

# 永續發展執行情形

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：

評估項目	運作情形		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？	✓		本公司已於 112 年第一季陸續經董事會通過訂定永續發展守則及永續發展委員會組織規程；並設置永續發展委員會，成員包括董事長、執行長、總經理及三位獨立董事；且向董事會負責永續發展各項方針、策略與目標和定期或適時向董事會報告實施情形。	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？	✓		本公司已於 112 年第一季陸續經董事會通過訂定永續發展守則及永續發展委員會組織規程；並設置永續發展委員會，推行公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，遵循國內環境污染防治相關法規以維護環境永續發展、發揮企業社會責任及維護社會公益，並落實公司治理相關規範。	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？	✓		本公司屬電子零組件業，溫室氣體排放源均屬間接排放，主要來自於辦公室及廠房之空調與照明所需之電力、員工通勤及垃圾委外處理等。為落實環境保護之承諾，本公司遵守環保相關法規，同時致力於節能減碳、資源回收利用、利用綠色能源等，對環境有益之政策及措施並承諾污染預防與持續改善。	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？	✓		本公司致力推動環境保護及能資源永續利用，鼓勵員工節能減排並落實資源分類回收，垃圾分類及減量，再生(太陽)能源利用，且逐年汰換高耗能設備；加班時段提供送風空調，降低對環境負荷之衝擊及影響。	無重大差異。
(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？	✓		本公司視氣候變遷為重要的風險與機會，依據TCFD (Task Forced on Climate-related Financial Disclosures)氣候相關財務揭露架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，規劃面對氣候	無重大差異。

評估項目	運作情形		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
			<p>變遷所需因應措施，致力於逐年降低組織與產品的溫室氣體排放。</p> <p>永續發展委員會設永續環境執行工作小組，針對氣候變遷下衍生出的實體與轉型風險與機會，鑑別氣候相關風險與機會、評估發生可能性及分析影響程度，並依據所分析風險與機會研議適當的應對措施。</p>	
(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？	✓		<p>本公司於 111 年第四季已依據 ISO14064-1 進行各廠辦之溫室氣體排放盤查，並於 112 年取得 ISO14064-1 溫室氣體盤核查聲明，每年定期委託第三方查驗證機構進行溫室氣體排放量之範疇一至三、用水量及廢棄物產生量之查證，每年環境數據揭露至少包括兩年能源使用、溫室氣體排放、水資源與廢棄物等項目，相關資訊發布於本公司永續報告書及公司網站。</p>	無重大差異。
<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>	✓		<p>本公司考量國際人權框架、公司永續發展策略及全球人權發展趨勢，訂有適用集團全球各公司之「人權政策」、「員工行為準則」供員工遵守，內容包含選擇職業的自由、人道待遇、禁止僱用童工、員工不得有任何歧視或人權侵犯行為。此外，本公司每年進行「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及法令遵循之教育訓練或宣導。</p>	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？	✓		<p>本公司重視員工的身心健康與福利，提供完善的多元化福利措施，包括設置職工福利委員會，訂有工作規則及相關管理規章，績效表現傑出員工有適當的升遷機會，與公司同步成長的契機，尚有員工旅遊、生日禮金、結婚賀禮及生育補助、喪葬補助等各項福利；為確保員工獲得公平的薪資以維持並滿足其個人及家庭生活的基本需求，鴻呈實業在全球各主要營運地點除提供合於法規的基本薪酬外，並透過績效考核制度，定期評核每位不同職務和職級員工的貢獻度，據以發放年</p>	無重大差異。

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司 永續發展實務守則 差異情形及原因
	是	否	
			度績效獎金及員工酬勞，激勵各職務和職級的每位員工共同開創集團整體發展績效，打造具競爭力的薪資報酬政策，吸引全球優秀人才加入本集團共事。
(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？	✓		本公司重視員工的安全與健康，並依職業安全衛生法設置職業安全衛生管理人員，整合公司資源與投入人力以提升公司人員安全、環境安全及衛生，另公司會定期實施勞安教育及員工健康檢查，及定期宣導安全及衛生外及透過內部網路將相關注意事項及健康管理知識傳送給員工知悉。112 年本公司依職安法通報之職業災害案件為 0 件，將持續推進職場零災害之目標。
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		為使員工與公司同步成長，本公司教育訓練係以公司經營理念、長期營運策略、執行業務專業需要及人才發展策略建置訓練計畫。透過內、外部訓練讓員工增進工作技能，對環境變動快速適應，並提升工作績效，改善產品及服務品質，創造員工個人與組織整體競爭力，使員工職涯發展與企業經營發展相輔相成。
(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？	✓		本公司對所供應之產品與服務之行銷與標示，係依客戶要求且遵循本公司所屬產業之相關法規及國際準則，未有破壞客戶信任、損害客戶權益之行為。 本公司與客戶間合作關係長久及穩定，且保有良好之溝通管道，針對客戶之提問或申訴皆知會業務、技術服務等相關單位人員，能提供有效與迅速的回覆處理，並擬定改善對策。
(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？	✓		本公司目前正依據責任商業聯盟 RBA 之行為準則，並參考「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」與「世界人權宣言」等國際規範，研擬供應商「社會責任承諾書」，予供應商回應確實符合該承諾書內容，要求供應鏈廠商確保工作環境的職業災害的防止、保障其員工安全及健康、不受到歧視並有

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司 永續發展實務守則 差異情形及原因
	是	否	
			尊嚴以符合規範，並且完全遵循經營所在國家/地區的法律和法規。
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認信或保證意見	✓		本公司已於 113 年 3 月 28 日由永續發展委員會提報董事會通過本公司首版 112 年永續報告書，其中溫室氣體範疇一及範疇二，已完成合併報表母子公司經第三方驗證單位之確信，並取得核查聲明，惟永續報告書尚不取得第三方驗證單位之確信或保證意見。另待本公司轉上櫃後編製之永續報告書，將依「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」規定期程，取得第三方驗證單位之確信或保證意見。
<p>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：</p> <p>本公司已訂定「永續發展守則」及「永續發展委員會組織規程」；並設置永續發展委員會，以持續依照其規範落實執行，與「上市上櫃永續發展實務守則」，無重大差異情形。</p>			
<p>七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：</p> <p>無。</p>			