



# 越峯電子材料股份有限公司

## 第二屆第一次永續發展委員會議事錄

時間：115 年 8 月 4 日（星期二）上午 10 時

地點：台北市內湖區基湖路37號11樓會議室

出席委員五人：林舜天、吳文豪、吳亦圭、陳標春、王鼎章

列席人員：楊財務長文立、鍾處長永文、陳課長祺富、鄭資深專員雅方

彭文忠專案秘書

主席：林舜天

記錄：彭文忠

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 44,211 公噸，相較基準年排放量減少 22%。

(二)2025 年桃園廠 RO 廢水回收量為 11,547 公噸，較 2024 年增加 3,371 公噸，增幅 41.2%。

(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。

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，並依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃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：經主席徵詢出席委員無異議照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會

主席：林舜天



記錄：彭文忠



## 越峯電子材料股份有限公司

### 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，透過人資單位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。<br>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。<br>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，具風險項目為「工時過長」，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 | <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。</li> <li>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。</li> <li>4. 定期檢視各單位之加班情形。</li> <li>5. 推動集團電子化作業、智慧化生產，簡化行政流程。</li> <li>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。</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工若發生加班事實，均依法發給加班費。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> | 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。 |

越峯電子材料股份有限公司

2025 永續報告書  
(以連結方式寄送)