

永續發展

• 永續發展之治理架構及董事會督導情形

因應國際趨勢發展，順德工業於 2022 年首先將「企業社會責任推動委員會」更名為「永續發展委員會」，更於 2023 年 2 月董事會通過成立「永續發展委員會」，將推動永續發展願景之層級提高至董事會。

本委員會經董事會委任三名董事（包含二位獨立董事）擔任永續發展委員會委員，並由董事擔任主任委員及召集人，指導永續發展政策推動，指派管理處主管擔任執行祕書，負責綜理委員會業務，整合各推動小組彙整年度計畫與執行成果向委員會提報，並協調與追蹤各推動小組落實本委員會議訂定之年度計畫，召集會議並議決永續發展推動事項，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。

永續發展委員會擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中，永續發展委員會每年至少一次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，包含永續報告書之發行，並遵循董事會之建議與指導。

董事會督導情形：董事會必須判斷這些策略成功可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促永續團隊進行調整。

2022 年度永續發展委員會各推動小組多次召開會議，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題、擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

• 風險評估

因應國際政經局勢瞬息萬變，順德工業於 2022 年修訂「風險管理政策與程序」，作為公司風險管理最高指導原則。透過風險管理架構之風險辨識、分析、衡量及風險回應，考量可能影響公司目標達成之各類風險加以管理，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，達成實現公司政策發展目標。

順德工業之風險管理以董事會為最高治理單位及審計委員會為督導單位，內部由管理處為風險管理推動與執行單位，負責規劃、執行與監督風險管理相關事務；由各營運單位負責所屬單位之風險辨識、分析、衡量與回應，並於必要時建立相關危機管理機制，確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，以符合風險管理政策。

風險構面	風險類型	潛在衝擊	因應方式
治理	國際地緣政治	<ul style="list-style-type: none"> 地緣政治風險對於利率及匯率影響加大，加上各國核心 CPI 指數持續上升，除日本及中國採寬鬆貨幣政策，其餘國際間皆積極調升利率，且升息潮將延續至 2023 年，增加原物料...等營運成本。 各產業企業開始調整供應鏈及轉移生產基地，公司為因應產業供應鏈變化的不確定因素，持續評估生產基地轉移，提高投資風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過控管存貨及收款政策分散利率調升對資金成本風險。 藉由進出口分別以美元計價，規避匯率升貶對損益的衝擊風險。 積極評估與規劃第三生產基地，分散地緣政治衝擊風險。
社會	勞工人權	<ul style="list-style-type: none"> 因應 RBA 要求，公司須重新盤點檢視人力來源佈局，未來將以備足國內人力需求為優先，若無法備足將提高營運成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 順德工業支持與尊重國際間人權規範及 RBA(責任商業聯盟行為準則)，並持續倡導宣示，且不以法規為低標準。順德工業將以 RBA 準則作為公司的勞工人權政策，提升勞工勞動條件，強化勞資關係而非將企業成本轉嫁到勞工身上。
	累積人力資本	<ul style="list-style-type: none"> 關鍵製程之人力斷層及缺口，降低客戶對供應商在產品、品質及交期...等的信賴度，影響公司營收成長。 	<ul style="list-style-type: none"> 除了擴展招聘管道外，順德工業往下紮根，積極培育高職端的技術人才，以師徒制模式帶領，再搭配大學端的產學合作計畫，產學攜手，共創雙贏。 建立人才白皮書，2022 年人力策略為集中訓練資源，針對關鍵人才提供教育訓練等課程，加速人才備位。
環境	溫室氣體排放	<ul style="list-style-type: none"> 公司因品質需求及產能增加，能源需求亦同步增加，造成範疇二能源間接排放源增加，增加營運成本。 汰換製程使用之高耗能週邊公共設備，增加營運成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司於 2022 年臺灣廠區導入溫室氣體排放盤查作業，並持續推展至子公司。 2022 年完成彰化本廠冰水機加裝變頻器節能方案、彰化本廠、二廠空壓機汰舊換新；南投廠冰水泵、冷卻水泵更新節能方案，2023 年鍋爐效能提升及監視系統建置。 2023 年完成能源管理系統建置，收集能源使用數據分析，提出節能改善。 中水回收第一階段完成，日回收 150 噸水，下一階段後鍍含鎳水洗水回收，預期待日回收水 300 噸。

● 社區之風險或機會採行措施與實施成效

➤ 社會關懷活動：

為支持社區發展並協助解決社區環境問題，2023 年度投入多項社會關懷與活動；

1. 弱勢清寒家庭捐款、2. 捐贈南投燈會小提燈、3. 社區發展協會捐贈、4. 消防隊住警器捐贈、5. 社區成果嘉年華會活動捐贈、6. 芬園國小「藝起來童樂會」活動捐贈、7. 社區端午節活動捐贈、8. 彰化市國小兒童劇場活動捐贈、9. 彰化郵局慢速壘球賽活動捐贈、10. 社區發展協會重陽敬老暨用藥安全宣導活動捐贈、11. 社區發展協會九九重陽敬老慶生會活動捐贈、12. 聖誕節公益愛心禮物暨弱勢家庭兒童捐贈。

以上活動共投入人次 130 人以上、受幫助人次 3,600 人以上、金額 1,212 千元以上。

➤ 結合順德慈善基金會公益企劃：

順德工業公益慈善事業基金 2007 年 9 月成立，委員會成員均無給職，主要宗旨為回饋社會，幫助弱勢團體以及舉辦社會福利慈善事業。

基金會為擴大服務區域與企業回饋社會的中長期目標，由原以服務彰化地區為主，擴及南投地區弱勢團體，也於 2017 年成立南投分事務所，幫助偏鄉地區且實際須要協助的機構。

2023 年度規劃並執行 7 項公益企劃並至少有 7 所機構受益：

1. 伊甸基金會南投照顧咖啡坊 - 設備募集計畫案、2. 教養院電燈設備更新計畫案、3. 紙風車劇團公益活動、4. 偏鄉性別教育推廣計畫案、5. 弘道基金會據點設備添購計畫案、6. 創世基金會植物宅服務計畫、7. 啟智中心監視錄影設備增設計畫等活動共支出 706 千元、受幫助人次 4,900 人以上。

● 投資於節能或綠色能源相關設備與具體效益

➤ 2022 年完成彰化本廠冰水機加裝變頻器節能方案、彰化本廠、二廠空壓機汰舊換新；

南投廠冰水泵、冷卻水泵更新節能方案，2023 年鍋爐效能提升及監視系統建置。

➤ 2023 年完成能源管理系統建置，收集能源使用數據分析，提出節能改善。

➤ 中水回收第一階段完成，日回收 150 噸水，下一階段後鍍含鎳水冼水回收，預期可日回收水 300 噸。

➤ 2023 年度投資新設備太陽能發電系統 497.33 瓩，投資費用 19,425 千元，目前躉售台電每月產電約 49,000 度。

➤ 2023 年度集團新增投資參考國際資本市場協會公布的綠色債券原則、社會責任原則及可持續發展債券指引辦理之綠色永續定存新台幣 1 億元。

• 人權維護

衝擊影響	若順德工業未能建立有效的監督機制、政策和流程以確保尊重和保護人權，可能導致員工、供應商、消費者或其他利害關係人之人權受到侵害。
政策承諾	順德工業承諾遵循「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「工作基本原則與權利宣言」之國際人權規範，並參考上述規範制定人權政策。
採取行動	<ul style="list-style-type: none">訂定人權相關管理措施。安排人權保障訓練。
評估機制	永續發展委員會之社會參與小組透過不同的盡職調查方式與提供申訴管道了解利害關係人在意的人權議題，並進行溝通與議合，由永續發展委員會追蹤其執行情形及成效。
目標	<ul style="list-style-type: none">建立人權保障之友善職場。短期目標：2025 年之前完成主要供應商之人權盡職調查。中長期目標：符合 RBA 對於人權相關要求。
績效結果	<ul style="list-style-type: none">晉用足額身心障礙人員：14 位。人權保障總訓練人次達 1,989 人。2022 年 0 件違反人權議題而受政府法規處罰。
利害關係人議合	透過線上問卷方式調查利害關係人關注之人權議題，並提供申訴管道供利害關係人提出意見。請參閱利害關係人溝通章節。

■ 人權政策承諾

順德工業支持且尊重「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」之國際人權規範與「責任商業聯盟行為準則」（RBA Code of Conduct），並遵守國家法令之規範。

順德在各階段的營運過程中，優先考量人權，定期檢視人權政策的執行狀況，以確保人權保障之落實。

■ 人權管理

順德工業規劃進行人權盡職調查，瞭解利害關係人對人權議題的認知，依照風險評估結果發現缺失，採取對應之措施，並持續追蹤及改善。

| 人權盡職調查流程 |

透過線上問卷方式調查，辨識重要利害關係人對人權盡職議題關注重點，並提供申訴管道，進行人權議題影響及評估，並討論提出因應的管理及減緩措施。



| 人權潛在風險與因應 |

關注議題	目標與作為	管理與減緩措施
禁止強迫勞動	社會責任管理手冊明訂「提倡就業自由，禁止非自願從事勞務」。	<ul style="list-style-type: none">於面談時確認面試者之工作意願於報到時簽訂任職同意書
健康權	<ul style="list-style-type: none">提供職安教育訓練保障健康措施	<ul style="list-style-type: none">定期舉辦職安教育訓練。提供防護裝備，讓員工安全地在較高風險的作業環境工作。安排年度體檢及異常結果追蹤。
隱私保護	避免隱私權受侵害	遵循個人資料保護法合理使用個人資料。
孩童保護	修訂童工、青年工及建教生管理辦法	依辦法禁止僱用童工，面試者需提供身分證明證件供查核
杜絕不法歧視及同工同酬	<ul style="list-style-type: none">平等的雇用員工，嚴禁不法歧視社會責任管理手冊明訂「禁止不當歧視：平等的雇用 / 任用員工，承諾工作場所免於騷擾及歧視」。	<ul style="list-style-type: none">增加聘僱原住民、身心障礙員工外籍移工人權關懷
工時管理 (關注議題：工作與勞動條件保障)	減少員工超時工作之情形	<ul style="list-style-type: none">制定合理的人力計畫，依據產能需求招聘足額員工，避免人力不足造成超時加班。追蹤超時加班之部門並定期宣導工時之規範訂定獎勵措施，鼓勵員工提升工作效率
集會結社自由	社會責任管理手冊明訂「尊重所有員工自由成立和參加工會，以及集體談判的權利」。	依辦法執行，尊重員工集會結社自由。
防治性騷擾與職場不法侵害 (關注議題：工作與勞動條件保障)	提供員工免於性騷擾與職場不法侵害之工作環境	<ul style="list-style-type: none">修訂工作場所性騷擾防治申訴及處理作業辦法安排性騷擾防治及職場不法侵害教育訓練設立申訴管道及受理單位

人權保障訓練

2022 年推出 ESG 永續經營系列數位課程，與人權議題相關課程主題含：「性別平等」、「尊重人權」、「遠離職場不法侵害」，總訓練人次達 1,989 人，總訓練時數 99.45 小時。

員工意見反映管道

順德工業相當重視員工的意見與權益，為保護員工人權免於受到非法侵害，建置了完善的員工意見反映管道，包含：同仁意見信箱、性騷擾 / 反職場霸凌專線以及生活與工作關懷專線，並將員工意見反映管道納入全體員工人權保障相關教育訓練課程中。

2022 年共收到 77 件員工意見與申訴案，其中申訴案件包括「性騷擾申訴案件」1 件、「公共環境與設施」32 件、「員工福利與權益」23 件、「制度與作業流程」15 件、「其它」5 件等等，公司會依據申訴案件的類別，由權責單位負責回覆並處理申訴之內容。

性騷擾申訴案件經性騷擾申訴處理委員會調查後，行為不當者依情節輕重而受到懲處，鑑於案件涉及肢體動作騷擾，公司後續針對性騷擾行為的可能樣態以及應注意事項進行宣導。員工意見案 (公共環境與設施、員工福利與權益及制度與作業流程) 則是針對員工提供之建議積極處理並回應，期許透過不斷地調整，為員工營造更加友善的職場環境。

課程項目	訓練人次	訓練時數
【ESG 永續經營系列】性別平等	666 人次	33.3 小時
【ESG 永續經營系列】尊重人權	660 人次	33 小時
【ESG 永續經營系列】 遠離職場不法侵害	663 人次	33.15 小時
總計	1,989 人次	99.45 小時

管道	說明	處理方式
員工意見信箱	<ul style="list-style-type: none">實體員工信箱：彰化廠 2 處、南投廠 3 處線上意見信箱	採無記名方式反映，公司透過公開郵件回覆員工。
性騷擾防治專線 / 信箱	<ul style="list-style-type: none">專線：廠內分機 2300紙本：性騷擾申訴書反映信箱：Grievance@email.sdi.com.tw	經性騷擾申訴處理委員會調查成立之案件為 1 件，行為不當者依情節輕重而受到懲處。
反職場霸凌專線 / 信箱	<ul style="list-style-type: none">專線：廠內分機 2300反映信箱：Grievance@email.sdi.com.tw	以保密的方式進行調查及處理。
生活與工作關懷專線	專線：廠內分機 2300	專人接洽並轉入對應人員處理。

友善職場

順德工業致力於營造友善職場，提供優於法令的關懷如下：

項目	說明
哺乳室	為女性員工設置獨立且舒適的哺乳室。
疾病預防	為建立員工健康及個人保健觀念 每月特約醫師駐診服務 健康諮詢及衛教
員工關懷	與心理諮商所簽約，提供同仁 EAPs 服務，幫助同仁能夠調適壓力，抒發心情，積極面對生活及工作上的難關。 <ul style="list-style-type: none">▪ 提供免費且隱密的一對一心理諮商服務 (使用人次：48 人)▪ 0800 免付費電話諮詢 (使用人次：49 次)▪ 心力量數位課程 (上課人次：258 人)
員工晉升祝賀	凡晉升為主管職的員工，家中皆會收到董事長親手簽名的卡片及花籃，讓同仁及家人們同享榮耀及喜悅。

外籍移工關懷及照護

外籍移工聘僱流程與管理皆由專人負責，並符合社會責任及人權相關之規範。

項目	說明
尊重同仁個人權利	同仁自行保管私人證件。
提供雙語之教育訓練	<ul style="list-style-type: none">▪ 課程、制度規範、現場作業規範、危險標示等皆有英文版之內容。▪ 翻譯人員協助教學、口譯及日常溝通協助。
供應美味的菲式餐點	每日提供健康且可口的菲式餐點且依據同仁喜好改善餐點。
人性化的宿舍管理	<ul style="list-style-type: none">▪ 同仁自由進出宿舍，可於公共空間進行娛樂活動。▪ 雙語人員提供 24 小時宿舍生活之協助。
多元的溝通管道	可透過信箱、電話及雙語人員隨時表述意見，使雙方達成共識。
衛教及健康檢查	<ul style="list-style-type: none">▪ 不定期提供衛教相關資訊▪ 進行年度特殊作業體檢與異常追蹤
COVID-19 相關防疫措施	<ul style="list-style-type: none">▪ 提供口罩、快篩及酒精等防疫用品▪ 落實防疫分艙分流措施▪ 全額支付同仁確診隔離相關費用。▪ 有薪疫苗接種假