



華卡企業
Seaward Card

華卡企業

永續報告書 2024

目錄

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

01

永續策略與治理

1.1

永續主軸與藍圖

20

1.2

永續治理與管理

21

1.3

利害關係人溝通與重大性分析

35

02

創新服務與亮點

2.1

綠領&中高齡雙核心品牌再造

49

2.2

數位&ESG雙軸轉型

62

03

社會影響力

3.1

ESG培力

70

3.2

志工服務

72

04

幸福職場

4.1

職場多元

74

4.2

員工賦能

78

4.3

員工關懷

80

4.4

人才吸引與獎酬

82

05

環境友善

5.1

碳資產管理

87

5.2

碳盤查

89

5.3

減碳行動

94

5.4

碳中和計畫

95

06

附錄

6.1

GRI 準則索引表

98

6.2

SASB 永續會計原則

101

6.3

外部獨立保證聲明

102

6.4

永續發展目標對照表

103

6.5

其他附件

104

關於本報告書

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

- 本報告書為華卡企業首度自願性發行的永續報告書，**資訊揭露期間為2024年(2024年1月1日至2024年12月31日)**，在取得第三方查證後，預計於2025年三月底正式發布。華卡企業規劃每年定期發行永續報告書，並公開於華卡的官方網站永續專區供各方參考、檢閱。
- 本報告書的溝通對象：華卡企業之所有利害關係人，包含股東、員工(管理部)、顧客(人才需求)、客戶(人才)、員工(派遣)、政府、公協會、供應商。
- 本報告書的報告邊界：
 - 組織層面及地理範圍：華卡企業全體員工及華卡企業營運總部所在地。
 - 業務範疇：華卡企業所從事的各項價值鏈及核心業務活動，包含從事人力招募服務 (代徵&獵才)、派遣之人力招募與服務、薪資代管、教育訓練、採購。
 - 時間範圍：2024年(2024年1月1日至2024年12月31日)
- 聯絡人資訊：

聯絡人: 華卡企業管理部 徐竹陽
連絡電話 : (02) 27375575#5105
電子郵件信箱 : bill.hsu@seawardcard.com.tw
- 永續報告書之保證說明：

本公司委託SGS台灣分公司對報告書依循 GRI 2021版本準則與 AA1000 TYPE 1，中度保證等級進行查證，其獨立查證保證意見聲明書公開發表於本報告書附錄 (請參考[附錄6.3](#))。

關於本報告書

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄



GRI 全球永續報告倡議

本報告書揭露的框架：本報告書依循全球永續報告倡議 (GRI 2021) 框架撰寫。依循GRI 之通用準則 (Universal Standards GRI 1) 的要求，報導組織需要揭露的內容。依循 GRI 的通用準則 (Universal Standards GRI 3) 組織重大性議題揭露指引，鑑別、決定、報導並管理組織的重大性主題。製作 GRI 對照表 (附錄 6.1)，對應各項GRI 要求項目在永續報告書各章節。

SASB 永續會計準則委員會

華卡企業的核心業務為人才媒合，行業別為人力資源顧問服務。華卡企業之永續報告書依循SASB永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board) 所訂定針對專業與商業服務 (Service Professional & Commercial Services) 之行業的準則進行永續報告書的揭露及報導，同時製作SASB永續揭露主題對照表。(請參考在附錄 6.2 中的對照表)

AA1000 AP當責性原則

本報告書的撰寫，依循AA1000 AP的當責性原則（包含：包容、重大、回應及衝擊性）撰寫，利害關係人之議和則參照 AA1000 SES 利害關係人鑑別標準（包含：依賴性、責任、影響、張力、多元），依照此流程建立利害關係人評估表，確認華卡企業所有利害關係人並與這些利害關係人議和、溝通、收集回饋意見，鑑別華卡企業重大性主題，展開管理、行動與報導。



關於本報告書

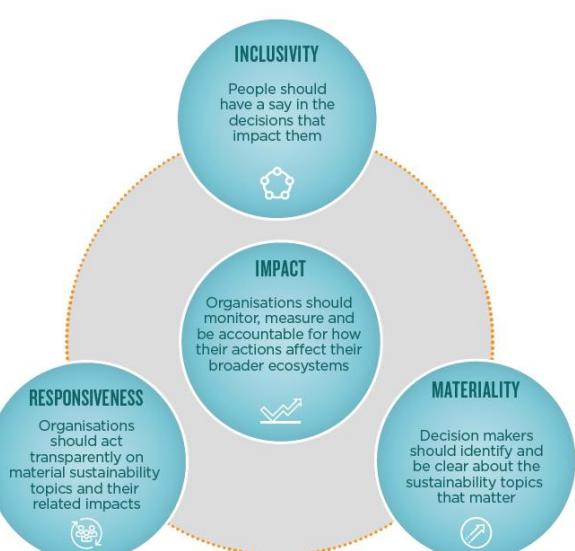
目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業
- 01 永續策略與治理
- 02 創新服務與亮點
- 03 社會影響力
- 04 幸福職場
- 05 環境友善
- 06 附錄

- 本報告書揭露以GRI以及SASB框架，並以AA1000為撰寫之準則，AA1000 SES為利害關係人議和標準。(請參考圖一說明)
- GRI 框架：請參考圖二說明GRI揭露標準，包含通用準則、行業準則以及主題準則。
- AA1000 AP：請參考圖三說明其四大原則，包容性、重大性、回應性以及衝擊性。
- AA1000 SES：請參考圖四說明其五大原則，依賴性、責任、張力/關注、影響力以及多元觀點。



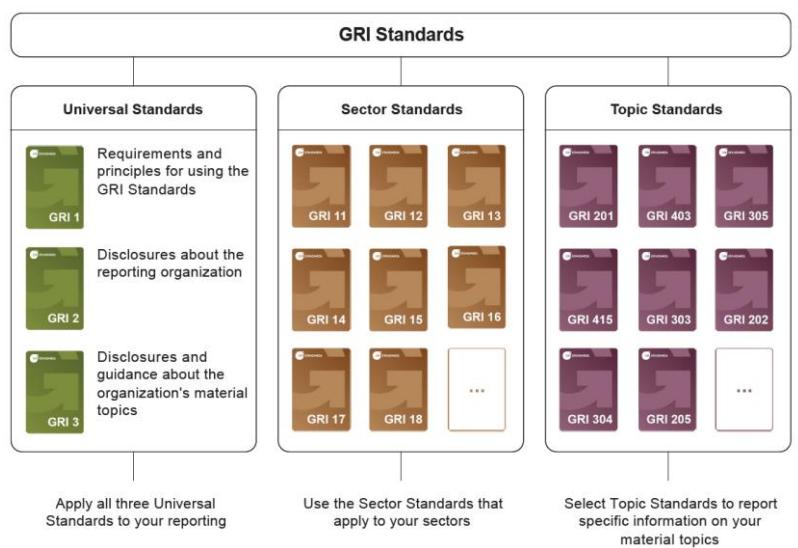
圖四：AA1000 SES 五大原則



圖三：AP1000 AP 四大原則



圖一：華卡企業永續報告書撰寫方法學



圖二：GRI 標準框架



董事長的話

2024是華卡企業的關鍵年，感謝客戶、同仁及所有利害關係人的支持與信任，讓華卡企業能持續成長。現今的國際局勢更加的複雜且變化迅速，台灣面對少子化所造成嚴峻的缺工挑戰，華卡企業從事人力資源服務，更應該發揮影響力，解決缺工的國安危機並且呼應面對氣候變遷與永續ESG浪潮，擬訂具體的計劃以及行動方案，持續發揮正面的影響力及善盡企業社會責任，並創造永續的經濟發展、社會進步以及地球環境。華卡企業董事會成立永續發展委員會，實踐華卡企業之永續發展願景；永續發展委員會之下設立ESG推動小組、中高齡友善職場推動小組、人權暨商業道德工作小組、內部控制暨風險管理小組、職業安全衛生委員會，負責推動及執行永續發展的各項行動，包含華卡企業的節能減碳、永續教育與賦能、人權政策的制定與宣示、商業道德及盡職調查、企業內部控制、稽核與風險管理以及推動職業安全衛生的政策、組織、計畫與行動，確保員工在工作場所的安全與身心的健康。華卡企業首次發行永續報告書，透過揭露及報導**永續策略與治理、創新服務與亮點、社會影響力、幸福職場以及環境友善這五大主題**，依循國際規範的流程及方法，鑑別出對於華卡企業重要的利害關係人。鑑別出來的華卡重要利害關係人包含華卡的股東、員工(管理部)、顧客(人才需求)、客戶(人才)、員工(派遣)、政府、公協會、供應商。透過與利害關係人的溝通、議和，積極回應以滿足利害關係人對於華卡企業的需求及期待。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

永續策略與治理

創新服務與亮點

社會影響力

幸福職場

環境友善



總經理的話

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

台灣面對嚴峻的少子化及缺工的問題，是華卡企業的責任也是挑戰，更是成長的潛力與機會。永續ESG的浪潮與趨勢，推進華卡企業投入資源在永續ESG相關的議題與行動，讓短期的成本變成投資，並累積成為企業長期的價值。華卡企業不追逐短期的效益與利益，而是以華卡的核心營運策略為基礎，崇本務實的聚焦在長期性永續ESG計劃、行動與作為，形塑成為華卡企業的企業文化及競爭力，並能善盡企業的社會責任、促進環境永續。華卡企業發行永續報告書不是為了呈現亮麗的成果，而是期待透過撰寫及發行的過程中，去檢視華卡企業的願景、策略、組織與流程，讓華卡企業成為能不斷自我學習、改善、進步，追求卓越的組織。透過對利害關係人充分的資訊揭露與議題溝通，以滿足利害關係人的期待。因應少子化的挑戰，華卡企業推動中高齡友善賦能、中高齡暨高齡者友善職場認證並參與中高齡友善企業之就業博覽會，透過實際的行動去實踐中高齡友善之倡議並進一步解決少子化、老年化所衍生的各項問題。因應氣候變遷ESG永續的浪潮，華卡企業訂定永續發展路徑圖、出版永續報告書及推動溫室氣體盤查，落實華卡的氣候行動。對於來自客戶對供應商的要求所採取的行動，包含訂定減碳的目標、淨零承諾及外部驗證、再生能源及碳權的規劃、建構多元、平等、包容 (DEI) 的職場與工作場所、人權與ESG的風險與治理，華卡企業採取積極有效的行動與作為去規劃、執行並回應利害關係人。2024年，華卡企業的**核心營運重點是推動數位&ESG的雙軸轉型與綠領&中高齡雙核心之品牌再造**，這是華卡企業重要的一年，也是華卡企業能提高企業價值、正向影響力以及邁向永續經營的關鍵年。期待與所有華卡企業的管理團隊以及所有利害關係人，攜手前行，達成目標。

永續發展路徑

碳資產管理

數位&ESG雙軸轉型

綠領&中高齡雙核心品牌策略

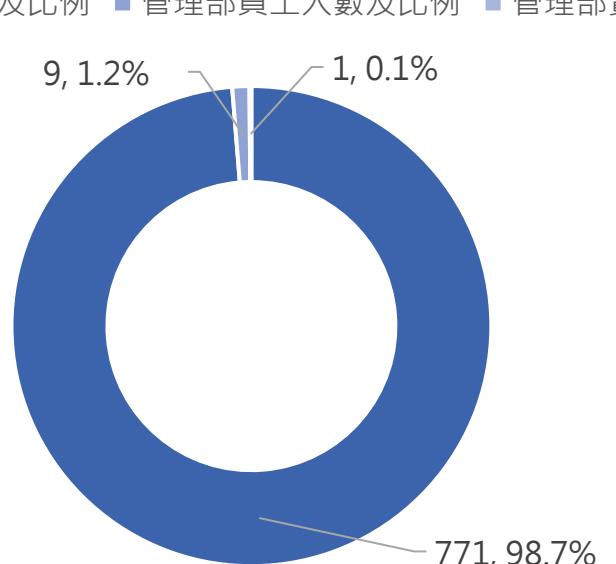
關於華卡企業

企業簡介與營運概況

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業**
- 01 永續策略與治理
- 02 創新服務與亮點
- 03 社會影響力
- 04 幸福職場
- 05 環境友善
- 06 附錄

華卡企業隸屬於國泰資訊集團，成立於1999，為專業的人才資源服務顧問，擁有24年人才媒合經驗（請參考圖一）。企業的沿革請參考圖二。華卡企業員工目前共有781人，98.7% 的員工會被派駐至各地的客戶(要派公司)端，依循要派公司主管之指揮、監督及管理從事各項服務的員工，這群員工是屬於非典型的勞動者，受雇於華卡企業，為華卡企業的正職人員，但實際的工作地點為與華卡企業簽訂合約的客戶端（要派公司）；其他的員工則隸屬於華卡管理部，目前共有10人，從事業務開發、專業獵頭、人力資源管理、教育訓練、財務、會計及永續、職業安全衛生等各項業務，華卡企業管理部與派遣到客戶端員工的人數及比例之相關資訊，請參考圖三。



圖三：華卡企業員工組成



	成立時間
	成立於1999年
	服務內容
	專業獵才、人力派遣、教育訓練
	公司簡介
	華卡企業擁有 24年 人才媒合經驗，同時提供企業人力資源運用諮詢與專屬規劃服務，為企業人才資源策略之重要夥伴。

圖一：華卡企業簡介



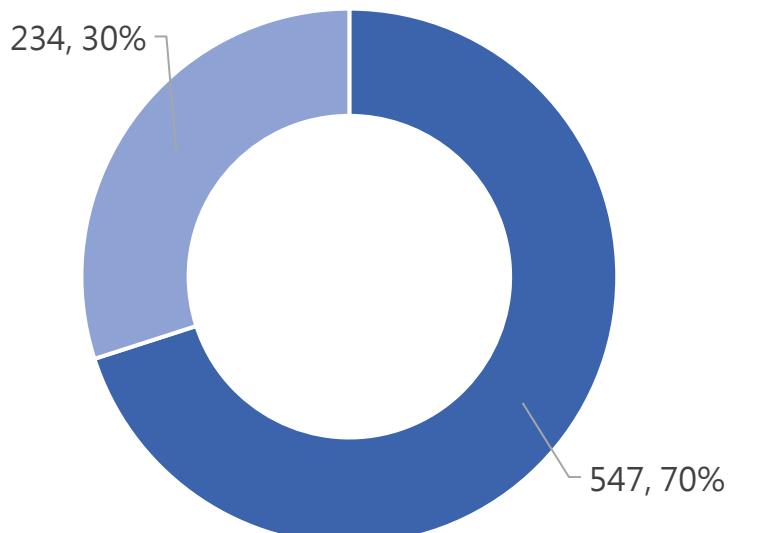
圖二：華卡企業沿革

關於華卡企業

企業簡介與營運概況

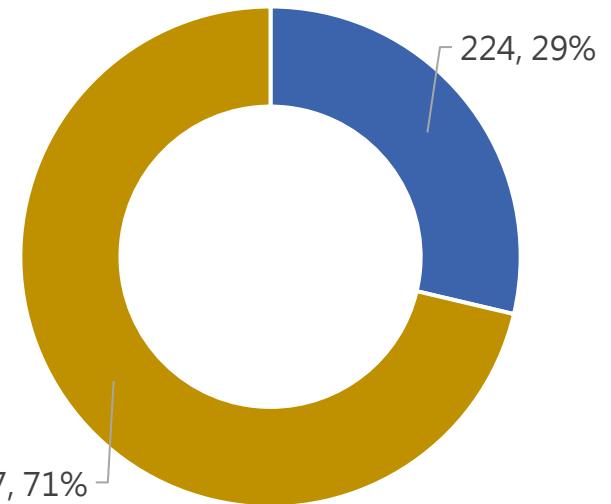
華卡企業員工組成之男女性別比例請參考圖一，女性員工占比高達71%。華卡企業員工殘障比例請參考圖二，共有八位殘障之員工，約佔1% (依法華卡需要聘用至少七位殘障員工)。華卡企業員工中高齡 (45到65歲) 暨高齡者 (64歲以上) 比例請參考圖三，總人數為234人，佔華卡企業所有員工比例高達30%。從以上數據之綜合分析，華卡企業的員工組成不論是性別或是年齡的分布上都是很多元的，殘障員工的雇用比例也符合法令規範。其中，中高齡者暨高齡者比例高於許多企業，更呈現出華卡企業對於中高齡暨高齡求職者的多元及友善，形塑華卡企業成為一個對中高齡暨高齡者友善的幸福職場。

■ 非中高齡(人數・比例) ■ 中高齡員工(人數・比例)



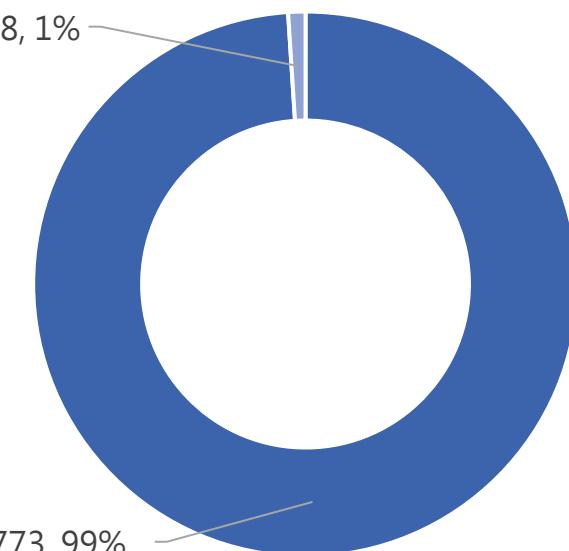
圖三：華卡企業中高齡暨高齡者人數及比例

■ 男性員工(人數・比例) ■ 女性員工(人數・比例)



圖一：華卡企業員工組成男女員工人數及比例

■ 非殘障員工(人數・比例) ■ 殘障員工(人數・比例)



圖二：華卡企業員工殘障員工人數及比例

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業
- 01 永續策略與治理
- 02 創新服務與亮點
- 03 社會影響力
- 04 幸福職場
- 05 環境友善
- 06 附錄



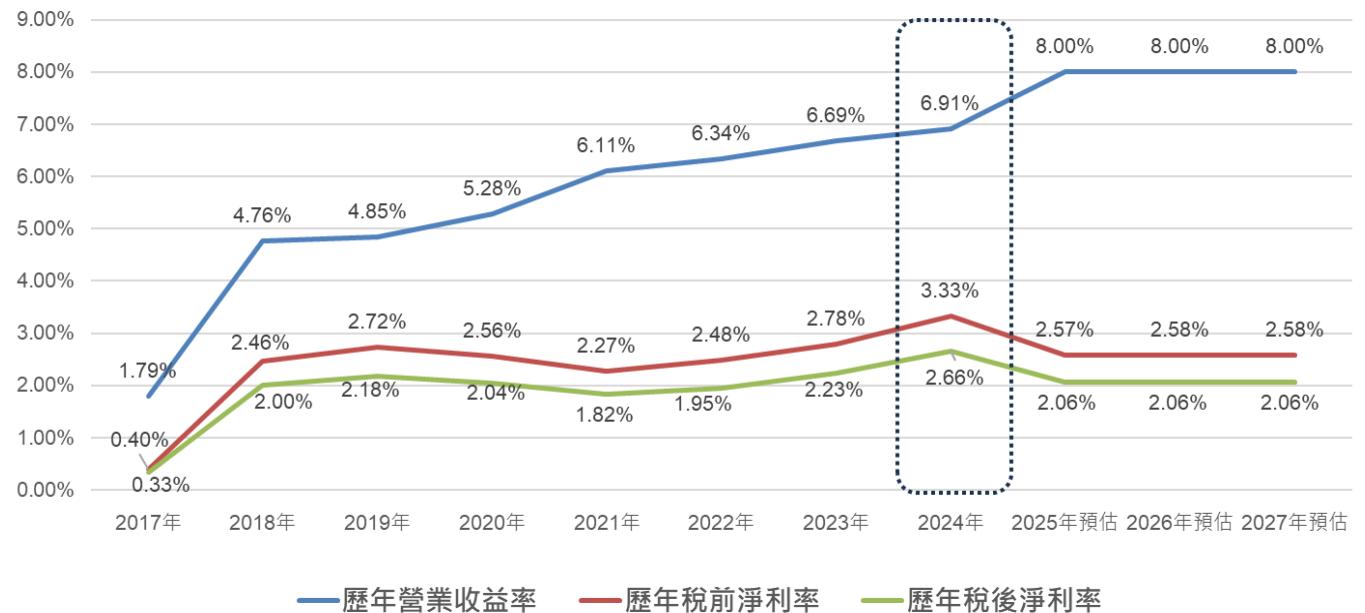
關於華卡企業

企業簡介與營運概況

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業**
- 01 永續策略與治理
- 02 創新服務與亮點
- 03 社會影響力
- 04 幸福職場
- 05 環境友善
- 06 附錄

華卡企業的營運總部暨管理部位於台北市大安區羅斯福路三段37號14樓之一（請參考附圖一為營運總部辦公室之位置）。其餘華卡派遣員工的工作地點，依據要派的不同客戶、單位而異，分布在全台各地。華卡企業2021至2024年期間，皆為穩定獲利。2021年到2024年期間之收益率、稅前淨利率、稅後淨利率，更是連續三年持續穩定的成長（請參考附表一）。企業獲利是華卡企業經營的核心目標，唯有企業獲利才得以確保企業之永續發展與經營。此外，華卡企業追求營利的過程中，秉持著國泰集團**誠信、當責、創新的**三大核心價值，不會為了追求企業的獲利而犧牲或忽略核心價值。



表一：華卡企業近幾年之營業收益率、稅前淨利率、稅後淨利率趨勢圖

華卡企業股份有限公司



圖一：華卡企業營運總部地理位置

關於華卡企業

核心業務與服務

主要的服務內容包含：

- 專業獵才：人才代徵招募，高端菁英招聘。
- 人力派遣：快速優質派遣，多種服務方案。
- 人資顧問：薪資專案代管，人力資源訓練。

華卡企業是專業人力資源解決方案提供者，已提供超過100,000人次的就業服務，招募服務包含六大大產業，現有客戶包含國泰金控、國泰世華銀行、國泰人壽、國泰新世紀產險、國泰證券、國泰投顧、國泰投信、國泰創投、國泰建設、國泰健康管理、霖園樓管、國泰商旅、神坊科技、國泰醫院、富邦金控、台灣大、永豐金控、台新金控、匯豐銀行、瑞興銀行、安聯銀行、momo、明台。華卡企業具備以下的優勢與特色：

- 多元、優質之各類人才資料庫。
- 各產業專業招募與薪資顧問。
- 派遣同仁平均離職率遠低於同業。
- 自建LINE、FB、Web等數位招募平台，提供專業招募服務。
- 員工在職線上教育訓練，提升員工職能，提供企業專業多元的人才。
- 各項員工福利(福委會、集團優惠、醫療補助等..)，提供暖心員工關懷。



圖一：華卡企業主要服務

創立於1999年，專業人力資源解決方案提供者

 就業服務超過100,000人次
(統計自：1999/4-2024/8，含代徵、獵才、派遣)

 招募服務包含六大大產業



提供企業人力資源的堅強後盾

 自建LINE、FB、Web等數位招募平台，提供專業招募服務。

 員工在職線上教育訓練，提升員工職能，提供企業專業多元的人才。

 各項員工福利(福委會、集團優惠、醫療補助等..)，提供暖心員工關懷。

- ✓ 多元、質優之各類人才資料庫。
- ✓ 各產業專業招募與薪資顧問。
- ✓ 派遣同仁平均離職率遠低於同業。

圖二：華卡企業服務概況

關於華卡企業

公協會的參與

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄



中華民國傑出企業管理人協會

華卡企業參加中華民國傑出企業管理人協會並獲頒金炬獎績優企業及經理人，肯定華卡卓越管理能力與貢獻。



圖一：中華民國傑出企業管理人協會證書

私立就業服務機構許可證

華卡企業通過私立就業服務機構評鑑取得許可證，合法經營，保障員工權益，並提供企業優質人力資源服務。



圖二：私立就業服務機構許可證

中華民國人力中介協會

華卡企業加入中華民國人力中介協會，積極參與，推動產業發展，提升人力資源服務專業水準。



圖三：中華民國人力中介協會



關於華卡企業

榮耀與肯定

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄



持續的成就

華卡企業參加中華民國工業協進會(協助勞動部勞動力發展署籌辦)舉辦的私立就業服務機構從事跨國人力中介服務品質評鑑並連續兩年都得到A級的評鑑成績，取得政府認證，合法經營，提供優質人力資源服務。這是華卡企業一個重要的里程碑，也證明了華卡企業的努力和成功，並在就業服務的領域，樹立良好的聲譽。



政府及業界認可

華卡企業在過去幾年的營運過程中，累積了許多來自政府各個機關和民間機構的獎項以及肯定，展現了在各個面向的卓越表現，包括：企業社會責任、中高齡者暨高齡者友善企業、受雇員工薪資調查優良廠商、國稅局年度績優營業人、員工福利、財務管理和產業貢獻，均獲得各主管機關以及業界的高度肯定與認可。



永續發展

華卡企業致力於回應及實現聯合國永續發展目標，並在2020年度獲得「實踐SDGs，社企品牌跨界合作」的獎項，證明了華卡企業對於社會及環境責任的承諾，並積極推動以及回應聯合國永續發展目標。未來將繼續在永續、ESG以及SDGs等面向，持續展開積極具體行動與作為，成為永續經營且善盡企業社會責任的企業。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

關於華卡企業

榮耀與肯定

華卡企業連續兩年得到私立就業服務評鑑A級，歷年來獲得多項來自政府以及各民間機構之獎項與肯定，列舉如下：

- 經濟部中小企業處[Buying Power] 2019 & 2020
- 金炬獎「年度十大績優企業」第15屆 & 第18屆
- 金炬獎「績優經理人」第18屆
- 「受雇員工薪資調查優良廠商」2020
- 「實踐SDGs，社企品牌跨界合作」2020
- 「國稅局年度績優營業人表揚」2024
- 臺北市中高齡者暨高齡者友善企業認證 2024

2019 經濟部中小企業處
「Buying Power」2019 第15屆金炬獎
「年度十大績優企業」

2024 台北市中高齡者暨高齡者友善企業認證



企業認證獎牌

2020 獲頒經濟部中小企處
「Buying Power」

2023第18屆金炬獎 繢優經理人



2020 實踐SDGs，社創品牌跨界合作



2020「受僱員工薪資調查優良廠商」



2023 第18屆金炬獎「十大績優企業」



2024 國稅局年度績優營業人表揚

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

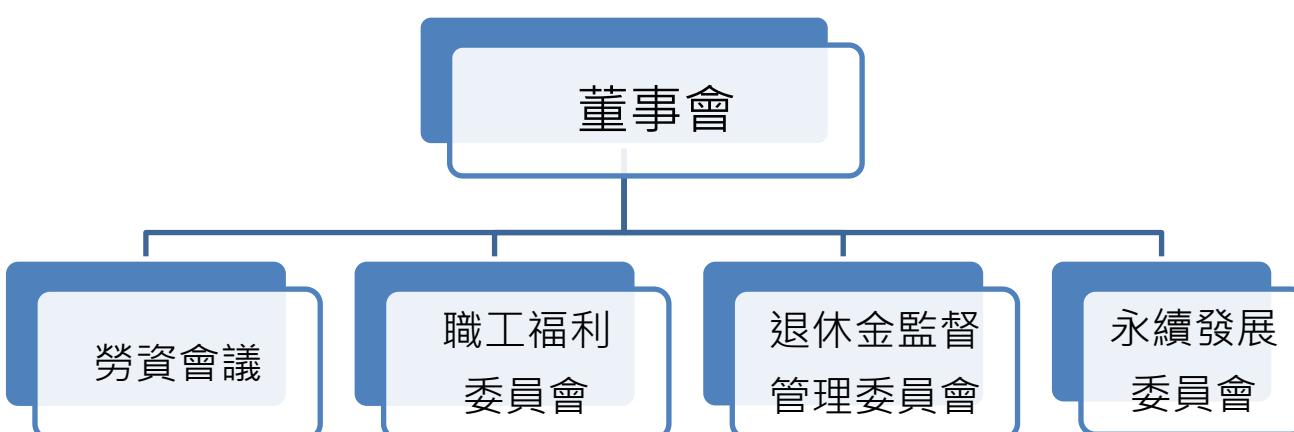
05 環境友善

06 附錄

關於華卡企業

董事會職責與治理

- 華卡企業董事會為華卡企業的最高決策單位，董事會成員互相選舉推派產生董事長。其中一位董事擔任華卡企業之高階管理階層職務(總經理)，董事長未擔任華卡企業之高階經理職務，負責監督公司整體營運管理。董事會成員對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事會成員：華卡企業董事會有四位不同專業背景的董事，包括技術創新&產業應用整合、專案開發&營運管理、財務分析&資金管理、人力資源&永續發展，成員有三位女性、一位男性，女性人數對男性人數比例為3:1。董事會的提名與選舉方式：董事會成員為由國泰資訊集團董事長指派之法人代表，沒有領取薪酬或車馬費，董事長的績效考核是依據國泰資訊集團之績效考核表，考核指標包含監督公司業務執行、監督財務營運執行、監督風險管理狀況以及董事會出席率。
- 華卡企業董事會職責與治理：董事會決議重要事項會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。每季定期舉辦董事會，聽取經營團隊報告公司策略、營運狀況、財務、稅務、風險評估、永續發展及各項專案進度，回應各項報告，提出建議並在需要時敦促經營團隊進行調整。
- 董事會為華卡企業之最高治理機構，隸屬於董事會轄下之相關委員會包含勞資會議、職工福利委員會、退休金監督管理委員會及永續發展委員會(2024新成立)，請參考附圖一。華卡企業沒有成立工會，透過勞資會議進行勞資雙方的溝通。勞資會議由勞方代表及資方代表組成，並定期於每季召開會議，由華卡企業管理部在勞資會議中報告公司的營運狀況、政策以及宣導各種與勞工相關議題或討論各項由勞方或資方代表提出之議題。職工福利委員會，負責管理華卡企業所有員工之福利金，並規劃、執行使用方式並公告之。退休金監督委員會為管理所有華卡員工退休金之管理委員會。永續發展委員會負責規劃、統籌及執行各項永續及ESG相關議題並定期向董事會以及利害關係人報告及揭露。



圖一：華卡企業董事會隸屬之各委員會

關於華卡企業

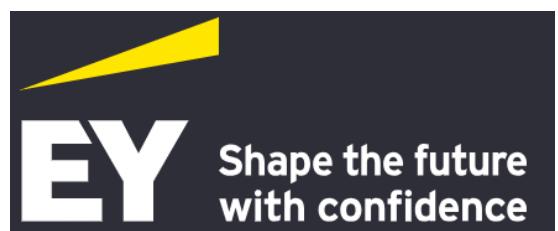
策略夥伴

透過策略夥伴的協力，華卡企業得以有效推動各項公司業務與營運活動。以下是華卡企業的重要策略夥伴以及其所提供的服務與角色：

- 理哲國際法律事務所：
 - ✓ 法令遵循：確保華卡企業的運營符合相關法律法規，避免法律風險。
 - ✓ 契約審查與談判：協助起草、審查和談判契約，保障企業利益。
 - ✓ 紛糾解決：發生法律糾紛時，提供專業建議和代表企業進行訴訟。
- 洲際通信網路股份有限公司：
 - ✓ 設備維護與管理：定期檢查和維護網路通信監視設備，確保其正常運行，並及時更換損壞的零部件。負責設備的軟體更新和升級。
 - ✓ 故障排除與修復：快速檢測並診斷設備故障，提供即時的修復服務，減少設備停機時間。通過遠端連線提供技術支援，解決軟體問題和進行系統調整。
 - ✓ 安全管理：監控網路通信，防止未授權的訪問和潛在的安全威脅，確保數據安全。配置和維護防火牆及防毒軟體，保護企業網路免受病毒和惡意軟體的攻擊。
- 安永會計師事務所：
 - ✓ 財務報告與審計：提供準確的財務報告，進行內部和外部審計，確保財務透明度。
 - ✓ 稅務規劃與合規：協助企業進行稅務規劃，確保稅務合規，最大化稅務效益。
 - ✓ 財務諮詢：提供財務管理建議，幫助企業制定財務策略和預算。



LeadTrust Law Firm
理哲國際法律事務所



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

關於華卡企業

策略夥伴

透過策略夥伴的協力，華卡企業得以有效推動各項公司業務與營運活動。以下是華卡企業的重要策略夥伴以及其所提供的服務與角色：

- **叡揚資訊：**
 - ✓ 人資系統：協助人力資源規劃、人才發展與管理，提升人力資源運營效率。
 - ✓ 電子表單&數位化流程：Vital BizForm智慧表單系統通過視覺化設計，簡化企業內部的表單填寫、簽核和管理流程，提升工作效率。
 - ✓ 公文管理：Vital OD雲端公文管理系統提供全方位的公文管理，包括收文、簽核、發文和稽催，提升公文處理效率。
 - ✓ CRM系統：應用在客戶關係管理，Vital CRM系統以客戶為核心，提供業務管理、行銷推廣、客戶服務和數據分析等功能，幫助企業提升客戶滿意度和業績。
- **鼎新電腦：**
 - ✓ 提供華卡企業資源規劃系統 (ERP)，建立應收管理系統之基本資料。
 - ✓ 建立結帳作業流程、結帳單建立作業以及結帳單自動結帳作業。
 - ✓ 建立收款流程、收款單建立作業及單據清除作業。
 - ✓ 建立各式報表：日計表、日記帳、現金簿、現金收支日報表、明細分類帳、多期財務比較表、帳戶式資產負債表、全年度損益表、會計科目異常檢核表、現金流量表及財比率分析表。



關於華卡企業

策略夥伴

透過策略夥伴的協力，華卡企業得以有效推動各項公司業務與營運活動。以下是華卡企業的重要策略夥伴以及其所提供的服務與角色：

- SGS：
 - ✓ SGS台灣分公司，接受華卡企業委託，對華卡企業的永續報告書依循 GRI 2021版本準則與 AA1000 TYPE 1，中度保證等級進行查證。
 - ✓ 規劃華卡企業永續報告書的查證計畫及排程，包含書面審查及現場實體查證。
 - ✓ 列出在審查華卡企業永續報告書的過程中發現的不符合項目及改善建議。
 - ✓ 永續報告書認證報告準備、報告審查及核發聲明書。
- VML：
 - ✓ 協助華卡企業訂定品牌定位策略。
 - ✓ 品牌Slogan的創意發想以及視覺識別設計。
 - ✓ 官網主視覺設計、品牌媒體露出規劃與執行。



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

關於華卡企業

未來展望與期許

未來展望：

因應永續浪潮、客戶對供應商的要求以及利害關係人的期待，華卡企業訂定永續發展的願景、策略、組織及路徑圖，融入中高齡友善的政策及行動，摘要未來展望及亮點如下：

- **中高齡友善**是華卡企業永續發展的重要拼圖。
- **綠領及中高齡為華卡企業品牌再造的雙核心策略。**
- 以核心業務為基礎，解決缺工問題，承擔責任、面對挑戰、尋求機會，發揮正面影響力。
- 務實、長期的投入，形塑華卡企業永續及中高齡友善的企業文化。
- 培力中高齡及高齡者，實踐混齡工作及跨世代合作。

永續策略主軸與治理藍圖：

- 永續創新：數位+ESG雙軸轉型、綠領+中高齡雙核心品牌再造策略。
- 社會影響力：中高齡友善職場認證&倡議、培力中高齡、志工服務。
- 職場多元包容與培力：DEI (多元/平等/包容)、人權、員工賦能與培力。
- 環境友善：節能、減碳、碳中和與淨零。

永續報告書：

華卡企業自願性發行永續報告書，在探討雙重大性主題的過程中，融入中高齡友善議題「員工多元化與平等機會」、「不歧視」、「多元勞動力」、「人才培育與留才」、「員工關懷與友善工作環境」。期待透過撰寫及發行的過程，檢視華卡的願景、策略、組織與流程，能成為一個能不斷自我學習、改善、進步，追求卓越的學習型組織，並與利害關係人充分的溝通、揭露資訊，以滿足所有利害關係人的期待。

自我期許：

華卡企業自我期許，能利用有限的資源，務實地做好每一件小事，透過長期累積、持續性地推動永續發展&ESG，成為華卡企業的文化與DNA，並擴大對所有的利害關係人的正向影響力，共同推動、實踐永續的社會與地球。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

01

永續策略與治理

1.1 永續主軸與藍圖

1.2 永續治理與管理

1.3 利害關係人溝通與重大性分析



華卡企業永續報告書的永續策略與治理，包含幾個主題：永續主軸與藍圖、永續治理與管理、利害關係人溝通與重大性主題分析。華卡企業承諾為員工打造幸福職場、確保員工身心健康與安全，促進勞工安全與健康，成立職業安全衛生委員會並訂定職業安全衛生管理規章、計畫及工作守則，回應聯合國永續發展目標 [SDG 3] 良好的健康與福祉。推動中高齡友善職場及成立人權暨商業道德工作小組訂定、推動及執行各項兩性平等以及多元、平等、包容的作為，呼應聯合國永續發展 [SDG 5] 的兩性平等及 [SDG 10] 消除不平等。因應客戶對於人權、多元、平等、包容職場、商業道德等要求，請供應商回填盡職調查問卷，收集及關注供應商在環境、人權及商業道德議題推動的情況，呼應聯合國永續發展 [SDG 16] 的公平正義及 [SDG 17] 夥伴關係。



永續策略與治理

1.1 華卡永續主軸與藍圖

華卡企業永續發展之主軸與藍圖為「**永續策略與治理、創新服務與亮點、社會影響力、幸福職場、環境友善**」，衡量華卡企業之核心營運活動及價值鏈對 SDGs 所造成的風險與機會，採取對應的策略、回應及行動，積極地落實於日常營運中，以確保華卡企業能持續以核心業務為基礎，發揮最大的正面影響力，有效解決社會、環境問題，同時避免價值鏈的各項活動對於社會、環境及經濟的負面影響與衝擊。

華卡企業目前共有781位員工，大部分為派遣員工，平日的工作都是派駐在不同客戶的各個部門或區域提供服務與勞務。華卡企業管理部的員工，主要從事業務開發、專業獵頭、人力資源管理、教育訓練、財務、會計及永續、職業安全衛生等各項業務，以有限的管理部人力，透過有效率的管理，服務所有的員工、客戶及其他利害關係人。管理部自我期許能透過做好每一件小事、一步步地實踐、長期的累積與堆疊，相信終能實踐所擘劃的藍圖、打造永續的企業經營以及對社會、國家、環境的正面影響力。

為推動及實踐華卡企業永續主軸、藍圖及願景，新增一個隸屬於華卡企業董事會的功能性委員會-永續發展委員會，成為華卡企業統籌所有永續相關業務的最高治理單位，並在永續發展委員會之下設立ESG推動小組、中高齡友善推動小組、人權暨商業道德工作小組、內部控制暨風險管理小組及職業安全衛生委員會。此外，永續發展委員會與各小組及其他各委員會，訂定華卡企業的永續發展路徑圖、碳資產管理路徑圖、人權與盡職調查政策、供應商盡職調查表、內部控制&風險評估&稽核制度實施管理辦法及SOP、職業安全衛生計畫、SOP及工作守則以推動各項永續行動與作為；賦能華卡企業的員工為推動各項永續行動與作為的基礎。因此，華卡企業規劃及訂定各項永續相關的教育訓練計畫，包含內部控制與稽核、標準作業流程、職業安全衛生、中高齡友善職場政策、混齡及跨世代協作、永續發展教育訓練課程，透過這些課程提升華卡企業的員工對於永續ESG的認識，進一步讓永續成為華卡企業的文化與DNA。

為推動環境友善，因應全球暖化及氣候變遷，華卡企業推動數位轉型，包含華卡企業建立電子公文系統、電子表單系統以及客戶關係管理系統，並規劃在2025年將原本地端的人資管理系統，升級為雲端的人資管理系統，除了有助於推動節能減碳、減少人工作業，也能在華卡企業執行各項業務營運的過程中，提升各項工作及作業的效率、建構系統化的管理系統及資料庫，進一步擴及優化客戶的各項服務、打造永續的經營及幸福的職場。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

永續發展委員會

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

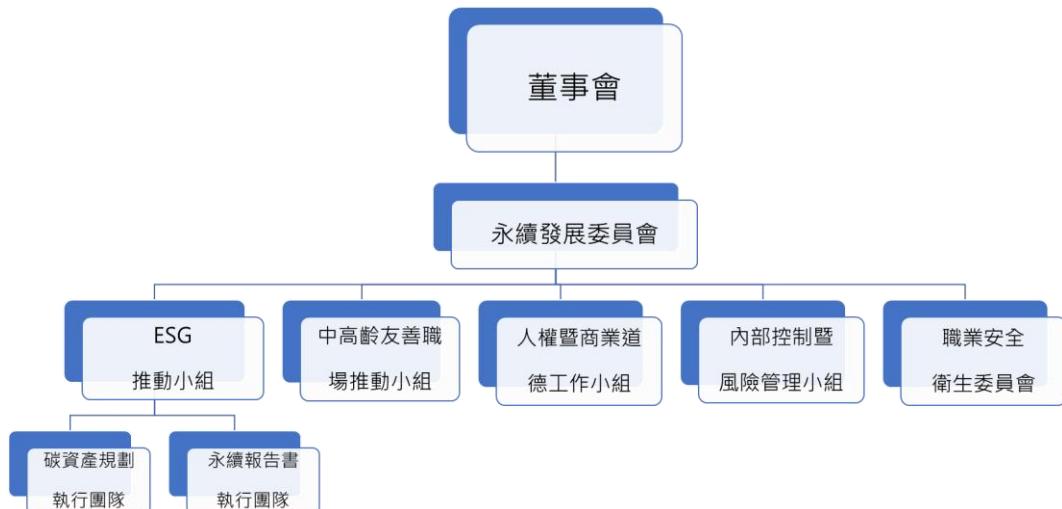
03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

為善盡企業社會責任，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理的期望，並達到企業永續經營之目標，特成立華卡企業的永續發展委員會。華卡企業的永續發展委員會經由董事會決議通過後設立，委員會的人數不得低於三人，總經理為當然委員並擔任主任委員，指派管理部同仁擔任其他委員。本委員會任期與委任的董事會屆期相同。本委員會為協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，實踐永續經營之目的並回應利害關係人的期待，其職權包括下列的事項：一、制定企業永續發展願景、目標、管理方針及推動計畫。二、宣導、落實永續發展教育及永續企業文化的形塑。三、企業永續發展的執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。四、其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。五、本委員會得依功能別成立不同的推動小組及訂定各小組的管理程序或辦法，經主任委員核可後實施。推動小組的小組長由永續發展委員會主任委員指派管理部同仁擔任，並邀請勞工代表為推動小組成員，納入勞工的意見，並協助及參與各項工作的推動。目前隸屬於永續發展委員會的組織有：ESG推動小組、中高齡友善職場推動小組、人權暨商業道德工作小組、內部控制暨風險管理小組及職業安全衛生委員會，請參考圖一為永續發展委員會之相關轄下組織及架構。永續發展委員每季定期向董事會報告各項永續發展相關業務的推動進度與成果，並依據董事會的意見及決議，修訂、調整永續的政策與行動。



圖一：華卡企業永續發展委員會及相關組織及架構



圖二：華卡企業永續發展委員會成員



永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

董事會-永續發展的治理及參與

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業董事會為華卡企業的最高治理單位，透過每一季的董事會、集團會議（國泰資訊集團）以及不定期的專案會議，由總經理（兼任永續發展委員會主任委員）報告永續發展的願景、目標、進度及作為，經過會議的討論並綜合華卡董事會成員暨集團董事長之建議取得共識後，做成決議。董事會以及集團會議在永續治理相關議題的參與及討論，羅列如下：

- 總經理向董事會及集團會議報告華卡企業的永續策略主軸與治理藍圖、永續發展路徑圖、碳資產管理路徑圖、永續報告書揭露的重大性主題及決定流程，邀請董事會成員協助問卷調查，提供回饋。於董事會提案成立董事會的功能性委員會-永續發展委員會並訂定永續發展委員會組織章程暨管理辦法，同時授權永續發展委員依照永續發展的需求成立功能性小組及辦法。
- 為提升董事會成員對於永續發展的知識與趨勢的群體智識，由總經理（兼任永續發展委員會主任委員）在集團會議中，向集團董事長暨華卡企業之董事，分享永續ESG的知識，節能減碳相關的國內外趨勢、國內各主管機關的規定、來自於客戶對供應鏈的需求以及就業市場綠領人才的趨勢、需求、機會以及挑戰。透過這些分享，增加董事會成員對於永續ESG及節能減碳的認識與了解，以及其對於企業經營的重要性，將有利於與最高治理單位對於永續願景策略及目標的溝通並取得共識。
備註：總經理呂如萍已完成企業永續管理師(80個小時)課程並取得企業永續管理師證照及ISO14064-1組織層級溫室氣體建置與查證員、永續發展基礎能力測驗合格(中華民國證券暨期貨發展基金) & 淨零碳規劃管理師認證(經濟部iPAS)
- 華卡企業永續發展委員會於董事會說明並報告重大主題決定的流程。問卷調查納入最高之治理單位成員(股東)之意見。綜合整理問卷結果並進行雙重重大性分析，鑑別永續報告書將報導的重大性主題後，向董事會報告永續報告書將揭露報導的重大性主題，經核准後展開各重大性主題資料之收集彙整並揭露於永續報告書中。
- 整理董事會以及集團董事長參與及溝通關鍵永續議題件數如下：
 - ✓ Q3董事會：永續發展委員會及永續發展委員會組織章程暨管理辦法、永續策略主軸與治理藍圖、永續發展路徑圖、碳資產管理路徑圖、永續報告書-永續議題&重大性主題的決定流程，共五件永續關鍵議題。
 - ✓ Q3集團會議：中高齡友善職場推動組織暨辦法 & 認證、鑑別報告書之重大性主題及核定，共兩永續關鍵議題。
 - ✓ Q4集團會議：永續報告書初版內容的報告與討論，第三方查證排程說明，共兩件永續關鍵議題。

華卡企業永續發展委員會依循董事會以及集團會議之決議，透過華卡企業的每月之月會的定期專案報告，由永續發展委員會各小組負責人報告關於永續發展目標與相關作為的進度與狀況，並討論需要調整及修訂的項目，並依執行狀況動態檢討與調整後並持續推動各項作為。每季彙整永續發展的進度給主任委員並定期(每季)向董事會及集團董事長報告。

永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

ESG推動小組

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

為在企業內部推動ESG，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理的期望，善盡企業社會責任。特成立ESG推動小組(以下簡稱推動小組)並訂定ESG推動小組之管理辦法。此推動小組依永續發展委員會決議成立，組長及組員由永續發展委員會主任委員指派管理部同仁擔任，小組人數不少於三人，並得邀請勞工代表成為小成員。目前的組織架構，請參考圖一，小組成員，由管理部及勞方代表共同組成。推動小組職權為協助推動企業推展各項ESG行動，職權包含下列事項：一、制定企業ESG推動目標、管理方針及具體推動計畫。二、宣導及落實ESG及文化形塑。三、ESG執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。四、本推動小組得依執行工作項目別成立不同的團隊，由管理部同仁擔任團隊的負責人及成員，並訂定工作項目的管理程序或辦法，並經永續發展委員會主任委員核可後實施。ESG推動小組目前依據任務編組分為碳資產規畫以及永續報告書。隸屬於碳資產規劃的成員負責與節能減碳、碳盤查、碳中和..等相關事務；隸屬於永續報告書的成員負責協助撰寫及發行永續報告書等相關事務。ESG推動小組每季召開一次會議，並得視需要另行召開會議。本推動小組會議之召集應載明召集的事由，並於七日前通知推動小組成員。但有緊急情事者，不在此限。本推動小組會議會由小組長擔任召集人及會議主席；召集人請假、因故不能召集會議時，由其指定之代理人代理。



圖一：華卡企業ESG推動小組組織及架構

永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

永續願景與策略- 波特五力分析

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業
- 01 永續策略與治理**
- 02 創新服務與亮點
- 03 社會影響力
- 04 幸福職場
- 05 環境友善
- 06 附錄

為訂定華卡企業永續願景及策略，華卡企業永續發展委員會運用波特五力分析工具 (Poter's Five Forces)，剖析華卡企業所從事的人力資源服務產業在五個面向（如表一所列）所面對的威脅、挑戰及機會，請參考表一波特五力分析。

華卡企業_人力資源產業_波特五力分析 (Poter's Five Forces)	
1. 新進入者的威脅 (Threat of New Entrants)	門檻相對不高：HR顧問、人力派遣或獵頭公司創業成本不高，技術門檻也不高，導致新進者容易進入。 品牌與信任是壁壘：建立信任、品牌與客戶關係需要時間與資源，是主要的進入障礙。 科技平台競爭者：HR科技（如AI招聘平台）也可能成為新型態的競爭者。
2. 替代品的威脅 (Threat of Substitutes)	自動化工具與AI：企業可能使用ATS（Applicant Tracking System）、AI篩選工具等替代人工招聘。 內部HR團隊：大型企業可能選擇建立內部HR團隊，減少對外部人力資源顧問服務的依賴。 自由職業者平台：如 Upwork、Freelancer 等平台也可能成為人力資源服務的替代品。
3. 供應商的議價能力 (Bargaining Power of Suppliers)	人才供應者：在HR行業中，供應商可視為人才本身或人才來源渠道（如大學、培訓機構）。 高技能人才稀缺：特定領域（如AI工程師、資深管理者）的人才供應稀缺，議價能力強。 平台依賴性：公司若高度依賴LinkedIn、104等平台，也可能受限於平台政策與費用。
4. 買方的議價能力 (Bargaining Power of Buyers)	企業客戶選擇多：HR服務供應商眾多，企業客戶可貨比三家，議價能力強。 大型企業議價能力強：尤其是大型企業或集團，通常能要求更低的服務費率或更高的服務品質及更多的服務內涵、項目。 結果導向：若HR服務無法提供明確成果（如成功招聘率），買方可能轉向其他供應商。
5. 產業內競爭者的競爭程度 (Industry Rivalry)	競爭激烈：HR顧問公司、國內外獵頭公司、HR科技平台等競爭者眾多，競爭激烈。 差異化挑戰：服務內容高度相似，難以差異化，導致價格戰與服務壓力。 技術創新驅動競爭：AI、大數據、遠距工具等技術創新加速競爭格局變化。

表一：華卡企業之波特五力分析



永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

永續願景與策略- SWOT分析

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

透過五力分析工具盤點人力資源服務展業面對的威脅、挑戰與機會後，進一步使用SWOT分析工具，列出華卡企業內部所擁有的優勢及劣勢，外部環境面對的威脅及挑戰，並繪製華卡企業SWOT分析之矩陣圖，並因應各主情境產生對應的永續願景、策略、計畫及行動，請參考表一。

華卡企業永續願景暨策略SWOT分析		外部環境分析	
企業內部分析	優勢 (Strengths)	機會 (Opportunities)	威脅 (Threats)
	<p>利用優勢掌握機會的策略 (成長)</p> <ul style="list-style-type: none">協助集團永續賦能，提供教育訓練服務。提供集團綠領人才媒合服務。推動中高齡友善職場及中高齡友善企業認證。推動勞動永續方案，退休人士人才引流，透過新商模，增加營運動能。透過卓越的永續的績效，開發新客戶，提供更多人才媒合的服務。	<p>機會 (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none">永續&ESG的浪潮與趨勢綠領人才需求日益增加少子化缺工及中高齡友善職場倡議	<p>威脅 (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none">客戶對於永續績效的要求相關法規、制度以及主管機關的規範持續更新調整。氣候變遷、極端氣候，生物多樣性喪失來自同業的低價競爭，新的科技平台競爭者以及其他自動化AI工具。
<p>劣勢 (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none">分散型企業，溝通不易投入永續的人才及經費有限數位化系統不足高度依賴104、Linkedin等招募平台毛利偏低		<p>改善弱勢掌握機會的策略 (改善)</p> <ul style="list-style-type: none">建置數位化工具，改善溝通問題、節能減碳並提升工作效率。延聘外部人才設立永續專責單位，規劃推動永續行動與作為。規劃內部人員到外部培訓。依重要性，分階段投入資源推動永續行動。	<p>改善弱勢克服威脅的策略 (減少弱點、避免威脅)</p> <ul style="list-style-type: none">透過品牌重塑、官網的再設計(增加永續專區、永續問卷調查及訂閱電子報功能，強化與員工的溝通議和的管道，補強分散型企業不易溝通的問題。透過永續行動及品牌重塑，呈現永續&ESG的優良績效。取得客戶認可，做出市場區隔，避免低價競爭。訂定永續發展路徑圖，規劃逐年編列並增加長期永續&ESG相關預算。建構知識管理系統，導入AI工具，優化流程。推動ISO-9001，品質管理系統，確保服務品質，提升客戶滿意度。

表一：華卡企業之SWOT分析



永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

永續願景與策略- PDCA流程

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

使用五力以及SWOT分析工具得到的各項分析評估後的結果，進一步透過PDCA流程導入永續願景與策略、推動永續作為並展開各項永續行動與作為，如圖一所示。

1. Plan (計畫)

目標設定：依據五力分析及SWOT分析，定義出華卡企業的永續願景及策略。

- (1) 訂定永續發展路徑圖：建立永續發展為員會及相關推動小組，發行永續報告書，滿足利害關係人的期待。
- (2) 綠領&中高齡雙核心品牌策略：以核心業務為基礎，打造專業、客製的綠領人才媒合業務。倡議中高齡友善職場、取得中高齡友善企業認證並報名參與高齡友善企業聯合就業博覽會，提供綠領及中高齡的就業媒合，協助政府解決少子化缺工的問題。
- (3) 數位&ESG雙軸轉型：透過數位化推動節能減碳及ESG轉型，形塑企業永續文化，呼應氣候行動。
- (4) 碳資產管管理：訂定碳資產管理路徑圖，推動溫室氣體盤查，節能減碳、綠點採購以及淨零路徑，落實氣候動。
- (5) 多元友善包容的幸福職場：建構多元、平等、包容(DEI)的職場與工作場所、人權與ESG的風險與治理。賦能員工，推動永續教育訓練。
- (6) 創新方案：推動勞動力永續方案、建置知識庫管理系統，取得ISO-9001認證

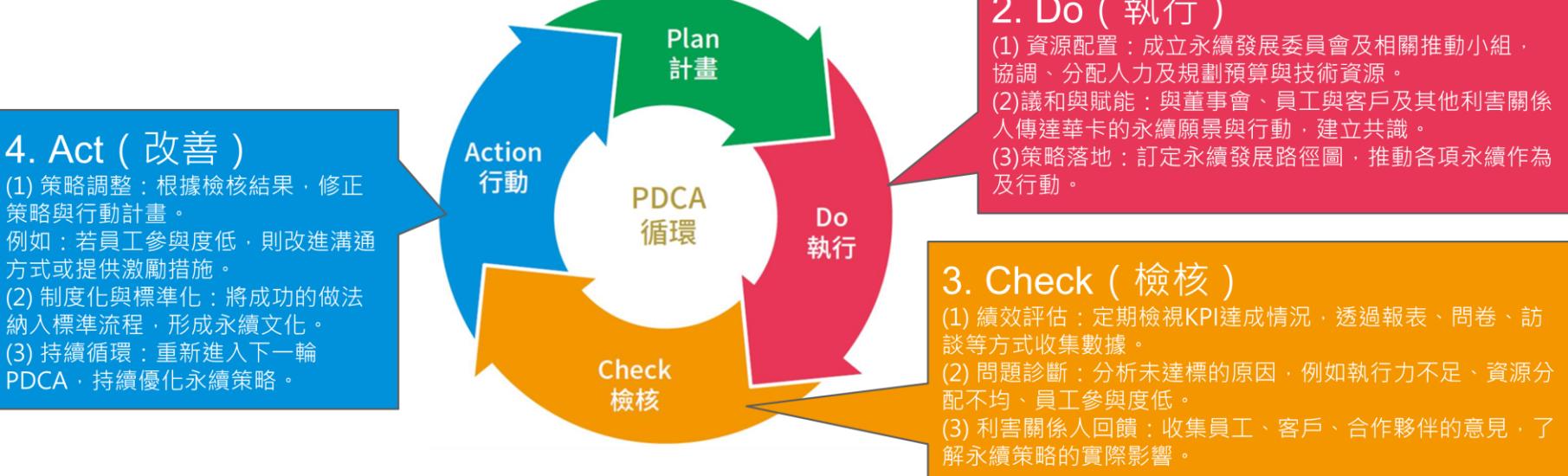
4. Act (改善)

(1) 策略調整：根據檢核結果，修正策略與行動計畫。

例如：若員工參與度低，則改進溝通方式或提供激勵措施。

(2) 制度化與標準化：將成功做法納入標準流程，形成永續文化。

(3) 持續循環：重新進入下一輪PDCA，持續優化永續策略。



2. Do (實行)

- (1) 資源配置：成立永續發展委員會及相關推動小組，協調、分配人力及規劃預算與技術資源。
- (2) 議和與賦能：與董事會、員工與客戶及其他利害關係人傳達華卡的永續願景與行動，建立共識。
- (3) 策略落地：訂定永續發展路徑圖，推動各項永續作為及行動。

3. Check (檢核)

(1) 績效評估：定期檢視KPI達成情況，透過報表、問卷、訪談等方式收集數據。

(2) 問題診斷：分析未達標的原因，例如執行力不足、資源分配不均、員工參與度低。

(3) 利害關係人回饋：收集員工、客戶、合作夥伴的意見，了解永續策略的實際影響。

圖一：華卡企業之PDCA流程

永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

中高齡友善職場推動小組

目錄

關於本報告書
董事長的話
總經理的話
關於華卡企業

01 永續策略與治理
02 創新服務與亮點
03 社會影響力
04 幸福職場
05 環境友善
06 附錄

為推動華卡企業成為中高齡友善職場，善盡企業社會責任。設立中高齡友善職場推動小組並訂定中高齡友善職場推動小組管理辦法。中高齡友善推動小組依永續發展委員會決議成立，小組長及組員由永續發展委員會主任委員指派管理部同仁擔任，小組人數不少於三人，並得邀請勞工代表成為小組成員（請參考圖一）。中高齡友善推動小組為協助推動企業成為中高齡友善職場，職權包含下列事項：一、制定企業中高齡友善職場推動目標、管理方針及具體推動計畫。二、宣導及落實中高齡友善職場及文化形塑。三、中高齡友善職場執行情形與成效追蹤、檢視與修訂。四、本推動小組得依執行工作項目別成立不同的團隊，由管理部同仁擔任團隊的負責人及成員，並訂定工作項目的管理程序及辦法，經永續發展委員會主任委員核可後實施。本推動小組每季召開會議一次，得視需要時另行召開會議。本小組會議之召集應載明召集事由，七日前通知推動小組成員。有緊急情事者，不在此限。推動小組會議會由小組長擔任召集人及會議主席；召集人請假、因故不能召集會議時，由指定代理人代理。中高齡友善職場推動小組的組織架構，請參考圖一。為推動中高齡友善，華卡企業公告禁止中高齡及高齡者之差別待遇（請參考圖二），不得以年齡為由直接或間接的差別待遇，包含招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育訓練、薪資給付、福利措施、退休、資遣、離職以及解僱。華卡企業訂定中高齡員工友善職場措施及獎勵辦法，鼓勵管理部主管及同仁申請實施：彈性工時、教育訓練、職務的再設計、留任制度及創新作為。



圖一：華卡企業ESG推動小組組織及架構



華卡企業股份有限公司 公告

華字第 20240005 版次 01
2024 年 05 月 15 日訂定

主旨：禁止中高齡及高齡者之差別待遇

說明：

一、 依中高齡者及高齡者就業促進法第 12 條規範，雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。所謂的差別待遇，指的是：

1. 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。
2. 教育、訓練或其他類似活動。
3. 薪資之給付或各項福利措施。
4. 退休、資遣、離職及解僱。

二、 依據就業服務法第 5 條明文規定，專法定專章保障，規範雇主對求職或受僱的中高齡者和高齡者，不得以年齡為由有直接或間接的差別待遇，包含在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等；教育、訓練或其他類似活動；薪資給付或各項福利措施等；退休、資遣、離職及解僱。

三、 為讓全體員工了解中高齡者及高齡者就業促進法暨就業服務法相關規定，並確實遵循；同時宣示暨宣導公司績效考核與升遷制度透明化，不設限年齡，特此公告。

圖二：公告禁止中高齡及高齡者之差別待遇



永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

人權、DEI、商業道德

人權政策

華卡企業公司深信尊重人權與打造有尊嚴的工作環境至關重要，承諾支持以下國際人權準則及規範，同時恪守在地法規，平等對待並尊重所有人員。華卡企業公司人權政策（請參考圖一）適用於全體經理人及其員工（受華卡企業公司所雇用從事工作獲取薪資或報酬者）、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害：

- 聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）
- 經濟合作與發展組織 - 跨國企業準則（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）
- 經濟合作與發展組織 - 責任商業行為盡職調查指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）
- 負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）

本公司遵守勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法要求，及落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、及身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式歧視，致力營造尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。本公司承諾包含禁止歧視、禁用童工、禁用非自願勞工、提供員工適當且必要的教育訓練，以及公平、公正的升遷制度並且促進工作場所的多元、平等與包容。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業股份有限公司

人權、商業道德、反貪腐政策暨盡職調查

華字第 20240013 版次 01
2024 年 10 月 22 日訂定

人權承諾

華卡企業公司深信尊重人權與打造有尊嚴的工作環境至關重要，承諾支持以下國際人權準則及規範，同時恪守在地法規，平等對待並尊重所有人員。華卡企業公司人權政策適用於全體經理人及員工（受華卡企業公司雇用從事工作獲取薪資或報酬者）、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害。

- 聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）
- 經濟合作與發展組織 - 跨國企業準則（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）
- 經濟合作與發展組織 - 責任商業行為盡職調查指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）
- 負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）

本公司遵守勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法要求，及落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式歧視，致力營造尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。本公司承諾包含禁止歧視、禁用童工、禁用非自願勞工、提供員工適當且必要的教育訓練，以及公平公正的升遷制度並且促進工作場所的多元、平等與包容。

商業道德及反貪腐宣言

華卡企業致力於維護最高標準的商業道德和誠信，並對任何形式的貪腐行為採取零容忍政策。我們的承諾包括但不限於以下幾點：

圖一：人權、商業道德、反貪腐政策暨盡職調查

永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

人權、DEI、商業道德

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

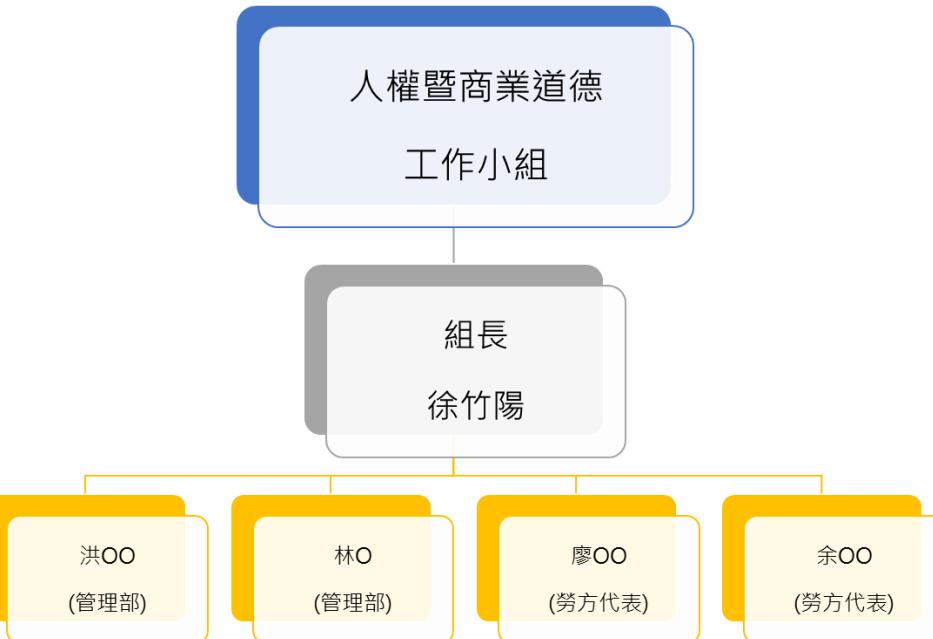
06 附錄

華卡企業致力於維護最高標準的商業道德和誠信，並對任何形式的貪腐行為採取零容忍政策。我們的承諾包括但不限於以下幾點：

- 誠信經營**：華卡企業承諾在所有業務活動中保持誠信，遵守法律法規，並以最高的道德標準行事。
- 禁止賄賂和貪腐**：華卡企業嚴禁任何形式的賄賂、回扣、疏通費或其他不正當利益的提供或接受。我們的員工和合作夥伴必須遵守這一政策，並報告任何可疑行為。
- 透明和問責**：華卡企業致力於透明的業務操作，建立有效的內部控制及監督機制，確保所有交易和決策的透明度和問責性。
- 利益衝突管理**：華卡企業要求員工與供應商避免任何影響公正履行職責的利益衝突，必要時主動披露和管理這些衝突。
- 舉報和保護**：華卡企業設立安全的舉報專線（專線電話：02-27375575），保密舉報人的身份，並確保所有舉報都能得到公平和徹底的追蹤與調查。我們禁止對舉報人進行任何形式的報復。
- 持續改進**：檢視2024年期間，華卡企業沒有任何違反法規及商業道德的事件發生。我們也會持續定期審查和更新我們的商業道德和反貪腐政策，確保其有效性和與時俱進。

管理方針

華卡企業成立跨部門的人權暨商業道德工作小組（請參考圖一），工作小組的成員由永續發展委員會主任委員指派，每一季定期召開會議討論人權管理、商業道德、反貪腐及盡職調查的各項行動與作為並向永續發展委員會報告成果。透過定期、持續性的檢討、有效的追蹤與積極的改善，進一步落實華卡企業的人權、商業道德、反貪腐各項政策以及盡職調查的執行。



圖一：華卡企業人權暨商業道德工作小組



永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

人權、DEI、商業道德

盡職調查

華卡企業公司依循《經濟合作與發展組織 - 責任商業行為盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)》中盡職調查流程，將負責任商業行為融入政策與管理體系、定期辨識與評估風險、推動預防及減緩措施與追蹤機制。對於供應商，透過問卷進行盡職調查並辨識、評估及追蹤供應商在環境、勞工、人權以及商業道德的風險。(請參考表一之供應商盡職調查問卷)

客戶與供應商管理

華卡企業與客戶簽訂的派遣服務契約，約定雙方均須遵守勞動基準法及其施行細則、職業安全衛生法、性別平等工作法、中高齡者及高齡者就業促進法、全民健康保險法及誠信經營原則，以公平、誠信、透明之方式進行商業活動。華卡企業收集、彙整客戶對於人權、多元及平等包容之職場、供應商商業道德、職業安全衛生管理、內部稽核與控制、淨零及節能減碳的要求，訂定各項政策、宣示及組織，以推動各項作為並透過供應商的盡職調查問卷，收集及關注華卡企業之供應商在這些相關議題的推動情況，以利後續針對供應商進行評比及管理。將客戶對華卡企業的要求與期待，轉化成企業內部的推動力，進一步去擬定政策、推動各項實際的作為，並同時透過對於供應鏈的影響力，攜手同行，擴大正向影響力，善盡企業社會責任、實現永續的社會與地球。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業股份有限公司 供應商盡職調查問卷

華卡以企業本身的核心營運策略為基礎，崇本務實地聚焦在長期的永續ESG的計劃、行動與作為，形塑企業文化及競爭力，並能善盡社會責任、促進環境永續。供應商與華卡企業共同肩負著善盡企業社會責任、回應利害關係人需求之責任，兼顧並整合環境、社會、治理(ESG)，管控可能發生的供應鏈風險。邀請供應商協助填寫並回覆盡職調查問卷，協力實現聯合國永續發展目標。盡職調查的問卷分成三個主題：

- 1.盡職調查-環境永續
- 2.盡職調查-勞工與人權
- 3.盡職調查-商業道德

主題之下列出相關的問卷子題(詳如下表)。請填寫答案並附上說明或檢附文件

廠商名稱		填表人姓名	
廠商聯絡人		填表人職務名稱	
聯絡電話		填表日期：	
統一編號			

問卷題號	問題	答案	如檢附文件，請說明
1	盡職調查-環境永續		
1.1	請問貴公司是否建立環境管理制度，遵守環境保護相關法規。		
1.2	請問貴公司是否致力促進營運活動及整體供應鏈減少溫室氣體排放。		
1.3	請問貴公司是否承諾善用自然資源，提升資源使用效率，避免浪費。		
2	盡職調查-勞工與人權		
2.1	請問貴公司是否制定了適當的盡職調查流程，以盡量減少與您的業務活動相關的員工和人權風險？		
2.2	請問貴公司是否承諾維護勞工的基本人權，提倡多元包容、反對歧視及不平等待遇。		
2.3	請問貴公司是否承諾禁止任何形式的騷擾、霸凌及暴力。		
2.4	請問貴公司是否承諾遵守與薪資福利與工作條件相關之法令，不得以懲戒目的扣除員工薪資。		
2.5	請問貴公司是否承諾嚴禁聘用 16 歲以下童工。		
2.6	請問貴公司是否承諾提供員工適當且必要的教育訓練，以及公平公正的升遷制度。		
2.7	請問貴公司是否提供適當職業安全防護設備與措施、職業傷害與職業病之預防、重視工業衛生與職業健康，建立勞工安全衛生制度、緊急應變措施之建立。		
3	盡職調查-商業道德		
3.1	請問貴公司是否承諾遵守所有與商業道德相關之法規與 貴公司之「誠信經營守則」，致力建立誠信經營之企業文化。		
3.2	請問貴公司是否承諾依循公正公平的商業行為，禁止賄賂、貪污等行為。		
3.3	請問貴公司是否承諾保護資訊隱私，不洩漏與 貴公司相關的業務往來資訊及個人資料。		

圖一：華卡企業供應商盡職調查問卷

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

內部控制、稽核暨風險管理

為確保組織內部控制的有效性及合規性並適時提供改進建議，同時確保內部控制制度得以持續有效的實施以作為內部制度修正及調整的依據，特成立內部控制暨風險管理小組（如圖一）並訂定內部控制、風險評估及稽核制度實施管理辦法（如圖二），以確保下列目標之達成：

- 風險管理：識別、評估和管理企業面臨的各種風險，從而減少潛在的損失和不確定性。
- 內部控制：建立和維護有效的內部控制系統，以確保財務及其他報告以及各項制度的準確性和完整性，並防止舞弊和錯誤。
- 合規性：確保企業遵守相關法律法規和內部政策，避免法律風險和罰款。
- 提升效率：通過優化流程和資源配置，提高企業運營效率和效益。
- 保護資產：確保企業資產的安全和完整，防止資產流失。

內部控制制度包含下列組成要素：

- 控制環境：包括誠信與道德價值、組織結構、權責劃分等。
- 風險評估：整合不同層級、單位進行風險辨識與評估。
- 控制作業：採取適當對策及程序，控制風險在可承受範圍。
- 資訊與溝通：蒐集、產生及使用來自內部與外部的資訊。
- 監督作業：持續性追蹤評估，確定內部控制制度的有效性。



圖一：華卡企業內部控制暨風險管理小組

華卡企業股份有限公司

內部控制、風險評估及稽核制度實施管理辦法

華字第 20240015 版次 01
2024 年 10 月 22 日訂定

第一條 目的

確保組織內部控制的有效性和合規性並適時提供改進建議，以合理確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。並確保下列目標之達成：

- 一、營運效果及效率。
- 二、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
- 三、相關法令規章之遵循。

第二條 適用範圍

適用於所有部門並涵蓋所有營運活動。

第三條 內部控制制度之組成要素

內部控制制度應包含下列組成要素：

- 一、控制環境：包括誠信與道德價值、組織結構、權責分派等。
- 二、風險評估：確立各項目標，並與不同層級單位相連結。
- 三、控制作業：採用適當政策與程序，將風險控制在可承受範圍內。
- 四、資訊與溝通：蒐集、產生及使用來自內部與外部的資訊。
- 五、監督作業：進行持續性評估和個別評估，確定內部控制制度的有效性。

第四條 成員

由董事會成立的永續發展委員會之主任委員指定稽核委員並成立內部控制與稽核小組，遵循內部控制及稽核制度實施管理辦法，訂定稽核計畫並依照內部控制及稽核標準作業流程實施稽核、撰寫稽核報告、監控並追蹤改善措施。

第五條 稽核計劃

圖二：華卡企業內部控制、風險評估及稽核制度實施管理辦法



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

內部控制、稽核暨風險管理

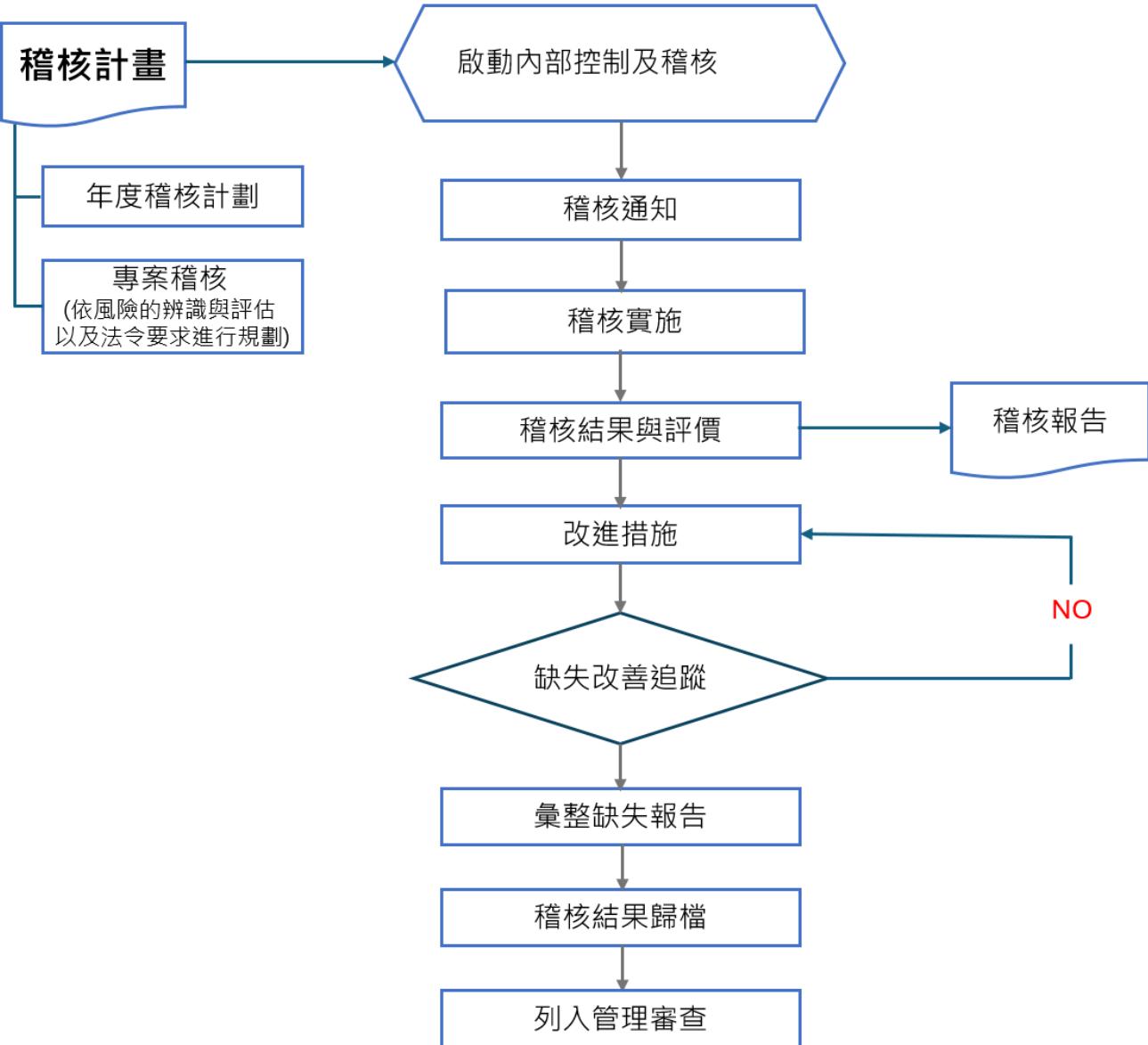
稽核計畫與實施

內部控制暨風險管理小組邀集各部門主管共同訂定年度及專案稽核計畫，並報請永續發展委員會之主任委員核定後實施。年度及專案稽核計畫如下：

- 年度稽核計畫：每年制定，確定稽核範圍和重點。
- 專案稽核：依據風險的辨識與評估以及法令要求進行擬定。

稽核的實施內容與流程，詳列如下：

- 依據內部控制、風險評估及稽核標準作業流程實施。(請參考圖一)
- 稽核通知：提前通知受稽核單位，安排稽核時間和相關準備工作。
- 稽核實施：根據稽核計畫進行現場檢查和文件審查。
- 依據稽核結果撰寫稽核報告。
- 受稽核單位提出改進措施。
- 監控、追蹤缺失改善的成效。
- 彙整缺失報告及歸檔。
- 列入管理審查。



圖一：內部控制、風險評估及稽核標準作業流程圖SOP



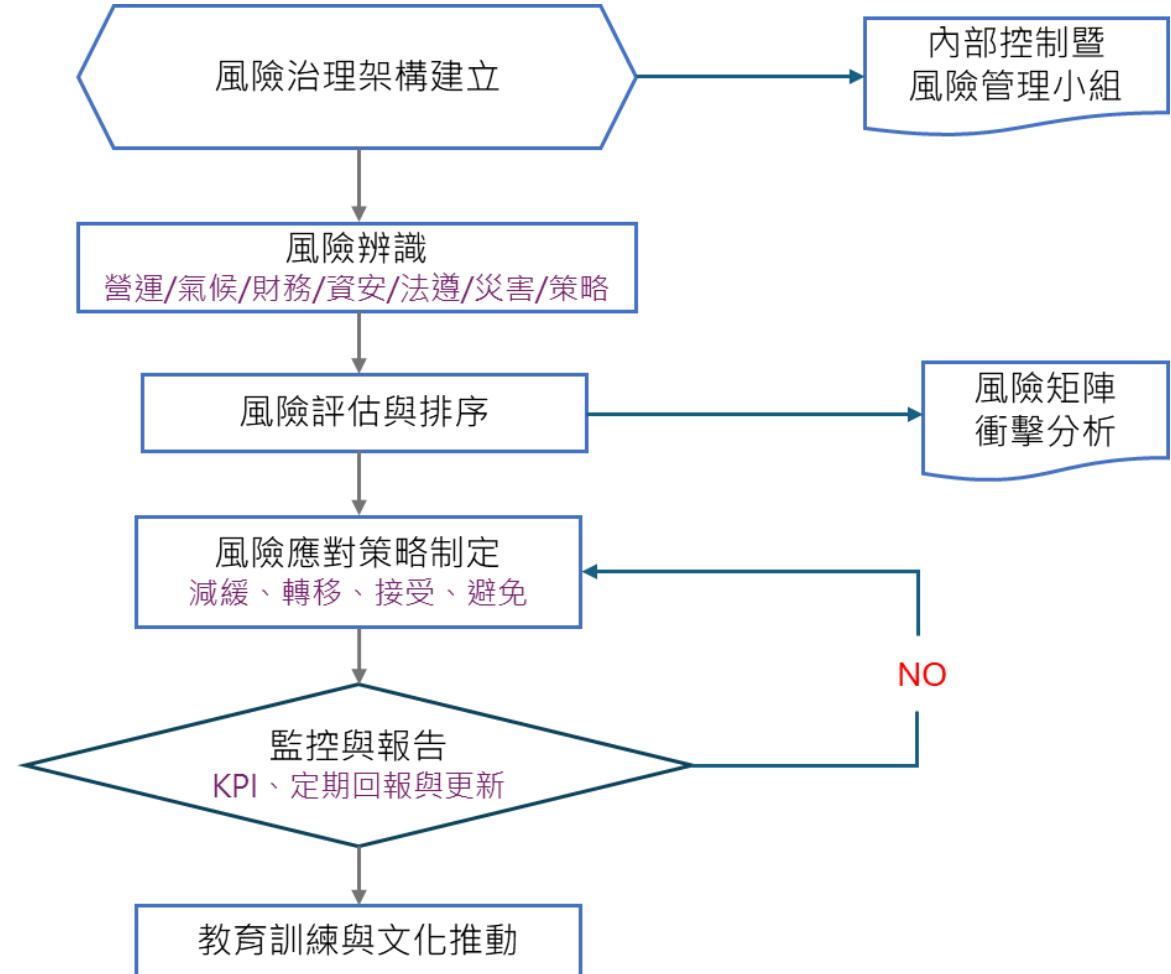
永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

內部控制、稽核暨風險管理

風險的鑑別和評估及管理流程：

- 華卡企業訂定風險管理實施標準作業流程（請參考圖一），風險管理實施的步驟如下：
 - ✓ 風險治理架構建立：董事會監督、跨部門協作。
 - ✓ 風險辨識：盤點內外部風險來源。
 - ✓ 風險評估與排序：使用風險矩陣進行可能性與衝擊分析。
 - ✓ 風險應對策略制定：減緩、轉移、接受、避免。
 - ✓ 監控與報告：設立KPI、定期回報與更新。
 - ✓ 教育訓練與文化推動：強化風險意識與組織韌性
- 將組織整體風險管理制度整合到華卡企業的管理流程並透過年度內部稽核計畫，彙整缺失並進行追蹤、列入管理審查，確認各項風險的有效控制與管理。



圖一：華卡企業風險管理實施標準作業流程

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

職業安全衛生管理

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

OC 附錄

華卡企業承諾打造幸福職場、確保員工身心健康與安全。2024年期間，未發生職業傷害事件。為持續有效防止職業災害，促進勞工安全與健康，編列職業安全衛生教育訓練預算並依據《職業安全衛生管理辦法》第12-1條之規定，訂定職業安全管理規章（請參考圖一）。依循本管理規章內部管理程序、準則或規範，訂定相關管理計畫及組織架構以防止職業災害，促進勞工安全與健康。本規章適用於本公司所有工作場所及全體員工。內容包含：

- 職業安全衛生的政策及目標。
 - 預防職業災害，保障員工的安全與健康。
 - 持續改善職業安全衛生管理績效。
 - 職業安全衛生委員會組織規程。
 - 成立職業安全衛生委員會，定期(每季)召開會議，討論並解決職業安全衛生問題。請參考圖一為華卡企業之職業安全衛生委員會的架構。
 - 依循本規章訂定華卡企業職業安全管理計畫。
 - 依循本規章訂定華卡企業職業安全衛生工作守則。

各級主管及部門應負責執行本規章，並確保其有效實施。對於遵守規章並達成安職業安全衛生目標的員工給予獎勵，對於違反規章的行為進行懲處。為確保規章有效執行，制定職業安全衛生管理之作業流程（請參考圖二之華卡企業職業安全衛生管理流程）。目前華卡企業雖尚未建置完整的職業安全衛生管理系統，但已遵循法規並訂定各項實施管理職業安全衛生計畫、規章、守則及流程。關於危害辨識、風險評估及事故調查，雖然目前尚未建置，預計在2025年展開規劃並實施，同步將制定預防及降低員工之方案並實施。

華卡企業股份有限公司

職業安全衛生管理規章

華字第 20240016 版次 01
2024 年 10 月 22 日訂定

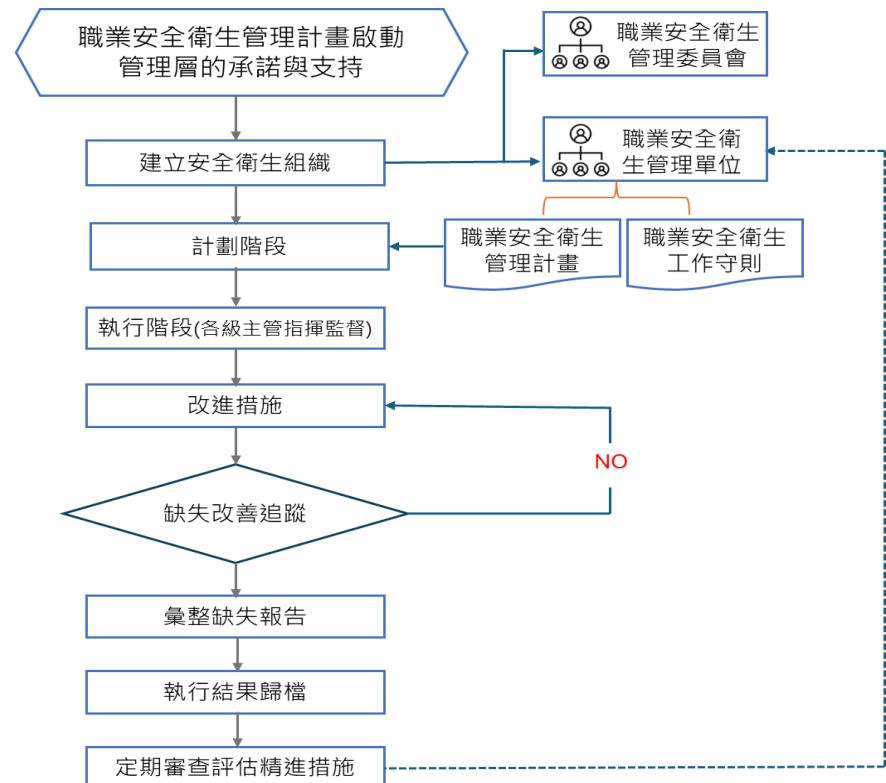
第一條 目的

為有效防止職業災害，促進勞工安全與健康，依據《職業安全衛生管理辦法》第 12-1 條規定，訂定本規章。依循本管理規章之內部管理程序、準則或規範，並訂定相關之管理計畫及組織架構以防止職業災害，促進勞工安全與健康。

第二條 應用範圍

本規章適用於本公司所有工作場所及全體員工。

圖一：華卡企業職業安全管理規章



圖二：華卡企業安全衛生管理流程

目錄

關於本報告書
董事長的話
總經理的話
關於華卡企業

01 永續策略與治理
02 創新服務與亮點
03 社會影響力
04 幸福職場
05 環境友善
06 附錄

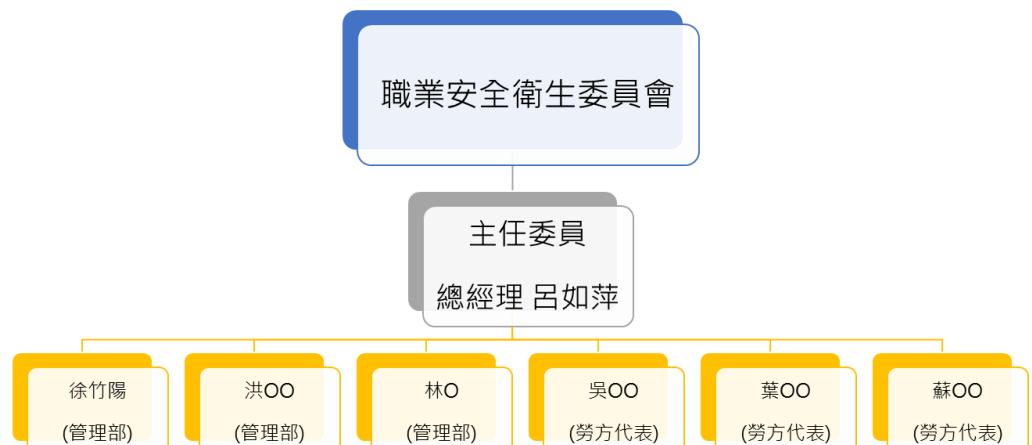
永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

職業安全衛生管理-計劃/工作守則/委員會

華卡企業依循華卡企業職業安全管理規章訂定職業安全衛生管理計劃（如圖一），計劃內容包含定期實施工作環境或作業危害之辨識、評估及控制並實施相應的控制措施。訂定職業安全衛生工作守則（如圖二）及成立職業安全衛生委員會（如圖三），委員會成員共七人，其中三人為勞工代表，將於2025年起，每一季召開一次會議，討論及解決安全衛生問題。職業安全衛生委員會的主要權責包括以下幾個方面：

- 審議與建議**：對雇主擬訂的職業安全衛生政策提出建議，並審議相關計畫和措施。
- 協調與建議**：協調和建議有關職業安全衛生的管理計畫、教育訓練、作業環境監測、健康管理等事項。
- 監督與評估**：監督各級主管和相關人員執行安全衛生管理事項，並評估其績效。
- 事故調查**：審議職業災害調查報告，並提出改進建議。



圖三：華卡企業之職業安全衛生委員會的架構

華卡企業股份有限公司

職業安全管理計畫

華字第 20240017 版次 01
2024 年 10 月 22 日訂定

第一條 計畫訂定

本公司依職業安全衛生法二十三條第一項及華卡企業職業安全管理規章訂定。承諾遵守所有相關的職業安全衛生法規，依循本計畫實施辦理安全衛生事務，以提供安全健康的工作環境。

第二條 計畫目標

- 預防職業災害，保障員工的安全與健康。
- 持續改善職業安全衛生管理績效。

圖一：華卡企業安全衛生管理計劃



華卡企業股份有限公司
職業安全衛生工作守則

華字第 20240018 版次 01
2024 年 10 月 22 日訂定

第一章 總則

- 第一條 本守則依職業安全衛生法第三十四條第一項規定訂定之，全體勞工應切實遵行。
- 第二條 本守則所稱雇主，係指事業主或事業之經營負責人；本守則所稱工作場所負責人，指雇主或於該工作場所代表雇主從事管理、指揮或監督工作者從事勞動之人；本守則所稱勞工，係指受本單位僱用從事工作獲致工資者；本守則所稱工作者：指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。

圖二：華卡企業安全衛生工作守則



永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

職業安全衛生管理-四大防護計畫

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡營運總部及要派公司場域均非特殊危害健康作業之場所。2024年期間，未發生任何法定職業病之案例。為持續有效確保員工免於職業傷害，2025年開始實施 [華卡企業勞工健康服務計畫](#)(參考附錄 6.5)，華卡企業四大防護計畫，請參考以下說明：

- 人因性危害防止計畫**：應用人因工程相關知識，預防本公司工作者因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或者工作時間管理不當，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生。
- 母性健康保護計畫**：規劃及採取安全衛生措施，以保障女性生育機能及職場懷孕、產後1年女性勞工與其胎(嬰)兒之健康。
- 執行職務遭受不法侵害預防計畫**：依職業安全衛生法第6條條第2項規定雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，而工作者可對雇主未針對職場不法侵害訂定相關預防及處置措施，可向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴。雇主如經主管機關或勞動檢查機構調查發現未針對職場不法侵害訂定相關預防及處置措施，經通知限期改善屆期仍未改善，可依法處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。若致工作者發生職業病，可直接依據該法第43條處新臺幣3萬元以上30萬元以下罰鍰。
- 異常工作負荷促發疾病預防計畫**：為確保同仁的身心健康，以達到工作過勞防護及壓力管理之目的，依據職安法第六條之規定，針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷同仁，應採取異常工作負荷促發疾病預防措施，依照勞工健康服務醫師之評估與建議，進一步採取工作調整或更換等健康保護相關措施並留存紀錄備查。

華卡企業股份有限公司人因性危害防止計畫	
1120726版	1130902版
<p>一、政策：</p> <p>(一) 目標：應用人因工程相關知識，預防本公司工作者因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或者工作時間管理不當，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生。</p> <p>(二) 定義：</p> <p>1、人因工程：人因工程旨在發現人類的行為、能力、限制和其他的特性等知識，而應用於工具、機器、系統、任務、工作和環境等的設計，使人更對於它們的使用能更具生產力、有效率、舒適與安全。</p> <p>2、工作相關肌肉骨骼傷害：由於工作中的危險因子，如持續或重複壓力、不當姿勢、導致或加重軟組織傷病。</p> <p>(三) 價責：</p> <p>1、管理部：傷害調查或肌肉傷害狀況調查、工作者職業傷害統計與分析、預防肌肉骨骼傷害、疾病或其他危害之宣導及教育訓練指導。</p> <p>2、各要派公司單位主管：人因性危害防止計畫之推動及執行。</p> <p>3、工作者：定期填写相關表格。</p> <p>二、範圍：本公司全體工作者。</p> <p>三、期間：113年9月02日至113年12月31日。</p>	

圖一：華卡企業人因性危害防止計畫

華卡企業股份有限公司	
母性健康保護計畫	
112年7月26日訂定	112年7月26日修正
113年9月2日修正	
<p>一、依據：職業安全衛生法(下稱職安法)第31條及女性勞工母性健康保護實施辦法規定。</p> <p>二、目的：規劃及採取安全衛生措施，以保障女性生育機能及職場懷孕、產後1年女性勞工與其胎(嬰)兒之健康。</p> <p>三、適用對象：育齡期女性工作者(勞工、受工作場所負責人指揮或監督從事勞動者)，包含懷孕、產後未滿1年工作者，及產後滿1年仍哺乳母乳且提出母性健康保護需求者。</p>	

圖二：華卡企業母性健康保護計畫

華卡企業股份有限公司	
執行職務遭受不法侵害預防計畫	
1120731版	1130902版
<p>一、目的：</p> <p>依職業安全衛生法第6條條第2項規定雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，而工作者可對雇主未針對職場不法侵害訂定相關預防及處置措施，向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴。雇主如經主管機關或勞動檢查機構調查發現未針對職場不法侵害訂定相關預防及處置措施，經通知限期改善屆期仍未改善，可依法處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。若致工作者發生職業病，可直接依據該法第43條處新臺幣3萬元以上30萬元以下罰鍰。</p>	

圖三：華卡企業執行職務遭受不法侵害預防計畫

華卡企業股份有限公司	
異常工作負荷促發疾病預防計畫	
<p>壹、目的：</p> <p>為確保同仁身心健康，以達工作過勞防護及壓力管理之目的，依據職安法第六條之規定，針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷同仁，採取異常工作負荷促發疾病預防措施，依勞工健康服務醫師評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施並留存紀錄。</p> <p>貳、適用對象：</p> <p>本公司工作場所之工作者（含非受僱勞工）。</p> <p>參、定義：</p> <p>一、輪班工作：指該工作時間不定時輪替可能影響其睡眠之工作，如工作者輪換不同班別，包括早班、晚班或夜班工作。</p> <p>二、夜間工作：參考勞動基準法之規定，為工作時間於午後十時至翌晨六時內，可能影響其睡眠之工作。</p> <p>三、長時間工作：指近六個月工作時數超過100小時。</p> <p>1. 一個月內延長工時數超過100小時。</p> <p>2. 二至六個月內，月平均延長工時數超過80小時。</p> <p>3. 一至六個月，月平均延長工時數超過45小時。</p>	

圖四：異常工作負荷促發疾病預防計畫



永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

數據安全與客戶隱私

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

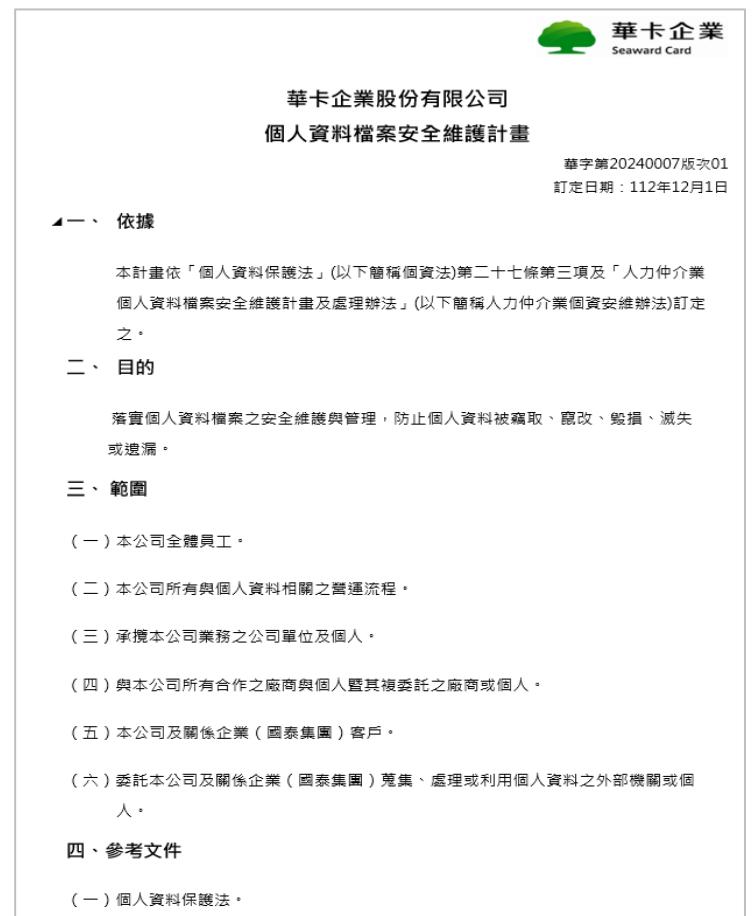
02 創新服務與亮點

03 社會影響力

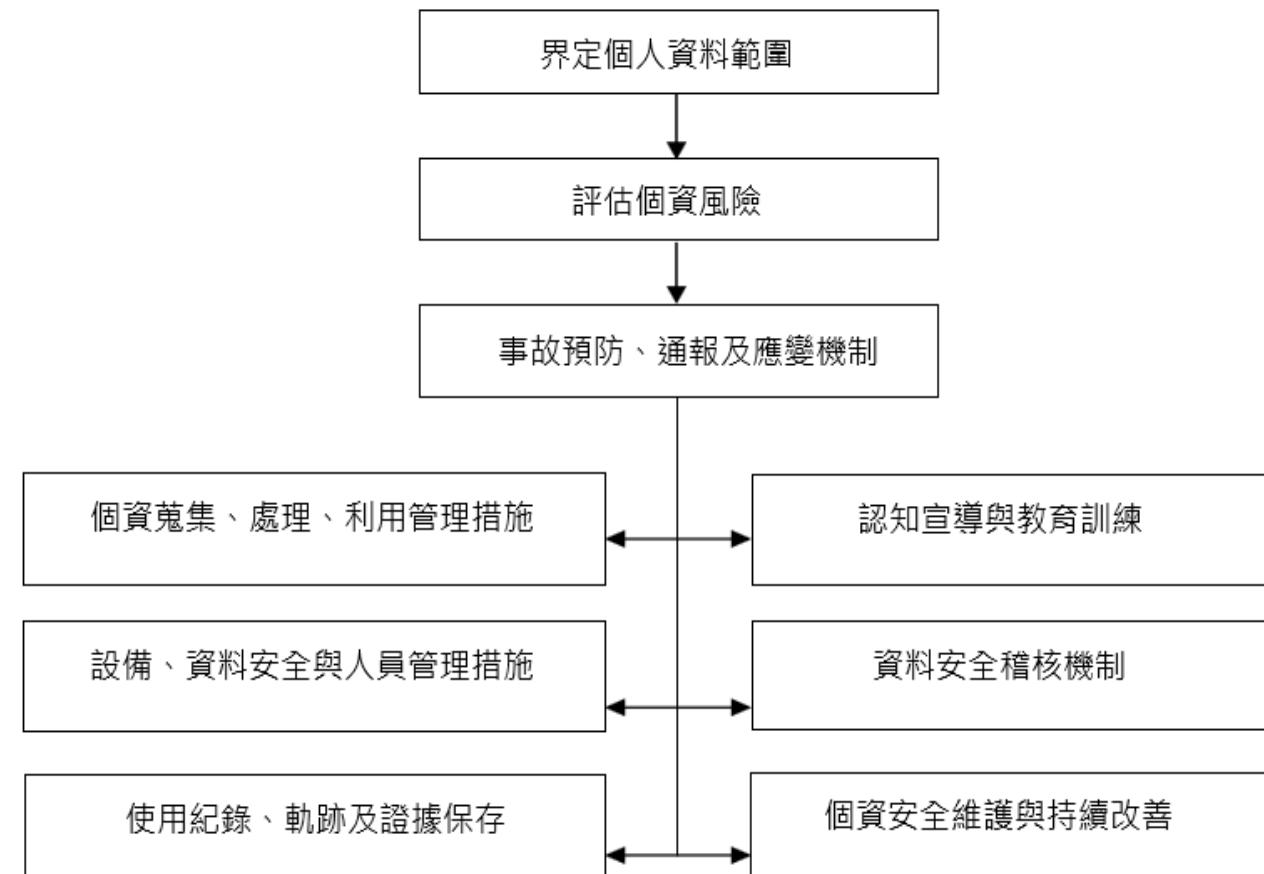
04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄



圖一：華卡企業個人資料檔案安全維護計畫



圖二：華卡企業個人資料檔案安全維護計畫-關鍵管理程序圖



永續策略與治理

1.2 永續治理與管理

數據安全與客戶隱私

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

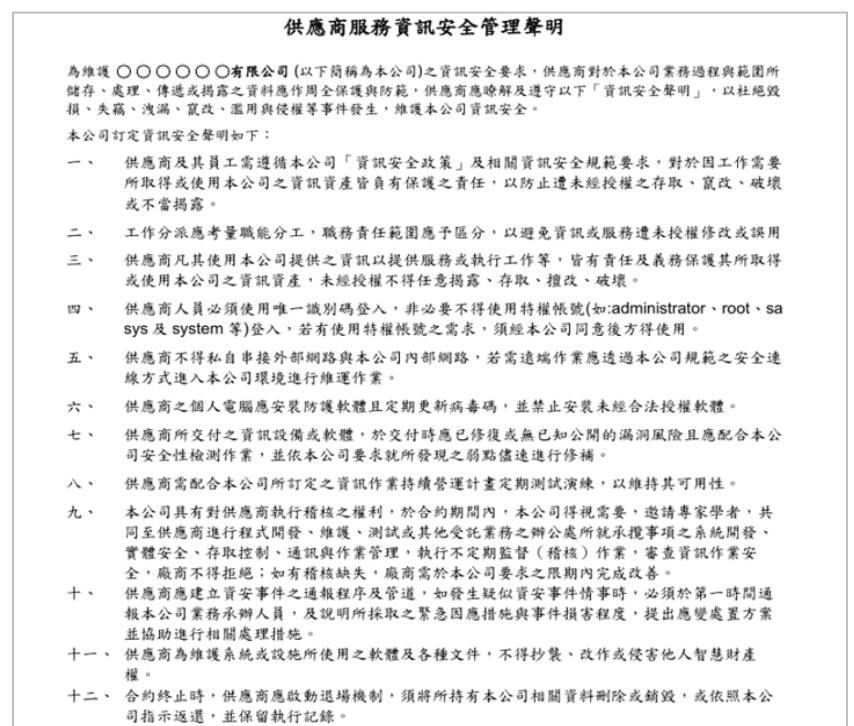
03 社會影響力

04 幸福職場

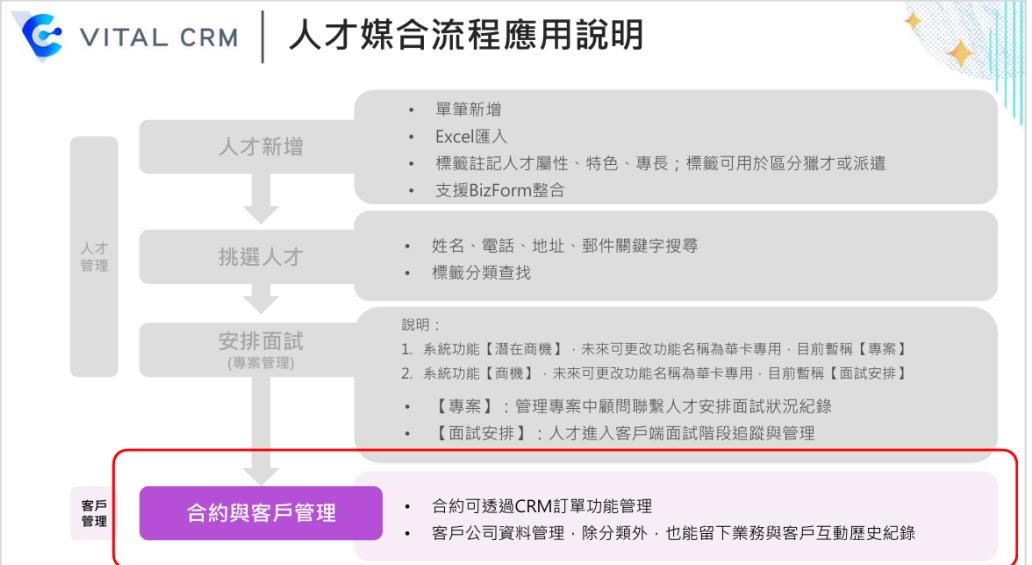
05 環境友善

06 附錄

華卡企業為人力仲介業公司，關於客戶資訊及數據的收集、使用以及保護的政策，透過客戶關係管理系統 (CRM)，從事客戶公司資料的收集、管理，紀錄追蹤合約的重要資訊，包含起訖日、費率及聯絡人等客戶資料。系統透過五大資安防護保障 (如圖二)，確保客戶資料的保存與機密性。與客戶簽訂的合約載明須共同遵循資訊安全相關法令 (如圖三) 並實施相關教育訓練，留存紀錄。訂定資安事件處理標準作業流程，及時處理資訊安全事件，補救措施。各類機敏文件，使用加密機制。**2024年期間，華卡企業未發生任何數據洩漏的事件、也沒有涉及客戶資訊受影響的事件。**



圖三：供應商服務管理聲明



圖一：華卡企業客戶管理系統 (CRM)



圖二：華卡企業客戶管理系統 (CRM) 之五大資安防護保障

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性主題分析

決定重大性議題的流程

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

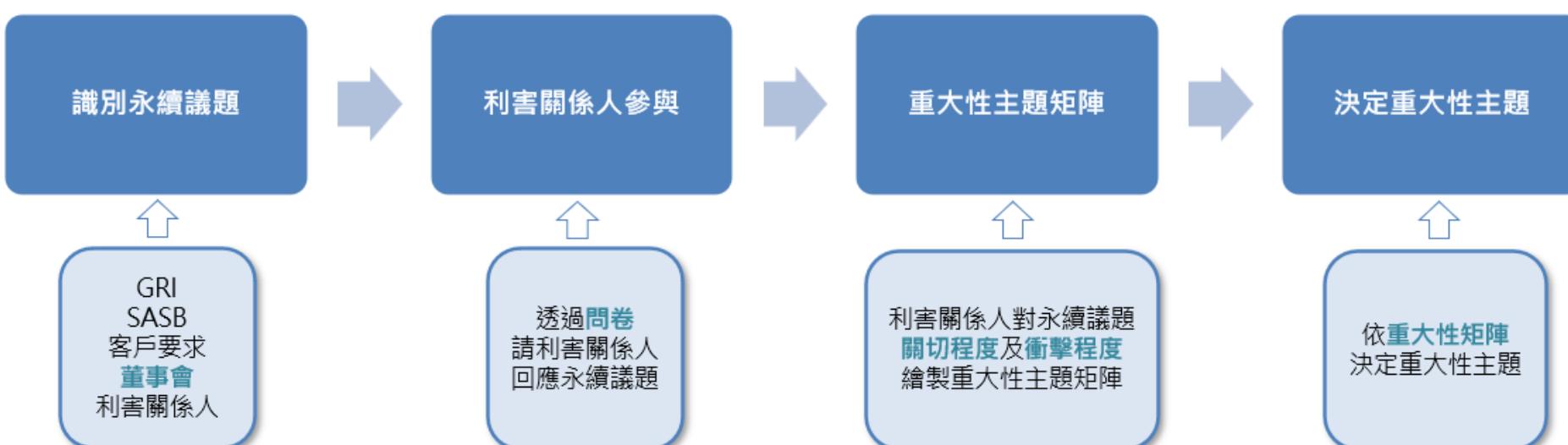
05 環境友善

06 附錄

華卡企業依循GRI (2021)通用準則之基礎 (GRI 1)：報導須符合的要求；一般揭露 (GRI 2)：包含組織用來提供關於報導實務和其他組織詳細資訊（例如其活動、治理和政策）的揭露項目；以及重大主題 (GRI 3) 重大性主題鑑別程序及指引，並透過雙重重大性分析，分兩個步驟決定重大性主題並加以揭露、報導、追蹤及管理。以下為雙重重大性分析，第一階段流程：

- **識別永續議題**：來自GRI、SASB、客戶要求、股東及其他利害關係人的永續議題。
- **利害關係人參與**：邀請利害關係人回填永續議題問卷調查。
- **重大性主題矩陣**：收集問卷調查之數據，對於永續議題關切程度以及衝擊程度繪製重大性主題矩陣。
- **決定重大性主題**：依據重大性主題矩陣，鑑別第一階段之重大性主題。

雙重重大性分析第一階段的流程，從組織在價值鏈活動和商業性關係中所產生的永續脈絡，鑑別出對於華卡企業重要的永續議題，透過與利害關係人議和的問卷得到的回饋，鑑別第一階段的重大性主題後，再進行第二階段的雙重重大性的分析。



圖一：華卡企業雙重重大性主題分析-第一階段流程

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性主題分析

決定重大性主題的流程

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

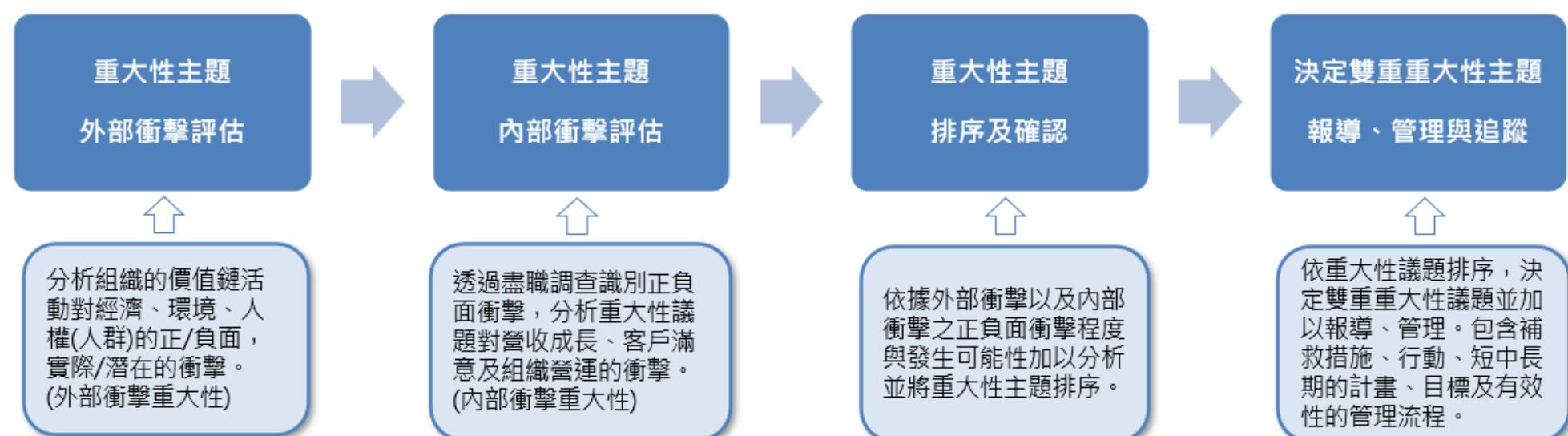
05 環境友善

06 附錄

以下為第二階段雙重大性分析的流程：

- **重大性主題外部衝擊評估**：分析組織的價值鏈活動對外部的經濟、環境、人權(人群)的正面/負面，實際/潛在的衝擊。
- **重大性主題內部衝擊評估**：透過盡職調查識別衝擊、風險與機會，分析各項重大性議題對於組織內部的營收成長、客戶滿意以及組織營運的正面/負面，實際/潛在的衝擊。
- **重大性主題排序及確認**：依據外部衝擊以及內部衝擊之正負面衝擊程度與發生可能性加以分析，分別繪製正面及負面衝擊重大性主題矩陣並加以排序。
- **決定雙重大性主題並加以報導、管理及追蹤**：依重大性議題排序，鑑別雙重大性主題，進一步加以報導、管理與追蹤。包含訂定補救措施、具提的行動、短中長期的計畫、目標及有效性的管理流程。

華卡企業依循兩階段的雙重大性分析流程，決定華卡企業的重大性主題，以下章節將針對每一個步驟及流程做更詳盡的說明，並完整、透明的向所有華卡企業的利害關係人揭露其結果以及對應的各項管理方針與作為。



圖二 :華卡企業雙重大性議題分析-第二階段流程



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析

利害關係人

在進行鑑別重大性主題前，需要先鑑別出華卡企業的利害關係人。華卡企業依循 AA1000 SES (Stakeholder Engagement Standard ,SES) 的五大原則 (如表一)：依賴性 (Dependency) 、責任 (Responsibility) 、張力 / 關注 (Tension) 、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) ，作為鑑別利害關係人之標準，依循此評量標準定義華卡企業所有的利害關係人。

依循這五大原則給予不同的利害關係人評分數，並將分數加總及排序，最後得到華卡企

業利害關係人評量表 (請參考表二)，以此作為鑑別為華卡企業利害關係人的基準。目前華卡企業設定以總評分大於八分作為利害關係人議和的標準，並透過問卷調查與這些利害關係人作溝通，可以得到利害關係人對於每一項永續議題的關注程度、以及對華卡的影響程度，進一步繪製成重大性主題矩陣並依排序決定主題，經過雙重重大性第二階段的流程，可以得到最終的雙重重大性主題。分析每一項重大性主題對於華卡企業的衝擊並提出華卡企業針對每一項重大性議題對應的管理方針，針對利害關係人所提供之正面或負面的回饋與建議在永續報告書與以揭露與報導，回應華卡企業所有利害關係人的期待。

AA1000SES 的利害關係人評量

利害關係人	依賴性	責任	影響力	多元觀點	張力	加總
員工	程度	分數	說明			
股東	高	4	依賴性 (Dependency) : 直接或間接依賴組織的活動、產品或服務的利害關係人，或者組織為營運也依賴的利害關係人。			
顧客	中	3	責任 (Responsibility) : 組織現在或未來對於利害關係人負有法律、商業、營運、道德責任。			
政府	低	2	影響力 (Influence) : 對於組織或營運決策具有影響的利害關係人。			
媒體	微	1	多元觀點 (Diverseperspectives) : 利害關係人具有不同觀點與視野，能夠協助組織了解現況與辨識新機會，作為組織研擬行動方案。			
社區	無	0	張力 (Tension) : 利害關係人會立即關注來自於組織財務、經濟、社會或環境議題。			
供應商						
NGO						

表一 : AA1000SES利害關係人五大原則評分表

華卡企業利害關係人評量表

利害關係人	AA1000 SES 議和標準五原則					全部 總分	排名
	依賴性	責任	影響	多元管理	張力		
股東	4	4	4	4	4	20	1
員工(管理部)	4	4	3	3	3	17	2
顧客(人才需求)	4	4	2	2	2	14	3
客戶(人才)	4	4	2	2	2	14	3
員工(派遣)	1	3	3	3	2	12	5
政府	2	3	3	0	2	10	6
公協會	3	2	2	0	2	9	7
供應商	3	2	1	0	2	8	8
媒體	1	1	1	1	2	6	9
社區	1	1	1	0	1	4	10

表二 : 華卡企業利害關係人評量表

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性分析

永續議題 (雙重大性分析第一階段)

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

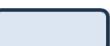
04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業永續發展委員會依循GRI準則，鑑別對華卡企業之組織活動和商業關係對經濟、環境、和人群(包含人權)的實際和潛在的、正面和負面衝擊之永續議題，永續議題的來源包含與華卡企業營運相關、華卡企業利害關係人所關心，以及來自於**GRI定義的主題準則、SASB的行業準則揭露指標以及客戶對於供應商的要求及關注的議題**。綜合收集整理後，共列出生物多樣性、經濟績效、市場地位、反貪腐、稅務、能源、碳排放、廢棄物、供應商環境評估、勞資關係、職業安全與衛生、員工多元化與平等機會、不歧視、當地社區、供應商社會評估、客戶隱私、多元勞動力、職業操守、數據安全、人才培育與留才、公司治理、社會回饋與捐贈、人權風險以及員工關懷與友善工作環境，詳如圖一所示。重大性主題分析的下一個步驟是將這些永續議題與利害關係人溝通並取得回饋，再繪製成重大性主題矩陣，以鑑別出第一階段的重大性主題。



 GRI主題準則 (Global Reporting Initiative, 全球報告倡議組織)

 SASB行業準則揭露指標 (Sustainable Accounting Standards Board, 永續會計標準委員會)

 客戶對供應鏈的要求 (國泰金控 & 匯豐銀行&永豐銀行&安聯人壽)



永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性分析

永續議題問卷調查 (雙重大性分析第一階段)

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

與依循利害關係人評量表所鑑別的華卡企業利害關係人，透過電子表單以問卷調查方式（請參考圖一）進行溝通，收集華卡企業利害關係人對於每一項永續議題的關注程度以及對華卡企業的影響程度進行回饋，回饋若為【很高】則得四分、【高】得三分、【低】得兩分、【很低】得一分。再依照利害關係人的角色及權重進行加權計算。（請參考表一）

填寫問卷角色	權重
董事會成員	5
管理部員工	4
客戶	3
派遣員工	3
供應商	2
政府單位	2
公協會	1
求職者	1
其他(請填寫內容)	1
社區	1
媒體	1

表一：利害關係人填寫問卷之角色與權重

華卡企業永續報告書 永續議題問卷調查表

Edit Date : YYYY/MM/DD

華卡企業永續議題問卷調查表

敬啟者您好：

為使利害關係人更加瞭解華卡企業對於社會責任的各種作法與永續發展的績效，我們計畫透過永續報告書的編撰與出版，充分與利害關係人溝通，決定重大性主題並加以揭露、報導與管理。華卡企業計畫於2025年第一季，發行第一版永續報告書，在此誠摯地邀請您表達心中最真實的想法，提供寶貴的意見與建議，協助我們瞭解您所關注的永續議題，以做為後續資訊揭露及永續發展治理作業改善的重要參考依據。

本問卷內容僅作為華卡企業內部分析利害關係人關注永續議題之用，您所填具任何個人資料，絕對不對外洩漏，請放心填寫。

華卡企業 敬謝

[永續議題列表&問卷調查說明]

此問卷列出華卡企業之利害關係人所關注的永續議題，

請依各項永續議題的說明，協助判斷並回答兩個問題：

1. 您對於這項永續議題的“關注程度”。
2. 您認為這項永續議題對華卡的“影響程度”。

永續議題列表：問卷調查

1.[經濟績效]

* 您對於[經濟績效]的關注程度 非常高 高 低 非常低

* 您認為[經濟績效]對華卡的影響程度 非常高 高 低 非常低

2.[市場地位]

* 您對於[市場地位]的關注程度 非常高 高 低 非常低

* 您認為[市場地位]對華卡的影響程度 非常高 高 低 非常低

3.[商業道德與職業操守]

* 您對於[商業道德與職業操守]的關注程度 非常高 高 低 非常低

* 您認為[商業道德與職業操守]對華卡的影響程度 非常高 高 低 非常低

4.[碳排放]

* 您對於[碳排放]的關注程度 非常高 高 低 非常低

* 您認為[碳排放]對華卡的影響程度 非常高 高 低 非常低

圖一：華卡企業永續議題問卷調查表

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性分析

利害關係人對華卡企業的意義

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業為人力資源服務業，所有的利害關係人在營運過程及價值鏈活動中對於華卡具有一定的影響力，以下表一分別列出並說明利害關係人對於華卡的意義：

利害關係人	對於華卡企業的意義
董事會成員	華卡董事會為華卡企業「治理核心」與「策略舵手」，影響華卡企業的競爭力與永續發展，同時監督及評估高階主管績效，確保股東權益並卻華卡企業合法、合規的經營。
管理部員工	華卡企業管理部的員工為日常營運的核心，負責華卡企業的業務開發、專業獵頭、人力資源管理、教育訓練、財務、會計及永續、職業安全衛生等各項業務並為平日派駐在客戶端，分布在全台各地約98%的華卡員工服務。
客戶	華卡企業為華卡企業的客戶提供優質的人力資源服務，並收取服務費。華卡企業的客戶為華卡企業營收的來源，支持企業持續營運的基礎。
派遣員工	華卡企業的派遣員工約占比98%，平日派駐在客戶端提供勞務，得到工資。華卡企業的派遣員工所提供的服務，為華卡企業取得服務費的來源。
供應商	華卡企業的供應商為華卡提供專業服務、軟體、資產或耗材，為華卡企業價值鏈的夥伴，支持華卡企業從事價值鏈的各項活動。
政府單位	政府單位為華卡企業的主管機關，監督、稽查華卡企業的合法、合規性，同時也提供華卡企業各項輔導與補助等資源。
公協會	公協會為華卡企業搭建同業或跨業間的平台，為會員爭取權益並舉辦各項論壇、研討會及技術交流等服務，協助華卡企業取得更多資訊與資源並擴大影響力。
求職者	求職者為華卡企業從事人力資源服務業最重要的人力資本，華卡企業從求職者中，鑑別出優質的人才，提供給華卡企業的客戶，打造求職者與企業雙贏。
社區	華卡企業推動永續發展，鼓勵員工積極參與社區活動、支持社區發展。
媒體	媒體對華卡企業是資訊傳播的管道，更是建立企業形象、聲譽、公信力與市場影響力的放大器，有助於華卡企業建立品牌價值，推動永續行動與作為。

表一：利害關係人對於華卡企業的意義



永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析

重大性主題矩陣(雙重大性分析第一階段)

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

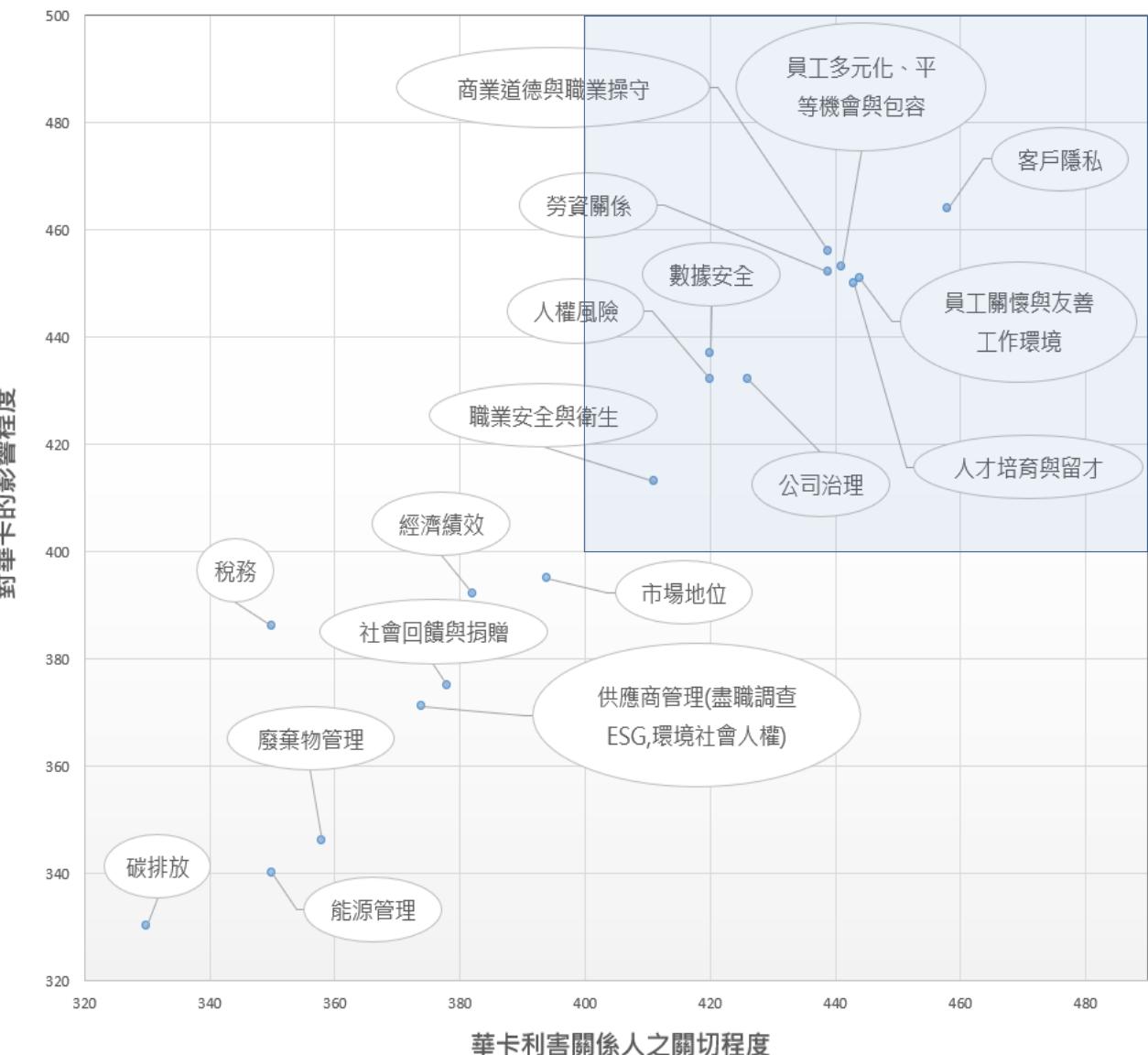
05 環境友善

06 附錄

永續議題的問卷調查共回收四十份，所有數據乘上角色權重，加總計算得到永續議題的關切程度及影響程度總得分（請參考表一），以永續議題的關切程度為X座標，影響程度為Y座標，繪製成為華卡企業重大性議題矩陣。將關切程度>400 且影響程度>400的永續議題，訂為重大性主題。（請參考圖一）

永續議題	關切程度	影響程度
經濟績效	382	392
市場地位	394	395
商業道德與職業操守	439	456
碳排放	330	330
廢棄物管理	358	346
供應商管理(盡職調查,環境社會人權)	374	371
勞資關係	439	452
職業安全與衛生	411	413
人才培育與留才	443	450
員工多元化、平等機會與包容	441	453
數據安全	420	437
客戶隱私	458	464
稅務	350	386
能源管理	350	340
公司治理	426	432
社會回饋與捐贈	378	375
員工關懷與友善工作環境	444	451
人權風險	420	432

表一：各項永續議題之關切程度及影響程度總得分



圖一：華卡企業重大性主題矩陣

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析

外部衝擊重大性 & 內部衝擊重大性 (雙重大性分析第二階段)

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

完成雙重大性分析第一階段的流程後，產生十項重大性主題。加上華卡企業永續發展委員會的建議，將碳資產管理以及內部控制暨風險控制這兩項對於華卡企業重要的議題列入重大性主題，因此總共有十二項的重大性主題需進行第二階段的雙重大性分析流程。在進行第二階段的雙重大性主題分析前，先將第一階段鑑別出且議題相近的重大性主題加以整併，整併後共有八項重大性主題 (如圖一)，進入第二階段的雙重大性主題之分析。在第二階段之雙重大性主題分析的流程中，華卡企業之永續發展委員會邀集華卡企業管理部各部門進行重大性主題外部及內部衝擊評估。外部衝擊分析及評估包含：組織價值鏈的活動對經濟、環境、社會、人權(人群)的正/負面，實際/潛在的衝擊，屬於華卡企業的所有價值鏈活動對於外部產生衝擊的重大性。內部衝擊分析及評估包含：透過盡職調查識別衝擊、風險與機會，分析各項重大性議題對於營收成長、客戶滿意以及組織營運的衝擊，屬於外部對於華卡企業內部的重大性衝擊。透過定性的描述將衝擊程度以及衝擊發生的可能性轉換為定量的分析，並製作成重大性主題-外部衝擊重大性 & 內部衝擊重大性之正面及負面衝擊分析表 (請參考下一頁)。

商業道德

員工身心健康

育才及留才

多元友善職場

資安及客戶隱私

公司治理與內控

人權風險

氣候行動與淨零

圖一：華卡企業第一階段之重大性主題



永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析

外部衝擊重大性 & 內部衝擊重大性 (雙重大性分析第二階段)

衝擊程度定義		可能性定義	
很低：影響幾乎可以忽略不計，對整體運作或結果沒有明顯的影響。		很低：事件發生的可能性極小，幾乎不會發生。	
低：影響輕微，可能會引起一些小問題，但不會對整體結果造成重大影響。		低：事件發生的可能性較小，但仍有一定的機率。	
高：影響重大，會對多個方面造成顯著影響，需要立即採取行動來減輕影響。		高：事件發生的可能性較大，可能會經常發生。	
很高：影響極大，可能會對整個項目或組織的成功造成威脅，需要全面的應急計劃。		很高：事件發生的可能性極大，幾乎肯定會發生。	

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

正負面衝擊	衝擊面向	衝擊重大性(外部)				重大性主題	衝擊重大性(內部)				可能性 定性描述	可能性 定量分析	衝擊程度* 可能性	各衝擊面向 加總
		衝擊程度 定性描述	衝擊程度 定量分析	可能性 定性描述	可能性 定量分析		正負面衝擊	衝擊面向	衝擊程度 定性描述	衝擊程度 定量分析	可能性 定性描述	可能性 定量分析	衝擊程度* 可能性	
正面	經濟	很低	1	很低	1	商業道德	正面	營收成長	低	2	很低	1	2	7
	社會	低	2	低	2			客戶滿意	高	3	很低	1	3	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	低	2	很低	1	2	
	經濟	高	3	低	2		負面	營收成長	很高	4	很低	1	4	20
	社會	高	3	低	2			客戶滿意	很高	4	低	2	8	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	很高	4	低	2	8	
正面	經濟	很低	1	很低	1	員工身心健康	正面	營收成長	很低	1	很低	1	1	8
	社會	低	2	低	2			客戶滿意	高	3	低	2	6	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	很低	1	很低	1	1	
	經濟	低	2	很低	1		負面	營收成長	低	2	低	2	4	18
	社會	高	3	低	2			客戶滿意	很高	4	低	2	8	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	高	3	低	2	6	
正面	經濟	很低	1	很低	1	育才及留才	正面	營收成長	低	2	低	2	4	12
	社會	很低	1	很低	1			客戶滿意	低	2	低	2	4	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	低	2	低	2	4	
	經濟	低	2	低	2		負面	營收成長	高	3	高	3	9	27
	社會	低	2	低	2			客戶滿意	高	3	高	3	9	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	高	3	高	3	9	
正面	經濟	低	2	低	2	多元友善職場	正面	營收成長	低	2	低	2	4	17
	社會	高	3	高	3			客戶滿意	低	2	低	2	4	
	環境	很低	1	很低	1			營運風險	高	3	高	3	9	
	經濟	低	2	很低	1		負面	營收成長	低	2	很低	1	2	12
	社會	高	3	很低	1			客戶滿意	低	2	低	2	4	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	高	3	低	2	6	
正面	經濟	很低	1	很低	1	資安及客戶隱私	正面	營收成長	很低	1	很低	1	1	10
	社會	很低	1	很低	1			客戶滿意	很低	1	很低	1	1	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	很高	4	低	2	8	
	經濟	高	3	低	2		負面	營收成長	很高	4	低	2	8	24
	社會	高	3	很低	1			客戶滿意	很高	4	低	2	8	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	很高	4	低	2	8	
正面	經濟	很低	1	很低	1	公司治理與內部控制	正面	營收成長	很低	1	很低	1	1	4
	社會	很低	1	很低	1			客戶滿意	很低	1	很低	1	1	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	低	2	很低	1	2	
	經濟	低	2	低	2		負面	營收成長	低	2	低	2	4	17
	社會	低	2	低	2			客戶滿意	低	2	低	2	4	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	高	3	高	3	9	
正面	經濟	很低	1	很低	1	人權風險	正面	營收成長	很低	1	很低	1	1	3
	社會	低	2	很低	1			客戶滿意	很低	1	很低	1	1	
	環境	很低	1	很低	1			營運風險	很低	1	很低	1	1	
	經濟	低	2	低	2		負面	營收成長	高	3	低	2	6	16
	社會	高	3	高	3			客戶滿意	高	3	低	2	6	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	低	2	低	2	4	
正面	經濟	很低	1	很低	1	氣候行動與淨零	正面	營收成長	很低	1	很低	1	1	6
	社會	很低	1	很低	1			客戶滿意	低	2	低	2	4	
	環境	很低	1	很低	1			組織營運	很低	1	很低	1	1	
	經濟	低	2	很低	1		負面	營收成長	很低	1	很低	1	1	6
	社會	低	2	很低	1			客戶滿意	很低	1	很低	1	1	
	環境	低	2	很低	1			組織營運	低	2	低	2	4	

表一 :重大性主題-外部衝擊重大性 & 內部衝擊重大性之正面及負面衝擊分析表



永續策略與治理

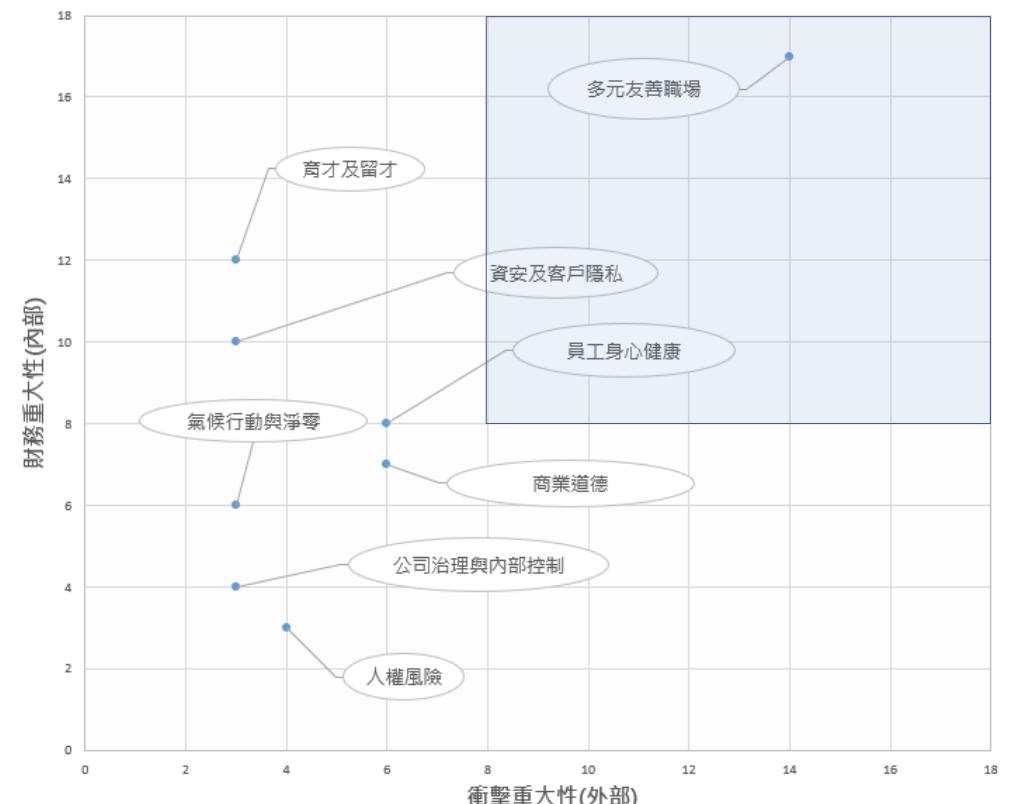
1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析

外部衝擊重大性 & 內部衝擊重大性 (雙重大性分析第二階段)

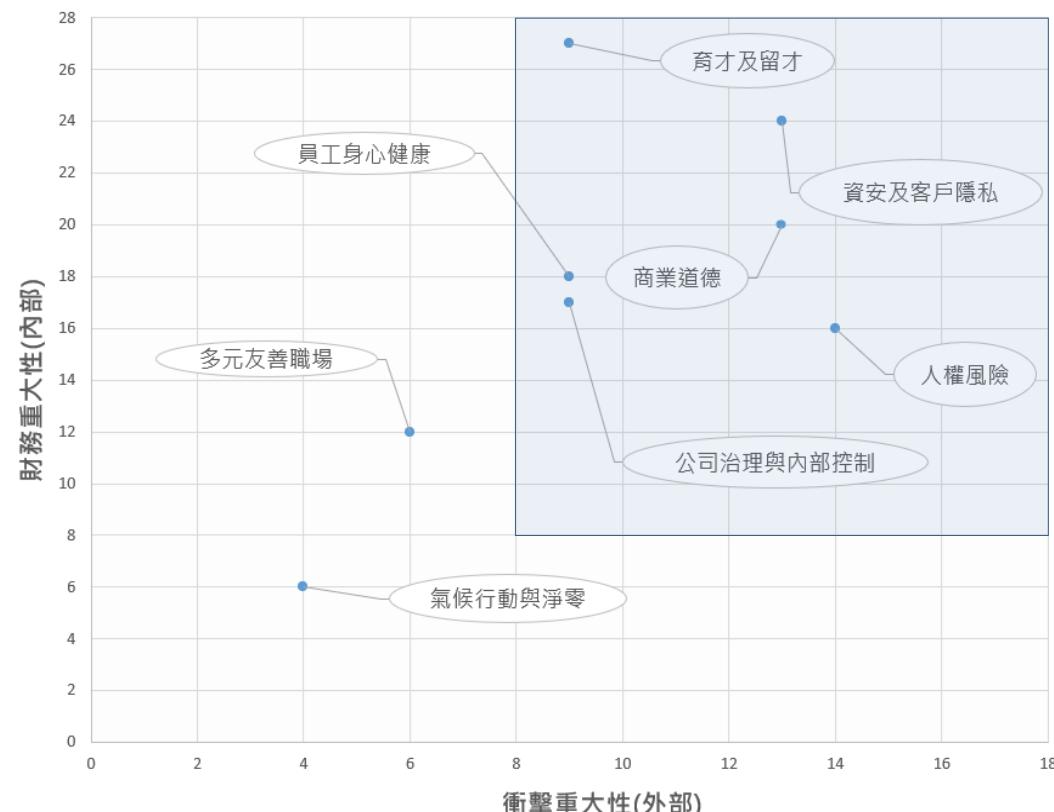
目錄

關於本報告書
董事長的話
總經理的話
關於華卡企業

01 永續策略與治理
02 創新服務與亮點
03 社會影響力
04 幸福職場
05 環境友善
06 附錄



圖一：雙重大性分析(正面衝擊)



圖二：雙重大性分析(負面衝擊)

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性主題分析

重大性主題之報導及管理方針

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

依循重大性主題管理方針之揭露要求，製作重大性主題列表，列出每一項雙重重大性主題之衝擊面向、主題說明、對應的GRI準則、衝擊說明、政策承諾、實施的管理行動、對應永續報告書的章節、回應利害關係人的方式、追蹤與稽核的機制以及對應的SDGs：

面向	重大性主題	主題說明	GRI準則/其他來源	衝擊說明	政策承諾	管理行動	對應章節	利害關係人的議和與回應	追蹤與稽核	對應SDGs
經濟	商業道德	商業道德與職業操守	自訂主題	商業道德與職業操守是華卡企業在公司治理以及與客戶及供應商合作過程中最重要的準則。	華卡企業承諾並訂定人權、商業道德反貪腐政策並承諾	華卡企業透過建置人權暨商業道德工作小組，訂定、建立人權政策暨盡職調查管理規章以及利用問卷進行客戶及供應商盡職調查，承諾落實人權的政策。	1.2 永續治理與管理-人權、DEI、商業道德	每年度透過盡職調查問卷與客戶及供應商溝通。每年度發行永續報告書前，與利害關係人議和並回應此議題執行的現況。		SDG16
經濟	資安及客戶隱私	數據安全	GRI 418-1	華卡從事人力資源服務，數據的安全對於華卡是非常重要的營運重點，也是提供客戶各項服務最重要的基礎。	華卡企業承諾遵守個人資料保護法，確保數據安全及客戶隱私。	華卡企業訂定資安政策與管理，並透過供應商協助維護數據安全、建立防火牆。制定個資管理(個人資料檔案安全維護計畫)，設定客戶資料防火牆密碼，以確保客戶隱私。	1.2 永續策略與治理-數據安全與客戶隱私	每年度發行永續報告書前，與利害關係人議和並回應此議題執行的現況。		SDG9
		客戶隱私		華卡從事人力資源服務，確保客戶隱私對於華卡是非常重要的管理方針，也是確保客戶滿意的重要指標。						SDG16
經濟	公司治理與內部控制	公司治理	自訂主題	公司治理是企業營運最重要的核心，也是對於華卡能夠永續經營最重要的因素。	華卡企業承諾落實內部控制與風險管理制度並訂定內部控制、風險評估及稽核制度實施管理辦法，推動與落實	華卡企業建置永續發展委員會，從事各項永續相關之工作與管理。建立各項工作之SOP，作為各項業務執行之依循。建立內部稽核暨風險管理小組，推動執行內部稽核、內部控制以及風險管理。	1.2 永續治理與管理-內部控制、稽核暨風險管理	每年度發行永續報告書前，與利害關係人議和並回應此議題執行的現況。		SDG16
		內部控制暨風險管理		透過內部控制與風險管理，降低華卡企業的營運風險，以確保永續經營。						SDG16
社會	員工身心健康	職業安全與衛生	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-9 GRI 403-10	確保員工在工作場所的安全與身心的健康，是華卡企業的責任以及重要的政策。	華卡企業承諾確保員工身心健康並制定職業安全衛生管理規章、計畫及工作守則。	華卡企業訂定職業安全衛生管理計畫及職業安全衛生管理委員會並建立系統化之安全衛生管理規章，建構安全健康之工作環境。	1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理 (403-1) 1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理 (403-2) 4.3 幸福職場-員工關懷 (403-3) 1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理 (403-4) 4.2 幸福職場-員工賦能 (403-5) 1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理 (403-6) 4.3 幸福職場-員工關懷 (403-6) 1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理 (403-7) 1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理 (403-9) 1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理 (403-10)	每年度發行永續報告書前，與利害關係人議和並回應此議題執行的現況。	(對應章節 1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析-重大性議題管理行動與方針之追蹤與稽核)	SDG3
		員工關懷與友善工作環境		確保員工友善的工作場所與身心的健康，是華卡企業的責任以及重要的政策。						SDG8
社會	育才及留才	人才培育與留才	自訂主題	人才的招募、培育以及留任是華卡重要的政策與行動。唯有好的人才，才能打造幸福永續的企業，並且提供客戶好的服務及滿足客戶的需求。	華卡企業承諾赋能員工，共同打造永續的企業、幸福的職場。	華卡企業訂定華卡企業員工教育訓練實施辦法，實施並推動各項教育訓練。	4.2 員工賦能 4.4 人才吸引與獎酬	每年度發行永續報告書前，與利害關係人議和並回應此議題執行的現況。		SDG4
社會	多元友善職場	員工多元化、平等機會與包容	GRI 402-1 GRI 405-1 GRI 405-2	華卡積極推動多元、平等及包容的職場，呼應永續的願景並滿足客戶及其他利害關係人的期待。	華卡企業承諾打造多元、平等及包容的幸福職場。	華卡企業透過建置人權暨商業道德工作小組，訂定人權暨盡職調查政策，推動並促進一個多元、平等及包容的職場。建立人權政策暨盡職調查管理規章。	4.1 幸福職場-職場多元 4.1 幸福職場-職場多元 & 附錄 4.4 幸福職場-人才吸引與獎酬	每年度發行永續報告書前，與利害關係人議和並回應此議題執行的現況。		SDG10
		勞資關係		華卡企業透過勞資會議與勞工代表對話與溝通，營造和諧的勞資關係。						SDG8
		人權風險		華卡訂定人權政策並推動供應商之盡職調查，滿足客戶及其他利害關係人的期待。						SDG10

表一：華卡企業重大性主題主題列表與管理方針(一)

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性主題分析

重大性主題之報導及管理方針

以下為重大性主題列表與管理方針(二)，列出每一項雙重重大性主題之指標、目標、短期計畫、長期計畫以及目前執行進度：

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

面向	重大性主題	主題說明	指標	目標	短期計畫(一年內)	中長期計畫(一到三年)	目前執行進度
經濟	商業道德	商業道德與職業操守	違反商業道德及操守之件數	0件	建立人權政策暨盡職調查管理規章。	透過問卷進行客戶及供應商盡職調查。將人權政策暨盡職調查列入每年之內部稽核及風險管理的項目。	已完成短期計畫，2025年展開中長期計畫的推動。
經濟	資安及客戶隱私	數據安全 客戶隱私洩漏事件之發生件數	客戶隱私洩漏事件之發生件數	0件	訂定資安政策與管理，並透過供應商協助維護數據安全、建立防火牆。制定個資管理(個人資料檔案安全維護計畫)，設定客戶資料防火牆密碼)，以確保客戶隱私。	定期實施資安、個資相關教育訓練。將資安及客戶隱私列入每年之內部稽核及風險管理的項目。	已完成短期計畫，2025年展開中長期計畫的推動。
經濟	公司治理與內部控制	公司治理 內部控制暨風險管理	內部控制執行率	100%	建置永續發展委員會，從事各項永續相關之工作與管理。建立各項工作之SOP，作為各項業務執行之依循。建立內部稽核暨風險管理小組，推動執行內部稽核、內部控制以及風險管理。並制定內部控制、風險評估及稽核標準作業流程圖SOP。	每年執行年度稽核計畫及專案稽核計畫，並將每年重大性主題相關之管理措施納入內部稽核的項目。推動ISO9001品質管理系統之認證，確保華卡企業之服務質量，提升客戶滿意度。	已完成短期計畫，2025年展開中長期計畫的推動。
社會	員工身心健康	職業安全與衛生 員工關懷與友善工作環境	職業災害的發生件數	0件	訂定職業安全衛生管理計畫及職業安全衛生管理委員會並建立系統化之安全衛生管理，建構安全健康之工作環境。持續實施職場醫療/員工關懷與記錄。 建置危害辨識、風險評估及事故調查的文件及流程。 職業安全衛生管理委員會將於2025年起，每一季召開一次會議，討論並解決安全衛生問題。同時依據勞工健康服務計畫，執行推動四大防護計畫。 2025將規劃健康促進的方案，進一步促進員工的身心健康。	依據職業安全衛生管理規章，訂定並實施各項職業安全衛生教育訓練及防護計畫。 將職業安全衛生列入每年之內部稽核及風險管理的項目。	已完成短期計畫中的職業安全衛生組織及相關文件的訂定。其他短期計畫將於2025年展開、執行及推動。
社會	育才及留才	人才培育與留才	每年員工離職率	<20%	人才為企業永續發展的重要資產，透過訂定華卡企業員工教育訓練實施辦法，實施並推動各項教育訓練。 向要派公司(客戶)爭取派遣員工薪酬的提高及福利、保險等各項福利及保障的增加。	定期實施滿意度之間卷調查，收集員工的意見與建議並採取對應的計畫及行動方案。 建構華卡企業的知識庫系統，可持續保存累績的企業知識資產並能更有效率的賦能員工	已完成短期計畫，2025年展開中長期計畫的推動。
社會	多元友善職場	員工多元化、平等機會與包容 勞資關係 人權風險	員工滿意度	>80%	建置人權暨商議道德工作小組，訂定人權暨盡職調查政策，推動並促進一個多元、平等及包容的職場。建立人權政策暨盡職調查管理規章。 強化勞資會議/福委會/退委會的溝通並積極回應各項意見與反饋。	透過問卷進行客戶及供應商盡職調查。確保派遣員工平日能在良好的工作環境以及多元、平等及包容的職場文化從事各項勞務服務。 設計問卷進行多元友善職場之滿意度調查 將人權政策暨盡職調查列入每年之內部稽核及風險管理的項目。並依據稽核的結果，作出積極的回應及作為。	已完成短期計畫，2025年展開中長期計畫的推動。

表一：華卡企業重大性主題列表與管理方針(二)

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析

利害關係人回饋與建議

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

與利害關係人溝通永續議題的問卷中，利害關係人針對重大性議題作出回饋或提供意見，收集並整理列出對於重大性主題正面回饋及其他意見與建議，與永續發展委員會討論並透過管理的作為、行動與方針加以回應，請參考表一所示。

利害關係人	[正面回饋]		[意見與建議]		管理行動與方針
	華卡企業有哪些方面的表現是優異的？	重大性議題	華卡企業有哪些部份是需要改善？	重大性議題	
公協會(中華民國傑出企業管理人協會)	企業管理	公司治理	無	N/A	[管理系統及制度] 持續建構並優化華卡企業的各項管理系統，健全內部制度並確實落實與執行。
政府單位 (臺北市就業服務處)	永續發展	公司治理	無	N/A	
管理部員工	永續先行者	公司治理	系統、公司治理制度	公司治理	[永續治理] 永續發展委員會依照華卡企業的永續願景與策略，持續規劃、推動及執行各項永續行動與作為並持續與利害關係人溝通及回應。
股東	永續發展、中高齡就業、客製人才媒合服務、員工照顧。	公司治理	系統建置.藍領人力服務	員工多元化、平等機會與包容	
股東	代徵獵才	公司治理	無	N/A	[核心業務] 持續精進核心招募業務，並規劃擴大服務的範疇，涵蓋中高齡、綠領及藍領的人才及企業需求，除了提升華卡企業的營收成長、品牌知名度及價值也同時協助政府及企業解決缺工的問題。
客戶 (國泰投顧)	識別人才，真誠服務	公司治理	無	N/A	
華卡企業派遣人員	無	N/A	派遣人員:1.特休假可否遞延2.申請教育補助,申請旅遊補助	人才培育與留才 &	由於華卡大部分的員工是派遣到全台各地的客戶所在的部門或單位服務，因此強化與員工的溝通與對話，更是華卡需要強化的地方。除了透過原本的勞資會議，也透過公司內部的網站，Line群組各種方式，充分與員工溝通並聽取回饋意見。持續落實職場醫療/員工關懷與記錄。
華卡企業派遣人員	求職多元化	員工多元化、平等機會與包容	華卡同仁是否也可以用遞延假或有旅遊補助	員工關懷與友善工作環境	
派遣員工	無	N/A	員工福利	人才培育與留才	推動派遣員工之薪酬及福利調整方案，增加每月的薪資、增加年節的獎金、提升團保的保障以及增加調薪的機制，並強化員工之各項教育訓練。
派遣員工	無	N/A	升遷制度	人才培育與留才	
管理部員工	永續ESG的決心與投入	公司治理	數位化	氣候行動與淨零	2024下半年，華卡企業導入數位化系統，包含電子公文、電子標單、客戶關係管理系統，2025第二季導入雲端人資系統，推動數位轉型。
供應商(叢揚)	企業數位轉型	氣候行動與淨零	無	N/A	

表一：華卡企業利害關係人回饋與建議管理行動與方針

永續策略與治理

1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析

重大性議題管理行動與方針之追蹤與稽核

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

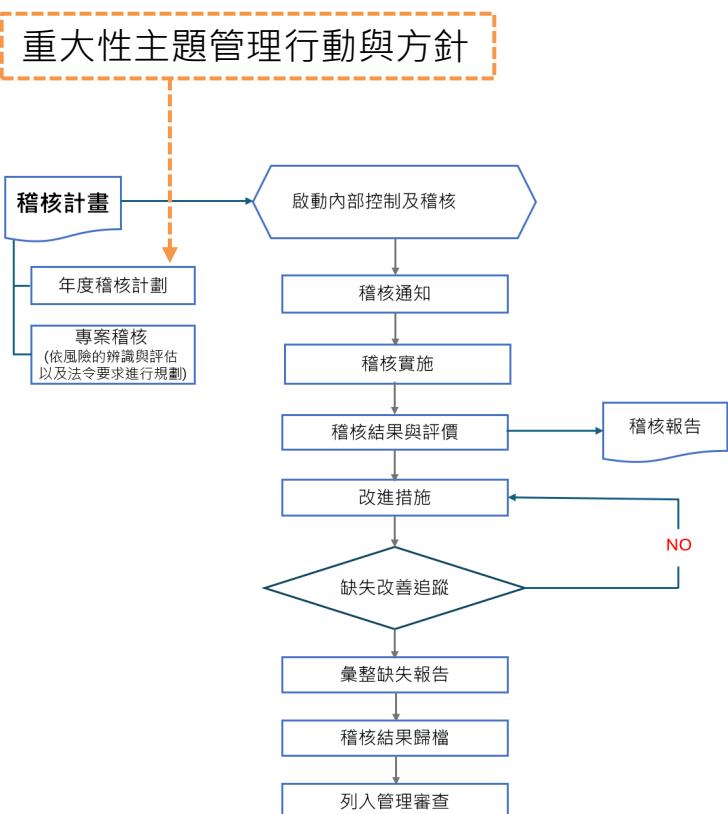
03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業之永續發展委員會依循華卡企業股份有限公司永續發展委員會組織章程暨管理辦法所訂定之職權的第三點，需要負責企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。因此，永續發展委員會於每季召開會議時，應追蹤各項重大性議題之管理行動與方針實施後之成效，在必要時予以檢討及修訂。同時透過每年度發行的永續報告書與利害關係人議和及溝通的過程，持續收集所回饋的正面或負面的意見，並確認及追蹤實施管理行動與方針後的成效。此外，為了確保回應重大性主題相關的管理行動與方針之執行及有效性，華卡企業在稽核計畫中，納入**重大性主題管理行動與方針之稽核**，並參照稽核流程實施內部的控制及稽核。期望透過內部的控制及稽核流程，能夠確保華卡企業各項重大性主題的管理行動與方針都能夠確實的執行，產生具體成效，滿足並回應所有華卡企業之所有利害關係人的期待。



圖一：將重大性議題管理行動與方針納入
內部控制與稽核之計畫與流程。

華卡企業股份有限公司

永續發展委員會組織章程暨管理辦法

華字第 20240001 版次 01
2024 年 05 月 15 日訂定

第一條 目的

為善盡企業社會責任，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理的期望，並達到企業永續經營之目標，特訂定本公司之企業永續發展委員會(以下簡稱本委員會)組織章程，以資遵循。

第二條 適用範圍

本委員會之職權相關事項，除法令或公司章程另有規定者外，應依本組織章程之規定辦理。

第三條 委員會成員

本委員會由董事會決議委任之，人數不得低於三人，總經理為當然委員兼任主任委員，指派管理部同仁擔任其他委員。本委員會之任期與委任之董事會屆期相同。

第四條 職權

本委員會為協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，實踐永續經營之目的並回應利害關係人的期待，其職權應包括下列事項：

- 一、制定企業永續發展願景、目標、管理方針及具體推動計畫。
- 二、宣導及落實永續發展教育及文化形塑。
- 三、企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
- 四、其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。
- 五、本委員會得依功能別成立不同的推動小組，訂定推動小組的管理程序或辦法，並經永董事長核可後實施。推動小組的小組長由永續發展委員會主任委員指派管理部同仁擔任，並邀請勞工代表成為推動小組成員，協助並參與各項工作的推動。

圖二：華卡企業永續發展委員會組織章程
暨管理辦法-職權說明

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

02

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

2.2 數位&ESG雙軸轉型



華卡企業永續報告書創新服務與亮點，包含主題：綠領&中高齡雙核心品牌再造以及數位&ESG雙軸轉型。面對永續浪潮，華卡企業以自身的核心業務-人才媒合為基礎，打造專業、客製的綠領人才媒合業務。同時華卡企業倡議中高齡友善職場並報名參與高齡友善企業聯合就業博覽會，提供綠領及中高齡的就業媒合，協助政府解決少子化缺工的問題，呼應聯合國永續發展目標 [SDG 8]。數位&ESG雙軸轉型則是呼應 [SDG 13]，透過數位化推動節能減碳，推動ESG轉型，形塑企業永續文化，呼應氣候行動的推動與倡議。

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

綠領人才

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

永續以及ESG的浪潮，推升綠領人才需求的高度成長。來自不同面向的各種驅動力，詳述如下：

- 聯合國的推動及國際間的規範：如聯合國氣候變遷大會 (COP)、歐盟的碳關稅調整機制 (CBAM)、美國的清潔競爭法案 (CCA)、永續發展相關財務資訊揭露的一般要求 & 氣候相關揭露 (IFRS S1 & S2)、全球永續報告倡議 (GRI)、永續會計準則委員會 (SASB)、科學基礎減碳目標倡議 (SBTi)、碳揭露專案 (CDP)、道瓊永續指數 (DJSI)。
- 國內主管機關的規範：金管會對上市櫃企業要求的永續發展路徑圖 (完成碳盤查及查證)以及發行永續報告書、財報要求永續專章，接軌國際規範 (IFRS S1 & S2)、永續金融、永續經濟活動認定、綠色金融3.0、公司治理3.0永續發展藍圖、環境部徵收碳費、氣候變遷因應法的公布與實施以及國家訂定的2050的淨零目標。
- 客戶的要求：國際的科技品牌大廠對供應鏈的要求，如：蘋果電腦、Google、Microsoft以及金融業的投融資。

面對永續浪潮，華卡企業以自身的核心業務-人才媒合為基礎，打造專業、客製的綠領人才媒合業務，將ESG所帶來的挑戰，轉為華卡企業的機會。發展華卡企業成為業界最專業的ESG永續人才媒合品牌，成為企業最佳的夥伴，為企業覓得千里馬，也是綠領人才的好夥伴，為綠領人才找到伯樂。目前華卡企業已推動實施的具體行動如下：

- 透過企業永續管理師聯誼會平台，提供永續&ESG相關職缺給聯誼會之會員 (已完成並取得永續管理師訓練級證照)，接軌未來綠領相關工作，能將所學習到的永續知識落實到企業。
- 以原本的客戶為基礎，為既有的客戶提供媒合綠領人才的服務。
- 建構華卡企業永續 & ESG的專業與形象：自願性的出版永續報告書及執行碳盤查、規劃永續發展及碳資產管理路徑圖、對內實施華卡企業員工之永續教育訓練、對外實施永續教育訓練 (賦能中高齡及學生)。
- 提升永續 & ESG的專業，華卡企業員工具備的永續&ESG相關之認證與證照如下：
 - ✓ 氣候變遷因應管理師 (TAISE)*1、企業永續管理師(TAISE) *3 & 台灣永續能源基金為永續獎見習評審員(TAISE) *1
 - ✓ ISO14064-1 組織層級溫室氣體建置與查證員(BSI) *2 & 組織型溫室氣提盤查與量化內部查證人員訓練(友達宇沛)
 - ✓ ISO14067 碳足跡查證主任查證員(BSI) *1 & ISO14068 碳中和碳主任查證員(BSI)*1
 - ✓ 永續發展基礎能力測驗合格(中華民國證券暨期貨發展基金)*2 & 淨零碳規劃管理師(經濟部iPAS)*2



創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造 綠領人才

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

1 綠領人才職能

協助企業定義工作內容以及綠領人才所需具備職能及人格特質以及綠領人才需要的證照、學歷、經歷、專業、人格特質，並且設計ESG永續管理師相關職缺面試問題、筆試的題目及面試技巧。

2 企業的好夥伴

協助企業更有效率的找到適合的ESG人才，能持續地推動ESG及永續目標的達成，回應SDGs。透過永續ESG人才市場的分類，工作內容，薪資待遇，訂定不同產業、企業的人才需求以及條件。

3 綠領人才的伯樂

提供有意投入ESG及永續相關領域的綠領人才，關於綠領人才市場的現況分析以及發展的方向。提供教育訓練資源、管道、資訊以及投入職場綠領產業所需要具備的專業能力及特質。

4 永續樂活的中高齡人才

建立中高齡人才及職缺資料庫。將不同類型中高齡人才，導引到適合職缺，同時賦能中高齡，提升永續及ESG的知識與觀念。繼續投入職場，進一步將寶貴的經驗永續的傳承給職場上的新世代。

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

綠領人才

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

深化華卡企業綠領人才的媒合專業與能力，未來規劃的具體行動方案如下：

- [綠領人才職能]協助企業定義工作職掌 (JD) 以及綠領人才所需具備的各項職能及人格特質：

✓ 證照/學歷/經歷

- 1) 鑑別出與ESG永續相關證照或證書的價值：包含訓練時數、通過的比率以及訓練單位的評等。
- 2) 鑑別出與ESG永續相關的科系以及經歷：將不同科系或工作經歷背景適合的職缺加以分類、定義並成為資料庫，以利將各種綠領人才，媒合到適合的企業或產業。

✓ 專業

- 1) 具備撰寫ESG及TCFD/TNFD/TIFD報告的能力。
- 2) 具備溫室氣體盤查、規劃執行內部碳定價、了解CBAM的制度與申報或具備能源管理的證照或技能。
- 3) 具備相關認證如：ISO 14604-1/ ISO 14067/ISO 14068-1/ISO 5001..等。
- 4) 具備申請CDP、SBTi、RE100、MSCI、DJSI之經驗與能力。

✓ 人格特質

- 1) 自然科學 & 社會科學的管理：掌握自然科學的數據，同時具有社會科學同理心的管理模式。
- 2) 邏輯力：能夠問對問題，找到真正問題，並提出正確的解方去解決問題。
- 3) 具備跨部門溝通、協調及整合的能力，並能確實的追蹤並執行各項行動與專案計畫。
- 4) 具備綜觀考量整個企業的全局並因應國內外ESG以及永續的趨勢訂定或調整方向的視野與能力。
- 5) 具有多元、平等及包容力，認同ESG永續的文化以及聯合國永續發展目標目標 (SDGs)。

✓ 設計ESG永續管理師面試的問題以及筆試的題目，協助企業透過測試鑑別具備能力與潛力的綠領人才。

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

綠領人才

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

- [企業的好夥伴]協助企業有效率的找到最適合的ESG、綠領人才，推動ESG文化及永續目標並實現SDGs：

- ✓ 將永續ESG人才市場加以分類，包含工作內容、產業別、薪資待遇。
- ✓ 評估未來的發展前景，各行業所需要的綠領人才需要具備的職能、專長、背景及證照。
- ✓ 訂定不同產業、不同公司的人才需求以及條件。
- ✓ 評估個別公司客製化的人才需求並協助獵才、媒合。
- ✓ 建立高階永續人才庫，為企業儲備並媒合未來的永續長。
- ✓ 以集團內部的媒合服務及需求為基礎，建立口碑並擴充到集團內各公司的客戶端的綠領人才媒合的服務。

- [綠領人才的伯樂]

- ✓ 提供有意投入ESG及永續的人才，綠領人才市場的現況分析以及發展趨勢。
- ✓ 提供教育訓練的管道、資訊以及投入職場所需要具備的專業能力及特質。
- ✓ 評估適才適所的永續ESG職缺，媒合及協助面試的準備。
- ✓ 進入校園，宣導永續ESG國內外趨勢以及人才市場，尋得未來的綠領人才。
- ✓ 與各個ESG永續管理師協會或基金會合作，鏈結綠領人才與企業的需求。

- [永續樂活的中高齡人才]

- ✓ 分類及建立不同專長背景之中高齡人才庫以及企業職缺資料庫。
- ✓ 繢能：延續原本熟悉的領域與能力，傳承經驗以及 know how。需要網羅各個領域的人才庫以提供給需要的產業或企業顧問的服務。需要高度的專業去收集鑑別優秀專業的人才庫並需要有專業能力協助企業媒合的專業顧問。
- ✓ 賦能：賦予人才新的能力並結合原本領域的知識與經驗。如增加ESG永續的訓練結合原本擅長的產業，成為特定產業顧問。需要高度的專業與方法去鑑別及規劃如何結合不同的領域知識加以應用並提供給產業或企業專業的服務。
- ✓ 創能：創造與發展新的職能，重新投入新的領域或產業。協助中高齡創造新的技能並投入新的領域或產業。需要提供新的技能之教育訓練與心理建設。



創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造 中高齡友善

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

1 解決少子化國安問題

華卡企業致力於協助政府解決台灣少子化導致的缺工問題。透過本身的專業，識別中高齡求職者的優勢，並根據企業的不同職缺需求，提供客製化服務，以填補勞動力缺口，呼應政府的政策。

2 青銀共創、混齡工作

華卡企業鼓勵跨世代專案合作，發揮不同年齡層的優勢，營造良好的團隊合作和學習氛圍。透過青銀共創、跨世代混齡合作，讓經驗得以永續的傳承並且培育新一代人才，促進企業的永續發展。

3 中高齡友善職場認證

華卡企業積極參與臺北市政府舉辦之中高齡友善職場認證，並取得台北市政府的認證。證明華卡企業對於中高齡員工的重視及友善環境建構的落實，展現企業對社會責任的承擔與當責。

4 中高齡友善就業博覽會

華卡企業參與臺北市就業服務處台北人力銀行舉辦之中高齡友善企業聯合就業博覽會。結合自身的核心業務，媒合中高齡者就業，協助政府，共同解決少子化缺工的國安問題。

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

中高齡友善

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

- 華卡企業對於中高齡暨高齡者友善的行動、政策以及亮點特色列舉如下：

- ✓ **解決少子化的國安問題**：目前台灣面臨少子化，造成的缺工之國安問題，華卡以自身之核心業務為基礎，透過專業的統整，鑑別出中高齡求職者之優勢以及企業的需求，提供客製化服務，呼應政府的政策，解決缺工的國安問題。
- ✓ **訂定中高齡暨高齡者友善政策**：華卡訂定中高齡友善的政策，設立專責單位，並頒布施行辦法，宣導並推動中高齡友善相關之教育訓練及倡議。
- ✓ **青銀共創、混齡工作**：透過跨世代的合作，發揮青銀各自的優勢，不僅完成新人教育訓練計畫及企業內部的標準作業流程，過程中也營造團隊合作以及互相學習的企業文化。
- ✓ **以賽代訓**：積極參加外部認證、評比，對標市場各獎項之評選標準，精進同仁專業素養，提供客戶友善、客製且優質的人才媒合服務。
- ✓ 取得台北市政府之中**高齡暨高齡者友善職場認證**。
- ✓ 申請實施中高齡者暨高齡者友善企業入場輔導，參與**中高齡友善企業聯合就業博覽會**。

- 未來展望 & 期許

因應永續浪潮、客戶對供應商要求及利害關係人的期待，華卡訂定永續發展的願景、策略、組織及路徑圖，融入中高齡友善的政策及行動，摘要未來展望及亮點如下：

- ✓ 中高齡友善是華卡企業永續發展的重要拼圖。
- ✓ **綠領及中高齡**為華卡企業品牌再造的雙核心策略。
- ✓ 核心業務為基礎，解決缺工問題，承擔責任、面對挑戰、尋求機會，發揮正面影響力。
- ✓ 務實且長期投入、形塑華卡永續、中高齡友善的企業文化。
- ✓ 培力中高齡及高齡者，實踐混齡工作及跨世代合作。



創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

中高齡友善-中高齡暨高齡者友善職場認證

華卡企業申請台北市政府就業服務處之中高齡暨高齡者友善職場認證，具體執行成果列舉如下：

• 組織文化

- ✓ 企業高階主管做出推動中高齡者及高齡者友善的公開承諾，並在官方網站或工作場域公開揭示之：
為推動華卡企業成為中高齡友善職場、善盡企業社會責任，特訂定中高齡友善職場推動小組並訂定管理辦法，以資遵循。同時訂定中高齡員工友善職場措施及獎勵辦法，並於官方網站成立中高齡專區，公開承諾並宣導中高齡相關資訊及法規。
- ✓ 成立推動友善中高齡者及高齡者之組織、專責單位或規章：
本公司在永續發展委員會，設置「中高齡友善職場推動小組」，並訂定《中高齡友善職場推動小組管理辦法》負責推動公司之中高齡者及高齡者友善教育訓練，建立中高齡者及高齡者友善之工作環境，協助中高齡者及高齡者勞工得以持續在職場上穩定就業並建立企業成為中高齡友善職場，善盡企業社會責任。本推動小組依永續發展委員會決議成立，小組長及組員由永續發展委員會主任委員指派管理部同仁擔任，小組人數不少於三人，並透過勞資會議邀請勞工代表成為小組成員。
- ✓ 辦理中高齡者及高齡者職場健康促進措施：
華卡企業透過官方網站之中高齡專區宣導中高齡及高齡工作者之優點及優勢、說明如何為中高齡做職務再設計、並宣導最新的退休相關的訊息及法令。為提升員工健康，每季辦臨場醫療，邀請專業醫師及護理師到華卡企業，並讓華卡員工可到現場、line官方帳號或透過電話做醫療、健康相關諮詢。未來將規畫專屬於中高齡者之健康促進方案。
- ✓ 禁止年齡歧視的具體措施：
華卡企業訂定中高齡友善職場措施及獎勵辦法，鼓勵員工提出具有創新的中高齡友善作為或措施。依照中高齡者及高齡者就業促進法以及就業服務法的規定，公告禁止中高齡及高齡者之差別待遇，要求全體員工遵循。
- ✓ 提供在職中高齡者及高齡者合理的升遷、獎勵及留任制度：
華卡企業針對資深之員工，訂定獎勵辦法並提供獎牌及久任獎金。此外，針對中高齡員工訂定辦法，鼓勵中高齡員工退休後轉任顧問，延續中高齡者的職涯，持續的貢獻其專業並傳承寶貴的經驗。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業
- 01 永續策略與治理**
- 02 創新服務與亮點**
- 03 社會影響力
- 04 幸福職場
- 05 環境友善
- 06 附錄

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

中高齡友善-中高齡暨高齡者友善職場認證

華卡企業申請台北市中高齡暨高齡者友善職場認證，具體執行成果如下：

- **招募任用**

- ✓ 針對中高齡者及高齡者提供多元招募措施或方式：

華卡不論是企業本身的招募或是提供人才媒合服務都不會將年齡設為條件，除了透過104銀行，華卡官方網站會提供中高齡職缺。華卡臉書粉絲團會宣導中高齡者及高齡者相關的就業促進計畫。

- ✓ 新進用中高齡員工及高齡員工留任3個月比率/僱用中高齡員工占全體員工比率/新進用中高齡員工及高齡員工比率/僱用高齡員工人數。

- **教育訓練**

- ✓ 主管及員工參與中高齡友善教育訓練、宣導活動參與人數之比率。

- ✓ 新進中高齡者及高齡者新人職前教育訓練與個別指 (如mentor或coach等) 比率。

- ✓ 提供在職中高齡者及高齡者參與每年度教育訓練或個別指導 (如mentor或coach等) 時數至少4小時以上者人數之比率。

- ✓ 華卡企業成立專案，針對新進的中高齡及高齡者安排專屬的導師 (Mentor)，透過這個制度的設計，讓新進的中高齡及高齡者能夠得到即時的協助與指導，順利融入新的職場工作職務以及環境。同時也能夠即時的回饋及解決各項問題。

- ✓ 推動中高齡者及高齡者人才技術傳承、教導及合作之具體措施。

- ✓ 華卡企業辦理SDGs教育訓練課程，由中高齡員工擔任講師，傳授永續& ESG知識給全體管理部員工，提升永續ESG的知識。

112年度新進用中高齡員工及高齡員工留任3個月之比率統計表

	人數	比率(A/B)
新進用中高齡員工及高齡員工任滿3個月人數(A)	26	45%
所有新進人員中高齡員工及高齡員工人數(B)	58	

112年度新進用中高齡員工及高齡員工之比率統計表

	人數	比率(A/B)
新進用中高齡員工及高齡員工人數(A)	58	15%
所有新進用員工(B)	392	

112年度僱用中高齡員工占全體員工之比率統計表

	人數	比率(A/B)
僱用中高齡員工人數(A)	180	25%
全體員工(B)	728	

113年度華卡企業管理部員工參與中高齡及高齡者意識及權益教育訓練之人數統計表

項次	課程及活動名稱	辦理日期	參加員工人數(A)	員工總人數(B)	參與人數比例(A/B)
1	桌遊勞動教育	5月3日	7	7	100%
2	中高齡者及高齡者友善意識的法規教育訓練	5月3日	7	7	100%

113年度中高齡者及高齡者員工參與在職教育訓練、課程或個別指導之統計

項次	課程及活動名稱	辦理日期	參加員工人數(A)	員工總人數(B)	參與人數比例(A/B)
1	新進中高齡者在教育訓練與個別指導(Mentor)	2月19日	3	3	100%



創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

中高齡友善-中高齡暨高齡者友善職場認證

華卡企業申請台北市政府就業服務處之中高齡暨高齡者友善職場認證，具體執行成果如下：

• 工作環境與職務再設計

- ✓ 針對中高齡者與高齡者合宜且適配的工作設備機具、工作環境或介入輔助科技協助：
華卡企業購置老花眼鏡(含100及200度)，提供給管理部以及來求職的中高齡及高齡者使用。
- ✓ 針對中高齡者與高齡者合宜且適配的工作流程、職務設計或介入職能發揮的協助策略：
彈性工時，讓華卡企業的中高齡及高齡者能夠透過這個制度，更能適應環境、融入職場並提供企業最佳的工作績效。同時針對不同的職務，均制定標準作業流程，讓中高齡及高齡者能夠依循標準工作流程，準確有效率的執行各項工作。
- ✓ 針對中高齡者及高齡者提供有助於平衡工作與生活之友善環境措施：
為中高齡及高齡者營造平衡工作與生活的友善職場環境，提供零食櫃以及、飲用水及彈性的工時；定期的舉辦 Team Build，在工作之餘，得到調劑。透過這些活動，提供跨世代的交流、增進跨世代間了解，提升企業員工的向心力及凝聚力。
- ✓ 考量中高齡者及高齡員工及青年員工之特性，設計能促進世代協作的職務或分工模式：
跨世代協作的專案，透過混齡專案成員分工、合作，發揮各自專長及優勢，更能面面俱到，發揮綜效。世代協作專案一：建立華卡企業之標準作業流程，世代協作專案二：建立華卡企業之教育訓練課程及制度。
- ✓ 主動辦理中高齡者或高齡者職能運用之創新：
華卡企業訂定中高齡員工友善職場職場措施及獎勵辦法，制定彈性工時、鼓勵員工提出具有創新的中高齡者友善作為或措施並予以獎勵。期望透過鼓勵及獎勵創新的制度，設計出對於中高齡及高齡者更友善的職場環境及跨世代職場共融。透過跨世代的合作，彼此學習，協力完成企業的各項專案與任務。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業
- 01 永續策略與治理**
- 02 創新服務與亮點**
- 03 社會影響力
- 04 幸福職場
- 05 環境友善
- 06 附錄

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

中高齡友善-中高齡暨高齡者友善職場認證

華卡企業申請台北市政府就業服務處之中高齡暨高齡者友善職場認證，具體執行成果如下：

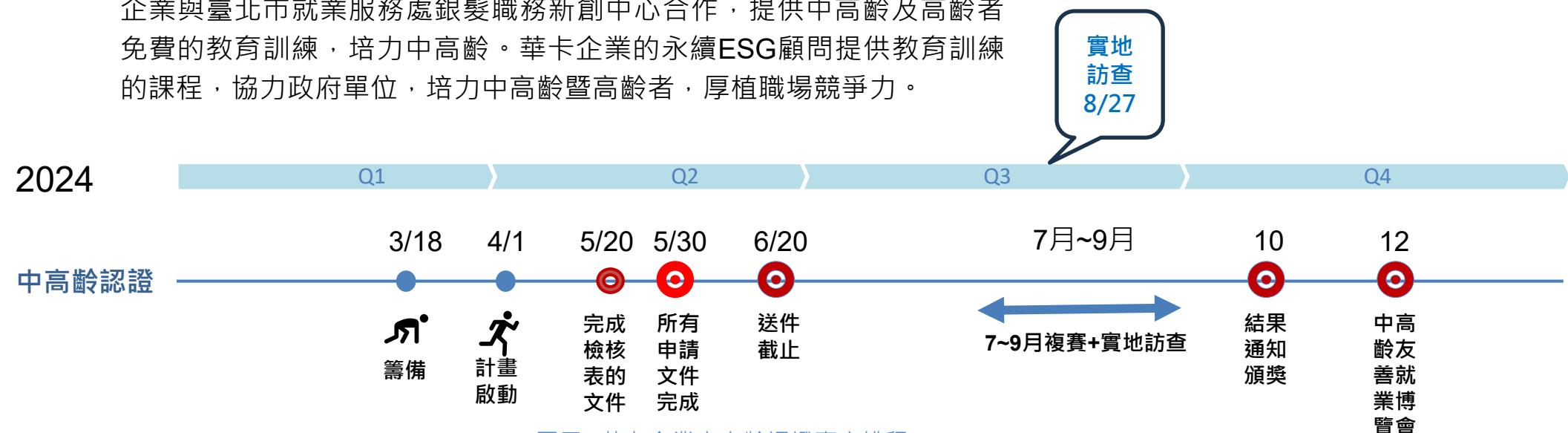
• 創新作為

✓ 提供有助於中高齡者暨高齡者在職場上的發展、且具有創新的友善作為或措施，華卡企業提出兩項有助於中高齡者及高齡者在職場上發展之創新作為：

- 1) 聘請中高齡及高齡之外部顧問：華卡企業主要業務為提供人才媒合的服務，透過回聘已退休之中高齡及高齡且具備人力資源背景、專長顧問，協助提供華卡企業所需要的人才；媒合成功，顧問可收取服務費，華卡企業則能夠提供滿足企業的人才需求之服務。
- 2) 培力中高齡及高齡者：華卡企業的業務範圍涵蓋教育訓練的服務。華卡企業與臺北市就業服務處銀髮職務新創中心合作，提供中高齡及高齡者免費的教育訓練，培力中高齡。華卡企業的永續ESG顧問提供教育訓練的課程，協力政府單位，培力中高齡暨高齡者，厚植職場競爭力。



圖一：華卡企業之中高齡者暨高齡者友善企業標章



圖二：華卡企業中高齡認證專案排程

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

中高齡友善-中高齡暨高齡者友善職場認證授獎

華卡企業長期推動中高齡友善職場並申請“台北市中高齡暨高齡者友善企業認證”，獲得專家學者的青睞並取得台北市政府的認證。這是一個使命與責任的開始，需要結合華卡企業自身的核心業務，持續推動中高齡（壯世代）倡議，賦能中高齡，創造中高齡暨高齡者更有價值的第三人生。同時協助社會、企業及政府解決少子化所造成缺工的國安危機。(圖一及圖二為華卡企業中高齡暨高齡者友善職場參加認證授獎，圖三獲得認證之獎牌，圖四為華卡企業獲得中高齡計高齡者友善企業認證後在台北市銀髮職務新創中心臉書粉絲團露出的照片。)



圖四：華卡企業在台北市銀髮職務新創中心臉書粉絲團露出



圖三：中高齡暨高齡者友善職場認證獎牌



圖一：華卡企業中高齡暨高齡者友善職場認證授獎



圖二：2024中高齡暨高齡者友善職場認證企業團體照



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

中高齡友善-中高齡友善企業聯合就業博覽會

少子化及缺工的問題，是華卡的責任也是挑戰，更是成長的潛力與機會。華卡企業長期推動並倡議中高齡友善職場並報名參與中高臺北市就業服務處台北人力銀行舉辦之中高齡友善企業聯合就業博覽會。就業博覽會由臺北市就業服務處所主辦，目的是為推動銀髮就業，鼓勵更多民間企業投入銀髮友善工作、形塑中高齡友善的文化與環境，並號召獲得中高齡者暨高齡者友善企業認證的友善企業共同響應及參與。華卡企業期許能結合自身的核心業務，攜手政府單位，透過協助媒合中高齡者就業，共同解決少子化缺工的國安問題。



圖一：2024中高齡暨高齡者友善企業聯合就業博覽會



圖二：2024中高齡暨高齡者友善企業聯合就業博覽會主視覺



華卡企業
Seaward Card

創新服務與亮點

2.1 綠領&中高齡雙核心品牌再造

中高齡友善-中高齡友善企業聯合就業博覽會

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄



圖一：2024中高齡暨高齡者友善企業聯合就業博覽會-參加企業現場



圖二：2024中高齡暨高齡者友善企業聯合就業博覽會-大合照及華卡企業攤位



圖三：2024中高齡暨高齡者友善企業聯合就業博覽會-華卡企業管理部所準備的電子履歷填寫表暨贈品



創新服務與亮點

2.2 數位&ESG雙軸轉型

數位轉型

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

1 雲端人力資本管理 (HCM)

華卡企業透過雲端人力資本管理系統，整合各項人資作業，有效的提升各項作業效率並節省成本。

2 電子公文系統 (Office Document)

電子公文系統建立標準化的公文流程，強化檔案管理，提升工作效率並節省紙張消耗，落實環保理念。

3 電子表單系統 (Biz-form)

電子表單系統提升資料填寫效率，減少人為的錯誤，同時促進線上資料傳輸，節省人力成本。

4 客戶關係管理系統 (CRM)

客戶關係管理系統建立完善的客戶及人才資料庫，協助華卡企業掌握客戶及人才需求，提升服務品質。

創新服務與亮點

2.2 數位&ESG雙軸轉型

數位轉型

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業
- 01 永續策略與治理
- 02 創新服務與亮點**
- 03 社會影響力
- 04 幸福職場
- 05 環境友善
- 06 附錄

華卡企業作為人力資源服務的公司，致力於組織架構的優化，建立各項規範、規章及管理辦法，同時建立標準化的作業流程做為執行各項工作及業務之依循。並以標準化、合理化的流程為基礎，展開華卡企業的各項數位轉型，包含建置雲端人力資本管理平台 (HCM)、電子公文系統 (Office Document)、電子表單系統 (Biz-form) 以及客戶關係管理系統 (CRM)，有助於華卡企業推動節能與減碳、減少人工作業，也能在執行各項業務營運的過程中，提升各項工作及作業的效率、建構系統化的管理系統以及資料庫，進一步擴大及優化客戶服務、打造永續的經營及幸福的職場。以下說明各個系統對華卡企業的影響：

• 雲端人力資本管理(HCM)

華卡企業的人資部門透過雲端人力資本管理系統可以同步政府的各項稅費率，正確計算各種費用 (如勞保、健保、勞退及所得稅扣繳等作業)，避免因為未同步費率所產生的計算錯誤。透過設定不同的標籤，可以針對不同屬性的員工進行客製化的管理，設定不同的計薪規則或考核制度。結合電子表單填寫人事資料表，可以將資料批次匯入系統，減少人工的登打也減少登打錯誤的機會。透過系統設定自動提醒，提醒各項人資作業即將截止的時間，確保各項作業流程的執行。



圖一：雲端人力資本管理(HCM) - 產品特色與架構



圖二：雲端人力資本管理(HCM) – 法規設定



創新服務與亮點

2.2 數位&ESG雙軸轉型 數位轉型

- **電子公文系統 (Office Document)**

透過電子公文系統，與同樣有安裝電子公文系統之單位公文交換，將更有效率、可追蹤並且能減少紙張的浪費 (減少碳排)，同時也節省郵資以及公文往返的時間。透過公文系統的線上簽核，也可以提高簽核的效率，有效的追蹤與管理公文並減少紙張的使用 (減少碳排)。

- **電子表單系統 (Biz-form)**

透過電子表單填寫人事資料表，可以減少因為人工登打資料產生錯誤的機率，同時能減少紙張浪費 (減少碳排)，並能提升作業的效率。電子表單同時可以應用在通勤交通方式 (類別3 運輸碳排放) 的調查以及永續議題 (永續報告書中的重大性主題的調查) 的問卷調查，也能應用在永續教育相關的訓練並進行測驗、回饋與追蹤學習的成果。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

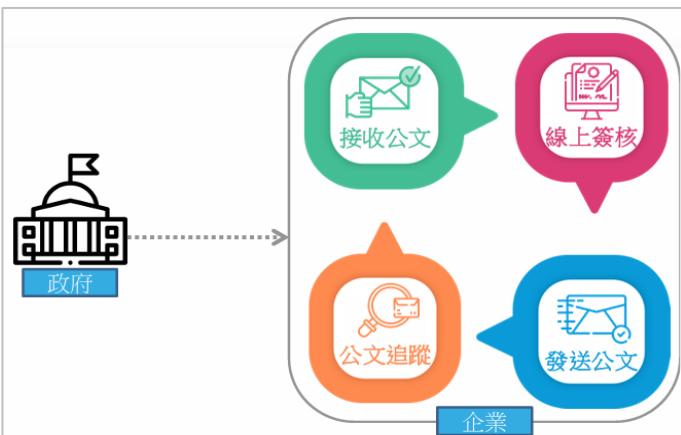
04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄



圖一：導入電子公文系統的目的



圖二：電子公文系統的功能

This is a screenshot of an electronic form titled "Education Training Course Test and Feedback Form". It includes sections for basic information, learning tests, and summary scores. The form uses conditional logic (IF statements) to calculate total scores and provide feedback messages based on the user's responses.

圖四：電子表單應用在教育訓練

This is a screenshot of an electronic form titled "Huka Enterprise - Employee Commuting Method Survey Form". It includes sections for basic information, commuting methods, and destination information. The form uses conditional logic to calculate total scores and provide feedback messages based on the user's responses.

圖三：電子表單應用在碳排查

創新服務與亮點

2.2 數位&ESG雙軸轉型

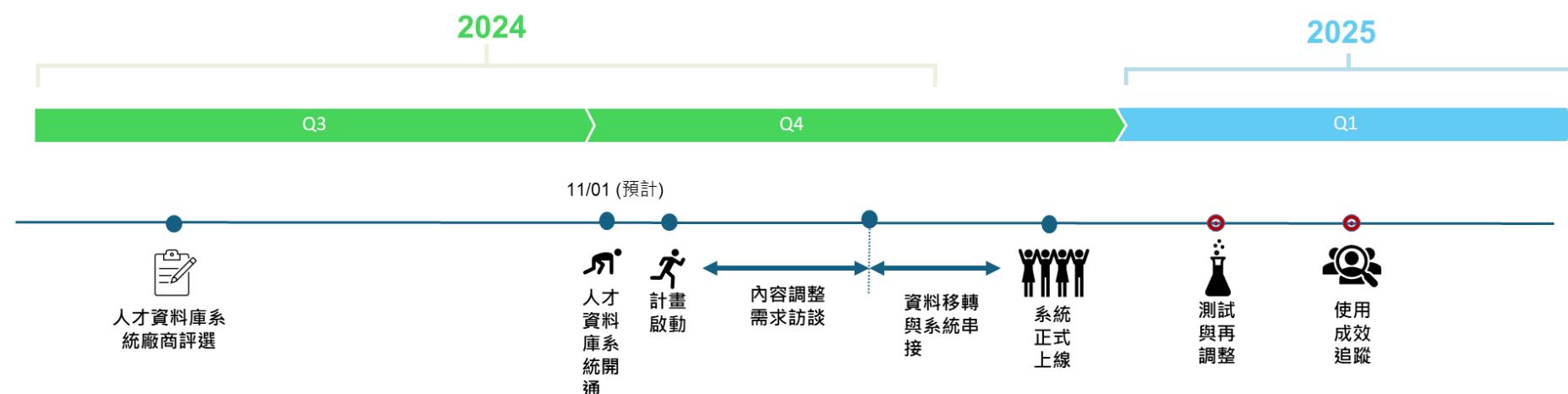
數位轉型

- 客戶關係管理系統 (CRM)

- ✓ 原有系統的問題：登錄履歷速度較慢且流程較繁雜、操作頁面較不直觀、人才的再利用率較低、與其他招募平台整合度較低、不同類型招募流程難以區分及管理。勞動部的評鑑越來越強調人才與客戶系統建置的完善度、顧問業績追蹤報表需自行維護Excel、系統更新、迭代頻率也相對較低。
- ✓ 新的CRM系統可與電子表單系統整合，並透過電子表單，請人才填寫資料並將電子表單匯入CRM系統的人才庫，減少人工作業以及紙張的使用與浪費。可以管理每一位人才面試的每一個流程以及職缺的招聘狀況，並能產生各種可視化的分析統計報表。能批量的發送關懷或是活動邀請信件，維繫客戶關係。



圖一: CRM系統功能



圖二: CRM導入之專案規劃流程

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

創新服務與亮點

2.2 數位&ESG雙軸轉型

ESG轉型-永續發展路徑圖

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

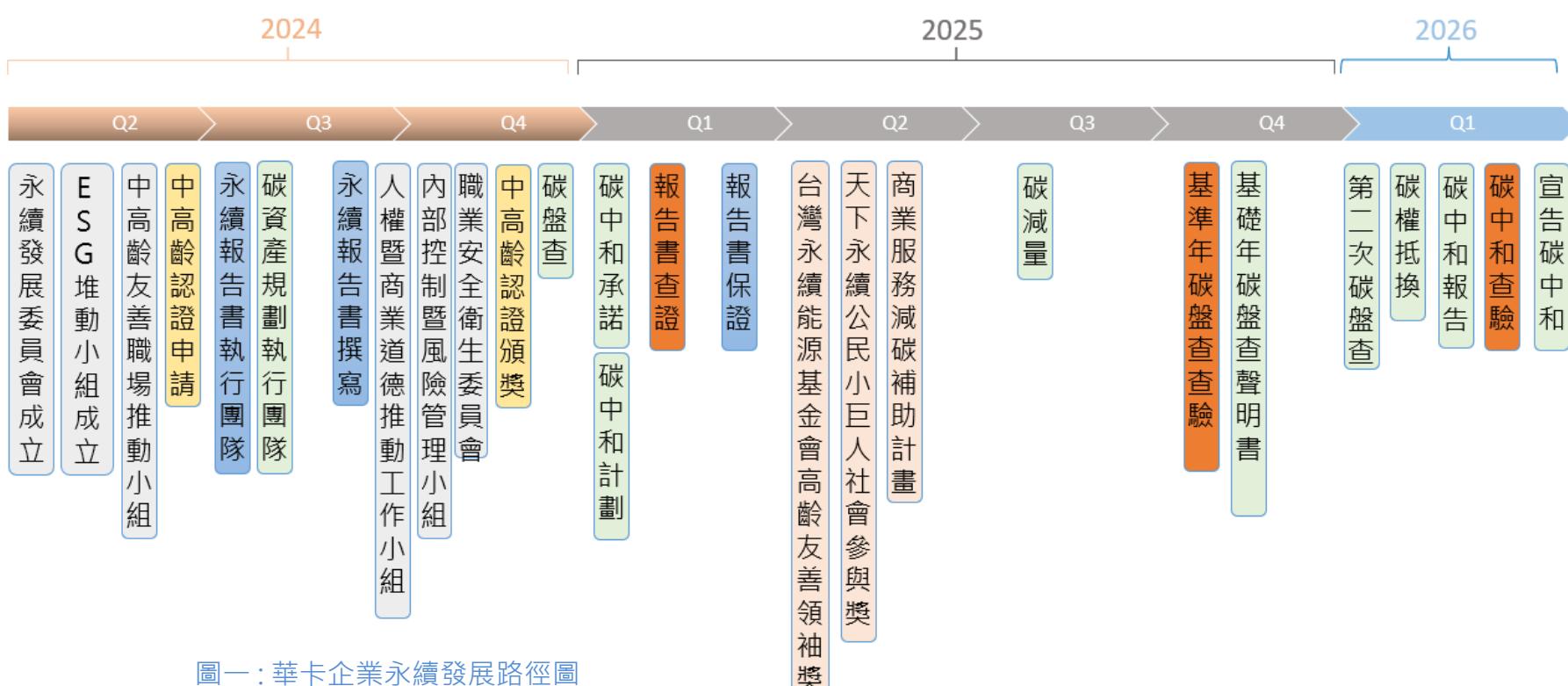
04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

因應氣候變遷ESG永續的浪潮，華卡企業訂定**永續發展路徑圖**，規劃華卡企業永續發展相關作為及行動方案推進的排程，並利用此路徑圖與利害關係人溝通。華卡企業的永續發展路徑圖包含：

- 永續相關組織：永續發展委員會/ESG推動小組/中高齡友善職場推動小組/人權暨商業道德推動小組/內部控制暨風險管理小組/職業安全衛生委員會。
- 發行永續報告書：永續報告書撰寫團隊、永續報告書撰寫計畫以及與永續報告書的第三方查證與保證。
- 參加永續ESG相關的獎項與評比：中高齡友善職場認證、高齡友善獎、社會參與獎及商業服務減碳補助計畫。
- 碳資產的管理與規劃：碳盤查排程規劃、碳盤查第三方查驗、規劃減碳路徑及碳中和計畫之規畫與執行。



圖一：華卡企業永續發展路徑圖



創新服務與亮點

2.2 數位&ESG雙軸轉型

ESG轉型-永續治理與管理

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業的永續最高治理單位為永續發展委員會。永續發展委員會制定**永續治理與管理的檢核項目**(如圖一)，在永續的治理與管理規劃與執行過程，將透過以下這些指標做檢核，以確保永續的治理與管理，已完整、充分地考慮各個面向，不論是長期或短期、對內或對外、價值鏈的上游或下游以及所有華卡企業利害關係人的期待。

策略與領導力

利害關係人議合

永續ESG報告

遵守法令規範

呼應國際倡議

企業社會責任

永續經濟績效
及投資

永續產品及服務
的研發

供應鏈管理

永續文化及培力

永續夥伴與合作

追蹤管理與
目標設定

圖一：華卡企業的永續治理與管理檢核



創新服務與亮點

2.2 數位&ESG雙軸轉型

ESG轉型-永續發展與治理展開

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業的永續發展委員會將永續發展及ESG相關的目標、倡議、規範、政策或組織，透過心智圖法展開，成為**永續發展的心智圖**（如圖一），以此作為永續發展委員會內部規劃執行及檢核各項作為的參考，同時可透過永續發展心智圖與華卡企業的利害關係人議和、溝通或是進行各項與永續ESG相關對內或對外的教育訓練。



圖一：永續發展心智圖

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

03 社會影響力

3.1 ESG培力

3.2 志工服務



華卡企業永續報告書的社會影響力，包含主題：ESG培力及志工服務。呼應中高齡品牌再造以及ESG轉型目標，華卡企業客製化中高齡暨高齡者之永續ESG教育課程，使中高齡者對於永續ESG有基本的認識。華卡企業為推動ESG、培養未來綠領人才，深入各個校園，推動永續ESG的教育訓練課程，透過課程將最新的永續ESG的知識、趨勢與規範，分享給在校的學生，提早探索未來投入永續ESG成為綠領人才的可能性，回應聯合國永續發展目標 [SDG 4] 優質教育。錄製有聲書、服務視障朋友，善盡華卡企業的社會責任，呼應 [SDG 10]，減少不平等。

社會影響力

3.1 ESG培力

中高齡者賦能

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

呼應華卡企業以中高齡為主題的品牌再造以及ESG的轉型目標，華卡企業積極爭取與台北市就業服務處（銀髮職務新創中心）合作開辦針對中高齡暨高齡者之永續ESG教育課程。因應參加課程使中高齡者對於永續ESG有基本的認識與了解多為中高齡者，課程設計內容主以介紹基礎的永續ESG概念以及市場上永續ESG的人才需求為主，透過這個課程，成為未來進一步深入探索的基礎。華卡企業期待透過此課程，賦能中高齡者，持續投入職場，傳承經驗，協助政府解決缺工的危機及問題。



圖一：ESG培力-中高齡



社會影響力

3.1 ESG培力

校園賦能

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業為推動ESG、培養未來綠領人才，深入各個校園，推動永續ESG的教育訓練課程，透過課程將最新的永續ESG的知識、趨勢與規範，分享給在校的學生，提早探索未來投入永續ESG並成為綠領人才的可能性。參考圖一及圖二是華卡企業深入校園進行永續ESG教育訓練課程之海報及照片，圖三是訓練課程簡報的內容大綱。

永續&ESG的定義、目的與框架

ESG對企業及個人的影響

淨零&碳足跡對企業及個人的影響

ESG對企業及個人的機會與新的商業模式

綠領人才的職能與證照

永續學習旅程中的心得與反思

圖三：ESG培力-課程大綱



圖一：ESG培力-臺灣師範大學(管理所&全營所)



認識永續&ESG

地球的溫度從發燒到沸騰、永續ESG的浪潮深深地影響每一個人、每一個企業。這個系列課程提供永續ESG基本的認識，期待永續ESG的關注與行動，不是絢爛短暫的煙火，而是涓滴成河、匯聚成大江大海，持續地往永續發展的目標邁進～

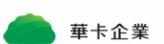
[課程一]是“SDGs”以聯合國永續發展目標為起點

[課程二]是企業需要重視、落實的“ESG”課題

[課程三]是“碳足跡”也是氣候行動的基礎。



徐竹陽 Bill Hsu |顧問|華卡企業股份有限公司



- [證照]
- 企業永續管理師
 - 氣候變遷因應管理師
 - ISO14064-1 組織層級溫室氣體建置與查證員
 - ISO14067 碳足跡查證主任查證員
 - 台灣永續獎項評審員



圖二：ESG培力-世新大學傳播系

社會影響力

3.2 志工服務

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

服務緣起：

1998年，時任國立交通大學圖書館（以下簡稱本館）之楊維邦館長，因重視視障朋友閱讀權，提出錄製有聲書想法。當時在諮詢國立清華大學及相關社團後，自20種雜誌篩選出《天下雜誌》、《皇冠》及《常春月刊》...等6種雜誌，並招募志工及錄音訓練。

1999年6月起本館正式錄製有聲書服務視障同學，之後擴及一般視障朋友。每月初由館員從6本新到雜誌中精選出15篇文章，再由40位志工唸讀錄製成有聲書，以網站形式及免費寄送錄製光碟的服務給視障訂閱者。這項服務持續至今超過二十年從未間斷，多數錄音志工也默默為視障朋友無私付出逾二十年。2019年12月21日圖書館特地舉辦「感恩二十・愛盲志工聯誼會」（見下圖），感謝他們的熱心奉獻。圖書館「愛盲有聲雜誌」的服務真正實踐了社會公益，發揮實質效益。華卡企業員工參加陽明交通大學之志工服務，唸讀天下雜誌的文章並錄製成有聲書，迄今共錄製48篇文章。持續地關懷、服務視障朋友，善盡華卡企業的社會責任。

國立陽明交通大學圖書館
愛盲有聲雜誌無障礙網站

首頁 新到卷期 期刊瀏覽 圖書瀏覽 最新消息 網站介紹 2022校慶活動 意見回饋

現在位置：[首頁](#) > 網站介紹

網站介紹

服務緣起：

1998年，時任國立交通大學圖書館（以下簡稱本館）之楊維邦館長，因重視視障朋友閱讀權，提出錄製有聲書想法。當時在諮詢國立清華大學及相關社團後，自20種雜誌篩選出《天下雜誌》、《皇冠》及《常春月刊》...等6種雜誌，並招募志工及錄音訓練。

1999年6月起本館正式錄製有聲書服務視障同學，之後擴及一般視障朋友。每月初由館員從6本新到雜誌中精選出15篇文章，再由40位志工唸讀錄製成有聲書，以網站形式及免費寄送錄製光碟的服務給視障訂閱者。

這項服務持續至今超過二十年從未間斷，多數錄音志工也默默為視障朋友無私付出逾二十年。2019年12月21日圖書館特地舉辦「感恩二十・愛盲志工聯誼會」（見下圖），感謝他們的熱心奉獻。圖書館「愛盲有聲雜誌」的服務真正實踐了社會公益，發揮實質效益。



資料來源：國立陽明交通大學圖書館愛盲有聲雜誌無障礙網站

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

04 幸福職場

4.1 職場多元

4.2 員工賦能

4.3 員工關懷

4.4 人才吸引與獎酬



華卡企業承諾打造多元、平等及包容的幸福職場。並遵守勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法要求，及落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式歧視，致力營造尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境，制定人權、商業道德、反貪腐政策暨盡職調查，成立人權暨商業道德工作小組，推動、倡議並執行相關作為與行動。呼應聯合國永續發展目標的 [SDG 5] 及 [SDG 10]。華卡企業為賦能員工，強化其日常工作和專業發展中所需的知識與技能。透過有系統的培訓和持續支持，希望能夠讓員工在職業生涯中不斷成長，提升自信心和專業素養、發揮潛力，實現自我價值，呼應 [SDG 4] 的優質教育。



幸福職場

4.1 職場多元

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業遵守勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法要求，及落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌五官、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式歧視，致力營造尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境，制定人權暨盡職調查政策，成立人權暨商業道德工作小組，推動、倡議並執行相關作為與行動。

華卡企業承諾包含禁止歧視、禁用童工、禁用非自願勞工、提供員工適當且必要的教育訓練，以及公平公正的升遷制度並且促進工作場所的多元、平等與包容，不得以年齡為由有直接或間接的差別待遇，包含在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等；教育、訓練或其他類似活動；薪資給付或各項福利措施等；退休、資遣、離職及解僱，並將上述承諾明文發布公告-禁止中高齡及高齡者之差別待遇。勞工的資遣預告，依照勞基法的規範，最短為十日前預告。(年資未滿一年)

華卡企業推動跨世代混齡工作，透過專案合作，發揮各自的專長及優勢，更能面面俱到，發揮綜效。並透過跨世代合作的過程，能互相學習、彼此理解與融合。目前華卡企業以推動的跨世代混齡專案如下：

- 建立華卡企業之標準作業流程，世代協作專案：**
透過跨世代的合作，統合不同意見、發揮各自專長，迅速確實的共同完成上級交辦的任務-建立企業標準作業流程。
請參考圖一及圖二說明跨世代協作及混齡之專案。

世代協作-建立企業SOP

- 目標：透過跨世代的合作，建立企業標準作業流程SOP
- 參與者：林璘(<30歲)/郭庭宇(<30歲)/洪庭勻(>50歲)/徐竹陽(>50歲)
- 指導者：呂如萍(總經理)
- 世代協作專案規畫及執行內容：
 - 總經理呂如萍指示建立企業標準作業流程SOP。
 - 專案參與者林璘/郭庭宇/洪庭勻/徐竹陽
 - 透過會議討論專案：規劃如何執行，需要建立的標準作業流程SOP列表，文件格式以及SOP流程圖規格。
 - 專案參與者透過合作、分工完成所有的SOP並放置在公用的儲存磁碟。
 - 完成的SOP總經理核可後正式實施。
- 專案執行成效與檢討：
 - 透過世代合作，統合意見、發揮各自專長，迅速確實的共同完成上級交辦的任務。
 - 後續應定期檢討，因業務增加或改變需要增加或調整SOP。

圖一：跨世代混齡專案合作-建立華卡SOP

編號	業務項目	文件編號	最新版次	撰寫人	初版完成日	核可人	SOP (檔案連結)
1	顧問招募作業流程-派遣	SWC-RE***	Ver-01	曾信益	2024/3/28	呂如萍	\華卡派遭SOP.docx
2	顧問招募作業流程-代徵獵才	SWC-RE***	Ver-01	郭庭宇	2024/3/13	呂如萍	\顧問招募(代徵、獵才)SOP.docx
3	顧問業務開發作業流程	SWC-RE***	Ver-01	郭庭宇	2024/3/28	呂如萍	\顧問業務開發 SOP.docx
4	顧問面試確認項目流程(代徵、獵才)	SWC-RE***	Ver-01	郭庭宇	2024/3/28	呂如萍	\顧問面試確認項目(代徵、獵才)SOP.docx
5	標準作業流程文件之準則及流程	SWC-MISC***	Ver-01	徐竹陽	2024/3/28	呂如萍	\標準作業流程文件之準則及流程.docx
6	零用金管理作業流程	SWC-FA***	Ver-01	洪庭勻	2024/3/13	呂如萍	\零用金管理作業流程.docx
7	董事會議處理作業流程	SWC-MISC***	Ver-01	洪庭勻	2024/3/13	呂如萍	\董事會議處理作業流程.docx
8	薪資發放作業流程	SWC-CB***	Ver-01	洪庭勻	2024/3/13	呂如萍	\薪資發放作業流程.docx
9	新進人員到職作業流程	SWC-MISC***	Ver-01	林璘	2024/3/28	呂如萍	\新進人員報到SOP.docx
10	在職人員離職作業流程	SWC-MISC***	Ver-01	林璘	2024/3/28	呂如萍	\在職人員離職SOP.docx
11	人力報表分析SOP	SWC-MISC***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/13	呂如萍	\人力報表分析SOP.docx
12	新進人員適用考核SOP	SWC-MISC***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/13	呂如萍	\新進人員適用考核SOP.docx
13	資深獎金獎牌SOP	SWC-CB***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/13	呂如萍	\資深獎金獎牌SOP.docx
14	薪資計算SOP	SWC-CB***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/13	呂如萍	\薪資計算(森園集團)SOP.docx
15	職災通報SOP	SWC-MISC***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/13	呂如萍	\職災通報SOP.docx
16	調遷異動	SWC-MISC***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/25	呂如萍	\調遷異動SOP.docx
17	資遣SOP	SWC-MISC***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/25	呂如萍	\資遣通報SOP.docx
18	退休人員SOP	SWC-MISC***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/28	呂如萍	\強制退休SOP.docx
19	三節禮金SOP	SWC-MISC***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/28	呂如萍	\三節禮金SOP.docx
20	年度考核SOP	SWC-MISC***	Ver-01	李曼瑋	2024/3/28	呂如萍	\年度考核SOP.docx

圖二：跨世代混齡專案合作-建立華卡SOP列表



幸福職場

4.1 職場多元

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

- 數位化系統導入：

跨世代混齡專案合作：導入雲端人力資本管理系統。
(參考圖一)

- 共同規劃及執行中高齡友善企業就業聯合博覽會。

(參考圖二)

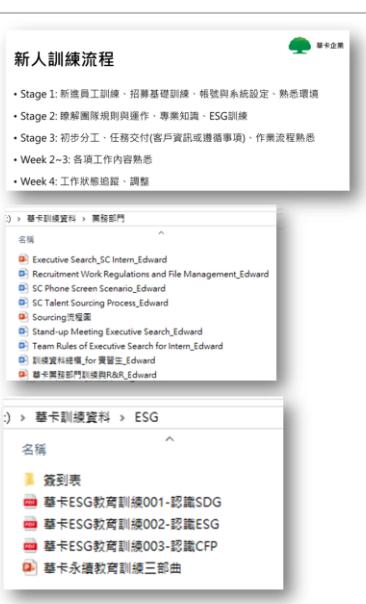
- 建立華卡企業之教育訓練課程及制度。(參考圖三)

• 配合客戶推動薪酬調整專案，透過跨世代合作落實客戶提出的專案並提升員工之薪酬、保險保障及福利。

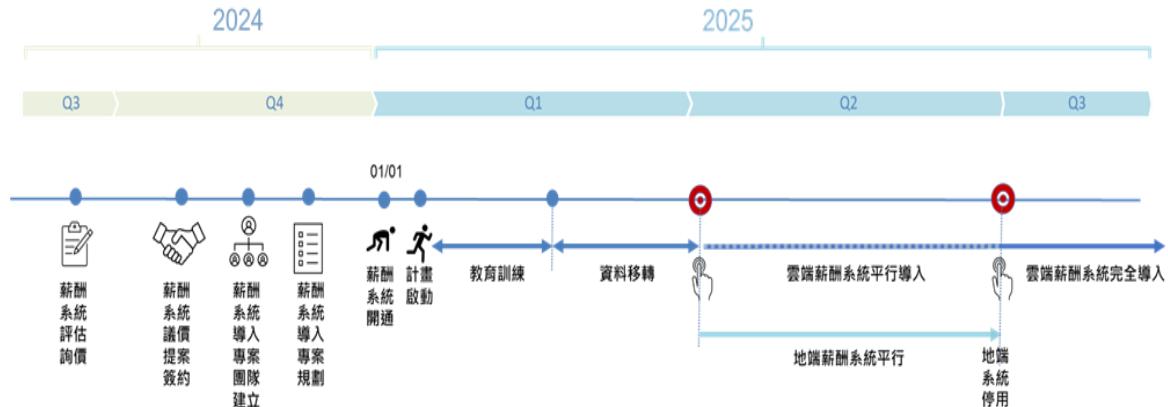
- 私立就服機構評鑑：跨世代合作，連續兩年獲得私立就業服務機構評鑑A級的佳績。

世代協作-建立教育訓練制度

- 目標：透過跨世代的合作，建立企業新人教育訓練教材
- 參與者：郭庭宇(<30歲)/徐竹陽(>50歲)
- 指導者：呂如萍(總經理)
- 世代協作專案規畫及執行內容：
 - 1) 總經理呂如萍指示建立企業新人教育訓練的教材。
 - 2) 專案參與者郭庭宇/徐竹陽透過會議討論專案：規劃如何執行，需要的教育訓練教材並分別準備教育訓練材料的內容。
 - 3) 專案參與者郭庭宇/徐竹陽完成教育訓練教材並放置在公用的儲存磁碟。
 - 4) 5/8兩位新人報到，使用此教材進行新人訓練。
- 專案執行成效與檢討：
 - 1) 透過世代合作，發揮各自專長，迅速確實的共同完成上級交辦的任務。
 - 2) 新人訓練課程可再增加公司的簽核流程、SOP以及其它



圖三：跨世代混齡專案合作-建立華卡教育訓練制度



圖一 跨世代混齡專案合作-導入雲端人力資本管理系統

[華卡企業]中高齡友善企業聯合就業博覽會活動計劃活動資訊:

- 113年12月14日 (星期六)
- 時間：09:30~10:30 場佈，10:30~16:00 活動期間
- 地點：臺北市政府1樓中庭 (臺北市信義區市府路1號，近捷運市政府站2號出口)
- 現場攤位提供(確切位置待通知):提供企業/四張摺疊椅/兩個便當
- 參加同仁: Monica/Anny/Lydia/Rita/Angie/Lin/Bill
- 注意事項：現場須請人才填寫就業服務處提供之制式表單(就服處計算績效)
- 活動現場場佈及照片可參考Page4/5

討論事項(本次會議11/21)：

- 服裝統一: SDGs黑色短T
- 贈送小物:
 - [訂購日期/數量 - 11/22確認] 目前暫訂三種小物:
 - (1) 小樹苗滾珠按摩器 19元
 - (2) 摺疊環保購物袋 14元
 - (3) 繩帶便當袋 25元----- (請Lydia協助購買)
 - 官網(會員登錄) or 填寫履歷贈送小物 (發送規則可再討論)
- 手板製作+貼紙(Logo/QR code): 請佳美協助，貼紙需要七天製作/ 手版圖檔 Bill跟主辦單位索取
- 履歷表: (1) 透過就服處投遞線上履歷 (2) 現場填寫就服處紙本履歷 (3) 華卡紙本 or 電子表單填寫履歷 (請Anny 製作就博會專用之公版資料表)
- 職缺: 已提供給主辦單位職缺請參考Page5，可登入華卡會員查詢已投遞之履歷(尚未提供帳號)，可透過道具海報在製作職缺列表。
- 官網/臉書: 邀請加入，搭配小物? QR code
- 工作及時間分配：下次會議討論 (招募顧問 *2 全時段，其他同仁選擇上午或下午時段)

圖二：跨世代混齡專案合作-中高齡友善企業就業博覽會



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

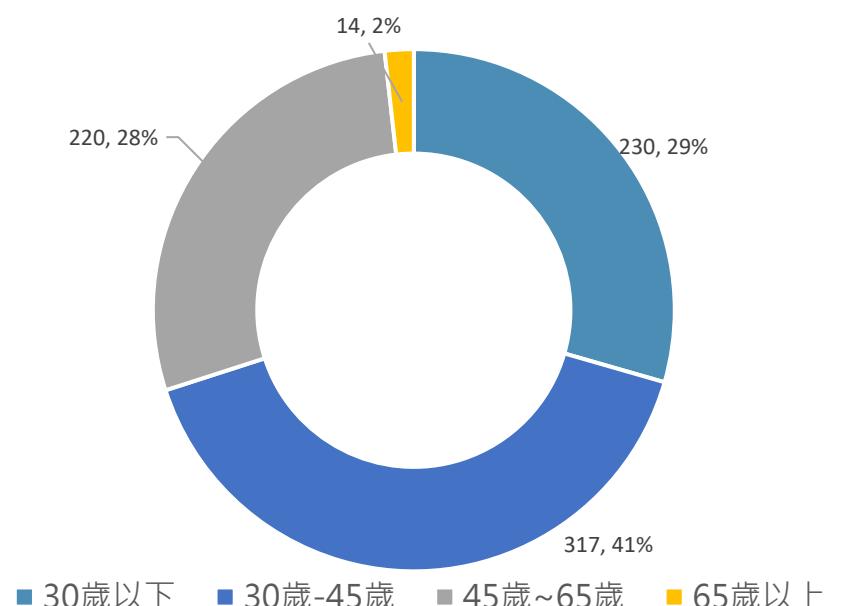
06 附錄

幸福職場

4.1 職場多元

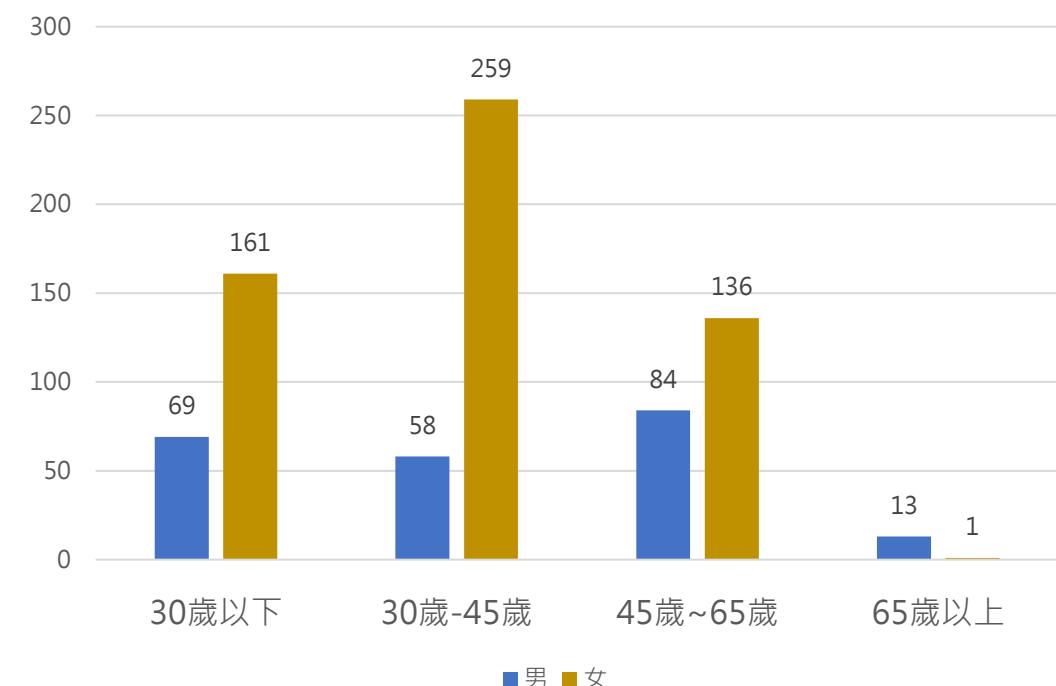
本章節揭露華卡企業多元化之員工組成，依據**GRI揭露項目 405-1** 治理單位與員工的多元化，揭露相關訊息，請參考圖一，顯示華卡企業各年齡層，包含小於三十歲、三十歲以上小於四十五歲、四十五歲以上小於六十五歲以及六十五歲以上的員工的人數以及其比例。請參考圖二，顯示華卡企業各年齡層員工之男性以及女性的人數。

各年齡層員工的人數及比例



圖一：各年齡階層之人數比例

各年齡階層員工的男女人數



圖二：各年齡階層之男女人數



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

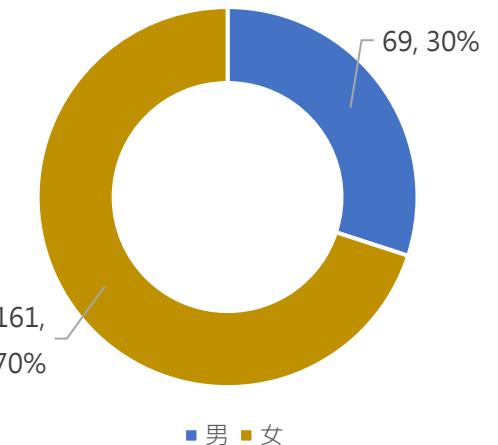
06 附錄

幸福職場

4.1 職場多元

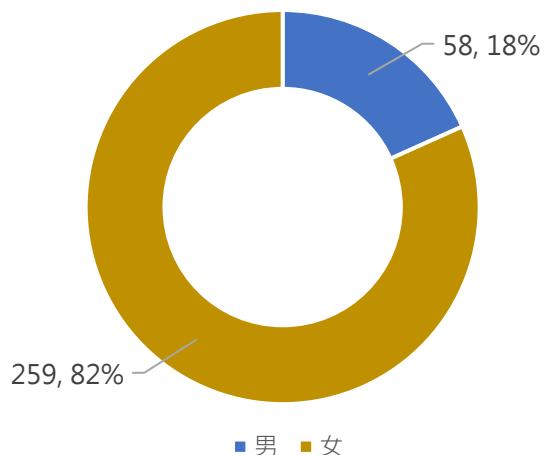
依據揭露項目 405-1 治理單位與員工的多元化，揭露華卡企業各個年齡層之男性員工以及女性員工之比例。請參考圖一為年齡三十歲以下之華卡企業男性以及女性員工的人數以及比例。請參考圖二為年齡三十歲以上未滿四十五歲之華卡企業男性以及女性員工的人數以及比例。請參考圖三為年齡四十五歲以上未滿六十五歲之華卡企業男性以及女性員工的人數以及比例。除了六十五歲以上的年齡層外，其他各年齡層的女性員工比例均高於男性。進一步針對六十五歲以上的男性員工比例較女性高作分析，其原因是六十五歲以上的員工主要的職務為司機，而司機職務是以男性為主，因此，此年齡層的男性員工之比例也相對較高。

年齡30歲以下之男女比例



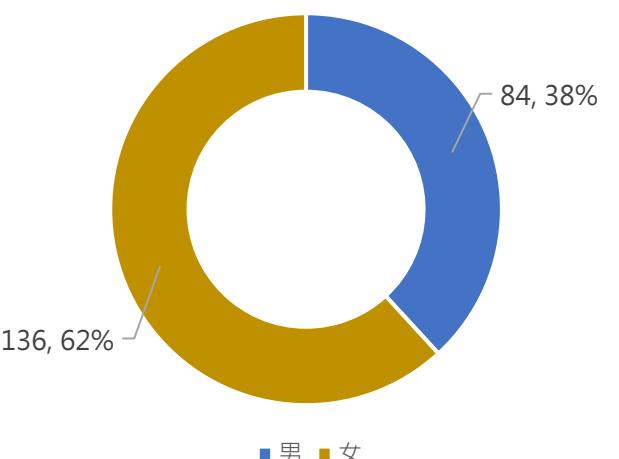
圖一：三十歲以下男性、女性員工的人數以及比例

年齡30歲-45歲之男女比例



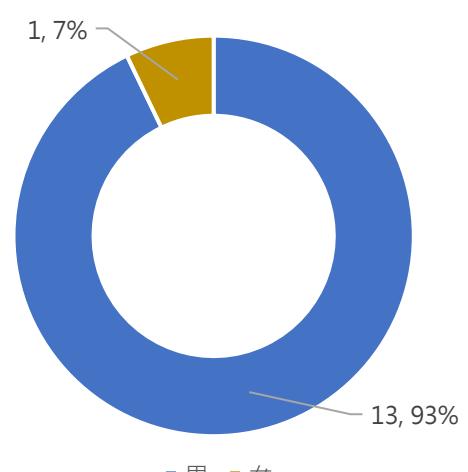
圖二：年齡三十歲以上未滿四十五歲男性、女性員工的人數以及比例

年齡45歲~65歲之男女比例



圖三：年齡四十五歲以上未滿六十五歲男性、女性員工的人數以及比例

年齡65歲以上之男女比例



圖四：六十五歲以上男性、女性員工的人數以及比例



幸福職場

4.2 員工賦能

教育訓練

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業為賦能員工，強化其日常工作和專業發展中所需的知識與技能。透過有系統的培訓，讓員工的職業生涯能不斷成長，提升自信心和專業素養。這一作為充分體現華卡企業以人為本的重要精神，打造一個能讓每位員工都能發揮潛力，實現自我價值的環境。規劃教育訓練之架構（如圖一）並訂定員工教育訓練實施辦法（如圖三），作為執行及落實賦能員工的依據。期望透過教育訓練，賦能員工，共同打造永續的企業。關於新任及在職之派遣員工的職業安全衛生之訓練，由要派公司實施辦理，華卡企業訂定之職業安全衛生訓練課程實施對象為管理部之員工。

華卡企業員工教育訓練實施辦法	
第一條 目的	本辦法的主要目的是在於培育員工，強化其日常工作和專業發展中所需的知識與技能。透過有系統的培訓和持續支持，我們希望能夠讓員工在職業生涯中不斷成長，提升其自信心和專業素養。這一努力旨在充分體現華卡企業以人為本的重要精神，讓每位員工都能在充實的環境中發揮潛力，實現自我價值。華卡年度教育訓練計畫依本辦法辦理。
第二條 適用對象	全體員工（派遣及管理部員工）。
第三條 申請方式	培訓申請人須以簽署單檢附相關培訓文件後提交送簽，待主管核可後會辦相關承辦單位完成申請作業。
第四條 教育訓練課程規劃與實施	<p>一、訓練類別</p> <p>訓練類別共分為法規所需、員工日常、員工賦能三類：</p> <p>1.法規規定：</p> <p>遵循主管機關的法規要求，強化員工對相關法令的理解與知識。</p> <p>2.員工日常：</p> <p>旨在提升員工對勞工權益及相關法律法規的理解和認識。增進同仁的專業知識，也能夠促進他們在工作中的合規性和自我保護意識。</p> <p>3.員工賦能：</p> <p>培養員工完成工作任務所需的能力，同時關注多元議題，深化並拓寬員工的思維能力。</p>
第五條 實施方式	訓練課程將根據管理部門及派遣員工的需求，分為以下三類：
	一、勞動部或主管機關舉辦研習課程（包括專業訓練、講習或座談會）
	二、管理部主辦或要派單位舉辦經管理部核定之課程。
	三、委外辦理之訓練。
第六條 員工訓練費使用原則	一、費用類別

圖三：華卡企業員工教育訓練實施辦法

法規規定之課程					
	課程名稱	規定時數	法源依據	附件	備註
職業安全與衛生	作業安全衛生有關法規概要	新人3小時、 在職3小時/每3年。	職業安全衛生教育訓練規則 第17條	V	依職業安全衛生法第32條第3款規定，工作者對雇主辦理之安全衛生教育訓練有接受之義務，如不接受可依同法第46條，處以3,000元以下罰鍰。
	職業安全衛生概念及安全衛生工作守則				
	作業前、中、後之自動檢查				
	標準作業程序				
	緊急事故應變處理				
	消防及急救常識暨演練				
	其他與勞工作業有關之安全衛生知識				
性別平等	法條法規	無規定	工作場所性騷擾防治措施準則 第3條及第9條		
	申訴管道				
	個案應用				
	常見QA				
個人資料	法條法規	無規定			
	個案應用				
	資安				
	常見QA				
勞基法	法條	無規定			
	修法內容				
	個案討論				
新人訓練課程	新進員工訓練	無規定			
	招募基礎訓練				
	帳號與系統設定				
	了解團隊規則與運作				

圖二：華卡企業教育訓練-法定課程

教育訓練課表架構

法規所需

職業安全衛生、性平法、個資法、勞基法、新進人員訓練

員工日常

工資工時、員工福利、公傷、派遣法規

員工賦能

ESG、數位轉型、華卡員工賦能、中老年職場再造

圖一：華卡企業教育訓練架構

幸福職場

4.2 員工賦能

永續教育訓練

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

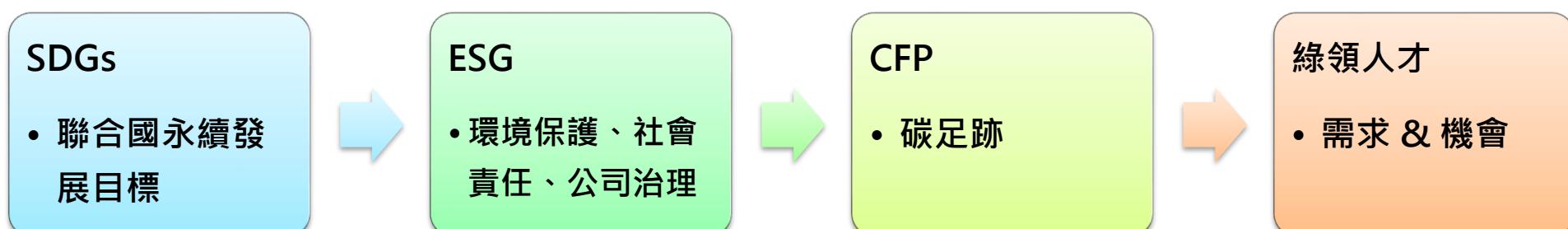
04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

地球的溫度從發燒到沸騰，這波永續ESG的浪潮深深地影響每一個人、每一個企業。永續教育系列課程，提供華卡企業員工對於永續&ESG的基本的認識。並了解每一個人、每一個企業會面對的機會與挑戰，進一步提升對永續&ESG的關注與行動，實現永續的地球環境及人類的生活。永續教育訓練系列共包含四個課程：

- [課程一] 首先以“SDGs”聯合國永續發展目標為起點：2015年，聯合國基於積極實踐平等與人權，規畫出17項永續發展目標及169項追蹤指標，作為未來15年內（2030年以前），成員國跨國合作的指導原則。此外，這份方針同時兼顧了「經濟成長」、「社會進步」與「環境保護」等三大面向，展現了這份新方針的規模與企圖心。透過此課程讓參加訓練的同仁認識SDGs的內容以及在生活中實踐的方法。
- [課程二] 簡介企業需要重視、落實的“ESG”課題：介紹ESG的起源、定義以及三支柱（環境、經濟、社會）。ESG對企業、對個人的影響，藉由案例的分享，讓參加訓練的同仁，更容易了解。
- [課程三] 認識“碳足跡”這也是氣候行動的基礎：碳足跡（Carbon Footprint）指的是一項活動、產品或服務的整個生命週期中，直接與間接產生的溫室氣體排放量。包含生命週期的五個階段（原料、製造、配送、使用、回收及處理）。說明碳足跡對企業、對個人的影響並分享實際的旅行中如何計算碳足跡以及可以查詢碳足跡相關資訊的網站。讓參加訓練的同仁，能了解碳足跡並能在工作及生活中實踐節能減碳。
- [課程四] 綠領人才的需求與機會：介紹永續ESG浪潮所帶動及創造的新興產業與綠領工作機會，以及從事綠領工作所需要具備的軟實力、硬實力及相關證照。



圖一：華卡企業永續教育訓練課程



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

幸福職場

4.3 員工關懷

員工是華卡企業重要的資產，華卡企業透過官方網站（如圖一）以及臉書粉絲團（如圖二）定期發送電子報。電子報及官網的內容包括：每逢年節、颱風季節來臨，主動關懷員工並提醒注意事項。分享各類資訊，包含人力資源相關的法規（如性別平等工作法、勞動基準法）、退休給付以及勞工的權益與各項保障，提醒員工不要忘記自己應有的福利與保障。同時分享各項知識，包含AI的知識、聯合國永續發展的十七項目標，藉以賦能員工，能讓員工與企業一起成長。此外，華卡企業設有員工關懷專線，讓所有的華卡員工可以透過此專線反映各種類型的問題。華卡企業管理部的同仁會將員工透過專線所反應的所有問題或是有處理過的各項狀況及案例，詳實紀錄在員工的關懷紀錄表，並定期作處理、追蹤與管理。



圖一：華卡企業官方網站



圖二：華卡企業電子報



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

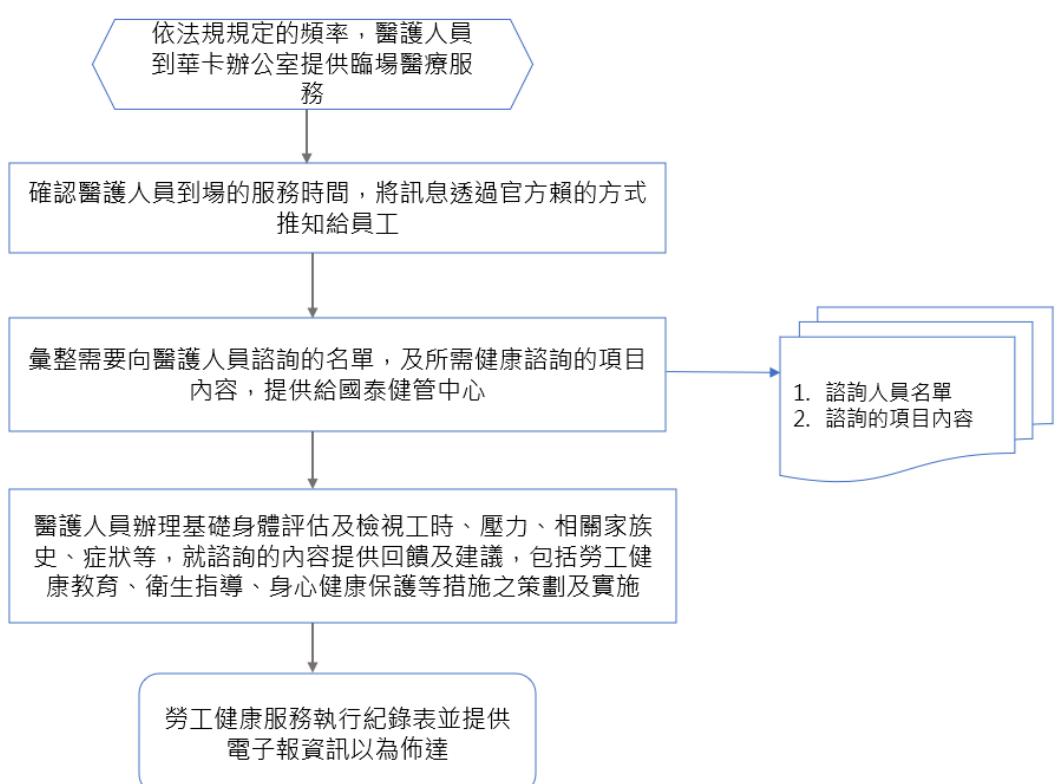
05 環境友善

06 附錄

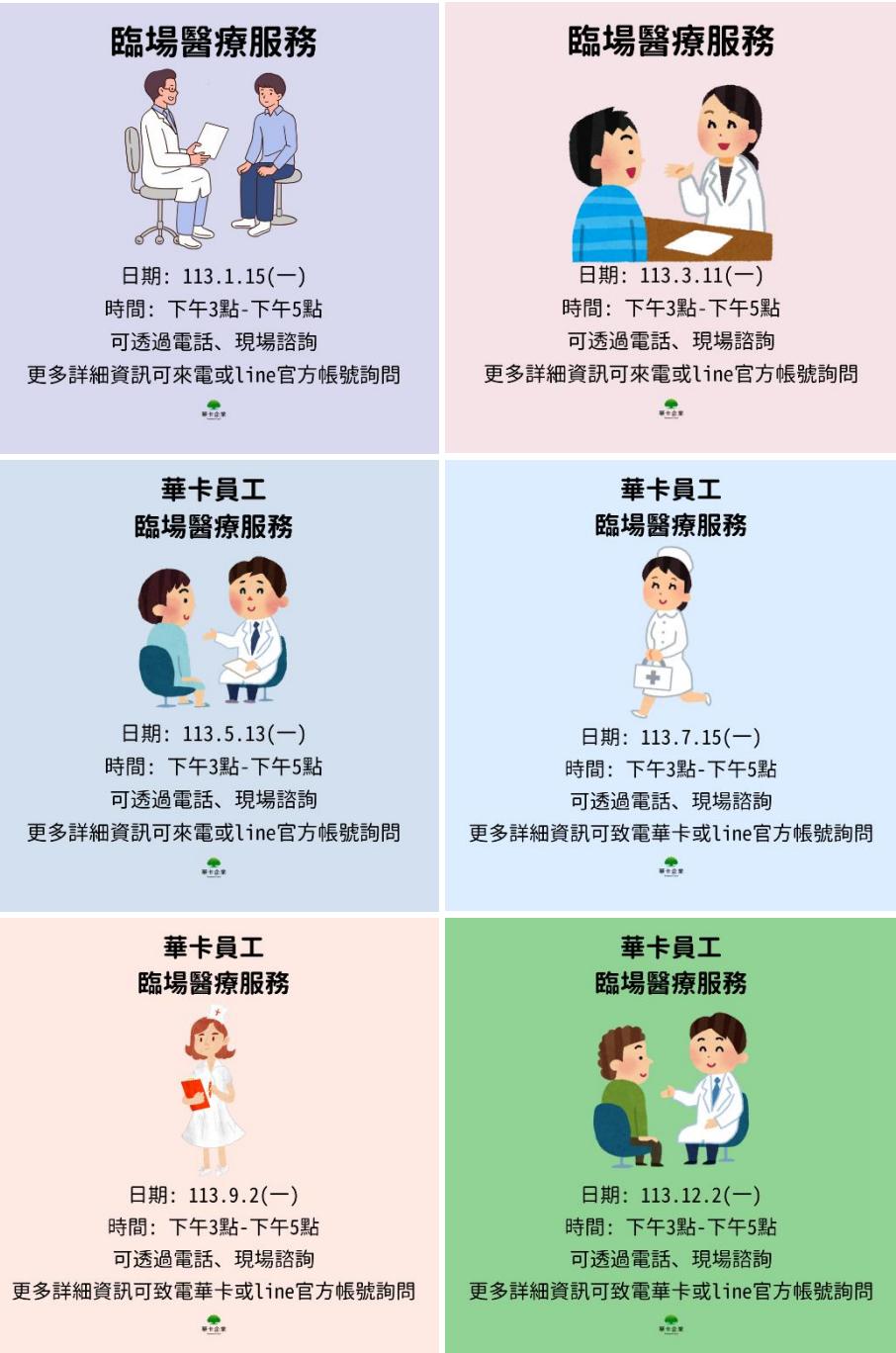
幸福職場

4.3 員工關懷

員工關懷與友善工作環境，確保員工友善的工作場所與身心的健康，是華卡企業的責任以及重要的政策。華卡企業為分散型的工作場域，採取特約護理人員的方式執行健康服務（2024年每兩個月實施乙次的臨場醫療），透過特約之醫護人員辦理基礎身體評估及檢視工時、壓力、相關家族史、症狀等，就諮詢的內容提供回饋及建議，包括勞工健康教育、衛生指導、身心健康保護等措施之策劃及實施，2025也將規劃健康促進方案，進一步促進員工的身心健康。參考圖一為華卡企業臨場醫療的標準作業流程，圖二為華卡企業醫療實施時作為宣導以及電子報發送。



圖一：華卡企業臨場醫療SOP



圖二：華卡企業臨場醫療服務實施電子報



目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

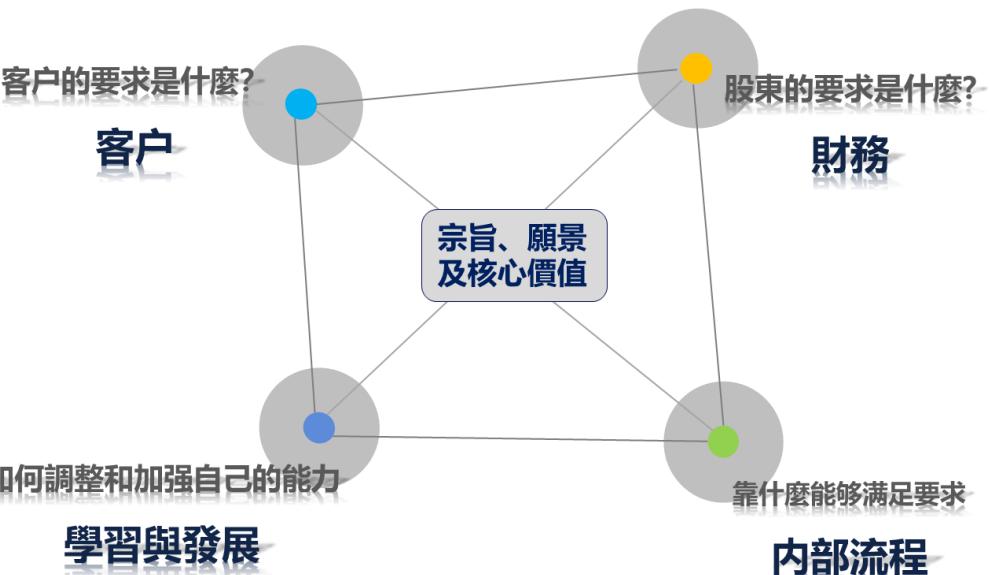
06 附錄

幸福職場

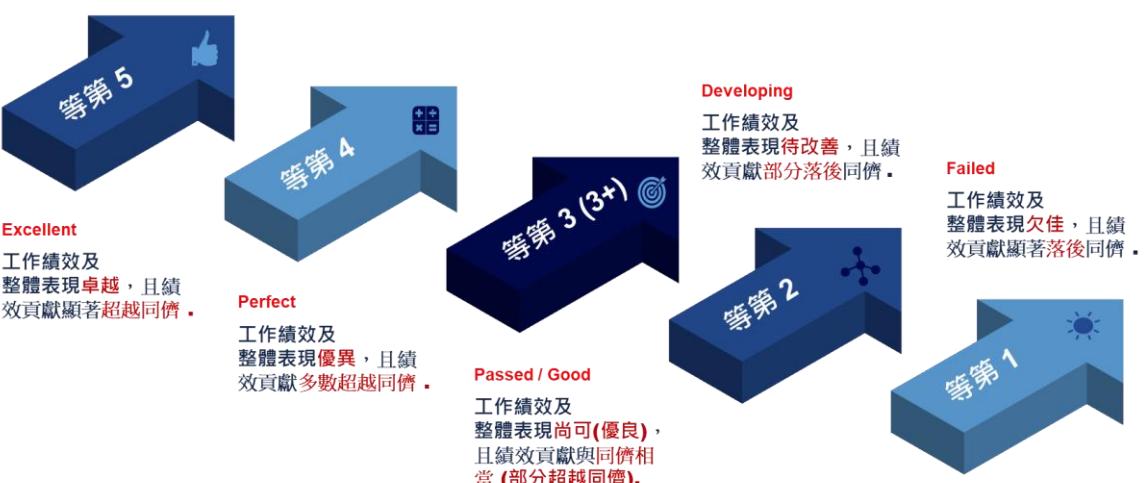
4.4 人才吸引與獎酬

華卡企業大部分的正式員工會被派駐到各地客戶的營運據點，接受客戶的指揮、監督及管理從事各項勞務工作。符合勞基法的基本規範，華卡企業提供各項職務所需的團保、健康檢查及各項教育訓練。華卡企業的福委會，定期發放年節獎金或禮金。此外，華卡企業管理部，積極向客戶爭取能夠提升派遣員工的薪酬、福利、各項加給及保障，以及升等、轉正的管道與機會，同時也確保客戶提供安全無虞、舒適的工作環境。透過這些行動，讓所有派遣員工都能夠安心的工作、得到充分保障、獲得滿意的薪酬，可以有更好的績效表現及對公司的向心力。進一步創造員工、客戶及華卡企業的三贏。

管理部的同仁薪酬依據平衡計分卡的績效指標考核員工（請參考圖一說明平衡計分卡的各項指標），以決定每位員工的考核等第（請參考圖二，說明各等第分別代表對應的績效表現），再依據公司每年的營運、盈餘狀況訂定每個等第對應的年終獎金之發放月數。透過這套考核暨獎酬制度的設計，讓公司的成長連結管理部員工的績效及薪酬，激勵員工有好的表現，與華卡企業一起成長。



圖一：華卡企業管理部績效考核平衡計分卡



圖二：華卡企業管理部績效考核等第



幸福職場

4.4 人才吸引與獎酬

依據**GRI揭露項目 2-21** 年度總薪酬比率要求指引，請參考圖一為組織應報導組織中，薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率為794%；組織中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為21.5%。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

組織薪酬最高個人之年度總薪酬

所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數

= 794%

組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比

所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比

= 21.5%

圖一：組織之最高與中位數年度總薪酬比率與總薪酬增加比率



幸福職場

4.4 人才吸引與獎酬

依循**GRI揭露項目 405-2** 女性對男性基本平均**月薪資**比率。將華卡企業員工依據不同營運據點及地區，區分為營運總部、北部地區、中部地區、南部地區以及花東其他地區，收集女性以及男性的月平均薪資(請參考圖三)並計算比例(請參考圖一)。進一步分析派遣員工女性之薪酬低於男性(約佔比90~95%)，分析主要因為從事司機職務的員工有職務加給，所以平均月薪資會較非司機派遣員工的薪酬增加約 23%，而擔任司機職務的員工共90位，目前皆由男性擔任。若統計計算不包含司機，則派遣員工女性對男性的基本薪酬比例則從 90% 提高到 101%。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

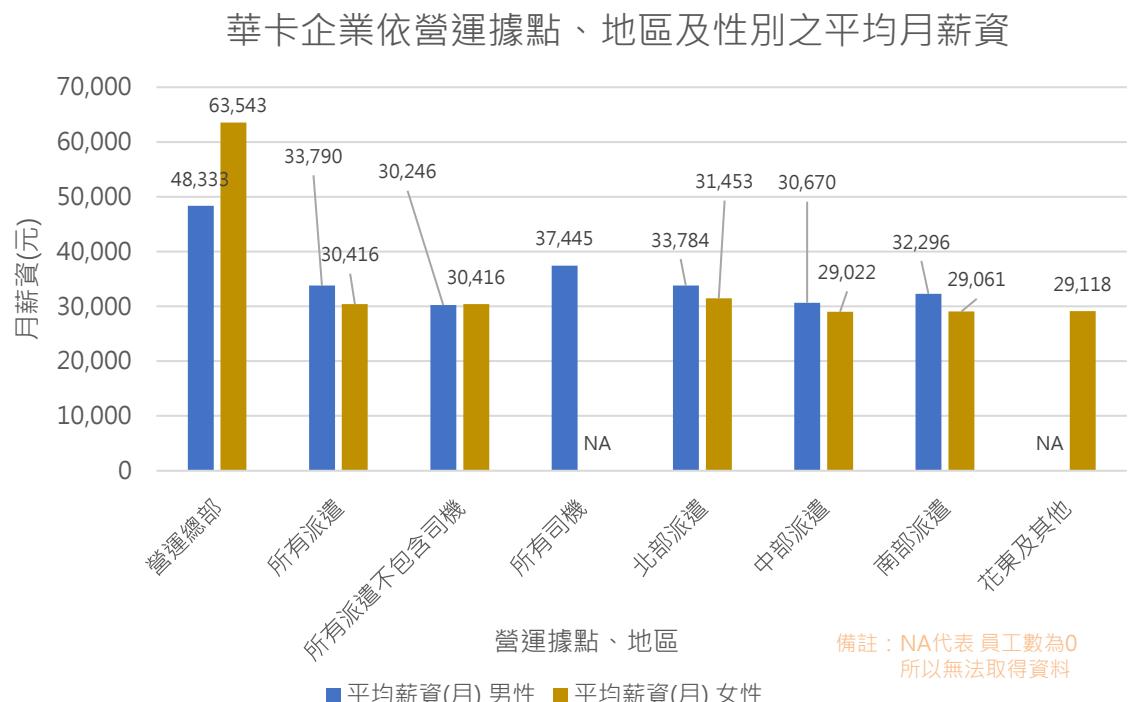
02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

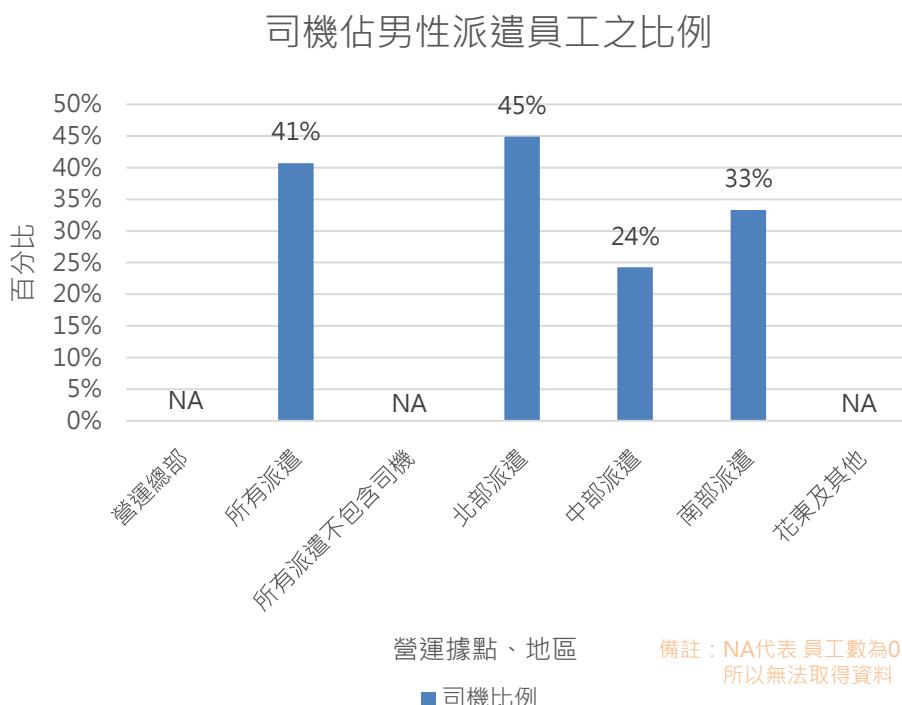
06 附錄



圖三：華卡企業依營運據點、地區及性別之平均月薪資



圖一：華卡企業依營運據點、地區，女性對男性平均月薪資之比例



圖二：華卡企業依營運據點、地區司機佔男性派遣員工之比例



幸福職場

4.4 人才吸引與獎酬

依循**GRI揭露項目 405-2** 女性對男性年薪酬的比率。將華卡企業的員工依據不同營運據點及地區，區分為營運總部、北部地區、中部地區、南部地區以及華東其他地區，收集女性以及男性的平均年薪酬（請參考圖二）並計算比例（請參考圖一）。分析派遣女性員工之平均年薪酬低於男性（約佔比90~98%），主要原因為從事司機職務的員工有職務加給，所以平均年薪酬會較非司機之派遣員工之薪酬增加約35%，而擔任司機職務的員工共90位，目前皆由男性擔任。若統計計算不包含司機，則派遣員工女性對男性的基本薪酬比例則從90%提高到106%。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

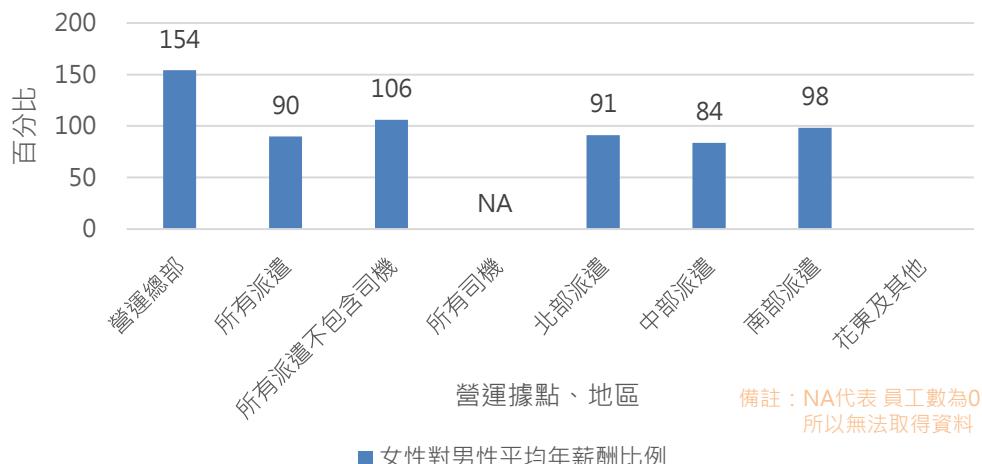
03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

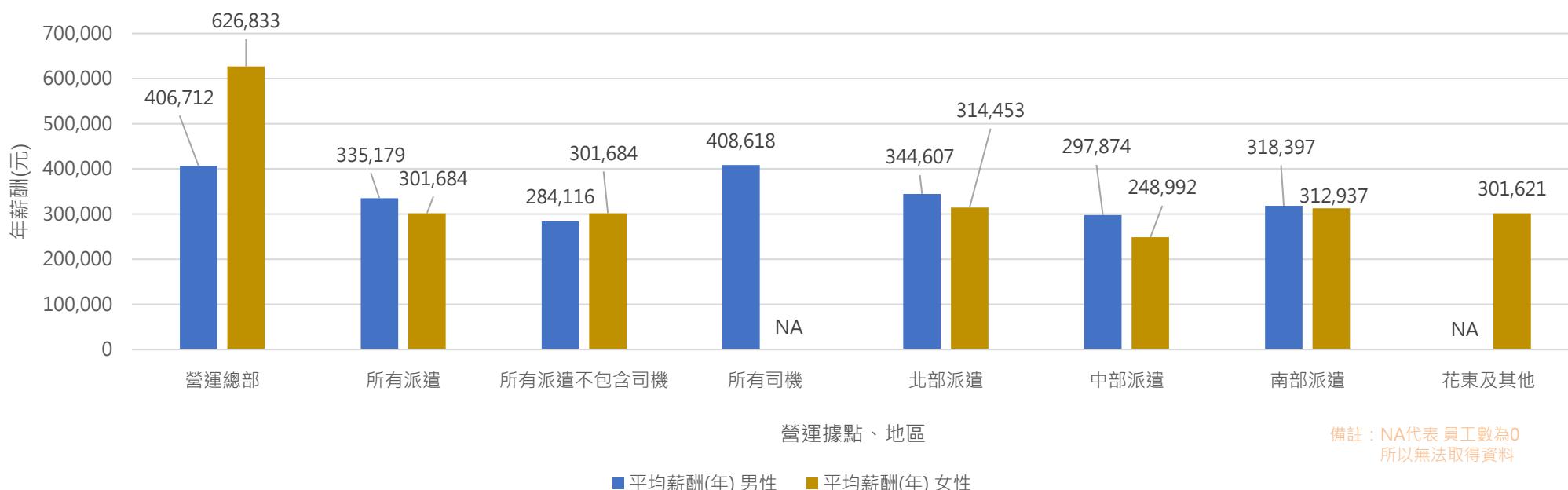
06 附錄

女性對男性平均年薪酬比例



圖一：華卡企業依營運據點、地區，女性對男性平均年薪酬之比例

華卡企業依營運據點、地區及性別之平均年薪酬



圖二：華卡企業依營運據點、地區及性別之平均年薪酬

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

05 環境友善

5.1 碳資產管理

5.2 碳盤查

5.3 減碳行動

5.4 碳中和計畫



華卡企業永續報告書的環境友善，包含主題：碳資產管理、碳盤查、減碳行動以及碳中和計畫。依循國際的標準與流程，首先啟動碳盤查，了解排放的熱點以及可進一步減碳的項目。接下來透過節能減碳來減少溫室氣體的排放。華卡進一步推動碳中和的計畫，逐步的規劃邁向淨零的目標。華卡企業期望透過實際行動及計劃，呼應聯合國永續發展目標-氣候行動 [SDG13]，減少溫室氣體的排放，進一步避免溫室效應及極端氣候，維持地球的生態平衡以及永續的環境。

環境友善

5.1 碳資產管理

碳資產管理-碳資產管理路徑圖

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

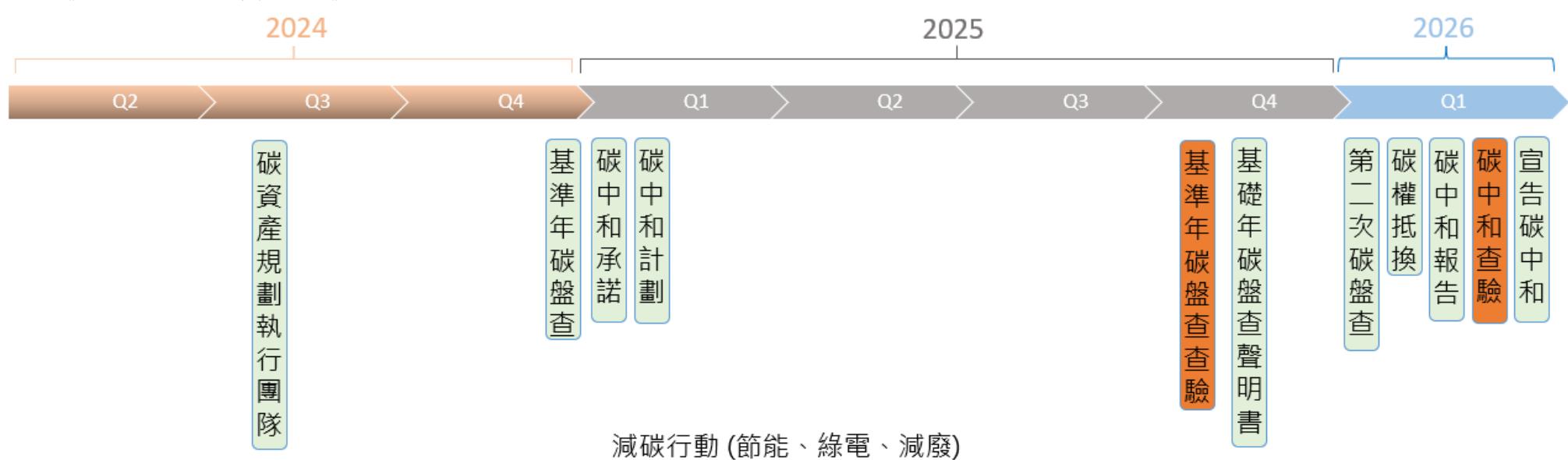
04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

因應氣候變遷ESG永續的浪潮，華卡企業訂定永續發展路徑圖，規劃華卡企業永續發展相關作為及行動方案推進的排程，並利用此路徑圖與利害關係人溝通。擷取華卡企業的永續發展路徑圖中與碳相關的各項行動及規劃的時程，規劃華卡企業之碳資產管理路徑圖，如下所示：

- 建立碳資產規畫執行團隊
- 碳中和承諾及碳中和計劃
- 基準年碳排查
- 碳盤查之第三方查驗證
- 碳權的規劃與抵換
- 碳中和查驗證及宣告碳中和



圖一：華卡企業碳資產管理路徑圖

環境友善

5.1 碳資產管理

碳資產管理-淨零心智圖

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

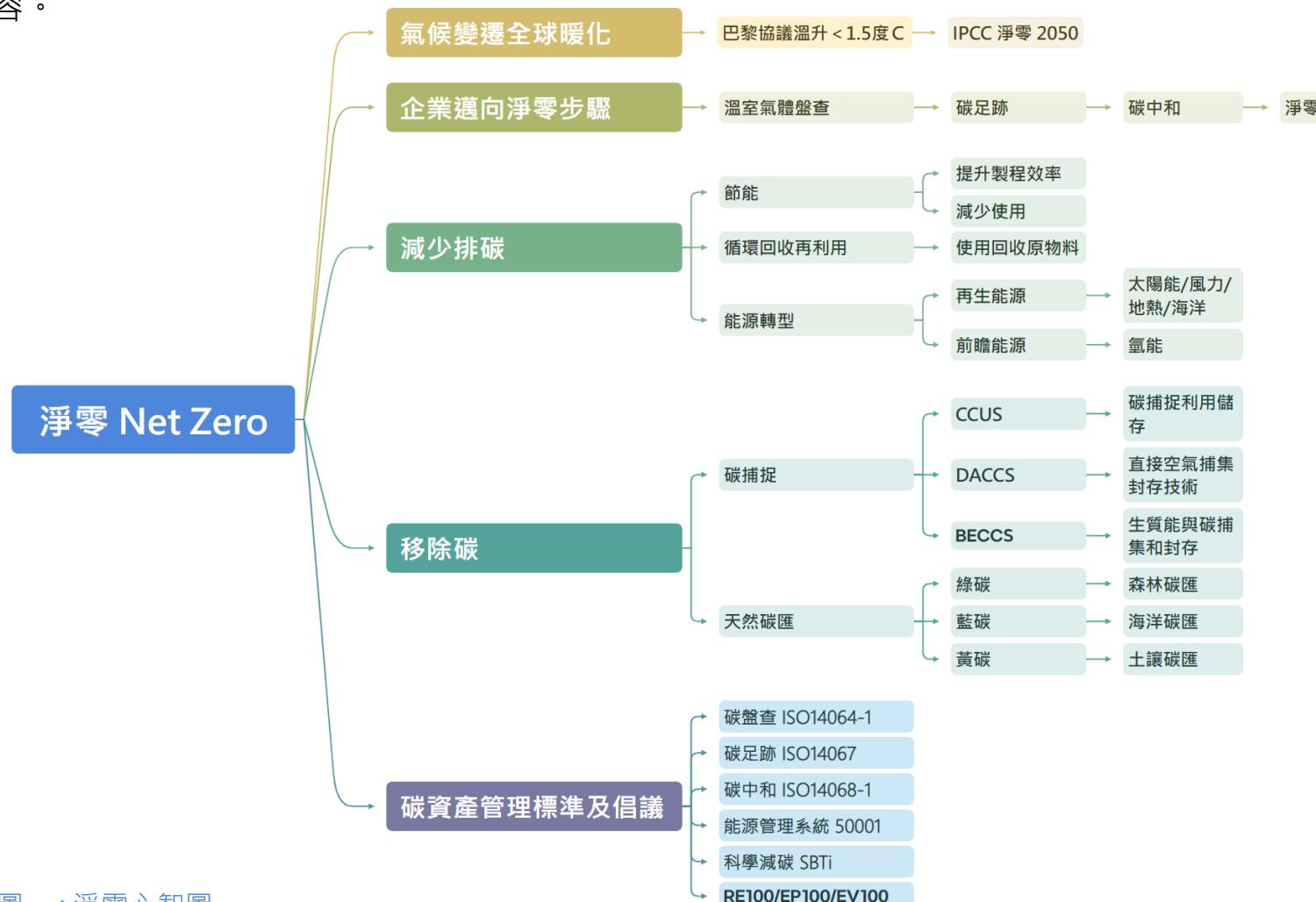
03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業永續發展委員會透過心智圖法將所有與碳相關的作為、倡議及行動展開成為淨零心智圖（如圖一），作為永續發展委員會推動碳資產管理的藍圖以及內部規劃執行及檢核各項作為的參考。利用淨零心智圖讓華卡企業的利害關係人更容易了解淨零或碳相關議題的脈絡，更有利於溝通或議和的進行。同時也可以作為進行各項永續ESG相關對內或對外的教育訓練的內容。



圖一：淨零心智圖



環境友善

5.2 碳盤查

華卡企業-溫室氣體盤查作業要點

為使華卡企業股份有限公司(以下簡稱本公司)之溫室氣體盤查作業，能符合ISO 14064-1溫室氣體盤查標準要求的相關性、完整性、一致性、透明度與準確性等原則，特制定本作業要點，以資遵循。請參考圖三為華卡企業溫室氣體盤查作業要點，說明訂定此要點目的、適用的範圍、作業說明、各項名詞的定義、執行程序、資料保存、表單及附件、修訂及施行。請參考圖一為華卡企業間接排放溫室氣體的重大性方法學評估準則，依據此準則判定間接排放的溫室氣體為重大性或非重大性。若判定為非重大性的間接排放溫室氣體，將可被排除在盤查清冊外。參考圖二，說明華卡企業在推動、執行溫室氣體盤查的管理作業流程圖。華卡企業的碳資產執行團隊負責規畫溫室氣體盤查、統籌所需要的人力、技術、財務、設施資源並依循此管理作業流程來執行溫室氣體盤查。

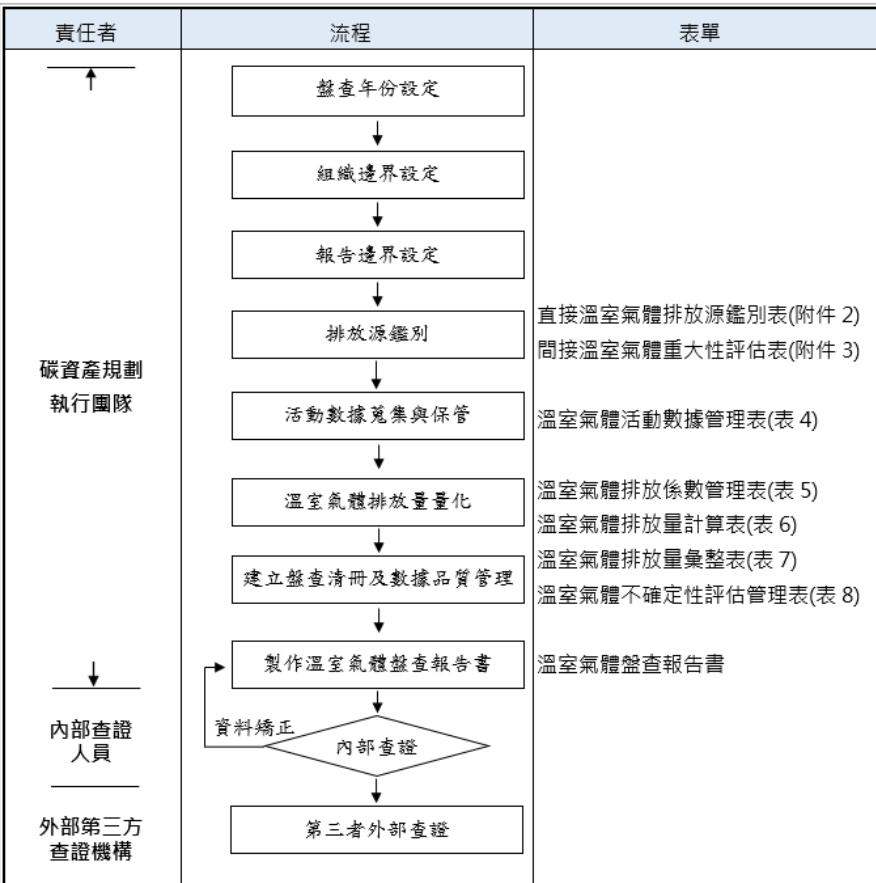
<p>華卡企業股份有限公司</p> <p>溫室氣體盤查作業要點</p> <p>草字第 0240009 版次 01 2024 年 06 月 19 日訂定</p> <p>第一條 目的 為使華卡企業股份有限公司(以下簡稱本公司)之溫室氣體盤查作業，能符合 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準要求的相關性、完整性、一致性、透明度與準確性等原則，特制定本作業要點。</p> <p>第二條 適用範圍 凡本公司與溫室氣體排放、數據蒐集、計算、報告書製作與查證之相關作業及相關部門。</p> <p>第三條 作業說明 一、依本公司續發展委員會所成立的 ESG 推動小組之權責，成立碳資產規劃執行團隊，負責推動本公司進行溫室氣體盤查、統籌所需要的人力、技術、財務、設施資源、編制盤查清冊及盤查報告、配合內部查證流程、規劃進行第三方查驗以確保符合 ISO 14064-1 之標準以及永續管理委員會的要求。 二、本程序之權責單位為碳資產規劃執行團隊，負責以下事項： (一) 研擬、修訂溫室氣體盤查作業程序及所需文件，如：盤查清冊編製流程、盤查報告書編製規範及相關工具表單。 (二) 就本公司據點之溫室氣體進行盤查以及資料的蒐集、彙整、修正、簽核及存檔等相關作業。 (三) 配合本公司內部查證的流程，於報告書完成後進行查證的工作。 (四) 規劃進行外部第三方獨立查驗單位的稽核，取得溫室氣體盤查證明書。 (五) 規劃辦理各部門的溫室氣體盤查相關教育訓練。</p> <p>第四條 定義 一、溫室氣體 溫室氣體種類之鑑別以 ISO 14064-1 標準定義且為 IPCC 最新版次科學報告所認定之溫室氣體，包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)、全氟碳化物 (PFCs)。</p>
--

圖三：華卡企業溫室氣體盤查作業要點

間接排放重大性評估因子				
分數	活動數據品質 A	排放係數品質 B	活動資料取得難易度 C	影響程度(減碳作為) D
4	連續自動量測	質能平衡法/製造廠商提供係數	組織內取得，取得容易	組織本身有能力控制
3	間接量測、收據(發票)/ERP系統	環境部/國內其他相關數據	組織上下游供應鏈取得	組織需與其他單位協調才能控制
2	依靠推估計算	國際研究係數資料庫	利用推估取得	組織本身控制或影響能力低
1	缺乏相關資料	缺乏相關資料	不易/無法取得	組織無控制能力

說明：
1.重大性評估結果 = A*B*C*D
2.重大性評估結果：60分以上列為顯著項目，須於本年度進行揭露

圖一：華卡企業間接排放溫室氣體重大性方法學評估準則





環境友善

5.2 碳盤查

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業溫室氣體盤查的組織邊界設定為營運總部，為管理部員工的工作地點。其餘華卡企業派駐員工的工作地點，依據不同的客戶、單位而異，分布在全台各地及外島。依據營運控制權法，組織邊界僅含蓋營運總部以及派駐的員工通勤到客戶端(要派公司的地點)的過程。派駐員工日常在客戶端提供各項勞務的活動不在華卡企業能夠控制的範疇。參考ISO14064-1的標準，建立及記錄報告邊界，包括與組織營運相關活動的溫室氣體直接排放與移除、溫室氣體間接排放，依照此標準的六大類別及其子類別展開溫室氣體盤查，將盤查的排放源的活動數據依類別紀錄在溫室氣體盤查清冊，取得該活動的排放係數，可進一步計算出溫室氣體的排放量。

華卡企業員工平日都派駐到各地客戶不同單位及地點，不容易統籌及調查員工的通勤方式以及里程的資料。透過電子表單的應用，請同仁以填寫問卷的方式，回饋通勤的相關資訊，透過問卷收集得到的資訊加以統計，推估華卡企業員工通勤的人均碳排放係數，再乘上員工總人數，可計算出全體華卡員工通勤的溫室氣體排放量。請參考圖一為華卡企業員工通勤方式問卷調查表的電子表單。由於本次是華卡企業首次執行溫室氣體盤查，還沒有規劃進行第三方查驗，華卡企業規劃於2025年進行第二次的溫室氣體盤查並實施第三方的查驗。

華卡企業-員工通勤方式問卷調查表

Edit Date : YYYY/MM/DD

華卡企業-員工通勤方式問卷調查表

華卡企業的同仁，大家好~

華卡企業管理部正在推動淨零碳排的目標，善盡企業社會責任及ESG之環境保護。達成淨零碳排的第一個步驟是進行碳(溫室氣體)盤查，而員工通勤是重要的碳排放來源。期望能透過此問卷調查表，收集華卡員工的通勤方式，包含通勤的起訖地點、交通工具、里程...等資訊，進一步計算員工通勤產生的碳排放量，並納入溫室氣體盤查計算表，以完成碳(溫室氣體)盤查。

本問卷內容僅作為華卡企業溫室氣體盤查、計算之用，您所填具任何個人資料，絕對不對外洩漏，請放心填寫。

華卡企業 管理部 敬謝

[員工通勤方式問卷調查表說明]

此調查表需要填寫員工的基本資訊、通勤的起點(縣市/區域)及目的地(縣市/區域)以及通勤歷程中的交通工具及里程。若您有使用以下之交通工具，請在相對的欄位填寫相關資訊，若無則可略過：

- 1.捷運：請註明捷運的路線，如紅線、綠線、藍線，以及每一段之起站、迄站以及里程數。
- 2.火車：請註明每一段火車之起站、迄站及里程數。
- 3.高鐵：請註明高鐵之起站、迄站及里程數。
- 4.公車：搭市區公車，填寫每一段路線名稱或編號及里程，若為國道客運，填寫出發、抵達地點及里程。
- 5.汽車：若有開車，請依汽車之種類，填寫里程數在對應的汽車種類之欄位。
- 6.機車：若有騎機車，請依機車之種類，填寫里程數在對應的機車種類之欄位。
- 7.腳踏車：若有騎腳踏車，請依腳踏車之種類，填寫里程數在對應的腳踏車種類之欄位。

員工資訊

*員工姓名	*員工在華卡的編號
*員工服務之要派公司名稱	*員工服務之要派公司單位名稱

通勤起點暨目的地資訊

*通勤起點(縣市)	填寫通勤起點所在之縣市	*通勤起點(區、鄉、鎮)	填寫通勤起點所在之區域(區、鄉、鎮)
*通勤目的地(縣市)	填寫通勤目的地所在縣市	*通勤目的地(區、鄉、鎮)	填寫通勤目的地所在之區域(區、鄉、鎮)

圖一：華卡企業員工通勤方式問卷調查表



環境友善

5.2 碳盤查-溫室氣體盤查清冊

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業溫室氣體排放源鑑別/計算表/盤查清冊										
類別	子類別	活動	排放源	活動數據	單位 (活動數據)	排放係數	單位(排放係數)	係數來源	GWP	GHG (t CO ₂ e)
類別1 直接排放	1.1固定						N/A			
	1.2移動						N/A			
	1.3製程中						N/A			
	1.4逸散	冷氣	R410A (R-32/125)	0.0004	t	1	t R410A / t	IPCC4	2,088	0.83520000
		冰箱	CH ₃ CH ₂ CH ₂ CH ₃	1.44E-07	t	1	t 異丁烷 / t	https://refrigeranthq.com/r-600a-isobutane-refrigerant-fact-info-sheet/	3	0.00000043
		化糞池	CH ₄	10	人數	0.003825	t CH ₄ /人·年	環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.5(修)	27	1.03275000
		滅火器					N/A			
類別2 能源間接	1.5土地利用						N/A			
	直接排放合計								1.86795043	
類別3 運輸排放	2.1輸入電力	辦公室用電	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	21866.93	度(kWh)	0.000494	t CO ₂ e / 度	經濟部能源署	1	10.80226123
		辦公室(倉庫)用電	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	352.5188	度(kWh)	0.000494	t CO ₂ e / 度	經濟部能源署	1	0.17414427
	類別2小計								10.97640550	
	3.1上游運輸	清潔服務的交通	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	520	km	0.0000951	t CO ₂ e / km	產品碳足跡資訊網	1	0.04945200
類別4 上游排放	3.2下游運輸						NA			
	3.3員工通勤	員工通勤	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	191208	人*天	0.001548944	t CO ₂ e / 人*天	內部問卷調查通勤資訊計算 (210位同仁回饋)	1	296.17050082
		董事會開會	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	110.4	km	0.000133	t CO ₂ e / km	產品碳足跡資訊網	1	0.01468320
		面試	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	164	人*天	0.001665868	t CO ₂ e / 人*天	內部問卷調查通勤資訊計算 (210位同仁回饋)	1	0.27320238
	3.4客戶訪客	訪客	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	54	人*天	0.001665868	t CO ₂ e / 人*天	內部問卷調查通勤資訊計算 (210位同仁回饋)	1	0.08995688
		3.5商務旅行	拜訪客戶/參加會議	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	399.2	km	0.000133	t CO ₂ e / km	產品碳足跡資訊網	1
	類別3小計								296.65088888	
類別5 下游排放	4.1購買商品	飲用水	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	113	桶	0.003465753	t CO ₂ e / 桶	產品碳足跡資訊網	1	0.39163014
		影印紙	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	35	包	0.0034	t CO ₂ e / 包	產品碳足跡資訊網	1	0.11900000
		文具					NA			
		瓶裝飲料	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	54000	ml	4.48276E-07	t CO ₂ / ml	產品碳足跡資訊網	1	0.02420690
		自來水	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	88.96352	度(m ³)	0.0000948	t CO ₂ e / m ³	產品碳足跡資訊網	1	0.00843374
	4.2資本貨物	個人電腦	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O/HFC _s /PFC _s /SF ₆	4	台	0.863	t CO ₂ e / 台	ACER 官網	1	3.45200000
		筆記型電腦	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O/HFC _s /PFC _s /SF ₆	2	台	0.245	t CO ₂ e / 台	ASUS 官網	1	0.49000000
		電腦螢幕	CO ₂ /NF ₃ /SF ₆	4	台	0.32895	t CO ₂ e / 台	ACER 官網	1	1.31580000
	4.3處理固體和液體 廢棄物的排放量	微波爐	CO ₂ /CH ₄ /other GHG	74.4	USD	0.0001989	t CO ₂ e / USD	IPCC AR6	1	0.01479816
		廢棄物處理(一般垃圾&資源回收)	CO ₂	11	人數	0.00522	t CO ₂ e / 人	參考國泰金控數據	1	0.05742000
類別6	4.4資產使用產生的 租倉庫						NA			
	4.5其他 (諮詢/清潔 /維護/郵件遞送/銀 掛號)	郵件寄送	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	4000	g	0.000205	t CO ₂ e / g	產品碳足跡資訊網	1	0.82000000
		掛號	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	13050	g	0.000205	t CO ₂ e / g	產品碳足跡資訊網	1	2.67525000
	類別4小計								9.36853893	
	5.1產品使用階段的 排放量或清除						NA			
		5.2下游租賃資產的					NA			
		5.3產品生命終期的					NA			
		5.4投資產生的排放					NA			
類別5 下游排放	類別5小計								0.00000000	
	類別6	其他來源的間接溫					NA			
間接排放總計										
316.99583331										

表一：華卡企業溫室氣體盤查清冊

環境友善

5.2 碳盤查-溫室氣體排放分析

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

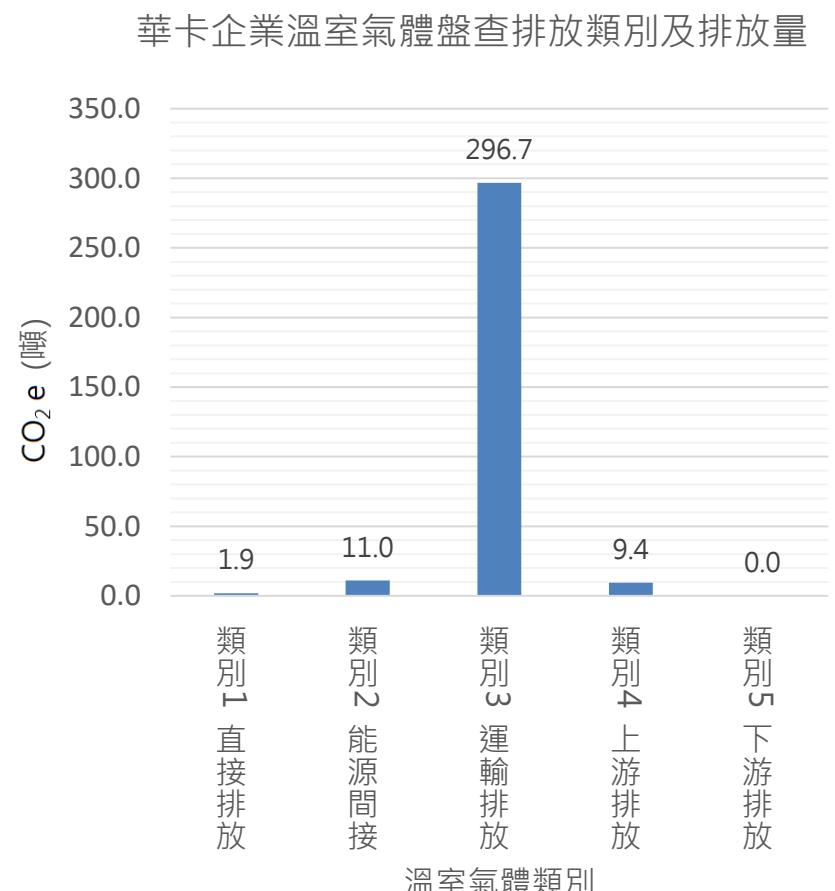
03 社會影響力

04 幸福職場

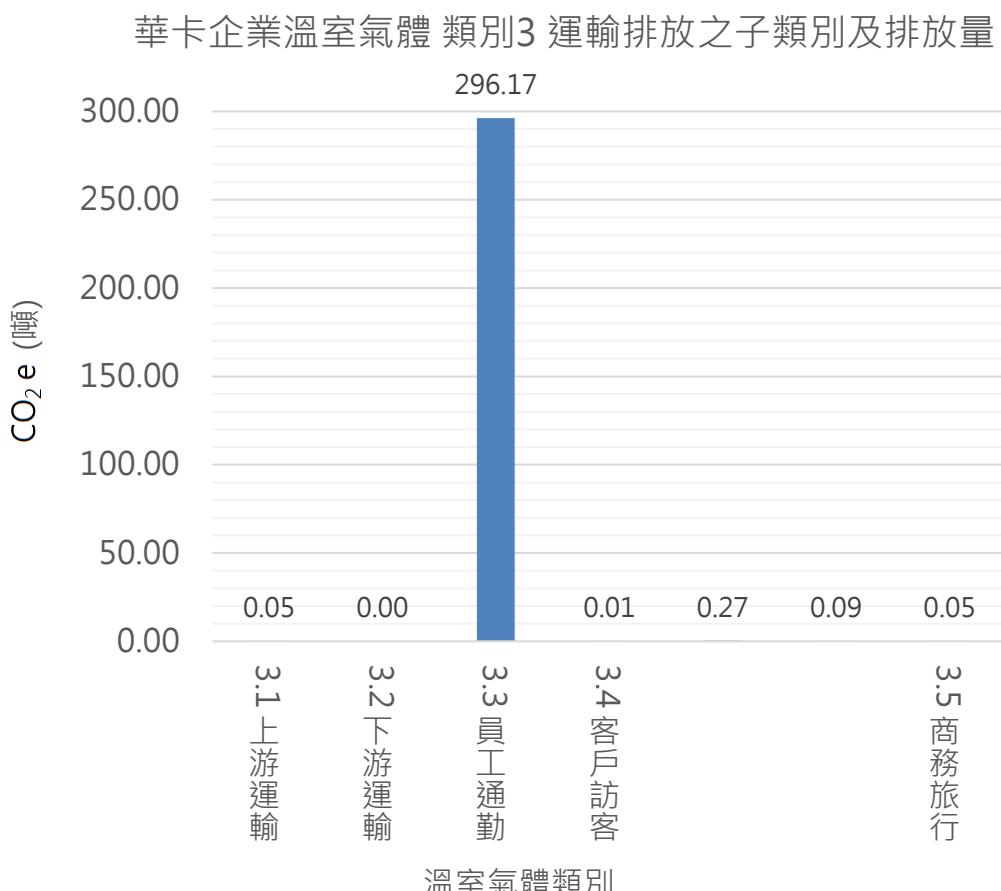
05 環境友善

06 附錄

依據華卡企業溫室氣體盤查清冊中的各個類別及其排放量，製作成表一(華卡企業溫室氣體排放類別及排放量)，分析華卡企業的溫室氣體排放主要來自於類別3的**運輸排放**，進一步依據類別3運輸排放的子類別及其排放量，製作成表二(華卡企業溫室氣體類別3運輸排放之類別及排放量)，分析主要的排放來自於類別3.3 **員工通勤**的部分，這也是華卡企業溫室氣體排放的熱點，為了進一步減少此熱點之溫室氣體排放，計畫在2025年推動鼓勵員工通勤盡量使用大眾運輸工具的專案，期待能夠降低因員工通勤所產生的溫室氣體排放量。



表一：華卡企業溫室氣體排放類別及排放量



表二：華卡企業溫室氣體 類別3 運輸排放之類別及排放量



環境友善

5.2 碳盤查

華卡企業-溫室氣體盤查報告書

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業股份有限公司

113年溫室氣體盤查報告書

盤查暨報告期間：113年1月1日至 112 年 12月31日止

出版日期：114 年01月10日

目 錄

第一章 公司基本資料

- 一、 基本資料
- 二、 公司簡介
- 三、 政策聲明

第二章 盤查邊界

- 一、 組織邊界設定
- 二、 報告邊界範圍
- 三、 報告涵蓋期間與責任

第三章 溫室氣體排放量量化

- 一、 排放源鑑別
- 二、 溫室氣體盤查清冊

第四章 數據品質管理

- 一、 數據收集與管理方法
- 二、 數據品質保證措施

第五章 溫室氣體減量措施

- 一、 減量策略與措施
- 二、 減量目標與績效追蹤

第六章 報告書綜合結論及未來計畫

第一章 公司基本資料

一、 基本資料

名稱：華卡企業股份有限公司
地址：台北市大安區羅斯福路三段37號
負責人姓名：陳明泉

二、 公司簡介

華卡企業成立於1999，擁有24年人才媒合經驗，同時提供企業人力資源運用諮詢與專屬規劃服務，為企業人才資源策略之重要夥伴。主要的服務內容包含：

1. 專業獵才：人才代徵招募，高端菁英招聘
2. 人力派遣：快速優質派遣，多種服務方案
3. 人資顧問：薪資專案代管，人資資源訓練

圖一、公司/組織架構圖例





環境友善

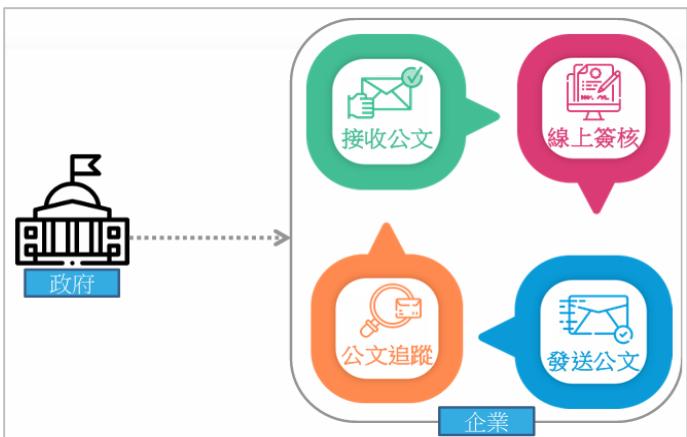
5.3 減碳行動

華卡企業呼應聯合國永續發展目標SDG13的氣候行動，透過節能減碳來減少溫室氣體的排放，以減緩因全球暖化所造成的極端氣候。以下是華卡企業的具體行動與作為：

- 每日中午休息時間關燈一小時，節省電力使用，減少外購電力產生之間接溫室氣體排放。
 - 電子公文：減少紙張的浪費（減少使用產品所產生的碳排放），同時能節省郵資及公文往返的時間浪費。
 - 電子表單：員工完成教育訓練後透過電子表單完成測驗並產生文件軌跡，可減少實體教育訓練所衍生的碳排以及紙張的浪費。
 - 應用電子表單取得潛在開發中人才的資料庫並匯入CRM，不但可以透過系統追蹤管理人才，可以減少填寫資料時的人工作業及紙張浪費。
 - 新進員工報到，利用電子表單填寫人事資料表，再匯入HCM（人力資本管理平台），可減少新進員工填寫資料時的紙張浪費，並減少人力資源同仁作業時登打錯誤的機率。



圖一：導入電子公文的優點



圖二：電子公文的功能

教育訓練課程測驗暨回饋表

華卡企業

Seward Card

Edit Date : YYYY/MM/DD

課程名稱：華卡永續基礎教育課程1_聯合國永續發展目標SDGs

工姓名		*華卡的員工編號	請輸入您在華卡企業的員工編號
服務公司	請輸入您平日所服務的公司名稱	*服務的部門單位	請輸入您平日所服務的部門名稱
電子郵件信箱			

學習測驗

聯合國永續發展目標SDG1是？	<input type="radio"/> 消滅貧窮	<input type="radio"/> 氣候行動	<input type="radio"/> 全球夥伴	<input type="radio"/> 可負擔能源
聯合國永續發展目標SDG13是？	<input type="radio"/> 消滅貧窮	<input type="radio"/> 氣候行動	<input type="radio"/> 全球夥伴	<input type="radio"/> 可負擔能源
聯合國永續發展目標SDG17是？	<input type="radio"/> 消滅貧窮	<input type="radio"/> 氣候行動	<input type="radio"/> 全球夥伴	<input type="radio"/> 可負擔能源
請問在2000~2015年實施的聯合國千禧發展目標(MDG)，共有幾項目標？	<input type="radio"/> 8項	<input type="radio"/> 9項	<input type="radio"/> 10項	<input type="radio"/> 11項
請問在2016~2030年實施的聯合國永續發展目標(SDGs)，共有幾項目標？	<input type="radio"/> 15項	<input type="radio"/> 16項	<input type="radio"/> 17項	<input type="radio"/> 18項

總體得分

M(IF(1.聯合國永續發展目標SDG1是? = "消滅貧窮", 20, 0), IF(2.聯合國永續發展目標SDG13是? = "氣候行動", 20, 0), IF(3.聯合國永續發展目標SDG17是? = "全球夥伴", 20, 0), IF(4.請問在2000~2015年實施的聯合國千禧年發展目標(MDG)，共有幾項目標? = "8項", 20, 0), IF(5.請問在2016~2030年實施的聯合國永續發展目標(SDGs)，共有幾項目標? = "17項", 20, 0))

學習後測驗之綜合成果	<if("a"="" "你太厲害了!!!",="" "你好棒!",="" "恭喜你通過考試!",="" "請加油!",="" <="80,")="")))="" <="" if(="" td="" 總體得分="100,"> </if(>
------------	--

程回饋與建議

圖四：電子表單應用：教育訓練測驗與回饋

報到資料表

華卡企業

Seaward Card

Edit Date : 2024/12/04

本人鄭重聲明:本表所填報事項均屬真實,如有不實,願負法律責任,貴公司並得無條件終止僱用契約。並同意貴公司得向財團法人金融聯合徵信中心及財團法人聯合信用卡處理中心查詢本人往來金融機構資料。

流水號(不需填寫)	若值為空, 則系統自動編號				
◎ 華卡員編		*中文姓名		英文姓名	
*性別	<input type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女	*出生日期		<input type="date"/>	
*身份證字號		身高	以cm為單位	體重	以kg為單位
*戶籍地址	郵遞區號三碼+地址				
*聯絡地址	郵遞區號三碼+地址				
聯絡電話	地區碼+市話		*行動電話		
*電子郵件					
*緊急聯絡人		*關係		*緊急聯絡電話	
學歷(請從學歷高排至低)					
*學歷	*學校名稱	*學制	*科系	*畢業	*修業期間起
<input type="button" value="▼"/>		<input type="button" value="▼"/>		<input type="button" value="▼"/>	<input type="button" value="▼"/>
*是否曾任國泰集團		<input type="radio"/> 是 <input type="radio"/> 否	曾任職的公司名稱		承上題, 填答"是"者請說明之
*是否曾有不良債信、法院扣款或遭銀行拒絕往來等紀錄?		<input type="radio"/> 是 <input type="radio"/> 否	如黑慎是, 請說明		承上題, 填答"有"者請說明之
*有無罹患身心或法定傳染病		<input type="radio"/> 有 <input type="radio"/> 無	如有患有, 請說明		承上題, 填答"有"者請說明之
*是否有親人、朋友或同學在本公司服務?		<input type="radio"/> 是 <input type="radio"/> 否	如有親朋好友, 請說明		承上題, 填答"是"者請說明之
*是否與國泰金融集團獨立董事有二親等以內或三親等以內直系血親之親屬關係?		<input type="radio"/> 有 <input type="radio"/> 無	如為相關親屬, 請說明		承上題, 填答"有"者請說明之
註:二親等以內親屬或三親等以內直系血親之親屬關係包括「本人及配偶」之「父母/內外祖父母/兄弟姊妹/兄弟姊妹之配偶/子女/子女之配偶/內外孫子女/內外孫子女之配偶」及本人之「內外曾祖父母/內外曾孫子女」。					
推薦人	姓名/單位/關係:				
*填表人簽名	加入簽名				

圖三：電子表單應用：報到資料表

環境友善

5.4 碳中和計畫

為實踐國家推動的2050年淨零目標，華卡企業訂定並規畫推動碳中和計畫。依據華卡企業的碳資產管理路徑圖，預計在2025年的Q1提出碳中和承諾以及碳中和計畫，在2026年的Q1進行碳中和查驗並宣告碳中和。華卡企業的碳中和計畫將依循ISO 14068-1的標準及流程去規劃、推動及執行。請參考圖一為ISO14068-1碳中和執行架構及流程圖。

詳述如下：

- 碳中和承諾：**
組織需要正式承諾達成碳中和的目標，將此承諾納入其環境政策中，確保最高管理階層的支持與各相關部門的主管及同仁的協助及參與。
- 選定標的物並設定邊界：**
首先需確定預計實施碳中和計畫的標的及邊界範圍，包括所有相關的溫室氣體排放源和移除活動。這些選定的標的或設定的邊界可以是地理上的、運營上的或組織上的標的或邊界，並且需符合ISO 14064-1和ISO 14067 標準之各項要求。

ISO 14068-1碳中和執行架構



圖一：ISO14068-1 碳中和執行之架構及流程圖

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業
- 01 永續策略與治理
- 02 創新服務與亮點
- 03 社會影響力
- 04 幸福職場
- 05 環境友善
- 06 附錄



環境友善

5.4 碳中和計畫

- **量化溫室氣體排放/移除：**

使用標準化的方法和工具來測量和記錄組織的溫室氣體排放量和移除量。這包括直接排放（如燃料燃燒）和間接排放（如電力消耗），並應符合 ISO 14064-1 和 ISO 14067 的標準。

- **碳中和管理計畫 - 規劃/實施/維護：**

制定並實施一個全面的碳中和管理計畫，涵蓋減少排放和增加移除的策略。這個計畫應該包括具體的行動步驟、時間表和資源分配。

- **溫室氣體排放減量及移除增量 - 規劃/實施：**

具體規劃和實施減少溫室氣體排放和增加移除的措施。例如，提升能源效率、使用可再生能源、植樹造林等，並應符合 ISO 14064-2 的標準。

- **抵換碳足跡：**

在無法完全消除的排放部分，則透過購買碳抵換額來抵消殘餘的碳足跡。這些抵換額應該來自於經認證且不超過五年的碳權來抵換，並需要符合 ISO 14068-1 對碳權的品質、效期的具體要求。

- **碳中和報告：**

編制並發布碳中和報告，詳細說明組織在達成碳中和目標方面的進展和成就。這些報告應該包括所有的數據、方法和結果。

- **達成碳中和宣告的要求：**

確保所有的碳中和活動和報告符合 ISO 14068-1 的相關標準和規範，並獲得第三方認證機構，依循 ISO 14064-3 標準的驗證和認可。

華卡企業之永續委員會及ESG推動小組(碳資產規劃)將依據以上ISO14068-1碳中和執行之架構及流程，在碳資產規畫路徑圖中，成立碳中和計畫的專案，整合、協調各個相關部門的主管、參與人員及資源，依照流程分階段推動及執行各項碳中和之步驟，期望華卡企業能夠先達成碳中和目標，再進一步實現淨零，呼應國家2050淨零的政策與目標。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄



報告總結與未來展望

有限
資源

崇本
務實

長期
價值

自我
學習

砥礪
前行

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

報告總結：

- SGS查證聲明書建議
 - ✓ 包容性：積極考慮將利害關係人的參與和回應納入政策、操作程序和系統，確保利害關係人的參與及回饋。
 - ✓ 衝擊性：持續深化衝擊影響的鑑別與分析，並與營運情境加以整合。
 - ✓ 重大性：應納入持續演變的永續、總體經濟、地緣政治、法規與環境，及相關議題與關注面向的成熟度，並考量產業特性、地理位置、文化背景與營運層面的差異性。
 - ✓ 回應性：持續強化及發展與利害關係人有關永續發展的溝通管道。
- 華卡企業成為人力資源服務業首家發行永續報告書並取得第三方保證聲明書的企業。仍需精進及補強項目如下：
 - ✓ 職業安全衛生：強化工作環境或作業之危害風險評估、辨識；訂定事故調查之流程；推動健康促進行動（可從中高齡者或高齡者員工優先推動）；訂定緊急應變計畫及職災處理之標準作業流程。
 - ✓ 針對客戶端實施盡職調查，確保華卡企業員工平日實際的工作場域是多元、平等、包容及安全健康的職場。
 - ✓ 強化資訊安全、個資保護的政策推動與落實。

未來展望：

- 華卡利用有限資源，內部培訓永續人才，未透過外部顧問公司，自行撰寫並發行永續報告書：為中小企業推動永續願景及行動的典範。華卡深信永續的推動，不是絢麗的火花，也不是口號，而是奠基于平日營運，一步步規劃與實踐，將每一個永續行動的涓滴細流，匯聚成為江河大海，同時擴及正向影響力到所有價值鏈的夥伴以及利害關係人。
- 華卡企業崇本務實，不追求短期的績效，將短期投資的成本，轉為華卡企業長期的資產與品牌價值。透過系統性、整體性的規畫，充分與利害關係人溝通，推動及執行永續的計畫。透過長期的推動與滾動檢討，持續性的優化企業願景、策略、組織、流程與制度，成為能夠自我學習、成長與進步的企業並實現企業永續經營。華卡企業的永續路上也許荊棘滿佈，仍會攜手所有的利害關係人，持續的砥礪前行，實現華卡企業永續的願景與目標，促進永續的企業經營以及永續的地球。

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

06 附錄

6.1
GRI 準則索引表

6.2
SASB 永續會計原則

6.3
外部獨立保證聲明

6.4
聯合國永續發展目標(SDGs)對照表

6.5
其他附件



附錄

6.1 GRI 準則索引表_1

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

GRI準則/其他來源	揭露項目	對應章節	回應SDG
GRI 2 : 一般揭露 2021	GRI 2-1 組織詳細資訊	關於華卡企業-企業簡介與營運概況	
	GRI 2-2 組織永續報導中包含的實體	關於華卡企業-企業簡介與營運概況	
	GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
	GRI 2-4 資訊重編	無重編	
	GRI 2-5 外部保證/確信	外部獨立保證聲明 & 1.2 永續治理與管理(董事會)	
	GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於華卡企業-企業簡介與營運概況	
	GRI 2-7 員工	關於華卡企業-企業簡介與營運概況 & 6.5 附錄	
	GRI 2-8 非員工的工作者	關於華卡企業-企業簡介與營運概況	
	GRI 2-9 治理結構及組成	關於華卡企業-董事會職責與治理 & 1.2 永續治理與管理(永續發展委員會)	
	GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選	關於華卡企業-董事會職責與治理	
	GRI 2-11 最高治理單位的主席	關於華卡企業-董事會職責與治理	
	GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理角色	1.2 永續治理與管理-永續發展委員會	
	GRI 2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續治理與管理-永續發展委員會	
	GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理與管理-永續發展委員會 & 1.2 永續治理與管理(董事會)	
	GRI 2-15 利益衝突	關於華卡企業-董事會職責與治理	
	GRI 2-16 溝通關鍵重大事件	1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析 & 1.2 永續治理與管理(董事會)	
	GRI 2-17 最高治理單位的群體智識	關於華卡企業-董事會職責與治理 & 1.2 永續治理與管理(董事會)	SDG4
	GRI 2-18 最高治理單位的績效評估	關於華卡企業-董事會職責與治理 & 1.2 永續治理與管理(董事會)	
	GRI 2-19 薪酬政策	關於華卡企業-董事會職責與治理 & 4.4 幸福職場-人才吸引與獎酬	SDG8
	GRI 2-20 薪酬決定流程	4.4 幸福職場-人才吸引與獎酬	SDG8
	GRI 2-21 年度總薪酬比率	4.4 幸福職場-人才吸引與獎酬	SDG8
	GRI 2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	
	GRI 2-23 政策承諾	總經理的話 & 1.2 永續治理與管理-人權、DEI、商業道德	SDG5 & SDG10 & SDG16
	GRI 2-24 納入政策承諾	1.2 永續治理與管理-人權/DEI/商業道德	SDG5 & SDG10 & SDG16
	GRI 2-25 補救負面衝擊的程序	1.2 永續治理與管理-內部控制/稽核/風險管理 & 1.2 永續治理與管理-人權、DEI、商業道德	SDG5 & SDG10 & SDG16
	GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 永續治理與管理-內部控制/稽核/風險管理	SDG16
	GRI 2-27 法規遵循	1.2 永續治理與管理-人權、DEI、商業道德	SDG5 & SDG10 & SDG16
	GRI 2-28 公協會的會員資格	關於華卡企業-公協會的參與	
	GRI 2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析 重大性議題影響說明及管理方針	
	GRI 2-30 團體協約	關於華卡企業-董事會職責與治理 (無成立工會)	

附錄

6.1 GRI 準則索引表_2

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

重大主題			
GRI 3 : 重大主題2021		GRI 3-1 決定重大主題的流程	1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析
GRI 3-2 重大主題列表			1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析-重大性主題之報導及管理
多元友善職場			
GRI 準則/其他來源	揭露項目	對應章節	回應SDG
GRI 3 : 重大主題2021	GRI 3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析-重大性主題之報導及管理	
GRI 402 勞/資關係	402-1 營運變化最短預告期 (資遣預告期)	4.1 幸福職場-職場多元	SDG8
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1 最高治理單位與員工的多元化(性別年齡族群)	4.1 幸福職場-職場多元 & 附錄	SDG10
	405-2 女性對男性的基本薪資與薪酬 (平均薪資薪酬比)	4.4 幸福職場-人才吸引與獎酬	SDG5
員工身心健康			
GRI 準則/其他來源	揭露項目	對應章節	回應SDG
GRI 3 : 重大主題2021	GRI 3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析-重大性主題之報導及管理	
GRI 403 : 職業安全與衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理	SDG3
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理	SDG3
	403-3 職業健康服務	4.3 幸福職場-員工關懷	SDG3
	403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮詢與溝通	1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理	SDG3
	403-5 工作者職業健康與安全教育訓練	4.2 幸福職場-員工賦能	SDG4
	403-6 工作者健康促進	1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理 4.3 幸福職場-員工關懷	SDG3 & SDG8
	403-7 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊	1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理	SDG3
	403-9 職業傷害	1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理	SDG3
	403-10 工作相關疾病	1.2 永續治理與管理-職業安全衛生管理	SDG3

附錄

6.1 GRI 準則索引表_3

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

資安及客戶隱私			
GRI準則/其他來源	揭露項目	對應章節	回應SDG
GRI 3：重大主題2021	GRI 3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析-重大性主題之報導及管理	
GRI 418 客戶隱私	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.2 永續策略與治理-數據安全與客戶隱私	SDG9 &SDG16
商業道德			
GRI準則/其他來源	揭露項目	對應章節	回應SDG
GRI 3：重大主題2021	GRI 3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析-重大性主題之報導及管理	
自訂主題	商業道德與職業操守	1.2 永續治理與管理-人權、DEI、商業道德	SDG16
育才及留才			
GRI準則/其他來源	揭露項目	對應章節	回應SDG
GRI 3：重大主題2021	GRI 3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析-重大性主題之報導及管理	
自訂主題	人才培育與留才	4.2 員工賦能 4.4 人才吸引與獎酬	SDG4 & SDG8
公司治理與內部控制			
GRI準則/其他來源	揭露項目	對應章節	回應SDG
GRI 3：重大主題2021	GRI 3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人溝通與重大性議題分析-重大性主題之報導及管理	
自訂主題	公司治理 &內部控制暨風險管理	1.2 永續治理與管理-內部控制、稽核暨風險管理	SDG16

附錄

6.2 SASB 永續會計原則

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 永續揭露主題對照表

揭露主題	揭露指標	揭露資訊	單位	類別	指標代碼
數據安全	風險識別與管理辦法	內部控制暨風險管理小組並訂定內部控制、風險評估及稽核制度實施管理辦法。 對應章節連結	n/a	討論與分析	SV-PS-230a.1
	描述公司關於客戶資訊及數據的收集、使用以及保護的政策。	透過CRM管理客戶資料、合約確保客戶資料。 對應章節連結	n/a	討論與分析	SV-PS-230a.2
	數據洩漏的次數、涉及客戶資訊的百分比以及受影響客戶的數量。	無數據洩漏。 對應章節連結	%	量化	SV-PS-230a.3
員工的多元與參與度	性別和種族/民族比例：管理層和所有員工的性別和種族/民族比例。	企業簡介與營運概況。 對應章節連結(管理層和所有員工) 對應章節連結(性別/殘障/中高齡)	%	量化	SV-PS-330a.1
	員工離職率：自願和非自願離職率。	對應章節連結	%	量化	SV-PS-330a.2
	員工參與度：員工參與度的百分比。	對應章節連結	%	量化	SV-PS-330a.3
商業道德	描述確認專業誠信的方法	人權暨商業道德工作小組，定期、持續性的檢討與改善，落實華卡企業的人權、商業道德、反貪腐政策及盡職調查。 對應章節連結	n/a	討論與分析	SV-PS-510a.1
	報告因誠信相關的法律訴訟所造成的金錢損失總額	無因誠信相關的法律訴訟所造成的金錢損失總額。 對應章節連結	NTD	量化	SV-PS-510a.2



附錄

6.3 外部獨立保證聲明 委託SGS進行永續報告書之第三方保證

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE SEAWARD CARD CO., LTD.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2024

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by SEWARD CARD CO., LTD. (hereinafter referred to as SCC) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2024 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2025/01/02 to 2025/02/12. SCC Taiwan service sites as disclosed in SCC's Sustainability Report of 2024. The boundary is the same as SCC's consolidated financial statements.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all SCC's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the SCC's Sustainability Report of 2024 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of SCC.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the Accountability Principles (AA1000AP, 2018).

Assurance has been conducted at a type 1 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (In Accordance with)

• AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.

• The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and SASB have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

SGS affirm our independence from SCC, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

SCC has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. Various engagement efforts such as surveys and communication to employees, customers, investors, suppliers, and other stakeholders underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, SCC may proactively consider integrating stakeholder engagement and responses into relevant policies, operational procedures, and systems and ensure necessary competencies and resources are allocated and available for stakeholder engagement.

MATERIALITY

SCC has established a process for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. The evolving sustainability, macroeconomic, geopolitical, and regulatory contexts and maturity of topics and concerns allowing for industry-related, geographical, cultural, and operational-level differences would be encouraged to be taken into account in the future.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. It is recommended that the organization continuously develop its communication channels with stakeholders regarding sustainable development in the future.

IMPACT

SCC has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. The organization's adoption of the concept of double materiality is commendable. It is recommended that the organization continues to deepen its impact identification analysis and integrate it with its operational context in the future.

ADHERENCE TO GRI

The report, SCC's Sustainability Report of 2024, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to SCC's contributions to sustainability development.

SCC's initiative to publish its report voluntarily is commendable. It is recommended that the organization continue to develop its reports in the future by elaborating on human rights-related achievements in alignment with the characteristics of its industry. Additionally, the organization is encouraged to enhance its measurement and management processes concerning significant impacts on economics, people, and the environment.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.


Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
10 March, 2025
WWW.SGS.COM


AA1000
Licensed Report
000-8/V3-CB8E9



附錄

6.4 實現聯合國永續發展目標 (SDGs)

華卡企業永續報告書各章節與聯合國永續發展目標(SDGs)對照表

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

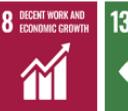
02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

報告書章節	永續作為與行動	聯合國永續發展目標
永續策略與治理	華卡企業承諾為員工打造幸福職場、確保員工身心健康與安全，促進勞工安全與健康，訂定職業安全衛生管理規章、計畫並成立職業安全衛生委員會，回應聯合國永續發展目標 [SDG 3] 良好的健康與福祉。中高齡友善職場的推動及人權暨商業道德工作小組，負責訂定、推動並執行各項兩性平等以及多元、平等、包容的各項作為，呼應聯合國永續發展 [SDG 5] 性別平等，以及 [SDG 10] 消除不平等。因應客戶對於人權、多元平等包容職場、商業道德的要求，等要求，並請供應商回填盡職調查問卷，收集並關注供應商在相關議題的推動情況，呼應聯合國永續發展 [SDG 16] 的和平、正義以及 [SDG 17] 夥伴關係。	    
創新服務與亮點	華卡企業永續報告書的創新服務亮點，包含主題：綠領&中高齡雙核心品牌以及數位&ESG雙軸轉型。面對永續浪潮，華卡企業以自身的核心業務-人才媒合為基礎，打造專業、客製的綠領人才媒合業務。同時華卡企業倡議中高齡友善職場並報名參與高齡友善企業聯合就業博覽會，提供綠領及中高齡就業媒合，協助政府解決少子化缺工的問題，呼應聯合國永續發展目標 [SDG 8]。數位&ESG雙軸轉型則是呼應 [SDG 13]，透過數位化推動節能減碳、ESG轉型，形塑企業永續文化，以利氣候行動的推動與倡議。	 
社會影響力	華卡企業永續報告書的社會影響力，包含主題：ESG培力及志工服務。呼應中高齡品牌再造以及ESG轉型目標，華卡企業客製化中高齡暨高齡者之永續ESG教育課程，使中高齡者對於永續ESG有基本的認識。華卡企業為推動ESG、培養未來綠領人才，深入各個校園，推動永續ESG的教育訓練課程，透過課程將最新的永續ESG知識、趨勢與規範，分享給在校的學生，提早探索未來投入永續ESG成為綠領人才的可能性，回應聯合國永續發展目標 [SDG 4] 優質教育。錄製有聲書、服務視障朋友，善盡華卡企業的社會責任，呼應 [SDG 10]。	 
幸福職場	華卡企業承諾打造多元、平等及包容的幸福職場。遵守勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法要求，及落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式歧視，致力營造尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境，制定人權暨盡職調查政策，成立人權暨商業道德工作小組，推動、倡議並執行相關作為與行動。呼應聯合國永續發展目標的 [SDG 5] 及 [SDG 10]。華卡企業為賦能員工，強化其日常工作和專業發展中所需的知識與技能。透過有系統的培訓和持續支持，希望能夠讓員工在職業生涯中不斷成長，提升其自信心和專業素養、發揮潛力，實現自我價值，呼應 [SDG 4] 的優質教育。	  
環境友善	華卡企業永續報告書的環境友善，包含主題：碳資產管理、碳盤查、減碳行動以及碳中和計畫。依循國際的標準與流程，首先啟動碳盤查，了解排放的熱點以及可進一步減碳的項目。接下來透過節能減碳來減少溫室氣體的排放。華卡進一步推動碳中和的計畫，逐步的規劃邁向淨零的目標。華卡企業期望透過實際行動及計劃，呼應聯合國永續發展目標-氣候行動 [SDG13]，減少溫室氣體的排放，進一步避免溫室效應及極端氣候，維持地球的生態平衡以及永續的環境。	

附錄

6.5 其他附件-華卡企業勞工健康服務計畫

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡股份有限公司 114年度 勞工健康服務計畫												
項目/時程	1月	3月	5月	7月	9月	11月						
醫師場次(由事業單位自行辦理)		由盧家擂醫師辦理(3/17)			由盧家擂醫師辦理(9/15)							
(每年2次)醫師訪視：現場環境評估、共同擬定年度計畫、健康諮詢；面談安排優先順序：異常負荷高風險個案、母性保護個案、健康檢查分級異常、健康諮詢、工作適性評估												
四大計畫_母性個案	母性名單更新，提供母性健康保護計畫公告，關懷母性保護個案，依個人孕期或產後狀況，需要時給予相關衛教；新增懷孕個案，依序評估工作環境，視狀況安排醫師面談；年度執行紀錄表，於6月執行中期評值											
四大計畫-異常負荷		年度檢視計畫指引，健康問卷分析，高風險名單造冊	高風險個案造冊列管，安排諮詢面談，關懷員工，預防工作疾病及促進身心健康，強化員工自我健康管理，於6月執行中期評值		異常工作負荷健康問卷製作與發放	統計結案員工及追蹤，執行評值報告，提供健康促進方案						
	依異常負荷個案追蹤時程，異常工作負荷工時檢核，定期關心；年度執行紀錄表											
四大計畫-不法侵害	安排執行職場不法侵害之作業場所環境檢點，職場暴力預防聲明書更新	年度檢視計畫指引，執行職場不法侵害行為自主檢核表	依指引滾動式與事業單位執行不法侵害預防，提供健康促進教育資訊，於6月執行中期評值		統計結案員工及追蹤，執行評值報告，提供健康促進方案							
	事業單位內部申訴管道，如有不法侵害事件，則依專案小組流程處理											
四大計畫-人因預防		年度檢視計畫指引，健康問卷分析，高風險名單造冊	高風險個案造冊列管，安排諮詢面談，關懷員工，預防工作疾病及促進健康，預防職業災害，強化員工自我健康管理，於6月執行中期評值	人因性危害預防健康問卷製作與發放	統計結案員工及追蹤，執行評值報告，提供健康促進方案							
健康檢查(在職)	執行113年度員工健檢勞檢總表健康分及分析作業，提供事業單位更風險名單，健康諮詢通知作業		事業單位今年起健檢區間調整為兩年一次(原三年一次)，安排高風險健康分級第四級及第三級員工諮詢，於6月執行中期評值，預計2026執行下一次員工健檢，於年末統計結案員工及追蹤，執行評值報告，提供健康促進方案									
	前：個人健檢項目諮詢/後：若已收到報告，可依個人意願預約健康諮詢，不限於法規項目【事業單位不得留存】											
體格檢查(新進)	有新進人員時，提供報告諮詢及衛教、關心適應狀況、追蹤需複檢及員工就醫狀況											
醫藥箱及相關急救應變		更新檢點			更新檢點							
中小企業臨場服務補助(輔導)	該事業單位無補助需求											
事業單位臨場服務類型-分散型(人數>300人) 護理師服務頻率1次/2月、醫師服務頻率2次/1年												
盤點職業安全相關事宜，盡提醒告知義務												
1. 職安相關人員設置(職安法23條、職安管理辦法附表2) 2. 相關教育訓練，一般作業：新進至少3小時，在職每3年3小時(職安法32條、職安教育訓練規則附表14) 3. 急救人員設置(職安法6條、勞工健康保護規則9條) 4. 依企業單位屬性，計畫書僅就當日實際參與者簽章												
勞工健康服務計畫 經雙方同意討論後執行	醫護人員	委託企業單位填寫										
		企業單位職安人員	人資/總務	單位主管								

附錄

6.5 其他附件-華卡員工依據營運據點、地區及性別之人數分布

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

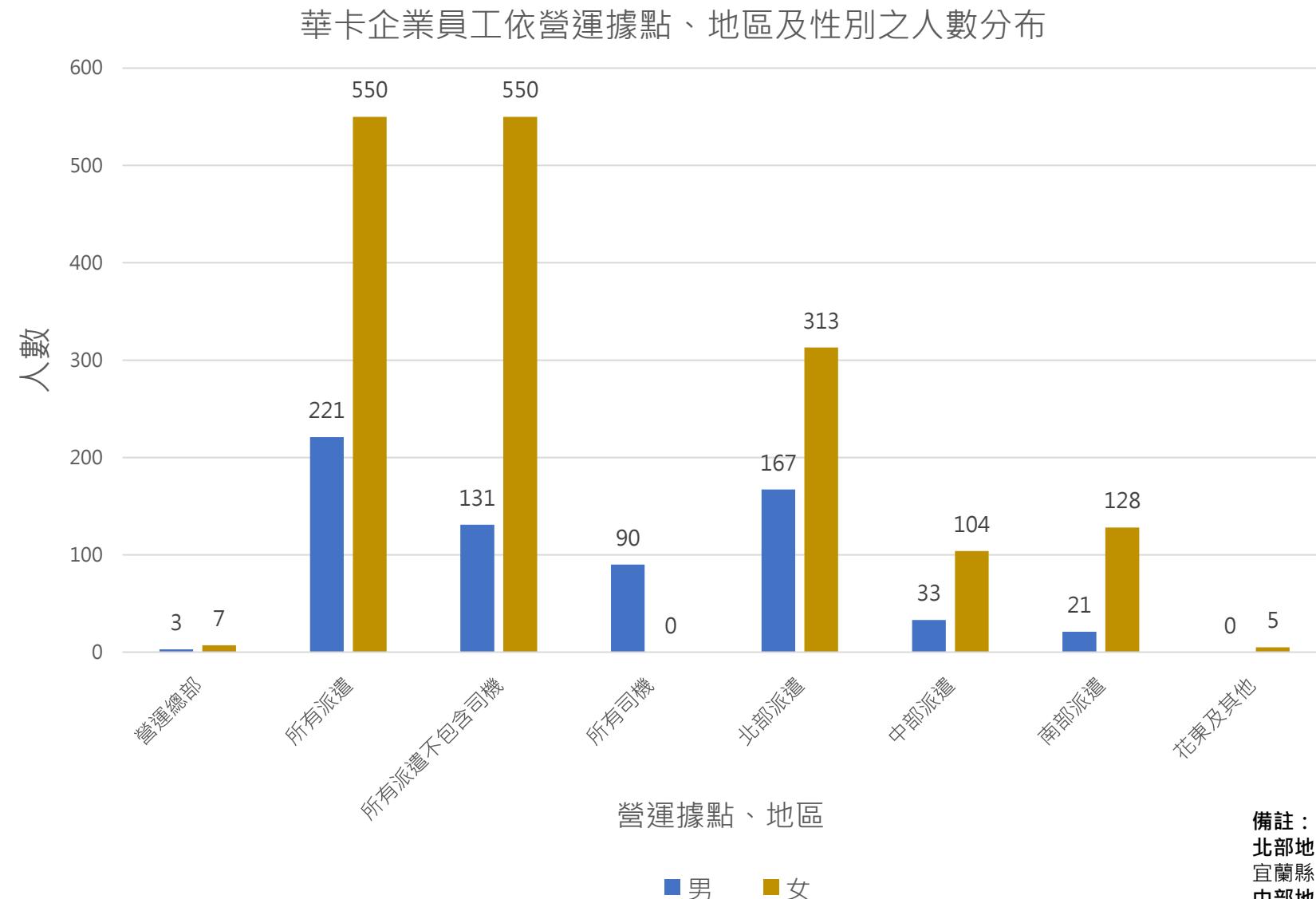
02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄



備註：

北部地區包含：台北市、新北市、基隆市、宜蘭縣、桃園市、新竹縣以及新竹市。

中部地區包含：苗栗縣、台中市、南投縣、彰化縣以及雲林縣。

南部地區包含：臺南市、高雄市及屏東縣。

花東及其他地區：包含花蓮縣及台東縣。

附錄

6.5 其他附件-華卡企業董事會依年齡性別之人數分布

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

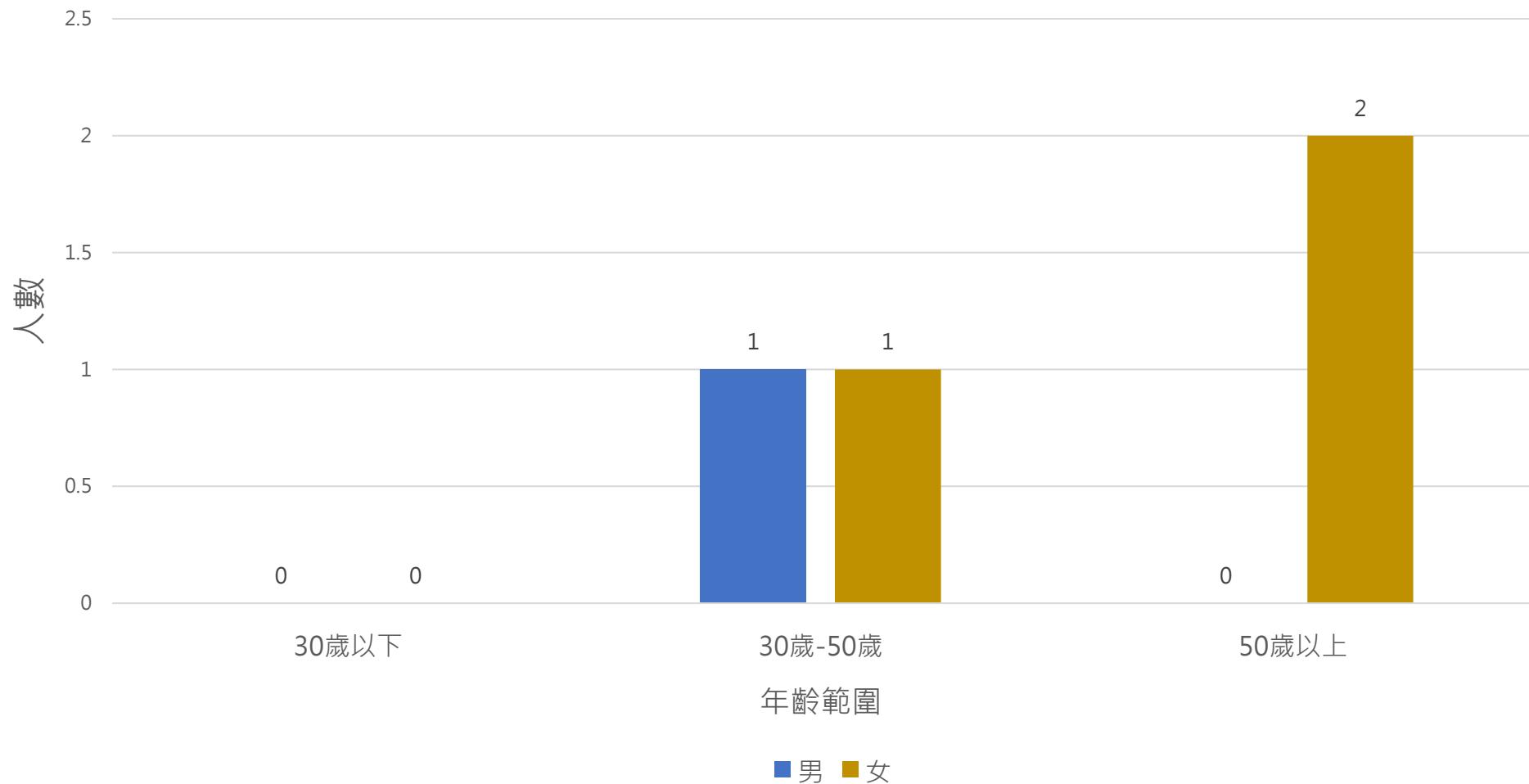
03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業董事會成員依年齡及性別分布



附錄

6.5 其他附件-華卡企業員工依年齡性別之人數分布

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

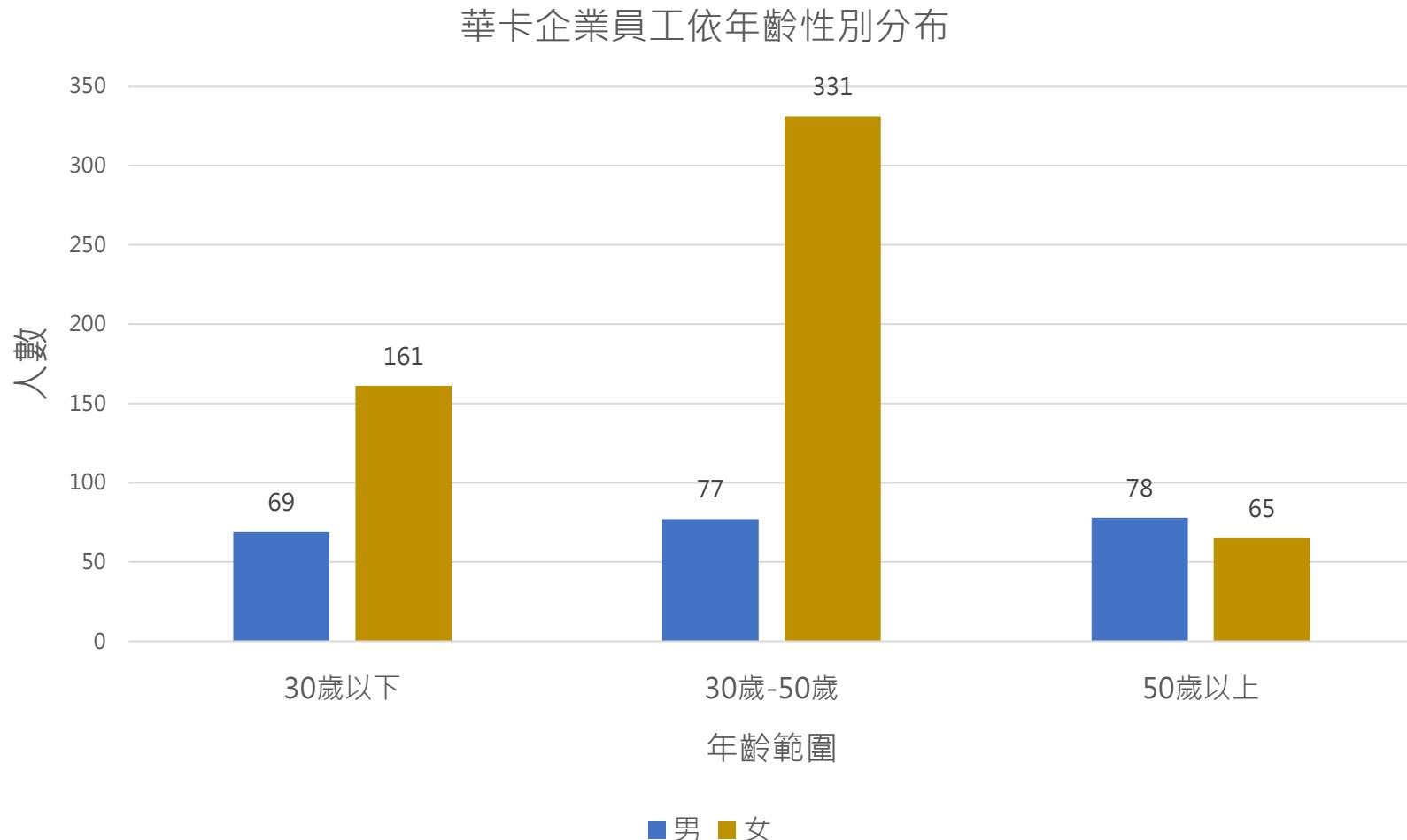
02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄



附錄

6.5 其他附件-華卡企業員工自願與非自願離職比率

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

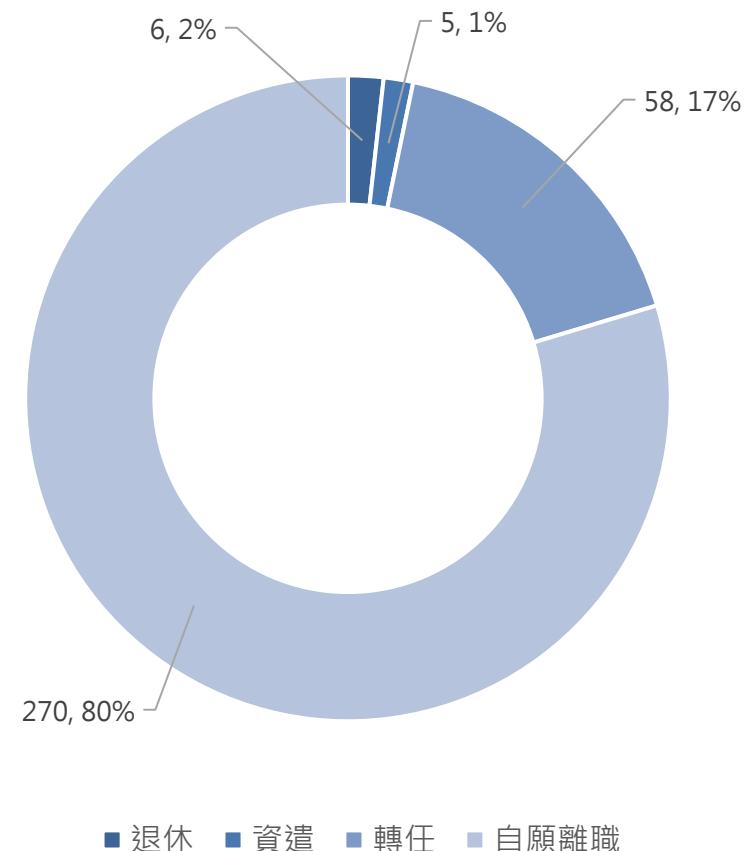
03 社會影響力

04 幸福職場

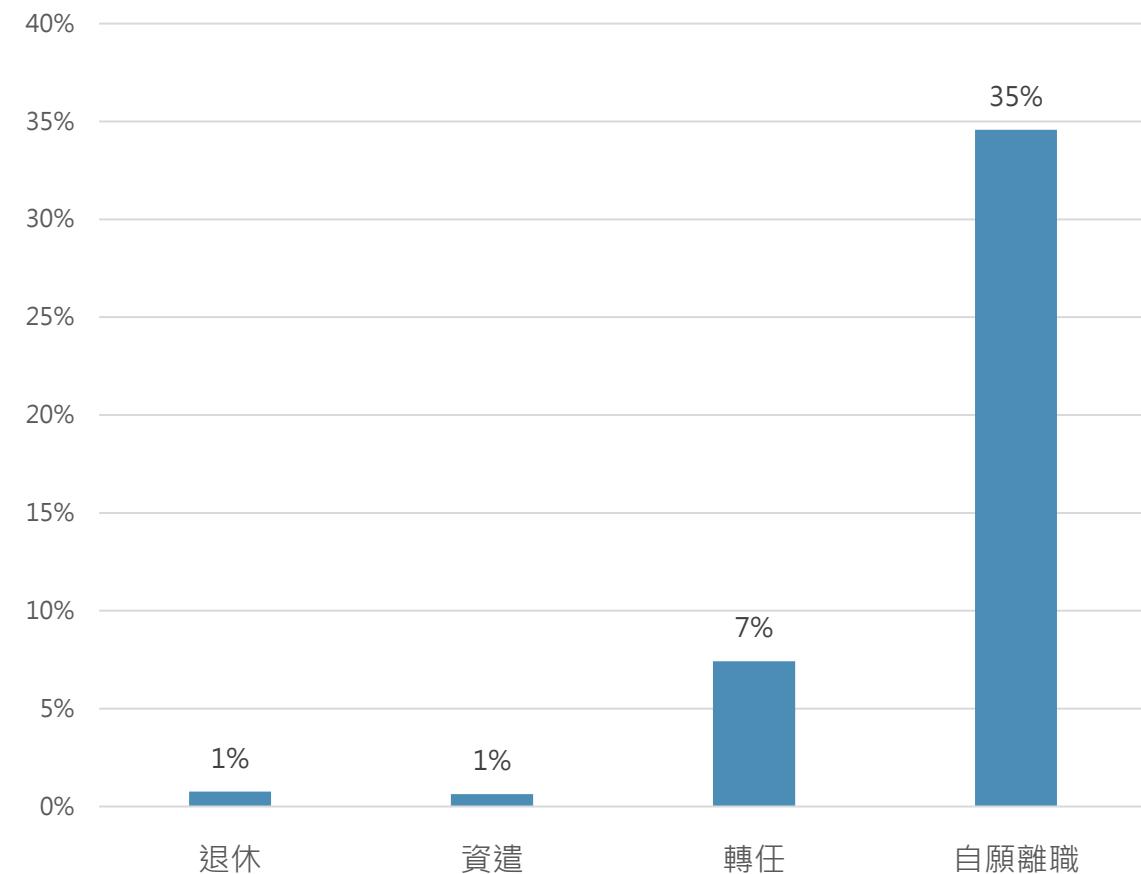
05 環境友善

06 附錄

離職員工中各類原因之人數暨比例



各類原因離職員工佔全體員工之比例



附錄

6.5 其他附件-華卡企業員工參與永續活動之比例

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

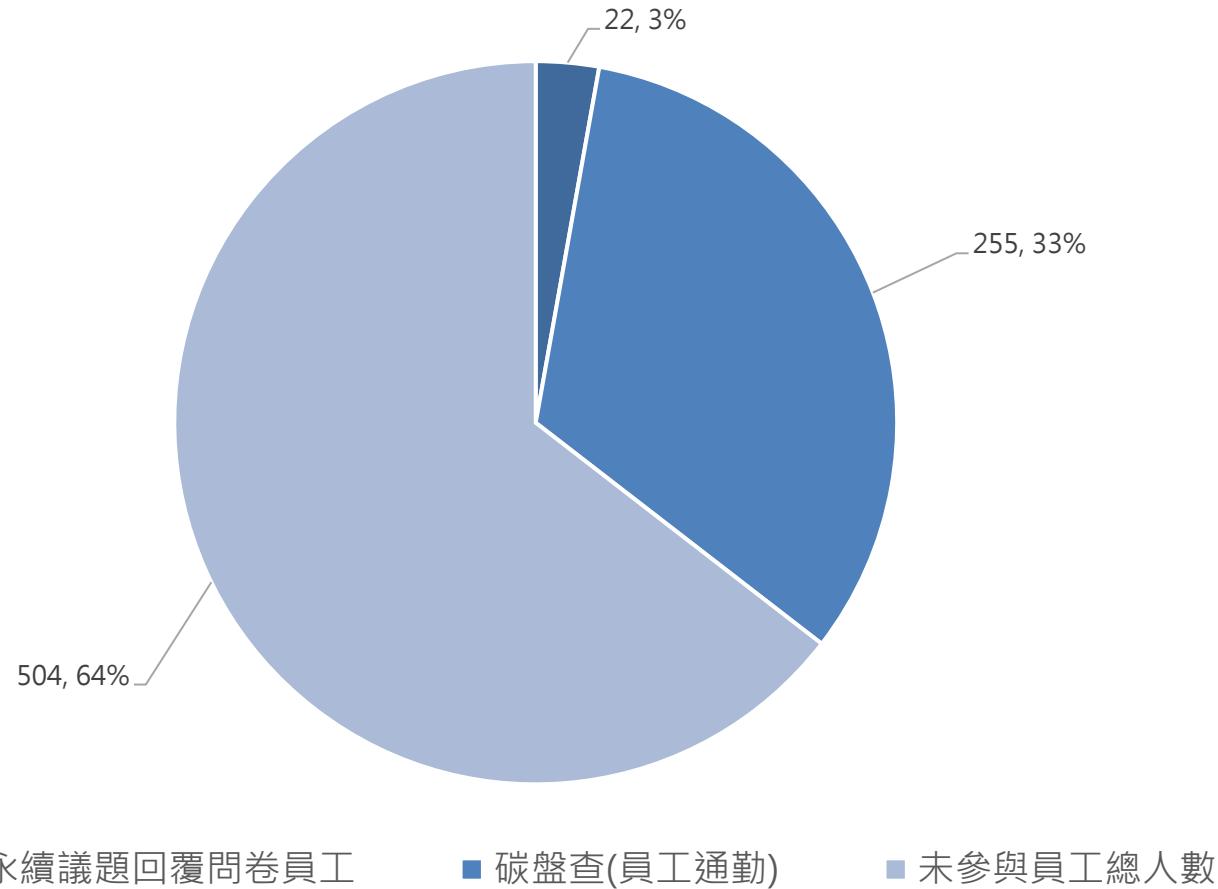
03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

華卡企業員工參與永續活動之比例





附錄

6.5 其他附件-華卡企業TCFD氣候相關財務揭露報告2024 (報告連結)

目錄

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

01 永續策略與治理

02 創新服務與亮點

03 社會影響力

04 幸福職場

05 環境友善

06 附錄

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業

關於本報告書

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業

關於本報告書

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

關於本報告書

關於本報告書

董事長的話

總經理的話

關於華卡企業

03 策略

3.4 華卡企業氣候相關風險與機會對業務、策略和財務規劃上的衝擊已識別的氣候相關風險與機會，詳如整理如下表所示：

TCFD揭露核心-策略	序號	影響期間	風險或機會事件	業務/策略/財務程度		衝擊及影響程度	發生的機率	綜合風險或機會
				高	低			
風險	R1	短期	溫室氣體排放削減達成增加	3	4	12		
	R2	中期	研發、技術升級的影響	2	4	8		
	R3	長期	土壤碳封存技術的影響	5	5	25		
	R4	長期	生物多樣性政策的影響	6	9	52		
	R5	中期	生物多样性政策的影響	7	8	56		
	R6	中/中期	客戶對材料的需求改變	8	9	72		
機會	R7	短期	供應鏈的重新配置對於節能減排/營運效率/耗水減少的影響	2	2	4		
	R8	中期	海平面上升對於供應鏈/交通運輸/自有資產產權、產能的影響	4	5	20		
	R9	長期	生物多样性政策的影響	4	4	16		
	O1	短期	透過AI系統減少耗能耗材	7	10	70		
	O2	中期	購買及使用可再生能源	4	6	24		
	O3	中期	綠色金融工具的應用	5	10	50		
財務	O4	中期	貨幣政策及利率變動	6	8	48		
	O5	中期	財務市場參與者參與減碳	5	5	25		

03 策略

3.4 華卡企業氣候相關風險與機會對業務、策略和財務規劃上的衝擊已識別的氣候相關風險與機會，詳如整理如下表所示：

TCFD揭露核心-策略	序號	影響期間	風險或機會事件	業務/策略/財務程度		衝擊及影響程度	發生的機率	綜合風險或機會
				高	低			
風險	R1	短期	溫室氣體排放削減達成增加	3	4	12		
	R2	中期	研發、技術升級的影響	2	4	8		
	R3	長期	土壤碳封存技術的影響	5	5	25		
	R4	長期	生物多样性政策的影響	6	9	52		
	R5	中期	生物多样性政策的影響	7	8	56		
	R6	中/中期	客戶對材料的需求改變	8	9	72		
機會	R7	短期	供應鏈的重新配置對於節能減排/營運效率/耗水減少的影響	2	2	4		
	R8	中期	海平面上升對於供應鏈/交通運輸/自有資產產權、產能的影響	4	5	20		
	R9	長期	生物多样性政策的影響	4	4	16		
	O1	短期	透過AI系統減少耗能耗材	7	10	70		
	O2	中期	購買及使用可再生能源	4	6	24		
	O3	中期	綠色金融工具的應用	5	10	50		
財務	O4	中期	貨幣政策及利率變動	6	8	48		
	O5	中期	財務市場參與者參與減碳	5	5	25		

關於本報告書

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業

01 前言

02 治理

03 策略

04 風險管理

05 指標與目標

06 結論與未來展望

關於本報告書

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 總經理的話
- 關於華卡企業

03 策略

3.1 華卡企業鑑別短期、中期、長期氣候相關風險與機會：

華卡企業依據國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）鑑別短期、中期、長期氣候相關風險與機會，(如下圖所示)

3.2 華卡企業氣候相關風險與機會對業務、策略和財務規劃上的衝擊已識別的氣候相關風險與機會：

- 轉型風險
- 實體風險
- 機會
- 對業務、策略及財務的影響
 - ✓ 短期(0-2年)影響評估
 - ✓ 中期(2-5年)影響評估
 - ✓ 長期(5年以上)影響評估

氣候相關風險、機會與財務影響

04 風險管理

4.2 華卡企業氣候相關風險的管理流程：

華卡企業訂定內部風險計畫，針對已鑑別為風險之項目進行檢核，請參考右圖之內部稽核標準作業流程（SOP）。

4.3 華卡企業訂定數位管理標準作業流程（請參看右圖）並於氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織整體風險管理制度：依據前述流程中鑑別華卡企業之短期、中期、長期，對於業務、策略和財務規劃上的氣候相關風險(轉型風險及實體風險)與機會，透過年度內部稽核計畫，整齊缺失並進行追蹤，並列管理審查，確認各項風險之有效控制與管理。

03 策略

3.4 華卡企業氣候相關風險與機會對業務、策略和財務規劃上的衝擊已識別的氣候相關風險與機會，詳如整理如下表所示：

TCFD揭露核心-策略	序號	影響期間	風險或機會事件	業務/策略/財務程度		衝擊及影響程度	發生的機率	綜合風險或機會
				高	低			
風險	R1	短期	溫室氣體排放削減達成增加	3	4	12		
	R2	中期	研發、技術升級的影響	2	4	8		
	R3	長期	土壤碳封存技術的影響	5	5	25		
	R4	長期	生物多样性政策的影響	6	9	52		
	R5	中期	生物多样性政策的影響	7	8	56		
	R6	中/中期	客戶對材料的需求改變	8	9	72		
機會	R7	短期	供應鏈的重新配置對於節能減排/營運效率/耗水減少的影響	2	2	4		
	R8	中期	海平面上升對於供應鏈/交通運輸/自有資產產權、產能的影響	4	5	20		
	R9	長期	生物多样性政策的影響	4	4	16		
	O1	短期	透過AI系統減少耗能耗材	7	10	70		
	O2	中期	購買及使用可再生能源	4	6	24		
	O3	中期	綠色金融工具的應用	5	10	50		
財務	O4	中期	貨幣政策及利率變動	6	8	48		
	O5	中期	財務市場參與者參與減碳	5	5	25		

03 策略

3.4 華卡企業氣候相關風險與機會對業務、策略和財務規劃上的衝擊已識別的氣候相關風險與機會，詳如整理如下表所示：

TCFD揭露核心-策略	序號	影響期間	風險或機會事件	業務/策略/財務程度		衝擊及影響程度	發生的機率	綜合風險或機會
				高	低			
風險	R1	短期	溫室氣體排放削減達成增加	3	4	12		
	R2	中期	研發、技術升級的影響	2	4	8		
	R3	長期	土壤碳封存技術的影響	5	5	25		
	R4	長期	生物多样性政策的影響	6	9	52		
	R5	中期	生物多样性政策的影響	7	8	56		
	R6	中/中期	客戶對材料的需求改變	8	9	72		
機會	R7	短期	供應鏈的重新配置對於節能減排/營運效率/耗水減少的影響	2	2	4		
	R8	中期	海平面上升對於供應鏈/交通運輸/自有資產產權、產能的影響	4	5	20		
	R9	長期	生物多样性政策的影響	4	4	16		
	O1	短期	透過AI系統減少耗能耗材	7	10	70		
	O2	中期	購買及使用可再生能源	4	6	24		
	O3	中期	綠色金融工具的應用	5	10	50		
財務	O4	中期	貨幣政策及利率變動	6	8	48		
	O5	中期	財務市場參與者參與減碳	5	5	25		

04 風險管理

4.2 華卡企業氣候相關風險的管理流程：

華卡企業訂定內部稽核計畫，針對已鑑別為風險之項目進行檢核，請參考右圖之內部稽核標準作業流程（SOP）。

4.3 華卡企業訂定數位管理標準作業流程（請參看右圖）並於氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織整體風險管理制度：依據前述流程中鑑別華卡企業之短期、中期、長期，對於業務、策略和財務規劃上的氣候相關風險(轉型風險及實體風險)與機會，透過年度內部稽核計畫，整齊缺失並進行追蹤，並列管理審查，確認各項風險之有效控制與管理。

WORKCONNECT

華卡優職

為夢想加職

