

亞洲聚合股份有限公司

一一五年第二次永續發展委員會議事錄

時間：115 年 8 月 7 日（星期五）下午 2 時正

地點：台北市內湖區基湖路 37 號 11 樓會議室

主席委員五人：鄭敦謙、吳培基、吳亦圭、沈尚弘、陳建平

列席人員：楊財務長文立、鍾處長永文、陳課長祺富

主席：鄭敦謙

記錄：陳祺富

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 10.18 萬公噸，相較基準年排放量減少 13.1%。

(二)2025 年設定用水回收率 >95% 及單位產品用水量 <4.0M³/公噸目標，實際用水回收率 97.3%，單位產品用水量 3.78 M³/公噸，皆達成設定目標。

(三)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。

四、案由：本公司國際財務報導準則(IFRS)永續揭露準則導入計畫執行情形，報請核備。

說明：(一)上述導入計畫 2026 年第 2 季已依時程規劃完成辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊。

(二)截至 2026 年第 2 季，各階段執行情形如下：

	工作項目	預計(已)完成時間
第一階段	1-1. 成立跨部門採用 IFRS 永續揭露準則專案小組	2025 年第 4 季已完成
	1-2. 擬訂導入計畫	2025 年第 4 季已完成

	工作項目	預計(已)完成時間
	1-3. 辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響	2026 年第 1 季已完成
第二階段	2-2. 辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊	2026 年第 2 季已完成
	2-3. 辨認及蒐集所需資料	預計 2026 年第 3 季完成
第三階段	3-1. 試行編製年報永續資訊專章	預計 2027 年第 3 季完成
第四階段	4-1. 公告申報年報永續資訊專章	預計 2028 年第 1 季完成

(三)本案於本委員會報告後提報董事會，後續本公司將依時程規劃完成各項作業。

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。

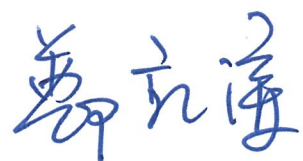
(二)本案如蒙核可，將提請董事會決議通過，並依台灣證券交易所上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第 5 條規定，於 115 年 8 月 31 日前完成申報。

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：鄭敦謙



記錄：陳祺富



亞洲聚合股份有限公司

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。 1. 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。 2. 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可能存在風險的項目依據 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 AI 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
職場不法侵害	為建立長效之預防體系，本公司從治理、辨識、教育、處置及復原五大維度落實風險管理： 一、完善治理與制度規範 1.高階宣示：由總經理於經營管理會議中明確將友善職場納入企業核心文化。 2.健全內規：修訂《工作規則》，明確定義職場暴力樣態與懲處標準，建立標準化處置 SOP。 二、主動辨識與環境預防 1.風險評估：定期執行「人權風險評估作業」及「人員工滿意度調查」，針對高壓單位進行熱點分析，預防潛在危害。 2.環境升級：強化廠區照明、增設監視設備與緊急通報鈴，透過物理防護確保工作現場安全。 三、深化教育與文化形塑 1.全員培訓：所有同仁推動「人權與友善職場」及「誠信經營與法遵」訓練講座，訓練覆蓋率達 100%。 2.透明申訴與公正處置 多元管道：建立 24 小時匿名申訴信箱與專線，保障舉報人之隱私與工作權，避免二次傷害。	當確認不法侵害事件屬實，公司一、根據受影響對象採取以下補償作為： 1. 正職同仁：全方位復原與隱私保護 (1)心理與醫療支援、(2)職務安全調整、(3)名譽與權益恢復、(4)法律援助，並承諾不因其申訴行為而產生任何不利之處分（反報復條款）。 2. 承攬商（包商）：平等保護與合約制裁(1)申訴權利對等、(2)合約影響力行使、(3)場域安全保障。 二、調查程序與復原流程即時受理與隔離、公正調查委員會、結案與追蹤(追蹤受害者的適應情況及是否有二次傷害)。 三、後續改善與預防計畫 (Improvement Plan) 1.教育訓練普及化：每年辦理全體員工（含包商管理人員）之「職場防霸凌與性騷擾防治」訓練，達成率必須為 100%。 2.匿名申訴機制優化 3.領導力與文化變革 4.定期環境評估：納入每年進行匿名「員工滿意度問卷調查」，確保落實。	100%	本公司秉持職場霸凌零容忍原則，本(114)年度接獲之 1 件職場不法侵害舉報案，已經公正調查程序妥善結案。針對當事人權益，本公司已全數落實相關補償與關懷措施（補償達成率 100%），以確保受損權益獲得充分修復。 2.「針對本年度個案之發生原因，本公司已進行管理流程檢討，並將相關案例匿名化納入主管教育訓練教材，以達成持續精進之目標。」

議題	減緩措施	補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
	3.獨立調查：案件調查委員會納入法律及心理專家等外部委員，確保調查程序之公正性與透明度。 4.員工關懷與復原支持協助方案 (EAPs)：提供受影響同仁免費且匿名之心理諮商與法律支援。 5.持續追蹤：結案後進行為期 6 個月的返崗追蹤與適應評估，確保受害者能安心回歸職場工作。			

亞洲聚合股份有限公司

2025 永續報告書

(以連結方式寄送)