

114 年度永續發展推動情形報告

(於 114 年 12 月 18 日提第一屆第四次永續發展委員會及第二十四屆第二十二次董事會報告)

執行單位： ESG 推動小組

(小組成員包含有總公司管理部、法務及生產單位業務相關人員，並由總經理擔任召集人)。

業務推動方針：提升企業永續價值、提高資訊透明度，促進永續經營、強化利害關係人溝通、營造良好互動管道、接軌國際規範引導盡職治理及深化公司永續治理文化。

主要推動主題：外籍移工零費用、推動環境永續、節能減碳及廢水回收政策、資訊安全管理。

落實永續發展推動情形

本公司截至 114 年度第三季落實永續發展推動情形，經評估與「上市上櫃公司企業永續發展實務守則」之相關規範，並無重大差異。

執行情形報告如下：

一、 永續發展相關制度與規範之訂定：

1. 112 年 12 月指派資訊安全主管、一名資訊安全人員。113 年 11 月增加資訊安全人員為二名。
2. 112 年 12 月 18 日設立永續發展委員會，由二名獨董、一名董事組成，監督本公司永續發展政策方向與推動計畫，並定期追蹤執行進度，且每年向董事會報告年度執行成果。
3. 113 年 7 月取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證。
4. 114 年 4 月完成資通安全內部稽核，檢視各項資訊安全控制措施之有效性與符合性。並於 114 年 6 月召開資通安全管理審查會

議暨資通安全委員會會議，綜整內部稽核結果、資安風險評估及改進措施，確保持續提升本公司資訊安全管理績效。

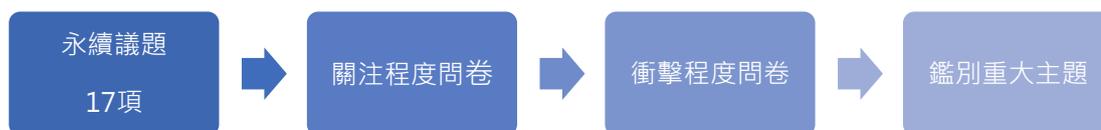
5. 114 年 8 月發布第三本永續報告書。

重大性議題：

依據 GRI 永續性報導準則，並參考同業報告書以及因應產業發展趨勢，新光紡織於 113 年度首先透過內部討論初步篩選出與公司在經濟面、環境面及社會面相關之 17 項永續發展議題。接續以線上問卷方式，由主要利害關係人評估其關注程度，共回收 140 份問卷，其中有效問卷 132 份；同時亦發放問卷予本公司 15 位主管，回收有效問卷 15 份。針對各項永續議題對新光紡織的重要性及衝擊程度進行評分，將利害關係人關注程度與主管評估結果統整後，自經濟、環境及社會三個面向中各取分數前二名，作為本年度之重大主題，分別為：永續供應鏈、廢棄物管理、薪酬福利、勞工人權、營運績效及綠色產品之創新研發。為使整體資訊揭露更加完整，另將碳排放、職業安全衛生及資訊安全列為自願揭露主題。

114 年度經檢視公司營運模式、供應鏈架構及主要利害關係人關注議題後，與 113 年度相比並無重大變化，故本年度重大議題鑑別方式延續 113 年度所採行之方式。

重大主題鑑別流程：



面向	永續議題
經濟面	營運績效、綠色產品之創新研發、資訊安全
環境面	永續供應鏈、廢棄物管理、碳排放
社會面	薪酬福利、勞工人權、職業安全衛生

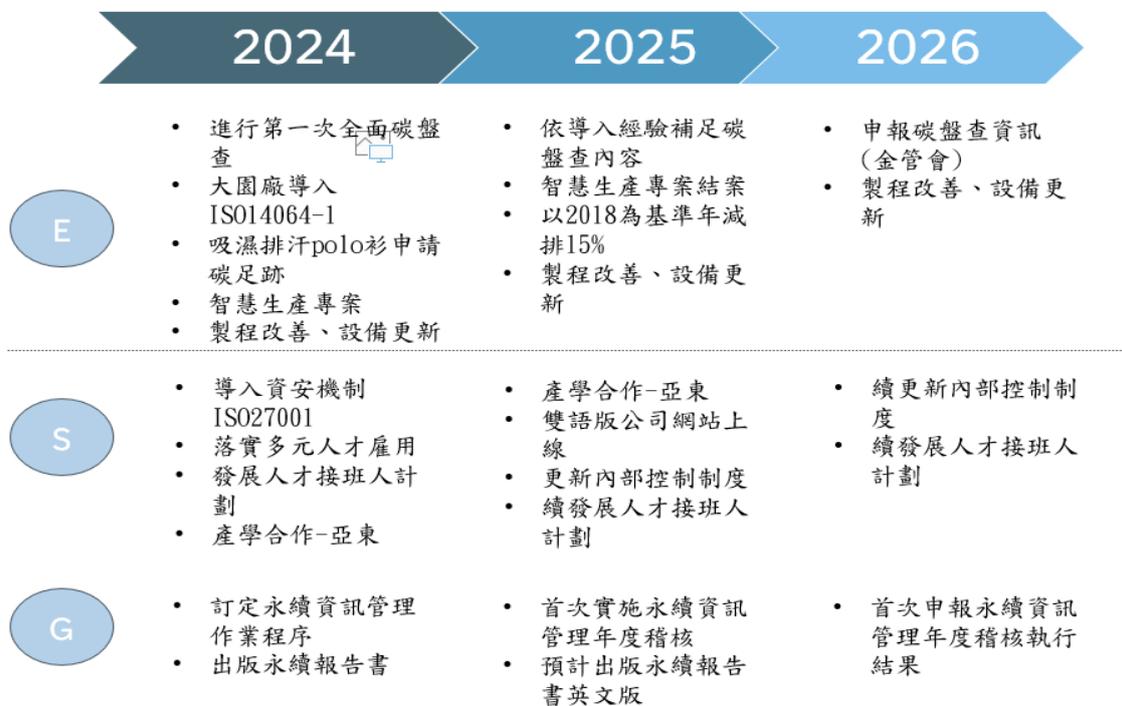
就永續議題進行風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略。

重大議題	風險評估項目	政策或策略
經濟面	營運績效	研究開發新產品，公司定錨可回收、可再生、可更新資源的永續環保在產品開發中，在這項驅動力的推進下，產品訴諸於「負責任的機能環保紡織品」- 友善環境、節能減碳、機能舒適，維持穩定的經營成長，並呼應地球公民的責任。
	綠色產品之創新研發	建立研發資料庫，採用系統化的開發流程，持續探索新材料及技術開發的可能性，並朝向綠色紡織的方向，落實零廢棄循環經濟及材料之精神，為環境盡一份心力。
	資訊安全	1.成立資通安全管理委員會，制定資通安全政策，並持續改善架構與資通安全的風險管理。 2.營運類資產包括維護資訊系統及網路設備等，皆有簽訂維護及保固合約，並因應資訊安全政策及環境變化趨勢，持續改善防護機制。
環境面	永續供應鏈	1.合規性要求：確保供應鏈合作夥伴遵守法律法規和相關標準，包括勞工權益、環境保護和產品安全等方面的要求。

		<p>2. 供應商評估和監督：建立供應商評估機制，確保供應商符合公司的永續發展要求，包括品質、環境和社會責任等方面。</p> <p>3. 透明度和溝通：倡導與供應鏈夥伴之間的透明度和溝通，建立互信關係，共同推進永續發展目標的實現。</p> <p>4. 同時重視客訴意見與反饋，透過制度化的意見蒐集與改善流程，確保員工與利害關係人之溝通管道順暢。</p>
	廢棄物管理	<p>1. 以可重複使用之包材代替購買新包材</p> <p>2. 減少因生產產生之廢棄物的量。</p>
	碳排放	<p>已將環境管理績效納入日常營運中，並自 108 年起進行範疇一與範疇二之溫室氣體盤查，並訂定溫室氣體排放量之年度減量目標，且透過 ESG 推動小組之環境保護小組按季追蹤。期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據</p>
社會面	薪酬福利	<p>好的人才值得公司投入相對的資源投資，為確保每位員工都能全心全力地投入工作，公司建立有效保障勞動權益及友善和諧的勞動環境，提供具有競爭力的薪資福利，營造良好的勞資關係。</p> <p>每年度根據營運策略及組織發展需求對應至職能關鍵行為，並配合各階層之需求，不定期規劃內部或外部訓練相關課程，透過持續的學習與能力提升，以提高工作績效並達成工作目標。</p>
	勞工人權	<p>遵循勞動法規與國際人權精神，參考「國際勞工組織基本公約」(ILO Core Conventions) 與「公平勞動協會」(FLA) 要求，制定勞工人權政策，嚴禁童工與強迫勞動，落實多元平等與反歧視原則，並尊重自由結社與集體協商權。持續推動外籍移工</p>

		零費用及國對國聘僱政策，加強供應鏈人權與勞工政策之宣導與稽核，確保移工與員工之基本權益受到保障。
	職業安全衛生	為降低職業災害發生，依循職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

ESG 推 動 時 程 :



董事會督導情形：

董事會於年度報告上協助評判永續策略之可行性及檢視推動進度並得要求推動小組依環境及外部因素調整公司永續策略。

1. 外籍移工零費用及國對國直接聘僱政策對國際人權政策推動具有正面效益，持續加強勞工政策及供應鏈有關社會責任執行狀況之宣導與稽核，近年品牌商針對零費用要求有擴大範圍的訴求，請永續單位續追縱相關規範的變動狀況。

2. 節能減廢為國際趨勢，本公司持續推動溫室氣體盤查及相關查證作業，並透過智慧化系統之建置以了解工廠能源與水耗之使用狀況。114 年度完成 ISO 14064 溫室氣體盤查系統查證，並持續追蹤盤查結果，利用製程改善與設備更新以提升減排績效；另配合公司永續方向，訂立 2030 年減碳 30%及節水 20%之中長期目標。智慧化專案已於今年結案，後續仍會持續設置監控設備，以達成能資源監控全面數位化。
3. 持續研發推動可回收材質。
4. 協助供應鏈對社會責任、人權、環保、碳權、氣候變遷、法規風險之認知。