



上詮光纖通信股份有限公司

永續發展實務守則

第一章 總則

- 第1條 本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參酌「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規定，訂定本實務守則以資遵循。
- 第2條 適用對象其範圍包括公司及其集團企業之整體營運活動。
本公司於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。
- 第3條 本公司為推動永續發展，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。
本公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。
- 第4條 本公司對於永續發展之實踐，宜依下列原則為之：
一、落實公司治理。
二、發展永續環境。
三、維護社會公益。
四、加強企業永續發展資訊揭露。
- 第5條 考量國內外永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及其集團企業整體營運活動對利害關係人之影響等，訂定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，經董事會通過後，並提股東會報告。

第二章 落實公司治理

- 第6條 本公司宜遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例，建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。
- 第7條 本公司推動永續發展時，包括下列事項：
一、將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。
二、確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。
本公司針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題授權高階管理階層處理。
- 第8條 本公司為健全永續發展之管理，建立推動永續發展之治理架構，由公司永續主管負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。
- 第9條 本公司宜訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。員工績效考核制度宜與永續發展政策結合，並設立明確有效之獎勵及懲戒制度。

第10條 本公司應本於尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，並於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。

第三章 發展永續環境

第11條 本公司應遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，應致力於達成環境永續之目標。

第12條 本公司宜致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。

第13條 本公司宜依其產業特性建立合適之環境管理制度，該制度包括下列項目：

- 一、 收集與評估營運活動對自然環境所造成影響之充分且及時之資訊。
- 二、 建立可衡量之環境永續目標，並定期檢討其發展之持續性及相關性。

第14條 本公司宜設立環境管理專責單位或人員，以擬訂、推動及維護相關環境管理制度及具體行動方案。

第15條 本公司宜考慮營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊：

- 一、 減少產品與服務之資源及能源消耗。
- 二、 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
- 三、 增進原料或產品之可回收性與再利用。
- 四、 使可再生資源達到最大限度之永續使用。
- 五、 延長產品之耐久性。
- 六、 增加產品與服務之效能。

第16條 為提升水資源之使用效率，本公司應妥善與永續利用水資源，並訂定相關管理措施。

本公司應依相關法律規定興建與強化相關環境保護處理設施，以避免污染水、空氣與土地；並盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。

第17條 本公司宜採用國內外通用之標準或指引，執行企業溫室氣體盤查並予以揭露，其範疇宜包括：

- 一、 直接溫室氣體排放：溫室氣體排放源為公司所擁有或控制。
- 二、 間接溫室氣體排放：外購電力、熱或蒸汽等能源利用所產生者。

本公司宜注意氣候變遷對營運活動之影響，並依營運狀況與溫室氣體盤查結果採取相關之因應措施。

第18條 本公司應遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利，並遵循國際公認之勞動人權，確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。

對於危害勞工權益之情事，本公司應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。

- 第19條 本公司應提供員工資訊，使其了解依營運所在地國家之勞動法律及其所享有之權利。
- 第20條 本公司應提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。
本公司應對員工定期實施安全與健康教育訓練。
- 第21條 本公司宜為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。
本公司應訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將企業經營績效或成果，適當反映在員工薪酬政策中，以確保人力資源之招募、留任和鼓勵，達成永續經營之目標。
- 第22條 本公司建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。
本公司尊重員工代表針對工作條件行使協商之權力，並提供員工必要之資訊與硬體設施，以促進雇主與員工及員工代表間之協商與合作。
本公司以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動。
- 第23條 本公司對其產品或服務所面對之客戶或消費者，宜以公平合理之方式對待，其方式包括訂約公平誠信、注意與忠實義務、廣告招攬真實、商品或服務適合度、告知與揭露、酬金與業績衡平、申訴保障、業務人員專業性等原則。
- 第24條 本公司對產品與服務負責並重視行銷倫理。其研發、採購、生產、作業及服務流程，應確保產品及服務資訊之透明性及安全性，制定且公開其消費者權益政策，並落實於營運活動，以防止產品或服務損害消費者權益、健康與安全。
- 第25條 本公司應依政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質。
本公司對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，應遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。
本公司宜對其產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序，公平、即時處理消費者之申訴，並應遵守個人資料保護法等相關法規，確實尊重消費者之隱私權，保護消費者提供之個人資料。
- 第26條 本公司宜評估並管理可能造成營運中斷之各種風險，降低其對於消費者與社會造成之衝擊。
- 第27條 本公司評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。
本公司宜經由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務，參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展。
- 第28條 本守則經審計委員會及董事會通過後實施，修正時亦同。
一、本守則於民國105年3月15日訂定(企業社會責任守則)。
二、第一次修訂於民國109年5月7日。
三、第二次修訂於民國111年2月24日(修訂為永續發展實務守則)。
四、第三次修訂於民國113年11月7日。