

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(註 1)			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？	✓		<p>ESG 政策的願景與使命，以董事會為永續發展相關議題之最高決策單位，於民國(下同)113 年成立功能性委員會「永續發展委員會」，由董事長擔任主席，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫。</p> <p>「永續發展委員會」主席每季向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。永續發展委員會每年至少開會一次，114 年度共召開 1 次會議，議案內容包含：</p> <p>(1) 鑑別需關注之永續議題，擬定因應行動方案；</p> <p>(2) 永續相關議題之目標、政策、行動計畫與資本支出；</p> <p>(3) 監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。</p> <p>公司董事會每季定期聽取經營團隊的報告(包含 ESG 報告)，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。</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	✓		<p>1. 本揭露資料涵蓋公司於114年1月至114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。</p>	無重大差異

風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？(註2)

2. 永續發展委員會依據永續報告書之重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，並透過檢視國內外研究報告、文獻及整合各部門及子公司評估資料，據以評估具重大性之ESG議題，訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。
3. 依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：

面向	風險辨識議題	說明
策略面	1. 公司營運策略制定，年度預算、營業方針及投資計畫擬定 2. 營運策略及目標設定 3. 營運目標達成率管控	董事會：核定年度預算、投資方向及經營成效檢討。
營運面	1. 產能利用率及生產效率 2. 原物料價格 3. 客戶銷售毛利率情形	1. 透過每月經營會議，定期檢討產能利用率及生產效率。 2. 審慎評估並開發原物料第二供應商避免被少數供應商壟斷。 3. 分析主要產品銷售單價趨勢，並持續開發新客戶，提升市場占有率。
財務面	1. 利率、匯率變動對公司損益影響 2. 國內外重要政策及法律變動 3. 獲利或虧損研討 4. 庫存警示	1. 進出口業務衍生之外幣部位部分採收支互抵之自然避險方式。因應外匯資金需求保留外幣部位，並視匯率變動情形，適時調整外匯持有部位。 2. 為遵循法令、防止內線交易，與公司治理單位配合安排相關進修課

				<p>程及法令宣導。</p> <p>3. 針對應收帳款、獲利或虧損狀態，定期呈報，進行有效財務規劃及資金調度。</p> <p>4. 對庫存狀況定期提供報表予相關部門，控管庫存總金額。</p>	
			災害面	<p>1. 資安風險</p> <p>2. 環境/氣候變遷風險</p> <p>3. 傳染性疾病對生產之影響</p>	<p>1. 訂定資訊安全管理政策。</p> <p>2. 建置多組輔助及替換電腦設備，以降低資訊系統中斷風險。</p> <p>3. 各項重要資料、檔案皆定期資料備份。</p> <p>4. 2023 年開始導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查，透過盤查了解營運活動排放情形，藉此尋求節能減碳改善的機會。</p> <p>5. 2024 年投資安裝太陽能電板，預計 2025 年完工，將能大幅度減少碳排放。</p> <p>6. 加強員工對自我健康管理意識，並訂有居家辦公機制以減低傳染性疾病對生產之影響。</p>
			社會面	員工健康安全	根據工作場所的實際情況，對危險源進行識別和控制，對高風險區域進行特殊管理，並提供必要的安全設備。
			公司治理	<p>1. 倫理誠信風險</p> <p>2. 資訊揭露透明度不足</p>	<p>1. 新進員工於報到時宣導誠信守則，闡明操守與誠信的重要。</p> <p>2. 建立內部檢舉制度，以確保倫理誠信之遵循。</p> <p>3. 不定期更新公司重大訊息於公開資訊觀測站；財務報表定期揭露。</p>

				4. 關注主管機關及利害關係人需求，並即時回應於官網或永續報告書。	
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？	✓			本公司已依產業特性建立合適之環境管理制度，並獲 ISO14001 認證，相關制度規範業已建立。	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？	✓			本公司研發減廢之高流量濾心，可有效減少廢棄物對環境的負荷，且應用於自行廠房，例如雨水回收再利用等。	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？	✓			本公司依照TCFD建議書架構，評估氣候變遷對於公司的風險與機會，並每年檢視更新。本公司於114年底完成最新一次氣候風險評估。 為降低前開風險因子，本公司亦同步鑑別可行之機會並研擬因應措施。本公司氣候變遷風險與機會分析之詳細說明，已揭露於本公司永續報告書。 (https://www.filtrafine.com.tw/list/sustainability-report.htm)	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？	✓			本公司除研發保護環境的新產品外，亦致力推行空調溫度控制，定溫25度已達到節能減碳及溫室氣體減量之目標。	無重大差異
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？	✓			1. 本公司已遵循國際人權公約等基本人權原則，並依循「責任商業聯盟(RBA)行為準則」與全球各營運據點所在地法令	無重大差異

		<p>規範。並已於本公司官網揭露『2024年人權政策與具體管理方案』。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 本公司依照勞基法制定工作規則及各項相關規定，以確保員工權益，雇用員工無差別待遇，對於勞資問題溝通上，採取雙向溝通協調方式，以保障員工權利，並注重員工工作環境與人身安全及善盡企業經營社會責任。 3. 本公司重視人權，每季定期召開勞資會議與勞工代表面對面溝通解決勞資相關疑義，促進勞資關係。 4. 本公司特依性別工作平等法及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及參照職業安全衛生設施規則第324-3條之規定及勞動部發行之『執行職務遭受不法侵害預防指引』第四版進行執行職務遭受不法侵害預防計劃之相關規定，訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法及執行職務遭受不法侵害預防計劃與申訴管道，為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾或不法侵害之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。 	
<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>	<p>✓</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司制定工作規則明確規定勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展。 2. 本公司制訂職工職等職級薪酬管理辦法建立公平、公正、合理的薪酬制度，並促進公司及員工薪資職涯發展與成長。 3. 本公司制訂員工考核管理辦法以提升公司員工工作績效，作為日後升遷、調派、調薪、獎金紅利之依據參考。 	<p>無重大差異</p>

		<ol style="list-style-type: none">4. 本公司制定員工獎懲管理辦法以樹立管理制度獎勵表現積極及發現問題之優良員工並及防治不當行為之規範，以塑造典範行為及團隊紀律，健全組織功能、提升績效。5. 退休制度與實施狀況：本公司適用勞工退休新制之員工，由公司依個人薪資提繳百分之六存入勞保局勞工個人退休金專戶，若勞工有自願提繳退休金者；另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。6. 本公司照職工福利相關法規設置福利委員會及依法提撥福利經費，每年推動各項福利活動包含結婚禮金、生育禮金、喪葬撫恤金、年終獎金、年節獎金(端午、中秋)、生日禮金及每年尾牙獎金抽獎摸彩等使員工享有工作以外的休閒福利並辦理員工休閒旅遊活動以調濟身心。7. 本公司為員工投保意外保險之僱主意外責任團體保險以保障員工發生意外時除了勞健保外, 得到醫療照護並完全依照勞健保法令投保。8. 本公司依照章程規定公司如當年度有獲利應提撥 3%-8%員工紅利酬勞以鼓勵員工辛勞，每年定期實施績效考核制度，發放年終獎金制度並於每年 8 月份依照每年營業利潤盈餘發放員工紅利，與同仁共享公司經營績效之成果。9. 本公司每年均持續提升員工生活品質與身體健康，除了辦理員工旅遊外，公司非常重視員工身心健康及工作生活平衡，每年均報名雲林路跑等活動，鼓勵員工參加。10. 本公司已推動實施員工持股信託並請銀行機構正式簽約辦理相關業務，除為激勵績效優良員工留才並鼓勵員工長期持	
--	--	---	--

		<p>股、增進理財管道、保障未來退休生活，並以投資【旭然國際股份有限公司，股票代號 4556】為主要目的而成立員工持股會。</p> <p>11. 本公司除了設置員工餐廳給予舒適用餐環境外，並設圖書及管理相關雜誌書櫃，增進員工養成閱讀習慣及讀書風氣並得到調劑身心平衡。</p> <p>12. 勞資協議協調之情形：本公司及子公司相當重視內部溝通，除定期召開勞資會議以及員工溝通會議外，公司內部亦開放各種溝通管道，管理階層與員工均互相尊重，並提供意見改善，為公司成長而共同努力。本公司勞資關係和諧互信且互動良好，並無任何因勞資糾紛而需協調之情形。</p> <p>各項員工權益維護措施情形：本公司及子公司各項規定皆依政府訂定勞工各式法令為遵循準則，訂有完善之制度載明各項管理規範，內容明訂員工權利義務及福利項目，並定期檢討修訂制度內容，以維護所有員工權益。</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>	<p>✓</p>	<p>1. 本公司均依勞基法辦理並依法定期舉辦員工健康檢查，以瞭解員工健康狀況，並與大林慈濟醫院簽約每月派專業醫師及護理師團隊定期臨場與員工進行醫護問題諮詢及回饋，讓員工可以得到相應的解答及照顧。</p> <p>2. 本公司為照顧已分娩正在照顧嬰幼兒之女性員工依法於廠內設置標準哺乳室，給予女性員工安心使用該項設施。</p> <p>3. 本公司每年依照消防法規定期實施消防檢查及消防演習並依</p>	<p>無重大差異</p>

			照職業安全衛生相關法令設置專責單位負責公司安全衛生及環境環安等管理及落實。並依照法令針對所有新進員工及在職員工實施安全衛生教育，且請紅十字會專業急救講師親自到場針對本公司二十多位員工進行急救人員訓練，讓員工親自操作(自動體外心臟電擊去顫器-AED)及安妮急救步驟體驗，增進急救及救護知識並取得急救人員證書。	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫?	✓		<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司提供員工內外部進修及訓練機會，透過各單位年度教育訓練計劃展開以培養提升員工專業職能、管理職能、核心職能等職能培訓。另各部門主管均對於部屬提供相關工作專業之輔導與訓練。 2. 本公司為建立有效員工職涯能力發展及強化員工教育訓練體系之執行，使員工獲得完整人力資源培訓計劃，114年持續參加勞動部推動之TTQS人才發展品質系統評核並通過企業機構版評鑑合格。 3. 本公司為鼓勵員工主動參與公司內訓及外訓課程，每年向勞動部申請大型人力資源教育訓練提案計劃(簡稱大人提)，並由各部門主管及員工依照單位及員工個人職能需求提出訓練課程，並排入每年大人提教育訓練計劃中，經勞動審核合格之課程，均得到到員工支持及參與課程訓練。 	無重大差異
(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?	✓		本公司對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，公司確實遵循相關法規及國際準則。本公司間保持良好之溝通管道，並對產品與服務提供透明且有效之客戶客訴處理程序。	無重大差異

<p>(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？</p>	<p>✓</p>	<p>本公司與供應商往來前皆須進行供應商評估作業，評估其相關進料是否符合相關環境法規。另本公司訂有供應商行為守則，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，於商業往來之前，評估其供應商是否有影響環境與社會之紀錄，避免與企業之社會責任政策牴觸者進行交易。</p>	<p>無重大差異</p>
<p>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？</p>	<p>✓</p>	<p>本公司依循 GRI 通用準則及參考法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」於 114 年編製 113 年永續報告書報告書，目前尚未取得第三方驗證單位之確信或保證意見。</p>	<p>無重大差異</p>
<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：本公司訂有「永續發展實務守則」，且已依相關法令規定辦理，並無重大差異。</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：無。</p>			