

# 中國人造纖維股份有限公司

## 永續發展實務守則

民國 112 年 5 月 8 日董事會決議通過

### 第一章 總則

- 第一條 本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參酌「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規定，訂定本守則，以資遵循。
- 第二條 本公司於從事企業經營之同時，應積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。
- 第三條 本公司為推動永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。  
本公司應依重大性原則，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。
- 第四條 本公司對於永續發展之實踐，宜依下列原則為之：  
一、 落實公司治理。  
二、 發展永續環境。  
三、 維護社會公益。  
四、 加強永續發展資訊揭露。

### 第二章 落實公司治理

- 第五條 本公司之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。
- 第六條 本公司為推動永續發展，設置「永續發展推動小組」，負責督導永續發展政策、制度或相關管理方針之落實，確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性，並每年提報董事會報告。
- 第七條 本公司應本於尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，並於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要企業永續發展議題。

### 第三章 發展永續環境

第八條 本公司遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，應致力於達成環境永續之目標。

第九條 本公司宜致力於提升各項資源之利用效率，並儘量使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。

第十條 本公司設有「永續發展推動小組」，負責擬訂、推動及維護相關環境管理。

第十一條 本公司宜考慮營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊：

- 一、減少產品與服務之資源及能源消耗。
- 二、減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
- 三、增進原料或產品之可回收性與再利用。
- 四、使可再生資源達到最大限度之永續使用。
- 五、延長產品之耐久性。
- 六、增加產品與服務之效能。

第十二條 為提升水資源之使用效率，本公司應妥善與永續利用水資源，於必要時訂定相關管理措施。

本公司營運行為應致力於避免污染水、空氣與土地；並盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。

第十三條 本公司宜採用國內外通用之標準或指引，執行溫室氣體盤查並予以揭露，其範疇宜包括：

- 一、直接溫室氣體排放：溫室氣體排放源為公司所擁有或控制。
- 二、間接溫室氣體排放：外購電力、熱或蒸汽等能源利用所產生者。

第十四條 本公司宜評估氣候變遷對公司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。

本公司宜統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並視公司營運情形執行節能減碳、溫室氣體減量及減少用水或其他廢棄物量，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。

#### 第四章 維護社會公益

第十五條 本公司應遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利。

本公司應履行保障人權之責任，其包括：

- 一、本公司應遵守，保障員工人權，並遵循國際人權公約，禁止性別歧視，關懷弱勢族群、履行消除各種形式之歧視。
- 二、本公司為防治性騷擾行為之發生，將性別平等相關資訊公開揭示，消除源自於性或性別的敵意因素，以建立友善的工作或營業環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，並合理規劃性別平權及性騷擾防治。
- 三、本公司應避免有違反性別平等相關法規之情事，對性騷擾之案件提供有效及適當之申訴機制與程序，並確保申訴處理過程之平等、透明及予以妥適之回應。

第十六條 本公司應遵循國際公認之勞動人權如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等。

本公司應確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。

第十七條 本公司對於危害勞工權益之情事，應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適回應。

第十八條 本公司應提供員工資訊，使其了解依營運所在地國家之勞動法律及其所享有之權利。

第十九條 本公司宜提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。

本公司宜對員工定期實施安全與健康教育訓練，並鼓勵員工參加推動永續發展相關之教育訓練。

第二十條 本公司宜為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。

本公司應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，以確保人力資源之招募、留任和鼓勵，達成永續經營之目標。

第二十一條 本公司應建立員工溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。

本公司應尊重員工代表針對工作條件行使協商之權力，並提供員工必要之資訊與硬體設施，以促進雇主與員工及員工代表間之協商與合作。

本公司應以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動。

第二十二條 本公司應對產品與服務負責並重視行銷倫理。其研發、採購、生產、作業及服務流程，應確保產品及服務資訊之透明性及安全性，並落實於營運活動，以防止產品或服務損害消費者權益、健康與安全。

第二十三條 本公司依政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質。

本公司就產品與服務對顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，應遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。

第二十四條 本公司對其產品或服務所面對之客戶或消費者，宜以公平合理之方式對待，其方式包括訂約公平誠信、注意與忠實義務、廣告招攬真實、商品或服務適合度、告知與揭露、申訴保障及業務人員專業性等原則。

第二十五條 本公司宜評估並管理可能造成營運中斷之各種風險，降低其對於消費者與社會造成之衝擊。

本公司宜對產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序，公平、即時處理消費者之申訴，並應遵守個人資料保護法等相關法規，確實尊重消費者之隱私權，保護消費者提供之個人資料。

第二十六條 本公司宜評估採購行為對供應來源社區之環境與社會之影響，並與供應商合作，共同致力落實企業永續發展。

本公司宜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，於商業往來之前，宜評估供應商是否有影響環境與社會之紀錄，避免與企業之永續發展政策

抵觸者進行交易。

本公司與主要供應商簽訂契約時，其內容宜包含遵守雙方之企業永續發展政策，及供應商如涉及違反政策，且對供應來源社區之環境與社會造成顯著影響時，得隨時終止或解除契約之條款。

第二十七條 本公司應評估公司經營對社區之影響，並適當聘用所在地之人力，以提升社區認同，促進社區發展。

本公司宜經由商業活動、捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務，或參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展。

本公司宜經由捐贈、贊助或其他支持模式，持續將資源挹注文化藝術活動或文化創意產業，以促進文化發展。

## **第五章 加強永續發展資訊揭露**

第二十八條 本公司依相關法規及上市上櫃公司治理實務守則辦理資訊公開，並應揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，以提升資訊透明度。

第二十九條 本公司編製「永續報告書」應採用國際上廣泛認可之準則或指引，以揭露推動永續發展情形，並取得第三方確信或保證，以提高資訊可靠性。

## **第六章 附則**

第三十條 本公司隨時注意國內外永續發展相關準則之發展及企業環境之變遷，據以檢討並改進公司所建置之永續發展制度，以提升履行永續發展之成效。

第三十一條 本守則經董事會決議通過後實施，修正時亦同。