



2022 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



高瞻 思齊



目錄

01	<u>前言</u>	4	06	<u>環境永續</u>	37
02	<u>關於我們</u>	8	07	<u>幸福職場與人權維護</u>	45
03	<u>價值創建之路</u>	15	08	<u>永續採購</u>	63
04	<u>公司治理</u>	24		<u>附錄-Index</u>	70
05	<u>重大主題</u>	32			

前言

01

執行摘要	05
領導者們的話	06

報告書聲明

致讀者

自1988年成立以來，高齊能源科技股份有限公司（以下簡稱「高齊能源」）一直在台灣永續發展領域中處於領先地位，致力於提供全面的工程設計、溫室氣體盤查、永續顧問，以及能源管理服務。我們在早期就加入GRI（全球報告倡議組織）成為其在台灣的培訓夥伴，積極推廣和指導企業編制社會責任報告書（現稱永續報告書）。同時，我們也是台灣首批將TCFD框架導入企業顧問輔導的公司，亦成為CDP（原碳揭露專案）的合作夥伴，為台灣企業提供高效的CDP評鑑顧問服務。近期，我們更加入了IFRS Sustainability Alliance（國際財務報導準則永續聯盟），在永續議題及全球氣候危機意識快速崛起中，我們始終保持著穩健和與企業一同成長的精神，提供最精準及紮實的全方位服務。

經歷過COVID-19疫情的兩年艱難時期，我們與台灣企業一起度過了艱難的時刻，也讓我們更加意識到現今地球村對永續發展意識的迅速擴張。在疫情期間，我們身為企業顧問，深入思考如何與台灣企業一同在永續發展地圖上開闢新道路，同時響應全球的永續趨勢。因此，我們決定發行我們的第一本永續報告書，向已經認識我們、和和有意了解我們的人，展示更多關於我們的精神、理念、已達成的目標及未來目標，期望與我們的合作夥伴和台灣企業在永續的地圖上攜手開疆闢土，共創新局。

報告書範疇

本報告書係高齊能源參考GRI準則報導 2022/01/01-2022/12/31 期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。本報告書同時採用TCFD建議進行氣候相關財務之資訊揭露。為了進一步響應聯合國SDGs目標，本報告書亦呈現本公司一整年度於ESG永續的績效，組織邊界涵蓋本公司於台灣的四間辦公室據點——台北總辦公室、台中、台南及花蓮辦公室。本報告書為第一年發行，報告週期為每年一次，下次預定發行時間為2024年9月。由於本報告書為首次發行，故無與前一年度報告比較之重大變化的資訊揭露。

若您對於高齊能源永續報告書有任何建議，歡迎透過 service@hvac.com.tw 與我們聯繫，我們將盡快回覆。

董事長的話

大家好，

作為高齊能源創辦人，我反思我們過去在永續發展領域的旅程上的經驗與感念，並分享我們對未來的願景。

近年來，國內因對環境議題的日益關注和建立更具韌性未來承諾，國內社會對永續經營的共識有了顯著的進展。這與高齊的核心價值觀和使命完美契合。我們相信，不論企業的規模大小，都需面對氣候變遷，各個企業在實現零碳排放、低碳經濟轉型上扮演著至關重要的角色。我們的客戶，也都更積極擁抱永續，並激勵我們共同實現永續。

過去的一年中，我們在幫助客戶減少其環境足跡方面取得了重大進展。過去我們從建築機電設計服務已經擴展成包括綠色建築實踐、節能解決方案和永續材料等最新元素。我們還加強了永續諮詢服務，提供符合每個客戶獨特需求和目標的定制策略，以確保更順利地實現更永續的未來。

展望未來，我們對高齊能源在協助國內企業實現建物節能設計、零碳排放、低碳轉型的前景感到激動。我們將繼續投資於研究和創新，保持在永續技術和實踐的前沿。我們的目標是協助更多企業，為其規劃既環保又經濟可行的永續解決方案。

最後，我要感謝我們的客戶、合作夥伴和員工對永續的堅定支持和承諾。我們一起對環境和整個社會產生了積極的影響。在前進的過程中，讓我們保持團結，共同致力於為國內和全世界創建一個更永續、更有韌性的未來。

感謝您與我們一同參與這一趟永續的旅程。



高齊能源創辦人暨董事長 黃緒耀

執行長的話

大家好，

在疫情過後，很高興大家都渡過最艱苦的日子，高齊團隊也再一次共同度過了難關，接下來也將與社會大眾一起朝實現淨零排放、環境永續的目標道路前進。2022年延續過往，我們持續與GRI、CDP、SASB、AWS等國際組織攜手合作。我們積極提升專業能力，期望成為國內可持續發展和環境顧問服務的先行者，並與國際夥伴攜手實現環境永續目標。回顧2022年，我們對自己的付出與努力深感自豪。

聚焦2022年：

- 永續策略規劃——我們提供企業夥伴全面的解決方案，從環境、社會和公司治理（ESG）問題的鑑別、制定實施計劃到報告撰寫，到協助企業夥伴填寫DJSI、MSCI、CDP、RBA等評比問卷，我們幫助企業取得了優異成績，顯示企業對我們策略建議的認同。
- 溫室氣體管理——我們推出了符合ISO 14064-1、GHG Protocol的資訊管理平台，簡化了企業在溫室氣體盤查數據處理及管理的流程。下個年度，我們計劃推出更為便捷的碳足跡計算資訊平台，以加快企業完成盤查的進程。
- TCFD框架——作為台灣最早加入TCFD的組織，我們成功協助國內多個企業使用TCFD框架進行揭露，同時建立了國內實體風險資料庫，幫助企業更容易識別氣候風險。
- 智慧建築及能源監控——我們推出了主動式能源管理系統，已廣泛受到企業夥伴的採用。未來，我們將持續開發新功能，整合人工智慧算法來提升系統的分析能力。
- 供應鏈管理方面，我們在今年度較前一年度提供更多的企業夥伴導入ISO 20400。未來，我們將開發一個共用的永續採購建議平台，幫助企業夥伴搜尋優秀供應商。
- 在公司的營運上，我們定期主辦和參與了各種針對可持續發展、氣候變化和綠色金融的行業活動，透過知識分享活動提供更多資訊給企業夥伴。我們的團隊夥伴也通過定期的講座、研討會、和網路會議，對淨零排放和可持續發展有充分的了解和培訓。我們相信，這些無形的投資將在實現淨零發展的長期過程中取得成果。

在未來的一年裡，我們由衷的感謝提供給我們機會的企業夥伴，我也對我們的團隊致上最高的敬意，我們持續以創辦人「家」的營運模式，不只把團隊夥伴當成我們的家人，更把企業夥伴當成家人，期望能夠與大家一起實現淨零排放、環境永續的目標，我們的努力都是在替下一代的永續盡一份力。



高齊能源執行長 林龍杰

“在高齊能源，
員工的福祉是我們
最寶貴的資產。”

關於我們

02

永續亮點績效	09
營運概況	10
服務項目	11
邁向淨零的夥伴關係	13
聯合國全球盟約 UNGC	14

永續亮點績效

2022 績效盤點

122+

發展項目

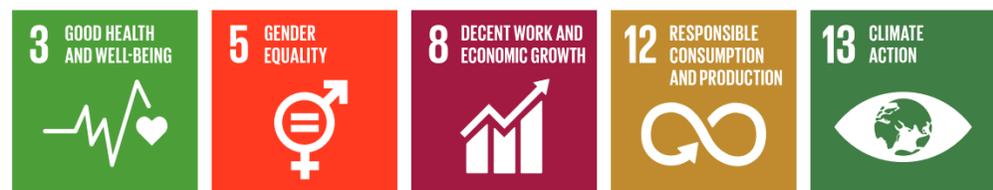
87%

我們所服務的台灣百大企業

18+

我們所服務的行業領域

SDGs 優先響應目標



品牌願景——Cozeta

Creativity

創新—
不斷尋找創新的永續策略

Openness

開放—
開放的資訊交流、合作與
溝通

Zest

活力—
在氣候變遷和永續領域中
充滿動力地前行

Efficiency

效率—
高效率的內部運作與客戶
服務

Trust

信賴—
成為可信賴的永續領導者

Agility

靈活性—
快速適應，靈活應對

營運概況

「賦能」是高齊能源的核心理念。我們積極地影響、合作和共同創造解決方案，這不僅滿足我們客戶的當前需求，更為建立一個永續未來而努力，為聯合國可持續發展目標（SDGs）做出長遠的貢獻。

高齊能源成立於1988年，數十年來在安全、品質、進度及誠信方面擁有卓越的口碑。

創立之初，我們專注於空調系統和能源效益規劃的建築設計。隨著全球對氣候變遷的關注大幅提升，我們意識到對能源管理的重要性日益增加。為了全面支持我們的客戶，高齊能源投入並轉型為一家專業的永續發展諮詢公司，提供節能和應對氣候變遷的策略。高齊能源的獨特優勢在於，憑藉在設計方面的專業經驗，能夠在初始的工程設計階段就融入先進的能源管理技術。我們致力於將這一核心競爭力融入永續發展的趨勢，並結合當前趨勢與科技創新，持續開發新的氣候變遷輔導系統和工具。通過與產業、政府機構和學術界的合作，我們將偕同企業探索並邁向永續經營之路。

我們的團隊
全情投入，
助力企業走
向可持續發
展之路。



服務項目



工程設計

- 電力系統規劃與設計
- 空調系統規劃與設計
- 消防系統規劃與設計
- 供水與排水系統規劃與設計
- 中央公用設施廠設計
- 綠建築規劃與設計
- LEED評估輔導



氣候變遷因應策略

- 碳盤查輔導與諮詢
- 科學基礎碳目標倡議
- 碳中和與淨零策略
- 氣候風險評估
- 氣候風險與ESG落差分析
- 重大性評估



節能 & 永續發展諮詢

- 策略實施
- 永續發展教育訓練
- 建築能耗&氣流模擬分析
- 廠區能耗診斷分析



永續揭露 & 國際認證

- ISO 系列標準
- CDP 問卷與評估
- GRI 準則
- ESG & 整合性永續報告書
- TCFD 框架



主動式
能源管理系統



OPENLCA
生命週期評估軟體



碳盤查
管理平台

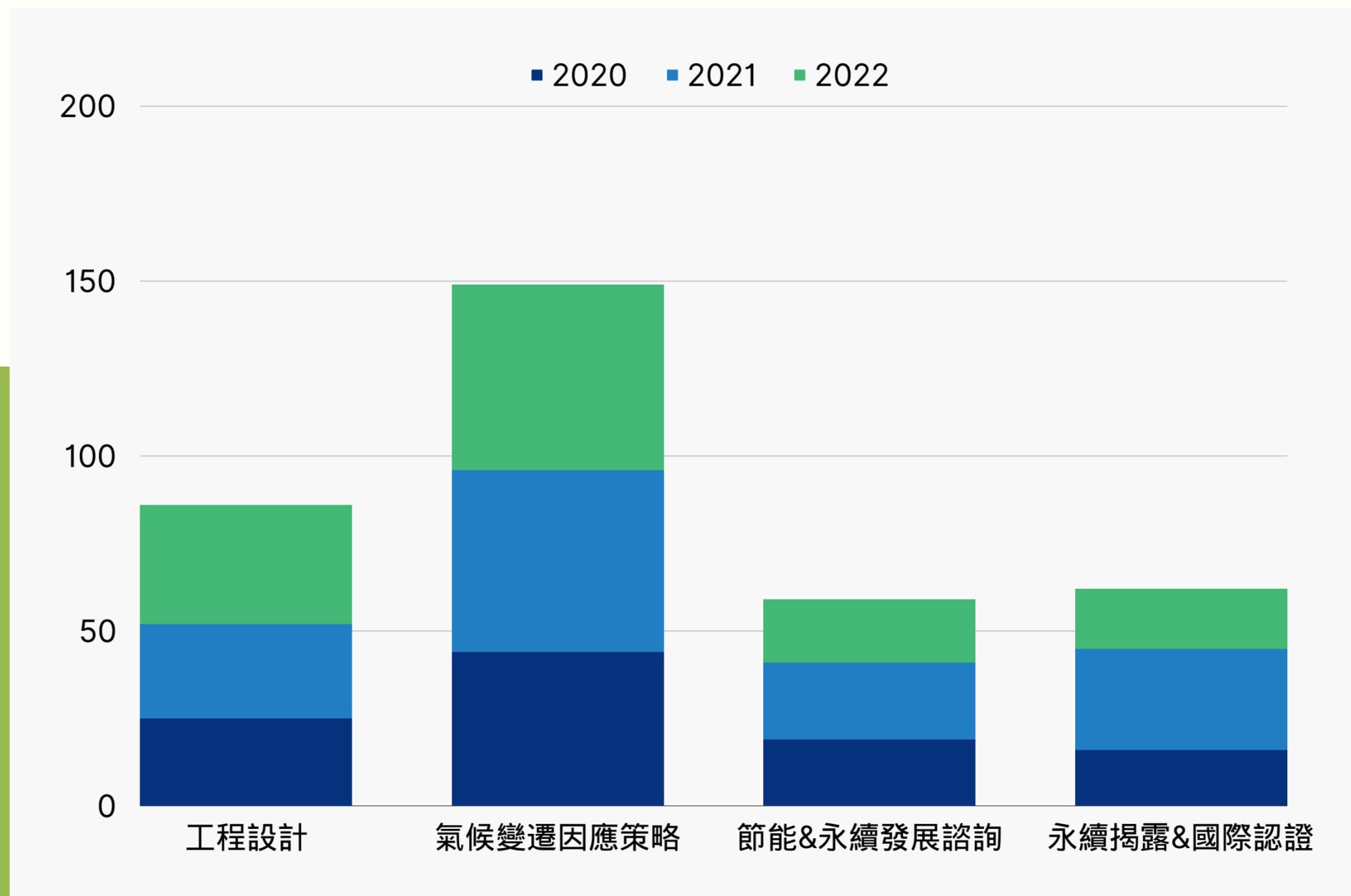
系統及工具

我們為多個行業領域提供節能與永續的專業服務

年度項目統計

2022 年服務項目共

122+



邁向淨零 的夥伴關係

關鍵合作夥伴



Green
Industry
Association



Carbon Disclosure
Project



Taiwan
Energy
Service
Association



Sustainability Accounting
Standards Board



Global
Reporting
Initiative



International Financial
Reporting Standards



Alliance for Water
Stewardship

2013

高齊能源於2013年開始成為新北市綠色產業聯盟（GIA）及中華民國能源技術服務商業同業公會（TESA）的會員，並取得經濟部工業局技術服務機構證書。

2017

高齊能源成為GRI認證的培訓合作夥伴。全球報告倡議組織（GRI）是一個國際獨立標準制定機構，它提供了一套全球通用的永續報告標準，幫助企業、政府和其他組織理解和溝通他們對經濟、環境和社會方面的影響，並使組織能夠發布公開、標準化的永續性報告。

2020

高齊能源成為CDP在台灣唯一認可之服務夥伴。碳揭露專案（CDP）是一個全球性的非營利組織，致力於推動企業、城市和地區就其對氣候變遷、水資源保護和森林破壞等議題的影響和管理情況進行公開揭露。與CDP的合作，彰顯了我們在促進永續發展和環境責任方面的堅定承諾。

2021

高齊能源成為SASB聯盟成員。永續會計準則委員會（SASB）專注於發展和推廣可持續會計標準，在其併入IFRS永續發展聯盟後，我們也加入成為該聯盟會員，遵循國際標準框架，持續幫助企業揭露財務資料的永續性信息。

2022

高齊能源成為AWS聯盟會員，以及CDP認可SBTi服務的合作夥伴。水資源管理聯盟（AWS）是由企業、非政府組織和公共部門組成的全球成員合作組織。成員們通過採用可持續用水的通用框架，為當地水資源的可持續性做出貢獻，並展現推動水管理的績效。

聯合國全球盟約 UNGC

聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact, UNGC) 是為企業營運策略與政策所制定的 10 項普遍原則，包含人權、勞工、環保及反貪腐等領域。高齊能源雖非聯合國全球盟約簽署企業，仍持續關注全球ESG趨勢，並積極導入執行相關倡議規範。

領域	聯合國全球盟約原則	回應與作為	對應章節
人權	1. 企業應支持並尊重國際公認的人權	本公司恪守法規，支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織公約》等各項國際社會公認之人權公約及準則。 執行方針：	第4章 第7章
	2. 企業應確保不涉及違反人權的事件		
勞工	3. 企業應支持勞工集會結社之自由，並確實地承認集體談判權	<ul style="list-style-type: none"> • 建立安全與健康的工作環境 • 提供公平合理的薪資與工作條件 • 杜絕歧視並確保工作機會均等 • 不強迫勞動 • 尊重結社自由 • 保護隱私及防治騷擾 • 提供申訴機制及管道 	第4章 第7章
	4. 消弭所有形式之強迫性勞動		
	5. 確實地廢除童工		
	6. 消弭雇用及職業上的歧視		
環境	7. 企業應支持採用預防性措施因應環境挑戰	<ul style="list-style-type: none"> • 致力發展永續採購 • 定期評估氣候變遷對公司營運的影響 • 積極推動綠色建築認證，以促進綠色營運，例如循環經濟實踐、使用可再生能源以及提供綠色公共空間 	第3章 第6章 第8章
	8. 主動採取行動，推動與強化企業環境責任		
	9. 鼓勵開發與推廣對環境友善的科技		
反貪腐	10. 企業應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	<ul style="list-style-type: none"> • 推動法遵宣導及誠信教育訓練，建立法遵概念 • 完善誠信經營規章及制度 • 落實誠信經營及建立反賄賂管理機制 • 鑑別高風險違反誠信行為營業活動並訂防範措施 	第4章 第8章

價值創建之路

03

價值創建之路	16
我們的永續策略	17
公司自身運營	18
客戶協作	21
合作與夥伴關係	23

價值創建之路

在高齊能源，我們是創造永續價值的推手。

我們的一切都受到「賦能」使命與專業能力的驅使，與各方攜手合作，共同實現對環境、能源和ISO標準，乃至SDGs的雄心目標。我們與世界領先的組織合作，努力激發價值鏈中有影響力的變革者的協同。我們的目標不僅是成為永續發展的行業領導者，更是希望透過我們的工作，為建立一個更加綠色、公平、和諧的未來產生顯著影響，解決可持續性挑戰並開啟商業機會，一個既滿足當今需求，又保護未來世代的機會。

作為一家卓越的永續發展諮詢公司，高齊能源以行業前沿自豪。我們的成就以行業標準為基準，證明了組織的市場領導地位。我們多元的專家團隊致力於支持組織、企業和整體行業的永續發展，融合策略轉型、技術革新能力與環境、社會和治理（ESG）因素，以

確保我們的策略和解決方案能夠帶來長期的正面影響。我們大多數提供給客戶的服務都是全方位的，這是我們與客戶建立可信賴夥伴關係的明證。

我們的承諾不僅體現在我們對客戶的服務上，也體現在與合作夥伴的協力以及對整個社會的貢獻上。通過這種多層次的努力，高齊能源致力於實現聯合國可持續發展目標，推動全球向著更可持續的未來邁進。

客戶

我們致力於為客戶提供全方位且深度的永續發展策略。我們深知每個客戶的需求和挑戰都是獨特的，因此我們為企業量身定制解決方案，涵蓋從能源效率、綠色供應鏈管理、企業社會責任策略、氣候變遷適應規劃與風險評估，以及設定科學基礎減排目標（SBT）與碳中和目標。我們的專業團隊致力於協助企業建立永續未來的路徑，同時確保他們在經濟效益和市場競爭力方面不受影響。此外，我們還提供持續性的支持和追蹤，以確保客戶能夠靈活應對市場環境變遷和日益嚴格的法規要求。

業界夥伴

我們正與業界中的優秀夥伴攜手共進，在永續創新的道路上持續前行，積極探索實現雙贏與共同成長的目標。透過與供應商、研究機構以及其他商業夥伴的深入合作，我們共同分享市場動態、技術創新和業界最佳實踐，旨在探究如何在各自的業務領域中實現永續發展。與此同時，我們還特別注重與合作夥伴的知識交流和能力建設，提供永續認證標準的專業培訓和研討會，從而增強合作夥伴在相關方面的專業能力，進而推動整個行業在永續發展方面的協同共進。

與永續發展專家合作

我們的團隊全力投入於和永續發展領域的專家進行深度對話及合作，為推動整個行業的進步貢獻力量。通過國際環境機構論壇和國家層面政策討論的參與，我們在展現專業知識和創新成就的同時，也從同行先鋒中那裡獲得新的見解和方法，這些交流為推動大眾對永續議題的認知和理解提供了強大的推動力。此外，我們與學術機構建立長期的合作關係，例如與台北科技大學的合作，共同在技術創新領域進行深入研究，以支持和加速永續發展的實踐和專業進展。

我們的永續策略

我們的目標、核心理念和行為是高齊能源一切工作的核心。這些要素不僅指導我們的決策過程，還幫助我們最大化對利害關係人的價值，推動對客戶的積極影響，並為我們的員工帶來參與感和意義。

高齊能源對永續發展的影響主要來自以下三個方面：

- 公司自身運營
- 客戶協作
- 合作與夥伴關係

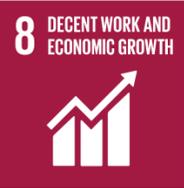


公司自身運營

我們的永續發展路徑

面向	組織活動	對應聯合國SDGS
<p>環境</p>	<p>我們通過以下解決方案為建設永續未來和經濟作出貢獻：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 碳盤查與分析—透過收集和分析數據，協助企業鑑別業務活動中的主要排放源，並提供具體的減排建議 • 碳足跡及水足跡評估—幫助企業盤點並減少其產品在生命週期中的碳排放量，並提高產品在全價值鏈中的透明度和環境意識 • 能源管理諮詢—協助企業盤點能源與水資源消耗，提供企業節能與節水建議，以提升能資源使用效率 • 淨零目標策略—幫助企業設定實現淨零排放的目標，並制定達成這些目標的策略。包括評估企業當前的碳排放水平，設定科學基礎的減排目標，以及規劃過渡到低碳營運的路徑。同時協助企業探索補償未能減少的排放，如碳抵消專案等 • ESG顧問服務—幫助我們的企業客戶實現減碳途徑和強化應對氣候變遷的能力 • LEED評估與設計—積極推動綠色建築認證，以促進綠色營運，例如循環經濟實踐、使用可再生能源以及提供綠色公共空間 	

我們的永續發展路徑

面向	組織活動	對應聯合國SDGS
社會	<p>我們通過以下行動直接為社會福祉作出貢獻：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 提供偏鄉教育設備支援，為偏鄉地區的學生提供電腦等資訊硬件，幫助學生獲得更多元及高質量的學習條件 • 響應環境保護活動，如淨灘、淨溪、植樹造林和可持續生活教育，提高公眾對環境保護的意識，並直接改善當地環境質量 <p>我們奉行以人為本的原則，並通過以下方式提高員工在辦公室的健康：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 為所有全職員工提供勞健保與意外保險 • 維持一個安全、衛生和舒適的工作場所 • 堅持非歧視政策和性別平等原則 • 提供精神輔導服務 • 為我們的員工提供生理假與待產假 • 性騷擾防治宣導與申訴機制 	    

我們的永續發展路徑

面向	組織活動	對應聯合國SDGS
治理	<p>我們透過以下治理方式，向客戶、員工間和利害關係人宣傳永續發展意識：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 協助我們的客戶採用永續的方法公開透明地報告和揭露ESG議題 • 率先在我們辦公室就消耗電力、能源、水和紙張等資源進行永續管理 • 通過參加研討會和講座，培養大眾對於永續發展相關的技能和知識 <p>我們認識到夥伴關係的重要性，並努力通過以下方法激勵更多元的協同作用：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 以優秀的企業管理實踐作示範 • 積極參與政府的永續發展與能源管理計劃，並為相關機構提供培訓和諮詢服務，共同推動永續發展議程 • 通過參加不同的行業協會與國際組織，提升整體企業的能力 • 建立多方的合作關係，推動行業創新 	   

客戶協作

作為致力於企業永續性和氣候變化適應的專業顧問團隊，高齊能源專注於協助客戶在多個領域實現永續發展。這些領域不僅促進了對環境和社會的正面影響，還能根據宏觀環境和市場需求進行調整。在2022年，我們成功為87個集團組織提供服務。這些企業中，49%來自製造業，23%來自金融和保險行業，其餘28%來自建築設計、營建、批發零售、教育以及其他技術服務行業。

我們的團隊致力於與客戶建立長期的合作關係，這不僅有助於我們更好地理解他們的需求，還能幫助我們預測和滿足這些需求。我們在項目管理過程中，通過定期的協調和跟進會議，藉此鞏固與客戶之間的信任關係，並即時獲得客戶對我們服務的反饋。

作為一家經驗豐富的顧問公司，我們專注於為各行業的企業提供專業服務。在國際趨勢和技術環境不斷演變的背景下，我們深知保持行業領先地位的重要性，並且積極進行不斷的迭代和轉型。我們的目標是全面覆蓋客戶在業務生命週期的各個階段，以及組織的所有層面，支援他們實現持續進步和成功。高齊能源致力於創新，並擴展我們的服務範疇以應對市場不斷變化的需求。這不僅僅體現在服務模式的更新上，還包括將永續發展的理念整合到我們的策略和運營中。我們承諾持續投入資源和專業知識，以支持客戶在各個階段的需求，確保他們在邁向永續未來的道路上持續前行，並在變化莫測的市場中維持競爭力。

**我們相信，
這些無形的投資
將在實現淨零的
長期過程中取得
成果**



共同推進永續發展

在高齊能源，我們的承諾不僅僅是提供服務，更是與我們的客戶攜手合作，致力於將永續理念貫穿於每一個流程和價值鏈中。我們深信，與客戶目標和行動的一致性不僅讓永續發展成為我們共同行動的核心，也讓它成為我們和客戶日常運營的基石。通過將永續實踐融入工作的每一環節，從策略規劃到具體實施，使永續發展成為我們的客戶成功的關鍵因素。

我們採用的全面策略確保每項決策和行動都促進了一個更加永續和負責任的商業生態系統的形成。我們與客戶的關係遠遠超出傳統的諮詢範疇，這是一段攜手共創更加永續未來的夥伴關係。



合作與夥伴關係

在這個迅速變化的全球環境中，高齊能源肩負著特殊的使命和責任，致力於運用我們的專業技術和市場趨勢洞察，為創造一個更加永續的未來貢獻自己的力量。我們明白，與志趣相投的組織合作，共同面對當下世界的社會挑戰，是非常關鍵的一步。

創新是我們達成這個目標的核心驅動力。我們不僅運用最新的技術與資源來解決永續發展的問題，還積極與全球組織、政府機構和非政府組織合作，共同開發創新的解決方案和策略。在過去的一年裡，我們加強了與CDP、GRI、IFRS以及TESA等關鍵夥伴的交流，同時也與國際組織AWS開展了新的合作關係，助力推動負責任的水資源管理，並持續為我們的客戶提供全面統合的服務。

2022年，我們參加了眾多國內外論壇和活動，以激發我們自身和我們所在社群的靈感。為了與我們的合作夥伴建立聯繫，我們每個月都與CDP進行線上會議，就氣候變遷、國際標準協同與企業發展方向等話題展開定期的交流與更新。與此同時，為了共同邁進永續未來，知識共享是我們的核心理念之一。6月至8月間，我們應工業總會邀請，為超過18個國內產業公協會進行了碳盤查及碳足跡講習，幫助企業有效管理自己的碳資訊。11月，我們參加了由外貿協會主辦的「減碳行動力-企業碳健檢」活動，為各產業提供免費碳諮詢服務，包括溫室氣體和碳足跡盤查指導、碳中和、淨零路徑規劃及企業減碳工具諮詢等，為綠色供應鏈的發展與布局構建基礎，協助企業因應最新環境政策及減碳機制。



公司治理

04

品牌願景&經營理念	25
治理框架	26
永續發展推動工作	28
企業倫理與責任	30

品牌願景&經營理念

C CREATIVITY
不斷尋找創新的永續策略

O OPENNESS
開放的資訊交流、合作與溝通

Z ZEST
在氣候變遷和永續領域中充滿動力地前行

E EFFICIENCY
高效的內部運作與客戶服務

T TRUST
成為可信賴的永續領導者

A AGILITY
快速適應，靈活應對

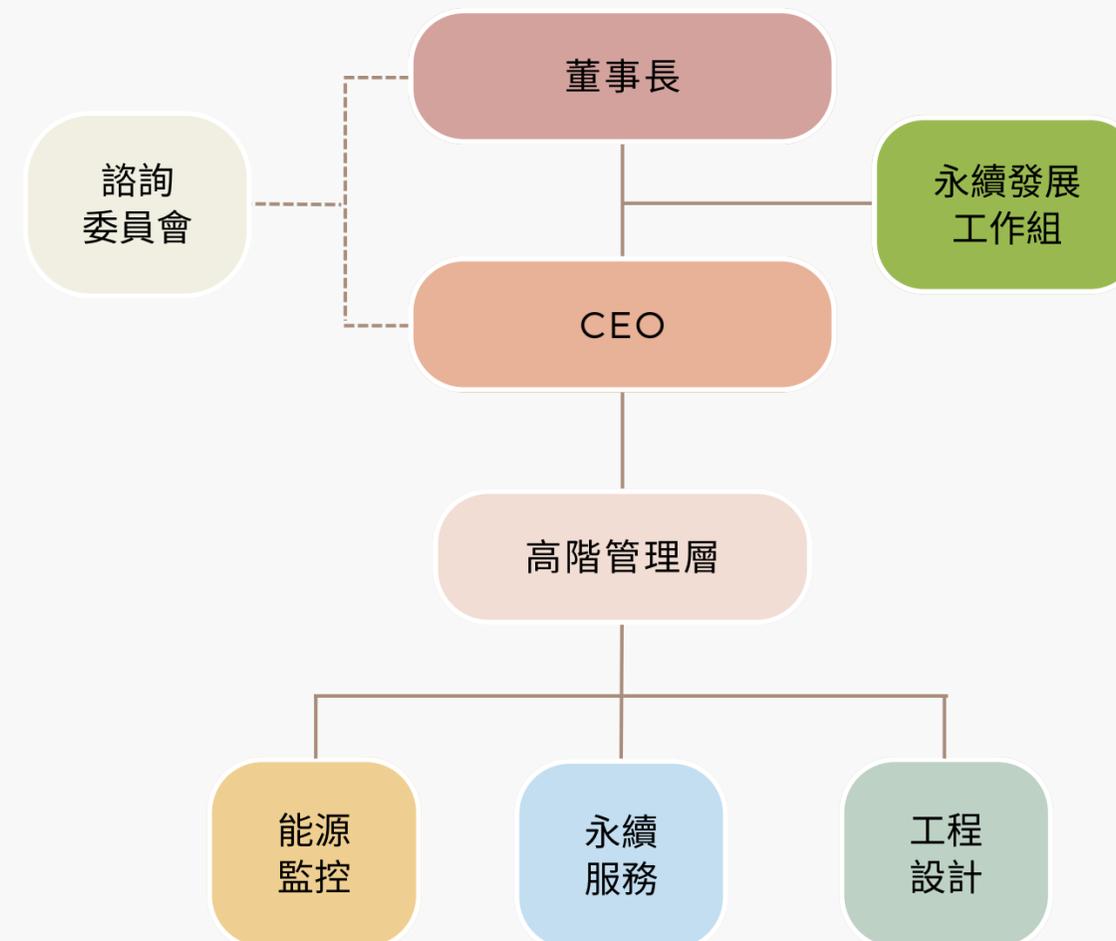
高齊能源以聯合國永續發展目標（SDGs）為方向，致力於為社會和環境做出長遠的貢獻。我們相信每一個賦能的行動都是向永續未來邁出的一步。我們不僅僅是一個服務提供商，更是一個積極影響、具備前瞻性思考與行動，並全面發展以創造解決方案的夥伴。

治理框架

在高齊能源，我們始終堅持道德商業實踐，並通過有效的策略規劃、風險管理、透明度，以及對社會和環境責任的承擔方式，來保護我們的客戶、團隊成員和業務，同時提升我們所處領域的水準。我們的董事長積極提倡，並要求管理層及員工遵循和維護最高標準的道德治理原則，以代表和維護所有利害關係人的權益。我們努力避免任何可能對他人造成危害的行為，堅守誠實和正直的原則，並嚴格遵守所有相關法律法規，以保障進行業務活動的誠信和道德。

作為一家私人持有的顧問公司，高齊能源目前並沒有正式的董事會結構。然而，為了追求更高水準的企業治理實踐，我們已建立了由法律專家、會計師和其他外部專家組成的諮詢委員會。該委員會負責提供及時的指導和建議，涵蓋財務、法律事務、市場營銷策略和行業見解等各個領域。我們的治理框架旨在為利害關係人創造長期價值，並受到當則、善意管理和誠信原則的指導。董事長負責監督公司的使命、價值觀、風險管理和策略韌性，並定期接收來自公司管理團隊（包括CEO及高階管理層）及永續發展工作組（SWG）的最新資訊，以追蹤公司的發展績效及目標達成情況。CEO致力於推動高齊能源的競爭力和盈利能力，以符合公司願景、理念和業務目標的方式行事，並與高階管理層共同制定我們的策略方向。

Governance structure



在公平、問責、正直、透明和誠實 (FAITH) 原則的指導下，我們的治理框架在倡導整個公司的商業道德和永續實踐方面發揮著關鍵作用。

高階管理層

負責確保對所有業務領域，包括健康、安全環境、採購、風險、財務、人力資源和客戶管理等的氣候相關風險和機會進行評估和管理，同時承擔CEO與員工間的有效資訊流通，並根據需要組織員工的入職培訓和專業發展。為保持透明度和信息有效交流，我們設立了內部通訊群組，以便團隊成員以多元形式表達意見，並鼓勵團隊成員在每月的全體會議中積極分享想法和問題，所有提出的意見與反映都將在會議中由管理團隊回應。



自上而下

管理團隊會定期向整個組織展示各部門的階段性計畫，包括年度展示和半年度進展報告，透過這些會議向每位成員傳達公司的策略和績效表現，並在每月的全體會議中提供行業最新動態，幫助團隊全面瞭解公司的整體狀況和表現。



自下而上

管理團隊需要在年度的業務策略會議中向董事長匯報環境、社會和治理（ESG）相關事項。鑒於氣候變遷解決方案是我們業務的核心，高階管理層將協同各部門SWG成員重點研析並呈報公司應如何有效應對這些風險，並把握相關機遇，包括最新的進展、建議方案以及深入討論。此外，考慮到短期、中期和長期中不同情境對業務的影響，高階管理層將根據風險管理評估結果，從不同情境分析中識別出對我們業務影響最重大的因素，這些因素涵蓋所有可能的正面或負面影響，高階管理層則將這些深入的分析結果詳細匯報給董事長，以便於對公司的未來策略和決策有更全面的了解。

永續發展推動工作

為了提高公司成員的永續發展意識，並通過承諾和目標承擔企業社會責任，我們成立了一個由CEO、高階管理層及各部門代表所組成的永續發展工作組（「SWG」），為我們的永續發展、重大性議題、企業風險管理框架的整合、報告流程以及我們不斷發展的可持續性、ESG治理、策略和實施方法提供反饋和洞察。

SWG由CEO擔任主席，負責監督所有與ESG相關的主題，團隊中匯集了多元化的專業背景，以確保我們在永續發展方面的努力與公司的業務戰略緊密相連。SWG在每月定期召開會議，規劃並實施行動計劃，以加快在組織內推動持續性的進程。這些永續發展的倡議和計劃將通過公司的例行會議和內部溝通渠道，向所有團隊成員進行廣泛傳達。

永續發展工作組

高齊能源於2022年成立永續發展工作組（SWG），旨在推動實現永續價值鏈。SWG特別關注將環境、社會與治理（ESG）、永續發展、氣候適應性、生物多樣性以及碳中和等因素整合進公司的總體戰略規劃中。

SWG由管理團隊及各部門代表組成，負責現有ESG風險相關因素的框架建立、控制和流程監督，並訂定相關的政策和程序，例如「重大議題暨風險鑑別、評估、管理要點」針對可能對公司造成影響，與氣候及財務相關的風險、機會與實踐事項進行分析，提出建議，並進一步提供解決可持續性問題和實施相關措施的資訊和指導。

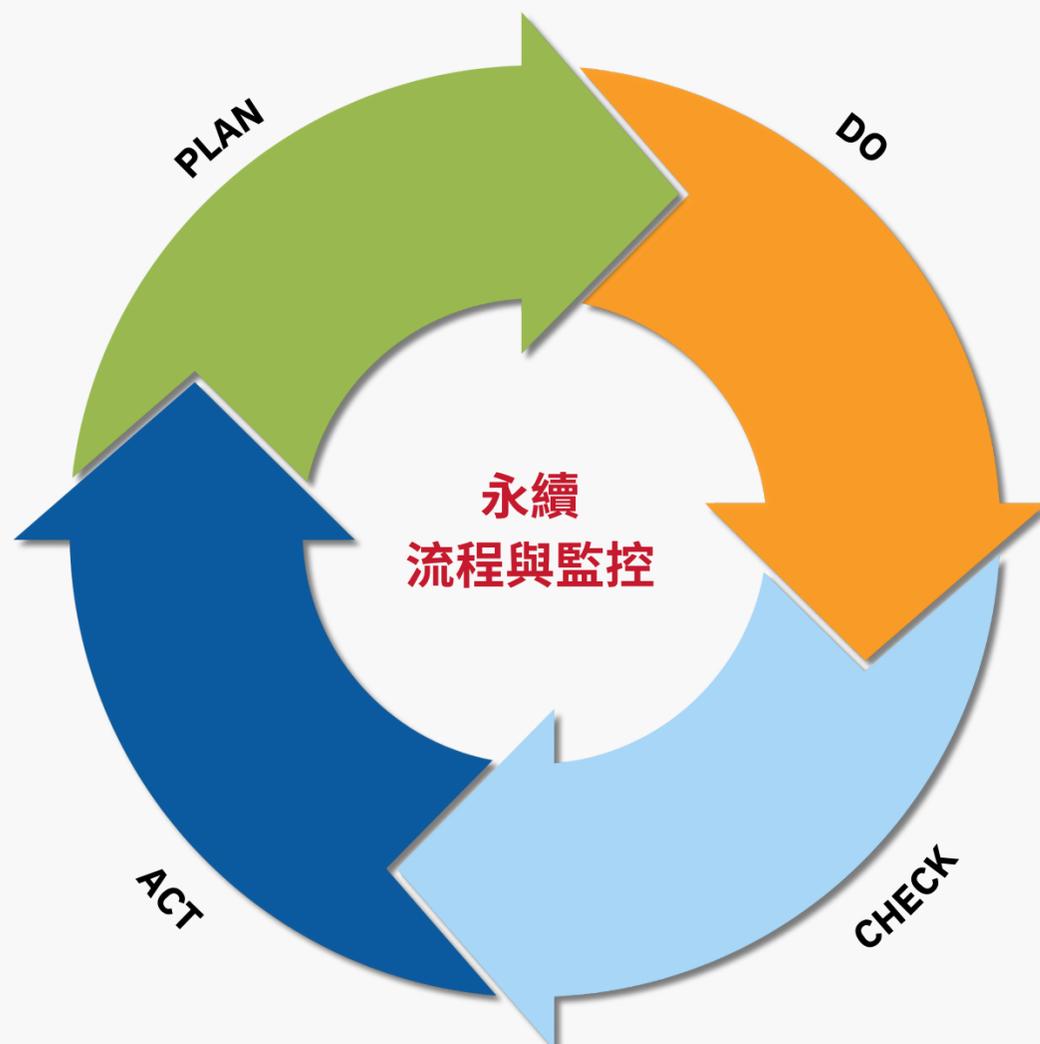
監督與諮詢

為了確保公司能有效達成我們的永續目標，我們設立了由外部專家（律師、會計師及相關領域專業人士）組成的諮詢委員會。此委員會的職責是為我們的CEO與高階管理層提供政策建議和諮詢，以支持決策過程。此外，高齊能源將高階管理層的年度績效目標和獎勵機制與永續策略的執行成效掛鉤。我們的管理團隊致力於成功落實董事長批准的策略和方向，並採用PDCA流程對組織流程進行調整與監控，以有效實現公司策略。

同時，董事長在評估公司業績時，將得到諮詢委員會專業成員的支持，以確保公司的績效與我們的永續理念和業務環境保持一致。針對負責重要議題的各部門代表，包括ESG、碳中和、多元、公平、包容性和歸屬感（DEIB）、健康、安全及衛生（EHS）、風險管理、服務創新以及商業行為和道德等，我們同樣設立了具體的目標和獎勵機制，以推動這些領域的發展和改進。

PDCA循環法則

為了進行重大主題管理，並落實公司的ESG策略及目標，高齊能源採用PDCA（計畫、執行、檢查、行動）循環作為ESG的整合管理工具。我們依循高階管理層所確立的策略與目標制定計畫並付諸實行。透過對目標實施情況、進度以及成效的定期檢查，我們對於那些需要提升的領域進行適時的調整或進行必要的修正。這四個環節的持續循環，成為了我們不斷推進高品質ESG永續經營策略的關鍵動力。



找出問題原因，制定「改善計畫」

1. 彙整項目流程並梳理資訊，以制定初始計畫。
2. 擬訂計畫時至少提出3種方案，互相比較、分析，並決議選出最佳方案。

依據計畫，馬上採取行動

1. 定期進行 PDCA 循環，追蹤執行結果、改善並重新優化計畫。
2. 將進度與成果可視化，公開執行原因與進度等資訊，在蒐集更多意見的同時，也能獲得持續關注。
3. 從小地方著手，先小規模執行某個部分，觀察結果，以決定後續步驟。

檢討計畫與成果，邊執行、邊改善

1. 在執行過程反覆確認推動 PDCA 循環的「目的」。
2. 無論計畫順利與否，都進行結果分析。
3. 當發現計畫不可行，及時停止計畫或重新進行規劃。

針對落差原因，修正與調整

1. 標準化或重啟循環：將有效循環的方法標準化；無效循環則進行檢討，並重新啟動下一個循環。
2. 參考業界同儕或組織的最佳實踐，並進一步將經驗吸收與內化。
3. 考慮整體流程，判斷利害關係人並進行討論及議和，將影響擴及全體。

企業倫理與責任

負責任商業行為

高齊能源依據《負責任商業聯盟行為準則》、《聯合國全球盟約》以及國內相關法規，建立了全面的管理規範。這些規範涵蓋人權、道德規範、環境保護、反貪腐與反賄賂、反競爭以及資訊安全等重要領域，旨在持續推動我們的永續經營策略。為了確保我們的做法與時俱進，我們定期關注並回顧國內外的法規和倡議，並根據需要調整公司內部的相關政策和規定。

“

「誠信經營」絕對不是口號，高齊能源透過教育訓練強化同仁負責任商業行為觀念，力求在誠信的根基上避免經營風險，發揮企業正面價值，實現永續經營目標。

”

2022年

0

資安風險或非法授權事件

0

貪腐/賄賂/惡性競爭事件

資訊安全

考慮到我們特殊的產業特性，高齊能源深知嚴格的資訊安全措施對保護客戶、員工及其他利害關係人的權益至關重要。因此，我們不僅在技術層面上實施嚴密的安全控制，也高度重視員工對資訊安全規範的理解和遵守。在員工入職時，公司會進行資訊安全教育，以增強員工對資訊安全風險、策略、標準行為及應對措施的瞭解和認識。此外，我們對於相關應用系統的開發、設計與維護、資料庫、網路架構、個人電腦以及儲存媒體等各個層面均採取了嚴密的安全措施。這一系列的安全措施旨在確保所有資訊獲得最嚴密且可靠的保護，從而保障公司和利害關係人的利益不受威脅。我們致力於在快速變化的資訊時代中，持續提升和更新我們的安全措施，以應對不斷出現的新型安全挑戰。

反貪腐

高齊能源對於永續營運的重視不僅止於企業層面，更延伸至對抗企業腐敗的關注與執行。我們深刻理解，企業腐敗的影響遠超個人層面，其所引發的連鎖反應，如蝴蝶效應般，可能波及整個部門乃至於企業的商業及營運模式，最終嚴重損害企業的永續營運規劃。

鑒於此，高齊能源採用證券交易所的「誠信經營守則」以及國際上的「反貪腐」規範（例如《負責任商業聯盟行為準則》、《聯合國全球盟約》）作為反腐敗政策的基礎。我們對於反腐敗措施制定了明確的規範，其適用範圍涵蓋公司所有員工及主管，並延伸至價值鏈中的合作夥伴、外包商及客戶等所有業務相關個人及實體。我們嚴禁任何直接或間接的賄賂行為，包括禁止非法政治獻金、不當的慈善捐款或贊助。一旦查證屬實，將對相關員工、主管或價值鏈中的個人及實體進行適當的懲處，甚至立即終止合作關係。此外，高齊能源對於「利益衝突」也有明確的規範，以確保在永續營運的道路上，不會因腐敗、貪污或利益衝突等違法或違規行為影響公司的聲譽和商業活動。

反競爭

高齊能源在能源服務及永續顧問服務領域擁有逾30年的豐富經驗。一直以來，我們嚴格遵守國內法規及國際倡議。截至2022報告年度為止，我們在與惡性競爭相關的違規或被裁罰事件方面保持零記錄。然而，考慮到我們所處的顧問產業本質上是服務密集型，難免會出現業務間的競爭。

為防止爭取客戶過程中的競爭演變成不受控制的惡性競爭，我們除了實施嚴格的員工守則外，更將永續經營策略與商業模式相結合。這種做法讓員工在競爭激烈的顧問產業中擴展業務時，能夠避免陷入不健康的業務競爭，並防止為達成目標而採取不正當手段，從而避免個人貪腐的情形發生。

重大主題

05

重大性評估	33
利害關係人議合	35
重大主題	36

重大性評估

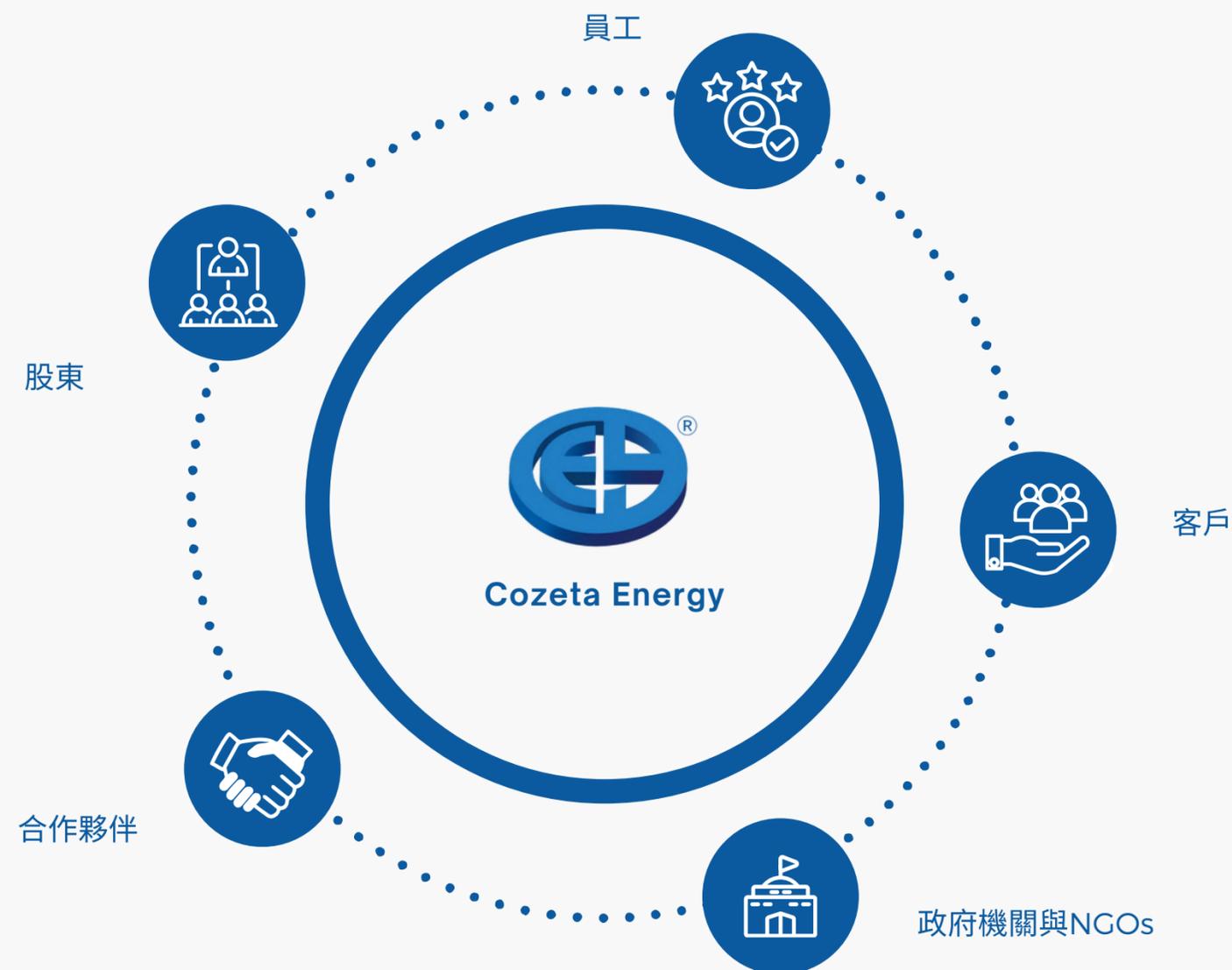
為了對ESG議題以及氣候相關的重大主題和風險進行深度分析，我們根據2021年的GRI永續性報導準則（GRI Sustainability Reporting Standards 2021），制定了一套「重大議題暨風險鑑別、評估、管理要點」，以便有效地識別、管理，以及在最大程度上降低營運中的風險，同時滿足利害關係人的需求和期望。該要點適用於涉及ESG（環境、社會及治理）的重大主題和風險。此外，我們還依據AA 1000當責性原則（AA 1000 Accountability Principle: 2018）來進行利害關係人的分析、識別和溝通。



GRI Sustainability Reporting Standards 2021



AA 1000 Accountability Principle: 2018

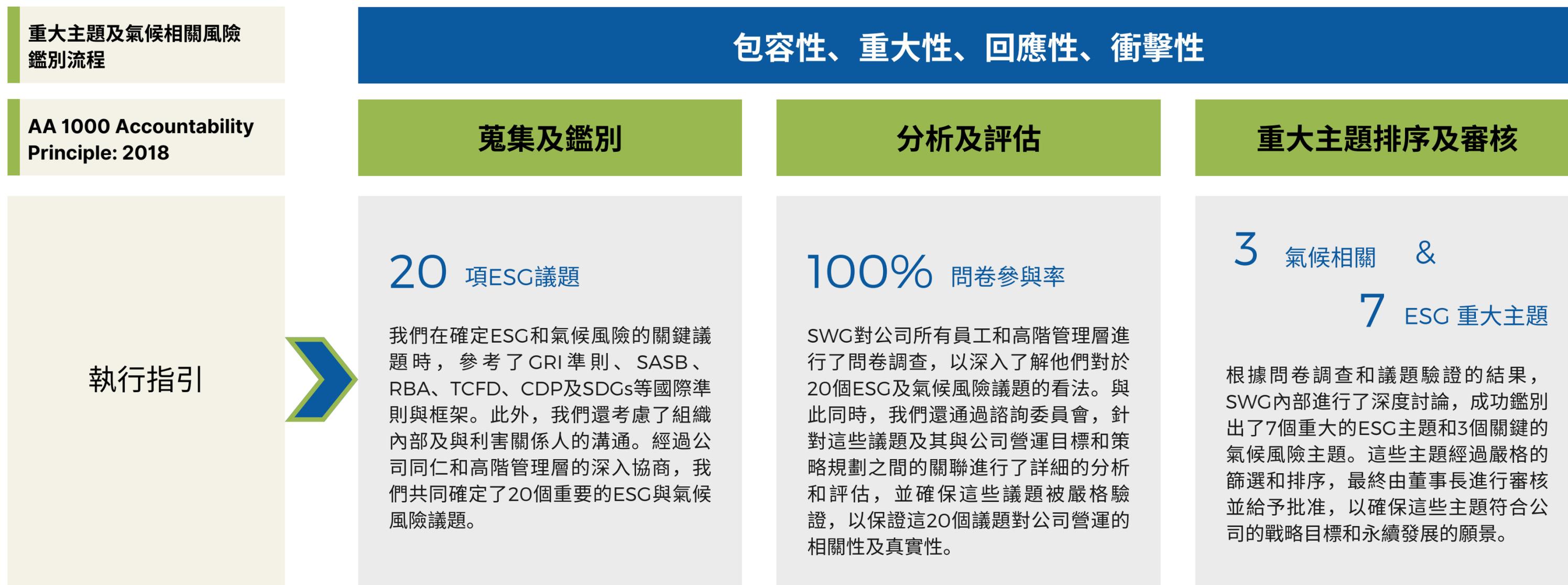


利害關係人

高齊能源SWG以 AA 1000 當責性原則（AA 1000 Accountability Principle: 2018）為基礎進行利害關係人分析、鑑別及溝通，研擬出一份利害關係人清單，再納入諮詢委員會的專業意見與董事長及CEO討論之後，討論出最終的利害關係人列表。

重大性鑑別流程

ESG 關鍵議題與氣候相關風險話題



利害關係人 議合

我們深知利害關係人對於確定重大性主題具備關鍵性作用。正因為如此，高齊能源為不同的利害關係人建立了多元的溝通和對話渠道，使我們能夠有效理解那些與我們組織緊密相關的優先事項和關注點，並相應地作出回覆。這種積極的互動不僅有助於我們捕捉市場洞察和創新機會，也是我們風險管理和建立正面品牌形象的重要部分。同時，透過與利害關係人的持續溝通，我們能夠更好地導引企業策略，以達成社會責任和永續發展的目標。

利害關係人	價值鏈	重大主題	回應與作為	溝通頻率
員工	公司本身	<ul style="list-style-type: none"> 員工身心健康 誠信經營 尊重及保護人權 	為了實踐員工關注的2個重大主題，公司已制定了一系列措施，包括員工培訓、員工福利計劃，以及商業道德和人權的相關規範。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每週工作匯報 2. 月會 3. 隨時
客戶	下游	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷與調適 誠信經營 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定並實踐氣候相關風險評估流程，每年定期追蹤、持續調整，以加強公司營運的韌性。 2. 為了保持透明度，我們會將相關資訊公開在官方網站上，供利害關係人獲取信息。 3. 公司對於誠信經營設立了嚴格的規範，不僅確保公司營運的穩固和合規，也保證向客戶提供高品質和高效益的服務。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 隨時
合作夥伴 供應商	上游	<ul style="list-style-type: none"> 負責任商業行為 綠色應用與營運 反貪腐 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在營運過程中嚴格遵循政府的相關法律法規，確保所有業務活動都在法律框架內進行。 2. 重視負責任的商業行為和反貪腐措施，並已制定了相關的規範和政策，以確保業務運作的正直性和透明度。 3. 致力於建構綠色價值鏈，並制定永續採購和供應商行為準則。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 隨時
股東	公司本身	<ul style="list-style-type: none"> 員工身心健康 誠信經營 綠色應用與營運 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定員工培訓、員工福利及商業道德與人權規範，以應對員工關注的2個重要主題。 2. 設立誠信經營規範，旨在確保公司營運的穩健與合法合規，並提供客戶有品質及高效益的服務。 3. 致力於建構綠色價值鏈，並制定永續採購和供應商行為準則。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 股東年會

重大主題

在完成ESG重大主題和氣候相關風險的鑑別流程後，高齊能源根據「利害關係人關注議題的程度」以及「議題對公司營運的衝擊程度」來確定7個ESG重大主題和3個重大的氣候相關風險主題。

		環境面		社會面		治理面		重大主題	
議題對公司營運的衝擊程度	高	多元化 and 專業化		法規遵循					員工身心健康
			市場競爭與定位 向客戶傳遞價值	客戶滿意度			氣候變遷減緩與調適		
	中		科技創新應用	資訊安全	綠色運用與營運 反貪腐	負責任商業行為 尊重及保護人權	誠信經營		
				國際合作與倡議策略	人才開發與留用	隱私保護			
低	社區參與和社會影響	循環經濟			溝通機制				
		低	中		高				
		利害關係人關注議題的程度							

環境永續

06

環境管理政策	38
氣候風險管理	39
能源與排放	42
溫室氣體減量管理與目標	44

環境管理政策

TCFD 氣候相關財務揭露

近年來，在氣候變遷的影響下，全球對於能源使用的改變已成為各個經濟體面臨的重大挑戰。為了使與氣候變遷相關的風險和機會資訊更加明確，我們致力於提供有關我們的氣候變遷相關之風險管理、治理和績效的透明度。氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）已經制定了自願的、一致的氣候相關財務風險揭露標準，供公司向利害相關人提供資訊。因此，高齊能源自2022年起，依據TCFD建議框架，於永續報告書中展示氣候變遷相關資訊，以持續推動各項計劃的實施。這有助於我們應對氣候變遷帶來的經濟挑戰和機會，同時投入資源增強氣候變遷對策的實現，進一步規劃並努力減少溫室氣體排放量。

我們的策略旨在聚焦於對公司本身和我們的利害相關人至關重要的議題。為了確認我們的策略重點、ESG以及永續發展關鍵績效指標，我們進行了重大性評估，以鑑別最能夠與我們使命相符的價值創造面向。



氣候行動

我們認知到身為一家負責任的企業，在支持全球轉型為永續低碳經濟方面所扮演的關鍵角色。



團隊賦能

我們持續致力於維護一支高技能的員工團隊，不僅關注當前，也展望未來，持續優先考量同仁的健康和福祉，並採取行動來協助與多元化領域的合作夥伴協同工作。



與客戶協同推進永續行動

我們明確而公開地闡述我們如何透過以環境、社會和治理（ESG）為核心的作法，協助客戶提升其永續績效。

氣候風險管理

作為ESG（環境、社會和管治）與永續發展方法的一部分，高齊能源在2022年進行了全面的重大性評估，以鑑別對我們所有利害相關人最重要的ESG和永續發展議題（評估結果詳見p36），這些議題為我們ESG和永續發展策略奠定了基礎。在確認了重大性議題後，SWG將依據「重大議題暨風險鑑別、評估、管理要點」向董事長匯報他們認為對業務衝擊最大的氣候相關風險。

通過這種方法來評估與氣候變化相關的風險，我們得以策劃出有效的計劃，不僅消除或減緩這些風險帶來的影響，還確保我們持續在正確的領域進行投資，助力減輕與氣候變遷相關的風險。

風險與機會

隨著全球氣候變化的日益嚴峻，高齊能源所面臨的主要風險和機會將在接下來的表格中詳細說明。我們將這些風險和機會主要分類為氣候行動、員工和客戶三個範疇，並注意到這些範疇間通常存在相互作用。

此外，我們在表格中也探討了氣候變遷相關風險和機會對我們業務的主要質化影響。儘管目前只能提供有限的定量數據，但我們預計隨著時間進展，這些風險分析將更為全面，未來的報告將包含更多詳細信息。

情境分析

在識別與業務相關的氣候相關風險和機會時，我們考慮了兩個主要的氣候情境：

情境 1

未採取任何氣候變遷減緩措施，對高齊能源及我們的主要利害關係人帶來較大風險，因此我們的業務反應主要集中在減少氣候變遷對我們的員工、客戶和營運的影響。

情境 2

全球暖化控制在工業化前水平的1.5°C以內，帶來的是與全球快速轉型到低碳經濟相關的風險和機會。



情境 1 —— 實體風險分析

我們鑑別了極端天氣和氣候相關事件對高齊能源的員工及客戶的影響

類別	時間維度	影響	回應與作為
員工	短、中、長期	我們的辦公室正在面臨因全球氣候變化而日益增加的極端天氣和氣候事件的挑戰。這種情況可能對我們的員工安全和福祉造成威脅，同時也可能干擾我們的日常營運，進一步影響到我們為客戶提供服務的能力。	COVID-19大流行的影響促使企業成功地適應了混合型工作模式。這種模式的靈活性意味著我們的同事現在可以選擇在家工作，這對於緩解短期內無法到辦公室工作的衝擊至關重要。透過實施這種混合型工作安排，我們得以確保了業務的連續性，同時為員工提供了更大的彈性和工作生活平衡。
客戶	中、長期	我們的客戶，特別是那些位於高風險地區或供應鏈容易受干擾的客戶，面臨著由極端天氣和氣候事件帶來的風險。隨著這些風險事件發生的可能性增加，客戶的業務運作可能會受到顯著影響，使得他們需要重新思考和調整自己的營運策略及資源配置，進而影響到他們對高齊能源的服務需求。	我們將繼續拓展至不同的產業領域並提供針對特定產業的業務服務。這種多元化經營策略將有效減緩因任何單一客戶或產業遭遇業務中斷時，對我們服務範圍產生的負面影響。與此同時，我們積極推動將TCFD的建議框架融入客戶現有的企業風險管理（ERM）流程中。這一舉措旨在提高客戶對實體風險及其對營運影響的認識，並有效管理這些風險。

情境 2 —— 轉型風險分析

我們將轉型風險細分為三個主要類別：員工、客戶和氣候行動，以便準確地識別與我們業務相關的核心風險。

類別	風險/機會	時間維度	影響	回應與作為
員工	人才培育與發展	短、中、長期	優秀的團隊夥伴是我們成功的重要關鍵。面對全球氣候緊急情況，我們意識到必須採取有意義的行動，成為這一領域的領導者不僅會提升我們公司的品牌價值和市場地位，還能吸引那些對永續發展充滿熱情的專業人士。	我們正積極地為員工和其他內部利害關係人提供最新的環境和氣候變遷相關教育，特別是關於達成淨零碳排放目標的策略和方法。我們相信，可以通過向同仁們推廣這些知識，展示公司對於應對氣候變遷的積極努力，並激發員工對永續發展的興趣和參與，進一步吸引和保留這些優秀的專業人才。
客戶 員工	聲譽	中、長期	我們在應對氣候變遷方面的行動將對高齊能源的聲譽有著直接影響。如果我們與那些可能被外界認為沒有積極應對全球氣候情況、甚至可能對其造成進一步損害的客戶有業務往來，那麼我們在氣候承諾上的可信度將會受到質疑。這樣的聯繫可能導致外界對我們提出“為客戶漂綠”（greenwashing）的指控，並導致那些積極應對氣候變遷的客戶選擇終止與我們的合作關係。	高齊能源已識別出我們認為對全球氣候變遷造成負面衝擊風險最高的產業，並在此基礎上對客戶進行了更細緻的分類。對於那些願意積極面對氣候挑戰的客戶，我們將提供關於國際最新趨勢和實踐的信息；而對於那些屬於高風險產業的客戶，我們將制定一系列節能減排策略，並幫助他們通過參與國際認證和評比來提升環保形象和信譽，除了幫助外界釐清對這些客戶的疑慮，同時也鼓勵他們在氣候行動方面取得實際進展。
氣候行動 客戶	服務及產品創新	短、中、長期	對高齊能源而言，為現有和新客戶提供助力於低碳經濟轉型的服務是一個關鍵的商業機會。然而，這同時也帶來一定的風險。如果不能有效地調整並擴展我們的服務範圍，以滿足客戶在應對氣候緊急情況的需求，那麼我們可能會失去在這部分市場的影響力和競爭力。	我們深入了解客戶在面對環境、社會和治理（ESG）等持續發展議題時所面臨的重要性和挑戰，並致力於提供全面的支持。為了更好地服務我們的客戶，我們會定期回顧和評估我們目前與客戶的合作方式，以確保我們的服務不僅滿足客戶當前的需求，同時也能協助他們實現長期的永續發展目標。

能源與排放

為了響應國家的溫室氣體減量戰略，高齊能源開展了溫室氣體盤查工作，並規劃在每年完成前一年度的溫室氣體盤查清冊。2022年，我們首度對組織內的能源消耗和溫室氣體排放進行計算，主要的目標是透過評估和分析我們活動產生的能源使用情況，來制定未來降低能源消耗的策略，進一步在我們應對氣候變遷的承諾中做出貢獻。

為準確計算我們的環境足跡，我們遵循了ISO 14064-1: 2018標準及GHG Protocol對於企業價值鏈（Scope 3）的會計和報告標準，對組織範圍內的溫室氣體排放進行了全面盤查。今年，我們總共產生了71.03噸的二氧化碳。作為對氣候變遷行動承諾的明證，我們在永續報告書中詳細記錄了我們的環境足跡（Scope 1, 2 和 3）。這包括了我們在台灣各辦公室的日常運營，以及外出進行客戶服務活動時的環境影響。

能源消耗

			2022
耗電量	kWh		19,317
燃料消耗	kWh		122,596
總能源耗量	kWh		141,913
能源消耗密度	kWh/ 人		4,174

4,174 kWh/ 人

能源消耗密度

2.09 tCO₂e/ 人

碳排放強度

溫室氣體排放

		2022
Scope 1	tCO2e	31.8474
Scope 2	tCO2e	9.5619
Scope 3	tCO2e	29.6260
總排放量	tCO2e	71.0353
碳排放強度	tCO2e/ 人	2.0893

Scope 1: 由公司控制的直接溫室氣體排放。主要為公務車的化石燃料消耗。

Scope 2: 與公司設施或服務的電力消耗相關的間接溫室氣體排放。

Scope 3: 源於公司活動但由外部產生的所有其他間接排放。包含員工的商務差旅所產生的化石燃料消耗（包括私家車、公共交通或高鐵），以及水資源使用。

溫室氣體減量管理 與目標

減量規劃與途徑

高齊能源深切認識到氣候變遷所帶來的嚴重衝擊，並理解人類正面臨著前所未有的危機。因此，我們的碳減排策略包括以下措施：

- 建立視訊會議系統，以部分替代商務差旅。
- 逐步將我們的公務車轉換為電動車。
- 實施能源監控系統，以提高能源使用效率。
- 採取提升能源效率措施。
- 購買綠色能源，並計劃在2025年實現RE100的目標。

指標和目標

儘管作為一家私人中小企業，高齊能源不受法律規定必須公開揭露我們的溫室氣體排放量，但我們已積極採取行動來遵循氣候相關的財務信息揭露工作組（TCFD）的建議。在2022年，我們估算了我們的溫室氣體排放量，這是瞭解我們對環境影響及識別與氣候變化相關的風險和機會的重要步驟，使我們能夠審視、評估並調整我們的業務策略，設定新的目標，進一步建立起應對氣候變化所需的韌性。

作為響應TCFD框架的一部分，我們承諾會持續進行這些努力。在進行風險和機會評估後，我們計劃於每一年度對組織的溫室氣體排放進行全面盤查，涵蓋範疇1、2及部分範疇3的排放，並計畫以2022年為基準年，在2024年向科學基礎減排目標倡議（SBTi）提交我們的減排目標以進行驗證。

我們的最終目標是在2025年前獲得SBTi對我們的減排目標的批准。高齊能源致力於透過這些努力展現我們對於氣候行動的承諾，並強化我們作為負責任企業的形象，進一步增強我們在市場上的競爭力和永續發展能力。

幸福職場與 人權維護

07

人力結構	46
安全、健康與福祉	50
員工照顧與友善工作環境	52
職業發展與培訓	56
與員工對話	59
人權維護機制與成果	51

人力結構

高齊能源高度重視員工的核心價值，這些價值與我們的六大品牌願景——創造力、開放性、活力、效率、信任和靈活性，以及我們的經營理念相對應。在2020年至2022年間，我們進行了組織調整，包括人員優化、流程改進等措施。儘管經歷了一些調整，但我們仍將人均數保持在可控範圍內，這也突顯了我們在面對環境變化時的卓越應變能力。

在員工人數變動的同時，我們堅持建立一個多元化且包容性強的團隊，並特別強調開放思維和靈活的態度。在這一過程中，我們不僅著重於性別平等，還積極實現各方面的多樣性。在過去三年中，高齊能源的男女員工比例平衡反映了我們對性別平等的堅定承諾，並展示了公司在構建多元化團隊方面的成功實踐。

目前，在我們公司的人才結構中，所有員工均為永久聘雇且全職工作，我們沒有兼職或非員工工作者。透過提供這種多元化的就業機會，我們讓每位成員都能充分投入並對公司的共同發展目標作出貢獻。這種做法進一步體現了我們對員工穩定就業和多元化發展的承諾。

	2020	2021	2022
年均職員總數	32	37	34
截至2022年12月31日的職員數	32	39	30
男性	19	23	15
女性	13	16	15

2022 年職員比例——依工作性質劃分

	男性	女性
全職	50%	50%
兼職	0	0
總計	50%	50%

2022 年職員比例——依年齡劃分

	男性	女性
< 30	10%	17%
30-50	37%	33%
>50	3%	0%
總計	50%	50%

2022 年職員比例——依部門劃分

	男性	女性
管理團隊（含CEO及高階管理層）	13%	0%
低碳管理部	3%	17%
永續策略規劃部	3%	13%
減量策略規劃部	17%	7%
建築設計規劃部	13%	3%
行政管理部	0%	10%
總計	50%	50%

30

團隊夥伴

50%

女性占比



安全、健康與福祉

安全標準的遵守與維護

高齊能源深知員工的健康和福祉對公司的長期可持續發展至關重要。在本公司制定的員工行為守則第六章第22條中，我們明確規定了一系列安全規範，以確保員工在執行工作或使用設施時能夠遵守安全標準，進而保障每位成員的安全。

01

工作場所安全

我們鼓勵員工積極參與公司提供的安全培訓，同時遵守使用個人防護裝備的規定，以確保工作場所的安全。這不僅是對自身安全的保障，也是對整個團隊的負責。

02

辦公環境衛生

每位員工都被要求定期保持辦公環境清潔，包括保持個人工作空間整潔和垃圾分類處理。這有助於營造一個清新、舒適的工作環境。

03

報告職業安全與衛生問題

我們鼓勵員工主動報告發現的職業安全與衛生問題，同時提出改善建議。透過共同參與，我們致力於創造更安全的工作環境，讓每位成員都能夠在安全和健康的氛圍中發揮最佳水準。這是對公司文化的堅持，也是對每位員工的負責承諾。

04

長時間工作防護

為維護身心健康，我們倡導適度安排工作時間，避免長時間連續工作。這有助於提高工作效率，同時保護員工的身體和心理健康。

05

緊急應變與急救程序

員工應遵從公司訂定的緊急應變程序，包括疏散計劃和急救程序等，以應對可能發生的突發狀況。這是對員工安全的全面保障，也是對應變能力的培養。

06

客戶場所安全

在提供服務時，我們要求員工熟悉並遵守客戶的安全規定，確保工作環境符合基本的職業安全標準。這不僅是對客戶的尊重，也是對專業操守的體現。

全方位員工關懷

為了深化員工對健康、飲食和安全的認識，我們不定期提出一系列內部衛教宣導影片。這些影片的主要目的是提升員工對於全面健康的認識和知識，確保每位成員都獲得最新的健康信息、合理的飲食建議和必要的安全知識。我們透過這些影片來幫助大家建立更好的生活習慣，提供實用的營養指南，並強調工作場所安全的重要性。這種全方位關懷員工需求的方式，不僅有助於他們個人的健康管理，也有助於維護工作場所的安全，從而打造出一個更健康、更安全的團隊環境。

我們高度注重員工的身心健康，並採取多元化的方法來給予支持。除了在辦公環境中推廣健康生活方式和提供富有教育意義的衛生資訊外，我們還積極組織各式各樣的員工活動，例如組織同仁參加戶外運動和路跑比賽，這樣不僅能增強體質，還能提升團隊合作和溝通能力。通過這些活動，我們致力於打造一個既有活力又充滿支持的工作氛圍，讓員工在業務忙碌之餘也能獲得健康和樂趣。

我們深信，透過持續的衛教宣導，員工將更具備自主管理健康的能力，進而在工作與生活中取得更好的平衡。這也體現了公司對員工全面福祉的承諾，致力於創造一個安心、健康的工作環境。



SDG 目標回應

確保員工身心健康，提供安全工作環境，不僅體現企業社會責任，也促使實現全球健康推進的目標，企業在經濟成功的同時，透過這一關注，積極參與社會可持續發展的努力。



員工照顧與 友善工作環境



成功的激勵文化

高齊能源以創建幸福健康職場為理念，透過多元員工福利及績效獎金的機制激勵同仁。公司明確的激勵政策中，績效獎金考量前一年度營收、利潤和個人工作表現，為同仁提供實質回饋，彰顯對優秀表現的肯定。

這樣的激勵制度促進了積極進取的工作氛圍，突顯了公司對卓越表現的重視。透過績效獎金，公司成功將企業成就與員工個人貢獻緊密結合，激發同仁的工作動力，同時加強了整體工作環境的積極發展。

與此同時，這也促進了公平競爭的文化，每位同仁皆有機會因個人努力而受益。這進一步強化了公司與員工之間的合作共榮關係，形成了一個共同成長、共享成功的企業文化。



友善的員工支持

公司在實際需要的情況下，遵循勞動基準法相關條款，實施彈性工時政策。同時，為了照顧員工家庭的需求，公司允許在不改變每日正常工作時數的前提下，在一小時範圍內彈性調整工作開始及終止時間。特別關照員工照顧未滿二歲子女的情況，公司不僅在規定的休息時間外額外提供每日六十分鐘的哺（集）乳時間，對於每日超過正常工作時間一小時以上（即加班）的情況，還額外提供三十分鐘的哺（集）乳時間，而這段時間被視為工作時間。

公司進一步支援員工的子女照顧需求。員工為了撫育未滿三歲的子女，可提出每天減少工作時間一小時或調整工作時間的請求，而減少的工作時間不會影響薪酬。此請求的提出不得被視為缺勤，也不會影響員工的全勤獎金、考績或受到其他不利的處分。



工作與家庭生活平衡

公司積極舉辦多樣的親子活動，這不僅是一種企業文化的體現，更是我們對員工生活的全面照顧。這些活動旨在打造一個讓工作與家庭平衡得以實現的環境。

這些親子活動提供了員工和其家庭共度美好時光的機會。透過參與活動，員工可以在輕鬆歡樂的氛圍中與家人建立美好回憶，同時充分感受公司對家庭價值的尊重。這種連結不僅在工作場所建立了更加親密的關係，也加強了員工與公司之間的情感聯繫。除此之外，這些活動強調了家庭與職場之間的連結。透過公司主辦的親子活動，員工感受到公司對於家庭生活的關懷，進一步促進了在工作場所的歸屬感。這種關懷不僅體現在言行之間，更在實際行動中表現，讓員工深感家庭與工作的和諧共處。

這一系列的親子活動並非僅僅是提供娛樂，更是一種促進家庭溝通和增進家人情感連結的途徑。透過這樣的努力，我們期望在企業內部建立一種支持家庭價值觀的文化，讓每位員工在工作場所找到家的感覺。

最重要的是，這種全面照顧員工需求的做法不僅帶來員工滿意度的提升，更有助於創造更加融洽且充滿活力的工作環境。這種環境中，員工不僅感受到事業的成功，更體驗到家庭和諧的幸福，形成了一個全面照顧、互相支持的社群。這正是我們追求的企業理念，也是我們持續努力的方向。





具競爭力的薪酬

每年參考獨立第三方薪酬顧問公司的薪資調查報告和公司營運狀況，年底檢視目標達成情況，以確保提供具有市場競爭力的薪酬水準給予員工。針對高階管理層的薪酬，於年度的業務策略會議中檢視薪酬相關的績效指標是否達成，適度調整相應的年度薪酬。同仁退休後，高齊能源遵循勞動基準法與勞工退休金條例提撥退休準備金，以保障員工的退休權益。



全面的福祉保障

為了確保員工的全面福祉，公司提供醫療保險，以應對各種醫療需求，並提供給員工育嬰留職停薪的權利。這種綜合性的福祉政策旨在讓員工在工作中感受到滿足感和支持，從而促進整體工作環境的幸福感和健康度。公司不僅強調工作表現的激勵，更注重員工在家庭生活中的平衡，透過這些建設性的政策，打造了一個鼓勵健康、支持家庭照顧的理想工作場所。



SDG 目標回應

員工福利和優越的工作環境直接連結聯合國永續發展目標。這不僅參與了實現全球健康和福祉的第3目標，也支持了促進永續經濟增長和充分就業的第8目標。企業的投資於員工福利和工作環境是實現更永續、更包容未來的承諾。



職涯管理及培訓

高齊能源所處的顧問服務產業一直以來都充滿著變化與挑戰。為了因應這個行業的特性，我們持續努力以提升專業知識水準。為此，我們定期舉辦產業趨勢和國內外法規的研討會議，以確保全體員工持續瞭解最新發展，提升專業素養。

我們的研討會由資深技術人員在深入研讀資訊後所策劃，內容覆蓋行業的最新趨勢、法規變化等重要信息。通過這種知識分享平台，我們確保每位員工都能夠深入理解行業動態，並持續提升其專業知識。除了這些定期研討會外，我們還提供訓練補助，鼓勵員工獲取與其工作相關的專業認證。這種鼓勵持續學習和專業成長的政策，展現了我們對員工成長的重視。

與此同時，為了推動組織內部活化與持續創新，高齊能源積極推動人才輪調和潛力菁英人才發展專案。這項舉措有助於激發組織內部的動能，協助員工更靈活地因應未來外部環境的變動與挑戰。我們始終致力於打造一個充滿學習與成長機會的工作環境，激勵每位成員不斷進步與創新。

6

外部課程&證照

8

內部培訓

2022年外部專業培訓統計

項目	人數合計	總時數
ISO 14064-1: 2018主導稽核員訓練	11	264
TAISE企業永續菁英培訓班	1	8.5
GRI準則認證 2021	2	28
UAC296 跨平台 ASP.NET Core MVC 網站開發框架	2	56
GHG Protocol- 企業價值鏈（範疇3）會計與報告標準	18	360
GHG Protocol- 產品生命週期會計與報告標準	4	80
	38	796.5

提升專業素養

公司的成長與員工學習發展及成長密不可分。除了鼓勵並全額補貼員工參與外部培訓、取得相關技術認證以外，我們也定期開辦內部研討會，使所有團隊夥伴能夠發揮所長、運用新知識，並參與發展討論，從而確保員工個人與公司的持續成長。

2022年，高齊能源內部舉辦的總訓練時數為535.5小時，共計130人次參與課程；員工參與的外部培訓課程總訓練時數為796.5小時，共計38人次。在這一年度，員工參與的內部及外部訓練共達到1332小時，平均每位員工接受的訓練時數超過44小時。

教育訓練方式	員工平均受訓時數			2022 總訓練時數
	男性	女性	合計	
外部實體訓練	13.0	10.8	23.8	356.5
外部線上課程	14.7	14.7	29.3	440.0
內部實體課程	9.8	12.8	22.6	339.0
內部線上課程	6.2	6.9	13.1	196.5
總計	43.6	45.2	88.8	1332.0

SDG 目標回應

職涯管理及培訓是實現永續發展目標的關鍵元素，直接與提供優質教育（SDGs 第4目標）和促進持久經濟增長與充分就業（SDGs 第8目標）相關。透過投資於個體發展和提升技能，我們不僅致力於建設更具競爭力的勞動力，也同時支持了實現更包容、永續未來的目標。



與員工對話

定期評核員工參與率

100%

勞資會議

2+

以人為本的企業文化

員工是高齊能源的長期資本，也是公司創新的基石。我們致力提供同仁良好的工作環境，定期評核、檢視管理規範。透過優越的工作條件與氛圍，有效提升員工工作效率和向心力。同時，我們不斷提升產業知識水準，提高人才留任比率，以增進公司的競爭力。

截至2022年底，高齊能源在人員徵聘上優先考慮當地勞工，並積極推動多元管道專案，遵循適才適用及內部優先於外部原則。我們堅守不歧視的原則，不以種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素為招聘標準，並堅決反對童工的雇用。

員工提問解決率

100%

促進共鳴的溝通管道

在2022年，我們舉辦了兩次勞資會議，藉以確保員工能夠充分表達他們的聲音。我們鼓勵員工積極參與公司事務、表達自身訴求，並由行政管理部負責受理及回應提問，並視情況交由相關單位提出解決方案，成功實現員工提問解決率達到100%的目標。這些會議是我們多元溝通管道的一部分，致力於維護穩健的勞資關係。

同時，我們積極提供機會，特別針對學生和新鮮人，以縮小學用落差，鼓勵他們參與公司發展。這是透過多元的溝通方式實現的，包括培訓和導師制度等，旨在挖掘和培養高潛力的新興人才，讓他們在職場中充分發揮潛能。我們致力於打造一個開放且包容的工作環境，透過各種形式的溝通管道確保每位成員的聲音都受到傾聽和重視。



共同遵守的行為準則

遵守法規與公司規則	員工需遵守政府法規和公司制度，並諮詢上級主管意見。
防止貪污與賄賂	嚴禁員工參與賄賂行為，包括非法政治獻金，違反者將受到制裁。
尊重智慧財產	員工不得濫用或侵害公司和他人的智慧財產權。
保護公司機密	員工應妥善保護公司機密，即使離職後仍需守密。
遵守道德與法規	員工應遵守公司的道德標準和法律法規，任何疑問應及時諮詢上級。
維護公司資產	員工需保護公司資產，避免浪費和濫用，發現問題應即報告。
公平對待	員工應相互尊重，不得有歧視行為，保持公平、正直的工作態度。
職場安全與健康	員工需遵守公司的安全規範，確保工作場所的安全，包括參與安全培訓和緊急應變程序。
維護公司形象	員工在外代表公司時，應確保言行舉止符合公司形象，遵守相關宣傳規定。
提倡報告與合規	員工應積極報告違規行為，公司將保護舉報人的隱私。

SDG 目標回應

與員工對話是實現永續發展目標的必要步驟，特別關聯於促進經濟增長和減少不平等的目標（SDGs 第8和第10目標）。透過開放的對話，我們建立共享價值的工作環境，不僅推動持久經濟發展，也減少工作場所中的不平等現象，實現更公平和包容的社會。



人權維護機制與成果

多元包容、反歧視及騷擾

人權在保障員工權益中扮演著不可或缺的角色。在管理層面上，我們遵循當地勞動法規和國際標準，同時透過內部實施相關的人權教育訓練和員工行為守則的制定，以確保所有員工充分了解並重視人權相關議題，落實高齊能源人權政策。

為了有效應對內部員工的申訴，我們設立了受理專線、傳真和電子郵件等溝通管道。任何員工若遭遇性騷擾或不當對待，皆可直接向公司行政管理單位反映，而公司將確保檢舉者身份的機密性。針對外部利害關係人，若對人權議題有任何疑慮，同樣可以透過公司官網公告中提供的信箱進行意見反應。我們的公司權責窗口將負責回應這些申訴。截至2022年，就勞動權益和人權問題，公司未收到任何相關的申訴或投訴。

2022年,

0

人權及其相關投訴
案件



100%

新進員工受訓比率

申訴專線

專線電話: (+886) 02-87728945 # 103

專用傳真: (+886) 02-87727416

專用信箱: jenniferu@hvac.com.tw

SDG目標回應

建立多元包容、反歧視及騷擾的環境是我們實現永續發展目標的核心。這直接關聯於實現性別平等（SDGs 第5目標）和減少不平等（SDGs 第10目標）。透過在工作場所創造尊重和平等的氛圍，我們共同推動社會邁向更加平等和包容的未來



支持國際人權公約

支持聯合國《全球盟約》原則，尊重國際人權、確保公司內部不違反人權、不與違反人權者同流合污，致力營造平等任用之工作環境。

高齊能源人權政策

提供安全與健康的工作環境、確保工作機會均等且禁止任何形式的歧視、提供公平合理的薪資與工作條件、尊重員工集會結社自由、禁用童工及強迫勞動、依循誠信價值觀，反貪腐，禁止收賄及行賄、提供利害關係人溝通管道。

政策依循

	RBA Code of Conduct
	UN Universal Declaration of Human Rights
	UN Human Rights Norms for Business
	UN Global Compact

2 尊重職場人權

重視職場多元性，嚴禁基於種種因素進行差別待遇或歧視，致力於創造尊嚴、安全、平等、無騷擾的工作環境。同時，實行勞資協商，建立通暢的溝通管道，確保雙方權益。

3 落實隱私安全

為確保人權和隱私，我們全面強化對客戶、員工、業務夥伴等資料的安全管理，預防竊取、竄改、損毀或洩漏，確保資訊得到嚴密可靠的保護。

永續採購

08

可持續採購政策	64
可持續採購流程	65
負責任的採購	66
供應商管理	67

永續採購政策

高齊能源自長期以來致力於協助產業永續發展，我們將環境、社會及治理入我們的業務和營運過程，並藉此發揮我們的社會和環境影響力，同時滿足利害關係人的期待。作為金融業、服務業及製造業的服務提供者（供應商），我們努力滿足利害關係人的期望，並意識到我們對供應商的影響力，我們積極的與供應商合作，同時避免與ESG理念不合的供應商合作。我們制定了與永續發展政策，制定了公司針對ESG議題的策略、管理方針與目標。

我們制定了採購管理程序，說明採購、付款、招標的原則和流程，並定義各流程的角色和權責。我們也制定永續採購政策，並與公司的永續發展政策一致，採購人員遵守本公司採購管理辦法、供應商行為準則以及其它相關政策、聲明和程序。高齊能源將永續發展原則納入我們的採購策略、規劃、營運及對應供應商管理的承諾。

遵守法規要求

我們致力於遵守所有當地法規，確保我們的商品和服務符合環境保護、職業安全衛生、工作條件、工作時間、最低工資、退休金、反歧視、反賄賂、反貪腐以及反競爭等相關法規。

將永續採購原則 納入採購流程

我們將永續採購原則納入採購流程，參考ISO 20400永續採購原則，並整合至現有採購策略、規劃和營運過程中。這包括分採購需求、商品和服務的規格、採購決策和風險管理。我們優先考慮與節能、節水、再利用等相關產品和生態標章的產品，並定期審視採購流程和合約，以不斷改進內部永續採購流程。

將永續發展納入 供應商管理

我們將ESG議題及原則融入供應商管理流程，包括新供應商資格審核、供應商風險評估、供應商選擇、合約管理和績效審核等。所有供應商均需遵守本公司供應商行為準則，並被鼓勵實踐永續採購實務。我們定期評估和監控長期合作的供應商，並對有負面記錄的供應商進行詳細評估，以避免對公司營運和企業形象造成影響。

支持在地經濟

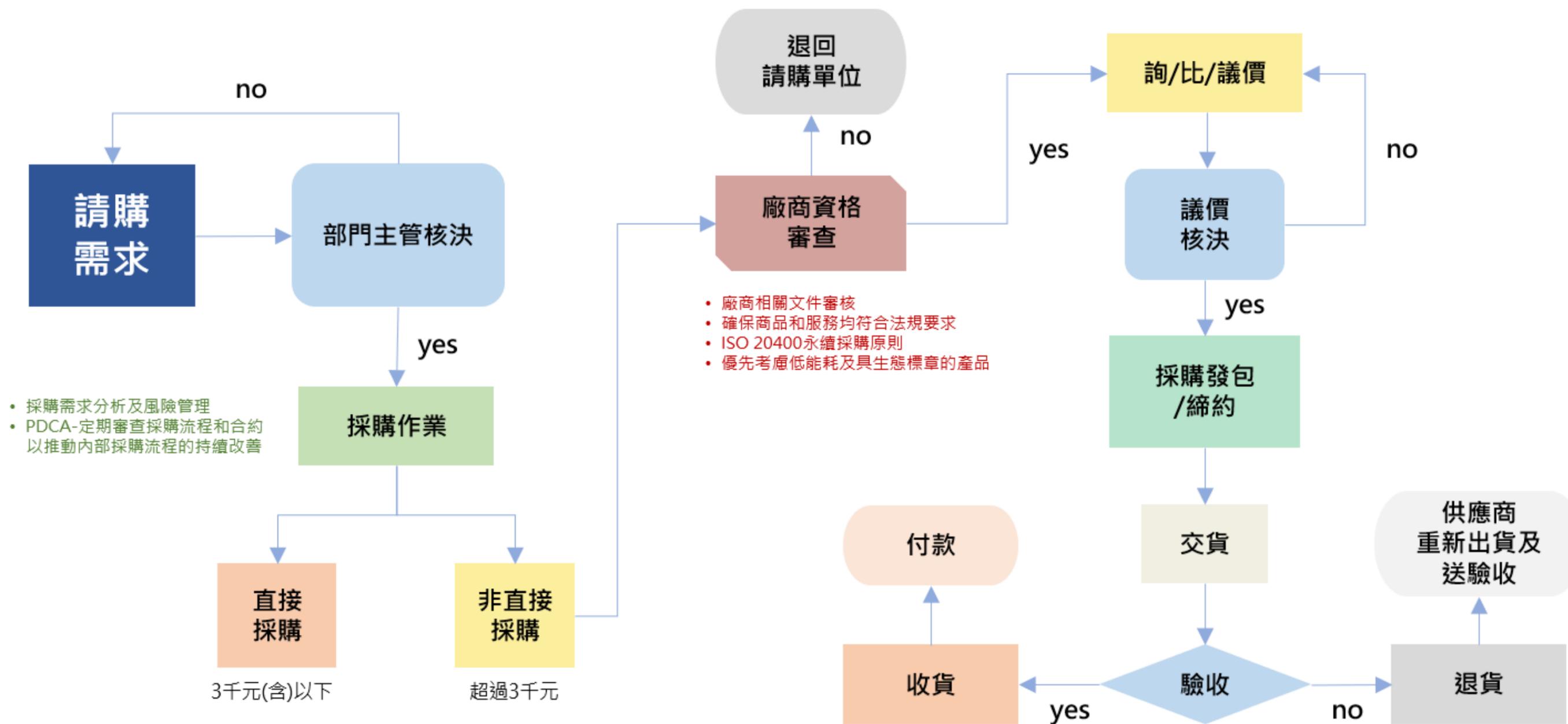
我們支持本土企業和中小型企業的發展，鼓勵其創新，並尋求與中小企業和社會企業合作，確保我們的採購評估流程不會使其處於不利的情況。透過與在地供應商合作，我們也有望減少運輸過程中產生的碳排放。

提高採購人員 永續職能

SWG會定期分享ESG相關知識，進行內部培訓，提高採購人員對永續知識的理解。參照ISO 20400永續採購指南，我們將永續採購實務納入內部採購流程，以支援採購人員實施相關政策的具體行動。

永續採購流程

下圖展示了本公司的採購流程。此流程遵循PDCA的步驟，以確保永續採購流程可以根據不斷變化的情況進行適時的規劃和調整，同時監控和審查執行的進展。



負責任的採購

採購範疇

高齊能源的永續採購涵蓋了主要的兩個領域，一是一般事務性採購，包括事務用品、文具印刷、辦公設備、雜項設備等；二是外包服務採購，其中包括翻譯和專業評鑑分析服務。



一般事務性採購

- 供應商選擇標準
- 採購原則



外包服務採購

- 翻譯服務的特殊關注
- 勞工權益和人權審查

01 精心挑選事務性採購夥伴 我們嚴選信譽夥伴，確保高品質採購

在一般事務性採購方面，我們嚴格選擇信用與聲譽良好的廠商，以確保購買到的事務用品、文具印刷、辦公設備等物品均符合高潛在的品質標準。公司秉持著適時、適量、適質、適價的原則，並制定嚴格的採購規範，以預防不必要的過度採購和浪費，從而實現負責任的採購目標。

02 人本關懷的外包服務採購 高標準翻譯品質，同時關注勞工權益

我們對外包服務，尤其是翻譯服務，提出高標準的翻譯品質要求的同時，更注重翻譯社的勞工權益及人權。考慮到台灣翻譯產業的高度勞動密集性和高工作強度，我們會從多個角度評估潛在合作夥伴是否違反法律或規定，以確保合作的廠商遵守相關法律和道德標準。

03 全球永續合作夥伴 與國際組織攜手推進永續倡議

我們選擇與國際永續倡議和永續指標評估領域中具有卓越聲譽的組織合作，例如 GRI（全球報告倡議組織）培訓夥伴、CDP（全球環境信息研究中心）合作夥伴、IFRS Sustainability Alliance（全球財務報告準則永續聯盟）會員等。這樣的合作模式提升了供應商水準，同時實現了高齊能源在供應商管理中的負責任採購目標。

04 永續採購流程與監控 清晰採購流程，隨時調整以確保永續供應鏈

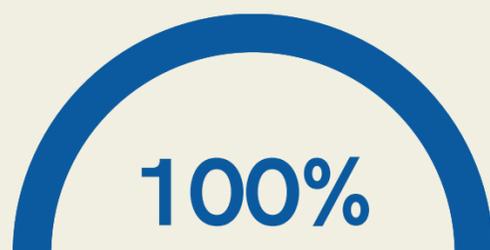
基於清晰的採購流程，我們運用PDCA模型進行適時的規劃與調整，以確保永續採購流程能靈活適應環境變化。透過持續的監控與評估，我們不僅將永續供應鏈的建立視作一個目標，更將其視為一項堅定的承諾，期望對公司的長遠發展與社會永續作出重要貢獻。

供應商管理

高齊能源身為顧問及設計服務提供者，秉持著遵守最高標準的勞工、人權、環保和道德行為的承諾。我們制定了參考《聯合國工商業與人權指導原則》等國際規範的供應商行為準則，分為道德、勞工、健康與安全、環境及管理制度五大議題。

透過此準則，我們確保供應鏈的作業環境安全，員工得到應有的尊重，同時遵守當地法律，致力於建立更安全、永續、道德的供應鏈，實現對社會責任的堅定承諾。供應商遵守本準則的程度將成為高齊能源在採購決策中的關鍵考量因素。

2022年規範適用涵蓋之供應商比例



01 道德規範標準

在營運過程中，供應商應遵守以下誠信標準：

1. 誠信經營：絕不容忍任何形式的賄賂、貪污、敲詐或挪用公款，在所有商業互動中謹守最高誠信標準。
2. 禁止賄賂與反貪污：嚴禁以任何直接或間接方式承諾、提供、批准、給予或接受賄賂或不當收益。
3. 智慧財產：尊重智慧財產權，以保護方式移轉技術和專業知識。
4. 防止利益衝突：積極防止可能與高齊能源產生利益衝突且可能對高齊能源造成損害的事件或情況。
5. 保密：嚴守對於所有交易洽談、合約締結和交易過程中接觸的非公開資訊的機密性，絕不洩露。
6. 隱私權與資訊安全：保護業務往來對象的個人資訊和隱私。
7. 身份保護及防止報復：除非受法律禁止，建立保護檢舉者身份的程序，確保機密性和匿名性，提供有效的溝通管道表達疑慮。

02 勞工標準

供應商應確保所有勞工的權益，包括自由選擇職業和離職權、禁止童工的原則、提供合法的工時和薪資制度，以及建立公平正義、禁止歧視和騷擾的工作環境。此外，供應商應尊重勞工結社和集體談判的權利。這些標準適用於各種類型的勞工，包括臨時工、移民工、直接雇員等。

03 健康與安全標準

供應商應致力減少工作相關傷病率，提供安全健康的工作環境，並不斷改善職業健康與安全。

1. 工作場所安全：提供勞工適當的防護裝備和培訓，以保障勞工安全，降低職災風險。
2. 緊急應變和急救程序：制定緊急應變和急救程序，包括疏散計劃，應對可能的突發狀況，同時維護環境可持續性。
3. 職業安全與健康：遵守所有相關法律法規，提供必要治療和協助勞工返工，處理職業傷害或病症。
4. 機器防護：定期維護機器的物理防護裝置，確保安全運作。
5. 公共衛生和食宿：提供乾淨的洗手間、飲用水，以及衛生的食物準備、儲存和用餐環境。住宿設施應保持乾淨、安全，提供適當的私人空間、出入口、緊急出口，以及暖氣和通風設備。

04 管理制度標準

供應商應採用適宜其業務的管理體系，持續改進並包含以下基本元素：

1. 公司承諾、管理職責與風險管理：承諾符合法規，建立管理職責體系，並進行風險管理。
2. 培訓計劃和有效溝通：制定培訓計劃，確保管理層及員工參與，保持有效溝通管道。
3. 定期評估和改進：定期評估管理體系，確保遵守法規和本準則，並進行必要的改進。

05 環境標準

供應商應致力於在製造和施工過程中最小化對社區、環境和自然資源的負面影響。

1. 環境許可與通報：取得必需的環境許可，遵守許可的操作和報告要求。
2. 預防污染：減少或避免各種廢棄物，包括污水、廢氣、固體廢棄物 and 有害物質，依法管理和控制廢棄物，負責任地對待環境。
3. 有害與管制物質 識別和管理對環境有害的化學物質，確保安全處理、使用、儲存和處置。遵守有關特定物質使用的限制規定或法規。
4. 能源消耗和溫室氣體排放：改善能源利用效率，盡量減少能源消耗和溫室氣體排放。

永續採購原則

在永續採購的實踐中，
我們秉持以下核心原則：

當責
Accountability

充分和公平的機會
Fair Opportunities

透明度
Transparency

道德行為
Ethical Conduct

創新解決方案
Innovative Solutions

尊重利害相關者的關注
Respect Stakeholder
Concerns

尊重法治和國際行為準則
Compliance with Laws
and International
Standards

尊重人權
Respect Human Rights

聚焦於需求
Focus on Needs

持續改善
Continuous
Improvement

分析所有成本
Cost Analysis

整合
Integration

附 錄

TCFD Index	70
GRI Index	71

TCFD 內容索引表

TCFD 建議		頁碼
治理		
描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	Chapter 4 公司治理	p28
描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	Chapter 4 公司治理	p27-29
策略		
描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	Chapter 6 氣候風險管理	p39-41
描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	Chapter 6 氣候風險管理	p39-41
描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C 或更嚴苛的情境）	Chapter 6 氣候風險管理	p39-41
風險管理		
描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	Chapter 5 重大性鑑別流程	p34
描述組織在氣候相關風險的管理流程	Chapter 5 重大性鑑別流程	p34
描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	Chapter 5 重大主題	p33-34
指標和目標		
揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	Chapter 6 溫室氣體減量管理與目標	p44
揭露範疇1、範疇2 和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	Chapter 6 能源與排放	p42-43
描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	Chapter 6 溫室氣體減量管理與目標	p44

GRI 內容索引表

使用聲明	高齊能源科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的GRI 1	GRI 1: 基礎 2021

GRI 準則	揭露項目	頁碼	說明	
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	Chapter 2 營運概況	p10	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	Chapter 1 報告書聲明	p5	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	Chapter 1 報告書聲明	p5	
	2-4 資訊重編	n/a	-	本年度為永續報告書首次出版，故無資訊重編之議題
	2-5 外部保證/確信	n/a	-	無外部保證，由內部PDCA永續流程與監控 (Chapter 4) 審核
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	Chapter 2 邁向淨零的夥伴關係 Chapter 3 價值創建之路 Chapter 3 客戶協作 Chapter 3 共同推進永續發展 Chapter 3 合作與夥伴關係	p13 P16 P21 P22 p23	
	2-7 員工	Chapter 7 人力結構	p46-p49	
	2-8 非員工的工作者	n/a	-	不適用，公司所有員工均為正式員工
	2-9 治理結構及組成	Chapter 4 治理框架	p26-p29	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	Chapter 4 治理框架	p26	
	2-11 最高治理單位的主席	Chapter 4 治理框架	p26	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	Chapter 4 高階管理層 Chapter 4 永續發展推動工作	p27 p28	
	2-13 衝擊管理的負責人	Chapter 4 高階管理層 Chapter 4 永續發展推動工作	p27 p28	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	Chapter 4 高階管理層 Chapter 4 永續發展推動工作	p27 p28	

GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	說明	
GRI 2: 一般揭露 2021	2-15 利益衝突	n/a	-	
	2-16 溝通關鍵重大事件	Chapter 4 PDCA循環法則 Chapter 5 重大主題	p29 P33-35	不適用，本公司無設置董事會
	2-17 最高治理單位的群體智識	Chapter 4 治理框架	p26	
	2-18 最高治理單位的績效評估	Chapter 4 永續發展推動工作	p28	
	2-19 薪酬政策	-	-	省略揭露
	2-20 薪酬決定流程	-	-	省略揭露
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	省略揭露
	2-22 永續發展策略的聲明	Chapter 3 我們的永續策略	p17	
	2-23 政策承諾	Chapter 3 我們的永續策略	p17	
	2-24 納入政策承諾	Chapter 3 我們的永續策略	p18-20	
	2-25 補救負面衝擊的程序	Chapter 3 我們的永續發展路徑 Chapter 7 人權維護機制與成果	P19 p61	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	Chapter 5 利害關係人議和	p35	
	2-27 法規遵循	Chapter 2 聯合國全球盟約(UNGC)	p14	
	2-28 公協會的會員資格	Chapter 2 邁向淨零的夥伴關係	p13	
	2-29 利害關係人議合方針	Chapter 5 利害關係人議和	p35	
	2-30 團體協約	不適用	-	
GRI 3: 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	Chapter 5 重大性鑑別流程	p34	
	3-2 重大主題列表	Chapter 5 重大主題	p36	
	3-3 重大主題管理	Chapter 4 PDCA循環法則	p29	

GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	說明
重大主題：氣候變遷減緩與調適			
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	Chapter 6 環境管理政策 Chapter 6 氣候風險管理	p38 p39-41
重大主題：尊重及保護人權			
GRI 405: 員工多元化與 平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	Chapter 7 與員工對話	p59-60
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	n/a	-
GRI 406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	Chapter 7 與員工對話	p59-60
重大主題：員工身心健康			
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	n/a	-
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	Chapter 7 安全健康與福祉	p50-54
	401-3 育嬰假	Chapter 7 安全健康與福祉	p54
重大主題：負責任的商業行為			
GRI 204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	Chapter 8 永續採購政策	p64
GRI 206: 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	Chapter 4 企業倫理與責任	p30-31
GRI 308: 供應商環境評 估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	Chapter 8 永續採購流程 Chapter 8 供應商管理	P65 p68
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	Chapter 8 永續採購	p63-69
GRI 414: 供應商社會評 估2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	Chapter 8 永續採購流程 Chapter 8 供應商管理	P65 p68
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	Chapter 8 永續採購流程 Chapter 8 供應商管理	P65 p68
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	Chapter 4 企業倫理與責任	p30

GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	說明
重大主題：反貪腐			
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	Chapter 4 企業倫理與責任 Chapter 7 高齊能源人權策略	p30-p31 p62
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	Chapter 4 企業倫理與責任	p30-p31
重大主題：綠色應用與營運			
自訂主題	無對照GRI指標揭露項目	Chapter 6 環境永續	p37-39
自願揭露指標			
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	Chapter 2 年度項目統計 Chapter 3 我們的永續策略	p12 p17
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	Chapter 6 能源與排放	p42
	302-3 能源密集度	Chapter 6 能源與排放	p42
	302-4 減少能源消耗	Chapter 6 溫室氣體減量管理與目標	p44
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	Chapter 6 溫室氣體排放	p43
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	Chapter 6 溫室氣體排放	p43
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	Chapter 6 溫室氣體排放	p43
	305-4 溫室氣體排放強度	Chapter 6 溫室氣體排放	p43
	305-5 溫室氣體排放減量	Chapter 6 溫室氣體減量管理與目標	p44
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54
	403-3 職業健康服務	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54
	403-5 有關職業安全之工作者訓練	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54

GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	說明
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-6 工作者健康促進	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54
	403-9 職業傷害	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54
	403-10 職業病	Chapter 7 安全、健康與福祉	p50-54
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	Chapter 7 職涯管理及培訓	p56-58
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	Chapter 7 職涯管理及培訓	p56-58
	404-3 定期接受績效及職業發展檢覈的員工比例	n/a	-
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	Chapter 8 永續採購流程 Chapter 8 供應商管理	p65 p67-68
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	Chapter 8 永續採購流程 Chapter 8 供應商管理	p65 p67-68