

久威國際(股)公司推動永續發展執行情形

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？		✓	未來將成立設置推動永續發展專(兼)職單位，定期向董事長報告執行情形。	如左列所述
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？(註2)	✓		本公司經董事會通過「企業社會責任實務守則」、「企業風險評估管控制程序」並依規範辦理。	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？ (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？ (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？ (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？	✓ ✓ ✓ ✓		取得ISO環境管理系統認證以有效預防控制環境汙染，提高資源與能源之利用率。 本公司導入辦公室節能，落實節能減碳宣導、資源利用與再生。 公司面臨潛在風險主要為環境及經營層面，公司藉由採取資源使用效率提升，減少用水量或採用更高效率的運輸方式因應。 本公司未來將推動節能減碳及溫室氣體減量政策，期能成為環境永續發展之低碳企業善盡地球公民與企業社會責任。	如左列所述
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，	✓ ✓ ✓ ✓		(一)依勞基法等法規制定公司員工管理辦法及員工守則。 (一)本公司成立職工福利委員會，舉辦國內外旅遊等康樂活動，另訂有「績效管理辦法」，將經營績效或成果適當反映於員工薪酬經。公司章程規定，年度如有獲利，應提撥不低於百分之三為員工酬勞，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。 (三)公司定期為員工提供健康檢查及實施安全與健康教育。 (四)有完善之福利制度並定期舉辦通識課程與專業訓練以提升員工職涯能力發展。 (五)本公司對於產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等，皆遵循本國及銷售地之法	無差異

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>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？</p> <p>(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？</p>	✓		<p>規及國際準則。另公司有專人負責處理客戶之相關問題，並依客戶要求供應商提供安規證明。</p> <p>(六)公司訂有供應商評選管理制度，以評選合適之供應商，並於契約中限制及解除契約之條款。</p>	
<p>五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製企業社會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？</p>		✓	<p>本公司主要從事電子材料代理加工業務，擬於未來成立推動小組編制企業社會責任報告書。</p>	如左列所述
<p>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守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：尚無差異。</p>				
<p>七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：</p> <p>(一)社會公益：響應政府一身心障礙者權益保障法聘僱身心障礙員工。</p> <p>(二)環保：公司致力於提升各項資源之利用效率，並提倡節約能源，以降低對環境負荷之影響。辦公室節能減碳政策，不定期於內部會議宣導，以提升員工節能減碳之觀念，善盡環保責任。深化供應商環保評鑑項目。</p> <p>(三)人權：重視利害關係人溝通平台，秉持誠信原則妥適處理並提供回饋或改善方案以達有效溝通。</p>				

註1：執行情形如勾選「是」，請具體說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；執行情形如勾選「否」，請於「與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」欄位解釋差異情形及原因，並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。

註2：重大性原則係指有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者。