

類別	永續性指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
健康安全	通過 ISO 45001 職安衛系統驗證	通過	--	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 $\geq 80\%$	%	100%	82%	100%
	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	3	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	20.7	4.08	4.95
	失能傷害嚴重率 (SR) ≤ 35	%/ 年	4.7	4.08	49
	總合傷害指數 (FSI) < 0.249	%/ 年	0.31	0.129	0.49

附錄二：GRI Standards:2021 對照表

一般揭露 (2-1~2-30)				
GRI 指標	ESG 對應章節	頁數	備註	
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	27	
	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	4	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	• 資料期間 • 發行頻度 • 聯絡窗口	4	
	2-4 資訊重編	• 報導的改變	6	
	2-5 外部保證 / 確信	• 保證公開資訊的準確性 • 外部確認	7	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.2 營運績效 3.3 客戶關係管理	61 63	
活動與工作者	2-7 員工	7.2 人力結構	123	
	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	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	123	
治理	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	31 32	本公司成立永續發展委員會
	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	32	董事選舉採候選人提名制
	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	33	本公司董事長擔任主席

一般揭露 (2-1~2-30)				
GRI 指標	ESG 對應章節	頁數	備註	
治理	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	• 本公司董事會職權	促進永續經營的願景、策略及查證時程	
	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	2.3 誠信經營	43	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。
	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	2.4 經營理念與法規遵循	46	
		• 完善申訴機制、管道及調查流程		
		• 調查流程		
		2.7 內部稽核與管理驗證系統	54	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1.1 ESG 組織與職掌	11	
	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	• ESG 推動委員會的職掌		
	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	2.1.2 組織架構與職掌	30	
		1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道	14	
		2.6 風險管理	50	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	0 董事長的話	2	
	a. 最高治理單位應具檢視和核准報導資訊	促進永續經營的願景、策略 (含推動情形，例如查證時程)	8	
	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	• ESG 推動委員會的職掌	12	
		• 每年定期向董事會報告 ESG 執行計畫與成果		
策略、政策與實務	2-15 利益衝突	2.3 誠信經營	43	上市上櫃公司誠信經營守則
	a. 描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突流程	• 商業及道德行為準則		
	b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突	• 實施成效		
		• 舉報 / 申訴機制		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 董事會運作	32	本年度公司未有發生重大事件需提報於董事會
	a. 如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	1.1.1 ESG 組織與職掌	11	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.2 董事會運作	32	• 董事會成員進修情形
	a. 最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗	• 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		
策略、政策與實務	2-18 最高治理單位的績效評估	• 董事會績效評估之程序及頻率	38	
	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			
	2-19 薪酬政策	2.2.2 董事會運作	32	
		• 董事的酬金	39	
		7.4.1 薪資政策	133	
	2-20 薪酬決定流程	2.2.2 董事會運作	32	
	a. 組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程	• 董事的酬金	39	
		7.4.1 薪資政策	133	
	2-21 年度總薪酬比率	總經理的年薪 / 員工年薪中位數比例	133	
		2024 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		
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	0 董事長的話—永續發展策略	2	
	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。			
	2-23 政策承諾	7.1 人才管理政策與承諾	122	承諾落實執行八項人權政策
	a. 描述有關責任商業行為之政策承諾	• 企業永續發展政策		
	b. 描述尊重人權的特定政策承諾	• 執行八項人權政策		

一般揭露 (2-1~2-30)				
	GRI 指標	ESG 對應章節	頁數	備註
策略、政策與實務	2-24 納入政策承諾	1.4.1 重大與次要議題的回應	19	
	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	• 10 項重大議題列表管理	169	《附錄 2-1》
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道	14	
	a. 組織認定造成或促成的負面衝擊	6.4 環境與能源管理	107	
	b. 描述鑑別與處理申訴的方法	6.4.2 溫室氣體管理	112	
	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	14	利害關係人關注議題溝通與申訴管道
	2-27 法規遵循	2.4.2 法規遵循	47	最近二年 (2023~2024) 無違法事件
利害關係人議合	a. 報導期間發生的重大違反法規事件總數			
	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	162	
	2-29 利害關係人議合方針	1.2.1 鑑別主要利害關係人	14	
	a. 描述與利害關係人議合的方針	1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道	14	
	2-30 團體協約	7.5.3 勞資溝通	146	本公司無團體協約，有勞資會議
	a. 報導團體協約涵蓋的總員工數百分比	7.5.4 結社自由	147	
	• 決定重大議題的指引	1.1.1 ESG 組織與職掌	11	
重大議題	3-1 決定重大議題的流程	1.2.1 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	14	
		1.3 利害關係人關注議題的溝通與重大議題產生過程	15	
		1.4 重大性議題鑑別後排序與回應	19	
	3-2 a. 重大議題的列表	1、實踐永續管理		
	b. 重大主題列表的變動	1.5 永續經營的影響力	21	
		1.5.1 重大議題在高力價值鏈關係		
1 經營績效		1.5.2 重大議題的風險管理		
		• 報告概要與範圍		
		• 報導的改變	6	
	3-3 重大議題的管理	1.5.2 重大議題的風險管理	22	
		• 10 項重大議題列表與管理	169	《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	頁數 備註
1 經營績效	201	重大主題管理揭露	經營績效政策與管理方針	60 按產品類別生產的單位數量
	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	61 佔營收百分比
	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	97 氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標
				100

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	頁數	備註	
1 經營績效	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	133		
	201-4	取至政府的財政補助	2.2.5 稅務管理方針 • 稅務政策	43	無政府財政補助	
2 能源與溫室氣體管理	302	能源：主題管理揭露	能源與溫室氣體管理政策與管理方針	107	2024 年節約能源改善方案具體成效	
	302-1	組織內的能源消耗量	6.4 環境與能源管理 • 能源管理與目標	97		
	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 • 節能目標			
	305	排放：主題管理揭露	能源與溫室氣體管理政策與管理方針	112		
	305-1	直間溫室氣體排放 (範疇一)	6.4.2 溫室氣體管理 • 2024 年範疇一及二總排放量表			
	305-2	間接溫室氣體排放 (範疇二)	• 空氣污染管理：因無排放此類氣體 (不適用)			
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放				
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放				
3 風險管理	風險管理：重大主題管理揭露		風險管理政策與管理方針 2.6 風險管理 2.6.2 風險管理流程與因應方法	50		
	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	100	氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標	
	TCFD	氣候變遷對企業的財務影響				
4 產品品質	產品品質：重大主題管理揭露		產品品質的政策與管理方針	78	2024 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	客戶健康安全	4.5 品質管理 • 品質管理流程 • 精進品質意識 • 品質保證 • 符合有害物質物質管理規範 • 負責任礦產採購	78		
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件		95		
	重大主題管理揭露：創新研發		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)	69 70		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
6 客戶關係管理	416	重大主題管理揭露	客戶關係管理政策與管理方針	63		
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	3.3 客戶關係管理 3.3.1 客戶滿意度調查流程與結果 3.3.2 客訴事件與後續改善措施 5.5 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	94	無有害物質與衝突金屬	

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	頁數	備註
7 客戶隱私	418	客戶隱私：主題管理揭露	客戶隱私政策：遵守法規，保護客戶隱私	67	2024 年無因侵犯客戶隱私或機密之投訴之情事發生
	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	67	
			1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道	14	
8 健康安全	403	職場健康安全：主題管理揭露	重大議題：環安衛政策與管理方針	148	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
	403-1	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	• 2024 年指標性執行成果 • 2024 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	154	
	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	153	
	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	• 2024 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	• 2024 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	159	
	403-8	職安衛管理系統的工作者	7.6.2 職業安全委員會	153	
9 永續產品	403-9	職業傷害與職災統計	7.6.6 工傷統計記錄	159	• 最近二年職災統計表 • 2024 年健檢並無職業病的案例發生
	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		
10 人才發展與培育	重大主題管理揭露：永續產品		永續產品的政策與管理方針	70	四大核心事業單位：詳見 1.6 實踐聯合國永續發展目標 (SDGS)
			4.2 未來開發產品及技術的策略目標	75	
			• 開發合作、產學夥伴 • 未來開發規劃		
勞雇關係	404	重大主題管理揭露	人才發展與培育的政策與管理方針	128	404 教育訓練
	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 • 2024 年教育訓練情況	128	
	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		
人權評估	401-1	新進員工和離職員工	7.2 人力結構 - 多元共融職場 7.2.1 員工結構統計	123	
	401-2	提供給全職員工的福利	7.4 薪酬福利 7.4.2 退休保障 7.4.3 多元化福利制度	133	
	401-3	育嬰假	• 育嬰留停的復職與留任		
人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	7.5 人權保障與多元共融 7.5.1 人權推動及管理	138	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	• 2024 年人權相關教育訓練執行情形	139	
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		2024 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			