

▼ 利害關係人與重大主題鑑別流程



■ 內部會議鑑別主要利害關係人及關注議題

■ 參考GRI準則2016年版擬訂永續議題問卷

■ 線上投票

■ 重大主題排序

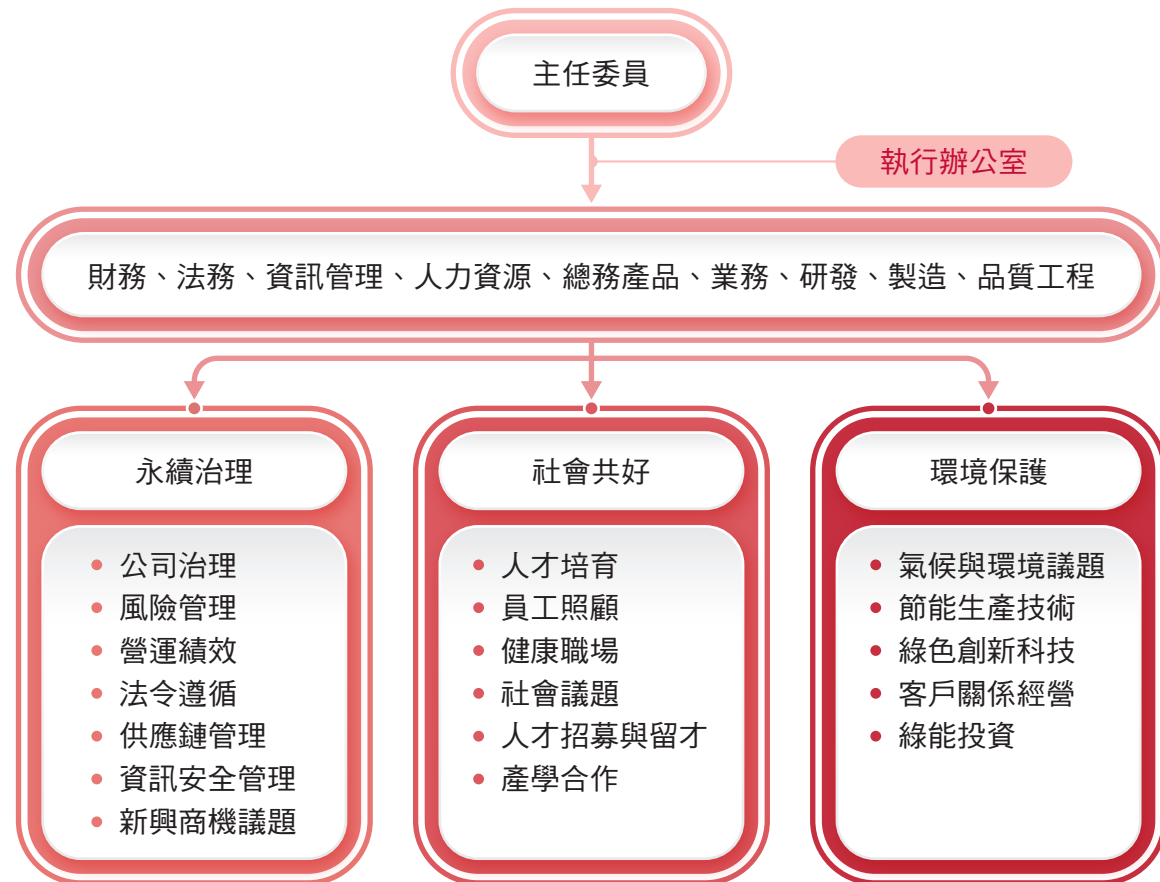
■ 對應GRI準則揭露項目

1.1 永續發展委員會

新漢董事會通過「企業社會責任實務守則」，由董事會授權於2022年成立「永續發展委員會」，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，多位高階主管共同檢視公司核心營運能力，訂定ESG政策願景與使命，以及中長期永續發展計畫。

「永續發展委員會」擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。經由每季會議，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案並同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

「永續發展委員會」主任委員每年向董事會報告永續發展執行成果及未來工作計劃。



▲ 永續發展委員會

1.2 確認利害關係人

01

透過例行業務往來接觸各利害關係人



02

透過內部會議討論



03

鑑別出8類主要利害關係人

▲ 確認主要利害關係人

利害關係人為影響新漢或受新漢影響的群體，由各部門初步篩選往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與新漢的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，篩選出8類對新漢而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、銀行、客戶、員工、供應商、承攬商、當地社區及政府機關。



1.3 利害關係人溝通管道 與關注議題

新漢的主要利害關係人由於身份類別不同，關注之議題亦多有差異，新漢各部門透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注新漢的利害關係人能適時瞭解公司營運概況。

新漢蒐集主要利害關係人提出的關注議題，同時參考GRI永續性報導準則2016年版，歸納出6項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保新漢揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

| 主要利害關係人 | 對公司的重要性 | 關注議題 | 溝通管道/頻率 |
|---------|---|---|--|
| 股東/投資人 | 股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。 | <ul style="list-style-type: none"> 風險管理 營運績效 產品責任 市場形象 | <ul style="list-style-type: none"> 年度股東大會/每年一次 依法將訊息發佈至公開資訊觀測站 網站及投資人聯絡信箱 聯絡窗口：財務處 |
| 客戶 | 客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動。 | <ul style="list-style-type: none"> 營運績效 產品品質 產品與服務創新 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶服務滿意度調查/每年一次 各事業單位/定期 公司網站、各事業部/隨時 |
| 供應商 | 公司的產品仰賴眾多供應夥伴穩定的提供原物料、零組件。 | <ul style="list-style-type: none"> 營運績效 供應鏈管理 法令遵循 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商評鑑/定期 保密契約/業務往來時 聯絡窗口：供應鏈管理處/隨時 |
| 承攬商 | 提供公司必要的勞務活動 | <ul style="list-style-type: none"> 供應鏈管理 勞雇關係 職業健康與安全 | <ul style="list-style-type: none"> 承攬商評鑑/定期 保密契約/業務往來時 聯絡窗口：供應鏈管理處/隨時 |
| 員工 | 員工為公司營運不可或缺之資產，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。 | <ul style="list-style-type: none"> 薪酬福利 職業健康與安全 強迫與強制勞動 | <ul style="list-style-type: none"> 勞資會議/每季一次 部門主管溝通/隨時 員工意見信箱、電話/隨時 聯絡窗口：管理服務處/隨時 |
| 銀行 | 供應公司營運所需資金 | <ul style="list-style-type: none"> 營運績效 公司治理 法規遵循 | <ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：財務處/隨時 |
| 當地社區 | 公司營運應做好環境保護，避免影響鄰里社區的安寧或引起爭議。 | <ul style="list-style-type: none"> 市場形象 環保法令 廢棄物處理 空污與溫室氣體 | <ul style="list-style-type: none"> 園區管理委員會會議定期召開 區分所有權人會議每年召開 |
| 政府機關 | 政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務 | <ul style="list-style-type: none"> 環保法規遵循 勞雇關係 營運績效 職業健康與安全 | <ul style="list-style-type: none"> 訪談 / 不定期 研討會 / 不定期 電話/不定期 公文/不定期 |

1.4 鑑別重大主題

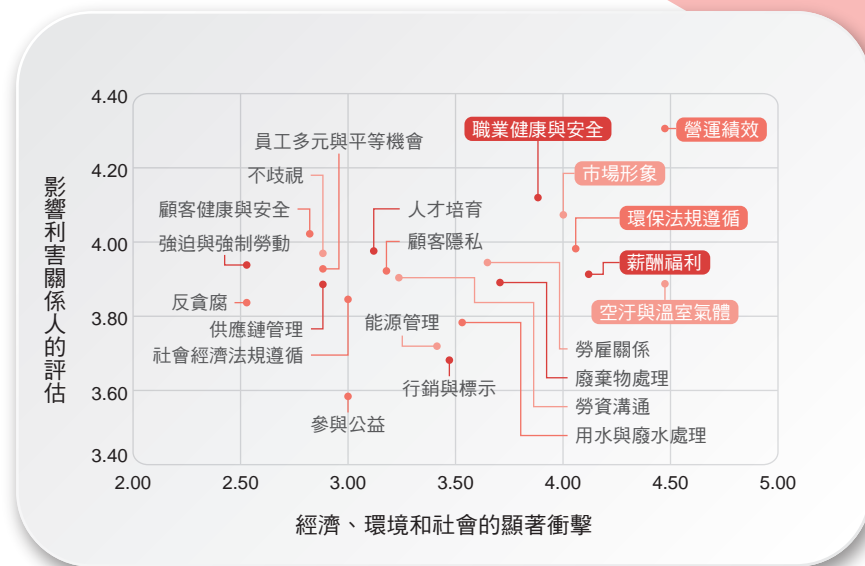
▼ 重大主題鑑別流程



| 面向 | 永續議題 |
|-----|--|
| 經濟面 | 營運績效、市場形象、反貪腐 |
| 環境面 | 供應鏈管理、能源管理、空污與溫室氣體、用水與廢水處理、廢棄物處理、環保法規遵循 |
| 社會面 | 薪酬福利、勞資溝通、勞雇關係、職業健康與安全、不歧視、強迫與強制勞動、顧客健康與安全、員工多元與平等機會、行銷與標示、顧客隱私、社會經濟法規遵循、人才培育、參與公益 |

新漢擬定22項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收166份有效問卷，涵蓋股東/投資人12份、銀行6份、客戶24份、員工39份、供應商45份、承攬商11份、當地社區16份及政府機關13份等，另發放線上問卷予公司17主管填寫各永續議題對新漢產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，經討論後將環境、社會與經濟三個面向各取分數前二名之永續議題列入本年度的重大主題如下：營運績效、市場形象、空污與溫室氣體、環保法規遵循、薪酬福利及職業健康與安全。

▼ 重大主題矩陣圖



| 面向 | 重大主題 | 對新漢的重要性 | 內部邊界 | 外部邊界 | | | 對應GRI準則 | 報告書揭露 |
|----|---------|---|------|------|----|------|---|-----------|
| | | | 公司 | 供應商 | 客戶 | 當地社區 | | |
| 經濟 | 營運績效 | 營運是一間公司的根基，企業創造價值之餘，進而可以與環境、社會共存共榮。 | ✓ | ✓ | ✓ | | 201經濟績效：2016 | 3.4營運績效 |
| 經濟 | 市場形象 | 為公司創造更高價值，並與社會、環境及利害關係人共榮共享，形成一個良善的循環。 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 202市場地位：2016 | 5.1.3市場地位 |
| 環境 | 空污與溫室氣體 | 積極回應氣候變遷所帶來的風險，有效的資源分配，提升企業競爭力。 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 305排放：2016 | 4.3碳排放 |
| 環境 | 環保法規遵循 | 依循法規以避免公司遭受罰鍰，以持續公司良好聲譽。 | ✓ | ✓ | ✓ | | 307:有關環境保護的法規遵循環境保護法規遵循：2016 419:社會經濟法規遵循：2016 | 3.3法令遵循 |
| 社會 | 薪酬福利 | 適材適用及適度發展人力資本，提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。 | ✓ | | | | 401:勞雇關係：2016 | 3.2員工福利 |
| 社會 | 職業健康與安全 | 落實良好職業安全衛生管理，希冀攜手同仁及協力人員，共同維護安全工作環境。 | ✓ | | ✓ | ✓ | 403 職業安全衛生：2018 | 5.3職業安全衛生 |

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

新漢將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境等面向一起努力，展望未來，新漢持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

| SDGs | 細項目標 | 新漢回應 |
|------|--|--|
| | 1.4確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。 | 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，共享共榮提高同仁對公司的向心力。 |
| | 4.5消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。 | 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 |
| | 5.1消除對婦女任何形式的歧視。 5.4透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。 | 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。 |
| | 8.5實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的 | 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。 |
| | 9.5鼓勵創新，提升研發技術。 | 逐年提高研發專案。 專利申請 |
| | 10.2促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。 | 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理差異當作考量標準。 |
| | 12.5透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。 | 不斷改良生產製程，降低廢棄物的產出。 原物料與耗材逐年更換成低汙染材質，減少有害廢棄物。 |
| | 16.6在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 | 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範。 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望。 |