



和潤企業

2025 ESG Report 永續報告書



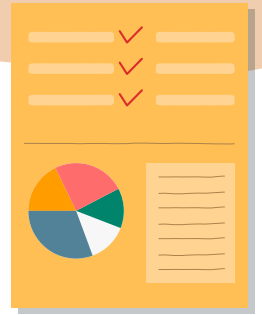
目錄 Contents

關於本報告書	1
經營者的話	5
2025年ESG亮點績效	7
榮耀與肯定	8
關於和潤企業	9
公司基本資訊	9
歷史沿革	10
和潤轉投資事業	11
參與國內外組織及倡議	12

1	永續和潤	
1.1	永續治理機制	14
1.2	永續策略	16
1.3	永續策略目標	19
1.4	重大主題分析	22
1.5	利害關係人議合	26

2	公司治理	
	重大主題管理	31
2.1	公司治理	34
2.2	經營績效	39
2.3	風險管理	41
2.4	誠信經營	47
2.5	資訊安全與個資保護	53





3

顧客價值

重大主題管理	59
3.1 永續及普惠服務	59
3.2 永續與潔淨投資	64
3.3 客戶權益與服務	66
3.4 數位創新服務	69

4

幸福職場

重大主題管理	73
4.1 人才吸引與薪酬福利	75
4.2 人才發展與多元化學習	81
4.3 人權保障與職場安全健康	86

5

環境永續

重大主題管理	95
5.1 氣候變遷風險管理	96
5.2 自然環境風險管理	103
5.3 營運環境管理	105
5.4 永續供應鏈管理	108

6

社會共融

6.1 社會參與策略	111
6.2 交通安全	112
6.3 社會關懷	113
6.4 環境保護	115
6.5 藝文支持	117

7

附錄

全球永續性報導準則 (GRI Standards) 索引表	119
永續會計準則委員會 (SASB) 索引表	122
聯合國全球盟約對照表	124
上市公司氣候相關資訊	124
員工相關數據	129
確信項目彙總表	131
會計師有限確信報告	132
溫室氣體查驗意見書	135
永續報告書BSI獨立保證意見聲明書	136



關於本報告書

GRI 2-2、2-3、2-5、2-14

編製原則

本報告書以「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並依循全球永續性報告書協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布的永續性報導準則（GRI Standards）2021年版本為撰寫原則。

編製參考

發布單位	準則框架/法規
全球永續性標準理事會 Global Sustainability Standards Board, GSSB	• GRI 2021公布的通用準則2021（Universal Standards 2021） • GRI 主題準則（GRI Standards）
國際永續準則理事會 International Sustainability Standards Board, ISSB	• SASB準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之消費金融（Consumer Finance）產業準則 • 永續相關財務資訊揭露之一般規定（IFRS S1） • 氣候相關揭露（IFRS S2） ※ 氣候相關財務揭露框架（TCFD）已被納入IFRS S2 框架範疇內
國際整合性報導委員會 International Integrated Reporting Council, IIRC	• 國際整合性報告架構（The International Framework, IR）
臺灣證券交易所	• 上市上櫃公司永續發展實務守則 • 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
英國AccountAbility組織	• AA1000 當責性原則標準之重大性、包容性、回應性及衝擊性
聯合國	• 聯合國全球永續發展目標（UN Sustainable Development Goals, SDGs） • 聯合國全球盟約（The UN Global Compact）
聯合國開發計劃署 聯合國環境金融倡議 世界自然基金會 非營利環團全球樹冠層	• 自然相關財務揭露（The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）



報告書報導期間

揭露數據及內容以2025年1月1日至12月31日的資料為主，與2025年合併財報一致，部分數據追溯至2023年資訊。

報告書範疇與邊界

本報告書內容涵蓋和潤企業暨旗下和勁企業股份有限公司、和潤電能股份有限公司、和潤興業股份有限公司、和運國際融資租賃有限公司等四間子公司，柬埔寨子公司(HFC (Cambodia) Microfinance PLC.)因於2025年12月納入合併財報，將自2026年起於報告書揭露相關資訊。若遇範疇不一致之處，將於資訊及數據下方載明。本報告書之所有資訊揭露範圍涵蓋和潤企業合併財務報告收入之90%以上內容。

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，並非本公司有任何從事消費性資金貸與業務之情形，如有疑義，請與本公司連絡。

註1：「和潤企業」包含和潤企業（母公司）及所有子公司

註2：「和潤企業個體」僅和潤企業（母公司）本身

註3：「和潤企業及臺灣子公司」包含和潤企業（母公司）及和勁企業、和潤電能、和潤興業

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。

本報告書中所有財務數字係以新臺幣為單位，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。

財務報表



和潤企業年報



報導品質管理流程

規劃執行	報告書資訊由和潤企業各單位提供，由ESG永續經營委員會小組成員進行章節架構整體規劃
檢閱確認	經由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，與董事會檢視ESG績效與策略目標，並依據《永續發展實務守則》執行年度查證作業執行安排，以通過第三方查證，確保報告書品質
品質查證	- 英國標準協會（BSI）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 - 永續資訊亦納入和潤企業內部控制，並訂定「永續報告書編製及驗證作業程序」
公開報告	第三方查證完成後，提報董事會並經確認決議後定稿發行



發行

和潤企業股份有限公司每年定期發行中文及英文版之永續報告書，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：2026年8月發行

上一發行版本：2025年8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 永續管理推進室 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

2025年全球政經局勢快速變動，市場環境與政策發展亦帶來諸多挑戰，但在全體同仁的共同努力，以及利害關係人的支持與信任下，和潤企業展現穩健的經營韌性，並在事業轉型與永續發展的道路上，扎實推進各項關鍵布局。

身為汽車金融服務的領航者，和潤企業已連續21年穩居車輛分期市場領先地位，秉持穩健經營原則，積極拓展多元業務版圖，除深耕企業金融與消費分期市場外，2025年亦加速東南亞布局，在擴大柬埔寨市場經營的同時，投資泰國上市金融公司TIDLOR，掌握東協市場的長期發展契機。我們追求的不僅是營運規模的擴展，更重視經營品質的提升，透過健全財務結構、精進風險管理與落實內部控制，強化因應市場變化的能力，為企業永續成長奠定穩固基礎。

人才是驅動企業成長與創新核心力量。2025年，和潤企業榮獲美國人才發展協會（Association for Talent Development, ATD）「卓越學習組織獎」，展現公司長期深耕人才培育、厚植組織學習文化的具體成果。我們也將2025年定位為和潤「AI賦能元年」，透過系統化培訓與多元應用場景，推動AI全面融入每個同仁的日常工作，使其不僅成為提升工作效能的實用工具，更成為激發創新、加速組織轉型的重要引擎。

在追求穩健經營與長期成長的同時，和潤企業亦將永續理念融入營運決策與管理機制，並結合核心職能與企業資源，積極回應環境及社會需求。從守護遍及六都總面積達18公頃的濕地，到關懷偏鄉學子的聖誕送暖行動，以及發揮金融本業專業、推動全齡識詐教育，我們逐步將企業影響力延伸至更多需要關注的角落。和潤追求的不僅是企業自身的成長，更期盼凝聚利害關係人的力量，攜手促進社會共融與環境永續，創造更深遠的正向價值。

展望未來，和潤企業將持續厚植穩健的財務體質，維持S&P及中華信評現有信用評等與穩定展望，並以前瞻視野掌握產業轉型契機，深化AI科技應用及綠能事業發展，秉持「與社會共榮共好」的精神，落實企業公民責任，在穩健成長的同時，攜手各界共創兼具韌性、共融與永續價值的未來。



和潤企業股份有限公司

董事長 陳建州

總經理的話

成功的企業經營不僅在於追求卓越績效，更重要的是將永續理念轉化為具體的管理機制與行動。2025年是和潤企業充滿挑戰與突破的一年，經營團隊在穩健經營的基礎上，致力於精進內控管理與營運效能，不僅合併稅前純益衝破新台幣42億元，更在數位轉型與人才福利維度，取得了實質性的進展。

2025年，我們在既有優勢上持續領先，車輛分期貸放規模已近千億，並持續擴大消費分期市場佔有率，逐步建構滿足消費者生活所需的分期生態圈；企業金融業務則透過專業團隊的深耕，保有資產突破420億元。此外，綠能事業也有卓越的營運成績，子公司和潤電能2025年度營業利益已突破億元大關，綠電轉供逾2,000萬度，實質助力綠能發展。

隨著科技快速變革，我們積極將數位轉型融入人才培育，透過完善的學習制度與多元培訓資源，強化同仁因應未來趨勢的數位職能，因此榮獲ATD美國人才發展協會「卓越學習組織獎」國際肯定。2025年更進一步定義為和潤「AI賦能元年」，啟動全員數位賦能，將AI應用導入同仁工作日常。透過紮實的AI應用課程，協助53位同仁取得「AI應用規劃師」認證，並產出63項落地應用方案，預估每年可節省逾1萬小時人工作業時間，展現人才培育與科技應用相互驅動的轉型成果。

員工是企业發展的核心，我們透過持續升級員工福利，包含推動員工持股信託、實施彈性上下班及「金讚五福」等多元措施，打造更具彈性、關懷與歸屬感的幸福職場。在社會責任實踐方面，和潤同仁亦展現高度認同與積極參與，2025年志工服務總時數達11,969小時，平均每人投入逾10小時，無論是與安得烈慈善協會攜手進行偏鄉關懷，或是走入校園進行反詐宣導，我們鼓勵同仁以實際行動回應社會需求，凝聚企業與員工的力量，持續擴大正向影響力。

展望2026年，在產業環境逐步回歸常態的預期下，資金成本與資產品質可望趨於穩定。本公司將以「顧客為先、專業為本」的經營理念，持續優化產品與服務、深化數位轉型，並強化資產品質管理，推動核心業務與轉投資事業穩健成長，持續提升企業競爭力與永續發展韌性。

和潤企業股份有限公司

總經理

林彥良



2025年ESG亮點績效

Environment 環境永續

- 響應全球永續金融發展趨勢，頒布《永續金融政策》
- 電動/油電汽車、電動機車承作金額達**219.39億元**
- 企業金融永續服務累積承作金額達**1.49億元**
- 無紙化服務一年可省下約**270萬**張紙，相當於減少約**16,825公斤CO₂e**

Society 社會責任

- 中小企業普惠服務總承作金額達**131.2億元**
- 非擔任主管職務全時員工的薪資平均數達**138萬**元
- 員工教育訓練累計總時數達**21,577**小時
- 員工滿意度回覆率**100%**，員工滿意度達4.43分（滿分5分）
- 志工總參與人數達**2,832**人次，參與時數達**11,969**小時

Governance 經濟治理

- 通過**TIPS**台灣智慧財產管理制度驗證
- 通過**ISO 27001: 2022**資訊安全管理驗證
- 連續**19年**取得中華信評長期twAA-及短期twA-1+評等
- 連續**6年**取得標準普爾（S&P）長期BBB及短期A-2評等

榮耀與肯定

榮譽	說明	主辦單位 / 標章
卓越學習組織獎 (BEST Award)	持續推動人才培育與學習文化，培育企業多元人才	ATD美國人才發展協會
TCSA台灣企業永續獎 台灣100大永續典範企業獎	持續提升永續資訊揭露品質與透明度，實踐ESG行動	台灣永續能源研究基金會
TCSA台灣企業永續獎 永續報告書 白金獎		
天下永續公民獎 永續百強	落實環境、社會與公司治理行動，展現企業在永續發展上的長期投入與成果	天下雜誌
金輪獎	和潤致力推動交通安全宣導，榮獲政府肯定	台北市政府交通局
TSAA台灣永續行動獎 環境永續類SDG7-銀級獎	和潤推動潔淨能源、提升能源效率等永續行動	台灣永續能源研究基金會
公司治理100指數	落實股東權益、董事會運作及永續治理	臺灣指數
第十一屆公司治理評鑑 6%-20%		臺灣證券交易所
AREA亞洲企業社會責任獎 綠色領袖獎	積極推動綠色轉型與環境永續行動，融入到企業營運	亞洲企業商會 Enterprise Asia
臺灣高薪100指數	重視人才發展與員工福利，持續打造優質職場環境	臺灣指數
Buying power 社創採購獎	透過採購支持社創產品，將企業採購力量轉化為社會影響力，實踐共好價值。	經濟部中小及新創企業署

關於和潤企業

GRI 2-1、2-2、2-6

公司基本資訊

公司名稱	和潤企業股份有限公司
公司所屬行業	上市其他（同公開觀測站資訊）
股票代號	6592
成立日期	1999年5月
總部位置	台北市內湖區瑞光路605號10樓
員工人數（含臺灣與海外）	2,008人
營業收入	23,704百萬元
總資產	329,585百萬元
總權益	43,396百萬元

產品與服務



經營業務

- 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
- 無銷售在特定市場被禁止的產品或服務



營運據點

- 臺灣與中國
- 臺灣服務據點
- 中國服務據點

供應鏈



供應鏈描述

- 金融機構提供資金
- TOYOTA、LEXUS 8大經銷商（據點約168間）及各地區逾963間中古車商、HOT大聯盟車商介紹客戶



組織下游的類型

- 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

- 與客戶簽訂分期合約
- 與融資公司簽訂策盟合作協議

註：相較2024年，本公司於價值鏈、產品與服務無顯著變化。

歷史沿革

1999

- 和潤企業設立

2007

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

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
- 榮獲台北市商業會商人節「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「臺灣品質保證金像獎」
- 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「金商獎」

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興櫃掛牌
- 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
- 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)

2021

- 淨利創下歷史新高
- 成立重車分期子公司「和勁企業」
- 跨足太陽能綠電事業
- TCSA臺灣企業永續獎 榮獲雙料肯定
- 首度入選2021年度「公司治理100指數」成分股

2022

- 成立多元綠能事業子公司「和潤電能」

2023

- 跨足東南亞市場合資柬埔寨李華集團TTQS人才發展品質管理系統金獎
- 榮獲臺灣董事學會「外資精選臺灣百強」

2024

- 營收創下歷史新高
- 成立企業金融事業子公司「和潤興業」
- 和潤電能結盟陽光伏特家（綠點能創），合資成立潤特綠能深入綠電市場合作發展
- 東南亞轉投資公司-李華集團升級成為「MFI微型金融公司」，並更名為HFC Cambodia Microfinance PLC（簡稱HFC Cambodia）

2025

- 強化投資東南亞新領域，增持HFC（CAMBODIA）MICROFINANCE股權

和潤轉投資事業

和潤企業秉持不斷改善的企業文化，依不同的通路及客戶，持續推出多元化及客製化的服務內容。同時，透過深耕供應商通路、發展產品政策及專精產業知識提升服務品質，推動內部創新與分社化，持續多角化業務並於公司旗下發展出4家轉投資事業。

和運國際融資租賃 和運(上海)保理 和運(上海)汽車

- 汽車融資租賃/營業租賃
- 加工、醫療設備融資租賃
- 新能源設備租賃
- 保理業務

和潤興業 股份有限公司 (企業金融)

- 融資租賃/營業租賃
- 設備分期業務

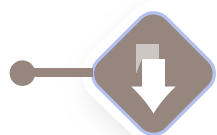


和勁企業 股份有限公司 (重車分期)

- 商用車分期
- 大客車分期
- 企業融資

和潤電能 股份有限公司 (綠能事業)

- 創能(太陽能)
- 儲能(AFC)
- 用能(充電樁)
- 售電(和潤電力)



和潤企業年報



拓展東南亞市場 柬埔寨合資企業再升級

和潤企業與HFC (CAMBODIA) MICROFINANCE於柬埔寨金邊完成增持股份簽約，和潤將再增持31%股份至66%，雙方進入更緊密的策略夥伴合作階段，也為和潤海外版圖注入新成長動能。

加速建立東協金融版圖 入股泰國TIDLOR

版圖再擴張，宣布將投入20億元泰銖(約新臺幣20億元)，取得泰國上市金融公司TIDLOR HOLDINGS PUBLIC COMPANY LIMITED (TIDLOR)。此次進軍泰國，顯示和潤正透過「經營主導」與「財務投資」雙軌並進，加速建立東協金融版圖。



參與國內外組織及倡議

GRI 2-28

和潤企業透過參與產業公協會組織及相關倡議，促進產業交流，與其他企業攜手合作，以回應外在環境變化與產業變遷，一同邁向共榮、共好、永續未來。和潤企業及旗下子公司所參與之公協會組織及倡議如下：

公司	參與組織/倡議	角色	說明
和潤企業	台北市租賃商業同業公會	理監事	協助政策推動，促進租賃產業交流與市場發展並服務社會
	台北市小貨車租賃商業同業公會	會員	協調車輛租賃同業，並配合政策推動，帶動經濟發展、提升社會福祉
	台北市小客車租賃商業同業公會	理監事	
	台北市電腦公會	會員	物聯網人工智慧到深度學習及生成式AI時代的多項挑戰
	玉山銀行永續倡議	響應企業	響應上游供應鏈夥伴，共同推動減碳，致力達成2050淨零目標
	內政部福爾摩沙北回歸線永續軸帶倡議	會員	公私協力共同推動全球30 x 30生物多樣性目標
	Enterprise Asia亞洲企業商會	會員	參與國際永續社群，透過標竿案例的分享，促進ESG跨國交流
和勁企業	台北市租賃商業同業公會	會員	協助政策推動，促進租賃產業交流與市場發展並服務社會
和潤電能	中華民國太陽光電發電系統商業同業公會	會員	集結同業力量推動綠能發展，支持社會朝2050淨零目標邁進
	中華民國再生能源商業同業公會	會員	提供用戶再生能源優質服務，協調同業關係、增進共同利益
	台灣電力與能源工程協會	會員	結合產、官、學、研界電力與能源相關人員，協助產業發展及人才培育工作。
	臺灣淨零科技產業聯盟	會員	促進全球再生能源發展以及協助企業達成2050淨零目標，推動永續發展。
	玉山銀行永續倡議	響應企業	響應上游供應鏈夥伴，共同推動減碳，致力達成2050淨零目標
和潤興業	台北市租賃商業同業公會	會員	協助政策推動，促進租賃產業交流與市場發展並服務社會
和運國際 融資租賃	上海市台灣同胞投資企業協會	會員	增進會員間合作交流，發展台資企業，繁榮上海經濟
	上海市融資租賃行業協會	會員	反映和研究融資租賃業經營管理中的新問題，維護會員合法權益，增強上海市租賃企業的自律管理。

1

永續和潤

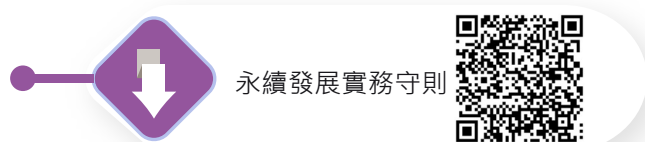
1.1	永續治理機制	14
1.2	永續策略	16
1.3	永續策略目標	19
1.4	重大主題分析	22
1.5	利害關係人議合	26



1.1 永續治理機制

企業經營目的係為所有相關利害關係人創造價值，從而在過程中，不斷提升永續經營的韌性與競爭力。和潤企業自成立以來，追求「客戶為先，專業為本」的企業經營理念，在發展企業核心競爭力同時，更不忘重視並實踐企業社會責任。

和潤企業於2020年正式發布《永續發展實務守則》及《ESG永續經營委員會組織規程》，以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)，打造穩健的治理機制推動永續管理。



永續發展實務守則



ESG永續經營委員會

GRI 2-9、2-12、2-13、2-14

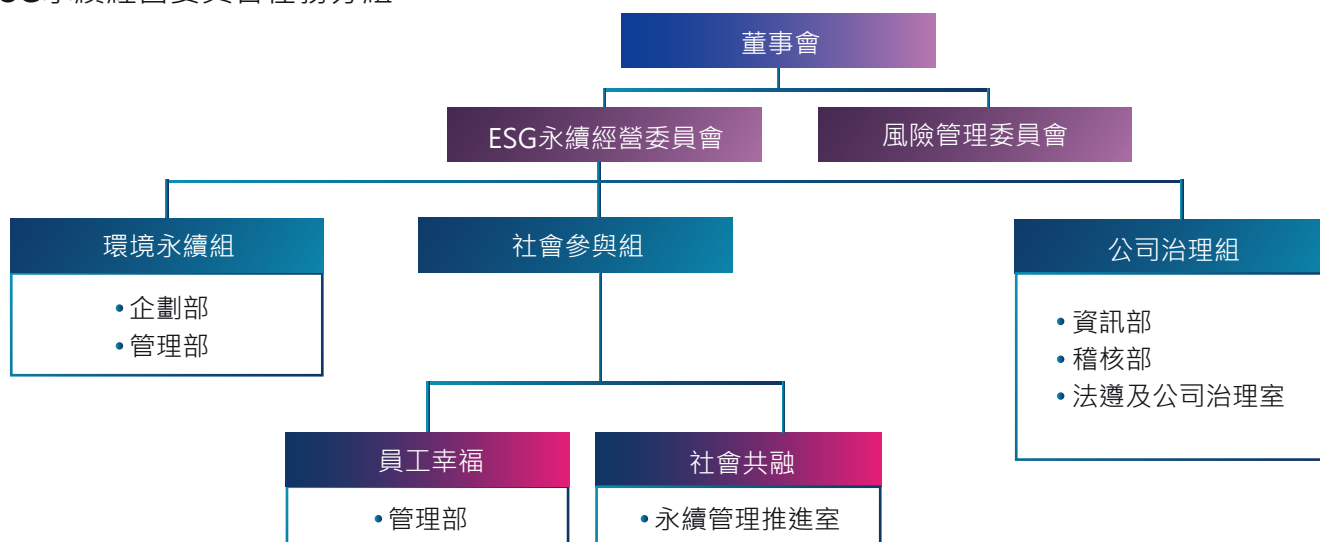
為推動及落實企業社會責任政策及永續經營發展，和潤企業依《公司治理實務守則》第27條及《永續發展實務守則》，設置ESG永續經營委員會（以下簡稱ESG委員會），ESG委員會隸屬於董事會，成員共5人，由董事長擔任召集人，成員包含總經理、副總經理2名、協理1名。委員會下設立各功能小組，包括環境永續組、公司治理組、社會參與組等，分別運作不同利害關係人所關切之議題及協同公司相關部門推動所規劃的工作，以進行相關業務之規劃、推動、執行等。



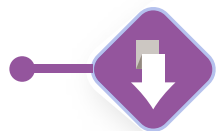
ESG永續經營委員會組織規程



ESG永續經營委員會任務分組



委員會每年至少召開2次會議，針對公司永續推動情形亦定期向董事會報告，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推動及綠能事業推展做成專案進行報告。2025年間共召開3次會議，檢討2025年推動永續經營之進度與成果，並定錨2026年永續策略方向，委員親自出席率達100%，相關推動情形請參考公司網站。



ESG永續經營委員會



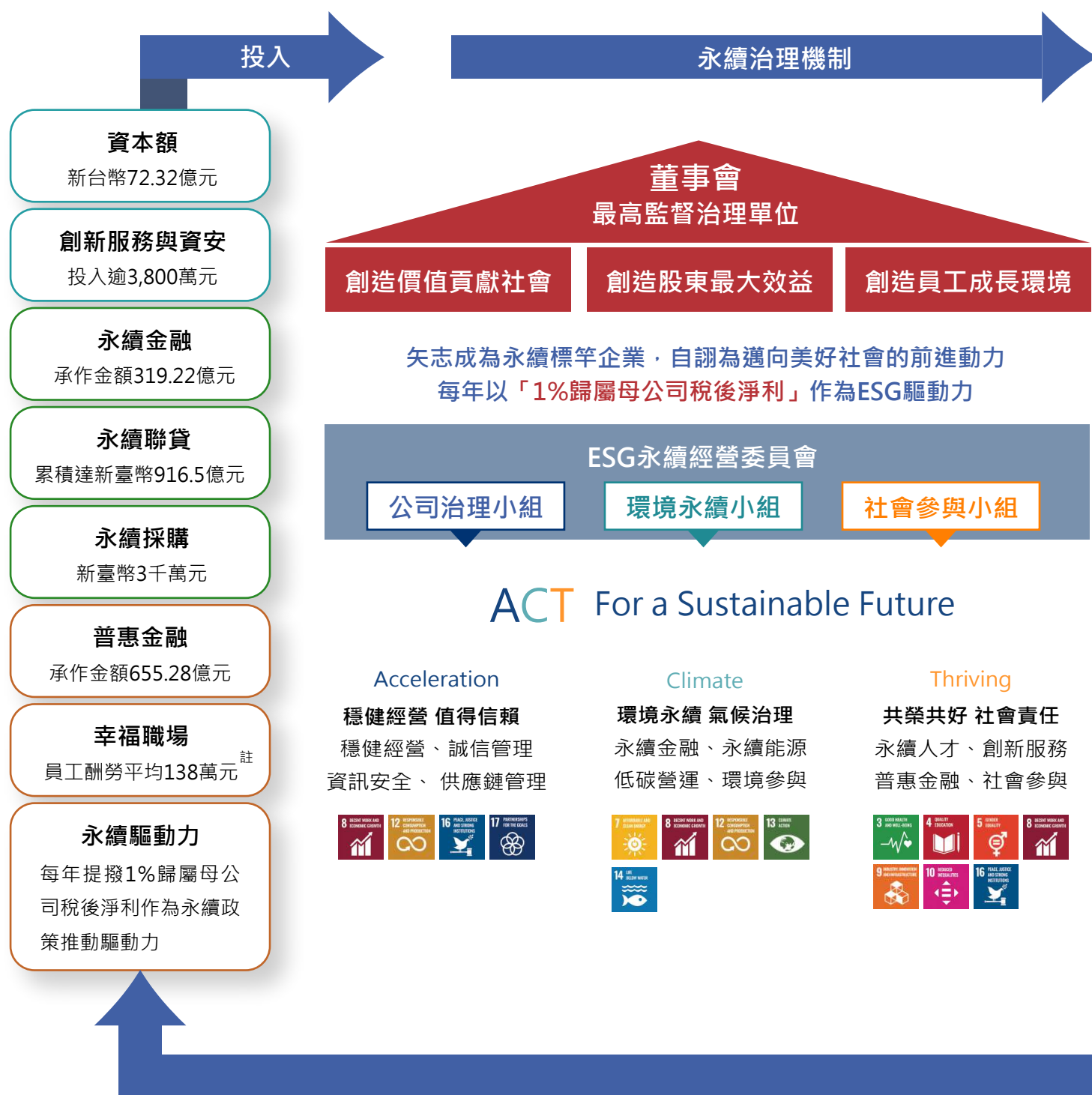
1.2 永續管理策略

和潤企業秉持ESG精神，確立「三大永續主軸與十二項行動方針」，每年提撥母公司稅後淨利1%作為永續驅動力。同時，依循IIRC國際整合報導架構（IR），將關鍵資本轉化為經營策略，建構完整的永續價值創造流程，實踐社會關懷與永續願景。

和潤企業ESG永續策略



永續價值創造流程



註：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數

產出



財務資本

- 2025年稅後淨利3,437百萬元
- 2025年每股盈餘4.72元
- 2025年普通股股東權益報酬率8.08%

註：財務資本資訊以合併報表呈現



人力資本

- 員工總數2,008人
- 員工訓練時數21,577小時
- 93%員工對公司整體感到滿意及很滿意



智慧資本

- 63項工作流程AI改善專案
- 智慧財產著作206筆、商標權12筆
- ISO 27001：2022資訊安全管理系統驗證



社會資本

- 捐款金額逾429萬元
- 志工參與人次達2,832人次
- 志工參與總時數達11,969小時



自然資本

- 已掛表太陽能案場372座，達106.7MW
- 充電樁達150支
- 儲能案場3座，已掛表容量6.6MW
- 售電轉供2,080萬度

驅動創新
永續發展

1.3 永續策略目標

Acceleration 穩健經營 值得信賴

策略方向	策略管理機制		評估指標		對應SDGs	對應章節
	策略管理機制	政策承諾	2025年關鍵績效	2026年目標		
穩健經營	以不斷改善的永續經營理念，持續精進，建立健全的公司治理與透明化財務制度，為利害關係人創造最大價值	《公司治理實務守則》	• 公司治理評鑑TOP 20% • 入選公司治理100成分股	符合法規規範，持續優化公司治理機制	 SDG16.6	2.1 公司治理
		創造價值貢獻社會、創造股東最大利潤、創造員工成長環境	• 合併營收23,704百萬元 • 合併稅後淨利3,437百萬元	維持車輛分期市佔NO.1品牌	 SDG8.2	2.2 經營績效
誠信管理	打造公司誠信文化與有效內控稽核制度；謹守法規，有限管控風險	《風險管理政策》	無發生違法事件	無發生違法事件	 SDG16.6	2.4 誠信經營
		建立誠信經營管理制度，並提升員工對相關政策之理解	• 辦理11堂誠信經營相關課程 • 平均每堂有1,004位員工完訓，累積受訓時數達4,978小時	持續辦理誠信經營相關主題之教育訓練課程		
資訊安全	提升資訊安全與個資保護，確保利害關係人之隱私與個資不外洩	《資訊安全管理政策》、《個資保護政策》並成立個資管理委員會	• 2025年12月完成ISO 27001:2022重新驗證稽核並順利通過第三方驗證 • 導入WAF雲端防火牆，提升網站資安高規格保護 • 3,407人次完成個資保護、資訊安全、智慧財產權教育訓練課程	• 持續辦理資安相關課程 • 通過ISO 27001: 2022 資安系統年度驗證	 SDG16.6	2.5 資訊安全與個資保護
永續供應鏈	致力驅動供應鏈正向循環發展，確保合作夥伴具安全的職場環境、良好的勞僱關係、並遵守法令規範；同時積極攜手供應鏈夥伴，共創永續新未來	《供應商管理政策》，建立供應商承諾書並建立供應商評核制度	• 供應商承諾書簽署率100% • 全數供應商通過年度評核	• 供應商承諾書簽署率100% • 落實供應商評核	 SDG17.16	5.4 永續供應鏈管理
		攜手供應商共同推動ESG行動	• 共有5家合作夥伴共同響應ESG行動	持續邀請合作夥伴參與ESG行動		

Climate環境永續 氣候治理

策略方向	策略管理機制		評估指標		對應SDGs	對應章節
	策略管理機制	政策承諾	2025年關鍵績效	2026年目標		
永續金融	結合公司核心專業，提供量身訂製的永續分期方案，讓人人都能實踐永續綠生活	- 董事會通過《永續金融政策》 - 響應臺灣2050淨零排放路徑、綠色金融3.0政策 - 申辦銀行永續連結貸款、提供多元永續金融商品	- 環保車輛承作 30,924 件，金額273.51億元 - 再生能源及環保產業承作42件，金額1.49億元	持續深化綠色金融產品推廣，環保車輛及其他綠色金融產品承作金額提升	 SDG9.3  SDG12.7	3.1 永續及普惠服務
			2025年永續聯貸金額累計達916.5億元	持續與銀行深化綠色金融相關業務之合作		
永續能源	響應綠能減碳，發展全方位綠能服務。提供利害關係人邁向淨零永續的解決方案	響應臺灣2050淨零排放路徑-能源轉型策略	- 已掛表案場數372個，裝置容量106.7MW（千瓩） - 累積發電11,907萬度，減碳效益62,210公噸CO₂e	累積掛表200MW	 SDG7.2  SDG13.3	3.2 永續與潔淨投資
			- 儲能案場數3個 - 已掛表儲能容量6.6MW（千瓩）	穩定維持既有案場之營運管理		
			- 已運營之充電樁案場數36站 - 建置樁數達150樁	穩定維持既有案場之營運管理		
			發展售電服務，約轉供2,080萬度電	與其他售電業合作，推動案場綠電轉供，達5,400萬度，累積7,480萬度		
永續營運	以科學化的數據為基礎，深化公司氣候變遷治理機制，積極提升能資源使用效率，打造低碳營運與辦公空間，邁向2050淨零目標	訂定《環境政策》並響應政府2050淨零目標	- 每百萬營收之平均用電81.89度（下降1.4%），人均用電1,221度（下降11%） - 每百萬營收之平均用水0.43度（上升4%），人均用水6.56公升（下降4.4%） - 非純燃油公務車達93%	營運據點能資源使用量降低，提高能源使用效率	 SDG13.2  SDG12.7	5 環境永續
		落實溫室氣體盤查並取得ISO 14064-1: 2018第三方查證	- 完成合併報表子公司 - 範疇三新增車輛承作的碳排資訊	- 落實溫室氣體盤查 - 逐步提高範疇三之盤查項目		
		響應政府政策，落實責任消費	100%在地採購 - 綠色採購達3千萬、社創採購逾1,100萬	持續落實責任消費與採購		
環境參與	扮演形塑永續生態圈的關鍵推手，鼓勵並攜手利害關係人加入永續行列，為地球永續盡一份心力	發起綠能公益行動計畫	與逢甲大學合作，到臺中博屋瑪國小進行綠能教育	結合綠能本業持續推動，創造社會共融與環境永續雙重效益	 SDG7.2  SDG17.17	5.2 自然環境風險管理 6.4 環境保護
		- 響應聯合國30x30生物多樣性倡議 - 守護自然碳匯與生物多樣性	- 守護濕地面積達約18公頃（遍布6都） - 淨灘行動參與人數逾500人	- 濕地保育行動擴大六都 - 持續推動棲地保育行動	 SDG14.2	

Thriving共榮共好 社會責任

策略方向	策略管理機制		評估指標		對應SDGs	對應章節
	策略管理機制	政策承諾	2025年關鍵績效	2026年目標		
永續人才	- 照顧同仁每個人人生階段的需求，打造安心就業職場環境 - 拓展員工視野與思維高度，培養員工多元知識與工作技能，多元化職能發展 - 致力打造健康安全職場環境，落實員工人權保障。營造兼具多元、共融、友善的職場環境	提供具競爭力薪酬與多元福利	- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均138萬元 - 福利發放金額每人平均逾5萬元 93%員工對公司整體感覺滿意及很滿意，平均滿意度分數達4.43分（滿分5分）	- 維持具競爭力薪酬 - 持續落實員工滿意度調查 - 推動員工關懷小組	 SDG3.4	4.1人才吸引與薪酬福利
		- 發展在職訓練、職場外訓、自我發展訓練 - 爭取國家級人才培育獎項認證 - 完善考績與輪調制度	- 累積受訓時數15,579.9小時 - 平均受訓時數11.8小時/人 - 培育20位內部種子講師	- 紮穩營業管理職能力 - 健全內部講師制度 - 深化全員數位能力	 SDG4.7	4.2人才發展與多元化學習
		- 制定《人權政策》 - 設置職安業務主管 - 通暢員工溝通管道	- 員工損傷數3人 - 人權保障：無不法侵害情事發生 - 人權主題教育訓練時數累積達344小時	- 減少員工損傷數 - 人權保障：無不法侵害情事發生 - 持續推動人權相關主題教育訓練課程	 SDG5.1  SDG8.8	4.3人權保障與職場安全健康
創新服務	- 秉持「客戶為先」精神，提供即時且優質的服務 - 推動數位轉型，整合利害關係人各式需求，提供一站式解決方案	訂定客訴處理標準作業流程SOP標準，維持優質服務	電話詢問共計150,747人次，平均一通處理時間4分鐘，相較2024年，客服於單通來電中提供更完整之說明與確認，降低後續補件與重複來電情形	持續推動數位溝通管道優化，透過分流機制提升整體服務效率，並兼顧案件處理品質	 SDG16.6	3.3客戶權益與服務
		導入TIPS智財管理制度	TIPS智財管理制度A級認證通過年度再驗證	深化智財管理並通過年度再驗證		2.4誠信經營
		作業流程無紙化，節省紙張，提供客戶最便捷、環保的優質服務	業務進件無紙化，紙類水銷5.44公噸	- 提升作業無紙化占比 - 提升Pay4U商品分期 - 作業無紙化占比至全年度85%以上	 SDG9.8	3.4數位創新服務
		全面啟動數位轉型	建立63項工作流程AI改善專案，提升作業效率	擴大AI應用於財務報支OCR識別、人資及財務AI小幫手等應用		
普惠金融	推出多元金融商品與服務，成為社會均衡發展的加速器	- 董事會通過《普惠金融政策》 - 提供企業金融服務予較難取得銀行資源的中小型企業	- 普惠金融承作件數23,377件 - 普惠金融承作金額655.28億元	持續提供普惠金融服務，並發展多元非財務性普惠金融行動，促進金融友善環境	 SDG8.10  SDG10.3	3.1永續及普惠服務
社會參與	- 結合核心職能推動永續行動，為利害關係人，提升生活品質，確保人人皆有公平的發展機會 - 串聯夥伴並整合資源，支持利害關係人在快速變遷的環境中共好成長	員工績效考核連結ESG指標	- 志工服務達2,832參加人次 - 志工服務總時數11,969小時 - 每人平均志工時數10小時	每人平均志工時數挑戰12小時	 SDG1.4	6.社會共融
		結合本業持續推動道安推廣計畫	- 累積補助人次逾2,700人 3年影片徵選累積114支作品 - 捐贈500套導護設備	- 道安議題從機車擴大其他多元議題，打造全方位的道安生態圈 - 持續深入校園推廣	 SDG17.17	6.2機車道安計畫

1.4 重大主題分析

GRI 3-1、3-2

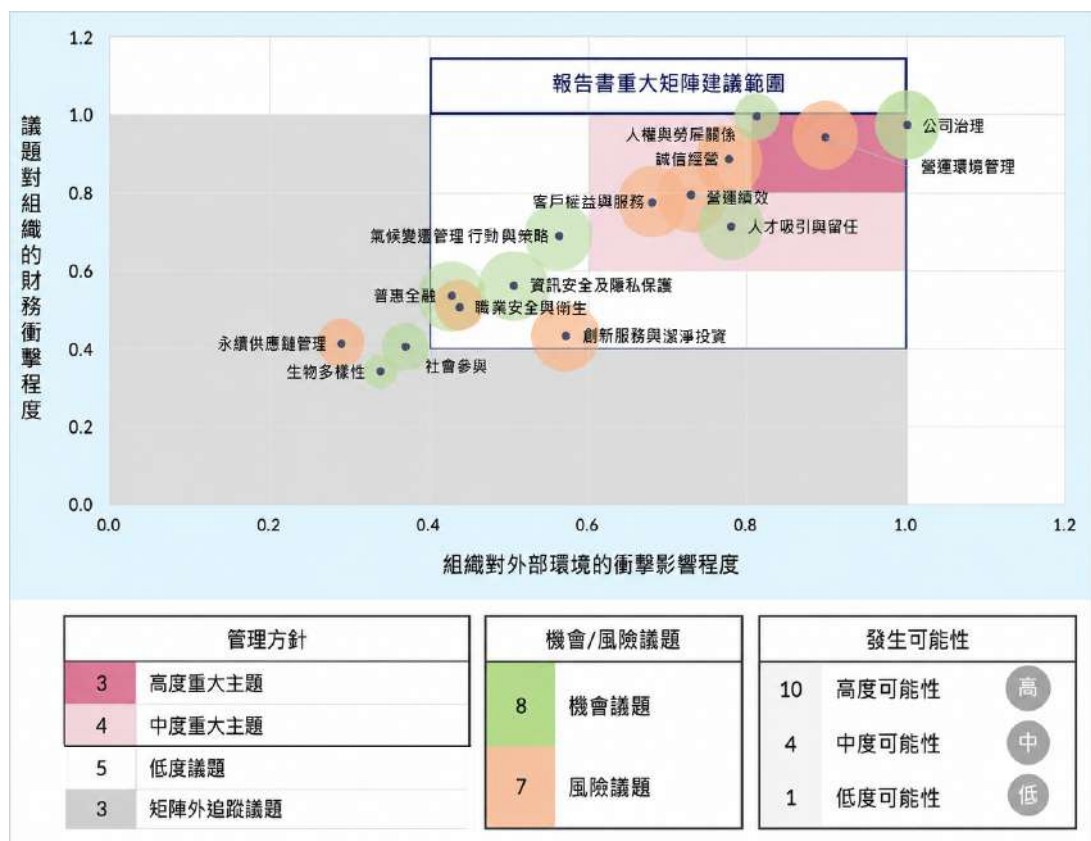
和潤企業依循《GRI 3：重大主題》準則，建立系統化流程以鑑別重大利害關係人與重大主題，並納入整體企業風險管理（ERM）評估，加以管理與設定目標。2025年重大主題採雙重重大性分析方法，識別出7項年度重大主題，並於提報董事會及永續經營委員會後，依據完整性、回應性及利害關係人包容性原則編製本報告書。

重大主題識別流程



雙重重大性分析矩陣

和潤企業鑑別出15個利害關係人關注的永續議題；藉由各單位與永續經營委員會小組共同研討後，以最具影響顯著性的7項高、中度影響為重大主題為年度撰寫基礎，並在報告書中完整揭露其管理方式與績效成果。



重大主題變動說明

重大主題	重要性		調整方式	變動說明
	2024	2025		
人權與勞雇關係	低	高	上升	隨著人權盡職調查納入法規與供應鏈要求，利害關係人針對組織管理制度關注度大幅提升，議題重要性因此提高
經營績效	高	中	下降	因應國內法規政策推進，和潤企業已提高資訊揭露透明度，而金管會提出「金融消費者保護法」修正案，促使和潤營運管理已朝穩定透明方向推動，故議題關注度下降，但仍為重要關注之議題
人才吸引與留任	高	中		和潤企業於人才招募與職涯培訓等營運政策已有一定成效，且法規面向無重大更新，管理成效趨於穩定
氣候變遷管理行動與策略	中	低		和潤企業已針對氣候變遷風險與機會已進行情境分析，並完成子公司溫室氣體盤查，具備成熟管理制度及制定相應減碳措施，已逐步展開管理行動

2025年重大主題說明與回應

ESG	重大主題	衝擊面向	衝擊度 註2	識別評估	風險與機會識別
					策略說明
經濟治理	公司治理	潛在正面	高度	機會	建立完善的治理機制及內部管理制度，確保公司各項業務之遵法性、透明度並提高營運韌性，以獲利害關係人對公司之信賴
	經營績效	潛在負面	中度	風險	深耕發展多元業務，持續保持臺灣汽車分期業務第一品牌，並積極布局海外市場提高公司成長動能，為投資人及利害關係人創造正面效益
	誠信經營	潛在負面	中度	風險	制定且遵循從業道德規範、內部控制機制，以確保高階經理人、員工等內部重要利害關係人格守法令規範，避免因賄賂、貪腐、競爭行為等活動導致公司競爭力下降並危及公司對外形象
人群人權	客戶權益與服務	實際負面	中度	風險	隨消費者安全意識抬頭，政府針對融資租賃產業亦逐步擴大管制以維護消費者權益。持續建構完善溝通管道及商品風險管理機制，以保護客戶權益並獲得市場信賴，同時避免遭受政府裁罰
	人權與勞雇關係	潛在正面	高度	機會	隨著國際人權意識普及與勞動法規日益嚴謹，透過相關規範與勞資對話，降低因勞資爭議或職場環境不佳導致的營運風險
	人才吸引與留任	潛在正面	中度	機會	持續新增多元福利，建立完善的人才培育機制，藉以在高度競爭力的勞動市場，達到攬才、育才、留才之綜效，維持企業競爭力
環境	營運環境管理	潛在負面	高度	風險	近年政府因應能源成本及氣候議題，針對電力、水等能資源調漲趨勢有諸多討論。除打造安全、舒適的工作環境，亦要持續提高能資源使用效率，未來才能降低因能資源漲價而增加管理成本的潛在衝擊

註1：衝擊面向以「實際/潛在」、「正面/負面」說明衝擊造成之影響面向

註2：衝擊度綜合考量營運、財務面向

註3：●造成：重大主題「直接」對該利害關係人造成衝擊。

▲促成：重大主題對利害關係人來說雖然不會對他們造成直接影響，但若和潤企業在該議題上發生變動，仍是會牽動其權益

■相關：重大主題可能會需要和利害關係人合作（如採購、委外等）

價值鏈衝擊邊界及涉入程度 ^{註3}							對應 GRI	對應 SASB	對應章節
和潤 企業	資金 提供者	客戶	供應商	政府	媒體	非營利 單位			
●	▲			▲		-		-	第二章 公司治理 2.1 公司治理
●	●	●	■	▲	■		201 經濟績效	-	第二章 公司治理 2.2 經營績效
●	▲	■	■	●	■		205 反貪腐 206 反競爭行為	銷售業務	第二章 公司治理 2.4 誠信經營
●		●	▲	●			-	客戶隱私	第三章 客戶價值 3.3 客戶權益與服務
●							401 勞雇關係	-	第四章 幸福企業 4.1 人才吸引與薪酬福利 4.3 人權保障與職場健康安全
●		■					404 訓練與教育 405 員工多元化與平等 機會	-	第四章 幸福企業 4.1 人才吸引與薪酬福利 4.2 人才發展與多元化學習
●			▲	■			302 能源 303 水與放流水	-	第五章 環境永續 5.3 營運環境管理

1.5 利害關係人議合

GRI 2-26、2-29

和潤企業提供車輛與設備租賃服務。透過重大主題分析，全面評估服務價值鏈對9類利害關係人的影響，將利害關係人的意見納入永續管理，並採取回應。

利害關係人關注主題與溝通實績

利害關係人	重要性	和潤企業產品與服務提供對象	
	關注主題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
個人客戶	誠信經營 營運環境管理 人權與勞雇關係 公司治理 人才吸引與留任	- 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 - 客戶滿意度調查	- 針對本牌新車客戶進行滿意度調查，年度平均滿意度達4.8分 - 透過官網、客服專線、APP、LINE行動客服等多元管道，提供即時諮詢與問題回應服務 - 不定期發布服務資訊與公告，提升客戶對產品與流程之理解
企業客戶	公司治理 營運環境管理 人權與勞雇關係 經營績效 人才吸引與留任	- 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	- 持續受理客戶申訴與意見反映，並建立追蹤回覆機制，確保問題有效改善 - 設立申訴與意見反映管道，確保問題即時處理與回饋，並依據客戶回饋優化服務
聯絡方式		作業服務部 (02) 2276-1511 https://www.hfcfinance.com.tw/contact	



利害關係人	重要性	建立完善公司治理制度，保障股東權益及公平對待所有股東，爭取股東對公司的長期支持	
股東	關注主題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
	經營績效 營運環境管理 人才吸引與留任 公司治理 客戶權益與服務	- 每年召開股東會議 - 定期公告財務報表/年報/永續報告書 - 不定期法人說明會 - 依主管機關規定不定期公告重大訊息 - 不定期官網訊息揭露	- 於 5 月 27 日召開股東常會，向股東報告營運狀況、股利政策等議題 - 召開 4 場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，詳細資訊請至網站「每季財務報表」專區查詢
聯絡方式		經企公關部 (02) 2502-4567 #16301 HFC-INVESTOR@hfcfinance.com.tw	
利害關係人	重要性	供應商為促成和潤永續營運的關鍵角色	
供應商	關注主題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
	誠信經營 營運環境管理 人才吸引與留任 公司治理 人權與勞雇關係	- 供應商分級考核制度 - 簽訂供應商承諾書	2025 年 12 月 25 日 100%完成供應商年度評級考核 - 工程皆按照《供應商管理政策》規範 100%簽訂供應商承諾書 - 共 5 家供應商共同響應 ESG 行動
聯絡方式		管理部總務室 (02) 2502-4567 #11203 HFCFINANCE@hfcfinance.com.tw	
利害關係人	重要性	員工為企業營運與永續發展的根本	
員工	關注主題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
	公司治理 營運環境管理 人權與勞雇關係 誠信經營 人才吸引與留任	- 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 - 內網提供員工申訴意見信箱 - 每年實施員工填寫滿意度調查 - 教育訓練課程 - 提供求職者簽立個人資料保護同意書	- 收到員工意見回饋，並將相關內容轉交至主管單位處理，現已完成後續處理作業 2025 年員工滿意度調查回覆率 100% - 每季提供法規、通識、專業知識線上課程共計至少 7 堂
聯絡方式		管理部 (02) 2502-4567 #11100 appeal@hfcfinance.com.tw	

利害關係人	重要性	規範與協助和潤企業合規營運	
	關注主題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
政府	公司治理 營運環境管理 人權與勞雇關係 職業安全與衛生 誠信經營	- 不定期法規查核 - 不定期主管機關宣導會	- 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，2025 年共辦理 11 堂誠信經營相關課程，平均每堂有 1,004 位員工完訓，累積受訓時數達 4,978 小時 - 確實執行風險管控，強化法令遵循與合規能力
聯絡方式		經企公關部 (02) 2502-4567 #16301 HFC-INVESTOR@hfcfinance.com.tw	
利害關係人	重要性	提供資金支持和潤企業的營運	
	關注主題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
銀行	公司治理 營運環境管理 客戶權益與服務 誠信經營 人權與勞雇關係	- 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	- 連續 19 年獲得中華信評長期發行信用評等「twAA-」 - 連續 6 年獲得標準普爾長期發行信用評等「BBB」 - 每季公布財務報告，詳情請至網站「每季財務報表」專區查詢
聯絡方式		資金管理部 (02) 2502-4567 #16202 HFCFINANCE@hfcfinance.com.tw	
利害關係人	重要性	向社會大眾傳遞正確資訊，維持公司正面形象	
	關注主題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
媒體	經營績效 營運環境管理 人權與勞雇關係 公司治理 客戶權益與服務	- 舉辦年度媒體聯誼會 - 不定期舉辦媒體記者會 - 不定期發布新聞稿資訊	- 舉辦 1 場年度媒體聯誼會 - 發布 21 則新聞
聯絡方式		經企公關部 (02) 2502-4567 #16305 PR@hfcfinance.com.tw	

利害關係人	重要性	和潤企業投入資源於公益慈善及提倡社會關懷與環保意識等行動，攜手非營利團體邁向社會共融	
	關注主題	溝通管道與頻率	2025年溝通實績
非營利團體	誠信經營 氣候變遷管理行動與策略 人權與勞雇關係 公司治理 客戶權益與服務	• 年節禮品採購 • 志工活動 • 機車道安推廣	• 合作非營利組織/社區夥伴>100 個 • 員工志工參與全年達2,832人次、累積11,969小時 • 社創採購金額達1,100萬元
聯絡方式		經企公關部 (02)2502-4567#16305 PR@hfcfinance.com.tw	
本公司另設有檢舉信箱WHISTLE@hfcfinance.com.tw			



2

公司治理

重大主題管理	31
2.1 公司治理	34
2.2 經營績效	39
2.3 風險管理	41
2.4 誠信經營	47
2.5 資訊安全與個資保護	53



公司治理

重大主題管理

GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、3-3



重大主題 公司治理

國際框架與指標

--

定義

和潤企業透過專業、獨立且多元的董事會組成，與完善的問責機制，降低營運風險，提升治理決策品質。關鍵指標包含資訊揭露透明度、董事會運作等。

政策承諾

訂定《公司治理實務守則》、《董事選舉辦法》、《董事會議事規範》、《董事會績效評估辦法》、《獨立董事之職責範疇規則》及《稅務治理政策》，建立完善治理機制。

策略

建立完善的治理機制及內部管理制度，確保公司各項業務之遵法性、透明度並提高營運韌性，以獲利害關係人對公司之信賴。

風險管理

將公司治理風險納入整體經營策略，訂定《公司治理實務守則》及《稅務治理政策》等完備制度，結合董事會督導與透明化資訊揭露，確保治理架構能有效辨識並應對潛在風險，落實長期價值創造之承諾。

管理行動	績效指標	2025年 績效追蹤	達成概況	短期目標	中長期目標
提升資訊透明度	發布重大訊息公告	42則	✓	持續落實資訊揭露	
參與公司治理評鑑	參與公司治理評鑑	評鑑結果前6%~20%	✓	持續參與公司治理評鑑	
董事會績效評估	董事及董事會績效自評	1次自評	✓	持續落實	
董事多元化政策	兼任公司經理人之董事席次	小於1/3	✓	持續落實	
定期揭露稅務資訊	申報財報資訊	每季定期依法申報	✓	持續落實	

利害關係人群組	議合管道	議合成效
政府股東	法說會/每季	舉辦4次法說會說明營運狀況
	股東會/每年	於2025年5月27日召開股東常會向股東報告營運狀況
	年報/每年	於法定時間內申報揭露
	永續報告書/每年	經董事會決議通過發行永續報告書，並於法定時間內申報揭露
	官網/不定期	不定期更新最新營運資訊（含財務及非財務）於公司官網
	財報/每季	於法定時間內每季定期申報揭露財報
	公司治理評鑑/每年	參與公司治理評鑑，且維持評鑑前 20%，並入選公司治理100指數成分股
	公開資訊觀測站	100%符合主管機關要求定期申報經營資訊及發布重大訊息



重大主題 經營績效

國際框架與指標
GRI 201 經濟績效

定義

良好的經營績效代表企業之營運決策穩定度高且具成長潛力，有助提升企業市場價值，屬於機會面向議題。關鍵指標包括營業收入、股利等

政策承諾

創造價值貢獻社會、創造股東最大利潤、創造員工成長環境

策略

深耕發展多元業務，持續保持臺灣汽車分期業務第一品牌，同時積極布局海外市場提高公司成長動能，為投資人及利害關係人創造正面效益

風險管理

經營團隊定期進行績效檢討，持續深化本業業務發展及多元化經營，並依法定期揭露財報資訊，以供所有利害關係人檢閱及監督，確保公司經營績效穩定

管理行動	績效指標	2025年 績效追蹤	達成概況	短期目標	中長期目標
定期揭露營運成果	揭露財報資訊、舉行法說會；更新內部管理績效報表	財報：每季 內部報表：每月	▼		
優化關聯企業治理	協助關係企業導入標準化報表作業流程，維護產出一致性	每年檢視	▼		1. 維持車輛分期NO.1品牌 2. 業務持續多元化多角化經營維持成長動能
年度重點專案及方針規劃	績效檢討，並提前規劃下年度重要指標及專案	每半年	▼		

利害關係人群組	議合管道	議合成效
股東	- 法說會/每季 - 財報/每季 - 股東會/每年 - 年報/每年 - 官網/不定期	發放股利3.3元
媒體	發布新聞稿/不定期	2025年共發布21則新聞稿（含財務及非財務資訊），透過媒體傳遞正確資訊維護利害關係人知的權益



重大主題 誠信經營

國際框架與指標

GRI 205 反貪腐
GRI 206 反競爭行為

定義

和潤企業嚴格遵循從業道德規範、內部控制機制等，並嚴禁賄賂、貪腐、競爭行為等活動，以避免違反法律導致營運相關風險，影響品牌聲譽。評估指標包括內部稽核結果、落實教育宣導。

政策承諾

制定且遵循從業道德規範、內部控制機制等，並嚴禁賄賂、貪腐、競爭行為等活動，有助於提高利害關係人對公司之信任。攸關企業法遵與營運風險控管，屬於風險面向。評估指標包括內部稽核結果、落實教育宣導。

策略

制定且遵循從業道德規範、內部控制機制，以確保高階經理人、員工等內部重要利害關係人恪守法令規範，避免因賄賂、貪腐、競爭行為等活動導致公司競爭力下降並危及公司對外形象

風險管理

由董事會層級監督，透過定期評估結合《誠信經營守則》、員工教育訓練及獨立檢舉制度，落實反貪腐等控管，確保不會對公司財務、商譽造成重大衝擊

管理行動	績效指標	2025年 績效追蹤	達成概況	短期目標	中長期目標
依循公開發行公司建立內部控制制度處理準則規定擬訂年度稽核計畫	完成稽核計畫，包含衍生性商品交易、資通安全檢查等項目，相關缺失改善完成	44項	▼	每年完成年度稽核計畫並確實執	
公開發行公司內稽人員之持續進修	內部稽核人員每年應參加指定之專業訓練機構所舉辦之稽核相關業務專業訓練課程	每人至少12小時	▼	因應法遵及內控制度之更新，每年持續落實派員進修	
董事、經理人及員工落實誠信經營政策	董事及經理人簽署誠信經營守則遵循聲明書	簽署比例達100%	▼	持續辦理落實公司內部人員遵循誠信經營政策	
	董事及高階經理人以書面形式宣導防範內線交易	一年2次（5月2日及11月13日）	▼		
	全體董事及公司治理主管完成洗錢防制課程	3小時	▼		
	辦理誠信經營相關課程	4,978小時	▼		

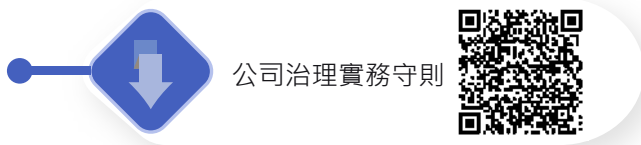
利害關係人群組	議合管道	議合成效
供應商	供應商考核/每年	落實供應商100%簽署承諾書以確保其遵循誠信經營相關之規範
個人客戶	官網揭露/不定期 LINE官方/不定期	完成員工4,978小時誠信經營教育訓練，確保員工符合從業規範，保障客戶權益

2.1 公司治理

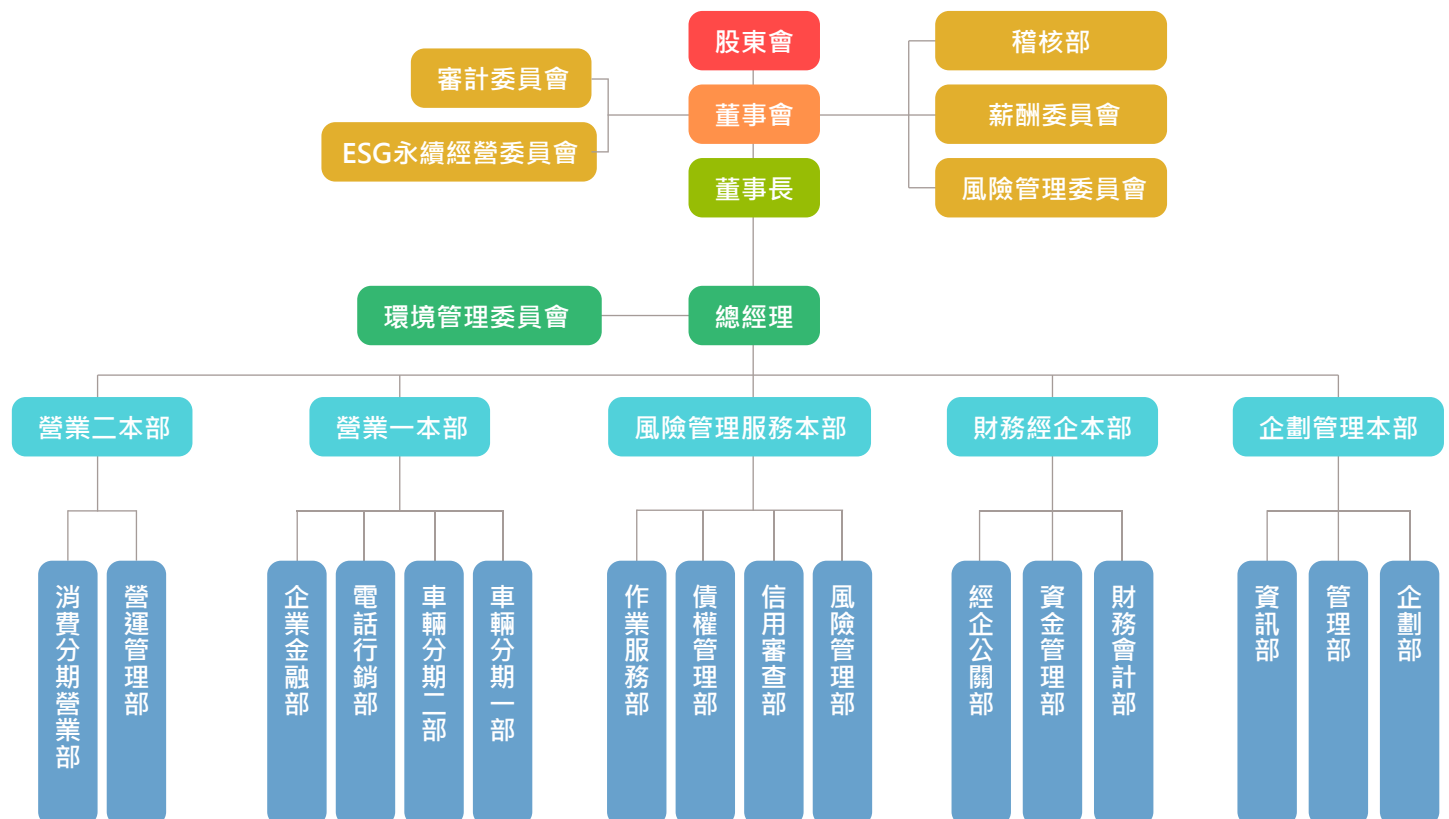
GRI 2-9

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。建立完善的公司治理制度，有助於降低企業經營風險，提升競爭力，創造公司和股東的長遠利益。為了建立良好的公司治理制度，參考臺灣證券交易所制定的《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，以提升公司治理成效。

和潤企業於公司治理評鑑已連續5年皆名列6%~20%，並自2021年起納入「公司治理100指數」成分股，已連續5年入選，顯見和潤企業在公司治理與財務績效上的表現備受肯定。



和潤企業公司治理架構



2.1.1 董事會專業、獨立與多元

GRI 2-9、2-10、2-11、2-15、2-17、2-18、405-1

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3年，本屆任期至2027年5月28日止。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，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；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訂有明確規範，使獨立董事有效執行職能。同時，針對利益衝突及迴避之情事，亦於《公司治理實務守則》中明確規範。

董事選舉辦法



獨立董事之職責
範疇規則



公司治理實務守則



董事組成

和潤企業董事會由9位具備豐富資歷的董事組成，包含3位獨立董事，佔比33%，且全數董事皆不具員工身份，確保決策之獨立性。董事會成員橫跨汽車產業、金融、環境、廣告、會計及經濟分析等領域，組成結構兼具多元化與專業深度。在年齡分布上，50歲以下2位、51至65歲5位、66歲以上2位，性別多元面上，目前有1位女性董事。除專業實務外，本公司更重視董事之個人品德、領導聲譽與核心經營能力。

董事背景、任期與相關資訊



董事進修情形

和潤企業高度重視董事的誠信道德與專業領導，除為全體董事投保「責任保險」以完善風險保障外，更積極接軌全球治理趨勢。董事會成員依循「上市上櫃公司董事進修推行要點」，深入參與企業永續、誠信文化、內控風險管理及洗錢防制等多元課程。2025年全體董事年度進修總時數達99小時，每位董事平均進修達11小時，透過持續深造，確保決策層能精準掌握產業脈動與法律規範，實踐穩健經營。

董事進修明細（年報第二章）



董事會運作情形

和潤企業董事會肩負監督指導、強化管理及永續營運之責，致力達成利害關係人權益極大化。會議運作均依「董事會議事辦法」，落實利害關係利益迴避原則，確保決策公正。所有重要決議均秉持誠信透明原則揭露於官網，具體實踐高標準之公司治理。



董事會重要決議

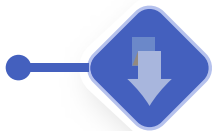


2025年召開 9 次董事會

親自出席率達 95 %

董事會績效評估

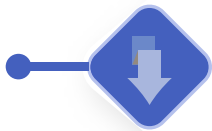
和潤企業訂有「董事會績效評估辦法」，於每年12月底進行當年度之董事會績效評估，每三年至少進行一次外部評估，績效評估以問卷及實地訪談等方式，分別就董事會及功能性委員會執行效能評估。績效評估指標包含當年度所有董事會參與程度、決策品質（包含經濟/環境/社會）等項目。



績效評估細節



和潤企業最近一次之董事外評作業係於2023年第4季委託社團法人臺灣誠正經營學會執行董事會績效外部評估作業，並於2024年1月24日向董事會報告評估結果。2025年度於第四季執行董事會績效自評，並於2026年1月22日向董事會報告評估結果。



董事會績效評估辦法



董事會績效評估說明

利害關係人群組	董事會運作	董事成員
評估項目	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制 6. 永續發展	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制
評估年度	2023年	2025年
評估性質	外部評估	內部自評
評估結果	董事會及個別董事績效評估結果皆為優良	董事會及個別董事績效評估結果皆為優良
建議與分數結果	- 董事多元組成：可考量納入不同專業背景董事有利風險評估 - 議事錄發言記載：為利回顧過往經驗，建議擇要記載討論內容 - 受理檢舉單位及外部檢舉專線：除現行機制，建議尋求外部機構作為檢舉受理單位，強化信賴度 - 持續推行企業永續經營：建議留意公平待客原則並逐步落實	- 董事會績效自評平均：4.75分（滿分5分） - 董事成員績效自評平均：4.74分（滿分5分）

2.1.2 功能性委員會

GRI 2-20

委員會名稱	ESG永續經營委員會	風險管理委員會	薪資報酬委員會	審計委員會
設立目標	落實企業永續經營，系統性規劃ESG策略，確保企業長期的韌性與競爭力	健全公司風險控制及管理，並強化董事會功能	健全公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度	強化公司治理、落實獨立董事監督職能，確保財務報告的公允表達等
2025年召開會議次數	3次	2次	3次	8次
親自出席率	100%	100%	100%	100%



2025年功能性委員會
討論事由與決議結果



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。詳細資訊見本報告書1.1企業永續管理策略章節。

2025年召開 **3** 次委員會

親自出席率達 **100 %**

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，由獨立董事擔任召集人。委員會定期檢討公司風險管理政策與程序，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。

2025年召開 **2** 次委員會

親自出席率達 **100 %**

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，和潤企業依《審計委員會組織規程》自2018年起設立，全體獨立董事擔任委員。

2025年召開 **8** 次委員會

親自出席率達 **100 %**

薪資報酬委員會

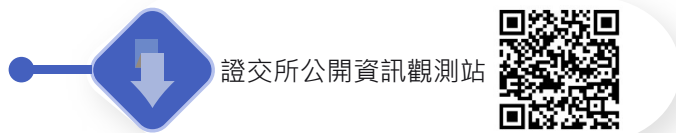
和潤企業致力提升治理品質，定期檢討董事及經理人薪資酬勞制度，確保標準透明公平。薪酬政策深度結合個人表現、經營績效及風險管控，以達成留才並提升生產力。公司自 2018 年起設立「薪資報酬委員會」，由全體獨立董事擔任委員，以客觀專業立場確保薪酬制度之合理性。

2025年召開 **3** 次委員會

親自出席率達 **100 %**

重要資訊即時揭露

和潤企業致力於經營透明與誠信，建構多元溝通管道。官方網站、財務報表、法說會資訊及公司章程等財務與非財務資訊，均提供中英文雙語版本，確保利害關係人能即時獲取資訊。此外，重大訊息皆依法於證交所「公開資訊觀測站」公告，以公開、透明的機制守護投資人與利害關係人權益。

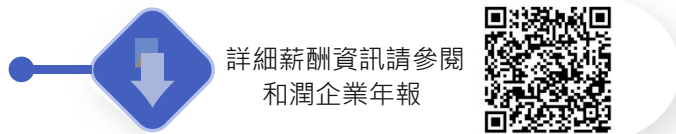


證交所公開資訊觀測站

2.1.3 薪酬政策與績效連結

GRI 2-19、2-20

和潤企業之董事酬金依公司章程及同業水準支給，並經薪資報酬委員會與董事會嚴謹審議。給付標準深度結合公司營收、稅前後淨利等經營績效指標，並納入董事個人貢獻及出席率之評估結果。經理人酬金則包含薪資、獎金與員工酬勞，依《經理人績效評核辦法》執行。評核範疇涵蓋年度目標達成率、營運與領導管理能力，確保酬勞發放與個人績效及企業獲利能力緊密連結，實踐權責對等之激勵機制。員工酬勞係依和潤企業章程規定，並每年透過問卷調查，尋求員工意見納入薪酬考量項目，經薪酬委員會審議通過後再提報董事會決議並向股東會報告。



詳細薪酬資訊請參閱
和潤企業年報



和潤企業薪酬政策

依循《和潤企業公司章程》規定

薪酬結構		績效評估	
董事	• 董事酬金	- 公司經營績效整體表現 - 參考董事績效評估結果	
經理人	- 員工酬勞 - 獎金	- 財務指標： 1. 公司收益：業績達成率、稅前淨利達成率等 2. 財務結構：延滯率（應收帳款的品質風險指標）、本金盈餘、每元人事費用淨收益報酬率、每元淨利率 - 相對性財務指標： 股東權益報酬率（ROE）、市場表現、年度目標達成率等 - 非財務性指標： 1. 員工滿意度 2. ESG永續發展包括評估企業永續營運之風險與機會，檢視公司在社會責任、環境永續及公司治理面向上之重點績效履行程度 3. 其他：年度方針/策略目標達成情況及其他重大性議題	
員工	- 員工酬勞 - 獎金	依年度績效評核結果	

※員工之獎金組成依不同業務性質有所差異

薪資報酬
委員會

提報
董事會
決議

2.2 經營績效

GRI 201-1、201-4

和潤企業自1999年創立以來，以「滿足客戶需求」為核心，並將永續理念轉化為穩定的經營績效。透過「強化本業、發展多元化商品、轉投資事業」三大戰略支柱，結合人才研發與通路創新，驅動企業成長飛輪。憑藉卓越的風險控管，自2007年起連續19年獲得中華信評「twAA-」，並自2020年起連續6年獲標準普爾「BBB」評等，持續維持國內汽車融資業最高信用評級，穩居市場領先地位。

2025年所產生及分配的直接經濟價值

單位：新臺幣仟元

直接經濟價值之產生 (A)	23,953,303
營業收入	23,704,115
租金收入	4,286
存款利息收入	33,375
其他收入	162,086
政府補助收入	49,441
直接經濟價值之分配 (B)	15,495,052
營運成本	9,479,110
員工薪資與福利	2,885,337
支付給出資人者：股利支付	2,304,451
支付政府的所得稅	826,154
經濟價值之保留 (A-B)	8,458,251

註1：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、HFC (Cambodia) Microfinance PLC、和勁企業股份有限公司、和潤電能股份有限公司及和潤興業股份有限公司。

註2：政府補助收入項目2025年包含勞動部訓練補助、電器退稅補助、中國政府退稅。

為股東創造價值

單位：新臺幣仟元

項目	2023	2024	2025
合併稅後淨利	4,092百萬	3,274百萬	3,437百萬
每股盈餘	6.41	4.44	4.72
合併資產報酬率	2.72%	2.48%	2.47%
合併權益報酬率	11.23%	8.02%	8.08%
分配股利	4	3	3.3
股利配發率	62%	68%	70%

稅務管理

和潤企業遵守各營運地之稅務法規與經董事會決議通過之《稅務治理政策》。除依法開立統一發票或電子發票並申報繳稅外，亦遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之國際移轉訂價準則，不刻意將利潤移轉至低稅率國家，並依循國際（如IFRS）及國內之相關規定與準則，以具商業實質意義之稅務結構，定期揭露稅務資訊以提升公司透明度。



稅務治理政策



近3年支付之所得稅費用

單位：新臺幣仟元

年度	2023	2024	2025
支付合併所得稅	1,443百萬	1,456百萬	826百萬
支付個體所得稅	1,080百萬	1,127百萬	550百萬

政治獻金、捐款與參與外部組織

和潤企業恪守政治中立原則，歷年來並無支出政治獻金，包含但不限於任何形式直接或間接支出與捐款給候選人、政黨、政策遊說團體、政治運動或影響立法行為之團體、與公投議案相關之組織等。此外為促進產業及社會發展，參與各項同業公會與公益行動，攜手利害關係人共同邁向永續共好。

單位：新臺幣仟元

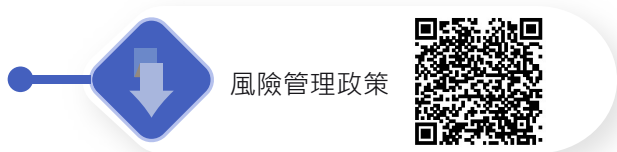
年度	2023	2024	2025
捐款	4,054	3,709	4,296
外部組織參與會費	276	268	330

註：揭露範圍以和潤企業個體為主



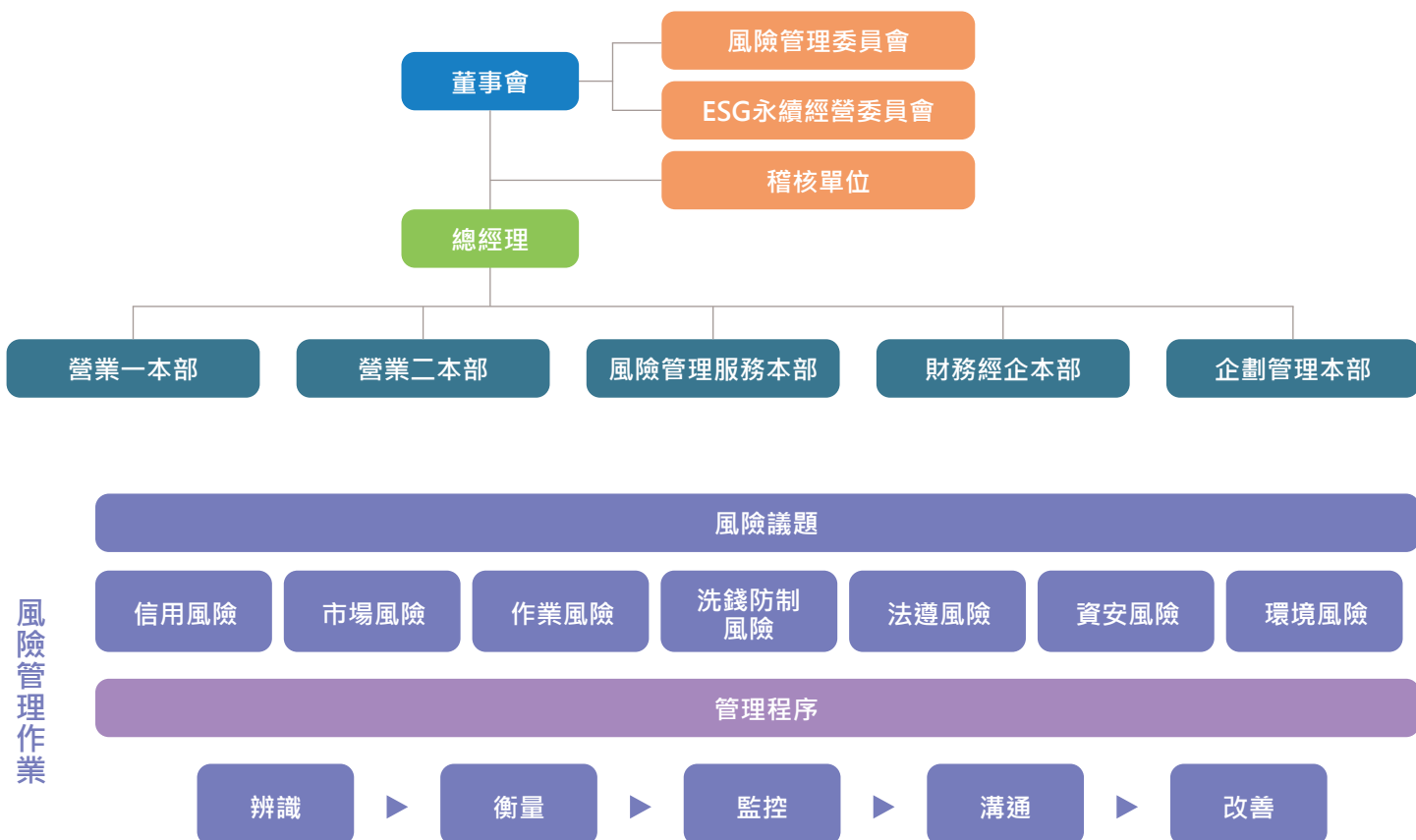
2.3 風險管理

和潤企業為健全公司風險控制與管理，於2021年設置風險管理委員會，以董事會為風險管理之最高治理單位負責監督，並於同年訂定《風險管理政策》，以強化公司治理及提升經營韌性。和潤企業嚴謹遵守法規規範，確保在創新轉型的同時，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，達到企業永續經營之目標。



風險管理機制架構

面對市場及社會環境的快速變遷，為掌握各項產品與服務中的相關風險與機會，和潤也建立完善的管控流程與徵審機制，降低客戶因違約而影響公司營運的同時，也為客戶之信用把關，避免落入財務風險情境。



風險管控流程與徵審機制

階段	範圍	風險管控機制概述
客戶KYC (Know Your Customer)	所有產品 及服務	- 業務端申請報告/系統建置相關KYC資訊欄位 - 不可往來客戶「負面因子」過濾：申請人/企業經營者有刑事判決影響公司經營、政府法令明定非法之營業行為、經媒體揭露並經查有危及經營情勢、嚴重異常情事（如還款異常計入、假扣押、假處分等）等
專業組別審核	個人金融 法人金融	不論個人金融或法人金融，依其風險屬性訂定不同徵審KPI，中低風險者能兼顧效率，中高風險者能加強徵審
多面向評估	個人金融 法人金融	著重信用查核、財務負擔能力、承作與往來標的等 著重營運行為、財務表現、經營團隊、資金用途、產業發展趨勢（例如具永續前瞻性的再生能源產業）等 和潤旗下專責企業金融服務之事業體-和潤興業，更將「公司永續發展」納入徵審評分要件，審查構面包括： 1. 公司治理：公司營運有無負面報導或裁罰事項 2. 社會承諾：如人事制度管理健全與否 3. 環境管理：重視環境保護（如有無污染或資源浪費之情事，或有無建置節能系統、使用再生能源等）
風險量化輔助		設計量化評分機制，輔助授信決策參考
審查委員會		曝險金額較大或意見歧異案件，提審查會由專業委員建議
貸後追蹤		- 透過外部機構定期追蹤（如中華徵信所CCIS拒絕往來明細） 2024年導入「催收評分卡」（Collection Scorecard, 簡稱C卡），建立完善催收風險模型，針對不同逾期客戶風險進行精準辨識，同時為客戶信用把關



2.3.1 重大風險管理

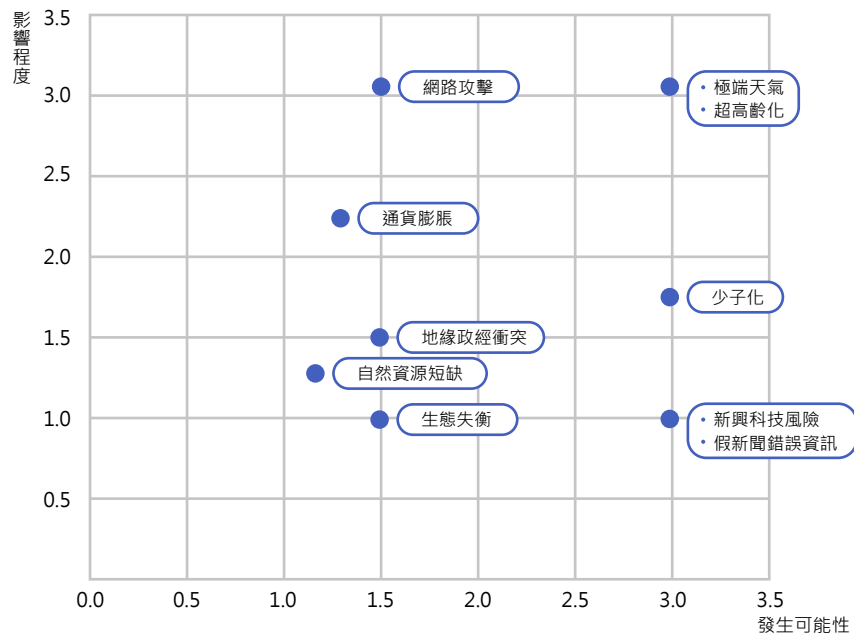
和潤企業針對與營業具直接關聯性之重要風險進行檢視並制定管理措施。2025年循各項內部管理措施，均未發生超過公司預期及產生重大負面影響之情事。

重大風險	風險說明	對應管理措施	管理單位
市場風險	利率與匯率波動，影響公司營運	- 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	資金管理部
信用風險	貸款違約，影響公司獲利，危及營運	- 訂定內部作業辦法 - 嚴謹的授信審查及核准制度、完整審議流程，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 - 持續提升徵信技巧等各項攸關於貸放管理之徵審知識，以降低貸放違約情事 - 定期檢視同一集團、關聯企業的總曝險額度及監控單一產業的融資水位，避免因特定產業崩盤，造成信用風險過度集中	信用審查部
	借款者之違約損失，影響公司獲利	- 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	風控作改部
洗錢防制風險	未落實KYC (Know Your Customer)，將未能良好管控資金流向	- 加強對供應商控管，新進案件供應商須經集保洗錢及打擊資恐查詢系統查詢，確定是否為黑名單 - 每年監控高風險案件，並針對高、中、低風險案件進行不同密度管理：高風險為每年、中風險每3年、低風險每5年 - 舉辦教育訓練加強員工對洗錢防制意識 - 依據內部規定辦法訂定查核事項，定期辦理查核並出具查核報告 詳細管理措施參閱2.4.2洗錢防制與打擊資恐	- 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
法遵風險	未遵循法令規範，將遭政府機關裁罰並且影響公司營運及聲譽	- 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 - 推動法遵自檢，定期盤點部門執掌範圍內的遵法事項，提升公司內部治理成效	全體部門
資訊安全及個資保護風險	未妥善維護資訊安全及個資保護，將遭受政府機關裁罰且影響公司營運及聲譽	- 訂定《資訊安全政策》、《個人資料管理政策》及其他管理規範並建立管控制度 - 導入ISO 27001資訊安全管理系統，建立安全及可信賴資訊作業環境，確保資料、系統、設備及網路安全 - 詳細管理措施參閱2.5資訊安全與個資保護	資訊部
環境風險	自然天災或環境法規變化可能影響公司營運	- 推行環境與能源管理，包括環境保護、節能減碳、減廢回收等，同時注重營運據點安全維護 - 詳細管理措施參閱5.3營運環境管理	管理部
氣候變遷風險	未能掌握氣候變遷產生之實體風險與過渡性風險，可能影響公司營運	- 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 - 詳細管理措施參閱5.1氣候變遷風險管理	企劃部 債權管理部 信用審查部

2.3.1 重大風險管理

世界經濟論壇 (World Economic Forum) 每年發布全球風險報告，針對新興風險議題對不同利害關係人可能的衝擊提出多維度評估報告。和潤企業綜合參考WEF全球風險報告並參酌《臺灣永續風險大調查》，經風險管理部門及相關單位共同討論，聚焦十項與所屬產業及營業行為相關之新興風險議題，評估其未來發生可能性及影響程度，並進一步訂定管理方針以預防、減緩風險發生可能帶來的影響。

新興風險評估矩陣圖



議題	風險說明	管理單位
地緣政經衝突	1. 地緣政經衝突可能導致貿易保護主義興起，制裁措施影響供應鏈，造成原物料/能源價格上漲與金融動盪 2. 技術限制使用或資金禁止流動，導致物流成本提升，因缺乏料問題影響客戶營運活動，導致收付貨款延遲，影響客戶還款能力	建立完善的風險管控流程與徵審機制，結合量化評估工具追蹤客戶之信用風險狀況；相關單位亦舉辦OJT (on the job training)，主題包括信用風險判斷與解析、產品知識、產業知識、產業動態資訊等，提高作業同仁對市場變化的掌握度
通貨膨脹	1. 政府可能會為抑制通膨惡化進行升息，利率與匯率波動進而影響公司營運 2. 通膨失控可能導致員工實質薪資衰退而影響生活水準	
假新聞錯誤資訊	在網路資訊爆炸時代，導致諸多不肖人士透過假帳號、冒名網站、假訊息等方式行金融詐騙之實，造成民眾經濟損失並受政府裁罰	為避免客戶受騙而造成經濟損失，和潤企業展開對內 (員工)、對外 (客戶) 的雙向宣導，提高全民防詐意識。詳閱3.1.1 普惠金融
網路攻擊	客戶資料為公司重要數位資產，也常是網路攻擊標的。因網路攻擊造成資料外洩或勒索軟體侵入之風險，對公司之營運將造成影響	因應科技快速發展，網路攻擊與科技新興風險頻傳，和潤企業持續強化資訊安全及個資管理，以維護公司資訊系統運作之穩定性，並保障利害關係人之權益。詳閱2.5 資訊安全與個資保護
新興科技潛在風險	1. 生成AI人工智慧的快速發展帶給社會與經濟各項新契機，惟AI技術若需與外部串接，使資料外洩風險提高 2. AI可能因原始學習數據不精確，導致生成內容偏差影響決策	

議題	風險說明	管理單位
少子化	1. 少子化造成勞動力市場供給短缺，加劇企業間的人才競合，若企業不具競爭力，可能錯失許多優秀人才 2. 少子化反映年輕世代員工未來的家庭照護負擔會增加 3. 少子化可能導致市場需求變動，回應消費者偏好轉變需規劃設計創新商品	藉由打造友善幸福職場，吸引優秀人才加入公司團隊，藉以保持競爭力。因應少子化及高齡化議題，亦推動數位轉型行動，支持員工提高作業效率。詳閱3.4數位創新服務、第四章 幸福職場
超高齡化	臺灣2025年將邁入超高齡化社會，凸顯勞動人口減少問題。在全球政府鼓勵中高齡就業以彌補勞動力缺口的趨勢下，若未營造友善職場環境，可能導致企業在勞動市場較不具吸引力	
極端天氣	極端天氣事件頻繁，如乾旱、短時強降雨、颱風頻率增加等自然災害對社會、經濟皆造成巨大影響	導入TCFD氣候相關財務揭露框架，檢視並管理營運行為可能對自然環境造成的衝擊。詳閱5.1氣候變遷風險管理
生物多樣性 喪失生態失衡	若營運行為發生於環境敏感區域，可能導致生物多樣性受危害，衝擊自然資本維持與地球資源發展	導入TNFD自然相關財務揭露框架，檢視並管理營運行為可能對自然環境造成的衝擊。詳閱5.2自然環境風險管理
自然資源短缺	自然資本耗竭可能導致原料成本增加或面臨供應鏈斷鏈情況，進而影響營運活動致使作業時間成本拉長、企金客戶還款能力下降	相關單位舉辦OJT藉以提高作業同仁對市場變化之掌握度



2.3.3 內部控制制度

和潤企業由專業經理人設計《內部控制制度》並經董事會通過，嚴格檢視各管理單位之內部作業程序是否符合法規，以避免作業風險或違法缺失。透過獨立之稽核單位定期與不定期查核，要求各業務單位及各支援單位配合進行自我查核，同時針對控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通、監督與改善等項目進行評估，以強化經營風險之管控。

稽核部

稽核部隸屬董事會，配置1名稽核主管與4名專職稽核人員。秉持誠信原則執行定期與不定期查核，協助監督「內部控制制度」之落實，並針對異常事項追蹤改善，以確認各項業務處理均符合法令與相關規定。2025年確實執行44項稽核計畫，每季定期向審計委員會及董事會報告，範圍涵蓋衍生性商品、資訊安全、個資保護及永續報告書編製管理等關鍵領域。

永續相關之管理性控制作業

管理項目	查核結果	評估頻率	最近一次稽核時間	董事會提報時間
生物多樣性 喪失生態失衡	查核結果皆符合相關法令規範	1次/1年	2025年7月25日	2025年11月6日
個人資料 保護管理	查核結果皆符合相關法令規範	1次/1年	2025年10月30日	2026年1月22日
永續報告書	查核結果皆符合相關法令規範，且因應主管機關規範之更新，完成《永續報告書編製及驗證作業程序》修訂	1次/1年	2025年11月13日	2026年1月22日
洗錢防制及 打擊資恐犯罪	查核結果皆符合相關法令規範	1次/2年	2025年12月5日	2026年1月22日
防範內線交易	查核結果皆符合相關法令規範	非法規強制 自主納入內控	2025年7月29日	2025年11月6日



2.4 誠信經營

GRI 2-15、205-2、205-3、206-1

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。2025年和潤企業並無貪腐與反競爭事件發生。

和潤企業誠信經營規範

規範	摘要說明	規範對象	公開資訊
誠信經營守則	防範項目包含行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不合理禮物或其他不正當利益、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權、從事不公平競爭之行為等	- 一般員工 - 經理人 - 董事	
誠信經營作業程序及行為指南	明確定義各項不誠信行為及處理準則，並將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度，落實違反零容忍	- 一般員工 - 經理人 - 董事	
道德行為準則	導引本公司董事、經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加了解本公司道德標準	- 經理人 - 董事	

和潤企業誠信經營規範

單位	執掌角色
董事會 ESG永續經營委員會	- 監督角色：每年至少一次向董事會及ESG永續經營委員會報告年度執行成果 - 誠信經營年度執行情形，分別於2025年12月11日提報ESG永續經營委員會、2025年12月11日提報董事會
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 各相關部門	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

和潤企業針對董事、經理人與一般員工，訂定《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序與行為指南》，同時規範董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策，並針對董事、經理人訂定《道德行為準則》，以防範利益衝突及確保公平交易等行為。

2025年無接獲
違反誠信經營相關之檢舉申訴案件

另為確保未有收賄之情形，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。2025年所有供應商皆簽署承諾書與企業社會責任條款。

和潤企業不定期向員工進行宣導，落實誠信經營理念在日常工作執行面，2025年提供臺灣地區員工誠信經營相關課程共計11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，平均每堂有1,004位員工完訓，累積受訓時數達4,978小時。

課程名稱	員工類型	總時數 (小時)	完訓人數	佔臺灣員工比例
【2025-Q1 法規】個資法	全員	324.0	1,080	82.0%
【2025-Q1 法規】資訊安全	全員	543.0	1,086	82.5%
【2025-Q2 法規】不法侵害	全員	126.6	1,266	96.1%
【2025-Q2 法規】反詐宣導	全員	487.9	1,126	85.5%
【2025-Q3 法規】營業秘密法與員工競業禁止相關規定應注意事項	全員	1,795.1	1,238	94.0%
【2025-Q4 法規】TIPS管理規範說明&公司智財管理制度宣導	全員	324.3	1,297	98.5%
【2025-Q4 法規】防範內線交易	全員	324.8	1,299	98.6%
【2025法規】誠信經營	全員	248.8	933	70.8%
【2025資訊安全】釣魚郵件防範	全員	620.5	1,241	28.5%
2025/09_車輛分期金保法說明	業務一般同仁與主管	94.0	376	28.5%
2025洗錢防制法	業務一般同仁與主管	89.2	107	8.1%

註1：臺灣地區包含和潤企業、和勁企業、和潤電能、和潤興業，共1,317人

註2：完訓人數以2025年12月31日當日統計，不含已離職人員



2025年和潤企業誠信經營成果

對象	溝通管道	2025年成果
董事	書面宣導、舉辦董事進修課程	- 全體董事及公司治理主管完成3小時洗錢防制課程 - 董事及高階經理人每月以書面形式宣導防範內線交易
員工	透過教育訓練課程宣導誠信經營相關措施，並宣導公司政策	辦理11堂課程，平均每堂有1,004位員工完訓，累積受訓時數達4,978小時
供應商	需簽署供應商承諾書、企業社會責任條款，約定禁止賄賂行為	100%簽署供應商承諾書、企業社會責任條款

2.4.1 法規遵循

GRI 2-15、205-2、205-3、206-1

和潤企業重視守法與紀律，針對不同職掌與層級，皆訂有詳盡的規範以供依循，並秉持誠信經營原則，不定期檢視法律資料庫最新變動，在發現有與公司相關之法令變更時，會通知有關單位進行影響評估並呈報上級，同時透過不定期教育訓練（包含但不限於線上法治課程與法普電子報），持續強化法令遵循管理及深化公司法遵文化，嚴格確保各項業務均符合法令要求。

和潤企業對重大事件的定義為依證交所規範須發布重大訊息說明之程度，2025年共發布42則重大訊息，無違反法規事件。若發生重大事件，將依《和潤企業股份有限公司內部重大資訊處理作業程序》由專責單位進行事件調查，專案呈報予總經理進行專案說明，包含因應處理、後續追蹤、改善策略等。遇有重大事件亦透過會前會方式，事先與董事詳細溝通以取得共識，確保董事就重大事件之詳細內容充分理解，並經董事會正式報告或決議通過。2025年，和潤企業與董事召開9次會前會，主要溝通內容為財報、投資案、預算案等涉及公司營運相關重大議案。

法規遵循情形

2023		2024	2025
違反事件1件			
事由	裁罰情形		
子公司和雲行動服務（iRent）發生用戶個資外洩事件 註：2024年8月出售和雲行動100%股權，現已非為子公司	和潤企業對子公司之監督與管理核有未依證交所之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，遭證交所裁罰5萬元	0違反事件	0違反事件

利害關係人關注事件

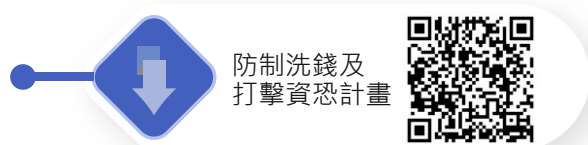
事由	說明與澄清	後續因應措施
和潤企業股票遭炒作一案	經查當事人皆未曾於本公司任職及擔任董監事，亦非本公司內部人。	已進入司法調查程序，依政府機關調查處理

金融消費者保護法修法，擴大納管

自2025年9月15日納入監理體系以來，和潤正面看待制度升級，雖增加制度建置與合規成本，但在一致明確的產業標準下，完善監理有助提升專業門檻、抑制不法融資行為，強化市場秩序與消費者信任。納管對和潤不僅是合規要求，更是全面優化經營的重要契機。在營業面，持續優化產品結構與銷售流程，強化資訊揭露與風險說明，提升品牌專業形象；在催收面，由傳統債權管理升級為金融級消費者關係管理，強化透明與合規，建立永續互動；在申（客）訴處理面，建構分級與快速回應機制，導入標準化流程與跨部門協作，即時保障消費者權益，降低爭議風險，朝更穩健、透明與永續的經營發展邁進。

2.4.2 洗錢防制與打擊資恐

和潤企業經董事會通過訂定《防制洗錢及打擊資恐計畫》，並嚴格遵循「洗錢防制法、資恐防制法」等相關法令，以完善防制洗錢及打擊資恐機制。和潤企業由董事會指派管理層級人員 1 人擔任防制洗錢及打擊資恐專責人員，並賦予協調監督防制洗錢及打擊資恐之充分職權，及確保該等人員無與其防制洗錢及打擊資恐職責有利益衝突之兼職。專責人員應至少每年向董事會及監察人或審計委員會報告，如發現有重大違反防制洗錢及打擊資恐相關法令之事件時，應即時向董事會及審計委員會報告。



防制洗錢及
打擊資恐計畫



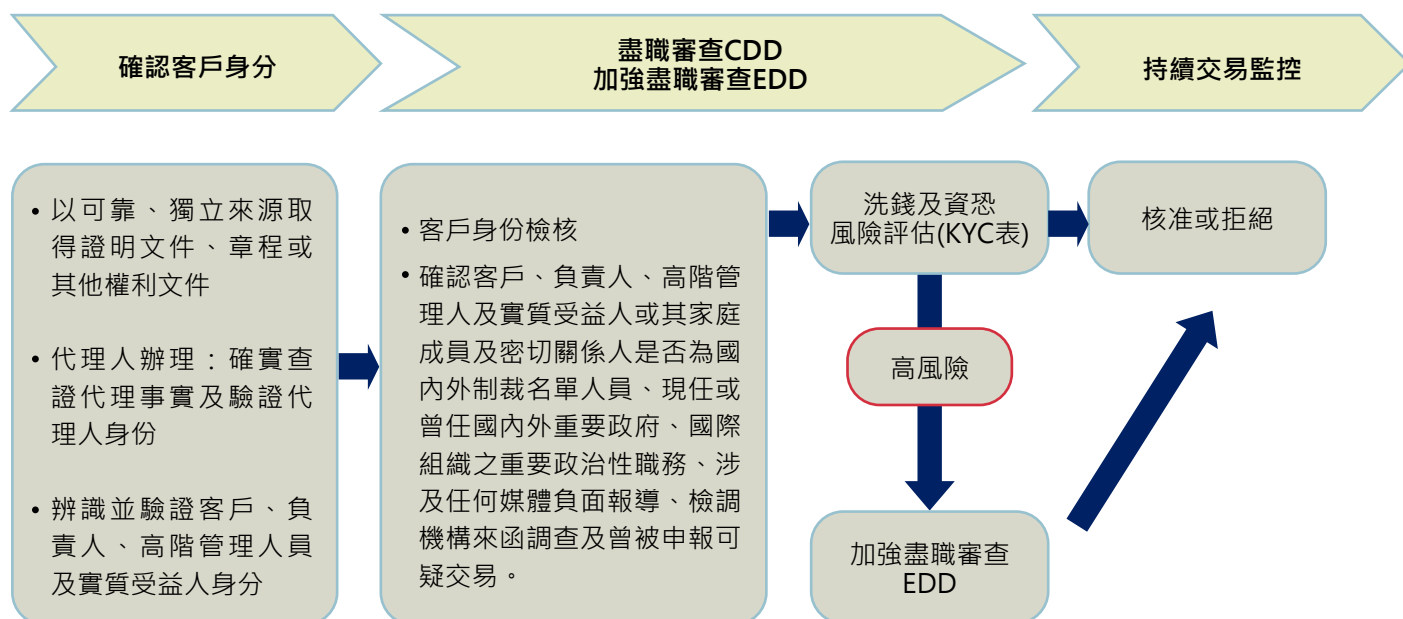
法規遵循情形



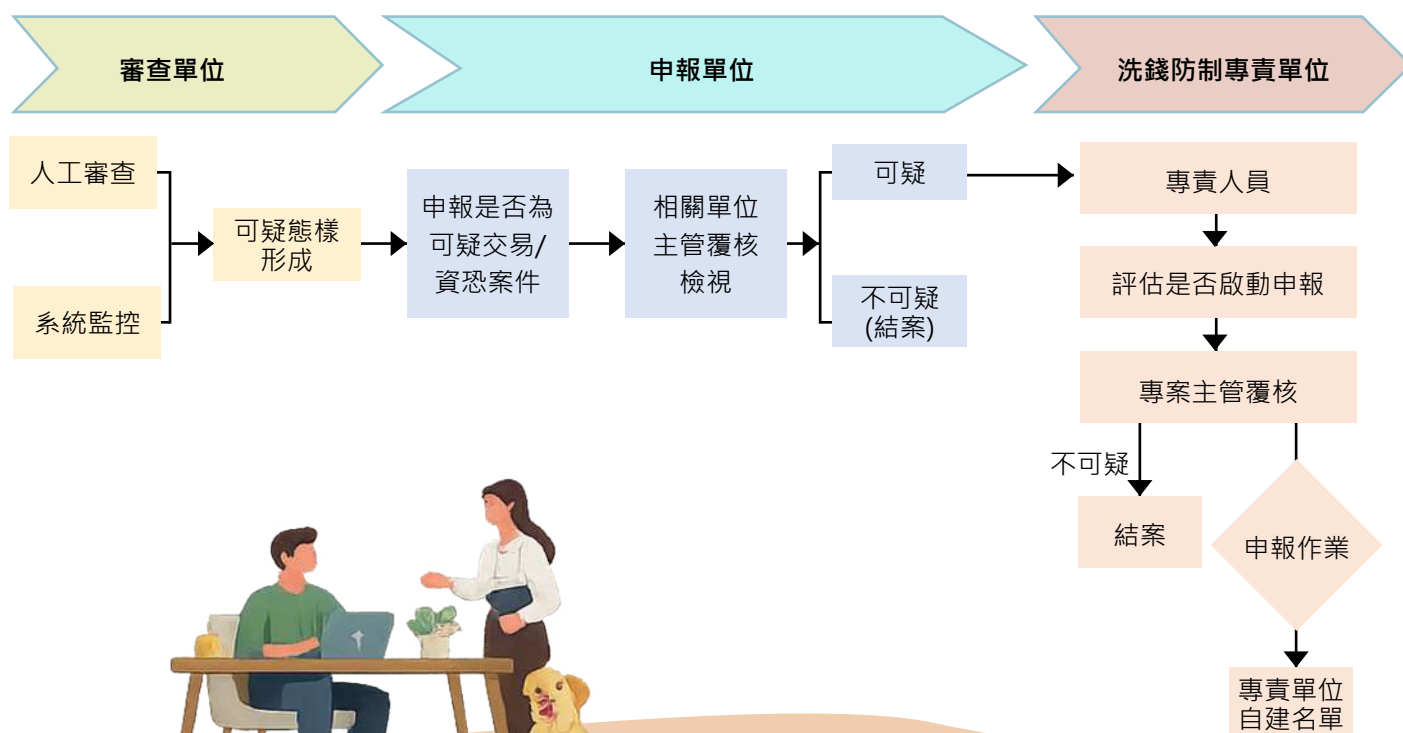
追蹤項目	項目摘要說明	檢視頻率
防制洗錢及打擊資恐計畫	客戶身分、客戶及交易有關對象之姓名及名稱檢核、交易持續監控、紀錄保存、達一定金額以上通貨交易申報、疑似洗錢或資恐交易申報、專責人員等事宜	1次/1年
全面性洗錢及打擊資恐風險評估	涵蓋客戶、國家或地域、產品及服務、交易或支付管道等面向之整體風險等級，及降低風險之適當措施評估報告	1次/2年
記錄保存作業	針對交易憑證與對達一定金額以上通貨交易、疑似洗錢或資恐交易之申報資料及相關紀錄憑證落實保存作業；如法律另有較長保存期間規定者，從其規定	至少 保存五年
內部稽核	確認各項作業是否遵照政策及法令之流程規範	1次/2年

洗錢防制及打擊資恐審查流程

和潤企業《防制洗錢及打擊資恐計畫》明定應綜合考量客戶背景、職業與社會經濟活動特性、地域以及非自然人客戶之組織型態與架構等，以識別客戶洗錢、資恐及資武擴散風險。



可疑案件申報機制



辦理教育訓練 提高風險意識

為使第一線員工對洗錢防制及資恐等犯罪議題有更高敏銳度，以確保業務執行過程能即時識別具風險之案件，和潤企業由上而下TOP-DOWN持續「提升市場風險掌握度及提升案件審核評估能力」，2025年推動成果參閱下表。

具體作法	說明
董事教育訓練	每年辦理洗錢防制及打擊資恐教育訓練，且全體董事皆須參與
提升市場風險掌握度	1.定期開會互相分享總體經濟資訊（包含利匯率、財政與貨幣政策等），提升員工對總體經濟新興議題之敏感度 2.針對偶發經濟事件或資訊，第一時間於部內群組發布，同仁可迅速了解及掌握市場狀況
提升案件審核評估能力	1.定期小組會議討論交流 2.違約案件、特殊疑難案件研討 3.其他在職教育訓練On-Job-Training • 內容：包括信用風險判斷與解析、產品知識、產業知識、產業動態資訊、財務分析、動產設備認識與評估、不動產專業知識與估價、央行信用管制規範等 • 方式：定期排定主題由內部同仁輪流擔任講師分享，並不定期邀請外部講師授課

2.4.3 導入TIPS智慧財產管理制度

和潤企業為支持多元化業務發展，除陸續設立子公司外，更新設和潤企業商品分期品牌（Pay4U）及吉祥物以進行數位化轉型。積極優化智慧財產管理制度。透過強化商標之取得、保護與運用機制，有效控管合規風險並提升品牌滲透率。同時，藉由內部教育訓練深化員工智財意識，將法規遵循落實於企業治理，鞏固品牌永續價值。

根據智慧財產盤點結果，和潤企業截至2025年底共計有著作權206筆，包含和潤企業製作之廣告、廣宣、教育訓練教材等；商標權12筆，皆已註冊生效中。

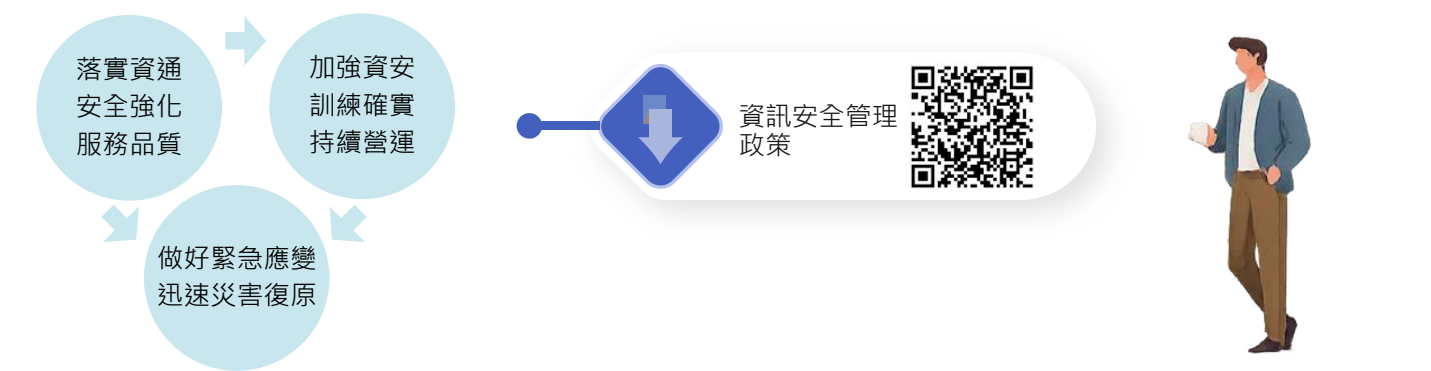


2.5資訊安全與個資保護

2.5.1 資訊安全管理

和潤企業於2024年完成ISO 27001: 2022資訊安全管理系統（ Information Security Management System, ISMS ）轉版作業，2025年12 月完成重新稽核並順利通過第三方驗證，藉以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全景評鑑，以檢討在ISO 27001中14項資安管控項目年度表現。和潤企業近3年於2023年有1件資安違反事件，詳見「2.4.1 法規遵循」。

資訊安全管理政策



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，世界經濟論壇《2025年全球風險報告》指出，網路攻擊及新興科技潛在風險持續高居全球前十大風險。和潤企業因應資訊安全，由資訊部為主要權責單位，規劃資訊安全工程，並訂有資訊安全管理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。

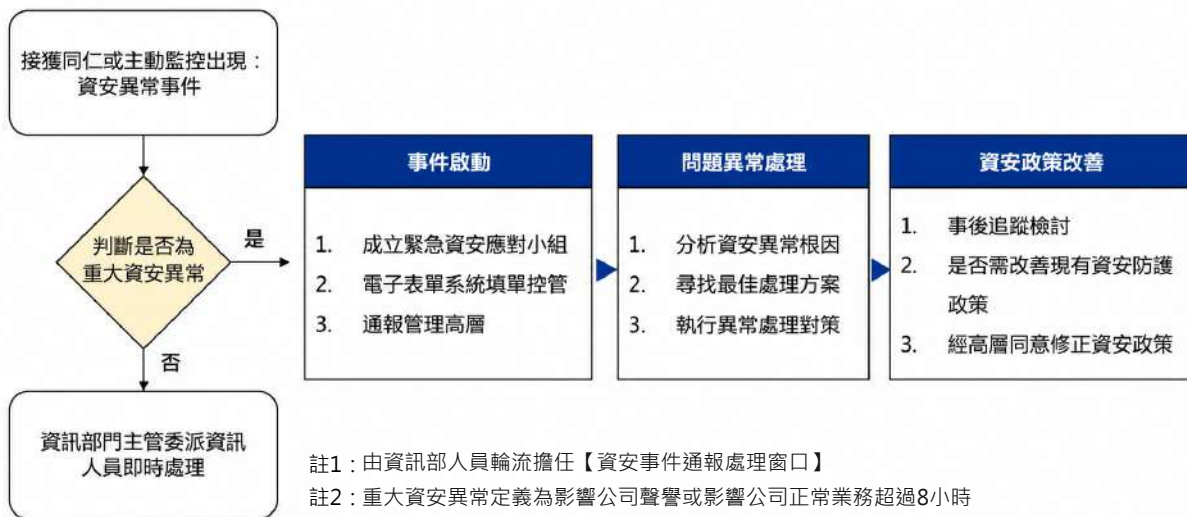
資訊安全管理機制

對象	溝通管道
董事會 ESG永續經營委員會	- 監督角色：檢視資訊安全政策及計畫實施情形，並於董事會及ESG永續經營委員會報告年度執行成果 - 資訊安全管理年度執行情形，於2025年12月11日提報ESG永續經營委員會及董事會
資安專責主管 資訊部經理	- 決定及提供建立、實施、運作及維持管理制度所需之資源 - 定期向高階主管報告「資訊安全管理制度（ISMS）」管理審查會議結論、執行成果與改善建議事項 - 負責對資訊安全狀況進行預警、監控，並處置資訊安全狀況與事件
資安執行小組	- 風險管理：制定資安風險管理程序，每年定期或不定期執行評估作業 - 事件管理：建立資訊安全事件之預防、應變及復原處理作業
緊急應變小組	依「資通安全事件通報及應變管理程序書」辦理
內部稽核小組	資訊安全管理推動納入內部控制制度管理

資安落實措施總表

方式	項目	溝通管道	溝通管道
內部	內控自評查核	每年	各單位自檢資安內控是否落實 2025年11月25日完成內控自評查核
	內稽查核	每年	稽核部會同各單位查核資安落實狀況 2025年7月31日完成內稽查核
	資訊安全查核	每年	資訊單位發動全公司配合查核 2025年7月29日完成資安查核
	資訊安全教育	每年	透過教育訓練課程強化資安意識 2025年辦理1堂課，共1,137人次完成
	釣魚郵件測試	不定期	提高同仁對陌生郵件警覺性，2025年共計2次測試
外部	定期弱點掃描	每年	委由第三方專業資訊廠商進行弱點掃描， 2025年共執行3次
	APP程式原始碼檢測	每年	委由第三方專業資訊廠商，進行APP程式原始碼檢測
	ISO 27001:2022稽核	每年	2025年12月完成第三方驗證

資安事件管理流程

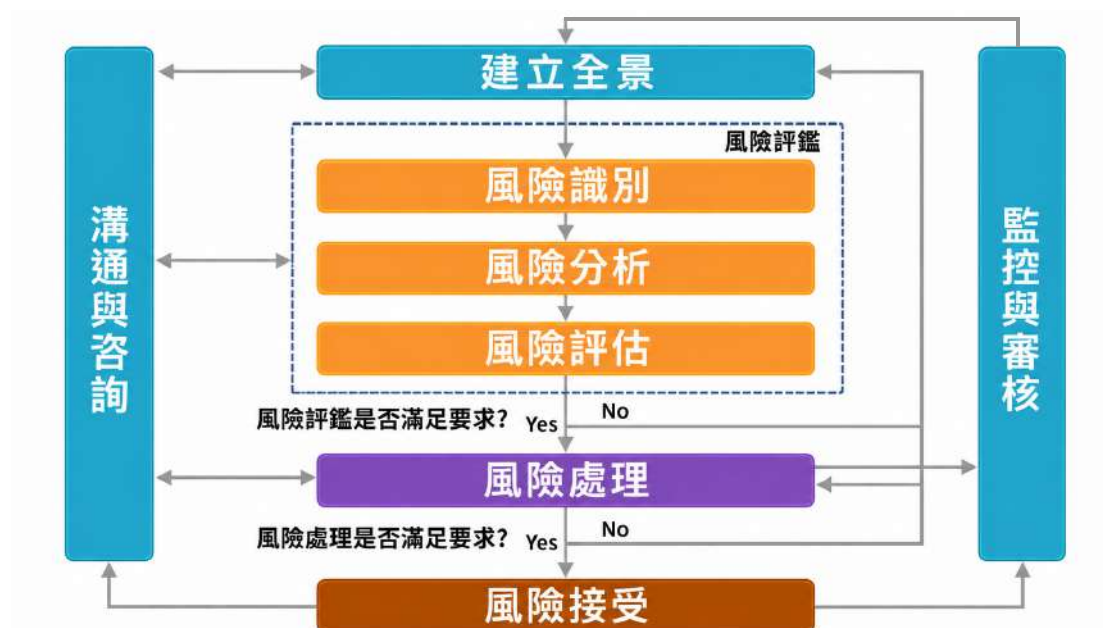


和潤企業近三年資安違反情況說明

項目	2023年	2024年	2025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

註：2023年以和潤企業個體為揭露範圍，自2024-2025年起揭露範圍包含合併報表子公司

資訊安全風險管理流程



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1項「高」風險等級之風險進行檢討與改善。

定期檢視資安弱點

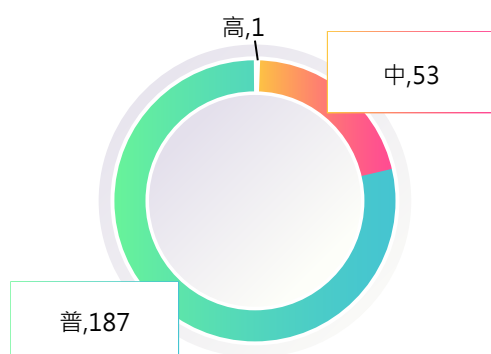
為加深和潤企業個體所有系統與資訊安全的強度與廣度，和潤企業委託第三方資訊安全顧問公司，執行弱點掃描工作，全面評估資訊系統弱點所在，以及整體的資安風險等級，2025年共執行3次弱點掃描。

內部資訊安全查核

為確保整體資訊系統與作業能如常安全運作，和潤企業每個月由資訊部主導，定期進行內部查核作業，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；而查核機制與作業方式層級不同，每年查核依據「個人電腦資安檢核表」規劃不同的查核主題，再由資訊部指派專人，抽檢公司內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。

資訊資產評鑑結果與風險處理計畫

2025年針對資訊資產進行風險評鑑，共評鑑出241項弱點與對應之威脅，其風險等級「高」有1項、「中」有53項、「普」有187項。經外部查核未發現重大影響財務報導資安缺失。



不可接受之高風險項目「骨幹網路主要防火牆」：因設備使用多年的高度風險。針對此高風險項目，和潤已完成系統更新作業以確保作業環境。

提升全體同仁資安及個資保護意識

和潤企業將個人資料保護課程及資訊安全課程列為員工必修課，透過課程內容加強員工對於資訊安全的重視，如未能在時間內完成，將會列入年度考績評估之中。2025年和潤企業共提供1堂課予同仁學習，共計有1,137人次完成資安課程教育訓練課程。2025年和潤企業共提供3堂課予同仁學習，共計有3,407人次完成個資、資訊安全、釣魚郵件防範教育訓練課程。

2.5.2 個資安全保護

和潤企業以「企劃部」作為推動個人資料管理之專責部門，設立「個資事務局」，經董事會通過訂定《個人資料管理政策》，適用於本公司（含子公司）之正式人員、約聘僱人員、工讀生及委外廠商等利害關係人，並進一步制定《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《委外廠商個資安全管理作業規範》等作業規範，同時建立防火牆防止個資外洩或被濫用，以落實個資安全管理。2025年和潤企業個資事務局共計召開1次會議，且全年未有違反個資法和洩漏客戶資訊事件發生。



個資安全保護管理機制

單位		執掌角色
董事會 ESG永續經營委員會		- 監督角色：檢視個人資料管理政策及計畫實施情形，並於董事會及ESG永續經營委員會報告年度執行成果 - 個資安全保護年度執行情形，於2025年12月11日提報ESG永續經營委員會及董事會
個資事務局 註	局長 企劃部部長	負責事務局各項議題裁決，及綜理個資安全政策及資源調度
	總幹事	負責事務局會議記錄、並為各部門之溝通者，及策劃並推動公司內各項個資安全相關活動
	常設小組	- 風險管理：執行個資風險評估管理程序 - 事件管理：負責個資盤點與提供，並擔任相關事務之執行與溝通窗口、策劃並推動公司內各項個資安全相關活動
	緊急應變小組	負責緊急應變及回應個資侵害事件，避免災損擴大
內部稽核小組		個人資料保護之管理納入內部控制制度管理

註：和潤企業個資事務局轄下設立6個常設小組包括：企劃、客服、信審、債管、人資、資訊小組，及1個非常設小組為緊急應變小組

對內：深化管理與權限控管

- 專人管理機制：
各部門配置個資管理專員，並每年召開定期檢討會議，動態優化管理規範以堵塞資安漏洞。
- 嚴格存取限制：
實施「最小權限原則」，僅限授權人員撈取個資，並禁止將個資存放於未加密之可攜式設備，確保資訊不外流。

委外：嚴選夥伴與標準接軌

- 資安標準門檻：
針對涉及個資處理與數據存取之委外單位（如數據中心、硬體維護商），要求必須通過ISO 27001資訊安全管理系統驗證。
- 合規督導管理：
透過契約與認證要求，確保委外夥伴之資訊安全品質與企業內部規範同步，落實端對端的隱私守護。

個人資料保護具體重點項目

重點執行項目	目的與效益	2025年執行成果
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	2025年5月28日進行「個人資料檔案清冊」盤點，完成各單位保存之個資現況更新
每年執行內部權限系統盤點	落實人員系統權限管理，確認各部門人員以最小權限使用客戶個人資料	2025年完成2次內部權限盤點
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	辦理1堂課程，共計1,080人次修畢，總閱讀時數達324小時
定期舉辦個資侵害事件應變處理演練	模擬客戶個資外洩時，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	2025年共進行1次「個資侵害事件應變處理演練」
個人資料保護違反零容忍規範	本公司或各子公司人員如違反《個人資料保護管理政策》規定，或其他侵害當事人權利者，應依情節輕重對該員經辦及相關主管依本公司工作守則及相關規定進行懲處	2025年未有違反情形



3

顧客價值

重大主題管理	59
3.1 永續及普惠服務	59
3.2 永續與潔淨投資	64
3.3 客戶權益與服務	66
3.4 數位創新服務	69

客戶價值

重大主題管理

GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、3-3



重大主題 客戶權益與服務

國際框架與指標
自訂主題
SASB客戶隱私

定義

和潤企業透過設置完善的客戶服務管道、回饋機制、提高產品資訊透明度等管理作為，保障客戶權益，亦能避免消費爭議的發生。評估指標包括客服教育、客訴解決率等。

政策承諾

- 持續推動數位化，提升服務品質
- 訂定《公平待客原則》，並建立完善客訴機制，遵循《客訴處理標準作業程序》依案件情形分級由專人持續跟催案件處理狀況
- 完善消費者保護機制，包括個資保護、客訴爭議、客戶財務風險示警及債務協處機制、行銷廣告招攬確保無虛偽不實或誤導消費者等

策略

隨消費者安全意識抬頭，政府針對融資租賃產業亦逐步擴大管制以維護消費者權益。持續建構完善溝通管道及商品風險管理機制，以保護客戶權益並獲得市場信賴，同時避免遭受政府裁罰

風險管理

透過標準化客訴處理機制與客戶滿意度調查，主動辨識並降低聲譽風險，建立資安體系保護客戶隱私，並持續優化數位服務流程，確保客戶權益受保障

管理行動	績效指標	2025年 績效追蹤	達成概況	短期目標	中長期目標
落實客訴事件作業程序及管理	重大客訴	100%立案追蹤	▼	• 重大客訴案件100%立案追蹤 • 分析客訴常見事由並進行系統性改善	• 完整回覆客訴事件，並優化改善業務執行
OJT 教育訓練	課程完成度	100%	▼	• 線上課程/上課率100% • 落實客服回覆標準話術	

利害關係人群組	議合管道	議合成效
企業/個人客戶	• LINE 行動客服 / 不定期 • 官網訊息揭露 / 不定期	• 2025年無客戶資料外洩事件發生 • 車輛分期客戶客戶滿意度達 4.8分
媒體	• 發布新聞稿或回應媒體提問/不定期 • 網路巡檢/不定期	執行網路巡檢作業，檢舉網路社群媒體之仿冒消息，避免客戶誤信錯誤資訊

3.1 永續及普惠服務

和潤企業主要產品為車輛/設備/商品分期付款業務，及以租賃方式提供企業就所需之各式設備、半成品或原料融資服務，提供多元分期付款方案，讓客戶能有更加彈性的付款方式，以落實社會正義與回應永續發展。

3.1.1 普惠金融

聯合國普惠金融倡議 (UNSGSA) 指出：「普惠金融是經濟成長、創造就業機會及社會發展的驅動力」，揭示金融服務於社會發展過程中所扮演的關鍵角色。和潤企業回應聯合國永續發展目標之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，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。

金融服務便捷性	金融服務公平性	金融服務可及性
- 中小企業融資 - 計程車方案	- 公平待客原則 - 金融教育宣導	- 金融友善服務 - 數位可及性與便利



金融便捷性-提供個人金融及中小企業融資便捷服務

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，皆有成立「直核專案」，以較簡便和快速的流程進行核貸作業，提供更貼近業主需求的服務，支持中小企業在快速成長的過程穩健經營、逐夢踏實。

和潤企業近3年普惠金融服務成果

目標客群	年度	2023	2024	2025
中小企業	新承作件數 (件)	3,529	3,943	4,003
	總承作金額(億元)	122.96	158.18	131.2
	逾放比例	0.39%	0.74%	0.44%

註1：依據經濟部之中小企業定義指實收資本額或出資額在新臺幣1億元以下，或經常僱用員工數未滿200人

註2：逾放比例=逾期案件金額/總保有金額。近3年資產品質良好，逾放比例皆小於1%。

子公司近2年普惠金融服務成果

目標客群	子公司	2024			2025		
		和勁企業	和潤興業	和運國際	和勁企業	和潤興業	和運國際
中小企業	新承作件數(件數)	2,658	267	19,657	4,002	560	14,812
	總承作金額(億元)	85.54	57.78	374.1	125.66	122.12	276.3

註1：2024年起和潤永續報告書納入旗下子公司資訊，故數據由2024年起開始統計

註2：依據經濟部之中小企業定義指實收資本額或出資額在新臺幣1億元以下，或經常僱用員工數未滿200人；和運國際依據中國政府之中小企業定義指實收資本額或出資額在人民幣4億元以下，或經常僱用員工數未滿1,000人

註3：金額單位皆以新臺幣計算，和運國際承作金額換算以2025年12月31日臺灣銀行公告之匯率為基準，人民幣：新臺幣=1:4.48

金融服務公平性—落實公平待客原則並致力提高大眾金融識讀能力

和潤秉持「客戶為先，專業為本」經營理念，致力提供優質服務和產品，以滿足客戶的需求和期望。為確保消費者權益，和潤不僅制定《公平待客原則》，更簽署《從事先買後付 (Buy Now Pay Later, BNPL) 自律規範》，旨在建立安全的交易環境，讓消費者在購物過程中能感到安心與信任。

近年隨著詐騙事件猖獗，和潤透過整合自媒體平台包括官網、LINE@帳號、粉絲專頁等，主動與消費者展開各項溝通，並整理常見詐騙手法，藉以提高消費者金融識讀能力，強化消費者的自我防範意識，減少詐騙事件的發生。

金融服務可及性—打造友善的金融服務環境

和潤企業視「可及性」為促進社會經濟發展的關鍵。我們積極推動數位轉型，打造從進件、簽約到撥款申請的全方位數位整合平台，並導入審查機器人，提供客戶「高可親近性、便利、快速」的服務體驗。

針對偏遠地區及行動不便之族群，我們透過「智慧移動辦公室」與人工智慧技術大幅提升作業效率；除同仁100%配置iPad平板作業外，更開發多元數位APP工具，強化業務人員的服務機動性，確保金融服務能跨越地理限制，落實普惠金融價值。

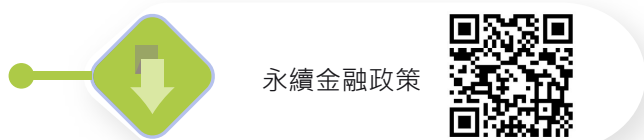


類型	偽冒本公司網站	偽冒本公司社群網站	偽冒本公司釣魚簡訊	假冒本公司業務人員
手法	仿製網址，與官網關鍵字近似	誘導用戶點擊連結加入好友	點擊網址輸入驗證資訊	提供不實名片、識別證
目的	誘騙進入假網站盜取個資	聲稱保證過件，收取代辦費	盜刷信用卡、濫用帳戶	騙取個資或金融卡
避免方法	勿隨意加入來路不明連結	勿交付金融卡、密碼、存摺、印鑑	不要點擊不明簡訊連結	向本公司查證或直接在官網申請

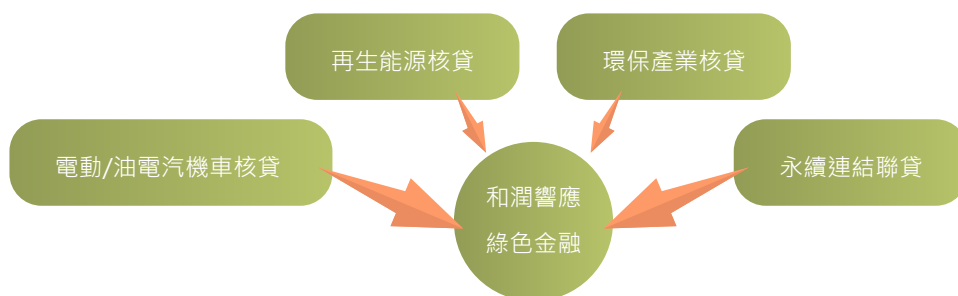
數位工具		目標對象	2025年成果
EZ貸+	提供分期付款產品包含各廠牌新車、中古車，滿足客戶所有購車分期需求，省去傳統紙本申請書和合約製作及傳遞時間	車輛分期客戶	導入全台17個服務據點，共303位業務人員配置 iPad。智慧移動辦公室服務區域涵蓋全台100%
E指貸APP	提供客戶線上對保服務，降低客戶移動成本，提升作業效率	偏遠地區客戶	服務涵蓋全台22個縣市，共15,644件服務採線上對保
Pay4U APP	新鮮人剛進入職場因尚無累積信用資訊，而難以申辦信用卡進行消費分期，為幫助他們實踐夢想，不因為資金不足而暫緩成長腳步，打造Pay4U數位平台	職場新鮮人	註冊會員數突破12萬人 全年線上進件占比80.8% 累積Pay4U會員較去年成長131.7%

3.1.2 永續金融

世界經濟論壇（WEF）於《2025全球風險報告》中提到，極端天氣與生物多樣性消失等風險，是企業未來經營環境所要面臨的挑戰，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。和潤企業於2024年正式由董事會通過《永續金融政策》，致力結合本業支持大眾與社會永續轉型。



和潤企業積極響應政府「2050淨零排放政策路徑藍圖」以及SDG 7可負擔與潔淨能源及SDG 13氣候行動，針對電動汽車，與再生能源產業推出「綠色分期商品」，致力實踐企業營運與環境永續的平衡。



電動/油電汽機車承作金額

年度	2023		2024		2025		核貸金額 相對2024 成長比
類別	核貸 (件數)	核貸金額 (億元)	核貸 (件數)	核貸金額 (億元)	核貸 (件數)	核貸金額 (億元)	
電動汽車	1,030	18.75	1,560	25.8	2,027	29.39	14%
油電汽車	15,084	135.94	19,799	190.5	20,135	189.5	-1%
環保機車	6,625	10.98	3,889	5.5	542	0.49	-91%
小計	22,739	165.67	25,248	221.8	22,704	219.39	-1%

因應新興技術與設備之需求，和潤企業針對不易取得資金的環保相關產業客戶提供設備分期，解決客戶設備添購之需求，並適時搭配營運週轉金讓客戶得順利承接案源，以促進環保產業之推動。例如：污染整治行業以及回收物料批發業等。

和潤企業環保產業及再生能源近3年承作金額

環保產業(單位：億元)	2023	2024	2025
污染整治業	2.40	-	0.014
回收物料批發業	0.40	0.55	1.48
再生能源業	1.17	1.06	0
小計	3.97	1.61	1.494

註：環保產業及再生能源產業識別基準依循經濟部商業司商工登記之營事業資料，金額單位皆以新臺幣計算。



旗下子公司近2年永續金融承作金額

子公司 (單位：億元)		2024			2025		
		和勁企業	和潤興業	和運國際	和勁企業	和潤興業	和運國際
環保產業	污染整治業	-	0.3	0.16	-	0.99	-
	回收物料批發業	0.18	0.39	0.8	0.2	0.43	0.27
	再生能源業	-	0.51	21.90	3	0.82	30
環保車輛	電動汽車	-	-	39.78	-	-	31.82
	油電汽車	0.07	-	19.89	-	-	22.3
	環保機車	-	-	-	-	-	-
小計		0.25	1.2	82.53	3.2	2.24	84.39

註1：2024年起和潤永續報告書納入旗下子公司資訊，故數據由2024年起開始統計。每間子公司主要產品項目不同，主要承作之永續金融商品也會有所差異

註2：金額單位皆以新臺幣計算，和運國際承作金額換算以2025年12月31日臺灣銀行公告之匯率為基準，
人民幣：新臺幣=1：4.48

永續連結聯貸案

企業需影響更多利害關係人，攜手創造改變，和潤企業透過「串聯價值鏈中的不同利害關係人」積極響應與推動永續金融，從資金的取得及運用就和「ESG」連結，與銀行合作簽訂永續連結貸款，2021年至今，和潤企業暨旗下子公司已響應之永續連結貸款累積達916.5億元。

和潤企業最新永續連結貸款，為2025年8月27日與國內銀行團簽訂3年期132.5億元之「和潤企業永續連結聯合授信案」，本檔由中國信託商業銀行統籌主辦，共有20家國內金融機構參與，全案最終以132.5億元結案，超額認購率達132.5%，顯示金融機構對於和潤企業將營運與永續目標結合之策略方向給予高度肯定。永續共創的經驗也帶到子公司（和勁企業）及海外營業據點（和運國際）。

永續連結貸款所取得之資金除維持現行業務運作外，將用以支持綠色發展，並與數個具指標性的永續關鍵績效結合，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，藉由積極響應永續金融行動，驅動產業朝永續共好的目標邁進。



3.2 永續與潔淨投資

和潤企業旗下子公司和潤電能，秉持「創能先行，儲能加速，充電售電並進」三大方向，致力於創能、儲能、充電之全方位綠能事業發展，提供各項綠能解決方案，為環境永續善盡最大努力。

2025年永續與潔淨投資成果

創能

和潤電能於太陽能產業鏈中扮演助攻的關鍵角色-綠能投資。透過承租合適空間並媒合系統廠商的形式，參與太陽能電廠建置，並予以出租人合理報酬，提供利害關係人同時滿足「環境永續」和「經濟發展」的永續解方。和潤電能成立至今持續增加電廠投資，持有案場型態橫跨地面型、水面型、屋頂型三種，至2025年12月31日為止，自建及收購電廠已掛表372個；另已簽約、施工中之案場127處，合計容量更已突破187.9MW。

2025績效

- 已掛表之太陽能案場達372 個總裝置容量106.7MW
- 減碳效益每年約為62,210 公噸CO₂e



用能

和潤電能積極回應《臺灣2050淨零排放路徑及策略》之目標，為解決民眾對於購買電動車時所存有的「里程焦慮」，2023年跨足「充電樁事業」成立EVRun品牌，提供各式電動車車主全時段充電服務，以Lexus RZ450e為例，充電30分鐘即可提供80%電池電力，在WLTP測試標準下約可行駛360公里。截至2025年底，和潤電能已正式運營之樁數達150樁。

2025績效

- 充電樁已啟動營運36站
- 總充電樁數達150樁



儲能

儲能在發展與建構能源使用韌性的過程中扮演關鍵角色，為響應政府政策，和潤電能截至2025年12月31日已完成2座，裝置容量總計達6.6MW的儲能系統，另有1座儲能案場施工建置中。同時，積極參與電力交易平台，提供全台電力調頻備轉服務，且為強化營運與交易專業能力，已有6位員工取得電力交易平台專業人員資格，成為臺灣電力穩定供應體系的重要一環。

2025績效

- 儲能系統動工中1個，已掛表2個
- 已掛表容量6.6MW



售電

2023年和潤電能亦正式成立售電子公司「和潤電力」並取得售電執照。2025年持續推動潔淨能源投資，主要與兩大售電業者續興及星星電力合作，將潤電案場綠電進行轉供，擴大再生能源應用。另外2025年已完成和潤自有據點全面綠電轉供，並同步協助和泰集團及其經銷商（國都、高都、北都、蘭陽及東部）完成綠電轉供，實質落實集團低碳營運。透過穩定的售電合作與轉供機制，和潤電能持續深化潔淨投資成果，支持能源轉型與永續發展。

2025績效

- 售電轉供達2,080萬度



3.3 客戶權益與服務

GRI 2-26

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	圖示/內容	2025 年客戶溝通實績
電話	申辦：0800-365-365 客服：(02) 2276-1511 中途結清：(02) 5599-9955	2025 年透過電話管道受理客戶申辦、諮詢及結清相關事項，全年累計電話詢問服務共計 150,747 人次，即時回應客戶需求，協助問題釐清與處理，提升整體服務效率與客戶滿意度。
LINE 文字客服	LINE ID: @hfcfinancecs	2025 年透過 LINE 文字客服提供即時線上諮詢服務，並持續優化智能卡片互動功能，透過智能卡片提供常見問題回覆及申請所需文件說明，協助客戶快速取得相關資訊，使部分簡易問題得以即時處理，優化整體服務流程並提升服務承載量。
貸款申請諮詢 利害關係人信箱	https://www.hfcfinance.com.tw/ 藉由投資人信箱與相關利害關係人進行溝通。	

客訴作業分流與優化

針對客戶反應的問題，和潤企業訂定「客訴處理標準作業程序」，將客訴案件依照嚴重度分級管理，如是否牽涉法律問題、社會輿論、企業形象等，分為重大客訴案件（A級）或一般客訴案件（B、C級），除主動聯繫被客訴單位與對象外，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



2025年客訴處理情形

處理天數	A	B	C	總計	比例 %
0~10 天	7	7	14	28	73.7%
11~20 天	0	1	0	1	2.6%
20 天以上	1	3	5	9	23.7%
總計	8	11	19	38	100%

註：客訴情形包括：違約金爭議、利率爭議

和潤企業秉持「客戶為先」精神，落實高效率的客訴處理機制，2025年所有個案處理皆符合SOP時限標準。透過層級化管理，每週定期追蹤未結案件，並將每月平均結案天數彙報至高層主管，其中35%之一般案（B、C級）於10天內提前處理完畢。

建立完善的「意見轉化機制」，定期統計分析客訴數據，將具建設性的客戶回饋轉化為實際的服務優化行動與產品研發動能。在處理過程中，我們始終堅持「以人為本」，優先以客戶立場設想並提供解決方案，致力解決客戶困難，落實公平待客之核心價值。2025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

事件概要說明-客戶經歷

借款人之父親致電本公司詢問車主貸款相關事宜，客服人員耐心說明申辦流程並提供所需文件資訊。過程中，父親表示希望協助其子結清貸款，惟於了解一次結清需負擔違約金及相關費用後，因金額較高而感到經濟壓力，遂期盼公司能提供協助，減輕其負擔。

後續由客服專員主動致電關懷，進一步了解案件背景。經了解，車主係因誤信友人而辦理分期付款，已就相關情事提起訴訟。父親另於本公司尚有正常繳款之案件，表達願意依自身能力負擔部分費用，惟難以承擔全額違約金，盼公司能給予彈性協助。

公司反應

本公司於充分了解客戶實際情況後，基於同理心與企業社會責任精神，經主管與營業處共同討論評估，決定酌予協助減免違約金及相關手續費，以降低一次結清金額，期能實質減輕客戶家庭的經濟壓力，同時兼顧公司風險管理原則。

ESG價值觀的體現

環境（Environment）：本案雖非直接涉及環境議題，惟公司於作業流程中以數位化溝通與文件提供為主，降低紙本文件使用，落實日常營運中的節能減碳理念。

社會（Society）：公司秉持以客戶為中心的服務精神，在符合法規及內控制度前提下，主動傾聽客戶困境並提供彈性協助，展現對弱勢或突發風險家庭的關懷，實踐企業對社會的正向影響與責任。

治理（Governance）：案件處理過程皆經內部審慎評估與主管核准，確保決策符合公司治理原則與風險控管機制，於制度框架內兼顧人性化處理，落實透明、合規且負責任的治理精神。

客戶回饋

後續客戶父親對公司展現的體諒與協助表達高度感謝，案件亦在良好溝通與共識下順利結案，進一步提升客戶對公司的信任與正面觀感。

精進服務品質

和潤企業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，以精進客戶的服務品質。

也安排客服同事進行教育訓練，以情境式的角色扮演，模擬遇到客戶時的問答策略，藉以提升人員應對客戶的滿意度與解決效率。如遇到特殊案件，亦將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。此外，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）、及電影與歌唱等社團，更有益於身心靈的全面放鬆。



客戶滿意度調查

和潤企業針對「車輛分期客戶」每季定期執行售後客戶關懷調查，透過發送簡訊問卷之方式，了解客戶對於公司服務之滿意度及意見回饋，並彙整分類各項回饋意見予相關單位，作為未來優化服務的重要參考基礎。

構面	目標	2023	2024	2025
服務人員說明分期專案內容之滿意度	>4 分	4.7	4.8	4.8
服務人員整體服務態度		4.7	4.8	4.8
等待車輛分期核准之時間		4.8	4.8	4.9
車輛分期作業流程的整體服務		4.7	4.8	4.8
整體平均滿意度		4.7	4.8	4.8

註1：滿分為5分

註2：每季車輛分期客戶售後服務調查寄發6,000份調查簡訊



3.4數位創新服務

和潤企業以使用者為中心，整合客戶各式需求，提供一站式解決方案，從繳費、資訊查詢、資料異動申請等服務流程，提供客戶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。

2025 企業電腦租賃專案

看準企業數位轉型趨勢，和潤企業與華碩電腦 (ASUS) 於2025年5月攜手合作，推出全新「企業電腦租賃專案」，為企業量身打造高效、彈性的電腦設備管理方案。相較傳統購買方式，租賃模式讓企業可靈活調整資金架構、降低初期支出，同時享有設備升級與維護便利，減輕IT管理壓力，成為企業數位轉型的最佳後盾。

設備全數經由華碩集團回收並執行軍規等級資料抹除處理，讓企業資訊安全無虞。此舉也為企業提升ESG永續作為，實踐循環經濟與綠色採購理念。

和潤企業 X ASUS 企業租賃專案

和潤企業電腦租賃 租比買更便宜

安全可靠、商務專家

- 資金運用更彈性
可靈活調整租金架構
- 設備升級容易
減輕IT管理壓力
- 租金固定不受通膨與升息影響
租金得依費用科目 適當節稅
- 由華碩集團回收
舊電腦流向放心
- 軍規資料抹除
舊資料資安放心
- 企業永續ESG加分
循環採購/綠色採購

2025和潤數位創新

回應人工智慧與數位轉型的浪潮，和潤企業在2025年推動「AI賦能計畫」，透過由上至下AI素養培育與AI技能養成，促使內勤員工嘗試數位創新，將工作流程結合AI，藉由AI工具之導入與應用，提升作業效率。

人才培力 與交流

年度舉辦12場 專題工作坊與發表交流活動，深化員工數位素養。

專案落地 應用

成功推動63項工作流程AI改善專案，範圍涵蓋財務流程自動化、電子公文收發及案件資料設定等核心業務。

營運效率 優化

透過流程自動化，顯著降低同仁工作負擔。根據統計，各項專案合計節省工時逾1萬小時，大幅提升人力資源調配的靈活性與市場競爭力。

數位環保性：無紙化流程驅動低碳服務

和潤企業深刻體察企業營運與自然環境的共生關係，將環保永續理念深度融入核心營運策略。我們致力於將「數位化」視為實踐綠色經營的核心工具，在追求營運效率提升的同時，持續推動全方位的無紙化變革，為客戶創造更便捷且低碳的價值體驗。

從客戶需求出發，重構業務核心環節，推動從「前端進件、案件審核、核准貸款」到「中後端對保簽約、撥款作業及後續還款」的全數位化流程。透過系統化的無紙化運作，大幅縮短了傳統實體單據往返與人工處理的時程，有效降低了在作業流程中產生的紙張浪費與物流運輸的碳足跡，加速案件辦理速度。

建構數位生態系，促進普惠金融發展

和潤企業打造「e-Moving Office智慧移動辦公室」，結合科技應用多元智慧APP，不僅大幅提升員工作業效率與便捷性，同時提供客戶便捷、快速優質服務，即時回應各式需求。

服務階段	數位工具	服務內容			2025 年執行成果
		使用人員	使用情境	效益	亮點成果
客戶進件	EZ 貸 APP (汽車服務)	業務人員	進件作業、撥款申請使用	滿足客戶購車分期需求，省去傳統紙本申請書和合約製作及傳遞時間	- 節省約 963,612 張用紙 - 導入全台17個服務據點，共303位業務人員配置iPad。移動辦公室服務區域涵蓋全台100%
	金機貸 APP (機車服務)	業務人員	- 進件：機車新件進件、進件暫存清單、新件補件 - 案件清單：覆核、案件歷程、圖檔瀏覽、核准通知、查詢 - 報表管理：查詢撥款明細 - 文件工具：套製身分證回件表單	提升進件效率、即時掌握案件進度	全年減少 616,524 張用紙
	Pay4U (消金服務)	客戶 業務人員	提供客戶無卡分期服務，客戶只要掃描合作店家條碼填寫資料就能進行消費	提供大眾多元消費方式選擇，並且輕鬆就能完成申辦與付款	- 節省約 53,334 張用紙 - 會員數突破 12 萬
	視訊對保	客戶 業務人員	- 視訊對保：時間預約、線上視訊對保文件確認/車勘上傳 - 推播通知：重要資訊不漏接 - 案件清單：掌握案件進度	提供偏遠地區客戶視訊對保服務，不僅降低客戶移動成本，更提升服務作業效率。	- 約 119,958 張 - 服務涵蓋全台 22 個縣市，2025 年共 15,644 案件採線上對保
	行動簽APP	業務主管	行動化辦公室主管可隨時隨地簽核文件，加速作業效率、增加客戶滿意度	進件/撥款不受時間及地點限制	節省約442,291張用紙

服務階段	數位工具	服務內容			2025 年執行成果
		使用人員	使用情境	效益	亮點成果
撥款追蹤	EZ 報 (業績日報)	營業人員	報表數位化包括：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	即時掌握業績及案件狀況	節省約 4,368 張用紙
繳費 客服	輕鬆付 APP/簡訊/Email/LINE 等數位繳款	客戶	多元便利繳款方式、貸款/繳款資料查詢	即時掌握案件及繳款狀況	- 節省約 670,940 張用紙 - APP 下載數 428,000 次
	LINE 官方帳號		提供個人化服務，由專人協助申辦、個人資料查詢異動、繳款通知等功能		會員數 543,287 人
	自動扣款服務		申請銀行帳戶自動按月扣款繳納分期付款，客戶 24 小時皆能透過 ATM 進行授權認證	避免逾期繳款情形，且大幅縮短申請時間(21 天降至 1 天)	-
通路服務平台 (跨平台整合作業)		合作通路	- 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	即時掌握進件及撥款狀況	節省約 31,952 張用紙 合作通路 25 家
		客戶	提供多元數位繳款方式	減少紙張寄送/補寄作業，提升作業效率	



4

幸福職場

重大主題管理	73
4.1 人才吸引與薪酬福利	75
4.2 人才發展與多元化學習	81
4.3 人權保障與職場安全健康	86



幸福職場

重大主題管理

GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、3-3

重大主題
人權與勞雇關係國際框架與指標
401 勞雇關係

定義

和潤企業針對員工及供應鏈之人權與包容尊重之職場環境，依循《聯合國世界人權宣言》訂定《員工行為準則》與《人權政策》，積極守護人權承諾。評估指標包含舉辦勞資會議、員工多元組成比例等。

政策承諾

- 恪守勞動法令與人權承諾：訂定《員工行為準則》與《人權政策》，並依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工公約》等國際人權規範，打造公平、包容、尊重之職場環境
- 打造零歧視與安全職場：頒布《禁止遭受不法侵害威脅書面聲明》

策略

隨著國際人權意識普及與勞動法規日益嚴謹，透過相關規範與勞資對話，降低因勞資爭議或職場環境不佳導致的營運風險。

風險管理

透過召開會議與設置多元申訴管道，建立雙向溝通機制，辨識潛在勞資衝突。針對關鍵風險項目，落實教育訓練，確保符合人權政策。透過建立透明且尊重的勞雇關係，厚植企業永續經營之社會資本

管理行動	績效指標	2025年 績效追蹤	達成概況	短期目標	中長期目標
暢通的勞資溝通	召開勞資會議	4次	✓	通暢勞資交流平台，定期召開勞資會議	
強化人權保障意識	人權相關教育訓練	完成受訓人次達1,290人次， 受訓時數共計344小時	✓	每年舉辦人權相關課程，並追蹤上課成效	

利害關係人群組	議合管道	議合成效
員工	• 教育訓練/不定期 • 勞資會議/不定期	• 人權相關教育訓練完成受訓人次達1,290人次，受訓時數共計344小時 • 召開勞資會議4次
企業/個人客戶	• 年報及永續報告書/每年 • 官網/不定期	不定期公告人權遵守情形於官網



重大主題 人才吸引與留任

國際框架與指標

404 訓練與教育
405 員工多元化與平等機會

定義

和潤企業提供員工職能發展及福利機制，保障員工多元發展與平等機會，有助增加人力資本與公司競爭力，屬於機會面向。評估指標包括員工滿意度調查、員工教育訓練等。

政策承諾

- 具競爭力薪酬：依和潤企業《公司章程》明定獲利應提撥一定比例為員工酬勞
- 提供多元福利：成立「職工福利委員會」規劃多元福利，提升員工滿意
- 重視人才發展，成立「教育訓練委員會」規劃發展全方位教育訓練機制

策略

持續新增多元福利，建立完善的人才培育機制，藉以在高度競爭力的勞動市場，達到攬才、育才、留才之綜效，維持企業競爭力

風險管理

每年評估薪酬與福利政策，確保薪酬競爭力以吸引優秀人才，透過培訓，強化員工專業韌性，並定期進行員工滿意度調查，確保組織保有持續創新能力

管理行動	績效指標	2025年 績效追蹤	達成概況	短期目標	中長期目標
打造幸福職場	員工滿意度調查	1次	✓	規劃成立員工關懷小組	維持滿意度>4分
	結婚賀禮與生育補助金額	結婚賀禮提高至1萬元、生育補助提高至每胎8千元	✓		
提升員工培訓成效	員工平均受訓時數	11小時	✓	受訓品質提升	提高完訓率，厚植公司人才資本
員工績效評核	年度評核率、內部輪調率	• 年度評核率100% • 內部輪調率12%	✓	• 定期實施輪調及績效評核 • 年度評核率100%	

利害關係人群組	議合管道	議合成效
股東	• 主管教育訓練/不定期 • 年報及永續報告書/每年 • 官網/不定期	完成年度主管共學營，共 304人次參與
員工	• 員工滿意度調查/每年 • 課後滿意度調查/不定期 • 員工電子報/每月 • 教育訓練/不定期 • 勞資會議/不定期 • 職工福利委員會/不定期	2025年員工滿意度調查回覆率 100%

4.1 人才吸引與薪酬福利

因應產業變化與後疫情時代的缺工考驗，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。透過健全的人力資源政策，提供安心的就業環境，建構完善的培育制度與溝通管道，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15個月以上。

在員工培育上以完整的輪調制度與職涯規劃，除教育訓練之外，也透過舉辦讀書會、跨部處專案等活動，培養員工成為多元人才。在「選用育留」的每個環節，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、2-8、401-1

截至2025年底和潤企業含子公司之員工共2,008人。以性別區分，男性員工為933人，女性員工為1,075人；員工人數與2024年度相比，減少8%，因人力編制調整所致。

和潤企業含子公司非員工的類型分別為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。2025年共有42位，員工與非員工人數占比約為98%：2%。針對性別、居住地、族群、教育程度等員工組成資訊於本報告書附錄員工相關數據亦有詳細揭露資訊。

年度	2023	2024	2025
員工人數	1,183	2,189	2,008
非員工人數	23	41	42

註1：2023年揭露範圍為和潤企業個體；2024-2025年揭露範圍為和潤企業及所有子公司。

註2：2024年非員工人數為數據誤植，不影響後續說明

和潤企業致力打造友善的工作環境，透過公開管道持續招募專業人才，提供員工生涯發展機會，截至2025年底，和潤企業含子公司的新進員工比例為23.4%；員工離職比例為32.7%。較去年度相比，整體新進率降低3.1%，而整體離職率增加1%，離職原因最多為因個人生涯規劃離職。

新進與離職員工總數與比例

年度	2023	2024	2025
新進員工	349	579	469
整體新進率	29.5%	26.4%	23.3%
離職員工	259	694	656
整體離職率	21.9%	31.7%	32.7%

註1：2023年揭露範圍為和潤企業個體，員工總人數為1,183人

註2：2024年起揭露範圍為和潤企業含子公司，2024年員工總人數為2,189人；2025年員工總人數為2,008人

新進員工總數與比例

2025	地區	臺灣		海外	
	分類	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	86	6.5%	15	2.2%
	女性	92	7.0%	8	1.2%
31-50歲	男性	113	8.6%	12	1.7%
	女性	112	8.5%	3	0.4%
51歲以上	男性	22	1.7%	0	0%
	女性	6	0.5%	0	0%
整體新進率		431	32.7%	38	5.5%

註1：臺灣包含和潤企業、和勁企業、和潤電能、和潤興業4家公司，員工人數共1,317人

註2：海外包含和運國際融資租賃有限公司，員工人數共691人

註3：新進比例(%) = 當年度新進人數 / 當年度員工總人數

離職員工總數與比例

年齡	地區	2024年台灣		2025年台灣	
	分類	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	53	4.17%	58	4.40%
	女性	81	6.37%	67	5.09%
31-50歲	男性	77	6.05%	121	9.19%
	女性	145	11.40%	100	7.59%
51歲以上	男性	9	0.71%	27	2.05%
	女性	10	0.79%	6	0.46%
自願離職率(不含退休)		370	29.09%	369	28.02%
非自願離職率		2	0.16%	5	0.38%
離職率(不含退休)		372	29.24%	374	28.39%
整體離職率(含退休)		375	29.48%	379	28.78%

年齡	地區	2024年海外		2025年海外	
	分類	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男性	65	7.1%	64	9.3%
	女性	30	3.3%	47	6.8%
31-50歲	男性	157	17.1%	109	15.8%
	女性	63	6.9%	56	8.1%
51歲以上	男性	4	0.4%	1	0.1%
	女性	0	0%	0	0%
自願離職率 (不含退休)		147	16%	121	17.5%
非自願離職率		172	18.8%	156	22.5%
整體離職率		319	34.8%	277	40%

註1：臺灣包含和潤企業、和勁企業、和潤電能、和潤興業4家公司，2025年員工人數共1,317人

註2：海外包含和運國際融資租賃有限公司，2025年員工人數共691人

註3：離職比例(%) = 當年度離職人數/當年度員工總人數。

和潤企業在人員聘用上透過公開遴選程序招募員工，並藉由實體及線上多元管道，積極與優秀人才溝通議合，讓求職者、職場新鮮人乃至於大專院校學生對於和潤企業有更進一步的認識。

管道	說明
實體	- 積極走入大專院校辦理校園徵才活動，2025年共辦理3場 - 不定期實習計畫與產學合作，合作學校包含：元智大學、臺灣科技大學
線上	- 和潤企業人才招募官網https://www.hfcfinance.com.tw/zh-tw/career - 社群平台包括：Linkedin社群網絡、FB官方帳號 - 人力銀行平台網絡

和潤企業不分性別、年齡、婚姻、種族、宗教及國籍等，均提供平等的工作機會，亦積極落實職場平權，提供員工公平競爭及發展之機會，促進男女平權與職場多元化。此外，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族群員工，提供與一般員工無分別的工作機會及薪資福利，截至2025年底，和潤企業累計雇用身心障礙員工人數共5人。

4.1.2 提供公平薪酬

GRI 2-21、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。

和潤企業個體於2025年非擔任主管職務全時員工的「薪資平均數」為138萬元，「薪資中位數」為108萬元。而根據行政院主計處薪情平臺網資訊，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。

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）中位數比率13.5倍，與兩者薪資成長幅度之差異，其比率為2.7倍，公司將持續關注外部環境變化，穩健調整薪酬結構，朝永續經營邁進。

近3年年度總薪酬比率

年度	2023	2024	2025
最高個人之年度薪酬與全體員工（扣除最高之個人）中位數比率	12	12	13.5
薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	1.1	2.2 (註2)	2.7

114年支援服務業之受僱員工每月平均總薪資為4.1萬元和潤企業員工每月平均總薪資為11.5萬元

註1：揭露範圍以和潤企業個體為主

註2：2024年最高薪酬個人與員工薪酬中位數之變動率皆為負值，故兩者變動率相除所得比值為正，僅作為變動幅度參考使用。

近3年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年度	2023	2024	2025
非擔任主管職務 全時員工人數（人）	1,090	1,079	952
非擔任主管職務 全時員工薪資平均數（千元）	1,347	1,294	1,387
非擔任主管職務 全時員工薪資中位數（千元）	1,068	977	1,084

註1：揭露範圍以和潤企業個體為主

註2：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

和潤企業以工作績效為薪資獎酬的依據，建立平等的職場環境，讓員工薪資結構兼具市場競爭力與公平性，使優秀人才加入或留任。自2023到2025年間，主管階層及非主管的男/女報酬比率大致持平，整體而言，男/女的酬金比率是男性略高於女性，但差距不大，顯示和潤企業致力於同工同酬，不因性別而有較顯著的差異。

近3年男女員工報酬與酬金比率

職級	男/女性別比	2023	2024	2025
主管	報酬性別比	1.22	1.02	1.04
	酬金性別比	1.14	1.05	0.98
非主管	報酬性別比	1.05	0.92	1.10
	酬金性別比	1.11	1.16	1.21

註1：揭露範圍以和潤企業個體為主

註2：報酬係指月薪；酬金係指報酬+酬勞（獎金）

註3：主管職營業單位職位為處長級（含）以上；內勤單位職位為室長級（含）以上；非主管職營業單位職位為處長級以下；內勤單位職位為室長級以下

4.1.3 提供多元福利

GRI 201-3、401-2、401-3、404-2

受到少子化、自動化的影響，勞動市場也開始轉變，除了薪資獎酬外，企業須更加重視員工福利與身心健康，支持員工的職涯發展並促進工作生活平衡。和潤企業2008年就成立「職工福利委員會」，共有10位委員，包括公司推派1位當然委員，其餘9位皆由職員推選擔任，福委會定期召開會議，2025年共召開4次會議，討論議題包括節慶贈禮、支出開銷、活動策劃、年度回顧等，積極打造幸福職場照顧員工各階段的需求。

提供多元福利，打造幸福職場

多元禮金	春節、端午、中秋、生日禮金、獎助學金
健康關懷	- 健康保障：定期健康檢查、員工住院補助及慰問金、環境定期消毒、補助參與運動性社團（如瑜伽社、運動休閒社、壘球社、羽球社等） - 工作生活平衡：生日假、志工假、旅遊補助、旅遊獎勵金、多元社團補助、每季定額餐費補助 - 彈性工時（適用部分員工）
保險	勞健保、個人意外險、定期險、醫療險、旅平險、提撥勞工退休金
家庭關懷	- 女性員工：生理假、產假、產檢假、育嬰假、乾淨明亮哺乳室 - 男性員工：陪產假、育嬰假 - 生育、結婚禮金、子女獎助學金、眷屬住院補助及慰問金
工作獎勵	- 模範員工獎勵、語言進修補助、外語檢定成績獎勵、AI應用規劃師獎勵、AI推廣大使獎勵 - 長期性工作獎勵：員工信託持股
久任獎勵	- 久任獎金：服務滿25年發放資深人員獎勵 - 久任福利假：年資滿3年以上享1~3日久任福利假
其他福利	購車優惠、集團商品優惠等

註：福利內容因不同公司及部門會有所差異

員工信託持股

和潤企業過去發行甲種、乙種特別股皆提供10%予員工參與認股，2024年起更實行「員工信託持股」，透過信託機制員工可從薪資自提一定金額，公司更一比一對等補貼獎勵金，定期買進公司股票，讓員工成為股東與公司共享經營成長。累計至2025年底共有84%和潤企業員工參與，進一步提升員工向心力。

提供健檢及旅遊補助

為守護每位員工的身體健康、打造良好健康職場環境，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，2025年提供646位員工健檢補助，補助費用為3,781,800元。此外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，更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646位員工健檢
補助費用共3,781,800元

家庭友善方案促進職場共融

和潤企業提供友善生育環境，保障懷孕、產後婦女育嬰需求與權益，在辦公環境提供員工舒適、安全、放鬆的集哺乳空間。此外，為減輕育有兒女的員工之照顧負擔，和潤企業亦提供生育禮金及子女獎助學金，2025年生育禮金申請人數14人，合計發放106,000元；子女獎助學金申請人數1,050人，合計發放26,390,000元。

育嬰留職停薪申請及復職率統計表									
項目	2023年			2024年			2025年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合申請育嬰留職停薪人數	41	27	68	51	41	92	28	23	51
實際申請育嬰留職停薪人數	12	1	13	11	0	11	14	0	14
當年度應復職人數 (A)	5	1	6	16	0	16	15	0	15
當年度申請復職人數 (B)	3	0	3	12	0	12	12	0	12
復職率 (B/A)	60%	-	50%	75%	-	75%	80%	-	80%
前一年度復職後持續工作1年人數 (C)	-	-	-	3	0	3	8	0	8
前一年度復職人數 (D)	-	-	-	3	0	3	12	0	12
留任率% (C/D) 註3	-	-	-	100%	-	100%	67%	-	67%

註1：2023年揭露範圍為和潤企業個體；2024-2025年揭露範圍包含和潤企業及和勁企業、和潤電能、和潤興業

註2：復職率(%) = 當年度申請復職人數(B) / 當年度應復職人數(A)

註3：留任率(%) = 前一年度復職後持續工作1年人數(C) / 前一年度復職人數(D)

註4：復職人數數據於2023年開始統計，故「前一年度復職後持續工作1年人數」及「前一年度復職人數」無相關數據

多元社團活動

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。已成立包括羽球社、瑜珈社、歌唱社、樂活社、登山社、電影社等社團，並於工作環境中設置員工休憩室，舒緩工作壓力。

終止勞雇關係保障

遵循《勞動基準法》、《勞工退休金條例》及《就業保險法》等相關法令規範，制定完善之離職及退休辦法。皆符合法規提供預告期及謀職假，對接政府就業諮詢與職業訓練資源；針對自願離職同仁，則透過離職訪談機制，保障同仁權益並作為公司內部優化之參考。

法源依據	勞工退休金條例 (新制)
提撥比例	依員工每月薪資提撥6%至個人帳戶作為勞工退休準備金
員工參與比例	100%
請領條件	依照法令規範辦理

4.2人才發展與多元化學習

GRI 404-1

員工是公司最重要的資產，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。2025年員工總訓練時數達21,577小時，平均每位員工受訓時數為10.75小時，員工訓練之總投入資源達386萬元。

2025年訓練成效

地區	員工類別	主管		非主管		小計
		男	女	男	女	
臺灣	訓練總時數（小時）	2,150.3	804.5	5,333.5	7,291.7	15,580
	總訓練人數（人）	115	43	464	695	1,317
	平均受訓時數（小時/人）	18.7	18.7	11.5	10.5	11.8
海外	訓練總時數（小時）	2,230	1,203	1,537	1,027	5,997
	總訓練人數（人）	108	49	246	288	691
	平均受訓時數（小時/人）	20.65	24.55	6.25	3.57	8.68
總計	訓練總時數（小時）	4,380.3	2,007.5	6,870.5	8,318.7	21,577
	總訓練人數（人）	223	92	710	983	2,008
	平均受訓時數（小時/人）	19.64	21.82	9.68	8.46	10.75

註1：臺灣包含和潤企業、和勁企業、和潤電能、和潤興業4家公司

註2：海外包含和運國際融資租賃有限公司

註3：臺灣主管職營業單位職位為處長級（含）以上；內勤單位職位為室長級（含）以上；非主管職營業單位職位為處長級以下；內勤單位職位為室長級以下

註4：海外據點主管職員簽核許可權，為室長、營業科長級以上

歷年人力資本投資回報率

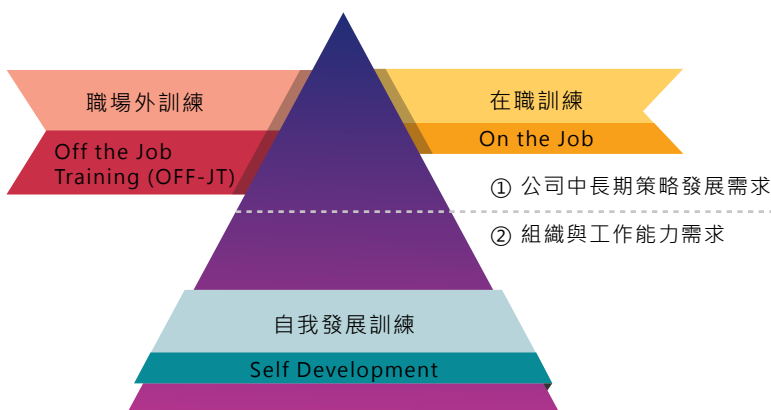
指標	2023	2024	2025
人力資本投資回報率 HCROI	596.78%	570.4%	569.4%

註1：人力資本回報率HCROI=[營業收入-（營業費用-員工福利費用）]/員工福利費用

4.2.1 完整訓練資源

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。2025年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與時俱進的工作能力，讓員工與主管了解晉升所需職能及未來改善方向。

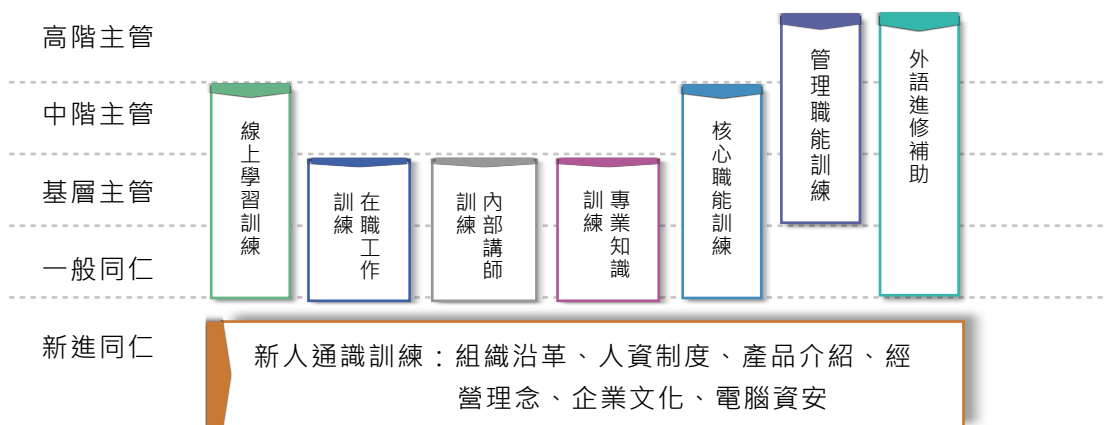
綜合公司中長期策略發展需求、組織與工作能力需求、以及個人發展需求，以在職訓練 (On the Job Training, O-JT)、職場外訓練 (Off the Job Training, OFF-JT)、自我發展訓練 (Self Development) 三個面向的培育方式，發展出多元化的教育訓練體系。



以公司願景提供多元化的學習管道及訓練資源，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。針對各層級同仁提出職能培訓計畫，持續展開如業務主管培育班、高潛人才養成班與企業核心技能養成班。

每年盤點各項教育訓練落實情形，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，並滾動式調整檢討課程內容，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。

教育訓練職級發展職能架構



新人通識訓練

為使新人入職並融入和潤企業文化，規劃「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、反賄賂課程、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。2025年總計共1,826人次受訓，總受訓時數達905小時。為增進同仁跨部門交流和互動，每季安排新人共識營，並規劃總公司和內勤部門辦公室參訪行程，認識工作上往來的夥伴。

OJT教育訓練

全面實施OJT訓練制度，各單位每年制定當年度OJT主題，由部門主管及資深員工分享、指導部門同仁和新進同仁，透過實務操作與研討方式，對日常工作、必要知識及技能等進行在職教育外，更分享工作技能心法，培養單位同仁並共同強化同仁的工作能力。

OFF-JT專業知識訓練

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，例如針對教育訓練人員安排AI-HR課程，增進在HR領域對AI技術應用的想像與實務操作理解；對於如何將數位工具融合專業並運用於工作，各單位全面性安排同仁參加AI、RPA、資安或大數據運用課程，例如資訊人員的AZ900認證培訓；為內部稽核人員提供查核技巧、法規規範、永續報告稽核、提升破盤查認證課程等核心知識技能系列課程等，強化同仁專業能力。

核心職能訓練

以訓練課程培養專業能力以外的軟實力，涵蓋包括技術知識、溝通技巧和問題解決能力等。透過系統化培訓，培養同仁應知應會之核心職能，全面提升應有工作態度或技能，從而提高工作效率和品質，強化員工職場核心競爭能力。

管理職能訓練

針對領導統御、部屬培訓、組織規劃、策略規劃、激勵員工等管理職能，設計系列課程，如針對業務主管規劃兩年度學習計畫，提升管理職能。此外，公司重視學習新知，每月提供管理書籍與雜誌並定期舉辦共學營。每年盛大舉行的共學營除了包含主管專業知識與實務經驗分享，亦針對趨勢議題邀請專家辦理主題講座，亦提供多元活動，例如：Team Building等，增加主管間互動，展現對主管培育的重視。

外語進修補助

除工作相關專業課程，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，特別設有外語學習補助辦法，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。2015-2025年累積獎勵人次已達81人，獎金發放總額亦達1,410,000元。

豐富的線上課程

和潤企業提供員工線上學習教育，透過「和潤e-Learning」，每季提供一般員工必修及主管必修課程，並規劃四大MBA學院（財務、行銷、業務、客戶）、全方位通識課程等線上課程，提供員工多元選擇。也能運用專屬APP登入學習，讓學習不受時間、空間之限制。

2025年和潤企業除了每季規定各職級1-2門必修課程以及一般人員2門的核心職能選修課程，每年更新課程，並提供多達40門以上的課程，讓同仁能夠在工作專業的基礎上選擇有興趣的領域進一步發展。同仁亦針對線上課程內容予以許多正面回饋，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。

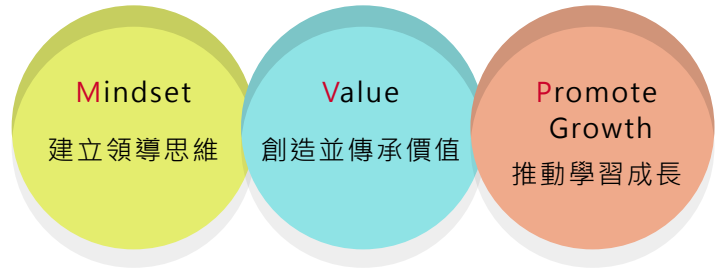


專業內部講師培育

提升人員專業素質是企業長期努力的管理重點。和潤企業積極投入培育員工成為內部種子講師，截至2025年年底已培育81位內部種子講師，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，透過與資深員工的相互交流討論和設計授課教材，激勵同仁在專業領域上不斷成長，在知識管理的基礎下有效傳承經驗，塑造組織學習文化。

4.2.2人才發展亮點計畫

和潤企業推動MVP人才發展計畫，系統化培育具備國際視野與創新思維的人才。計畫不僅聚焦於專業與領導職能發展，亦導入專業人才培育機制，提升學習效益與組織競爭力，確保人才發展與企業永續經營目標緊密對接。



遊戲化賦能：打造驅動未來的新世代業務將才

MVP人才發展計畫中，肩負組織成長重任的業務單位主管為重要的培育對象，課程整合擘劃出橫跨管理與核心職能的「五大關鍵力」，並創新導入「遊戲化八大驅動力」學習引擎，顛覆傳統培訓框架，將學員的學習心態從被動的「要我學」，引導為「我要學」的主動追求，激發學員自主成長，確保培訓效益能有效轉移。對應職能的課程，也促使學員的課堂產出，能轉化為驅動組織前進的具體實踐。

亮點成果	
關鍵績效	說明
受訓人次佔全體員工比	業務單位主管：29人，佔2.2%
亮點績效	「主管互動」分數呈現穩定正向成長 「工作士氣」分數，即便在變革期間，始終能維持在4.65分的高水準 - 平均出席率高達97.8% - 滿意度平均高達4.76分（滿分5分）
受訓人才1年內留任率	透過職能精準培訓，留任率達90%以上

主管共學營

隨組織成長、擴編，和潤企業舉辦主管共識營，提升室長級以上主管的經營與管理職能。藉由共識營形式，不僅能共同形塑公司未來之發展願景與方向，更有助於培育專業接班人，達到企業永續經營之目標。

2025年主管共學營針對財務報表數字敏銳度與數位賦能創新轉型深入探討，透過實務案例分析，研討財務報表分析之重點，以判斷公司穩健程度，以及數位轉型的趨勢應用於部門及團隊的可行作法，受訓人次數達304人次，課程滿意度達4.87分。

ESG全員教育訓練

ESG為企業必修課程，和潤企業為將ESG深植每個和潤人的DNA，於主管共識營中安排ESG趨勢說明，引導同仁反思永續對和潤企業的意義，更透過互動式遊戲，運用永續概念與生活經驗連結。自2021年起，更規劃全員「ESG線上教育訓練課程」，讓同仁認識永續並實踐於日常。課程內容並結合和潤企業永續作為的分享，了解公司各項永續政策。2025年課程主題為「我們與永續的距離」，展現公司各部門於日常中展現符合永續之作為，讓同仁對於可行作為有更多啟發，並確實感受到日常累積的永續行動成果，受訓人次數達1,244人次。

4.2.3 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%。績效評核方式：團隊評核、KPI評核、職能評核、回饋問卷等。

員工接受定期績效評核比例
為100%

績效評核	策略制定	目標設定	平日績效考核	期末績效考核	
團隊評核	佈達年度策略目標	設定團隊目標	- 每月目標檢視 - 每季方針檢討 - 目標調整與檢討	年度目標達成檢視	新年度方針優化與策定
個人KPI評核		- 制定個人目標 - 目標設定面談	- 期中績效考核 - 機動性啟動績效輔導	- 年度目標達成檢視 - 績效面談	- 訓練發展規劃 - 績差輔導計畫 - 調薪、獎金與晉升

透過評核表並訂立明確有效的評核及獎懲制度，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，找到潛力及適任之人才，達到適才適用之目的。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了解公司運作，並多元化個人的專業領域，以成為「通才」作為職涯目標。

績效評核	2024	2025
職缺內部員工填補率	10%	12%

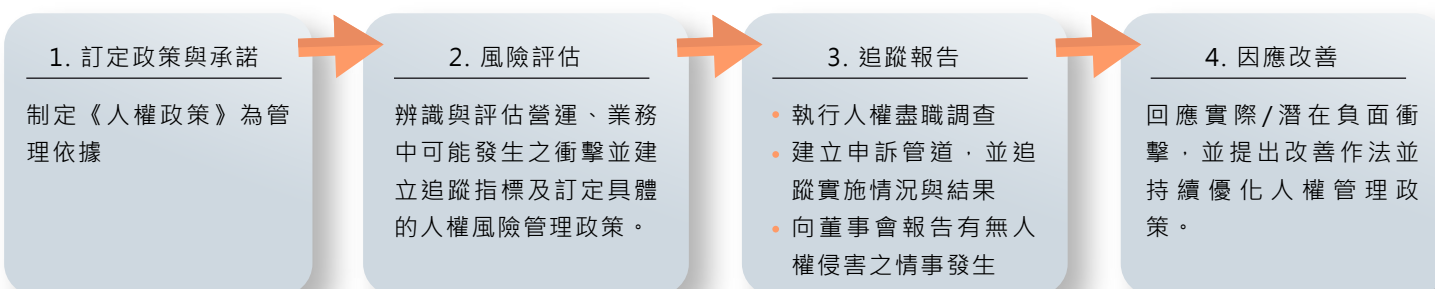
註：職缺內部員工填補率=部門輪調人數/當年度年底員工總人數

4.3 人權保障與職場健康安全

和潤企業致力打造安全舒適的工作環境及健康友善的職場，並視員工權益及人權保障為企業營運的重點要務，預防任何與工作有關的傷害、疾病及事故發生。

4.3.1 員工權益與人權保障

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，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。



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》等國際人權規範及《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》、《跟蹤騷擾防制法》、《職業安全衛生法》，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，訂定並實施《人權政策》、《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫》並公告於公司內部網站，確保所有員工均能獲得公平且有尊嚴的對待，本公司建置暢通且多元之申訴管道，員工可透過申訴專線電話、申訴信箱提出反映，若涉及不法侵害、性別歧視或性騷擾事件，本公司將依法成立員工申訴處理小組，秉持保密、公正及客觀原則啟動調查程序，並提供必要協助與保護措施，致力維護員工人格尊嚴及人權，打造安全、健康、多元共融之職場環境。和潤企業亦針對人權議題亦規劃教育訓練課程，2025年完成受訓人次達1,290人次，受訓時數共計344小時。

本政策明確界定適用對象與核心承諾，並規劃具體的主責權責單位：

人權政策重點面向	政策承諾與具體執行內容	內部主責權責單位
一、維護職場人權	恪遵國內勞動相關法令、性別工作平等法等規範，禁止強迫勞動、僱用童工、性騷擾等違反人權之行為，確實保障員工職場人權，提供有尊嚴、安全、平等、免於騷擾之職場環境。	管理部
二、落實職場多元包容性	確保薪酬福利、訓練考評與升遷機會公平公允；不因種族、性別、性傾向、年齡、身心障礙等特徵而有差別待遇，致力營造平等任用、免於歧視之工作環境。	管理部
三、提供健康安全職場	遵守職業安全衛生法令，定期辦理員工健檢，改善工作環境，降低職災風險，營造健康職場。	管理部
四、尊重結社自由	支持同仁設立各類社團並鼓勵參與，提供正當多元化活動，協助員工達成工作與生活平衡。	管理部
五、促進勞資和諧	定期召開勞資會議，維持溝通管道暢通，建構和諧之勞資關係，保障並提升員工權益。	管理部
六、隱私保護	保障員工、客戶及所有利害關係人之隱私權，遵循嚴格個人資料管控規範，建置完善資訊安全防護機制。	企劃部
七、人權政策宣導	除自身實踐外，亦以相同標準期許包含供應商在內之合作對象，共同提升人權關注與風險管理。	管理部

《和潤企業股份有限公司人權政策》

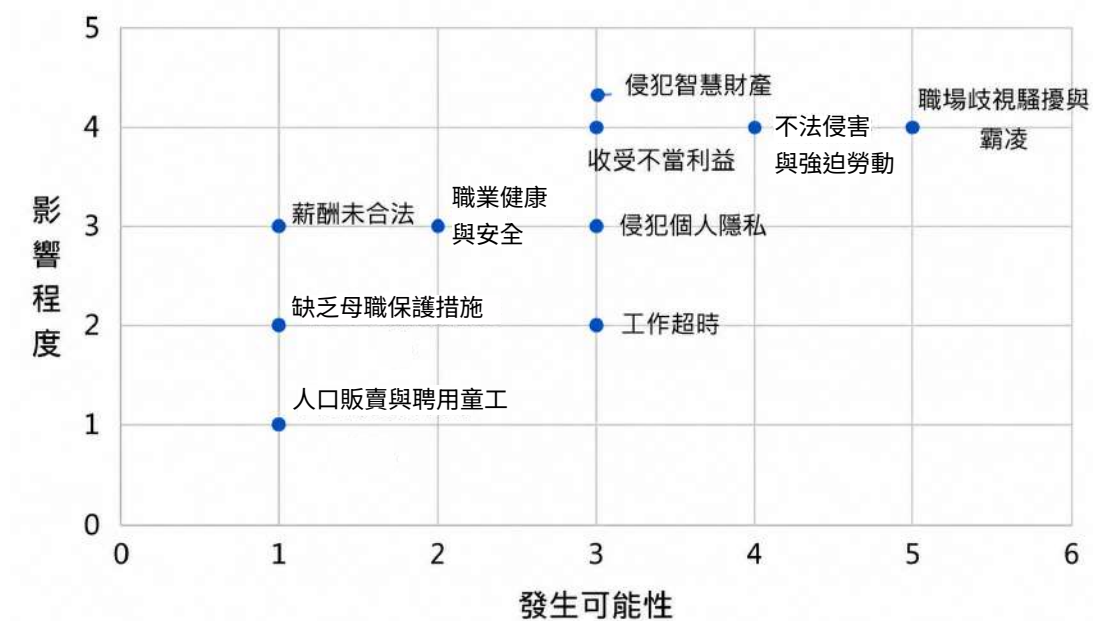


《和潤企業工作場所性騷擾防治措施》



和潤企業針參考責任商業聯盟RBA (Responsible Business Alliance) 行為準則，聚焦其中與所屬產業及營業行為相關的10項人權議題，進一步為風險評估與顯著性識別。除恪守所在地法規，亦在自身營運與供應鏈全力預防及消除包含強迫勞動、人口販運等任何違法人權之情事；針對具顯著性之人權議題更進一步落實盡職調查，訂定明確管理方針，打造尊重平等、友善包容、多元共好的職場環境。

人權風險評估矩陣



風險議題	衝擊說明	管理指標	2025 年執行結果
不法侵害與強迫勞動	遭受威脅、人身攻擊、妨礙工作等不法對待	接獲員工申訴事件 員工遭受不法侵害之情事	有 經公司依相關程序完成調查後，針對員工所反映之不法侵害情事，查無具體事證，故本案經認定為不成立。
工作超時	工作嚴重超時可能影響員工身心健康狀態，更進一步導致工作生活失衡情形發生	- 每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假日，1 日為休息日 - 正常工作時間每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時 - 每日正常工時與延長工時，合計不得超過 12 小時，且 1 個月延長工時總時數不得超過 46 小時	員工出勤工時皆符合《勞動基準法》規範。此外，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。

風險議題	衝擊說明	管理指標	2025 年執行結果
薪酬未合法	未提供符合勞動法規之薪酬導致員工生活受影響	薪資核算準確率 薪酬符合勞動法規之規範	100%落實 符合《勞動基準法》規範
職場歧視 騷擾與霸凌	若發生不僅可能導致公司受裁罰，公司形象及團隊向心力也會因此受到負面衝擊	有無發生違反性別平等之事件	無發生 為持續營造友善、尊重與多元的職場環境，公司除落實既有之申訴管道與調查制度外，亦定期推動性別平等相關之教育訓練與宣導，包括性騷擾防治、職場平權意識提升課程等，以增進員工對性別議題之認識與敏感度。
缺乏母職 保護措施	提供母性員工包容且友善的職場環境	辦理人權及性別平等課程 員工簽署「禁止工作場所性騷擾聲明書」 • 勞動及性別工作平等法令遵循 • 設置哺（集）乳室	2025 年完成受訓人次達 1,290 人次，受訓時數共計 344 小時 100%落實 符合各項法令規範
職業健康與安全	員工暴露於高風險工作環境可能有侵害健康與人身安全之虞	落實員工健檢 辦理職業安全衛生相關課程	優於《勞動基準法》規範，補助 646 位員工健檢 臺灣地區 28 人次完成職安課程
收受不當利益	員工收受不當利益，公司不僅可能遭受裁罰，更可能導致競爭力及公司形象受損	有無發生員工收受不當利益事件	無發生員工收受不當利益事件
侵犯智慧財產	若未妥善保護智慧財產權，可能導致員工創新成果遭不當使用或外洩，影響員工及公司權益	落實推動智慧財產管理制度	通過經濟部 TIPS 智慧財產管理制度查核並取得 A 級驗證
侵犯個人隱私	若未確實保護員工個人隱私，可能導致其處於工作不安之狀態；且洩漏個人隱私，公司也會遭受裁罰並衝擊形象	有無發生侵犯個人隱私事件	無發生侵犯個人隱私事件
人口販賣 聘僱童工	以不法手段從事人力招募、買賣等行為；或雇用未滿 16 歲者	有無聘僱童工之違反情形 嚴禁人口販賣情形發生	無僱童工之情事 無人口販賣之情事



促進勞資和諧 傾聽員工心聲

勞資會議

為促進勞資和諧、傾聽員工心聲，並保障員工權利及確保溝通無礙，和潤企業於公司內部網站設有「員工意見信箱」，2025年意見信箱收到1封同仁建議，主要意見為設備問題反應，公司已參酌同仁建議並調整；2025年公司亦召開4次勞資會議，鼓勵員工提出建議方案，打造開放溝通的工作環境。

員工滿意度調查

和潤企業員工滿意度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，2025年12月實施，員工滿意度調查回覆率為100%。

構面	目標	2023	2024	2025
工作性質	>4	4.31	4.31	4.37
工作士氣		4.46	4.46	4.51
主管互動		4.46	4.49	4.52
同事互動		4.56	4.56	4.59
環境設備		4.26	4.29	4.35
待遇福利		4.31	4.32	4.42
教育訓練與發展		4.28	4.30	4.38
績效評核		4.27	4.31	4.37
公司發展與組織向心力		4.35	4.33	4.40
整體滿意度		4.36	4.37	4.43

註1：滿分為5分

註2：調查涵蓋範圍以和潤企業個體為主

滿意度顯著提升項目：待遇福利

問卷調查結果和潤企業將納入結案報告並呈報高階主管，針對員工於調查中所提供的政策性建議，人資部門彙整後提供相關單位參考並作為後續改善依據，對於獲得員工肯定及高度滿意之項目，本公司將持續維持並強化；對於員工反映不滿意事項及改善建議，將審慎評估其可行性，作為次年度福利政策優化參考依據，以展現和潤企業對員工心聲的重視，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2026年實施。



4.3.2 安全健康的職場環境

和潤企業參考ISO 45001職業安全衛生管理系統之精神，依循PDCA循環持續精進，打造安全健康職場環境。和潤企業於據點設置職安業務主管共23位，並安排教育訓練課程等，以建構完善的職業安全衛生管理機制，加強員工的職安觀念，同時透過會議討論並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，也與專業健康醫療機構合作，舉辦特約醫護人員健康訪談及諮詢活動，提供有健康風險之員工改善建議；員工也能針對個人健康相關議題進行一對一諮詢。

和潤企業職業安全衛生管理機制

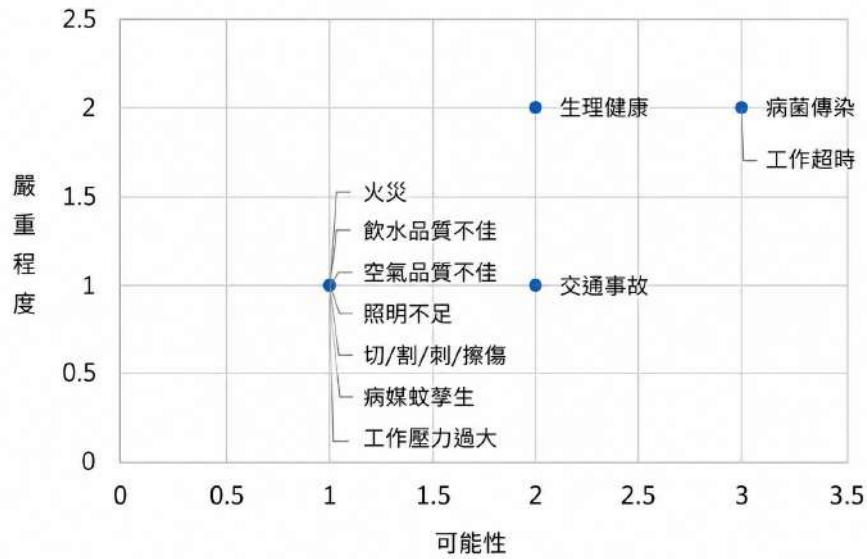


工作情境與職業安全衛生危害因子識別

單位	營業單位	後勤單位
工作情境	向客戶推廣並提供租賃分期金融服務	辦公室作業包含文書處理作業，部分部門可能因庶務性工作須搬運重物或爬高
勞動場域	不固定且有移動需求，如透過搭乘大眾運輸、騎乘汽機車等	固定辦公室作業，主要移動需求為上下班或因公務須外出/出差之行程
危害因子識別	- 物理性：通風不良、照明不足、切/割/刺/擦傷 - 化學性：火災 - 生物性：病菌傳染、病媒蚊孳生 - 人因性：生理健康 - 社會心理性：工作壓力過大、工作超時 - 其他：交通事故	



職業安全衛生危害因子風險評估矩陣



職業安全衛生危害因子風險評估矩陣

危害因子	管理措施	
	管理行動	2025 執行成果
空氣品質不佳	定期清洗濾網並保持室內空氣流通	冷氣濾網落實定期清潔
飲水品質不佳	定期汰換飲水機濾水器	未發生員工飲水中毒之情形，總公司飲水機年度執行 6 次定期檢查
照明不足	確保辦公區域、公共區域照明充足	辦公區域採用 LED 照明比例達 100%
切/割/刺/擦傷	宣導使用尖銳器材時注意操作說明	無發生因切/割/刺/擦傷導致嚴重失能之情事
火災	消防設備定期檢測與消防演習	無發生火災事件，各據點每年進行消防檢測及至少一次消防演習
病菌傳染（如流感）	辦公室落實環境清潔消毒	總公司執行 4 次環境清潔消毒
病媒蚊孳生（如登革熱）	夏季期間宣導避免容器積水	無違反廢棄物清理法無容器長期積水之情事
生理健康	- 開設健康管理課程 - 支持員工成立運動社團 - 推動員工年度健康檢查 - 與醫療機構合作追蹤異常項目，並辦理健康諮詢活動	- 健康管理相關課程 3 堂，共 338 人次完訓 - 共 10 個運動性質社團（羽球、壘球、瑜珈等） - 辦理 12 次健康諮詢活動 - 共 646 人完成健檢補助金額達 378 萬元
工作壓力過大	支持參與社團活動釋放工作壓力	共有 19 個社團，年度補助金額逾 139 萬元
工作超時	定期追蹤員工出勤狀況，並落實《勞動基準法》規範之遵守	符合《勞動基準法》規範
交通事故	宣導公務出差、上下班遵守交通規則	年度 3 起員工因交通事故受傷之情事，但無因交通事故導致嚴重失能之情事發生

註：評估管理範圍涵蓋和潤企業

4.3.3 職災預防與演練

秉持安全第一原則，和潤企業致力提供安全工作環境，規劃執行相關安全防護措施。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，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。

和潤企業定期安排職安人員回訓，每年皆實施工作場所消毒、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。同時規劃臺灣員工職安教育必修課程（如：職業安全衛生管理課程、AED急救課程等），以強化員工職安意識、加強職場安全，2025年完訓人次為403位。

**2025消防演練訓練
員工參與率達100%**

2025年員工公傷假情形

假別	臺灣			海外		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
病假（時）	2,270.5	5,626.5	7,897	2,416	5,927	8,343
生理假（時）	0	2,688	2,688	0	0	0
安胎假（時）	0	0	0	0	1824	1,824
公傷假（時）	63	80	143	0	0	0
時數總計	2,333.5	8,394.5	10,728	2,416	7,751	10,167
缺勤日數換算（日）	291.7	1,049.3	1,341	302	968.0	1,270.9
總計工作日數（日）	145,329	185,238	330,567	84,305	56,859	141,164
缺勤率	0.20%	0.57%	0.41%	0.36%	1.70%	0.90%

註1：缺勤日數換算以1天正常上班時數8小時計算。

註2：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1工作天計算。

註3：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	2023	2024		2025	
資料涵蓋範疇	和潤個體	臺灣	海外	臺灣	海外
總計工作日數（日）	293,384	318,000	189,646	330,567	141,164
總經歷工時（時）註1	2,347,072	2,544,000	1,517,168	2,644,536	1,129,312
一般職業傷害人次 註2	3	5	2	3	2
嚴重職業傷害人次 註3	0	0	0	0	0
死亡人數	0	0	0	0	0
可紀錄之職業傷害次數合計（人次）	3	5	2	3	2
損工日數	16	195	10	18	75
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）	1.28	1.97	1.32	1.13	1.77
損工日數比率 註7（失能傷害嚴重率）	6.82	76.65	6.59	6.67	66.41
總合傷害指數 註8	0.09	0.39	0.09	0.09	0.34

註1：總經歷工時=總計工作日數*8小時

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/ 總歷經工時

註5：嚴重的職業傷害比率= 嚴重職業傷害人次*106/ 總歷經工時

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/ 總歷經工時

註7：損工日數比率= 總損工日數*106/ 總歷經工時

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

註9：2023年以和潤企業個體為範疇。2024年起數據包含和潤企業合併報表子公司。臺灣地區包括和潤企業、和勁企業、和潤電能、和潤興業；海外地區包括和運國際

2025年有3起員工因交通事故受傷（上、下班途中）職業傷害，針對受傷員工提供必要協助與後續復工關懷，僅擦傷並於休息後恢復正常工作。



5

環境永續

重大主題管理	95
5.1 氣候變遷風險管理	96
5.2 自然環境風險管理	103
5.3 營運環境管理	105
5.4 永續供應鏈管理	108

環境永續

重大主題管理

GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、3-3



重大主題 營運環境管理

國際框架與指標

302 能源
303 水與放流水

定義

和潤企業針對營運過程中內部資源使用情形訂定管理方針與目標，提高資源使用效率，減少企業成本。評估指標包含能源消耗量、水資源使用率等。

政策承諾

和潤企業及臺灣子公司積極響應2050淨零排放目標，於2022年成立「環境管理委員會」，針對環境永續實施成效之檢討與建議，推動環境管理政策。

策略

近年政府因應能源成本及氣候議題，針對電力、水等能資源調漲趨勢有諸多討論。除打造安全、舒適的工作環境，亦要持續提高能資源使用效率，未來才能降低因能資源漲價而增加管理成本的潛在衝擊

風險管理

建立盤查機制，透過汰換高耗能設備，提升資源利用效率，降低能源成本，確保營運韌性與環境永續

管理行動	績效指標	2025年 績效追蹤	達成概況	短期目標 (1-3年)	中長期目標 (3年以上)
落實節能行動 提升能源使用效率	每百萬營收平均用水度數	0.43度	▼	- 每百萬營收平均用水量較前一年度下降或至少持平 - 每百萬營收平均用電強度較前一年度下降或至少持平 - 持續推動無紙化，減少因紙張產生的水銷需求	
	每百萬營收平均用電度數	81.89度	▼		
	紙類水銷數重量	5.44公噸	▼		
公司租用之公務車 逐步汰換為純電與油電車	每單位車用汽油消耗公升數	1,123公升	▼	- 每單位車用汽油消耗量較前一年度減少或至少持平 - 持續汰換燃油公務車為純電與油電車達100%	
	使用純電與油電車比例	93%	▼		

利害關係人群組	議合管道	議合成效
銀行	- 永續報告書/每年 - 年報/每年 - 投資問卷/不定期	電動/油電汽車、電動機車承作金額達219.39億元 企業金融永續服務累積承作金額達1.49億元
員工	- 宣導海報/不定期 - 教育訓練/不定期 - 低碳辦公行動/不定期	1,123 位員工完成年度ESG教育訓練

5.1 氣候變遷風險管理

GRI 201-2

面對全球氣候變遷與臺灣《氣候變遷因應法》與淨零目標，和潤企業積極落實氣候治理。自2021年簽署支持TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)，逐年深化風險與機會管理揭露。未來也應法規要求導入並銜接氣候相關揭露準則IFRS S2 (International Sustainability Reporting Standard 2 S2: Climate-related Disclosures)，強化財務資訊與氣候風險的整合，並依循國際永續準則，提升資訊透明度，建構具備氣候韌性的永續經營體系。



和潤企業氣候變遷治理機制

環境管理委員會

面向	和潤企業管理行動	2025 執行情形
治理	氣候變遷治理機制以「董事會」為最高監管單位，相關議題由環境管理委員會追蹤執行管理行動，協同公司部門推動永續業務之規劃、執行等。委員會每年至少召開2次會議，並至少1次向董事會報告推動情形及成果	• 每季向董事會報告溫室氣體盤查執行狀況 • 召開 3 次 ESG 永續經營委員會 • 2026年3月5日向董事會提報2025年TCFD執行情形
策略	• 依內部目標管理期程，定義短期為影響短於 3 年、中期為 3 至 5 年，及長期為大於 5 年 • 依內部鑑別重大氣候風險與機會，評估議題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	共鑑別出 4 項風險議題與 4 項機會議題，並依此訂定相對應之目標與管理行動
風險管理	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	依據鑑別出之風險與機會議題，提出因應措施，以納入公司政策並推行，包含： • 專業人員教育訓練： • 6 位取得電力交易平台專業人員證照 • 1 位取得 SGS 溫室氣體盤查內稽人員資格 • 因應極端氣候風險投保金額為 957 萬元
指標目標	• 落實溫室氣體盤查，針對範疇一、範疇二排放完成合併報表公司之揭露；針對範疇三排放逐年提高揭露項目 • 依循科學化之盤查結果識別碳排熱點，訂定短中長期減排目標，並定期揭露達成情況 • 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	• 完成合併報表子公司 2025 年溫室氣體盤查

5.1.1 氣候變遷風險與機會鑑別流程

Step1 辨識與定義範疇	• 評估涵蓋範圍包括：和潤企業及和潤電能持有之太陽能案場 • 蒐集文獻、產業氣候相關風險及機會議題
STEP2 風險與機會鑑別與評估	• 盤點及評估氣候相關風險及機會議題，依據對公司影響的重大性彙整和排序 • 依鑑別結果之重大議題進行情境分析與評估，並回應調適行動
Step3 因應與管理行動	• 由 ESG 永續經營委員會審視確認，並將其整合至公司既有風險管理流程中進行管理 • 向 ESG 永續經營委員會提報 2025 年 TCFD 執行情形
Step4 報告與揭露	• 定期追蹤與檢討執行成果 • 董事會決議通過 2025 年 TCFD 執行情形並合併於年度永續報告書揭露說明

和潤企業每年重新進行氣候相關風險與機會鑑別，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。2025年共辨識出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
- 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 - 客戶偏好轉變	- 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，以及其對於營運的潛在影響與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	財務影響程度	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	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現有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	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	國際趨勢的變動，加上國內政策調整，而導致市場供需結構可能改變。面對市場訊息不確定時，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	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	客戶偏好轉變	政府持續推動低碳經濟發展，可能影響客戶對於商品選擇之考量。若公司被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，影響客戶對企業之觀感	中長期	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

重大風險議題情境分析：

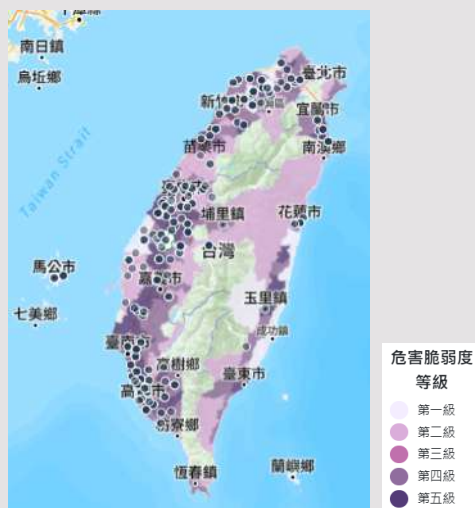
和潤企業導入情境分析模型，分析未來時點、氣候情境下對重大氣候風險與機會的財務衝擊。依循鑑別結果，選定實體風險「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」進行財務量化分析。

評估範疇	和潤電能旗下太陽能電廠
評估期間	2041~2060 年
評估說明	和潤企業推動綠能投資成立和潤電能投入太陽能事業，截至2025年底和潤電能全台持有之已掛表太陽能電廠共有372座。極端氣候事件為2025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、發電收益減少，而在實際遭受極端氣候事件前，藉由科學情境模擬分析，了解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

氣候情境：根據國科會「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，分析在不同情境下的淹水可能範圍及其對太陽能案場之衝擊

SSP5-8.5 情境

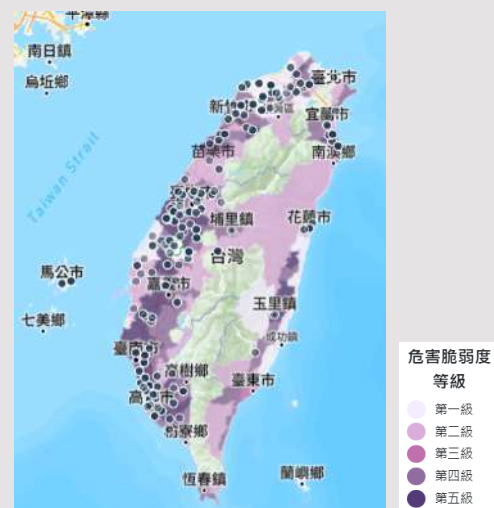
分析結果圖將危害及脆弱程度分成5等級，以第5級為最高風險之區域，考量颱風等極端氣候事件來襲時，可能造成電廠發電性能下降，以及電廠或機組受損，可能曝險的金額約新臺幣3,100萬元



世紀中 (2041-2060 年) 危害脆弱度圖

SSP1-2.6 情境

分析結果圖將危害及脆弱程度分成5等級，以第5級為最高風險之區域，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，可能曝險的金額約新臺幣2,700萬元



世紀中 (2041-2060 年) 危害脆弱度圖

- 因應措施
- 1.天災投保：最新之投保支出一年約新臺幣957萬元
 - 2.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。
 - 3.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

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，以及其對於營運的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	財務影響程度	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	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	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	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	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	中期	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	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

重大機會議題情境分析：產品與服務-開發新產品和服務的研發與創新

因應氣候變遷和潤企業布局太陽能業務，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、儲能事業等業務響應能源轉型政策。依循氣候變遷機會鑑別結果，選定產品與服務之「開發新產品和服務的研發與創新」進行財務量化分析。

評估範疇	和潤電能旗下太陽能電廠
評估期間	2025 年
評估說明	臺灣 2050 淨零轉型排放路徑已公布，能源轉型為 4 大策略之一，將使全台綠電需求再提高，和潤電能積極開發太陽能發電業務，將使營運收入增加
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，並增加綠電轉供額外收入
評估結果	和潤電能之太陽能電廠 2025 年底已掛表裝置容量已達 106.7MW，電廠之發電皆為躉售電價，年售電收益達逾新臺幣 5 億元
因應措施	1. 持續拓展太陽能案場布局：持續開發太陽能發電案場，擴大再生能源裝置容量，以提升長期穩定之發電收益，強化綠能資產規模。 2. 評估收購已商轉之太陽能案場：透過收購已完成建置並穩定發電之太陽能案場，加速綠能資產累積，縮短投資回收年期，提升整體投資效益。 3. 深化既有案場綠電轉供應用：既有太陽能案場，推動綠電轉供機制，除滿足集團及客戶用電需求外，亦創造額外售電收入，提高再生能源資產之整體營運效益。

評估範疇	和潤企業新車（汽車）分期業務												
評估期間	2025 年												
評估說明	臺灣2050淨零轉型排放路徑已公布，其中在「交通面向」交通部針對運輸減碳策略規劃由「運具電動化及無碳化」方向推動轉型，並訂定2030年新售車輛60%達電動車，2035年禁售內燃機引擎車輛及新售重型卡車50%為電動車等目標												
驅動因素	隨交通部發布運輸減碳策略規劃並提供車輛汰換補助，鼓勵消費者購買能效較高或環保類型之車輛，驅動消費者偏好轉變												
潛在財務影響	掌握永續新商機，增加環保車輛分期業務之收入												
評估結果	和潤企業為臺灣車輛分期業務領導品牌，此項業務更為公司長期以來之發展重點，為響應政府運具電動及無碳化政策，提供消費者環保車輛多元分期服務選擇，2025 年針對新車承作之範疇三碳排放自主盤查情形： <table><tr><th>承作新車燃油類型</th><th>範疇三排放量公噸 CO₂e</th><th>占比</th></tr><tr><td>汽油</td><td>113,061.6095</td><td>92.33%</td></tr><tr><td>油電混合</td><td>8,874.7478</td><td>7.25%</td></tr><tr><td>純電</td><td>515.0475</td><td>0.42%</td></tr></table> 註：不同燃油類型之新車排放量係綜合參考經濟部能源署車輛研究耗能資訊、交通部自用小客車使用狀況調查報告（小車一年平均里程數）、環境部公告之車用汽油排放係數及經濟部能源署電力排碳係數進行估算	承作新車燃油類型	範疇三排放量公噸 CO ₂ e	占比	汽油	113,061.6095	92.33%	油電混合	8,874.7478	7.25%	純電	515.0475	0.42%
承作新車燃油類型	範疇三排放量公噸 CO ₂ e	占比											
汽油	113,061.6095	92.33%											
油電混合	8,874.7478	7.25%											
純電	515.0475	0.42%											
因應措施	1. 由2025年針對承作新車分期商品之碳排資訊，汽油車之排放仍為大宗佔比約92%；環保車型（包含油電混合及純電車）碳排佔比約7.6% 2. 和潤積極推動永續金融，近3年環保車輛承作金額逐年成長，2025年更達219.39億元。未來也會持續提供並推廣環保車輛分期服務，滿足移動需求的同時，亦降低碳排放												



5.1.4 溫室氣體管理

和潤企業深知數據正確性是氣候管理的基石，自2021年起領先政策導入ISO14064-1:2018組織型溫室氣體盤查標準。除強制揭露知的類別1、2外，更自主擴大至類別3、4之營運相關排放。2023年已完成和潤企業含各子公司之溫室氣體盤查，並通過SGS第三方查證，確保資訊的透明與可靠。



和潤企業近3年溫室氣體盤查資訊

		項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
臺灣	範疇一	排放量 (公噸 CO ₂ e)	372.6235	372.8171	365.5234
		密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.0189	0.0177	0.0186
	範疇二	排放量 (公噸 CO ₂ e)	773.2749	806.8391	631.9245
		密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.0391	0.0384	0.0322
	範疇三	排放量 (公噸 CO ₂ e)	241.4787	249.1683	232.3568
海外	範疇一	排放量 (公噸 CO ₂ e)	1067.8114	1155.1406	882.5588
		密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.2486	0.2373	0.2146
	範疇二	排放量 (公噸 CO ₂ e)	484.9859	542.6347	420.8819
		密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.1129	0.1115	0.1024
	範疇三	排放量 (公噸 CO ₂ e)	344.5422	280.1593	190.9054
臺灣+海外	範疇一	排放量 (公噸 CO ₂ e)	1,440.4349	1,527.9577	1,248.0822
		密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.0599	0.0528	0.0527
	範疇二	排放量 (公噸 CO ₂ e)	1,258.2608	1,349.4738	1,052.8064
		密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.0523	0.0466	0.0444
	範疇三	排放量 (公噸 CO ₂ e)	586.0209	529.3276	423.2622
盤查涵蓋比例			100%	100%	100%
外部查驗單位			SGS 臺灣檢驗科技		

註1：臺灣盤查邊界包含和潤企業、和勁企業、和潤電能、和潤興業4家公司100%據點

註2：海外盤查邊界包含和運國際融資租賃有限公司100%據點

註3：範疇一 直接排放 (類別1)：針對直接來自本公司所擁有或控制的溫室氣體排放源，主要包括公務車汽油、空調設備冷媒。溫室氣體包含CO₂、CH₄、N₂O、HFCs

範疇二 能源間接排放 (類別2)：外購電力。溫室氣體包含CO₂

範疇三 其他間接排放 (類別3~6)：依組織排放源之顯著評估結果，包括能源上游、商務旅行 (計程車)、廢棄物處理及自來水進行盤查。溫室氣體包含CO₂

- 註4：基準年設定為2023年，2023年起本公司進行合併報表子公司全營運據點組織溫室氣體盤查（2024年新增成立子公司「和潤興業股份有限公司」，惟其營業據點皆與既有營業據點共用辦公空間，實際據點數並未顯著變化，故維持設定盤查基準年為2023年）。
- 註5：密集度（公噸CO₂e/百萬元）=排放量（公噸CO₂e）/營業收入（百萬元）。「直接排放」之排放量包含範疇一，「能源間接排放」之排放量包含範疇二
- 註6：溫室氣體組織邊界設定方法採用營運控制法
- 註7：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）。全球暖化潛勢GWP值參考「政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）2021 AR6 版本」
- 註8：和潤企業無排放臭氧層破壞物質（ODS），亦無氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x），及其它顯著的氣體排放
- 註9：2025年起統一依據環境部溫室氣體排放係數管理表（6.0.4版）進行計算。海外據點之汽油排放量計算基準由「重量熱值」調整為「體積係數」，故2024年數據經重新計算後更正。

溫室氣體減量目標、策略及具體行動

和潤企業呼應和泰集團「2050碳中和」目標，落實溫室氣體排放之追蹤並訂定《環境政策》聲明，積極接軌國際趨勢及規範，並結合本業發展綠色金融、綠色能源。依循ISO14064-1：2018盤查結果，定期追蹤排放熱點，滾動式檢討及調整管理行動。本公司所屬產業係以「範疇一之汽油、範疇二之用電、以及範疇三之用水與廢棄物處理」為排放熱點，並優先以臺灣之營業據點（含子公司）設定2050減排目標。



範疇	項目	行動策略	2050 淨零目標	YoY量化指標追蹤		
				量化指標	2024	2025
範疇一	汽油	- 公司租用公務車汰換電動/油電車 - 鼓勵搭乘大眾運輸	零純燃油車	非純燃油車比例	72%	93%
範疇二	電力	- 空調操作最佳化 - 電器推廣採一級產品	提升能源使用效率	人均用電度	1,372.89度	1,221.55度
				每百萬營收平均用電度	83.03度	81.89度
				導入綠電預計年減碳效益	90公噸CO ₂ e	129公噸CO ₂ e
		- 使用再生能源 - 推動綠能事業	外購電力淨零碳排	- 已掛表太陽能案場數 - 總裝置容量 - 年減碳效益	- 案場309個(746%) 88.1MW 55,534 公噸CO₂e	- 案場數372個 106.7MW 62,210 公噸CO₂e
範疇三	用水	- 裝設省水裝置 - 節水宣導推廣	人均用水量相較前一年減少1%或至少持平	人均用水	6.86千公升	6.56千公升
				每百萬營收平均用水	0.41度	0.43度
	廢棄物	- 推動數位無紙化 - 垃圾減量與紙類水銷	推動少紙化作業環境	數位化減少用紙	- 節省9,650千張A4紙 - 減少59,498公斤CO₂e	- 節省逾2,900千張A4紙 - 減少16,825公斤CO₂e
				水銷回收量	6.27公噸	5.44公噸

5.2自然環境風險管理

「第十五屆」聯合國生物多樣性大會 (COP15) 確立「與自然和諧共生」的2050年願景，並達成「30 x 30」全球共識：目標在2030年前保護全球至少30%的陸域與水域。旨在修復退化生態系，維護關鍵地區的生物多樣性與生態完整性，確保自然資源的永續恢復。

5.2.1 自然環境風險與機會鑑別流程

和潤企業產業屬融資租賃業，產品及服務雖無需大量自然資源（如土壤、礦產、林木等）之使用，且業務行為亦無重大危害自然環境與資源之情事，仍積極響應聯合國30 x 30生物多樣性倡議，並自主依循「自然相關財務揭露」（Taskforce on Nature related Financial Disclosures, TNFD）框架與LEAP方法學，分析營運活動對自然環境的影響。

階段		辨識結果		
定位 Locate	評估範圍	2025 年和潤企業以在台營業據點之「直接營業行為」識別自然環境風險與機會因子		
評估 Evaluate	依賴	和潤營業行雖無需高度依賴自然資源之投入，惟在日常營運上的能資源使用上(尤以耗水、用紙等) 仍會須由上游供應商取得服務。		
	衝擊	員工因業務需求，可能移動至具生物敏感之區域等，係有間接衝擊自然環境之可能；此外，公司營運過程所產生之一般廢棄物若未妥適可能危害周遭環境，甚至孳生病媒蚊等問題		
		和潤循依賴與衝擊兩大面向為評估，共計識別出以下 3 項與公司營運直接或間接相關之風險因子		
評判 Assess	病媒蚊與疾病傳染	水資源	自然環境污染	
	- 風險等級：中 - 衝擊說明：因極端氣候導致病媒蚊 (如登革熱) 流行範圍往臺灣北部地區發展；或加劇病毒之變異速度衝擊員工健康	- 風險等級：低-中 - 衝擊說明：因發生乾旱事件影響公司用水需求	- 風險等級：低 - 衝擊說明：未落實垃圾回收分類，或員工拜訪業務時移動至生物敏感地區無相關意識，導致業務行為可能危害當地自然環境	
準備 Prepare	病媒蚊與疾病傳染	水資源	環境污染	
	- 預防：落實環境消毒作業及宣導，維持辦公環境整潔 - 減緩：推動減碳行動	和潤雖非用水大戶，然與日常營運辦公也積極推動各項節水措施，包括裝置省水龍頭、節水宣導等	- 預防：落實垃圾分類並辦理永續教育訓練課程，提高員工永續意識 - 減緩：推動濕地保育計畫、淨灘行動移除廢棄物或外來物種對環境的負面影響	

5.2.2 自然相關敏感性分析

為落實生物多樣性管理，和潤企業於2025年以全台營運據點為標的，導入 GIS 疊圖分析技術，全面檢視各據點與生物多樣性敏感區之關聯性。結果顯示多數據點未落於保育熱點，對棲地無直接衝擊。針對部分與「綠網關注區」重疊之生活圈，為避免員工日常行為產生間接影響，如公務拜訪、遊憩等，透過全員ESG教育訓練、環境教育及濕地保育等志工活動，深化同仁對生物多樣性的敏感度與守護意識，詳細行動可參閱「6.4環境保護」章節內容。

國土生態綠網關注區域



綠網關注區域排除都會區，綜合關注棲地類型、關注動物、植物、指認目的等面向，共識別出臺灣本島陸域關注區域39處、離島5處（蘭嶼、綠島、金門、澎湖、馬祖），依關注區域範圍進行GIS疊圖分析。

國土生態綠網區域保育軸帶



保育軸帶主要以「森、川、里、海」串聯，並將生物主要棲地類型區分為丘陵、溪流、平原、海岸、其他離島等5類。參考農業部林業保育署所識別出的全台45處「國土生態綠網區域保育軸帶熱點」進行GIS疊圖分析

5.3營運環境管理

和潤企業自2020年制定《環境政策》以來，將永續精神融入營運細節。透過「5S執行規範：整理Seiri、整頓Seiton、清掃Seiso、清潔Seiketsu、教養Shitsuke」建構節能與資源回收習慣，並落實能源、水資源及廢棄物管理。為保障職場環境與落實法規遵循，各營業據點皆嚴格依循建築與消防規範，定期執行責任區之環境維護、公安與消防檢測。透過紮實的環境與安全管理，致力打造低碳且安全的辦公空間，將綠色生活成為同仁的日常文化。

2025年綠色辦公室執行情形



和潤企業環境政策



項目	內容說明	2025 年執行情形
源頭減量 	- 紙類/寶特瓶/一般垃圾 - 總公司推動衛廁擦手紙無紙化 - 總公司推動影印密碼管制 2025 年北部據點舉辦低碳飲食日 - 迴紋針、資料夾、蝴蝶夾等辦公用品回收分類再利用	- 每日固定清潔且有資源分類 - 擦手紙每月平均節省約 60 袋 - 影印紙每月平均節省近 1 萬張
節省能資源 	- 每日中午關燈半小時 - 辦公場域採用 LED 燈 - 裝置節省能資源之設備	- 每日中午關燈半小時拓展至全台據點 - 臺灣營運據點超過 90% 使用 LED 燈 - 總公司洗手間裝設感應式水龍頭及省水馬桶
綠色採購 	優先採購具備環保 / 節能 / 省水 / 綠建材標章	綠色採購金額約 3 千萬元
環境綠美化 	設置移動式綠色植栽，改善室內空氣品質	於辦公室之公共區域（如茶水間、會議室等）設置綠色植栽
倡議宣導 	- 設置節能標語，並寄發宣導電子報 - 號召同仁投入環境保護行動	- 於茶水間、電器設備等裝置開關設置張貼節能宣導小卡 - 舉辦 89 場棲地與環境保育行動

5.3.1 能源管理

GRI 302-1、302-3

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「過五關運動：關電腦、關電燈、關冷氣、關事務機、關延長線電源」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。

在車用汽油方面，和潤企業逐步提高公務車電動化比例。2025年和潤企業共有59台公務車，其中包括1台純電動車、54台油電混合車、以及4台汽油車，使用純電與油電車比例達93%，車用汽油的總使用量120,136公升，每單位使用量1,123公升，每單位汽油能耗量係有明顯下降。

和潤企業歷年能源消耗量

年度		2023		2024		2025	
類別		能源使用量	每單位使用量	能源使用量	每單位使用量	能源使用量	每單位使用量
車用汽油 (公升)		119,628.35	每單位 1,514.28	123,320.04	每單位 1,271.34	120,136.67	每單位 1,122.76
電力 (度)	非再生能源	1,562,172.0	人均	1,702,192	人均	1,315,744	人均
	再生能源	0	1320.52	44,119	1372.89	269,936	1,205.84
能源消耗量 (GJ 十億焦耳)	車用汽油	3,906.71		4,027.27		3,813.10	
	電力	5624.83		6,286.72		4,734.36	
	合計	9531.54		10,313.99		8,547.46	
能源密集度 (GJ/百萬元)		0.513		0.490		0.436	

註1：能源消耗量以臺灣營業據點為資訊揭露基礎

註2：1公升車用汽油=0.031739824 GJ，熱值係數資料來源為環境部氣候變遷署2025年最新公告；1度電=0.003598240GJ，熱值係數資料來源為經濟部能源署113年能源產品單位熱值表

註3：「每單位使用量」定義指車用汽油為每台車之平均公升數；電力為人均用電度數

註4：能源密集度 (GJ/百萬元) = 能源消耗量 (GJ) / 和潤企業營收 (百萬元)；2023年僅和潤企業個體、2024-2025年包含臺灣地區子公司

5.3.2 水資源管理

GRI 303-1、303-2、303-3

和潤企業用水來源100%來自臺灣自來水公司，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。臺灣地區根據世界資源學會（World Resources Institute）開發之全球水風險繪圖工具（Aqueduct Water Risk Atlas, AWRA）顯示，臺灣無位於高或極高基線水分壓力之地區。

各營運據點用水僅供員工使用，使用過之生活污水均由污水下水道排放，透過污水系統進行處理後，水質符合排放標準方排放至自然水體，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。2025年和潤企業及臺灣子公司總用水量為8,615度。和潤企業所屬產業非用水大戶，針對節水行動未來將持續加強宣導以提升環保意識。

和潤企業歷年用水量

年度	2023	2024	2025
總用水量/取水量（百萬公升）	10.696	8.721	8.615
人均用水量（千公升/人）	9.04	6.86	6.55
每百萬營收平均用水（度/百萬營收）	0.58	0.41	0.44

註1：2023-2024年用水量以和潤企業個體為主；

2025年包含臺灣地區子公司

註2：用水次數係依每月抄表計價之各單位水費推算，可能與實際使用水次數有差異。

註3：人均用水量（千公升/人）=總用水量（千公升）/總員工人數（人）。

5.3.3 廢棄物管理

廢棄物管理政策



和潤企業營運過程中所產生的廢棄物以生活廢棄物為主。為降低廢棄物處理對環境之衝擊，我們從日常辦公中落實垃圾分類及資源回收，並秉持環保3R的理念，讓資源得循環再利用。行政作業以耗紙所產生的「廢紙」為大宗，近年亦積極推動「無紙化」作業環境，2025年紙類回收水銷數量較往年有顯著下降。

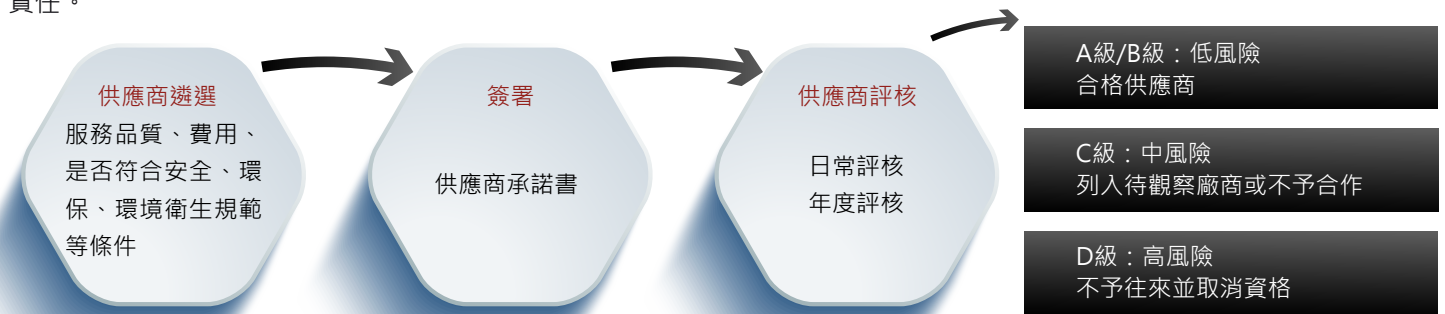
和潤企業落實3R之成果

Reduce 減少使用	• 推廣客戶使用和潤企業多元數位服務與APP，打造帳單無紙化與服務行動化 • 業務人員使用EZ 貸APP、金機貸APP進行線上核貸作業 • 主管簽核作業行動簽核APP，提升作業效率外也節省紙張 • 事務機導入影印管制功能，避免紙張不必要浪費			
Reuse 物盡其用	鼓勵員工雙面列印、回收紙再利用等行動，減少資源浪費			
Recycle 循環再造	紙類回收並進行水銷作業處理			
	紙類水銷數	2023 年	2024 年	2025 年
	回收箱數（個）	836	634	544
	回收重量（公噸）	8.26	6.27	5.44

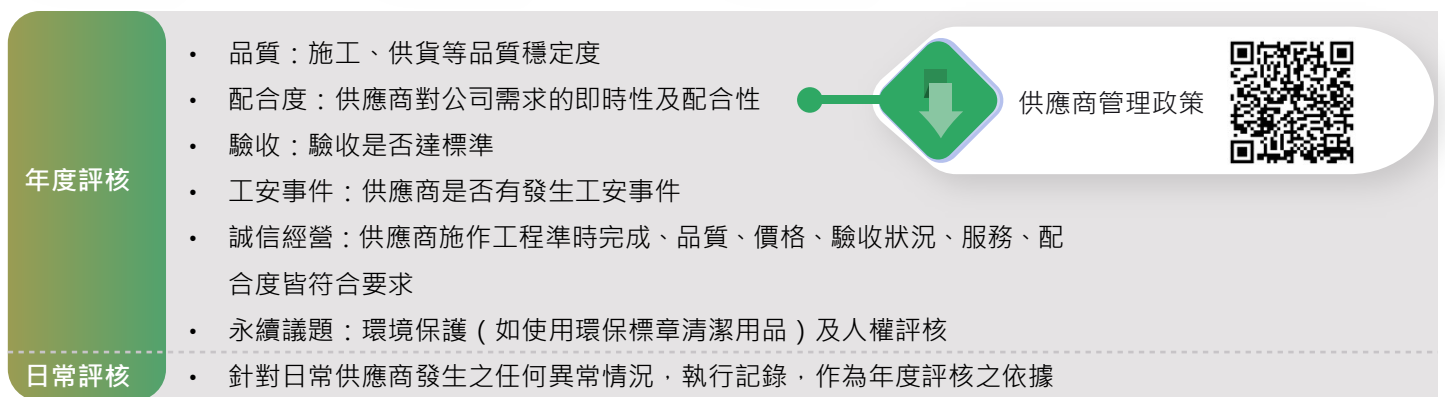
註：水銷作業亦即將機密資料送至銷毀區混入滾燙的熱水後打成紙漿。和潤企業委託外部第三方廠商進行水銷作業，並透過銷毀單進行箱數與重量紀錄。

5.4 永續供應鏈管理

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，落實企業社會責任。



供應商評核重點



和潤企業透過年度評核與日常監控，對供應商進行分類分級管理。評核範疇涵蓋品質、驗收、配合度、工地安全及永續議題，並採書面審查與實地稽核並行。評核結果分為三級，通過者須簽署「供應商承諾書」，確保雙方共同實踐ESG目標，建立誠信互賴的永續成長夥伴關係。

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，2025年與和潤企業合作之供應商共有38家，供應商考核比率為100%。

2025年供應商評核結果

供應商分級	風險度	管理措施	結果
A 級	低風險	無異常，優良供應商	60.5%
B 級	低風險	無異常，良好供應商	39.5%
C 級	中風險	異常，列入待觀察廠商或不予合作	0%
D 級	高風險	異常，不予往來並取消資格	0%

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，2025年在地採購比例達100%；同時以採購具備環保 / 節能 / 省水 / 綠建材標章之綠色產品為優先，採購範圍包含清潔用品、紙張以及資訊產品等。2025年綠色採購金額達3千萬元，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。

2025年價值鏈夥伴響應永續共好行動

永續共好行動	目的	2025 年響應夥伴
綠能公益行動計畫	串聯 EPC 廠商共同打造公益太陽能案場，將綠色能源轉化為促進美好社會的永續動能	太陽能廠商
安得烈食物銀行	邀請夥伴參與豐 FOOD 愛聯盟，一同參與食物箱包裝志工活動，擴大愛的影響力	和勁企業、和潤電能、和潤興業、東部汽車
濕地保育行動	攜手夥伴投入移除外來物種行動，共同守護生物多樣性	和勁企業、和潤電能、和潤興業、高都汽車
高爾夫球賽公益洞	參加者完成一桿上果嶺指定挑戰，和潤就會送出一份溫暖小禮給安得烈食物銀行所服務照顧的小朋友	企業金融供應商夥伴





6

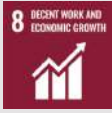
社會共融

6.1	社會參與策略	111
6.2	交通安全	112
6.3	社會關懷	113
6.4	環境保護	115
6.5	藝文支持	117

6.1 社會參與策略

和潤企業身為臺灣汽車金融領導品牌，秉持「取之社會，用之社會」的核心理念，將永續經營視為願景。鼓勵員工親身投入志工服務，共築社會安全網，並聚焦「交通安全、社會關懷、環境保護、藝文支持」四大面向，啟動善的循環。

社會參與專案主軸

主軸	理念	行動方案	目的	呼應 SDGs
交通安全 	提供客戶分期服務購買機車的同時，結合交通安全觀念宣導行動，提升服務價值，建構「道安生態系」	道路安全推廣計畫	- 培養駕駛人對交通規則有正確認識 - 養成防禦駕駛及責任駕駛觀念	
社會關懷 	以「分享愛 幸福無所不在」為號召，透過實際行動關懷社會中需要協助的群體，並培養員工的同理心	- 安得烈食物銀行志工 - 社創商品認購 - 社區志工服務	- 支持非營利組織永續發展 - 提升弱勢族群生活品質	  
環境保護 	守護地球永續，和潤不缺席，藉由多元行動支持促進永續環境	- 綠能公益行動計畫 - 棲地守護：濕地保育、全台淨灘、樹木認養	- 維持生物多樣性 - 守護自然碳匯 - 促進生態平衡發展	 
藝文支持 	結合本業支持在地文化發展，並鼓勵同仁參與各項藝文活動，透過實際行動支持在地文化	- 綠能公益行動計畫 - 挺文化 全員藝起 GO	- 促進在地文化傳承發展 - 普及藝文欣賞	

和潤企業長期投入社會公益推動，除了透過資金捐助外，更規劃完善的志工參與制度，結合績效考核與獎勵，於年末公開表揚志工參與績優部門與員工。鼓勵全體員工投入社會參與行動，共同創造社會共好與正向影響力。

2025年社會影響力足跡

資源投入		投入之物資、經費、人力資源（不含志工）、宣傳資源逾500萬元
參與人次		2,832參加志工人次，累積服務11,969小時，每人平均時數達10小時
活動場次		執行約200場志工活動
共好夥伴		社區夥伴、非營利組織、公部門、學校等合作單位超過100個

註：參考社會影響力框架B4SI (Business for Social Impact Framework) 之定義，資源投入包括實物捐贈、現金捐款及管理成本（如行銷資源、專案管理費用等）。

6.2 交通安全

機車道安計畫

臺灣機車持有率為全球最高，有超過1,400萬台機車每天在道路上行駛，根據交通部道路交通安全委員會統計，台灣交通事故死亡率高於經濟合作暨發展組織（OECD）國家，其中機車族佔比達60%。身為車輛分期領先品牌，和潤企業將本業與公益結合，自2020年起攜手交通部公路局、監理站及供應鏈夥伴，共創「道路交通安全生態圈」。透過公私協力與校園推廣，提升全民安全意識，降低機車傷亡事故，建構安全韌性的永續城市。

投入

- 近三年已投入超過800萬元
- 串聯公司內部跨部門同仁共同推動
- 整合自媒體資源，推廣道安計畫

產出

- 補助計畫範圍涵蓋臺灣本島100%縣市及離島澎湖、金門
- 2025影片徵選競賽吸引超過100位學生/民眾參與，產出38支創意影片

影響力

- 歷年來和潤機車駕訓補助計畫累積支持超過2,700人
- 歷年來宣導累積觸及55萬人次
- 完訓違規風險下降60%、完訓肇事風險下降36%

首家官民合作，提高駕訓普及率

首家攜手交通部公路局、全台監理所推動「機車駕訓補助」的企業，補助中低收入戶及年輕族群，服務足跡達成全台縣市覆蓋率100%。

首重經銷合作，強化價值鏈參與

結合核心業務，動員同仁前進校園宣導，並號召北中南經銷商共同響應。將道安資源融入日常業務拜訪，帶動合作經銷商夥伴向騎士宣導，將永續價值延伸至價值鏈的最前線。

首創影片徵選，為道安宣導帶來多元觀點

創辦「機車道安影片徵選」，2025年吸引全台超過100位學生/民眾參與，總獎金25萬元邀請民眾參與，號召民眾成為「道安大使」，為宣導注入多元觀點。

首次捐贈導護設備，強化校園導護安全

2025年捐贈 500 套優質導護裝備予全台逾 14 所國小，實質提升第一線志工執勤時的可見度與安全性。由道路延伸至校園周邊，透過具體行動強化守護學童上下學的安全防線。



6.3 社會關懷

和潤企業以「分享愛 幸福無所不在」為號召，邀請合作夥伴與員工，以實際行動關心社會中需要協助的群體，每個行動都是送給大家的「愛的禮物」，透過愛的分享，幸福才會無所不在。

聖誕送愛，攜手安得烈食物銀行

受惠學校：7 所（花蓮光復鄉）
認購禮物總數：776 份



花蓮縣光復鄉遭受洪災，校園重建尚在進行之際，公司在聖誕節前夕，攜手「安得烈慈善協會」，將愛心傳遞至光復鄉共 7 所學校學子手中，期盼透過物資支援與節慶關懷，為災後重建中的孩子們注入正向力量。

不僅是資金的挹注，更是一場由下而上的全員參與行動，號召同仁發起「聖誕心願禮物募集計畫」，共計認購 776 份精美禮物。每一份禮物，都是和潤同仁們親手一個個裝填。禮物內容涵蓋實用的文具與鉛筆袋，旨在支持學子在復學路上的學習需求。

除了贈送禮物，更藉此機會勉勵孩子們在生活中學習「分享」的精神，將這份溫暖轉化為幫助他人的動力，成為身邊人的「聖誕老人」。

結合金融職能，全齡識詐宣導

影響人數逾 800 人，包含學童、長者與同仁。
利害關係人參與：包含公部門、NGO、教育機構及企業員工。



身為金融服務業，和潤深感詐騙防治對於社會穩定之重要性，分別深入校園與長照機構，針對學童及高齡長者兩大高風險族群進行「識詐、防詐」推廣，致力將防護觀念扎根於日常。

深耕校園，防詐觀念從小扎根

和潤企業攜手新竹縣政府警察局與演藝界人士，透過藝人偶像的影響力，將艱澀的詐騙手法轉化為具體的生活情境，藉由有獎徵答，成功將「165反詐騙專線」、「不明連結勿點」等關鍵知識轉化為學生的防禦本能，讓防詐觀念從校園擴散至家庭。

關懷銀髮，志工同仁親身實踐

針對長者易遭遇之「假檢警」、「溫情詐騙」等手法，結合內湖分局西湖派出所、肯愛協會，赴安養中心提供實例解析。協助提升其辨識詐術的能力，更透過互動活動給予情緒支持，將專業知識轉化為具溫度的社會關懷。

推動體育發展，支持國立體育大學射箭隊

- 射箭人才培力、弱勢選手獎勵
- 運動推廣：
舉辦同仁暨眷屬體驗活動，促進運動普及。



首度跨足體育公益，贊助國立體育大學射箭隊 100 萬元專案經費，不僅用於優化射箭隊的日常訓練設備與出賽經費，更特別設立「優秀弱勢選手獎勵金」，針對經濟資源相對匱乏的年輕運動員提供實質補貼，確保人才不因環境限制而中斷訓練，厚植臺灣射箭運動實力。

為增進大眾對非主流運動的認識，和潤特別結合捐贈儀式舉辦「射箭體驗活動」，邀請企業同仁及眷屬參與。由國立體育大學專業教練與國手親自指導，帶領參與者實際操作，親身感受射箭運動所需的專注力與耐力。透過此活動，讓同仁深刻理解國手訓練背後的艱辛。

國立體育大學射箭隊於2025年成績斐然，在國內比賽中獲得共49面的獎牌，在國際賽事也斬獲11面獎牌，和潤企業持續透過多元化的社會參與行動，協助優秀人才在國際舞台發光發熱，為臺灣體育與社會共榮盡一份心力。



6.4 環境保護

和潤企業深耕環境永續，對內推動「過五關：關電腦、關電燈、關冷氣、關事務機、關延長線電源」節能檢查，落實。2025年更舉辦多場環保志工活動。對外則以濕地為核心基地，透過公私協力推動保育。並持續響應國家公園署「福爾摩沙北回歸線永續軸帶」倡議，致力於淨零碳排與維護生物多樣性，將ESG影響力從企業內部擴散至社會生態，讓ESG行動擴及至大眾，凝聚成促進地球永續發展的關鍵影響力。

6.4.1 棲地保育-守護生物多樣性與自然碳匯

和潤企業自主導入TNFD自然相關財務揭露框架，檢視營運活動對自然與生物多樣性的依賴、影響及相關風險，並制定生物多樣性政策及自然碳匯推動策略，將自然保育融入企業永續發展策略。以「濕地」作為實踐基地，積極響應《昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架》30×30倡議，推動濕地保育及自然環境行動。

濕地保育行動擴及北、中、南6都

濕地運用水文及生物的均衡發展，具備淨化水質、調節氣候及藍碳儲存等重要功能。自2022年起，和潤企業由新北漳和濕地出發，建構公私協力機制，攜手公部門及非營利組織一同維護濕地，並開創「水陸雙棲並進模式」，聚焦環境教育、陸域維護、水域維護三大主軸。此模式已推廣至台北、桃園、台中、台南及高雄，因地制宜守護生物多樣性，號召夥伴共同參與讓更多人發現濕地之美。

生物多樣性政策
及自然碳匯推動
策略：



台北內湖金瑞治水園區 | 跨域協力，守護都市生物多樣性

2025年擴展行動至台北金瑞治水園區，攜手台北市政府水利處、野鳥學會及蝙蝠保育學會等多方利害關係人，針對園區內建物玻璃易引發「窗殺」之風險，號召志工張貼防撞窗貼與彩繪，成功將「金瑞田嬰小木屋」轉化為鳥類友善示範點；同時捐贈專業器材並舉辦「箱涵體驗」，引領參與者守護具害蟲防治功能的蝙蝠棲地。透過企業與專業團體的跨界協作，我們不僅投入資源維護都市生態秘境，更將環境教育轉化為守護自然平衡的具體績效。

新北漳和濕地 | 外來物種移除先鋒隊，守護生態平衡發展

漳和濕地為新北市首座都會型人工濕地，總面積達6.7公頃，孕育超過600種生物，年固碳量約41公噸，相當於1個家庭20年用電所產生的碳排。和潤企業為首家認養漳和濕地的企業，除了捐贈青蛙裝、環境監視及環教數位設備外，更攜手新北市政府環保局與國際水利環境學院，組成「外來物種移除先鋒隊」定期舉辦濕地志工活動，藉由移除陸域外來物種-小花蔓澤蘭，及清除水域過度繁衍的大萍，期盼生態平衡發展。

桃園泉水窩江夏堂 | 環境保育結合文化保存，發現濕地的無限可能

桃園被譽為「千塘之鄉」，埤塘自古以來在環境、農業與經濟發展上扮演重要角色，過去客家人在築埤時會利用「塘涵」的水工構造物來管控水位，讓埤塘達到均衡發展與運用。和潤企業、桃園市政府水務局及楊梅泉水窩江夏堂共同合作推動「塘涵重見與再現」計畫，是結合環境永續與文化保存的最佳案例，藉由塘涵復育行動與客家文化巡禮與參加者一起探索水文化，更是首個企業、政府、在地組織、民間志工共同參與的案例。

台中高美濕地 | 守護生物「行的安全」，延續陸蟹的下一代

高美濕地為國家級重要濕地，夏季觀光盛行，卻導致產卵陸蟹頻遭「路殺」。為守護生物多樣性，和潤企業攜手台中市政府與臺灣野鳥協會，推動「陸蟹巡守計畫」，捐贈專業裝備並組成陸蟹巡守隊，在專業引導下協助陸蟹安全橫越馬路抵達沙灘產卵。此行動不僅保護了濕地生態，更讓逾八成參與者深度認同永續價值，將生態保育轉化為具體行動。

台南哈赫拿爾森林與竹溪 | 手護竹溪水域生態，共築府城生態綠網

攜手台南市政府水利局落實水域保育。為強化濕地環境管理，除捐贈專業涉水裝備，更號召志工團親身投入第一線維護工作，透過移除外來入侵物種福壽螺、清除水面過度增生之青苔及水域廢棄物，有效減緩生態衝擊並優化生物棲息環境。此項「手護竹溪」計畫結合了企業資源與公部門力量，改善都市森林的水質與生態多樣性。

高雄烏松濕地 | 落木循環再生，發現生態新契機

烏松濕地是全台第一座濕地公園，坐落在繁華的高雄都會區，蓊鬱的林木與多樣生態景觀，受到在地居民的熱愛。由於林木數量多，為讓自然資源達到現地循環再利用的精神，和潤企業與高雄市政府觀光局、高雄市野鳥協會合作推動「落木循環再生計畫」，運用碎木機將落木轉化為木屑，並經過腐化成為有機肥，藉以維持濕地土壤養分。

淨灘行動與植樹護樹

從陸地到海洋，從種樹到海岸淨灘，和潤企業積極落實環境保護。



海洋淨灘

2025年號召500位志工，於全台清除2,046公斤海廢



植樹固岸

參與和泰集團「一車一樹」計畫，達成植樹100萬棵的里程碑

6.4.2 綠能公益行動計畫

和潤企業發展太陽能事業，助攻各界以實現淨零碳排，2023年起更攜手旗下子公司和潤電能，發起「綠能公益行動計畫」，透過綠能共好行動，讓太陽能電力收益轉換為長期的教學經費。將綠色能源轉化為辦學資源，發掘更多在地的故事並深化綠能影響力。

台中博屋瑪國小—「綠色電力探索」活動

博屋瑪國小 (Puma在泰雅族語為薪傳的意思) 是全台第一所原住民實驗學校，自2016年起在Pilin Yapu比令·亞布校長的帶領下，開始於校內推動泰雅族實驗教育，強調土地、實踐和永續的概念，結合在地泰雅族耆老、民族工藝師、家長等開設多元文化課程，至今6個年級已開發2,000多堂。以泰雅族Gaga (指泰雅文化) 為核心發展出25大主題課程，將山和海打造成孩子們教室，不只讓孩子們愛上學校、更提升對泰雅文化的認同。

和潤企業延續博屋瑪國小的綠能合作，2025年更推出「綠電走讀」計畫，由和潤電能志工與逢甲大學合作，透過太陽能知識問答、組裝微型水輪及生態瓶創作，將抽象的潔淨能源轉化為具體的感官體驗。從硬體建置到教育紮根，讓永續精神在校園生活中持續萌芽。

資源永續

太陽能電力收益轉化為教育經費，另支持每年約 2,000 堂文化教育課程。

感官體驗

親手組裝微型水輪、創作生態瓶，讓孩子從「看見電力」到「理解生命循環」。

跨界教學

攜手和潤電能、逢甲大學愛水社，設計「電力」與「水力」雙主題闖關。

深耕價值

打破潔淨能源的抽象感，讓綠能科技成為陪伴偏鄉孩子成長的基礎。

6.5 藝文支持

文化為國家的軟實力，和潤企業及旗下子公司結合本業支持文化發展。同時鼓勵員工參與各項藝文活動，更透過實際行動支持在地文化。2025年投入的相關資源 (經費支持、產品服務、員工參與、宣傳推廣等) 逾新臺幣300萬元。



提升偏鄉閱讀力 圖書捐贈

- 支持台東圖書館
- 贈書花蓮學校



支持視障音樂劇

- 包票支持視障樂團音樂劇



原民文化 x 綠能公益

- 支持原民國小文化教育，並帶入生動的綠能教育活動

全球永續性報導準則 (GRI Standards) 索引表	119
永續會計準則委員會 (SASB) 索引表	122
聯合國全球盟約對照表	124
上市公司氣候相關資訊	124
員工相關數據	129
確信項目彙總表	131
會計師有限確信報告	132
溫室氣體查驗意見書	135
永續報告書BSI獨立保證 意見聲明書	136



全球永續性報導準則 (GRI Standards) 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

使用聲明	和潤企業自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內，依循 GRI 準則進行報導
GRI 1 使用	GRI 1：基礎（2021）
適用 GRI 行業準則	不適用

GRI 2 一般揭露

GRI 準則	GRI 指標對照	章節	頁碼
GRI 2：2021 一般揭露	2-1組織詳細資訊	關於和潤企業	9
	2-2組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 關於和潤企業	1 9
	2-3報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4資訊重編	4.1.1聘僱優秀人才 5.1.4溫室氣體管理	75 101
	2-5外部保證/確信	關於本報告書 附錄 會計師有限確信報告 附錄 第三方查驗證	1 133 133
	2-6活動、價值鏈和其他商業關係	關於和潤企業	9
	2-7員工	4.1.1 聘僱優秀人才 附錄 員工相關數據	75 129
	2-8非員工的工作者	4.1.1 聘僱優秀人才	75
	2-9治理結構及組成	1.1 永續治理機制 2.1公司治理 2.1.1董事會專業、獨立與多元	14 34 35
	2-10最高治理單位的提名與遴選	2.1.1董事會專業、獨立與多元	35
	2-11最高治理單位的主席	2.1.1董事會專業、獨立與多元	35
	2-12最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續治理機制	14
	2-13衝擊管理的負責人	1.1 永續治理機制	14
	2-14最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 1.1永續治理機制	1 14
	2-15利益衝突	2.1.1董事會專業、獨立與多元 2.4誠信經營	35 47
	2-16溝通關鍵重大事件	2.4.1法規遵循	49
	2-17最高治理單位的群體智識	2.1.1董事會專業、獨立與多元	35
	2-18最高治理單位的績效評估	2.1.1董事會專業、獨立與多元	35
	2-19薪酬政策	2.1.3 薪酬政策	38
	2-20薪酬決定流程	2.1.2功能性委員會 2.1.3 薪酬政策	37 38
	2-21年度總薪酬比率	4.1.2提供公平薪酬	77

GRI 準則	GRI 指標對照	章節	頁碼
G R I 2 : 2021 一般揭露	2-22永續發展策略的聲明	經營者的話	5
	2-23政策承諾	第二章 公司治理-重大主題管理	31
	2-24納入政策承諾	第三章 客戶價值-重大主題管理	59
	2-25補救負面衝擊的程序	第四章 幸福職場-重大主題管理	73
		第五章 環境永續-重大主題管理	95
	2-26尋求建議和提出疑慮的機制	第二章 公司治理-重大主題管理	31
		第三章 客戶價值-重大主題管理	59
		第四章 幸福職場-重大主題管理	73
		第五章 環境永續-重大主題管理	95
		3.3客戶權益與服務	66
2-27法規遵循	2.4.1法規遵循	49	
2-28公協會的會員資格	關於和潤企業	9	
2-29利害關係人議合方針	1.5利害關係人議合	26	
2-30團體協約	和潤企業尚無工會，主要透過職工福利委員會，定期進行勞資會議溝通員工權益事項，使高主管階層與員工達成共識，落實《團體協約法》勞資雙方應本誠實信用原則進行團體協商的精神，保障員工集體協商權。		

GRI 主題準則

主題	GRI 指標對照		章節	頁碼
管理方針 GRI 3：2021	3-1決定重大主題的流程		1.4重大性主題分析	22
	3-2重大主題列表		1.4重大性主題分析	22
對應 ESG面向	主題	GRI 指標對照	章節	頁碼
經濟治理 (G)	重大主題：公司治理			
	管理方針 GRI 3：2021	3-3 重大主題管理	第二章 公司治理-重大主題管理	31
	重大主題：經營績效			
	管理方針 GRI 3：2021	3-3 重大主題管理	第二章 公司治理-重大主題管理	31
	201：2016 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2經營績效	39
		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	96
		201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.1.3提供良好福利	79
		201-4 取自政府之財務援助	2.2經營績效	39
	重大主題：誠信經營			
	管理方針 GRI 3：2021	3-3 重大主題管理	第二章 公司治理-重大主題管理	39
	205：2016 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4誠信經營	47
		205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4誠信經營	47
206：2016 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4誠信經營	47	

對應 ESG面向	主題	GRI 指標對照	章節	頁碼
社會責任 (S)	重大主題：客戶權益與服務			
	管理方針 GRI 3：2021	3-3 重大主題管理	第三章 客戶價值-重大主題管理	59
	重大主題：人權與勞雇關係			
	管理方針 GRI 3：2021	3-3 重大主題管理	第四章 幸福職場-重大主題管理	73
	401：2016 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	4.1.1聘僱優秀人才	75
		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提供良好的福利	79
		401-3育嬰假	4.1.3提供良好的福利	79
	重大主題：人才吸引與留任			
	管理方針 GRI 3：2021	3-3 重大主題管理	第四章 幸福職場-重大主題管理	73
	404：2016 訓練與教育	404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2人才發展與多元化學習	81
		404-2提升員工職能及過渡協助方案	4.1.3提供多元福利	79
		404-3定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.3績效評核及輪調制度	85
環境永續 (E)	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	2.1.1董事會專業、獨立與多元 附錄 員工相關數據	35
		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	77
	重大主題：營運環境永續			
	管理方針 GRI 3：2021	3-3 重大主題管理	第五章 環境永續-重大主題管理	95
	302：2016 能源	302-1組織內部的能源消耗量	5.3.1能源管理	106
		302-3能源密集度	5.3.1能源管理	106
	303：2018 水與放流水	303-1共享水資源之相互影響	5.3.2水資源管理	107
		303-2與排水相關衝擊的管理	5.3.2水資源管理	107
		303-3取水量	5.3.2水資源管理	107

永續會計準則委員會 (SASB) 索引表 – 消費金融Consumer Finance

揭露主題：客戶隱私				
指標 編號	揭露指標	揭露資訊		對應章節
		2024	2025	
FN-CF-220a.1	其資訊被用於次要目的之帳戶持有者數量	和潤企業個資使用皆符合法令，暫無相關統計數據		-
FN-CF-220a.2	與客戶隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	0	0	-
揭露主題：資料安全				
FN-CF-230a.1	1.資料被侵害數量	0	0	2.5.1 資訊安全管理
	2.係屬個人資料被侵害之百分比	0	0	
	3.受影響之帳戶持有者數量	0	0	
FN-CF-230a.2	1.無卡詐欺 2.實體卡與其他詐欺之卡片相關詐欺損失	和潤企業無發行信用卡，不適用		
FN-CF-230a.3	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	詳本報告書「2.5資訊安全與個資保護」		2.5 資訊安全與個資保護
揭露主題：銷售業務				
FN-CF-270a.1	負責銷售之員工之薪酬總額中，屬變動且連結至所銷售產品及服務之金額之百分比	相關資料擬規劃於未來揭露說明		-
FN-CF-270a.2	1.信用產品之申請者之核准率	不適用		-
	2.預付（Pre-paid）產品之申請核准率			
FN-CF-270a.3	1.來自附加型產品之平均收費	不適用		-
	2.信用產品之平均總費用年百分率(APR)			
	3.信用產品之平均帳齡			
	4.信用帳戶之平均數量			
	5.預付型產品之平均年費			
FN-CF-270a.4	1.客戶提出申訴之數量	152件	38件	3.3 客戶權益與服務
	2.貨幣性或非貨幣性賠償之百分比	0%	0%	
FN-CF-270a.5	與產品之銷售及服務相關之法律程序，所造成之貨幣性損失總額	0	0	-

揭露主題：客戶隱私				
指標 編號	揭露指標	揭露資訊		對應章節
		2024	2025	
營運指標：企業營運指標				
FN-CF-000.A	1.持有有效信用卡帳戶	和潤企業無發行信用卡及簽帳金融卡，故不適用		-
	2.持有有效預付簽帳金融卡帳戶之獨立消費者之數量			
FN-CF-000.B	1.信用卡帳戶			-
	2.預付簽帳金融卡帳戶			-

聯合國全球盟約對照表

分類	原則內容	對應章節	頁碼
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權		
	保證不與踐踏人權者同流合汙		
勞動權益	企業界應支持結社自由及確實承認集體談判權	4.1人才吸引與薪酬福利	75-80
	消除一切形式的強迫和強制勞動	4.3人權保障與職場安全健康	85-93
	確實廢除童工		
	消除就業和職業方面的歧視		
環境	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	3.2永續與潔淨投資	64-65
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	4.3.2安全健康的職場環境	90-91
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	5.3營運環境管理	105-107
反腐敗	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	2.4 誠信經營	47-52

上市公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司 採取之相關因應措施		執行情形	章節對照
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	氣候變遷治理機制以「董事會」為最高監管單位，相關議題由 ESG 永續經營委員會轄下之環境永續組(環境管理委員會)追蹤執行各項管理行動，並協同公司相關部門推動永續業務之規劃、執行等。委員會每年至少召開 2 次會議，並至少 1 次向董事會報告推動情形及成果	5.1 氣候變遷風險管理

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施		執行情形	章節對照
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）	辨識各類氣候風險議題與機會，並評估影響期程（詳細內容請參閱對應章節）	5.1.2 重大氣候風險鑑別結果及調適行動 5.1.3 重大氣候機會鑑別結果及調適行動
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	針對辨識出的每項風險與機會，分別評估對財務的影響（詳細內容請參閱對應章節）	5.1.2 重大氣候風險鑑別結果及調適行動 5.1.3 重大氣候機會鑑別結果及調適行動
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	本公司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。針對氣候風險與機會議題之辨識與評估步驟如下： 1. 辨識：蒐集文獻、產業氣候相關風險及機會議題 2. 評估：盤點及評估氣候相關風險及機會議題，依據對公司影響的重大性彙整和排序 3. 因應：由 ESG 永續經營委員會審視確認，並將其整合至公司既有風險管理流程中進行管理 4. 報告：定期追蹤與檢討執行成果	5.1 氣候變遷風險管理
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	本公司導入情境分析模型，依循氣候變遷風險與機會鑑別結果，以 IPCC AR6 報告之 SSP5-8.5 氣候情境為假設，針對實體風險「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」已連續 4 年執行量化分析，詳細內容請參閱對應章節	5.1.2 重大氣候風險鑑別結果及調適行動

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	執行情形	章節對照
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	本公司每年依循 ISO 14064-1 溫盤結果，定期追蹤排放熱點，回應各項氣候風險與機會議題設定量化追蹤指標，滾動式檢討調整。例如：回應市場風險，本公司積極規劃多元綠色金融產品；因應市場再生能源需求提升，投入發展綠能產業等。詳細內容請參閱對應章節	5.1.2 重大氣候風險鑑別結果及調適行動
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作為規劃工具	尚未使用內部碳定價作為規劃工具
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 溫室氣體盤查及確信情形	為達成淨零碳排，本公司總部於2024年11月起正式導入綠電，並取得再生能源憑證 請參閱下表1-1	5.1.4 溫室氣體管理 5.4.1 能源管理
8 溫室氣體盤查減量目標、策略及具體行動計畫	請參閱下表1-2	

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

本公司依照國際標準組織（ISO）發布之ISO 14064 - 1：2018溫室氣體盤查標準進行盤查，每年定期盤查和潤企業個體與合併財務報告子公司和勁企業、和潤電能、和潤興業、和運國際融資租賃有限公司。近兩年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總溫室氣體排放量。

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目/年度			2023 年	2024 年	2025 年
臺灣 ^{註1}	範疇一	排放量（公噸 CO ₂ e）	372.6235	372.8171	365.5234
		密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）	0.0189	0.0177	0.0186
	範疇二	排放量（公噸 CO ₂ e）	773.2749	806.8391	631.9245
		密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）	0.0391	0.0384	0.0322
海外 ^{註2}	範疇一	排放量（公噸 CO ₂ e）	1,067.8114	1155.1406	882.5588
		密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）	0.2486	0.2373	0.2146
	範疇二	排放量（公噸 CO ₂ e）	484.9859	542.6347	420.8819
		密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）	0.1129	0.1115	0.1024
臺灣+海外	範疇一	排放量（公噸 CO ₂ e）	1,440.4349	1,527.9577	1,248.0822
		密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）	0.0599	0.0528	0.0527
	範疇二	排放量（公噸 CO ₂ e）	1,258.2608	1,349.4738	1,052.8064
		密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）	0.0523	0.0466	0.0444
	盤查涵蓋比例		100%	100%	100%
	外部查驗單位		SGS 臺灣檢驗科技		

註1：臺灣盤查邊界包含和潤企業、和勁企業、和潤電能、和潤興業4家公司100%據點

註2：海外盤查邊界包含和運國際融資租賃有限公司100%據點

註3：其他間接排放項目包括商務旅行（僅計程車）、廢棄物處理（焚化）、購買商品與服務（自來水）。

註4：2025年起統一依據環境部溫室氣體排放係數管理表（6.0.4版）進行計算。海外據點之汽油排放量計算基準由「重量熱值」調整為「體積係數」，故2024年數據經重新計算後更正。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

範疇	年度	確信機構	確信準則	確信情形說明
和潤企業 及子公司	2024	臺灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	ISO 14064-3:2018 合理保證	本公司揭露溫室氣體總排放量 (直接+間接) 為3,229.1489公噸CO ₂ e，無保留意見
	2025			本公司揭露溫室氣體總排放量 (直接+間接) 為2,851.160 公噸CO ₂ e，無保留意見

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

範疇	項目	行動策略	2050 淨零目標	量化指標	YoY量化指標追蹤	
					2024	2025
範疇一	汽油	- 公司租用公務車汰換電動/油電車 - 鼓勵搭乘大眾運輸	零純燃油車	非純燃油車比例	72%	93%
範疇二	電力	- 空調操作最佳化 - 電器推廣採一級產品	提升能源使用效率	人均用電度	1,372.89度	1,221.55度
				每百萬營收平均用電度	83.03度	81.89度
		- 使用再生能源 - 推動綠能事業	外購電力淨零碳排	導入綠電預計年減碳效益	90公噸CO ₂ e	129公噸CO ₂ e
				- 已掛表太陽能案場數 - 總裝置容量 - 年減碳效益	- 案場309個 (↗46%) 88.1MW 55,534公噸CO₂e	- 案場數372個 106.7MW - 減碳效益62,210公噸CO₂e
範疇三	用水	- 裝設省水裝置 - 節水宣導推廣	人均用水量相較前一年減少1%或至少持平	人均用水	6.86千公升	6.56千公升
				每百萬營收平均用水	0.41度	0.43度
	廢棄物	- 推動數位無紙化 - 垃圾減量與紙類水銷	推動少紙化作業環境	減碳效益	0.308公噸CO ₂ e	0.015公噸CO ₂ e
				數位化減少用紙	- 節省9,650千張紙 - 減少59,498公斤CO₂e	- 節省逾2,900千張A4紙 - 減少16,825公斤CO₂e
				水銷回收量	6.27公噸	5.44公噸

註1：優先以臺灣之營業據點 (含子公司) 設定2050減排目標。

員工相關數據

員工組成-依通訊居住地及勞雇關係屬性分類

年度	屬性	性別	臺灣				海外	小計
			北部	中部	南部	東部		
2025 年	永久 聘僱	男性	390	68	107	8	354	927
		女性	430	117	167	12	337	1,063
		小計	820	185	274	20	691	1,990
	臨時 員工	男性	6	0	0	0	0	6
		女性	7	2	3	0	0	12
		小計	13	2	3	0	0	18
	全職 員工	男性	396	68	107	8	354	933
		女性	437	119	170	12	337	1,075
		小計	833	187	277	20	691	2,008
2024 年	永久 聘僱	男性	384	80	84	12	489	1,049
		女性	406	109	167	10	428	1,120
		小計	790	189	251	22	917	2,169
	臨時 員工	男性	4	0	1	0	0	5
		女性	7	4	4	0	0	15
		小計	11	4	5	0	0	20
	全職 員工	男性	388	80	85	12	489	1,054
		女性	413	113	171	10	428	1,135
		小計	801	193	256	22	917	2,189

註1：和潤企業無兼職員工
註2：北部地區：台北市、新北市、基隆市、桃園市、新竹縣市、苗栗縣
中部地區：台中市、彰化縣、南投縣
南部地區：雲林縣、嘉義縣市、台南市、高雄市、屏東縣
東部地區：宜蘭縣、花蓮縣、台東縣
海外地區：以中國為主
註3：和潤企業無離島員工

員工組成-依性別和年齡分類

區域	性別	≤30 歲		31-50 歲		>50 歲		小計	
臺灣	男性	127	9.6%	358	27.2%	94	7.1%	579	44%
	女性	171	48.3%	503	38.2%	64	4.9%	738	56%
	小計	298	88.4%	861	65.4%	158	12%	1,317	100%
海外	男性	92	13.3%	255	36.9%	7	1.0%	354	51.2%
	女性	101	14.6%	234	33.9%	2	0.3%	337	48.8%
	小計	193	27.9%	489	70.8%	9	1.3%	691	100%

員工組成-依職級分類

區域	職級	主管	非主管	小計
臺灣	男性	93	486	579
	女性	29	709	738
	小計	122	1,195	1,317
海外	男性	108	246	354
	女性	49	288	337
	小計	157	534	691

註：臺灣主管職營業單位職位為處長級（含）以上；內勤單位職位為室長級（含）以上；非主管職營業單位職位為處長級以下；內勤單位職位為室長級以下。海外主管職指具簽核許可權，為室長、營業科長級以上

員工組成-依教育程度分類

區域	類別	員工人數			佔比
		主管	非主管	小計	
臺灣	碩士	39	117	156	11.85%
	學士	60	690	750	56.95%
	專科	15	157	172	13.06%
	高中（含）以下	8	231	239	18.15%
	小計	122	1,195	1,317	100%
海外	碩士	14	16	30	4.3%
	學士	99	303	402	58.2%
	專科	42	195	237	34.3%
	高中（含）以下	2	20	22	3.2%
	小計	157	534	691	100%

註：臺灣主管職營業單位職位為處長級（含）以上；內勤單位職位為室長級（含）以上；非主管職營業單位職位為處長級以下；內勤單位職位為室長級以下。海外主管職指具簽核許可權，為室長、營業科長級以上

員工組成-STEM人才

和潤企業積極響應數位轉型與永續發展趨勢，持續強化技術實力與創新能量，延攬具備科學（Science）、技術（Technology）、工程（Engineering）、數學（Mathematics）背景之STEM人才，強化企業競爭力，推動組織創新與永續成長。

區域	職級	工程人才	資訊人才	總計
臺灣	男性	4	38	42
	女性	2	17	19
	小計	6	55	61
海外	男性	0	18	18
	女性	0	8	8
	小計	0	26	26

註1：和潤企業無科學與技術相關業務，STEM人才延攬以工程與數學背景為

註2：工程人才為太陽能工程維運單位、資訊人才為資訊單位

確信項目彙總表

項次	關鍵績效指標	面向	適用基準
1	2025 年董事會董事親自出席率達 95%。	治理 (G)	2025年共計召開9次董事會，每次董事會會議簽到簿上親自出席人數除以全部董事人數，統計自第11屆第8次至第11屆第16次董事會之平均親自出席率。
2	2025 年董事參與教育訓練課程及研討會，共進修 99 小時。	治理 (G)	2025年間，包含獨立董事在內共9位董事，參與課程及研討會之結訓證明上時數加總。
3	2025 年員工之教育訓練時數總計達 15,580 小時。	社會 (S)	2025年台灣地區全公司訓練課程紀錄總時數。
4	2025 年再生能源及環保產業核貸金額達 1.49 億元。	環境 (E)	以和潤企業個體為邊界，案件核准日在2025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事業資料)，其分期案件實貸金額總計。
5	2025年電動汽車、油電汽車以及環保機車核貸件數22,704件，金額達219.39億元。	環境 (E)	以和潤企業個體為邊界，針對車型為電動汽車、油電汽車以及環保機車，且該案件核准日在2025年，其分期案件實貸金額總計。

第三方查驗證

會計師有限確信報告



資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 25014149 號

和潤企業股份有限公司 公鑒：

本會計師受和潤企業股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定民國 114 年度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 貴公司民國 114 年度永續報告書之「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

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，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

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、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，已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。

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。



資誠

此報告不對民國 114 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。

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 林 佳 鴻



中 華 民 國 1 1 5 年 7 月 2 日

ISO 14064-1 : 2018溫室氣體盤查

意見書編號 TW26/00391GG

SGS

溫室氣體查驗意見書

2025 年溫室氣體排放資訊

和潤企業股份有限公司

14698 台北市內湖區瑞光路 605 號 10F

經本公司依據 ISO 14064-3:2019 完成查驗，提出經修改之查驗意見，其符合下列標準要求

ISO 14064-1:2018

直接溫室氣體排放量

1,248.0822 公噸二氧化碳當量

間接溫室氣體排放量

1,603.0778 公噸二氧化碳當量

直接與間接溫室氣體總排放量

2,851.160 公噸二氧化碳當量

簽署人



鮑柏宇

管理與保證事業群副總裁

日期: 2026年07月20日

版次:1

TGP56B-15-1 2601

台灣檢驗科技股份有限公司

248016 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



 永續報告書獨立保證意見聲明書**獨立保證意見聲明書****2025 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 2025 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 2025 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 2025 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 2025 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據 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高階管理層訪談，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 1 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

2025 年報告書反映出和潤企業已持續尋求利害關係人的參與，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的期待與看法之回應。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 GRI 主題準則之重大主題，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:



Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-QOEDB

Statement No: SRA-TW-806409
2026-05-19

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

2025 Hotai Finance Corporation ESG Report

The British Standards Institution is independent to HOTAI FINANCE CO., LTD. (hereafter referred to as HFC in this statement) and has no financial interest in the operation of HFC other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of HFC only for the purpose of assuring its statements relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by HFC. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to HFC only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with HFC includes the followings:

1. The assurance scope is consistent with the description of 2025 Hotai Finance Corporation ESG Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the HFC's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the 2025 Hotai Finance Corporation ESG Report provides a fair view of the HFC sustainability programmes and performances during 2025. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the HFC and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate HFC's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that HFC's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a top level review of issues raised by external parties that could be relevant to HFC's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 1 interview with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact as described in the AA1000AP (2018).

Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below:

Inclusivity

This report has reflected a fact that HFC has continually sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the HFC's inclusivity issues.

Materiality

HFC publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of HFC and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the HFC's management and performance. In our professional opinion the report covers the HFC's material issues.

Responsiveness

HFC has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for HFC is developed and continually provides the opportunity to further enhance HFC's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the HFC's responsiveness issues.

Impact

HFC has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. HFC has established processes to monitor, measure, evaluate, and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the HFC's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

HFC provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosures). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported, or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the HFC's sustainability topics.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

The sustainability report is the responsibility of the HFC's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

Competency and Independence

The assurance team was composed of auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064, and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:



Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-QOEDB

Statement No: SRA-TW-806409
2026-05-19

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

