

KAORI



高力熱處理工業股份有限公司

KAORI HEAT TREATMENT CO., LTD.



低碳減排



以人為本



永續經營

2025

E S G

企業永續報告書

目錄

content

董事長的話	02
報告概要與範圍	04
ESG 願景及策略	08
2025 年度永續亮點成果	09



1 實踐永續管理

1.1 利害關係人組織	11
1.2 主要利害關係人鑑別與溝通	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	18
1.5 永續經營的影響力	22
1.6 實踐聯合國永續發展目標	25



2 公司治理與風險管理

2.1 公司簡介	27
2.2 公司治理	32
2.3 誠信經營	45
2.4 法規遵循	49
2.5 資訊安全	50
2.6 風險管理	54
2.7 內部稽核與管理驗證系統	58
2.8 參與外部組織及倡議	61



3 營運策略績效與客戶關係

3.1 營運績效的政策與策略	64
3.2 營運績效	65
3.3 客戶關係管理	67
3.4 客戶資料保密機制	71



4 永續產品與品質管理

4.1 永續產品	74
4.2 未來技術發展的策略目標	79
4.3 專業技術研發	81
4.4 營業秘密保護成果	82
4.5 產品品質及產品安全	82



5 永續供應鏈管理

5.1 建立永續供應鏈	91
5.2 供應商實施社會責任 (含道德採購)	94
5.3 供應商管理政策與概述	95
5.4 供應商分佈	96
5.5 供應商分級管理	97



6 永續環境

6.1 環境政策與承諾	101
6.2 氣候變遷風險與機會管理	102
6.3 氣候變遷風險與機會之因應策略	107
6.4 環境與能源管理	109
6.5 水資源管理	118
6.6 廢棄物管理	121



7 友善職場

7.1 人才管理政策與承諾	128
7.2 人力結構	130
7.3 人才吸引與留任	139
7.4 人才發展與培育	143
7.5 薪酬福利	150
7.6 人權平等	155
7.7 職場安全與健康	164



8 社會共榮

8.1 政策與管理體系	179
8.2 學術交流	180
8.3 環境教育	181
8.4 社會公益	182

附錄

附錄一：ESG 績效 (ESG Performance)	184
附錄二：GRI Standards:2021 對照表	185
附錄三：SASB 對照表	190
附錄四：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	192
附錄五：獨立保證意見聲明書	198

董事長的話

2025 年，是全球產業秩序持續重組、能源轉型加速推進的一年。在這樣充滿變動與競爭的環境中，我們沒有選擇保守，而是持續以更積極的姿態推動轉型升級，堅定朝向低碳、智慧與永續並行的企業方向邁進。這一年，我們不僅鞏固了既有的產業地位，更在永續治理與營運效率上展現具體突破，進一步強化企業的長期競爭力。



市場與專業評比

在市場與專業評比上，我們獲得外資精選台灣百強 (FINI 100) 的肯定，並於台灣永續評鑑中取得 A 級評等。同時，在《天下雜誌》標竿企業家調查中，於機電設備與精密儀器產業榮獲標竿第二名，這不僅代表外部對我們經營成果的肯定，更反映出公司在技術實力、治理品質與產業影響力上的持續提升。

永續轉型

在永續轉型的推進上，我們進一步加速能源結構優化與減碳行動。2025 年完成 1.216MW 再生能源綠電布局，全年發電量達 1,381,178 kWh，逐步擴大自有綠電比例，強化能源自主性。同時，透過全面性的製程改善與能源管理深化，能源密集度較 2024 年大幅下降 30.40%，溫室氣體排放強度亦同步降低 31.28%。這些成果並非單一改善，而是系統性轉型的具體展現，代表我們正以更高效率、更低碳排的方式重塑營運模式。

治理與風險管理

在治理與風險管理層面，我們持續強化企業韌性與制度基礎。值得強調的是，高力熱能科技股份有限公司作為子公司，雖成立營運僅一年，即正式通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方認證，代表我們已在極短時間內完成與國際標準接軌的制度建置，並將職安衛管理全面導入系統化架構，以零職災為明確且長期的管理目標持續推進；同時，亦同步取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，進一步強化資訊安全防護能力與數位營運韌性，使我們在高度數據化與全球化競爭環境中，建立可驗證、可擴展且符合國際標準的治理基礎，確保營運持續穩健前行。

展望未來，我們所面對的將不只是市場競爭，而是能源結構、技術創新與永續標準全面重塑的時代。我們將持續加速低碳技術與高效率解決方案的開發與應用，擴大再生能源布局，並深化數位化與智慧製造能力，讓永續不只是責任，而是驅動企業成長的核心引擎。

我們的目標不僅是跟上變化，而是在變局中創造標準；不只是回應趨勢，而是定義未來方向。面對下一階段的挑戰，我們將以更堅定的決心、更系統化的策略與更長遠的視野，持續推動企業向前，與所有利害關係人共同開創一個更具韌性、更具競爭力、也更具永續價值的新未來。

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

2025 年 (2025 年 1 月 01 日起至 2025 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

本報告之揭露範疇依據高力熱處理工業股份有限公司所界定之組織邊界編製，涵蓋台灣本公司各主要營運據點及兩家子公司，具體範圍如下：

台灣本公司：

- 總公司 / 中壢三廠：桃園市中壢區吉林北路 5-2 號
- 中壢二廠：桃園市中壢區松江北路 11 號
- 中壢一廠：桃園市中壢區吉林北路 2 號
- 高雄廠：高雄市岡山區本工二路 3 號

子公司：

- 高力熱能科技股份有限公司：桃園市中壢區自強四路 8-1 號 (自強廠)
- 高力科技 (寧波) 有限公司：中國寧波保稅西區創業四路 8 號 (寧波廠)

財務資訊說明

本報告財務相關資訊依合併財務報表編製原則揭露，貨幣單位為新台幣元，較大金額以千元表示。

● 數據呈現原則

除另有說明外，本報告數據呈現遵循以下原則：

四捨五入 數字部分採四捨五入至小數第二位。

趨勢比較 部分指標為呈現中長期趨勢，提供連續三年 (2023 至 2025 年) 之數據。

邊界差異 若特定資料之揭露範疇與報告整體邊界有所不同，將於該段落或圖表下方另行標註說明。

資訊重編 如因方法調整、邊界變動或其他原因導致歷史數據重編，將說明資訊重編原因及其影響。

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，已依程序完成 ESG 推動委員會之審議與核定，最終由永續發展委員會提請董事會覆核。

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：工業機械與物品
- 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 (2025 年 5 月 5 日修正版)
- 上市上櫃公司企業永續發展實務守則 (2025 年 9 月 2 日修正版)：

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，2025 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

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，已依程序完成 ESG 推動委員會之審議與核定，最終由永續發展委員會提請董事會覆核。

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：法標國際認證股份有限公司 (AFNOR ASIA 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。委由法標國際認證股份有限公司出具獨立保證意見聲明書 (詳如附錄五)。

發行頻度

高力熱處理工業股份有限公司發行 2025 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。

- 上期發行版本：2025 年 8 月發行
- 本期發行版本：2026 年 8 月發行
- 下期發行版本：2027 年 8 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 陳經理
- 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>

ESG 願景及策略



2025 年度永續亮點成果

外資精選台灣百強 (FINI 100)

台灣永續評鑑評比等級A

天下雜誌「標竿企業家調查」機電設備與精密儀器類標竿**第二名**

2025年能源密集度較2024年大幅**減少30.40%**

2025年溫室氣體排放強度較2024年**減少31.28%**。

榮獲勞動部職業安全衛生署頒發
「企業永續報告書公開職業健康與安全主動評比」**績優企業**

高力熱能科技(股)公司通過職業安全衛生管理系統ISO 45001第三方認證，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。

高力熱能科技(股)公司通過資訊安全管理標準ISO 27001第三方認證。



1.1 利害關係人組織

1.1.1 ESG 組織與職掌

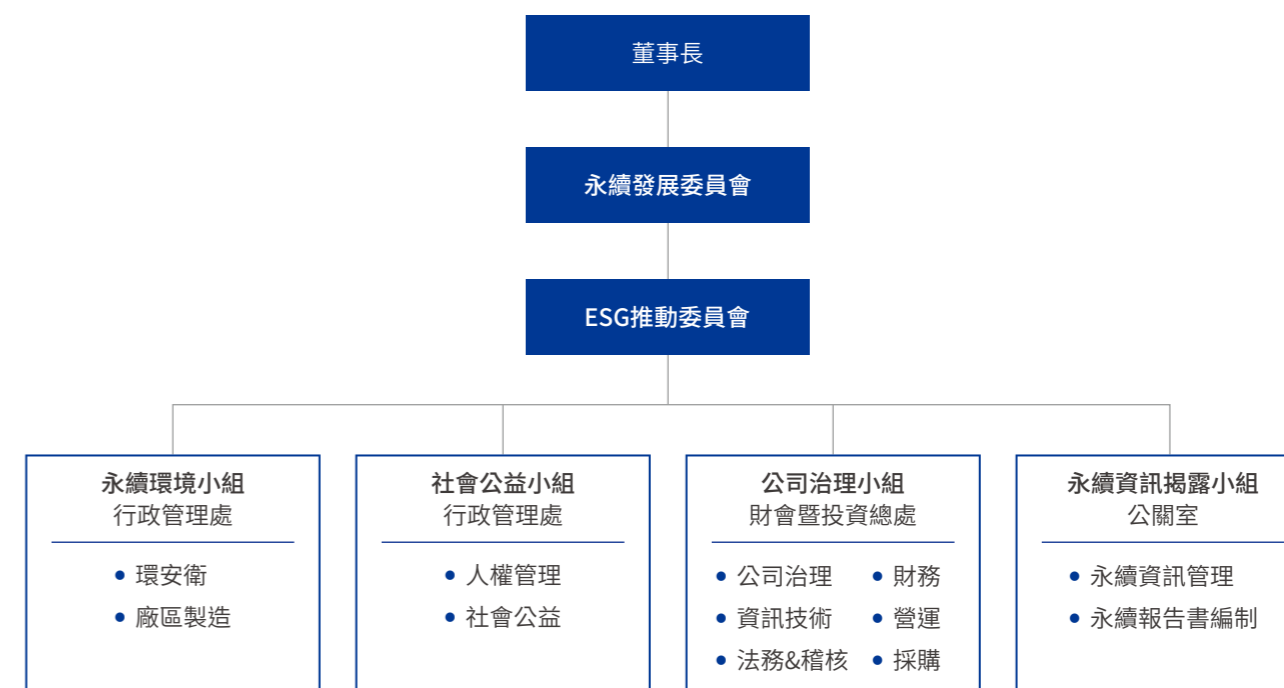
為了強化公司在永續發展領域的治理與推動，並確保永續策略與目標的落實，本公司已於 2024 年 5 月 8 日經董事會同意，正式成立「永續發展委員會」（以下簡稱本委員會或委員會）。該委員會由 3 名成員組成，旨在提升公司在環境保護、社會責任及公司治理等方面的管理與監督，確保公司在追求經濟效益的同時，也能履行對社會和環境的責任。

本委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

- 一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 四、督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

2025 年永續發展委員會會議共進行 2 次，並向上提報董事會。請參照永續發展委員會會議紀錄。

永續發展委員會組織架構



1

實踐永續管理



本公司 ESG 推動委員會 (以下簡稱推動委員會) 係執行單位，協助本委員會推行各項計畫，遵循「永續發展委員會組織規程」第六條執行單位之職權由各相關部門主管分別擔任永續環境小組、社會公益小組、公司治理小組、永續資訊揭露小組的委員，由總經理擔任召集人，每月主管會議報告執行情形，以及必要時督促進行調整。2025 年 ESG 推動委員會會議共進行 13 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。





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、社會公益、環境管理、永續資訊揭露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 ESG 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. 每月會議報告，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：

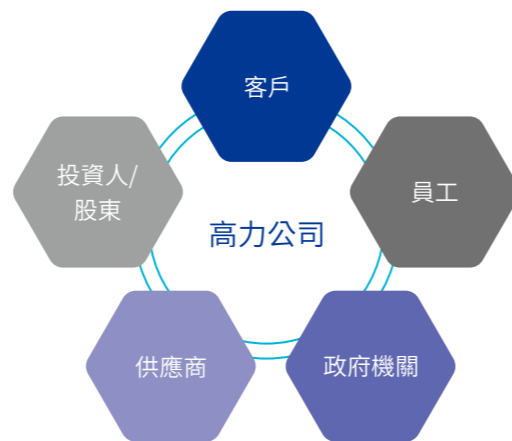
各類別面	ESG 工作重點項目	負責單位	
 公司治理小組	<ul style="list-style-type: none"> 財務管理體系 誠信經營 	財務暨投資處 特別助理室	
	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理系統 	品保中心	
	<ul style="list-style-type: none"> 道德管理體系：法規遵循、職業道德、反貪腐與收賄等 	行政管理處 特別助理室	
	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全 	資訊處	
	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理 	各事業處	
	<ul style="list-style-type: none"> 客戶隱私與客戶關係管理 	各事業處	
	<ul style="list-style-type: none"> 永續發展管理機制與目標 	ESG 推動委員會	
	<ul style="list-style-type: none"> 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	
	供應商	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 產品的品質與安全 客戶服務與滿意度 客戶關係管理 	各事業處、品保中心
	產品的品質管理與交期 <ul style="list-style-type: none"> 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 	各事業處、品保中心	
經濟	<ul style="list-style-type: none"> 經營績效 	各事業處	
 永續環境小組	環境管理 節能減碳 <ul style="list-style-type: none"> 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	
	健康安全	<ul style="list-style-type: none"> 污水 / 廢氣 / 廢棄物管理 工作環境管理體系 公共區域管理體系 	行政管理處
	職業安全健康	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全健康 	行政管理處
 社會公益小組	人權管理 <ul style="list-style-type: none"> 員工管理機制 勞資關係 	<ul style="list-style-type: none"> 人權管理及保障 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 行政管理處	
	社區與公益活動	<ul style="list-style-type: none"> 當地社區睦鄰 回饋社區與公益活動 	行政管理處
 永續資訊揭露小組	永續資訊管理 永續報告書編制	<ul style="list-style-type: none"> 永續資訊管理政策 永續資訊揭露之相關法規及國際準則 公關室	

1.2 主要利害關係人鑑別與溝通

1.2.1 鑑別主要利害關係人

高力 ESG 推動小組依循六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，透過問卷進行利害關係人評估與排序，再徵詢外部永續顧問專家進行交叉檢視，確認利害關係完整性，最終透過 ESG 推動委員會議進行審議與表決。2025 年主要的利害關係人為五項，包含投資人/股東、員工、客戶、供應商、政府機關。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：



1.2.2 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，五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：

類別	聯絡窗口與其關注議題及申訴管道		
員工專區	<p>聯絡窗口：行政管理處</p> <p>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</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#236 • 電子信箱：jocelyn@kaori.com.tw</p>		
客戶專區	<p>聯絡窗口：事業處</p> <p>關注議題：產品品質與交期、客戶隱私、客戶服務與滿意等</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"> <p>硬鍍型板式熱交換器事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#229</p> <p>• 電子信箱：minnie@kaori.com.tw</p> <p>組合型板式熱交換器事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#233</p> <p>• 電子信箱：jim-tsai@kaori.com.tw</p> </td> <td style="width: 50%;"> <p>新能源事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#801</p> <p>• 電子信箱：victorhsu@kaori.com.tw</p> <p>燃料電池事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#819</p> <p>• 電子信箱：winston@kaori.com.tw</p> </td> </tr> </table>	<p>硬鍍型板式熱交換器事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#229</p> <p>• 電子信箱：minnie@kaori.com.tw</p> <p>組合型板式熱交換器事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#233</p> <p>• 電子信箱：jim-tsai@kaori.com.tw</p>	<p>新能源事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#801</p> <p>• 電子信箱：victorhsu@kaori.com.tw</p> <p>燃料電池事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#819</p> <p>• 電子信箱：winston@kaori.com.tw</p>
<p>硬鍍型板式熱交換器事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#229</p> <p>• 電子信箱：minnie@kaori.com.tw</p> <p>組合型板式熱交換器事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#233</p> <p>• 電子信箱：jim-tsai@kaori.com.tw</p>	<p>新能源事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#801</p> <p>• 電子信箱：victorhsu@kaori.com.tw</p> <p>燃料電池事業處</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#819</p> <p>• 電子信箱：winston@kaori.com.tw</p>		
供應商專區	<p>聯絡窗口：採購中心</p> <p>關注議題：採購規範、綠色採購、供應商管理等</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#501 • 電子信箱：daniel-lee@kaori.com.tw</p>		
投資人專區	<p>聯絡窗口：財會暨投資處</p> <p>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</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#221 • 電子信箱：ritachuang@kaori.com.tw</p>		
政府機關專區	<p>聯絡窗口：行政管理處</p> <p>關注議題：法令遵循、公司治理、安全衛生、環境保護等</p> <p>• 申訴電話：03-4527005#280 • 電子信箱：allen_yu@kaori.com.tw</p>		

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 22 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	<ul style="list-style-type: none"> 永續產品 客戶隱私 產品安全 產品品質 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 客戶關係管理 風險管理 人才吸引與留任 綠色營運 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質 誠信經營 風險管理 客戶隱私 綠色營運 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 人才發展與培育 人才吸引與留任 職場健康安全 勞資關係 人權平等 	<ul style="list-style-type: none"> 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 職工福利委員會 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷策略 薪資福利 人權平等 公司治理 法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 參加公司治理評鑑 公文 電話 現場稽查 宣導會與公聽會 	<ul style="list-style-type: none"> 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：



1. 鑑別

- 參考國內外永續準則與產業趨勢，並諮詢顧問專家歸納出26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。
- 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。

2. 排序

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。
- 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，產生重大性議題矩陣；後續並做重大議題回應。

3. 確認

- 為確保符合GRI完整性及利害關係人包容性原則，將鑑別結果諮詢內外部專家，並於ESG推動委員會會議進行檢視與討論，確認篩選22項議題。再經永續發展委員會覆核，並提交董事會進行最終確認之重大議題。
- 重大主題矩陣結果：
「重大議題」10項與「次要議題」7項，其他議題5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。

4. 檢視

- 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。

2025年ESG推動委員會持續關注議題的直接或間接衝擊如下表：

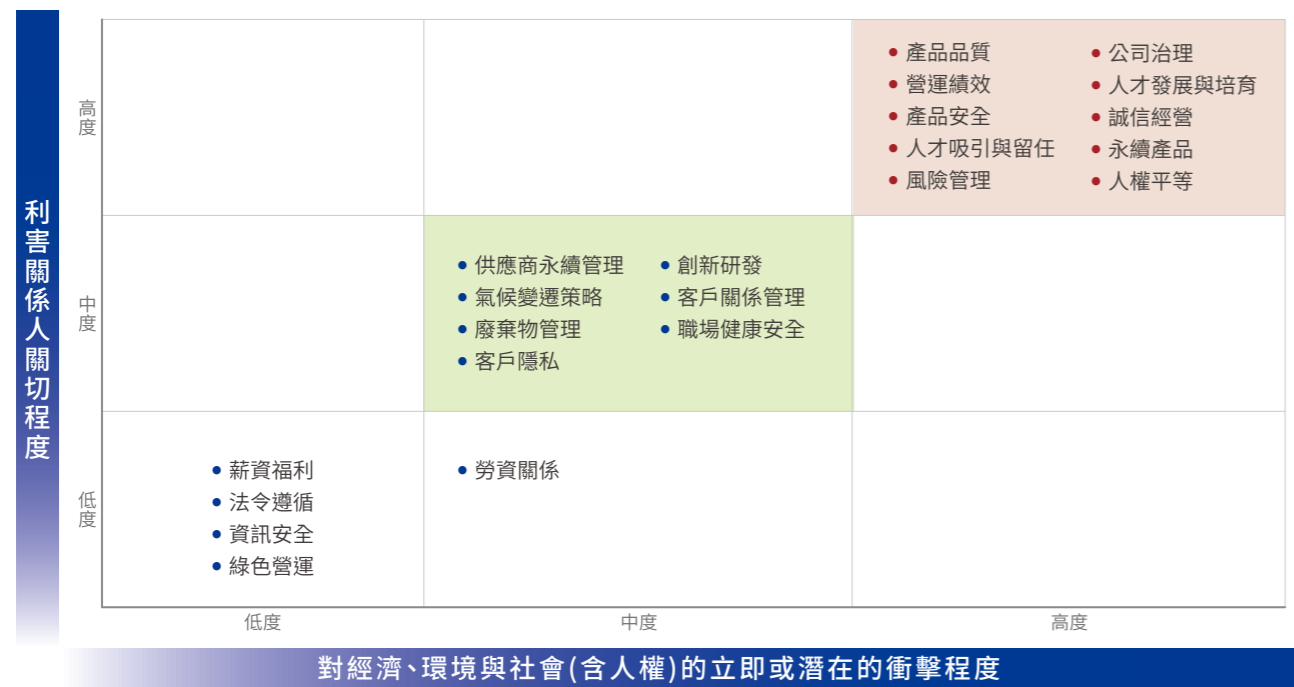
利害關係人 關注構面	關注議題 內涵分析	公司內部				公司外部		
		組織	員工	股東	客戶	供應商	政府機關	
公司 治理面	公司治理	●	●	●	●	●	◎	
	法令遵循	●	●				●	
	誠信經營	●	●	●	●	●	◎	
	風險管理	●	●	●	●	●	●	
	創新研發	●	●	●	●		◎	
	資訊安全	●	●	●	●		◎	
經濟面	投資人							
	客戶	永續產品	●	●	●	●	●	◎
		營運績效	●	●	●	●	●	
		產品品質	●	●	●	●	●	
	供應商	產品安全	●	●	●	●	●	
		客戶關係管理	●		◎	●	●	
客戶隱私		●		●	●		◎	
環境面	供應商永續管理	●	●		●	●	◎	
	氣候變遷策略	●	●		●	●	◎	
	綠色營運	●	●		●		◎	
	廢棄物管理	●	●			◎	●	
社會面	公司內部的 人員管理	人才發展與培育	●	●	●		●	●
		人權平等	●	●	●	●	◎	●
		人才吸引與留任	●	●	●	●		●
		薪資福利	●	●				●
		勞資關係	●	●		●		●
職場健康安全	●	●		●	◎	●		

說明：上表就公司內部：組織與員工，外部：股東、客戶、供應商、政府機關等四大就關注議題22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，如淺綠色標記顯示，共計7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

本公司始終專注於環境保護、社會責任與公司治理等三大永續領域，這些重大議題對我們的長期發展至關重要，並與我們的企業使命高度契合。過去兩年，無論在內部運營或外部市場環境方面，都保持穩定，未出現顯著變化。為了確保永續策略的延續性與一致性，ESG 推動委員會決定延續前一年度的重大議題，並將重點放在現有計畫的深化與實施上。

以下是本公司 2025 年重大性議題矩陣：



註：重大性議題 ■，次要性議題 ■



重大議題差異說明

本公司 2024-2025 年重大議題差異詳細說明：

2024 重大議題

- 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、職業安全健康，計 10 項

2025 重大議題

- 項目：產品品質、營運績效、產品安全、人才吸引與留任、風險管理、公司治理、人才發展與培育、誠信經營、永續產品、人權平等，計 10 項。
- 新增：5 項，產品安全、人才吸引與留任、公司治理、誠信經營、人權平等
- 移除：5 項，能源與溫室氣體管理、創新研發、客戶關係管理、客戶隱私、職業安全健康

差異說明

本年度重大議題辨識結果相較前一年度呈現明顯差異。整體而言，治理、倫理及人才相關議題之重要性顯著提升，而部分環境及客戶面向議題之相對關注度則有所下降。此變化反映利害關係人對企業永續發展期待的轉移，以及全球永續治理趨勢的演進。

首先，今年新增之「產品安全」、「人才吸引與留任」、「公司治理」、「誠信經營」及「人權平等」等議題皆進入前十項重大議題，顯示利害關係人對產品風險控管、企業治理透明度、倫理經營與人權保障等面向的關注度持續攀升。此趨勢與國際永續準則 (如 ISSB、CSRD)、供應鏈管理要求及投資人對企業合規性與人權議題之期待一致。其中，「人才吸引與留任」為本年度新增且首次列入重大議題，反映在全球人才競爭、產業人力缺口及組織轉型環境下，利害關係人更加重視企業吸引與保留優秀人才的能力，以確保營運韌性與長期競爭力。此外，「產品安全」順位提升亦顯示市場監管、產品相關法規與客戶要求日益嚴格，利害關係人對產品全生命週期之安全性與合規性寄予更高期待。

相較之下，前一年度排於前列之「能源與溫室氣體管理」、「職業安全健康」、「客戶隱私」、「客戶關係管理」及「創新研發」等議題，於本年度未列入前十名。此結果可能源於利害關係人對公司目前在相關領域管理成熟度及風險可控程度的肯定，故相對評分下降；同時亦反映在治理、倫理與人權等新興議題受到國際趨勢高度關注的情況下，整體議題關注順序隨之重新排序。

整體而言，本年度重大性分析結果反映利害關係人關注焦點從單一環境與客戶層面，逐步轉向涵蓋「治理韌性」、「企業倫理」、「人才永續」與「產品安全」等更全面且與企業長期營運穩定性高度相關之主題。公司將依據新版重大議題結果調整管理策略與資訊揭露內容，以持續回應利害關係人期望並提升永續績效。

1.4.1 重大議題的回應

2025 年鑑別與確認 10 項重大議題，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
產品品質	<ul style="list-style-type: none"> 416-1 產品與服務類別之健康與安全影響評估 416-2 顧客健康安全 	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。
營運績效	<ul style="list-style-type: none"> 201 經營績效 201-1 組織所產生的直接經濟價值 201-2 氣候變遷對財務影響及風險 201-3 定義福利規畫義務與退休計畫 201-4 取至政府的財政補助 	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。	<ul style="list-style-type: none"> 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。
產品安全	<ul style="list-style-type: none"> 416-1 產品與服務類別之健康與安全影響評估 416-2 顧客健康安全 	透過相關管理機制，公司可確保產品符合安全與品質要求，降低法規與營運風險，並提升顧客信任與企業品牌價值。	通過 ISO 9001 品質管理認證，確保產品品質與安全，並降低產品於使用過程中對顧客健康與安全之潛在風險。
人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> 401-1 新進員工與員工離職 401-2 提供的福利 401-3 育嬰假 402 勞資關係 405-1 治理機構與員工的多元化 405-2 男女薪酬比例 	反映企業吸引與留任人才的能力，透過掌握新進員工聘僱與員工流動情形，有助於企業評估人力資源管理成效並維持組織營運穩定。	本公司建立完善的人力資源管理制度，透過人才招聘機制、具競爭力之薪酬福利、績效考核制度及教育訓練與職涯發展計畫，以吸引與留任優秀人才，並定期追蹤員工聘僱與流動情形，以確保組織人力資源之穩定與永續發展。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 201-2 氣候變遷對財務影響及風險 308 供應鏈風險 205 法遵風險 	風險管理為永續基石，強化治理與韌性，確保營運穩健並創造長期價值。	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。
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 2-9~20 治理結構 205 商業道德 2-26 檢舉制度 	揭露公司治理架構與董事會組成情形，透過健全的治理制度與監督機制，提升決策透明度與管理效率，確保公司營運穩健並增進投資人信任。說明董事會對企業經濟、環境及社會議題之監督角色，確保相關風險與衝擊納入決策與管理機制，以強化公司治理並支持企業永續發展。	本公司建立完整董事會治理架構及功能性委員會，設置風險管理、內控及申訴制度，並將重大經營與永續議題納入董事會監督機制，以確保決策透明、營運穩健，並提升投資人與利害關係人信任。

項目	GRI 準則	對高力的重要性	推動措施
人才發展與培育	<ul style="list-style-type: none"> 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 404-3 績效考核與職涯發展檢核 	透過教育訓練與職涯發展計畫提升員工專業能力與技能，強化企業競爭力，同時提升員工滿意度與留任率，促進企業長期發展。	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。
誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> 205 反貪腐 2-23 誠信政策 2-26 檢舉制度 2-27 法規遵循 	落實誠信經營政策，對公司建立信譽與口碑很重要。	已制定並實施「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「主管及高級專業人員道德行為規範標準」、「課級以下從業人員道德行為規範標準」及「員工行為準則」等相關規範。
永續產品	<ul style="list-style-type: none"> 3-3 生命週期評估 	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。
人權平等	<ul style="list-style-type: none"> 2-23 人權政策 405 多元平等 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。	2025 年 Q2 發布第三方人權盡職調查報告。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

永續任務	重大議題	GRI 準則特定主題 SASB 準則 - 工業機械與物品	上游	高力的 主要產品		下游	營運重要性			
			採購階段	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
公司治理	營運績效	<ul style="list-style-type: none"> 201 經濟績效 201-1 組織所產生的直接經濟價值 	▲	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> 205 反貪腐 2-23 誠信政策 2-26 檢舉制度 2-27 法規遵循 	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
	公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 2-9~2-20 公司治理架構 205 商業道德 2-26 檢舉制度 	▲			▲	◎	◎	◎	
	風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 201-2 氣候變遷對財務影響及風險 308 供應鏈風險 205 法遵風險 	▲			▲	◎	◎	◎	
綠色生產	永續產品	<ul style="list-style-type: none"> 3-3 生命週期評估 (LCA) 		◎	◎	▲	◎	◎	◎	
	產品安全	<ul style="list-style-type: none"> 416 重大主題管理揭露 416-1 產品與服務類別之健康與安全影響評估 416-2 違反產品及服務的健康安全法規事件 RT-IG-440a.1 材料取得 		◎	◎	◎	◎	◎	◎	
	產品品質	<ul style="list-style-type: none"> 自訂主題 	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
友善職場	人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> 401-1 新進員工與員工離職 401-2 提供的福利 401-3 育嬰假 402 勞資關係 405-1 治理機構與員工的多元化 405-2 男女薪酬比例 				▲	▲	▲	◎	
	人才培育與發展	<ul style="list-style-type: none"> 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 404-3 績效考核與職涯發展檢核 				▲	▲	▲	◎	
	人權平等	<ul style="list-style-type: none"> 2-23 人權政策 405 多元平等 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 	▲	◎	◎	◎		▲	◎	

註：◎ 有較大的影響 ▲ 較小影響

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。2025 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：

重大議題	正面機會	負面衝擊	發生機率 *	嚴重度 *	風險與機會措施管理	報告書章節
產品品質	高品質確保客戶忠誠度與市佔率	品質瑕疵引發退貨及品牌受損	不太可能	嚴重	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。	4.5 產品品質及產品安全
營運績效	AI 液冷技術轉型推升毛利	全球通膨、關稅衝擊獲利	可能	嚴重	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。	3.2 營運績效
產品安全	安全認證是進入高階市場的門檻	造成客戶系統故障	不太可能	嚴重災難	主要集中在品質管理體系、有害物質控管、以及法規遵循性三大面向。	4.5 產品安全及品質管理
人才吸引與留任	穩定人才庫能傳承關鍵核心技術	核心技術人才流失影響研發進度	可能	嚴重	本公司建立完善的人力資源管理制度，透過多元人才招募機制、具競爭力之薪酬福利、績效考核制度及教育訓練與職涯發展計畫，以吸引與留任優秀人才，並定期追蹤員工聘僱與流動情形，以確保組織人力資源之穩定與永續發展。	7.1 人才管理政策與承諾 7.2 人力結構 7.4 薪酬福利
風險管理	透過情境分析掌握減碳轉型機會	突發災害或資安事件導致停工	可能	嚴重災難	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。	2.6 風險管理

重大議題	正面機會	負面衝擊	發生機率 *	嚴重度 *	風險與機會措施管理	報告書章節
公司治理	提升決策透明度，強化投資人信任	決策失誤影響永續經營方向	不太可能	嚴重	公司治理評鑑成績對企業具有指標性意義，良好表現有助於提升企業長期價值；惟公司仍應在治理要求與營運效率間取得適當平衡，以兼顧永續發展。	2.2 公司治理
人才發展與培育	提升員工職能，加速組織轉型	技能老化無法適應 AI 等新技術	可能	中等	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。	7.3 人才發展與培育
誠信經營	建立清廉文化，降低法律與商譽成本	舞弊行為導致重罰與信任危機	不太可能	嚴重災難	訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範禁止收受賄賂、非法政治獻金、不當利益，以及防範利益衝突。道德行為準則：要求所有董事、經理人及員工簽署相關誠信聲明，將道德規範納入日常作業。	2.3 誠信經營
永續產品	協助客戶減碳，開拓綠色商機	技術迭代過快導致研發資金浪費	可能	嚴重	通過『ISO 14067 碳足跡查驗』，致力轉型成低碳產品，針對產品全生命週期，識別可能對使用、環境或財產造成的危害。	4.2 未來開發產品及技術的策略目標
人權平等	多元職場環境能吸引跨領域人才	職場歧視引發糾紛，損及形象	不太可能	中等	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年 Q2 發布人權盡職調查報告。 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。 	7.5 人權保障與多元共融

備註：負面風險發生機率：幾乎確定、很可能、可能、不太可能、極不可能
 負面風險嚴重程度：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 6(淨水與衛生)、SDG 7(可負擔的永續能源)、SDG 8(就業與經濟成長)、SDG 9(永續工業與基礎建設)、SDG10(消弭不平等)、SDG 11(永續城鄉)、SDG 12(責任消費與生產)、SDG 13(氣候行動)、SDG 16(制度的正義與和平) 與等 12 個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定 2025 年目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

面向	重大議題	對應 SDGs 子指標	報告書章節
經濟	公司治理	 16.6 建立各級有效、負責且透明的機構。	2.2 公司治理
	誠信經營	 16.5 大幅減少各種形式的貪污及賄賂行為。	2.3 誠信經營
	營運績效	 8.2 透過多元化、技術升級與創新，實現更高水準的經濟生產力。	3.2 營運績效
	風險管理	 13.1 加強所有國家對氣候相關災害與自然災害的抵禦能力及適應能力。	2.6 風險管理
環境	產品品質	 12.4 達成化學品與所有廢棄物的環境友善管理，顯著減少其對人體健康與環境的影響。	4.5 產品品質與產品安全
	產品安全	 3.9 大幅減少由危險化學品、空氣、水及土壤污染導致的死亡及疾病人數。	
	永續產品	 7.3 7.3 使全球能源效率的改善率增加一倍。  9.4 9.4 升級基礎建設並改造產業，使其具備永續性，提高資源使用效率。	4.2 未來開發產品及技術的策略目標
社會	人才吸引與留任	 8.5 實現全體男女(包括青年與身心障礙者)的尊嚴就業，並落實同工同酬。	7.1 人才管理政策與承諾 7.2 人力結構 7.4 薪酬福利
	人才發展與培育	 4.4 大幅增加擁有技術與職業技能的青年與成人數，以利就業、獲得尊嚴職業及創業。	7.3 人才發展與培育
	人權平等	 10.3 確保機會平等，並減少結果的不平等，消除歧視性法律、政策與做法。  5.5 確保婦女全面參與，並擁有平等的領導機會。	7.5 人權保障與多元共融

公司治理之重大議題短中長期計畫與目標達成度

時程	短期指標 (2025~2026 年)	中期指標 (2027~2030 年)	長期指標 (2031 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 36~50%	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 21~35%
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：

	2025 年目標	2025 年績效達成度	2026 年目標
公司治理	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 36~50%	36%~ 50% →達成	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 36~50%
法規遵循	違反公司法或稅務法規 0 件	0 件→達成	違反公司法或稅務法規 0 件

註：未達成目標原因說明，請詳見 2.2.4 公司治理實施方式與未來規劃

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，產品至今銷售超過百餘個國家，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



- 0
- 1
- 2 公司治理與風險管理
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- A

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：

公司基本資料			
	公司名稱	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 9 億 2 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 (2025.12.31)	總人數：952 母公司：676 人；高力熱能科技(股)公司：201 人；高力科技(寧波)有限公司：75 人	 總公司 桃園市中壢區吉林北路 5-2 號
	主要產品與技術	硬銲型板式熱交換器、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 總公司/中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄廠、高力熱能科技(股)公司、高力科技(寧波)有限公司

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



高力熱能科技(股)公司
Kaori Thermal Technology Co., Ltd.



高雄本州廠
Kaohsiung Ben-Chou Plant

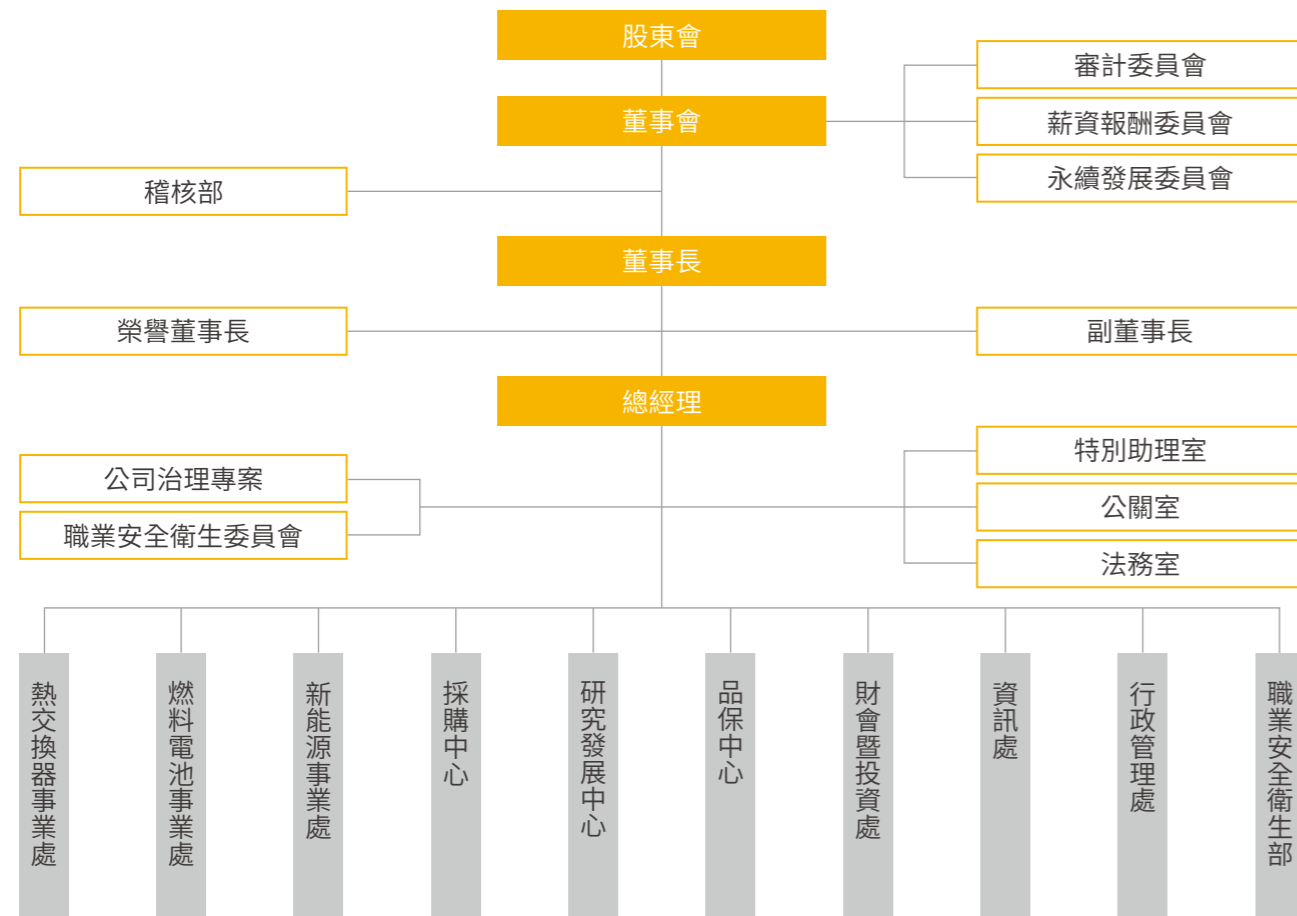


高力科技(寧波)有限公司
Kaori Technology (NINGBO) CO., LTD.

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	自行研發硬銲型板式熱交換器
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 <ul style="list-style-type: none"> 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
2022 年	通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查第三方查證 <ul style="list-style-type: none"> 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 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
2023 年	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 <ul style="list-style-type: none"> 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
2024 年	<ul style="list-style-type: none"> 董事會成立功能性委員會「企業永續發展委員會」 股東臨時會通過分割旗下熱能事業部，以既存分割之方式移轉予本公司 100% 持有之新設子公司高力熱能科技股份有限公司 2024 年參與國際 CDP 碳揭露評比級數為 B 寧波廠通過國際 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查查證以及寧波市北崙區三星級綠色工廠評級 連續三年落實 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並通過第三方查證 榮獲衛生福利部國民健康署健康職場認證之「健康促進標章」 榮獲勞動部職業安全衛生署頒發「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」績優企業 首次實施第三方人權盡職調查並出具報告書
2025 年	<ul style="list-style-type: none"> 外資精選台灣百強 (FINI 100) 台灣永續評鑑評比等級 A 天下雜誌「標竿企業家調查」機電設備與精密儀器類標竿第二名 再生能源綠電佈局，完成設置 1.216MW，2025 年總發電量合計達 1,381,178 kWh。 2025 年能源密集度較 2024 年大幅減少 30.40 % 2025 年溫室氣體排放強度較 2024 年減少 31.28%。 榮獲勞動部職業安全衛生署頒發「企業永續報告書公開職業健康與安全主動評比」績優企業 高力熱能科技(股)公司通過職業安全衛生管理系統 ISO 45001 第三方認證，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。 高力熱能科技(股)公司通過資訊安全管理標準 ISO 27001 第三方認證。

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
董事會	<ul style="list-style-type: none"> 為公司經營戰略和目標提供指導，並監督管理層的經營績效。 選任與解任經理人，並決定其薪酬。 審核公司的財務報表和盈餘分配計劃。 召集股東會並執行其決議。
董事長	<ul style="list-style-type: none"> 主持董事會會議，確保董事會有效運作。 與董事會成員共同制定公司的長期戰略和政策，確保公司目標的實現。 監督和評估總經理、執行長等高階經理人的工作表現，確保公司運營符合股東的最佳利益。 為重大決策提供專業意見並整合各方觀點，促進有效的決策過程。
總經理	<ul style="list-style-type: none"> 與董事會合作，制定公司的長期戰略和年度營運計劃，確保公司持續成長。 負責及監督公司的日常運營管理，確保各部門協同工作以達成公司目標。 有效分配公司資源，包括人力、財務和物資，以支持公司戰略的實施及預期目標之達成。 處理公司面臨的各種危機和挑戰，確保公司穩定經營。
特別助理室	<ul style="list-style-type: none"> 綜理公司整體專案計畫、策略之彙總、紀錄、推行、跟催，確保任務按時完成。
公司治理專案	<ul style="list-style-type: none"> 依法辦理董事會及股東會會議相關事宜，製作會議記錄。 協助董事遵循相關法律法規，確保公司運營合法合規。 推動達成公司治理評鑑指標，提升公司治理水平。 安排獨立董事與簽證會計師及內部稽核主管的溝通，確保資訊透明。
稽核部	<ul style="list-style-type: none"> 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。

部門	主要工作職掌
公關室	<ul style="list-style-type: none"> 管理和提升企業的品牌形象，確保企業在公眾和媒體中的正面形象。 與媒體建立和維持良好的關係，發布新聞稿，安排媒體採訪和記者會。 處理公關危機，制定應對策略，確保企業在危機中能夠迅速反應並減少負面影響。 組織和策劃各類公關活動，如產品發布會、公益活動等，以提升品牌知名度。
法務室	<ul style="list-style-type: none"> 確保企業的運營符合相關法律規範，提供法律意見和建議。 合約起草、審核和管理，確保合約條款符合企業利益並合法有效。 處理企業涉及各類法律糾紛，代表企業參與訴訟或仲裁，制定風險防範措施，保護企業免受法律風險的影響。 保護和管理企業的知識產權，包括專利、商標和版權等。
職業安全衛生部	<ul style="list-style-type: none"> 擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導及推動有關部門落實執行。
行政管理處	<ul style="list-style-type: none"> 負責公司及子公司的人力資源管理，包括招聘、培訓、薪酬福利管理、績效考核、員工關係和企業文化建設。 辦公設施、辦公用品、員工團膳、公務車安排、郵件處理等總務行政後勤支援。 提供各事業部門所需的設備維修服務，確保設備的正常運行，提升運營效率。 協助各事業部門的工程項目，從規劃、執行到監督，確保工程按時完成並符合質量標準。
財務暨投資處	<ul style="list-style-type: none"> 負責公司及子公司財務、會計、稅務等事務，準備和分析財務報告，確保財務數據的準確性和透明度。 負責公司及子公司預算、股務作業、財務規劃、資金籌措及投資規劃，確保公司財務健康和可持續發展。 與投資者溝通，維護良好的投資者關係。 確保對外公佈的資訊準確無誤，與媒體保持良好關係，正確引導媒體報導，維護和提升公司的公眾形象。
資訊處	<ul style="list-style-type: none"> 公司及子公司電腦化作業之規劃、維護、管制及推動與資安管理，確保資訊系統穩定運行及支持公司業務目標。 提供技術支援和服務，解決員工在使用資訊系統過程中遇到的問題。
研究發展中心	<ul style="list-style-type: none"> 新產品開發、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。 吸引及拓展國內外優秀的研發人才。
品保中心	<ul style="list-style-type: none"> 品質及環境管理系統之規劃、運作、維護、展開以及內部稽核執行與外部稽核對應。 文件管制管理規劃與展開，以及協助對應各項產品認證與二方稽核相關事宜。 溫室氣體盤查外部查驗規劃與執行。
採購中心	<ul style="list-style-type: none"> 負責採購作業及進口業務，根據公司的經營目標和需求，制定並執行有效的採購策略。 開發、評估和管理供應商，確保供應商的質量、成本和交貨時間符合公司的要求。 根據庫存水平和需求預測，進行採購作業，確保物料和商品的及時供應。 通過議價和合約管理，降低採購成本，提升公司的競爭力。
新能源事業處	<ul style="list-style-type: none"> 負責甲醇燃料電池發電系統的設計和開發，確保系統的高效能和穩定性。 開發天然氣燃料電池發電系統，提升其能源轉換效率和環保性能。 制定及執行生產計劃，建立品質控制流程，確保產品符合客戶要求標準並按時交。
燃料電池事業處	<ul style="list-style-type: none"> 製造燃料電池的關鍵機構件，確保產品的高效能和耐用性。 進行市場調查，了解市場需求和競爭態勢，持續研發新產品，滿足市場需求和技術標準。 研究和改進生產技術，提升生產效率和產品質量，推動生產自動化，降低成本並提高生產速度。 制定詳細的生產計劃，建立嚴格的品質控制流程，確保產品符合客戶要求並按時交付。
熱交換器事業處	<ul style="list-style-type: none"> 負責硬焊型板式熱交換器的製造，包括材料選擇、板片壓製、焊接及組裝。 推廣和銷售硬焊型板式熱交換器，開拓市場，維護客戶關係。 根據客戶需求設計組合型板式熱交換器，進行生產和裝配，確保產品的高效能和可靠性。 提供技術支持和售後服務，解決客戶在使用過程中遇到的問題。 確保產品符合質量標準，進行嚴格的檢測和測試，確保生產效率和產品質量。 研發新型熱交換器產品，進行市場調研，了解行業趨勢和客戶需求，制定研發策略及進行產品技術改進及創新。 提供硬焊代工服務，定期維護真空爐設備，確保加工品質及加工過程的穩定性和安全性。

2.2 公司治理

2.2.1 政策與管理方針

主題	管理方針
	<p>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。</p>
	<p>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度。</p>
	<p>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。</p>
 <p>公司治理</p>	<p>措施</p>
	1. 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。
	2. 遵循法令規範與要求，完善設置董事會的成員。
	3. 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。
	4. 為尋求經營決策專業性，董事會組成擁有多元的學經歷。
	5. 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。
	6. 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。

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。

- 2025 年股東常會：



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，2025 年第 21 屆共召開八次董事會會議，出席率達 100.00%。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。本公司高度重視董事會之組成多樣性，正持續尋找具備專業素養之女性董事候選人，以強化決策層之全面性。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：

1. 本公司之營運計畫。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
6. 董事會未設常務董事者，董事長之選任或解任。
7. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
8. 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。
9. 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，公司於 2024 年 5 月 8 日成立功能性委員會「永續發展委員會」，以促進永續經營的願景、策略。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
獨立董事	阿拉丁投資有限公司代表人 谷泓道	男	高力熱能科技(股)公司董事長	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 台灣大學商研所 光華投信基金經理
	毛恩洸	男	台灣風電產業秘書長	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

<https://www.kaori.com.tw/tw/modules/investors/trustee>

董事成員的性別與年齡區間

2025 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
	男	0	4	5
	小計	0	4	5

董事會運作與出席情形

2025 年度董事會召開 8 次會議，董事出席情形如下：

職稱	姓名	2025 年		
		實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	吳誌雄	8	0	100%
副董事長	韓顯福	8	0	100%
董事	王心五	8	0	100%
董事	黃宏興	8	0	100%
董事	阿拉丁投資有限公司代表人吳俊英	8	0	100%
董事	阿拉丁投資有限公司代表人谷泓道	8	0	100%
獨立董事	洪祥文	8	0	100%
獨立董事	毛恩洸	8	0	100%
獨立董事	湯智堯	8	0	100%
平均出席率		100.00%		

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。

• 2025 年董事會重大決議

會議日期	決議事項
第二十一屆第 14 次 114 年 01 月 18 日	<ol style="list-style-type: none"> 訂定本公司國內第四次無擔保轉換公司債 113 年第四季換發新股基準日案。 擬為子公司高力熱能科技 (股) 公司銀行授信額度背書保證案。 本公司擬將中壢二廠撥予子公司高力熱能科技 (股) 公司使用案。 子公司高力科技 (寧波) 有限公司規劃增設沖壓產線案。 <ul style="list-style-type: none"> 上述決議結果：照案通過。
第二十一屆第 15 次 114 年 03 月 05 日	<ol style="list-style-type: none"> 一一三年度營業報告書及財務報表案。 一一三年度盈餘分配案。 一一三年度員工、董事酬勞分配及董事報酬案。 出具一一三年度「內部控制制度聲明書」案。 本公司一一四年度簽證會計師獨立性及適用性評估案。 本公司擬增資子公司高力科技 (泰國) 有限公司投資案。 擬為子公司高力熱能科技 (股) 公司銀行授信額度背書保證案。 本公司「公司章程」修訂案。 訂定一一四年度股東常會相關事宜案。 本公司董事出席會議之交通費案。 <ul style="list-style-type: none"> 上述決議結果：照案通過。
第二十一屆第 16 次 114 年 04 月 15 日	<ol style="list-style-type: none"> 本公司一一四年度第一次買回本公司股份 (庫藏股) 案。 <ul style="list-style-type: none"> 上述決議結果：照案通過。
第二十一屆第 17 次 114 年 05 月 09 日	<ol style="list-style-type: none"> 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。 一一三年度盈餘分配之現金股利發放時程訂定案。 本公司一一三年度董事及員工酬勞金額分配案。 一一四年度第一季財務報告案。 訂定本公司國內第四次無擔保轉換公司債 114 年第一季換發新股基準日案。 本公司員工受配子公司發行之員工認股權提案。 本公司「內部重大資訊處理作業程序」修訂案。 <ul style="list-style-type: none"> 上述決議結果：照案通過。
第二十一屆第 18 次 114 年 08 月 07 日	<ol style="list-style-type: none"> 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。 一一四年度第二季財務報告案。 本公司「國內第四次無擔保轉換公司債發行及轉換辦法」修訂案。 檢陳本公司 113 年度永續報告書案。 檢陳本公司 113 年度人權盡職調查報告案。 <ul style="list-style-type: none"> 上述決議結果：照案通過。
第二十一屆第 19 次 114 年 09 月 18 日	<ol style="list-style-type: none"> 指派子公司 (KAORI INTERNATIONAL CO., LTD) 董事案。 指派子公司 (KAORI DEVELOPMENT CO., LTD) 董事案。 指派子公司 (高力科技 (寧波) 有限公司) 董事案。 修訂本公司「內部控制制度」案。 <ul style="list-style-type: none"> 上述決議結果：照案通過。

會議日期	決議事項
第二十一屆第 20 次 114 年 11 月 10 日	<ol style="list-style-type: none"> 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。 訂定本公司國內第四次無擔保轉換公司債 114 年第三季換發新股基準日案。 解除為子公司高力熱能科技 (股) 公司銀行授信額度背書保證案。 一一四年度第三季財務報告案。 本公司一一五年度稽核計畫案。 本公司「組織管理」修訂案。 本公司會計主管異動案。 <ul style="list-style-type: none"> 上述決議結果：照案通過。
第二十一屆第 21 次 114 年 12 月 18 日	<ol style="list-style-type: none"> 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。 本公司一一五年度營運計畫案。 本公司「永續發展實務守則」修訂案。 本公司擬於南部科學園區橋頭園區進行「橋頭園區第一期建廠投資計畫」案。 本公司擬於中壢區自強四路自有土地進行「自強廠建廠投資計畫」案。 <ul style="list-style-type: none"> 上述決議結果：照案通過。

董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

- 民國 114 年 3 月 5 日董事會中議案三：通過本公司經薪資報酬委員會審議之民國 113 年度員工、董事酬勞分配及董事報酬案。本案就利害關係人之董事及經理人逐一迴避未加入討論及表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- 民國 114 年 5 月 9 日董事會中議案三：通過本公司經薪資報酬委員會審議之民國 113 年度董事及員工酬勞金額分配案。本案就董事及經理人酬勞討論，於利害關係人之董事及經理人逐一迴避未加入討論及表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- 民國 114 年 5 月 9 日董事會中議案六：通過本公司經薪資報酬委員會審議之員工受配子公司發行之員工認股權提案。本案就董事及經理人酬勞討論，於利害關係人之董事及經理人逐一迴避未加入討論及表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- 民國 114 年 9 月 18 日董事會中議案一：通過指派子公司 (KAORI INTERNATIONAL CO., LTD) 董事案。本案就利害關係人之董事及經理人逐一迴避未加入討論及表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- 民國 114 年 9 月 18 日董事會中議案二：通過指派子公司 (KAORI DEVELOPMENT CO., LTD) 董事案。本案就利害關係人之董事及經理人逐一迴避未加入討論及表決，其餘出席董事無異議照案通過。
- 民國 114 年 9 月 18 日董事會中議案三：通過指派子公司 (高力科技 (寧波) 有限公司) 董事案。本案就利害關係人之董事及經理人逐一迴避未加入討論及表決，其餘出席董事無異議照案通過。

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，2025 年共召開 8 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。

- 審計委員會 2025 年召開 8 次會議，出席情形如下：

職稱	姓名	2025 年		
		實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	洪祥文	8	0	100%
委員	毛恩洸	8	0	100%
委員	湯智堯	8	0	100%
平均出席率		--	--	100%

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。2025 年共召開 2 次會議。

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。

- 薪資報酬委員會 2025 年召開 2 次會議，出席情形如下：

職稱	姓名	2025 年		
		實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	洪祥文	2	0	100%
委員	毛恩洸	2	0	100%
委員	湯智堯	2	0	100%
平均出席率		--	--	100%

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」。

永續發展委員會

為落實環境保護、社會責任及公司治理等永續發展目標，本公司擬於董事會轄下設置「永續發展委員會」，以強化董事會職能及管理機制，2025 年共召開 2 次會議。

永續發展委員會職權：

- 一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 四、督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

- 永續發展委員會 2025 年召開 2 次會議，出席情形如下：

職稱	姓名	2025 年		
		實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	洪祥文	2	0	100%
委員	毛恩光	2	0	100%
委員	湯智堯	2	0	100%
平均出席率		--	--	100%

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，2025 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	2025 年進修時數 (小時)
董事長	吳誌雄	<ul style="list-style-type: none"> • 數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理 3hr • 114 年度壯大臺灣資本市場高峰會 3hr • AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型 3hr
副董事長	韓顯福	<ul style="list-style-type: none"> • 數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理 3hr • AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型 3hr
董事	王心五	<ul style="list-style-type: none"> • 數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理 3hr • AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型 3hr
董事	黃宏興	<ul style="list-style-type: none"> • 數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理 3hr • AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型 3hr
董事	阿拉丁投資有限公司 代表人吳俊英	<ul style="list-style-type: none"> • 數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理 3hr • AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型 3hr
董事	阿拉丁投資有限公司 代表人谷泓道	<ul style="list-style-type: none"> • 數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理 3hr • AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型 3hr
獨立董事	洪祥文	<ul style="list-style-type: none"> • 數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理 3hr • AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型 3hr

職稱	姓名	2025 年進修時數 (小時)
獨立董事	毛恩光	<ul style="list-style-type: none"> • 董事會督導企業應瞭解之法律事項：小心誤觸聯合行為的紅線 3hr • 數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理 3hr • 114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 3hr • AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型 3hr
獨立董事	湯智堯	<ul style="list-style-type: none"> • 數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理 3hr • 產業大未來 - 挑戰與商機 1hr • 跨境支付與國際市場機會 2hr • AI 在產業發展運作及其治理策略 1hr • 生物多樣性保育與企業環境責任 2hr • AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型 3hr

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。未來已規劃適時評估委託具專業性與獨立性之第三方機構辦理董事會績效評估，以提升評估之客觀性與完整性。

2025 年度董事會及功能性委員會整體績效評估結果評定為「優」，其詳細評估如下：

評估標準	5*~4 分	4*~3 分	3*~2 分	2*~1 分	1* 分
	優	佳	普通	待加強	差

註：5*~4 係指 5 分 (含) 以下，超過 4 分，餘類推

- 董事會：

自評五大面向	題數	平均得分	
		2025 年	2024 年
A. 對公司營運之參與程度	12	4.92	5.00
B. 提升董事會決策品質	12	5.00	4.92
C. 董事會組成與結構	7	4.71	5.00
D. 董事之選任及持續進修	7	4.57	4.43
E. 內部控制	7	5.00	5.00
合計 / 平均分數	45	4.84	4.87

• 董事成員：

自評六大面向	題數	平均得分	
		2025 年	2024 年
A. 公司目標與任務之掌握	3	4.89	4.89
B. 董事職責認知	3	4.89	5.00
C. 對公司營運之參與程度	8	4.83	4.81
D. 內部關係經營與溝通	3	4.85	4.96
E. 董事之專業及持續進修	3	4.74	4.85
F. 內部控制	3	4.85	4.81
合計 / 平均分數	23	4.84	4.89

• 功能性委員會：

本公司定期執行功能性委員會績效自評，114 年度已完成審計與薪酬委員會之評核。針對永續發展委員會，因現行證交所提供之官方自評參考問卷尚未納入該類別，考量評估作業需具備專業性與合規性，公司計畫於主管機關發布對應標準後正式啟動年度績效評估。在此期間，永續發展委員會仍持續落實其職權，確保各項永續專案之執行成效。

自評五大面向	審計委員會			薪資報酬委員會		
	題數	平均得分		題數	平均得分	
		2025 年	2024 年		2025 年	2024 年
A. 對公司營運之參與程度	4	4.92	4.75	4	4.83	4.75
B. 功能性委員會職責認知	5	4.93	4.87	5	4.73	4.67
C. 提升功能性委員會決策品質	7	4.76	4.67	7	4.76	4.67
D. 功能性委員會組成及成員選任	3	4.89	5.00	3	4.89	5.00
E. 內部控制	3	4.89	4.78	-	-	-
合計 / 平均分數	22	4.88	4.81	19	4.80	4.77

結論：

經評估，2025 年整體董事會、個別成員及各功能性委員會之績效評等均為「優」。顯示董事會運作效能良好，能有效落實決策品質與內部控制。本評估結果將作為董事酬金及提名之參考依據，並依法揭露於年報。

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。



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。

公司治理 2025 年評鑑表現：顯著晉升，接軌 ESG 新紀元

1. 評鑑排名大幅躍進

本公司在「公司治理評鑑」中展現了卓越的成長韌性。2025 年之評鑑結果由上一年度的 51% 至 65% 區間，大幅進步至 36% 至 50% 級距。排名成功提升一個級距，具體反映了公司在強化董事會職能、優化資訊透明度及落實股東平等對待等面向的改革成效獲得專業肯定。

2. 轉型 ESG 評鑑的戰略準備

面對臺灣證券交易所即將將「公司治理評鑑」轉型為「ESG 評鑑」的重大制度變革，本公司已設定明確的銜接藍圖：

- 治理 (G) 的延續：
 - 持續尋覓女性董事人選以優化董事會結構，並在證交所發布永續委員會自評問卷公版後，立即納入年度績效考核。
- 環境 (E) 與社會 (S) 的強化：
 - 結合公司從熱處理轉型 AI 伺服器散熱管理的技術優勢，將節能減碳與環境績效果量化，並預計提早於 2026 年導入 IFRS S1/S2 揭露標準，確保在未來的 ESG 評鑑新制中，不僅維持進步動能，更力求進入更領先的級距。

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、財務狀況及營運績效資訊。



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 2025 年遵守稅務政策與法規，並無政府財政補助。

2.3 誠信經營

重大主題	管理方針
 <p>誠信經營</p>	<p>政策 制定「誠信經營守則」、「主管及高級專業人員道德行為規範標準」、「課級以下從業人員道德行為規範標準」及「員工行為準則」等相關規範，落實「創新、品質、責任、榮譽」核心價值。</p>
	<p>目標 將誠信價值融入公司日常經營決策，達成「全體同仁、零違規、零訴訟」之誠信經營環境。</p>
	<p>承諾 對賄賂、貪污及挪用公款採零容忍立場；對檢舉人身分嚴格保密且禁止復。</p>
	<p>措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 申訴管道：設有官網舉報信箱與專用電郵 (csr@kaori.com.tw)，建立標準化調查與懲戒流程。 2. 價值鏈帶動：要求關鍵供應商 100% 簽署《供應商行為準則》，並接軌 RBA 國際標準。

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。

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

- | | |
|---|---|
| <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>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。</p> <p>四、誠信政策宣導訓練之推動及協調，已納入新進人員教育訓練，未來評估納入年度教育訓練計劃內實施。</p> |
|---|---|

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，稽核部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。2025 年無賄賂或貪腐相關法律訴訟導致的財務損失。

反賄賂反貪腐

高力已制定並實施「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「主管及高級專業人員道德行為規範標準」、「課級以下從業人員道德行為規範標準」及「員工行為準則」等相關規範。上述制度旨在確保企業營運秩序正常運作，維護市場公平競爭環境，並規範各項商業購銷行為。公司明文禁止任何形式之不當利益行為，包括但不限於貪污、敲詐勒索及挪用公款等情事，以落實誠信經營原則並強化內部治理機制。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。

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。本公司於 2025 年度未有因違反誠信經營原則或涉及貪污情事而經查證屬實之案件，相關內部控制機制持續有效運作，並作為維持誠信經營之重要基礎。

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：
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
- 官網「誠信經營 - 舉報信箱」



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。

提升價值鏈與供應商誠信意識

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。
- 二、提供非法政治獻金。
- 三、不當慈善捐贈或贊助。
- 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 六、從事不公平競爭之行為。
- 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係人之權益、健康與安全。

舉報 / 申訴機制及實施成效

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。2025 年無違反誠信原則之情事。

2.4 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 (2024~2025) 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	2024~2025 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	本公司遵守相關法規，未發生違反相關法規而被裁罰事件
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	
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	
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	
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	

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。2025 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。

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- A

2.5 資訊安全

2.5.1 資訊安全管理政策

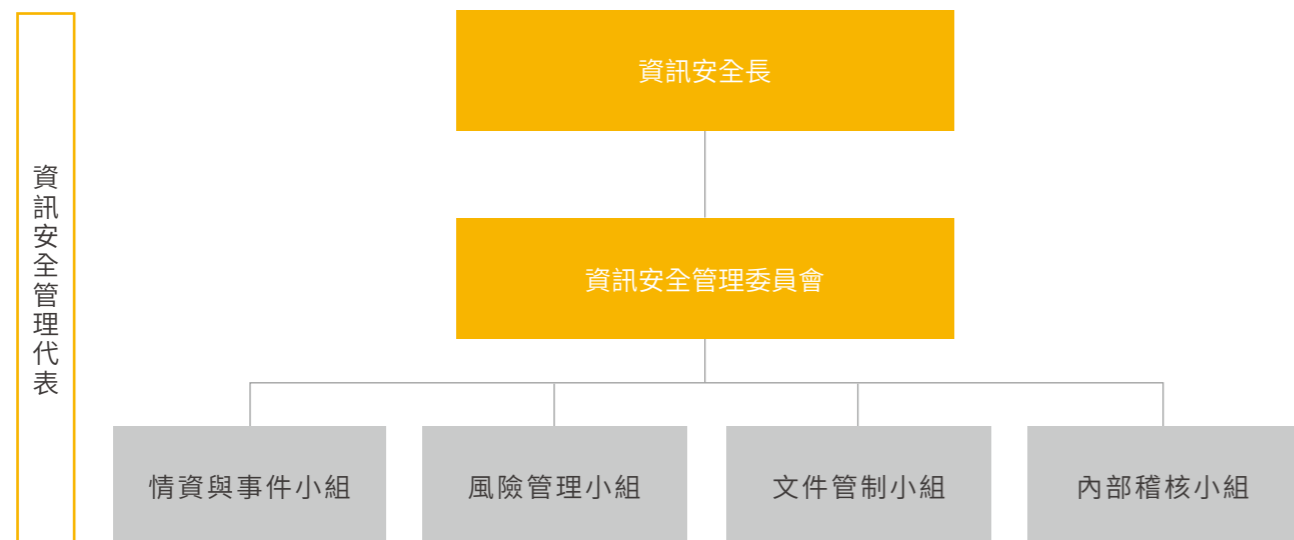
本公司董事長指派資訊部協理在內部成立資訊安全管理委員會，負責擬定本公司資訊安全管理政策，並設置資訊安全專責單位、主管及人員，規劃及執行資訊安全作業。本公司以簡單、容易記憶與符合資訊安全管理目標為原則，訂定資訊安全政策聲明為：「資訊安全，人人有責」。

2.5.2 資訊安全風險組織

高力依「內外部利害關係方」之關注事項，依國際資通安全管理系統標準之步驟建立資訊安全管理制度，制訂資訊安全政策作為整體資訊安全管理之建置開發、實施操作、監控審查及持續維持改進之規範，並依據本公司業務活動與風險，以建立資訊安全管理政策及目標。強化資通安全事件之應變處理能力，確保公司與客戶之資訊資產安全，採行以下措施：

1. 已建立資訊安全委員會，每年就資訊安全管理執行情況定期向董事會報告。(最近一次向董事會報告日期為 114 年 12 月 18 日。)
2. 本公司已於 112 年 6 月加入 TWCERT/CC 台灣電腦網路危機處理暨協調中心，成為正式會員。藉以收集各項威脅情資，並進行內部資安風險查核比對及修正。
3. 已建置資安專責主管與 2 名專責人員，以資安委員會框架定期(每季)向高層進行報告。
4. 本公司已於 112 年 12 月通過 ISO 27001:2022 資通安全管理系統認證，證書有效期限為 116 年 2 月 28 日。

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

- 2025 年資安事件統計：

同仁通報事件	查核後資安事件
4 件	0 件



2.5.3 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	2025 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	2025 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	2025 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	2025 年達成宣導覆蓋率 100%
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	2025 年完成 BCM 演練一次及備份還原測試兩次

2.5.4 資通安全管理重大管理執行情形

重大管理目標	2025 達成值	執行項目
重大系統妥善率 ≥ 95%	99.84%	重大系統包含 ERP/MES/ 資訊網路之無法提供服務時間 ≤ 5%
資訊安全事件數 ≤ 2 件	0 件	TWCERT/CC (台灣電腦網路危機處理暨協調中心) 威脅情資定期查檢，本年度資訊安全通報事件 ≤ 0 件
營運持續演練計畫	1 次	依 ISO27001:2022 規範，每年執行至少 1 次，且符合 BIA 營運衝擊分析指標。
資安宣導覆蓋率 ≥ 90%	100%	定期進行資安宣導

2.5.5 資通安全管理資源投入

2025 年本公司投入於維護資通安全管理系統，年度費用總計為 378 萬元。

資訊安全範疇	技術控制	效益
 Identify (識別)	1. NAC 2. 資產管理系統	1. 管制未知設備接入公司環境 2. 管理已知資產設備及端點安全控制
 Protect (保護)	1. 防毒軟體 2. XDR 端點防護 3. 特權帳號管理系統 4. 對外次世代防火牆 5. Server Farm 次世代防火牆 6. SPAM 郵件防禦系統	1. 保護端點 - 防範已知病毒碼威脅 2. 保護端點 - 異常行為偵測 / 調查 / 阻斷攻擊 3. 避免同仁電腦被駭進而擴散感染 Server 4. 保護內、外部入侵防護 5. 保護內、外部入侵與橫向擴散防護 6. 過濾垃圾信件
 Detect (偵測)	1. LogServer 日誌智慧防護 2. 外部次世代防火牆 3. ServerFarm 次世代防火牆	1. 核心設備行為分析、異常警示 2. 偵測內、外部入侵防護 (Client 環境) 3. 偵測內、外部入侵防護 (Server 環境)
 Respond (應變)	1. LogServer 日誌智慧防護	1. 日誌關聯，資安事件回溯 / 應對 / 取證
 Recover (復原)	1. 備份軟體 2. 雲端備份空間 3. MAE 系統	1. 災難還原 - 虛擬化主機環境 2. 災難還原 - MES 系統 3. 異地備份空間 4. 郵件備份系統

2.6 風險管理

2.6.1 風險管理政策與管理方針




重大主題	管理方針
 <p>風險管理</p>	<p>政策 制定明確的「風險管理政策」作為治理規章之核心。</p>
	<p>目標 有效監控及管理各項風險，降低風險發生後的影響力。</p>
	<p>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。</p>
	<p>措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 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，為此已制定明確的「風險管理政策」作為治理規章之核心，確保風險管理具備完善的法制依據與執行架構。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。

2.6.2 風險管理流程與因應方法



2025 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
 <p>財務風險</p>	<p>利率變動</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
	<p>匯率變動</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
 <p>法律風險</p>	<p>國內外重要政策及法律變動</p> <ul style="list-style-type: none"> 配合主管機關永續相關政策，例如金管會 2020 年發布之「公司治理 3.0—永續發展藍圖」、2022 年「上市櫃公司永續發展路徑圖」，國發會「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略」，環保署「溫室氣體減量法（氣候變遷因應法）」等，持續因應全球趨勢，強化相關作為，提高企業永續資訊透明度，促進永續經營 	<ul style="list-style-type: none"> 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
 <p>營運風險</p>	<p>擴充廠房之可能風險</p> <ul style="list-style-type: none"> 熱交換器事業處 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 新能源事業處 <ul style="list-style-type: none"> 營運成本提高 	<ul style="list-style-type: none"> 熱交換器事業處 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 新能源事業處 <ul style="list-style-type: none"> 積極開拓在客戶端之驗證案場

風險類型	風險內容說明	管理措施
 <p>供應鏈與原物料風險</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司生產需求大量原物料，例如不銹鋼板、特殊鋼板、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 	<ul style="list-style-type: none"> 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，縮短供應鏈長度，以降低因交通狀況所造成的交期延誤風險
 <p>氣候變遷</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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受限，倘若供貨情況不穩定，將導致產品交期更難控制 低轉型提高成本：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轉型，造成公司產品成本提高，連帶影響銷售競爭力 國內外碳稅徵收：國內外之碳定價制度越趨明確並快速推進，公司碳稅徵收支付金額恐增加，造成成本上升 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 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商多元化：與多家廠商建立關係，降低因低轉型原料成本上升與取得不穩定之衝擊 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 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
 <p>資安風險</p>	<p>「營運風險」的一環，但隨著數位轉型，它已提升至「戰略風險」的高度</p> <ul style="list-style-type: none"> 機密性：確保資訊僅能由獲授權的人員存取。若洩露，可能導致商業機密或個人資料外流 完整性：確保資訊在儲存或傳輸過程中，不被未經授權地竄改或刪除。 可用性：確保授權使用者在需要時，能及時、可靠地存取資訊與服務。 合規性：企業未符合法規要求而面臨罰鍰或法律責任 	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO 27001 國際標準，訂定「資安安全管理政策」與作業程序。透過制度化的資安風險管理，公司不僅能保護 55 年以上累積的商譽，也能在轉型 AI 服務的過程中，提供客戶更安心的技術支持

2.6.3 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



2025 年新鑑別的新興風險

風險類型	風險內容說明	管理措施
地緣政治	美國 2025 年關稅加徵及美金匯率劇震，導致出口成本上升與匯損風險	採取遠期外匯避險，並視關稅政策彈性調整報價與生產基地
AI 技術風險	技術更新迭代快，若研發進度或專利佈局落後，將錯失 AI 散熱市場	投入液冷等前瞻技術研發，強化專利申請並建立技術護城河
海外據點設立	因應客戶需求外移，面臨異地法律、稅務及跨國管理文化挑戰	聘請專業顧問落實法規合規，並將總部治理標準延伸至海外據點
供應鏈去中國化	因應國際客戶「非中製造」要求，需重組供應鏈，面臨成本及品質波動	開發多元區域供應商，分散來源風險並強化供應鏈韌性管理

2.7 內部稽核與管理驗證系統

2.7.1 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。

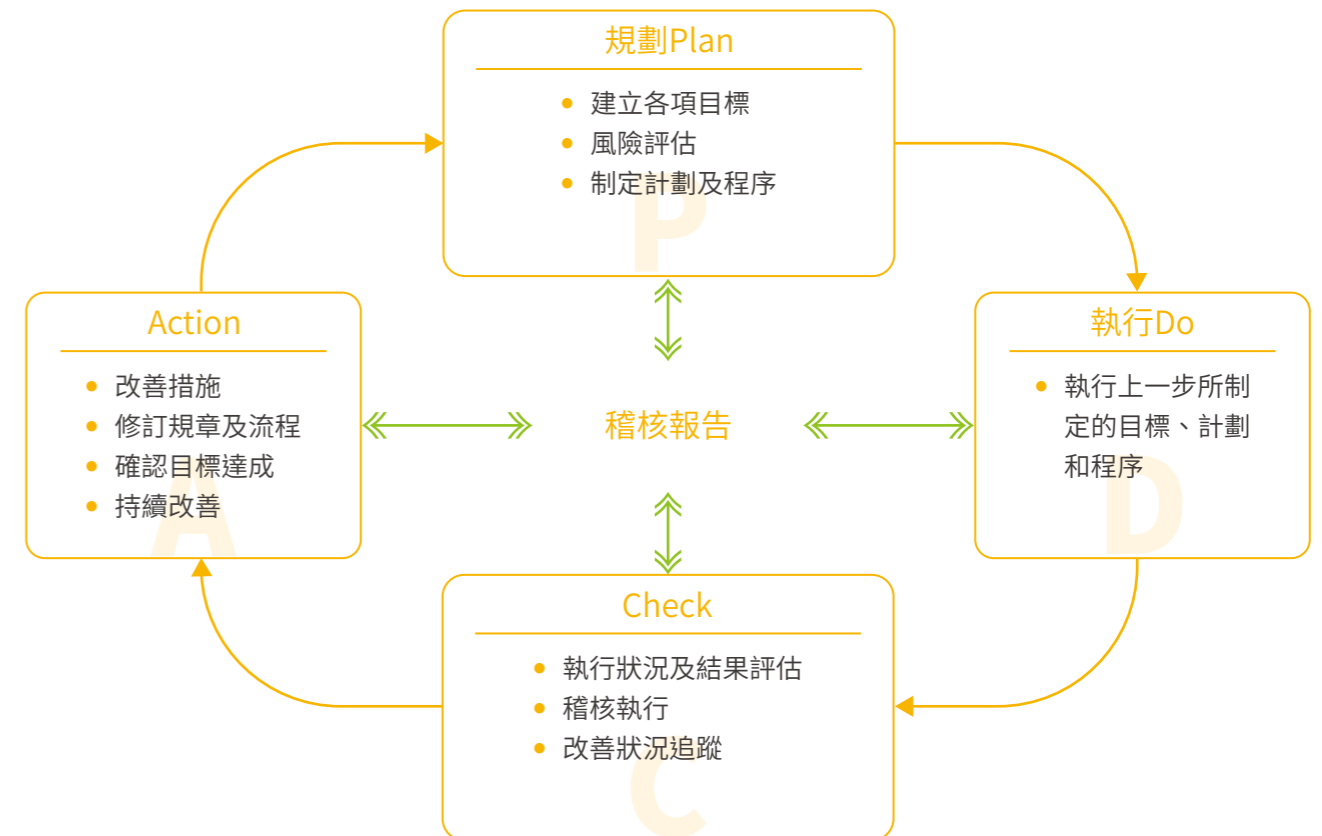
內部稽核於執行查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告，除每季在董事會例行會議報告外，並於每月或必要時向董事長及審計委員會報告。

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2025年稽核計畫執行，出具85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。

稽核作業管理以 P-D-C-A 管理作業循環作業如下圖：



2.7.2 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

為落實企業永續發展與風險管理，本公司依循 ISO 相關國際標準建置多元管理系統，涵蓋品質管理 (ISO 9001、AS9100)、職業安全衛生 (ISO 45001)、環境與氣候變遷管理 (ISO 14001、ISO 14064-1) 以及資訊安全 (ISO 27001)，並全數通過第三方驗證，以強化治理效能與利害關係人信賴。目前已取得之相關 ISO 證書與聲明書詳如下網址及圖示：



- <https://www.kaori.com.tw/tw/modules/about/certification>



ISO 14001:2015 環境管理系統 ISO 9001:2015 品質管理系統 AS9100:D 航太品質管理系統 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查驗



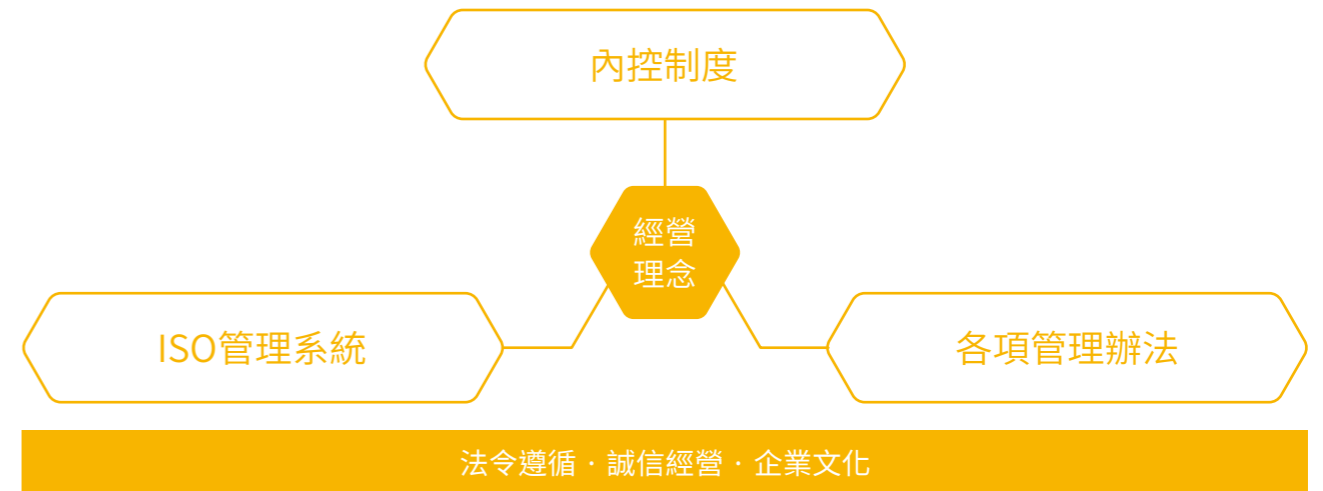
ISO 14067:2018 產品碳足跡查驗 ISO 45001:2018 職業安全衛生系統 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統

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：



2.8 參與外部組織及倡議

隨著市場需求的日益多樣化和競爭的日益激烈，企業在拓展新市場時需要積極尋找新的合作機會和資源。目前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

連續四年 (2022 年~2025 年) 參加「玉山 ESG 永續倡議行動」。自 2021 年起，玉山持續推動 ESG 永續倡議，從喚起氣候意識、設定減碳目標、打造永續轉型平台，到提供金融與非金融整合方案，逐步串聯企業、政府與學術能量，推動產業邁向永續發展。本次玉山以人才培育與科技賦能為主題，號召近 200 家國內外優質企業、醫療院所及 AI 機構共同響應，更邀請來自美國、日本、澳洲、新加坡、東協等國多位國際頂尖大學教授，分享永續研究與實踐經驗，攜手推動綠領人才培育與善用 AI、數位科技應用，加速落實永續轉型，強化臺灣長期永續競爭力。



營運績效等重大議題短中長期計畫與目標達成度

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遇，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 (2025~2026 年)	中期指標 (2027~2030 年)	長期指標 (2031 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

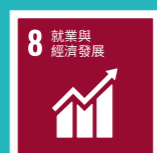
	2025 年目標	2025 年績效達成度	2026 年目標
熱交換器事業處	80 分以上	88.2 分 → 達成	客戶滿意度維持 80 分以上
燃料電池事業處	80 分以上	98.6 分 → 達成	客戶滿意度維持 80 分以上
新能源事業處	80 分以上	88 分 → 達成	客戶滿意度維持 80 分以上
高力熱能科技(股)公司	80 分以上	93.2 分 → 達成	客戶滿意度維持 80 分以上
高力科技(寧波)有限公司	80 分以上	90 分 → 達成	客戶滿意度維持 80 分以上

• 法規遵循

	2025 年目標	2025 年績效達成度	2026 年目標
違反產品或公平交易法規	0 件	0 件 → 達成	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	0 件 → 達成	違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件

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
	<p>政策 經營有利潤，保障股東權益。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 保持良好財務結構，做銷售、製造、研發等堅強後盾。 2. 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。 3. 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、高雄廠，共計四家工廠以及兩家子公司高力熱能科技股份有限公司、高力科技(寧波)有限公司。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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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，符合國際淨零碳排，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。 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 現有客戶→提供市場競爭力產品與服務。 ● 潛在新客戶→現有新技术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	<ul style="list-style-type: none"> ● 以本業核心技术為基礎，探索新技术應用領域，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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

2025 年度高力在各事業體均展現優於原先預期的成長表現。其中，散熱事業受惠於大型資料中心液冷技術滲透率持續提升；燃料電池事業則因美國電力市場需求強勁，兩大事業體在 2025 年度皆維持雙位數的穩健成長。2025 年度本公司營收達新台幣 6,580,623 仟元較 2024 年度新台幣 4,003,440 仟元成長約 64%，2025 年度每股盈餘 (EPS) 為 9.07 元，亦較 2024 年度每股盈餘 (EPS)6.56 元成長 2.51 元，創下公司上市以來最佳表現。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	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	4,325,671	4,003,440	6,580,623
營業毛利	1,223,949	1,194,850	1,798,984
營業費用	512,511	548,293	775,228
營業利益	711,438	646,557	1,023,756
營業外收入及 (支出)	18,208	103,352	28,049
稅前淨利 (損)	729,646	749,909	1,051,805
稅後淨利 (損)	576,526	593,044	829,546

註：2023 年、2024 年：總公司暨中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄總廠、自強廠、高力科技(寧波)有限公司。
2025 年：總公司暨中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄總廠、高力熱能科技(股)公司、高力科技(寧波)有限公司。

- 主要產品最近三年佔營收比重

單位：新台幣仟元

產品	年度	2023 年		2024 年		2025 年	
		金額	比例	金額	比例	金額	比例
熱交換器產品		2,309,941	53	1,642,009	41	1,729,076	26
熱能產品		2,015,730	47	2,361,431	59	4,851,547	74
合計		4,325,671	100	4,003,440	100	6,580,623	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	2023 年		2024 年		2025 年	
		金額	比例 %	金額	比例 %	金額	比例
亞洲		1,193,779	28	1,519,871	38	1,358,379	21
美洲		1,984,185	46	1,915,897	48	4,442,956	67
歐洲		1,133,184	26	559,890	14	769,520	12
其他		14,523	-	7,782	-	9,768	-
合計		4,325,671	100	4,003,440	100	6,580,623	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	2023 年	2024 年	2025 年
營業成本		3,101,722	2,808,590	4,781,639
員工薪資福利費用 ^(註)		835,317	841,719	1,058,408
支付所得稅		95,414	183,505	149,354
發放股利		134,076	357,536	365,859
支付之利息		32,382	8,069	23,005

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。

永續發展定期存款憑證

為強化永續金融布局，本公司 2025 年投入新臺幣 500 萬元於永續發展定期存款憑證，支持具環境與社會效益之專案。此舉不僅優化資金運用效率，亦有助於提升本公司於環境及社會面向之永續績效，持續落實企業社會責任。



2025 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 二、提升產品獲利組合 三、擴大經銷據點與銷售通路，提升全球市佔率	一、因應提升競爭力需求，提高購買來自寧波生產的板片比例，並優化沖床設備以提升效益，同時積極開發新產品或技術，持續投入研發資源 二、朝特殊產業應用面開發相對應產品，搶攻利基市場 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

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

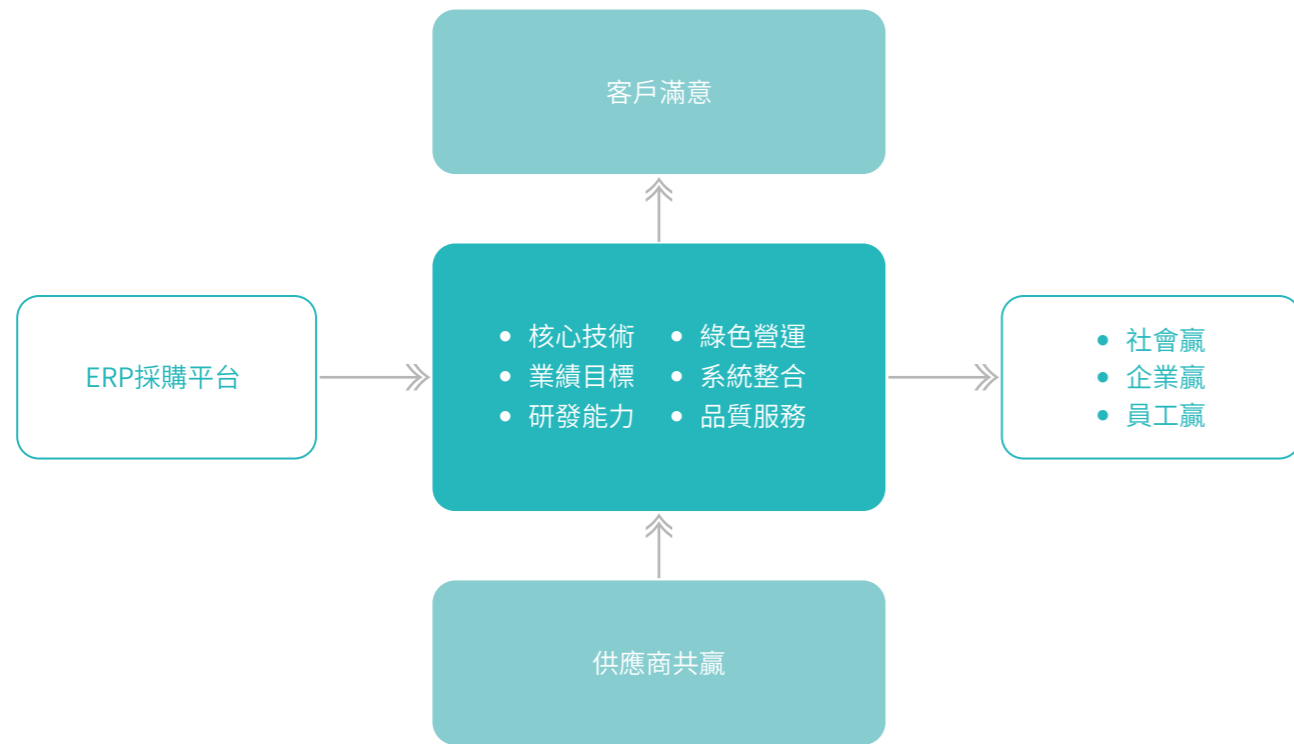
深耕目前主力客戶，提供優質的產品與服務，並與其策略夥伴合作，共同開發高階特殊材料產品及市場，是我們經營的重點方向。因此，高力相當重視客戶的滿意度，每年第四季針對客戶對本公司之產品品質、產品交貨、服務品質、專業性等項目進行滿意度調查。專責單位彙整各項滿意度指標進行趨勢分析後，將於會議中提出檢討，針對未達標項目，則再透過客戶訪談、品保提供客戶端每月提供之廠商評核表或客訴退貨等相關參考資料等，協助廠內鑑別原因以驗證評核結果。



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：



2025 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。

熱交換器事業處

- 調查對象：該年度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：2025 年評等 3 分（含）以下項目制定改善對策。

新能源事業處

- 調查對象：依交貨金額排序之前三大或前 20% 客戶
- 調查異常：2025 年評等 2 分（含）以下共計 0 件

燃料電池事業處

- 調查對象：依交貨金額排序之前三大或前 20% 客戶
- 調查異常：2025 年評等 2 分（含）以下共計 0 件

高力熱能科技（股）公司

- 調查對象：依交貨金額排序之前三大或前 20% 客戶
- 調查異常：2025 年評等 2 分（含）以下共計 0 件

高力科技（寧波）有限公司

- 調查對象：該年度銷售金額取其占比前 20% 之客戶，並從中選銷售金額前 20-50 大客戶調查。
- 調查異常：2025 年評等 2 分（含）以下共計 0 件，客戶反饋意見主要是優化成本，降低售價。

最近二年客戶滿意度調查依事業別的調查結果如下表：

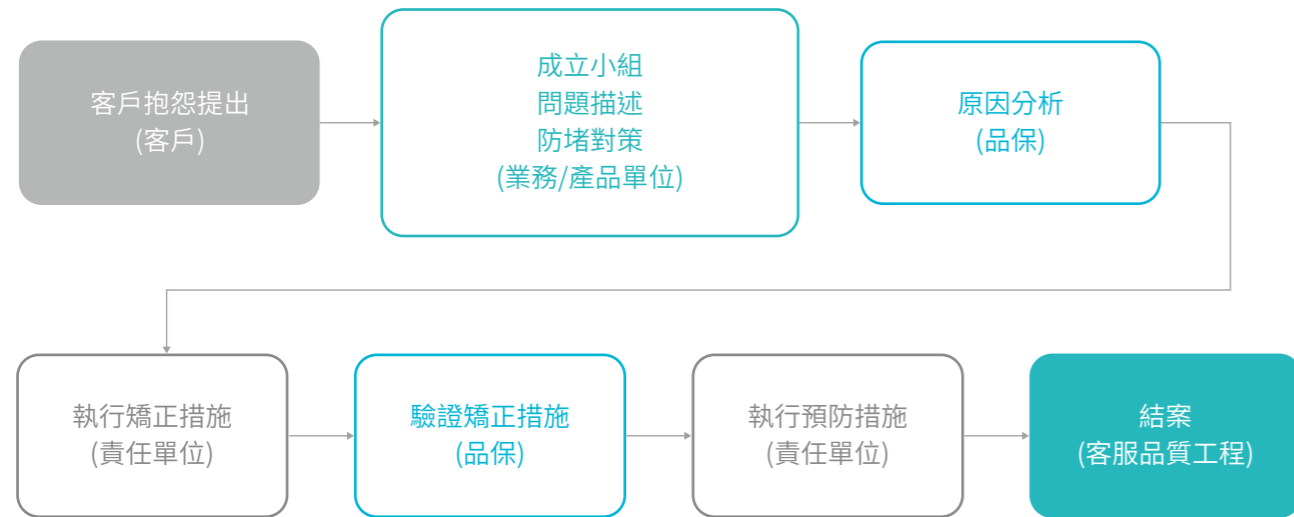
事業單位	項目 年度	調查項目	2024 年		2025 年	
			回收問卷率	滿意度平均	回收問卷率	滿意度平均
熱交換器事業處		產品品質、交貨、服務、專業性、競爭性	90%	80.8 分	100%	88.2 分
燃料電池事業處		產品品質、產品交貨、服務品質、專業性	100%	98.6 分	100%	98.6 分
新能源事業處		產品品質、交貨、服務、專業性、工程能力	100%	97.8 分	100%	88 分
高力熱能科技（股）公司 ^(註)		產品品質、交貨、服務、專業性、工程能力	NA	NA	100%	93.2 分
高力科技（寧波）有限公司		產品品質、交貨、服務、專業性、競爭性	100%	90.2 分	96%	90 分

註：新設子公司高力熱能科技（股）公司，自 2025 年正式營運。

3.3.2 客訴事件與後續改善措施

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。



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。

熱交換器事業處

2025 年客訴案件共 54 件，皆已進行案件之後續改善與預防對策。

燃料電池事業處

2025 年客訴案件共 4 件、客服案件 0 件，皆已進行案件之後續改善與預防對策。

新能源事業處

2025 年客訴案件 0 件、客服案件 0 件，之後續保持與精進。

高力熱能科技 (股) 公司

2025 年客訴案件 19 件，皆已進行案件之後續改善與預防對策。

高力科技 (寧波) 有限公司

2025 年客訴案件 0 件、客服案件 0 件，之後續保持與精進。

3.4 客戶資料保密機制

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。2025 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。

永續產品的重大議題短中長期計畫與目標達成度

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 (2025~2026 年)	中期指標 (2027~2030 年)	長期指標 (2031 年以上)
產品品管	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

	2025 年績效目標	2025 年達成度	2026 年績效目標
熱交換器事業處	每年通過品質管理系統 ISO 9001	每年通過品質管理系統 ISO 9001 →達成	每年通過品質管理系統 ISO 9001
燃料電池事業處	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
新能源事業處	因部門產品皆為客製化，本單位不再以通過 ISO 9001 驗證為績效目標，改以著重於技術及市場開拓，因此將資源重心放在產品開發流程、產品品質驗證及客戶服務，也延續相關量化指標。		
高力熱能科技(股)公司	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	每年通過品質管理系統 ISO 9001
高力科技(寧波)有限公司	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	每年通過品質管理系統 ISO 9001

● 法規遵循


2025 年績效目標	2025 年達成度	2026 年績效目標
違反產品標示或專利法規 0 件	0 件→達成	違反產品標示或專利法規 0 件

4

永續產品與品質管理



4.1 永續產品

重大議題	管理方針
 <p>永續產品</p>	<p>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</p>
	<p>目標 低碳永續產品 (如 AI 伺服器冷卻) 營收占比持續成長。</p>
	<p>承諾 將「綠色設計」融入產品研發核心，致力於研發高熱交換效率、低能耗的散熱解決方案，協助客戶達成減碳目標</p>
	<p>措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. 制定「專利申請及獎勵辦法」，鼓勵同仁致力創新研發 3. 關鍵生產設備真空爐節能改善方案，邁向製程低碳化 4. 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 5. 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。



核心事業單位：實踐聯合國永續發展目標 (SDGS)

 <p>熱交換器事業 Heat Exchanger Business Unit</p>	  
 <p>燃料電池事業 Fuel Cell Business Unit</p>	   
 <p>氫能事業 Hydrogen Energy Business Unit</p>	  
 <p>熱能事業 Energy Management Business Unit</p>	   



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；降低含氣溫室氣體 (F-GHG) 使用量，實現高效率、環保的設計。

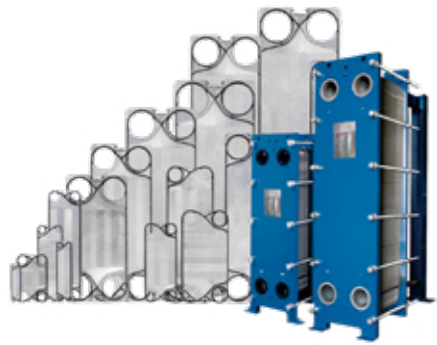
產業應用

- 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昇 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



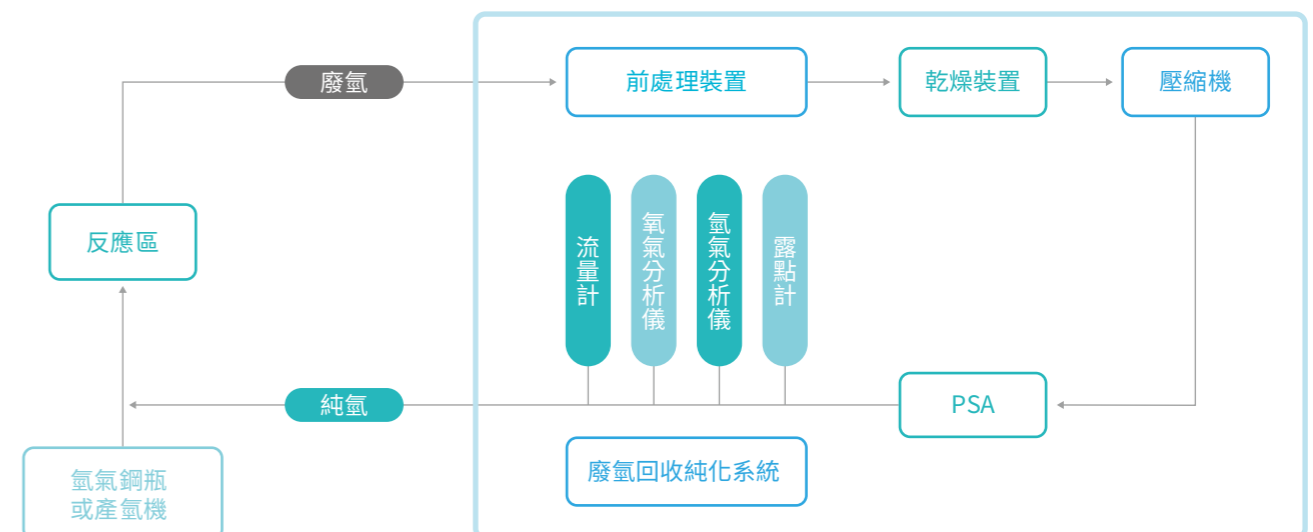
甲醇重組 / 質子交換膜 (PEM) 燃料電池發電系統 / 氨裂解產氫發電系統 (AFC)

- 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 NOx 及 SOx)
- 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，氫比氫更具有運輸和儲存等優勢，有較佳的經濟可行性。



液冷散熱系統

以 AI 資料中心為主軸，針對「伺服器散熱」提出新世代伺服器水冷散熱產品，迎合當前 AI 技術的發展趨勢，為資料中心和高效能運算提供更具永續性的散熱解決方案。

產業應用

雲端服務 / 5G 通訊、邊緣運算、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 未來技術發展的策略目標

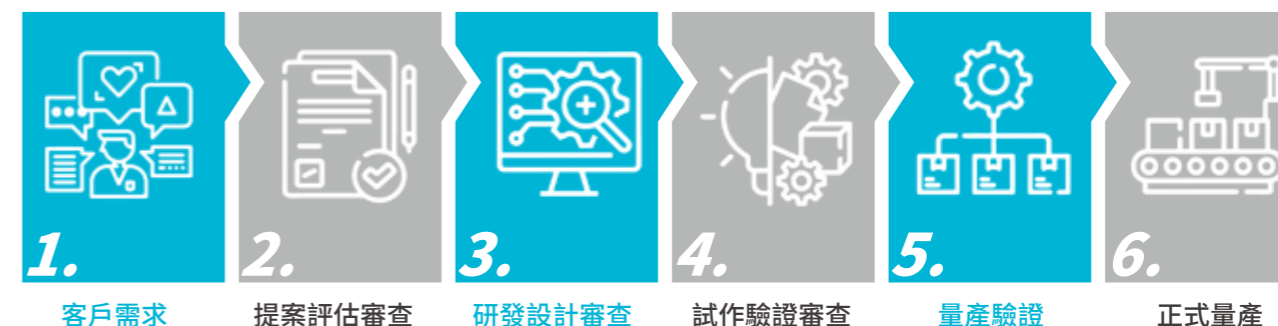
高力以深厚的熱處理與熱傳技術為基石，面對全球 AI 資料中心與綠能轉型浪潮，我們透過「傾聽顧客聲音」與「早期參與」的開發策略，深耕液冷散熱、板式熱交換及氫能潔淨技術三大核心領域。公司不僅與 CPU/GPU 關鍵組件領導廠商及品牌伺服器大廠深度合作，更透過跨國供應鏈的協同開發，將客製化需求轉化為標準化的高效能解決方案，致力於提升能源使用效率 (COP) 並降低環境影響。高力為因應全球氣候變遷所做因應對策，並配合企業轉型，持續研究發展綠色永續產品。

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：



熱交換器事業處

1. 針對持續成長的 AI 資料中心伺服器市場，規劃針對更多冷卻單元 CDU 的應用導入不同機型設計，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。

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

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. 燃料電池將為主力，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。

產學夥伴

- 產學合作：
 1. 攜手國立陽明交通大學，2026~27 年預計針對板式熱交換器內的流場與熱傳在不同流速與熱交換器整體入口通道深度下的分布不均情形進行模擬，配合數據分析建立軟體經驗式。
 2. 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，自 2023 年起，以兩相熱傳的蒸發與冷凝性能模擬與驗證持續進行中。
 3. 新型冷媒系統最佳化，自 2023 年測試不同流路阻力的分隔設計，來達到分布最佳化的設計，進一步提升板式效能，此設計已於 2025 年完成。
- 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。
- 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
- 資料中心專用熱交換器開發

以上其中幾項會與供應商針對材料與鍍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。

資料中心專用熱交換器開發將配合相關資料中心冷卻設備製造商一同開發，專用尺寸以符合機櫃特殊尺寸與配管需求，並在有限空間內達到高效率需求。

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
- 以氫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 專業技術研發

展望未來，本公司熱交換器事業部將推廣重心放在熱泵專用之應用開發，另隨著氫能時代的來臨，電解產氫廠與氫燃料電池車需要高壓鍍鉍熱交換器，未來計劃進行相關鍍料的研究開發，往低碳、零碳轉型推動能源清潔方向發展；另一方面，本公司將以氫能與熱能的核心技術為基礎，配合既有的金屬加工技術，在氫氣爐之廢氫純化設備開發、浸沒式介電液冷卻槽體開發及各種散熱等領域努力邁進，創造高力的下一個高成長契機。

2025 年研發費用

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2025 年個體	2025 年合併
研發費用	87,026	218,291

2025 年專利發展情形

項次	專利名稱	類型	結果
1	用於渦電流檢測的校準試片	發明	通過
2	用於浸沒式冷卻系統之製造紊流裝置	發明	審查中
3	具有流場擾流件的浸沒式液冷之冷卻系統	發明	審查中

2025 年研發計畫發展情形

計畫名稱	鐵基鍍料熱交換器開發計畫
研發期間	• 2024.12 起
研究目的	• 使用成本相對有優勢的鐵基鍍料作為熱交換器鍍料可行性 • 鐵基鍍料在抗金屬離子析出特性能否應用作為熱交換器產品
研究內容	• 開發使用鐵基鍍料作為熱交換器鍍料，並建立可控的鍍料製程方式穩定量產品質與可行性
目前進度 (研究成果)	• 已完成 S105 機型大小的熱交換器開發，並有期初量試評估
有無取得專利權名稱	• 評估中


2025 年開發成功之技術或產品項目

1. 不同通道熱交換器開發 B390
2. 伺服器用熱交換器開發 K390
3. 鐵基鍍料熱交換器開發
4. 大型高鍍合金熱交換器開發
5. 天然氣熱裂解產氫固碳設備開發
6. 金屬熱處理業廢氫回收系統開發
7. 氫裂解系統開發
8. 熱交換器鍍片硬鍍鍍道之檢測技術開發
9. 碳捕捉型固態氧化物燃料電池熱交換器反應爐

4.4 營業秘密保護成果

高力深知營業秘密、資訊安全與個人資料保護是維繫產業永續發展與企業核心競爭力的關鍵要素，因此積極建構完整的保護機制。除採取多項技術性與管理性措施捍衛營業秘密外，亦依循 ISO 9001 所訂定之「技術秘密文件作業管理辦法」以及「文件與記錄管理程序書」，建立嚴謹的文件控管與權限管理制度，落實營運流程中的資訊保護與知識管理責任。同時，公司亦嚴格遵循《個人資料保護法》與相關資安法規，導入資訊安全管理制度，針對個資與機敏資料進行風險評估、分級分類、加密儲存與權限控管，強化資安韌性，預防資料外洩或濫用。為提升組織透明度與社會信任，公司定期於內部主管會議與年度永續報告中揭露資訊保護實施成果與持續精進作為，並透過新人教育訓練與全員會議持續宣導，深化員工對營業秘密與資安法遵的認知與責任，落實全員參與之資安文化，進一步鞏固企業治理基石。2025 年無發生危害資安之事件。

4.5 產品品質及產品安全

重大議題	管理方針
 <p>產品品質 產品安全</p>	<p>政策 品質優良，降低成本；交期準確，客戶滿意</p>
	<p>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</p>
	<p>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</p>
	<p>措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依循 ISO 9001:2015 品質管理系統並年度通過驗證 2. 依循 AS9100:D 航太品質管理系統並年度通過驗證 3. 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令 4. 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。

品質管理系統 (ISO 9001:2015) 涵蓋範圍與廠區分布說明

公司名稱	廠區	達成率
高力熱處理工業(股)公司	總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠及高雄廠	100%
高力熱能科技(股)公司	自強廠	100%
高力科技(寧波)有限公司	寧波廠	100%

本公司及其子公司全數通過最新版國際品質管理系統 ISO 9001:2015 之驗證，其中燃料電池業處於 2022 年 02 月通過航太業最新之 AS9100:D 版品質驗證，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。2025 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。

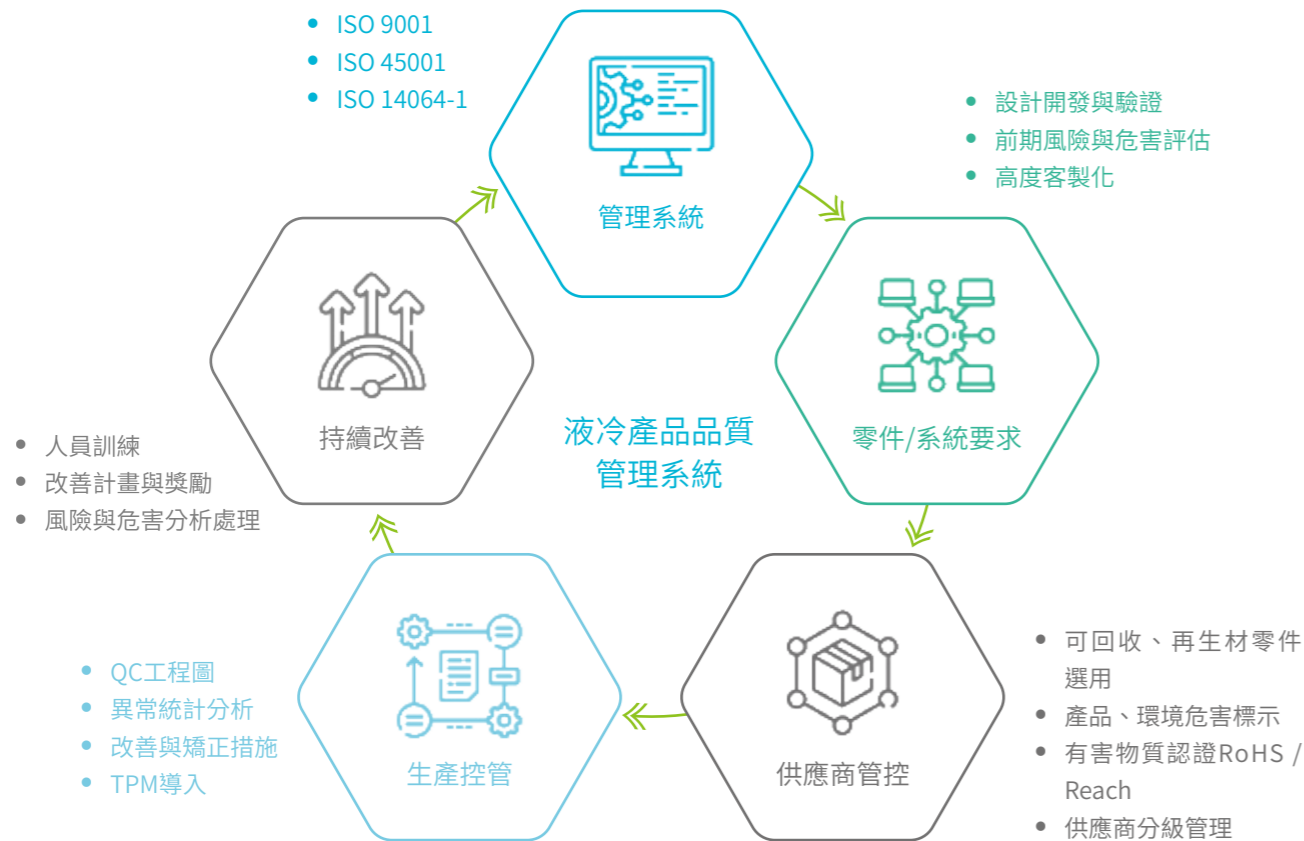
品質管理流程

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。

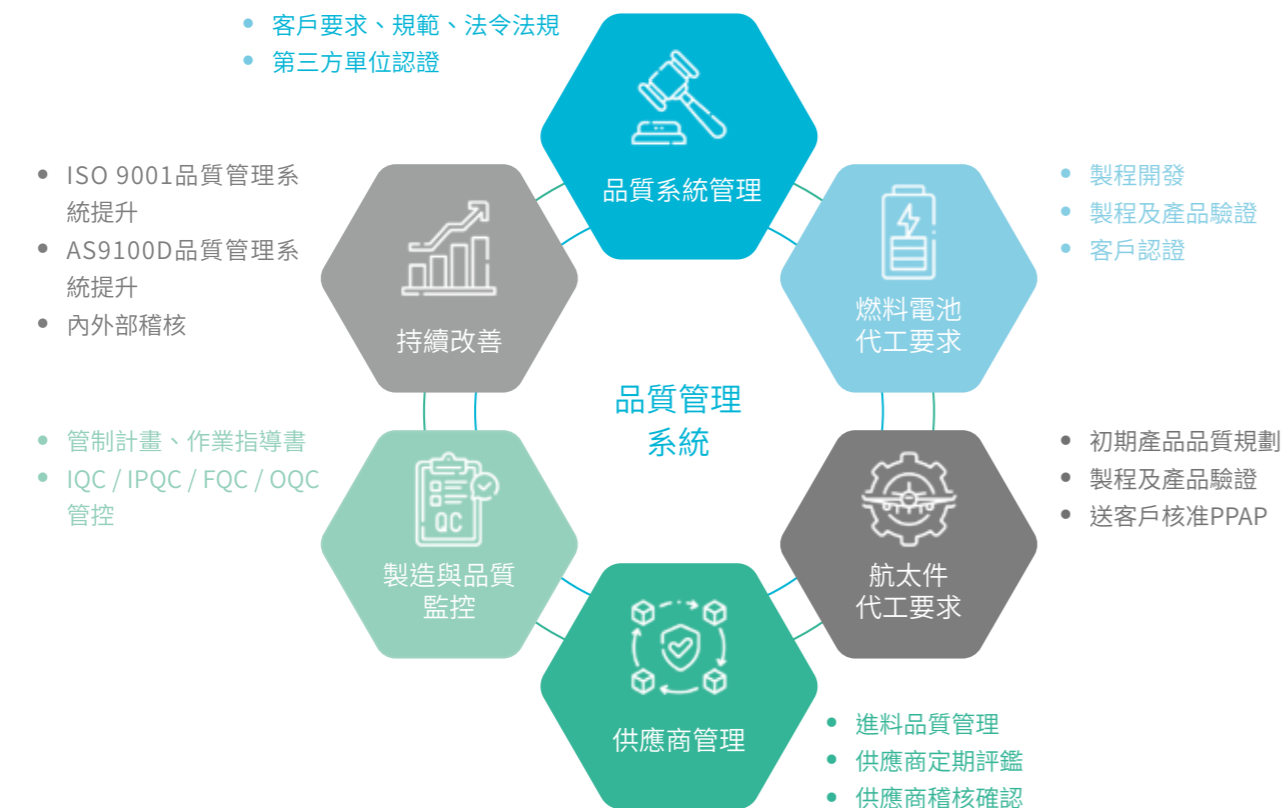
- 過程導向：由接訂單、生產、檢驗、出貨至客戶，皆依標準化流程提供客戶滿意的產品與服務。
- PDCA：確保每個過程皆有適當的資源與管理，並持續精進。
- 風險考量：因應內外部環境之變化、降低決策錯誤之機率、避免損失之可能，確實做到機會與風險發生前採取完善預防，風險發生後進行有效控制，以達永續經營之目的。

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- A

液冷產品品質管理系統



燃料電池品質管理系統



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，提供教育訓練推動成果如下：

- 新進人員通識教育訓練完成率達 100%。
- 全體員工完成 ISO 9001、AS9100、ISO 14001 等品質管理系統教育訓練，完成率達 100%。
- 專業人員依職務需求完成量規儀器校正、游離輻射防護課程，以及符合法規與主管機關要求之證照相關訓練，完成率達 100%。

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。

1. 現場管理
2. 安全管理：5S 活動



整理 SEIRI	整頓 SEITON	清掃 SEISO	清潔 SEIKETSU	素養 SHITSUKE
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)。上述設備點檢基準、點檢項目與週期，熱交換器事業處皆已整合至 BPM 系統、MES 系統 / PM 模組中執行，並透過系統進行點檢紀錄、異常回報與追蹤管理，以確保設備管理作業之落實與可追溯性。

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)

2025 年的品質改善亮點項目

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。

熱交換器事業處

2025 年提案改善共 6 件。

提案改善亮點 (一)：VA10-VA15 真空爐加熱器新增監控警報功能

目的 製程優化

1. 改善生產七大浪費中的等待浪費，設備異常若未即時被發現，會造成非必要停機時間，新增警報後，即時異常通知縮短 MTTR(平均修復時間)
2. 改善生產七大浪費中的不良品浪費，溫度異常但未即時察覺，易產生重工，新增警報後，製程條件異常即時中止，可避免不良擴散減少報廢與重工成本，同時可減少浪費能源。

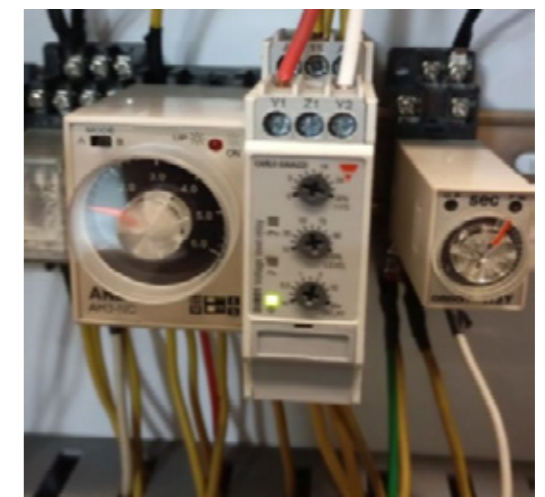
改善前情形

- VA10-VA15 真空爐加熱器無警報系統。



改善後成效

- 先以 VA11 五區加熱器進行驗證測試，確認可行後水平展開安裝 VA10-VA15。



提案改善亮點 (二)：組立包裝區冷氣運轉監測

- 目的**
1. 管理可視化：不需為「確認是否有開」而多次走動，減少無附加價值的動作浪費。
 2. 改善生產七大浪費中的等待的浪費，減少因資訊不即時造成的人員與作業等待。

改善前情形

- 為「營運優化」規劃人員作業區安裝冷氣，改善高溫作業環境，降低人員熱暴露風險，提升作業安全與工作舒適度。
- 而冷氣無明確指示燈，需到現場或實際感受溫度才知道冷氣是否運轉，異常(未開、跳脫)無法即時察覺，可能造成人員來回走動。



改善後成效

- 管理可視化，一眼即可判斷狀態，可預防人員未關冷氣即下班，管理流程更單純
- 透過空調系統之區域化與運轉監控，降低不必要能源耗用，提升整體能源使用效率。



燃料電池事業處

2025 年提案改善共 25 件。

提案改善亮點：檢驗手臂效率提升

- 目的**
1. 降低檢驗作業時間，提升整體生產效率。
 2. 改善生產七大浪費中的等待浪費以及動作浪費
 3. 提升設備運行效率，優化資源使用效益。
 4. 透過流程優化，降低非必要工時與系統延遲。

改善前情形

- 檢驗流程需透過外接裝置進行資料傳輸，易受介面延遲影響，造成作業等待時間增加。
- 檢驗節拍為 155 min/ 批 (約 9 批 / 天)，年檢驗量約 213,840 sets，整體產出受限於作業效率。

改善後成效

- 導入主機板直接傳輸方式，降低延遲，提升檢驗效率。
- 檢驗節拍縮短至 140 min/ 批 (約 10 批 / 天)。
- 年檢驗量提升至 237,600 sets，增加 23,760 sets。
- 整體效率提升約 10%。



5

永續供應鏈管理



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 (2025~2026 年)	中期指標 (2027~2030 年)	長期指標 (2031 年以上)
	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
永續 供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> 要求供應商以「供應商永續自評問卷」自評。 目標完成 11 家 	<ul style="list-style-type: none"> 要求供應商以「供應商永續自評問卷」自評。 目標完成 15 家 	<ul style="list-style-type: none"> 要求供應商以「供應商永續自評問卷」自評。 目標完成 20 家
	<ul style="list-style-type: none"> 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% 	<ul style="list-style-type: none"> 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% 	<ul style="list-style-type: none"> 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：

2025 目標	2025 績效達成度	2026 目標
合格供應商評比平均 80 分以上	平均 92 分→達成	合格供應商評比平均 80 分
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	簽訂供應商行為準則家數 100%

5.1 建立永續供應鏈

永續供應鏈管理推動步驟

- 1. 永續發展計畫** 持續推動永續發展計畫
- 2. 重大議題鑑別** 問卷內容適時調整更新
- 3. 永續審查** 提高書審與實審家數比例
- 4. 改善建議** 書審分析結果的弱點項目，提供改善建議給供應商，並要求限時內調整
- 5. 資料揭露** 揭露供應鏈管理現況，回應利害關係人。

永續供應鏈管理制度

1. 建立供應商管理制度：

本公司持續檢視與優化既有採購與供應商管理相關制度，透過系統性盤點現行採購作業文件，優化「供應商管制作業程序」之內容與執行機制。於新供應商導入階段，增設「新供應商永續評估機制」，將環境、社會與公司治理等永續面向納入評選考量，以選擇具備長期合作潛力且能配合公司永續政策之供應夥伴。對於既有供應商，亦逐步推動簽署「供應商行為準則」，期望在誠信經營、環境保護及勞動權益等議題上建立共同遵循的原則，攜手提升整體供應鏈的治理品質與永續發展能力。

2. 供應商永續審查

為確保供應商於環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 等面向持續符合相關法規與公司永續發展方向，本公司建立定期供應商永續審查機制，原則上每三年進行一次整體評估。審查內容涵蓋勞工權益保障、環境管理措施、商業道德遵循及營運風險管理等指標，藉以了解供應商在永續治理與合規管理方面的表現。透過此制度化審查與持續溝通機制，公司期望與供應夥伴建立長期、穩定且具責任感的合作關係，共同提升供應鏈透明度與永續競爭力，促進產業整體朝向更健全與永續的方向發展。

2025 年供應商永續審查概況：

- 供應商永續評鑑表共 19 家填寫，回卷審查率為 66%。
- 總平均為 40.4 分，得分超過 60 分的供應商共有 5 家，比例達 26.3%。
- 治理、社會與環境三大類別議題分析：
 整體評估結果顯示，治理面之題組得分表現相對較高，而環境面題組得分相對偏低，顯示供應商在治理相關制度與管理措施上已具一定基礎，但在環境管理與相關永續作為上仍有提升空間。
- 題組得分分布情形：
 得分表現較佳的前三項題組為「法律遵循」、「品質管理」及「供應商管理」，顯示多數供應商在法規遵循、產品品質控管及供應鏈管理方面具備較成熟的制度與管理能力。相對而言，得分較低的題組為「溫室氣體管理」、「能源管理」及「環境管理系統」，反映出供應商在環境管理與減碳相關議題的投入程度仍有進一步強化的空間。未來公司將持續透過供應商管理與輔導機制，鼓勵供應商提升環境管理能力，同時將職業安全與衛生列為供應商合作過程中的重點關注事項，逐步強化供應鏈整體的永續管理水準。

3. 未來整體改善規劃

低分群 (40 以下)	<ul style="list-style-type: none"> • 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)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 | 五、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。 |
| 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 | |



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

5.2 供應商實施社會責任 (含道德採購)

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。2025 年沒有新增主要供應商，遂未再增加。

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，追溯產品中所使用鈿、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。

5.3 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 2025 年共有 742 家供應鏈廠商，總採購金額為新台幣 22 億元，前 80% 的採購支出中有 41.5% 來自零組件，其次為原料採購，其次為委外加工，在地採購比例 (供應商為台灣本地供應商) 為 36.6 %。依採購類型區分為：原物料供應商、設備供應商、零配件供應商、工程供應商、氣體供應商、委外代工供應商等。2025 年合格供應商 (年度採購金額前 80%)：國內 20 家佔比：57%、國外 15 家佔比：43%，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	10	2	12	1	1	9	35
佔比	28.6%	5.7%	34.3%	2.9%	2.9%	25.7%	100%

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。

在地採購 (新增綠色採購)

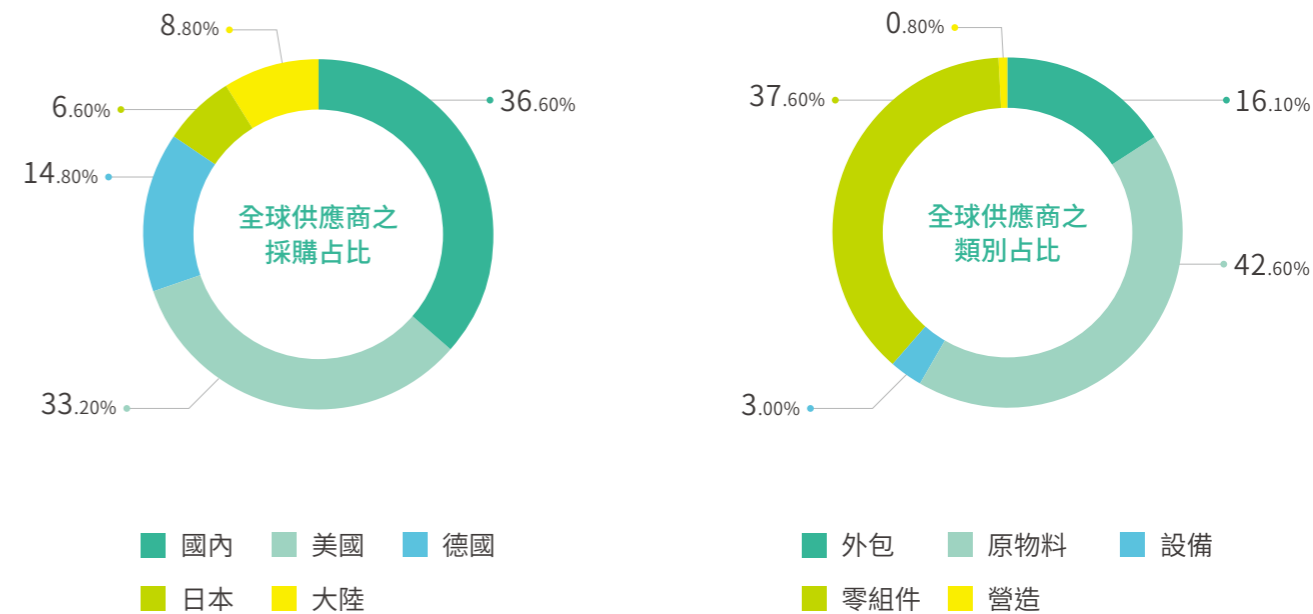
高力長期關注在地採購之推動，於供應商選擇上優先評估具良好品質與穩定供應能力之在地廠商。所謂在地供應，係指供應商製造工廠與高力主要生產據點(中壢廠/高雄廠)位於同一國家或地區。透過優先採用本土供應商，不僅有助於支持台灣在地經濟發展與就業機會，也能逐步提升材料在地化比例，減少因長距離運輸所產生之空運或海運需求，進而降低運輸過程所造成之碳排放與環境負荷，同時兼顧採購成本之合理化。

過往公司已持續留意相關作法並逐步累積供應鏈管理經驗。展望未來，高力將於 2026 年推動全面性綠色採購之試行計畫，期望透過試行期間蒐集相關數據與管理經驗，逐步建立更完善之綠色採購機制，作為後續政策制定與制度化推動之基礎，持續朝向永續供應鏈管理與企業永續發展之目標邁進。

5.4 供應商分佈

2025 年供應商的分佈及採購金額支出比重在熱能科技子公司獨立出去之後，國內供應商比例仍舊為採購比例最重之區域，充分表現高力公司優先以開發國內供應商為優先，除共同扶植國內產業之外，也降低向國外採購所衍生出其他碳排支環保相關議題。

區域	類別	採購金額	占比
國內	工程	14,849,000	0.8%
	外包	284,752,157	16.1%
	原物料	216,956,228	12.2%
	氣體	19,068,742	1.1%
	設備	20,241,900	1.1%
	零組件	92,443,475	5.2%
美國	原物料	62,795,601	3.5%
	設備	32,115,800	1.8%
	零組件	493,190,852	27.8%
德國	原物料	262,622,641	14.8%
日本	原物料	117,304,494	6.6%
大陸	原物料	75,328,504	4.3%
	零組件	80,390,503	4.5%



5.5 供應商分級管理

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、氣體供應商、委外代工供應商等。

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。

2025 年原物料零件供應商交貨家數及等級：合格供應商稽核作業


A 等級	B 等級	C 等級	D 等級	合計
31	0	0	0	31

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%

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	短期指標 (2025~2026 年)	中期指標 (2027~2030 年)	長期指標 (2031 年以上)
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。

	2025 年目標	2025 年達成度	2026 年目標
氣候變遷與節能	<ul style="list-style-type: none"> 執行節能減碳專案 氣候災後造成生產中斷 0 天 碳盤查及第三方查驗通過 高雄廠區太陽能系統商轉 	<ul style="list-style-type: none"> 達成 0 天→達成 達成 達成 	<ul style="list-style-type: none"> 執行節能減碳專案 氣候災後造成生產中斷 0 天 設定溫室氣體減量目標 設置再生能源(中壢廠區)
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> 違反廢棄物環保法規 0 件 廢棄物 100% 由合法業者處理 	<ul style="list-style-type: none"> 0 件→達成 達成 	<ul style="list-style-type: none"> 違反廢棄物環保法規 0 件 妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理
空氣污染	<ul style="list-style-type: none"> 違反空污環保法規 0 件 	<ul style="list-style-type: none"> 0 件→達成 	<ul style="list-style-type: none"> 違反空污環保法規 0 件
水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 違反污水排放符合法規 0 件 因限水造成生產損失：0 PCS 	<ul style="list-style-type: none"> 0 件→達成 0 PCS →達成 	<ul style="list-style-type: none"> 違反污水排放符合法規 0 件 因限水造成生產損失：0 PCS

環境面重要風險之管控方式

重要風險	管控方式
氣候變遷與節能	<ul style="list-style-type: none"> 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，採用低碳原物料並精進製程技術 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
水資源	<ul style="list-style-type: none"> 藉由回收利用、水質分流及污染預防將水資源效率最大化
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> 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，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，公司導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查作業，不僅強化永續治理基礎，更為未來碳足跡盤查、產品碳標示、碳費用評估與碳中合策略部署奠定科學基礎。本公司 2025 年無違反環保法規被主管機關裁罰事件。

- ISO 證書查詢 <https://www.kaori.com.tw/tw/modules/about/certification>



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。本年度依循鑑別作業週期，延用 2023 年度之鑑別結果報告，鑑別作業每三年辦理一次，預定下次鑑別將於 2026 年度進行。

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

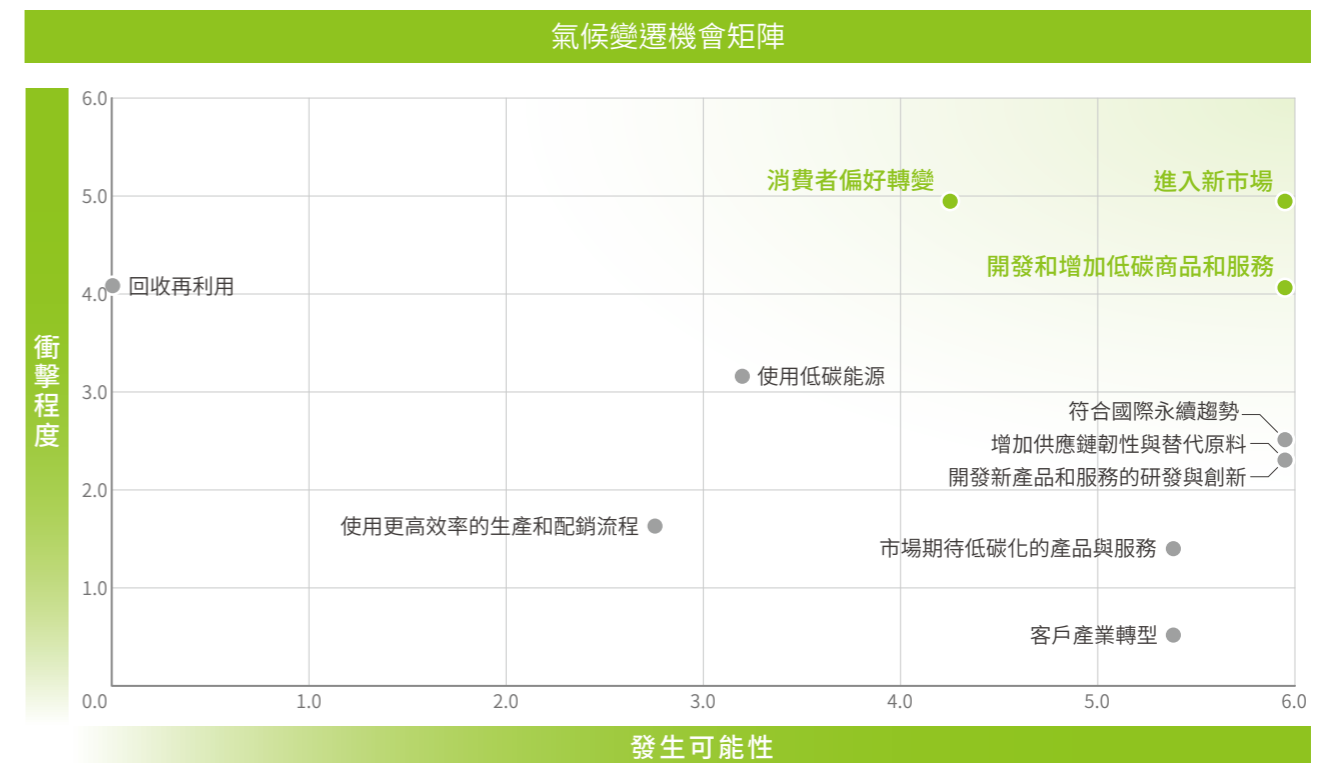
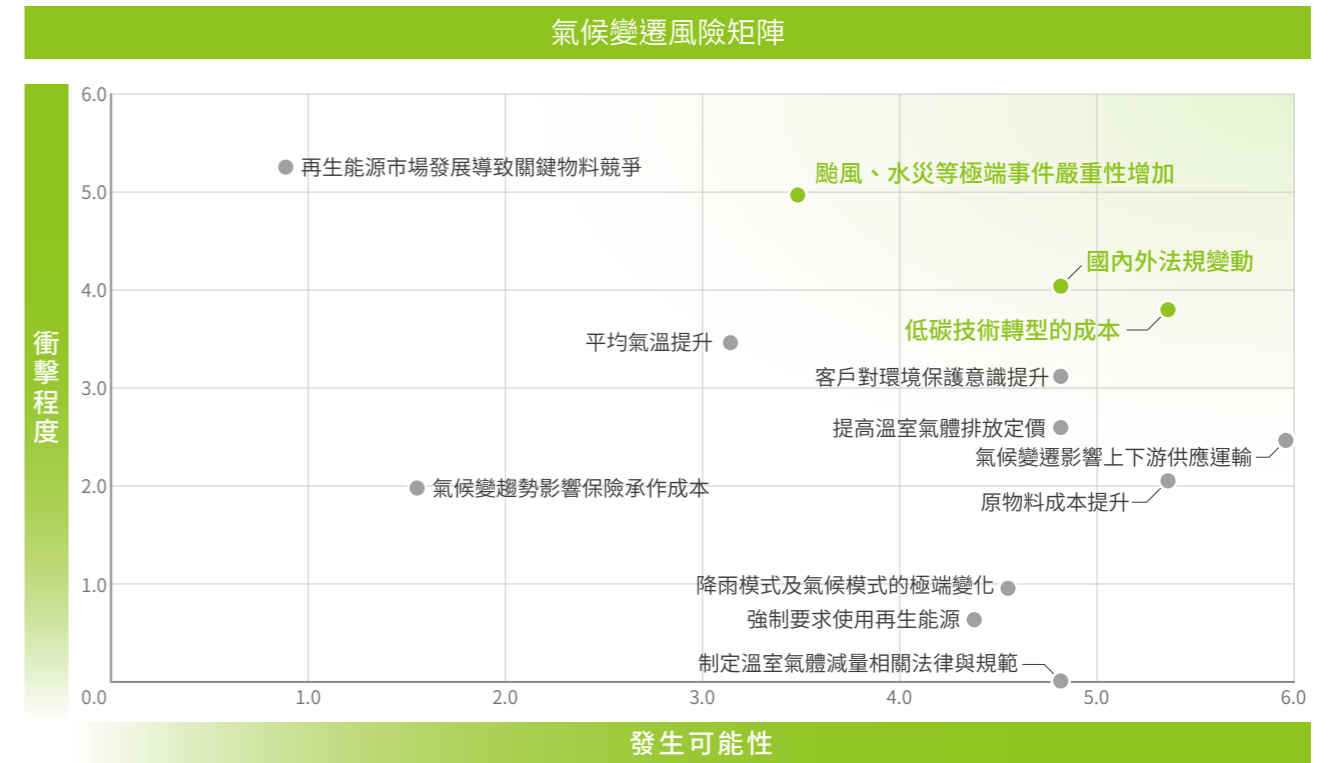
C.



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

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	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

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	水災、颱風 污水排放	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 無法如期或中斷交貨，因未如期交貨被客戶扣款 ● 違反法規遭罰款 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

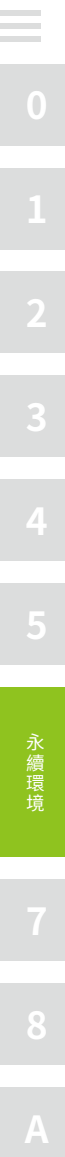
6.3 氣候變遷風險與機會之因應策略

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鍍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

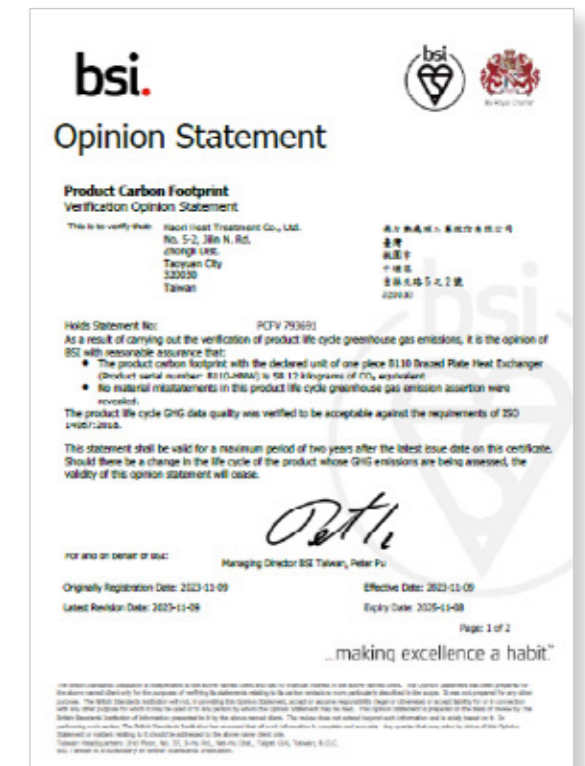
機會因應成本

- 營運成本提高
- 資本支出及資本配置的調整

目標與指標

高力已導入 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 年已將中國寧波子公司列入盤查邊界，已經掌握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)，自 2024 年起，公司開始推動產品碳足跡盤查作業，並已完成 12 項產品之碳足跡盤查，以掌握產品生命週期各階段之溫室氣體排放情形，回應整體市場及國際減碳趨勢與相關要求。未來公司亦將持續投入研發人力與資源，發展更具低碳效益之產品與新興技術，逐步提升低碳產品之比例，藉以拓展新市場並強化整體市場競爭力。



6.4 環境與能源管理

氣候變遷已成為 21 世紀最迫切的全球議題之一。近年來全球各地頻繁出現極端氣候事件，如高溫熱浪、暴雨洪水與長期乾旱，不僅影響生態環境，也對產業供應鏈與社會經濟帶來衝擊。在全球邁向淨零排放 (Net Zero) 與各國逐步推動碳定價、碳揭露與氣候治理制度的趨勢下，企業已不再只是被動因應者，而是推動低碳轉型的重要行動者。

面對氣候風險與減碳壓力，高力從企業營運本身出發，逐步建立能源與碳管理機制，並將氣候議題納入企業經營與管理思維。公司除持續投入材料研發與製程技術優化，以降低能源消耗與環境衝擊外，亦設立碳管理委員會，推動溫室氣體管理與減量工作，同時落實能源效率提升、水資源節約及廢棄物回收等措施，降低營運過程對環境所帶來的影響。

此外，高力亦持續投入環保設備與管理制度，將綠色管理與節能減碳行動逐步融入日常營運與決策流程之中。透過制度化與持續改善，公司期望在回應全球氣候變遷挑戰的同時，提升企業營運韌性與競爭力，朝向低碳轉型與環境永續發展的長期目標穩健前進。



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 (高雄廠)。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)
 - 2024、2025 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。2025 年能源密集度較 2024 年大幅減少 30.40 %。

能源耗用量

高力持續盤點各項設備之能源耗用情況，並透過設備改善與汰換作業，提升能源使用效率，以達成節能、減廢並降低整體能源耗用之目標，包含逐步汰換柴油堆高機，並評估導入電動堆高機之可行性，以降低碳排放量並減少作業環境之空氣污染，落實能源管理與永續發展目標。

● 近三年能源效率以及能源密集度表現

年份	2023	2024	2025
能源密集度 (吉焦耳 / 合併營收)	15.17	13.09	9.11
能源效率值 (元 / 吉焦耳)	65,919.63	76,408.62	109,782.05

報告邊界：

2023-2024 年：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠、自強廠、高力科技 (寧波) 有限公司

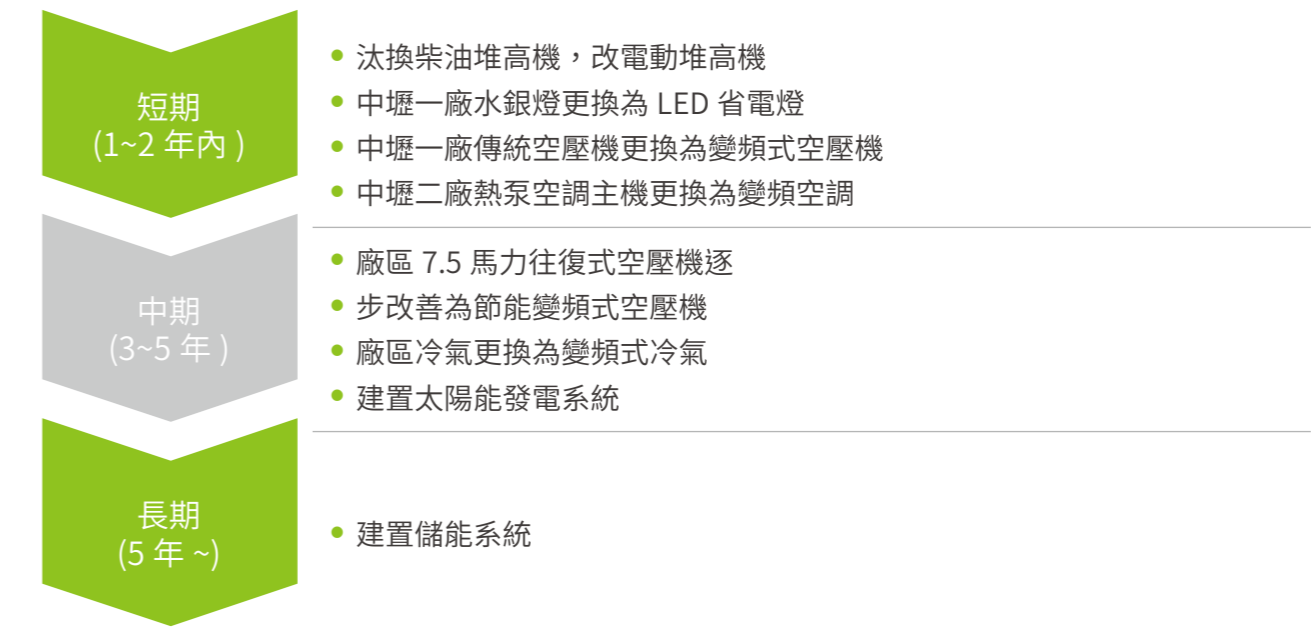
2025 年：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠、高力熱能科技 (股) 公司 (自強廠)、高力科技 (寧波) 有限公司

能源種類	年	2023	2024	2025
		公務車購油 (kL)		
	汽油	35.2504	33.3975	26.5659
	柴油	11.6922	12.5457	7.9289
固定源購油 (kL)	柴油	0.2200	0.6703	4.5264
	天然氣 (m³)	1.2600	0.0000	0.0000
	瓦斯 (kL)	0.0960	1.0835	0.6358
外購電力 (kwh)		17,677,480.0000	14,113,334.1200	16,280,297.0000
能源總計 (GJ)		65,625.3679	52,389.3834	59,936.9381

說明：

- 資訊重編：新設子公司高力熱能科技 (股) 公司，自 2025 年正式營運。
- 能源種類：汽油、柴油、天然氣 (接管)、瓦斯 (桶裝) 與外購電力
- 計算熱值：2023 年採用能源局公告「能源產品單位熱值表」
2024 年汽油、柴油、天然氣採環境部公告熱值計算，液化石油氣與外購電力採用能源局公告「能源產品單位熱值表」
2025 年採用環境部公告「114 年度溫室氣體盤查燃料熱值」
- 報告邊界：2023-2024 年：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠、自強廠、高力科技 (寧波) 有限公司
2025 年：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠、高力熱能科技 (股) 公司 (自強廠)、高力科技 (寧波) 有限公司
- 年報營收：2023 年：合併營收 4,326 百萬元。2024 年：合併營收 4,003 百萬元。2025 年：合併營收 6,581 百萬元

節能目標



2025 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，2025 年節能措施共 4 項，總節電量達 59,480.53 度 (相當於 214.130 吉焦耳)，節電效益金額達新台幣 280,961 元。

項次	節能措施	執行說明	改善前	改善後	節能 (吉焦耳)	節電效益 (新台幣)
一	真空爐排程改善	中壢一廠 - 硬銲生產線	● 每爐生產 16 台	● 每爐生產 24 台 ● 總節能：12,833.33 度	46.20	60,573 元
二	真空爐水系統節能改善	● 實施區域：高雄廠二廠 ● 施行設備：冷卻水塔 / 真空爐新水系統 ● 具體作法：利用水箱水溫度控制水泵啟停和冷卻水塔風扇啟停。(單台)	● 改善前年耗電量：78,883.2 度	● 總節能：13,147.2 度	47.33	64,553 元
三	真空爐排程改善	寧波廠 - 硬銲生產線	● 每爐生產 128 台	● 每爐生產 160 台 ● 總節能：4,900 度	17.64	22,794 元
四	真空爐排程改善	寧波廠 - 硬銲生產線	● 每爐生產 60 台	● 每爐增量到 75 台 ● 每爐增加到 90 台 ● 每爐增加 102 台 ● 總節能：28,600 度	102.96	133,041 元

註：項次一、二為台灣經濟部能源局申報紀錄；項次三、四為高力科技 (寧波) 有限公司 (寧波廠) 自主計算。

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%。分別為中壢一廠以及高雄廠，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	2023 年節電率 (%)	2024 年節電率 (%)	2025 年節電率 (%)	2015 年 ~2025 年平均節電率 (%)
中壢一廠	6.08	0.76	0.30	2.15%
高雄廠	6.19	8.18	0.92	4.01%

註：中壢二廠因生產結構調整，已不再符合用電契約容量達 800KW 以上之能源用戶資格，故目前無需進行節電相關數據之揭露。

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，已連續四年通過第三方查驗驗證，達成率 100%。此外，中國寧波子公司已於 2024 年完盤查及查證作業，同步母公司盤查作業流程。

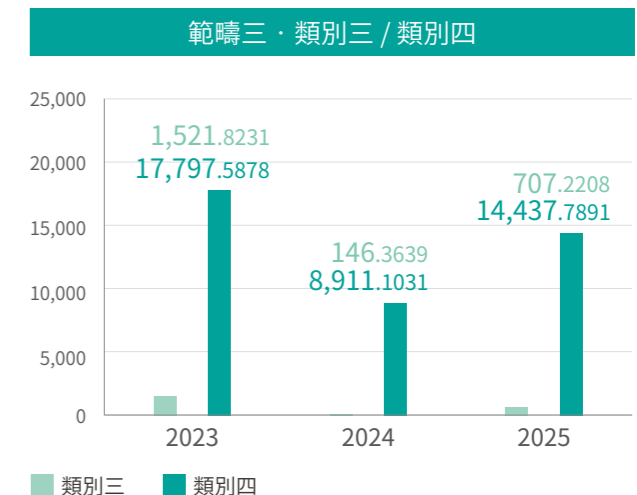
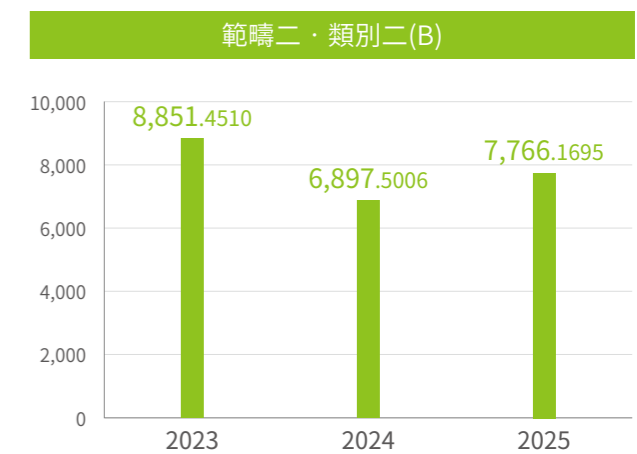
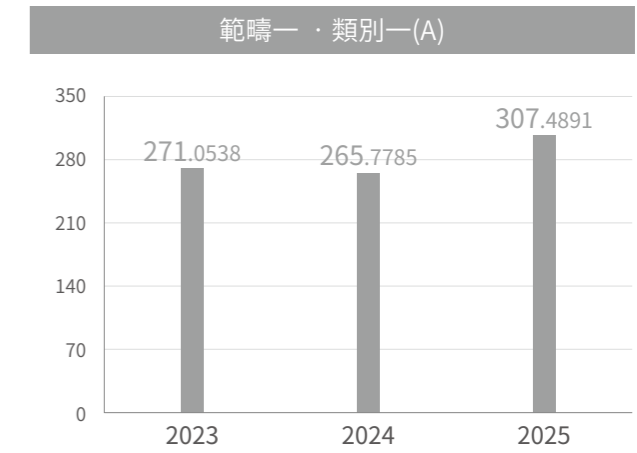
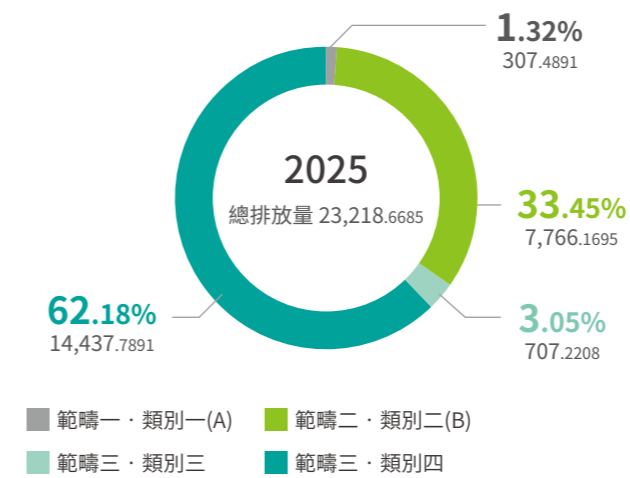
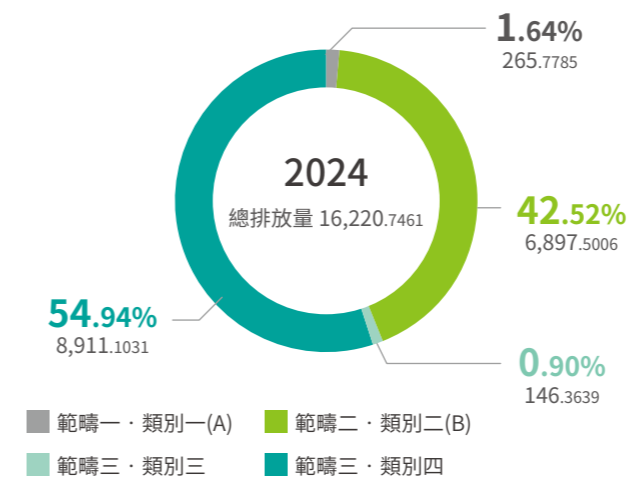
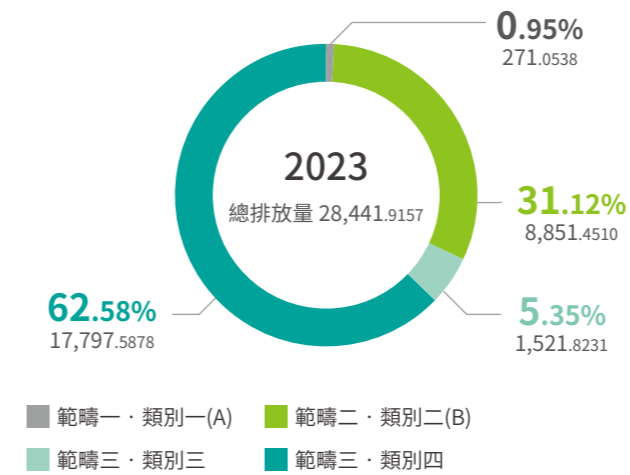
• 2025 年溫室氣體盤查作業情形

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及兩家子公司，共六個廠區。本公司已於 2026 年 5 月 4 日通過英國標準協會 (British Standards Institution, BSI) 第三方查驗機構之審核。根據查證統計結果，2025 年度溫室氣體總排放量為 23,218.6685 公噸二氧化碳當量 (CO₂e)，其中：範疇一 (直接排放)：307.4891 公噸 CO₂e，範疇二 (能源間接排放)：7,766.1695 公噸 CO₂e，範疇三 (其他間接排放)：15,145.0099 公噸 CO₂e。與 2024 年相比，2025 年溫室氣體排放強度降低 31.28%，顯示減碳成果初步展現。

單位：公噸 CO₂e

類別 \ 年度	2023 年		2024 年		2025 年		
範疇一 類別一 (A)	271.0538	0.95%	265.7785	1.64%	307.4891	1.32%	
範疇二 類別二 (B)	8,851.4510	31.12%	6,897.5006	42.52%	7,766.1695	33.45%	
範疇三	類別三	1,521.8231	5.35%	146.3639	0.90%	707.2208	3.05%
	類別四	17,797.5878	62.58%	8,911.1031	54.94%	14,437.7891	62.18%
總量	28,441.9157	100%	16,220.7461	100%	23,218.6685	100%	
合併營收 (D)	4,326		4,003		6,581		
溫室氣體排放強度 (A+B) / D	2.11		1.79		1.23		

註：1. 盤查邊界：2023 年、2024 年：總公司暨中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄廠、自強廠、高力科技 (寧波) 有限公司。2025 年：總公司暨中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄廠、高力熱能科技 (股) 公司 (自強廠)、高力科技 (寧波) 有限公司。
2. 年度營收：2023 年：合併營收 4,326 百萬元。2024 年：合併營收 4,003 百萬元。2025 年：合併營收 6,581 百萬元。



因應國際 / 國內碳關稅之碳管理規劃

國際

2025 年歐盟針對 CBAM 制度設計進行調整與優化，提出部分「放寬徵收標準」與配套措施，以降低制度初期對企業的衝擊。高力已於 2023 年完成首個產品碳足跡 ISO 14067:2018 盤查查驗 (右圖)，自 2024 年新增完成 12 項產品碳足跡，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並提升在全球淨零排放趨勢下的國際競爭力。

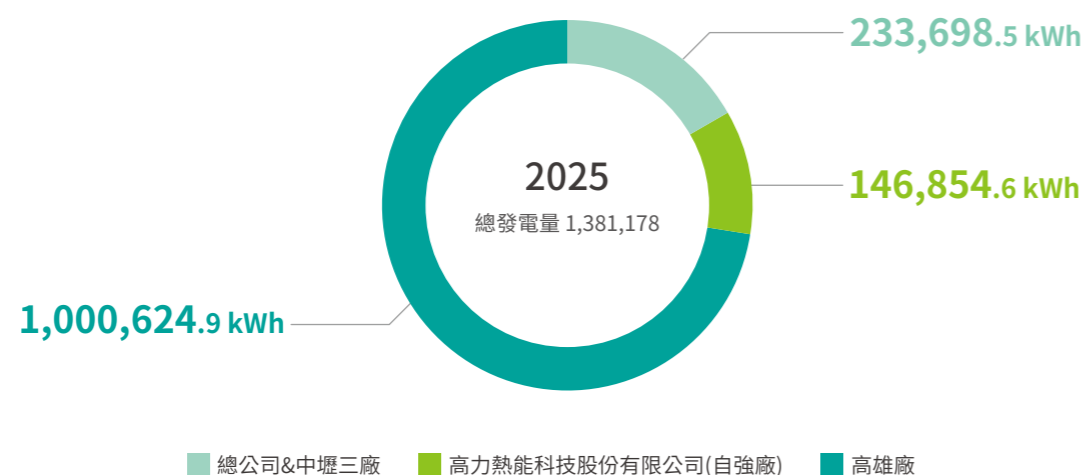


國內

環境部已於 2024 年 8 月 29 日訂定「碳費收費辦法」、「自主減量計畫管理辦法」及「碳費徵收對象溫室氣體減量指定目標」，初期收費對象為年排放量達 2.5 萬公噸二氧化碳當量以上之電力、燃氣供應業及製造業，並將自碳費開徵隔年起，於每年 5 月底前依前一年度溫室氣體排放量，計算應繳納之費額。高力 2025 年範疇一及範疇二總排放量為 8,073.6586 公噸 CO₂e，低於國內碳費徵收的標準。

綠色再生能源規劃

高力積極響應全球淨零排放行動，將採用綠電視為落實環境永續的重要開端。高力截至目前已完成設置 1.216MW 太陽能發電系統，2025 年總發電量合計達 1,381,178 kWh，發電成果全數躉售予台電，顯示公司在擴大再生能源規模方面取得顯著進展。



高力太陽能發電系統廠址據點



總公司 & 中壢三廠

太陽能發電系統
294.3kW

2025 年發電量
233,698.5 kWh 2025 年 05-12 月

高力熱能科技股份有限公司 (自強廠)

太陽能發電系統
177.75kW

2025 年發電量
146,854.6 kWh 2025 年 05-12 月

高雄廠

太陽能發電系統
744.51kW

2025 年發電量
1,000,624.9 kWh

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。2024、2025 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	● 建立完善水資源調控
	水災風險	● 營收下降	● 提升蓄水量可支援 3~5 天 (抗旱 3 天)
	未處理汙水排放	● 無法如期或中斷交貨	● 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

6.5.1 各廠區據點用水管理情形

一、**母公司**：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

- 總取水量：本公司用水係自來水，無地表水及海水

單位：百萬公升

類別	年份 地區		2024		2025	
	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	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)		28.33	0	31.06	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)		28.33	0	31.06	0

盤查邊界：2024 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、自強廠、高雄廠
 2025 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄廠
 邊界變化：自強廠自 2025 年分割為高力熱能科技 (股) 公司子公司

● 排水量

單位：百萬公升

類別	年份 地區	2024		2025	
		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	21.76	0	26.61	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	地表水 + 地下水 + 海水 + 第三方的水 (總量)	21.76	0	26.61	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)	21.76	0	0	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	21.76	0	26.61	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

盤查邊界：2024 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、自強廠、高雄廠
 2025 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄廠
 邊界變化：自強廠自 2025 年分割為高力熱能科技 (股) 公司子公司

● 耗水量

單位：百萬公升

年份	2024		2025	
	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
區域				
總耗水量	6.57	N/A	4.45	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。

盤查邊界：2024 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、自強廠、高雄廠
 2025 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄廠
 邊界變化：自強廠自 2025 年分割為高力熱能科技 (股) 公司子公司

二、高力熱能科技(股)公司(2025年正式營運)

- 總取水量：本公司用水係自來水，無地表水及海水

單位：百萬公升

類別	年份 地區	2025	
		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
	淡水 (≤ 1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
	第三方的水 (總量)	0	0
	淡水 (≤ 1,000 mg/L 總溶解固體)	1.30	0
	其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0
總取水量	地表水 (總量)+ 地下水 (總量)+ 第三方的水 (總量)	1.30	0

- 排水量

單位：百萬公升

類別	年份 地區	2025	
		所有地區	具水資源壓力的地區
依終點劃分 排水量	地表水	1.04	0
	地下水	0	0
	海水	0	0
	第三方的水 (總量)	0	0
	供其他組織使用的第三方的水	0	0
	總排水量	地表水 + 地下水 + 海水 + 第三方的水 (總量)	1.04
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)	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	1.04	0
依處理程度 劃分排水量	未處理	1.04	0
	初級處理	0	0
	二級處理	0	0
	三級處理	0	0

- 耗水量

單位：百萬公升

年份	2025	
區域	所有地區	具水資源壓力的地區
總耗水量	0.26	N/A
儲水量之變化	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。2025 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。

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

6.6.1 各廠區據點廢棄物管理情形

一、母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

● 廢棄物總量

單位：公噸

廢棄物成分	2024			2025		
	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	92.83	0	92.83	97.049	0	97.049
下腳料 - 廢白鐵	0	0	0	18.458	18.458	0
下腳料 - 廢黑鐵	126.1	126.1	0	15.31	15.31	0
下腳料 - 廢 INCO601	0.522	0.522	0	0	0	0
下腳料 - 廢 INCO625	19.497	19.497	0	0.089	0.089	0
下腳料 - 廢 HS230	0	0	0	0	0	0
下腳料 - 廢 INCO800	20.17	20.17	0	0	0	0
下腳料 - 廢混合料	1.262	1.262	0	0	0	0
下腳料 - 廢 inco600	0.171	0.171	0	0	0	0
下腳料 - 廢 sus446	0	0	0	0	0	0
下腳料 - 廢車削混合屑	0	0	0	0	0	0
下腳料 - 廢 304+ 銅	56.387	56.387	0	65.382	65.382	0
下腳料 - 廢 316+ 銅	148.79	148.79	0	154.524	154.524	0
下腳料 - 廢鋁	0.136	0.136	0	0	0	0
下腳料 - 廢銅	13.91	13.91	0	14.59	14.59	0
下腳料 - 純 304	75.509	75.509	0	57.406	57.406	0
下腳料 - 純 316	73.206	73.206	0	77.761	77.761	0
下腳料 - 廢 304 屑	112.571	112.571	0	109.325	109.325	0
下腳料 - 廢 316 屑	32.88	32.88	0	27.234	27.234	0
廢 INCO800+SUS316	0.011	0.011	0	0	0	0
廢 INCO800+625	0.023	0.023	0	0	0	0
廢陶瓷 INCO800+625	0	0	0	0	0	0
廢陶瓷 +INCO625	0.868	0.868	0	0	0	0
廢熱交換器	21.309	21.309	0	15.827	15.827	0
廢鍍箔	0	0	0	0	0	0
廢陶瓷	0	0	0	0	0	0
廢刀片	0	0	0	0.089	0.089	0
廢電纜	0	0	0	0	0	0
廢紙	14.21	14.21	0	16.285	16.285	0
廢木材 (R-0701)	79.98	79.98	0	46.1	46.1	0
廢油混合物 (D-1799)	10.86	10.86	0	22.8	22.8	0
水肥 (D-0104)	0	0	0	0	0	0
廢塑膠 (R-0201)	42.03	42.03	0	4.46	4.46	0
總量	943.232	850.402	92.83	742.689	645.64	97.049

註：(1) 廢棄物成分之下腳料可對外販售

(2) 廢棄物成分中之生活廢棄物類別統計係涵蓋全廠區；另各類別之統計範圍則僅限於高雄廠

(3) 盤查邊界：2024 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、自強廠、高雄廠
2025 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄廠

(4) 邊界變化：自強廠自 2025 年分割為高力熱能科技 (股) 公司子公司

● 廢棄物的處置移轉

單位：公噸

廢棄物成分	2024			2025		
	現場	離場	總量	現場	離場	總量
再使用準備	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
再生利用	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
其他回收作業	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
再使用準備	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
再生利用	0	850.402	850.402	0	645.64	645.64
其他回收作業	0	0	0	0	0	0
總量	0	850.402	850.402	0	645.64	645.64

盤查邊界：2024 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、自強廠、高雄廠

2025 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄廠

邊界變化：自強廠自 2025 年分割為高力熱能科技 (股) 公司子公司

● 廢棄物的直接處置

單位：公噸

廢棄物成分	2024			2025		
	現場	離場	總量	現場	離場	總量
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
焚化 (含能源回收)	0.00	92.83	92.83	0.00	97.049	97.049
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	92.83	92.83	0.00	97.049	97.049

盤查邊界：2024 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、自強廠、高雄廠

2025 年：總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、高雄廠

邊界變化：自強廠自 2025 年分割為高力熱能科技 (股) 公司子公司

二、高力熱能科技(股)公司(2025年正式營運)

● 廢棄物總量

單位：公噸

廢棄物成分	年度 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	11.75	0	11.75
下腳料 - 廢白鐵	0	0	0
下腳料 - 廢黑鐵	0	0	0
下腳料 - 廢 INCO601	0	0	0
下腳料 - 廢 INCO625	0	0	0
下腳料 - 廢 HS230	0	0	0
下腳料 - 廢 INCO800	0	0	0
下腳料 - 廢混合料	0	0	0
下腳料 - 廢 inco600	0	0	0
下腳料 - 廢 sus446	0	0	0
下腳料 - 廢車削混合屑	0	0	0
下腳料 - 廢 304+ 銅	0	0	0
下腳料 - 廢 316+ 銅	0	0	0
下腳料 - 廢鋁	0	0	0
下腳料 - 廢銅	0	0	0
下腳料 - 純 304	0	0	0
下腳料 - 純 316	0	0	0
下腳料 - 廢 304 屑	0	0	0
下腳料 - 廢 316 屑	0	0	0
廢 INCO800+SUS316	0	0	0
廢 INCO800+625	0	0	0
廢陶瓷 INCO800+625	0	0	0
廢陶瓷 +INCO625	0	0	0
廢熱交換器	0	0	0
廢鋁箔	0	0	0
廢陶瓷	0	0	0
廢刀片	0	0	0
廢電纜	0	0	0
廢紙	0	0	0
廢木材 (R-0701)	74.86	74.86	0
廢油混合物 (D-1799)	0	0	0
水肥 (D-0104)	0	0	0
廢塑膠 (R-0201)	0	0	0
總量	86.61	74.86	11.75

註：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		
	現場	離場	總量
有害廢棄物	再使用準備	0	0
	再生利用	0	0
	其他回收作業	0	0
	總量	0	0
非有害廢棄物	再使用準備	0	0
	再生利用	0	74.86
	其他回收作業	0	0
總量	0	74.86	74.86

● 廢棄物的直接處置

單位：公噸

廢棄物成分	年度		
	現場	離場	總量
有害廢棄物	焚化(含能源回收)	0	0
	焚化(不含能源回收)	0	0
	掩埋	0	0
	其他處置作業	0	0
	總量	0	0
非有害廢棄物	焚化(含能源回收)	0	11.75
	焚化(不含能源回收)	0	0
	掩埋	0	0
其他處置作業	0	0	0
總量	0	11.75	11.75



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 (2025~2026 年)	中期指標 (2027~2030 年)	長期指標 (2031 年以上)
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 (滿 3 個月) ≥ 80%	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%
	<ul style="list-style-type: none"> 人員平均訓練時數 ≥ 15H 新人訓練測驗通過率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 人員平均訓練時數 ≥ 20H 新人訓練測驗通過率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 人員平均訓練時數 ≥ 20H 新人訓練測驗通過率 100%
	<ul style="list-style-type: none"> 人員平均訓練時數 ≥ 15H 新人訓練測驗通過率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 人員平均訓練時數 ≥ 20H 新人訓練測驗通過率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

勞資關係

	2025 年績效目標	2025 年達成度	2025 年績效目標
母公司	總離職率 ≤ 5%	10.06% → 未達成	總離職率 ≤ 5%
	留職停薪留任率 ≥ 80%	100% → 達成	留職停薪留任率 ≥ 80%

總離職率年度目標未達標（實際為 10.06%，高於目標 5%），主因係本公司 2025 年 1 月 1 日正式分割成立子公司高力熱能科技股份有限公司，有 96 名員工因分割案轉調至子公司任職。另於 2025 年 5 月中壠廠區部分產品製程南遷至高雄，相關部門 21 名任職員工經與公司協議後，自本公司辦理離職，並在保留年資的前提下，轉調至中壠廠區子公司續任。

	2025 年績效目標	2025 年達成度	2025 年績效目標
高力熱能科技 (股) 公司	總離職率 ≤ 5%	7.21% → 未達成	總離職率 ≤ 5%
	留職停薪留任率 ≥ 80%	100% → 達成	留職停薪留任率 ≥ 80%

總離職率年度目標未達標（實際為 7.21%，高於目標 5%），主因係熱能科技於 2025 年 1 月 1 日自母公司分割成立，成立初期正值高度成長與組織快速擴張階段，部分新進員工尚未完全適應任職環境，因而影響整體離職率表現。



7

友善職場



• 訓練發展

	2025 年績效目標	2025 年達成度	2025 年績效目標
母公司	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	留任率 87.1% → 達成	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%
	<ul style="list-style-type: none"> 每人平均訓練時數 ≥ 15H 新人訓練測驗通過率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 15 H → 達成 100% → 達成 	<ul style="list-style-type: none"> 人員平均訓練時數 ≥ 15H 新人訓練測驗通過率 100%
高力熱能科技 (股) 公司	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	留任率 96% → 達成	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%
	<ul style="list-style-type: none"> 每人平均訓練時數 ≥ 15H 新人訓練測驗通過率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 20 H → 達成 100% → 達成 	<ul style="list-style-type: none"> 人員平均訓練時數 ≥ 15H 新人訓練測驗通過率 100%

• 人權維護

	2025 年績效目標	2025 年達成度	2025 年績效目標
母公司	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件 → 達成	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 0 件 → 達成	員工申訴 / 調解案件 1 件
高力熱能科技 (股) 公司	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件 → 達成	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 0 件 → 達成	員工申訴 / 調解案件 1 件

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。
 - 重視員工意見、增進勞資關係。
- 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。

企業永續人權政策

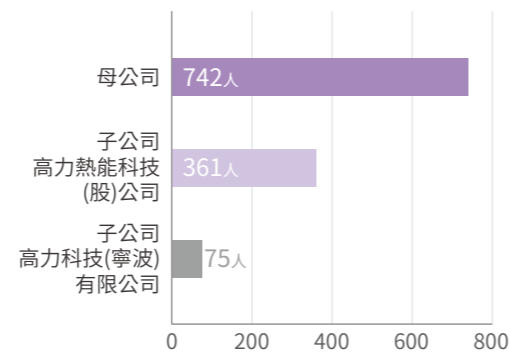
高力在誠信經營的原則，透過合理的工作條件及完善職工福利，充份照顧員工的身心健康，讓員工能心無旁騖並樂在工作。努力落實「環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」的永續發展的政策。

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 (如右圖)。



7.2 人力結構

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。截至 2025 年底，母公司人力總數為 742 人，其中正職員工人數 571 人，外籍移工 104 人，外籍白領 1 人，派遣人員人數 58 人，承攬商人數 8 人。公司依據《身心障礙者權益保障法》積極推動平等就業，聘僱身心障礙者共 7 人。子公司高力熱能科技(股)公司截至 2025 年底人力總數為 361 人，其中正職員工人數 193 人，外籍白領 1 人，短期工讀生 7 名，派遣人員人數 157 人，承攬商人數 3 人。同樣依循相關法規，聘僱身心障礙者 1 人。另子公司高力科技(寧波)有限公司截至 2025 年底人力總數為 75 人，皆為正職員工，尚未聘僱身心障礙者。



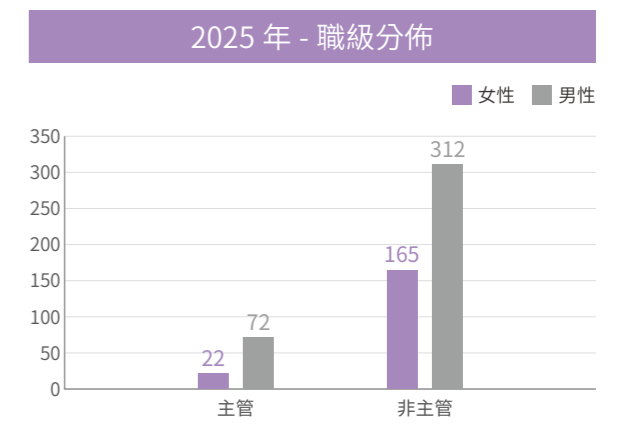
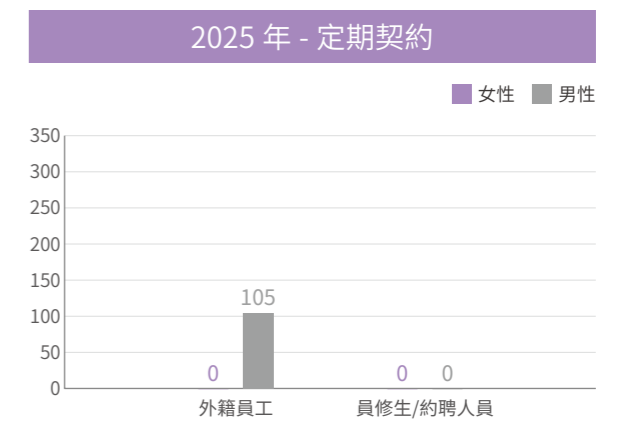
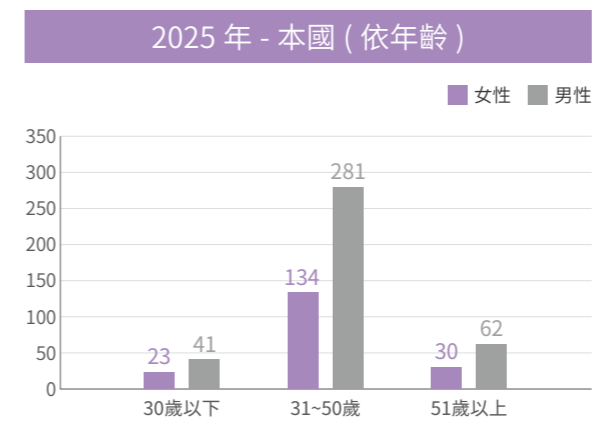
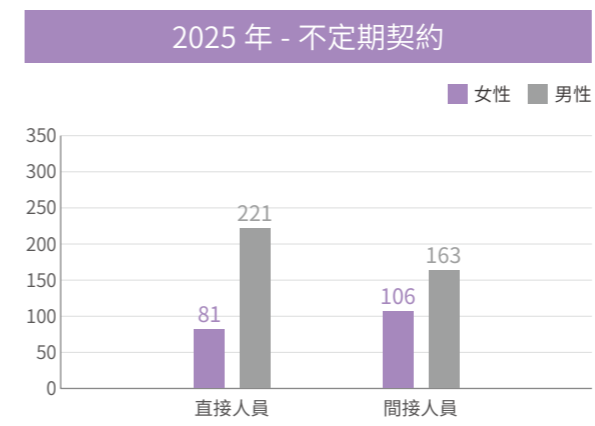
7.2.1 員工結構統計

一、母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

1. 依類別與性別的分佈如下表：

類別	項目	2024 年		2025 年		2024 年		2025 年	
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
不定期契約	直接人員	68	9.77%	251	36.06%	81	11.98%	221	32.69%
	間接人員	97	13.94%	170	24.43%	106	15.68%	163	24.11%
定期契約	外籍員工	0	0.00%	60	8.62%	0	0.00%	105	15.53%
	員修生/約聘人員	0	0.0%	0	0.0%	0	0.00%	0	0.00%
總計		696 人				676 人			
本國 (依年齡)	30 歲以下	14	2.4%	45	7.7%	23	4.0%	41	7.2%
	31~50 歲	123	21.0%	316	53.9%	134	23.5%	281	49.2%
	51 歲以上	27	4.6%	61	10.4%	30	5.3%	62	10.9%
職級分佈	主管	20	3.4%	74	12.6%	22	3.9%	72	12.6%
	非主管	144	24.6%	348	59.4%	165	28.9%	312	54.6%
總計		586 人				571 人			

備註：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

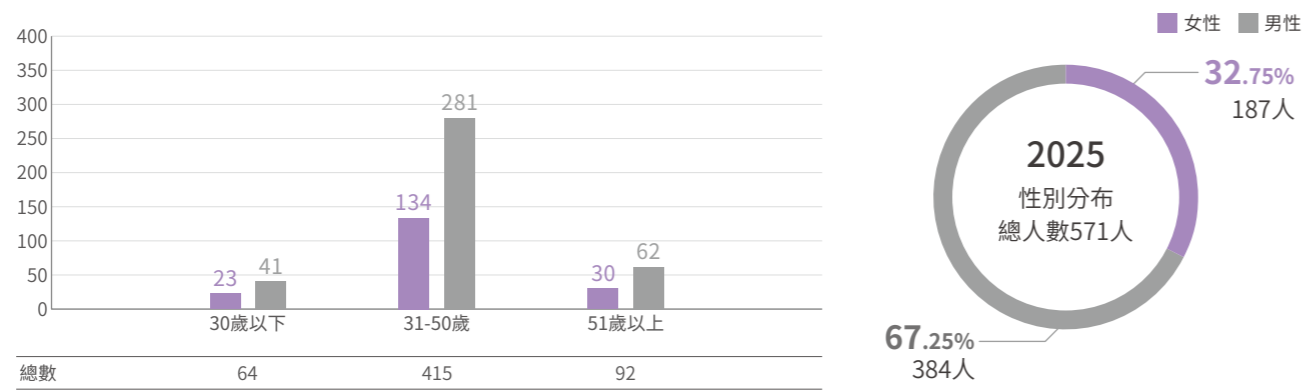


2. 依年齡組成與職級的分佈如下表：

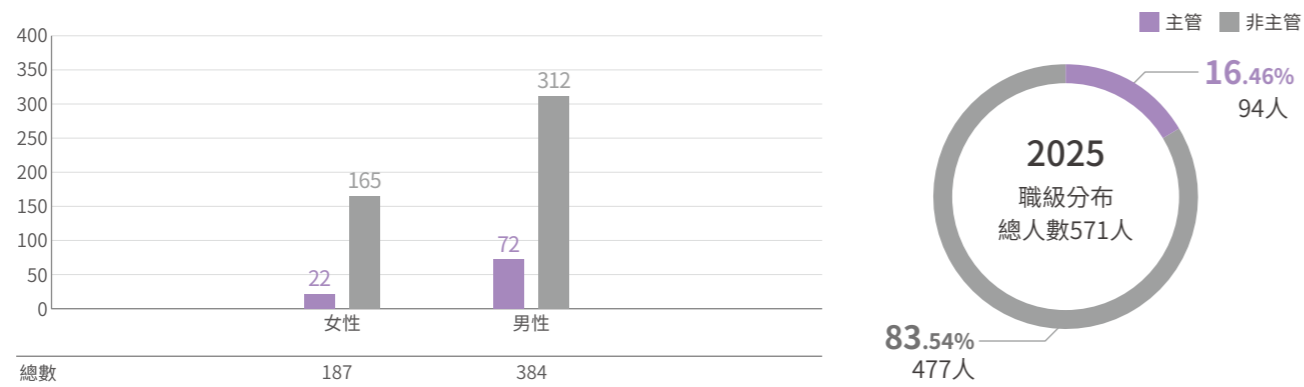
統計項目	2024 年					2025 年				
	主管		非主管		總計	主管		非主管		總計
	女	男	女	男		女	男	女	男	
30 歲以下	0	0	14	45	59	0	0	23	41	64
比例	0%	0%	2.39%	7.68%	10.07%	0.0%	0.0%	4.0%	7.2%	11.2%
31~50 歲	9	46	114	270	439	12	42	122	239	415
比例	1.54%	7.85%	19.45%	46.08%	74.91%	2.1%	7.4%	21.4%	41.9%	72.7%
51 歲以上	11	28	16	33	88	10	30	20	32	92
比例	1.88%	4.78%	2.73%	5.63%	15.02%	1.8%	5.3%	3.5%	5.6%	16.1%
總人數	20	74	144	348	586	22	72	165	312	571

備註：1. 統計依本國籍員工為主
 2. 主管：課長級以上皆屬之
 3. 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

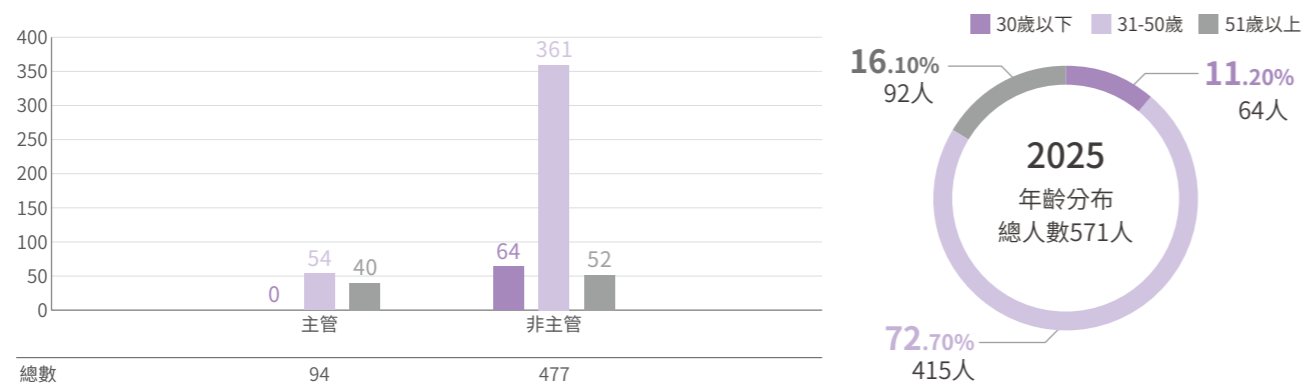
2025年 - 員工的年齡結構



2025年 - 依職級與性別之員工人數統計



2025年 - 依職級與年齡之員工人數統計



3. 依非員工工作者統計如下表：

類別	項目	2024年		2025年					
		女性		男性					
		人數	比例	人數	比例				
派遣人員	29	58.0%	13	26.0%	36	54.5%	22	33.3%	
承攬商	3	6.0%	5	10.0%	4	6.1%	4	6.1%	
總計		50人				66人			

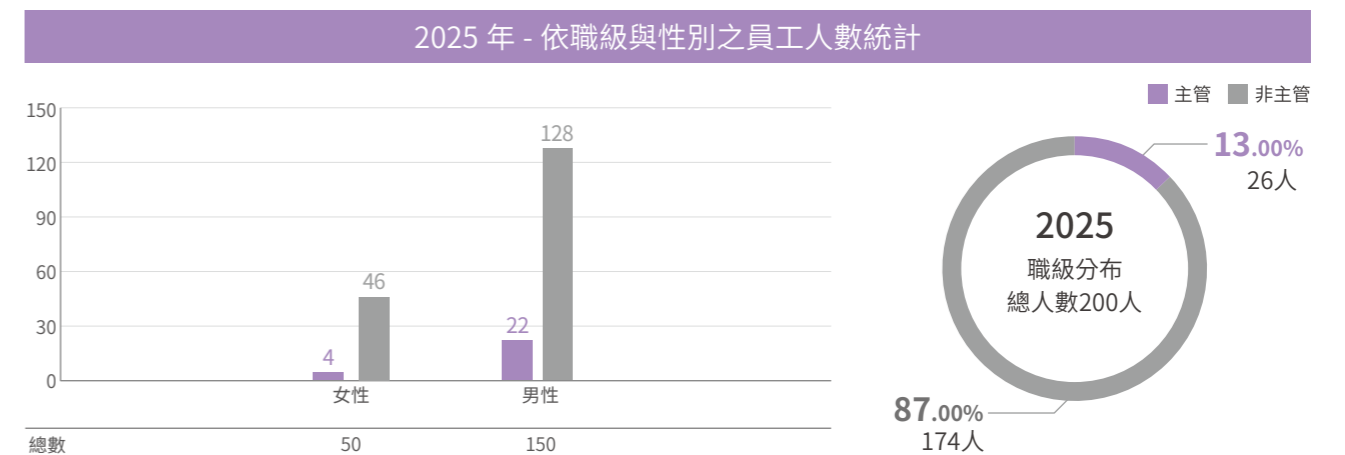
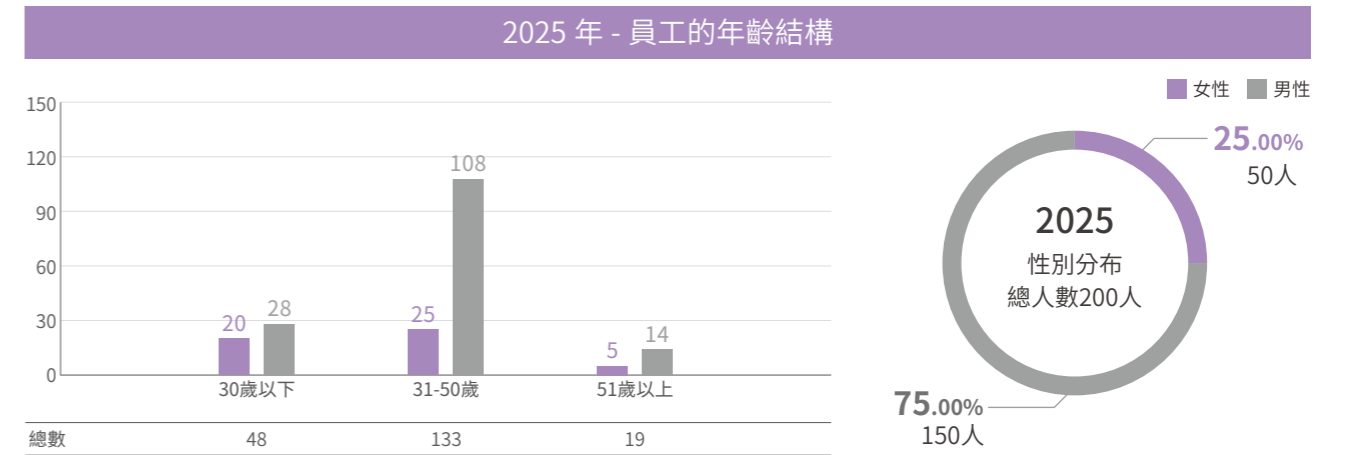
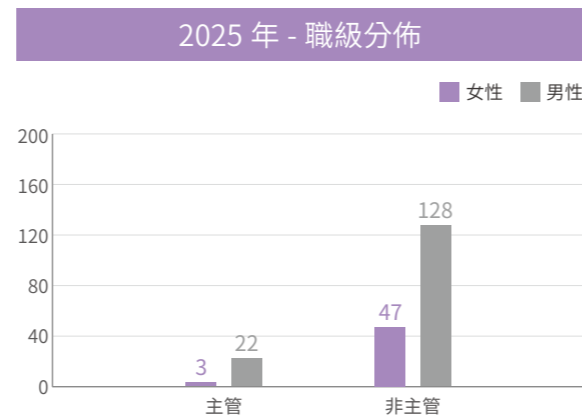
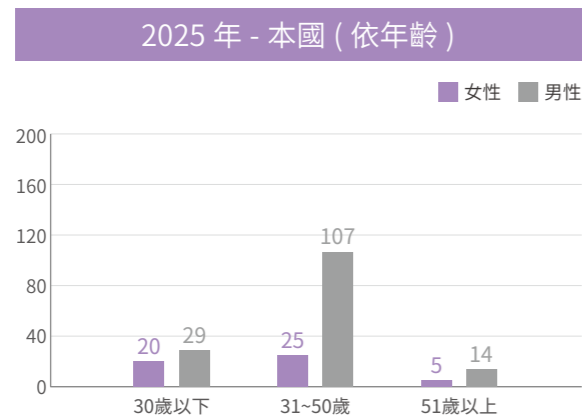
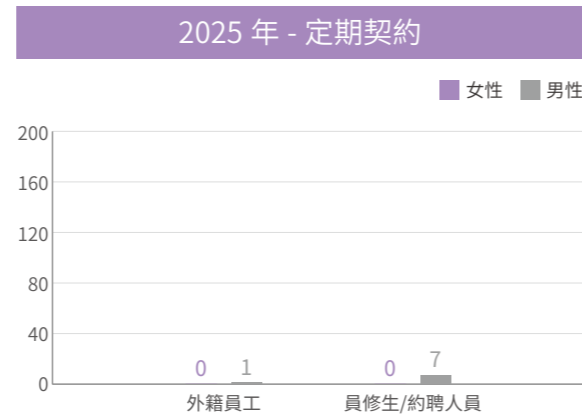
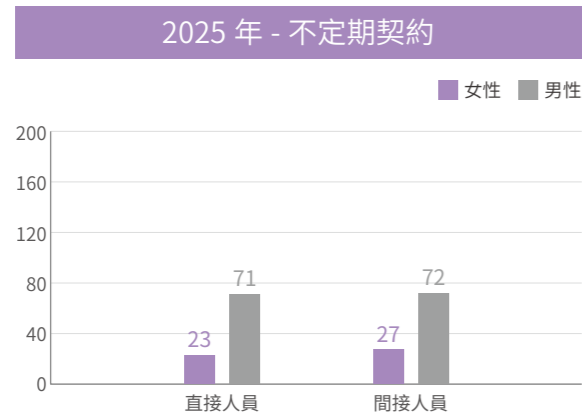
備註：非員工通常指受僱於外部單位（如派遣公司、承攬商），但在公司場域內執行工作且受公司督導的人員。

二、高力熱能科技(股)公司(2025年正式營運)

1. 依類別與性別的分佈如下表：

類別	項目	2025年			
		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例
不定期契約	直接人員	23	11.4%	71	35.3%
	間接人員	27	13.4%	72	35.8%
定期契約	外籍員工	0	0.0%	1	0.5%
	員修生/約聘人員	0	0.0%	7	3.5%
總計		201人			
本國(依年齡)	30歲以下	20	10.0%	29	14.5%
	31~50歲	25	12.5%	107	53.5%
	51歲以上	5	2.5%	14	7.0%
職級分佈	主管	3	1.5%	22	11.0%
	非主管	47	23.5%	128	64.0%
總計		200人			

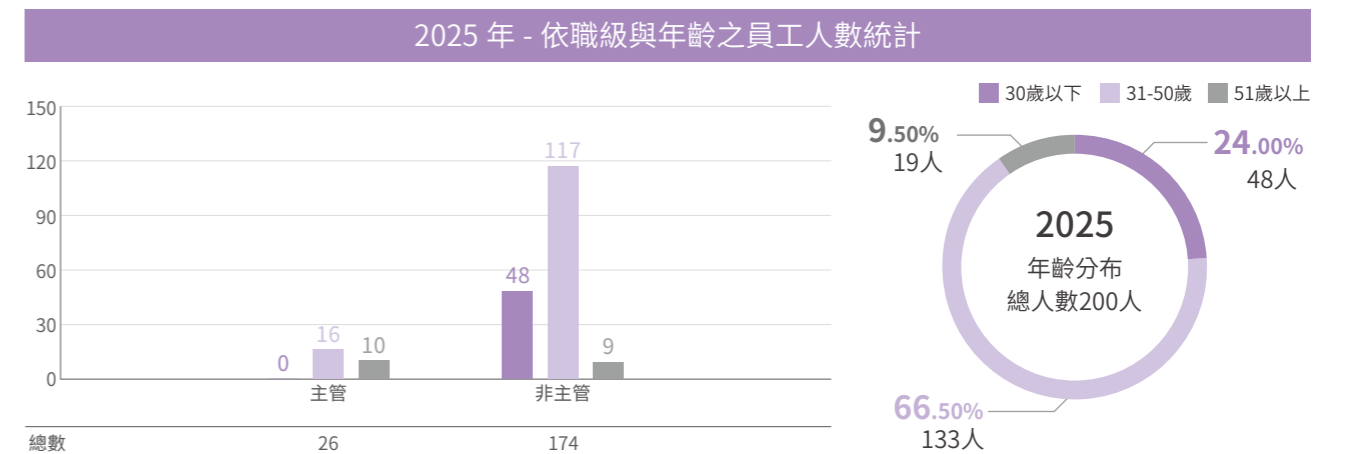
備註：1. 直接人員：產線或製程人員
 2. 間接人員：行政或管理人員
 3. 員修生：指與學校建教合作、實習，以契約關係雇用之學生
 4. 主管：課長級以上皆屬之



2. 依年齡組成與職級的分佈如下表：

年度	2025年				總計
	主管		非主管		
統計項目	女	男	女	男	
30歲以下	0	0	20	28	48
比例	0.0%	0.0%	10.0%	14.0%	24.0%
31~50歲	1	15	24	93	133
比例	0.5%	7.5%	12.0%	46.5%	66.5%
51歲以上	3	7	2	7	19
比例	1.5%	3.5%	1.0%	3.5%	9.5%
總人數	4	22	46	128	200

備註：1. 統計依本國籍員工為主
 2. 主管：課長級以上皆屬之
 3. 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



3. 依非員工工作者統計如下表：

類別	項目	2025 年			
		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例
派遣人員	68	42.5%	89	55.6%	
承攬商	1	0.6%	2	1.3%	
總計		160 人			

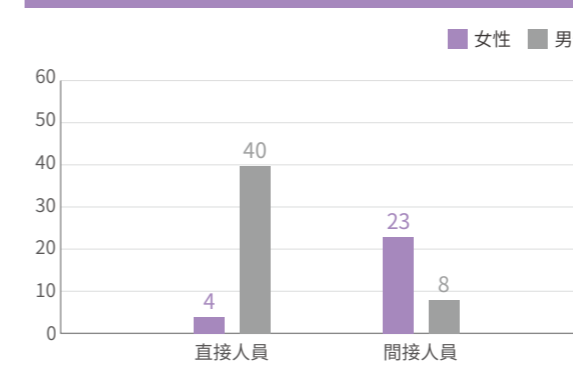
備註：非員工通常指受僱於外部單位（如派遣公司、承攬商），但在公司場域內執行工作且受公司督導的人員。

三、高力科技（寧波）有限公司

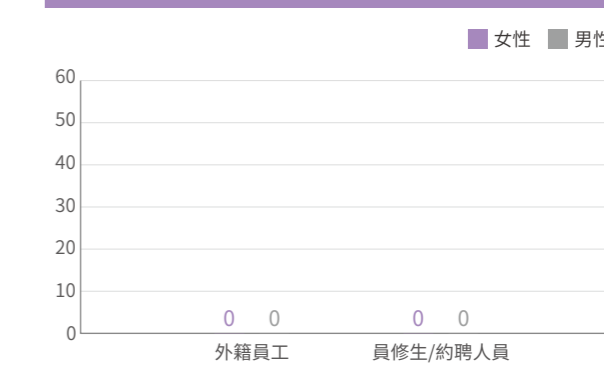
1. 人力結構分佈如下表

類別	項目	2024 年				2025 年			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
不定期契約	直接人員	4	5.26%	42	55.26%	4	5.33%	40	53.33%
	間接人員	22	28.95%	8	10.53%	23	30.67%	8	10.67%
定期契約	外籍員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	員修生 / 約聘人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
總計		76 人				75 人			
本國 (依年齡)	30 歲以下	0	0.00%	10	13.16%	0	0.00%	10	13.33%
	31~50 歲	26	34.21%	36	47.37%	27	36.00%	36	48.00%
	51 歲以上	0	0.00%	4	5.26%	0	0.00%	2	2.67%
職級分佈	主管	7	9.21%	8	10.53%	8	10.37%	8	10.67%
	非主管	19	25.00%	42	55.26%	19	25.33%	40	53.33%
總計		76 人				75 人			

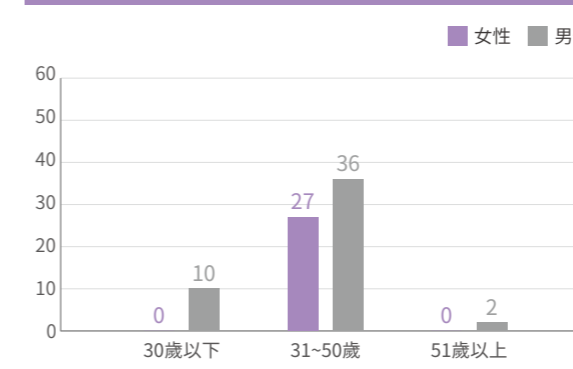
2025 年 - 不定期契約



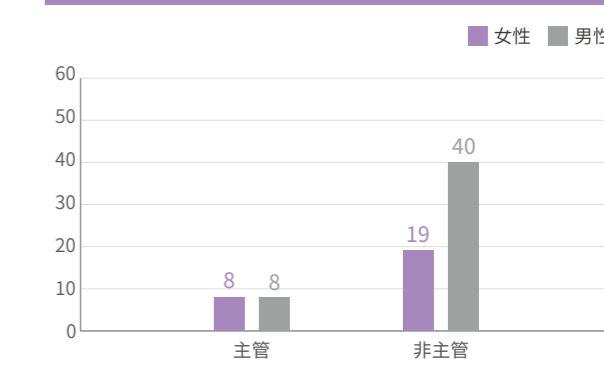
2025 年 - 定期契約



2025 年 - 本國 (依年齡)



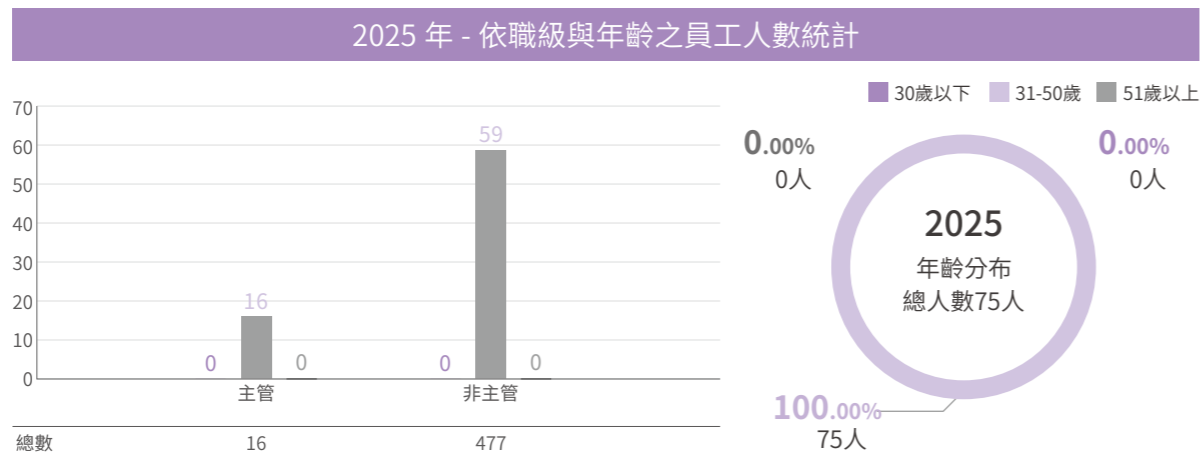
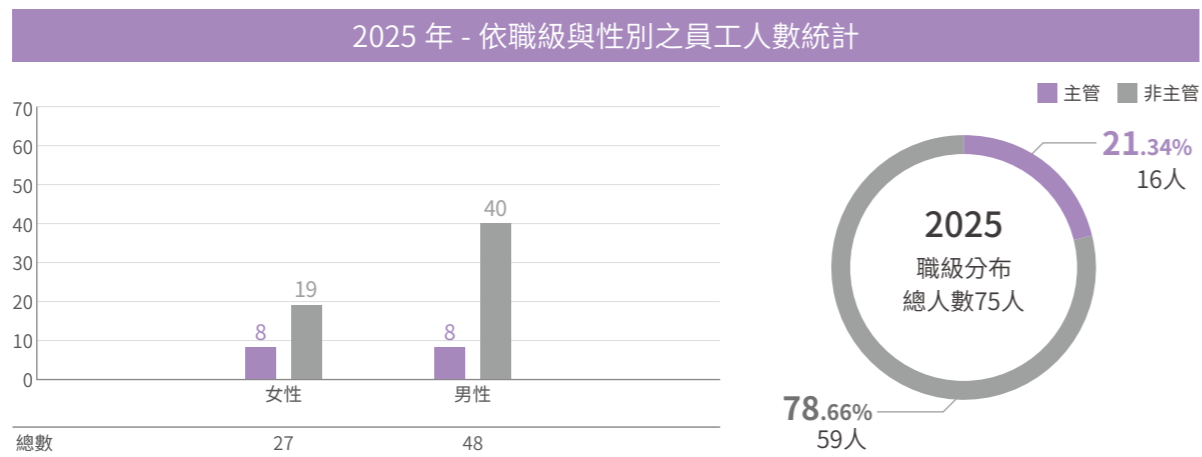
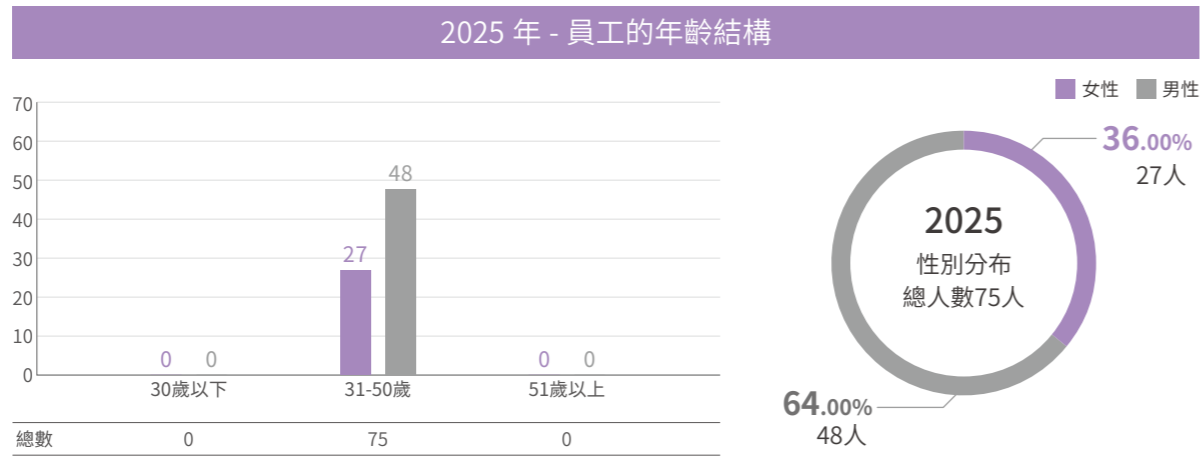
2025 年 - 職級分佈



2. 依年齡組成與職級的分佈如下表：

統計項目	2024 年					2025 年				
	主管		非主管		總計	主管		非主管		總計
	女	男	女	男		女	男	女	男	
30 歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
比例	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
31~50 歲	7	8	19	42	76	8	8	19	40	75
比例	9.21%	10.53%	25.00%	55.26%	100.00%	10.67%	10.67%	25.33%	53.33%	100.00%
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
比例	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
總人數	7	8	19	42	76	8	8	19	40	75

備註：1. 統計依本國籍員工為主
 2. 主管：課長級以上皆屬之
 3. 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



3. 依非員工工作者統計如下表：

類別	項目	2024年		2025年	
		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例
派遣人員	0	0%	0	0%	
承攬商	1	25%	3	75%	
總計		4		4	

備註：非員工通常指受僱於外部單位（如派遣公司、承攬商），但在公司場域內執行工作且受公司督導的人員。

7.3 人才吸引與留任

重大議題	管理方針
	政策 實施能力導向招募、競爭力薪酬及系統化培訓政策
	目標 年度員工自願離職率低於 15%；留職停薪留任率≥ 80%。
	承諾 提供平等、無歧視的職場環境，重視同仁職涯發展與身心健康，建立學習型組織
人才吸引與留任	措施 1. 技術轉型培訓：規劃專業性課程，協助同仁技術升級。 2. 競爭力福利：提供與經營成果掛鉤的績效獎金及分紅，並設有員工獎勵制度。 3. 多元招募：透過產學合作與協會平台，精準對接 AI 伺服器與液冷技術之高階研發人才。 4. 透明溝通：每月召開全員月會，建立雙向溝通管道，將員工意見納入經營參考。

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。

7.3.1 正職人員新進率以及離職率

母公司 2025 年新進人員共計 108 名，年度平均新進率 15.98%；男性新進人員 70 名，女性 38 名。離職人員共計 68 名，年度平均離職率 10.06%；男性離職人員 64 名，女性 4 名。子公司高力熱能科技(股)公司 2025 年新進人員共計 95 名，年度平均新進率 47.3%；男性新進人員 59 名，女性 36 名。離職人員共計 15 名，年度平均離職率 7.46%；男性離職人員 11 名，女性 4 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。

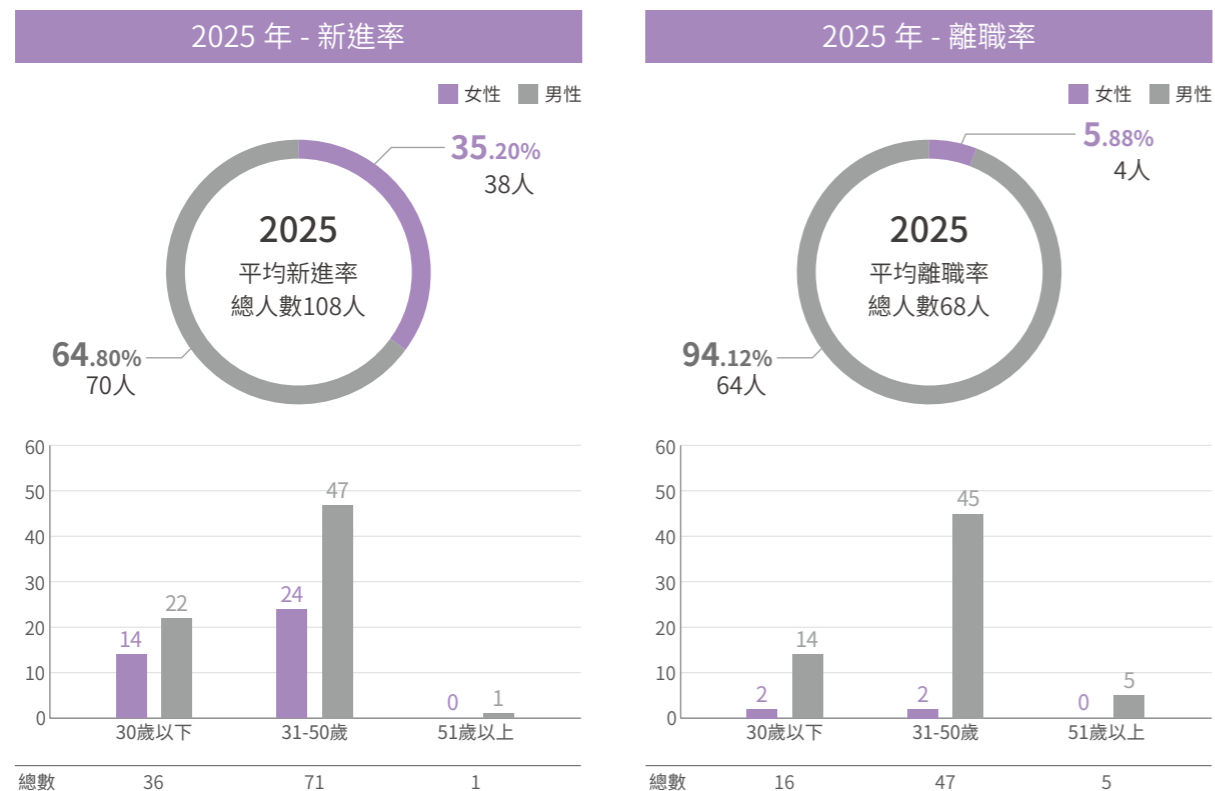
一、母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

• 男女性同仁新進與離職比例如下表：

類別	年度 項目	2024 年				2025 年			
		男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進	30 歲以下	2	5.26%	10	26.32%	14	13.0%	22	20.4%
	31~50 歲	3	7.89%	21	55.26%	24	22.2%	47	43.5%
	51 歲以上	2	5.26%	0	0%	0	0.0%	1	0.9%
男或女性新進率		18.42%		81.58%		35.2%		64.8%	
總計		38 人 /100%				108 人 /100%			
年度平均新進率		5.88%				15.98%			
離職	30 歲以下	2	5.00%	9	22.50%	2	2.94%	14	20.59%
	31~50 歲	6	15.00%	20	50.00%	2	2.94%	45	66.18%
	51 歲以上	0	0.00%	3	7.50%	0	0.00%	5	7.35%
男或女性離職率		20.00%		80.00%		5.88%		94.12%	
總計		40 人 /100%				68 人 /100%			
年度平均離職率		6.19%				10.06%			

備註：1. 新進員工定義為 2025 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



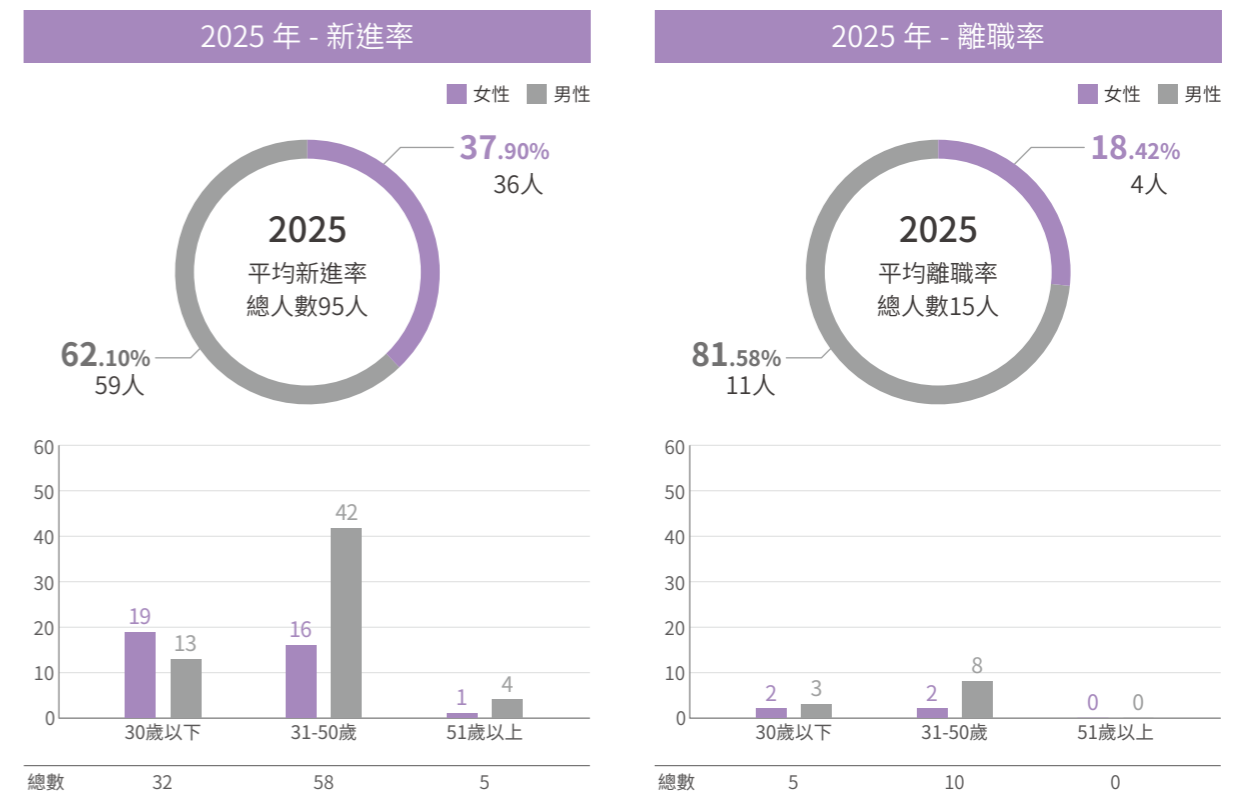
二、高力熱能科技(股)公司(2025年正式營運)

• 2025 年男女性同仁新進與離職比例如下表：

類別	年度 項目	2025 年			
		男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例
新進	30 歲以下	19	20.0%	13	13.7%
	31~50 歲	16	16.8%	42	44.2%
	51 歲以上	1	1.1%	4	4.2%
男或女性新進率		37.9%		62.1%	
總計		95 人 /100%			
年度平均新進率		47.3%			
離職	30 歲以下	2	13.33%	3	20.00%
	31~50 歲	2	13.33%	8	53.33%
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%
男或女性離職率		26.67%		73.33%	
總計		15 人 /100%			
年度平均離職率		7.46%			

備註：1. 新進員工定義為 2025 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



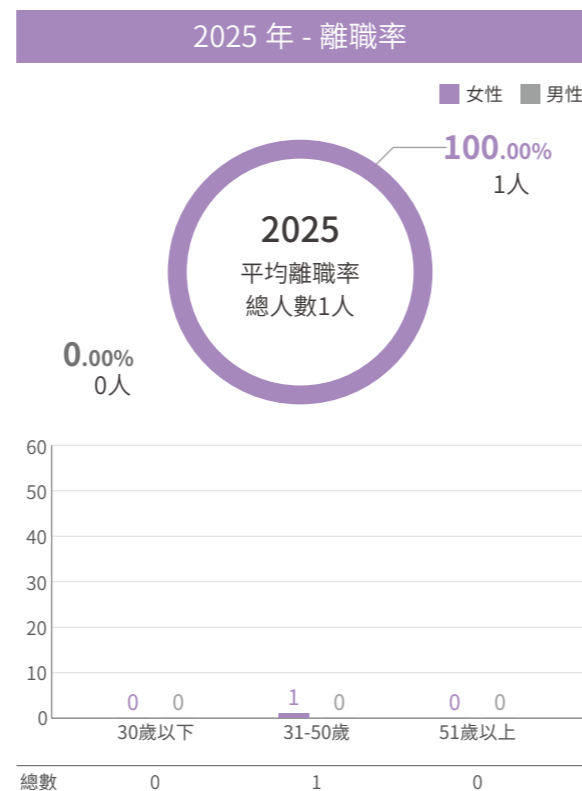
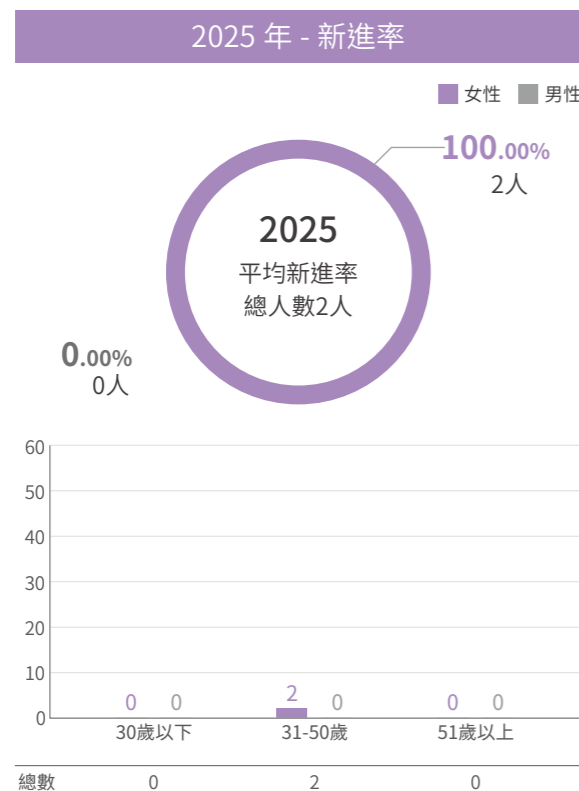
三、高力科技(寧波)有限公司

• 男女性同仁新進與離職比例如下表：

類別	項目	2024 年				2025 年			
		男女人數比例		男女人數比例		男女人數比例		男女人數比例	
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進	30 歲以下	0	0.00%	1	2.00%	0	0.00%	0	0.00%
	31~50 歲	1	3.85%	1	2.00%	2	7.41%	0	0.00%
	51 歲以上		0.00%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%
男或女性新進率		33.30%		66.70%		100.00%		0.00%	
總計		3 人 /100%				2 人 /100%			
年度平均新進率		4%				3%			
離職	30 歲以下	0	0.00%	1	2.00%	0	0.00%	0	0.00%
	31~50 歲	0	0.00%	0	0.00%	1	3.70%	0	0.00%
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
男或女性離職率		0.00%		100.00%		100.00%		0.00%	
總計		1 人 /100%				1 人 /100%			
年度平均離職率		1.00%				1.00%			

備註：1. 新進員工定義為 2025 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



7.3.2 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身心障礙者就業基金繳納「差額補助費」。

我們提供正職機會給予身心障礙者，母公司截至 2025 年底共聘雇 7 名身心障礙者：輕度身心障礙者為 4 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 8 名，符合 100 人雇用 1 人的規定，本公司員工總數 676 人雇用 8 人，依法不需繳納身心障礙者就業基金差額補助費。子公司高力熱能科技(股)公司員工總數 201 人聘雇 1 名輕度身心障礙者，另子公司高力科技(寧波)有限公司共聘雇 0 名身心障礙者。

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。2025 年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

7.4 人才發展與培育

重大議題	管理方針
	<p>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</p> <hr/> <p>目標 台籍新進留任率(滿 3 個月) ≥ 80%；人員平均訓練時數 15H；新人訓練測驗通過率 100%</p> <hr/> <p>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</p> <hr/> <p>措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. 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。



7.4.1 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、品質及資訊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

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：本公司持續透過系統化教育訓練機制強化員工專業能力，提升人力資本品質與組織競爭力。在組織規模持續成長的同時，公司亦同步提升教育訓練投入與學習機會，並透過內部講師制度與訓練資源整合，提升訓練效益與資源運用效率。

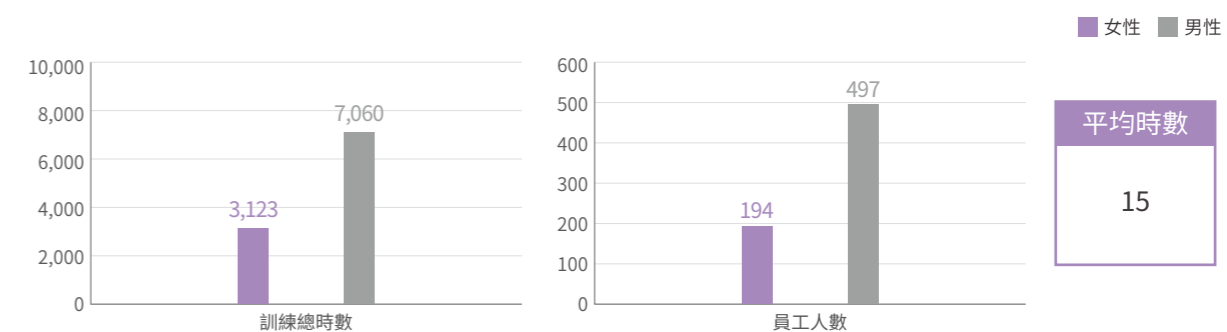
一、母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

2025 年員工總訓練時數 10,182 小時，當年度在職員工總人數為 676 人，故年度每人總平均受訓時數為 15 小時；此外，2025 年教育訓練支出費用 707,068 元，每人平均訓練費用為 1,046 元。

• 2025 年教育訓練情況

分類	類別	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	3,123	1,125	194	16.10
	男性	7,060	3,054	497	14.20
員工類別	直接	5,462	2,373	415	13.16
	間接	4,720	1,806	276	17.10
全體員工	管理職	2,397	912	98	24.46
	非管理職	7,785	3,267	593	13.13
年度訓練平均時數		15 小時			

註：年度訓練平均時數 = 總訓練時數 / 當年度在職人數 = 10,182 / 676



• 2025 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	212	3,276	1,609	444,220
2	勞工安全衛生	51	2,730	1,146	91,570
3	主管才能訓練	6	407	77	98,428
4	一般通識訓練	99	2,932	662	-
5	資訊安全管理	2	51	2	11,650
6	企業永續發展	27	718	624	61,200
7	氣候環境保護	4	69	59	-
	總計	401	10,182	4,179	707,068

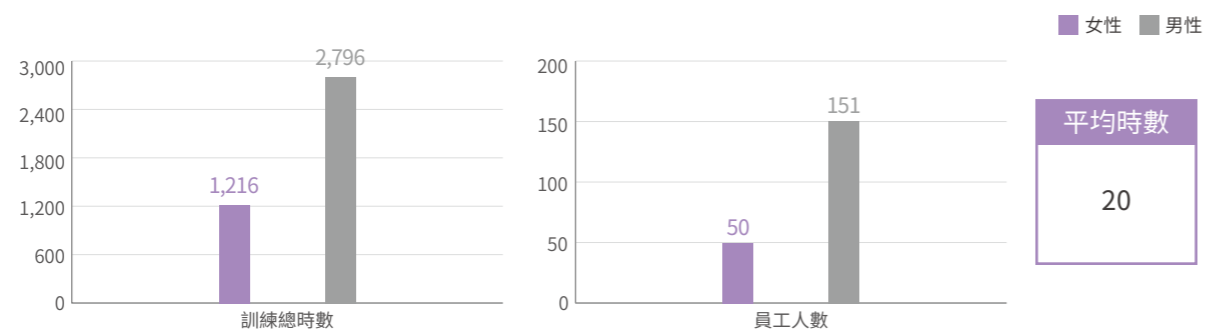
二、高力熱能科技(股)公司(2025年正式營運)

2025 年員工總訓練時數 4,011 小時，當年度在職員工總人數為 201 人，故年度每人總平均受訓時數為 20 小時；此外，2025 年教育訓練支出費用 60,648 元，每人平均訓練費用為 301.7 元。

• 2025 年教育訓練情況

分類	類別	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	1,216	387	50	24.3
	男性	2,796	949	151	18.5
員工類別	直接	1,948	678	100	19.5
	間接	2,064	658	101	20.4
全體員工	管理職	370	135	29	12.7
	非管理職	3,642	1,201	172	21.2
年度訓練平均時數		20 小時			

註：年度訓練平均時數 = 總訓練時數 / 當年度在職人數 = 4,011/201



• 2025 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	28	677.5	402	44,518
2	勞工安全衛生	11	785	338	2430
3	主管才能訓練	3	78	14	13,700
4	一般通識訓練	74	2,168.5	278	0
5	資訊安全管理	-	-	-	-
6	企業永續發展	4	302	302	0
7	氣候環境保護	-	-	-	-
	總計	120	4,011	1,334	60,648

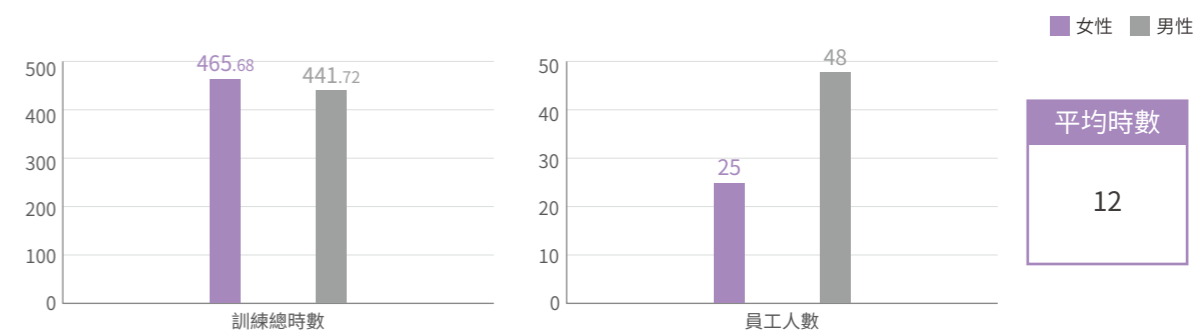
三、高力科技(寧波)有限公司

2025 年員工總訓練時數 907.4 小時，當年度在職員工總人數為 73 人，故年度每人總平均受訓時數為 12 小時；此外，2025 年教育訓練支出費用人民幣 18,193 元，每人平均訓練費用為人民幣 249 元。

• 2025 年教育訓練情況

分類	類別	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	465.68	226	25	18.63
	男性	441.72	416	48	9.20
員工類別	直接	328.17	328	34	9.65
	間接	579.23	314	39	14.85
全體員工	管理職	265.13	137	15	17.68
	非管理職	642.27	505	58	11.07
年度訓練平均時數		12 小時			

註：年度訓練平均時數 = 總訓練時數 / 當年度在職人數 = 907.40/73=12.43



- 2025 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	總費用人民幣
1	專業職能訓練	6	72.00	7	2,543
2	勞工安全衛生	4	108.00	148	2,950
3	主管才能訓練	2	264.13	136	3,700
4	一般通識訓練	61	452.27	347	9,000
5	資訊安全管理	1	8.00	1	0
6	企業永續發展	1	3.00	3	0
7	氣候環境保護	0	0.00	0	0
	總計	75	907.40	642	18,193

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。

7.4.2 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。

母公司 2025 年度新人應考核人數為 124 人 (台籍新進人數)，共 108 人參與試用期考核，37 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。

- 母公司台籍新進員工考核：

類別	母公司 2025 年台籍新進員工考核			
	台籍新進：124 人			
	考核人數		佔比例 %	
職務別	男	女	男	女
間接人員	58	21	46.8%	16.9%
直接人員	27	18	21.8%	14.5%
合計	85	39	68.5%	31.5%

- 高力熱能科技 (股) 公司台籍新進員工考核：

2025 年度新人應考核人數為 99 人 (台籍新進人數)，共 95 人參與試用期考核，61 人參與年度考核，不因性別而有所差異。

類別	子公司 - 高力熱能科技 (股) 公司 2025 年台籍新進員工考核			
	台籍新進：99 人			
	考核人數		佔比例 %	
職務別	男	女	男	女
間接人員	45	22	45.5%	22.2%
直接人員	17	15	17.2%	15.2%
合計	62	37	62.6%	37.4%

在職員工績效考核與職涯發展

本公司除新進員工外，依職等每半年辦理績效考核，以掌握工作表現並作為獎金核發之依據，整體評核率達 100%。並依主管評價、出勤及個人績效，由各級主管提報表現優異之員工進行晉升。2025 年母公司共晉升 42 人，其中管理職占 43%、非管理職占 57%；子公司高力熱能科技股份有限公司共晉升 23 人，其中管理職占 48%、非管理職占 52%。另子公司高力科技 (寧波) 有限公司 2025 年評核率為 97%。依主管評價、出勤及個人績效評估，當年度共晉升 2 人，其中技術職占 20%、行政職占 9%，直接人員為 0%。

7.5 薪酬福利

7.5.1 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」。

2025 年基層人員薪資依學歷核敘，不因性別而有所差異，2025 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	新鮮人起薪與法定 基本工資比較倍數	備註
2024	直接人員	34,000	1.24	• 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	34,600	1.26	• 以行政助理 8H 計算，計算基礎： 本薪 + 全勤獎金 + 伙食津貼
2025	直接人員	35,000	1.22	• 作業員，計算基礎： 本薪 + 全勤獎金 + 伙食津貼。
	間接人員	35,000	1.22	• 行政助理，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，2024 年 NT\$27,470；2025 年 NT\$28,590。

• 2025 年總薪酬比率

最高薪酬 ÷ 員工薪酬中位數 = 3.09

註：上述員工不包括董事長、榮譽董事長、副董事長、總經理

• 2024 年 -2025 年薪資增加比率

項目	年薪變動百分比 (2024 → 2025)	備註
最高主管薪酬增加比率	2%	依實際薪資調整
其他所有員工薪酬中位數增加比率 (不含最高薪酬)	-6.56%	計算公式：(2025 年年薪總額 - 2024 年年薪總額) ÷ 2024 年年薪總額
年度薪酬增加比率	-0.3	

• 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及其近二年變動情形：

職級 \ 年度	2024	2025	變動情形
非主管薪資平均數 (千元)	904	1,104	22.12%
非主管薪資中位數 (千元)	814	910	11.79%

• 2025 年非擔任主管職務之男女年薪平均數比率

男性員工年薪平均數 ÷ 女性員工年薪平均數 = 1.2

註 1：其他所有員工年薪變動百分比為負值 (-6.56%)，係因本公司 2025 年 1 月 1 日正式分割成立子公司高力熱能科技股份有限公司，有 96 名員工因分割案轉調至子公司任職，以及 2025 年 5 月中壠廠區部分產品製程南遷至高雄，相關部門 21 名任職員工經與公司協議後，自本公司辦理離職，並在保留年資的前提下，轉調至中壠廠區子公司續任，故 2025 年之其他所有員工年薪總額較前一年度減少。

註 2：非主管係指不包括董事長、榮譽董事長、副董事長、總經理、副總經理、資深協理、協理、財務主管、會計主管、公司治理主管之其他所有員工。

註 3：熱能科技 2025 年成立，無 2024 年之比較資訊。

7.5.2 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，

1. 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。
2. 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：

1. 年滿六十五歲者。
2. 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。

7.5.3 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。母公司 2025 年生育及育兒津貼，補助達新台幣 100 萬元；子公司高力熱能科技 (股) 公司補助達新台幣 19 萬元。

母公司近兩年福利項目的費用

單位：新台幣元

福利項目 \ 年份	2024	2025
人壽保險	2,448,626	5,247,512
健康檢查	1,277,437	3,033,936
生育補助及育兒補助	1,580,000	1,000,000
結婚津貼	447,020	89,850

子公司高力熱能科技 (股) 公司 2025 年福利項目的費用

單位：新台幣元

福利項目 \ 年份	2025
人壽保險	676,774
健康檢查	111,180
生育補助及育兒補助	190,000
結婚津貼	74,450

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	<ul style="list-style-type: none"> 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
 - 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
 - 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。
- 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



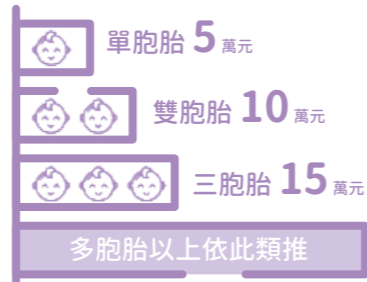
社團活動：拳擊有氧



社團活動：瑜珈

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，設立哺集乳室，協助員工兼顧個人與家庭照顧需求。母公司 2025 年申請育嬰留停的男性員工 5 位，女性員工 1 位；而同年育嬰留停期滿實際復職男性員工 5 位，女性員工有 1 位，復職率為 100%。子公司高力熱能科技(股)公司 2025 年申請育嬰留停的男性員工 0 位，女性員工 1 位；而同年育嬰留停期滿實際復職男性員工 0 位，女性員工有 1 位，復職率為 100%。



育嬰留停的復職與留任

類別項目	性別	母公司 ^(註3)		子公司 ^(註4)
		2024 年	2025 年	2025 年
當年度符合育嬰假資格人數	男	14	7	3
	女	1	1	3
	合計	15	8	6
當年度申請育嬰假人數	男	3	5	0
	女	0	1	1
	合計	3	6	1
當年度應復職人數 (A)	男	3	5	0
	女	7	1	1
	合計	10	6	1
當年度復職人數 (B)	男	3	5	0
	女	7	1	1
	合計	10	6	1
復職率 (B/A)	男	100%	100%	0
	女	100%	100%	100%
	合計	-	-	-
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (C)	男	3	3	-
	女	2	5	-
	合計	5	8	-
育嬰留停應復職後超過 12 個月人數 (D)	男	3	3	0
	女	2	3	0
	合計	5	6	0
留任率 (D / C)	男	-	100%	-
	女	100%	75%	-

註：1. 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%。
 2. 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%
 3. 母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、自強廠 (2025 年分割給子公司)、高雄廠
 4. 子公司：高力熱能科技(股)公司

7.6 人權平等

重大議題	管理方針
	政策 遵守勞基法及國際公認之人權原則 (如《聯合國工商企業與人權指導原則》)，制定「人權政策」與「員工行為準則」
	目標 職場不法侵害 / 霸凌 0 件；員工申訴 / 調解案件 1 件
	承諾 承諾對騷擾、歧視、強迫勞動及非法聘僱童工採取零容忍立場
<p>人權平等</p>	措施
	1. 風險鑑別與稽核：定期執行職場不法侵害風險自評以及員工滿意度調查，追蹤內控自評結果，確保無違反勞動法令情事。
	2. 完善申訴管道：設置實體、電子郵件及官網多樣化申訴管道，由特別助理室專責辦理。落實匿名保護機制與標準調查流程。
	3. 職場平權行動：每年進行人權宣導，強化員工對平等職場的共識。
	4. 友善工作環境：通過 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證，提供符合國際標準的工作環境。

7.6.1 人權推動及管理

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。2025 年無違反任何人權議題等情事，已完成第三方人權盡職調查，依循國際人權公約規範，打造多元平等與共融文化。

人權盡職調查背景介紹

本次盡職調查評估期間為 2023 年 7 月至 2024 年 6 月，並於 2025 年第一季發佈人權盡職調查結果報告書。評估範圍涵蓋自有營運之臺灣全體員工，以調查對象在高力歷年來所發生之經驗為基準，填寫人權風險評估問卷，並由勤業眾信進行核實調查。此調查依循下述國際準則／指令、永續評比與標準研擬議題框架並執行調查包含聯合國全球盟約 The UN Global Compact、聯合國人權法典 The International Bill of Human Rights、聯合國工商企業與人權指導原則 UNGPs on Business and Human Rights、國際勞工組織工作中基本原則和權利宣言 ILO - Declaration of Fundamental Rights at Work、國際勞工組織關於跨國企業與社會政策的三方原則宣言 ILO - Tripartite Declaration Of Principles Concerning Multinational Enterprises And Social Policy, MNE Declaration 及歐盟企業永續盡職調查指令 EU - Corporate Sustainability Due Diligence Directive 以下稱 CSDDD 以期能回應客戶對高力完善人權管理的期待展現高力對營運可能產生或已發生的人權風險所採取的積極管理作為。

➔ 人權盡職調查結果報告書



人權盡職調查範圍與對象

• 調查範圍：

本次人權盡職調查實施範圍，為高力熱處理工業股份有限公司自有營運之臺灣所有廠區全體成員，包含總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、自強廠及高雄廠。

• 調查對象：

高力商業模式係直接將產品和服務銷售予其他企業，其客戶並非終端消費者，臺灣生產廠址分別隸屬於中壢產業園區及岡山本洲產業園區，在此前提條件下，利害關係人之匡列系屬單純。考量人權管理與實務推動的進程，本次調查對象為高力在臺灣自有營運之全體受僱者，包含本國籍與非本國籍同仁，人權風險評估問卷係發放予全體同仁，內容務求準確並貼近事實，以利精確辨識風險，基於風險管理的前提下確保盡職調查之效益。

人權風險議題識別

透過高階管理團隊訪談鑑別高力營運過程中可能面臨的人權風險。高力在勞動條件、身心健康、多元共融及道德治理四大類別的人權議題中，共存有 23 項相關的人權風險議題。



勞動條件

- A. 強迫勞動
- B. 人才培訓與發展
- C. 工時
- D. 工資與福利
- E. 童工與未成年保護



身心健康

- F. 身心健康
- G. 工作與生活平衡
- H. 工傷與職業病
- I. 公共衛生和食宿
- J. 安全操作指引
- K. 職業安全



多元共融

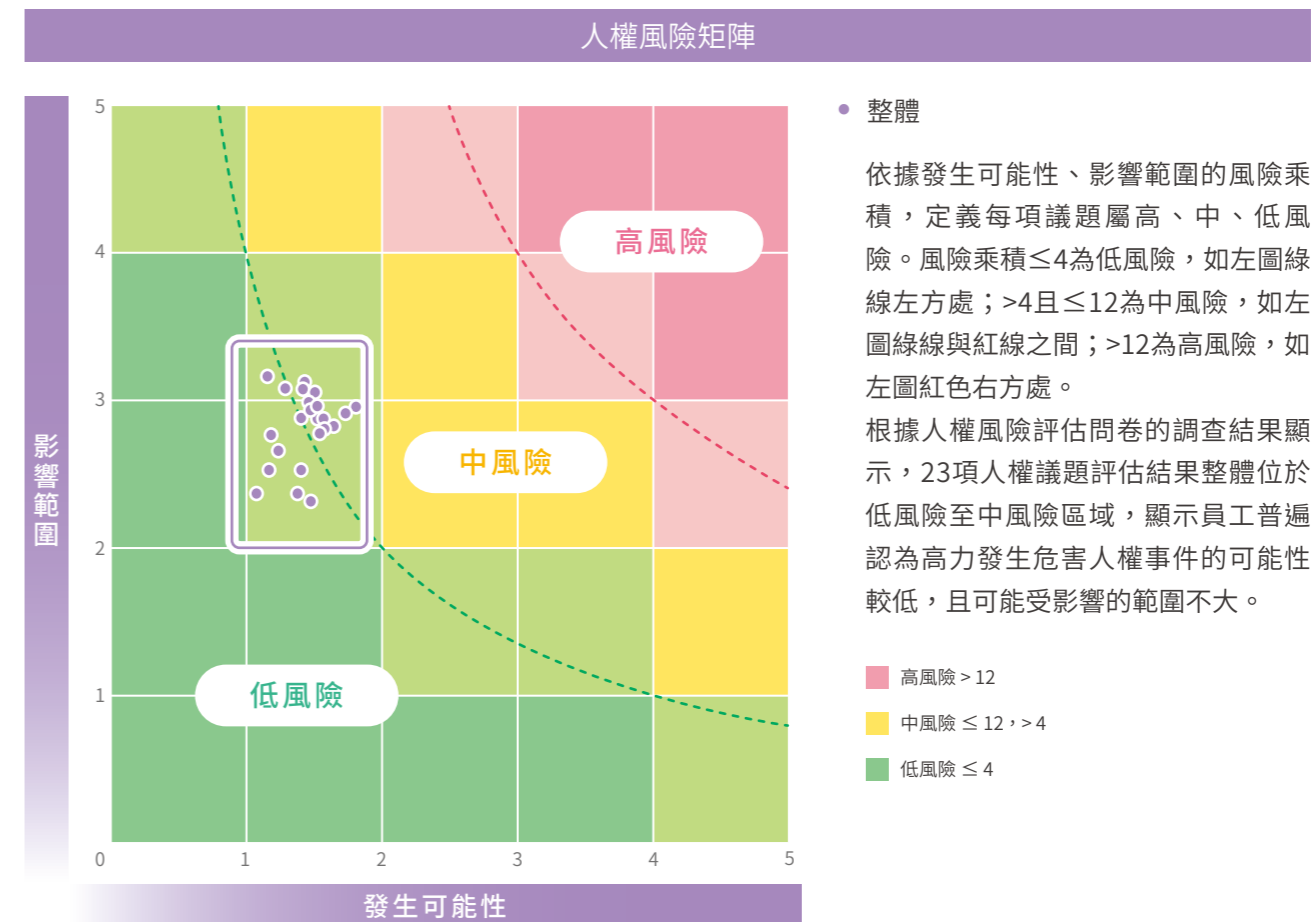
- L. 母性保護
- M. 多元共融
- N. 言論與表達自由
- O. 身心障礙自由
- P. 宗教自由
- Q. 性別歧視
- R. 職業歧視
- S. 結社自由
- T. 霸凌與騷擾



道德治理

- U. 團體協商
- V. 個資和隱私保護
- W. 人口販運

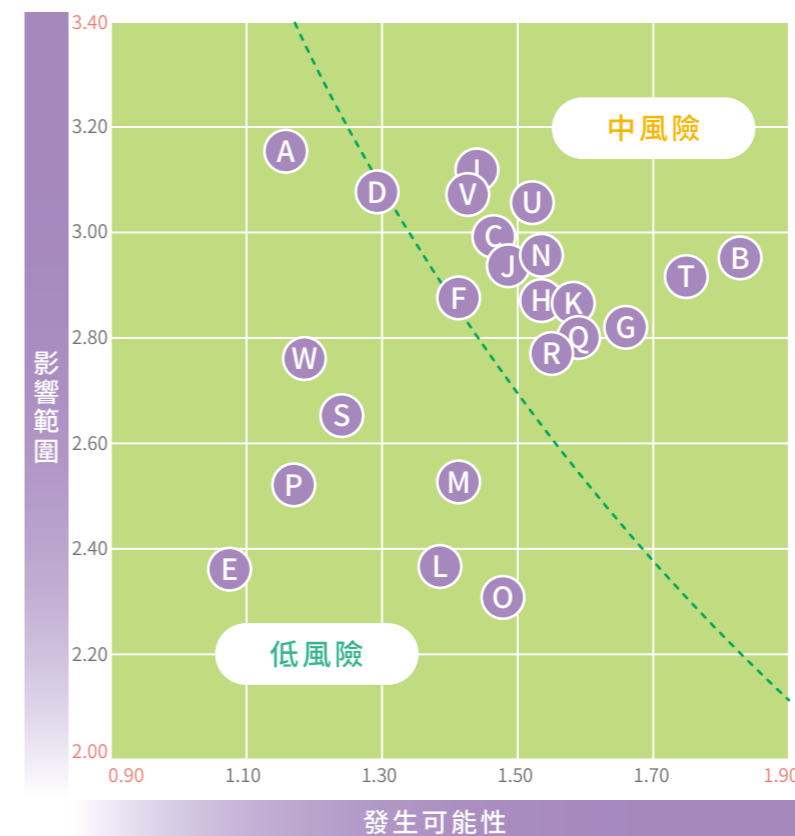
人權風險分析結果為中低風險



• 整體

依據發生可能性、影響範圍的風險乘積，定義每項議題屬高、中、低風險。風險乘積 ≤ 4 為低風險，如左圖綠線左方處；> 4 且 ≤ 12 為中風險，如左圖綠線與紅線之間；> 12 為高風險，如左圖紅色右方處。

根據人權風險評估問卷的調查結果顯示，23 項人權議題評估結果整體位於低風險至中風險區域，顯示員工普遍認為高力發生危害人權事件的可能性較低，且可能受影響的範圍不大。



• 特定範圍

根據人權風險評估問卷的調查結果，23 項人權風險議題全體的發生可能性分數落在 0.9 至 1.9 之間，影響範圍分數落在 2 至 3.4 之間，風險乘積則在 2.54 至 5.36 之間。23 項議題中有 9 項議題屬低風險、14 項議題屬中風險。

- A 強迫勞動
- B 人才培訓與發展
- C 工時
- D 工資與福利
- E 童工與未成年保護
- F 身心健康
- G 工作與生活平衡
- H 工傷與職業病
- I 公共衛生和食宿
- J 安全操作指引
- K 職業安全
- L 母性保護
- M 多元共融
- N 言論與表達自由
- O 身心障礙自由
- P 宗教自由
- Q 性別歧視
- R 職業歧視
- S 結社自由
- T 霸凌與騷擾
- U 團體協商
- V 個資和隱私保護
- W 人口販運

人權議題風險減緩與補救措施

人才培訓與發展	霸凌與騷擾
<p>利害關係人</p> <p>全體員工</p> <p>預防減緩措施</p> <ul style="list-style-type: none"> • 每年第四季度提出下一年度的教育訓練計畫，並依計畫落實內外部訓練，提升員工技能。 • 為新進員工指定輔導員，強化在職訓練。 • 根據公司業務需求、員工職能特質及個人意願，提供輪調機會。 • 在績效面談中納入訓練發展及部屬培育，各部門主管於考核作業中需自評，並檢視部門成員的職能培訓與發展成果。 • 建構鼓勵員工學習新技術和新方法、提升個人工作效率的企業文化。 <p>後續補救措施</p> <ul style="list-style-type: none"> • 人資單位會向各部門提供年度計劃的執行成果，作為次年度人才培訓計劃改善調整依據。 • 根據績效考核結果，識別各部門需要強化的專業或管理職能，並據此開辦相關培訓課程。 	<p>利害關係人</p> <p>全體員工</p> <p>預防減緩措施</p> <ul style="list-style-type: none"> • 制定員工行為準則，明確禁止任何形式的霸凌、騷擾行為，並定期宣導。 • 定期舉辦反霸凌、反騷擾教育訓練，提升員工對相關議題的認識。讓員工了解如何識別、預防和應對霸凌行為。 <p>後續補救措施</p> <ul style="list-style-type: none"> • 組織內部設有多元申訴管道，並保障申訴者參份隱私，提供員工充分且可信任的救濟管道。 • 接獲申訴後應立即啟動調查程序。在調查期間，應採取暫時性的保護措施，如對加害者與受害者採取適當之隔離措施。 • 針對遭遇霸凌與騷擾之受害者，提供必要的支持與保護，包括法律服務協助、心理諮商及工作轉調等。並定期進行員工關懷。 • 對肇事者進行懲戒處分，並追究其法律責任。
工作與生活平衡	
<p>利害關係人</p> <p>全體員工</p> <p>預防減緩措施</p> <ul style="list-style-type: none"> • 依據勞基法的規範，提供彈性工作時間選項，讓有需求的員工能夠平衡工作與家庭生活。 • 設置職業安全衛生專責人員，提供健康及心理諮詢服務，幫助員工解決個人和家庭問題。 • 每年定期評估員工的工作負荷情形，以防範工作過度負荷，並適當調整員工工作任務。 • 舉辦時間管理和壓力管理的健康講座，幫助員工提高工作效率和應對壓力的能力。 <p>後續補救措施</p> <ul style="list-style-type: none"> • 與受影響員工進行溝通協調，了解他們的需求和困難，並根據回饋調整工時或工作內容。 	

7.6.2 人權管理執行情形

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，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。

2025 年人權八大指標執行情形

管理政策	執行情形
多元包容與平等機會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重視所有員工的多樣性，並給予平等的對待，無論職位、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規定的生理假。 3. 足額聘用身心障礙員工。 4. 提供外籍勞工返鄉假。
反對歧視、霸凌與騷擾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發布不法侵害聲明書，透過信件及官方 LINE 帳號進行宣導，並張貼於各廠區的佈告欄上。 2. 在各廠區設置匿名意見箱。 3. 邀請心理師或律師舉辦講座。 4. 當發現相關問題時，職業安全衛生部會立即介入調查。 5. 提供多語言版本的宣導文件。
符合基本工資、合理工時	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中班與夜班的工作時間減少 0.5 小時，優於勞基法規定的一日工時。 2. 提供基層員工的初任薪資，優於當地法令所規範的最低基本薪資。 3. 依加班時數提供誤餐費。
禁止強迫勞動、不用童工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 面試時詳盡介紹公司制度及工作內容，減少資訊不對稱帶來的問題。 2. 遵守法規，不使用童工，並設有完善的審核機制以避免誤用。 3. 派遣合約明確規定禁止使用童工。
健康安全職場環境	<ol style="list-style-type: none"> 1. 通過「ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統」認證。 2. 設施完善的哺乳室及醫護室。 3. 乾淨明亮的辦公環境。 4. 公司設備包括冷熱空調、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. 不定期舉辦健康講座並提供健康資訊。 7. 醫生定期駐廠，提供衛教及健康諮詢。 8. 進行員工健康管理，並對健康檢查結果異常者進行追蹤管理及健康指導。 9. 提供多樣的社團活動。 10. 每年免費為員工提供身體健康檢查。
落實資訊安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 通過「ISO 27001 資訊安全管理系統國際標準認證」。 2. 進行員工資訊安全測試。 3. 定期進行電腦安全更新。 4. 定期舉辦資安宣導，提升全員的資安意識。 5. 簽署「電腦軟體使用合約書 (資安規範遵循的同意書)」。

管理政策	執行情形
促進勞資和諧	1. 定期舉辦勞資會議。 2. 不定期舉辦移工座談會。
申訴舉報	1. 設置申訴信箱及電話。 2. 在各廠區設置匿名意見箱。
其他	1. 榮獲「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」績優企業獎。 2. 舉行公司滿意度調查 3. 年度「人權政策」高力、熱能科技分別有 600 人次、211 人次參加。 4. 舉辦「職業安全衛生教育與訓練」，高力、熱能科技分別有 1146 人次、594 人次參加。

人權概念持續強化

人權認知教育訓練，提升員工的權利意識並建立正確的價值觀，協助企業降低法律風險以及提升品牌形象，增強員工的忠誠度，並促進企業在國際化發展中的多元化管理能力。

母公司 2025 年人權相關教育訓練共 4 場，共 600 人參與，受訓情形如下表：

課程：人權政策不法侵害及員工行為準則宣導			
日期	受訓團隊	時數	人次
9月17日	研發中心、資訊處、總務部、工程部、燃電工程部、財務部、採購中心	1	54
	稽核部、工程部、燃電品保部、燃電製一硬銲部、燃電製一氬銲部、PHE 業務、財務部		50
	總務部、會計部、燃電生管部、燃電製一氬銲部、燃電製三部、採購中心、燃電業務部、資訊處		52
9月18日	會計部、燃電研發部、PHE 業務部、燃電製二部、採購中心、PHE 運籌管理部	1	52
	公司部、燃電生管部、PHE 業務部、氬能業務部		26
9月23日	燃電品保部、PHE 品保部、燃電生管部、燃電製三部、品保中心、燃電製二部	1	49
	PHE 業務部、PHE PM 產品部、氬能研發部、氬能製造部		27
	PHE 業務部、PHE 品保部、公司部、燃電製二部		28
10月7日	PHE 生技部 (高)	1	4
	工程及自動化發展部、PHE 品保部 (高)、PHE 真空爐課、PHE 沖床課、PHE 車床課、PHE 銑床課、PHE 生管部		178
	高雄總務部、高雄資訊部、高雄會計部、高雄 PHE 業務部		10
10月13日	PHE 真空爐課	1	17
10月14日	AHE 維修生產部	1	6
12月17日	燃電製一硬銲、燃電製一氬銲、燃電品保部	1	47

子公司高力熱能科技 (股) 公司 2025 年人權相關教育訓練共 3 場，共 211 人參與，受訓情形如下表：

課程：人權政策不法侵害及員工行為準則宣導			
日期	受訓團隊	時數	人次
11月20日	資材部	1	27
12月08日	公司部	1	3
12月09日	資材部		17
	專案一部、專案二部		9
	客戶服務部		3
	客戶服務部、國內部、國外部	1	17
	研發一部、研發二部		39
	品保部		27
	生產部		69



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，2025 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。

7.6.3 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

2025年母公司共舉辦4次，每一場會議人數8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。

子公司高力熱能科技(股)公司共舉辦4次，每一場會議人數10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	2025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。

7.6.4 員工滿意度調查

公司每年定期進行員工滿意度調查問卷，蒐集員工意見，並揭露問卷回饋分析，內容涵蓋員工對工作環境、管理制度及福利措施之意見。例如主管階級被期望更積極處理跨部門溝通與部屬需求，因此公司已針對改善項目規劃未來的管理效能提升方案與溝通優化措施，以持續提升員工滿意度與職場環境品質。

- 涵蓋範疇：高力總公司
- 受訪對象：全體員工
- 調查時間：2025年5月7日~5月26日
- 調查結果：平均71分
- 改善追蹤執行情形：2025年11月3日全員會議上回應各議題的改善措施及回饋，強化雙向溝通。

➔ 調查報告



7.6.5 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。高力雖無團體協約，但透過勞資會議等機制保障員工權益。

7.6.6 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。

7.7 職場安全與健康

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。

2025 年榮獲勞動部職業安全衛生署頒發「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」績優企業殊榮，表彰公司在職業健康與安全管理方面的績效認可，共同提升健康勞動力的永續價值。

勞動部職業安全衛生署為引導企業實踐永續發展目標 (SDGs)，帶動供應鏈將職業健康與安全主流化，鼓勵企業依循【GRI 403 職業健康與安全準則】，揭露永續發展報告，以領先指標佐證其職業健康與安全管理績效，打造尊嚴、友善、健康及快樂工作環境，廣泛適用於所有企業揭露職業健康與安全指標相關績效，透過領先指標展現企業投入職業健康與安全資源及量化績效，提升健康勞動力及企業競爭力。

次獲獎更是展現高力在永續發展方面的長期規劃與承諾。未來，高力將繼續推動更多創新與具體措施，積極提升職業健康與安全水平，並加強企業社會責任，打造永續安全的工作場所。

7.7.1 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。



2025 年指標性執行成果

母公司執行成果	子公司執行成果
總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠	自強廠
<p>危害鑑別</p> <ul style="list-style-type: none"> 廠區共計鑑別 1,262 件 風險與機會 46 件 	<p>危害鑑別</p> <ul style="list-style-type: none"> 廠區共計鑑別 620 件 風險與機會 8 件
<p>事故調查</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業災害 6 件 	<p>事故調查</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業災害共計 4 件
<p>目標及管理方案</p> <ul style="list-style-type: none"> 共計 18 件 	<p>目標及管理方案</p> <ul style="list-style-type: none"> 共計 5 件
<p>法規查核</p> <ul style="list-style-type: none"> 共計 151 條法案 	<p>法規查核</p> <ul style="list-style-type: none"> 共計 194 條法案
<p>內部安全衛生稽核</p> <ul style="list-style-type: none"> 查核項目共計 285 件 不符合事件共 13 件 	<p>內部安全衛生稽核</p> <ul style="list-style-type: none"> 查核項目共計 458 件 不符合事件共 18 件

2025 年安全衛生指標執行情形

一、母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

安全衛生指標	評分標準	目標值	實際值
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)】 \geq 100%	100%	100%
2 作業管制達成率 (%)	【1 - (逾期件數 / 總件數)】 \geq 100%	100%	100%
3 風險與機會改善率 (%)	(風險改善件數 / 發現件數) \geq 100%	100%	100%
4 總可紀錄事故比率 (TRIR)	(可記錄之職業傷害數 / 總工作小時) \leq 200,000	<0.39	0.435
5 職業災害死亡千人率	(職業災害死亡人數 / 年平均勞工總數)	0	0
6 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	(虛驚事故次數 / 總工時) \leq 1,000,000	-	0
7 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)】 \geq 100%	100%	100%
8 教育訓練效率 (%)	【1 - (未執行件數 / 總件數)】 \geq 100%	100%	100%
9 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)】 \geq 100%	100%	100%
10 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) \geq 100%	100%	100%
11 自動檢查實施率 (%)	(已實施項目 / 應實施項目) \geq 100%	100%	100%
12 健康檢查實施率 (%)	(檢查實施人數 / 應檢人數) \geq 100%	100%	100%
13 職業安全衛生委員會參與率 (%)	(參與人次 / 應參與總人次) \geq 100%	100%	91%
被動式績效指標			
1 失能傷害頻率 (FR)	(失能傷害的次數 \times 1,000,000) / 總經歷工時	<1.92	2.18
2 失能傷害嚴重率 (SR)	(失能傷害的損失日數 \times 1,000,000) / 總經歷工時	<65	1.09
3 總合傷害指數 (FSI)	$\sqrt{(F.R. \times S.R. / 1,000)}$	<0.35	0.07
4 年度健檢異常率 (%)	(異常人數 / 年度健檢總人數) \geq 100%	<85%	74%
5 承攬商失能傷害頻率	(失能傷害的次數 \times 1,000,000) / 總經歷工時	<1.92	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)】 \geq 100%	100%	100%

註：1. FR、SR 目標係以 113 年勞動部統計「機械設備製造業」之數據為參考 (同業參考)
 2. TRIR 目標係以 113 年勞動部統計「機械設備製造業」之數據為參考 (同業參考) 進行推估而得
 3. 虛驚事故發生頻率 (NMFR) 無目標值定義，係因虛驚事故的「次數」往往與報告意願高度相關，而非實際風險水平為防止「過度報告或選擇性報告」導致數據失真，故不定訂目標值
 4. 健檢異常人數：依 113 年健康檢查報告分級，屬 3~4 級之人員

二、高力熱能科技 (股) 公司 (2025 年正式營運)

安全衛生指標	評分標準	目標值	實際值
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)】 \geq 100%	100%	100%
2 作業管制達成率 (%)	【1 - (逾期件數 / 總件數)】 \geq 100%	100%	100%
3 風險與機會改善率 (%)	(風險改善件數 / 發現件數) \geq 100%	100%	92%
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)】 \geq 100%	100%	100%
5 教育訓練效率 (%)	【1 - (未執行件數 / 總件數)】 \geq 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)】 \geq 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) \geq 100%	100%	100%
7 自動檢查實施率 (%)	(已實施項目 / 應實施項目) \geq 100%	100%	100%
8 健康檢查實施率 (%)	(檢查實施人數 / 應檢人數) \geq 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) \geq 100%	100%	100%
被動式績效指標			
1 失能傷害頻率 (FR)	(失能傷害的次數 \times 1,000,000) / 總經歷工時	<1.92	14.78
2 失能傷害嚴重率 (SR)	(失能傷害的損失日數 \times 1,000,000) / 總經歷工時	<65	0
3 總合傷害指數 (FSI)	$\sqrt{(F.R. \times S.R. / 1,000)}$	<0.35	0
4 年度健檢異常率 (%)	(異常人數 / 年度健檢總人數) \geq 100%	<85%	-
5 承攬商失能傷害頻率	(失能傷害的次數 \times 1,000,000) / 總經歷工時	<1.92	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)】 \geq 100%	100%	100%

註：FR、SR 目標係以 113 年勞動部統計「機械設備製造業」之數據為參考 (同業參考)
 健檢異常人數：依 113 年健康檢查報告分級，屬 3~4 級之人員

職業災害情事或針對職業災害提出改善措施


職業災害本年度為壓傷及上下班交通事故，針對壓傷重新要求作業安全規範，要求員工遵守作業規定及教育訓練。上下班交通事故進行防禦性駕駛教育訓練，宣導汽機車及行人用路安全及如何保護自己。每年持續進行全場所各類活動 ISO45001 危害鑑別及風險評估，列出高、中風險活動進行管理方案改善，以求達到持續改善風險降低。

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。



2025 年安全衛生教育訓練執行成果

一、母公司

廠區	安全衛生	中壢廠				高雄廠			
		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	1,089.4	1,498.5	226	373	164.0	871.5	66.0	405.0
	間接	1,517.2	2,295.1	635	888	76.0	212.0	24.0	57.0
職務分類	主管	401	823.8	168	302	13.0	70.0	4.0	21.0
	非主管	2,205.7	2,969.8	693	959	221.0	1019.5	91.0	436.0
國籍分類	本國	2,606.6	3,793.6	860	1,260	231.0	884.5	96.0	363.0
	外籍	-	80.5	-	23	-	208.0	-	93.0
年齡區分	30 以下	548.3	775.1	122	177	14.0	163.0	4.0	75.0
	30-50	1,691.1	2,523.8	600	885	154.0	793.5	59.0	326.0
	50 以上	367.3	557.3	140	216	63.0	136.0	26.0	62.0
總計		6,400.1		2,122		1,323.5		552.0	
平均訓練時數		3.01		2.40					

註：中壢廠涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠

二、子公司

廠區	安全衛生	自強廠			
		訓練總時數		參與人次	
		女	男	女	男
員工類別	直接	51.5	199.5	26	98
	間接	58	128	25	59
職務分類	主管	4.5	35.5	3	17
	非主管	47	164	23	81
國籍分類	本國	66.5	238.5	32	115
	外籍	-	-	-	-
年齡區分	30 以下	24.5	71.5	11	31
	30-50	37	158.5	19	80
	50 以上	5	8.5	2	4
總計		305		147	
平均訓練時數		2.1			

2025 年職業安全委員會會議運作情形

職業安全委員會勞方與資方代表人數						出席 參與率
母公司 高力熱處理工業(股)公司			子公司 高力熱能科技(股)公司			
中壢廠	高雄廠		勞方	資方		
勞方	資方	勞方	資方	勞方	資方	100%
6	11	4	6	5	2	

註：中壢廠涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠



7.7.2 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。母公司委員人數分別中壢廠區 17 名、高雄廠區 10 名，總計 27 位；子公司高力熱能科技委員人數共 7 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。

職業衛生委員會各廠區人數		
高力熱處理工業(股)公司		高力熱能科技(股)公司
中壢廠區	高雄廠區	
17 名	10 名	7 名
共計 34 名		

註：中壢廠涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠

2025 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	<ul style="list-style-type: none"> • 利害關係者的需求與期待。 • 確保履行法規和其他要求 • 規劃、建立、實施和維持稽核計畫。 • 安全衛生教育訓練實施計畫。 • 作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。 • 健康管理、職業病預防及健康促進事項。 • 安全衛生提案。 • 自動檢查及安全衛生稽核事項。 • 機械、設備或原料、材料危害之預防措施。 • 職業災害調查報告。 • 考核現場安全衛生管理績效。 • 承攬業務安全衛生管理事項。

職業安全委員會組織圖



專業證照及訓練情況

母公司 - 中壢廠區 (涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠)

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
- 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 2 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，233 名

- 防火管理人員 9 名
- 有機溶劑作業主管 3 名
- 粉塵作業主管 1 名
- 缺氧作業主管 2 名
- 高壓氣體供應及消費作業主管 2 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 4 名
- 駕駛荷重在一公噸以上堆高機操作人員 34 名
- 急救人員 22 名
- 乙炔熔接裝置操作人員 2 名
- 使用起重機具從事吊掛作業人員 80 名
- 吊升荷重三 (五) 公噸以上之固定式起重機操作人員 2 名
- 固定式起重機操作人員 (吊升荷重未滿三公噸) 55 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 12 名

母公司 - 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

• 子公司專業證照及訓練情況

子公司 - 自強廠區

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

相關安全衛生訓練者，75 名

- 駕駛荷重在一公噸以上堆高機操作人員 19 名
- 高壓氣體供應及消費作業主管 1 名
- 特定化學物質作業主管 1 名
- 高壓氣體製造安全作業主管 1 名
- 固定式起重機吊掛人員 24 名
- 急救人員 8 名
- 定式起重機操作人員 18 名
- 防火管理人員 3 名

7.7.3 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、不法侵害)。
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。

2025 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：

不定期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。

5. 辦理健康促進活動：

辦理小班制減重活動為期共三個月，期間安排營養師及運動教練課程主動介入，望能透過此活動使同仁能達到如何挑選健康且營養價值高之食物及自我體重管理之效果。



6. 積極推動職場健康促進相關活動及措施，取得衛生福利部國民健康署之「健康促進標章」，其認證期限為 2025.1.1-2027.12.31。(如左圖 1)

7. 安心場所認證活動，公司 70% 以上員工接受 CPR+AED 訓練，取得桃園市政府衛生局「AED 安心場所」認證，其認證期限為 2025.9.5-2027.9.4。(如左圖 2)

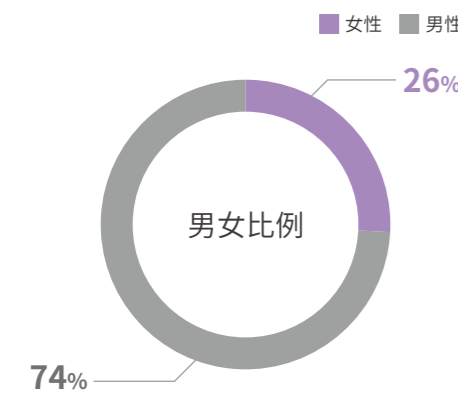
員工健康檢查

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。

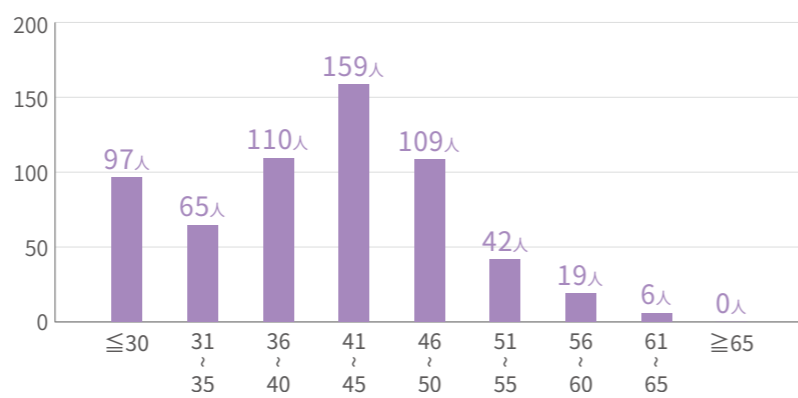


2025年員工健康照顧執行情形：

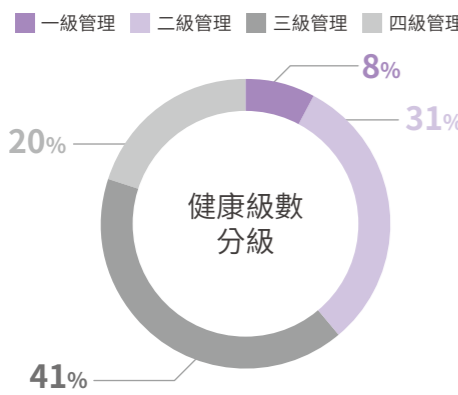
男女比例



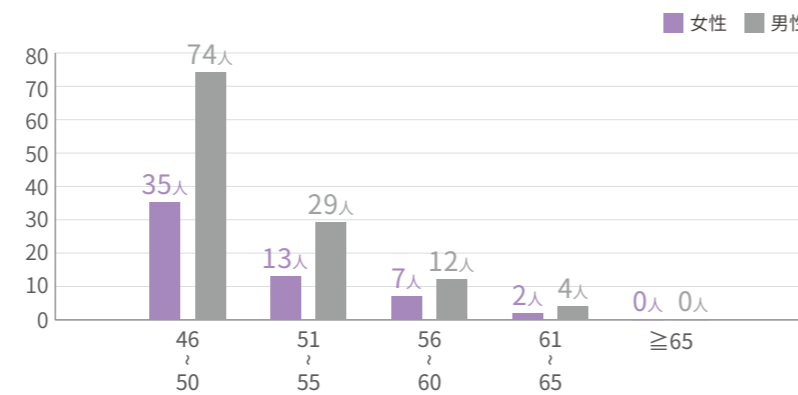
年齡分布



健康級數分級



中高齡男女分配圖



數據邊界：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠、高力熱能科技(股)公司

五大保護計畫

母性健康保護計畫	醫護人員共訪談 9 名
呼吸防護計畫	醫師共訪談 23 名
中高齡適性工作評估計畫	醫師共訪談 0 名 (今年未有需訪談條件者)
人因性危害預防計畫	醫護人員共訪談 58 名
異常工負荷促發疾病預防計畫	醫護人員共訪談 26 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 50 名
年度健檢	醫護訪談與建議共 360 名

傷病照護與關懷

一般傷病健康照護追蹤	共 25 名
職業災害健康照護追蹤	共 19 名 (包含上下班交通意外)

定期追蹤及關懷

罹患慢性病同仁健康照護追蹤	共 59 名
---------------	--------

以上數據統計涵蓋總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠、高力熱能科技(股)公司

2025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。

4. 心理諮商活動：

為關注員工心理健康與工作壓力調適，本公司特地聘請專業心理諮商師，提供一對一心理諮商服務，協助員工建立良好心理支持機制。



7.7.4 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。

2025 年度執行職場安全相關教育訓練主題及重點內容：

1. 廠區安全衛生教育訓練：

不定期於月會進行安全衛生宣導，其宣導內容包含近期廠區安全、社會時事、主題式訓練等事項。

2. 職災調查人員訓練：

針對員工進行職災調查人員訓練，使其找出職業災害發生的真因並改善，從而降低職業災害發生率。

3. 承攬商安全衛生教育訓練：

承攬商施工常是廠區安全漏洞之一，高力為強化整體廠區安全衛生，2025 年 4 月 18 日特針對所有高力外包之承攬商進行安全衛生教育訓練，除共同成長外亦期望補齊廠區安全漏洞。

4. 執行職務遭受不法侵害預防：

職場暴力不只是肢體暴力，其言語暴力、排擠、性騷擾均為職場暴力的一種。其中多數侵害來自言語不當的表達，故高力協請諮商心理師以其專業能力與經驗，教導同仁如何適當的溝通並和善的表達自身想法與情緒。

5. 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。

6. 人因性危害預防教育訓練

重複性作業常是造成肌肉骨骼傷害之主要成因，高力特聘物理治療師進行廠區工作場所訪視，協助員工知曉自身工作危害成因並提供預防與自主肌肉骨骼運動以緩解長時間工作產生之身體不適感。

7. 消防自衛編組訓練

消防自衛編組訓練的主要目的是在火災初期、消防隊到達前，讓場所員工能依編組（通報、滅火、避難）熟練應變，達成「自己財產、自己保護」的初期救災功能。此訓練旨在提升成員對災害的警覺性與處理能力，確保在安全前提下及時滅火、有效引導避難，將人命傷亡及財產損失降至最低。



廠區安全衛生教育訓練



承攬商安全衛生教育訓練



教育訓練



人因性危害預防教育訓練

7.7.5 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

7.7.6 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 2025 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。

年度各廠區職業傷害統計表

廠區	中壢廠		高雄廠		自強廠
	2024	2025	2024	2025	2025
通報件數	3	2	3	1	4
失能傷害頻率 (FR)	5.46	2.18	10	2.44	13.5
失能傷害嚴重率 (SR)	7	1.09	185	61	33.76
綜合傷害指數 (FSI)	0.195	0.07	1.36	0.349	0.675
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0	0

備註：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

中壢廠區涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠

自強廠區為子公司高力熱能科技 (股) 公司，2025 年開始營運

寧波廠區之職安績效，因應兩岸統計指標差異，公司現正積極進行管理體系之整合與數據轉換。我們致力於提升資訊透明度，並將於後續報告中逐步納入寧波廠區之職災統計資訊。

7.7.7 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。2025 年之審查會議召開於 2026 年 1 月 22 日舉行，參與人數共 37 人。



8

社會共榮



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」六大重點面向：



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。

高力致力於社會共榮，從學術交流、環境教育、社會公益出發，建構永續價值。在管理措施上，我們透過開放廠區接待校園來訪，推動產學技術知識傳承，並結合環境教育實作與社會公益捐贈。我們不僅厚植產業人才，更積極參與社會議題，以實際行動實踐企業公民責任。

8.2 學術交流

校園參訪

校園企業參訪活動是學術界和企業界之間互動的重要橋樑，不僅協助學生了解產業動態、增強職場技能，同時促進企業的品牌建設與人才招募，對雙方而言都具有深遠的意義。

2025年11月日中原大學機械系



8.3 環境教育

高力舉辦「ESG 團隊創意競賽」落實四大經營核心，凝聚主管團隊

高力致力於將「創新、品質、責任、榮譽」四大經營理念深植於企業文化之中，日前特別為中高階主管舉辦一場別開生面的野外「ESG 團隊創意競賽」，以實地踏查結合創作實踐的形式，激發團隊創意，深化理念認同，也進一步凝聚跨部門協作的團隊向心力。

本次活動結合永續共創 ESG(環境、社會、治理)精神，邀請主管們走入自然場域，以團隊為單位進行創意內容創作。參賽內容以現場自然生態環境就地取材，圍繞公司四大理念延伸發想，具體呈現團隊對「創新思維」、「品質承諾」、「社會責任」與「企業榮譽」的理解與實踐。“這不只是一次戶外活動，更是一場文化的淬鍊與價值的重申。透過自然環境的刺激與創作過程中的討論與碰撞，每位主管不僅重新詮釋公司的核心價值，也在過程中建立了跨部門合作的默契與信任。”



團隊創意表現依五大面向進行評分，分別為環保性、多元性、創新性、完整性及感染力。活動最後評選前三名「ESG 團隊創意競賽獎」及「ESG 綠色創作獎」等佳作獎項，不僅為本次活動畫下完美句點，更為各部門主管帶來全新成長視角與領導啟發。



活動當日眾多主管走出辦公室，不僅與自然重新連結，也在人與人之間建立理解與信任。多位主管回饋表示：「從來沒想過自己能野地創作及實地展示，也沒想過某某部門的同事這麼有創意！」活動也成功喚起主管團隊對公司理念的再一次深刻認同

8.4 社會公益

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。2025年總共投入新台幣197,000元(明細如下表)，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

受贈單位	捐贈金額 NTDS
台灣金屬熱處理學會	107,000
國立中央大學	90,000

捐血做愛心，傳遞企業社會責任

高力積極履行企業社會責任，已連續四年舉辦捐血活動，號召全體同仁共同參與，用實際行動傳遞愛心，並在社會中營造助人為樂的良善風氣。2025年2月7日與8月8日的捐血活動中，公司員工熱情響應，共募得血液290袋，為需要的病患帶來生命的希望。



附錄

附錄一：ESG 績效 (ESG Performance)

類別	永續性指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
公司治理	公司治理評鑑排名級距全上市公司的 6~20%	%	36~50	51~65	36~50
	董事會出席率 ≥ 95%	%	97.78	98.61	100
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	次	1	1	1
客戶滿意	顧客滿意度 ≥ 80 分→熱交換器事業處	分	87	81	88
	顧客滿意度 ≥ 80 分→燃料電池事業處	分	91	98	99
	顧客滿意度 ≥ 80 分→新能源事業處	分	84	98	98
	顧客滿意度 ≥ 80 分→高力熱能科技(股)公司	分	-	-	93
法規遵循	顧客滿意度 ≥ 80 分→高力科技(寧波)有限公司	分	-	90	90
	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
產品品質	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
供應鍊管理	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
節能減碳	合格供應商評比維持平均 ≥ 85 分	分	93.6	86	92
	簽訂供應商行為準則家數 100%	%	100	100	100
水資源管理	不採購有害物質及衝突礦產的原物料合規率	%	100	100	100
	碳盤查及第三方查驗通過	通過	通過	通過	通過
	中壢一廠：平均年節電率 ≥ 1%	%/年	1.85	2.33	2.15
廢棄物處理	高雄廠：平均年節電率 ≥ 1%	%/年	3.67	4.32	4.01
	強化氣候韌性：氣候災後造成生產中斷	0 天	0	0	0
勞資關係	因限水造成生產損失：0 PCS	PCS	0	0	0
	資源循環率達 ≥ 80%	%	81.88	91.1	86.9
人權平等	廢棄物 100% 由合法業者處理	%	100	100	100
	台籍新進留任率(滿 3 個月) ≥ 80%	%	73.4	93.6	87.1
	總離職率 ≤ 5%	%	2	6.19	10.06
	育嬰留停復職率 ≥ 90%	%	100	100	100
治理	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	23.3	15.84	15
	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	2023 年	2024 年	2025 年
健康安全	通過 ISO 45001 職安衛系統驗證	通過	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 ≥ 80%	%	82	100	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	2	1
	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	4.08	4.95	2.18
	失能傷害嚴重率 (SR) ≤ 35	%/年	4.08	49	1.09
	總合傷害指數 (FSI) < 0.249	%/年	0.129	0.49	0.07

附錄二：GRI Standards:2021 對照表

使用聲明	依循 GRI 通用準則 2021 報導
報導期間	2025 年 1 月 1 至 12 月 31 日

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	
	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	
	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	3.2 營運績效 3.3 客戶關係管理	
	2-7 員工	7.2 人力結構	
	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	
治理	2-8 非員工的工作者	最近二年人力結構分佈	
	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	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	頁數	備註
2-11 最高治理單位的主席	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 2.3 誠信經營 2.4 法規遵循 		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	<ul style="list-style-type: none"> 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 		
2-13 衝擊管理的負責人	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.1 ESG 組織與職掌 		
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	<ul style="list-style-type: none"> ESG 推動委員會的職掌 2.1.2 組織架構與職掌 		
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	<ul style="list-style-type: none"> 1.2 主要利害關係人溝通與申訴管道 2.6 風險管理 		
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	0 董事長的話		
a. 最高治理單位應具檢視和核准報導資訊	<ul style="list-style-type: none"> 促進永續經營的願景、策略 (含推動情形，例如查證時程) 		
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	<ul style="list-style-type: none"> ESG 願景及策略 ESG 推動委員會的職掌 每年定期向董事會報告 ESG 執行計畫與成果 		
2-15 利益衝突	2.3 誠信經營		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	<ul style="list-style-type: none"> 商業及道德行為準則 實施成效 		
b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突	<ul style="list-style-type: none"> 舉報 / 申訴機制 		
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 董事會運作		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	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.1 ESG 組織與職掌 		
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.2 董事會運作		<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 		
2-18 最高治理單位的績效評估	<ul style="list-style-type: none"> 董事會績效評估之程序及頻率 		
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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.2 董事會運作 董事酬金 7.5.1 薪資政策 		
a. 組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程			
2-21 年度總薪酬比率	<ul style="list-style-type: none"> 最高主管的年薪 / 員工年薪中位數比例 2025 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 		

一般揭露 (2-1~2-30)			
GRI 指標	ESG 對應章節	頁數	備註
2-22 永續發展策略的聲明	0 董事長的話		
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		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	<ul style="list-style-type: none"> 企業永續人權政策 		
b. 描述尊重人權的特定政策承諾	7.6 人權平等		
2-24 納入政策承諾	1.4.1 重大與次要議題的回應		《附錄 2-1》
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	<ul style="list-style-type: none"> 10 項重大議題列表管理 		
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		
a. 組織認定造成或促成的負面衝擊	6.4 環境與能源管理		
b. 描述鑑別與處理申訴的方法	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	2.4.2 法規遵循		最近二年 (2024~2025) 無違法事件
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	2.8 參與外部組織及倡議		
2-29 利害關係人議合方針	1.2.1 鑑別主要利害關係人		
a. 描述與利害關係人議合的方針	1.2.2 主要利害關係人溝通與申訴管道		
2-30 團體協約	7.6.3 勞資溝通		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	7.6.5 結社自由		
<ul style="list-style-type: none"> 決定重大議題的指引 	1.1.1 ESG 組織與職掌		
3-1 決定重大議題的流程	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 鑑別主要利害關係人 1.2.2 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	1、實踐永續管理		
b. 重大主題列表的變動	<ul style="list-style-type: none"> 1.4 重大性議題鑑別後排序與回應 重大議題差異說明 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 		
3-3 重大議題的管理	1.5.2 重大議題的風險管理		《附錄 2-1》
	<ul style="list-style-type: none"> 10 項重大議題列表與管理 		



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 產品品質		自訂主題	4.5 產品品質及產品安全 • 品質管理流程 • 精進品質意識 • 品質保證		2025 年因產品安全疑慮 0 次、0 件產品召回，亦無發生產品品質相關法律訴訟的財務損失
	201	重大主題管理揭露	3.1 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		
2 經營績效	201-2	氣候變遷對財務影響及風險	6.2 氣候變遷風險與機會管理 • 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	7.5 薪酬福利 7.5.2 退休保障 7.5.3 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
3 產品安全	416	重大主題管理揭露	4.5 產品品質及產品安全		2025 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
	416-1	產品與服務類別之健康與安全影響評估	4.5 產品品質及產品安全 • 品質管理流程 • 精進品質意識 • 品質保證		
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件			
4 人才吸引與留任	3	重大主題管理揭露	7.3 人才吸引與留任		
	401-1	新進員工與員工離職	7.3.1 正職人員新進率以及離職率		
	401-2	提供的福利	7.5 薪酬福利		
	401-3	育嬰假	7.5.3 多元化福利制度 • 育嬰留停的復職與留任		
	402	勞資關係	7.6.3 勞資溝通		
	405-1	治理機構與員工的多元化	7.2 人力結構		
5 風險管理	405-2	男女薪酬比例	7.5 薪酬福利 • 2024 年 -2025 年總薪資報酬變化比率		
	3	重大主題管理揭露	2.6 風險管理		
	201-2	氣候變遷對財務影響及風險	2.6.2 風險管理流程與因應方法 • 2025 年的風險分析結果與因應管理措施		
	308	供應鏈風險			
	205	法遵風險			
TCFD	氣候變遷對企業的財務影響	6. 永續環境 6.2 氣候變遷風險與機會管理 6.3 氣候變遷風險與機會之因應策略			氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標

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
6 公司治理	3	重大主題管理揭露	2.2.1 政策與管理方針		
	2-9	公司治理架構	2.2.2 董事會運作		
	2-20		2.2.3 董事會成員進修與績效 2.2.4 公司治理實施方式與未來規劃		
	2-26	檢舉制度	2.3 誠信經營 • 完善申訴機制、管道及調查流程		
	205	商業道德	2.3 誠信經營 • 反賄賂反貪腐		
7 人才發展與培育	404	重大主題管理揭露	7.4 人才發展與培育		
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	7.4.1 員工培訓重點規劃 • 2025 年教育訓練情況		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7.4.2 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		
	404-3	績效考核與職涯發展檢核			
8 誠信經營	3	重大主題管理揭露	2.3 誠信經營		
	205	反貪腐	• 反賄賂反貪腐		
	2-23	誠信政策	• 誠信經營管理方針		
	2-26	檢舉制度	2.3 誠信經營 • 完善申訴機制、管道及調查流程		
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循		
9 永續產品	3	重大主題管理揭露	4.2 未來技術發展的策略目標		四大核心事業單位：
	3-3	生命週期評估 (LCA)	4.1 永續產品		詳見 1.6 實踐聯合國永續發展目標 (SDGS)
10 人權平等	3	重大主題管理揭露	7.6 人權平等		2025 年第一季發佈人權盡職調查結果報告書。
	2-23	人權政策	7.6.1 人權推動及管理 • 2025 年人權相關教育訓練執行情形		
	406	不歧視			
	405	多元平等			
	408	童工			
	409	強迫勞動			

附錄三：SASB 對照表

工業機械與物品：永續行業分類系統® (SICS®) RT-IG 永續揭露主題及指標與 2025 年揭露情形

主題	代碼	指標	類別	衡量單位	2025 揭露情形
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗	量化	十億焦耳 (GJ)	59,936.9381
		(2) 電網電力占比	量化	百分比 (%)	97.7846
		(3) 再生能源占比	量化	百分比 (%)	0
勞工健康與安全	RT-IG-320a.1	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR)	量化	比率	0.99
		(2) 死亡率	量化	比率	0
		(3) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	量化	比率	0
		中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每 100 噸公里公升	0
燃料經濟性與使用階段之排放	RT-IG-410a.1	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	0
	RT-IG-410a.2	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千焦耳	0
	RT-IG-410a.3	(a) 船用柴油引擎、(b) 鐵路機車柴油引擎、(c) 道路中型及重型引擎及 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 及 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量 1	量化	每千焦耳公克	0
	RT-IG-410a.4		討論 / 分析	不適用	<ul style="list-style-type: none"> 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，縮短供應鏈長度，以降低因交通狀況所造成的交期延誤風險
再製之設計及服務	RT-IG-440b.1	再製產品及再製服務之收入 2	量化	表達貨幣	0

主題	代碼	指標	類別	衡量單位	2025 揭露情形
表 2：活動指標					
RT-IG-000.A	生產數量，按產品類別劃分 7		量化	數量	本公司一向重視主管機關法規遵循，也已建立完整之內部資料控管制度。惟本公司所生產之金屬製品屬多樣化、少量多樣客製化性質，產出及銷售情形高度依賴客戶需求，相關資訊已涉及特定客戶內容及公司之商業策略考量。基於與客戶簽訂之保密協議義務，以及保障公司營運資訊之必要性，恐無法提供上述資料，尚祈貴單位諒察。
T-IG-000.B	員工數量		量化	數量	母公司人力總數為 742 人，其中正職員工人數 571 人，外籍移工 104 人，外籍白領 1 人，派遣人員人數 58 人，承攬商人數 8 人。 子公司高力熱能科技 (股) 公司人力總數為 361 人，其中正職員工人數 193 人，外籍白領 1 人，短期工讀生 7 名，派遣人員人數 157 人，承攬商人數 3 人。 子公司高力科技 (寧波) 有限公司人力總數為 75 人，皆為正職員工。

1 RT-IG-410a.4 之註一個體應討論其如何管理車隊燃料經濟性及排放之風險與機會。

2 RT-IG-440b.1 之註一揭露應包括對為再製而取得之生命終結產品及零件之努力之討論。

3 RT-IG-000.A 之註一個體至少應就下列產品類別標明生產單位數量：(1) 車輛及農業與建築設備、(2) 引擎及發電設備，及 (3) 零組件。

附錄四：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
----	------

本公司成立「ESG 推動委員會」，由董事長擔任主席帶領制定高力 ESG 的願景與長期策略，每月經營會議上，定期檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並依重大性原則提報董事會。ESG 推動委員會組成由不同領域的高階主管，組織環境管理、社會管理、公司治理及永續資訊揭露等四面向組別，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。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，連續四年落實 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並通過第三方查證。

114 年永續發展委員會議執行情形，共召開會議 2 次，其會議摘錄如下：

永續發展委員會	議案內容及決議結果	永續發展委員會之議決事項，成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者	董事會不採納或修正永續發展委員會之建議
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	<p>報告事項：</p> <p>(一) 本公司 113 年各利害關係人溝通情形報告。</p> <p>(二) 本公司 114 年上半年永續推動執行情形報告。</p> <p>討論事項：</p> <p>(一) 檢陳本公司 113 年度永續報告書案。</p> <p>(二) 檢陳本公司 113 年度人權盡職調查報告案。</p>	無	無
	<p>報告事項：</p> <p>(一) 本公司 114 年下半年度永續推動執行情形報告。</p> <p>(二) 本公司 114 年永續報告書重大議題鑑別與確認結果報告。</p> <p>(三) 本公司 115 年永續推動目標報告。</p> <p>討論事項：</p> <p>(一) 本公司「永續發展實務守則」修訂案。</p>	無	無

本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。並定義短期為 1 年以內，中期為 2 至 3 年，長期為 3 至 5 年以上，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。

風險類別與機會	短期 (1~2 年)	中期 (2~3 年)	長期 (3~5 年)
<p>轉型風險</p> <p>著力於轉型至低碳經濟所產生之風險。轉型風險包括政策、法律、技術、市場及聲譽風險</p>	國內外法規變動：溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	低碳技術轉型的成本	淨零排放趨勢
<p>實體風險</p> <p>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</p>	颱風、水災等極端事件嚴重性增加	旱災增加影響供應鏈	平均溫度上升
<p>機會</p> <p>氣候變遷所產生對個體之前在正面影響。氣候變遷減緩及調適之努力，可為個體創造氣候相關機會</p>	進入新市場	開發和增加低碳商品和服務	提升企業聲譽

項目	執行情形
----	------

針對上述風險進行評估，提出可能造成重大財務影響之氣候相關風險與機會，以及因應策略及執行策略如下：

轉型風險 / 氣候機會		
R 風險 / O 機會	財務影響 - / +	因應策略 / 執行策略
R：低碳技術轉型的成本	- 投入研發資金增加 - 營業收入減少	<ul style="list-style-type: none"> 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營運成本。 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。
R：國內外碳稅碳費徵收	- 繳納碳費使營運成本增加 - 違反法規要求須繳納罰款	<ul style="list-style-type: none"> 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：2022 年第四季出售兩台高耗能銅鐳加工生產設備，2023 年第一季已移出廠區。
R：淨零排放趨勢	- 減碳設備設置與運轉成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 持續執行溫室氣體減量行動 建置太陽能系統，取得綠電憑證 鼓勵供應商採取氣候減緩和調適行動
O：進入新市場	+ 營業收入增加 + 獲得合作機會	<ul style="list-style-type: none"> 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。
O：開發和增加低碳商品和服務	+ 成本降低 + 營收增加 + 獲得資本投入	<ul style="list-style-type: none"> 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，以降低產品碳足跡。 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。
O：消費者偏好轉變	+ 營收增加 + 公司知名度提升	<ul style="list-style-type: none"> 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。

2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。

項目	執行情形
----	------

實體風險／氣候機會		
R 風險 / O 機會	財務影響－ / ＋	因應策略
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	R： 颱風、水災等極端事件嚴重性增加 R： 供應鏈中斷 (旱災)	- 營運成本增加 - 營業收入減少 - 公司聲譽 (信用損失)
	- 電量上升造成營運費用增加 - 原物料缺少造成價格上漲 (R) - 成本增加，或是產量下降造成營收減少	• 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。 • 使用再生能源 • 開發替代原物料 • 採購節能設備 • 導入能源管理系統

極端氣候事件對財務之影響

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	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。 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

轉型行動對財務之影響

3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。
 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。同時，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	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。 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。 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

項目	執行情形
----	------

4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。
 高力 ESG 推動委員會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所示：

A. 設定氣候變遷情境	B. 評估營運環境影響	C. 鑑別氣候風險與機會
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	評估氣候變遷對營運環境與利害關係人的影響與衝擊	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 112 年高風險因子 3 項、高機會因子 3 項。

風險識別以及主要財務影響：

風險排序	風險種類	風險因子	主要財務影響
1	轉型風險 - 科技	低碳技術轉型的成本	營運成本增加 收入減少 商譽損失
2	轉型風險 - 政策與法規	國內外法規變動	
3	實體風險 - 立即性	颱風、水災等極端事件嚴重性增加	

機會識別總表以及主要財務影響：

機會排序	機會種類	機會因子	主要財務影響
1	機會 - 市場	進入新市場	收入增加 獲得合作機會 獲得資本投入
2	機會 - 產品和服務	開發和增加低碳商品和服務	
3	機會 - 產品和服務	消費者偏好轉變	

項目 執行情形

面對氣候變遷風險議題，公司已擬定低碳轉型計畫，將分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減量。執行內容包含：

- 一、積極自主低碳減排：
 - 精進製程硬銲技術，汰換耗能生產設備，提升能源生產力及使用效率，將產品製造及加工製成階段之碳排持續減量。同時，針對營運活動的廢棄物產出，持續減量。
- 二、建置綠色再生能源：
 - 建置太陽能光電系統，提升再生能源使用比例，支持低碳能源轉型。
- 三、發展低碳零碳技術：
 - 以液冷散熱技術及氫能技術，為產業鏈永續發展超前部屬，建構完整的低碳轉型結構。

管理實體風險及轉型風險之指標與目標

時程	短期目標 :2024~2025 年	中期指標 :2026~2029 年	長期指標 :2030 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. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。

7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。

為強化氣候風險管理與碳排放成本內部化，本公司正評估導入「內部碳定價」機制，作為溫室氣體減量策略之規劃工具，並協助部門於資本支出、設備投資與製程改善時，納入碳排成本考量，提升減碳行動的經濟誘因與決策敏感度。內部碳定價金額之設定，主要參考以下基礎進行評估與制定：

- 國際碳市場價格參考：
 - 參考歐盟碳排放交易市場 (EU ETS)、韓國、加拿大及中國碳交易市場之碳價走勢，作為定價區間之依據。
- 國內政策與法規趨勢：
 - 考量台灣《氣候變遷因應法》所預期之碳費徵收機制，以及環境部公告之碳費區間，預估潛在外部成本。
- 公司財務影響與可承受性評估：
 - 依據不同部門及產線碳排結構，進行碳價敏感度分析，評估導入內部碳價對營運成本與投資回報的影響，擬定合理價格區間（例如每噸 CO₂e 300 ~ 800 元）以引導低碳轉型行動。
- 激勵減碳行為之有效性：
 - 碳價設定須具備足夠誘因，能驅動高碳排設備汰換、節能技術導入及採購低碳原物料等具體行動。

項目 執行情形

8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。

9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。

高力從自身著手，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發與製程技術的改變，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。

公司已於 108 年通過 ISO 14001 環境管理系統認證 (高雄廠區)。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 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。

自從 110 年起，成立「碳管理委員會」，遵循 ISO14064-1 執行每年溫室氣體排放盤查及查驗作業，規劃期程及每年達成進度請詳以下第 9 點 1 - 2 說明。公司現階段以自主節能為減碳手段
再生能源規劃，高力積極響應全球淨零排放行動，將採用綠電視為落實環境永續的重要開端。高力截至目前已完成設置 1.216 MW 太陽能發電系統，2025 年總發電量合計達 1,381,178kWh，顯示公司在擴大再生能源規模方面取得顯著進展。

請詳見本報告書 6.4.2 溫室氣體管理

(依據上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法之附表二揭露)

附錄五：獨立保證意見聲明書

afaq **獨立保證意見聲明書**

高力熱處理工業股份有限公司 2025 年 ESG 企業永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與高力熱處理工業股份有限公司(以下簡稱高力)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入高力永續報告書之準備過程。

責任

高力負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為高力及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供高力使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

高力與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「高力熱處理工業股份有限公司2025年ESG企業永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估高力遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估高力的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則
 - TCFD氣候相關財務揭露
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。

afnor GROUPE

afaq

- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則**

包容性

高力已建立包含投資人/股東、員工、客戶、供應商、政府機關等主要利害關係人識別與溝通機制，並透過ESG推動委員會進行跨部門的溝通及規劃、管控各項行動方案。利害關係人議合機制整體運作良好，有申訴管道及定期溝通活動。未來可建立量化的利害關係者參與有效性指標，並加強整合紀錄的留存以提升可驗證性。

重大性

高力已在報告書中展現所採用的雙重重大性評估方式，兼顧「衝擊程度」與「利害關係人關切程度」，2025年10項重大主題較2024年有顯著調整，反映出利害關係人與其自身營運方面在各項議題關切的轉變。

回應性

高力已在報告書中展現對各重大主題的管理方針與具體措施，並透過ESG推動委員會追蹤執行成效，每年向董事會報告。未來可對各重大主題的回應行動採取更具量化目標與時程，以強化回應性原則的可驗證度。

衝擊性

高力已針對所做出的各項永續發展行動產生之重大衝擊，採取風險與機會之監控、量測。該組織已進行氣候變遷情境分析，並鑑別3項高風險及3項高機會因子，亦完成人權盡職調查，充分展現該組織對其當責性的有效管理與持續改進。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續整合國內與國際報導要求，透過內部管理體系來進行資訊收集與揭露，持續提升報告書品質。

◆ **TCFD氣候相關財務揭露**

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對組織的營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可定期檢視與更新氣候情境下的風險與機會，持續評估因應策略的財務影響。

◆ **SASB準則**

基於審查之結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續按準則要求的資訊進行收集、監控與揭露，展現報告書專業性與國際認可度，持續提供投資人決策參考價值。

afnor GROUPE

afaq

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為高力所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「高力熱處理工業股份有限公司2025年ESG企業永續報告書」內容，對於高力的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關高力在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，鑒定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

AA1000 Licensed Report 000-84/V3-5YV11

Dr. August Tsai
 認證與評鑑部門 理事
 2026年06月05日
 查證團隊：陳其項(主導查證員)
法標國際認證股份有限公司 - 臺灣桃園中興區中平路102號20樓之2
 電話：+886-3-220-0066、傳真：+886-3-220-7889
 網站：https://international.afnor.com/

afnor GROUPE



集團總部

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

高雄總廠

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