



第一化成控股（開曼）股份有限公司 IKKA HOLDINGS(CAYMAN) LIMITED

持続可能な開発の実践規範

第1章 総則

第1条

上場企業が企業の社会的責任を果たし、経済、環境、社会の進歩を促進し、持続可能な発展の目標を達成することを支援するため、台湾証券取引所株式会社（以下、証券取引所）と中華民国証券取引所（以下、証券取引所）は共同でこの遵守行動規範を策定しました。

上場企業は、この規範を参考にして、経済、環境、社会のリスクと影響を管理するための独自の持続可能な開発規範を確立する必要があります。

第2条

この規範は上場会社に適用され、その適用範囲は当社及びそのグループ会社の事業活動全般に及びます。

本規範は、上場企業が国際的な発展の潮流に沿った事業運営を行いながら持続可能な発展を積極的に実践し、企業市民活動を通じて国民経済への貢献を高め、従業員、地域・社会の生活の質を向上させ、持続可能な発展に基づく競争優位性を推進することを奨励するものです。

第3条

当社は、持続可能な発展を推進し、ステークホルダーの利益に配慮し、持続可能な経営と利益の追求に努めるとともに、環境、社会、コーポレートガバナンスの要素を重視し、これを当社の経営方針や業務活動に取り入れていきます。

当社は、重要性の原則に基づき、当社の事業に関連する環境、社会、コーポレートガバナンスに関する問題に関するリスク評価を実施し、関連するリスク管理方針または戦略を策定します。

第4条

当社は、以下の原則に従って企業の社会的責任を実行します。 1. コーポレートガバナンスを実行します。

2. 持続可能な環境を開発する。 3. 社会福祉を維持する。

4. 企業の社会的責任に関する情報開示を強化する。

第5条

会社は、国内外の持続可能な発展問題の発展動向と企業の中核事業との関連性、会社自身とグループ企業の全体的な運営が利害関係者に与える影響などを考慮し、持続可能な発展政策、システムまたは関連する管理ガイドラインと具体的な推進計画を策定し、取締役会の承認を経て株主総会に報告書を提出する必要があります。

株主が持続可能な開発に関する提案を行った場合、会社の取締役会はそれを株主総会の議案として含めることを検討すべきである。

第2章 コーポレートガバナンスの実践

第6条

当社は、上場・店頭取引会社向けガバナンス実務規範、上場・店頭取引会社向け誠実規範、上場・店頭取引会社向け倫理行動規範策定参照モデルを遵守し、効果的なガバナンス体制と関連する倫理基準を確立し、コーポレートガバナンスの向上に努めます。

第7条

当社の取締役は、良き経営者として善管注意義務を果たし、会社が持続可能な発展を实践するよう監督し、持続可能な発展方針の実施を確実にするために、その実施の有効性と継続的な改善を随時検討するものとします。

会社の持続可能な開発目標を推進するにあたり、会社の取締役会はステークホルダーの利益を十分に考慮し、以下の事項を含める必要があります。

1. 持続可能な開発の使命またはビジョンを提案し、持続可能な開発のポリシー、システム、または関連する管理ガイドラインを策定します。
2. 持続可能な開発を会社の業務活動と開発の方向性に組み込み、持続可能な開発を促進するための具体的な計画を承認します。
3. 持続可能な開発に関する情報開示の適時性と正確性を確保する。

取締役会は、会社の業務運営から生じる経済、環境、社会問題の処理を上級管理職に委任し、その処理状況を取締役に報告するものとする。また、業務運営プロセスと関連する責任者を明確に定義するものとする。

第8条

当社は、前条第2項等の事項の推進を含め、持続可能な発展を推進するための教育研修を定期的を実施するものとする。

第9条

当社は、持続可能な開発の管理を改善するために、持続可能な開発を推進するためのガバナンス体制を確立し、持続可能な開発を推進するための専任（または非常勤）ユニットを設置し、持続可能な開発の方針、システムまたは関連する管理ガイドラインと具体的な推進計画の策定と実施に責任を持ち、定期的に取り締役に報告するものとします。

企業は、報酬計画が組織の戦略目標と利害関係者の利益に沿ったものとなるよう、合理的な給与および報酬方針を策定する必要があります。

従業員の業績評価制度は持続可能な開発政策と組み合わせ、明確で効果的な賞罰制度を確立する必要があります。

第10条

当社は、ステークホルダーの権利と利益を尊重し、当社のステークホルダーを特定し、当社ウェブサイト内にステークホルダーエリアを設置し、適切なコミュニケーション手段を通じてステークホルダーの合理的な期待とニーズを理解し、ステークホルダーが関心を持つ重要な持続可能な開発問題に適切に対応します。

第3章 持続可能な環境の構築

第11条

当社は、業務活動及び内部管理の実施にあたり、環境関連法規制及び関連する国際基準を遵守し、自然環境を適切に保護し、環境の持続可能性の目標達成に努めます。

第12条

企業は、地球資源を持続的に利用できるように、エネルギー効率の向上や環境への影響が少ないリサイクル材料の使用に努めるべきです。

第13条

企業は、その業種特性に応じて、以下の項目を含む適切な環境管理システムを確立する必要があります。

1. 事業活動が自然環境に与える影響について、十分かつタイムリーな情報を収集し、評価します。
2. 測定可能な環境持続可能性の目標を設定し、その持続可能性と関連性を定期的にレビューします。
3. 具体的な計画や行動計画、その他の実施措置を策定し、その有効性を定期的に検討する。

第14条

会社は、関連する環境管理システムと具体的な行動計画を策定、推進、維持するための専門の環境管理部門または人員を設置し、経営陣と従業員を対象とした環境教育コースを定期的に開催する必要があります。

第15条

当社は、事業活動が環境に及ぼす影響を考慮し、持続可能な消費の概念を推進・提唱し、以下の原則に従って研究開発、調達、生産、運営、サービスを実施し、事業活動が自然環境と人間に与える影響を軽減します。

1. 製品およびサービスの資源およびエネルギー消費を削減します。
2. 汚染物質、有毒物質、廃棄物の排出を削減し、廃棄物を適切に処分します。
3. 原材料や製品のリサイクル性や再利用性を高める。
4. 再生可能資源の持続可能な利用を最大限にする。
5. 製品の耐久性を延ばします。
6. 製品とサービスの有効性を高める。

第16条

当社は、水資源の利用効率を向上させるため、水資源を適切かつ持続的に活用し、適切な管理措置を確立します。

当社は、水、空気、土地の汚染を防ぐために、関連する環境保護および処理施設を建設および強化し、人々の健康や環境への悪影響を軽減するためにあらゆる努力を払い、可能な限り最善の汚染防止および制御技術措置を採用します。

第17条

企業は、気候変動が現在および将来に自社にもたらす潜在的なリスクと機会を評価し、適切な対応策を講じる必要があります。

企業は、企業の温室効果ガスインベントリを実施し、その情報を開示するために、共通の国内および国際基準またはガイドラインを採用する必要があります。これには以下が含まれます。

1. 直接的な温室効果ガス排出：温室効果ガスの排出源は企業が所有または管理しています。

2. 間接的な温室効果ガス排出：輸入された電気、熱、蒸気などのエネルギーの使用によって生成されるもの。
3. その他の間接排出：エネルギー間接排出ではないが、他社が所有または管理する排出源から発生する、企業活動によって発生する排出。

企業は、温室効果ガス排出量、水消費量、廃棄物総重量を算定し、省エネ・炭素削減、温室効果ガス削減、水削減またはその他の廃棄物管理に関する方針を策定し、炭素権の取得を企業の炭素削減戦略計画に組み込み、適切に推進して、企業の事業活動が気候変動に与える影響を軽減する必要があります。

第4章 公共の福祉の保護

第18条

当社は、関係法令を遵守し、男女平等、労働の権利、差別の禁止などの国際人権条約を遵守します。

企業は、人権を保護する責任を果たすために、以下の項目を含む関連する管理方針と手順を策定する必要があります。

1. 企業の人権方針または声明を提案する。
2. 会社の業務および内部管理が人権に与える影響を評価し、対応する対応手順を確立する。
3. 企業の人権方針や声明の有効性を定期的に確認する。
4. 人権侵害が関与している場合には、関与する利害関係者への対応手順を公開すべきである。

当社は、結社の自由、団体交渉権、恵まれない人々への配慮、児童労働の禁止、あらゆる形態の強制労働の排除、雇用および雇用差別の排除など、国際的に認められた労働に関する人権を遵守し、性別、人種、社会経済的階級、年齢、婚姻および家族状況に基づく差別のない人材活用方針を確認し、平等で公正な雇用、雇用条件、報酬、福利厚生、研修、評価および昇進の機会を実施します。

労働者の権利が危険にさらされる状況については、会社は苦情処理プロセスが公正かつ透明であることを保証するために、効果的かつ適切な苦情処理メカニズムを提供する必要があります。苦情処理チャンネルはシンプルで便利かつ妨げられることなく、従業員の苦情に適切に対応する必要があります。

第19条

企業は従業員に対し、事業を展開する国における労働法や権利を理解できるように情報を提供する必要があります。

第20条

当社は、従業員に必要な保健・救急施設の提供を含め、安全で健康的な職場環境を提供し、職業上の危険を防止するために従業員の安全と健康を危険にさらす要因の低減に努めます。

会社は従業員に対して定期的に安全衛生教育と訓練を実施する必要があります。

第21条

企業は従業員のキャリア開発に適した環境を整え、効果的なキャリア開発研修プログラムを確立する必要があります。当社は、人材の確保、確保、育成を図り、持続可能な経営を実現するために、合理的な従業員福利厚生（給与、休暇、その他の福利厚生を含む）を策定・実施し、業績や成果を従業員の報酬に適切に反映させます。

第22条

会社は、従業員が会社の経営活動や意思決定に関する情報を入手し、意見を表明する権利を持つように、従業員との定期的なコミュニケーションと対話のチャネルを確立する必要があります。

当社は、従業員代表が労働条件について交渉する権利を尊重し、使用者、従業員、従業員代表間の交渉および協力を促進するために必要な情報およびハードウェア設備を従業員に提供するものとします。

当社は、従業員に重大な影響を及ぼす可能性のある業務上の変更については、合理的方法で従業員に通知するものとします。

第22条1

当社は、公正かつ誠実な契約、注意義務および忠実義務、真実の広告、商品またはサービスの適合性、通知および開示、報酬と業績のバランス、苦情からの保護、および営業担当者の専門性などの原則を含め、当社の製品またはサービスの顧客または消費者を公正かつ合理的に扱い、関連する実施戦略および具体的な対策を策定するものとします。

第23条

企業は自社の製品とサービスに責任を持ち、マーケティング倫理を重視する必要があります。研究開発、調達、生産、運営、サービスの各プロセスでは、製品およびサービス情報の透明性とセキュリティを確保し、消費者の権利に関するポリシーを策定して公開し、製品やサービスが消費者の権利、健康、安全を害することを防ぐために、運営活動にそれを実装する必要があります。

第24条

企業は、政府の規制や業界関連の基準に従って、自社の製品とサービスの品質を確保する必要があります。

当社は、顧客の健康と安全、顧客のプライバシー、製品およびサービスのマーケティングと表示に関する関連法および国際基準を遵守し、消費者の信頼を損ない、消費者の権利を害する欺瞞、誤解を招く行為、詐欺行為、その他の行為を行わないものとします。

第25条

当社は、事業の中断を引き起こす可能性のあるさまざまなリスクを評価・管理し、消費者や社会への影響を軽減する必要があります。

当社は、自社の製品およびサービスに関して透明かつ効果的な消費者苦情処理手続きを提供し、消費者の苦情を公正かつ迅速に処理し、個人情報保護法などの関連法規制を遵守し、消費者のプライバシー権を真に尊重し、消費者から提供された個人データを保護します。

第26条

当社は、調達活動がサプライヤーの所在地域の地域社会に及ぼす環境・社会影響を評価し、サプライヤーと連携して企業の社会的責任を共同で実行します。

企業は、サプライヤー管理ポリシーを策定し、サプライヤーに環境保護、労働安全衛生、労働人権などの問題に関する関連規制の遵守を要求する必要があります。取引を行う前に、サプライヤーが環境や社会に影響を与えた実績があるかどうかを評価し、企業の社会的責任ポリシーに反するサプライヤーとの取引を避けることをお勧めします。

当社は、主要なサプライヤーと契約を締結する際には、双方の企業の社会的責任方針を遵守すること、サプライヤーが方針に違反し、供給元コミュニティの環境や社会に重大な影響を与える場合には、いつでも契約を解除または解除できるこ

とを内容に含める必要があります。

第27条

当社は、事業活動が地域社会に与える影響を評価し、当社が事業を展開する地域で人材を適切に雇用し、地域社会からの認知度を高めます。

当社は、ビジネスモデルを通じて社会問題や環境問題を解決する団体に資源を投入し、株式投資、事業活動、寄付、企業ボランティア活動、その他の公益専門サービスを通じて、市民団体、慈善団体、政府機関の地域開発や地域教育関連活動に参加し、地域開発を推進します。

第27条1

当社は、文化の発展を促進するために、寄付、スポンサーシップ、投資、調達、戦略的協力、企業ボランティア技術サービス、またはその他の支援モデルを通じて、文化芸術活動または文化創造産業に資源を投入し続けます。

第5章 企業のサステナビリティ情報開示の強化

第28条

当社は、関係法令および上場会社コーポレートガバナンス・コードに従った情報開示を行うとともに、持続可能な発展に関わる関連性と信頼性のある情報を徹底的に開示し、情報の透明性を高めます。

当社は持続可能な開発に関して以下の情報を開示しています。

1. 取締役会が承認した持続可能な開発に関する方針、システムまたは関連する管理ガイドラインおよび具体的な推進計画。
2. コーポレートガバナンスの実施、持続可能な環境の開発、社会福祉の維持が会社の運営と財務状況に及ぼすリスクと影響。
3. 持続可能な発展に向けた企業の目標、対策および実施実績。
4. 主要な利害関係者と彼らが懸念している問題。
5. 主要サプライヤーによる主要な環境・社会問題に関する管理および実績情報の開示。
6. 持続可能な開発に関連するその他の情報。

第29条

当社は、持続可能な発展の推進状況を開示するために、サステナビリティレポートを作成するにあたり、国際的に認められた基準やガイドラインを採用し、情報の信頼性を高めるために第三者による確認や保証を取得します。内容には以下を含める必要があります：

1. 持続可能な開発政策、システム、または関連する管理ガイドラインと具体的な推進計画を実施する。
2. 主要な利害関係者と彼らが懸念している問題。
3. コーポレートガバナンスの実践、持続可能な環境の開発、社会福祉の維持、経済発展の促進における当社の実績とレビュー。
4. 今後の改善の方向性と目標。

第6章 附則

第30条

当社は、持続可能な開発に関する国内外の基準の動向や企業環境の変化を常に注視し、それに応じて当社が構築する持続可能な開発システムを見直し、改善することで、持続可能な開発を推進する実効性を高めます。

第31条

本規程は取締役会の決議により施行、改正されるものとする。この規約は、2020年9月29日に中華民国で制定されました。

2022年5月11日、中華民国にて初版が改訂されました。

2回目の改正は中華民国2023年3月21日に行われました。