

# 企業永續報告書

(Sustainability Report)

 華信水織布實業股份有限公司  
(TAIWAN SPUNLACE(GROUP)CO.,LTD)

## 2023年度



現行發行時間:2024 年 12 月

# 目錄

## 第一章 編輯方針

## 第二章 經營者的話

## 第三章 永續發展績效

### 一、組織概況

- 1.1 公司介紹
- 1.2 主要產品與服務
- 1.3 歷年認證記錄

### 二、重大性分析與利害關係人溝通

- 2.1 利害關係人鑑別與溝通
- 2.2 重大永續主題鑑別流程
- 2.3 重大永續主題邊界審查

### 三、公司營運與治理

- 3.1 經濟績效
- 3.2 供應商管理
- 3.3 風險管理

### 四、環境保護

- 4.1 氣候變遷風險管理
- 4.2 製程改善
- 4.3 能源轉換
- 4.4 循環經濟
- 4.5 環境法規遵循

### 五、員工照顧

- 5.1 勞雇關係
- 5.2 提供安全衛生的工作環境
- 5.3 員工福利政策

### 六、社會參與

- 6.1 執行成果
- 6.2 未來規劃

### 七、附錄

- 7.1 GRI 對照表

# 第一章 編輯方針

## 關於本報告書

本報告書為華信水織布實業股份有限公司(以下簡稱華信)發行之「永續報告書」(Sustainability Report)，透過本報告書提供予關注本公司的利害關係人群體有關公司於ESG議題上努力的資訊。

## 報告期間與範疇

本報告書揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，報告書所涵蓋組織邊界包括台北總公司及大溪廠區，報告書中的各項資訊及數據涵蓋以上營運據點的經濟、環境和社會等績效，其中部分財務績效的揭露，係經過匯聯會計師事務所查核簽證通過，而環境及社會數據是由各權責部門統計彙整，並經由總經理室確認數據的正確性。

## 報告書編撰依循

本報告書其架構乃參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發佈之GRI準則之核心選項 (Core)進行編撰揭露重大主題、相關策略、目標和措施，並依所列之指導方針及架構撰寫，並由總經理室 確認本報告書涵蓋各重大議題的完整性及提報董事會；最後在本報告書附錄說明指標對照表。

## 外部保證

本報告書係由本公司自行編輯而成，並未經過外部查證機構進行認證或經過會計師表示意見，特此聲明。

## 發行時間

本次發行之2023年度ESG 報告書於2024年12月出版，資訊揭露期間為2023年1 月1日至2023年12月31日。本報告書每年發行一次，2023年度報告書出版日期為2024年12 月，2024年度報告書出版日期預計為2025年10月。

## 聯絡方式

如您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎您與我們連絡，連絡資訊如下

公司:華信水織布實業股份有限公司

連絡人:總經理室

地 址:台北市大同區長安西路106號9樓之1

電 話:02-2558-7728

傳 真:02-2558-7738

電子郵件信箱:andy@spunlace.com.tw

## 第二章 經營者的話

### ESG 指導委員會主席的話

過去 2023 年間，世界各地面臨許多經濟、社會與地緣政治的變化，包括全球化與自由貿易的變數、新型冠狀病毒 ( COVID-19 ) 疫情造成的區域封鎖、烏克蘭戰爭、全球運輸瓶頸及通貨膨脹壓力等，全球供應鏈的韌性與企業的應變能力備受挑戰。作為負責任的全球企業公民，華信水織布開始並積極在營運與產業價值鏈中採取 ESG ( 環境 Environmental、社會 Social、治理 Governance ) 行動，希望持續為社會挹注正向動能。

永續經營不僅僅是一個口號，而是我們公司文化的核心價值之一。我們深知，只有在經營過程中尊重環境、社會和經濟的平衡，我們才能夠長期繁榮。因此，我們一直將永續經營納入我們的戰略規劃和日常運營中。

首先，堅持品質政策對於我們的永續經營至關重要。我們的產品必須建立在「誠信為本」的基礎上進行所有動作。這意味著我們對於客戶的承諾不僅是空口言辭，更是我們企業文化的核心價值。我們必須確保我們的產品和服務始終以最高的品質呈現，並且我們所宣稱的所有承諾都能夠兌現。

其次，「謙虛求進」是我們實現永續經營的重要態度。我們必須時刻保持謙虛的心態，願意學習和成長。我們也時刻保持開放的心態，願意接受來自同事和客戶的建議和批評，並從中不斷改進我們的工作流程和產品，進而達到雙贏的局面。

最後，「顧客至上」是我們永續經營的核心。我們的成功與否取決於我們的客戶。因此，我們必須始終將客戶的需求置於首位，不斷努力為他們提供價值和滿意度。這意味著我們要保持與客戶的緊密溝通，了解他們的需求和反饋，並將這些信息反饋到我們的產品和服務中。

此外，我們還必須持續創新並對永續環境付出。創新是我們實現競爭優勢和永續經營的關鍵。我們必須不斷尋找新的技術和方法來改進我們的產品和服務，以滿足客戶不斷變化的需求。同時，我們也要意識到我們對環境的影響，並努力減少我們的碳足跡，保護我們的地球資源，以確保我們的企業長期存在。

我們深知華信水織布在水織布產業逐漸站穩腳步，也對經濟體越發有影響力更深知作為企業公民所肩負著刻不容緩的永續責任。隨著華信水織布的業務版圖逐漸擴大，我們將會開始更重視與員工、投資人和股東、供應鏈以及客戶等利害關係人的夥伴關係，傾聽並蒐集各方心聲，攜手一同譜寫永續發展的美好未來。

董事長暨ESG 指導委員會主席 華東

### 第三章 永續發展績效

面向	類別	SDGs	衡量指標	2023年績效	2024年目標
經濟	公司治理		財務績效指標	營業額714,606,279	持續成長1%
			研發及創新費用	專利申請費用	持續研發新品
	供應商 永續管理		供應商承諾書	尚未執行	要求簽署社會責任承諾書
			供應商定期評鑑	根據ISO每年進行評鑑	持續每年定期評鑑
環境	氣候變遷 管理與能 源管理		減少能源的耗用	2023用電度數為169,040度	每年節電1%
			提供再生能源	提供給放置太陽能板2組 可提供約1347.75kw電的能源	持續放置太陽能板
	溫室氣體 排放		直接排放 間接排放	2023年碳排放量為 175381 KG	每年進行碳盤查追蹤
	綠色產品 與製程回 收		創新與研發	產品研發達成-ECOLACE	申請產品專利
			生物降解性	一般販售縲縲品項	加強銷售縲縲品項
			生產廢料再售	生產廢料販售16.9公噸, 較去年增加933KG	廢料販售>17噸
			包裝材料回收率	紙管送出裁切再製1768支, 較去年增加720支	加強使用廠內紙管再製品 項,減少能源損耗
		廢棄物回收	廢棄物回收率達100%	廢棄物<1%	
社會	職業健康 與安全		安全衛生	職災死亡0%,重傷害0%, 可記錄傷害0.02%	持續推動 0 災害目標
			職災件數	輕微職災發生1件	持續推動 0 職災目標
			年度員工訓練	受教育訓練總人數30人	持續安排新進人員/舊有員 工定期教育訓練,確保工作 安全及產品品質

## 一、組織概況

### 1.1 公司介紹-值得安心信賴的不織布品牌

#### 30年信賴：穩健公司的歷史長河

華信水織布實業有限公司成立於西元1994年，是一家專業提供水織布生產製造、加工、銷售、技術諮詢等全方位服務的公司。我們集合了最頂尖的機械電子工程師、製程規劃師、生化技師及最熱忱的銷售業務，一起為提供客戶最滿意的產品和服務而努力。

#### 技藝繼承者：前輩啟航後輩航向未來

公司的創始成員在不織布領域都有超過30年以上的歷練，皆是台灣水織布技術的先驅，藉由他們的經驗帶領著年輕有活力的經營團隊，讓華信水織布展現出沉穩幹練又積極創新的不同風貌，成功拓展了全球的事業版圖。如今我們在全世界的不織布業界已佔有一席之地，客戶遍及五大洲超過40個國家，品質、服務和信用更是獲得所有客戶的一致好評。

#### 效率與創新的擁有者

目前生產工廠有2500坪的全新廠房，近20條加工生產線，單月產量可達到500噸，提供醫療、擦拭、衛材、工業等不同用途的不織布捲材，並設置有設備完善的加工廠，可供應各式規格的成品。

營業收入(2023年)	營收成長率
\$714,606,279	較去年成長 1%
出貨量(噸)	客戶
5032 噸	外銷客戶數增加 5 間,內銷客戶數增加 6 間

2023 客戶所在地 營收占比	台灣	美洲	日本	歐洲	非洲	大洋洲	其他 亞洲
	21%	2%	27%	43%	1%	1%	5%
2023 產品型態 營收占比	原料	布捲	裁片	異型	壓縮	其他 型態	機器 零件
	13.1%	32.7%	50.3%	2.2%	0.1%	0.4%	1.5%

## 1.2 主要產品與服務

- 水織布原料
- 布捲
- 裁片
- 異型
- 壓縮
- 其他型態水織布
- 機器零件

### 1.2.1 產業上、中、下游結構

上游:原料製造商

中游:華信水織布實業股份有限公司

下游:零售/代銷商

### 1.2.2 產品用途及對環境的貢獻

#### 產品用途

水織布可被用於製造工業、家用、餐飲擦拭用途的產品，因為它的吸水性和耐用性可重複使用不易破。本公司之水織布皆為成品，收到原料後於廠內做加工外售。本公司所生產水織布產品，會做為拋棄式濕巾布捲、拋棄式毛巾、拋棄式浴巾、壓縮毛巾、拋棄式清潔布、工業用擦拭吸水、吸油等等用途之拋棄式產品。

#### 環境貢獻

- 可再生資源  
水織布含有縲縲(Rayon)，縲縲(Rayon)由植物纖維製成的，通常來自木材、竹子或棉花等天然纖維素來源。這些原料可以再生，因此縲縲(Rayon)可以視為一種可再生資源。
- 生物降解性  
縲縲(Rayon)、木漿(Woodpulp)、萊賽爾(Lyocell)產品具有生物降解性，這意味著它們可以在被丟棄後迅速分解，對環境造成的影響比一些合成纖維要小得多。
- 節水  
製造縲縲(Rayon)時相對於某些其他人造纖維的製程可能使用較少的水，且做為拋棄式產品可免於多次清洗，這有助於減少水資源的消耗和使用化學藥劑的污染。

- 碳吸存作用  
樹木在生長過程中會吸收二氧化碳並儲存碳，這有助於減少大氣中的溫室氣體濃度。使用木漿來製作產品，尤其是當這些產品能夠有效回收和重複使用時，有助於形成一個低碳的循環經濟。
- 支持可持續林業  
縲縲(Rayon)、木漿(Woodpulp)供應商選擇符合可持續性標準的森林管理實踐，例如FSC (森林管理委員會) 認證的木材來源，確保木漿的生產不會對生態系統造成長期損害，並保護生物多樣性。
- 循環使用  
水織布產品是用途多用途，不侷限於一個形式，銷售完畢後產生的廢料也可再做利用，減少廢棄物回收量。
- 可持續的原材料來源  
萊賽爾(Lyocell) 主要由木漿 (通常來自桉樹、柳樹等快速生長的樹木) 製成，這些樹木是可再生資源。通過可持續的森林管理和負責任的木材採伐，確保了Lyocell 的生產不至於破壞生態環境。而且，相比其他纖維 (如合成纖維或某些天然纖維)，Lyocell對土地資源的需求較低。
- 閉環生產過程  
萊賽爾(Lyocell)的製造過程使用的是“溶劑紡絲”技術，這種技術的一個關鍵優點是溶劑 (NMMO，水合 N-甲基嗎啉氧化物) 是可以回收和再利用的。在這個原料的生產過程中，幾乎沒有廢物排放，溶劑的循環使用減少了化學品的污染。

### 1.3 歷年認證記錄

- 民國九十五年四月二十日：  
「ISO9001:2000版Quality Management System」品質管理系統認證
- 民國一零一年一月十二日：  
「SGS Societe Generale de Surveillance S.A. 重金屬&螢光化學檢測」通過
- 民國一零八年四月二十二日：  
「ISO9001:2015版Quality Management System」品質管理系統認證  
「ISO14001:2015版Environmental Management Systems」環境管理系統認證  
「ISO45001:2015版Occupational health and safety management systems」  
職業安全衛生管理系統  
「HACCP Hazard Analysis and Critical Control Point System」食品危害管制認證
- 民國一一一年十二月十七日：  
「FSC™ Forest Stewardship Council 森林產品驗證」認證
- 民國一一二年四月二十三日：  
「ECO LACE 複合型木漿布」專利申請通過
- 民國一一二年四月二十三日：  
「DIN CERTCO – Garden Compostable DIN EN 13432:2000-12 家庭可堆肥」認證  
「DIN CERTCO EN 13432:2000-12/ASTM D 6400:2019-01產品」認證
- 民國一一三年四月二十三日：  
「SGS Societe Generale de Surveillance S.A. EN 1186:2022 食品接觸檢測」通過



## 二、重大性分析與利害關係人溝通

### 2.1 利害關係人鑑別與溝通

為追求永續發展與股東最大利益，由本公司總經理室召集各部門執行人員共同參與確認利害關係人所關注ESG的相關主題，並透過 AA1000 SES:2015 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 指引，按依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點等五大原則，鑑別出主要利害關係人，包括股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、員工、政府機關及當地社區居民等，並依上述六大類利害關係人，所關注重視之議題，透過本公司暢通的管道，適時的作出回應，使彼此溝通更有效率。

利害關係人	股東/投資人	員工	客戶	供應商	政府/協會
關注議題	財務績效 風險管理 創新管理 氣候與能源	人才吸引及留任 多元與共融 社會影響力 人才發展 從業道德	創新管理 產品品質與安全 客戶關係管理	永續供應鏈管理 從業道德/法規遵循 產品品質與安全 職業安全與衛生 資訊安全 氣候與能源	公司治理/法規遵循 氣候與能源 資源循環 水管理 永續供應鏈管理
溝通管道/ 頻率	視訊會議/不定期	員工教育訓練/不定期 員工諮商信箱/不定期 勞資會議/半年	客戶滿意度調查/每年 客戶會議/不定期	供應商評核表/每年	研討會、公聽會/不定期

## 2.2 重大永續主題鑑別流程

華信水織布重大主題辨識流程如下：

### 步驟一

#### 鑑別ESG議題

依據GRI 出版的永續報告書準則(GRI Standards)，並考量產業特性及參考同業之重大主題，工作小組與外部顧問及內部高階主管討論後，歸納出與華信水織布攸關的20項主題。

### 步驟二

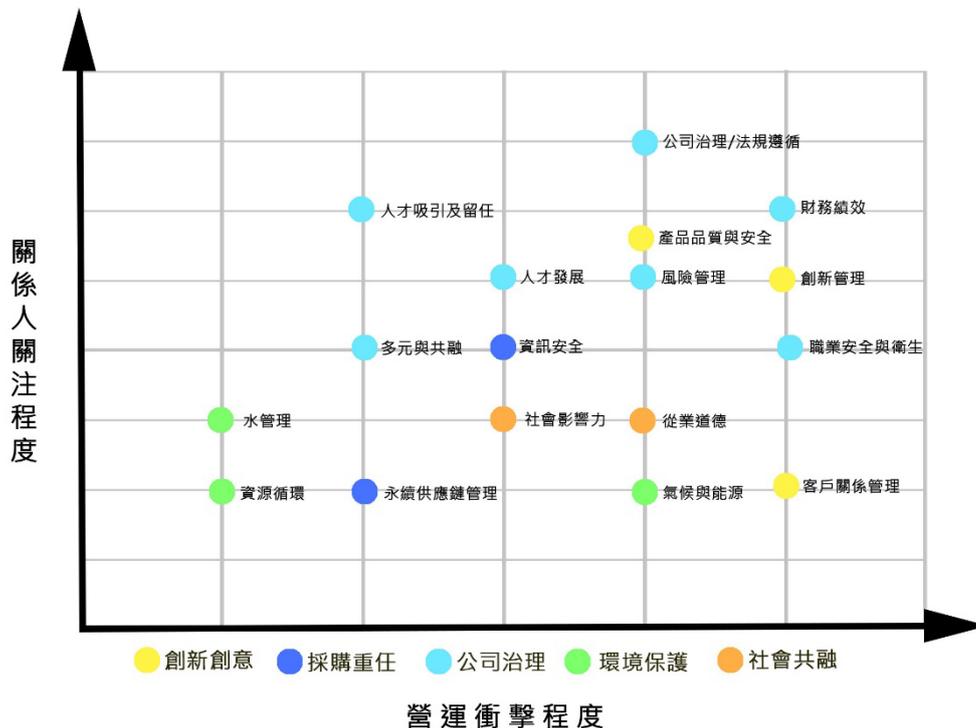
#### 排序

以「關心程度問卷」調查利害關係人對20項主題之關心程度，

於2023年度邀請利害關係人填寫，共回收60份問卷，其中有效問卷58份。

另外，由工作小組及高階主管填寫「衝擊程度問卷」，評估各項主題對經濟、環境、社會之衝擊程度，共計回收 20 份。綜合關心程度及衝擊影響後，繪製重大主題矩陣圖，鑑別

出 17 項高度關注之重大主題，詳見2.3.2重大主題矩陣圖。



### 2.3 重大永續主題邊界審查

本年度報告書為第一年編制，本報告書經分析後之重大主題歸納為

「創新創意」、「採購重任」、「公司治理」、「環境保護」、「社會共融」五個面向，並以價值鏈作為邊界分析要素，定期辦理各面向之重大主題討論、各管理方案目標執行情形及未來永續發展方向擬定，並彙整相關績效、與利害關係人議合結果及永續發展討論建議事項，永續發展委員會持續管理並將相關資訊揭露於華信永續報告書中。

永續面向	重大主題	GRI對應指標	對應GRI準則	價值鏈衝擊邊界						
				員工	客戶	供應商/ 承攬商	社區 居民	政府主 管機關	股東/ 投資人	
創新創意	創新管理	203	間接經濟衝擊	V	V	V			V	
		302	能源							
	產品品質與安全	416	顧客健康與安全	V	V	V				
	客戶關係管理	418	客戶隱私		V					
採購重任	永續供應鏈管理	204	採購實務	V	V	V				
		308	供應商環境評估							
		414	供應商社會評估							
公司治理	公司治理/法規遵循	206、207	反競爭行為、稅務					V	V	
	資訊安全	416	顧客健康與安全		V					
	財務績效	201	經濟績效					V	V	
	風險管理	206	反競爭行為	V		V			V	
		301、302	物料、能源							
		403	職業安全衛生							
	多元與共融	405	員工多元化與平等機會	V						
	人才吸引及留任	201、202	經濟績效、市場地位	V					V	
		401、402	勞雇關係、勞/資關係							
	人才發展	404	教育與訓練	V	V				V	
職業安全與衛生	403	職業安全衛生	V	V			V	V		
環境保護	氣候與能源	202	市場地位	V	V		V	V		
		302、305	能源、排放							
	水管理	303	水與流放水		V		V	V		
	資源循環	306	廢棄物		V		V	V		
社會共融	社會影響力	202、203	市場地位、間接經濟衝擊	V			V	V		
		413	當地社區							
	從業道德	403	職業安全衛生	V			V	V		

### 三、公司營運與治理

#### 3.1 經濟績效

2021年至2023年華信水織布股份有限公司營業獲利能力及費用分配(仟元)

年度	2021年	2022年	2023年
營業收入	739,050	677,918	714,606
員工福利	983	1,152	1,199

#### 3.2 供應商管理

華信遵循ISO9001:2015,新進供應商皆會建檔入系統並每年評鑑評核，評鑑供應商/外包商持續定期考核，篩選優秀合格供應商。

##### 3.2.1 評核對象(符合一項即可)

本年度交易達二十次(含)以上。

本年度交易達新台幣一百萬元(含)以上

主管或業務指定必須列入之名單者

##### 3.2.2品質、交期為評分計算

品質積分=1-(不良批數/總交貨批數)\*60%

交期積分=1-(遲交批數/總交貨批數)\*20%

##### 3.2.3依照分數分級，列入或剔除合格供應商名單

A級：95分(含)以上	優先採購對象
B級：80分(含)以上	維持合格供應商資格
C級：60分(含)以上	非必要，減少採購
D級：60分以下	取消合格供應商資格

至2023年12月31日止，目前有94家合格供應商

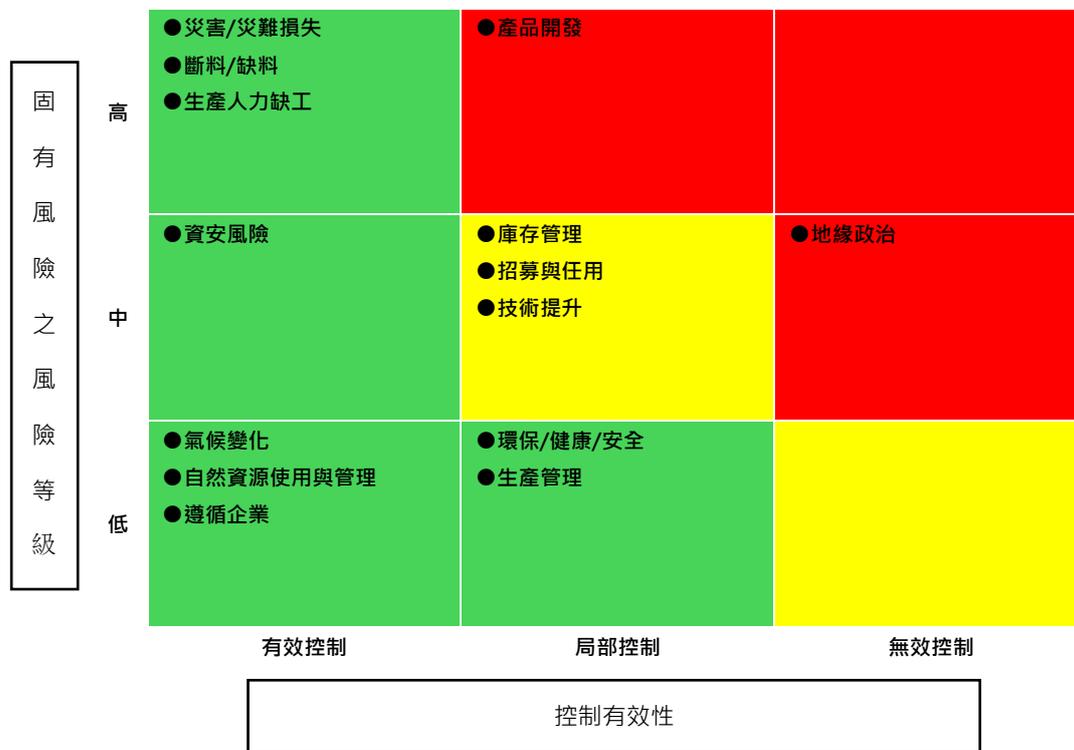
採購項目	供應商家數統計		
	國內	國外	合計
原物料	8	28	36
包材	44	0	44
加工	12	0	12
廢棄物清除	2	0	2
小計	67	28	95
比例	70%	30%	100%

#### 3.3 風險管理

##### 風險管理與營運持續政策

華信秉持永續經營理念，透過建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外  
部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，定期自我  
檢視與持續改進公司抵擋風險，以實現營運持續不中斷的承諾，保障客戶與利害關係人的  
最佳權益。此外，本公司透過持續優化教育訓練、績效管理、風險評估、公開揭露等機  
制，達到有效掌握營運相關之風險及建立風險控管文化。

### 年度風險地圖



■ 安全,繼續保持   
 ■ 中等,需改善控制或因應措施   
 ■ 嚴重,須立刻改善

#### 3.3.1 物料風險 (GRI206、301、GRI302)

華信為加工產業，為保障客戶權益並為永續經營之約訂，華信專注於經營並維持多元化物料來源，審慎評估各供應商品質並不定時審核每批生產成本，討論未來採購策略，致力提供給客戶穩定的產品與服務。

#### 3.3.2 財務風險 (GRI201)

華信外銷營業額大於內銷營業額甚多。全球金融市場變化劇烈，匯率、利率、甚至進出口價格波動皆使公司經營面臨更多挑戰，若無妥善管理，將同時影響到獲利及股東權益。華信目前外銷多以美元報價，因此大部分的外幣可藉由經常性進銷貨款項沖抵，達到自然避險之效果。業務高階主管也定期會在每批訂單確認匯率是否對獲利有所影響，若發現匯率不符預期會於每周業務會議提出討論是否更換幣值報價或先行做遠匯避險。

#### 3.3.3 資安安全 (GRI416)

華信為確保能夠維持資訊安全，打造值得信任的企業，針對資訊處理之正確性

及設備、網路之安全性有以下措施，並同時定期執行內部教育訓練提升同仁對於資安的警覺性，確保客戶及產品資訊安全。

- 專任IT人員

華信聘請專任IT人員，可迅速解決任何資訊問題

- 資料庫系統備份

ERP系統同時設定每日定期晚上八點進行備份至硬體

- 定期備份資料及EMAIL資訊

由IT人員設定自動將硬體備份上傳至雲端儲存

資安事件

華信並未發生過資安事件

### 3.3.4職業安全 (GRI403)

經濟發展的同時員工也是公司重大的資產，職業安全絕是不容忽視的一環，華信致力改善現有不足並希望成為讓員工信任的幸福企業，目前執行方針有以下措施。

- 工廠內聘有乙級職業安全管理師，優於職安法要求的丙級程度
- 定期於每年舉辦健康檢查，確保員工身體健康無虞
- 設立稽核小組不定期查核工廠生產情況，針對現場及環境討論人因工程傷害及改善環境，設立專案紀錄表確實追蹤

工安事件

華信並未發生過工安事件

#### 四、環境保護

##### 4.1 氣候變遷風險管理

本公司遵照主管機關管會所發佈之「公司治理3.0-永續發展藍圖」，自113年起參考國際準則Task Force on Climate-related Financial Disclosures(簡稱TCFD)規範及架構，揭露本公司氣候變遷風險評估與管理。

##### 4.1.1 氣候變遷風險管理架構(TCFD)

管理政策		執行情形
公司治理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 定期向董事會報告本公司評估及管理氣候變遷相關管理風險與機會</li><li>● 公司ESG小組負責推動</li></ul>	公司ESG小組將評估及管理氣候變遷相關風險與機會的執行情形，每年一次向董事會提出報告。
公司策略	<ul style="list-style-type: none"><li>● 透過各部門主管溝通討論，鑑別短、中、長期氣候變遷對公司的風險與機會</li><li>● 評估氣候變遷對公司營運、策略及財務規劃的影響</li><li>● 以情境分析做公司因應氣候變遷的策略</li></ul>	依據TCFD風險與機會進行鑑別，共鑑別出8項風險及4項機會。 針對鑑別出的風險及機會評估風險影響的機率及重大性。 以聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)於IPCC第六次評估報告中提出全球氣候升溫情境，模擬公司營運的風險與機會並擬定因應氣候變遷的措施。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 以TCFD架構定期審視及評估氣候變遷相關流程</li><li>● 依據氣候變遷風險鑑別及排序結果，擬定因應方案</li><li>● 與本公司風險管理制度節，每年定期評估</li></ul>	將鑑別出的風險及機會機率及重大性進行量化及排序，評估對公司營運、財務的衝擊。 擬定本公司因應措施及優先處理順序。
指標和目標	<ul style="list-style-type: none"><li>● 每年自行進行盤碳排放計算</li><li>● 設定氣候變遷管理目標，並定期檢視目標達成情形</li></ul>	每年進行碳排放計算。 持續討論並進行減碳措施。

#### 4.1.2 TCFD風險與機會進行鑑別

風險類別	風險構面	氣候風險	財務衝擊
轉型風險	法規政策	永續相關需求與規範增加	生產工廠可能因應再生能源展條例修正方向，增加相關再生能源裝置或申請相關綠色環保標章相對增加採購成本。
		溫室氣體排放成本增加	外銷客戶尤其歐洲客戶偏多，可能受碳權、碳稅、碳交易制度影響，造成營運成本增加。
		環保法規趨嚴	因法規限制飯店減少使用一次性商品，導致拋棄式品項可能會影響形象。
	市場	客戶消費行為改變	由於終端消費者對品牌商對於永續、環保意識抬頭，願意增加對環保產品採購意願，同時要求供應商提供相關證書或申請標章，造成其他產品營收的同時也增加營運成本。
名譽	客戶偏好轉移	對於永續環保議題不重視的情況可能會影響客戶對於公司的信任感，使商譽受損，影響營收。	
實體風險	立即性風險	颱風/洪水發生頻率增與嚴重性增加	極端實體風險將可能使廠房、倉庫受損，使得產品或設備受損，影響交期，有損公司形象。 因氣候衍生的颱風假也會使生產線停擺，影響交期和員工士氣。
	長期性風險	降雨模式改變與天氣變化劇烈	降雨模式改變導致的長期乾旱將影響生產用水的穩定性，造成原料生產中斷，供應不及需求。如持續高溫情況下可能改變客戶的消費模式增加銷售及生產難度。
		平均溫度上升	平均溫度上升，將使民生用電大增，工廠、員工宿舍用電遽增，導致成本增加。供電吃緊也可能造成跳電。
機會		說明	
資源使用效率		空壓機、冷卻水塔、冷氣等耗能設備增加變頻器的使用及使用LED燈管，節省電力耗用。	
能源來源		增加使用低碳綠能或再生能源(太陽能發電、風力發電)	
產品和服務		下腳料回收再販售、選擇可回收分解原料	
市場		跟進申請標章並使公司進步及注重同時能越有永續心態	
韌性		不適用	

### 4.1.3氣候風險矩陣

		短期(<3年)	中期(3-5年)	長期(>5年)
風 險 機 率	高		環保法規趨嚴	溫室氣體排放成本增加
	中	颱風/洪水發生頻率增與嚴重性增加	客戶消費行為改變 客戶偏好轉移	永續相關需求與規範增加
	低	平均溫度上升	降雨模式改變與天氣變化劇烈	

### 4.2 製程改善

華信公司不定期針對機台、產品、客戶是否可使產能增加做專案紀錄表，由業務、生管發起並追蹤其改善進度。依廠內改善案件為例：

提出時間	品項	改善方案	改善成效	改善時程	負責部門
9/19	木漿布捲	提高機器運轉速率50%	產量提高34%	1個月	生管 技術
		提高機器運轉速率60%	產量提高51.2%		
10/08	異型裁片	改良模具	產量提升14.6%	20日	生管 技術 品保
		追加包裝人員	產量提升49.5%		

### 4.3 能源轉換

華信公司非重度用電、用水公司，但仍一般民生用水用電上對永續經營盡一份心力。

#### 4.3.1電力

華信公司目前設置太陽能板2組,可提供預估約1347.75度電量



#### 4.3.2 水資源

##### 華信公司設置相對應設施

設施名稱	數量
感應式洗手台	2座
馬桶2段式沖水	26座
雨水回收池	3座
雨水回收水塔	1座

#### 4.4 循環經濟

華信公司為加工廠，生產製造出的原料下腳料、成品尺寸等等無髒污不良品，均可再販售增加效益，減少廢棄物運送。

華信銷售下腳料銷售紀錄表 (kg)			
品項	2021年	2022年	2023年
布捲(點斷)	528	136.7	325.3
布捲(厚)	2437.2	2334.4	3278.3
布捲(薄)	2548.4	1801.8	1639
布條	795.2	1726.7	1902.7
裁片	2065.1	1044.05	860.7
合計	8373.9	7043.65	8306

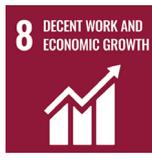
#### 4.5 環境法規遵循

##### 環境管理的項目及控制方式

項目	說明	標準	控制方式
事業廢棄物	一般事業廢棄物：生產過程中所產生廢料、一般生活垃圾。	廢棄物清理法 廢棄物清理計畫書	垃圾進行分類回收，加強可回收資源性垃圾再利用，製程中產生之廢料可回收再製或進行一般銷售。不可利用之廢棄物，依法規委託合格清運處理廠商定期清理。
二氧化碳排放量	溫室氣體二氧化碳之排放，針對本廠之來源、數量，進行初步統計。更自主性推行節能減碳。	溫室氣體減量及管理法	本公司為加工廠無石化原料，針對場內一般電器做自主性節能減碳(隨手關燈、冷氣溫度不高於28度、多走樓梯)
毒性化學物	廠內製成無使用毒性	毒性化學物質管理法	仍依照法規建立場內

	化學物質。		化學SDS安全資料表並放於現場，容器本身也放置於通風處，接觸員工本身崗位處也提供防護設備佩帶。
噪音	製程過程中，機器設備運轉時產生噪音。	噪音管制法 職業安全衛生設施規則	噪音產生場所，設立告示牌標示注意事項，並提供每位作業者及進入者防護設備，現場作業人員每年定期進行聽力檢測，且有優於勞基法之勞工休息時間，使其員工不會長期處於噪音空間影響身體健康。
能源使用管理	現場製程設備運轉所使用之電能，空調系統之送風及壓縮機用電，製造軟水、純水時過濾，日常生活使用的電器用品。	節約能源	定期每月紀錄及檢查能源設備。 安排專人負責各區電源管理，落實能源管理源管理，隨手關閉不使用之電器、設備。
碳排放計算	現場電力、汽油使用量、自來水、廢棄物公斤數等相關用度計算碳排放	永續管理	自主計算碳排放量，訂定目標持續減碳

## 五、員工照顧

 <p>2 ZERO HUNGER</p>	<p><b>消除飢餓</b></p> <p>確保員工不會有飢餓情形，獲得營養且充足的食物</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供員工食堂，並統一協助員工訂餐食</li> </ul>																														
 <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p>	<p><b>良好健康與福祉</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 每月固定當月壽星慶生一次，維護員工重視感</li> <li>● 一年一度定期健康檢查，滿三個月即可免費參與</li> <li>● 員工整體2023年福利費用NT\$1,199,444</li> </ul>																														
 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	<p><b>性別平等</b></p> <p>結束所有對女性的歧視與差別待遇，並且保障女性遠離各種暴力剝削，與具有能平等參與各項權力。</p> <table border="1" data-bbox="430 649 1332 851"> <thead> <tr> <th colspan="3">2023員工性別分布比例表</th> <th colspan="3">2023高階主管性別分布比例</th> </tr> <tr> <th>性別</th> <th>人數</th> <th>比例</th> <th>性別</th> <th>人數</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男</td> <td>9</td> <td>18.75%</td> <td>男</td> <td>2</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>39</td> <td>81.25%</td> <td>女</td> <td>3</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>48</td> <td>100%</td> <td>總計</td> <td>5</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	2023員工性別分布比例表			2023高階主管性別分布比例			性別	人數	比例	性別	人數	比例	男	9	18.75%	男	2	40%	女	39	81.25%	女	3	60%	總計	48	100%	總計	5	100%
2023員工性別分布比例表			2023高階主管性別分布比例																												
性別	人數	比例	性別	人數	比例																										
男	9	18.75%	男	2	40%																										
女	39	81.25%	女	3	60%																										
總計	48	100%	總計	5	100%																										
 <p>6 CLEAN WATER AND SANITATION</p>	<p><b>乾淨水與衛生設施</b></p> <p>確保所有人都能享有乾淨且能負擔的水資源。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 華信公司廠內設置4台飲水機，並每月定期檢修，每年更換濾水器</li> <li>● 不定期聘請檢驗公私至廠內檢測水質</li> </ul>																														
 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<p><b>尊嚴就業與經濟發展</b></p> <p>貢獻與亮點績效</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 不定期由生管計算每人產能績效，調整生產速度</li> <li>● 不定期舉辦生產競賽，激勵員工增加效率</li> <li>● 定期評核，依每人各自考勤、績效等公評評分</li> </ul>																														
 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>	<p><b>減少不平等</b></p> <p>依人才選用及員工政策平等且公平，不因種族、性別、年齡和社會出身有所差異。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 徵才招募管告刊登不限制種族、性別、年齡</li> </ul>																														
 <p>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</p>	<p><b>永續城市與社區</b></p> <p>讓所有人都能享有安全、能負擔的居住與交通建設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 備有員工宿舍，定期維護且有完整消防設備</li> <li>● 敦親睦鄰，針對鄰居的反應會積極聽取(交通噪音)，門口貼立連絡電話避免爭議</li> </ul>																														
 <p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>	<p><b>負責任的消費與生產</b></p> <p>實施更有效率、環境永續的消費與生產方式，減少自然資源浪費。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 食堂備有洗手台，可使用自己的餐具，減少使用一次性餐具</li> <li>● 場內設有飲水機，提倡員工自帶水杯裝取</li> </ul>																														
 <p>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</p>	<p><b>和平正義與有力的制度</b></p> <p>降低暴力、虐待、恐怖主義等事件，透過法治讓所有人都能獲得司法救助與基本自由權力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 一周一次廠務會議，溝通各部門工作進度</li> <li>● 每月一次工廠月會，公告相關重要事項、完整佈達</li> <li>● 半年一次勞資會議，確保勞資關係和睦</li> </ul>																														

## 5.1 勞雇關係

華信公司僱用人資顧問於廠內協助相關事宜，確保無違法事項，保障勞資雙方權益。

### 5.1.1 招募

#### 招募流程圖



### 5.1.2 聘用及留任

公司經顧問協助配有完整的相關程序單及表單，並且仍持續在完善相關流程及所有表單，守護員工權益同時能清楚相關公司規定。相關規定清楚透明，致力成為員工能信任的公司。

### 5.1.3 人力資源

最近三年員工平均年資、年齡及學歷分布				
年度		2021	2022	2023
員工人數	本國	40	40	39
	外籍	6	6	7
	合計	46	46	48
平均年齡		38	38.22	37.86
平均服務年資		7.34	6.58	7.58
學歷分布情形	碩士	2	2	2
	大專	26	26	26
	高中	17	17	18
	國中(國小)	1	1	2

最近三年員工性別與國籍統計表							
年度		2021		2022		2023	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
台北辦公室	男生	1	6%	1	6%	1	6%
	女生	14	94%	14	94%	14	94%
	30歲以下	3	20%	3	20%	2	13%
	30-50歲	11	73%	11	73%	12	80%
	50歲以上	1	7%	1	7%	1	7%
	小計	15	100%	15	100%	15	100%
大溪廠區	男生	6	19%	6	19%	8	24%

	女生	25	81%	25	81%	25	76%
	30歲以下	3	10%	5	16%	6	18%
	30-50歲	24	77%	22	71%	23	70%
	50歲以上	4	13%	4	13%	4	12%
	小計	31	100%	31	100%	33	100%
全公司	男生	7	15%	7	15%	9	19%
	女生	39	85%	39	85%	39	81%
	30歲以下	6	13%	8	17%	8	17%
	30-50歲	35	76%	33	72%	35	73%
	50歲以上	5	11%	5	11%	5	10%
	小計	46	100%	46	100%	48	100%
副理以上主管	男生	2	40%	2	40%	2	40%
	女生	3	60%	3	60%	3	60%
國籍	本國	40	87%	40	87%	39	81%
	越南	6	13%	6	13%	7	19%
	總計	46	100%	46	100%	48	100%

最近三年度新進員工分析							
年度		2021		2022		2023	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
台北辦公室	男生	0	0%	0	0%	0	0%
	女生	2	100%	0	0%	2	100%
	30歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50歲	2	100%	0	0%	2	100%
	50歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	小計	2	100%	2	100%	2	100%
大溪廠區	男生	1	33%	1	20%	3	43%
	女生	2	67%	4	80%	4	57%
	30歲以下	2	67%	2	40%	3	43%
	30-50歲	1	33%	3	60%	4	57%
	50歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	小計	3	100%	5	100%	7	100%
全公司	男生	1	20%	1	20%	3	33%
	女生	4	80%	4	80%	6	67%

	30歲以下	2	40%	2	40%	3	33%
	30-50歲	3	60%	3	60%	6	67%
	50歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	小計	5	100%	5	100%	9	100%

最近三年度離職員工分析							
年度		2021		2022		2023	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
台北辦公室	男生	0	0%	0	0%	0	0%
	女生	1	100%	0	0%	0	0%
	30歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50歲	1	100%	0	0%	0	0%
	50歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	小計	1	100%	0	0%	0	0%
大溪廠區	男生	0	0%	1	100%	0	0%
	女生	0	0%	0	0%	2	100%
	30歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50歲	0	0%	1	100%	2	100%
	50歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	小計	0	0%	0	0%	2	100%
全公司	男生	0	0%	1	100%	0	0%
	女生	1	100%	0	0%	2	100%
	30歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50歲	1	100%	1	100%	2	100%
	50歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	小計	1	100%	1	100%	2	100%

## 5.2 提供安全衛生的工作環境

### 職業安全管理的項目及控制方式

項目	說明	標準	控制方式
電氣設備造成危害	感電、解電、短路火災	安全衛生守則	確實檢修、定期保養
噪音震動造成危害	機器運轉噪音	安全衛生守則	加強防護及提供耳塞
動力機械造成危害	各機械傳動位置	安全衛生守則	加護蓋、護罩
堆高機造成危害	堆高機操作失誤造成壓傷	安全衛生守則	定期回訓、配戴安全帽
火災造成危害	電線走火	安全衛生守則	確實定期設備檢修維護

## 職業安全政策、目標及管理方案

政策	目標	管理方法
遵守法令	無違規	設置專人辦理安全衛生之業務，並要求具備專業證照及持續進修和定期回訓確保證照效期。
事先預防	早期發現風險，設定相關措施	每日/每周/每月保養維護表安排專人確實填寫，並由廠務部定期審核。
定期檢修	透過外部機構確實檢修，降低或消除危害因子	確實巡視相關設備、填寫檢修表格。
持續改善	不定期針對可能危害因子進行檢查及討論	現場樓長可隨時提出環境改善，由品保及職安協助進行。
教育訓練	內外部教育訓練符合法規規定	人資安排新進人員環安衛教育訓練，由副廠長進行內部教育訓練，並配合法規至少半年一次自衛消防訓練。
溝通理解	透過內部溝通討論理解關係人(員工、公司、供應商、周圍民眾)對此目標的希望及要求	每月一次月會進行員工、管理層的討論及溝通，互相分享想法並增進環境改善。
永續發展	愛護地球，珍惜資源，廢棄物確實分類、回收、再利用	統一設立回收站，場內於定點擺放後，安排符合法規之清運回收業者確實做好廢棄物回收。

### 職業安全健康管理

華信公司為維護員工健康，自2022年起每年舉辦一次健康檢查，並針對噪音危害做特別檢查，以確保員工在工作環境中並無受到損傷。

參加健康檢查人數

2022年	2023年
42人	46人

噪音損傷需追蹤人數

目前沒有出現因噪音危害需追蹤之事件

## 5.3 員工福利政策

### 5.3.1 人事制度

各項規章制度皆依勞基法為基本精神，不做違法事項。聘請專業人資顧問協助華信公司建立完整制度及表格範本：

流程編號	流程名稱	表單編號	表單名稱
M01	入職管理程序	華信-M01-01	新進人員報到程序單
M02	員工考核程序	華信-M01-02	人事資料表
M03	員工招募程序	華信-M01-03	華信員工任職切結書
M04	員工離職程序	華信-M01-04	個人資料提供同意書
M05	員工退休程序	華信-M01-05	勞動契約
M06	員工活動申請程序		
M07	勞資會議舉辦程序		

### 5.3.2一般福利

- 員工餐廳、員工停車位、員工宿舍
- 每月壽星慶祝會
- 婚喪、生育補助
- 團體保險
- 尾牙、員工旅遊、聚餐

### 5.3.3退休制度

### 5.3.4教育訓練

根據與人資顧問討論並明列相關訓練流程，分為廠內教育訓練、自辦教育訓練、外派訓練等，確保作業品質外也保障員工有學習的權益，更加精進能力。

### 5.3.5員工維護權益制度

- 勞資會議：半年舉辦一次，勞方全體員工自行選舉選出勞方代表
- 員工諮商信箱：員工休息室設立QR CODE，員工心裡如有想說的話都可自行在家填入，公司高層會再了解原因並依情況協助處理

### 5.3.6 育嬰假

華信公司員工組織家庭後，在懷孕、生產時(或配偶懷孕、生產)依法可申請育嬰假，在育嬰留職停薪期間，為了讓暫停工作的員工有經濟能力支付家庭開銷，本公司會協助勞工向勞保局申請「育嬰留職停薪津貼」。

育嬰假	2021			2022			2023		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
享有育嬰假員工人數	19	1	20	21	1	22	21	1	22
實際請育嬰假員工人數	0	0	0	1	0	1	2	0	0
休假完復職人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
復職直後12個月仍在職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
復職率(實際/應該復職人數)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
留職率(復職後12個月仍在職/上半年復職人數)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

※享有育嬰假員工人數統計數據為本公司40歲以下本國員工人數

## 六、社會參與

### 6.1 執行成果

#### 參與組織與協會

華信公司目前為「臺灣區不織布工業同業公會」會員，公會會員廠商目前不織布製造廠59家，不織布成品廠27家，不織布機械廠22家，不織布相關廠16家，共計124家。

公會創立於1978年，宗旨為協調同業關係，增進共同利益，謀劃工業之改良推廣，促進經濟發展。秉持服務之宗旨，為全體會員謀福利，廣召國內同業加入本會之陣容，共同為台灣不織布業界勾劃出永續未來經濟發展努力。

公會協辦不織布展，共同參展並於展會中更獲得相關永續知識及概念，透過同業交流學習到更多技術及能源轉換上的意見，都能成為華信日後朝向永續企業的重要依據。

#### 敦親睦鄰

華信工廠位於大溪區，周邊鄰里居民眾多，為使公司在社會參與有所幫助與貢獻，我們盡力改善並規劃相關產品使周邊居民日常生活也能以簡單的方式進行永續的貢獻。

##### ● 噪音

由於收到鄰里民眾抱怨，華信工廠來送貨時的大車司機如剛好鐵門未開啟會在門口按喇叭，由於大車喇叭聲響較大，附近居民年事較大易受驚嚇，為此事件於廠務會議中表達，並提出3項改善方法：

- 1、華信公司設立公告並要求各業務、採購發送至各貨運、供應商群組做傳達。
- 2、於工廠門口設計連繫電話貼紙於醒目處，望司機如遇狀況可隨時電話聯繫，勿響鳴喇叭。
- 3、倉管和廠務部辦公室各配有一鐵門遙控器，非現場當值人員也可協助貨運開啟鐵門，避免久候。

##### ● 廢棄物再利用

為永續環保使產品可增加使用時間和方向，華信公司將加工產生的廢料(布捲、布條、裁片等)會以鄰里優惠價販售給周邊居民。布製品功能不限，除一般擦拭髒污外也可做擋灰塵、沐浴毛巾吸水、洗澡頭巾、敷料、敷面巾、洗臉巾等各式功能，雖不是正式規格品，但仍可發會其效用使生活更加便利及愛護環境，達成鄰里居民生活提升及公司經濟效益雙贏。

## 6.2 未來規劃

社會責任	永續目標
符合政府環保及安全衛生法規	100%符合政府環保、安全衛生相關法規
妥善處理及減少廢棄物	致力提升資源利用效率，回收包材重複利用，降低衝擊
溫室氣體管理	自主計算碳排放，提出減碳規劃
能源使用管理	降低產品用電，員工有隨手關電的永續心態
降低職業災害	提升工作環境及人身安全保護，達成零失能傷害事故
善盡社會關懷	捐助公益法人進行活動
諮詢與溝通	出版企業永續報告書

## 七、附錄

### 7.1 GRI 對照表

本報告是根據全球永續性報告指標(Global Reporting Initiative,GRI)發布之GRI 準則揭露編制。「一般揭露」及重要的「特定主題揭露」與報告書章節對應如下表。

#### 7.1.1 一般揭露

揭露項目編號	揭露項目標題	對應章節或說明	頁碼
GRI2：一般揭露			
組織及報導實務			
GRI 2-1	組織詳細資訊	公司簡介	6
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	3
GRI 2-4	資訊重編	無資訊重編	3
GRI 2-5	外部保證/確信	編輯方針 保證聲明書	3
活動與工作者			
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 主要產品與服務	6
GRI 2-8	非員工的工作者	3.3 風險管理	14.22.23
治理			
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 ESG運作與推行	10
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.2 利害關係人鑑別與溝通	10.11
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 ESG運作與推行 2.2 利害關係人鑑別與溝通	10.11
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	每季定期召開會議	10
策略、政策與實務			
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	2.7重大主題管理方針	10
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.6關心議題的諮商	10
GRI 2-27	法規遵循	經濟、社會法規遵循無不符合事件 4.5環境法規遵循	19.20
利害關係人議合			
GRI 2-28	公協會的會員資格	6.1 執行成果	23.24
GRI 2-29	利害關係人議合方針	2.2 利害關係人鑑別與溝通	10
GRI3：重大主題2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	2.3 重大永續主題鑑別流程	11
GRI 3-2	重大主題列表	2.4 重大永續主題邊界	12
GRI 3-3	重大主題管理	2.3 重大永續主題鑑別流程	11

## 7.1.2 特定主題揭露

類別	重大主題	對應代號	指標	對應章節/說明	頁碼
經濟	經濟績效	GRI:2021 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 主要產品與服務 3.1 經濟績效	7 13
	供應鏈管理	GRI:2021 204-1	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	3.2 供應商管理	13
	氣候變遷風險	GRI:2021 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1 氣候變遷風險管理	16
	能源管理	GRI:2016 302-4	減少能源的消耗	4.3 能源轉換 4.5 環境法規遵循	18 20
環境	物料	GRI:2016 301-2	使用回收再利用的物料	4.1.2 TCFD 風險與機會進行鑑別	17
	水與流放水	GRI:2018 303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3.2 水資源	19
	溫室氣體排放	GRI:2016 305-1	直接溫室氣體排放(直接排放)	第三章 永續發展績效	5
	廢棄物管理	GRI:2020 306-3	廢棄物的產生	4.4 循環經濟 4.5 環境法規遵循 6.1 執行成果	19 19 27
社會	勞雇關係	GRI:2016 401-1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	5.1 勞雇關係 5.1.3 人力資源	22-24
		GRI:2016 401-2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	5.3 員工福利政策	25-26
	職業健康與安全	GRI:2018 403-1	職業安全衛生管理系統	5.2 提供安全衛生的工作環境	25
		GRI:2018 403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.3.4 職業安全	15
		GRI:2018 403-3	職業健康服務	5.2.1 職業安全衛生運作	25
		GRI:2018 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 職業安全政策、目標及管理方案	25
		GRI:2018 403-6	工作者健康促進	5.2 職業安全健康管理 5.3 員工福利政策	25
		GRI:2018 403-9	職業傷害	5.2 職業安全健康管理 5.3 員工福利政策	25
		GRI:2016 404	教育訓練	5.2 職業安全政策、目標及管理方案 5.3.4 教育訓練	25 26
		GRI:2016 405	員工多元化與平等	5.1.3 人力資源	22-24
	社區關係	GRI:2016 413	當地社區	6.1 執行成果	27