

本公司設置ESG發展委員會，負責統籌督導各地區子公司有關環境安全衛生、勞資關係及公司治理與風險管理等企業永續發展事務之推動，依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，並協助最高治理單位回應利害關係人所關注的議題及將利害關係人衝擊本公司之影響，每年定期回應至最高治理單位董事會。

112年重大風險管理評估運作情形

113年元月23日於董事會報告如下：

類別	風險項目	風險描述	因應措施
公司治理	產品品質風險	產品品質未達客戶標準	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定有害物質管制流程。 2. 定期更新「原料禁用物質保證書(每年)」、「原料第三方合規檢測報告(每兩年)」、「產品 RSL 檢測報告(每年)」。 3. 材料必須依客戶要求標準進行相關物性檢測。 4. 導入機台數據管理，隨即監控品質，進行數據分析。 5. 建立各段工程標準化作業，避免品質差異。 6. 持續建置設備自動化，減少人員手法差異。 7. 材料上市前必須進行"適用性"(適合客戶生產流程)檢測測試。
	供應鏈風險	斷料 庫存管理 ESG供應鏈管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年進行「供應商稽核」，若有任何異常時立即處置，並開立「矯正措施單」。 2. 對於高用量原物料，安排備援供應商，避免斷料風險。 3. 大宗原料維持兩家以上供應商。 4. 不定時關注上游大宗原料行情波動，並留意外來市場消息與原物料變動訊息，以便適度調整庫存。依實際受訂及預估訂單狀況，每月定期檢討原物料庫存及需求的調整，避免缺料及滯存產生。 5. 找適合之數家供應商提供測試料進行開發。 6. 不定時與各廠資材/生管溝通訂單結構的變化，需求交期改變時立即提出修正，以做應變對策。
	市場風險	產品開發不符市場需求及市場推廣問題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參考Lineapelle流行資訊，重新導入市場流行需求。 2. 檢視國際法規CBAM/CCA，修改環保定義導入合乎國際法規材質。 3. 檢視現有產品線，清除不合市場需求產品，空出產能進行合宜產品導入。 4. 綜合各品牌產品發展方向，整理出共同需求全力開發。
	法規遵循風險	法規更新遵循	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法規權責單位定期查核法規變動，新制訂或修訂法規之通知。 2. 依修正法規內容，落實內部規章制定與更新。 3. 稽核每半年進行環安、財務會計及人資單位之法規遵循查核，落實法規確實遵循。

	財務風險	匯率、利率變動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對財務報導期間結束日之利率曝險項目，分析對公司損益的影響程度。 2. 分散使用不同利率敏感度之短中長融資工具，減緩大幅利率波動之影響。 3. 以換匯交易規避匯率風險，平時在外匯升值時，賣匯調節。
公司治理	資訊安全風險	資安管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實備份原則與備援政策，定期還原演練。 2. 外部專業資安團隊協同防護，提升內部資安反應能力。 3. 導入釣魚郵件進階防禦，降低社交攻擊風險。 4. 加強社交工程演練，培養內部資安意識。 5. 定期評估資安風險等級，提出具體改善方案。
環境	氣候變遷風險	碳排管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 112年7月與組織型盤查系統廠商簽約，將依合約安排系統教育訓練。 2. 母公司已完成每年溫室氣體盤查及請第三方進行查驗，海外子廠也預計於113年第一季完成112年度之溫室氣體自我盤查。 3. 每季召開ESG發展委員會議，檢討碳排進度及執行情形。 4. 透過管理活動，持續減少碳排放量。
社會	員工風險	員工安全風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於112年11月進行全廠員工安全衛生守則教育訓練，宣導員工注意安全衛生規範。 2. 112年9月進行全員疏散逃生演練。 3. 每月進行人員作業安全符合性查核。 4. 112年急救人員訓練共66人次。
		人力缺口風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參加大學校園徵才、產學合作及就服站徵才、以提升公司曝光度。 2. 參考物價幅度及其它企業調薪幅度，訂立合理公平的薪酬制度，112年調薪幅度約6%。 3. 112年第四季起研發、行政、營業單位實施彈性工時及預計113年第二季起實施員工持股信託計劃，以達留才及激勵員工之工作績效。 4. 建立多元共融職場，強化企業內部結構，聚焦人力資源及人才永續策略。目前已規劃員工協助方案(EAP)的心理諮商服務，未來透過更完善的EAP制度達成留才政策。 5. 透過系統性的教育訓練加強現有員工的能力缺口。以核心職能(3C)與管理職能(3M)為公司制度優化的主軸，透過相關制度與訓練配合，強化現有人員職能，並於招募上採用職能面談優化選才效果。
		技術斷層風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作再設計，並提高設備自動化程度，減少人力需求。 2. 建立KM知識管理，建立人才培育專區，強化經驗傳承與知識技術累積。 3. 落實職務授權及代理人管理，培養複合型人才。

	社區風險	社區溝通與互助	<ol style="list-style-type: none">1. 參與鄰里社區活動，說明企業致力環保及潔淨生產理念。2. 高雄廠加入工業區區域聯防，了解可能災害形式發生及時應變。3. 高雄廠參與工業區用水協調會確保水源取得。
--	------	---------	--