

114 年永續發展策略目標和執行方案

期末執行情形(115 年 3 月 5 日向董事會報告)

類別	主題	策略/管理方針	短期目標和執行方案	執行單位	執行情形
經濟議題	01. 公司治理	遵守各項法令規定並提升公司治理，以保障股東權益。	完善董事會功能，確保各功能性委員會正常運作 持續規劃公司治理評鑑得分項目	總經理室	114 年 1 月規劃一名女性董事
	02. 誠信經營	持續宣導道德規範，落實全員誠信道德之行為遵循。	落實誠信經營，持續進行教育訓練課程 遵循 RBA 準則	總經理室	預計下半年進行教育訓練 RBA 持續執行
	03. 營運財務績效(重大主題)	追求成長與獲利是企業營運的根本，唯有提升整體營運效益，才能創造長期穩定的經營績效。	保持健全且靈活的財務系統，追求營收與獲利成長。	總經理室	截至 114 年上半年營收成長較同期成長 47.84%，稅前淨利較同期成長 26.23%，EBITDA 較同期成長 54.69%
	04. 客戶關係管理	以客戶需求為核心，聚焦提升客戶優質體驗，與客戶共同創造商機並一同成長。	緊密維護與客戶連結，開發商機，提供客戶所需之產品與產能。	業務處	接獲客戶新開發案數案
	05. 永續供應鏈管理(重大主題)	向合作夥伴推廣永續發展，從承諾到實務，共同促成永續經營與發展。加強供應商社會責任承諾書，並持續供應商 RBA 風險管控抽查，確保落實風險控管機制。	1. 供應商行為準則簽署率達 90% 1.3 家供應商 RBA 風險管控抽查 2. 1 家供應商 RBA 實地稽核	資材處	1. 從 2025 年起新供應商建立 100%簽署行為準則 2. 已規劃 RBA 稽核清單，預計下半年進行抽查 3. 從 RBA 抽查清單挑選一家供應商進行實地稽核，已規劃好，預計下半年執行
環境議題	01 氣候變遷因應	因氣候變遷所造成之環境改變如氣溫升高、極端氣候事件等皆可	精進 TCFD 治理/策略/風險管理/指標及目標面向之報告書內容	職安衛	針對環境及安全的氣候變遷議題因應，每年 11 月會進行風險

		能對營運活動如資源取得、業務活動等造成影響，進而對公司財務與員工健康安全等造成衝擊。			評估，如列為重大風險，納入安全衛生委員會討論
	02 能源與溫室氣體管理	持續進行自主性溫室氣體盤查建立廠內基線以利後續進行減量管理。	1. 持續進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查活動。 2. 能源使用節電持續達 1% 以上。	職安衛	1. 持續進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查活動。10 月完成查證，12 月取得證書 2. 廠內更換高效能空壓機節電 362927 度
	03. 水資源管理	1. 製程純水回收再利用 2. 將製程廢水來源分流妥善收集與處理，降低或去除污染物排放，符合法規標準。	水回收再利用，每年回收量達 10% 以上	職安衛	RO 回收再利用統計至 12/31 總回收水量 17022 公噸，回收率為 23%
	04 廢棄物管理 (重大主題)	因氣候變遷所造成之環境改變如氣溫升高、極端氣候事件等皆可能對營運活動如資源取得、業務活動等造成影響，進而對公司財務與員工健康安全等造成衝擊。	精進 TCFD 治理/策略/風險管理/指標及目標面向之報告書內容	職安衛	有害事業廢棄物朝向再利用處理減少 2550 公斤焚化
	05 有害物質管理 (重大主題)	遵循相關法規及客戶的限用物質規範要求，最終減少有害物質對員工健康及環境的影響，向“零危害、零污染”的目標邁進。	1. 嚴格遵循法規和內控制度以及客戶規範 2. 限制有害物質或環境限用物質清冊列管 3. 特定供應商的衝突礦產調查回覆率 100%，確保不使用非法的衝突礦產	品保處	皆依據法規及規範確實執行
社會議題	01 人才吸引與留任	1. 以「用人適才」為原則，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工。	1. 建立多元化招募管道：增加校園招募活動、政府機構等，達到多方納才。 2. 持續推動離職訪談機制及員工滿	人資處	1. 持續參與各項招募活動管道，新增身障專案徵才及研發替代役說明會，尋找多方適合人才。

	2. 每年檢視整體薪酬以吸引外部人才且留任優秀員工。	意度調查，建立溝通回饋機制，提高員工參與。		2. 每位離職人員皆會進行訪談，有助於建立雙向溝通回饋，並作為內部改善分析之參考依據。
02 員工權益與多元平等 (重大主題)	1. 推動兩性平權，致力打造多元平等共融職場 2. 塑造正向溝通之友善環境，建立完善的勞資溝通管道，傾聽員工心聲，讓員工於職場與家庭取得適當的平衡點。 3. 落實反歧視及反騷擾的政策 4. 確保聘僱時不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或身心障礙等而影響聘僱條件或敘薪之差別	1. 致力建構零歧視零騷擾的友善工作環境，每年至少安排一次友善職場性別平等之相關議題宣導課程。 2. 員工申訴案件一個月內處理完成率達 90%，建構傾聽及關懷之友善職場。	人資處	1. 於 7 月辦理兩場職場不法侵害課程(實體課程)，宣導禁止職場霸凌及預防處理，並提供員工申訴管道，打造友善職場環境。 2. 截至 6 月底前申訴案件共 1 件，並於一個月內處理，完成率為 100%。
03 員工培育與訓練	1. 強化人才培育發展，確保永續創新與組織發展的能量，致力投入各學習資源，發展完善之教育訓練體系。 2. 落實績效考核制度，進而才能提升公司整體績效。	1. 致力投入各學習資源，發展完善之教育訓練體系，員工年度訓練時數達 5 小時以上。 2. 針對專業人才養成，透過內部講師分享研發專業技術及邀請學術界教授或各領域專家開設課程講座，讓員工獲得更多新技術與實務經驗的專業知識。	人資處	1. 持續 survey 培訓廠商學習資源，強化人才發展，且員工年度訓練時數皆達 5 小時以上。 2. 於 4 月開立一堂工程師級以上專業課程訓練，且舉辦兩場各專領域專家管理課程講座，使同仁獲得更多新專業技術與知識。
04 職業健康與安全 (重大主題)	1. 以保障全體員工生命安全為最高管理原則，建立與維持安全舒適、健康衛生之工作環境並對員工定期實施安全與健康教育。	1. 每年進行廠區危害鑑別與風險評估。 2. 強化員工危害通識訓練。	職安衛	1. 12 月會進行危害鑑別與風險評估 2. 危害通識訓練完成 8 場次 3. ISO 45001 6 月完成驗證

	2. 持續以有效的管理系統，建立與維持安全舒適、健康衛生之工作環境。	持續通過職業安全衛生管理系統 ISO 45001 驗證, 提升企業安全衛生文化。		
05 社會參與	友善鄰里 幫助弱勢 向大自然學習	與社區、公益組織界等進行多方合作	人資處	公益展售育成庇護工場和樂芽潤米庇護工場，共 4 場。並持續加入里長平安箱活動。