

(2023 年) 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？ (上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)	V		<p>1. 本公司由董事會授權成立永續發展委員會，並由董事長周萬順先生擔任主任委員，委員會之下設有執行秘書一人，另於其下設立經營管理、永續環境、綠色產品、勞工權益及社會參與等功能小組，各功能小組各部門主管擔任小組成員，並推派一人作為小組組長。</p> <p>2. 主任委員並定期向董事會報告進度及執行情形。</p>	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？(註2) (上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)	V		<p>本公司針對與公司營運相關之環境、社會與公司治理等面向及議題，透過審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人，並根據組織整體概況及商業關係，鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊，找出關注議題進行重大性分析及進行風險評估與規劃，包含風險辨識、風險分析與評估、風險應變與控制及風險監控等</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>重大議題</th> <th>風險評估項目</th> <th>說明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>環境</td> <td>氣候變遷：為了減緩極端氣候發生，全球重視企業是否符合各項環境保護趨勢或標準。</td> <td>每年定期檢視國際環保趨勢，依照營運需求制定環境保護措施，並進行內部教育訓練與宣導，使員工意識到氣候變遷的衝擊影響，了解公司的年度環保主軸方向，並在工作業務上配合各項環保政策。</td> </tr> <tr> <td>社會</td> <td>人權風險：進行員工人權風險評估，避免違法及勞資關係惡化之情</td> <td>針對法規面，確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之法規要求；針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對</td> </tr> </tbody> </table>	重大議題	風險評估項目	說明	環境	氣候變遷：為了減緩極端氣候發生，全球重視企業是否符合各項環境保護趨勢或標準。	每年定期檢視國際環保趨勢，依照營運需求制定環境保護措施，並進行內部教育訓練與宣導，使員工意識到氣候變遷的衝擊影響，了解公司的年度環保主軸方向，並在工作業務上配合各項環保政策。	社會	人權風險：進行員工人權風險評估，避免違法及勞資關係惡化之情	針對法規面，確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之法規要求；針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對	無重大差異
重大議題	風險評估項目	說明											
環境	氣候變遷：為了減緩極端氣候發生，全球重視企業是否符合各項環境保護趨勢或標準。	每年定期檢視國際環保趨勢，依照營運需求制定環境保護措施，並進行內部教育訓練與宣導，使員工意識到氣候變遷的衝擊影響，了解公司的年度環保主軸方向，並在工作業務上配合各項環保政策。											
社會	人權風險：進行員工人權風險評估，避免違法及勞資關係惡化之情	針對法規面，確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之法規要求；針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對											

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							
			<table border="1"> <tr> <td></td> <td>事。</td> <td>人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。</td> </tr> <tr> <td>治理</td> <td>法令遵循；董事會職能；利害關係人溝通</td> <td>視公司實際需求及法令變動，為董事規劃相關進修議題及提供法令及公司治理相關資訊；透過內部控制制度之完善及具體執行，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令及內部規範；建立各種溝通管道，與利害關係人進行溝通。</td> </tr> </table>		事。	人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。	治理	法令遵循；董事會職能；利害關係人溝通	視公司實際需求及法令變動，為董事規劃相關進修議題及提供法令及公司治理相關資訊；透過內部控制制度之完善及具體執行，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令及內部規範；建立各種溝通管道，與利害關係人進行溝通。	
	事。	人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。								
治理	法令遵循；董事會職能；利害關係人溝通	視公司實際需求及法令變動，為董事規劃相關進修議題及提供法令及公司治理相關資訊；透過內部控制制度之完善及具體執行，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令及內部規範；建立各種溝通管道，與利害關係人進行溝通。								
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？	V		本公司已依產業特性建立合適之ISO14001環境管理制度，迄今每年皆依循管理系統制度及要求確實管控。	無重大差異。						
(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？	V		<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司致力於永續環境之推動及改善，透過宣導與執行，提升資源之再次利用效率，達成節能及廢棄物減量等目標，降低對環境之衝擊。詳細內容將揭露永續報告書。 2. 本公司資源廢棄物均有委託合格廠商進行廢棄物回收處理，以降低對環境的負荷。 	<p>無重大差異。</p> <p>本公司首年編製之111年永續報告書，已公告至本公司網站中。</p>						
(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？	V		本公司將於本年度完成氣候變遷風險與機會辨識及鑑別，並針對關鍵風險及機會訂定管理計畫。本公司氣候變遷風險及機會議題將持續由總管理處進行風險評估、追蹤與管理，並定期向董事會報告。	<p>無重大差異。</p> <p>本公司首年編製之 111 年永續報告書，已公告至本公司網站中。</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	
(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		依據 ISO14001 環境管理系統，實施資源回收、廢棄物減量，用水用電節約管控相關措施，溫室氣體排放量已揭露於永續報告書中。	本公司首年編製之 111 年永續報告書，已公告至本公司網站中。
四、社會議題 (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？	V		本公司定期召開勞資會議，由勞工代表提出相關議題予以討論，並將決議及處理進度以內部網路方式通知各員工。	無重大差異。
(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？	V		1. 本公司已制定相關員工福利措施及獎金制度，並於公司章程規範員工酬勞，與員工共享經營成果。 2. 本公司章程第 17 條規定：本公司依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞不低於百分之十，董事酬勞不高於百分之三。員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。員工酬勞配發股票或現金之對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。	無重大差異。
(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？	V		1. 本公司依法針對工作環境每半年實施作業環境測定、每年度舉辦員工健康檢查及定期召開消防安全宣導。 2. 本公司除依法設置職業安全衛生專責單位，並持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統；對於新進、在職及外包商人員，均進行職業安全衛生教育訓練，以保障人員安全及健康。 3. 目前本公司 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統有效期間自 2023.9.28 至 2026.9.27。	無重大差異。
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		本公司設有員工教育訓練相關作業程序，各單位可依據工作之需求安排內部及外部訓練。	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	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		1. 本公司已通過ISO 9001品質管理系統及ISO 14001 環境管理系統驗證，確保產品及以務符合全球相關法規及準則，客戶隱私與資料安全受「隱私權保護政策」保護。 2. 本公司已制定相關之「客戶管理程序」，並於公司網站提供利害關係人聯絡窗口，提供客戶服務並保護消費者或客戶權益。	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		本公司已制定「供應商評鑑及績效管理程序」，要求供應商須符合無有害物質 HSF、環境保護法規。 本公司亦已制定供應商社會責任管理程序，透過對供應商社會責任意識宣導及簽署承諾與定期透過供應商 RBA 稽核表評估供應商，促使供應商了解社會責任精神並配合本公司社會責任管理活動，以期達綠色與永續供應鏈。	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		本公司依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，自 112 年起編制與申報中文版永續報告書，111 年首年編製之永續報告書已編制完成並公告於公司網站，均依全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製。 本公司尚未達對溫室氣體範疇一及範疇二盤查及確信時程，故尚無第三方驗證單位之確信或保證意見。	無重大差異。 本公司首年編製之111年永續報告書，已公告至本公司網站中。
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： 本公司係依據上市上櫃公司永續發展實務守則，編制本公司永續發展實務守則，且依臺灣證券交易所上市公司編製與申報永續報告書作業辦法之規定進行編制本公司永續報告書，目前均積極朝守則所訂方向進行。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： 相關資訊均將放置於本公司網站，本公司網址： http://www.i-chiun.com.tw/ 。				

註：依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，本公司於 112 年首次編制中文版永續報告書，且應於 112 年 6 月 30 日前，最晚得於 112 年 9 月 30 日前，完成編制及申報永續報告書，並將永續報告書及該報告書檔案置於公司網站之連結。