

台灣聚合化學品股份有限公司
一一五年第二次永續發展委員會議事錄

時間：115 年 8 月 10 日（星期一）上午 9 時正

地點：台北市內湖區基湖路 37 號 11 樓會議室

出席委員五人：杜紫軍、吳培基、吳亦圭、海英俊、陳聖德

列席人員：楊財務長立文、陳總廠長良佳、鍾處長永文、陳課長祺富、曹
專案秘書芸、鄭資深專員雅方

主席：杜紫軍

記錄：曹芸

壹、主席致詞：(略)

貳、報告事項：

一、案由：本公司 2026 年上半年永續發展工作執行情形，報請核備。

說明：本案於本委員會報告後提報董事會。

二、案由：本公司 2025 年減碳節水專案執行情形，報請核備。

說明：(一) 本公司依循台聚集團政策訂定 2030 年減碳目標為「碳排放量較基準年 2017 年減少 27%」。2025 年碳排放量 67.8 萬公噸，相較基準年排放量減少 27%。

(二) 2024 年訂定單位耗水量小於 4 公噸/公噸以及水回收率大於 90%節水目標，2025 年達成率為單位耗水量 3.24 公噸/公噸，水回收率 91.4%。水回收率經由台灣產業服務基金會完成外部確信。

(三) 2025 年 CDP「氣候變遷」及「水安全」獲 B 管理級別。

(四) 本案於本委員會報告後提報董事會。

三、案由：本公司 2025 年人權管理作為與執行成果(附件一)，報請核備。

說明：本案於本委員會報告後提報董事會。

參、討論事項：

一、案由：編製 2025 年永續報告書案，提請討論。

說明：(一) 本公司 2025 年永續報告書業已編製完備(附件二)，報告書由勤業眾信聯合會計師事務所擔任第三方確信單位，審閱 GRI 準則符合性及依循確信準則 3000 號執行 5 項指標確信作業，並出具有限確信報告。

(二) 本案如蒙核可，將提請董事會決議通過，並依台灣證券交易所上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第 5 條規定，於 115 年 8 月 31 日前完成申報。

決議：經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過。

肆、臨時動議：無。

伍、散會

主席：杜紫軍

記錄：曹 芸

杜紫軍

曹 芸

台灣聚合化學股份有限公司

2025 年人權管理作為與執行成果

人權風險鑑別與評估

每年進行人權風險鑑別，針對鑑別的人權關注議題執行合規檢查及第三方評估，依照風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。

人權議題牽涉不同業務部門與單位，透過人資處針對不同的影響對象與人權議題，進行人權盡職調查與風險管理的作業。

本公司建立人權管理各階段步驟及展開流程，作為維護與保護人權的基礎，流程如下：

人權盡職調查流程

階段	步驟	作法
階段一：承諾	聲明	對外承諾支持並遵循國際規範與當地法令，制訂人權政策。
階段二：管理	鑑別	確認組織屬性與營運型態的重大人權議題與受影響對象。
	評估與分析	針對全體員工與服務過程，定期評估人權衝擊，瞭解風險暴露程度。
階段三：因應措施	行動與作為	根據定期評估的人權風險程度，擬定不同行動方案。
		- 追蹤行動方案的執行程度與績效，同時進行溝通，確保人權管理有效性。 - 若發生人權侵害的事件，從制度改善、物質與心理輔導層面提供補償措施。
	報導	在公司內部進行人權管理的討論與呈報，並於公司網站公開揭露人權管理作法與成效。

2025 年人權管理成果

依據本公司「人權政策管理方案」進行風險辨識後，本年度納入 13 項人權議題，其中 9 項列為重大關注管理項目，包括：「職場包容性」、「強迫勞動」、「工時過長」、「性騷擾」、「職場不法侵害」、「雇用童工」、「個資管理與隱私保護」、「職業安全管理」及「就業與職場歧視」。針對上述重大議題中存在可能風險的項目依據 2025 年人權風險評估管理表，本公司已採取風險減緩措施及衝擊補償措施，衝擊補償實施比例達 100%，經執行減緩措施及衝擊補償措施如下：

人權管理項目的減緩及補償措施

議題	減緩措施	補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
工時過長	1. 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 2. 透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。 3. 系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定，並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。 4. 定期檢視各單位之加班情形。 5. 推動集團電子化作業、智慧化生產，簡化行政流程。 6. 持續開辦專業訓練課程及導入生成式 A1 工具訓練專案，精進員工技術及提升辦公室工作效率。	1. 員工若發生加班事實，均依法發給加班費。 2. 了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 3. 工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。 4. 了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。	100%	由系統每日確認超時原因，若發生工時過長衝擊，將依補償措施發給應有之加班費或補休，並酌量調整相關作業及人力狀況。

議題	減緩措施	補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
職場包容性	1. 依法令規定，足額聘用身心障礙者。 2. 規劃移工之任用與管理程序，並由專人管理與關懷其工作及健康狀況。 3. 建構友善身障者之無障礙工作環境。 4. 台北辦公區設置哺乳室，供需要同仁使用。 5. 已訂定並揭露職場多元化政策(不會因性別、年齡、種族、國籍等予以歧視)，於標準書「集團招募與任用管理辦法」明訂招募、甄試、進用、分發、配置均不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、星座、血型等為由予以歧視而有差別待遇。 6. 集團自學校合作起，即積極錄用越南籍、馬來西亞籍及印尼籍實習生，展現多元文化包容性。	不足進用部分業依主管機關規定辦理，亦積極在招募過程中調整，努力提升符合多元化目標之人才招募比例。	100%	本公司進用身心障礙者人數未達法定應進用人數，依規定繳納差額補助費。

台灣聚合化學品股份有限公司

2025 永續報告書

(以連結方式寄送)