Tongtai
Machine & Tool Co., Ltd.

東台精機
2024 永續報告書

東台精機股份有限公司
Tongtai Machine & Tool Co., Ltd.

Since 1969

東台精機

2024永續報告書

Sustainability Report

目錄

Ch1｜永續策略聲明	**3**
1.1 策略聲明與承諾	5
Ch2｜組織治理與誠信經營	**7**
2.1 組織全貌與價值鏈	8
2.2 治理架構與職權	16
2.3 董監事職能與績效	33
2.4 薪酬政策與公平性	39
2.5 誠信經營與合規管理	43
2.6 政策承諾與申訴／補救機制	47
2.7 公共政策與團體參與	54
2.8 經濟績效與稅務透明	56
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單	**67**
3.1 報導範疇與期間	68
3.2 利害關係人與議合方法	72
3.3 重大性鑑別方法	73
3.4 重大主題清單	74
3.5 重大主題管理	75
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖	**81**
4.1 淨零 × 智造：轉型願景與驅動	82
4.2 五大策略 × 重大主題 × 指標框架	83
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型	**84**
5.1 溫室氣體排放管理	85
5.2 能源效率與管理	100
5.3 資材效率與循環管理	109
5.4 水資源與放流水管理	127
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造	**142**
6.1 安全衛生體系與治理	143
6.2 危害辨識與風險控制	148
6.3 健康服務與促進	155
6.4 參與、溝通與訓練	162
6.5 安全績效與持續改善	167
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理	**172**
7.1 供應商環境管理	173
7.2 供應商社會評估管理	180
7.3 反貪腐與商業道德	190
7.4 在地採購與夥伴關係	195
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值	**197**
8.1 產品與服務健康安全	198
8.2 資訊標示與行銷合規	205
8.3 客戶隱私與資安管理	217
8.4 社區影響與共創	222
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性	**229**
9.1 勞雇關係與福利	230
9.2 勞資關係與預告機制	233
9.3 訓練與職能發展	241
9.4 多元、公平與包容	251
9.5 不歧視與申訴補救	256
9.6 結社自由與團體協商	259
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI	**261**
10.1 SDGs 永續發展目標	262
10.2 SASB 產業特定指標	267
10.3 GRI 內容索引表	276

Ch1

永續策略聲明

1.1 策略聲明與承諾

Ch1｜永續策略聲明
• 1.1 策略聲明與承諾
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

董事長的話

2024 年，全球經濟在高通膨、地緣政治緊張與供應鏈挑戰下持續震盪，製造業普遍面臨去庫存壓力，工具機需求亦隨之放緩。面對外部環境的不確定性，東台精機憑藉五十六年的技術底蘊與穩健經營，持續守護核心實力並審慎因應。雖然全年合併營收較前一年下降，並出現稅後虧損，但在此過程中，我們透過議題盤點與營運檢視，更加深刻體認到永續轉型的必要與迫切。

為奠定碳管理基礎，公司於 2024 年首度全面執行符合 GHG Protocol 的溫室氣體盤查，涵蓋範疇一、二及三，並延伸至海外子公司。此舉不僅建立科學減碳的管理根基，更彰顯我們將 TTX 轉型策略與淨零路徑緊密結合的決心。盤查成果與後續規劃，將於 2025 年完整揭露，成為東台邁向長期減碳的關鍵起點。

過去一年的經驗，讓我們更為明確地聚焦於未來的轉型方向。盤點結果顯示，全球智慧製造與碳中和趨勢為產業開啟新契機，同時也突顯供應鏈合規、人才培育及市場多元化的挑戰。因應此一局勢，東台持續依循 TTX 策略推動五大重點工作：
其一，深化碳管理、拓展再生能源應用並探索綠色技術
其二，整合人工智慧與數位工具以優化製程效率並強化職安韌性
其三，建構透明且合規的供應鏈治理，降低單一市場依賴並拓展國際布局
其四，推動跨國培訓與多元交流，培育具國際視野的專業人才
其五，以全生命週期思維驅動產品創新，結合數位平台擴展客戶價值與新興市場
這些行動，正逐步鞏固東台於智慧與綠色製造領域的競爭優勢。

展望未來，東台將持續以 TTX 為核心，深化數位化與綠色轉型。在淨零與資源效率方面，我們將強化碳管理並加速再生能源導入；在智慧製造領域，持續精進 AI 技術應用，提升製程與職安韌性；在供應鏈治理上，著重國際布局與透明合作；在人力資源上，建構多元、具韌性的組織；在產品與服務上，落實創新與客戶共創，延伸全生命週期管理；在員工職場健康上，秉持員工健康是最大的資產，讓每個員工參與健康活動，都是推動員工健康的重要力量。讓我們攜手合作，讓健康成為職場文化的一部分。

我們深信，永續發展不僅是企業責任，更是長遠競爭力的基礎。東台將秉持專業、誠信與創新的精神，與員工、客戶及合作夥伴共同前行，並透過資訊揭露與責任實踐，持續推動智慧製造與綠色轉型的成長與蛻變。

東台精機 董事長 嚴瑞雄

Ch1｜永續策略聲明
• 1.1 策略聲明與承諾
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

1.1 策略聲明與承諾

GRI 2-22 永續發展策略的聲明

根據全球報告倡議組織（GRI）2-22 要求，企業應報導最高治理單位或最高階管理階層對永續發展的承諾及其策略聲明。
永續發展是東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台精機」）核心經營理念的基石，涵蓋經濟繁榮、環境保護及社會責任（ESG）。本聲明由董事會主席代表最高治理單位及總經理代表最高階管理階層聯合發布，闡述東台精機如何透過治理、創新及利害關係人合作，將永續發展融入核心業務策略，並對應我國淨零政策及聯合國永續發展目標（SDG 9、12、13），為利害關係人創造長期價值。

一、董事會主席聲明

作為東台精機的董事會主席，我代表董事會承諾將永續發展作為公司治理與策略決策的核心。我們認識到，作為製造業的領導企業，東台精機的營運對經濟、環境及人群產生深遠影響。董事會透過以下措施，積極監督並推動永續發展策略：

(1) 治理與監督
- 董事會監督永續發展策略的制定與執行，透過永續發展委員會定期審查進展。
- 2024 年未接獲關鍵重大事件通報（GRI 2-16），顯示治理架構及預防措施有效。針對 2 件輕微職業傷害（被切、割、擦傷與被夾，FSI 指數 0.21），已實施安全培訓與設備改善，詳見 GRI 403。

(2) 能力提升
- 13 位董事於 2024 年參與 4 場 ESG 課程（共 33 小時），涵蓋氣候變遷風險管理、負責任供應鏈及永續金融（GRI 2-17），強化群體智識。

(3) 薪酬與永續對齊
- 董事酬勞（不超過稅後純益 5%）及高階管理階層浮動薪資與 ESG 指標（碳減排、供應鏈合規率）掛鉤（GRI 2-19），由薪資報酬委員會獨立監督（GRI 2-20），確保激勵永續目標實現。

(4) 未來承諾
- 2025 年導入外部 ESG 顧問深度輔導，聚焦碳成本外溢與國際環境標準挑戰，使策略與全球永續趨勢對齊。

二、總經理聲明

作為東台精機的總經理，我代表高階管理階層承諾將永續發展融入公司營運的每個層面。我們的永續策略以「減碳、綠色轉型、人力永續」為三大主軸，對應我國淨零政策及聯合國永續發展目標（SDG 9、12、13）。具體策略包括：

(1) 減碳
- 2024 年啟動關鍵製程減碳技術評估及供應鏈碳盤查，作為淨零規劃基礎。
- 2030 年達成直接營運（Scope 1、Scope 2）碳排減少 30%，並逐步擴大供應鏈（Scope 3）減排合作。

(2) 綠色轉型
- 推動 AI 與自動化導入，提升能源效率並回應智慧製造趨勢。
- 2024 年實施多項綠色製造技術，降低能源消耗，規劃未來 3–5 年分階段導入低碳製程與智慧管理系統。

(3) 人力永續
- 重視員工福祉與供應鏈人權，持續強化供應商審查與員工安全培訓。2024 年未接獲供應商人權爭議（GRI 2-25），2 件輕微職業傷害（GRI 403）已透過設備加裝與安全訓練妥善處理。

(4) 執行與監督
- 總經理室定期主持跨部門會議，盤點永續風險與機會，設定短中長期目標。
- 與永續辦公室協作，每季向董事會簡報策略執行與國際趨勢對齊情況。

Ch1｜永續策略聲明
• 1.1 策略聲明與承諾
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-22 永續發展策略的聲明

三、策略願景與未來展望

東台精機的永續發展策略以「創新驅動、責任共榮」為願景，具體承諾包括：

(1) 氣候行動

- 2030 年實現 Scope 1、Scope 2 減排 30%，2025 年完成全供應鏈碳盤查並制定 Scope 3 減排計畫。

(2) 智慧製造

- 未來 3–5 年導入低碳製程與 AI 智慧管理系統，提升能源效率與生產彈性，落實 SDG 9。

(3) 利害關係人參與

- 透過股東會、員工對話及供應商論壇，蒐集利害關係人意見，支持 SDG 12 責任消費與生產。

(4) 人力資本發展

- 執行接班人培訓計畫（GRI 2-17）與員工安全措施，確保長期競爭力。

四、結論與建議

(1) 結論

- 東台精機透過減碳、綠色轉型與人力永續三大主軸，對應我國淨零政策及 SDG 9、12、13，並將董事會監督、總經理跨部門協作及薪酬政策與 ESG 績效連結（GRI 2-19）融入策略執行。
- 2024 年薪酬比率 3.15:1（GRI 2-21）及重大事件應對（GRI 2-16）反映對公平與責任的承諾。

(2) 建議措施

- 公布具體目標：在年報或永續報告中揭露碳減排、能源效率、供應鏈合規等量化目標。
- 深化利害關係人參與：建立結構化對話平台，定期蒐集員工、供應商及社區意見。
- 加速技術導入：優先推進低碳製程與智慧管理系統，因應國際環境標準提升的壓力。

東台精機將持續以創新與責任為核心，透過透明治理與利害關係人合作，實現永續共榮的未來，為股東、員工、供應商及社會創造長期價值。

Ch2

組織治理與誠信經營

2.1 組織全貌與價值鏈
2.2 治理架構與職權
2.3 董監事職能與績效
2.4 薪酬政策與公平性
2.5 誠信經營與合規管理
2.6 政策承諾與申訴／補救機制
2.7 公共政策與團體參與
2.8 經濟績效與稅務透明

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2.1 組織全貌與價值鏈

2.1.1 報告編製依據與GRI聲明　GRI 1-3、1-4、1-5、1-7、1-8、1-9

東台精機股份有限公司 2024 年度永續報告書依據《GRI 永續報導準則（GRI Standards 2021）》編製，採用《GRI 1: 基礎 2021》作為報導基礎，並適用《GRI 3: 重大主題 2021》及其他相關主題準則進行揭露。本報告採 GRI Standards「符合（in accordance with）」之編製方式，揭露重大主題之管理方式與實質衝擊。

報告內容涵蓋本公司於臺灣主要營運據點，並依合併財務報表編製架構揭露。部分財務與環境績效資料經第三方查核驗證。

針對資訊更正部分，本公司因應 2024 年導入新版碳盤查系統，對 2023 年範疇 3 排放量進行重編，修正後數值下降 12%，並作為更新公司淨零路徑基準年之依據。

重大主題鑑別依據 GRI 3-1 規定，透過五大步驟進行：① 初步議題彙整；② 內外部影響鑑別；③ 雙軸評估（影響程度 × 利害關係人關注）；④ 問卷調查；⑤ 治理審議。永續發展委員會彙整結果後，提報董事會確認，最終確定 10 項重大主題（詳見 GRI 3-2）。

為落實 ESG 治理，公司由總經理擔任永續發展最高執行責任人，永續辦公室負責跨部門協調及資料彙整，並由永續發展委員會定期檢討各項策略推動成效與重大風險事件，並於年度向董事會報告。董事會亦負責監督稅務、誠信、風險與人權等議題之政策制定與制度落實。

此外，公司設有誠信通報與重大事件提報制度，涵蓋誠信違規、供應商人權爭議、重大職業安全事故與資安事件。2024 年未接獲任何誠信通報或重大事件提報（GRI 2-16、2-25、2-26），顯示制度具高度預防性。針對 2 件輕微職業傷害（被切、割、擦傷與被夾，FSI 指數 0.21），公司已實施設備加裝與安全訓練改善措施，詳見 GRI 403。

本報告亦對董事會成員利害關係揭露情形進行說明，訂有《道德行為準則》，並強調控股股東不得干預營運決策。永續策略聚焦減碳、綠色轉型與人力永續，對應國家淨零政策與 SDGs 目標，並導入 AI 與智慧管理以強化韌性。

2.1.2 組織詳細資訊　GRI 2-1 組織詳細資訊

- 組織名稱：東台精機股份有限公司
- 營運性質與地理據點：本報告涵蓋東台精機股份有限公司及納入 2024 年度合併財務報表範圍之全資與控股子公司，包括臺灣總部（東台路科一廠）、湖內廠、台中廠及國內營運據點，並涵蓋位於中國、法國、奧地利等主要海外子公司。
- 報導實體與財務範圍對應：永續報導之範疇與合併財務報表之範圍一致。若指標適用範圍僅限特定地區（如臺灣人力統計、能源使用量等），將於各揭露處註明。
- 重大變動事項：2024 年度無新增或剝離重大子公司，亦無涉及對少數股東權益之額外資訊調整。
- 法定名稱與通用名稱：本公司之法定名稱為「東台精機股份有限公司」，於臺灣高雄市依法設立，亦為臺灣證券交易所上市公司（股票代號：4526）。在國內外經營活動及業界慣用名稱為「東台精機」、「TTGroup」或「TT」，上述皆為本公司通用之商業名稱。
- 所有權性質與法律形式：東台精機為公開發行之股份有限公司，屬私有企業，並依據《中華民國公司法》設立與運作。自 2000 年上櫃，並於 2003 年轉掛牌上市，具備法人實體地位，受金融監督管理委員會依《證券交易法》監理，並定期揭露財務與永續資訊。
- 總部所在地：本公司總部設於南部科學園區高雄市路竹區路科三路 3 號，為本公司最高決策與行政中心，統籌全球營運策略、研發資源整合、供應鏈協同及市場拓展。
- 營運所在地：東台精機在全球超過 20 個地區設有營運據點，並透過逾 60 個經銷與服務據點拓展業務版圖，產品銷售涵蓋亞洲、歐洲、美洲與中東非洲等主要市場，涵蓋逾 30 個國家。主要營運國家包括：臺灣（總部）、中國、日本、韓國、印度、越南、泰國、美國、德國、奧地利、法國等地，並依據產品特性與市場策略調整製造與技術應用中心配置。
- 本公司於財報揭露中載明各營運據點與國家之分布情形，詳見《2024 年合併財務報表附註三》及公開資訊觀測站 https://mops.twse.com.tw。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2.1.3 活動、價值鏈與其他商業關係

GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係

東台精機以全球工具機產業為核心，深耕金屬加工設備與智慧製造解決方案領域。公司營運活動涵蓋研發設計、生產製造、銷售服務與技術支援，並持續擴展永續價值鏈，推動產業升級與減碳轉型。以下依據 GRI 2-6 條文指引，說明本公司之行業分類、價值鏈結構、關鍵商業關係及其變化。

一、行業分類與定位（GRI 2-6-a）

東台精機隸屬於製造業／資本財產業別，依據 GICS® 分類系統，屬於資本設備－工具機製造業（Machinery－Industrial Machinery）。

主要服務領域包括：

- 金屬切削加工
- 電子零組件加工
- 金屬積層製造（3D 列印）等先進製造業應用

本公司亦提供從單機、整線到整廠的智慧製造解決方案。

產品與服務主要銷往臺灣、中國、越南、歐洲、美洲等地，聚焦於以下應用市場：

- 汽車零部件
- 航空
- 醫療
- 電子通訊
- 一般工業應用

供應商層級

上游供應鏈

- 材料／零件供應商
- 控制器與感測器
- 主要來源：台灣、中國、日本、德國。
- 約 300 家合作夥伴。

核心製造流程

東台內部活動

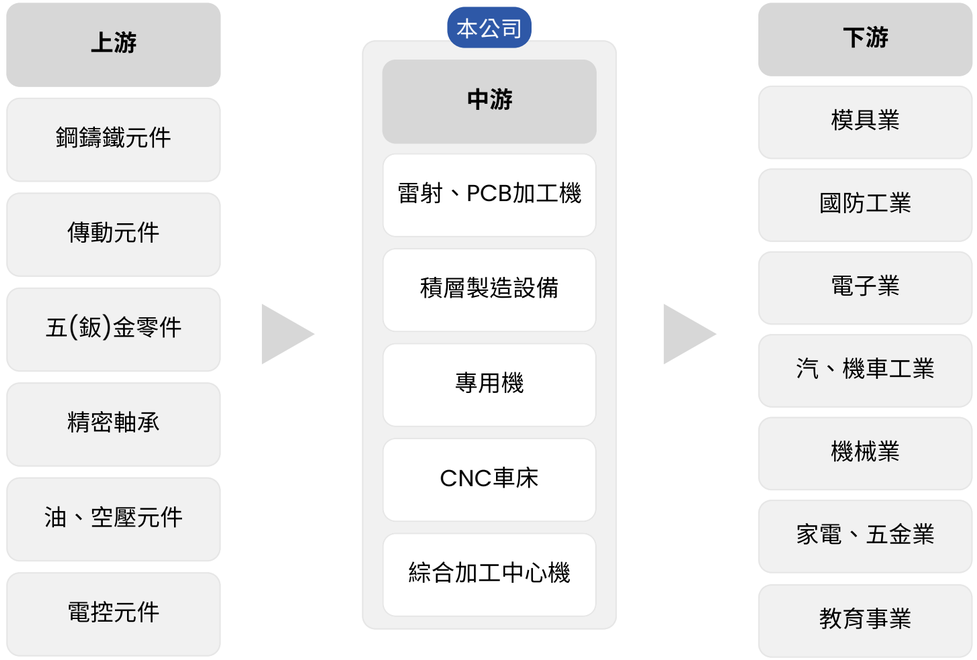
- 研發設計
- 智慧製造
- 品質管理
- 技術支援
- ESG整合管理

客戶類型／市場地區

下游客戶

- OEM客戶
- 代理商
- 系統整合商
- 主要市場：中國、台灣、越南、歐洲、美洲

本公司上、中、下游聯圖



Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

二、價值鏈說明

►組織活動、產品、服務與市場

東台精機的產品涵蓋金屬切削加工設備（如加工中心機、車床、五軸加工機）、印刷電路板(PCB)加工設備（如鑽孔機、成型機）、雷射加工機、積層製造設備，以及相關的智慧應用軟體和系統，提供全方位的加工解決方案和智慧製造服務，為航太、汽車、電子、醫療等產業提供服務。

- 營運定義與據點：東台精機於臺灣（總部與研發中心）、中國（製造與服務據點）、歐洲（業務與技術支援）等地設有據點，全球員工總數逾 1,000 人。
- 產品類型：

金屬切削加工設備：
- 立式/臥式加工中心機
- 立式/臥式CNC車床
- 五軸加工中心機
- 複合式加工中心機
- 搪銑床
- 超音波輔助加工機
- 輪圈加工機
- 鑽孔攻牙機

印刷電路板(PCB)加工設備：
- PCB鑽孔機
- PCB成型機
- 專用PCB加工機

雷射加工機：用於雷射加工的設備。
積層製造設備：也稱為3D列印機。
智慧應用軟體與系統：整合感測器、物聯網、大數據的應用，提供智慧化加工與生產解決方案。

- 服務類型

全方位金屬加工解決方案：提供從單機到整線的加工解決方案。
智慧製造與彈性生產線：運用智慧化技術，建構可視化、自動排程、彈性生產的智慧產線。
交鑰匙工程：在汽車及航太產業擁有豐富的專案經驗，提供完整的交鑰匙服務。
跨國性國際服務：提供遍佈全球的客戶服務與支援。

- 主要市場與特徵

- **地理範圍**：臺灣、東協、美洲、歐洲與中國
- **客戶特性**：以 B2B 為主，涵蓋 OEM、Tier 1 製造商、加工廠與系統整合商
- **市場關注議題**：節能減碳、製程自動化、製造效率、安全合規

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

▶ 上游供應鏈

- 供應商類型
  - 機械零組件製造商（鑄件、精密傳動件、主軸與馬達供應商）
  - 電子元件商（感測器、PLC 控制器）
  - 大型加工廠商
- 供應層級與數量
  - 一級供應商約400家，主要集中於台灣中部機械加工聚落
  - 二級供應商約100家，分布於台灣
- 合作關係類型
  - 多數為長期合作供應商，佔比約75%
  - 與部分策略性關鍵供應商共同研發新模組，以提升技術門檻
- 行業特性與風險
  - 屬技術密集型，兼具部分勞力密集特徵（如手工裝配件）
  - 2024年GHG Protocol盤查納入範疇3，顯示供應鏈碳足跡管理的重要性
  - 對交期、品質與碳足跡具有高度敏感性
- 付款與地理分布
  - 上游供應鏈主要分布於台灣，集中於中部機械加工聚落

三、供應鏈結構分析

項目	說明
一級供應商數量	約400家
主要供應商來源國	集中於台灣中部機械加工聚落
供應項目類型	鑄件、主軸、馬達、控制器、感測器等
合作關係類型	長期合約、技術協議、共研合作等
ESG風險管理機制	納入碳盤查、品質與責任採購稽核
採購支出占比	約佔總營運成本60%

▶ 下游實體與活動

- 實體類型
  - 終端製造商（如汽車零組件加工廠）
  - 設備代理商
  - 整線系統整合商
  - 轉售業者
- 活動與商業關係
  - 安裝調試
  - 售後維護
  - 零件供應
  - 遠端支援
  - 採長期服務契約與區域代理制度，並逐步推動數據平台連結
- 地理分布
  - 約 30% 客戶位於歐美地區（歐洲、美洲），70% 分布於亞太與新興市場
  - 針對高端客戶實施 ESG 對應要求

四、客戶與市場分布

區域	主要產業別	佔比估計	ESG需求特性
中國	電子製造業、汽車產業	36%	注重碳排放減量與循環經濟要求
歐洲	航太產業、機械加工業	27%	關注LCA、CSRD、高階ESG要求
亞洲(不含中國)	汽車產業、電子組裝業	18%	關注LCA、能源效率指標與永續供應鏈
台灣	電子通訊產業、醫療產業	15%	ESG審核、數據透明、供應鏈資安
其他新興市場	醫療設備產業、高端製造業	4%	重視設備管理性質、部分導入永續要求

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

五、其他相關商業關係

▶ 合資關係

- 與日本、德國策略合作夥伴共同開發智能模組與高效能控制器

▶ 研發聯盟

- 參與政府工業技術計畫
- 智慧製造聯盟
- 工具機公協會專案

▶ 資本投資與策略協作

- 與關係企業共同投資數位應用公司與 3D 列印子公司
- 參與第三方 ESG 驗證與數據揭露平台，加強永續治理連結

六、與前期相比的重大變化

▶ 市場結構變化

- 因應全球供應鏈重組，強化東南亞與美洲市場的拓展比重

▶ 產品組合與研發方向

- 增加智慧軟體功能與 AI 應用模組開發 – 與過去以硬體為主有別
- 承接多項 ESG 減碳需求導向專案 – 推動全產品碳足跡評估

▶ 供應鏈策略調整

- 強化臺灣供應鏈的 ESG 查核與資訊透明化作業 – 建立分層風險分類與查核制度
- 導入系統性供應商碳排數據回報與風險對應機制

七、重大變化摘要

項目	舊年度情形	本年度重大變化
產品策略	CNC設備為主	強化軟體模組、AI導入、低碳解決方案
供應鏈管理	傳統採購、以交期與品質為主	納入碳足跡查核、供應商分層管理機制
下游客戶服務	傳統安裝與維修	發展遠端支援、智慧聯網維護平台

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

TTX｜Tongtai Transformation for Sustainable Exploration 東台永續轉型・綠色製造升維

東台精機深知，工具機產業正面臨淨零轉型、數位化革新與價值鏈重構的多重挑戰。為在變局中保持領先，本公司啟動 TTX｜Tongtai Transformation for Sustainable Exploration，以「綠色製造升維」為核心，結合數位化、低碳化與價值鏈協作，推動產業向更高效、更永續的未來邁進。

在 TTX 框架下，我們聚焦 五大永續策略：

- **GreenDrive 淨零與資源效率轉型** ｜引領低碳製造與資源效率升級 → 綠色製造核心
- **AiSmartGuard 智慧化與安全製造** ｜推進智慧製造、自動化與製程整合 → 製程升維
- **SustainChain 永續供應鏈治理** ｜強化價值鏈 ESG 與國際協作 → 全球供應鏈升維
- **EcoCycle 產品創新與客戶共創價值** ｜落實低碳循環與全生命週期設計 → 產品與服務升維
- **Talent Up 全球化人才與組織韌性** ｜培育全球化專業人才與組織韌性 → 全球化能力升維

這五大策略全面對應公司鑑別之 10 項重大主題（GRI 305、301、302、403、308、401、306、404、414、205），並透過研發創新將其落實於原材料採購、製程優化、產品設計、供應商管理、員工培訓與客戶合作等活動中。未來，東台精機將持續以 透明、韌性、共創 為治理核心，在綠色研發探索的引領下，驅動產業生態系邁向低碳、高效與共好，成為工具機產業永續轉型的標竿力量。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-7 員工

截至 2024 年 12 月 31 日，本公司（不含海外子公司）正式聘僱員工總數為 610 人，均為全職聘僱，包括17位外派人員。

1｜按雇用型態分類
- 永久聘僱人員：603 人
- 臨時聘僱或委外顧問人員：7 人
- 無時數保證聘僱人員：無
- 兼職員工：無

本公司不採用兼職與無時數保證聘僱制度，全體員工皆依法簽訂正式勞動契約或專案合約，並依所屬單位需求分配工作時數。

2｜性別結構
- 男性：87%
- 女性：13%
- 其他或未揭露性別：0%

3｜地區分布

本公司員工總計610人，位於臺灣本地營運據點，其中17位外派人員分佈如下：
- 中國：11人
- 印尼：1人
- 法國：1人
- 泰國：2人
- 越南：2人

外派人員支援海外市場拓展與技術服務，反映公司國際化布局。

4｜數據彙編方法與假設
- 員工人數統計採「人數計算法」，非全時等量法（FTE）。
- 統計基準日為 2024 年 12 月 31 日。
- 所有類型員工皆依報導期末人力名冊統計計入，包括外派人員。

5｜人力結構脈絡說明

本公司人力配置以製造生產及技術研發為核心，員工平均年齡約 40.2 歲，平均年資約 10.5 年。雇用政策以穩定聘僱、降低人員異動率為目標，僅針對短期專案引進臨時或外部支援人力。

6｜員工人數變動與趨勢

2024 年員工總數較 2023 年度略減（-6.87%），主要因新產品開發與製造擴編之人力需求所致，並無重大組織重整或裁併單位，整體人力結構維持穩定。

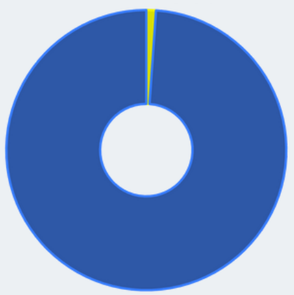
總員工數

↘-6.87% 較2023年略減

610人

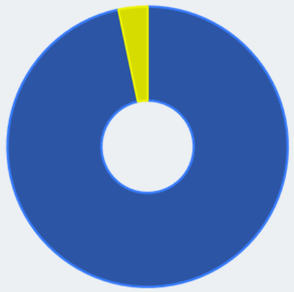
全數為全職聘僱，台灣本地營運

雇用形態分析



- 永久聘僱603人（98.9%）
- 臨時／委外7人 （1.1%）

性別結構分析



- 男性87%（531人）
- 女性3%（79人）

關鍵人力指標

平均年齡	40.2歲
平均年資	10.5年
員工穩定度	高穩定
2024年略減	-6.87%

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-8｜非員工的工作者（Workers who are not employees）

截至 2024 年，本公司長期合作之 非員工工作者（即未與本公司直接簽訂僱用契約但支援本公司營運者）共計 7 人。其工作均由本公司直接指派、規劃與管理，屬於本公司控制範疇內的工作。

1｜非員工類型與契約關係

這些非員工多數透過第三方單位引進，惟實際工作場所、任務規劃與日常溝通均由本公司主導，符合 GRI 2-8 所定義之「由組織控制的非員工工作者」。

類型	人數	說明
視障按摩師	1 人	長期駐廠提供員工身心照護服務，屬福利性質之專業服務人員。
委外顧問	5 人	具專業領域資格之協力顧問，涵蓋技術、品質管理及法務等支援。
駐廠技術支援人員	1 人	與策略夥伴協作之製程技術人員，長期駐廠提供生產與技術支援。

2｜數據彙編方法與假設

- 計算單位為「人數」。
- 統計基準日為 2024 年 12 月 31 日。
- 所列非員工皆為長期合作對象，不含短期活動支援者。

3｜變動趨勢說明

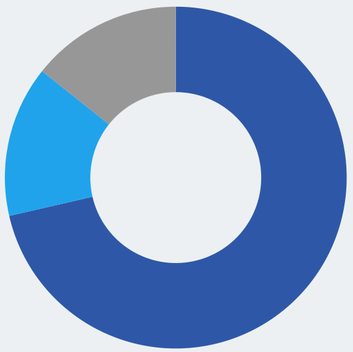
2024 年與 2023 年度相比，非員工人數未有明顯變動。由於部分業務持續仰賴特定顧問與駐廠支援人力，相關合作關係維持穩定。

7
非員工工作者總數
長期合作，由本公司控制工作範疇

100%
本公司直接管理
工作指派、規劃與日常溝通

穩定
2024年變動趨勢
與2023年相比無明顯變動

非員工類型分布



詳細類型分析

身心照護
1人
視障按摩師
長期駐廠提供身心照護服務，促進員工健康福祉

策略夥伴
1人
駐廠技術支援人員
與策略夥伴協作製程技術，
提供現場技術支援與知識轉移

專業協力
5人
委外顧問
技術、品保、法務等專業領域顧問，
提供專業諮詢與協力支援

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2.2 治理架構與職權

GRI 2-9｜治理結構及組成

本揭露依據 GRI 2-9 治理結構及組成要求，說明董事會及其功能性委員會的架構、職責與多元化情況。

1｜最高治理單位

本公司最高治理單位為 董事會，負責：

- 制定公司長期策略與經營方針
- 監督管理階層執行績效
- 確保營運符合法規及利害關係人期望
- 審議並通過永續策略及相關政策

董事會承擔最終決策責任，並透過功能性委員會進行專業分工，確保經濟、環境與社會議題的決策品質。

2｜功能性委員會架構

董事會下設三大功能性委員會，職權如下：

1. 審計委員會
   - 由全體獨立董事組成
   - 監督財務報表完整性
   - 審查內部控制機制
   - 評估外部審計之獨立性與專業性
   - 確保財務透明與合規
2. 薪酬委員會
   - 制定及審查董事與高階管理階層薪酬政策
   - 確保薪酬結構與公司績效及市場水準連動
3. 永續發展委員會
   - 由董事擔任召集人，成員包含各部門主管
   - 審議 ESG 目標與行動計畫，監測進度
   - 每季定期向董事會報告成果與改進建議

3｜永續發展委員會職責範疇

- 經濟面：審議財務與投資策略，確保長期價值創造
- 環境面：制定減碳、資源使用與污染防治政策，並遵循環保法規與 ISO 標準
- 社會面：推動員工權益保障、供應鏈管理及社區參與，強化多元與包容文化

4｜風險與合規支持

審計委員會除財務職責外，亦對風險管理與財務合規提供間接支持。 董事會對永續策略及重大經濟、環境與社會議題保有最終審議權。

公司治理結構與永續發展組織

最高治理單位：董事會及其功能性委員會架構

董事會成員	功能性委員會
13位	**3個**
獨立董事4位（30.77%）	審計/薪酬/永續發展

性別多元	任期規範
7.69%	**3年**
目標提升至1/3	獨董最多三屆（9年）

功能性委員會職責與運作

審計委員會
成員：4位（全數獨立董事）
主要職責：
財報完整性監督　內控機制檢核　外部審計獨立性
財務透明與合規
每季至少1次

薪酬委員會
成員：4位（獨立董事為主）
主要職責：
薪酬制度設計　績效連動機制　市場標準對標
薪酬公平與激勵
每半年至少1次

永續發展委員會
成員：8位（董事＋部門主管）
主要職責：
ESG目標制定　永續策略審議　進度追蹤監督
永續發展推動
每季定期報告

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

5｜董事會與委員會成員組成

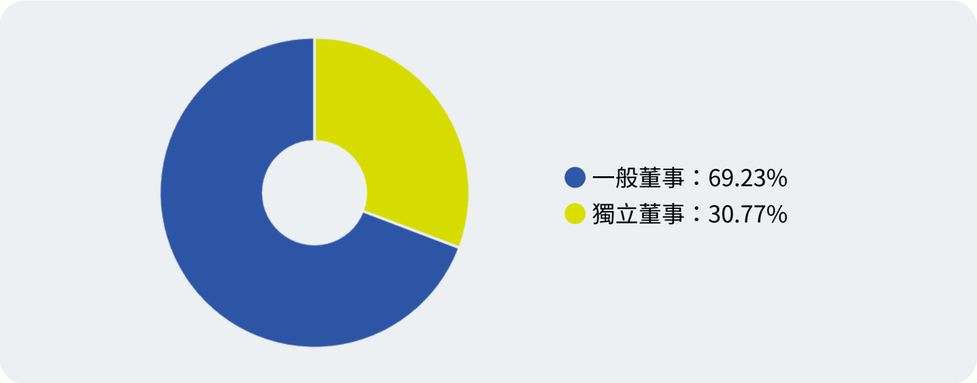
總成員數：13 位董事

獨立董事：4 位（佔比 30.77%），具財務、法務、製造及環境安全等專業背景

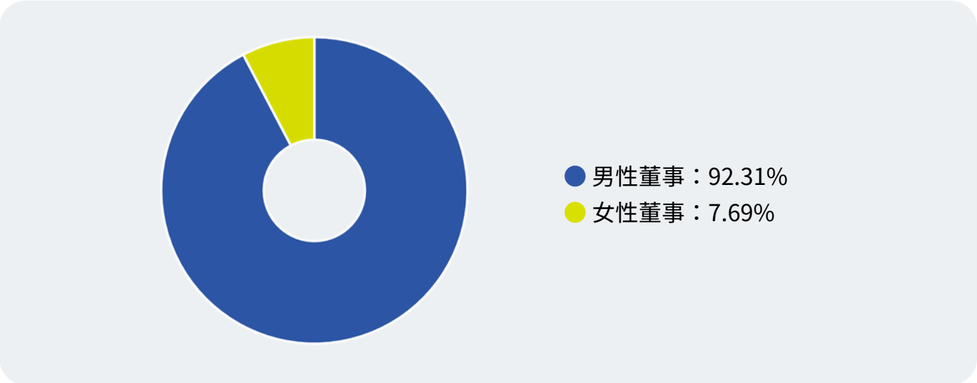
任期規範：董事任期 3 年，可連任；自 2024 年起，獨立董事任期不得超過三屆（共 9 年）

性別多元：目前有 1 位女性董事（佔比 7.69%），公司持續推動性別多元政策，目標達成董事會女性成員比例至少 1/3

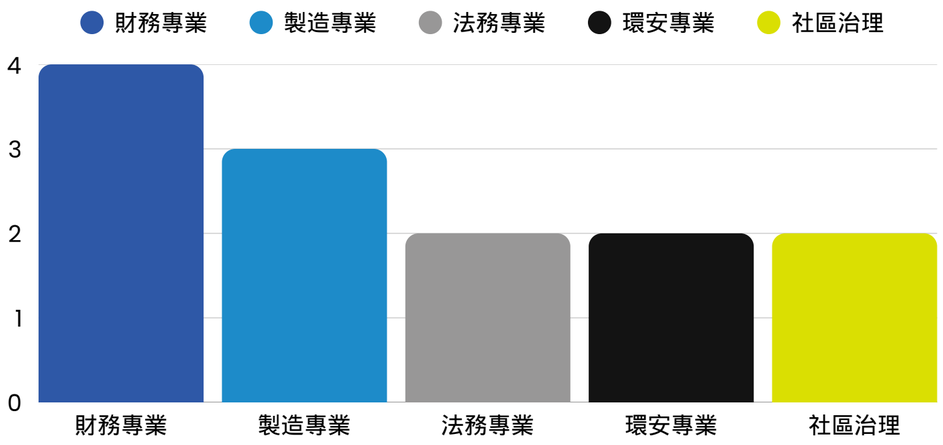
董事會組成結構



性別多元化現況　目標：達成董事會女性成員比例至少 1/3



董事專業背景分布



董事專業背景詳細表

專長領域	人數	專業說明
財務專業	4 位	財務管理、會計、投資
製造專業	3 位	製造技術、營運管理
法務專業	2 位	法規遵循、風險管理
環安專業	2 位	環境管理、安全衛生
社區治理	2 位	社會責任、利害關係人管理

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

董事目前兼任本公司及其他公司之職務如下：

姓名	目前兼任其他公司之職務			
嚴瑞雄	董事長	東捷科技（股）公司（代表人） 東鋒機械自動化（股）公司 蘇州東昱精機有限公司 TongTai Seiki Vietnam Co., Ltd	亞太菁英（股）公司 富臨科技工程（股）公司（代表人） 東昱精機（上海）有限公司 Tongtai Machine &Tool Japan Co, Ltd.	譁泰精機（股）公司 永鑫光電（股）公司（代表人） Great Pursuit Limited 東曄精密（股）公司（代表人）
	董事/執行董事	榮田精機（股）公司（代表人） 上海東台鑫貿易有限公司（執行董事） Tongtai Europe B.V. Tongtai Machine Tool (MFG) Sdn Bhd	友勝機械（股）公司 品印三維科技（股）公司（代表人） TongTai Machinery Co., Ltd Union Top Industrial (SAMOA) Limited	漢鼎智慧科技（股）公司（代表人） 皓騰欣電子（深圳）有限公司（執行董事） Tongtai Machine Tool (SEA) Sdn Bhd
	監察人	三新（股）公司（代表人）	三新投資（股）公司（代表人）	東英投資（股）公司
	總經理	東台精機（股）公司	亞太菁英（股）公司	皓騰欣電子（深圳）有限公司
	其他	台灣區工具機暨零組件工業同業公會名譽理事長	台灣區航太工業同業公會理事	
嚴華洲	董事長	貿隆機械（股）公司	三新（股）公司	三新投資（股）公司
	董事	東捷科技（股）公司（代表人）	省力機器工業（股）公司	
	監察人	友勝機械（股）公司（代表人）	椿億實業（股）公司（代表人）	
嚴正	董事長	燦英投資（股）公司	朴子精密企業（股）公司（代表人）	
	董事	東捷科技（股）公司（代表人） 三新（股）公司（代表人）	椿億實業（股）公司（代表人） 三新投資（股）公司（代表人）	台灣油研（股）公司（代表人）
	監察人	譁泰精機（股）公司	貿隆機械（股）公司（代表人）	漢銨科技（股）公司
	總經理	三新（股）公司		
陳贊仁	董事長	漢銨科技（股）公司		
	董事	東捷科技（股）公司 寧波奇捷貿易有限公司（法定代表人）	富臨科技工程（股）公司（代表人） 東捷控股有限公司	永鑫光電（股）公司（代表人） Far Technology Co., Ltd / Contrel Holdings Limited
	總經理	東捷科技（股）公司	富臨科技工程（股）公司	永鑫光電（股）公司

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

姓名	目前兼任其他公司之職務			
嚴璐	董事長	TTGroup France	六赫茲（股）公司（代表人）	
	董事	Tongtai Machine Tool(MFG) Sdn Bhd Mbi-group Beteiligung GmbH 榮田精機（股）公司（代表人） 富臨科技工程（股）公司（代表人）	TONGTAI MEXICO, S.A. DE C.V. Tongtai Europe B.V. 亞太菁英（股）公司（代表人） 朴子精密企業（股）公司（代表人）	TONGAN GmbH 東捷科技（股）公司（代表人） 銳洋精密（股）公司（代表人
	監察人	蘇州東昱精機有限公司	財團法人精密研究發展中心	東昱精機（上海）有限公司
郭俊良	董事長	康瑞行銷顧問（股）公司 電大企業股份有限公司	弘邁（股）公司	寶城數位行銷有限公司
	董事	東捷科技（股）公司（代表人）		
莊宇傑	董事長/總經理	邏輯電子（股）公司		
	董事	宇銘投資（股）公司	宇源投資（股）公司	發得科技工業（股）公司
	監察人	遠東機械工業（股）公司		
黃偉宗	董事	東捷科技（股）公司（代表人）	TTGROUP AMERICA, INC.	
	監察人	富臨科技（股）公司（代表人）	永鑫光電（股）公司	
王泊翰	董事長	瑞陞財務顧問（股）公司		
	所長	詳崴聯合會計師事務所		
	獨立董事	中宇環保工程（股）公司		
	董事	兆萬諮詢有限公司		
	監察人	鉅申能源股份有限公司		
	薪酬/審計委員會委員	東台精機（股）公司	中宇環保工程（股）公司	
范炘	董事	安能電業（股）公司		
	薪酬/審計委員會委員	東台精機（股）公司		

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

姓名	目前兼任其他公司之職務			
蔡新源	董事長	創新智基投融服務（股）公司		
	董事	創智投資管理顧問股份有限公司		
	薪酬/審計委員會委員	東台精機（股）公司		
	獨立董事	中國砂輪企業（股）公司		
	監察人	歐美科技（股）公司		
陳政興	董事長	均豪精密工業（股）公司	均碩國際（股）公司	均強機械（蘇州）有限公司
	總經理	均豪精密工業（股）公司	均強機械（蘇州）有限公司	
	董事	志聖工業（股）公司 ESG 世界公民數位治理基金會（ESGWD）	軒豊股份（股）有限公司	Gallant-Rapid Corporation Limited（代表人）
	薪酬/審計委員會委員	東台精機（股）公司		
	副理事長	台灣電子設備協會（TEEIA）	社團法人台灣智慧自動化與機器人協會(TAIROA)	

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

條件 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
瑞秀投資（股）公司代表人：嚴瑞雄	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任本公司董事長及未有公司法第30條各款情事之一。	(1) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (2) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。	無
三新（股）公司代表人：嚴華洲	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任三新（股）公司董事長及未有公司法第30條各款情事之一。	(1) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。 (2) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (3) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (4) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。	無
三新（股）公司代表人：嚴正	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任三新（股）公司總經理及未有公司法第30條各款情事之一。	(1) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數 1%以上或持股前十名之自然人股東。 (2) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (3) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (4) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。	無
瑞秀投資（股）公司代表人：陳贊仁	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任東捷科技（股）公司總經理及未有公司法第30條各款情事之一。	(1) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (2) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (3) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股5%以上股東。 (4) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (5) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	無
燦英投資（(股）公司代表人：嚴璐	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任本公司副總及未有公司法第30 條各款情事之一。	(1) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (2) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。	無

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

條件 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董揚光	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任本公司董事及未有公司法第30 條各款情事之一。	(1) 非公司或其關係企業之受僱人。 (2) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。 (3) 非（1）所列之經理人或（2）所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。 (4) 非直接持有公司已發行股份總數 5%以上、持股前五名或依公司法第 27 條第 1 項或第 2 項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人。 (5) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (6) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（(監事）或受僱人。 (7) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股5%以上股東。 (8) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (9) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。 (10) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。	無
黃偉宗	具有五年以上商務、財務及公司業務所需之工作經驗，現任東捷科技（股）公司董事及未有公司法第30 條各款情事之一。	(1) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (2) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (3) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股 5%以上股東。 (4) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (5) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	無
弘邁（股）公司 代表人：郭俊良	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任康瑞行銷顧問（股）公司董事長及未有公司法第30條各款情事之一。	(1) 非公司或其關係企業之受僱人。 (2) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (3) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (4) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股 5%以上股東。 (5) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (6) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	無

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

條件 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
宇源投資（股）公司代表人：莊宇傑	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任邏輯電子（股）公司總經理及未有公司法第 30 條各款情事之一。	(1) 非公司或其關係企業之受僱人。 (2) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。 (3) 非（1）所列之經理人或（2）所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。 (4) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (5) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (6) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股 5%以上股東。 (7) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (8) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	無
王泊翰	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任詳崴聯合會計師事務所所長及未有公司法第30 條各款情事之一。	(1) 非公司或其關係企業之受僱人。 (2) 非公司或其關係企業之董事、監察人。 (3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數 1%以上或持股前十名之自然人股東。 (4) 非（1）所列之經理人或（2）、（3）所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。 (5) 非直接持有公司已發行股份總數 5%以上、持股前五名或依公司法第 27 條第 1 項或第2 項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人。 (6) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (7) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (8) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股5%以上股東。 (9) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (10) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。 (11) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。 (12) 符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」 第3 條獨立性相關規定： • 本人、配偶、二等親以內親屬未擔任本公司或其關係之董事、監察人或受僱人； • 本人、配偶、二等親以內親屬（或利用他人名義）未持有公司股份及比重； • 未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人； • 最近2年未提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。	2
范炘	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任東元電機（股）公司總經理及未有公司法第30條各款情事之一。		無
蔡新源	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任創新智基投融服務（股）公司及未有公司法第30 條各款情事之一。		1
陳政興	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任均豪精密工業（股）公司董事長及未有公司法第30 條各款情事之一。		無

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

多元化核心 / 條件		國籍	性別	具員工身份	年齡					獨立董事任期年資		產業經驗					專業知識與技能					
					31-40歲	41-50歲	51-60歲	61-70歲	71-80歲	3年以下	3年-9年	機械	資訊與科技	財務	會計	行銷	營運判斷能力	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀
董事	嚴瑞雄	中華民國	男	✓				✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	嚴華洲	中華民國	男						✓			✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	嚴正	中華民國	男			✓						✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳贊仁	中華民國	男				✓					✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	嚴璐	中華民國	女	✓		✓						✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	董揚光	中華民國	男						✓			✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	黃偉宗	美國	男			✓						✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	郭俊良	中華民國	男				✓					✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	莊宇傑	美國	男			✓						✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	王泊翰	中華民國	男			✓					✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	范炘	中華民國	男					✓		✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	蔡新源	中華民國	男						✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	陳政興	中華民國	男				✓			✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

6｜董事會組織衝擊應對能力

- 經濟面：董事會成員具備財務管理與風險控制專長，能有效掌握投資風險並制定相應策略。
- 環境面：部分董事具備環境與職業安全專業背景，推動資源管理、節能減碳及環境保護政策。
- 社會面：具備勞工權益維護及社區治理經驗，促進企業社會責任與多元包容文化。

永續發展委員會 由跨部門主管組成，負責整合經濟、環境與社會等 ESG 全面議題，並確保跨單位協作及行動落地。

治理架構核心原則

1
獨立性
獨立董事比例30.77%．確保監督客觀性

2
專業性
涵蓋財務、法務、製造、環安專業背景

3
透明性
定期報告機制．確保資訊揭露完整

ESG衝擊領域與應對能力

經濟衝擊 董事會 ＋審計委員會
財務與投資策略，創造長期價值

關鍵行動：
投資風險評估　財務策略制定　價值創造監督

環境衝擊 永續發展委員會
減碳、資源使用及污染防治

關鍵行動：
減碳政策制定　ISO標準遵循　環保法規合規

人群衝擊 永續發展委員會
員工權益、供應鏈管理與社區參與

關鍵行動：
多元包容推動　供應鏈管理　社區參與計畫

治理架構關鍵特色

組織完整性
- 董事會最高治理權責明確
- 三大功能性委員會分工
- 獨立董事比例達30.77%
- 專業背景涵蓋財務、法務、製造、環安

永續治理
- 永續發展委員會定期運作
- ESG三大衝擊領域全面涵蓋
- 跨部門整合機制建立
- 季度向董事會報告機制

利害關係人參與
- 多元利害關係人參與機制
- 供應商參與率達92%
- 員工滿意度調查納入決策
- 弱勢群體關注與代表性提升

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

公司治理架構組織圖

董事會
Board of Directors
13位董事（獨立董事4位 30.77%）
最高治理單位 策略制定 監督決策

審計委員會
Audit Committee

組成：3位獨立董事
頻率：每季至少1次

主要職責：
- 財務報告完整性監督
- 內部控制機制檢核
- 外部審計獨立性確保
- 財務透明度與合規性

薪酬委員會
Compensation Committee

組成：4位委員（獨董為主）
頻率：每年至少2次

主要職責：
- 董事與高階薪酬設計
- 績效連動機制建立
- 市場標準對標分析
- 薪酬公平性與激勵性

永續發展委員會
ESG Committee

組成：8位（董事＋部門主管）
頻率：每季定期報告

主要職責：
- ESG目標制定與審議
- 永續策略進度追蹤
- 經濟・環境・社會衝擊
- 利害關係人溝通協調

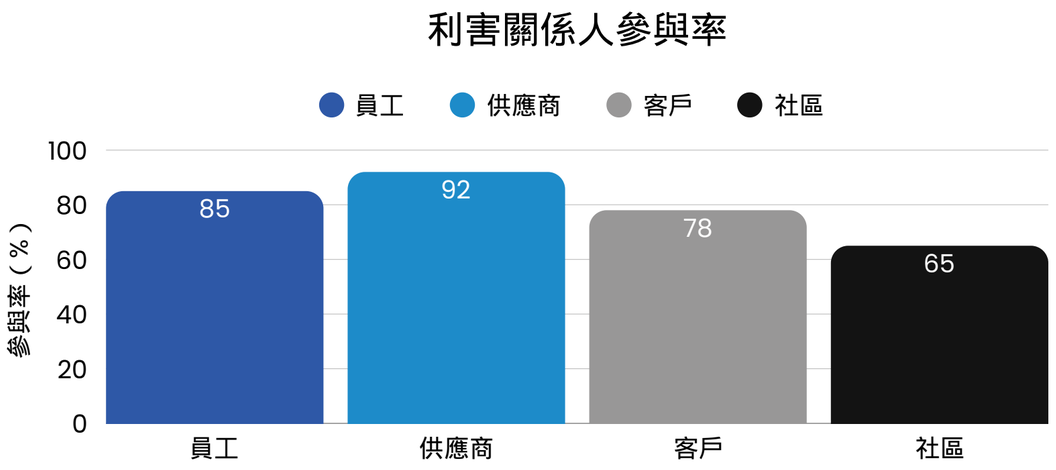
跨部門工作小組
各部門主管參與
ESG實務執行與回報

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

7｜利害關係人參與機制

- 員工：透過員工滿意度調查與勞資會議收集意見，並將結果納入永續決策與管理措施。
- 供應商與客戶：定期進行問卷調查與評估，據以調整供應鏈管理與產品策略。
- 社區：舉辦諮詢會議，積極參與並支持在地公益行動。
- 揭露成果：於年度永續報告中公布員工參與率、供應商合規情況及社區回饋成效。



利害關係人參與機制

利害關係人	參與率	參與機制	頻率	影響與成效
員工	85%	員工滿意度調查 勞資會議 內部溝通會	年度/季度	納入永續決策參考
供應商	92%	供應商評估 合規調查 夥伴會議	年度評估	調整供應鏈策略
客戶	78%	客戶滿意度調查 產品回饋 需求訪談	持續進行	產品策略優化
社區	65%	諮詢會議 公益活動 在地合作	不定期舉辦	社區關係強化

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-10｜永續治理實務

本揭露依據 GRI 2-10 提名與選任要求，說明董事會及委員會成員的提名流程、適任準則與多元性政策。

董事會及委員會的提名與適任流程：

本公司最高治理單位（董事會）及其功能性委員會之成員提名與適任流程，遵循公司章程運作規範，採取候選人提名制度，確保程序之透明性與合法性，並納入利害關係人觀點、多元性、獨立性及與組織衝擊相關之能力等考量。

1｜提名階段

- 董事會負責候選人提名，確保提名過程專業且公正。
- 候選人來源包括內部推薦與外部徵詢，並依據學歷、經歷、專業背景及誠信操守進行初步篩選。

2｜適任審查階段

- 董事會將通過名單提報股東會決議，確保股東參與決策並符合法規要求。

3｜委員會運作

- 功能性委員會（如審計委員會、薪酬委員會）成員的提名與適任流程，由董事會監督，遵循相同準則，確保與公司治理目標一致。

董事提名與適任流程

Director Nomination and Qualification Process

提名制度
候選人提名制
各部門主管參與

決策層級
三層審議
委員會→董事會→股東會

適用範圍
全委員會
審計、薪酬等委員會

提名適任流程時間軸

提名階段
Nomination Phase

適任階段
Qualification Phase

股東決議
Shareholder Resolution

提名階段 Nomination Phase

候選人來源篩選與初步評估
關鍵要點：

- 獨立董事擔任召集人
- 候選人來源：內部推薦＋外部徵詢
- 篩選標準：學歷、經歷、專業背景、完整性

適任階段 Qualification Phase

委員會審議與董事會核准
關鍵要點：

- 提出合格候選人名單
- 候選人名單提交董事會審議
- 董事會核准後提交股東會
- 確保程序透明性與合法性

股東決議 Shareholder Resolution

股東會最終決策與任命
關鍵要點：

- 董事會將結果提交股東會
- 股東參與最終決策過程
- 確保符合公司法規要求
- 完成正式任命程序

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

候選人篩選標準

學歷背景 25%
相關學術資格與專業教育

工作經歷 30%
業界經驗與管理資歷

專業背景 25%
財務、法務、製造、環安等專業

品格完整性 20%
誠信記錄與道德操守

候選人來源

內 ＋ 外

內部推薦　外部徵詢

制度特色與治理保障

獨立性保障
獨立董事主導，確保程序客觀公正

程序透明
嚴格遵守公司章程及法規 確保合法性

股東參與
股東會最終決策，確保股東權益保障

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

4｜提名與適任準則

（1）利害關係人觀點
- 股東可透過候選人提名機制推薦董事候選人。
- 採行透明化流程，並於年度報告中揭露。
- 持續收集員工、供應商與社區等利害關係人之意見。

（2）多元性
- 綜合考量性別、產業經驗與專業背景等多元性要素。
- 納入公司多元性政策要求，確保董事組成具包容性。
- 未來將公開董事會成員之性別比例、年齡分佈等資訊。

（3）獨立性
- 提名委員會以獨立董事為主體，避免利益衝突。
- 審查候選人是否存在利害衝突，確保獨立性符合法規。
- 在年度報告中揭露獨立董事比例及合規情況。

（4）與組織衝擊相關之能力
- 優先考量具備 ESG、產業轉型等相關經驗之候選人。
- 2024 年度有 43% 董事具 ESG 或產業轉型經驗。
- 提供董事會成員相關培訓，納入 TCFD 框架及其他永續治理工具。

本公司董事提名與適任流程符合 GRI 2-10 要求，確保程序細緻、準則公正透明。特別是 2024 年度有 43% 董事具備 ESG 或產業轉型經驗，顯示公司對永續發展的承諾。未來將持續強化利害關係人參與機制，公開多元性相關資訊，並提升董事會在管理組織衝擊方面的能力，為利害關係人創造長期價值。

提名與適任準則

建立透明、多元、獨立的董事會治理架構

利害關係人觀點

股東提名機制
採用候選人提名機制，允許股東推薦合適候選人

透明化流程
建立透明化提名流程，並於年度報告中完整揭露

多方意見收集
未來將持續收集員工、供應商、社區等利害關係人意見

多元性

多元考量面向
將性別、產業、專業背景等因素納入綜合考量

多元性政策
制定並推進多元性政策，明確董事會組成義務

資訊透明揭露
未來將公開性別比例、年齡分佈等多元性數據

獨立性

獨立董事主導
提名委員會以獨立董事為主體，避免利益衝突

利益關係核查
嚴格核查候選人是否有利益關係，確保獨立性合規

透明度提升
在年度報告內透明揭露獨立董事比例與合規性資訊

與組織衝擊相關之能力

策略性經驗優先
優先考量具備ESG、數位化轉型等相關經驗的候選人

專業培訓提供
提供董事會相關專業培訓，採用TCFD框架等最佳實務

2024年度其中43%董事具ESG/產業轉型經驗

關鍵績效指標

43%	100%	4
董事具ESG/轉型經驗	提名流程透明化	核心治理面向

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-11｜最高治理單位的主席

本揭露依據 GRI 2-11 主席要求，說明董事長兼任總經理的安排、職責及利益衝突避免措施。
本公司最高治理單位為董事會，負責制定長期策略、監督管理層表現，並確保組織運作符合法律規範及利害關係人期望。以下說明董事長的角色、兼任安排的理由，以及避免利益衝突的措施。

一、董事長為高階管理階層

本公司董事長嚴瑞雄先生同時擔任總經理，屬於高階管理階層。

- 作為董事長，嚴先生負責主持董事會會議、領導策略制定，並確保董事會有效履行監督職責。
- 作為總經理，其職責包括執行董事會制定的策略、監督日常營運、推動業務發展，以及確保組織在高度複雜的業務環境中維持競爭力。

此雙重角色旨在促進治理與管理層之間的緊密協調，確保策略目標得以貫徹執行。

二、兼任總經理的職能與理由

1. 職能

- 制定並執行符合董事會策略方向的營運計畫。
- 監督公司資源分配與業務運營效率。
- 領導技術與實務整合，應對行業挑戰。
- 參與接班人培養，確保組織領導力的長期穩定性。

2. 兼任安排的理由

- 業務複雜度高：嚴先生具備豐富的行業經驗與專業知識，能有效統籌治理與管理職能。
- 接班人培養：在接班人尚在培養階段，由董事長兼任總經理有助於穩定營運與領導權移轉。
- 策略一致性：雙重角色安排確保董事會策略能迅速轉化為具體行動，提升組織應變力與競爭力。

此安排經董事會審慎評估，認為合理且必要，有助於應對當前業務挑戰並支持長期發展目標。

三、避免與減緩利益衝突的措施

- 董事會獨立性：過半數董事為未兼任經理人的獨立董事，負責監督董事長兼總經理之決策。
- 獨立委員會：設有審計委員會與薪酬委員會，均由獨立董事領導，負責監督重大決策與薪酬安排。
- 利益衝突政策：要求董事長兼總經理每年申報潛在利益衝突，由審計委員會獨立審查。
- 透明決策流程：重大決策須經董事會審議與批准，確保公開透明並受獨立董事監督。
- 定期評估：董事會每年評估兼任安排對治理的影響，並根據需要調整政策。

四、結論與未來展望

董事長兼任總經理的安排係基於業務複雜度與接班人培養的實際需求，旨在確保策略制定與執行的連貫性。透過董事會的獨立性、獨立委員會的監督、明確的利益衝突政策及透明的決策流程，本公司有效減緩潛在利益衝突，確保治理結構的透明度與問責性。未來，公司將持續推進接班人培養計畫，並定期檢視治理安排，以符合 GRI 標準及利害關係人期望。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

董事長治理架構與兼任安排

建立有效治理機制，確保策略制定與執行的一致性

最高治理單位：董事會

本公司的最高治理單位為董事會，負責制定長期策略、監督管理層表現，並確保組織運作符合法律規範及利益相關方的期望。

一、董事長為高階管理階層

- **嚴瑞雄先生** 同時擔任董事長與總經理，屬於高階管理階層，此雙重角色旨在促進治理與管理層之間的緊密協調。
- **董事長職責** 主持董事會會議、領導策略制定、確保董事會有效履行監督職責。
- **總經理職責** 執行董事會策略、監督日常營運、推動業務發展、維持競爭力。

確保策略目標的貫徹執行

董事會決議

此安排經董事會審慎評估，被認為合理且必要，以應對當前業務挑戰並支持長期發展目標。透過這種治理架構，確保組織在複雜的商業環境中維持有效的決策機制與執行能力。

二、兼任總經理的職能與理由

1.職能

- **策略執行：**制定並執行符合董事會策略方向的營運計畫
- **資源管理：**監督公司資源分配與業務運營效率
- **技術整合：**領導技術與實務整合，應對行業挑戰
- **接班培養：**參與接班人培養，確保組織領導力的長期穩定性

2.兼任安排的理由

- **業務複雜度高：**嚴先生具備豐富的行業經驗與專業知識，能有效統籌治理與管理職能
- **接班人培養：**在接班人尚在培養階段，由董事長兼任總經理有助於穩定營運與領導轉移
- **策略一致性：**雙重角色安排確保董事會策略能迅速轉化為具體行動，提升組織應變與競爭力

避免與減緩利益衝突的措施

建立完善治理機制，確保企業透明運作

董事會獨立性

過半數董事為未兼任經理人的獨立董事，負責監督董事長兼總經理之決策。

獨立委員會

設有審計委員會與薪酬委員會，均由獨立董事領導，負責監督重大決策與薪酬安排，提供專業建議。

透明決策流程

重大決策須經董事會審議與批准，確保公開透明並受獨立董事監督，避免單一決策風險。

利益衝突政策

要求董事長兼總經理每年申報潛在利益衝突，並由審計委員會獨立審查，確保透明度與問責制。

定期評估

董事會每年評估兼任安排對治理的影響，並根據需要調政策，持續改善治理機制。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2.3 董監事職能與績效

GRI 2-12｜最高治理單位於監督衝擊管理的角色

本揭露依據 GRI 2-12 要求，說明董事會及永續發展委員會在監督經濟、環境及人群衝擊方面的職責與機制。

1｜董事會的角色與責任

東台精機作為精密機械製造業的領導者，透過董事會及永續發展委員會建立結構化的治理機制，確保永續發展相關衝擊的有效管理，並符合 GRI 2-12 的要求。

董事會負責核准公司的永續發展政策、長期策略及年度目標，確保企業營運與永續目標一致。2024 年，董事會針對溫室氣體盤查進度、人力多元化指標及供應鏈永續稽核機制，進行三次審查與更新，展現其對環境、社會及治理（ESG）議題的積極監督。董事會並委託永續發展委員會，定期審視各項衝擊管理措施的執行成效，確保政策落實。

2｜監督機制與頻率

永續發展委員會每季檢討永續績效，並向董事會提交詳細報告。報告內容涵蓋溫室氣體減排進展、多元化人力資源政策的執行情況及供應鏈稽核改善措施。董事會透過定期會議，審查永續辦公室彙整的數據及利害關係人回饋，確保衝擊管理的優先順序與策略方向符合利害關係人期望。2024 年的三次專案審查會議，進一步強化了監督的結構性與透明度。

3｜利害關係人參與

公司高度重視利害關係人意見，透過永續辦公室收集員工、供應商及社區的回饋，作為調整永續優先議題的依據。例如，針對供應鏈人權風險的回饋，董事會批准強化稽核機制，確保供應鏈符合永續標準。此舉不僅提升企業社會責任表現，也符合 GRI 2-12 對包容性決策的要求。

4｜結論與展望

董事會透過明確的角色分工、結構化監督機制及利害關係人參與，已有效履行 GRI 2-12 的揭露要求。在溫室氣體管理、人力多元化及供應鏈永續性等面向的努力，展現了對重大衝擊的全面監督。未來，公司將進一步量化監督成果，並參考 TCFD 等國際框架，強化報告深度與可比性，為企業永續治理樹立標竿。

董事會監督永續發展衝擊

精密機械製造業永續治理典範

2024年度績效報告

董事會
核准永續政策、策略及目標
負責最高層級決策與監督

永續發展委員會
每季檢討執行成效
向董事會提交詳細報告

3
年度審查次數
董事會針對ESG議題進行深度審查與更新

4
每季檢討
永續發展委員會定期成效檢討頻率

100%
政策落地
確保永續政策有效執行與監督

3
核心領域
環境、社會、治理、議題全面覆蓋

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

重點監督領域

環境永續
溫室氣體盤查進度監督，建立系統性減排策略，確保環境目標達成與持續改善機制的建立。

社會責任
人力多元化指標追蹤，促進包容性職場環境，強化員工權益保障與職涯發展機會。

供應鏈治理
供應鏈永續稽核機制強化，確保合作夥伴符合永續標準，降低人權風險。

監督流程機制

1. **政策制定**
董事會核准永續發展政策與年度目標

2. **執行監督**
委託永續發展委員會負責執行監督

3. **成效檢討**
每季進行成效檢討與改善建議

4. **報告審查**
董事會審查報告並調整策略方向

利害關係人參與
透過永續辦公室收集多方回饋，確保包容性決策制定

員工
供應鏈永續標準與合規要求溝通

供應商
內部意見收集與工作環境改善回饋

社區
社會責任實踐與社區發展貢獻

投資人
ESG績效透明揭露與治理品質

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-13｜衝擊管理的負責人

本揭露依據 GRI 2-13 要求，說明總經理與各部門在經濟、環境及人群衝擊管理上的責任分工與執行流程。
東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）作為製造業領先企業，積極實踐永續發展，透過明確的治理結構與報告機制，確保其對經濟、環境與社會的影響獲得有效管理，並展現對透明度與問責制的承諾。以下依 GRI 2-13 框架說明東台的做法。

1｜高階管理階層的角色

- 最高責任人：總經理為永續發展最高執行責任人，統籌公司對經濟、環境與社會影響的管理。
- 職責內容：
  - 策略制定：確保永續策略與營運目標一致，涵蓋經濟績效、環境保護與社會責任。
  - 執行監督：監控 ESG 行動的落實，確保跨部門協調一致，達成永續目標。
  - 治理協作：作為永續發展委員會與各部門之間的橋樑，向董事會提供影響管理建議，促進決策整合。
- 委員會支援：永續發展委員會作為董事會的延伸，監督永續策略進展，為總經理提供專業建議與資源。

2｜其他員工的參與

- 永續辦公室：負責協調各部門執行 ESG 行動與數據蒐集。
- 主要職責：
  - 跨部門協調：統籌環境管理、人力資源、供應鏈等 ESG 行動，確保影響管理融入日常運營。
  - 數據蒐集與分析：收集與經濟、環境與社會影響相關的 KPI（如碳排放量、勞動條件改善數據、經濟效益指標），確保數據準確一致。
  - 政策執行：協助落實勞工權益保障、環境管理系統等政策。

3｜報告程序與頻率

- 季度報告：永續辦公室每季彙整 ESG 成果與重大議題風險，提交永續發展委員會審查，內容涵蓋能源使用效率、溫室氣體排放量、供應鏈及人權風險等。
- 年度匯報：永續發展委員會每年向董事會提交全面報告，概述影響管理的成果、挑戰與未來計畫，與年度永續報告發布同步。
- 事件觸發報告：若發生重大事件（如環境事故、勞工爭議），立即向永續發展委員會或董事會提報，確保即時應對。
- 資訊透明：透過公開的永續報告與 GRI 內容索引揭露相關資訊，符合 GRI 對透明度的要求。

4｜最高治理單位的角色

董事會為最高治理單位，透過年度匯報審查影響管理成果並批准策略與政策。永續發展委員會承擔較高頻率的監督與審議職能，提升治理效率與專業性。此治理模式符合 GRI 2-13 要求，即便最高治理單位不直接負責執行，也已透過明確委員會分工滿足監督與問責原則。

5｜結論與未來展望

東台透過明確的責任委派與結構化報告機制，有效落實 GRI 2-13 要求：

- 總經理統籌衝擊管理，確保與營運策略連結。
- 永續辦公室協調跨部門執行 ESG 行動。
- 永續發展委員會與董事會提供持續監督與指導。
- 季度與年度報告機制確保影響管理進展透明可追蹤。

未來，公司將進一步強化數據透明度，公開更詳細的 KPI 與同業比較分析，提升利害關係人信任與參與度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-14｜最高治理單位對永續報告的角色

本揭露依據 GRI 2-14 要求，說明本公司最高治理單位（董事會）在永續報告編製與核准中的角色、責任分工、審查程序，以及與國內外規範的符合性。

1｜公司永續報告治理架構

- 東台精機為台灣上市精密機械製造企業，遵循台灣證券交易所（TWSE）及金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展行動方案」（2023 年）要求，每年編製並發布永續報告書。
- 報告內容涵蓋環境（能源效率、溫室氣體排放）、社會（勞工安全、供應鏈管理）及治理（反貪腐政策）等重大主題，並揭露衝擊管理作為與 ESG 績效指標。
- 編製與核准流程由永續辦公室、永續發展委員會及董事會分工合作，充分體現董事會在永續治理中的核心地位。

2｜最高治理單位的責任

- 董事會負責檢視與核准永續報告，確保內容與企業策略目標一致，並符合投資人、客戶及監管機構等利害關係人期望。
- 董事會下設永續發展委員會，協助審查報告內容的專業性與完整性，並提出改進建議。
- 董事會的參與提升了報告的透明度與可信度，體現將永續發展融入公司治理的承諾。

3｜報告編製與審查程序

(1) 永續辦公室統籌

- 負責蒐集並整理各部門與重大主題相關的資料。
- 重大主題經利害關係人參與與重大性評估識別，確保涵蓋對公司與利害關係人最重要的議題。
- 報告初稿參考 GRI 準則、TCFD（氣候相關財務揭露）、SASB（永續會計準則）等國際框架編製。

(2) 永續發展委員會審查

- 審視重大主題與企業策略及利害關係人期望的一致性。
- 確認衝擊管理作為的適切性與執行進度。
- 核實 ESG 績效指標的準確性、完整性與透明度。
- 必要時要求補充資料、修正內容或進行內外部驗證（如第三方確信）。

(3) 董事會最終審議與核准

- 檢視報告是否反映永續發展策略與長期目標。
- 確認內容符合台灣證交所規範與國際報告準則。
- 評估是否充分回應利害關係人關注（如氣候風險揭露）。
- 核准後授權對外發布。

4｜公開發布與信賴度提升

- 報告經核准後透過公司網站、年報及其他公開管道發布。
- 未來將加強委託第三方機構（如會計師事務所）進行確信，以提升數據可靠性與透明度。

5｜法規符合性與國際接軌

- 符合 GRI 2-14 揭露要求及台灣證交所規範（資本額 20 億元以上企業需由董事會監督報告編製與核准）。
- 報告內容參考 GRI、TCFD 等國際框架，展現與全球永續趨勢接軌的努力。

6｜無需說明不具責任原因

- 董事會已明確承擔檢視與核准責任，無委託管理層或法規未強制等情況，故 GRI 2-14 關於「不具責任原因」的揭露不適用。

7｜結論與未來展望

- 董事會與永續發展委員會的深度參與，確保報告策略一致性與透明度，樹立台灣製造業永續報告治理典範。
- 未來將強化：
  a. 在報告中揭露董事會審查機制（會議頻次、參與成員、第三方確信使用情況）。
  b. 優化重大主題識別流程，納入更多利害關係人意見。
  c. 參考 IFRS S1/S2 等新興國際標準，保持與全球趨勢同步。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-17｜最高治理單位的群體智識

本揭露依據 GRI 2-17 要求，說明董事會在永續發展（ESG）議題上的知識、技能與經驗提升措施，包括培訓安排、專業支持、資訊管理及未來計畫。

1｜提升群體智識的措施

東台精機採取多項行動，確保董事會（13 位成員）在永續發展方面持續提升知識、技能及經驗，以有效履行治理職責並回應利害關係人期望。

(1) 永續發展培訓課程

- 全體 13 位董事共參與 4 場 ESG 課程，累計 33 小時，符合《上市上櫃公司董事進修推行要點》。
- 課程主題包括：
  - 永續金融暨氣候變遷高峰論壇：探討氣候變遷對企業財務的影響及永續金融的發展趨勢。
  - 淨零路徑：聚焦碳中和目標的策略制定與實施路徑。
  - 高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計：探討如何將 ESG 績效納入高階管理人員的薪酬結構，以促進永續發展目標的實現。
  - 氣候變遷風險管理：涵蓋氣候相關風險的識別、評估及應對策略，與氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）框架接軌。
- 課程由外部專業機構或行業協會（如台灣證券交易所）提供，確保董事會成員掌握全球永續發展趨勢及最佳實踐。

(2) 永續發展委員會簡報

- 永續辦公室每季在委員會會議中，向董事會簡報重大議題與政策更新，包括：
  - 永續辦公室每季向董事會成員簡報重大永續議題與政策，包括國際趨勢（如 CSRD）、國內法規更新及公司永續策略調整。
  - 內容涵蓋氣候變遷風險管理、負責任供應鏈實務、碳權制度發展等，協助董事會將新興議題納入決策。

(3) 外部專家諮詢規劃

- 規劃引入 ESG 顧問提供深度輔導，強化對轉型風險及策略整合的前瞻思維。

(4) 董事會多元化與專業背景

- 13 位成員具備財務、法律、技術及永續發展專業背景。
- 2024 年有 3 位董事兼任其他非關係企業董事職務，累積跨行業經驗。
- 透過提名與評估流程，優先納入具環境管理或社會責任專業資格的新任董事。

(5) 接班人培訓與治理連續性

- 人力資源部門盤點並培訓潛在接班人，課程涵蓋 ESG 議題，確保未來董事會智識延續。

(6) 資訊分享與知識管理

- 財會部定期彙整行業報告、政策更新及利害關係人意見，供成員參考。
- 鼓勵參與國內外論壇與研討會（如碳權、供應鏈永續）。

2｜結論與未來展望

2024 年度透過培訓課程（4 場、33 小時）、季度簡報、外部顧問規劃、多元化董事背景及接班人培訓等措施，東台精機持續提升最高治理單位在永續發展的群體智識，符合 GRI 2-17 要求。

未來計畫：

1. 擴展培訓主題：涵蓋數位轉型、循環經濟及利害關係人參與。
2. 量化培訓成果：在報告中揭露培訓對策略決策的實際影響。
3. 加速外部顧問導入：針對氣候相關財務風險提供客製化培訓。

公司將持續優化群體智識建設，確保董事會能有效領導公司達成永續目標，創造長期價值。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-18｜最高治理單位的績效評估

本揭露依據 GRI 2-18，說明董事會監督經濟、環境與人群（ESG）相關衝擊之績效評估程序、獨立性與頻率，以及評估結果後續採取之行動。

1｜評估程序

(1) 績效評估框架

依據《上市上櫃公司治理實務守則》及公司治理政策，制定《董事會績效評估辦法》。

評估範疇涵蓋：

- 經濟層面：財務策略、投資決策、風險管理。
- 環境層面：氣候變遷風險管理、淨零路徑、環境法規遵循。
- 人群層面：勞動條件、人權政策、利害關係人參與。

(2) 資料蒐集與分析

財會部與永續辦公室彙整會議紀錄、委員會報告及稽核結果作為評估依據。2024 年未接獲關鍵重大事件通報（GRI 2-16），顯示董事會監督與風險管理機制有效。針對 2 件輕微職業傷害（被切、割、擦傷與被夾，FSI 指數 0.21），公司已實施設備加裝與安全訓練改善措施，作為評估董事會應對能力的補充依據，詳見 GRI 403。

(3) 評估流程

- 董事會成員進行自我評估，提供個人與整體 ESG 表現回饋。
- 永續發展委員會審查並彙整評估結果，提交董事會討論。
- 評估重點包括參與度、決策品質及對永續策略之貢獻。

(4) 利害關係人回饋

透過股東會、員工溝通及供應鏈對話，蒐集對治理表現之意見，作為補充依據。

2｜獨立性與頻率

(1) 獨立性

- 評估採內外並行：部分由內部執行，部分委託外部獨立機構（顧問公司、治理評鑑單位）辦理。
- 由永續發展委員會（含獨立董事）監督評估過程，確保不受管理層或主要股東影響。

(2) 頻率

- 每年進行一次全面評估，於年度結束後或股東會前完成。
- 永續發展委員會每季審查董事會對重大事件之監督表現，並提出持續改進建議。

3｜根據評估採取之行動

(1) 董事會組成調整

- 引入具特定 ESG 專業背景之新任董事（如氣候變遷、人權、供應鏈管理）。
- 規劃導入外部 ESG 顧問以彌補知識差距。

(2) 培訓與能力提升

- 將評估結果納入年度培訓計畫，強化淨零路徑、永續金融等領域能力。
- 2024 年已參與 4 場 ESG 課程（33 小時）。

(3) 組織實務改進

- 優化風險管理與事件通報流程（如職安培訓、資安協議更新）。
- 調整每季簡報內容，納入新興法規與利害關係人分析。

(4) 治理結構優化

- 強化永續發展委員會角色（如提高獨立董事比例、擴大監督範圍）。
- 持續推動接班人培訓，以確保治理連續性。

4｜結論與未來展望

東台精機透過內外部結合之評估機制，每年檢視董事會在經濟、環境與人群議題上的監督成效。未來將：

- 提升外部獨立評估比例，並公開獨立性保障措施。
- 制定更具體之 ESG 績效指標（如碳減排達成率、滿意度調查結果）。
- 於年報或永續報告中揭露評估之關鍵發現與後續行動，以提升透明度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2.4 薪酬政策與公平性

GRI 2-19｜薪酬政策

本揭露依據 GRI 2-19，說明最高治理單位與高階管理階層之薪酬政策，及其與組織在經濟、環境與人群（ESG）目標與績效的關聯。東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台精機」）透過結構化薪酬機制，確保董事會與高階管理階層（總經理及協理）之薪酬與永續發展目標一致；本文依公司章程及相關規範進行說明。

1｜適用範圍與治理

(1) 適用對象與職權

• 適用對象：最高治理單位（董事會，含 13 位董事）與高階管理階層（總經理及協理）。

• 治理架構：由薪資報酬委員會與董事會審議通過，確保薪酬結構之公平、合理與公司治理目標一致。

2｜薪酬構成與機制

(1) 固定薪資與浮動薪資

• 董事會（固定）：依《公司章程》第三十條之三、第十八條及市場水準，由董事會就參與程度與貢獻價值議定，以維持報酬競爭力。

• 董事會（浮動）：董事酬勞按不超過當年度獲利 5% 之額度內分配；具體金額由薪資報酬委員會審核，提董事會通過。

• 高階管理階層（固定）：依《經理人薪酬暨績效考核辦法》，以職位權責、行業基準與公司規模訂定。

• 高階管理階層（浮動）：含年度績效獎金，依公司整體營運績效與個人／部門達成率核定；由薪資報酬委員會提報董事會決議。

(2) 簽約獎金

• 董事會：一般不設簽約獎金，以固定與浮動薪資為主。

• 高階管理階層：為吸引特定專業人才（如永續或數位轉型），將設置簽約獎金。

(3) 離職金

• 董事會：原則上無額外離職金安排，特殊情況（如併購、重大組織變動）另議。

• 高階管理階層：依勞動契約與《勞動基準法》規定辦理，將包含固定薪資倍數或特定補償。

(4) 薪酬索回機制（clawback）

• 若發生財務報表重編或重大誠信違規等情形，得追回高階管理階層之浮動薪資或獎金，以維護公司與利害關係人權益。

• 董事之薪酬以固定為主，索回適用性較低；如涉及重大治理失誤，得評估調整未來薪酬。

(5) 退休福利

• 董事會：非執行董事通常不適用企業退休福利計畫。

• 高階管理階層：依《勞動基準法》提撥退休金至個人帳戶，並得訂定補充性退休計畫（如企業年金）。

3｜薪酬與經濟、環境及人群衝擊目標之關聯

(1) 經濟衝擊

• 董事會之浮動薪資（不逾當年度獲利 5%）與公司財務績效（如營收、淨利、股東報酬）連結；董事會之財務風險監督與策略執行，納入《董事會績效評估辦法》考量。

• 高階管理階層之浮動薪資連結公司整體營運績效與個人／部門目標達成，反映對經濟目標之貢獻。

(2) 環境衝擊

• 依先前揭露（GRI 2-17），董事會參與氣候變遷風險與淨零路徑培訓，顯示環境議題重要性。

• 薪資報酬委員會已將環境績效（如碳排減量、能源效率）納入高階管理階層浮動薪資參考。

• 永續發展委員會 2024 年之環境議題監督（含重大事件之改善追蹤）可作為獎金核定參考。

(3) 人群衝擊

• 薪酬政策與人權、勞動條件與利害關係人議題連結；供應鏈人權事件之改善成效可反映於高階管理階層獎金。

• 董事會對誠信違規之監督處置納入評估，影響酬勞分配，體現對人群衝擊之承諾。

(4) ESG 績效整合

• 依先前揭露（GRI 2-17），董事會參與「高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計」課程，顯示將 ESG 指標納入薪酬架構之方向。

• 永續發展委員會每季提供 ESG 績效數據，作為薪酬評估參考，以確保與長期永續目標對齊。

4｜結論與未來展望

東台精機以公司章程、《董事會績效評估辦法》與《經理人薪酬暨績效考核辦法》為基礎，建立涵蓋固定薪資、浮動薪資、簽約獎金、離職金、索回機制與退休福利之薪酬政策，並使其與經濟、環境及人群目標連結。為進一步提升有效性與透明度，未來將：

• 明確揭露 ESG 指標細節：在年報或永續報告具體說明與薪酬掛鉤之指標（如碳減排行動、供應鏈合規率）與權重。

• 完善索回機制：定義觸發條件（如財務重編、誠信或環境重大違規）與執行流程，並揭露決策紀錄。

• 定期檢視薪酬結構：由薪資報酬委員會每年檢討薪酬與 ESG 目標之對齊度，回應最新趨勢與利害關係人期望。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-20｜薪酬決定流程

根據全球報告倡議組織（GRI）2-20 要求，企業應揭露設計與決定薪酬的流程，包括是否由獨立的最高治理單位成員或薪酬委員會監督、如何納入利害關係人（特別是股東）意見，以及是否涉及獨立薪酬顧問。此外，若適用，需說明利害關係人對薪酬政策及提案的投票結果。

東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台精機」）依制度化流程，由薪資報酬委員會專業審議、董事會監督，確保董事會及高階管理階層（總經理及協理）薪酬公平、透明，並與經濟、環境及人群（ESG）目標一致。本文說明公司薪酬決策機制，符合 GRI 2-20 要求。

1｜薪酬政策與決策程序

(1) 獨立監督機制

• 薪資報酬委員會：由獨立董事組成，負責監督董事會與高階管理階層薪酬政策及決策流程，確保不受管理層或控股股東干預，維持高度獨立性。

• 監督職責：定期審查薪酬政策設計與執行，包括固定薪資、浮動薪資、績效獎金分配。依《公司章程》第三十條之三、第十八條，董事酬勞（不超過當年度獲利 5%）由委員會依參與程度、貢獻價值、同業水準提出建議，提交董事會批准。《經理人薪酬暨績效考核辦法》規定，總經理及協理薪酬由委員會審議，確保與個人、部門績效及公司整體目標一致。

• 獨立性保障：成員全為獨立董事，避免利益衝突，並定期向董事會報告審查結果，確保監督透明且不受外部干預。依 GRI 2-15，控股股東未介入經營決策，強化薪酬決策獨立性。

(2) 利害關係人意見納入

• 股東：透過年度股東會、投資者關係管道，蒐集對薪酬政策的意見。股東可於會中對董事及高階管理階層薪酬提案提出建議或質詢，意見由財會部記錄，提交薪資報酬委員會參考。

• 其他利害關係人：透過員工滿意度調查、供應鏈對話等方式，了解對薪酬公平性、激勵結構、ESG 績效獎勵的期望，並納入政策檢討。

• 納入方式：委員會審查政策時參酌利害關係人意見，確保薪酬結構反映公平性與永續發展需求。例如，2024 年參與「高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計」課程（GRI 2-17），回應市場與股東對將 ESG 指標（如碳減排率、職安改善率）納入獎金計算的期待。

(3) 外部薪酬顧問參與與獨立性

• 角色：制度規範必要時得委聘外部薪酬顧問，提供薪酬結構、同業比較、ESG 指標設計等專業建議。

• 獨立性保障：顧問由薪資報酬委員會直接選聘，須與公司、董事會、管理階層無財務或業務往來，避免利益衝突，確保建議客觀公正。

• 現況：2024 年規劃引入外部 ESG 顧問，協助建立高階管理階層薪酬與 ESG 績效掛鉤制度化架構。

2｜利害關係人對薪酬政策及提案的投票結果

(1) 股東投票

• 年度股東會提報董事酬勞及高階管理階層薪酬提案，交由股東審議表決。依公司章程及台灣證券交易所規範，董事酬勞分配（不超過當年度獲利 5%）須經股東會批准。

(2) 揭露方式

• 在無重大爭議情況下，公司於年報或永續發展報告揭露薪酬提案通過情況及主要意見摘要。若有反對或重大討論，將記錄並提交薪資報酬委員會審議，作為政策調整依據。

(3) 其他利害關係人

• 目前無資料顯示員工或其他利害關係人直接參與薪酬政策投票，其意見透過既有對話管道間接納入決策過程。

3｜結論與未來展望

東台精機透過獨立的薪資報酬委員會監督、利害關係人意見納入及外部顧問制度化參與，建立透明、公正且與 ESG 目標對齊的薪酬決策流程，符合 GRI 2-20 要求。薪酬政策設計與執行依公司章程及相關規範，由薪資報酬委員會與董事會共同審議。

未來強化方向：

• 投票結果透明化：完整揭露股東會薪酬提案投票比例（贊成、反對、棄權）。
• 明確顧問角色：公開顧問職責與獨立性保障措施。
• 擴大利害關係人參與：建立結構化管道，蒐集員工與供應商意見，納入薪酬政策檢討。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-21｜年度總薪酬比率

根據全球報告倡議組織（GRI）2-21 要求，企業應揭露薪酬最高個人的年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數的比率、薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比的比率，以及理解這些數據所需的脈絡與計算方式。

東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台精機」）依據 2024 年人力資源數據及公司治理實務，揭露年度總薪酬比率，確保薪酬結構公平、透明並與永續發展目標一致。

1｜薪酬最高個人與其他員工薪酬中位數比率

(1) 定義

• 本比率計算為薪酬最高個人的年度總薪酬（含固定薪資、浮動薪資、獎金、長期激勵、退休金及其他福利）除以其他員工（不包括薪酬最高個人）的年度總薪酬中位數。

(2) 數據

• 2024 年，薪酬最高個人（總經理）與其他員工薪酬中位數比率為 3.15:1，即總經理薪酬為員工薪酬中位數的 3.15 倍。

(3) 脈絡

• 相較台灣製造業平均比率（約 10:1 至 20:1），本公司比率顯著偏低，顯示薪酬結構相對扁平並重視內部公平性。

• 總經理薪酬包括固定薪資及與公司營運績效及 ESG 目標（碳減排、供應鏈人權）連結的浮動獎金。

• 員工薪酬中位數以全職員工（FTE）計算，排除派遣與外包人力，確保數據一致性。

2｜薪酬增幅比率

(1) 定義

• 本比率計算為薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比，除以其他員工平均年度總薪酬增加百分比。

(2) 數據

• 2024 年薪酬增幅比率為 0%，表示總經理與其他員工年度總薪酬均無調整。

(3) 脈絡

• 固定薪資未調整，浮動獎金未達發放條件，其他員工薪酬水準亦維持穩定。

• 總經理浮動薪資與公司整體營運績效及 ESG 指標（碳減排達成率、職安改善率）相關，若年度未達成特定績效目標，獎金則不予增加。

• 員工平均薪酬穩定與市場行情、公司財務狀況及勞動法規有關。

3｜脈絡資訊與數據彙編方式

(1) 薪酬結構

• 依《公司章程》及《經理人薪酬暨績效考核辦法》，董事酬勞不超過當年度稅後純益 5%，高階管理階層（總經理及副總經理）薪酬包括固定薪資、浮動獎金、長期激勵及退休金。

• 2024 年，公司將 ESG 指標（碳減排、供應鏈合規率）納入薪酬結構，影響總經理浮動薪資。

(2) 公平性管理

• 人力資源部門每年統計高階主管與全體員工的薪酬差異，並與市場行情及內部公平性指標比對。

• 若薪酬差距顯著，啟動調薪機制並召開公平性檢討會議，研議調整方案，確保符合利害關係人期望及永續發展目標。

(3) 行業背景

• 東台精機為製造業公司，其薪酬差距（3.15:1）低於台灣科技業（如台積電，約 50:1），反映製造業薪酬結構較集中，且高階管理階層獎金與營運績效高度相關。

• 台灣製造業的薪酬中位數通常以全職員工為基礎，排除派遣與外包人力。

(4) 經濟與政策環境

• 根據台灣證券交易所（TWSE）的 ESG 揭露要求，上市公司薪酬政策需考慮利害關係人期望及永續發展目標。

• 東台精機薪酬設計強調公平與透明，由薪資報酬委員會確保與市場慣例一致。

(5) 董事及高階管理階層酬金占比

• 最近二年度（2023-2024 年）支付董事、總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例，依公司法與章程規定不得超過合理範圍（董事不超過 5%，高階管理階層視規模與績效約 3-10%）。

• 實際比例將以 2024 年年報或永續發展報告為準。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

(6) 數據彙編方式

- 薪酬資料由人力資源部門與財會部門彙整，涵蓋固定薪資、浮動獎金、長期激勵（如股票獎勵，若適用）、退休金（如勞工退休金提撥）及其他福利（如健康保險）。
- 薪酬最高個人數據來自總經理薪酬紀錄，員工薪酬中位數以全職員工（FTE，排除派遣與外包）計算。
- 比率計算：薪酬最高個人總薪酬除以員工薪酬中位數，得出比率（3.15:1）。
- 增幅比計算：比較 2023 與 2024 年數據，計算總經理與員工年度總薪酬增幅百分比（2024 年比率為 0%）。
- 數據經薪資報酬委員會審查並提交董事會批准，外部稽核或顧問可參與驗證，特別是與 ESG 績效相關的薪酬計算。
- 人力資源部門公平性檢討會議進一步確保數據符合內部政策與市場標準。

4｜結論與未來展望

(1) 結論

- 2024 年薪酬最高個人與其他員工比率 3.15:1 顯示薪酬差距小，反映公司重視內部公平。
- 薪酬增幅比 0% 顯示當年度未調薪，與公司營運與績效表現相關。

(2) 未來措施

- 公開具體數據：於年報或永續發展報告中揭露董事、高階管理階層酬金占稅後純益比例及薪酬比率計算細節。
- 詳述 ESG 連結：明確說明 ESG 指標（碳減排達成率、供應鏈合規率）對薪酬比率的影響。
- 定期檢視薪酬差距：由薪資報酬委員會每年審查薪酬比率與增幅比，確保與市場行情、內部公平性及永續發展目標一致。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2.5 誠信經營與合規管理

GRI 2-15｜衝突利益處理

本揭露依據 GRI 2-15 要求，說明公司避免及減緩利益衝突的政策、流程與監督機制，以及向利害關係人揭露的相關資訊。

1｜避免及減緩利益衝突的政策與流程

- 規範依據：依公司治理守則制定《董事利益衝突處理作業規範》，明定董事在涉及利害關係事項時必須申報並於會議中迴避表決，確保決策的公正性與獨立性。
- 適用範圍：適用於所有董事會成員，由財會部監督執行。
- 管理措施：
  - 誠信經營政策：要求董事與員工遵守高道德標準，禁止利用職權謀取不當利益。
  - 內部稽核機制：內稽人員定期查核各部門運作，稽核結果每季提報董事會。
  - 組織分工：雖尚未設立專責誠信經營推動單位，但由各部門依內控制度落實管理，並由稽核部門獨立監督。

2｜向利害關係人揭露的資訊

(1) 董事兼任職務
- 年報中揭露董事兼任其他上市櫃公司職務情況（2024 年為 3 位董事兼任非關係企業董事職務）。
- 管理措施：涉及關聯企業議案時迴避表決；定期審查兼任職務潛在衝突並記錄揭露。

(2) 交叉持股狀況
- 確認無與供應商或其他利害關係人交叉持股情況。
- 定期審查董事及高階主管持股，由內稽部門監督流程，並於年報中揭露。

(3) 控制股東的影響
- 控股股東未干預經營決策，治理結構具高度獨立性。
- 年報中說明控股股東角色及其對董事會決策的影響（或無影響）。
- 設有獨立董事及審計委員會，避免不當干涉。

(4) 利害關係交易與未清餘額
- 確認無重大交易關係。
- 所有利害關係交易依《董事利益衝突處理作業規範》辦理並提報董事會審議。
- 由獨立董事或審計委員會審查交易合規性與公平性，記錄金額、性質與未清餘額，並經內稽確保透明度。

3｜結論與未來展望

- 透過《董事利益衝突處理作業規範》、誠信經營政策與內部稽核機制，建立健全利益衝突管理架構，符合 GRI 2-15 要求。
- 每年於年報中揭露董事兼任職務、交叉持股、控股股東與利害關係交易，確保利害關係人了解治理實務。
- 未來計畫：
  a. 確認年報中董事兼任職務人數的正確性（3 人或 10 人）。
  b. 設立專責或兼職誠信經營推動單位，統籌利益衝突管理與培訓。
  c. 透過公司網站或其他管道定期更新利益衝突管理進展，提升資訊可及性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-16｜溝通關鍵重大事件

本揭露依據 GRI 2-16 要求，說明關鍵重大事件的通報、審議及向最高治理單位溝通的流程與案例，確保治理透明度與利害關係人信任。

1｜與最高治理單位溝通的流程

東台精機基於現有治理架構，建立系統化流程，確保關鍵重大事件能及時、透明地通報至最高治理單位（董事會）及其下設的永續發展委員會。流程如下：

(1) 事件識別與彙整
- 公司設有專屬申訴信箱（885@tongtai.com.tw），由法務室負責處理來自員工、供應商或客戶的誠信與法務爭議通報，涵蓋人權爭議、職業安全事故、資訊安全事件等。
- 設定通報標準，涵蓋誠信違規、人權爭議、重大職業安全事故、資訊安全事件等。
- 事件由稽核室、永續辦公室或人力資源部門依性質負責初步彙整。通報內容經法務室分類後展開初步調查，至遲於五個工作日內回覆處理進度。
- 設立安全保密的內部通報管道，員工、供應商及其他利害關係人可提交報告。

(2) 分級回報與審議
- 事件依性質與嚴重程度，先提報永續發展委員會評估並提出改善建議。
- 特別重大或具策略影響之事件，進一步提報董事會審議。

(3) 調查與補救行動
- 相關部門啟動調查並制定補救措施，例如流程改善、員工培訓、供應商管理調整等。
- 永續發展委員會於季度會議追蹤處理進度，必要時納入長期風險監控。

(4) 董事會彙報與監督
- 年終彙整所有關鍵重大事件處理成效，提交董事會審查。
- 財會部負責保存完整溝通紀錄，確保透明性與可追溯性。

2｜2024 年度關鍵重大事件總數與性質

(1) 事件總數：
- 2024 年未接獲任何關鍵重大事件通報（包括誠信違規、人權爭議、重大職業安全事故及資訊安全事件），反映通報管道及預防機制的有效性。
- 透過年度利害關係人問卷，確認員工、供應商及外部社群對通報管道的可及性與保密性表示高度信任，顯示治理架構成功降低潛在風險。

(2) 職業傷害說明：
- 2024 年記錄 2 件輕微職業傷害（被切、割、擦傷與被夾，無死亡案例，FSI 指數 0.21，基於 1,000,000 工時），不構成重大職業安全事故，相關數據詳見 GRI 403 揭露。
- 非員工（如現場維護外包商）未發生職業傷害。
- 針對這些傷害，公司已針對重複發生風險區域進行設備加裝與警示優化，增設專責安全教育訓練，並透過內稽與日常巡查持續管控。

(3) 假設性情境示例：
- 重大職業安全事故：若發生死亡或重傷事故，公司將啟動調查，實施安全培訓與設備升級。
- 供應商人權爭議：若涉及供應鏈勞動條件問題，公司將與供應商合作調查，制定補救計畫並於三個月內完成稽核驗證。
- 誠信違規調查：若接獲舉報，公司將強化內部控制與員工道德培訓。
- 資訊安全事件：若發生系統漏洞，公司將修補系統並更新安全協議。

(4) 揭露與後續處理
- 永續發展委員會於 2024 年季度會議中檢視通報管道運作，確認流程透明且符合 GRI 標準。
- 年終向董事會提交報告，說明無關鍵重大事件發生，強調預防措施與治理監督的有效性。
- 相關資訊透過年報或永續發展報告向利害關係人公開，符合 GRI 標準的平衡性原則。

3｜結論與未來展望

東台精機透過治理架構、內部通報管道及永續發展委員會的審議機制，建立健全的關鍵重大事件溝通框架，符合 GRI 2-16 的要求。2024 年未接獲任何關鍵重大事件通報，顯示通報管道及預防措施有效，利害關係人信任度高。針對記錄的 2 件輕微職業傷害（詳見 GRI 403），公司已採取改善措施，確保工作環境安全。

未來將採取的改進措施：
- 細化揭露內容：在年報或永續發展報告中，若未來發生事件，將詳細說明背景、影響及補救措施，增強資訊可理解性。
- 強化通報管道宣導：透過內部培訓或外部溝通，鼓勵利害關係人積極利用通報管道，提升事件識別全面性。
- 整合風險管理：將重大事件分析結果納入企業風險管理框架，定期檢視對策略目標的影響。
- 建立系統性規範：計畫制定《重大事件通報作業要點》，進一步標準化事件識別、通報與審議流程，提升治理結構的系統性與透明度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-27｜法規遵循

本揭露依據 GRI 2-27 要求，說明東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）在 2024 年度的法規遵循情況，包括重大違規事件總數、罰款金額、非金錢制裁、事件描述、判定標準與改進措施。

1｜重大違反法規事件的總數

(1) 總覽
- 2024 年度經內部稽核與外部審計確認，共發生 1 件違反法律法規的事件。
- 經評估該事件不構成「重大違規」。

(2) 被罰款的事件
- 總數：1 件
- 說明：
  - 2024 年 11 月 13 日，東台授權董事長處分廠房並依法發表重大訊息，但未召開重大訊息說明記者會。
  - 違反《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第 11 條第 1 項第 12 款。
  - 證交所在 2024 年 11 月 19 日公告裁罰新台幣 3 萬元。
  - 性質屬於資訊透明度程序違規，並未影響公司財務狀況、營運或聲譽。

(3) 非金錢制裁事件
- 總數：0 件

2｜違反法規罰款的總數與金額

(1) 當期事件罰款
- 總數：1 件
- 金額：新台幣 3 萬元
- 說明：同上所述，該罰款已於 2024 年度內全額支付，並列示於財務報表。

(2) 前期事件罰款
- 總數：0 件
- 金額：0 元
- 說明：先前報告期間（如 2023 年）未有未結案事件，因此 2024 年無需支付先前年度罰款，財務報表中亦未列示相關準備金。

3｜重大違規事件描述

(1) 事件概述
- 2024 年 11 月 13 日，東台授權董事長處分廠房並依法發表重大訊息，但未依證交所程序召開重大訊息說明記者會。
- 違反《重大訊息之查證暨公開處理程序》第 11 條第 1 項第 12 款，遭裁罰新台幣 3 萬元。

(2) 事件性質
- 屬於公開資訊程序要求違規，判斷是否需召開記者會屬證交所裁量，屬「程序性違規」。
- 未對財務狀況、營運、聲譽或利害關係人造成顯著負面影響。
- 罰款金額占年度營收比例極低（遠低於 1% 重大性閾值）。

(3) 處理與改進
- 已全額繳納罰款。
- 未來將於重大訊息發布前，主動與證交所確認記者會召開必要性。
- 永續辦公室已將該案例納入 2024 年度合規程序修訂。

4｜重大違規事件判定標準與程序

(1) 判定標準
- 法律影響：是否引致政府或監管機構正式處罰（罰款、限制營運、撤銷許可等）。
- 財務影響：罰款金額是否超過年度營收 1%，或需列示重大準備金。
- 聲譽影響：是否對品牌、利害關係人信任、或市場地位造成顯著負面影響。
- 營運影響：是否導致營運中斷、供應鏈中斷或重大生產影響。
- 環境與社會影響：是否造成重大環境污染或勞工/社會權益侵害。

(2) 判定程序
- 內部稽核：年度合規審查涵蓋環境、勞動、反貪腐及證券交易法規，透過現場檢查、文件審閱與訪談確認違規情況。
- 外部審計：委託第三方（如會計師事務所）進行財務與合規審計，確保違規事件正確列示於財務報表。
- 誠信通報制度：利害關係人可透過匿名信箱或第三方窗口舉報違規，稽核室調查後評估是否構成重大違規。
- 永續發展委員會監督：定期審查合規報告，並將重大案件提報董事會。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

5｜背景與國際標準參照

- 參考 ISO 14001 與 UNGP 制定合規政策，與國際最佳實務接軌。
- 定期舉辦法規與合規培訓，提升員工法規意識。
- 使用合規管理軟體監控法規遵循情況。

6｜改進方式

- 建立與證交所的標準化溝通流程，提前確認記者會召開必要性。
- 在報告中分享更多非重大違規處理案例（不洩漏敏感資訊），以展示合規改善成效。
- 持續揭露多年合規數據趨勢，反映長期穩定性。

7｜結論與未來展望

- 2024 年僅發生 1 件程序性違規事件，罰款金額新台幣 3 萬元，經評估不構成重大違規。
- 透過內外部稽核、誠信通報與永續發展委員會監督，確保營運符合法規與國際標準。
- 東台的重大違規判定標準明確，未來將進一步強化透明度與事前溝通機制，維持高標準的合規管理。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2.6 政策承諾與申訴／補救機制

GRI 2-23｜政策承諾

根據全球報告倡議組織（GRI）2-23 要求，企業應揭露其有關責任商業行為的政策承諾，包括引用的政府間官方文件、是否規定盡職調查及預警原則、對人權的尊重，以及具體的人權政策承諾、公開發布情況、核准層級、應用範圍及與相關方的溝通方式。

東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台精機」）透過董事會通過的《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》，以及《工作規則》中的誠信經營規定，確保其商業行為符合經濟、環境及人群（ESG）目標。本文闡述東台精機在責任商業行為及人權方面的政策承諾，符合 GRI 2-23 的揭露要求。

1｜責任商業行為的政策承諾

(1) 引用的政府間官方文件

- 聯合國全球契約（UN Global Compact）：遵循十項原則（人權、勞工標準、環境保護、反腐敗），作為《誠信經營守則》及《企業社會責任實務守則》的基礎。
- 聯合國工商業與人權指導原則（UNGP）：指導公司進行人權盡職調查及補救措施，融入《企業社會責任實務守則》。
- 國際勞工組織（ILO）核心勞工標準：確保勞動條件符合國際規範（禁止強迫勞動與童工），反映於《工作規則》及供應鏈管理政策。
- 聯合國永續發展目標（SDG）：對應 SDG 8（體面工作與經濟成長）、SDG 12（責任消費與生產）及 SDG 13（氣候行動），作為《企業社會責任實務守則》的參考框架。
- 上述文件的引用確保公司政策與國際標準及我國淨零政策一致。

(2) 盡職調查的規定

- 《誠信經營守則》及《企業社會責任實務守則》明確規定執行盡職調查（due diligence），以識別、預防及減輕商業行為對環境及人群的潛在負面影響。
- 公司透過供應鏈審查機制，定期評估供應商的勞動條件及環境合規性。2024 年未接獲供應商人權爭議，顯示審查機制的預防性有效。
- 盡職調查流程由永續辦公室及稽核室執行，涵蓋誠信經營（反腐敗檢查）、供應鏈管理及環境影響評估。
- 調查結果定期向永續發展委員會及董事會報告，確保監督與改善措施有效。

(3) 預警原則的應用

- 政策承諾納入預警原則（precautionary principle），以應對環境及社會風險，特別是在氣候變遷及供應鏈管理方面。
- 2024 年啟動關鍵製程減碳技術評估及供應鏈碳盤查（GRI 2-22），以預防碳成本外溢風險。
- 新產品開發及製程調整中，於缺乏確定科學證據時，採取預防措施以降低潛在危害，例如採用低碳製程及 AI 智慧管理系統。

(4) 尊重人權的承諾

- 《企業社會責任實務守則》及《工作規則》明確承諾尊重人權，遵循 UNGP 及 ILO 核心勞工標準。
- 確保營運及供應鏈活動不侵犯人權。2024 年未接獲供應商人權申訴，顯示政策執行有效。
- 《工作規則》規範員工不得利用職權圖利自己或他人，不得接受不當招待、餽贈、回扣或其他不法利益，以強化誠信經營與人權保障。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2｜尊重人權的特定政策承諾

(1) 涵蓋的國際認定人權

- 工作權：遵循《國際勞工組織核心勞工標準》，確保員工享有公平薪酬、安全工作環境及結社自由，禁止強迫勞動及童工，反映於《工作規則》及員工教育訓練。
- 平等與非歧視：依據《世界人權宣言》（UDHR）第 2 條，確保不因種族、性別、年齡或其他特徵歧視員工或利害關係人，並融入《道德行為準則》。
- 健康與安全權：遵循《國際勞工組織第 155 號公約》，提供安全的職業環境。2024 年記錄 2 件輕微職業傷害（被切、割、擦傷與被夾，FSI 指數 0.21，無死亡），不構成重大事故，已實施安全培訓及設備檢查等改善措施，詳見 GRI 403。
- 隱私權：依據《世界人權宣言》第 12 條，保護員工及利害關係人的個人資料。2024 年未接獲資安異常通報，公司持續更新安全協議以預防潛在風險。

(2) 特別關注的利害關係人類別

- 供應鏈勞工：優先關注外籍與低薪勞工的勞動條件，確保其享有公平待遇及安全工作環境，透過供應鏈審查與合約條款保障權益。
- 基層員工：關注高風險作業的職業安全與健康，透過安全培訓及設備升級降低職災風險。2024 年 2 件輕微職業傷害已妥善處理。
- 在地社區：重視營運對周邊社區的環境與就業影響，優先與社區對話，確保權益不受侵害。
- 上述群體的權益透過供應鏈審查、員工對話及利害關係人溝通管道得到保障。

3｜政策承諾的公開發布

(1) 公開發布情況

- 《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》已於公司網站公開發布，具體連結可參考官方網站或 2024 年永續發展報告。
- 若部分政策尚未公開，原因可能包括內部審查未完成或涉及商業機密，需確認公司揭露狀態。

(2) 透明度承諾

- 公司透過年報、永續發展報告及利害關係人溝通管道，公開政策承諾的執行進展。
- 2024 年未接獲供應商人權爭議或重大職業安全事故，政策執行進展透過永續發展報告公開，確保透明度。

4｜政策承諾的核准層級

(1) 董事會核准

- 責任商業行為及人權政策承諾由董事會核准，代表最高治理層級的認可。
- 永續發展委員會負責初步審議政策內容，確保其與國際標準及公司策略一致，隨後提交董事會最終批准。

(2) 核准流程

- 《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》的制定與修訂均經董事會審議。
- 具體核准流程由財會部記錄，確保可追溯性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

5｜政策承諾的應用範圍

(1) 組織內部

- 政策適用於公司所有營運活動，包括製造、研發及行政部門。
- 《誠信經營守則》及《工作規則》規範員工行為，禁止利益衝突、腐敗及不當利益收受。
- 2024 年未接獲誠信違規申訴，顯示政策有效執行。

(2) 商業關係

- 政策延伸至供應鏈及商業夥伴，特別是關鍵供應商。
- 2024 年透過供應鏈審查，確保供應商遵守人權及環境標準，未接獲人權爭議申訴。
- 政策全面適用於公司及合併報表所有子公司，並計畫於 3–5 年內擴大至二級供應商。

6｜與相關方的溝通方式

(1) 工作者

- 透過內部培訓、員工手冊及內部通報管道，向員工傳達責任商業行為及人權政策。
- 2024 年舉辦誠信經營教育訓練，宣導《誠信經營守則》及違反後果，確保員工理解公司的決心與要求。

(2) 商業夥伴

- 透過供應商會議、合約條款及審查流程，向供應商及商業夥伴溝通政策承諾。
- 2024 年未接獲供應商人權爭議，公司持續與供應商對話，確保其理解並遵守人權及環境標準。

(3) 其他相關團體

- 透過年度股東會、利害關係人對話及永續發展報告，向股東、社區及非政府組織溝通政策承諾。
- 永續辦公室定期發布 ESG 進展報告，確保利害關係人了解公司的責任商業行為。

7｜結論與未來展望

(1) 結論

- 東台精機透過董事會通過的《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》，以及《工作規則》中的誠信經營規定，明確承諾責任商業行為及人權保障。
- 政策參考聯合國全球契約、UNGP 及 ILO 標準，由董事會核准，全面應用於組織及商業關係，並透過教育訓練及多管道溝通，確保有效執行。
- 2024 年未接獲關鍵重大事件（GRI 2-16）或申訴案件（GRI 2-25、2-26），2 件輕微職業傷害（GRI 403）已妥善處理，顯示政策承諾有效。

(2) 建議措施

- 公開具體政策文件：確保所有政策文件於公司網站公開，並提供明確連結，提升透明度。
- 擴大盡職調查範圍：將供應鏈盡職調查延伸至二級供應商，確保全面的人權與環境合規性。
- 加強員工參與：增加誠信經營及人權培訓的頻率與覆蓋率，確保基層員工充分理解政策要求。

(3) 未來展望

- 東台精機將持續以責任商業行為為核心，透過透明治理與利害關係人合作，實現永續發展目標，為股東、員工、供應商及社會創造長期價值。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-24｜納入政策承諾

1｜描述如何使每個負責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係中

(1) 在組織內將執行承諾的責任分配至不同層級

- 最高治理機構的監督：董事會負責核定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」及「企業社會責任實務守則」，涵蓋誠信經營、人權保障及資訊透明度，並委託永續發展委員會監督執行。委員會每季召開會議，審查進展報告，確保承諾與公司策略一致。
- 職能部門的責任：
  - 人力資源部門：負責員工誠信與人權培訓，並監督勞動權利相關承諾的落實。
  - 採購部門：將反貪腐與隱私承諾納入供應商契約，並執行供應鏈人權風險評估。
  - 內部稽核部門：依據內部指引，針對政策執行進行分級稽核，確保合規性。
- 報告流程：各部門定期向永續發展委員會提交執行報告，委員會匯總後向董事會報告。內部稽核部門則直接向董事會提交年度合規性報告，確保監督獨立性與透明度。
- 責任分配理由：依部門專業職能分工，例如採購部門因與供應商直接互動，負責供應鏈相關承諾；人力資源部門因管理員工關係，負責勞動權利與誠信培訓。

(2) 將承諾整合至策略、營運政策與營運程序

- 策略整合：將誠信經營與人權承諾納入公司長期策略，並在年度策略規劃中確保與業務目標一致，例如在產品設計與供應鏈管理中融入永續發展目標。
- 營運政策：修訂採購政策，要求供應商遵守反貪腐與人權標準；人力資源政策納入反歧視與勞動權利保障，並強化資訊透明度。
- 營運程序：在採購流程中納入反貪腐與隱私承諾，要求供應商簽署行為準則，並依風險等級實施分級稽核；在營運流程中加入資料隱私檢查與環境影響評估，確保符合相關承諾。
- 監控與評估：建立 KPI（如供應商合規率、員工培訓完成率），並由內部稽核部門定期審計，確保承諾落實到位。

(3) 透過商業關係執行承諾

- 採購與合約：將反貪腐與隱私承諾納入供應商契約，要求所有一級供應商簽署行為準則。截至 2024 年，簽署率達 100%，並計畫於 2025 年拓展至次級供應鏈。
- 資格預審與篩選：在選擇供應商或外包商時，應用人權風險評估與合規檢查作為篩選標準，例如透過第三方審計驗證供應商的勞動條件與環境合規性。
- 合作與能力建設：為供應商提供誠信與人權相關培訓，協助建立符合公司承諾的管理系統；2024 年針對高風險供應商舉辦培訓工作坊以提升其合規能力。
- 激勵機制：對符合承諾的供應商提供長期合約或優先合作機會，鼓勵持續改進。
- 業務關係決策：在啟動、續約或終止商業關係時，參考供應商對承諾的遵守情況，屢次違反者可終止合作。

(4) 執行承諾的培訓

- 培訓內容：涵蓋誠信經營（反貪腐、道德行為準則）與人權（反歧視、勞動權利）等主題。
- 培訓對象：全體員工、永續發展委員會成員及一級供應商；2024 年內部員工培訓完成率達 98%。
- 培訓形式：採用線上課程、面對面工作坊及案例研究，例如採購部門員工接受模擬供應商審計的實操訓練。
- 成果追蹤：透過內部學習管理系統追蹤培訓進度與成效，確保數據透明。
- 持續性：每年更新培訓內容，涵蓋新興議題（如資料隱私法規更新），並為新進員工與新合作供應商提供入職培訓。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-25｜補救負面衝擊的程序

本揭露依據 GRI 2-25 要求，說明東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）在報告期間內，針對其活動或商業關係導致或促成的潛在與實際負面衝擊，所採取的補救措施承諾、申訴與補救機制運作方式、利害關係人參與、有效性追蹤及實際案例。

1｜補救措施的承諾

東台承諾對於公司活動或商業關係導致之潛在或實際負面衝擊，提供適當補救處置，並確保補救行動符合 GRI 準則及《聯合國工商業與人權指導原則》（UNGP）。補救範圍涵蓋：

- 內部員工：包括正式員工、外籍員工與派遣人力。
- 供應商與承攬商：納入供應鏈監督與合規管理範圍。
- 外部社群：包括營運所在地的社區居民與其他受影響群體。

所有補救行動均遵循四項核心原則：回應時效、反報復、程序透明、使用者參與。

2｜申訴與補救機制

東台已建立多元且可及的申訴與補救機制，讓利害關係人能及時提出疑慮並獲得解決：

- 誠信通報制度：涵蓋三條申訴管道：
  a. 匿名通報信箱（多語言版本），適用於員工、外包人員與供應商。
  b. 內部稽核申訴平台，由稽核室管理，提供正式申訴管道。
  c. 第三方諮詢窗口，由外部專業機構管理，適用於敏感或需要高度保密的案件。
- 吹哨人保護機制：承諾對舉報人提供反報復保障，並禁止任何形式的身份追查或報復行為。
- 永續辦公室角色：彙整申訴案件與改善建議，納入年度制度修訂，確保持續優化。

3｜其他補救程序

除申訴機制外，東台亦採取以下補救措施：

- 對於經內部稽核、供應鏈稽核或第三方審查發現的實際負面衝擊，主動啟動改善計畫並追蹤完成情況。
- 對於涉及供應商的案件，要求對方制定具體改善計畫，並透過後續稽核驗證執行成效。
- 若衝擊涉及員工安全與人權，即時啟動安全防護、醫療支援與復工評估等程序。

4｜利害關係人參與

- 涵蓋對象：申訴與補救機制向內部員工、供應商與外部社群全面開放。
- 參與設計：透過年度利害關係人問卷與會議，收集對申訴管道可及性、保密性與回應速度的意見。
- 改善措施：2024 年根據回饋，擬擴充匿名通報信箱的語言版本，並新增線上追蹤申訴進度的功能。

5｜有效性追蹤與成效

- 2024 年度數據：
  - 報告期間內未接獲任何申訴案件或誠信通報案件，反映機制具高度預防性，利害關係人信任度高。
  - 透過年度利害關係人問卷與會議，確認申訴管道的可及性、保密性與回應速度獲得員工、供應商及外部社群的高度信任。
- 有效性評估：
  - 永續辦公室與稽核室每半年檢視申訴機制的運作狀況，確保流程透明且符合 GRI 及 UNGP 要求。
  - 低投訴量顯示機制設計有效，具預防功能，利害關係人對管道的信任度高，無案件反映制度成功降低潛在負面衝擊。
- 假設性案例示例：
  - 若發生供應鏈人權議題（如外籍勞工宿舍環境不足），公司將要求供應商立即制定改善計畫，並於三個月內完成稽核驗證，確保符合合規要求。此流程已納入內部程序，準備應對未來潛在案例。

結論與展望

東台精機透過多元化申訴管道、反報復保障、利害關係人參與與持續監督，有效落實 GRI 2-25 要求。未來，公司將：

1. 強化透明度：若未來發生案例，將在不違反保密性的前提下揭露具體補救措施。（不洩漏個資）。
2. 擴充覆蓋範圍：將補救機制延伸至更多次級供應商與海外據點，確保全球一致性。
3. 數位化追蹤：引入線上案件管理系統，提升回應速度與資料分析能力。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-26｜尋求建議與提出疑慮的機制

本揭露依據 GRI 2-26 要求，說明東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）在2024年度報告期間內，聚焦台灣營運據點（母公司及台灣子公司），為員工、供應商及外部社群提供尋求負責任商業行為建議與提出疑慮的可及機制、運作方式、保密措施與有效性評估，並展示其符合全球報告倡議組織（GRI）標準及《聯合國工商業與人權指導原則》（UNGP）的承諾。未來將逐步擴展至海外據點，提升機制涵蓋範圍。相關負面影響的辨識與補救流程請參考 GRI 2-25，包括申訴調查及回應時效管理。

1｜尋求負責任商業行為建議的機制

東台精機建立多元化管道，供內外部利害關係人尋求政策指引與實務操作建議，確保機制具備可及性、獨立性與保密性。法務室定期檢視申訴處理流程及回覆時效，與永續辦公室協作確保制度透明度。

1. 第三方諮詢窗口
   - 與外部專業機構合作，提供獨立的政策與實務諮詢服務，特別適用於敏感或高風險議題。
   - 確保建議過程獨立，降低內部偏見風險。
2. 誠信通報制度
   - 除舉報違規行為外，亦提供利害關係人透過匿名通報信箱（885@tongtai.com.tw）、內線電話1885或內部稽核申訴平台，針對涉及負責任商業行為的情境尋求建議與指引。例如，員工可透過上述管道詢問如何妥善處理潛在利益衝突情境，以確保符合負責任商業行為原則。
3. 永續辦公室
   - 負責彙整機制改善建議，定期更新政策與培訓計畫，作為內部專責諮詢點，協助員工與合作夥伴理解操作細節。

2｜可及性與包容性

- 機制涵蓋正式員工、外籍員工、派遣人力、外包人員、供應商及外部社群。
- 匿名通報信箱（885@tongtai.com.tw）及內線電話1885提供多語言支援（視需求提供），消除語言與技術障礙，確保不同背景利害關係人皆可便捷使用。
- 第三方諮詢窗口增強敏感議題的可及性，確保符合UNGP的包容性原則。

3｜獨立性與保密性

- 第三方諮詢窗口由外部專業機構管理，避免利益衝突並確保中立性。
- 提供匿名通報選項，保護諮詢者與舉報人的身分隱私。
- 明確承諾反報復政策，依據內部《誠信經營守則》，確保使用者免受不利對待。

4｜提出商業行為疑慮的機制

東台承諾依據UNGP原則，針對公司活動或商業關係導致的潛在或實際負面影響提供補救措施，確保利害關係人安全提出疑慮。

2024年度未接獲正式申訴案件，由法務室負責接收、分類調查並提報結果，確保通報人身分保密，相關處理流程請參考 GRI 2-25。相關社區申訴機制請參考 GRI 413-1 第11段（申訴與補救機制設計）。

- 誠信通報制度 — 三條正式申訴管道
  - 匿名通報信箱（885@tongtai.com.tw，視需求提供多語言支援）。
  - 內線電話1885，由法務室直接接收申訴。
  - 內部稽核申訴平台（由稽核室管理，提供正式申訴處理）。
  - 第三方諮詢窗口（獨立於公司組織架構，適用於敏感或高保密案件）。
- 吹哨人機制
  - 專為舉報違法或不道德行為而設，允許匿名並保障舉報人免於報復。

5｜獨立性與透明性運作

- 稽核室負責管理通報與申訴流程，確保調查的專業性與公正性。
- 第三方諮詢窗口增加獨立性，符合 GRI 2-26 對公正性的要求。
- 所有處理結果定期由永續發展委員會追蹤並提報董事會，確保監督層能掌握案件進展與改善狀況。

6｜調查與處理流程

- 遵循 UNGP 四原則：
  a. 回應時效 — 確保及時處理每件申訴或建議。
  b. 反報復 — 明確禁止對舉報人或使用者進行不利對待。
  c. 程序透明 — 案件處理過程及改善措施可追溯。
  d. 使用者參與 — 涉及當事人與相關利害關係人，共同討論改善方案。
- 2024 年度處理成效：
  - 報告期間內未接獲誠信通報案件或申訴案件，顯示機制具高度預防性，成功降低潛在負面衝擊的發生。
  - 法務室與稽核室定期檢視申訴流程，確保回應時效與程序透明，符合 UNGP 四原則（回應時效、反報復、程序透明、使用者參與）。
- 流程設計：
  - 若接獲申訴，法務室將負責接收、分類調查並提報結果，確保通報人身分保密。
  - 所有案件處理結果將由永續發展委員會追蹤並提報董事會，確保監督層掌握進展

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

7｜保密性與反報復措施

- 匿名通報機制與反報復政策有效保護舉報人，避免身份外洩與不當對待。
- 公司明確承諾不對匿名舉報者進行身份追查，並設有正式的反報復處理程序。

8｜有效性與數據分析

- 2024 年度成效：
  - 未接獲任何通報或申訴案件，反映機制設計有效，利害關係人信任度高。
  - 年度利害關係人滿意度調查顯示，員工、供應商及外部社群對申訴管道的可及性與保密性表示滿意，低投訴量反映機制的預防功能，而非因不信任或不使用。
- 制度優化：
  - 永續辦公室每年彙整利害關係人回饋，納入制度修訂，確保機制持續改進。
  - 計畫未來若有案件發生，將建立長期數據追蹤，分析趨勢以驗證機制有效性。

9｜與 GRI 2-26 及 UNGP 的符合性

- 可及性：三條申訴管道及匿名選項確保廣泛參與。
- 獨立性：稽核室與第三方窗口保證公正性。
- 保密性與保護：匿名通報及反報復政策保護使用者。
- 背景信息：東台提供詳細數據及背景分析，展示機制的有效性。
- UNGP 原則：機制設計遵循「回應時效、反報復、程序透明、使用者參與」，與 UNGP 的補救框架一致。

10｜未來強化方向

- 揭露案例：在不違反保密性的前提下，提供具體案例，展示機制如何解決問題，以增強透明度。
- 跨國可及性：若涉及跨國供應鏈，確保管道對不同地區的語言和文化具有包容性。
- 趨勢分析：若未來接獲案件，將建立數位化追蹤系統，分析變化原因，進一步驗證機制的有效性。

11｜結論與未來展望

東台精機透過誠信通報制度、匿名通報信箱、內部稽核平台及第三方諮詢窗口，建立完善的尋求建議與提出疑慮機制，涵蓋員工、供應商及外部社群。2024 年未接獲任何通報或申訴案件，顯示機制具高度預防性，利害關係人信任度高。此機制不僅滿足 GRI 2-26 的要求，也體現東台對負責任商業行為及企業透明度的承諾。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2.7 公共政策與團體參與

GRI 2-28｜公協會會員資格

本揭露依據 GRI 2-28 要求，說明東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）在報告期間內的重要公協會與倡議平台會員資格，並描述其在各組織中扮演的角色、參與方式、影響力及與公司策略的關聯性。

1｜重要會員資格與參與作用

(1) 判定標準

東台認定具有「重要參與作用」的情況包括：

- 在治理單位（理事會、委員會、專案小組）中擔任職務。
- 參與專案或政策制定並具實質影響力。
- 提供超出常規會員會費的資金或資源支持。
- 會員資格對公司永續、研發、供應鏈或市場拓展策略具關鍵性。

(2) 重要會員資格清單（2024 年）

協會 / 組織名稱	會員角色與職務	主要參與領域	策略關聯性
台灣區工具機暨零組件工業同業公會（TMBA）	理事單位	工具機產業政策、國際展會籌辦、技術標準制定	支援國際市場拓展、產業政策影響
台灣智慧自動化與機器人協會（TAIROA）	會員	智慧製造技術推廣、AI 應用交流	推動 AI 與數位製造升級
中華民國全國工業總會（CNAIC）	會員	產業政策倡議、永續發展政策對話	參與國家層級永續與產業政策討論
台灣 ESG 永續發展協會	會員	ESG 評鑑交流、碳管理與永續報告分享	對接永續治理最佳實務與評鑑機制
國際工具機展籌委會（TIMTOS）	籌委會成員	國際展覽籌辦與買主媒合	提升品牌國際能見度

2｜參與方式與影響力

(1) 政策與標準制定

- 透過 TMBA 及 CNAIC 平台，參與工具機產業能源效率標準與低碳製造規範研議，並向主管機關提出建議。
- 於 TAIROA 技術委員會分享 AI 製造數據應用案例，促進智慧製造標準化與跨產業數據互通。

(2) 產業與市場推廣

- 參與 TIMTOS 國際展籌辦，促成與歐洲及東南亞買主洽談合作案，協助國際市場開發。
- 與 ESG 協會合作辦理永續治理論壇，推廣供應鏈碳盤查與減碳行動案例。

(3) 跨產業永續合作

- 參與綠色製造與能源轉型專案，串聯供應鏈夥伴進行節能改造與再生能源導入經驗分享。
- 在 ESG 協會永續報告分享平台，提供工具機業者實務案例，推廣產業透明度與合規性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

3｜與公司策略的關聯性

(1) 低碳與綠色製造

- 透過 TMBA 及 ESG 協會的合作平台，將低碳製造、能源管理與碳盤查納入產業共通規範，支援東台的「GreenDrive 淨零與資源效率轉型」策略。

(2) 數位與智慧製造升級

- 在 TAIROA 及國際展會平台推廣 AI 製造應用與數位轉型經驗，與公司「AiSmartGuard 智慧化與安全製造」方向一致。

(3) 國際市場拓展

- 透過參與 TIMTOS 及國際產業協會，建立國際採購與策略聯盟機會，強化公司在高階市場的品牌與通路佈局。

4｜2024 年度成果與績效指標

1. 完成 5 場政策與標準研討會提案，涵蓋低碳製造、智慧製造與 ESG 報告規範。
2. 參與 3 項跨產業專案，促成 8 家供應鏈夥伴採用節能製程或再生能源方案。
3. 國際展會中促成 10 項海外業務合作意向書（MOU），涵蓋歐洲、東南亞市場。

5｜其他參與的產業與專業協會（2024 全名單）

工具機事業部

1. 台灣科學工業園區科學工業同業公會
2. TMBA 台灣區工具機暨零組件工業同業公會
3. 工具機產業服務社群
4. 社團法人中華民國科學園區產學協會
5. 台灣區航太工業同業公會
6. 台灣區模具工業同業公會
7. 台灣區自動化工具機協會 TDEA
8. 社團法人精密機械研究發展協會 CMD
9. 台灣智慧自動化與機器人協會 TAIROA
10. 臺灣區電機電子工業同業公會
11. 財團法人人工智慧產業基金會
12. 智慧機械推動辦公室
13. 財團法人精密機械研究發展中心 PMC

積層製造部

14. 台灣航太積層製造產業協會
15. 金屬積層製造技術聯盟
16. 三維列印協會（3D 列印協會）

電子事業部

17. 台灣電路板協會 TPCA
18. SEMI 國際半導體產業協會
19. 小聯盟計畫產學聯盟
20. 台灣電子製造設備工業同業公會 TEEIA

總經理室

21. 億載會
22. 億載新世代聯誼會
23. TMBA elimi（一粒米）聯誼會
24. HBR 哈佛領導者俱樂部會員
25. 台灣產業淨零投資會
26. 臺灣精品品牌協會 TEBA
27. 三三青年會

6｜結論與未來展望

東台透過參與具重要影響力的公協會與國際平台，持續在政策倡議、產業升級及永續合作領域發揮影響力。未來將：

- 擴大參與全球低碳製造與智慧製造聯盟，掌握國際趨勢。
- 提升在政策制定與技術標準研議中的主導角色。
- 強化跨產業 ESG 合作，推動供應鏈永續轉型。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2.8 經濟績效與稅務透明

GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值

本公司致力於將經濟價值管理制度融入整體 ESG 治理架構，確保營運成果支持企業成長與利害關係人福祉。透過財務、稅務與社會責任團隊的跨部門協作，共同制定分配原則與年度目標，並由內部稽核機制定期檢視數據準確性與揭露品質。各類經濟活動（包括營運成本、員工福利、資本報酬、稅金與社區投資）依據2024年度合併財報系統化分類，強調資料一致性與可追溯性。揭露範圍涵蓋依合併財報編製的所有營運子公司與廠區，包括台灣及海外據點，基準年為2023年度，與2024年度保持一致。數據來源經會計師查核，揭露不含估算或調整，體現透明與準確原則。透過此制度，我們展現對經濟治理的成熟度與持續精進的承諾。

1｜揭露主題與報導期間

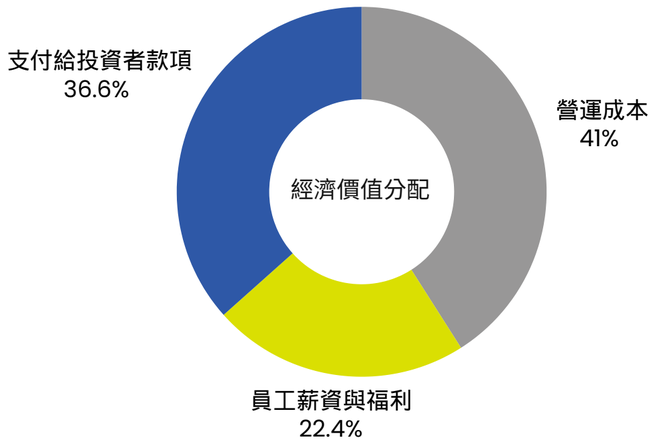
本公司依據 GRI 201-1 標準，針對 2024 年度直接經濟價值的產生與分配（EVG&D）進行揭露。本主題聚焦於我們如何透過營運活動創造經濟價值，並將其分配至各利害關係人，包括員工、資本提供者、政府及社區，同時保留部分價值以支持未來發展。以下內容旨在提供透明且結構化的資訊，反映本公司在經濟績效管理上的成效與責任。

2｜產生之經濟價值總額

本公司於 2024 年度所產生的直接經濟價值總額為 5,834,058 仟元（新台幣）。此金額包括銷售收入、金融投資及資產處分所得等，具體構成包含產品與服務銷售淨額 5,739,349 仟元、利息收入 14,490 仟元、投資收益 80,205 仟元及處分資產所得 14 仟元，充分反映本公司於報告期間內的經濟活動成果。（數據來源：2024 年報）

3｜分配之經濟價值

營運成本為2,930,000仟元。員工薪資福利合計為1,604,417 仟元，包含宿舍、交通補助、勞健保及退休金等項目。支付給投資者的款項：2,615,959 仟元，包括現金股利 50,965 仟元、債務利息 126,456 仟元，以及其他支付予出資人款項（如還款等）2,438,538 仟元。支付政府的稅金為所得稅、營業稅及印花稅合計0仟元。社區投資為教育補助、地方捐贈及志工薪資共410仟元。分配總額為9,248,306 仟元。



上述分配金額反映本公司對各利害關係人的經濟貢獻，涵蓋營運必要支出、員工福祉、債務義務及社會責任相關投入。

分配項目	金額(仟元)	說明
營運成本	2,930,000	包括公司外部採購原物料、零組件、設施、服務（含外包、租金、外部教育訓練等）的現金支出，不含員工薪資及福利。
員工薪資與福利	1,604,417	包含支付員工的薪資總額與各項福利，如保險、退休金、各類員工補貼及公司代繳稅金、補貼等。
支付給投資者款項	2,615,959	包括現金股利 50,965 仟元、支付利息 126,456 仟元，以及其他支付予出資人款項2,438,538 仟元
政府稅務支付	0	本期稅金為零，係因稅務減免或虧損抵減所致
社區投資	410	教育補助、地方捐贈、志工薪資共410仟元

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

4｜保留經濟價值

本公司於 2024 年度保留的經濟價值為 -3,414,248 千元（新台幣）。此金額係由產生之直接經濟價值總額（5,834,058 千元）扣除分配的經濟價值總額（9,248,306 千元）後計算而得，未包含任何估算或調整項目，反映本期內經濟價值的實際留存狀況。

5｜報導依據與會計準則

本報告之經濟價值數據係依據權責發生制編製，所有經濟數據來源皆來自 2024 年度合併財報審定結果，並經會計師查核。財務資料的編製與呈現符合相關會計準則，確保資訊的準確性與可比性。

6｜涵蓋準則與重大地區依據

本報告涵蓋所有依 2024 年度合併財報揭露範圍編製的已營運合併子公司與廠區，包括台灣及海外據點，無未納入的新廠或非營運公司。本次揭露範圍基於年報頁合併財報數據，反映集團整體營運活動。本次揭露的重大地區依據為年收入超過總額 5% 即視為重大地區，經評估後，台灣為符合重大性標準的主要地區，海外子公司（如蘇州東昱、亞太菁英）收入合計佔比41.9%，亦納入合併財報。基準年為2023年度，與2024年度數據保持一致。

7｜按地區稅務資訊

本公司於 2024 年度在台灣的稅款貢獻為 0 仟元。該金額包含所得稅、營業稅及印花稅等項目，反映本期內於台灣轄區的稅務狀況。稅金為零的原因為本期稅務減免或虧損抵減，所得稅費用轉為稅益81,913仟元，以確保資訊透明。

8｜查核補充與技術性說明

本揭露數據經第三方查證，資料依會計師查核結果與年度損益整合產出。如遇特殊損益、稅損或各項金額為0時，均依實際年報據實揭露。

9｜揭露範圍與限制說明

本報告依 2024 年度合併財報編製，涵蓋所有已營運合併子公司與廠區，無未納入的新廠或非營運公司。報告期間內未有任何據點、項目或會計資料被排除，確保揭露範圍的完整性與代表性。惟本報告重點分析台灣境內營運活動，海外子公司數據雖納入合併財報，惟未單獨揭露細項，相關資訊可參考年報頁116-117。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫

我們於2024年度實施確定給付制退休計畫，依據IAS 19採用折現率1.6~3.35%、薪資成長率2.25~2.9%，資金覆蓋率於2024年12月31日完成評估，資金來源為一般資源。雇主提撥比例為6%，員工提撥比例為3%，涵蓋台灣與其他地區全職員工。資金缺口補足計畫於五年內每年提撥缺口總額的2%，並結合財務規劃，確保長期穩定。退休制度與人力資本管理深度整合，保障員工福祉並提升組織忠誠度。提撥資金配置結合永續投資策略，創造財務與福利雙重價值。我們將持續優化制度，實現員工福祉與企業穩健的雙贏效益。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據GRI 201-3揭露退休福利計畫，聚焦於確定給付制的設置、資金管理、估算依據與參與範圍。報導期間為2024年1月1日至12月31日。

2｜退休制度類型與估算邏輯

本公司採用的退休制度為確定給付制，退休義務依IAS 19採用現值精算方法估算，符合台灣勞工退休金條例規定。估算考慮折現與相關風險因素。

3｜資金來源與獨立基金狀況

本公司退休金義務的資金來源為一般資源，並已設立獨立基金，資產總價值為201,459,742元。

4｜基金估算方法與資金覆蓋率

資金覆蓋率以資產市值除以負債現值計算，假設條件包括折現率3%、薪資成長率4%，以及依主管機關公告生命表的死亡率，精算依據符合IAS 19標準。

5｜估算基準日與資料週期

退休義務與資金覆蓋率的評估基準日為2024年12月31日，與報導期間一致。

6｜資金缺口與補足策略

本公司存在資金缺口，將於五年內每年提撥缺口總額的2%予以補足，並依精算師建議調整提撥金額。補足策略包括分年提撥計畫及內部財務優化，確保義務履行。

7｜提撥比例與制度參與情形

本公司雇主提撥比例為6%，員工自提比例為3%，2024年度公司提撥金額為209,210,000元。計畫適用於台灣總部正式全職員工、其他地區全職員工，但臨時人員不納入。

8｜精算準則、法規依據與合併一致性

本公司退休計畫同時遵循IAS 19（員工福利）及台灣勞工退休金條例，確保與財報合併邏輯一致。

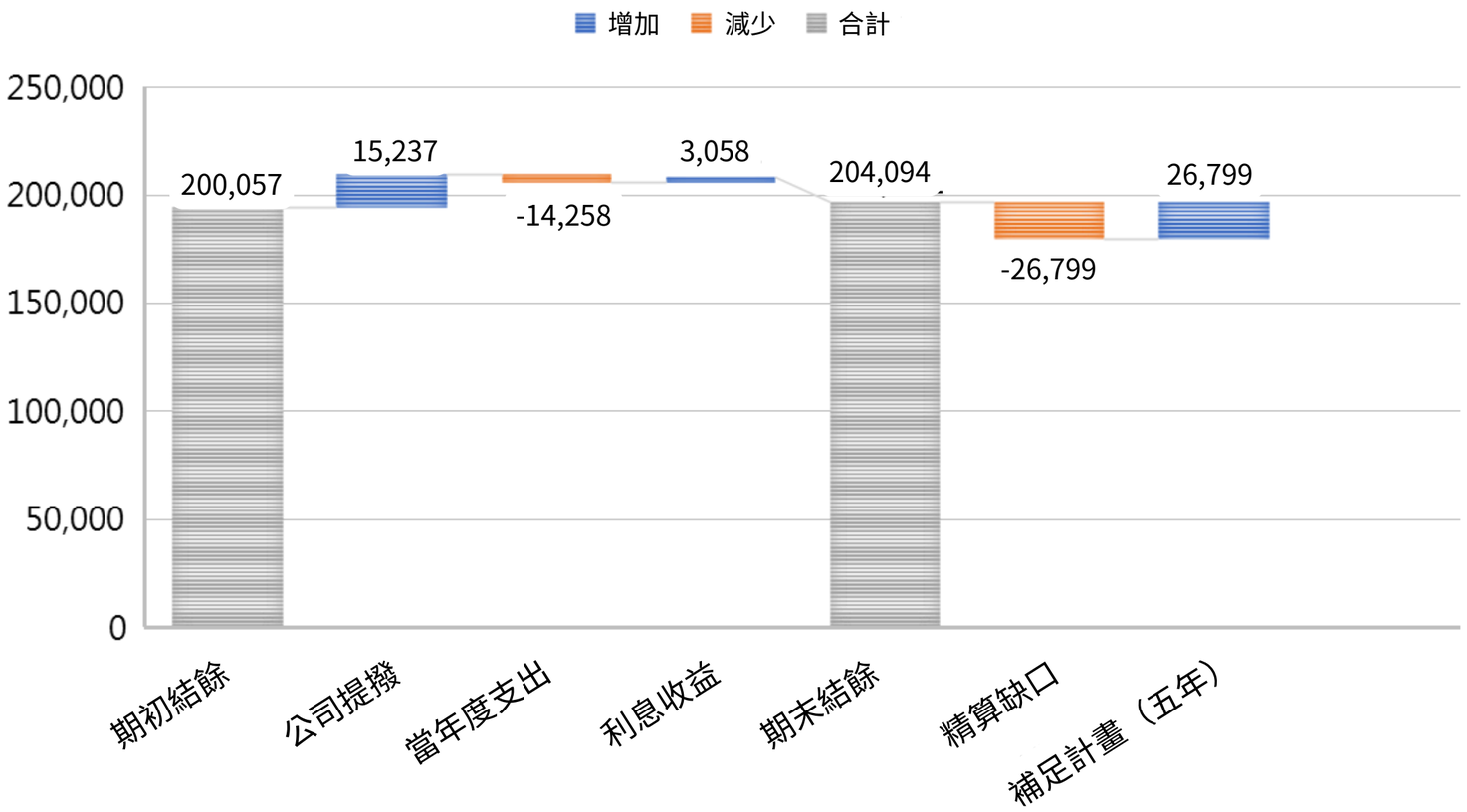
9｜揭露限制與排除說明

臨時工及試用期人員未納入本次估算範圍，僅涵蓋正式全職員工。未來如有新進人員轉正或制度修訂，將於2025年度納入相關估算。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

退休基金年度資金流向與精算缺口補足瀑布圖



數據來源：113年度公司精算報告及財報（單位：仟元）

本圖以瀑布圖方式呈現113年度退休基金資金流向及精算缺口補足計畫。依序加上本年度公司提撥、投資收益及支出，計算出期末基金餘額，並揭示經精算後的缺口金額。公司已規劃未來五年內，每年提撥2%逐步補足缺口，以確保員工權益完全保障與永續經營責任。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 201-4 取自政府之財務援助

本公司已建構一套內嵌於ESG治理架構的政府財務援助制度，透過財務、合規與永續團隊合作，明確規範補助申請、使用與揭露流程，並由內部稽核機制定期審查，確保資源取得符合法規且具正當性。我們設定補助依賴門檻，避免營運過分依賴外部資源，並透過培訓強化員工對援助責任的理解與參與。揭露內容涵蓋“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下“臥式五軸工具機多元開發技術暨管理平台建置”相關研發補助，資料來源為實際會計科目與政府文件。2024年度揭露總額為10,430仟元（TWD），均符合合併財報編製原則。無政府股權參與，董事會維持治理獨立性，未來將擴大海外據點揭露，以持續優化財務資源治理。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據GRI 201-4揭露政府財務援助，聚焦於2024年度內獲得的各類型政府財務支持，包括“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下的研發補助，以確保資訊透明並體現資源運用的責任。報導期間為2024年度。

2｜稅收減免與抵減類型

本公司在2024年度未獲得任何稅收減免或抵減，包括營所稅、投資抵減或租稅優惠，金額為0。

3｜補貼與投資／研發支持

本公司在2024年度獲得“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下“臥式五軸工具機多元開發技術暨管理平台建置”相關的研發補助，金額為10,430仟元（TWD），用於抵減研發費用，參考年報數據。

4｜獎勵與權利金豁免

本公司在2024年度未獲得政府頒發的非經常性獎勵金或減免特許權、專利金，金額為0。

5｜出口信貸與融資支持

本公司在2024年度未取得出口信保、融資補貼、利息優惠或其他外銷支援資源，金額為0。

6｜其他財務援助與合計金額

本公司2024年度政府財務援助總金額為10,430仟元（TWD），全數來自“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下“臥式五軸工具機多元開發技術暨管理平台建置”相關的研發補助。合計金額與明細一致，無其他項目影響財務報導。

7｜補助國別分布與明細

本公司在2024年度的政府財務援助全數來自台灣，占比100%。此分布與本公司主要營運據點位於台灣密切相關，涵蓋本地政策支持，無海外來源。

8｜政府參與股權結構

本公司無政府持股或治理參與，董事會成員皆由民間股東推選，2024年度公司無任何政府單位直接持股或派任董事。

9｜採用會計原則與一致性說明

本公司依IFRS（國際財務報導準則）及台灣企業會計準則認列政府財務援助金額，與年報財報一致。此原則適用於所有相關補助的計算與呈現，確保邏輯一致並涵蓋公司整體財務範圍。

10｜揭露範圍與限制說明

本公司2024年度僅揭露台灣本地政府補助，未有其他海外據點之相關政府補助或稅收減免揭露資料。此外，本公司總部位於高雄科學園區，承租國有土地建廠並享有南科管理局之租金優惠。該項優惠屬於政府提供之非金錢型資產支援，未於年度補助收入單獨揭露，並於本次報告補充說明。此處理不影響整體資料完整性，因海外營運未涉及相關援助。

2024年度政府財務援助概況表

項 目	2023 年度	2024 年度
研發費用總額	264,404	230,697
減：政府補助收入	25,636	10,430
研發費用淨額	238,768	220,267
研發費用總額占營業收入淨額之比例	3.47%	4.02%

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 201 經濟績效

本公司已將經濟價值產生與分配、退休義務、氣候風險與政府援助等主題整合納入 ESG 治理架構，透過跨部門合作與內部稽核制度，形成一套具備透明度與應變能力的治理系統。2024 年度直接經濟價值產生總額為 5,834,058 仟元（新台幣），主要來自主營業務收入（5,739,349 仟元）、利息收入（14,490 仟元）、投資收益（80,205 仟元）及處分資產所得（14 仟元）。分配總額為 9,248,306 仟元，涵蓋營運成本（2,930,000 仟元）、員工薪資與福利（1,604,417 仟元）、支付給投資者的款項（2,615,959 仟元，包含現金股利 50,965 仟元、債務利息 126,456 仟元、其他出資人款項 2,438,538 仟元）、支付給政府的款項（0 仟元）與社區投資（410 仟元）。保留經濟價值為 -3,414,248 仟元，反映本期分配超過產生，需進一步檢視財務結構與營運策略，詳見年報。所有數據依據合併財報揭露，經會計師查核，並透過標準化模板與跨部門審查確保一致性與可追溯性。

退休義務方面，公司採用確定提撥制，並依IAS 19規範進行現值精算，考量折現率1.6~3.35%、薪資成長率2.25~2.9%及主管機關公告生命表。2024年度提撥金額為78,285仟元，適用全體正式員工，無區域限制，基金資產204,094仟元，並設立五年期提撥計畫，每年提撥2%補足缺口，確保制度穩健與財務彈性。管理策略結合內部預算調整與外部精算師建議，確保與財報邏輯一致，排除臨時與試用人員，以維持估算準確性與合規性。

氣候財務風險評估亦納入治理主軸，透過永續發展委員會與財務、營運單位推動。採用SSP5-8.5與1.5°C情境模擬，針對短期強颱造成營運中斷（潛在單日損失4,593.9仟元）與中期碳稅調升衝擊，本公司設計備援電力系統與節能改造等措施，總成本8,800仟元，涵蓋台灣、越南、馬來西亞約80%產能。治理程序包括定期滾動模型參數、內外部資料整合與第三方查證，2025年將持續強化財務模型建置，確保風險評估涵蓋率與決策連貫性。

政府援助方面，我們以IFRS原則揭露財務補助，2024年合計10,430仟元，來自“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下“臥式五軸工具機多元開發技術暨管理平台建置”相關的研發補助，無稅收減免或其他援助，歸屬營運部門，資料來源為政府文件與會計科目。公司設定援助依賴門檻，透過定期評估與內部稽核防範風險，維持董事會治理獨立性，並透過制度設計確保資源配置透明與效率。未來將依據海外據點實際情況逐步揭露，強化資訊完整性與對外公信力。

我們的制度強調一致性與前瞻性，例如經濟價值分配、退休提撥與風險評估皆與年度預算與營運策略結合，並對應CDP問卷、TCFD架構與GHG Protocol等國際標準，展現跨主題整合治理能力。在治理層級，我們設有內部追蹤機制與員工培訓制度，提升團隊對資料品質與責任的參與，並定期檢視揭露方式與流程效率。
總體而言，我們在全球多據點營運下，已建立一套以風險辨識、資源配置與長期責任為核心的制度設計，不僅支持財務穩健與資訊透明，也強化了對利害關係人的責任承諾，持續推動永續價值創造。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 207-1 稅務方針

本公司將稅務策略納入ESG治理架構，並以財會部門為主責單位，透過跨部門協作機制，整合財務、法務與營運單位，共同推動稅務治理。重大議題經董事會或高階管理層審議，確保決策與永續方針一致，特別關注稅務對區域經濟發展與社會責任的影響。政策強調合規導向，全面依循台灣稅法規定辦理，並與稅務機關保持良好溝通，截至2024年底無重大爭議紀錄。

稅務風險容忍度明確，鼓勵合法節稅、避免任何形式的避稅行為，並統一適用於各營運據點，確保集團治理一致性。目前揭露範圍聚焦台灣主要營運據點，具代表性且與前期政策一致。資料來源包括實際報告、第三方證明及官網公開資訊，並透過內部審核機制確保準確性與透明度。本公司納入永續影響評估，檢視稅收分配與社會貢獻，例如參與綠能投資政策建議，強化社會連結。未來將持續透過年度檢討與國際規範追蹤，深化稅務治理與企業責任的整合。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對稅務策略進行揭露，涵蓋稅務策略制定、治理、合規及永續發展連結，旨在展現稅務管理的透明度與責任感。

2｜稅務策略文件與摘要

本公司已制定稅務策略與政策，並於公司網站 https://www.tongtai.com.tw公開。稅務策略摘要包括本公司依法納稅，與稅務機關維持定期查核與風險溝通，對於重大交易依規取得稅務諮詢意見。2024年參與台灣機械公會租稅政策白皮書，提出綠能設備投資抵減建議。誠信納稅原則於股東會及年報中揭露，以回應投資人關切。

3｜稅務策略治理單位與檢視頻率

本公司稅務策略由財會部負責，重大議題提報董事會／高階管理層。稅務策略每年審查一次，稽核制度由財務、法律及營運單位跨部門參與，確保策略有效執行與調整。

4｜合規態度與避稅風險容忍

本公司對稅務合規採取嚴格態度，依台灣法令規定辦理，並與稅務機關保持溝通，截至2024年無重大稅務爭議。內部設有風險容忍度原則，強調合法節稅但避免任何形式避稅，透過內部指引確保所有交易符合法規要求。

5｜稅務策略的社會與永續影響評估

本公司稅務策略評估對社會經濟分配及在地稅收貢獻的影響，定期審視確保稅務決策支持區域經濟發展，維持稅收正義與社會公平。

6｜稅務管理與永續承諾一致性

本公司所有營運據點執行統一稅務策略與績效目標，依集團承諾確保稅務管理符合整體原則。

7｜稅務策略與 ESG 的整合程度

本公司稅務策略融入ESG與永續方針，納入ESG架構，決策考量稅務對環境、社會與治理的影響，透過內部流程實現稅務目標與永續承諾的連結。

8｜揭露範圍與限制

本公司稅務策略揭露僅適用台灣總部，目前無跨國稅務義務，因營運範圍限於國內，無需處理跨境稅務事宜。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 207-2 稅務治理、管控與風險管理

本公司的稅務揭露僅涵蓋合併範圍內子公司，未包含尚未合併或持股未過半之海外公司。此限制源自於合併報表範疇，未來將評估擴大揭露範圍的計畫，以提升資訊完整性。

本公司將稅務治理納入公司治理體系，由財會部門主責日常管理，重大稅務事項則由董事會監督決策，強化制度責任與追蹤機制。我們未設獨立稅務策略專章，但已將稅務管理內嵌於合規、財報與風險控制流程中，透過內部稽核與年度審查確保應對法令變化，支持營運穩定。

稅務風險識別由財會單位定期查核，聚焦於台灣總部合規，目前無海外或OECD框架下特殊風險項目。我們亦透過法遵教育訓練強化員工對稅務正當性的認知，雖無獨立誠信推動機制，仍建立基本回報流程，提升整體治理韌性。

2024年度稅務資訊已納入經會計師查核之合併財報，提升資訊透明度與利害關係人信任。目前揭露範圍限於合併子公司，未含未併入或持股未過半之海外據點，未來將評估擴大揭露，強化資訊完整性與永續治理能力。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對稅務治理與風險管控進行揭露，涵蓋相關制度設計與執行情形。

2｜治理職責與角色說明

在本公司的稅務治理架構中，財會部門負責日常稅務管理，確保稅務相關作業符合法令要求。重大稅務事項由董事會進行決策與監督，以強化稅務治理的責任歸屬與稽核機制。

3｜稅務方針制度整合方式

本公司的稅務方針雖未設有獨立專章，但已融入整體組織政策與制度流程中。財會單位依據相關法令辦理稅務事宜，並將稅務政策與財報、合規作業一併執行與審查，確保稅務管理與公司整體治理相整合。

4｜稅務風險辨識與管理政策

本公司的稅務管控機制透過財會部門定期進行內部合規稽核以評估與監控，重大異常事項會提報董事會審議。此機制雖未細列具體合規評估流程，但已納入公司內部控制架構，確保稅務治理的有效性。

5｜稅務管控機制與評估方式

本公司的稅務管控機制透過財會部定期進行內部合規稽核來評估與監控，重大異常事項會提報董事會審議。此機制雖未細列具體合規評估流程，但已納入公司內部控制架構，確保稅務治理的有效性。

6｜誠信教育與風險回報機制

本公司在稅務申報與財報製作過程中，實施定期法遵教育訓練及合規宣導，以提升員工對稅務正當性的認知。雖然未揭露專屬誠信推動機制，但這些訓練有助於強化稅務風險的回報與管理。

7｜資訊揭露確信與查驗程度

本公司2024年合併財報已由第三方會計師進行查核簽證，確保稅務相關資訊的正確性與可靠性。

8｜揭露限制與補充說明

本公司的稅務揭露僅涵蓋合併範圍內子公司，未包含尚未合併或持股未過半之海外公司。此限制源自於合併報表範疇，未來將評估擴大揭露範圍的計畫，以提升資訊完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理

本公司秉持依法納稅與誠信原則，建立制度化稅務議合架構，將公平稅制理念納入公司治理。透過股東會與年報定期揭露稅務方針，並於官網設置利害關係人溝通窗口，建立意見反映與回饋機制，以強化透明度並回應外界期待。在與主管機關的議合方面，我們與地方稅務局維持定期查核與溝通，對重大交易主動尋求稅務諮詢，必要時考慮預先協議安排，確保稅務合規並降低爭議風險。此制度已成為公司核心治理環節，有助於穩定稅務作業與增進信任。

2024年，公司參與台灣機械公會租稅政策白皮書撰寫，針對綠能投資抵減及研發支出稅賦優惠等議題提出建議。我們支持永續導向稅制改革，並公開揭露立場，確保與業界共識保持一致，並提升政策參與的透明性。我們建構常態化的利害關係人意見回饋機制，透過股東會與年報回應投資人與監管單位的關切，進一步調整稅務策略並強化風險管理。這些互動為制度優化提供關鍵參考，並提升治理韌性。目前制度涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），海外據點將於2026年前逐步導入，以實現全球一致的稅務議合標準與資訊揭露。

1｜揭露主題與報導期間

本公司本次揭露對應稅務利害關係人議合與政策參與主題，涵蓋2024年度報導期間。

2｜利害關係人議合政策方針

本公司依法納稅，透過定期股東會及年報揭露，回應投資人對稅務政策與誠信納稅原則的關注。公司設有專屬利害關係人溝通窗口，並於官網或年報揭露聯絡方式。

3｜與稅務機關議合方式

本公司與地方稅務局保持定期查核應對及風險溝通機制，重大交易依規取得稅務諮詢，以降低潛在爭議風險。

4｜公共政策參與與透明承諾

本公司在2024年參與台灣機械公會租稅政策白皮書撰寫，並針對綠能投資抵減、研發支出稅賦優惠等提出建議。

5｜利害關係人意見蒐集機制

本公司透過股東會問答與年報公開揭露，以回應投資人與監管單位的關注。

6｜揭露限制與補充說明

本公司本次揭露僅涵蓋本公司及台灣主要營運據點，海外子公司未包含在內。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
• 2.1 組織全貌與價值鏈
• 2.2 治理架構與職權
• 2.3 董監事職能與績效
• 2.4 薪酬政策與公平性
• 2.5 誠信經營與合規管理
• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
• 2.7 公共政策與團體參與
• 2.8 經濟績效與稅務透明
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 207-4 國別報告

本公司建構稅務透明治理架構，將國家級稅務資訊揭露納入財務治理與 ESG 機制，透過財務、稅務與法務部門的職責分工，結合內控制度與定期查核機制，確保數據準確性與合規性。例如，我們定期召開審核會議檢視稅務申報流程，以回應利害關係人對資訊透明的期待。

我們揭露的稅務資訊依據合併財報與正式申報數據，確保與年報一致。在盈餘、資產與稅額間若出現差異，主要來自稅損、遞延稅項等會計處理差異，並於報告中予以說明以提升理解度。

揭露涵蓋台灣稅務管轄區之主要營運據點，包括東台精機工具機業務，數據來源統一，無國別間邏輯差異。所有資料依據合併報表標準，非採估算，並經內部審核與查驗程序確認，相關紀錄保存完整，以提升資訊可信度。

針對稅務不確定性，我們已建置風險追蹤與應變機制，雖目前無重大爭議，仍持續透過法律諮詢與主管機關溝通監控潛在風險，必要時將啟動異議程序。

未來，我們將持續強化稅務資料品質、合規覆蓋率與跨國治理能力，並透過系統升級與教育訓練，展現誠信納稅與責任治理的承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司本次報告聚焦於稅務管轄區內的國家級稅務資訊揭露，涵蓋2024年度的相關數據與管理實踐，以確保稅務透明度符合利害關係人的期待。

2｜營運實體資訊與實體數量

本公司於台灣稅務管轄區內的主要營運實體為東台精機股份有限公司，其主要業務活動包括工具機設計、製造與銷售。若存在非稅籍實體，本公司將補充說明其理由，以維持揭露的完整性。

3｜財務資訊與稅前盈餘

本公司於報導期間內的合併營業收入為5,739,349,000元(新台幣)，此為對外銷售的第三方收入；集團內交易營收則為年報未揭露。合併稅前盈餘為-356,735,000元(新台幣)，數據來源自113年度合併財務報告第99頁。本公司注意到第三方收入與稅前盈餘間的差異，主要反映營運成本與市場波動影響，揭露限制包括集團內交易細項尚未於年報中單獨列示。

4｜所得稅資訊與差異說明

本公司於2024年度實際支付的所得稅為0元(新台幣)，因稅損未產生現金納稅義務；帳列所得稅費用為-81,913,000元(新台幣)，數據來源自年報第99頁。實際支付與帳列稅額的差異主因本年度稅損導致所得稅費用呈負值，主要歸因於遞延稅項利益的認列，此差異反映財報估列與稅務申報時點的差別。

5｜員工規模與薪酬資訊

本公司於報導期間內的員工人數為610人，計算依據為全職等效(FTE)標準，包含正式員工但不包含臨時工；薪酬總額為412,000,000元(新台幣)，數據來源自2024年報第99頁合併薪資及員工福利費用合計。本公司未採用估算方法，所有數據均基於實際記錄。

6｜稅務扣繳與代收稅資訊

本公司代扣稅項主要限於薪資相關稅種，年報未揭露細項；客戶代收稅則為年報未揭露。本公司依稅局分類標準進行申報與透明化管理，確保合規性。

7｜稅務補助與特殊稅項說明

本公司於報導期間內獲得稅務補助為10,430,000元(新台幣)，主要為研發補助，數據來源自年報第80頁；特殊稅項則為年報未揭露。本公司補充說明，這些稅收激勵措施適用於行業性研發活動，並具申報義務，我們透過內部合規程序確保相關處理符合在地稅務要求。

8｜稅務爭議與不確定性說明

本公司於報導期間內無重大稅務不確定性，年報未揭露任何稅務訴訟或查補異議。本公司補充，若存在潛在爭議如解釋歧異或稅率爭議，我們將透過內部風險控制方式評估處理進度，包括定期審查與法律諮詢。

9｜揭露範圍與限制

本頁稅務資料均以113年度合併財報為依據，涵蓋所有納入合併範圍之子公司與關係企業，皆屬台灣稅務管轄區。本公司無揭露限制，以維持揭露的一致性與透明度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

稅務透明流程：申報、稽核與改善追蹤

GRI 207 稅務

東台精機將稅務治理視為公司治理核心，透過制度化的政策、職責分工與風險控管，確保合規納稅與資訊透明。稅務策略由財會部門負責制定與執行，內容涵蓋依法申報、與稅務機關溝通機制、重大交易稅務諮詢流程等，已公開於公司網站。政策每年定期檢討，並由財務、法務與營運等跨部門參與，確保與ESG方針對應，兼顧經濟貢獻與社會公平。

董事會負責稅務重大議題監督，稅務風險管控納入公司內控制度，並由財會部門定期進行內部稽核，必要時提報董事會審議。我們明確界定風險容忍度，僅採合法節稅行為，杜絕任何形式的逃漏稅。2024年度，公司無跨國營運或境外揭露義務，揭露範圍限於台灣總部與合併範圍子公司；未來將依發展情況擴大至海外據點。

我們建構稅務資訊透明架構，2024年合併營業收入為新台幣57.39億元、稅前虧損3.57億元、所得稅費用為負8,191萬元，主要因遞延稅項利益認列；資料來源自經會計師查核之財報。員工人數610人（全職等效），薪酬總額為4.12億元，研發補助為1,043萬元，無重大稅務爭議或裁罰紀錄。

稅務議合方面，我們透過股東會、年報揭露與官網窗口蒐集利害關係人意見，並於2024年參與台灣機械公會租稅政策白皮書研擬，提出綠能投資抵減建議，實質回應政策倡議與永續價值整合訴求。公司亦透過內部訓練提升員工對稅務誠信與合規的認知，雖無專屬機制，但稅務與財報作業已納入誠信經營訓練範疇。

我們將稅務風險評估與應變機制內嵌於ESG治理架構中，定期追蹤法令變動與潛在爭議風險，儘管目前無相關爭議，但仍設有預警與法律諮詢流程，維持制度韌性。針對資訊揭露品質，公司設有內部審查與第三方驗證程序，強化數據準確性與一致性，並規劃於2026年前導入海外據點之議合與揭露。

透過上述治理機制，我們實踐責任稅務原則，強化與利害關係人對話，持續優化制度，為企業永續與公平社會貢獻治理力量。

Ch3

報導範疇、議合與重大主題清單

3.1 報導範疇與期間
3.2 利害關係人與議合方法
3.3 重大性鑑別方法
3.4 重大主題清單
3.5 重大主題管理

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

3.1 報導範疇與期間

GRI 2-2｜組織永續報導中包含的實體

為確保永續報告書資訊揭露的完整性與一致性，東台精機依據《GRI 2: 一般揭露 2021》中第 2-2 條之要求，說明本報告所涵蓋的實體範圍、與財務報表的差異，以及整合資訊的方法如下：

1｜永續報導中包含的實體

本報告以「東台精機股份有限公司」（即母公司）為主體編製，揭露涵蓋治理、策略、環境、社會等永續資訊，並針對與營運高度相關之臺灣境內子公司（如：譁泰精機、亞太菁英、東曄精密）適度納入其制度、實務作法與績效資訊，以反映整體永續治理推動成果。

截至 2024 年底，本公司具控制權或持股利益之主要關係企業如下（完整清單詳見下表：各關係企業基本資料 P69）

- 臺灣地區：譁泰精機、亞太菁英、榮田精機、東曄精密、東鋒機械等
- 海外地區：東昱精機（上海）、蘇州東昱、PCI-SCEMM（法國）、ANGER Machining（奧地利）等子公司與投資控股公司

本報告尚未涵蓋所有海外子公司及少數控股事業之永續績效資訊，未來將視資料蒐集可行性與影響程度，持續評估納入報導範圍之擴充性。

2｜與財務報告中包含的實體清單差異

本公司財務報表為經查核之合併財務報表，涵蓋所有控制權下之國內外子公司與投資事業，並依據《國際財務報導準則》（IFRS）編製。

然本永續報告以母公司為揭露主體，僅就子公司之制度性安排或具代表性實務進行補充揭露，與財務報表所含之合併實體清單略有差異。上述差異主因為部分海外子公司之營運性質、規模或資料可得性，使其未全面納入永續資料盤點作業。

讀者可參考《2024 年合併財務報告》（附註九：關係企業），了解財務報告中所涵蓋之實體名單與持股結構。

3｜整合資訊的方法

本報告之資訊整合以母公司為核心，並依據以下原則處理關係企業之資訊：

- c-i. 少數股東利益之調整
  本報告未針對非全資持股或少數股東事業進行調整揭露。引用之子公司資訊僅用於說明制度執行或標竿作法，無進一步合併數據。
- c-ii. 合併、收購及處置考量
  若報導期間有重大合併、處分（如 2024 年除列榮田精機），將於各單元中說明其影響性及資料處理原則，避免時序混淆或資訊誤判。
- c-iii. 與各揭露項目或重大主題的整合
  各主題單元依其性質，酌量納入關係企業制度或案例，惟績效數據原則上限於母公司。未來將依據重大性評估結果與風險揭露需求，規劃與建置揭露擴充機制。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
• Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
• Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

各關係企業基本資料（113 年 12 月 31 日）

序號	企業名稱	設立日期	地址	主要營業或生產項目
1	東鋒機械自動化股份有限公司	88.06.09	高雄市湖內區	電氣自動化裝配及買賣
2	亞太菁英股份有限公司	92.01.03	臺中市南屯區	機械設備之製造及銷售
3	譁泰精機股份有限公司	85.10.16	高雄市湖內區	各種機械製造及買賣
4	榮田精機股份有限公司	76.05.21	高雄市湖內區	各種機械製造及買賣
5	東曄精密股份有限公司	87.02.09	高雄市湖內區	機械零件製造及加工
6	Union Top Industrial (SAMOA) Limited	92.05.19	Apia, Samoa	投資控股
7	東昱精機(上海)有限公司	87.05.27	上海市閔行區	工具機之買賣及維修服務
8	蘇州東昱精機有限公司	92.10.17	江蘇省吳江經濟技术開發區	聯動數位控制機床、數位控制系統等之製造
9	上海東台鑫貿易有限公司	93.05.18	中国（上海）自由貿易試驗區	國際貿易及轉口貿易
10	Great Pursuit Limited	99.09.10	Apia, Samoa	投資控股
11	皓騰欣電子(深圳)有限公司	100.03.28	深圳市寶安區	高階電路板之製造及買賣
12	Tongtai Machine & Tool Japan Co., LTD.	100.01.05	日本國千葉縣松戸市	各種機械製造及買賣
13	SKTD Co., Ltd.	105.07.22	日本國千葉縣松戸市	工具機及週邊裝置之開發及設計
14	TongTai Machinery Co., Ltd.	82.02.03	Samutprakarn, Thailand	專用機和同類產品之銷售
15	TongTai Seiki Vietnam Co., Ltd.	102.06.04	Hanoi, Vietnam	專用機和同類產品之銷售

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

16	Tongtai Machine Tool (SEA) Sdn. Bhd.	101.12.21	Selangor, Malaysia	專用機和同類產品之銷售
17	Tongtai Machine Tool (MFG) Sdn. Bhd.	101.12.21	Selangor, Malaysia	各種機械製造及買賣
18	Tong-Tai Seiki U.S.A, INC.	93.01.02	Columbus, Indiana, USA	機器設備銷售
19	TTGROUP AMERICA, INC.	112.11.02	Fairfield, Ohio, USA	機器設備銷售
20	Tongtai Mexico, S.A. DE C.V.	107.12.07	San Luis Potosí, Mexico	工具機之買賣及維修服務
21	PCI-SCEMM	29.10.28	Saint- Etienne, France	工具機製造買賣及維修服務
22	TTGroup France	107.01.22	Saint- Etienne, France	商品買賣
23	CERIMATEC	111.12.30	Louviers, France	工具機製造買賣及維修服務
24	Tongtai Europe B.V.	94.04.28	Gilze, The Netherlands	商品買賣
25	Tongan GmbH	104.05.19	Traun, Austria	投資控股
26	Mbi-group Beteiligung GmbH	94.10.07	Traun, Austria	投資控股
27	Anger Machining GmbH	61.01.21	Traun, Austria	工具機製造、買賣及維修服務
28	Anger Machining Inc.	100.04.27	Ann Arbor, Michigan, USA	工具機買賣及維修服務
29	Anger Service Deutschland GmbH	100.01.26	Rottenburg am Neckar, Germany	工具機買賣及維修服務

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 2-3｜報導期間、頻率與聯絡窗口

- 本報告涵蓋期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，報導頻率為每年一次，且報導期間與公司財務報表期間一致。
- 本報告發布日期為 2025 年 8 月 30 日。
- 本報告由永續辦公室統籌編製，若對內容有任何疑問，歡迎聯繫：
- 聯絡人：周勝裕 副理（永續辦公室）
- 電話：07-9761588
- 電子郵件：esg@tongtai.com.tw

GRI 2-4｜重述資訊

本報告針對 2023 年度溫室氣體排放數據進行重編，以反映最新排放計算邏輯並提高跨期可比性。

重編原因包括：

1. 2024 年度導入新版碳盤查系統（符合 GHG Protocol 更新準則）。
2. 修正原先範疇 3 排放量之計算邏輯與排放因子，特別針對物流運輸與委外加工階段。
3. 原始 2023 年數據存在部分假設設定不一致情形，經校正後，定義與排程歸類準確性提升。

重編結果與影響：

調整後顯示，2023 年範疇 3 排放量較原報導數據下降約 12%，主要影響源自物流路徑與外部運輸噸公里估算方式之更新。

重編效益：

- 增進歷年碳排數據之橫向比較與趨勢研判。
- 提供更精確之基準年排放量，用以更新公司淨零路徑與目標設定。
- 提高對外揭露數據之信賴度，降低重大誤判風險。
- 重編資訊適用於後續所有歷年排放趨勢圖表、KPI 統計與減量績效評估基準。

GRI 2-5｜外部保證

本揭露依據GRI 2-5要求，說明東台精機2024年度永續資訊之外部保證現況與規劃，旨在提升資訊可信度與透明度。

東台精機於2024年全面執行GHG Protocol溫室氣體盤查，涵蓋範疇1至範疇3，並包括海外子公司，作為建立碳排放管理與減碳路徑規劃的基礎。該盤查結果預計於2025年度透過永續報告書揭露，並計畫委託獨立第三方進行查證，以確保數據準確性與程序合規性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
- 3.1 報導範疇與期間
- 3.2 利害關係人與議合方法
- 3.3 重大性鑑別方法
- 3.4 重大主題清單
- 3.5 重大主題管理

Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

3.2 利害關係人與議合方法

GRI 2-29｜利害關係人議合方針

本揭露依據 GRI 2-29 要求，說明東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）的利害關係人議合方針，包括利害關係人類別與鑑別方法、議合目的、具體措施及未來改進方向，確保營運活動與利害關係人的期望相符，並促進對 ESG 議題的有效管理。

1｜利害關係人類別及其鑑別方法

(1) 主要利害關係人類別
- 員工：包括正式員工、外籍員工及派遣人力，是公司營運的核心支柱。
- 股東：提供資金支持並影響公司財務與治理決策。
- 客戶：使用東台產品與服務的企業或個人，對產品品質與永續性有高度期望。
- 供應商：參與供應鏈的合作夥伴，對永續供應鏈管理至關重要。
- 社區：公司營運所在地的當地居民，受環境與社會影響直接相關。
- 政府機關：負責法規監管與政策制定，影響公司的合規性與公共責任。

(2) 鑑別流程
- 影響與依賴分析：評估公司活動對各群體的影響程度，以及其對公司策略目標的影響力。
- 價值鏈分析：檢視供應鏈與產品生命週期，確定關鍵利害關係人。
- 包容性考量：特別關注弱勢群體（如外籍員工與派遣人力）的參與權益。
- 制度化評估：永續辦公室每年進行分類與議合行動規劃，確保鑑別與營運環境變化一致。

2｜利害關係人議合的目的

(1) 識別實際與潛在衝擊
- 透過對話了解營運活動對環境、社會及經濟的正負面影響，如供應鏈碳排放與員工勞動權益需求。

(2) 重大議題排序
- 議合成果作為重大性鑑別依據，優先處理高影響力的永續議題（如能源效率、勞動條件、供應鏈永續性）。

(3) 支持策略決策
- 將利害關係人意見納入策略討論，促進對 SDG 8（體面工作與經濟成長）及 SDG 12（負責任的消費與生產）的貢獻。

(4) 增強信任與透明度
- 透過公開、誠實的溝通，建立長期信任並提升社會認可。

3｜確保有意義議合的措施

(1) 多元化議合方式
- 年度問卷：收集對永續議題的意見。
- 部門回饋會議：促進員工與管理層對話。
- 供應商永續日：與供應商討論永續供應鏈標準。
- 社區拜訪：直接了解社區對環境與就業的關切。

(2) 針對弱勢群體的包容性措施
- 設立多語溝通機制、提供多語問卷與會議材料、安排翻譯服務。

(3) 系統化回饋與整合
- 永續辦公室彙整成果，納入重大性鑑別與策略討論，並向董事會簡報。

(4) 持續性與透明度
- 定期（年度問卷、供應商永續日）議合並公開成果，說明意見如何影響策略。

4｜未來改進方向

(1) 公開揭露議合成果
- 在永續報告中說明關鍵議題及策略影響。

(2) 數位化議合平台
- 提升地理分散利害關係人的參與便利性。

(3) 回饋閉環
- 明確告知意見採納情況或未採納原因。

(4) 第三方驗證
- 外部機構審查議合過程，確保符合國際標準（如 AA1000）。

5｜結論與未來展望
- 東台透過系統化鑑別、明確目的及多元議合方式，確保營運與利害關係人期望一致，並有效管理永續議題。
- 對弱勢群體的多語溝通機制與制度化流程彰顯包容性與透明度。
- 未來將透過數位化、公開揭露與第三方驗證，持續優化議合過程，提升全球永續發展影響力與公信力。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

3.3 重大性鑑別方法

GRI 3-1｜決定重大主題的流程

東台精機依據全球報告倡議組織（GRI）準則中的 GRI 3：重大主題 2021，結合其製造業營運情境，設計並執行系統性的重大性分析流程，以鑑別、管理並報導其對經濟、環境和人群（包括人權）的顯著衝擊。本文依據 GRI 3-1、3-2 和 3-3 的揭露要求，詳細說明東台精機 2024 年度的重大主題決定流程、重大主題列表及其管理措施，並闡述利害關係人議合的角色和行動有效性的追蹤。

1｜重大主題決定流程

東台精機的重大性分析流程包含五個階段：議題初步彙整、內外部衝擊鑑別、顯著性雙軸評估、利害關係人問卷調查，以及最終議題確認與治理審議。以下說明各階段如何符合 GRI 3-1 的要求：

(1) 鑑別實際與潛在衝擊

東台精機透過以下方法，鑑別其活動和商業關係對經濟、環境和人群（包括人權）的實際與潛在、正負面衝擊：

• 初步彙整：透過內部資料分析（如能源消耗、勞動條件數據）、行業趨勢研究及利害關係人初步意見，彙整潛在議題，涵蓋經濟績效、碳管理、誠信經營、職業安全、員工照護、供應鏈管理及 AI 應用於製造管理。

• 內外部衝擊鑑別：針對組織運營（如工廠排放、員工安全）及價值鏈（如供應商環境合規性、客戶對智慧製造的需求）進行全面鑑別。使用風險評估工具及環境與社會影響評估，辨識實際衝擊（如能源使用導致的排放）及潛在衝擊（如供應鏈勞動條件風險或 AI 數據隱私問題）。

• 利害關係人與專家議合：與員工、供應商、客戶、投資人及技術與環境專家進行訪談。例如，與客戶討論 AI 應用需求，與環境專家評估碳管理策略。

• 標竿與準則參照：參考工具機產業標竿（如 DMG MORI 強調碳中和與能源效率）、MSCI ESG 投資評級、SASB 工業機械與設備標準、IFRS S1 與 S2（氣候財務揭露），並提前因應 GRI 102：氣候變遷（2025）與 GRI 103：能源（2025）草案，納入 Scope 1–3 排放與上下游能效評估觀點，強化氣候與能源相關議題的系統性鑑別。

(2) 依據衝擊顯著性排序報導優先順序

東台精機採用雙軸評估法，根據「對利害關係人的重要性」與「對組織的衝擊程度」兩個維度，評估衝擊的顯著性：

• 評估方法：使用量化評分矩陣（1–5 分），設定雙軸平均分數達 3.5 為顯著性門檻。評估考慮衝擊的嚴重性（如碳排放對氣候的影響）、範圍（影響的人數或地區）及可能性（潛在風險的發生機率）。

• 排序與確認：顯著性評估結果由永續推動小組彙整，排序後提交永續發展委員會審查，並由董事會核定。2024 年確認 10 項重大主題：

• 溫室氣體排放管理（GRI 305 排放）
• 原材料管理（GRI 301 材料）
• 能源使用與效率（GRI 302 能源）
• 職業健康與安全（GRI 403 職業健康與安全）
• 供應商環境評估管理（GRI 308 供應商環境評估）
• 勞雇關係（GRI 401 勞雇關係）
• 廢棄物管理（GRI 306 廢棄物）
• 員工訓練與技能發展（GRI 404 訓練與教育）
• 供應鏈社會評估管理（GRI 414 供應鏈社會評估）
• 商業道德與反貪腐（GRI 205 反貪腐）

2｜提供觀點的利害關係人與專家

東台精機在流程中與以下利害關係人和專家議合，積極納入多元觀點，以確保議題的代表性、衝擊辨識的全面性與揭露內容的合理性：

(1) 內部利害關係人：高階管理人員、部門主管及員工，透過內部會議與問卷提供運營衝擊觀點，例如員工對職業安全的建議。

(2) 外部利害關係人：客戶（關注 AI 應用與產品品質）、供應商（關注環境合規性）、投資人及當地社區，透過問卷調查與公開諮詢提供意見。

(3) 專家：環境專家（提供碳管理建議）、AI 與數據治理專家（評估智慧製造的隱私與倫理風險）、行業顧問（驗證衝擊鑑別的全面性）。議合方式包括問卷調查（評分門檻 3.5 分）、焦點小組及專家訪談，確保流程具包容性與透明度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

3.4 重大主題清單

GRI 3-2｜重大主題列表

東台精機依據全球報告倡議組織（GRI）準則中的 GRI 3：重大主題 2021，結合其製造業營運情境，設計並執行系統性的重大性分析流程，以鑑別、管理並報導其對經濟、環境和人群（包括人權）的顯著衝擊。本文依據 GRI 3-1、3-2 和 3-3 的揭露要求，詳細說明東台精機 2024 年度的重大主題決定流程、重大主題列表及其管理措施，並闡述利害關係人議合的角色和行動有效性的追蹤。

1｜重大主題列表

(1) 2024 年確認之 10 項重大主題

- 溫室氣體排放管理（GRI 305 排放）：降低營運及價值鏈中的碳排放，以回應氣候變遷與國際減碳規範。
- 原材料管理（GRI 301 材料）：管理原物料之採購與使用效率，推動資源永續與循環應用。
- 能源使用與效率（GRI 302 能源）：提升能源效率與使用管理，降低能源強度與營運成本。
- 職業健康與安全（GRI 403 職業健康與安全）：維護工作場域安全，強化風險預防與事故應對能力。
- 供應商環境評估管理（GRI 308 供應商環境評估）：評估供應商之環境表現與法規遵循，強化永續採購管理。
- 勞雇關係（GRI 401 勞雇關係）：保障聘僱條件與人權，維持穩定的員工關係與留任率。
- 廢棄物管理（GRI 306 廢棄物）：控管生產及營運過程中所產生之廢棄物，落實減量、分類與處置責任。
- 員工訓練與技能發展（GRI 404 訓練與教育）：強化人才培訓與技能發展，提升員工職能與職涯發展機會。
- 供應鏈社會評估管理（GRI 414 供應鏈社會評估）：評估供應商之社會責任表現，包括勞動權益與人權風險。
- 商業道德與反貪腐（GRI 205 反貪腐）：建立誠信文化，防範舞弊與貪腐行為，確保營運合法與透明。

2｜與上一報導期間的變動

(1) 移除主題

- 經濟績效（GRI 201）：2023 年列為首要主題，2024 年度則未列入 10 項重大主題。主要原因為組織重心轉向非財務衝擊與利害關係人聚焦議題（如氣候風險、供應鏈責任），且已於財報充分揭露財務績效，無需重複揭露於永續主題中。

(2) 新增主題

- 原材料使用（GRI 301）：2023 年未單獨揭露，2024 年因應循環經濟政策與綠色採購趨勢而新增。
- 能源（GRI 302）與廢棄物管理（GRI 306）：從原先涵蓋於整體環境議題中細化為獨立主題，以提升管理聚焦與揭露清晰度。
- 訓練與教育（GRI 404）：原包含於「員工照護」中，2024 年因應人才轉型與技能升級需求提升為獨立主題。

(3) 主題拆分

- 原「供應鏈管理（GRI 308、GRI 414）」拆分為供應商環境評估（GRI 308）與供應商社會評估（GRI 414），以對應不同供應商管理面向與目標。

(4) 其他調整

- 經濟績效、碳管理等主題保持一致，但碳管理因全球減碳壓力而提升優先順序。
- 變動原因包括製程優化、法規要求及利害關係人期望的變化。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

3.5 重大主題管理

1｜GRI 305｜溫室氣體排放管理

a. 實際與潛在、正／負面衝擊
- 實際正面：導入節能技術與 AI 能源管理系統，降低碳足跡與能源浪費。
- 實際負面：自營運與物流造成 S1/S2 排放；上游關鍵材料與外包運輸貢獻 S3 排放。
- 潛在負面：未達減碳目標恐致法規處分與客戶審查風險。
- 受影響人群／價值鏈位置／地理：員工、供應商與社區；上游供應商／自營運／下游客戶；台灣與海外據點。

b. 涉及負面衝擊的活動或商業關係
- 活動：製程與設備依賴化石能源；運輸與公用事業使用傳統能源。
- 商業關係：高耗能供應商與承運商使 S3 排放與聲譽風險升高。
- 關聯判定：部分衝擊由本公司活動造成／促成；部分衝擊透過商業關係與本公司營運、產品或服務直接相關。
- AI應用補充：現有能源監控系統若未結合 AI 優化，可能導致用能效率不足。

c. 政策與承諾
- 2030 年 S1+S2 減量 30%（[基準年]、[組織邊界]、[強度／絕對量]）。
- 管理立場：符合法規並逐步超越；遵循政府間官方文件與市場最佳實務。
- 治理與資源：最高治理單位監督；營運／工程／採購部門分工；年度節能投資與專案審查流程。

d. 採取的行動（管理衝擊）
- d-i 預防／減緩潛在負面衝擊：高耗能製程汰換、AI 負載最佳化、綠電與再生能源採購、設施調適。
- d-ii 處理實際負面衝擊（含補救）：年度溫室氣體盤查與外部驗證；異常排放矯正；供應商減排改善與申訴／補救管道（參照 2-25）。
- d-iii 管理正面衝擊：以節能專案創造成本節省與競爭力，推動低碳產品與服務。

e. 追蹤行動有效性
- e-i 流程：月度 KPI 監控；內控／內部稽核；必要時委外查核；蒐集利害關係人回饋。
- e-ii 目標／標的／指標：S1/S2、關鍵 S3 類別、能源強度、再生能源占比、減排量；定性指標輔以情境說明。
- e-iii 有效性：揭露年度進度與是否達標；若未達標，說明原因與矯正措施。
- e-iv 經驗內化：將專案教訓納入 SOP／投資決策與採購規範；公開溝通潛在負面衝擊與處理作法。

f. 利害關係人議合對行動與有效性的影響
- 對象與頻率：客戶（年度審查／專案議合）、員工（持續；職安／節能提案）、供應商（年度稽核與減排協議）。
- 如何影響：客戶要求數據透明→優先導入智慧能源；供應商議合→提高高風險供應商改善頻率；員工回饋→擴大智慧監測範圍。
- 方法原則：雙向、回應性、持續，並在決策前議合；於 2-29 統一描述方法與分類。

2｜GRI 301｜原材料使用管理

a. 衝擊全貌（經濟・環境・人權）
- 實際正面：循環／替代材料與 AI 物料優化，降低用量與環境衝擊。
- 實際負面：高衝擊開採或不明來源材料造成生態風險。
- 潛在負面：關鍵原料短缺或價格波動影響成本與營運韌性。
- 受影響人群／位置／地理：上游供應商、在地社群；上游／自營運；海內外據點。

b. 負面衝擊之關聯（活動／商業關係）
- 活動：高耗材製程設計、分類與追溯管理不足。
- 商業關係：未落實盡職調查的供應商導致環境與聲譽風險。
- 關聯判定：部分由公司活動造成／促成；部分透過商業關係直接相關。
- AI 應用補充：缺乏 AI 物料追蹤與預測系統，增加採購過剩與浪費風險。

c. 政策與承諾（本主題）
- 優先使用可追溯、再生或低衝擊材料；逐步超越法規（參照 2-23／2-24）。
- 治理與資源：研發×採購×製造共同治理；年度替代材料專案與預算審查。

d. 行動方案（預防／補救／正面）
- d-i 預防與減緩（潛在負面）：設計降耗、BOM 最佳化、AI 需求預測與庫存控管。
- d-ii 補救與處置（實際負面）：來源稽核與改善計畫；申訴與補救機制（參照 2-25／2-26）。
- d-iii 正面衝擊管理：擴大循環材料方案、與客戶共同開發低衝擊設計。

e. 成效追蹤與評估（流程｜目標指標｜有效性｜內化）
- e-i 追蹤流程：月／季 KPI 監控、內審與抽核。
- e-ii 目標・標的・指標：再生／回收材料占比（301-2）、材料強度（自定）、關鍵材料可追溯覆蓋率。
- e-iii 有效性與達標進度：年度進度、偏差原因與矯正措施。
- e-iv 經驗汲取與內化：選材準則、供應商條款納入 SOP／契約。

f. 議合影響（對行動與有效性的影響）
- 與供應商／客戶的設計評審、替代評估，決定降耗與替代時程與深度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

3｜GRI 302｜能源使用與效率

a. 衝擊全貌（經濟・環境・人權）
- 正面：效率升級與 AI 監測降低能耗與成本。
- 負面：依賴化石能源、能源價格波動風險。
- 受影響人群／位置：員工、社群；自營運與公用事業；各廠區。

b. 負面衝擊之關聯（活動／商業關係）
- 活動：高能耗製程、老舊設備。
- 商業關係：長約限制綠電切換，間接提高排放。
- 關聯判定：公司活動造成與商業關係直接相關並存。
- AI 應用補充：能源數據未透過 AI 進行預測與負載調整，降低節能潛力。

c. 政策與承諾（本主題）
- 2030 年能源效率提升 20%；與 305 減碳承諾聯動（參照 2-23／2-24）。
- 治理與資源：工程×製造×設施共管；年度節能投資機制。

d. 行動方案（預防／補救／正面）
- d-i 預防與減緩（潛在負面）：AI 負載最佳化、關鍵設備汰換、餘熱回收、綠電採購。
- d-ii 補救與處置（實際負面）：異常能耗矯正、能源稽核與改善計畫滾動管理。
- d-iii 正面衝擊管理：以節能專案累積成本／碳雙重效益與營運彈性。

e. 成效追蹤與評估（流程｜目標指標｜有效性｜內化）
- e-i 追蹤流程：PDCA 程式、儀表板例會與內部稽核。
- e-ii 目標・標的・指標：總能耗與強度（302-1／302-3）、節能量（302-4）、再生能源占比。
- e-iii 有效性與達標進度：達成度、偏差分析與改善。
- e-iv 經驗汲取與內化：節能原則納入設備選型與投資審查。

f. 議合影響（對行動與有效性的影響）
- 客戶／投資人對節能績效的期望，影響專案優先順序與揭露程度。

4｜GRI 403｜職業健康與安全

a. 衝擊全貌（經濟・環境・人權）
- 正面：工程改善與 AI 視覺監控降低事故與停工損失。
- 負面：機台／環境危害與承攬商作業風險。
- 受影響：員工、承攬商；自營運與工程施作現場。

b. 負面衝擊之關聯（活動／商業關係）
- 活動：防護不足、缺即時監控與標準化作業。
- 商業關係：外包安全標準不一致導致事故風險。
- 關聯判定：自營運造成＋承攬商關係直接相關。
- AI 應用補充：未全面導入 AI 視覺監控與智慧警示，降低事故預防效果。

c. 政策與承諾（本主題）
- 零事故願景；承攬商納管；教育訓練與工程改善制度化（參照 2-23／2-24）。

d. 行動方案（預防／補救／正面）
- d-i 預防與減緩（潛在負面）：本質安全與防呆設計、PPE個人防護設備管理與AI 警示。
- d-ii 補救與處置（實際負面）：事故通報、調查與 CAPA矯正及預防措施；職災補救與復工支持（參照 2-25）。
- d-iii 正面衝擊管理：安全文化建置、正向獎勵與行為安全觀察。

e. 成效追蹤與評估（流程｜目標指標｜有效性｜內化）
- e-i 追蹤流程：TRIR／LTIR 月檢討；高風險製程稽核。
- e-ii 目標・標的・指標：403-9 指標、承攬商覆蓋（403-1／403-8）。
- e-iii 有效性與達標進度：趨勢與根因改善追蹤、再發防止率。
- e-iv 經驗汲取與內化：教訓納入作業標準／設計變更流程與承攬商規範。

f. 議合影響（對行動與有效性的影響）
- 員工與承攬商回饋決定改善優先序、訓練內容與現場配備。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

5｜GRI 308｜供應商環境評估

a. 衝擊全貌（經濟・環境・人權）
- 正面：風險預警與稽核提升供應鏈整體績效。
- 負面：高污染／高能耗供應商帶來法遵與聲譽風險。
- 受影響：供應商員工、社群；以上游為主。

b. 負面衝擊之關聯（活動／商業關係）
- 活動：稽核頻率與數據驗證不足。
- 商業關係：與高風險供應商合作導致間接衝擊。
- 關聯判定：多屬商業關係直接相關，也可能由採購決策促成。
- AI 應用補充：未利用 AI 供應鏈風險分析系統，難以及時發現高風險供應商。

c. 政策與承諾（本主題）
- 關鍵供應商 100% 通過環境評估；環境要求契約化（參照 2-23／2-24）。

d. 行動方案（預防／補救／正面）
- d-i 預防與減緩（潛在負面）：事前篩選、AI 風險評分、技術規格與綠色採購條款。
- d-ii 補救與處置（實際負面）：改善計畫、期限追蹤、停供／轉供；申訴與補救（2-25／2-26）。
- d-iii 正面衝擊管理：共同改善專案、供應商能力提升與獎勵機制。

e. 成效追蹤與評估（流程｜目標指標｜有效性｜內化）
- e-i 追蹤流程：年度風險盤點、等級管理與複核。
- e-ii 目標・標的・指標：308-1／308-2 覆蓋與行動、CAPA 結案率（自定）。
- e-iii 有效性與達標進度：高風險點改善達標率、再犯率趨勢。
- e-iv 經驗汲取與內化：回饋到採購標準、供應商手冊與教育訓練。

f. 議合影響（對行動與有效性的影響）
- 與供應商議合決定改善深度、時程與我方支援資源。

6｜GRI 401｜勞雇關係

a. 衝擊全貌（經濟・環境・人權）
- 正面：穩定雇用與福利強化留任與生產力。
- 潛在負面：不公平待遇、排班壓力或勞資爭議。
- 受影響：員工、求職者；自營運與供應鏈延伸。

b. 負面衝擊之關聯（活動／商業關係）
- 活動：制度執行不均、升遷與報酬公平性不足。
- 商業關係：低標準供應商的人力風險外溢。
- 關聯判定：自營運造成與商業關係直接相關並存。
- AI 應用補充：缺乏 AI 輔助的人力資源數據分析，影響公平決策與員工留任。

c. 政策與承諾（本主題）
- 公平與包容政策；工時／福利／照護與多元措施（參照 2-23／2-24）。

d. 行動方案（預防／補救／正面）
- d-i 預防與減緩（潛在負面）：薪資與升遷公平監測、彈性工時、育兒與照護支持。
- d-ii 補救與處置（實際負面）：申訴處理與快速調解（2-25）；弱勢員工支援與追蹤。
- d-iii 正面衝擊管理：員工價值主張（EVP）、職涯發展與內部流動。

e. 成效追蹤與評估（流程｜目標指標｜有效性｜內化）
- e-i 追蹤流程：月度人力儀表板、留任例會與質化訪談。
- e-ii 目標・標的・指標：新進率／離職率（401-1）、福利覆蓋（401-2）、育嬰復職／留任（401-3）。
- e-iii 有效性與達標進度：離職熱點、改善成效與員工滿意度變化。
- e-iv 經驗汲取與內化：洞見納入招募、培訓與保留策略與制度。

f. 議合影響（對行動與有效性的影響）
- 員工與工會議合結果影響福利方案、工時與升遷機制調整。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

7｜GRI 306｜廢棄物管理

a. 衝擊全貌（經濟・環境・人權）
- 正面：回收與 AI 分選強化循環、降低成本與風險。
- 負面：不當處理致污染／罰則；供應鏈資訊不透明。
- 受影響：員工、處理商、社群；上游／自營運／外包。

b. 負面衝擊之關聯（活動／商業關係）
- 活動：分類與流向控管不足、異常事件處理不即時。
- 商業關係：外包處理商合規風險與聲譽風險。
- 關聯判定：自營運造成與商業關係直接相關並存。
- AI 應用補充：未導入 AI 智能分選系統，降低資源回收效率。

c. 政策與承諾（本主題）
- 2030 年回收率 ≥ 90%；危害物／一般物分流與追蹤制度（參照 2-23／2-24）。

d. 行動方案（預防／補救／正面）
- d-i 預防與減緩（潛在負面）：源頭減量、設計改善、智能分選與教育訓練。
- d-ii 補救與處置（實際負面）：合規委外、稽核與異常矯正；違規補救與通報（2-25）。
- d-iii 正面衝擊管理：廢料再利用、與回收商共創專案與市場化利用。

e. 成效追蹤與評估（流程｜目標指標｜有效性｜內化）
- e-i 追蹤流程：月／季盤點；高風險流程重點稽核。
- e-ii 目標・標的・指標：總量／回收率／掩埋迴避（306-3／306-4）、危廢分流（306-5）。
- e-iii 有效性與達標進度：異常事件與改善閉環率、回收成效趨勢。
- e-iv 經驗汲取與內化：處理規範與供應商條款滾動更新。

f. 議合影響（對行動與有效性的影響）
- 社區／處理商／員工議合，決定改善重點、教育頻率與資訊透明化。

8｜GRI 404｜訓練與教育

a. 衝擊全貌（經濟・環境・人權）
- 正面：AI 個人化學習提升技能、創新與生產力。
- 潛在負面：資源分配不均影響公平與士氣。
- 受影響：員工、主管；自營運場域。

b. 負面衝擊之關聯（活動／商業關係）
- 活動：訓練機會不均、課程與職能不匹配。
- 商業關係：外部課程品質差異影響成效。
- 關聯判定：自營運造成與外訓供應商關係直接相關。
- AI 應用補充：未建立 AI 驅動的個人化培訓平台，降低培訓成效。

c. 政策與承諾（本主題）
- 平等受訓與職涯發展承諾；關鍵職能路徑與資源配置（參照 2-23／2-24）。

d. 行動方案（預防／補救／正面）
- d-i 預防與減緩（潛在負面）：關鍵職能學習地圖、AI 推薦課程與學習時段彈性化。
- d-ii 補救與處置（實際負面）：訓練申訴與改善回路；學習落差補救與輔導。
- d-iii 正面衝擊管理：人才發展計畫、內部流動與導師制度。

e. 成效追蹤與評估（流程｜目標指標｜有效性｜內化）
- e-i 追蹤流程：LMS學習管理系統數據盤點與月度檢討。
- e-ii 目標・標的・指標：平均訓練時數（404-1）、能力提升案例（404-2／自定）、職涯檢討覆蓋率（404-3）。
- e-iii 有效性與達標進度：學習成效對績效與留任的影響。
- e-iv 經驗汲取與內化：回饋內化到課程設計與職能模型。

f. 議合影響（對行動與有效性的影響）
- 員工／主管／學習社群議合，調整課程內容、資源分配與學習節奏。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
• 3.1 報導範疇與期間
• 3.2 利害關係人與議合方法
• 3.3 重大性鑑別方法
• 3.4 重大主題清單
• 3.5 重大主題管理
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

9｜GRI 414｜供應鏈社會評估

a. 衝擊全貌（經濟・環境・人權）
- 正面：強化供應鏈責任、韌性與合作。
- 負面：勞工違規、人權風險與媒體／法規事件。
- 受影響：供應商工作者、社群；上游。

b. 負面衝擊之關聯（活動／商業關係）
- 活動：社會審查不足、人權風險未識別或監測不足。
- 商業關係：高風險供應商合作造成連帶風險。
- 關聯判定：商業關係直接相關，亦可能由採購決策促成。
- AI 應用補充：缺乏 AI 大數據監測媒體與法規資訊，無法及時發現社會責任爭議。

c. 政策與承諾（本主題）
- 人權與勞工標準承諾契約化；稽核與教育機制建置（參照 2-23／2-24）。

d. 行動方案（預防／補救／正面）
- d-i 預防與減緩（潛在負面）：人權盡職調查、媒體／法規大數據監測、事前篩選。
- d-ii 補救與處置（實際負面）：違規整改與停供；工人救濟與補救（2-25／2-26）。
- d-iii 正面衝擊管理：能力提升、合規激勵與共享最佳實務。

e. 成效追蹤與評估（流程｜目標指標｜有效性｜內化）
- e-i 追蹤流程：年／季人權風險評估與複核。
- e-ii 目標・標的・指標：414-1／414-2 覆蓋與行動、人權 DD 覆蓋率（自定）。
- e-iii 有效性與達標進度：違規再犯率、整改時效與申訴處理時效。
- e-iv 經驗汲取與內化：採購政策與教育訓練滾動更新。

f. 議合影響（對行動與有效性的影響）
- 與工會／NGO／供應商議合，調整審查深度、補救標準與公開透明度。

10｜GRI 205｜商業道德與反貪腐

a. 衝擊全貌（經濟・環境・人權）
- 正面：誠信強化信任、降低交易成本並拓展商機。
- 負面：舞弊／賄賂風險與監管處分、聲譽受損。
- 受影響：員工、經銷／代理、客戶；自營運與第三方。

b. 負面衝擊之關聯（活動／商業關係）
- 活動：內控制度或第三方盡職調查不足。
- 商業關係：缺倫理守則或高風險國家／產業夥伴。
- 關聯判定：自營運造成與商業關係直接相關，亦可能由我方促成。
- AI 應用補充：未導入 AI 交易異常檢測系統，無法及時辨識高風險行為。

c. 政策與承諾（本主題）
- 零容忍貪腐；年度風險評估與情境式培訓；吹哨者保護與通報（參照 2-23／2-24）。

d. 行動方案（預防／補救／正面）
- d-i 預防與減緩（潛在負面）：利益衝突申報、禮贈規範、第三方盡職調查、AI 交易異常監控。
- d-ii 補救與處置（實際負面）：舉報→調查→處置→補救與回復；吹哨者保護（2-25／2-26）。
- d-iii 正面衝擊管理：透明公開、領導示範與常態化培訓強化文化。

e. 成效追蹤與評估（流程｜目標指標｜有效性｜內化）
- e-i 追蹤流程：合規例會與稽核、熱線監控與回應機制。
- e-ii 目標・標的・指標：205-1／205-2／205-3（風險評估覆蓋、受訓覆蓋、已確認事件與處置）。
- e-iii 有效性與達標進度：事件趨勢、處置成效與改善落實度。
- e-iv 經驗汲取與內化：教訓納入內控、第三方管理政策與合約條款。

f. 議合影響（對行動與有效性的影響）
- 客戶／投資人／監管單位的要求決定訓練深度、盡職調查範圍與揭露程度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
- 3.1 報導範疇與期間
- 3.2 利害關係人與議合方法
- 3.3 重大性鑑別方法
- 3.4 重大主題清單
- 3.5 重大主題管理

Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

東台精機 2024 年度的重大性分析與管理流程嚴格遵循 GRI 3 指引，透過五階段流程鑑別並排序 10 項重大主題（依序為溫室氣體排放管理、原材料管理、能源使用與效率、職業健康與安全、供應商環境評估管理、勞雇關係、廢棄物管理、員工訓練與技能發展、供應鏈社會評估管理、商業道德與反貪腐），以回應市場趨勢與利害關係人期望。透過明確的政策、管理行動及追蹤機制，東台精機有效管理經濟、環境與社會衝擊，並透過利害關係人議合確保行動的適切性與透明度。未來，公司將持續擴大議合範圍、增強記錄透明度，並加強數位化與低碳轉型的結合，以進一步提升永續報導品質與國際競爭力。

東台精機2024年重大主題

氣候相關5項主題分別為：溫室氣體排放管理、原材料管理、能源使用與效率、供應商環境評估管理、廢棄物管理。10項主題涵蓋ESG三大面向

1. 溫室氣體排放管理
GRI 305 排放

2. 原材料管理
GRI 301 材料

3. 能源使用與效率
GRI 302 能源

4. 職業健康與安全
GRI 403 職業健康與安全

5. 供應商環境評估管理
GRI 308 供應商環境評估

6. 勞雇關係
GRI 401 勞雇關係

7. 廢棄物管理
GRI 306 廢棄物

8. 員工訓練與技能發展
GRI 404 訓練與教育

9. 供應鏈社會評估管理
GRI 414 供應鏈社會評估

10. 商業道德與反貪腐
GRI 205 反貪腐

Ch4

TTX 五大策略
轉型藍圖

4.1 淨零 × 智造：轉型願景與驅動
4.2 五大策略 × 重大主題 × 指標框架

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
• 4.1 淨零 × 智造：轉型願景與驅動
• 4.2 五大策略 × 重大主題 × 指標框架
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

4.1 淨零 × 智造：轉型願景與驅動
TTX｜Tongtai Transformation for Sustainable Exploration

東台精機（Tongtai Machine & Tool Co., Ltd.），作為台灣工具機產業的領航企業，於2024年推出「TTX – Tongtai Transformation for Sustainable Exploration」轉型藍圖，試圖在全球製造業變革中重新定位。該藍圖以「數位驅動（DX）」與「低碳智造（GX）」為雙軸，旨在實現淨零排放與智慧製造的融合，將公司從傳統設備製造商轉型為綠色智慧解決方案提供者。該策略不僅回應國際氣候規範如巴黎協議與歐盟碳邊境調整機制（CBAM），也瞄準半導體、電動車與航太等低碳市場需求，預計在2025-2030年間推動減碳與競爭力提升。

轉型願景：構建永續智慧製造生態系

TTX的願景是構建一個高效、低碳的智慧製造生態系統，使東台成為客戶在永續轉型路上的戰略夥伴。我們預見工具機產業將從單機銷售轉向全價值鏈服務，透過淨零與智造的結合，實現以下核心目標：

- **環境永續**：以2024年GHG Protocol盤查（涵蓋範疇1-3及海外子公司）為基礎，逐步推進碳排放管理，與全球淨零趨勢接軌。
- **智慧創新**：整合AI、自動化與數位技術，優化生產流程，實現高效製造，滿足客戶對靈活性和效率的需求。
- **經濟韌性**：通過市場多元化與綠色產品開發，開拓新興市場，強化企業在全球供應鏈中的角色。

轉型驅動因素：外部機遇與內部動能

TTX轉型的動力源自外部環境的壓力與內部資源的潛力，雙向驅動轉型進程：

- **外部機遇**：
  全球氣候規範：巴黎協議與CBAM推動工具機產業低碳化，2024年東台全面GHG Protocol盤查（涵蓋範疇1-3及海外子公司）正應對此挑戰，建立減碳路徑。
  產業轉型需求：智慧製造4.0與碳中和浪潮促使客戶轉向低碳解決方案，如半導體AI伺服板與3D列印醫療應用，市場潛力隨之擴大。2024年雖需求趨緩，東台訂單積壓維持30億元，顯示轉型契機。
  地緣經濟重組：俄烏戰爭與中國經濟疲弱帶來挑戰，同時「中國+1」策略與歐洲再工業化為東台開啟東南亞與歐洲市場新局。
- **內部動能**：
  技術實力：56年金屬切削與電子加工經驗，結合AI與自動化模組，支撐從單機到整廠的解決方案開發。
  永續承諾：2024年獲數位轉型鼎革獎智慧製造轉型楷模獎，碳減排貢獻1.452°C全球暖化緩解，奠定轉型基礎。
  人才與文化：創新精神與跨國團隊培育，驅動TTX策略的落地與執行。 此外，東台深耕歐洲市場的最新動態，如與Quaser合作拓展東歐（如德國、波蘭），回應當地國防工業、高端製造及再工業化的需求，進一步強化轉型動能，提升影響力與國際化布局。

轉型路徑與承諾

TTX轉型將以2024年盤查為起點，於2025年揭露減碳路徑，逐步實現淨零與智造的協同效應。我們將與客戶、供應商及產業夥伴合作，透過透明揭露與技術創新，確保轉型路徑與GRI標準對齊，力求成為亞洲工具機產業的永續典範。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
• 4.1 淨零 × 智造：轉型願景與驅動
• 4.2 五大策略 × 重大主題 × 指標框架
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

4.2 五大策略 × 重大主題 × 指標框架

TTX｜Tongtai Transformation for Sustainable Exploration　數位驅動 × 低碳智造｜雙軸升級轉型策略

GreenDrive

淨零與資源效率轉型

▶引領低碳製造與資源效率升級

建立全廠與供應鏈碳盤查基準線，設定中長期減碳目標（GRI 305、302）。
導入能源管理系統與再生能源，提升資源循環利用率（GRI 301、306）。
建置能源與碳排放數位監控平台，結合 AI 演算法優化製程能源調度與節能方案（GRI 302、305）。
研發與導入高階節能設備，降低製造能耗與排放（GRI 302、305）。

AiSmartGuard

智慧化與安全製造

▶推進智慧製造、自動化與製程整合

導入機台與整線自動化，實現一人多機與無人化加工（GRI 302、305）。
配備能源感測器與 AI 製程優化系統，減少不良品與廢料（GRI 306）。
建置職安數位監控與即時預警系統，保障員工安全（GRI 403）。
結合製程數據與能源流分析，降低單位產品能耗與碳排放（GRI 302、305）。

SustainChain

永續供應鏈治理

▶強化價值鏈 ESG 與國際協作

建立供應商 ESG 評估、分級管理與碳盤查機制（GRI 308、414）。
高風險供應商年度稽核與改善計畫，建立匿名申訴與反報復機制（GRI 414）。
契約納入反貪腐條款，推動國際據點與供應商培訓，落實透明採購與交易稽核（GRI 205）。
開發數位化供應鏈 ESG 平台，即時追蹤供應商碳排與合規狀態，支援全球據點協同管理（GRI 308、414）。

Talent Up

全球化人才與組織韌性

▶國際核心團隊與雙向運營能力

建立 ESG 能力地圖與國際培訓計畫，提升專業與永續能力（GRI 404）。
推動跨部門、跨國輪調與多語培養，促進全球協同（GRI 401）。
推行健康促進、多元包容與平等政策，保障員工福祉（GRI 403、401）。
新增數位化與低碳製造雙軸培訓模組，培養跨國 ESG 與智慧製造專才，支援全球市場需求（GRI 404、401）。

EcoCycle

產品創新與客戶共創價值

▶高端市場低碳產品與全生命週期服務

新產品開發導入 LCA 與碳足跡揭露，提升透明度（GRI 305、302）。
採用低碳與可回收材料，推動回收翻新服務（GRI 301、306）。
提供客戶端能源監測與節能運行模式，延長產品壽命（GRI 302）。
推出雲端連線的全生命週期管理平台，讓客戶即時監控產品能源效率與碳足跡（GRI 302、305）。

Ch5

GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

5.1 溫室氣體排放管理
5.2 能源效率與管理
5.3 資材效率與循環管理
5.4 水資源與放流水管理

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

5.1 溫室氣體排放管理

GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放

本公司於2024年度針對範疇一直接溫室氣體排放，採營運控制法界定邊界，涵蓋東台路科一廠與自有物流車隊，建立制度化盤查流程與內部稽核機制，確保數據準確、一致與可追溯。盤查納入CO_2、CH_4與N_2O，排除無排放來源的HFCs、PFCs與SF_6等氣體，GWP採用IPCC AR5標準。

排放類型區分為固定燃燒、移動燃燒、製程、逸散及生物源。2024年移動燃燒（汽、柴油車輛）排放量為161 tCO_2e，佔75.3%；逸散排放（化糞池）為51.91 tCO_2e，佔24.28%；其他排放為0.9 tCO_2e，佔0.42%。數據來源為實際燃料使用紀錄，計算依據GHG Protocol與ISO 14064-1，排放因子參照IPCC與我國環境部公告。

生物源CO_2因無相關活動未列入盤查。揭露範圍聚焦東台路科一廠與自有車隊，排除臨時外包設備，未來將逐步擴大邊界並強化資料管理，提升揭露完整性與可信度。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據《GRI 305：排放 2016》準則，針對2024年度範疇一溫室氣體直接排放進行揭露。本次報導期間涵蓋2024年1月1日至12月31日，旨在透明呈現本公司在直接排放管理上的作為與成果，並確保揭露內容與報告年度一致，符合國際準則的要求。

2｜基準年與排放設定依據

本公司將2018年設定為基準年，該年度範疇一排放量為232.33 tCO_2e，選擇此年作為基準的原因是其為首次完整盤查年度，可作為減碳目標追蹤的基礎參考。此外，2023年排放數據因導入新版碳盤查系統及範疇三方法調整而進行重編，調整後間接排放量下降12%，顯著提升跨年度數據的準確性，並據此更新淨零路徑基準，以確保長期減碳策略的連貫性與可信度。

3｜排放邊界與氣體範圍

本公司採用營運控制法（ISO 14064-1方法）界定排放邊界，確保盤查範圍與實際營運責任一致。揭露的溫室氣體種類包括CO_2、CH_4及N_2O，這些氣體涵蓋本公司主要排放來源。而其他氣體（如HFCs、PFCs、SF_6）因本公司無相關設備或盤查數據，未納入本次統計範圍，以確保數據的針對性與準確性。

4｜排放係數與GWP一致性

本公司在排放量計算中，採用IPCC AR5作為全球暖化潛勢（GWP）的參考依據，並使用我國環境部公告的排放因子進行估算。所有據點的排放係數與GWP比值均保持一致，確保跨地區數據的可比性，並嚴格遵循IPCC AR5的100年潛勢值作為轉換標準，以提升揭露的科學性與一致性。

5｜方法學與估算假設

本公司依據ISO 14064-1及GHG Protocol進行排放量估算，盤查邊界以營運控制為原則，確保涵蓋所有符合條件的活動與設備。本公司未使用碳抵換機制，所有排放數據均為實際排放量。排放因子統一採用IPCC AR5及我國環境部公告數據，確保計算過程的透明度與可追溯性。

6｜固定燃燒排放說明

本公司於2024年度無固定燃燒來源的排放，東台路科一廠排放量為0 tCO_2e，主要原因在於本公司無相關固定設備燃燒活動（如鍋爐或加熱爐），因此此類排放不納入本次揭露範圍。

7｜移動燃燒排放說明

本公司移動燃燒排放主要來自汽、柴油貨車運輸，2024年度總排放量為161 tCO_2e，佔範疇一總排放的75.3%。此類排放集中於東台路科一廠，涵蓋自有物流車隊的運輸活動，數據依據實際燃料使用量進行計算，確保結果的準確性。

8｜製程排放說明

本公司於2024年度無製程相關排放，東台路科一廠排放量為0 tCO_2e，主要原因在於本公司營運活動不涉及會產生製程排放的生產作業（如煉鋁或焙燒），因此此類排放不納入本次揭露範圍。

9｜逸散排放說明

本公司逸散排放主要來自化糞池逸散，2024年度總排放量為51.91 tCO_2e，佔範疇一總排放的24.28%。此類排放集中於東台路科一廠，數據依據相關活動量與排放因子估算，確保揭露的完整性與可信度。

10｜生物源CO_2排放補充

本公司於2024年度無生物源CO_2排放，東台路科一廠排放量為0 tCO_2e，主要原因在於本公司營運活動不涉及相關生物源燃料或作業，因此此類排放不納入本次揭露範圍。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放

11｜總範疇一排放總量

本公司2024年度範疇一總排放量為213.81 tCO_2e，數據僅涵蓋東台路科一廠與自有物流車隊，排除臨時外包設備，且未使用任何碳抵換項目。排放量計算依據各來源的實際活動數據與排放因子，確保結果反映真實排放情況。

12｜其他欄位補充與一致性管理

本公司在所有據點均採用一致的排放係數與GWP比值，並確保與IPCC官方比值（100年潛勢）相符。為維持數據一致性，本公司定期檢核排放因子與計算工具的應用邏輯，並針對任何潛在例外情況制定處理原則，以確保跨年度與跨地區數據的可比性與可靠性。

13｜排放因子與GWP資料來源補充

本公司使用的排放因子主要參考IPCC AR5及我國環境部公告數據，GWP比值亦以IPCC AR5為基準。這些資料已整合至內部計算工具中，並依據最新版本定期更新，確保所有排放估算均基於一致且具公信力的數據來源，支援跨部門與跨據點的統一應用。

14｜揭露範圍與限制說明

本次揭露範圍僅涵蓋東台路科一廠與自有物流車隊，排除臨時外包設備，且未使用碳抵換項目。對於未納入盤查的範圍，本公司已明確記錄排除原因，並將持續檢視未來擴大盤查邊界的可能性，以提升數據的全面性與代表性。

2024年度範疇一溫室氣體排放報告

GRI 305：排放管理揭露|直接排放量統計與減碳成效分析

2024年度總排放量	基準年排放量（2018）
213.81 tCO_2e	**232.33** tCO_2e
減碳成效	涵蓋範圍
-18.52 tCO_2e (-7.97%)	**100%** **台灣總部**＋ 自有車隊

圖1：範疇一排放量趨勢分析（2018基準年 vs 2024年）

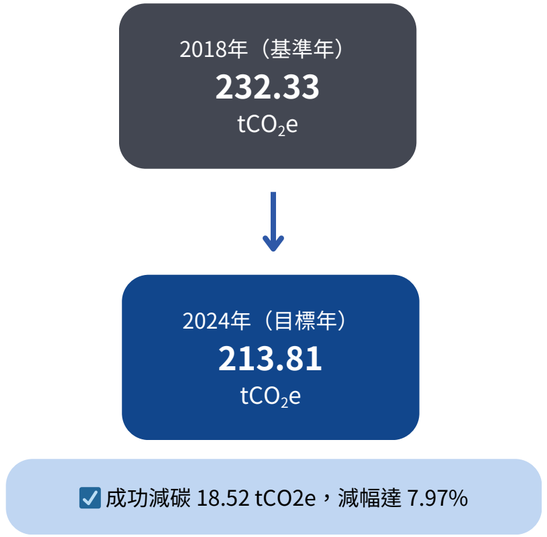


表1：2024年度範疇一排放來源統計表

排放來源	排放量 (tCO2e)	比例 (%)	主要活動	涵蓋據點
移動燃燒	161	75.30%	汽、柴油 貨車運輸	台灣總部
逸散排放	51.91	24.28%	化糞池逸散	台灣總部
固定燃燒	0	0%	無相關設備	台灣總部
製程排放	0	0%	無相關 生產作業	台灣總部
生物源CO2	0	0%	無相關燃料 或作業	台灣總部
其他排放	0.9	0.42%	—	台灣總部
總計	213.81	100%	—	台灣總部

表2：溫室氣體種類涵蓋範圍

溫室氣體	涵蓋狀態	GWP值 (IPCCAR5)	主要來源	說明
CO2	V已涵蓋	1	燃料燃燒	主要排放氣體
CH24	V已涵蓋	25	化糞池	甲烷排放
N2O	V已涵蓋	298	燃料燃燒	氧化亞氮排放
HFC	X 未涵蓋	變動	-	無相關設備
PFC	X 未涵蓋	變動	-	無相關設備
SF6	X 未涵蓋	22,800	-	無相關設備

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放

圖2：排放量趨勢與減碳成效

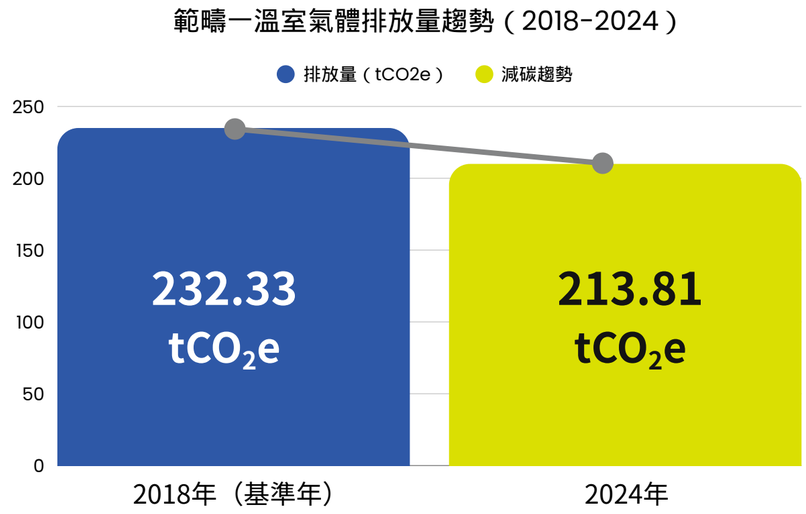


圖3：排放來源結構分析

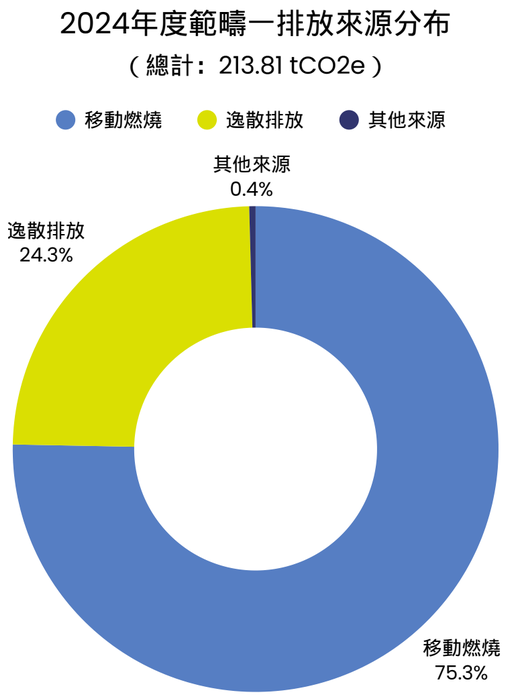


圖4：範疇一排放來源分析

移動燃燒	逸散排放	固定燃燒	製程排放	生物源CO_2	其他排放
161 tCO_2e	51.91 tCO_2e	0 tCO_2e	0 tCO_2e	0 tCO_2e	0.9 tCO_2e
75.30%	24.28%	0%	0%	0%	0.42%

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放

本公司於2024年度針對範疇二能源間接溫室氣體排放，採營運控制原則界定邊界，涵蓋東台路科一廠，揭露比例達100%。已建置內部盤查制度，透過跨部門合作與定期稽核，確保數據品質與可追溯性，並納入整體ESG治理架構。

排放量依據地點基礎法與市場基礎法雙軌計算，結果皆為2,000.28 tCO_2e。地點基礎法採用我國環境部公告因子（0.474 tCO_2e/MWh），市場法未使用綠電憑證，兩者皆應用於內外部揭露與決策參考。GWP比值統一採用IPCC AR5版本，並導入數據管理平台控管計算一致性。

本公司範疇二排放來源為市政電力與製冷活動，製冷設備以空調系統為主，排放量935.85 tCO_2e，無蒸氣與供熱排放紀錄。雖尚未採購綠電，已啟動能源結構轉型評估。

資料蒐集依據ISO 14064-1與GHG Protocol，所有排放數據為實測無估算，排除海外據點與碳中和抵換，所有限制已揭露並納入內部審查。未來將持續優化能源策略與揭露完整性，強化管理效能與外部透明度。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對範疇二溫室氣體間接排放（Scope 2）進行完整揭露，旨在呈現能源使用所導致的排放現況與管理成效。本次報導期間為2024年1月1日至12月31日，所採用的揭露準則版本與報告年度一致，確保資訊的時效性與可比性。

2｜基準年與排放設定依據

本公司將2018年設定為範疇二排放的基準年，該年度的排放量為3,984.513 tCO_2e，作為後續減碳目標與績效追蹤的參考基礎。選擇2018年作為基準年，乃因其為首次完整盤查的年度，具有代表性與數據完整性。**2023年因導入新版盤查系統並調整範疇三方法，進行基準年數據重編，間接排放量下降12%。**重編過程已確保數據一致性，並於內部審核後完成更新。

3｜排放邊界與氣體範圍

本公司採用營運控制法（Operational Control Approach）作為範疇二排放的邊界設定原則，涵蓋所有由本公司直接控制的營運活動所產生的間接排放。納入盤查的溫室氣體種類包括二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）以及氧化亞氮（N_2O）。其他氣體如氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）及六氟化硫（SF_6），因本公司無相關設備或缺乏盤查數據，未納入本次揭露範圍。

4｜排放係數與GWP一致性

本公司在所有營運據點均採用一致的排放因子與全球暖化潛勢（GWP）比值進行計算，以確保數據的可比性與準確性。為維持一致性管理原則，我們定期檢視排放因子來源與GWP數據版本，並透過內部稽核機制確認各據點計算過程的符合性，記錄任何更新或調整的依據。

5｜估算方法與假設補充

本公司的範疇二排放量計算依據ISO 14064-1與GHG Protocol的規範進行，排放因子採用我國環境部公告的數據作為主要參考來源。盤查邊界設定為營運控制範圍，未使用碳抵換機制進行排放扣減。計算過程結合能源消耗數據與對應排放因子，並透過內部資料收集系統進行整合與驗證，確保估算方法的透明度與可追溯性。

6｜揭露涵蓋比例

本公司範疇二排放揭露涵蓋比例達100%，包含東台路科一廠的全部用電活動。所有相關能源消耗與排放數據均已納入計算，確保揭露範圍的完整性與代表性。

7｜電力排放資訊（總量、國別與來源）

本公司於報導期間的電力相關範疇二排放總量為2,000.28 tCO_2e，全部來自東台路科一廠的營運活動。電力來源為市政電力，未包含再生能源或其他替代能源類型。我們持續關注電力來源結構，並探索未來採購綠電的可能性，以降低排放影響。

8｜蒸氣排放資訊（總量、國別與來源）

本公司於報導期間無蒸氣相關能源使用，因此蒸氣排放總量為0 tCO_2e。相關活動未納入盤查範圍，亦無對應的國別或來源資訊。

9｜供熱排放資訊（總量、國別與來源）

本公司於報導期間無供熱系統相關能源使用，供熱排放總量為0 tCO_2e。相關活動未納入盤查範圍，亦無對應的國別或來源資訊。

10｜製冷排放資訊（總量、國別與來源）

本公司於報導期間的製冷設備(空調系統)相關排放總量為935.85tCO_2e，全部來自東台路科一廠的營運活動。製冷來源為空調系統(包含冰水主機群、冷卻水塔、水泵群、空調箱)，排放量為935.85tCO_2e。我們已針對製冷設備的能源效率進行持續監控，以降低相關排放。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

11｜能源間接（範疇二）排放總量：市場基礎法

依據市場基礎法（Market-based Approach）計算，本公司於報導期間的範疇二排放總量為2,000.28 tCO_2e。該數據反映能源採購結構與供應商提供的排放因子，未納入綠電憑證或其他市場機制調整，相關資料來源與計算過程均已記錄並接受內部審核。

12｜能源間接（範疇二）排放總量：地點基礎法

依據地點基礎法（Location-based Approach）計算，本公司於報導期間的範疇二排放總量為2,000.28 tCO_2e。該數據採用地理位置平均排放因子，來源為我國環境部公告數據，適用於東台路科一廠所在的國別與區域範圍，確保計算結果的地域相關性。

13｜GWP比值使用與來源說明

本公司於排放計算中一致使用IPCC建議的100年全球暖化潛勢（GWP）比值，引用版本為IPCC AR5。該比值已應用於所有溫室氣體種類的換算過程，並透過內部數據管理系統確保計算一致性與準確性。

14｜排放因子來源與應用說明

本公司所採用的排放因子來源為我國環境部公告排放因子，具體數值為0.474 tCO_2e/MWh，適用於電力相關排放計算。該因子已統一應用於範疇二的所有能源項目，並定期檢視其版本更新與適用性，以維持數據的一致性與可靠性。

15｜揭露範圍與限制說明

本公司本次範疇二排放揭露僅涵蓋東台路科一廠的相關活動，無海外據點納入盤查範圍。目前未採購綠電或使用碳抵換機制進行排放調整。相關限制條件已於內部審查過程中確認，並記錄於排放盤查報告中，以確保資訊透明度。

2024年度範疇二溫室氣體排放報告

能源間接排放管理揭露|總用電排放佔比分析

動力照明排放量	空壓機排放量	空調系統排放
798.28 tCO_2e(佔39.9%)	265.98 tCO_2e(佔13.3%)	935.85 tCO_2e(佔46.8%)

範疇二排放量趨勢分析（2018基準年vs 2024年）

2018年（基準年）	2024年（目標年）
3,984.51 tCO_2e	2,000.28 tCO_2e

📊相較基準年減碳 1,984.23 tCO_2e，減幅達49.80%

市場基礎法 vs 地點基礎法對比

🏢市場基礎法
2,000.28 tCO_2e
反映能源採購結構與供應商排放因子，未納入綠電憑證調整

📍地點基礎法
2,000.28 tCO_2e
採用台灣地理位置平均排放因子，適用於高雄路科一廠所在區域

🔌電力排放因子
0.474 tCO_2e/MWh
資料來源：台灣環境部公告排放係數

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度範疇二用電量類型排放統計表

用電類型	排放量(tCO2e)	比例（%）	涵蓋據點	能源來源
動力照明	798.28	39.9%	東台路科一廠	動力照明設備
空壓機	265.98	13.3%	東台路科一廠	空壓機設備
空調系統	935.85	46.8%	東台路科一廠	空調系統(包含冰水主機群、冷卻水塔、水泵群、空調箱)
總計	2,000.28	100%	東台路科一廠	-

範疇二溫室氣體種類涵蓋範圍

溫室氣體	涵蓋狀態	GWP值 (IPCCAR5)	主要來源	說明
CO2	V已涵蓋	1	電力、製冷	主要間接排放氣體
CH4	V已涵蓋	25	電力、製冷	甲烷間接排放
N2O	V已涵蓋	298	電力、製冷	氧化亞氮間接排放
HFC	X 未涵蓋	變動	-	無相關設備或數據
PFC	X 未涵蓋	變動	-	無相關設備或數據
SF6	X 未涵蓋	22,800	-	無相關設備或數據

範疇二能源來源分析

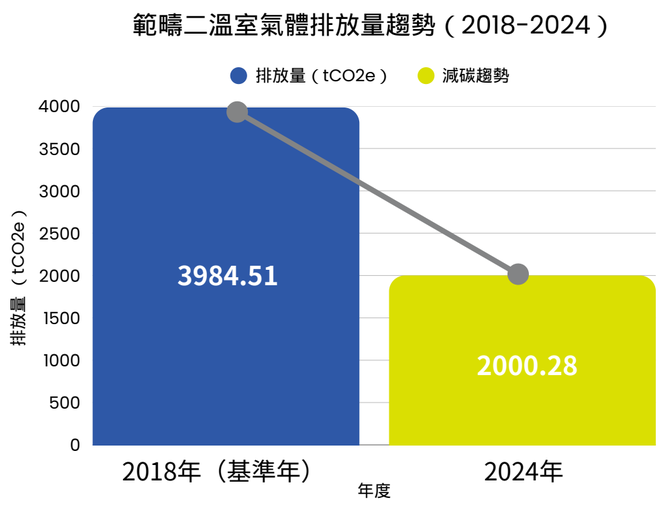
⚡電力
2,000.28 tCO_2e
100%

❄️製冷(空調系統)
935.85 tCO_2e
46.8%

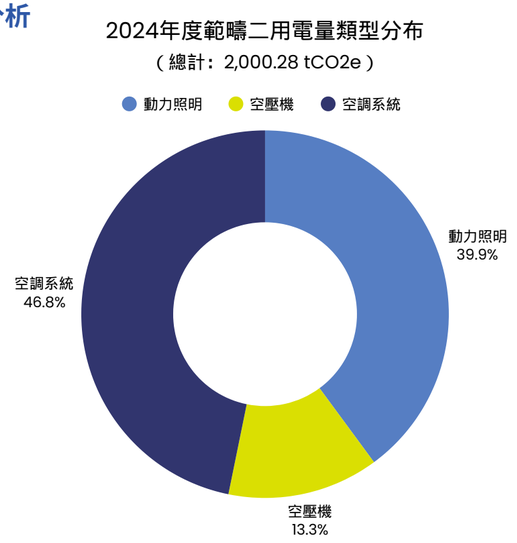
🔥蒸氣
0 tCO_2e
0%

🌡️供熱
0 tCO_2e
0%

排放量趨勢與減碳成效



用電類型類型結構分析



Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 305-4 溫室氣體排放強度

本公司於2024年度針對溫室氣體排放強度進行系統化盤查與分析，以呈現排放效率與經濟活動的關聯。範疇一強度為0.037 tCO_2e／百萬元營收，範疇二為0.349 tCO_2e／百萬元營收，合計總強度為0.386 tCO_2e／百萬元營收，範疇三數據尚在盤查中，預計2025年底補齊。強度計算以2024年合併營收5,739百萬元為基準，搭配各範疇排放總量，提升數據可比性與管理效益。

溫室氣體種類包含CO_2、CH_4與N_2O，GWP比值採IPCC AR5版本。本次揭露涵蓋東台路科一廠，不含海外據點與範疇三上下游排放，已啟動盤查計畫並檢討資料可得性與技術限制，以提升未來揭露的完整性與代表性。

本公司已將排放強度納入碳管理制度，作為環境績效與資源配置決策依據。相關作業由環安室負責數據彙整，財會部提供營收基礎，並經永續發展委員會跨部門審核確認，確保資訊的正確性與一致性。透過此治理機制，我們持續優化排放效率，落實企業環境責任與減碳承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對溫室氣體排放強度進行系統性盤查與揭露，旨在呈現我們在環境管理與排放控制方面的表現與進展。本次報導涵蓋2024年1月1日至12月31日的完整年度數據，作為評估與比較的基準時點，確保資訊的時效性與一致性。

2｜排放強度與單位

在2024年度，本公司範疇一的溫室氣體排放強度為0.037 tCO_2e／百萬元營收，範疇二的排放強度為0.349tCO_2e／百萬元營收，範疇三的數據目前正在盤查中，預計於2025年底補齊完整資訊。綜合範疇一與範疇二的總排放強度為0.386 tCO_2e／百萬元營收。所採用的單位為tCO_2e／百萬元營收，旨在確保數據的可比性與透明度，並反映排放量與經濟活動之間的關聯性。

3｜活動基準與計算邏輯

本公司選擇合併營收作為活動基準，2024年度合併營收為5,739百萬元，用以計算溫室氣體排放強度。計算邏輯為以年度範疇一與範疇二總排放量除以全年合併營收（單位：百萬元），此數據依據溫室氣體盤查結果及財務報表數據進行計算。選擇合併營收作為基準的原因在於其能夠有效反映本公司整體經濟活動規模，並與排放數據形成具代表性的對應關係。

4｜排放範疇與氣體涵蓋

本公司本次揭露的溫室氣體排放強度涵蓋範疇一與範疇二的排放數據，所納入的溫室氣體種類包括二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）以及氧化亞氮（N_2O）。這些氣體的選擇基於其對全球暖化的主要影響，符合國際盤查與揭露慣例。

5｜揭露限制與排除說明

目前，本公司的溫室氣體排放強度揭露僅涵蓋東台路科一廠的數據，海外子公司及範疇三的相關排放數據仍在盤查中，預計於2025年底完成完整盤點與揭露。我們將持續完善盤查機制，以提升數據涵蓋率與完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度溫室氣體排放強度報告

單位營收排放量分析|經濟效益與環境績效評估

綜合排放強度（範疇一+二）	2024年度合併營收	範疇一排放強度	範疇二排放強度
0.386	5,739	0.037	0.349
tCO_2e / 百萬元營收	百萬元	tCO_2e / 百萬元營收	tCO_2e / 百萬元營收

圖1：活動基準設定與計算邏輯

📊2024年度合併營收

5,739 百萬元

作為溫室氣體排放強度計算的活動基準，能有效反映整體經濟活動規模

表1：2024年度溫室氣體排放強度統計表

排放範疇	排放量(tCO2e)	排放強度（tCO2e/ 百萬元營收）	涵蓋氣體	完成狀態
範疇一（直接排放）	213.81	0.037	CO2,CH4,N2O	✓已完成
範疇二（間接排放）	2,000.28	0.349	CO2,CH4,N2O	✓已完成
範疇一+二（合計）	2,214.09	0.386	CO2,CH4,N2O	✓已完成
範疇三（價值鏈排放）	盤查中	待計算	待確認	⏳2025年底完成

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

圖2：排放強度結構分析

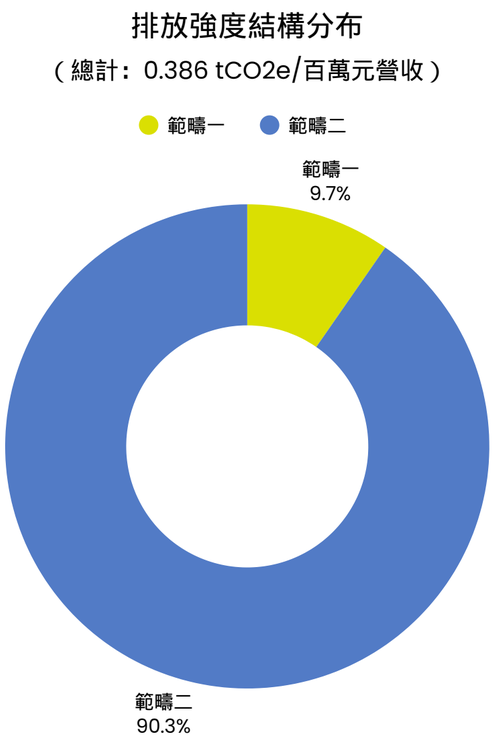


圖3：排放量與排放強度對比

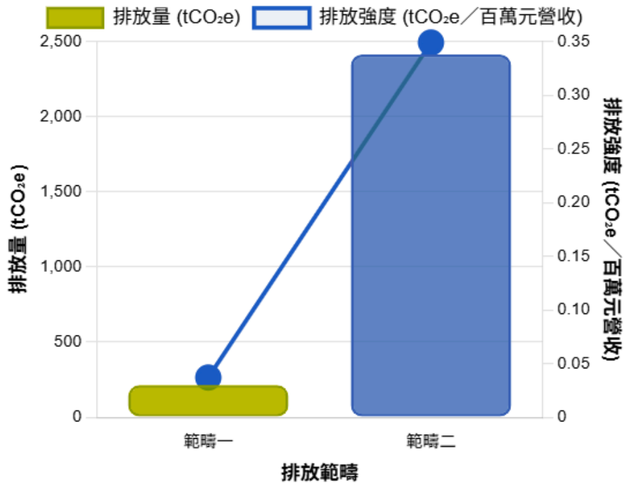


圖4：各範疇排放強度分析

範疇一	範疇二	綜合強度	範疇三
0.037	0.349	0.386	待計算
tCO_2e/ 百萬元營收	tCO_2e/ 百萬元營收	tCO_2e/ 百萬元營收	2025年底完成
直接排放強度	間接排放強度	範疇一+二總計	價值鏈排放強度

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 305-5 溫室氣體排放減量

本公司已建立系統化的溫室氣體減排治理架構，將2018年訂為基準年，作為長期減碳目標與績效追蹤基礎。每年設定5%~10%的節能目標，並將減排行動納入部門績效管理，透過高階管理層定期檢討，確保氣候策略與營運方針一致。2024年推動多項節能措施，如LED更換、變頻空調與冷卻水塔優化，減排成果達224 tCO_2e，主要貢獻來自東台路科一廠的範疇二能源使用效率提升。

本次揭露聚焦東台路科一廠，涵蓋範疇一與二之實績減排量，海外據點及範疇三資料仍在盤查，預計2025年底補齊。資料採用ISO 14064-1、GHG Protocol及我國環境部公告因子計算，所有數據均為實測值，經內部稽核與外部查驗，確保品質與可追溯性。

目前未採用碳抵換機制，減量成果來自自主行動。減碳管理已參照ISO 50001推行，並預計擴展至全體子公司。未來將強化數位監測、擴大盤查邊界並與供應鏈協作，持續推進企業減碳承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對溫室氣體排放減量成果進行揭露，旨在呈現我們在環境管理與氣候行動上的具體成效。本次揭露涵蓋2024年度的減量數據與相關行動方案，透過系統化的數據盤查與管理措施，展現本公司在氣候變遷議題上的持續努力。

2｜減量總量說明

本公司於2024年度共實現溫室氣體排放減量224 tCO_2e。此數據係透過年對年比較，並依據相關排放因子進行換算，確保減量成果的準確性與可追溯性。

3｜減量範疇與氣體類型

本次揭露涵蓋的溫室氣體類型包括二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）以及氧化亞氮（N_2O）。減量成果主要聚焦於範疇一與範疇二的排放源，範疇三的相關數據則持續盤查中，以確保未來揭露的完整性。

4｜比較基準與來源依據

本公司以2018年作為基準年，用於評估溫室氣體減量成果與目標追蹤。該年度為本公司首次完成完整盤查的年份，具備代表性與數據一致性，能有效反映長期減排趨勢與管理成效，並作為減碳目標的追蹤基準。

5｜計算與方法方式

減量數據的計算依據國際標準，包括ISO 14064-1、GHG Protocol以及我國環境部公告的排放因子。基準年數據已排除產能波動的影響，以確保比較基礎的一致性。本公司逐年進行外部查證，確保數據品質與揭露可信度。

6｜減量行動與措施

本公司積極推動多項節能減量行動，包括LED燈具汰換、空調系統加裝變頻器以及冷卻水塔優化等措施。其中，LED燈具汰換與空調系統變頻器的實施共實現減量224 tCO_2e。這些行動由環安室主導，結合外部查核與PDCA管理循環，確保執行成效。本公司設定年度節能目標為5%~10%，以持續提升能源效率。目前範疇三相關減量行動的數據仍在盤查中，暫無具體成果可供揭露。

7｜範疇別減量成果

在排放範疇別的減量成果方面，本公司於範疇一實現減量0 tCO_2e，範疇二實現減量224 tCO_2e。範疇三的減量數據目前仍在盤查中，暫無具體數據可供呈現。上述成果主要歸屬於東台路科一廠的能源使用優化與設備升級所涵蓋的排放源。

8｜碳抵換與第三方抵減

本公司於2024年度未使用碳權進行抵換，減量成果均來自內部行動方案的直接減排貢獻，無外部抵減量計入總減量統計。

9｜法規監控與適用說明

本公司的溫室氣體減量管理依據ISO 50001、ISO 14064-1/14067以及GHG Protocol進行執行與查證，並採取分階段推進策略。2024年度已將東台路科一廠納入管理範圍，預計2025年將涵蓋全部子公司，以進一步提升數據完整性與管理效能。

10｜揭露限制與資料排除說明

本次揭露僅涵蓋東台路科一廠的減量數據，海外子公司以及範疇三的相關排放與減量資料仍在盤查中，預計於2025年底完成補齊。本公司將持續優化盤查範圍與數據品質，以確保未來揭露的全面性與代表性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度溫室氣體排放減量成果報告

節能減量行動方案成效分析|碳效率提升與環境績效評估

🎯2024年度總減量成果

224 tCO_2e

作為溫室氣體排放強度計算的活動基準，能有效反映整體經濟活動規模

總減量成果	基準年（2018）	範疇二減量	年度節能目標
224 tCO_2e	首次 完整盤查年度	224 tCO_2e(100%)	5-10% 能源效率提升

表1：2024年度溫室氣體減量成果統計表

排放範疇	減量成果（tCO2e）	主要減量措施	涵蓋氣體	查證狀態
範疇一（直接排放）	0	暫無具體措施	CO2,CH4,N2O	✓已查證
範疇二（間接排放）	224	LED燈具汰換、空調變頻器	CO2,CH4,N2O	✓已查證
範疇三（價值鏈排放）	盤查中	資料收集中	待確認	⏳2025年底完成
總計	224	節能設備升級	CO2,CH4,N2O	✓已查證

表2：2024年度節能減量措施詳細說明表

減量措施	減量成果（tCO2e）	實施地點	執行部門	完成狀態
LED燈具汰換	112	高雄路科一廠	能源管理部門	☑已完成
空調箱加裝變頻器	112.00	高雄路科一廠	能源管理部門	☑已完成
冷卻水塔優化	評估中	高雄路科一廠	能源管理部門	📋規劃中
總計	224	高雄路科一廠	能源管理部門	☑達成目標

圖1：排放強度與碳效率變化圖

2024年度減量成果 224 tCO_2e | 碳效率持續提升

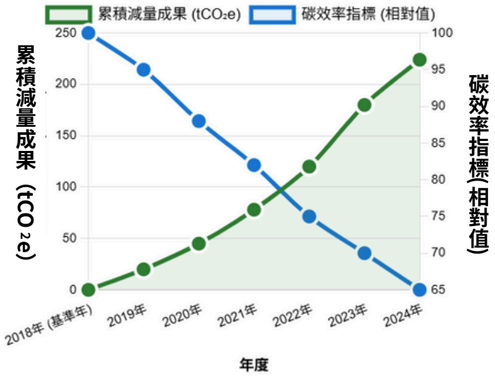


圖2：減量措施貢獻分析

節能減量措施貢獻分布（總計：224 tCO_2e）

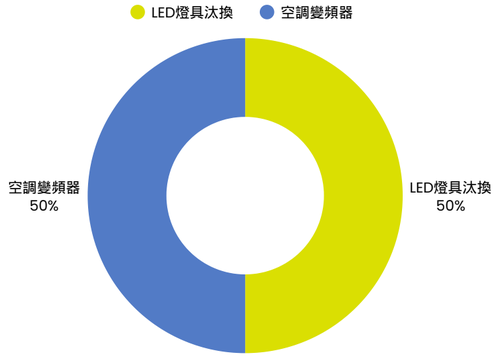


圖3：各範疇減量成果分析

範疇一	範疇二	範疇三
0 tCO_2e 無減量措施	224 tCO_2e ✓ 目標達成	盤查中 ⏳2025年底

圖4：節能減量措施實施成果

💡LED燈具汰換	❄️空調變頻器	🔄冷卻水塔優化
112 tCO_2e 傳統燈具全面更換為LED節能燈具，提升照明效率	112 tCO_2e 空調箱加裝變頻器，優化能源使用效率	評估中 冷卻系統效率提升，預期帶來額外減量效益

圖5：年度節能目標與管理機制

🎯 年度節能目標設定

5% ~10%

能源效率提升目標|PDCA管理循環|外部查核驗證

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放

本公司於2024年度針對臭氧層破壞物質（ODS）進行全面盤查，結果顯示無任何生產、進口、使用或排放行為，排放總量為0公噸。我們已建立系統性的辨識與分類機制，針對生產、破壞處理及原料用途等潛在活動進行審查，確認東台路科一廠無涉及相關物質，亦無需進行數據推估或情境假設，確保資訊準確與揭露一致。

由於本年度無相關活動，未建立物質清單或應用排放因子，亦無進行質量平衡法等核算作業。我們已參考國際標準，預備未來若涉及ODS使用時能即時導入適當機制，維持合規與風險控管能力。

所有資料來自實際盤查與內部稽核，無制度性排除或資料限制。針對未來情境，我們將持續追蹤營運變化，並於必要時更新管理機制，透明揭露相關資訊。透過此盤查結果，本公司展現對環境風險控管的重視與對永續發展的堅定承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對臭氧層破壞物質（ODS）的排放進行全面盤點與管理，旨在透明揭露相關活動對環境的潛在影響，並確保符合國際規範與最佳實務。本報告涵蓋東台路科一廠在報導期間內的相關數據與管理作為，體現我們對環境保護的承諾。

2｜ODS 揭露方式與物質範圍

本公司於報導期間內未涉及任何臭氧層破壞物質的生產、進口或使用活動。因此，無需對ODS種類進行合併或分開揭露，亦無具體物質名稱或排放量數據需呈報。我們已針對東台路科一廠的所有營運流程進行審查，確認無相關物質納入管理範圍。

3｜排放係數與計算邏輯

由於本公司於報導期間內未涉及任何與臭氧層破壞物質相關的活動，因此未採用任何排放因子或計算方法，亦無需建立相關假設或推估情境。我們將持續關注國際規範與指引，確保未來若有相關活動時能即時建立合適的計算與揭露機制。

4｜ODS 排放量說明

本公司於2024年度的臭氧層破壞物質排放總量為0公噸。該結果係基於對東台路科一廠所有營運活動的全面盤查，確認無任何相關排放行為。我們將持續監控相關活動，並於未來若有變化時進行適當揭露。

5｜生產活動統計

本公司於報導期間內未涉及任何與臭氧層破壞物質相關的生產活動，總量為0公噸。東台路科一廠無具體據點或技術分類需進行揭露，我們亦將確保未來若有相關活動時，建立完整的管理與數據追蹤機制。

6｜破壞處理統計

本公司於2024年度未進行任何與臭氧層破壞物質相關的破壞處理活動，總量為0公噸。東台路科一廠無據點或破壞類型需進行揭露，亦無相關減項數據納入排放量計算。我們將持續檢視相關流程，確保符合環境管理要求。

7｜原料用途統計

本公司於報導期間內未將任何臭氧層破壞物質作為原料用途，總量為0公噸。東台路科一廠無據點或用途分類需進行揭露，亦無納入碳足跡排除機制的相關情境。我們將持續關注相關活動，並於必要時建立管理機制。

8｜揭露限制與排除說明

本公司東台路科一廠所有生產與營運活動皆無涉及臭氧層破壞物質（ODS），所有數值皆為0公噸，無生產、進口、使用、銷毀或原料用途涉及相關物質。我們已針對東台路科一廠的所有據點與流程進行全面檢視，確認無任何排除情境或資料限制需額外說明，確保揭露資訊的完整性與透明度。

全面盤查驗證流程

1 營運活動審查
針對所有營運流程進行全面檢視，
確認無ODS相關活動

2 據點盤查
涵蓋所有營運據點，
確保盤查範圍的完整性

3 數據確認
透過系統化檢核確認無任何ODS相關排放

4 持續監控
建立監控機制，
確保未來變化時能即時應對

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

ODS 管制機制：臭氧層破壞物質的合規管理

臭氧層保護成就

0公噸

2024年度臭氧層破壞物質排放總量

☑️100%符合國際環保規範｜📋全面盤查確認零排放｜🏆環境保護標竿企業

ODS總排放量	生產活動	破壞處理	原料用途
0 公噸	0 公噸（無相關活動）	0 公噸（無相關活動）	0 公噸（無相關活動）

各類ODS活動監測結果

🏭 生產活動	📦 進口活動	🔧 使用活動	♻️ 破壞處理	🧪 原料用途
0公噸	0公噸	0公噸	0公噸	0公噸
無相關生產設備	無ODS物質進口	營運流程無使用	無需處理活動	無作為原料使用

臭氧層保護管理成效

🏆環境保護管理成就

🌍臭氧層保護	📋全面盤查	🎯零排放目標	📊 透明揭露
100% 達成	☑️ 完成	☑️ 達成	☑️ 完成

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

顯著氣體治理：零排放承諾與行動路線

GRI 305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放

本公司於2024年度針對顯著氣體排放進行盤查，確認無氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、揮發性有機化合物（VOC）、持久性有機污染物（POP）、有害空氣污染物（HAP）及懸浮微粒（PM）等顯著空氣污染物的排放。主要原因在於本公司營運不涉及燃燒製程、熱處理或化學反應等高污染來源，東台路科一廠亦無固定排放源，故目前未建立相關控制標準或估算模型。

東台路科一廠以一般事業廢棄物處理與資源回收為主，環境管理以廢棄物分類與減量為重點，無重大空污風險來源。因實際排放量為零，本公司未採用排放因子進行數據計算，已納入環境風險管理與法規監控架構中，定期檢視業務活動是否產生潛在排放風險。

未來若有營運擴張或法規變動，我們將參考國際標準，建立科學估算與監測機制，導入必要污染控制設備，確保資訊揭露完整性與法規合規性。對於氨、鉛、汞等其他污染物，目前亦無使用紀錄；若未來活動涉及，本公司將納入管理與揭露範疇，展現對環境責任的持續承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據國際永續報告準則，針對顯著氣體排放進行資訊揭露，報導期間為2024年度。本次揭露涵蓋東台路科一廠所產生的主要空氣污染物排放情形，旨在呈現我們在環境管理與排放控制方面的努力與成果。

2｜排放估算方法與制度依據說明

本公司目前無固定排放源與特殊製程，亦無相關法規規範要求針對空氣污染物排放進行強制性監測或申報。因此，我們未針對氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、揮發性有機化合物（VOC）、持久性有機污染物（POP）、有害空氣污染物（HAP）、懸浮微粒（PM）等氣體排放進行具體的估算或數據收集。排放資訊的揭露主要依據東台路科一廠的內部營運資料與環境管理評估，確保與實際活動相符。若未來營運模式或法規要求有所變更，我們將適時建立相應的估算模型與數據追蹤機制，並參考國際通用標準如USEPA AP-42或ISO 14064-1，作為排放量計算與管理的依據。

3｜揭露範圍與限制說明

本公司於報導期間內僅產出一般事業廢棄物，無固定污染源或涉及特殊化學製程的營運活動。因此，所有空氣污染物排放量皆為零，無需進行相關計算或估算。揭露範圍涵蓋東台路科一廠，無任何據點被排除於本次報告之外。若未來業務性質或環境管理需求有所調整，我們將重新評估排放來源與數據收集的可行性，並適時更新揭露內容以符合透明度與完整性要求。

空氣品質保護成就

0公噸

2024年度所有空氣污染物排放總量

無固定污染源｜清潔生產模式｜零污染排放達成

氮氧化物（NOx）	硫氧化物（SOx）	揮發性有機化合物（VOC）	懸浮微粒（PM）
0 公噸	0 公噸	0 公噸	0 公噸

清潔生產營運模式

零污染排放營運特色

- **無固定排放源**：無煙囪、鍋爐等固定污染源設備
- **無特殊製程**：無涉及化學反應的特殊製程
- **一般事業廢棄物**：僅產出一般事業廢棄物
- **清潔營運模式**：營運活動對空氣品質無負面影響

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 305 排放

本公司於2024年度在溫室氣體排放管理上展現穩健成果，透過制度化盤查流程與數據分析，全面掌握範疇一與範疇二的排放表現，並以2018年作為基準年追蹤減碳成效。範疇一排放自基準年232.33 tCO_2e下降至213.81 tCO_2e，顯示穩定減排趨勢，主要得益於物流運輸效率提升與逸散源控管。其中移動燃燒排放為161 tCO_2e（佔75.3%），逸散排放為51.91 tCO_2e（佔24.28%），排放數據依據實際燃料使用與活動量計算，確保精確性與可追溯性。

範疇二排放自基準年3,984.51 tCO_2e大幅下降至2,000.28 tCO_2e，全數為電力排放2,000.28 tCO_2e(其中製冷排放為935.85 tCO_2e)。減排成果主要來自LED燈具汰換、空調系統加裝變頻器與冷卻水塔優化等節能行動，2024年達成總減量224 tCO_2e，落實年度節能5%~10%目標。儘管範疇一未有即時減量，已啟動物流車隊優化計畫，朝中長期改善邁進。
在排放強度管理方面，2024年度綜合排放強度為0.386 tCO_2e／百萬元營收，其中範疇一為0.037，範疇二為0.349，皆以合併營收5,739百萬元為基礎計算。該指標已納入環境績效管理體系，作為資源配置與績效檢視依據，反映本公司在兼顧營運成長與減排效率方面的實質成果。範疇三排放尚在盤查中，預計2025年底完成揭露，以提升整體評估的完整性與透明度。

在估算邏輯與制度設計方面，本公司統一採用IPCC AR5之GWP值與我國環境部公告排放因子（如電力0.474 tCO_2e/MWh），並依ISO 14064-1及GHG Protocol規範建立盤查與驗證流程。範疇二同時採用地點基礎法與市場基礎法進行雙軌計算，2024年度兩者排放結果一致，皆為2,000.28 tCO_2e，提升計算結果的可比性與應用彈性。所有排放數據皆透過跨部門稽核、內部控管與第三方查證，強化資料一致性與可靠性。

針對非溫室氣體部分，2024年度臭氧層破壞物質（ODS）與其他空氣污染物（如NOx、SOx、VOC、PM等）排放量均為0公噸。主要原因為本公司營運不涉及燃燒、熱處理或化學製程等高污染源。經盤查與內部稽核確認，東台路科一廠無相關排放活動，目前亦無排放估算需求或數據模型建立，已建立預警與管理制度，確保未來活動變動時可即時應對。

目前本次揭露範圍涵蓋東台路科一廠與自有物流車隊，不包含海外據點與間接排放供應鏈。未來，我們將持續擴大盤查邊界，逐步涵蓋海外子公司與範疇三供應鏈排放，並導入數位化工具優化資料蒐集效率與揭露品質。

綜合來看，本公司在2024年度已建構穩健的溫室氣體管理體系，兼顧數據精確性與減碳行動落實，展現對氣候責任的積極作為。未來我們將持續強化排放治理、擴大盤查範圍、提升數據品質，並以可衡量的績效目標驅動氣候行動，朝低碳轉型與永續發展邁進。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

5.2 能源效率與管理

GRI 302-1 組織內部的能源消耗量

本公司秉持系統化與透明原則，將能源管理納入永續治理架構，由廠務室負責數據統整、目標設定與執行追蹤，並定期向高階管理層報告。2024年度能源消耗總量為15,201 GJ，皆為非再生能源，以電力為主，應用於照明、空調系統與設備運作；無熱能與蒸汽使用。數據統一採用GJ計量，依據DEFRA（2023）換算表進行標準化處理，確保計算邏輯可比與合規。

揭露範圍涵蓋東台路科一廠，以2024年為基準年，確保數據具代表性與一致性。資料來源主要來自我國台電帳單與內部能源系統，部分數據依歷史用電與實際運作進行合理推估，並透過交叉比對與內部稽核確保準確性。

我們將持續優化能源管理系統，提升數據即時性與精準度，並強化內部追蹤與揭露流程，以提升整體能源治理效能，回應利害關係人對環境責任的期待。

1｜揭露主題與報導期間

司依據國際報告準則，針對2024年度的能源消耗情況進行揭露，涵蓋能源使用總量與各類能源來源的分布情形，以展現我們在能源管理與永續經營上的努力與成果。

2｜能源消耗總量與類型說明

於2024年度，本公司的能源消耗總量為15,201 GJ。經過詳細分類與計算，全部能源均來自非再生能源來源，再生能源的使用量為0 GJ。非再生能源佔比100%，主要依賴傳統電力供應與化石燃料相關來源。我們透過內部能源管理系統進行數據彙整，並依據國際標準進行分類與計算，確保數據的準確性與一致性。

3｜能源用途分類（電、熱、冷、蒸汽）

在能源用途分類上，本公司2024年度的能源消耗主要集中於電力使用(空調需求已整合於電力消耗統計)，總量為15,201 GJ，熱能及蒸汽的使用量均為0 GJ。電力主要應用於東台路科一廠的照明、空調系統以及生產設備的運作。相關數據依據東台路科一廠的用電紀錄進行彙整，並結合能源管理系統進行校核與確認，以確保用途分類的合理性與數據的可追溯性。

4｜售出與未消耗能源情況

本公司於2024年度並無對外售出的能源，相關數據為0 GJ。自產但未於內部使用的能源量亦為0 GJ。我們依據內部能源管理規範，對所有能源使用與流向進行全面追蹤，確保未將售出或未消耗能源計入總量，並維持數據計算的清晰原則。

5｜能源單位與轉換依據

為確保能源數據的一致性與可比性，本公司統一採用GJ（吉焦）作為能源消耗的計量單位。所有能源數據均依據DEFRA換算表（2023年版）進行轉換與計算，作為數據標準化的參考依據。我們亦針對東台路科一廠的能源數據進行統一校正，以確保數據的整合性與準確性。

6｜資料來源與估算方式

本公司能源消耗數據主要來源於東台路科一廠的電費資料彙總，具體數據取自我國台電帳單以及內部能源管理系統的監控紀錄。我們透過系統化方式彙整東台路科一廠的用電數據，並針對部分數據進行估算與校核。估算邏輯依據歷史用電模式與實際運作情況，確保數據的合理性與代表性。

7｜基準年與據點涵蓋說明

本公司以2024年作為能源消耗揭露的基準年，涵蓋範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點。數據依據產業別與能源類型進行分類，確保揭露內容與前期比較具有一致性。我們亦定期檢視基準年選擇與數據涵蓋範圍，以維持揭露的連貫性與代表性。

8｜揭露範圍與限制說明

本次能源消耗揭露範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點，未排除任何主要能源項目。我們致力於確保數據的完整性，並持續檢視揭露範圍的適用性。未來若有新增據點或業務調整，將適時納入揭露範圍，並於報告中說明相關變動與補強策略。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度能源消耗情況報告

展現能源管理與永續經營努力成果|依據國際報告準則揭露

15,201

GJ
2024年度能源消耗總量
透過內部能源管理系統進行數據彙整
依據國際標準進行分類與計算

100%

15,201

電力使用

GJ | 主要應用於辦公場所照明
空調系統及生產設備運作
依據東台路科一廠用電紀錄彙整

0%

0

熱能使用

GJ|2024年度無熱能使用
未來視營運需求評估
納入能源管理規劃

再生能源使用狀況

0 GJ
再生能源使用

100%
非再生能源佔比

全部能源均來自非再生能源來源，
主要依賴傳統電力供應與化石燃料相關來源
未來將評估導入再生能源的可行性，
逐步提升綠色能源使用比例

0%

0

冷能使用

GJ|2024年度無冷能使用
空調需求已包含在電力中
整合於電力消耗統計

0%

0

蒸汽使用

GJ|2024年度無蒸汽使用
生產製程未涉及蒸汽
維持零蒸汽消耗

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 302-3 能源密集度

本公司於2024年強化能源使用效率的資訊揭露，建立系統化的密集度統計制度，將相關政策納入ESG治理架構，明確規定揭露頻率與負責部門，並定期提報高階管理階層與董事會以確保成效。能源密集度計算方式為：能源消耗總量15,201 GJ／年度合併營收5,739.35百萬元，得出指標值2.65 GJ／百萬元營收，東台路科一廠數據皆統一換算並標準化處理，提升資料一致性與可比性。

目前揭露範圍聚焦於東台路科一廠的電力消耗，尚未涵蓋燃料、蒸汽或供應鏈能源，主要考量資料取得難度與可控性，但因電力佔比高，具高度代表性。數據來源包括ERP系統、我國台電帳單與ISO 50001能源管理系統，均為實測數據，並透過內部審核與部分第三方查驗確保品質。

組織邊界限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點，供應鏈未納入的情況預計對整體密集度無顯著影響。我們亦正評估是否針對東台路科一廠採用替代指標，以提升精準度。

為強化可比性與外部解讀性，本指標可與歷年數據及產業基準對照。我們未來將優化分母邏輯，並探索納入再生能源與供應鏈數據的可能性，以回應利害關係人需求。透過制度設計與跨部門協作，本公司將持續提升能源管理績效，推動長期永續發展。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於本次報告中針對能源密集度進行揭露，聚焦於東台路科一廠的能源使用效率與相關指標的表現，旨在呈現我們在能源管理與資源優化方面的努力與成果。本揭露涵蓋2024年度的完整數據，報導期間為2024年1月1日至2024年12月31日。

2｜密集度值與來源說明

本公司2024年度的能源密集度值為2.65 GJ/百萬元營收。此數值係以能源消耗總量作為分子，數據為15,201 GJ；分母則採用年度合併營收，金額為5,739.35百萬元。該數據反映了東台路科一廠在報導期間內，能源使用與經濟產出之間的關聯性。

3｜密集度單位與類型說明

本公司能源密集度的計算單位為GJ/百萬元營收，屬於營收密集度類型。分母依據為合併營收，該基準能夠有效反映東台路科一廠的經濟活動與能源消耗的對應關係，並具備與同產業其他企業比較的適用性。

4｜能源範疇與所含能源種類

本公司能源密集度的計算範疇僅涵蓋東台路科一廠的內部能源使用，不包括外部供應鏈或第三方活動的能源消耗。納入計算的能源種類以電力為主，涵蓋東台路科一廠的電力使用數據。

5｜密集度分母基準與標準單位

本公司採用每百萬元營收作為能源密集度的分母基準。此度量單位具備產業可比性，能夠讓利害關係人理解東台路科一廠在不同經濟規模下的能源使用效率，並與其他企業或產業標準進行有意義的比較。

6｜計算活動範圍與估算方式

本公司能源密集度的統計範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點。數據計算依據ISO 50001能源管理系統、我國台電帳單以及內部ERP系統的記錄，確保數據來源的準確性與可追溯性，未採用估算或模型化方式。

7｜資料來源與比較依據

本公司能源密集度數據的來源包括ISO 50001能源管理系統、內部ERP系統以及我國台電帳單，這些資料來源經過內部檢核以確保完整性與可靠性。我們將本年度數據與歷年數據及產業基準進行比較，以追蹤長期趨勢並評估能源管理成效。

8｜揭露範圍與限制說明

本公司能源密集度的統計範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點或供應鏈相關活動的能源數據。排除供應鏈範圍的主要原因是目前缺乏統一的數據蒐集機制與可驗證的外部數據來源，但東台路科一廠的內部數據已足以代表其營運的能源使用效率，不影響指標的可用性與代表性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度能源密集度報告

提供透明且具可比性的能源使用效率資訊｜回應利害關係人期待

2.65

GJ/ 百萬元營收
2024年度能源密集度值
反映整體營運活動的能源使用效率
營收密集度類型，具備跨年度
可比性

能源密集度計算公式

能源密集度=能源消耗總量÷年度營收

15,201	÷	5,739.35	=	2.65
GJ 能源消耗總量		百萬元 年度營收		GJ/百萬元 能源密集度

營收密集度類型

採用合併營收作為分母基準，確保數據與財務報表一致，具備跨年度與產業間的可比性

內部營運範疇

計算範疇僅涵蓋內部營運所使用的能源，納入的能源種類以電力為主，反映直接控制範圍

實測數據基礎

依據ISO 50001能源管理系統、台電帳單以及ERP系統實測數據，確保資訊準確性與完整性

數據來源與驗證

ISO 50001系統
能源管理系統提供標準化的能源監控與記錄，確保數據品質與國際標準一致

台電帳單
直接來源於台電公司官方帳單資料，提供最準確的電力消耗數據

ERP系統
企業資源規劃系統整合營運數據，確保財務與能源數據的一致性

實測數據
所有數據均為內部實測記錄，未採用估算或推估方法，提升可信度

據點涵蓋
限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點或供應鏈相關活動的能源數據

趨勢比較
與去年及過往年度數據比較，追蹤能源使用效率的長期變化趨勢

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 302-4 減少能源消耗

本公司將能源管理與減量成效納入永續治理核心，建立制度化政策與跨部門協作機制，定期追蹤與檢討能源使用狀況，推動節能目標落實。2023年為基準年，能源減量依據歷史數據與設備效能估算，結合ERP系統、我國台電帳單與實測結果，確保統計準確性與一致性。計算方法採用ISO 50001與DEFRA因子，統一轉換為GJ，提升東台路科一廠可比性。

本次揭露聚焦東台路科一廠的電力節能成果，涵蓋範疇一至二能源類型，完整呈現各範疇減量表現。所有數據尚未進行第三方查證，待範疇三完整盤查後，將於2025年度永續報告書中進行查證並完整揭露，由廠務室負責數據收集與內部驗證，強化資訊可信度。揭露範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點，並與歷年資料保持一致，方便利害關係人理解與比較。我們將持續精進能源治理，強化資訊透明與行動落實，展現對永續發展的承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對能源消耗減少的成效與管理措施進行全面揭露，涵蓋報導期間內所實施的節能行動與相關成果。本次揭露旨在呈現東台路科一廠在能源管理上的持續努力與具體成效，確保資訊的透明度與可信度。

2｜節能措施與行動摘要

本公司在報導期間內積極推動多項節能措施，涵蓋技術升級與作業流程優化，包括採用節能LED照明系統以降低照明用電需求、安裝空調系統變頻設備以提升效率、優化冷卻水塔運作模式以減少能源浪費，以及導入能源管理系統與設備監控機制，實現即時追蹤與調整能源使用狀況。這些行動由廠務室主導，透過跨部門協作確保節能措施的有效執行。

3｜能源減少總量與涵蓋能源類型

透過上述節能措施，本公司在報導期間內共實現能源減少總量4,378.7 GJ，涵蓋的能源類型主要為電力。此數據反映了東台路科一廠在電力使用效率提升上的顯著成效，並聚焦於主要營運活動中的能源消耗管理。

4｜減量基準年與依據說明

本公司以2023年作為能源減少的基準年，用以評估報導期間內的減量成效。基準年的設定依據東台路科一廠的歷史消耗統計數據，結合設備汰換後的預期效能估算，並參考國際能源管理標準進行評估，以確保減量數據的合理性與一致性。

5｜採用方法與估算模型

在能源減少量的計算上，本公司採用結合ISO 50001模型與DEFRA因子的方法進行評估。數據來源包括ERP系統記錄、我國台電帳單數據以及依據ISO 50001標準進行的實測與估算相結合的方式，確保數據的精確性與可追溯性。

6｜各範疇能源減少量統計

本公司在報導期間內的能源減少量依據範疇進行分類統計，其中範疇一減少量為0 GJ，範疇二減少量為4,378.7 GJ。範疇二的減量主要來自東台路科一廠的電力使用效率提升，評估方式結合實測數據與系統記錄。

7｜查證狀態與第三方機構說明

本公司2024年度的能源減少數據尚未進行第三方查證，待範疇三完整盤查後，將於2025年度永續報告書中進行查證並完整揭露。能源數據依據ISO 50001標準進行管理，由廠務室負責數據收集與內部驗證，確保數據的可信度與符合國際規範的要求。

8｜揭露範圍與排除項補充說明

本次能源減少成效的統計範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點，確保揭露資訊的完整性與代表性。未有任何主要能源類型被排除於本次統計之外，以確保數據反映東台路科一廠的能源管理表現。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度能源消耗減少成效與管理措施報告

展現節能行動具體成果|確保資訊透明度與可信度

4,378.7

GJ

2024年度能源減少總量
主要為電力使用效率提升成效
聚焦於主要營運活動能源消耗管理

0
範疇一

GI|直接排放
2024年度無減量
維持既有水準

4,378.7
範疇二

GJ|間接排放
電力使用效率提升
主要減量來源

0
範疇三

GJ|其他間接排放
2024年度盤查中
未來評估潛力

節能措施與行動

LED照明系統
採用節能LED照明系統，降低照明用電需求，提升光源效率與使用壽命

空調箱變頻設備
安裝空調箱變頻設備，提升空調系統效率，實現智能溫控與節能運轉

冷卻水塔優化
優化冷卻水塔運作模式，減少能源浪費，提升系統整體運行效率

能源管理系統
導入能源管理系統與設備監控機制，實現即時追蹤與調整能源使用狀況

設備技術升級
針對主要耗能設備進行技術升級，提升設備運轉效率與能源使用效能

跨部門協作
透過跨部門協作機制，確保節能措施的有效執行與持續改善

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 302-5 降低產品和服務的能源需求

本公司於2024年度致力於降低產品與服務的能源需求，透過系統化設計改善與技術創新，建立具治理架構的產品能效管理制度。該制度納入研發流程與永續管理機制，由品保與研發單位協作定期追蹤、檢討成效，強化資訊揭露與利害關係人溝通機制，確保改善行動貼近實務需求並創造長期價值。

在技術面，我們導入智慧單機系統（TIMS）與整合監控平台（TFMS），應用於東台路科一廠的8款主力機型，並採用高效主軸、馬達監控、刀具管理、熱補償技術及FAT電耗監測系統，以降低生產過程中因重工與閒置造成的用電浪費。經實測與估算，在24小時自動線運作或標準工況下平均節能幅度約10%。此估算係依據設備每週期運行情境與客戶歷年實際用電數據進行模擬，以強化評估的實務代表性。

數據品質與揭露一致性為治理重點。所有能耗資料來源包括品保部FAT實測報告、研發測試、客戶現場資料與智能平台回報，評估方法結合實測與估算，參考EN 50564與ISO 14067等國際能效標準，尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書中完整揭露，以確保單位一致與結果具可比性。標準化測試流程與多來源交叉驗證，亦有助於提升揭露的準確性與公信力。

揭露邊界方面，本次涵蓋東台路科一廠2024年導入高效元件與智慧系統之8款標準機型、部分新上市機種及智慧自動化產線。特殊訂製品、早期機型及個案型產線因使用情境差異大、參數無法標準化，暫未納入統計，以確保整體數據的代表性與一致性。本公司亦持續滾動式檢討，評估未來納入的可行性。

在比較基準選擇方面，我們以東台路科一廠前一代歷史機型與產業慣行耗能模式為對照，並於定標環境下進行FAT測試以確保評估公平性與一致性。此種設計考量有助於反映現行產品設計的改善幅度及與業界標準之對標成果。

展望未來，我們將進一步處理能耗計算與追蹤流程，推動跨機型與跨年度的節能成果對照，並評估揭露納入更多產品類型與海外據點應用場景的可能性。本公司將持續優化能效提升治理制度，落實透明揭露與利害關係人溝通，回應外界對於產品節能效能與環境影響的高度關注，強化本公司於智慧製造與綠色轉型上的長期競爭力。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對產品與服務的能源需求降低進行揭露，旨在呈現東台在產品設計與能效改善方面的努力與成果。本揭露涵蓋2024年度相關數據與管理措施，聚焦於產品使用階段的能源效率提升。

2｜產品能源降低說明

本公司於2024年持續推展智慧單機系統（TIMS）與整合監控平台（TFMS），結合新一代高效主軸及馬達監控技術，並導入智能化FAT電耗檢測，廣泛應用於東台的8款主力機型。我們透過刀具監控與熱補償功能優化設備運轉效率，有效減少重工與用電需求；沖屑系統的改良顯著降低用水與用電量。根據內部預估，這些改善措施平均降低產品在特定使用情境下的能耗約10%。另外，2024年本公司有三款機型通過節能標章認證，分別為：HTT-500臥式五軸加工中心機、VP-12立式加工機、MT-1500臥式CNC車床。

3｜能源減少量與比較基準

本公司產品平均能耗降低約10%，具體數據來自每台機種的FAT檢測紀錄與品保部驗證結果，部分主力機型在測試中達到10%的電耗下降。上述數據與上一代產品或同型機未導入智慧與高效元件前的耗能基準進行比較，確保評估結果具備參考價值。

4｜比較基準合理性說明

我們選擇以同廠自有歷史機型（上一代）及行業標準耗能模式作為比較基準，確保數據的可比性與一致性。FAT測試在定標環境下進行，測試條件與實際使用情境高度相關，以提升數據的合理性與可靠性。

5｜使用模式與適用條件

本公司針對產品能效的評估以每台機種在標準工況下、每週期運作，或依據客戶年耗電數據進行推算。我們採用高效率主軸與電機，搭配動態監控軟體（TIMS/TFMS）、熱溫升補償、智能刀具監控、優化排程以及設備FAT能耗檢測技術，持續推動軟硬整合設計，進而實現能源使用的顯著降低。

6｜比較依據與標準說明

我們的能效評估參考EN 50564與ISO 14067產品能效標準，數據佐證來源包括內部歷年FAT檢測紀錄及客戶現場年耗電數據。產品FAT測試依據EN 50564與ISO 14067能效檢測標準執行，而軟體優化則參考內部與產業標準，確保結果的科學性與可信度。

7｜改善涵蓋範圍說明

本公司於2024年已將節能設計導入8款主力機型，同時涵蓋部分新上市機型與智慧自動化產線專案，逐步擴大能效改善的應用範圍。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

8｜資料估算方式說明

本揭露所使用的數據來源包括智慧技術台灣總部測試、研發檢測報告、客戶現場年耗電資料，以及智能監控平台（TFMS/TIMS）的回報紀錄。我們透過多重數據來源交叉驗證，以確保數據的準確性與代表性。

9｜揭露範圍與排除說明

本年度揭露僅統計導入智慧系統與高效元件的標準機型，特殊定制、早期型號及客製化產線暫未納入統計範圍。排除原因在於這些產品的設計與使用條件差異較大，納入可能影響數據的一致性與可比性。

10｜節能標章產品技術應用

以下為 2024 年獲得節能標章的三款機型，展示其節能技術與能源效率貢獻：

HTT-500 臥式五軸加工中心機

- 靈活高效多樣加工：獲節能標章，五軸技術支持少量多樣生產，減少材料與能源浪費。
- 高精度低廢品率：剛性結構提升加工精度，減少重工能耗。
- 良率效率雙提升：正交座標系統簡化程式編輯，提高效率，降低加工能耗。
- 環境友好無積屑：中央排屑系統降低熱變形能耗，確保品質穩定。
- 高稼動率低能耗：APC 自動交換系統縮短停機時間，減少待機電力。
- 穩定品質節能源：熱補償技術適應溫度變化，降低重工能耗。

VP-12 立式加工中心機

- 高效高精加工潛能：獲節能標章，緊湊設計與高轉速主軸提升效率，降低加工能耗。
- 穩定切削省能源：BBT-40 直結式主軸優化切削性能，減少能源消耗。
- 高稼動率減停機：高速刀庫與 ATC 系統加速換刀，縮短非切削時間，節省電力。
- 低維護高回報：優化設計減少維護頻率，支持能源節約。

MT-1500 臥式CNC車床

- 全天候高效運轉：獲節能標章，小占地面積與短週期設計，降低運轉能耗。
- 自動化高效加工：雙主軸雙刀塔整合上下料機械手，減少單件加工能耗。
- 穩定表現低能耗：短行程與低熱變形技術縮短空切時間，節省能源。
- 智能全自動生產：TiOperator 系統支持 24 小時高效運轉，優化能源效率。

11｜永續承諾與未來展望

東台精機透過節能標章產品（HTT-500、VP-12、MT-1500）及 8 款主力機型（平均降低能耗約 10%），支持客戶提升能源效率與減少環境影響。公司透過客戶反饋與內部檢討優化節能技術，計畫於 2025 年引入第三方查證，並探索納入更多機型與海外應用場景，推動永續製造。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 302 能源

在2024年度，東台精機致力於以數據導向的績效管理提升能源效率，實現節能減碳的永續目標。全年能源總消耗為15,201吉焦（GJ），全數來自非再生能源，主要以電力形式應用於照明、空調系統及生產設備。資料範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點。依據DEFRA 2023轉換因子標準化後，計算出能源密集度為2.65 GJ／百萬元營收（營收基準：5,739.35百萬元），作為橫向比較與績效追蹤之指標。

我們以2024年為基準年，建立能源績效追蹤機制，並揭露能源結構組成，其中再生能源使用比例為零，將作為未來優化重點。能源資料來自我國台電帳單與內部能源管理系統，並依據ISO 50001標準持續監控與改善。此一具體揭露展現公司在資訊透明度與責任治理上的承諾。

在節能減量方面，2024年共減少能源使用4,378.7 GJ，主因為提升範疇二（電力）之使用效率。重點措施包括：更換為高效LED照明、導入空調系統變頻設備、優化冷卻水塔運作邏輯、導入即時能源監控裝置。所有減量數據透過ERP與我國台電帳單追蹤，尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書中完整揭露，確保數據可靠性與準確性。範疇一與範疇三之減量為零，顯示目前重點集中於直接可控能源項目。

接下來將持續強化能源管理系統與跨部門合作機制，提升能源資料即時性與減量效率，並設定更具挑戰性的年度目標，進一步強化資源配置效益。此外，在產品能源效能方面，公司於8款主力機型導入TIMS智慧單機與TFMS整合監控平台，結合高效主軸及馬達能耗管理，平均降低產品使用階段耗能約10%。此數據源自品保部FAT測試紀錄與客戶現場年耗電資料，並以歷史產品與行業標準作為比較基準。儘管揭露範圍尚未涵蓋客製與早期型號，但已有效展現主力機型之能效改善成效。

未來，公司將持續蒐集客戶實際使用數據，並參考EN 50564與ISO 14067標準，擴大節能設計應用至新產品與智慧自動化產線，搭配KPI追蹤與國際對標，持續提升能源管理績效，實現環境責任與營運價值的雙重平衡。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

5.3 資材效率與循環管理

GRI 301-1 所用物料的重量或體積

2024年度，本公司於東台路科一廠共使用物料13,391公噸，包括原物料3,080公噸、副資材50公噸、半成品2,469公噸及包裝材料275.66公噸，皆為外購，無自產物料。透過SAP系統記錄物料來源與用途，結合供應商單據驗證，確保數據透明與可追溯，為資源優化奠定基礎。

為提升資源永續性，本公司計畫探索可再生與回收物料應用，制定綠色採購政策，降低對原生資源依賴，逐步實現循環經濟目標。雖尚未統計可再生物料比例，但已將循環資源納入長期規劃。

資料採用SAP系統整合，依據實際記錄，無估算，定期內部核對提升品質。數據尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露。未來將參考ISO標準，強化查核機制與資料治理。

揭露範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點，因數據整合系統尚未統一。本公司計畫兩年內建置跨廠區數據平台，擴大揭露範圍，並針對未納入地區制定改善時程，確保資訊完整性。

本公司將物料使用與永續採購、產品設計及循環資源管理結合，平衡資源效率與環境影響，回應利害關係人對透明度的期待。未來將優化供應鏈管理，導入綠色採購準則，與供應商協作推動循環經濟，實現永續轉型。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於本次報告中聚焦於物料使用的揭露，旨在呈現東台路科一廠在生產過程中投入的各類物料的重量與類型，並闡述其來源與管理方式。本揭露主題涵蓋原物料、副資材、半成品及包裝材料的使用情形，同時說明資料彙整的基礎與範圍限制。本報告期間為2024年度，數據反映東台路科一廠在此期間的物料投入與管理績效。

2｜使用物料總重量與類型統計

本公司在2024年度共投入物料總重量為13,391公噸，計量單位以公噸為基準。該數據涵蓋原物料、副資材、半成品及包裝材料的使用量，並依據內部SAP系統記錄與供應商提供的報告進行彙編，確保統計基礎的一致性與可追溯性。

3｜原物料使用情形（外購、自產）

在原物料使用方面，本公司於2024年度共投入3,080公噸原物料，均為外購來源，用於產品的核心組成部分。這些原物料多應用於初始加工與製造階段，確保產品品質與生產效率。目前東台路科一廠尚未有自產原物料的相關統計或投入。

4｜副資材使用情形（外購、自產）

本公司於2024年度使用副資材總量為50公噸，均為外購取得。這些副資材主要作為生產過程中的輔助材料，雖非產品最終組成部分，但對製造流程的順利進行至關重要，例如用於設備維護或加工輔助。目前東台路科一廠無自產副資材的相關運用。

5｜半成品與零組件使用情形（外購、自產）

在半成品與零組件的使用上，本公司於2024年度共投入2,469公噸，均為外購取得，內部自產部分尚未進行統計。這些半成品與零組件主要應用於東台路科一廠的產品組裝與後段加工流程，作為最終產品的重要模組，確保生產線的連續性與產品功能的完整性。

6｜包裝材料使用情形（外購、自產）

本公司於2024年度使用包裝材料總量為275.66公噸，均為外購來源。這些包裝材料主要分為出貨用包裝(包含木材、木箱、紙箱與鐵箱)及內部保護性包裝，旨在確保東台路科一廠產品在運輸與儲存過程中的安全性與完整性。目前東台路科一廠無自產包裝材料的相關投入。

7｜資料估算邏輯與彙編方式

本公司物料使用數據的彙編主要依據SAP系統進行記錄與整合。透過該系統，我們得以系統化地追蹤東台路科一廠各類物料的採購量與使用情形，確保數據的準確性與一致性。對於部分無法直接計量的數據，本公司採用內部標準化的估算方法，並定期校驗系統記錄與實際庫存，以降低誤差風險。

8｜資料來源說明

本報告中揭露的物料使用數據主要來源於SAP系統，該系統整合了採購、庫存與東台路科一廠生產部門的相關記錄，確保資料的完整性與可追溯性。此外，部分數據參考供應商提供的報告與交貨單據，經過內部核對後納入彙整，以提升資料品質與可靠性。所有數據尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書中完整揭露。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

9｜揭露範圍與限制

本次揭露的物料使用數據僅涵蓋東台路科一廠的運營範圍，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點或子公司。排除原因主要為各廠區間數據彙整系統尚未完全整合，導致無法統一呈現全球範圍的物料使用情形。未來本公司計畫逐步建置跨廠區的數據整合平台，並於後續報告中擴大揭露範圍，以提升資訊的全面性。

數據來源
SAP系統
供應商報告
交貨單據

揭露範圍
東台路科一廠
其他據點陸續整合中

管理方式
系統化追蹤
定期校驗庫存

2024年度物料使用總重量
13,391
公噸

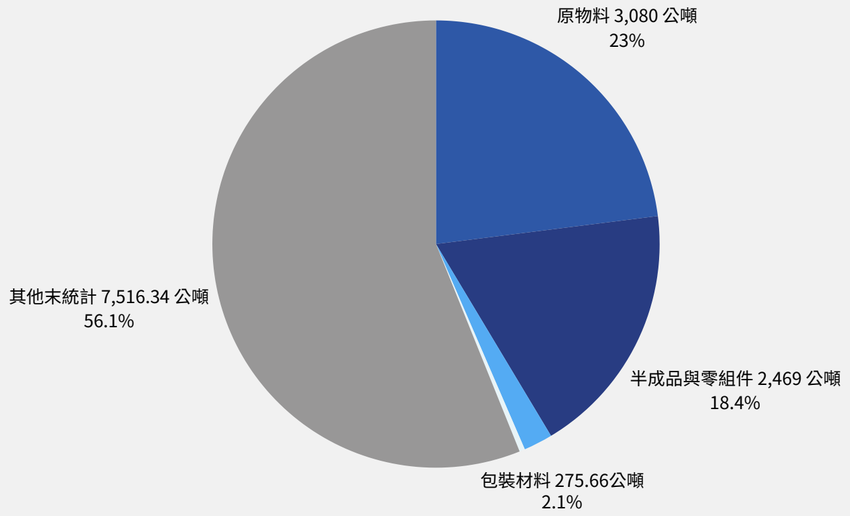
原物料
3,080 公噸
全數外購|產品核心組成

副資材
50 公噸
全數外購|生產輔助材料

半成品與零組件
2,469 公噸
全數外購|產品組裝使用

包裝材料
275.66 公噸
全數外購|出貨與保護用途

物料類別分布



Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 301-3 回收產品及其包材

2024年度，本公司積極推動進貨原材料包裝材料回收，展現資源循環與永續發展承諾。我們建立包裝材料回收統計制度，納入ESG管理架構，由品管、銷售部門與內部回收團隊協作，定期檢視數據品質，透過稽核確保制度穩健。

包裝材料以紙箱等可回收材質為主，來自東台路科一廠進貨原材料，透過內部分類與合作回收商處理，部分清潔整理後作為二次包裝，實現資源效益最大化。初步追蹤機制記錄回收物來源與流向，依材料特性設計再利用或再製流程。本公司未進行產品機台回收。

揭露範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點，因回收系統尚未全面建置。本公司計畫兩年內擴展數據收集範圍，提升揭露完整性與一致性。回收數據來源於ERP系統與回收商報告，部分數據依歷史趨勢與進貨量估算，經內部稽核抽樣檢查，尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露。未來將導入數位化工具提升數據精準性。回收比例以年度進貨包裝材料總量為分母，重量單位統一為公噸，依內部規範轉換，確保可比性與透明度。本公司定期檢視計算方式，參考最佳實踐提升專業性。未來計畫於2026年逐步提升包裝材料回收比例，導入數位工具與員工訓練，強化回收系統效能，並與供應商合作推動循環經濟。本公司持續提升資訊透明度，與利害關係人溝通進展，展現資源管理與永續發展承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據GRI 301-3準則，針對2024年度東台路科一廠的包裝材料回收情形進行揭露。本報告旨在呈現包裝材料回收管理的具體作為與成效，涵蓋重量、比例與處理流程，並說明資料來源與範圍限制。報導期間為2024年1月1日至12月31日。

2｜產品與包裝類型

在2024年度，本公司主要針對進貨原材料的包裝材料進行回收管理。包裝材料以紙箱為主，材質為可再生紙質，另包括塑膠膜與緩衝材，用於產品保護。我們建立分類機制，確保不同材質妥善分流與記錄，便於後續再利用或再生處理。

3｜來源類型與處理方式

包裝材料回收來源為東台路科一廠內部收集，部分經清潔整理後作為二次包裝使用。無法內部再利用的材料，與合格回收商合作，送往專業處理廠再生處理。合作單位符合環境法規與回收標準。我們持續優化內部流程，減少材料浪費並提升回收效率。

4｜揭露範圍與限制條件

本次揭露範圍限於東台路科一廠的包裝材料回收數據，未涵蓋財報合併範圍內其他據點或產品機台回收。東台路科一廠為主要生產基地，具成熟回收統計系統，其他據點資料收集與驗證機制仍在建置中。本公司計畫兩年內擴展揭露範圍，確保所有主要據點數據納入，提升資訊完整性。

回收處理流程

1 內部收集
自營據點內部收集，建立完善的分類與記錄機制

2 清潔整理
包裝材料回收後經清潔與整理，確保品質標準

3 二次利用
直接作為二次包裝材使用，提升資源利用效率

4 專業處理
無法內部再利用的材料送往專業處理廠再生處理

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

紙箱包裝材料

主要來自產品出貨後的包裝回收，材料以可再生紙質為主，建立完善的收集與處理機制

- ☑ 產品出貨後包裝回收
- ☑ 可再生紙質材料
- ☑ 建立分類收集機制
- ☑ 適合再生處理

其他包裝材料

包括塑膠膜與緩衝材，多用於產品保護，透過專業處理確保環境友善回收

- ☑ 塑膠模保護材料
- ☑ 緩衝材與填充物
- ☑ 產品保護功能
- ☑ 專業處理回收

合作夥伴與品質管理

合格回收商
與當地合格回收商合作，確保專業處理標準與環境法規遵循

嚴格評選
合作單位均經過嚴格評選程序，確保符合環境法規與回收標準要求

品質監控
建立完善的品質監控機制，確保回收處理過程的環境友善性

持續優化
持續優化內部流程，減少材料浪費並提升回收效率與品質

未來擴展計畫

- 🎯未來兩年內逐步擴展揭露範圍至所有主要據點
- 🎯建立統一的回收數據收集與驗證標準
- 🎯完善各據點回收統計系統與管理機制
- 🎯提升資訊完整性與數據可比較性
- 🎯強化回收效率與環境績效追蹤

揭露範圍與限制

目前範圍
尚僅涵蓋東台路科一廠回收數據，為最大生產基地且具備成熟統計系統

排除範圍
尚未納入其他生產據點或海外市場，資料收集驗證機制仍在建置中

建置中系統
其他據點的資料收集與驗證機制正在持續建置與完善中

統計成熟度
東台路科一廠具備較成熟的回收統計系統，確保數據品質與可靠性

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 301 物料

本公司將物料管理與資源循環制度作為永續經營的核心支柱。2024年度以東台路科一廠為主要揭露據點，系統化管理投入與回收物料，全年度投入物料13,391公噸，包括原物料3,080公噸、副資材50公噸、半成品與零組件2,469公噸及包裝材料275.66公噸，皆由外部採購取得。我們透過SAP系統整合採購與使用數據，結合交貨單據驗證，確保資料一致性與可追溯性。內控制度規範跨部門定期審核，由採購、生產及品保單位共同檢視資源使用效率與合理性。揭露範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點，本公司計畫於兩年內完成全球主要據點數據整合與稽核流程統一，以提升治理層級與資訊透明度。

在資源回收與循環利用方面，本公司將逐步完善包裝材料回收管理架構，回收管理涵蓋來源分類、回收流程與再製用途追蹤，透過ERP系統掌握重量與流向，定期與合作回收商核對資料以確保準確性。包裝材料主要為進貨原材料的紙箱與其他可回收材質，部分包材及紙箱經整理後作為二次包裝使用，其餘交由專業回收商進行再生處理。跨部門回收小組與品管、業務單位定期檢討數據，內部稽核單位執行驗證。針對資料缺漏的小型據點，採用趨勢與進貨量推估補足數據，並設定改善時程以提升精準性。為提升執行效率，計畫導入數位化回收監管工具，數據尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露。

物料與回收治理策略強調資源效率與環境影響平衡。本公司已將循環資源管理納入中長期規劃，計畫制定綠色採購準則，探索可再生與回收材料應用，逐步降低對原生資源的依賴。供應鏈管理方面，與供應商合作評估可再生材料的可行性，建立驗證流程，確保採購決策兼顧環境與社會責任。設計部門與物料管理團隊合作，導入可回收材料優先原則，從產品設計端融入循環經濟思維，優化資源利用效率。

本公司設定2026年逐步提升包裝材料回收比例，並於全球主要據點導入統一回收記錄與稽核系統。整體制度由高階管理層監督與檢討，確保與永續目標對齊。透過制度成熟度與數據透明性，本公司持續強化利害關係人信任，推動資源高效與環境永續目標，實現永續經營承諾。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

本公司致力於建構系統化的廢棄物管理機制，將分類、減量與資源循環目標納入整體ESG治理架構中。透過跨部門合作，整合生產、採購與品保單位，共同制定管理規範，並藉由內部稽核機制定期檢視執行成效。管理制度設計以我國法規要求與產業最佳實務為依據，確保措施具備前瞻性與可操作性。

針對衝擊來源，我們辨識主要廢棄物流為金屬邊料、廢切削油與進貨包裝材料，並依不同活動來源採行相對應分類管理。資料來源以實際秤重記錄與清運單為主，部分輔以供應商報告，估算方法與界線設定保持透明與一致，尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露。

本次揭露涵蓋東台路科一廠，具高度代表性，未涵蓋財報合併範圍內其他據點或海外廠區。為提升減量成效，本公司已推動包材減量、廢油再利用等行動，並設立年度目標與追蹤制度，展現本公司對資源循環與環境永續的長期承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司本次揭露內容聚焦於東台路科一廠廢棄物相關的重大衝擊與管理作為，報導期間為2024年1月1日至12月31日，旨在呈現本公司在廢棄物產生、分類、處理及減量措施上的具體作為與成效。

2｜廢棄物重大衝擊描述

本公司主要廢棄物來自東台路科一廠機械加工製程產生的金屬邊料，以及包裝過程中所使用的木棧板與塑膠包材。這些廢棄物均依法合規委外處理，報導期間內未發生污染事故，亦未對周邊環境構成顯著衝擊。本公司認知到廢棄物若未妥善管理，可能對環境資源造成潛在負擔，未來將以提升回收比例、減少廢棄物產生、推動資源循環與零廢棄目標作為重點方向。目前揭露範圍主要為營運活動所產生的廢棄物（廠內製程及包裝），未包含上下游供應鏈的廢棄物數據。

3｜原物料投入與產出說明

本公司在東台路科一廠生產過程中，投入的主要原物料包括金屬材料、塑膠包材、木棧板及油品等。最終產品為機械零組件，而在製程中產生的副產品及廢棄物包含金屬邊料、廢塑膠、廢木材、廢切削油、包裝廢棄物以及一般事業廢棄物。本公司致力於透過分類管理與資源回收，減少廢棄物對環境的潛在影響。

4｜固體廢棄物分類方式

本公司依據廢棄物性質與我國法規要求，將東台路科一廠固體廢棄物分類管理為一般事業廢棄物、資源回收物（如金屬、塑膠、木材）、有害廢棄物（2024年為0）以及再利用副產品等類別。透過明確的分類與標示制度，本公司確保廢棄物在儲存、運輸與處理過程中符合規範，並提升資源化潛力。

5｜產生廢棄物之流程活動

本公司的廢棄物主要產生於東台路科一廠機械加工製程（例如金屬邊料與廢切削油）以及產品包裝與運送過程（例如木棧板、塑膠包材與紙箱）。所有廢棄物均集中於廠區內的暫存區域，經過分類後交由合法廠商進行清運與處理，確保符合我國法規要求並降低環境衝擊。

6｜預防措施與預估成效

為減少廢棄物產生，本公司已實施多項預防措施，包括推動包裝材料減量、提升資源回收比例、優化廢棄物分類管理、推動廠內廢切削油過濾循環再利用，以及與合法廠商合作提升外部回收效率。2024年，本公司回收率已達13.51%，廢棄物最終處置量維持0公噸。未來，本公司將持續提升回收比例，並致力於降低不可回收物的產生量，以實現更高效的資源循環。

7｜流程圖視覺化揭露

本公司已建置內部管理流程圖與產出流程圖，用以視覺化東台路科一廠廢棄物的產生、分類與流向資訊。這些圖表有助於利害關係人更清晰地理解本公司的廢棄物管理過程，相關資料可供備查。

8｜揭露限制與排除說明

本次揭露範圍僅涵蓋東台路科一廠的廢棄物數據，依據實際清運記錄及廠內監控系統進行統計。財報合併範圍內其他據點、海外廠區以及上下游供應鏈的相關資料尚未納入本次報導範圍，未來將視管理需求與數據可得性逐步擴展揭露範疇。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度廢棄物管理報告

循環經濟推動｜資源回收與減量管理成效分析

2024年度廢棄物管理成效

13.51%	0	0	100%
資源回收率	最終處置量（公噸）	有害廢棄物（公噸）	合規處理率

資源回收率
13.51
%

一般事業廢棄物
主要
廢棄物類型

有害廢棄物
0
公噸

最終處置量
0
公噸

圖1：廢棄物來源與衝擊辨識流程圖

機械加工製程
金屬材料加工、零組件製造
潛在衝擊：金屬邊料、廢切削油產生
治理節點：分類收集、油品過濾循環再利用

包裝與運送
產品包裝、物流配送準備
潛在衝擊：木棧板、塑膠包材、紙箱廢棄
治理節點：包裝材料減量、分類回收管理

廢棄物分類暫存
廠區內分類收集、標示管理
潛在衝擊：暫存區域管理、分類錯誤風險
治理節點：明確分類制度、定期清運機制

委外處理
合法廠商清運、資源化處理
潛在衝擊：運輸過程、處理廠環境負荷
治理節點：合格廠商管理、追蹤處理流向

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

表1：2024年度廢棄物分類管理統計表

廢棄物類型	產生來源	管理方式	處理狀態	環境衝擊
金屬邊料	機械加工製程	分類回收、資源化	☑ 已回收	低衝擊
木棧板	包裝運送過程	分類回收、再利用	☑ 已回收	低衝擊
塑膠包材	包裝運送過程	分類回收、減量管理	☑ 已回收	中等衝擊
廢切削油	機械加工製程	過濾循環、再利用	☑ 循環利用	中等衝擊
一般事業廢棄物	日常營運活動	合法廠商處理	☑ 合規處理	低衝擊
有害廢棄物	—	無產生	☑ 零產生	無衝擊

圖2：廢棄物分類構成條狀圖

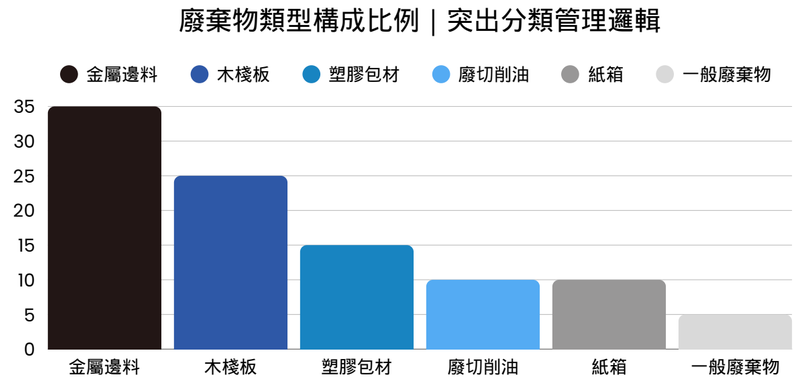
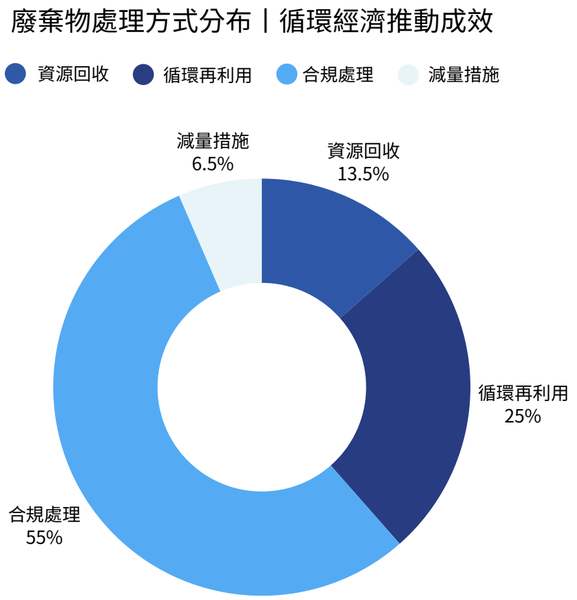


圖3：廢棄物處理方式分析



Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

圖4：各類廢棄物管理邏輯

金屬邊料
來源：機械加工
分類回收

木棧板
來源：包裝運送
再利用

塑膠包材
來源：包裝過程
減量＋回收

廢切削油
來源：加工製程
循環再利用

紙箱
來源：包裝運送
分類回收

一般廢棄物
來源：日常營運
合規處理

圖5：循環經濟與資源管理策略

循環經濟推動措施

包裝材料減量
優化包裝設計，減少材料使用量

資源回收提升
強化分類管理，提升回收比例

切削油循環
廠內過濾系統，延長使用週期

合作夥伴優化
與合法廠商提升處理效率

零廢棄目標
逐步實現零廢棄願景

數據追蹤
建立完整管理系統

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理

本公司於2024年度持續深化廢棄物管理，將分類、減量與資源循環目標納入ESG治理架構，建立跨部門協作機制，整合生產、採購與品保單位資源，並制定明確目標與內部稽核流程。目標設定參考歷史數據與產業基準，定期檢討執行成效以確保持續改善。

針對廢棄物來源辨識，我們分類管理金屬邊料、塑膠包材與廢切削油，僅針對進貨原材料包裝材料進行回收，無產品機台回收。資料主要來自清運紀錄與自動監控系統，確保數據準確無估算。揭露範圍聚焦東台路科一廠，具代表性，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、海外廠區或供應鏈，計畫於兩年內擴大涵蓋範圍以提升資料一致性，數據尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露。

在管理措施上，本公司導入包裝減量、資源回收與廢油再利用，內嵌於生產與採購流程，從源頭降低產出、提升資源使用效率。本公司設定年度減廢目標與追蹤制度，透過制度化管理，與利害關係人共同實現資源循環與環境永續。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對東台路科一廠廢棄物管理進行全面揭露，涵蓋廢棄物處理做法與預防措施的成效。報導期間為2024年1月1日至12月31日，旨在呈現制度設計、執行成果及持續改善方向。

2｜營運與價值鏈影響範圍

本公司廢棄物管理聚焦於東台路科一廠營運範圍，包含廠內製程與包裝活動所產生的廢棄物。本次揭露尚未涵蓋上下游供應鏈據點的影響或數據，計畫逐步擴展管理範圍以全面掌握價值鏈衝擊。

3｜第三方管理與契約合規基礎

本公司與所有廢棄物清運及處理廠商簽署正式合約，依據我國環境保護法規管理。僅委託合法廠商處理廢棄物，保留清運聯單及處理紀錄以供查核，確保處理過程符合法規要求及透明度。

4｜資料蒐集方式與涵蓋程度

東台路科一廠的廢棄物數據來自實際清運紀錄、廠內監控系統及合法清運業者簽收單核對，部分回收量透過自動記錄系統統計。揭露範圍限於東台路科一廠，尚未納入海外據點或上下游供應鏈數據。

5｜衡量依據與指標說明

本公司以清運重量（公噸）及回收率（佔總廢棄物比例）作為主要指標。2024年度回收率為13.51%，數據經內部記錄與核對，確保準確性。回收率與永續目標對應，作為持續改善參考依據。

6｜預防行動與源頭改善措施

為減少廢棄物，本公司推動包裝材料減量、資源回收分類、廠內切削油過濾再利用、材料採購優化及與合法廠商合作提升回收效率。從設計與製程端著手，尋求永續替代方案以降低廢棄物產生。

7｜循環利用制度與責任延伸行動

本公司建立循環利用機制，包括金屬邊料回收、塑膠包材循環及廢切削油過濾使用。我們持續探索可回收類別，設定提升回收率目標，深化循環經濟模式。

8｜揭露限制與補充說明

本次揭露限於東台路科一廠數據，依據清運記錄與監控系統統計，未涵蓋OEM廠商、海外據點及上下游供應鏈。數據為實際記錄，無估算，未來計畫完善資料蒐集範圍以提升揭露完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 306-3 廢棄物的產生

本公司致力於建構完善的廢棄物管理制度，將分類與減量納入整體永續治理架構，透過跨部門協作與內部稽核，定期檢視廢棄物產出與處理成效，提升回收率與資源利用效率。管理目標依循我國法規與內部承諾設定，強調可行性與持續改善。

在來源辨識上，本公司已清楚區分東台路科一廠製程中的金屬邊料、廢切削油，以及進貨包裝用的塑膠與木棧板等類別，僅針對進貨包裝材料進行回收，無產品機台回收，並依據實際清運紀錄與據點特性進行分類管理，確保數據可追溯性與一致性。

本次揭露聚焦東台路科一廠，雖未涵蓋海外與供應鏈，但與歷史統計基礎一致，計畫於未來兩年內逐步擴大範圍。資料來源以秤重紀錄與清運憑證為準，無估算成分，並經交叉驗證以確保品質，數據尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露。本公司已導入包裝減量、集中設計與再利用措施，將減廢原則融入生產與採購流程。展望未來，本公司將持續優化流程、擴充揭露深度，並以具體行動落實資源循環與環境永續承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對東台路科一廠廢棄物產出量與管理績效進行揭露，旨在呈現本公司在廢棄物分類、回收與處置方面的實際作為與成果。本次報導聚焦於廢棄物產生總量、組成細節及管理成效，展現本公司在資源循環與環境責任上的努力。

2｜廢棄物產生範圍說明

本公司本次揭露的廢棄物資料僅涵蓋東台路科一廠營運範圍，主要包括廠內製程及包裝活動所產生的廢棄物。不包含上下游供應鏈或其他外部合作夥伴的相關數據，確保資料來源的明確性與代表性。

3｜分類依據與組成原則

本公司依據廢棄物性質與我國法規要求，將東台路科一廠廢棄物分為一般事業廢棄物、資源回收物（如金屬、塑膠、木材）及有害廢棄物三大類。2024年度未產生任何有害廢棄物，相關分類原則以材料特性及後續處理流程為基準，確保分類邏輯符合法規要求與實務操作。

4｜計量方法與資料來源

廢棄物數據的計量主要依據東台路科一廠實際清運紀錄、廠內監控系統以及合法清運業者的簽收單，無任何估算成分。不同據點間的數據收集方法保持一致，均透過地磅秤重與清運憑證記錄，確保資料的準確性與可追溯性。

5｜排除放流水原因說明

本公司已依據我國水污染防治法另行申報放流水數據，因此不納入本次廢棄物統計範圍。放流水相關資訊透過其他法定管道揭露，以確保資料分類的清晰性與符合法規規範。

6｜廢棄物總量與組成說明

2024年度，本公司廢棄物總產出量為104.653公噸，其中有害廢棄物為0公噸，非有害廢棄物為104.653公噸。廢棄物主要組成包括金屬邊料、塑膠包材、木棧板、廢切削油及包裝廢棄物，這些廢棄物多源自於東台路科一廠廠內製程與產品包裝流程。

7｜回收與處置總量與說明

在廢棄物處理方面，2024年度本公司回收量為14.14公噸，處置量為90.513公噸。所有廢棄物均委外予合格廠商處理，回收項目主要透過資源回收業者轉化再利用，其餘則由合法處置業者進行妥善處理，確保符合我國環境規範。

8｜廢棄物管理比值與補充說明

本公司於2024年度的廢棄物回收率為13.51%，處置率為86.49%，最終處置量維持0公噸，所有廢棄物均委外予合格廠商處理。資料顯示無損耗、洩漏或估算差異，所有數據均依據實際記錄取得，反映本公司在廢棄物管理上的嚴謹性與透明度。

9｜資料驗證說明

本次揭露的所有廢棄物數據來源均來自東台路科一廠廠內監控系統、第三方清運紀錄及合約業者的簽收單。相關資料已透過內部稽核與外部憑證核對，確保數據的完整性與可靠性，並可透過清運憑證與系統記錄進行追溯，尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露。

10｜揭露範圍與限制說明

本次廢棄物揭露僅涵蓋東台路科一廠的數據，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、海外據點及上下游供應鏈。所有數據均來自實際記錄，無任何估算成分，確保揭露內容的真實性與一致性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- **5.1 溫室氣體排放管理**
- **5.2 能源效率與管理**
- **5.3 資材效率與循環管理**
- **5.4 水資源與放流水管理**

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度廢棄物管理績效報告

環境永續・資源循環・責任管理

104.653	0	14.14	13.51%
廢棄物總產出量 公噸	有害廢棄物 公噸	回收量 公噸	回收率 年度達成

廢棄物管理流程

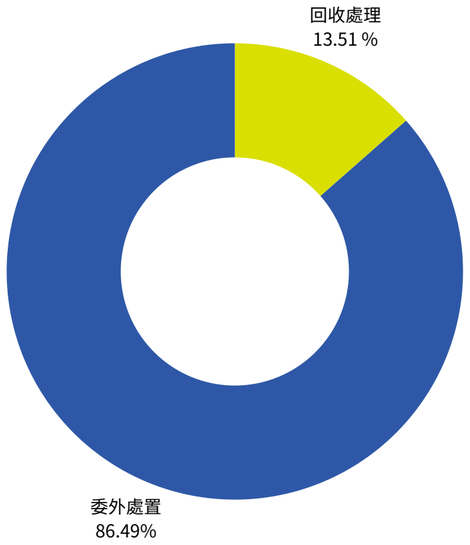
分類收集
依據性質分為一般事業廢棄物、資源回收物及非有害廢棄物三大類

計量記錄
透過地磅秤重與清運憑證記錄，確保數據準確性與可追溯性

回收再利用
金屬、塑膠、木材等資源透過合格業者進行回收再利用

委外處置
其餘廢棄物委託合法處置業者進行妥善處理

廢棄物處理方式分布



回收處理
14.14 公噸 （13.51%）

委外處置
90.513 公噸（86.49%）

廢棄物處理方式分布

金屬邊料
廠內製程產生的金屬廢料，主要來源為加工製造過程

塑膠包材
產品包裝使用的塑膠材料，包含各種包裝容器與保護材

木棧板
運輸包裝使用的木質棧板，部分可重複使用或回收

廢切削油
機械加工過程中使用的切削油，需特殊處理

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

各類廢棄物管理邏輯

管理成果與特色

零有害廢棄物
2024年度未產生任何有害廢棄物，展現良好的製程管控

數據透明化
所有數據來自實際記錄，無估算成分，確保資料可靠性

全程追溯
建立完整的清運憑證與系統記錄，支援資料追溯

法規遵循
委託合格業者處理，確保符合環境法規要求

永續承諾

致力於建構完善的廢棄物管理制度，透過跨部門協作與內部稽核機制，定期檢視廢棄物產出與處理成效，持續提升回收率與資源利用效率。

循環利用制度與責任延伸行動

循環經濟模式深化

金屬邊料循環
回收再利用，減少原物料需求

塑膠包材循環
分類回收，循環再製利用

廢切削油循環
過濾淨化，延長使用週期

回收率提升目標
設定更高回收目標

責任延伸探索
價值鏈責任範圍擴展

可回收類別擴展
持續尋找新回收機會

預防與改善措施

優化包裝設計
2024年度未產生任何有害廢棄物，展現良好的製程管控

推廣再利用
建立集中包裝與再利用方案，延長材料使用壽命

製程優化
將減廢原則內嵌於生產流程，從源頭減少廢棄物

採購規範
在採購規範中納入環保要求，選擇可回收材料

第三方管理與契約合規基礎

正式合約簽署
與所有廢棄物清運及處理廠商簽署正式合約，確保法律責任明確

合法資格查核
僅委託具備合法資格的廠商，定期核查許可證與營業執照

清運聯單保留
完整保留清運聯單及處理紀錄，建立可追溯的文件管理系統

處理過程查核
定期查核處理過程，確保符合環保法規要求與透明度標準

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 306-4 廢棄物的處置移轉

本公司於2024年度持續深化廢棄物回收管理，依材質與製程用途進行分類，涵蓋金屬、塑膠包材、木棧板與廢切削油等，僅針對進貨原材料包裝材料進行回收，無產品機台回收。所有回收物皆屬資源回收，無升降級利用或有害廢棄物處理情形，分類邏輯基於物理性質與再利用潛力，並與合格再生廠合作，確保符合我國環境保護法規與環境要求。

回收作業採離場處理，非有害廢棄物回收量為14.14公噸，皆交由簽約廠商處理，並定期確認其合規性。本公司雖目前未執行現場回收，但將評估未來導入可行性，數據尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露。

本公司推動源頭減量措施，如包材優化、廢切削油循環再用等，提升回收率並降低最終處置負擔，展現回收管理與資源效益連結性。

回收數據來自東台路科一廠監控系統、清運紀錄與廠商簽收單，並透過交叉驗證，確保準確與透明。揭露範圍涵蓋東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、海外廠區或供應鏈，計畫於未來兩年內逐步擴大統計系統覆蓋，強化制度一致性與管理韌性。

1｜揭露主題與報導期間

本公司針對東台路科一廠廢棄物回收處理的揭露，適用於2024年度的報導範圍，旨在呈現本公司在廢棄物管理與資源循環利用方面的具體作為與成效。

2｜回收用途分類與組成依據

本公司在廢棄物回收用途的分類上，依據材質與製程用途進行系統性區分，主要包括金屬、塑膠包材、木棧板及廢切削油等類別。所有回收物均為資源回收，無升級或降級利用的情形，亦無有害廢棄物的回收作業。這些廢棄物皆交由合格外部廠商進行回收再利用，以確保資源循環的效益與合規性。本公司的分類邏輯以廢棄物的物理性質及後續再利用潛力為基礎，旨在提升回收作業的精準性與管理效率。

3｜源頭減量措施說明

為減少廢棄物的產生，本公司積極推動源頭減量措施，包括包材減量設計與分類回收制度的實施。本公司在東台路科一廠推行廢切削油的循環再利用，透過內部系統過濾與再生處理，延長資源使用壽命。此外，本公司與外部合格廠商合作，持續提升廢棄物的回收率，透過供應商協作與技術支援，減少廢棄物最終處置的負擔，實現資源循環的最大化。

4｜離場回收作業說明（有害／非有害）

本公司在報導期間內，將所有廢棄物交由外部合格廠商進行離場回收處理。針對非有害廢棄物的回收作業，主要包括木棧板、塑膠包材與金屬邊料，總量為14.14公噸，主要廢棄物來自機械加工製程與包裝材。這些廢棄物均送往專業再生廠進行處理，確保資源得以有效再利用。本公司與合作廠商維持長期合約關係，並定期檢視其處理流程與合規性，以確保回收作業的可靠性與環境效益。

5｜資料來源與驗證方式

本公司廢棄物回收相關數據的來源，包含東台路科一廠監控系統的記錄、第三方清運紀錄以及合約廠商提供的簽收單據。這些資料經過內部彙整與交叉比對，確保數據的準確性與一致性。本公司亦要求外部合作廠商定期提交清運與處理明細，並與第三方紀錄進行驗證，以提升資料的可信度與透明度。

6｜揭露範圍說明

本公司廢棄物回收數據的揭露，無損耗、洩漏或估算差異的情形，所有數據均依據實際清運記錄與外部回收廠商提供的明細進行統計。這樣的做法確保了數據的完整性與可比較性，避免因估算或非即時回報導致的潛在誤差。本公司亦定期審查資料收集流程，以確保揭露內容的準確性與一致性。

7｜揭露限制與排除原因

本揭露範圍僅涵蓋東台路科一廠的廢棄物回收數據，無有害廢棄物的處理情形，且所有回收作業均委託外包合格廠商進行處理。財報合併範圍內其他據點、海外廠區以及上下游供應鏈的相關數據未納入本次揭露範圍，主要原因在於這些據點與供應鏈段落的管理資料尚未完全整合至本公司的統計系統中。本公司將持續檢討資料收集的可行性，計畫於未來兩年內逐步擴展揭露範圍，以提升整體透明度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度廢棄物回收管理績效

精準分類・透明流程・循環利用

104.653	14.14	13.51%	100%
廢棄物總產出量 公噸	回收量 公噸 (全數為塑膠包材)	回收率 年度達成率	委外處理 合格廠商處理

透明度保證機制

三重數據驗證
廠內監控＋第三方紀錄＋外部簽收

定期合規檢視
合規廠商處理流程與資質定期審查

即時追蹤系統
無損耗、無洩露、無估算差異

回收作業流程圖－透明化管理制度

廠內分類收集
依材質與製程用途
系統性分類收集

→ **監控系統記錄**
廠內監控系統
實時數據追蹤

→ **地磅秤重**
精確計量
清運憑證紀錄

合格廠商合作
長期合約關係
定期合規檢視

→ **第三方驗證**
清運紀錄驗證
簽收單據核對

→ **專業再生廠**
資源循環再利用
環境效益確保

源頭減量與循環利用措施

包材減量設計
優化包裝設計，從源頭減少廢棄物產生量

切削油循環
內部系統過濾與再生，延長資源使用壽命

供應商協作
與外部廠商技術支援，提升整體回收效率

持續改善
定期檢討回收率，探索循環利用創新方案

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 306-5 廢棄物的直接處置

本公司於2024年度持續強化廢棄物管理，建構系統化分類與處置制度，並納入整體永續治理架構中。透過跨部門協作機制與內部稽核流程，由環安室與廠務室統籌數據蒐集與追蹤，確保資訊準確性與一致性，並結合年度減廢目標落實環境責任。

在來源辨識上，本公司清楚區分東台路科一廠製程中的金屬邊料、塑膠包材、木棧板及廢切削油等類型，僅針對進貨原材料包裝材料進行回收，無產品機台回收，並依據流程特性進行標準化紀錄。針對難以量測項目，本公司與清運廠商合作，確保數據完整。

揭露範圍涵蓋東台路科一廠，具高度代表性，與歷年統計口徑一致。所有數據皆來自實際清運紀錄與第三方簽收單，無估算或推論，尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露，並維持統計界線之透明度。本公司導入包材減量、集中包裝與再利用機制，並納入生產與採購規範。展望未來，本公司將持續擴大揭露據點、設立具挑戰性目標並強化循環策略，展現環境永續的實踐承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據國際揭露準則，針對2024年度東台路科一廠廢棄物處置方式進行詳細報告，涵蓋各類廢棄物的分類與重量數據，並說明相關管理機制與資料品質。

2｜廢棄物組成與資料來源說明

本公司的廢棄物主要來源為東台路科一廠機械加工製程中的金屬邊料、塑膠包材、木棧板及廢切削油，這些全數歸類為一般事業廢棄物，無有害廢棄物產生。所有數據皆依據實際清運紀錄、廠內監控系統以及外部合格清運業者的簽收單進行核對，未使用估算或推論方式。所有數據均有第三方處理紀錄作為備查，2024年度無損耗或差異情形，確保數據來源的可靠性與準確性。

3｜處置控制邊界與重量差異說明

本公司所有廢棄物處理均在東台路科一廠企業監控邊界內進行，並全數交由合格的外部清運與處理廠商負責，無現場最終處理作業。現場與離場重量數據一致，未發生損耗或估算差異，相關數據均依據實際清運紀錄與第三方簽收單進行核對，確保資訊的完整性與可追溯性。

4｜現場處置作業－有害廢棄物

本公司於2024年度內無現場處置之有害廢棄物，相關數據為零。

5｜現場處置作業－非有害廢棄物

本公司於2024年度內無現場處置之非有害廢棄物，相關數據為零。

6｜離場處置作業－有害廢棄物

本公司於2024年度內無離場處置之有害廢棄物，相關數據為零。

7｜離場處置作業－非有害廢棄物

本公司於2024年度內，交由第三方處理的非有害廢棄物中，回收再利用的重量為14.14公噸，其他處理方式（如掩埋）的重量為90.513公噸。相關數據均依據清運與處理紀錄進行統計，確保準確性。

8｜揭露限制與排除原因

本公司本次揭露範圍僅涵蓋東台路科一廠的廢棄物回收數據，無有害廢棄物的處理情形。財報合併範圍內其他據點、海外據點及上下游供應鏈的相關數據未納入本次報告範圍，未來將視管理需求逐步擴展揭露邊界。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度廢棄物管理報告

依據國際揭露準則製作的廢棄物處置方式詳細分析

廢棄物總產出量	回收再利用率	其他處置方式
104.653 公噸	13.51% 14.14公噸	86.49% 90.513公噸

數據品質與合規性保證

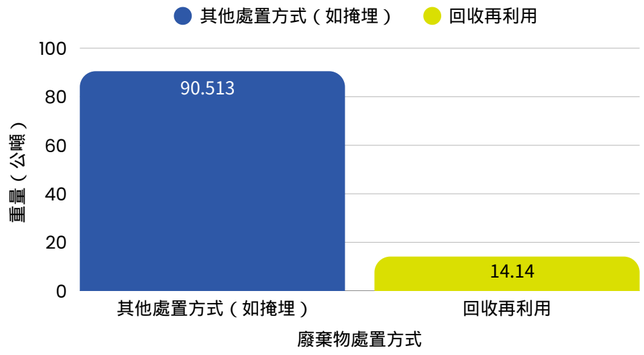
- 所有數據均依據實際清運紀錄核對
- 第三方處理紀錄完整備查
- 無損耗或差異情形發生
- 100% 為一般事業廢棄物，無有害廢棄物

報告範圍：台灣主要營運據點

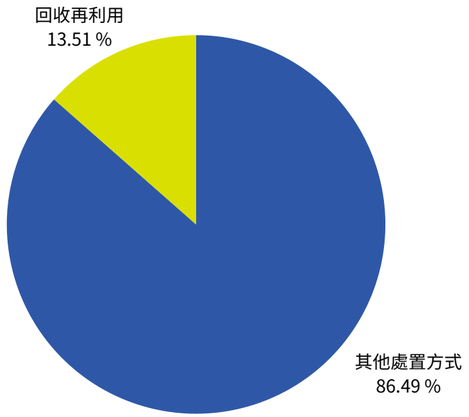
廢棄物類型：機械加工金屬邊料、塑膠包材、木棧板、廢切削油

數據來源：實際清運紀錄、廠內監控系統、外部合格清運業者簽收單

廢棄物處置方式重量分析



處置方式比例分布



廢棄物處置流程與合規監控

1. **廢棄物分類**
   金屬邊料、塑膠包材、木棧板、廢切削油
2. **現場監控**
   廠內監控系統記錄
3. **清運作業**
   合格外部清運業者
4. **第三方驗證**
   簽收單核對確認
5. **最終處理**
   回收再利用/其他處置

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 306 廢棄物

本公司深知廢棄物管理是實踐環境責任與推動資源循環的關鍵環節，2024年度持續優化治理制度，將廢棄物分類、減量與再利用策略全面納入ESG治理架構中。管理制度以我國法規遵循為基礎，結合產業實務與內部目標，涵蓋標準作業程序、據點自主管理與內部稽核機制，並由環境管理團隊統籌執行。針對金屬邊料、廢切削油、塑膠包材與木棧板等來源清楚分類，僅針對進貨原材料包裝材料進行回收，無產品機台回收，2024年度未產出任何有害廢棄物，展現本公司對污染防制的嚴謹態度。所有清運與處理作業皆委由合格業者執行，並保留處理憑證與稽核紀錄，尚未進行第三方查證，待2025年度永續報告書揭露，強化第三方監督機制。

在數據品質控管方面，本公司以實際秤重紀錄、東台路科一廠監控系統與外部簽收單為依據，建立可追溯、無估算的數據管理流程。2024年度總產出量為104.653公噸，其中回收14.14公噸（回收率13.51%）、處置量90.513公噸（全數為一般事業廢棄物）。所有數據經內部稽核與外部文件核對，確保資料準確性與一致性，並以標準化紀錄模板與自動化系統強化資料蒐集效率。本公司已將回收率與清運量納入KPI管理，定期檢討進度與改善方案，使廢棄物管理與企業永續目標緊密對接。

目前揭露範圍涵蓋東台路科一廠，具高度代表性，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、海外廠區或供應鏈數據，計畫於未來兩年內擴大涵蓋範圍，提升資訊完整性與橫向比較基礎。在制度連結上，本公司推動包材減量、集中包裝、可回收材料替代等預防性策略，並將其內嵌於採購與生產規範中，從源頭減廢，提升整體資源使用效率與管理彈性。對於現場再利用與升級利用，目前尚無實施案例，本公司已啟動可行性評估，期望進一步延伸資源生命週期、創造循環效益。

展望未來，本公司將持續強化制度執行力，設立更具挑戰性的年度減量目標，並優化清運管理與分類效率。同時，本公司將強化跨部門協作與供應商溝通，拓展更多創新減廢機制，並透過技術升級與制度創新，實現廢棄物管理的長期可持續性。透過這些努力，本公司不僅降低環境衝擊，也為企業創造經濟與社會雙重價值，持續朝向「零廢棄」與「資源循環最大化」的目標邁進。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

5.4 水資源與放流水管理

GRI 303-1 共享水資源之相互影響

本公司秉持高度責任感，建立系統化的水資源管理制度，將水議題納入ESG策略架構，並指定環境管理團隊統籌資料揭露與風險溝通，強化透明度與利害關係人參與。2024年總取水量為19.453百萬公升（19,453立方公尺），排水總量為10.05289百萬公升（10,052.89立方公尺），均透過工業區納管處理系統管理，涵蓋東台路科一廠。

東台路科一廠未位於缺水或高風險區，亦無限水紀錄。雖高溫可能增加冷卻水需求，但已透過設備優化降低衝擊。水資源風險評估依據我國自來水公司公告、園區規範及內部稽核辦理，掌握用水狀況與潛在挑戰，確保營運穩定。

利害關係人參與方面，本公司定期與工業區、我國自來水公司等單位溝通，並配合我國節水專案，採用省水設備與灑水調控，強化區域合作。用水強度指標與減量目標已設定，近兩年總用水量下降12%，未來將持續推動冷卻水循環、雨水回收與水再利用。本次揭露聚焦於東台路科一廠，資料來源為我國台水帳單與排水監測紀錄，具高度代表性。本公司將持續優化資料完整性與揭露品質，落實水資源永續承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據相關國際準則，針對2024年度東台路科一廠水資源互動議題進行揭露，報導期間為2024年1月1日至12月31日。本揭露旨在呈現本公司在水資源管理上的作為與成果，涵蓋取水、排水及相關風險識別等面向，展現對永續經營的承諾。

2｜水資源互動概述

在2024年，本公司東台路科一廠總取水量為19,453立方公尺，主要取自市政自來水系統，且不位於水資源壓力區。排水總量為10,052.89立方公尺，主要來源為員工生活用水，排放去向為園區納管處理系統。相較於2023年，本公司全年用水量下降12%，主要得益於空調冷卻水塔管理的改善以及節水措施的持續推行。

3｜取水與排放所在地點

本公司主要取水來源為東台路科一廠市政自來水系統，排水則全數進入園區納管處理系統，符合我國法規要求。本公司確保取水與排放流程符合我國法規，並與區域水資源管理系統保持密切配合。

4｜據點風險與水資源衝擊

本公司東台路科一廠未位於高水壓或枯水區，主要取水來源不影響當地居民與生產用水權益，且排水過程全數符合我國法規要求。在2024年，東台路科一廠未發生缺水或限水事件，供水狀況穩定。唯一潛在風險為高溫天氣可能導致冷卻水需求上升，對此本公司已透過技術改善措施有效降低相關影響。

5｜情境風險評估方式

本公司依據我國自來水公司公告、園區水管理規範以及內部定期用水稽核進行水資源風險評估。透過上述方法，本公司持續監控水資源供應穩定性與潛在衝擊，確保及時應對可能的用水挑戰。

6｜利害關係人議合與合作行動

本公司定期與工業區管理處、我國自來水公司及區域利害關係人進行溝通，例如透過年度說明會回應用水與排水相關議題。本公司與園區管理單位協同推動水資源監測，採用省水標章器具，調整灑水頻率，並積極配合我國節水專案，以共同促進區域水資源的永續利用。

7｜水資源相關目標與依賴程度

本公司已訂定「用水強度指標」及年度用水總量減量目標，近兩年用水量持續下降（2023年至2024年減少12%），未來將進一步提升用水效率，強化綠色製造作為。本公司的主要生產過程高度仰賴市政自來水，穩定水資源供應對營運至關重要，所幸目前灌溉或生活用水與工廠用水之間並無衝突情形。

8｜正向機會與創新應用

本公司透過冷卻水塔優化與生產製程循環用水措施，成功節省用水量，提升生產效率並減少營運成本。展望未來，本公司計畫推動雨水回收與水再利用技術，進一步降低對外部水資源的依賴，創造更多環境與經濟效益。

9｜揭露限制與據點排除

本揭露統計僅涵蓋東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、海外分支機構及辦公室。資料來源主要依據我國台水帳單及排水監測記錄，確保資訊的準確性與可追溯性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度水資源互動議題報告

展現水資源管理作為與成果｜承諾永續經營與環境保護

2024年度水資源使用概況

19,453
總取水量
立方公尺
主要取自市政自來水系統

10,052.89
排水總量
立方公尺
員工生活用水排放

-12%
用水量減少
相較於2023年
節水措施成效顯著

0
水資源壓力區
營運據點供水狀況穩定

水資源流程管理

取水來源
100%
市政自來水系統

營運使用
19,453
立方公尺總用量

排水處理
100%
園區納管處理

用水量減少12%
相較於2023年全年用水量下降12%，主要得益於空調冷卻水塔管理改善及節水措施持續推行

技術改善措施
透過冷卻水塔優化與生產製程循環用水措施，成功節省用水量並提升生產效率

未來創新計畫
計畫推動雨水回收與水再利用技術，進一步降低對外部水資源的依賴

利害關係人議合與合作

工業區管理處
定期溝通協調，配合園區水資源監測與管理政策，確保飲用水合規

台灣自來水公司
密切合作維持穩定供水，配合節水專案與資源永續利用推廣

區域利害關係人
透過年度說明會回應用水與排水相關議題，促進透明溝通

政府單位
積極配合政府節水專案，採用省水標章器具，共同推動水資源保護

監測合作
與園區管理單位協同推動水資源監測，建立完善的用水追蹤機制

節水行動
調整灑水頻率，優化用水管理流程，實踐企業環境責任

風險評估與管理

零風險
高水壓區據點

零事件
缺水限水情況

無衝突
用水權益問題

100%合規
排水法規遵循

唯一潛在風險：高溫天氣可能導致冷卻水需求上升
應對措施：已透過技術改善措施有效降低相關影響

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 303-2 與排水相關衝擊的管理

東台精機秉持嚴謹的水排放管理原則，依據我國工業區納管標準與地方法規，結合內部預處理機制，確保排放水質穩定合規。東台路科一廠位於法定納管區，無未設限值地區，排放管理已制度化，並定期參照我國水資源協會建議調整內部標準。透過園區納管系統排放的水體，考量下游接收環境與使用條件，經定期檢測確保不對生態與社區造成負面影響。東台路科一廠設有預處理槽與冷卻池，並計畫導入雨水回收與緩衝池，提升水資源循環效率並降低總排放量。

在利害關係人互動方面，公司與園區管理單位及地方政府保持例行溝通，掌握政策更新與管理需求。雖尚未實施環境復育工程，相關合作治理已納入未來規劃。本揭露範圍涵蓋東台路科一廠，未包含財報合併範圍內其他據點、辦公場所及海外據點。公司將逐步提升資料覆蓋與揭露完整性，落實對永續水資源管理的承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對東台路科一廠水排放管理機制進行揭露，旨在呈現本公司在水資源管理與放流水品質控制方面的制度設計與執行成效。本次報告聚焦於放流水標準設定、監測措施及相關緩解行動，涵蓋報導期間內的主要管理作為與治理成果，報導期間為2024年1月1日至12月31日。

2｜排放標準設定原則

本公司東台路科一廠的排水均納管至所在工業園區的處理系統，並於排放前進行內部預處理，確保水質符合我國法規要求。本公司嚴格依據我國地方政府及工業區管理單位所訂定的排放標準進行監測與管理，所有排放項目均達到法定標準。東台路科一廠位於法定納管區內，無未設限值地區的情形，因此排放標準得以全面依據我國法規要求進行統一管理。

3｜標準依據與水質參考

本公司在內部預處理過程中，針對排放水質設定主要水質指標的監控基準，確保水質穩定合規。這些內部標準參照我國工業區納管標準，並結合我國水資源協會的建議，形成水排放管理的具體指引，旨在降低對環境的潛在影響。

4｜接收水體條件考量

本公司排水經園區納管處理後排放，已充分考量下游水體的去向及相關環境保護規範。園區管理單位在設定排放標準時，已納入接收水體的環境特性與使用條件，本公司亦遵循這些規範，確保排放水質不會對下游水體的生態或用途造成不利影響。

5｜緩解行動與復育合作

為有效管理水排放，本公司在東台路科一廠設置預處理槽及冷卻池等設施，並由員工定期檢查排水設備的運作狀況，確保排放水質符合標準。此外，本公司定期與園區管理單位及我國地方政府協調排水相關議題，遵守所有政策更新與要求。目前，東台路科一廠的合作對象包括園區管理單位及我國地方政府，共同致力於水資源管理與環境保護。雖然現階段尚未實施明確的復育工程，但本公司已規劃未來導入雨水回收及緩衝池設施，以進一步提升水資源循環利用效率，減少排放對環境的影響。

6｜揭露範圍限制說明

本次揭露範圍僅涵蓋東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、辦公場所及海外據點。排除的據點主要因其業務性質不涉及顯著水排放活動，或因資料蒐集受限而無法完整呈現相關數據。本公司將持續檢視資料完整性，並計畫於未來逐步納入更多據點的揭露，以提升報告的全面性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度水排放管理機制報告

展現水資源管理與放流水品質控制成效｜確保環境保護與法規遵循

水排放管理概述

納管處理系統
所有據點排水均納管至工業園區處理系統，確保統一管理

內部預處理
排放前進行內部預處理，確保水質符合法規要求

法規標準遵循
嚴格依據地方政府及工業區排放標準進行管理

100%合規
所有排放項目均達到法定標準，無超標情形

排放標準與監控基準

內部監控基準
針對導電度及主要水質指標設定嚴格監控基準，
確保排放水質穩定性

台灣工業區標準
參照台灣工業區納管標準，
建立符合法規要求的內部管理指引

專業協會建議
結合地方水資源協會建議，
形成企業水排放管理的具體指引

環境影響考量
進一步降低對環境的潛在影響，超越法規最低要求

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- **5.1 溫室氣體排放管理**
- **5.2 能源效率與管理**
- **5.3 資材效率與循環管理**
- **5.4 水資源與放流水管理**

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

水排放處理流程

1 源頭管控
各據點產生的排水進行源頭分類與初步處理

2 內部預處理
設置預處理槽及冷卻池，確保水質達到排放標準

3 品質監測
定期檢測主要水質關鍵指標，確保合規排放

4 納管排放
經園區納管系統統一處理後排放至指定水體

現行緩解措施

已建立完善的水排放管理設施與監控機制，
確保排放水質持續符合標準

- ☑ 設置預處理槽及冷卻池設施
- ☑ 員工定期檢查排水設備運作
- ☑ 建立主要水質監控基準
- ☑ 內部預處理確保合規排放

協調合作機制

與園區管理單位及地方政府建立密切合作關係，
共同維護水環境品質

- ☑ 定期與園區管理單位協調
- ☑ 遵守地方政府政策更新
- ☑ 參與水資源管理相關會議
- ☑ 配合環境保護規範要求

未來改善計畫

規劃導入創新技術與設施，
進一步提升水資源循環利用效率

- ☑ 導入雨水回收系統
- ☑ 建置緩衝池設施
- ☑ 提升水資源循環利用
- ☑ 減少排放對環境影響

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 303-3 取水量

本公司重視水資源作為關鍵自然資本的永續性，2024年度持續優化水資源管理制度，將取水量分類與監控機制納入ESG治理架構，並由跨部門協作推動資料稽核與節水目標管理。所有取水來自第三方供水系統，主要應用於東台路科一廠製程、冷卻及生活用水，數據來源包含我國自來水公司帳單及園區納管紀錄，無需估算，具高度可追溯性與準確性。

揭露涵蓋東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、用水量極低的辦公室及海外據點，資料範圍與內部管理邊界一致，並定期檢討擴展可能性。所有用水數據皆為實測值，透過內部稽核程序確保一致性與可比性。

在水源風險辨識上，本公司採用WRI Aqueduct工具進行水壓力分析，確認東台路科一廠未位於高風險區，作為水資源風險控管與策略規劃參考。針對未來改善方向，本公司已啟動節水設備升級與循環水利用方案，並將逐步擴展揭露資訊，強化與利害關係人之間的透明對話，共同實現永續用水目標。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對東台路科一廠水資源管理中的取水活動進行全面揭露，聚焦於各類水源的取水量數據、分類標準以及相關管理機制。本段落旨在呈現本公司在水資源使用上的透明度，並展現對水資源永續管理的承諾與實際作為，報導期間為2024年1月1日至12月31日。

2｜總取水量（所有來源）

於2024年度，本公司東台路科一廠所有來源的取水總量為19.453百萬公升（19,453立方公尺）。此數據係依據東台路科一廠的實際用水記錄，透過年度用水帳單與內部統計彙整計算而得，確保數據的準確性與可追溯性。

3｜各來源類型

在取水來源分類方面，本公司於報導期間內的取水量主要來自第三方供水，總量為19.453百萬公升（19,453立方公尺），占總取水量的100%。其他來源，包括地表水、地下水、海水及產出水，於本年度均無取用記錄（各為0百萬公升）。此結構反映了本公司高度依賴第三方供水系統的特性，與前期的取水趨勢一致，未有顯著變化。

4｜水壓力地區來源

本公司於2024年度內未涉及具水壓力地區的取水活動，各來源類別（地表水、地下水、海水、產出水、第三方供水）在具水壓力地區的取水量均為0百萬公升。為確認此結果，本公司採用世界資源研究所（WRI）的Aqueduct工具進行水壓力評估，結合東台路科一廠所在區域的地理與水資源特性進行分析，確保評估的科學性與客觀性。

5｜淡水與其他水分類

在水質分類上，本公司取水總量19.453百萬公升（19,453立方公尺）均屬於淡水，無非淡水取用記錄（0百萬公升）。此分類依據為總溶解固體（TDS）值標準，凡TDS≤1,000 mg/L者定義為淡水。所有取水均來自第三方供水系統，符合我國水質規範，主要應用於東台路科一廠的製程、冷卻及生活用水等情境。

6｜分類標準與估算方法

本公司採用我國自來水公司標準，將TDS≤1,000 mg/L作為淡水分類依據，確保與我國規範一致。取水量數據來源為我國自來水公司年度用水帳單及園區納管記錄，透過直接統計取得，無任何估算或假設情境。本公司參考WRI Aqueduct工具進行水壓力地區識別，確保評估過程具備科學基礎與合理性。

7｜排除據點與限制說明

本揭露範圍僅涵蓋東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、海外分支機構及辦公室。排除原因在於其他據點及辦公室的用水量相對微小，且部分地區資料取得受限，難以確保一致性與完整性。本公司將持續檢視資料蒐集的可行性，逐步擴展揭露範圍。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度水資源管理報告

取水活動數據揭露與管理成效分析

總取水量	第三方供水	淡水比例	水壓力地區
19,453	100%	100%	0
立方米（m^3）	19,453 m^3	全數為淡水	取水量m^3

表1：2024年度各來源取水量統計表

取水來源	取水量 m3	比例（%）	水質分類	水壓力地區取水 m3
地表水	0	0%	-	0
地下水	0	0%	-	0
海水	0	0%	-	0
產出水	0	0%	-	0
第三方供水	19,453	100%	淡水	0
總計	19,453	100%	淡水	0

表2：2024年度水質分類統計表

取水來源	分類標準	取水量 m3	比例（%）	主要用途
淡水	TDS ≤ 1,000 mg/L	19,453	100%	製程、冷卻、生活用水
非淡水	TDS ≤ 1,000 mg/L	0	0%	—

圖1：取水來源結構圓環圖

2024年度取水來源分布（總量：19,453m^3）

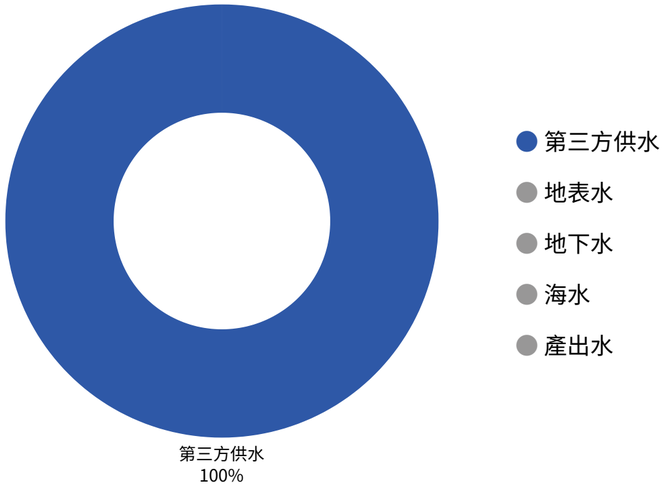
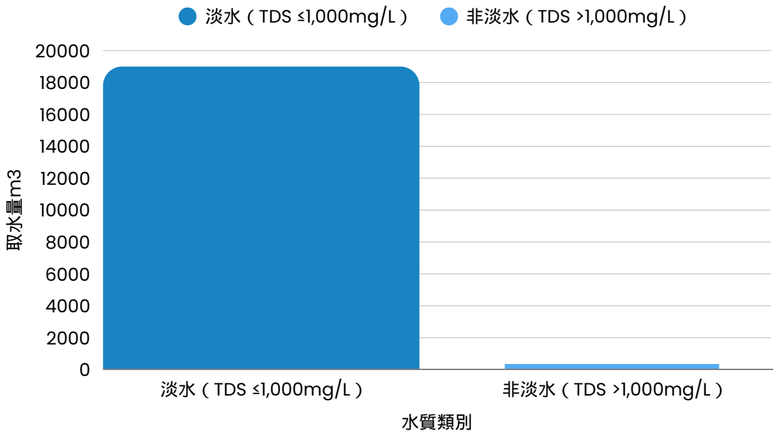


圖2：水質分類比較圖

2024年度水質分類統計



Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

圖3：水壓力地區評估示意圖

營運據點位置與 WRI Aqueduct水壓力評估結果

評估結果：所有營運據點均位於非水壓力地區
評估工具：世界資源研究所 （WRI） Aqueduct
評估範圍：主要營運據點地理位置分析

地表水	地下水	海水	產出水	第三方供水
0 m^3	0 m^3	0 m^3	0 m^3	0 m^3
水壓力地區	水壓力地區	水壓力地區	水壓力地區	水壓力地區

圖4：數據查證與驗證流程

台水帳單查證
台灣自來水公司年度用水帳單作為主要數據來源，確保取水量記錄的準確性與可追溯性

園區納管記錄
結合園區納管用水記錄，建立雙重查證機制，確保數據完整性

水質標準認證
依據台灣自來水公司標準，TDS≤ 1,000mg/L作為淡水分類依據

WRI Aqueduct評估
使用世界資源研究所Aqueduct工具進行水壓力地區識別，確保評估科學性

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 303-4 排水量

本公司於2024年持續強化水排放管理制度，將水管理納入ESG治理架構，由專責單位監控排放活動並定期向高階管理團隊報告，確保政策執行與我國法規符合性。在排放活動識別上，全年總排水量為10.053百萬公升（10,053立方公尺），水質分類為其他水，均透過第三方園區系統納管處理，無淡水或高水壓區域排放紀錄。

數據來源依據我國台水公司帳單及園區監測紀錄，具真實性與可追溯性，部分小型據點雖因設備限制存有資料缺口，但本公司已啟動改善計畫。揭露範圍涵蓋東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、辦公室及海外單位，未來將逐步擴大資料覆蓋，提升代表性與完整性。

在風險管控方面，本公司依我國環境保護法規及納管標準設立內部排放管理制度與超標應變流程，2024年無超標事件發生，並定期檢討監測結果以防未然。展望未來，本公司將強化監測設備、提升資料品質，並與供應鏈合作推動水資源管理，共同回應氣候與水資源挑戰。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據《GRI 303：水與放流水 2018》相關指引，針對2024年度東台路科一廠的水排放情形進行揭露。本段落聚焦於報導期間內的排水總量、目的地分類、水質區分、處理等級以及相關管理措施與標準依據，確保揭露內容與報導年度一致，並反映本公司在水資源管理上的實際作為與成果，報導期間為2024年1月1日至12月31日。

2｜總排水量與目的地分類

在2024年度，本公司東台路科一廠的總排水量為10.053百萬公升（10,053立方公尺）。根據水流去向分類，所有排水均排入第三方處理系統，總量為10.053百萬公升（10,053立方公尺），無任何排水直接排入地表水、地下水或海水。此分類反映了本公司在排水管理上與第三方合作處理的模式，確保排放符合我國規範。

3｜排水水質分類（淡水／其他水）

本公司依據總溶解固體（TDS ≤ 1,000 mg/L）的標準，將排水區分為淡水與其他水。在2024年度，總排水量10.053百萬公升（10,053立方公尺）中，淡水排放量為0百萬公升，其他水排放量為10.053百萬公升（10,053立方公尺）。所有其他水均排入第三方處理系統，佔總排水量的100%。本公司透過此分類方式，確保對排水水質的精確掌握與管理。

4｜壓力地區排放資訊

在2024年度，本公司在具水資源壓力地區的排水總量為0百萬公升，無論是淡水或其他水，均無排放至地表水、地下水、海水或第三方處理系統。壓力地區的判定依據採用國際公認的工具（如WRI Aqueduct），以確保評估的客觀性與準確性。本公司持續關注水壓力地區的資源管理，並將其納入長期水資源策略考量。

5｜排放處理方式與等級

在2024年度，本公司排放水在排放前的處理等級分布為：未處理0百萬公升、初級處理0百萬公升、次級處理0百萬公升、三級（深度）處理0百萬公升。所有排水均交由第三方處理系統進行後續處理，本公司依循我國作業標準，確保排放前已完成必要的內部管控與監測，以符合我國規範要求。

6｜優先關注物質與排放依據

本公司針對排放水中污染物或有害物質的界定，依據我國環境保護法規與園區排放標準進行管理。排放標準的制定參考我國環境保護法規以及園區納管排放標準，確保所有排水符合法定要求與地方規範。本公司透過定期監測與內部稽核，持續檢視排放水質是否達到標準，並針對潛在風險進行預防性管理。

7｜超標事件與估算方式

在2024年度，本公司無任何排放超標事件紀錄，超標事件數為0。排水量數據來源依據我國台水公司帳單及園區納管處理紀錄，無估算成分，全數為實際監測數據。本公司透過嚴謹的監測機制，確保排放數據的準確性與合規性，並定期檢討管理流程以降低風險。

8｜揭露範圍與限制說明

本公司本次揭露的排水數據僅統計東台路科一廠，不包含財報合併範圍內其他據點、海外據點及辦公室區域。排除部分據點的主要原因是資料蒐集的完整性與代表性考量，本公司將持續優化數據涵蓋範圍，提升未來揭露的全面性與一致性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

表1：2024年度排水目的地分類統計表

排水目的地	排水量 m3	比例（%）	淡水	水壓力地區 m3
地表水	0	0%	0	0
地下水	0	0%	0	0
海水	0	0%	0	0
第三方處理系統	10,053	100%	10,053	0
總計	10,053	100%	10,053	0

表2：2024年度排放前處理等級統計表

處理等級	處理描述	排水量 m3	比例（%）	後續處理方式
未處理	無任何處理程序	0	0	—
初級處理	物理沈澱、過濾	0	0	—
次級處理	生物處理	0	0	—
三級（深度）處理	化學處理、消毒	0	0	—
第三方處理	委託專業處理機構	10,053	100%	符合園區納管標準

2024年度水排放管理報告

GRI 303：水與放流水管理揭露｜排水量統計與合規監測

總排水量
10,053
立方米（m^3）

第三方處理系統
100%
10,053（m^3）

其他水排放
100%
10,053（m^3）

水壓力地區排放
0
m^3 排放量

🏆 2024年度零超標事件

本公司嚴格遵循台灣環保法規與園區排放標準，全年度無任何排放超標事件紀錄

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

圖1：排水目的地結構圓環圖

2024年度排水目的地分布（總量：10,053m³）

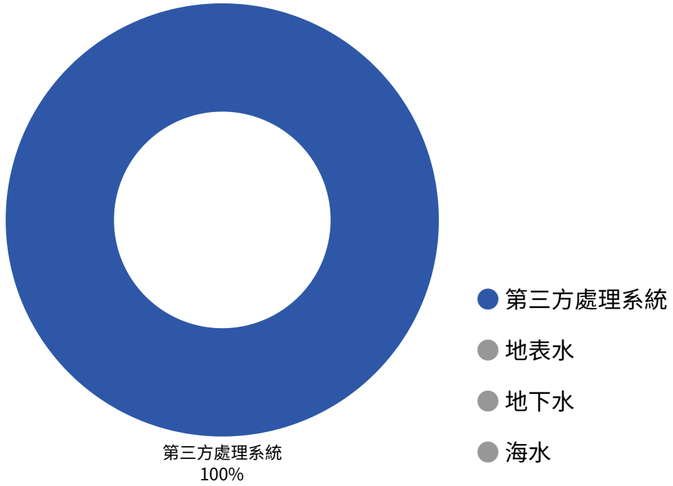


圖2：排水水質分類圖

2024年度排水水質分類統計

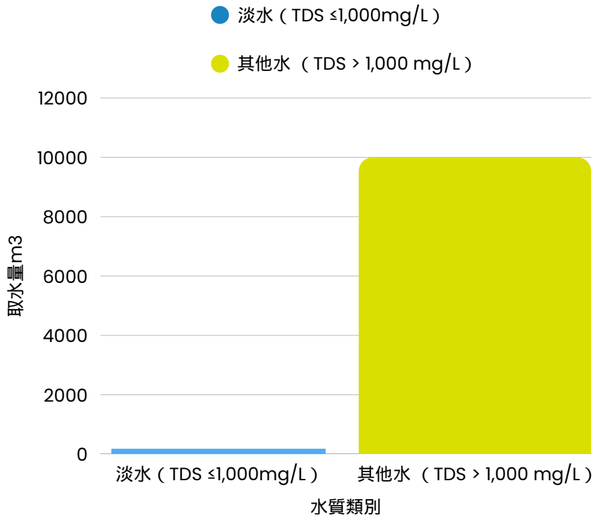


圖3：排放前處理等級分析

未處理	初級處理	次級處理	三級處理	第三方處理
0 m³	0 m³	0 m³	0 m³	10,053 m³
0%	0%	0%	0%	100%

圖4：排水管理流程示意圖

1 排水產生
營運據點產生排水，包含製程廢水、冷卻水及生活污水

2 內部管控
依循作業標準進行內部監測與管控，確保符合排放前檢測要求

3 第三方處理
全數排入第三方處理系統，由專業機構進行後續處理

4 合規排放
確保最終排放符合台灣環保法規與園區納管標準

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 303-5 耗水量

本公司秉持透明與負責任的原則，將水資源管理納入ESG治理架構，並建立盤查與監控制度，追蹤東台路科一廠用水情形，提升管理透明度與決策依據。2024年總耗水量為9.4百萬公升（9,400立方公尺），皆來自東台路科一廠，儲水量為0百萬公升（0立方公尺），顯示目前以即時用水為主，尚無設置大規模儲水設施。

目前本公司未訂定具體減量或再生水目標，但已導入節水設備與日常管理措施，並計畫結合氣候風險進行中長期目標設定。水壓力風險方面，東台路科一廠與供應商皆未位於高風險區域，但本公司仍定期進行評估與異常應對。

數據以「耗水量＝取水量－排水量」計算，來源為我國台水公司帳單與園區記錄，並經內部稽核確保準確性，後續將導入感測器強化精確度。揭露範圍聚焦於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、海外分支機構、辦公室及供應商，未納數據因蒐集困難，本公司將持續優化資料流程，提升資訊代表性與揭露品質。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據《GRI 303：水與放流水 2018》相關指引，針對2024年度東台路科一廠的水資源消耗情形進行揭露。本段落旨在呈現本公司在水資源管理上的表現，包括整體耗水量、壓力地區分布、儲水量變化、計算方法及相關據點資訊，確保報導內容與標準要求一致，並展現本公司在水資源永續管理上的努力與透明度，報導期間為2024年1月1日至12月31日。

2｜總耗水量與壓力地區耗水情形

本公司於2024年度的總耗水量為9.4百萬公升（9,400立方公尺）。經過盤查與分析，本公司確認東台路科一廠並無位於水壓力地區的設施。本公司仍持續關注水資源風險的潛在影響，特別是氣候變遷可能導致的區域性水資源短缺，並將其納入長期風險評估中，以確保營運活動與水資源使用的永續性。

3｜儲水量變化

本公司於2024年度未有顯著的儲水量變化，年初與年末儲水量均維持在0百萬公升（0立方公尺）。這主要與本公司的營運模式有關，現階段本公司並未設置大規模儲水設施，而是依據實際需求即時取用與管理水資源，確保使用效率。

4｜耗水量計算方法與假設

本公司水消耗量的計算主要依據我國自來水公司提供的帳單數據以及園區納管記錄，採取「耗水量＝取水量－排水量」的計算方式。本公司透過內部監測機制定期彙整相關數據，並與外部帳單進行比對，以確保資料的準確性與一致性。若有數據異常情況，本公司將進一步檢核來源與記錄方式，以提升揭露品質。

5｜設施耗水資訊

本公司在台灣高雄市路竹區的東台路科一廠為主要營運據點，於2024年度的耗水量為9.4百萬公升（9,400立方公尺）。經評估，該廠區並未位於水壓力地區。本公司仍持續監控該據點的水資源使用情形，並透過節水措施與設備優化，降低不必要的耗水風險。

6｜供應商耗水資訊

本公司目前未識別出具顯著水足跡的主要供應商，亦無供應商據點位於水壓力地區，相關耗水量為0百萬公升（0立方公尺）。本公司仍將供應鏈水資源風險納入長期管理考量，未來將進一步評估供應商的水足跡影響。

7｜揭露範圍與限制說明

本公司本次揭露範圍僅涵蓋東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內其他據點、海外分支機構、辦公室及供應商據點。相關資料主要聚焦於直接營運活動的水資源使用情形，部分間接耗水數據可能因取得困難而未納入本次報導。本公司將持續完善資料蒐集機制，提升未來揭露的完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度水資源消耗管理報告

GRI 303：水與放流水管理揭露｜排水量統計與合規監測

總耗水量	水壓力地區耗水	儲水量變化	供應商耗水
9,400	0	0	0
立方米（m^3）	m^3（無據點位於水壓力地區）	m^3（年初與年末均為0）	m^3（無顯著水足跡供應商）

圖1：水資源平衡計算方法

耗水量計算公式

取水量 19,453 m^3 − 排水量 10,053 m^3 = 耗水量 9,400m^3

表1：2024年度水資源消耗統計表

項目	數量 m3	數據來源	水壓力地區 m3	備註說明
總取水量	19,453	台水帳單、園區記錄	0	100%第三方供水
總排水量	10,053	台水帳單、園區記錄	0	100%第三方處理
總耗水量	**9,400**	計算得出	0	**取水量、排水量**
儲水量變化	0	內部監測	0	年初與年末均為0
供應商耗水	0	供應商調查	0	無顯著水足跡供應商

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
- 5.1 溫室氣體排放管理
- 5.2 能源效率與管理
- 5.3 資材效率與循環管理
- 5.4 水資源與放流水管理

Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

圖2：水資源使用結構分析

水資源使用與回收分布（總取水量：19,453m³）

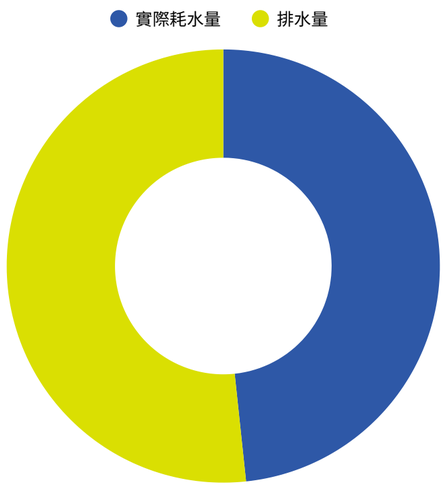


圖3：水資源平衡分析圖

2024年度水資源平衡分析

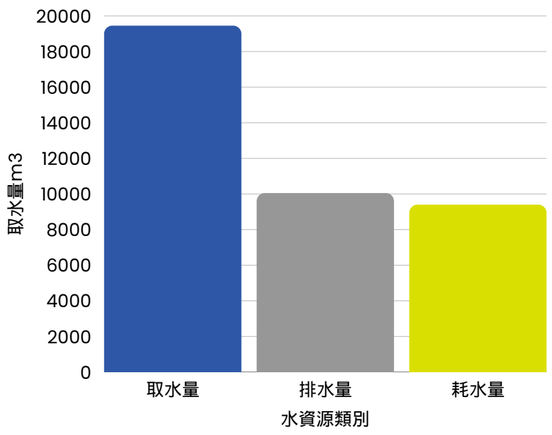


圖4：耗水量計算方法與數據驗證流程

數據收集
收集台灣自來水公司帳單數據及園區納管記錄

取水量數據= 台水帳單 ＋ 園區記錄

數據比對
內部監測機制定期彙整並與外部帳單進行比對驗證

驗證機制= 內部記錄 ↔ 外部帳單

耗水量計算
採用國際標準計算方式，確保資料準確性與一致性

耗水量 = 取水量 - 排水量 ± 儲水量變化

品質確保
數據異常檢核並追溯來源，提升揭露品質

品質管制=異常檢核+來源追溯

圖5：主要營運據點耗水資訊

東台路科一廠 -高雄市路竹區

2024年度耗水量	水壓力地區評估	監控狀態	節水措施
9,400 m³	非水壓力地區	持續監控中	設備優化進行中

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
• 5.1 溫室氣體排放管理
• 5.2 能源效率與管理
• 5.3 資材效率與循環管理
• 5.4 水資源與放流水管理
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 303 水與放流水

東台精機於 2024 年度展現水資源管理成效，總取水量為 19.453 百萬公升（19,453 立方公尺），全數來自市政自來水，無取用地下水或地表水。總排水量為 10.053 百萬公升（10,053 立方公尺），全數經園區納管系統處理，總耗水量為 9.4 百萬公升（9,400 立方公尺），集中於台灣高雄市路竹區的東台路科一廠。相較 2023 年，全年用水量下降 12%，主要得益於冷卻水塔效率提升與循環用水策略執行。

公司已設定用水強度指標與年度減量目標，確認東台路科一廠不位於水資源壓力地區，2024 年度未發生缺水、限水或排放超標事件，顯示營運風險低且管理穩定。本揭露僅涵蓋東台路科一廠，未包含財報合併範圍內其他據點及海外據點，公司已制定資料完整性提升計畫，逐步擴大揭露範圍。

數據來源以我國自來水公司帳單與園區納管統計為主，無估算成分，確保資訊準確性與可比性。耗水量依「取水量減排水量」計算，年初與年末儲水量為 0 百萬公升，反映即時取用為主的用水模式。公司透過內部稽核確保資料一致性，並採用世界資源研究所（WRI）Aqueduct 工具評估水壓風險，確認東台路科一廠與主要供應商不在高風險區域。

在排水水質管理方面，公司參照我國工業區納管標準，確保全年合規率達 100%，未發生違規事件。該數據納入管理團隊決策，作為資源配置與目標設定依據。

展望未來，公司將細化用水強度指標，結合氣候風險情境分析，設定中長期節水目標，並探索雨水回收與水再利用方案，降低對外部水源依賴。公司將持續與工業區管理單位及地方政府合作，參與區域節水專案，並透過說明會與利害關係人溝通。

在供應鏈管理方面，雖未識別出水足跡顯著的高風險廠商，公司已將其納入長期監測與績效評估架構，未來將透過協作平台與評等制度，推動供應商參與節水行動。

公司將持續強化水資源績效監測與揭露機制，提升資訊透明度與代表性，確保在未來水資源挑戰中維持管理領先與競爭優勢，為環境與產業永續貢獻力量。

Ch6

AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

6.1 安全衛生體系與治理
6.2 危害辨識與風險控制
6.3 健康服務與促進
6.4 參與、溝通與訓練
6.5 安全績效與持續改善

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
• 6.1 安全衛生體系與治理
• 6.2 危害辨識與風險控制
• 6.3 健康服務與促進
• 6.4 參與、溝通與訓練
• 6.5 安全績效與持續改善
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

6.1 安全衛生體系與治理

GRI 403-1 職業安全衛生管理系統

本公司致力於建構完善的職業安全衛生管理制度，保障所有工作者的健康與安全，並將其納入整體公司治理架構中。制度設計參照ISO 45001:2018國際標準，透過跨部門協作與專責小組推動，並由高階主管負責監督與定期檢討，確保制度與營運策略保持一致。我們於內部設有正式任用的OHS副理，專責推動安全政策與跨部門協調，並將安全績效納入管理考核機制，以提升執行力與治理成熟度。2024年，系統成效顯著，無重大工安事故，健康檢查涵蓋率達99.68%，展現對職場安全的堅實承諾。

制度涵蓋範圍包括台灣營運據點（母公司及台灣子公司）所有正職員工與派遣人員，對於高風險作業（如工具機操作、設備維護）或長期合作的外包人員亦提供必要安全訓練。然而，考量供應鏈特性與資源配置，目前尚未涵蓋全部外部工作者與海外據點。針對此限制，我們已啟動涵蓋範圍擴大計畫，並規劃逐步導入流程，以提升整體職場安全防護水準。我們將持續透過制度優化、風險預警、內部稽核及員工參與機制，精進安全治理體系，打造兼具預防性與回應能力的健康工作環境。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業健康與安全管理制度的建置與運作進行全面揭露，旨在呈現我們在保障員工及相關工作者安全與健康方面的努力與成果。本次報導涵蓋制度設計、適用範圍、責任分工及持續改善機制等面向，時間範圍為2024年1月1日至12月31日，揭露範圍為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）。

2｜依法建置職業安全衛生制度

本公司依據國內相關法規要求，全面建置職業安全衛生管理制度，確保所有營運活動符合法律規範。我們定期檢視法規更新，並將其融入內部管理流程，以確保制度具備法遵基礎並能有效執行。

3｜採行標準與認證情形

本公司職業安全衛生管理制度依據ISO 45001:2018國際標準設計與運作，並於2024年由金屬工業研究發展中心完成第三方認證，確保系統架構符合國際最佳實踐。我們持續透過年度外部驗證與內部稽核，提升制度的可信度與治理水平。

4｜管理系統涵蓋範圍

本公司職業安全衛生管理系統涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）全體正式員工及派遣工作者，確保其工作環境的安全與健康保障。針對部分外包及承攬人員，僅限於特定高風險或長期合作對象納入基本安全訓練與管理規範。

5｜內部員工涵蓋情形

本公司的職業安全衛生管理制度全面包含台灣營運據點（母公司及台灣子公司）所有正職員工及派遣人員，無論其工作地點或職務類型，均受到制度保護與相關安全措施的保障，確保每位內部工作者都能在安全的環境中執行職務。

6｜第三方與承攬人員納入情形

針對第三方及承攬人員，本公司目前僅將台灣營運據點（母公司及台灣子公司）高風險作業或長期合作的外包人員納入管理範圍，並針對重大施工項目的人員實施安全訓練與相關規範。我們持續評估擴大涵蓋範圍的可行性，以強化整體工作場所的安全性。

7｜職業安全衛生負責人類型

本公司的職業安全衛生管理由內聘的OHS副理負責，該職位為正式員工，直接隸屬於公司管理層，確保制度執行與決策能快速回應內部需求，並與其他部門有效協調。OHS副理同時與職業安全衛生委員會合作，納入員工意見，促進安全治理的參與性。

8｜是否具持續改善制度

本公司已建立持續改善機制，每年透過管理會議提出改善建議，並執行內部稽核與回饋流程，以檢視制度效能與執行狀況。我們根據稽核結果調整政策與措施，確保管理系統能持續優化並符合實際需求。

9｜揭露範圍與限制

本公司本次揭露範圍以台灣營運據點（母公司及台灣子公司）為主，全面導入職業安全衛生管理制度。海外據點、臨時工及部分外包人員目前尚未納入管理系統，主要是因地域差異與資源配置限制。我們將持續評估擴大涵蓋範圍的可能性，以達成更全面的安全保障。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

職業安全衛生管理制度

2024年度管理架構與執行現況報告

職業安全衛生負責人資訊

OHS

內聘OHS副理職

職位性質：正式員工
組織層級：直接隸屬管理層
主要職責：制度執行與決策反應
協調範圍：跨部門有效協調

管理制度涵蓋範圍統計

1 內聘OHS副理 （正式員工）	**100%** 台灣營運據點 全面導入
年度 持續改善 機制頻率	**多據點** 未來擴展 評估中

職業安全衛生管理組織架構

公司管理層
最高決策與政策制定

↓

OHS副理（內聘正式員工）
制度執行、決策反應、跨部門協調

↓

各部門執行單位
具體措施實施與回饋

持續改善機制流程

年度改善循環機制

1. **主管管考會議**
   每年定期召開，檢討現行制度執行狀況，提出改善建議
2. **內部稽核執行**
   系統性檢視制度效能，發現潛在問題與改善機會
3. **回饋流程建立**
   收集各部門執行回饋，建立雙向溝通機制
4. **政策措施調整**
   根據稽核結果調整政策，確保管理系統持續優化

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

制度涵蓋範圍分析

☑ 目前涵蓋範圍

- ☑ 台灣營運據點全體員工
- ☑ 正式員工完整保障
- ☑ 內聘OHS副理制度
- ☑ 年度持續改善機制
- ☑ 主管管考會議制度
- ☑ 內部稽核回饋流程

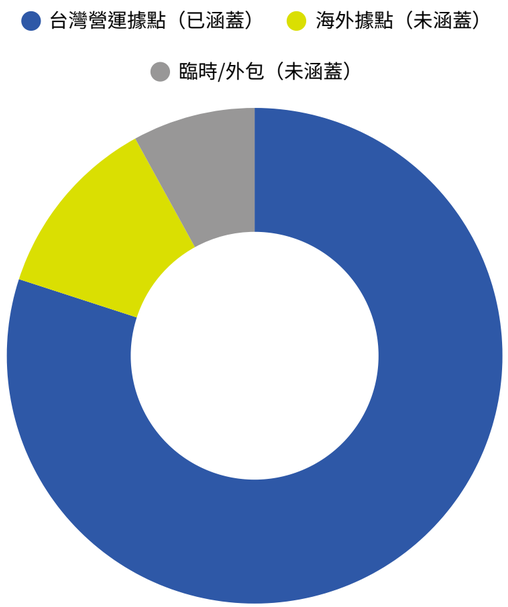
✕ 目前涵蓋範圍

- ✕ 海外營運據點
- ✕ 臨時工作人員
- ✕ 部分外包人員
- ✕ 非台灣主廠員工
- ✕ 短期派遣人員
- ✕ 承攬商作業人員

🎯 未來擴展計畫與目標

- 海外據點整合：評估各海外據點導入職業安全衛生管理制度的可行性
- 人員涵蓋擴大：逐步將臨時工及外包人員納入管理範圍
- 資源配置優化：克服地域差異與資源限制，建立統一標準
- 制度標準化：建立適用於不同據點的標準化管理流程
- 監督機制強化：建立跨據點的統一監督與稽核機制
- 持續改善深化：將改善機制擴展至所有營運據點

制度涵蓋比例分析



制度特色：本公司採用 內聘OHS副理制度，確保職業安全衛生管理與公司營運緊密結合，透過直接隸屬管理層的組織設計，能快速反應內部需求並有效協調各部門，建立完整的持續改善機制。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
• 6.1 安全衛生體系與治理
• 6.2 危害辨識與風險控制
• 6.3 健康服務與促進
• 6.4 參與、溝通與訓練
• 6.5 安全績效與持續改善
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

本公司深知職業健康與安全為永續經營基石，2024年度持續強化相關制度建構與治理機制，並將其內嵌於ESG架構中，由高階管理層監督，結合環安室、人力資源部門與各廠區負責人，依據風險評估與法規要求制定行動方案與改善目標。制度涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）96%的工作者，包括員工與承攬商，針對工具機製造作業（如機械操作、設備維護）提供專項安全管理。2024年無重大工安事故，記錄9件輕傷事故（2件職業傷害、7件通勤事故），健康檢查涵蓋率達99.68%，訓練人次達1,496，展現系統高效成效。雖然海外據點尚未全面納入，但台灣營運據點（母公司及台灣子公司）管理數據已與基準年保持一致性，未來將持續擴大範圍。為確保資料準確與透明，本公司採用系統化計算與現場稽查雙軌並行，並揭露計算方法與限制條件，便於外部理解。排除對象為4%低風險者，如訪客與非作業協力廠商，分類原則已內部制度化並隨營運調整更新。

台灣營運據點（母公司及台灣子公司）已取得ISO 45001認證，涵蓋率96%，並實施年度外部查證與每季內部稽核機制，由環安室統籌執行並回報管理階層，形成治理閉環。數據以年末總人數為基準，含兼職員工。未來將強化海外據點整合與全球一致性，持續以制度創新與風險控管邁向零事故職場。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業健康與安全管理系統進行全面揭露，旨在呈現我們在職場安全與健康保障方面的制度設計、涵蓋範圍及治理成效。報導期間涵蓋2024年1月1日至12月31日，聚焦於系統的適用對象、認證情形及稽核機制，揭露範圍為台灣營運據點（母公司及台灣子公司），以確保相關資訊的透明度與可信度。

2｜管理系統涵蓋率

在2024年度，本公司職業健康與安全管理系統涵蓋率達到96%，適用於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）所有員工以及廠區內的承攬商，特別針對工具機製造作業（如機械操作、設備維護）實施風險管控。我們致力於將系統擴展至主要工作場域，確保職場安全與健康保障措施能全面落實於日常營運中。

3｜內部認可系統涵蓋率與依據

本公司內部認可的職業健康與安全管理制度涵蓋率為96%，適用於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）及相關廠區作業人員。此制度依據國際通用標準與國內法規制定，並結合公司內部風險評估與控制措施，確保系統與實際營運需求高度契合。

4｜外部認證與標準說明

本公司台灣營運據點（母公司及台灣子公司）已通過金屬工業研究發展中心的認證，取得ISO 45001職業健康與安全管理系統標準認證。此認證體現了我們在職場安全與健康管理上的國際水準，並為持續改善提供專業指引。

5｜外部認證系統涵蓋率

經外部認證的ISO 45001管理系統涵蓋率為96%，適用於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）所有員工及廠區承攬商，與整體管理系統涵蓋率一致。此高比例反映了本公司對職業健康與安全管理的高度承諾，以及對第三方驗證的重視。

6｜稽核制度類型與依據

本公司採行內外部並行的稽核制度，包含年度外部認證以及每季內部稽核。內部稽核依據ISO 45001標準執行，涵蓋全區域作業場域，由環安室負責統籌規劃與實施，確保管理系統的有效性與持續改善。

7｜被排除人員比例與說明

本公司職業健康與安全管理系統未涵蓋4%的工作者，主要為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的臨時訪客及非現場作業的協力廠商。此類人員因屬低風險群體，且與本公司核心作業場域無直接關聯，故未納入系統管理範圍。

8｜工作者分類依據

本公司依據人資系統及協力合約進行工作者身分分類，明確區分正式員工與外包或承攬人員。此分類方式確保了管理系統適用對象的清晰界定，並為後續比例計算與政策執行奠定基礎。

9｜比例計算方式與統計基準

本公司以12月底總人數作為統計基準，計算職業健康與安全管理系統的涵蓋比例，並將兼職員工納入統計範圍。此方法確保了數據的時效性與一致性，反映年度最終的人員結構。

10｜揭露限制與補充說明

本揭露僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）廠區的相關數據與管理情形，海外據點因制度與法規差異尚未納入報導範圍。我們將持續檢討與擴展揭露邊界，以提升整體資訊的完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

職業健康與安全管理系統

2024年度績效報告|報導期間：2024年1月1日-12月31日

96%
總體系統涵蓋率

96%
ISO 45001認證涵蓋率

4%
未涵蓋人員比例

4次
年度內部稽核頻率

外部認證與標準

ISO 45001　金屬工業研究發展中心認證

台灣總部已通過國際標準認證，展現職場安全管理的專業水準

管理系統涵蓋範圍

涵蓋96%工作者

未涵蓋對象：臨時訪客及非現場作業協力廠商
原因：低風險群體，與核心作業無直接關聯

管理系統運作流程

1. **風險評估**
   年度風險評估
   結合國際標準
2. **目標設定**
   訂定改善目標
   制定行動方案
3. **系統執行**
   跨部門協作
   全面實施管理
4. **稽核檢核**
   內外部稽核
   持續改善機制

2024年度重要里程碑

每　季
內部稽核
由環安室統籌執行全區域稽核，確保系統有效運作

年　度
外部認證
通過ISO 45001標準認證，維持國際管理水準

12月底
數據統計
以年底總人數為基準，計算系統涵蓋率與績效指標

本公司深知職業健康與安全是企業永續經營的基石，將持續以工作者福祉為核心，透過制度創新與全員參與，共同打造零事故的職場環境。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

6.2 危害辨識與風險控制

GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司將職業安全衛生管理制度納入ESG治理架構，秉持系統化與持續改善原則，由跨部門職業安全衛生委員會統籌危害辨識、風險評估與改善行動，並透過每日巡檢、每月自查與年度稽核，覆蓋製造、倉儲、研發等作業場域，確保制度與實務相符。2024年無重大工安事故，記錄9件輕傷事故（2件職業傷害、7件通勤事故），健康檢查涵蓋率達99.68%，訓練人次達1,496，展現風險管控成效。

台灣營運據點（母公司及台灣子公司）為主要管理對象，涵蓋全體正職與派遣人員，並針對高風險外包商與特定群體（如外籍、高齡、孕婦）提供補充保障。針對異常事件，我們設有匿名通報機制與非例行調查流程，即時掌握潛在風險，並追蹤改善成效，避免重複發生。

員工參與是制度核心，委員會每季召開會議，透過基層代表制度收集意見，強化安全管理透明度與信任，並保障通報匿名性與反報復原則。事故發生後，由主管調查根因並制定改善對策，設有追蹤與時程管控機制。展望未來，我們將持續擴大制度涵蓋範圍至海外據點，優化跨部門治理與資源配置，落實高階主管責任，打造安全、健康、具韌性的工作環境。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業安全衛生的管理與風險辨識機制進行全面揭露，旨在呈現我們在危害辨識、事故應變與員工參與等方面的制度設計與執行成效。本揭露涵蓋報導期間內相關政策、流程與改善措施的實施情形，展現我們對工作場所安全的堅定承諾。報導期間為2024年1月1日至12月31日，揭露範圍為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）。

2｜危害識別與頻率

本公司已建立完善的危害識別制度，透過每日巡檢、每月部門自查以及年度主管審查的頻率，確保工作場所潛在風險得以即時辨識與管控，特別針對工具機製造作業（如機械操作、設備維護）。每日巡檢由現場人員負責，針對作業環境進行基本檢查；每月部門自查則由各部門自行檢視作業流程中的安全隱患；年度主管審查則由高階管理人員進行全面稽核，確保制度執行無遺漏。此機制每月涵蓋全廠範圍，適用於製造、倉儲及研發部門等所有主要作業區域，確保各單位均受到一致的安全保障。

3｜非例行觸發通報機制

為應對突發狀況，本公司設有完善的通報流程，員工可透過匿名信箱或現場舉報等方式，針對事故或異常事件進行回報。一旦發生事故，相關調查程序將即時啟動，確保事件得以快速處理與記錄。此機制旨在鼓勵員工主動反饋潛在風險，並保障通報過程的透明與效率。

4｜風險評估與改善應用

本公司採用風險矩陣作為風險評估工具，每半年由職安專員主導進行分級檢討，針對辨識出的危害進行優先順序評估與管理。評估結果不僅用於辨識高風險區域，更納入年度職安策略修正與教育訓練調整，確保資源配置與預防措施能針對性地強化安全管理。透過此機制，我們持續優化工作環境的安全性，並將風險評估結果轉化為具體行動。

5｜弱勢族群保障措施

本公司特別考量弱勢族群的需求，針對身心障礙者及孕婦等群體，提供必要的輔助措施。如有外籍員工時，我們提供多語言安全指引與圖示化操作說明，確保語言障礙不影響安全認知；同時針對特殊需求調整工作安排，降低潛在風險。此舉旨在保障每位員工均能在安全且友善的環境中工作。

6｜通報權利與反報復保障

為鼓勵員工主動通報安全隱患，本公司設有匿名信箱與現場無記名問卷機制，確保員工能以不受壓力的方式反饋問題。我們明訂管理規章，嚴禁對通報人進行任何形式的懲處或報復，並透過內部宣導強化員工對此權利的認知。此政策旨在建立信任文化，確保每位員工均能安心行使通報權益。

7｜拒絕危險工作的權利

本公司明確保障員工拒絕危險工作的權利，員工若發現作業環境或任務存在安全風險，可即時報備並拒絕執行相關工作。此權利受到公司政策保護，員工不會因此遭受職位或工資上的不利影響。我們透過內部訓練與溝通，確保員工了解並能有效行使此權利。

8｜員工參與風險評估與改善

本公司設立職業安全衛生委員會，每季定期召開會議，討論安全議題與改善措施，並透過代表參與制度，確保員工意見能充分反映於決策過程中。2024年無勞資糾紛，顯示參與機制的有效性。此機制涵蓋所有員工，並將從事高風險作業（如工具機操作、設備維護）及固定合作的外部承包商納入管理範圍，確保相關工作者均能參與風險評估與事故調查，共同提升工作場所安全。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

9｜事故調查與矯正制度

本公司針對所有事故建立嚴謹的調查機制，由責任主管進行書面調查並回報事件詳情，包含事故成因與影響分析。2024年記錄9件輕傷事故（2件為機械操作相關的職業傷害，7件為通勤事故），共開立28件矯正措施，改善完成率100%。後續改善措施由部門主管負責執行，並以每月回報的方式追蹤進度，確保問題獲得根本解決。此制度旨在避免同類事件重複發生，並持續優化安全管理流程。

10｜揭露範圍與限制

本揭露之統計數據與制度說明僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），尚未包含海外據點或子公司之相關資料。我們將持續檢視資料蒐集與整合機制，逐步擴大揭露範圍，以確保未來報告更具全面性。

① 系統化管理與ESG整合

ESG治理架構整合
將安全制度內嵌於整體ESG治理架構中

跨部門職安委員會
統籌危害辨識、風險評估與改善措施執行

內部稽核機制
確保政策落地與有效執行

全面覆蓋作業區域
製造、倉儲及研發等作業區域全覆蓋

多層次檢查頻率
每日巡檢、每月自查與年度審查

②異常事件應對機制

非例行通報流程
事故或異常狀況發生時迅速啟動調查

多元反饋管道
匿名信箱與現場舉報即時反饋機制

危害辨識整合
與日常危害辨識制度相輔相成

風險全面管控
確保潛在風險得以全面識別與控制

追蹤改善機制
每月回報與改善追蹤避免問題重複

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

③揭露範圍與代表性

高度代表性
涵蓋台灣總部所有主要作業區域與員工類型

弱勢族群關懷
身心障礙、高齡及孕婦等族群提供友善支持措施

一致性與包容性
確保所有員工均受到平等保護

資料連續性
與過去年度資料比對確保可比性

外包商納入
高風險作業及固定合作外包商管理

④員工參與與權益保障

職業安全衛生委員會
每季召開會議透過代表制度收集意見

決策透明度
確保決策透明度與流程品質

匿名通報保障
匿名通報機制與反報復保障

拒絕危險權利
賦予員工拒絕危險工作的自主權

持續優化
定期檢視參與成效優化溝通管道

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

危害識別頻率與執行機制

日

每日巡檢

針對作業環境進行基本檢查，即時辨識潛在風險

負責人員：現場作業人員

月

每月部門自查

各部門自行檢視作業流程中的安全隱患

負責單位：各部門主管

年

年度主管審查

高階管理人員進行全面稽核，確保無遺漏

負責層級：高階管理人員

特殊群體健康保護

100%
全廠範圍
每月涵蓋

3
主要部門
製造／倉儲／研發

半年
風險評估
檢討頻率

24/7
通報機制
隨時可用

非例行事件通報與處理流程

事故發生
突發事故或異常事件

↓

員工通報
匿名信箱或現場舉報

↓

即時審查
調查程序立即啟動

↓

快速處理
事件處理與記錄

↓

改善措施
預防措施制定執行

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

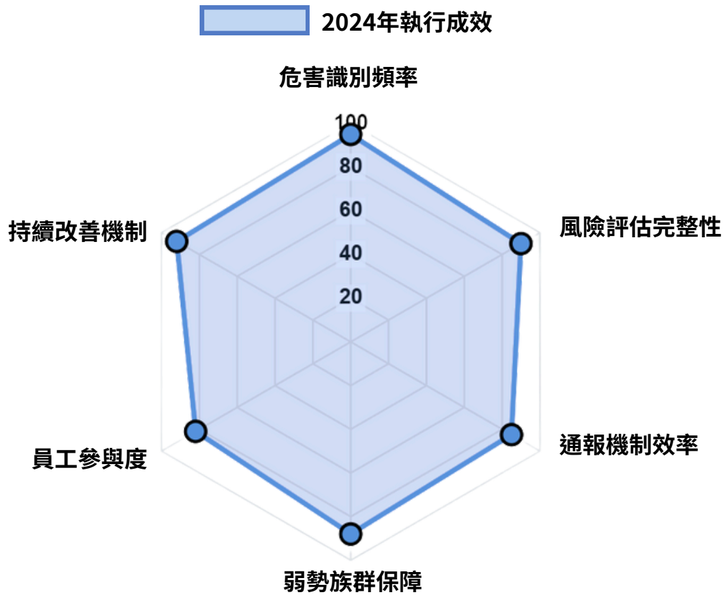
風險矩陣評估工具

低風險	低風險	中風險	中風險	高風險
低風險	中風險	中風險	高風險	高風險
中風險	中風險	高風險	高風險	高風險

評估頻率
每半年由職安專員主導進行分級檢討

應用範圍
年度職安策略修正與教育訓練調整

風險管理機制執行成效



弱勢族群特殊保障措施

高齡員工

- 彈性調班安排
- 體力適性評估
- 輔助設備提供
- 健康監測加強

孕婦員工

- 工作環境調整
- 危險作業避免
- 休息空間提供
- 特殊需求照護

制度特色：本公司建立三層級危害識別機制（每日-每月-每年），結合風險矩陣評估工具，每半年進行分級檢討。特別針對弱勢族群提供客製化保障措施，確保每位員工都能在安全友善的環境中工作。

持續改善：透過匿名通報機制鼓勵員工主動反饋，將風險評估結果轉化為具體行動，持續優化工作環境安全性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本公司於2024年度持續強化職業健康與安全管理，將風險辨識與控制制度納入整體ESG治理架構，並透過跨部門協作機制，由環安室、人力資源部與營運單位共同參與風險評估與改善行動。設立年度目標與內部稽核，確保管理成效符合法規與實務需求。

針對作業風險，我們聚焦於設備操作、製程變更與工作環境，透過定期巡查與風險等級分類，擬定優先改善計畫，並逐步優化識別流程。制度適用於全體員工，並涵蓋部分外包與承攬人員，要求遵守入廠安全規範。

為降低健康風險，我們持續優化作業流程、加強防護設備與急救設施，同時針對高風險與弱勢群體（如孕婦、身心障礙者）提供支持措施。心理健康方面則設有講座與諮詢資源，協助應對壓力與過勞問題。目前制度執行以台灣總部為主，海外據點與供應商管理尚在整合中。我們將持續擴大揭露範圍與供應鏈管理強度，強化制度一致性與實質影響力。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業健康與安全風險的預防與控制進行全面揭露，旨在呈現我們在營運、產品、業務關係及供應鏈中識別與管理職業健康風險的作為與成效。以下內容涵蓋本公司於報導期間內的制度設計、風險評估與控制措施。

2｜業務關係健康風險識別

本公司已針對與業務關係相關的職業健康風險進行初步識別，特別是與主要供應商及部分協力廠商的合作層面。我們要求主要供應商簽署職業健康與安全相關條款，以確保其符合基本的安全管理標準。同時，部分協力廠商已納入安全衛生教育訓練，以提升其對風險的認知與應對能力。目前尚未將二級供應商及小型協力廠商全面納入管理，後續將進一步強化相關機制。

3｜內部營運與產品風險評估

本公司定期執行現場風險評估，針對內部營運場所、作業環境及設備進行全面巡查，以辨識潛在的職業健康風險。我們的評估流程涵蓋作業方式、設備使用及工作環境條件，確保能及時發現可能影響員工健康的隱患，並作為後續改善措施的依據。

4｜健康風險預防措施

依據風險評估結果，本公司採取多項預防措施以降低職業健康風險，包括為員工配發適當的個人防護裝備（PPE）、改善工作場所通風條件、定期安排健康檢查，以及持續進行職業安全衛生宣導活動。這些措施旨在從源頭減少健康風險的發生，並提升員工對安全作業的意識。

5｜健康風險控制與緩解

為進一步保護員工健康，本公司針對健康檢查中發現的異常情況進行追蹤管理，確保員工獲得適當的醫療支持或工作調整。同時，我們在現場設置急救設施，以便在緊急情況下提供即時協助。必要時，我們也會根據員工健康狀況調整崗位安排，以降低風險衝擊。

6｜承攬人員保護安排

本公司對承攬人員提供與內部員工一致的健康保護措施，所有承攬人員在進入廠區前須完成安全衛生教育訓練，確保其了解相關風險與防護要求。此外，我們在現場安排監督人員，確保承攬人員正確執行個人防護裝備（PPE）穿戴及相關安全規範。

7｜弱勢群體健康考量

本公司特別考量弱勢群體的健康風險與保障需求，針對孕婦及身心障礙員工提供友善支持措施，以降低工作環境對其健康的潛在影響，確保其工作安全與福祉。本公司無夜班制度，弱勢群體（孕婦及身心障礙員工）可依需求申請免除高負荷作業或調整工作站設施（如無障礙通道或人體工學設備），以進一步保障其健康與舒適度。

8｜心理社會風險管控措施

本公司重視員工的心理健康，針對過勞、壓力及職場騷擾等心理社會風險採取積極管理措施。我們定期舉辦心理健康講座，提供員工相關知識與資源，並設立諮詢管道與壓力管理支持系統，以確保員工在面對心理挑戰時能獲得及時支持。

9｜供應鏈職安衝擊管理

本公司已將部分協力廠商納入職業健康與安全管理範疇，要求其遵守相關條款並接受安全稽核，以確保其作業環境符合基本安全標準。目前尚未對所有供應鏈據點進行全面查核，未來將進一步擴展管理範圍，提升供應鏈整體的健康與安全表現。

10｜揭露範圍與限制說明

本揭露之統計數據與制度說明僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），尚未包含海外據點於或子公司之相關資料，部分協力廠商亦尚未納入統計與管理範圍。我們將持續檢視資料蒐集與整合機制，逐步擴大揭露範圍，提升資料完整性與透明度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

職業健康與安全風險管理

2024年度風險預防與控制體系

風險管理架構

營運風險
內部營運場所、作業環境及設備的全面風險評估與管控

產品風險
產品相關的職業健康風險識別與預防措施實施

業務關係風險
供應商及外包協力廠職業健康風險管理

供應鏈風險
供應鏈整體的健康與安全表現管理與稽核

風險控制措施

業務關係管理
- 要求主要供應商簽署職業健康與安全條款
- 部分外包協力廠納入安全衛生教育訓練
- 確保合作夥伴符合基本安全管理標準
- 持續強化業務關係管理機制

內部風險評估
- 定期執行現場風險評估
- 全面巡查營運場所與作業環境
- 評估作業方式與設備使用狀況
- 及時發現影響員工健康的隱患

預防措施
- 配發適當的個人防護裝備（PPE）
- 改善工作場所通風條件
- 定期安排健康檢查
- 持續進行職業安全衛生宣導

控制與緩解
- 追蹤管理健康檢查異常情況
- 現場設置急救設施
- 根據健康狀況調整崗位安排
- 提供適當的醫療支持

特殊群體健康保護

弱勢群體
針對孕婦及身心障礙員工提供友善支持措施

承攬人員
提供與內部員工一致的健康保護措施，完成安全衛生教育訓練

心理健康
管控過勞、壓力及職場騷擾風險，提供諮詢管道與支持系統

供應鏈管理現況

已納入管理
部分協力廠已納入職業健康與安全管理範疇，要求遵守相關條款並接受安全稽核

待擴大範圍
尚未對所有供應鏈據點進行全面查核，未來將進一步擴大管理範圍

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

6.3 健康服務與促進

GRI 403-3 職業健康服務

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據國際準則於2024年度針對台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的職業健康服務進行揭露，旨在呈現我們在員工健康與安全管理上的制度設計與執行成效。本段落聚焦於健康服務的提供方式、品質保障、可及性以及相關權益保護措施，確保資訊透明並體現對員工福祉的承諾。

2｜健康服務的類型與管理機制

本公司設有醫務室，採取內聘與外包診所相結合的混合模式，為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）提供健康服務。內部醫務室由公司環安室負責日常運作與協調，配備專職職業安全衛生護理師，針對員工基本健康檢查、急救需求及健康管理提供即時支援，並依健康檢查數值分為輕度、中度、嚴重三級進行管理，優先安排嚴重等級員工的後續追蹤；同時，我們與外部專業醫療機構合作，針對專科醫療諮詢與進階健康檢查進行轉介與服務安排。每月由特約職業醫學科專科醫師提供3小時臨場服務，針對高風險族群進行個別諮詢（如特殊健檢、過勞、母性保護），並舉辦健康宣導講座（例如噪音危害、高血壓、糖尿病防治）。此外，廠區每50人配備一名急救人員，並設有自動體外心臟電擊器（AED），以應對緊急情況。此模式確保健康服務的專業性與靈活性，並透過集中管理機制統一監督服務品質與資源分配。

3｜健康服務提供者資格

本公司醫務室的護理師均具備國家認證執照，確保服務提供者符合職業醫學與醫療照護的專業要求。內聘醫療人員定期接受專業訓練，並由環安室審核其資格與持續教育紀錄；特約職業醫學科專科醫師具備相關執照，每月提供臨場服務並參與健康管理計畫；外包醫療機構亦經過嚴格篩選，確保其醫護團隊符合法規標準與本公司對服務品質的期望。

4｜健康服務的可及性

為提升台灣營運據點（母公司及台灣子公司）健康服務的可及性，本公司醫務室駐廠於工時內提供服務，員工可於上班時間內直接前往接受醫療諮詢或急救處理。正式員工工作滿一年享有年度健康檢查，年資10年以上及經理級以上員工提供完善健檢方案，特殊作業員工（如噪音、粉塵、錳及鎳作業者）依法規接受專項健檢並定期追蹤。2024年東台路科一廠安排子宮抹片車進駐及免費癌症篩檢（口腔黏膜8人、糞便潛血29人、愛滋230人），並參與高雄市「職GO雄健康」癌症篩檢活動（54人次）。針對孕婦及身心障礙員工，提供個人化健康諮詢與工作調整安排，例如免除高負荷作業、提供無障礙設施或哺（集）乳室（獲高雄市特優獎）。此外，聘雇視障按摩師提供紓壓服務，促進員工身心健康。疫苗接種活動（流感140人次、COVID-19莫德納92人次）及登革熱防疫活動（孳生源巡檢與抗孑孓藥粉投放）於工作日同步舉辦，確保無需請假參與。*針對資深員工，額外增加專屬健康管理項目，例如定期心血管檢查或關節保健計畫；服務過程中如有外籍員工將提供多語言支援，確保不同背景的員工均能充分理解與使用相關資源。

5｜健康服務涵蓋範圍與排除對象

本公司健康服務涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）全體正式員工，並將派遣員工納入服務範圍，確保其享有與正式員工同等的健康檢查與醫療諮詢機會。承攬人員與臨時人員目前未納入本公司健康服務範圍，其健康管理由原僱主負責，但本公司提供部分支持措施以提升整體可及性。由於契約性質與短期工作特性，相關健康服務未予覆蓋，但我們鼓勵其透過自身僱主或外部資源獲取必要支援。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

6｜健康資料保密性保護

為保障台灣營運據點（母公司及台灣子公司）員工健康資料的機密性，本公司採取匿名化存放方式，所有健康紀錄由專人保管，並嚴格限制存取權限。健康資料明確規定不作為員工考核、晉升或任何人事決策用途，且遵守公司內部健康資料保密政策，確保資料使用符合法規要求與倫理標準。我們定期檢視資料管理流程，防止未授權存取或外洩風險。

7｜健康服務的反歧視保障

本公司明訂健康服務參與不影響台灣營運據點（母公司及台灣子公司）員工的考核、薪資或聘僱決策，並將此原則納入內部政策與員工手冊中。*針對孕婦及身心障礙員工，提供哺（集）乳室及無障礙設施等支持，確保公平對待。*我們致力於創造公平的工作環境，確保員工因參與健康檢查或醫療服務而免於任何形式的歧視或不利影響，相關保障措施透過內部稽核與申訴機制持續監督與落實。

8｜知情同意與保密原則

在為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）提供健康服務前，本公司要求員工簽署知情同意書，確保其充分理解服務內容與資料使用範圍。所有健康資訊僅限醫療用途，禁止未經授權揭露，員工可拒絕特定檢查而不影響工作權益。相關流程均以透明與尊重為基礎設計。

9｜健康服務的成效與使用追蹤

本節說明本公司健康服務的成效評估與使用追蹤機制，確保服務符合台灣營運據點（母公司及台灣子公司）員工需求。本公司每年進行滿意度問卷調查，收集員工對服務品質、便利性與滿意度的回饋意見。2024年健康檢查完成率達99.68%（620人），癌症篩檢參與54人次，戒菸服務轉介門診23人、專線24人，獲高雄市「職場戒菸服務超群絕倫獎」。透過健康服務使用統計，追蹤員工參與率與各項服務的使用頻率，作為制度調整與資源配置的依據。這些數據有助於我們進一步優化服務內容，並確保資源分配符合員工實際需求。

10｜揭露範圍與限制說明

本揭露之統計數據與制度說明僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），尚未包含海外據點或子公司之相關資料，部分承攬人員與臨時人員亦未納入健康服務範圍。我們將進一步檢視資料蒐集與整合機制，逐步擴大揭露範圍，提升資料完整性與透明度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度職業健康服務制度

員工健康與安全管理完整機制｜專業、便利、保密

健康服務提供模式

外聘與外包混合模式

醫務室

內聘模式

- 健康管理部門統一運作
- 基本健康檢查服務
- 急救需求即時支援
- 日常健康諮詢

外部專業機構

外包模式

- 專科醫療諮詢轉介
- 進階健康檢查安排
- 專業醫療機構合作
- 服務品質統一監督

健康服務關鍵指標

100%
國家認證
執照持有

工時內
駐廠服務
時間

年度
滿意度
調查頻率

多語言
服務支援
提供

健康服務提供模式

⏰ 工時內服務

員工可於上班時間內直接前往接受健康檢查、醫療諮詢或急救處理，無需額外請假

👴 資深員工專案

額外增加專屬健康管理項目，包含慢性病追蹤與個人化健康計畫

💉 疫苗接種服務

多安排於工作日進行，各主要據點同步舉辦，確保員工參與便利性

🌍 多語言支援

提供多語言服務支援，確保不同背景員工均能充分理解與使用相關資源

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

健康服務涵蓋範圍分析

涵蓋對象

- ☑ 全體正式員工
- ☑ 派遣員工（同等服務）
- ☑ 健康檢查服務
- ☑ 醫療諮詢機會
- ☑ 急救處理支援
- ☑ 疫苗接種活動
- ☑ 慢性病追蹤（資深員工）
- ☑ 個人化健康計畫

排除對象

- ✕ 外包人員
- ✕ 臨時工
- ✕ 非正式人員
- ✕ 短期契約工

排除原因：
健康管理由原僱用公司或勞動契約安排負責

健康服務反歧視保障

- 明訂政策保障：健康服務參與不影響員工考核、薪資或聘僱決策
- 內部政策納入：相關原則明載於員工手冊與內部政策中
- 監督機制：透過內部稽核與申訴機制持續監督與落實
- 公平環境：確保員工免於任何形式的歧視或不利影響

健康資料保密性保護機制

- 🔒 匿名化存放方式
- 🔒 專人保管制度
- 🔒 嚴格存取權限控制
- 🔒 禁止人事決策用途
- 🔒 內部保密政策遵守
- 🔒 定期管理流程檢視

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

知情同意與保密原則流程

服務說明 → **權利義務** → **簽署同意**

充分理解服務內容

資料使用範圍說明

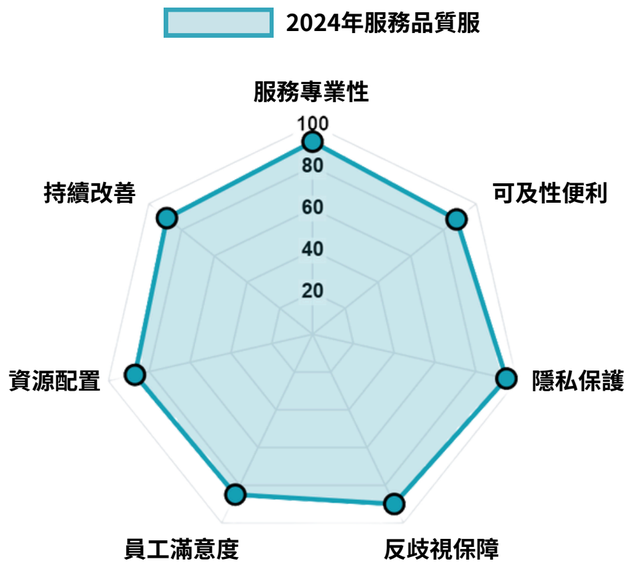
知情同意書簽署確認

→ **保密承諾** → **自主選擇**

醫療保密原則執行

拒絕權利不影響工作

健康服務品質評估



健康服務成效追蹤機制

滿意度調查
年度問卷收集回饋意見

使用統計
追蹤參與及使用頻率

制度調整
數據驅動持續優化服務內容

資源配置
符合員工實際需求分配

服務特色：
本公司採用內聘與外包混合模式，確保健康服務的專業性與靈活性。醫務室提供工時內服務，員工無需額外請假即可接受健康檢查與醫療諮詢。

權益保障：
建立完善的隱私保護機制，明訂反歧視政策，確保健康服務參與不影響員工考核與聘僱決策。透過知情同意原則與年度滿意度調查，持續優化服務品質。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 403-6 工作者健康促進

本公司於2024年度進一步深化員工健康促進與疾病預防制度，將其納入ESG治理架構，展現對員工福祉的長期承諾。我們成立跨部門健康管理小組，結合人資、環安及外部資源，制定年度行動計畫，並透過內部稽核機制確保政策執行與成效透明。

健康活動涵蓋運動、飲食、健康檢查、戒菸與健康講座等主題，對象包括全體正式員工與派遣員工，部分活動開放承攬人員與臨時人員參與，並依據部門特性與作業需求調整內容，如為特殊作業員工（如噪音、粉塵作業者）提供專屬健康輔導。制度強調自願參與與隱私保障，明訂不得因參與與否影響薪資或考核，健康資料採匿名管理並限專責人員調閱。多數活動安排於工時內，並提供彈性選擇，特定方案如健走與家庭日開放家屬參與，擴大健康效益。目前制度主要涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）正式員工，部分承攬人員與海外據點尚未全面納入。我們將逐步檢討政策，擴大服務對象與據點覆蓋，實踐健康促進的公平性與包容性，強化企業永續發展的基礎。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據國際準則的要求，針對台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的員工健康促進與疾病預防進行揭露，報導期間為2024年度。本揭露旨在呈現我們在健康管理與相關制度設計上的努力與成果，確保員工福祉與工作環境的安全性。

2｜健康促進方案概述與服務提供者

本公司在2024年度推動多元化健康促進方案，涵蓋運動競賽、健康講座、戒菸推動、疫苗施打等活動，並確保健康資料的匿名保存。這些方案主要由公司內部自辦，配備專職職業安全衛生護理師，結合外部職業醫學科專科醫師與健康管理師資源，共同設計與執行具針對性的健康促進計畫。我們透過與外部專業單位的合作，提供員工科學化、專業化的健康服務，確保活動內容符合實際需求，並提升方案的執行品質與可信度。

3｜涵蓋健康主題類型與提供範圍

本公司提供的健康服務涵蓋多項主題，包括健康檢查（年度健檢、特殊作業健檢、癌症篩檢）、戒菸計畫、疫苗注射、登革熱防疫、運動（如減碳健走、減重競賽、壘球社活動）、飲食指導及健康知識講座（噪音危害、高血壓、糖尿病防治），旨在全面提升員工的身心健康。這些活動主要涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的正式員工與派遣員工，部分活動開放承攬人員與臨時人員參與，確保每位同仁均有機會參與。此外，廠區每50人配備一名急救人員，定期接受CPR+AED訓練，並設有自動體外心臟電擊器（AED），以提升緊急健康應對能力。活動以現場舉辦形式進行，透過公司內部公告明確告知參加對象與細節，並根據據點特性適當調整活動形式，以提升可及性。

4｜工時安排與家屬可及性

為便利員工參與，本公司將健康促進活動主要安排於工時內舉辦，部分活動提供彈性時間安排，以兼顧工作與個人需求。2024年舉辦的「東台55減碳GO LOVE」健走活動與家庭日開放員工家屬參與，讓健康促進的效益延伸至家庭層面。其他健康資源與服務則以員工本人為主要對象，確保資源分配的精準性與有效性。

5｜自願參與原則與不利對待保障

本公司秉持自願參與原則，所有健康促進活動均由員工自由選擇是否參加，無任何強制性要求。同時，我們明確保障員工權益，確保未參與活動的員工不會因此影響工作評價、薪資待遇或升遷機會。此政策已融入公司內部管理規範，旨在創造一個尊重個人意願且公平無歧視的工作環境。

未來發展路線圖

短期目標（6個月內）
擴大非正式員工參與機會，提升派遣與外包人員的健康服務涵蓋率

中期規劃（1年內）
建立更完善的激勵機制，設計多元化獎勵方案提升員工參與積極性

長期願景（2-3年）
評估海外據點納入可行性，逐步實現全球化健康管理體系

終極目標
建立全面性健康促進生態系統，實現員工健康福祉的全方位保障

持續承諾

我們承諾持續投入資源優化健康促進方案，透過數據驅動的決策模式，不斷提升服務品質與員工滿意度。同時，我們將秉持包容性原則，確保每位員工都能享有平等的健康促進機會，共同建構更健康、更和諧的工作環境。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

6｜健康資料保密與主題參與選擇

在健康資料管理方面，本公司嚴格執行匿名保管政策，所有相關資料僅限專責人員調閱，且不作為任何評價或決策用途，充分保障員工隱私。健康促進活動的主題安排依據員工調查問卷、管理部門的建議以及外部專家的意見進行規劃，確保內容貼近員工需求，並鼓勵員工參與主題設計與選擇過程，增加活動的針對性與吸引力。

7｜成效佐證與參與推動方法

本節說明台灣營運據點（母公司及台灣子公司）健康促進活動的參與成效與推動方法。*2024年健康講座參與121人次，年度健康檢查完成率達99.68%（620人），癌症篩檢（子宮抹片7人、口腔黏膜8人、糞便潛血29人、愛滋230人、高雄市「職GO雄健康」54人次）、戒菸服務（轉介門診23人、專線24人，獲高雄市「職場戒菸服務超群絕倫獎」）、疫苗注射（流感140人次、COVID-19莫德納92人次）、「東台55減碳GO LOVE」活動（167人參與，72.5%達標，減碳16,771.2公斤）、「東台5躍動5要瘦」減重競賽（234人減重535公斤）。*本公司定期進行回饋調查以了解員工滿意度與改善空間，透過定期宣導、公布活動訊息及設置獎勵機制（如減碳達人獎），積極提升員工參與率，確保健康促進方案發揮實質效益。

8｜第三方人員（如派遣）納入情形

針對承攬人員與派遣員工，本公司目前僅開放部分健康促進活動供其參與，主要服務對象仍以台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的正式員工為主。我們將逐步檢視資源分配與政策設計，未來視情況調整，以提升非正式員工的參與機會，確保健康福祉的覆蓋範圍更為全面。

9｜身心障礙／語言文化差異可及性措施

本公司特別針對不同需求的員工群體設計對應措施，例如為孕婦提供哺（集）乳室（獲高雄市特優獎）、為特殊作業員工（如噪音、粉塵作業者）安排個別化健康關懷與輔導、聘雇視障按摩師提供紓壓服務，確保每位員工均能獲得適切的支持。我們致力於考量多元背景與特殊需求，提供具包容性的健康促進環境，並進一步優化相關措施以提升可及性。

10｜揭露排除據點與制度範圍限制

本揭露之統計數據與制度說明僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），尚未包含海外據點或子公司之相關資料，部分承攬人員與臨時人員亦未全面納入健康促進範圍。此排除主要基於資源配置、當地法規限制及第三方管理因素等考量。未來我們將逐步評估可行性，擴展制度覆蓋範圍，以實現更全面的健康管理目標。

📈 成效評估與未來規劃

數據驅動的持續改善與發展策略

🎯 2024年度關鍵成果

99.68%

年度健康檢查完成率

📊 成效評估方法

參與追蹤
定期追蹤活動參與人次，量化評估活動覆蓋率與參與度

滿意度調查
活動結束後進行問卷調查，了解員工滿意度與改善空間

實地觀察
透過實地觀察方式，評估訓練成果在職場的實際應用情況

員工回饋
收集員工意見與建議，作為課程內容與執行方式調整依據

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

6.4 參與、溝通與訓練

GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

本公司於2024年度進一步深化職業健康與安全治理，特別重視員工參與機制的建構與制度化，致力於打造安全、健康且具包容性的工作環境。我們依據法規於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）設立職業安全衛生委員會，涵蓋全廠區域並每季召開會議，處理事故調查、風險辨識與防護設備管理等事項，成員由各部門選舉產生，確保代表性與制度透明度。

為促進各層級員工參與，公司設有雙軌溝通機制，包括定期會議、現場提案與意見信箱，鼓勵基層與管理階層共同參與安全管理決策。針對派遣員工與特殊作業員工（如噪音、粉塵作業者），我們設立專屬會議並提供個別化協助，提升制度包容性。此外，我們透過匿名建議管道與反報復保障措施，強化員工表意安全。儘管目前僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），海外據點尚未全面納入，我們正積極規劃統一機制，以提升全球職業安全參與的廣度與深度。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的職業健康與安全管理，特別重視員工參與制度的建構與執行，旨在確保每位員工均能有效參與相關政策與措施的制定與改善，共同促進職場安全與健康。

2｜制度設立情況

本公司依法於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）全廠範圍內設置職業安全衛生委員會，並每季定期召開會議，確保職業健康與安全議題獲得持續關注與管理。

3｜職責與結構

本節說明職業安全衛生委員會的職責與結構。委員會的職責涵蓋事故調查、風險鑑別、個人防護裝備（PPE）的發放與使用管理等關鍵事項，並由專職職業安全衛生護理師協助事故調查與風險管理，廠區每50人配備一名急救人員，定期接受CPR+AED訓練，參與緊急應對。委員會組成名單對全體員工公開，以確保透明度。委員會成員包括管理階層與員工代表，代表由各部門選舉產生，確保不同工作性質與層級的聲音均能被納入討論與決策。

4｜參與管道

本公司提供多元管道供員工參與職業健康與安全管理，包括定期召開的職業安全衛生委員會會議、設置意見信箱，以及允許員工於現場直接提出安全相關提案。這些管道覆蓋全廠員工，並確保每位員工均有機會表達意見或反映問題，促進制度的可及性與實效性。

5｜參與形式與層級

員工可透過部門代表參與職業安全衛生委員會會議，代表負責彙整部門內部意見並於會議中提出討論；同時，員工亦可直接向主管或透過其他管道反映安全與健康相關意見。這種雙軌參與機制涵蓋基層至管理層，確保不同層級員工的聲音均能被聽見與納入決策。

6｜高風險員工參與安排

針對派遣與輪班人員等高風險群體，本公司設有專屬安全會議，確保其特殊工作環境與風險能夠獲得針對性討論與改善措施，並鼓勵此類員工積極參與相關議題的意見表達。

7｜政策諮詢與回饋機制

本公司在制定或修訂職業健康與安全政策前，會透過職業安全衛生委員會及部門主管定期諮詢員工意見，並由特約職業醫學科專科醫師提供每月臨場諮詢（2024年共105人次）及健康講座（如噪音危害、高血壓防治），作為政策回饋管道，確保政策符合實際工作需求。部門會議與其他溝通管道亦用於收集員工回饋，以檢討政策的有效性與執行情況。

8｜表達意見的權利與保護措施

本公司設立匿名意見信箱，供員工自由表達對職業健康與安全的看法或建議，並要求相關主管針對意見進行回應，確保員工表達意見的權利受到保障且不因提出意見而遭受懲處。此外，本廠由工會推薦員工代表參與職業安全衛生委員會，確保員工聲音獲得充分代表與傳達。

9｜第三方工作者參與保障

對於外包人員等第三方工作者，本公司目前尚未賦予其表決權，但確保其參與基本安全訓練，以了解職場安全規範與應對措施，保障其基本權益。

10｜可及性與多元包容

為提升制度的可及性，本公司提供多語教材（包含簡體中文）與圖示輔助說明，確保不同語言背景的員工均能理解安全規範與參與機制。此外，針對孕婦、身心障礙者及具文化差異的員工，我們設計特殊參與條件，例如提供個別化溝通協助或調整會議形式，以確保其能平等參與。

11｜揭露限制與排除說明

目前本公司的職業健康與安全參與制度主要涵蓋台灣總部，海外據點僅設置基本溝通窗口，尚未全面納入統一的參與架構中。我們正規劃未來逐步擴展制度覆蓋範圍，提升全球據點的參與品質與一致性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度職業健康與安全員工參與制度

多元參與管道|全面保障機制|持續改善成效

職業安全衛生委員會制度架構

組織設置

- 依法設置於全廠範圍
- 每季定期召開會議
- 組成名單對全體員工公開
- 確保制度透明度

成員組成

- 管理階層代表
- 各部門選舉員工代表
- 工會推薦員工代表
- 涵蓋不同工作性質與層級

主要職責

- 事故調查與分析
- 風險識別與評估
- PPE發放與使用管理
- 安全政策制定與修訂

季度
委員會
會議頻率

100%
全廠員工
參與覆蓋

3
主要參與
管道數量

多語言
教材支援
提供

制度涵蓋範圍與未來擴展

目前涵蓋：台灣總部完整參與制度架構
限制範圍：海外據點僅設基本溝通窗口
第三方工作者：外包人員參與基本安全訓練，但無表決權
未來規劃：逐步擴展制度覆蓋範圍，提升全球據點參與品質與一致性

制度特色：本公司建立雙軌參與機制，員工可透過部門代表或直接反映方式參與安全衛生管理。設立匿名意見信箱保障表意權，針對高風險員工提供專屬安全會議。多元包容：提供多語教材與圖示輔助，針對不同背景員工設計特殊參與條件，確保每位員工都能平等參與職業健康與安全管理制度。

參與管道覆蓋率與使用頻率

使用統計

85%
委員會會議參與率

72%
意見信箱使用率

68%
現場提案頻率

100%
意見回應處理率

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

溝通回饋機制：多管道意見與改善回路

高風險員工專屬參與安排

派遣員工
專屬安全會議
針對性討論與改善

高風險作業
積極參與意見表達
安全措施改善

表達意見的權利與保護措施

匿名意見機制
設立匿名意見信箱，供員工自由表達職業健康與安全看法或建議，確保表意自由不受影響

主管回應義務
要求相關主管針對員工意見進行回應，確保每個建議都獲得適當處理與反饋

免懲處保障
明確保障員工不因提出安全相關意見而遭受任何形式的懲處或不利待遇

工會代表制
由工會推薦員工代表參與職業安全衛生委員會，確保員工聲音獲得充分代表與傳達

多元包容與可及性提升措施

- 多語教材提供（含簡體中文）
- 圖示輔助說明設計
- 孕婦個別化溝通協助
- 身心障礙者會議形式調整
- 文化差異員工特殊參與條件
- 不同語言背景理解支援

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
• 6.1 安全衛生體系與治理
• 6.2 危害辨識與風險控制
• 6.3 健康服務與促進
• 6.4 參與、溝通與訓練
• 6.5 安全績效與持續改善
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練

本公司於2024年度深化職業健康與安全訓練制度，將其納入整體職安治理架構，強調制度化與風險導向的管理邏輯。訓練規劃由職安部門主導，結合法令要求與作業風險評估，針對不同職類與高風險場域設計差異化課程，並透過稽核機制定期追蹤執行情形，確保訓練與實務需求高度契合。

我們訓練對象涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的新進員工、操作人員、主管、派遣與外包人員，並規定其進入現場前須完成必要教育。教材以中文為主，搭配圖解與口頭解說，提升文化與語言可及性，特別針對女性與身心障礙等弱勢群體提供個別化協助，展現制度包容性。訓練成效評估方面，本公司透過測驗、問卷與實地觀察確認成效，2024年通過率達100%、滿意度達92.3%，並將結果內嵌於管理循環中作為後續優化依據。展望未來，我們將持續擴大訓練涵蓋範圍與優化教材，強化職場安全文化，實現對員工健康的長期承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業健康與安全訓練制度進行全面揭露，旨在呈現我們如何透過系統化的訓練設計與執行，確保台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的員工及相關人員具備必要的安全意識與應對能力，降低作業風險並提升職場安全文化。報導期間為2024年1月1日至12月31日。

2｜訓練需求評估機制

本公司依據部門年度需求評估及法令要求，由職安部門負責彙總並規劃訓練內容。我們針對不同職務類型與作業環境進行風險分析，識別潛在健康與安全風險，據此設計符合實際需求的課程，確保訓練與職場實務高度相關。

3｜訓練課程內容設計

訓練課程涵蓋多項實務主題，包括職業安全法規、火災逃生、緊急應變、個人防護裝備（PPE）的正確穿戴以及災害通報流程等。這些內容旨在提升員工對常見風險的認知，並強化其在突發事件中的應變能力。

4｜受訓對象與分層規劃

本公司針對台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的不同角色與風險等級設計分層訓練，涵蓋新進員工、高風險單位、現場操作人員及部門主管等群體。透過分類規劃，確保各類人員均能接受與其職務相關的安全教育，特別是高風險崗位的員工獲得更密集的實務訓練。

5｜訓練時間安排與頻率

訓練時間安排於入職即訓、年度定期訓練以及崗位異動時的再訓練等關鍵時點。這種循環性與階段性安排確保員工在不同職業階段均能持續更新安全知識與技能，適應新的作業環境與風險情境。

6｜講師資格與授課能力

授課講師由本公司職安專責人員擔任，部分講師具備專業證照與合格講師資格。他們擁有豐富的實務經驗與專業背景，能夠針對不同作業環境與風險類型提供深入且實用的指導。

7｜工時安排與補償機制

本公司所有職業健康與安全訓練均安排於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）員工的上班時間內進行，參與訓練為支薪且免費。我們致力於確保員工無需額外負擔即可完成必要的安全教育，同時提升參與意願與訓練成效。

8｜語言教材與文化可及性

訓練教材以中文為主，針對高風險崗位及新進員工特別提供圖解教材與口頭解說，降低語言障礙並提升理解度。我們透過視覺化與簡易化的資源，確保不同背景的員工均能有效掌握訓練內容。

9｜高風險主題納入情況

針對高風險作業，本公司開設專屬課程，涵蓋高空作業、危險設備操作及年度法令更新等主題。這些訓練聚焦於特定風險情境，旨在提升員工對高危作業的防範意識與應對能力。

10｜第三方訓練涵蓋情況

本公司將派遣與外包人員納入訓練架構，要求其在進入現場作業前必須完成相關安全與健康訓練。此舉確保非自有員工亦具備必要的安全知識，共同維護職場安全。

11｜弱勢群體受訓安排

我們特別針對弱勢群體安排個別安全教育，提供客製化的訓練資源與支持，確保其能充分理解並應用安全知識，降低因個人條件限制而衍生的風險。

12｜訓練成效評估方式

每場訓練結束後，本公司均進行測驗與問卷調查，統計通過率與滿意度數據。2024年度訓練通過率達100%，滿意度則為92.3%。這些數據協助我們檢視訓練效果，並作為後續課程調整的依據。

13｜揭露範圍與限制說明

本次揭露範圍僅涵蓋台灣總部正式員工，部分外包與派遣人員所在據點尚未完全納入統計。我們將持續檢討並擴大訓練涵蓋範圍，提升資料完整性與制度一致性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度訓練成效

100%	92.3%	100%
訓練通過率	滿意度調查	測驗後追蹤

訓練管理循環

1. **需求評估**
   年度風險分析
   法令要求檢視
2. **課程設計**
   客製化內容
   多元教材製作
3. **執行訓練**
   系統化實施
   涵蓋各類對象
4. **成效評估**
   測驗問卷調查
   實地觀察回饋

未來發展目標

擴大涵蓋範圍
納入更多外包與派遣據點，實現全面性覆蓋

優化教材設計
持續改進教學方法與評估機制

內部追蹤機制
建立年度目標與定期檢討制度

深化安全文化
在職場文化中深化健康尊重與關懷

職業健康與安全訓練制度

2024年度系統化建構完善訓練體系

治理架構

- ☑ 跨部門協作機制
- ☑ 職安部門主導評估
- ☑ 結合法令要求分析
- ☑ 內部稽核機制檢視
- ☑ 系統化制度設計

高風險作業專屬課程

- ☑ 高危作業安全訓練
- ☑ 危險設備操作教學
- ☑ 化學品風險管控
- ☑ 客製化情境模擬
- ☑ 實務操作強化

訓練對象涵蓋

- ☑ 新進員工基礎訓練
- ☑ 現場操作人員進階
- ☑ 部門主管管理課程
- ☑ 派遣外包人員納入
- ☑ 主要營運據點擴展

文化適應性

- ☑ 中文為主教材設計
- ☑ 圖解資料輔助說明
- ☑ 多元溝通方式
- ☑ 特殊群體個別支持
- ☑ 降低語言文化障礙

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

6.5 安全績效與持續改善

GRI 403-9 職業傷害

本公司深知職業安全與健康管理對員工福祉與永續經營的重要性，2024年度持續強化工傷紀錄與治理制度，將其納入ESG架構與高階管理層決策體系中，並透過跨部門協作（人力資源部門、職安、現場單位）推動目標設定與內部稽核，確保通報流程與數據品質。在分類制度上，我們訂定明確的傷害定義與分級標準，並參考國際規範設計通報邏輯。雖現階段尚未細分至性別、年齡、工種，已著手改善資料系統，提升未來風險辨識力。2024年工傷率為0.21、失能損失率為0，統一以百萬工時計算，數據來自工時系統記錄，具可追溯性。

針對風險控管，我們採分層管理原則：以工程改善為優先、搭配行政措施與PPE訓練，降低事故風險。同時將改善行動與職安目標掛勾，納入年度稽核與成效回饋，形成閉環管理。

目前揭露範圍以台灣總部現場員工為主，海外據點與協力廠商數據尚在整合中。未來將推動通報機制一致化與平台建置，持續擴大管理涵蓋，落實零排除、全紀錄原則。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業傷害與健康安全績效進行系統性揭露，涵蓋工傷死亡件數、工傷率、失能損失率以及相關傷害類型與管理措施等面向。本次報導期間為2024年1月1日至12月31日，旨在呈現我們在職業安全與健康管理上的努力與成果。

2｜工傷死亡件數（員工與非僱用人員）

本公司於2024年度報導期間內，針對員工與非僱用人員因工作相關因素導致的死亡案件進行記錄與統計，結果顯示員工與非僱用人員的工傷死亡件數均為0件。相關資料來源於內部事故通報系統，並與醫護登記系統進行比對，以確保數據的完整性與準確性。

3｜工傷率（IR）

本公司於2024年度針對員工的工傷率進行統計，結果為0.21（每百萬工時），而非僱用人員的工傷率為0。工傷率的計算公式為可記錄工傷案件數乘以1,000,000，再除以總工時數。工時計算基礎包含所有實際工作時數，並參考國際通用的職業安全與健康管理準則，以確保數據的比較性與一致性。

4｜失能損失率（LDR）

本公司於2024年度針對員工及非僱用人員因工傷導致的失能損失日數進行統計，結果顯示員工與非僱用人員的失能損失率均為0。失能損失率的定義為因工傷導致的失能日數乘以1,000,000，再除以總工時數。本數據已考量不同工種與地區的差異，確保計算結果的全面性。

5｜缺勤率（AR）

本公司於2024年度針對員工及非僱用人員因工傷或健康問題導致的缺勤狀況進行評估，然而目前尚未能完整蒐集相關數據，因此無法提供具體的缺勤率數據。未來我們將持續完善缺勤記錄與定義方式，包括是否納入病假等情況，以提升數據透明度。

6｜可記錄傷害類型與分類依據

本公司針對可記錄的傷害類型進行明確定義與分類，主要包括被切、割、擦傷、被夾等類型。傷害分類原則與嚴重程度的判定標準參考國際通用的職業安全與健康管理體系規範，確保傷害記錄的系統性與一致性，並依據嚴重程度進行分級管理，以便針對不同類型的傷害制定相應的預防措施。

7｜嚴重工傷之預防與應對措施

為有效降低嚴重工傷的發生，本公司於2024年度採取多項預防與改進措施，包括加強設備加裝安全防護裝置、優化工作場所警示標示，以及針對高風險作業提供專責教育訓練。我們亦定期檢視作業流程與設備安全狀況，確保潛在風險得到及時控制，並透過訓練提升員工的安全意識與應對能力。

8｜工傷記錄制度／標準依據

本公司依據內部事故通報系統與醫護登記系統進行工傷數據的蒐集與比對，確保每一件工傷事件均能被完整記錄與追蹤。該制度結合公司內部規範與相關法規要求，旨在提供準確且可追溯的工傷數據，並作為後續改善措施的基礎。

9｜計算比率之基準與工時計算方式

本公司於計算工傷率、失能損失率等相關比率時，採用1,000,000工時作為基準。該基準的選擇參考國際通用做法，旨在確保數據的可比較性與一致性。總工時數的計算包含所有員工與非僱用人員的實際工作時數，並透過內部工時管理系統進行彙整與驗證。

10｜是否採用風險分級控制原則

本公司於職業安全與健康管理中，採取風險分級控制原則進行風險控管與改善措施的規劃與執行。具體而言，我們優先實施工程防護措施，其次為行政管理手段，最後透過教育訓練與個人防護裝備強化安全保障，確保風險控制措施的有效性與層次性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

11｜是否進行分類揭露（性別／年齡／工種）
本公司於2024年度的工傷數據揭露中，尚未針對性別、年齡或工種等面向進行分類統計。未來我們將持續優化數據蒐集與分析機制，逐步納入更多分類維度，以更全面地呈現工傷數據的分布狀況，提升管理精準度。

12｜傷害記錄依據與排除標準
本公司的工傷通報與記錄依據內部事故通報制度，並結合醫護登記系統進行數據確認與驗證。所有工傷事件均納入通報範圍，無任何排除情形，確保數據的完整性與透明度。我們亦定期檢視通報流程，確保每件事件均能被及時記錄與處理。

13｜揭露範圍與限制
本公司於2024年度的工傷數據揭露範圍僅涵蓋台灣總部現場工作者，尚未納入協力廠商及海外據點的相關數據。主要原因在於不同地區的數據蒐集與管理系統尚未完全整合，存在一定的資料完整性限制。未來我們將致力於擴大揭露範圍，逐步納入更多營運據點的數據，並提升整體揭露品質。

職業傷害與健康安全績效

2024年度績效報告｜報導期間：2024年1月1日- 12月31日

2024年度零工傷死亡達成
員工與非僱用人員工傷死亡件數均為0件

0 **工傷死亡件數** 員工與非僱用人員均為零件	**0.21** **員工工傷率 （IR）** 每百萬工時發生率
0 **非僱用人員工傷率** 每百萬工時發生率	**0** **失能損失率 （LDR）** 員工與非僱用人員均為零

可記錄傷害類型分類

切	割	擦	夾
被切傷	被割傷	擦傷	被夾傷

依據國際職業安全與健康管理體系規範進行分類與分級管理

風險分級控制

1 工程防護措施 → 2 行政管理手段 → 3 教育訓練 → 4 個人防護裝備

採取多層次風險控制措施，確保安全保障的有效性

嚴重工傷預防與應對措施

設備安全防護
加強設備安全防護裝置安裝，提升作業環境安全性

警示標示優化
優化工作場所警示標示，強化安全提醒效果

專責教育訓練
針對高風險作業提供專責教育訓練，提升安全意識

定期安全檢視
定期檢視作業流程與設備安全，及時控制潛在風險

資料來源與揭露限制

資料來源
內部事故通報系統與醫護登記記錄比對確認

計算基準
採用1,000,000工時作為基準，符合國際通用做法

揭露範圍
目前僅涵蓋台灣總部現場工作者，未納入海外據點

未來改善
將逐步擴大揭露範圍，納入分類統計與缺勤率數據

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 403-10 職業病

本公司深知職業病防治對員工健康與企業永續的重要性，2024年度持續強化職業病績效管理，將通報、分類與預防制度內嵌於整體職安治理架構中。透過跨部門協作與定期稽核，檢視健康數據與風險控制措施，並參照法規與國際標準設定年度管理目標，確保制度的有效性與合規性。

在風險辨識上，我們能掌握常見職業病因子，如噪音、揮發物與人體工學風險，並對慢性異常如高血壓等進行追蹤與關懷。資料來源以內部健檢為主，部分外包與第三方人員因管理權限受限，尚未全面涵蓋。我們已導入風險預警機制，定期檢討作業環境與數據異常。

本次揭露聚焦台灣總部正式員工，尚未涵蓋海外與外包據點，未來將擴大統計範圍，提升資料全面性與可比性。所有統計皆來自實際數據，無推估，並經職護單位審核，確保資訊真實與可追溯。

此外，我們實施多層次預防措施，如健康檢查、教育訓練與必要職務調整，並設有追蹤制度與年度成效指標，展現對職業病防治的責任與承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業病績效進行揭露，範圍涵蓋職業病死亡件數、病例數、疾病類型與相關風險管理措施。本次報導旨在呈現我們在職業健康與安全管理上的成果與限制，並展現對員工健康福祉的承諾。

2｜職業病死亡與病例統計說明

在2024年度報導期間內，本公司員工與非僱用人員的職業病死亡件數為0，診斷病例數亦為0。我們持續監控相關數據，確保及時掌握任何潛在健康風險，並將此結果作為健康管理成效的重要參考。

3｜疾病分類與風險因子說明

在本報導期間內，本公司未有新增職業病通報案例。經健康檢查發現，常見高頻異常為高血壓與高血脂，惟此類狀況多屬慢性健康風險，並非主管機關公告之職業病範疇。針對主要生產管理單位的工作特性，我們辨識出久坐、重複動作及作業姿勢等人體工學風險為潛在健康影響因子，同時偶有噪音與揮發性物質暴露的情形。為此，本公司已針對這些風險因子進行評估與管理，以降低對員工健康的潛在影響。

4｜風險控制階層制度應用

本公司已導入風險控制階層原則，透過工程、行政與個人防護措施控制職業病風險。具體而言，我們設有作業人體工學檢討機制，針對工作環境與姿勢進行優化；同時，定期安排健康檢查與教育訓練，增進員工對健康風險的認知；必要時，亦會安排職務調整，以減少特定風險暴露對個人的影響。

5｜職業病診斷與認定制度說明

本公司的職業病診斷與認定程序，依照《職業安全衛生法》與《勞工健康保護規則》執行。由合約醫師負責定期健康檢查，若發現異常狀況，立即啟動關懷與轉介程序，確保員工獲得適當的醫療支持與後續追蹤，並妥善記錄相關資料以供管理與改善參考。

6｜採用之傷病報告架構與準則

本公司依據勞動部公告之職業病名錄及ISO 45001管理程序，進行職業病相關統計與報告。在2024年度報導期間內，未有職業病死亡或通報案件。我們將持續依循相關準則，確保資料的正確性與管理流程的符合性。

7｜資料估算邏輯與來源依據

本公司職業病相關數據來源為全年健康檢查資料彙整，所有異常個案均經由公司職護單位核對與追蹤，無需進行推估，均以實際紀錄為準。我們致力確保數據的真實性與可靠性，以作為健康管理決策的基礎。

8｜排除人員類型與原因說明

在本報導期間內，派遣與臨時工的健康檢查資料由其原雇主負責管理，未納入本公司的統計範圍。此外，外包商的相關資料亦不在本公司管轄範圍內，因此未納入本次揭露。我們將持續檢視資料涵蓋範圍的可行性，以提升報告的完整性。

9｜外部資料來源與致癌風險說明

在2024年度，本公司未有來自醫院或外部保險平台通報之職業病紀錄，亦無與國際癌症研究機構（IARC）公告致癌物相關的新發職業病通報案例。同時，我們的生產過程未涉及已知高暴露致癌物質。我們將持續關注相關風險，確保工作環境的安全性。

10｜第三方工作者是否納入揭露

本公司目前未將外包或派遣人員的健康紀錄納入統計與健康管理體系中。我們將持續評估納入第三方工作者的可行性，並探索相關管理措施，以強化整體健康管理範圍。

11｜揭露範圍與限制說明

本次揭露僅統計台灣總部正式員工的健康檢查與內部管理數據，海外據點及第三方或臨時工的相關資料未納入統計範圍。此限制可能對報告的全面性產生影響，本公司將持續檢討資料收集的可行性與範圍，以提升未來揭露的完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

職業病績效報告

2024年度健康管理成果｜報導期間：2024年1月1日-12月31日

2024年度零職業病達成

員工與非僱用人員職業病死亡件數與診斷病例數均為0

0	0	0	0
職業病死亡件數	職業病診斷病例	新增通報案例	外部通報紀錄

潛在健康風險因子識別

人體工學風險
久坐、重複動作及不良作業姿勢等人體工學風險，為主要生產管理單位的潛在健康影響因子

噪音暴露
作業環境中偶有噪音暴露情形，已納入定期監測與控制管理範圍

化學物質暴露
揮發性物質暴露風險，透過工程控制與個人防護措施進行管理

健康檢查常見異常發現

高血壓
慢性健康風險，非職業病範疇

高血脂
慢性健康風險，非職業病範疇

風險控制階層制度

工程 → 行政 → 教育 → 防護

工程控制
人體工學檢討
環境優化改善

課程設計
職務調整安排
作業流程優化

執行訓練
健康風險認知
安全意識提升

成效評估
防護設備配發
使用規範訓練

診斷認定制度與法規遵循

職業安全衛生法
依法執行診斷認定程序

勞工健康保護規則
合約醫師定期健康檢查

ISO 45001標準
管理程序與統計報告

職業病名錄
勞動部公告標準依循

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善

Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 403 職業安全衛生

本公司已建立具系統性與前瞻性的職業健康與安全治理架構，將職安管理深度整合於企業永續策略與ESG治理之中。制度設計參照ISO 45001國際標準與國內法規，由專責經理人負責執行並定期向高階管理階層報告，透過跨部門小組設定目標、追蹤績效，實施閉環式改善機制。我們對工作風險採分級管理，運用風險矩陣工具定期檢討，結合日常巡查、月度自查與年度稽核，強化危害辨識與預防作為。

員工參與機制如職業安全衛生委員會、匿名通報與意見信箱已制度化，並保障員工拒絕危險工作的權利，提升治理包容性與透明度。針對派遣、弱勢群體如孕婦與身心障礙者，設有專屬會議與調整措施，確保參與權益與健康保障不受忽視。2024年訓練通過率達100%、滿意度達92.3%，訓練安排於工時內進行，具備多語教材與圖解說明，強化易讀性與包容性。

在職業健康促進面向，本公司設有駐廠醫務室，由具資格醫護人員提供健檢、急救與疫苗接種等服務，資料經匿名化處理，不影響聘僱與升遷，並保障員工資料隱私與知情同意。健康活動多於工時內舉辦，開放家屬參與，並針對慢性病、高風險群體提供個別化追蹤與資源，例如高血壓、高血脂員工之後續關懷。

績效面上，2024年度工傷率為0.21（每百萬工時），失能損失率與職業病案例數皆為0，反映出良好預防成效。所有工傷與職業病資料皆以實際紀錄為依據，無推估，涵蓋範圍達96%，排除原則限於風險極低之臨時訪客或非現場外包人員。風險控制原則依序為工程控制、行政管理與教育訓練，並納入高風險作業專責訓練。

供應鏈治理亦逐步推進，我們已要求主要供應商簽署職安條款，並針對部分協力廠實施稽核與現場查核，雖尚未全面涵蓋，但作為治理延伸的起點，後續將擴大查核對象與項目，逐步提升整體職安成熟度與一致性。

整體而言，本公司職業健康與安全制度具備高度透明、系統性與回應性，兼顧基層參與與高階決策，並逐步涵蓋多元族群與供應鏈夥伴，展現對所有工作者健康福祉的長期承諾。未來將持續完善跨據點數據整合與海外制度銜接，以提升全球營運的一致性與治理韌性，打造零事故、零職業病的永續職場環境。

Ch7

SustainChain | 永續供應鏈治理

7.1 供應商環境管理
7.2 供應商社會評估管理
7.3 反貪腐與商業道德
7.4 在地採購與夥伴關係

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
• 7.1 供應商環境管理
• 7.2 供應商社會評估管理
• 7.3 反貪腐與商業道德
• 7.4 在地採購與夥伴關係
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

7.1 供應商環境管理

GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商

本公司致力於建構系統化的新供應商篩選制度，並將其納入整體 ESG 治理架構。由採購、永續與稽核等部門組成的供應鏈管理小組，負責訂定篩選標準與執行流程，透過年度目標與內部稽核，確保制度成效與一致性。篩選作業於合約簽訂前或首次合作初期即啟動，方式包含文件審查、問卷調查與現場訪查，並要求重點供應商具備國際環境管理認證及節能減碳能力。

目前制度聚焦於 Tier-1 與策略合作供應商，優先涵蓋台灣與主要合作區域，確保核心供應鏈具有代表性。部分地區或非核心廠商則依風險與資源條件分階段納入。資料來源以供應商提交之認證文件與自評問卷為主，部分估算資料則依一致假設原則進行計算與揭露，確保資訊透明與品質控管。

針對尚未涵蓋的臨時性或海外供應商，本公司將持續檢討並擴大適用範圍，逐步提升整體篩選比例與深度。我們亦將強化供應商合作與溝通，攜手提升供應鏈環境表現，展現對永續治理的長期承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於 2024 年度針對新供應商的環境篩選作業進行全面揭露，旨在呈現我們在供應鏈環境管理上的作為與成果，確保合作夥伴符合環境責任相關要求，並持續提升供應鏈的永續表現。

2｜環境篩選標準依據

本公司針對新供應商所採用的環境篩選標準，主要要求符合 ISO 14001 或同等環境管理體系認證，以確保供應商在環境管理上具備系統化的治理能力。此外，對於部分重點供應商，如策略性合作夥伴或高風險類別供應商，我們進一步要求其符合能源使用、水資源管理及排放控制等相關管理規範，這些規範參考國際永續報告準則中與能源、水資源及排放管理相關的指標，確保環境績效的具體落實。

3｜篩選方法與執行時機

為確保新供應商符合環境標準，本公司採取多層次的篩選機制，包括文件審查、供應商問卷調查以及必要時的現場稽核。在文件審查環節中，我們要求供應商提供相關環保認證文件以驗證其環境管理能力；同時，透過問卷調查了解供應商的環境政策與實踐狀況；對於特定高風險或策略性供應商，則進一步安排現場稽核以確認其實務執行成效。這些篩選程序的執行時機設定於合約簽訂前，供應商需完成自評與文件審查，或於首次合作前完成問卷填報，以確保合作前即完成環境評估。

4｜篩選涵蓋範圍（層級與地理）

本公司的環境篩選作業目前主要針對 Tier-1 製造商、策略性合作供應商以及高風險供應商，特別是材料與零組件的主要合作廠商。在地理分布上，我們以台灣本地及主要合作區域的供應商為篩選重點，確保核心供應鏈的環境管理符合標準。對於其他地區的供應商，則依合作需求與風險評估逐步延伸涵蓋範圍，以確保篩選作業的完整性與代表性。

5｜新供應商篩選比例與推估說明

在 2024 年度，本公司對所有新進 Tier-1 供應商與策略性合作供應商進行環境標準篩選。具體而言，所有新供應商皆須提供合格的環保認證文件或完成自評問卷，若無法提供相關資料或未通過評估，則不納入本公司的合格廠商名單。此舉反映了我們對供應鏈環境管理的高標準要求與全面執行。

6｜揭露範圍限制與說明

目前本公司的環境篩選作業僅涵蓋 Tier-1 供應商及策略性主要合作廠商，尚未納入單次性協力廠商、臨時物流服務提供者以及間接供應鏈的相關資料。此外，海外供應商的篩選則視合作規模與具體情形逐步納入，尚未全面涵蓋所有地區。我們將持續檢視篩選範圍的擴展可能性，並針對未納入對象制定後續管理計畫。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
• 7.1 供應商環境管理
• 7.2 供應商社會評估管理
• 7.3 反貪腐與商業道德
• 7.4 在地採購與夥伴關係
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度新供應商環境篩選作業報告

供應鏈環境管理作為與成果全面揭露

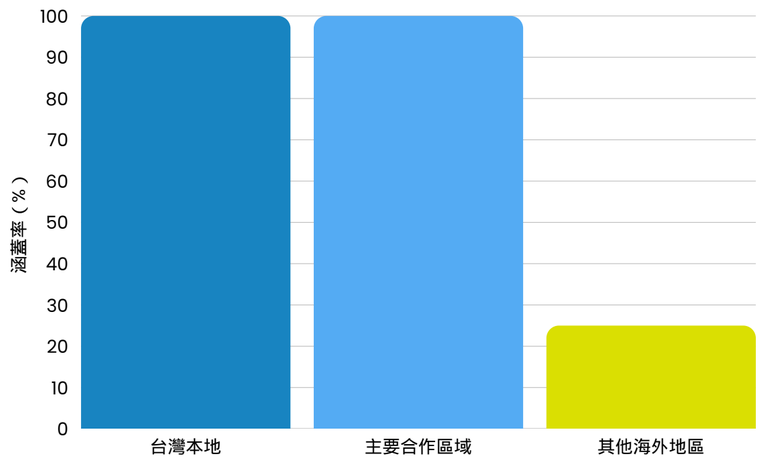
篩選完成率
100%
核心供應商全面篩選

執行時機
合約簽訂前
確保合作前完成評估

篩選標準
ISO 14001
環境管理體系認證

涵蓋層級
Tier-1
＋策略性＋高風險

地理區域涵蓋分析



新供應商環境篩選流程

合約簽訂前
篩選程序啟動時機

↓

文件審查
ISO 14001認證 環保合規文件驗證

↓

問卷調查
環境政策評估 實踐狀況了解

↓

現場稽核
高風險/策略性供應商
實務執行成效確認

↓

評估決策
篩選程序啟動時機

文件審查
環保認證文件驗證 100%

問卷調查
環境政策與實踐評估 100%

現場稽核
高風險/策略性供應商 30%

供應商層級涵蓋範圍

Tier-1 製造商	核心	100%
策略性合作供應商	核心	100%
高風險供應商	重點	100%
單次性協力廠商	未納入	0%
臨時物流服務商	未納入	0%
間接供應鏈	未納入	0%

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

環境篩選標準層次架構

基本環境標準

ISO 14001 認證要求
或同等環境管理體系
認證適用範圍：所有新供應商

系統化治理能力
確保環境管理具備完整制度

重點供應商加強標準

能源使用管理規範
策略性/高風險供應商

水資源管理規範
策略性/高風險供應商

排放控制規範
策略性/高風險供應商

國際準則參考
加強標準參考國際永續報告準則中與能源、水資源及排放管理相關指標，確保環境績效具體落實

2024年度篩選成果

- ☑ 67家廠商填寫ISO環境分包商環境要求事項函報表
- ☑ 策略性合作供應商環境標準符合
- ☑ 合約簽訂前完成環境評估機制建立
- ☑ 核心供應鏈環境管理標準化
- ☑ 供應商平台宣告環境政策與能源政策

揭露範圍限制

- ⚠ 單次性協力廠商尚未納入篩選範圍
- ⚠ 臨時物流服務提供者待後續納入
- ⚠ 間接供應鏈相關資料未完全涵蓋
- ⚠ 海外供應商視合作規模逐步納入

持續改善與擴展計畫

短期目標

- 檢視篩選範圍擴展可能性
- 制定未納入對象管理計畫
- 強化海外供應商篩選機制
- 供應商合約2.0完成簽署

長期願景

- 全供應鏈環境標準一致性
- 間接供應鏈管理體系建立
- 國際化篩選標準統一

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
• 7.1 供應商環境管理
• 7.2 供應商社會評估管理
• 7.3 反貪腐與商業道德
• 7.4 在地採購與夥伴關係
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動

本公司於2024年度積極推動供應鏈環境衝擊評估，針對台灣總部之Tier-1供應商進行系統性檢核，評估方法涵蓋文件審查、自評問卷、現場稽核及合約文件審查等，共計評估150家供應商。重點關注項目包括廢棄物處置、水資源使用及回收率等，對發現問題者要求限期改善並提交佐證，必要時提供輔導資源。

對於嚴重違規或屢勸未改者，本公司保留依契約終止合作之權利，惟近三年內無終止紀錄，反映環境管理意識提升。所有評估數據由內部稽核部門彙整與驗證，確保資訊準確可靠，並納入供應鏈風險評估機制。目前揭露範圍聚焦Tier-1與重點材料供應商，尚未涵蓋Tier-2與海外廠商。未來將依資源與風險優先性逐步擴大評估對象，並強化高風險類別之早期預警與專案監控機制，以提升供應鏈永續管理的深度與成效。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對供應鏈中的環境衝擊進行全面評估與管理，旨在識別並降低供應商在環境面向可能產生的負面影響。本揭露涵蓋報導期間內針對供應商環境表現的監控、改善措施及相關成效，確保供應鏈運作符合環境永續目標。

2｜衝擊描述與發生區域

在供應鏈中，本公司發現部分供應商存在實際或潛在的負面環境衝擊，主要包括未妥善處理金屬邊料、包裝廢棄物及切削油等情形，個別供應商偶有廢棄物分類或資源回收不符合規範的情況。具體衝擊類型包含廢棄物處置不當、資源回收率不佳以及水耗管理不足等問題。這些情形主要發生在台灣本地的Tier-1直接合作供應商中，目前以直接合作供應商為主要管理對象。對於其他區域的供應商，若有合作關係，本公司亦逐步納入管理範圍，以確保環境風險得到全面控制。

3｜評估或稽核方法與改善機制

為有效鑑別供應鏈中的環境衝擊，本公司採用多種評估方法，包括文件審查、供應商自評問卷、現場訪談以及合約文件稽核等，確保評估過程的全面性與客觀性。一旦發現問題，本公司即要求相關供應商於限期內進行改善，並需提交改善佐證以確認成效。必要時，我們亦提供輔導或教育訓練，協助供應商提升環境管理能力，確保其運作符合相關規範與本公司的永續要求。

4｜終止合作與地區類型

對於嚴重違反環保規定或屢次未能改善的供應商，本公司將依據合約規定終止合作關係。然而，近三年內並未發生終止合作的情形。評估與管理主要聚焦於台灣總部的供應商，部分海外供應商（如中國、東南亞）則逐步納入管理範圍。目前管理對象以Tier-1直接合作供應商為主，但尚未涵蓋Tier-2間接供應商。

5｜補救改善制度與已執行作為

本公司已建立完善的補救改善制度，針對存在環境衝擊的供應商，由稽核部門要求其提出具體改善計畫，並於後續追蹤改善結果以確保成效。必要時，我們亦協助供應商辦理環境合規培訓，提升其管理能力與合規意識。此制度納入合約要求、持續稽核及改善追蹤等流程，確保問題得以系統性解決，並將環境風險降至最低。

6｜已評估與具衝擊供應商數量

於2024年度內，本公司共對67家供應商進行環境衝擊評估，其中未鑑別出具有實質或潛在環境衝擊的供應商家數，顯示供應鏈整體環境表現符合預期。

7｜改善與終止比例統計

目前並未鑑別出具有實質或潛在環境衝擊的供應商家，因此尚未提出改善措施。同時，因未改善而終止合作的供應商比例為0%，反映出目前供應商在環境管理上的配合度與整體表現皆符合預期。

8｜揭露限制與邊界補充說明

本揭露目前僅納入Tier-1直接合作供應商與重點材料廠商，尚未涵蓋所有Tier-2間接廠商以及物流等協力廠商。對於海外供應商，本公司正逐年擴大納管範圍，以提升供應鏈環境管理的全面性。此限制主要基於資源配置與管理優先順序，未來將持續擴展評估邊界以降低潛在風險。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度供應鏈環境衝擊管理報告

供應商環境表現監控、改善措施及管理成效全面揭露

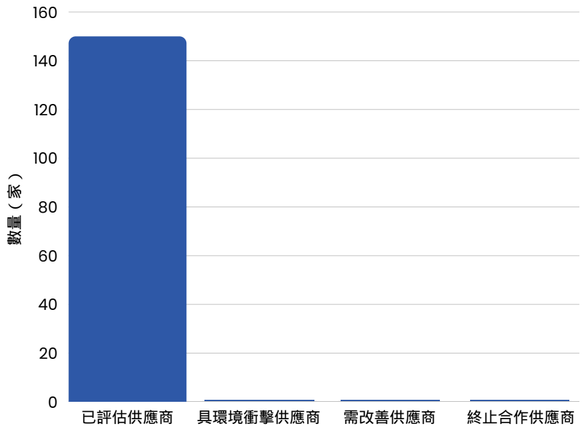
評估供應商總數
67
家供應商完成評估

不合格供應商
0%
將持續擴大Tier1供應商評估

環境表現達標率
100%
無實質環境衝擊

合作終止率
0%
近三年無終止案例

2024年度評估結果統計



潛在環境衝擊類型識別

廢棄物處置不當 中度
發生頻率：偶發
主要區域：台灣本地

資源回收率不佳 中度
發生頻率：偶發
主要區域：台灣本地

水耗管理不足 輕度
發生頻率：少數
主要區域：台灣本地

金屬邊料處理 輕度
發生頻率：少數
主要區域：台灣本地

評估結果：2024年度未鑑別出具實質環境衝擊的供應商，整體環境表現符合預期

環境衝擊評估與改善機制

多元評估方法應用

文件審查
涵蓋率 100%
有效性 85%

供應商自評問卷
涵蓋率 100%
有效性 90%

現場訪談
涵蓋率 30%
有效性 95%

合約文件稽核
涵蓋率 100%
有效性 88%

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

Tier-1 管控策略：先行納管與海外擴展

補救改善制度流程

衝擊識別
多種評估方法 全面風險鑑別

↓

問題確認
現場驗證 衝擊範圍確定

↓

改善要求
限期改善通知 具體措施要求

↓

輔導支援
教育訓練提供 技術協助支援

↓

成效追蹤
改善佐證審查 持續監控機制

供應商管理範圍分析

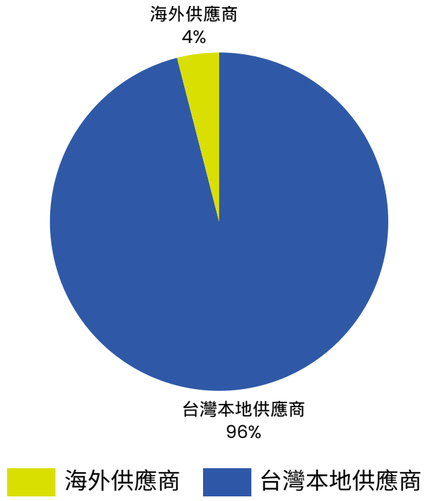
Tier-1 直接合作供應商 — 核心管理
總計：400家

重點材料廠商(長期合作) — 重點管理
占比75%

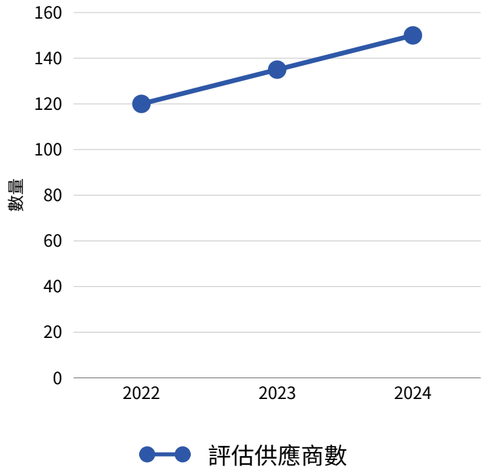
Tier-2 間接供應商 — 逐步納入
總計：100家

海外供應商 — 未來規劃
占比4%

供應商地理位置分布



近三年管理成效趨勢



管理成效亮點

- ☑ 67家供應商完成環境衝擊評估
- ☑ 未鑑別出具實質環境衝擊的供應商，整體表現良好
- ☑ 近三年無供應商因環境問題終止合作
- ☑ 建立完善的補救改善制度與追蹤機制

未來擴展規劃

- 逐年擴大海外供應商納管範圍
- 將Tier-2間接供應商納入評估範圍
- 擴展物流等協力廠商環境管理
- 持續優化評估方法與改善機制

揭露邊界與限制說明

目前涵蓋範圍

- Tier-1 直接合作供應商（400家）
- 重點材料廠商（占比75%）
- 台灣本地供應商（占比96%）

未來納入計畫

- Tier-2 間接供應商（100家）
- 物流協力廠商
- 中國及東南亞地區等海外供應商

限制說明：基於資源配置與管理優先順序，目前評估邊界以核心供應商為主。未來將持續擴展評估範圍，降低潛在環境風險。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
7.1 供應商環境管理
7.2 供應商社會評估管理
7.3 反貪腐與商業道德
7.4 在地採購與夥伴關係
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 308 供應商環境評估

本公司於2024年度持續強化供應鏈環境管理制度，並將其納入整體 ESG 治理架構，推動新供應商篩選與既有供應商環境風險控管的系統化管理。制度設計聚焦於可追溯性與執行成效，透過跨部門小組（採購、永續、稽核）協作，制定環境篩選標準、執行流程與改善機制，並結合年度目標與績效指標進行持續追蹤。

針對新供應商，本公司明確要求取得國際認證（如 ISO 14001）或完成環境自評問卷，並針對高風險與策略性合作夥伴，增加能源、水資源、排放等管理項目。篩選流程啟動於合約簽訂前，透過文件審查、問卷調查、現場稽核等方式執行，2024年度針對新供應商進行環境篩選，篩選資料由內部稽核單位審查確認，確保政策執行與紀錄準確一致。

對於既有供應商環境衝擊管理，2024 年共評估 67家主要供應商，涵蓋台灣總部 Tier-1 合作夥伴，採用文件審查、自評、現場稽核及合約稽核等多元方法。評估重點包含廢棄物處理、水耗管理與回收率等，並要求供應商填寫ISO環境分包商環境要求事項函報表，針對發現問題者要求限期改善並提報佐證，必要時提供環境合規培訓。目前並未鑑別出具有實質或潛在環境衝擊的供應商家，因此尚未提出改善措施。同時，因未改善而終止合作的供應商比例為0%，反映出目前供應商在環境管理上的配合度與整體表現皆符合預期。

本公司亦明訂對於嚴重違規或未改善之供應商，將依合約終止合作。近三年內雖無終止案例，惟該機制已內嵌於管理制度與稽核流程，作為風險控管最後防線，確保決策透明與公平。

在範圍與限制方面，目前制度涵蓋台灣 Tier-1 與關鍵材料供應商，尚未全面納入單次性協力廠商、間接供應商及部分海外廠商。此排除基於管理資源配置與風險優先原則，我們已擬定逐步納管計畫，針對未涵蓋對象設計擴充路徑與數據整合機制，以提升制度完整性與揭露深度。

資料品質控管方面，篩選與評估資料來源包括供應商認證文件、自評問卷、稽核報告與內部系統紀錄，經由稽核部門彙整驗證後納入統計。針對部分資料估算情形，本公司制定一致的界線假設與計算邏輯，並於報告中揭露其適用原則，以維持資訊透明度與可信度。

展望未來，本公司將逐年提升供應商環境篩選比率與評估覆蓋範圍，並導入高風險供應商之早期預警與專案監控機制，提升風險管理敏捷度與韌性。我們也將持續精進合約條款設計，導入環境績效要求並建立獎懲條件，促進供應商自主改善與正向循環。

為強化治理滲透力，我們已將供應鏈環境管理納入永續策略規劃與年度行動計畫，稽核結果定期向管理階層匯報並作為永續績效考核依據。我們亦持續優化內外部溝通機制，與供應商建立夥伴關係，共同推動資源循環與污染減量，實現供應鏈整體的環境韌性與永續價值。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

7.2 供應商社會評估管理

GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商

本公司於2024年度強化新供應商的社會標準篩選制度，展現對供應鏈社會責任的承諾。我們已建立結構化篩選流程，納入人權、廉潔、職業安全等項目，並由採購與法務單位共同執行，透過內部稽核確保一致性與透明性。篩選標準與ESG治理架構整合，並依年度目標設定涵蓋比例，逐步提升供應鏈風險管控效能。

針對不同場域與地區，我們辨識原物料、加工及物流流程中潛在社會風險，並關注東南亞地區與台灣本地供應商在勞動條件及職業安全衛生風險上的差異。目前篩選主要涵蓋台灣（高雄、台中）及部分中國與越南供應商，雖尚未涵蓋所有外包與間接對象，但已建立資料取得與估算方法，並公開界線與來源，提升揭露可信度。

未來我們將提升篩選比例，並針對未涵蓋區域制定擴展計畫，持續透過內部指標檢視執行成效，與供應商共同建構具責任的永續價值鏈。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對新供應商的社會標準篩選措施進行揭露，旨在呈現我們在供應鏈管理中對社會責任的重視與實踐，確保供應商符合相關社會影響評估的要求。

2｜新供應商社會標準篩選比例

在2024年度內，本公司針對所有新供應商進行社會標準篩選的比例為31%。具體而言，我們向190家新供應商發函要求參與篩選，其中59家完成相關程序並同意回收資料，顯示我們在篩選覆蓋率上的初步成果。

3｜篩選依據之社會標準內容

本公司已將人權與廉潔政策納入供應商篩選標準，其中包含誠信經營守則，並涵蓋童工、強迫勞動以及職業安全衛生等關鍵項目。所有供應商在合作過程中，均須承諾遵守這些標準，以確保供應鏈中的社會責任得以落實。

4｜篩選方法與執行程序

為確保篩選的有效性，本公司採用供應商合約書2.0作為篩選工具，並由法務室進行審查，同時要求供應商簽署聲明書並完成問卷自評。此外，我們參考ISO45001 職安衛政策作為輔助評估依據。對於不符合標準的供應商，本公司將提供輔導或採取汰除措施，以提升整體供應鏈的社會責任表現。

5｜篩選供應商類型範圍

本公司的社會標準篩選適用於多種類型的供應商，包括原物料供應商、加工廠以及二級協力廠商。這些供應商主要分布於台灣、中國及東南亞等地區，涵蓋我們供應鏈中的關鍵環節。

6｜涉及篩選之供應商所在地區

參與社會標準篩選的供應商主要分布於台灣本地，包括高雄與台中地區，同時也涵蓋部分東南亞國家，如中國與越南。這些地區的供應商因其營運環境或產業特性，可能面臨較高的社會風險，因此被納入重點篩選範圍。

7｜篩選執行時點說明

本公司的社會標準篩選主要於新建立供應商關係時執行，同時也在年度合約續約時進行評估。具體而言，篩選程序安排於採購流程之前，確保在正式合作前完成相關評估。

8｜篩選資料來源與依據

篩選過程中，本公司依據採購部門的統計數據進行評估，主要資料來源包括供應商合約書、聲明書、問卷以及供應商平台。這些資料為我們提供了供應商社會責任表現的直接依據，確保評估的準確性與可追溯性。

9｜揭露範圍與限制

目前，本公司的社會標準篩選僅涵蓋已簽署或同意聲明書的供應商，部分區域以及外包或間接供應商尚未納入篩選範圍。此限制主要源於資料取得的複雜性與供應鏈管理的階段性進展，我們將持續檢討並擴大覆蓋範圍。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

責任篩選藍圖：社會議題的長期篩選機制

社會標準篩選項目

- 童工禁用
- 強迫勞動防範
- 職業安全衛生
- 誠信經營守則
- 人權政策遵循
- 廉潔政策執行

1. **發函篩選**
   向新供應商發送社會標準要求函
2. **合約審查**
   法務室審查供應商合約書2.0
3. **問卷評估**
   供應商完成自評問卷
4. **結果判定**
   輔導改善或汰除處理

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

本公司深知供應鏈社會風險管理對企業永續經營的重要性，2024年度持續強化供應商篩選與管理制度，將人權、勞動條件與廉潔責任納入ESG治理架構，並由採購、稽核與永續團隊共同執行。透過行為準則、風險辨識與內部稽核，我們確保評估過程具公正性與透明性，展現對供應鏈社會責任的積極作為。

本公司已依據區域與產業別辨識風險來源，涵蓋台灣高雄與台中之核心供應商，以及部分風險較高的東南亞地區（如中國、越南）。我們針對語言差異與監管限制，強化現場稽核與第三方合作機制，以提升資料精確性與風險辨識效能。

目前揭露範圍涵蓋原物料、加工與物流等主要營運流程，代表性高，並與前期數據具一致性。對於二級供應商與外包對象，尚存資料落差，我們已規劃擴大範圍並優化資訊取得流程。資料品質以供應商實地評估、聲明與系統統計為基礎，估算邏輯與界線假設均有內部文件佐證。

未來，我們將持續提升篩選比例、建立改善指標，並將結果納入供應商合約與合作條件中，打造公平、透明且具韌性的責任價值鏈。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對供應鏈中的社會衝擊風險進行全面評估與管理，聚焦於供應商在人權、勞工權益、誠信與反貪腐等面向的表現。本次報導期間涵蓋2024年1月1日至12月31日，旨在呈現本公司於供應鏈社會風險管理上的制度、行動與成果。

2｜社會衝擊供應商評估情形

在2024年度，本公司共完成59家供應商的社會影響評估，評估範圍主要聚焦於人權、誠信以及反貪腐聲明違規等風險面向。經過系統性篩查與現場稽核，於報導期間內未發現任何具重大社會衝擊的供應商，亦無相關違規通報。本結果反映本公司在供應商篩選與風險控管上的持續努力與成效。

3｜同意改善之供應商比例

對於未符合本公司標準的供應商，本公司秉持先輔導後汰除的原則，積極提供改善支援與資源。如有發現任何潛在風險或不符合標準的情形，將要求供應商進行改善。若無法達成改善目標，則逐步汰除合作關係，以確保供應鏈的整體社會責任表現。

4｜終止合作比例與原因

於2024年度，本公司未終止與任何供應商的合作關係，終止合作比例為0%。若供應商未配合改善行動，例如違反誠信、人權或廉潔相關規範，本公司將依據內部政策逐步汰除合作關係，以保障供應鏈的社會責任標準。

5｜衝擊發生地區與供應商類型

本公司供應商評估範圍主要涵蓋台灣本地，包括高雄與台中地區，東南亞地區則佔極少數。評估對象包含原物料供應商、加工協力廠以及物流商等類型，確保不同供應鏈環節均納入社會風險篩選與管理。

6｜社會衝擊描述與改善行動

本公司針對供應商的社會衝擊評估，主要聚焦於人權、勞工權益、誠信與反貪腐等議題。為確保供應商符合相關標準，本公司要求所有合作對象簽署供應商行為準則聲明，並透過合約輔導、教育訓練等方式協助其提升管理能力。若發現不符合標準的情形，將立即採取汰除措施，以確保供應鏈的社會責任表現。

7｜合作關係變更情形

對於不符合本公司標準的供應商，本公司採取先輔導後汰除的原則進行管理。若供應商無法達成改善目標，將不予續簽合約或調整合作關係，確保供應鏈整體符合社會責任要求。

8｜申訴機制使用與處理說明

本公司設有供應商申訴機制，確保供應商或相關利害關係人在發現違規或不符合標準的情形時，能透過申訴及協調平台提出意見或尋求解決方案。此機制旨在促進透明溝通與問題解決，保障供應鏈中的公平性與正義。

9｜揭露範圍與限制

本次揭露僅涵蓋已簽署行為準則或參與本公司評估流程的供應商，無法全面涵蓋所有外包商與二級協力廠商。對於未納入評估範圍的供應商，本公司將持續擴展管理制度與數據蒐集範圍，以提升供應鏈社會風險管理的完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

供應鏈社會風險管理報告

2024年度・ 社會衝擊評估與管理成果

190
供應商評估數量
進行社會影響評估的供應商總數，涵蓋人權、誠信與反貪腐聲明等風險面向

0
重大社會衝擊供應商
經系統性篩查與現場稽核後，未發現任何具重大社會衝擊的供應商

59
供應商同意回收份數
評估對象包含市購品與加工廠供應商
2025年度目標同意回收率75%

0%
終止合作比例
2024年度未終止與任何供應商的合作關係，展現良好的合作管理成效

管理策略與改善措施

評估範圍
聚焦於人權、勞工權益、誠信與反貪腐等面向，確保供應商符合社會責任標準

輔導原則
採取「先輔導後汰除」原則，積極提供改善支援與資源，協助供應商提升管理能力

行為準則
要求所有合作對象簽署供應商行為準則聲明，透過合約輔導與教育訓練強化管理

申訴機制
設置申訴及協調平台，確保透明溝通與問題解決，保障供應鏈中的公平性與正義

供應商地理分布

台灣本地
主要評估區域高雄・台中地區

東南亞地區
少數供應商
持續擴展管理

供應商類型
原物料供應商
加工協力廠・ 物流商

報導期間
2024年1月1日至12月31日

評估重點
人權保障、勞工權益、誠信經營、反貪腐措施

持續改善
擴展管理制度與數據蒐集範圍，提升供應鏈風險管理完整性

本次揭露僅涵蓋已簽署行為準則或參與評估流程的供應商

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 414 供應商社會評估

本公司持續將供應鏈社會責任納入核心治理，建立涵蓋人權、廉潔政策與職業安全衛生的篩選制度，並嵌入整體ESG架構中。由採購與法務單位共同執行篩選流程，涵蓋聲明書簽署、問卷自評與資料審查，並透過內部稽核確保程序一致性。2024年度共對190家供應商發出篩選要求，完成程序者59家，篩選比例為31%，並無重大社會衝擊事件，反映出預防性風險管控的效能。
我們依據活動型態與區域分布辨識風險，聚焦台灣高雄、台中及東南亞供應商（如中國、越南），針對當地語言與管理限制，導入現場稽核與第三方合作，提升資料精確性。篩選標準亦涵蓋國際準則，如禁止童工與強迫勞動，並輔以ISO報表與合約書條款落實執行。

治理設計兼顧新與現有供應商管理。現有供應商亦同步納入社會影響評估，確保合作過程具一致性與持續追蹤。59家既有供應商完成評估，均未發現重大不符，並優先輔導改善，達成100%同意改善率，終止合作比率為0%。我們將供應商行為準則列為強制遵守條件，並設立申訴與協調平台，促進溝通與透明管理。

資料品質控管方面，所有資訊均來自合約文件、平台問卷與採購部門統計，部分資料透過系統估算，並揭露界線假設與方法，確保可追溯性與揭露一致性。針對外包與二級協力廠尚未納入範圍之部分，我們已啟動擴展計畫，並由跨部門小組檢討改善，強化制度完整性。

在制度連結與持續優化方面，我們強調治理流程的前移與動態調整，於採購流程前進行篩選，避免潛在風險累積。法務單位同步檢視合約條款與風險自評結果，達成契約條件與社會責任要求的同步落實。此外，制度內設置內部指標檢視機制，透過歷年數據比對分析制度成熟度，持續提升整體風險辨識與改善效率。

展望未來，我們將持續提升篩選覆蓋範圍與回應機制，包括設立年度改善目標、納入更多尚未涵蓋對象，並強化教育訓練、供應商夥伴輔導及制度揭露透明度。透過此套完整治理架構，我們不僅強化了供應鏈社會責任，也奠定價值鏈永續發展的基礎，展現對負責任經營的承諾。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險

本公司一向重視人權保障與勞動條件，並於2024年度強化對童工風險的管理機制，展現對國際勞工標準的承諾。我們已將童工風險治理納入ESG整體治理架構，由永續發展委員會與人力資源部門共同推動政策制定、執行與監控，透過制度化手段提升風險辨識與預防能力。為對齊國際準則，本公司參考國際勞工組織公約作為政策依據，並配合內部稽核、供應商自評與現場審查，確保資料品質與制度落實。此外，我們已將禁用童工條款納入採購規範，強化供應鏈合規性，並推動教育訓練與政策宣導，提升員工與夥伴對童工議題的敏感度與責任意識。未來，本公司將持續擴大海外據點之風險評估與資料掌握範圍，建立追蹤機制與績效指標，邁向更全面且具前瞻性的治理體系。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對童工風險管理與相關治理制度進行全面揭露，旨在呈現我們在營運據點及供應鏈中對於防止童工及年輕工從事危險工作的承諾與作為。本報告涵蓋2024年1月1日至12月31日的資料與管理實踐，聚焦於童工風險的辨識、預防與政策執行情形。

2｜使用童工風險營運據點

本公司於報導期間內無發現童工風險營運據點。我們透過內部稽核與風險評估機制，針對所有營運據點進行定期檢查，確保未有違反童工相關規範的情形發生。

3｜使用童工風險供應商

本公司於報導期間未辨識出具童工風險之供應商。我們對供應鏈夥伴實施嚴格的審核流程，並持續監控潛在風險，以確保供應鏈符合相關勞動規範與人權標準。

4｜年輕工危險工作風險據點與供應商

本公司於報導期間內無辨識出具危險工作風險之年輕工場所。針對營運據點與供應商，我們已建立風險評估機制，特別關注可能涉及高風險工作環境的活動，並確保年輕工不被配置於具潛在危害的崗位。

5｜鑑別方法說明

本公司採用系統化的鑑別方法，參考國際勞工組織（ILO）公約及相關指引，評估童工與年輕工從事危險工作的風險。鑑別流程包括內部資料蒐集、現場稽核以及與第三方機構合作進行的供應鏈調查。我們以法定最低工作年齡及工作環境危害性作為主要判定準則，並定期更新評估標準以確保符合國際規範。

6｜補救與預防行動說明

本公司於2024年度未發生童工或年輕工案例。然而，若發現任何違規情形，我們將立即採取行動，包括終止與相關供應商或合作單位的合作，並通報主管機關以確保問題獲得妥善處理。此外，我們亦致力於預防措施的執行，透過供應商培訓與合約條款強化，確保童工風險得以有效控管。

7｜政策與制度說明

本公司明確訂定政策，嚴禁童工及強迫勞動，並將此原則納入企業行為準則與人權政策中。所有供應商合約均包含童工禁用的明確條款，我們亦定期檢視供應商的合規情形，確保政策有效執行。此政策適用於本公司所有營運據點及供應鏈夥伴，並透過內部稽核與外部評估持續監督其落實成效。

8｜揭露範圍與限制說明

本揭露僅涵蓋台灣總部與合格供應商的資料，未涵蓋海外據點、外包單位及臨時工的現場查核，主要是由於資料蒐集與管理資源的限制。於2024年度，我們未識別出高風險據點或供應商。未來，我們將持續擴大揭露範圍，強化海外據點與外包單位的風險評估機制，以提升資料完整性與透明度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 408 童工

本公司將童工風險治理視為人權保障的核心議題，並持續強化制度設計與治理深度，以實踐對國際勞動標準的承諾。2024年度，我們已建立完整的風險辨識、預防與補救制度，並納入整體ESG架構，確保政策目標與實務操作具一致性與可追蹤性。

在治理層級，永續發展委員會與人力資源部門分工明確，前者負責政策訂定與目標設定，後者負責制度落實與稽核追蹤。我們已將童工禁用原則內嵌於供應商契約與採購流程，並透過合格供應商制度與年度自評，逐步強化供應鏈風險辨識能力。針對高風險來源活動，我們運用童工風險分類標準，特別針對高勞動密集度或具環境危害性的工作進行優先監控，並對年輕工配置設下明確限制，提升辨識精準度。

在資料蒐集與品質控管方面，本公司透過內部系統、現場稽核與供應商自評報告取得相關資訊，並依據國際一致性原則設計估算方法與界線假設，確保揭露資料具透明度與可比性。資料由內部稽核單位定期審查，並與歷史資料比對，以強化資料一致性與準確性。

在補救機制方面，儘管本年度未發現違規案例，制度中仍預設即時應變機制，包含終止合作、通報主管機關與持續追蹤改善進度，並結合供應商教育訓練、政策宣導與淘汰制度，落實從預防到處置的全流程管控。

我們亦認知到目前揭露範圍主要涵蓋台灣總部與合格供應商，尚未納入海外據點、外包單位及臨時工現場查核資料，故已規劃中長期改善目標，包括擴大資料涵蓋範圍、導入數位化管理工具，並透過資源配置優化資料掌握能力，提升治理一致性與資訊完整性。

展望未來，我們將持續透過跨部門協作與制度精進，落實對童工風險的長期治理與資訊揭露承諾，並透過年度績效指標與外部溝通平台，回應利害關係人關注。我們深信，唯有結合制度預防、風險辨識、補救行動與資訊透明度，才能在全球供應鏈中實踐企業對人權保障的具體責任，並創造具韌性的永續經營價值。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 409-1 具強迫或強制勞動重大風險的營運據點和供應商

本公司深知保障勞動權益與預防強迫勞動的重要性，並將其視為永續經營的核心責任之一。2024年度，我們持續強化制度化治理，將強迫勞動風險納入ESG管理架構，由人力資源、採購及永續發展團隊跨部門合作，統籌政策制定、執行與監督。同時，透過內部稽核與國際人權標準比對，確保制度與實務作為一致，全面防範非法勞動行為。

在風險辨識上，我們以供應商合約條款、文件審查與現場查核為主，特別針對移工身分與勞動條件進行重點監控。儘管跨地區資訊取得仍具挑戰，我們正積極評估與第三方合作以提升資料掌握力。目前揭露範圍聚焦台灣總部與簽署合約之供應商，具代表性，但尚未涵蓋海外據點與非正式人員，未來將持續擴大覆蓋範圍。

我們已建立風險處置與補救機制，若發現違規將即時終止合作並通報主管機關。針對預防層面，透過供應商管理、勞動條件追蹤及年度檢討制度效能，持續優化治理框架。展望未來，我們將深化識別工具與揭露透明度，致力打造無強迫勞動的永續營運體系。

2024年度強迫勞動風險管理流程與成果

- 正式員工勞動條件
- 移工身分證明審查
- 供應商合約承諾
- 海外據點營運狀況

→

- 現場查核實地評估
- 文件審查證件驗證
- 定期稽核持續監控

→

- 零風險案例 2024年度
- 制度化應對流程
- 第三方合作探索

0%	100%	100%
強迫勞動案例	台灣各據點覆蓋	簽約供應商

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對強迫或強制勞動風險進行全面評估與管理，旨在確保營運活動及供應鏈中無任何形式的強迫勞動行為。本揭露涵蓋報導期間內的相關風險鑑別、政策承諾及管理措施，展現我們對人權保障的堅定立場。

2｜風險鑑別方法與依據

為有效辨識強迫或強制勞動風險，本公司採取多重方法進行評估與監控。我們要求供應商簽署合約承諾，確保其遵守勞動權益相關規範，並定期進行現場查核與文件審查，以確認其勞動條件符合法律及道德標準。此外，若涉及移工聘僱，我們會嚴格查驗其合法身分證明文件，確保無非法勞動情事發生。同時，本公司依據永續報告書（ESG）承諾，定期追蹤供應商的勞動實踐狀況。截至2024年報導期間，我們尚未發現任何違規個案，但仍持續透過上述方法強化風險辨識能力。

3｜補救與預防行動說明

在2024年度，本公司未發現任何強迫或強制勞動違規事件。我們已建立明確的應對機制，若未來發現相關違規情事，將依據合約規定即刻終止與相關供應商或合作方的合作關係，並通報主管機關進行後續處理。同時，我們將針對事件成因進行深入調查，並採取必要措施以避免類似情況再次發生，確保勞動權益受到充分保障。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

治理現況與年度改善目標

☑ 目前管理現況

- 完善治理制度建立
- 跨部門協作機制
- 內部稽核制度運作
- 國際人權標準對應
- 多重鑑別方法執行

🎯年度改善目標

- 擴大揭露範圍
- 強化管理深度
- 提升成效追蹤
- 第三方合作建立
- 海外據點納入

4｜政策承諾與管理制度

本公司堅定反對任何形式的強迫或非法勞動，並將此原則明訂於公司人權政策中。我們要求所有供應商簽署勞動與人權承諾書，明確承諾遵守相關規範，並將保障勞動權益的條款納入合作合約中。為確保政策有效執行，我們對供應商進行必要的文件審查與稽核，定期檢視其勞動實踐是否符合承諾標準。這些制度設計旨在從源頭預防強迫勞動風險，體現本公司對人權保障的承諾。

5｜揭露排除與資料限制

本揭露範圍僅涵蓋台灣總部正式員工及已簽署合約之供應商，不包含海外據點、臨時人員及外包協力廠商的相關資料。於2024年度，我們未識別出任何具高風險的營運據點或供應商。對於未納入揭露範圍的對象，我們將持續評估未來擴大資料蒐集與風險辨識的可行性，以提升整體揭露的完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 409 強迫或強制勞動

本公司將強迫勞動風險管理納入整體治理架構，視為人權保障與企業永續的核心責任之一。2024年度，我們透過系統化設計，強化從政策制定、執行到監督的治理深度。我們於工作規則中禁止任何形式的強迫或非法勞動，並延伸至供應鏈管理，要求所有供應商遵循相關法規及國際人權公約，並納入供應商合約條款，以建立風險防線。

在制度執行層級，由人力資源、採購與永續發展團隊共同組成的跨部門協作機制，負責風險鑑別與政策落實。我們定期召開會議，檢討執行情況並依據國際標準調整目標，確保制度一致性。風險辨識方法包含合約審查、現場查核及文件驗證，特別針對移工聘僱進行合法性檢核。所有措施皆內嵌於ESG架構，並透過內部稽核制度進行定期檢視。

截至2024年，我們尚未發現任何強迫勞動個案，顯示治理機制具前瞻性與效益。然而，我們仍持續強化辨識與預防能力。若發現違規，我們將依程序終止合作並通報主管機關，並結合事件成因分析與預防措施，確保問題不再重演。

目前揭露範圍以台灣總部正式員工及已簽署合約之供應商為主，具代表性，但尚未涵蓋海外據點與臨時人員。我們正評估透過第三方合作擴大資料涵蓋，並強化跨地區風險管理的應變能力。供應商管理方面，我們依風險程度進行分級，例如對涉及移工之供應商提高查核頻率與文件審查標準，並依據年度檢討結果進行調整，以保持制度的靈活性與準確性。

各部門依職責分工：人資負責內部權益保障，採購管理供應鏈合規，永續發展團隊統籌政策對標與揭露規劃。此一治理架構不僅提升資料整合效率，也保障資料來源的可靠性與透明度。雖目前揭露尚未涵蓋全部據點，我們已納入改善計畫，包括擴大海外資料蒐集與風險分類的應用，以提升整體揭露深度。

展望未來，我們將強迫勞動治理視為動態機制，持續透過資料分析、績效指標（如稽核覆蓋率與權益滿意度）進行追蹤與精進，並逐步擴大揭露內容與範圍，落實閉環管理。透過這些措施，我們與利害關係人共同打造一個無強迫勞動、尊重人權的營運體系，強化企業社會責任與永續競爭力。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
• 7.1 供應商環境管理
• 7.2 供應商社會評估管理
• 7.3 反貪腐與商業道德
• 7.4 在地採購與夥伴關係
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

7.3 反貪腐與商業道德

GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點

本公司已將反貪腐治理納入內控與ESG架構，透過制度化風險評估機制，結合法遵與稽核單位進行跨部門協作。2024年針對市購品與加工廠供應商發出190份廉潔聲明，回收率達31%，所有評估結果均未發現貪腐問題，反映以台灣總部為起點的治理策略成效。潛在風險如代理報酬不透明、海外採購監督不足等，已納入評估模型，並透過回收率、自評與稽核資料進行量化控管。
我們建置即時通報與利益衝突申報流程，確保預防與應對機制兼備。供應商管理上，重大廠商須完成誠信篩選並納入合約條款，針對高風險對象安排訪查與訓練。展望2025年，本公司將擴大評估涵蓋範圍，提升回收率至75%，持續優化制度一致性與資訊透明度，展現誠信治理的長期承諾。

1｜揭露主題與評估期間

本公司依據 GRI 205-1 進行2024年度貪腐風險評估，重點涵蓋營運據點與供應鏈的風險辨識與管理措施，旨在強化內部治理與供應鏈透明度，確保所有活動符合誠信原則。報導期間內未發現任何經確認的貪腐事件，反映本公司反貪腐制度的有效性與預防措施的穩健性。

2｜營運據點評估比例

截至2024年底，本公司針對營運據點與供應鏈進行貪腐風險評估，涵蓋市購品供應商發出153份廉潔聲明，回收43份，同意回收率28%；加工廠供應商發出37份，回收16份，同意回收率43%；合計發出190份，回收59份，總回收率31%。所有回收的廉潔聲明未發現任何貪腐相關問題。評估覆蓋率未達100%，主要因部分新設立據點及風險等級較低的供應商尚未納入，未來將逐步擴大涵蓋範圍以提升全面性。

3｜重大風險識別類型

在本公司營運過程中，我們鑑別出若干重大貪腐風險類型，包括涉及中介代理報酬未揭露、海外採購流程缺乏監督機制，以及區域供應鏈資訊不對稱等樣態。這些潛在風險主要集中於海外供應鏈較多的區域，特別是採購與銷售環節。2024年未發現任何實際貪腐案例，但已針對上述風險強化預防措施，包括增加稽核頻率與員工培訓。

4｜評估類型與方法說明

本公司將貪腐風險評估納入整體風險評估架構中，涵蓋貪腐議題，公司定期執行全公司及供應鏈反貪腐風險自評及內部稽核。本公司據點定義僅指台灣總部廠區，未包括海外分公司與委外供應鏈；2024年度僅台灣總部納入本次ESG及誠信風險評估。目前由市購品、加工廠分別發送廉潔聲明，逐步推動供應商簽署，2025年度將依新版合約內容強化要求，預計實施100家，目標回收率75%。風險識別來源包括稽核、通報及主管訪談等方法。

5｜法規遵循聲明與反貪腐政策制度

本公司承諾遵守台灣《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》及政府公告的反貪腐、反賄賂法令，並要求供應鏈遵循《誠信經營守則》。我們制定了誠信經營政策與反貪腐管理辦法，納入公司治理章程、供應商管理辦法與採購合約，由法遵部門與稽核單位監督執行。政策適用對象涵蓋全體正式員工與供應商，管理責任由相關部門共同承擔。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
• 7.1 供應商環境管理
• 7.2 供應商社會評估管理
• 7.3 反貪腐與商業道德
• 7.4 在地採購與夥伴關係
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動

本公司已將反貪腐舉報、稽核、調查與懲處制度內嵌於ESG與誠信治理架構，由稽核單位負責調查並確保高階管理層參與決策，程序強調保密與公正性，營造可信任的舉報環境。2024年度未發生任何經確認的貪腐事件，但我們持續針對潛在風險（如利益衝突與濫權）進行監控，並依風險嚴重程度實施分級管理，對高風險類型配置監控與訓練資源。

目前潛在風險集中於台灣，涵蓋採購與銷售等關鍵單位，資料來源包括通報、稽核與內部報告，透過交叉驗證確保一致性與可信度。針對潛在風險，本公司已建立預防性處置機制，包括申誡、降職、解約或法律行動的應對程序，並實施模擬事件後檢討，持續強化內部控制制度。

我們設定年度反貪腐目標，並建構追蹤制度與利害關係人溝通流程，持續優化治理透明度與回應機制，展現對誠信經營的長期承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據 GRI 205-3 條文進行反貪腐事件的揭露，涵蓋2024年度的報導期間。我們的揭露架構聚焦於報告期間內確認的貪腐事件、相關處置行動以及風險防範機制，旨在提升資訊透明度並強化內部治理。

2｜已報告與確認之貪腐事件總數

在本公司2024年度的報導期間內，未發現或調查任何貪腐事件，確認的貪腐事件總數為0起。本公司透過內部稽核、證據蒐集及員工舉報機制，確保所有潛在風險均經過嚴謹的驗證程序，報告期間內未發現任何違規行為。

3｜貪腐事件之地區與部門分布

在本公司2024年度的報導期間內，無任何貪腐事件發生，因此無地區或部門分布的相關紀錄。本公司持續針對台灣作為主要營運據點進行風險評估，並定期執行稽核以確保業務運作的合規性。

4｜不正當利益紀錄與解聘處置

在本公司2024年度的報導期間內，無任何貪腐案件進入法律程序，亦無涉及不正當利益的紀錄或解聘處置。本公司維持嚴格的內部控制機制，確保所有業務活動符合道德與法規要求。

5｜法律程序與結果說明

在本公司2024年度的報導期間內，無任何貪腐案件進入法律程序，相關結果為0起。本公司透過內部機制有效預防及管理潛在風險，確保無需進入判決、和解或調查階段。

6｜事件處置與制度應對

在本公司2024年度的報導期間內，無任何貪腐事件發生，因此未執行任何懲處或制度調整。本公司持續強化內部控制制度，包括定期稽核、員工培訓及風險評估，以預防潛在貪腐風險。

7｜揭露範圍與補充說明

本公司的揭露範圍僅統計正式員工，未含外部子公司及短期人員。這確保了資料的針對性和一致性，同時我們承認此範圍可能排除某些外部風險因素，並將在未來評估擴大涵蓋的可能性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 205 反貪腐

本公司將反貪腐治理視為企業誠信經營與內控體系的基礎核心，透過法遵與稽核單位的明確分工，將制度性措施深度嵌入營運架構中。相關規範包括《誠信經營政策》、《道德行為準則》與《供應商行為守則》，並納入員工手冊、採購合約與供應商管理流程，確保內部員工與外部合作夥伴皆受到一致規範與監督。治理責任由稽核單位負責稽核與調查、法遵單位負責政策傳達與違規通報，透過定期審查與年度回顧機制，確保所有制度與台灣法規（如公司法、證券交易法與商業會計法）及國際準則保持一致。

我們的風險評估機制以實務資料為基礎，涵蓋自評問卷、主管訪談、內部稽核與通報紀錄，重點辨識高風險類型如：中介代理報酬未揭露、海外採購監督缺失與供應鏈資訊不對稱，常見於代理人管理或跨國採購情境。2024年度反貪腐風險評估聚焦於台灣總部及市購品、加工廠等供應商群體，發出廉潔聲明共190家，實際回收59家，回收率達31%，涵蓋公司營運關鍵據點。對於新設立或海外據點，我們採漸進納入原則，搭配專案訪查、合約約定與教育訓練，逐步擴大制度適用範圍。

在本公司2024年度的報導期間內，未發現或調查任何貪腐事件，確認的貪腐事件總數為0起。本公司透過內部稽核、證據蒐集及員工舉報機制，確保所有潛在風險均經過嚴謹的驗證程序，報告期間內未發現任何違規行為。

在防範面向，我們設立即時揭露機制，包括員工招待、禮品、回扣等申報流程，並強化第三方盡職調查，針對重大供應商於合約新簽與續約時執行誠信等級評估。高風險廠商須納入年度訪查與教育訓練計畫，2025年目標推動100家供應商完成廉潔聲明簽署，預期回收率達75%。同時，我們持續建置員工培訓與通報機制，並將其納入行為守則及人資制度，提升整體組織風險防範能力。

資料透明性方面，我們遵循IFRS與TWSE揭露原則，所有反貪腐調查結果與稽核資料皆經內部審核與記錄保留，並於永續報告書中揭露實績。目前揭露範圍以正式員工與台灣營運據點（母公司及台灣子公司）為主，尚未涵蓋短期人員與外部子公司，未來將評估納入機制，擴大資料完整性與風險覆蓋度。

整體而言，我們的反貪腐治理已展現出制度設計的成熟性與執行的一致性，透過閉環式的「辨識－監控－調查－處置－檢討」流程，強化了公司面對內外部風險的韌性。未來將進一步以ESG治理為導向，提升供應鏈合作透明度與預警能力，落實聯合國永續發展目標（SDG 16）「建立和平與公正社會」，並透過制度強化與數據揭露，深化公司於全球價值鏈中的誠信領導力。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
• 7.1 供應商環境管理
• 7.2 供應商社會評估管理
• 7.3 反貪腐與商業道德
• 7.4 在地採購與夥伴關係
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

競爭法遵管理：價格協議與壟斷風險防範

GRI 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

本公司認知反競爭風險對市場公平與營運穩定之潛在衝擊，已將其納入ESG治理架構，建立跨部門協作的管理機制。由法務、業務與內稽等單位定期檢視風險點，透過內控制度與法遵稽核強化預防與應變能力。雖本年度無反競爭訴訟發生，但制度已涵蓋壟斷、價格協議等風險類型，並預設應對機制以提升快速回應能力。

目前揭露聚焦台灣主要營運據點，資料取得來自主管機關公告與正式裁罰紀錄，排除未確認案件，確保資訊透明與邊界清晰。我們亦導入合約競業條款、報價審查制度與教育訓練，將合規要求融入日常營運流程。未來，我們將持續強化制度執行力與風險監測，計畫擴大揭露至海外子公司，強化整體反競爭風險管理效能，落實公平交易與誠信經營。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據GRI 206-1揭露要求，報告2024年度內因反競爭行為所涉及的法律訴訟案件，涵蓋相關案件數量、處理結果以及制度應對措施，確保資訊透明並符合國際標準。

2｜法律訴訟案件數與摘要

本公司在2024年未收到任何反競爭、反托拉斯或反壟斷相關指控或訴訟案件，總案件數為0，無需說明涉案類型、主體或程序進度。

3｜訴訟結果與應對行動

由於無相關訴訟案件，本公司在報導期間內未涉及任何判決、罰鍰或和解等處理行動，亦無經濟損失或名譽衝擊。

4｜制度改善與管理措施

本公司已在公司合約範本中設有競業禁止條款，禁止不正當價格協議與資訊交換，並設有價格審查制度審核所有客戶報價，這些措施已整合至既有治理架構中，強化法遵風險管理。

5｜揭露範圍與補充說明

本揭露僅涵蓋本公司及台灣總部營運，未含海外子公司，如有新指控將於次年補充揭露。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 206 反競爭行為

東台精機視防範反競爭行為為公司治理核心，透過制度化設計強化營運過程中的公平競爭機制。我們已建立完善的內部控制流程，由法務部門統籌監督各項合約合規性，並與業務、稽核部門共同執行風險辨識與預防措施。

合約管理制度中明定禁止不正當價格協議、資訊交換與其他壟斷行為，並將競業禁止條款嵌入各類合約範本。價格報價流程需經多層審查，涵蓋初步評估、跨部門驗證及最終核定，並保留完整審核紀錄，以利稽核追蹤與風險監控。

在治理運作上，我們設有法遵稽核機制，每年進行一次全面檢視，範圍包括合約審查、教育訓練與內部控管制度執行。2024年度，未發生任何反競爭行為相關訴訟案件，顯示現行制度具預防成效。然而，為維持透明度與前瞻性管理，我們仍持續監控各項風險指標，並定期檢視流程有效性。

教育訓練方面，東台精機每年舉辦反競爭行為相關專題課程，針對員工傳達相關法規與風險案例，強化銷售與合約單位人員之法遵意識。並透過跨部門會議定期評估風險熱點，確保策略即時調整。
資料揭露方面，2024年揭露範圍涵蓋台灣總部主要營運據點，尚未包含海外子公司，惟已建立標準化合規報告模板，以利未來擴大適用。所有揭露資訊皆依據主管機關公告與正式文件來源確認，確保資料正確性與可追溯性。

展望未來，公司將持續強化資料整合與制度韌性，將反競爭風險管理納入整體ESG治理架構中，透過制度化KPI（如稽核完成率、教育訓練覆蓋率）持續追蹤成效，並配合國內外法規動態滾動調整合約政策與稽核重點，以維持公平競爭的營運環境。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

7.4 在地採購與夥伴關係

GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例

本公司將在地採購納入永續採購治理架構，強調強化供應鏈韌性與支持區域經濟。我們透過明確的政策與稽核機制，將台灣註冊並於本地提供產品或服務的供應商列為「在地供應商」，並以東台路科一廠為「重大營運據點」，確保定義一致且可追溯。公司持續推動「工具機本土共好策略」，2024年，東台路科一廠78%採購金額來自南部供應商，反映我們對地方產業鏈的實質支持，有助於中小企業發展、就業穩定及碳排減少等社會效益。

在制度面，我們以發票與付款資料為基礎，計算年度在地採購比率，並透過內部系統保存與定期稽核，強化資料透明度與準確性。本次揭露範圍聚焦台灣，海外據點則因系統整合尚未納入，我們已規劃未來擴大統計範圍，提升揭露完整性與全球供應鏈永續性，展現對在地共榮的長期承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度揭露在地供應商支出比率，聚焦於重大營運據點的採購實務，以展現我們對在地經濟支持的承諾。

2｜當地供應商採購支出比例

本公司於台灣的採購支出中，96%來自在地供應商，顯示我們積極融入在地供應鏈以強化營運穩定性。東台路科一廠的採購中，78%來自南部供應商，此比例反映出我們對區域經濟的貢獻，透過在地採購促進社區發展。

3｜「在地供應商」定義

我們將「在地供應商」定義為於台灣註冊並在本地供應產品或服務之供應商。東台路科一廠78%採購來自南部供應商，我們優先選用具碳盤查及品質認證的在地廠商，以確保供應鏈的永續性和品質水準。

4｜重大營運據點定義

本公司將主要營運據點定義為東台路科一廠，此判定基於員工數、營收貢獻及產能規模，涵蓋我們核心生產活動的覆蓋性。

5｜計算依據與資料來源

我們以2024年度採購總金額為分母，台灣總部供應商採購為分子進行計算，此方式依據系統分類確保資料的完整性與一致性。

6｜揭露限制與排除範圍

本次揭露僅統計台灣本地供應商，未含海外據點或國外採購。南部占比依路科一廠採購單據分類，若有部分地區無法完整納入，我們將持續優化資料蒐集以提升揭露完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
- 7.1 供應商環境管理
- 7.2 供應商社會評估管理
- 7.3 反貪腐與商業道德
- 7.4 在地採購與夥伴關係

Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 204 採購實務

我們將「在地採購」納入永續發展治理架構的核心要素，不僅為強化供應鏈韌性，也體現對區域經濟支持的長期承諾。從制度設計層面，我們將在地供應商的優先考量納入採購政策，透過明確定義、資格認定及據點分類標準，確保制度落實一致性。

我們定義「在地供應商」為於台灣註冊，並於本地提供產品或服務的廠商，優先納入具備碳盤查、品質認證等永續能力的業者。採購團隊依照SOP進行供應商登錄、資格審查及年度稽核，並由董事會監督下的永續委員會定期審視政策執行，確保在地參與為治理決策核心。

公司持續推動「工具機本土共好策略」，2024年，我們在台灣的採購支出中有96%來自在地供應商，其中東台路科一廠作為主要營運據點，78%採購金額來自南部地區業者，顯示公司長期支持區域機械加工產業鏈，以促進產業聚落升級與低碳供應網絡建構。據點判定標準涵蓋員工數、營收貢獻與產能規模，確保揭露具代表性。此機制促進了地方就業與經濟循環，也降低了運輸碳排放。

為確保資料一致性與可追溯性，我們整合發票、付款與採購單據，建立內部系統紀錄，在治理架構中設立專責小組，負責監控採購資料的完整性與稽核準確性。台灣總部採購比率的計算以採購總額為分母、在地供應商金額為分子，依據系統分類進行統計。此一制度邏輯讓利益關係人能清楚掌握採購決策基礎，並接受外部檢視。

我們的SOP亦明訂據點揭露原則，並在2024年揭露中說明目前僅涵蓋台灣供應商，未含海外據點，主要因地域資料蒐集限制，未來將升級供應鏈系統，以納入全球據點，提升治理一致性與完整性。

此外，制度也與氣候風險管理連動，優先選擇具低碳認證能力的在地供應商，支持區域經濟的同時，也強化整體永續績效。我們的採購標準不僅強調供應品質，也融入碳管理、社會責任與在地貢獻等永續指標，以作為長期合作的核心依據。

在執行層面，跨部門協作機制確保責任歸屬明確，採購部門負責初篩與資料登錄，永續與法務單位參與後續稽核與制度監督，確保政策持續優化與落實。治理架構中亦導入內部KPI與年度評估，評估在地採購對供應鏈穩定與社區影響之成效。

整體而言，透過這套制度化治理邏輯，我們不僅提升資訊透明度與責任機制，還將採購作為推動社會責任與區域共榮的關鍵槓桿，展現出企業在地連結與永續治理的成熟度與前瞻性。

Ch8

EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

8.1 產品與服務健康安全
8.2 資訊標示與行銷合規
8.3 客戶隱私與資安管理
8.4 社區影響與共創

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

8.1 產品與服務健康安全

GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

本公司深知產品健康與安全對客戶信任與永續經營的重要性，已將健康與安全評估制度內嵌於產品設計與開發流程，並融入整體ESG治理架構中。2024年度，我們建構跨部門協作機制，由研發、品質與供應鏈團隊共同執行評估，透過目標設定與內部稽核持續檢視制度效能，確保產品安全管理與業務發展相輔相成。

本公司依產品生命週期不同階段設計對應評估方法，涵蓋設計、製造、使用至處置。例如，設計階段強調防呆機制與預警功能，使用階段聚焦實際操作安全。智慧系統產品評估涵蓋率達100%，機械產品新機型約85%，資料經由第三方驗證與內部測試確保品質與溯源性。

針對舊型號與委外產品，本公司正持續強化資料整合流程與追蹤管理，並已設定三年內全面涵蓋目標。未來將持續精進制度，強化產品全生命週期風險管理，落實以使用者安全為核心的產品治理承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對產品與服務的健康與安全影響進行全面評估與揭露，旨在確保產品在生命週期各階段的安全性，並提升客戶對本公司產品的信任與滿意度。此次報導涵蓋本公司於報導期間內對產品健康與安全管理的作為與成效。

2｜健康與安全評估涵蓋比例

本公司於2024年度針對智慧系統產品達成100%的健康與安全評估涵蓋率，評估範圍包含產品生命週期的設計、生產、運送、使用及處置等各階段。此外，針對機械產品，本公司於新開發機型中達成約85%的評估涵蓋率，同樣涵蓋從設計到處置的全階段，以確保產品在各環節的安全性與可靠性。

3｜評估標準與執行依據

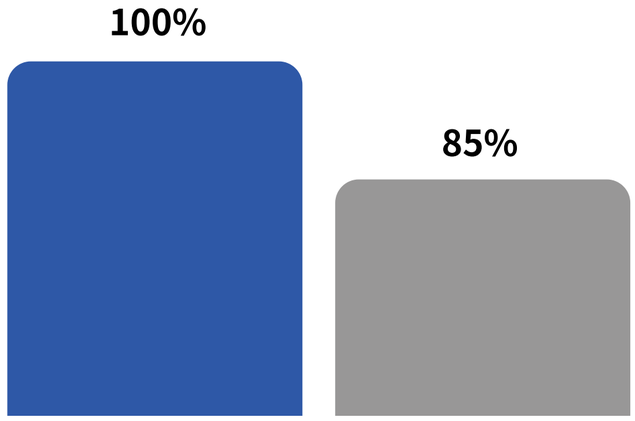
本公司針對智慧系統產品的健康與安全評估，依據設計、開發、測試、部署及使用等全階段進行，採用國際認可的標準與規範作為依據，主要包括ISO 12100設計規範、CE標誌(CE Marking)、TS標章，以及電氣、噪音測試與緊急停止（E-Stop）等測試項目。評估過程中特別強調防呆設計、異常預警功能及操作安全等關鍵指標，以確保產品在使用情境中的安全性。這些評估標準與流程已內嵌於本公司的產品開發與品質管理體系中，並定期檢視與更新，以符合最新法規與市場需求。

4｜揭露限制與適用範圍

本公司於2024年度的健康與安全評估中，智慧系統產品已達成100%的涵蓋率；機械產品則以2024年度新開發型號為主，涵蓋率約85%。部分舊型號機械產品及委外品牌產品尚未納入評估範圍，主要原因為資料整合與資源配置的限制。本公司已規劃於後續年度陸續將未涵蓋的產品納入評估體系，以提升整體評估的全面性與一致性。

產品健康與安全影響評估報告
2024年度・全生命週期安全管理與評估成果

評估涵蓋率績效對比



智慧系統產品
完整涵蓋產品生命週期
各階段健康與安全評估

機械新開發機型
2024年新開發型號
設計至處置全階段評估

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

評估標準與認證依據

ISO

ISO 12100
機械安全設計規範
風險評估與降低指引

CE

CE標誌(CE Marking)
歐盟符合性標誌
產品安全標準

TS

TS標章
台灣安全標章
本地法規符合認證

電氣安全
電氣系統安全測試
絕緣與接地檢驗

產品生命週期評估流程

1

設計階段
防呆設計
安全規範導入
風險識別評估

2

生產階段
品質管理體系
安全測試驗證
標準符合性檢查

3

運送階段
包裝安全設計
運輸風險評估
處理指引制定

4

使用階段
操作安全指引
異常預警功能
維護安全程序

5

處置階段
環保處置指引
安全拆解程序
回收利用規劃

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

實地安全驗證測試

噪音測試
工作環境噪音量測
符合職業安全衛生標準
保護操作人員聽力健康

緊急停止功能
E-Stop系統驗證
緊急狀況快速反應
確保操作人員安全

異常預警系統
故障預測與警示
預防性安全機制
降低意外風險發生

揭露限制與改善規劃

評估範圍限制
部分舊型號機械產品及委外品牌產品尚未納入評估範圍，主要因資料整合與資源配置限制

持續改善計畫
規劃於後續年度陸續將未涵蓋產品納入評估體系，提升整體評估全面性與一致性

資源整合優化
強化跨部門協作機制，建立統一的資料收集與分析平台，提升評估效率

報導期間
2024年度完整年度評估

評估重點
產品生命週期各階段健康與安全影響

目標願景
提升客戶信任與產品安全滿意度

持續完善產品安全管理體系，確保全生命週期安全保障

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件

本公司於2024年度持續強化產品與服務的健康與安全管理，透過系統化制度與風險控管，成功達成全年無違規事件的目標。我們將健康與安全治理納入ESG架構，由研發、品保與法務部門跨部門協作，建立內部稽核與目標管理機制，確保從設計至交付各階段均符合法規與國際標準。針對潛在風險來源，本公司已建構事件定義與分類流程，涵蓋設計缺陷、製程問題與使用階段風險，並針對不同產品線與市場收集資料。目前直營產品涵蓋完整，委外貼牌與海外市場資訊整合持續改善中。本次揭露涵蓋所有直營產品與台灣營運據點（母公司及台灣子公司），具高度代表性。資料來自內部稽核、系統記錄與客戶回饋，並輔以第三方驗證，確保品質一致與透明。未來將持續擴大揭露範圍與導入智慧監測技術，提升預警與應變能力，實現客戶健康與安全的永續保障。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對產品與服務所導致的客戶健康與安全違規事件進行全面揭露，旨在呈現我們在確保產品安全與符合相關規範方面的管理成效與透明度。本報告涵蓋該年度內所有相關事件的統計與後續行動，確保利害關係人能充分了解本公司在健康與安全議題上的表現與承諾。

2｜健康與安全違規事件總數

在2024年度內，本公司未發生任何與產品或服務相關的健康與安全違規事件，總件數為0件。此數據涵蓋所有產品類別與服務範圍的統計結果，確保揭露的完整性與一致性。我們透過定期的內部稽核與風險評估，持續監控潛在風險，以確保產品與服務符合健康與安全的要求。

3｜違規事件後果說明

在2024年度內，本公司未發生任何導致傷亡、罰款、產品召回或書面警告的健康與安全違規事件，各項後果分類的件數均為0件。此判定依據為是否違反相關法規、標準或內部規範，並參考主管機關通報、客戶投訴以及內部稽核結果作為事件確認的基準。我們將持續關注任何潛在影響，以確保產品與服務的安全性。

4｜自願性規範違反情形

本公司在2024年度內未發生任何違反自願性規範的健康與安全事件，相關件數為0件。我們不僅遵守強制性法規要求，亦致力於遵循非強制性的行業標準與內部承諾，確保產品與服務的安全性與品質。

5｜補救或改善行動說明

由於2024年度內本公司於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）未發生任何違反產品或服務健康與安全法規之事件，亦未收到主管機關警告或罰款，無需針對特定事件執行補救措施。本公司產品開發與製造流程依據 ISO 12100 機械風險評估原則、CE標誌(CE Marking)及TS安全標示，針對全部新產品進行風險評估，涵蓋率達100%，納入風險分類、操作者防護設計及電氣安全測試，並於所有市場出貨產品進行設計審查與工廠檢驗（FAT），確保產品使用安全無虞。此外，公司定期執行內部測試與文件追溯作業，持續檢視並優化預防措施，降低潛在風險。若未來發生違規事件或客戶投訴，本公司將立即啟動跨部門協作，由品保、稽核與法務單位進行根因分析，於五個工作日內回覆處理進度並制定改善方案，相關申訴管道請參考 GRI 2-25 及 2-26。

6｜排除揭露事件類型說明

本揭露未包含資訊標示錯誤相關事件，因其屬於其他主題範圍下的揭露內容（如產品標示與行銷規範），不屬於本次健康與安全違規事件的統計範圍。除此之外，所有與健康與安全相關的事件類型均已納入本次揭露，確保資訊的完整性與透明度。

7｜是否涵蓋所有產品與地區

本揭露涵蓋所有東台品牌直營型號產品與服務的健康與安全違規事件統計，主要聚焦台灣營運據點（母公司及台灣子公司），確保主要產品線與市場均納入評估範圍。然而，外部委託或代理品牌的產品未納入本次揭露範圍，其健康與安全管理由合作廠商自行負責。

8｜揭露限制說明

本次揭露僅限於東台品牌直營產品的健康與安全違規事件統計，主要聚焦台灣營運據點（母公司及台灣子公司），委外貼牌產品以及海外品牌由合作廠商自主管理，未納入本公司揭露範圍。目前，合作廠商亦未通報任何與健康與安全相關的違規事件。我們將持續與合作夥伴溝通，確保資訊透明度，並評估未來是否擴大揭露範圍。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

客戶健康與安全違規事件報告

2024年度・產品與服務安全管理成效

零違規事件
2024年度健康與安全違規事件總數：0件

安全管理績效指標

3
連續年數
零違規記錄
2022-2024年持續保持

100%
達成率
安全目標
超越業界標準表現

0
件數
客戶投訴
健康安全相關問題

0
次數
主管機關通報
法規遵循完美紀錄

客戶健康與安全違規事件報告

設計審查
ISO 12100設計標準檢核
安全風險評估
防護措施確認

電氣測試
絕緣電阻測試
接地連續性檢查
洩漏電流量測

機能測試
緊急停止功能驗證
安全聯鎖系統測試
異常狀況模擬

出廠驗證
CE符合性宣告
測試報告確認
品質認證簽核

風險預防
預防性維護計畫
操作手冊提供
安全訓練支援

後續追蹤
客戶反饋蒐集
問題快速回應
持續改善行動

導入標準與認證體系

ISO 12100設計標準
機械安全設計原則
風險評估與降低
安全防護系統設計

CE符合性認證
歐盟安全標準驗證
產品符合性宣告
技術文件完整性

FAT工廠驗收測試
出廠前全面檢測性能
安全雙重驗證
客戶需求符合確認

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

客戶反饋機制

24小時服務熱線

- 專業技術支援團隊
- 即時問題回應處理
- 緊急狀況快速派遣
- 多語言服務支援

線上反饋平台

- 問題單線上提交
- 處理進度即時追蹤
- 滿意度調查回饋
- 改善建議蒐集

跨部門調查機制

- 品保部門品質調查
- 稽核單位程序檢視
- 法務部門合規確認
- 工程團隊技術分析

揭露範圍與限制

✅ 東台品牌直營產品

所有自有品牌產品均納入健康與安全違規事件統計範圍，確保完整追蹤與管理

✅ 全產品生命週期

涵蓋設計、生產、銷售、使用到處置各階段的健康與安全事件監控

❌ 委外貼牌產品

外部委託或代理品牌產品由合作廠商自主管理，未納入本次揭露範圍

❌ 資訊標示錯誤事件

涵蓋設計、生產、銷售、使用到處置各階段的健康與安全事件監控

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
• 8.1 產品與服務健康安全
• 8.2 資訊標示與行銷合規
• 8.3 客戶隱私與資安管理
• 8.4 社區影響與共創
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 416 顧客健康與安全

本公司高度重視產品與服務的健康與安全治理，並於2024年持續強化制度設計與執行，將相關評估全面內嵌於企業ESG管理架構中。評估制度涵蓋產品生命週期各階段，包括設計、生產、運送、使用至處置，並參考ISO 12100機械風險評估原則、CE標誌(CE Marking)與TS安全標示等國際標準，確保法規遵循與產品可靠性。

在執行面，智慧系統產品已達100%涵蓋率，機械產品的新開發機型亦達約85%。此評估範圍涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）與主要產品線，具高度代表性，並顯示治理制度的逐步擴張與改善成效。透過跨部門協作，整合研發、品保、供應鏈與法務單位，建立明確的責任機制，落實從設計源頭到市場流通的風險控管。

我們建立完善的資料收集與品質控管程序，包含內部稽核、客戶回饋與第三方驗證。評估資料透過系統記錄、現場測試與供應商報告進行整合，並公開所有界線假設與估算方法，如直營與委外產品之涵蓋區隔，確保資訊透明與可信。儘管部分舊型號與委外品牌資料整合仍待優化，本公司已啟動逐步擴大納入計畫，提升評估完整性。

預防性管理為本制度核心，我們於產品開發流程導入多項安全測試機制，例如異常預警功能、防呆設計與FAT（工廠驗收測試），並在使用階段強化操作說明與教育推廣。上述措施均內嵌於產品與製造流程中，並延伸至上游供應鏈要求，確保供應商同步遵循健康與安全標準。

在違規事件管理方面，我們已建立明確定義與分類流程，包括設計缺陷、製程異常與操作風險等類型。2024年度無發生任何導致罰款、召回或傷害的事件，顯示預防性制度的實效性與內控成熟度。即使無強制性法規要求，我們仍自願遵循更嚴格的內部標準，體現對客戶安全的承諾。

治理架構中亦涵蓋補救與持續改善機制，若發現潛在風險，將啟動跨部門調查與改善計畫。高層管理團隊定期檢視健康與安全指標，並將其納入決策依據。我們也持續提升員工的安全意識與執行能力，透過定期教育訓練與管理檢討會議，確保制度持續優化。

展望未來，本公司已設定三年期的中長期目標，計畫將所有產品線全面納入健康與安全評估範圍，並優化舊型號與委外品牌資料整合流程。我們也將導入更多監測技術與智慧分析工具，以強化風險預警能力。透過這套制度，本公司不僅維持零違規紀錄，更展現在ESG治理中的前瞻視野與實質作為，與利害關係人攜手打造安全、負責任的產品價值鏈。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

8.2 資訊標示與行銷合規

GRI 417-1 產品和服務資訊與標示的要求

本公司在產品與服務標示管理上，致力建立系統化制度與完善治理架構，以確保資訊透明與符合法規。我們已將標示分類制度納入企業ESG管理體系，並透過研發、製造、品保與法務部門的跨部門協作，於產品開發初期即納入標示需求與法規考量，並結合年度目標與內部稽核，強化執行成效。

目前標示合規性覆蓋率已達92%，涵蓋主要產品線與據點，具高度代表性。雖然因國別法規差異導致部分流程不同，如歐盟市場需額外揭露RoHS或WEEE指引，但整體標示管理仍維持與歷史資料一致性，並定期進行品質檢核。

資料蒐集主要透過系統管理工具與供應商報告，輔以第三方認證與交叉驗證，確保數據可信。為降低錯誤風險，我們已導入統一模板與標準化警語，並將相關規範內嵌於生產與採購流程中，展現對產品責任的重視與持續提升的決心。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對產品與服務資訊標示進行全面揭露，旨在呈現我們在產品標示管理上的制度設計、執行成效與持續改善方向。

2｜需標示產品與服務類別

本公司主要銷售之機械設備產品，包括五軸機、綜合加工中心機、車銑複合機、專用機及周邊自動化設備等，全數需依法進行產品資訊與安全標示。對於出口產品，我們確保符合相關法規、客戶及地區要求，例如CE、ISO、RoHS及TS等標準，以滿足國際市場的需求。

3｜標示程序與依據說明

本公司在產品標示管理上，依據CE標誌(CE Marking)、TS安全標示、ISO 12100標準及客戶市場需求進行規範與執行。產品交付時，我們隨機附上操作手冊、安裝說明及警語標籤，確保使用者能獲取必要資訊。2024年度，我們針對佔營收92%的產品進行標示合規性稽核，並透過內部定期查核機制，確保標示內容的準確性與一致性。

4｜產品標示項目揭露情形

本公司所有產品均明確標示原產地為「台灣製造/MADE IN TAIWAN」，並在出口時符合相關法規要求。鑑於產品屬機械設備類別，我們未揭露材料成分資訊，僅針對符合環保或安全要求的材料額外提供聲明，例如RoHS合規證明。同時，所有設備於銘牌及手冊中均標示產品型號、規格、序號及產地等基本資訊。在安全使用方面，操作手冊與銘牌皆揭示操作安全警示、異常與維修警語、緊急停止（E-Stop）位置及安全防護設計等內容，並在交機時透過教育訓練進一步強調安全規範。此外，我們於手冊中提供設備維修、拆解及回收方式的說明，出口機型則依當地法規揭示環保與回收指引，例如符合歐盟WEEE規範。然而，目前我們未揭露產品對社會面的影響資訊，且僅在特定客戶要求時（例如出口歐盟市場）提供環保標章或能效資訊，一般型號未公開標示。最後，操作手冊內亦說明保養週期、定期檢查項目、售後服務聯絡方式及部分消耗品（如潤滑油）的有效期限等資訊；針對出口產品，若涉及CE或RoHS要求，我們會附加相應證明文件。

5｜法規標示評估覆蓋比例

本公司於2024年度針對產品標示合規性進行評估，覆蓋比例達92%。此比例係基於營收佔比進行計算，評估方式包括內部稽核與外部法規符合性檢核，確保標示內容符合相關國際標準與當地法規要求，資料來源則來自產品標示記錄與合規性報告。

6｜揭露限制與排除說明

本公司目前在資訊標示稽核範圍上仍有部分限制，尚有部分零組件供應未完全納入稽核範圍。此外，少量舊機型、出口特殊規格產品及非直營通路產品亦未包含在本次揭露中。我們將持續檢視這些範圍的標示管理方式，以提升整體揭露完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

產品與服務資訊標示管理報告

2024年度・標示合規性管理與數位化轉型策略

92% 標示合規性評估覆蓋率
基於營收佔比的全面性稽核管理

產品標示範圍

五軸加工機
高精度多軸加工設備
符合CE、ISO國際標準

綜合加工中心機
多功能加工解決方案
台灣製造品質保證

車銑複合機
車削銑削一體化設計
提升加工效率

專用機設備
客製化專業加工機
滿足特殊需求

周邊自動化設備
智慧自動化解決方案
提升生產自動化程度

國際標準與認證

CE
歐盟符合性標誌

TS
台灣安全標示

ISO
ISO 12100標準

RoHS
有害物質限制

WEEE
廢棄電子設備

MIT
台灣製造

標示管理流程

標準制定
依據法規
客戶需求
市場要求

生產標示
銘牌製作
手冊編製
警語標籤

合規檢核
內部稽核
外部驗證
符合性確認

產品交付
完整文件
教育訓練
售後服務

持續改善
定期檢視
更新標準
流程優化

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

AI智慧標示審核工具

智能審核引擎
- 自動識別標示缺失項目
- 多國語言標準比對
- 即時合規性檢測
- 異常警示與建議

數據分析平台
- 標示合規趨勢分析
- 風險預測與預警
- 績效指標追蹤
- 改善建議生成

系統整合介面
- ERP系統無縫接軌
- 供應鏈資料同步
- 客戶需求自動匹配
- 文件版本管理

供應鏈協作架構

供應商
材料規格
認證文件
合規資料

→

數位化平台
資料整合
標準化處理
自動審核

→

東台精機
產品標示
品質管控
合規確認

→

客戶
完整資訊
透明揭露
使用指引

透過數位化平台實現供應鏈資訊透明化與標示品質提升

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

現階段限制與改善方向

完整數據揭露

零組件供應、舊機型及特殊規格產品尚未完全納入稽核範圍

資訊揭露待加強

產品社會面影響資訊、環保標章能效資訊僅在特定客戶要求時提供

供應鏈整合挑戰

與供應商的資料共享機制需進一步強化，提升資訊揭露完整性

數位化轉型需求

現有人工審核流程效率有限，需透過數位化　平台提升管理效能

致力於提供最完整的產品資訊標示，確保客戶使用安全與滿意度

2024年成果

92%產品標示合規性評估覆蓋率
台灣製造品質保證

2025年目標

95%數位化平台覆蓋率
AI智慧審核全面導入

持續改善

擴大評估範圍
強化資訊透明度

國際標準

CE. ISO. RoHS, WEEE
全方位合規管理

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
• 8.1 產品與服務健康安全
• 8.2 資訊標示與行銷合規
• 8.3 客戶隱私與資安管理
• 8.4 社區影響與共創
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件

本公司高度重視產品與服務資訊標示的合規性與透明度，並將其納入整體ESG治理架構與產品法規管理流程。我們以CE標誌、TS安全標示及ISO 12100等國際標準為基礎，建構標示管理制度，結合跨部門協作與內部稽核，確保標示內容的準確性與一致性。產品研發、品質管理與法務團隊共同參與標示審核與更新，並將合規性目標納入年度KPI，持續強化管理效能。

在違規事件的辨識與處置方面，我們建立明確的通報與追蹤流程，涵蓋客戶回饋、稽核發現及主管機關通知等來源，並由專責小組進行調查、記錄與後續改善。資料經雙重部門審查並輔以第三方證據驗證，提升資訊揭露的可靠性。

針對代理產品，我們明確界定資料排除條件與責任歸屬，避免資訊遺漏。若發生標示異常，將即時啟動修正、下架與教育訓練等機制，確保事件妥善處理與預防重演。展望未來，我們將導入數位化管理系統與強化KPI追蹤機制，持續提升標示治理成熟度與利害關係人信任。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據相關國際準則，針對產品與服務資訊標示之合規性進行揭露，報導期間為2024年度。本次揭露涵蓋本公司在產品與服務資訊標示方面的管理情形、違規事件統計及相關處理機制，旨在呈現我們對法規遵循與資訊透明度的承諾。

2｜違規事件總覽與類型

本公司於2024年度未發生任何違反產品資訊與標示相關法規或自願性規範之事件，亦無主管機關處分紀錄。報導期間內，因違規導致罰款、警告或違反自願性承諾的事件數量均為0件。我們持續透過內部管理機制確保標示內容的正確性與合規性，並將此結果如實揭露，以維持資訊透明度與利害關係人的信任。

3｜違規事件性質與簡述

本公司於報導期間內未發生任何產品與服務資訊標示相關的違規事件。我們的產品標示管理嚴格遵循CE標誌、TS安全標示以及ISO 12100等國際標準，並定期進行內部稽核與標示內容更新，以確保資訊的準確性與合規性。截至目前，亦無任何來自主管機關的處分紀錄。

4｜排除事件說明（非組織責任）

本公司於本次揭露中，將代理/經銷商品的標示責任排除在統計範圍之外。這些產品的標示由合作廠商負責，非本公司主責範圍。我們明確界定責任歸屬，並與合作夥伴保持溝通，以確保整體供應鏈的標示品質。

5｜揭露限制與排除範圍

本次揭露僅統計本公司台灣總部製造出貨的產品，不包含外包以及代理進口產品。排除範圍的原因在於這些產品的標示管理由合作廠商或第三方負責，本公司無法直接控制其標示流程。我們將持續與相關方合作，確保整體產品資訊的正確性與透明度。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

產品資訊標示合規性報告

2024年度・零違規事件完美紀錄

完美合規紀錄

2024年度產品資訊標示零違規事件

0	0	0	100%
違規事件	罰款警告	主管機關處分	法規遵循率

國際標準嚴格遵循

CE
CE標誌(CE Marking)
歐盟符合性標誌
產品安全標準

TS
TS安全標示
台灣安全標章
本地法規符合

ISO
ISO 12100
機械安全標準
國際認證規範

MIT
台灣製造
原產地標示
品質保證

合規管理成效指標

0
法規違規事件
嚴格遵循CE、TS安全標示及ISO 12100等國際標準

0
自願性規範違反
超越強制性要求，主動遵循行業最佳實務

0
主管機關處分
維持與監管機構的良好關係，無任何處分紀錄

0
罰款金額
完美的合規表現，無任何財務損失

標示管理機制

定期內部稽核
建立系統性稽核機制，定期檢查標示內容的準確性與完整性

標示內容更新
即時更新產品標示資訊，確保符合最新法規要求

法規追蹤研析
持續關注國際標準變化，提前因應法規修訂

品質管控系統
建立完善的品質管控流程，從源頭確保標示合規

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

風險預防機制：零錯標與長期預防

揭露範圍與責任界定

台灣總部製造產品

自有品牌直營產品

完整控制的標示流程

直接責任管轄範圍

本公司對這些產品具有完全的標示責任與控制權，能夠確保標示內容的準確性與合規性。

統計排除範圍

代理/經銷商品

外包生產產品

代理進口產品

這些產品的標示管理由合作廠商或第三方負責，本公司明確界定責任歸屬，確保統計的準確性。

資訊透明度承諾

我們致力於維持最高標準的資訊透明度，如實揭露所有相關資訊，建立與利害關係人之間的信任關係，持續提升標示管理品質。

- 完整數據揭露
- 利害關係人溝通
- 持續改善機制
- 法規遵循承諾

報導期間
2024年度完整年度統計依據國際準則揭露

管理標準
CE. TS. ISO 12100國際標準嚴格遵循

責任範圍
台灣總部製造產品明確責任界定

持續承諾
維持零違規目標提升標示品質

致力於維持產品資訊標示的最高合規標準，確保資訊透明度與客戶信任

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件

本公司致力於確保行銷、廣告與贊助活動的合規性與透明度，已建立完善的制度機制以識別與控管潛在風險。我們依據主管機關通知、內部稽核報告與利害關係人回饋進行違規事件統計，並由專責單位彙整資料、提交管理階層審核，確保資訊即時處理與妥善紀錄。

在資料品質管理上，我們採用內部稽核系統與法規報告為主要依據，所有揭露資訊均經整理與交叉驗證，部分關鍵數據亦委託第三方查核，不使用估算資料，確保揭露之真實性與可追溯性。

針對違規事件處置，我們設有教育訓練、懲處與改善流程，強化從業人員合規意識，並明確界定責任範圍，排除非本公司控制之事件（如海外經銷商自辦活動）。此外，我們建立跨期追溯機制，確保歷史事件可妥善管理與揭露。

透過制度優化與內外部溝通，我們落實負責任行銷，持續提升資訊揭露品質與利害關係人信任。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對行銷、廣告及贊助相關資訊的合規性進行全面揭露，旨在呈現我們在產品與服務資訊傳播過程中的管理成效與透明度。本次報導涵蓋2024年1月1日至12月31日的相關數據與事件，聚焦於是否符合法規要求及自願性規範的遵循情況，以展現我們對負責任行銷的承諾。

2｜違規事件總覽與類型

本公司於報導期間內未發生因違反行銷、廣告或贊助相關法規或自願性準則而導致的違規事件。具體而言，針對以下類型的事件，我們均未收到相關通報或裁定：

- 違反法規所導致的罰款或處分：0件；
- 主管機關發出的警告或整改通知：0件；
- 違反行業自願性規範或內部行為準則：0件。

我們持續透過內部監控與外部回饋機制，確保行銷活動符合法律與道德標準。

3｜排除事件說明（非組織責任）

本公司於統計違規事件時，已將非屬本公司直接責任範圍的事件排除在外。例如，國外經銷商自行舉辦的宣傳活動、非本公司官方媒體所產生的誤植內容，以及翻譯錯誤等情況，均不納入本次揭露範圍。這些事件的發生與本公司直接控制的行銷與廣告流程無關，因此未列入統計數據中。我們將持續與合作夥伴溝通，確保資訊傳播的準確性與合規性，並在必要時提供指導與支持。

4｜跨期事件揭露與說明

本公司於2024年度及過去兩年（2022年至2023年）內，均無前期未結案的違規事件需要揭露或後續處理。所有行銷與廣告相關活動在本報導期間內均未涉及跨期爭議或延續性問題。我們將持續關注歷史事件的潛在影響，並確保管理機制的完整性與即時性。

5｜揭露限制與排除範圍

本公司本次揭露的數據與事件，僅涵蓋台灣總部直接負責的行銷活動及宣傳資料，不包含海外分公司或經銷商所執行的相關活動。此限制是基於管理權限與數據可得性的考量，旨在確保揭露資訊的準確性與可追溯性。對於非直接控制範圍的活動，我們透過合約規範與定期溝通，要求合作夥伴遵守當地法規與行業標準，並在必要時提供支援。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

行銷與廣告合規性報告

2024年度・ 負責任行銷承諾與零違規成果

零違規達成
行銷與廣告活動完全合規

報導期間：2024年1月1日- 12月31日

合規管理領域

行銷活動管理
嚴格監控所有行銷活動的內容與形式，確保符合法規要求與道德標準，避免誤導或不實宣傳

廣告內容審核
建立完善的廣告內容審核機制，確保所有對外宣傳資料真實、準確且符合相關法規

贊助活動規範
制定明確的贊助活動準則，確保所有贊助行為透明合規，維護企業形象與社會責任

數位媒體管理
加強網路媒體與社群平台的內容管理，確保數位行銷活動符合平台規範與法律要求

資訊揭露透明
建立透明的資訊揭露機制，確保產品資訊、服務條款等內容清晰易懂目完整準確

法規遵循追蹤
持續追蹤相關法規變化，及時更新內部政策與作業流程，確保始終符合最新要求

違規事件統計

0
法規違規事件
未發生任何違反行銷、廣告或贊助相關法規的事件，完全符合法律要求

0
罰款或處分
無任何因違規導致的罰款或主管機關處分，維持完美合規紀錄

0
警告通知
未收到主管機關發出的警告或整改通知，展現優異的自我管理能力

0
自願性規範違反
超越強制要求，完全遵循行業自律規範與內部行為準則

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

監控與回饋機制

建立多層次監控體系，確保行銷活動全程合規

內部監控系統

建立系統性的內部監控機制，定期審查行銷活動的合規性，及時發現並修正潛在問題

外部回饋管道

設置多元化的外部回饋管道，主動收集利害關係人意見，持續優化行銷策略與執行

風險預防措施

建立前瞻性的風險識別與預防機制，在行銷活動執行前進行全面的合規性評估

管理範圍與責任界定

直接管理範圍

- 台灣總部行銷活動
- 官方宣傳資料與廣告
- 企業贊助活動
- 數位媒體內容管理

本公司對這些活動具有完全的控制權與決策權，能夠確保所有行銷活動符合法規要求與道德標準。

排除統計範圍

- 國外經銷商宣傳活動
- 非官方媒體誤植內容
- 第三方翻譯錯誤
- 海外分公司獨立活動

這些活動超出本公司直接控制範圍，但我們透過合約規範與定期溝通，要求合作夥伴遵守相關標準。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

跨期事件追蹤

2022年 → 2023年 → 2024年

連續三年無跨期未結案違規事件
管理機制完整性與即時性獲得驗證

負責任行銷承諾

我們致力於實踐負責任的行銷理念，確保所有行銷活動符合法律與道德標準，建立與客戶、合作夥伴及社會大眾的信任關係，持續提升行銷品質與透明度。

- 法規嚴格遵循
- 透明資訊揭露
- 道德標準堅持
- 持續改善機制

報導期間
2024年1月1日至12月31日
完整年度數據統計

管理範圍
台灣總部直接負責的
行銷、廣告與贊助活動

合規成果
零違規事件記錄
完美法規遵循表現

持續承諾
維持負責任行銷標準
強化透明度與信任

堅持負責任行銷原則，確保所有宣傳活動真實、準確且符合道德標準

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 417 行銷與標示

本公司在產品與服務資訊標示的管理上，建立了完善且具前瞻性的治理架構，不僅符合CE、ISO、TS等國際標準，更貫徹產品全生命週期的資訊透明與合規管理。透過制度化流程，標示管理已納入永續治理框架，由產品研發、製造、品質與法務等部門協作，從開發初期即納入法規考量。主要產品（如五軸機、綜合加工中心機、車銑複合機等）皆附操作手冊與警語標示，出口產品亦確保符合法規（如WEEE、RoHS等）。

2024年度未發生任何產品標示或行銷違規事件，亦無罰款、召回或自願性規範違反紀錄，反映我們制度執行的成熟度。標示違規治理上，我們設有分類與通報流程，透過內部稽核、客訴機制及主管機關通知，確保事件能即時辨識與處理，並納入KPI追蹤，維持合規高標準。

在行銷合規方面，我們亦納入ESG架構治理，針對所有宣傳活動導入內部審查與定期教育訓練制度，對於非本公司責任（如經銷商自辦宣傳）明確排除並持續溝通，以維護整體品牌合規形象。

目前標示合規覆蓋率達92%，評估資料來自系統標示記錄、內部稽核及外部驗證報告。針對尚未涵蓋之零組件產品，我們已展開補強計畫，未來將擴大稽核與追蹤範圍。揭露資料均公開界線假設與排除條件，不使用估算，確保數據可信性與一致性。
制度面亦涵蓋違規事件處置與改善措施，例如標示錯誤將啟動標籤改版、產品下架及內部教育訓練，並進行根因分析以優化制度。此外，標示設計已導入集中模板、標準化警語與跨市場適用性設計，降低錯誤風險。

為確保管理連續性，我們制定回溯處理機制，即使2024年及過去兩年皆無未結案件，仍規劃未來若發現跨期事件將全面揭露與處理，強化制度韌性。所有對外揭露內容均須經高層核定，重大事件亦將主動告知客戶與利害關係人，建立信任。
展望未來，我們將：
- 導入數位標示管理系統，強化追蹤與即時控管；
- 擴大稽核範圍至非直營通路；
- 推動與供應商合作揭露材料成分、社會影響等資訊；
- 持續提升制度效能與跨部門合規協作。

透過這套制度邏輯與高標準執行，我們不僅落實產品責任，也強化ESG治理韌性，提升在全球市場的永續競爭力。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

8.3 客戶隱私與資安管理

GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

本公司深知客戶隱私與資料安全對於建立信任與永續經營的重要性，2024年度持續強化個資保護治理架構與制度。已將資料安全納入ESG治理架構，設立跨部門協作機制，由資訊安全、法務與客服單位共同負責個資分類、處理與監督。透過內部稽核機制定期檢視資料管理流程，並依據國際標準與法規設定年度目標，確保制度有效執行。

在事件管理方面，本公司可辨識駭客攻擊、誤授權、供應鏈資料錯誤等樣態，涵蓋內部系統與外包平台。以自營平台與台灣總部客戶資料為統計對象，具高代表性。資料來源為內部通報與客戶申訴紀錄，採實際事故數揭露，未採估算，確保資訊透明與一致性。

2024年度無重大個資外洩事件，惟仍定期進行模擬演練與風險評估，並建立即時通知、官網公告與通報程序。長期而言，本公司將持續推動存取控管、加密、備份、預警與應變制度，展現對隱私保護的責任與承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度永續報告中，針對客戶隱私與個資保護議題進行揭露，報導期間涵蓋2024年1月1日至2024年12月31日。本次揭露聚焦於客戶資料安全管理、個資違規事件統計以及相關應對措施，旨在呈現本公司在客戶隱私保護上的努力與成果。

2｜違規投訴統計

本公司於本報導期間內無資料外洩或個資侵害紀錄。

3｜資料外洩與遺失事件類型

本公司於本報導期間內無資料外洩或個資侵害紀錄。

4｜違規類型分類說明

本公司於2024年度未發生客戶個資外洩、竊取、遺失或誤授權等情形。針對可能的違規類型，本公司已建立分類辨識機制，涵蓋誤寄資料、駭客入侵、未經授權存取、系統錯誤等潛在情境，並透過內部監控與稽核持續確保資料安全。

5｜重大個資事件補充說明

本公司於2024年度無重大客戶個資外洩事件，亦未有隱私侵權相關的訴訟或調查案件發生。期間內未受到社會輿論的負面影響，也無影響範圍大於單一客戶的資料外洩情事。本公司將持續關注任何潛在風險，並確保客戶隱私權益受到充分保障。

6｜揭露範圍與限制補充

本公司本次揭露範圍限於東台自營服務平台及台灣總部客戶資料，涵蓋直接管理的資料庫與系統。排除海外客戶委外維護及第三方雲端平台（如雲端保固登錄）之間接服務案件，主要是因該部分資料由外部合作夥伴負責管理，不納入本公司直接統計範圍。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

客戶隱私與個資保護報告

2024年度・零違規事件與完善資料安全管理

零資料外洩

全年度無任何個資違規或侵害事件

0	0	0	100%
資料外洩事件	違規投訴案件	重大個資事件	隱私保護率

個資保護成效指標

0
資料外洩事件
全年度無任何客戶個資外洩、竊取或遺失事件，維持完美的資料安全紀錄

0
違規投訴案件
未收到任何客戶關於個資處理不當或隱私侵犯的投訴案件

0
訴訟調查案件
無任何隱私侵權相關的訴訟或主管機關調查案件發生

0
負面輿論影響
期間內未受到任何與個資保護相關的社會輿論負面影響

違規類型分類管控

誤寄資料
零事件
建立多重確認機制，確保客戶資料不會誤寄給錯誤對象

駭客入侵
零事件
部署先進防護系統，有效防範外部惡意攻擊與入侵行為

未經授權存取
零事件
實施嚴格的權限管控，防止內部人員未經授權存取客戶資料

系統錯誤
零事件
定期系統維護與監控，避免因技術故障導致的資料洩露

設備遺失
零事件
強化設備管理政策，確保含有客戶資料的設備安全無虞

人員疏失
零事件
持續教育訓練與意識提升，降低人為因素造成的資料風險

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

資料安全防護措施

內部監控機制
建立全天候監控系統，即時偵測異常存取行為，確保資料安全無死角

定期安全稽核
定期進行內外部安全稽核，持續檢視與強化資料保護機制的有效性

員工教育訓練
定期舉辦資安教育訓練，提升員工資料保護意識與專業能力

加密技術應用
採用先進加密技術保護資料傳輸與儲存，確保資料在各環節的安全性

緊急應變機制
建立完善的緊急應變流程，一旦發生異常能迅速響應與處理

政策法規遵循
嚴格遵循相關法規要求，建立完善的個資保護政策與作業程序

管理範圍與責任界定

直接管理範圍
- 東台自營服務平台
- 台灣總部客戶資料庫
- 直接管理的系統平台
- 內部員工存取權限

本公司對這些系統與資料具有完全的控制權與管理責任，能夠確保最高標準的資料保護措施。

排除統計範圍
- 海外客戶委外維護
- 第三方雲端平台服務
- 雲端保固登錄系統
- 外部合作夥伴管理

這些服務由外部合作夥伴負責管理，雖不在直接統計範圍內，但我們持續關注其資料保護標準。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度隱私保護績效總覽

365	100%	0	∞
天數無事件	系統安全率	客戶投訴	信任度

隱私保護承諾

我們將客戶隱私視為最高優先事項，承諾持續投資於先進的資料保護技術與管理制度，確保每一筆客戶資料都受到最嚴密的保護，建立與客戶之間堅不可摧的信任關係。

- 資料加密保護
- 24小時監控
- 法規嚴格遵循
- 持續改善提升
- 透明責任機制

報導期間
2024年1月1日至12月31日
完整年度資料保護統計

管理範圍
東台自營平台與總部系統
直接控制的客戶資料

保護成果
零違規零外洩紀錄
100%隱私保護達成

持續承諾
強化資料安全防護
提升客戶信任度

致力於維護客戶隱私權益，確保個人資料獲得最完善的保護與管理

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 418 客戶隱私

在2024年度，本公司將客戶隱私與個人資料保護納入整體ESG治理架構，視為企業責任核心之一。我們設立由資訊安全、法律合規與客戶服務部門組成的跨部門小組，負責個資分類、處理與監督制度的設計與執行，並依據GDPR與個資法等規範導入管理制度與風險控管邏輯。高階管理層定期審查資訊安全政策與稽核結果，並確保制度運作與法規要求及客戶期待一致。

我們以ISMS為治理基礎，建置了涵蓋存取權限、加密技術、定期備份與權限審核的資訊安全政策，並將多層防護邏輯嵌入日常作業流程。針對潛在風險如駭客攻擊、誤授權存取或資料傳輸錯誤，建立風險辨識與預警機制，並結合入侵偵測與異常行為監控工具，以提升快速應變能力。此外，本公司每年進行模擬演練及回應機制測試，雖2024年度未發生任何個資外洩、竊取、誤授權或相關訴訟事件，我們仍維持高警覺，以強化制度韌性。

資料統計與揭露範圍方面，我們聚焦於自營服務平台與台灣總部管理之客戶資料庫，排除由外部平台或海外合作夥伴主導之範圍，並透過合約條款要求第三方維持相同的資訊保護水準。資料來源以內部通報與客訴系統為主，所有統計基於實際通報件數與調查結果，並經品質與法務部門雙重確認，不採用估算數據，強調揭露資訊的可稽核性與一致性。

在制度落實面，我們強化部門協作與責任分工：資訊安全部門負責技術面管理，法律合規部門確保流程與法規對齊，客戶服務部門則即時處理用戶申訴與通報。這形成治理閉環，由內部稽核機制定期檢視制度成效與改進空間。我們已訂定明確的年度目標與KPI，並導入ISO 27001標準作為對標依據，提升資料治理成熟度與全球一致性。

本年度我們亦無發生任何重大個資事件，亦無社會輿論負面影響、媒體揭露、罰鍰處分或主管機關調查紀錄。雖目前統計範圍未涵蓋特定境外平台，但本公司持續推動差異化治理策略，規劃納入更多外包資料環節與多國合規條件，強化整體透明度與監督責任。

展望未來，我們將進一步強化制度邊界與應變能力，導入AI資料風險管理模組與雲端即時監控機制，並擴大供應鏈資料治理涵蓋範圍。我們將持續以高標準實踐個資保護責任，透過治理邏輯強化信任基礎，回應利害關係人關切，打造更安全、可持續的資訊治理環境。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

8.4 社區影響與共創

GRI 413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動

本公司位於南部科學園區高雄園區，屬工業園區環境，無傳統住宅社區，利害關係人主要為園區內員工、其他企業及園區管理局。鑑於此特殊情境，本報告依據GRI 413-1要求，將「在地社區」定義為園區內利害關係人，透過與園區管理局的協調及員工參與機制，確保營運活動符合永續發展目標。2024年度，公司積極強化利害關係人互動，將參與制度納入ESG治理架構，由環安室、ESG及法務單位組成跨部門專責團隊，負責統籌參與、衝擊評估與回應措施。透過園區管理局作為協調平台，建立溝通管道，依據園區需求設定管理目標，並透過定期稽核確保制度成熟度。2024年度台灣營運據點（母公司及子公司）實現100%利害關係人互動覆蓋，展現永續責任承諾。相關基礎設施投資影響詳見GRI 203-1，未來將涵蓋海外園區，強化全球參與管理。

1｜揭露主題與報導期間

依據GRI 413-1要求，2024年度（2024年1月1日至12月31日）揭露台灣營運據點（母公司及子公司）與園區利害關係人的互動、衝擊評估及應對措施，呈現環境與社會影響管理的成果。

2｜社區互動據點覆蓋比例

2024年度，本公司台灣營運據點母公司及台灣子公司）100%實施利害關係人參與計畫，透過園區管理局及聯絡窗口，與員工、企業及管理單位建立溝通管道，全面覆蓋園區內影響面。

3｜參與式衝擊評估設計與參與說明

本公司於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）進行營運活動時，依據在地法規及社區需求執行環境與社會影響評估（EIA）。透過園區管理局協調會議及員工調查，納入員工與企業代表意見，確保評估具參與性，建立風險辨識機制以預防潛在負面影響。

4｜環境與社會監控機制

本公司於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）遵照南部科學園區管理規則，定期與園區管理局及企業代表溝通，監控營運活動對園區的影響（如能源使用、廢棄物管理）。2024年度未接獲環境或社會相關申訴，顯示監控機制的有效性。相關溝通紀錄公開於公司官網，確保資訊透明。

5｜衝擊評估結果資訊揭露方式

本公司將環境與社會影響評估結果定期於公司官網公開，輔以圖表提升可讀性，供工業園區相關利害關係人查閱。企業代表與園區管理局協調會議的紀錄亦可供檢視，與公開更新周期同步，確保溝通內容具備可追溯性。揭露資訊以繁體中文為主，並依據需求提供簡易說明，力求資訊可及性與透明度。

6｜組織對社區回應與行動

本公司透過園區管理局及直接聯絡窗口，積極回應居民意見。2024年度未接獲社區申訴，但仍透過里民座談會收集在地需求，並採取行動支持社區發展，如在地化人力雇用計畫，詳見第7段。若涉及環境保護或廢水排放等議題，我們主動展開改善行動，確保回應具針對性與實效性。

7｜社區發展計畫內容與社區協議

在2024年度，本公司於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）推動在地化人力雇用計畫，回聘1名在地（路竹地區）員工，佔新進人員（13人）的8%，促進當地就業機會與園區經濟效益。計畫透過與園區管理局協商設計，符合運營需求並取得利害關係人同意，強調長期合作與永續性。相關基礎設施投資詳見GRI 203-1。

8｜利害關係人參與與弱勢納入措施

公司透過管理局協調會議及員工調查與利害關係人互動，確保意見納入決策，參與機制考量園區多元需求（如多語言溝通）。雖然未針對特定弱勢群體設專屬機制，但座談會邀請各區代表參與，考量在地文化差異，確保多元聲音被納入。

9｜衝擊評估方法與適用性說明

本公司在營運活動中執行環境影響評估（EIA），依據在地法規（如台灣《環境影響評估法》）及園區需求進行評估。所採用的評估工具與方法以在地需求為設計依據，涵蓋能源與廢棄物管理等關鍵議題，確保適用性與包容性。

10｜內部制度化流程與社區參與架構

為確保園區互動的系統性，本公司由環安室、ESG及法務單位跨部門協作，設立園區溝通窗口，與園區管理局及企業代表定期會議，建立長期溝通機制與信任基礎。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

11｜申訴與補救機制設計

本公司設有直接聯絡窗口及園區管理局第三方申訴平台，供園區企業代表與員工表達意見或提出申訴，流程允許匿名提交以保護申訴者隱私，並設定明確回應時程。相關機制已制度化，確保回應與補救措施具透明性與可追溯性。於2024年度，透過直接管道或園區管理局未接獲任何社區申訴，顯示機制有效性，但仍持續優化申訴流程。

12｜揭露範圍與限制說明

本次揭露範圍僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），海外廠區資料因蒐集與管理限制尚未納入。我們將持續完善全球據點的資料整合能力，預計於2025年底納入海外據點，針對實施難度制定改善計畫。未來將探索數位回饋平台，提升治理效率與園區關係穩定性。

園區利害關係人影響評估與管理循環

評估機制

環境影響評估（EIA）、園區運營監測（能源、廢棄物）、員工與企業需求分析

溝通平台

園區管理局協調會議、員工滿意度調查、企業代表座談

改善成果

員工休憩設施優化、廢水排放管理改善、物流效率提升

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動

本公司位於南部科學園區高雄園區，屬工業園區環境，無傳統住宅社區，利害關係人主要為園區內員工、其他企業及園區管理局。鑑於此特殊情境，本報告依據GRI 413-2要求，將「在地社區」定義為園區內利害關係人，透過與園區管理局的協調及員工參與機制，確保營運活動符合永續發展目標。本公司將園區永續運營視為企業責任核心，2024年度強化利害關係人衝擊治理機制，納入ESG架構。透過環境管理、營運及公關部門協作，建立風險辨識、回應與溝通流程，確保營運活動兼顧園區在地需求與潛在影響。

本年度聚焦台灣營運據點（母公司及子公司），針對能源使用、廢棄物管理等活動進行監控，雖未發現重大衝擊事件，但識別資料分類需進一步標準化，未來將優化一致性。資料來源包括環評報告、園區協調會議紀錄及環境監測數據，確保揭露透明可信。未來將透過公開對話與定期檢討追蹤成效，逐步擴大海外園區涵蓋，展現對園區永續的承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據國際永續報告準則GRI 413-2要求中針對當地園區影響的管理與揭露要求，於2024年度針對所有台灣營運據點（母公司及台灣子公司）進行系統性評估與資訊彙整，旨在辨識與回應對園區利害關係人（員工、企業、園區管理局）造成的實際或潛在負面社會衝擊，並確保相關管理措施的有效性與透明度。

2｜具負面衝擊之營運據點統計

於2024年度報導期間內，本公司經全面盤點與評估後，未發現任何對當地園區造成顯著實際或潛在負面社會衝擊的營運據點。總數為0，其中實際衝擊據點數量為0，潛在衝擊據點數量亦為0。此結果反映本公司於營運過程中對園區影響的高度關注與風險管控能力。

3｜衝擊地點與社區脆弱性說明

台灣營運據點（母公司）位於南部科學園區高雄園區，利害關係人包括園區員工、企業及園區管理局，無傳統居民社區。透過園區管理局協調會議及員工調查，監控潛在影響並推動參與計畫，降低風險並提升運營效益。

4｜資源競爭型社會衝擊

於2024年度內，本公司未發現任何與園區利害關係人在土地使用、水資源分配或其他自然資源上的競爭或排擠情形，亦未發生大規模爭議事件。我們持續監控資源使用狀況，確保營運活動不會對園區運營穩定造成負擔，並致力於與在地利害關係人維持和諧關係。

5｜衝擊類型與內容描述

2024年度未發現涉及環境、運營效率或員工福祉的重大負面衝擊。針對廢水排放，公司實施定期水質監測，確保符合園區環境標準，未對園區造成顯著影響，顯示衝擊管理的初步成效。

6｜衝擊特性與嚴重性說明

本公司2024年度未鑑別出具顯著負面衝擊的營運活動，無需進一步評估衝擊特性或嚴重性。潛在風險（如資源使用）通過與園區管理局的定期溝通有效管控，確保影響維持在可接受範圍內。

7｜社區參與與互動說明

本公司長期重視與園區與在地利害關係人的溝通，於2024年度內透過園區管理局協調平台及員工調查，確保利害關係人意見納入決策。2024年度建立互信關係，反饋融入營運改善與風險管理，詳見GRI 413-1。

8｜補救或因應措施

由於未發生顯著負面衝擊，未執行具體補救措施。針對廢水排放，公司定期監測水質並與園區管理局溝通，確保環境風險有效管理。相關基礎設施投資應變機制詳見GRI 203-1。

9｜社區感知與風險認知

根據園區管理局會議及員工調查，2024年度未接獲主要關切。本公司持續關注利害關係人感受，通過定期溝通確保營運與園區和諧共存。

10｜資料來源與依據

本公司揭露內容主要依據園區管理局協調紀錄、員工調查及內部環境監測數據作為佐證。評估過程遵循在地法規（如台灣《環境影響評估法》），確保資料的可靠性與完整性。

11｜交叉引用其他主題資料

本公司於評估園區衝擊時，亦參考職業健康與安全相關管理資料，確保環境與員工安全影響一致，相關內容可進一步參考 GRI 403-1 及 403-2。

12｜揭露範圍與限制說明

本次揭露範圍僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），海外廠區資料因蒐集與管理限制尚未納入。我們將持續完善全球據點的資料整合能力，預計於2025年底納入海外據點，針對實施難度制定改善計畫。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 413 當地社區

本公司將園區利害關係人互動視為永續治理核心，融入ESG策略，促進園區運營效率與共榮。廠務、環境永續（ESG）及法務單位協作，統籌利害關係人參與、影響評估與回應措施，嵌入日常營運並透過定期稽核確保執行一致性。

2024年度，台灣營運據點（母公司及子公司）積極推動利害關係人互動，透過標準化流程提升參與品質。位於南部科學園區高雄園區，利害關係人包括員工、企業及園區管理局，無傳統居民社區。未來擴建項目將實施環境影響評估（EIA），結合科學數據與員工、企業意見，建立風險辨識機制，確保對園區影響降至最低，詳見GRI 413-2。
園區發展是治理重點，2024年推動員工雇用計畫，新增13名員工，其中1名來自高雄地區（佔8%），促進園區經濟效益。計畫透過園區管理局協商，符合運營需求並獲利害關係人同意，奠定長期合作基礎，體現永續承諾，詳見GRI 413-1。

未來，公司將優化園區治理體系，推動永續運營。環境監測結果（如廢水排放合規性）定期公開於官網，輔以圖表提升可讀性，與園區管理局會議周期同步，確保資訊透明。此舉符合內部稽核與國際永續標準，增強利害關係人信任。揭露範圍限於台灣營運據點，海外園區因資料蒐集挑戰尚未納入，預計2026年底整合，制定在地化協調與數據標準化策略。公司計畫於2026年試行數位回饋平台，首批於台灣總部啟用，供員工與企業提交意見，逐步擴展至海外，提升治理效率與關係穩定性。

為確保治理全面性，跨部門協作機制將深化，擴建項目中專責團隊負責風險評估並與園區管理局協調，確保符合在地法規（如《環境影響評估法》）。未來評估將納入定量指標，如員工滿意度與環境改善成效，與國際基準對照，增強報告可信度。透過制度化機制，公司有效管理風險，將利害關係人互動融入ESG策略，促進園區永續價值與運營穩定，實現企業與園區共榮。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊

本公司位於南部科學園區高雄園區，屬工業園區環境，無傳統住宅社區，利害關係人主要為園區內員工、其他企業及園區管理局。鑑於此特殊情境，本報告依據GRI 203-1要求，將「社區」定義為園區內利害關係人，透過與園區管理局的協調及員工參與機制，確保營運活動符合永續發展目標。本公司高度重視基礎設施投資對園區的正面與負面影響，並將其納入整體ESG治理架構，由永續發展委員會審查項目規劃與永續目標契合度。2024年度，經全面盤點，本公司於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）未實施重大基礎設施投資或支援服務項目，主要因資源配置優先於其他ESG策略（如園區參與、環境管理）。相關園區互動與環境影響管理措施，請參考GRI 413-1及413-2揭露。未來，本公司將持續評估基礎設施投資需求，預計2025年針對國內外據點進行可行性分析，並透過公開對話與問卷調查確保項目符合園區期待。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據GRI 203-1揭露2024年度針對基礎設施投資與支援服務的發展及其對園區的影響，報導期間為2024年1月1日至12月31日。

2｜基礎設施投資與支援內容說明

於2024年度，本公司於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）未實施重大基礎設施投資或支援服務項目。相關園區回應措施已納入GRI 413-1及413-2揭露。

3｜正面社區與經濟影響

由於2024年度無重大基礎設施投資，無直接正面園區影響可報告。相關正面影響已納入GRI 413-1及413-2揭露。

4｜負面社區與經濟影響

由於2024年度無重大基礎設施投資，無直接負面園區影響可報告。針對廢水排放，本公司於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）實施定期水質監測以確保環境合規。

5｜商業性／捐贈／公益性質判斷

由於2024年度無基礎設施投資項目，無相關性質判斷。相關公益行動已納入GRI 413-1及413-2揭露。

6｜項目規模與服務人口描述

由於2024年度無基礎設施投資項目，無相關規模或人口數據可報告。

7｜投資成本與預估期限

由於2024年度無基礎設施投資項目，無相關成本或期限數據可報告。

8｜社區受影響程度與區域分析

由於2024年度無基礎設施投資項目，無相關影響程度或區域分析可報告。相關園區影響數據已納入GRI 413-1及413-2揭露。

9｜揭露限制與排除說明

本次揭露範圍涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）。由於2024年度無基礎設施投資活動，未包含海外據點。未來將於2025年評估投資需求並補充揭露。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
- 8.1 產品與服務健康安全
- 8.2 資訊標示與行銷合規
- 8.3 客戶隱私與資安管理
- 8.4 社區影響與共創

Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 203-2 顯著的間接經濟衝擊

為因應全球永續發展趨勢與在地經濟關懷，本公司依據 GRI 203-2「顯著的間接經濟衝擊」條文，針對營運活動所造成之經濟面向影響進行系統性識別與管理。我們評估的衝擊涵蓋員工、供應商、工業園區及更廣泛的產業生態圈，並依實質性議題納入重大揭露項目。

本公司所導入的節能技術、安全職場文化、多元包容雇用與永續供應鏈策略，不僅創造企業內部效益，更促進外部關係人之發展。例如透過能效提升與低碳轉型措施，間接促使上下游夥伴提升能源使用效率與碳管理能力；並於就業層面推動身心障礙者就業、女性領導參與與供應商能力培力，進一步提升整體社會包容力與經濟韌性。

本公司亦參考聯合國永續發展目標（SDGs）作為管理對齊依據，將間接經濟影響對應至能源、性別平權、體面就業、責任消費、廉潔治理等重要目標，並依據各項主題成果設置具體KPI進行追蹤與透明揭露，確保利害關係人能有效理解組織影響與正向價值。

衝擊主題	對應SDG目標	衝擊類型／說明	數據KPI	影響對象
能源效率提升	SDG 7.3	降低營運能耗／推動節能技術普及	能源密集度：2.65 GJ／百萬營收	營運部門、產業鏈
節能績效推動	SDG 12.2	資源使用效率提升	年總能源消耗：15,201 GJ	全公司營運據點
氣候行動與減碳績效	SDG 13.2	管理氣候風險與排放量	範疇一減量：224 tCO_2e	全營運組織
勞動安全保障	SDG 8.8	零事故文化、提升訓練	安全訓練率 100%、0起重大工安事故	員工、現場工人
包容就業（弱勢納用）	SDG 10.2	增加身心障礙與弱勢群體就業機會	弱勢群體比例 ≧ 0.8%（含身心障礙）	弱勢社群
性別平權治理	SDG 5.1/5.5	提升女性決策參與	董事會女性比例 ≧ 7.69%	女性員工、董事會
勞工參與與申訴機制	SDG 16.7	工會、參與制度與申訴通道管理	歧視事件：0 件	全體員工
健康職場建構	SDG 3.9	管理化學風險／提升健康安全文化	工傷率 ≦ 0.21／百萬工時	現場人員
誠信治理與反貪腐	SDG 16.5	架構誠信文化與舉報制度	反貪腐事件：0件	管理層、供應商
負責任供應鏈	SDG 12.6	建構供應商永續納入與簽署程序	供應商簽署率 100%／訓練率 98%	所有一級供應商

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
• 8.1 產品與服務健康安全
• 8.2 資訊標示與行銷合規
• 8.3 客戶隱私與資安管理
• 8.4 社區影響與共創
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 203 間接經濟衝擊

本公司將基礎設施投資納入永續治理架構，視其為提升工業園區運營效率與企業責任的重要途徑。鑑於公司位於工業園區，無一般住宅社區，利害關係人主要包括園區內員工、企業及園區管理局。我們建立系統化內部評估流程，涵蓋項目分類、預算審核、ESG風險評估及利害關係人參與度衡量，由跨部門投資委員會（包含財務、營運及永續部門專家）負責制定標準、審查專案可行性並預測園區影響，確保決策基於科學數據與在地需求。為強化準備工作，公司定期更新風險評估模型，納入氣候變遷與園區運營趨勢，並與園區管理局保持溝通，收集員工及企業意見，為未來投資奠定基礎。2024年，台灣營運據點（母公司及子公司）未實施重大基礎設施投資，資源優先配置於營運穩定與環境管理，相關利害關係人互動詳見GRI 413-1揭露。數據管理採用標準化流程，確保環境監測（如廢水排放）透明公開，與國際永續標準對標。

當前無2024年具體投資項目，反映謹慎的資源分配策略。經與園區管理局及企業代表的初步對話，確認營運活動未對園區產生顯著負面影響，符合GRI 413-2（無顯著衝擊）結論。我們持續監控園區特有風險，如能源供應或廢棄物管理壓力，通過定期協調確保資源使用公平，避免運營衝突。雖然無直接投資，公司透過內部評估積累經驗，為未來計畫做準備，展現對園區永續發展的承諾。

基礎設施投資的潛在效益是未來重點。儘管2024年未實施項目，預測投資可提升園區運營效率，例如改善排水系統以降低洪水風險、優化路面以提升物流效率，間接支持員工福祉與供應鏈經濟效益。這些措施特別惠及園區員工及企業，體現包容性原則。為驗證影響，公司計劃引入利害關係人參與機制，通過問卷調查與座談會收集園區內意見，確保投資與實際需求契合。當前無具體數據，但已啟動模擬分析，預計未來項目將提升園區穩定性與運營品質。

鑑於揭露限制，當前內容基於2024年準備工作與規劃，無具體投資數據。公司計劃於2026年完成可行性研究，評估園區共享基礎設施（如綠色能源系統）的影響，計畫於2027年起啟動試點項目。效益追蹤將包括滿意度調查與環境改善指標，數據管理結合內外部稽核，與國際標準對標。未來將評估海外園區適用性，2026年完成需求調查，2027年制定在地化實施方案。

為提升治理效率，公司計劃於2027年推出數位回饋平台，首批在台灣總部啟用，供園區員工與企業提交意見，整合現有申訴機制並設定回應時程，預計2027年完成開發與推廣。透過制度化準備與前瞻規劃，公司展現基礎設施投資對園區永續發展的潛力，2024年的謹慎策略以治理成熟度為基礎，將利害關係人參與融入決策，為園區運營效率與永續價值奠定基礎。

Ch9

Talent Up｜全球化人才與組織韌性

9.1 勞雇關係與福利
9.2 勞資關係與預告機制
9.3 訓練與職能發展
9.4 多元、公平與包容
9.5 不歧視與申訴補救
9.6 結社自由與團體協商

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

9.1 勞雇關係與福利

GRI 401-1 新進員工和離職員工

本公司視人力資源管理為永續經營的核心，將其納入環境、社會與治理（ESG）架構中，並透過跨部門合作制定人才招募、留任與流動管理策略。2024年度，我們針對組織發展與人力趨勢設立追蹤指標，並建立預警與挽留機制，確保人力配置的穩定性與靈活性。

本年度新進員工15名，主要集中於30歲以下及30-50歲族群，性別分布均衡，顯示本公司積極吸納年輕與中堅人才的成效；離職人數58名，其中30-50歲男性占比偏高（於總離職人數占比43%），可能與產業競爭與職涯選擇有關。流動結構反映產業特性與區域人才市場的挑戰，我們將持續調整用人策略以因應變化。

目前揭露範圍限於台灣總部，尚未涵蓋海外據點與跨區流動數據，未來將整合全球人資系統以提升資料一致性與代表性。資料來源來自內部人資系統並經財務與HR部門覆核，部分歷史資料則透過問卷與訪談補充蒐集。

展望未來，我們將持續透過數據驅動強化人才決策，將流動率管理納入永續績效指標，並致力於打造具韌性與包容性的職場環境，以支撐公司長期發展。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依據國際揭露準則，針對「員工新進與離職概況」進行資訊揭露，聚焦於人力資源流動趨勢的透明呈現，涵蓋新進與離職員工的總量、比例，以及按性別、年齡與地區分布的結構化分析。本次報導期間為2024年度，旨在提供利害關係人全面瞭解本公司在人力資源管理上的表現與趨勢。

2｜新進員工總覽

在2024年度，本公司新進員工總數為15人，佔整體員工比例的0.7%。按年齡與性別交叉分類，其中30歲以下男性新進人數為4人、女性新進人數為4人；30-50歲男性新進人數為4人、女性新進人數為3人；50歲以上男性與女性新進人數均為0人。從數據中可觀察到，新進員工主要集中在30歲以下及30-50歲年齡層，性別分布相對均衡，反映本公司在招聘策略上注重年輕與中堅人才的引入，並致力於性別多元性的平衡。

3｜離職員工總覽

在2024年度，本公司離職員工總數為58人，佔整體員工比例的9.4%。按年齡與性別交叉分類，其中30歲以下男性離職人數為7人、女性離職人數為3人；30-50歲男性離職人數為25人、女性離職人數為10人；50歲以上男性離職人數為11人、女性離職人數為2人。從數據分析來看，30-50歲男性離職比例顯著較高，可能與合約期滿、人力調整或個人生涯規劃等因素相關。本公司將持續關注此趨勢，並透過內部調查與離職面談深入瞭解原因，以優化人力資源管理策略。

4｜揭露範圍與限制說明

本報告所揭露之員工新進與離職數據，範圍僅涵蓋台灣總部之正式員工，不包含外包人員、短期僱用或海外據點之相關資料。該限制主要源於資料蒐集系統的區域性設置，以及部分非台灣總部員工資料整合的技術性挑戰。本公司將持續完善全球人力資源數據管理系統，以提升未來揭露的完整性與覆蓋範圍。

2024年度員工新進與離職概況報告

依據國際揭露準則進行人力資源流動趨勢透明呈現

新進員工總數
15
佔整體員工 0.7%

淨流動率
-8.7%
離職人數 - 新進人數

離職員工總數
58
佔整體員工9.4%

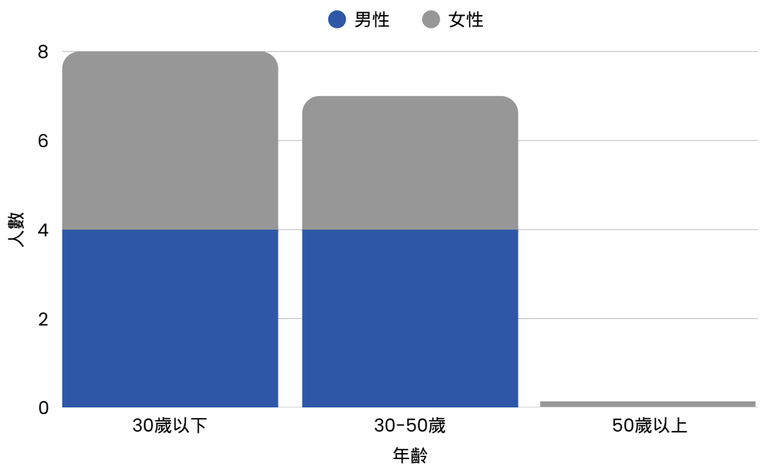
報導範圍
台灣總部
正式員工

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
• 9.1 勞雇關係與福利
• 9.2 勞資關係與預告機制
• 9.3 訓練與職能發展
• 9.4 多元、公平與包容
• 9.5 不歧視與申訴補救
• 9.6 結社自由與團體協商
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度新進員工分布表（按年齡與性別）

年齡層	男性人數	男性年齡層占比(%)	女性人數	女性年齡層占比 (%)	總人數	各年齡層總占比(%)
30歲以下	4	50%	4	57.1%	8	53.3%
30-50歲	4	50%	3	42.90%	7	46.7%
50歲以上	0	-	0	-	0	-
總計	8	-	7	-	15	-

新進員工年齡與性別分布



2024年度離職員工分布表（按年齡與性別）

年齡層	男性人數	男性年齡層占比(%)	女性人數	女性年齡層占比 (%)	總人數	各年齡層總占比(%)
30歲以下	7	16.3%	3	20%	10	17.2%
30-50歲	25	58.1%	10	66.7%	35	60.3%
50歲以上	11	25.6%	2	13.3%	13	22.5%
總計	43	-	15	-	58	-

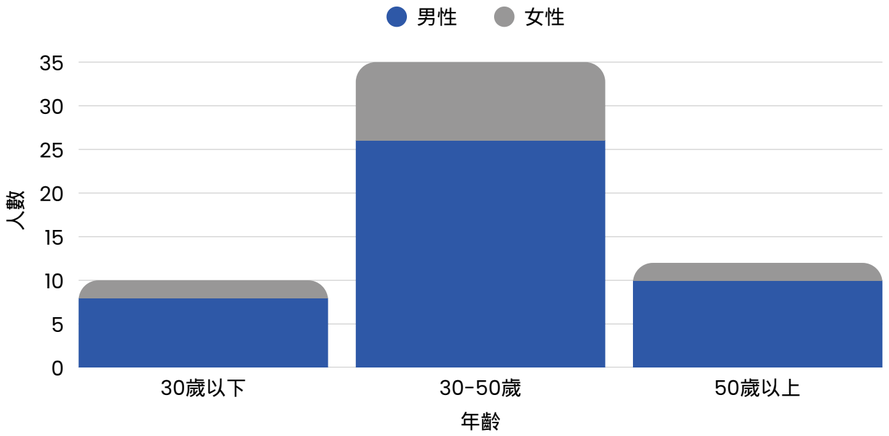
關鍵觀察

新進員工主要集中在30歲以下及30-50歲年齡層 ，性別分布相對均衡（男性53.3%，女性46.7%）50歲以上無新進員工，反映招聘策略聚焦年輕人才

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

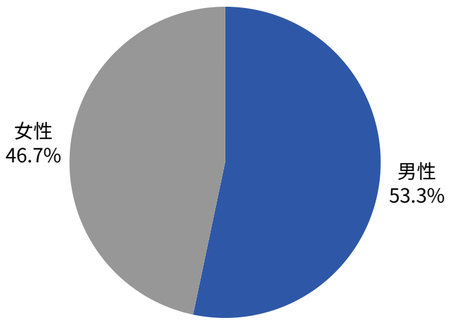
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

離職員工年齡與性別分布



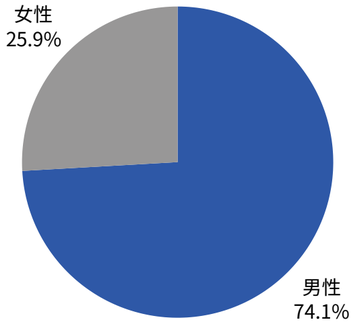
新進員工性別分布

性別分布相對均衡，體現多元性平衡



離職員工性別分布

男性離職比例較高，需深入分析原因



關鍵觀察

- 30-50歲男性離職比例顯著較高(於總離職人數占比43%)
- 整體男性離職率(74.1%)高於女性(25.9%)
- 可能與合約期滿、人力調整或生涯規劃相關

人力資源管理策略

- 注重年輕與中堅人才的引入
- 致力於性別多元性的平衡
- 透明化人力資源流動資訊揭露

改善措施規劃

- 深入進行內部調查與離職面談
- 針對30-50歲男性離職率優化策略
- 持續優化人力資源管理策略

揭露範圍與限制說明

本次報告涵蓋範圍

- 台灣各據點正式員工
- 2024年度完整資料
- 按年齡與性別交叉分析
- 新進與離職完整統計

未納入範圍

- 外包人員與短期僱用
- 海外據點相關資料
- 非正式員工統計
- 部分技術性資料整合挑戰

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
• 9.1 勞雇關係與福利
• 9.2 勞資關係與預告機制
• 9.3 訓練與職能發展
• 9.4 多元、公平與包容
• 9.5 不歧視與申訴補救
• 9.6 結社自由與團體協商
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

本公司秉持以人為本的理念，將員工福祉視為永續經營的重要基石，並將福利制度納入ESG治理架構，由人力資源部門主導，財務與法務部門協作，定期向高階管理層回報執行成果與改善進度。內部亦設有稽核機制，並以滿意度與覆蓋率指標檢視制度效益，確保政策合規且具實質成效。

目前台灣各據點的福利制度維持一致，依勞基法等法規設計，未因地域差異有所區隔，體現制度公平性與管理效率。若未來拓展至海外，我們將依據在地法規與文化適度調整，兼顧一致性與在地化需求。

本次揭露涵蓋台灣各據點正式員工，具高度代表性；外包與臨時人員則因資料管理與制度適用性未納入，未來將持續強化系統整合，擴大揭露範圍。福利數據由HR系統蒐集並跨部門核對，部分項目亦委由第三方查驗，確保資訊透明與可信。

此外，我們透過年度員工問卷與工會對話機制蒐集建議，並據以修正與優化制度，提升員工參與與滿意度。展望未來，公司將持續優化福利政策，拓展覆蓋對象與創新措施，打造更具包容性與支持性的工作環境，落實人本治理理念。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於 2024 年度針對全職員工所提供的重要福利進行全面揭露，旨在呈現我們在員工福祉保障與勞動條件改善上的努力與成果。本次報導涵蓋公司於該年度內針對全職員工的福利制度設計與執行情形，確保資訊透明並符合國際報告準則。

2｜據點區分與福利制度差異

本公司在台灣各據點所提供的福利制度皆保持一致，無海外據點間的細項差異。所有福利項目均依據台灣勞動基準法及相關法規制定，適用於所有符合條件的正式員工，並無因地域或部門而異的制度安排。

3｜標準福利提供情形（依福利項目分類）

本公司為全職員工提供多項法定與非法定福利，以保障員工權益與提升工作滿意度。基本福利項目如勞工保險與全民健康保險均依法提供，適用於所有通過試用期的全職員工。此外，我們提供團體保險，涵蓋全體正式員工，確保更全面的保障。育嬰假亦為本公司重要福利之一，適用於男性和女性員工，符合法規要求並鼓勵員工平衡工作與家庭生活。針對退休金制度，員工可選擇自行提撥，於接觸相關政策後自由決定參與程度。然而，在員工持股計畫方面，近年度（2024 及過去年度）本公司未有辦理員工持股計畫、員工認股權憑證或限制型員工股票等相關方案，員工酬勞僅以現金發放，未發行股票作為酬勞或鼓勵方式。此決策主要基於公司整體薪酬政策與財務規劃考量，旨在確保酬勞制度的穩定性與公平性。

4｜其他補充福利與實體福利排除說明

除法定福利外，本公司亦提供多項補充福利以提升員工福祉，包括年終獎金、分紅、結婚補助以及旅遊與三節禮品等，這些項目適用於所有符合條件的正式員工，旨在增進員工對公司的歸屬感與工作動力。然而，部分實體福利如運動設施與托育中心未納入本次揭露範圍，主要原因為這些設施的提供與管理多屬於非核心福利項目，且其使用情況與成本效益難以全面量化。我們將此類項目排除於主要揭露範圍，確保報告聚焦於具代表性與可追蹤的福利制度。

5｜揭露限制與排除原因說明

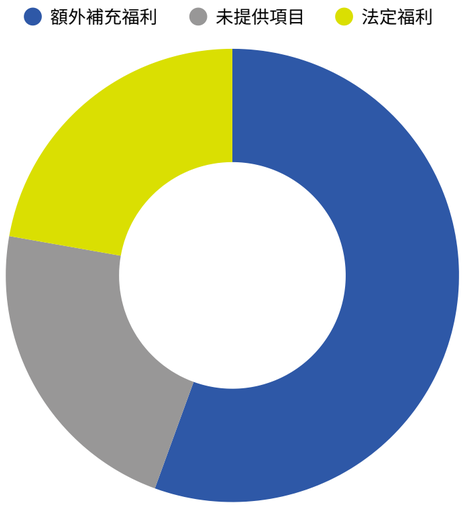
本次揭露僅統計台灣各據點正式員工的福利資料，未涵蓋臨時員工或外包人員的相關資訊。此限制主要基於資料取得的完整性與一致性考量，同時也符合本公司主要營運據點與員工結構的代表性分布。我們將持續優化資料收集機制，未來逐步納入更多員工類別的資訊，以提升報告的全面性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年度員工福利制度資訊圖表

全職員工福利制度完整揭露台灣總部統一標準



法定福利項目

- ✅ 勞工保險
- ✅ 全民健康保險
- ✅ 育嬰假（男女適用）
- ✅ 退休金制度（自由提撥）
- ✅ 團體保險

額外補充福利

- ✅ 年終獎金
- ✅ 員工分紅（現金發放）
- ✅ 結婚補助
- ✅ 員工旅遊
- ✅ 三節禮品

未提供項目

- ❌ 員工持股計畫
- ❌ 員工認股權憑證
- ❌ 限制型員工股票
- ❌ 運動設施
- ❌ 托育中心

福利制度涵蓋範圍

100%
台灣總部統一標準

全職
適用員工類別

12+
主要福利項目

0
員工持股計畫

福利制度實施流程

員工入職（通過試用期）→ 法定福利（自動適用）→ 補充福利（符合條件適用）→ 持續保障（在職期間）

挑戰揭露限制說明：本次揭露僅統計台灣總部正式員工的福利資料，未涵蓋臨時員工或外包人員。
員工持股相關計畫基於公司整體薪酬政策與財務規劃考量暫未實施，酬勞均以現金發放確保制度穩定性與公平性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 401-3 育嬰假

本公司秉持以人為本的理念，將育嬰假制度納入整體 ESG 架構，致力於協助員工兼顧家庭與職涯發展。政策設計除符合法規要求外，更強調制度的公平性與可近性，並透過人力資源部門主導、跨部門合作推動，同時設有內部稽核與定期檢討機制，確保執行品質與制度成效。

本公司持續觀察並鼓勵男性與女性員工平等行使育嬰假權益，透過內部宣導與主管培訓，促進對育兒責任共擔的文化理解，降低性別刻板印象的影響。此外，我們提供彈性工時、遠距選項與復職輔導等支持措施，協助員工順利重返職場，並提升其留任意願與職場投入度。

所有申請與復職資料均由 HR 系統管理，部分缺漏數據則透過人工查核補充，並揭示資料限制與一致性處理原則，維持資訊透明度。展望未來，我們將持續優化制度，設立年度復職與留任目標，導入數據追蹤工具，擴大性別平等與家庭支持措施的覆蓋範圍，以實踐對員工福祉與永續責任的承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於 2024 年度針對員工育嬰假制度及相關留任狀況進行全面揭露，旨在呈現我們在支持員工家庭與工作平衡方面的努力與成果。本次報導聚焦於育嬰假的申請資格、實際使用情形，以及復職與長期留任的數據表現，展現我們對員工福祉與性別平等的承諾。

2｜實際請假人數統計

在 2024 年度，本公司共有 5 名員工實際申請並使用育嬰假，其中男性員工3人、女性員工2人，男性與女性員工各佔一定比例。我們觀察到，育嬰假制度在推動性別平等方面具有正面意義，男性員工亦逐步參與育兒責任，反映出本公司在職場文化中對性別角色平衡的持續倡導。雖然目前申請人數相對有限，但這也顯示我們在制度推廣與員工溝通上仍有進步空間。

3｜返回工作與復職率

在報導期間內，申請育嬰假的 5 名員工中，有 4 名員工已於假滿後順利返回原崗位，1 名員工仍在假期中。依據 GRI 指引計算方式（僅計算已結束假期者），復職率為 100%。我們致力於為復職員工提供支持，包含彈性工作時間安排與復職適應計畫，以協助員工重新融入工作環境。針對尚在休假中的員工，我們將持續提供彈性支持，並追蹤其復職安排，以提升制度的可及性與滿意度。

4｜留任人數與留任率

在返回工作的 4 名員工中，有 3 名員工於復職後持續任職滿 12 個月，留任率為 75%。本公司設有定期的留任追蹤機制，透過與員工的面談與滿意度調查，了解其在復職後的工作適應狀況與潛在離職原因。我們亦提供相關支持資源，確保員工在家庭與職場責任間取得平衡，以提升長期留任的可能性。

5｜揭露限制與排除說明

本次揭露範圍限定於台灣總部正式員工，未包含海外營運據點或子公司。我們在資料蒐集過程中，透過人力資源系統進行統一記錄與核對，確保數據的準確性與一致性。對於跨年度的復職或留任情形，我們將持續優化追蹤機制，以提升未來揭露的完整性。

關鍵指標摘要

總申請人數

5人

男性3人，女性2人

整體復職率

100%

所有結束育嬰假者均已復職

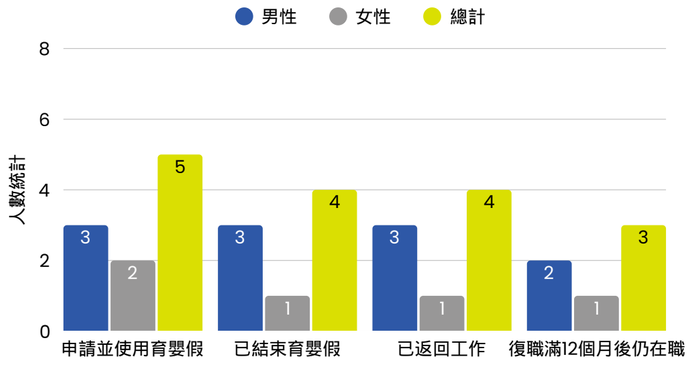
整體留任率

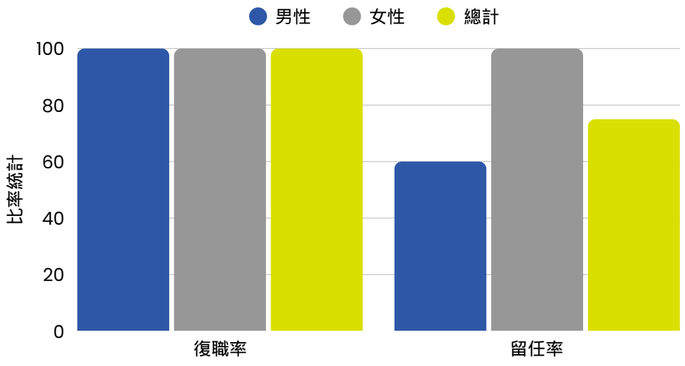
75%

復職滿12個月後仍在職比例

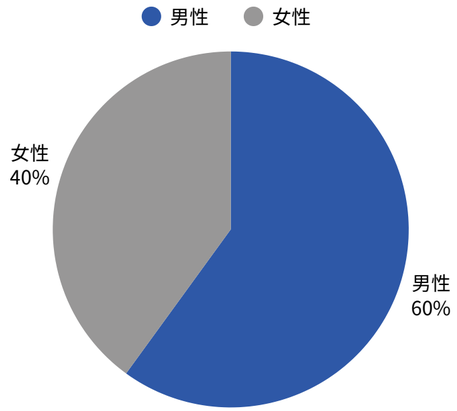
Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
• 9.1 勞雇關係與福利
• 9.2 勞資關係與預告機制
• 9.3 訓練與職能發展
• 9.4 多元、公平與包容
• 9.5 不歧視與申訴補救
• 9.6 結社自由與團體協商
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 401-3：育嬰假使用情形統計表（2024年）





申請育嬰假性別分布



詳細數據表

指標項目	男性員工	女性員工	總計
具育嬰假資格員工數（全年）	暫未統計	暫未統計	暫未統計
實際申請並使用育嬰假者人數	3	2	5
已結束育嬰假者人數（截至揭露基準日）	3	1	4
已返回工作之人數（復職）	3	1	4
復職率（Return to Work Rate）	**100%**	**100%**	**100%**
復職滿12個月後仍在職人數	2	1	3
留任率（Retention Rate）	**67%**	**100%**	**75%**

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
• 9.1 勞雇關係與福利
• 9.2 勞資關係與預告機制
• 9.3 訓練與職能發展
• 9.4 多元、公平與包容
• 9.5 不歧視與申訴補救
• 9.6 結社自由與團體協商
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 401 勞雇關係

我們將人力資源管理視為企業永續治理的核心支柱，透過制度化流程強化員工流動管理、福利制度設計與育嬰支持機制。在治理架構上，由人力資源部門主責，結合高階管理層定期檢視，將新進與離職數據納入永續治理指標，並與風險管理及業務穩定度策略聯動。2024年共新進15人（男性8人、女性7人）、離職58人（男性43人、女性15人），30歲以下新進男女各4人，30-50歲新進男性4人、女性3人，無50歲以上新進人員，顯示制度未對年齡與性別產生偏差；離職集中於30-50歲男性（25人，占總離職人數占比43%），我們已透過面談與跨部門回饋啟動挽留機制。

離職分析納入年齡結構：30歲以下男性7人（占總離職人數12%）、女性3人（占總離職人數5%），50歲以上男性11人（占總離職人數19%）、女性2人（占總離職人數3%），以結構性趨勢回饋招聘與職涯支持策略。我們將招募程序標準化，透過無偏見機制與跨部門審查保障公平；同時導入自動化HR系統生成流動報表，透過月度覆核與異常查核提升資料準確性。高階管理層定期追蹤關鍵指標並規劃人力再配置，預防關鍵職缺流失。

福利制度方面，基本項目（如勞健保、團保、健康檢查）適用於全數正式員工，包含健康檢查與家庭照顧假。補充福利（如年終獎金、結婚補助）亦依制度規範統一適用；不具普遍性的項目（如托育設施）排除揭露範圍以維持資料一致性。福利政策由人資、財務與法務跨部門協作制定，年度稽核與員工調查為制度修訂基礎。目前適用範圍限於台灣總部，未涵蓋非正式員工與海外據點，未來將評估導入全球一致性系統。

育嬰假作為性別平等指標之一，申請門檻無性別差異。2024年共5名員工申請並使用育嬰假，其中男性員工3人、女性員工2人，顯示男性員工逐步參與育兒責任，反映本公司在職場文化中對性別角色平衡的持續倡導。在報導期間內，5名申請育嬰假的員工中，4名已於假滿後順利返回原崗位，1名員工仍在假期中。依據GRI指引計算方式（僅計算已結束假期者），復職率為100%。返回工作的4名員工中，有3名員工於復職後持續任職滿12個月，留任率為75%。我們提供彈性復職機制與追蹤制度，包括彈性工作時間安排與復職適應計畫，協助員工重新融入工作環境。針對尚在休假中的員工，我們將持續提供支持並追蹤其復職安排。相關資料透過HR系統紀錄，搭配人工覆核與異常稽核提升一致性。

本次揭露範圍限定於台灣總部正式員工，未包含海外營運據點或子公司。資料蒐集透過人力資源系統進行統一記錄與核對，確保數據準確性與一致性。對於跨年度的復職或留任情形，我們將持續優化追蹤機制，以提升未來揭露的完整性。整體而言，我們以制度成熟度為基礎，建立人資治理流程，從數據監控、決策參與到政策修訂皆具清晰責任分工與內控機制，部分指標已納入第三方查核。未來將持續優化跨區域適用性與系統整合，並設定目標如提高員工滿意度、育嬰假留任率或挽留成效，以強化人力資本韌性並展現對員工福祉的長期承諾。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

9.2 勞資關係與預告機制

GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期

本公司致力於建立完善的重大營運變革通知制度，以保障員工權益與促進勞資和諧為核心。台灣總部依《勞動基準法》及內部政策，明訂最短通知期為30天，並納入人資治理架構中，由人力資源部門主責執行，高階主管定期審查制度有效性，並設有內部溝通管道，確保資訊即時透明傳達。

本公司亦依各據點法規與勞動慣例調整通知制度，海外通知期介於14至45天不等，並提供配套協助以降低變革衝擊。目前尚未將通知期全面納入集體協約，惟已展開與員工代表對話，研議未來納入協商機制與爭議處理流程。

揭露範圍以台灣總部正式員工為主，資料來自人資系統與政策檔案，經內部審核後確認一致性。海外據點資料整合尚在規劃中，預計2026年前導入統一框架以擴大揭露。展望未來，我們將持續優化制度執行與資料治理，打造更具透明度與包容性的勞動環境。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對員工重大營運變革通知制度進行揭露，旨在呈現我們在勞資關係管理與員工權益保障方面的努力與實踐。報導期間涵蓋2024年1月1日至12月31日，聚焦於重大營運變革前通知員工的制度安排與執行情形。

2｜最短通知期制度說明

本公司在重大營運變革前，依據當地法規及公司內部政策，確保提前通知員工的最短時間為30天。此制度主要依據台灣《勞動基準法》相關規定，並結合本公司人資管理政策進行強化，以保障員工在面對組織變革時有足夠的應對時間。

3｜營運據點差異揭露

由於本公司營運據點分布於不同地區，通知期的安排因地方法規及勞動市場慣例而有所差異。在台灣總部，最短通知期為30天，符合當地勞動法規要求；而在部分海外據點，通知期可能依據當地法律調整為14天至45天不等。這些差異主要源於各地勞動法規的強制性規定及勞資協商慣例，本公司致力於在法律框架內提供最大程度的保障。

4｜集體協約納入情形

目前，本公司尚未將重大營運變革的通知期及相關程序全面納入集體協約中。在台灣總部及部分海外據點，相關安排主要依據公司政策及當地法規執行，而非透過集體協約約定。我們正積極與員工代表及工會溝通，探討未來納入集體協約的可能性。

5｜協約條款內容說明

由於目前尚未將通知期相關程序納入集體協約，因此本公司暫無具體條款內容可供揭露。未來若有相關協約簽訂，我們將確保條款涵蓋提前協商機制、公告期限及員工參與權益等內容，並適時對外揭露。

6｜揭露限制與排除說明

本次揭露主要統計台灣總部正式員工的相關資料，尚未涵蓋海外子公司的通知制度與執行情形。此限制主要源於海外據點資料整合的複雜性及各地制度尚未完全統一。本公司將持續完善資料蒐集與管理機制，以擴大未來揭露範圍。

2024年度員工重大營運變革通知制度

勞資關係管理與員工權益保障實踐報告

各據點最短通知期標準

30

台灣總部
依據勞動基準法及公司政策

14-45

海外據點
依據勞動基準法及公司政策

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

變更管理制度：員工參與與溝通管道

制度涵蓋範圍統計

30	100%	0	多據點
天 台灣最短通知期	正式員工 適用範圍	集體協約 納入項目	營運範圍 制度差異

重大營運變革通知流程

確認變革 → 評估影響 → 30天前 → 溝通協商 → 執行變革

- 確認變革：重大營運變革決策確定
- 評估影響：評估員工影響範圍
- 30天前：最短通知期提前通知
- 溝通協商：員工溝通權益保障
- 執行變革：正式實施營運變革

目前制度執行情形

- 法規依據：台灣勞動基準法
- 通知期：最短30天
- 適用範圍：台灣總部正式員工
- 執行方式：公司政策配合法規要求

集體協約納入狀況

- 目前狀況：尚未全面納入
- 執行依據：公司政策及當地法規
- 溝通進度：與員工代表積極協商
- 未來計畫：探討納入可能性

海外據點差異化管理

- 通知期範圍：14-45天不等
- 差異原因：各地法規要求不同
- 管理原則：法律框架內最大保障
- 統一標準：持續推動制度整合

資料揭露範圍限制

- 主要範圍：台灣總部正式員工
- 排除項目：海外子公司資料
- 限制原因：資料整合複雜性
- 改善方向：擴大未來揭露範圍

未來制度完善規劃

- **集體協約納入：**與員工代表及工會協商，將通知期及相關程序納入集體協約
- **條款內容制定：**涵蓋提前協商機制、公告期限及員工參與權益
- **海外據點整合：**完善資料蒐集機制，統一管理標準
- **透明度提升：**擴大揭露範圍，包含海外子公司執行情形

重要說明：本公司致力於在法律框架內提供員工最大程度的保障，確保重大營運變革時員工有充足的應對時間。目前台灣總部採用30天最短通知期標準，超越法規最低要求，展現對員工權益的重視。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 402 勞/資關係

在本公司的人資治理框架中，重大營運變革通知制度被視為勞資關係管理的關鍵環節，旨在透過制度化流程保障員工權益、降低組織風險並促進和諧的工作環境。2024年度，我們依據《勞動基準法》及公司內部政策，於台灣總部明訂最短30天通知期，並設置專責單位負責制度執行與內部溝通，確保資訊即時透明。此制度納入人資治理流程，由人力資源部門負責政策規劃與追蹤，高階管理層定期審查調整，形成制度性監督與修正機制。

考量本公司營運據點遍布多地區，我們亦依據各地勞動法規與市場慣例進行通知期彈性調整，海外據點介於14至45天不等，反映制度的適應性與在地合規精神。同時，我們透過補充溝通與支持措施，例如部門說明會、心理輔導、轉職協助等，協助員工應對變革帶來的不確定性，展現對員工福祉的關懷與責任。

目前，本制度尚未全面納入集體協約中，通知期與程序安排主要依據內部政策與法規執行。然而，我們已與員工代表及工會展開溝通，研擬未來納入協約的可行性，包括設定協商機制、公告程序與參與權益等條款，以強化制度合法性與員工參與度，從政策主導逐步轉向協商導向。

揭露資料方面，本次統計以台灣總部正式員工為主，資料來源為人資系統與內部政策文件，並經部門審核以確保準確性與一致性。由於海外據點制度與系統尚未完全整合，相關資訊揭露尚具限制性。我們已啟動制度統一與資料整合計畫，預計於2026年完成全球制度架構統合與揭露範圍擴大。

在治理邏輯上，我們強調跨部門分工與動態調整。人力資源部門主責制度執行與數據管理，並設有溝通機制確保員工即時接收變革資訊。高階主管則定期審視執行進度與風險預警，確保制度具前瞻性與回應性。針對區域差異，我們採模組化制度架構，兼顧集團標準與在地彈性，確保全球治理一致性的同時亦尊重在地需求。

未來展望方面，本公司將持續優化重大營運變革通知制度，深化資料治理能力，並強化員工參與機制。我們計畫將通知期納入正式協約架構，提升程序的制度性與透明度；同時引進自動化通知管理工具，強化跨區據點即時資訊同步，提升管理效率。治理層亦將設定通知制度相關KPI，如員工滿意度、資訊到達率等，納入年度永續管理評估指標。

透過這些持續努力，我們期望建構一套兼具制度穩定性、在地彈性與人本精神的通知機制，使其不僅為合規工具，更成為企業永續發展與員工信任深化的重要支柱。這不僅是對內部員工權益的實質承諾，也是對外部利害關係人展現公司治理成熟度與永續價值的核心行動。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

9.3 訓練與職能發展

GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數

本公司致力於提升董事會與員工多元結構的透明度，2024年持續透過性別與年齡分類揭露治理與人力資源的多元分布。我們已將多元化管理納入ESG治理架構，並由跨部門小組負責資料蒐集與品質控管。董事會多元化目標依據內部治理需求與產業基準設定，以確保結構平衡與決策多元。

本公司能清楚揭示不同年齡與性別分布，如董事會中50歲以上男性占69%、女性占23%；30-50歲員工中男性占67.9%、女性占10.1%。惟非二元性別與少數群體資料尚不完整，僅揭露身心障礙者比例0.8%。我們將持續優化調查機制，提升分類完整性。

統計範圍涵蓋台灣總部正式員工，具代表性但不含海外與非正式人員。我們以年度人資系統資料與自填問卷進行交叉檢核，確保數據真實性與一致性，並公開揭露範圍限制。

本公司已建構與職等制度連結之多元揭露邏輯，強調職場公平與包容，並納入薪酬與晉升制度設計。未來將強化女性及多元群體參與，設定多元化提升目標與追蹤機制，打造更具包容性的治理與組織文化。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對董事會與員工的多元化結構進行揭露，涵蓋性別、年齡分布以及少數或弱勢群體的比例，旨在呈現組織在治理與人力資源管理中的多元包容性。本次報導期間為2024年1月1日至12月31日，資料收集與分析以年度為基礎，確保資訊的完整性與一致性。

2｜董事會多元性揭露（性別 × 年齡）

本公司董事會成員的性別與年齡分布如下：在30歲以下的年齡層中，男性、女性及非二元性別的比例均為0%；在30-50歲年齡層中，男性比例為0%，女性比例為7.7%，非二元性別比例為0%；在50歲以上年齡層中，男性比例為69%，女性比例為23%，非二元性別比例為0%。此分布反映本公司在董事會層級的年齡與性別結構中，高年齡層男性占多數，同時亦有一定比例的女性參與治理決策。

3｜董事會中弱勢或少數群體揭露

本公司董事會成員中，自我認同為原住民、LGBTQ+或身心障礙等少數或弱勢群體的比例為0%。我們持續關注董事會多元性的提升，並致力於未來納入更多元背景的成員參與治理。

4｜員工多元性揭露（性別 × 年齡）

本公司員工的性別與年齡分布如下：在30歲以下年齡層中，男性比例為5.2%，女性比例為0.8%，非二元性別未揭露；在30-50歲年齡層中，男性比例為67.9%，女性比例為10.1%，非二元性別無資料；在50歲以上年齡層中，男性比例為13.9%，女性比例為2.1%，非二元性別無資料。此結構顯示本公司員工以30-50歲男性為主，女性在各年齡層均有一定比例參與，但非二元性別的資料目前尚未完整蒐集。

5｜員工中弱勢或少數群體揭露

本公司員工中，自我認同為少數或弱勢群體的比例為0.8%（全年齡段合併揭露）。此比例涵蓋原住民、LGBTQ+及身心障礙者等群體，體現本公司在人力結構中對多元背景的包容，並持續致力於創造平等與友善的工作環境。

6｜分類原則與職等定義

本公司員工分類依據全職當量（FTE）制，員工總數採全職當量換算方式進行統計，並參考相關指引將員工分為高階主管、中階主管及基層員工三個層級。此分類邏輯旨在清晰呈現不同職等的多元性分布，並確保統計數據與實際人力結構相符。

7｜揭露統計範圍與限制

本公司本次揭露範圍僅涵蓋台灣總部正式員工，不包含海外據點、外包人員及非全職員工。在弱勢群體揭露方面，僅統計身心障礙者人數為5人，尚無原住民、LGBTQ+及非二元性別等相關資料。我們將持續完善資料蒐集範圍與方法，以提升揭露的全面性與準確性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年員工訓練績效報告

報導期間：2024年1月1日- 12月31日
依據國際報告準則進行揭露，展現人力資本發展投入與成效

制度涵蓋範圍統計

不同性別平均訓練時數

3.22 小時（男性）

0.13 小時（女性）

*非二元性別員工訓練時數尚未單獨統計

董事會成員訓練

33小時
永續相關進修課程
主要聚焦ESG議題

*其他職等訓練時數尚未細部分類統計

訓練類型與內容涵蓋範圍

- 內部課程
- 外部培訓
- 專業技術課程
- 經營管理訓練
- AI線上學習
- 職業安全衛生課程

統計限制與改善方向

- 海外據點：訓練系統尚未完全合，未納入統計範圍
- 第三方工作者：外包人員、臨時工訓練情形未納入統計
- 職等分類：高階、中階、一般職員訓練時數尚未細部統計
- 改善計畫：預計兩年內逐步整合海外據點數據

統計範圍與品質控管

- 涵蓋範圍：台灣總部正式員工
- 計算方式：採用全時當量（FTE）原則
- 數據來源：內部報表與訓練系統紀錄
- 品質控管：定期與訓練供應商確認課程時數

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案

本公司秉持以人為本理念，將員工能力提升與轉職支援納入ESG治理架構，由人力資源部門統籌規劃並跨部門協作，結合各部門主管設定發展目標，確保訓練制度與公司策略一致。學習成果亦納入績效評估，以強化培育與職涯支持的連結。

訓練方案涵蓋內訓、外訓、證照補助與語言課程，並融入ESG議題，協助員工因應產業轉型。轉職支援則透過內部調動與再培訓，針對職涯變動提供客製化支持，強調制度彈性與實用性。

培訓制度涵蓋全體正式員工，依職級與職務分層設計，避免資源分配不均，並設內部申請機制確保公平參與。資料蒐集來自訓練系統與主管追蹤，定期辦理滿意度調查，惟目前僅涵蓋正式員工，外訓紀錄仍有不一致情形。未來將強化資料整合與制度檢討，擴大支持範圍與預算投入，落實本公司對人力資本發展與永續經營的長期承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對員工能力提升與過渡支援的主題進行揭露，範圍涵蓋能力培訓計畫的設計與實施、轉職與退休支援機制的執行情形，以及相關成效評估與適用對象的說明。報導期間為2024年1月1日至12月31日，旨在呈現本公司在員工職涯發展與人力資源管理上的具體作為與成果。

2｜能力提升方案內容與類型

本公司已建立全年度教育訓練規劃，針對不同員工群體的需求提供多元化的課程與支持資源。針對新進員工，我們提供完善的到職訓練，協助其快速適應工作環境與職務要求；對於正式員工，則依據部門需求與個人職涯發展規劃，安排專業技能訓練與管理課程。此外，部門可提出外部訓練與證照補助申請，鼓勵員工持續精進專業能力。課程類型涵蓋內訓、外訓、專業課程、證照補助及語言訓練，形式包括實體課程與數位學習平台，核心目標為提升員工技術能力、管理職能以及因應產業轉型所需的新興技能。我們亦將ESG相關議題納入部分訓練內容，以強化員工對永續發展的認知與實踐能力。訓練推動主要由人力資源部門負責，結合公司內部資源與外部專業機構協作，並提供學費補助與學習時數支援，確保員工能充分參與。

3｜能力提升方案涵蓋對象

本公司的能力提升方案覆蓋全體正式員工，並依職級與職務性質進行分層設計。具體而言，新進人員、專業技術人員以及管理職等均納入年度培訓規劃中，確保不同職級員工都能獲得相應的學習資源。針對新進人員，主要聚焦於基礎技能與企業文化融入；專業技術人員則以技術升級與產業趨勢為主；管理職等則著重領導力與策略性思維的培養。資源分配上，我們依據部門需求與員工年資、職務特性進行規劃，力求公平與針對性兼顧。

4｜轉職與過渡支援內容與類型

本公司制定了職務調動管理辦法，為員工提供轉職與過渡期間的支援機制。在職務異動前，我們會與員工進行充分協商與說明，確保其了解新職務的要求與發展方向，並可依需求申請職涯培訓課程以提升適應能力。支援類型包括職務調動前的再培訓以及外派訓練，旨在協助員工順利過渡至新崗位或新領域。相關措施由人力資源部門負責推動，適用條件為因組織需求或個人職涯發展而進行調職的員工，確保制度透明且具可操作性

5｜轉職與過渡支援涵蓋對象

轉職與過渡支援的主要對象為本公司的正式員工，特別是因內部調職或個人職涯發展需求而需進行角色轉換者。我們針對此類員工提供客製化的培訓與協商機制，確保其在新職務中能充分發揮潛能。對於不同類型的調職需求，支援措施會因應員工的專業背景與目標進行調整，以提升過渡期間的適應性與穩定性。

6｜成效評估機制說明

為確保訓練與轉職方案的實際效益，本公司在每次訓練課程結束後皆進行滿意度調查，收集員工對課程內容、講師表現及學習體驗的回饋意見。此外，部門主管會持續追蹤員工的學習成效及應用情形，評估訓練是否有效提升工作表現或支持職務轉換。成效評估的資料收集主要透過內部問卷系統與主管面談進行，並定期彙整回饋結果作為未來課程調整的依據，確保培訓資源能真正契合員工與組織需求。

7｜是否涵蓋第三方工作者

目前，本公司的能力提升與轉職支援方案以正式員工為主要對象，尚未涵蓋非正式員工，例如派遣或外包人員。相關培訓與支援資源的適用範圍以直接僱用的正式員工為主，第三方工作者的參與原則與機制仍在評估與規劃中。我們將持續檢視制度的可行性，以確保未來能更全面地支持所有相關工作者。

8｜揭露範圍與統計限制

本公司此次揭露的統計資料範圍僅涵蓋正式員工的培訓與轉職支援數據，尚未將派遣與外包員工納入年度統計中。此外，部分外訓課程的紀錄因跨部門或外部機構協作而存在不一致的情形，導致數據完整性受到一定限制。針對上述限制，我們將於未來加強內部資料整合與跨單位協調，並探索將更多工作者納入統計範圍的可能性，以提升揭露的全面性與準確性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

2024年員工能力提升與過渡支援報告

報導期間：2024年1月1日-12月31日
涵蓋能力培訓計畫設計實施、轉職退休支援機制執行情形，以及相關成效評估與適用對象說明

能力提升方案

內部訓練
企業文化、基礎技能

外部訓練
專業機構協作課程

專業課程
技術升級、產業趨勢

證照補助
學費補助、學習支援

語言訓練
國際化能力提升

ESG課程
永續發展認知實踐

涵蓋對象與分層設計

新進人員
基礎技能與企業文化融入

專業技術人員
技術升級與產業趨勢

管理職等
領導力與策略性思維培養

轉職員工
內部調職或職涯發展需求

成效評估機制

評估方式與工具

滿意度調查
課程內容、講師表現、學習體驗回饋

主管追蹤
學習成效及工作表現應用情形

問卷系統
內部數據收集與分析平台

面談評估
定期彙整回饋作為課程調整依據

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

本公司於2024年度持續深化績效評估制度，透過系統性管理機制強化員工發展與組織效能。此制度由人力資源部門主導，已嵌入公司治理架構，結合跨部門協作與明確目標設定，並透過內部稽核機制確保評核公平性與一致性。評估內容涵蓋工作表現、專業技能及團隊貢獻等多重面向，確保評核結果具代表性與可追溯性。

適用對象以正式員工為主，男性涵蓋率87%、女性13%，高階、中階及基層管理職參與率分別達100%、98%、93%。但性別分類資料尚有缺口，非二元性別與外包人員未納入評核，未來將評估納入可行性。各區域及部門執行標準一致，與歷年資料具可比性，顯示制度具穩定性。

資料蒐集結合系統記錄與主管填報，計算方式與界線假設均透明一致。評核結果已納入訓練、升遷與獎酬決策，強化制度在支持人力資本發展的策略角色。展望未來，公司將持續優化制度、拓展適用對象，並透過年度檢討與行動計畫協助提升整體績效表現。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對員工正式績效評估制度進行全面揭露，旨在呈現我們在人力資源管理與職涯發展支持方面的作為與成果。以下內容涵蓋制度設計、執行頻率以及相關統計數據，展現本公司在績效管理上的透明度與承諾。

2｜正式評核制度說明

本公司每年實施一次績效考核，涵蓋經理級所有正式員工，依據公司內部績效評核辦法進行。此制度不僅作為員工表現的評估基準，更與晉升、訓練計畫以及獎酬分配密切相關，確保評核結果能有效支持員工的職涯發展與組織目標的達成。

3｜性別別統計比例揭露

在2024年度的績效評估中，男性員工接受評核的比例為87%，女性員工則為13%。由於部分性別資料尚未完整蒐集，部分員工的性別分類目前標記為無資料。我們持續努力完善資料完整性，以確保未來揭露能全面涵蓋所有適用群體，並符合多元性別分類的辨識需求。

4｜職等別統計比例揭露

按職等分類，本公司高階管理層接受績效評核的比例為100%，中階管理層為98%，基層員工則為93%。此數據反映出我們在不同層級員工的績效管理上具有高度涵蓋率，並以內部職等定義作為統計依據，確保評核制度能適用於各層級員工。

5｜統計基礎說明

本公司績效評估比例的統計基礎與員工總數揭露一致，僅計入正式員工作為計算範圍。此方式確保資料的一致性與可比性，並便於與其他人力資源相關指標進行交叉分析。

2024年度員工績效評估制度

全面透明的人力資源管理與職涯發展支持

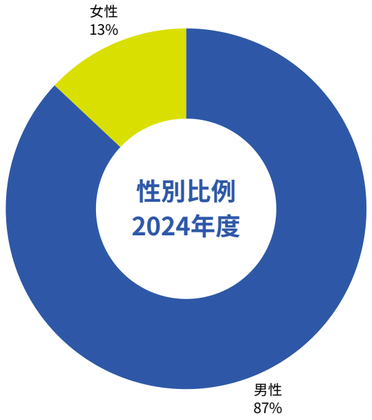
① 制度概覽

評估頻率
每年實施一次
全面績效考核

適用對象
經理級以上
所有正式員工

評核用途
晉升、訓練計畫
與獎酬分配

② 性別統計分析



Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

③ 職等別評核涵蓋率

高階管理層

中階管理層

基層員工

④ 關鍵統計數據

33	97%	3
評估頻率	**整體涵蓋率**	**職等分類**
每年一次全面評核	所有正式員工平均	高階、中階、基層

⑤ 制度特色與限制

制度優勢

- 與晉升、訓練及獎酬制度密切結合
- 各職等均有高涵蓋率（93%-100%）
- 採用標準化內部評核辦法
- 支持員工職涯發展與組織目標達成

改善空間

- 部分員工性別資料待完善
- 未涵蓋外包、派遣、實習等非正式員工
- 評核範圍僅限正式員工
- 持續檢討制度涵蓋範圍的擴大可能性

6｜職等分類依據說明

本公司的職等分類依據高階、中階及基層職等進行區分。高階職等涵蓋主要決策層，中階職等包含部門主管及管理人員，基層職等則為一般操作與執行層員工。此分類原則確保績效評估能針對不同角色與責任進行適當區分與管理。

7｜第三方人員涵蓋情形

本公司目前的績效評估制度未涵蓋外包、派遣或實習等非正式員工。評核對象以正式員工為主，主要是基於制度設計與管理資源的適用性考量，未來將視實際需求評估是否擴大涵蓋範圍。

8｜揭露範圍與限制說明

本公司2024年度的績效評估資料僅統計正式員工，部分臨時或派遣人員未納入正式評核制度。此限制主要源於制度設計的適用範圍與資料蒐集的完整性考量。我們將持續檢討制度涵蓋範圍，並致力於提升資料的全面性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 404 訓練與教育

整體而言，我們在人力資本治理制度中，已建立起涵蓋訓練、績效與轉職支援的閉環管理架構，確保各項資源分配與管理決策具備制度一致性與可追溯性。在訓練方面，我們透過人力資源部門主導統籌，配合業務單位需求與ESG目標導向，規劃從基層到高階的分層課程架構，結合內外部資源實施，並提供學費補助與線上學習支援，以提升員工多元職能與管理能力。績效管理制度則強調連結性，每年定期實施正式評核，涵蓋經理級以上員工，評估結果與升遷、訓練及獎酬制度直接掛鉤，進一步反映出公司對人才發展的長期承諾。

我們的治理架構強調責任明確與資料整合，內部制度規範由人力資源部門主責規劃與執行，同時透過與ESG治理小組的橫向協作，強化訓練資源與永續議題的連動性。例如董事會平均ESG進修時數達33小時，展現高階治理層的策略共識。我們亦重視資料一致性與邊界明確，目前所有訓練與績效數據均限於台灣總部之正式員工，以全時當量原則計算平均訓練時數，並透過內部稽核機制審查資料品質，結合滿意度調查與學習應用追蹤，確保訓練投入產出具體可衡量。

在性別與職等的公平性方面，雖然目前訓練資源參與存在明顯差異，如男性平均訓練時數為3.22小時、女性僅0.13小時，但我們已識別此一落差並啟動改善計畫，未來將推動更多線上資源與專案型訓練，提高女性參與機會。績效評估涵蓋率方面，高階管理層為100%、中階98%、基層93%，男性87%、女性13%，反映出制度涵蓋性具代表性但性別比例仍有優化空間。我們也正研議加入非二元性別分類與短期人員評核制度，擴大包容性。

對於轉職與能力轉換支持，我們已建構正式員工適用的「職務調動管理辦法」，內容涵蓋再培訓、協商與外派訓練，協助員工在組織內順利轉換角色，並依據部門需求與員工意願進行評估。儘管目前尚未涵蓋外包與第三方人員，我們已啟動可行性評估與資料整合計畫，預計未來兩年內擴大揭露與適用範圍。為確保制度完整性，我們也將持續強化訓練供應商資料的審核與參與紀錄對帳，減少資料落差風險，提升報導透明度。

展望未來，我們將以「治理深度」、「數據一致性」與「制度擴充性」三大主軸，優化人力資本策略方向。具體包括：一、依國際準則檢視職等定義，完善與GRI標準之對應關係；二、強化海外據點數據整合，提升全球治理一致性；三、持續以ESG議題為核心融入訓練設計與資源配置，落實組織永續轉型所需的能力基礎。透過這些努力，我們致力於打造一套兼具公平性、彈性與策略導向的人力資本治理系統，讓每一位員工都能在制度中獲得支持、成長與肯定，進而與企業一同邁向永續未來。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

本公司透過系統化制度，確保所有工作者薪資皆高於當地最低標準，並將其納入ESG治理架構與年度審查流程中。以台灣總部為例，依據勞基法建構最低工資審核機制，涵蓋基層員工與非員工等對象，薪資資料均可稽核，並以時薪轉換比對，2024年男性基層比率為1.27、女性1.22、非員工平均1.35，確保公平與透明。

制度適用於7位非員工，包括派遣、實習與外包人員，皆高於法定門檻。我們同步追蹤海外據點實施狀況，雖部分尚未納入揭露，已規劃擴大審查與補救措施，朝向全面揭露邁進。

公司亦定期向利害關係人溝通制度成效與區域差異，提升資訊透明與信任基礎。隨制度逐年優化，我們觀察到外包薪資與法定標準差距持續縮小，反映對工作尊嚴的實踐與對公平報酬的承諾。這些努力展現出企業將誠信與尊重落實於日常治理，讓每位工作者都能感受到制度背後的關懷。

1｜揭露主題與報導期間

我們公司依據GRI 202-1揭露不同性別基層員工與最低薪資比率，報導期間為2024年度。

2｜男性基層員工與最低薪資比率

本公司在2024年度的男性基層員工最低薪資與當地最低薪資比率為1.27，這顯示我們的薪資水平顯著優於法定基準。

3｜女性基層員工與最低薪資比率

本公司在2024年度的女性基層員工最低薪資與當地最低薪資比率為1.22，在性別薪資平等方面，我們維持相近的比率以確保公平。

4｜非員工薪資監控與核對機制

本公司針對非員工如派遣和外包人員實施薪資監控與核對機制，年度薪資審查已涵蓋所有現職人員，其平均薪資與最低薪資比率為1.35。

5｜最低薪資參照依據與差異

本公司最低薪資參照依據為台灣勞基法最低工資標準，公司各據點均依當地法令規定執行最低工資，本年度僅台灣總部適用台灣勞基法最低工資標準，無其他據點最低工資制度差異之揭露。

6｜重大營運據點之定義

我們公司將重大營運據點定義為僱用人數占公司總體5%以上，或位於法規敏感區（如台灣總部、主要生產廠區等），作為營運、薪酬及永續揭露之界定標準。

7｜非員工統計與工資轉換單位

本公司在報導期間的非員工人數為7（含駐場技術人員1人、視障按摩師1人、委外顧問5人等），薪資比對使用時薪作為轉換單位。

8｜揭露限制與排除原因

本公司統計範圍為台灣總部，海外據點未納入本次薪資比對。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例

本公司已建構制度化指標以促進當地人才納入管理職位，將其納入人資年度審核與高階主管KPI中，強化ESG治理連結。制度涵蓋協理級以上主管，適用於各營運據點，確保決策層能反映地方需求，提升營運韌性與在地關係管理。

我們以戶籍或常住地與據點同縣市作為「當地」定義依據，確保標準具行政合理性與文化敏感度。在台灣總部，這一標準有效提升區域經濟參與與人才穩定度，並透過在地任用降低流動率、提升組織凝聚力。

重大據點選擇標準為營收占比逾10%或員工數超過300人，代表性高。本期揭露聚焦台灣總部，因海外據點多處於初期建置階段，資訊尚待完善。未來我們將擴大揭露範圍，並推動在地領袖計畫，展現公司對包容性任用與資訊透明的長期承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司依循GRI 202-2揭露雇用當地居民為高階管理階層的比例，此揭露適用於2024年度報導期間。

2｜當地高階管理階層比例（%）

在重大營運據點中，本公司雇用當地居民為高階管理階層的比例為0.33，此百分比反映了我們在關鍵區域內對在地人才的任用程度，統計邏輯基於年度人力資源數據的匯總計算，以確保資料的一致性和代表性。

3｜高階管理階層定義

本公司將高階管理階層定義為協理級以上（含總經理、副總經理、協理）、事業單位負責人及其他具策略決策權限之主管職，此定義涵蓋了各類營運單位負責人，以確保職級範圍能反映策略決策的實際參與。

4｜「當地」定義與劃分邏輯

本公司將「當地」定義為與廠區或據點同縣市具有戶籍或常住地之員工，此劃分邏輯採取縣市級行政區作為依據，並考慮法定居留條件，以適用於不同據點的在地情境，藉此強調與地方社區的連結。

5｜重大營運據點之定義

本公司將重大營運據點定義為產值占公司營運總額10%以上，或員工人數超過300人之廠區、分公司或子公司，此判定標準結合了員工人數與營收貢獻等因素，以涵蓋對公司整體運作最具影響力的地點。

6｜計算方式與資料依據

計算方式依人資年度統計名冊進行，採取全職員工資料作為統計基礎，排除派遣與臨時人員，此資料來源確保了統計週期的年度一致性，並連結內部人力資源管理系統。

7｜揭露限制與排除說明

本公司本期僅統計台灣總部高階主管，海外據點未納入本期統計，此排除原因係因海外資料蒐集尚在建置中；我們推動在地領袖計畫，強化在地任用與文化融合，以作為後續改善方向。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 202 市場地位

本公司持續強化在薪資公平與在地人才任用的治理制度，將其納入ESG治理框架與人資管理核心。在最低薪資制度方面，我們依據台灣勞基法建立年審流程，涵蓋所有基層員工與非員工，並透過跨部門協作，定期檢視薪資結構、核對適用標準。制度涵蓋派外包、按摩師與顧問等共7位非員工，並以時薪為轉換單位，確保與最低標準的一致性與可比性。本年度男性基層員工平均為1.27、女性1.22、非員工1.35，皆高於法定基準，反映公司對薪資公平與性別平等的承諾。

重大營運據點以員工占比5%以上或法規敏感區域為界定原則，確保制度適用具代表性區域，目前以台灣總部為揭露重點，海外據點預計自下年度起納入檢核與揭露。當發現低於基準者，我們依SOP啟動即時應變機制，進行薪資調整，維持合規與公平，並定期透過書面報告與工會、監管機關等外部利害關係人溝通。

在地人才任用部分，我們以居住地或戶籍位於據點所在縣市作為「當地」定義依據，並將協理級以上（如總經理、副總經理、事業單位主管）納入比例統計範圍，提升組織文化連結與決策在地性。本年度台灣總部達33%在地主管比例，由人資單位透過名冊審核排除臨時與派遣人員，確保數據準確性與一致性。

我們已將最低薪資與在地聘用納入KPI與年度績效審查指標，並與高階主管考核機制掛鉤，使制度不僅具操作性，也具治理效果。此外，我們正推動「在地領袖計畫」，發展在地管理人才，未來亦將擴大制度至海外據點，達成全球一致標準與地方融合的雙重目標。

治理制度的深度亦體現在資料可追溯性與SOP化上，例如薪資轉換與比率計算有明確流程，並與內控機制結合，提升制度稽核效率。我們亦進行年度趨勢比對，評估公平性改善成效，如外包人員與最低薪資差距逐年縮小，證明制度成效逐步顯現。

整體而言，公司透過制度化治理將薪資與任用議題內嵌於永續核心，不僅強化人力資源穩定性，也呼應社會公平與包容原則。我們將持續改善資訊揭露與制度落實，朝向更具韌性與透明度的永續雇主目標邁進。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

9.4 多元、公平與包容

GRI 405-1 治理單位與員工的多元化

本公司於2024年度持續強化董事會與員工多元化結構之透明揭露，透過性別與年齡分類系統，呈現治理層與人力資源的多元分布狀況。我們已將多元化管理納入ESG治理架構，由人力資源部門與跨部門小組共同蒐整與分析數據，並透過內部稽核單位確保資料一致性與品質。董事會結構規劃則參考產業基準與內部需求，設定性別與年齡平衡目標，以促進決策多元性。

目前揭露內容涵蓋台灣總部正式員工，具一定代表性，惟尚未納入海外據點與非全職人員，未來將逐步擴大統計範圍以提升完整性。性別與年齡數據主要來自人資系統與自填問卷交叉比對，身心障礙比例揭露則採自願原則，資訊來源透明且真實。在制度面，我們已建立職等分類與職場多元機制，連結至薪酬與晉升制度，強化公平管理效能。展望未來，公司將持續優化非二元性別與弱勢群體資料調查，並設立追蹤與檢討機制，積極推動包容性文化與永續治理。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對董事會與員工的多元化結構進行揭露，涵蓋性別、年齡分布以及少數或弱勢群體的比例，旨在呈現組織在治理與人力資源管理中的多元包容性。本次報導期間為2024年1月1日至12月31日，資料收集與分析以年度為基礎，確保資訊的完整性與一致性。

2｜董事會多元性揭露（性別 × 年齡）

本公司董事會成員總數為13人，多元性分布如下：性別方面，男性占92.31%（共12人）、女性占7.69%（共1人）、非二元性別占0%（共0人）；年齡層方面，30歲以下占0%（共0人）、30-50歲占38.46%（共5人）、50歲以上占61.54%（共8人）；少數或弱勢群體方面，自我認同為原住民、LGBTQ+或身心障礙者的比例為0%（共0人）。此分布反映本公司在董事會層級的年齡與性別結構中，高年齡層男性占多數，同時亦有一定比例的女性參與治理決策。數據基於2024年度董事會總人數計算，範圍限於台灣總部。

3｜董事會中弱勢或少數群體揭露

本公司董事會成員中，自我認同為原住民、LGBTQ+或身心障礙等少數或弱勢群體的比例為0%。我們持續關注董事會多元性的提升，並致力於未來納入更多元背景的成員參與治理。

4｜員工多元性揭露（性別 × 年齡）

本公司員工的性別與年齡分布如下：在30歲以下年齡層中，男性比例為5.2%，女性比例為0.8%，非二元性別未揭露；在30-50歲年齡層中，男性比例為67.9%，女性比例為10.1%，非二元性別無資料；在50歲以上年齡層中，男性比例為13.9%，女性比例為2.1%，非二元性別無資料。此結構顯示本公司員工以30-50歲男性為主，女性在各年齡層均有一定比例參與，但非二元性別的資料目前尚未完整蒐集。

5｜員工中弱勢或少數群體揭露

本公司員工中，自我認同為少數或弱勢群體的比例為0.8%（全年齡段合併揭露）。此比例涵蓋原住民、LGBTQ+及身心障礙者等群體，體現本公司在人力結構中對多元背景的包容，並持續致力於創造平等與友善的工作環境。

6｜分類原則與職等定義

本公司員工分類依據全職當量（FTE）制，員工總數採全職當量換算方式進行統計，並參考相關指引將員工分為高階主管、中階主管及基層員工三個層級。此分類邏輯旨在清晰呈現不同職等的多元性分布，並確保統計數據與實際人力結構相符。

7｜揭露統計範圍與限制

本公司本次揭露範圍僅涵蓋台灣總部正式員工，不包含海外據點、外包人員及非全職員工。在弱勢群體揭露方面，僅統計身心障礙者人數為5人，尚無原住民、LGBTQ+及非二元性別等相關資料。我們將持續完善資料蒐集範圍與方法，以提升揭露的全面性與準確性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

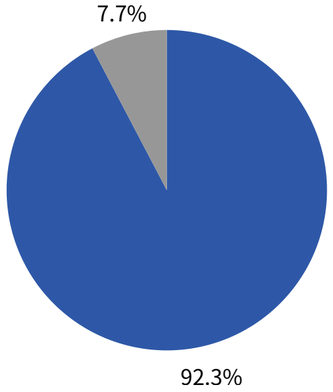
2024年度董事會與員工多元化結構

性別平等｜年齡分布｜弱勢群體包容｜治理多元性

董事會多元化分析

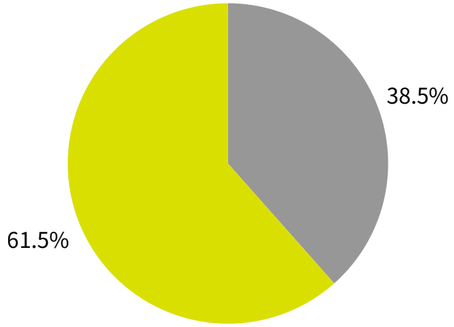
根據 GRI 405-1 標準編製

13
董事會總人數



性別分布

男性	92.31%
女性	7.69%
非二元性別	0%



年齡分布

30歲以下	0%
30-50歲	38.46%
50歲以上	61.54%

少數或弱勢群體

0%

原住民、LGBTQ+或身心障礙等少數或弱勢群體代表性

說明

本資訊圖表基於董事會總人數13人計算，所有百分比均四捨五入至小數點後兩位。數據符合GRI 405-1：治理單位和員工的多元化標準要求，提供性別、年齡層及其他相關多元化指標的完整分析。

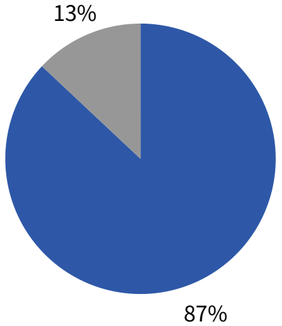
員工多元化分析

截至 2024年底（不含海外子公司）

610
員工總數

603
永久聘用

7
臨時及委外



整體性別分布

男性	87%
女性	13%

年齡層與性別分布詳細分析

年齡層	男性比例	女性比例
30歲以下	5.2%	0.8%
30-50歲	67.9%	10.1%
50歲以上	13.9%	2.1%

主要特徵：
30-50歲男性為主力族群（67.9%）
女性在各年齡層均有參與
非二元性別資料尚未完整蒐集

聘用類型分析

99%
永久聘用比例（603人）

1%
臨時及委外比例（7人）

資料說明

本資訊圖表基於2024年底員工數據製作，不包含海外子公司員工。數據顯示本公司員工結構以永久聘用為主，男性員工占多數，年齡分布集中在 30-50歲族群。非二元性別相關資料目前尚在建置完善中，未來將持續改進多元化數據蒐集機制。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

多元化結構關鍵指標

董事會女性比例
7.69%
治理層級多元化指標

員工女性比例
13%
整體員工性別多元化

員工弱勢群體比例
0.8%
少數或弱勢群體參與度

統計方法說明
本指標採用全職當量統計制（FTE）進行計算，確保數據的準確性與一致性。 FTE 統計標準

員工分類原則與職等定義

高階主管
策略決策與組織領導

中階主管
部門管理與執行監督

基層員工
日常營運與專業執行

統計制度說明 全職當量換算統計 FTE
本公司採用 FTE 制度（Full-Time Equivalent）進行員工統計，將所有員工工作時數換算為全職當量。

多元化提升未來規劃

董事會多元性
持續關注董事會多元性提升，致力於未來納入更多元背景成員參與治理

資料蒐集擴展
完善資料蒐集範圍與方法，包含海外據點、非全職員工統計

弱勢群體支援
建立更完整的原住民、LGBTQ＋、非二元性別等群體統計機制

包容環境營造
持續創造平等與友善的工作環境，提升職場包容性

揭露透明度
提升揭露的全面性與準確性，確保資訊完整透明

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

本公司於2024年持續推動性別薪酬公平性，透過系統性分析揭露高階、中階與基層員工的薪酬比率，並聚焦行政與技術職能的性別差異。在台灣總部正式員工（FTE）統計中，女性對男性薪酬比率為：高階1.11（因少數高位階女性影響）、中階0.99、基層0.84，顯示基層結構仍有性別差異。薪酬組成涵蓋基本薪資、獎金、津貼、退休金與長期激勵，確保資料完整與可比。

本公司已將性別薪酬分析納入人資與薪酬治理機制，由人資、財務與永續團隊協作管理，並定期檢視政策與市場基準，確保性別中立。數據來源為內部人資系統，並經核對分析確保品質；惟部分職能及海外據點數據仍待補強。

本次揭露以FTE計算台灣總部正式員工，未含外包與海外據點，具主要營運代表性。針對異常差異，本公司提供原因說明並持續改善，例如提升女性在技術職能代表性與縮小基層薪酬差距，體現我們對性別平等的長期承諾。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對性別薪酬公平性進行全面評估與揭露，旨在呈現不同職等與職能類別中，女性相對於男性的薪酬比率狀況，並透過透明的資料說明，展現我們在性別平權與薪酬公平上的努力與承諾。本次報導期間涵蓋2024年1月1日至12月31日，資料聚焦於薪酬結構的差異分析與成因解釋。

2｜高階主管性別薪酬比率（行政／技術）

針對高階主管層級，本公司於行政職能類別中，女性對男性的基本薪資比率為1.11，總薪酬比率亦為1.11，顯示女性高階主管在薪酬上略高於男性同仁。於技術職能類別中，由於未有具體數據可供揭露，我們持續致力於蒐集相關資料，以確保未來報導的完整性。

3｜中階主管性別薪酬比率（行政）

在中階主管層級的行政職能類別中，本公司女性對男性的基本薪資比率為0.99，總薪酬比率亦為0.99，顯示男女薪酬幾近持平。該結果反映了本公司在中階管理層的職能分佈與年資結構上，已逐步實現性別薪酬的平衡，並未因性別因素產生顯著差異。

4｜基層員工性別薪酬比率（行政／技術／生產）

於基層員工層級，行政職能類別中女性對男性的基本薪資比率為0.84，總薪酬比率亦為0.84，顯示女性薪酬低於男性。針對技術與生產職能類別，由於目前未有具體數據可供揭露，我們將持續完善相關資料蒐集。行政職能類別的薪酬差距可能與性別在職能分佈上的差異有關，例如女性多從事文職工作，而男性多從事技術性或輪班制工作，導致薪酬結構有所不同。

5｜薪酬組成說明與統計基礎

本公司薪酬比率的計算涵蓋基本薪資、固定津貼、獎金、退休金、長期激勵與其他福利，所有薪資福利項目均納入比較範圍，以確保數據的全面性。統計基礎僅針對台灣總部正式員工（FTE）進行分析，不包含外包人員與海外據點員工，旨在聚焦主要營運核心的薪酬結構，並確保資料的一致性與可比性。

6｜異常比率說明與制度補充

在高階主管層級，女性薪酬比率偏高（1.11），主要原因為少數位居高位階的女性主管拉高了整體平均值，反映管理層中女性代表性的逐步提升。在中階主管層級，男女薪酬比率接近（0.99），顯示本公司在該層級已實現較為公平的薪酬結構。於基層員工層級，女性薪酬比率偏低（0.84），主要原因為多數女性從事文職類工作，而男性多從事技術性或體力勞動工作，導致薪酬結構存在差異。針對此現象，本公司將持續檢視職能分佈與薪酬設計的合理性。

7｜揭露統計排除範圍與限制

本公司薪酬比率統計以全職等效（FTE）為統一換算基準，排除派遣員工、外包人員及海外據點員工，旨在確保數據的代表性與一致性。對於未公開細項的資料，均以主表揭露數值為準。我們將持續優化資料蒐集範圍，以提升未來揭露的完整性。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 405 員工多元化與平等機會

本公司已建立完善的多元與機會均等治理制度，將性別與年齡多樣性、弱勢群體包容、薪酬公平等議題納入人力資源與ESG治理框架之中，由跨部門小組共同負責資料蒐集、政策設定與成效監控，確保制度設計與營運策略緊密結合。在董事會層級，我們根據產業基準與治理需求設定性別與年齡目標，目前30-50歲年齡層男性占30.77%、女性占7.69%，50歲以上年齡層男性占61.54%、女性占0%，顯示女性治理參與逐步提升但仍以高年齡層男性為主。員工結構方面，以全職當量（FTE）統計分類，總員工數610人中，性別結構為男性87%、女性13%，年齡分佈顯示30歲以下男性占5.2%、女性占0.8%，30-50歲男性占67.9%、女性占10.1%，50歲以上男性占13.9%、女性占2.1%，反映出中壯年男性為主，但女性在各年齡層均有參與，顯示組織結構具備一定多樣性。高階、中階及基層員工的具體職等分佈數據待進一步蒐集。

本公司將員工分級制度與職等管理納入治理流程，並與薪酬設計與晉升制度對應，強化公平與透明原則。在弱勢群體納入方面，員工中有5人為身心障礙者，占比0.8%，雖目前董事會成員中自我認同為原住民、LGBTQ+或其他少數群體的比例為0%，但我們已設立改善目標，未來將逐步納入多元背景成員，強化治理多元性。所有揭露數據均限於台灣總部正式員工，使用FTE作為統一統計基礎，透過員工自填問卷與人資系統交叉比對，兼顧準確性與資料保密性，並對數據缺口進行公開說明，以維持揭露的透明度與一致性。

在薪酬公平方面，行政職能不同職等間的性別薪酬比率為：高階女性對男性比率為1.11（主要因少數高位階女性影響平均值）、中階為0.99、基層為0.84（與職能結構相關），反映高階層女性比例提升、中階趨於平衡，而基層因性別職能分佈差異導致薪酬差距。制度連結方面，我們將性別薪酬分析結果與培訓、職位調整及晉升機制整合，強化改善導向。針對基層薪酬差距問題，我們推動內部培訓與職能升遷，協助女性拓展技術職能與升遷機會，並將此納入年度性別平權目標。此外，管理層定期參與薪酬檢討會議，確保政策回應實際需求。資料品質方面，我們採用內部實際薪資資料進行統計，並揭露計算邏輯與組成項目，確保利害關係人理解制度基礎與治理思維。

未來，我們將持續優化員工分類系統與資料統計流程，逐步擴大揭露邊界至海外據點與非正式員工，提升數據完整性與國際可比性。針對非二元性別與少數群體，我們將改善問卷設計與內部溝通，提升回覆率與分類精準度。針對制度成效溝通，我們將以圖表輔助說明，如直條圖呈現薪酬比率分布、圓餅圖顯示員工多元群體結構，並透過實務場景照片補充制度落地情形，強化可視化傳達。整體而言，本公司在人力資源治理上已建立穩定的資料邏輯與制度連結，強調從董事會至基層的治理一致性。未來將持續整合數據分析、制度優化與視覺化揭露，實現職場公平與多元包容的長期承諾，並奠定組織永續發展與國際競爭力的堅實基礎。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

9.5 不歧視與申訴補救

GRI 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動

本公司致力於保障員工結社自由與團體協商權利，並將勞工權益保障納入整體 ESG 治理架構中。人權政策明確承諾尊重國際勞工標準，並由人資、法務與採購部門共同執行與監督，確保政策落實與橫向協作的一致性。制度設計涵蓋內部與供應鏈雙軸管理，展現對全價值鏈勞動權益的重視。

在風險辨識方面，本公司建置供應商評鑑與定期稽核機制，透過年審與實地抽查掌握合規情況。雖未識別高風險國家供應商，惟考量地區法律與文化差異，仍持續優化評估工具，強化早期預警能力。

為強化行動力，我們要求所有供應商簽署人權與責任承諾書，違規者將依違規程度輔導或中止合作。內部則依法設有工會與勞資會議制度，提供員工參與決策與協商平台，確保聲音被尊重與回應。

未來將持續擴大制度覆蓋範圍，納入海外與外包據點，同時強化資料揭露與利害關係人溝通，打造兼顧合規與包容的勞資環境。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對結社自由與團體協商權利的保障進行全面揭露，旨在呈現我們在勞工權益保護上的治理作為與具體行動。本報告涵蓋本公司於報導期間內針對相關風險的識別、保護措施的執行以及政策立場的公開資訊，以展現我們對員工及供應鏈夥伴權益的重視。

2｜保障措施與行動機制

本公司於2024年度持續強化結社自由與團體協商權利的保護措施，針對所有供應商要求簽署企業社會責任（CSR）及人權承諾書，確保其營運符合勞工權益保障的標準。依據公司年度評鑑政策，我們定期對供應商進行評估，並於必要時執行現場抽查。若發現違規情形，本公司將提供輔導改善機會，情節重大者則終止合作關係。此外，本公司內部設有工會及勞資會議機制，依法保障員工的結社自由與協商權利，確保員工意見得以充分表達並納入決策考量。

3｜公開聲明與政策立場

本公司明確於政策中支持結社自由、團體協商與勞工權益的保障，並將其作為企業治理的重要原則。針對重大勞資議題，我們由總經理直接與工會進行協商，確保溝通透明且決策過程具備代表性。此立場已納入公司的人權方針，並對內外部利害關係人公開，展現我們對勞工權益的承諾。

4｜揭露範圍與限制說明

本報告的揭露範圍僅限於台灣總部正式員工，尚未涵蓋所有海外分公司及外包協力廠的相關資料。此外，目前本公司供應鏈中未識別出位於高風險國家或產業類型的供應商。未來我們將持續完善資料蒐集與風險評估機制，以擴大揭露範圍並提升資訊完整性。

2024年度職場歧視事件管理

確保公平與包容工作環境的管理機制與成果報告

0

歧視事件發生數

經正式認定・完整統計・持續監控

① 歧視類型定義範疇

依據國際勞工組織（ILO）第111號公約及內部規範，明確定義各類歧視行為標準

性別歧視	年齡歧視	宗教歧視	身心障礙
零事件	零事件	零事件	零事件

原住民	婚姻狀況	國籍差異
零事件	零事件	零事件

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

② 多元申訴管道

書面申訴
正式書面文件提交

電子郵件
便利數位申訴管道

匿名信箱
保護申訴者身份

員工座談
面對面溝通機會

申訴專線
即時通報熱線

主管匯報
直接向主管反映

③ 處理流程機制

1. **申訴受理**
人力資源部門與稽核單位受理

2. **調查程序**
依程序展開調查與蒐證

3. **結果通報**
向主管及董事會報告調查結果

4. **後續關懷**
提供必要關懷與協助

未來發展承諾

制度強化
持續優化歧視事件管理機制，訂定中長期追縱目標與成效指標

範圍擴大
逐步納入海外據點與更多員工群體，提升管理一致性

教育深化
加強內部教育與文化建設，展現對職場包容與多元價值的承諾

預防機制
導入員工培訓與行為準則宣導，從源頭降低歧視風險

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 406 不歧視

本公司在2024年度的反歧視管理展現出高度治理成熟度與制度整合能力，透過系統化架構全面落實職場平等原則。我們以國際勞工組織第111號公約為參照，建立涵蓋性別、年齡、宗教、身心障礙、原住民、婚姻狀況、國籍差異等多重面向的歧視行為定義，並將該制度深度嵌入內部人事政策與ESG治理架構中。治理流程由人力資源部門與稽核單位共同負責，涵蓋申訴受理、調查執行、結果通報至高階管理階層與董事會，確保治理透明且責任歸屬明確。

在2024年度雖無正式歧視事件發生，我們仍維持調查程序的可運作性與高標準，展現「無事件亦有治理」的風險意識。本公司設有多元申訴管道，如匿名信箱、電子郵件、員工座談與主管舉報等，保障員工表達關切的多樣性。所有申訴事件將透過內部系統化平台紀錄與追蹤，結合多層審核與定期檢核機制，確保資料來源可追溯、處理結果具正當性。

本制度適用對象涵蓋台灣總部正式員工，資料治理以內部人資系統為基礎，並透過定期更新與稽核維持資料品質的一致性與即時性。儘管目前尚未涵蓋海外據點、外包人員及非全職人力，我們已啟動跨區評估作業，目標逐步擴大制度適用邊界，建構具全球一致性的反歧視治理機制。

在預防機制設計上，我們將行為準則、教育訓練與職場環境調查整合入人資與內稽系統，推動組織文化由內而外落實包容與尊重。培訓內容不僅涵蓋歧視辨識與通報流程，也針對潛在隱性歧視加強認知提升。年度座談會與員工關係調查亦作為制度補強機制，強化基層參與度與回饋機制。

從制度連貫性來看，我們針對歧視事件的判定標準與處理流程制定書面政策，所有案件若進入調查階段，須經稽核單位確認處理適當性並通報管理層，必要時提供申訴人輔導與後續支持措施。即使無事件發生，系統仍每季演練流程以維持操作彈性與制度敏感度。

展望未來，我們將持續優化歧視管理制度，聚焦三大方向：(1) 擴大適用據點與涵蓋對象，提升治理邊界完整性；(2) 設定中長期指標，例如匿名申訴可及性評分、教育訓練參與率等，作為預防機制效能衡量依據；(3) 深化制度透明度與外部溝通，透過報告揭露制度缺口與未來改善方向，強化利害關係人信任。

我們相信，反歧視制度不應只是反應事件的工具，更是企業文化的一環。透過制度設計、跨部門協作與持續監測，本公司致力於打造一個多元、包容與公平的工作環境，強化內部韌性，並為永續治理奠定穩健基礎。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

9.6 結社自由與團體協商

GRI 407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商

本公司秉持尊重人權與勞工基本權利，積極保障結社自由與團體協商權利，並將其納入環境、社會與治理（ESG）架構中。我們於人權政策中明確揭示此項承諾，並由人資、採購及法務部門共同負責政策執行與監督，確保制度落實至供應鏈層級，體現對全價值鏈勞工權益的保障。

為強化風險控管，我們建置供應商評鑑與稽核機制，透過年度審查及現場抽查，確認其合乎勞動標準。儘管目前未發現高風險供應商，我們仍持續強化風險評估工具，應對區域法規與文化差異帶來的潛在挑戰。在行動機制上，我們要求供應商簽署人權承諾書，並視違規情節採取輔導或終止合作等措施。內部則設有工會及勞資會議制度，提供員工表意與協商管道，並由總經理參與重大議題協商，提升決策代表性。

展望未來，我們將持續強化揭露範圍與治理機制，提升資訊透明度與制度一致性，確保勞工權益長期落實與勞資關係穩健發展。

1｜揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對結社自由與團體協商權利的保障進行全面揭露，旨在呈現我們在勞工權益保護上的治理作為與具體行動。本報告涵蓋本公司於報導期間內針對相關風險的識別、保護措施的執行以及政策立場的公開資訊，以展現我們對員工及供應鏈夥伴權益的重視。

2｜保障措施與行動機制

本公司於2024年度持續強化結社自由與團體協商權利的保護措施，針對所有供應商要求簽署企業社會責任（CSR）及人權承諾書，確保其營運符合勞工權益保障的標準。依據公司年度評鑑政策，我們定期對供應商進行評估，並於必要時執行現場抽查。若發現違規情形，本公司將提供輔導改善機會，情節重大者則終止合作關係。此外，本公司內部設有工會及勞資會議機制，依法保障員工的結社自由與協商權利，確保員工意見得以充分表達並納入決策考量。

3｜公開聲明與政策立場

本公司明確於政策中支持結社自由、團體協商與勞工權益的保障，並將其作為企業治理的重要原則。針對重大勞資議題，我們由總經理直接與工會進行協商，確保溝通透明且決策過程具備代表性。此立場已納入公司的人權方針，並對內外部利害關係人公開，展現我們對勞工權益的承諾。

4｜揭露範圍與限制說明

本報告的揭露範圍僅限於台灣總部正式員工，尚未涵蓋所有海外分公司及外包協力廠的相關資料。此外，目前本公司供應鏈中未識別出位於高風險國家或產業類型的供應商。未來我們將持續完善資料蒐集與風險評估機制，以擴大揭露範圍並提升資訊完整性。

保障措施與執行機制

承諾書簽署
所有供應商簽署CSR及人權承諾書

定期評鑑
年度供應商評估與現揚抽查

輔導改善
發現問題提供改善輔導機會

終止合作
情節重大者終止合作關係

識別評估 → 簽署承諾 → 持續監督 → 改善行動

內部保障機制

工會與勞資會議
依法保障員工結社自由與協商權利

員工參與
充分表達意見 納入決策考量

勞資協商
總經理直接參與 確保溝通透明

法規遵循
嚴格依法執行 保障基本權利

決策代表性
確保程序公平 具備代表性

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI

GRI 407 結社自由與團體協商

本公司長期以來將結社自由與團體協商權利視為企業治理的重要核心，並建構具體制度架構，保障員工及供應鏈夥伴的基本勞工權益。2024年度，我們針對風險辨識、保護行動與政策立場等層面，展現具體作為與制度化設計，落實國際勞工標準，並強化企業社會責任。

在制度設計上，我們已將結社自由與團體協商權納入人權政策，由人資、採購與法務部門共同監督執行，確保內部與供應鏈管理同步落實。我們要求所有供應商簽署人權承諾書，作為合作前提，並透過年度評鑑、文件審查與現場抽查，確保合規性。針對違規情形，則依據嚴重程度採行輔導、改善計畫或終止合作等階梯式措施，建立具可追蹤性與應變彈性的管理體系。

內部方面，我們依法設立工會及勞資會議機制，讓員工參與協商過程、提出意見，並由總經理親自參與重大勞資議題協調，確保溝通機制具代表性與透明度。此外，我們建立標準作業流程，包括議題篩選、討論流程與決策記錄，提升協商過程的可追溯性與治理成熟度。

為強化制度預防性，我們建構供應商分類與風險識別制度，雖目前無高風險供應商，但仍依據產業類型、營運規模與地理位置設立風險分級，並參考國際勞工組織標準設計評估指標，強化早期預警能力與應對準備。同時，要求供應商定期提交自評報告，搭配現場稽核驗證落實情況，確保保護措施可操作、可衡量。

展望未來，我們將持續擴大揭露範圍，納入海外分公司與外包據點之相關資料，提升資訊完整性與全球一致性。我們亦計畫導入數位化工具，例如建立供應鏈風險監控平台，提升即時辨識與預防管理能力。員工面向則透過培訓與滿意度調查，促進工會活力與雙向溝通效能。

在問責機制方面，我們建立內部稽核與外部回饋循環，作為制度調整與優化依據，並透過責任分工與年度追蹤指標檢視執行績效，確保制度具持續性與實效性。即便目前本報告僅涵蓋台灣總部正式員工，但我們深知制度適用性需涵蓋更廣領域，未來將循序擴大至全球營運據點，實現跨地域一致的勞權保障。

總體而言，本公司所建構之結社自由與團體協商制度，已整合環境、社會與治理三大面向，並朝向制度化、數位化與國際化邁進。我們相信，唯有建立一套具備標準化流程、風險評估、責任歸屬與資訊公開的治理機制，才能真正實現對勞工權益的長期承諾，並為企業穩定勞資關係奠定堅實基礎。

Ch10

附錄｜SDGs、SASB GRI 索引

10.1 SDGs 永續發展目標
10.2 SASB 產業特定指標
10.3 GRI 內容索引表

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

環境面向 Go Green｜環境保育 恆久決心

重點主題、目標與對應 SDGs

SDG 編號	對應目標	2024 年成果
SDG 7.3	提高能源效率	能源密集度為 2.65 GJ／百萬元營收
SDG 12.2	永續管理與使用自然資源	能源總消耗量為 15,201 GJ
SDG 12.4	確保化學品與廢棄物之環境友善管理	非溫室氣體排放總量為 0 公噸
SDG 13.2	將氣候變遷因應措施納入政策與規劃	範疇二溫室氣體減量達 224 tCO_2e

社會面向 Go Sharing｜共利社會 關懷不息

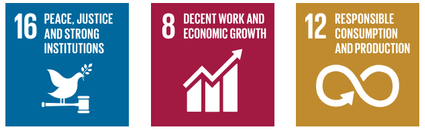
重點主題、目標與對應 SDGs

SDG 編號	對應目標	2024 年成果
SDG 3.9	大幅減少危害性化學品與污染對健康與福祉的影響	工傷率 ≦ 0.21／百萬工時
SDG 5.1／5.5	終止性別歧視，確保婦女全面參與領導與決策	董事會女性比例 ≧ 7.69%，員工女性比例為 13%
SDG 8.8	保護勞工權利，提供安全、安心的工作環境	安全訓練通過率 100%，零重大工安事故
SDG 10.2	促進社會、經濟與政治包容	弱勢群體佔比 ≧ 0.8%（含 5 位身心障礙員工）
SDG 16.7	確保具包容性、參與性與代表性的決策機制	歧視事件為 0 件

經濟面向 Go Responsible｜落實誠信 責任經營

重點主題、目標與對應 SDGs

SDG 編號	對應目標說明	2024 年成果
SDG 16.5	大幅減少一切形式的貪腐與賄賂行為	反貪腐事件為0
SDG 16.6	建立有效、負責、透明的治理制度	一級供應商合規簽署率達 100%
SDG 8.8	保護勞工權利，提供安全與保障的工作環境	員工誠信經營訓練完成率達 98%
SDG 12.6	鼓勵企業導入永續實務並納入報告揭露	永續政策融入營運流程，涵蓋治理、採購、人資三大面向



Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

重點主題、目標與對應 SDGs

SDG 編號	對應目標	2024 年成果
SDG 7.3	提高能源效率	能源密集度為 2.65 GJ／百萬元營收
SDG 12.2	永續管理與使用自然資源	能源總消耗量為 15,201 GJ
SDG 12.4	確保化學品與廢棄物之環境友善管理	非溫室氣體排放總量為 0 公噸
SDG 13.2	將氣候變遷因應措施納入政策與規劃	範疇二溫室氣體減量達 224 tCO_2e

相關GRI指標：

- GRI 302-1｜組織內部的能源消耗量
- GRI 305-2｜能源間接（範疇二）溫室氣體排放
- GRI 305-4｜溫室氣體排放強度
- GRI 305-5｜溫室氣體排放減量

2024 年進展說明

- 東台精機將環境保護視為永續發展核心，2024 年在東台路科一廠透過能源管理與排放控制，展現具體成效：
- 能源總消耗量為 15,201 GJ，100% 來自非再生能源（依台電帳單計算），相較 2018 年基準年（19,922.565 GJ）下降 23.7%。
- 能源密集度為 2.65 GJ／百萬元營收（基於 5,739 百萬元營收計算）。
- 範疇二排放總量為 2,000.28 tCO_2e，全數為電力占 2,000.28 tCO_2e（100%）其中製冷(空調系統)占 935.85 tCO_2e（46.8%），相較 2018 年基準年（3,984.513 tCO_2e）減量 1984.23 tCO_2e，下降幅度達 49.8%。
- 非溫室氣體排放（如臭氧層破壞物質）維持 0 公噸，顯示環境風險控制良好。
- 範疇二溫室氣體排放強度為 0.349 tCO_2e／百萬元營收（總體為 0.386），依 ISO 14064-1、GHG Protocol 與環境部排放係數（0.474 tCO_2e／MWh）計算。

核心活動與治理機制

- 節能優化計畫：
  東台路科一廠實施 LED 燈具與空調變頻器汰換，並優化冷卻水塔系統，節能成效透過 ERP 系統與台電帳單數據追蹤，經金屬工業中心第三方驗證。
- 治理架構：
  永續發展委員會每季監督環境績效；環安室負責盤查與監控排放數據；財會部門提供營收與強度基準；ESG 部門負責計算與檢核排放因子。

成效數據摘要

指標	數據（2024）	相較基準年（2018）
能源消耗總量	15,201 GJ	下降 23.7%
範疇二排放總量	2000.28 tCO_2e	減量 1984.23tCO_2e
溫室氣體減量	224 tCO_2e	
排放強度	0.349 tCO_2e／百萬元（總 0.386）	
非溫室氣體排放	0 公噸	
數據涵蓋範圍	東台路科一廠，100%覆蓋	經內部稽核與第三方驗證

全球倡議與未來規劃

- 東台精機依據 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 建立排放盤查體系，2024 年同步評估加入 UN Global Compact（聯合國全球盟約）計畫，持續強化環境責任承諾，並預計於 2025 年：
- 評估導入再生如購電協議或綠電憑證）；
- 擴大執行範疇三溫室氣體盤查；
- 彙整海外據點環境績效，補足報導局限性。

多元傳播與內部推廣

對外推廣：

- 透過 Facebook、LinkedIn 與 ESG 電子報，推播節能案例，總觸及 7,300+ 次、互動 334,000+ 人次；並以「節能東台」為主題製作節能改善影片，加深外部印象。

內部教育：

- 經由永續專區與電子報共推出超過 70 篇內容，涵蓋能源識能與日常環境實踐，員工完成率達 98%，並提供多語言版本。

實務案例：東台路科一廠節能優化專案

- 2024 年，東台路科一廠製造車間完成 100 盞節能 LED 燈具與 10 台空調變頻器安裝，實現減排 224 tCO_2e，節省電費約新台幣 50 萬元，提升照明亮度 30%。
- 內部問卷顯示，90% 員工回饋「提升工作舒適度，明顯感受減碳成效」，具體支持 SDG 7.3、12.4、13.2。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
• 10.1 SDGs 永續發展目標
• 10.2 SASB 產業特定指標
• 10.3 GRI 內容索引表

重點主題、目標與對應 SDGs

SDG 編號	對應目標	2024 年成果
SDG 3.9	大幅減少危害性化學品與污染對健康與福祉的影響	工傷率 ≦ 0.21／百萬工時
SDG 5.1／5.5	終止性別歧視，確保婦女全面參與領導與決策	董事會女性比例 ≧ 7.69%，員工女性比例為 13%
SDG 8.8	保護勞工權利，提供安全、安心的工作環境	安全訓練通過率 100%，零重大工安事故
SDG 10.2	促進社會、經濟與政治包容	弱勢群體佔比 ≧ 0.8%（含 5 位身心障礙員工）
SDG 16.7	確保具包容性、參與性與代表性的決策機制	歧視事件為 0 件

相關GRI指標：

- GRI 403-2｜危害辨識、風險評估與事故調查
- GRI 405-1｜治理單位與員工的多元化
- GRI 406-1｜歧視事件與改善行動

2024 年進展說明

東台精機將社會責任融入企業文化核心，2024 年聚焦職業安全、平等參與與社會包容，深化對 SDG 3、5、8、10、16 的實質貢獻。各項實務措施涵蓋內部安全治理、多元倡議與社區共融：

職業安全：

- 職業安全衛生委員會每季召開會議，員工參與率達 98%（人資系統數據），重點關注高風險作業（如倉儲噪音控制）及外部承攬商管理。

多元與包容：

- 推動反歧視訓練，涵蓋性別、年齡、宗教等面向，與 ILO 第 111 號公約對齊。舉辦弱勢群體座談會，包含 5 位身心障礙員工參與並回饋問卷。

成效數據摘要

指標	2024 年成果
工傷率	0.21／百萬工時（人資系統數據）
安全訓練通過率	100%（學習管理系統數據）
多元結構	董事會女性 7.69%；員工女性 13%
弱勢員工比例	0.8%，含 5 位身心障礙員工（人資系統數據）
歧視事件	0 件（人資與稽核單位記錄）
資料涵蓋範圍	台灣總部（含正職與派遣員工），覆蓋率 96%，經內部稽核驗證

回應全球倡議

東台精機積極對齊國際準則，2024 年依據 ILO 第 111 號公約推動反歧視政策，涵蓋勞動權利保障。同時依 TCFD 架構揭露社會相關風險資訊，並設定組織層級之包容性發展目標，強化多元平等治理能力。

多元媒介推播與社會參與

外部推廣：

- 透過 Facebook、Instagram、LinkedIn 與電子報等平台，發布職安管理與多元共融案例，累計觸及次數超過 7,300 次，互動人數達 334,000 人次。
- 推廣主題聚焦於「安全東台」與「多元共融」，並搭配如排水改善影片等案例進行分享。

展會參與：

- 2024 年共辦理永續相關展會 9 場次，參觀人次逾 9,200 人；其中東台供應鏈會議共邀集 121 名關鍵利害關係人參與。

內部教育與價值傳遞

宣導形式：

- 透過永續專區、內部電子報、影音影片等共發布超過 70 篇教育內容，涵蓋「安全識能」、「多元價值」、「勞權日常」等主題。

實施成果：

- 員工訓練完成率達 98%，並提供多語言版本；座談會整體滿意度達 92.3%，提升內部包容文化認同感。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

挑戰與改進

挑戰：

- 弱勢員工佔比仍偏低（0.8%），海外據點尚未納入社會面績效揭露。

改善計畫：

- 2025 年將擴展至海外據點，目標提升弱勢參與比率至 20%，並導入第三方社會面審核機制，強化全球一致性。

報導局限性：

- 本年度報告僅涵蓋台灣總部據點，預計 2025 年補充全球據點之社會面績效與包容性數據。

實務案例：東台路科一廠職安與包容計畫

2024 年，東台路科一廠每日執行職安巡檢，並定期召開職業安全衛生委員會會議。針對噪音作業風險，提供 200 副耳塞並實施調班制度，工傷率控制於 0.21／百萬工時。同時推動無障礙會議空間，5 位身心障礙員工參與座談會，90% 表示滿意：「無障礙會議室讓我能安心表達意見。」

該計畫全年未發生歧視事件，顯示制度設計具實效，成功支持 SDG 3.9、5.1、8.8、10.2、16.7。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
• 10.1 SDGs 永續發展目標
• 10.2 SASB 產業特定指標
• 10.3 GRI 內容索引表

重點主題、目標與對應 SDGs

SDG 編號	對應目標說明	2024 年成果
SDG 16.5	大幅減少一切形式的貪腐與賄賂行為	反貪腐舉報案件為 0
SDG 16.6	建立有效、負責、透明的治理制度	一級供應商合規簽署率達 100%
SDG 8.8	保護勞工權利，提供安全與保障的工作環境	員工誠信經營訓練完成率達 98%
SDG 12.6	鼓勵企業導入永續實務並納入報告揭露	永續政策融入營運流程，涵蓋治理、採購、人資三大面向

相關GRI指標

- GRI 102-16（等價項）｜價值觀、原則、標準與行為規範
- GRI 203-1｜基礎設施投資與支援服務
- GRI 405-1｜治理單位與員工的多元化

2024 年進展說明

東台精機將誠信治理與責任經營視為企業經濟發展的基石，2024 年聚焦誠信培訓、供應鏈合規、多元共融與社區參與，落實多面向治理承諾。

誠信經營與合規治理：

- 員工誠信經營訓練完成率達 98%，一級供應商簽署合約與行為準則比例為 100%。並導入反貪腐模擬情境訓練，涵蓋員工及供應商初階對象。

多元包容與社區參與：

- 員工結構呈現多元化，董事會女性比例 7.69%、員工女性比例 13%、弱勢群體比例為 0.8%（含 5 位身心障礙員工）。

治理架構與責任分工：

- 由董事會統籌監督，永續發展委員會執行審查與追蹤。人力資源部門負責培訓推行，採購部門協調供應鏈行為準則簽署與合規管理，ESG小組負責跨部門協作與稽核落實。

成效數據摘要

指標項目	數據（2024 年）
供應商合規簽署率	100%（人資與採購部門報告）
員工誠信訓練完成率	98%（學習管理系統數據）
反貪腐舉報案件	0件（法務與稽核單位紀錄）
多元結構	董事會女性 7.69%，員工女性 13%，弱勢比例 0.8%（5 人）
涵蓋範圍	台灣總部 96% 正職與派遣員工，數據經內部稽核驗證

回應全球倡議

東台精機依據 ILO 第 111 號公約推動反歧視與包容制度，涵蓋員工與供應鏈。並依據 TCFD 框架揭露社會與治理風險資訊，將永續政策融入治理架構與營運流程，強化經濟面透明性與責任性。

多元媒介推播與利害關係人參與

對外傳播：

- 透過 Facebook、Instagram、LinkedIn、電子報等平台，推廣誠信治理與包容性活動。主題包括「安全東台」、「多元共融」，並發布如排水改善案例影片。

內部宣導：

- 永續專區與電子報全年發布逾 70 篇內容，主題涵蓋「誠信識能」、「責任經營」、「合規價值」。培訓完成率達 98%，並提供多語言版本；內部座談滿意度達 92.3%。

挑戰與改進

挑戰：

- 弱勢員工比例偏低（0.8%），海外據點尚未全面納入績效統計。

改進方向：

- 2025 年將擴展永續管理至海外營運據點，目標提升弱勢參與率，並導入第三方社會與治理稽核機制，確保全球一致性。

局限說明：

- 本年度揭露範圍限於台灣總部，後續將補充全球據點數據與績效。

實務案例：誠信經營與供應鏈合規計畫

- 2024 年，東台精機全面推動誠信治理與供應鏈責任管理，一級供應商行為準則簽署率達 100%，員工反貪腐模擬訓練涵蓋率達 98%。
- 問卷調查顯示，90% 受訪者認為：「誠信培訓有助於強化合規意識，合作更加穩固」。
- 該計畫有效降低營運與供應鏈違規風險，強化風險防範能力，具體支持 SDG 16.5、16.6、8.8、12.6。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

SASB 產業特定指標

SASB 指標	揭露重點	對應 GRI 條文
SASB RT-IG-130a.1｜能源管理 Energy Management（2024）	總能耗(GJ)、電網電力占比、可再生占比	302-1（組織內能耗）、302-3（能效強度）、302-4（能耗降低）、3-3（管理方針）
SASB RT-IG-320a.1｜職業安全衛生 Workforce Health & Safety（2024）	TRIR、致死率、近失事件率	403-9（與工作相關之傷害與死亡）、403-2（危害辨識/事件調查）
SASB RT-IG-410a.1～410a.4｜使用階段燃油經濟性與排放Use-phase Fuel Economy & Emissions（2024）	產品使用期油耗/燃效與 NOx、PM	302-5（產品與服務能耗需求降低）、（量化使用期溫室氣體）305-3 Scope 3：C11 售出產品使用
SASB RT-IG-440a.1｜關鍵材料風險與緩解策略Materials Sourcing（2024）	關鍵材料風險與緩解策略	301-1/301-2（材料用量/再生料）、308-1/308-2（供應商環境評估）、414-1/414-2（供應商社會評估）、3-3（管理方針）
SASB RT-IG-440b.1｜再製設計與服務（Remanufacturing Design & Services）（2024）	再製/翻新產品與服務營收	301-3（回收產品與包裝）、306-4（廢棄物資源化；回收/再利用流程）、3-3
SASB RT-IG-000.A｜活動量指標—依產品類別之產量(Activity Metrics – Units Produced by Product Category)（2024）	依產品類別的產量數字	2-6（活動與價值）
SASB RT-IG-000.B｜在職員工人數（Workforce Headcount）（2024）	在職員工人數	2-7（員工）、（外包）2-8（非員工勞工）

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

SASB RT-IG-130a.1｜能源管理 Energy Management（2024）

期間與邊界

- 報導期間：2024/01/01–2024/12/31
- 組織邊界：資料範圍限於東台路科一廠，未涵蓋財報合併範圍內的其他據點

方法與資料來源

- 計量單位：GJ（輔以 kWh）
- 轉換係數：1 kWh＝0.0036 GJ（依公司採用之 DEFRA 2023）
- 資料來源：台電帳單與 ISO 50001 能源管理系統（EMS）
- 能源計入原則：包含購入之電力；本年度無購入蒸汽/熱/冷，亦無現場燃料（柴油/汽油/LPG/天然氣）用量；無售出能源或未消耗自產能源
- 再生能源主張：僅在取得並註銷 RECs/GO 時計入再生占比；2024 年未持有/註銷

指標結果（依 SASB 要求揭露）

指標	2022	2023	2024
能源總消耗（Total energy consumed）	21121.9 GJ	32879.71 GJ	15,201.4 GJ
其中：電網購電占比（Percentage grid electricity）	100%	100%	100%
其中：可再生能源占比（Percentage renewable）	0%	0%	0%

補充註記

- 屋頂太陽能設備為出租給第三方並轉售予台電，未取得/註銷再生電憑證，故不計入公司再生能源占比。
- 如未來新增燃料或蒸汽/熱/冷等能源型態，將依高位發熱量（HHV）一併納入並調整占比計算。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

SASB RT-IG-320a.1｜職業安全衛生 Workforce Health & Safety （2024）

期間與邊界

- 報導期間：2024/01/01–12/31
- 組織範圍：台灣總部（製造與管理單位）；含自有員工與受公司管理之約聘/承攬人員。海外據點資料將於後續年度納入。
- 管理系統：依職業安全衛生法規與 ISO 45001 運作；作業活動/場所覆蓋率 100%，人員涵蓋率 96%（不含臨時訪客與非現場行政協力廠）。

定義與方法

- 指標計算（依 SASB）：率 ＝（件數 × 200,000） ÷ 年度總工時；僅計「與工作相關」之事件。
- 採用框架：可記錄工傷、近失與急救之定義依公司職安制度，參照 ISO 45001 與本地法規。
- 資料來源：事故通報系統、醫護登記系統、出勤/合約工時；內外部稽核每年實施一次以上。
- 2024 年記錄要點：可記錄工傷 2 件（員工）、死亡 0 件；承攬商 0 件。

指標結果（率值基準＝每 200,000 工時；員工 / 約聘承攬 分列）

指標（每 200,000 工時）	2022 自有員工	2022 約聘/承攬	2023 自有員工	2023 約聘/承攬	2024 自有員工	2024 約聘/承攬
TRIR（可記錄工傷率）	1.98	N/A	0.5	N/A	0.042	0
Fatality rate（致死率）	0	N/A	0	N/A	0	0
NMFR（近失事件率）	—	—	—	—	**0**	**0**
OSHA 可記錄工傷件數	11	0	3	0	2	0
死亡件數	0	0	0	0	0	0

註：若未來新增或更正近失件數，NMFR＝（近失件數 × 200,000） ÷ 該群組年度總工時；所有率值一律以每 200,000 工時為基準，且僅計與工作相關之事件。

制度與執行｜對應 GRI 403-2）

- 危害辨識與頻率：每日巡檢、每月部門自查、年度主管稽核，涵蓋製造／倉儲／研發全場域。
- 非例行通報與反報復：設匿名信箱與現場舉報，明訂反報復政策；事故或異常觸發即啟動調查並全程記錄。
- 風險評估與改善：採風險矩陣分級；2024 年開立28 件矯正措施單、完成率 100%（多屬不安全條件之改善，非近失事件）。
- 員工參與：勞資共同之職業安全衛生委員會季會議 4 次（勞方代表 ≥1/3），事故調查與改善建議對內公開。
- 訓練與覆蓋：入職、設備操作、緊急應變、化學品等訓練；480 人次、多語教材、上班時間支薪，平均滿意度 4.7/5。
- 承攬管理：進廠作業安全規範、施工前教育與工作許可；2024 年8 件進廠作業，無違規。
- 工作者權利：保障拒絕危險工作與通報權利。

近失制度與後續計畫

- 定義：近失（Near Miss）＝本可造成傷害或損失，但最終未造成之異常事件。
- 2024 結果：未通報近失，NMFR＝0.000（員工與承攬）。
- 2025 起：於通報單新增「是否近失（Y/N）」「人員別」欄位，月結件數、季結 NMFR；將 NMFR 納入職業安全衛生委員會 KPI 例行檢討。

揭露範圍與限制

- 本年度揭露範圍為台灣總部；作業活動／場所覆蓋率 100%、人員涵蓋率 96%（不含臨時訪客與非現場行政協力廠）。
- 海外據點資料與承攬工時的一致化、近失分母化統計將於後續年度納入並持續精進。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

SASB RT-IG-410a.1～410a.4｜使用階段燃油經濟性與排放Use-phase Fuel Economy & Emissions（2024）

結論：Not applicable（不適用）

本公司 2024 年度主要產品為電力驅動之工具機與自動化系統，未生產或銷售下列產品，故 410a.1～410a.4 不適用：

- 410a.1｜中重型道路車輛之銷售加權油耗（Sales-weighted fuel economy for medium & heavy-duty vehicles；L/100 噸-公里）
- 410a.2｜非道路設備之銷售加權油耗（Sales-weighted fuel economy for non-road equipment；L/小時）
- 410a.3｜固定式發電機之銷售加權燃料效率（Sales-weighted fuel efficiency for stationary generators；kJ/L，調和平均）
- 410a.4｜柴油引擎之銷售加權 NOx／PM 排放（Sales-weighted NOx & PM emissions for diesel engines；g/kJ）

補充說明

- 本主題評估「售出產品的使用階段」表現；公司內部車輛/堆高機/發電機等營運用能已於 RT-IG-130a.1（能源管理）揭露，不屬於本主題範圍。
- 產品節能改善成果已於 GRI 302-5 揭露（如 TIMS/TFMS 導入，主力機型平均情境能耗約 −10%）。
- Scope 3（C11 售出產品使用期排放）之方法已建立，預計 2025 年 Q4 首次揭露數據，並與 302-5 的量測邊界與假設保持一致。

方法更新註腳

自 2024 年起，依 SASB 定義調整 410a.1～410a.4 的適用範圍。過往年度於 410a.* 揭露之公司營運燃料/排放，已改列至 RT-IG-130a.1（營運能耗） 與 GHG 範疇一；本主題改為「不適用」。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

SASB RT-IG-440a.1｜關鍵材料風險與緩解策略Materials Sourcing（2024）

期間與邊界

- 期間：2024/01/01–12/31
- 範圍：以台灣總部（Tier-1 與策略性供應商）及主要直接材料為主；Tier-2／海外據點逐步納入。
- 治理：由採購、研發、製造、品保與永續/稽核組成之跨部門小組負責識別、評估與彙報，至少年度檢討一次（必要時滾動調整）。

一、關鍵材料識別方法（Methodology）

- 評估矩陣：以「供應風險 × 事業影響」進行分級（高／中高／中）。
  - 供應風險：供應集中度與交期、地緣政治/法規（含出口管制、衝突礦產）、價格波動、ESG 風險、替代性。
  - 事業影響：BOM 重要性、停線風險、品質/驗證門檻、切換成本。
- 資料來源：採購與庫存（SAP/ERP）、合約與交期履約、異常/缺料通報、供應商文件與稽核結果（308/414）。
- 臨界值：達「高」級者列入關鍵材料清單並制定對策與監測指標。

二、2024 年度關鍵材料與風險等級

材料／零組件	用途	2024 風險等級	主要風險驅動	既有／新增對策
稀土永磁（NdFeB）/伺服馬達	主軸/驅動	高	供應集中、地緣/法規、價格波動	多來源、長約＋安全庫存；評估感應式馬達替代；提前下單
線性導軌／滾珠螺桿	定位/進給	中高	交期長、品質門檻高、集中度	第二來源導入、備援料號、在地維修件與備品庫存
主軸與高階軸承	切削核心	中高	國際大廠供應、交期波動	長約與策略庫存、替代規格驗證、預防保養
控制器／驅動器（半導體）	控制/通訊	中	晶片週期、法規與認證	相容替代清單、韌體相容性驗證、策略庫存
鋼材／鑄件	機體結構	中	能源/運費致價波、品質穩定性	分散採購、框架合約、優先採認具再生證明之供應（註1）

註1：目前尚未量測再生成分比例（GRI 301-2）；已規劃 2025 建置 SAP 旗標與證明上傳，2026 起揭露。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

三、緩解策略與執行（Mitigation）

1. 多來源與在地化：高風險品項至少 2 家合格來源；逐步導入在地備品/修復能量。
2. 契約與庫存：關鍵件簽訂長約、設定安全庫存天數；對交期波動大者導入提早下單與關鍵料預扣。
3. 設計替代與標準化：標準件優先、替代設計預先驗證，降低特規鎖定風險。
4. 供應商 ESG 管理（與 GRI 308/414 對接）：
   - 新供應商環境篩選覆蓋率 100%（Tier-1＋策略；未通過不納名單）。
   - 既有供應商環境評估：150 家，識別出具環境衝擊的供應商 0 家、0終止合作。
   - 新供應商社會篩選覆蓋率 31%（59/190）；既有供應商社會評估 59 家，識別出重大負面衝擊 0 家、0 終止。
5. 預警與專案監控：對高風險材料建置交期/缺料預警與「替代料測試」快線流程；異常事件納入季度檢討。
6. 循環與材料效率：依 GRI 301-1 管理材料投入（2024年度共投入物料總重量為13,391公噸，使用包裝材料總量為275.66公噸），包裝回收依GRI 301-3管理（2024年度回收總量為14.14公噸，主要包括木棧板、塑膠包材與金屬邊料，主要廢棄物來自機械加工製程與包裝材），已規劃與 3PL/回收商建置秤重簽收流程。

四、KPI 與 2025–2026 年工作重點

- KPI（追蹤）：
  - 高風險材料雙來源覆蓋率
  - Tier-1/策略供應商 ESG 評估覆蓋率（環境 308-2／社會 414-2）
  - 改善完成率與終止比率
  - 關鍵件策略庫存天數達標率
- 里程碑：
  - 2025：完成再生成分資料建置（SAP 旗標＋供應商證明）；擴大海外/Tier-2 評估覆蓋。
  - 2026：首次揭露再生成分比例（301-2）與包裝取回率（301-3）；完成關鍵材料清單海外據點一致化。

五、揭露範圍與限制

- 本年度以台灣總部、Tier-1 與關鍵材料供應商為主；一次性協力、物流與 Tier-2 尚未全面涵蓋。
- 部分資料採一致性假設進行估算並揭露計算邏輯；後續將以現場驗證與第三方協作強化資料品質。

GRI 對照

- 3-3 管理方針：治理、流程、邊界與改進承諾（本章全段）。
- 301-1/301-2/301-3：材料投入、再生成分（建置中）、包裝取回（建置中）。
- 308-1/308-2：新供應商環境篩選、既有供應商環境衝擊與改善。
- 414-1/414-2：新供應商社會篩選、既有供應商社會衝擊與矯正。

備註（一致性檢核）：本章僅描述「關鍵材料風險與管理」；營運能耗與排放已分別揭露於 RT-IG-130a.1（能源管理） 與 GHG 章節；RT-IG-410a.*（Use-phase Fuel Economy）不適用已另行說明。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

SASB RT-IG-440b.1｜再製設計與服務（Remanufacturing Design & Services）（2024）

期間與邊界
- 期間：2024/01/01–12/31
- 邊界：售出產品及對外提供之再製／翻新服務所產生之營收。不含一般維修保養、零件更換、保固內修、舊品轉售、包裝回收與廠內廢棄物資源化。

指標定義與方法
- 指標：再製／翻新產品與服務營收（以報廢或使用過產品為輸入，經標準流程與檢驗，使性能與保固等同新品之銷售或服務）。
- 資料來源：ERP/總帳專屬科目與銷售料號族群（Reman/Refurbished/Exchange code）；為避免重複計列，不含維修服務與零件銷售。

2024 年結果

項目	金額（新台幣）	佔合併營收比重
再製／翻新產品營收	0	0.00%
再製／翻新服務營收	0	0.00%
合計（440b.1）	**0**	**0.00%**

參考基數：2024 合併營收 NT$ 5,739.35 百萬元。
補充說明（與 GRI 對照）
- GRI 301-3：目前僅有包裝材料回收／再利用，尚未建置「產品取回再製」；因此 440b.1 為 0。
- GRI 306-4：廠內廢棄物資源化（如塑膠包材 14.14 公噸）屬營運端回收，不計入本指標。

現況與後續
- 2024 年度未啟動再製／翻新之單一機型試點計畫，亦無相關營收。
- 後續將視產品與市場需求，評估「以舊換新／核心件取回」之可行性，並於完成可行性評估與 ERP 科目配置後，另行揭露時程與方法；若未啟動，亦將維持本指標為 0 的揭露。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

SASB RT-IG-000.A｜活動量指標—依產品類別之產量(Activity Metrics – Units Produced by Product Category)（2024）

期間與邊界

- 期間：2024/01/01–12/31
- 邊界：與合併報表一致；僅計對外交付之整機／設備。
- 排除：零部件製造、維修與整修服務、軟體授權、再製/翻新。

計量原則

- 以交付完成之台（或座）數為認列；展示機、WIP 不列。
- 專案含多台設備者，逐台計；整線若另行揭露，採「座/條」計，不與整機重複。
- 退貨同年度沖回；代理轉售不列。

依產品類別之產量（台）

產品類別	2022	2023	2024
綜合加工中心機	1,215	737	**683**
電腦數值控制車床	588	321	**169**
印刷電路板加工機	118	46	**77**
專用機	24	18	**13**
其他設備	5	4	**4**
合計	**1,950**	**1,126**	**946**

備註

- 產品類別名稱與年報一致：綜合加工中心機、電腦數值控制車床、印刷電路板加工機、專用機、其他設備。
- 本表作為 GRI 2-6 活動與價值鏈之量化背景指標使用；與營收結構（年報）相互對應。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

SASB RT-IG-000.B｜在職員工人數（Workforce Headcount）（2024）

期間與邊界

- 期間：2024/01/01–12/31
- 邊界：不含海外子公司；統計範圍為臺灣總部與各在地營運據點。
- 計量方式：以期末名冊人數計（非 FTE）。

在職員工人數（SASB 000.B）

- 員工總數：610 人（全數為全職）
- 兼職／無時數保證：無
- 性別結構：男 87%｜女 13%
- 地區分布：100% 位於臺灣

補充脈絡：平均年齡 40.2 歲，平均年資 10.5 年；相較 2023 年度-6.87%**，人力結構穩定。
GRI 2-8｜非員工工作者（不納入員工總數）

- 期末非員工工作者：7 人（由本公司指派與管理）。

類型	人數	說明
視障按摩師	1	駐廠提供員工身心照護之專業服務人員。
委外顧問	5	技術、品質管理、法務等專業協力顧問。
駐廠技術支援人員	1	與策略夥伴協作之製程技術人員，長期駐廠支援。

資料基準
統計基準日：2024/12/31。
員工以正式僱用契約計入；非員工工作者為長期合作、由公司控制與指派之人力。

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- **10.1 SDGs 永續發展目標**
- **10.2 SASB 產業特定指標**
- **10.3 GRI 內容索引表**

GRI 2：一般揭露 2021			
重大主題	GRI準則	揭露項目	頁碼
	GRI 2-1	組織詳細資訊	8
	GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	68
	GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	71
	GRI 2-4	資訊重編	71
	GRI 2-5	外部保證/確信	71
	GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	9
	GRI 2-7	員工: 含總數、按性別及地區分類的總數	14
	GRI 2-8	非員工的工作者	15
	GRI 2-9	治理結構及組成	16
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	28
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	31
	GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	33
	GRI 2-13	衝擊管理的負責人	35
	GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	36
	GRI 2-15	利益衝突	43
	GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	44
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	37
	GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	38
	GRI 2-19	薪酬政策	39
	GRI 2-20	薪酬決定流程	40
	GRI 2-21	年度總薪酬比率	41
	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	5

重大主題	GRI準則	揭露項目	頁碼
	GRI 2-23	政策承諾	47
	GRI 2-24	納入政策承諾	50
	GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	51
	GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	52
	GRI 2-27	法規遵循	45
	GRI 2-28	公協會的會員資格	54
	GRI 2-29	利害關係人議合方針	72
	GRI 2-30	團體協約	本項揭露資訊目前無團體協約，將於下一年度進行揭露
GRI 3：重大主題 2021			**73**
	GRI 3-1	決定重大主題的流程	73
	GRI 3-2	重大主題列表	74
	GRI 3-3	重大主題管理	75
GRI 201 : 經濟績效 2016			**61**
	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	56
	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	參見[東台2024年TCFD氣候相關財務揭露報告書]連結 [https://www.tongtai.com.tw/tw/]
	GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	58
	GRI 201-4	取自政府之財務援助	60
GRI 202：市場地位 2016			**250**
	GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	248
	GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	249
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			**228**
	GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	226

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

重大主題	GRI準則	揭露項目	頁碼
	GRI 203-2	顯著的間接經濟衝擊	227
GRI 204：採購實務 2016			**196**
	GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	195
GRI 205：反貪腐 2016			**192**
	GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	190
	GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成，將於下一年度進行揭露
	GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	191
GRI 206：反競爭行為 2016			**198**
	GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	197
GRI 207：稅務 2019			**66**
	GRI 207-1	稅務方針	62
	GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	63
	GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	64
	GRI 207-4	國別報告	65
GRI 301：物料 2016			**113**
	GRI 301-1	所用物料的重量或體積	109
	GRI 301-2	使用回收再利用的物料	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成，將於下一年度進行揭露
	GRI 301-3	回收產品及其包材	111
GRI 302：能源 2016			**108**
	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	100

重大主題	GRI準則	揭露項目	頁碼
	GRI 302-2	組織外部的能源消耗量	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成，將於下一年度進行揭露
	GRI 302-3	能源密集度	102
	GRI 302-4	減少能源消耗	105
	GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	106
GRI 303：水與放流水 2018			**141**
	GRI 303-1	共享水資源之相互影響	127
	GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	129
	GRI 303-3	取水量	132
	GRI 303-4	排水量	135
	GRI 303-5	耗水量	138
GRI 304：生物多樣性 2016			**NA**
	GRI 304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成，預計於2026年度進行揭露
	GRI 304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	
	GRI 304-3	受保護或復育的棲息地	
	GRI 304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄	
GRI 305：排放 2016			**99**
	GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	85
	GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	88

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

重大主題	GRI準則	揭露項目	頁碼
	GRI 305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成，將於下一年度進行揭露
	GRI 305-4	溫室氣體排放強度	91
	GRI 305-5	溫室氣體排放減量	94
	GRI 305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	97
	GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	98
GRI 306：廢棄物 2020			**126**
	GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	114
	GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	118
	GRI 306-3	廢棄物的產生	119
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	122
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置	124
GRI 308：供應商環境評估 2016			**179**
	GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	173
	GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	176
GRI 401：勞雇關係 2016			**237**
	GRI 401-1	新進員工和離職員工	230
	GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	233
	GRI 401-3	育嬰假	235

重大主題	GRI準則	揭露項目	頁碼
GRI 402：勞/資關係 2016			**240**
	GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	238
GRI 403：職業安全衛生 2018			**171**
	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	143
	GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	148
	GRI 403-3	職業健康服務	155
	GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	162
	GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	165
	GRI 403-6	工作者健康促進	160
	GRI 403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	153
	GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	146
	GRI 403-9	職業傷害	167
	GRI 403-10	職業病	169
GRI 404：訓練與教育 2016			**247**
	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	241
	GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	243
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	245

Ch1｜永續策略聲明與年度亮點
Ch2｜組織治理與誠信經營
Ch3｜報導範疇、議合與重大主題清單
Ch4｜TTX 五大策略轉型藍圖
Ch5｜GreenDrive｜淨零與資源效率轉型
Ch6｜AiSmartGuard｜智慧化與安全製造
Ch7｜SustainChain｜永續供應鏈治理
Ch8｜EcoCycle｜產品創新與客戶共創價值
Ch9｜Talent Up｜全球化人才與組織韌性
Ch10｜附錄｜SDGs、SASB、GRI
- 10.1 SDGs 永續發展目標
- 10.2 SASB 產業特定指標
- 10.3 GRI 內容索引表

重大主題	GRI準則	揭露項目	頁碼
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			**255**
	GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	251
	GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	254
GRI 406：不歧視 2016			**258**
	GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	256
GRI 407：結社自由與團體協商 2016			**260**
	GRI 407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	259
GRI 408：童工 2016			**186**
	GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	185
GRI 409：強迫或強制勞動 2016			**189**
	GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	187
GRI 410：保全實務 2016			**NA**
	GRI 410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成，將於下一年度進行揭露
GRI 411：原住民權利 2016			**NA**
	GRI 411-1	涉及侵害原住民權利的事件	本項揭露因無相關活動情境，而未提供數據。
GRI 413：當地社區 2016			**225**
	GRI 413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	222
	GRI 413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	224

重大主題	GRI準則	揭露項目	頁碼
GRI 414：供應商社會評估 2016			**184**
	GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	180
	GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	182
GRI 415：公共政策 2016			**NA**
	GRI 415-1	政治捐獻	本項揭露因無相關活動情境，而未提供數據。
GRI 416：顧客健康與安全 2016			**204**
	GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	198
	GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	201
GRI 417：行銷與標示 2016			**216**
	GRI 417-1	產品和服務資訊與標示的要求	205
	GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	209
	GRI 417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	212
GRI 418：客戶隱私 2016			**221**
	GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	217
附錄			**261**
附錄一	SDGs 永續發展目標		262
附錄二	SASB 產業特定指標		267
附錄三	GRI 內容索引表		276
附錄四	TCFD 氣候相關財務揭露(參見[東台2024年TCFD氣候相關財務揭露報告書]連結[https://www.tongtai.com.tw/tw/])		