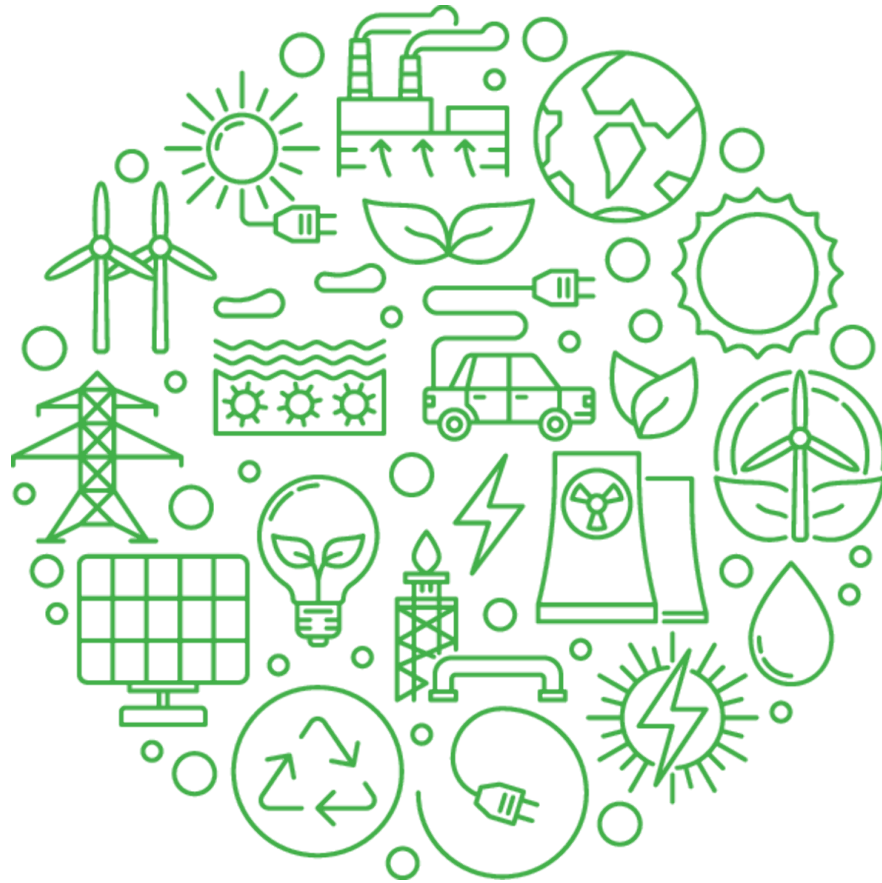




中華民國公用瓦斯事業協會
國內永續合規概觀與執行方向分享

勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 2023/9/1

李介文 執行副總經理 簡歷



李介文

Cathy C. Lee

執行副總經理

學歷：

政治大學資訊管理學系學士
國立陽明交通大學科技法律
研究所學分班

專業資格：

- 國際永續與氣候風險認證 GARP Sustainability and Climate Risk (SCR)
- ISO 14064-1:2018溫室氣體內部查證員
- 認證風險管理師(CRMA)
- 認證專案管理師(PMP)
- 認證內部稽核師(CIA)
- 認證電腦稽核師(CISA)
- 英國營運持續管理認證(AMBCI)
- BS 25999 主導稽核員
- ISO 20000 主導稽核員
- ISO 27001 主導稽核員
- ISO 9001 主導稽核員
- BS 10012 主導稽核員
- Certified Ethical Hacker(CEH)

李介文於企業風險管理共有超過17年之經驗，以負責永續風險管理、企業風險管理、韌性與營運持續、危機管理、資訊相關風險等類型之顧問諮詢，曾協助能資源業、高科技製造業、金融業、保險業、消費性產品、電信業、資訊業以及公家機關的客戶建立永續風險與企業風險管理相關制度，並協助導入相關資訊應用。

目前為勤業眾信永續與韌性服務團隊顧問，以企業永續策略諮詢、永續金融規劃、碳策略管理、危機管理與營運持續為主要服務項目。

參與專業組織：

- 全球風險專業人士協會(GARP)會員
- 英國營運持續管理協會(BCI)會員
- 國際電腦稽核協會(ISACA)會員
- 電腦稽核協會講師
- SCCE (Society of Corporate Compliance and Ethics)協會會員
- 內部稽核協會會員
- 台灣舞弊防治與鑑識協會會員

勤業眾信《永續新視界》重磅出版！

專業洞察，引領企業擘劃永續藍圖

由勤業眾信永續發展服務團隊專家群共同出版，彙集專業的智識與多年服務經驗，企盼**整合性的永續知識**能為各界先進寫下落實永續實務的參考指南。



掃我閱讀電子書

四大主題，為企業永續未來挑戰獻策

主題	內容概覽
談永續趨勢	企業去碳、淨零對策、全球碳成本趨勢與因應
談企業的永續轉型	三大轉型：永續供應鏈、能源、生物多樣性保護
談利害關係人的要求	從金融業、投資人角度，談永續金融與揭露趨勢
談治理跟社會相關資訊	永續治理與內控、永續人才與社會參與機制、社會責任實踐



歡迎聯繫
勤業眾信永續發展服務團隊

勤業眾信版權所有 保留一切權利



瞭解更多
勤業眾信永續發展服務



深度解密永續熱議 話題！



Agenda

■ 國內永續合規需求與進程概觀	15 分鐘
■ 永續報告書/年報永續附表相關編製要求說明	35 分鐘
■ 永續報導關鍵指標編製說明	40 分鐘
■ IFRS S1/S2概念介紹	40 分鐘
■ 附錄：新版GRI通用準則 - GRI 2揭露要項與範例	



國內永續合規需求與進程概觀

臺灣永續發展邁入關鍵期

■ 我國政府推動多項永續相關政策與措施，引領企業邁向國家2050淨零目標。

2022.03

上市櫃公司永續發展路徑圖

- 全體上市櫃公司於2027年完成溫室氣體盤查，2029年完成查證

臺灣2050淨零排放路徑及策略總說明

- 能源配比目標，2030年達到節能、綠能及減碳極大化目標

2022.09

上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法-修正

- 參考GRI 2021年更新版本、SASB準則、TCFD準則

綠色金融行動方案3.0

- 借重金融市場的力量，深化我國永續發展並支持淨零轉型

2022.12

永續金融評鑑

- 以「風險監理導向」設計評鑑指標，強化金融業「ESG風險管理能力」
- 以「引導產業落實永續」規劃，提升金融業對產業的「永續影響力」

2023.01

《氣候變遷因應法》通過

- 將2050年淨零排放目標入法
- 將源徵收碳費
- 建立「溫室氣體管理基金」用於溫室氣體減量工作
- 新增氣候調適專章，並以科學為基礎的方式，強化韌性
- 將公正轉型概念納入，包含人權及尊嚴勞動

2023.03

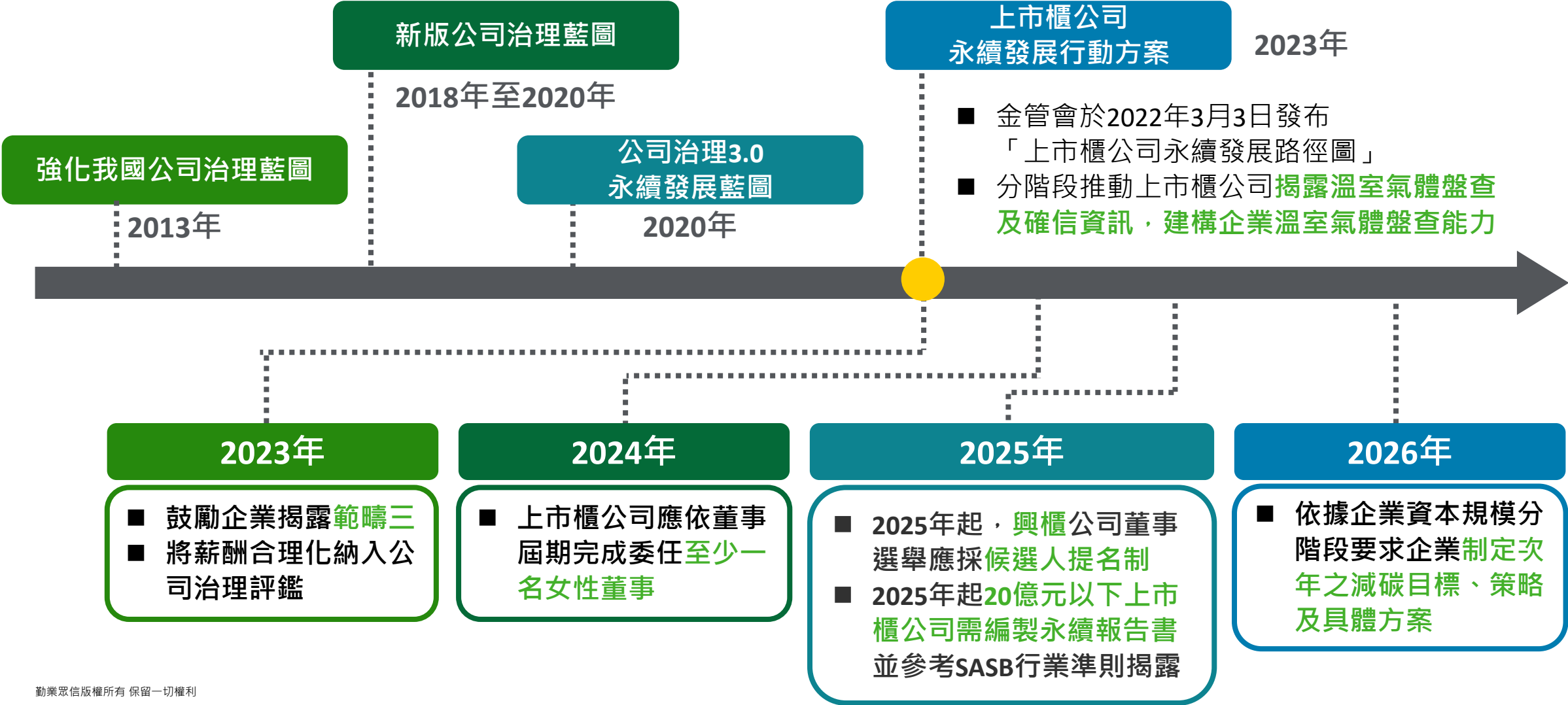
上市櫃公司永續發展行動方案

- 推動揭露溫室氣體盤查及確信資訊
- 推動揭露溫室氣體減碳目標、策略及具體行動計畫
- 協助建置減量額度交易機制
- 鼓勵企業發行永續發展債券相關商品

Net
Zero
2050

金管會公司治理藍圖發展，持續推動永續與減碳相關措施

■ 2013年至今，為推動企業實踐永續發展，階段式制定公司治理藍圖及行動方案，2023年3月金管會發布「永續發展行動方案」，推動溫室氣體盤查、碳揭露等要求。



上市櫃公司永續發展行動方案實施時程（2023至2026年）

面向	項目\年度	2023	2024	2025	2026
一 引領企業淨零	溫室氣體	修正年報準則		第一階段揭露盤查資訊	第二階段揭露盤查資訊
				第一階段揭露減碳目標 (2024年為基準年)	第二階段揭露減碳目標 (2025年為基準年)
二 深化永續治理文化	董事	修正年報準則 IPO公司至少一席 不同性別董事	上市櫃公司依董 事屆期至少委任1 席不同性別董事	興櫃董事採 候選人提名制	
三 精進永續資訊 揭露	年報	修正年報準則			
	永續 報告書	修正 永續報告書辦法		強制20億元以下公司編製 強制14個產業揭露永續指標	
	永續準則	修正內控準則			
四 強化利害關係 人溝通	利害關係人 溝通	修正股東會議事手 冊辦法、年報準則	20億元以上公司 提前上傳股東會 議事手冊及年報	全體上市櫃公司提前上 傳股東會議事手冊及年 報	
	大量持股	修正 證交法	申報門檻 降為5%		
五 推動ESG評鑑 及數位化	數位平台			數位化產製永續報告書平台 數位化產製盡職治理報告書 平台	整合ESG商品平台

註:第一階段係指資本額100億元以上、鋼鐵、水泥業之上市櫃公司合併報表；第二階段係指資本額50億元至100億元之上市櫃公司合併報表；第三階段係指資本額50億元以下之上市櫃公司合併報表。

勤業眾信版權所有 保留一切權利

8

上市櫃公司永續發展行動方案實施時程（2027至2030年）

面向	項目\年度	2027	2028	2029	2030
一 引領企業淨零	溫室氣體	第三階段揭露盤查資訊			協助上市櫃公司達成永續發展目標
		第三階段揭露減碳目標 (2026年為基準年)			
		第一階段揭露確信資訊	第二階段揭露確信資訊	第三階段揭露確信資訊	
二 深化永續治理文化	董事	獨董席次>=1/3 獨董任期<=3屆			

註:第一階段係指資本額100億元以上、鋼鐵、水泥業之上市櫃公司合併報表；第二階段係指資本額50億元至100億元之上市櫃公司合併報表；第三階段係指資本額50億元以下之上市櫃公司合併報表。

與國際接軌 - IFRS相關規範預定於2026年開始與國際接軌

金管會發布我國接軌國際財務報導準則(IFRS)永續揭露準則藍圖，持續提升永續資訊報導品質及透明度

2023-08-17

國際財務報導準則基金會(IFRS Foundation)轄下之國際永續準則理事會(ISSB)於今(112)年6月26日發布永續揭露準則第S1號「永續相關財務資訊揭露之一般規定」(下稱S1)及第S2號「氣候相關揭露」(下稱S2)。前開永續揭露準則提供國際一致適用之揭露規範，增加永續資訊之可比較性並防止漂綠，國際證券管理機構組織(IOSCO)於同年7月25日發布認可，號召全球130個證券主管機關採用，引導資本市場資金投資永續發展的企業，達成永續金融的目標。

金管會經透過問卷調查廣泛蒐集上市櫃公司意見，並於今年8月8日召開「推動我國接軌IFRS永續揭露準則」座談會，邀請相關部會(包括國發會、環保署、經濟部工業局)、上市櫃公司、永續相關公協會、四大會計師事務所、查驗機構及專家學者共同討論「我國接軌IFRS永續揭露準則藍圖」，重點包括接軌方式、接軌對象與時程、揭露位置及揭露內容等四大議題，經充分溝通討論後已取得共識。

金管會會後綜整各界意見，於今日正式發布我國接軌IFRS永續揭露準則藍圖，進一步接軌國際準則，持續提升永續資訊報導品質及可比較性，以強化資本市場信賴，重點如下：

(一)接軌方式：考量與國際永續資訊的可比較性，將以直接採用(adoption)方式接軌IFRS永續揭露準則，並經金管會完成認可後適用。2026年首次適用之IFRS永續揭露準則須包含IFRS S1及IFRS S2，2027年及以後金管會將視ISSB研訂永續揭露準則情形，逐號評估認可各號IFRS永續揭露準則。

(二)適用對象及時程：考量國內量能，規劃自2026年會計年度起分三階段適用IFRS永續揭露準則。

- 1.2026年：資本額達100億元以上之上市櫃公司適用。
- 2.2027年：資本額達50億元以上未達100億元之上市櫃公司適用。
- 3.2028年：其餘所有上市櫃公司適用。



Source: [新聞稿-金管會發布我國接軌國際財務報導準則\(IFRS\)永續揭露準則藍圖：持續提升永續資訊報導品質及透明度-金融監督管理委員會全球資訊網 \(fsc.gov.tw\)](#)

總整理：永續資訊揭露合規要求與時點概要

		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
永續資訊	永續報告書 (依據GRI)	實收資本額 20億以上	編製並發布永續報告書						
		實收資本額 20億以下			編製並發布永續報告書				
	氣候 相關資訊	符合一定條件 之上市櫃公司		- 有發布永續報告書者依據永續報告書規範同時揭露 - 年報則依據特定條件公司，揭露上市上櫃公司氣候相關資訊					
	IFRS S1/S2	100億以上				開始適用	年報揭露永續資訊		
		50億至 100億間					開始適用	年報揭露永續資訊	
		50億以下						開始適用	年報揭露 永續資訊

資料來源: 勤業眾信整理

總整理：上市櫃公司溫室氣體盤查、查證、減量時點要求

		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
溫室氣體盤查、查證、減量要求	實收資本額 100億以上 +水泥,鋼鐵業	盤查	個體公司		合併報表之子公司				
		查證		個體公司			合併報表之子公司		
		目標揭露			揭露次年減碳目標、策略及行動計畫				
	實收資本額 50~100億	盤查			個體公司	合併報表之子公司			
		查證					個體公司	合併報表之子公司	
		目標揭露				揭露次年減碳目標、策略及行動計畫			
	實收資本額 50億以下	盤查				個體公司	合併報表之子公司		
		查證						個體公司	合併報表之子公司
		目標揭露					揭露次年減碳目標、策略及行動計畫		

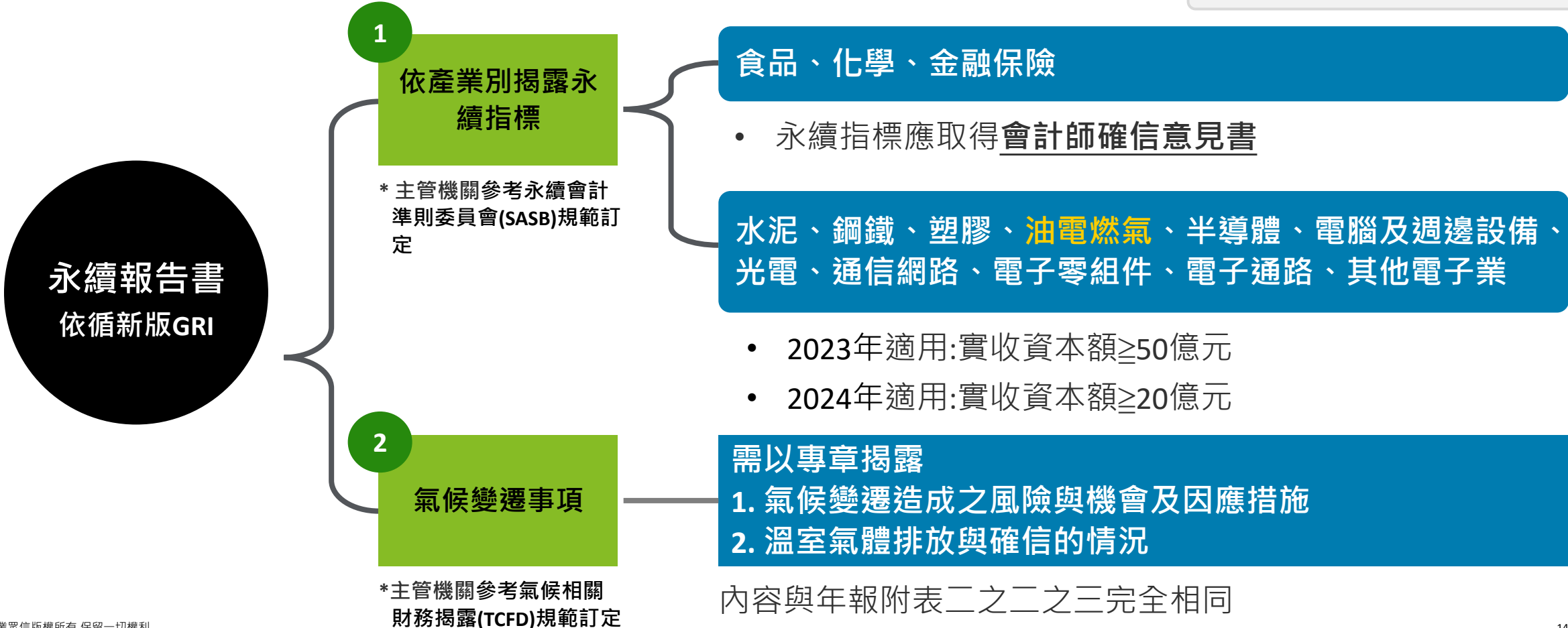
資料來源: 勤業眾信整理

永續報告書/年報永續附表相關編製要求說明

台灣永續報告書與年報相關法規持續修正，強化特定產業揭露要求

- 根據「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條與第四條之一規範，符合編制永續報告書規範之上市上櫃公司，需依產業別加強揭露永續指標，並以專章揭露氣候相關資訊。
- 另依據「公開發行公司年報應行記載事項準則」要求企業於編制年報時，符合特定條件者應增加「附表二之二之三 上市上櫃公司氣候相關資訊」，並於2024年開始適用。

上市櫃公司永續發展路徑圖



永續報告書新增揭露產業永續指標

1

附表一之七 永續揭露指標—油電燃氣業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	在人口密集地區的煉油廠數量(註 1)	量化		數量	
二	總取水量及總耗水量	量化		千立方公尺(m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化		公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害人數及比率	量化		比率(%), 數量	
五	重大事件之風險管理政策	質化敘述		不適用	
六	依產品類別之主要產品產量	量化		依產品類型而不同	

註 1：人口密集地區依據台灣都市化定義：

凡在同一區域內，合於下列標準之一者為都市化地區：

- a.一個具有二萬人以上之聚居地，其人口密度達每平方公里三百人以上者。
- b.不同市、鎮、鄉之二個以上毗鄰聚居地，其人口數合計達二萬人以上，且平均人口密度達每平方公里三百人以上者。

Source:
- 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」[附表一之七-永續揭露指標—油電燃氣業.pdf \(selaw.com.tw\)](#)
- 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心附表一之七 永續揭露指標—油電燃氣

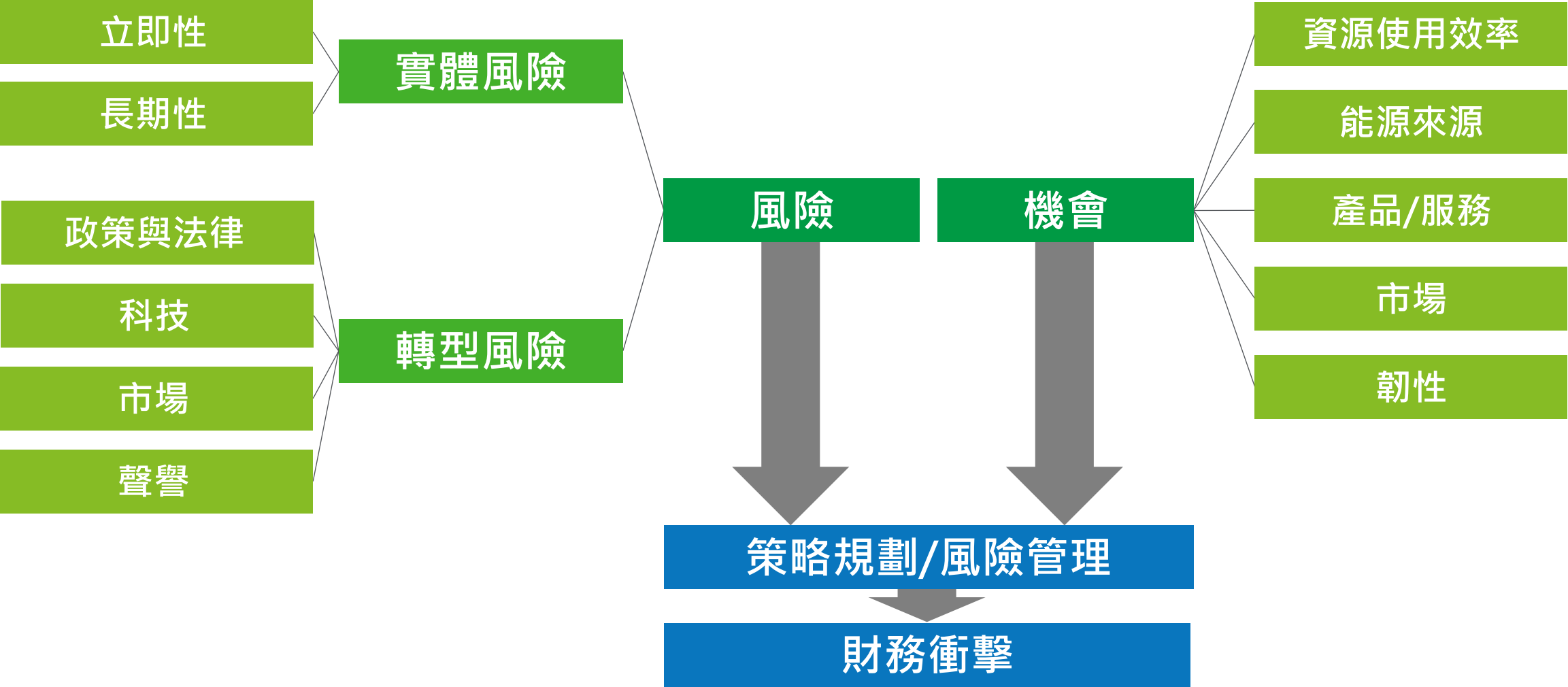
報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(1/2) - 氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

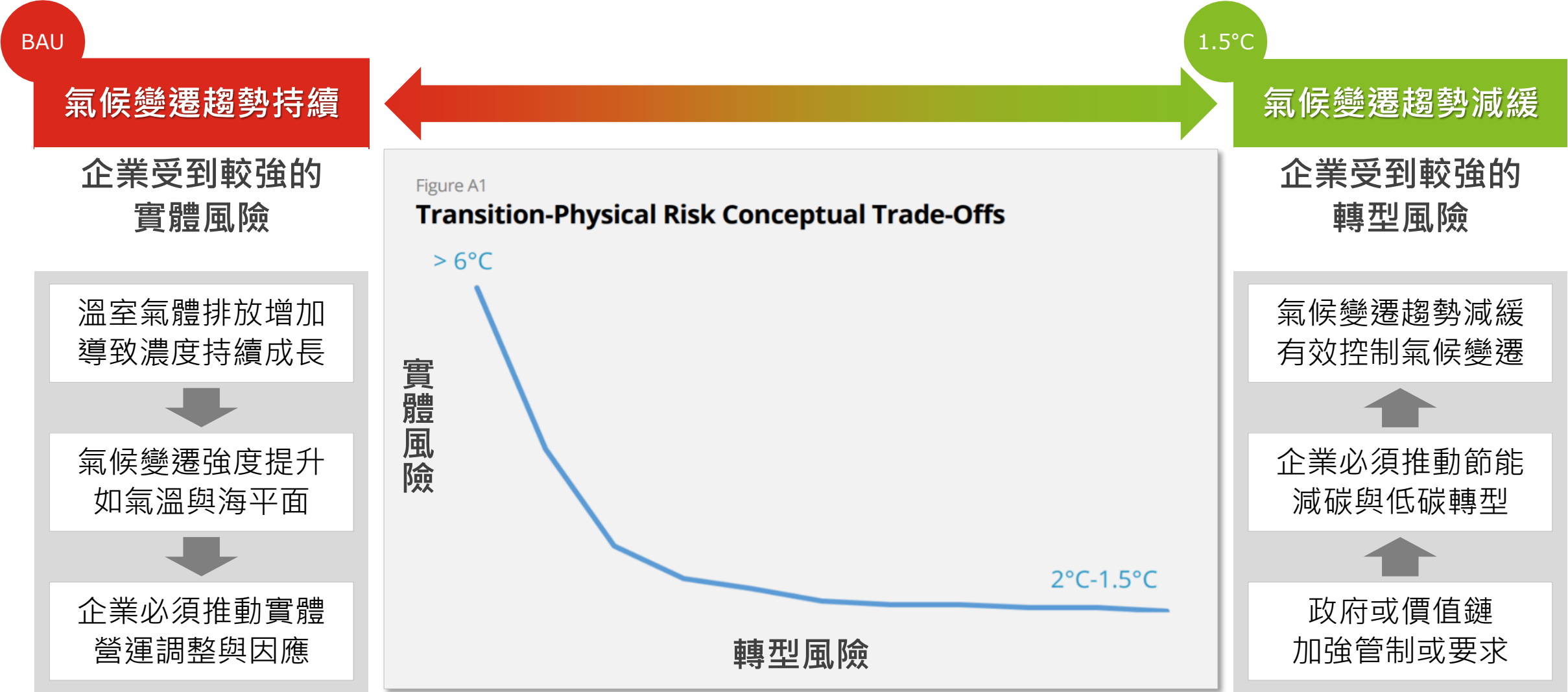
1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
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。 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)。 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 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。 5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 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。 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(另填於 1-1)。	

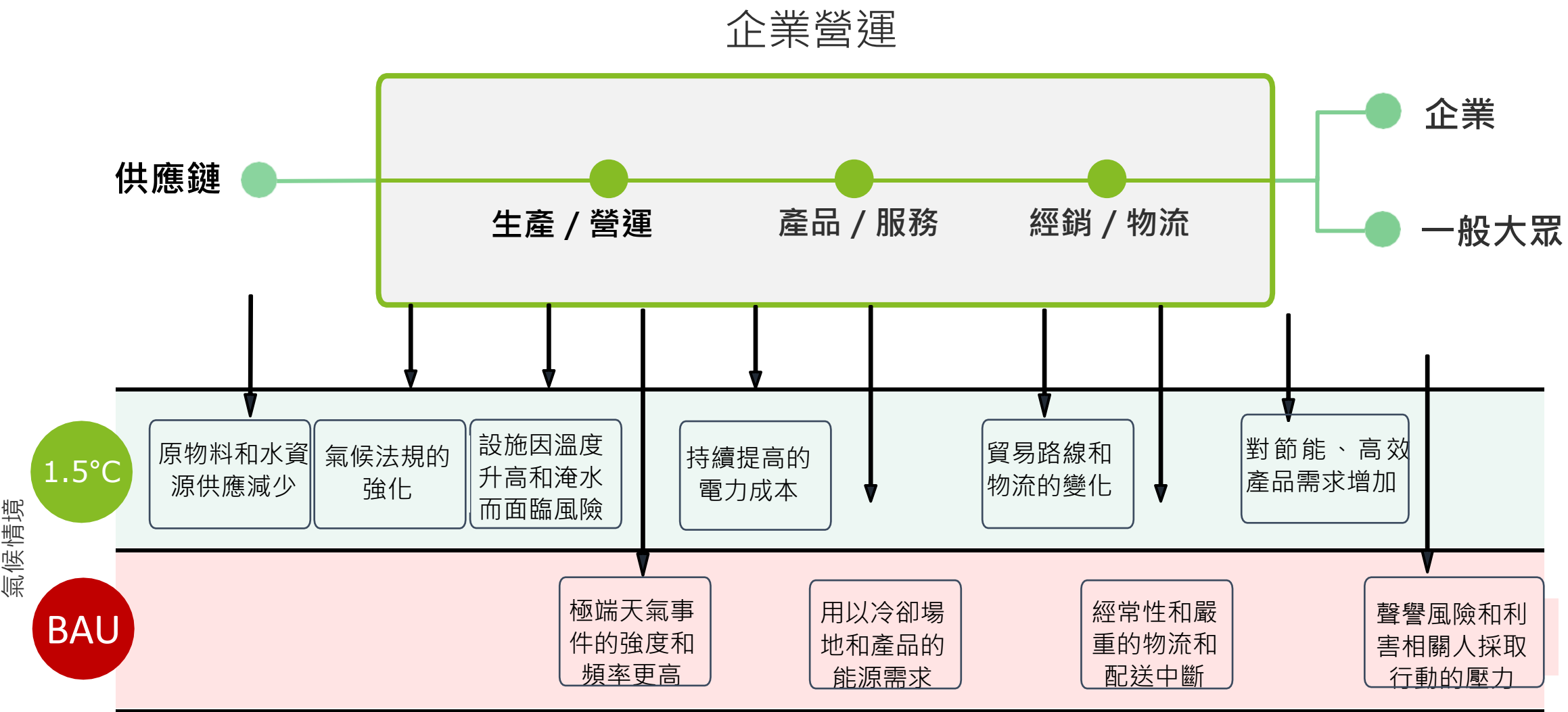
報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(1/2) - 氣候相關資訊：思考方式



報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(1/2) - 氣候相關資訊：情境設計



報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(1/2) - 氣候相關資訊：產生的風險與機會點



報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(1/2) - 氣候相關資訊：實作範例(治理階層作法)

前言 / 背景

董事會的治理 風險管理的做法

3.1.1 氣候變遷的風險鑑別 與因應策略

隨著全球暖化逐漸衝擊經濟發展，氣候變遷已演變為全球共同面臨的重要課題。D-Link 友訊科技在面臨氣候變遷眾多風險中，為了瞭解並且能優先關注及因應，參考國際金融穩定委員會發布之氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱TCFD) 架構，系統性鑑別出D-Link 友訊科技氣候風險及機會，整合出相關風險管理程序。由企業永續發展委員會負責風險管理，由總經理擔任召集人，每季召開風險管理會議，並將風險管理運作情形每年一次向董事會報告。

資料來源: 友訊2021年報告書

報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(1/2) - 氣候相關資訊：實作範例(鑑別流程與情境)

鑑別流程

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，並盤點各種氣候變遷風險可能造成的衝擊，進行矩陣分析，包含因極端氣候造成直接或間接的實體影響，因法規、技術或市場需求的轉型影響之風險與機會等，依分析結果提出相應之因應對策，評估氣候風險與機會帶來的財務衝擊，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，以降低氣候變遷風險，掌握氣候變遷帶來的機會，落實高力永續治理之理念。

高力基於兩種以上的氣候變遷情境，鑑別極端氣候與氣候變遷所帶來的風險及機會，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、資訊彙總，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：

情境設定

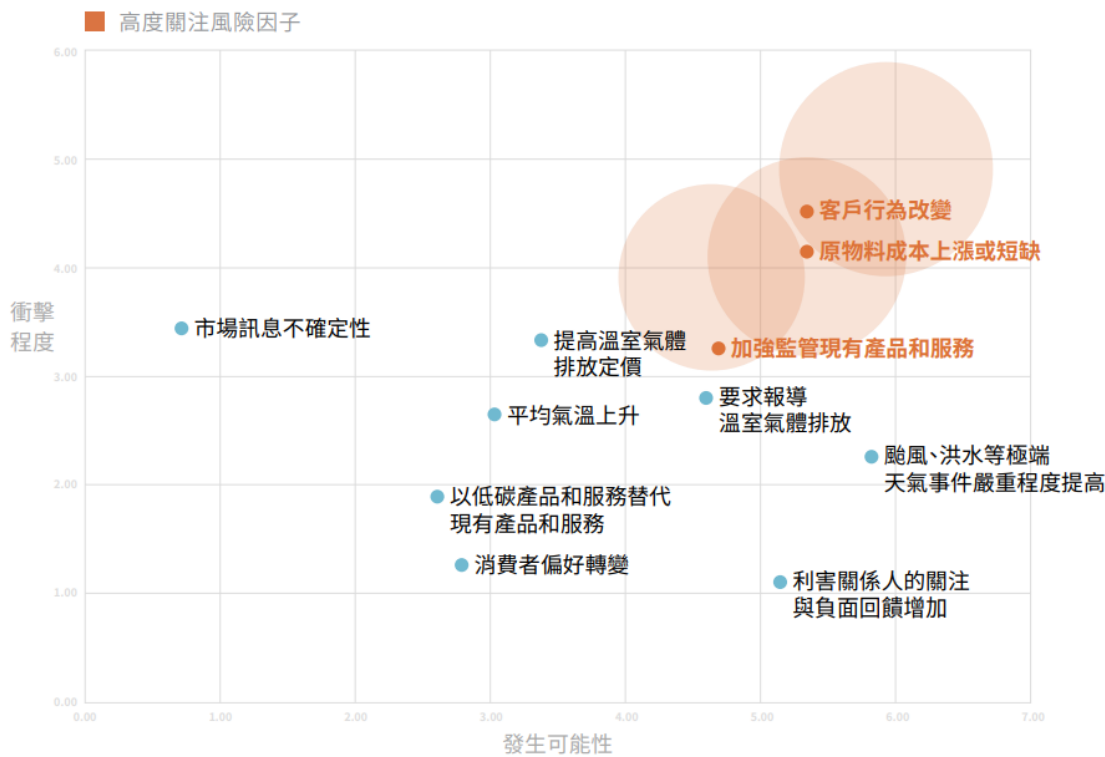


資料來源: 高力2021年報告書

報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(1/2) - 氣候相關資訊：實作範例(機會與風險矩陣)

風險矩陣

D-Link 友訊科技氣候變遷風險矩陣



機會矩陣

D-Link 友訊科技氣候變遷機會矩陣



資料來源: 友訊2021年報告書

報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(1/2) - 氣候相關資訊：實作範例(評估與回應)



風險因子	風險種類	發生時間評估	衝擊情境	風險衝擊面向評估	財務衝擊面向評估	風險因應策略	風險因應成本
客戶行為改變	轉型風險－市場	中期	因國際永續議題意識提升，客戶偏好及需求轉變至注重低碳及低能耗之產品，公司訂單量可能受到衝擊。	對產品或服務的影響： 若產品無法符合相關標準，將無法在全球市場販售，除須支付碳稅等額外費用外，亦可能導致營收減少，甚至面臨罰款。 對新研發或投資的影響： 須要求ODM廠以新技術研發環保材質、更高規格節能產品、低能耗晶片等，甚至設備更新，可能影響產品交	若無法即時滿足市場需求，可預見產品銷售減少，進而導致營收下降。此外，若無創新產品推出，投資人可能減少投資意願，連帶影響公司長期發展與布局。	產品或服務： 因應未來市場需求並促進減碳，公司將設計更多具環保節能系列的產品。透過軟硬體技術開發，公司已推動「D-Link Green」系列產品，符合ErP規範，以滿足消費市場需求。因應供應商持續推出低功耗零組件，公司將優先採用具環保節能效益的解決方案，應用於終端電子產品。 供應鏈或價值鏈： 供應鏈夥伴持續推動低功耗之解決方案，近年來主要零組件功耗已有效減少28%至59%不等。對應法規要求與客戶規範，公司要求供應商即時給予回饋與配合，共創節能產品生態。	
機會因子	機會種類	發生時間評估	影響情境	機會影響面向評估	財務影響面向評估	機會因應策略	風險因子
開發和增加低碳商品和服務	產品和服務	中期	隨著國際間減碳趨勢，公司擴展低碳、低功率及綠能產品種類，反應市場消費者偏好的轉變，提前搶占市場商機。促使公司市場競爭力提升、市佔率增加、營收及企業形象提升，對產業型態帶來正面影響。	提升產品功能與效能，除了可減少實體設備使用、降低資料中心用電量、提高耐熱性、降低運作過熱當機外，更可透過公司開發的網管軟體，協助客戶了解產品的使用效能與異常問題判斷、提高客戶使用效能、強化管理階層與各營運據點密切溝通、並快速排除異常問題。	1. 降低間接（營運）成本 2. 對產品和服務的需求增加，導致收入增加 3. 通過進入新興市場來增加收入	產品或服務： - 產品運作能耗管理： - 產品運作、電源部分晶片採取低能耗設計，降低產品整體能耗輸出。 - 設定風扇啟動運作溫度，可減少風扇持續運轉之能耗，降低葉片轉動次數提升風扇壽命以減少物料更換頻率，但仍能維持設備恆溫。 - 將產品使用運作能源分為高、低峰期，遇產品使用低峰期則將能源設定為低輸出狀態。 - 產品物料精簡管理： - 縮小產品體積，並減少包裝物料，以節省使用空間與運輸成本。 - 使用環保可回收物料，提升回收率，減少廢棄物產生。 - 產品機構設計採一體式、卡榫式；操作說明採電子版線上說明，減少物料使用。	
投入循環經濟	資源效率	長期	因應國際環保趨勢，發展可回收再利用之循環經濟新產品，鼓勵消費者回收產品；並與策略廠商合作研發生產原料，建立循環經濟效益。藉由提倡環保意識，減少電子廢棄物，進而提升企業形象，營收連帶增加。	資源回收最大化： - 公司可將已汰換之資訊設備經檢視、篩選後，提供予偏鄉弱勢族群使用，使其得到更多資源。 - 產品隨晶片功能增加，硬軟體均需要換裝升級，可建議客戶購買新型且有低碳功能的設備；建議客戶汰換舊設備之際，將汰舊設備捐贈給當地公益團體或是學校技職訓練。 廢棄物產出最小化： 產品於設計開發階段需評估如何在省電、省油、省水、省紙、提高運輸量等情形下，研發出符合循環經濟的產品物料，減少廢棄物產量。	1. 產品符合環保意識，可提升企業形象，獲取更多客戶關注並增多訂單、增加營收。 2. 精簡產品運輸包裝、減少配件配置，可降低產品成本支出，產品售價可更符合市場期望。	產品或服務：資源回收最大化 - 公司可將已汰換之資訊設備經檢視、篩選後，提供予偏鄉弱勢族群使用，使其得到更多資源。 - 產品隨晶片功能增加，硬軟體均需要換裝升級，可建議客戶購買新型且有低碳功能的設備；建議客戶汰換舊設備之際，將汰舊設備捐贈給當地公益團體或是學校技職訓練。 供應鏈或價值鏈：廢棄物產出最小化 - 建議供應商使用可循環性材質。 - 使用可自然解質/縮小的產品外包材。 - 產品模組化設計，維修可採模組替換，不需全機汰換處理。	- 營業成本提高 - 資本取得的調整 - 新融資計畫 - 針對循環經濟議題，需指派專案團隊和人員（如永續管理師），適時搭配進度預算，以專職、專責的方式進行。短期營業成本雖會增加，若能分階段持續進行並以量化方式管理，長期對公司將有正面效果。

報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(1/2) - 氣候相關資訊(指標與目標)

指標與標的：組織用以評估和管理氣候相關風險機會的指標與標的

指導原則	具體作法
揭露範疇一、二、三的排放量與相關風險	• 台達根據「溫室氣體盤查議定書」(GHG Protocol)·盤查直接排放(範疇一)與間接排放(範疇二)之溫室氣體排放量,並通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證。 • 台達參考「溫室氣體盤查議定書範疇三」(GHG Protocol Scope 3)進行範疇三之盤查,盤查項目包括購買之產品與服務、員工差旅、銷售產品使用、上下游運輸與配送與廢棄物處理,並取得 ISO14064-1 溫室氣體查證報告。歷年盤查結果皆公布於本報告書「致力環保節能」章。
組織在符合策略與風險管理流程下,使用於評估氣候相關風險與機會的指標	• 台達用於評估氣候相關風險的指標包含科學減碳目標(SBT)達成度、工廠用電密集度(EI)、研發/辦公大樓建築耗能密集度(EUI)、資料中心能源使用效率(PUE)、整體用電密集度(工廠、研發/辦公大樓與資料中心)、用水密集度(工廠、研發/辦公大樓)、廢棄物轉化率(工廠)。 • 2021年初台達承諾全球據點2030年再生電力比例100%,再生電力比例自此成為新增指標,同年,台達正式加入 Business Ambition for 1.5°C Campaign

資料來源: 台達電2021年報告書

報告書與年報需新增揭露氣候變遷事項(2/2)

■ 範疇一與二需依據主管機關規定時程盤查；範疇三為自願揭露項目

本公司基本資料 ☐ 資本額 100 億元以上公司、銅鐵業、水泥業 ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ☐ 資本額未達 50 億元之公司		依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 ☐ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查 ☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信		
---	--	--	--	--

範疇一	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/千元)(註 2)	確信機構	確信情形說明(註 3)
母公司				
子公司				
...(註 1)				
合計				
範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/千元)(註 2)	確信機構	確信情形說明(註 3)
母公司				
子公司				
...(註 1)				
合計				
範疇三(得自願揭露)				

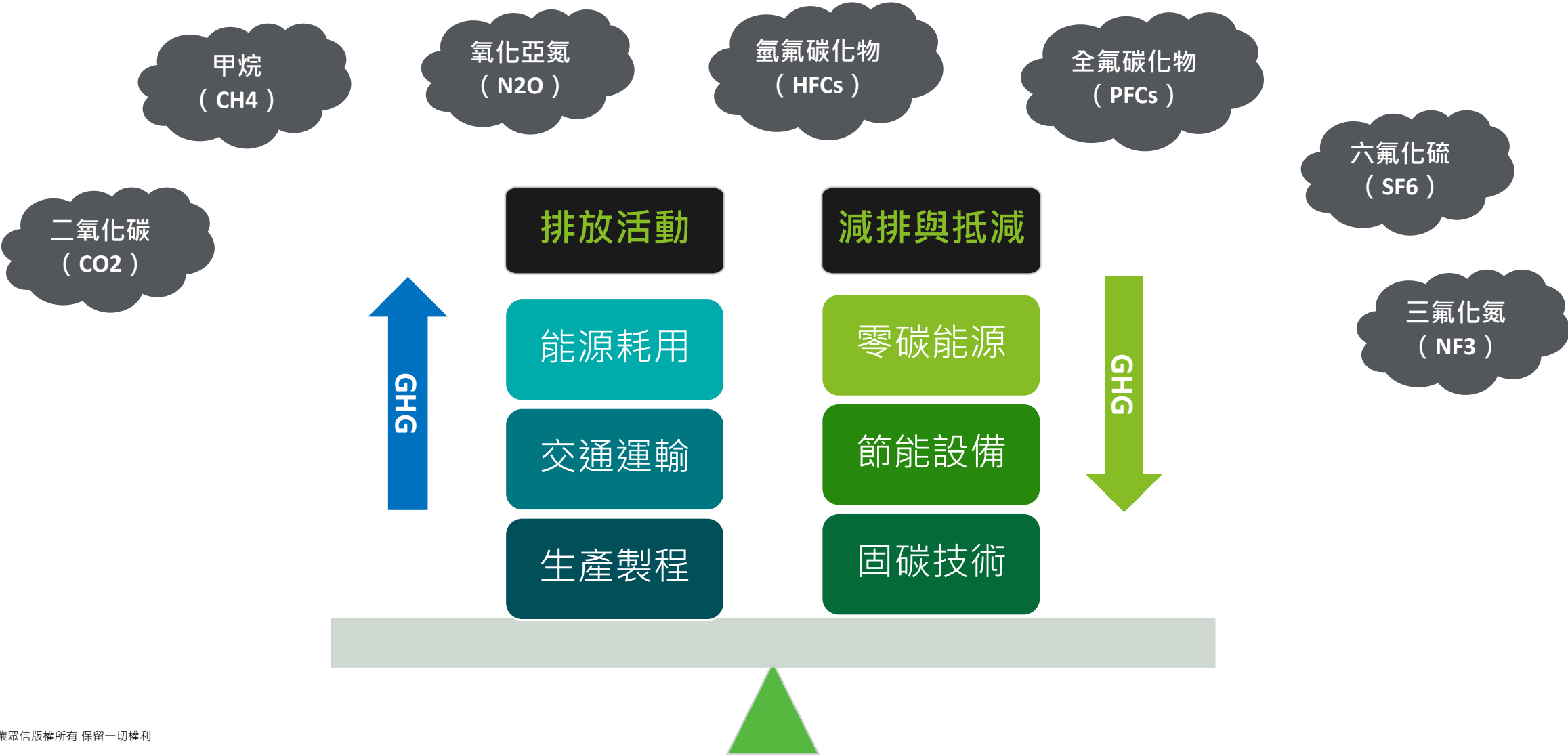
【修正說明】

一、本表新增。

二、為強化有關氣候變遷等相關議題之資訊揭露，爰要求上市上櫃公司應揭露氣候變遷相關資訊。

補充：溫室氣體的基本概念

■ 目前會被管理的溫室氣體類型包含七大溫室氣體項目。



補充：針對溫室氣體排放源的區分 - 依據ISO 14064-1:2018檢視

■ ISO 14064-1:2018將溫室氣體排放分為六大類別，並同時將範疇三拆分為四個類別。

溫室氣體(GHG)盤查範疇					
類別一 直接GHG	類別二 間接GHG (輸入能源)	類別三 間接GHG (運輸造成)	類別四 間接GHG (組織使用產品)	類別五 間接GHG (源於組織產品的使用)	類別六 間接GHG (其他來源)
1. 固定 2. 移動 3. 製程 4. 逸散 5. 土地	1. 輸入電力 2. 輸入能源	1.上游運輸 2.下游運輸 3.員工通勤 4.訪客運輸 5.商務旅行	1.使用產品 2.使用服務	1.使用階段 2.租賃 3.壽命終止 4.投資	其他類別中無法報告的
範疇1	範疇2	範疇3			

永續報導關鍵指標編製說明

從2025年開始，所有上市櫃公司皆需依據GRI Standards編制永續報告書

上市櫃公司永續發展行動方案

- 2025年起20億元以下之上市櫃公司編製永續報告書
- 擴大應參考SASB，推動自2025年起全體上市櫃公司依其產業別揭露永續指標
- 研議推動ISSB永續揭露準則



112年度（第十屆）公司治理評鑑

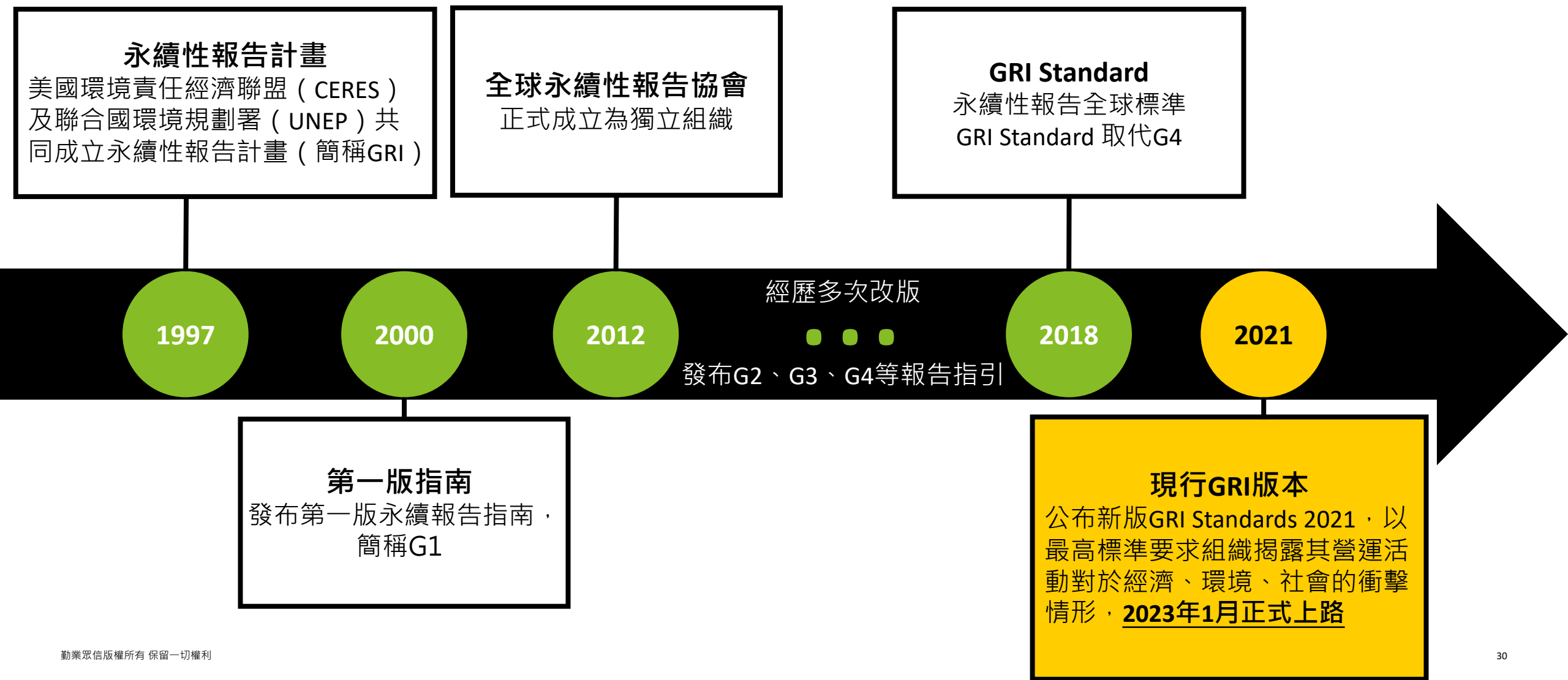
評鑑資料依據公司網站、年報或永續報告書



上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

- 符合規定之上市公司應每年參考GRI Standards發布的通用準則、行業準則及重大主題準則編製前一年度之永續報告書
- 食品工業、化學工業等14項產業，須應依產業別加強揭露永續指標

GRI (全球報告倡議組織) 發展歷程



2021版GRI準則架構介紹

GRI Standards

Universal Standards



使用GRI準則的要求與原則



關於報導組織的揭露指引



關於組織重大議題的揭露指引及方針

報導揭露時
適用此3項通用準則

Sector Standards



GRI 11



GRI 12



GRI 13



GRI 14



GRI 15



GRI 16



GRI 17



GRI 18



...

適用合適組織的
行業準則

Topic Standards



GRI 201



GRI 403



GRI 305



GRI 415



GRI 303



GRI 202



GRI 304



GRI 205



...

選用合適的主題準則
揭露組織相關重大主題

GRI的8項報導原則（ GRI 1要求 ）

■ 報導原則是達成高品質永續報導的基礎，引導組織確保報導資訊的品質和恰當呈現。

報導原則	說明	範例
準確性	組織應報導正確且足夠詳細的資訊，以評估組織的衝擊	民國 111 年，台灣廠區廢棄物回收率達 96%，掩埋率連續 13 年小於 1%
平衡性	組織應以公正的方式報導資訊，並公平地反映組織的負面和正面衝擊	正面：獲得評比最佳雇主之一 負面：廢水排放異常，違反法規遭受裁罰
清晰性	組織應以可取得和可理解的方式呈現資訊	降低 <u>化學需氧量</u> （ Chemical Oxygen Demand, COD ）註：化學需氧量為水中有機汙染物含量
可比較性	以一致的標準來篩選、整理和報導資訊，使組織能分析衝擊的變化，並與其他組織進行比較分析	全體員工女性比例（ % ） 2022年：34 2021年：35 2020年：37
完整性	組織應提供足夠的資訊以評估報導期間內的衝擊	氣候變遷對於企業的風險與機會細節說明
永續性的脈絡	組織應報導在永續發展脈絡與趨勢中的衝擊資訊	遵循《聯合國工商企業與人權指導原則（ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs ）》，降低人權風險
時效性	定期報導資訊，並及時提供給資訊使用者	每年6月30日發行永續報告書， 報導期間20XX年 1 月 1 日至20XX年 12 月 31 日
可驗證性	應以能被檢驗的方式蒐集、記錄、彙編和分析資訊，以確立其品質	獨立的第三方查證聲明書

2021版GRI準則特色與為何以GRI 2作為主要介紹項目

- 2021版通用準則捨去核心與全面揭露的概念，並強調最高治理單位於報告書發布之決策角色，並提高對於人權議題之關注以及明訂企業需加強揭露負面影響衝擊管理與違法事件。

1

整體架構調整並對齊國際倡議如UNGC、國際人權公約

2

GRI 2 為強制揭露，不再區分核心/全面揭露

3

GRI 3 明定需辨識重大主題的正面/負面衝擊

4

提高人權議題關注程度

5

包含行業準則，明定該產業的需揭露的重大性主題

GRI 2為強制揭露項目，因此
本次「永續報導關鍵指標」
的主要介紹項目

GRI 2：一般揭露 2021

■ 揭露項目為30項，須全部揭露。

不可省略

可說明
不揭露原因

編號	GRI 2:2021
組織及報導實務	
2-1	組織詳細資訊
2-2	組織永續報導中包含的實體
2-3	報導期間、頻率及聯絡人
2-4	資訊重編
2-5	外部保證/確信
活動與工作者	
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係
2-7	員工
2-8	非員工的工作者
治理	
2-9	治理結構及組成
2-10	最高治理單位的提名與遴選
2-11	最高治理單位的主席
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色
2-13	衝擊管理的負責人
2-14	最高治理單位於永續報導的角色
2-15	利益衝突

編號	GRI 2:2021
治理(續)	
2-16	溝通關鍵重大事件
2-17	最高治理單位的群體智識
2-18	最高治理單位的績效評估
2-19	薪酬政策
2-20	薪酬決定的流程
2-21	年度總薪酬比率
策略、政策與實務	
2-22	永續發展策略的聲明
2-23	政策承諾
2-24	納入政策承諾
2-25	補救負面衝擊的程序
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制
2-27	法規遵循
2-28	公協會的會員資格
利害關係人議合	
2-29	利害關係人議合方針
2-30	團體協約

*相較2016版新增之資訊

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2

■ 揭露項目內容

2-1	組織詳細資訊
1	組織名稱
2	所有權的性質與法律形式
3	組織總部的所在位置
4	組織營運所在之國家

2-2	組織永續報導中包含的實體
1	列出所有在永續報告中的營運實體
2	列出在經查核的合併財務報表包含實體與永續報告書中包含實體的差異
3	若組織包含多個實體，需解釋用於合併資訊的方法，包含： • 為少數利益資訊的調整方法 • 實體間合併、收購及處分方法 • 該方法是否與本準則的揭露和重大主題之間不同。

2-3	報告期間、頻率與聯絡人
1	列出永續報告的報告期間及頻率
2	列出經查核的合併財務報表的報告期間，若與永續報告書報告期間有差異需解釋
3	報告及報告資訊公開發布的日期
4	列出報告或報告資訊的問題聯繫窗口

2-4	資訊重編
1	報導與以前報告期間資訊的重編，並解釋： • 重編的原因 • 重編的影響

2-5	外部保證/確信
1	描述尋求外部確信得政策及方法，包括最高治理階層和高階管理人員的參與情形
2	若組織的永續報告書有經過外部確信，需提供 • 外部確信報告或聲明的連結或佐證 • 描述已確信的內容和基礎，包括使用的確信準則、獲得的確信的程度以及確信過程的任何限制 • 描述組織和確信單位間的關係。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2

■ 揭露項目內容

2-6	活動、價值鏈與其他商業關係
1	組織的行業別
2	描述組織的價值鏈，包含： • 組織的活動、商品、服務及市場 • 組織的供應鏈 • 組織下游的實體
3	其他攸關的商業夥伴
4	對於2-6-1、2-6-2及2-6-3揭露項目與前個報導期間的重大改變

2-7	員工
1	報導員工總數及其性別和國籍
2	報導下列人數 • 正職員工(permanent employees)及其性別和國籍 • 臨時員工(temporary employees)及其性別和國籍 • 非保證鐘點員工(non-guaranteed hours employees)及其性別和國籍 • 全職員工(full-time employees)及其性別和國籍 • 兼職員工(part-time employees)及其性別和國籍
3	說明數據整理的方法及假設，包含： • 人數或全時等量法(FTE)或其他方法 • 為報導期間結束日當天數據或是報導期間平均數據，或為其他方法
4	報導了解2-7-1及2-7-2的必要框架資訊
5	描述於報導期間雇用人數的任何重大波動變化

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2

■ 揭露項目內容

2-8	非員工的工作者
1	報導非雇用工作者總數及其 - 常見工作性質與其和組織的合約關係 - 提供的工作
2	說明數據整理的方法及假設，包含： - 人數或全時等量法(FTE)或其他方法 - 為報導期間結束日當天數據或是報導期間平均數據，或為其他方法
3	描述於報導期間非雇用工作者人數的任何重大波動變化

2-9	治理結構與組成
1	組織的治理結構，包括最高治理單位的委員會
2	負責經濟、環境和人權主題的最高決策之委員會
3	最高治理單位及其委員會的組成： - 執行董事或非執行董事 - 獨立董事 - 治理單位的任期 - 治理單位各成員的其它重要職位及承諾之數目、及其承諾的性質 - 性別 - 弱勢社會群體的成員 - 經濟、環境和人權主題相關之能力 - 利害關係人代表。

2-10	最高治理單位的提名與遴選
1	最高治理單位及其委員會之提名與遴選流程
2	最高治理單位成員提名和遴選的準則，包括以下要點： - 是否考慮利害關係人（包含股東）參與 - 是否考量多元性 - 是否考量獨立性 - 是否考量經濟、環境和社會主題之專業程度及經驗

2-11	最高治理單位的主席
1	報導最高治理單位的主席是否亦為組織高階經理人
2	如果是，說明其在組織管理階層的功能及此職務安排的理由，和如何避免及減低利益衝突。

2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色
1	最高治理單位與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與永續發展目標上的角色。
2	最高治理單位於鑑別與管理關於經濟、環境和人權主題及其衝擊、風險和機會所扮演的角色，包括最高治理單位在實施盡職調查上的角色 - 利害關係人與最高治理單位議和的程序 - 最高治理單位如何考慮這些程序的結果
3	描述最高治理單位檢視執行2-12-2的有效性及其覆核的頻率

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2

■ 揭露項目內容

2-13	衝擊管理的負責人
1	描述最高治理單位(Highest governance body)是如何委任衝擊管理的責任: • 是否有將此責任指派高階主管 • 是否有將此責任指派給其他員工
2	描述高階主管或其他員工呈報衝擊管理給最高治理單位的過程與頻率

2-14	最高治理單位於永續報導的角色
1	報導最高治理單位是否檢視及核准組織永續性報告書及其重大主題，若有，描述檢視及核准之程序
2	若組織永續性報告書及其重大主題非由最高治理單位檢視及核准，請說明原因

2-15	利益衝突
1	報導最高治理單位避免及管理利益衝突之流程
2	是否有向利害關係人揭露利益衝突，至少應包括： • 於其它董事會任職 • 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況 • 具控制力股東的存在 • 關係利害群體揭露

2-16	溝通關鍵重大事件
1	描述與最高治理單位溝通重要關鍵議題的程序
2	報導在報導期間與最高治理單位溝通重要關鍵議題之性質和總數

2-17	最高治理單位的群體智識
1	報導為發展與提升最高治理單位在經濟、環境和人權主題上群體智識所採取的措施

2-18	最高治理單位的績效評估
1	描述最高治理單位監管組織衝擊的績效評估流程
2	揭露評估的獨立與否及頻率
3	描述對於評估所做出的回應行動，包含最高治理單位組成的改變與組織實務的改變

2-19	薪酬政策
1	描述最高治理單位成員及高階主管的薪酬政策，包含： • 固定與變動薪水 • 簽約獎金或雇用獎勵 • 資遣費 • 薪酬索回政策 • 退休給付
2	描述最高治理單位成員和高階主管的薪酬政策如何連結至衝擊管理的績效

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2

■ 揭露項目內容

2-20	薪酬決定的流程
1	描述設計和決定薪酬政策的過程，包含： • 是否有獨立的最高治理單位成員或獨立的薪酬委員會監督決定的過程 • 利害關係人對薪酬的觀點是如何被考量的 • 是否有薪酬顧問參與決定，若有，顧問是否獨立於組織、最高治理單位及高階主管
2	揭露利害關係人對薪酬政策與提案的投票結果(若適用)

2-21	年度總薪酬比率
1	揭露最高個人年度總薪酬之於全體員工薪酬中位數(不包含最高薪者)的比例
2	揭露最高個人年度總薪酬增加率之於全體員工薪酬增加率中位數(不包含最高薪者)的比例
3	揭露了解相關數據所需要的脈絡資訊，以及該數據是如何被編制的

2-22	永續發展策略的聲明
1	揭露來自 最高治理單位或最高階主管 有關永續發展對組織的關聯性和組織貢獻於永續發展的策略之敘述

2-23	政策承諾
1	描述對於 負責任的商業行為準則 的政策承諾： • 承諾參考之官方跨政府機構 • 承諾是否有規範盡職調查之執行 • 承諾是否有規範預防原則之應用 • 承諾是否有規範人權之尊重
2	描述針對 人權尊重 之政策承諾： • 承諾所涵蓋的國際人權範圍 • 承諾所特別關注的利害關係人類別，包含受風險或脆弱族群
3	提供政策承諾連結(若有公開)，或解釋不公開的原因
4	揭露每個政策承諾在組織中被核准的層級，包含是否為最高管理層級的說明
5	揭露適用此政策承諾的營運活動與商業關係範疇
6	描述如何傳達政策承諾給勞工、商業夥伴與相關單位

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2

■ 揭露項目內容

2-24	納入政策承諾
1	描述如何使 <u>每個責任商業行為</u> 之政策承諾納入其活動與 <u>商業關係</u> 中，包括： • 如何在組織內將執行承諾的責任分配至不同的層級 • 如何將承諾整合至組織的策略、營運政策、營運程序中 • 如何透過 商業關係 執行承諾 • 組織提供的有關執行承諾的訓練
2-25	補救負面衝擊的程序
1	描述組織 <u>整治其所造成的負面衝擊之承諾</u>
2	描述鑑別和處理申訴的方法，包括組織建立或參與的申訴機制
3	描述組織提供或參與的負面衝擊整治之其他流程
4	描述申訴機制的預期使用者(相關的利害關係人)如何參與機制的設計、審核、運作與改善
5	描述組織如何追蹤申訴機制及其它整治流程的有效性，並揭露有效性的實例(包含利害關係人的回饋)
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制
1	描述組織 <u>提供給個人的</u> 如下機制： • 尋求負責任商業行為準則政策與實務的執行建議 • 提升組織商業行為準則的意識

2-27	法規遵循
1	揭露在報導期間內的 <u>重大違規事件</u> 的總數量，並分別揭露下列項目： • 有罰款的事件數量 • 非金錢裁罰的事件數量
2	揭露在報導期間內的 <u>違規事件罰款</u> 總數量及總金額並分別揭露下列項目： • 報導期間內的違規罰金 • 前一次報導期間內的違規罰金
3	描述重大的違規事件
4	描述組織如何選出重大的違規事件
2-28	公協會的會員資格
1	揭露組織在各產業或其他公協會的會員資格，以及有擔任重要角色的國家或國際級的倡議組織
2-29	利害關係人議合方針
1	描述組織與利害關係人互動的管道： • 有互動的利害關係人類別及其辨識的方法 • 利害關係人互動的目的 • 組織是如何找到確保與利害關係人有效互動的方式
2-30	團體協約
1	揭露團體協約所涵蓋的員工比例
2	揭露組織是否有依據自有的或參考外部的團體協約來決定未被納入協約員工的工作情況和條件

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-8 非員工的工作者

揭露要項	1	報導非雇用工作者總數及其 • 常見工作性質與其和組織的合約關係 • 提供的工作
	2	說明數據整理的方法及假設，包含： • 人數或全時等量法(FTE)或其他方法 • 為報導期間結束日當天數據或是報導期間平均數據，或為其他方法
	3	描述於報導期間非雇用工作者人數的任何重大波動變化
範例		

— 非員工工作者類型分布 —				
年份	非員工工作者類型	人數		
		竹北	中科 + 高雄廠	總人數
2022	主要承包商（保全、清潔、機電駐廠等）	28	139	167
2021	主要承包商（保全、清潔、機電駐廠等）	28	93	121
2020	主要承包商（保全、清潔、機電駐廠等）	29	93	122

註：人數計算的方式以 2022 年 12 月 31 日人數資料為主。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-21 年度總薪酬比率

揭露要項	1	揭露最高個人年度總薪酬之於全體員工薪酬中位數(不包含最高薪者)的比例
	2	揭露最高個人年度總薪酬增加率之於全體員工薪酬增加率中位數(不包含最高薪者)的比例
	3	揭露了解相關數據所需要的脈絡資訊，以及該數據是如何被編制的

範例

● 獎酬計畫

台灣廠區各年度的獎勵方案分成 2 年實施，其中「員工現金獎金」當年度每季發放，給予員工適時的獎勵；而「員工現金酬勞」則於次年度發放，以鼓勵員工長期服務及持續貢獻；海外廠區的獎酬方案則視當地市場、國情，分別提供年度現金獎金或 1 至 3 年的長期激勵獎金計畫。民國 111 年，台積電全球員工總體薪酬（不含退休金及福利）中位數約為新台幣 233 萬元，與總裁總體薪酬相較約為 1 比 276；而總裁年度總薪酬增加百分比與年度平均總薪酬增加百分比之中位數約為 3.4 比 1。



未來的趨勢：IFRS S1/S2概念介紹

永續報導準則提供全球一致標準 加強與投資人溝通

- 2023年6月26國際永續準則委員會(International Sustainability Standards Board, ISSB)正式發布一般性永續相關揭露要求(IFRS S1)以及氣候相關揭露要求(IFRS S2)，2024年1月1日以後正式生效；
- 台灣金管會於2023年8月17日宣布各資本額接軌時程。



IFRS S1 永續相關財務資訊之一般性揭露規定

- 企業需揭露其面臨**重大永續相關風險及機會**之資訊
- 使用**與TCFD一致的框架**，企業應當從治理、策略、風險管理、指標和目標四個要素著手
- 不僅針對氣候，而**延伸到整個永續發展面向**，揭露與之相關的財務資訊

IFRS S2 氣候相關揭露規定

- 使用TCFD框架揭露方式，企業需分別揭露與氣候相關轉型風險、實體風險及機會**連結的資產或營運活動的金額及比例**
- 要求企業揭露**範疇一、二及三**之溫室氣體排放資訊
- 依據SASB準則的揭露要求，要求產業特定揭露

IFRS S1草案之目的與範圍

- 要求個體提供**重大永續相關風險與機會**的重大資訊以評估企業價值。

目的

揭露組織所暴露之重大永續相關風險與機會的重大資訊，
使一般財務報導的資訊使用者，可藉此**評估企業價值**，並進行決策。

- 一般財務報導：一般用途財務報表+永續相關財務揭露
- 資訊主要使用者：現有及潛在投資人、貸款人及其他債權人

揭露資訊，需符合3項條件

- ✓ 與重大永續相關風險與機會有關
- ✓ 影響報導個體的企業價值
- ✓ 資訊為重大

範圍

- 個體依「國際財務報導準則永續揭露準則」編製及揭露永續相關財務資訊時，適用本準則
- 個體的相關財務報表係依國際財務報導準則會計準則或其他一般公認會計原則編製時，得適用依國際財務報導永續揭露準則
- 無法合理預期會影響對企業價值評估之永續相關風險與機會，不在範圍內

適用對象

- ✓ 所有個體皆適用
不論個體的財務報表係採用何種會計準則編製，皆適用IFRS永續揭露準則

永續相關財務資訊 vs. 財務報表資訊

- 永續相關財務資訊有助於了解影響企業價值之永續相關風險與機會之資訊，對一般用途財務報導之使用者提供充分基礎供其評估。

投資人觀點		各方利害關係人
財務報表	永續相關財務揭露	永續報告書/報導
反映個體資產、負債、權益、收益及費損的貨幣金額	了解影響企業價值的永續相關風險與機會 較財務報表廣泛， 包含永續治理、因應策略	對人類、環境及社會產生重大影響的所有永續事項
一般財務報導	一般財務報導	永續報告書
IFRS、US、GAAP...	ISSB S1 S2	GRI

IFRS S1 內容架構

IFRS S1 「永續相關財務資訊揭露之一般規定」



IFRS S1 核心要素



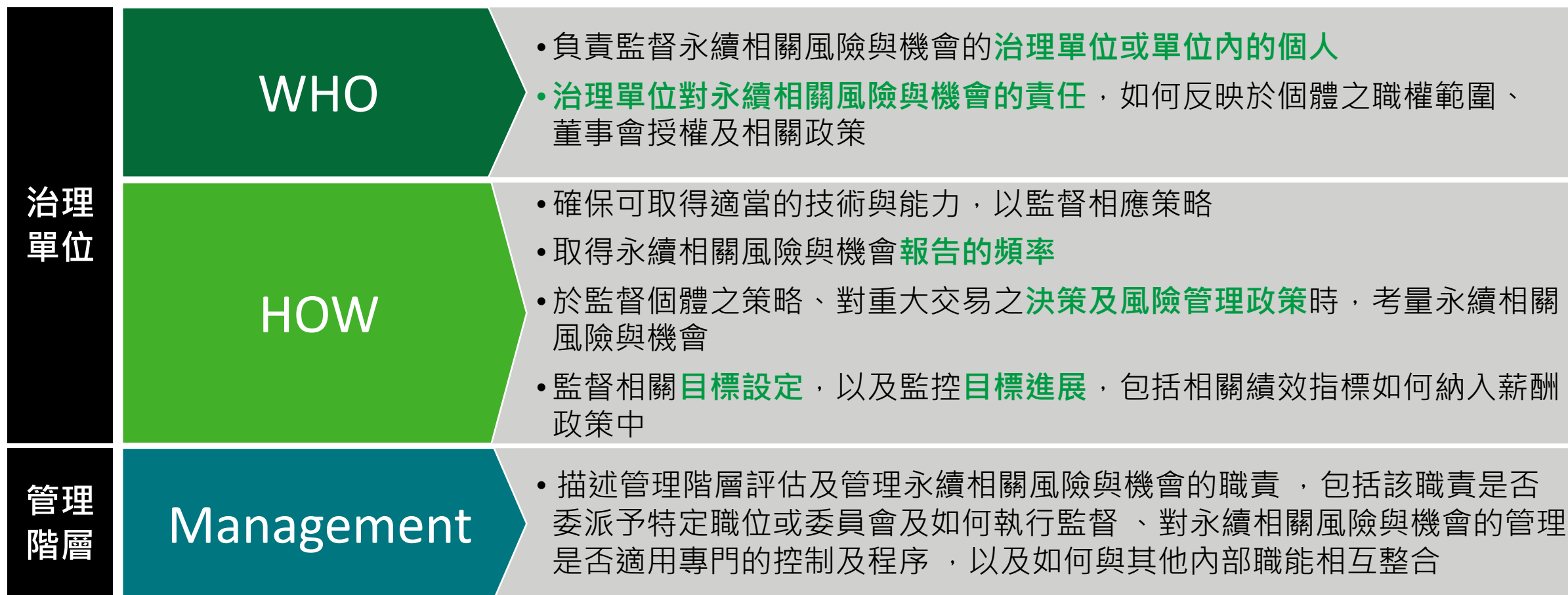
核心揭露架構與TCFD架構一致，但將範圍自氣候相關**延伸至永續相關風險與機會**

IFRS S1 核心要素| 治理

■ 監控及管理永續相關風險與機會的治理流程、控制及程序。

重點提示：

- 治理單位可包含董事會、董事會下設的相關功能委員會(如：永續發展委員會、ESG風險管理委員會等)
- 治理單位與管理階層如何扮演監督永續相關風險與機會的角色



IFRS S1 核心要素|策略

■ 因應重大永續相關風險與機會的策略。

重大永續 相關風險與機會

- 風險與機會的描述及每一風險與機會將影響的時間區間
- 如何定義短期、中期及長期、如何連結至策略性規劃時間區間及資本配置計畫

重大永續 相關風險與機會 產生的影響

對經營模式及價值鏈的影響：

- 對價值鏈影響的描述
- 重大風險與機會集中於價值鏈的何處 (地理位置、投入、產出或配送通路)

對策略及決策的影響：

- 策略及決策如何回應重大風險與機會
- 以前報導期間所揭露計畫的進展 包括量化及質性資訊
- 永續相關風險與機會間的權衡

對財務狀況、財務績效及現金流量的影響及預期影響：

- 已如何影響最近期報導的財務狀況、財務績效及現金流量
- 對下一年度財報的資產負債帳面金額作重大調整的重大風險資訊
- 預期財務狀況及財務績效如何隨時間改變

韌性

韌性指對重大永續相關風險所產生不確定性的調整能力，透過不同氣候情境分析，進行量化及質性分析，資訊包含如何分析及時間區間(短中長期)

IFRS S1 核心要素 | 風險管理

■ 因應重大永續相關風險與機會的策略。

風險與機會管理流程

- 辨認永續相關風險及機會的流程
- 監控及管理永續相關風險及機會的流程
- 永續相關風險及機會的辨認、評估及管理流程
- 如何整合至整體管理流程及其程度

辨認風險與機會

1. 評估可能性與影響，包含質性因素、量化門檻及所使用的其他條件
2. 描述所使用的風險/機會評估工具，並排定永續風險/機會順序
3. 選擇所使用的參數，如資料來源、所涵蓋營運之範圍及假設中所使用之詳細資訊
4. 揭露相較於前期報導區間，是否改變上述流程之工具、定義等

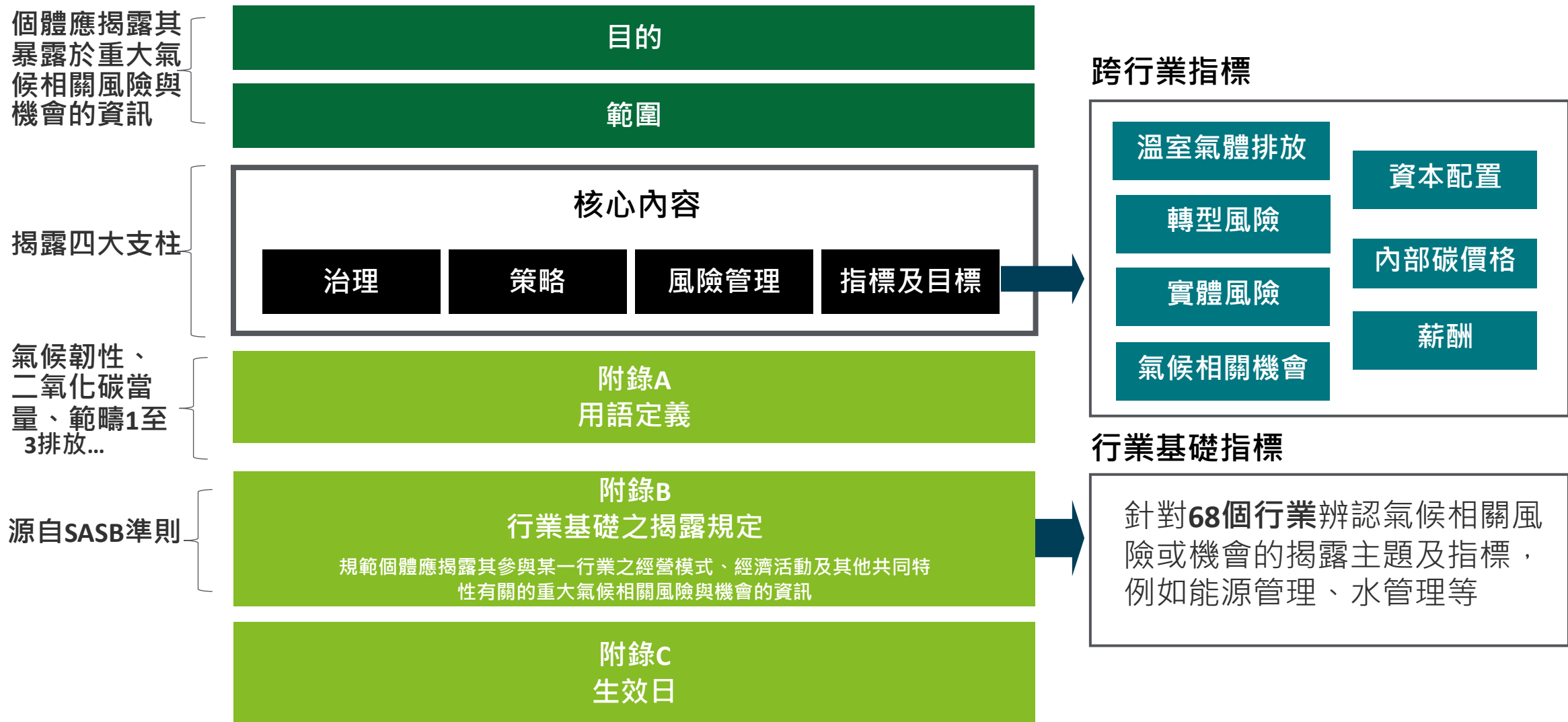
IFRS S1 核心要素|指標及目標

- 使用者得以了解個體如何衡量、監控及管理重大永續相關風險與機會。

項目		說明
指標	有明確適用的IFRS永續揭露準則	適用之IFRS永續揭露準則定義的指標
	無明確適用的IFRS永續揭露準則	其他來源的指標 • SASB揭露主題相關指標 • ISSB非強制性指引(例如CDSB對水及生物多樣性相關揭露) • 其他準則制定機構發布的公報 • 相同行業或地區個體所使用的指標 個體自行定義的指標 當某一指標係由個體自行定義時，應揭露如何定義指標、指標的衡量是否由外部機構確證、計算方法及輸入值說明
目標	企業設定	• 所使用的指標 • 該目標的適用期間 • 衡量進展的基期 • 里程碑或期中目標
其他		• 與所揭露目標相比的績效，以及對績效的趨勢或重大變動的分析 • 對目標所做的修正與該等修正的說明

IFRS S2 內容架構

IFRS S2 「氣候相關資訊揭露」



IFRS S2 核心內容

■ 核心概念與前述所介紹之氣候變遷資訊揭露內容一致。

治理

風險管理

3.1.1 氣候變遷的風險鑑別與因應策略

隨著全球暖化逐漸衝擊經濟發展，氣候變遷已演變為全球共同面臨的重要課題。D-Link 友訊科技在面臨氣候變遷眾多風險中，為了瞭解並且能優先關注及因應，參考國際金融穩定委員會發布之氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱TCFD) 架構，系統性鑑別出D-Link 友訊科技氣候風險及機會，整合出相關風險管理程序。由企業永續發展委員會負責風險管理，由總經理擔任召集人，每季召開風險管理會議，並將風險管理運作情形每年一次向董事會報告。

策略

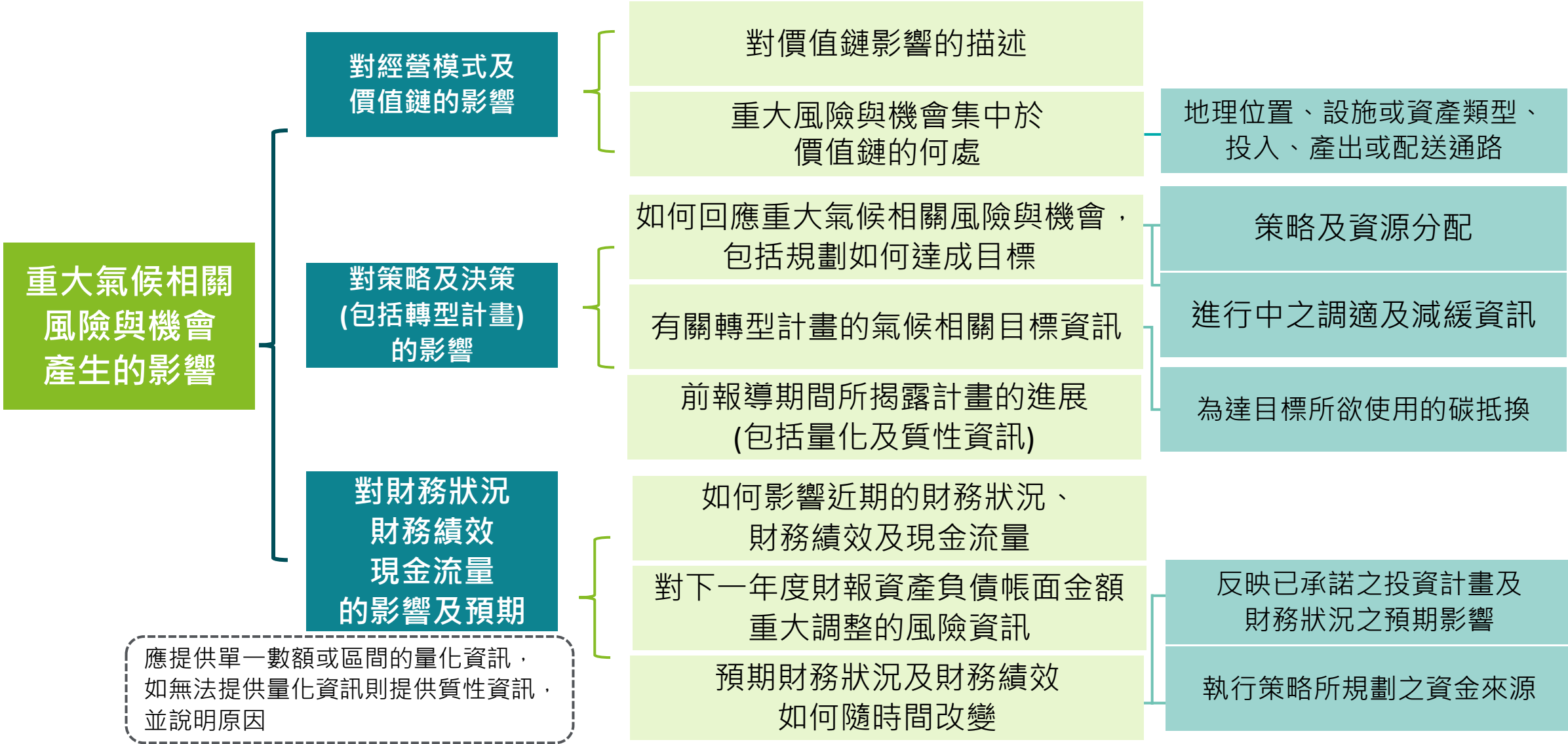
指標與目標



指標與目標的：組織用以評估和管理氣候相關風險與機會的指標與目標的	
指導原則	具體作法
揭露範疇一、二、三的排放量與相關風險	- 台達根據「溫室氣體盤查議定書」(GHG Protocol)，盤查直接排放 (範疇一) 與間接排放 (範疇二) 之溫室氣體排放量，並通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證。 - 台達參考「溫室氣體盤查議定書範疇三」(GHG Protocol Scope 3) 進行範疇三之盤查，盤查項目包括購買之產品與服務、員工差旅、銷售產品使用、上下游運輸與配送與廢棄物處理，並取得 ISO14064-1 溫室氣體查證報告。歷年盤查結果皆公布於本報告書「致力環保節能」章。
組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	- 台達用於評估氣候相關風險的指標包含科學減碳目標 (SBT) 達成度、工廠用電密集度 (EI)、研發 / 辦公大樓建築耗能密集度 (EUI)、資料中心能源使用效率 (PUE)、整體用電密集度 (工廠、研發 / 辦公大樓與資料中心)、用水密集度 (工廠、研發 / 辦公大樓)、廢棄物轉化率 (工廠)。 2021 年初台達承諾全球淨零 2030 年再生電力比例 100%，再生電力比例自此成為新增指標，同年，台達正式加入 Business Ambition for 1.5° C Campaign

IFRS S2 內容重點一|財務影響評估

■ 對於財務影響評估的期待更高，包含重大氣候相關風險與機會的產生。



IFRS S2 內容重點二 | 跨行業七大指標(1/2)

指標	揭露資訊
溫室氣體排放	企業個體本身 範疇一、二、三之絕對排放總量及排放強度
	合併集團(母公司及子公司) 範疇一、二絕對排放總量
	關聯企業、合資、未納入合併財報或聯屬公司 範疇一、二絕對排放總量
	- 易受轉型風險影響的 - 資產或經營活動的數額及百分比將關聯企業、合資、未納入合併報表的子公司或聯屬公司納入排放計算的作法、選擇該作法的理由，以及如何與揭露目的相關聯 - 範疇三排放，應包含上游及下游排放，並揭露範疇三排放的衡量類別、衡量基礎
轉型風險	易受轉型風險影響的資產或經營活動的數額及百分比
實體風險	易受實體風險影響的資產或經營活動的數額及百分比
氣候相關機會	與氣候相關機會對應的資產或經營活動的數額及百分比

IFRS S2 內容重點二 | 跨行業七大指標(2/2)

指標	揭露資訊
資本配置	為氣候相關風險與機會配置的資本支出、籌資或投資的金額
內部碳價格	• 評估排放成本的每公噸溫室氣體排放價格 • 說明如何應用該碳價格制定決策
薪酬	• 描述氣候相關績效，如何連結至高階主管薪酬 • 高階管理階層薪酬連結至氣候相關績效的百分比

IFRS S2 內容重點三 | 行業指標

消費品	
服飾、配件和鞋類	B1(CG-AA)
電器製造	B2(CG-AM)
裝潢材料和家具	B3(CG-BF)
電子商務	B4(CG-EC)
家用與個人產品	B5(CG-HP)
多線和專業零售商與配銷商	B6(CG-MR)
玩具及體育商品	

食品與飲料	
農產品	B20(FB-AG)
含酒精飲料	B21(FB-AB)
食品零售商和配銷商	B22(FB-FR)
肉品、家禽和乳製品	B23(FB-MP)
非酒精飲料	B24(FB-NB)
加工食品	B25(FB-PF)
餐廳	B26(FB-RN)
煙草	

開採與礦產加工	
煤炭營運	B7(EM-CO)
建築材料	B8(EM-CM)
鋼鐵製造商	B9(EM-IS)
金屬與採礦	B10(EM-MM)
石油和天然氣-探勘與開採	B11(EM-EP)
石油和天然氣-中游	B12(EM-MD)
石油和天然氣-精煉與行銷	B13(EM-RM)
石油和天然氣-服務	B14(EM-SV)

健康與保健	
生物科技與製藥	
藥品零售商	B27(HC-DR)
醫療保健配送	B28(HC-DY)
醫療保健配銷商	B29(HC-DI)
管理式照護	B30(HC-MC)
醫療設備與用品	B31(HC-MS)

金融	
資產管理與信託業務	B15(FN-AC)
商業銀行	B16(FN-CB)
消費金融	
保險	B17(FN-IN)
投資銀行與經紀商	B18(FN-IB)
貸款金融	B19(FN-MF)
證券和期貨交易所	

公共建設	
電力公用事業與發電	B32(IF-EU)
工程與建造服務	B33(IF-EN)
天然氣公用事業與配銷商	B34(IF-GU)
房屋建築商	B35(IF-HB)
房地產	B36(IF-RE)
房地產服務	B37(IF-RS)
廢棄物管理	B38(IF-WM)
水力公用事業與服務	B39(IF-WU) ⁵⁸

IFRS S2 內容重點三：行業指標(以天然氣公用事業與配銷商為例)

IFRS S2 INDUSTRY-BASED GUIDANCE

永續主題與指標

Volume 34—Gas Utilities & Distributors

Industry Description

The Gas Utilities & Distributors industry consists of gas distribution and marketing entities. Gas distribution involves operating local, low-pressure pipes to transfer natural gas from larger transmission pipes to end users. Gas marketing entities are gas brokers that aggregate and deliver natural gas in quantities that meet the needs of various customers, generally through other entities' transmission and distribution lines. A relatively smaller portion of this industry is involved in propane gas distribution; therefore, this standard is focused on natural gas distribution. Both types of gas are used for heating and cooking by residential, commercial and industrial customers. In regulated markets, the utility is granted a full monopoly over the distribution and sale of natural gas. A regulator must approve the rates utilities charge to prevent the abuse of their monopoly position. In deregulated markets, distribution and marketing are separated legally, and customers have a choice of which entity from which to buy their gas. In this case, a common carrier utility is guaranteed a monopoly only over distribution and is required legally to transmit all gas equitably along its pipes for a fixed fee. Overall, entities must provide safe, reliable, low-cost gas, while effectively managing their social and environmental impacts, such as community safety and methane emissions.

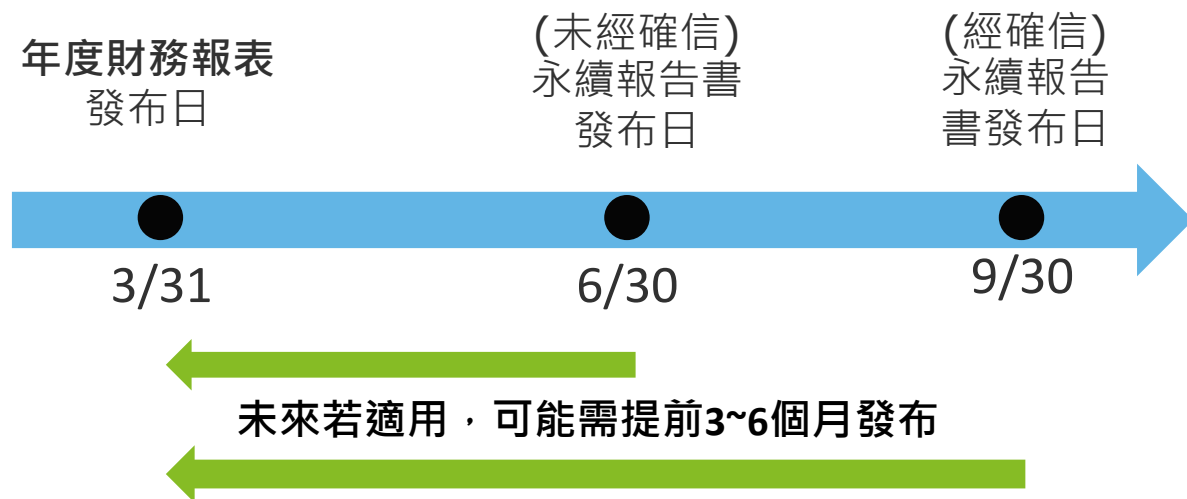
活動指標

TOPIC	METRIC	CATEGORY	UNIT OF MEASURE	CODE
End-Use Efficiency	Customer gas savings from efficiency measures, by market ⁴⁰	Quantitative	Million British Thermal Units (MMBtu)	IF-GU-420a.2
Integrity of Gas Delivery Infrastructure	Number of (1) reportable pipeline incidents, (2) corrective actions received and (3) violations of pipeline safety statutes ⁴¹	Quantitative	Number	IF-GU-540a.1
	Percentage of distribution pipeline that is (1) cast or wrought iron and (2) unprotected steel	Quantitative	Percentage (%) by length	IF-GU-540a.2
	Percentage of gas (1) transmission and (2) distribution pipelines inspected	Quantitative	Percentage (%) by length	IF-GU-540a.3
	Description of efforts to manage the integrity of gas delivery infrastructure, including risks related to safety and emissions	Discussion and Analysis	n/a	IF-GU-540a.4
ACTIVITY METRIC		CATEGORY	UNIT OF MEASURE	CODE
Number of: (1) residential, (2) commercial, and (3) industrial customers served ⁴²		Quantitative	Number	IF-GU-000.A
Amount of natural gas delivered to: (1) residential customers, (2) commercial customers, (3) industrial customers, and (4) transferred to a third party ⁴³		Quantitative	Million British Thermal Units (MMBtu)	IF-GU-000.B
Length of gas (1) transmission and (2) distribution pipelines ⁴⁴		Quantitative	Kilometres (km)	IF-GU-000.C

資料來源: IFRS S2 Industry-based Guidance on implementing Climate-related Disclosures

IFRS S1 / S2報導頻率

- 永續相關財務揭露應與財務報表同時報導，且兩者報導期間應相同；
- 相較於我國現行發布永續報告書的時點，未來若適用IFRS永續揭露準則，**可能需提前3~6個月發布**。



* 國內目前通常於6月底或9月底發布永續報告書，惟未來若適用ISSB永續揭露準則，不論揭露位置為何，將需提前至3月底與年度財報同時發布

→對企業而言將產生相當大的挑戰

- 永續相關財務揭露的報導期間通常為**12個月**，若改變報導期間為長於或短於12個月，個體應揭露(1)永續相關財務揭露所涵蓋之期間；(2)採用較長或較短期間之理由；(3)永續相關財務揭露中所揭露之數額不完全可比之事實
- **期中資訊**：無強制規定是否須揭露、揭露頻率、須於期中期間結束日後多久揭露，如果個體被要求或選擇提供較年度揭露簡明的期中資訊，應著重於新資訊、新事項及情況，避免重複先前已報導之資訊
- **期後事項資訊**：若不揭露可合理預期影響使用者所作的決策，應予揭露

金管會推動我國接軌IFRS永續準則藍圖

接軌方式

直接採用 (adoption) ISSB發布的IFRS永續揭露準則 (包含IFRS S1, S2) , 未來評估逐號認可各號IFRS永續準則

揭露位置及時點

- 於股東會年報依IFRS永續準則揭露相關資訊
- 與財務報告同時公告



適用對象及時程

- 2026年：資本額達100億元以上之上市櫃公司適用
- 2027年：資本額達50億元以上未達100億之上市櫃公司適用
- 2028年：其餘所有上市櫃公司適用

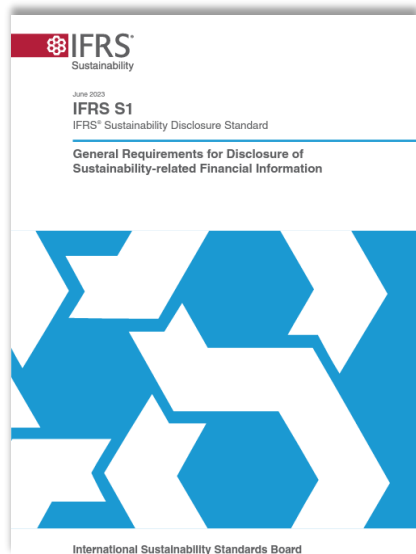
揭露內容

- 採用豁免
- 依目前合理可佐證的資料估算
- 允許部分資訊質性揭露

金管會推動我國接軌IFRS永續準則藍圖 - 接軌方式

未來可能研訂的其他永續議題

- 生物多樣性
- 人力資本
- 人權
- 整合報導 (IASB共同研議)



S1: 永續相關財務資訊揭露之一般規定



S2: 氣候相關揭露

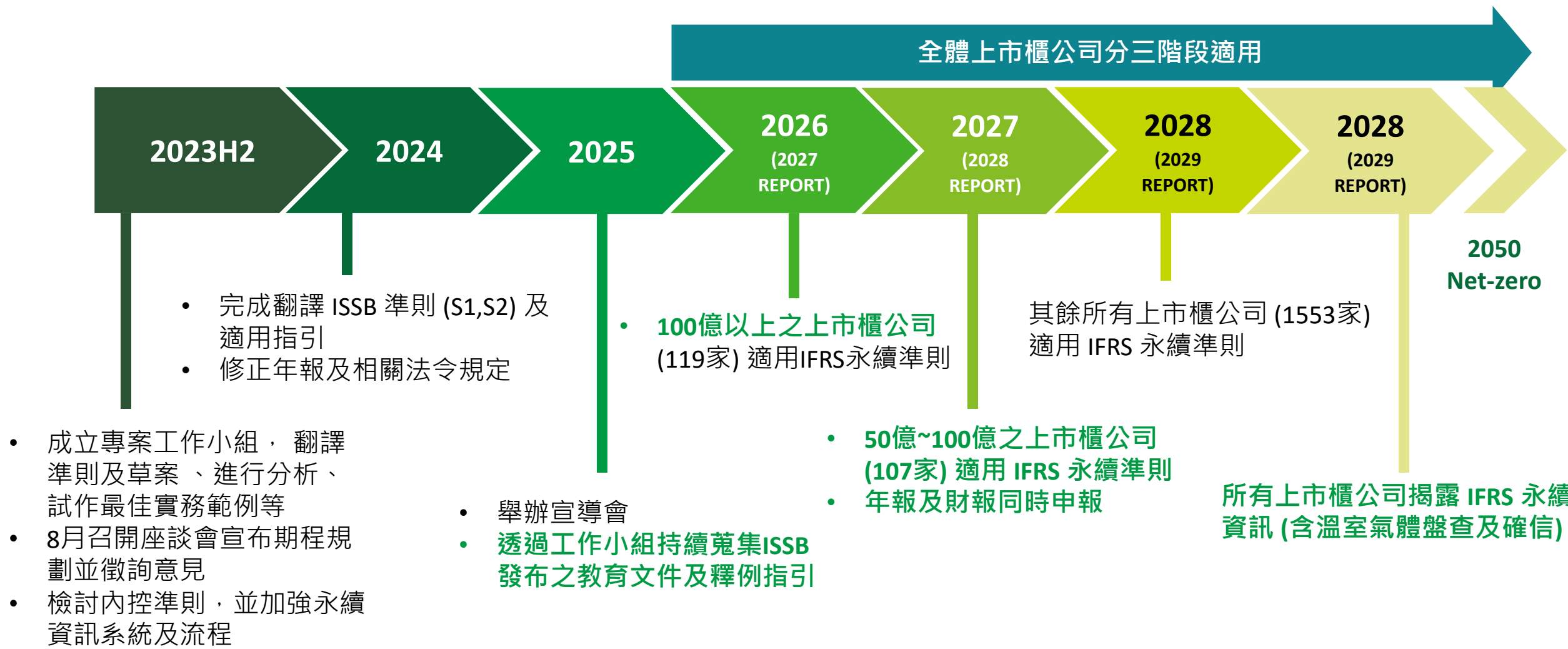


認可

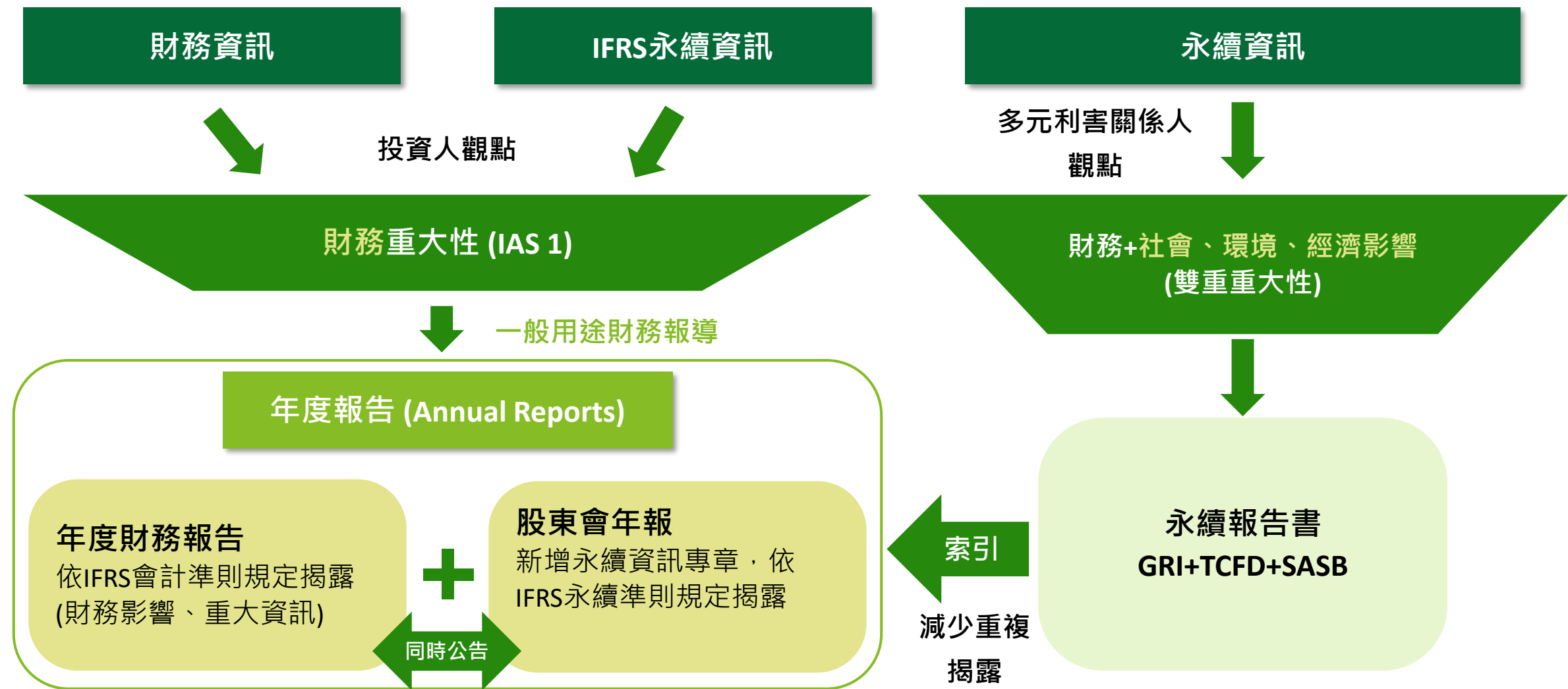
直接採用 (adoption)

- 採用**金管會認可**的IFRS永續揭露準則 (2026年首次適用須包含IFRS S1, S2)
- 2027年後**逐號評估認可**各號IFRS永續揭露準則
- 本會完成認可的IFRS永續準則將置於**IFRS永續準則專區**供外界參考

金管會推動我國接軌IFRS永續準則藍圖 - 適用對象及時程



金管會推動我國接軌IFRS永續準則藍圖 - 揭露時點及位置



金管會推動我國接軌IFRS永續準則藍圖 - 揭露時點及位置

強化年報與財報的連結及一致性

- 股東會年報提前與年度財報同時公告申報
- 報導個體與合併財報一致
- 報導期間包括比較期間
- 擴大永續資訊揭露內容：包括減碳目標、策略及具體行動計畫

配套：精簡年報內容

1. 刪減非必要項目
2. 部分事項索引至公開資訊
3. 簡化及整併

第7條 年報編製內容應記載事項如下：

修正前	修正後
一、致股東報告書	一、致股東報告書
二、公司簡介	二、公司簡介
三、公司治理報告	三、公司治理報告
	四、永續資訊報告
四、募資情形	五、募資情形
五、營運概況	六、營運概況
六、財務概況	七、財務概況
七、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項	八、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項
八、特別記載事項	九、特別記載事項

第10條
公司治理報告應記載事項，並配合永續資訊檢討

新增專章
依ISSB永續準則揭露

金管會推動我國接軌IFRS永續準則藍圖 - 揭露內容

氣候議題優先

- 氣候議題優先依IFRS永續準則規定揭露
- 應用IFRS S2指引，考量SASB行業別，判斷重大氣候議題及揭露事項

採用豁免

- GHG範疇3
 - 首年免揭露
 - 可使用不同週期的價值鏈提供資訊
 - 主管機關可明定使用非GHG protocol計算方式
- 首年免揭露比較期間資訊



使用目前合理可佐證的資訊，無需投入過度成本

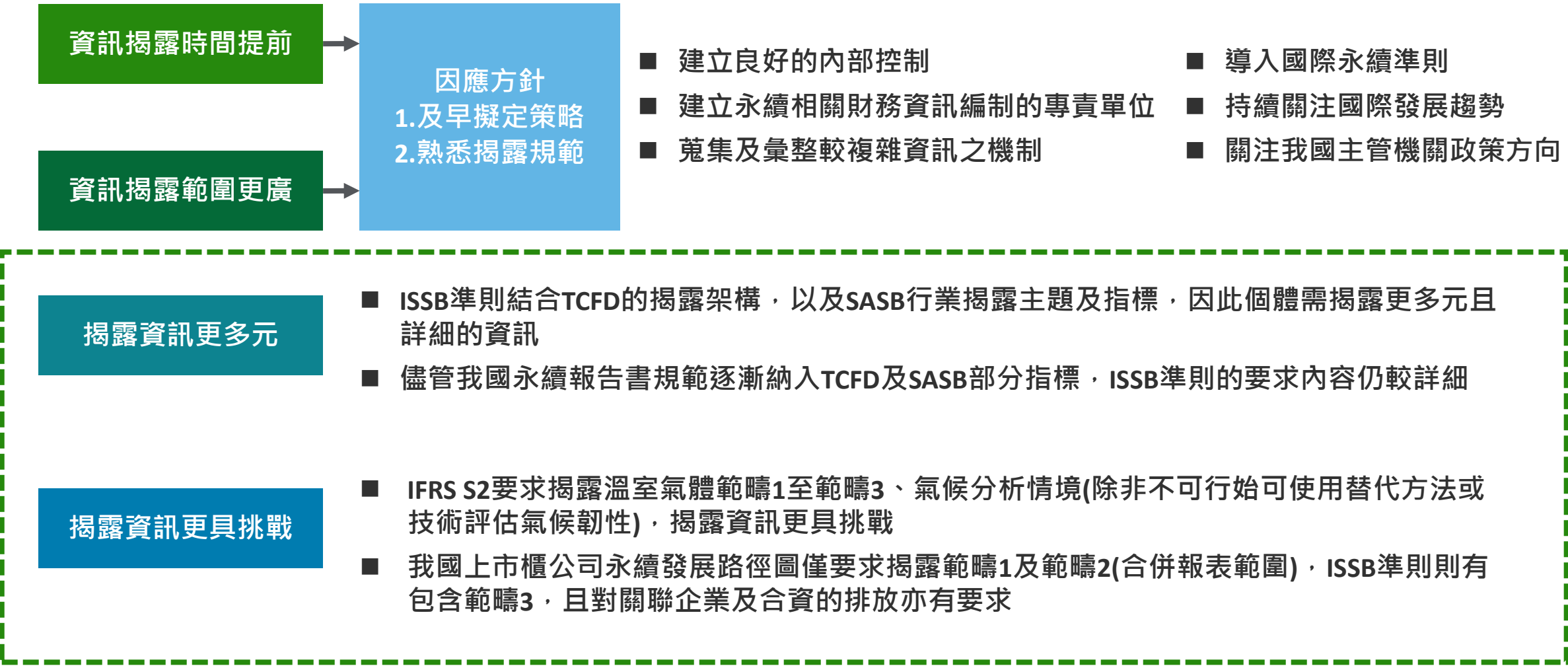
- GHG範疇3可參考IFRS S2指引估算
- 氣候風險及機會對企業資產及營運活動的影響金額及比重

依企業技術、資源及能力

- 預期財務影響、氣候情境分析
 - 允許質性揭露

IFRS S1 & S2 對台灣企業之影響

■ 未來資訊揭露範圍將更廣、更詳細多元，建議企業及早擬定策略，提前熟悉揭露規範。



附錄

新版GRI通用準則 - GRI 2揭露要項與範例

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-1 組織詳細資訊

揭露要項	1	組織名稱
	2	所有權的性質與法律形式
	3	組織總部的所在位置
	4	組織營運所在之國家
範例		

公司簡介

面對全球氣候變遷、地緣政治的緊張局勢，**台積電公司**致力實現創新以增進人類生活福祉，秉持「技術領先、卓越製造、客戶信任」三大競爭優勢，持續履行「做為全球邏輯積體電路產業中，長期且值得信賴的技術及產能提供者」的使命，民國 111 年合併營收達新台幣 2 兆 2,638 億 9,000 萬元，連續 13 年創下紀錄；除謀求本業最大成就，台積電公司堅守負責任的經營理念，攜手員工、股東／投資人、客戶、供應商／承攬商、政府／公協會、社會等利害關係人，在經濟、環境與社會三大面向精益求精，矢志成為社會向上提升的力量，創造永續價值。

總部
新竹科學園區

成立時間
民國 76 年

員工數
7 萬 3,677 人



新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-2 組織永續報導中包含的實體

揭露要項	1	列出所有在永續報告中的營運實體
	2	列出在經查核的合併財務報表包含實體與永續報告書中包含實體的差異
	3	若組織包含多個實體，需解釋用於合併資訊的方法，包含： • 為少數利益資訊的調整方法 • 實體間合併、收購及處分方法 • 該方法是否與本準則的揭露和重大主題之間不同。
	範例	

範疇

本報告書資料揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。報告邊界包含台灣總公司（2022 年新增高雄新廠），除華邦之數據呈現，亦納入供應商之重要資訊，展現華邦對於價值鏈之影響力與責任感。報告書資訊數據的範疇，財務資訊合併華邦所有實體，與財務報表揭露一致。與上年度「2021 年永續報告書」相較，本年度「2022 年永續報告書」無資訊重編情形。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-3 報告期間、頻率與聯絡人

揭露要項	1	列出永續報告的報告期間及頻率
	2	列出經查核的合併財務報表的報告期間，若與永續報告書報告期間有差異需解釋
	3	報告及報告資訊公開發布的日期
	4	列出報告或報告資訊的問題聯繫窗口

範例

發行時間

華邦每年定期發行永續報告書，本年度為第 9 次發行。為響應節能減碳、環保愛地球，華邦全力落實無紙化作業。本報告書承襲過去，以電子形式揭露於華邦官方網站供各方利害關係人閱讀。

現行發行版本 2023 年 6 月發行
上一發行版本 2022 年 6 月發行
預計下一發行版本 2024 年 6 月發行

意見回饋

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎聯絡我們，聯絡資訊如下：

華邦電子股份有限公司 永續發展部
地址 30273 新竹縣竹北市文興路二段 539 號 19 樓
電話 +886-3-567-8168
電子郵件 ESG@winbond.com
公司網址 www.winbond.com



新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-4 資訊重編

揭露要項	1 報導與以前報告期間資訊的重編，並解釋： • 重編的原因 • 重編的影響
範例	

範疇

本報告書資料揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。報告邊界包含台灣總公司（2022 年新增高雄新廠），除華邦之數據呈現，亦納入供應商之重要資訊，展現華邦對於價值鏈之影響力與責任感。報告書資訊數據的範疇，財務資訊合併華邦所有實體，與財務報表揭露一致。與上年度「2021 年永續報告書」相較，本年度「2022 年永續報告書」無資訊重編情形。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-5 外部保證/確信

揭露要項

1 描述尋求外部確信得政策及方法，包括最高治理階層和高階管理人員的參與情形

2 若組織的永續報告書有經過外部確信，需提供：

- 外部確信報告或聲明的連結或佐證
- 描述已確信的內容和基礎，包括使用的確信準則、獲得的確信的程度以及確信過程的任何限制
- 描述組織和確信單位間的關係

範例



新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-6 活動、價值鏈與其他商業關係 (1/2)

揭露要項			
	1	組織的行業別	3 其他攸關的商業夥伴
	2	描述組織的價值鏈，包含： • 組織的活動、商品、服務及市場 • 組織的供應鏈 • 組織下游的實體	4 對於2-6-1、2-6-2及2-6-3揭露項目與前個報導期間的重大改變
範例			

產品介紹

主要產品

編碼型快閃記憶體 (Code Storage Flash Memory)、TrustME® 安全快閃記憶體、利基型記憶體 (Specialty DRAM) 及行動記憶體 (Mobile DRAM)。

主要產品簡介連結

編碼型快閃記憶體	TrustME® 安全快閃記憶體	利基型記憶體	行動記憶體
			

應用領域

手持裝置應用、消費電子及電腦周邊市場、車用和工業用電子等高門檻且高品質要求的領域。

產品應用簡介連結

				
車用電子	工業用電子	通訊	電腦運算	消費性電子
				

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-6 活動、價值鏈與其他商業關係 (2/2)

揭露要項			
	1	組織的行業別	3 其他攸關的商業夥伴
	2	描述組織的價值鏈，包含： • 組織的活動、商品、服務及市場 • 組織的供應鏈 • 組織下游的實體	4 對於2-6-1、2-6-2及2-6-3揭露項目與前個報導期間的重大改變
範例			

— 2022 年銷售市場分布 & 產品類型與應用的營收占比 —				
項目	亞洲	歐洲	美洲	其他
銷售占比 (100%)	90.1%	3.8%	5.7%	0.4%
項目	動態隨機存取 記憶體產品	快閃 記憶體產品	邏輯產品	其他
銷售占比 (100%)	23.20%	31.59%	44.05%	1.16%
註： 1. 晶圓總產量為 2.1（仟片），晶粒總產量為 3,397,345（仟個） 2. 有關 2022 年華邦的財務績效與銷售量請見 華邦2022年年報 。				

3.1 供應鏈組成與概況

華邦重要營運據點以台灣為首，其餘接續分布於日本、韓國、以色列與中國；其合作之重點（關鍵）供應商則分別來自於日本、美國、韓國、比利時與德國。包括原物料、後段封測商、機器設備、廠務工程、零配件、維修與其他（運輸物流、廢棄物處理商、廢棄物清運商、資訊設備及軟體，以及庶務等）。其中，關鍵供應商 包括與生產製造直接與間接相關之材料。直接者，係指直接用於生產製造之材料，且對最終製成之產品品質有重大影響者；間接者，則為光罩、PAD、石英與出貨用之包裝材料。與前一報導期間相比，活動、價值鏈和其他商業關係無顯著變化。

註：
1. 關鍵供應商定義，在此指：與生產製造直接相關、2022 年度採購金額占 75% 以上、單一供應來源 / 占一定程度之庫存水位、關鍵且影響生產之備品。
2. 當地供應商定義：以台灣供應商為主。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-7 員工

揭露要項			
1	報導員工總數及其性別和國籍	3	說明數據整理的方法及假設，包含： • 人數或全時等量法(FTE)或其他方法 • 為報導期間結束日當天數據或是報導期間平均數據，或為其他方法
2	報導下列人數 • 正職員工(permanent employees)及其性別和國籍 • 臨時員工(temporary employees)及其性別和國籍 • 非保證鐘點員工(non-guaranteed hours employees)及其性別和國籍 • 全職員工(full-time employees)及其性別和國籍 • 兼職員工(part-time employees)及其性別和國籍		
		4	報導了解2-7-1及2-7-2的必要框架資訊
		5	描述於報導期間雇用人數的任何重大波動變化

範例						
— 員工聘僱合約分佈 —						
項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
定期契約	16	0.44%	25	0.69%	41	1.13%
不定期契約	2,409	66.36%	1,180	32.51%	3,589	98.87%
總計	2,425	66.8%	1,205	33.2%	3,630	100%
— 員工勞雇類型分佈 —						
項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
全職	2,425	66.8%	1,205	33.2%	3,630	100%
兼職	0	0%	0	0%	0	0
總計	2,425	66.8%	1,205	33.2%	3,630	100%
註：全職人員為不定期契約職員、工程助理與全職的定期契約職員；兼職員工為兼職的定期契約職員						
— 員工職務分佈 —						
項目	男		女		總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
主管	461	12.7%	62	1.71%	523	14.4%
非主管	1,964	54.1%	1,143	31.49%	3,107	85.6%
總計	2,425	66.8%	1,205	33.2%	3,630	100.00%
註：主管係指職級為課級主管以上且協助與指導部門員工						

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-9 治理結構與組成 (1/3)

揭露要項			
	1	組織的治理結構，包括最高治理單位的委員會	3
	2	負責經濟、環境和人權主題的最高決策之委員會	
			最高治理單位及其委員會的組成: • 執行董事或非執行董事 • 獨立董事 • 治理單位的任期 • 治理單位各成員的其它重要職位及承諾之數目、及其承諾的性質 • 性別 • 弱勢社會群體的成員 • 經濟、環境和人權主題相關之能力 • 利害關係人代表

範例

— 董事會組成 —	
董事會組成	第 12 屆董事會由 11 位董事組成，獨立董事 4 席，女性董事 2 席，不具華邦及子公司經理人身分之董事達董事席次 2/3 以上。具配偶及二親等以內之親屬關係者 3 人，未超過董事會半數之席次，符合證券交易法第 26 條之 3 規定情事。華邦董事長兼任執行長係為率領經營團隊有效率執行董事會決策，因應前述情形，華邦董事會獨立董事席次由法定 3 席增加為 4 席，且董事會過半數席次非由華邦經理人擔任。
主要股東席次	法人董事華新麗華及金鑫投資為華邦主要股東。其中華新麗華是華邦創始股東及設立以來最大的股東，並一直擔任華邦董事至今。
2022 年董事會出席情況	2022 年董事會共開會 7 次，平均出席率 100%。包含實際出席 (99%) 及委託出席 (1%)。依照 2022 年重大議題，與最高治理單位溝通之關鍵重大事件的總數為 16 件（誠信經營、研發創新、生產力與經營績效、能源與溫室氣體、永續發展等議題）。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-9 治理結構與組成 (2/3)

揭露要項		1	組織的治理結構，包括最高治理單位的委員會	2	負責經濟、環境和人權主題的最高決策之委員會	3	最高治理單位及其委員會的組成： • 執行董事或非執行董事 • 獨立董事 • 治理單位的任期 • 治理單位各成員的其它重要職位及承諾之數目、及其承諾的性質 • 性別 • 弱勢社會群體的成員 • 經濟、環境和人權主題相關之能力 • 利害關係人代表
範例							

— 薪資報酬委員會 —

- 4 位獨立董事組成，召集人為左大川先生
- 2022 年薪酬委員會開會 4 次，實際出席率 100%

權責：負責訂定與檢討華邦董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準、結構與個別薪資報酬，並分別訂定「[董事薪資報酬與董事會績效評估辦法](#)」及「[經理人薪資報酬與績效評估管理辦法](#)」，以利董事會發揮長期最大效益，確保管理者薪酬與華邦永續績效（經濟、環境、社會）密切連結。

註：華邦訂定「董事薪資報酬與董事會績效評估辦法」，明訂董事酬金依據，並於每年提報薪資報酬委員會檢視是否需調整。華邦審計委員會及薪資報酬委員會均由全體獨立董事組成，具備獨立性。華邦未設有薪酬索回機制，關於董事、總經理及副總經理之酬金相關資訊，請參閱華邦 2022 年年報 17 頁。

— 審計委員會 —

- 4 位獨立董事組成，召集人為徐善可先生
- 2022 年審計委員會開會 7 次，平均出席率 100%。（包含實際出席 96%，及委託出席 4%）

權責：監督華邦財務報表之允當表達，簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效，協助董事會執行監督職責如：華邦遵循相關法令及存在或潛在風險之管控。

— 永續發展委員會 —

- 委員由 3 位董事、總經理及相關部門高階主管五到七名擔任，召集人為董事長親自帶領
- 2022 年永續發展委員會開 1 次，出席率 100%

設立永續辦公室及環境永續、綠色產品、人權與社會共融、永續供應鏈及公司治理等五個功能小組，每年定期（第四季）向董事會報告永續發展委員會執行成果，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。委員會每季定期召開永續發展委員會會議，由轄下各推動中心報告當年度執行進度（成果）及提報次年度執行計畫。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-9 治理結構與組成 (3/3)

揭露要項		1	組織的治理結構，包括最高治理單位的委員會	2	負責經濟、環境和人權主題的最高決策之委員會	3	最高治理單位及其委員會的組成： - 執行董事或非執行董事 - 獨立董事 - 治理單位的任期 - 治理單位各成員的其它重要職位及承諾之數目、及其承諾的性質 - 性別 - 弱勢社會群體的成員 - 經濟、環境和人權主題相關之能力 - 利害關係人代表

範例

— 第 12 屆董事會成員 (任期 2020/6–2023/5) —													
職稱	姓名	性別	年齡分佈	個別董事背景					多元化領域			獨立比例	兼任母子 公司經理人比例
				經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	資訊	環境	經濟	人群		
董事長	焦佑鈞	男	60-70	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	36%	27%
副董事長	詹東義	男	60-70	●	●	●		●	▲	▲	▲		
董事	靳蓉	女	60-70	●	●	●	●	●	▲	▲	▲		
獨立董事	徐善可	男	60-70	●	●	●	●			▲	▲		
獨立董事	左大川	男	70-80	●	●	●		●	▲		▲		
獨立董事	蔡豐騰	男	70-80	●	●	●	●	●		▲	▲		
獨立董事	許介立	男	40-50	●	●	●	●			▲	▲		
董事	華新麗華 (股) 公司 (代表人：潘文虎)	男	60-70	●	●	●	●		▲	▲	▲		
董事	金鑫投資 (股) 公司 (代表人：蔡源茂)	男	60-70	●	●	●	●	●	▲	▲	▲		
董事	林之晨	男	40-50	●	●	●	●	●		▲	▲		
董事	馬維欣	女	50-60	●	●	●	●	●	▲	▲	▲		

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選

揭露要項	
	1 最高治理單位及其委員會之提名與遴選流程
	2 最高治理單位成員提名和遴選的準則，包括以下要點： • 是否考慮利害關係人（包含股東）參與 • 是否考量多元性 • 是否考量獨立性 • 是否考量經濟、環境和社會主題之專業程度及經驗
範例	

董事之選任

- 董事會組成具備獨立性及多元性，董事成員提名係以嚴謹的遴選程序，採候選人提名制並於股東大會投票選出，股東充分行使遴選權利。
- 董事會成員皆具有豐富產業經營經驗，學識、專業經歷涵蓋不同領域，跨世代及廣納不同領域菁英加入，持續創新及多元化目標。
- 年齡層分布廣。
- 1/2 以上獨立董事連續任期不逾 3 屆。
- 女性董事參與。



更多最新華邦董事成員資訊
請掃描 QR CODE

註：董事會及委員會議案有涉及董事自身利害關係部分，董事均於會上說明迴避原因並於議案討論及表決時予以迴避，確保避免及減緩利益衝突之相關資訊，請見[華邦2022年年報](#) 21 頁及 24 頁。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-11 最高治理單位的主席

揭露要項	
1	報導最高治理單位的主席是否亦為組織高階經理人
2	如果是，說明其在組織管理階層的功能及此職務安排的理由，和如何避免及減低利益衝突。

範例

二、永續發展治理

華邦於 2015 年成立「華邦企業社會責任 (CSR) 推行委員會」為華邦推動永續發展之主要管理核心，並於 2022 年調整組織為「永續發展委員會」，將組織層級上升至董事會層級。委員會每年至少召開 2 次，由董事長出任主席。委員會之宗旨為規劃華邦永續發展策略及目標，擬定因應行動方案，整合華邦資源並實踐各項永續議題，提升營運競爭力。

註：董事會及委員會議案有涉及董事自身利害關係部分，董事均於會上說明迴避原因並於議案討論及表決時予以迴避，確保避免及減緩利益衝突之相關資訊，請見華邦2022年年報 21 頁及 24 頁。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 (1/2)

揭露要項	
1	最高治理單位與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與永續發展目標上的角色
2	最高治理單位於鑑別與管理關於經濟、環境和人權主題及其衝擊、風險和機會所扮演的角色，包括最高治理單位在實施盡職調查上的角色 • 利害關係人與最高治理單位議和的程序 • 最高治理單位如何考慮這些程序的結果
3	描述最高治理單位檢視執行2-12-2的有效性及其覆核的頻率

範例

董事長暨執行長的話

華邦自 1987 年設立至今已超過 35 年。過去幾年來的新挑戰可以說是背離傳統：供應鏈從全球化轉向區域化、新冠疫情、區域性衝突、升息與通膨造成的經濟變化、氣候變遷的傷害等歷歷在目。但我認為，世界不斷變化本為常態，相對於能持盈保泰的百年企業所面對的變化，數年間的變動仍屬微小。企業對此無須刻意談論轉型，而應著眼於企業永續存在的基礎；關鍵仍在於我們是否能保持高度靈敏的洞察力與應變能力，持續關注與調整。

因此，「永續」對華邦來說，是一個多元的概念。它是一股要傳承百年、亘久不變的企業精神；它要維護企業在變化的世界中，持續創造價值的能力，激勵我們成為人類社會永續發展的支柱；它提醒我們善用資源，愛護唯一的地球。華邦將這樣的精神，化入以下五件事：「誠信經營」、「當責團隊」、「熱情學習」、「積極創新」、「永續貢獻」。誠信用以立本、當責以求實踐、學習拓展視野、創新與時俱進。更重要的是，華邦人須時刻謹記如何用自身之力貢獻社會，將是企業永續存在的核心關鍵。

在此信念下，華邦近來將「以綠色半導體技術，豐富人類生活的隱形冠軍」作為企業願景，積極地投入綠色產品與技術的發展。期藉由資料處理、通訊、交通、智慧生活等應用場景，實踐安全與低碳的技術的核心競爭力，一點一滴的回應當代社會對環境永續的高度需求。而為了讓全體華邦同仁理解這樣的信念，我們將建構以產品碳足跡作為創新價值的一個關鍵衡量指標，並系統化碳績效的管理過程，讓每位員工都清楚知道綠色為最優先關注事項，並將此牢記於心，自然地形塑出華邦的永續文化。

員工是企业文化的載體，所以華邦也非常重視「人」的育成。我們認為，企業只要願意將大量且廣泛的教育資源付予員工，鼓勵員工熱情學習，讓員工在華邦內持續成長，絕對會勝過學校或外界用同樣時間所獲得的學歷與資歷。同時，再透過注重部門間職務的輪調機會，讓理論與實務相輔相成，使所有華邦人都蘊含著豐沛的能力。

社會永續，企業才能永續；員工永續，企業精神才能永續。所以我們負責任地發展綠色產品；所以我們致力於營造熱情學習的幸福職場環境。具備回饋社會的能力，才是華邦穩定成長的軌跡。在未來，人類仍將不斷探索、嘗試發展各種可能性，而華邦將保持永續精神，並以創新能力，偕同各界齊力邁進，讓全人類的生活豐富美好。



焦佑鈞
華邦電子董事長暨執行長

5.1.3 股東關係及權益

華邦針對維護股東關係及權益，主要由以下四大措施進行管理，確保與股東的溝通流程順暢且符合正當程序、資訊公開透明，有效維持企業和股東之間的積極正向互動：



更多股東權益資訊，詳法人說明會影音檔及簡報

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 (2/2)

揭露要項	
1	最高治理單位與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與永續發展目標上的角色
2	最高治理單位於鑑別與管理關於經濟、環境和人權主題及其衝擊、風險和機會所扮演的角色，包括最高治理單位在實施盡職調查上的角色 • 利害關係人與最高治理單位議和的程序 • 最高治理單位如何考慮這些程序的結果
3	描述最高治理單位檢視執行2-12-2的有效性及其覆核的頻率

範例	
----	--

— 利害關係人溝通與成果 —				
利害關係人	利害關係人對華邦的意義	關注議題	溝通管道與頻率	2022 年溝通績效
政府機關	關注華邦於環境、社會與治理 (ESG) 各項法規遵循之成果，為影響產業發展與政策推動之重要利害關係人	• 誠信經營與公司治理 • 人才管理 • 能源與溫室氣體管理 • 法規遵循 • 風險管理	• 公文 (不定時) • 公關會 (不定時) • 政令宣導會 (不定時) • 法規說明會 (不定期)	• 主管機關訪談 (不定時) • ESG 問卷 (每年) • 參加環保及安全衛生主管機關會議，共 18 場次 • 環保及安全衛生之主管機關臨廠稽查、檢測，共 28 次
客戶	客戶是華邦創造經濟價值的主要來源，為關注華邦營運之環境、社會與治理 (ESG) 表現的利害關係人	• 誠信經營與公司治理 • 能源與溫室氣體管理 • 綠色產品 • 法規遵循 • 生產力與經營績效 • 研發創新 • 風險管理 • 供應鏈管理	• 華邦官網、電話與 e-mail (即時) • 業務會議 (定期) • ESG 問卷 (每年) • 技術研討會 (每年) • 內部稽核 (每年) • 客戶稽核 (不定期)	• WinTech 2022 邀請客戶一同參加研討會，並同步開放線上參與，除市場動態及未來趨勢等議題，皆獲客戶好評迴響 • 參加 Electronica 慕尼黑電子零組件展覽曝光，藉此尋求更多潛在客戶合作機會 • 日常與客戶聯絡方式有電話、信件及日常拜訪，並導入 D365 紀錄過去拜訪資料，業務可以追蹤之外，也可以在拜訪前先知進過去 Account Sales 與客戶互動的狀況

— 重大議題與華邦價值鏈關係 —								
重大議題	GRI 主題準則 / 自訂主題	重大議題對華邦的意義	衝擊面向 (正面／負面)	衝擊描述 (如何影響經濟、環境和 人羣 (包含其人羣))	價值鏈衝擊邊界			對應章節
					華邦	客戶	供應鏈	
誠信經營與 公司治理	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	知識經濟時代，高科技企業的生存基礎。	• 提升品牌正面形象 • 貪腐及競爭行為，降低利害關係人對華邦的信賴，負面影響營收	• 公司治理經營完善，符合法規，投資增加 • 避免違法帶來華邦與部分群體的財務、權利損失	●	▲	▲	公司治理
法規遵循	法規遵循 (自訂主題)	華邦秉持永續發展的企業精神，堅守良善企業之本份，於整體營運過程中首重法規遵循。	• 若受到法規制裁，可能對華邦商譽、財務及人員造成負面損失	• 符合法規要求，提升商譽，投資與營收增加 • 避免因違反社會、環境相關法規而產生對社會及華邦的負面衝擊	●	▲	▲	環境永續 人權與社會 共融 公司治理
風險管理	風險管理 (自訂主題)	良好的風險管理制度與執行是本華邦永續經營的基石。	• 增加企業韌性，減少風險衝擊對企業帶來的衝擊影響 • 若缺乏風險管理机制，遇到風險時可能對華邦造成商譽、財務損失 • 資安洩露導致安全和財務損失	• 透過完善的公司治理、人權、供應鏈風險管理机制，降低氣候變遷、人為等風險的衝擊程度與發生可能性 • 提升利害關係人對華邦的投資意願	●	▲	▲	公司治理
研發創新	研發創新 (自訂主題)	產品、技術以及商業模式的研發創新是華邦競爭力的來源，也是價值之所在。研發創新也是節能減碳最有效率的方式。	• 透過研發提高節能減碳表現，為華邦及客戶帶來正面效益 • 研發創新若無法滿足客戶需求，競爭力不足	• 研發所帶來的節能減碳成效，降低環境衝擊 • 創新技術滿足客戶需求，提升產品競爭力與華邦營收	●	●	▲	綠色產品
生產力與 經營績效	GRI 201 經濟績效	生產力與經營績效是華邦持續發展的關鍵因素，提高生產力可以減低成本和減少浪費，同時也能增加收入，進而提高企業的利潤和經營效益。	• 生產力提升，對營收產生正面影響 • 生產力不足，降低經營績效	• 提升生產力可降低成本和浪費，增加經營效益與營運能力 • 生產力不足可能造成更多的成本及浪費，導致營收虧損和增加環境負擔	●	▲	▲	公司治理

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-13 衝擊管理的負責人 (1/2)

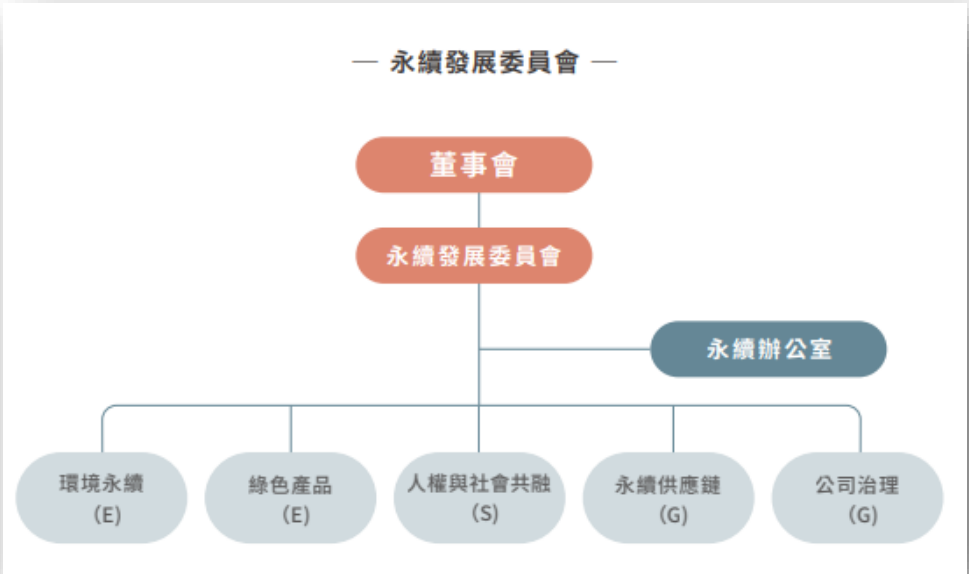
揭露要項	
1	描述最高治理單位(Highest governance body)是如何委任衝擊管理的責任: • 是否有將此責任指派高階主管 • 是否有將此責任指派給其他員工
2	描述高階主管或其他員工呈報衝擊管理給最高治理單位的過程與頻率

範例

二、永續發展治理

華邦於 2015 年成立「華邦企業社會責任 (CSR) 推行委員會」為華邦推動永續發展之主要管理核心，並於 2022 年調整組織為「永續發展委員會」，將組織層級上升至董事會層級。委員會每年至少召開 2 次，由董事長出任主席。委員會之宗旨為規劃華邦永續發展策略及目標，擬定因應行動方案，整合華邦資源並實踐各項永續議題，提升營運競爭力。

永續發展委員會下設立永續辦公室及環境永續、綠色產品、人權與社會共融、永續供應鏈及公司治理等 5 個功能小組，每年定期向董事會報告永續發展委員會執行成果，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。



新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-13 衝擊管理的負責人 (2/2)

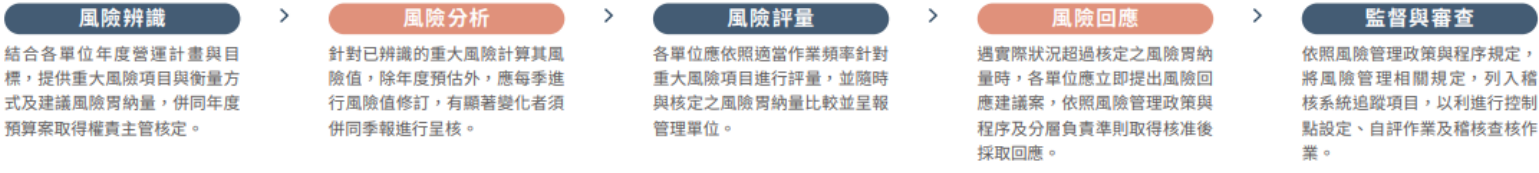
揭露要項	
1	描述最高治理單位(Highest governance body)是如何委任衝擊管理的責任: • 是否有將此責任指派高階主管 • 是否有將此責任指派給其他員工
2	描述高階主管或其他員工呈報衝擊管理給最高治理單位的過程與頻率

範例

5.4 風險管理

華邦屬於半導體製造業，面對天然災害、意外事件、人為事故、國際政經情勢改變、同業新技術的引入及政策法規異動等，都可能造成營運及財務面之嚴重衝擊。因此，華邦於董事會轄下設置**風險管理委員會**，並透過組織現有部門或風險職責單位針對其負責之作業範疇進行風險管理，除訂定了健全的內部管理辦法及作業程序，針對當代企業面臨的「營運」、「財務」、「資訊」3大風險類型進行積極管理，並針對事前的評估、避險、預防損失與危機處理發展出全面的計畫和流程，定期呈報予管理階層及治理單位，確保達成所有企業風險控管之目標。

華邦已將氣候變遷風險納入企業長期營運管理，而為瞭解其對環境與營運之影響，華邦自 2021 年起導入氣候相關財務揭露框架 (TCFD)，針對國際監管趨勢及市場發展觀察，每年定期鑑別並揭露氣候相關風險與機會財務衝擊（包含量化及質化），提出檢討及管理策略，華邦將持續監控氣候所帶來之風險衝擊，並強化企業之營運能力，推動各項減碳計畫，提高能源使用效率，穩步踏實地邁向永續發展。



新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色

揭露要項		
	1	報導最高治理單位是否檢視及核准組織永續性報告書及其重大主題，若有，描述檢視及核准之程序
	2	若組織永續性報告書及其重大主題非由最高治理單位檢視及核准，請說明原因

範例

管理方式

內部稽核

- 本報告書主要負責部門為永續發展部，所有章節內容係通過各部門主管、永續發展委員會、總經理及董事長檢視後核可通過
- 組織層級上升至董事會層級，永續發展委員會下設立永續辦公室及環境永續、綠色產品、人權與社會共融、永續供應鏈及公司治理等 5 個功能小組，每年定期至少召開 2 次向董事會報告永續發展委員會執行成果，由董事長出任主席

— 利害關係人與重大議題評估流程 —

01 鑑別利害關係人

鑑別 7 類利害關係人類別

由高階管理層填寫利害關係人鑑別問卷，並確認利害關係人與華邦關係程度之高低，以鑑別重要之利害關係人。

02 調查利害關係人關注議題

282 份外部利害關係人有效問卷

根據利害關係人鑑別對象，發出評估問卷，瞭解利害關係人對 19 項永續議題之關注程度，並排序出前 10 大外部永續議題。

03 評估營運正負面衝擊議題

22 份內部衝擊程度評估問卷

依循 GRI Standards(2021) 對重大性之定義，由高階管理層透過衝擊程度評估問卷，考量雙重大性原則 (Double Materiality)，以評估華邦在 19 項永續議題對於經濟、環境、人羣的正面及負面衝擊，並分別以衝擊事件發生的可能性及衝擊程度進行評分。

後續則針對高階管理層對於永續議題衝擊評估之結果進行分析，以聯集方式彙整正、負面顯著衝擊之各前 10 大永續議題。經選取並針對同一議題合併後，共留存 13 項內部永續議題。

04 調整重大議題

董事會確立 9 項重大議題

彙整流程 2 及 3 鑑別出之重大議題，送交永續發展委員會審議，依華邦永續管理發展目標優先性，及各議題對華邦企業內部發展影響，及華邦營運活動對外部經濟、環境、人羣 (包含其人權) 之影響後，再加上為呼應重大議題管理的精神，整併內涵相近之議題，經調整後共確立 9 項年度重大永續議題。

05 重大議題檢視及核可

經華邦永續發展委員會對重大議題鑑別結果進行檢視，確認符合永續性脈絡與完整性揭露等要求。並針對各種大議題制定管理方針後呈報董事會核可。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-15 利益衝突

揭露要項	1 報導最高治理單位避免及管理利益衝突之流程
範例	2 是否有向利害關係人揭露利益衝突，至少應包括： • 於其它董事會任職 • 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況 • 具控制力股東的存在 • 關係利害群體揭露

5.1.1 董事會運作

■ 董事會

華邦董事會之運作依循相關法規及股東會決議行使職權，董事本著永續經營原則，為股東創造最大利益。華邦已訂定「利益衝突申報及迴避辦法」、「防範內線交易管理程序」、「特定職位與業務相關人員廠商私人財務往來申報辦法」、「接收或提供禮品招待細則」，「技術與機密資料管理辦法」與「反托拉斯之遵法行為守則」等防範不誠信行為方案。同時訂有「違反誠信經營案件處理辦法」，明定申訴方式與管道，落實宣導與執行，並定期檢討修正前揭辦法，如有違反事宜者，依獎懲辦法辦理。

註：董事會及委員會議案有涉及董事自身利害關係部分，董事均於會上說明迴避原因並於議案討論及表決時予以迴避，確保避免及減緩利益衝突之相關資訊，請見華邦2022年年報 21 頁及 24 頁。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-16 溝通關鍵重大事件

揭露要項	
	1 描述與最高治理單位溝通重要關鍵議題的程序
	2 報導在報導期間與最高治理單位溝通重要關鍵議題之性質和總數
範例	

2022 年董事會出席情況	2022 年董事會共開會 7 次，平均出席率 100%。包含實際出席 (99%) 及委託出席 (1%)。 依照 2022 年重大議題，與最高治理單位溝通之關鍵重大事件的總數為 16 件（誠信經營、研發創新、生產力與經營績效、能源與溫室氣體、永續發展等議題）。
---------------	--

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-17 最高治理單位的群體智識

揭露要項	1 報導為發展與提升最高治理單位在經濟、環境和人權主題上群體智識所採取的措施
範例	

董事專業精進

11 位董事成員皆具有豐富產業經營經驗，且年齡層分布廣，學識、專業經歷涵蓋不同領域，具備執行董事職務所必須之能力，能督導及提供建設性的意見與策略。董事自行在外上課或參加本公司開辦的多面向研習課程，與環境永續相關課程（碳權、氣候變遷、永續金融）訓練時數為 24.5 小時，與公司治理相關課程（公司治理、風險管理）訓練時數為 9 小時，2021-2022 年底總訓練時數為 49.5 小時。2022 年董事取得研習證明平均 10.41 小時。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-18 最高治理單位的績效評估

揭露要項	1	描述最高治理單位監管組織衝擊的績效評估流程
	2	揭露評估的獨立與否及頻率
	3	描述對於評估所做出的回應行動，包含最高治理單位組成的改變與組織實務的改變

範例

— 董事薪資報酬與董事會績效評估 —

01

薪酬委員會定期檢討董事會績效評估制度

華邦訂定「董事薪資報酬與董事會績效評估辦法」

02

每年 12 月董事自行評估一次，提報薪酬委員會及董事會

分別就董事會整體效能、董事成員績效及功能性委員會運作績效進行自我評量。
相關評估結果提報薪資報酬委員會及董事會

03

每 3 年委由外部專業機構進行董事會績效評估

2022 年 5 月委託外部機構「中華公司治理協會」進行董事會效能評估

04

董事會績效評估結果作為提名董事參考條件之一

2022 年 12 月 14 日董事會報告外部評估結果及華邦改進計畫

2022 年評估結果已提報 2023 年 3 月 14 日薪資報酬委員會及董事會。

- 2022 年董事會整體績效自行評估結果：
「董事之選任及持續進修」得分相較 2021 年減幅較大
- 2023 年加強面向：持續提供多面向研習課程

註：董事績效評估之相關資訊：請見[華邦 111 年董事會績效外部評鑑結果](#)

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-19 薪酬政策

揭露要項

描述最高治理單位成員及高階主管的薪酬政策，包含：

- 固定與變動薪水
- 簽約獎金或雇用獎勵
- 資遣費
- 薪酬索回政策
- 退休給付

2 描述最高治理單位成員和高階主管的薪酬政策如何連結至衝擊管理的績效

範例

— 薪資報酬委員會 —

- 4 位獨立董事組成，召集人為左大川先生
- 2022 年薪酬委員會開會 4 次，實際出席率 100%

權責：負責訂定與檢討華邦董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準、結構與個別薪資報酬，並分別訂定「[董事薪資報酬與董事會績效評估辦法](#)」及「經理人薪資報酬與績效評估管理辦法」，以利董事會發揮長期最大效益，確保管理者薪酬與華邦永續績效（經濟、環境、社會）密切連結。

註：華邦訂定「董事薪資報酬與董事會績效評估辦法」，明訂董事酬金依據，並於每年提報薪資報酬委員會檢視是否需調整。華邦審計委員會及薪資報酬委員會均由全體獨立董事組成，具備獨立性。華邦未設有薪酬索回機制，關於董事、總經理及副總經理之酬金相關資訊，請參閱華邦 2022 年年報 17 頁。

[illegible]

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-20 薪酬決定的流程

揭露要項	描述設計和決定薪酬政策的過程，包含：
1	• 是否有獨立的最高治理單位成員或獨立的薪酬委員會監督決定的過程 • 利害關係人對薪酬的觀點是如何被考量的 • 是否有薪酬顧問參與決定，若有，顧問是否獨立於組織、最高治理單位及高階主管
2	揭露利害關係人對薪酬政策與提案的投票結果(若適用)

範例

— 薪資報酬委員會 —

- 4 位獨立董事組成，召集人為左大川先生
- 2022 年薪酬委員會開會 4 次，實際出席率 100%

權責：負責訂定與檢討華邦董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準、結構與個別薪資報酬，並分別訂定「[董事薪資報酬與董事會績效評估辦法](#)」及「[經理人薪資報酬與績效評估管理辦法](#)」，以利董事會發揮長期最大效益，確保管理者薪酬與華邦永續績效（經濟、環境、社會）密切連結。

註：華邦訂定「董事薪資報酬與董事會績效評估辦法」，明訂董事酬金依據，並於每年提報薪資報酬委員會檢視是否需調整。華邦審計委員會及薪資報酬委員會均由全體獨立董事組成，具備獨立性。華邦未設有薪酬索回機制，關於董事、總經理及副總經理之酬金相關資訊，請參閱華邦 2022 年年報 17 頁。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-22 永續發展策略的聲明

揭露要項

1

揭露來自最高治理單位或最高階主管有關永續發展對組織的關聯性和組織貢獻於永續發展的策略之敘述

範例

董事長暨執行長的話

華邦自 1987 年設立至今已超過 35 年。過去幾年來的新挑戰可以說是背離傳統：供應鏈從全球化轉向區域化、新冠疫情、區域性衝突、升息與通膨造成的經濟變化、氣候變遷的傷害等歷歷在目。但我認為，世界不斷變化本為常態，相對於能持盈保泰的百年企業所面對的變化，數年間的變動仍顯微小。企業對此無須刻意談論轉型，而應著眼於企業永續存在的基礎；關鍵仍在於我們是否能保持高度靈敏的洞察力與應變能力，持續關注與調整。

因此，「永續」對華邦來說，是一個多元的概念。它是一股要傳承百年、亙久不變的企業精神；它要維護企業在變化的世界中，持續創造價值的能力，激勵我們成為人類社會永續發展的支柱；它提醒我們善用資源，愛護唯一的地球。華邦將這樣的的精神，化入以下五件事：「誠信經營」、「當責團隊」、「熱情學習」、「積極創新」、「永續貢獻」。誠信用以立本、當責以求實踐、學習拓展視野、創新與時俱進。更重要的是，華邦人須時刻謹記如何用自身之力貢獻社會，將是企業永續存在的核心關鍵。

在此信念下，華邦近來將「以綠色半導體技術，豐富人類生活的隱形冠軍」作為企業願景，積極地投入綠色產品與技術的發展。期藉由資料處理、通訊、交通、智慧生活等應用場景，實踐安全與低碳的技術的核心競爭力，一點一滴的回應當代社會對環境永續的高度需求。而為了讓全體華邦同仁理解這樣的信念，我們將建構以產品碳足跡作為創新價值的一個關鍵衡量指標，並系統化碳績效的管理過程，讓每位員工都清楚知道綠色為最優先關注事項，並將此牢記於心，自然地形塑出華邦的永續文化。

員工是企业文化的載體，所以華邦也非常重視「人」的育成。我們認為，企業只要願意將大量且廣泛的教育資源付予員工，鼓勵員工熱情學習，讓員工在華邦內持續成長，絕對會勝過學校或外界用同樣時間所獲得的學歷與資歷。同時，再透過注重部門間職務的輪調機會，讓理論與實務相輔相成，使所有華邦人都蘊含著豐沛的能力。

社會永續，企業才能永續；員工永續，企業精神才能永續。所以我們負責任地發展綠色產品；所以我們致力於營造熱情學習的幸福職場環境。具備回饋社會的能力，才是華邦穩定成長的軌跡。在未來，人類仍將不斷探索、嘗試發展各種可能性，而華邦將保持永續精神，並以創新能力，信同各界齊力邁進，讓全人類的生活豐富美好。



焦佑鈞

華邦電子董事長暨執行長

總經理的話

聚焦 2022 年重大事件，面臨氣候變遷的挑戰，全球減碳趨勢持續增長；人權意識和綠領人才需求不斷攀升，企業公平正義及員工權益保障議題日漸受到關注。同時，市場變化也受到戰爭及通膨的影響，企業如何快速有效的因應及良好的回應客戶需求，皆是 2023 年各家企業欲迎刃破解的風險挑戰。

華邦積極參加台灣氣候聯盟 (Taiwan Climate Partnership, TCP) 並成為第一屆理事，在華邦內部設立永續發展部門，關注國內、外產業 ESG 趨勢及法規政策，進行華邦 ESG 策略相關專案規劃及執行。此外，為增加與同業的差異化，華邦致力提升部門核心技術競爭力，包含研發創新、零缺陷品質等方面，將其納入發展路徑，致力成為「以綠色半導體技術豐富人類生活的隱形冠軍」。面對全球趨勢和挑戰，回應利害關係人需求與期待，華邦充滿信心。

E 綠色創新發展

華邦為落實碳管理制度，藉由數位化工具協助分析以實現減碳。2022 年與微軟合作建置《碳排資訊平台》，精準計算每個 IC 生產過程中所使用的能源及碳排放量，以標定出生命週期節能減碳標的。例如，透過現址式尾氣處理設備削減去除，在製程中降低溫室氣體排放，達成製程氣體減量；在能源方面，華邦成立專責單位負責綠能投資、再生能源憑證購買，並積極研發更小的晶片，優化產品封裝設計以節省材料、縮短測試時間、降低用電等。透過製程技術提升，縮短生產時間、減少耗能等措施落實綠色製造，華邦預計在 2023 年查證 ISO 14067 產品碳足跡。

S 人才發展與社會參與

人才是企業的重要資本，華邦重視人權議題，並將其納入企業管理的重要範疇。2022 年，華邦的身障同仁聘用巨幅成長，中料廠也獲得 RBA VAP 白金證書，以及完成華邦人權盡職調查。

人才招募方面，華邦實施產學合作，透過業師課程、獎學金、實習機會等措施攜手學校共同培育學子；對外籍員工就提供階段性專人窗口，協助其家庭

移居安頓，使員工能夠安心工作。近年來華邦也透過各種授權軟體及平台的建置、舉辦各種培育計畫，打造員工終身學習及跨領域實作之場域，鼓勵同仁在工作上持續精進、學以致用。

現今工作對員工的意義除了生計考量，亦追求個人價值的實現。2022 年華邦舉辦后豐鐵馬道認養活動，吸引 300 多位員工及眷屬共同參與，同時也與荒野協會合作淨河賞鳥等活動，期望藉由舉辦多元的社會參與體驗，與家人共同參與，促進員工自我價值感提升、家庭和樂，營造員工樂在其中的工作環境，同時為社會貢獻一己之力。

G 卓越研發因應市場需求

針對風險管理強化營運穩定，華邦成立中央型應變組織負責統籌研究法規、因應措施，及支援各子公司面臨的風險；在各部門當中設立風險管理單位，解決全球化之下各地法規及風險狀況差異的問題，例如：董事會下設風險管理委員會，再加上永續發展委員會，各單位同時關注風險，使資源利用、應變時間更加充裕。

針對氣候變遷、能源轉型造成的衝擊（如缺水、缺電），華邦已有相對應的措施降低衝擊影響，包含公司華邦擁有穩定長期水源、廠內設立四萬五千噸之地下蓄水池，對政府三級警戒、限水 15% 之情況，儲水量可支持高雄廠四個月的工廠營運。

面臨市場快速變遷的現實，華邦致力擴展產品線，除了原有的消費性產品，亦積極開發高階產品，例如：汽車、工業應用及醫療等相關領域。此外，華邦亦關注及積極回應客戶對於綠色產品的強烈需求，維持緊密的客戶關係。搭配數據科學的技術，華邦優化生產排程及掌握機台狀況預測，提高工廠管理效率。此外，華邦各部門也積極導入數位轉型持續提升工作效能，並獲得了顯著的成果。



陳沛強

華邦電子總經理

陳沛強

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-23 政策承諾

揭露要項				
	1	描述對於負責任的商業行為準則的政策承諾: • 承諾參考之官方跨政府機構 • 承諾是否有規範盡職調查之執行 • 承諾是否有規範預防原則之應用 • 承諾是否有規範人權之尊重	3	提供政策承諾連結(若有公開)，或解釋不公開的原因
			4	揭露每個政策承諾在組織中被核准的層級，包含是否為最高管理層級的說明
	2	描述針對人權尊重之政策承諾: • 承諾所涵蓋的國際人權範圍 • 承諾所特別關注的利害關係人類別，包含受風險或脆弱族群	5	揭露適用此政策承諾的營運活動與商業關係範疇
			6	描述如何傳達政策承諾給勞工、商業夥伴與相關單位
範例				

3.2 永續供應鏈管理架構

華邦於永續發展委員會（ESG 委員會）下設置永續供應鏈小組，負責研擬供應商管理政策與相關永續發展事宜。2022 年華邦整合既有供應商管理政策，包括責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，RBA）、無有害物質政策（Hazardous Substance Free，HSF）以及傳統供應商管理內涵（品質、價格、交期及製程技術能力），同時因應極端氣候變遷與全球經貿、地緣政治風險等現象，加入永續採購策略與 ESG 風險評鑑或稽核，統整為華邦永續供應鏈策略與政策。

4. 人權與社會共融

華邦遵守國際公認的人權標準做為最高指導原則與人權勞動相關法規，致力維護員工結社自由、發言的權益，不因員工之種族、年齡、性別、性向、殘疾、懷孕、政治、宗教等因素而有所歧視，努力打造無歧視的職場環境。

華邦秉持「以人為本」，貫徹遵循國際人權公約與人權勞動相關法規，透過人資部門建立完整人事制度，確保公司實踐多元平等、人權保障等，並於 2022 年獲得 RBA VAP 零缺失的認證，且無發生違反社會相關法規事件。華邦將持續帶領員工對外投入社會公益，創造價值與擴大華邦的正面社會影響力。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-24 納入政策承諾 (1/2)

揭露要項	
範例	1 描述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中，包括： • 如何在組織內將執行承諾的責任分配至不同的層級 • 如何將承諾整合至組織的策略、營運政策、營運程序中 • 如何透過 商業關係 執行承諾 • 組織提供的有關執行承諾的訓練

3.2 永續供應鏈管理架構

華邦於永續發展委員會（ESG 委員會）下設置永續供應鏈小組，負責研擬供應商管理政策與相關永續發展事宜。2022 年華邦整合既有供應商管理政策，包括責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，RBA）、無有害物質政策（Hazardous Substance Free，HSF）以及傳統供應商管理內涵（品質、價格、交期及製程技術能力），同時因應極端氣候變遷與全球經貿、地緣政治風險等現象，加入永續採購策略與 ESG 風險評鑑或稽核，統整為華邦永續供應鏈策略與政策。



新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-24 納入政策承諾 (2/2)

揭露要項	1 描述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中，包括： • 如何在組織內將執行承諾的責任分配至不同的層級 • 如何將承諾整合至組織的策略、營運政策、營運程序中 • 如何透過 商業關係 執行承諾 • 組織提供的有關執行承諾的訓練
------	---

範例

4.1 人權盡職調查

華邦十分重視人權議題的發展，積極投入人權管理活動。為能充分評估人權風險現況，以利持續改善，因此於 2022 年，首次對所有員工執行**人權盡職調查**活動。

本次人權盡職調查依循下述國際準則，並參考永續評比與標準趨勢研擬議題框架並執行調查，包含但不限於聯合國全球盟約 (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 Right at Work)、國際勞工組織三方原則宣言 (International Labor Office Tripartite Declaration of Principles)、OECD 負責任商業行為之盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct)。

— 人權盡職調查執行資訊 —

執行範圍	台灣總部全體成員，包含台北辦公室、竹北辦公室、中科廠、台南辦公室、高雄廠
執行期間	2022 年
人權潛在負面衝擊評估範圍涵蓋比例	涵蓋率為 100%

— 人權盡職調查流程 —

資料研析

潛在負面衝擊識別

潛在負面衝擊評估

潛在負面衝擊分析

報告與揭露

研究調查產業背景、營運模式與管理狀況，釐清議題適用範疇，定義各階段調查工作之受查對象。

識別華邦所適用之人權潛在負面衝擊議題與其內涵，作為評估之基礎。

採行量化與質化研究並行，問卷以發生頻率與衝擊程度二維量化風險值，配合書面審查與員工訪談作業。

根據審查結果，進行人權潛在負面衝擊減緩與補救，並建構後續改善之管理循環。

定期重新檢視，產出人權盡職調查報告，並揭示調查歷程與潛在負面衝擊分析結果。

勤業眾信版權所有 保留一切權利

96
資料來源: 華邦電2022永續報告書

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-25 補救負面衝擊的程序 (1/2)

揭露要項	1	描述組織整治其所造成的負面衝擊之承諾
	2	描述鑑別和處理申訴的方法，包括組織建立或參與的申訴機制
	3	描述組織提供或參與的負面衝擊整治之其他流程
	4	描述申訴機制的預期使用者(相關的利害關係人)如何參與機制的設計、審核、運作與改善
	5	描述組織如何追蹤申訴機制及其它整治流程的有效性，並揭露有效性的實例(包含利害關係人回饋)

範例

— 重大議題與華邦價值鏈關係 —								
重大議題	GRI 主題準則 / 自訂主題	重大議題對華邦的意義	衝擊面向 (正面 / 負面)	衝擊描述 (如何影響經濟、環境和 人群 (包含其人權))	● 直接衝擊 ▲ 透過商業關係具間接衝擊			對應章節
					價值鏈衝擊邊界			
					華邦	客戶	供應鏈	
誠信經營與 公司治理	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	知識經濟時代，高科技企業的生存基礎。	• 提升品牌正面形象 • 貪腐及競爭行為，降低利害關係人 對華邦的信賴，負面影響營收	• 公司治理經營完善，符合法規，投資增加 • 避免違法帶來華邦與部分群體的財務、權 利損失	●	▲	▲	公司治理
法規遵循	— 重大議題管理機制 —							
重大議題	追蹤機制				申訴 / 溝通機制			
誠信經營與 公司治理	• 透過系統性的稽核與功能性組織的內控 • 設立吹哨者機制，配合董事會下之審計委員會督導機制之運行 • 外部則有會計師定期稽核，並與審計委員會充分溝通				設立吹哨者機制： • 華邦利害關係人舉報管道 • (匿名 / 非匿名) 舉報專線與信箱			
法規遵循	— 重大議題策略與目標 —							
		中長期目標 (係 2030 年 (含) 後欲達成之目標)	短期目標 (係 2030 年前欲達成之目標)	管理方針評估的結果				
 誠信經營與公司治理 法令遵循是最基本的門檻，「誠信經營」為華邦最高道德標準，基於此追求公司與社會的共榮		• 誠信經營之企業文化，深化於業務運營中，贏得客戶長期信任	• 落實企業經營者的責任，保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益	• 2022 年公司治理評鑑結果，名列 6-20% • 未違反公司治理與誠信經營相關法規				
 法規遵循 營運涉及之公司治理、財務、貿易、環境保護、職業安全與衛生、資訊安全、智慧財產、勞動人權、內部控制及風險管理等法規與規範將全面配合遵守		• 開設並辦理與法規遵循相關類型課程 15 門 / 年 • 評估導入 ISO 37301 法遵管理系統 • 各年度完成法遵符合度檢驗會議 2 次 • 符合國內外相關法規，無重大違規事項	• 改善法規管理系統 • 開設並辦理與法規遵循相關類型課程 12 門 / 年 • 符合國內外相關法規，無重大違規事項	• 開設並辦理與法規遵循相關類型課程 (包含：公司法、證交法、內線交易、營業秘密、勞基法、勞動法、資訊安全須知、工安環保、新進人員環安衛課程等) 10 門 • 2022 年無違反法規的事件				

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-25 補救負面衝擊的程序 (2/2)

揭露要項	1	描述組織整治其所造成的負面衝擊之承諾
	2	描述鑑別和處理申訴的方法，包括組織建立或參與的申訴機制
	3	描述組織提供或參與的負面衝擊整治之其他流程
	4	描述申訴機制的預期使用者(相關的利害關係人)如何參與機制的設計、審核、運作與改善
	5	描述組織如何追蹤申訴機制及其它整治流程的有效性，並揭露有效性的實例(包含利害關係人回饋)

範例

— 經營管理風險分析表 —				
	辨識風險與機會項目	影響評估說明	因應措施	成效管理
一、營運風險管理	產品品質異常	降低客戶信賴度並取消訂單	當有不符合要求的產品或製程發生時，須立即通報給有矯正措施職責和權限的人員，以確保不合格產品不會出貨給客戶，且對所有潛在的不合格產品加以識別和圍堵。相關單位須分析造成原因及對生產流程所造成的不良影響，並採取改善措施	產品於生產過程中接受嚴格之品質管制並提升產品品質，有助於與客戶的長期合作關係及滿意度
	侵權	嚴重則可能構成違法行為，致管理階層負擔民、刑事責任，輕微者亦可能造成公司財務或商譽損失	• 事前積極預防：RD 部門於進行產品設計研發時，將與智權部門密切合作，進行智慧財產權的相關檢索、分析及研究，必要時將取得合法授權或採取迴避設計 (design around) 等方式，竭盡所能避免侵權 • 事後有效應對：若於極少數情形遭指控侵權，法務部門將立即會同相關單位釐清事實，積極維護華邦及客戶之權益	自 2016 年至今，華邦未涉入任何侵權訴訟或紛爭 (2016 年前亦僅有極少數之訴訟案件，均已和解，對華邦無重大影響)
	專利風險	不利專利授權談判、提高發生專利訴訟之風險	不論權利人係基於保護其智慧財產權、單純基於商業考量或其他未知之目的，而採取要求高額權利金或甚至提起專利訴訟之手段，均積極與外部律師討論、研擬對策	秉持尋求雙贏結果之原則，並以與權利人相互尊重、理性互動為手段下，華邦均有效控管專利相關風險，未發生對華邦不利之結果
	地緣政治風險	世界強權競合之下，相關限制或關稅等政策管制性措施，對營收可能造成之影響	逐步建構在地行銷業務人才，以更貼近市場，以提供客戶更即時性的服務	因為行銷等策略性調整，可即時因應全球產業鏈分工重組之變化

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制

揭露要項	
範例	1 描述組織提供給個人的如下機制: • 尋求負責任商業行為準則政策與實務的執行建議 • 提升組織商業行為準則的意識

■ 不法案件的舉報機制與處理流程

華邦已設置利害關係人的舉報管道，若內、外部人員發現公司同仁有違反不公平的商業行為、賄賂或不正利益、舞弊、脅迫等不法行為，可進行匿名或不匿名的舉報，舉報案件由本公司稽核單位直接受理，並同時送交審計委員會，處理程序依「違反誠信經營案件處理辦法」之規定辦理。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-27 法規遵循

揭露要項	1	揭露在報導期間內的重重大違規事件的總數量，並分別揭露下列項目： - 有罰款的事件數量 - 非金錢裁罰的事件數量	3	描述重大的違規事件
	2	揭露在報導期間內的違規事件罰款總數量及總金額並分別揭露下列項目： - 報導期間內的違規罰金 - 前一次報導期間內的違規罰金	4	描述組織如何選出重大的違規事件

範例



2022 年誠信經營管理績效

- 2022 年度辦理「從業人員道德規範宣導」線上課程，包含「誠信經營」（防止內線交易、公平交易、廣告和競爭、身份保護與防止報復等項目）與勞工權益等內容，並推廣至全球據點，全球員工受訓人數總計 3,824 人，時數總計 1,530 小時，全體董事及員工受訓率已達 100%。
- 華邦無任何與經濟、環境相關之違法事件，亦無發生任何貪腐與反競爭行為，以及行銷與標示相關之違法事件。
- 2022 年舉報管道無違反誠信經營申訴案件發生。

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-28

揭露要項	
1	描述組織提供給個人的如下機制: • 尋求負責任商業行為準則政策與實務的執行建議 • 提升組織商業行為準則的意識

範例

附錄二 公協會參與	
公協會參與	2022 年參與情況說明
台灣氣候聯盟 (TCP) 以實際行動呼應國際品牌客戶要求，同時強化台灣企業與各界對氣候變遷議題的重視，透過國際倡議與鏈結。	焦佑鈞 董事長 擔任理事
台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA) 扮演政府與業者之間的橋樑，為會員提供拓展國際貿易、促進國際關係、協助產業發展、資訊服務、法務諮詢、人才培訓等多元的服務項目。	焦佑鈞 董事長 擔任會策顧問
中華民國台灣半導體產業協會 (TSIA) 透過協會的活動凝聚業界對產業發展的共識，以促成競爭中的合作，推動整體產業的健全發展。	陳沛銘 總經理 擔任理事
台灣科學工業園區科學工業同業公會 為政府與業者間，政策宣達、意見溝通的橋梁，處理業者共同事務，促進園區事業穩健發展。	盧文華 副總經理 擔任監事 范祥雲 副總經理 擔任理事 (2023/05/25)
台灣高科技廠房設施協會 提供一溝通平台，讓產與學、業主和協力廠家之間，得予直接對話合作，共同攜手來提升台灣高科技廠房設施之技術與管理。	呂明俊 技術副總監 擔任理事
兩岸企業家峰會 兩岸企業家峰會期同全體會員及各產業合作推動小組成員共同開拓兩岸產業合作的新格局與新願景，以促進兩岸經濟互利共榮。	焦佑鈞 董事長 擔任常務監事

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-29 (1/2)

揭露要項

- 1
- 描述組織提供給個人的如下機制:
 - 尋求負責任商業行為準則政策與實務的執行建議
 - 提升組織商業行為準則的意識

範例



新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-29 (2/2)

揭露要項

- 1
- 描述組織提供給個人的如下機制:
- 尋求負責任商業行為準則政策與實務的執行建議

• 提升組織商業行為準則的意識

範例

華邦參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，包含依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 / 關注 (Tension) 與多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別與排序利害關係人之關係程度。

2022 年由 22 位高階管理層進行利害關係人鑑別，確認利害關係人與華邦關係程度之高低，鑑別出：政府機關、客戶、員工、股東 / 投資人、媒體、供應商 / 承攬商及社區 / 社會等 7 大群體。華邦於官網設立利害關係人專區，提供與利害關係人溝通的聯絡方式，若對相關的各項議題有任何疑問或建議，都可依不同利害關係人身分與相對應的聯絡人進行聯繫，確保溝通議合的有效性。

— 利害關係人溝通與成果 —				
利害關係人	利害關係人對華邦的意義	關注議題	溝通管道與頻率	2022 年溝通績效
 政府機關	關注華邦於環境、社會與治理 (ESG) 各項法規遵循之成果，為影響產業發展與政策推動之重要利害關係人	• 誠信經營與公司治理 • 人才管理 • 能源與溫室氣體管理 • 法規遵循 • 風險管理	• 公文 (不定時) • 公聽會 (不定時) • 政令宣導會 (不定時) • 法規說明會 (不定期) • 主管機關訪查 (不定時) • ESG 問卷 (每年)	• 參加環保及安全衛生主管機關會議，共 18 場次 • 環保及安全衛生之主管機關臨廠稽查、檢測，共 28 次
 客戶	客戶是華邦創造經濟價值的主要來源，為關注華邦營運之環境、社會與治理 (ESG) 表現的利害關係人	• 誠信經營與公司治理 • 能源與溫室氣體管理 • 綠色產品 • 法規遵循 • 生產力與經營績效 • 研發創新 • 風險管理 • 供應鏈管理	• 華邦官網、電話與 e-mail (即時) • 業務會議 (定期) • ESG 問卷 (每年) • 技術研討會 (每年) • 內部稽核 (每年) • 客戶稽核 (不定期)	• WinTech 2022 邀請客戶一同參加研討會，並同步開放線上參與。除市場動態及未來趨勢等議題，皆獲客戶好評迴響 • 參加 Electronica 慕尼黑電子零組件展覽曝光，藉此尋求更多潛在客戶合作的機會 • 日常與客戶聯絡方式有電話、信件及日常拜訪，並導入 D365 紀錄過去拜訪資料，業務可以追蹤之外，也可以在拜訪前先知進過去 Account Sales 與客戶互動的狀況

新版GRI通用準則修改要點: GRI 2-30 團體協約

揭露要項	
	1 揭露團體協約所涵蓋的員工比例
	2 揭露組織是否有依據自有的或參考外部的團體協約來決定未被納入協約員工的工作情況和條件
範例	

順暢的勞資溝通

華邦雖未成立工會，但每季定期舉辦勞資會議，提供多元、開放且透明的溝通管道，讓同仁隨時都有發聲的機會，與員工進行有效的互動，如：實體意見箱、75234（我要申訴）專線、Care 申訴信箱、性騷擾員工申訴委員會等，並有各式功能性定期溝通會議，如：勞資會議、主管管理討論會、職工福利委員會、環安委員會、生產管理會議、品質再教育會議等溝通會議。

Deloitte泛指Deloitte Touche Tohmatsu Limited (簡稱"DTTL")，以及其一家或多家會員所網絡及其相關實體(統稱為"Deloitte 組織"。DTTL(也稱為"Deloitte全球")每一個會員所及其相關實體均為具有獨立法律地位之個別法律實體，彼此之間不能就第三方承擔義務或進行約束。DTTL每一個會員所及其相關實體僅對其自身的作為和疏失負責，而不對其他行為承擔責任。DTTL並不向客戶提供服務。更多相關資訊www.deloitte.com/about了解更多。

Deloitte 亞太(Deloitte AP)是一家私人擔保有限公司，也是DTTL的一家會員所。Deloitte 亞太及其相關實體的成員，皆為具有獨立法律地位之個別法律實體，提供來自100多個城市的服務，包括：奧克蘭、曼谷、北京、邦加羅爾、河內、香港、雅加達、吉隆坡、馬尼拉、墨爾本、孟買、新德里、大阪、首爾、上海、新加坡、雪梨、台北和東京。

本通訊及其任何附件僅供Deloitte組織之同仁內部使用。本內部通訊可能包含機密訊息，僅供收件者本人或實體使用。如果您不是為預期之收件者，請立即回覆此電子郵件予我們，並請刪除此文件及任何相關副本，不可將此文件用任何方式通信。DTTL、會員所、關聯機構、雇員或代理人均不對任何人因依賴本通訊而直接或間接引起的任何損失或損害負責。DTTL和每一個會員所及其相關實體都是法律上獨立的實體。

本出版物係依一般性資訊編寫而成，僅供讀者參考之用。Deloitte及其會員所與關聯機構不因本出版物而被視為對任何人提供專業意見或服務。在做成任何決定或採取任何有可能影響企業財務或企業本身的行動前，請先諮詢專業顧問。對於本出版物中資料之正確性及完整性，不作任何(明示或暗示)陳述、保證或承諾。DTTL、會員所、關聯機構、雇員或代理人均不對任何直接或間接因任何人依賴本通訊而產生的任何損失或損害承擔責任或保證（明示或暗示）。DTTL和每一個會員所及相關實體是法律上獨立的實體。

