

華夏海灣塑膠股份有限公司

一一五年第二次永續發展委員會會議事錄



時間：115年8月4日(星期二)下午2時40分

地點：台北市內湖區基湖路37號11樓會議室

主席：王主任委員鼎章

記錄：陳麗年

出席委員(出席5人)：王鼎章、吳亦圭、胡吉宏、徐承義(王鼎章代)、
張振明(視訊出席)

列席人員：楊財務長文立、鍾處長永文、陳課長祺富、陳專案秘書麗年、
鄭資深專員雅方

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。

(專案秘書報告)

說明：本案於本委員會報告後提報董事會。

決議：洽悉。

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 27.16 萬公噸，相較基準年排放量減少 33.85%。

(二) 設定 2025 年用水回收率及廠區用水密集度之目標分別為 81.0 % 及 3.74 公噸/公噸，其實績分別為 79.2 % 及 4.19 公噸/公噸，二項未達成設定目標，因 2025 年產能調整及製程開停車次數增加，影響水回收設備稼動率，使水回收率下降並導致用水密集度上升，後續將透過設備優化與水資源管理措施持續改善。

(三) 本案於本委員會報告後提報董事會。

決議：洽悉。

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) 本公司 IFRS 永續揭露準則導入計畫及該計畫2026年第1季執行情形前經一一五年第二次董事會核備在案。

(二) 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。

(三) 截至 2026 年第2季，各階段執行情形如下：

階段	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
	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

(四) 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。

決議：洽悉。

叁、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 2026 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：



記錄：



華夏海灣塑膠股份有限公司

2025 年人權管理作為與執行成果

附件一

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。

[返回](#)

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存在可能風險的項目依據 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

關注議題	風險減緩措施	衝擊補償措施	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，對於實際發生之工時過長衝擊，已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。
職業安全管理	1. 為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境（如實施作業環境監測檢定），確保工作場所安全。	1. 啟動「緊急應變與關懷機制」，確保受災者獲得最即時的醫療救助，落實後續補償與復原工作。 2. 衝擊補償措施（區分員工與包商）針對事	100%	1. 零職災為集團政策。 2. 2025 年因重大職災失能計 6 人次(員

[返回](#)

關注議題	風險減緩措施	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例(%)	成果
	2. 定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測。 3. 定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。 4. 定期透過內部文宣，加強職業安全宣導。 5. 本公司暨子公司台灣氣乙烯工業股份有限公司及華夏聚合股份有限公司已導入國際職業安全衛生管理系統 ISO45001，並順利通過 BSI 第三方驗證。 6. 本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。 7. 持續開辦職業安全衛生教育訓練課程，同時導入生成式 AI 工具輔助辦公室安全管理，提升整體工作場所效率與合規性。	故受害者，我們依據對象身分，分別採取以下補償與照護作為。 3.後續改善與系統性預防計畫 事故的發生是系統改進的契機。針對 2025 年之統計趨勢（如物體飛落、被夾、跌倒等主要類型），本公司已啟動以下改善計畫： (1).根因分析與設備精進 (Engineering Control)及 RCA 根本原因分析 (2).安全文化與行為管理 (Management & Culture) 將「重大職災紀錄」納入包商年度評鑑之關鍵指標，表現優異者給與續約獎勵，違規情節嚴重者則列入黑名單或終止合約。 (3)強化風險辨識訓練：推動「工具箱會議 (TBT)」標準化，要求作業前必須針對該次任務（如高架作業、狹窄空間）進行現場危害告知，並強制配戴相關 PPE。 (4).數位化監控與預警 (Technology) 在關鍵廠區增設 AI 影像辨識系統，針對未戴安全帽、進入危險區域、工具未繫繩等不安全行為進行即時告警。		工 4 人次、包商 2 人次），本公司已 100% 完成補償程序，且各項改善措施達成率為 100%。

[返回](#)

附件二

華夏海灣塑膠股份有限公司

2025 年永續報告書

(以連結方式寄送)

(待補)

返回

華夏海灣塑膠股份有限公司
一一五年第二次董事會議事錄節本

時間：115 年 8 月 4 日（星期二）下午 3 時 50 分

地點：台北市內湖區基湖路 37 號 11 樓會議室

出席董事九人：吳亦圭、胡吉宏、吳培基、仝漢霖、吳洪鐸(視訊出席)、

李祖德、徐承義(李祖德代)、張振明(視訊出席)、王鼎章

列席人員：楊財務長文立、周會計長澤宜、李經理俊鋒、蔣主辦稽核康年、

羅課長妃紘

主席：吳亦圭

記錄：張啟一

貳、報告事項：

六、案由：本公司 2026 年上半年永續發展工作執行情形(附件三)，報請核備。

七、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 27.16 萬公噸，相較基準年排放量減少 33.85%。

(二)設定 2025 年用水回收率及廠區用水密集度之目標分別為 81.0 % 及 3.74 公噸/公噸，其實績分別為 79.2 % 及 4.19 公噸/公噸，二項未達成設定目標，因 2025 年產能調整及製程開停車次數增加，影響水回收設備稼動率，使水回收率下降並導致用水密集度上升，後續將透過設備優化與水資源管理措施持續改善。

八、案由：本公司 2025 年人權管理作為與執行成果(附件四)，報請核備。

九、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)本公司 IFRS 永續揭露準則導入計畫及該計畫 2026 年第 1 季執行情形前經一一五年第二次董事會核備在案。

(二)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。

(三)截至 2026 年第 2 季，各階段執行情形如下：

階段	工作項目	預計(已)完成時間
第一	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

階段	工作項目	預計(已)完成時間
第二階段	1-2. 擬訂導入計畫	2025 年第 4 季已完成
	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
	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

參、追認及討論事項：

二、本次會議追認及討論事項：

(四)案由：編製本公司 2025 年永續報告書案，提請討論。

說明：1.本公司 2025 年永續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。

2.報告書經陳送永續發展委員會審查定稿如附件八。

3.本案如蒙核可，將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。

4.本案業經 115 年 8 月 4 日永續發展委員會通過。

決議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。

(餘略)

主席：吳亦圭



記錄：張啟一



華夏海灣塑膠股份有限公司

2026 年上半年永續發展工作執行報告

項目	執行情形
獎項評選	參加 2026 年台灣企業永續獎 (TCSA) 報告書獎與綜合績效獎評選、台灣永續行動獎 (TSAA) 2 項專案、2025 年綠色採購申報金額評選；2024 年度綠色採購申報金額，獲環境部肯定，並接受臺北市環保局績優企業表揚，以及職安署「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」。
環境永續	華夏公司響應世界地球日「關燈一小時」活動、執行節能減碳方案、申請抵換專案作業、溫室氣體盤查與確信作業，並參與 2026 年 CDP 評比，榮獲國泰世華銀行舉辦「CDP 商業銀行計畫－最佳氣候行動獎」。
社會永續	參與內科千人捐血公益活動；華夏榮獲企業機構版「銅牌」及「2026 年健康促進推動職場」認證；台氣公司榮獲中華民國工業安全衛生協會 2025 年度優良團體會員；華夏與台氣公司榮獲 TRCA 聯防組織實場演練「氯乙烯組」績優獎座肯定，台氣公司另獲頒「氯氣志氣組」績優獎座肯定；並辦理勞工安全衛生教育訓練及消防安全管理實務訓練。
治理永續	華夏公司榮獲第十二屆公司治理評鑑上市公司中型市值類別前 5%，並名列上市公司 6%~20%級距；台氣及華聚公司分別榮獲產發署「智慧應用實踐獎」與「智慧轉型潛力獎」；台氣公司榮獲經濟部產業園區管理局頒發「熱心公益貢獻獎」，蔡總廠長亦榮獲「模範勞工」殊榮；華夏公司取得 ISO 14021 再生材料含量認證（低碳再生膠帶布）；並配合 IFRS 永續揭露準則導入時程，持續追蹤相關規範及評估因應作業，強化 2026 年第 1 屆 ESG 評鑑指標及重大議題管理目標設定。

華夏海灣塑膠股份有限公司 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存在可能風險的項目依據 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

關注議題	風險減緩措施	衝擊補償措施	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。	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，對於實際發生之工時過長衝擊，已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。

關注議題	風險減緩措施	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例(%)	成果
	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。			
職業安全管理	1. 為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境（如實施作業環境監測檢定），確保工作場所安全。 2. 定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測。 3. 定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。 4. 定期透過內部文宣，加強職業安全宣導。 5. 本公司暨子公司台灣氯乙烯工業	1. 啟動「緊急應變與關懷機制」，確保受災者獲得最即時的醫療救助，落實後續補償與復原工作。 2. 衝擊補償措施（區分員工與包商）針對事故受害者，我們依據對象身分，分別採取以下補償與照護作為。 3. 後續改善與系統性預防計畫 事故的發生是系統改進的契機。針對2025 年之統計趨勢（如物體飛落、被夾、跌倒等主要類型），本公司已啟動以下改善計畫：	100%	1. 零職災為集團政策。 2. 2025 年因重大職災失能計 6 人次（員工 4 人次、包商 2 人次），本公司已 100% 完成補償程序，且各項改善措施達成率為 100%。

關注議題	風險減緩措施	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例(%)	成果
	股份有限公司及華夏聚合股份有限公司已導入國際職業安全衛生管理系統ISO45001，並順利通過 BSI 第三方驗證。 6. 本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。 7. 持續開辦職業安全衛生教育訓練課程，同時導入生成式 AI 工具輔助辦公室安全管理，提升整體工作場所效率與合規性。	(1).根因分析與設備精進 (Engineering Control)及 RCA 根本原因分析 (2).安全文化與行為管理 (Management & Culture) 將「重大職災紀錄」納入包商年度評鑑之關鍵指標，表現優異者給與續約獎勵，違規情節嚴重者則列入黑名單或終止合約。 (3).強化風險辨識訓練：推動「工具箱會議 (TBT)」標準化，要求作業前必須針對該次任務（如高架作業、狹窄空間）進行現場危害告知，並強制配戴相關 PPE。 (4).數位化監控與預警 (Technology) 在關鍵廠區增設 AI 影像辨識系統，針對未戴安全帽、進入危險區域、工具未繫繩等不安全行為進行即時告警。		

華夏海灣塑膠股份有限公司
2025 年永續報告書

(以連結方式傳送)