

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？	✓		本公司設置企業永續發展委員會，由董事會授權委員會負責統籌公司治理、經濟、環境及社會議題。並定期向董事會陳報執行狀況。	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？	✓		本公司每年年初確定環安衛議題相關之重大風險，經總經理核定相關環安衛議題之年度策略目標，並據以研擬具體可行之工作目標加以執行。本公司已自行編製企業永續報告書，訂定相關環境、社會及公司治理等重大議題(參考本公司2023年企業永續報告書第47-58頁)	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？	✓		本公司通過ISO 14001環境管理系統驗證，並持續推動改善。最新證書效期為2024/7/01-2027/6/30。	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？	✓		本公司持續推動e化作業，並將資源分類回收，達成垃圾減量，降低對環境的衝擊。	無重大差異。										
(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？	✓		本公司對電燈瓦數及冷氣溫度控制以達節能減碳，管理單位每月統計分析及檢討用電量與用水量，以作為改善依據。	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？	✓		1.本公司考慮營運對生態效益之影響及宣導永續消費之概念，並採用國內外通用之標準或指引，執行企業溫室氣體盤查並予以揭露，並依營運狀況與溫室氣體盤查結果，制訂公司節能減碳及溫室氣體減量策略。本公司溫室氣體盤查之組織邊界定，參考 WBCSD/WRI 溫室氣體盤查議定書與 ISO 14064-1:2018 標準，以本公司地理邊界為範圍，依照「營運控制權法」來訂定組織邊界。目前以光紅建聖(股)公司在台灣的4個廠區為範圍。 自111年為基準年，建立溫室氣體排放量清冊，盤查溫室氣體排放量及追蹤溫室氣體排放。本公司之溫室氣體排放，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生之二氧化碳，此排放源佔公司 112年整體排放量之比重高達93.88 % 以上，彙整112年溫室氣體排放量盤查結果如下： <table><tr><th colspan="2">112 年溫室氣體盤查結果</th></tr><tr><th colspan="2">ISO 14064-1</th></tr><tr><th>範疇一</th><th>範疇二</th></tr><tr><td>直接溫室氣體排放</td><td>能源間接溫室氣體排放</td></tr><tr><td>128.5707 公噸 CO2e</td><td>1,599.9239 公噸 CO2e</td></tr></table> 2.本公司每月統計廢棄物總重量及二氧化碳排放強度，並在每季「品質與環境委員會會議」檢討是否達到目標值，以達到減少廢棄物及節能減碳之目標；112年碳排放目標為紅樹林廠:<2.2 kg-CO2-e/工時，實際碳排放為約1.7 kg-CO2-e/工時；上達廠:<3.1 kg-CO2-e/工時，實際碳排放為2.6kg-CO2-e/工時，112年達成減碳目標。	112 年溫室氣體盤查結果		ISO 14064-1		範疇一	範疇二	直接溫室氣體排放	能源間接溫室氣體排放	128.5707 公噸 CO2e	1,599.9239 公噸 CO2e	無重大差異。
112 年溫室氣體盤查結果														
ISO 14064-1														
範疇一	範疇二													
直接溫室氣體排放	能源間接溫室氣體排放													
128.5707 公噸 CO2e	1,599.9239 公噸 CO2e													

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																												
			<table><tr><th colspan="3">電力消耗統計表</th></tr><tr><th>年份</th><th>111 年</th><th>112 年</th></tr><tr><td>耗電量(單位:度)</td><td>3,970,714</td><td>3,144,753</td></tr><tr><td>耗能量</td><td rowspan="2">14,294,570</td><td rowspan="2">11,321,111</td></tr><tr><td>(單位:百萬焦耳)</td></tr><tr><td rowspan="2">排碳量(公斤)</td><td>範疇一 106.0792 公噸 CO2e</td><td>範疇一 128.5707 公噸 CO2e</td></tr><tr><td>範疇二 1,880.5168 公噸 CO2e</td><td>範疇二 1,599.9239 公噸 CO2e</td></tr></table> 3.本公司廢棄物分為製程廢棄物與生活廢棄物 (1)製程廢棄物:本公司製程過程中未有有害事業廢棄物的產出，公司對事業廢棄物每月訂定人均量控制排放目標-上達廠為0.07Kg/工時(不含木屑)，上達廠符合預期目標，在貯存、清除及處理過程中未有發現嚴重廢棄物或化學物質洩漏發生，也無發生違反環境法律和法規被處罰巨額罰款，所有製造生產活動均符合當地環保法規。 (2)生活廢棄物:廢棄物經由垃圾分類後，將可回收的廢棄物如紙、寶特瓶等捐贈鄰近地區公益團體慈濟基金會，不可回收廢棄物則依廢棄物清理計畫書許可遴選行政院環境保護署許可之廢棄物處理廠商清除與處理。 4.本公司產品製程不消耗水資源，因此水資源的使用為一般用水，並以ISO14001的管理體系，力行水資源的節約措施。 最近2年用水量： <table><tr><th>年份</th><th>111 年</th><th>112 年</th></tr><tr><td>度數</td><td>11,768</td><td>8,768</td></tr><tr><td>用水密集度</td><td>4.00</td><td>3.35</td></tr></table> 註：用水密集度=總用水度數/營業收入(新台幣百萬元)	電力消耗統計表			年份	111 年	112 年	耗電量(單位:度)	3,970,714	3,144,753	耗能量	14,294,570	11,321,111	(單位:百萬焦耳)	排碳量(公斤)	範疇一 106.0792 公噸 CO2e	範疇一 128.5707 公噸 CO2e	範疇二 1,880.5168 公噸 CO2e	範疇二 1,599.9239 公噸 CO2e	年份	111 年	112 年	度數	11,768	8,768	用水密集度	4.00	3.35	
電力消耗統計表																															
年份	111 年	112 年																													
耗電量(單位:度)	3,970,714	3,144,753																													
耗能量	14,294,570	11,321,111																													
(單位:百萬焦耳)																															
排碳量(公斤)	範疇一 106.0792 公噸 CO2e	範疇一 128.5707 公噸 CO2e																													
	範疇二 1,880.5168 公噸 CO2e	範疇二 1,599.9239 公噸 CO2e																													
年份	111 年	112 年																													
度數	11,768	8,768																													
用水密集度	4.00	3.35																													
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？	✓		依循《國際人權法典》、《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》、《負責任商業聯盟行為準則》等國際人權標準，於主管機關核備之工作規則中制定人權政策，亦訂定相關管理規章，執行方針如下： 1.自由選擇職業，尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動。 2.禁用童工。 3.人道待遇。 4.反歧視。 5.職場安全。 6.薪資福利。 7.工時。 8.集會自由。 9.申訴保護。 10.誠信經營。 11.無不正當利益。 12.勞資和諧。 本公司尊重員工自由結社的權利，不但定期舉辦勞資會議，會議記錄公布周知，同時透過多元溝通管道傾聽員工建議與意見，即時回應，確保勞資關係和諧。112年度接受客戶評核時，未有重大相關缺失。	無重大差異。																											
(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	✓		本公司重視員工權益並落實企業社會責任，以確保人力資源之招募、留任和鼓勵，達成永續經營之目標。 制定薪資管理辦法，依據員工工作性質、工作條件、工作環境及所需技能之不一，參照薪資市場行情及組織結構核定薪資。	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	
經營績效或成果適當反映於員工薪酬？			依據公司營運狀況並參酌市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定之必要而調整。 為激勵員工士氣，激勵優秀人才，增進勞資和諧，利潤共享以及勞資共同參與企業經營，制定員工紅利分配管理辦法。另亦考量經營績效及同業水準，依績效考核管理辦法規定，按個別員工之績效等提撥年終獎金分配。依據上述政策，112年年度發放之年終獎金、分潤獎金及員工分紅等獎金，每人平均為5個月薪資以上。同時推動員工持股信託計畫及現金增資保留發行新股數額度15%由本公司員工認購。	
(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？	✓		本公司工作場所皆符合職業安全衛生標準，訂定職場安全政策，定期舉辦勞工安全在職訓練及員工健康檢查。(註1)	無重大差異。
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		本公司定期舉辦員工教育訓練，培養多元專長。	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或客戶權益政策及申訴程序？	✓		本公司產品與服務之行銷及標示，均遵循相關法規與國際ISO準則。並對客戶主動提供滿意度調查，當客戶對產品提出申訴時，均由業務及品保單位立即處理。	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？	✓		本公司與主要供應商簽訂契約時，契約內容包含遵守雙方之企業社會責任政策，如供應商不得對本公司員工有期約賄賂等情事，違者本公司得隨時解除契約；另供應商亦應遵循相關環保法令，若供應商違反相關法規者，本公司得請求損害賠償。	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？	✓		本公司已自願性編製企業永續報告書(112年度)。報告書未經第三方驗證單位之驗證。	無重大差異。
六、公司如依據「上市上櫃公司永續實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：無重大差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：				
1. 公司的相關規定及制度除符合法令規定外，亦平等對待員工，不分國籍保障員工權益。 2. 依循勞工安全衛生法令制定「安全衛生工作守則」維護員工安全與健康。 3. 本公司通過ISO14001:2015環境管理系統驗證，並持續推動環境改善。 4. 品質管理系統：ISO9001：2015。 5. 職業安全衛生管理系統：ISO45001：2018。 6. 臺灣職業安全衛生管理系統：CNS45001：2018。 7. 為實現勞動力組成多元化及性別平等，以增強女性員工權能。本公司於招募、僱用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休及其他之就業條件，提供平等和公平的工作環境，不因性別、性傾向、年齡種族、膚色、國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員、婚姻狀況或其他法律保護之情況等，而對員工產生歧視				

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	
與差別待遇。2023/12/31止，男性主管職人數計40人，百分比65.6%，女性主管職人數計21人，百分比34.4%，超過30%。			
8.本公司支持相關文化藝術活動及文化創意產業，以促進國內文化發展。為平衡員工身心靈整體健康，本公司鼓勵同仁參加文化藝術等活動，本公司亦以實際具體行動，挹注資源予相關機構。2023/12/2贊助影飛旋舞團於新莊文藝中心之「愛情的顏色」展演活動。除支援義工外，員工及眷屬總計65人參加觀展，本公司亦贊助5萬元。			
9.本公司重視對社區之影響，優先聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。將資源投入透過商業模式解決社會或環境問題之組織，或參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及政府機構之相關活動，以促進社區發展。本公司員工設籍在鄰近社區人數有209人，佔全體員工66%，彰顯光紅建聖營運活動具體帶動當地經濟繁榮與就業機會。此外，高階管理階層為台灣當地居民的比例為100%，光紅建聖對於高層管理人員遴選符合當地聘用原則，管理團隊在地化則可強化人力資本，提升當地人才素質。			

註 1：

職場安全政策：

本公司尊重每位同仁人權，禁止殘暴和不人道的對待同仁，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、威脅、剝削、精神或身體壓迫或口頭辱罵，亦不得威脅進行任何此類行為。同時提供安全與衛生的工作環境，保護同仁健康與人身安全，減少傷害與疾病，防止職業災害。

保護措施：

為保障同仁、工作者之安全與健康，本公司依據職業安全衛生法相關規定，設置職業安全衛生管理單位、人員、勞工健康護理人員與特約勞工健康服務醫師，執行職業安全衛生與健康管理、健康促進等事項。

本公司導入 ISO/CNS 45001：2018 職業安全衛生管理系統，各廠區持續改善優化工作安全，找出作業面、環境面、制度面與系統面等潛在危害、風險與機會，防患未然，擬定預防或改善措施。

實施情形：

一、職業安全衛生設施：2023 年度改善方案如下，已改善完成。

預防項目	名稱
化學品危害	提升化學品作業安全 - 防燃櫃
交通	提升廠內交通安全 - 電動鐵柵門
滑倒	改善現場防滑安全 - 廠區外牆防火工程

二、職業安全衛生管理：

內部、外部稽核：

本公司各廠區導入 ISO/CNS 45001：2018 職業安全衛生管理系統，每年度藉由稽核功能，有效監督管理系統之運作及執行績效。2023 年度已完成稽核，相關改善機會點已改善完成。

風險評估與鑑別：

2023 年度各廠區各部門已完成、確認下列 5 項清查及評估。

項目	危害鑑別	環境考量	作業清查	化學品	自動檢查
項次	795	426	470	96	207

三、職業安全衛生教育訓練：

為建立職場安全意識與安全文化，本公司每年持續不間斷辦理全廠性職業安全衛生教育訓練，2023 年度辦理情形如下：

新進人員職業安全衛生訓練、HSF (RoHS) 有害物質訓練、性騷擾、誠信經營、不正當利益、反恐訓練、職場不法侵害訓練、緊急應變演練 (消防演練)、一般職安衛在職訓練、化學危害物通識教育訓練、聽力保護教育訓練、特定設備訓練、專案訓練 (甲種職安衛業務主管、乙級職安衛管理員、防火管理人) 等。

為讓同仁持續重視健康議題，2023 年舉辦了第一屆的健康年企畫活動，推動一系列的年度健康活動。例如：slogan 競賽、繪圖比賽、每日步數、健康講座，以及家庭日健走活動、健康護照等等，希望能夠鼓勵大家積極參與運動、活動，保持健康的身體，提高同仁的健康意識與生活品質。另為加強同仁健康意識與安全觀念，職護定期發送健康服務 E 訊，進行健康宣導，亦會同人資單位關懷、提供建議與協助予健康高風險之同仁。