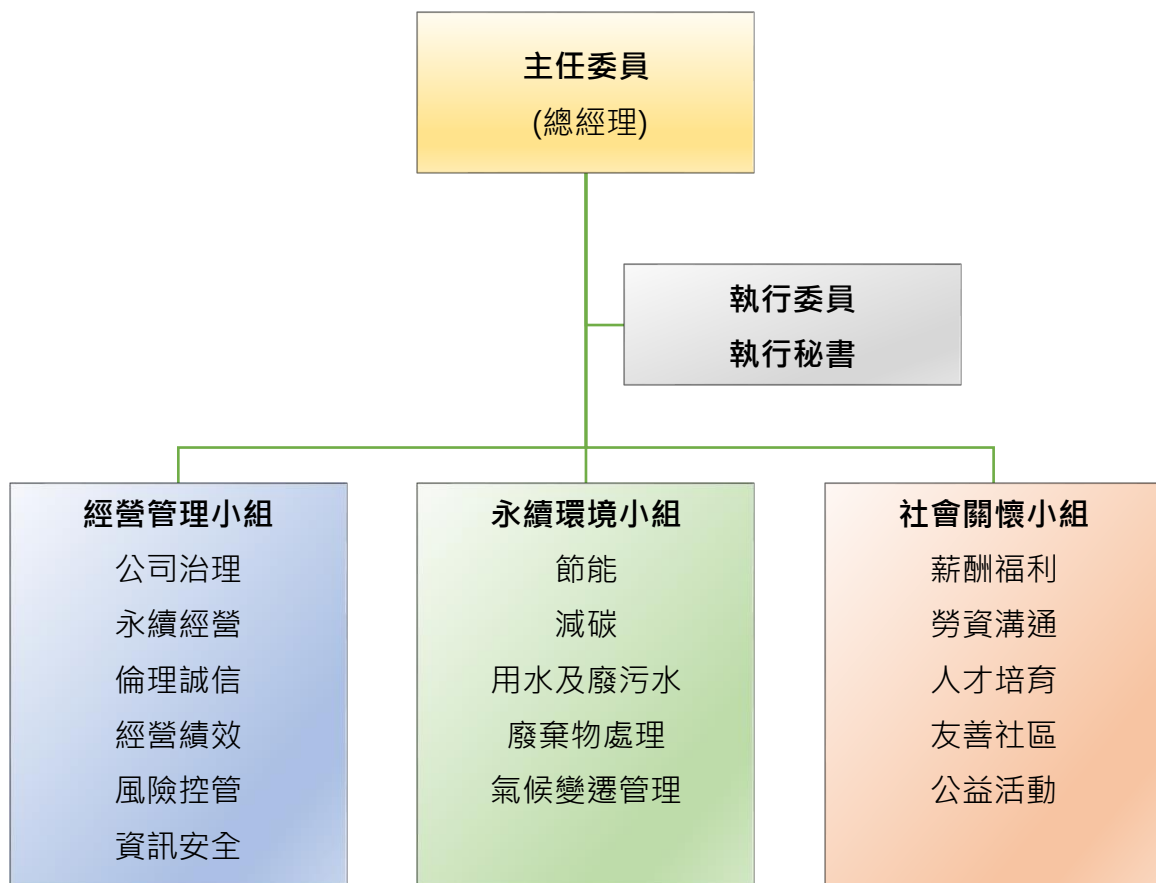


永續推行委員會

亞昕國際董事會授權成立永續推行委員會，並委請總經理擔任主任委員，委員會之下設立各功能小組，各部門主管擔任小組組長。

永續推行委員會因應永續發展涵蓋環境、人群與公司治理(下稱 ESG)等面向，擬定永續發展方針，各利害關係人就經濟、環境及社會議題，視其身分可分別透過內部或外部管道與董事會或被授權之單位進行協商，在各利害關係人溝通與相關單位協商後，就議題重大性由各承接單位盡職調查追蹤處理。永續推行委員會開會前由委員會執行秘書發出開會通知，彙整各小組所列議案，於永續委員會中討論，建立永續報告書編製及驗證之作業程序，並納入內部控制制度。每年由執行委員就當年度執行情形向董事會報告，永續推行委員會於 2023 年已開會 2 次。

ESG 永續推行委員會組織圖



風險管理

亞昕國際風險管理架構是以公司短中長期策略輔以利害關係人關注議題，以各權責部門為執行核心，將風險概念深植於納入營運活動及日常管理程序。第一步驟為風險辨識，依據各單位業務性質可能面臨到的各種風險，展開細項風險特性及情境辨識，第二步驟則加以分析判斷各項風險發生機率、對亞昕國際衝擊程度、可控程度，第三步驟彙總上述資料後區分風險等級，再按風險等級提出短中長期管理對策，針對特定高風險者列為首要風險回應項目，並適時揭露相關整體風險管理結果，以符合利害關係人需求並確保公司可達永續經營之目的。

亞昕國際風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 業務處 研展開發部 規劃部 預算數量部 採發部	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務部	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務部	客戶信用額度建立與審查。
法律風險	法務部	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	品質數量稽核	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。

風險類別	風險項目	風險管理策略
營運績效	發生資安事件	<ol style="list-style-type: none"> 1、每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交安全及資安事件演練。 2、強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。 3、公司每年度定期公告宣導資安政策，並培養具有資安證照的同仁。 4、對全體同仁實施資訊安全教育訓練每人每年至少3小時。
永續環境	溫室氣體排放量 持續增加	<ol style="list-style-type: none"> 1、建材採用綠建築建材。 2、減少運輸成本，協助達成節能減碳目標。
	無法有效節能	採購要求選用省水或節能標章的設備。
	廢水排放量 持續增加	雨水再回收利用，用於澆花或樹木植栽。
	廢棄物處理量 增加/ 回收率 降低	<ol style="list-style-type: none"> 1、大樓設置資源分類回收垃圾桶，促進垃圾減量與資源再利用。 2、使用非一次性之容器及器皿，減少垃圾量製造。
	缺水/缺電	<ol style="list-style-type: none"> 1、向員工宣導隨手關燈。 2、汰換舊冰箱，更換成變頻式冰箱。 3、公告請同仁盡量集中使用蒸飯電熱箱。 4、設定影印機自動節能模式。 5、每晚偵測未關機電腦，發信件提醒使用人，減少再次發生。 6、響應 Earth Hour 全球節能減碳活動。 7、雖非耗用大量水資源之企業，要求監督自我做好每一個節約用水的環節。
	無緊急應變措施	<ol style="list-style-type: none"> 1、建立緊急應變流程(防颱措施、防火管理、地震應變)。 2、颱風警報發布後，進行各項防颱準備工作，颱風來時建立防颱(災)小組之編制，管理颱風期間之安全，並每半年度由各組協同辦理緊急求援演練。
	違反環保法規	在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。
員工照顧	發生職災	<ol style="list-style-type: none"> 1、制定內部各項預防措施(通報機制、職場管理作為、集會活動、員工福利、分流機制，以及人員移動進行嚴格管控，並依疫情分級採取應變，建立長期防疫之完善準備)。 2、定期辦理職安衛教育訓練。 3、每月健康臨場服務。

	<p>過勞 長時工作</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、鼓勵工作與生活平衡，每七天應休息一天，單月加班工時不超過 46 小時。 2、異常工作負荷促發疾病之預防，妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。 3、健康檢查發現勞工有異常情形者，由醫護人員提供其健康衛教指導。
	<p>離職率過高 缺工</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、適時或定期地詢問、聽取員工未來職涯規劃。 2、多與之雙向對話，達到工作共識。 3、「因人而異」，設計出一套符合員工個人發展的工作。 4、提高員工工作成就感。 5、創造出「令人-生理的、心理的、情緒上的不累」的環境。