

(二) 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

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？	✓		<p>1. 本公司推動永續發展之治理架構，以董事長擔任「永續發展委員會」召集人，由董事長擔任召集人，兩位獨立董事擔任委員，每年至少一次向董事會報告推動永續發展之執行情形。</p> <p>2. 執行情形：</p> <p>(1) 為實踐永續發展目標，有效推動永續發展計畫，双邦公司於 2022 年 11 月 10 日經董事會通過，由原「企業社會責任推行委員會」轉型設置「永續發展委員會」，作為永續發展相關工作之決策及督導單位，且為強化永續治理，於 2024 年 12 月重新編組永續發展委員會。</p> <p>(2) 2025 年 3 月經董事會通過，採取由上而下之方式建置永續發展組織架構，以董事會作為永續發展委員會最高治理單位，下設永續發展執行小組，由總經理擔任執行小組負責人，並參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)所列之特定指標，分責設立公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組等四個跨部門小組，執行永續發展事務，確保双邦公司永續發展相關工作之推動。</p> <p>(3) 推動永續發展成果-由「永續發展委員會」負責 ESG 目標執行及監督管理，並編製 ESG 報告書，確保組織符合 ESG 國際趨勢及法規，2025 年 6 月 12 日向董事會報告公司永續發展之執行成果。</p> <p>3. 董事會督導情形：由「永續發展委員會」向董事會報告公司永續發展之議題及執行成果、董事會予以指導並建議永續發展計畫。本公司「2024 年 ESG 報告書」，於 2025 年 8 月 8 日董事會通過，</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													
			並發佈於公司網站。「2025 年 ESG 報告書」預計於 2026 年 6 月發行。													
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？	✓		<div>1.風險評估之邊界:風險評估邊界以本公司為主。其他子公司因營運規模較小，尚未納入評估範圍。</div> <div>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，並透過各部門評估資料，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。</div> <div>3.依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下:</div> <table><tr><td>重大議題</td><td>風險評估項目</td><td>說明</td></tr><tr><td rowspan="4">公司治理</td><td>產品設計與研發</td><td>(1)定時關注目前各項環保標準 (2)開發新環保產品以取代現有產品，降低產品對環境之衝擊</td></tr><tr><td>產品及服務品質</td><td>(1)每月品質會議追蹤目標達成情形並檢討客訴與品質議題。 (2)每月業務會議，了解市場趨勢及客戶反饋，即時作整個集團的目標調整，和新產品銷售狀況檢討。 (3)例行性不定期的業務客戶拜訪活動，每年至少一次，建立信賴度和客戶端訊息的更新。</td></tr><tr><td>營運策略與經濟績效</td><td>(1)開發低污染、高價值的綠色產品與技術。 (2)產品品項多元化，提供客戶多樣化選擇。</td></tr><tr><td>人權維護機制</td><td>(1)政策落實：制定內部操作指引與供應商行為準則，將人權承諾融入日常運營及設立性騷擾防治專責小組與申訴管道，提供受害者保護與快速處理。</td></tr></table>	重大議題	風險評估項目	說明	公司治理	產品設計與研發	(1)定時關注目前各項環保標準 (2)開發新環保產品以取代現有產品，降低產品對環境之衝擊	產品及服務品質	(1)每月品質會議追蹤目標達成情形並檢討客訴與品質議題。 (2)每月業務會議，了解市場趨勢及客戶反饋，即時作整個集團的目標調整，和新產品銷售狀況檢討。 (3)例行性不定期的業務客戶拜訪活動，每年至少一次，建立信賴度和客戶端訊息的更新。	營運策略與經濟績效	(1)開發低污染、高價值的綠色產品與技術。 (2)產品品項多元化，提供客戶多樣化選擇。	人權維護機制	(1)政策落實：制定內部操作指引與供應商行為準則，將人權承諾融入日常運營及設立性騷擾防治專責小組與申訴管道，提供受害者保護與快速處理。	無重大差異
重大議題	風險評估項目	說明														
公司治理	產品設計與研發	(1)定時關注目前各項環保標準 (2)開發新環保產品以取代現有產品，降低產品對環境之衝擊														
	產品及服務品質	(1)每月品質會議追蹤目標達成情形並檢討客訴與品質議題。 (2)每月業務會議，了解市場趨勢及客戶反饋，即時作整個集團的目標調整，和新產品銷售狀況檢討。 (3)例行性不定期的業務客戶拜訪活動，每年至少一次，建立信賴度和客戶端訊息的更新。														
	營運策略與經濟績效	(1)開發低污染、高價值的綠色產品與技術。 (2)產品品項多元化，提供客戶多樣化選擇。														
	人權維護機制	(1)政策落實：制定內部操作指引與供應商行為準則，將人權承諾融入日常運營及設立性騷擾防治專責小組與申訴管道，提供受害者保護與快速處理。														

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		
				(2)教育與培訓：對全體員工進行人權與性別平等意識培訓，確保每位員工了解政策並遵守規範。 (3)供應鏈管理：對供應商進行定期人權盡職調查，識別並消除違反人權的行為、建立違規通報機制，對不符合標準的合作夥伴提供改進建議或終止合作。 (4)監控與稽核：每季度進行內部審核，確保政策執行到位，並發布年度人權報告、定期與利害關係人(員工、供應商、客戶)舉行溝通會議，收集意見與建議。	
			供應鏈管理	(1)遵循 ISO 9001：2015 品質管理系統，落實執行供應商管理與輔導。 (2)新供應商進行評估及品質確認合格。 (3)往來供應商定期及不定期評鑑，每半年一次評核與每 5 年為一個周期的評鑑稽核(採取實地稽核或文件稽核方式進行)。 (4)制定且簽署供應商行為準則暨承諾書及廉潔承諾書，供應商有義務遵行所有其業務活動地域及其他同具適用性之法令規範。	
			環境	氣候變遷與調適 (1)藉由每年檢視整體能源消耗及減量成效，制定設備或燃料汰換與能源減量策略。 (2)依 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理程序，每年針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。	
			社會	人才招募及培育 (1)主動式新進人員及關懷，降低新進人員的不適應。 (2)提供職能訓練：提升職務所應具備之基礎職能及專業職能，強化職場工作能力。 (3)提供專業技能或證照獎勵：鼓勵員工參加與工作相關之進修課程，並安排輔導員工取得關專業證照。	

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														
				職業健康與安全 (1)每季召開安全健康環保管理委員會會議。 (2)推動「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」，落實各項自動檢查，實施全面性危害鑑別。 (3)每年定期舉辦教育訓練，提升全體員工安全衛生意識，促進健康職場環境及健康管理，消除職業災害、保障勞工安全與健康。													
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「環境管理政策」，綠色創新技術之投入目標及具體計畫。此外，本公司一/二廠皆依循 ISO14001:2015 版，通過 ISO 14001 環境管理系統外部驗證，並每年持續追蹤環境管理績效，效期 2025 年 01 月 23 日至 2028 年 01 月 23 日止，並積極減少碳排放，並公開揭露於公司網站 ESG 中。		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？	✓		(二)本公司關注各項環保標準如 REACH、RoHS®、OEKO-TEX®、bluesign®、GRS 規範等，隨時更新禁用物質資訊，將屬於清單內的原、物料更換成清單外對人體及環境友善的原料，並積極開發水性新環保產品以取代現有產品，降低產品對環境之衝擊。基準年設定 104 年，目標為 104 年至 113 年期間之平均年節電率應達 1%以上，透過汰舊換新、優先更換高效率設備，一廠與二廠達成情形如下： 111~113 平均年度節電率(%)情形 <table><tr><td>年度</td><td>永興廠</td><td>仁和廠</td></tr><tr><td>111</td><td>1.66</td><td>1.37</td></tr><tr><td>112</td><td>1.56</td><td>1.27</td></tr><tr><td>113</td><td>1.42</td><td>1.35</td></tr></table>		年度	永興廠	仁和廠	111	1.66	1.37	112	1.56	1.27	113	1.42	1.35	無重大差異
年度	永興廠	仁和廠															
111	1.66	1.37															
112	1.56	1.27															
113	1.42	1.35															

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																
(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？	✓		(三)本公司依據國家發展委員會「臺灣 2050 淨零排放」及金管會要求，訂定「環境管理政策」，並透過風險評估，提前進行管理機制及預防措施。同時，持續推動低碳燃料進行生產，期望降低氣候變遷效應，詳細內容已揭露於本公司 ESG 報告書內。	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？	✓		(四)本公司每年定期進行溫室氣體自主盤查作業，針對溫室氣體減量的工作著重於燃料轉換與電力，並透過節能小組規劃年度節電方案，以推動並落實減碳工作。 (1)近兩年溫室氣體盤查情形(双邦一/二廠): <div>單位：公噸CO₂e</div> <table><tr><th>年度</th><th>112 年</th><th>113 年</th></tr><tr><td>範疇一</td><td>8,717.6643</td><td>8,934.9649</td></tr><tr><td>範疇二</td><td>8,857.7022</td><td>10,483.3322</td></tr><tr><td>範疇三</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>合計</td><td>17,575.3665</td><td>19,418.2971</td></tr></table> 註1：表格內數據為本公司初步統計計算結果，尚未經第三方查驗。 註2：112年溫室氣體排放數據與去年年報的數據不同原因，係因盤查邊界及項目增加。 註3：年報刊印日前範疇三數字尚未定稿。 用水量：本公司一/二廠所使用之水源為自來水與地下水，自來水主要用於生活用水，製程用水為地下水經過處理後再投入製程使用。 (註： 112年用水量與去年年報的數據不同原因，含台北辦公室112年溫室氣體排放數據與去年年報的數據不同原因，係因	年度	112 年	113 年	範疇一	8,717.6643	8,934.9649	範疇二	8,857.7022	10,483.3322	範疇三	-	-	合計	17,575.3665	19,418.2971	無重大差異
年度	112 年	113 年																	
範疇一	8,717.6643	8,934.9649																	
範疇二	8,857.7022	10,483.3322																	
範疇三	-	-																	
合計	17,575.3665	19,418.2971																	

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>盤查邊界及項目增加。)</p> <p style="text-align: right;">單位：公噸</p> <table><tr><th>項目/年度</th><th>112年</th><th>113年</th></tr><tr><td>用水量</td><td>79,288</td><td>106,984</td></tr></table> <p>(2)廢棄物：本公司製程所產生廢棄物種類為一般及有害事業廢棄物。針對廢棄物若可再利用則優先以再利用方式回收，並從源頭管理以少用、替代或減少使用對環境影響之物質，以達成由源頭減量，並進而達到減廢的目的。近兩年度一/二廠事業廢棄物數據總合如下：</p> <p style="text-align: right;">單位：公噸</p> <table><tr><th>年度</th><th>112年</th><th>113年</th></tr><tr><td>一般事業廢棄物</td><td>25,409.2000</td><td>12,765.6000</td></tr><tr><td>有害事業廢棄物</td><td>610.6000</td><td>241.1000</td></tr><tr><td>合計</td><td>17,575.3664</td><td>13,006.7000</td></tr></table> <p>双邦公司秉持ESG永續發展理念，透過每年系統性的查核，全面鑑別環境保護及相關法規要求，並透過作業管理與製程優化，確保符合法規並提升環安衛績效，以實踐企業社會責任並與國際標準接軌。自2021年12月起導入環安雲系統，運用數位科技即時掌握最新法規動態，確保合規性與營運透明度，並貼合ISO標準流程，強化企業風險管理，邁向永續經營。</p>	項目/年度	112年	113年	用水量	79,288	106,984	年度	112年	113年	一般事業廢棄物	25,409.2000	12,765.6000	有害事業廢棄物	610.6000	241.1000	合計	17,575.3664	13,006.7000	
項目/年度	112年	113年																				
用水量	79,288	106,984																				
年度	112年	113年																				
一般事業廢棄物	25,409.2000	12,765.6000																				
有害事業廢棄物	610.6000	241.1000																				
合計	17,575.3664	13,006.7000																				
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？	✓		<p>(一) 双邦公司恪遵法規，遵循《聯合國世界人權宣言》、《經濟、社會及文化權利國際公約》、《公民與政治權利國際公約》、《聯合國全球盟約》，以及國際勞工組織《工作中的基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭櫫之原則與精神，尊重員工及有尊嚴對待協力廠商，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。</p> <p>為了落實尊重人權理念，本公司制定「人權管理辦法」、「性騷擾防治管理辦法」與「人事調查管理辦法」等各項人權相關辦法，經董事長核定後公告，作為人權治理工作的指導原則。公司各項人權政策適</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>用範疇涵蓋本公司所有成員與其供應商及合作夥伴，公司各項人權政策請參考本公司官網。</p> <p>本公司113年度人權管理方案執行情形，說明如下：</p> <table><tr><th>維護機制</th><th>113 年執行成效</th></tr><tr><td>人權意識及防治性騷擾教育訓練</td><td>全體員工完成年度訓練。</td></tr><tr><td>性騷擾與人權侵害申訴處理</td><td>無申訴案件。</td></tr><tr><td>年度內部稽核</td><td>未發現重大違規行為</td></tr><tr><td>供應商盡職調查</td><td>95%供應商完成盡職調查，並符合人權標準。</td></tr></table>	維護機制	113 年執行成效	人權意識及防治性騷擾教育訓練	全體員工完成年度訓練。	性騷擾與人權侵害申訴處理	無申訴案件。	年度內部稽核	未發現重大違規行為	供應商盡職調查	95%供應商完成盡職調查，並符合人權標準。	
維護機制	113 年執行成效													
人權意識及防治性騷擾教育訓練	全體員工完成年度訓練。													
性騷擾與人權侵害申訴處理	無申訴案件。													
年度內部稽核	未發現重大違規行為													
供應商盡職調查	95%供應商完成盡職調查，並符合人權標準。													
(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>(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：</p> <p><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利益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。員工酬勞則係依本公司章程規定，依當年度獲利狀況，以百分之五至百分之十區間提撥員工酬勞。</p> <p><u>員工福利措施</u>：</p> <p>(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>(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>	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>(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，員工享有員工酬勞分配。</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><u>職場多元化與平等</u>：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。113年度女性職員平均占比為26.16%，管理職女性主管占比為17.71%。</p> <p><u>績效反映於員工薪酬</u>：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。</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>(三)本公司致力於提供勞工安全的作業環境，每年定期執行作業環境檢測，針對具有潛在公安危險的地方作改善，並加強員工職業安全衛生教育訓練，進而建立安全舒適的工作環境。</p> <p>1.本公司為顧及勞工工作安全，防止職業災害發生，成立職業安全衛生管理委員會，訂定勞工安全衛生工作守則，並報經南投縣政府核備。</p> <p>2.本公司訂有緊急事件應變措施管理程序。</p> <p>3.依職業安全衛生法及勞工安全衛生工作守則，每年實施健康檢查1次，檢查結果由醫師告知同仁。</p> <p>4.為促進員工在生理、心理、社會均能維持良好和諧的健康狀態，本公司聘請專業醫護人員臨場健康服務(醫師：4次/年；護理人員：4次/月)。113年健康諮詢與指導比率達全廠員工</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>30.79 %，諮詢種類包含過負荷、體檢異常(三高)、母性保護、健康諮詢…等。</p> <p>5.依法對新雇勞工、在職勞工於變更工作前，應使其接受安全衛生教育訓練，一般勞工之安全衛生在職教育訓練每年訓練1次、消防訓練2次，每次3小時。</p> <p>6.113年双邦公司共發生24件工安事故，其中1件為重大工安事件，涉及員工操作機台時不慎發生捲入事故，此事件不僅損害受傷員工的健康與安全，亦引起內部員工、監管機構及外部合作夥伴對於職業安全管理的關注。(註：重大工安事件定義：發生死亡災害、單一事件導致三人以上受傷或事故造成一人以上受傷且需住院治療)</p> <p><u>重大工安事件追蹤與改善</u></p> <p>已於 113 年底完成所有機台捲入點的安全防護裝置改善。</p> <table><tr><th>改善措施</th><th>影響</th></tr><tr><td>新增防護罩防止員工手部或衣物接觸危險區域</td><td rowspan="3">◆ 提升員工工作環境作業安全。 ◆ 向所有利害關係人展現持續強化職安管理、降低工安風險的決心。 ◆ 落實企業營運的可持續性與社會責任。</td></tr><tr><td>安裝感應拉繩防止人員過度接近危險區域</td></tr><tr><td>設置紅外線自動感應降低操作風險</td></tr></table> <p>本公司訂定消防設施管理規範供遵循，113 年度未發生任何火災事故。</p> <p><u>公司近年度工安績效-員工失能傷害統計：</u></p> <table><tr><th>年度</th><th>死亡事故</th><th>失能事故</th></tr><tr><td>112</td><td>男：0 女：0</td><td>男：0 女：0</td></tr></table>	改善措施	影響	新增防護罩防止員工手部或衣物接觸危險區域	◆ 提升員工工作環境作業安全。 ◆ 向所有利害關係人展現持續強化職安管理、降低工安風險的決心。 ◆ 落實企業營運的可持續性與社會責任。	安裝感應拉繩防止人員過度接近危險區域	設置紅外線自動感應降低操作風險	年度	死亡事故	失能事故	112	男：0 女：0	男：0 女：0	
改善措施	影響															
新增防護罩防止員工手部或衣物接觸危險區域	◆ 提升員工工作環境作業安全。 ◆ 向所有利害關係人展現持續強化職安管理、降低工安風險的決心。 ◆ 落實企業營運的可持續性與社會責任。															
安裝感應拉繩防止人員過度接近危險區域																
設置紅外線自動感應降低操作風險																
年度	死亡事故	失能事故														
112	男：0 女：0	男：0 女：0														

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				
			<div>113男：0女：0男：0女：0</div>				
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		(四)本公司重視員工訓練與發展，涵蓋了新進人員訓練和專業能力訓練兩大領域，透過系統性的教導專業知識與技術使重要技術能持續傳承，另外搭配外部課程或外部講師授課提升員工發展所需的技能。 113年度有關員工之進修及教育訓練統計請詳第101頁。				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權益政策及申訴程序？	✓		(五) 本公司盡力提升顧客滿意度及商譽，與客戶建立長期合作夥伴關係，並遵循國際準則及相關法規，以確保產品品質及維護顧客健康與安全。 對於客戶隱私權本公司相當的重視並與多家跨國企業簽訂保密協定，截至目前為止並無遭受到客戶投訴有侵犯到顧客隱私權或遺失顧客資料等情事發生。113年度公司無違反產品標示相關法規與罰款之事件，亦無發生客戶隱私遭到破壞或洩漏的事件。本公司為維護顧客健康與安全，依據GHS(化學品全球調和制度)規範，清楚的對於產品進行標示，提供客戶正確且清楚之SDS(安全資料表)，避免產品中之有害物質危害顧客之健康與安全。故本公司與供應商合作往來前，均需簽署廉潔承諾書並定期進行供應商評核，以確保供應商遵循相關規範。				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	
(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」列入檢查項目。若於對供應商實地評鑑發現涉及違反其ESG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。113年供應商評鑑，無發現此狀況。	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？	✓		本公司依全球永續性報告協會發佈之GRI準則及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等，定期編輯並公告「ESG報告書」，揭露公司整永續發展所採行之相關措施與資訊，詳本公司網站(http://www.shuang-bang.com)永續發展專區及公開資訊觀測站中揭露，惟報告書尚未取得第三方驗證單位之確信或保證意見。	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、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： (一) 員工權益、僱員關懷之執行情形：請參閱肆、營運概況項下「五、勞資關係」之說明（請詳第100~102頁）。 (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、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。 (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。 (四) 本公司已為董事及經理人購買責任保險。				