

(五)公司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		<p>本公司已建立推動永續發展的治理架構，並設置了專責的永續發展單位 110 年由董事會通過設立「永續發展室」，隸屬於董事長，負責議題辨識、策略規劃、資源整合與追蹤考核。</p> <p>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營運子公司（泓博能源科技股份有限公司、星星電力股份有限公司、星舟快充股份有限公司、星源漁業股份有限公司有限公司及各案場公司）之營運（含 ESG 之推動）進行討論。</p> <p>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。114 年之永續報告書編製也已啟動，截至年報刊印日止，業已執行利害關係人與重大主題鑑別分析、問卷發放分析，首次資料蒐集、並遵從 GRI、SASB 等揭露準則，待編製完成後將再提報董事會，並上傳至公司官網。</p> <p>註：另，本公司已於 115 年 3 月 10 日成立永續委員會，未來每年將召開至少二次會議，並由永續委員會定期報告永續資訊(包含且不限於永續重大議題執行情形、TCFD 氣候資訊及溫室氣體盤查進度)至董事會。</p>	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		<p>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。</p> <p>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</p>	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		
		<p>永續發展預算、追蹤各單位執行成效等。</p> <p>永續發展室至少每年須向董事會報告一次，114年8月11日第五屆第四次董事會已提報本公司113年永續報告書。</p> <p>永續發展室亦依據依據 GRI、TCFD、SASB 等國際標準，透過內部訪談、問卷調查、跨部門會議及外部顧問建議，鑑別重大性議題，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。</p> <p>依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策與策略如下：</p> <p>1. 本公司自 112 年初起，開始導入 ISO14001 環境管理驗證，已在 113 年 8 月取得 BSI 的三方認證並在 11 月取得認證證書，證書有效期自 112.11.28~115.11.27 止，已規劃 115.08 重新驗證。</p> <p>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。</p> <p>依據 ISO 14064-1，本公司自 111 年度起，每年定期進行溫室氣體排放與移除之盤查，以檢視營運活動對氣候變遷之影響。</p> <p>3. 依據 113 年度盤查結果，雖範疇一及範疇二排放量之絕對值呈現增加，惟主要係因公司業務規模擴大、營運據點增加及納入更多供應鏈管理範圍所致。本公司同時持續提升綠電使用比例，依據 114 年度盤查結果，整體趨勢與前一年度相比，有所改善。</p>	

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	
		<p>年度相同，隨著公司營運規模持續擴張，排放量絕對值仍呈現成長；惟透過持續導入再生能源及優化能源管理措施，包含多元綠電採購機制之推動，碳排放強度已逐步改善。除委託子公司協助進行綠電轉供外，亦積極參與台電小額綠電專案，拓展多元綠電取得管道，積極降低碳排放強度，已有效抑制範疇一及範疇二排放之成長幅度。ISO 管理系統自 111 年規劃並導入至辦公室及依據當年度持續建置之案場進行驗證，展現環安衛生、品質及能源管理績效，各管理系統驗證證書起訖日如下說明：</p> <p>ISO 9001：2015 品質管理系統：113.08.13~116.08.12 ISO 14001：2015 環境管理系統：112.11.28~115.11.27 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統：113.09.06~116.09.05 ISO 50001：2018 能源管理系統：114.12.25~117.12.24</p> <p>4. 本公司自 112 年已完成 ISO 27001:2022 基礎訓練與主導稽核員培訓。113 年將正式導入 ISO 27001 認證，確保公司營運數據與客戶資訊安全；證書起訖日為：113.12.10~116.12.09。</p>	
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	<p>如上述，本公司所有辦公據點皆已於 112 年 2 月起建立 ISO 14001 環境管理系統，並於 112 年 10 月正式取得第三方驗證。此外，本公司自 111 年起依循 ISO 14064-1 規範進行溫室氣體盤查。未來，本公司將進一步擴大溫室氣體盤查範疇至其他營運據點，並確保持續取得 ISO 14064-1 認證，盤查結果將如</p>	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	
(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		<p>往年一般，公佈於永續報告書及本公司官方網站。</p> <p>1. 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。114 年度本公司固定營運處所及員工宿舍共計使用電力約為 1,410,920.4820 度（本數據為估算值，最終數據請以本公司永續報告書揭露為準）。隨著公司業務規模擴大、營運據點增加及納入更多供應鏈管理範圍，整體用電量較前一年度提升。</p> <p>2. 為持續降低營運活動之碳排放，本公司積極推動低碳營運策略，持續提升綠電使用比例。114 年度台北總部綠電使用率為 89.42%，台中辦公室綠電使用率為 88.04%。除委託子公司協助進行綠電轉供外，亦積極參與台電小額綠電專案，拓展多元綠電取得管道，以提升再生能源使用彈性。</p> <p>3. 透過上述措施，本公司持續降低碳排放強度，並有效抑制範疇一及範疇二排放之成長幅度。未來將持續提高各辦公據點及案場之綠電使用比例，以逐步邁向 2050 淨零排放目標，相關成果亦將持續揭露於永續報告書及本公司網站。</p> <p>4. 本公司已於 114 年 12 月 25 日，導入 ISO 50001，並取得第三方驗證。</p> <p>5. 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。</p>

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																
			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。															
(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。 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) <div>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>113</td><td>119.3744</td><td>288.5087</td><td>367.1536</td><td>775.0367</td></tr><tr><td>114</td><td>144.1093</td><td>598.2303</td><td>579.7756</td><td>1,322.1152</td></tr></table></div>	年度	範疇一	範疇二	範疇三	總排放量	113	119.3744	288.5087	367.1536	775.0367	114	144.1093	598.2303	579.7756	1,322.1152
年度	範疇一	範疇二	範疇三	總排放量														
113	119.3744	288.5087	367.1536	775.0367														
114	144.1093	598.2303	579.7756	1,322.1152														

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	目前已根據 ISO14064-1 完成 114 年度溫室氣體盤查，類別 1、2、3 的排放量分別為 144.1093、598.2303、579.7756 噸二氧化碳當量(CO2e)。(115/3/20 完成自主盤查、於 115/3/27 內部稽核，並聘請英國標準協會進行三方查證、預計 115 年 6 月完成外部稽核。(目前資訊為預估數值、實際溫盤數據請以永續報告書為主) <u>最近 2 年用水量：(實際數據請以永續報告書為主)</u> 單位: 立方公尺(度) <table><tr><th>年度</th><th>總用水量</th></tr><tr><td>113</td><td>4,460</td></tr><tr><td>114</td><td>7,709.5747</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。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 年起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。	年度	總用水量	113	4,460	114	7,709.5747
	年度	總用水量							
113	4,460								
114	7,709.5747								
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	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		
		<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 <p>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价值观之一，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《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，並擴及價值鏈中之利害關係人，包括員工、客戶、供應商、合作夥伴及合資公司。</p>	

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	
			<p>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。」</p>
(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		<p>員工薪酬</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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，114 年度包含主管及非主管職，整體平均調薪幅度為 3.6%。 • 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 依本公司章程第二十六規定，應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董監事酬勞前之利益於保留彌補累計虧損數額後，如尚有餘額，應提撥 5%-10% 為員工酬勞，其中員工酬勞數額中應提撥不低於 1% 為基層員工分派酬勞。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。本公司業經 115 年 3 月 10 日董事會決議依上述公司章程規定提撥 5% 為員工酬 <p>無重大差異</p>

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		
		<p>勞，其中員工酬勞數額中，預計提撥 15%予基層員工。</p> <p>福利措施</p> <p>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：</p> <ol style="list-style-type: none">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7. 不定期節慶活動 <p>於休假制度上，在固定的週休二日基礎上，為提升友善職場針對新進同仁給予三日特別休假及四日首年特別假，對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，為兼顧家庭及生活平衡，可依個人需求提出申請留職停薪。</p> <p>為兼顧企業永續與員工退休生活，員工可選擇加入員工持股信託，鼓勵同仁退休規劃，參與員工持股信託會之同仁，公司每年依職級提撥獎勵金。提供信託諮詢窗口，鼓勵同仁提早規劃資產配置，保障退休生活。</p>	

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	
		<p>職場多元化</p> <p>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；114 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 114 年底員工數為 267 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 2.67%。</p> <p>此外，114 年度，女性職員占整體員工總數達 45.85%，協理級以上高階主管中女性占比為 2.5%。</p>	
(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	<p>職業安全衛生管理系統</p> <p>1. 整體政策</p> <p>本公司依循職業安全衛生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：</p> <p>1.1 管理系統驗證</p> <p>公司於 111 年導入 ISO 45001 管理系統驗證，並於 112 年擴大驗證範疇至案場，並持續遵循管理系統要求與合規性審查，以安全衛生管理為基礎，並於 112 年導入環境管理系統，並於當年度完成驗證，114 年導入並完成能源管理系統驗證，持續以系統框架及合規性承諾持續運行，各管理系統驗證證書起訖日如下說明：</p> <p>1.1.1 ISO 9001：2015 品質管理系統 113.08.13~116.08.12</p> <p>1.1.2 ISO 14001：2015 環境管理系統 112.11.28~115.11.27</p>	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	
		<p>1.1.3 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統 113.09.06~116.09.05</p> <p>1.1.4 ISO 50001：2018 能源管理系統 114.12.25~117.12.24</p> <p>1.2 職安衛守規性部分，定期進行法令法規之鑑別、環安衛生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。</p> <p>1.3 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。</p> <p>1.4 其餘環安衛、品質及能源管理，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。</p> <p>2.作業程序</p> <p>為確保公司營運發展、合規性之規範與自主環安衛暨品質及能源管理要求，整合 ISO 45001、ISO 9001、ISO 14001 及 ISO 50001 後產出 1 份手冊，46 份程序文件，35 份規章與計畫書，259 份執行表單，納入相關部門之文件進行管理與施行，皆整合至相關部門之文件進行管理與施行。</p> <p>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。</p>	

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	
		<p>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，自新入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，至 114 年 12 月止，承攬商共計完成 3,942 小時之課程，依循環納入年度教育訓練持續執行。</p> <p>4.工傷件數、比率及處理方式</p> <p>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「緊急應變管理程序」，並於教育訓練進行宣導。114 年度集團未發生職災事故，並於同年度 8 月取得 72 萬小時無災害工時紀錄證明。</p> <p>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 114 年 12 月無災害工時累計達 912,972 小時。</p> <p>5.當年度火災之件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率，及因應火災之相關改善措施： 114 年度無發生火災事件。每半年辦公大樓依法進行消防檢修申報合格，公司內部設有緊急應變小組，每年進行自衛消防編組訓練，共計 315(含訪客)人次參加演練活動，提升同仁火災緊急應變能力。</p>	

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		
		<p>6.為有效進行員工健康監控及職場慢性疾病(如肥胖及三高)之預防與控制，本公司於 114 年度員工健康檢查完成後，由臨場健康服務護理師依據檢查結果進行健康風險分級，並針對不同風險等級提供相應的健康關懷與追蹤措施，包括預防保健建議、健康議題衛教指導，以及安排高風險員工優先與職業醫師進行面談，並持續進行後續追蹤。其中，中高風險人員關懷完成率 100%(統計至 114/12/31 止)。</p> <p>除上述健康風險分級管理外，為便利員工隨時掌握並追蹤自身健康狀況，本公司亦於各區辦公室設置血壓計，提供員工自主管理健康。此外，除針對新進人員安排健康管理宣導課程外，114 年度亦不定期舉辦多場健康講座，主題涵蓋職場心理安全、視力保健、親職溝通、急救知識、壓力調適、運動保健、菸害防制、人因工程伸展、健康體位管理、中醫養生及正念減壓等議題，全年累計參與人次達 377 人次，有效提升員工健康識能。因應年度健檢數據顯示公司內部代謝症候群人數偏高，本公司於 114/3/3 至 6/1 舉辦首屆「愛德鼓勵齊走走」健走活動，活動為期三個月，共計號召 222 位員工與 25 位眷屬熱情響應一累計健走總里程達 104,944.46 公里，相當於徒步繞台灣 111 圈，並估算累積減碳量達 24,837 公斤，讓健康與永續同步前進。鑒於活動獲得同仁熱烈響應，未來規劃於 115 年延長活動期間至六個月，以持續提升員工運動參與率，降低心血管疾、三高及肥胖等健康風險。該活動除有助於建立規律運動習慣外，亦能紓解工作壓力、提</p>	

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	
		<p>升專注力，並促進團隊合作及家庭互動，進一步落實員工工作與生活平衡。</p> <p>員工是公司重要的資產，員工健康與安全對公司而言至關重要。公司持續推動各項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，展現公司對於員工健康照護的承諾。於114年10月公司首次通過運動部全民運動署「114年度運動企業認證」，肯定公司長期推動職場運動與健康促進之成果。此外，公司持續積極參與職場安全健康週活動，整合安全衛生宣導、健康促進、教育訓練及公益活動，展現對員工安全與健康之高度重視，並於同年12月取得「114年度職場健康安全週活動參與證明」，同月亦獲衛福部國民健康署頒發「114年職場健康促進自主評核」合格證明。同年，公司亦榮獲勞動部職業安全衛生署頒發「114年度企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」績優企業之肯定，連續兩年獲得此殊榮，進一步提升企業形象。未來，公司將持續落實員工健康照護與關懷，打造更安全、健康且友善之職場環境。</p>	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V	<p>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。114年度職涯訓練共計2,206人次，總時數為5,587小時。</p> <p>此外，每年定期績效面談，主管與員工需共同討論並設定個</p>	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際情況異形及原因
	是	否	
			摘要說明 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。
(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「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。
(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），評核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；採購部門於114年供應商及承攬商初次評核及再評核作業，截至公說書刊印日，累積已完成44家供應商評核。此外啟動永續供應鏈管理，新配合供應商要求簽署「供應商行為準則」和「環安衛生管理問卷調查」。
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		本公司於持續依據GRI、SASB、TCFD、TNFD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。並取得第三方驗證單位之確信。

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	
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「企業永續責任 ESG 專區」，揭露公司企業社會責任政策等相關資訊，網址： https://www.hdrenewables.com/esg/ 。			