

2021年

永續報告書 ESG Report

加百裕工業

股票代號：3323.TW

公司網址：<https://zh-tw.celxpert.com.tw/>

Celxpert
Energy Corporation

目錄

關於本報告書	03	1 公司治理	07	3 幸福職場	35
		1.1 公司概況	08	3.1 人權政策	36
		1.2 政策理念	13	3.2 人力資源概況	37
		1.3 經營績效	15	3.3 人才培育	41
董事長的話	04	1.4 品質管理	17	3.4 員工福利	44
		1.5 供應鏈永續管理	19	3.5 友善職場	47
		1.6 資訊安全風險管理	21	3.6 社會關懷	51
		1.7 風險評估	23		
利害關係人議和	05	2 綠色環境	24	4 附錄	53
		2.1 綠色管理	25	4.1 GRI 準則：一般揭露	54
		2.2 綠色產品	27	4.2 GRI 準則：特定主題	56
		2.3 綠色設計	29		
		2.4 環境管理	31		
		2.5 能源管理	32		
		2.6 水資源管理	34		

關於本報告書

加百裕工業股份有限公司（以下簡稱加百裕或本公司）積極展現企業環境、社會與治理（ESG）的成果與永續競爭力，彙整前一年度於ESG之環境（Environmental）、社會（Social）及治理（Governance）3個主要面向，編輯永續報告書，向利害關係人展現本公司在環境、社會及治理三大永續性指標的努力與成果績效。

報告書撰寫原則

本報告書依循全球報告書協會（GRI）於所發布之GRI準則：核心選項作為撰寫依據，並依據上市上櫃公司永續發展實務守則、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法進行編寫與揭露。

報告書涵蓋期間

本公司發行之本報告書為2021年版本，涵蓋範圍係2020年（2020年1月1日至2020年12月31日）、2021年（2021年1月1日至2021年12月31日）、2022年（2022年1月1日至2022年9月30日），並公布於本公司官方網站，提供所有利害關係人下載，未來仍持續發行報告書，主動向利害關係人揭露公司各項重要議題。

- 現行發行時間：2022年10月發行
- 前期發行時間：2020年6月發行
- 下次發行時間：預訂2024年6月發行

報告書涵蓋範疇

本報告書揭露加百裕重要營運地點及企業永續的管理與績效表現，內容包含經濟、環境與社會面，營運地點以台灣總部（桃園龍潭廠）、大陸江蘇昆山廠為主，並呈現兩年的重要議題之資料。

報告書數據來源與編輯審核

本報告書之資料與數據係由本公司各部門提供，由報告書承辦單位進行彙整、編輯及排版，經主管校閱後，送呈董事長審核後定稿出版。

聯絡單位：人資行政處 電話：+886-3-4899054

- 財務數據：引用經會計師簽證之財務報告
- SGS台灣檢驗科技公司：
品質管理（ISO 9001:2015）、環境管理（ISO 14001:2015）、
職業安全衛生管理（ISO 45001:2018）、有害物質流程管理
（IECQ QC 080000:2017）

董事長的話

從2020年起COVID-19冠狀病毒蔓延至今，已對全球的經濟成長帶來巨大的衝擊和影響。加百裕展現逆境下的韌性，在各級主管以及全體同仁的努力之下，依舊繳出一張亮眼的成績單，營收突破歷史新高。在面對險峻的疫情下，除了積極配合政府防疫政策及佈署，建立新的生活及工作模式、居家辦公、減少拜訪、應用通訊科技進行遠距會議及面試安排、分區辦公以減少與現場人員的接觸感染之風險等措施。公司內部同時成立防疫小組並依照防疫應變計畫落實執行，讓國內外員工皆能安心地在疫情肆虐之時，維持工作與生活日常，致力確保同仁健康與公司營運。此外公司也鼓勵同仁施打疫苗，降低重症感染機率，提高同仁對於冠狀病毒的防護力並確保工作環境安全的保障。

加百裕追求成為創造與客戶雙贏的專業電池系統供應商，因此除產品轉型外，近年也在行銷面、營運面與工廠端積極的轉型，進而探索差異化的價值、商業機會，整合策略要素掌握公司經營方向。經營最困難的是人才問題，找到對的人，才能做到對的事。而營運也不是只靠管理面向，必須透過研發、設計、生產等「標準化」來達成。公司在追求企業本體的茁壯時，也需要帶領產業發展、回饋社會與這塊土地並創造最大的價值，為股東、員工、客戶、合作夥伴創造最大利益，是加百裕對未來發展規劃和決策的核心考量。

展望未來，加百裕會持續秉持公司經營理念「誠信務實、創新卓越、品質保證」之實踐，落實環境永續、社會關懷、公司治理行動，遵循RE100及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）的框架。節能減排部分，公司已成立溫室氣體推行小組並於2022年完成溫室氣體盤查報告書，展現因應氣候變遷及節能減碳的決心，進而達成碳中和目標。透過公司的環境政策推動於永續發展目標之中並協助利害關係人了解加百裕在營運過程中對社會、環境的影響，提升公司之永續競爭力，創造企業永續價值，邁向共榮、共好的未來。

董事長



利害關係人議和

鑑別利害關係人

加百裕經由CSR小組會議，並經由鑑別程序，分別為：投資人/股東、客戶、供應商、員工、政府單位與主管機關、社會大眾等6項。並於此六大類關係人中，評估各利害關係人之關係程度，彙整各相關議題與重要性，並界定議題對經濟、環境、社會之衝擊程度與範疇邊界，及規劃管理策略與執行做法，並繪製重大性議題矩陣。

利害關係人溝通

利害關係人議和，除透過日常業務以各種方式與利害關係人保持互動外，也利用各種管道，包括電話溝通、召開會議、滿意度調查、實地拜訪等方式進行。由利害關係人所提出之關切議題，會透過相關單位及本報告回應利害關係人關注之重大主題。

	投資人/股東		客戶		供應商	員工		政府單位	社會大眾
溝通與回應方式	• 股東會	• 財務報告	• 滿意度調查	• 客戶稽核 • 會議溝通	• 供應商評鑑 • 電話電郵 • 承諾書	• 勞資會議	• 員工申訴 • 內部網站	• 公文 • 資訊觀測站	• 公司網站 • 公益活動
溝通頻率	1次/年	1次/季	1次/年	不定期	不定期	1次/季	不定期	不定期	不定期
關注議題	經營績效、 公司治理、風險管理		誠信道德、 品質管理、技術研發		供應商管理	員工福利、人才培育、 職場健康安全		法規符合性	社會參與、 社會公益、環境管理

重大主題鑑別

重大主題分析流程

本報告書中以重大主題分析流程為方法，鑑別利害關係人所關注且對組織產生衝擊的永續重大主題，以此作為資訊揭露的參考基礎，達到有效溝通的目標。

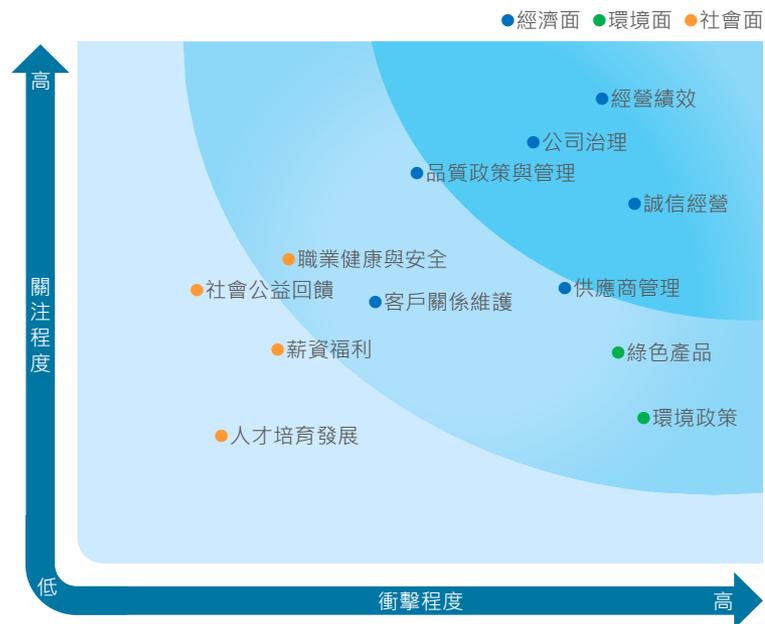


重大主題調查

鑑別重大主題流程是基於GRI準則，以其報告原則與界定報告內容為指引。除參考GRI準則外，我們蒐集各利害關係人等關注主題，經由討論方式進行相關主題項目確認，相關主題總計12項。

鑑別重大主題

依據利害關係人關切度及對各項永續主題的衝擊性，確認重大性議題矩陣，並為考慮涵蓋所有重大主題，定義三個區塊。經重大性矩陣分析檢視重大主題的完整性後，重大主題總計12個：經濟面主題6個、環境面主題2個及社會面主題4個。



1

公司治理

- 1.1 公司概況
- 1.2 政策理念
- 1.3 經營績效
- 1.4 品質管理
- 1.5 供應鏈永續管理
- 1.6 資訊安全風險管理
- 1.7 風險評估

1.1 公司概況

加百裕成立於1997年，現為台灣前三大電池組製造商，總部位於桃園龍潭，為主要研發及業務中心，並在大陸昆山設置生產製造中心。加百裕致力於電池組的開發與設計，提供客戶包含設計、製造及服務的電池組。加百裕台灣總部與昆山廠有設立符合國際認證之安規實驗室（ISO IEC 17025、UL/CSA/TUV）。加百裕為提升產品與服務的價值，不單僅是控管成本，更專注於品質與技術，與追求客戶滿意，精進研發與技術能力，重視客戶需求與意見，並與長期配合的夥伴密切合作，保持良好的關係。

加百裕長久以來，深獲客戶的支持與肯定。時至今日，加百裕本著永續經營與持續推展綠色能源產品的理念，努力不懈地創新與進步，並期許成為守護地球環境，提供次世代能源的企業。

營業據點



台灣總部

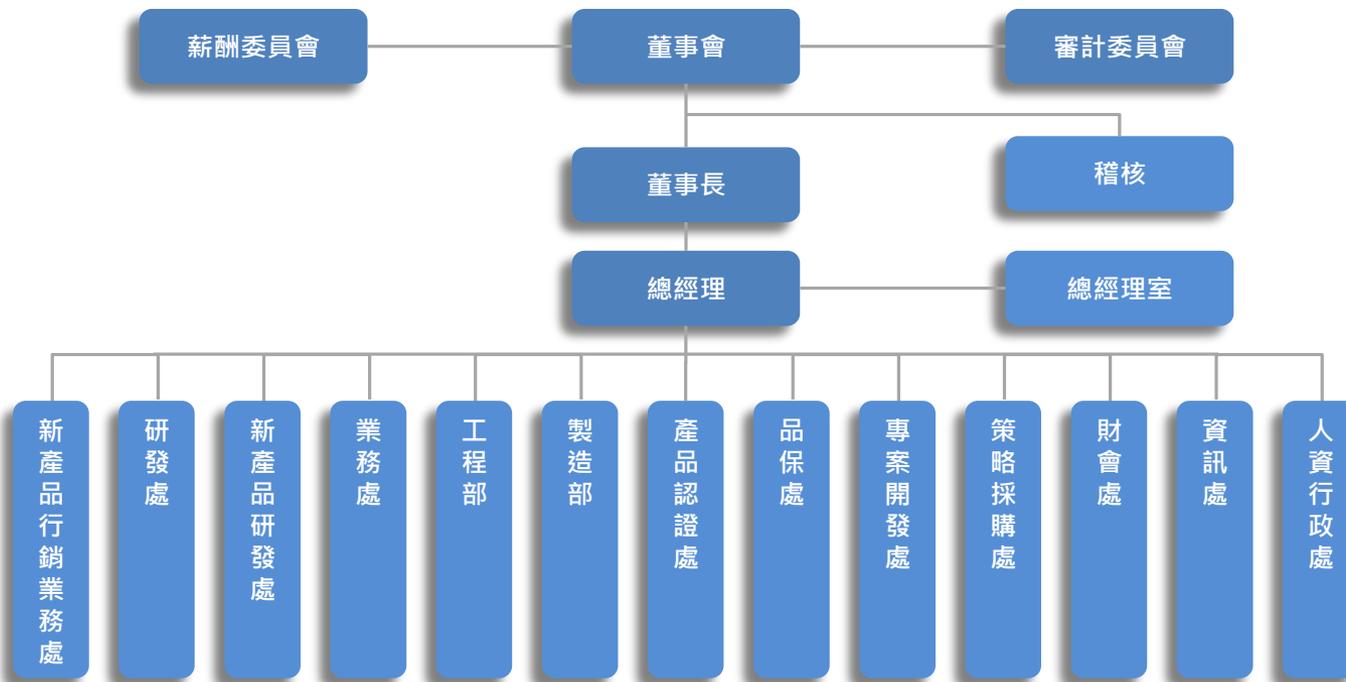


昆山廠

1.1.1 公司基本資料

公司名稱	加百裕工業股份有限公司	董事長及總經理	黃世明	總部地址	台灣桃園市龍潭區工五路128號
設立日期	1997年11月20日	股票代碼	3323	營運地點	中國江蘇省蘇州市昆山市漢浦路1111號
資本額	總部：新台幣8億3,306萬元 昆山：美元1,500萬元	員工人數	總部：359人 昆山：1,579人	主要產品與服務	筆電和平板電池組 網通產品電池組 電動工具電池組 儲能和備用電源電池組 電動載具電池組 電動（輔）自行車電池組

組織架構圖



產品與服務

加百裕秉持的「顧客滿意」建立於提供高品質電池模組，「創新卓越」是付出更多努力與檢驗的成果；加百裕不僅僅提供優質平價的產品，而基於技術上的優勢而領先於同業競爭之中。實驗室具備電芯與電池模組之可靠度與效能驗證能力，完全遵循ISO/IEC17025的管理與建置程序，且符合UL CTDTP規範。

產品	產品特色或優點
筆電和平板電池組	客製化設計穩定且長效續航力強的電池模組，使筆電輕鬆地大幅提升日常的生產力，提供使用者最長10小時的電池續航力，讓使用者更容易執行多工作業並享受令人沉浸其中的娛樂體驗。
網通產品電池組	提供高效率、高品質、最安全的鋰電池，能隨身攜帶分享器，其安全性、高效率、優異的性能，讓您的網路分享設備能發揮最大效能，分享時間更長，無憂無慮地享受上網。
電動工具電池組	提供高效能、高穩定度及高安全性電動工具機鋰電池組，為客戶創造出更大優勢與商機。電動工具機處在嚴苛環境下操作，優質的鋰電池需要能抵抗惡劣環境的能力。
儲能和備用電源電池組	提供完整鋰電池儲能和備用電源電池方案，自主開發BMS系統完成智能化管理達到電池的穩定性佳、安全性高及壽命長，設計與組裝更通過國際儲能安全認證，UN38.3/UL/IEC62619等相關法規。
電動載具電池組	加百裕為客戶提供多樣化鋰電池組方案以滿足市場所需，提供電動船/電動機車/電動高空作業車等各式電動載具，自主開發BMS系統建立智慧化管理，提供高妥善率，高效能以及最佳電池壽命鋰電池方案。
電動(輔)自行車電池組	全系列自主開發BMS，符合歐盟電動自行車EN 15194/ISO 13849設計規範；36V~96V電動自行車、電動機車ODM/OEM電池方案，整合客戶車架設計，靈活搭配各式車型開發，廣泛支援中置、輪驅動動力系統通訊，智能電池診斷工具和APP，迅速掌握電池狀態。

1.1.2 董事會

本公司遵循《上市上櫃公司治理實務守則》，並重視營運型態之多元化發展方針，組成具多元化與獨立性。

2021年7月股東會依董事選舉辦法選出第九屆董事會成員，由9位董事擔任，其中有3位獨立董事，期望導入專業知識與外部觀點，以提升公司運作與經營。為加強董事會職能、提升資訊透明度之目標，除已成立薪資報酬委員會外，另於設置審計委員會，替代監察人，協助董事會監督之職責。

加百裕的董事會成員均遵守《誠信經營守則》與《董事及經理人道德行為準則》，審視公司治理與運作效能。為避免利益衝突，明訂於《董事會議事規範》，董事會與管理階層承諾誠信經營，並在內部管理與商業活動中確實執行經營政策。

2020年董事會共召集5次，董事平均出席率96%；2021年董事會共召集10次，董事平均出席率96%。

運行情形

	2020年	2021年
召開次數	5次	10次
出席率	96%	96%

董事會成員

董事長	黃世明
董事	陳永財
	陳建廷
法人董事	康輝投資(股)公司 (法人代表：黃鈴茹)
	凱軒投資(股)公司 (法人代表：黃靖容)
	浩百有限公司 (法人代表：李榮洲)
獨立董事 (審計委員會)	林渭宏
	林震岩
	蔡志瑋

審計委員會

為提升董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程、財務控制上的品質和誠信度。依據「加百裕工業股份有限公司審計委員會組織規程」，委員會由全體獨立董事組成，人數至少3人，其中1人為召集人，且至少1人應具備會計或財務專長。

審計委員會的職責

- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 年度財務報告及半年度財務報告。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

運行情形

	2020年	2021年
召開次數	4次	7次
出席率	92%	100%

薪酬委員會

加百裕為強化董事會職能及經營管理需要，並依據證券交易法之規定，在董事會下設立「加百裕工業股份有限公司薪酬委員會」，由董事會決議委任之成員組成。確保董事及經理人之報酬，符合公司經營績效及相關法令，並檢討公司整體薪酬結構與福利政策，以吸引及留任優秀人才，每年持續召開薪酬委員會，評估與檢討公司薪酬水準。依據「加百裕工業股份有限公司薪酬委員會組織規程」，委員會成員人數為3人，由董事會決議委任之，召集人1人，由獨立董事擔任。

薪酬委員會的職責

- 員工薪酬和分紅政策之相關審查。
- 本公司副總經理以上（含副總經理）人員（包括本公司編制內但派駐在子公司者）聘任或解任之提案審查。
- 執行業務的董事薪酬之相關審查。
- 其他本委員會認為與本公司薪酬制度有關且有必要提案董事會討論之提案審查。

運行情形

	2020年	2021年
召開次數	3次	3次
出席率	100%	100%

1.2 政策理念

經營理念

加百裕身處快速成長的電池能源產業，主要服務筆記型電腦、消費性電子、手機及未來的汽車燃料電池等產業，提供客戶包含設計、製造及服務的電池組，加百裕將持續專注於電池組的開發與設計，並以提供最高附加價值，協助客戶提高商品性能及產品上市時間之最佳效益為努力方向。

加百裕謹守廉潔、透明及負責之態度，建立以誠信為基礎的經營理念，並建立良好之公司治理與風險控管機制，讓永續發展之經營環境得以實現。

競爭利基

加百裕不但擁有長期穩定的客戶以外，也與供應商保持良好的關係，以確保供應穩定；加百裕廠內設置安規實驗室並具備國際認證單位實驗室認可，超過20年的電池管理系統設計的經驗；為了優化生產製造，加百裕不斷持續提升、精進製程的能力，且自主開發、測試設備，確保生產的效率與品質。



永續政策

加百裕考量國際趨勢及相關標準，訂定企業永續政策，依據聯合國2015年提出的「2030永續發展議程」，研議出17項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），鑑別出經濟、社會與環境三個面向的關鍵議題，為公司永續發展之最高精神指標，落實邁向永續之路。



經濟面

- 「誠信務實」與所有的客戶建立互信及承諾。
- 「品質保證」確立提供最即時及最好的產品。
- 「創新卓越」來提供客戶最好的服務及支援。
- 遵守誠信守則，杜絕收受任何之不正當利益。



社會面

- 強化資訊安全，提升員工資安的意識。
- 實踐社會公益，關懷弱勢及在地發展。
- 多元溝通管道，重視發展及勞工權益。
- 友善職場，提供安全健康的工作環境。



環境面

- 保護地球環境，提供替代次世代能源。
- 提升環保節能意識，降低環境的負荷。

誠信守則

加百裕集團以公平、誠實、公開的方式經營。對本公司及集團企業與組織董事會與管理階層應承諾積極落實誠信經營之政策，並於內部管理及外部商業活動中確實執行。本公司及其董事、監察人、經理人、受僱人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，或透過其他途徑向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益。也不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。

1.2.1 呼應的國際準則及倡議

SBT

科學基礎目標 (Science based target, SBT)，目的在於促進企業能以更科學的方式，設定有助於控制全球升溫不超過2°C (響應《巴黎協定》)、甚至1.5°C (響應IPCC《全球升溫攝氏1.5度特別報告》) 的減碳目標。

加百裕於2021年12月申請加入SBT並簽署承諾書，後續規劃依全球能源總署 (International Energy Agency簡稱IEA) 所發展的全球升溫2°C內之模擬情境，依此基準階段性訂定科學減碳目標並展開相關減碳計畫。

RE100

RE100是由氣候組織 (The Climate Group) 與碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 所主導的全球再生能源倡議。對於全球RE100的目標，加百裕承諾公司所有據點，將於2035年達成台灣據點100%使用再生能源、2040年全球據點100%使用再生能源的目標。持續以自主節能、綠色生產並採用綠能發電等主要策略，不斷努力達成承諾目標。

責任商業聯盟行為準則

加百裕依循責任商業聯盟(RBA)行為準則建置社會責任管理系統架構，為確保電子行業供應鏈提供安全的工作環境，保障員工權益，維護健康安全的環境，遵紀守法，善盡企業社會責任，尊重與人及環境為目標下，我們承諾依循RBA之規範：

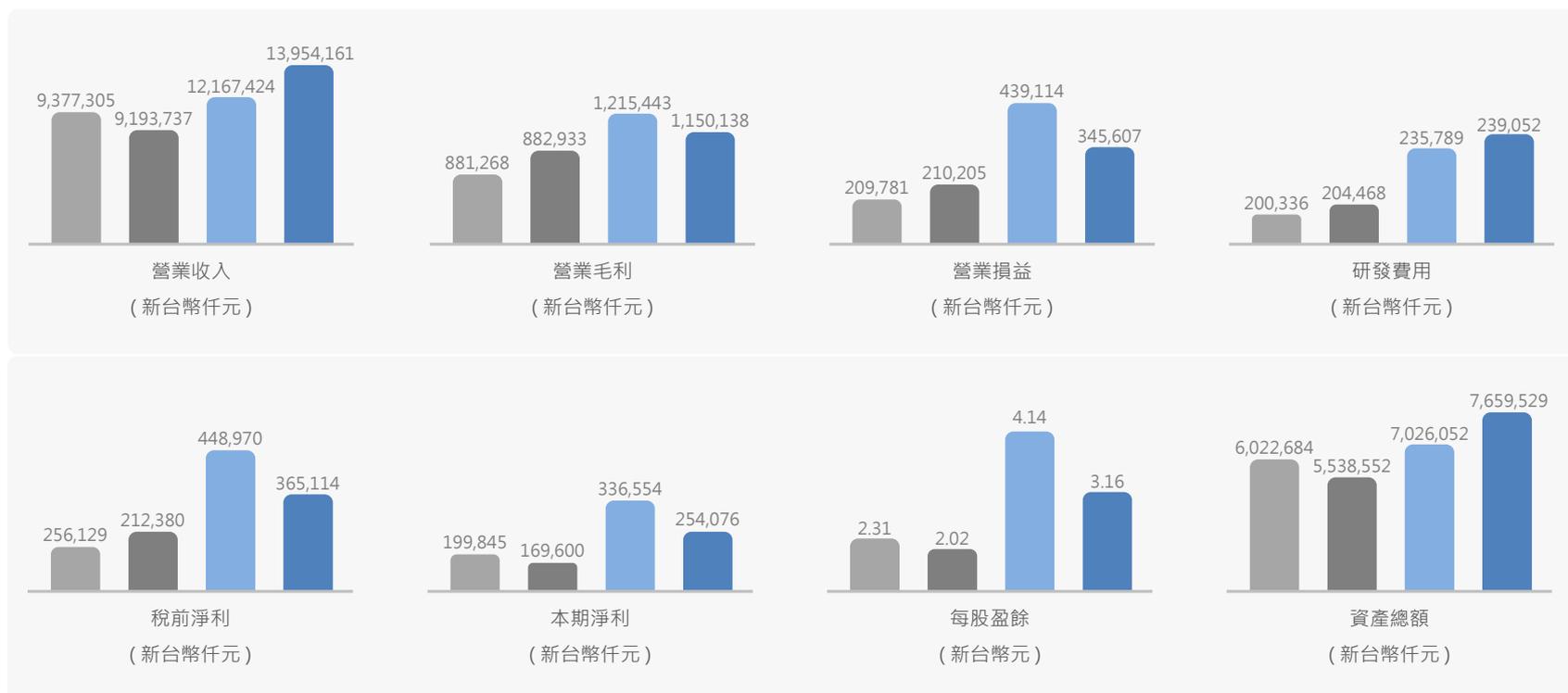
- 符合法令要求，保障員工、供應鏈及各利害關係者之權益。
- 提供並確保勞工健康與安全之工作環境，確保零職災。
- 嚴格遵守環保及有害物質相關法規，持續減少對環境所帶來之衝擊，承擔保護環境責任。
- 透過管理體系及內部稽核系統，持續進行相關改善。
- 在廉潔、透明及高道德標準下，進行公司治理、勞動、健康安全衛生、智慧財產權及環境保護方面訂定規範。

1.3 經營績效

加百裕仍持續配合現有客戶群進行各項產品應用開發，亦積極拓展電動工具機與載具及儲能應用等其他領域之電池組產品。2020年、2021年營業收入較2018、2019年顯著提升且穩定成長。本公司仍持續提升產品安全性與提升產品功能客製能力，以強化產品之競爭能力。

經營績效

■ 2018 ■ 2019 ■ 2020 ■ 2021



1.3.1 產品銷售概況

加百裕近3年銷售量值，以鋰電池為主分並內銷外銷，本公司近年來主要客戶無重大改變，多以客戶訂單調整為主，由於電子、資訊及通訊等3C產品均朝向無線化、可攜帶化方向發展，產品的類別將逐漸多樣化及需求增加，而電池組為通訊及資訊可攜式產品之主要電力來源，故超薄筆記型電腦與商務筆電、智慧型手機及電競產品，仍有具有發展規模與一定需求，未來仍有發展空間。

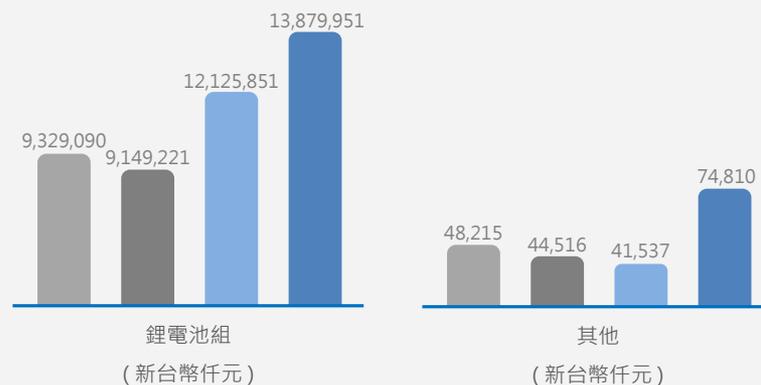
銷售概況

■ 2018 ■ 2019 ■ 2020 ■ 2021

產品銷售



產品類別



1.4 品質管理

加百裕致力於客戶滿意是我們追求的核心目標與價值。自公司成立以來，專注於提供專業的服務及優質的產品，滿足客戶的多元需求。我們以尖端的產品研發及製程能力，提供客戶從設計到配銷的完整服務，亦提供客戶在技術及服務上最快速就近支援服務。且為落實品質政策，加百裕也通過各項符合國際驗證的標準及驗證，以確保產品與服務的優良品質。

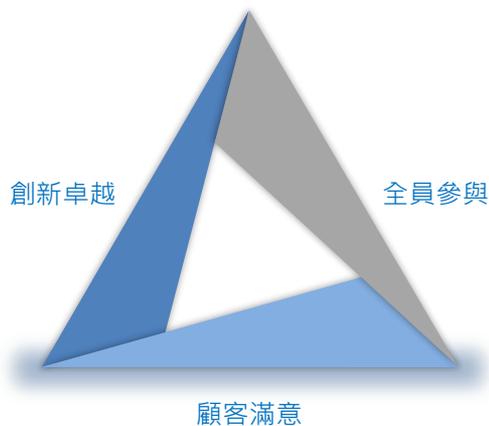
 <p>品質管理系統 ISO 9001</p> <p>從組織營運、產品製造、改善檢討中，強化品質管理以及提升企業競爭力，並確保客戶獲得一致且優良的產品與服務。</p>	 <p>環境管理系統 ISO 14001</p> <p>優化產品設計、製造、配銷、使用、廢棄之產品生命週期，以保護環境，降低成本提升收益。</p>
 <p>職業安全衛生管理系統 ISO 45001</p> <p>創造員工健康與安全及良好的工作環境，並降低危害員工之風險，是企業善待員工的承諾。</p>	 <p>有害物質流程管理系統 IECQ QC 080000</p> <p>讓產品生產過程中，從物料管理、供應商管理、製造產品的過程中，控管不使用有害物質，保護消費者與環境不受有毒物質的侵害。</p>

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	IECQ QC 080000
台灣總部	●	●		●
昆山廠	●	●	●	●

1.4.1 品質政策

品質政策之精神為不斷改善產品品質，亦為品質管理系統之最高指導方針，而加百裕依據品質政策擬定各階段品質目標，為了確保產品品質符合客戶期望，不斷對員工宣導與教育品質政策，確保員工了解並維持此政策。

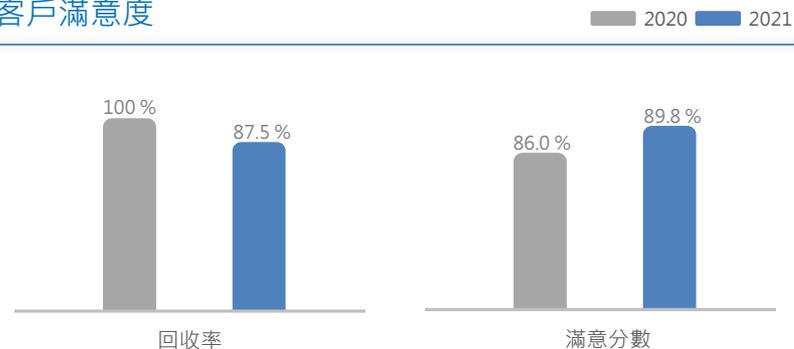
加百裕為落實推展品質政策，不斷創新於產品設計、製程優化及流程管理以達卓越。透過全員參與及持續改善，提供顧客最佳的服務以符合甚至超越顧客的期望。



1.4.2 客戶關係

加百裕以高品質、高效率的服務，提供客戶全方位的售後服務，滿足客戶需求。所有客戶均設有專責人員處理客戶服務事件，特過問卷調查蒐集客戶回饋的寶貴意見，藉此持續改善本公司的服務品質並強化與客戶的良好合作關係，一起創造企業的最大利益與價值。

客戶滿意度



客戶管理

加百裕重視資訊安全與客戶隱私，致力保護客戶的機密資訊，以確保公司與客戶的權益，而為了貫徹本公司各項資訊管理制度能有效運作執行，維護重要資訊系統的機密性、完整性、可用性，以確保資訊系統之安全維運，達到永續經營目的。

1.5 供應鏈永續管理

加百裕面對氣候的變遷和後疫情時代充滿變動的「新常態」，透過風險管理、強化營運韌性、長期風險與機會的重視，採取各項永續發展措施，在這充滿變化的大世代的環境，創造共享價值等方式，最關鍵的因素便是長期的整備及快速的因應，面對充滿變動的「新常態」積極建立全新的思維與佈局，達到真正的供應鏈永續發展。

然而加百裕全力支持責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的願景與目標，確保能源產業的先驅者，為市場提供高水準的電池產品行業的工作條件及供應鏈安全無疑慮，勞工得到尊重，且商業活動符合環保規範，以及遵守商業道德操守。加百裕承諾在全球營運據點遵守經營所在國家/地區的法律和法規。加百裕行為準則包含勞工、健康與安全、環境的標準、道德的規範及管理體系相關項目。

管理政策

加百裕為落實採購與供應鏈發展政策和承諾，我們建構四階段供應鏈永續管理流程，透過每年的不斷循環，進而確保供應商符合我們的標準，並提升供應商的永續績效。

承諾目標

加百裕制訂有「供應商行為準則」，供應商需簽署「供應商行為準則承諾書」，而材料供應商每年須完成內容涵蓋法規遵循、永續管理、供應商管理、衝突礦產管理、環境保護、健康安全、勞動權益、人權等面向之永續性風險評估問卷，以掌握其永續性風險，必要時將進行現場稽核，以確保供應商之永續性符合我們的標準。

1 永續規範與調查

- 供應商行為準則承諾書
- 永續性風險評估問卷

2 風險評估

- 主動風險評估
- 永續性風險問卷調查
- 高風險供應商風評估/稽核

3 稽核確認

- 現場/文件稽核
- 改善行動確認

4 持續改善

- 供應商大會
- 強化供應商核心能力
- 降低交易或退場機制

1.5.1 供應鏈永續性風險評估

加百裕為能夠了解供應鏈的永續發展狀況，並針對供應鏈永續性風險進行掌握，我們每年透過三個階段的方式進行供應商永續性風險調查與評估，以鑑別於經濟、環境和社會面向之具有潛在高風險的供應商，並對於可能具有較高風險的供應商進行稽核及輔導，以確保其風險可被有效控制及降低。

主動風險評估

針對所有供應商之所在區域、採購金額、供應之產品類別以及供應商的生產流程，進行初步風險鑑別。

永續性風險問卷調查

關鍵供應商：永續性風險評估問卷/RBA SAQ
非關鍵供應商：永續產風險評估問卷

高風險供應商風險評估/稽核

高風險關鍵供應商：現場稽核/RBA VAP
高風險非關鍵供應商：RBA SAQ

1.5.2 衝突礦產採購政策

加百裕執行不使用衝突礦產採購政策，以實際行動來表達，不支持、不使用來自剛果民主共和國及其周邊國家武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，即所謂「衝突礦產」，這些礦產目前包括金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W)，後來又增加了鈷 (Cobalt) 及雲母 (Mica) 也不排除其他金屬。此種非法的礦產已嚴重造成國家與社會動盪。

加百裕宣示並承諾，不接受使用侵犯人權與造成環境惡化之礦產，公司建立自主管理系統，檢視供應商所提供的產品零件未含有衝突礦產，同時也要求供應商進行相關礦產來源調查，檢附及提供原產地證明，確保其來源無衝突爭議，並具體要求供應商簽署「不使用衝突礦產承諾書」。截至目前為止，加百裕並未發現供應商使用衝突礦產案例。

- 必須履行社會環境責任
- 確保產品不使用來自剛果及其周圍國家和地區的「衝突礦產」，但其地區的「無衝突礦產」並不能抵制。
- 追溯產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，所有供應商均應完成填寫調查表，並按照OECD 指南進行調查以避免直接或間接的資助武裝衝突團體
- 承諾只使用來源來自獨立認證之冶煉廠/精煉廠的金屬
- 並將此要求傳達給其上游供應商

1.6 資訊安全風險管理

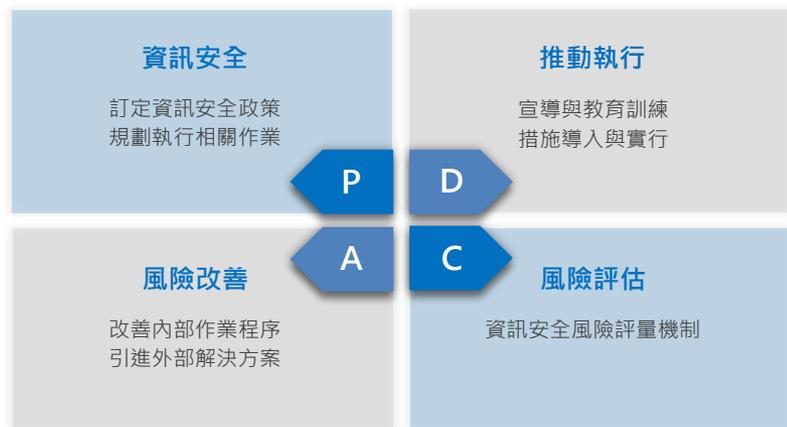
1.6.1 資訊安全風險管理架構

加百裕資訊安全之權責單位為資訊處，該處設置資訊主管乙名與專業資訊人員數名，負責訂定、推動與落實資訊安全政策。

加百裕稽核室為資訊安全風險之查核單位，該室設置稽核主管乙名，負責督導及查核內部資安執行狀況。依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，將「資通安全檢查之控制」納入年度稽核計劃，並依所排定期程進行查核作業。若有發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

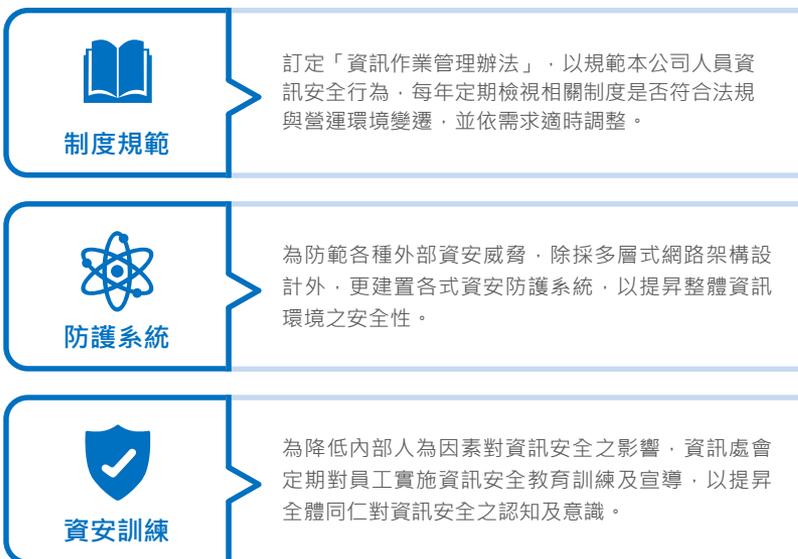
資訊安全運作模式

加百裕資訊安全運作模式採用PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，確保目標達成且持續改善。



1.6.2 資訊安全政策

為貫徹本公司各項資訊管理制度能有效運作執行，維護重要資訊系統的機密性、完整性、可用性，以確保資訊系統之安全維運，達到永續經營目的，因此本公司資訊安全政策包含以下三個面向：



1.6.3 資訊安全管理方案

終端安全管理

位於內部之主機及端點皆由主控台統一佈署防毒軟體，隨時更新病毒碼與辨識惡意行為特徵，能即時攔截病毒、木馬蠕蟲、勒索軟體、文件夾帶之惡意程式等，有效降低被駭客攻擊損害之風險。

網路存取安全管理

公司內部系統皆位於虛擬網路之中，外部網路受隔離無法直接進入，並已採用多重網路安全防禦系統，位於網路前端之防火牆、入侵防禦系統能防禦外部網路攻擊，並即時封鎖最新惡意軟體及有害之網站連結等威脅。

系統存取帳號安全管理

1.員工皆以專屬帳號登入電腦進行系統作業或使用網路服務。資訊系統皆設定通行密碼，並要求使用者定期更改通行密碼。
2.依各業務範圍、權責分別設定使用者帳號之權限，資料之存取皆需透過簽核流程經各權責主管申請並核准後始能使用與變更。使用者一旦離開原職務，立即撤銷該使用者之帳號及權限，以防範未經授權之使用。

實體設備及環境安全管理

電腦主機及其相關儲存與網路連結設備設置於專用機房，該機房設有環境監測系統並使用穩壓與不斷電系統供應電力，以避免電壓不穩定或瞬間斷電造成損害。機房由資訊處負責管理，未經授權不可隨意進入。

資訊安全風險預防措施

- 系統與文件皆採取每日、每週及每月之本地備份且定期將備份媒體送往異地保存。每年定期執行系統資料復原測試演練以確保資訊系統之正常運作及資料保全，可降低無預警天災及人為疏失造成之資料損失風險。
- 如發生資訊安全事件，致資訊系統無法運作或影響執行效率時，會由資訊單位召集各相關單位編成資訊安全事件應變處理小組進行應變處理作業。
- 考量資安險仍是新興險種，理賠鑑識機構仍不明確且理賠條件無法適用所有資安事件，暫未投保資安險。在無投保資安險的情況下，為了降低可能發生資安事件所產生的危害，對內建立警示系統，於特定資訊安全事件發生時，能立即產生警示訊號通知系統管理人員，進而採取有效的防護措施，以減少人為疏失導致資安危害事件。

1.7 風險評估

經營風險與應因對策

風險議題	對公司之衝擊	因應對策及其效益
新法令或法規要求	法令變動影響營運的模式	檢討現有營運模式，並加以調整，以確保公司符合法令，有助於推動公司治理與提升公司形象。
廠內災害(停電、火災)	造成公司財產損失，或客戶產品受損	定期檢視消防安全及生產設備，緊急應變演練，在災害發生時，以減緩衝擊
產量需求增加	人力不足與生產成本增加	調整人力因應，並持續進行市場調查與了解產業趨勢，以彈性應變生產需求。
供應商無法出貨	影響產品出貨，導致產能降低亦影響公司營運	維繫與供應商之合作關係，加強供應鏈與庫存管理，以維繫公司的營運與財務運作。
關鍵人才流失	影響單位士氣、訓練成本增加	分析人才流失原因，強化勞資溝通，發掘高潛力人才與培育接班人計劃，有助企業發展。
工作安全風險	造成員工傷害、影響公司形象	強化環安衛職能訓練，持續推動環安衛管理體系，建立員工對於設備與工作安全之意識，降低事故發生率。
氣候變遷所造成之衝擊	減少對環境的危害，以確保公司符合環境法規	持續推動節能減碳與環境保護的觀念。
環保意識抬頭及相關法規加嚴	老舊設備汰舊換新、降低能資源的消耗	強制識別、蒐集、定期更新相關法規。生產設備、防制設備汰舊換新，以維持其效率及減少耗能。

2

綠色環境

- 2.1 綠色管理
- 2.2 綠色產品
- 2.3 綠色設計
- 2.4 環境管理
- 2.5 能源管理
- 2.6 水資源管理

2.1 綠色管理

加百裕從環境友善出發，若為經濟成長而無限制的使用能資源，勢必危及自然環境與人類的平衡，唯有確保環境生態的穩定，才能達到永續發展。有效推行企業符合產品環保與永續發展之行動，承諾並遵循環境政策，為所有行動之準則並全力以赴。

加百裕受到客戶重視及需符合政府相關法令規範。廠內積極推動綠色設計及節能減碳，選擇可節能生產設備、使用環保原物料等，並符合相關法規要求。包裝產生之廢棄物及生活垃圾做好分類並資源回收，大量或大型的回收之廢棄物由合法廠商清運處理，以降低環境負荷能力。

環境政策

環保至重

遵守國家的環保法規及其它要求，增強全體員工的環保意識。

市場至先

堅持持續改進環境績效，加強環境物質管制及污染預防，拓寬公司服務市場。

效益至上

充分合理利用資源和能源，逐步實現節能降耗的環境目標，降低生產成本。

以人至本

改善員工的工作生活環境，確保體系有效運行。

國際認證實驗室

加百裕內部實驗室具備國際認證單位實驗室認可資格，對產品測試進行安全嚴格把關。

加百裕以電池產品安全為第一優先，藉由通過國際性安全標準驗證，提供消費者安全且優質的產品，保障消費者的使用權益。



ISO 17025



Client Test Data Program (CTDP)

2.1.1 電芯管理

加百裕內部實驗室擁有多套電芯相關測試設備，可發揮全方面電芯元件性能與安全評估的能量，以確保產品品質。加百裕對供應商有完整的電芯稽核與電芯認證流程，並有效控管優質的電芯供應商，確保電芯的生產品質。

稽核管理

加百裕針對電芯供應商有完整的稽核流程，會進行測試、審查、改善；初步對供應商進行認證與評估，以確認品質的水準。每年對原有或新的供應商進行評鑑與技術面的審查。針對問題，進行改善追蹤與輔導，最後會再進行一次評鑑，以確保生產品質。

電芯測試評估

進行新供應商電芯產品認證與評估，以確認電芯品質水準。

供應商審查機制

每年定期或不定期針對新電芯廠評鑑與技術審查，以保持供應商品質與開發新的供應商。

改善追蹤與輔導

電芯廠改善追蹤輔導後，會再次進行評鑑。

電芯研究與分析

加百裕針對電芯應用方面，均有嚴謹模擬相關測試與研究分析，加強產品可靠度與安全性，提高客戶對於產品的滿意及信賴度，不斷應因公司產品方向建購需求設備，以利評估產品電芯元件。

電芯電氣

- 1. 電芯過電壓浮充實驗。
- 2. 電芯低電壓評估實驗。
- 3. 電芯發熱源實驗。

電芯安全

- 1. 隔離膜熱收縮率實驗。
- 2. 電芯外力失效評估實案。

電芯環境

- 1. Cell Block電芯受熱差異。
- 2. 電芯儲存實驗。

電芯應用

- 1. 循環壽命加速評估實驗。
- 2. 不同電芯混搭研究。
- 3. Cell Block電芯受熱差異。

2.2 綠色產品

隨著全球各國之RoHS以及化學物質管理相關法規的陸續生效，電子電氣產品全面禁止或限制使用危害化學物質已成不可避免的趨勢。其中RoHS危害物質限制指令，禁（限）用物質包括：鉛（Pb）、汞（Hg）、鎘（Cd）、六價鉻（Cr6+）、多溴聯苯（PBB）、多溴聯苯醚（PBDE）、鄰苯二甲酸二（2-乙基己基）酯（DEHP）、鄰苯二甲酸丁苯甲酯（BBP）、鄰苯二甲酸二丁酯（DBP）、鄰苯二甲酸二異丁酯（DIBP），以及WEEE廢電機電子設備回收指令更直接衝擊全球的供應鏈。

加百裕考量符合法規、法令、客戶需求及降低RoHS風險，建構IECQ QC080000 HSPM 有害物質流程管理系統，藉由QC080000管理系統有效運作，證明公司善盡管理責任，免除產品額外檢測與罰款。更進一步於2009年12月2日通過Intertek公司評鑑，獲得IECQ HSPM（QC080000）驗證，並持續逐年追蹤審查，2021年再換證，有效期間至2024/11/28，證明我們有效地執行有害物質流程管理，並且符合相關法規及客戶綠色環保產品要求。

2.2.1 有害物質減免政策

加百裕為了展示其對環境的尊重與保障人體健康，提昇公司綠色品牌企業形象，制定有害物質減免政策。有害物質具有持久性、生物累積性和有毒性物質，已嚴重影響環境生態平衡；致癌性、致誘變性、生殖毒性和內分泌干擾等毒性物質亦影響人體健康與繁衍。

加百裕所生產的產品均符合國際法規與客戶要求，並且持續取得第三方公證單位IECQ-QC 080000認證，降低了違反各種法律、指令要求的風險，證明了廠內有害物質管理體系的有效性。

有害物質減免政策

- 禁用有害物質
- 提升產品環保
- 維護永續發展



IECQ-QC 080000

2.2.2 有害物質管理

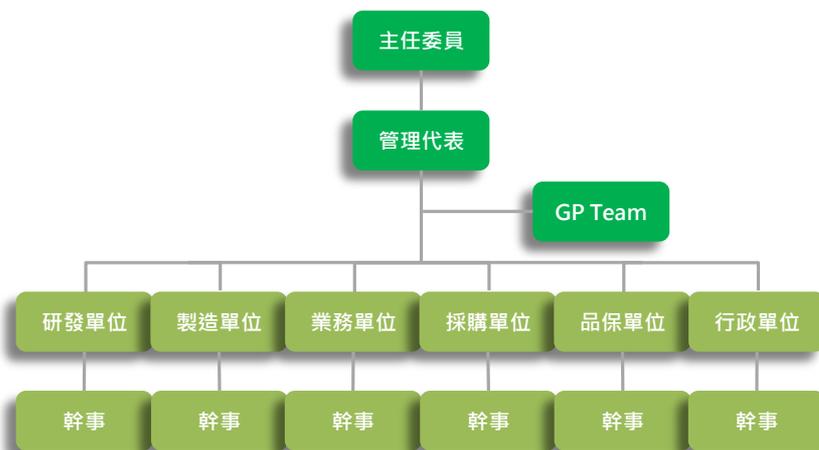
加百裕所開發之供應商綠色物料管理系統 (GPM) 主要整合公司產品零件的承認與綠色調查需求，以系統化方式進行管理，提昇公司與供應商的溝通與產品零件的承認效率，同時降低有害物質的管理風險。加百裕於研發過程中若需要相關資料的更新或承認需求時，可透過供應商綠色物料管理系統進行發佈，增加文件資訊透明度；並透過綠色資料庫進行零件有害物質符合性分析與檢測報告產出。

供應商接收供應商綠色物料管理系統通知後，即可針對零件承認項目以及其他要求逐一上傳相應的文件資料，當全數審核通過後即完成承認。加百裕將與其供應商保持良好溝通，除要求相關員工配合盡職調查外，亦要求供應商完成相關資訊的蒐集與提交，以符合公司有害物質減免政策。

此外，加百裕對於所有成品、半成品、原物料、包材、副資材等之有害物質使用、與禁限用物質管控，皆透過加百裕「供應商綠色物料管理系統」進行管理，經由自動化的系統整合功能，讓員工能快速、便利地查詢物料規格、承認進度與綠色符合性分析結果，以系統化方式進行供應商綠色資料調查與問卷收集，如此強化客戶對綠色產品管理信心，提昇客戶滿意度，達到產品有害物質減免之最終目的。

有害物質流程

加百裕為了有效管理有害物質流程，加百裕特別設立推動小組；該小組分別由各部門幹事組成，依據公司的營運目標與發展，建立有害物質流程小組手冊，並制定有害物質減免政策及目標，擬定部門內相關標準，該小組協調管理系統的推動與維護，及流程的有效執行，推行與督導有害物質減免活動，包含有害物質之查核、定期稽核工作實施、及異常與緊急事故的因應對策，確保落實有害物質減免政策，進而達成年度目標。此系統每年亦經過公司內部稽核與第三方公證單位審查，不斷地改善精進，確保系統運作之完整性及有效性，以生產出符合法規與客戶要求之綠色產品。



有害物質流程小組

2.3 綠色設計

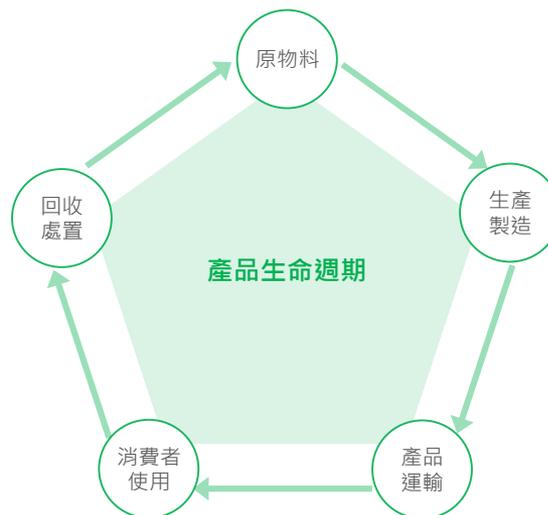
加百裕為專業電池模組製造商，在電子3C及網通類產品應用方面，產品研發設計除依循現有國內外環境法規外，主要依據下游終端客戶綠色產品規範執行；在電池產品規格、品質及安全的嚴格要求與限制下，綠色設計係以「可回收易拆解」、「低污染（毒性）」以及「省能（資）源」為三個面向之目標，並導入了生命週期概念，於設計初期即考量選用對環境友善之原物料，以期降低如溫室效應、臭氧層破壞、優養化、人體毒性等各項環境指標衝擊指數，達到真正對人體健康與環境高度保護之綠色產品。



2.3.1 產品生命週期

加百裕於原物料取得、生產製造、產品運輸、消費者使用及最終回收與處置，除考量在產品設計階段時，對整個所有可能對環境之衝擊因素加以考慮外，亦避免造成環境的潛在危害及增加社會成本，以生產可達到低污染、低耗能與低毒性之產品。

國際環保意識抬頭，非綠色產品已逐漸被社會與消費者淘汰，如違反相關環保法規，將進行裁罰或判刑，重創公司形象；截至目前為止，加百裕公司所出貨之產品並無發生因違反相關環保法規或相關綠色規定，甚至客戶要求等所產生的罰款或訴訟。



2.3.2 產品無鹵化

有機鹵化物本身俱有免疫系統毒性、致癌性、致突變、致生殖毒性和持久性污染性，隨意使用會對環境和人類健康帶來危害。一些有機鹵化物（臭氧層破壞物質）排放到大氣中以後，會導致臭氧被消耗形成臭氧層破洞，且某些用以作為阻燃劑的鹵素化合物在發生火災或廢棄焚燒處置時，釋放出的鹵化氫氣體在與水蒸汽結合時，會對人體健康形成危害，甚至對建築物造成腐蝕。而有機鹵化物不完全燃燒時亦會產生劇毒物質 - 戴奧辛及呔喃類化合物，對人體危害極大。而無鹵又稱低鹵，即公司產品零件、材料及製程用料，其所管控的鹵素含量符合一定的限值要求。

加百裕近年積極配合客戶產品無鹵化的推動，除制定產品無鹵化計畫外，亦向供應商明確提出產品無鹵化之要求，並請供應商提供鹵素檢測報告，確認鹵素含量是否符合以上規範。



歐盟電池指令報告

針對無鹵化產品管控，加百裕添購XRF檢測儀器，實現對Battery directive、RoHS各項重金屬，例如：鎘（Cd）、鉛（Pb）、汞（Hg）、鉻、（Cr）及鹵素，例如：氯（Cl）、溴（Br）化合物的快速辨識及篩選。

目前公司產品生產已導入無鹵無鉛製程，使用環保的塑膠料以及可回收的包材，創造不使用有害物質的產品，在電子產業中減少重金屬污染，取代鹵素化合物與塑化劑等物質，對環境、社會、健康皆有正面影響。



XRF射線螢光分析儀

2020年~2021年新零件承認件數共1934件，
無鹵料件共 1563 件，占比為 80.8%。

2.4 環境管理

加百裕基於企業永續經營之目標，導入ISO 14001環境管理系統，並積極投入環境管理及改善環境績效，落實廠內空、水、廢、毒、噪等在生產過程中可能危害環境及人員的因素監控與管理。為使公司能有一致執行方針，訂定環境政策，讓環境政策精神可落實在公司相關事務。有鑑於近年來民眾環保意識抬頭及法規日益趨嚴，為順應世界趨勢及符合相關環保法令，必須提升源頭管理觀念及污染防制控制技術。

廢棄物管理

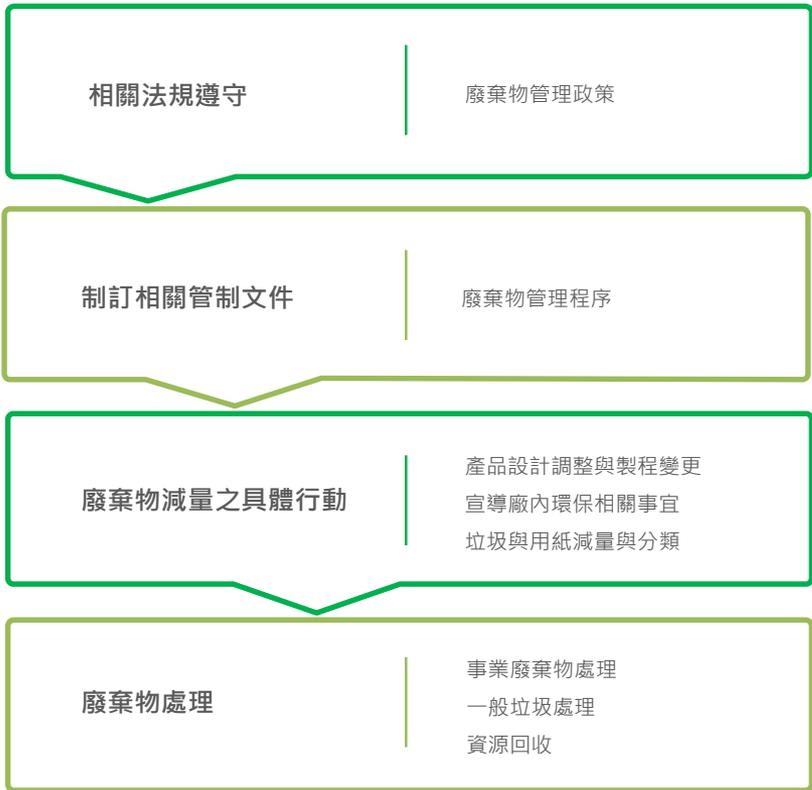
加百裕主動落實禁用有害物質，提升產品環保及維護企業綠色永續發展，為環境保護付出最具體的行動，確保公司營運過程中符合相關法規。為求有效管理廠區廢棄物，積極致力於推動多元化垃圾處理政策並制定管制文件，透過實際行動達到廢棄物有效管理與處理。2020年、2021年加百裕並無因污染環境而有損失之情事。



ISO 14001

加百裕製程無用水，亦無產生廢氣之設備，故生產運作上未對環境造成污染；且未使用列管之毒化物，亦無洩漏影響環境之慮。

廢棄物管理流程



2.5 能源管理

由於溫室效應導致極端氣候持續惡化，氣候變遷議題持續受到關注，因此落實節能減碳是無悔策略，也是加百裕積極努力推動綠色環境永續願景最重要的一環。加百裕已知能源管理與節能減碳的重要性，聘請台經院輔導合作並成立溫室氣體盤查推動小組，由集團副總經理擔任管理代表，同時進行組織編界的設定、溫室氣體排放源清查、溫室氣體盤查報告書並委任第三方驗證機構進行查證，掌握公司主要的溫室氣體排放範疇，以利後續進行溫室氣體排放管理，進而達成企業永續的目標。



圖：昆山廠區太陽能發電空拍圖



有鑑於全球碳排放量大幅增加，面對氣候變遷帶來的環境影響日益嚴重，加百裕於昆山廠架設太陽能發電設施，致力提供對環境友善、乾淨之能源，對於推動環境永續發展不遺餘力。

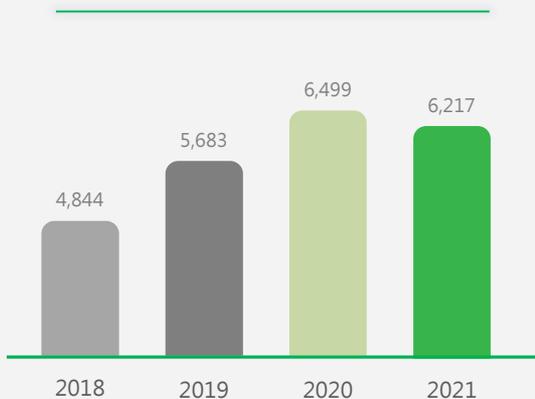
2.6 水資源管理

加百裕因應近年來氣候變遷造成水環境急遽變化，且在人力增加與生產量增加的情況下，仍執行各項節水專案，除倡導夏日省水外，亦安裝省水龍頭，努力提升用水效率，並持續關注外部供水與內部需水狀況。

加百裕所使用之水源為自來水。2021年度總水量約為6,217公噸，較2020年減少282噸的用水。公司全部為生活用水，製程沒有使用到水。依據台灣自來水公司所提供之數據，即以所耗之水費為基準，計算二氧化碳之排放量。

水資源使用

用水總量



單位：公噸

用水碳排



單位：公斤

3

幸福職場

- 3.1 人權政策
- 3.2 人力資源概況
- 3.3 人才培育
- 3.4 員工福利
- 3.5 友善職場
- 3.6 社會關懷

3.1 人權政策

加百裕秉持尊重員工、永續經營的政策，視員工為極重要的資源，為宣示保護員工權益，嚴格遵守聯合國全球盟約(UNGC)、責任商業行為準則(RBA)、當地法律法規、及其他政府相關法規之規定，並依法建立各項人事規章制度，確保員工的勞動權益受到保障，不因員工種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、工會會員之不同，而有歧視行為，致力提升平權與友善之就業環境，更進一步打造多元化之溝通機制及完善的薪資福利與訓練發展機會，以留住人才及健全人才發展為主要目標。

執行方針

- 禁止強迫勞動、雇用童工。
- 支持禁止人口販賣。
- 遵守所有適用的薪資及工時法規。
- 提供安全健康且零騷擾的工作環境。
- 杜絕歧視與霸凌且確保工作機會均等。
- 尊重員工自由結社、執行和平集會與集體協商之權利。
- 尊重隱私、確保個人資料的蒐集以及使用符合法規要求。

人力資源管理政策

加百裕為維護全體員工的基本人權，我們承諾並持續推動有關勞動條件、性別平等相關管理政策工作，所有營運據點均進行人權的檢視及評估。



3.2 人力資源概況

人員聘僱均依照國內相關勞動法規辦理，並符合國際公約基本勞動人權的要求，以不聘用童工、不歧視、唯才適用等原則進行人員進用。針對雇用關係、薪資、績效考核、福利、請假、退休、獎懲等予以明確規定，並透過召開人事評議委員會，審議員工相關晉升資，秉持公平、公開、公正的方式對待每位員工，增進勞資和諧關係。

為保障個人資料與隱私，在面試階段會與面試者簽訂個資同意書，以承諾保密個人資料。同時於新進人員入職後，向新進人員安排公司簡介以及職能相關教育訓練，藉此讓新進人員對公司沿革、公司文化、組織架構、公司福利制度、人事規定內容有所了解。

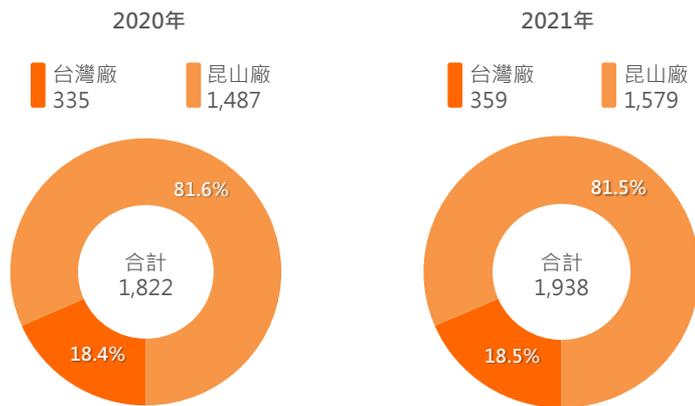
3.2.1 員工聘雇狀況

在員工聘僱方面，統計資料所呈現之員工勞雇類型、人力結構、及其數據分析，資料範疇僅限台灣龍潭廠、大陸昆山廠，依性別、年齡和廠區呈現加百裕員工聘雇狀況。

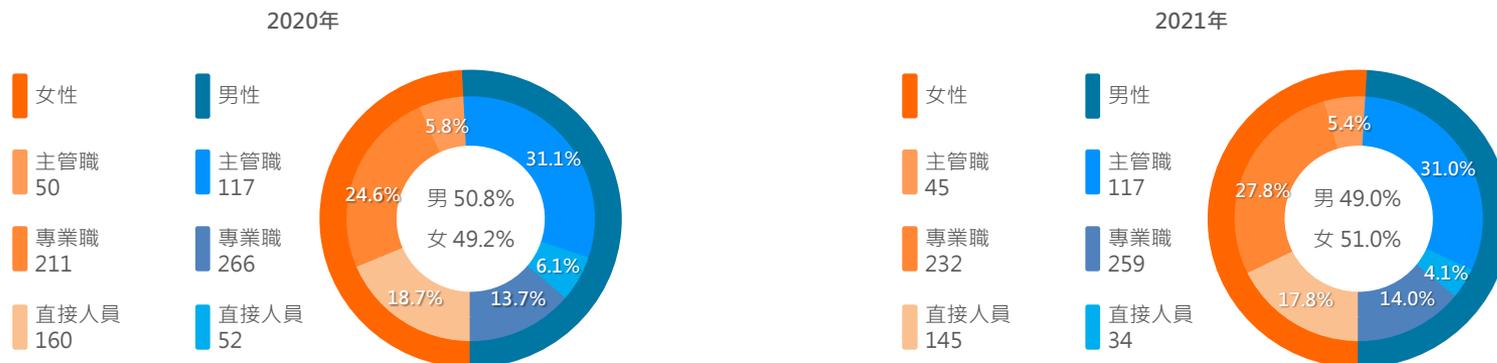
加百裕2021年底的員工總人數共計1,938人，總人數相較於2020年增長116人。性別占比女性大於男性，年齡分布，以31-49歲人數為最多（占比66%）。加百裕針對相關規定有明確規範，不因性別、年齡、國籍、宗教、政治等因素，而有差別對待。

人力結構

各地區員工人數



管理職、非管理職性別



在職員工 性別、年齡、廠區統計

類別	組別	2020年						2021年					
		女性		男性		小計 (人)	比例 (%)	女性		男性		小計 (人)	比例 (%)
		人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
年齡	30歲以下	95	11%	168	20%	263	31%	92	11%	149	18%	241	29%
	31-49歲	312	36%	243	28%	555	65%	316	38%	237	28%	553	66%
	50歲以上	14	2%	24	3%	38	4%	18	2%	24	3%	42	5%
廠區	台灣廠	154	18%	181	21%	335	39%	178	21%	181	22%	359	43%
	昆山廠	267	31%	254	30%	521	61%	248	30%	229	27%	477	57%
合計		856人						836人					

新進人員流動注入新活力與創發力。2021 年為因應產能擴增需求，總共聘任新進員工總人數為390 人。在新進人員年齡分布上，平均在30歲以下及31-49 歲的年齡層，分別各占比49%，其中昆山廠的新進員工總人數285人，占比73%。

公司有員工協助方案，進行員工關懷，了解離職原因。當員工提出離職時，透過面談瞭解其離職原因，建立良好的溝通管道，藉此發現公司未來可改善之處。在離職人員部分，2021 年離職員工人數為285 人，主要離職員工為專業職人員，透過離職面談資料分析，主要原因在於環境不適應及找到更好的工作。整體而言，離職人數較2020 年減少61人。

新進員工 性別、年齡、廠區統計

類別	組別	2020年						2021年					
		女性		男性		小計 (人)	比例 (%)	女性		男性		小計 (人)	比例 (%)
		人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
年齡	30歲以下	68	17%	130	32%	198	49%	61	16%	130	33%	191	49%
	31-49歲	87	21%	118	29%	205	50%	109	28%	81	21%	190	49%
	50歲以上	0	0%	3	1%	3	1%	4	1%	5	1%	9	2%
廠區	台灣廠	40	10%	67	17%	107	26%	59	15%	46	12%	105	27%
	昆山廠	115	28%	184	45%	299	74%	115	29%	170	44%	285	73%
合計		406人						390人					

離職員工 性別、年齡、廠區統計

類別	組別	2020年						2021年					
		女性		男性		小計 (人)	比例 (%)	女性		男性		小計 (人)	比例 (%)
		人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
年齡	30歲以下	77	22%	85	25%	162	47%	49	17%	101	35%	150	53%
	31-49歲	91	26%	88	25%	179	52%	71	25%	58	20%	129	45%
	50歲以上	1	0%	4	1%	5	1%	1	0%	5	2%	6	2%
廠區	台灣廠	27	8%	47	14%	74	21%	37	13%	44	15%	81	28%
	昆山廠	142	41%	130	38%	272	79%	84	29%	120	42%	204	72%
合計		346人						285人					

離職員工-直接人員 性別、年齡、廠區統計

類別	組別	2020年						2021年					
		女性		男性		小計 (人)	比例 (%)	女性		男性		小計 (人)	比例 (%)
		人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
年齡	30歲以下	39	25%	38	25%	77	50%	15	28%	9	17%	24	44%
	31-49歲	52	34%	25	16%	77	50%	25	46%	4	7%	29	54%
	50歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
廠區	台灣廠	6	4%	2	1%	8	5%	12	22%	1	2%	13	24%
	昆山廠	85	55%	61	40%	146	95%	28	52%	13	24%	41	76%
合計		154人						54人					

離職員工-專業職及管理職 性別、年齡、廠區統計

類別	組別	2020年						2021年					
		女性		男性		小計 (人)	比例 (%)	女性		男性		小計 (人)	比例 (%)
		人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
年齡	30歲以下	38	20%	47	24%	85	44%	34	15%	92	40%	126	55%
	31-49歲	39	20%	63	33%	102	53%	46	20%	54	23%	100	43%
	50歲以上	1	1%	4	2%	5	3%	1	0%	4	2%	5	2%
廠區	台灣廠	21	11%	45	23%	66	34%	25	11%	43	19%	68	29%
	昆山廠	57	30%	69	36%	126	66%	56	24%	107	46%	163	71%
合計		192人						231人					

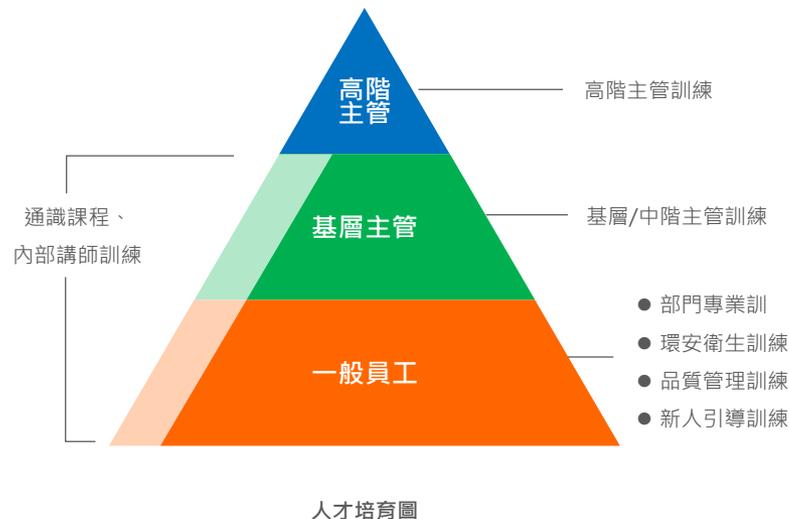
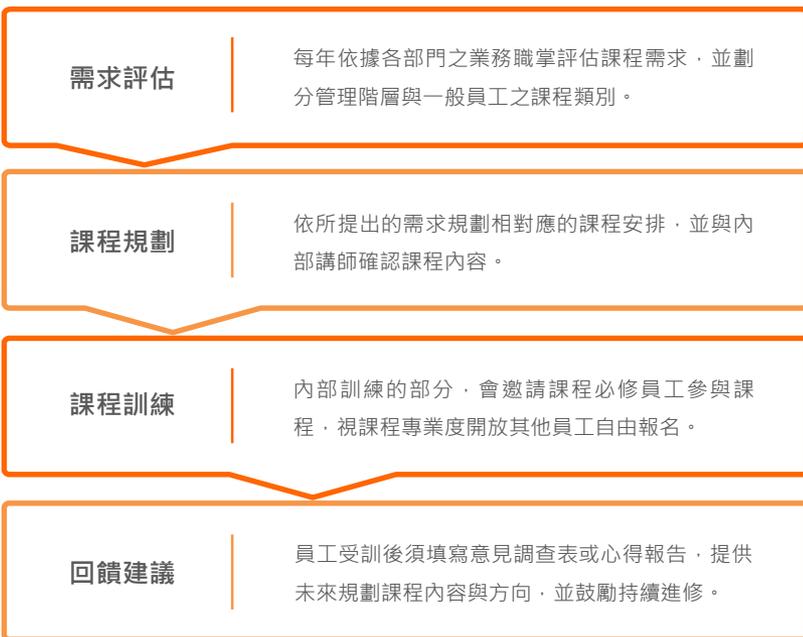
註：新進與離職人數統計不包含「非自願離職」：因退休、依法開除、聘僱合約解除所產生的離職，及直接人員「任職未滿3個月者」、間接人員「任職未滿1個月者」。

3.3 人才培育

加百裕認同人才是企業的資產，培育人才更是讓企業持續拓展的重要因素，不分性別與年齡，建立系統化的培育制度，制定全面內部教育訓練體系，針對各部門進行需求調查，規劃各項訓練課程，確保員工與主管不僅具備執行業務技能，提升工作品質與效率，並在工作上紮根實力與強化職能發展。

除了公司內部培訓，員工亦可安排外部訓練課程，考取證照、參與實務與學術研討會，吸收外界資訊並互相交流，因此豐富多元與專業化的課程，是加百裕支持員工提升專業職能與學習發展的方法。另外，為鼓勵同仁自我成長，結合公司晉升制度，讓有意晉升的同仁則需達到規定之教育訓練時數，確保能達到該職位所擁有職能之基本門檻。

培育計畫



新進人員訓練

為使新進人員能更快速了解公司規定及熟悉工作內容，將新進人員訓練規範在核心訓練類別中，每位新人於入職起，制定其培訓計畫，說明三個月內所需學習的工作項目與目標，以降低新人的疑慮與不確定感。並透過輔導員協助新進人員學習，及規劃主管定期關懷，聆聽其想法與意見，給予友善的工作環境。

新進員工留任率

	2020年	2021年
留任率	72%	63%

註：(當年新進人數- 當年新進離職人數) / 當年新進人數

職業安全衛生管理與訓練

加百裕致力建構完善之職業安全衛生管理系統，對於職業災害推動預防及應變措施，具體規劃廠內機台設備、化學品、消防設施等安全衛生管理程序，並完成標準規範與教育訓練，落實其人員、設備、作業環境實施各種檢查措施，保障員工健康安全、維護設備安全、製程運作安全、以及確保作業及工作場所具備優質且安全衛生的作業環境。

在職災統計數據方面，2022、2021年工廠內並無發生職災事件。

內部講師訓練

加百裕瞭解將公司的文化與知識傳承下去是永續經營的重要工作之一，我們著力於培育內部講師，篩選具備重要知識、技能的員工參與，經訓練及評鑑後成為專業的講師，且有規劃及執教課程之能力，進而勝任內部講師的重責大任，提供足夠的企業知識員工在職訓練及專業知識教導。

加百裕每年度會評核內部講師的滿意度取最高前三名，給予獎狀及獎牌，以資表揚。

績效考核制度

績效管理為組織發展重要管理行為與工具，加百裕重視員工的升遷機會，全體員工每年定期發放績效考核表，依工作目標及個人表現進行個人績效考核，並依此作為調薪的依據；升遷方面做到適才適所、合理升遷，藉以達成公司的永續發展經營。各部門主管會進行績效面談機制，透過績效面談紀錄表，搭配年度績效考核表結果，提供主管與員工雙向溝通管道。

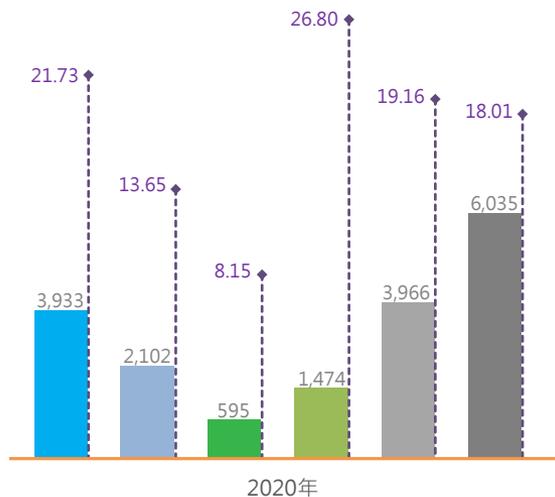
企業內部晉升措施是激勵員工及培養員工向心力的好方法，也是加百裕人才發展策略之一。透過員工與主管訂定年度績效目標，公司每半年實行績效考核，員工的能力可以有所檢核，在晉升制度上，員工對未來的職涯規畫亦可與公司的整體發展配合，提高員工適才適性發展機會。加百裕也建立員工多元學習平台提升能力，培育符合公司發展所需人才。

3.3.1 人才發展

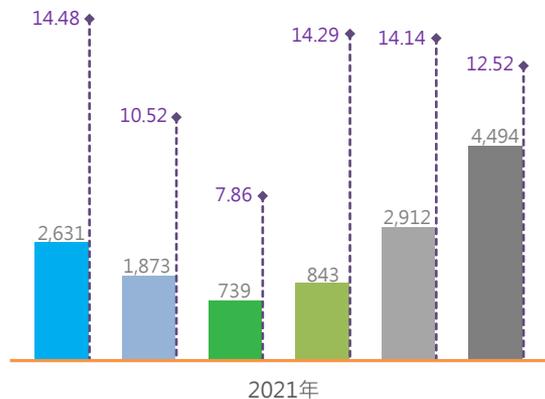
讓員工有多元的學習管道，有提供線上學習，讓員工能在工作忙碌之餘自主學習，滿足員工的學習需求，以提升訓練效益。2021年受疫情影響，內訓、外訓上課人數明顯比2020年少上許多，2021年加百裕內部訓練開課數為132堂，共計1,961人參與；外部訓練課程為46堂，共計101人參與。以2021年員工總數計算，加百裕員工平均接受內訓時數為7.61小時，平均接受外訓時數為2.58小時。

訓練統計資料

2020 2021



單位：時數



3.4 員工福利

穩健的薪資水準

為使企業達到永續經營，持續成長獲利的情況下，帶動員工薪資水準，加百裕持續檢視內部薪資政策，依據員工之專業知識及技術、學經歷背景，提供合理之薪資待遇。

多元的福利制度

在福利制度方面，加百裕員工除享有基本法規給予之福利如育嬰假及退休金外，為促進員工身心健康與生活平衡，並留用人才，提供員工團體保險、健康檢查、超產獎金、員工認股及分紅等福利；為使工作與生活能達到平衡，規劃員工關係活動計畫舉辦國內員工旅遊、生日餐會、健康講座、舒壓課程、社團活動等項目。

性別平等

加百裕深信人才是公司最重要的資產，公司針對管理、直接與間接人員不因性別、種族、宗教以及政治等因素而有所差別待遇。

互助福利



職工福利委員會；婚喪喜慶禮金；住院互助金；生日禮券、生日餐會。

節慶活動



節慶禮券；年終獎金；尾牙抽獎活動；國內員工旅遊；續勤獎。

生活安全



員工眷屬團保；員工健康檢查；特約商店；健康講座。

法定福利



勞健保、團保、退休金提撥。

其他福利



員工分紅；超產獎金；新人租屋補助；部門聚餐補助；社團活動。

育嬰留職停薪

加百裕落實男女平權之休假制度，並遵循性別工作平等法，執行育嬰留職停薪，不論性別，均可依相關規定程序提出申請，滿足員工照顧家庭的需求，協助員工發展人生重要目標。由於近年來男女照顧家庭的觀念逐漸改變，越來越多男性員工申請育嬰留職停薪，這代表加百裕視員工為重要資產，不論性別，均享有休假照顧家庭的權利。

育嬰留職停薪統計

統計數據	2018年		2019年		2020年		2021年	
	女	男	女	男	女	男	女	男
享有育嬰假申請資格人數 ^{註1}	10	17	9	18	11	14	13	13
實際申請育嬰留停人數	3	0	2	4	3	1	5	0
預定該年度復職人數 (C)	2	0	2	3	2	1	3	0
實際復職人數 (D)	2	0	1	3	2	0	3	0
復職後1年內仍在職人數 (E)	1	0	1	3	2	0	註2	0
復職率 (D / C)	100%	-	50%	100%	100%	0%	100%	-
留任率 (E / D)	50%	-	100%	100%	100%	-	註2	-

註1：當年度+前兩年，3年內申請產假及陪產假人數。

註2：尚無法統計2021年復職回任且任職滿1年人數。

職工福利委員會

加百裕依法成立職工福利委員會，為了體恤員工，使其獲得妥善的照顧與福利，並提升組織活力。福委會委員來自各部門，依部門人數比例透過推舉或選舉的方式產生代表，是具有熱心與願意協助爭取員工權利；每年訂定年度計劃與預算編列，提供婚喪喜慶、傷病急難、社團活動等各項補助，亦安排各項員工活動與旅遊，除了增進員工彼此的情感交流，讓員工在工作之餘有多元舒展身心的管道，平衡工作與生活，亦可以提升員工對於公司之認同感。



尾牙活動：董事長與高階主管開心合影



尾牙活動：董事長與績勤獎員工合照



尾牙活動：董事長與得獎員工



員工旅遊：2020年國境之南五星級體驗之旅大合照



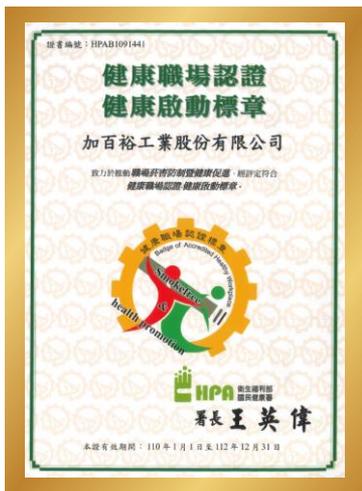
員工旅遊：2021年花蓮五星級奢華之旅大合照

3.5 友善職場

健康照顧

基於員工關懷與照顧政策，加百裕將員工健康檢查及健康管理列為重要工作項目之一，並以優於【職業安全衛生法】及【勞工健康保護規則】等法令，執行每年一次全體在職員工健康檢查，以維護員工身心健康，預防職業病發生，並作為工作安排及作業環境改善之參考。除了每年實施的健康檢查，費用由公司全額補助，員工亦可自費增加其他檢查項目，且眷屬亦可享有優惠價格一同參加健檢福利。

報告期間，加百裕未發生同仁罹患職業病之情事。



健康職場認證書



臨場醫護人員

加百裕不僅關注員工健康檢查，更積極關懷促進員工自主健康管理，不定期宣導健康飲食與規律運動等，與安排健康講座，做好自主健康管理之重要性。為打造健康職場照顧員工職場健康，也安排優質醫護人員定期駐廠服務，讓員工進行相關健康諮詢。

臨場職業醫學科專科醫師及臨場醫護護理師，主要針對公司員工進行職業病預防建議、健康檢查異常管理及相關健康諮詢，並無法提供內服藥物與相關診療服務。

服務內容

工作場所 危害辨識	評估員工作業環境，提出環境改善建議及預防疾病具體建議，減少職業病發生風險
健康風險 分級管理	分析員工年度健康檢查報告，並針對異常者進行風險分級管理，安排健康諮詢及工作適性評估
異常工作負荷 促發疾病	針對異常工作負荷高風險員工進行衛教諮詢與配工建議，降低過勞疾病發生之風險
人因性肌肉骨骼 危害預防	分別對員工、環境進行人因系統性分析，提出改善建議與疾病診療諮詢
女性勞工 母性健康保護	協助母性員工工作場所適性風險評估，並確保母性保護期間之母體及胎兒的安全
執行職務遭受 職場不法侵害	評估職場暴力、性騷擾等危害影響，並提供配置作業場所，辦理溝通技巧與情緒管理講座

關懷與溝通管道

加百裕為提供員工暢通的溝通管道、了解員工之需求、維繫員工關係，協助員工解決工作個人權益受損、作業環境不良、不公平待遇或遇有性騷擾行為等事項，我們設有「員工意見箱」與「申訴電話」。員工如有權益受損或有任何意見時，可向這些管道提出申訴，並自受理之日起一個月內處理、回應及結案，同時申訴處理單位應負保密義務。

此外，為保障員工權益，協助其了解各項法令，公司定期舉辦勞資會議，能讓員工受損的權益達到立即性的處理，建立友善的信賴關係，預防違法與爭議事件發生，營造友好穩固的勞雇關係。

3.5.1 健康安全

加百裕除了提供醫護人員臨廠服務與安排健檢，並規畫相對應的硬體設施與健康講座，讓員工能在健康的職場中安心工作。

健康講座



加百裕不定期辦理健康講座，邀請專業的醫師與護理人員分享健康資訊，讓員工在忙碌之餘，注意身體出現的警訊，與維護身體健康。

醫務室/哺乳室



加百裕設有醫務室/哺乳室，有床位、冰箱及相關醫療藥用品，提供員工於工作時間遇身體不適，短暫休息用，欲使用者均可提出申請。

急救器材

加百裕設有3台自動體外心臟電擊器（AED），我們重視員工的職場安全，每年定期舉辦AED的使用訓練課程，要求全體員工接受訓練；當意外發生時，每位員工都能在黃金時間內搶救寶貴的生命，有了急救器材加上急救的知識與訓練，得以創造一個安心友善的職場環境。



工作安全

公司為降低職業災害的風險，實踐職場的工作安全與符合法令規範，規劃廠內各機台設備、化學品、消防設施等安全衛生管理程序，並推動職業安全衛生管理工作，落實人員、設備、作業環境實施各種檢查措施，保障員工健康安全並維護設備安全，確保員工於安全與衛生的環境中工作。

加百裕依據職業安全衛生法及勞工作業環境監測實施辦法，委外合格廠商針對甲級化學性及物理性因子，加百裕每年兩次定期進行勞工作業環境監測，2020、2021年檢測結果均符合標準。

承攬商管理

為防止承攬商入廠時發生意外，並保障相關作業人員的安全，除了承攬商須先提供工程技術相關核可證照外，施工過程中執行例行性安全要求，若有高風險作業時需事先申請並通過核准及進行危險作業相關安全宣導，並確保各項承攬作業進行事前必要防護措施及事後安全檢查，降低意外風險。2020、2021年台灣龍潭廠未發生承攬商工安意外之情事。

緊急應變與演練

加百裕因應緊急狀況，成立緊急應變小組，在當發生火災初期，立即採取搶救措施，以降低災害所帶來的傷亡與損失。為確保人員能及時因應緊急事件，分組分工進行各項應變措施演練，向消防單位報案並同時引導疏散人員，並在火勢能控制範圍下進行初期滅火，持續到消防支援到場。

緊急應變小組

決策小組	協助公司研擬各項應變及救災措施
指揮官	事故發生時，全權處理各班人員調動
避難引導班	引導現場人員進行疏散，並避免不相關人員進入事故區
救護班	如有傷患，需緊急處理傷患傷勢，持續到救護支援到場
安全防護班	遇斷電狀況時，確保緊急電源之供應
通報聯絡班	事故發生時，負責廠區通報或對外通報災害發生
救災班	火災時進行初期滅火，在能控制範圍下，等待消防到場



3.5.2 健康管理

加百裕為降低因疫情帶來的影響，並保障全體員工於公司之安全，乃遵循中央流行疫情指揮中心所公布之「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營運指引」，並訂定加百裕防疫計畫，進行宣導及執行。公司也因應防疫計畫，啟動AB班人員分流上班制，減少員工於公司內群聚情形，並透過居家連線辦公或視訊會議，維持公司正常的營運。公司也加強環境消毒及嚴格執行防疫計畫，來面對疫情最艱苦的時刻。

加百裕在這一波疫情的影響之下，藉由全體同仁的配合防疫，讓公司能正常的營運且不影響任何合作夥伴。加百裕會持續落實執行防疫計畫，在這疫情尚未完全明朗之時，共同與全體國人對抗疫情，並期許一切都能回歸從前，脫下口罩自由生活的那天到來。

內部防疫

- 建立體溫篩檢制度：入廠量測體溫，凡是超過37.5度者應立即至醫院就診，釐清發燒原因，並由人資行政處持續追蹤。
- 入廠一律配戴口罩：於廠內一律全程配戴口罩，降低飛沫傳染的風險。
- 廠區環境消毒：平時加強電梯按鍵、樓梯扶手及餐廳、會議室等公共區域消毒，並定期安排廠內環境大消毒。
- 安全社交距離：會議室制定每間最多人數限制，並多加使用視訊會議以減少群聚，人員也間隔入座保持1.5公尺之安全社交距離。
- 疫情資訊更新：每日根據中央流行疫情指揮中心所公布之疫情資訊，定時更新於公司內網，使員工能掌握每日疫情動態。

外部防疫

- 實聯制：入廠以手機掃描公司的QR-code完成實聯制。
- 填聲明：外部承攬商、訪客，入廠時填寫健康聲明書。
- 量體溫：警衛量測訪客體溫，若超過37.5度則拒絕入廠。
- 戴口罩：外部承攬商、訪客，入廠一律全程配戴口罩。
- 乾洗手：入廠一律先至大廳的酒精消毒器洗手消毒。

3.6 社會關懷

本著回饋及關懷社會，加百裕獲取經濟利益的同時，也期許能夠為社區、社會回饋企業之價值。加百裕用心支持地方社區與學校的關係，並支持非營利組織與社團活動，讓加百裕投入社區回饋與社會參與能更具深遠的影響與意義，並提升公民企業的角色。加百裕主要的關懷對象是學校與民間團體，除了投入基金關懷在地弱勢族群，讓社會每一個角落都感受到溫暖，也提供資源性的關懷協助，並透過活動的規劃設計，拓展社會對加百裕的認知，加百裕相信，社區回饋與社會參與並不只是投入金錢，而是力行企業公民的角色，期許為社會帶來正面的改變。

社區回饋與參與

對象	服務內容
善導書院贊助	認購善導書院的金鑽鳳梨
武漢國小	舉辦畫作比賽以及提供獎助學金
藍天家園	招待藍天家園一日遊
桃園市政府	捐贈防護衣及隔離衣，共同對抗疫情
桃園市警察局	響應桃園企業聯合會捐贈防割手套和袖套
伊甸社會福利基金會	員工捐款幫助弱勢兒童服務計畫【愛圍爐】
花蓮縣社區大學發展協會	協助五味屋營運，提供偏鄉孩子有一個多元學習場所



武漢國小畫作比賽得獎合影

獎助學金

加百裕為落實關懷在地學校發展，我們與武漢國小合作，提供獎助學金給家境清寒及身心障礙之學童申請，期望能透過該方式鼓勵學童用功讀書及兼顧品德，也可以減清寒弱勢家庭的經濟負擔，並且能順利完成學業。



武漢國小校長與同仁致贈感謝狀



領取獎助學的武漢國小學生

公益捐贈

全台皆受新冠肺炎疫情衝擊，最辛苦的就是第一線的醫護人員，加百裕提供愛心物資及卡片送到醫院，感謝醫護人員日以繼夜地堅守在崗位上，以行動表達我們的重視。加百裕也對桃園市或其他地區之兒童及少年、老人及身心障礙等社會或經濟地位弱勢族群福利之相關機構，提供捐款。



食物銀行愛心捐贈



醫護人員與同仁合照



各界回贈感謝狀

- 捐贈財團法人桃園市幸福社會福利基金會關懷身心障礙同胞，每季捐贈\$18,000元。
- 捐贈桃園市私立樂活育幼院每季\$18,000元，幫助院內安置兒少實施個案處遇、輔導，由日常中陪伴促進復原與增能，並辦理兒少社會福利宣導、為兒少年福利謀求長遠的發展。
- 捐贈1919食物銀行每季\$30,000元，幫助弱勢家庭、偏鄉陪讀班級的食材和重大災難受災戶。
- 捐贈財團法人桃園市私立康福智能發展中心關懷身心障礙者，每季捐贈\$54,000元。

4

附錄

- 4.1 GRI 準則內容索引：一般揭露
- 4.2 GRI 準則內容索引：特定主題

4.1 GRI 準則內容索引：一般揭露

核心指標 GRI 102 : 2016			頁碼
一般揭露	102-1	組織名稱	8-10
一般揭露	102-2	活動、品牌、產品與服務	8-10
一般揭露	102-3	總部位置	8-10
一般揭露	102-4	營運活動地點	8-10
一般揭露	102-5	所有權與法律形式	8-10
一般揭露	102-6	提供服務的市場	8-10
一般揭露	102-7	組織規模	8-10
一般揭露	102-8	員工與其他工作者的資訊	37-40
一般揭露	102-9	供應鏈	19-20
一般揭露	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大改變
一般揭露	102-11	預警原則或方針	23
一般揭露	102-12	外部倡議	14
一般揭露	102-14	決策者的聲明	4
一般揭露	102-16	價值、原則、標準及行為規範	13-14
一般揭露	102-18	治理結構	9、11-12

核心指標 GRI 102 : 2016			頁碼
一般揭露	102-40	利害關係人團體	5
一般揭露	102-41	團體協約	無工會
一般揭露	102-42	鑑別與選擇利害關係人	5
一般揭露	102-43	與利害關係人溝通的方針	5
一般揭露	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	5
一般揭露	102-45	合併財務報表中所包含的實體	9
一般揭露	102-46	界定報告書內容與主題邊界	3
一般揭露	102-47	重大主題表列	6
一般揭露	102-50	報導期間	3
一般揭露	102-51	上一次報告書的日期	3
一般揭露	102-52	報導週期	3
一般揭露	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	3
一般揭露	102-54	依循GRI準則報導的宣告	3
一般揭露	102-55	GRI內容索引	54-56
一般揭露	102-56	外部保證/確信	無外部保證

4.1 GRI 準則內容索引：一般揭露

非核心指標 GRI 102 : 2016			頁碼
一般揭露	102-19	委任權責	11-12
一般揭露	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	11-12
一般揭露	102-23	最高治理單位的主席	11-12
一般揭露	102-24	最高治理單位的提名與遴選	11-12
一般揭露	102-25	利益衝突	11-12
一般揭露	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	11-12
一般揭露	102-27	最高治理單位的群體智識	11-12
一般揭露	102-28	最高治理單位的績效評估	11-12
一般揭露	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	6
一般揭露	102-30	風險管理程序的有效性	6
一般揭露	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	6
一般揭露	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	11-12
一般揭露	102-33	溝通重要關鍵議題	6
一般揭露	102-34	關鍵議題的性質與總數	6
一般揭露	102-35	薪酬政策	44-46
一般揭露	102-36	薪酬決定的流程	11-12

4.2 GRI 準則內容索引：特定主題

特定揭露 GRI 102：2016			頁碼
市場定位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	37-40
反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	13-14
物料	301-2	使用回收再利用的物料	27-30
物料	301-3	回收產品及其包材	27-30
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	31-33
能源	302-2	組織外部的能源消耗量	31-33
能源	302-3	能源密集度	31-33
能源	302-4	減少能源消耗	31-33
能源	302-5	降低產品和服務的能源需求	31-33
水	303-3	取水量	34
排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	33
排放	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	33
排放	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	33
排放	305-4	溫室氣體排放密集度	33
排放	305-5	溫室氣體排放減量	33
廢汙水和廢棄物	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	31
廢汙水和廢棄物	306-4	廢棄物運輸	31
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	31
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	37-40

特定揭露 GRI 102：2016			頁碼
勞雇關係	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	44-46
勞雇關係	401-3	育嬰假	45
職業安全衛生	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	47-50
職業安全衛生	403-3	職業健康服務	47-50
職業安全衛生	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	47-50
職業安全衛生	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	47-50
職業安全衛生	403-6	工作者健康促進	47-50
職業安全衛生	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	47-50
職業安全衛生	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	47-50
職業安全衛生	403-9	職業傷害	47-50
職業安全衛生	403-10	職業病	47-50
訓練和教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	41-43
訓練和教育	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	41-43
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	37、44
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	36
強迫或強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	19-22
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	19-20
供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	19-20
社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	36

Celxpert
Energy Corporation