

台境企業股份有限公司  
推動永續發展執行情形

評估項目			運作情形												
	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？ (上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)	✓		依本公司「永續發展架構」所安排由總經理、公司治理主管、總經理室、財務、管理、環工、水資源、業務總處等最高主管分工負責推動永續發展責任職務，並設有「公司治理組、誠信經營組、環境永續組及社會公益組」等功能小組(註1)，分別依據永續權責面向推動並落實包含環境、社會、誠信經營、風險管理等相關作業，定期(至少一年一次)檢討運作成效並呈報董事會，112年度向董事會報告內容包含溫室氣體以及ESG報告之推動情形，由董事會針對公司目前執行進度提出改善建議。												
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？ (上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)	✓		<p>本公司審視本身業務及營運特性，並於風險辨識過程中，確保包含不同層次的各類風險項目，依重大性原則將風險區分為5大類，包含策略面風險、營運面風險、財務面風險、危害事件風險及法律合規風險等。此外，管理政策係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。</p> <p>功能小組依據重大性風險評估訂定風險管理政策如下：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">重大議題</th> <th style="width: 30%;">評估項目</th> <th style="width: 50%;">說明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>環境</td> <td>氣候議題及管理</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 委託外部顧問公司，協助建置溫室氣體盤查程序。</li> <li>● 參照TCFD架構設置氣候風險辨識流程，初步辨識出6項風險及3項機會。</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>社會</td> <td>職業安全</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期提供全體員工健康檢查。</li> <li>● 落實工作現場環安衛教育訓練及不定期巡查。</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>公司治理</td> <td>利害關係人溝通</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 辨別公司之利害關係人，分析其關心的議題，並建立多種溝通管道，增進溝通並減少雙方誤解。</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	重大議題	評估項目	說明	環境	氣候議題及管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 委託外部顧問公司，協助建置溫室氣體盤查程序。</li> <li>● 參照TCFD架構設置氣候風險辨識流程，初步辨識出6項風險及3項機會。</li> </ul>	社會	職業安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期提供全體員工健康檢查。</li> <li>● 落實工作現場環安衛教育訓練及不定期巡查。</li> </ul>	公司治理	利害關係人溝通	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 辨別公司之利害關係人，分析其關心的議題，並建立多種溝通管道，增進溝通並減少雙方誤解。</li> </ul>
重大議題	評估項目	說明													
環境	氣候議題及管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 委託外部顧問公司，協助建置溫室氣體盤查程序。</li> <li>● 參照TCFD架構設置氣候風險辨識流程，初步辨識出6項風險及3項機會。</li> </ul>													
社會	職業安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期提供全體員工健康檢查。</li> <li>● 落實工作現場環安衛教育訓練及不定期巡查。</li> </ul>													
公司治理	利害關係人溝通	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 辨別公司之利害關係人，分析其關心的議題，並建立多種溝通管道，增進溝通並減少雙方誤解。</li> </ul>													

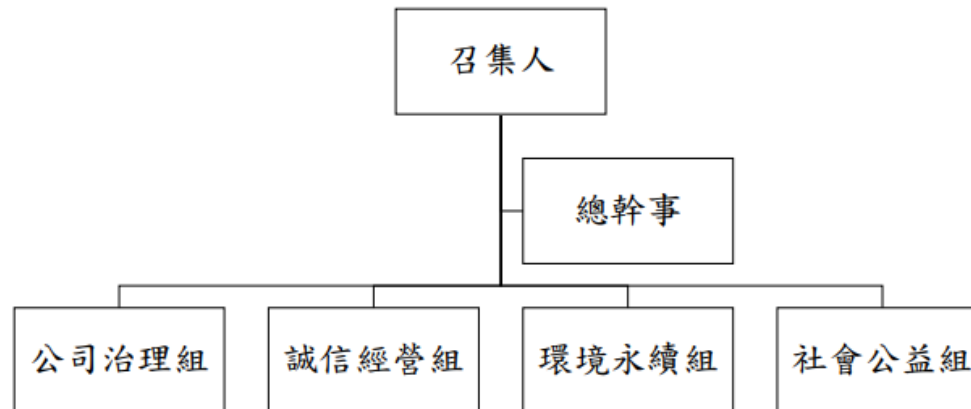
評估項目			運作情形					
	是	否	摘要說明					
			<table border="1"> <tr> <td>強化董事會職能</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>●依公司需求設置各功能性委員會，並定期評估其績效。</li> <li>●協助董事規劃年度進修課程並宣導最新之法規制度。</li> <li>●增設獨立董事席次，強化董事會監督功能。</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>法令遵循</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>●不定期提醒員工、內部人及董事，與自身工作有關之法令 宣導資訊，藉以強化法律風險意識。</li> <li>●鼓勵員工參加各類內外部教育訓練。</li> <li>●落實內控機制，確保相關作業依循法令執行。</li> </ul> </td> </tr> </table>	強化董事會職能	<ul style="list-style-type: none"> <li>●依公司需求設置各功能性委員會，並定期評估其績效。</li> <li>●協助董事規劃年度進修課程並宣導最新之法規制度。</li> <li>●增設獨立董事席次，強化董事會監督功能。</li> </ul>	法令遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>●不定期提醒員工、內部人及董事，與自身工作有關之法令 宣導資訊，藉以強化法律風險意識。</li> <li>●鼓勵員工參加各類內外部教育訓練。</li> <li>●落實內控機制，確保相關作業依循法令執行。</li> </ul>	
強化董事會職能	<ul style="list-style-type: none"> <li>●依公司需求設置各功能性委員會，並定期評估其績效。</li> <li>●協助董事規劃年度進修課程並宣導最新之法規制度。</li> <li>●增設獨立董事席次，強化董事會監督功能。</li> </ul>							
法令遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>●不定期提醒員工、內部人及董事，與自身工作有關之法令 宣導資訊，藉以強化法律風險意識。</li> <li>●鼓勵員工參加各類內外部教育訓練。</li> <li>●落實內控機制，確保相關作業依循法令執行。</li> </ul>							
<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> <p>(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？</p> <p>(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？</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		<p>(一) 本公司並無生產作業之廢棄物產生，另外也積極教育宣導同仁貫徹愛地球活動。依據本公司永續揭露路徑，預計於 114 年度揭露「永續報告書」，目前已規劃委任顧問公司協助設置相關管理程序。</p> <p>(二) 本公司致力於土壤地下水之整治工程及資源再利用業務，雖非為製造業，惟本公司隨時注意法令規範，致力提升資源利用效率以降低對自然環境之衝擊外，確保環境永續發展。本公司持續推動各項節能減碳措施，辦公室及廠區溫度設定符合環保政策，隨手關燈不浪費資源。並於 104 年加入政府電子交換機制，使得收發文作業更為便捷，節省公文傳遞時間、紙本作業及郵資成本，大量減少紙張耗用等資源。</p> <p>(三) 本公司隨時注意國內外相關準則之發展及企業環境之變遷，據以檢討並改進公司所建置之永續發展制度，以提升履行企業社會責任成效。本公司參照 TCFD 架構設置氣候風險辨識流程，112 年初步討論辨識出 6 項風險及 3 項機會，並已著手討論相關因應措施。</p>					

評估項目	運作情形	
	是	否
(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？	✓	
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？	✓	
(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？	✓	
(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？	✓	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓	
(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權益政策及申訴程序？	✓	
		摘要說明
		(四) 本公司尚未統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量。於辦公室及廠區溫度設定符合環保政策，隨手關燈不浪費資源，進而達到節能減碳之目的。
		(一) 本公司員工之任用與薪資福利除遵守勞動法規與法令的要求外，相關的人資規章等制度如僱用合約工作規則、人才招聘均秉持公開、平等的原則，不分種族、性別、年齡、宗教及國籍，以保障員工之合法權益，此部份皆為尊重國際公認基本勞動人權原則。詳註2
		(二) 本公司在「員工管理手冊」上載明服務守則、安全衛生、員工福利措施等事項，明確傳達員工應有的權利義務、獎勵及懲戒。並依經營績效，市場同業薪資水準及員工角色或職位訂定薪資報酬政策，藉以有效吸引及留任優秀人才。
		(三) 本公司全部工作場所嚴禁吸菸、酗酒，除定期委託專業公司進行公共安全檢查外，也定期就相關所屬員工進行教育訓練課程。此外，本公司日、夜間均設有嚴密門禁監視系統，與保全公司簽約維護廠區安全，並依法投保勞保(含職業災害)、健保、意外險、意外及每年定期實施健康檢查，希冀員工能有安全且健康之工作環境，112年度本公司職災件數為0件。
		(四) 本公司透過各項內外部通識及專業教育訓練課程培育人才，以加強同仁職涯發展能力，112年度本公司申請通過之教育訓練共計123人次。
		(五) 本公司重視客戶意見，於公司網站設置業務服務窗口，提供客戶提問、申訴或建議之管道，並秉持誠信原則妥適處理，以保障客戶權益。

評估項目			運作情形
	是	否	摘要說明
(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？	✓		(六) 本公司視實務狀況與主要供應商簽訂包含供應商如涉及有關環保、職業安全衛生或勞動人權有重大影響時，得隨時終止或解除契約之條款。
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？	✓		依據本公司永續揭露路徑，應於 114 年揭露 113 年之永續報告書，本公司目前已著手委託顧問公司輔導編制需用報告書。

註 1:健全永續發展之管理

(1)永續發展架構



## (2)組織成員

組 織	成 員
召集人	總經理
總幹事	財會處最高主管
公司治理組	公司治理主管
誠信經營組	總經理室
環境永續組	環工處、水資源處、業務總處最高主管
社會公益組	管理處最高主管

### 註 2:人權政策

本公司遵守所在地之勞動相關法令規範及遵循各項國際人權公約所揭之人權保護精神與基本原則，包含「聯合國世界人權宣言」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」。在制定各項規範上，積極落實各項保障人權政策，善待及重視所有受雇人員，充分體現尊重與保護人權之責任。

項 目	具 體 做 法
提供安全與健康之工作環境	<ol style="list-style-type: none"><li>1.訂定「員工管理手冊」、「安全衛生工作守則」，以推動職業安全衛生業務，預防職業傷病發生。</li><li>2.設置領有職安證照之安全衛生人員，執行安全衛生管理等業務，以消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。</li><li>3.提供派駐工地人員安全防護配備，以保護員工之人身安全。</li><li>4.執行安全衛生教育訓練，並要求工作人員進工地前配戴安全帽、穿安全鞋、高架作業配掛安全帶等安全措施。</li></ol>

	<p>5.重視同仁工作平衡與身心健康，定期提供健康檢查，照顧同仁身心健康。</p> <p>6.為員工投保綜合營造險、工地工程人員保險、勞工保險及僱主意外責任險，以保障勞工之基本權益。</p>
杜絕就業歧視確保工作機會均等	人員招募、勞動條件、升遷、調職、獎懲、訓練、福利、解僱、退休、資遣、考績等相關規定及作業上，不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等為由，而有差別待遇或任何形式之歧視。
禁用童工	各單位不得任用未滿十六歲者，並對獲聘人員進行查驗，以防止疏漏。
個人資料保護	訂定個人資料保護政策及管理措施，規範各單位應落實個人資料盤點與管理，除合法特定目的外，不得隨意蒐集、處理、利用個人資料，並督促員工落實遵循。
勞資會議之溝通管道	本公司定期舉行勞資會議、建立溝通管道以促進勞資和諧，並於勞資會議保障勞工代表之發言權利，並確保其原本公允之勞動條件，未予差別待遇。
協助員工維持工作生活平衡與照顧家庭	<p>1.舉辦尾牙、聚餐等活動及提供旅遊補助，以調劑員工身心與凝聚向心力。</p> <p>2.依法提供家庭照顧假、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪。</p>