



和泰集團

和潤企業股份有限公司

2022

ESG REPORT
永續報告書



目錄 Contents

關於本報告書	4
經營者的話	6
2022 年 ESG 永續亮點	10
關於和潤企業	11

1 永續發展

1.1 企業永續管理策略	17
1.2 重大主題辨識	20
1.3 利害關係人溝通與關注主題	23
【專欄】2022 年 COVID-19 防疫措施	26

2 公司治理

重大主題管理	29
2.1 公司治理	30
2.2 風險管理	38
2.3 誠信經營	40

3 社會責任

重大主題管理	43
3.1 永續及普惠服務	46
3.2 數位創新服務	49
3.3 社會參與	61

4 人才價值與福利

重大主題管理	69
4.1 聘僱人才與薪酬福利	71
4.2 人才發展與多元化學習	80
4.3 職場安全與健康	90

5 落實永續環境

5.1 氣候變遷風險管理	95
5.2 營運環境管理	101
5.3 供應商管理與綠色採購	106

6 附錄

GRI 指標索引表	109
SASB 索引表	113
確信項目彙總表	114
會計師有限確信報告	115
溫室氣體盤查聲明書	117
BSI 聲明書	118



關於本報告書

(GRI 2-2-GRI 2-3)

編制原則

本報告書以「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與全球永續性報告書協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之 GRI 準則為主要架構，依循 GRI 準則：2021 年通用準則。

報告書期間

揭露數據及內容以 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的資料為主，部分績效數據追溯 2018 年前資訊或至 2023 年最近資訊。

報告書範疇與邊界

報告內文所描述之資訊範圍涵蓋台灣各營業據點。

本報告書內有關本公司汽機車、設備等買賣分期付款業務，為便利社會大眾閱讀，使用「貸款」、「貸放」或類似之通俗易懂語詞描述，非本公司有任何從事消費性資金貸與業務之情形，此部分尚請讀者了解；如有疑義，請與本公司連絡。

資訊計算基礎

本報告書各項資訊及統計數據來自於自行統計與調查的結果，營運績效章節部分財務數字係引用經會計師簽證之財務報表。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準，如無國際標準可適用，則參考產業標準或產業慣例。



報告書管理方式

內部

- 由 ESG 永續經營委員會、各部門主管檢視各章節內容與資訊正確性
- 董事會檢視 ESG 績效與策略目標

外部

- 英國標準協會臺灣分公司根據 AA1000AS v3 保證標準及 GRI 準則，查證本報告書。經查證後，本報告書確認符合 GRI 2021 版通用準則及 AA1000 Type I 中度保證。
- 資誠聯合會計師事務所 (PwC) 對本公司依 GRI 準則所編製之報告書，就選定資訊按中華民國會計研究發展基金會所發佈確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 ISAE3000(Revised) 訂定) 並進行獨立有限確信 (limited assurance)，確信報告附於本報告書附錄。

發行

和潤企業股份有限公司每年定期發行永續 (Environment, Social, Governance, ESG) 報告書，並於本公司網站中供瀏覽下載。

<https://esg.hfcfinance.com.tw/zh-tw/download>

現行發行版本：2023 年 6 月發行

上一發行版本：2022 年 7 月發行

意見回饋

若您有任何關於本報告書內容之建議或問題，歡迎您與我們聯絡：

和潤企業經企公關部：投資人暨公共關係室 PR@hfcfinance.com.tw

地址：台北市內湖區瑞光路 605 號 10 樓

電話：(02)2502-4567#16305

公司網址：<https://www.hfcfinance.com.tw>

經營者的話 (GRI 2-22)

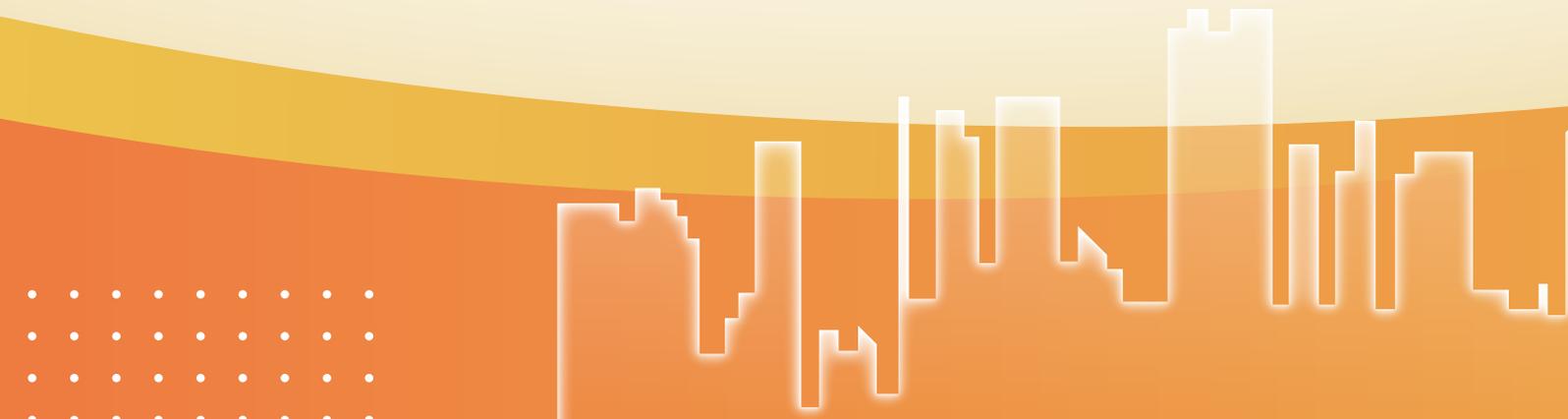
董事長的話

2022 年疫情持續影響全球供應鏈、通膨居高不下導致銀行循環升息、以及地緣政治動盪等因素衝擊著全球經濟；然而在嚴峻的大環境下，和潤企業身為台灣汽車金融龍頭，以積極態度面對世界局勢，持續深化多元服務之範疇與價值的同時，更加大推動永續經營之力道，以提高營運之韌性。

2022 年和潤企業結算之合併營收逾 227 億，年增 26.9%，合併稅後淨利 40.6 億，年增 15%，稅後 EPS 7.04 元，年增 15.4%，在各項經濟數據表現上屢創佳績。同時與員工共享經濟成果，2022 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數更達 121.4 萬元，年成長 2.4%；ESG 推動投入費用亦成長 275%，更連續兩年入選公司治理 100 指數成分股。和潤企業不論在營收、獲利、員工薪資福利、永續績效等各方面皆屢創新高，並為利害關係人創造最大效益。

展望下一個高成長的十年，我們以「和潤 3.0」計畫為主軸，宣示公司發展三大策略：「組織改造」、「策略創新」、「人才與數位化」，持續深化分期及企金業務經營，開發消費商品業務，並多角化發展新事業，積極衝刺綠能事業及精進 ESG 永續發展，以達到「創業消費圓夢的幫手」、「建構多元分期生態圈」、「社會經濟活絡的推手」及「企業永續經營發展」的願景。

和潤企業一直視 ESG 為企業重要使命，鑑於國際 ESG 發展與規範不斷演進更新，台灣亦明訂 2050 淨零排放之目標，和潤企業積極響應並支持全球永續淨零的目標與願景，2022 年與和泰汽車、和裕投資共同投資成立「和潤電能」，正式進軍綠能產業。主要策略以「綠能事業、充電樁事業」為兩大業務方向，藉由和潤企業自身影響力，從綠能融資跨入到綠能投資，整合上下游供應鏈，在開創新事業同時，提供利害關係人尋求淨零循環經濟的一站式解決方案，大步邁向永續共融新生活，為淨零碳排作出努力、貢獻，更是和潤企業實踐 ESG 道路上的重要里程碑。



和潤企業成立已有 24 個年頭，累計服務超過 300 萬的客戶，從「車」領域跨足「非車」領域、並由「融資租賃」擴大至「綠能投資」，持續發展多角化永續業務。我們以「沒有最好 只有更好」為自我期許，突破既有限制與框架，開創永續經營的無限可能。和潤企業將秉持「顧客為先 專業為本」的初衷與經營理念，持續串聯利害關係人，藉由每個行動的實踐共創並擴大永續影響力！

和潤企業股份有限公司

董事長

劉源森



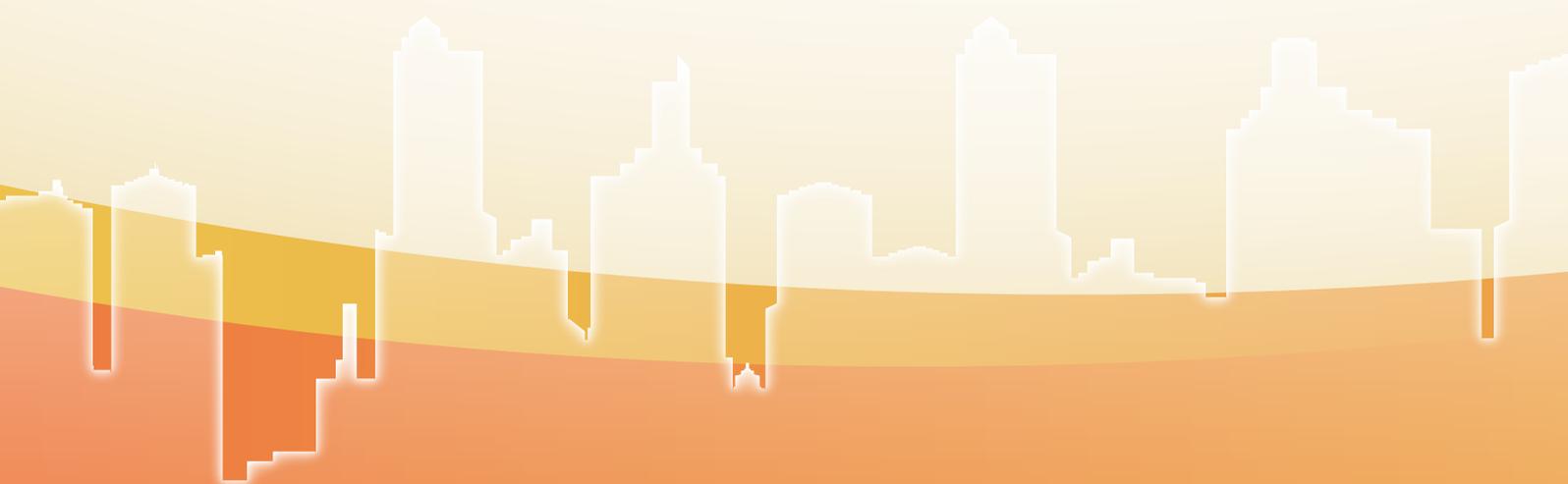
總經理的話

2022 年全球面對疫後復甦的諸多不確定性，產業面臨經營上的挑戰，愈加凸顯「永續經營」的重要。和潤企業深信，企業存在的價值不僅在於追求高 EPS，更需兼顧企業永續 (ESG)，以提升經營韌性回應快速多變的大環境。和潤企業持續深化多元事業與服務的同時，更積極結合核心競爭力，實踐 ESG 各面向之永續作為。

全球化世代，和潤企業接軌國際永續趨勢，結合本業發展綠色經濟、綠色能源、並攜手員工推動環境參與行動。和潤企業積極拓展綠色金融，除持續提高綠色汽機車與環保永續產業之核貸金額外，2022 年與 13 家銀行團完成三年期 140 億元永續聯貸案簽署，兩年來響應永續連結貸款金額已達新台幣 393 億元，在在創下台灣金融市場永續貸款的最高紀錄。此外，回應淨零趨勢，和潤企業亦展現積極作為，結合本業優勢及金融專業，與和泰汽車、和裕投資共同投資成立的「和潤電能」，於 2022 年 5 月開始營運。「和潤電能」秉持「創能先行，儲能加速，充電售電並進」之三大方向，致力於創能、儲能、充電之全方位綠能事業發展，截至 2022 年底，累積已簽約案場達 77 個，簽約容量更突破 110MW，創造亮眼成績。然而，落實環境永續是一條任重道遠的路，和潤企業在追求長期穩定之投資收益外，亦會持續推動能源轉型，提供各項綠能解決方案，為環境永續善盡最大努力。

減緩全球暖化與確保生物多樣性是地球生態平衡發展的關鍵，2022 年和潤企業不僅連續 3 年響應「Earth Hour 地球一小時」關燈活動，更擴大至每日午休關燈半小時；同時更是全台首家認養漳和濕地之企業，除贈送 50 件防水褲青蛙裝外，且規劃員工志工活動，讓員工與大眾能親自下埤塘體驗，了解物種間與環境和諧共存的重要。

員工參與作為推進永續發展的關鍵，和潤企業很早便意識到建立企業永續文化的重要性。有鑑於此，2022 年舉辦「第一屆和潤 ESG Award」活動，藉由跨部門間共創，彼此激發永續創新行動，讓永續的想法轉化為具體行動。同時，為貫徹社會參與並深植永續 DNA，和潤企業訂定志工參與制度，讓志工服務時數與員工績效考核及獎勵做連結，2022 年志工總參與人數達 2,118 人次，參與時數達 8,706 小時。



和潤企業亦與外部共好夥伴攜手合作，秉持「公益不要錦上添花，要雪中送炭」的精神，連續第3年與安得烈食物銀行合作，加碼認購食物箱，受惠家庭達1,000戶。身為交通工具分期業務的第一線，和潤企業深知機車駕訓知能拔根不易，因此與臺北市區監理所共同推出宣傳影片，傳達「騎車上駕訓 安全不靠運」口號，並補助經濟弱勢家戶報名機車駕訓班之費用，為台灣交通安全盡一份心力。

和潤企業將會持續透過「Plan、Do、Check、Action」的管理模式，提供創新的服務、推動企業文化的再塑，並串聯夥伴共創善的正向循環。和潤企業希冀藉由實踐 ESG，成為社會邁向永續共好未來，最值得信任的夥伴。



和潤企業股份有限公司

總經理

林彥良

2022 年 ESG 永續亮點

環境永續

- 全台營運據點**100%**導入ISO 14064-1溫室氣體盤查
- 綠色採購金額達489萬，較前一年度**成長29.4%**
- 電動/油電汽車、電動機車承作金額達**153.69億**
- 再生能源2019年至2022年累積承作金額達**7.76億**
- 無紙化服務一年省下近**694.46萬**張紙
- 推動環境友善，支持地方創生，設計綠色分期租賃商品，打造智慧生產與友善耕作，榮獲**2022 AREA亞洲企業社會責任獎綠色領導肯定獎**



社會共融



- 普惠服務總承作金額達**105.24億元**
- 非擔任主管職務全時員工的薪資平均數達**121.4萬元**
- 訓練總時數達**10,610小時**
- 員工滿意度**回覆率100%**，**91.3%**的員工對公司整體感覺滿意及很滿意
- 志工總參與人數達**2,118人次**，參與時數達**8,706小時**
- 榮獲**HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎**

經濟與治理

- 入選**公司治理100指數成分股**
- 榮獲**TCSA台灣企業永續獎-永續報告書金獎**
- 榮獲**亞洲企業社會責任獎(Asia Responsible Enterprise Awards, AREA)**
- 榮獲**第76屆優良商號獎**



關於和潤企業

(GRI 2-1、GRI 2-6)

公司名稱	和潤企業股份有限公司
公司所屬行業	上市其他 (同公開資訊觀測站)
股票代號	6592
成立日期	民國 88 年 5 月
總部位置	台北市內湖區瑞光路 605 號 10 樓
台灣員工人數	1,093 人
營業收入	22,787 百萬元
總資產	255,365 百萬元
總權益	32,893 百萬元
產品與服務	
經營業務	<ul style="list-style-type: none"> • 新車、營業車、中古車、機車分期及原車融資 • 企業設備分期及租賃業務
主要產品或服務	各種設備與車輛的分期買賣與租賃服務
營運據點	台灣與中國
是否有銷售在特定市場被禁止的產品或服務	否
供應鏈	
供應鏈描述	<ul style="list-style-type: none"> • 金融機構提供資金 • TOYOTA、LEXUS 8 大經銷商 (據點約 133 間) 及各地區逾 6,000 間中古車商、HOT 大聯盟車商介紹客戶
組織下游的類型	<ul style="list-style-type: none"> • 車輛 / 機車車主與機器設備採購方，年滿 18 歲之中華民國國民，或持居留證之外國人 (含法人) 與和潤簽訂分期合約並支付分期款 • 和潤支付車輛經銷商 / 設備供應商車輛 / 設備金額
組織下游的實體及活動描述	<ul style="list-style-type: none"> • 與客戶簽訂分期合約 • 與融資公司簽訂策盟合作協議
其他相關但尚未提及的商業關係 (如合資企業) 之描述與說明	無
重大改變	
若上述資訊與前一報導期間有顯著變化，請說明項目及原因	無

和潤企業歷史沿革

1999

- 和潤企業設立

2007

- 開拓大陸市場
- 承作設備租賃業務
- 通過ISO 9001國際品質認證
- 獲中華信評「長期twAA-及短期twA-1」評等



ISO 9001
國際品質認證

2014

- 導入分期進件APP，開啟行動業務時代

2015

- 榮獲第12屆中華民國傑出企業管理人協會「金炬獎」年度十大績優企業



2016

- 經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准首次公開發行
- 第十三屆國家品牌玉山獎「傑出企業類」全國首獎
- 榮獲臺北市商業會商人節「優良商號」獎



2017

- 榮獲第18屆中華民國傑出企業管理人協會「金峰獎」年度十大傑出企業
- 榮獲第16屆中華工商經貿科技發展協會「台灣品質保證金像獎」
- 榮獲中華民國全國商業總會「106年中華民國優良商人」獎，並獲頒經濟部獎狀及金商獎獎座



2018

- 導入AI智能徵信
- 經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准與櫃掛牌
- 榮獲CESD企業倫理與永續發展國際論壇「標竿永續企業獎」



2019

- 經臺灣證券交易所股份有限公司核准上市



2020

- 進軍汽機車共享產業
- 連續14年獲中華信評長期twAA-及短期twA-1+評等
- 首次獲標準普爾長期BBB及短期A-2評等
- 進軍附駕型的移動服務(Maas)
- 連續14年通過ISO9001國際品質認證



2021

- 成立重車分期子公司：和勁企業
- TCSA台灣企業永續獎 榮獲雙料肯定
- 首度入選2021年度「公司治理100指數」成分股
- 淨利創下歷史新高
- 跨足太陽能綠電事業
- 連續15年獲中華信評長期twAA-及短期twA-1+評等
- 連續2年獲標準普爾長期BBB及短期A-2評等

2022

- 成立太陽能綠電事業子公司「和潤電能」
- 榮獲「HR ASIA亞洲最佳企業雇主獎」、
「AREA亞洲企業社會責任獎—綠色領袖獎」
- 連續兩年獲得「TCSA台灣企業永續獎」
- 連續兩年入選「公司治理100指數」成分股
- 連續16年取得中華信評長期twAA-及短期twA-1+評等
- 連續3年取得標準普爾長期BBB及短期A-2評等



經營績效 (GRI 201-1)

和潤企業自 1999 年成立至今以來，一直以「滿足客戶需求」為經營導向，結合企業自身核心能力，以及發展永續理念，成就良好且穩定成長的財務績效，始能打下企業永續發展的穩定基石。

「強化本業」、「發展多元化商品」，以及「轉投資事業」等三面向，一直都是和潤企業展開業務發展的重要三個支柱。因此，和潤企業長期且穩定的持續投入人才，在研發、通路開發、與新商業與操作模式上，使得和潤企業能有穩定發展的飛輪引擎，成長動能不斷。

和潤企業 2007 年起連續 16 年獲得中華信評長期發行信用評等「twAA-」、評等展望「穩定」，自 2020 年起連續 3 年獲得標準普爾長期發行信用評等「BBB」，持續取得國內汽車融資公司之最佳信用評等，更在汽車分期業務上穩定保持市場領先者之地位。

未來和潤企業將持續投入大型商用客貨車、機車、醫療設備、營建機具與工具機五大分期租賃市場，擴大產品線規模。同時，積極佈局綠能投資，為全球淨零永續的目標盡一份心力。

2022 年所產生及分配的直接經濟價值

單位：仟元

直接經濟價值之產生	\$ 23,425,564
營業收入	\$ 22,787,250
租金收入	\$ 10,521
存款利息收入	\$ 22,678
其他收入	\$ 605,115
直接經濟價值之分配	\$ 14,282,894
營運成本	\$ 8,174,315
員工薪資與福利	\$ 2,818,624
支付給出資人者：股利支付	\$ 2,163,002
支付政府的所得稅	\$ 1,126,953
經濟價值之保留	\$ 9,142,670

註：以合併財務報表為基礎，列入合併財務報告之子公司包含 Hoyun International Limited、和雲行動服務股份有限公司、和勤企業股份有限公司、和運國際租賃有限公司、和運(上海)商業保理有限公司、和運(上海)汽車租賃有限公司

為股東創造價值

項目	2020 年	2021 年	2022 年
合併稅後淨利	2,792 百萬	3,530 百萬	4,070 百萬
每股盈餘	5.01	6.10	7.04
合併資產報酬率	2.65%	2.62%	2.68%
合併權益報酬率	12.13%	14.36%	13.94%
分配股利	3.5	4.2	4.5
股利配發率	70%	69%	64%

註 1：2022 年分配股利包括 3.5 元現金股利及 1 元股票股利

註 2：股利費發率指當年度股利分配數額 / 當年度稅後淨利

誠實納稅

和潤企業遵守營運地各國稅務法規，悉數為恪遵國家法令及響應政府政策，誠實開立統一發票或電子發票，並依法申報繳稅。以誠實申報納稅、評估及因應稅務風險與資訊透明作為稅務治理方針。近三年支付之所得稅費用如下：

年度	2020	2021	2022
支付合併所得稅	831 百萬	1,116 百萬	1,127 百萬
支付個體所得稅	611 百萬	692 百萬	834 百萬

參與國內外組織 (GRI 2-28)

和潤企業透過參與產業公協會組織，促進產業交流，與其他企業攜手邁向共好，以回應外在的環境變化與產業變遷，和潤企業參與公協會組織如下：



和潤企業

台北市租賃商業同業公會 / 理事

台北市小貨車租賃商業同業公會 / 會員

台北市小客車租賃商業同業公會 / 會員

台北電腦公會 / 會員



1

永續發展

1.1 企業永續管理策略

企業經營之目的係為替所有相關利害關係人 (stakeholders) 創造價值，從而在過程中，不斷提升企業的永續經營與競爭力。和潤企業自成立以來，追求「顧客為先，專業為本」之企業經營理念，在發展企業核心競爭力的同時，更不忘重視並且實踐企業社會責任。

和潤企業於 2019 年正式發布「和潤企業股份有限公司永續發展實務守則」及「和潤企業股份有限公司 ESG 永續經營委員會組織章程」，此作為企業經營與落實永續發展之方略，呼應世界當前的永續發展趨勢 - 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，以組織化的方式推行和潤企業的永續管理。

永續發展實務守則

[https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20222530012505%20\(7\).pdf](https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20222530012505%20(7).pdf)



❖ 和潤企業 ESG 理念主軸



ESG 永續經營委員會 (GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-14、GRI 2-16)

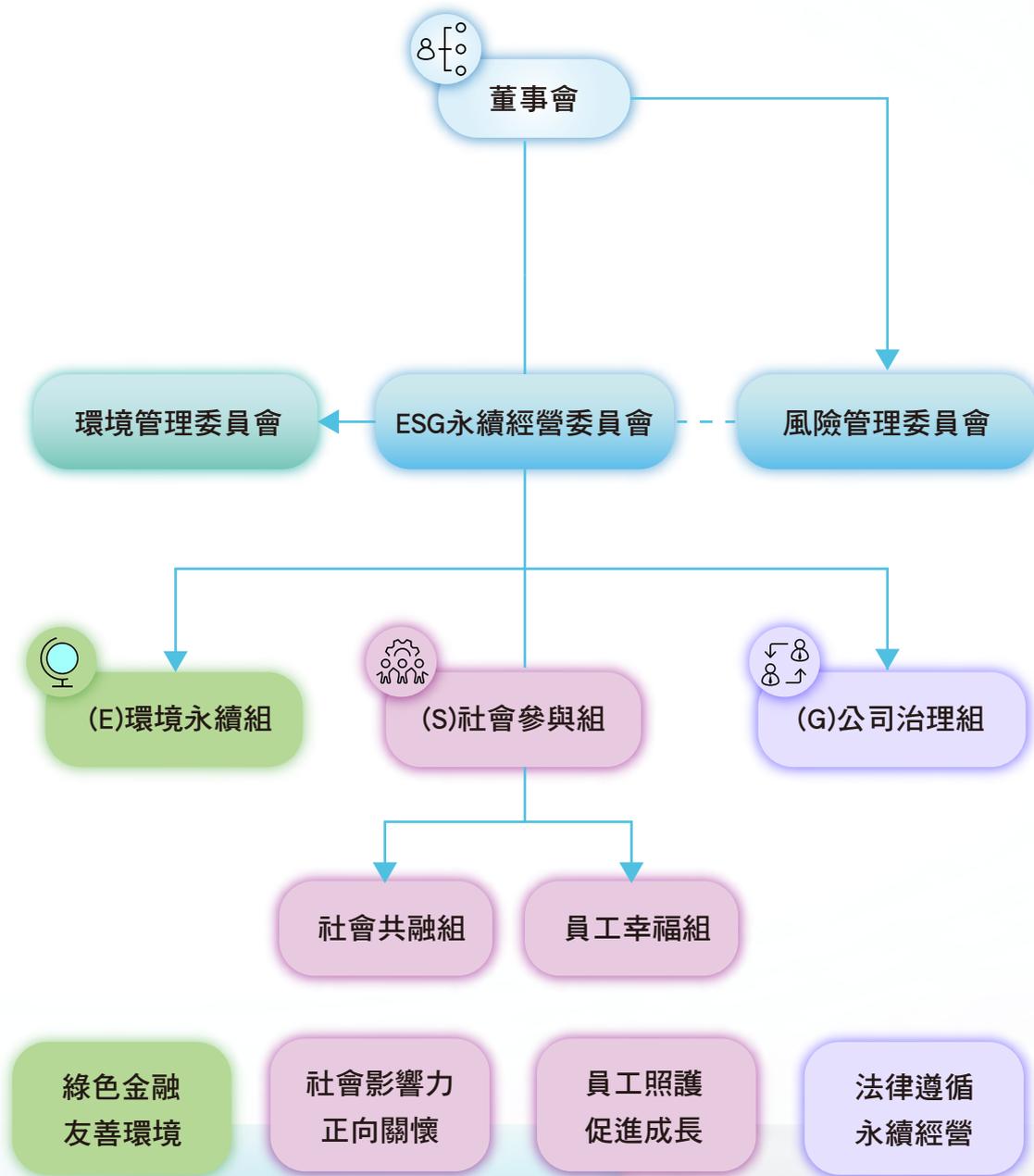
為推動及落實企業社會責任政策及永續經營發展，和潤企業依「和潤企業股份有限公司治理實務守則」第 27 條及「和潤企業股份有限公司永續發展實務守則」，設置 ESG 永續經營委員會 (以下簡稱 ESG 委員會)，ESG 委員會隸屬於董事會，成員共 5 人，由董事長擔任召集人，成員包含總經理、副總經理 2 名、協理 1 名。委員會下設立各功能小組，包括環境永續組、公司治理組、社會參與組等，分別運作不同利害關係人所關切之議題及協同公司相關部門推動所規劃的工作，以進行相關業務之規劃、推動、執行等。

ESG 永續經營委員會組織規程

[https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20222530012505%20\(3\).pdf](https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20222530012505%20(3).pdf)



委員會每年至少召開 2 次會議，2022 年間共召開 2 次會議，了解檢討 2022 年實際成績並盤點 2023 年度計畫方向，委員親自出席率達 100%；並於 2022 年 12 月 21 日向董事會報告 2022 年履行 ESG 永續經營情形。報告內容除彙整說明環境永續、社會參與、公司治理各項專案之推動成果，針對氣候風險治理議題；同步將溫室氣體盤查，及推展太陽能業務做成專案進行報告，足見其對於和潤企業實踐淨零排放之重要性。



1.2 重大主題辨識 (GRI 3-1、GRI 3-2)

和潤企業參考 GRI 準則 2021 年版建議作法，建立系統化流程以鑑別重大利害關係人與重大永續主題，同時盤點與辨識各個永續議題對於企業實際與潛在的正負面衝擊，並加以管理與設定目標，作為編寫永續報告書與回應利害關係人之基礎。其步驟如下：

Step1：辨識利害關係人

我們依據「利害關係人對和潤企業的影響程度」和「和潤企業對利害關係人的依賴程度」之原則，辨識出八類利害關係人。

利害關係人	對和潤企業重要性
企業客戶	和潤企業產品與服務提供對象
個人客戶	
股東	保障股東權益及公平對待所有股東， 建立完善公司治理制度
供應商	供應商與和潤企業為永續供應鏈
員工	員工是企業營運與發展的根本
政府單位與主管機關	規範與協和和潤企業合規營運
銀行	提供資金支持和潤企業的營運
非營利團體	和潤企業投入物資與人力於公益慈善和 提倡社會關懷與環保意識

Step2：蒐集永續主題

為利企業社會責任之實踐並因應國際發展趨勢，我們參酌 GRI 準則、SDGs 與產業關注議題等，蒐集彙整相關永續主題。

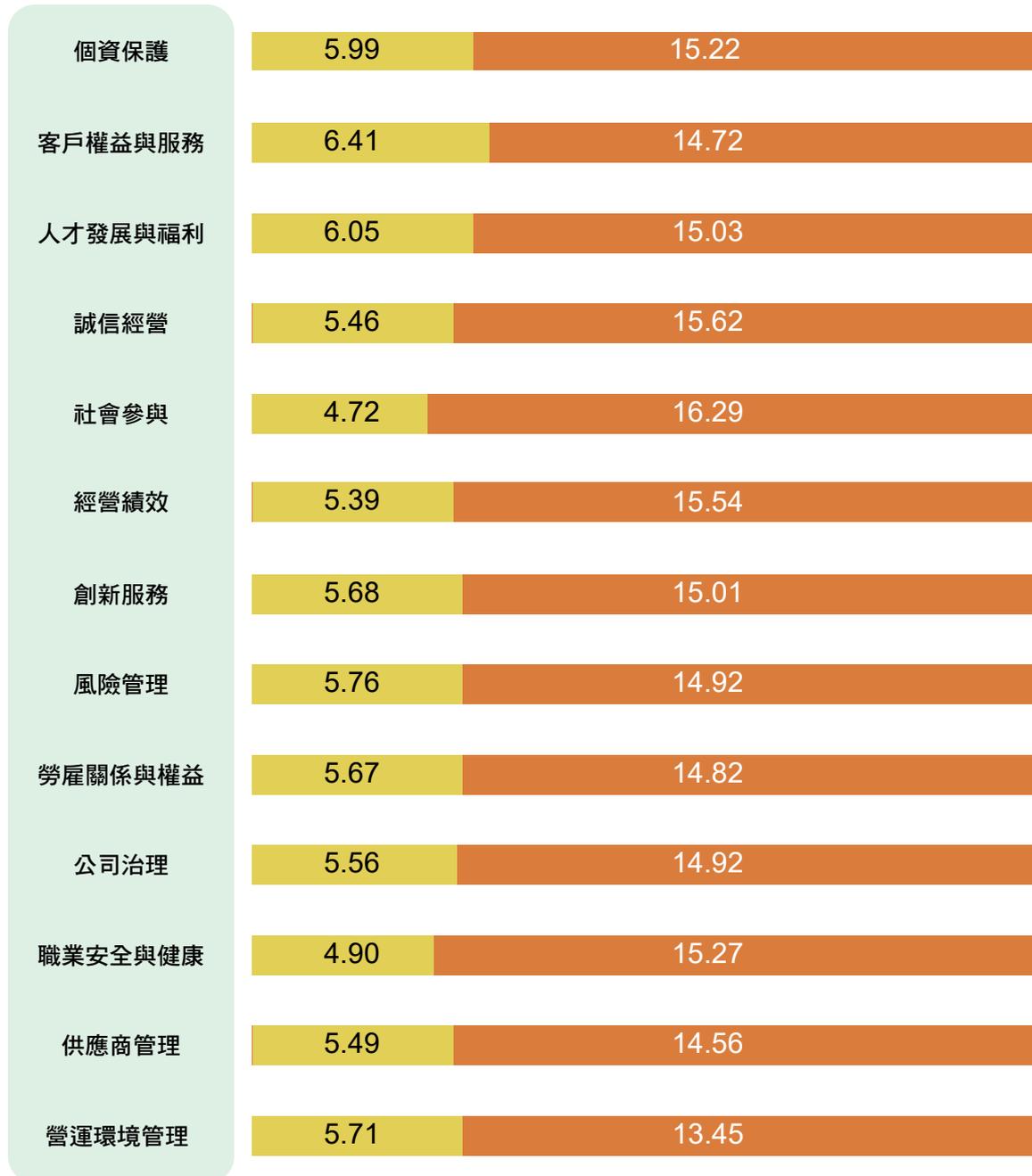
Step3：辨識及分析永續主題關注和衝擊程度

和潤企業針對已辨認出的八類利害關係人，進行內外部利害關係人調查，問卷共涵蓋 13 個永續主題，2022 年共回收 305 份線上問卷，除了利害關係人之回饋，亦參考整體產業趨勢與同業之情形，評估永續主題被關注，以及企業會受到的相關實際與潛在的「正面 / 負面」衝擊之程度。

Step4：永續主題排序

在 305 份問卷回收後，依據利害關係人評估永續主題對於經濟、環境和人群 (包含其人權) 的實際與潛在的、負面與正面的衝擊程度並予以排序，如「重大永續主題排序圖」所示。

重大永續主題排序



■ 負面衝擊重大性
 ■ 正面衝擊重大性

Step5：確認及回應重大主題

相關主題經重大性分析後，和潤企業內部確認將衝擊程度排序前五項之永續主題視為重大主題。各重大主題由各負責單位評估完整性及其影響的範疇、邊界與蒐集報導期間，以符合及回應利害關係人關注之重要資訊與績效。各負責單位也依據完整性、回應性及利害關係人包容性原則編製本報告書，以確保重大主題之資訊已於報告書中確實揭露。

重大主題說明與回應

ESG 面向	重大主題	主題說明 對和潤企業的重要性	正面衝擊說明	負面衝擊說明	對應 GRI	對應 SDG	回應章節
S	個資保護	公司針對個資保護的機制、方法、內容等管理情形	提升資訊安全、個資保護避免客戶隱私或資訊洩露	資訊洩露或遺失客戶資料違反個資法，使公司面臨訴訟風險	GRI 418 客戶隱私		3.2.3 資訊安全與個人資料保護
S	客戶權益與服務	公司在客戶服務管道、方式、回饋機制、滿意度調查、客戶權益內容、繳款提醒制度等管理情形	加強員工服務訓練與加強客戶關懷，促進客戶滿意度提升	客戶服務品質不佳造成客戶信任度降低	GRI 417 行銷與標示	 	3.2.1 客戶權益與服務
S	人才發展與福利	公司協助員工職涯發展、各項教育訓練課程、提升員工職能及過渡協助方案、照顧及福利等管理情形	提供員工教育訓練與生涯規劃方案，提高其專業能力與對組織的認同，提升個人成長並進一步結合組織發展，以提升組織競爭力	員工未能適才適用，導致組織效能低落，影響企業相關營運；未能提供完善的福利，導致員工留任率下降	GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育 GRI 405 員工多元化與平等機會	 	4.2 人才發展與多元化學習
G	誠信經營	公司誠信經營、反貪腐、反賄賂等政策與管理措施	確保公司同仁的行為都能符合商業倫理及社會期待，增加企業聲譽，遵守公平交易行為、反貪腐相關之政策及管理，以避免遭受裁罰	若有負面事件發生，企業形象受損，嚴重甚至可能面臨訴訟	GRI 205 反貪腐		2.3 誠信經營
S	社會參與	公司在志工服務、社區服務、社會回饋項目、社會影響力等作為	投入志工、社區服務，以及社會回饋項目，從多元面向致力於社會關懷，增加企業影響力	缺乏與當地社區、社會公益團體溝通的管道，導致相關單位缺乏企業資金及關懷，將造成社會問題	GRI 413 當地社區	 	3.3 社會參與

註：與 2021 年重大主題比較，新增「人才發展與福利」，原重大主題「法規遵循」已依照 GRI 永續性報導準則 2021 版於 GRI 2 一般揭露項目 2-27 中揭露；「創新服務」正負面衝擊影響相對低，故未納入 2022 年重大主題，詳細資訊請參閱 3.2 數位創新服務章節。

1.3 利害關係人溝通與關注主題

(GRI 2-29)

和潤企業價值鏈

和潤企業提供各種設備與車輛的分期買賣與租賃服務，在個人或企業客戶洽談開始，評估客戶需求為其設計專屬方案，於合約提供相關服務。在服務過程中，對價值鏈均會產生重大影響。為此，和潤企業結合重大永續主題分析，評估在服務過程，各重大永續主題對於價值鏈中的利害關係人之影響，並採取回應；針對關鍵重大事件，和潤企業定有「內部重大資訊處理作業程序」，當於發生重大事件時，會即時呈報董事、經理人重大事件，盡速向專責單位與內部稽核部門報告，並擬定處理對策，之後則會在公開資訊觀測站發佈重大訊息，2022 年未發生重大事件。

對應 環境 (E)、 社會 (S)、 公司治理 (G)	重大主題	價值鏈					
		和潤企業	資金提供者 (註)	個人/企業 客戶	供應商	政府	非營利團體
S	個資保護	V		V	V		
S	客戶權益與 服務	V		V			
S	人才發展與 福利	V				○	
G	誠信經營	V	V		V	○	○
S	社會參與	V				○	V

註 1：V 表示直接影響；○表示間接影響

註 2：提供資金包括銀行與股東

利害關係人關注主題與溝通管道

利害關係人	主要關注主題	溝通管道與頻率	2022 年溝通實績
個人客戶	<ul style="list-style-type: none"> 職場安全與健康 個資保護 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期官網訊息揭露 不定期客戶服務專線 不定期客戶申訴專線 不定期 LINE 行動客服 	42% 客戶透過 Line 線上客服管道，月均詢問次達 14,943 人次，其中 22% 透過自動回應 FAQ 解決問題
企業客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶權益與服務 經營績效 個資保護 創新服務 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期官網訊息揭露 不定期客戶服務專線 不定期客戶申訴專線 不定期 LINE 行動客服 	2022 年 電話 詢 問 共 計 179,316 詢 問 人 次，平 均 一 通 客 戶 電 話 處 理 時 間 4.1 分 鐘 相 較 於 2021 年 之 4.3 分 鐘 / 通 之 處 理 效 率 有 所 提 升
股東	<ul style="list-style-type: none"> 經營績效 風險管理 誠信經營 供應商管理 	<ul style="list-style-type: none"> 每年召開股東會議 不定期法人說明會 依主管機關規定不定期公告重大訊息 定期公告財務報表 / 年報 / 永續報告書 不定期官網訊息揭露 	<ul style="list-style-type: none"> 於股東會向股東報告營運狀況、股利政策 每季召開法人說明會說明營運狀況 即時揭露公司重要財務業務資訊
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 供應商管理 個資保護 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商分級評分制度 簽訂供應商承諾書 	<ul style="list-style-type: none"> 建立供應商具體分級評分制度 工程皆有按照「供應商管理政策」規範簽訂供應商承諾書 供應商資料建檔妥善保管
員工	<ul style="list-style-type: none"> 人才發展與福利 個資保護 經營績效 	<ul style="list-style-type: none"> 於人力銀行及內部網站公佈福利及員工教育訓練等制度與訊息 提供求職者簽立個人資料保護同意書 內網提供員工申訴意見信箱 每年年底前請每位員工填寫滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> 福利發放金額每人平均超過 \$55,400 元 每位求職者皆需簽立個人資料保護同意書，入職後每位員工須簽立員工規範聲明書 員工滿意度回覆率 100%，總分為 5 分，其總平均 4.42 分，其中 91.3% 的員工對公司整體感覺滿意及很滿意 員工 ESG 教育訓練修課人數 1,075 人，總時數達 537.5 小時

利害關係人	主要關注主題	溝通管道與頻率	2022 年溝通實績
政府單位 與主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 創新服務 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期法規查核 不定期主管機關宣導會 	<ul style="list-style-type: none"> 全體董事皆符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規範 不定期向員工進行宣導，將誠信經營及法令遵循理念落實在日常工作執行面，2022 年共完成 6 堂誠信經營相關課程，提供員工進修，累計訓練時數達 3,225 小時 確實執行風險管控，強化法令遵循與合規能力
銀行	<ul style="list-style-type: none"> 經營績效 風險管理 創新服務 	<ul style="list-style-type: none"> 依主管機關規定不定期公告重大訊息 定期公告財務報告 / 年報 / 永續報告書 不定期官網訊息揭露 	<ul style="list-style-type: none"> 連續 16 年獲得中華信評長期發行信用評等「twAA-」 獲得標準普爾長期發行信用評等「BBB」 每季公布財務報告
非營利團體	<ul style="list-style-type: none"> 社會參與 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> 年節禮品採購 志工活動 機車道安推廣 	<ul style="list-style-type: none"> 認購庇護工廠端午禮盒作為員工年節禮盒，金額達 97 萬 持續三年參與「食物銀行計畫」，2020 至 2022 年累計近 500 名志工，捐贈 220 萬元，共計 2,600 個家庭受惠 與台北市區監理所合作，共同推動「機車考照駕訓計畫」，全額補助低、中低收入戶機車駕訓費用，贊助機車道安宣導影片（影片觀看人次超過 25 萬），並邀請產官學專訪發行雜誌 12 萬本提升國人道安觀念，並有效達成 2022 年 7-8 月之機車駕訓班報名人次較前年度成長近 20% 志工達 2,118 人次數，時數達 8,706 小時

利害關係人溝通管道

利害關係人	客服專線	客服專區 /email
個人 / 企業客戶	(02) 2276-1511	https://www.hfcfinance.com.tw/contact
股東	(02) 2502-4567 #16301	HFC-INVESTOR@hfcfinance.com.tw
供應商	(02) 2502-4567 #16101	HFCFINANCE@hfcfinance.com.tw
員工	(02) 2502-4567 #11100	HFCHR@hfcfinance.com.tw
政府單位與主管機關	(02) 2502-4567 #16301	HFC-INVESTOR@hfcfinance.com.tw
銀行	(02) 2502-4567 #16200	HFCFINANCE@hfcfinance.com.tw
非營利團體	(02) 2502-4567 #16305	PR@hfcfinance.com.tw
檢舉信箱	-	WHISTLE@hfcfinance.com.tw

**【專欄】**

2022 年 COVID-19 防疫措施

全球 COVID-19 疫情持續影響，和潤企業亦採取相關防疫措施，以確保企業員工身體健康與安全。

❖ 員工照護

防疫措施	說明
異地分組辦公	和潤企業在疫情嚴峻時，第一時間決定採取異地辦公，將員工分流，減少群聚的可能。我們為了減少對營運的影響及保護員工健康，以最快速度完成異地辦公。
自主健康管理	每日上班要求同仁量測體溫及填寫自主紀錄健康狀況表，亦進行宣導，在密閉空間、會議室及搭乘大眾運輸系統全程配戴口罩。
辦公區域防疫	在辦公區域內，每日開窗通風三次，並請清潔人員每日消毒公共區域。此外，同仁座位安排均維持一定距離，各部門間亦採用 PVC 塑膠隔簾進行人員動線管制。
來訪客戶機制	對於來訪的客戶或供應商，我們明定規範，訪客僅能在特定區域等待，並進行手部消毒。如需進入辦公區域，亦要求落實測量體溫、配戴口罩等措施。
通報機制	人資與總務隨時了解及掌握全公司同仁身體狀況，在有異常情形時，能第一時間採取因應措施。此外，為讓同仁能掌握疫情資訊，和潤企業每週發布防疫週報，整合中央流行疫情指揮中心發布的最新資訊與公司最新防疫政策。
疫苗接種假	2021 年起因應新冠肺炎防疫特別措施，和潤企業亦提供疫苗接種假，凡是接種疫苗之員工皆可檢附相關證明，向公司提出疫苗接種假申請，以鼓勵同仁接種 COVID-19 疫苗意願，擴大防疫效果。



疫情紓困協助

2022 年新冠疫情持續延燒，第一線服務業者，包括交通、觀光業者受創甚深，尤其是計程車業者與司機，更是最直接的影響對象，其生計與經濟負擔受到強烈衝擊。

客戶在經濟上遇到困難，和潤企業除了要維持營運外，亦會設想客戶端需求；於疫情期間要如何幫助客戶度過難關，是和潤企業首要任務，因此從 2021 年疫情初始，和潤企業內部就開展相關討論，身為台灣社會的一份子，除了協助第一線醫護防疫之外，對於受到疫情影響的產業、個人，能夠提供什麼樣的服務，讓台灣社會一起度過難關。

2021 年 5 月，和潤企業支持政府紓困計劃，擬定「新冠病毒肺炎車貸紓困辦法」。當客戶提出需求及相關證明，配合個案繳款狀況及相關證明，均給予適度展延，最長可以展延六個月，與客戶一同度過艱難的時刻。因此，於 2022 年 5 月 20 日起，申請展延的件數為 556 件，協商同意展延的案件為 291 件。

此外，和潤企業高度重視客戶信用，在疫情期間若在經濟上出現問題，客戶也會出現付款延遲的情形。為維護客戶信用，和潤企業會先以電話或簡訊善意提醒，後續再以專人聯繫以避免產生延滯利息，增加客戶負擔。

遲滯繳納相關問題，亦有可能藏著客戶不得已的經濟問題，和潤企業也會適時主動了解客戶無法準時繳納款項的主要原因，若客戶非惡意拖延，且有急需提出協助的經濟重擔，和潤企業會第一時間協助解決繳款問題，例如主動提供線上試算服務，更改繳款日以配合受經濟波動影響的客戶需求；如有需要，亦會協助客戶進行專案調整付款期程。2022 年協助共 99 個案件完成匯款且展延完成，使客戶能回到正常生活軌道。



ESG

2

公司治理



連續兩年入選

公司治理 100 指數
成分股



TCSA 台灣企業永續獎

永續報告金獎



公司治理評鑑

前 6%~20%

重大主題管理

(GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 2-26、GRI 3-3)

重大主題

誠信經營

對應 GRI 指標

205 反貪腐

政策與承諾

- 企業誠信經營守則
- 誠信經營作業程序及行為指南
- 道德行為準則
- 防範內線交易之管理作業
- 員工行為守則
- 內部重大資訊處理作業程序

行動計畫

- 董事和經理人簽署誠信經營守則遵循聲明書
- 供應商簽署廉潔承諾書
- 誠信經營教育訓練

評估機制

- 定期向董事會報告履行誠信經營情形
- 董事和經理人全數簽署誠信經營守則遵循聲明書
- 供應商全數簽署廉潔承諾書

目標

短期

- 未有貪腐事件發生
- 確保和潤企業內部遵守法律和道德準則
- 反貪腐與反賄絡教育訓練完成率大於 90%

中長期

- 無任何重大違法情形
- 建立誠信經營之企業文化及健全發展

申訴機制

檢舉信箱：

WHISTLE@hfcfinance.com.tw

2.1 公司治理 (GRI 2-9)

公司治理已成為資本市場與各方利害關係人關注的焦點，良好的公司治理應包含健全的董事會、透明化的財務、企業建立誠信文化與有效內部稽核。建立完善的公司治理制度，有助於降低企業的經營風險，提升企業的競爭力，創造公司和股東的長遠利益。

對和潤企業而言，健全及有效的董事會運作，是永續經營的根基。為了建立良好的公司治理制度，參考台灣證券交易所股份有限公司制定的上市公司治理實務守則之規定，訂定和潤企業公司治理實務守則，強化及落實公司治理，並因應國際與國內公司治理制度之發展趨勢，定期檢視和更新守則內容，以提升公司治理的成效。和潤企業以不斷改善的永續經營理念，期許在公司治理面，能落實並持續精進。

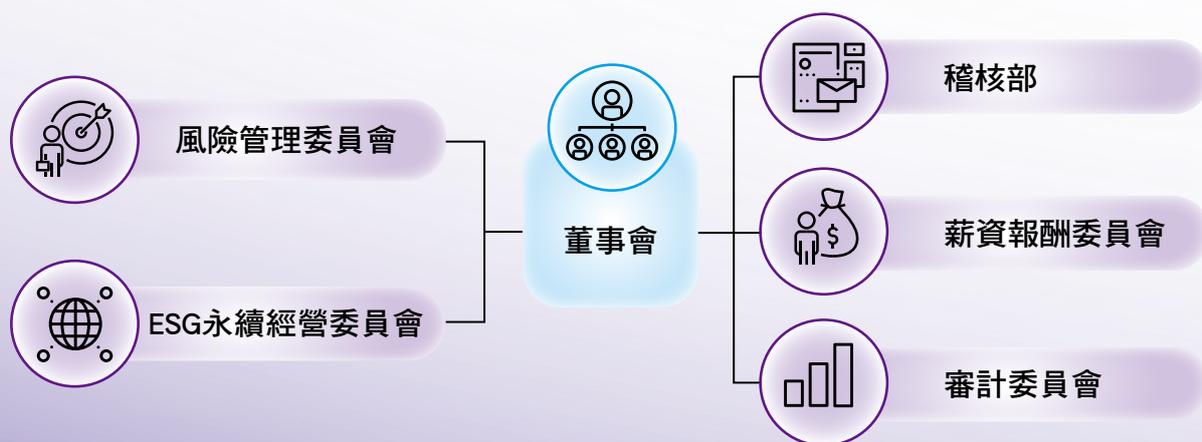
和潤企業在 2020 年首次適用公司治理評鑑，2021 年和 2022 年評鑑結果皆為 6%~20%，且於 2021 年首度入選「公司治理 100 指數」成分股，並於 2022 年連續兩年入選，顯見和潤企業在公司治理領域與財務表現深受肯定。

公司治理實務守則

[https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20221230011250%20\(5\).pdf](https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20221230011250%20(5).pdf)



公司治理架構



2.1.1 董事會

(GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-15、GRI 2-17、GRI 2-18、GRI 2-19、GRI 2-20、GRI 405-1)

和潤企業自 2018 年起，董事選任採取候選人提名制，由股東會依公司法之規定，就董事候選人名單中選任之，任期為三年。和潤企業訂有「公司治理實務守則」，規範董事會組成應考量多元化，亦訂有「獨立董事之職責範疇規則」，對於獨立董事出席董事會人數及董事會決議事項、職權行使及進修等事項均定有明確規範，使獨立董事有效執行職能。

董事選舉辦法

[https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20221230011250%20\(7\).pdf](https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20221230011250%20(7).pdf)



獨立董事之職責範疇規則

[https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20221230011250%20\(9\).pdf](https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20221230011250%20(9).pdf)



和潤企業訂定「公司治理實務守則」，規範董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬定適當之多元化方針；此外，「公司治理實務守則」亦規範利益衝突及迴避之情事。和潤企業目前共有 8 位男性董事，包含 2 位獨立董事，佔比 25%，且 2 位獨立董事年資均為 5 年以下，董事皆無具員工身份。41~50 歲董事有 3 位，51~60 歲董事有 2 位，61~70 歲董事有 3 位，董事均皆具有汽車相關產業實務與經營管理資歷，此外董事中亦具有金融、環境、廣告業、會計專業及經濟分析等專業背景，足見董事會組成之多元。除考量專業能力及實務經驗外，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。



2 位獨立董事

- 佔比 25%
- 年資均為 5 年以下
- 無具員工身份

3 位

41~50 歲董事

2 位

51~60 歲董事

3 位

61~70 歲董事

有關董事詳細背景、任期與相關資訊請參閱下列網址

和潤企業董事名單

<https://www.hfcfinance.com.tw/zh-tw/corporate/132#cms1>



董事多元化

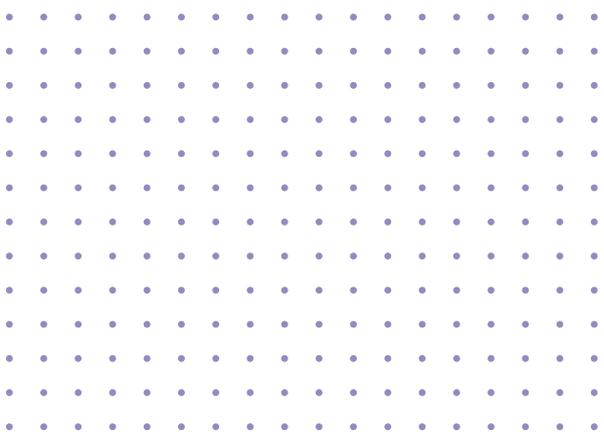
管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一	達成
董事間不超過半數席次具有配偶或二親等以內之親屬關係	達成
增加女性董事席次	未來持續努力提升女性董事席次

董事職責包括建立良好董事會治理制度，監督、任命與指導公司管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。

2022 年共計召開 9 次董事會，董事親自出席率達 90%，董事積極參與會議並充分進行討論，且對於會議討論事項與其自身或其代表之法人有利害關係致有害於公司利益之虞者，均依「董事會議事辦法」，秉持自律精神，自行迴避未參與討論及表決。董事會重要決議，也依據誠信公開透明原則，揭露於官網。

2022 年共召開 9 次董事會親自出席率達 90% 揭露於官網

<https://www.hfcfinance.com.tw/zh-tw/corporate/131>



董事進修情形

和潤企業重視董事在道德行為及領導上的聲譽，並為董事投保責任保險，且為掌握最新公司治理趨勢及產業脈動，不定期提供董事須注意的法規事項及相關單位舉辦之專業知識進修課程。董事皆依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」每年至少進修 6 小時。

2022 年間董事積極參與企業永續、誠信文化、資安治理與管理、洗錢防制等，與企業風險及趨勢相關之外部教育訓練課程與研討會，共進修 77 小時，平均每位董事進修時數達 9.6 小時。

2022 年董事共進修 **77** 小時

平均每位董事進修 **9.6** 小時

董事會績效評估

為提升董事會效能，和潤企業訂有「董事會績效評估辦法」，於每年 12 月底進行當年度之董事會績效評估，至少每三年進行一次外部評估，2021 年，和潤企業委任社團法人臺灣誠正經營暨防弊鑑識學會進行董事會及功能性委員會績效評估，分別就董事會之決策效能、專業職能、內部控制、永續經營及社會責任等，並就功能性委員會之組成及成員選任、內部控制，對公司營運之參與程度、職責認知及決策品質，以問卷及實地訪談等方式評估董事會及功能性委員會效能。整體評估結果顯示，董事會運作良好，其建議項目亦已納入改善中。2022 年，執行董事會績效自評，評估項目如下：

董事會績效評估辦法

[https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20221230011250%20\(8\).pdf](https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20221230011250%20(8).pdf)



績效評估項目

董事會	董事成員
1. 對公司營運之參與程度	1. 公司目標與任務之掌握
2. 提升董事會決策品質	2. 董事職責認知
3. 董事會組成與結構	3. 對公司營運之參與程度
4. 董事的選任及持續進修	4. 內部關係經營與溝通
5. 內部控制	5. 董事之專業及持續進修
	6. 內部控制

評估結果及改善項目：評估結果顯示優良，整體運作情形良好。

薪酬政策

和潤企業給付董事之酬金係依和潤企業章程規定，依同業通常水準支給，授權董事會議定之；另和潤企業已成立薪酬委員會，董事酬金須經薪酬委員會審議通過後再提報董事會議，董事酬金給付主要係考量公司經營績效整體表現（如公司營收、稅前淨利與稅後淨利之達成率），並參酌董事績效評估結果，包括但不限於董事個人對公司的績效貢獻及出席情形，做為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

經理人之酬金包含薪資、獎金及員工酬勞等，薪資及獎金主要依所擔任職務及貢獻度訂定；員工酬勞係依和潤企業章程規定，提報董事會議並向股東會報告。和潤企業每年定期依「經理人績效評核辦法」執行經理人績效評核，評核項目包括但不限於經理人年度目標達成情況、營運管理能力、個人對公司的績效貢獻（以公司營收、稅前淨利與稅後淨利之達成率為準）及領導管理能力，評核結果列為發放績效獎金及薪資調整之參考依據。經理人酬金須經薪酬委員會審議通過後再提報董事會議。

相關薪酬資訊，請參考年報 <https://www.hfcfinance.com.tw/zh-tw/investor/shareholder-data>

公司治理主管

為提升董事會效能，和潤企業於 2020 年設立公司治理主管，由財務部主管擔任，直接向董事會報告，保障股東權益並強化董事會職能。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

2022 年相關業務執行及進修情形，請詳見和潤企業官網

<https://www.hfcfinance.com.tw/zh-tw/corporate/132#cms4>

2.1.2 功能性委員會 (GRI 2-20)

審計委員會

為強化董事會職能及公司內部監控機制，協助董事會履行其監督公司在遵循公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予職權之有效執行，包括監督公司會計、財務報導、內部控制作業程式等的品質，和潤企業依「審計委員會組織規程」自 2018 年起設有審計委員會，全體獨立董事擔任委員，每年至少召開 4 次會議。2022 年間共召開 9 次會議，委員親自出席率達 80%。

2022 年共召開 **9 次** 會議，
親自出席率達 **80%**

職權事項

- 訂定或修正內部控制制度
- 內部控制制度有效性之考核
- 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序
- 涉及董事自身利害關係之事項
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 重大之資金貸與、背書或提供保證
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
- 簽證會計師之委任、解任或報酬
- 財務、會計或內部稽核主管之任免
- 年度財務報告及半年度財務報告
- 「企業併購法」規定之併購事項，並依該法第六條及「公開發行公司併購特別委員會設置及相關事項辦法」規定辦理
- 其他公司或主管機關規定之重大事項

ESG 永續經營委員會

為推動落實企業社會責任政策及永續經營發展，自 2021 年 9 月起，和潤企業將原總經理轄下企業社會責任委員會提升層級至董事會轄下並改名為 ESG 永續經營委員會，每年至少召開 2 次會議。

詳細資訊請詳本報告書 1.1 企業永續管理策略章節

2022 年共召開 **2 次** 會議
親自出席率達 **100%**

職權事項

- 企業社會責任及永續經營管理之實施成效檢討及建議
- 規劃企業社會責任方向及年度執行計畫與進度

薪資報酬委員會

為提升公司治理，定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。讓企業的薪酬制度更透明公平化，以維護股東的權益。透過結合董事及經理人之個人表現、公司經營績效與未來風險，訂定合理薪資報酬政策，以利公司吸引留住人才，進而提高企業生產力與經營績效，促進永續經營發展。和潤企業依「薪資報酬委員會組織規程」自 2018 年起設有薪資報酬委員會，全體獨立董事擔任委員，每年至少召開 2 次會議。2022 年共召開 5 次會議，委員親自出席率達 80%。

2022 年共召開 **5 次** 會議
親自出席率達 **80%**

職權事項

- 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議
- 訂定並定期檢討和潤企業董事、監察人及經理人績效評估標準及薪資報酬之政策、制度、標準與結構
- 定期評估和潤企業董事、監察人及經理人之薪資報酬

風險管理委員會

和潤企業於 2021 年 9 月成立風險管理委員會，成員共 3 人，目前由獨立董事擔任召集人。委員會每年至少召開 2 次會議，負責定期檢討公司風險管理政策與程序，並提出建議，每半年針對公司保有金融資產的品質變化、所面臨的風險與趨勢進行審核，並定期審查主管機關及董事會對各項風險管理相關制度之法令規範、管理機制及其他議題之要求，以上議題皆會將建議方案與審查結果報告董事會。2022 年共召開 3 次會議，討論資產品質管理報告、洗錢及資恐風險評估報告、風險管理政策修訂案等，出席率為 78%。

2022 年共召開 **3 次** 會議
親自出席率達 **78%**

職權事項

- 定期檢討公司風險管理政策與程序，並提出建議方案，供董事會討論
- 每半年針對公司保有金融資產的品質變化、所面臨的風險與趨勢進行審核，並將審核結果報告董事會
- 定期審查主管機關及董事會對各項風險管理相關制度之法令規範、管理機制及其他議題之要求，並將審查結果報告董事會
- 其他公司或主管機關規定之重大風險事項

重要資訊即時揭露

和潤企業自 2019 年底成為上市公司後，維護企業相關利害關係人之權益、透明化與誠信至關重要，和潤企業提供多元管道及訊息與利害關係人對話，並以多元透明且即時的方式對外溝通重要資訊，以提升企業與利害關係人之間的連結。公開、透明且即時的財務與非財務資訊，包括財務報表、法說會資訊、官方網站、公司章程與辦法等，均提供中文與英文版本，讓各利害關係人不受語言限制均能即時取得公司資訊。

公司官網：<https://www.hfcfinance.com.tw/zh-tw>

稽核部

稽核部隸屬董事會，採行獨立專職內部稽核，設置稽核主管 1 人，專職之內部稽核 5 人。稽核室秉持超然獨立精神，客觀公正立場、盡專業應有之注意，確實執行定期與不定期查核，並於執行業務時秉持誠實信用原則，協助董事會及經理人檢查及覆核「內部控制制度」，衡量營運效果及效率，適時提供改進建議，以及對各項營運活動進行既廣且深的稽查與分析，以確認各項業務處理均符合法令與相關規定，若有異常則會揭露並追蹤改善，以落實公司治理之精神。



2.2 風險管理 (GRI 2-27、GRI 417-2、GRI 417-3)

和潤企業經營與客戶經營風險息息相關，因此嚴謹的法規遵循，能有效的控制風險，確保和潤企業在創新轉型的同時，也能降低企業的經營風險、保護企業名譽，履行企業善良管理人之責任。

為因應局勢變遷而漸趨嚴格的法令環境，和潤企業需在各方條件考量之下，強化法令遵循之能力，以及謹慎判斷與管理控制風險之存在，俾利在層層風險考驗的環境中，達到企業永續經營之目標。

據此，和潤企業相當重視風險管理，且為健全本公司風險控制與管理，於 2021 年設置風險管理委員會，由董事會負責監督，而和潤企業董事會為公司風險管理之最高單位。此外，和潤企業於 2021 年便已訂定「風險管理政策」，以強化公司治理並健全風險控制及管理。

風險管理組織

董事會(風險管理最高單位)

- 為核定風險管理政策及組織架構，以確保風險管理機制有效運作的最高單位

風險管理委員會(監督)

- 定期檢討和潤企業的風險管理政策，並提出解決方案
- 每半年對風險管理部提報之「資產品質管理報告」進行審議，並呈報董事會

風險管理部

- 整體的風險管理機制
- 擬定相關政策與作業
- 主動與風險事件利害關係人進行溝通，以降低風險事件發生可能產生的營運衝擊

風險管理政策

[https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20222530012505%20\(8\).pdf](https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20222530012505%20(8).pdf)



重要風險管理方針

重大風險	風險說明	對應管理措施	負責單位
信用風險	貸款違約，影響公司獲利，危及營運	<ul style="list-style-type: none"> 訂有內部作業辦法 嚴謹的授信審查及核准制度、完整之審議流程，以貫徹暨執行風險管理 識別、分析與監控資產與外在環境變動，彈性調整策略 持續就徵信技巧等各項攸關於貸放管理之徵審知識提升並擴充，以降低貸放違約情事 	信用審查部
	借款者之違約損失，影響公司獲利	<ul style="list-style-type: none"> 建置客戶申請案件信用評等統計模型，計算客戶違約風險之機率 監控公司資產品質狀況及監控發展趨勢，每半年向「風險管理委員會」提出監控報告說明、另每半年透過「資產品質管理會議」與相關部門共同討論當期資產品質趨勢之因應對策及研商未來可行的授信與催收政策 	風險管理部
法遵風險	未妥善進行個資保護造成個資外洩與個資濫用，影響公司信譽和遭政府機關裁罰	<ul style="list-style-type: none"> 依個人資料保護法及相關內規落實保護客戶資料 其他業務均依其適用之經濟、社會及環境法規 和潤企業遵循政府法令規範，內部督導各項業務及合約須依法遵行。2022 年未有重大違反政府法令遭裁罰之情事 	全體相關部門
環境風險	營運受天然環境或相關環境法規變化而產生影響	<ul style="list-style-type: none"> 推行環境與能源管理系統，包括環境保護、節能減碳、減廢回收等，同時注重辦公營運據點之安全維護 	管理部
洗錢防制風險	未落實 KYC (Know Your Customer)，造成資金流向未能良好管控	<ul style="list-style-type: none"> 加強對供應商的控管，新進案件之供應商必須經集保洗錢及打擊資恐查詢系統的查詢，確定是否為黑名單。 除每年針對高風險案件進行監控外，亦針對高、中、低風險案件依其風險等級進行不同密度的管理。(檢視頻率：高風險案件：每年；中風險案件：每三年；低風險案件：每五年) 將洗錢防制教育訓練教材或案例去識別化後分享與子公司，加強集團對於洗錢防制及打擊資恐的意識。 依據內部相關規定辦法訂定查核事項，定期辦理查核，並出具查核報告。 	<ul style="list-style-type: none"> 第一道防線：洗錢防制小組 第二道防線：洗錢防制專責人員 第三道防線：稽核部
市場風險	利率與匯率波動，影響公司營運	<ul style="list-style-type: none"> 維持相當比率之固定利率中長期融資，從而避免市場利率波動之風險 執行換匯換利合約之交易，規避向金融機構承作外幣貸款之匯率風險，有效降低未來匯率波動造成之風險 調整長短期借款結構，確保有足夠資金得以支應營運需要，降低流動性風險 	財務部
氣候變遷風險	公司未能掌握氣候變遷產生之實體風險，與過渡性風險，影響公司營運	<ul style="list-style-type: none"> 積極了解市場趨勢及關注客戶需求，以即時調整產品和服務，如提供環保車優惠利率及設計推動綠色、環保相關之產品和服務 評估氣候變遷產生之風險影響詳見第五章 5.1 氣候變遷風險管理 	企劃部、債權管理部、信用審查部
資安風險	未能維護資訊安全，影響公司營運與聲譽	<ul style="list-style-type: none"> 考量相關業務發展及需求，訂有「資訊安全政策」並依政策所述相關事項訂定「個人資料檔案管理規範」及其他管理規範並建立管控制度 	資訊部

前開風險於 2022 年經過內部管理，均未發生超過公司預期及產生重大負面影響之情事。

2.3 誠信經營 (GRI 205-3)

為維持和潤企業之誠信經營的文化與企業聲譽，和潤企業透過企業內部相關制度，管理企業員工、利害關係人之誠信關係，並建立反貪腐制度，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，藉以成為企業健全且永續經營之文化骨幹。

誠信經營推動組織與流程

董事會	
監督單位：稽核部 定時監督誠信經營落實情形，並直接與董事會報告其執行情形	權責單位：相關單位 主責誠信經營作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務及通報內容建檔，管理相關企業員工行為準則與通報內容，並直接與董事會報告其執行情形

2022 年無接獲任何檢舉申訴案件

據此，和潤企業針對不同管理職級、利害關係人皆訂有相關管理辦法。針對董事、經理人與一般員工，訂有「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序與行為指南」，要求企業內部具有實質管理利益者，在從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益；此外，為規範防止利益衝突、避免圖私利的機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產等行為，對董事、經理人也訂有「道德行為準則」。

誠信經營守則	誠信經營作業程序及行為指南	道德行為準則
<ul style="list-style-type: none"> 一般員工 經理人 董事 https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20222530012505%20(4).pdf 	<ul style="list-style-type: none"> 一般員工 經理人 董事 https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20222530012505%20(5).pdf 	<ul style="list-style-type: none"> 經理人 董事 https://apihfcweb.hfcfinance.com.tw/Files/Documents/ESGPageContent/PartType4/PT4-20222530012505%20(6).pdf 

為確保未有收賄之情況，和潤企業與供應商簽署廉潔承諾書或廉潔條款，約定禁止賄賂行為及供應商應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章、國內外反賄賂法令（包含但不限於我國貪污治罪條例、美國海外反貪污法 The Foreign Corrupt Practices Act、英國反賄賂法 The Bribery Act）或其他國內外商業行為有關法令。如有違反，將不經催告逕行解除或終止與供應商間簽訂之任何契約或訂單。

和潤企業隨時注意國內外誠信經營相關措施及規範之發展，並不定期向員工進行宣導，將誠信經營理念落實在日常工作執行面，2022 年提供所有員工與誠信經營相關課程共計 6 堂，包括智慧財產權、反賄賂、資訊安全教育、防範內線交易、個資法等，總訓練時數達 3,225 小時。

2022 年誠信經營議題相關之

教育訓練課程共 **6 堂**

總訓練時數達 **3,225 小時**





3

社會責任

 普惠金融服務總承作

金額達 **105.24** 億元

 永續金融服務總承作

金額達 **157** 億元

 總志工

參與人數 **2,118** 人次，

總參與時數達 **8,706** 小時

重大主題管理

(GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 2-26、GRI 3-3)

重大主題

客戶權益與服務

對應 GRI 指標

417 行銷與標示

衝擊描述

正面

- 加強員工服務訓練與加強客戶關懷，促進客戶滿意度提升

負面

- 客戶服務品質不佳造成客戶信任度降低

行動計畫

- 依循公司規範之標準客訴處理流程，依客戶抱怨內容評估是否成立客訴，並轉通知權責單位分配給各個專責人員處理
- 權責單位接獲申訴情況後，將依 5W 或分析手法進行真因解析，找出主要原因後研擬對策與實施，並依規範追蹤處理進度
- OJT 教育訓練：2 小時 / 月，持續強化人員應對、有效解決客戶問題；2022 年相較前一年度客訴案件下降約 57%；此外，2022 年客戶電話詢問共計 179,316 人次，平均一通客戶電話處理時間 4.1 分鐘相較於 2021 年之 4.3 分鐘之處理效率有所提升

目標

短期

- 以超群且貼心的顧客服務能力，滿足所有顧客需求

中長期

- 運用數位化有效快速解決顧客問題

評估機制

- 根據客戶透過數位工具官方 Line/ 輕鬆付 APP 的使用率、客戶下載數、營運成本、作業時間進行分析，讓客戶輕鬆繳款、快速解決問題的同時，也能提升服務效率及滿意度，並藉由滿意度調查結果檢視服務成效

申訴機制

- 客服電話：(02)2276-1511
- 線上聯絡表單：<https://www.hfcfinance.com.tw/zh-tw/services/contactus>
- 官方 LINE：和潤企業客戶服務

重大主題

個資保護

對應 GRI 指標

418 客戶隱私

衝擊描述

正面

- 提升資訊安全、個資保護避免客戶隱私或資訊洩露

負面

- 資訊洩露或遺失客戶資料違反個資法，使公司面臨訴訟風險

政策與承諾

- 個人資料管理政策
- 個人資料檔案安全管理規範
- 個人資料蒐集、處理及利用管理規範

以上相關政策承諾皆適用於全公司，特別關注利害關係人對象為員工、委外廠商，不定期要求利害關係人簽署規範，並會對其執行盡職調查

行動計畫

- 組織文化的建立
- 持續宣導本政策與法令規章
- 個人資料管理制度採用「Plan-Do-Check-Act」(PDCA) 之循環運作模式，根據查核結果與建議，執行矯正與預防措施，改善並執行應有之控管機制，以持續維護個人資料管理制度之運作
- 辦理線上教育訓練：每年

目標

短期

- 符合我國個人資料保護相關法令法規及中央目的事業主管機關之相關要求

中長期

- 對個人資料之蒐集、處理及利用過程，將以誠實及信用方法為之，不逾越特定目的之必要範圍、並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯
- 提供個人資料檔案適當之安全措施，以確保本公司得以盡良善管理之注意義務

評估機制

- 管理階層審查

申訴機制

- 客服電話：(02)2276-1511
- 線上聯絡表單：<https://www.hfcfinance.com.tw/zh-tw/services/contactus>
- 官方 LINE

重大主題

社會參與

對應 GRI 指標

413 當地社區

政策與承諾

依照 ESG 三大策略進行「落實關懷追求永續」之 CSR 活動，並由董事會通過自 2022 年起，每年提撥 1% 歸屬母公司稅後淨利作為 ESG 預算目標，作為永續政策之發展趨力。

- 和潤企業股份有限公司 ESG 永續經營委員會組織章程
- 和潤企業股份有限公司永續發展實務守則

行動計畫

- **由上而下組織垂直帶動**：ESG 永續經營委員會由董事長擔任召集人，成員包含總經理、副總經理 2 名、協理 1 名，自公司最高層級主管及和潤三大本部長帶動，由上而下進行 ESG 事務推動，帶動全公司主管同仁一起動起來
- **跨單位組織合作平行帶動**：2022 年於公司內部舉辦「第一屆和潤 ESG Award」活動，規劃跨部門間聯手合作，由部門同仁自行發想 ESG 活動，從參與規劃、執行中彼此激發動能，藉由競賽方式由優勝單位獲得獎勵，讓各組織同仁積極動員起來，貫徹社會參與行動
- 訂定「志工參與制度」
- 規劃「ESG 三年教育訓練計畫」

目標

短期

- 挑戰每人每年 8 小時以上志工服務時數，並達月月有 ESG 活動

中長期

- 結合核心專業，提升企業形象，有助強化企業競爭力

評估機制

- 同仁之志工服務時數結合員工績效考核及獎勵
- 每季於部門營運會議公告檢討各單位推進狀況
- 落實 ESG 永續經營委員會每年 2 次會議，檢討實際成績及後續展望
- 於每次活動結束後即進行效益評估及檢討，由和潤承辦窗口與社會關懷機構(單位)以電話或會面形式討論，了解活動實施成果及成效，並對活動內容、效益進行檢視，確保執行結果符合社會關懷機構(單位)之需求；如執行成效不彰，則即時檢討原因及改善作法於下次活動中調整，達成有效溝通及並確保執行效果

申訴機制

- 和潤企業官網：<https://www.hfcfinance.com.tw/contact>
- 公關室 E-mail：PR@hfcfinance.com.tw
- 如有申訴發生，統一由公關室單一窗口，專案處理

3.1 永續及普惠服務

3.1.1 普惠服務

普惠金融是經濟成長、創造就業機會，以及讓社會多元均衡發展的加速器，和潤企業回應聯合國永續發展目標 (SDGs) 之 SDG 8 尊嚴勞動與經濟成長及 SDG 10 消弭不平等，積極實踐普惠金融，更致力推出符合不同族群、對象所需要的多元性金融商品與服務。而為能夠讓所有客戶都能善用相關金融服務，促進社會公眾福祉。

據此，和潤企業為服務較難取得銀行資源的中小企業，特別是醫療、營建機具、工具機和重車，皆有成立直核專案，以較簡便和快速之流程進行核貸作業，提供更貼近業主相關的金融服務，陪伴中小企業在疫情期間穩健經營、逐夢踏實。

2022 年普惠服務情況

利害關係人	服務內容	服務人次 (貸款、分期之人次)	總金額	逾放比例 (註)
中小企業	企業金融以服務中小企業佔大宗，佔總承作金額之 91.4%	共 2,991 筆新承作合約	總承作金額 105.24 億元	0.83%

註：逾放比例 = 逾期案件金額 / 總保有金額。近三年資產品質維持良好，逾放比例皆小於 1%。

3.1.2 綠色金融

世界經濟論壇 (WEF) 於《2022 全球風險報告》中提到，全球除了要面對地緣政治的動盪危機、疫病流行方興未艾之外，更將因為氣候，包含極端天氣與生物多樣性消失等等風險，面臨極大挑戰。未來所要面臨的企業經營環境，必須翻轉或是重新想像金融模式，朝向綠色共好、環境永續的商業決策前進。

與此同時，和潤企業同樣積極回應 SDG 7 可負擔與潔淨能源及 SDG 13 氣候行動，與 ESG 政策互相呼應，積極發展企業營運與環境永續的平衡。

電動 / 油電汽機車核貸金額

類別	2022 年核貸件數	2022 年核貸金額 (億元)	相對 2021 年核貸金額增加百分比
電動汽車	1,753 件	15.72 億	235%
油電汽車	13,148 件	100.47 億	10%
電動機車	19,400 件	37.5 億	140%
小計	34,301 件	153.69 億	-

再生能源核貸金額

年度	2020 年	2021 年	2022 年
當年度承作 (億)	3.11	1.09	2.21
累計承作金額 (億)	4.46	5.55	7.76

註：再生能源產業之識別基準係依循經濟部商業司商工登記之所營事業資料。

和潤企業針對不易取得資金的相關客戶提供設備融資，解決客戶設備添購之需求，並且適時搭配營運週轉金讓客戶順利承接案源，例如：環保相關產業，如污染整治行業（包含從事廢水及污水處理之行業、廢棄物清除、處理及資源物回收處理業），以及回收物料批發業等，以促進環保相關產業之推動。

環保產業核貸金額

環保產業	2021 年貸款金額	2022 年貸款金額
污染整治行業 (百萬)	125.97	37.44
回收物料批發業 (百萬)	79.34	45.79

註：環保產業識別基準係依循經濟部商業司商工登記之所營事業資料。

企業需影響更多利害關係人，攜手創造改變。和潤企業於 2022 年 6 月 20 日與國內銀行團簽訂 3 年期 150 億元永續連結聯貸案，近 2 年來和潤企業已響應之永續連結貸款達 240 億元。

2022 年「和潤企業永續連結聯合授信案」由中國信託銀行統籌主辦，最終有 18 家國內金融機構參與、參貸總金額達 211 億元，全案最終以 150 億元結案，為近幾年來租賃分期業單一公司最大金額籌資案。此案資金除維持現行業務運作外，將用以支持和潤企業綠色發展，並與數個具指標性的永續關鍵績效指標結合，其中包含低碳交通工具承作實績、入選 ESG 指數成分股、永續報告書、綠能發展等，透過綠色金融，進一步提升和潤企業於綠色永續績效，往淨零排放目標邁步。

跨足綠能事業，多元發展推動減碳

2021 年和潤企業成立綠能專責單位，發展綠能事業，投資新能源等業務，獨立出太陽能事業處，並在 2022 年獨立、成立「和潤電能」，專職太陽能電廠的建置與維運，經過 2022 一年的努力，至 2022 年 12 月 31 日為止，自建電廠已掛表 36 個案場，總裝置容量 11.3MW，預估減碳效益約為每年 7,074.88 噸 /CO₂e^{註 1}；另已簽約、施工的案場 41 處，合計容量已突破 110MW。



和潤電能開業儀式

和潤電能也在 2022 年與法商夏爾特拉集團 - 雷克電能公司跨國合作共同投資新型態漁電共生太陽能案場，利用太陽能創電、土地多元化利用、兼顧養殖經濟，達成企業、漁民、環境三贏局面，是和潤電能為環境永續、發展綠能的重要里程碑。案場有地面型、水面型、屋頂型等三種型態，分別位於雲林、台南，由和潤電能出資併購雷克電能旗下 4 座案場 90% 股權，並與行政院農業委員會水產試驗所合作養殖、出租，裝置容量達 5MW，預估年發電量可達 600 萬度以上，預估減碳效益約為每年 3,130.48 噸 /CO₂e^{註 2}，並設定 2025 年漁電共生容量要達 4.4GW。



漁電共生太陽能電廠



併購雷克電能案場

註 1：11.3MW*1000*3.37 小時 (平均有效日照時數)*365 天*0.509 公斤 (2021 年度電力排碳係數)

註 2：5MW*1000*3.37 小時 (平均有效日照時數)*365 天*0.509 公斤 (2021 年度電力排碳係數)

3.2 數位創新服務

3.2.1 客戶權益與服務

聆聽、獲取客戶意見是和潤企業進步的重要動力，為了讓客戶聯繫更便捷，和潤企業建立了多元且多重的溝通管道，客戶可以依據自己的方便性，與我們溝通，並即時反應各種問題，和潤企業隨時在線為客戶服務與解決疑難。

溝通管道	內容
電話	申辦：0800-365-365 客服：(02)2276-1511 中途結清：(02)5599-9955
Line 文字客服	LINE ID: @hfcfinancecs
貸款申請諮詢	https://www.hfcfinance.com.tw/
利害關係人信箱	藉由投資人信箱與相關利害關係人進行溝通，2022 年溝通情形大部份為投資法人詢問及客訴案件。投資法人部份和潤企業均積極回應相關問題；客訴案件則按公司客訴流程，轉由作業服務部統一回應



2022 年 42% 客戶透過 Line 線上客服管道 / 月均詢問次達 14,943 人次，其中 22% 透過自動回應 FAQ 解決問題。

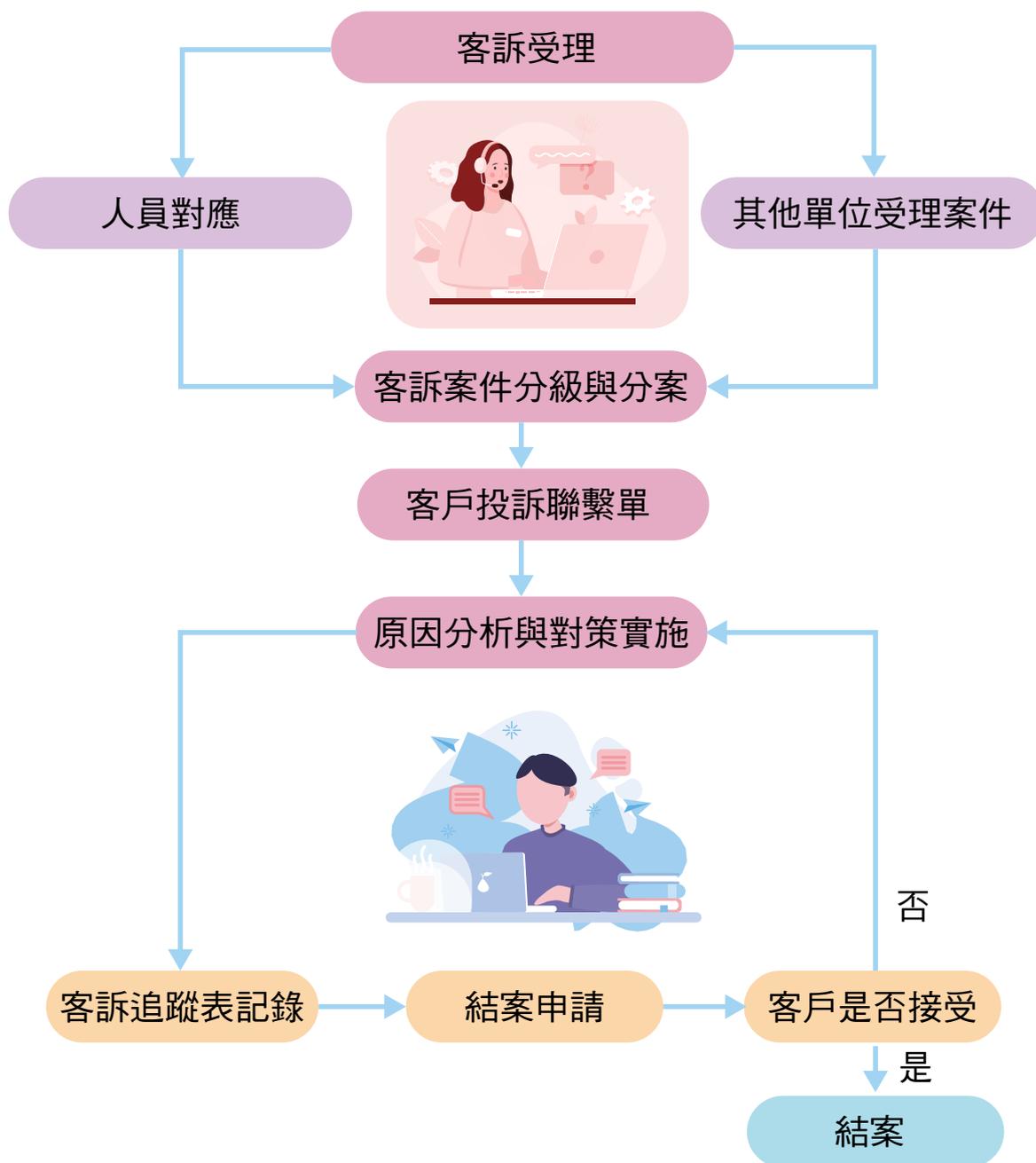
2022 年電話詢問共計 179,316 詢問人次，平均一通客戶電話處理時間 4.1 分鐘相較於 2021 年之 4.3 分鐘之處理效率有所提升。

客訴作業分流與優化

針對客戶提出的問題，和潤企業訂有「客訴處理標準作業程序」，將客訴案件分級管理，分為重大客訴案件 (A 級) 或一般客訴案件 (B、C 級)。於客訴受理立案後，除主動聯繫被客訴單位與對象外，亦發出客戶抱怨處理表單，後續由專人持續跟催案件處理狀況。跟催時間依據不同客訴等級，規範營業處初次回覆時間，並逐案紀錄處理聯絡過程，以完整了解客戶的相關回饋，作為和潤企業持續進步之依據。

客訴等級		營業處初次回覆時間
重大客訴	A	3 個工作天
一般客訴	B	5 個工作天
	C	

客訴處理流程



2022 年客訴處理情形

處理天數	A	B	C	總計	比例 (%)
0~3 天	9	46	7	62	95%
4~5 天	0	2	1	3	5%
超出 SOP	0	0	0	0	0%
總計	9	48	8	65	100%

註：客訴情形包括：消保官來函(含法院訴訟)、冒名申貸、業務收取代辦費、個資問題

和潤企業秉持「顧客為先」的精神，2022 年客訴處理未有超出客服 SOP 時間標準的情事發生，表示客戶問題都即時解決，且 2022 年相較前一年度客訴案件下降約 57%。同時，2022 年有 95% 的一般客訴案件 (B、C 級) 也都在 0~3 天的期間提早處理完畢；同時每週會定期檢視未結案件進行異常追蹤，並覆核平均結案天數每個月向高層主管彙報。和潤企業定期統計數據進行客訴分析與改善，將客戶具建設性的意見，透過系統化管理轉化為實際優化行動，使和潤企業能精進服務，或研發出更多更符合客戶需求之產品。

秉持以人為本、以客戶為優先之精神，和潤企業在處理相關客訴案例時，第一時間一定以客戶立場設身著想，再提出可能的解決方案，為客戶解決困難。2022 年有一則客訴案例處理方式即是如此：



客訴案例及和潤企業處理說明

車主因前往上班時發生意外目前重傷住院，車主妻子來電詢問車主的貸款狀況，但基於個資法，客服需取得相關佐證文件後，才可供查詢。待妻子提供相關資料後，客服協助試算結清金額，但妻子對於結清金額有異，經客服進一步解釋該金額中包含作業手續費，妻子無法接受，因而提起客訴。

客訴負責人去電了解後，得知車主重傷住院且家中經濟較為困窘，雖預計將車輛售出並籌出資金欲代為償還貸款金額，但無法負擔作業手續費。經討論後，綜合考量客戶狀況與盡企業社會責任，和潤企業減免作業手續費，以降低客戶結清相關費用負擔。

精進服務品質

在精進客戶的服務品質上，客戶的來電內容及應對回應和潤企業皆會錄音存檔，並每個月舉辦基本應對、角色扮演等 OJT 教育訓練 (On the Job Training) 課程，使人員了解如何應對來電者，並快速釐清客戶問題並予以回覆。

和潤企業也會安排客服同事進行教育訓練，以情境式的角色扮演方式，模擬遇到客戶時的問答策略，更真實的呈現客戶可能會遇到的問題、現場同事也能同步分享相關經驗，藉以提升人員應對客戶的滿意度與解決效率。此外，如遇到特殊案件，和潤企業亦透過不定期的個案教育訓練，使接聽人員能交流分享、學習經驗。另經由不定時個案教育訓練，以增加人員案件處理經驗，提升人員應對客戶問題解決效率。

OJT 教育訓練



由於客服人員在第一線面對客戶問題，容易產生工作壓力高漲、身心俱疲。和潤企業考量員工的身心健康、體恤所有人員的辛苦，為客服人員舉辦放鬆課程與活動，包含鼓勵客服人員參與社團活動、參加運動課程（例如瑜珈）、及歌唱社團，更有益於身心靈的全面放鬆。

舒緩壓力課程



3.2.2 數位化及無紙化

和潤企業以使用者為中心，整合客戶各式需求，提供一站式的解決方案，從繳費、查詢資訊與資料異動申請等服務流程，都為客戶提供最多元且便捷的服務方式，省去客戶臨櫃辦理、往返奔波的麻煩。

多元服務方式

繳費方案	<ul style="list-style-type: none"> 自動櫃員機 (ATM) 繳款：運用遍布全台的自動櫃員機，讓客戶可以簡單前往 ATM 繳款。 臨櫃繳款：可持繳款單至各地郵局及第一銀行或中國信託銀行繳款。 便利商店 / 超市等五大通路代收繳款：和潤企業與 7-11、FamilyMart 全家便利商店、Hi-Life 萊爾富、OK 超商、美廉社等五大消費者通路合作，讓消費者可以選擇在便捷的通路繳款。
繳費管道	<ul style="list-style-type: none"> 和潤輕鬆付 APP：加入 APP，直接使用超商繳款條碼、郵局繳款資訊、網路銀行 / ATM 轉帳資訊。 和潤官方 LINE 帳號：加入官方帳號，即可取得電子繳款條碼，手機即是繳款單。 自動扣帳服務 (Automated Clearing House, ACH)：可申請常用銀行帳戶自動按月扣款分期付款，現行提供兩種方式進行授權申請：紙本授權書、電子化授權。如經電子化授權，客戶 24 小時皆可藉由 ATM 進行授權認證，大幅縮短申請時間 (21 天 → 1 天)
即時資訊查詢	<ul style="list-style-type: none"> 和潤官網：官網問題小百科針對繳款、自動扣款、資料異動以及中途結清等較常收到諮詢的問題，整理簡單明瞭的資訊，讓客戶得以迅速透過官網取得所需資訊以及和潤企業所能協助的事項，讓客服人員能更有效率的處理顧客詢問事項；官網客戶專區亦提供使用者隨時能查詢自己的繳款紀錄。 和潤輕鬆付 APP：提供使用者隨時能查詢自己的繳款紀錄。
修改個人資料	<p>官網專區、LINE 官方帳號與和潤輕鬆付 APP：為求能夠提供客戶與時俱進的服務，和潤企業提供客戶透過 APP 進行線上資料異動申請的服務，即時掌握客戶情況。</p>

和潤企業為減少環境負擔與落實環保永續理念，持續在企業內部推動無紙化作業，並設想所有對企業客戶服務的環節裡，除了達到無紙化目標外，能否透過數位化運營，提供給客戶更好、更便捷的服務流程。因此和潤企業從核貸流程出發，乃至到業務進件、撥款、對保與繳款等等，都採數位化服務流程進行，加速案件辦理速度。

無紙化服務

一年節省約 **694.46 萬** 張紙，約節省 **52,779kg** CO₂e 的排放

註：以產品碳足跡資訊網 Paper Star 影印紙 A4,80g(210mm x 297mm) 一包 500 張之碳排放量「3.8kg CO₂e/ 每包」換算



數位化工具與執行效益

服務項目	服務內容	2022 年執行效益
輕鬆付 APP	提供客戶多元繳款方式、貸款 / 繳款資料查詢	<ul style="list-style-type: none"> 節省紙張：約 312,305 張 / 年 使用效益：即時掌握案件及繳款狀況
EZ 貸 APP	業務人員進件作業、撥款申請使用	<ul style="list-style-type: none"> 節省紙張：約 2,240,870 張 / 年 使用效益：隨時隨地進件 / 撥款，即時掌握案件進度
行動簽核 APP	提供行動化辦公室供主管隨時 / 隨地進行文件簽核，加速作業效率，增加客戶滿意度	<ul style="list-style-type: none"> 節省紙張：約 408,148 張 / 年 使用效益：提升進件效率，即時掌握案件進度
視訊對保	以視訊方式取代人工對保： <ul style="list-style-type: none"> 推播通知：即時推播，重要資訊不漏接 案件清單：視訊案件清單，即時掌握案件視訊進度 視訊對保：視訊時間預約、線上視訊對保文件確認 / 車勘上傳 	<ul style="list-style-type: none"> 節省紙張：約 294,674 張 / 年 使用效益：即時對保、撥款天數減少、降低案件流失
電銷作業	系統自 Key 進件，取代 EZ 貸 APP 進件貼近電銷實際作業	<ul style="list-style-type: none"> 節省紙張：約 458,248 張 / 年 使用效益：提升進件作業效率化
EZ 報 (業績日報)	使用對象：車輛分期 / 通銷 / 設備 (部 / 處 / 業務) / 電銷 管理報表： <ul style="list-style-type: none"> 業績報表 受訂殘 資料袋未回 動保未設定 法催報表 進件管理 	<ul style="list-style-type: none"> 節省紙張：約 28,512 張 / 年 使用效益：即時掌握業績及案件狀況
卡好貸 (重車 APP)	重車業務人員進件、撥款使用 (開發中)	<ul style="list-style-type: none"> 節省紙張：約 176,751 張 / 年 使用效益：作業效率化，即時掌握案件進度
通路服務平台	使用對象：通銷處通路公司進件、撥款使用 功能包含以下： <ul style="list-style-type: none"> 進件：新件進件、新件補件 案件清單：覆核、案件歷程、核准通知、進度查詢 報表管理：查詢進件 / 撥款明細 更換密碼、推播訊息、登出 	<ul style="list-style-type: none"> 節省紙張：約 2,850,057 張 / 年 使用效益：即時掌握進件及撥款狀況
	提供客戶數位繳款方式	<ul style="list-style-type: none"> 節省紙張：約 175,000 張 / 年 使用效益：減少紙張寄送 / 補寄作業，提升作業效率

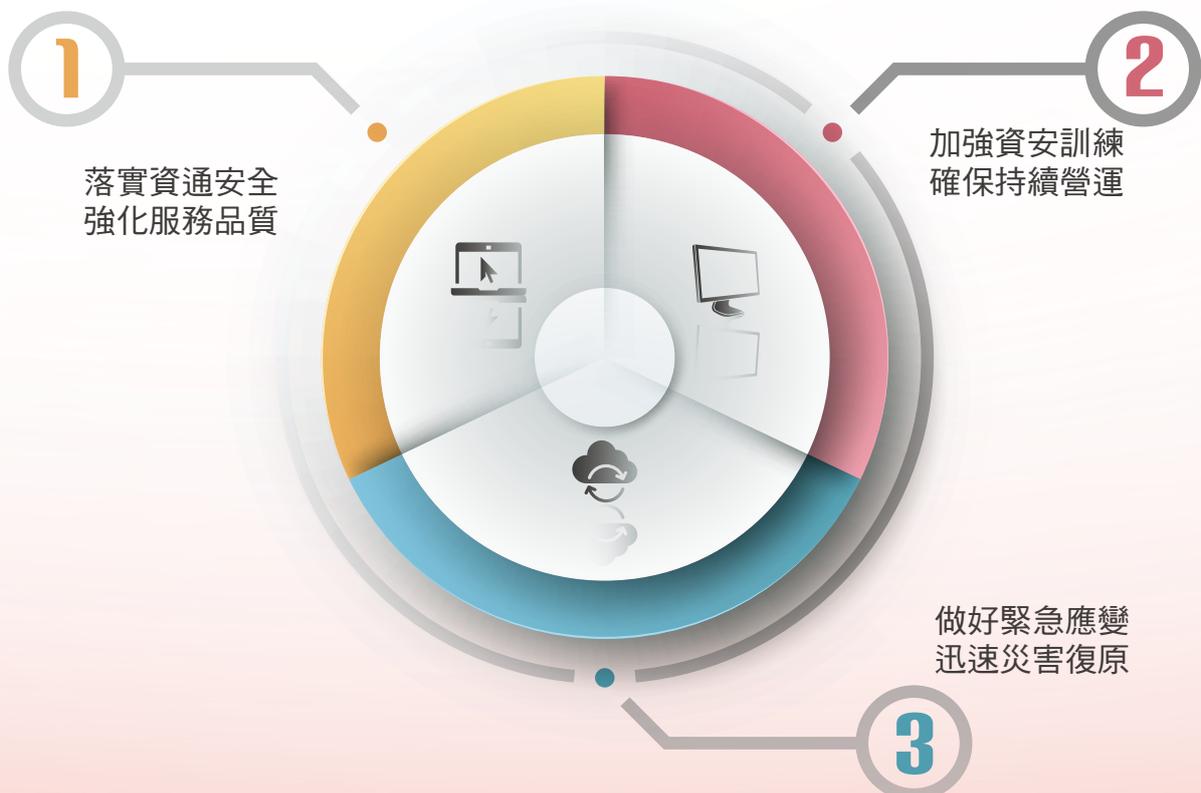
除了上述服務採數位化和無紙化外，和潤企業亦將車主手冊全面數位化，並以電子方式提供給所有客戶，為企業省下每月 3 萬 8 千元的印刷與寄送成本，並達到環保目標，更重要的是，所有車主都能及時在各聯繫管道上收到最新資訊，和潤企業也可追蹤相關點擊效益。讓車主可以即刻感受，隨時透過點擊線上服務手冊查詢所需資訊之便利性與環保性。

3.2.3 資訊安全與個人資料保護 (418-1)

在數位時代下，個人隱私的保管具有高度複雜性，為確保所有客戶的隱私不外洩，和潤企業資訊部作為所有客戶資料管理的專責部門，規劃所有客戶的個人資料保護計畫，並訂定「個人資料管理政策」、「個人資料檔案安全管理規範」、「個人資料蒐集、處理及利用管理規範」與「個人資料檔案委託管理作業規範」，建立相關防火牆，防止個資外洩或被濫用。在和潤企業的努力下，2022 年未有違法個資法和洩漏客戶資訊的事件。

和潤企業於 2022 年取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證 (Information Security Management System, ISMS)，建立資訊安全管理系統的機密性、完整性及可用性，針對公司資訊部提供之資訊系統開發與維護、資訊機房管理作業每年進行定期組織全景評鑑，以檢討在 ISO 27001 中 14 項資安管控項目年度表現。

資訊安全管理政策



個人資料保護具體重點項目

個資保護具體項目	項目目的或效益	2022 年績效
定期執行「個人資料檔案清冊」盤點	各單位確實掌握業務流程中客戶的敏感資料，如何被應用及應保存年限	於 2022 年 5 月 5 日進行「個人資料檔案清冊」盤點
每年執行「內部權限系統」盤點	落實人員系統權限管理，確實各部門人員以最小權限使用客戶個人資料	於 2022 年 12 月 1 日進行「內部權限系統」盤點
公司每年舉辦員工「個資保護教育訓練」	全員每年需進行「個資保護教育訓練」，強化每位員工在個資保護，保持高度敏感度	2022 年和潤企業同步提供三門課供同仁學習，共計有 1,075 人次完成「個資法、智慧財產權與資訊安全」3 堂教育訓練課程；並於課後進行應變處理演練測驗。2022 年未有重大違反政府法令遭裁罰之情事
定期舉辦「個資侵害事件應變處理演練」	模擬當客戶個資外洩時，和潤企業是否能短時間內查出相關客戶個人資料使用紀錄，以判斷個資可能外洩之線索與原因，提高未來當面對真實個資侵害事件時的應變處理能力	

個人資料保護內部管理機制

針對客戶之個資，在各部門皆設有專門人員規範與管理，並且每年都訂有檢討會議，適時檢視相關管理規範與項目，是否有需要調整或是新增刪除之措施。

和潤企業也設有相關管理措施，預防任何資訊破口產生，例如，任何個資皆不能存放於可攜式資訊設備，如筆記型電腦、可攜式硬碟、隨身碟，僅在加密的情形下可使用等機制；相關個資開啟與撈取，也以權限方式限制員工的存取權等等。

委外廠商管理

目前和潤企業也有部分業務，是與外部單位協同合作，做個人資料處理與執行。相關委外資訊廠商在合作前就需了解和潤企業對於個人資料保護的高度安全規範，和潤企業會在合作之前，就先審慎評估其廠商過去的合作經驗、服務企業與能力要求，確保雙方在對客戶資訊安全的保護有共識之下，才啟動相關合作。特別針對數據儲存保管相關的委外資訊廠商，包含數據中心管理、硬體主機維護廠商等，要求皆須取得 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證。

此外，在委外服務中止或結束前，委外合作廠商也必須依照合約內容，在結束合作之前，交還所有在服務期間使用或保管的相關個人資料、智慧財產，再由和潤企業負責窗口刪除其使用、存取等相關權限，確保沒有資安破口。

資訊安全管理

近年企業遭受駭客攻擊、網路資通訊與產品的安全性受威脅事件頻傳，資訊安全問題更為企業與公部門所重視，該如何控制並降低其風險、減少災害損失，成為企業管理焦點。

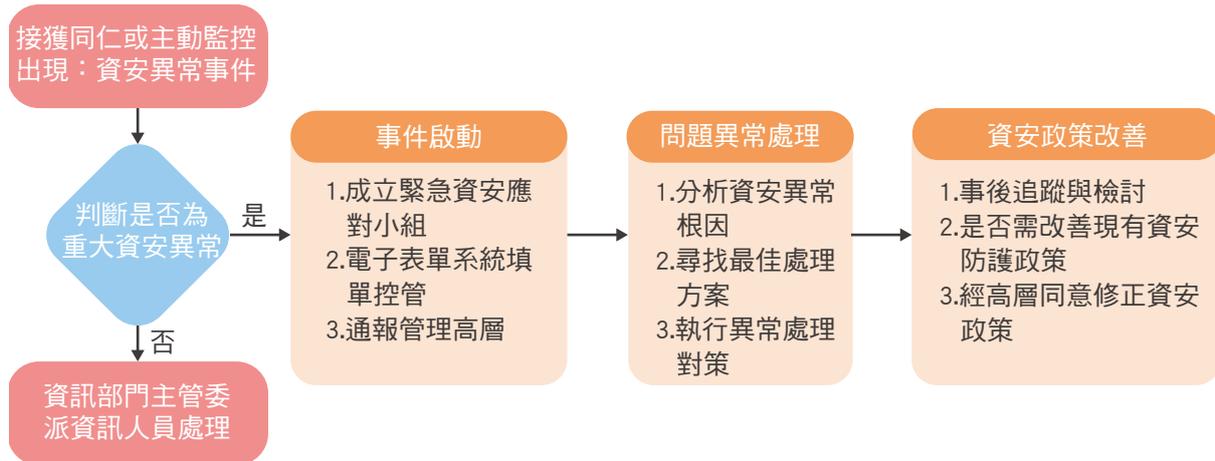
世界經濟論壇發表的「2022 年全球風險報告」中特別提及，2020 年全球勒索軟體案件成長 435%、而有 95% 的網路安全事件可歸因於人為失誤。當網路犯罪日益嚴重，對企業造成的損失更不可計數。而報告中更提及，目前全球網路威脅的增長速度，遠高於人們的預



防及管理能力。

和潤企業因應資訊安全，由資訊部為主要權責單位，規劃和潤企業資訊安全工程，並訂有資訊安全管理辦法政策與電腦化資訊系統控制作業，以確保資訊的機密性、完整性與可用性，保護公司資訊資產免遭不當使用、洩露等情事，確保資訊蒐集、處理、傳送、儲存流通之安全。

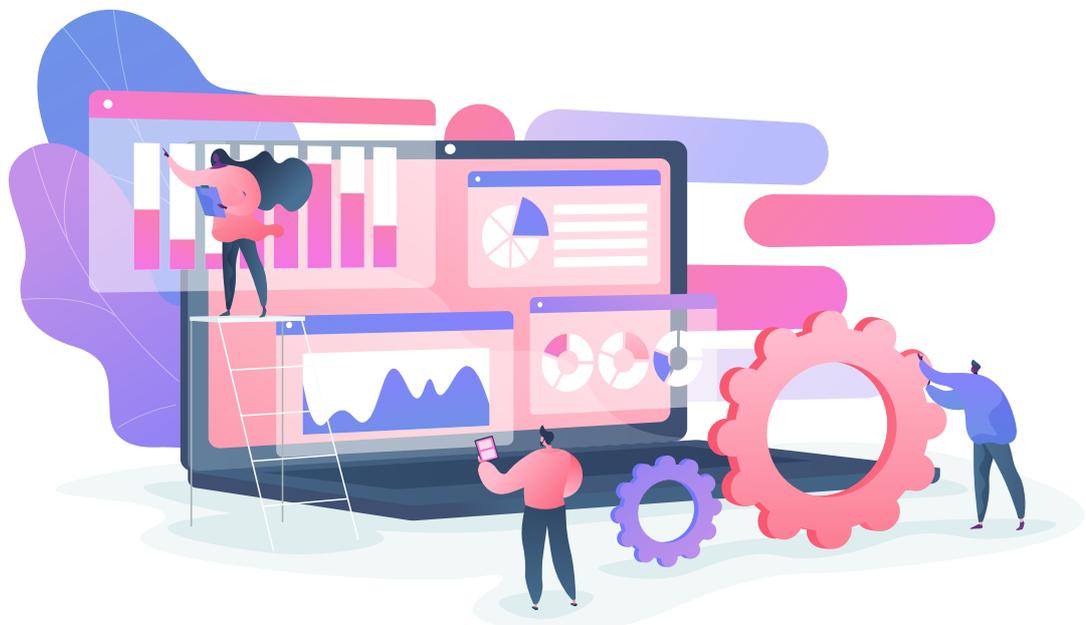
資安事件通報流程



註 1：由資訊部人員輪流擔任【資安事件通報處理窗口】

註 2：重大資安異常定義為影響公司聲譽或影響公司正常業務超過 8 小時

近三年資安違反情況說明	2020 年	2021 年	2022 年
重大資訊安全事件數	0	0	0
涉及客戶隱私之違規事件數	0	0	0
因資訊洩漏致受影響的客戶數量	0	0	0
因資訊安全事件而支付的罰款 / 罰金總額	0	0	0



定期檢視資安弱點

為加深和潤企業所有系統與資訊安全的強度與廣度，仍需委由公正客觀的第三方機構徹底檢視。因此和潤企業亦委託資訊安全顧問公司，執行弱點掃描工作，全面評估資訊系統弱點所在，以及整體的資安風險等級，藉由第三方單位的掃描報告，提供給和潤企業更明確的弱點修正建議，並進行複次掃描以確保重大弱點皆已完全修正。

內部資訊安全查核

由於資訊安全系統如人體血管，遍佈深入企業各角落，因此為確保整體資訊系統與作業能如常安全運作，和潤企業每月、每年皆由資訊部主導發動，安排定期的內部查核作業，全集團上下皆須配合。

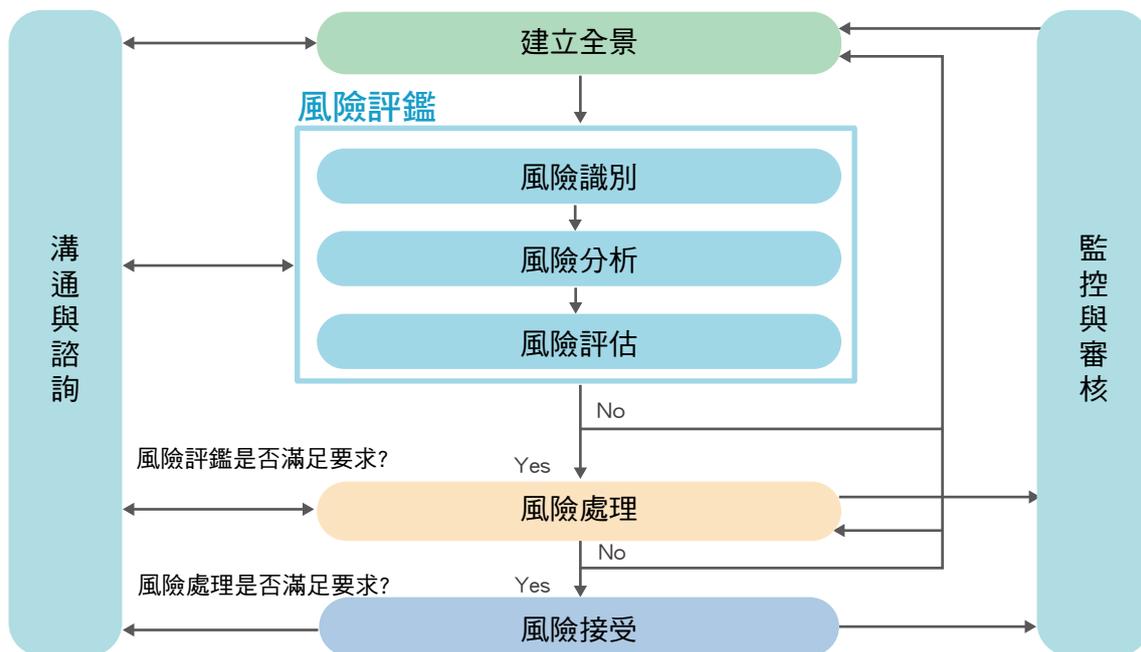
查核機制與作業方式層級不同，每月查核為資訊部排定輪值表，針對系統機制與需求上線後查核作業與資訊安全風險，確保機制能正常運作，並且確保新需求上線後，是否系統開發功能有符合需求規劃內容。

每年查核則依據同仁會做的「個人電腦資安檢核表」進行自我檢核表的回饋，規劃不同的查核主題，資訊部會指派專人，抽檢集團內 10~20% 個人電腦，稽核後統計各部門缺失比例，並撰寫該年度資訊安全稽核報告及相關改善措施。

定期風險評鑑作業

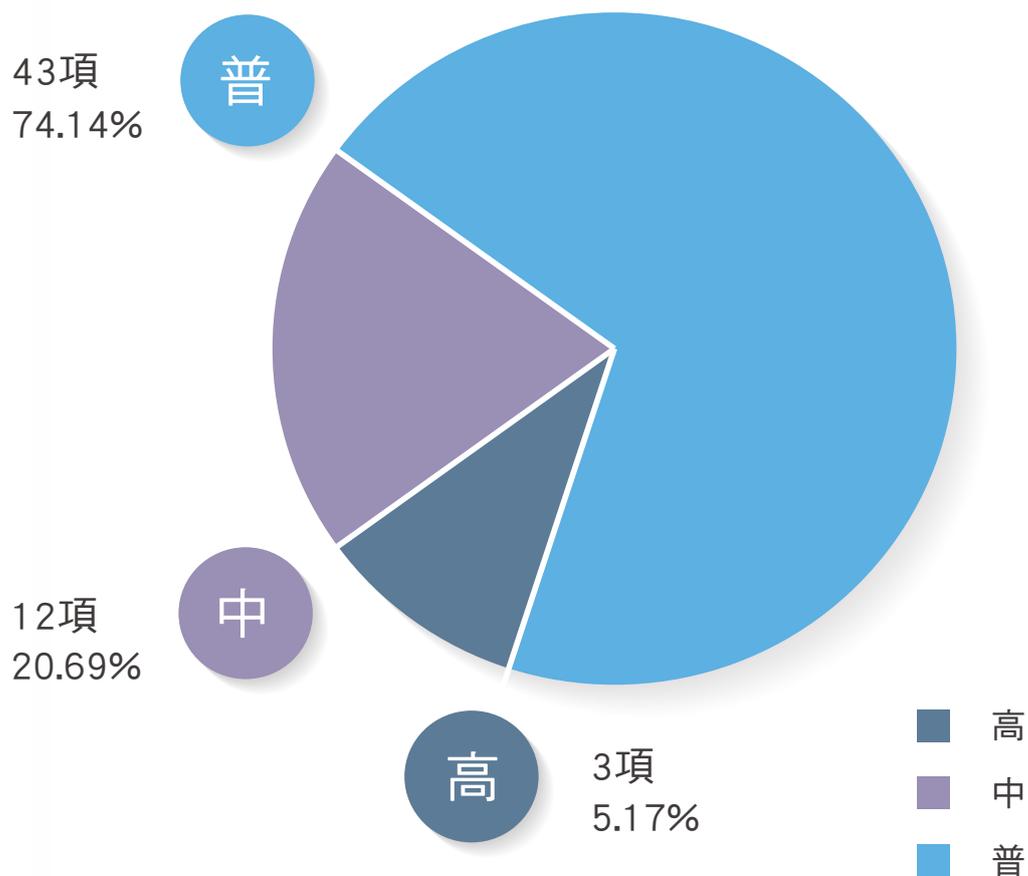
和潤企業根據 ISMS 制度中的 ISO 27001 資訊安全風險管理流程，定期檢視公司資訊資產風險，並制定資訊資產風險處理計畫，針對 3 項「高」風險等級之風險進行檢討與改善。

ISO 27001 資訊安全風險管理流程



資訊資產評鑑結果與風險處理計畫

2022 年針對 41 項資訊資產進行風險評鑑，共評鑑出 58 項弱點與對應之威脅，其風險等級「高」有 3 項、「中」有 12 項、「普」有 43 項。



針對 3 項不可接受之風險項目，包括兩種「防火牆」、「伺服器」等 3 項資訊資產之風險處理計畫：

- 防火牆：因無法有效識別帳號與使用者之關聯，有高脆弱度的「共用帳號問題」，擬重新盤點帳號，並落實單一帳號各別授權使用，以期解決共用帳號問題發生之風險。
- 伺服器：因設備已運行多年，有高脆弱度的「系統資源不足」，繼續使用有高度風險，擬購置新設備，擴充系統資源，以其降低系統資源不足問題發生的風險。

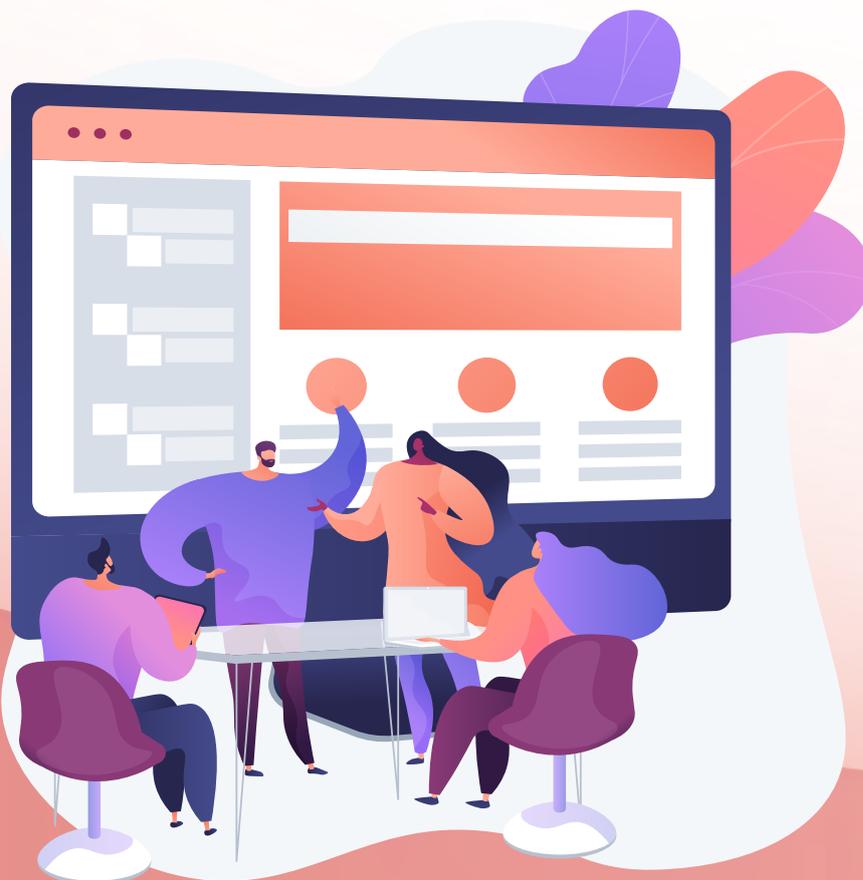
提升個資保護及資安意識

個資保護除了在系統上建置相關規範外，和潤企業所有同仁也都必須理解到相關個資的保護規範、儲存、管理與使用程序辦法。因此在所有同仁到職的第一時間，就必須先簽署相關個資保密聲明與協議，在簽署的同時，同仁即能夠透過文件理解到和潤企業對於用戶個資保護的高度重視，以及需遵守那些相關規範。此外，為確保所有同仁對於資訊安全有一定的認識與防護能力，和潤企業透過定期課程與不定期測試，持續提醒與教育每位同仁。

另外，和潤企業也將個人資料保護課程及資訊安全課程列為員工必修課，透過課程內容再次加強員工對於資訊安全的重視，如有同仁未能在時間內完成，將會列入年度考績評估之中。

課程內容紮實，從相關個資法的立法宗旨與背景做闡述，再到個人資料財產的定義、數位個資資料庫與網路隱私的內容蒐集、處理、利用與安全維護等等，都在課程中有明確定義與教授，在教學過程中也提供相關教材，並安排有課後練習，讓同仁能夠透過實際題目記憶課程內容，確保其相關成效。

伴隨著個資安全議題，智慧財產權、資訊安全也與之相關，相關法律條文與行為規範，也需重新梳理與學習，因此 2022 年和潤企業同步提供三門課供同仁學習，共計有 1,075 人次完成個資法、智慧財產權與資訊安全教育訓練課程。



3.3 社會參與 (GRI 413-1)

和潤企業以永續經營為願景，更深信企業的成功來自社會支持，作為全台汽車金融龍頭，和潤企業對社會、環境之影響力甚鉅，基於取於社會、用於社會之信念，企業要如何長期且穩定的回饋社會，成為和潤企業建構社會參與活動之核心理念，也期許全體員工能成為社會弱勢防護網之一份子。

3.3.1 理念與策略

和潤企業鼓勵所有員工參與志工服務，如加入相關社會參與專案成為志工，親身到現場付出與關懷服務對象，為啟動善的循環，於 2022 年規劃志工參與制度，致力於社會關懷和永續環境兩個面向，更進一步結合績效考核與獎勵，激勵和潤企業全體員工，攜手投入社會參與，給予所有關懷對象長期且持續性的溫暖，共同創造社會共好、發揮正向影響力。

和潤企業長期聚焦社會公益推動，更聚焦弱勢朋友的需求，除了資金捐助外，如何才能連結相關資源，將發展永續環境、投入社會關懷與加強企業社會責任三方串連，啟動社會正向的循環。



面向	公益活動名稱	SDGs	志工總參與人次數及時數
社會關懷	<ul style="list-style-type: none"> 安得烈食物銀行志工活動 愛盲庇護工場志工活動 機車道安記者會志工服務 同仁安排各類社區服務 農村創生認購 端午禮盒認購 		<ul style="list-style-type: none"> • 2,118 人次 • 8,706 小時
永續環境	<ul style="list-style-type: none"> • Earth Hour 地球一小時 • 認養漳和濕地 • 淨山/淨灘 • 植樹志工活動 • 綠能公益 		<ul style="list-style-type: none"> • 平均參與時數達 8.5 小時

註：平均參與時數以 2022 年申請志工服務之總時數，除以平均員工總人數（以 2022/1/1 及 2022/12/31 在職員工人數之平均）計算。

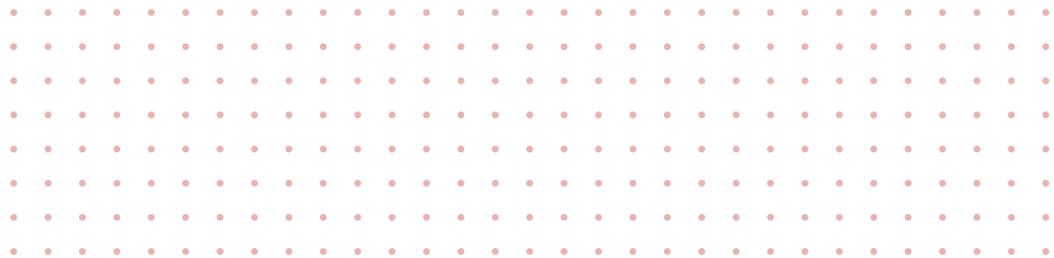
志工總參與人次，較 2021 年成長 **8.8** 倍

志工總參與時數，較 2021 年成長 **9.8** 倍



ESG AWARD 競賽

為深化和潤企業員工對於 ESG 的認識及投入，我們於 2022 年舉辦首屆「ESG AWARD 競賽」，藉由競賽的機制與設計，不僅讓不同部門之間有更多機會的交流，更透過各部門結合在地和創意的 ESG 提案，激發各種永續作為，進而擴大和潤企業的永續影響力；同時，也凝聚員工對於部門的向心力與公司認同感。



3.3.2 社會關懷 (GRI 413-1)

推廣道路安全教育

和潤企業長年耕耘汽車金融業，倡導用路人安全議題是企業使命。台灣機車每年發生難以計數的大小事故，平均一年奪走千條性命，要降低汽機車的奪命危機，倡導用路人的自我防衛駕駛意識是關鍵。

機車分期付款是和潤企業核心業務之一，和潤企業善盡企業社會責任，視機車道安為重大使命，深知機車駕訓知能紮根是不容易的，需要持續不斷地累積，為讓更多人認識考照前先上駕訓班之重要性，2022年，和潤企業與臺北市區監理所共同合作拍攝一幽默有趣宣傳影片，透過豐富多元的角色與場景，傳達「騎車上駕訓 安全不靠運」口號，強化大眾對機車駕訓的記憶點，以及機車駕訓班內容說明，期望提升大眾考照前先上駕訓觀念。此部影片也捐贈予交通部，並於各大監理站、駕訓班、媒體平台作播放。希望在產官學共同努力下，突破過往，真正為台灣交通安全帶來助益，讓機車道安不再是口號！

以核心業務出發

視**機車道安**為使命

共投入

320 萬元

32 志工人次

此外，我們亦贊助 50 萬元，全額補助中低收入戶符合資格者進行駕訓班課程，期盼透過長期性宣導與實際行動，為營造安全用路環境盡一份心力。



騎車上駕訓、安全不靠運

<https://www.youtube.com/watch?v=qHH9bB9VdDw>



弱勢關懷及社會救助

安得烈食物銀行食物箱

安得烈食物銀行自 2011 年起，投入「弱勢扶助、急難救助、災害援助、教育推廣」等工作，以關懷弱勢家庭中的 15 歲兒少生活教育需求為主要任務。

和潤企業關注弱勢家庭需求，因此於 2020 年，與安得烈慈善協會，共同發起「和潤豐 Food 愛，幸福無所不在」活動，秉持「做好事 一起來」的精神，2022 年和潤企業邀請企業合作夥伴組成「豐 Food 愛聯盟」，包括日商瑞穗銀行、玉山商業銀行、台新綜合證券、資誠聯合會計師事務所等，一起送豐 Food 愛到全台，3 年來已累積投入 220 萬、幫助 2600 個家庭。

和潤企業以實際行動，透過安得烈食物銀行計畫，不僅擴大加碼捐款 100 萬元以客製化食物箱給予援助，更安排全台同仁參與志工服務，協助食物箱的包裝，希望每個食物箱，不僅是填飽肚子的糧食，心靈上的糧食也甚為重要，因為這將會影響一個人未來的發展，因此，特地將食物箱規劃為「身、心、靈的食物箱」。食物箱裝載的除了每月健康營養食品外，裡面也放置鼓勵慰問孩童的卡片、知識教育等心靈層面的補給品，盼以文字的力量，給予孩童溫暖與關愛，健全孩童未來身心靈的發展。

共投入

131 萬元

194 志工人次

服務 **855** 小時

1,000 個家庭受惠



支持身心障礙朋友

和潤企業連續兩年以實際行動關懷愛盲基金會，積極將資源投入社會公益，於端午節認購「手不盲端午禮盒」，餽贈給每位員工。每逢佳節是愛盲庇護工場最忙碌的時段，2022年由和潤員工自行前往新店愛盲庇護工場當志工，展現滿滿的熱忱！從入盒、包裝、裝箱、點數量，通通由員工親手完成，利用短短一個下午的時間，迅速且有效率完成 500 份禮盒組裝。每一份禮盒由經訓練的身心障礙者手工包裝，每一口都是庇護青年最用心的愛，和潤企業希望同仁在享用好禮時，也能感受到身心障礙朋友們的用心。

共投入

97 萬元

57 志工人次

服務 **244.5** 小時

3.3.3 永續環境 (GRI 413-1)

Earth Hour 地球一小時

和潤企業為節能減碳不遺餘力，在營運日常中，也盡可能推動節能作為，養成同仁環境保護的意識之外，更落實在工作環境之中，像是「過三關：關電腦、關電燈、關冷氣」的日常檢查。2022年，和潤企業持續積極響應荒野保護協會與世界自然基金會 (WWF) 合作發起的「Earth Hour 地球一小時」環保節能活動；此外，亦攜手子公司、邀請合作夥伴，共同參與本次活動，擴大影響力，讓更多人了解環境變遷的重要性。



Earth Hour 地球一小時影片

<https://youtu.be/qj-yu950D8U>



我們更將 2022 年地球一小時關燈活動所節省下來的電費，捐贈財團法人愛盲基金會 - 愛盲庇護工場添購工作圍裙及手工皂包裝設備，協助視障朋友在設備充足的情形下，順利生產果乾禮盒及手工皂產品，穩定營收。持續滾動善的循環，發揮更大的影響力。

認養漳和濕地

漳和濕地是新北市首座都會型人工濕地，同時具有污水處理、生態保育、棲地復育、滯洪調節等功能，濕地總面積為 6.7 公頃，水域面積約 0.9 公頃，蝴蝶 116 種、蜻蜓及豆娘 48 種、植物 369 種，年固碳量 41 公噸，相當於 1 個家庭 20 年用電所產生的碳量。

和潤企業推動環境永續不於餘力，於 2022 年成為首家認養漳和濕地的企業，攜手公部門一同維護濕地環境，除捐贈冠名防水褲青蛙裝外，未來將投入近 200 名員工挽袖進行水域、陸域有害外來種移除作業，並為這片生存著 600 多種動植物的生態進行定期性環境維護工作，以降低環境衝擊和保持物種與環境和諧共存的空間。



響應集團一車一樹

和潤企業持續響應集團「TOYOTA 一車一樹」活動，結合集團關係企業的力量守護台灣逐漸退縮的海岸線，於 2022 年 9 月在基隆環保復育公園種下超過 500 株樹苗，除了可以吸收二氧化碳外，更能水土保持防止基隆海岸持續退縮的問題，達成保護台灣海岸林與減碳的目標。和潤企業以實際的行動植樹造林、減碳愛地球，希冀藉由我們的努力，喚起社會大眾對於海岸線退縮問題的重視，讓台灣得以重現美麗的綠色海岸線，以保護我們美麗的家園。



綠能公益

和潤企業秉持關愛台灣土地的精神，將 ESG 融入企業營運策略中，內化於本業，運用本身核心專業，2023 年規劃「綠能公益行動計畫」，攜手關係到用路安全、急需太陽能路燈的新竹天主教華光社會福利基金會合作，該基金會園區 13 座路燈年久失修，影響身心障礙者、基金會員工夜間用路安全，了解迫切需求後我們立即啟動計畫，完成太陽能路燈，用綠能助人心想事成，用綠電照亮各社會角落，並持續朝社會共融、環境永續之路邁進。





4

人才價值與福利

 員工滿意度

回覆 **100%**

 非主管平均薪資

增 **2.8** 萬元

中位數增加 **3.9** 萬元

 榮獲 2022 《HR Asia》

亞洲最佳企業雇主獎

重大主題管理

(GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 2-26、GRI 3-3)

重大主題

人才發展與福利

對應 GRI 指標

401 勞雇關係、404 訓練與教育、
405 員工多元與平等機會

政策與承諾

- 和潤基於「顧客為先，專業為本」的中心思想，透過溝通及對話，致力於建立與分享「相互信賴，責任與共」的基本價值。和潤致力於提昇經營績效，以提供員工公平穩定的工作條件；同時提昇工作環境，使員工得以和諧、有活力地工作。
- 和潤企業《公司章程》第 28 條明文訂定，公司獲利應提撥一定比例為員工之酬勞；同時，公司於 2008 年成立職工福利委員會，規劃多元員工福利制度。

目標

短期

- 2023 年：
- 人員成長率 121%
- 員工滿意度調查回覆率 100%
- 辦理線上及實體校園徵才活動，規劃更多課程及公司活動
- 申請人才發展品質管理系統 TTQS(Talent Quality-management System) 認證

中長期

- 2022 年和潤 3.0 全面啟動，全力實踐三大經營方針：組織改造、策略躍進、軟實力投資，展望下一個十年
- 針對「軟實力投資」方針，將規劃大舉投入資源於人才、IT，藉此回應人才發展與福利之重大議題

行動計畫

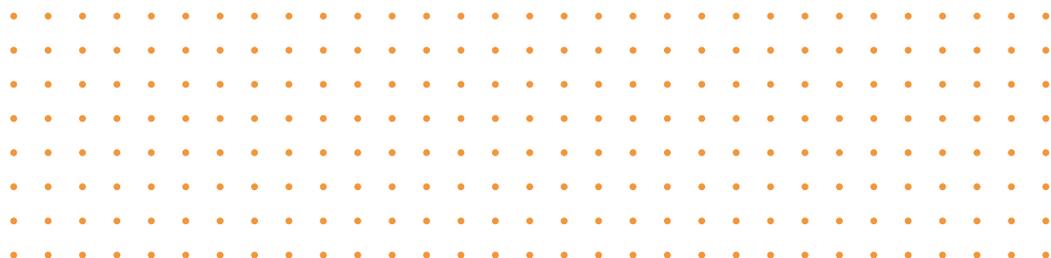
- 新進員工落實 100% 簽署《和潤企業員工遵守公司規範聲明書》
- 制定權責劃分表：
- 授權：將職權分配在主管與其幾個部屬之間
- 賦權：主管允許並幫助部屬，使其有能力去做他們所被授予去執行的工作
- 以四大學習面向設計學習地圖「團隊學習」「線上課程」「自主學習」「實體課程」
- 規劃「璞玉班」培訓業務主管；規劃「管理班」培訓業務基層主管；規劃「實力班」課程培訓內勤主管；規劃「繁星班」課程培訓內勤高潛力員工；規劃「主管共識營」建立主管整體共識，培養和潤主管向心力；安排「新人共識營」建立新人所需具備之相關能力、認知，建立新人認同度。
- 內部部門輪調機制：讓員工可以透過職位間的轉換更深入公司運作，以成為「通才」作為職涯目標

評估機制

- 每年定期實施員工滿意度調查
- 定期績效評核比例為 100%，定期實施輪調及績效評核
- 連結經營績效反映於績效獎金
- 確保各項福利均依法令規定

申訴機制

- 員工專線：02-25024567 #11100
- 於公司內部網站設有「員工意見信箱」HFCHR@hfcfinance.com.tw
- 召開勞資會議
- 職工福利委員會



4.1 聘僱人才與薪酬福利

因產業變化與後疫情時代來臨，企業面臨人才匱乏的缺工考驗，和潤企業持續努力為企業員工打造完善且幸福的職場環境。因為和潤企業深信，唯有幸福的員工，才能提供令客戶滿意的服務，進而創造良好的營運績效，讓企業永續成長。

和潤企業透過健全且貼合人性的人力資源政策，為員工打造安心的就業環境，同時建構完善的培育制度與暢通的溝通管道，並提供具市場競爭力的薪資、年終獎金、紅利獎金及多元化的獎勵金，員工平均年薪可達 20 個月以上。

在員工培育上，有完整的輪調制度與職涯規劃，在系統性的教育訓練之外，為拓展員工視野與思維高度，和潤企業定期或不定期舉辦讀書會、跨部處專案等活動，讓員工培養更多知識與工作技能，成為多元化人才。無論是「選用育留」任何一個與人力資源相關的環節，都具體落實對員工的照顧與關懷。

4.1.1 聘僱優秀人才

(GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 401-1、GRI 405-1)

至 2022 年底和潤企業員工總數為 1,093 人，未有無時數保障的員工。以性別區分，男性員工為 432 人，女性員工為 661 人；以勞雇合約區分，永久聘僱員工為 1,046 人，臨時員工為 47 人；以勞雇類型區分，全職員工為 1,093，未有兼職員工。此外，和潤企業非員工工作者的類型共有兩類，分別為 IT 駐點人員，以及負責公司資料袋檢核、資料袋數位化掃描和客戶資料線上設定之回件外包人員，皆屬於承包商，共有 23 位 (本章內文及表格所提及之統計數據均截至 2022 年 12 月 31 日)。

	永久聘僱				臨時				總計
	北部	中部	南部	東部	北部	中部	南部	東部	
男性	281	65	64	11	10	1	0	0	432
女性	354	118	145	8	26	2	8	0	661
總計	635	183	209	19	36	3	8	0	1,093
	1,046				47				

	全職				兼職				總計
	北部	中部	南部	東部	北部	中部	南部	東部	
男性	291	66	64	11	0	0	0	0	432
女性	380	120	153	8	0	0	0	0	661
總計	671	186	217	19	0	0	0	0	1,093
	1,093				0				

地區	北部	中部	南部	東部
說明	新北市、台北市、基隆、桃園市、新竹縣市、苗栗縣	台中市、彰化縣、南投縣	雲林縣、嘉義市/線、台南市、高雄市、屏東縣	宜蘭縣、花蓮縣、台東縣

註：無離島之員工

依性別和年齡分類的員工總數

	<30 歲	30-50 歲	>50 歲	總計
男性	92	305	35	432
女性	157	477	27	661
總計	249	782	62	1,093

依職級分類的員工總數

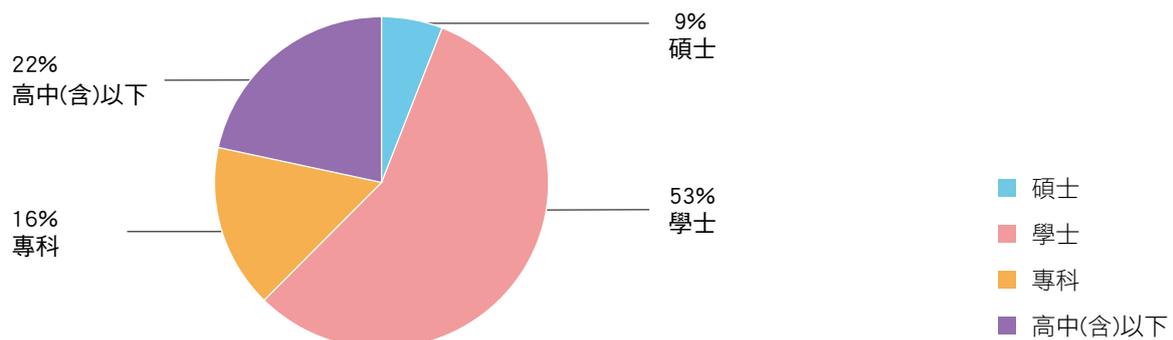
	主管	非主管	總計
男性	57	375	432
女性	17	644	661
總計	74	1019	1093

註：主管為副處長(含)級以上；非主管為副處長級以下

依教育程度分類的員工總數

類別	員工人數			佔比
	主管	非主管	小計	
碩士	20	77	97	9%
學士	34	541	575	53%
專科	13	162	175	16%
高中(含)以下	7	239	246	22%
合計	74	1,019	1,093	100%

註：主管為副處長(含)級以上；非主管為副處長級以下



除致力打造友善的工作環境，和潤企業透過公開管道，持續招募相關領域的專業人才，提供員工生涯發展機會、促進工作生活平衡，截至 2022 年底，和潤企業的新進員工比例為 37%，惟受市場人才需求轉變等因素影響，員工離職比例為 23%，就整體而言和潤企業的員工人數維持穩定成長。

新進員工總數與比例

	<30 歲	30-50 歲	>50 歲	合計
男性	101	51	5	157
女性	142	98	8	248
合計				405

註：新進比例 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度年底員工總人數。

新進比例

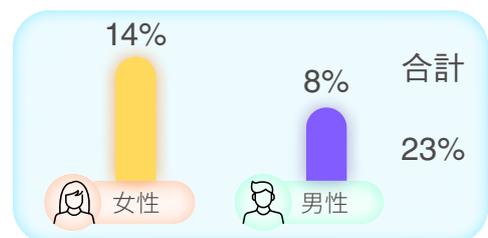


離職員工總數與比例

	<30 歲	30-50 歲	>50 歲	合計
男性	53	29	6	88
女性	84	66	8	158
合計				246

註：離職比例 (%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度年底員工總人數。

離職比例



和潤企業在人才延攬上不遺餘力，在人員聘用上透過公開遴選程序招募員工，不分性別、年齡、婚姻、種族、宗教及籍貫等，均提供平等的工作機會，此外，亦積極落實職場平權，不分男女，充份提供員工性別公平競爭及發展之機會，促進男女平權與支持職場多元化。

為維護弱勢族群的工作者權益，和潤企業亦積極進用原住民及身心障礙等弱勢團體員工，提供其與一般員工無分別的工作機會及薪資福利，截至 2022 年底，和潤企業累計雇用身心障礙員工人數共 10 人。



4.1.2 提供公平薪酬 (GRI 2-21、GRI 405-2)

薪資獎酬是否具市場競爭力是吸引優秀人才與激勵員工的關鍵因素之一，和潤企業每年 9 月固定均會依物價指數、個人績效進行年度 1%~3% 加薪。

根據公開資訊觀測站所揭露的資訊，和潤企業 2022 年非擔任主管職務全時員工的「薪資平均數」為 1,214 仟元，「薪資中位數」為 978 仟元，若再細產業別，根據行政院主計處薪情平臺網提供的比較資訊，和潤企業薪資平均數高於同類型「支援服務業」之受僱員工平均薪資許多【根據行政院主計處薪資平台資訊 https://earnings.dgbas.gov.tw/query_payroll.aspx，111 年支援服務業之受僱員工每月平均總薪資為 38,540 元（每年平均約 462 仟元）】。進一步檢視和潤企業中最高個人之年度薪酬與全體員工（扣除最高之個人）中位數之對比，其比例為 13 倍；再者審視兩者薪資成長幅度之差異，其比例為 1.9 倍。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年度	非擔任主管職務之全時員工人數	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (仟元)	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (仟元)
2022 年	980	1,214	978
2021 年	945	1,186	939
差異	+35	+28	+39

註：非擔任主管職務全時員工為非屬台財證三字第 0920001301 號函定義之經理人，且工作時數達到公司規定之正常上班時數之員工。

和潤企業追求平等競爭，且薪資獎酬應以工作績效訂定而非特定條件，同時，我們也會依據景氣環境以及工作績效訂定調薪幅度，致力讓員工的薪資結構兼具市場競爭性、合理性與公平性，致使優秀人才加入或留任意願提升，藉以創造更好的企業績效與表現。綜觀和潤企業員工薪資與酬金比率，自 2019 到 2022 年間，主管階層及非主管的男 / 女報酬比率大致持平，雖男 / 女的酬金比率 2022 年無論主管或非主管皆是男性高於女性，但差距不大，顯示和潤企業提供員工之薪資水準不因性別而有較顯著的差異。

近三年男女員工報酬與酬金比率

男 / 女	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
主管報酬比	1.09	1.03	1.10	1.19
非主管報酬比	1.13	1.16	1.07	1.06
主管酬金比	0.95	0.98	0.99	1.14
非主管酬金比	1.23	1.27	1.11	1.13

註：報酬係指月薪；酬金係指報酬 + 酬勞（獎金）。主管為副課長級（含）以上，非主管為領組級（含）以下。

4.1.3 提供良好福利 (GRI 401-2)

在疫情影響的缺工潮下，除了薪酬激勵之外，企業須更重視員工福利與身心健康，在每個階段提供員工相對應的生活與身心支持，讓員工能保有工作與生活的平衡。

和潤企業於 2008 年成立和潤企業股份有限公司職工福利委員會，透過福委會設想員工需求，規劃提供多元員工福利制度，從保障機制、旅遊補助到福利品購買，甚至到成家後的育嬰優惠，均在員工福利之列，照顧員工人生各階段的不同需求，即為企業善盡社會責任之表現。

和潤企業提供多元福利，打造員工幸福職場

 公司禮金	 健康關懷	 家庭關懷	 工作獎勵及其他
<ul style="list-style-type: none"> 春節禮金 端午禮金 中秋禮金 生日禮金 獎助學金 	<ul style="list-style-type: none"> 員工及眷屬住院補助及慰問金 旅遊補助、旅遊獎勵金 豐富社團活動 環境定期消毒及打蠟 便利炊具及飲水設備 定期健康檢查 	<ul style="list-style-type: none"> 女性員工生理假、產假、產檢假、育嬰假 男性員工陪產假、育嬰假 乾淨明亮哺乳室 多家特約托嬰中心 特約商店折扣 	<ul style="list-style-type: none"> 個人意外險、定期險、醫療險、旅平險 模範員工獎勵 語言進修補助 外語檢定成績獎勵 購車優惠

保障機制完善

員工到職第一天即依法投保勞健保，另有團體定期壽險、意外險及旅平險，用相對完善的保險規劃保障員工健康安全；另除了員工保險之外，和潤企業也同步將員工眷屬納入福委會住院補助、慰問金申請對象，在員工出現家庭經濟風險時，和潤企業也能成為員工的後盾與支持。

合法的退休制度及員工認股

依據「勞動基準法」、「勞工退休金條例」及「勞工退休準備金提撥及管理辦法」規定，訂定和潤企業員工退休辦法，確保員工退休權益。此外，2019 年和潤企業上市時，提供 10%（約 1.4 萬張）給員工認股，以及 2022 年發放特別股，提供 10%（約 5 千張）給員工認股，此舉除了與員工共同分享經營成果外，更提升員工向心力，攜手為企業的美好將來奮鬥。

提供健檢及旅遊補助

員工的健康即是公司的健康，為守護每位員工的身體健康、打造良好的健康職場環境，和潤企業每年定期舉辦員工健康檢查及提供疾病醫療補助，健檢項目涵蓋一般及特殊健康檢查等，2022 年度和潤企業提供 667 位員工健檢補助，補助費用為 3,148,000 元。

此外，和潤企業每年都會提供員工旅遊補助，而業務人員競賽有達成目標者，和潤企業還會招待員工及家屬出國旅遊，讓員工在工作繁忙之餘，也能不忘平衡生活及守護最重要的身心健康。

補助 **667** 位員工健檢



補助費用共 **3,148,000** 元

各假別申請及提供托嬰優惠

2020 年，為因應新冠肺炎防疫特別措施，和潤企業新增防疫照顧假，若有照顧 12 歲以下學童之需求者得以申請，讓同仁能有彈性並兼顧家庭。2021 年起因應新冠肺炎防疫特別措施，和潤企業亦提供了疫苗接種假，凡是接種疫苗之員工皆可檢附相關證明，向公司提出疫苗接種假申請。

	2021 年	2022 年
防疫照顧假申請人次數	18	279

為讓員工安心成家，和潤企業亦比照勞基法，提供員工各類假期，包含特休假（以小時為單位計算）、育嬰假及家庭照顧假，以及女性員工生理假、安胎假、產假、產檢假、男性員工陪產假等，希冀提升員工成家與生育意願，且宣導相關育嬰責任應由夫婦共同負擔，而非僅為其中一名家庭成員之責任。另外，為鼓勵員工回饋社會參與公益活動，和潤企業設立給薪志工假，以鼓勵同仁積極參與志工活動。

此外，為鼓勵成家，和潤企業保障懷孕、產後婦女有許多育嬰需求與權益，在辦公環境內設有集哺乳室，提供員工舒適、安全、放鬆的集哺乳空間。另也為懷孕員工簽進多家特約托嬰中心優惠合約，可享註冊費、用品或接送時間之優惠，減輕同仁撫育幼兒的負擔。2022年起，因應法規更新，和潤企業將產檢假調整為七日（原五日），另原陪產假擴大為陪產/檢假，調整為七日（原五日），打造友善生產、育兒職場及環境。

外語進修補助

除了提供工作上專業課程外，和潤企業也鼓勵每位員工積極學習英、日外語提升外語能力，故特別設有完整的外語學習補助辦法，提供多元學習管道及進修補助，培養員工成為國際性人才，而參加考試達一定門檻者，還可獲得額外獎金。

成立社團促進情誼

員工在平常的工作中互相交流，和潤企業也鼓勵同仁在閒暇之餘，能培養與聯繫同仁情誼，促進跨部門同事在非正式場合的情感與生活交流。目前公司已成立包括瑜珈社、歌唱社、樂活社、登山社、電影社等共 15 個社團，並於工作環境中設置員工休憩室，舒緩員工工作壓力。

其他津貼及額外福利項目

和潤企業重視員工的人生成就與每個重要的里程碑，除了提供員工三節禮金，也會定期向公益團體採購提供禮品，與員工同慶每個節慶時刻；此外，也提供員工包含生日禮金、結婚賀禮、生育賀禮、喪事奠儀及退休慰勞；針對員工家屬也有相對津貼福利規劃，包含助學金、子女教育獎學金、生育及傷病補助等。

為凝聚員工向心力，和潤企業每季提供每位同仁定額餐費補助，由單位自行辦理聚餐、慶生、迎新、送舊等活動或節慶活動使用。和潤企業福委會也與購物網站合作，提供員工獨家的優惠價格、與特約商店簽約享折扣等等，讓員工在生活中每個角落都受到和潤企業的照顧。而 2020 年，集團成立 yoxi 計程車隊之成立，凡和潤企業同仁皆享有超優惠之搭車金折扣，享有更便利之通勤服務。



員工滿意度調查

和潤企業最近一次之員工滿意度調查於 2022 年 12 月實施，調查內容主要是透過「工作士氣、工作性質、與主管互動、與同事互動、公司環境設備、公司待遇福利、教育訓練、績效評核、公司發展」等九大構面，來聆聽員工意見，並作為和潤企業未來擬定制度的重要參考依據。

2022 年和潤企業員工滿意度調查的回覆率為 100%，其中 91.3% 同仁對公司整體感覺感到滿意及很滿意。2022 年滿意度調查在同事主管互動、工作性質、教育訓練面向有顯著提升，顯示員工普遍認同和潤企業對於員工工作氛圍和培訓的推動。

此外，問卷調查結果和潤企業將納入結案報告並呈報高階主管，而針對員工於調查中所提供的政策性建議，將由人資部門彙整後提供相關單位參考及改善，針對正面及滿意之意見會予以肯定，負面及不滿意的部分則會評估是否調整，顯示和潤企業重視並審慎看待員工的心聲。下次的員工滿意度調查預計於 2023 年實施。

4.1.4 維護員工權益

和潤企業不只恪守勞動相關法令，維護員工權益，更訂定「和潤企業員工行為準則」，秉持公平、包容、尊重的原則對待員工，並支持員工個人成長、職涯發展相關路徑，從關心員工工時並提供良好的工作環境、促進勞資和諧、傾聽員工心聲與落實性別平等到防範騷擾或歧視行為，我們希冀為員工打造安全、和諧的工作環境，絕不允許有任何侵害或歧視員工權益之情事發生，這些都是和潤企業關心且致力維護的議題。

關心員工工時並提供良好的工作環境

和潤企業人力資源單位每月固定會提供各部門加班同仁名單給予直屬主管，並請主管進行關懷與協助。且為使同仁在上班期間能有休憩空間，適時放鬆心情，各據點設有休息室的比率高達 56%。公司另與美廉社合作，於公司內設置零食貨架，共有 9 個據點設置零食架。



4.1.5 制定人權規範

和潤企業恪守勞動相關法令，秉持公平、包容、尊重的原則對待員工，打造零歧視與零騷擾的工作環境，為善盡企業社會責任、致力於維護員工基本人權，和潤企業依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工公約》等國際人權規範，從維護職場人權、落實職場多元包容性、提供健康安全職場、尊重結社自由、促進勞資和諧、隱私保護及人權政策宣導等多個重點面向，制定並實施「人權政策」，使和潤企業所有員工均能獲得公平且有尊嚴的對待。和潤企業亦針對人權議題亦進行相關的課程訓練，2022年受訓人次數達246人次，受訓時數共計123小時。

人權政策 - 《和潤企業工作場所性騷擾防治措施》

<https://esg.hfcfinance.com.tw/zh-tw/content/4>



4.2 人才發展與多元化學習

員工是公司最重要的資產之一，有效規劃和制定教育訓練機制並檢視人才發展效益將為企業創造競爭優勢。若未能制定有效的員工發展計劃，除無法回應業務需求外，亦可能造成人才流失。

4.2.1 完整的訓練資源

投資人才等於投資企業未來，和潤企業相信員工成長才會帶動企業成長，2022年，和潤企業持續提供相關課程給予不同職級與部門的員工，透過課程強化員工職場競爭力，以及與時俱進的工作能力，也讓員工與主管皆可瞭解晉升所需職能及未來改善方向。

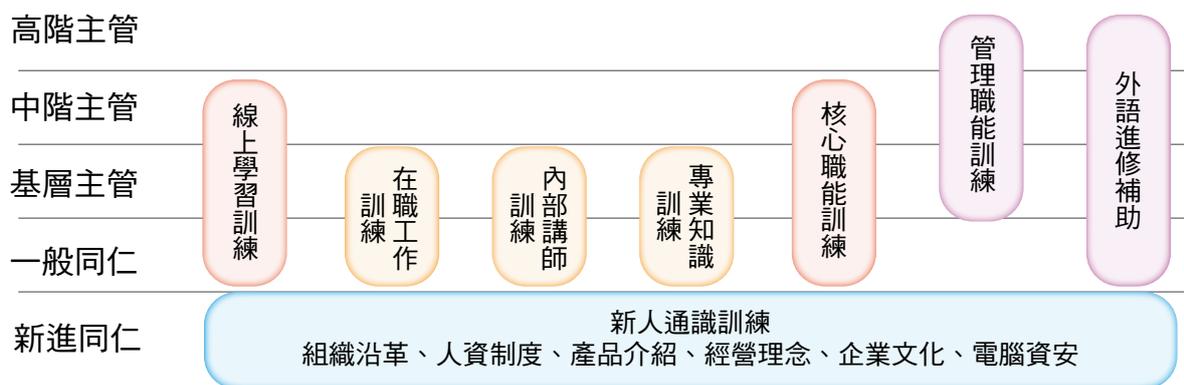
市場愈趨競爭，企業發展維度也愈趨複雜，員工要面對的工作環境與需要的能力，已非過去單一套學習系統可以滿足。因此和潤企業綜合公司中長期策略發展需求、組織與工作能力需求、以及個人發展需求，以在職訓練 (On the Job Training (OJT 教育訓練))、職場外訓練 (Off the Job Training (OFF-JT))、自我發展訓練 (Self Development) 三個面向的培育方式，發展出多元化的教育訓練體系，藉以提高員工工作效率、競爭力和成就感。



和潤企業結合公司願景提供多元化的學習管道及訓練資源，並注重員工持續學習發展，故訂定「實體訓練施行要點」，規劃完整的訓練發展計畫與職涯發展藍圖。各層級 roadmap 計畫，2020年已展開業務主管璞玉班，2021年展開繁星班，2022年進行管理班。訓練對象涵蓋全公司同仁及主管。



教育訓練職級發展職能架構



新人通識訓練

為了讓新人能順利入職並融入和潤企業文化，公司規劃一系列「共通性基礎教育訓練課程」線上課程，內容包含人資相關制度與服儀規範、電腦與資安教育、公司簡介、個資法、反賄絡課程、車輛分期基本常識、車輛分期產品介紹、契約與法律常識、應用工具、作業流程等等，依據員工職能需求提供不同課程，所有訓練內容，皆是協助新進員工可以快速認識且融入公司，以及對自身職務有完整的認識。2022 年總計共 246 人次受訓，總受訓時數達 1,968 小時。

專業知識訓練 (OFF-JT)

根據不同工作職務之需求，提供符合專業領域之內外訓實體課程，例如在疫情期間為讓各項作業不受影響持續推進，特別為主管與人資提供遠端面試讀心術課程；為內部稽核人員提供查核技巧、內稽人員核心知識技能系列課程等，強化同仁專業能力及工作效率。

OJT 教育訓練

由部門主管及資深員工指導部門同仁和新進同仁，透過互相研討方式，對日常工作、必要知識及技能等進行在職教育，共同強化同仁的工作能力。



核心職能訓練

設計通識課程以培養專業能力以外的軟實力，例如：職場充電系列課程。讓員工得以強化職場核心競爭能力，進而展現良好的績效表現與人際互動關係。

管理職能訓練

針對領導統御、部屬培訓、組織規劃、專案管理、激勵員工等管理職能，設計一系列相關課程，像是針對業務主管舉行璞玉班兩年計畫，期以提升教練力。此外，公司十分重視學習新知，每月提供書籍雜誌並定時舉辦讀書會，藉由跨部門研討達到相互學習、知識分享之效。每年舉辦的讀書盛會，除了專業書籍分享、主題講座，亦提供軟性多元課程，例如：Team Building 等，增加主管間互動與培養健全的身心靈，得見和潤企業對主管培育的重視。

業務主管璞玉班

考量業務單位相關主管應具備管理、領導、溝通、教練等綜合性職能，和潤企業規劃「業務主管教育訓練二年期專案計畫(璞玉班)」，參訓對象包括車輛分期、通路行銷、企業金融、電話行銷之處長、課長、副(課)處長等主管。

璞玉班聘僱的講師亦具熟悉汽車金融產業的專業背景，同時擁有業務與管理之雙經驗，能夠深入產業問題並提出思考方向，作為策略發想或開啟跨部門合作之契機。

自 2020 年 6 月開始，璞玉班透過系統化課程與研討會，讓受訓員工在單向聽講之餘，也規劃分組研討、行動計畫發展、回訓檢討、情境模擬等互動環節，共學、共享彼此的學習經驗。2022 年的課程主題為「願景管理及事業規劃」，透過深入淺出的影片、案例討論，讓學員了解建立團隊願景的重要性，進而促進整體團隊動力。



繁星班

從 2021 年年中開始，和潤企業針對高專、領導管理階層員工規劃企劃力、簡報力、教練力等管理職能課程，進行人才梯隊培訓，稱為繁星班，目前共計有 22 人受訓，為令課程發揮學習效果，課前也規畫小組讀書會，促進彼此事前完成學習作業，以利交流。2022 年共開設三堂課程，分別為「企劃力 - PDCA 高效工作術」、「簡報力 - 簡報邏輯與表達力」、「教練力 - 小團隊指導員的必修課」，提供管理職能之培訓，上課人次數達 66 人次，課程滿意度達 4.8 分。



管理班

管理班主要成員為營業處主管，為有效帶領、管理部屬，須以公司目標、管理信念、核心價值作為首要考量。因此規劃「管理班」培養營業單位管理者團隊領導、計畫組織能力、團隊影響說服力等課程。2022 年管理班以「團隊領導」為主題，辦理 7 小時課程，共計有 27 人受訓，課程滿意度達 4.9。



主管共識營

隨著組織成長、擴編，和潤企業舉辦主管共識營，透過課前閱讀、思考、實體課程等內容，快速提升室長級以上主管的經營與管理職能。2022 年課程主題為「三創綠共生，和潤大未來」，針對綠能經濟進行相關資訊和知識的分享，受訓人次數達 70 人次。

同仁回饋：

舉辦人員很熱忱，整個活動很棒，學習到公司文化，及正向積極帶領團隊。課程內容豐富、講師專業度高、主管經驗分享精彩。



ESG 線上教育訓練

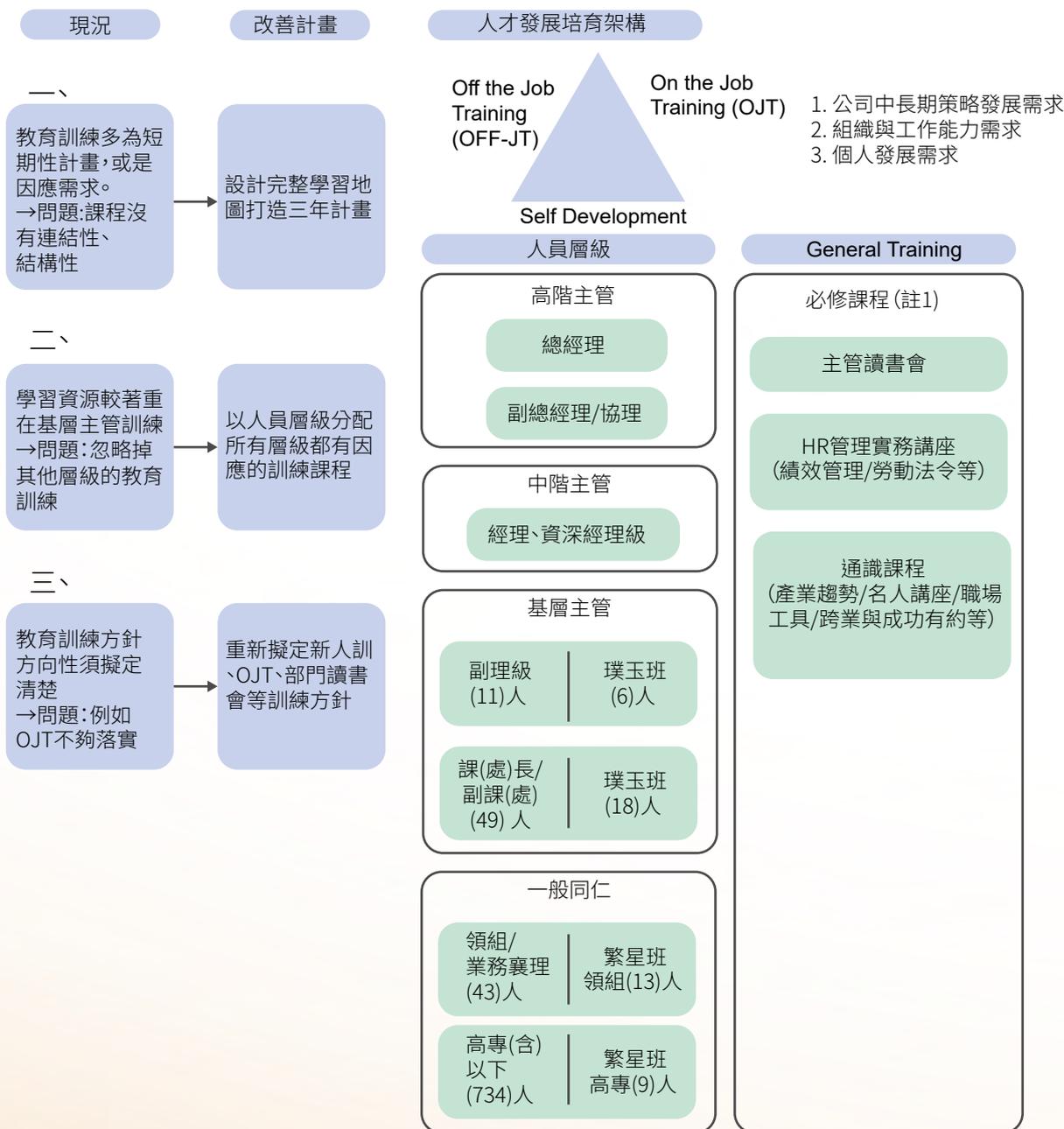
在 ESG 成為全球企業必修課程之際，和潤企業為將 ESG 深植每個和潤人的 DNA，特別於主管共識營中安排 ESG 活動，藉由趨勢說明，引導同仁反思 ESG 對和潤企業的意義；更透過互動式遊戲，運用永續概念與生活經驗的連結，使同仁發想永續策略。此外，2021 年起，更規劃全員「ESG 線上教育訓練課程」，藉由設計年度主題讓同仁認識永續，並實踐於日常。課程內容中結合和潤企業之永續作為的分享，使同仁了解公司各項永續政策。2022 年課程主題為「讓 ESG 從口號到落實，我可以這麼做」，受訓人次數達 1,075 人次。

學習地圖

為了提供更完整的訓練資源，和潤企業 2021 年盤點各項教育訓練落實情形、2022 年持續精進並審視待改善之處。為了讓訓練課程更具有結構性與連結性、訓練對象能擴展至所有層級、教育訓練方針能更明確，和潤企業透過人才學院的 3 年計畫重新擬定各項方針、調整課程內容，期望能提供員工更完整的學習地圖，以打造各層級的人才梯隊。



和潤人才學院 - 提供完整學習地圖，三年內打造各層級人才



註1：(副)課長級以下同仁每人每年須完成12小時(含)以上之修課時數(含數位學習課程合計)，未完成者將於年度績效評分扣抵5分。

教育訓練 各階人員學習主軸

新人/一般同仁

 加速融入和潤企業
提升組織認同;
工作實務培訓

基層主管(直接領導)

 人才培育職責及
管理實務交流

中階主管(組織領導)

 領導格局提升及
高階主管儲備

高階主管(策略領導)

 策略領導視野及
經營實務交流

Orientation

新進人員課程

擔任新人訓指導員

 擔任
新人訓指導員/講師

新任主管訓練(調訓1天)

 團隊領導
&
企業文化

 主題
職能強化
(每年擇一
職能開課)

 專案管理
與實作

新人教育訓練全台調訓1天

公司及組織介紹

企業文化

產品&業務介紹

法令遵循

團隊競賽

Leadership Mgmt.

選修課程

 外勤:璞玉班(2年)
2020-2022

 內勤:繁星班(2年)
2021-2023

 內勤/營業:幹訓班(2年)
2022-2024

璞玉班

幹訓班

繁星班

- 1.璞玉班:營業:(副)處長
- 2.幹訓班:內勤:高專
營業:業務課長
新晉升副處長
- 3.繁星班:內勤:高專

Self-Development

自我學習發展

 英日語
學習與精進

 輪調歷練
3年內須完成
(註2)

 專業能力訓練
授信/電銷/法催

 跨單位
輪調經驗

數位學習資源

 部門內
輪調經驗

新人教育訓練(全台調訓1天)

 實施對象:副理級以下新進人員
計畫內容:

- ① 公司及組織介紹
 - ② 企業價值觀
 - ③ 公司產品及業務概況說明
 - ④ 法令遵循(資訊安全/個資/洗錢防制)
 - ⑤ 團隊競賽(凝聚向心力活動)
- 實施時間:每3個月舉辦一次

Project Base OJT 訓練

實施對象:經理(教練);專案主管(OJT指導員);一般員工(學員)

- 訓練內容:
- ① 由各部門經理與HR討論出年度專案,並指派專案主管與學員參與
 - ② 專案主管進行OJT指導
 - ③ 每半年舉辦一次專案分享簡報,並邀請相關課級以上主管參與

 檢核時程:Q4:當年OJT檢核加次年OJT人員及主題設定;
Q2:年中OJT檢核

實施時間:2021年展開宣導與執行第一階段從內勤實施,每部門至少推派一組

獎勵機制:OJT專案達成將納入年底績效成績

自我學習發展

 英日語學習與精進
(向HR申請)

 專業能力訓練
(HR為指導單位
設定每季主題,各單位自主辦理)

 數位學習資源
(由HR提供
納入年度修課時數紀錄)

註2:歷經過OJT之同仁將列入優先輪調名單。

4.2.2 多元化學習管道及自主學習機會 (GRI 404-1)

和潤企業深信員工是公司珍貴資產，是使公司持續成長的動力，員工持續學習發展，更是強化公司競爭力的基石，2022 年和潤企業員工總訓練時數達 10,610 小時，平均每位員工受訓時數為 9.71 小時。

員工類別	主管		非主管		合計
	男	女	男	女	
接受訓練總時數	1,250.5	332	3,230	5,797.5	10,610
員工總訓練人次	86	22	346	639	1,093
每名員工受訓的平均時數	14.54	15.09	9.34	9.07	9.71

註：主管為副課長級(含)以上，非主管為領組級(含)以下。

除了職場核心職能相關的訓練課程，和潤企業亦提供多元化的學習管道，勉勵員工把握機會積極自主學習以提升工作專業，相關學習管道內容如下：

豐富的線上課程

和潤企業提供員工線上學習教育(E-Learning)，透過線上學習平台「和潤 EZ 學習網」，每季提供一般員工必修及主管必修課程外，另提供多元且豐富選修線上課程，讓同仁學習不受時間、空間之限制，大大提升學習效率。

2022 年和潤企業除了每一季規定各職級 1-2 門必修課程以及一般人員 3 門的選修課程，提供多達 34 門多元的選修課程，更於每月寄發各部門修課狀況予主管，提醒同仁上課，因此使用平台的頻率比以往增加許多。其中，同仁針對線上課程內容更予以許多正面回饋，如課程內容豐富有趣，不管在工作上或是生活上皆有所提升。

專業的講師團隊

提升人員專業素質是必要，也是企業長期努力的營運管理重點。和潤企業積極投入培育員工成為內部種子講師，針對業務內容、產品介紹、成功案例分享等相關資訊規劃內部傳授課程，透過與內部資深員工的相互交流討論，甚至設計教材授課，以激勵同仁在專業領域上不斷成長，更能有效進行知識管理，塑造組織學習文化，進而擔任知識經驗傳承的導師。

定期發行內容電子報和期刊

和潤企業定期提供員工多樣化的內部刊物，包括《和潤 You & me》季刊、《和潤 E-news 學院》電子月報，讓員工可以獲知最新的產業訊息、集團與公司動態、知識分享、社團天地、員工天地及旅遊等相關資訊。

4.2.3 設立績效評核及輪調制度 (GRI 404-3)

為鼓勵員工追求卓越的績效表現，並達成意見溝通、工作改善、調薪晉升、培訓發展等目的，和潤企業設有完整的績效評核制度，並訂定績效考核辦法。和潤企業全體員工每年均需接受定期績效與職能評核，接受定期績效評核比例為 100%，評核表類別包含：KPI 評核表、職能評核、回饋問卷等。

透過評核表並訂立明確有效的評核及獎懲制度，也會依各階層人才設定關鍵行為及指標，檢核員工的工作績效。透過績效與職能評核，可協助和潤企業找到潛力及適任之人才，達到適才適用之目的，同時得讓員工更加投入工作。此外，和潤企業擁有完善的職涯輪調發展制度，藉由輪調機制，讓員工能透過職位間的轉換更深入瞭解公司運作，並多元化個人的專業領域，以成為「通才」作為職涯目標。

員工接受定期績效評核比例為 **100%**



4.3 職場安全與健康

和潤企業重視每一位員工，為員工打造一個安全舒適的工作環境及健康友善的職場，並且防止任何與工作有關的傷害、疾病與事故發生，是企業營運的重點要務。

為使員工能安心且安全的工作，和潤企業推出相關防護措施，包括在各辦公地點均有設置職業安全衛生管理員、安排教育訓練課程等，以建構可靠健全的工作環境、加強員工的職安觀念，做到完整的安全衛生管理。

4.3.1 打造健康安全職場

和潤企業於各營運據點設置職安業務主管，共計 26 位，透過會議討論協助評估及監督環境安全。另外，和潤企業亦訂有職業健康安全管理守則，以提供安全、健康、舒適的工作環境為目標。

和潤企業關懷同仁健康，持續推動員工年度健康檢查，除了優於法令的體檢時間安排，體檢內容也針對職務提供客製化項目，讓員工可以針對自己需求選擇，若有異常及須追蹤項目，也立即請專業醫療機構提供諮詢服務。

和潤企業鼓勵員工成立各式促進健康的社團活動，例如戲劇欣賞社、瑜珈社、采風露營社等，讓員工有多元的紓壓管道，顯示和潤企業對於維護員工的身心健康不遺餘力。

4.3.2 職災預防與演練

秉持安全第一之原則，和潤企業致力提供安全的工作環境，規劃執行相關安全防護措施，以建構安全可靠的作業環境。和潤企業於各辦公地點均有設置職業安全衛生管理員，協助評估及監督環境安全，也於辦公室建置消防設施、配置急救箱、總公司大樓亦備有 2 具體外心臟電擊器 (AED)，並派員進行急救及 AED 使用訓練，讓員工們可以無後顧之憂地安心工作。

和潤企業定期安排職安人員回訓，每年皆實工作場所消毒、並配合大樓消防演練、地震演練，更積極宣導與教育員工，一旦發生職業災害便應立即停止作業、進行救助，以提升同仁因應外在危機之風險意識。

2022 年推出全體員工職安教育課程，每人需參與 0.5 小時，並列為必修課，要求全公司參與，參與人次為 1,075 位，以提升員工職安意識、加強職場安全。

2022 年和潤企業員工公傷假情形

假別	所有員工時數		
	男性	女性	合計
病假 (時)	2,247.0	4,379.0	6,626.0
生理假 (時)	-	848.0	848.0
安胎假 (時)	-	-	-
公傷假 (時)	7.0	-	7.0
其他 - 防疫隔離假 (時)	2,498.5	6,904.0	9,402.5
其他 - 疫苗接種假 (時)	116.5	389.5	506.0
時數總計	4,869.0	12,520.5	17,389.5
缺勤日數換算時數	608.6	1,565.1	2,173.7
總計工作日數換算時數	111,054	173,304	284,358
缺勤率	0.55%	0.9%	0.76%

註 1：單位為小時。

註 2：缺勤日數換算以 1 天正常上班時數 8 小時計算。

註 3：總計工作日數係指資料時間當月，勞工及非屬受僱勞工之其它工作者之實際工作日數之總和，亦即每日出工人數不論工作時間之長短均以一工作天計算。

註 4：缺勤率 = 總缺勤天數 (公傷假、病假、生理假) / 總計工作日數。



和潤企業歷年員工公傷情形

年份	2020 年	2021 年	2022 年
總經歷工時 ^{註 1}	232,250	234,112	267,675
一般職業傷害人次 ^{註 2}	5	4	1
嚴重職業傷害人次 ^{註 3}	0	0	0
死亡人數	0	0	0
可紀錄之職業傷害次數合計 (人次)	5	4	1
損工日數	22	89	1
職業傷害所造成的死亡比率 ^{註 4}	-	-	-
嚴重的職業傷害比率 (註 5)	-	-	-
可記錄之職業傷害比率 ^{註 6}			
(失能傷害頻率 (傷害率))	21.53	17.09	3.74
損工日數比率 ^{註 7}			
(失能傷害嚴重率)	94.73	380.16	3.74
總合傷害指數 ^{註 8}	1.43	2.55	0.66

註 1：所有人之工作時數加總

註 2：損工日數 180 天以內者

註 3：損工日數超過 180 天者且不含死亡人數

註 4：職業傷害所造成的死亡比率 = 死亡人數 *106/ 總經歷工時

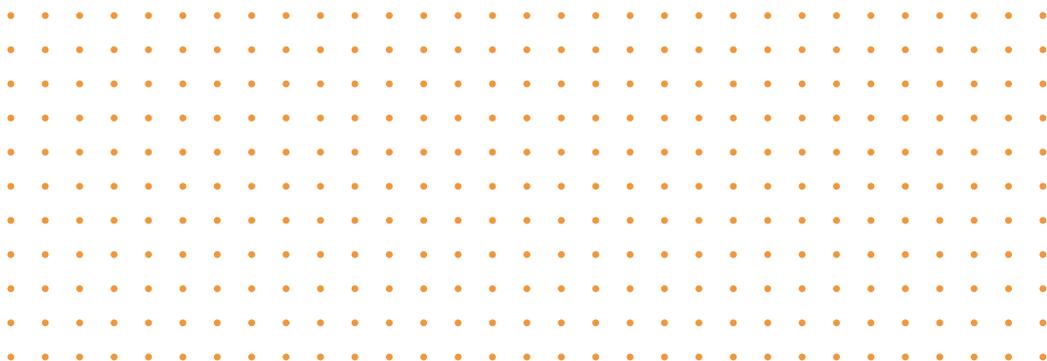
註 5：嚴重的職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 *106/ 總經歷工時

註 6：可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害人次合計 *106/ 總經歷工時

註 7：損工日數比率 = 總損工日數 *106/ 總經歷工時

註 8：總合傷害指數 = [(失能傷害頻率 FR × 失業傷害嚴重率 SR) ÷ 1000] 1/2

2022 年有一起上班途中交通事故所造成的職業傷害，一名同仁於上班途中受傷，造成傷害原因為遭其他汽機車衝撞，在事故發生後，和潤企業提醒各單位應加強宣導行車安全，要求同仁上下班途中多留意路口號誌及其他汽機車經過，避免再有危害同仁健康之事故發生。





5

落實永續環境

 綠色採購金額成長 **29.4%**

 無紙化服務一年省下近 **694.46** 萬張紙

 全台營業據點 **100%** 完成

 溫室氣體盤查

 推動環境友善，支持農村創生，

榮獲 **2022 AREA 亞洲企業
社會責任獎綠色領導肯定**

第五章 落實永續環境 (Environment)

為落實永續環境之目標，和潤企業積極與國際趨勢及規範接軌，並結合本業發展綠色金融、綠色能源。響應全球 2050 年淨零碳排，在 2022 年訂定了環境永續五大方向的短中長期目標。



綠色減碳

- 領先法規，2022 年起溫室氣體盤查、驗證擴大至全台據點；2023 擴及國內外子公司
- 推動綠能公益行動計畫，結合綠能、公益及教育
- 關燈一小時，擴大響應、落實減碳作為，並將節省電費捐贈公益



綠色環境

- 植樹造林、濕地認養、維護陸域生態多樣性的同時，更提升自然生態之固碳力
- 全台持續淨灘減塑，維護海洋生態多樣性



綠色採購

- 秉持在地採購原則與供應商共同推動企業責任，以優先採購具備環保／節能／省水／綠建材標章為優先採購目標
- 採購範圍包含清潔用品、紙張以及資訊產品等，持續提升綠色採購占比



綠色能源

- 響應綠能減碳，2022 年 5 月成立和潤電能公司，以全方位綠能服務為發展策略，業務範疇包括創能、儲能、用能等，積極發展綠色能源服務，推動能源轉型，並致力於發展對環境有益的智能解決方案
- 2022 年年底自建電廠已掛表 36 個案場，總裝置容量 11.3MW，換算減碳效益約 7,074.88 公噸 / 年



綠色金融

- 結合公司核心專業，提供量身訂作分期專案，讓大眾輕易取得低碳運具，企業降低導入綠能設備門檻
- 鼓勵客戶加入永續行列，減少對於氣候帶來負面影響的活動，期望和潤企業扮演形塑永續生態圈的重要角色

5.1 氣候變遷風險管理 (201-2)

全球正面臨氣候變遷的威脅和影響，各國也積極推動氣候變遷相關的管理與措施，足見氣候議題對未來全球發展與企業營運關係重大，身為世界公民的一員，和潤企業亦積極回應氣候變遷議題，並規劃管理措施。2021年更進一步簽署支持TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures），並遵循由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）所建議之TCFD架構，以進行氣候風險與機會管理行動與揭露，並逐年提高揭露比例，以期建構完善的氣候變遷治理機制。

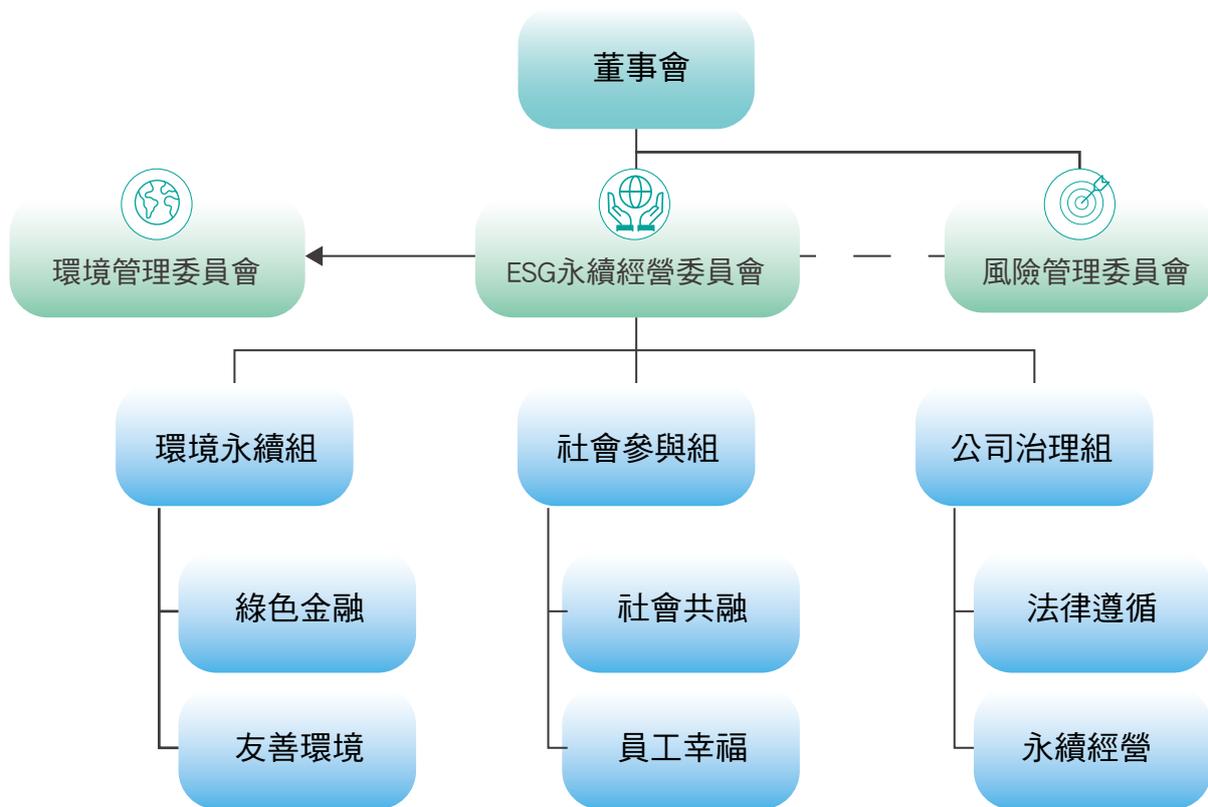
和潤企業正視氣候變遷議題，亦努力推動再生能源相關產業，邁向永續淨零的目標。我們積極識別氣候變遷所帶來的風險與機會，並鼓勵合作夥伴和投資人認同我們的理念。和潤企業2021年正式成為TCFD Supporter，2022年更提高氣候風險資訊揭露程度，未來我們將持續依循TCFD的國際框架，深化公司的氣候變遷治理機制，秉持「持續改善」的企業文化，為環境盡一份心力，減輕環境的負擔。

和潤企業 劉源森 董事長

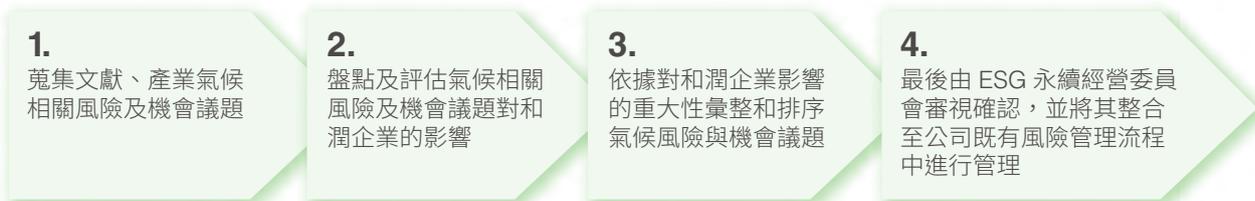
和潤企業氣候變遷治理機制總覽

面向	和潤企業管理行動
 治理	<p>和潤企業之氣候變遷議題治理架構由董事會作為最高監管單位，相關議題的管控機制建立於ESG永續經營委員會，委員會下設立各功能小組，包括環境永續組、公司治理組、社會參與組，分別回應不同利害關係人所關切之議題，並協同公司相關部門推動永續業務之規劃、執行等，每年至少召開二次會議，並至少一次向董事會報告運作情形及成果。</p>
 策略	<p>依和潤企業內部目標管理期程，定義短期為影響短於三年、中期為三至五年，及長期為大於五年。依內部鑑別重大氣候風險與機會，評估其對和潤企業帶來的潛在營運衝擊並規劃未來管理措施及策略。</p> <p>和潤企業將氣候風險概念融入各項營運及業務內容中，並進行氣候潛在風險/機會辨識、分析風險/機會的影響、評估決定對策，並依風險/機會特性與影響層級，予以集中管理與分層執行，以有效掌控風險和機會。</p>
 風險管理	<p>和潤企業將氣候風險概念融入各項營運及業務內容中，並進行氣候潛在風險/機會辨識、分析風險/機會的影響、評估決定對策，並依風險/機會特性與影響層級，予以集中管理與分層執行，以有效掌控風險和機會。</p>
 指標與目標	<p>遵守政府環保、能源法令規章與要求，並關注氣候變遷對企業營運活動造成之影響，定期審查環境及節能目標，持續改善環境管理績效。</p>

氣候變遷議題治理組織圖



5.1.1 氣候變遷風險與機會鑑別流程說明



和潤企業參考國際文獻、蒐集和盤點國內外產業氣候相關風險及機會議題，進行篩選和彙整，並藉由內部討論，從不同面向檢視氣候變遷風險和機會所產生的衝擊，再以衝擊可能性與衝擊程度為綜合評估，完成重大性排序。

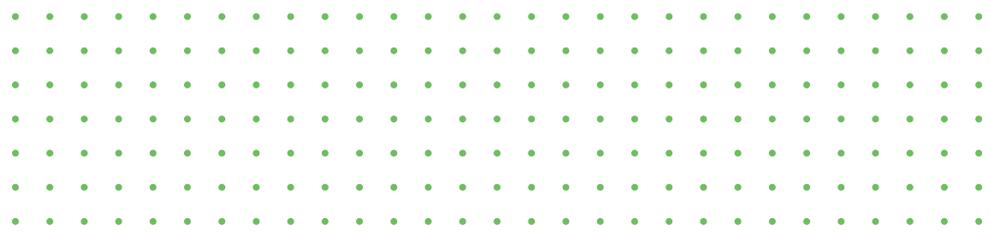
由上述評估程序，和潤企業共辨識出 4 個氣候變遷風險議題及 4 個氣候變遷機會議題，針對相對重大性的氣候變遷議題，對和潤企業的潛在影響及調適行動說明如下。

氣候變遷風險議題	氣候變遷機會議題
<ul style="list-style-type: none"> ● 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 ● 客戶行為變化 ● 市場訊息不確定 ● 消費者偏好轉變 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用獎勵性政策 ● 開發氣候調適和保險風險解決方案 ● 開發新產品和服務的研發與創新 ● 消費者偏好轉變

5.1.2 重大氣候風險鑑別結果及調適行動

在各項氣候變遷風險議題中，針對實體與轉型風險，對和潤企業影響相對重大的議題分別如下，實體風險：立即性實體風險的颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高；轉型風險：市場風險的客戶行為變化及市場訊息不確定，以及名譽風險的消費者偏好轉變。潛在影響及因應的調適行動說明如下：

類別	氣候變遷風險議題	對公司營運的潛在影響	影響期程	財務影響	調適管理策略及目標
實體風險					
立即性風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	因應氣候變化對於太陽能案場所造成之損害或毀損，以及案場所在地可能之環境衝擊，會影響大眾對企業之觀感。	中長期 (3~5年以上)	因天災造成損失或營運中斷，不僅成本增加，也導致營收減少。	針對太陽能案場建置所處環境，使用妥適之建材，並以安全性為原則，如：因應近海區域案場以強化鋼構建材為建置基準。
轉型風險					
市場風險	客戶行為變化	隨著客戶對氣候變遷意識的提升，引起其對產品/服務的偏好變化，可能因而改變採購決策，例如：個人減少持有汽車意願、或客戶要求提供超越目前環保標準要求的產品和服務，倘若無法提供或符合，可能會失去部分市場佔有率等。	中期 (3~5年)	市場占有率降低，影響公司營收	積極了解市場趨勢及關注客戶需求，以即時調整產品和服務，如提供環保車優惠利率。
	市場訊息不確定	國際政策調整，或相關氣候合約簽訂等市場訊息不確定時，會影響公司因應準備時間及營運狀況，例如立法減少燃油車使用導致二手燃油車價格下滑，影響其債權擔保、獎勵共乘或使用公共運輸進而間接影響營運。	中長期 (3~5年以上)	影響擔保品價值、營運作業準備投入時間及成本增加	定期檢視和了解國際及國內政策趨勢，以掌握市場資訊，並提前準備因應方式；同時，持續研發與設計環保相關的產品和服務。
名譽風險	消費者偏好轉變	如被消費者/客戶視為是氣候變遷的加害者，或企業品牌形象未有明確環保或減緩氣候變遷推動之形象，影響消費者/客戶對企業之觀感。	中長期 (3~5年以上)	因永續品牌形象不佳或缺少永續性產品和服務，影響消費者/客戶合作意願，導致營收減少	持續了解市場趨勢，並積極設計和推動綠色、環保相關之產品和服務。



5.1.3 重大氣候機會鑑別結果及調適行動

在各項氣候變遷機會議題中，對和潤企業影響相對重大的議題為：能源來源之採用獎勵性政策、以及產品和服務中攸關開發氣候調適和保險風險解決方案、開發新產品和服務的研發與創新、消費者偏好轉變。潛在影響及因應的調適行動說明如下：

類別	氣候變遷機會議題	對公司營運的潛在影響	影響期程	財務影響	調適管理策略及目標
能源來源	採用獎勵性政策	於產品或服務設計和規劃時響應政府政策，開拓新能源服務，可以取得政府的相關獎勵，以降低營運成本。	長期 (5年以上)	節省投入成本、增加營收	定期針對政府政策進行深入研究，以研擬產品及服務的相關方案，並積極爭取相關獎勵。
產品和服務	開發氣候調適和保險風險解決方案	藉由結合母公司和泰集團的多元產品，整合及規劃公司相關服務，以減少氣候曝險，進而增加營收	長期 (5年以上)	提供多元產品服務，增加營收	積極研究與開發相關系統，保持業務領先模式，以增加產品或服務的機會。
	開發新產品和服務的研發與創新	藉由結合母公司和泰集團的綠色產品，設計和規劃新產品與新服務，以提升企業形象及品牌影響力，並獲得客戶和投資人的支持。	長期 (5年以上)	增加新產品的服務機會，提升客戶和投資人支持	致力設計新產品與服務，並加強網站及對外宣導。
	消費者偏好轉變	發展多角化事業，並積極配合台電與各級政府的新能源政策開發配套措施，以取得市場綠能投資先機。	長期 (5年以上)	取得市場綠能投資先機，增加營收	逐年提升綠色產業客戶融資對象及金額。

5.1.4 氣候變遷風險與機會情境分析

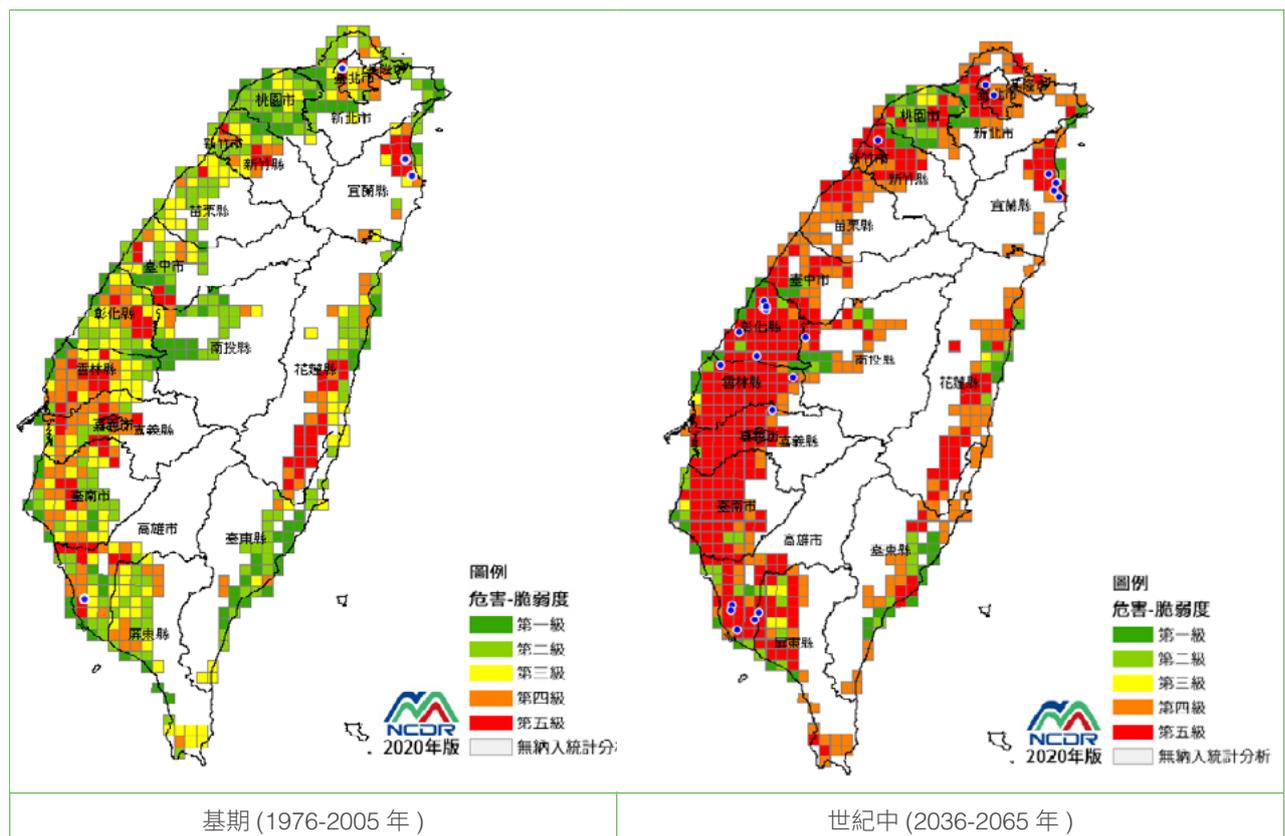
為回應氣候變遷因應法於 2024 年將開始徵收碳費的政策，和潤企業未雨綢繆，於 2022 年開始導入情境分析模型，分析在未來時點、氣候情境下對重大氣候風險與機會的財務衝擊。和潤企業為因應未來氣候變遷之衝擊，因此積極推展太陽能新電廠業務，並與和泰汽車及和裕投資共同成立和潤電能，致力於開發太陽能電廠、儲能事業等業務，而此業務也是政府 2050 淨零排放路徑的重要一環，足見其對於和潤企業實踐淨零排放之重要性。

據此，2022 年和潤企業依 5.1.2 與 5.1.3 之氣候變遷風險與機會鑑別結果，並選定實體風險「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」及機會「開發新產品和服務的研發與創新」進行財務量化分析。

風險 / 機會	氣候變遷議題	評估範疇	氣候情境	評估期間
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	和潤電能旗下全台太陽能電廠	IPCC AR6 報告的 SSP5-8.5 情境	2036~2065
機會	開發新產品和服務的研發與創新		-	2025

實體風險情境分析：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高

- 評估說明：和潤企業推動太陽能電廠建置，在 2022 年成立和潤電能，更積極布局，全台已掛表之太陽能電廠有 36 座，皆為公司之重要資產，極端氣候事件為 2023 年全球風險報告中的短期風險之一，颱風與淹水將可能造成太陽能電廠毀損，導致營運成本增加，而在實際遭受極端氣候事件前，和潤企業認為須先藉由科學情境了解所可能造成的財務衝擊。
- 驅動因素：因颱風、洪水等極端天氣事件造成太陽能電廠產生損失。
- 潛在財務影響：營運成本增加
- 評估結果：和潤企業援引聯合國政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）第 6 次評估報告（Assessment Report 6, AR6）中的 SSP5-8.5 高排放氣候情境，並根據科技部「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫（TCCIP）」的淹水風險工具進行評估，分析在 RCP8.5 的情境下，可能引發淹水的太陽能案場。分析結果圖將風險程度分成五等級，以第五級為最高風險之區域，共計有 31 座太陽能電廠地點位處第五級風險區域。考量颱風等極端氣候事件來襲時，可能造成電廠發電性能下降，以及電廠或機組受損，預計可能曝險金額約 400 萬元新台幣。
- 因應措施：在選址、設計與建置階段皆有把關發電系統的穩定性，線材及設計上將防水問題納入考量，且為確保發生災害所可能造成的影響降至最低，每座電廠皆有投保相關天災保險，預計一年天災投保支出約為 1,000 萬元新台幣。



機會情境分析：開發新產品和服務的研發與創新

- 評估說明：臺灣 2050 淨零轉型排放路徑已公布，能源轉型為四大策略之一，這將使全台綠電需求再提高，和潤企業 2022 年成立和潤電能，積極開發太陽能發電業務，將能使營運收入增加。
- 驅動因素：未來綠電需求將提高，參與開發太陽能等再生能源，可提升營運收入。
- 潛在財務影響：增加躉售電費收入
- 評估結果：和潤電能之太陽能電廠至 2022 年底裝置容量已達 11.3MW，電廠之發電目前皆為躉售電價，預計至 2025 年隨業務繼續擴張，並考量電廠建置等成本，估計售電收益將達約 1.6 億元新台幣。
- 因應措施：在建置太陽能電廠後，需有良好的維運；且和潤企業初步進入太陽能市場，需在業務擴張與提升認知上進行推廣，前述相關的支出約 3,000 萬元新台幣。



5.2 營運環境管理

自 2020 年和潤企業制定環境政策起，和潤企業全體同仁亦從日常營運中，推動各項環境友善行動，更落實到營運管理的每個面向。

在辦公環境與營運據點，我們皆定期進行相關維護工作，員工更落實「5S 執行規範」，透過 Seiri 整理、Seiton 整頓、Seiso 清掃、Seiketsu 清潔、Shitsuke 教養的五種面向運動，建立節省能源、節約資源與資源回收的日常習慣。公司也依據責任區塊劃分，推動營運環境管理打造低碳空間，並定期檢視成效與改善方式，讓員工在無形中養成永續習慣，更與企業文化結合，持續邁向綠色生活。



2022 年和潤企業綠色辦公執行情形

項目	內容說明	2022 年執行情形
 資源回收分類	紙類 / 寶特瓶 / 一般垃圾	每日固定清潔且有資源分類
 節能電源	每日中午關電 0.5 小時	每日皆有執行關燈
 綠色採購	優先採購具備環保 / 節能 / 省水 / 綠建材標章	綠色採購金額達 489 萬，較前一年度成長 29.4%

在營運據點的部分，和潤企業亦積極管理各面向資源的使用追蹤，如能源與溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理皆有相關管理辦法；而營業據點之辦公環境亦依循相關之公共安全建築法規、消防法規等規範，定期進行管理檢測。

5.2.1 能源與溫室氣體管理 (302-1、305-1、305-2)

和潤企業全台營業據點能源耗用以外購電力為主，為推動辦公環境與營業據點的節能減碳觀念，我們向所有員工宣導下班實行「過三關運動：關電腦、關電燈、關冷氣」檢查、午休辦公場所關燈、辦公室空調常態訂定 26 度等，以達企業與環境的永續發展。2022 年，隨公司規模與人數成長，加上疫情解封恢復實體辦公的影響，2022 年人均用電量微幅成長 2.64 %。

在車用汽油方面，隨業務之成長擴增，和潤企業 2022 年據點數成長至 23 個，公務車也由 2021 年的 62 台，新增至 76 台，故車用汽油的總使用量係有所上升，每單位使用量也約上升 8 %。

和潤企業歷年內部能源消耗量

類別	年度	車用汽油	電力
能源使用量	2020	82,859.83 公升	1,237,877.80 度
	2021	86,374.14 公升	1,220,179 度
	2022	114,470.00 公升	1,447,561 度
每單位 / 人均使用量	2020	1,506.54 公升 (每單位)	1,332.48 度 (人均)
	2021	1,393.13 公升 (每單位)	1,293.93 度 (人均)
	2022	1,506.18 公升 (每單位)	1,328.06 度 (人均)
能源消耗量 (GJ 十億焦耳)	2020	2,706.09	4,456.36
	2021	2,820.86	4,392.64
	2022	3,738.43	5,211.22

註 1：能源熱值係數資料來源為經濟部能源局能源產品單位熱值表

註 2：用電度數依台灣電力公司住商混合二段式時間電價推算，可能與實際用電度數有差異

註 3：2020 年與 2021 年之用電數據因採人工統計故有誤差情形並做勘正，於 2022 年公司內部係建立數據追蹤機制並落實單據歸檔，優化數據之品質。

全營運據點自行盤查

溫室氣體排放	(範疇一) 車用汽油	(範疇二) 用電	合計
2020 年	195.33	630.08	825.41
2021 年	203.61	612.53	816.14
2022 年	271.47	736.81	1,008.28

註 1：採用溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本)，並採用 IPCC 第六次評估報告中 GWP 百年平均值，作為計算二氧化碳之基礎。

註 2：範疇一之溫室氣體排放係數汽油為 0.0024 公噸 CO₂e/ 公升。

註 3：範疇二之溫室氣體排放係數外購電力，2022 年電力排放係數採用經濟部能源局公告之「110 年度電力排放係數」進行計算，由於 2022 年電力排放係數尚未公告，因此 2022 年度之範疇二排放採前一年度之係數 (0.509 公斤 CO₂e/ 度) 進行計算。

溫室氣體排放查證

和潤企業認知確保溫室氣體排放資料完整與正確性，是因應氣候變遷有效管理的第一步，為有效掌握氣候變遷對本公司的影響，和潤企業自 2021 年起領先政府政策，便導入國際標準 ISO 14064-1:2018 針對松江總部，針對 2020 年與 2021 年執行溫室氣體盤查作業；且和潤企業非排碳大戶，然以嚴謹之標準自我檢視，除盤查強制規範揭露之類別一與類別二溫室氣體外，更自主盤查類別三與類別四中，與和潤企業營運行為相關之排放項目，並通過取得台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 第三方查證。

2022 年 4 月起，和潤總部由松江辦公室搬遷至瑞光大樓，且進一步擴大盤查邊界，範圍涵蓋和潤企業總部與全台所有營運據點，以全面掌握和潤企業之營業行為所產生的溫室氣體排放量，並作為未來訂定減排目標的科學參考依據。2023 年和潤企業將依循 2022 年溫室氣體盤查成果，訂定各項節能目標，並建構淨零策略藍圖，以朝 2050 淨零之國際目標邁進。

溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)		2021 年	2022 年
盤查之營業據點涵蓋範疇		總公司	總公司與全台 23 處營運據點
直接溫室氣體排放量	類別一	215.0248	286.2648
	類別二	36.1806	736.8085
間接溫室氣體排放量	類別四	34.1009	216.6025
	合計	285.306	1239.6758

註 1：溫室氣體組織邊界設定方法採用營運控制法。依據排放係數法計算：溫室氣體排放量 = 活動數據 x 排放係數 x 全球暖化潛勢 (Global Warming Potential, GWP)。GWP 參考「政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 2021 AR6 版本」。

註 2：2022 年盤查範疇由松江總部辦公室擴大至和潤企業總部與所有營運據點，且總部於 2022 年 4 月從松江總部辦公室搬遷至瑞光大樓。

註 3：直接溫室氣體排放類別一：針對直接來自於本公司所擁有或控制的溫室氣體排放源，主要來自公務車汽油、空調設備冷媒。其排放係數採用「環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4」計算。

註 5：本公司顯著間接溫室氣體排放源為類別二外購電力及類別四為廢棄物處置與自來水。其排放係數分別參考能源局公告之 110 年公用售電業電力排碳係數、環保署碳足跡排放係數、台灣自來水公司之用水排碳係數。

5.2.2 水資源管理 (303-1、303-3)

和潤企業用水來源 100% 來自台灣自來水公司，未取用地下水或也未取用其他自然水體或其他組織之水源。各營運據點用水僅供員工使用，使用過之生活污水均由下水道排放，透過下水道進行處理，故未有負面影響。此外，我們也於藉由裝設節水器，以調節出水量，節省不必要之水資源浪費，2022 年和潤企業總用水量為 9.435 百萬公升。

	2020 年	2021 年	2022 年
總用水量 (取水量) (百萬公升)	10.073	7.894	9.435
人均用水量 (千公升 / 人)	10.84	8.37	8.63

註 1：用水度數係依每月抄表計價之各單位水費推算，可能與實際使用水度數有差異。

註 2：2020 年與 2021 年之用水數據因採人工統計故有誤差情形並做勘正，於 2022 年公司內部係建立數據追蹤機制並落實單據歸檔，優化數據之品質。

註 3：2022 年人均用水量 = 企業總用水量 (千公升) / 總員工人數 (1,093 人)。

5.2.3 廢棄物管理

和潤企業非屬製造業，因此營運過程中所產生的廢棄物以生活廢棄物為主，為減少對環境之衝擊，我們從日常生活中落實垃圾分類及資源回收，並秉持環保三 R 的理念，透過以下作為，讓資源得以進一步地循環再利用。

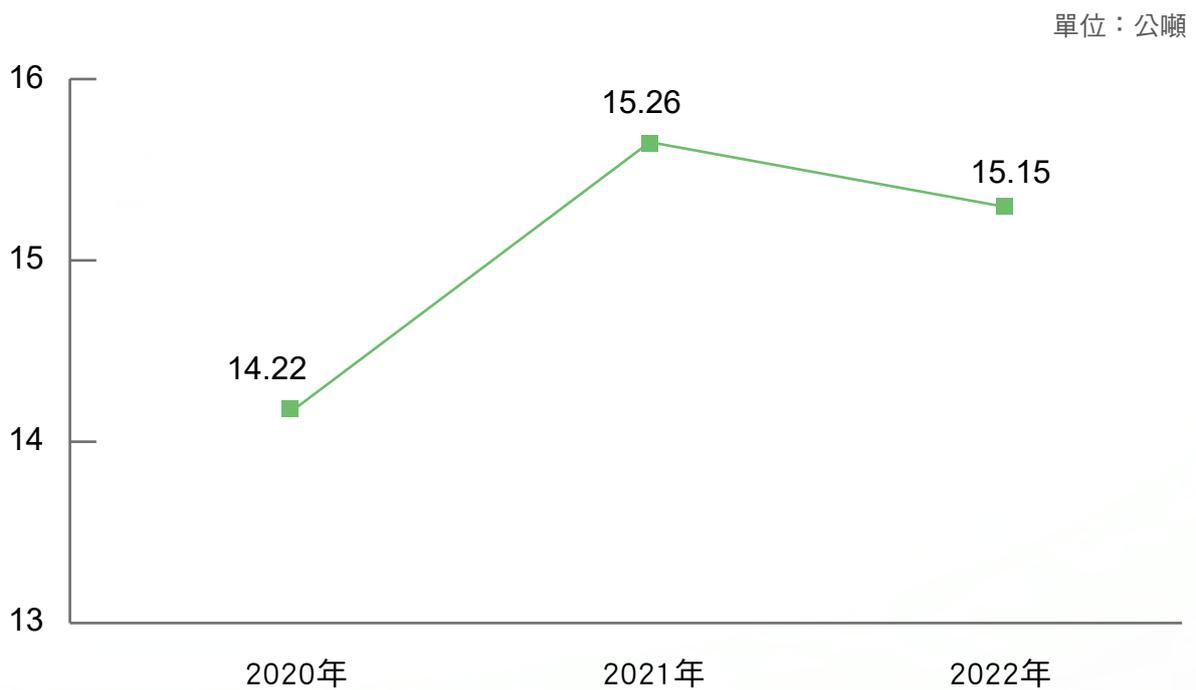
Reduce 減少使用	<p>【對外】</p> <ul style="list-style-type: none"> 向客戶推廣和潤輕鬆付 APP，打造帳單無紙化與行動化，以減少紙張的使用 <p>【對內】</p> <ul style="list-style-type: none"> 內部業務人員使用 EZ 貸 APP、金機貸 APP、重車 APP，使用線上系統進行核貸作業 主管簽核作業使用行動簽核 APP，提升作業效率外也節省紙張的使用
Reuse 物盡其用	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵員工使用雙面列印、回收紙再利用及落實垃圾分類和資源回收等，減少資源使用的浪費 捐贈辦公傢具予愛盲基金會，以利志工人員辦公、開會，有更好的工作環境
Recycle 循環再造	<p>紙類回收並進行水銷作業處理</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020 年回收 1,652 箱 2021 年回收 1,928 箱 2022 年回收 1,503 箱

註：水銷作業亦即將機密資料送至銷毀區混入滾燙的熱水後打成紙漿

紙類回收並進行水銷作業	2020年	2021年	2022年
回收箱數(個)	1,652	1,928	1,503
回收重量(公噸)	14.22	15.26	15.15

註：和潤企業委託外部第三方廠商進行水銷作業，並透過銷毀單進行箱數與重量紀錄。

紙類回收重量



5.3 供應商管理與綠色採購

(308-1~308-2)

和潤企業於 2020 年制定供應商管理政策，除了確保供應商供貨的品質、交期、價格及服務之能力外，更規範供應商需在安全、環保、環境衛生等領域遵循相關規範，以提高雙方企業經營績效、維護基本人權及勞工權益，更重要的是落實企業社會責任。

另外，和潤企業會針對登錄供應商名冊進行年度和日常的評核，為有效管理，對供應商進行分類與分級，循序漸進盤點掌握供應鏈的整體狀況。管理方法以書面審查、日常供應商記錄或實地稽核方式進行檢核，和潤企業也依照供應商的品質、驗收程度、配合度、工地安全事件及永續議題幾大領域，進行管理與評核，作為風險管理之依據。評核結果共分三級，通過評核的供應商，將簽署供應商承諾書，與和潤企業共同承諾一起追求企業永續發展之目標，堅實雙方相互信賴與成長的夥伴關係。

和潤企業供應商的類別主要為營建修繕、辦公家具、網路/電信、空調、影印/事務機等，每年皆會進行供應商考核評估，要求供應商對於工安及人員管理必須符合政府規範，2022 年與和潤企業合作之供應商共有 46 家，供應商考核比率為 100%，考核結果為 A 級 52% (24 家)、B 級 48%(22 家)、無 C 級之供應商。

年度評核

- 品質：施工、供貨等品質穩定度。
- 配合度：供應商對公司需求的即時性及配合性。
- 驗收：驗收是否達標準。
- 工安事件：供應商是否有發生工安事件。
- 誠信經營：供應商施作工程準時完成、品質、價格、驗收狀況、服務、配合度皆符合要求。
- 永續議題：環境保護（如使用環保標章清潔用品）及人權評核。

日常評核

- 針對日常供應商發生之任何異常情況，執行記錄，提供作為年度評核之依據。

供應商分級	風險度	管理措施	結果
A 級	低風險	無異常，合格供應商	52%
B 級	中風險	異常，列入待觀察廠商或不予合作	48%
C 級	高風險	異常，不予往來並取消資格	0%

此外，和潤企業秉持產品、零件、原料在地採購原則與供應商共同推動企業永續，2022 年在地採購比例達 100%；同時，和潤企業以優先採購具備環保／節能／省水／綠建材標章為目標，採購範圍包含清潔用品、紙張以及資訊產品等。

2022 年綠色採購金額達 489 萬元，較前一年度成長 29.4%，佔年度總採購金額之 8%，和潤企業將持續選擇與優質且兼具環保精神的供應商合作，共同落實友善和永續環境之理念。





6

附錄

GRI 指標索引表

以下揭露指標皆經外部查證，相關查證結果如外部保證聲明書所示

基礎揭露：GRI 1 2021

和潤企業已參考 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。

一般揭露

	揭露項目	章節	頁碼
GRI 2: 一般揭露	2-1 組織詳細資訊	關於和潤企業	11
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於和潤企業	11
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
	2-4 資訊重編	附錄 GRI 索引表	109
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	4
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於和潤企業	11
	2-7 員工	4.1.1 聘僱優秀人才	71
	2-8 非員工的工作者	4.1.1 聘僱優秀人才	71
	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理	30
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會	31
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.1 董事會	31
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 企業永續管理策略	17
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1 企業永續管理策略	17
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1 企業永續管理策略	17
	2-15 利益衝突	2.3 誠信經營	40
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 重大主題辨識 1.3 利害關係人溝通與關注主題	20 23
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會	31
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會	31
	2-19 薪酬政策	2.1.1 董事會	31
	2-20 薪酬決定流程	2.1.2 功能性委員會	35
	2-21 年度總薪酬比率	4.1.2 提供公平薪酬	74
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話 總經理的話	6

	揭露項目	章節	頁碼
GRI 2: 一般揭露	2-23 政策承諾	2 公司治理 - 重大主題管理 3 社會責任 - 重大主題管理 4 人才價值與福利 - 重大主題管理 4.1.5 制定人權規範	29
	2-24 納入政策承諾		43
	2-25 補救負面衝擊的程序		69
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		79
	2-27 法規遵循	2.2 風險管理	38
	2-28 公協會的會員資格	關於和潤企業	11
	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通與關注主題	23
	2-30 團體協約	無工會，其他溝通管道請詳第四章 人才價值與福利	

重大主題

對應環境、社會、 公司治理 (ESG)	GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
公司治理	誠信經營			
	GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2 公司治理 - 重大主題管理	29
	GRI 205: 反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營 2022 年無相關事件	40
社會	客戶權益與服務			
	GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 社會責任 - 重大主題管理	43
	GRI 417: 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.2 風險管理 2022 年無相關事件	38
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		2.2 風險管理 2022 年無相關事件	38	
社會	個資保護			
	GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 社會責任 - 重大主題管理	43
	GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2.3 資訊安全與個人資料保護	55
社會	社會參與			
	GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 社會責任 - 重大主題管理	43
	GRI 413: 當地社區 2016	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	3.3 社會參與	61

對應環境、社會、 公司治理 (ESG)	GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
社會	人才發展與福利			
	GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4 人才價值與福利 - 重大主題管理	69
	GRI 401: 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	4.1.1 聘僱優秀人才	71
		401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.1.3 提供良好福利	75
	GRI 404: 訓練與教育	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.2 多元化學習管道及自主學習機會 4.2.3 設立績效評核及輪調制度	88
	GRI 405: 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1.1 聘僱優秀人才	69
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		4.1.2 提供公平薪酬	74	

其他主題

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 200: 經濟			
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	關於和潤企業 - 經營績效	11
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷風險管理	95
GRI 300: 環境			
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.1 能源與溫室氣體管理	102
GRI 303: 水與放流水 2016	303-1 共享水資源之相互影響	5.2.2 水資源管理	104
	303-3 取水量	5.2.2 水資源管理	104
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2.1 能源與溫室氣體管理	102
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2.1 能源與溫室氣體管理	102

上市公司編制與申報永續報告書作業辦法第四條要求應加強揭露事項對照表

作業辦法	揭露項目	章節	頁碼
第四款	第一目 企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	4.1.2 提供公平薪酬	74
	第二目 企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	5.1 氣候變遷風險管理	95

上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 「上市上櫃公司氣候相關資訊」

上市櫃公司氣候相關資訊	TCFD 對應面向	對應章節	頁碼
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。	治理	5.1 氣候變遷風險管理	95
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)。	策略	5.1.1 氣候變遷風險與機會鑑別流程說明	96
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	策略	5.1.2 重大氣候風險鑑別結果及調適行動	97
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。	風險管理	<ul style="list-style-type: none"> • 2.2 風險管理 • 5.1.1 氣候變遷風險與機會鑑別流程說明 	38 96
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。	策略	5.1.3 重大氣候機會鑑別結果及調適行動	98
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。	指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 年 ESG 永續亮點 • 5.1.3 重大氣候機會鑑別結果及調適行動 • 5.2.1 能源與溫室氣體管理 • 附錄 - 溫室氣體盤查及查驗情形 	10 98 102 117
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	策略	評估與規劃執行中	
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。	指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 年 ESG 永續亮點 • 5.2.1 能源與溫室氣體管理 • 附錄 - 溫室氣體盤查及查驗情形 	10 102 117
9. 溫室氣體盤查及查驗情形。	指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> • 5.2.1 能源與溫室氣體管理 • 附錄 - 溫室氣體盤查及查驗情形 	102 117

SASB 索引表

議題	指標編號	指標內容	2022 年資訊	備註
客戶隱私	FN-CF-220a.1	客戶資料被作為次要用途使用的總數	和潤企業個資使用皆符合法令，暫不揭露此指標統計資料	
	FN-CF-220a.2	與客戶隱私相關的法律訴訟的損失金錢	無	
資料安全	FN-CF-230a.1	資訊安全管理現狀 1. 數據洩露的事件數 2. 與個資相關的洩漏數量占比 (= 個資相關數量 / 數據洩露的事件總數) 3. 受影響的客戶數	和潤企業於 2022 年未有數據洩漏及個資洩漏之情況	
	FN-CF-230a.2	信用卡相關的詐騙損失金額 1. 無卡交易 2. 有卡交易	不適用	
	FN-CF-230a.3	鑑別與處理資安風險的方法	請詳 3.2.3 資訊安全與個人資料保護	
銷售業務	FN-CF-270a.1	員工薪酬與產品與服務銷售數量關聯的百分比	暫不揭露	
	FN-CF-270a.2	客戶信用分數 (FICO) > 660 分或 ≤ 660 分之 (1) 信用(Credit) 產品與 (2) 預付 (Pre-paid) 產品之申請核准率	暫不揭露	
	FN-CF-270a.3	客戶信用分數 (FICO) > 660 分或 ≤ 660 分之客戶： 1. 附加產品費用 2. 平均年利率 3. 平均帳戶年限 4. 平均持有帳戶數 (貸款) 數 5. 持有預付產品平均年費	暫不揭露	
	FN-CF-270a.4	主管機關統計之 1. 客訴案件數 2. 提供財務或非財務協商件數 3. 顧客爭議比例 4. 主管機關進一步調查比例	1. 49 件 2. 財務：32 件 非財務：17 件 3. 0.01% 4. 35%	1. 主管機關包含：各縣市政府消保官 2. 財務：爭議利率、延滯利息、作業手續費等；非財務：爭議買賣糾紛等 3. 顧客爭議比例 = 消保官來函數 / 公司保有案件數 4. 主管機關進一步調查比例 = 召開調解會件數 / 消保官來函數
	FN-CF-270a.5	產品的銷售及服務的相關法律訴訟產生的金錢損失總額	無	
企業營運指標	FN-CF-000.A	持有有效 (1) 信用卡 (2) 簽帳金融卡的歸戶顧客數	不適用	
	FN-CF-000.B	1. 信用卡 2. 簽帳金融卡的流通卡數	不適用	

確信項目彙總表

項次	關鍵績效指標	面向	適用基準
1	2022 年董事會董事親自出席率達 90%。	治理 (G)	2022 年共計召開 9 次董事會，每次董事會會議簽到簿上出席人數除以全部董事人數，統計自第十屆第七次至第十屆第十五次董事會之平均出席率。
2.	2022 年董事參與教育訓練課程及研討會，共進修 77 小時	治理 (G)	2022 年間，包含獨立董事在內共 8 位董事，參與課程及研討會之結訓證明上時數加總。
3	2022 年員工之教育訓練總計達 10610 小時。	社會 (S)	2022 年全公司訓練課程錄總時數。
4	2022 年志工參與總時數達 8,706 小時，平均志工時數達 8.5 小時。	社會 (S)	統計 2022 年申請志工服務之總時數，以該時數除以平均員工總人數 (以 2022/1/1 及 2022/12/31 在職員工人數之平均) 計算平均志工時數。
5	2022 年再生能源及環保產業核貸金額達 3.04 億元。	環境 (E)	案件核准日在 2022 年之再生能源及環保產業客戶 (依經濟部商業司商工登記之所營業資料)，其分期案件實貸金額總計。
6	2022 年電動汽車、油電汽車以及電動機車核貸件數達 34,301 件，金額達 153.69 億元。	環境 (E)	針對車型為電動汽車、油電汽車以及電動機車，且該案件核准日在 2022 年，其分期案件實貸金額總計。

會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

和潤企業股份有限公司 公鑒：

本事務所受和潤企業股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委任，對貴公司選定民國 111 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下稱「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民國 111 年度永續報告書第 114 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 4 頁之「報告書範疇與邊界」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當基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之必要內部控制，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。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對所選定之關鍵績效指標執行確信工作，以發現前述資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。

本會計師依照上述準則所執行之有限確信工作，包括辨認所選定之關鍵績效指標可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執行程序。因有限確信案件取得之確信程度明顯低於合理確信案件取得者，就有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小。

本會計師係依據所辨認之風險領域及重大性以決定實際執行確信工作之範圍，並依據本委任案件之特定情況設計及執行下列確信程序：

- 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、所應用之資訊系統，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，對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行檢查測試，以取得有限確信之證據。



此報告不對民國 111 年度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。

會計師之獨立性及品質管理規範

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範中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。

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」，因此維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

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。

有限確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依適用基準編製而須作修正之情事。

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 林 佳 鴻



中 華 民 國 1 1 2 年 6 月 2 0 日

溫室氣體盤查聲明書

聲明書編號 TW23/00194GG

溫室氣體查驗聲明書

2022 年溫室氣體排放資訊

和潤企業股份有限公司

台北市內湖區瑞光路 605 號 10F

經本公司依據 ISO 14064-3:2006 完成查驗並符合下列標準要求

ISO 14064-1:2018

直接溫室氣體排放量

286.2648 公噸二氧化碳當量

間接溫室氣體排放量

954.1884 公噸二氧化碳當量

直接與間接溫室氣體排放量

1,240.453 公噸二氧化碳當量

簽署人

鮑柏宇

知識與管理事業群副總經理

日期: 2023年05月30日

版次:1

TGP56A-15-6 2207

台灣檢驗科技股份有限公司

新北市五股區(新北產業園區)五工路 136 之 1 號

t (02) 22993279 f (02)22999453 www.sgs.com



BSI 聲明書



獨立保證意見聲明書

2022 和潤企業永續報告書

英國標準協會與和潤企業股份有限公司(簡稱和潤企業)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對 2022 和潤企業永續報告書進行評估和查證外,與和潤企業並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對 2022 和潤企業永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查和潤企業提供之相關資訊所作成之結論,因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內,英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將由和潤企業一併回覆。

查證範圍

和潤企業與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與 2022 和潤企業永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估和潤企業遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2022 和潤企業永續報告書內容,對於和潤企業之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、和潤企業所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關和潤企業的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了和潤企業對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就和潤企業所提供之足夠證據,表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體的議題相關於和潤企業政策進行訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 8 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

2022 年報告書反映出和潤企業已持續尋求利害關係人之參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了和潤企業之包容性議題。

重大性

和潤企業公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了和潤企業之重大性議題。

回應性

和潤企業執行來自利害關係人之期待與看法之回應。和潤企業已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了和潤企業之回應性議題。

衝擊性

和潤企業已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。和潤企業已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了和潤企業之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

和潤企業提供有關依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的特定主題 GRI 準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了和潤企業的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為和潤企業負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-47GS5

Statement No: SRA-TW-2022063
2023-05-15

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™



和潤企業股份有限公司

www.hfcfinance.com.tw

