

永續管理系統作業規範

一、 永續管理三大核心面向與範疇

本公司永續管理系統涵蓋以下三大關鍵面向與八項核心議題，作為企業營運決策與風險控管之基準：

1. 環境面向

- **環境保護與資源管理**：落實綠色採購、能源管理、廢棄物減量與資源循環利用。
- **氣候變遷與減碳策略**：推動碳盤查與減碳計畫，降低營運對環境之影響。

2. 社會、文化與經濟永續面向

- **經濟永續與誠信經營**：確保企業穩健營運，揭露財務與非財務資訊，維持良好供應鏈關係。
- **社會參與與在地文化**：支持在地社群發展，維護並尊重在地文化特色與社會共融。
- **人權保障**：遵循國際人權標準，嚴禁強制勞動與童工，落實多元、平等與包容之職場環境。
- **生物多樣性與動物福利**：於營運與供應鏈評估中考量對生態系統之影響，減少棲地破壞與生物多樣性淨損失。服務過程中若涉及動物，應優先遵循動物福利規範。

3. 治理與風險控管面向

- **職業健康與安全**：提供安全健康的作業環境，預防職業災害與職業病發生。
- **風險與危機管理**：建立常態性風險評估機制與突發事件（如天災、資安、公關危機）之緊急應變計畫。

二、 永續管理系統年度管理要求

為確保永續政策有效執行，本公司訂定以下年度組織運作與目標監控規範：

1. 內部永續組織建構與運作

(1) 永續專責組織／永續溝通協調員設定

- **組織編制**：公司依規模成立「永續發展委員會／專責小組」，或指定最高主管層級之「永續溝通協調員」。
- **整體職責**：統籌公司永續政策制定、年度目標規劃、跨部門協調、風險監控及成果回報。

(2) 永續小組成員分工與權責範疇

永續專責小組成員由各核心部門代表組成，分工如下：

角色／部門	職掌範疇	實際執行內容
永續長 / 永續溝通協調員	決策領導與資源配置	審查年度目標、主持定期檢討會議、向董事會/高層報告。
環境管理執行組	環境、生物多樣性、碳排管理	執行能資源盤查、減碳專案推動、廢棄物管理與綠色採購。
人力資源與社會組	人權、職安衛、文化與社群	執行人權評估、定期推動職安健康檢查、員工培訓與社區活動。
營運與風控組	經濟永續、風險與危機管理	進行營運風險鑑別、供應鏈評估、資安與危機應變流程演練。

(3) 定期檢討與改善會議機制

- 會議頻率：
 - 例行營運會（每季一次）：由永續溝通協調員召集各組代表，檢視 KPI 達成率與異常項目改善進度。
 - 年度管理審查會（每年第四季）：由最高管理階層親自主持，審視全年度永續績效，並訂定下一年度政策與資源分配。
- 會議形式：以實體或線上會議進行，並需作成會議紀錄妥善留存（至少保存 3 年），作為持續改善之追蹤依據。

2. 年度目標檢視、監控與報告機制

年度永續目標採取 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環進行落實，並依公司規模與系統導入年份進行漸進式管理：

(1) 第二年起：回饋與監控機制

- 監控機制：進入系統導入第二年後，專責小組需定期對照「永續願景與目標」進度，透過定量或定性指標（KPI）進行成果比對。
- 成果報告書要求：
 - 公司必須編製「年度內部永續成果報告書」，內容需涵蓋上述八大面向之目標達成狀況與未達標項目之改善對策。
 - 此報告書須經最高管理階層簽核後，內部公告並留檔備查。

(2) 第三年起：永續報告公開與精進揭露

- **對外揭露與長期回應：**系統導入第三年起，公司需將永續目標與政策之落實效益，正式回應於「年度永續報告」中。
- **報告內容規範：**
 1. **上一年度監控成果：**客觀呈現八大面向之具體數據（如：減碳量、職安零災害紀錄、人權教育覆蓋率等）。
 2. **差距分析與檢討：**針對未達預期之指標說明原因與改進措施。
 3. **未來精進方向：**揭露中長期永續願景，並更新未來 1~3 年之滾動式管理目標。

