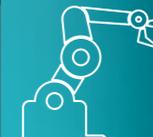


2023

永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



CONTENTS 目錄

關於本報告書

3

董事長的話

4

2023 亮點績效

5

1 永續經營 共創未來

- 1.1 鴻華先進介紹 7
- 1.2 永續治理架構 8
- 1.3 利害關係人溝通與重大主題分析 11

4 以人為本 共融共享

- 4.1 勞資關係與留才 45
- 4.2 職場多元與平等 48
- 4.3 人才培育與發展 50
- 4.4 職業安全與健康 53
- 4.5 社會共融 60

2 誠信務實 專業治理

- 2.1 經營管理 22
- 2.2 法令遵循與誠信經營 27
- 2.3 資訊安全與隱私管理 30

5 環境永續 綠色淨零

- 5.1 氣候變遷管理 63
- 5.2 能資源管理 71

3 開放平台 夥伴分工

- 3.1 技術研發與創新 35
- 3.2 客戶關係與產品品質管理 39
- 3.3 永續供應鏈管理 41

附錄

- 附錄一：GRI 準則揭露索引表 74
- 附錄二：氣候相關資訊揭露對照表 78
- 附錄三：確信項目彙總表 80
- 附錄四：會計師有限確信報告 81
- 附錄五：會計師溫盤有限確信報告 82



關於本報告書

鴻華先進科技股份有限公司（以下簡稱鴻華先進）自 2024 年起發行首本「永續報告書」。身為電動車標竿企業，我們致力於推動永續發展，並向各利害關係人揭露公司推動永續相關績效資訊，以傳遞與實踐「以開放平台為核心，推動電動車普及化」的公司願景。鴻華先進未來每年將持續發行公司永續報告書，以強化本公司在治理面、環境面、社會面向之資訊揭露。

範疇

鴻華先進 2023 年度永續報告書揭露期間自 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。除本報告書另有說明外，揭露範圍僅包含本公司並排除本公司直接或間接控制之法人、企業或任何型態組織（即「關聯企業」）。本報告書 2023 年總營收數據與 2023 年財務報告範疇一致。因首次發行企業永續報告書，無與前一年度比較之公司資訊重大變化相關資料。

管理方式與外部確信

鴻華先進永續發展推動辦公室蒐集並彙整各項資料，經由各部門主管逐層審閱、高階主管核定，最終於董事會確認永續發展相關資訊揭露內容，並由永續發展推動辦公室負責編撰此報告書。本報告書中特定指標及文字委託資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）按照中華民國確信準則公報第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行獨立有限確信（limited assurance），確信報告請參閱本報告書附錄。

報告書編製準則

本報告書資訊揭露係依據全球永續性報告組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布最新版之 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）進行編撰，並於報告書最後檢附 GRI 準則揭露索引表供利害關係人對照檢索。本報告書相關統計數據及資訊，來自於鴻華先進自行調查及統計各部門日常營運管理之數據而得，並依照當地法規規定、國際通用指標、產業標準或產業慣例作為計算基礎表示。

發行時間

鴻華先進每年定期發行永續報告書，本年度為首度發行。為響應無紙化作業，以電子形式揭露於官方網站供各方利害關係人閱覽。

現行發行版本：2024 年 8 月發行 | 預計下一版發行版本：2025 年 8 月發行

意見回饋

如果您對於本報告書有任何指教，我們誠摯邀請您將寶貴的意見傳達給我們，聯繫方式如下：

鴻華先進永續發展推動辦公室

地址：新北市新店區寶高路 26 號 7 樓

電話：(02) 5590-6168, ext. 1051

Email：Hsuan.TH.Lin@foxtronev.com

董事長的話

鴻華先進自 2020 年成立以來，就是以對環境友善的電動車為發展主軸。在全體同仁們團隊合作與努力下，鴻華先進自主研發並完成數款電動車已經量產上路，並獲得各界關注及客戶的支持與肯定。2023 年鴻華先進於台灣創新板掛牌上市，是公司發展的重要里程碑之一，隨著公司規模持續成長，我們深刻體會到企業除了投入在營運及技術研發，亦不忘身為企業公民及善盡企業社會責任的重要性。因此我們懷著感恩與回饋的精神，遵循鴻海集團「永續經營 =EPS+ESG」的理念，制定永續發展政策，履行企業社會責任與義務，以落實企業永續經營。

鴻華先進持續在 ESG 三面向展開行動。在綠色環境層面，我們秉持「以開放平台為核心，推動電動車普及化」的願景，協同產業夥伴，持續推出零碳排電動車產品，立足台灣，放眼全球；擬定《社會暨環境永續承諾書》及《供應鏈管理政策》，明確與合作夥伴推進零碳排之永續方向。2023 年我們導入 TCFD 框架、執行組織溫室氣體範疇一與範疇二盤查並取得外部確信、與訂定短中長期企業減碳目標，以期實踐 2030 年及 2050 年辦公室、服務與生產據點淨零排放永續目標。在社會層面，我們深信全體同仁的健康與安全是鴻華先進發展非常關鍵的因素之一，透過《鴻華先進人權政策》與《職業安全衛生政策》的保障、提供人才推薦及員工績效獎勵方案、年度健康檢查、以及福委會制度等措施，期望為同仁打造安全、安心的工作環境。在治理層面，我們依循 GRI 準則，完成首次年度永續重大主題之辨識並擬定對應管理方針，亦將企業永續發展相關指標納入經理人的年度績效。

展望未來，鴻華先進將持續推進永續經營，秉持「誠信、專業、開放」的經營理念，為社會挹注正向能量，積極回應各利害關係人的訴求與期待，以打造企業永續競爭力。

鴻華先進科技股份有限公司

董事長

刘扬伟



亮點績效

● **鴻華先進人權政策** 制定
各營業據點 **未發生** 歧視、使用童工或強迫勞工案件
營運至今 **未發生** 任何性騷擾相關事件

● **內部員工推薦方案**
共 40 位同仁為公司推薦 **45 位** 人才
共計發放推薦獎金新台幣 1,504,000 元

● **傑出工程師培育辦法**
從校園物色優秀在學之碩博士生
總受惠 5 人，共計發放獎學金新台幣 174,667 元

● **內部績效考核**
總人數 738 人、比例為 **94.25%**

● **職業安全衛生政策** 制定
隱患缺失自主巡檢 21 次、承攬商安全衛生聯合巡檢 9 次，
隱患數 29 件，已改善完成 29 件，缺失改善率 **100%**

● **無災害工時紀錄競賽**
截至 2023 年 12 月底已累積達 **1,352,744 小時**

● **優於法規** 員工 **在職健康檢查**
參加人數 584 人，總受檢率為 **96%**

● **產學合作**
與 **臺灣大學系統最佳化實驗室** 合作
「CarSim 車型參數校準流程研究」
投入共計 **75 萬** 新台幣 & **20 人月** 時間
與 **明志科技大學智慧載具研發中心** 交流
「全球淨零排碳下 電動車產業的機會與挑戰」

● **永續發展推動辦公室** 成立

● **10 項永續重大主題**
依循 GRI 準則方法學，完成首次公司永續重大主題辨識、制定對應管理方針

● **企業永續發展指標** 納入公司 **經理人績效**

● **營收績效**
2023 年營收成長達 **252.66%**

● **公司治理** 成果
董事會、審計委員會、薪資報酬委員會董事出席率皆達 **100%**
董事會績效自評整體平均分數為 **4.60 分** (滿分 5 分) 評分結果為 **優良**

● **ISO 認證**
取得 **ISO 9001** 品質管理系統驗證
取得 **ISO 26262** 道路車輛功能安全驗證
未有違反 產品與服務之健康與安全法規事件

● **資通安全**
線上宣導課程通過率達 **99%**
未發生 資通安全事件
未發生 任何不誠信行為及客戶隱私外洩事件

● **供應鏈管理** 績效
制定《**供應鏈管理政策**》、
《**社會暨環境永續承諾書**》

● **商用車** 績效
經濟部第 32 屆台灣精品金質獎
Model T 榮獲「2024 台灣精品金質獎」

● **乘用車** 績效
第 43 屆曼谷國際車展 (BIMS)
Model C 榮獲「最佳節能休旅車獎」
Model E 榮獲「最佳概念轎車獎」

● **零碳排放電動車** 開發
台灣、中國及美國三地共取得 **78 項** 專利權

● **TCFD** 導入
進行完整氣候相關風險與機會評估
篩選出 **3 項** 重要氣候議題

● **溫室氣體** 管理
執行溫室氣體 **範疇一、範疇二**
盤查 & 取得確信

● **創能 · 儲能 · 節能**
改裝 **節能設備**
設置 **再生能源裝置**
投入金額共計新台幣 **5,106,741 元**

● **淨零碳排** 目標
進 2030 年 **綠電** 占比 $\geq 50\%$
2030 年 所有辦公室淨零排放
2050 年 所有服務及生產據點淨零排放

環境面

E

社會面

S

治理面

G

01

永續經營 共創未來

章節重點 /

- 1.1 鴻華先進介紹
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 利害關係人溝通與重大主題分析

2023 HIGHLIGHTS /

- 永續發展推動辦公室 成立
- 10 項永續重大主題
依循 GRI 準則方法學
完成首次公司永續重大主題辨識
制定對應管理方針



1.1 鴻華先進介紹

鴻華先進科技股份有限公司（以下簡稱鴻華先進）於 2020 年 11 月成立，專注於整車研發、與整車、零組件製造管理、平台銷售服務提供之電動車公司。本公司之核心競爭力為結合鴻海科技集團資訊通訊（ICT, Information and Communication Technology）產業經驗與技術，和裕隆集團汽車設計開發與生產經驗，提供電動車產業從「車輛關鍵模組」到「整車系統集成」技術服務。此外，以委託設計製造服務（Contract Design and Manufacturing Services, 簡稱 CDMS）商業模式，透過開放平台營運模式，攜手國內資通訊產業及汽車產業邁向國際化，在電動車領域中持續革新，推動電動車的普及化，建構下世代電動車產業生態系，邁向交通運輸淨零的未來。

公司名稱	鴻華先進科技股份有限公司 (Foxtron Vehicle Technologies Co., Ltd.)		
產業別	汽車工業	股票代碼	2258.TW
成立日期	2020 年 11 月	總部	新北市新店區寶高路 26 號 7 樓
資本額	17,413,140 (新台幣仟元)		
主要業務	提供電動車產業從「車輛關鍵模組」到「整車系統集成」服務為宗旨，致力於電動車技術研發、產品設計、製造管理、銷售與服務等，並推出電動車成車、平台、系統及零件等產品。		
董事長	劉揚偉	總經理	李秉彥
主要營運地區	台灣	主要市場	台灣、東南亞、北美
2023 年營業額	1,043,992 (新台幣仟元)	員工人數	783 人 (台灣)

產品價值鏈

本公司產品供應鏈上游為半導體與汽車機電原物料供應商及製程耗材供應商，其提供半導體與汽車電池、電機、汽車零組件研發與生產及模具採購；中游由本公司進行技術研發、關鍵零組件組裝銷售以及測試車組裝後，再委由代工廠（如裕隆、順益汽車）進行車輛製造生產；在生產完成後，本公司與下游經銷商、汽車相關單位簽約合作，協助整車銷售、客戶服務與汽車平台零組件銷售，並進行物流配送、售後服務等。更多本公司產品與供應鏈管理資訊詳見「[3-3 永續供應鏈管理](#)」

供應鏈	上游	中游	下游
供應商類型	半導體、電池、電機及汽車零組件製造商與供應商	本公司與代工廠	經銷商 / 客戶
供應鏈活動	半導體、電池、電機、汽車相關零組件與模具採購	整車設計與技術研發 整車組裝 整車測試與驗證 整車售後服務零件銷售	成車銷售 零組件銷售 客戶服務
相關量化數據	177 家	2 家	6 家

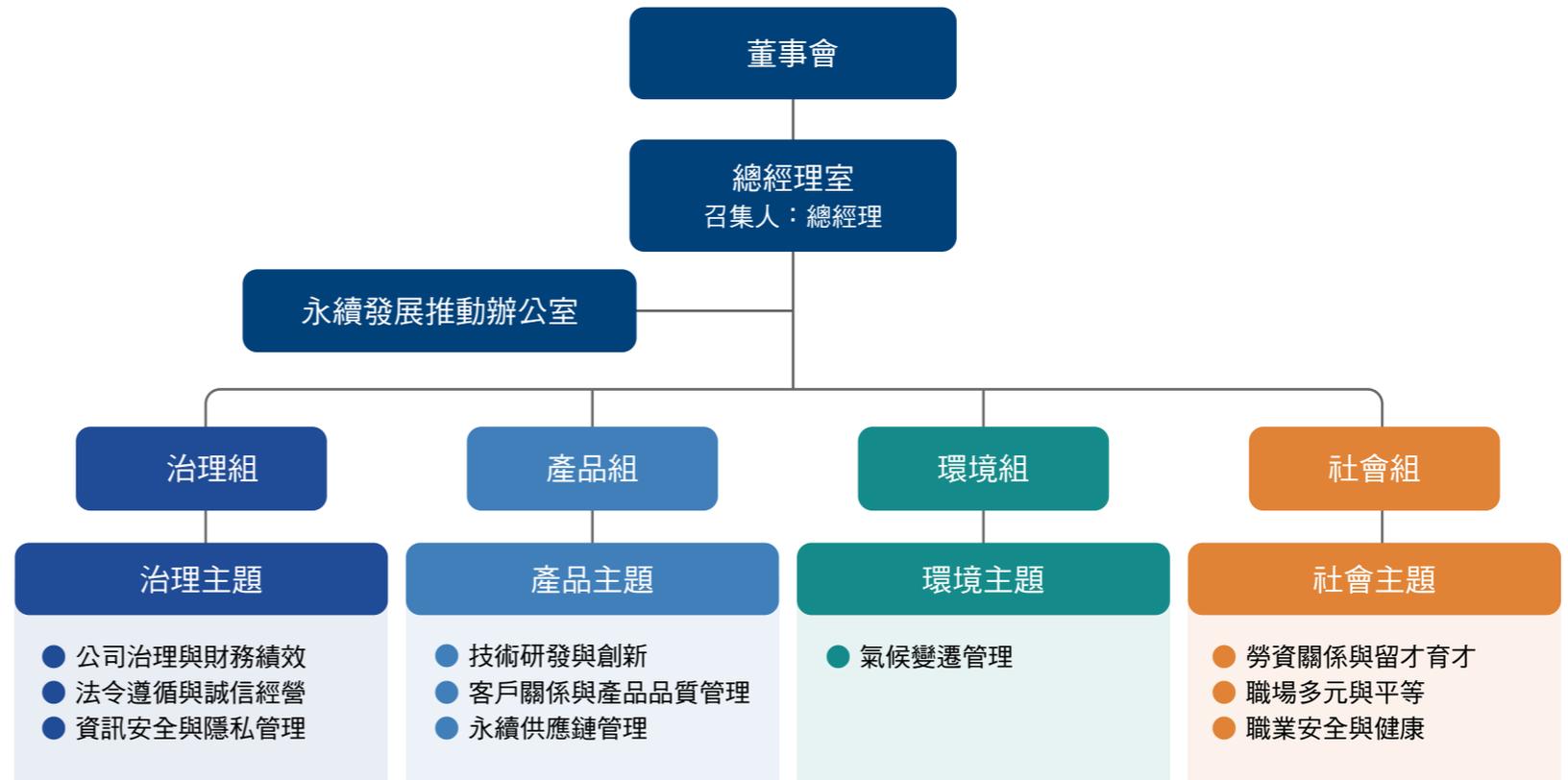
1.2 永續治理架構

1.2.1 永續發展推動組織

鴻華先進於 2023 年設立「永續發展推動辦公室」，由總經理李秉彥擔任召集人，總經理室協理與同仁擔任永續發展推動辦公室之核心成員。永續發展推動辦公室下設治理組、產品組、環境組與社會組四工作小組，並擔任其上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台；經由不定期會議及依議題面向，協助辨識與蒐集所轄小組中各永續議題。

永續發展推動辦公室作為公司推動永續發展核心單位，負責規劃與編修公司永續發展相關制度與政策、鑑別與管理永續相關主題及其對組織營運之正負面影響性、定期追蹤與評估永續相關專案進度，以及協助監督轄下四工作小組之專案執行與成效，並將公司永續績效每年揭露於企業永續報告書內，以確保各項永續策略充份落實於公司日常營運中。永續發展推動辦公室自 2024 年起，定期（每年至少一次）向董事會報告公司推動永續發展之專案執行成果與 ESG 工作進度，由董事會督導永續管理策略，並尋求董事們的指導與建議。

永續治理架構圖



1.2.2 企業精神與願景



經營理念與企業文化

誠信、專業、開放



企業願景

以開放平台為核心，推動電動車普及化



企業核心價值

以平台的分享，來降低開發費用，縮短開發時程
以平台的共用，來聚集眾人智慧，形成規模經濟

1.2.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

鴻華先進作為台灣電動車公司先行者，我們積極響應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 簡稱 SDGs)，辨別與公司業務特性關聯性較高之 8 項 SDGs 目標與細項目標，並運用企業核心能力與相關資源，進行回應與展開對應行動。

SDGs 目標	SDGs 細項目標	回應策略與行動	ESG 策略章節 (推動內容請詳見各章節)
	3.4 減少非傳染性疾病造成的死亡率並促進心理健康 3.6 降低道路交通事故件數 3.9 減少有害化學物質和污染造成的疾病和死亡	<ul style="list-style-type: none"> 職業災害與職業病預防管理 健康促進行動 	3.2 客戶關係與產品品質管理 4.4 職業安全與健康
	4.3 公平、負擔得起、高品質的技職教育 4.4 新增擁有相關財務成功技能的人數	<ul style="list-style-type: none"> 獎學金 產學合作 優質工程師 	4.1 勞資關係與留才 4.3 人才培育與發展
	8.2 經濟生產力的多樣化、創新與升級 8.3 推動政策、支持創造就業和企業成長 8.5 充分就業和同工同酬的工作 8.6 促進青年就業、教育和培訓 8.7 結束現代奴役、人口販賣和童工 8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> 經營績效 薪酬政策 員工福利 多元人才招聘管道 人權政策 職業安全衛生政策 	2.1 經營管理 4.1 勞資關係與留才 4.2 職場多元與平等 4.4 職業安全與健康

SDGs 目標	SDGs 細項目標	回應策略與行動	ESG 策略章節 (推動內容請詳見各章節)
	9.5 加強研究，提升工業技術 9.B 支持國內科技發展和產業多元化	<ul style="list-style-type: none"> 創新文化與研發政策 創新研發成果 智慧財產權 在地採購機制 	3.1 技術研發與創新 3.3 永續供應鏈管理
	10.2 促進普遍的社會、經濟和政治包容 10.3 確保機會平等和消除歧視 10.4 採取促進平等的財政和社會政策	<ul style="list-style-type: none"> 人權政策 社會暨環境永續承諾書 	4.2 職場多元與平等 3.3 永續供應鏈管理
	11.2 提供安全、可負擔及永續的運輸系統	<ul style="list-style-type: none"> 創新研發成果 	3.1 技術研發與創新
	13.1 加強對氣候災害的抗災能力和調適能力 13.2 將氣候變遷措施納入政策和規劃 13.3 建立應對氣候變化的知識和能力	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷風險管理 溫室氣體排放 	5.1 氣候變遷管理
	16.5 大幅度減少貪污賄賂 16.7 確保做出回應民意、包容各方、具有代表性的決策 16.B 促進和執行非歧視性法律和政策	<ul style="list-style-type: none"> 董事會運作 誠信經營與風險管理 	2.1 經營管理 2.2 法令遵循與誠信經營

1.3 利害關係人溝通與重大主題分析

1.3.1 利害關係人議合

鴻華先進依循利害關係人議合標準 (AA1000 SES) 5 項原則：依賴程度、責任、張力 / 關注程度、影響程度及多元觀點，鑑別及歸納以下 7 類與公司營運密切關係的利害關係人，包含股東 / 投資人、客戶、員工、政府單位、供應商 / 承攬商、媒體及社會。

利害關係人類別	對鴻華先進之重要性	議合方法 (溝通管道與頻率)	負責窗口與聯絡方式	關注議題	回應方式 (執行內容與溝通實績)
 股東 / 投資人	公司重視財務、非財務資訊與經營決策的透明揭露，以落實與股東 / 投資人之溝通，使其支持公司擴大業務與發展，共創價值。	<ul style="list-style-type: none"> • 每年召開股東會 • 每年不定期舉辦法人說明會 • 每年公開資訊觀測站揭露資訊 • 每年發布年報與永續報告書 • 不定期更新公司官方網站 (投資人專區) • 不定期舉辦投資人會議 / 投資人論壇 	聯絡窗口：王理巍 電子郵件： ir@foxtronev.com	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理與財務績效 • 法令遵循與誠信經營 • 資訊安全與隱私管理 • 技術研發與創新 • 氣候變遷管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 年召開 2 場法人說明會 (上市前業績發表會、電動車產業鏈主題式業績發表會)，向股東與投資人說明公司之永續願景、市場佈局、獲利能力。 • 2023 年 11 月 20 日掛牌上市典禮。
 客戶	客戶直接影響本公司的市場地位。本公司持續推動研發高品質的產品以及提供超越客戶滿意的服務，且不斷精進之專利技術，為公司永續營運的關鍵。	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期舉辦 ESG 分享會等受邀活動 • 不定期客戶來訪及外部稽核 	聯絡窗口：王理巍 電子郵件： foxtronev.service@foxtronev.com	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理與財務績效 • 技術研發與創新 • 資訊安全與隱私管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 年參與 4 場展覽會： (1) 2023 國際車用電子展覽會。 (2) 2023 台南國際綠色產業展。 (3) 2023 亞太永續博覽會。 (4) 2023 鴻海科技日。
 員工	員工為本公司業績成長之核心關鍵。	<ul style="list-style-type: none"> • 每季舉辦勞資會議 • 設有員工專線及專用電子信箱 	聯絡窗口：徐婉瑜 電子郵件： amy.hsu@foxtronev.com	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資關係與留才育才 • 職場多元與平等 • 職業安全與健康 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 年召開 4 場勞資會議。 • 截至 2023 年 12 月底無災害工時紀錄已累積共 1,352,744 小時。 • 制定《 鴻華先進人權政策 》。

利害關係人類別	對鴻華先進之重要性	議合方法 (溝通管道與頻率)	負責窗口與聯絡方式	關注議題	回應方式 (執行內容與溝通實績)
 政府單位	<p>政府單位影響公司的發展與競爭力。維持與政府單位良好關係與配合其監管、杜絕任何形式的非法行為，並積極與政府單位溝通，將確保公司營運合規性與永續力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不定期公文往來、郵件及電話溝通 不定期參與汽車相關政策研討會及法規座談會 	聯絡窗口：陳榮貴 電子郵件： cliff.chen@foxtronev.com	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與財務績效 職場多元與平等 法令遵循與誠信經營 勞資關係與留才育才 職業安全與健康 氣候變遷管理 	<ul style="list-style-type: none"> 政府合作： <ul style="list-style-type: none"> (1) 與高雄市政府簽署投資意向書，以分公司進駐橋頭科學園區。 (2) 配合政府 2030 市區公車電動化，與高雄、台南、嘉義、彰化、台中、新竹、新北、台北、台東、金門政府合作，提供 120 輛 Model T 示範型計畫之電動公車。 受邀 2 場研討會 / 論壇： <ul style="list-style-type: none"> (1) Taipei AMPA「2023 國際智慧車產業商機交流論壇」。 (2) 工研院「生成式 AI 產業高峰論壇」。
 供應商 / 承攬商	<p>供應商 / 承攬商為擔任提供本公司發展產品與服務關鍵原物料與零組件之關鍵角色。透過供應商 / 承攬商管理維持互信合作關係，以掌握穩定供貨品質。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期業務往來 不定期郵件訊息及電話溝通 不定期供應商品質管理 (QCDD 與 SCM) / 稽核會議、ESG 稽核 	聯絡窗口：供應鏈管理處 電子郵件： foxtronev.service@foxtronev.com	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵循與誠信經營 公司治理與財務績效 客戶關係與產品品質管理 永續供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> 制定鴻華先進《供應鏈管理政策》，確保供應商穩定供貨與把關品質。 制定《社會暨環境永續承諾書》，並要求既有及新供應商簽署。 2023 年隱患數 29 件 (隱患缺失自主巡檢 21 次、承攬商安全衛生聯合巡檢 9 次)。
 媒體	<p>媒體作為公司與大眾間之溝通橋樑，並塑造社會大眾對公司的品牌形象，將間接影響公司之銷售與市場價值。透過不定期媒體曝光，讓公司成果公開揭露，可增加社會大眾對公司之信任度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不定期即時新聞稿 不定期公司網站最新消息 不定期媒體採訪 / 舉辦記者會 / 試乘體驗活動 	聯絡窗口：陳勇州 電子郵件： stanley.yj.chen@foxtronev.com	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全與健康 公司治理與財務績效 客戶關係與產品品質管理 氣候變遷管理 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年發佈 9 則媒體溝通之新聞，呈現公司營運與未來發展。 舉辦產品上市發表會，如 Model C。
 社會	<p>企業與學校建立合作關係，運用本業專長深耕環境及社會議題，以啟發學生對電動車產業的熱情與興趣，孕育未來產業人才，同時提升校園永續意識，一同為環境永續盡份心力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不定期產學合作 不定期校園演講、徵才 	聯絡窗口：陳榮貴 電子郵件： cliff.chen@foxtronev.com	<ul style="list-style-type: none"> 技術研發與創新 社會共融 	<p>參與 2 場產學合作專案：</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 與臺灣大學系統最佳化實驗室合作 CarSim 車型參數校準流程研究。 (2) 受邀至明志科技大學智慧載具研發中心進行「全球淨零排放下，電動車產業的機會與挑戰」電動車講座分享。 <p>校園徵才：</p> <p>從校園物色優秀青壯年學子，提供獎學金給在學之碩博士生，2023 年總受惠 5 人，合計發放獎學金新台幣 174,667 元。</p>

1.3.2 永續重大主題鑑別程序

鴻華先進 2023 年度永續重大主題訂定程序步驟如下：



步驟一：鑑別

依循 GRI 通用準則 2021 版 (GRI Universal Standards 2021) 指引進行重大性鑑別。以包容性、重大性、回應性及衝擊性四大原則，分析環境及產業趨勢，同時參考主管機關最新規範、全球汽車同業永續重大主題，篩選與鑑別出與本公司產業相關需關注之 13 項永續議題。



步驟二：衝擊評估

辨識與分析各永續議題在治理 / 經濟、產品、環境、社會四面向之正負向衝擊，設計與發放重大主題調查問卷，評估各永續議題正負向衝擊的發生機率與影響程度，並依據利害關係人的回覆，計算整體影響分數，進行永續議題衝擊程度排序。



步驟三：確認

依據問卷調查結果之排序，鑑別出 10 項公司年度永續重大主題，由永續發展推動辦公室呈報給總經理進行最終確認，並針對各永續重大主題界定衝擊邊界與訂定管理方針。



步驟四：持續檢視

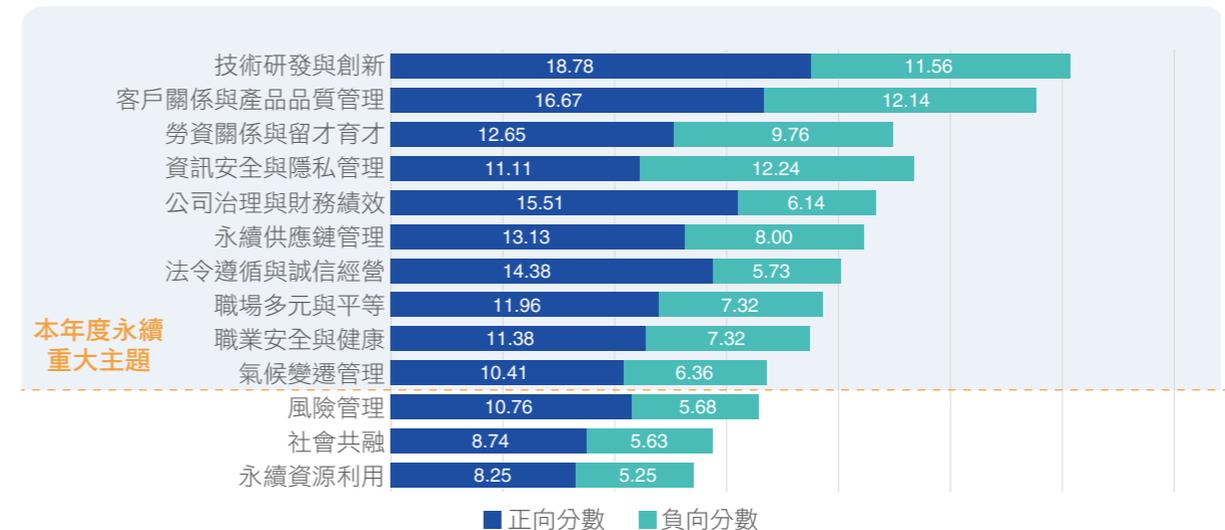
定期檢視永續重大主題的管理狀況與績效，且持續蒐集利害關係人對公司永續重大主題表現之回饋，作為下一年度精進公司永續作為的依憑。

永續關注議題清單

治理 / 經濟面 (G)	產品面 (P)	環境面 (E)	社會面 (S)
資訊安全與隱私管理 公司治理與財務績效 法令遵循與誠信經營 風險管理	技術研發與創新 客戶關係與產品品質管理 永續供應鏈管理	氣候變遷管理 永續資源利用	勞資關係與留才育才 職場多元與平等 職業安全與健康 社會共融

永續重大主題

參考 GRI 通用準則 2021 版，將鴻華先進 13 項永續議題，依經濟、產品、環境、社會 (包含人權) 各永續議題對鴻華先進的正負向衝擊發生機率與影響程度，繪製鴻華先進 2023 年永續重大主題辨識結果圖，其排序如下：



▲ 2023 年永續議題辨識結果

永續重大主題衝擊邊界

鴻華先進針對 2023 年辨識出之 10 項永續重大主題，逐項分析其可能衝擊之內外部利害關係人，並參考 GRI 準則在各特定主題之要求，於永續報告書各章處揭露對應作為與績效，以確保公司有效管理各永續議題之實際或潛在產生的衝擊。

排序	ESG 面向	永續重大主題	利害關係人							GRI 準則 特定主題	回應章節
			組織內	組織外							
			員工	股東 / 投資人	客戶	政府單位	供應商 / 承攬商	媒體	社會		
1	P	技術研發與創新	●	●	●		●		●	自訂主題	第三章 開放平台 夥伴分工
2	P	客戶關係與產品品質管理	●		●			●		GRI 416 - 1 GRI 416 - 2	第三章 開放平台 夥伴分工
3	S	勞資關係與留才育才	●			●				GRI 401 - 1	第四章 以人為本 共融共享
4	G	資訊安全與隱私管理	●	●	●					GRI 418	第二章 誠信務實 專業治理
5	G	公司治理與財務績效	●	●	●	●		●	●	GRI 201 - 1	第二章 誠信務實 專業治理
6	P	永續供應鏈管理	●					●		GRI 204 - 1 GRI 308 - 1 GRI 308 - 2 GRI 414 - 1 GRI 414 - 2	第三章 開放平台 夥伴分工
7	G	法令遵循與誠信經營	●	●	●	●		●	●	GRI 205 - 1	第二章 誠信務實 專業治理

排序	ESG 面向	永續重大主題	利害關係人						GRI 準則 特定主題	回應章節	
			組織內	組織外							
			員工	股東 / 投資人	客戶	政府單位	供應商 / 承攬商	媒體			社會
8	S	職場多元與平等	●			●				GRI 405 - 1 GRI 405 - 2	第四章 以人為本 共融共享
9	S	職業安全與健康	●			●		●		GRI 403	第四章 以人為本 共融共享
10	E	氣候變遷管理	●	●	●	●		●		GRI 201 - 2 GRI 305 - 1 GRI 305 - 2 GRI 305 - 3 GRI 305 - 4 GRI 305 - 6	第五章 環境永續 綠色淨零



1.3.3 永續重大主題

鴻華先進檢視永續重大主題評估與結果後，制定其永續架構及訂定管理方針，包含主題之正負面衝擊、承諾與政策推進、行動方案、目標與有效性評估，以推動鴻華先進永續作為與相關措施以符合利害關係人期待；透過定期審視永續績效、彙報工作執行進度，落實公司治理、環境永續、社會共融之責任，確認各永續重大主題與政策、管理、評估之一致性，以及作為未來改進依據。本公司 2023 年永續重大主題管理方針詳述如下：

永續重大主題	正負面衝擊	承諾 / 政策	行動	目標與有效性評估
 公司治理 與財務績效	公司須建立穩健且良好治理架構與內部監控機制，確保有效監督策略執行、兼顧所有相關利害關係人的權益，以獲得投資者青睞。反之，將影響企業運作效率及提高營運衝擊。	鴻華先進秉持著誠信、專業、開放的經營理念，透過資訊公開、透明化控管機制，以及董事會監督公司整體營運發展，落實且強化企業永續治理文化。 鴻華先進已制定政策： 1. 《永續發展實務守則》 2. 《內部控制制度》 3. 《公司治理實務守則》 4. 《董事及經理人薪資報酬辦法》 5. 《董事會及經理人績效評估辦法》 6. 《董事選舉辦法》	1. 落實公司治理政策辦法、建立完善檢舉渠道、施行內部稽核並追蹤查核。 2. 定期執行董事績效評估作業。 3. 將企業永續發展相關指標納入經理人績效。 4. 提升電動乘用車與電動巴士銷售。	短期 1. 每年進行稽核計畫，查核公司治理情形與績效。 2. 設立永續發展推動辦公室，定期向董事會報告 ESG 工作進度與執行成果。 3. 持續推出電動車新品。 4. 拓展市場，使營運與獲利穩定成長。 中長期 加強與外部利害關係人溝通，尋找多元投資管道。
 法令遵循 與誠信經營	公司須建立完善法規制度讓全體員工遵循，亦須及早辨識潛在負面衝擊之法遵議題，以穩健組織永續發展。另一方面，若企業未能妥善處理違規受罰事件，將造成潛在罰金支出，進而影響公司財務績效，甚至衝擊公司在市場上的競爭力。	鴻華先進將誠信經營理念深植於組織營運與企業文化中，降低不誠信行為之發生風險，提高企業商譽同時，追求企業永續經營。 鴻華先進已制定政策： 1. 《誠信經營守則》 2. 《誠信經營作業程序及行為指南》 3. 《內部重大資訊處理作業程序》 4. 《防範內線交易之管理辦法》 5. 《道德行為準則》	1. 成立誠信推動專責單位，定期評估組織誠信經營績效、推動誠信經營之教育宣導。 2. 將供應商納入誠信經營管理邊界，形塑內外相符之誠信價值觀。 3. 於公司網站及內部網站建立具體申訴管道（信箱、專線）及訂定獎懲制度，若有違反重大違規情事時，專責單位應將檢舉情事、處理方式及後續檢討改善措施向董事會報告。	短期 1. 每年制定誠信經營教育訓練計畫，並納入年度在職與新進員工教育訓練之課程項目。 2. 執行年度稽核計畫，定期審查公司營業範圍法令遵循之情形、配合法令訂定相關防弊措施，並做成報告以監督追蹤執行情形。 中長期 零件重大違法事件。

永續重大主題	正負面衝擊	承諾 / 政策	行動	目標與有效性評估
 資訊安全與隱私管理	<p>公司須提升公司資通安全系統，強化客戶隱私保護措施，取得利害關係人信任。反之，提高公司機密財產洩露機率，造成組織財產損失或面臨法律訴訟。</p>	<p>鴻華先進積極推動資安政策與管理行動，防止資通安全事件及客戶隱私外洩情事發生，以保障客戶權益，亦確保公司營運不受影響。</p> <p>鴻華先進已制定政策：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 《風險與機會評估程序》 2. 《個人資料保護管理辦法》 3. 《客戶財產管理辦法》 4. 《資訊安全手冊》 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工簽訂「保密同意書」，公司每年安排資訊安全教育訓練。 2. 訂定多項資通安全相關政策如資訊系統安全事件通報作業管理辦法、資訊安全手冊、個人資料保護管理辦法等，並規範公司對外公開網站之所有資訊，皆須經授權主管核准。 3. 推動網路安全風險管理方案，每年執行資安政策內部稽核及風險評估，定期向管理階層提交資安報告。 	<p>短期</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 推動與導入 ISO 27001 資訊安全管理系統等風險管理機制。 2. 資通安全中斷時數小於 1%。 3. 每年度定期舉辦資安教育訓練。 <p>中長期</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 定期檢核各項資安防護政策與措施符合營運環境變遷，並視需求適時調整。 2. 取得 ISO 27001 資訊安全管理第三方驗證。
 技術研發與創新	<p>公司應提供多元低碳排產品與服務、拓展公司業務範圍，以滿足客戶需求與擴大電動車市場。相反，若未能持續研發新產品與服務，將導致公司產業競爭力下降。</p>	<p>鴻華先進承諾提供低汙染、高續航、智慧化之電動車，增加與創新技術產業合作機會，以人人皆買的起之電動車方向努力。另外，積極落實專利管理，保護公司智慧資本，以提升產業競爭優勢。</p> <p>鴻華先進已制定政策：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 《組織知識管理辦法》 2. 《機密圖檔申請作業基準》 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極開發模組化平台，縮短開發時程，2023 年推出純電動運動休旅車 Luxgen n⁷。 2. 自行研發電機，掌握電動車核心技術。 3. 2023 年創新研發投入費用佔當年營業額 198%。 4. 公司已取得專利件數共 78 件：台灣 35 件、中國 38 件、美國 5 件。 	<p>短中期</p> <p>持續量產純電動車，並以每年研發一款新車型，擴大市場占有率，並進軍國外市場為目標。</p> <p>長期</p> <p>持續推動台灣電動車產業的技術創新、創造具有未來性的產品。</p>
 客戶關係與產品品質管理	<p>公司藉由提升產品與服務品質、提供產品設計支援及解決方案，既強化客戶體驗又能增加客戶信任度。然而，若公司產品品質不佳或發生重大事故，將影響公司未來銷售以及整體品牌形象。</p>	<p>鴻華先進重視客戶關係與產品質量，透過了解客戶需求、高規格產品驗證基準，研擬品管政策與措施，期望集眾人智慧，提供超出客戶期待之客製化產品與服務。</p> <p>鴻華先進已制定政策：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 《客戶溝通管理辦法》 2. 《客戶滿意度管理辦法》 3. 《品質手冊》 4. 《功能安全手冊》 5. 《新車型開發試作車作業程序》 6. 《整車試驗作業程序》 7. 《市場品質改善作業程序》 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司管控設計、零件與成車品質，已取得 ISO 9001 品質管理系統以及 ISO 26262 道路車輛功能安全認證。 2. 依據開發與管理程序，確保公司在產品設計、開發與試作的品質管控，並依據問題研擬試驗報告、召開品質管理月會，以確保內部車輛測試品質管控。 3. 執行年度年客戶滿意度問卷調查，評分項目包含專業品質、服務態度、速度 / 時間等。未來將持續追蹤相關績效，以提升公司整體服務品質。 	<p>短期</p> <p>每年定期依據「客戶滿意度管理辦法」進行問卷調查，客戶平均滿意度目標須為 80% 以上。</p> <p>中長期</p> <p>秉持「顧客滿意、持續改善、全員參與」之品質政策，持續提升品質管理與車輛驗證技術，並符合品質評核。</p>

永續重大主題	正負面衝擊	承諾 / 政策	行動	目標與有效性評估
 永續供應鏈管理	<p>公司應透過供應商多元化、風險管理、ESG 整合等策略，強化供應鏈韌性，降低供應鏈斷鏈、交期延宕等潛在風險發生，落實企業永續經營。否則將衝擊公司營運，使公司品牌形象受損。</p>	<p>鴻華先進承諾供應商與承攬商應符合當地法律規範、簽署《社會暨環境永續承諾書》，並優先採購對環境友好之產品與服務，以兼顧經濟和環境效益。</p> <p>鴻華先進已制定政策：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 《供應鏈管理政策》 2. 《供應商零件前期品質策劃管理程序》 3. 《供應商品質保證手冊》 4. 《社會暨環境永續承諾書》 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定《供應鏈管理政策》與《社會暨環境永續承諾書》，並要求既有及新供應商配合與簽署。 2. 為符合車輛品質與健康安全，本公司將 ISO 12219-1 車輛內部空氣品質與規範的禁限用物質管理標準，要求供應商承諾使用友善環境之材料與產品。 	<p>短期 持續推動與落實供應商《社會暨環境永續承諾書》簽署機制，提高簽署比率。</p> <p>中長期</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司簽署供應商合約中，逐步納入企業社會責任條款。 2. 落實《供應鏈管理政策》，實踐《社會暨環境永續承諾書》聲明內容，建立 ESG 風險評鑑機制，以此提升整體供應鏈 ESG 水平。
 勞資關係與留才育才	<p>公司應訂定完善員工職涯發展計畫、建立客觀且公平考核機制、定期執行員工滿意度調查，以培育高素質人才、了解員工需求、提升員工對公司的認可，進而提高員工留任率，確保組織持續發展。反之，將直接衝擊企業營運效能、營運成本和產業競爭力。</p>	<p>鴻華先進重視科技人才、公平公正聘僱，提供員工專業技術與能力之教育訓練，並給予具競爭力的薪酬與福利措施，以滿足員工期待。</p> <p>鴻華先進已制定政策：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 《員工認股權憑證發行及認股辦法》 2. 《內部人才推薦獎金辦法》 3. 《提案改善辦法》 4. 《傑出工程師培育辦法》 5. 《新進人員引導手冊》 6. 《員工考績辦法》 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立與員工定期溝通之渠道。 2. 推行內部員工推薦方案，鼓勵同仁介紹優秀人才。 3. 發行員工認股權憑證。 4. 提供新進與在職員工進修及訓練課程。 5. 落實年度績效考核制度。 	<p>短期 每年辦理人才相關審查會議，討論追蹤檢討目標達成情況；並訂定人員留任率與降低離職率目標。</p> <p>中長期</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 培育產業人才，例如：建立內部講師的專業培訓計畫、內部輪調機制或儲備幹部機制。 2. 持續提供優於產業之薪酬或獎勵機制。
 職場多元與平等	<p>公司應塑造公平公正且多元共融之企業文化，提高員工向心力，促進公司營運成長。否則企業將無法招募或留住優秀人才，進而降低公司競爭力，甚至影響公司聲譽。</p>	<p>鴻華先進予以員工尊嚴之工作機會、確保薪資結構在內部之公平合理性、嚴禁任何形式的歧視、職場騷擾與不法侵害行為、建置多元順暢溝通管道，以營造多元友善共融職場。</p> <p>鴻華先進已制定政策：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 《鴻華先進人權政策》 2. 《永續發展實務守則》 3. 《改善提案辦法》 4. 《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設置全天候匿名專線與申訴信箱；制定申訴及懲戒辦法，並成立申訴處理委員會處理員工申訴案件。 2. 制定與發佈《鴻華先進人權政策》，強化多元平等共融政策與福利措施。 3. 符合法規聘僱 7 位身心障礙員工。 4. 尊重員工隱私，並依照公司《道德行為準則》保護員工資訊揭露之隱私與安全。 	<p>短期 各據點防範風險，避免發生歧視、使用童工、強迫勞工、任何性騷擾相關事件等違反人權政策之情事。</p> <p>中長期</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 展開員工滿意度調查，實際瞭解員工心聲，並以其回饋意見作為未來改善行動。 2. 營造多元平等共融職場與落實人才培育計畫，並提升女性員工比例。

永續重大主題	正負面衝擊	承諾 / 政策	行動	目標與有效性評估
 職業安全與健康	公司應重視且確保員工的身心健康，透過強化健康安全觀念、落實職業安全衛生管理機制、優化現有職場安全文化推廣與相關風險管控，保障員工、承攬商 / 供應商安全與健康，提昇企業社會責任。另一方面，若企業發生職業災害事件，企業不僅可能面臨賠償責任，員工工作士氣亦可能受影響，進而影響工作效率、組織氣氛、增加組織營運壓力甚至中斷等損失。	鴻華先進重視職場安全，承諾「零傷害、零災害」，建置安全管控機制，積極改善與施行相關措施，塑造安全無虞健康職場環境與企業文化。 鴻華先進已制定政策： 1. 《職業安全衛生政策》 2. 《職業安全衛生管理計畫書》 3. 《勞工安全衛生工作守則》 4. 《執行職務遭受不法侵害預防計畫》	1. 制定《鴻華先進職業安全政策》，執行組織內部職災統計予以當事部門及人資部門；亦定期偕同承攬商召開安全衛生協議組織會議與執行承攬商安全衛生巡檢，並於後續追蹤改善績效。 2. 2023年新進與在職員工於智能雲平台一般安全衛生教育訓練並通過測驗計 772 人次。 3. 2023年員工從事安衛、消防專業證照與回訓參與 28 人次。 4. 為促進員工健康，辦理舒壓按摩舒緩疲勞，安排職場癌症篩檢，以減少工作傷害與預防職業疾病。 5. 2023年3月和10月各辦理一場線上健康講座，共計 2 場次。 6. 參加無災害工時紀錄競賽，2023年12月底已達 1,352,744 小時無災害工時紀錄。	短期 推動與導入 ISO 45001 職業安全衛生管理標準，追求零傷害、零災害等目標，建立安全無虞且健康之作業環境。 中長期 1. 透過完善的職業安全衛生政策與相關辦法來監測與管理，並定期召開管理審查會議議定，討論與檢討如何持續強化職業健康與安全的績效，以實踐職場零重大職業災害事件。 2. 取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方驗證。
 氣候變遷管理	公司應提升公司氣候韌性調適能力，以降低財務衝擊、符合利害關係人之期待。同時研發低碳排放產品，以因應氣候變遷及增加業務發展商機。倘若公司未能積極管理氣候變遷轉型議題，不僅加劇氣候變遷衝擊，企業亦可能面臨主管機關開罰，進而影響投資人投資意願以及降低公司整體營收。	鴻華先進承諾共同減緩氣候變遷，評估氣候變遷對營運造成的影響，並制定相關氣候策略，以精進減碳績效。同時亦積極研發低碳排放與高效能產品，推動電動車普及化之願景。 鴻華先進已制定政策： 1. 《永續發展實務守則》 2. 《社會暨環境永續承諾書》	1. 導入氣候風險機會辨識機制。 2. 盤查組織溫室氣體排放量，並取得第三方溫室氣體確信報告。 3. 逐步淘汰汽油公務車，2023年10月起陸續新增電動車之掛牌作業。 4. 安裝儲能節能設備：於新店總部安裝 LED 燈具，並於頂樓建置太陽能發電裝置。	短期 1. 銷售低碳排放與高效能商品，目標 2024 年減少約 20,000 噸碳排放量。 2. 公務車從汽油車轉為電動車。 中長期 1. 現有辦公及營運廠區建置相關儲能設備，並提高綠電採購及規劃導入 ISO 50001 能源管理機制等管理系統。 2. 規劃新建設據點取得綠建築標章。 3. 2030 年達成所有辦公室淨零排放；2050 年實現所有服務據點及生產據點溫室氣體淨零排放。

* 本年度所有永續重大主題均無實際發生涉及負面衝擊的活動或商業行為。

02

誠信務實 專業治理

章節重點 /

- 2.1 經營管理
- 2.2 法令遵循與誠信經營
- 2.3 資訊安全與隱私管理

永續重大主題 /

- 公司治理與財務績效
- 法令遵循與誠信經營
- 資訊安全與隱私管理

呼應 SDGs /



2023 HIGHLIGHTS

營收績效

2023 年營收成長達 **252.66%**

企業永續發展指標 納入公司 **經理人績效**

公司治理 成果

董事會、審計委員會、薪資報酬委員會董事出席率皆達 **100%**

董事會績效自評整體平均分數為 **4.60分** (滿分5分)

評分結果為 **優良**

資通安全

線上宣導課程通過率達 **99%**

未發生 資通安全事件事件

未發生 任何不誠信行為及客戶隱私外洩事件

2.1 經營管理

GRI 201

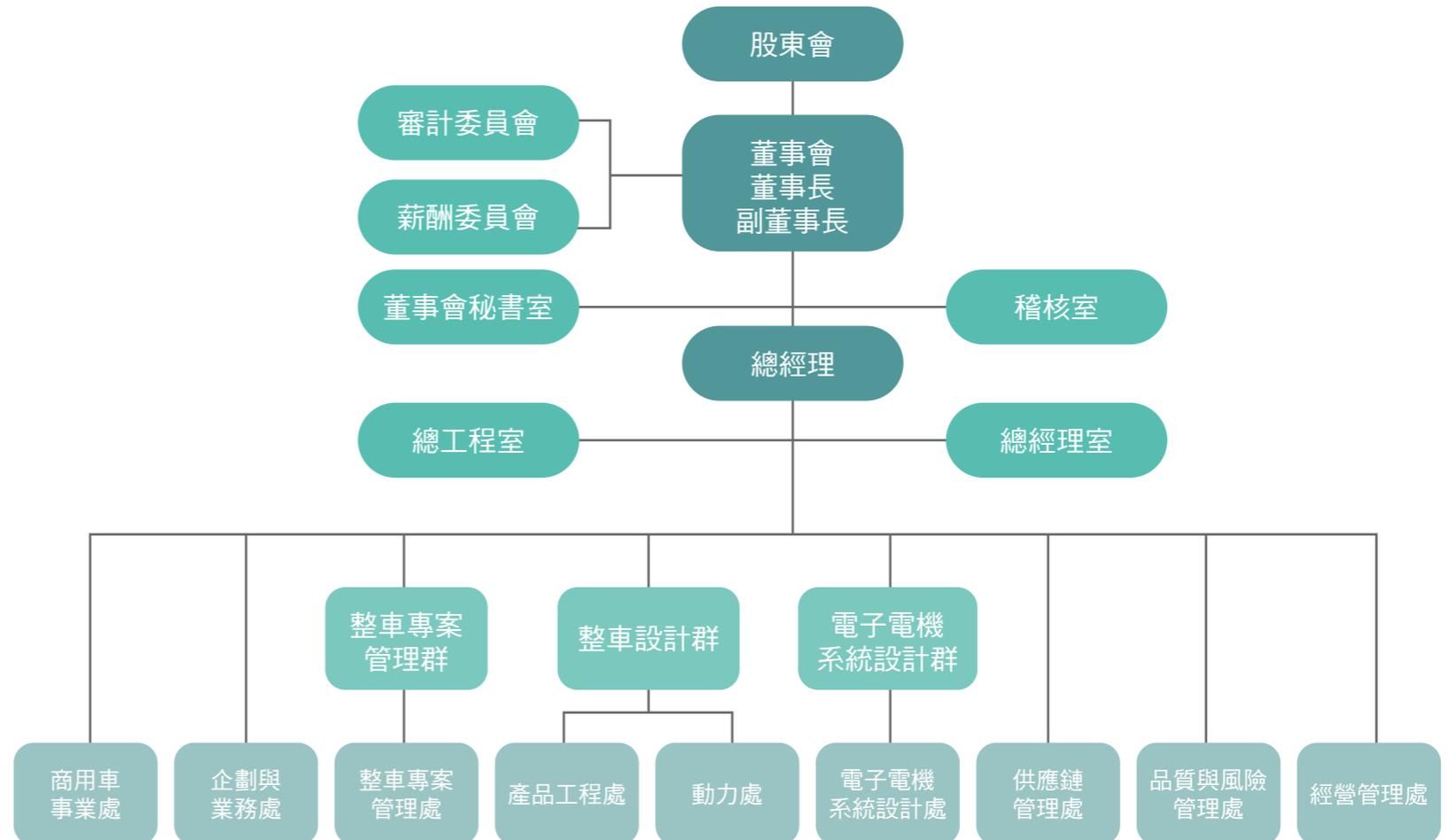


鴻華先進將誠信及專業經營貫徹公司營運原則，持續建立良好的公司治理政策，並落實於日常風險管理制度當中，**自公司設立以來至本報告書發行日止，並未發生足以影響公司形象之負面事件。**

2.1.1 公司組織架構

鴻華先進設有完善公司組織架構，公司整體經營計畫由董事會負責，並執行股東會相關決議事項。為確保董事會運作效率及健全性，本公司設有獨立審計委員會及薪酬委員會強化董事會之有效運作。此外，由稽核室負責執行組織內控之稽核、提出改善及追蹤建議予董事會，以降低公司各項實際與潛在風險同時維持組織的日常營運。

日常業務之經營管理則由本公司總經理掌管並直接對董事會負責，總經理下轄總經理室及總工程師室兩單位，分別負責公司新事業開發、未來政策發展與前瞻技術之研究，各業務處室的運作亦在本公司總經理的領導下穩健發展，三大事業群（整車專案管理群、整車設計群、電子電機系統設計群）顯現本公司已具備妥善之研究發展量能與人力資源配置，確保產品交付的品質與即時調整之敏捷性。



2.1.2 董事會運作

鴻華先進最高治理單位為董事會，為協助提升董事會運作效能，董事會下轄「審計委員會」與「薪資報酬委員會」兩功能性委員會，落實公司薪酬及內部控制等政策制定及執行之有效性。鴻華先進於2023年10月17日完成第二屆董事會之改選，2023年期間共召開9次董事會會議（第一屆6次、第二屆3次），整體出席率達100%。

董事會多元組成與專業智識

鴻華先進第二屆董事會由九席董事組成，於2023年10月17日就任，任期三年。本公司董事會成員聘用以用人唯才為原則，同時依據《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》規定，董事會組成應將成員之多元（如性別、年齡、國籍、文化）與跨領域專業背景納入選用考量。為響應性別平等發展趨勢，目前董事會成員，女性董事佔九席中之三席。董事會成員之多元產業背景及專業能力，詳見官網[董事簡歷](#)說明。

本公司董事會成員2023年參與之進修課程內容涵蓋全球政經情勢經營策略、永續風險趨勢與因應策略、強化資安治理策略及內線交易法規實務等，進修時數皆達3小時，100%符合『上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點』之規範。

鴻華先進董事會多元政策之具體管理目標

本公司董事會成員須具備專業能力（參見右欄）：

- ✓ 個別董事至少須具備**5**項專業能力
- ✓ 全體董事成員至少須有**3**位具備任一能力

- 一、營運判斷能力
- 二、會計及財務分析能力
- 三、經營管理能力
- 四、危機處理能力
- 五、產業知識
- 六、國際市場觀
- 七、領導能力
- 八、決策能力

董事會獨立性

鴻華先進重視董事成員不受外部利益衝突影響之獨立判斷能力，於九席董事中設有四席獨立董事，占比44%，同時訂有公司董事應有過半數成員不得具有配偶或二等內親屬關係之獨立性政策；亦嚴格遵守『公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法』中有關獨立性規範之情事。

本公司另於《董事會議事規範》中制定利益衝突迴避之相關條款，董事如遇有利益衝突之情形時，將不得加入該議案之討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。**鴻華先進董事堅守上述迴避原則，於2023年度間並未發生訴訟或違法之情事。**

董事會成員性別分布

性別	男性	女性	合計
人數	6	3	9
分佈	67%	33%	100%

董事會成員年齡分布

性別	41-50歲	51-60歲	61-70歲	71-80歲	合計
人數	1	2	5	1	9
分佈	11%	22%	56%	11%	100%

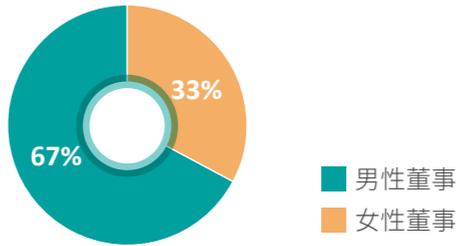
董事會成員獨立性

性別	獨立董事	非獨立董事	合計
人數	4	5	9
分佈	44%	56%	100%

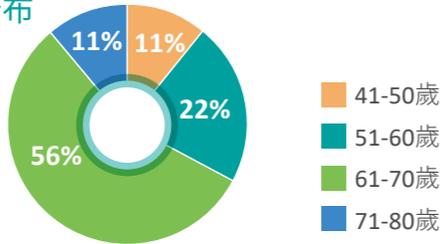
鴻華先進
董事簡歷



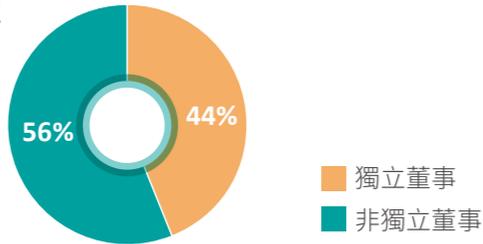
董事會性別比例



董事會成員年齡分布



董事會成員獨立性



董事會提名與遴選

本公司董事選舉依照股東會通過之《董事選舉辦法》，採候選人提名制度程序及累積投票制，獨立董事的設置及選任流程亦符合『公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法』。此外，所有董事會成員之遴選與評判標準應遵循公司內部獨立性與多元化政策。另鴻華先進董事皆不具本公司員工身分，董事長劉揚偉先生 2023 年間亦未兼任本公司高階管理層職務。

董事會績效評估

鴻華先進針對董事及經理人之績效訂有《董事會及經理人績效評估辦法》，評估範圍包含整體董事會（含個別董事及各功能性委員會之績效評估），評估辦法中明定應每年至少執行一次績效評估作業，且須於次一年度第一季結束前提交董事會報告評估結果。

董事會績效評估之指標包含以下五大面向：



鴻華先進 2023 年董事會內部評估作業共計有 45 項指標，其中，董事會績效自評整體平均分數為 4.60 分（滿分 5 分），評分結果為優良；董事自評整體平均分數為 4.77 分（滿分 5 分）；審計委員會及薪資報酬委員會自評整體平均分數皆為 4.81 分（滿分 5 分），整體董事會績效評估結果尚屬有效運作。

2.1.3 功能委員會

審計委員會

會議召開 2 次 委員出席率 **100%** 績效自評整體平均分數 **4.81分**

鴻華先進審計委員會由四名獨立董事共同組成，且其中至少一名獨立董事具備財務會計專業，審計委員會於組織規程中明定每季至少召開一次會議，對本公司財務報表之允當表達、法令遵循事宜、內部控制及風險管理制度之有效性考核以及其他公司或主管機關規定之重大事項負有監督之職責。本公司獨立董事於 2023 年度期間與內部稽核主管及查核會計師溝通良好，且定期查閱（至少每季一次）公司年度稽核計畫執行狀況及內控缺失追蹤改善情形，故 **2023 年度無異常狀況**。

薪資報酬委員會

會議召開 2 次 委員出席率 **100%** 績效自評整體平均分數 **4.81分**

鴻華先進薪資報酬委員會亦由本公司四名獨立董事組成，並經董事會決議委任。薪資報酬委員會依『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』制定組織規程，明定每年至少召開兩次會議，定期評估、檢討公司董事及經理人之薪酬制度及績效達成情形，並於董事會提出專業客觀之建議。功能性委員會自評項目，詳見 [112 年年報 P.22](#)。

功能性委員會
自評項目



2.1.4 薪酬政策

本公司董事及高階經營團隊之薪資報酬根據《董事及經理人薪資報酬辦法》辦理，並受薪資報酬委員會之監督，委員會定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，訂定其薪資報酬內容。

本公司董事依公司章程第二十六條，年度酬勞為零，故於 2023 年度間僅領取業務執行之費用；獨立董事依薪資報酬辦法依其職務由公司支付定額報酬及業務執行相關費用，亦不參與年度董事酬勞分配；經理人則依其績效達成情形，領取固定及變動薪酬，項目可包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。公司經營績效與員工利益連結有助於激勵員工，並確保公司股東利益最大化，故鴻華先進於公司章程訂定當年度公司獲利狀況扣除累積虧損後，如尚有餘額應提撥 5%~7% 為員工酬勞，2023 年度因公司尚處研發投入階段，尚未轉虧為盈，故並未提撥員工酬勞。

公司高階管理階層之薪資政策與公司經營績效高度相關，將高階管理階層之薪資報酬結構與公司之 ESG 績效表現作連結，亦有助於公司實踐 ESG 政策。鴻華先進已將證交所辦理之公司治理評鑑得分、完成首本永續報告書之編製作業二項指標納入經理人 ESG 績效指標，藉此將公司長期績效表現與股東利益連動。

鴻華先進 2023 年度總薪酬比率	
薪酬最高之個人年度總薪酬：其他員工年度總薪酬之中位數	16.18 : 1
薪酬最高之個人年度總薪酬增加百分比：其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數	3.2 : 1

2.1.5 經營績效

2023 年在國內外電動車普及趨勢推波助瀾下，鴻華先進正式量產銷售的電動巴士及乘用車表現亮眼，2023 年共銷售零排放車輛^(註) 162 輛，包括電動巴士 103 輛及電動小客車 59 輛，帶動公司 2023 年營業收入相對前一年度成長 252.66%。此外，電動車產業作為推動國內淨零策略的重要一環，亦實際受惠於政府之產業補助，鴻華先進於 2023 年接受經濟部產業升級創新平台補助計畫近 1.4 億元之補助款項，顯現本公司技術發展對於國內產業升級及產值創造的重要意義。

註：鴻華先進所稱零排放車輛 (Zero Emission Vehicles, ZEVs) 之定義係依照永續會計準則 (SASB) 汽車產業標準 -TR-AU-410a.2 所載，由電動馬達驅動，以先進技術電池或氫燃料電池供電的車輛，這些車輛在其整個使用壽命，都不會產生尾氣排放。

近二年接受政府補助的貨幣總值

單位：新台幣仟元

政府提供之財務補助	2022	2023
經濟部科技研究發展專案補助計畫	54,420	-
經濟部產業升級創新平台補助計畫	-	134,827

經濟價值之產生、分配與留存

單位：新台幣仟元

直接經濟價值之產生	科目	2022 年	2023 年
收入	營業收入	296,033	1,043,992
	利息收入	6,473	27,298
	其他收入	55,575	144,339
產生的經濟價值總額 (A)		358,081	1,215,629
直接經濟價值之分配	科目	2022 年	2023 年
營運成本	營業成本	206,475	886,894
員工薪資與福利	員工福利費用	927,008	1,144,616
社區投資	捐贈	-	20
支付政府的款項	所得稅費用	223,323	265,473
	稅捐	5,501	6,814
	罰款	-	60
分配的經濟價值總額 (B)		915,661	1,772,931
留存的經濟價值 (A) - (B)		(557,580)	(557,302)

註 1：2022 年度資訊係出具經會計師查核簽證之個別財務報告，2023 年度資訊係出具經會計師查核簽證之合併財務報告。

註 2：鴻華先進於 2022~2023 年度尚未有盈餘提撥及分配事宜。

2.1.6 公協會與外部組織參與

鴻華先進為確保公司產品與先進技術的同步，積極參與 SEMI 國際半導體產業協會，持續獲取前沿技術資訊，透過最新半導體技術的導入，將有效提升公司電動車零組件的產品性能；除加入國際性的產業協會，鴻華先進亦與經濟部組成之台灣車輛研發聯盟合作，共同推動產學研合作，包含舉辦聯席會、展會等，積極驅動國內車輛產業的發展，提升台灣汽車產業的國際競爭力。

鴻華先進之資通安全與資訊財產為公司的重要資本，我們積極制定政策、採取行動，推動全體員工共同維護公司資通安全，同時加入 TWCERT/CC 台灣電腦網路危機處理暨協調中心，獲取最新國內外資安情資，並與其成員共同組成資訊分析與交流平台。

公協會參與名單

公協會組織名稱	會員身分
SEMI 國際半導體產業協會	會員
台灣車輛研發聯盟 (Taiwan Automotive Research Consortium ; TARC)	會員
TWCERT/CC 台灣電腦網路危機處理暨協調中心	會員



2.2 法令遵循與誠信經營

GRI 205



2.2.1 誠信經營政策與承諾

鴻華先進重視誠信價值，公司內部訂有《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，且其中《誠信經營作業程序及行為指南》已經董事會通過，公司全體員工須嚴守上述各項準則，善盡善良管理人之義務，確保公司營運遵守商業環境中的各項法規要求，並將誠信經營文化貫徹於公司日常營運。鴻華先進 2023 年暫由稽核單位作為誠信經營推動的專責單位，並計畫於 2024 年變更指派經營管理處作為誠信經營政策推動的專責單位，依規劃定期（至少一年一次）撰寫稽核報告，且依追蹤事項提交報告予董事會檢視。2024 年 5 月 8 日首次將稽核報告提交予董事會，稽核項目共 3 項，須改善追蹤項目共 1 項（屬非重大缺失），因配合內控修訂作業時程，將於 2024 年第三季追蹤改善執行成效並出具報告。

本公司對內落實誠信經營政策承諾，重視對外商業行為中的誠信原則，秉持公平與透明的原則與所有商業夥伴往來，並且主動避免與涉有不誠信行為者從事商業行為。此外，我們同樣重視工作環境中的人權議題，謹守各營運所在地的勞動法規，並支持國際公認的基本勞動人權原則，根據內部《永續發展實務守則》，本公司人力資源政策須遵循國際基本勞動人權保障原則，並提供員工管道了解與其權益相關之勞動法律；對外從事商業行為時，亦須將供應商人權議題遵循情況等企業社會責任納入考量。

2.2.2 誠信經營與風險管理

誠信經營管理

鴻華先進為落實誠信經營政策、與員工溝通誠信廉潔行為之規範，本公司各營運據點的所有員工於入職時皆須簽署「員工自律公約切結書」、「服務約定書」、「個人資料保護法等相關法規遵循承諾書」、「保密承諾書」、「誠信廉潔暨智慧財產權約定書」等行為準則文件，相關條款明文規定鴻華先進禁止員工以主動或被動的方式於業務執行中接受任何不正當之利益，同時透過競業禁止條款約束員工，不得於在職期間以任何形式從事與其業務有關之競業行為。

本公司《誠信經營作業程序及行為指南》，設立有效之誠信經營獎懲及申訴制度，並將其納入員工績效考核與人力資源政策中。我們於公司內外部設有明確的通報管道，供所有利害關係人即時反饋違反公司誠信行為及道德原則之情事；此外，本公司重視檢舉人之權益維護，檢舉人之身分及所檢舉之情事皆受本公司嚴格保密，並承諾保護檢舉人不會因其檢舉行為遭受不正當之處分。

鴻華先進申訴管道：

內部管道：

為使本公司所制定之《誠信經營守則》及《道德行為準則》得以落實，本公司稽核室負責受理有關營私、舞弊、危害公司利益、違反公司規章等不當情事之投訴案件。

投訴電子信箱：Audit@foxtronev.com

外部管道：

投訴電子信箱：foxtronev.service@foxtronev.com

各利害關係人之反饋管道可參考[公司網站](#)之說明

本公司亦訂有《防範內線交易之管理辦法》，針對內部人及其關係人，禁止其因職業取得公司重大資訊之便利，從事任何違反『證券交易法』之內線交易行為。另每年須針對所有受雇之董事、經理人及員工至少辦理一次相關法規之教育宣導，以保障投資人之利益同時維護本公司之權益。透過完善之管理機制與暢通之申訴管道，**鴻華先進 2023 年並未發生不誠信行為事件。**

風險管理

鴻華先進設有完善的風險管理機制，由總經理作為最高統籌，負責人力、培訓等必要資源之配置，另由經營管理部控管公司的各項風險議題，以此降低包含誠信經營在內的各项實際與潛在風險。本公司採取內部控制三道防線作為風險管理機制。第一道防線由各事業單位就其功能及業務範圍，承擔各自日常事務所產生的風險及資安區分核心業務執行風險評估；第二道防線以經營管理部為主要權責單位，協助、監督第一道防線進行風險辨識及管理；第三道防線由內部獨立稽核部門作為最後一關，對於前兩道防線，檢查、監督、及追蹤缺失改善進度，並同步或定期向董事會完整揭露，以確保公司風險管理制度有效進行。

另一方面，為有效降低公司營運受風險衝擊之程度與頻率、最佳化企業資源配置之效果，本公司依照《風險與機會評估程序》定期（每年至少一次）評估公司內外部風險與機會因子，編撰「風險和機會評估分析報告」。若當年度公司有發生組織重大調整或品質管制體系相關法律、法規異動等情事時，風險管理相關單位將視情形增加該年度風險與機會評審之次數。

強化公司內部控制三道防線

第一道防線

各單位就其功能及業務範圍，承擔各自日常事務所產生的風險

第二道防線

經營管理部協助、監督第一道防線進行風險辨識及管理

第三道防線

內部稽核單位



風險管理流程



2.2.3 法令遵循

鴻華先進對於營運相關產品與服務之提供，皆遵循相關法規及國際準則的規範，由本公司經營管理處負責公司法令遵循、合約審查以及相關訴訟案件之處理，並持續建立完善的法令遵循機制，確保公司符合營運所在地及商業環境中之法規要求。本公司另由總經理室負責內部重大資訊的處理與對外資訊揭露的一致性與正確性，並設有《內部重大資訊處理作業程序》規範本公司各部門主管，須於得知重大資訊的三小時內（最慢不得晚於當日下午下班前），通知相關單位後並提交總經理，由總經理室協助召開討論會議並決議須發布於公開資訊觀測站之重訊內容。我們期待透過即時回應利害關係人的訴求，減少公司受負面事件的衝擊影響，並降低利害關係人的疑慮。

本公司重大違規事件之門檻訂定係參考『台灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序』第四條規定應發布重大訊息之事項，如公司發生災難、集體抗議、罷工、環境汙染、資通安全事件或其他重大情事，對公司造成重大損害或影響或該事件之裁罰金額累計達新台幣 100 萬元時，則該違規事件即符合本公司重大違規事件。**鴻華先進 2023 年度未發生具負面衝擊之關鍵重大事件，且無發生符合上述要件之重大違規情事。**

註 1：本公司風險評估階段中決定該風險之嚴重度的評估依據可包含：

(1) 法律法規、產品及客戶要求 (2) 風險發生時導致的人身傷害 (3) 財產損失之程度 (4) 是否導致營運中斷 (5) 企業形象損害之程度。

註 2：本公司風險評估階段中風險之緊急度係根據該風險出現的頻率分為：可忽略、須預防、一般、緊急、非常緊急等五種程度。

2.3 資訊安全與隱私管理

GRI 418



鴻華先進資通系統與資訊資產是公司發展與營運的重要資本，維護資通系統之機密性、完整性及可用性為本公司資通安全管理之首要任務。因此，本公司針對資通安全管理設有專責人力，由本公司總經理室協理擔任資訊安全長，負責資安政策推動及相關資源調度，同時領導資訊部門推動管理相關事項之計畫、執行、稽核與溝通協調，資通安全單位亦需定期向董事會或管理階層報告資通安全執行情形。另為確保全體員工具備充分完善之資安認知水平，本公司積極辦理資通安全相關教育訓練及宣導活動，使員工得以對作業環境中的資安風險防患於未然。**鴻華先進自營運以來，尚無因資安問題遭受損失的情形，未來將持續落實資通安全管理相關政策目標，確保公司運營穩定不中斷。**

2.3.1 資訊安全政策

鴻華先進以《資訊安全手冊》作為資通安全議題之原則性政策，並制定《資訊系統安全事件通報作業管理辦法》作為實際發生資安事件時的處理程序。本公司另訂有《資訊業務委外安全管理辦法》，當資訊相關業務因效益原則而須委外處理時，為規範委外廠商處理資訊時之行為與責任，委外廠商應依照該管理辦法與本公司簽訂資通安全相關條款；外部廠商進入公司或需存取公司網路、系統時，須先向本公司業務負責同仁提出申請，並限制其存取權限。此外，依循本公司《資通安全作業程序》，每年須對內舉辦教育宣導，亦須向資通議題之外部利害關係人（如 IT 服務供應商、與公司有連線作業的單位等）進行資安政策及目標之宣導。

鴻華先進針對下列資通安全之四大面向分別建立資安政策，各政策之詳細內容請參考 [112 年年報 P.94 資通安全管理](#)。



資通安全政策



2.3.2 資訊安全管理

資訊安全管理目標與措施

鴻華先進除加入 TWCERT/CC 台灣電腦網路危機處理暨協調中心，與民間共同聯防資安問題外，亦持續於公司內部投入資源、管理公司資安風險，定期依系統備份週期進行容災管理，執行本機備份、異機備份及異地備份等作業，每年亦會對資料驗證及主機備份檔案還原實際操作演練。

本公司由資訊安全長定期針對資通安全的議題管理與政策執行制定量化及質化目標，並對內宣達已核定之政策目標：

資通安全管理之量化目標

核心資通系統可用性達 99% 以上。（中斷時數 / 總運作時數小於 1%）

資通安全管理之質化目標

1. 每年檢視資通安全政策及目標是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整後由資訊安全長核定。
2. 每年透過教育訓練、內部會議、張貼公告等方式，向所有人員進行宣導。

鴻華先進除對重要軟體與檔案加密處理外，亦於日常營運中定期執行下列措施以防範資安風險：

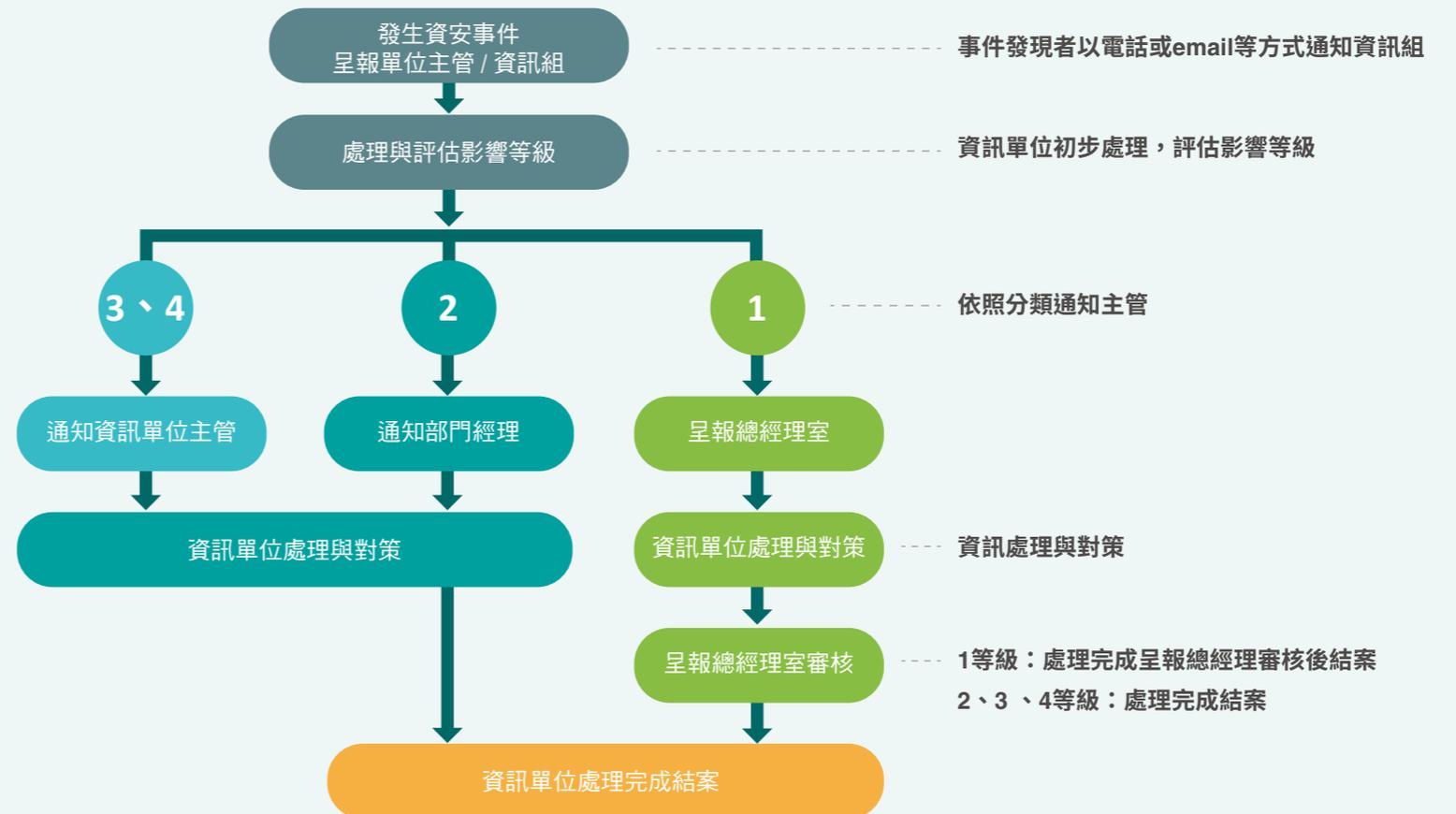
- 一、 檢測網路作業環境之安全。
- 二、 執行災難回復（備份資料）之規劃作業。
- 三、 針對電腦系統及資料儲存媒體執行病毒掃瞄作業。
- 四、 檢討資通安全之人力資源配置情形，依據實際需求招募專責人才。



資安意外事件之通報流程與處理程序

根據鴻華先進《資訊系統安全事件通報作業管理辦法》，當發生資安事件時，應由事件發現者立即通知資訊部門，由其初步評估該資安事件之影響等級，並依事件之等級通知/呈報不同層級的督導單位。若資安事件已嚴重造成公司系統中止並影響業務營運時，該資安事件將呈報至總經理室，待事件經資訊部門處理完成後，再經總經理室審核方能結案。

資安事件作業流程圖



鴻華先進對於嚴重災害事件（如水/火災、長時間斷電等）中斷機房運作的情形制定《資訊重大災難事件通報程序暨系統重建程序》，相關人員依據該程序得以於災難發生的第一間做出適當的應急、通報順序，最小化嚴重災難事件對機房設備及公司營運帶來的損失衝擊；若災難對機房設施及運作已造成嚴重影響，公司則會立即成立重災復原小組，由資訊安全長擔任復原計畫之召集人，並協調各權責單位執行《資訊重大災難事件通報程序暨系統重建程序》中明訂之工作項目，進行應變與復原措施。

資安宣導與資安教育訓練

為型塑良好的資安文化、提升全體員工的資安意識，本公司資安相關人員每年度需接受至少 12 小時以上之資安專業課程訓練或資安職能訓練；針對一般員工，公司於年度間不定期舉辦資安相關教育宣導，透過資通安全實務案例之分享，提高員工執行業務過程中的警覺性，降低資訊遭駭客竊取之風險。依據《資通安全作業程序》，本公司資通安全之專責單位需於每年初擬定年度資通安全教育訓練計畫，同時考量各業務不同之需求，教育訓練計畫涵蓋內容將包含資通安全政策、資通安全法令規定、資通安全作業內容、資通安全技術訓練等。鴻華先進 2023 年資通安全線上宣導課程完課學員共 579 位，其中通過測驗者共計 571 位，通過率達 99%。

2.3.3 客戶隱私政策與管理

鴻華先進除維護管理自身營運相關之資通安全風險與事件，亦尊重與本公司來往之客戶隱私資料，因而制定《客戶財產管理辦法》。此外，所有員工於入職時皆需簽署「保密承諾書」及「個人資料保護法等相關法規遵循承諾書」，不論員工於執行業務時主動或被動得知客戶隱私，皆需對客戶營業秘密盡保護與不可洩漏之責，並恪守相關法規規範。若員工違反承諾書之條款，需承擔相應的違約責任及法律規定的民刑事責任，並對公司及客戶的損失擔負全責。

本公司個人資料之處理與資料跨境傳輸作業遵循行政院公布《個人資料保護法》，並於內部訂定《個人資料保護管理辦法》，明確界定個資蒐集、處理與利用的範圍及管理程序。另外，亦透過宣導與教育訓練，使相關權責同仁於處置隱私資料時，得以具備正確與完善的認知；對於個資法令遵循亦有相關查核機制，以確保公司合規作業。
本公司 2023 年度並未發生客戶隱私外洩之情形。



03

開放平台 夥伴分工

章節重點 /

- 3.1 技術研發與創新
- 3.2 客戶關係與產品品質管理
- 3.3 永續供應鏈管理

永續重大主題 /

- 技術研發與創新
- 客戶關係與產品品質管理
- 永續供應鏈管理

呼應 SDGs /



2023 HIGHLIGHTS

零碳排放電動車 開發

台灣、中國及美國三地共取得 **78** 項專利權

ISO 認證

取得 **ISO 9001** 品質管理系統驗證

取得 **ISO 26262** 道路車輛功能安全驗證

未有違反 有關產品與服務的健康和安全法規之事件

供應鏈管理 績效

制定《**供應鏈管理政策**》、

《**社會暨環境永續承諾書**》

乘用車 績效

第 43 屆曼谷國際車展 (BIMS)

Model C 榮獲「最佳節能休旅車獎」

Model E 榮獲「最佳概念轎車獎」

商用車 績效

經濟部第 32 屆台灣精品金質獎

Model T 榮獲「2024 台灣精品金質獎」

3.1 技術研發與創新

GRI 417



鴻華先進的事業發展方向包含乘用車、商用車及技術服務等三大類別，並且致力於『以開放平台為核心，推動電動車普及化』，透過平台的分享來降低開發費用及縮短開發時程，以及平台的共用來聚集眾人智慧形成規模經濟，最終經由本公司之專業技術實現跨客戶共享平台之目標。在鴻華先進 CDMS 合作模式 (Contract Design and Manufacturing Service) 發展策略下，負責提供設計、模組化管理等服務，讓合作夥伴可以專注於產品規畫以及品牌操作，並且通過產業垂直整合與專業分工，協助合作夥伴提高技術能量、增進研發效率，同時降低成本並擴大市場。

傳統交通運輸產生之氣體排放是溫室氣體主要來源之一，不僅對環境造成直接衝擊，對人體健康亦可能產生負面影響；在各國政府政策、技術創新、消費者選擇多方因素推動下，交通低碳轉型成為各車企近年重要關注永續議題，其中新能源車作為綠色產品被視為環境污染關鍵解方；相較傳統燃油車，電動車具備零排放有害氣體與影響人體健康之化學物質，安靜的動力系統亦可減少噪音污染。是以，鴻華先進致力推動電動車普及化，持續研發一般消費需求之乘用車以及大眾運輸轉型之商用車，拓展綠色產品以邁向減碳永續。

3.1.1 創新文化與研發政策

鴻華先進深知在電動車產業，創新是推動進步的關鍵，因此積極投入研發資源並培養專業開發人才，持續引入創新科技與推陳出新，以滿足客戶多樣化的需求和市場的挑戰。透過研發團隊的深耕、專長培訓以及合作夥伴技術交流，已設計出 Model C、Model E、Model B 以及 Model T 等一系列成功的產品，且在國內外獲得多項得獎殊榮，體現我們對設計、品質和性能的嚴格要求。我們注重在產品設計和製造過程中實踐永續發展的理念，不斷探索綠色技術和環保材料的應用，以減少對環境的影響。我們相信，創新設計和永續是實現公司長期績效的關鍵因素，未來將持續發展低碳排放之綠色產品、推動企業永續發展商機。

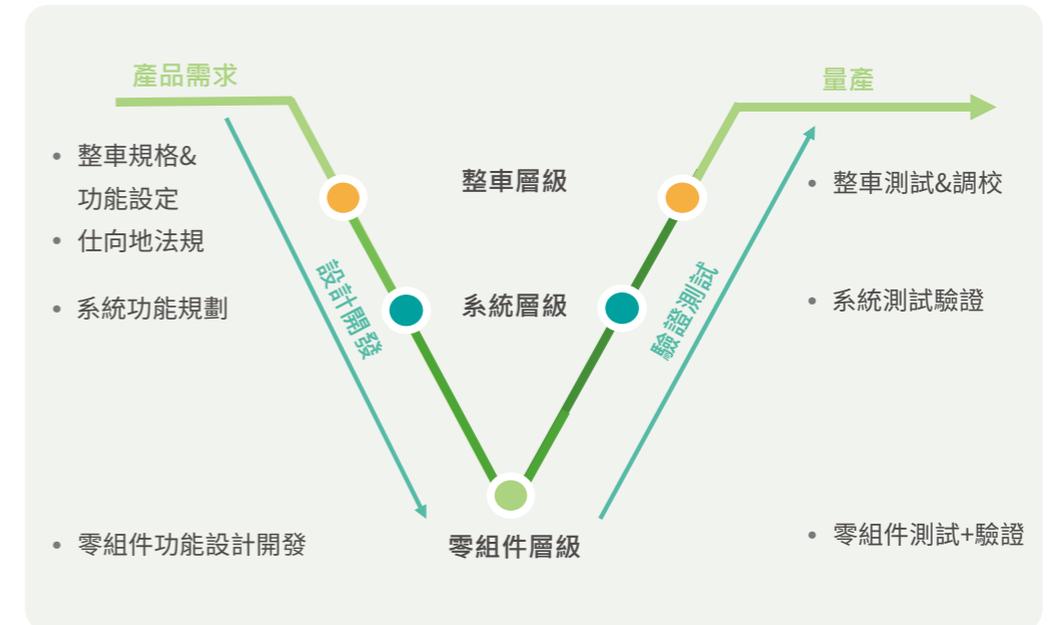
創新研發制度

鴻華先進作為國內首家電動車自主研發的設計製造商，以垂直整合、平台應用、客製化發展以及關鍵零組件發展等面向作為本公司於電動車領域的核心策略。

我們依循 V-Model 的概念建立嚴謹的產品開發模式，每一型車款皆會完整從市場及客戶需求出發，自主完成設計、開發、驗證與測試。我們於車輛設計階段，採用 Top-

down 的開發流程，全方位考量整車規格並配合銷售市場的相關法規，逐步向下完善系統功能及零組件的設計開發；在產品原型確認後的驗證測試階段，我們採取 Bottom-up 的測試與調校，從零組件測試開始、再進入到系統測試與整車測試，確保我們的新產品於零組件、系統及整車層級皆能符合設計規範；整個發開過程中亦搭配 APQP (Advanced Product Quality Planning) 之原則，在產品開發各階段進行嚴格的品質管控，以確保新車款符合甚至超越法規品質標準與客戶期待。

V-Model 概念圖



3.1.2 創新研發成果

創新研發投入資源

鴻華先進積極佈局未來新能源汽車市場，透過與在地車廠合作，期望設計出更適合台灣汽車市場需求的新能源汽車，幫助社會推動淨零減碳的永續生活。本公司於 2023 年共投入新台幣 2,070 百萬元研發費用，以強化電動車車型發展、軟體建置及技術整理，推動產品量產進程。

歷年創新研發投入資源 / 成果產出

年度	研發人力 (人數)	研發費用 (新台幣百萬元)	研發費用佔當年營業額比例 (%)
2023	579	2,070	198%
2022	507	1,382	467%

新產品研發目標

鴻華先進致力於電動車產品及前沿技術的發展，我們設定了每年研發一款新車型的積極目標，並透過 CDMS 合作模式，攜手客戶共同提升電動車市場發展能量。未來我們將持續耕耘，為多元客戶提供更多創新、高品質的電動車產品，以滿足在全球淨零趨勢下持續攀升的市場需求與期待。此外，我們亦積極拓展全球市場，預計於 2025 年開始進軍國外市場，持續透過車型模組化優勢提升本公司產品的市場佔有率。



▲ 鴻華先進於鴻海科技日展出新款車型

技術與創新具體成果

鴻華先進於核心市場積極發展專利佈局，於台灣、中國及美國三地截至本報告書發行日共取得 78 項專利權，專利技術涵蓋車型、內裝及零組件設計與各式車用系統。我們持續透過創新技術，配合客戶需求發展多元車款，藉以維持本公司市場競爭利基。

本公司截至 2023 年已成功研發出電動巴士 Model T 及電動車 Model C、Model B、Model E 等四款車型，並將這些對環境友善的電動車產品推廣至台灣及東南亞等國外市場，同時為維持生產量能，電動巴士 Model T 目前已正式於台灣及印尼銷售。累計至 2023 年底，台灣地區已完成 120 輛交付、2023 年度市占率達 13%。2023 年推出的純電動運動休旅車 Luxgen n⁷ (Model C) 也已取得近萬台預購訂單並已於下半年開始量產交車。我們自行開發的電動車款屢創國內外獎項肯定，2021 年發表的電動車 Model C 及 Model E 曾於泰國曼谷國際車展 (BIMS) 分別獲頒「最佳節能休旅車獎」及「最佳概念轎車獎」；電動巴士 MODEL T 於 2022 年與 2023 年分別獲頒日本 Good Design Award 設計獎、國內經濟部「2024 台灣精品金質獎」，並作為 G20 峰會接駁車亮相國際。展望未來，我們將於高雄橋頭科學園區建置商用車新廠，提升公司產能以實踐公司電動車普及化之目標。

HHTO 23

第 43 屆曼谷國際車展



▲ Model E 以科技創新獲頒「最佳概念轎車獎」



▲ Model C 以優異性能表現獲頒「最佳節能休旅車獎」

台灣精品金質獎



▲ Model T 獲經濟部「2024 台灣精品金質獎」



▲ Model T 獲經濟部「2024 台灣精品金質獎」

日本 Good Design Award 設計獎



▲ Model T 獲日本 Good Design Award 設計獎

代表性產品



Model C 純電動運動休旅車 (Luxgen n7)

Model C 是以鴻華電動車開放平台打造的首款車型，定位上為純電本質最適化 SUV。Model C 具備四大特色，分別是造型、空間、動力、能耗。設計上不僅具有極簡時尚外型，還具有電動車「機械空間極小化，乘坐空間極大化」的本質。Model C 搭配 0.27 低風阻造型設計，性能 0 到 100 公里加速度僅需 3.8 秒，及 700km 的長續航力。



Model B 智能跑格 Crossover

Model B 為年輕世代主流的 Crossover SUV，以鴻華開放平台為基礎，藉由平台尺寸的變化及全新的車身外觀，包括 S-DUCT 導流設計，流線的車頂造型，加上 D 柱上的創新氣簾設計，大幅降低空氣擾流，能讓 Model B 的風阻係數達到 0.26 的優異數值。作為個性化的都會車款，Model B 具備 450km 的續航里程，以 4,300mm 的車長，加上運用 2,800mm 軸距，創造出小級距大空間的舒適座艙。



Model T 新世代智能電動巴士

Model T 為新世代智能電動巴士，作為智能運輸定位，在簡約時尚的造型設計融入了科技感的巧思，其高剛性車體防護設計滿足美國聯邦運輸管理局 (FTA) 法規標準、配備內輪差警示系統、盲區偵測、電子後視鏡等多項安全輔助系統，並透過嚴謹的耐久測試，為駕駛、乘客安全做好嚴格把關。

Model T 最高可搭載 400 度的電池，續航里程超過 400 公里，在滿載條件下，最大爬坡能力可達 25%、最高車速每小時可達 120 公里。



Model E 科技創新商務豪華轎車

Model E 是鴻華先進與義大利設計公司 Pininfarina 共同開發，作為一款科技創新的豪華旗艦轎車，不僅能符合中、高端消費客群需求；同時也是商務人士移動的優質首選，後座空間可成為專屬行動辦公室，並且將個人行動裝置與座車無縫接軌串聯，提供臉部識別車門開啟、智能車窗以及車輛與環境互動等一系列智能應用。

Model E 憑藉「高性能電驅」與「先進動態控制技術」，讓動力性能輸出達到約 750 匹馬力，0 到 100 公里加速僅需驚人的 2.8 秒。

3.1.3 智慧財產權管理

鴻華先進為確保公司知識資產獲得完善管理與保護，訂定《組織知識管理辦法》之知識管理流程，將組織資訊依其重要性及機密程度作分類管理、設定可閱讀及可編輯之權限範圍，並定期更新淘汰不合時宜之文件資訊，以有效控管企業無形資產。當外單位因業務需求須瀏覽其他單位管制之知識文件，需求單位須填寫「文件資料授權申請單」向知識文件保管單位提出申請，由受申請單位主管審核是否通過授權申請，並依對應保密機制管理程序將知識文件分享。另一方面，本公司制定《機密圖檔申請作業基準》，確保公司自主研發階段產出的車輛造型手繪稿等機密圖檔，在機密不外流保護機制前提下被正確使用。本公司藉由內部標準化作業管理辦法，強化同仁對於企業無形資產保密意識，有效控管組織重要知識資產，並避免組織經驗、價值因人員離退而流失。

3.2 客戶關係與產品品質管理

GRI 416

GRI 417



鴻華先進深知電動車產品的性能對使用者的安全至關重要，透過建立良好的品質管理體系，我們不斷精進電動車產品與服務，同時積極開拓客群，與客戶保持密切互動，了解車輛使用者的需求和關注點，確保本公司產品與服務模式提供客戶最佳駕乘體驗，以此維繫與客戶的長期合作關係。

產品品質管理機制

鴻華先進針對車輛開發與測試訂有相關管理政策與辦法，我們以《功能安全手冊》作為車用電子產品整體功能安全管理、產品專案開發管理以及生產暨產品售後管理的規範原則。為使用同樣高標準的開發作業程序提供委託製造服務，我們依循內部《新車型開發試作車作業程序》，在彈性調整開發作業流程的同時，將產品品質維持在穩定水準；此外，本公司作業人員於車輛設計、開發、測試階段皆遵循《整車試驗作業程序》。在產品改善部分，訂有《市場品質改善作業程序》作為車輛品質改善的內部管控流程，以利掌握終端產品市場的品質資訊，並即時改善產品使用過程中發生之問題。

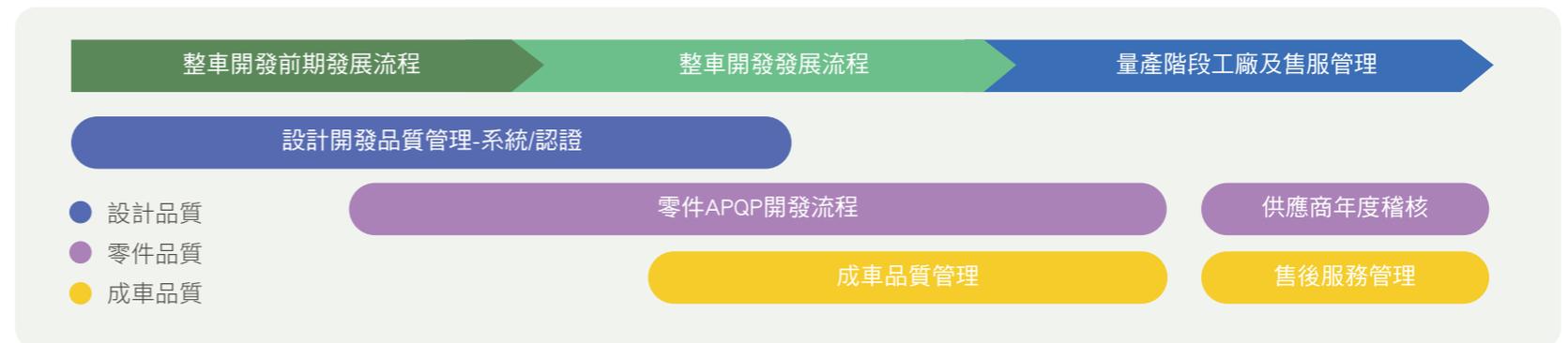
在車輛的生產過程中，我們設有嚴格的產品品質管理機制，透過「設計品質」、「零件品質」、「成車品質」三大面向進行管控；有關車輛零件的製造開發及驗證流程，則依循 APQP (Advanced Product Quality Planning) 機制嚴格控管各階段生產品質，並在產品



開發各階段持續進行回饋、評估與矯正，以確保產品品質能夠滿足客戶的要求。本公司已取得 ISO 9001 品質管理系統，以標準化的流程維持公司產品品質的一致性；另有 10 位同仁取得國內罕見的 ISO 26262 道路車輛功能安全認證，以此確保本公司推出之車輛安全均符合國際標準。

3.2.1 產品品質管理

我們透過多項內外產品管理政策與機制，於各個環節嚴格把關產品品質，確保公司產品與服務滿足市場與法規標準，同時符合車輛使用者對汽車安全、健康、舒適的需求。本公司 2023 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。



除品質管理機制外，我們亦透過教育訓練及相關培訓課程，提升公司內部人員在開發流程中需熟知的品質管理概念與技能，2023 年本公司品質管理相關教育訓練總參與人次共 167 人、總培訓時數共 7,504 小時。

品質管理教育訓練名稱	參與人數	總培訓時數
ISO 9001 品質管理系統 條文 / 內部稽核課程	74 人	3,552 小時
IATF 16949 汽車業品質管理系統 條文 / 內部稽核課程	29 人	1,392 小時
五大工具應用課程 (APQP/FMEA/MSA/SPC/PPAP)	31 人	1,240 小時
VDA 6.3 汽車供應鏈品管系統 條文 / 過程稽核課程	33 人	1,320 小時

客戶健康安全

鴻華先進十分重視電動車產品對使用者健康安全之影響，以「主動安全」、「被動安全」以及「電池安全」等三大構面作為本公司產品安全的行動方案。除持續研究最新自動駕駛技術與車輛結構安全，在電池的選用上，採用更加安全的磷酸鋰鐵電池技術 (LFP)，降低車輛自燃的風險。針對車室空間，建有禁限用物質管理相關標準，從製造設計端著手規範車用材質、電動車零組件與物料，且須遵守有害物質 (如鉛、汞、鎘以及六價鉻等) 相關國際法規，確保車輛內部空氣品質符合 ISO 12219-1 的測試規範。上述標準皆納入供應商品質保證手冊，用相同嚴謹的管控標準檢視供應商夥伴，並定有產品與材料環保承諾書，要求供應商簽署並承諾遵守綠色產品相關標準。未來鴻華先進自行研發車款也將接受交通部台灣新車安全評鑑計畫 (TNCAP)，以證明其具備主被動安全防護性能，提高整體道路駕駛安全水平。

3.2.2 客戶關係管理

鴻華先進以品質政策作為功能安全管理的最高原則，以「客戶滿意」、「持續改進」、「全員參與」三大策略作為客戶關係維繫的宗旨，透過在產品設計、開發、生產階段與客戶的密切溝通與討論，即時修正、調整方案，提供符合客戶需求的客製化產品。



為持續了解客戶的期待、即時調整並優化本公司的技術與服務，本公司訂有《客戶滿意度管理辦法》，透過問卷每年對客戶執行滿意度調查，了解客戶對品質、交期、服務、技術的期待。根據滿意度調查結果製作「客戶滿意度趨勢分析報告」，各責任部門對於未達目標項目擬定改善對策，並定期追蹤管理，確保客戶滿意度維持在一定水平，目標客戶平均滿意度達到 80% 以上。



關於產品售後服務，鴻華先進建立完善的售後服務倉儲及庫存備料，提供客戶及合作夥伴查詢零件項目、快速下單出貨並縮短溝通等待時間，以期即時滿足客戶售後維修需求。我們另提供銷售服務人員產品使用與維修手冊、診斷儀器及零件冊等工具，並針對內部員工舉辦維修教育訓練，確保銷售服務人員具有專業能力以回應客戶需求。

3.3 永續供應鏈管理

GRI 204



為打造一更具韌性及責任感的供應鏈體系，本公司積極推動永續供應鏈管理，透過永續供應鏈政策與評估篩選機制，將永續經營理念貫徹整個價值鏈，以此履行鴻華先進企業社會責任。我們也致力與在地供應商夥伴維持良好合作關係，共同推動在地綠色產業發展。

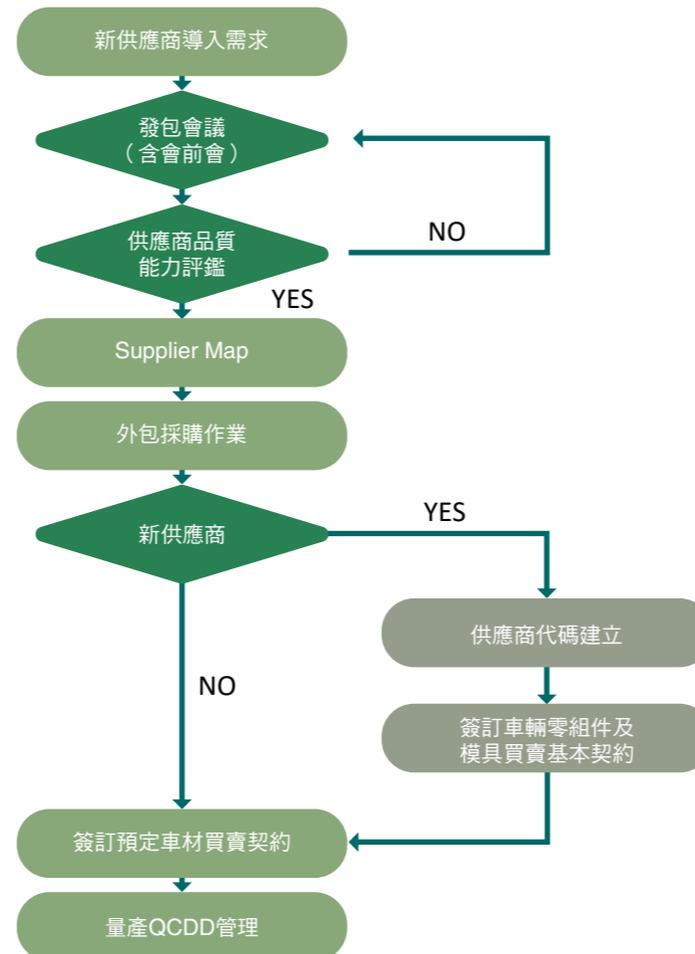
3.3.1 供應鏈管理

供應商是鴻華先進推動永續發展的重要夥伴，希望透過與供應商的合作關係傳遞永續理念，以及將永續指標納入供應商的篩選及評核機制，擴大本公司永續影響力，攜手供應鏈夥伴共同對社會產生正面價值。

供應鏈管理機制

鴻華先進訂定《供應鏈管理政策》作為與供應商的合作原則，期望通過緊密互動和有效溝通，進一步提升整體供應鏈的永續表現。我們已逐步於供應商合約中納入企業社會責任條款，要求所有供應商履行相關內容，期待通過具體的要求和措施，有效促進供應商夥伴遵守各項勞動條件（含人權）、職業安全、環境保護等相關法令之規範。此外，透過《供應商採購管理程序》及《採購作業管理程序》等內部程序，我們將外包採購作業與流程標準化，對於供應商的品質建立一致的管理標準，藉此控管供應商的供貨品質與交期。

供應商採購管理流程



供應商篩選與評估

鴻華先進希望建立一個透明、負責任和永續的供應鏈體系，為長遠的業務發展奠定堅實的基礎，以及為社會和環境帶來更多的正面影響。因此，本公司設立了供應商篩選與評核機制，每年定期對合作廠商進行評核及溝通輔導作業。

鴻華先進定有《社會暨環境永續承諾書》，將公司之 ESG 相關規範列於承諾書中，並透過要求所有新供應商簽署作為供應商 ESG 表現的初步評量。此外，以供應商的 QCDD（意即品質、成本、交期、研發）四個面向對既有合格廠商進行績效考核。評比為 A~C 級廠商續用、若為 D 級廠商，將不得承製本公司新車型、若為 E 級廠商，本公司會將現有量產車型進行轉包，且該供應商不得再承製新車型；另對於社會面、環境面可能造成重大負面影響者，均列入不續用的名單。我們預計 2024 年於供應商評估機制中新增多項環境和社會評估項目，新增項目將涵蓋環境保護、資源管理、節能減排及社會責任。我們希望通過持續的精進與變革，促使新供應商秉持最高標準履行企業社會責任和環境保護承諾，以彰顯鴻華先進的永續品牌價值。

另外，為掌握供應商的風險與競爭力，亦針對供應商設置稽核制度，每年由採購 / 品質 / 工程人員跨部門對供應商、承攬商進行考核。若有評核項目不合格之供應商，將要求廠商提出挽回對策日程計畫至本公司進行提報。

供應商永續承諾

鴻華先進透過制定《社會暨環境永續承諾書》規範供應商夥伴應履行的企業社會責任，並遵守本公司所訂定的行為準則政策以及 ESG 相關規範，內容涵蓋從「勞動與人權」、「人員健康和安全」、「產品安全」、「商業道德」、「環境保護」及「政策及法令遵循的要求」六大面向。如涉及違反鴻華先進行為準則、法規或承諾書中事項，且對環境與社會造成顯著影響或涉有不誠信行為者，本公司得隨時終止或解除契約。

本公司規範供應商需簽署並遵循《社會暨環境永續承諾書》。2023 年在鴻華先進合格的 147 家供應商中，已取得 112 份供應商承諾書；預計 2025 年取得承諾書之數量可提升至總佔比 100%。為協同供應鏈達成永續發展目標，我們承諾致力履行下列事項：

《社會暨環境永續承諾書》規範內容

E 環境面

1. 建立環保節能管理程序
2. 推動永續供應鏈
3. 實行水、空氣、廢棄物污染防治

S 社會面

1. 符合勞動標準
2. 落實人權維護
3. 禁用童工
4. 反強迫勞動
5. 消除歧視
6. 健康與安全
7. 結社自由與集體協商機制

G 治理面

1. 謹守商業倫理及最高誠信標準、反貪腐與賄賂
2. 反競爭、反壟斷
3. 反洗錢
4. 反資恐
5. 資訊安全保護
6. 違約責任

我們希望藉此保障鴻華先進價值鏈中所有工作者的勞動權益，並建立平等、兼容的職場環境，與供應鏈夥伴一起履行企業社會責任。

3.3.2 在地採購

鴻華先進作為台灣本土電動車品牌，我們支持在地廠商並落實在地採購。我們相信通過採購台灣本地生產的零件和材料，能夠減少零組件與產品物料運輸過程中所產生的碳排放、降低我們的產品碳足跡，並能扶持本地的經濟發展，帶動相關產業的成長。

在地採購推動機制

本公司相信在地採購是一種雙贏的策略，既有助於我們實現環保目標，也能促進地方產業發展，為社會帶來更多正面的影響。目前因產業原物料屬性，除部份國內尚無法提供兼具品質穩定性與經濟規模的原物料（如電池）外，其餘原物料之選用優先考量國內供應商。鴻華先進目前在地採購項目主要以電子控制零組件、車體鈹金、電阻控制器、電容控制器、內外飾等系統為主。為避免缺料風險或單一供應商異常狀況發生，針對同一種類的材料會選擇兩家以上的合格供應商進行合作，希望藉此減少因實體風險或地緣政治問題導致本公司生產中斷的情況發生。

鴻華先進目前國內供應商數量佔全部供應商的 71%。期待透過持續投入在地採購、搭配公司供應商永續規範，促進在地合作夥伴於生產過程中更加注重社會責任與環境保護，以推動本土汽車供應鏈的轉型與永續發展。

年度	國內供應商數量	國外供應商數量	在地採購家數比例
2023	125	52	71%
2022	107	19	76%

04

以人為本 共融共享

章節重點 /

- 4.1 勞資關係與留才
- 4.2 職場多元與平等
- 4.3 人才培育與發展
- 4.4 職業安全與健康
- 4.5 社區共融

永續重大主題 /

- 勞資關係與留才育才
- 職場多元與平等
- 職業安全與健康

呼應 SDGs /



2023 HIGHLIGHTS

鴻華先進人權政策 制定

各營業據點 **未發生** 歧視、使用童工或強迫勞工案件
營運至今 **未發生** 任何性騷擾相關事件

內部員工推薦方案

共 40 位同仁為公司推薦 **45位** 人才
共計發放推薦獎金新台幣 1,504,000 元

傑出工程師培育辦法

從校園物色優秀在學之碩博士生
總受惠 5 人，共計發放獎學金新台幣 174,667 元

內部績效考核

總人數 738 人、比例為 **94.25%**

優於法規 員工 在職健康檢查

參加人數 584 人，總受檢率為 **96%**

職業安全衛生政策 制定

隱患缺失自主巡檢 21 次、承攬商安全衛生聯合巡檢 9 次，
隱患數 29 件，已改善完成 29 件，缺失改善率 **100%**

無災害工時紀錄競賽

截至 2023 年 12 月底無災害工時紀錄
已累積達 **1,352,744** 小時

產學合作

與 **臺灣大學系統最佳化實驗室** 合作

「CarSim 車型參數校準流程研究」

投入共計 **75 萬** 新台幣 & **20 人月** 時間

與 **明志科技大學智慧載具研發中心** 交流

「全球淨零排碳下 電動車產業的機會與挑戰」

4.1 勞資關係與留才

GRI 401



4.1.1 員工整體概況

鴻華先進員工總人數共 783 人，其中包括 7 名身心障礙者及 4 名外籍員工。本公司管理階層中可分為中高階主管和初階主管兩類，共計 145 人，約佔 19%；非員工工作者為 3 名承包商之委外清潔人員。

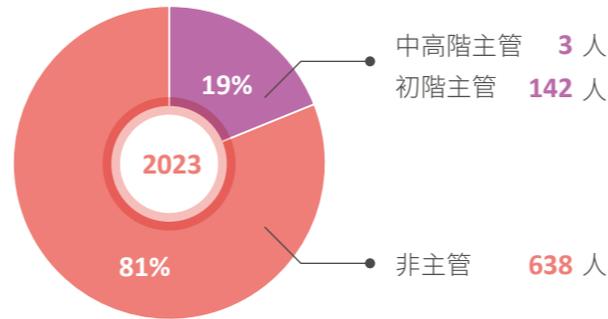
員工類型

性別	2023 年	
	正職員工 (人數)	總計 (人數)
男性	663	663
女性	120	120
總計	783	783

註 1：計算基準 - 截至本公司 2023 年 12 月 31 日止之在職人員，目前並無『臨時員工』、『無時數保證員工』、『兼職員工』。

註 2：上方表格中正職之定義為本公司之全職員工。

員工職別類型

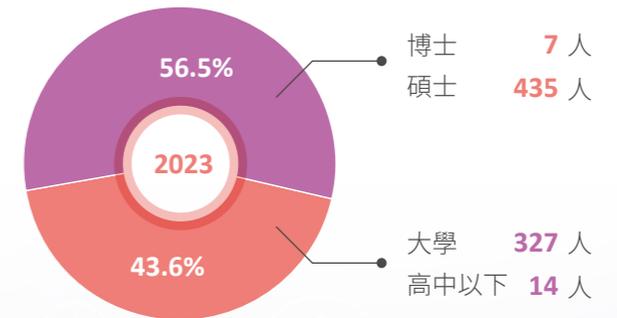


註 1：中高階主管為經理人。

註 2：初階主管為經理人以下科級 (含) 以上主管。

在員工教育程度方面，博士 7 人、碩士 435 人、學士 327 人、高中含以下 14 人，其中員工碩博士占比高達 56.5%，展現本公司對專業人才的重視與積極任用。

員工學歷分佈



註 1：統計期間 - 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日在職人員。

註 2：數據統計方式 - 人數。

新進與離職人員分佈

在人才吸引與留任上，作為以「人」為本的研發導向企業，鴻華先進重視人才資源，通過多重內外部管道甄選人才。在外部渠道方面，我們與人資招募平台及獵才公司合作，公司亦制定《傑出工程師培育辦法》，提供獎學金給在學之碩博士生，以期從校園物色優秀青壯年學子；2023年總受惠5人，合計發放獎學金新台幣174,667元。在對內方面，公司設有《內部人才推薦獎金辦法》，鼓勵同仁介紹優秀人才，2023年共40位同仁為公司推薦45位人才，發放推薦獎金新台幣1,504,000元。本公司2023年新進人員共180人，新進比率為22.99%。

另一方面，為確保穩定且健康之人才留任率，提供同仁有競爭力的薪資，在職滿一年年薪為14個月，並依個人表現發給績效獎金（約聘與特殊專案聘用者除外）；為促進全體員工發揮無限潛力，推動《改善提案辦法》機制，獎勵提出提升公司競爭力之具體改善方案的同仁，以增加內部同仁之組織參與感與歸屬感，進而激發向心力且提高工作產出效能；對於因個人職涯規劃而有意轉職同仁，我們亦積極透過面談了解其離職原因，作為組織永續營運的改善根據。本公司2023年離職總人數72人，離職比率為9.20%。

員工新進人數及比率

性別	年齡	新進員工總人數	員工總人數	新進比例
女性	30歲以下	11	120	24.17%
	31 - 50歲	17		
	51歲以上	1		
男性	30歲以下	58	663	22.78%
	31 - 50歲	88		
	51歲以上	5		
總計		180	783	22.99%

註：統計期間 -2023年1月1日至2023年12月31日在職人員。

員工離職人數及比率

性別	年齡	離職員工總人數	員工總人數	離職比例
女性	30歲以下	1	120	7.50%
	31 - 50歲	7		
	51歲以上	1		
男性	30歲以下	22	663	9.50%
	31 - 50歲	32		
	51歲以上	9		
總計		72	783	9.20%

註：統計期間 -2023年1月1日至2023年12月31日在職人員。

4.1.2 員工福利

福利措施

本公司員工福利措施包括團體保險、壽險、醫療險（如癌症醫療、境外疾病醫療、傷害醫療、住院醫療）、意外險、贈送員工生日禮券及節慶禮券、彈性福利金及婚喪生育補助等，並成立職工福利委員會統籌福利活動，不定期舉辦員工活動、旅遊活動，豐富同仁休閒活動，增進員工情誼。本公司休假均依據勞動基準法、勞工請假規則及其他中央主管機關指定應放假日之日期等法規辦理，鼓勵員工適度休息，平衡工作與生活。

此外，本公司參考公司法一百六十七條之二之規定設有員工認股機制，於內部訂定《員工認股權憑證發行及認股辦法》，員工認股條件依照同仁工作績效、整體貢獻、特殊功績、職級或年資，估算員工得認股之數量，藉此吸引及留任本公司所需的專業人才，並提升員工向心力。

退休制度

為安定員工退休後之生活，提高員工在職期間之服務精神，鴻華先進依據『勞動基準法』及『勞工退休金條例』辦理退休金制度，以勞工每月工資百分之六提撥率，提撥退休金至勞工個人退休金專戶。本公司員工適用勞基法的退休金標準，依當時法令計算，無適用法令時則依公司規定或協商計算；亦訂有福利退休辦法，適用於109年11月6日後符合退休條件之員工。每年年底，本公司會估算退休準備金專戶餘額，若不足以支付預估退休金，將於次年三月底前補足差額。

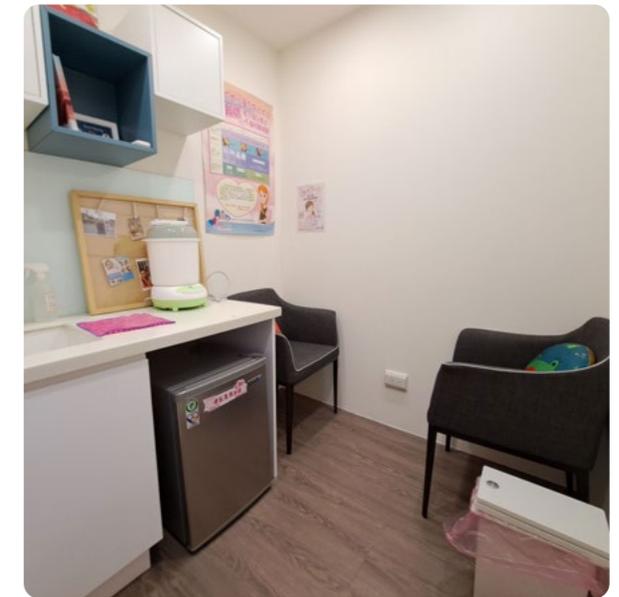
生育福利

鴻華先進依照『性別工作平等法』提供員工享有產假、彈性工時與家庭照顧假等權益，透過合宜的育嬰留職停薪制度及假勤管理制度，讓同仁更彈性地育嬰及照護子女，達到工作與家庭兼顧。女性在生產前後可請 8 週的產假、男性可請 5 天的陪產假，夫妻雙方皆可在子女滿 3 歲前申請留職停薪的育嬰假。本公司另於工作場所內提供友善且具有親和力之哺集乳室，方便女性員工哺集乳之需求。對妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性同仁，亦提供醫師面談指導、工作適性評估及危害控制建議等。鴻華先進 2023 年員工於育嬰假結束後復職率為 83%，復職後一年仍在職的留任率更達 100%。

育嬰假統計

項目	男性人數	女性人數	總計
本年度享有育嬰假的員工總數 (A)	76	7	83
本年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	6	0	6
本年度休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	6	0	6
休完育嬰假後，在本年度復職的員工總數 (D)	5	0	5
休完育嬰假後，在前一年度復職的員工總數 (E)	1	3	4
前一年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	1	3	4
育嬰留職停薪申請率 (B / A)	8%	N/A	7%
復職率 (D / C)	83%	N/A	83%
留任率 (F / E)	100%	N/A	100%

註：統計期間 - 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日在職人員。



▲ 哺集乳室

4.2 職場多元與平等

GRI 405



4.2.1 人權政策

鴻華先進人權政策

鴻華先進支持並參考「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」與「國際勞工組織公約」之勞動標準，制定《鴻華先進人權政策》，由總經理簽署並對外正式發布。本公司致力打造有尊嚴的工作環境，確保鴻華先進及公司之利害關係人，包含但不限於正式員工、契約員工在內所有同仁的人權均能獲得平等、尊嚴的對待。公司承諾關注「公平不歧視」、「尊重自由勞動權益，禁止強迫勞動」、「營造良好的勞資關係」、「提供安全與健康的工作環境」、「資訊安全」等重要人權議題，落實利害關係人議合並制定妥善的管理方針與對應措施，並定期檢視、評估人權議題對公司的潛在衝擊影響。詳細資訊請參考《[鴻華先進人權政策](#)》。

人權政策之落實

為落實企業尊重人權理念，鴻華先進針對公司關注的五大人權議題分別進行規範，於人權政策中明定公司在相關議題中「應有」及「不應有」的行為，作為公司推動人權作為的指引。我們希望透過這些的規劃與實施，保障員工與利害關係人的人權，展現出負責任的企業態度。**鴻華先進於 2023 年各營業據點皆未發生歧視、使用童工或強迫勞工相關案件。**

人權議題	規範內容
公平不歧視	本公司嚴禁工作場所中任何騷擾與歧視之行為，提供公平的工作機會及薪酬制度。
尊重自由勞動權益，禁止強迫勞動	本公司尊重所有勞工的自由勞動意願，嚴禁聘僱受各種形式強逼束縛的勞工，零容忍任何形式的強迫、非人道方式對待受聘勞工，亦禁止聘用童工。
營造良好的勞資關係	本公司提供多元、開放的溝通管道，致力促進勞資雙方之和諧。同時亦尊重員工之結社自由與集體談判權，以營造良好的勞資關係。
提供安全與健康的工作環境	本公司落實職場健康與安全，關注員工身心健康與生活平衡，致力於降低職業災害之風險，以提供優良健全的職場工作環境。
資訊安全	本公司尊重員工與客戶的資料隱私，資料的蒐集與使用符合法規要求，且建立資訊安全等資訊保護機制，保護商業及個人資訊。



鴻華先進人權政策

人權議題申訴管道

鴻華先進設有全天候申訴管道，包含「員工內部申訴信箱」、「性騷擾防治專線及申訴信箱」，在收到申訴後，將依照相關之規定執行調查，如調查屬實，則採取必要之補救措施與回應。我們將定期評估營運活動中的人權風險，並制定減緩與補救措施。

有關公司性別平等和性騷擾防治的部分，員工或求職者於就業場所遇有性騷擾時，可向各事業單位人資主管申訴。本公司根據「性別平等工作法」第 13 條，除設立性騷擾申訴管道，我們也規劃安排性騷擾防治相關課程（例如：職場不法侵害相關法規與實務分享）。此外，因應 2024 年 3 月 8 日性平法修法，本公司已規畫將「性騷擾防治教育訓練」納入新人入職職業安全衛生教育訓練項目之一，使同仁對於同事間的相處邊界與實際有更清楚的認知。**鴻華先進自公司營運以來並未發生任何性騷擾相關事件。**

為維護申訴人之權益，受理申訴者採保密方式處理，本公司承諾不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料。

申訴專線電話：(02) 5590-6168 分機 2223

申訴專用傳真：(02) 5590-0505

申訴專用電子信箱：amy.hsu@foxtronev.com

4.2.2 平等與不歧視

性別平等

鴻華先進秉持著公平、公正及平等原則，致力創造多元包容性之友善工作環境。鑑於本公司產業特性，男性員工比例較高，未來我們將持續積極招募女性優秀人才，提供女性同仁友善與支持工作環境，藉以提升女性同仁占比。2023年員工總人數783人中，其中男性員工總人數為663人、年齡層分佈為30歲以下99人、31-50歲464人、51歲以上則為100人，女性員工總人數為120人、年齡層分佈為30歲以下22人、31-50歲82人、51歲以上則為16人。

員工架構 — 員工年齡層分佈

年齡 / 性別	人數			
	30歲以下	31-50歲	51歲以上	總計
男性人數	99	464	100	663
男性占比	12.64%	59.26%	12.77%	84.67%
女性人數	22	82	16	120
女性占比	2.81%	10.47%	2.05%	15.33%
全體人數	121	546	116	783
全體占比	15.45%	69.73%	14.82%	100.00%

薪酬平等

員工權益與多元平等是鴻華先進關心的永續議題之一，參考我國『性別工作平等法』規定，我們嚴格遵守《鴻華先進人權政策》中「公平不歧視」原則，力行同工同酬機制，不會因為員工性別或性傾向而產生歧視等差別待遇之情形。

員工類別	女男薪酬比
主要經理人	0.18
研發人員	0.81
一般員工	0.76

註1：上述薪資計算包含基本薪資與薪酬。

註2：計算方式為假設研發人員男性平均薪資為A，研發女性的平均薪資為B，研發女男薪酬比為B/A。

多元員工

人力多元化方面，嚴格遵守《鴻華先進人權政策》中「公平不歧視」原則，將鴻華先進對於平等就業、人權價值、員工多樣性、禁用童工及禁止強迫勞工等國際規範和價值，融入在我們的人才招募原則與日常工作中。本公司於2023年聘僱身心障礙者7人，符合法規要求的同時，另聘用外籍員工4人。

多元員工分佈

	2023年	
	身心障礙者聘用人數	外籍員工聘用人數
法定要求進用人數	7	0
實際聘用人數	男性	2
	女性	2
總計	7	4

4.3 人才培育與發展

GRI 404



4.3.1 人才訓練與職能發展

鴻華先進提供新進員工與在職員工完善專業職能培訓。新進同侪部份，鴻華先進在新人到職當日提供有關公司之企業文化、組織沿革、工作規則、員工福利、注意事項、環境介紹等說明課程，使新進人員對公司有基本的認識。我們規範新人須於入職三個月內完成「新進人員引導手冊」中的訓練內容，並透過「新進人員培訓計畫時程表」來追蹤其訓練進度，以此協助新進同仁快速了解公司政策與規定、熟悉其職務內容，減少工作障礙。內部建立指導員制度，在新進人員入職後遴選適合的主管或資深同仁，予以工作上的支持，以達成「教學相長」之效果，落實「On-the Job Training」做中學的概念。此外，亦藉由「新人學習週報 - 在職訓練」和「每月與主管進行面談」，掌握新人學習狀況同時展現我們對新進員工的關懷，以期有效降低新進離職率。

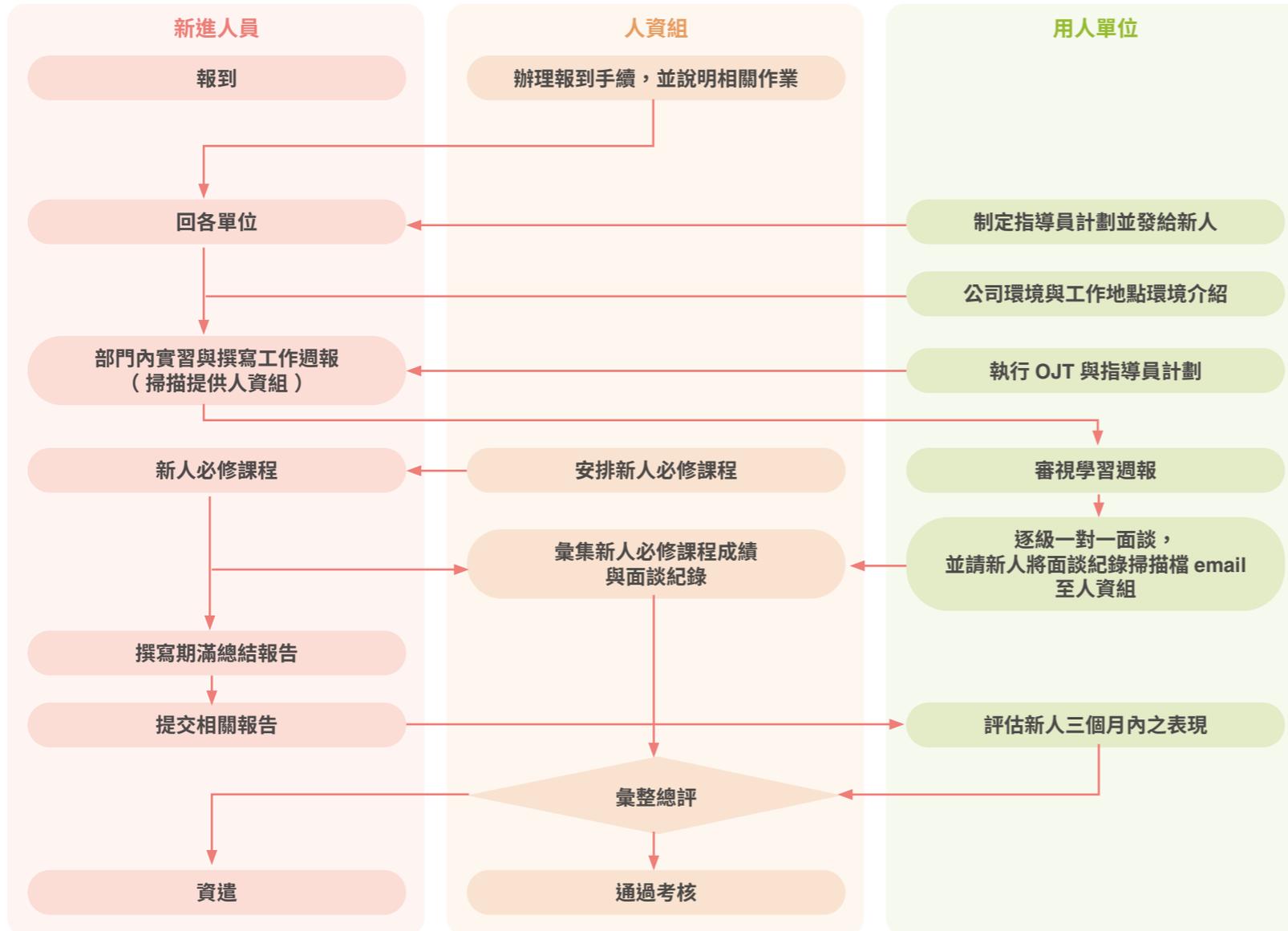
在職員工部份，我們安排內部和外部訓練，以強化各機能別員工之專業能力，培養同仁在工作方面的專業技能、知識及管理的能力，並加強其工作效率及對產品品質之重視。2023 年全體員工教育訓練總時數為 20,174 小時。

教育訓練總時數

員工 / 訓練時數	男性			女性			全體		
	總受訓時數	男性總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	女性總人數	平均每人受訓時數	總受訓時數	總人數	平均每人受訓時數
主要經理人	3	3	1.00	33	3	11.00	36	6	6.00
研發人員	12,993	515	25.23	3,907	58	67.36	16,900	573	29.49
一般員工	1,996	145	13.77	1,242	59	21.05	3,238	204	15.87
總計	14,992	663	22.61	5,182	120	43.18	20,174	783	25.77

註：統計期間 - 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日在職人員。

鴻華先進新進人員引導流程圖



▲ 永續議題教育訓練



▲ TCFD 教育訓練

4.3.2 績效管理制度

公司依實際營業狀況，每年提供員工績效評核，檢視其工作績效及勝任能力，再依據評核結果調整薪資、獎金與升遷，藉此鼓勵同仁積極投入工作，實踐個人薪資報酬成長與公司營運績效提升之雙贏局面。

本公司訂有《員工考績辦法》，透過每年 1 次考核評估過程，進行工作分派、工作改善、工作教導、教育訓練、調薪等管理活動，以期能有效提升整體人力品質。為促進主管與同仁之間的良性溝通，我們鼓勵主管平時即應針對員工進行工作進度及工作任務達成狀況之回饋；當員工對核定考核等第有異議時，可經由本公司申訴管道進行申訴。2023 年鴻華先進績效考核總人數為 738 人，通過績效考核比例為 94.25%。



績效考核比例

員工 / 訓練時數	男性			女性			全體		
	績效考核人數	總人數	績效考核比例	績效考核人數	總人數	績效考核比例	績效考核人數	總人數	績效考核比例
主要經理人	3	3	100.00%	3	3	100.00%	6	6	100.00%
研發人員	489	515	94.95%	55	58	94.83%	544	573	94.94%
一般員工	135	145	93.10%	53	59	89.83%	188	204	92.16%
總計	627	663	94.57%	111	120	92.50%	738	783	94.25%

註：統計期間 -2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日在職人員。

4.4 職業安全與健康

GRI 403



員工是公司重要資產，公司除了建置完善的薪資政策及福利待遇，亦打造友善且安全之工作環境，以支持員工在公司持續發展且無後顧之憂。鴻華先進從工作者的角度出發，制定健全的職業安全衛生管理制度，提供同仁安全、衛生、舒適的工作環境，並關注每位同仁身心健康，以確保健康勞動力之發展，維持企業永續競爭力。

4.4.1 落實職業安全衛生政策 & 管理

鴻華先進除致力於建立安全健康、舒適勞動的工作環境，亦持續降低職業災害率。本公司依循『職業安全衛生管理辦法』（以下簡稱職安法）制訂《職業安全衛生政策》，作為組織安全衛生管理最高指導原則，秉持著「尊重生命，關懷健康」的信念，努力邁向「預防職業災害、營造健康職場」的目標，透過「符合法規」、「防範未然」、「全員參與」、「持續改善」及「友善環境」五大方向，降低職場上可能發生之危害及安全風險，強化員工安全意識，為鴻華先進全體員工創造安全健康的工作環境。

身為掛牌之上市公司，為保障員工健康與安全的權益，促進各廠區之健康安全管理，本公司依產業特性制定《職業安全衛生管理計畫書》，由總經理核決後執行。計畫書重點包含：每半年進行作業環境監測、作業安全風險評估、機械設備管理、化學品與危害物質管理、採購與承攬商管理、新進與在職同仁教育訓練、特定作業人員需持證上崗等。我們規劃每年檢查消防安全設備、每半年辦理消防組訓演練、每月報告職業災害統計數據。

此外，我們訂有「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，其中包含「人因性危害防止計畫」、「母性健康保護計畫」以及「異常工作負荷促發疾病預防計畫」等。2023 年我們執行了 1 件母性健康保護計畫，內容包含醫師面談和工作適性面談：工作適性評估於 2023 年 2 月進行，涵蓋物理、化學、生物、人因危害及工作壓力，評估結果顯示為無危害；醫師面談則於 2023 年 3 月進行，評估作業場所內的風險類型和等級，評估結果為無風險且暫無改善建議。

為提升員工之安全及健康工作環境，本公司亦訂有《勞工安全衛生工作守則》供員工遵循。我們希望藉由上述作為，保障所有工作者（含員工及相關從業及作業員工）的安全與健康，實踐「零傷害、零災害」終極目標。

4.4.2 職業災害與職業病預防管理

為使鴻華先進能夠及早辨識出職業災害風險並有效因應，本公司建置職業危害風險的辨識和評估流程，針對營運和作業過程中的潛在意外事故、職業傷害、財務及設施損壞之風險與危害進行預先管控與防範，確保同仁在安全且安心的環境下工作。

危害辨識與風險評估

鴻華先進危害辨識與風險評估的管理原則與機制如下：

- 1 將作業進行編號及名稱設定。
- 2 辨識危害及後果：依作業週期、作業環境、機械設備工具、能源 / 化學物質、作業資格、危害類型、危害後果等原則管理各作業項目。
- 3 現有防護設施規劃：工程控制、管理控制、個人防護具。
- 4 評估各項目作業風險與等級。
- 5 降低各項目作業風險所採取之控制措施。
- 6 各作業項目控制後預估風險等級評估。

鴻華先進本年度進行了隱患缺失自主巡檢 21 次、承攬商安全衛生聯合巡檢 9 次，結果顯示隱患數為 29 件，已改善完成 29 件，缺失改善率 100%。我們將辨識出的職業健康安全風險識別分為「噪音場所」、「過勞人員」及「消防與建物安全」等三項，並根據所辨識出項目建立因應措施，以及提供降低同仁工作風險之服務，相關說明如下：

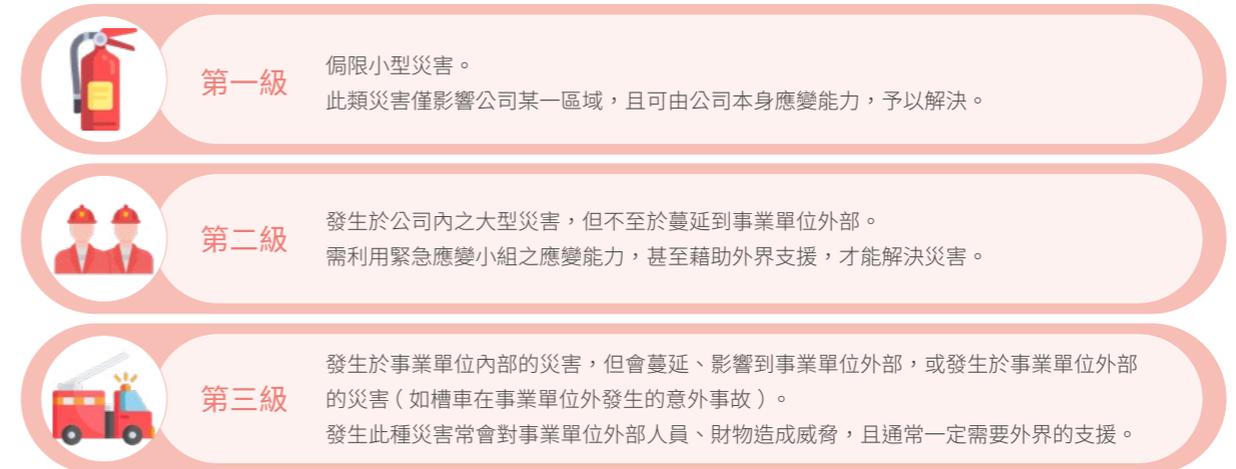
風險項目	風險描述	因應措施	提供工作者降低風險的服務
 噪音場所	員工在高噪音場所，恐導致聽力受損。	1. 公告噪音場所環境。 2. 工程控制，利用庫板包覆，降噪。 3. 限制人員進入噪音場所。	1. 確認是否為員工暴露經常性作業環境，並研擬執行作業環境監測。 2. 提供噪音防護裝備。 3. 為長時間工作場所員工提供特殊健康檢查。
 過勞人員	月工時加班逾 45 小時以上，屬過勞人員。	1. 工作環境調查與訪談。 2. 醫師臨場、健康評估。 3. 行政控管措施。	1. 控管過勞人員工時。 2. 增補人力。 3. 業務調動，分攤業務工作量。
 消防及建物安全	廠房建築物安全評估，其設施未達防火時效。	1. 請建築物安檢公司評估廠房安全，並提供改善指導。 2. 安排施工承攬商進行消防改善。	1. 改善工作環境，設置防火門、防火窗，增加耐燃時效。 2. 增加工作者避難逃生時間。

報告職安風險之流程

本公司已制定完善的職災預防管理機制與報告機制，以夏季高溫危害為例，我們設有工作者熱危害預防機制。依循『職安法』第 6 條第 8 項規定，雇主應防止高、低溫等危害，並應有符合規定的安全衛生設施，且所屬勞工應能配合執行相關事項。本公司部份戶外測試工作會需長時間不開冷氣在車內執行試驗，為此我們參考勞動部之「高氣溫戶外作業勞工熱危害預防指引」，充分進行執行測試作業前與中的事前規劃與準備工作，提供相關物品或設備如保溫桶、冰塊、飲用水或運動飲料、鹽水、冰涼巾、冰袋、熱疹時用的痱子粉、溫度計等，並指定專人定期巡視，確認各項危害預防及管理措施，隨時留意勞工健康狀況，同時保留可多方討論與研議此執行流程的空間。若員工在執行工作時提出熱危害疑慮，本公司依據『職場不法侵害指引』辦理聲明，對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

事故調查與緊急應變程序

當緊急事故發生時，本公司除辨識所有可能遭遇之緊急狀況、損害特性及後果嚴重度，並對緊急狀況類型加以分級外，我們亦會依照緊急事故應變程序，做即時應變處理及報告，以供有關部門即時掌握情況，以及規劃、採取後續適當處理對策。本公司緊急狀況分級及應變流程圖如下：



緊急事故應變程序流程圖



職安風險減緩措施

本公司依法設有醫師、護理人員、職業安全衛生管理人員、防火管理人員，以確保員工工作場所之安全與衛生，主要執行措施如下：

環境安全方面

1. 辦理建築物公共安全檢查檢修申報（寶高辦公室每兩年一次 / 桃園辦公室每四年一次）。
2. 設置門禁刷卡並配合園區保全管理，如有異常警報，園區保全人員會即時與緊急聯絡人聯絡，以排除異常，並確保公司人員及財產安全。
3. 每半年針對有設有中央空調系統之辦公處所，進行作業環境監測。
4. 每年安排中央空調系統實施退伍軍人菌之檢測，以防止員工受細菌感染。
5. 每月初進行日常火源、防火避難設施及消防安全設備檢查。
6. 每年施行二次自衛消防編組訓練及一次消防安全設備檢修申報，以降低員工及財產之災害風險。
7. 針對作業環境設置 AED（自動體外心臟電擊去顫器），以防止事故發生。
8. 本公司各項機電及消防設備，至少一年一次進行保養或維修。

員工安全方面

1. 依規定設置急救人員，並定期安排講習與訓練。
2. 為有效降低員工遭受危害暴露及罹患職業病之風險，本公司已就人因工程及不法侵害、過勞與母性保護等四項訂定相關計畫，並對同仁進行問卷調查以作為後續健康風險評估及改善措施。
3. 職安人員不定期巡檢作業場所以避免現場危害。
4. 針對員工使用之公務車並辦理汽車保險，安排定期保養，以防止意外發生。
5. 各場域每半年更新乙次醫藥箱內容物。
6. 制訂意外事故處理作業規範作為意外事故通報處理作業之執行依據。當同仁發生意外事故時，公司職安人員或職護將對其進行健康關懷與協助。對於廠內意外事故，職安人員與單位主管會啟動事故調查，並提出改善對策，避免類似意外事故再次發生。

供應商與承攬商職安管理

鴻華先進主要供應商為提供貨物或服務之企業，目前僅對工程勞務類承攬商進行施工前審核與入場人員從業資格管制。本公司依照『承攬商管理技術指引』，進行承攬商審查，審查項目如下：

1. 風險辨識與承攬制度管理建立。
2. 承攬商開工前會議。
3. 發包及簽約。
4. 安全衛生協議組織會議。
5. 入場管理。
6. 施工中、施工後管理。
7. 安衛績效監督。

職業傷害與職業病

本公司 2023 年期間共計發生職業傷害為 7 件（其中 3 件為交通意外相關、4 件為一般職災），職業病為 4 件，**並無發生任何重大職業傷病害及職業病案例。**

此外，本公司參與無災害工時紀錄競賽，依照其競賽規則，並扣除交通意外後，我們於 2023 年 2 月起至 2023 年 12 月底累積 1,352,744 小時的無災害工時紀錄。鴻華先進未來將持續推行各項職安活動，致力讓同仁在安全無災環境中工作。

有關 2023 年度發生的職業傷害與職業病案件，我們透過醫師進行復工評估和公傷評估，並依照情事進行保險給付；為預防類似事件再次發生，我們進行作業流程之改善作法如下：

1. 交通事故：進行宣導或辦理交通安全相關教育訓練。
2. 跌倒事件：改善現場環境照明與工作現場動線，並加強教育訓練與進行宣導。
3. 蜜蜂螫傷事件：參考從事戶外工作虎頭蜂螫危害預防指引，與車測中心管理中心共同會勘現場，確認無蜂窩。
4. 工作中割傷：宣導配戴防割手套與相關防護裝備。

		所有員工	非員工工作者
職業傷害	主要傷害類型	1. 上下班交通車禍 (3 件) 2. 上下班走路受傷 (1 件) 3. 工作中跌倒 (1 件) 4. 工作中蜜蜂螫傷 (1 件) 5. 工作中割傷 (1 件)	寶高工程承攬商作業截至 2023 年底，尚無職業傷害事件發生。
職業病		工時超過 45 小時以上、10 年心血管評估、人因評估。	寶高工程承攬商作業截至 2023 年底，尚無職業病事件發生。
總經歷工時		1,438,096	16,384
一般職業傷害數量	職業傷害	7	0
	職業病	4	0
嚴重職業傷害數量	職業傷害	0	0
	職業病	0	0
死亡數量	職業傷害	0	0
	職業病	0	0
嚴重的職業傷害比率	職業傷害	-	-
	職業病	-	-
職業傷害所造成的死亡比率	職業傷害	-	-
	職業病	-	-
可記錄之職業傷害件數合計	職業傷害	7	0
	職業病	4	0
可記錄之職業傷害比率	職業傷害	4.87	0

註 1：可記錄之傷害頻率 = (可記錄之職業傷害數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時。

註 2：嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時。

註 3：職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時。

註 4：全體員工 / 工作者實際經歷之工作時數加總。等同勞動部定義。

註 5：非員工工作者之涵蓋範圍同 4.1.1 員工整體概況之說明。

火災預防與統計

本公司設有多重火災預防措施，並從「平時火災預防」、「火災預防措施」及「自衛消防活動」三部份進行規劃。

「平時火災預防」部份，我們依消防法規設置營運場所所需之消防安全設備，並於每年 11 月委託外部專業機構檢修，檢修後 15 日內報請當地消防機關備查。火災預防管理組織負責平時火災預防及地震時防止起火，於公司 2~8 樓設置防火管理人，並劃分責任區域及分派火源責任者。防火負責人和火源責任者需定期檢查火源、用電設備、防火避難設施及消防安全設備等，日常火源為每日進行檢查，防火避難設施及消防安全設備則每月檢查一次。

「火災預防措施」部份，我們規範公司營運據點內任何地點未經允許嚴禁火源，指定場所以外不得吸菸或使用火源，各類用電設備之設置或變更、節慶相關用火用電，則需事先向防火管理人申請許可。在用電管理方面，任何使用危險物品和電器之情事需事前獲得防火管理人許可，並在使用後進行檢查以策安全。防火避難設施如緊急出口、走廊、樓梯間及避難通道不得堆放或囤放物品，時刻保持通暢，以防止滑倒或絆倒之隱患。

緊急逃生門應保持易於開啟，安全門則應保持關閉且周圍無任何易燃物。確保逃生避難路線及消防設備之平面圖張貼於顯眼處，並告知所有相關人員熟悉設施位置與逃生路徑。

「自衛消防活動」部份，我們細分指揮、通報連絡、滅火、避難引導、救護及安全防護等六項活動指引。當災害發生時，我們將設置指揮中心並指派指揮人員，負責指揮自衛消防隊執行任務，掌握消防活動進行狀況。通報人員對外聯繫消防機關通知災害詳情，對內則通知各部門，並向防火管理人和隊長報告最新情況。

初期滅火以室內消防栓和滅火器為主，避免火勢擴大。避難引導人員引導避難者使用反方向緊急出口，凡高樓層均在平時加強演練與對策。在指揮中心設置救護班，對受傷者施予緊急醫療，必要時聯繫救護中心搬運傷者，並記錄傷者資料。安全防護措施包含關閉防火門、確保緊急電源及劃定警戒區域。

我們透過上述活動降低火災發生之可能性，並確保如意外發生時能夠有效因應，以此保障同仁之人身安全，同時減少災害發生時產生之損失。**鴻華先進 2023 年火災發生件數為 0 件，員工因火災相關災害受傷或死亡人數為 0 人。**

統計



當年度
火災件數

0



死亡人數

0



受傷人數

0



員工總數

783



死傷人數
占工作者比率

0

4.4.3 職業安全培訓與演練

鴻華先進依『職安法』第 32 條規定訂定，在營運範圍內對所有同仁施以必要的安全衛生教育及預防災變之訓練，也對操作具有危險性之機械或設備等特殊作業的同仁實施相關安全衛生教育訓練。我們安排多項職安教育訓練課程，要求同仁進行定期回訓，並以測驗通過證明、實際操作演練及執行業務工作作為訓練有效性評估指標，鴻華先進 2023 年職安衛相關教育訓練總參與訓練時數為 1,625 小時。此外，透過外部訓練課程，協助職安衛職務人員與主管取得相關證照，以此增加同仁們對於安全衛生的相關知識與能力，防止職業災害發生，2023 年取得相關證照共 13 張。

2023 職安訓練項目	課程內容概述	訓練時數	參與人次
新進與在職人員一般安全衛生教育訓練	職業安全衛生法概要、觀念，安全衛生工作守則，自動檢查相關知識	772	772
AED+CPR	AED 操作與體外按壓實際演練與急救知識	57	19
職業安全衛生業務主管回訓	每兩年回訓 6 小時，職業安全衛生新法與相關課程內容	12	2
職業安全衛生管理人員回訓	每兩年回訓 12 小時，職業安全衛生新法與相關課程內容	12	1
勞工健康服務護理人員	每三年回訓 12 小時，護理人員回訓，新法與相關課程內容	3	1
天車操作吊掛回訓	每三年回訓 3 小時，天車回訓，新法與相關課程內容	6	2
一公噸以上堆高機操作訓練	每三年回訓 3 小時，堆高機回訓，新法與相關課程內容	6	2
防火管理人初訓與複訓	因應消防申報制度，辦理防火管理人回訓，每三年回訓 6 小時	12	2
AED 管理人	每兩年回訓 3 小時，AED 操作相關	9	3
自衛消防演練	每半年一次避難逃生演練	736	184



▲ AED+CPR 訓練課程



▲ 職安衛訓練 -- 工具箱會議



▲ 自走車訓練

員工職業安全證照

專業證照職業安全人員	證照概述	證照數量
職業安全衛生業務主管	職業安全衛生相關法令與職業災害案例課程	6
職業安全衛生管理人員	職業安全衛生相關法令與職業災害案例課程	1
勞工健康服務護理人員	勞工健康保護相關法規、職業傷病補償相關法規、職業安全衛生概論、工作現場巡查訪視、職業傷病概論	1
一公噸以上堆高機操作	堆高機操作等法令與職業災害案例課程	2
天車操作吊掛	天車操作等法令與職業災害案例課程	3

4.4.4 健康促進行動

「員工健康」是企業得以持續運作的重要資本，鴻華先進在法規規定的健康保險制度外，額外為員工投保團體保險（包含醫療險及意外險），投保對象包含同仁之配偶及子女，並由公司支付保費；我們亦提供 COVID-19 疫苗施打，使同仁能在安全無虞且有保障的工作環境下工作。此外，本公司提供優於法規的員工在職健康檢查，透過分析健康檢查結果，給予員工如醫師面談諮詢、健康衛生指導、健康促進活動等具體健康狀況改善措施；為增進同仁對自身健康狀況之瞭解，也提供「一對一」詳細解說個人健檢報告各項指數其對應之健康狀況，以提升同仁對於自身健康管理意識，2023 年度共有 43 位同仁使用此服務。

本公司 2023 年度之健康促進活動與員工關懷活動如下：

- 2023 年 2 月舉辦健康有氧舒展活動。
- 2023 年 3 月 16 日至 11 月 30 日於每週四提供紓壓按摩福利，共計 440 人次參與。
- 2023 年舉辦 2 場線上健康講座，包含 3 月「防治心血管疾病」，共計 35 人次參加、10 月「外食技巧與健康享瘦」，共計 37 人次參加。
- 2023 年 6 月端午節慶舉辦包粽大賽。
- 2023 年 8 月子宮頸抹片及乳房 X 光攝影檢查，共計 45 人次參與。
- 年度健康檢查，共計 584 人參加，受檢率為 96%。
- 每三個月一次醫護人員臨場健康服務，共計 28 位同仁受益。
- COVID-19 XBB 疫苗施打服務。



▲ 年度健康檢查



▲ 健康有氧舒展活動



▲ 心血管防治講座分享



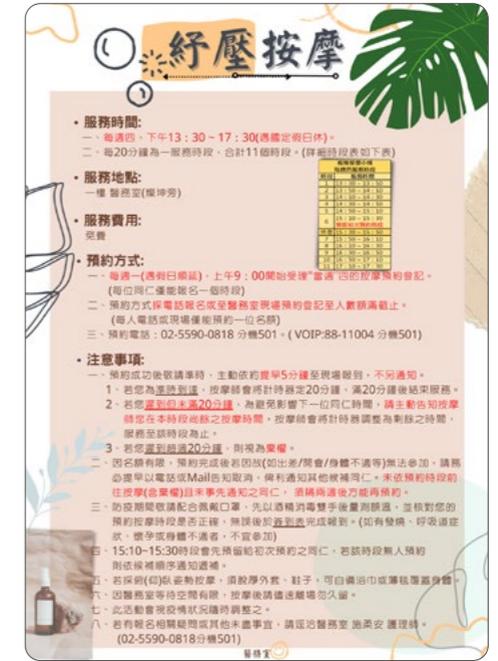
▲ 外食技巧與健康享瘦講座分享



▲ 歡慶過端午 - 包粽大賽



▲ 疫苗施打服務



▲ 紓壓按摩服務

4.5 社會共融

GRI 413



4.5.1 社區參與

本公司方處草創階段，在商業經營之餘，積極投入社會公益，更善用公司車輛研發專長回饋社會，以此展現企業社會責任。

在 2022 年 1 月 3 日至 2023 年 3 月 31 日期間，鴻華先進與臺灣大學「系統最佳化實驗室」針對「CarSim 車型參數校準流程研究」進行產學合作，建立了一套以 CarSim 為基礎，對車輛參數進行校準的標準流程。透過 CarSim 建立車輛動態測試模型，利用模擬結果以及實車實驗所得的數據，來進行車輛參數的校準、實車測試中不易量測的參數之估測；再將校準及估測的結果代回模型中，以複合型相似度指標，比較模擬中得出的實驗結果與實車測試結果，驗證參數校準及估測結果的可信度。經過雙方的努力，我們透過此一參數校準與驗證流程的開發，將學術上的研究成果應用於業界的實務上，並提升參數校準的可靠性及效率；同時也提高模擬的精準度，更有效的去預測開發階段產品的動態響應與輸出，此專案合作共計投入 75 萬新台幣及 20 人月時間。

此外，鴻華先進受邀至明志科技大學「智慧載具研發中心」進行電動車產業在全球淨零排放趨勢下，所面臨的機會與挑戰的實務分享講座，協助學生學習產業界新知、增進實務知能以及瞭解電動車產業未來發展趨勢。



▲ 鴻華先進協理陳榮貴與智慧載具研發中心同仁合影



▲ 鴻華先進協理陳榮貴於智慧載具研發中心演講

05

環境永續 綠色淨零

章節重點 /

- 5.1 氣候變遷管理
- 5.2 能資源管理

永續重大主題 /

- 氣候變遷管理

呼應 SDGs /

13

氣候
行動



2023 HIGHLIGHTS

TCFD 導入

進行完整氣候相關風險與機會評估

篩選出 **3 項** 重要氣候議題

創能 · 儲能 · 節能

改裝 **節能設備**

設置 **再生能源裝置**

投入金額共計新台幣 **5,106,741 元**

溫室氣體 管理

執行溫室氣體 **範疇一、範疇二**

盤查 & 取得確信

淨零碳排 目標

2030 年 **綠電** 占比 $\geq 50\%$

2030 年 所有辦公室淨零排放

2050 年 所有服務及生產據點淨零排放

5.1 氣候變遷管理

GRI 305



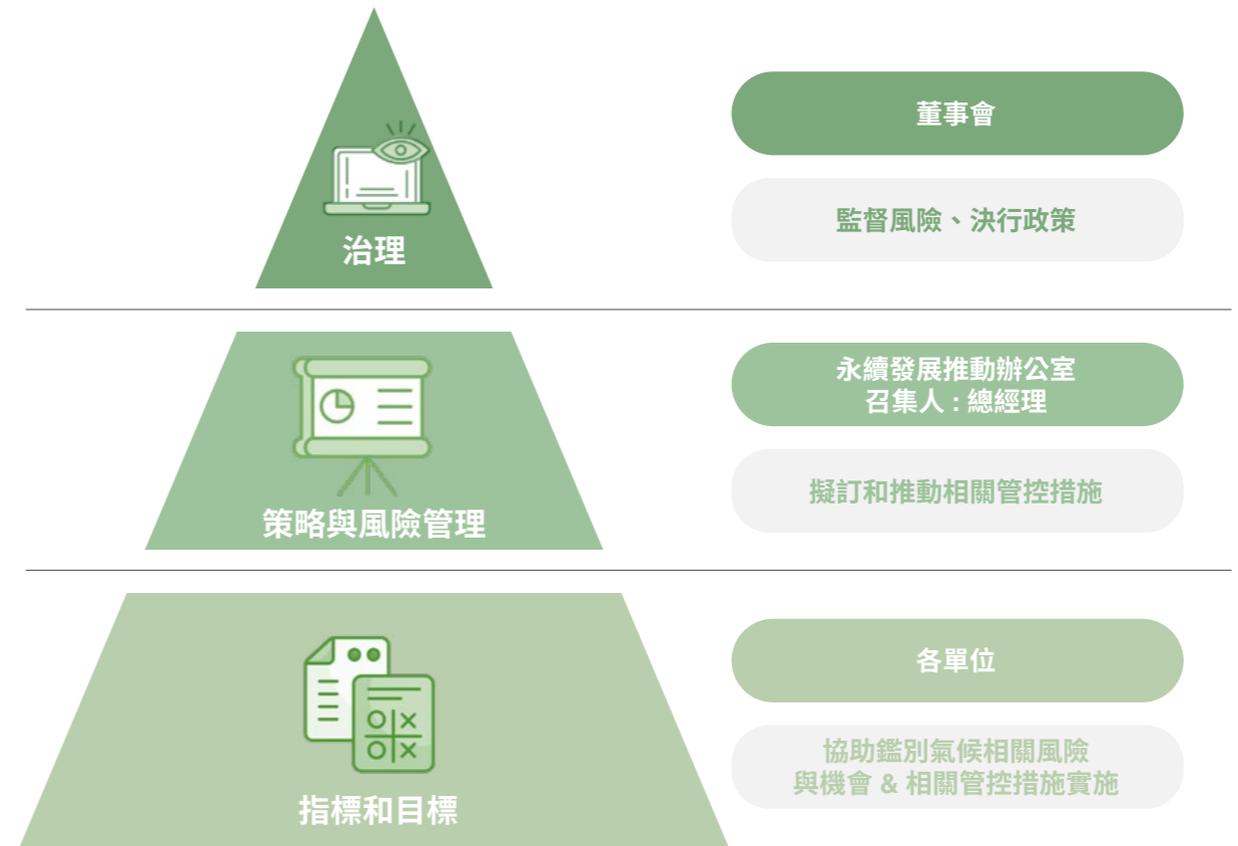
5.1.1 氣候變遷風險管理

根據世界經濟論壇《2024 全球風險報告》，「環境層面」危機於前十大全球風險佔據五個位置，極端天氣事件更是榜首，顯示全球氣候危機緊迫。對此，各國政府紛紛推出強制法規要求企業評估氣候議題對公司的財務影響，台灣金融監督管理委員會亦比照國際趨勢，參考「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 修改法規、要求上市櫃公司需針對氣候風險與機會所帶來的影響進行分析，提出因應策略，並揭露氣候影響相關資訊。鴻華先進身為國內上市公司，為回應國際企業永續經營趨勢、政府相關法規及利害關係人之期待，2023 年度依循氣候相關財務揭露 TCFD 之架構，從治理、策略、風險管理、指標和目標四大核心要素，進行氣候變遷相關風險與機會分析。我們依據國際產業關注的氣候議題，辨識關鍵氣候風險與機會，同時根據過去曾發生過的事件及未來可能發生的事件分析財務影響，訂定相對應的策略和管理目標，以減緩氣候議題對公司營運所帶來負面衝擊，增加公司營運及氣候治理韌性，創造企業未來淨零永續商機。

一、治理

鴻華先進之氣候治理由永續發展推動辦公室作為主要的統籌與管理單位，並以董事會作為公司氣候變遷管理的最高監督單位。永續發展推動辦公室由總經理李秉彥擔任召集人，負責召集公司各事業單位進行氣候相關之風險與機會辨識、研擬因應策略、管理目標以及落實企業目標執行，並每年定期向董事會呈報實施成果，由董事會監督檢視各項風險管理策略與決策作業。

鴻華先進氣候治理組織架構圖



二、策略及風險管理

本公司採取內部控制三道防線作為風險管理機制。第一道防線由各事業單位就其功能及業務範圍，承擔各自日常事務所產生的風險及資安區分核心業務執行風險評估；第二道防線以經營管理部為主要權責單位，協助、監督第一道防線進行風險辨識及管理；第三道防線由內部獨立稽核部門作為最後一關，對於前兩道防線，檢查、監督、及追蹤缺失改善進度，並同步或定期向董事會完整揭露，以確保公司風險管理制度有效進行。

鴻華先進氣候風險管理機制以公司風管機制為基礎，將主要氣候風險議題整合至公司整體的風管體制內，以確保氣候議題受到有效的監管與回應。

1. 鴻華先進公司關鍵氣候風險及機會評估流程

- 由『永續發展推動辦公室』召集公司相關部門，討論與公司營運有關的氣候議題，並盤點相關風險與機會；同時研究並探討國內外法規、市場及科技發展趨勢。
- 對於各氣候議題進行分析，透過衝擊可能性、衝擊程度及發生時間點等因素了解氣候議題對鴻華先進的衝擊與影響。
- 依據鴻華先進整體經營及發展情況與策略規劃，制定應對重大風險與機會的管理策略。



- 鴻華先進依產業特性，研究並整理出國內外標竿企業相關公開揭露資訊，透過第三方研究報告如 CDP 問卷，彙整出營運所在地相關規範和氣候趨勢。
- 篩選與羅列鴻華先進相關的氣候風險與機會議題。
- 根據衝擊可能性及衝擊程度評估風險值後進行討論，總結公司所辨識出的重要氣候風險與機會。
- 進行氣候相關風險機會資訊與管理策略盤點。
- 將氣候風險與機會進行重大性排序。

2. 重要氣候風險與機會辨識

本公司於 2023 年導入氣候風險機會辨識機制，依公司目前發展策略、產業特色、市場趨勢、以及公司據點所在地法規並結合潛在趨勢及地理氣候特性等客觀因素進行初步評估。透過於各部門舉辦氣候議題工作坊，考量公司當前營運狀況，鑑別、評估各氣候風險與機會議題之衝擊程度、預估影響期程與影響價值鏈範圍，最終篩選出與鴻華先進相關之 6 項轉型風險、2 項實體風險與 4 項機會議題，如下表：

鴻華先進重要氣候風險與機會評估

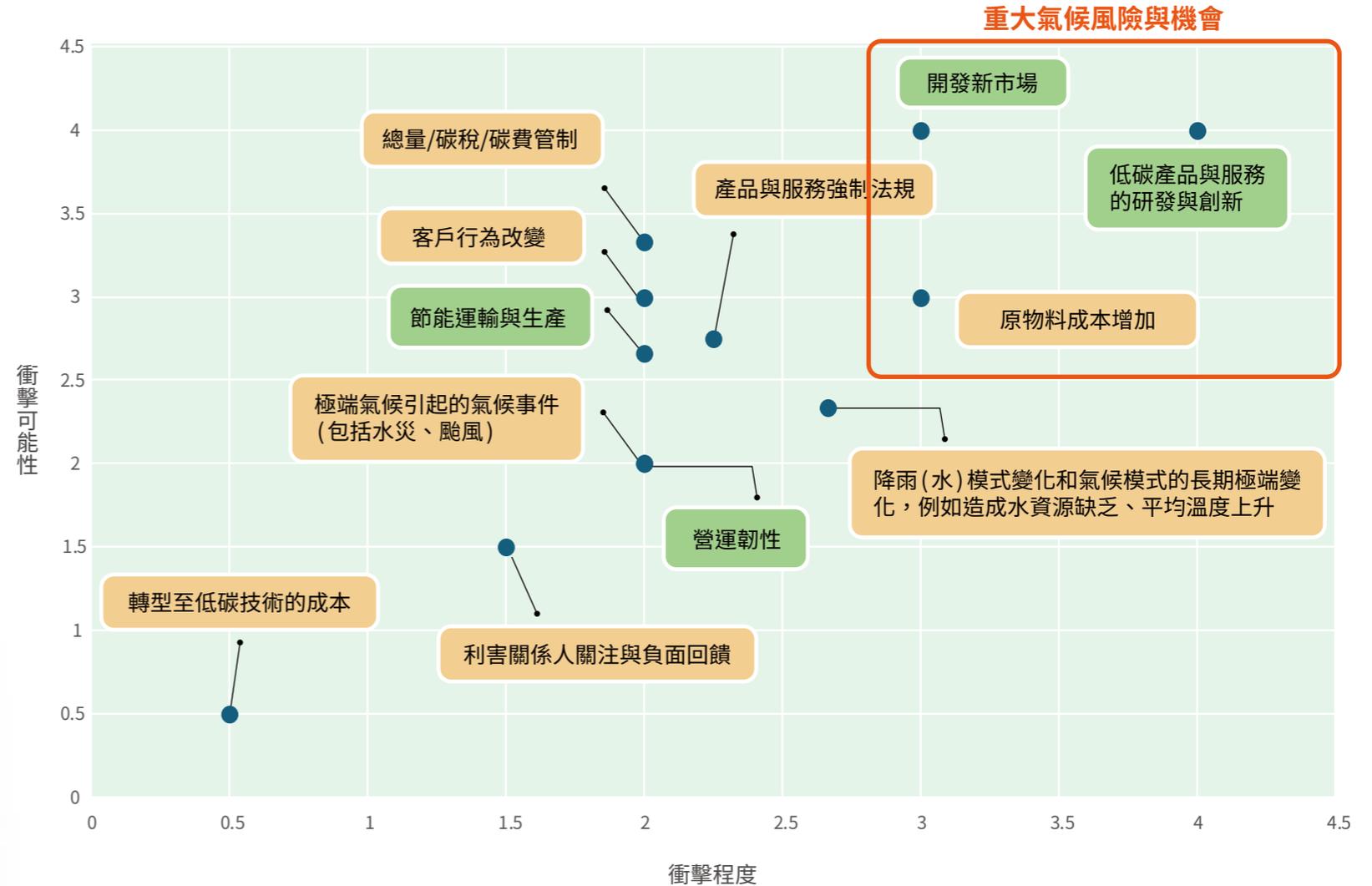
氣候風險			風險描述	影響期程	影響價值鏈範圍
轉型風險	政策與法規	總量 / 碳稅 碳費管制	目前台灣政府預計課徵碳費之產業類別，尚未包含鴻華先進電動車。然而因應全球氣候變遷、政府淨零碳排目標、溫室氣體減量要求和節能政策法規日漸嚴格趨勢下可能增加運營成本，未來可能因徵收碳費，導致台電發電成本上升，間接轉嫁用電成本給使用者，導致電價價格波動，使本公司購買能源之成本提高；上游金屬原物料供應商亦可能受到影響導致原物料成本增加。本公司將持續關注歐盟碳邊境調整機制（CBAM）等新法規。	中期 (3-5 年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身營運 ● 上游供應商
		產品與服務 強制法規	鴻華先進主要產品為電動車技術研發、整車與零組件製造管理及平台銷售服務。面對世界各國訂定法令鼓勵或強制推動電動車之使用，雖能擴展市場、增加銷售機會，亦面臨電動車逐漸普及化，政府能耗法規電動車優惠額度（super credits）逐年調降、新能源車稅賦減免（例如：台灣電動車輛貨物稅定額減半、牌照稅全額減免）逐步縮減等退場情形。同時，主管機關要求廠商需回收電池並調升處理費率、提高電池保固年限及生產履歷等因應法規要求皆可能提高組織營運成本及風險。	中期 (3-5 年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身營運 ● 上游供應商 ● 下游客戶
	技術	轉型至 低碳技術的成本	鴻華先進為新創電動車整車、零組件、平台銷售設計研發公司，如果產品沒有一定市場佔有率，將導致前期高額投資於新技術開發的報酬率降低、回收期拉長，進而影響公司獲利表現甚至導致虧損風險。	長期 (5 年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身營運 ● 下游客戶
	市場	客戶行為改變	在電動車發展前期，消費者購買意願可能因純電動車之售價太高、充電基礎設施（如充電樁）不足等問題，選擇繼續購買油車或轉為購買油電混合動力車款，拉長購買意向轉變期，須待電動車產品供給充足、充電環境更加友善，電動車款有機會成為消費者最終選擇走向。在此過渡時期，公司銷售量可能因消費者的游移使成長速度減緩，導致營運發展危機，鴻華先進將持續針對市場動向做追蹤調查保持市場競爭力。	中期 (3-5 年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身營運 ● 下游客戶
		原物料與能資源 成本上升	在各家車企競爭情況下，主要原物料如電池中的鋰、鈷、鎳等稀有金屬價格依市場供需增加，可能導致購買成本提高。公司亦可能因供應商所在地遇到洪水、淹水、暴雨、暴雪等極端氣候天然災害，需啟動替代零件或另尋其他供應商。當遇到交期緊急狀況，將運輸方式從原本的海運轉變為空運，而使運輸成本提高，亦可能因延遲交貨產生罰款。在能資源方面，因碳費施行以及轉換綠能政策，可能間接造成公司在購買能資源的成本提高，導致公司的整體成本上升。	短期 (0-3 年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身營運 ● 上游供應商 ● 下游客戶
	聲譽	利害關係人關注 與負面回饋	若企業未能有效管理氣候風險，導致未能及時掌握氣候商機而造成巨額損失，可能因而為公司帶來負面聲量，影響企業品牌形象，減少投資人對公司的投資意願、或削弱消費者品牌偏好度進而影響公司產品銷售。	中期 (3-5 年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身營運

氣候風險		風險描述	影響期程	影響價值鏈範圍
實體風險	極端氣候引起的氣候事件（包括水災、颱風）	極端氣候引起之災害發生（例如：颱風、淹水等）可能導致員工無法上班，造成人力配置出現問題進而使專案進度落後影響交期；災害亦可能造成財產設備的毀損，增加設備維修及營運成本；另可能使上游供應商供貨不穩定，而造成代工廠商生產受阻，連帶影響交貨時程。	短期 （0-3年）	<ul style="list-style-type: none"> 自身營運 上游供應商
	降雨（水）模式變化和氣候模式的長期極端變化，例如：造成水資源缺乏、平均溫度上升	因全球暖化造成氣溫持續上升或不穩定，整車材料設計及規格標準（例如：耐熱或耐寒等）需因氣候變化而提升、相對應研發過程中所產生之驗證成本亦將提高。 全球暖化越趨嚴重而造成氣溫持續上升或不穩定，電費、水費、瓦斯等能源用量預期增漲，進而增加營運成本。 上游供應商除了因航運路線變化、供貨不穩定導致交期延後以外，水資源的匱乏亦將造成整車零組件（例如：車用電腦系統晶片）相關之製造廠商生產受阻進而影響代工廠商組裝時程。	中期 （3-5年）	<ul style="list-style-type: none"> 自身營運 上游供應商 下游代工廠商與客戶
氣候機會		機會描述	影響期程	影響價值鏈範圍
市場	開發新市場	鴻華先進推出低碳、高效能、模組化乘用車 - 電動車款，將成為友善環境移動載具主推產品。 隨著大眾對於環保意識日漸提升，行為上會傾向在生活中選擇對環境負擔較輕和汙染較低的交通方式。加上共享經濟的盛行，公共交通亦逐漸成為一項重要的低碳交通方式。鴻華先進因而積極開發商用移動載具 - 電動巴士，期以成為永續趨勢下的電動車藍海。	短期 （0-3年）	<ul style="list-style-type: none"> 自身營運 下游客戶
創新產品與服務	低碳產品與服務的研發與創新	因應市場對於低排放交通運輸的需求，鴻華先進積極開發零碳排放電動車產品，並在產品線上持續進行創新優化（例如：聯網化、智慧化、輕量化等），期以滿足消費者期待並帶動公司業績提升。針對不同類型車款亦投入大量研發經費，確保技術上的持續創新與競爭力，使消費者能夠依照各自的需求選擇對應電量的車款，達到資源運用最佳化。	短期 （0-3年）	<ul style="list-style-type: none"> 自身營運 下游客戶
資源使用效率	節能運輸與生產	透過採用低能耗技術、優化配送系統及在地採購提升運輸效率，或使用節電 / 高效能設備和流程改善提升生產效率，可協助公司達到節能減碳的目標，並進一步減降公司成本。	中期 （3-5年）	<ul style="list-style-type: none"> 自身營運 上游供應商和物流
營運彈性	營運韌性	與供應商合作提升因應氣候變遷風險管理措施，使遭受不可控因素打擊時其抵抗和復原能力提升，讓營運過程正常和上下游供應順暢，進而強化鴻華先進整體與供應鏈的營運韌性。	中期 （3-5年）	<ul style="list-style-type: none"> 自身營運 上游供應商 下游代工廠商

3. 鴻華先進重要氣候風險及機會財務影響與因應作為

鴻華先進綜合分數前三名之氣候風險與機會項目作為年度重大氣候風險機會議題，其分別為低碳產品與服務的研發與創新、開發新市場、原物料成本增加。我們依據電動車市場脈動、國際趨勢潮流、外部研究報告與各部門主管的實務經驗等，將重大性辨識結果做進一步的分析，完整評估本公司曾經造成及未來可能發生的氣候實質影響，提出相關因應策略與行動方案。

鴻華先進 TCFD 風險機會矩陣圖



鴻華先進重要氣候主題與財務影響

重大氣候風險與機會		氣候相關財務影響評估	調適因應作為
氣候機會	低碳產品與服務的研發與創新	響應政府 2050 淨零排放政策，鴻華先進積極推出低碳排產品，並『以開放平台為核心，推動電動車普及化』，以平台的分享來降低開發費用及縮短開發時程，以平台的共用來聚集眾人智慧形成規模經濟，藉由本公司之專業技術實現跨客戶共享平台之目標。在集團 CDMS 合作模式 (Contract Design and Manufacturing Service) 發展策略下，本公司將扮演提供設計、供應鏈管理等要角，提供多品牌客戶多元服務，經產業垂直整合與專業分工，預期可協助公司提高技術能量、增進研發效率、降低成本與擴大市場。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續精進聯網化、智慧化、輕量化等功能，增進客戶駕駛體驗。 2. 精進空氣力學設計降低能耗，提升車用功率，車體輕量化設計，並升級系統，以提高續航力。 3. 深化 CDMS (Contract Design and Manufacturing Service) 商業模式，提高技術能量、增進研發效率、降低成本與擴大市場。
	開發新市場	配合淨零排放趨勢，本公司積極開發低碳排之乘用車及商用車，並滿足仕向法規需求，行銷國內外市場。	<p>除了既有國內市場，亦開拓國際銷售渠道：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 乘用車 <ul style="list-style-type: none"> • 以市場需求最大的 C 級距車為首發車款投入市場，後續投入 B 級距車的研發，以擴大市場。 • 積極開發 Model B 以進攻 B 級距車 SUV 市場，平台採用模組化設計，大部分沿用原 C 級距車零組件，以降低開發成本。 • 布局北美、東南亞國家。 2. 商用車 <ul style="list-style-type: none"> • 配合政府大眾運輸政策，積極開發電動巴士生產，透過與客運業者合作，以取得政府採購補助。 • 配合 2030 年市區公車全面電動化目標與市場需求，延伸現有電動大巴產品，並投入開發中巴市場。 • 布局東南亞國家 (例如：泰國、印尼) 等市場，並因應當地需求將駕駛位置從現有左駕增加右駕選項，拓展銷售市場。
氣候風險	原物料與能資源成本上升	<ol style="list-style-type: none"> 1. 原物料成本上升：市場需求提升、天然資源缺乏、地緣政治不穩定都導致成本上升，例如：在 2022 年下半年整體原物料全面調整 10%~15%。 <ul style="list-style-type: none"> • 綠色消費觀念盛行，消費者對於電動車購買傾向持續提高，在競爭情況下，電池原物料鋰、鈷、鎳依市場供需而增加。 • 天然氣能源缺乏、俄烏戰爭衍生物流費用、疫情衝擊造成缺工、紅海海盜導致斷鏈交期延宕 (海運變空運)，都可能導致成本上升。 2. 原物料運輸成本上升：天然災害影響交期，導致運輸成本上升。 <ul style="list-style-type: none"> • 供應商所在地因極端氣候遇到天然災害，無法準時應對交期，需臨時更換供應商、或由海運轉為空運，導致整體成本上升，而運輸方式的轉換亦有可能使營運過程中碳排放量增加。 3. 能源用量增加： <ul style="list-style-type: none"> • 因碳費及轉換綠能策略，將導致能源成本提高。 • 氣溫上升或不穩定，例如：冷氣機運轉時間拉長，使能源成本增加。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與廠商簽訂長期訂購合約，並與供應商協議原材料變動調價機制，避免因為市場變動造成價格的大幅上升。 2. 增加關鍵零組件供應商家數，以穩定原物料供應，並推動共用化、模組化。 3. 自建工廠，打造電動車生態系及建構電池完整生產鏈，以擴增產能、降低成本。 4. 內部持續推動各部門參與公司節能減碳計畫，使節能減碳觀念可以深植公司的企業精神中，並逐步將其他工作地點之照明、冷氣、自來水系統逐期升級為節約智慧系統。 5. 於新店賣高辦公室頂樓建置太陽能板。

三、指標和目標

鴻華先進為落實企業社會責任與推動企業永續發展，訂定 2030 年達成所有辦公室淨零排放、2050 年達成所有服務據點及生產據點實現溫室氣體淨零排放之目標，以此呼應全球趨勢及台灣 2050 淨零排碳目標。為了達成公司淨零目標，鴻華先進對重要的氣候風險與機會議題調適因應作為進行有效管理，分別訂定對應之指標及目標，並由永續發展推動辦公室定期檢視及管控相關措施的實施成效，每年將追蹤達成成果呈報董事會，並持續改善優化，將全球氣候危機化為公司的永續商機。

鴻華先進氣候相關指標與目標

短中期

- 推展低碳排、高效能商品銷售：藉由銷售電動乘用車及電動商用車，2024 年預計減少約 20,000 噸碳排放量，減少對環境之衝擊。
- 符合能源相關法規及國際公約之要求。
- 參與環境倡議響應並申請淨零標章（如加入台灣淨零排放協會）。
- 漸次淘汰汽油公務車。
- 依淨零碳排規畫，完成再生能源裝置與綠建築建設。
- 推動 ISO 50001 能源管理系統。
- 由鴻華先進永續發展推動辦公室定期開會檢視管理目標達成情形，並每年（至少一次）向董事會報告。

長期

- 實踐 2030 年達成所有辦公室淨零排放目標。
- 實現 2050 年所有服務據點及生產據點溫室氣體淨零排放。
- 建置環境相關管理系統，並獲得環境及能源管理體系驗證通過（如取得 ISO 50001 能源管理系統、BS 8001 循環經濟等）。
- 取得企業淨零標章以及建築物綠建築標章。
- 2030 年綠電占比 $\geq 50\%$ 。

註：根據交通部 2050 淨零排碳路徑及策略規畫十二項關鍵戰略計畫之《運具電動化及無碳化》簡報，市區公車電動化每輛車每年可減碳 34.44 噸；小客車更換為電動車每輛車每年可減碳 1.45 噸。

5.1.2 溫室氣體管理

為實踐鴻華先進減碳的目標與決心，我們於 2023 年導入氣候風險機會辨識機制，識別環境面之重要議題，訂定環境永續發展策略與目標，並依循溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）進行溫室氣體盤查且通過外部確信。鴻華先進於 2023 年經查驗後之範疇一和範疇二的溫室氣體排放總量為 1,108.9559 tCO₂e，我們以此盤查基礎，分析公司排碳熱點，並規劃逐年減少公司碳排放量，以期達成公司 2030 年辦公室淨零及 2050 年所有據點淨零排放之目標。由於 2022 年本公司尚未上市，碳排放數據僅基於舊辦公室之用電量和汽油消耗量進行初步估算，未進行全面盤查。秉持透明公開之精神，本公司於此章節同步揭露估算之 2022 年溫室氣體排放數據，其中範疇一和範疇二的溫室氣體排放總量共約 828.3124 tCO₂e。

2022 溫室氣體排放總量

類別	範疇一	範疇二
排放當量 (tCO ₂ e)	55.4764	772.8359
占比	6.70%	93.30%
總排放量 (tCO ₂ e)	828.3124	
總營收 (百萬台幣)	\$296.0330	
碳排密集度 (tCO ₂ e/ 百萬台幣)	2.7812	

註：本公司 2023 年 11 月上市，2022 年碳排放數據僅基於辦公室之用電量和汽油消耗量進行初步估算，未進行全面盤查，故不建議與 2023 年排放數據進行直接比較。

2023 溫室氣體排放總量

類別	範疇一	範疇二
排放當量 (tCO ₂ e)	170.5341	938.4218
占比	15.38%	84.62%
總排放量 (tCO ₂ e)	1,108.9559	
總營收 (百萬台幣)	\$1,036.0840	
碳排密集度 (tCO ₂ e/ 百萬台幣)	1.0703	

註：密集度是以當年度營業收入計算，單位為新台幣。

鴻華先進 2023 年各溫室氣體排放量彙總

溫室氣體排放量彙總		CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總計
範疇一	(tCO ₂ e/年)	47.6701	8.6112	1.5023	112.7505	0.0000	0.0000	0.0000	170.5341
範疇二	(tCO ₂ e/年)	938.4218	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	938.4218
總排放量(範疇一+二)(tCO ₂ e/年)		986.0919	8.6112	1.5023	112.7505	0.0000	0.0000	0.0000	1,108.9559
範疇一占總排放量比例(%)		4.30%	0.78%	0.14%	10.17%	0.00%	0.00%	0.00%	15.38%
範疇二占總排放量比例(%)		84.62%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	84.62%
範疇一+範疇二占總排放量比例(%)		88.92%	0.78%	0.14%	10.17%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

5.2 能資源管理

GRI 302、303、306



為減少環境負荷，鴻華先進積極優化組織內能資源管理，以供內部查看、監控並正確的分配各專案所需資源，以期最大限度減少資源閒置時間和資源的過度使用。透過使用節電設備、積極開發效率優化系統，以及於營運據點頂樓裝設太陽能發電設備，確保對資源可見性之掌握，更有效安排、規劃和管理資源。未來將持續減少產品生命週期各階段之碳排放，同時將能資源使用最大化，以達成本公司節能減碳目標。此外，規劃推動並導入 ISO 50001 能源管理系統等，並透過國際標準認證之管理系統，提升組織能源管理效率，實現鴻華先進永續發展理念及提升永續競爭力。

另預計於 2025 年完工的高雄橋頭科學園區新據點，秉持「永續經營 = EPS+ESG」理念，注重產業的永續發展，建廠規劃將採取低碳綠建築、生態綠化等，積極構建「智慧科技、永續環保」的產業園區，並在控制風險與取得機會中，持續推動綠色生態循環。

5.2.1 能源管理

鴻華先進積極推動多項節能減碳措施，希望從設備節能、日常節能、與再生能源設備建置等多元面向進行能源減量。本公司 2023 年能源總使用量為 7,514.35 千兆焦耳 (GJ)，能源密集度為 7.25 千兆焦耳 (GJ) / 百萬新台幣。

(1) 設備節能

鴻華先進持續在營運據點進行節能或在綠色能源相關環保永續之設備投資，在採購與選擇設備時，以標有節能標籤的產品作為選擇時首要條件，節能設備為我們提供節省資金的潛力，也有利於環境永續。透過了解能源評級、確定合適的設備以及評估成本和效益，可以做出最佳的決策，從而實現長期節約效益。另本公司新裝修之辦公室 (實高園區 A 棟) 所有燈具皆使用 LED 燈具，共計投資新台幣 1,668,330 元。從 2023 年 10 月起，我們亦陸續展開公司新增電動車之掛牌作業，並規劃於 2024 年逐步淘汰汽油公務車，轉為使用電動車。

(2) 員工日常節能

公司內部推廣基北北桃政府舉辦之「我的減碳存摺」運動，鼓勵同仁透過「悠遊付」APP 登錄活動，綁定記名悠遊卡；同仁持記名悠遊卡乘車，可累積「減碳量」，若再經國際認證 BSI 查核的電子票證碳盤查系統，即可自動換算綠運輸減碳量。

(3) 再生能源設備建置

本公司於實高園區 A 棟頂樓裝設太陽能發電設備及相關配電系統，共鋪設 28 片太陽能板，總面積為 51 平方公尺 (約 15.42 坪)，總裝置容量為 10.64 瓩，共計投資新台幣 3,438,411 元。根據 2023 年經濟部能源署公布之數據，太陽能的電力排放係數為 0.494 kgCO₂/kWh，鴻華先進所裝設之太陽能板每片每年發電量為 342.18kWh，相當於每片太陽能板每年可減少約 169.04 kgCO₂e 的排放量，以此初估本公司所裝設之太陽能發電系統，每年可減少約 4,733.03 kgCO₂e 的排放量，為我們帶來可觀的減碳效益。

近 2 年能耗資訊及能源密集度

能源種類		2022	2023
非 再 生 能 源	汽油 (GJ)	774.3671	687.9133
	汽油 (公升)	23,710.9710	21,063.7700
	柴油 (GJ)	0	0
	柴油 (公升)	0	0
	外購電力 (GJ)	1,211.1033	6,826.4400
	外購電力 (kWh)	336,340.9608	1,895,801.5200
再 生 能 源	太陽能電力 (GJ)	0	0
	太陽能電力 (kWh)	0	0
	其他再生能源 (GJ)	0	0
	其他再生能源 (kWh)	0	0
總能源使用量 (GJ)		1,985.4704	7,514.3533
總營收 (百萬台幣)		\$296.03	\$1,036.08
能源密集度 (GJ/ 百萬台幣)		6.71	7.25

註 1：2023 年統計範圍包含台灣總公司 (實高園區)、新北裕隆汽車城、苗栗三義實驗室、桃園觀音實驗室、彰化整車實驗室。

註 2：單位燃料熱值參考經濟部能源署之能源產品單位熱量表，分別為 (1) 電力 860 kcal/kWh、(2) 汽油 7,800 kcal/L、(3) 1 kcal = 4.184 kJ。

註 3：外購電力來源為台電。

5.2.2 水資源管理

台灣是全球排名第十八位缺水國，每人所得降雨量只有世界平均值的六分之一。本公司了解水資源管理之重要性，故於新店總部大樓使用感應式水龍頭及節水馬桶等節水設備，並透過不定期向同仁進行節水宣導，從日常營運中進行有效水資源管理。

鴻華先進目前用水來源為市政用水，對周邊水資源環境並未有相關破壞情事。另一方面，因持續擴展新營運據點與規模，加上研發情境測試過程之需求，不免需要使用大量水資源使用。因此，我們將持續透過節水宣導，協助各廠區擬定節水方案，以密集度減量的方向進行有效性評估，期以有效降低產製過程中對環境的衝擊。本公司 2023 年總耗水量為 10,485 噸，用水密集度為 10.12（耗水量 / 總營收）。

近 2 年水資源使用資訊與用水密集度

項目		2022	2023
取水量 (噸)	第三方的水 - 自來水	8,095	10,485
	地下水	-	-
	總取水量	8,095	10,485
廢水排放量 (噸)		0	0
耗水量 (噸)		8,095	10,485
營收 (百萬台幣)		\$296.03	\$1,036.08
用水密集度 (耗水量 / 總營收)		27.35	10.12

註 1：2022 年度總取水量統計範圍包含新北裕隆汽車城、桃園觀音實驗室、彰化宿舍及新北新店宿舍之自來水。

註 2：2023 年度總取水量統計範圍包含台灣總公司（寶高園區）、新北裕隆汽車城、桃園觀音實驗室、彰化宿舍之自來水。

註 3：苗栗三義辦公室及彰化整車實驗室使用地下水，因未架設水表故尚未統計相關數據。

5.2.3 廢棄物管理

廢棄物管理為環境永續的重要議題，源頭減量更是減少地球資源耗用之關鍵要素。本公司積極從日常營運過程中減少原物料與辦公耗用品之浪費。對於營運最終產生的事業及辦公室廢棄物，訂有完善之廢棄物處理流程，事業廢棄物處理前皆提報權責主管核准，並由公司簽約之廢棄物處理廠商進行清運與銷毀；有價之廢棄物則販售給回收商，以利資源循環利用，期以降低廢棄物對環境可能衍生的危害。本公司 2023 年非有害廢棄物中焚化處理為 245 公噸，回收處理為 2 噸，有害廢棄物則為 0 噸，共 247 噸。

近 2 年廢棄物資訊

廢棄物種類	處置方法	2022	2023
非有害廢棄物	焚化 (噸)	143.94	245.00
	掩埋 (噸)	0	0
	回收 (噸)	0	2
	總量 (噸)	143.94	247.00
有害廢棄物	焚化 (噸)	0	0
	掩埋 (噸)	0	0
	總量 (噸)	0	0
合計 (噸)		143.94	247.00
營收 (百萬台幣)		\$296.03	\$1,036.08
廢棄物密集度 (廢棄物總量 / 總營收)		0.49	0.24

附錄

附錄一：GRI 準則揭露索引表

附錄二：氣候相關資訊揭露對照表

附錄三：確信項目彙總表

附錄四：會計師有限確信報告

附錄五：會計師溫盤有限確信報告



附錄一：GRI 準則揭露索引表

GRI 準則揭露索引表	
使用聲明	鴻華先進已依循 GRI 準則報導 2023/1/1-2023/12/31 期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
一般揭露			
GRI 2 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	7	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	3	
	2-4 資訊重編	-	本年度為公司首度發行報告書，故無重編情形。
	2-5 外部保證／確信	3, 81	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	7	
	2-7 員工	7, 45-46	
	2-8 非員工的工作者	45	
	2-9 治理結構及組成	22-24	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 2 一般揭露 (2021)	2-10 最高治理單位的提名與遴選	24	
	2-11 最高治理單位的主席	24	本公司董事長未兼任高階管理層。
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	8-9	
	2-13 衝擊管理的負責人	8	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	8	
	2-15 利益衝擊	23	
	2-16 溝通關鍵重大事件	29	未發生關鍵重大事件。
	2-17 最高治理單位的群體智識	23	
	2-18 最高治理單位的績效評估	24	
	2-19 薪酬政策	25	
	2-20 薪酬決定流程	25	
	2-21 年度總薪酬比率	25	
	2-22 永續發展策略的聲明	4	
	2-23 政策承諾	27, 48	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 2 一般揭露 (2021)	2-24 納入政策承諾	27-29 41-42 48-49	
	2-25 補救負面衝擊的程序	27, 48	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	27, 48	
	2-27 法規遵循	29	2023 年未有違反法規遵循事件。
	2-28 公協會的會員資格	26	
	2-29 利害關係人議合方針	11-12	
	2-30 團體協約	-	2023 年無團體協約。
	重大主題		
GRI 3 重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	13	
	3-2 重大主題列表	13-15	
公司治理與財務績效			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	16	
GRI 201 經濟績效 (2016)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	25	
	201-4 取自政府之財務援助	25	
法令遵循與誠信經營			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	16	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 205 (2016) 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	27	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	27	2023 年未有反貪腐行為之事件。
資訊安全與隱私管理			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	17	
GRI 418 (2016) 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	32	2023 年度未發生客戶隱私外洩之情形。
技術研發與創新			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	17	
客戶關係與產品品質管理			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	17	
GRI 416 (2016) 顧客安全衛生與健康	GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	39	2023 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。
永續供應鏈管理			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	18	
GRI 204 (2016) 採購實務	GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例	42	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
勞資關係與留才育才			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	18	
GRI 401 (2016) 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	46	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	47	
	401-3 育嬰假	47	
GRI 404 (2016) 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	50	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	47, 50-51	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	52	
職場多元與平等			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	18	
GRI 405 (2016) 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	49	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	49	
職業安全與健康			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	19	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 403 (2018) 職業安全與衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	53	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	53-57	
	403-3 職業健康服務	55	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	53	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	58	
	403-6 工作者健康促進	59	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	56	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	53, 56	
	403-9 職業傷害	56	
	403-10 職業病	56	
氣候變遷管理			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	19	
GRI 305 排放 (2016)	305-1 範疇一溫室氣體排放	69-70	
	305-2 範疇二溫室氣體排放	69-70	
	305-4 溫室氣體盤放密集度	69	

GRI 準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
其他主題			
GRI 300：環境			
GRI 302 能源（2016）	302-1 組織內部的能源消耗量	71	
	302-3 能源密集度	71	
	302-4 減少能源消耗	71	
GRI 303 水與放流水 （2018）	303-1 共享水資源之相互影響	72	
	303-3 取水量	72	
	303-4 排水量	72	
GRI 306 廢棄物（2020）	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	72	
	306-3 廢棄物的產生	72	
	306-5 廢棄物的直接處置	72	

附錄二：氣候相關資訊揭露對照表

項目	對應章節	頁碼
1 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	5.1 氣候變遷管理 – 5.1.1 氣候變遷風險管理 – 治理	63
2 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）	5.1 氣候變遷管理 – 5.1.1 氣候變遷風險管理 – 策略及風險管理	65 - 66
3 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.1 氣候變遷管理 – 5.1.1 氣候變遷風險管理 – 策略及風險管理	67 - 68
4 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	5.1 氣候變遷管理 – 5.1.1 氣候變遷風險管理 – 策略及風險管理	64
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	尚未使用情境分析評估	-
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	5.1 氣候變遷管理 – 5.1.1 氣候變遷風險管理 – 指標和目標	69
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未使用內部碳定價工具	-
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。	5.1 氣候變遷管理 – 5.1.1 氣候變遷風險管理 – 指標和目標	69

項目		對應章節	
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 1.1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形		5.1 氣候變遷管理 -5.1.2 溫室氣體管理	
1.1.1 溫室氣體盤查資訊			
項目	2022	2023	
盤查邊界	本公司營運據點（裕隆汽車城、三義實驗室、觀音實驗室、彰化宿舍、彰化整車實驗室）	本公司營運據點（寶高園區、裕隆汽車城、三義實驗室、觀音實驗室、彰化宿舍、彰化整車實驗室）	
範疇一（tCO ₂ e）	55.4764	170.5341	
範疇二（tCO ₂ e）	772.8359	938.4218	
合計範疇一及範疇二（tCO ₂ e）	828.3124	1,108.9559	
9 密集度（tCO ₂ e / 總營收）	2.7812	1.0703	
註：本公司 2023 年 11 月上市，2022 年碳排放數據僅基於辦公室之用電量和汽油消耗量進行初步估算，未進行全面盤查，故不建議與 2023 年排放數據進行直接比較。詳細資訊請見第五章 環境永續 綠色淨零			
項目	2023		
確信範圍	本公司（台灣）		
確信機構	資誠聯合會計師事務所		
確信準則	確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」（TWSAE 3410）有限確信		
確信意見	無保留結論		
備註			
1.2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫，請見 5.1.2 溫室氣體管理			

附錄三：確信項目彙總表

編號	所選定之關鍵績效指標	適用基準	頁碼
1	鴻華先進 2023 年共銷售零排放車輛 162 輛，包括電動巴士 103 輛及電動小客車 59 輛。	鴻華先進整車銷售之車款中屬於零排放汽車（Zero Emission Vehicle, ZEV）者，包含電動巴士（Model T）及電動小客車（Model C）。 銷售數量統計方式係以 2023 年度開立銷售發票並完成交車之車輛數量總和。	2.1.5 經營績效 P.25
2	鴻華先進 2023 年共投入 2,070 百萬元創新研發費用及創新研發人力共 579 人。	鴻華先進 2023 年度依據公司內部管理辦法定義投入創新研發之人力總和及研發費用總和。	3.1.2 創新研發成果 P.36
3	2022 年總取水量為 8,095 噸。 2023 年總取水量為 10,485 噸。	鴻華先進 2022 年度及 2023 年度統計之取水數據來源係以台灣自來水公司水費單、出租人以承租面積分攤之用水度數總和。	5.2.2 水資源管理 P.72
4	「員工架構—員工年齡層分佈」表格中全體人數共 783 人，男性為 663 人，占 84.67%；女性 120 人，占 15.33%。	鴻華先進截至 2023 年 12 月 31 日之全體在職員工人數總和、依性別統計員工人數總和及依性別統計員工人數除以全體員工人數。	4.2.2 平等與不歧視 P.49
5	2023 年度員工因職業傷害所造成之死亡人數 0 人、嚴重傷害人數 0 人、可記錄的職業傷害人數 7 人、職業傷害所造成的死亡比率為 0、職業傷害所造成的嚴重傷害比率（排除死亡人數）為 0、可記錄之職業傷害比率為 4.87、總經歷工時為 1,438,096。 2023 年度非員工之工作者因職業傷害所造成之死亡人數、嚴重傷害人數、職業傷害人數、職業傷害所造成的死亡比率、職業傷害所造成的嚴重傷害比率（排除死亡人數）及可記錄之職業傷害比率皆為 0、總經歷工時為 16,384。	鴻華先進 2023 年統計之員工及非員工之工作者工作時數總和、因職業傷害所造成之死亡人數總和、嚴重傷害人數總和、可記錄的職業傷害人數總和；以及依 GRI 403: 職業安全衛生 2018 計算之職業傷害所造成的死亡比率、嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）、可記錄之職業傷害比率。 註：員工職業傷害數據係鴻華先進 2023 年申報至勞動部職業安全衛生署工作者安全衛生履歷智能雲中「職災統計月報」之資料。	4.4.2 職業災害與職業病預防管理 P.56

附錄四：會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

鴻華先進科技股份有限公司 公鑒：

資會綜字第 24003877 號

本會計師受鴻華先進科技股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定西元 2023 年永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司西元 2023 年永續報告書第 80 頁之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 3 頁「關於本報告書」之「範疇」段落述明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標採取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對西元 2023 年永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。



有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 趙永潔



西元 2024 年 8 月 23 日

附錄五：會計師溫盤有限確信報告



會計師有限確信報告

資會綜字第 23010610 號

鴻華先進科技股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行鴻華先進科技股份有限公司（以下簡稱「鴻華先進」）西元 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明包含溫室氣體盤查報告及解釋性附註。本案件係由具有多項專業之案件服務團隊執行，包括確信執業人員及環境專家。

管理階層對溫室氣體聲明之責任

鴻華先進之責任係依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol（請參見溫室氣體聲明第一章）及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊（以下簡稱「上市上櫃公司氣候資訊」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與選擇職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 鴻華先進溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 鴻華先進採用溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及上市上櫃公司氣候資訊編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 鴻華先進溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對 鴻華先進與排放量及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估 鴻華先進建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估 鴻華先進所作之估計。
3. 已實地訪查 2 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。



因此，本會計師不對 鴻華先進溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及上市上櫃公司氣候資訊編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 鴻華先進西元 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面未依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及上市上櫃公司氣候資訊編製之情事。

其他事項

鴻華先進網站之維護係鴻華先進管理階層之責任，對於確信報告於鴻華先進網站公告後任何溫室氣體聲明之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 趙永潔



西元 2024 年 4 月 17 日



📍 231029 新北市新店區寶高路26號7樓
☎ +886-2-55906168
www.foxtronev.com