

# 双邦實業股份有限公司

## 推動永續發展情形

本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，於 111 年 11 月 10 日「企業社會責任推行委員會」改組為「永續發展委員會」推動企業永續發展。

### 一、永續發展委員會組織架構

### 二、本公司推動永續發展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？	✓		本公司於 104 年 1 月成立企業社會責任推行委員會，委員會由總經理擔任主任委員，積極推動企業社會責任各項相關議題。有重大議題，須向董事會報告。111.11.10 將「企業社會責任委員會改組為「永續發展委員會」推動企業永續發展。	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？	✓		本揭露資料涵蓋公司 111 年 1 月至 111 年 12 月，風險評估邊界以本公司為主。永續發展委員會依據 ESG 報告書之重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，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。112 年度之 ESG 報告書，編製中。	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？	✓		(一) 本公司訂有書面環保政策，時時宣導環保的重要性，所推動之環境管理系統亦已取得 ISO14001 認證。	無重大差異
(二) 公司是否致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	✓		(二) 本公司重視廢水、廢氣、毒化物及溶劑之回收並致力於提升各項資源之利用效率。本公司使用回收再利用溶劑達到資源再生循環使用，廢棄物減量目的；亦配合環保署垃圾分類回收政策，推行廠內減少廢棄物之廢棄量，以達成回收再利用之目標，並於 ISO 管理系統文件中制定有害物質及	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>(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，並採取氣候相關議題之因應措施？</p> <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，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>		<p>污染監測規範以符合法規及公司環安衛政策之承諾及減低對環境之負荷。</p> <p>(三) 本公司配合氣候變遷對營運活動之影響，制定公司節能減碳及溫室氣體減量之規定。</p> <p>(四) 本公司制定能資源管理辦法，每年盤查前一年溫室氣體排放情形，制定公司節能減碳及溫室氣體減量之規定。詳細之節能減碳及溫室氣體減量執行情形及過去二年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，請參閱本公司2022年永續報告書。</p>	<p>無重大差異</p> <p>無重大差異</p>
<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>(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> <p>✓</p>		<p>(一) 本公司遵守相關勞動法規，以充分保障員工之合法權益，所制定之人事規章皆符合勞基法規定，並依「工作規則」之規範執行及保障員工權益，由專人處理員工之工作事宜。</p> <p>(二) 本公司有訂定及實施合理員工福利措施，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬：  <u>員工薪酬</u>：本公司之生產獎金制度係將本公司每月稅前淨提撥一定比例為基礎，於考量其當月績效考核情形後，分配予全體同仁，以激勵所有同仁共同為本公司目標努力。員工酬勞則係一本公司章程規定，於本公司當年度獲利5%-10%計算之。  <u>員工福利措施</u>：  (1) 依法享有特休假、提撥退休金，成立職工福利委員會，統籌福利活動，保障勞工權益。</p>	<p>無重大差異</p> <p>無重大差異</p>

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	
(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>(2) 全體員工除依法參加勞工保險、全民健康保險外，另有加保團體保險。</p> <p>(3) 定期辦理員工健康檢查。</p> <p>(4) 勞動節、端午節、中秋節三大節日均有禮金。</p> <p>(5) 婚、喪、喜、慶部份，除享有勞基法規定之休假外，並另有福利金補助。</p> <p>(6) 公司如有盈餘，員工享有紅利分配。</p> <p>(7) 提供住宿和膳食。</p> <p>(8) 年度模範員工致贈純金獎牌及表揚。</p> <p>(9) 資深人員由公司致贈紀念金飾及獎牌並公開表揚。</p> <p>(10) 獎勵生育：員工生育津貼(含配偶)及育兒津貼(0-4歲)。</p> <p>職場多元化與平等：實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，促進永續共榮的經濟成長。111年度女性職員平均占比為25.57%，女性主管平均占比為17.2%。</p> <p>績效反映於員工薪酬：本公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。111年度平均調薪幅度為4.3%~5%。</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	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？	✓		(四) 公司提供相關內部及外部專業教育訓練以充實員工職涯技能。公司亦鼓勵員工評估自己的興趣、技能、價值觀及目標並和管理者溝通個人職涯意向，以規劃未來職涯計畫。	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，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？	✓		(五) 本公司為了努力達成「顧客滿意」的目標，重視並立即處理客訴並提供顧客完整產品資訊。 本公司之產品已遵循相關法規及國際準則要求標示。	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？	✓		(六) 本公司於供應商實地評鑑表中，將「環境安全衛生狀況」及「營運計劃及風險管理」列入檢查項目。 本公司與主要供應商並無簽定契約，但若於對供應商實地評鑑發現涉及違反其企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著影響時，考量暫時或終止與其業務往來。	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，編製永續責任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？	✓		(一) 本公司企業社會責任相關內容，已揭示於本公司網站( <a href="http://www.sbinet.com.tw">http://www.sbinet.com.tw</a> )投資人/利害關係人專區。	無重大差異
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實務守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：本公司已訂定「永續發展實務守則」，其運作與「上市上櫃公司永續發展實務守則」間並無差異。				
七、其他有助於瞭解永續發展執行情形之重要資訊：				
<p>(一) 員工權益、僱員關懷之執行情形：請參閱年報伍、營運概況項下「五、勞資關係」之說明。</p> <p>(二) 人權：本公司從未雇用童工，另依性別工作平等法及就業服務法，訂定工作規則、人權管理辦法、定期舉辦勞資會議，並已訂定誠信經營作業程序及行為指南。</p> <p>(三) 平衡職場與生活：本公司依法令規定實施育嬰留職停薪制度，並提供家庭照顧假、陪產假、生理假、哺乳時間及哺乳室等措施；鼓勵員工休假，提供休假旅遊補助及定期健康檢查。</p> <p>(四) 本公司已為董事及經理人購買責任保險。</p>				