

112 年度宜新公司 推動永續發展執行情形與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	<p>1. 本公司於112年5月8日第五屆第六次董事會通過設置公司治理主管一職，主要負責董事會，股東會等運作，協助董事會之遵行法令，強化公司治理及公司永續發展之推行。</p> <p>2. 本公司預計於113年設置永續委員會，以規劃永續發展藍圖，發展方向及各項指標。永續委員會成員預計由四位獨立董事所組成，委員會以下設置四個工作小組以整合，落實ESG各項工作。永續委員會每年定期向董事會報告永續發展執行成果及未來工作計劃，並針對各項指標檢討並追蹤改善執行進度進行說明。董事會每年定期聽取永續委員會之報告，並針對永續策略、方針、目標及行動方案進行檢視並給予調整之建議。</p> <p>3. 本公司溫室氣體盤查及查證時程計畫已於111年5月10日第四屆第19次董事會通過，且每季向董事會報告執行結果。</p> <p>4. 本公司目前已完成110年及111年度溫室氣體排放量盤查及取得第三方認證(DNV)。</p>	同摘要說明。
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		<p>本揭露資料涵蓋公司於112年1月至112年12月間在主要據點之永續發展績效表現。風險評估邊界以本公司為主，包台北總公司,彰化工廠及員工宿舍。</p> <p>本公司依據董事會通過之永續發展實務守則落實公司治理，發展永續環境，維護社會公益並加強企業社會責任相關資訊揭露，同時參考國際準則(GRI Standard)並考量國內外重要的永續議題與公司營運發展整合出議題請單，並透過重要利害關係人議題以</p>	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												
			<p>及重大性原則辨認出對利害關係人與本公司重要的公司治理、環境、社會議題,並發展相應的必要措施與具體方案,以降低相關風險之影響:</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>環境衝擊及管理</td> <td>           1. 本公司已完成 110 年度及 111 年度溫室氣體排放量盤查及第三方認證。            2. 依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放量,檢視公司營運所面臨的衝擊。根據碳盤查結果,持續執行減碳措施,有效降低範疇一排放風險及因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放。            3. 年度規劃內部稽核計畫,針對本公司須遵循各相關環境法規之合規情形,並稽查各作業流程已符合規定。         </td> </tr> <tr> <td rowspan="2">社會</td> <td>職業安全</td> <td>1. 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。</td> </tr> <tr> <td>產品安全</td> <td>1. 本公司各項產品遵守政府規範的各項法令。同時為確保客戶服務品質,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。</td> </tr> </tbody> </table>	重大議題	風險評估項目	說明	環境	環境衝擊及管理	1. 本公司已完成 110 年度及 111 年度溫室氣體排放量盤查及第三方認證。 2. 依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放量,檢視公司營運所面臨的衝擊。根據碳盤查結果,持續執行減碳措施,有效降低範疇一排放風險及因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放。 3. 年度規劃內部稽核計畫,針對本公司須遵循各相關環境法規之合規情形,並稽查各作業流程已符合規定。	社會	職業安全	1. 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	1. 本公司各項產品遵守政府規範的各項法令。同時為確保客戶服務品質,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。	
重大議題	風險評估項目	說明													
環境	環境衝擊及管理	1. 本公司已完成 110 年度及 111 年度溫室氣體排放量盤查及第三方認證。 2. 依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放量,檢視公司營運所面臨的衝擊。根據碳盤查結果,持續執行減碳措施,有效降低範疇一排放風險及因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放。 3. 年度規劃內部稽核計畫,針對本公司須遵循各相關環境法規之合規情形,並稽查各作業流程已符合規定。													
社會	職業安全	1. 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	1. 本公司各項產品遵守政府規範的各項法令。同時為確保客戶服務品質,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。													

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>公司治理</td> <td>社會經濟與法令遵循</td> <td>1. 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。</td> </tr> <tr> <td></td> <td>強化董事職能</td> <td>1. 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 2. 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。</td> </tr> <tr> <td></td> <td>利害關係人溝通</td> <td>1. 為避免利害關係人與本公司立場不同，造成誤解引起經營或訴訟風險，本公司每年分析重要利害關係人與其關心之重要議題。 2. 建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。</td> </tr> </table>	公司治理	社會經濟與法令遵循	1. 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。		強化董事職能	1. 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 2. 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。		利害關係人溝通	1. 為避免利害關係人與本公司立場不同，造成誤解引起經營或訴訟風險，本公司每年分析重要利害關係人與其關心之重要議題。 2. 建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。	
公司治理	社會經濟與法令遵循	1. 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。											
	強化董事職能	1. 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 2. 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。											
	利害關係人溝通	1. 為避免利害關係人與本公司立場不同，造成誤解引起經營或訴訟風險，本公司每年分析重要利害關係人與其關心之重要議題。 2. 建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。											
<p>三、環境議題</p> <p>(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p>	V		<p>(一)1.本公司目前已完成110年及111年度溫室氣體排放量盤查及取得第三方認證(DNV)。依據ISO 14064-1定期盤查溫室氣體排放量，檢視公司營運所面臨的衝擊。根據碳盤查結果，持續執行減碳措施，有效降低範疇一排放風險及因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放。</p> <p>2.本公司積極推動各種ISO國際標準，目前已通過GRS4.0全球回收標準，以預防和控制環境污。</p>	(一)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									
(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		(二)(1)本公司積極投入寶特瓶回收塑料再生利用的循環供應鏈。未來亦會持續配合國際運動休閒品牌業者倡導環保議題暨原有GRS認證環保紗。 (2)克服聚酯產品處理衍伸汙染：BES生物可分解纖維、冰蠶絲醋酸纖維素纖維，減少水污染的原抽色紗事業版圖。	(二)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？	V		(三)營運風險主要為環境及經營面:如資源短缺、原物料成本增加等，皆可能造成公司營運產生直接衝擊而增加成本，為減緩與適應氣候變遷所做出的改變將為本公司創造機會，如開發綠色環保相關新產品，本公司可藉由採取資源使用效率及技術提升，來降低營運成本作為因應措施。	(三)無重大差異。								
(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		(四)本公司已完成111年度溫室氣體盤查第3方認證，同時進行節能減碳推行計畫，編列預算更替老舊設備，提高運轉效率同時節省能源耗用，盤查110年到111年，減碳比例達5%，預計在113年相對比較基準年之碳排放量能達減碳10%，以提早因應歐盟2026年推動的碳邊境管制。 111年度溫室氣體盤查管理報告書結果如下：	(四)無重大差異。								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>排放類別</th> <th>111年 排放量 (噸 CO2e)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>類別一-直接排放</td> <td>120.4256</td> </tr> <tr> <td>類別二-輸入能源之間溫室氣體排放</td> <td>19,950.4720</td> </tr> <tr> <td>類別三-運輸造成之間接室氣體排放-廢棄物運輸(由組織至處理場)之排放</td> <td>1.0075</td> </tr> </tbody> </table>	排放類別	111年 排放量 (噸 CO2e)	類別一-直接排放	120.4256	類別二-輸入能源之間溫室氣體排放	19,950.4720	類別三-運輸造成之間接室氣體排放-廢棄物運輸(由組織至處理場)之排放	1.0075	
排放類別	111年 排放量 (噸 CO2e)											
類別一-直接排放	120.4256											
類別二-輸入能源之間溫室氣體排放	19,950.4720											
類別三-運輸造成之間接室氣體排放-廢棄物運輸(由組織至處理場)之排放	1.0075											

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	
			類別四-組織使用產品造成之間接溫室氣體排放 -購買燃料(柴油,車用汽油和天然氣),自來水和電力的上游排放. -處置固體與液體廢棄物 3,952.9408 112年,本公司節能,節水及減廢表現如下說明: 1. 節能:112年第四季已完成設置太陽能發電設備,設置地點位置於彰化花壇工廠大樓之頂樓,太陽能發電設備之裝置瓦數為793.98KW,符合用電大戶之法規要求,平均每月發電量約8萬度,用電模式為自發自用。 2. 節水:目前本公司只有(1)民生用水量(自來水)及(2)地下水,未使用工業用水,111年及112年度自來水用水量分別為551噸及503噸,112年度較111年度持續減少8.7%;地下水用量,111年及112年度分別為33噸及28.5噸,112年度較111年度減少13.6%。 3. 減廢:本公司只產生無害廢棄物(一般垃圾),111年及112年度分別為34.57噸及36.53噸,112年度較111年度微幅增加5.4%。	
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		(一) 本公司確實遵守勞工法規及相關規定,及遵守聯合國世界人權宣言,國際勞工組織的工作基本原則及權利宣言,如禁用童工、性別平等、工作權及禁止歧視等權利,訂定誠信經營守則、誠信經營暨道德行為準則、企業社會責任守則、性騷擾申訴及處理辦法等相關規範,並設有員工申訴信箱,勞資會議等多元溝通管道。	(一)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							
			<p>每季進行勞工權益之教育訓練，112年共完成150人次，300小時教育訓練，更有多項優於勞動法規的措施，如每年定期健康檢查。 相關政策及具體方案摘要如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>管理政策</th> <th>具體方案</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職場多元化及平等</td> <td> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司重視人才多樣性，招募員工也秉持多元化平等原則，不因種族、膚色、人種、語言、宗教、年齡、國籍、社會地位、性別、性傾向、身心狀態或政治立場而有所不同。目前聘用身心障礙人數共4人</li> <li>2. 設有薪資報酬委員會，針對同一職別的基層員工，進用人員待遇皆相同，另針對具有專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別、宗教、政治立場、婚姻等而有差別待遇，致力打造公平且多元化的工作環境。</li> </ol> </td> </tr> <tr> <td>提供安全與健康的工作環境，並協助員工維持身心健康及工作生活平衡</td> <td> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每季舉行勞資會議，針對職場安全，健康等議題進行宣導及互動。</li> <li>2. 每年舉行員工健康檢查。</li> <li>3. 鼓勵員工自主運動習慣及提升身心健康。</li> </ol> </td> </tr> <tr> <td>禁止強迫勞動，恪守政府勞動法</td> <td> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中午休息 1.5 小時，給予員工充足的午休時間。</li> <li>2. 按勞基法給予特休時數。</li> </ol> </td> </tr> </tbody> </table>	管理政策	具體方案	職場多元化及平等	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司重視人才多樣性，招募員工也秉持多元化平等原則，不因種族、膚色、人種、語言、宗教、年齡、國籍、社會地位、性別、性傾向、身心狀態或政治立場而有所不同。目前聘用身心障礙人數共4人</li> <li>2. 設有薪資報酬委員會，針對同一職別的基層員工，進用人員待遇皆相同，另針對具有專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別、宗教、政治立場、婚姻等而有差別待遇，致力打造公平且多元化的工作環境。</li> </ol>	提供安全與健康的工作環境，並協助員工維持身心健康及工作生活平衡	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每季舉行勞資會議，針對職場安全，健康等議題進行宣導及互動。</li> <li>2. 每年舉行員工健康檢查。</li> <li>3. 鼓勵員工自主運動習慣及提升身心健康。</li> </ol>	禁止強迫勞動，恪守政府勞動法	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中午休息 1.5 小時，給予員工充足的午休時間。</li> <li>2. 按勞基法給予特休時數。</li> </ol>
管理政策	具體方案										
職場多元化及平等	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司重視人才多樣性，招募員工也秉持多元化平等原則，不因種族、膚色、人種、語言、宗教、年齡、國籍、社會地位、性別、性傾向、身心狀態或政治立場而有所不同。目前聘用身心障礙人數共4人</li> <li>2. 設有薪資報酬委員會，針對同一職別的基層員工，進用人員待遇皆相同，另針對具有專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別、宗教、政治立場、婚姻等而有差別待遇，致力打造公平且多元化的工作環境。</li> </ol>										
提供安全與健康的工作環境，並協助員工維持身心健康及工作生活平衡	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每季舉行勞資會議，針對職場安全，健康等議題進行宣導及互動。</li> <li>2. 每年舉行員工健康檢查。</li> <li>3. 鼓勵員工自主運動習慣及提升身心健康。</li> </ol>										
禁止強迫勞動，恪守政府勞動法	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中午休息 1.5 小時，給予員工充足的午休時間。</li> <li>2. 按勞基法給予特休時數。</li> </ol>										

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	
(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		(二)本公司已訂定及實施之員工福利措施如下: 1.自到職日起即投保勞工保險及全民健康保險。各項給付均依法辦理。所有員工休假及例假日依勞動基準法辦理。 2.依法成立職工福利委員會,有效運作公司福利事宜,提昇職工福利及品質措施。 3.辦理員工團體保險。 4.每年公司尾牙餐會,婚喪喜慶紅包及三節禮品或禮券;同仁生日提供生日禮金。 5.定期舉辦全公司員工旅遊活動,鼓勵員工攜眷參加。 6.每年舉辦員工健康檢查,定期關心同仁健康狀況。 7.明訂員工緊急危難,立即給予照顧與關懷,並適時給予適當經濟協助。 8.本公司將經營績效適當反映於員工薪酬,依公司辦程規定,公司每年如有獲利,應提撥不低於2%為員工酬勞。員工之薪酬包括薪資及獎金,獎金之發放乃參考公司整體營運績效,個人績效表現及對公司績效的貢獻度而給予相對合理的報酬。本公司依據市場薪資水準,經濟趨勢及個人績效表現調薪,以維持整體外部薪酬競爭力。本公司112年度平均調薪幅度為3.03%。	(二)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		(三)本公司提供員工安全與健康之工作環境,包括提供必要之保健與急救設施,並致力於降低員工安全與健康之風險,以預防職業災害或職業傷害發	(三)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	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫?	V		<p>生。本公司112年度人員職災計有1件，人員1人，職災事件為作業員在排除機台異常時，手指不慎被捲入割傷，故公司採取對策及預防措施：(1)各班宣導機台為高速轉動，工作時小心避開，(2)改善車軸護蓋，減少車軸裸露部分，降低異物捲入機會，(3)定期每月教育，宣導機台操作安全守則，以期避免類似事件再度發生。</p> <p>本公司電力安全規範，每年定期進行一次電力安全自檢及相應的改善措施，另定期進行以下作業提供同仁健康安全環境：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司定期舉辦職業安全衛生委員會，對於職場安全，健康等議題進行互動，維護員工在職場中的安全與健康，創造員工健康安全之工作環境。</li> <li>2. 辦公室消防安全檢查及申報(每年11月)/ 宣導及上課(每年6月及11月)</li> <li>3. 辦公室電梯維護(每月一次)</li> <li>4. 辦公室消毒作業(不定期)</li> <li>5. 提供同仁健檢制度，112年健檢完檢率達100%，並搭配一對一健檢報告諮詢，以及人事單位主動定期追蹤同仁健康狀況。</li> </ol> <p>(四)本公司目前依員工個人需求進行培訓作業，鼓勵員工自我提升，針對不同職涯能力，參加職訓課程藉此提升專業能力，實踐員工職涯發展。112年度所舉辦的訓練(包括內部及外部訓練)，實業課程,共計199人次參加，總計885訓練人時。</p>	(四) 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)新人訓練:為新人打造完整的學習旅程，包括人事單位專人引導帶領適應與融入環境。 (2)在職訓練:依各部門功能別(如業務,採購,製造,保養,品管..等)類別開設專班，提升同仁的專業技能，亦可由各部門規劃合適課程或同仁申請外訓等多元的進修選擇。 (五)本公司針對產品生產過程至完成品交付與客之全流程設置品質管控機制，交貨後持續追蹤產品安全訊息，對於客戶承諾公司產品之安全性。本公司產品之標示確實遵循商標法，政府相關法令規定。 本公司遵循個人資料保護法並訂有資訊安全暨個資保護政策及誠信暨道德行為準則，規範公司全員對於客戶隱私及機密資料之保護責任及行事準則。此政策之落實透過內部稽核及訓練宣導來為客戶權益把關。 本公司訂有客訴處理程序，針對客戶對於產品或服務品質的反饋，公司會以客觀及嚴謹的立場了解客戶期望,做好維護客戶權益。	(五)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		(六)本公司制定供應商管理政策並定期進行供應商專業面向的評鑑，此外，本公司並要求供應商簽署符合法令要求之勞動人員，職業安全衛生及環保規範承諾書，亦明訂需遵循企業社會責任政策，若有違反，將停止合作關係，以落實供應鏈管理。	(六)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		V	本公預計於113年度開始編製永續報告書並揭露永續報告書相關資訊。	本公預計於113年度開始編製永續報告書並揭露永續報告書相關資訊。

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	
揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？			本公司已訂有永續發展實務守則,為實踐企業對社會、員工及股東們之承諾,積極落實資訊公開透明.	
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： 本公司有訂定公司治理實務守則管理辦法，運作上依「上市上櫃公司永續發展實務守則」辦理，預計自113年開始編製永續發展報告書。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： 本公司員工不論種族、性別、年齡皆享有同等工作權利，亦提供個人自由表達及發展之機會。				