

(五)推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

評估項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		本公司每季至少召開一次董事會，由最高治理單位對本公司及實體運營子公司（泓博能源科技股份有限公司、星星電力股份有限公司及各案場公司）之營運（含 ESG 之推動）進行討論。 本公司永續發展政策於 110 年業經提報第三屆第五次董事會並公告全體同仁，另以 110 年度為首次編製年度，主動編纂永續報告書，由永續發展室擔任統籌單位，已於 111 年下半年度完成本公司首本永續報告書，並上傳至公司官網，111 年之永續報告書編製也已啟動；截至公開說明書刊印日止，業已執行 ESG 重大議題之問卷發放，於蒐集統計利害關係人重視之相關重大議題、召集高階主管商擬各重大議題之風險評估後，再提報董事會。	無重大差異
二、公司是否依重大性原則，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？	V		本公司 110 年設置永續發展室，其組織位階直接隸屬於董事長，以利董事長即時掌握執行進度。 永續發展室作為 ESG 推動核心單位，業務範圍包括：擔任跨部門資源整合與溝通平台、訂定中長期的永續發展計畫、辨識攸關之永續議題、擬定策略、年度專案與執行方案、編列永續發展預算、追蹤各單位執行成效等。 永續發展室至少每年須向董事會報告一次，111 年 11 月 14 日第四屆第七次業已提報本公司 110 年永續報告書。 永續發展室亦依據永續報告書之重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，並整合各部門及子公司評估資料，據以評估具重大性之 ESG 議題，訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。 依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策與策略如下： 1. 本公司自 112 年初起，開始導入 ISO14001 環境管理驗證，並預計自 112 年第三季起導入 ISO50001 積極進行能源管理。 2. 自 112 年起，於編製永續報告書時導入 TCFD 建構之氣候風險辨識流程，跨部門討論氣候風險與機會。	無重大差異

評估項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			3. 依據 ISO14064-1, 於 111 年度起, 每年定期盤查溫室氣體排放與排除, 檢視公司營運面臨之衝擊。根據 112 年盤查結果, 公司減碳措施有效降低類別 1 與類別 2 之溫室氣體排放。 4. 所有辦公室與大福案場於 111 年同步導入 ISO9001 與 ISO45001「職業健康安全」管理系統並取得驗證。且每年定期舉辦消防演練和工安教育訓練, 培養員工緊急應變和自我安全管理之能力。112 年將新增台南柳營儲能案場導入 ISO9001 與 ISO45001 管理系統並取得驗證。	
三、環境議題 (一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度?	V		如上述, 本公司所有辦公據點皆於 112 年 2 月起建立 ISO14001 環境管理系統, 預計於第 4 季取得第三方驗證。 此外, 本公司以 111 年度為首次盤查年度, 已依循 ISO 14064-1 規範進行溫室氣體盤查, 111 年 5 月取得 BSI 之認證, 預計每年將持續進行溫室氣體盤查, 並將結果公佈於永續報告書與本公司網站。	無重大差異
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料?	V		本公司以「智慧綠能, 隨手可得」為使命, 致力推動再生能源生活化與普及化。111 年度本公司固定營運處所及員工宿舍共計使用電力 263,382 度, 為持續減少營運活動碳排放, 已於 111 年 8 月起完成台北總部綠電轉供, 台中辦公室則於 112 年 2 月也開始進行綠電轉供; 112 年度, 台北總部和台中辦公室分別達到綠電使用率 91%和 79%。此外, 依 112 年已經第三方查證之溫盤結果, 與前年度相比, 人均碳排從 3.39 二氧化碳當量減至 2.22, 減幅達 34.5%; 碳生產力(每噸碳排創造之營放)也從 1037 萬成長至 2380 萬, 成長率達 130%。 在工程建置營運活動, 為了減少不必要之資源浪費, 本公司依據案場環境特性, 以整體最具環境及經濟效益之方式進行施工, 110 年度已全面要求工程圍籬及棧板回收再利用、使用鋼模或者系統模具, 以減少傳統木製模板損耗產生廢棄物。	無重大差異
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會, 並採取相關之因應措施?	V		本公司規劃永續發展室為氣候變遷之管理單位, 向董事長直接報告, 每年研究審議公司氣候變遷策略與目標, 管理氣候變遷風險與機會。	無重大差異

評估項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																					
	是	否	摘要說明																						
			自 112 年度起，本公司依 TCFD 建議書架構，評估氣候變遷對於公司的風險與機會，預計於年中完成最新一次氣候風險評估，包括實體風險與轉型風險。 為降低氣候風險因子，本公司亦同步鑑別可行之機會並研擬因應措施。在氣候變遷減緩方面，依綠色營運、能源管理、碳資訊揭露等項目發展；氣候變遷調適面向，本公司亦落實強化基礎措施、建構永續營運能力。																						
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		本公司 110 年度為首次溫室氣體盤查年度，以台灣各地區及澎湖營運辦公室為範圍，完成 ISO14064-1 類別一、二、三之盤查以及第三方查證。 <u>最近 2 年溫室氣體排放量：</u> (範疇一、二資訊涵蓋泓德所有營業辦公室，範疇三則為運輸產生的間接溫室氣體排放) 單位：公噸 CO2e <table><tr><th>年度</th><th>範疇一</th><th>範疇二</th><th>範疇三</th><th>總排放量</th></tr><tr><td>110</td><td>147.4101</td><td>110.9375</td><td>97.6581</td><td>356.0057</td></tr><tr><td>111</td><td>93.4242</td><td>119.2747</td><td>129.8187</td><td>342.5176</td></tr></table> 目前已根據 ISO14064-1 完成 111 年度溫室氣體盤查與第三方查證，類別 1、2、3 的排放量分別為 93.4242、119.2747、129.8187 噸二氧化碳當量(CO2e)。 <u>最近 2 年用水量：</u> (涵蓋範圍為泓德所有營業辦公室) 單位：立方公尺(度) <table><tr><th>年度</th><th>總用水量</th></tr><tr><td>110</td><td>1,002</td></tr><tr><td>111</td><td>2,694</td></tr></table> 此外，為強化水資源管理，子公司星源漁業已規劃完備感應系統，即時監測用水量，且所有用水皆於循環淨化後排放。	年度	範疇一	範疇二	範疇三	總排放量	110	147.4101	110.9375	97.6581	356.0057	111	93.4242	119.2747	129.8187	342.5176	年度	總用水量	110	1,002	111	2,694	無重大差異
年度	範疇一	範疇二	範疇三	總排放量																					
110	147.4101	110.9375	97.6581	356.0057																					
111	93.4242	119.2747	129.8187	342.5176																					
年度	總用水量																								
110	1,002																								
111	2,694																								

評估項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			廢棄物部份，則採用友善工法，案場建置以盡量減低變動原有地貌為原則，本公司營運流程中所產生的廢棄物相當有限，但為全面推行節約減廢政策，110 年已普遍採行工程圍籬及棧板回收再利用，使用鋼模或系統模具並重複利用，以減少傳統木模損耗之廢棄物。	
四、社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		110 年 5 月 28 日第三屆第五次董事會通過涵蓋遵守國際人權規範之永續發展政策，並由董事長代表簽署。 此外，本公司將人權政策列入員工必修課程，所有員工均應於入職時完成，具體內容包括： • 不得基於人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、宗教信仰、政治歸屬、工會成員、國籍或婚姻狀況而在招聘、升遷、獎勵、培訓機會、工作安排、工資、福利、懲戒、解雇和退休時歧視勞工。 • 不得要求婦女進行懷孕測試或者歧視懷孕勞工，除非當地法律或法規對懷孕勞工有所要求。 • 不得要求勞工或準勞工接受帶有歧視傾向的藥物測試，除非當地法律法規要求或為了確保工作場所的安全而進行。 • 嚴格禁止包括職場霸凌、性騷擾、體罰、精神脅迫、身體脅迫或辱罵等不當或違法情事。 • 禁用童工（未滿 15 歲）、未成年員工夜間加班禁止，以及尊重勞工自願性與結社/言論自由 111 年度 11 月亦制定公司之人權政策，並由董事長代表簽署，簽署後已上傳公司官網公佈。內容強調尊重人權是泓德核心價值之一，依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》，以及營運據點所在地之法令規範，制訂及更新人權政策，在保障、尊重和補救原則之基礎上，採取與《負責任商業聯盟》行為準則一致之行動，體現對於人權議題之重視。此外，本政策適用於泓德能源所有相關企業及子公司之直接營運活動、產品及服務，並擴及價值鍊中之利害關係人，包括員工、客戶、供應商、合作夥伴及合資公司。	無重大差異

評估項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			此外，該政策亦明列申訴機制與舉報者保護：「泓德能源為保護員工及所有利益關係人之人權免受侵犯，確保其有權就所認為可能侵犯人權之行為進行申訴、通報或投訴，並要求對任何侵犯人權之行為給予補救。 112 年度新進同仁 137 位，112 年度截至 12 月 31 日在職同仁 291 位；112 年度共完成 137 人之人權及勞工權益相關教育訓練。	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		員工薪酬 • 整體薪酬政策 本公司薪酬係綜合市場薪資水準、國內經濟物價趨勢以及公司營運結果等決定整體調薪水準，以維持整體薪酬競爭力，111 年度包含主管及非主管職，整體平均調薪幅度為 4.6%。 • 年終及績效獎金 本公司年終獎金及績效獎金，係分別由董事長及董事會依據年度營運狀況以及個人工作績效表現而定。績效考核係上下半年各評核一次，包含工作知識、技巧。 • 章程有關員工酬勞之規定 依本公司章程規定，年度如有獲利，應提撥 5%-10% 為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞發給之對象亦得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。 福利措施 除法定之勞保、健保、新制退休金、職災保險等保障外，本公司另為員工投保團體保險；另除薪資外，本公司在職同仁享二節（中秋、端午）獎金、工務同仁享有免費員工宿舍，另職工福委會提供以下福利： 1. 三節禮金（禮品） 2. 生日禮金、婚喪喜慶補助金 3. 年度國內或國外員工旅遊補助金 4. 年度尾牙聚餐 5. 每季定期餐敘補助 6. 每年提供員工教育進修補助	無重大差異

評估項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			7. 不定期節慶活動 職場多元化 本公司重視多元文化，人員雇用政策係依具職務需求、人員專業及發展潛力等為主要考量，不以性別、種族等而區別對待；112 年依目前母公司和子公司各別勞保人數聘用統計，皆有達法定低標。依《身心障礙者權益保障法》，母公司泓德能源科技股份有限公司於 2023 年底員工數為 181 人，而企業進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計，故依法，母公司的身心障礙員工進用比例為 1.1% (2/181)。 此外，112 年度，女性職員佔整體員工總數達 456%，協理級以上高階主管中女性占比為 26%。	
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		職業安全衛生管理系統 1. 整體政策 本公司依循職安衛法令法規以及職業安全衛生管理系統之範疇，對組織內部進行職業安全衛生管理事項： 1.1 公司並於 111 年導入 ISO9001(品質管理系統)並完成太陽能案場之系統驗證，預計 112 年將儲能作為職安衛與品質管理系統驗證案場，以確保管理系統落實之承諾。 1.2 前述 ISO9001 與 ISO45001 管理系統皆已於 110-111 年度完成並取得驗證證書，為落實環境永續承諾，112 年度已導入 ISO14001 環境管理系統，預計於 Q4 完成導入至案場並選定儲能案場為驗證範疇，後續將持續納入其餘案場之驗證。 1.3 職安衛守規性部分，定期進行法令法規之鑑別、環安衛暨品質管理計畫之施行檢討，並定期進行飲用水監測及作業環境監測，以滿足法規符合性。 1.4 環安衛暨品質績效量測與監督部份，每月定期呈報案場承攬商與管理系統等管理績效報告至各主管知悉；並於每季在安全衛生委員會議進行報告整體環安衛暨品質管理績效，包括下一季度擬執行事項之規劃說明。	無重大差異

評估項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			1.5 其餘環安衛及品質管理，依照現有程序文件依序執行，並於每年進行內部稽核與管理系統驗證，確認其有效性及符合性。 2.作業程序 為確保公司營運發展、合規性之規範與自主環安衛暨品質管理要求，著手制定程序文件，以滿足法令法規及管理系統所需，分述如下： 2.1 ISO 9001： 1 份手冊，30 份程序文件，38 份規章與計畫書，201 份執行表單，其餘程序皆整合至其餘部門之文件進行管理與施行； 2.2 45001： 與 ISO 9001 管理系統整合後文件調整後，產出 1 份手冊，12 份程序文件，8 份規章與計畫書，96 份執行表單，其餘程序皆整合至相關所屬部門之文件進行管理與施行； 2.3 前述所提管理系統，將於每年執行內部稽核與查核，確保滿足法令規範與管理系統所需，並達成持續改善之承諾。 3.教育訓練 本公司辦理各環安衛暨品質以及各項教育訓練課程展開，自新人安全衛生教育訓練課程（義務與管理系統基礎知識）、專業性之課程（動火、高架、電氣、承攬商作業管理、品質...等）；包括員工健康管理議題之課程辦理與承攬商入案場前之教育訓練，統計至 112 年 07 月止，共計 1,313 人次參與，共計完成 1,813 小時之課程，依循納入年度教育訓練持續執行。 4.工傷件數、比率及處理方式 4.1 本公司承諾建立安全無虞之工作場所，加強危害預防之理念，制訂「事故、不符合與矯正措施管理程序」與「安全衛生緊急應變管理程序」，並於教育訓練進行宣導，目前尚無發生職業災害情事。	

評估項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			4.2 除程序制訂施行外，每月定期進行「職業災害申報統計」及「無災害工時統計」，並公告組織內部主管知悉，至 112 年 6 月無災害工時累計統計如下： 4.2.1 每月無災害工時累計統計(非案場):330,952 小時。 4.2.2 每月無災害工時累計統計(案場):145,840 小時。 員工是公司重要的資產，員工健康與安全對公司而言至為重要，也因此，更自 111 年起進一步展開強化員工健康與安全的相關活動，包括年度的健康檢查與健康管理活動，在這些活動的推動下，獲得具體且顯著的健康與安全促進成果，並提交衛服部，除展現公司對於員工健康照護的承諾，並且於 112 年 12 月通過衛服部「健康職場認證標章」。後續將持續落實員工健康照護與關懷的承諾。	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		本公司已建置完整的職能訓練，包含新人訓練、專業證照訓練、主管訓練等，另提供每人每年進修津貼，協助同仁以多元方式持續學習成長。112 年度職涯訓練共計 1,374 人次，總時數為 5,440 小時。 此外，每年定期績效面談，主管與員工需共同討論並設定個人年度能力發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助員工職涯發展。	無重大差異
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		本公司訂有「太陽能業務開發管理程序」，於每項工程專案驗收完成後，向客戶發放滿意度調查表；訂有「再生能源資產管理服務程序」，針對投資人發放客戶滿意度調查，及「綠電銷售管理程序」針對採購本公司綠電之客戶進行滿意度調查，定期檢視顧客意見回饋，並處理客訴或品質異常之問題；若為工程施工議題，轉專案人員或工程單位人員調查，後由業務統整調查結果後回覆客戶。	無重大差異
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		本公司為確保供應商與承攬商之安全衛生能力，制訂「供應、承攬商管理程序」及「承攬及外包安全衛生管理程序」，於初期對於供應商與承攬商於環境與安全衛生之調查與評比，並於年度進行供應商、承攬商之績效評核(量)，評比結果將列入供應商與承攬商之評選依據，以確保其環安衛生能力與共同維護環境與安全衛生之承諾；	無重大差異

評估項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			採購部門已針對 111 年供應商及承攬商展開初次評核及再評核作業，截至公開說明書刊印日，累積已完成 53 家供應商評核；已完成之 53 家供應商，佔 111 年度採購金額比例為 82%。此外，112 年 3 月亦啟動永續供應鍊管理，發出「供應商行為準則」，截至 12 月底統計，獲得 100%既有供應商簽署。	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V		本公司於 111 年持續依據 GRI 準則及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等編製永續報告書，並將新增導入 TCFD 與 SASB 準則。	無重大差異
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司於111年3月28日董事會決議通過訂定「永續發展實務守則」，其運作情形皆與「上市上櫃公司永續發展實務守則」內所規範之精神及原則一致，尚無重大差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：本公司網站已建置「企業社會責任」專區，皆露公司企業社會責任政策等相關資訊，網址： https://www.hdrenewables.com/sustainable_bussiness.php 。				

(六)符合一定條件之公司應揭露氣候相關資訊：不適用。