公益性質捐贈，得提下次董事會追認。
- 依證券交易法第十四條之三、其他依法令或章程規定應由股東會決議或董事會決議事項或主管機關規定之重大事項。

另配合公司治理 3.0 —永續發展藍圖，公司預計於 2024 上半年評估成立功能性委員會 - 企業永續委員會，以促進永續經營的願景、策略 (含推動情形，例如查證時程)

董事會成員的學經歷

職稱	姓名	性別	現任職務	主要經 (學) 歷
董事長	吳誌雄	男	公司董事長	● 美國伊利諾大學香檳分校材料科學工程博士 ● 茂迪 (股) 公司資深副總經理
副董事長	韓顯福	男	公司副董事長	● 大同工學院機械工程系 ● 自 89.06 起擔任高力公司總經理
董事	王心五	男	公司總經理	● 中央大學財務管理研究所 ● 自 95.01 起擔任高力公司副總經理
	黃宏興	男	公司策略長	● 清華大學科技管理研究所 ● 國際票券金融 (股) 公司投資經理
	阿拉丁投資有限公司代表人吳俊英	男	公司副總經理	● 杜蘭大學法學博士 ● 瑞士洛桑管理學院高階經營管理碩士 ● 麥克思智慧資本遠東 (股) 公司投資合夥人
	阿拉丁投資有限公司代表人谷泓道	男	IN HOUSE INDUSTRY CO., LTD 執行董事	● 英國約克大學財務經濟碩士 ● 國立政治大學企業管理學士 ● 聯騰科技董事
	洪祥文	男	力美嘉投資公司顧問	● 台灣大學商研所 ● 光華投信基金經理
獨立董事	毛恩洸	男	台灣風電產業秘書長	● 台灣區電機電子工業同業公會副秘書長 ● 76 年考試院退除役軍人轉任公務人員乙等考試普通行政人員組及格
	湯智堯	男	雄獅旅行社 (股) 公司人力資源副總經理	● 國立台灣大學管理學院商學組碩士 ● 台灣之星電信 (股) 公司人力資源處處長

董事成員的性別與年齡區間

2023 年第 21 屆		董事會治理單位的成員年齡區間			
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計
性別	女	0	0	0	0
	男	0	4	5	9
小計		0	4	5	9

董事會運作與出席情形

2022 年度董事會召開 5 次會議，2023 年召開 10 次會議，董事出列席情形如下：

職稱	姓名（註）	2022 年			2023 年		
		實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	吳誌雄	5	0	100%	10	0	100%
副董事長	韓顯福	5	0	100%	9	0	90%
董事	王心五	5	0	100%	10	0	100%
董事	黃宏興	5	0	100%	9	0	90%
董事	阿拉丁投資有限公司代表人吳俊英	NA	NA	NA	5	0	100%
董事	阿拉丁投資有限公司代表人谷泓道	NA	NA	NA	5	0	100%
董事	韓顯壽	5	0	100%	5	0	100%
董事	陳俊良	5	0	100%	5	0	100%
獨立董事	洪祥文	5	0	100%	10	0	100%
獨立董事	毛恩洸	NA	NA	NA	5	0	100%
獨立董事	湯智堯	NA	NA	NA	5	0	100%
獨立董事	陳繁雄	5	0	100%	5	0	100%
獨立董事	吳俊英	5	0	100%	5	0	100%
平均出席率		100%			97.78%		

註：1. 吳誌雄、韓顯福、王心五、黃宏興及阿拉丁投資有限公司代表人吳俊英於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選續任董事。
2. 阿拉丁投資有限公司代表人谷泓道於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選新任董事。
3. 韓顯壽及陳俊良於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選解任董事。
4. 洪祥文於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選續任獨立董事。
5. 毛恩洸及湯智堯於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選新任獨立董事。
6. 陳繁雄於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選解任獨立董事。

董事會的會議運作

董事會定期及不定期召開會議，由總經理負責經濟績效及推動管理議題，並視議題之重大性定期及不定期向董事長或董事會進行報告。會議目的以審核企業經營績效、討論重要策略議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。

- 2023 年董事會重大決議

會議日期	決議事項
2023.01.17	- 決議通過基於營運需要向金融機構申請授信額度及辦理授信相關事宜。 - 決議通過一一一年度全公司年終及經營獎金案。 - 決議通過一一一年度經理人年終及經營獎金分配案。 - 決議通過本公司一一二年度預算案。 - 決議通過規劃臺商回臺投資行動方案。 - 決議通過本公司「公司治理實務守則」修訂案。 - 決議通過本公司「永續發展實務守則」修訂案。

會議日期	決議事項
2023.03.22	- 決議通過基於營運需要向金融機構申請授信額度及辦理授信相關事宜。 - 決議通過一一一年度營業報告書及財務報表案。 - 決議通過一一一年度盈餘分配案。 - 決議通過一一一年度盈餘分配之現金股利發放時程訂定案。 - 決議通過一一一年度員工及董事酬勞分配案。 - 決議通過出具一一一年度「內部控制制度聲明書」。 - 決議通過本公司簽證會計師獨立性及適用性評估。 - 決議通過擬預先核准簽證會計師、其事務所及事務所關係企業向本公司及子公司提供非確信服務 (non-assurance services) 事項案。 - 決議通過子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃案。 - 決議通過本公司「董事會議事規範」修訂案。 - 決議通過本公司「年終獎金發放辦法」修訂案。 - 決議通過改選本公司董事案。 - 決議通過提請通過董事會提名一一二年董事（含獨立董事）候選人名單案。 - 決議通過解除新任董事競業禁止之限制案。 - 決議通過訂定一一二年股東常會相關事宜案。
2023.04.21	決議通過審查受理本公司股東所提之一一二年董事（含獨立董事）候選人名單案。
2023.05.02	決議通過董事會重新提名一一二年獨立董事候選人名單案。
2023.05.05	- 決議通過一一二年度第一季財務報告案。 - 決議通過本公司一一一年度董事及員工酬勞金額分配案。
2023.06.13	- 決議通過董事間相互推舉新任董事長案。 - 決議通過董事間相互推舉新任副董事長案。
2023.06.26	- 決議通過基於營運需要向金融機構申請授信額度及辦理授信相關事宜。 - 決議通過本公司擬辦理現金增資或國內第四次無擔保轉換公司債案。 - 決議通過本公司擬於橋頭園區投資設立分公司案。 - 決議通過擬解任及聘任本公司總經理案。 - 決議通過委任本公司第五屆薪資報酬委員會委員案。 - 決議通過本公司財務、會計主管異動案。 - 決議通過聘任韓顯壽先生為榮譽董事長暨總顧問案。
2023.08.09	- 決議通過基於營運需要向金融機構申請授信額度及辦理授信相關事宜。 - 決議通過本公司會計主管異動案。 - 決議通過一一二年度第二季財務報告案。 - 決議通過本公司新任財會暨投資處副總經理案。 - 決議通過本公司「股東會議事規則」修訂案。
2023.10.04	決議通過本公司擬辦理國內第四次無擔保轉換公司債調整案。
2023.11.07	- 決議通過基於營運需要向金融機構申請授信額度及辦理授信相關事宜案。 - 決議通過一一二年度第三季財務報告案。 - 決議通過本公司一一三年度稽核計畫案。 - 決議通過本公司「公司章程」修訂案。 - 決議通過本公司「內部重大資訊處理作業程序」修訂案。 - 決議通過本公司「組織管理」修訂案。 - 決議通過本公司董事長、副董事長、經理人及總顧問之現行薪資報酬案。

2.2.3 董事會成員進修與績效、能力與酬金

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2023 年度本公司全體董事依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定進修並定期揭露等，進修時數如下：

職稱	姓名 (註)	2022 年 進修時數 (小時)	2023 年 進修時數 (小時)
董事長	吳誌雄	通貨膨脹下之省思與對策 3hr 公司治理與受控外國企業制度之實施 3hr	內線交易防範、法律責任暨案例解析 3hr 危機解密 – 如何在黑天鵝時代基業長青 3hr
副董事長	韓顯福	通貨膨脹下之省思與對策 3hr 公司治理與受控外國企業制度之實施 3hr	內線交易防範、法律責任暨案例解析 3hr 危機解密 – 如何在黑天鵝時代基業長青 3hr
董事	王心五	通貨膨脹下之省思與對策 3hr 公司治理與受控外國企業制度之實施 3hr	內線交易防範、法律責任暨案例解析 3hr 危機解密 – 如何在黑天鵝時代基業長青 3hr
董事	黃宏興	通貨膨脹下之省思與對策 3hr 公司治理與受控外國企業制度之實施 3hr	內線交易防範、法律責任暨案例解析 3hr 危機解密 – 如何在黑天鵝時代基業長青 3hr
董事	阿拉丁投資有 限公司代表人 吳俊英	NA	危機解密 – 如何在黑天鵝時代基業長青 3hr
董事	阿拉丁投資有 限公司代表人 谷泓道	NA	2030/2050 綠色工業革命 3hr 董事會如何運用 OKR 提昇公司治理效能 3hr 證券交易法常見違法案件分析 3hr 危機解密 – 如何在黑天鵝時代基業長青 3hr
董事	韓顯壽	通貨膨脹下之省思與對策 3hr 公司治理與受控外國企業制度之實施 3hr	內線交易防範、法律責任暨案例解析 3hr
董事	陳俊良	通貨膨脹下之省思與對策 3hr 誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線 3hr	內線交易防範、法律責任暨案例解析 3hr
獨立董事	洪祥文	通貨膨脹下之省思與對策 3hr 公司治理與受控外國企業制度之實施 3hr	內線交易防範、法律責任暨案例解析 3hr 危機解密 – 如何在黑天鵝時代基業長青 3hr
獨立董事	毛恩洸	NA	112 年度防範內線交易宣導會 3hr 危機解密 – 如何在黑天鵝時代基業長青 3hr
獨立董事	湯智堯	NA	第十四屆臺北公司治理論壇 3hr 碳權交易機制與企業管理應用 3hr 危機解密 – 如何在黑天鵝時代基業長青 3hr
獨立董事	吳俊英	通貨膨脹下之省思與對策 3hr 公司治理與受控外國企業制度之實施 3hr	內線交易防範、法律責任暨案例解析 3hr
獨立董事	陳繁雄	通貨膨脹下之省思與對策 3hr 公司治理與受控外國企業制度之實施 3hr	內線交易防範、法律責任暨案例解析 3hr

註：1. 吳誌雄、韓顯福、王心五、黃宏興及阿拉丁投資有限公司代表人吳俊英於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選續任董事。
2. 阿拉丁投資有限公司代表人谷泓道於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選新任董事。
3. 韓顯壽及陳俊良於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選解任董事。
4. 洪祥文於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選續任獨立董事。
5. 毛恩洸及湯智堯於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選新任獨立董事。
6. 陳繁雄於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選解任獨立董事。

董事會績效評估之程序及頻率

本公司制訂「董事會績效評估辦法」並揭露評估結果於年報。採內部自評程序，每年定期 進行董事會績效評估至少一次，由各董事針對董事會及功能性委員會的運作與文化、內外部關係經營、自我評估等面向進行評量，由董事會議事單位統計彙整，於董事會會議中報告並提出精進方向。2023 年度董事會及功能性委員會整體績效評估結果評定為「優」5~4 分，足以顯示公司持續強化董事會職能及功能性委員會運作良好，未來持續精進並維護股東權益，以提升公司治理成效。

董事會多元化

本公司董事會成員背景涵蓋經營管理及財務會計等專業領域，且具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包括營運判斷、產業經驗、領導決策和營運判斷等。

董事姓名	多元化項目	經營 管理	會計	營運 判斷	產業 知識	領導 決策	危機衝突及風險管理能力		
							危機 處理	衝突與 風險	國際 市場觀
吳誌雄		●		●	●	●	●	●	●
韓顯福		●		●	●	●	●	●	●
王心五		●	●	●	●	●	●	●	●
黃宏興		●	●	●	●	●	●	●	●
阿拉丁投資有限公司 代表人吳俊英		●	●	●	●	●	●	●	●
阿拉丁投資有限公司 代表人谷泓道		●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事洪祥文		●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事毛恩洸		●		●	●	●	●	●	●
獨立董事湯智堯		●	●	●	●	●	●	●	●

董事的酬金

本公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不高於 5 % 為董事酬勞，且董事酬勞分派議案應提報年度股東會報告。非於集團內擔任職務之董事及獨立董事，不論公司盈虧支領固定薪酬，於集團內擔任職務之董事，依其在公司擔任之職位、代表擔任子公司董事及對公司營運參與程度綜合考量後計算，而給予合理報酬，前述擬定之董事酬金，依規定經薪資報酬委員會提出建議後提交董事會通過。

☰

0

1

公司
治理
與
風險
管理

3

4

5

6

7

8

A

2.2.4 公司治理實施方式與未來規劃

本公司已依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定並揭露公司治理實務守則，依公司治理精神運作及執行公司治理相關規範。已於 2021 年 11 月董事會決議通過新增公司治理主管一名，並規劃短中長推動項目，持續將透過修訂相關管理辦法、加強資訊透明度與強化董事會職能等措施，推動公司治理之運作。2022 年啟動公司治理指標評鑑提升計畫，評鑑結果提升至四級距 (36%~50%)，未來目標 2025 年再提升一個級距 (21~35%)。

功能性委員會

本公司堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎。在此原則下，公司董事會授權其下設立之審計委員會及薪酬委員會，透過各功能性委員會來強化董事會職能，分別協助董事會履行其監督職責。各委員會的組織章程皆經董事會核准，且各委員會的主席定期向董事會報告其活動和決議。審計委員會及薪資報酬委員會完全由獨立董事所組成。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。高力由董事會通過審計委員會組織規程後，在董事會之下設置審計委員會，由全體獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，每季應至少召開一次會議，2023 年共召開七次審計委員會。

同時高力建立審計委員會與會計師、內部稽核主管間之溝通管道。會計師不定期就本公司財務狀況、海外子公司財務及整體運作情形及內控查核情形列席董事會，並針對有無重大調整分錄或法令修訂有無影響帳列情形充分溝通。審計委員會參酌專業會計師查核後之合併財務報表及查核意見書報告完成審查，內部稽核主管於董事會提出本公司內部稽核執行狀況及定期追蹤改善措施等相關業務報告。

審計委員會審議事項主要包括：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。

8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 年度財務報告及半年度財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

- 最近二年審計委員會 2022 年召開 5 次，2023 年召開 7 次會議，出列席情形如下：

職稱	姓名 (註)	2022 年			2023 年		
		實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)
召集人	洪祥文	5	0	100%	7	0	100%
委員	毛恩洸	NA	NA	NA	4	0	100%
委員	湯智堯	NA	NA	NA	4	0	100%
委員	陳繁雄	5	0	100%	3	0	100%
委員	吳俊英	5	0	100%	3	0	100%
平均出席率：		--	--	100%	--	--	100%

- 註：1. 洪祥文於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選續任獨立董事。
2. 毛恩洸及湯智堯於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選新任獨立董事。
3. 陳繁雄於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選解任獨立董事。
4. 阿拉丁投資有限公司代表人吳俊英於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選續任董事。

薪資報酬委員會

高力依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，由董事會通過薪資報酬委員會組織規程，並設置薪資報酬委員會。薪資報酬委員會委員過半數成員由獨立董事擔任，委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及評估董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。2023 年共召開三次會議，無重大議案，皆為一般例行性議案。

薪資報酬委員會職權範圍如下，並將所提建議提請董事會討論：

- 一．定期檢討本規程並提出修正建議。
- 二．訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 三．定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

最近二年薪資報酬委員會 2022 年召開 3 次，2023 年召開 4 次會議，出席情形如下：

職稱	姓名 (註)	2022 年			2023 年		
		實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)
召集人	洪祥文	3	0	100%	4	0	100%
委員	毛恩洸	NA	NA	NA	1	0	100%
委員	湯智堯	NA	NA	NA	1	0	100%
委員	陳繁雄	3	0	100%	3	0	100%
委員	吳俊英	3	0	100%	3	0	100%
平均出席率		--	--	100%			100%

註：1. 洪祥文於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選續任獨立董事。
2. 毛恩洸及湯智堯於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選新任獨立董事。
3. 陳繁雄於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選解任獨立董事。
4. 阿拉丁投資有限公司代表人吳俊英於民國 112 年 6 月 13 日股東常會改選續任董事。

薪酬政策

- 一、董事個別薪酬揭露於年報參之三、最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金。
- 二、獨立董事之酬勞，係依據依本公司章程規定，其金額授權由董事會在新台幣 100 萬元總額範圍內，自行訂定每人每月給付標準。董事酬勞則與本公司之獲利及經營績效連結，依本公司章程規定本年度如有獲利，應提撥不高於百分之五為董事酬勞。
- 三、為激勵高階經理人追求公司業績與利潤目標之達成，同時關注公司長期競爭力與永續發展，訂定「經營獎金辦法」。

資訊揭露

高力設有官方網站 (<https://www.kaori.com.tw/>)，揭露公司基本資料、產品及財務資訊，並設有發言人及代理發言人，專責處理及回應股東權益相關事宜，除不定期舉辦法人說明會，或透過法人舉辦的投資論壇，在會中公佈並說明營運狀況、及未來展望，亦將相關資料上傳至「公開資訊觀測站」供利害關係人參考。此外，我們依照相關適用法規及主要的行業慣例，定期公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和營運績效資訊。

2.2.5 稅務管理方針

本公司支持企業產品與技術創新及永續發展的稅務政策，並致力於控制稅務風險、追求永續發展及實現企業社會責任，高力承諾：

- 重大營運決策皆遵從相關法令規範並據以評估稅務風險之影響。
- 遵循 OECD 對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫 (BEPS)，以具有經濟實質之公司創造利潤，並取得稅務居民地位，適用當地國租稅規範。
- 不以避稅為目的規劃並操作在低稅率國家進行交易。
- 財務報告內容之揭露遵循相關法令辦理，稅務資訊之揭露亦依相關規定充分辦理。
- 在誠信基礎上，與租稅管轄之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。
- 本公司 2023 年遵守稅務政策與法規，並無政府財政補助。

2.3 誠信經營

高力為確保誠信經營之落實，已制定經董事會通過之誠信經營政策，並建立會計制度及內部控制制度，內部稽核人員亦定期查核其遵循情形。並於對外文件中明示公司經營之核心價值：創新、品質、責任、榮譽，強調誠信經營之政策，為董事、高階管理階層經理人、受僱人及實質控制者於執行業務有所遵循辦法，以落實誠信經營。本公司依據「上市上櫃公司誠信經營守則」，已訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、相關「道德行為規範標準」、「投資人關係處理程序辦法」及「風險管理政策」以資遵循。

誠信經營管理方針

- 一、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 二、訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 三、規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 四、誠信政策宣導訓練之推動及協調。

本公司指定特別助理室為專責單位，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業、執行，由稽核單位監督，公司稽核單位為獨立之部門，隸屬於董事會，稽核室針對誠信經營之落實，定期查核遵循情形，並負責針對各項作業進行監控並作成稽核報告提報董事會。

本公司每月定期召開「全員月會」口頭宣導商業活動應避免有違背誠信之行為，並鼓勵同仁定期參加內外部之教育訓練。2023 年無賄賂或貪腐相關法律訴訟導致的財務損失；1 件違反誠信道德的檢舉記錄，對於公司無重大影響，以依公司相關辦法處理，且加強預防對策。

打造內部誠信文化

高力以「創新、品質、責任、榮譽」的核心價值為本，其中誠信也是公司企業文化重要之核心價值，本公司秉持此經營理念建立並落實企業道德行為規範，謹守公平交易、避免不當得利、營業秘密保護、人權平等、遵循法令規章等價值。公司為導引員工對營業範圍內具高度道德標準，防止違法行為發生，訂定嚴格之防範辦法懲戒措施外，並建立檢舉投書及申訴管道，人員如有違反本標準之道德行為規範情事者，逕依本公司工作規則中有關之規定獎懲。

公司除定期追蹤各單位每年執行一次內控自評、更新潛在影響公司營運的政策與法令，不定期於內部重申公司治理、員工品德操守等道德規範的重要性。倘若員工有違反法律、勞工安全規章或法規、勞動契約及商業道德之情事，公司依據相關法令及懲戒措施處理，也以此為員工績效考核的依據之一，共同打造內部誠信文化。

完善申訴機制、管道及調查流程

高力秉持誠信從事所有業務活動，不允許貪污及任何形式之舞弊行為。若發現高力員工或任何公司的相關人士進行可疑的行為，或違反高力的道德行為規範標準時，除法令另有規定外，任何投訴案件均予以保密，以專案方式處理，並督促相關部門盡速查明。

公司官網設置投資人專區，提供服務法人及股東專責人員之聯絡電話及郵件信箱，以便處理投資人建議、疑義及糾紛事項。本公司與投資者、供應商、客戶及各利害關係人溝通管道暢通，皆能維持良好互動關係，並秉持誠信原則往來，且皆依本公司內控制度及管理辦法執行。

若有違反法令、各類規章制度及合約內容，或意圖利用職務取得不當利益，致影響公司權益者，遵循以下管道逕行舉報：

- 實體信箱
- 官網「誠信經營 - 舉報信箱」。

32030 桃園市中壢區吉林北路 5-2 號
高力熱處理工業 (股) 公司 | 特別助理室

- 電子郵件信箱
csr@kaori.com.tw



接獲舉報後，由特別助理室為專責單位辦理，稽核單位監督，對於明顯違反公司行為準則各項規定及道德規範之同仁，將依規定進行懲處並限期改善。情節影響重大者，得送司法機關偵辦。公司對於任何犯罪行為採零容忍政策，若有違反一切將依法採取法律行動；而對於檢舉人之身分及所提供之資料，後續所有處理過程及歸檔，本公司皆嚴予保密，使檢舉人能夠在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下與管理層溝通。

調查流程：

- 1 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
- 2 本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
- 3 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- 4 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- 5 對於檢舉情事經查證屬實，應責呈本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- 6 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及依照情節輕重後續檢討改善措施，向董事會報告。必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。

提升價值鏈誠信意識

為發揮高力在 ESG 的影響力，要求關鍵 (A 級) 供應商簽署「供應商行為準則」，已達成 100% 接受簽署，其明確規範供應商於生產過程中須遵守誠信經營原則、營運當地的環保、勞動人權及職安法規。

商業及道德行為準則

- | | |
|--------------------------|---|
| 一、行賄及收賄。 | 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。 |
| 二、提供非法政治獻金。 | 六、從事不公平競爭之行為。 |
| 三、不當慈善捐贈或贊助。 | 七、產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。 |
| 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。 | |

實施成效

本公司藉由定期舉辦員工教育訓練，包含推廣誠信經營理念，以及設立匿名舉報管道，供同仁了解、遵守，並提昇公司誠信經營之落實成效。

人權管理政策	具體方案
多元包容與平等機會	1. 重視所有員工的多樣性，並給予平等對待。無論其職位、年齡、性別或國籍，所有夥伴都享有平等的機會。 2. 優於性別平等工作法的生理假。 3. 足額進用身心障礙員工。
反對歧視、霸凌與騷擾	1. 發布不法侵害的聲明書，透過信件跟官方 line 帳號宣導以及張貼在各廠區佈告欄。 2. 設置匿名意見箱放置各廠區中。 3. 邀請心理師或律師辦理講座。 4. 有相關問題時，職業安全衛生部立即介入調查。
符合基本工資、合理工時	1. 中、夜班的工作時間減少 0.5 小時，優於勞基法一日工時之規定。 2. 提供基層員工初任薪資優於當地法令所規範之最低基本薪資。 3. 依加班依時數提供誤餐費。
禁止強迫勞動、保護未成年工 (16~18 歲)、不用童工	1. 面試時詳盡介紹公司制度及工作內容，降低資訊不對稱所帶來的問題。 2. 遵從法規不使用童工，有完善的審核機制避免誤用。
健康安全職場環境	1. 通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統。 2. 設施完備的哺乳室及醫護室。 3. 乾淨明亮的辦公環境。 4. 公司設備冷熱空調、溫熱水洗手台及免治馬桶座。 5. 休息區設置咖啡吧台及按摩椅。 6. 不定期的辦理健康講座及提供健康資訊。 7. 醫生定期駐廠提供衛教及健康諮詢。 8. 員工健康管理及辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。 9. 提供多元的社團活動。 10. 每年免費員工身體健康檢查。
落實資訊安全	1. 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統國際標準驗證。 2. 員工資訊安全測試。 3. 定期電腦安性更新。 4. 定期舉辦資安宣導，提升全員資安觀念。
促進勞資和諧	1. 定期舉辦勞資會議。 2. 不定期辦理移工座談會。
申訴舉報	1. 設置申訴信箱及電話。 2. 設置匿名意見箱放置各廠區中。

人權管理政策

具體方案

其他

1. 112 年開辦 5 場的人權訓練共計 555 人次參與課程。
2. 112 年依職安法規定定期安排在職訓練及職業安全衛生座談會，約 1,180 人參與，共 3,400 小時。
3. 112 舉辦兩場 AED 急救訓練，約 385 人次參加，全數取得證照。
4. 111 年至今共有 127 人次接受駐廠醫生的健康諮詢。

舉報 / 申訴機制

高力以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，為確保誠信經營之落實，我們設立獨立運作之稽核室部門，每年定期或不定期執行內部稽核作業，並設有便捷與暢通的申訴管道供內、外部利害關係人舉報且與以妥適之回應，以降低公司營運風險、建立與利害關係人間良好的互動模式。2023 年實施成效：無主管或員工違反誠信原則。

2.4 經營理念與法規遵循

2.4.1 經營理念

本公司經營理念：創新、品質、責任、榮譽四大行為準則，並以追求利潤與盈餘為最大目標，致力確保公司創造新產品，提高的附加價值與利潤，努力提升團隊專業及領導管理能力，持續提高營運績效。

反賄賂反貪腐

高力訂有「員工行為準則」，為保證企業正常的經營秩序，維護公平競爭，用以規範商業購銷行為，禁止任何形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等不正當收益行為。明確規範高力的一切商業活動或對外接觸的活動：包括與政府部門接觸，客戶業務代表洽談訂單，客戶 QC 驗貨，公正執行產品檢測，驗貨和審核等活動中，禁止在交易之外以回扣、促銷費、宣傳費、勞務費、報銷各種費用、提供國內外旅遊等各種名義直接或間接給付或收受現金、實物和其他利益的一種不正當收益行為。

高力遵守 RBA 行為準則，並接受客戶相關稽核及自評活動，不論在勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系中皆無主要不符合項目，並每年持續導入相關訓練或宣導活動。

2.4.2 法規遵循

高力遵守法規，定期蒐集彙整經營相關之法令規範予以鑑別，如有新增或修訂，權責單位立即檢視現行的經營模式與行為是否符合，並協助政令宣導予各單位。為維護企業之合法權益，適時舉辦法律課程、製作法律文宣，充實員工法律知識。

本公司對公司治理、環境、經濟與社會法規遵循的相關重要法源、內部辦法或程序書與是否在最近二年 (2022~2023) 發生違法事件等如下表：

類別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	2022~2023 年是否有違法事件
公司治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程	公司章程、公司治理實務守則、誠信經營守則、審計委員會組織規程、薪酬委員會組織規程	本公司均依法行事，故無遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰
員工 勞動人權與 條件	勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健保條例、職工福利金條例、勞工請假規則、勞資會議實施辦法等	員工行為準則、勞資會議選舉辦法、個人資料保護管理辦法	本公司遵守勞基法相關法規未發生違反勞基法或勞資糾紛等受裁罰事件 本公司營運據點與重要供應商均無強迫勞動事件
健康安全	職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、勞工健康保護規則、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生教育訓練規則…等	職業安全衛生工作守則核備、職業安全衛生組織及人員核備、ISO 45001 職業健康管理系統與相關程序書	無發生職災被勞檢處裁罰案件
環境	環境基本法、氣候變遷因應法、廢棄物清理法、資源回收再利用法、空氣污染防治法、噪音管制法、飲用水管理條例、放流水標準、水污染防治法及其施行細則…等	ISO 14001 環境管理系統與相關程序書、SOP 及表單，包含廢棄物處理程序、噪音管制處理程序、飲用水管理程序、廢水管理程序…等、導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業系統與出具溫室氣體盤查報告	本公司遵守環境相關法規，未發生違反環境相關法規而被裁罰事件
經濟	公平交易法、專利法、著作權法、智慧財產權法、營業秘密保護法、電腦處理個人資料保護法…等	勞動契約、課級以下從業人員道德行為規範標準、主管及高級專業人員道德行為規範標準、人事相關管理制度	本公司無違反經濟與社會法規紀錄與被罰款事件
社會	民法、傳染病防治法、性騷擾防治法		
產品	公平交易法、電腦處理個人資料保護法、QC 080000 有害物質流程管理系統	ISO 9001 品質管理系統與相關程序書、SOP 及表單、導入 ISO 14067 碳足跡準則，符合國際減碳趨勢	本公司未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償 本公司遵守行銷與傳播法無違法事件、亦無違反產品及服務的健康安全法規事件

高力在法令遵循面向實施諸多有效管控措施，每月進行新修訂之法規查核，每年進行廠區符合性法規查核。2023 年無違反安全衛生、環保、消防等法規之情事紀錄。此外，內部年度稽核無發現重大賠償損失。

2.5 內部稽核與管理驗證系統

2.5.1 內部稽核

為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性以及法令遵循，高力設立稽核部直接隸屬董事會之獨立內部稽核單位。

稽核流程

1. 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並依年度稽核計畫執行稽核作業。
2. 視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險。
3. 執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善方法。
4. 稽核缺失項目持續追蹤改善情形，按季作成追蹤報告至確認改善完成才結案。
5. 稽核報告及追蹤報告呈核後，應於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱。

稽核工作係依據風險評估結果，擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後執行，以提供管理階層內部控制運作狀況，並視需要執行專案稽核，缺失並與受稽核單位充分溝通，以利管理階層其了解現行缺失或潛在風險。

內部稽核於執行查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告，除每季在董事會例行會議報告外，並於每月或必要時向董事長及審計委員會報告。

內部稽核與矯正

高力為具體落實內部控制作業，並確保其持續有效運作，達成本公司各項營運目標，參酌「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及主管機關要求建立內部控制制度，並依主管機關及董事會要求、公司管理階層建議等，排訂年度稽核計劃或稽核專案進行查核。

本公司稽核部辦理稽核工作，依年度稽核計劃與稽核專案項目進行並製作報告，通知各受查單位。依擬定 2023 年稽核計畫執行，出具 68 篇稽核報告，其出具之報告通知各受查單位。出具之稽核報告，皆依規定交付審計委員會查閱並列席董事會報告。倘若查核時發現有內控缺失或異常事項，並請受查單位進行處理或提改善計畫，按季執行追蹤報告，直至改善為止。



0

1

公司
治理
與
風險
管理

3

4

5

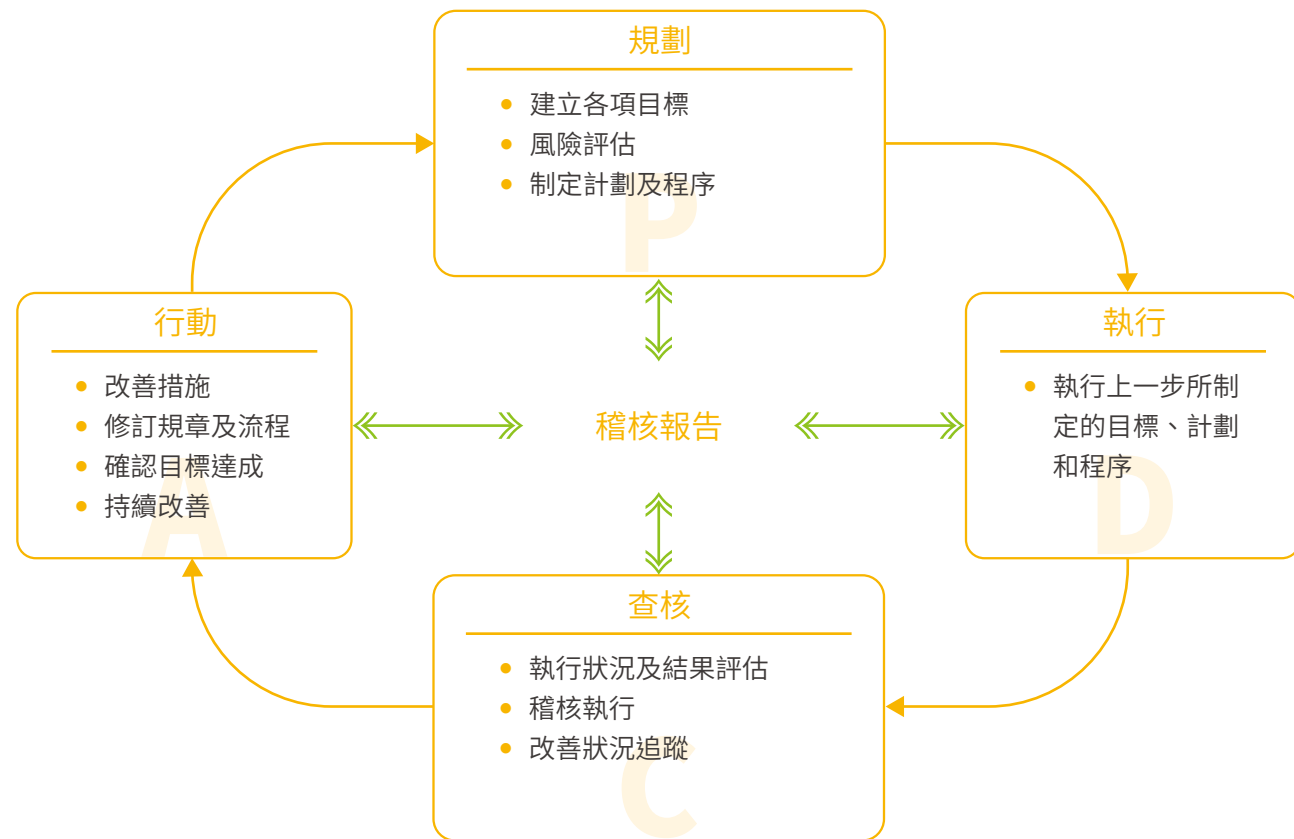
6

7

8

A

稽核作業管理以 P-D-C-A 管理作業循環作業如下圖：



2.5.2 內部管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。

內部管理系統主要分為下列三項：

1. 內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等業務範圍所採行的九大循環程序和標準措施，均為內部控制制度的範疇。

其主要目的：達到『促進企業組織的有效營運作業並發現問題點與即時解決』。

2. ISO 管理系統

針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過的相關 ISO 認證其證書詳如下圖：



3. 各項管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如人員管理制度、授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度、ISO 管理系統與各項管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在法規遵循、誠信經營與倫理道德、企業文化與經營理念上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合高力永續經營理念，進而提升經營管理成效與產品的品質及附加價值，達成企業永續經營願景與使命。

內控管理體系的圖示如下：



法令遵循・誠信經營・企業文化

2.6 資訊安全

2.6.1 資訊安全風險管理架構

高力依「內外部利害關係方」之關注事項，參照國際資安管理作業、個人資料保護等標準及法令規定，訂定本公司「資訊安全管理制度」，確保本公司資通訊基礎設施、資訊系統符合機密性、完整性、可用性及合法性要求。並以持續改善 PDCA 循環流程管理模式，整合及強化資訊安全管理體系。2023 年資訊安全管理執行情形已由管理委員會召集人於 2023 年 9 月 27 日向董事會報告。此外，2023 年 12 月通過 ISO 27001 資訊安全管理系統第三方查驗作業，並於 2024 年 3 月取得證書。(如右圖)

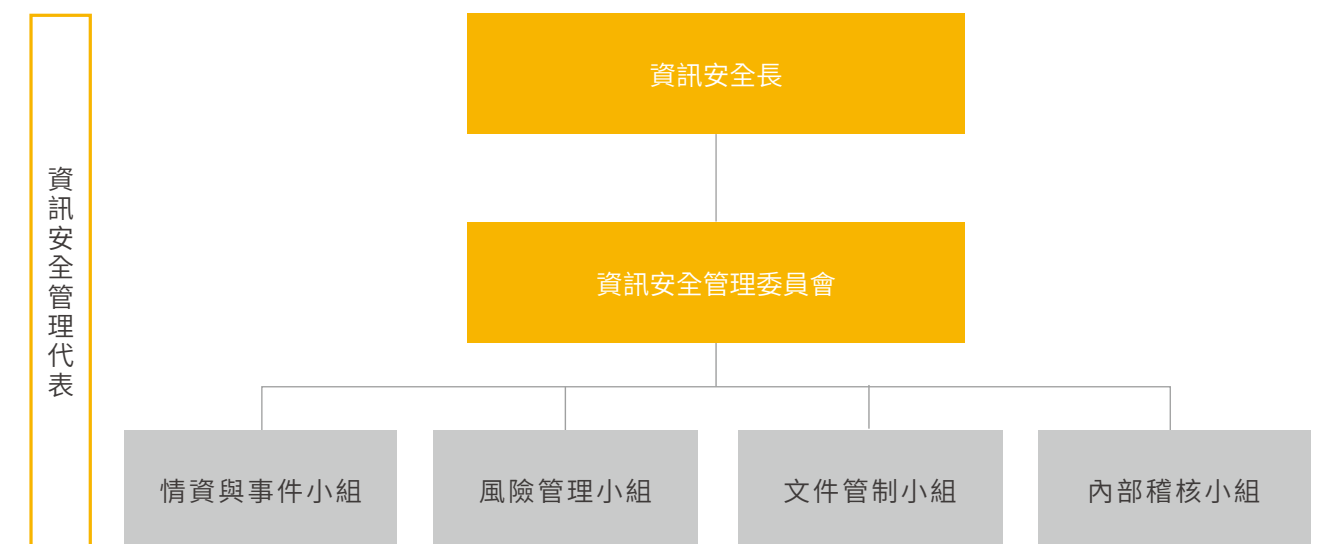


2.6.2 資訊安全管理整體政策

本公司董事長指派資訊部協理在內部成立資訊安全管理委員會，負責擬定本公司資訊安全管理政策，並設置資訊安全專責單位、主管及人員，規劃及執行資訊安全作業。本公司以簡單、容易記憶與符合資訊安全管理目標為原則，訂定資訊安全政策聲明為：「資訊安全，人人有責」。

2.6.3 資訊安全管理組織

為確保本公司資訊安全管理系統之運作能符合本公司之政策與目標，且確認其持續適用及其運作之有效性，特訂定「資訊安全組織及管理審查作業程序書」律定本公司之資訊安全組織，並作為管理階層對資訊安全管理系統做定期評量之依據。下圖為組織圖：



- 適用範圍：本公司總部與台灣各廠區。
- 目標：
本公司資訊安全目標為確保重要及核心系統之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability) 及遵循性 (Compliance)。並依各階層與職能定義及量測資訊安全績效之量化指標，以確認資訊安全管理系統實施狀況及是否達成資訊安全目標。

機密性	應避免本公司任何敏感資訊洩露於網際網路
完整性	應確保本公司敏感資料 (如：財務資訊、人事資料、系統資訊) 之正確性
可用性	應確保本公司所持有的重要資料確實備份
遵循性	應確保本公司避免違反法律、法令、法規或契約義務對資訊安全之要求

2.6.4 資訊安全管理措施及執行成效

管理要項	作業範圍	實施措施	執行成效
1. 網路安全防護	1. 防範駭客入侵破壞 2. 保護網路運行順暢	1. 已建置廠區網路架構，區分 IT/OT 網段 2. 已導入網路零信任架構 3. 持續精進網路防護設備管理策略，優化管制作業流程	2023 年 未發生 駭客入侵事件
2. 郵件安全控管	1. 保護公司機敏資料不被外洩 2. 降低外部資安風險郵件進入同仁信箱	1. 已建置進階郵件防禦管理系統 2. 已建置郵件稽核機制	2023 年 未發生 異常事件
3. 裝置安全防護	1. 保護公司內部資訊設備不受病毒攻擊或惡意侵入 2. 保護公司機敏資料不外洩	1. 已建置防毒軟體及端點保護軟體防護設備 (PC/NB、機台電腦) 2. 已管制 NB/PC 外接式裝置及雲端空間使用 3. 系統已導入特權帳號管理系統，強化系統帳號管理安全 4. 持續改善系統資安弱點管制項目	2023 年 未發生 異常事件
4. 制度 / 辦法 教育宣導	1. 優化資訊安全政策與優化資安作業規範 2. 資安政策 / 規範宣導與教育訓練	1. 已導入 ISO27001 資安管理制度，持續增修管理辦法、規範、作業準則 2. 提供新進人員教育訓練 3. 定期以 Mail 形式，宣導資訊安全相關議題	2023 年 100% 達成
5. 災難備援應變	1. 資料備份完整與合規性 2. 系統備援啟動能力	1. 建置雲端備援系統提升異常應變能力 2. 定期執行災難備援系統演練作業 3. 優化備援系統切換作業效率，縮短緊急啟用作業時間	2023 年 未發生 異常事件

2.7 風險管理

2.7.1 風險管理政策與管理方針

重大主題	管理方針
 風險管理	政策 遵循財務、環境與勞動、安衛相關法令，讓公司正常運作，確保股東權益。
	目標 有效監控及管理各項風險，降低風險發生後的影響力。
	承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，落實公司制定的守則，保障利害關係人的利益。
	管理措施 • 依循 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 27001 資訊安全管理系統等之「風險評估作業程序書」執行之。 • 因應氣候變遷可能對經營環境造成影響，擬定管理措施降低企業風險。

高力深刻體會風險對企業營運帶來的挑戰，為確保公司不受內外部環境影響，維持穩定經營，公司各事業部主管根據整體營運範疇，釐清定義各類風險，掌握可能影響企業永續經營之相關風險。透過風險鑑別、風險評估、進行相對應風險管理策略與因應措施，將可能發生之風險降至最低，甚至進而轉化成營運機會，整體風險控管將落實 PDCA 循環管理，達成即時修正與改善，確保公司、員工、股東、客戶、供應商權益不致受損。

2.7.2 風險管理流程與因應方法



2023 年的風險分析結果與因應管理措施

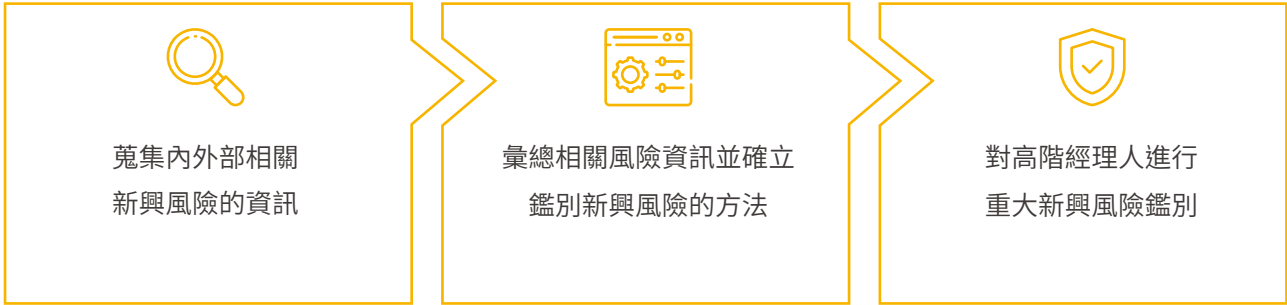
風險類型	風險內容說明	管理措施
 財務風險	利率變動 • 本公司的利率風險來自於支應營運活動所產生之負債及財務投資。本公司的利息收入及費用主要受台灣及美國利率波動的影響。為降低利率風險，本公司主要以營運現金收入，及銀行提供之短、中長期借款來滿足資金上的需求。在財務投資方面，本公司主要投資在高流動性、高評等之固定收益債券基金或股票基金以保障本金安全及維持流動性	• 本公司因應利率變動之風險，將持續關注未來市場利率之趨勢並搜集各家銀行利率資訊，適時評估現有借款利率，並持續與銀行建立良好之往來關係，藉由良好的銀行融資債信紀錄，取得相對優惠借款利率。於有融資必要時，視實際資金需求狀況，行融資債信紀錄，取得相對優惠借款利率 • 規畫適當之長短期銀行借款，期能將利率波動及資金成本對本公司營運所造成之風險降至最低 • 在財務投資方面，本公司主要投資在高流動性、高評等之固定收益債券基金或股票基金，以保障本金安全及維持流動性。但此避險操作僅能降低部份，無法全部消除因利率波動造成之財務影響
	匯率變動 • 本公司超過 8 成以上的原料採購支出以非新台幣如美元及歐元支付。此外，本公司以外銷為主，營收 8 成以上主要也是來自美元與歐元，因此，風險部位有獲得改善，但任何顯著的國際匯率變動對本公司的財務狀況可能會有不利影響	• 本公司禁止使用衍生性金融商品 (包括遠期外匯合約)，對於已認列或高度很有可能預期交易所產生之外匯部位，只能利用美元及歐元資產及負債部位的調整來降低匯率變動風險，但無法完全消除 • 財務單位密切掌握匯率變動資訊，並與主要往來銀行保持密切聯繫，隨時清楚匯率趨勢，以供相關主管人員充分掌握匯率變動趨勢，可即時進行適時調節

風險類型	風險內容說明	管理措施
 法律風險	國內外重要政策及法律變動	- 透過多樣的法規宣導活動，充實同仁各項法規遵循的資訊來源 - 在公司內部網站上提供法規遵循規章與指引、教育宣導文章寄送宣傳電子郵件、遵法要訣及常見問答集，使同仁可隨時接觸及取得法規新知 - 針對不同業務屬性訓練課程：對於重要的特定法令、規章，提供相關訓練課程；各項課程均根據同仁不同之業務執掌需求，以確保同仁確實熟悉相關的法規及公司相關政策 - 不定期邀請外部專家舉行講座或參加外部訓練課程，以掌握重要法規發展
	擴充廠房之可能風險	熱交換器事業處 - 歐洲熱泵政策產生變化，產品需求趨緩 - 在選擇複製經驗快速擴廠或導入有成本優勢之生產方式但無法立刻投產之間猶豫 燃料電池事業部 - 若因客戶需求增加所提升的營業額，不足以支撐擴充廠房設備的折舊攤提成本及人工製費成本，則企業營運可能會面臨虧損的風險 新事業發展部 - 氫能 - 營運成本提高 新事業發展部 - 熱能 - 營運成本提高
 營運風險	原物料採購風險	熱交換器事業處 - 與客戶簽訂長期訂單，並經常性與客戶進行預估量確認，掌握即時動態 - 若為短期擴張，考慮將來過飽和狀況，執行次世代擴廠 燃料電池事業部 - 與客戶確認未來需求增加的數量能夠提供預估訂單給高力以作為保障 - 避免依賴單一大客戶的需求，應同時考量其他外部客戶及內部客戶需求，以求盡量提高設備及人員稼動率 新事業發展部 - 氫能 - 積極開拓在客戶端之驗證案場 新事業發展部 - 熱能 - 採用多功能及多用途的生產設備，因應瞬息萬變的產業趨勢 - 逐步建立半自動化及自動化之產線
	供應鍊與原料風險	- 本公司生產需求大量原物料，例如不銹鋼板、特殊銅板、銅箔、不銹鋼圓棒等 - 部份原物料之供應商過於集中，可能有供貨無法滿足需求的風險。如果無法適時取得所需的原物料，或者因原物料價格顯著上漲，而增加的成本無法轉嫁給客戶，則本公司的營收和獲利將下降 - 建立多元原物料供應來源，向不同區域之供應商採購原料，以確保原物料供應無虞 - 因應原物料價格波動，與供應商簽訂長期供貨合約，以控管成本 - 推行原物料當地採購，縮短供應鍊長度，以降低因交通狀況所造成的交期延誤風險

2.7.3 新興風險的鑑別評估與管理

高力隨時關注經濟環境變化的趨勢，辨識長期的風險與機會，適切調整經營策略，以達成永續經營目標與長期營運績效，故由各風險管理組蒐集國內外相關資訊，評估公司長期營運之潛在風險項目，以問卷方式或高階經理人或 ESG 推動委員會的會議評選等方法，確認未來可能衝擊度最高之議題，檢討如何減緩衝擊及因應對策，提報至高階主管會議議決，作為擬定未來經營策略之重要參考。

年度重大新興風險鑑別



重大新興風險評估



管理重大新興風險



高力為求創新突破，維持產業競爭力，並積極尋求同業與異業合作交流的機會，期盼藉由多元互動分享，促進本業領域能力技術成長，帶動整體產業正向發展。。有關重大議題之經營績效與客戶服務的短、中、長期計畫如下表：

時程	短期指標 (2023~2024 年)	中期指標 (2025~2028 年)	長期指標 (2029 年以上)
經營績效	客戶滿意度維持 80 分以上	客戶滿意度維持 85 分以上	客戶滿意度維持 85 分以上
法遵	- 違反產品或公平交易法規：0 件 - 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件	- 違反產品或公平交易法規：0 件 - 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件	- 違反產品或公平交易法規：0 件 - 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件

重大議題目標與績效

高力為達成營運績效的穩健成長，提供客戶良好服務與高滿意度，我們訂定重大議題目標與績效如下：

客戶滿意度

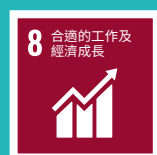
	2024 年目標	2023 年目標	2023 年績效達成度
硬鋸型板式熱交換器事業處	客戶滿意度維持 80 分以上	80 分以上	87 分→達成
燃料電池事業部處	客戶滿意度維持 80 分以上	80 分以上	91 分→達成
新事業部 - 氫能	客戶滿意度維持 80 分以上	80 分以上	84 分→達成
新事業部 - 熱能	目前主要交易客戶低於 5 家，每周固定與客戶召開專案進度追蹤會議，建立即時交流平台。		

法規遵循

2024 年目標	2023 年目標	2023 年績效達成度
違反產品或公平交易法規：0 件	違反產品或公平交易法規：0 件	0 件→達成
違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件	違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件	0 件→達成

3

營運策略績效與客戶關係



3.1 營運績效的政策與策略

重大議題	管理方針
 經營績效	政策 經營有利潤，保障股東權益。
	目標 良好且穩健的財務績效，讓經營有利潤；從公司治理出發並減少浪費與平衡成本支出，改善品質以提高利潤。
	承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，遵守公司法與商業的適用法規，穩定創造經濟價值。
	措施 - 保持良好財務結構，做銷售、製造、研發等堅強後盾。 - 持續致力，提供新一代綠色低碳解決方案，驅動產業升級，符合國際淨零，使公司進步成長，鞏固高力在產業之領先地位。 - 規劃短中長期資金運用方式，在穩健原則下創造最大資金報酬。

高力總公司位於桃園市中壢區，台灣有中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、中壢自強廠、高雄本洲廠，共計五家工廠。主要產品包含硬鋸型板式熱交換器、組合型板式熱交換器、定置型固態氧化物燃料電池關鍵零組件、浸沒式槽體及冷卻單元、浸沒式單 / 雙相冷卻液氣冷槽體、機櫃式水冷板散熱模組、甲醇燃料電池發電系統、甲醇產氫機、甲醇製熱技術、有機溶劑熱裂解產氫、工業廢氫純化系統的製造與銷售。

本公司自設立以來秉持「創新、品質、責任、榮譽」的理念，朝向技術引導市場的研發方向，以技術、產品創新超越競爭者來提高獲利，掌握趨勢研發新世代產品為目標。

高力的營運策略，依不同功能別的策略如下述：

生產策略	- 高力公司秉持「提供安全的工作環境、有效防止職業災害、保護綠色地球」 - 提供新一代綠色低碳解決方案，符合國際淨零排碳，為經營目標。 - 現有生產設備進行改善，提升製程技術及生產效率。 - 確實掌握管理原物料與成品管理。 - 確實執行 ISO 9001 & ISO 14001，達成品質目標。
銷售策略	- 現有客戶→提供市場競爭力產品與服務。 - 潛在新客戶→現有新技術積極開發相關應用潛在客戶群。 - 產品終端客戶→與終端客戶直接做連結，廠商指定導入產品。
研發策略	- 以本業核心技術為基礎，探索新技術應用領域，發展低碳綠能解決方案。 - 投入具減碳潛力、尚未成熟的概念與原型技術開發研發，如：開發高效率 / 型的觸媒、固碳…等
營運策略	- 組織扁平化及強化專案性結構組織。 - 內部加強員工在職訓練，外部積極招募優秀人才加入，提升公司競爭優勢。
財務策略	- 保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾。 - 規劃短中長期資金運用方式，創造最大資金報酬。

3.2 營運績效

企業永續發展是在現今高強度產業競爭環境下必須堅持的發展方向，因此，高力在進行公司總體策略規劃時，也隨時檢視、調整來符合企業永續目標。本公司堅守本份，深耕本業，注重產品品質與職場作業環境與安全，努力維持公司品牌商譽。

高力優化產品組合有成，提升 2023 年整體毛利率 28.30%，2023 年每股盈餘 EPS 由 2022 年的 3.37 元，大幅成長至 6.45 元，為近五年高點。2023 年營收為 43.26 億元，較 2022 年營收 28.44 億元，年增 52.1%，創歷史新高。本公司相關財務資料揭露可參考公開發行之財報或本公司最新年報資訊。

- 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果如下表

單位：新台幣仟元			
項目 \ 年份	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	2,231,273	2,843,540	4,325,671
營業毛利	593,603	785,630	1,223,949
營業費用	363,248	439,494	512,511
營業利益	230,355	346,136	711,438
營業外收入及 (支出)	(34,835)	43,717	18,208
稅前淨利 (損)	195,520	389,853	729,646
稅後淨利 (損)	149,156	301,020	576,526

- 主要產品最近三年佔營收比重

單位：新台幣仟元						
產品 \ 年度	2021 年		2022 年		2023 年	
	金額	比例 %	金額	比例 %	金額	比例 %
熱交換器產品	1,301,156	58	1,560,881	55	2,309,941	53
熱能產品	930,117	42	1,282,659	45	2,015,730	47
合計	2,231,273	100	2,843,540	100	4,325,671	100

● 主要產品最近三年各區域的銷售金額與比例

單位：新台幣仟元

區域 \ 年度	2021 年		2022 年		2023 年	
	金額	比例 %	金額	比例 %	金額	比例 %
亞洲	856,118	39	983,155	35	1,193,779	28
美洲	957,268	43	1,328,684	47	1,984,185	46
歐洲	410,170	18	524,378	18	1,133,184	26
其他	7,717	-	7,323	-	14,523	-
合計	2,231,273	100	2,843,540	100	4,325,671	100

● 員工薪資和福利、支付出資人的款項分配的經濟價值

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業成本	1,637,670	2,057,910	3,101,722
員工薪資福利費用 (註)	512,843	627,719	835,317
支付所得稅	64,216	27,716	95,414
支付股利	151,953	134,076	134,076
支付銀行借款利息	10,220	12,893	32,382

註：係薪資福利費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。

2023 年營運執行成效及未來營運展望

策略	執行成效
一、強化製程能力及產品設計能力	一、因應新產品之產能需求，積極開發新產品或技術，持續投入研發資源
二、提升產品獲利組合	二、朝特殊產業應用面開發相對應產品，搶攻利基市場
三、擴大經銷據點與銷售通路，提升全球市佔率	三、藉由海外參展及利用社群網路提升品牌能見度，積極爭取國外設備大廠及大型代理廠商之合作
未來營運展望	
一、永續供應鏈治理，著重關係管理及強化韌性，確保供貨及時以及穩定	
二、擴大熱交換器經銷據點與銷售通路，採複合式經營，多元鋼材類別銷售，提升全球市佔率	
三、深化客戶關係，注重價值鏈提升，共同成長	
四、策略整合與中長期佈局，協同合資公司，與國際級鋼廠合作，進行海外事業佈局	

3.3 客戶關係管理

重大議題	管理方針
 客戶關係管理	政策 用心經營客戶關係，提升其服務滿意度
	目標 定期與不定期經營客戶關係與服務，確保客戶訂單不流失且滿意度提高
	承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，遵守商業的適用法規與倫理道德，並保護客戶隱私
	措施 - 為達成持續營運與成長的目標，定期做客戶滿意度調查，其結果要登錄之 - 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討，並即時改善與處理 - 規劃短中長期資客戶滿意度提升計畫，確保客戶訂單持續不斷

高力將「客戶導向」視為經營理念，與客戶維持穩定良好關係，瞭解客戶需求、依其需求調整相關作業標準，並配合客戶的持續稽核及改善，確保滿足客戶需求，以創造公司利潤及達到雙贏目標。為了達成目標，我們除重視產品品質，並提供售後服務；而在行銷推廣上，也恪遵相關法規，未銷售不符合環保規範之有爭議產品。

每個客戶對於高力都是很重要的，本公司為維持提升對客戶之服務品質，透過客戶滿意度調查，即時掌握客戶如何看待公司的服務品質，希望能提供更完善的服務。

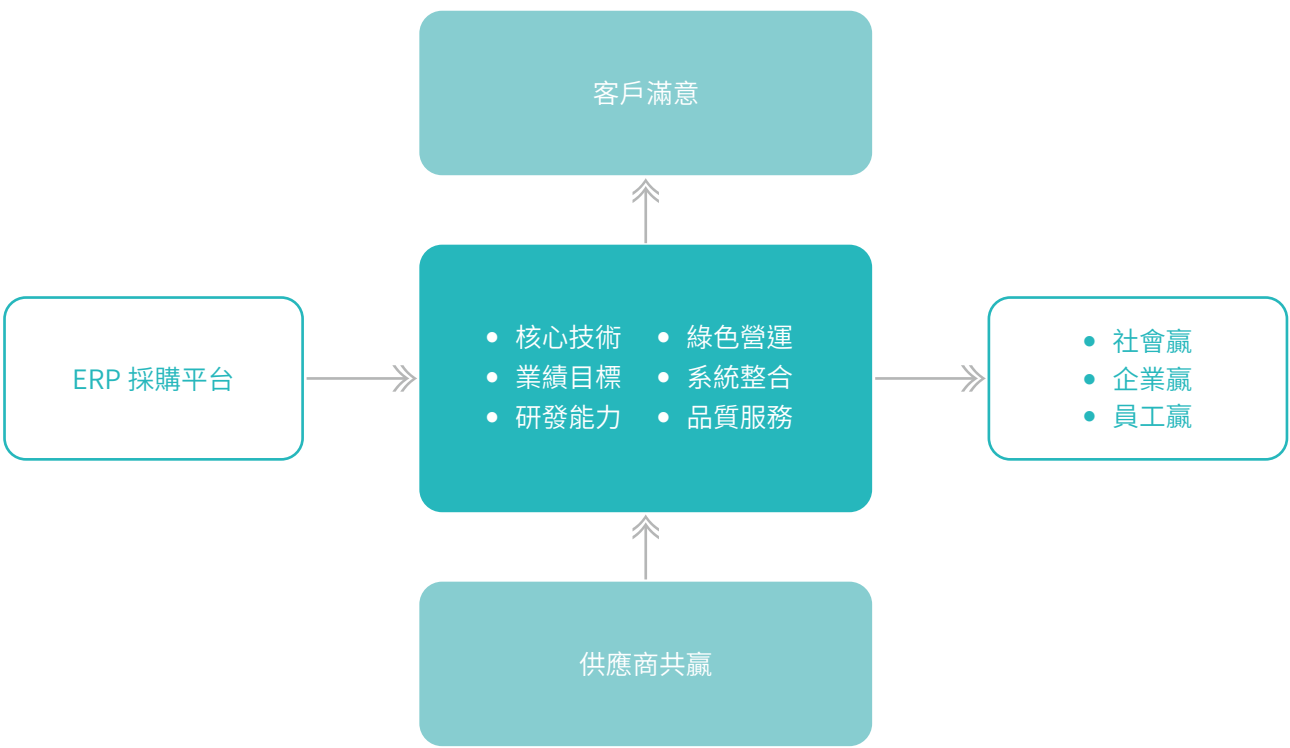
3.3.1 客戶滿意度調查流程與結果

深耕目前主力客戶，提供優質的產品與服務，並與其策略夥伴合作，共同開發高階特殊材料產品及市場，是我們經營的重點方向。因此，高力相當重視客戶的滿意度，每年第四季針對客戶對本公司之產品品質、產品交貨、服務品質、專業性等項目進行滿意度調查。專責單位彙整各項滿意度指標進行趨勢分析後，將於會議中提出檢討，針對未達標項目，則再透過客戶訪談、品保提供客戶端每月提供之廠商評核表或客訴退貨等相關參考資料等，協助廠內鑑別原因以驗證評核結果。



客戶滿意度調查為達成持續營運與成長的長遠目標，我們開啟市場成功之鑰：顧客滿意。

基於強化顧客滿意度的理念，善用企業資源管理規劃 (ERP)、採購平台兩項管理系統，積極提供客戶、供應商與高力三贏哲學，讓成本、品質、服務最佳化，在彼此互惠過程中創造更好的業績與未來更多的新訂單。三贏哲學如下圖：



2023 年客戶滿意度調查結果

依據 ISO 9001 品質管理系統之客戶滿意度管理辦法，執行時間固定為每年的第四季 (年底前完成為原則)，以確保資料不會因為執行時間不同而影響到結果。可透過電子郵件、電話訪談、傳真方式等，將結果記錄於「客戶滿意度調查表」。調查項目依各事業部產品特性進行，評分方式，以 5 分為最滿意，1 分為最不滿意進行評比；重要度的評分以 5 分為最重要、1 分為最不重要進行評等。調查結果中，客戶如有不滿意之回覆或滿意度評等 2 分 (含) 以下，則應立即研判責任歸屬，並依【矯正與預防措施管理作業程序書】規定進行原因分析與改善。

硬鋸型板式熱交換器部

調查對象：
該年度 1~9 月的銷售金額取其占比前 20% 之客戶，並從中選銷售金額前 20 大客戶調查。

調查結果：
023 年評等 72 分 (含) 以下項目為「交期滿意度」，已進行相關後續追蹤和分析，並回饋客戶端有關我司後續的改善措施。

燃料電池事業部

調查對象：
依交貨金額排序之前三大或前 20% 客戶

調查異常：
2023 年評等 2 分 (含) 以下共計 0 件

新事業發展部 氫能

調查對象：
依交貨金額排序之前三大或前 20% 客戶

調查異常：
2023 年評等 2 分 (含) 以下共計 0 件

新事業發展部 熱能

目前主要交易客戶低於 5 家，每周固定與客戶召開專案進度追蹤會議，建立即時交流平台。

最近二年客戶滿意度調查依事業部別的調查結果如下表：

事業單位	項目 年度	調查項目	2022 年		2023 年	
			回收問卷率	滿意度平均	回收問卷率	滿意度平均
硬鋸型板式熱交換器部		產品品質、交貨、服務、專業性、競爭性	96.67%	4.04 分	100%	4.35 分
燃料電池事業部		產品品質、產品交貨、服務品質、專業性	100%	4.20 分	100%	4.55 分
新事業發展部 氫能		產品品質、交貨、服務、專業性、工程能力	100%	4.82 分	100%	4.50 分

3.3.2 客訴事件與後續改善措施

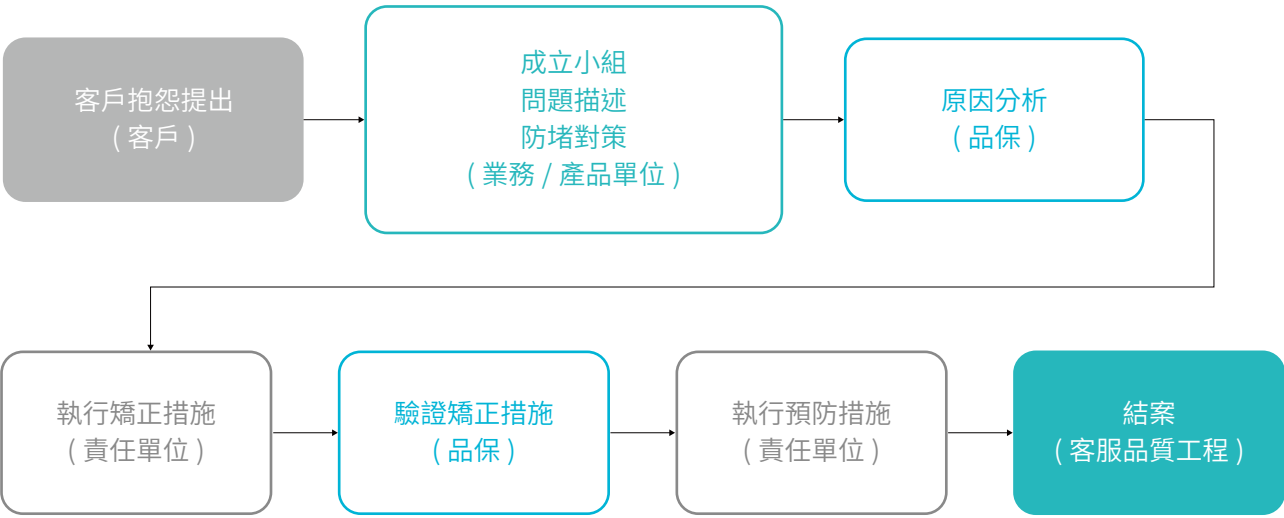
客戶申訴改善速度為提升客戶滿意度的重點之一，高力已建立客戶銷售政策及客訴作業程序，且與客戶間均有專人作經常性之聯絡，針對客戶抱怨事件，將妥善判別問題所在及責任歸屬，採取迅速有效之處理對策，並提出預防改進措施，防止再發生，透過良好的協商溝通管道，確保雙方買賣關係及產品品質，對本公司之產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序管道，以充分滿足客戶要求。

客戶隨時可透過公司網站 - 利害關係人專區的各事業單位聯絡窗口資訊電話、電子郵件等方式進行申訴。客訴件數已列為我們的關鍵績效指標 (KPI) 之一，年度管理審查會議時，針對客訴件數進行統計，依異常原因與客戶別進行分析，以列為下一年度品質改善目標。

2023 年客訴案件共 15 件、客服案件 48 件，皆已進行案件之後續改善與預防對策。

客訴處理機制流程圖簡序

- 1. 當客戶抱怨或意見反饋時，即啟動客訴處理程序，由業務代表負責確認客戶反饋的異常內容並立即處理，以減少相同事件的再發率及客訴案件的產生。
- 2. 客訴異常發生時，視情況使用問題分析與解決法成立改善小組以找出問題真因，並執行短期與長期對策進行改善作業，最後檢視執行成效。同時藉由人員再教育建立起內部持續改善活動文化，不斷提升高力產品的品質水準。



3.4 客戶資料保密機制

重大議題	管理方針
 客戶隱私	政策 遵守法規，保護客戶隱私
	目標 了解客戶對公司的要求標準及訂定採購訂單與合約，落實保護客戶隱私。
	承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，遵守商業的適用法規與倫理道德，並保護客戶隱私。
	措施 - 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證 - 依循國際資安管理作業、個人資料保護等標準及法令規定，訂定本公司「資訊安全管理制度」，確保本公司資通訊基礎設施、資訊系統符合機密性、完整性、可用性與合法性要求

在這個以科技為主的時代，隱私儼然成為很重要的一環，由於業務關係、部門人員經常牽涉到產品機密或是客戶個資。2023 年無因侵犯客戶隱私或機密之投訴之情事發生。在公司文件管理系統裡，依照各專案分門別類訂定出相關規範，如：

- 一、客戶資料之建立及修正均為公司系統權限人員才能變更或異動，營業人員需填妥表單呈上級核准後申請建立或變動。
- 二、客戶提供之文件資料，會依「文件與記錄管理程序書」進行列管。客戶提供的圖面資料存放於部門專屬的伺服器資料夾，需要有權限的人員才能查閱圖面。
- 三、客戶提供的客供品，存放於客供品倉庫，存放和領出都經由 ERP 系統及相關表單進行管制。
- 四、「視客戶或公司雙方需求簽署保密協定，經本公司揭露或因執行職務之必要而為提供者，不得洩漏予他人或為工作目的以外之使用；離職後亦同。

公司極度重視知識產權，致力於保護公司及他人之智慧財產 (包括專利、商標、著作、營業秘密等)，確保技術和生產經驗的轉讓受到妥善保護。



4

產品創新與品質管理



高力致力於產品開發與品質提昇，持續創造獲利成長為重要目標有：產品研發與創新、確保專利研發成果、保護營業秘密與法規遵循、產品品質管理以及評估產品的市場未來性，特規劃短、中長期指標如下表：

時程	短期指標 (2023~2024 年)	中期指標 (2025~2028 年)	長期指標 (2029 年以上)
產品品質	- 每年通過品質管理系統 ISO 9001 - 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令 - 無違反 REACH SVHC 禁令	- 每年通過品質管理系統 ISO 9001 - 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令 - 無違反 REACH SVHC 禁令	- 每年通過品質管理系統 ISO 9001 - 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令 - 無違反 REACH SVHC 禁令
法遵	違反產品法或專利法規 0 件	違反產品法或專利法規 0 件	違反產品法或專利法規 0 件

重大議題目標與績效

高力致力於產品研發與創新、研發專利成果、產品品質管理、法規遵循等，最近二年的重要目標與績效的達成度下表：

產品品質管理

	2024 年績效目標	2023 年績效目標	2023 年達成度
硬鋁型板式熱交換器處	每年通過品質管理系統 ISO 9001	每年通過品質管理系統 ISO 9001	87 分→達成
燃料電池事業部	- 每年通過品質管理系統 ISO 9001 - 每年通過航太品質管理系統 AS9100	- 每年通過品質管理系統 ISO 9001 - 每年通過航太品質管理系統 AS9100	- 每年通過品質管理系統 ISO 9001 →達成 - 每年通過航太品質管理系統 AS9100 →達成
新事業部 - 氫能	每年通過品質管理系統 ISO 9001	每年通過品質管理系統 ISO 9001	每年通過品質管理系統 ISO 9001 →達成
新事業部 - 熱能	自強廠區於 2023 年 7 月啟動營運，預計 2025 年規劃導入品質管理系統 ISO 9001。		

法規遵循

2024 年績效目標	2023 年績效目標	2023 年達成度
違反產品標示或專利法規 0 件	違反產品標示或專利法規 0 件	0 件→達成

4.1 研發創新產品

重大議題	管理方針
 創新研發	政策 以本業核心技術為基礎，創新技術應用領域，發展低碳綠能解決方案
	目標 為保護本公司智慧財產、提升產品競爭力、充實專利質量、優化本公司智慧財產管理及營運
	承諾 積極提昇生產技術及產能規模，維持公司製造成本上優勢，提升整體產銷競爭力
	措施 - 成立「專利審查委員」由研發主管、事業單位主管、法務智財主管組成 - 制定「專利申請及獎勵辦法」，鼓勵同仁致力創新研發 - 關鍵生產設備真空爐節能改善方案，邁向製程低碳化 - 導入產品碳足跡 ISO 14067，掌握生命週期碳排放情形，制定減量計畫 - 加強員工在職訓練，外部積極招募優秀人才加入

高力產品發展歷程，持續創新與轉型，促進產業邁向淨零碳排的永續發展。



四大核心事業單位：實踐聯合國永續發展目標 (SDGS)



4.1.1 永續產品服務



硬銲型板式熱交換器

為山形紋波浪狀紋路，沖製於不鏽鋼 304 或 316 材料上，透過不鏽鋼與銅或鎳在真空爐中硬銲，形成密集的銲點，使得硬銲型板式熱交換器可在極小的體積下，擁有高的工作壓力，特別適合應用在冷凍空調系統，而山形紋路堆疊形成的流道，在流體經過時，容易因翻轉產生擾動，在低流速下即可形成紊流，可進一步提升熱傳效果，因此可在小的熱傳面積下，有高的熱傳率。在追求高效率的系統上，硬銲型板式熱交換器的使用可以進一步的提升系統性能係數 (Coefficient Of Performance, COP)，降低整體的機組的安裝空間；降低含氟溫室氣體 (F-GHG) 使用量，實現高效率、環保的設計。

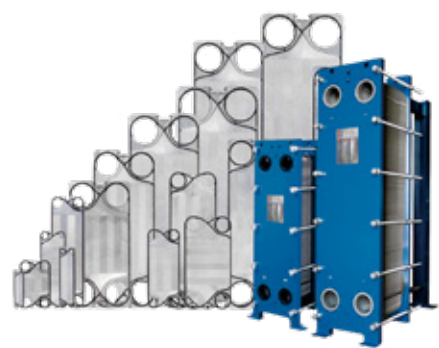
產業應用

- 冷暖通空調
- 半導體與電子業
- 低溫冷凍
- 能源與公用事業
- 機械設備
- 交通運輸
- 醫療設備
- 資料中心

永續亮點發展

- 台灣首家熱交換器製造廠通過 ISO 14067 碳足跡第三方查驗。(證書如右圖)
- 產品說明書數位化。
- 持續多元開發低碳不銹鋼，可降低 95% 碳排量。
- 協助海外客戶取得當地品質驗證。





組合型板式熱交換器

比螺旋式或殼管式熱交換器體積更小，具有更佳的热傳導能力。經設計後能使熱傳更具高效率，容易清洗維修，拆裝方便，並具備再擴充之能力及空間。

產業應用

- 石化廠
- 煉油廠
- 鋼鐵業
- 發電業
- 海運業
- 半導體廠
- 金屬加工業
- 食品業
- 冷凍空調

永續亮點發展

- 高效節能：
特殊的紋路設計即使在低流速時也能造成高紊流，達到高熱傳效能，節省能源浪費，且可重覆使用，使用年限至少可達 10 年以上。
- 廢熱回收：
以資料中心為例，採用浸沒式液冷散熱並結合組合型板式熱交換器進行廢熱回收，可將整體能源使用效率提升 40% 以上。



固態氧化物燃料電池 (SOFC) 關鍵零組件 高效率燃料電池複熱器

由高力獨家硬焊技術搭配高階氬焊進行組裝，使用耐熱高鎳超合金，可在高溫下進行熱傳導，熱循環效率達 60%。憑藉極致卓越的硬焊及氬焊工藝，高力榮獲國際綠色科技大廠的青睞，長期成為策略合作夥伴。

產業應用

固態氧化物燃料電池 (SOFC)，屬分散式能源系統，直接面向用戶，按用戶的需求就地生產並供應能量，具有多種功能，可滿足多重目標的中、小型能量轉換利用系統。以船舶運用為例，可安裝燃料電池發電機組，取代柴油動力。

永續亮點發展

- 最高效、穩定、低碳排、無空污、不用水、長壽命，已在知名客戶超過十年大規模商轉驗證。
- 大電量固態氧化物燃料電池 (SOFC) 熱反應器，較前一代提高發電效率至 65%。
- 產氫熱反應器，可產綠氫儲能。
- 船舶應用，協助航運船舶節能減碳。



甲醇重組 / PSA 純化產氫系統

產氫機是使用甲醇水，經由重組及變壓吸附 (Pressure Swing Absorption, PSA) 純化，產生高純度氫氣 (99.999%)。工業廣泛應用於製程氣體，如氫氣還原爐、熱處理爐及半導體、光電製程等。

- 30~4.5 立方米 / 小時
- 低壓 (~5kg/cm²) 產氫，嚴格的安全保護
- 甲醇水 (~59%) 為原料，即產即用，無需氫氣儲槽
- 取代高壓氫氣鋼瓶，最快半年設備投資回收



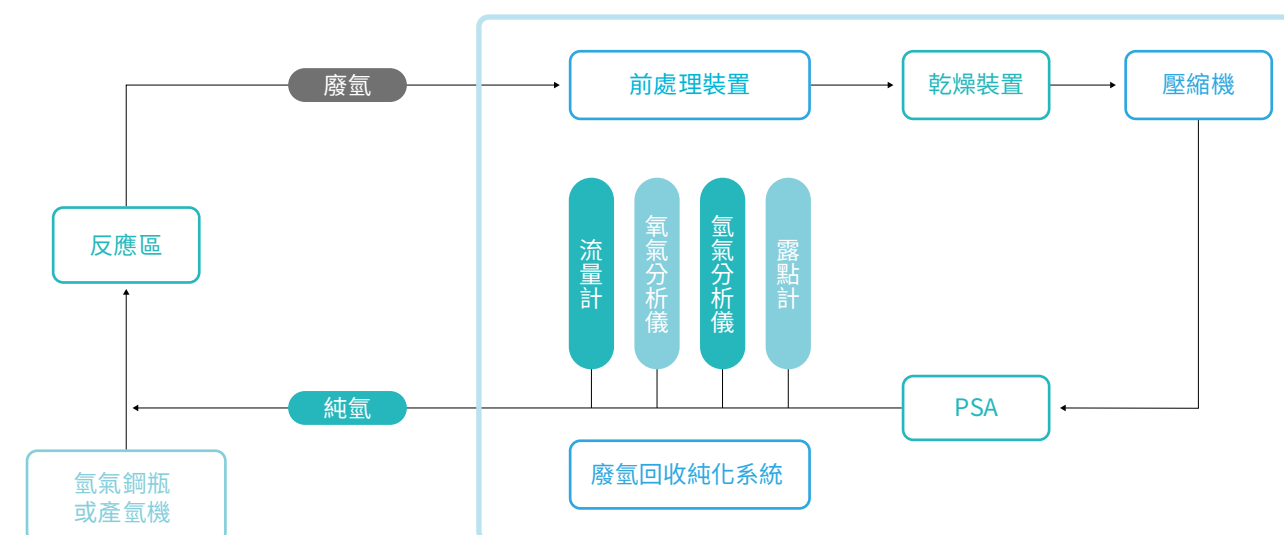
甲醇重組 / 質子交換膜 (PEM) 燃料電池發電系統 / 氨裂解產氫發電系統 (AFC)

- 系統體積較同級產品小 30%~50%
- 能耗 ≤ 0.5kW 及噪音 ≤ 65dB(at 5kW output)
- 一氧化碳排放 ≤ 20ppm (低廢氣排放，無 NO_x 及 SO_x)
- 安全穩定：電與熱能綜合效率 >85%、連續運行 >72hr
- 應用場域：偏遠或災區備用電源、關鍵設施備載電源



工業廢氫純化 / 回收系統

- 回收再利用：無氫氣去化及高壓運送，回收率約 70%，可減碳排
- 槽車 / 鋼瓶供氫量需求大減，可用高力甲醇產氫機取代
- 設備投資回收期約 2.5 年





有機廢劑熱裂解重組產氫系統

廢有機溶劑處理，餘氫可回收發電，透過循環再利用，作為穩定基載發電。處理半導體與太陽能的廢砂漿的過程中會產出 99.9% 純度氫氣，透過高力純化系統將氫氣純度提高至 99.999% 後，可將氫氣應用於工業用途或發電上。

產業應用

- 使用氫氣製程或有副產氫：如氫氣還原爐、熱處理爐、半導體、光電製程、粉末冶金業、金屬線、鋼鐵業等。
- 電子業（半導體、電路板、面板…）製程產生之有機製程廢液，以前處理及高溫裂解方式，分離出氫氣，作為發電或供熱使用。

永續亮點發展

氫裂解產氫發電：以氫作為氫燃料載體的潔淨能源研究，近年來逐漸成為國際燃燒領域的顯學，氨比氫更具有運輸和儲存等優勢，有較佳的經濟可行性。



浸沒式液冷散熱系統

熱能事業單位以雲端資料中心為主軸，針對「伺服器散熱」提出浸沒式液冷散熱系統，日益上升的伺服器發熱量提出最佳解決方案。浸沒式液冷散熱系統在面對資料中心伺服器巨量資料快速運算，可即時散去過程中產生的龐大熱能，配合高力板式熱交換器應用，將能源使用效率推進至電力使用效率值 (Power Usage Effectiveness, PUE) ≤ 1.1 的領域。

產業應用

雲端服務 / 5G 通訊、邊際運算、資料中心、半導體 EDA、人工智能（智慧）、區塊鏈、加密貨幣（挖礦）、電動汽車電池冷卻

永續亮點發展

電力使用效率值 (Power Usage Effectiveness, PUE) 為數據中心節能省電國際通用衡量指標。計算方式以「數據中心總用電量」除以「IT 設備總用電量」。當 PUE 值越低，代表機房的空調冷卻所需電力越少，能源消耗更低，更節能環保。

- 中國知名液冷數據中心，國內首座綠色等級達 5A 級，採用單相浸沒液冷技術，利用絕緣冷卻液實現高效散熱，無需風扇、空調、冷機等冷卻設施，冷卻能耗降低 70%，PUE 可降低到 1.09。

4.2 未來開發產品及技術的策略目標

高力為因應全球氣候變遷所做因應對策，並配合企業轉型，持續研究發展綠色永續產品，有關產品的政策與管理方針如下：

重大議題

管理方針

政策 在創新技術應用領域，研發低碳綠能的永續產品，以因應未來客戶的需求

目標 運用與客戶及供應商開發合作，有效利用外部資源建立產學夥伴，多元進行未來未來永續產品的規劃，提升本公司產品的附加價值

承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，規劃與提昇產品的附加價值，有效增進公司的獲利能力，提升整體產銷競爭力



永續產品

措施

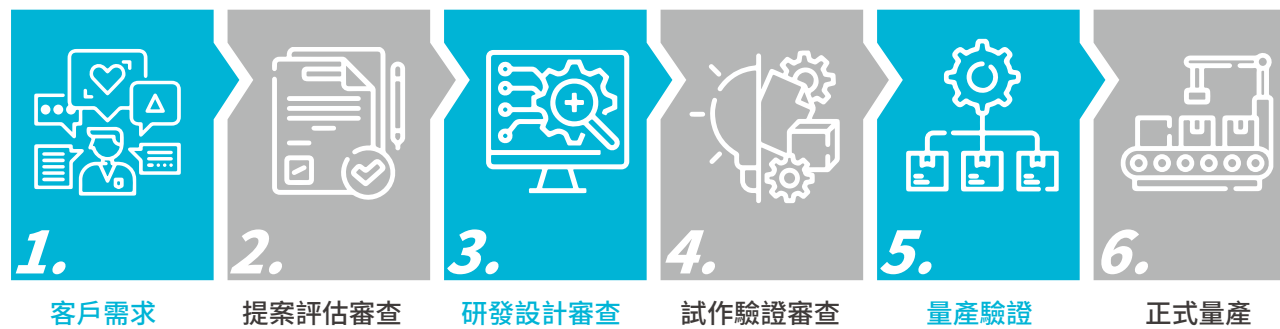
- 成立「專利審查委員」由研發主管、事業單位主管、法務智財主管組成
- 制定「專利申請及獎勵辦法」，鼓勵同仁致力創新研發
- 導入溫室氣體盤查 ISO 14064-1:2018，掌握高碳排的設備或製程，有效降低碳排放量
- 導入碳足跡 ISO 14067:2018，掌握產品生命週期碳排放情形，制定減量計畫
- 加強員工在職訓練，外部積極招募優秀人才加入

開發合作

技術開發流程

高力為持續精進產品創新設計或技術開發能力，了解顧客的聲音 (Voice of customer) 以及產品開發早期的顧客參與 (Customer involvement)，有助於深入的收集並洞察顧客的實際需求，讓產品開發可以真正的聚焦於顧客所想要去解決的問題，這也是新產品或技術開發之所以得以成功的關鍵成功要素。開發初期，以客製化導向居多，隨著國家政策的完善，以及建立相對應之產業標準，屆時即可導入標準產品開發作業及產線自動化之規劃。

標準產品開發流程



硬鋁型板式熱交換器

1. 針對持續成長的熱泵市場，規劃針對更多熱泵的應用導入不同機型的非對稱流道設計，讓未來包括自然冷媒或是 HFO 冷媒，都可減少冷媒填充量，提高機組 COP 的更加節能方向努力。
2. 針對板紋設計與流路均勻分布，設計更加適合的流道路徑阻力，提高效率減少熱交換器面積，提供更好的效能的產品。

氫能潔淨技術

1. 與客戶進行合作創新，提高產品效能並致力於氫能循環經濟，讓所有使用固態氧化物燃料電池 (SOFC) 的客戶都能享受到節能減碳的好處。
2. 減碳與氫應用產業並重，以內需市場示範營運模式，規劃中長期系統輸出，並著重國際氫進口供應鏈的建置以及應用國際化，藉此創造新興產業效益。
3. 擴大氫能應用，達成減碳目標，善用既有資源與產業基礎，聚焦在氫於零／低碳燃料的應用，推動綠氫與藍氫的規模經濟來達成減碳目標。
4. 燃料電池將為主，短期以家用、備援電力等主流市場加速普及，長期朝產業熱電共生應用。

浸沒式液冷散熱技術

1. 與關鍵組件 CPU/GPU 夥伴深度合作
2. 與品牌伺服器廠進行技術驗證

產學夥伴

- 產學合作：
 1. 攜手國立中央大學、國立陽明交通大學，針對板式熱交換器內的流場與熱傳進行模擬與最佳化。透過實驗的驗證回饋，2021 年已建立相對應模擬經驗式；2022 年已完成單相流場的模擬與驗證，2023 至 2024 預計以兩相熱傳的蒸發與冷凝性能模擬與驗證。

2. 2022 年與國立陽明交通大學合作，科技部專案計畫 - 硬焊板式熱交換器於兩相流動下之數值分析與實驗研究，預計以模擬與實驗驗證兩相流動的熱傳經驗式，提升其準確性。
3. 2022 年與國立中央大學合作混合山型紋板式熱交換器沸騰熱傳增強研究，預計以不同流阻的方式提升沸騰的均勻性。
4. 新型冷媒系統最佳化，2023 年預計測試不同流路阻力的分隔設計，來達到分布最佳化的設計，進一步提升板式效率。

專業人才：

雲端數據中心伺服器液冷系統的立式機櫃 CDU 及臥式機櫃 CDU 關鍵次系統研發項目，研發工作所需之專業知識為熱流、機械及系統控制等，2021 年已投入此技術發展之 7 位研發人力，2 位為熱流背景，3 位為機械背景，2 位為系統控制背景。

深度培訓：

聘請國立陽明交通大學及國立中央大學教授，依產品發展需求，規劃專業課程。

協會平台：

藉由台灣熱管理協會及台灣雲端物聯網產業協會的平台，研發人員定期參加協會論壇，了解產業動態及並接受新資訊。

未來開發規劃

板式熱交換器

- 燃料電池相關應用的熱交換器開發
- 自來水用熱交換器相關開發
- 熱泵專用熱交換器開發
- 電動車電池冷卻模組與熱泵熱交換器開發

以上其中幾項會與供應商針對材料與鋁料部分進行共同開發，應用供應商的新材料特性預期解決在特殊產業中的材料與應用問題。其一項會與客戶共同開發，藉由特殊設計達成高効熱泵的設計，提升 COP 並降低冷媒填充量。

氫能潔淨技術

- 大電量固態氧化物燃料電池 (SOFC) 熱反應器開發
- 產氫熱反應器開發
- 工業廢有機溶劑之前處理、裂解及純化產氫系統開發及驗證
- 以氨作為氫燃料載體的潔淨能源研究

浸沒式液冷冷卻系統

與伺服器廠商及上游零組件供應夥伴合作驗證

4.3 專業技術

2023 年研發計畫發展情形

計畫名稱	● 天然氣熱裂解產氫固碳設備開發
研發期間	● 2023.Q4 開始
研究目的	● 發展熱裂解反應器及對應系統。 ● 降低能耗
研究內容	● 開發適當的 CH4 裂解方式，在產氫過程中，將固態碳析出並集中，防止產生 CO 或 CO2
目前進度 (研究成果)	● 已建構觸媒的測試系統 ● 已建構基本反應器的形式
有無取得專利權名稱	● 申請中

4.4 營業秘密保護成果

高力理解營業秘密是產業永續發展之關鍵，除採取保護措施積極捍衛營業秘密外，遵循 ISO 9001「技術祕密文件作業管理辦法」以及「文件與記錄管理程序書」，以落實管理體制之責，維繫產業競爭力。

4.5 品質管理

重大議題	管理方針
 產品品質	政策 品質優良，降低成本。交期準確，客戶滿意
	目標 符合顧客與適用之法令法規要求，提供安全及可靠的產品與服務
	承諾 建立預防性的管控，將負面影響減至最低，以過程導向來提升各部門流程的有效性和效率
	措施 ● 依循 ISO 9001:2015 品質管理系統並年度通過驗證 ● 依循 AS9100:D 航太品質管理系統並年度通過驗證 ● 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令 ● 無違反 REACH SVHC 禁令

高力依循 ISO 9001:2015 品質管理系統建立起專屬本公司品質管理系統，並制定一連串管理程序、作業規範，作為公司實施全面品管之指引依據。此外，平時透過流暢的溝通管道蒐集客戶反饋意見、品質異常、稽核缺失等問題，作為持續改善精進之方向。本公司將持續傾聽客戶聲音，滿足客戶需求，朝全面品管努力邁進。

本公司各產品事業部，對所研發、生產之產品，通過並持續維持國際品質管理體系驗證。燃料電池業部於 2022 年 02 月通過航太業最新之 AS9100:D 版品質驗證，其餘事業部已於 2020 年通過最新版國際品質管理系統 ISO 9001:2015 之驗證，引導本公司不斷持續改善與精進產品品質，提供給客戶

最信賴的品質與服務。未來將持續秉持著顧客導向之服務精神，決不出現任何犧牲品質或危害顧客安全之事，將品質第一的企業文化型塑成每位員工的信仰，成為客戶長期信賴之企業夥伴，進而與客戶、供應商達到永續經營之願景。

2023 年因產品安全疑慮 0 次、0 件產品召回，亦無發生產品安全相關法律訴訟導致的財務損失等情事。

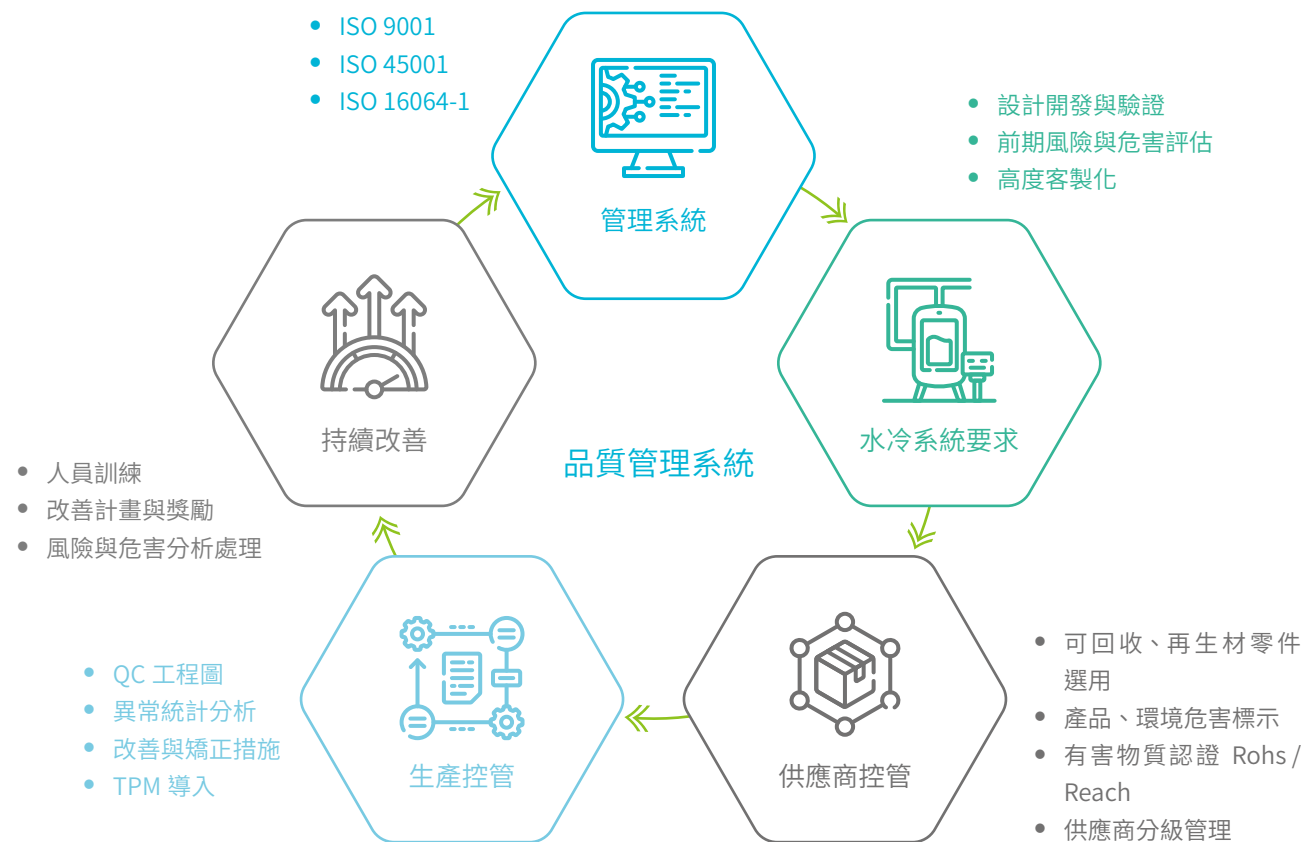
品質管理流程

為提供高品質的產品與服務，藉用國際標準組織 (ISO) 品質系統之過程導向提升各部門的品質績效，實施 PDCA 循環，由 P 計畫 (Plan)、D 執行 (Do)、C 查核 (Check) 及 A 行動 (Act) 四步驟過程，所構成一連串追求改善精進的流程持續改進優化，並透過風險考量落實預防性的管控。

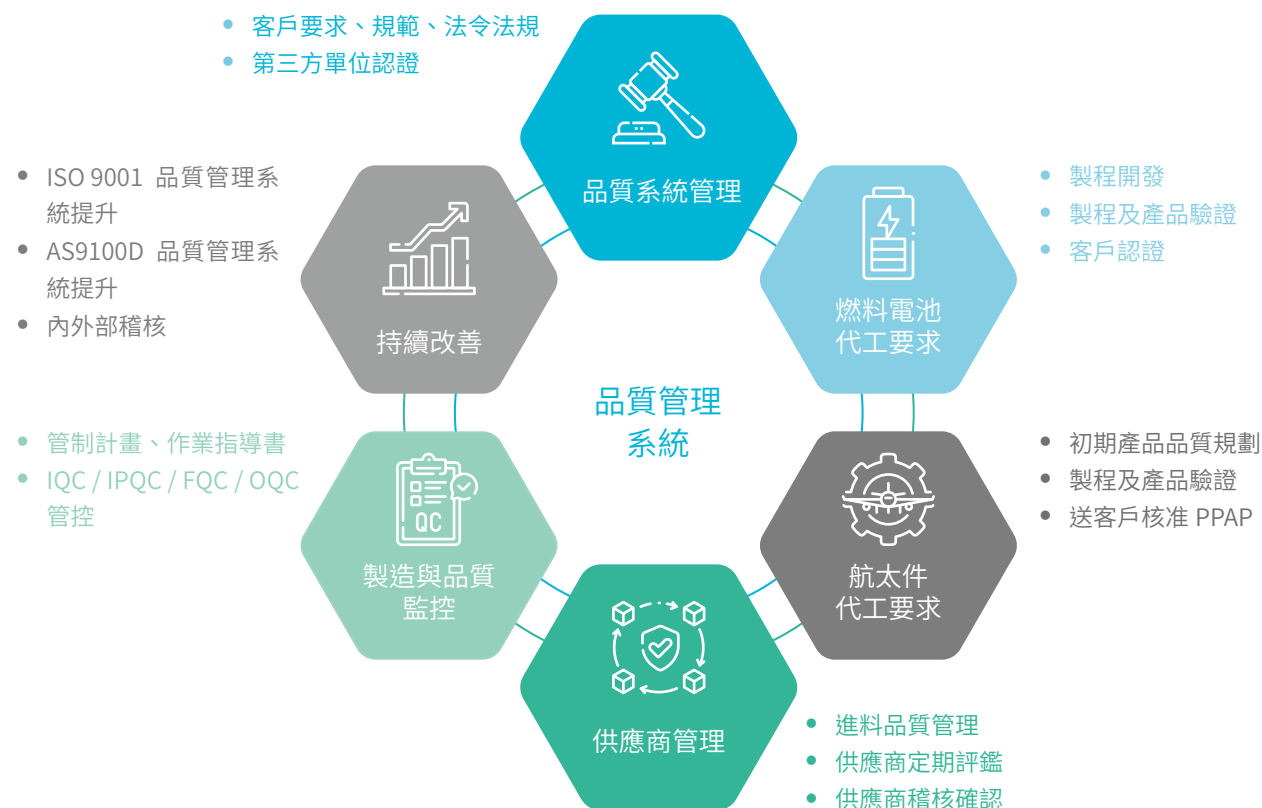
- 過程導向：
由接訂單、生產、檢驗、出貨至客戶，皆依標準化流程提供客戶滿意的產品與服務。
- PDCA：
確保每個過程皆有適當的資源與管理，並持續精進。
- 風險考量：
因應內外部環境之變化、降低決策錯誤之機率、避免損失之可能，確實做到機會與風險發生前採取完善預防，風險發生後進行有效控制，以達永續經營之目的。



新事業發展部 - 熱能



燃料電池事業部



精進品質意識

品質意識就是企業員工，尤其高階領導者和高階管理者，出自內心對品質的理解和認知，因而表現在外的態度、行為，並且影響所有員工對品質的認知和態度，是員工日常生產活動中對事物常掛在口頭的語言，和外在行為的表現，是人對品質的價值觀。由心影響工作的態度，久而久之就成為個人的習慣，企業對品質的文化也是眾人行為的累積。

品質是維繫企業能否永續經營的根基，品質必須員工全體參與，不斷地改進，才能滿足顧客的需求，以達成企業的目標；品質也是多面性，缺少任何構面都會影響客戶滿意度與企業生存。

本公司深信，人力品質能否提昇，是影響品質成敗的關鍵。透過教育訓練，培養員工強烈的品質意識與一致的品質目標。高力為提升產品、服務品質，提供教育訓練課程，2023 年的完成度：

- 100% 新進人員完成通識教育訓練
- 100% 員工完成 ISO 9001、AS9100、ISO 14001 品質系統教育訓練
- 100% 員工完成專業人員教育訓練，量規儀器校正、游離輻射保護課程、法規要求與政府機關規定需要證照者之訓練。

品質保證

為使所生產製造的產品具可追溯性，高力透過企業資源規劃系統 (Enterprise Resource Planning, ERP) 與製造執行系統 (Manufacturing Execution System, MES)，從業務接單至物料採購、物料庫存、生產、品質管理、財務管理等所有流程得以電子化整合，迅速提供正確的數據，詳細記錄每個生產的環節，達成品質保證之承諾。

- 現場管理
- 安全管理：5S 活動



區分要用與不要用的東西，不要用的東西清理掉。

要用的東西依規定定位、定量的擺放整齊，明確地標示。

清除職場內的髒污，並防止污染的發生。

將前 3S 實施的做方法制度化、規範化，貫徹執行並維持成果。

人人依規定行事，養成好習慣。

作業管理

1. 標準作業：標準作業程序書。
2. 技能訓練：技能訓練及評價，技能評價基準、技能訓練計畫、技能訓練基準。
3. 改善活動：為達成業務計劃目標的改善計劃，改善提案制度。

品質管理

1. 正常時的管理：有作業的品質保證基準，有監督者的品質保證管理項目的基準。
2. 不良發生時的對應 (自工程內發現及流出不良)：有不良發生及流出時的對應基準，讓全員知曉。

設備管理

全面生產管理 (Total Productive Management, TPM)：設備點檢基準、點檢圖、周期的基準設備停止時的對應基準，作業者的培訓教材 (開工點檢、點檢基準、教育訓練資料等)。

現場教育訓練

1. 現場教育：每日早會針對不良的問題點揭示、討論，改善措施及實施效果
2. 單點教育訓練：異常案例作分析，並做案例分析宣導
3. 專業人員訓練：包括儀器量校、內部稽核、銲前作業、銲後測試、來料的品質控制 (Incoming Quality Control, IQC)、成品檢驗 (Final Quality Control, FQC)

2023 年品質改善亮點項目

高力透過全員參與以持續改善的方式，使品質意識提升，員工向心力更得以凝聚，激勵並提高員工士氣。透過「員工改善品質提案」的獎勵措施，引導和鼓勵全體員工創造性思維，徵求全體員工的好主意積極主動地提出，針對創新流程 / 產品 / 組織等，以強化任何有利於改善企業經營品質，提高管理能力的革新建議，並朝向卓越邁進以保持企業永續的經營。2023 年提案改善共 32 件。

提案改善亮點：半成品擺放台車架

目的：改善生產七大浪費中的 1. 搬運浪費 2. 動作浪費

改善前情形

1. 產品堆疊運送，無防護措施，有傾倒掉落疑慮。
2. 堆疊後，每盤編號無法辨識，需每層翻找。

改善後成效

1. 安全門檔設計，分層目視管理



高力為建立永續供應鏈，除遵守法規與道德採購外，更重要協助供應鏈永續經營，並規劃短、中長期的永續經營的目標與工作計畫如下表：

時程	短期指標 (2023~2024)	中期指標 (2025~2028)	長期指標 (2029 以後)
永續 供應鏈	合格供應商評比平均 80 分以上	合格供應商評比平均 85 分以上	合格供應商評比平均 90 分以上
	- 要求供應商以「供應商永續自評問卷」自評。 - 目標完成 11 家	- 要求供應商以「供應商永續自評問卷」自評。 - 目標完成 15 家	- 要求供應商以「供應商永續自評問卷」自評。 - 目標完成 20 家
	- 遵循責任聯盟行為準則 - 要求供應商簽立「供應商行為準則」以為依據，簽立目標 100%	- 遵循責任聯盟行為準則 - 要求供應商簽立「供應商行為準則」以為依據，簽立目標 100%	- 遵循責任聯盟行為準則 - 要求供應商簽立「供應商行為準則」以為依據，簽立目標 100%

重大議題目標與績效：

高力為達成遵守法規與道德採購外，更重要建立永續供應鏈經營，我們訂定重大議題目標與績效如下：

2024 目標	2023 目標	2023 績效達成度
合格供應商評比平均 80 分	合格供應商評比平均 80 分以上	平均 93.6 分 →達成
簽訂供應商行為準則家數 100%	簽訂供應商行為準則家數 100%	簽訂供應商行為準則家數 100% →達成



5

永續供應鏈管理



5.1 供應商管理政策與概述

鑒於社會大眾、國際趨勢越來越重視企業社會責任，過往對於供應商 / 承攬商的評估好壞往往由產品品質、技術能力、交期、配合度等跟公司服務、生產有直接相關因素所決定，如今為強化企業社會責任影響範疇，已擴及到要求供應商需符合社會議題、環境保護與社會責任相關等面向。要求新進供應商 / 承攬商或現有廠商都需遵循社會、環境、經濟、商業道德等相關法規，藉以符合社會大眾期待。

供應商是高力營運不可或缺的重要夥伴，公司為推行綠色產品，需從供應鏈的源頭開始管理。高力針對供應商除了品質、交期、配合度考量外，也開始注重勞動人權、經濟及環境等要求，期盼藉由公司的影響力，一同攜手供應夥伴共同讓整體產業鏈能健康發展，締造雙贏、三贏之境界，共同實踐永續企業精神。

供應商管理政策

- 採購政策：
 - 以品質穩定、交期、供應量穩定性、長久合作意願等為首要考量。
- 供應商遴選機制：
 - 為了有效管理與維護既有合格供應商，定期每年進行供應商稽核，包含品質、交期、服務、技術、供應商品質系統等評估項目。此外，供應商須提供第三方品質系統驗證證書，以及填寫有害物質管理問卷。所有原物料供應商均需簽署道德廉潔政策。同時評估供應商是否對於台灣有所貢獻，非僅以價格做評估，才能充分發揮自身角色與定位。2022 年導入永續供應鏈管理制度，將逐步更換不適任供應商，以建立更強韌之永續供應鏈。

供應鏈廠商概述

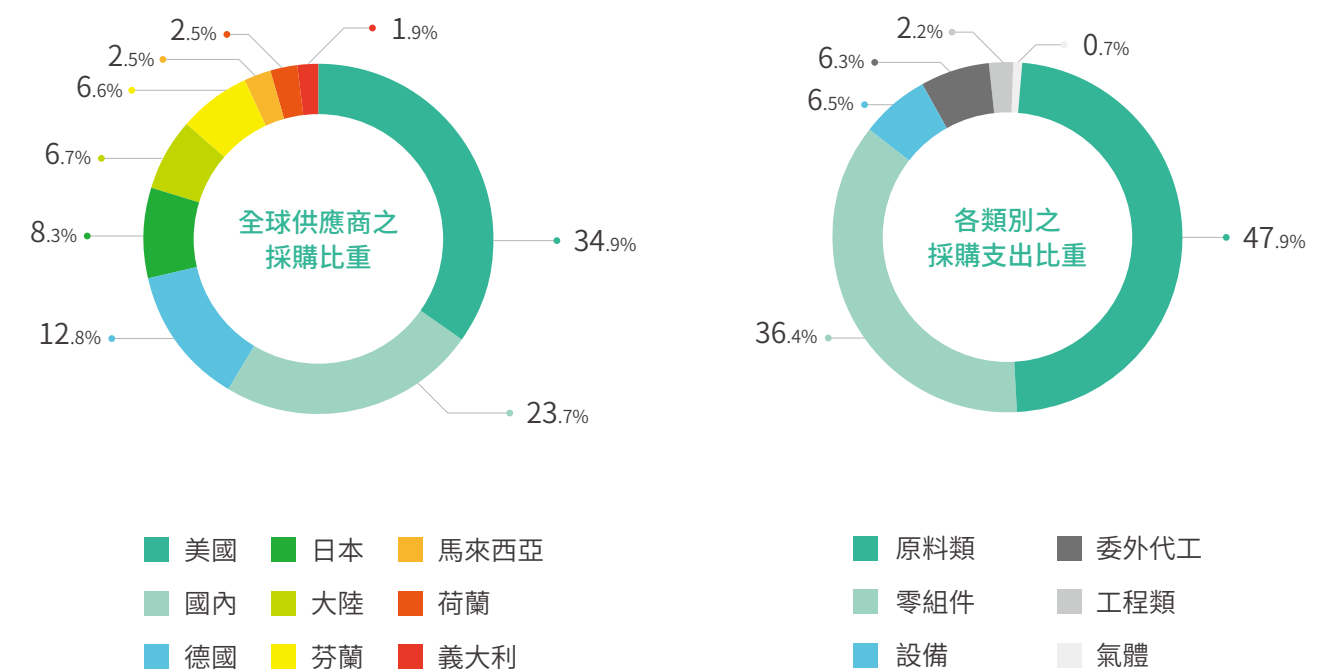
高力 2023 年共有 824 家供應鏈廠商，總採購金額為新台幣 29 億元，所有採購支出中有 72% 來自原物料採購，其次為委外代工，在地採購比例（供應商為台灣本地供應商）為 36.2%。供應商類別主要可分為一般庶務、委外代工、原物料、耗材與修繕備品、設備以及零組件六大類。上游為鋼廠或是客戶指定之料件供應商；下游為小型直接加工廠。

高力供應商為鋼鐵冶煉製造 / 生產工廠或是客戶指定之國外高端技術產品之供應商，這些工廠皆為高資本額之投資，且對於環境保護、綠能、社會公益等皆自有高標準之要求。高力歸屬於中游的角色，提供終端客戶運用上述原物料商品加工組裝後之成品。

5.2 供應商分佈

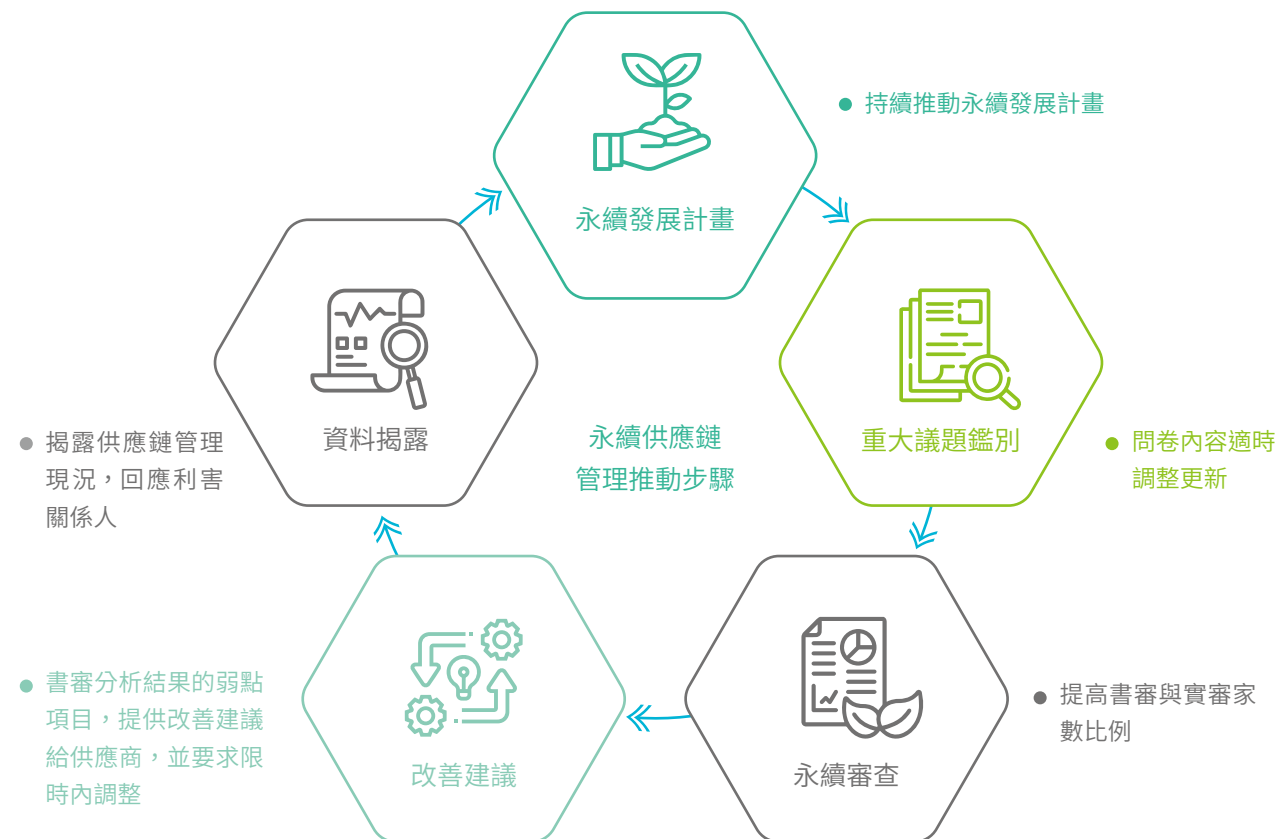
2023 供應商的分佈及採購金額支出比重與 2022 年相比有較多採購美國商品，主要是真空爐設備之支出。

地區	類別	採購金額 (NTD)	占比
美國	原料類	113,120,687	4.9%
	設備	117,277,376	5.1%
	零組件	580,896,794	25.0%
國內	工程類	49,933,037	2.2%
	委外代工	146,526,321	6.3%
	原料類	157,686,860	6.8%
	氣體	16,634,032	0.7%
	設備	34,318,764	1.5%
德國	零組件	145,650,154	6.3%
	原料類	296,854,352	12.8%
	原料類	166,966,942	7.2%
日本	原料類	166,966,942	7.2%
	零組件	26,615,618	1.1%
大陸	原料類	64,893,918	2.8%
	零組件	91,138,607	3.9%
芬蘭	原料類	153,584,111	6.6%
馬來西亞	原料類	58,614,368	2.5%
荷蘭	原料類	56,939,748	2.5%
義大利	原料類	44,535,990	1.9%
總計		2,322,187,679	



5.3 建立永續供應鏈

永續供應鏈管理推動步驟



永續供應鏈管理制度

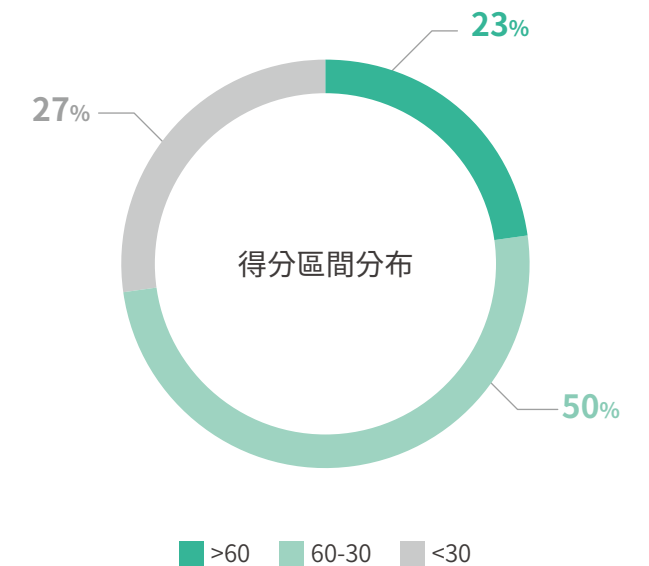
1. 建立供應商管理制度

全面盤點既有採購制度文件，強化「供應商管制作業程序書」內容，明訂新增「新供應商永續評鑑表」以評估出更能配合永續政策的供應商一起共同成長。針對現有供應商，也明定簽署「供應商行為準則」，與供應商共同攜手朝向更完善之公司治理邁進。

2. 供應商永續審查

整體得分概況

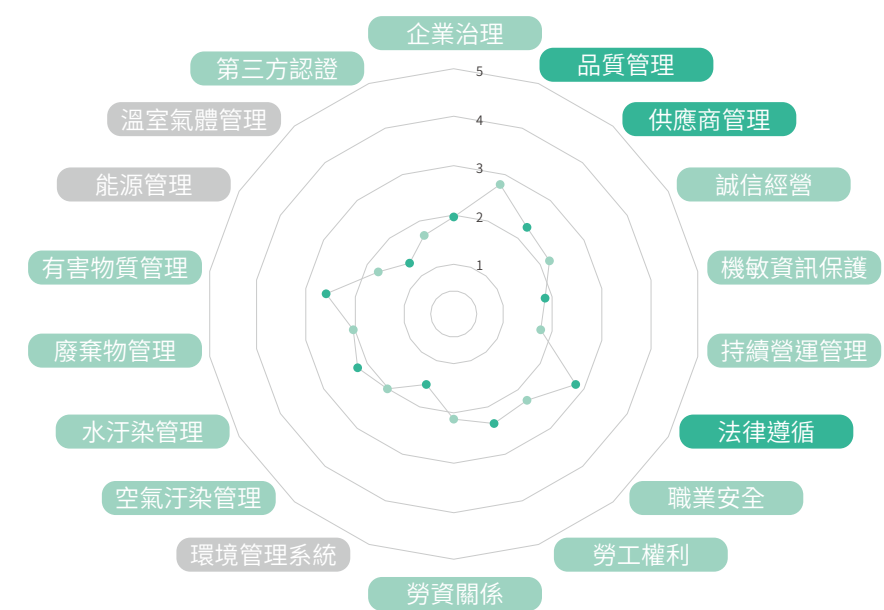
- 2023 年供應商永續評鑑表共 30 家填寫，回卷審查率為 100%。
- 供應商總平均為 44.7 分，得分超過 60 分的供應商共有 7 家，比例達 23%。較 2022 年超出 1 倍之多。在高力的宣導之下，已經有越來越多供應商願意在永續方面開始進行相關管理。最低分的供應商區間比例也從 2022 年的 40% 降為 27%，顯示願意回卷的供應商已經慢慢熟悉相關議題之調查。



- 治理、社會、環境三類別議題：治理題組分數最高，環境題組最低。

題組得分分布：

分數前三高的題組為「法律遵循」、「品質管理」、「供應商管理」，顯示供應商對於法律遵循、品質、及供應商管理的管理強度較佳。分數倒數三名的題組分別「溫室氣體管理」、「能源管理」、「環境管理系統」。環境面的題組得分均低於平均的分布較多，改善空間較大；職安是對供應商應重視項目，將列為高力優先要求事項。



3.未來整體改善規劃

低分群 (40 以下)	- 優先協助了解問卷內容，可引導供應商閱讀填答說明書，同步回覆其疑問。 - 預留較長的回卷時間，並提醒、協助供應商準備佐證資料。 - 提供額外資源（如：外部課程、講義資料等）協助供應商建置相關制度。
中分群 (40 以上)	- 優先考量訂單分配數量。 - 建議供應商分階段設定發展計畫，參照評分結果補強自身尚缺乏的制度文件或作為。

4.永續供應鏈管理未來路徑圖

- 一、強化績效，揭露透明度，回應利害關係人
- 二、導入供應商 ESG 風險評鑑與追蹤制度
- 三、提高供應商 ESG 審查覆蓋率
- 四、導入 ISO 20400 永續採購指南管理框架
- 增進供應商共同發展，循環經濟、供應鏈減碳。透過碳足跡盤查繪製產品生命流程圖並盤點排放熱點，為推動循環經濟及產品低碳化預備。



透過碳足跡盤查繪製產品生命流程圖並盤點排放熱點，為推動循環經濟及產品低碳化預備

5.4 供應商的分級管理

合格供應商評比：

序	評比類別	直接材料比重	評比單位
1	品質評比	50%	品管
2	交期評比	50%	採購

評比結果判定與處置：

評比等級	評分得分	判定與處置
A	評分 ≥ 70	• 合格供應商
B	70 > 評分 ≥ 60	• 監控供應商。針對評比較低之項目進行模擬改善。
C	評分 < 60	• 第一次限期改善並可考慮減少訂單量。並採取配套措施 • 連續兩次，停止交易。

2023 年原物料零件供應商交貨家數及等級：

A 等級	B 等級	C 等級	D 等級	合計
58	0	0	0	58

合格供應商稽核作業：

依供應商評比表現作為決定稽核計劃頻率，擬訂次年供應商稽核計劃。

稽核家數	主要缺失	次要缺失	建議事項	尚未結案件數	結案率
6	0	0	11	0	100%

5.5 與供應商的關係

高力合作供應商，依採購類型將供應商區分為：原物料供應商、設備供應商、零配件供應商、工程供應商、駐廠 / 廢棄物供應商、一般供應商等。

目前合格供應商 (年度採購金額前 80%)：國內 17 家佔比：48.6%、國外 18 家佔比：51.4 %，總計 35 家。

供應商類型	原物料	設備	零配件	工程類	氣體	委外代工	Total
供應商總家數	15	2	11	1	1	5	35
佔比	42.9%	5.7%	31.4%	2.9%	2.9%	14.3%	100%

在地採購

高力在地採購策略上，選擇優良在地廠商。係指供應商製造工廠與高力生產據點 (中壢廠 / 高雄廠) 座落於同一國家，為支持台灣本土經濟及就業機會，歷年採購努力開發以本土供應商為優先選擇，具體落實材料在地化，減少不必要的空運或海運費用，並降低材料運送過程中產生的碳足跡，除盡到節能減碳的環保責任，也直接降低了採購成本。

5.6 供應商實施社會責任

本公司依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 訂定供應商企業社會責任行為準則，作為管理供應鏈的基本價值觀。本準則包含勞工、健康與安全、環境標準、商業道德規範及管理體系，確保供應商的工作環境安全、員工受到尊重並富有尊嚴、商業營運環保並遵守道德操守。本公司要求供應商盡可能避免有關環境、人權 / 勞工、企業倫理、勞工標準，及事先預防罷工衍生的停產風險，與供應商建立築共存共榮的關係。

高力要求合作的新供應商夥伴須依循 RBA 行為準規之規範，簽署「供應商行為準則聲明書」，承諾所進行的任何活動皆符合相關法律及道德準則。我們向供應商說明高力的永續管理方針，透過正式的簽署來確保供應商能持續地符合我們的期待。

2023 年共有 142 家簽署承諾書。

供應聲行為準則聲明書

重點內容

確保供應鏈工作環境的安全、保障員工受到尊重，落實經營活動符合環保和道德要求，於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等。各方面之商業行為確實符合本準則維護勞工人權，並給予其尊嚴和尊重。建立健康安全工作環境且不用童工 (該國 / 地區最低法定就業年齡)。

供應商環保、社會責任機制與交貨管理

需進入本公司所屬各廠區進行工程施作及維修保養之供應商須符合採購合約及訂單之相關對供應商規範及要求外，由環安人員依採購作業管理「供應商管理作業程序書」及「承攬商環保及安全衛生管理指導書」，進行環保專業審核。新供應商保證其生產工廠管理、產品製造流程與所提供之產品或服務未抵觸相關法令規定，在採購合約中保證產品之生產、製造、標籤、包裝、儲存、搬運、運輸、進 / 出口、交付、安裝、調試或服務提供過程等，全部皆符合相關適用國家所有適用的法令規定。在社會責任稽核對新供應商員工在工時 / 安全 / 勞動爭議項目，採取提醒輔導與稽核行動。

符合有害物質物質管理規範

為維護健康與環境安全，高力通過 ISO 9001 品質管理系統為基礎來管理 RoHS 規範及客戶要求的有害物質。同時，我們也致力於遵守各國及客戶對於化學物質的相關要求，也要求供應商遵守限用或禁用列管之有害化學物質規範。

負責任礦產採購

高力遵守責任商業聯盟 (RBA)，承諾不採購與使用來自受衝突影響和高風險地區，將禁用衝突礦產政策傳達給供應商，要求其承諾與遵守，追溯產品中所使用鉬、鎢、錫、金和鈷之來源。同時也要求供應商此政策傳達至其上游供應商，善盡企業社會責任。高力將禁用衝突礦產 (conflict-free-minerals) 公佈於網站外，也納入供應商管理，要求供應商簽署無衝突礦產保證書 (Non-use Conflict Minerals Guarantee)，保證所有交貨給高力的材料、產品或零部件中沒有直接或間接地使用衝突金屬。



氣候變遷議題係聯合國、各國政府、社會與企業界現階段關切的环境議題之一。高力依據 2019 年國際金融穩定委員會制定『氣候變遷相關財務架構揭露指引』(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，訂定本公司治理、策略、風險管理與指標目標如下表：

管理層級	高力的因應措施
 治理	- 由 ESG 推動委員會進行風險識別排序與因應對策，定期呈報高階管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。 - ESG 推動委員會依據高階管理階層的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，責成相關權責單位進行作業調整，依專案要求定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。
 策略	- 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。 - 在轉型風險方面，順應能源多元化趨勢，並配合《再生能源發展條例》的規範與目標，進行規劃與購買再生能源及投資綠電憑證之專案。
 風險管理	依據 TCFD 的架構，經由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別氣候風險的議題；利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，判斷風險值大小，進行風險議題重要性排序。
 指標與目標	- 溫室氣體排放減量 - 發展再生能源（如太陽能） - 強化氣候變遷時企業因應韌性與效能

面對氣候變遷議題，高力對環境管理各項的短中長期指標如下表：

時程	短期目標 :2023~2024 年	中期指標 :2025~2028 年	長期指標 :2029 年以後
氣候變遷與節能	執行節能減碳專案	節電量 3%	節電量 5%
	候災後造成生產中斷 0 天	氣候災後造成生產中斷 0 天	氣候災後造成生產中斷 0 天
	執行溫室氣體排放盤查及查驗	設定減量目標	內部碳定價
	設置再生能源	設置再生能源	綠電憑證交易
廢棄物	無違反廢棄物法規 0 件	無違反廢棄物法規 0 件	無違反廢棄物法規 0 件
	廢棄物 100% 由合法業者處理	廢棄物 100% 由合法業者處理	廢棄物 100% 由合法業者處理
空污	無違反空污法規 0 件	無違反空污法規 0 件	無違反空污法規 0 件
水資源	污水排放符合法規 0 件	污水排放符合法規 0 件	污水排放符合法規 0 件
	因限水造成生產損失 0 件	因限水造成生產損失 0 件	因限水造成生產損失 0 件
法遵	無違反環保法規 0 件	無違反環保法規 0 件	無違反環保法規 0 件

6 永續環境



重大議題目標與績效

高力承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度 (如下表)，以降低對社會與環境的可能衝擊。

	2024 年目標	2023 年目標	2023 年績效達成度
氣候變遷與節能	● 節電量 3%	● 執行節能減碳專案	● 達成，召開四次會議
	● 氣候災後造成生產中斷 0 天	● 氣候災後造成生產中斷 0 天	● 0 天→達成
	● 設定溫室氣體減量目標	● 碳盤查及第三方查驗通過	● 達成
	● 設置再生能源 (中壢廠區)	● 高雄廠區太陽能系統商轉	● 達成
廢棄物管理	● 違反廢棄物環保法規 0 件	● 違反廢棄物環保法規 0 件	● 0 件→達成
	● 妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理	● 廢棄物 100% 由合法業者處理	● 達成
空氣污染	● 違反空污環保法規 0 件	● 違反空污環保法規 0 件	● 0 件→達成
水資源管理	● 違反污水排放符合法規 0 件	● 違反污水排放符合法規 0 件	● 0 件→達成
	● 因限水造成生產損失 0 PCS	● 因限水造成生產損失 0 PCS	● 0 PCS →達成

氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法如下表：

風險類型	潛在營運影響	調適方法
實質風險	地震、水災、颱風、污水排放	● 建立完善水資源調控 ● 提升蓄水量可支援 3~5 天 (亢旱 3 天) ● 備水車，支援缺水廠區 ● 巡視檢查各廠製程設備 ● 污水管理政策，符合環保法規
	乾旱或旱災、停電、停水、跳電	● 備水車，支援缺水廠區 ● IT 設有不斷電系統 (UPS) 支援電力 ● 發電機自動投入，供相關消防緊急用電需求
	氣溫上升	● 用電量提升，溫室氣體排放量增加 ● 宣導節電觀念與措施；電燈改為省電燈泡
轉型風險	排放量管制	● 營運成本提升 ● 排放量增加 ● 汰換老舊高耗能設備 ● 評估生產製程，掌控氣體排放情況
	綠色產品分散生產	● 研發符合潮流的綠色產品 ● 因應客戶考量地震與地緣性政治風險應分散生產地 ● ESG 推動委員會決策研發綠色產品 ● 強化執行節能、省水相關設施的綠色製程

環境風險

重要風險	節能減碳	水資源	廢棄物管理
管控方式	● 製程節能數位化，關鍵生產設備節能措施及數位轉型 ● 產品綠色化，採用低碳原料並精進製程技術 ● 自備環保餐具減少一次性使用 ● 汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備及各項改善專案	● 藉由回收利用、水質分流及污染預防將水資源效率最大化	● 2023 年廢棄物總重為 1,122.589 公噸 ● 訂立「棄物管理作業程序書」，針對事業廢棄物分類、收集、儲存、處理等程序進行規範 ● 提高可回收廢棄物比例並降低不可回收廢棄物焚燒處理量。 ● 強化廢棄物減量與產品包材循環再利用

6.1 環境政策與承諾

環境政策上高力承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，並做到：

遵守法規	遵守相關環保法規，並致力符合國際相關環保規範。
生產減廢	持續推動生產減廢，以達到污染預防的承諾。
綠能生產	新設廠區符合綠建築規範，持續精進節能減碳的措施。
回收策略	針對公司各項活動使用的水、金屬、塑膠、化學品項，檢討評估回收再使用，並對廠內員工宣導資源回收之重要性環保概念及素養提升。

高力依 ISO 14001:2015 建立合適之環境管理制度 (圖一)，設置專責單位負責環境管理及維護責任。評估產品生命週期之環境污染的考量，透過內部管理方式，持續改善環境系統，減少負面衝擊，期望對環境保護有所貢獻。為因應氣候變遷與能源供應的風險，高力積極鑑別水災、旱災、颱風、停電與停水等氣候變遷帶來的風險。

此外，導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查聲明 (圖二) 為依據，定期控管極端氣候所造成的營運衝擊與損害，訂定氣候風險調適政策與重點管制碳排放量的用油 / 電量積極執行相關措施與解決方案，來降低碳排放量。

本公司 2023 年無違反環保法規被主管機關裁罰事件。



圖一



圖二

6.2 氣候變遷風險與機會管理

根據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 自 2005 年起每年發佈的《全球風險報告》，全球風險趨勢已轉變為以環境風險為主，其中氣候行動失敗與極端天氣更列居長期全球十大風險首位；而自巴黎協定 (Paris Agreement) 設定全球升溫控制在 1.5° C 之後，各國政府亦陸續宣示淨零目標並積極訂定法規，強化氣候變遷因應的力道。企業面臨氣候變遷的挑戰與日俱增，如何因應全球暖化及極端氣候對企業帶來的營運衝擊已是現今最迫切、最應關注的議題之一。

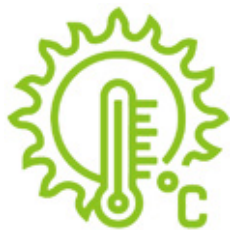
高力自 2021 年起自願性引用氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 指引，依照 TCFD 建議揭露四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」，鑑別氣候變遷可能對高力造成的重大性風險與機會，提出相關應對之策略。

高力除密切注意全球氣候變遷趨勢之外，同時也將氣候變遷議題納入企業永續發展的關鍵議題之一，提前依循報告書編製辦法的要求揭露氣候變遷相關資訊；透過跨部門溝通研討可能情境、及其對高力造成衝擊與影響時間的評估，根據評估結果，持續對氣候變遷衝擊造成的風險與機會進行管控與因應，強化氣候變遷治理並減緩氣候變遷所帶來之衝擊，達成高力永續經營之願景。

6.2.1 氣候變遷相關風險與機會鑑別流程

高力持續關注國內外各產業氣候政策與行動方案，並盤點極端氣候、法規、及市場等面相之氣候變遷風險與機會因子，依照過往經驗及未來發生時間點評估發生可能性，並針對營運、聲譽、人員及財務影響等評估衝擊程度，依分析結果由各權責單位提出因應對策，藉此調整內部相關管理機制，並與各利害關係人建立公開透明之溝通管道。高力基於兩種以上的氣候變遷情境，透過氣候變遷風險與機會工作坊 (Workshop) 進行氣候變遷之研究討論，及風險與機會之評鑑。氣候變遷相關風險與機會具體鑑別流程如下：

A.



設定氣候變遷情境

設定兩種氣候變遷情境：
SSP5-8.5：升溫至 6° C
SSP1-2.6：升溫至 2° C

B.



評估營運環境影響

評估氣候變遷對營運環境與利害關係人的影響與衝擊

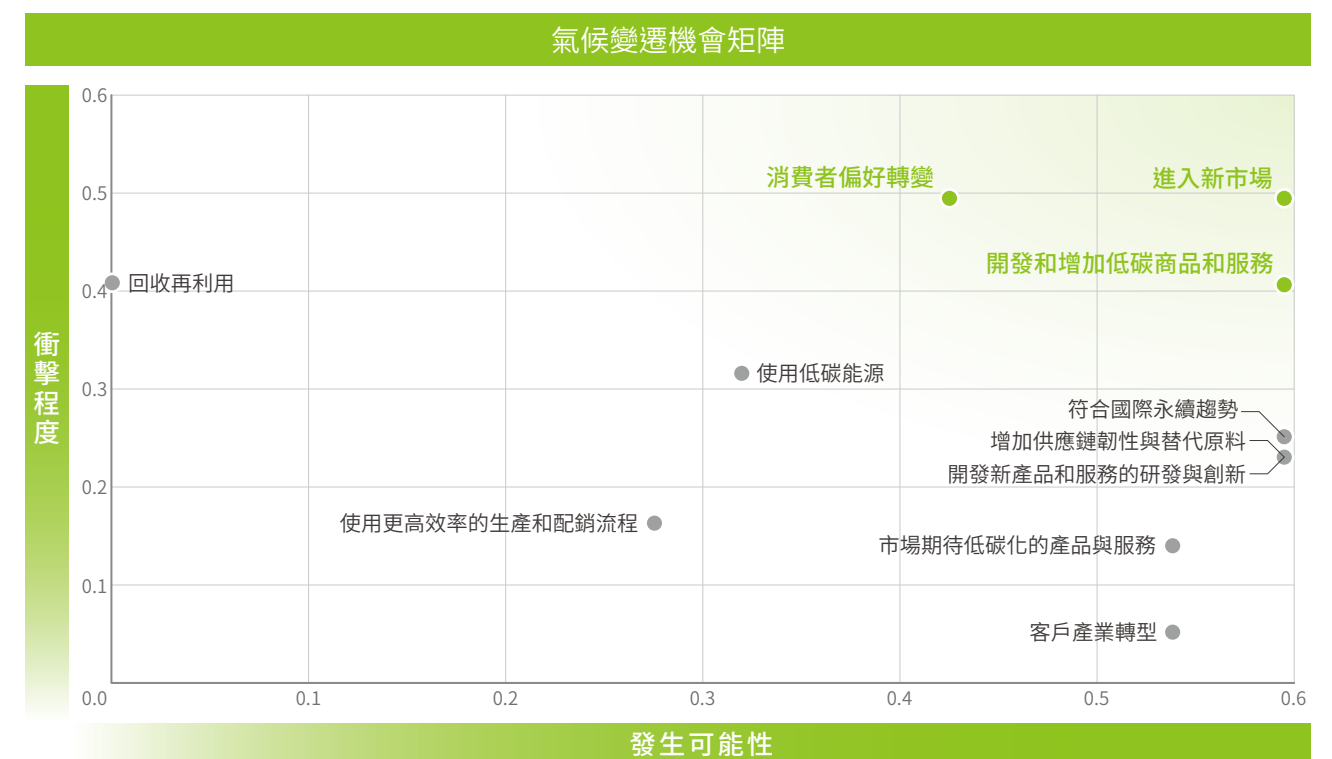
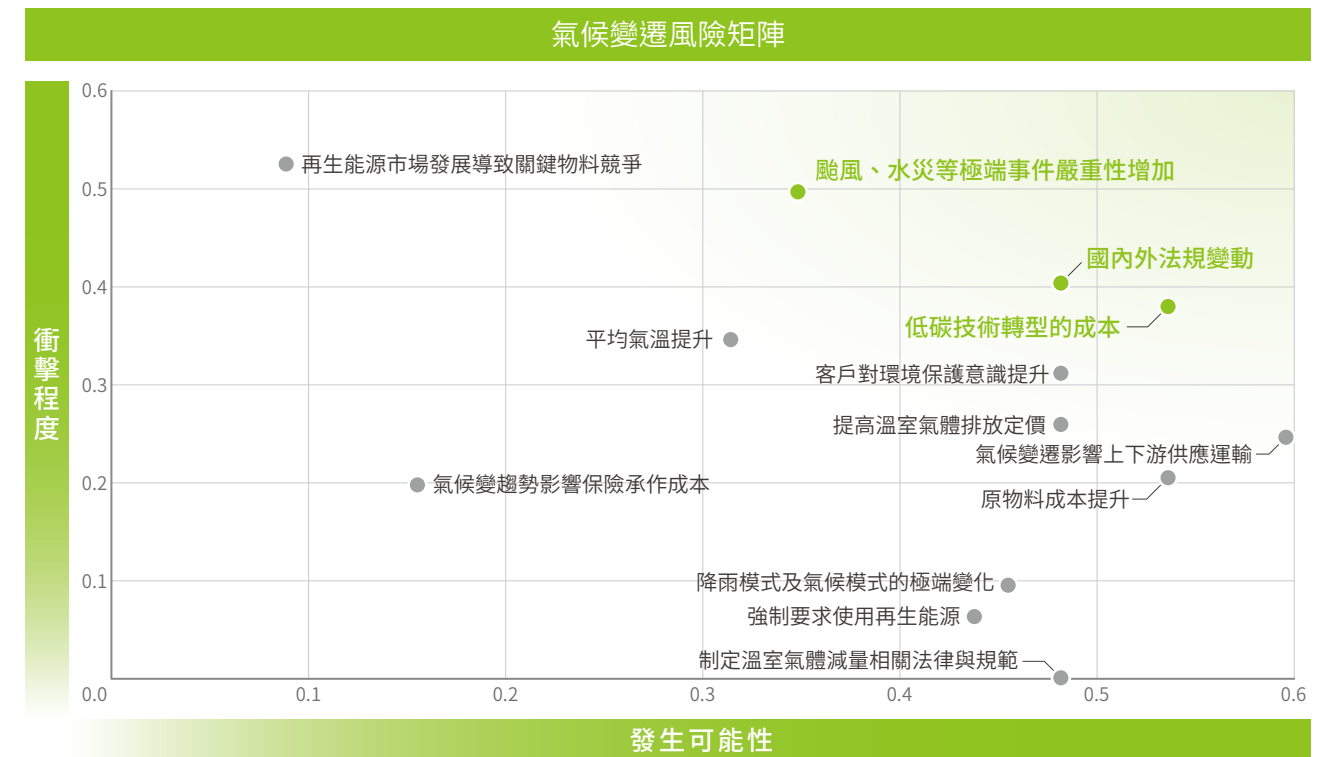
C.



鑑別氣候風險與機會

建立風險與機會矩陣，
確認氣候變遷風險與機會

完成氣候風險與機會鑑別後，依照風險或機會的「發生可能性」及「衝擊程度」，識別出高力 2023 年高風險因子 3 項、高機會因子 3 項。2023 年高力氣候變遷之風險矩陣與機會矩陣如下圖：



6.2.2 氣候變遷相關風險與機會說明

氣候變遷風險識別總表

風險排序	風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	001	轉型風險 - 科技	低碳技術轉型的成本	中期
2	002	轉型風險 - 政策與法規	國內外法規變動	中期
3	003	實體風險 - 立即性	颱風、水災等極端事件嚴重性增加	短期

註：時間範圍之定義：短期：2023-2024 年、中期：2025-2028 年、長期：2029 年以上

● 風險 001- 低碳技術轉型的成本

衝擊情境：

因應市場需求開發更低碳的產品，在原料或製程上需開發更低碳技術與選擇，投入更多研發人力資源與時間。公司因產品低碳轉型，研發或資本投資增加，或因產品低碳轉型發展的不確定性，導致產品成本上升，公司營收減少。

風險衝擊 面向評估	1. 原料取得不穩定： 規劃使用較低碳原料，綠鋼及綠銅等低碳原料之開發與取得恐受限，倘若供貨情況不穩定，將導致產品交期更難控制 2. 低碳轉型提高成本： 為了符合產品低碳相關要求，投入研發人力與資金等進行低碳轉型，造成公司產品成本提高，連帶影響銷售競爭力
財務衝擊 面向評估	營運成本增加、收入減少

● 風險 002- 國內外法規變動

衝擊情境：

因各國政策法規的規範，對於低碳化或環保要求提升，公司因此需要購買新型主機或滿足環保目標之相關設備為符合法規要求，導致原使用設備汰舊換新。政策法規的異動調整，導致資本支出增加，也增加引進新設備及員工培訓成本，致使公司成本增加。

風險衝擊 面向評估	1. 國內外碳稅碳費徵收： 國內外之碳定價制度越趨明確並快速推進，公司碳稅碳費支付金額恐增加，造成成本上升 2. 能源管理相關規範： 因應能源相關法規，對於設備之能效要求提升，須投資節能減碳設備，資本支出及相關人力或認證費用將導致成本增加
財務衝擊 面向評估	營運成本增加

● 風險 003- 颱風、水災等極端事件嚴重性增加

衝擊情境：

因極端天氣嚴重性增加，惡劣氣候如颱風的強度增強，影響時間增長，造成淹水、停電等情況，影響工廠運作。公司因遭受惡劣氣候侵襲，導致生產中斷、產能下降、設備損壞、運輸困難，原物料供應中斷等情況；致使公司營收減少、成本增加。

風險衝擊 面向評估	1. 貨物延交： 極端天氣影響工廠運作，造成產能中斷，無法取得原物料，運輸也將受到影響，可能會導致貨物交期延後數天甚至一週 2. 上下游遭受影響： 供應商因極端天氣影響零件交付給高力的數量，造成高力產品出貨數量變少，也將導致高力產品交期延誤，影響客戶之生產，最嚴重甚至可能導致客戶生產斷線
財務衝擊 面向評估	營運成本增加、收入減少、信用損失

6.2.3 氣候變遷相關機會說明

氣候變遷機會識別總表

機會排序	機會編號	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	001	機會 - 市場	進入新市場	短期
2	002	機會 - 產品和服務	開發和增加低碳商品和服務	中期
3	003	機會 - 產品和服務	消費者偏好轉變	短期

● 機會 001- 進入新市場

影響情境：

順應國內外客戶節能減碳的需求，公司進入新市場及接觸不同類型的客戶，例如燃料電池船舶上的應用、產氫熱反應器之綠氫儲能技術、餘氫回收發電技術等。積極投入新市場，擴大產品種類與客群，使公司收入增加、聲譽提升。

機會影響 面向評估	1. 開拓產業新商機： 因應國際間減碳趨勢，高力深入不同類型的客戶，拓展板式熱交換器專用產品，如熱泵之應用。積極投入新客戶及新市場，使公司收入增加、聲譽提升 2. 進入氫能新市場： 高力持續研發氫能產品，協助客戶進入氫能新市場的銷售；客戶針對氫能產品需求，陸續請燃電部門合作開發 SOEC、氫能、船用燃料電池的生產製程，以及安排試做出貨。目前整體出貨需求與營收皆大幅增加，未來前景可期 3. 開發浸沒式液冷散熱模組 / 系統： 隨著伺服器 / 資料中心功耗持續提升，液冷散熱將是長期趨勢，高力持續開發浸沒式液冷散熱模組 / 系統，產品可提升能源使用效率；產品技術漸趨成熟並規劃進入量產，將能拓展新市場及客戶
財務影響 面向評估	收入增加、獲得合作機會

● 機會 002- 開發和增加低碳商品和服務

影響情境：
隨著國際間減碳趨勢，公司擴展低碳產品種類，如 SOFC、碳捕捉相關產品、或新型燃料電池等新商品。公司因藉由增加低碳產品，促使公司提升市場競爭力，增加市佔率提升營收。

機會影響面向評估	1. 開發低碳新機會： 高力的熱交換器及燃料電池事業已在低碳市場中發展，而其他事業處也正在積極開發新商品，提供客戶創新的綠色解決方案 2. 研發低碳技術： 產品製程與技術上導入綠色設計，降低產品碳足跡，提升市場競爭力 3. 獲得投資機會： 目前部分氫能技術已經成熟，並可進入市場量產，由於這些技術屬於綠能產業，符合國際間趨勢及政府的需求，可以提高從銀行或政府取得資本的機會
財務影響面向評估	成本降低、收入增加、獲得資本投入

● 機會 003- 消費者偏好轉變

影響情境：
因全球能源危機及減碳需求，消費者偏好節能產品，例如對於熱泵熱水器需求上升。藉由市場趨勢及消費者偏好之轉變，對公司產品需求持續增加，可提升公司營收，使公司經營持續成長。

機會影響面向評估	1. 產品需求上升： 因全球減碳趨勢，市場轉變偏好節能產品，高力產品具節能減碳之特色，在市場偏好上已取得先機，未來需求更有望不斷提升
財務影響面向評估	收入增加



6.3 氣候變遷風險與機會之因應策略

風險因應策略
● 低碳技術轉型成本的因應策略： ▸ 廠商多元化： 與多家廠商建立關係，降低因低碳原料成本上升與取得不穩定之衝擊 ▸ 取得綠色貸款 / 融資： 與銀行洽談綠色貸款專案，獲得優惠利率或資金降低成本 ▸ 以穩定的產品收入彌補營業額： 若高力部分低碳產品轉型失敗，收入較穩固的部門，如燃電部門是為客戶代工影響較間接，將盡力提升產品收入，以彌補因轉型風險造成短少的營業額 ● 國內外法規變動的因應策略： ▸ 掌握法規及趨勢： 成立專責小組，定期追蹤最新產品相關法規及趨勢資訊，並定時舉行員工教育訓練討論趨勢，以便評估現有產品改版需求及應對策略，如重新取得符合產品標準之認證。 ▸ 導入節能設備： 建立完善能源管理系統，監控設備能效，汰換高耗能設備；投資廠區及辦公室綠能及儲能設備。另導入自動化生產設備，提升生產效率及能效，減少設備汰換頻率，運用數位轉型優化製程。 ▸ 終止高碳排生產服務： 2023 年第一季兩台高耗能銅鋅加工生產設備停止生產。 ● 颱風、水災等極端事件嚴重性增加的因應策略： ▸ 降低供應鏈斷鏈風險： 供應商來源多元化，以穩定原料來源及供貨需求，與供應商議和增加原料備料數量及庫存周轉數，並將備貨地點設置於客戶附近，以此降低運輸中斷風險。 ▸ 提升生產效率彌補產能： 若因颱風而停工，高力評估因颱風停工導致延後的進度，請供應商協助並提升生產效能彌補減少的產能，以避免產線因為缺料而中斷。

風險因應成本
1. 營運成本提高 2. 資本支出及資本配置的調整

機會執行策略

- 進入新市場執行策略：
 - 開發專用產品：
開發熱泵專用產品掌握市場趨勢提升市佔率，以及開發空氣乾燥機型專用熱交換器拓展新市場，擴大產品種類與客群，廣泛與頻繁的接觸客戶
 - 開發氫能產品：
持續研發氫能產品，與技術夥伴進行合作創新，將技術應用於更多領域，以符合客戶及市場需求
 - 持續開發浸沒式液冷散熱模組 / 系統：
水冷式產品及浸沒式產品線持續模組化並進行技術驗證，同時維持客製化的彈性，以滿足不同市場需求同時累積數據資料庫，維持市場競爭優勢
- 開發和增加低碳商品和服務執行策略：
 - 開發低碳足跡產品：
應用綠色設計改善製程，如使用低碳原料或減少原物料用量、發展產品回收機制如原料或零組件再利用，或開發低碳運輸與包材，降低產品碳足跡
 - 發展新興低碳解決方案：
整合氫能技術提供碳中和解決方案，以及新型態燃料研發，跨足新興氣候調適商機
 - 投入循環經濟應用：開發廢有機溶劑處理，以及製程廢氫餘氫循環再利用技術等，研發循環經濟相關技術。
- 消費者偏好轉變執行策略：
 - 訂立市場行銷計畫：
規劃業務單位對現有客戶及新開發客戶定期進行深入了解；確保產品功能充分滿足客戶需求並得適時調整，持續開拓新市場新客源，如拓展歐洲 A 級客戶
 - 穩定供貨量因應市場需求：
增加沖壓版片供應商及不銹鋼供應商以提升產量，並透過 ERP 系統，監控生產環節，以提升交貨品質與達交率

機會因應成本

- 營運成本提高
- 資本支出及資本配置的調整

目標與指標

高力連續兩年導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，並取得外部第三方查驗證書，盤查邊界涵蓋台灣所有廠區，未來也規劃每年進行盤查以掌握排放情況與趨勢，高力近兩年溫室氣體排放情況請參見 6.4.2 溫室氣體管理；2024 年將完成中國寧波子公司盤查作業，以更全盤了解整個集團溫室氣體排放狀況，進而檢視排放量與設定短中長期減碳目標。

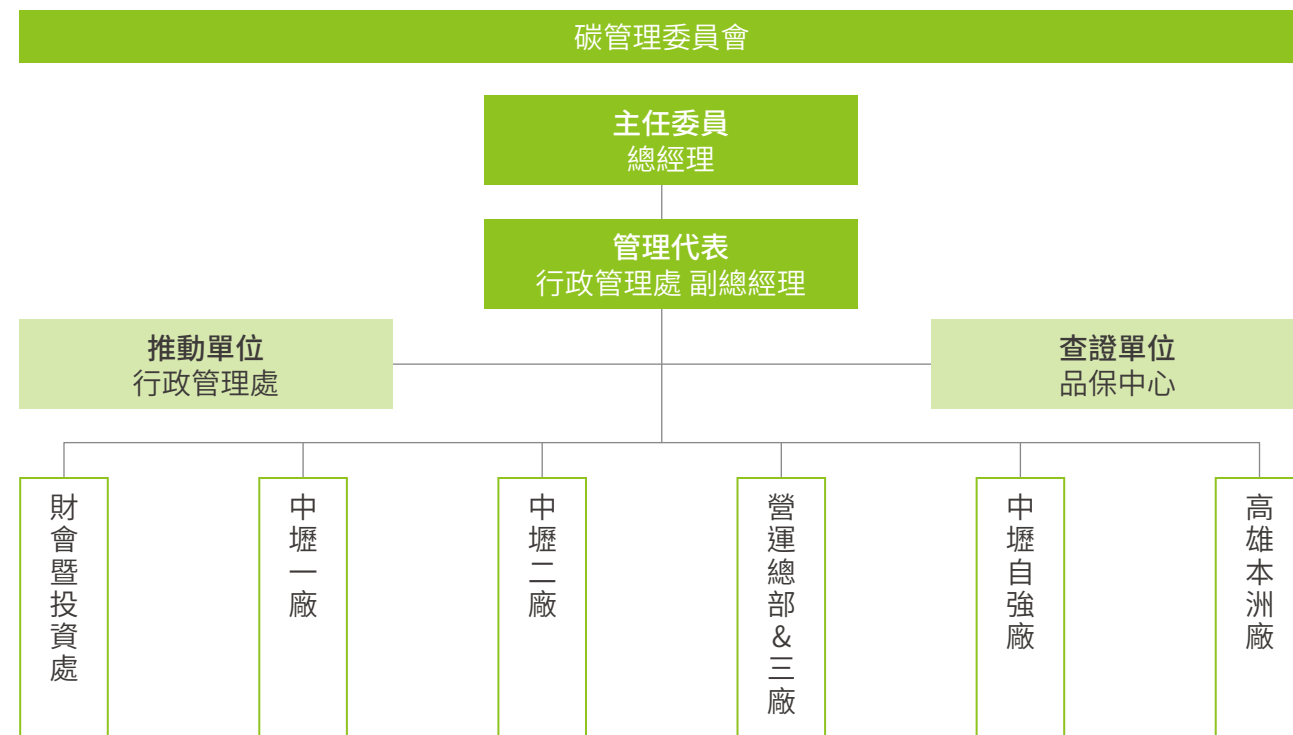
2023 年完成首個產品碳足跡 ISO 14067:2018 盤查查驗（右圖），根據盤查情況將制定產品碳足跡減量計畫，未來也規劃拓展對更多產品進行碳足跡盤查，以了解自身產品生命週期各階段的排放情況，以回應整體市場及國際減碳的趨勢及要求；高力也預計持續投入研發人員與費用，研發更低碳產品與新興技術，並逐步提升自身低碳產品的比例，拓展新市場並增加市場競爭力。



6.4 環境與能源管理

重大主題	管理方針
 能源與溫室氣體管理	能源管理政策 遵循法規、發展再生能源
	溫室氣體管理政策 節能減廢、污染預防、持續改善
	目標 有效監控及管理能源使用量與溫室氣體排放量
	承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，落實公司能源管理與節能減碳的措施，以降低因應氣候變遷對環境的財務面影響
	措施 - 通過「ISO 14001:2015 環境管理系統」認證，有效降低用電量，並配合政府政策投資綠電 - 通過「ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查」查驗，成立「碳管理委員會」並依「節能減碳管理辦法」，進行能源有效的管理

氣候變遷已經成為 21 世紀重要議題之一，尤其近幾年氣候變遷所引起的極端天氣、洪水、旱災等，促使政府機關、企業與民間單位等更積極採取減緩與調適措施。高力也從自身著手，營運階段進行能源管理，期望提升環境保護及社會價值等績效，除加強相關材料的研究與製程技術的改變，亦設立碳管理委員會，積極推動溫室氣體減量與管理、能源節約管理、水資源節約管理及廢棄物回收等減緩環境衝擊。同時投入環保設施並藉由綠色管理、節能計畫融入企業經營裡，以達到環境永續發展效果。



6.4.1 環境管理與節能

高力已於 2019 年通過 ISO 14001:2015 環境管理系統認證 (高雄本洲廠區)。對於溫室氣體、空氣污染、廢水排放、廢棄物處理等相關環境績效，不斷地盡心盡力持續改進中，讓環境衝擊傷害降到最低，於報告當年度內無發生重大違反環境法令事件。

透過導入 ISO 14001:2015 環境管理系統，致使廠區從環境管理政策，制訂有效管理流程、環保法律遵循、維護環境秩序與安全、教育訓練等各項方式，減少組織活動對於環境的影響，以及提供安全的產品與服務，並確保員工工作時的健康與安全。

導入 ISO 14001:2015 之初，申請環保法規審查，以確認所須遵循之相關環保法規 (包括空、水、廢、土、噪等)，並依高雄環保局審查意見，進行相關申請及改善，已全面符合法令法規要求。

環境政策



● 執行環境檢測內容與環境風險評估的方式與結果

1. 每 3 個月實施廠區飲水機飲用水之水質檢驗
2. 每 6 個月定期向本洲服務中心申報廠區汙水排放量，由合格環保公司檢驗
3. 汙水數值並出示報告
4. 每年定期校正汙水錶 (送交合格廠商校驗)

2022、2023 年以上項目皆為符合法規且持續進行中

能源管理與目標

● 能源管理

本公司每年都會推動節約能源措施，例如選購高效能機種、持續汰換老舊機器設備、生產排程優化等。利用眾人智慧達成節能減碳目標，未來將持續改善製程，減少能源消耗，努力朝綠色企業、永續經營方向邁進。2023 年電力密集度較 2022 年減少 33%。

● 高雄廠管理目標與達成情形：

- ▶ 節能 1%：
進行真空爐產能增量計畫，預計每爐至少提升 50% 以上之產量，可減少 50% 的多餘真空爐運轉次數、時間耗費，降低生產用電成本減少能源耗費。
- ▶ 照明節能：
廠區樓梯間與機車停車棚安裝感應式燈管；現場人員於午休及休息時間關閉電燈。
- ▶ 減少廢棄物 1%：
高力針對山形紋板片保護材料及容器 100% 回收重複使用。
- ▶ 訂定汽、柴油使用總量比前一年度減少 5% 為環境目標，2023 年未達目標。

能源用量	單位	2021 年	2022 年	2023 年	YOY
汽、柴油	公秉 (KL)	16.585	13.752	13.867	8.3%
	吉焦 (GJ)	590.145	491.427	494.375	n/a

能源耗用量

高力持續了解設備耗能情況並進行改善，以提升各項設備能源使用效率，達成節能、減廢降低能源的耗用。再生能源規劃，高雄本洲廠區已設置商用屋頂型太陽光電系統 744.51kW，已於 2022 年 9 月商轉上線，2023 年總發電量佔該廠區用電量約 9.44%，同年第四季公司已評估中壢三廠以及自強廠區，預估可建置 431.73KW 商用屋頂型太陽光電系統，擴大提高再生能源對廠區用電佔比。此外，將陸續汰換柴油堆高機，評估使用電動堆高機之可行性，降低碳排放量與減少作業環境空氣污染，落實能源管理制度。

- 能源效率以及電力密集度表現

年份	2021	2022	2023
電力密集度	6.62	5.50	3.67
能源效率值	151.10	181.74	272.35

計算方式：
電力密集度 (kWh/ 仟元) = 用電量 (kWh) / 個體營收 (仟元)
能源效率 (元 /kWh) = 個體營收 (元) / 用電量 (kWh)

節能目標

短期
(1~2 年內)

- 汰換柴油堆高機，改電動堆高機
- 中壢一廠水銀燈更換為 LED 省電燈
- 中壢一廠傳統空壓機更換為變頻式空壓機
- 中壢二廠熱泵空調主機更換為變頻空調

中期
(3~5 年)

- 廠區 7.5 馬力往復式空壓機逐步改善為節能變頻式空壓機
- 廠區冷氣更換為變頻式冷氣
- 建置太陽能發電系統

長期
(5 年~)

- 建置儲能系統

2023 年節約能源改善方案具體成效案例

高力積極投入節能減碳方案，持續在節電、節能及減碳努力推行專案，2023 年節能措施共 5 項，總節電量達 1,171,554 度，節電效益金額達新台幣 2,664,258 元。

項次	節能措施	執行說明	改善前	改善後	節電效益 (新台幣)
一	真空爐製程改善	實施區域：中壢一廠 - 真空爐硬銲區	CR 含石墨治具一起入爐，整體爐時每爐時間為 7.5 小時	- 減少石墨治具，提升產品升溫速率減少整體爐時時間，現在每爐生產為 5.5 小時 - 總節能：165,000 度	720,000 元
二	空調用冰水主機汰舊換新	- 實施區域：中壢二廠 4F - 施行設備：空調用冰水主機 - 具體作法：氣冷式冰機改水冷式冰機	氣冷式冰機共 3 台，2 種不同機型 - 氣冷式冰機耗電 (2 台) : 168,780 kWh/yr - 氣冷式冰機耗電 (1 台) : 100,900 kWh/yr - 總用電量 = 168780+100900= 269,680 度	3 台氣冷式冰機皆換為水冷式冰機，水冷式冰機耗電：214,644 kWh/yr - 總節能量：55,036 度	165,108 元
三	VA-12 真空爐製程改善	- 實施區域：高雄本洲廠 - 二廠一區中 - 施行設備：VA-12 真空爐 - 具體作法：VA-12 真空爐原製程使用擴散泵，改善後無使用擴散泵	- 加熱器功率 24KW - 年使用時數 6336H - 改善前 24*6336=152,064KWH	- 加熱器功率 24KW - 年使用時數 6336H - 製程改善關閉擴散泵 - 改善後 0*6336=0KWH4 - 總節能量：152,064 度	593,050 元
四	VA-13 真空爐製程改善	- 實施區域：高雄本洲廠 - 二廠一區中 - 施行設備：VA-13 真空爐 - 具體作法：VA-13 真空爐原製程使用擴散泵，改善後無使用擴散泵	- 加熱器功率 24KW - 年使用時數 6336H - 改善前 24*6336=152,064KWH	- 加熱器功率 24KW - 年使用時數 6336H - 改善後 0*6336=0KWH - 總節能量：152,064 度	593,050 元
五	VA-14 真空爐製程改善	- 實施區域：高雄本洲廠 - 二廠一區前 - 施行設備：VA-14 真空爐 - 具體作法：VA-14 真空爐原製程使用擴散泵，改善後無使用擴散泵	- 加熱器功率 24KW - 年使用時數 6336H - 改善前 24*6336=152,064KWH	- 加熱器功率 24KW - 年使用時數 6336H - 改善後 0*6336=0KWH - 總節能量：152,064 度	593,050 元

註：數據來源為節能申報紀錄。

各廠區節電率成效

各廠區遵循經濟部能源局法規，能源管理法第 9 條規定列管台電用電契約達 800KW 以上能源用戶，每年回報年度能源成效以及能源改善計畫，成效目標：「年度節電率」或「平均年節電率」大於 1%。分別為中壢二廠以及高雄本州廠，已指派專責能源管理師，落實節約能源措施計畫，達成平均年節電率大於 1% 以上。

廠區 \ 年份	2021 年節電率 (%)	2022 年節電率 (%)	2023 年節電率 (%)	2015 年 ~2023 年 平均節電率 (%)
中壢一廠	1.97	0.17	6.08	1.85
中壢二廠	1.75	3.03	1.42	1.76
高雄本洲廠	1.19	3.05	6.19	3.67

6.4.2 溫室氣體管理

高力自 2021 年起開始導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，已連續兩年通過台灣檢驗科技公司 (SGS) 第三方查驗驗證，達成率 100%。此外，中國寧波子公司已規劃 2024 年啟動盤查作業，同步母公司盤查作業流程。

● 2023 年溫室氣體盤查作業情形

依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準規範執行盤查作業，邊界範圍涵蓋台灣所有廠區，共五個廠區。內部查證作業已於 2024 年 5 月 8 日至 5 月 9 日完成，外部查驗作業將於同年第三季完成。經內部查證作業結果得知，2023 年範疇一及範疇二總排放量為 7,769.4688 公噸 CO₂e，碳密集度較 2022 年減少 33.50%。

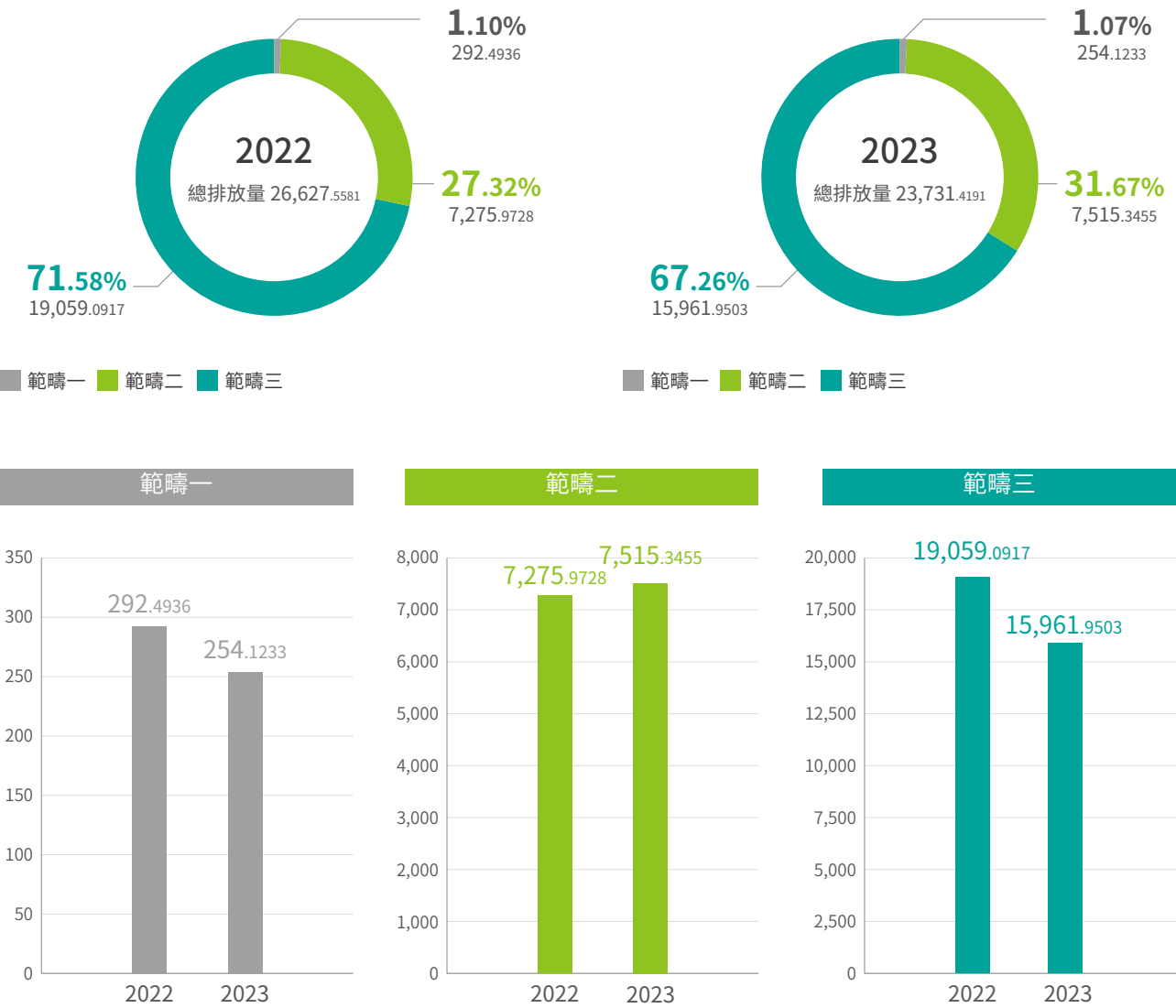
單位：公噸 CO₂e

碳排量 \ 年	2022 年		2023 年 (註)	
範疇一 (A)	292.4936	1.10%	254.1233	1.07%
範疇二 (B)	7,275.9728	27.32%	7,515.3455	31.67%
範疇三 (C)	19,059.0917	71.58%	15,961.9503	67.26%
總量	26,627.5581	100%	23,731.4191	100%
個體營收 (D)	2,684	-	4,143	-
碳密度 (A+ B+) / (D)	2.82	-	1.88	-

註： 1. 遵循 ISO 14064-1:2018，內部查證已於 2024 年 5 月 8-9 日完成，預計第三季進行第三方外部查證作業。度量單位 (D) 為當年度個體營收 (百萬元)。

2. 2022 年盤查邊界台灣廠區，共四廠：營運總部及三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄本洲廠。

3. 2023 年盤查邊界台灣廠區，共五廠 (啟動新廠)：營運總部及三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄本洲廠、自強廠。



因應碳邊境調整機制的碳管理規劃

面對歐盟推出全球首項「碳關稅」計畫，預計 2023 年將實施「碳邊境調整機制」(CarbonBorder Adjustment Mechanism，簡稱 CBAM) 以及美國碳關稅清潔競爭法案 (Clean Competition Act, CCA)。

高力已於 2023 年第四季完成碳足跡 ISO 14067 查驗取證 (如右圖)。屆時依產品週期碳排放情形，制定產品碳足跡減量計畫，以符合碳邊境調整機制的規範。2024 年將評估燃料電池外部機殼設備及原料材碳足跡計算，以符合未來美國碳關稅規範。有鑒於此，採購中心已經向上原物料供應夥伴進行減碳議和。



綠色再生能源規劃

淨零行動已成為當今最重要的全球課題，具備永續意識的領先企業都開始以採用綠電作為行動開端。高力高雄本洲廠區設置商用屋頂型太陽光電系統 744.51kW，已於 2022 年 9 月商轉上線；預計 20 年可減少 9,390 公噸 CO2 排放量，相當約 23 座大安森林公園的二氧化碳吸收量，2023 年總發電量 653,101.3 kWh。同時，2023 年第四季已評估中壢三廠以及自強廠區，預估可建置 431.73KW 商用屋頂型太陽光電系統，擴大提高再生能源對廠區用電佔比。



空氣污染管理

高力無排放任何氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它法定的有害氣體。

6.5 水資源管理

高力以 ISO 14001 為基礎建立環境管理體系，進行水資源管理，透過數據化監視各廠房每日用水量，掌握各主要營運據點的水資源管理，當用水量異常時，即時進行查核與應變。不定期進行節水宣導，加強員工用水觀念。

主要營運據點的供水來源皆 100% 來自於市政用水 (自來水)，主要用水屬員工生活與廠房設備的用水，所產生之生活污水經由適當的污水處理設施處理，或依法令排至污水下水道專區後進入市政廢水處理程序，對排放水體應無顯著影響。此外，高雄本洲廠設有汙水處理設施，均合法處理廢汙水。2022、2023 年無不法污染之情事發生，對環境水源地亦無顯著之衝擊。

風險類型	類型	潛在營運影響	調適方法
水資源風險	乾旱或旱災	● 影響產能、營運成本增加 ● 營收下降	● 建立完善水資源調控 ● 提升蓄水量可支援 3~5 天 (抗旱 3 天) ● 備水車，支援缺水廠區 ● 巡視檢查各廠製程設備 ● 污水管理政策，符合環保法規
	水災風險 未處理汙水排放		

總取水量：

本公司用水係自來水，無地表水及海水

類別 \ 年份、地區		2022		2023	
		所有地區	具水資源壓力的地區	所有地區	具水資源壓力的地區
依來源劃分取水量	地表水 (總量)	0	0	0	0
	淡水 (≤ 1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0	0	0
	第三方的水 (總量)	0	0	0	0
	淡水 (≤ 1,000 mg/L 總溶解固體)	26.97	0	32.67	0
	其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0	0	0
總取水量	地表水 (總量) + 地下水 (總量) + 第三方的水 (總量)	26.97	0	32.67	0

排水量

類別 \ 年份、地區		2022		2023	
		所有地區	具水資源壓力的地區	所有地區	具水資源壓力的地區
依終點劃分排水量	地表水	20.88	0	23.22	0
	地下水	0	0	0	0
	海水	0	0	0	0
	第三方的水 (總量)	0	0	0	0
	供其他組織使用的第三方的水	0	0	0	0
	總排水量	20.88	0	23.22	0
依淡水和其他的水劃分之排水量	淡水 (≤ 1,000 mg/L 總溶解固體)	20.88	0	23.22	0
	其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0	0	0
依處理程度劃分排水量	未處理	20.88	0	23.22	0
	初級處理	0	0	0	0
	二級處理	0	0	0	0
	三級處理	0	0	0	0

耗水量

單位：百萬公升

年份	2022		2023	
區域	所有地區	具水資源壓力的地區	所有地區	具水資源壓力的地區
總耗水量	6.095	N/A	9.449	N/A
儲水量之變化	N/A	N/A	N/A	N/A

註：上表耗水量皆為真空爐冷卻使用。

6.6 廢棄物管理

高力依循 ISO 14001 標準設置專責單位有效追蹤廢棄物的來源及產出量進行，遵循資源使用最大化與廢棄物產出最小化為準則，推動「廢棄物管理措施」，各部門於生產時盡量減少生產廢棄物，增加各原料的生命週期，提升永續資源的循環與廢棄物再利用，以達到廢棄物減量目標。廢棄物處理時，篩選合格處理廠商進行清運，透過表單方式對於處理單位進行稽核，確認環保廠商處理妥善，產出之廢棄物不會對周遭環境造成顯著衝擊。

對供應商的要求	可重複使用的包裝容器，不可重複利用的容器必須是可回收再利用的材質；供貨過程產生的廢棄物也必須是可再利用的資源回收品項，或是公告再利用的廢棄物。
對生產的要求	廠內生產製程物料使用源頭控管，避免使用現行環保技術無法處理的原物料以及設備材質，並針對製程原物料 / 廢棄物檢討回收再利用。減少必要的資源浪費，提高循環再利用。
對員工的要求	員工到職第一天即進行環安衛教育訓練，教導員工垃圾分類，讓每一位員工環安衛觀念與素養提升，使每位員工都能自主分類可回收廢棄物，每個處所至少都維持 5 種以上的垃圾分類對地球環保永續經營多一分努力及社會貢獻。
對廢棄物處理的回收要求	逐年檢討廢棄物處理管道是否合宜，以較環保的處理方式來挑選廢棄物處理承攬商的條件，尤其有害廢棄物的合法處置，避免造成環境衝擊。2023 年無違反環境法規之廢棄物處理情事。

廢棄物減量措施

高力所進行之廢棄物再利用方案，包含廢鐵、紙箱、廢玻璃回收與廢棧板再利用等方案減少廢棄物產生，其中廢棧板處理委託合格處理廠商以再利用方式，降低環境衝擊。秉持著責任人之理念，確實申報廠區廢棄物流向，留存廢棄物申報三聯單，確保妥善處理。

- 設置員工餐廳並提供環保餐具
 - 全面回收紙容器
- 設置廚餘回收桶
 - 無有害廢棄物，生活廢棄物皆依法處理

廢棄物總量

單位：公噸

廢棄物成分	年度：處置	2022			2023		
		廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置
生活廢棄物		85.15	0.00	85.15	91.369	0	91.369
下腳料 - 廢白鐵		0.00	0.00	0.00	3.568	3.568	0
下腳料 - 廢黑鐵		0.00	0.00	0.00	97.365	97.365	0
下腳料 - 廢 INCO601		0.00	0.00	0.00	1.996	1.996	0
下腳料 - 廢 INCO625		25.61	25.61	0.00	15.8478	15.8478	0
下腳料 - 廢 HS230		0.40	0.40	0.00	0.004	0.004	0
下腳料 - 廢 INCO800		23.74	23.74	0.00	66.943	66.943	0
下腳料 - 廢混合料		0.83	0.83	0.00	0.175	0.175	0
下腳料 - 廢 inco600		0.39	0.39	0.00	4.3463	4.3463	0
下腳料 - 廢 sus446		0.69	0.69	0.00	1.65	1.65	0
下腳料 - 廢車削混合屑		0.94	0.94	0.00	2.016	2.016	0
下腳料 - 廢 304+ 銅		76.11	76.11	0.00	58.173	58.173	0
下腳料 - 廢 316+ 銅		241.92	241.92	0.00	210.462	210.462	0
下腳料 - 廢鋁		0.26	0.26	0.00	0.923	0.923	0
下腳料 - 廢銅		4.57	4.57	0.00	14.472	14.472	0
下腳料 - 純 304		50.61	50.61	0.00	55.445	55.445	0
下腳料 - 純 316		66.50	66.50	0.00	70.324	70.324	0
下腳料 - 廢 304 屑		118.99	118.99	0.00	112.833	112.833	0
下腳料 - 廢 316 屑		30.31	30.31	0.00	24.564	24.564	0
廢 INCO800+SUS316		0	0	0	0.05	0.05	0
廢 INCO800+625		0	0	0	1.321	1.321	0
廢陶瓷 INCO800+625		0	0	0	0.225	0.225	0

廢棄物成分 \ 年度 . 處置	2022			2023		
	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置
廢陶瓷 +INCO625	0	0	0	0.373	0.373	0
廢熱交換器	0	0	0	20.413	20.413	0
廢鎳箔	0	0	0	0.427	0.427	0
廢陶瓷	0	0	0	0.052	0.052	0
廢刀片	0	0	0	0.03	0.03	0
廢電纜	0	0	0	0.303	0.303	0
廢紙	0	0	0	11.959	11.959	0
廢木材 (R-0701)	70.48	70.48	0.00	84.24	84.24	0
廢油混合物 (D-1799)	7.50	7.50	0.00	15.66	15.66	0
水肥 (D-0104)	4.01	0.00	4.01	0	0	0
廢塑膠 (R-0201)	18.64	18.64	0.00	11.06	11.06	0
廢棄物總量	827.64	738.48	89.16	1,122.589	1,031.22	91.369

註：上表廢棄物成分之下腳料可對外販售



廢棄物的處置移轉

		單位：公噸					
廢棄物成分 \ 年度		2022			2023		
		現場	離場	總量	現場	離場	總量
有害廢棄物	再使用準備	0.00	0.00	0.00	0	0	0
	再生利用	0.00	0.00	0.00	0	0	0
	其他回收作業	0.00	0.00	0.00	0	0	0
	總量	0.00	0.00	0.00	0	0	0
非有害廢棄物	再使用準備	0.00	0.00	0.00	0	0	0
	再生利用	0.00	719.84	719.84	0	1,031.22	1,031.22
	其他回收作業	0.00	0.00	0.00	0	0	0
	總量	0.00	719.84	719.84	0	1,031.22	1,031.22

廢棄物的直接處置

		單位：公噸					
廢棄物成分 \ 年度		2022			2023		
		現場	離場	總量	現場	離場	總量
有害廢棄物	焚化 (含能源回收)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	焚化 (不含能源回收)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	掩埋	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	其他處置作業	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	總量	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
非有害廢棄物	焚化 (含能源回收)	0.00	85.15	85.15	0.00	91.369	91.369
	焚化 (不含能源回收)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	掩埋	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	其他處置作業	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	總量	0.00	85.15	85.15	0.00	91.369	91.369



友善職場

4 優質教育

5 性別平權

8 合適的工作及經濟成長

10 減少不平等

為建立永續發展的企業，高力永續任務之一友善職場：吸引與留住人才 (薪資福利)、員工訓練發展、勞資關係、訓練發展、人權維護與安全衛生等人員管理的重大議題之短中長期指標如下表：

時程	短期指標 (2023~2024)	中期指標 (2025~2028 年)	長期指標 (2029 年以後)
勞資關係	總離職率≤ 5%	總離職率≤ 5%	總離職率≤ 5%
	留職停薪留任率≥ 80%	留職停薪留任率≥ 80%	留職停薪留任率≥ 80%
訓練發展	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	台籍新進留任率留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	台籍新進留任率留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%
	- 人員平均訓練時數 15H - 新人訓練測驗通過率 100%	- 人員平均訓練時數 20H - 新人訓練測驗通過率 100%	- 人員平均訓練時數 20H - 新人訓練測驗通過率 100%
人權維護	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件

重大議題目標與績效

高力承諾建立友善職場並符合 GRI 規範：致力於打造員工關懷與照護的環境，善盡人才的選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力，依據勞雇關係、訓練發展、人權維護與道德與健康安全的重要項目，研擬短指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度 (如下表)，以留任適合與具發展潛力的人才，打造企業永續的競爭力。

	2024 年績效目標	2023 年績效目標	2023 年達成度
勞資關係	總離職率≤ 5 %	總離職率≤ 5 %	總離職率 : 2% →達成
	留職停薪留任率≥ 80 %	留職停薪留任率≥ 80%	80% →達成
訓練發展	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	留任率 73.4 % →未達成
	- 人員平均訓練時數≥ 15H - 新人訓練測驗通過率 100%	- 每人平均訓練時數≥ 15H - 新人訓練測驗通過率 100%	23.3H →達成 100% →達成
人權維護	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件 →達成
	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 0 件 →達成

7.1 人才管理政策與承諾

高力遵守勞動相關法規，制訂『員工工作規則』與『職業安全衛生工作守則及安衛組織暨人員編制』並送主管政府機關核備在案，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、培養員工的職業道德與保護營業秘密、健全的福利制度以及營造溫馨和諧的工作氛圍，藉由公開透明之激勵獎金進與利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，奠定永續經營深厚的基石。

本公司人才管理政策如下：

選才政策	禁用童工與未成年工，提供吸引與留住優秀人才機制，聘用適任的人才、多元職涯發展機會，並尊重員工的就業自由。
育才政策	建置健全的訓練發展體系，培育不同領域的專業或管理人才，提升改善員工的工程專業、溝通與管理能力，強化團隊合作績效。
人權政策	遵守台灣勞動法令規定，禁止任何形式之強迫與強制性的勞動；絕不因性別、種族、地域、年齡、殘障、國籍等歧視任何員工。
用人政策	提供具競爭力的薪酬福利制度、公平的考核、合理的調任與晉升的機會，讓員工主動積極貢獻其能力與績效。
留才政策	建立員工健康與安全的工作環境、多元開放的勞資溝通管道；設置有效員工溝通管道，收集員工的意見，改善公司內部運作。

企業永續發展政策

高力在誠信經營的原則，透過合理的工作條件及完善職工福利，充份照顧員工的身心健康，讓員工能心無旁騖並樂在工作。努力落實「環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」的永續發展的政策。

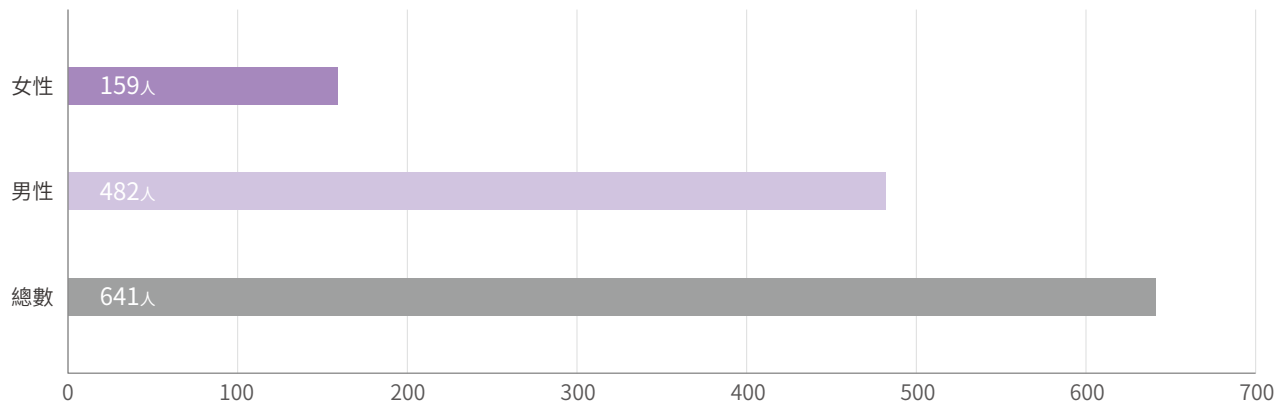
為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，更有訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，各廠區皆設有「申訴信箱及張貼申訴專線資訊」，並建立個人資料保護機制，遵循反報復原則，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。在遵守照護員工、友善職場的政策方向，我們承諾落實執行八項人權政策：

1. 多元包容與平等機會
2. 反對歧視、霸凌與騷擾
3. 符合基本工資、合理工時
4. 禁止強迫勞動、不僱用童工
5. 健康安全職場環境
6. 落實資訊安全
7. 促進勞資和諧
8. 申訴舉報

7.2 人力結構 - 多元共融職場

高力深知員工是公司成為世界一流公司及永續發展的重要夥伴，我們承諾打造一個友善健康職場，塑造無歧視、一個平權的職場。為促使員工與公司不斷成長，高力提供員工完善的薪酬福利制度及多面向全才的教育訓練計畫，使同仁能在高力安心工作、健康工作，一同建立屬於高力人的永續企業文化。

2023 年底員工總數為 641 人，其中男性 482 人 (75.2%)，女性 159 人 (24.8%)。公司管理階層皆為台灣籍，聘僱當地居民為高階主管比例 100%。高力積極配合政府「身心障礙者權益保障法」之規定，提供弱勢族群平等就業機會，2023 年底共聘雇 5 名身心障礙者。



7.2.1 員工結構統計

2023 年人力結構分佈如下表

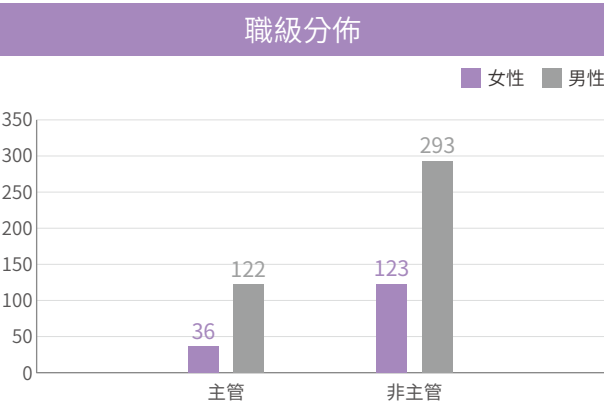
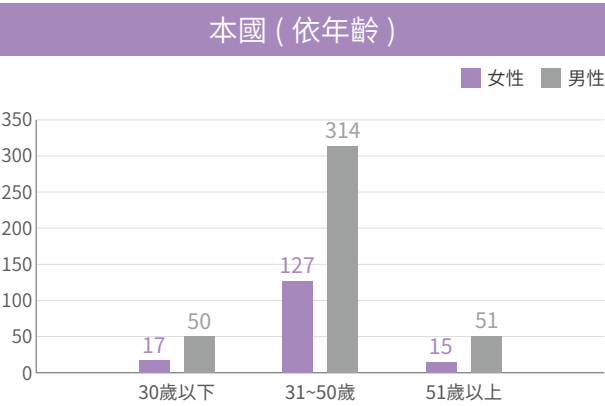
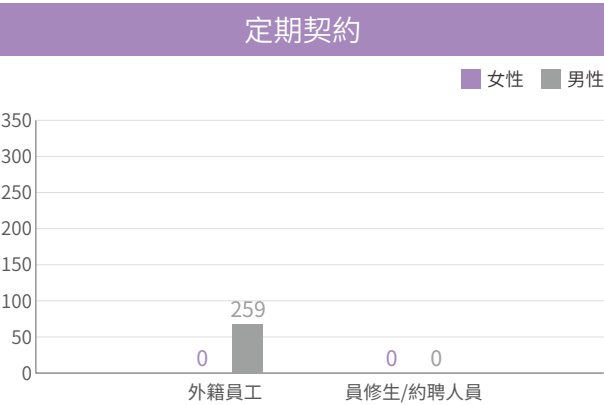
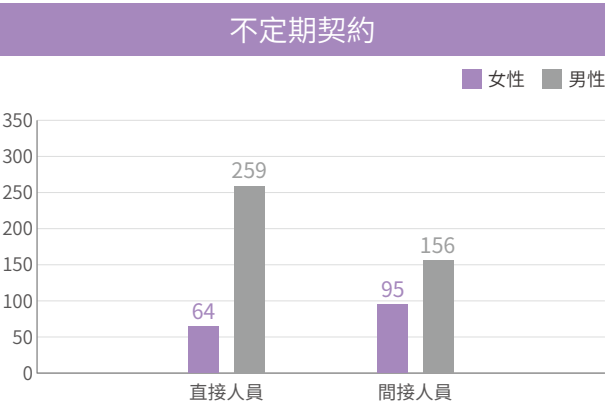
類別	項目	2023 年			
		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例
不定期契約	直接人員	64	10.00%	259	40.40%
	間接人員	95	14.80%	156	24.30%
定期契約	外籍員工	0	0.00%	67	10.50%
	員修生 / 約聘人員	0	0.00%	0	0.00%
	派遣人員	0	0.00%	0	0.00%
	員工總數	159	24.80%	482	75.20%
	總計	641 人			
本國 (依年齡)	30 歲以下	17	3.00%	50	8.70%
	31~50 歲	127	22.10%	314	54.70%
	51 歲以上	15	2.60%	51	8.90%
職級分佈	主管	36	6.27%	122	21.25%
	非主管	123	21.43%	293	51.05%
	總計	574 人			

註： 1. 直接人員：產線或製程人員

2. 間接人員：行政或管理人員

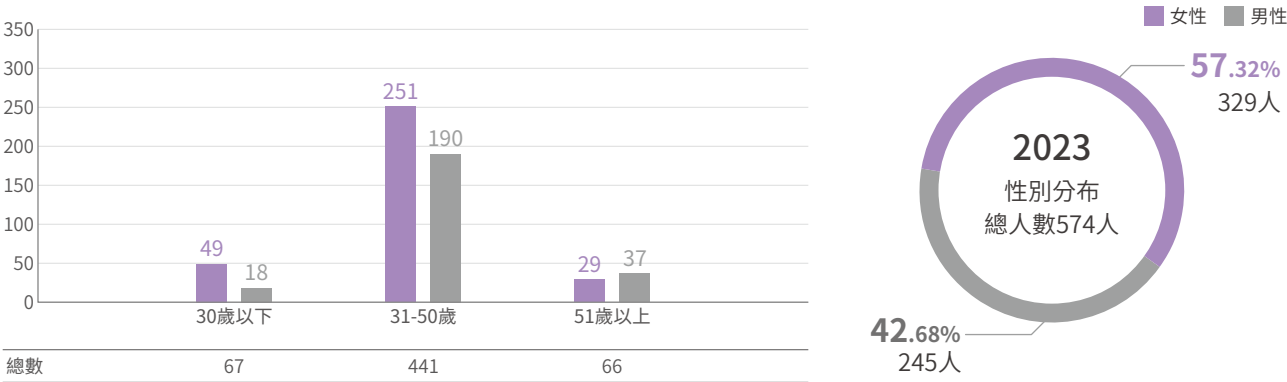
3. 員修生：指與學校建教合作、實習，以契約關係雇用之學生

4. 主管：課長級以上皆屬之



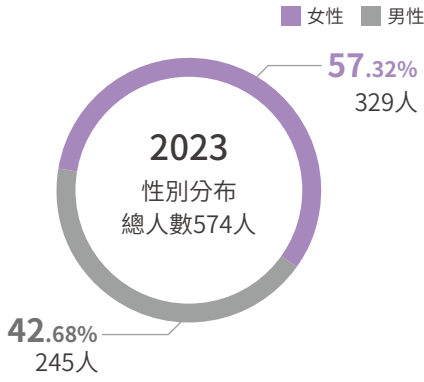
依年齡組成與職級的分布圖表

員工的年齡結構

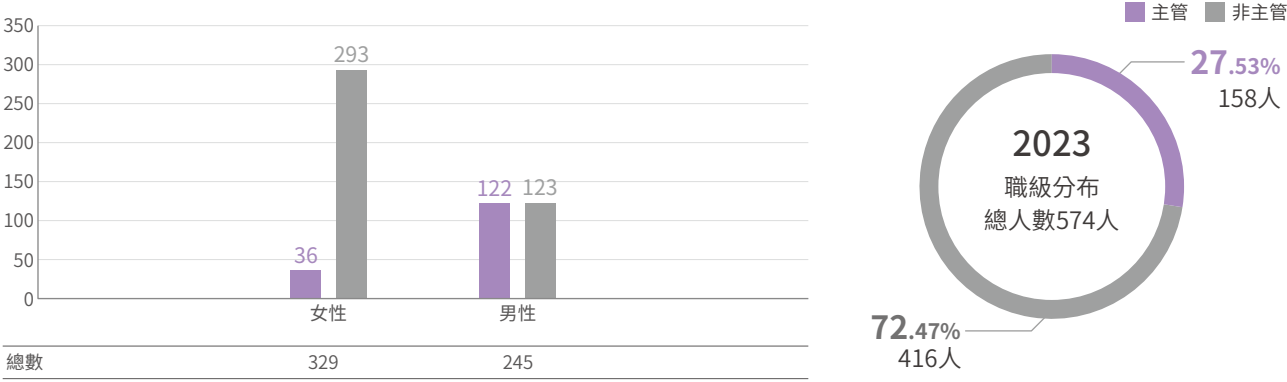


註： 1. 主管：課長級以上皆屬之

2. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

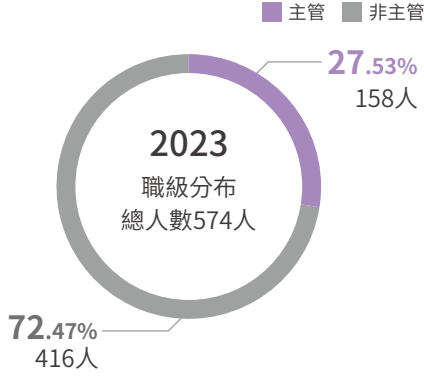


依職級與性別之員工人數統計

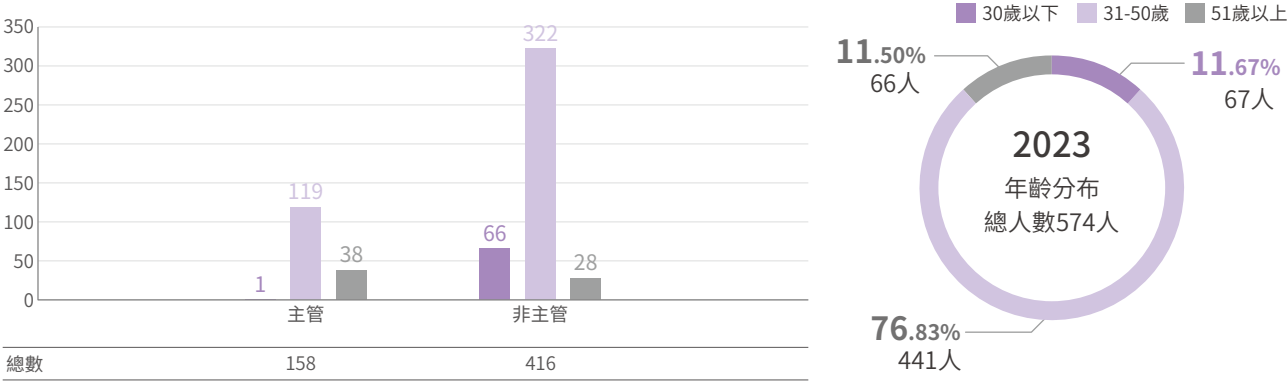


註： 1. 主管：課長級以上皆屬之

2. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

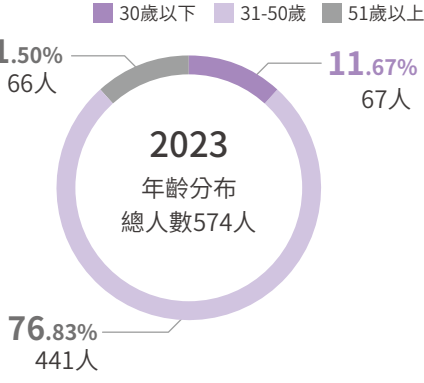


依職級與年齡之員工人數統計



註： 1. 主管：課長級以上皆屬之

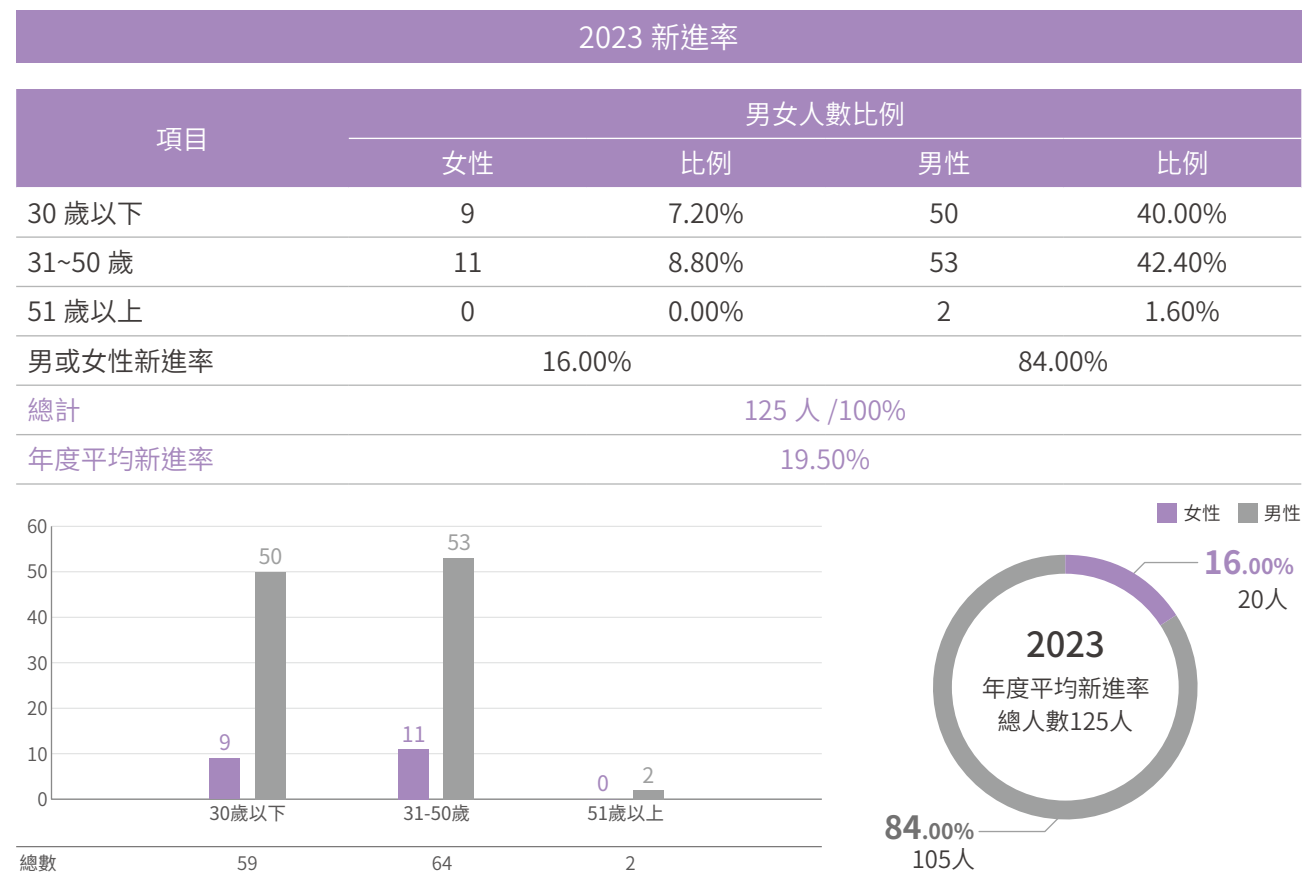
2. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數



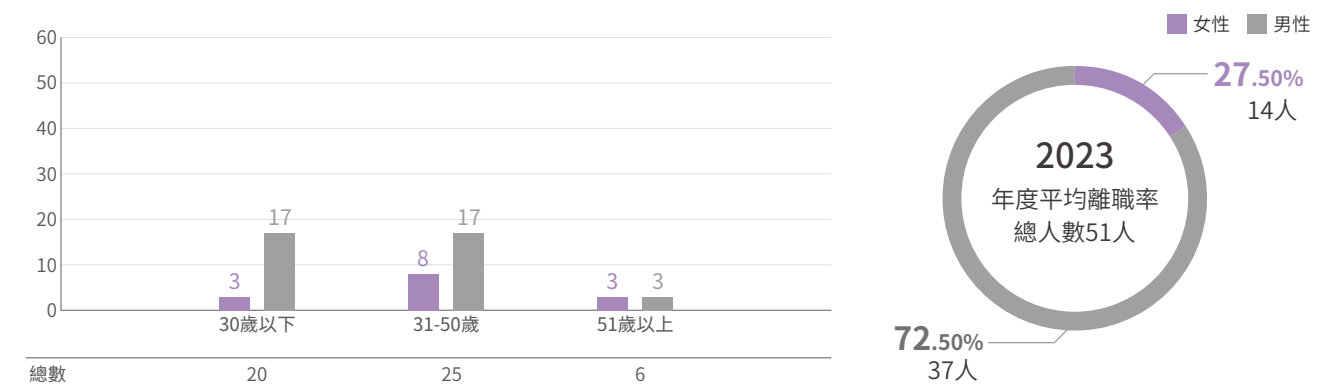
7.2.2 正職人員新進率以及離職率

高力 2023 年新進人員共計 125 名，年度平均新進率 19.50%；男性新進人員 105 名，女性 20 名。離職人員共計 51 名，年度平均離職率 8.00%；男性離職人員 37 名，女性 14 名。藉由檢視員工新進與離職之情況，評估公司現今薪資與福利措施是否合宜，並確認是否有達到友善職場之目標。而針對離職員工除詢問離職原因作為未來改善公司制度參考之外，員工辦理離職程序，高力嚴格遵守勞基法規定，如員工想中止勞動契約，預告期依年資而定，最長三十日前預告即可，符合法令要求。

2023 年男女性同仁新進與離職比例如下表：



2023 離職率				
項目	男女人數比例			
	女性	比例	男性	比例
30 歲以下	3	5.90%	17	33.30%
31~50 歲	8	15.70%	17	33.30%
51 歲以上	3	5.90%	3	5.90%
男或女性離職率	27.50%		72.50%	
總計	51 人 /100%			
年度平均離職率	8.00%			



- 註：1. 新進員工定義為 2023 年到職且滿 3 個月人員
 2. 新進人員年齡佔比計算公式：
 以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
 3. 離職人員年齡佔比計算方式：
 以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
 4. 依性別小計比例計算公式：
 以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計 / 該年度該性別的員工人數
 5. 女或男新進或離職率計算公式：
 以該年度女或男新進或離職員工的人數 / 該年度女或男的員工年齡人數
 6. 總計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度新進員工人數總計 / 該年度員工總人數

7.2.3 人力招募與流動

高力以公平、公開、公正且有效率的招募制度，甄選優秀適任人才，並兼顧就業機會平等之基本人權，透過選才、育才與留才達到適才適任的目標，確保新進人力之素質及員工工作穩定性。強化企業認同感，除了聚集理念相同有志之士，並提供優質薪酬、多元福利制度及通暢溝通管道，營造友善和諧及安全共好的職場環境，藉以留任及吸引人才。

平等就業權益

本公司重視勞動權益，視員工所具備的技術及職能程度，適性適才地安排工作職位，在員工的進用、薪資、考績、升遷、教育訓練、及其個人福利上，並不會因性別、宗教、國籍、種族而有所差異。高力對於員工的招募，除了禁用童工外，秉持公平且公正的招募原則，不設有任何不合理之限制 (如：扣押身份證、護照、收取不當利益等)，並以受雇人可理解之語言、文字完成勞雇合約。

招募管道

員工招募管道大致仍以網路平台為主，並由各用人主管針對其需求安排面試及應聘人員；另會搭配就服站徵才活動、校園徵才、職訓局入班徵才或專業培訓機構尋求合適的人才。

7.2.4 僱用身心障礙者

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業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 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。

我們提供正職機會給予身心障礙者，截至 2023 年底共聘雇 5 名身心障礙者：輕度身心障礙者為 2 名，中度身心障礙者為 2 名，重度或極重度身心障礙者為 1 名，依法可抵 2 名，共計 6 名，符合 100 人雇用 1 人的規定，本公司員工總數 641 人雇用 6 人，依法不需繳納差額補助費。

人力政策檢討為前來應徵的身心障礙人數不足以及工作環境特別，且加上工作調整後仍會因其他因素而選擇離職。未來將持續開放職缺機會，歡迎身心障礙者前來應徵，並與各大專院校合作優先聘僱身心障礙學生就職。

我們以員工福祉為優先考量，勞資雙方建立共存雙贏之觀念，勞資關係和諧。2023 年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

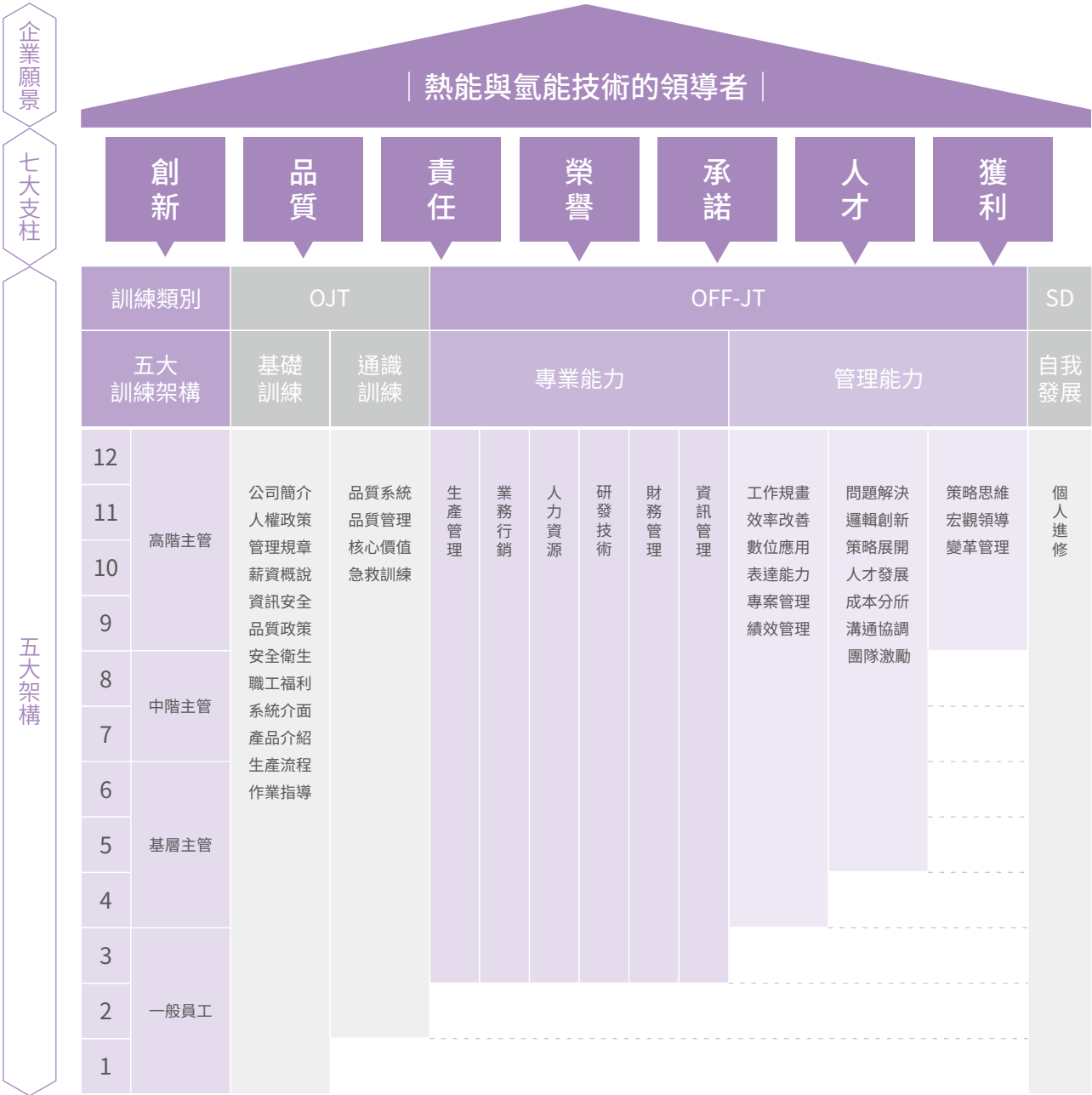
7.3 人才培育與發展

重大議題	管理方針
 人才發展與培育	政策 人才是企業成長與茁壯的動力，不斷培育與發展員工的專業與管理能力
	目標 建立訓練發展體系與制度及評核績效為輔的機制，培育及發展員工個人能力與生涯職能
	承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，落實公司制定的教育訓練作業程序與年度專業與管理訓練計畫，有效提升員工的工作所需要的技能
	措施 - 訂定「教育訓練管理作業程序書」與「年度考績核實施辦法」供各級主管遵循 - 依企業的策略發展與需求，訂定『年度人才培育與發展計畫』並落實執行

為提升員工專業知識能力與公司整體競爭力，本公司定有『教育訓練管理作業程序書』，培養員工專業知識與技能，使其發揮本職學能，增加工作效率，確保工作品質，以達成本公司永續經營及發展之目標。

公司提供多種進修方式與機會，從核心職能為基礎，從公司營運策略開展、與專業職能訓練藍圖連結，推動各項訓練活動與人才培訓方案。補助同仁在職進修、外派訓練精進專業及語言學習補助，提供同仁豐富的訓練資源。

各部門主管及員工亦可配合企業內外環境趨勢之專案需求，舉辦全公司性或部門性之訓練課程、研討會等，強化員工完整之訓練及進修管道，藉以提昇員工專業能力與核心競爭力。每位新進同仁報到後，須接受完整的通識及職前訓練，透過書面說明及實地演練並驗收訓練成效，讓新進員工快速融入組織團隊及投入工作崗位發揮效能；對於公司的正式員工我們提供符合部門職涯發展的訓練藍圖，並持續完善內外部訓練的架構及資源；讓主管參與各項會議，透過會議了解各部門運作、公司政策，以培養主管經營管理之能力。

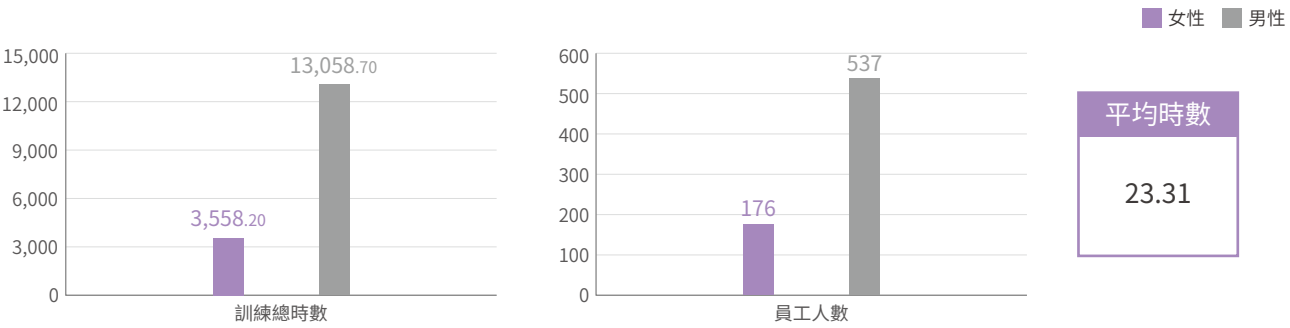


7.3.1 員工培訓重點規劃

高力搭配績效考核，為員工制定不同時間的訓練規劃：

短期	除了人資、工安、品質及福委在各項領域上通盤性的介紹和說明外，各事業部另有安排相關職前訓練，使新進同仁了解其所屬事業單位之產品項目、技術與運用範疇
中期	設有訓練藍圖及年度訓練計畫，透過能力落差分析與考核，遴派適當之同仁參加內、外部舉辦之訓練以精進本質學能
長期	提供進修補助，協助其生涯發展，讓員工得以自主學習強化專業職能、增進工作效能；另有內部講師機制讓個人知識轉化為企業資源，以提升人員素質，持續突破與進步

2023 年教育訓練情況



分類		訓練總時數	參與人次	員工人數	平均受訓時數
員工性別	女性	3,558.20	1,377	176	20.22
	男性	13,058.70	4,515	537	24.32
員工類別	直接	9,836.90	3,596	442	22.26
	間接	6,780.00	2,296	271	25.02
全體員工	管理職	2,800.10	852	98	28.57
	非管理職	13,816.80	5,040	615	22.47
年度訓練平均時數		23.31 小時			

註：年度訓練平均時數 = 總訓練時數 / 當年度在職人數 = (3,558+13,059)/(176+537)=23.31

2023 年教育訓練之各項成果

項目	項目	開課次數	訓練總時數	參與人次	總費用
1	專業職能訓練	372	6,041.00	2,508	851,780
2	勞工安全衛生	105	6,303.90	1,956	356,975
3	主管才能訓練	10	210.50	62	55,352
4	一般通識訓練	32	1,862.00	153	2,700
5	自我啟發訓練	3	886.00	3	40,973
6	資訊安全管理	8	312.50	246	57,300
7	人才永續發展	8	1,001.00	964	-
總計		538	16,616.90	5,892	1,365,080

為持續維持競爭力，每年持續規畫各項訓練活動，包含管理層溝通系列、專業技術提升等課程。高力提供多元管道學習資源，增進員工能力，同仁對於公司安排課程表示符合工作所需，增進個人工作效率，達到訓用合一之目標。

員工訓練時數

2023 年員工總訓練時數 16,617 小時，當年度在職員工總人數為 713 人，故年度每人總平均受訓時數為 23.31 小時；此外，2023 年教育訓練支出費用 1,365,080 元，每人平均訓練費用為 1,915 元。

高力教育訓練體系依新進員工訓練與在職訓練，規劃不同的架構，面對大環境和公司未來發展、人員定位的轉換，訓練架構和制度隨著公司經營和員工發展設計而成。

新人培訓機制

為使新進員工能熟悉環境、認識職務內容以及快速融入企業文化，定期辦理新進人員職前訓練課程，並視實際需要彈性調整頻率與時數。新進人員職前訓練課程包括一般通識性課程與專業職前訓練。一般通識性課程包含：公司簡介、人權政策、管理規章、薪資概說、資訊安全、品質安全、勞工安全衛生、職工福利，除了品質安全課程 3 小時，勞工安全衛生 6 小時，其餘彈性安排，總訓練時數為 12 小時；事業部職前訓練依事業部自行安排與訂定。

7.3.2 績效考核與生涯職能

依據員工考核辦法，每年兩次進行績效考核，依員工評核機制，爭取或獲得晉升之獎勵，公司希望每個員工均能發揮個人所長，優異的同仁領導團隊，願擔負責任、參與決策、承上啟下、執行任務、協同合作，進而達成公司目標。

員工職涯發展

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系，高力新進員工到廠 3 個月後須進行考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特質面向，並對其工作能力與態度試用考核，是否符合主管、同事與團隊的期待，且融入企業文化內。主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明確工作目標與未來績效改進方針，以達到整體性之經營目標。

2023 年度新人應考核人數為 100 人 (台籍新進人數)，共 96 人參與試用期考核，90 人參與年度考核，不因性別而有所差異。其目的除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，將功能調整為「發展員工能力為主、評核績效為輔」的二十大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，進而提升公司競爭力及整體組織效能，期許成為公司的棟樑。

- 台籍新進員工考核

類別	年度考核		2023 年總人數	
			台籍新進：100 人	
	考核人數		佔比例 %	
職務別	男	女	男	女
間接人員	10	9	11.1%	10.0%
直接人員	65	6	72.2%	6.7%
合計	75	15	83.3%	16.7%



■ 接受考核 ■ 未接受考核

在職員工績效考核與職涯發展

本公司除新進員工外，依職等每半年辦理一次績效考核，以利掌握工作狀況與調配獎金數額，所有員工除新進員工外，評核率為 100%。再者依主管評價 / 出勤 / 個人績效，各級主管提報工作表現優秀的員工，2023 年晉升 25 人，分別佔技術職 60%，行政職 40%、直接人員 56%。

7.4 薪酬福利

7.4.1 薪資政策

本公司薪酬標準依據每位員工能力、專業程度、過往經歷、以及個人績效等因素予以核薪，升遷制度亦採取公平公開晉升制度。本公司秉持性別平等、同工同酬之理念，無因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等不同而給予差別待遇。為吸引優秀及留任人才，高力定期檢視業界薪資水平，提供具競爭力的薪酬及福利政策。針對新進人員敘薪依其專業能力、技術、資歷等個人工作能力來核定薪資。在職員工薪資福利亦視其工作表現而定，本公司薪酬福利計算方式皆符合台灣法令法規，公司內基層同仁平均薪資皆高於當地最低薪資。公司對於高階留才計畫有特別規劃人身壽險及全身健康檢查。對於特別優秀之員工特別調薪之鼓勵。因應公司營運規模擴大，已開始制定「薪酬政策」。

2023 年基層人員薪資依學歷核敘，不因性別而有所差異，2023 年基層人員薪資與法定工資比以及近兩年一般員工與中高階主管的性別比例表：

年度	人員項目	新鮮人起薪 平均薪資	2023 年新鮮人起薪與 法定基本工資比較倍數	備註
2023	直接人員	33,588	1.27	• 以技術員計算，計算基礎： 本薪 + 職務加給 + 全勤獎金 + 伙食津貼 + 技術津貼 + 證照津貼 (輪班津貼另計)
	間接人員	32,000	1.21	• 以行政助理 8H 計算，計算基礎： 本薪 + 全勤獎金 + 伙食津貼

註：上表係台灣本地勞工統計，2023 年 NT\$26,400

總經理的年薪 / 員工年薪中位數的比例
1.9484

近兩年調薪的百分比之比例

職級 \ 年度	2022	2023
主管	3% ~ 4%	2% ~ 5%
非主管	5%	5%

註：主管係指課長級以上

7.4.2 退休保障

退休金制度規劃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，保障員工未來請領退休金的權益。

- 退休資格：
從業人員有下列情形之一者，得自請退休：
 - 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。
 - 服務二十五年以上者。
從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休：
 - 年滿六十五歲者。
 - 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。
- 給付標準 (舊制退休金)：
工作年資十五年以內者，每滿一年給予兩個基數。超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數。最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計。強制退休之人員，其心神喪失或身體殘廢如係因執行勤務所致者，依前兩款規定加給百分之二十之退休金。
- 基數核算 (舊制退休金)：
退休金基數折算標準，為核准退休時前六個月平均工資。
- 給付時間：
退休人員符合自請退休要件時，自其退休之日起三十日內，一次全部給付退休金。如無法一次發給時，得呈報主管機關核定後分期給付。

- 其他規定：
退休人員應填具退休申請書，經核定後為之。應強制退休從業人員，由各單位簽報核定後，通知退休人員辦理手續。員工請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。
- 新制退休金提繳：
公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。

高力按勞動基準法規定，由公司每月提撥「退休準備金」提存於台灣銀行信託專戶。針對 2005 年勞退新制的實施，我們亦完成全體員工的新舊制選擇，針對選擇舊制的員工公司每月提撥金額為舊制員工的薪資總額 6%，另對照前一年度會計師精算的退休金報告書，精算次年度整年應提撥舊制退休金總數，會計根據總數平均 12 個月份攤提，若每月薪資總額提撥 6% 的金額少於平均每月應提撥金額，會計會補足退休金提撥金額，以符合精算師預估提撥金額；選擇新制的員工，公司每月依投保薪資提撥 6% 至個人退休金專戶。

員工也可在其每月工資百分之六範圍內自願提繳退休金，勞工自願提繳部分得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。此外保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利；法定保險：勞工保險、全民健康保險，公司團體保險。

7.4.3 多元化福利制度

高力依法令規定辦理勞工保險及全民健康保險，並依相關法令享有保險給付權利，積極促進勞資和諧並重視員工之福利與健康，協助員工個人在工作及生活上與公司共同成長。2023 年生育及育兒津貼，補助達新台幣 145 萬元。

各年度福利項目的費用

單位：新台幣元		
福利項目 \ 年份	2022	2023
人壽保險	2,477,760	2,865,954
健康保險	1,103,105	1,130,986
生育補助及育兒補助	1,030,000	1,450,000
結婚津貼	285,000	543,400

主要福利措施

福利項目	福利內容
人壽保險	人身壽險、意外險、醫療險、防癌險、職災險
健康保險	健康保險
健康檢查	一年一次健康檢查
員工團膳	設置員工餐廳 (補助 50%)

退休金計畫

提撥計畫	內容描述
退休金提撥計畫	- 舊制提撥：雇主依勞工每月薪資總額 2%，按月提撥到勞工退休準備金專戶中 - 新制提撥：按月提繳依員工每月工資 6%，儲存於勞工保險局之個人專戶
提撥數佔薪酬百分比	7%

其他福利措施

本公司設立職工福利委員會，每月按營業收入及出售下腳廢料收入提撥 0.15% 及 20% 福利金。職工福利委員會持續舉辦各類型活動舒緩員工壓力、促進員工情誼之活動，福利措施如下：

- 國內外團體旅遊活動
 - 生育、婚喪喜慶、疾病住院、服役等補助金
 - 急難救助金
 - 子女教育獎學金
 - 三節獎金
 - 員工運動休閒設備
 - 慶生活動：生日蛋糕、生日禮金
- 2.1 生育津貼：
- 單胞胎 5 萬元
 - 雙胞胎 10 萬元
 - 三胞胎 15 萬元
 - 多胞胎以上依此類推
- 2.2 育兒津貼：
- 設籍本公司員工戶口內，未滿六歲幼兒，每戶每年每一幼兒新台幣 1 萬元。



育兒福利與育嬰留停

同仁若有育嬰需求，可依據相關法令申請育嬰留職停薪。高力也同時提供生育補助禮金，響應政府鼓勵新生兒家庭政策，公司也以實際行動支持職場新手媽媽，設立哺乳室，協助員工兼顧個人與家庭照顧需求。2023 年申請育嬰留停的男性員工 3 位，女性員工 4 位；而同年育嬰留停期滿實際復職女性員工有 2 位，復職率為 100%。

單胞胎	5 萬元
雙胞胎	10 萬元
三胞胎	15 萬元
多胞胎以上依此類推	

育嬰留停的復職與留任

類別項目	性別	2022 年	2023 年
當年度符合育嬰假資格人數	男	7	11
	女	7	5
	合計	14	16
當年度申請育嬰假人數	男	1	3
	女	9	4
	合計	10	7
當年度應復職人數 (A)	男	1	3
	女	10	2
	合計	11	5
當年度復職人數 (B)	男	1	3
	女	5	2
	合計	6	5
復職率 (B/A)	男	100%	100%
	女	50%	100%
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (C)	男	0	0
	女	3	2
	合計	3	2
育嬰留停應復職後超過 12 個月人數 (D)	男	0	0
	女	1	1
	合計	1	1
留任率 (D / C)	男	-	-
	女	100%	100%

註：復職率 = 育嬰假後實際的員工總數 (B) / 育嬰假後應該復職的員工總數 (A) * 100%。

留任率 = 休完育嬰假後 12 個月仍在職的員工總數 (D) / 上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數 (C) * 100%

7.5 人權保障與多元共融的勞資關係

7.5.1 重視人權

高力重視人權的落實，秉持公平、尊重的態度實踐勞工政策及其精神，建立平等、包容、開放溝通的文化，塑造保障人權的工作環境，確保將相關精神落實內化至員工工作和企業文化中。除了遵守國家法令規定保護勞工以外，也尊重員工人權，包括兩性平權、禁止任何形式的歧視、強迫勞動、使用童工、避免高工時等。我們絕不容忍任何騷擾、歧視或其他違反僱傭法例的行為。2023 年無違反任何人權議題等情事，2024 年預計啟動強化人權保障體制，進行人權盡職調查，依循國際人權公約規範，打造多元平等與共融文化。右圖為全員會議人權宣導。



我們遵守勞動法規及訂定外籍移工管理辦法，保障員工的勞動人權與權益，並承諾 100% 符合相關勞動法規要求，並依 RBA 準則，公開揭示我們的勞工政策，且我們同樣約束我們的供應商須簽署企業社會責任責任行為準則聲明書，不得聘僱童工、使用年少工作者從事危險工作及禁止強迫勞動。而我們同時定期評估強制勞工風險。

本公司「人事管理細則」明確揭示絕不使用任何形式的強迫、監禁、契約束縛、監獄勞工、抵押 (包括抵債)、反販賣及奴隸勞工，受雇必出於員工自願；針對外籍移工部分，除遵守勞動法規之外，特訂外籍移工管理辦法，使其勞動權益獲得保障。

管理部門定期評估違反勞動人權的風險，如不歧視、強迫勞動及禁用童工，若有違反情況，其風險與管控措施如下表，揭露資訊給主管，確保未來不會發生類似情況。

禁止強迫勞動	禁用童工
風險評估	風險評估
內部控管工時	依身分證核實面試者年齡是否年滿 16 歲
實行原則	實行原則
不強制或脅迫無意願人員進行勞務或加班行為	不雇用未滿 16 歲之童工人員
管控措施	管控措施
- 工時控管 - 連續出勤、例假日出勤追蹤 - 提供意見反應管道	- 人資部門於面試依身分證核實 - 收受履歷時加以控管出生年月日

杜絕不法歧視

風險評估

依台灣勞動法令，新人於面試作業，在職員工訓練、薪酬與晉升等，揭示不歧視原則

實行原則

新人面談不詢問與工作無關的個人資訊，在職者同事與主管間、或同事間禁止言語歧視

管控措施

定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定

安全衛生環境

風險評估

• 做好危害識別與風險評估→高風險工作崗位應列管

• 落實職業疾病預防，促進員工身心健康

實行原則

建立公司安全文化與打造友善工作環境

管控措施

- 訂立人身安全與工作環境保護措施
- 提供醫療協助、醫生臨廠服務
- 人員教育訓練及宣導

工作生活平衡

風險評估

藉由休閒活動的參與來拓展同事間的人際互動，並致力維持員工之工作生活平衡與身心健康

實行原則

福委會辦理旅遊、手做、運動相關活動

管控措施

加強廠內的宣傳管道，鼓勵員工參與，並於活動結束後發放參與者問卷，優化日後舉辦增加

高力致力遵守台灣勞動相關法律，制定內容包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌且自由結社等勞工人權保護管理的守則：防止非志願勞工、性騷擾防治、職場母性保護、執行職務遭受不法侵害預防辦法。

最近二年各項人權指標落實情形

2022 年	2023 年
- 無發生歧視事件 - 無禁止自由結社 - 未發生聘用童工事件 - 無發生重大強迫及強制勞動事件	- 無發生歧視事件 - 無禁止自由結社 - 未發生聘用童工事件 - 無發生重大強迫及強制勞動事件

7.5.2 人權與反歧視

高力禁止任何形式之性騷擾、性虐待、體罰、精神脅迫或身體脅迫或口頭辱罵員工之不人道的待遇行為。若員工對公司制度或幹部的管理有所疑慮，可以用書面方式投出申訴，由行政管理處依「員工檢舉及申訴處理程序」之規定負責處理員工受歧視事件。秉持獨立、客觀態度，在第一時間進行瞭解，若經調查結果屬實，公司會對歧視者進行懲處，並將處理結果告訴申訴員工。



在有效機制控管下，2023 年並無發生相關歧視個案。此外，我們也進行人權溝通與訓練，如：透過新人訓課程讓新進員工簽署文件、E 化電子公文提醒、要求現場人員簽署、要求供應商簽署道德承諾書、客戶稽核時進行確認。

7.5.3 勞資溝通

良好的勞資溝通，有助於公司改善問題，扎穩根基，提升競爭力。本公司提供各種多元溝通管道，讓員工可以表達心聲，高力相信勞資雙方有效的雙向溝通互動，可以凝聚員工對公司的認同感與向心力。身心障礙患病期間公司均提供各方協助，以及適度了解及調整其可擔負之工作，並同時給予關懷、支持與協助。

同仁可以透過福委會、勞資會議、申訴信箱、申訴專線來反映意見。為打造勞資和諧之職場環境，高力定有「勞資會議實施辦法」，並每 3 個月舉辦一次勞資會議，以增進勞資友善溝通、促進勞資合作、共創雙贏。公司也確保員工反映的所有意見、建議及回饋都有專人處理回應，並設有完善保護機制，員工無須擔心遭受任何形式的報復或威脅。公司雖未成立工會，無團體協約，但定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道。

勞資會議討論事項

- 定期公告並提醒各類獎金發放事宜
- 員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜
- 員工酬勞發放事宜
- 員工各式活動推廣及辦理宣傳，包括年度尾牙等
- 年度行事曆發布
- 建置線上員工溝通管道，如各式社群網站，增加與員工無時差雙向溝通

2023 年高力共舉辦 4 次，每一場會議人數 20 名，共計 0 件申訴案件，經由外部申訴舉報 0 件申訴案件，以依公司相關辦法處理，後續會持續追蹤，且加強預防對策等。

申訴管道

申訴信箱：jocelyn@kaori.com.tw

申訴專線：03-4527005 #236

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

勞資溝通管道多元化

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利。依法設置勞資會議、職業安全衛生委員會、職工福利委員會等，如下表：

會議名稱	會議主席	開會頻率	2023 年回饋議題
勞資會議	勞方資方輪替	每季 1 次	無重大議題
職業安全衛生委員會	勞方資方輪替	每季 1 次	無重大議題
職工福利委員會等	主委	每季 1 次	無重大議題
申訴 / 舉報評議委員會	委員輪替	依實際需要辦理	無重大議題
性騷擾評議委員會	委員輪替	依實際需要辦理	無重大議題

我們秉持資訊保密原則，員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

7.5.4 結社自由

高力尊重並保護員工所組建或參加組織的合法權利，以及其集體談判、和平集會之權利。並承諾對參與上述結社活動之員工不得有任何不平等之待遇，也不得以任何獎勵或恐嚇控制或企圖控制員工。公司不得干預員工制定其章程和規則、自由選擇代表、組織管理和活動以及制定計劃。開放的結社制度下，員工不會受到報復、威脅及騷擾，可與公司公開溝通工作、管理等議題，高力員工並未成立員工工會，但本公司仍提供公開溝通管道。

7.5.5 營運變化最短預告期

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，對此本公司遵守《勞動基準法》，終止勞動契約的最短預告期間，依以下規定辦理：

- 於公司服務滿三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。
- 於公司服務滿一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。
- 於公司服務滿三年以上者，於三十日前預告之。

7.6 職場安全與健康

重大議題	管理方針
政策	一、遵守職安法規；保障安全健康 三、重視職場紀律；推動職場安衛 五、充份輔導溝通；精進訓練宣導 二、珍惜勞工生命；提昇安全意識 四、落實自主管理；加強稽核檢查 六、持續檢討改善；邁向永續發展
目標	建立安全文化，打造零職災工作環境
承諾	透過持續精進改善及系統化運作方式，降低職業災害發生風險，提供優質職業安全衛生工作環境，朝零災害及永續發展目標邁進
措施	• 依據「ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統」及「職業安全衛生法」為基準 • 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害識別分級管理和降低職安衛風險 • 職業安全衛生體系與自主檢查保養與維修及管理，以及安衛稽核作業 • 職業安全衛生教育訓練、緊急應變與演練及作業環境測定

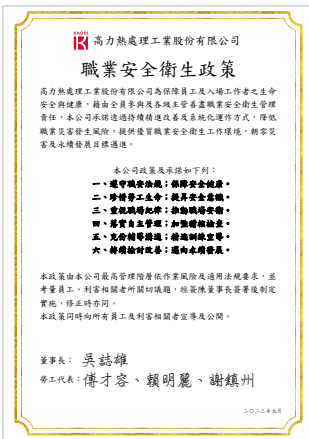
高力為建立企業安全文化，致力提供員工、客戶、協力商等各利害關係人一個安全、舒適、健康的職場環境，於 2023 年成功導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，並取得第三方國際驗證。

以管理系統架構，進行以安全衛生為主的 PDCA 循環概念，以持續改善各廠區工作環境安全，減少及消除工作場所的危害和相關疾病，達到永續經營善盡社會責任為目的。

7.6.1 職業安全衛生政策與制度

高力在訂定職業安全衛生政策時，綜整考量了以下事項

組織特性	包括組織的宗旨、規模、產品或服務的性質、以及工作場所的複雜度。
職業安全衛生風險和機會	透過危害鑑別和風險評估，瞭解組織所面臨的職業安全衛生風險和機會。
法律和其他要求事項	遵守所有適用於組織職業安全衛生方面的法律和其他要求事項。
利益相關者的期望	考量組織的員工、客戶、投資者和監管機構等利益相關者的期望。



在上述考量下，高力重新訂定適切之職業安全衛生政策，以確保提供安全健康的工作環境，預防工作相關的傷害和疾病，並持續改善職業安全衛生績效。

2023 年指標性執行成果

危害鑑別	• 廠區共計鑑別 1144 項 • 風險與機會 36 項	法規查核	• 共計 125 條法案
事故調查	• 職業災害共計 4 件 • 虛驚調查共計 1 件	內部安全衛生稽核	• 查核項目共 195 項 • 不符合事件共 120 件
目標及管理方案	• 共計 11 件		

2023 年安全衛生指標執行情形

安全衛生指標	評分標準	目標值	實際標值
主動式績效指標			
1 目標管理方案達成率 (%)	【1 - (逾期件數 / 總件數)】×100%	100%	100%
2 作業管制達成率 (%)	【1 - (逾期件數 / 總件數)】×100%	100%	100%
3 風險與機會改善率 (%)	(風險改善件數 / 發現件數)×100%	100%	100%
4 作業環境監測的實際值與法定標準值之符合率 (%)	【1 - (超出法定標準值件數 / 總測定件數)】×100%	100%	100%
5 教育訓練效率 (%)	【1 - (未執行件數 / 總件數)】×100%	100%	100%
4 具公認合格證照人員之備妥率 (%)	【1 - (未具公認合格證照人員數 / 應具公認合格證照人員數)】×100%	100%	100%
6 法規及其他要求事項的符合率 (%)	(採取行動規劃件數 / 不符合事項總件數)×100%	100%	100%
7 自動檢查實施率 (%)	(已實施項目 / 應實施項目)×100%	100%	100%
8 健康檢查實施率 (%)	(檢查實施人數 / 應檢人數)×100%	100%	100%
9 職業安全衛生委員會參與率 (%)	(參與人次 / 應參與總人次)×100%	100%	83%
被動式績效指標			
1 失能傷害頻率 (FR)	(失能傷害的次數 × 1,000,000) / 總經歷工時	<1.77	4.08
2 失能傷害嚴重率 (SR)	(失能傷害的損失日數 × 1,000,000) / 總經歷工時	<35	4.08
3 總合傷害指數 (FSI)	√ (F.R.×S.R./1,000)	0.249	0.129
4 年度健檢異常率 (%)	(異常人數 / 年度健檢總人數)×100%	85%	82%
5 承攬商失能傷害頻率	(失能傷害的次數 × 1,000,000) / 總經歷工時	<1.77	0
6 調查、分析虛驚事件、不健康及財產損失件數之比率 (%)	【1 - (未調查、分析件數 / 應調查、分析件數)】×100%	100%	100%

註：1. FR、SR 目標係以 111 年勞動部統計「機械設備製造業」之數據為參考 (同業參考)
2. 健檢異常人數：依 112 年健康檢查報告分級，屬 3~4 級之人員

工作者參與

安全衛生是企業的永恆課題，也是每位工作者的基本權利。工作者參與安全衛生，是提升職業安全衛生績效的關鍵因素。根據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，工作者參與是指工作者在職業安全衛生管理系統的規劃、實施、評估和審查等各個階段的參與。

高力為鼓勵工作者參與安全衛生管理之 P-D-C-A，以期望：

提高安全衛生意識	工作者透過參與安全衛生管理，可以提升對安全衛生的認識和重視。
改善安全衛生績效	工作者可以提供第一線的資訊和建議，幫助企業有效識別和控制危害。
提升工作滿意度	工作者參與安全衛生管理，可以感受到企業對其的尊重和關心，從而提升工作滿意度。

諮詢和溝通

工作者有權利就安全衛生事項提出意見和建議。

創建高力安全衛生健康專區，透過 LINE 的便利性與即時性與隱私性，降低工作者參與安全衛生管理門檻

教育訓練

工作者應接受必要的安全衛生教育訓練。

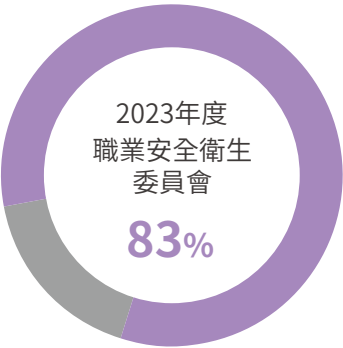


2023 年安全衛生教育訓練執行成果

廠區		中壢廠				高雄廠			
安全衛生		訓練總時數		參與人次		訓練總時數		參與人次	
		女	男	女	男	女	男	女	男
員工類別	直接	367.50	1,803.80	140.00	581.00	288.0	1,385.0	49.0	258.0
	間接	722.10	1,495.50	328.00	535.00	72.0	170.0	24.0	41.0
職務分類	主管	169.50	641.00	68.00	233.00	4.0	37.0	1.0	10.0
	非主管	920.10	2,658.30	400.00	883.00	356.0	1,518.0	72.0	289.0
國籍分類	本國	1,089.60	3,201.80	468.00	1,049.00	360.0	1,424.0	73.0	264.0
	外籍	-	97.50	-	67.00	-	131.0	-	35.0
年齡區分	30 以下	109.50	307.60	49.00	127.00	52.0	334.0	6.0	44.0
	30-50	845.60	2,567.40	361.00	835.00	255.0	1,172.0	49.0	241.0
	50 以上	134.50	424.30	58.00	154.00	49.0	53.0	16.0	16.0
總計		4,388.90		1,584.00		1,915.0		372.0	
平均訓練時數		2.77 h/ 人				5.15 h/ 人			

2023 年安全衛生委員會會議運作情形 (工作者應有代表參與安全衛生委員會)

職業安全衛生委員會勞方與資方代表人數				出席參與率
中壢廠區		高雄廠區		
勞方	資方	勞方	資方	
13	16	4	7	83%
29 名		11 名		



7.6.2 職業安全委員會

為聽取員工及其代表意見，並鼓勵他們積極參與職業安全衛生管理系統中有興趣的所有活動承諾持續消弭危害發生之機率，透過持續改善之精神，達到預防災害之效果。此外，公司亦成立職業安全衛生委員會，成員包含廠區主管、職業安全衛生人員及勞工推選代表。中壢廠區委員人數：中壢一廠共 8 名、中壢二廠共 7 名、中壢三廠共 7 名 (含勞工健康服務醫護人員)，自強廠共 7 名，中壢廠區總計 29 位；高雄廠區委員人數共 11 名。

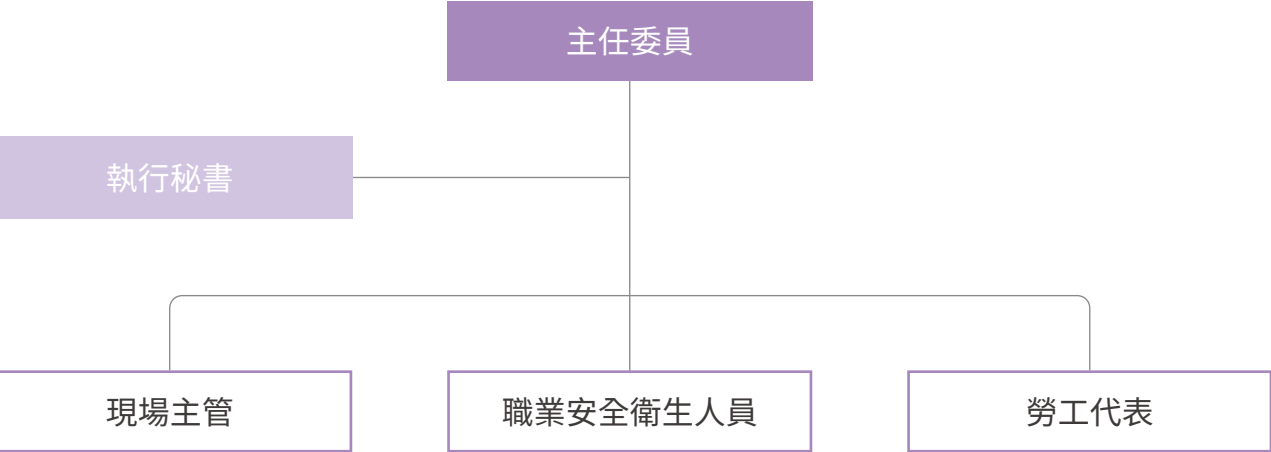
職業安全衛生委員會定期召開會議，會中將討論、推廣、審議、監督及解決職場安全、衛生及環保問題。藉由委員會定期監督、執行改善計畫，將工安意識落實全廠員工，逐步降低人員傷害率，進而達成零災害之願景。

職業安全委員會各廠區人數				
中壢一廠	中壢二廠	中壢三廠	自強廠	高雄廠
8 名	7 名	7 名	7 名	11 名
中壢廠區共計 29 名			高雄廠區共計 11 名	

2023 年開設職業安全委員會會議情況：

安全衛生委員會議	依法每季開會一次 / 年度四次
決議主要推動之項目	- 安全衛生管理系統建置 - 廠區防疫政策調整 - 中壢三廠車道警示改善 - 勞工健康管理與促進 - 安心場所認證 - 呼吸密合度測試評估

職業安全委員會組織圖



專業證照及訓練情況

中壢廠區	
職業安全衛生人員證照者，11 名	
- 丙種職業安全衛生業務主管 2 名 - 營造業丙種職業安全衛生業務主管 1 名 - 甲種職業安全衛生業務主管 4 名	- 乙級職業安全衛生管理員 1 名 - 甲級職業安全 / 衛生管理師 2 名 - 護理師 1 名
※ 以上證照皆符合法規規定且有效並完成回訓	

相關安全衛生訓練者，208 名	
- 防火管理人員 4 名 - 有機溶劑作業主管 4 名 - 粉塵作業主管 1 名 - 缺氧作業主管 3 名 - 高壓氣體供應及消費作業主管 4 名 - 高壓氣體製造安全作業主管 2 名 - 特定化學物質作業主管 2 名 - 駕駛荷重在一公噸以上堆高機操作人員 34 名 - 急救人員 24 名	- 乙炔熔接裝置操作人員 3 名 - 使用起重機具從事吊掛作業人員 55 名 - 吊升荷重三 (五) 公噸以上之固定式起重機操作人員 3 名 - 固定式起重機操作人員 (吊升荷重未滿三公噸)52 名 - 輻射防護訓練取代輻安證書 3 名 - 高壓氣體特定設備操作人員 14 名

高雄廠區	
職業安全衛生人員證照，2 名	
甲種職業安全衛生業務主管 1 名	乙級職業安全衛生管理員 1 名
※ 以上證照皆符合法規規定且有效並完成回訓	

相關安全衛生訓練者，34 名	
- 堆高機操作人員 7 名 - 固定式起重機操作人員 18 名 - 高壓氣體特定設備操作人員 3 名	- 急救人員回訓 4 名 - 防火管理人員 1 名

7.6.3 勞工健康服務

● 護理師 (職護) 主要任務：

1. 完成員工健康檢查作業 (包含一般及特殊作業)。
2. 一般健康檢查及特殊檢查報告分級管理，並提供相關健康指導及衛教。
3. 新進人員及在職人員配、復工。
4. 四大計劃內容實施及評核 (異常工作負荷、人因、母性、過勞)。
5. 中高齡計劃、呼吸防護計畫及聽力保護計畫，依各計畫內容實施及評核。
6. 依專責急救人員計畫急救人員教育訓練。
7. 維護公司 Line 健康宣導粉絲團，透過 line 粉絲團功能建立職業安全衛生相關通報內容 (職業災害通報、虛驚事件通報、母性保護通報及不法侵害通報)，除提供同仁更貼近的健康諮詢及健康宣導管道，亦可使員工能即時通報，使職安相關人員即時介入處理。

2023 年推動亮點事蹟：

高力重視員工健康安全，除每年進行健康檢查外，將逐步強化員工健康管理與相關人員職能訓練，依次進行以下措施：

1. 改善及預防廠區職業病發生：

由一般家醫科醫師搭配職業醫學科專科醫師雙管齊下，藉由其專業職能及知識，協助辨識廠內工作場所及作業方式等危害性，提供專業知識及建議，避免發生職業災害等意外。

2. 強化廠區緊急應變救護能力：

- 為提升同仁緊急救護與急救知識，於 2023/09 安排及辦理中壢全廠區 AED 及 CPR 訓練課程，並取得桃園市政府衛生局核發之「安心場所」認證。
- 每月辦理急救人員再教育訓練，並不定期開課，供其他同仁共同參與，以達廠內員工關緊急應變之危機意識提升與增強員工急救相關專業知識。



3. 提升員工自我健康意識：

發放健康文章等活動，增強員工健康知識。

4. 落實 ESG，善盡社會責任：

為達永續經營及發展理念，辦理捐血活動同仁共襄盛舉。



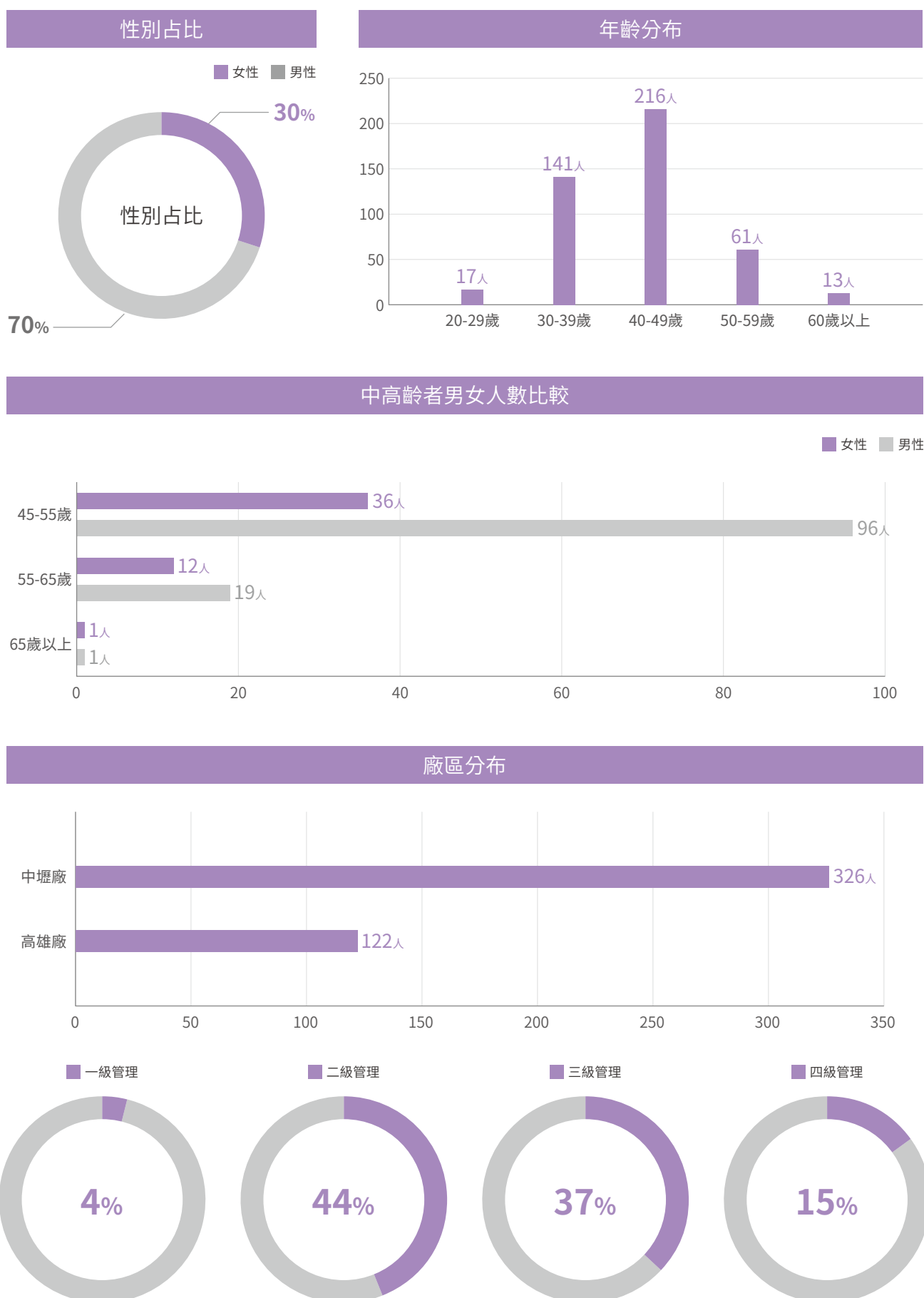
員工健康檢查

高力秉持著「以維護本廠工作者及利害相關者之安全、健康與福祉，預防職場健康危害，促進員工生、心理健康。」之理念與政策。優於法規之條件，每年辦理一次員工健康檢查，並於檢查報告完成後，進行員工健康風險評估，針對高風險員工規劃醫師訪談、定期追蹤等，中度風險員工進行健康訪談與建議。

2023年度
年度員工健康檢查
檢查率
100%



• 2023 年員工健康照顧執行情形



• 五大保護健康檢查

母性健康保護計畫	醫護人員共訪談 8 名
呼吸防護計畫	醫師共訪談 12 名
中高齡適性工作評估計畫	醫師共訪談 3 名
人因性危害預防計畫	醫護人員共訪談 13 名
異常工負荷促發疾病預防計畫	醫護人員共訪談 17 名
不法侵害預防計畫	本年度受理 0 件

• 健康檢查風險管理

新進人員	醫護訪談與建議共 20 名
年度健檢	醫護訪談與建議共 198 名

• 傷病照護與關懷

一般傷病健康照護追蹤	共 10 名
職業災害健康照護追蹤	上下班交通意外事故共 1 名

• 定期追蹤及關懷

罹患慢性病同仁健康照護追蹤	共 41 名
---------------	--------

• 2023 年為促進員工健康相關措施

1. 運動社團：

瑜珈社團、拳擊有氧社團，聘請專業師資進行教學，以改善員工運動不足的情況。

2. 辦理員工餐廳，尋找合格團膳公司，由專業營養師開立菜單進行供膳，藉由提供健康飲食方式，改善現代人用餐不正常、高油、高鹽、高糖飲食習慣，以提升員工健康狀態。

3. 每週進行健康相關文宣發布。



7.6.4 職業安全衛生教育訓練與宣導

為降低職業災害、建立高力安全文化，首重安全衛生教育訓練，唯有人人工安的觀念，才能凝聚全體向心力，一起打造安全的工作環境。

- 2023 年度執行職場安全相關教育訓練主題及重點內容：
 - 廠區安全衛生教育訓練：透過現場實際作業講解安全衛生觀念。
 - 組織背景分析暨危害鑑別、風險及機會評鑑教育訓練：教導員工以有效方法進行工作安全評估並量化其風險，以工程控制、管理措施、個人防護具之方式降低工作危害。
 - 緊急應變教育訓練：唯有平日的練習，才能在未來發生事故時，進行有效的應變措施。為模擬事故真實發生情況，進行廠區全體動員消防應變，配合劇本與拍攝影片，除強化應變能力外亦可透過影片進行事後檢討。



- 2023 年針對員工辦理安全衛生相關教育訓練，包含：
新進人員教育訓練、職業安全衛生管理人員訓練、防火管理人訓練、廠區消防演練、堆高機操作人員訓練、高壓氣體供應及消費作業主管訓練、急救人員訓練、固定式起重機操作人員訓練、高壓氣體特定設備操作人員訓練、缺氧作業主管訓練、呼吸防護具密合度測試訓練、乙炔熔接裝置操作人員訓練

ISO 45001 職業安全衛生管理系統相關訓練，如變更 / 採購 / 承攬管理人員訓練、職安衛政策、目標、管理方案制定訓練、組織背景分析暨危害鑑別風險及機會評鑑教育訓練。



7.6.5 工傷防治之宣導

高力針對工傷防治之宣導採取以下措施：

- 不定期月會宣導
- 急救人員教育訓練
- 危害鑑別教育訓練
- 廠區職業災害宣導
- 監工人員教育訓練

7.6.6 工傷統計記錄和虛驚事件通報的制度系統

針對每次職業災害事件，均以 SH-P-00-0017 意外事件通報、處理及調查管理程序，進行事故調查，並紀錄於 2023 年度廠內災害統計表。該統計表除記錄發生職災狀況外，亦針對統計資料進行細項分析。同時，依據勞動部安全衛生智能雲網站，申報當年度職業災害統計表。公司持續落實宣導、教育訓練、稽核等，強化全體人員作業安全，以避免發生事故。

年度職業傷害統計表

- 2023 年職災通報 5 件，FR=4.08、SR=4.08、FSI=0.129。

廠區	中壢		高雄	
職業傷害比率 / 指數	2022	2023	2022	2023
通報件數	5	4	0	1
失能傷害頻率 (FR)	6.7	4.9	0	2.43
失能傷害嚴重率 (SR)	29.3	4	0	2
綜合傷害指數 (FSI)	0.44	0.15	0	0.06
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0

註：職災統計排除交通意外
失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害總次數 / 工作小時 × 1,000,000
失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害總損失日數 (排除死亡人數) / 工作小時 × 1,000,000
綜合傷害指數 (FSI)= $\sqrt{(\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率} / 1000)}$
職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000

7.6.7 職業安全衛生管理審查

為確保職業安全衛生管理系統能持續的維持其適切性及有效性、符合國家及國際的標準，透過高階管理階層之領導承諾及所有有關職業安全衛生管理之作業、活動、服務，皆符合職業安全衛生管理系統之要求。



高力社會共榮有：學術交流、環境教育、人道關懷與關懷弱勢四大方向。在管理措施有：學術交流與產學合作、環境教育與實作、社會公益與的捐贈救助弱勢團體四大措施，以更直接方式推廣弱勢關懷，積極實踐企業公民責任。

8.1 政策與管理體系

高力基於企業對社會責任的承諾，依據「責任商業聯盟行為準則 RBA」的標準要求，推動各項社會責任活動，包括成立「ESG 推動委員會」，並將永續經營、社會責任實施成果的績效數據在企業永續報告內容中展現之。

企業社會責任政策

高力 ESG- 社會責任總體政策的訂定，分成「環境保護、友善職場、照護員工、社會共榮、誠信經營、全員參與」六大重點面：



環境保護

透過製程優化、廢棄物管理、空 / 水汙染預防並持續推動各項節能議案，善盡社會責任，達到企業 / 環境永續之理念。重視環境資源與保護，積極推動廠區綠化及節能環保，在生產過程採用綠色與無害物質並將廢棄物分類與合法處理，減少大量廢棄物產生，危害綠色地球的環境。



友善職場

營造安全健康的工作環境、吸引與厚植以及留住關鍵人才。透過聘僱身心障礙者 / 厚植人才培訓及持之以恆的教育訓練，落實建立安全友善職場。每年不定期安排火災化學品洩漏等情境進行區域性疏散及防災演練，降低災害影響。



照護員工

遵守法令、建立申訴機制保護投訴人身安全。為提升勞動人權，除遵守相關法令，訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，各廠區皆設有「信箱」，並建立吹哨者個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係。



社會共榮

推廣社會公益活動。持續內外部公益社團組織的溝通交流和捐贈贊助弱勢團體，安排定期環境教育與淨灘活動，以及捐血活動等，鼓勵員工積極參與，凝聚員工共識並遵守相關企業社會責任規範。



誠信經營

擁有廉潔道德的員工與主管。公司治理機制及營運資訊公開透明，善盡企業公民責任。訂定「反貪腐及賄賂」、「公平交易」、「誠信經營守則暨檢舉申訴辦法」落實公司誠信經營政策，建立良好治理制度。

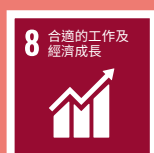


全員參與

鼓勵全員參與外部公益組織社團得運作，如捐贈弱勢團體等公益活動，善盡企業社會責任；並參與企業內各項安全監督管理的運作，降低災害影響。

8

社會共榮



8.2 參與外部組織與外部倡議

參與外部組織

高力為求創新突破，維持產業競爭力，除參與各專業同行所舉辦的技術研討會外，並積極尋求同業與異業合作交流的機會，期盼藉由多元互動分享，促進本業領域能力技術成長，為整體產業帶來正向發展。參加外部組織與擔任職務如下：

外部組織名稱	擔任職務
台灣熱管理協會	會員
台灣金屬熱處理學會	會員 (創會會長)
臺灣機械工業同業公會	會員
台灣雲端物聯網產業協會	會員
Open Compute Project (OCP)	會員
台灣氢能與燃料電池夥伴聯盟	會員
台北市電腦商業同業公會	會員

外部倡議

連續兩年 (2022 年 ~2023 年) 參加「玉山 ESG 永續倡議行動」是由玉山結合 32 家志同道合企業夥伴於 2021 年發起，透過共同公開倡議，積極落實 ESG 理念及作為。今年參與倡議的企業家數近 160 家，並且含括來自臺灣海內外的優質企業，包含產業全球市佔前 10 大、關鍵零組件供應商、東協如越南、泰國、馬來西亞、柬埔寨、美國及澳洲等重要台資企業，以及在永續淨零專業領域經驗豐富的顧問公司，透過具體節電或減碳作為，控制溫室氣體排放以減緩對環境的衝擊，共同攜手邁向 2050 淨零排放目標，提升臺灣永續產業競爭力。



8.3 社會公益活動

在社會公益活動的運作與推廣措施

高力感念台灣這塊土地給予的恩惠，為將這份正向力量分享給更多人，期盼引發社會影響力。高力秉持著社會關懷的企業使命，以具體的行動回饋社會，透過慈善公益捐款、協助弱勢團體等，落實回饋社會的理念。未來將規劃投入資源支持國內文化發展，如國內表演團體或藝文活動等推廣或經費贊助。2023 年總共投入新台幣 195,300 元，針對各界需求提供適切的支援，期望透過棉薄之力，創造更加美好、友善的環境。

捐贈與贊助

捐贈單位	捐贈金額 NTD\$/ 產品
財團法人伊甸社會福利基金會	10,000
台灣金屬熱處理學會	105,300
台灣熱管理協會	20,000
鉅亨溫暖送愛心公益活動	60,000
全國技能競賽冷凍空調職類競賽 2020-2023 連續四年捐贈熱交換器，提供競賽及節能技術課程研究之使用	熱交換器 20 台

韓顯壽榮譽董事長・獲頒彰師大名譽博士

彰化師範大學 52 週年校慶暨名譽博士授證典禮於 2023 年 10 月 28 日假于敦德展演廳舉辦，本次名譽博士受頒人為高力熱處理工業股份有限公司韓顯壽榮譽董事長，藉以表彰韓先生在企業、教育及社會的睿智灼見與傑出貢獻，並為一年一度的校慶盛事增添非凡榮耀與光彩。

韓榮譽董事長為本校 63 級第一屆職業教育學系校友，曾在大專校院教授機械製圖，並於任教職期間考取公費獎學金，遠赴西德聯邦政府職業教育研究所深造；學成歸國後，在偶然機會接觸到金屬熱加工處理，當時韓先生即認為熱處理將成為製造產業供應鏈不可缺少的重要一環，是金屬製品品質提升的關鍵實力。事實也證明，現今全球淨零碳能源趨勢下，熱處理是產業高值創新的重要關鍵，顯見韓先生的睿智與遠見，在其帶領下，高力公司長期致力於綠能科技的應用，朝乾淨能源、零碳排放、建立永續供應鏈的目標邁進。「講真話，說實話，以真誠的態度與人交流」為其秉持之信念，溫和謙恭的他，在企業經營有成外，仍不忘對社會的感念與教育的發展，除創辦「台灣金屬熱處理學會」，亦長期擔任「中華工業教育研究發展基金會」董事、常務董事，為縮短技職教育的學用落差，高力公司每年比照新進員工待遇提供大學生校外實習機會與實務訓練。拳拳殷殷，念茲在茲，為的就是實現企業對於社會公益責任。韓榮譽董事長為企業、教育與社會所樹立之典範，卓為俊乂之表彰，本校頒授名譽工學博士，實至名歸。



▲ 名譽工學博士授證合照（左：陳明飛校長、中：韓顯壽榮譽董事長、右：工學院 賴永齡院長）。

植樹活動・環境永續

響應 3 月 12 日植樹節，參與桃園市政府主辦植樹公益活動。植樹是幫助緩解氣候變化和創造新綠地的最簡單解決方案，可以幫助人們和社區與自然環境重新建立聯繫。透過植樹過程中，再次體認「環境永續，從自己開始」。期許自己將正向影響力傳遞到每個角落，以具體行動回饋這片美麗的土地。



環境教育・公益淨灘

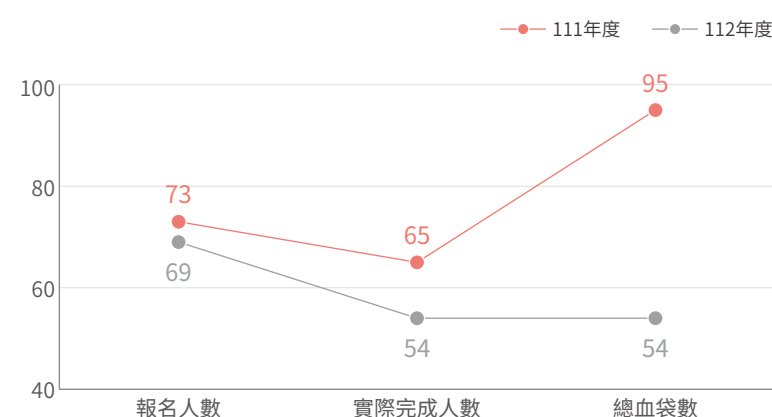
2023 年 6 月 3 日，高力連續第二年參與重新思考環境教育協會 (Re-Think) 淨灘公益活動。今年參與的同仁及家人朋友們相當踴躍，比起第一次淨灘，人數已將近倍數成長，更加感受到，同仁們對於守護環境的覺醒以及付諸行動的態度，號召更多人一同加入淨灘公益活動。今年淨灘活動位於桃園市大掘溪北岸，適逢颱風剛離境，風雨導致岸邊堆積大量海漂物。此次淨灘約 120 分鐘，主要項目以人工海漂物為主，如塑膠廢棄物、浮球、漁具、塑膠瓶及保麗龍等。感謝高力夥伴們在烈日之下，不畏酷熱進行清理和分類等各項任務，共同守護美麗的海岸線，讓海洋生物不再被廢棄物迫害，落實並實踐環境永續理念，從每一個日常茁壯，為地球盡一份心力。



捐血做愛心

2023 年 07 月 25 日，高力善盡企業社會責任，連續兩年舉辦捐血活動，號召同仁一起挽起袖子做愛心，透過實際行動發揚愛心助人的良善社會風氣。

捐血活動成果



公益行動

- 2023 年 9 月財團法人桃園市私立觀音愛心家園・中秋佳節公益月餅禮盒



- 2023 年 11 月 15 日 桃園市政府勞動局視障按摩體驗活動



附錄

附錄一：ESG 的績效

類別	永續性指標	單位	2021 年	2022 年	2023 年
公司治理	公司治理評鑑排名級距全上市公司的 6~20%	%	66 ～ 80%	36 ～ 50%	36 ～ 50%
	董事會出席率 ≥ 95%	%	100%	100%	97.78%
風險管理	檢視公司各部門危害風險評估完成率	%	100%	100%	100%
	每年進行逃生避難與消防演練 ≥ 1 次	%	1	1	1
客戶滿意	顧客滿意度 ≥ 80% →硬鋁型板式熱交換器事業處	%	86.2%	80.8%	87%
	顧客滿意度 ≥ 80% →燃料電池事業處	%	86%	84%	91%
	顧客滿意度 ≥ 80% →新事業部 氢能	%	96%	96%	84%
法規遵循	違反產品或公平交易法規	件	0	0	0
	違反顧客隱私或資訊安全法規	件	0	0	0
	違反產品法或專利法規	件	0	0	0
	違反空污環保法規	件	0	0	0
	違反污水排放符合法規	件	0	0	0
	違反廢棄物管理法規	件	0	0	0
	違反勞動與安衛相關法規	件	0	0	0
產品品質	每年通過品質管理系統 ISO 9001	通過	通過	通過	通過
	每年通過航太品質管理系統 AS9100	通過	通過	通過	通過
供應鏈管理	合格供應商評比維持平均 ≥ 85 分	分	--	--	93.6%
	簽訂供應商行為準則家數 100%	%	100%	100%	100%
節能減碳	不採購有害物質及衝突礦產的原物料合規率	100%	100%	100%	100%
	碳盤查及第三方查驗通過	通過	通過	通過	待 查驗
	高雄廠區太陽能系統商轉	達成商轉	---	---	商轉
	中壢一廠：執行節電專案 ≥ 1%	%/ 年	1.97%	0.17%	6.08%
	中壢二廠：執行節電專案 ≥ 1%	%/ 年	1.75%	3.03%	1.42%
	本州廠：執行節電專案 ≥ 1%	%/ 年	1.19%	3.05%	6.19%
	強化氣候韌性：氣候災後造成生產中斷	0 天	0	0	0
水資源管理	水回收率 ≥ 8.5%	%	--	--	8.2%
	因限水造成生產損失：0 PCS	PCS	0	0	0
廢棄物處理	資源循環率達 ≥ 80%	%	--	--	81.88%
	廢棄物 100% 由合法業者處理	%	100%	100%	100%
勞資關係	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	%	--	--	73.4%
	總離職率 ≤ 5%	%	2%	2%	2%
	育嬰留停復職率 ≥ 90%	%	100%	33%	100%
	新人訓練測驗通過率 100%	%	100%	100%	100%
	年度員工訓練平均時數 ≥ 15 小時	小時	15	21	23.3
人權維護	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	件	0	0	0
	員工申訴 / 調解案件 1 件	件	0	0	0

類別	永續性指標	單位	2021 年	2022 年	2023 年
健康安全	通過 ISO 45001 職安衛系統驗證	通過	--	--	通過
	新人參與安衛教育訓練達 100%	%	100%	100%	100%
	健康檢查參與率 ≥ 80%	%	94%	100%	82%
	高風險作業人員訓練達成率 100%	%	100%	100%	100%
	重大職業災害 ≤ 5 件 / 年 (不含死亡)	件 / 年	0	0	3
	風險與機會改善率 100%	%	100%	100%	100%
	承攬商失能傷害頻率 <1.77	件 / 年	0	0	0
	失能傷害頻率 (FR) <1.77	%/ 年	0	20.7	4.08
	失能傷害嚴重率 (SR) ≤ 35	%/ 年	0	4.7	4.08
	總合傷害指數 (FSI)< 0.249	%/ 年	0	0.31	0.129

附錄二：GRI Standards(2021) 與 ESG 永續報告章節對照表

使用聲明	高力熱處理工業股份有限公司依循 GRI 準則報導
報導期間	2023 年 1 月 1 至 12 月 31 日止
使用 GRI 1	基礎 2021
適用 GRI 行業準則	無

一般揭露 (2-1~2-30)			
	GRI 指標	ESG 對應章節	備註
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	• 報告概要與範圍 • 範圍邊界	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	• 資料期間 • 發行頻度 • 聯絡窗口	
	2-4 資訊重編	• 報導的改變	重大議題增加至 10 項
	2-5 外部保證 / 確信	• 保證公開資訊的準確性 • 外部確認	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運績效 3.3 客戶關係管理	
	2-7 員工 a. 員工總數，及按性別及地區分類的總數 b. 報導不同類別員工的總數	7.2 人力結構 - 多元共融職場 最近二年人力結構分佈	
	2-8 非員工的工作者	最近二年人力結構分佈	無派遣人力
	2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理 2.2.2 董事會運作 • 本公司董事會職權	本公司永續發展委員會非為隸屬於董事會之功能性委員會，係由具有董事長身份擔任主席。
治理	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.2 董事會運作 • 董事會提名及遴選流程 • 年度股東常會 • 董事會職權	董事選舉採候選人提名制

一般揭露 (2-1~2-30)			
GRI 指標	ESG 對應章節	備註	
2-11 最高治理單位的主席	• 董事會成員的學經歷 • 董事會職權	本公司董事長擔任主席	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 a. 最高治理單位的角色和高階管理層在組織宗旨、價值或願景、策略的角色 b. 最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，及其檢視組織程序有效性	• 本公司董事會職權 2.3 誠信經營 2.4 經營理念與法規遵循 • 完善申訴機制、管道及調查流程 • 調查流程 2.5 內部稽核與管理驗證系統	促進永續經營的願景、策略及查證時程 每年度向董事會報告利害關係人溝通情形，包括股東、員工、客戶、社區、主管機關及供應商等。	
2-13 衝擊管理的負責人 a. 最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任 b. 高階管理階層或其他員工向最高治理單位對經濟、環境與人群衝擊管理程序	1.1.1ESG 組織與職掌 • ESG 推動委員會的職掌 2.1.2 組織架構與職掌 1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道 2.7 風險管理	永續委員會總召由總經理擔任，各單位負責與業務相關工作事項推動。	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色 a. 最高治理單位應具檢視和核准報導資訊 b. 如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊 (包括組織的重大主題) 的責任，說明原因	0 董事長的話 促進永續經營的願景、策略 (含推動情形，例如查證時程) • ESG 推動委員會的職掌 (6) 每年定期向董事會報告 ESG 執行計畫與成果	本公司董事會在 ESG 係策略規劃與督導單位，ESG 推動委員會負責執行	
2-15 利益衝突 a. 描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突流程 b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突	2.3 誠信經營 • 商業及道德行為準則 • 實施成效 • 舉報 / 申訴機制	上市上櫃公司誠信經營守則	
2-16 溝通關鍵重大事件 a. 如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	2.2.2 董事會運作 1.1.1 ESG 組織與職掌	本年度公司未有發生重大事件需提報於董事會	
2-17 最高治理單位的群體智識 a. 最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗	2.2.2 董事會運作 • 董事會成員的學經歷 2.2.3 董事會成員進修與績效 • 董事會多元化	• 董事會成員進修情形	
2-18 最高治理單位的績效評估 a. 最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序	• 董事會績效評估之程序及頻率		
2-19 薪酬政策	2.2.2 董事會運作 • 董事的酬金 7.4.1 薪資政策		
2-20 薪酬決定流程 a. 組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程	2.2.2 董事會運作 • 董事酬金 7.4.1 薪資政策		
2-21 年度總薪酬比率	總經理的年薪 / 員工年薪中位數比例 2023 年基層人員薪資與法定工資比以及近兩年一般員工與中高階主管的比例		
2-22 永續發展策略的聲明 a. 最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明。	0 董事長的話－永續發展策略		
2-23 政策承諾 a. 描述有關責任商業行為之政策承諾 b. 描述尊重人權的特定政策承諾	7.1 人才管理政策與承諾 • 企業永續發展政策 • 執行八項人權政策	承諾落實執行八項人權政策	
2-24 納入政策承諾 a. 如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係	1.4.1 重大與次要議題的回應 • 10 項重大議題列表管理	《附錄 2-1》	

一般揭露 (2-1~2-30)			
GRI 指標	ESG 對應章節	備註	
2-25 補救負面衝擊的程序 a. 組織認定造成或促成的負面衝擊 b. 描述鑑別與處理申訴的方法	1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道 6.4 環境與能源管理 6.4.2 溫室氣體管理		
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道	利害關係人關注議題溝通與申訴管道	
2-27 法規遵循 a. 報導期間發生的重大違反法規事件總數	2.4.2 法規遵循	最近二年 (2022~2023) 無違法事件	
2-28 公協會的會員資格	8.2 參與外部組織與外部倡議 • 參與外部組織		
2-29 利害關係人議合方針 a. 描述與利害關係人議合的方針	1.1.2 鑑別主要利害關係人 1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道		
2-30 團體協約 a. 報導團體協約涵蓋的總員工數百分比	7.5.3 勞資溝通 7.5.4 結社自由	本公司無團體協約，有勞資會議	
• 決定重大議題的指引 3-1 決定重大議題的流程	1.1.1ESG 組織與職掌 1.1.2 鑑別主要利害關係人 1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道 1.3 利害關係人關注議題的溝通與重大議題產生過程 1.4 重大性議題鑑別後排序與回應		
3-2 a. 重大議題的列表 b. 重大主題列表的變動	1、實踐永續管理 1.5 永續經營的影響力 1.5.1 重大議題在高力價值鏈關係 1.5.2 重大議題的風險管理 • 報告概要與範圍 • 報導的改變		
3-3 重大議題的管理	1.5.2 重大議題的風險管理 • 10 項重大議題列表與管理	《附錄 2-1》	

10 項重大議題列表與管理及 ESG 回應章節 《附錄 2-1》				
NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	備註
201	重大主題管理揭露 3-3		經營績效政策與管理方針	按產品類別生產的單位數量佔營收百分比
201-1	組織所產生的直接經濟價值		3.2 營運績效 • 各項營運策略與管理方針 • 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果	
201-2	氣候變遷對財務影響及風險		6、永續環境 • 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法	氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標
201-3	定義福利規畫義務與退休計畫		7.4 薪酬福利 7.4.2 退休保障 7.4.3 多元化福利制度	
201-4	取至政府的財政補助		2.2.5 稅務管理方針 • 稅務政策	無政府財政補助

10 項重大議題列表與管理及 ESG 回應章節 《附錄 2-1》				
NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	備註
2. 能源與溫室氣體管理	302	能源：主題管理揭露 3-3	能源與溫室氣體管理政策與管理方針	
	302-1	組織內的能源消耗量	6.4 環境與能源管理	
	302-2	外部的能源消耗量	• 能源管理與目標	
	302-3	能源密集度	• 能源效率以及電力密集度表現	
	302-4	減少能源消耗	• 各廠區節電率成效	2023 年節約能源改善方案具體成效
	302-5	降低產品與服務的能源需求	• 節能目標	
	305	排放：主題管理揭露 3-3	能源與溫室氣體管理政策與管理方針	
3. 風險管理	305-1	直間溫室氣體排放 (範疇一)	6.4.2 溫室氣體管理	
	305-2	間接溫室氣體排放 (範疇二)	• 2023 年範疇一及二總排放量表	
		風險管理：重大主題管理揭露 3-3	風險管理政策與管理方針 2.7 風險管理 2.7.2 風險管理流程與因應方法	
	201-2	氣候變遷對財務影響及風險	6、永續環境	氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標 /6-1
	TCFD	氣候變遷對企業的財務影響	• 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法	
4. 產品品質		產品品質：重大主題管理揭露 3-3	產品品質的政策與管理方針	
	416	客戶健康安全	4.5 品質管理 • 品質管理流程 • 精進品質意識	2023 年因產品安全疑慮 0 次、0 件產品召回，亦無發生產品安全相關法律訴訟的財務損失等 無有害物質與衝突金屬
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	• 品質保證 • 符合有害物質物質管理規範 • 負責任礦產採購	
5. 創新研發		重大主題管理揭露：創新研發 3-3	4、產品創新與品質管理 4.1 研發創新產品 • 創新研發政策與管理方針 四大核心事業單位：實踐聯合國永續發展目標 (SDGS)	高力產品發展歷程，持續創新與轉型，促進產業邁向淨零碳排放的永續發展
	416	重大主題管理揭露 3-3	客戶關係管理政策與管理方針	
6. 客戶關係管理			3.3 客戶關係管理 3.3.1 客戶滿意度調查流程與結果	無有害物質與衝突金屬
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	3.3.2 客訴事件與後續改善措施	
			5.6 供應商實施社會責任 • 符合有害物質物質管理規範 • 負責任礦產採購	
7. 客戶隱私	418	客戶隱私：主題管理揭露 3-3	客戶隱私政策：遵守法規，保護客戶隱私	
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶個資的投訴	3.4 客戶資料保密機制 本公司極度重視知識產權，致力於保護公司及他人之智慧財產，確保技術和生產經驗的轉讓受到妥善保護	2023 年無因侵犯客戶隱私或機密之投訴之情事發生
			1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道	

10 項重大議題列表與管理及 ESG 回應章節 《附錄 2-1》				
NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	備註
8. 健康安全	403	職場健康安全：主題管理揭露 3-3	重大議題：安衛政策與管理方針	
	403-1	職業安全衛生管理系統	7.6 職場安全與健康	
	403-2	危害識別風險評估與事故調查	• 2023 年指標性執行成果 • 2023 年安全衛生指標執行情形	
	403-3	職業健康服務	7.6.3 勞工健康服務	2023 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並獲第三方國際驗證
	403-4	職安衛工作者參與、諮商與溝通	7.6.2 職業安全委員會	
	403-5	職安衛工作者的訓練	• 專業證照及訓練情況	
	403-6	工作者健康促進	• 2023 年安衛教育訓練執行成果	
	403-7	減輕或減緩職安衛的直接衝擊	• 2023 年促進員工健康相關措施 • 工作者參與 7.6.5 工傷防治之宣導	
	403-8	職安衛管理系統的工作者	7.6.2 職業安全委員會	
	403-9	職業傷害與職災統計	7.6.6 工傷統計記錄	• 最近二年職災統計表
9 永續產品	403-10	職業病	• 五大保護健康檢查 • 健康檢查風險管理 • 定期追蹤及關懷	• 2023 年健檢並無職業病的案例發生
		重大主題管理揭露：永續產品 3-3	永續產品的政策與管理方針	
			4.2 未來開發產品及技術的策略目標 • 開發合作、產學夥伴 • 未來開發規劃	四大核心事業單位：詳見 1.6 實踐聯合國永續發展目標 (SDGS)/2-14
10 人才發展與培育	404	重大主題管理揭露 3-3	人才發展與培育的政策與管理方針	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	7.3 人才培育與發展 7.3.1 員工培訓重點規劃 • 2023 年教育訓練情況	404 教育訓練
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7.3.2 績效考核與生涯職能 (1) 員工職涯發展 (2) 在職員工績效考核與職涯發展	
	401-1	新進員工和離職員工	7.2 人力結構 - 多元共融職場	
勞雇關係	401-2	提供給全職員工的福利	7.2.1 員工結構統計 7.4 薪酬福利 7.4.2 退休保障 7.4.3 多元化福利制度	
	401-3	育嬰假	• 育嬰留停的復職與留任	

附錄三：SASB 對照表 SASB Index

電機與電子設備業：可持續發展主題與會計指標以及 ESG 章節對照表

主題	代碼	會計指標	類別	測量單位	ESG 章節
能源管理	RT-EE-130a.1	(1) 總能源消耗	數據	(GJ)	6.4 環境與能源管理
		(2) 電網電力占比	數據	百分比 (%)	6.4 環境與能源管理
		(3) 再生能源占比	數據	百分比 (%)	・ 綠色再生能源規劃
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物產生量	定量的	ton	本公司無有害廢棄物
		有害廢棄物回收率	定量的	百分比 (%)	本公司無有害廢棄物
	RT-EE-150a.2	可報告的洩漏次數	定量的	ton / %	N/A
		可報告的洩漏量	定量的	數據 / Kg	N/A
		可報告的恢復量	定量的	數據 / Kg	N/A
產品安全	RT-EE-250a.1	召回次數	定量的	數量	0 / 4.5 品質管理
		召回產品數	定量的	數量	0 / 4.5 品質管理
	RT-EE-250a.2	產品安全相關法律訴訟導致的財務損失總額	定量的	次數 / 金額	0 / 4.5 品質管理
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有依 IEC62474 可宣告物質的產品營收占比	定量的	百分比 (%)	N/A
	RT-EE-410a.2	可符合能源之星標準的產品營收占比	定量的	百分比 (%)	N/A
	RT-EE-410a.3	來自再生能源相關與能源效率相關產品的營收	定量的	金額	N/A
材料採購	RT-EE-440a.1	與關鍵原料使用相關的風險管理機制說明	討論 / 分析	不適用	5.6 供應商實施社會責任・ 符合有害物質物質管理規範
商業倫理	RT-EE-510a.1	防範貪腐或賄賂政策或作為的說明	討論 / 分析	不適用	2.3 誠信經營
		防範反競爭行為政策或作為的說明	討論 / 分析	不適用	2.4.2 法規遵循
	RT-EE-510a.2	賄賂或貪腐相關法律訴訟導致的財務損失總額	定量的	金額	0 元 / 2.3 誠信經營
	RT-EE-510a.3	反競爭行為規範相關法律訴訟導致的財務損失總額	定量的	金額	0 元 / 2.4.2 法規遵循
表 2：活動指標					
	RT-EE-000.A	按產品類別生產的單位數量	定量的	數量	未揭露
	RT-EE-000.B	員工數量	定量的	數量	7.2.1 員工結構統計

附錄四：獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書

聲明書編號：BBYII

亞瑞仕國際驗證股份有限公司查證高力熱處理工業股份有限公司

2023 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (以下簡稱亞瑞仕) 與高力熱處理工業股份有限公司 (以下簡稱高力) 為相互獨立的公司及組織，亞瑞仕除了針對企業 2023 年度永續報告書進行評估和查證外，與高力並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關高力之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於高力提供予亞瑞仕之相關資訊查證所作成之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，亞瑞仕認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由高力回覆。

保證範圍

高力與亞瑞仕協議的保證範圍包括：
1. 整份報告書內容及高力在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 的第 1 應用類型評估高力遵循 AA1000 AP 當責性原則標準 (2018) 的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊與數據之可信賴度的查證。
本聲明書以中文作成並具有英文版以供參考，若中、英文有所出入時，以中文版為準。

2

意見聲明

我們總結高力之永續報告書內容，對於高力的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關高力 2023 年的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了高力對鑑別及滿足利害關係者期望的努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 查證能力之團隊執行，其規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為就高力所提供的足夠證據，表明其依循 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 的報告方法和他們的自我聲明符合全球報告倡議組織標準(GRI Standard)永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於 ESG 政策，進行高階管理層的審查，以確認本報告中聲明書的合適性。
- 與高力管理者討論有關利害關係者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係者。
- 訪談與永續管理、報告書編制及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關鍵性發展。
- 審查有關財務和非財務報告的系統的範圍和成熟度。
- 審查報告中所作宣告的支持性證據。
- 針對公司永續報告書及其相關 AA1000 AP 當責性原則 (2018) 中描述有關包容性、重大性、回應性和衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對包容性、重大性、回應性及衝擊性之 AA1000 AP 當責性原則，與全球報告倡議組織(GRI Standard)永續性報導準則、永續會計準則委員會(SASB)準則及氣候相關財務揭露(TCFD)之核心揭露的詳細審查結果如下：

- 包容性

本報告反映了高力正在通過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與高力相關利害關係者關注的議題，公正地報告與揭露環境、社會和治理的資訊。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了高力的包容性議題，並適切於高力針對利害相關者重視的重大議題。

- 重大性

高力公佈永續性議題相關資訊使利害關係者得以對公司的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了高力的重大性議題。

- 回應性

高力執行來自利害關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利害關係者的溝通機制。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了高力的回應性議題。

- 衝擊性

高力已對其影響之生態系統進行監測、衡量和當責之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於全面且平衡的揭露，如能源項目的申報，及碳盤查的努力。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了高力對衝擊性議題之處理。

GRI 永續性報導準則

高力提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 永續性報導準則之相關指標已被完整揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了高力的永續性發展議題。

SASB 及 TCFD 準則

高力提供有關符合 SASB 及 TCFD 準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 SASB 準則，揭露對財務有重大性影響的永續面向指標，以及基於 TCFD 準則揭露氣候變遷的風險與機會。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了高力的永續性發展議題。

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 我們查證本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份永續報告所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為高力負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之查證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (中華民國，台灣) 於 2024 年 05 月 30 日簽署發行

簽證

主要查證員

林育德

執行長

阿牙



AA1000
Licensed Report
000-697/V3-BBYII



營運總部

320030 桃園市中壢區吉林北路5-2號
電話:+886-3-4527005 傳真:+886-3-4628021

高雄廠區

820110 高雄市岡山區本洲工業區本工二路3號
電話:+886-7-6243132 傳真:+886-7-6243865