

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司 永續發展實務守 則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		本公司於總經理室下設置永續經營發展小組負責推動發展永續環境及維護社會公益等工作，由總經理擔任召集人，本小組工作執掌：1.訂定、檢討永續發展政策、制度。2.規劃推動項目，經總經理核准後交付相關部門具以落實，每年一次向董事會報告執行成果，詳附表一。	無重大差異。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		本公司就永續發展重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略，詳附表二。	無重大差異。
三、環境議題 (一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？ (二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？ (三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？ (四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V V V V		本公司已依所處產業特性建立 ISO-14001 環境管理系統。 公司產品致力於節能減碳之設計，力求減少廢品之產生並提升廢品之回收再利用。率。 本公司已評估氣候變遷對本公司之潛在風險與機會，並採取因應措施，公佈於公司網站。 本公司設定溫室氣體排放量、減少用水及廢棄物目標較上一年減少 1~2%，自我盤查 109 年及 110 年二氧化碳排放量為 216 公噸及 20 公噸，減少約 90%。 另本公司已依所處產業特性及 ISO-14001 環境管理系統，對所有製造過程中因環境所造成的衝擊均納入考量，制定各項因應策略。在「環境保護暨管理作業辦法」中制定溫室氣體、用水及廢棄物減量策略以期能對環境	無重大差異。 無重大差異。 無重大差異。 無重大差異。

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司 永續發展實務守 則差異情形及原 因
	是	否	
			生態衝擊降到最低。
<p>四、社會議題</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	V		<p>本公司參考國際人權公約，依據〈聯合國世界人權宣言〉中針對人權議題進行風險評估，納入外部期待與利害關係人溝通，辨識重要人權議題，制定本公司人權政策。此外，本公司依據「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「勞工退休金條例」、「勞工請假規則」、「職工安全衛生法」、「勞工保險條例」、「就業服務法」及相關法規制訂「工作規則」。</p> <p>無重大差異。</p>
<p>(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？</p>	V		<p>本公司訂有工作規則及相關人事管理規章，內容涵蓋本公司聘僱勞工之基本工資、工時、休假、退休金給付、勞健保給付、職業災害補償等均符合勞動基準法相關規定。公司每年視經營成果並按員工對公司的貢獻度、績效表現等發給年終獎金。公司定期視營運狀況，並參考物價指數，針對表現優異之員工給予薪資調整。此外，本公司於公司章程中訂定員工酬勞政策，依每年度公司營運成果，配發現金或股票。另外，本公司設立職工福利委員會，透過員工選舉產生之福利委員會運作並辦理各項福利活動，其他員工福利措施及退休制度詳第 72 頁~73 頁。</p> <p>無重大差異。</p>
<p>(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？</p>	V		<p>本公司提供員工安全與健康之工作環境，定期實施環境安全衛生檢測，包含設備及工作環境，並每月舉辦員工安全衛生教育訓練。</p> <p>無重大差異。</p>
<p>(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？</p>	V		<p>本公司各部門均制定教育訓練計畫，包含工作技能檢定，其結果作為職涯發展之依據。</p> <p>無重大差異。</p>

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司 永續發展實務守 則差異情形及原 因
	是	否	摘要說明	
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		為提升客戶服務的滿意度，本公司訂有「客訴處理程序」，建立以客戶為導向的回饋系統，綜合評估客戶對本公司產品或服務的抱怨與滿意度，以了解客戶的需求與期望。	無重大差異。
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		本公司訂有「供應商管理作業」要求供應商遵守永續發展責任承諾事項，內含環保、職業安全衛生或勞動人權等議題。該管理作業亦包括供應商考核機制，也期望供應了解並配合本公司對永續發展責任之踐行決心，如發現有違公司既定政策，將予以暫停交易或終止往來。	無重大差異。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？		V	研議中。	研議中。
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司已訂定永續發展實務守則，目前均依相關規範執行及運作，與「上市上櫃公司永續發展實務守則」無重大差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：請參閱附表二。				

附表一：推動永續發展執行成果

社會責任項目	已執行情形或規劃情形之具體說明
環保	積極提倡環保愛護環境，由管理部負責推動環保事宜，並遵行環保相關法令，倡導節約用電，訂定照明計畫區分日間及夜間，節省不必要的照明；管制使用空調，節省不必要之電源支出。執行廢棄紙張、宣導及減少使用免洗餐具，並持續進行垃圾減量及分類作業，為環保盡一份心力。
社會貢獻及服務	公司位於桃園市中壢區，公司聘任人才主要以居住公司附近為主要考量，目前絕大部份員工來自公司所在地鄰近區域鄉鎮市，為當地創造更多就業機會。另不定期響應各界發起之公益活動，捐款或物資給慈善機構，每年定期捐款予桃園康復之友協會、名儕醫學文教基金會及世德教育基金會等團體，110年合計捐贈金額為新台幣180萬元。
客戶/消費者權益	公司設有專職人員服務客戶。
人權	<p>本公司與受雇者之關係遵循勞基法等勞工相關法令之規定，訂有「工作規則」，定期召開勞資會議。新進同仁於報到後進行新人教育訓練，讓新進同仁了解現行工作規範保障員工權利。本公司依照員工之工作需求及職涯規劃，給予管理訓練、專業技術及自我發展等各項訓練課程，以提供員工充分之教育訓練。本公司於招募員工時完全視其品格、專長是否符合所需，而不論其性別、年齡、族群…等。對於殘障者等弱勢者都克盡照顧之責，維護所有人的權益，並遵循防治性騷擾等法規，盡所有可能之注意，以確保員工免於騷擾及歧視。注重環境衛生並重視綠化造景，提供給員工安全及舒適之工作環境。</p> <p>為讓員工能紓解平日上班工作壓力，強化親子之交流互動，原定期舉辦之春節親子一日遊活動，因配合防疫政策故暫停舉辦乙次，另110年因應新冠肺炎疫情防疫政策，公司補助員工自行旅遊，補助人次及金額各為39人、新台幣139仟元。</p>
安全衛生	本公司已依勞工安全衛生法令規定之事項進行監督及管理作業，使勞工認識安全衛生之重要性，明瞭工作場所之環境概況、職業災害危害因素、勞工安全衛生有關法令規定，及各種安全衛生防護具之正確使用要領，藉以預防職業災害之發生，確保勞工安全與健康。

附表二：風險管理政策或策略

重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
環境	環境保護及生態保育	本公司依 ISO14001 環境管理系統規範，致力於環境保護，響應綠色與清潔生產，有效降低了污染的排放與對環境所造成的衝擊；同時每年都會訂定執行的計劃和方案，並定時追蹤和檢討各項目標的進度，以確保目標的達成。
社會	職業安全	本公司依 ISO14001 環境管理系統規範，每日進行各項工安巡檢查核作業，落實職業安全衛生管理系統；其次，每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。
	產品安全	本公司產品遵守政府各項產品及服務法令規範，無任何危害物質。並經由嚴謹的品質系統管理，提供客戶穩定的產品品質，同時為確保客戶服務品質，提昇客戶滿意度，設立客戶服務專線及溝通網站，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係，藉由和客戶互利共榮的關係，成為企業永續發展的基石。
公司治理	社會經濟與法令遵循	透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。