



台灣精銳科技股份有限公司
APEX DYNAMICS, INC.

ESG REPORT 2023

永續報告書

目 錄

關於本報告書	2
2023 年永續成果與績效	4
聯合國永續目標 (SDGS) 實踐	5

一、永續經營	6	三、環境永續	35
1.1 公司概況	6	3.1 氣候變遷因應	35
1.2 創新產品與即時服務	11	3.2 綠色生產	39
1.2.1 追求創新	12	3.2.1 能管與碳排	39
1.2.2 客戶關係管理	14	3.2.2 水資源管理	41
1.3 營運績效	17	3.3 污染防治	42

二、公司治理	19	四、社會共融	44
2.1 組織架構	19	4.1 職場平權	44
2.1.1 董事會	22	4.2 人才吸引與留任	46
2.1.2 功能性委員會	24	4.2.1 人力資源概況	47
2.2 誠信經營	26	4.2.2 薪酬與福利	49
2.2.1 法規遵循	27	4.3 人才培訓與發展	52
2.2.2 資訊安全與隱私保護	29	4.4 員工安全與健康	55
2.3 永續供應鏈	32	4.4.1 安全作業環境	56
		4.4.2 員工健康照護	60
		4.5 社會關懷	63

附錄	64
附錄一、利害關係人議合	64
附錄二、重大性分析	66
附錄三、GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	69
附錄四、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」 上市上櫃公司氣候相關資訊	74

關於本報告書

近年國際永續發展思潮熱絡與經濟貿易活動全球化的推展，強化永續發展之韌性及提高資訊透明度，已成為企業必須重視的議題。為接軌國際，向利害關係人揭示台灣精銳科技股份有限公司（以下簡稱「台灣精銳」、「本公司」）落實永續發展的決心，本公司於 2024 年發行首本「永續報告書」。

● 編撰綱領及原則

本報告書之架構依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）所發布之 GRI Standards 2021 永續性報導準則（Sustainability Reporting Standards, GRI Standards），遵循其 8 大報導原則 - 準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、永續脈絡、時效性及可驗證性，並依其所列之報導原則及要求進行編撰。

此外，本報告書同步參考永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、氣候變遷財務揭露架構（Task force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）等準則。

本公司藉由瞭解企業永續發展脈絡、國際永續趨勢、利害關係人關注議題、產業特性等，納入外部專家意見；透過主題重大性鑑別，歸納出 11 項永續重大主題，詳實揭露台灣精銳於各項永續議題之管理方針及績效，並以一般慣用文字論述之。報告書中之財務績效數字以新台幣為計算單位，環境節能減碳數據以國際通用標準為計算基礎，藉以提升報告書之實質性與可比較性。

● 資訊範疇與計算依據

本報告書所揭露之資訊以台灣精銳國內各營運據點（總公司、中科二廠、后里三廠）於 2023 年（2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）永續經營之成果為主，內容涵蓋環境面、社會面（人與人權）及經濟面（公司治理）之實踐行動及績效數據。為求揭露之完整性，部分內容涵蓋 2023 年以前及以後之營運活動、事例與績效。以上所揭露之量化指標含特殊意義時，另以註解方式說明。



● 編輯、審核與外部查證

本報告書之資料及數據，係由台灣精銳管理部彙整編輯，經各單位主管複核修訂，送交總經理及董事長核閱後定稿出版。揭露範疇以台灣精銳之營運為核心揭露。

所揭露之財務數據，取經自安侯建業聯合會計師事務所簽證後之個體財務報表。本年度報告書暫無進行外部查證，未來本公司將視情況規劃第三方公正單位查證。

● 報告發行時間及意見回饋

若您有任何對於永續報告書或台灣精銳之建議，本公司誠摯歡迎您與本公司聯繫。如欲瞭解更多關於台灣精銳相關資訊，您可參閱本公司官方網站。



台灣精銳官網

- 現行發行版本：2024 年 08 月發行（本年度為首次發行）
- 權責單位：台灣精銳科技股份有限公司 / 管理部
- 連絡電話：04-2465-0219
- 地 址：台中市西屯區科園三路 10 號
- 官方網站：<https://www.apexdyna.com/zh/index.aspx>

2023 年永續成果與績效

E-環境面績效
2023 年溫室氣體排放強度較去年減少 1.56% 。
2023 年用水密度較上年度相同。
2023 年大型通風設備更換成負壓扇，每年可節省電力 159,010 度 。
2023 年調整空調箱最佳頻率，每年可節省電力 60,790 度 。
2023 年一廠更換 LED 照明燈具，每年降低耗電量，每年可省 14,929 度 。
2023 年購買鐵屑撕碎機，減少清運趟數，每年減少使用柴油 1,066.67 公升 。
2023 年購買塑膠再製機，每年可再製 3.18 公噸 塑膠。
2023 年使用電子發票，以減少紙張使用和郵件遞送碳足跡。
2023 年並無嚴重洩漏事件，也無其他因違反環境相關法規而遭罰款之事件。
S-社會面績效
2023 年聘用少數及弱勢群體員工人數為 233 人 ，相較上年度成長 0.43% 。
2023 年員工總訓練時數達 2,080 小時 。
2023 年無發生任何使用童工、強迫勞動、歧視、傷害原住民權利及性騷擾等情事。
2023 年無違反產品與服務安全資訊標示事件，也無違反行銷法規事件。
G-公司治理面績效
2023 年度營業收入 21.32 億 ，較上年度衰退 28.11%。
2023 年已有一名女性董事，女性董事比率達 14.29% 。
2023 年共對 153 家 廠商進行供應商評鑑，評鑑平均分數達 88 分 。
2023 年無貪腐事件發生。
2023 年無違規裁罰情事發生。



聯合國永續目標 (SDGs) 實踐

聯合國永續發展目標(SDGs)包含 17 項目標 (Goals) 及 169 項具體目標 (Targets) · 未來全球將以之作為 2016~2030 年的發展議題主軸 · 台灣精銳以永續發展作為呼應 SDGs 中 6 個目標。



SDGs		2023 年實踐作為
	確保健康及促進各年齡層的福祉	✓ 2023 年一般健康檢查 636 人、特殊健康檢查 178 人，總投入費用 56 萬元。
	確保有教無類、公平及高品質的教育，提倡終身學習	✓ 2023 年依年度訓練計畫開辦各項業務教育訓練，員工總訓練時數達 2,080 小時。
	實現性別平等，賦予婦女權力	✓ 2023 年設女性董事一名，女性董事比率達 14.29%。
	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有份好工作	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2023 年營業收入衰退 28.11%，稅前淨利衰退 21.41%，稅後淨利衰退 22.32%，稅後 EPS10.89 元衰退 24.74%。 ✓ 2023 年全體員工離職率為 22.64%，較上年度下降 5.63%。 ✓ 2023 年 ISO 45001 外部查核通過，落實機械使用、員工工作環境之安全性。
	建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，以加速創新	✓ 截至 2023 年在全球已累積 46 件專利。
	減少國內及國家間不平等	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2023 年未發生侵害原住民權益、職場歧視或其他人權相關事件。 ✓ 2023 年聘用少數及弱勢群體員工人數為 233 人，相較於上年度上升 0.43%。



一、永續經營

1.1 公司概況

台灣精銳從事減速機等機械傳動零組件之製造、研發及銷售。其中，減速機以生產行星式減速機為主，主要用於自動化設備及工具機等領域。另轉投資經營日月千禧酒店，提供客房住宿及餐飲服務。



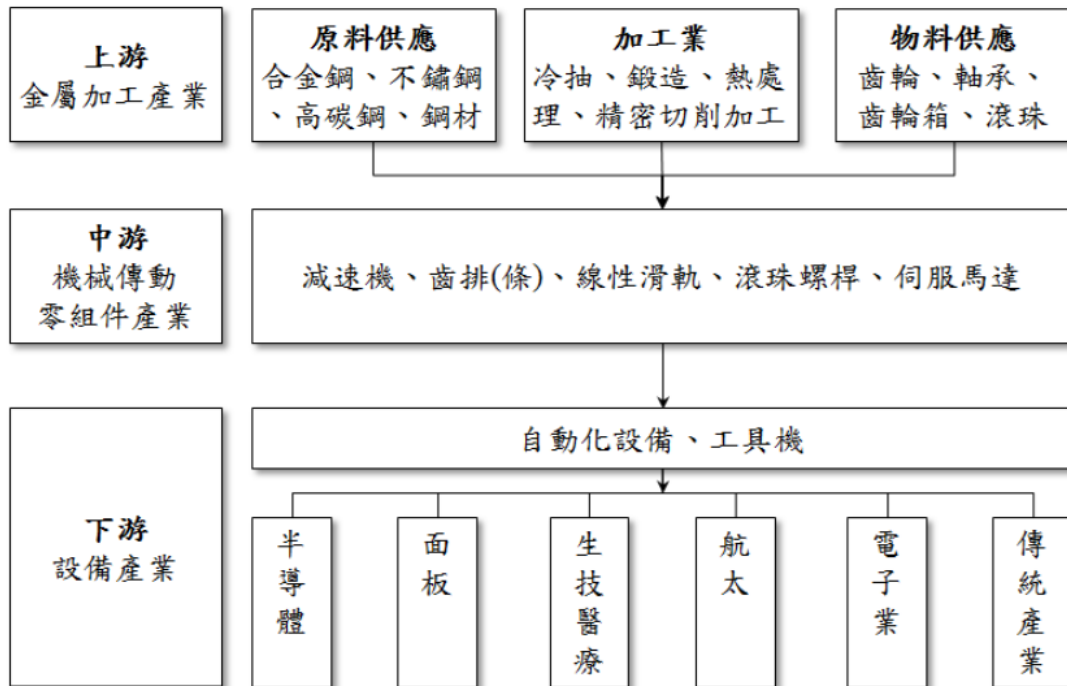
公司名稱	台灣精銳科技股份有限公司 APEX DYNAMICS, INC.
成立時間	1999 年 10 月
總公司地址	台中市西屯區科園三路 10 號
其它營運據點	中科二廠 (台中市西屯區科園二路 10 號) 后科三廠 (台中市后里區后科南路 18 號)
公司電話	(04) 2465-0219
市場別 (股票代號)	上市公司 (4583)
產業類別	電機機械業
資本額	新台幣 8 億 171 萬元

2024 年 03 月 26 日；單位：人；股；%

股東結構						
股東結構 數量	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構 及個人	合計
人數	-	8	39	3,711	25	3,783
持有股數	-	524,000	35,444,956	43,701,264	501,131	80,171,351
持有比例	-	0.65	44.21	54.51	0.63	100.00

● 全球行銷

本公司生產的減速機是機械傳動不可或缺之零組件之一，廣泛應用於半導體、面板、生技醫療、航太、電子業及傳統產業等自動化設備及工具機中，因減速機係連結動力馬達與工作機械之傳達裝置，其用途為降低轉速、增加轉矩及提升輸出扭力，故對於定位、精度、品質及速度皆有嚴格要求，也成為推動工業自動化的關鍵角色。公司主要產業上、中、下游之產業關聯性如下圖所示：



因應各國疫情控管政策開放，行銷活動相較疫情前兩年已有較大程度回升。但又受烏俄戰爭與高通膨的影響，世界經濟活動仍多少有所侷限。公司各國代理商仍多以電話電郵以及網路視訊與客戶或與母公司聯絡溝通，以積極鞏固既有顧客，開發新客戶與新應用。在台灣精銳母公司強大產能支援下，各國代理商也能夠承接業界的轉單效應。在疫情中仍積極尋求代理商，進一步綿密擴充行銷通路，開拓市場，推廣品牌形象。

自動化設備、工具機及其相關零組件產業之長期發展下，以德國及日本等世界級工業國家占有技術領導地位，台灣精銳是台灣唯一能自行設計和生產行星式減速機之領導品牌，本公司本著專業化與全球化並進的經營理念，不斷精進產品品質以提供客戶高性價比的產品，並透過 30 個國家共 36 間總代理，將產品行銷全球。



因全球製造業以亞太地區為主要生產基地，故本公司的產品銷售也是以亞洲為大宗，歐洲次之。

本公司最近二年主要市場之銷售地區如下：

單位：新台幣千元；%

地區 \ 年度	2022 年		2023 年	
	銷售金額	比率	銷售金額	比率
亞 洲	1,877,654	63.30	1,223,207	57.37
美 洲	467,647	15.77	405,223	19.00
歐 洲	606,152	20.44	488,098	22.89
其 他	14,601	0.49	15,718	0.74
合 計	2,966,054	100.00	2,132,246	100.00

● 公司願景

隨著近年全球製造業為因應工業 4.0，已成為全球製造業之發展重點，其發展關鍵主要在於數位資訊之系統整合，包含運用自動化設備、系統及機器間之通訊，建構智慧工廠提高生產能力及彈性，以加速產品創新並滿足客製化需求，因此並帶動全球自動化加速前進，紛紛投入智慧製造之轉型升級，引進各種自動化設備，導入生產線運作，提升生產效率，以取代大量人力之需求。

本公司之願景即為「持續開發創新與節能的產品，成為值得信賴的高精密低耗能自動化關鍵零組件企業」，因應導入智慧製造之轉型升級，大量運用物聯網、大數據分析及 AI 人工智慧，積極採用各種自動化設備、工業機器人及工具機，讓產線升級為智慧工廠，以取代大量人力需求、提高生產效率及產品品質，朝向無人工化生產型態邁進，以維持製造業之競爭力。故減速機也成為關鍵重要角色，須配合自動化設備及工具機，並兼具高精度、低磨耗、低背隙、低噪音、體積小及高輸出扭力的傳動零組件。

本公司主要產品（服務）及營業比重如下：

單位：新台幣千元；%

主要產品	年度	2023 年	
		銷售金額	營業比重
減速機		1,961,424	91.99
其他		170,822	8.01
合計		2,132,246	100.00

除了關注全球趨勢及客戶需求變化，台灣精銳為求產業發展及提升產品品質，積極參與機械產業相關之公協會產業管理技術、實務經驗，透過積極與外部組織互動溝通，以瞭解產業界最新趨勢與動態。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台灣科學園區科學工業同業公會	會員
台灣機械工業同業公會	會員

● 公司沿革

年 度	項 目
1999 年	成立台灣廣用精密機械股份有限公司
2008 年	與台灣精銳科技股份有限公司合併，並以本公司為合併後存續公司
2009 年	總公司遷址至中科園區
2010 年	通過 ISO14001 與 OHSAS18001 驗證
2014 年	中科園區成立二廠 取得轉投資日月千禧酒店 87% 股權
2015 年	日月千禧酒店成為 100% 之子公司
2021 年	中科后里園區三廠落成
2022 年	現金增資新台幣 72,430 千元，增資後實收資本額為 801,714 千元。 經臺灣證券交易所核准自 2022 年 5 月 9 日起正式掛牌上市。



1.2 創新產品與即時服務

重大主題：創新研發與專利	
本主題的重大原因	自有技術及專利是台灣精銳立足於減速機行業的根本，在這個基礎上才得以建立企業護城河，進而強化 APEX DYNAMICS 的品牌信任度，為客戶提供除了德國、日本品牌外的高品質機械傳動零組件。
政策 / 策略	持續研發生產符合客戶需求之產品，提升專利數量。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 短期目標： 充分掌握市場訊息，以因應客戶多樣化、及時性的產品需求，持續進行新客戶開發，提高市場占有率。 ▶ 中期目標： 整合相關技術，持續專注研發自動化設備領域，積極開發新產品應用，擴大產品線之廣度，以爭取更多產業客戶。 ▶ 長期目標： 公司追求企業成長的同時，也持續關注綠能環保，積極回饋社會公益，兼顧環境面、社會面（人與人權）及經濟面（公司治理）等三大面向發展，務實達成企業永續發展政策目標。
管理評量機制	每年皆依 ISO 9001 管理審查程序，針對產品品質進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	由研發單位研擬產品應用開發計畫，以滿足銷售對象之規格要求，提供製造技術支援，負責公司製程技術的前期研發投入與後期技術改良，同時控制進度與時程，以利營業部門開拓潛在市場。2023 年 MF、MD 系列減速機正式量產上市。
預防或補救措施	導入 Windchill PDM Essentials 資料管理系統，自產品生命週期的源頭開始，控管產品資訊版本和發行流程，確保產品內容的正確性，使協同合作得以順利執行，進而提升設計重複使用率，提高產能及減少錯誤。

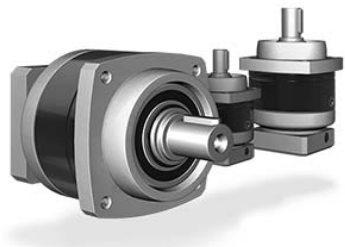


1.2.1 追求創新

台灣精銳原以製造塑膠射出成型專用機械手臂起家，因曾受上游歐洲減速機供應商的交期影響，導致設備出貨不順，遂自行投入研發生產伺服馬達用之高精度行星式減速機，研發技術團隊在工具機及其機械傳動零組件已有二十年以上經驗，俱備豐厚之研發能力及製造技術。

● 產品簡介

本公司產品全程自行開發設計，以減速機為核心，延伸至周邊關聯零組件，持續開發不同規格特性之系列產品，滿足客戶更多需求。

項 目	說 明
 減速機	具備低背隙、高效率、高輸入轉速、高輸出扭矩、運轉平順、低噪音等特性。此外，在外觀及結構設計朝向輕量化發展，讓減速機能在伺服馬達高速運轉情形下，減低其回饋的負載慣量，並增加輸出的扭矩。


● 研發投入

本公司以成為減速機市場領導者而努力不懈，配合客戶對產品進行修正以達到穩定的生產品質，多年來除持續提升自主研發實力外，近幾年更因應客戶多樣化、及時性的產品需求，加速推進產品研發及專利累積，擴大產品線之廣度，以爭取更多產業客戶。目前在全球已累積 46 件專利。

單位：新台幣千元；%

年度	2021 年	2022 年	2023 年
項目			
研究發展費用(A)	32,570	43,063	31,967
營業收入淨額(B)	2,920,885	2,966,054	2,132,246
占營收淨額比例(A)/(B)	1.12	1.45	1.50

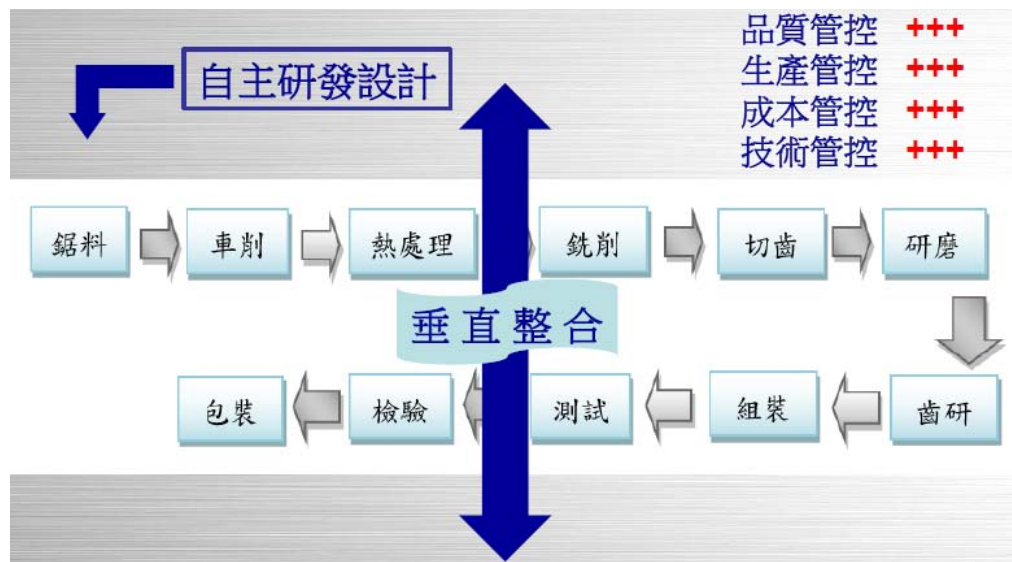
本公司為持續拓展新產品，擴展產品線，提供更多工業應用解決方案，切入新市場。本公司減速機產品應用範圍廣泛，擁有一系列完整的產品線及自製能力，其產品型號多元，應用領域涉足半導體、面板、生技醫療、航太、電子業及傳統產業等自動化設備及工具機，產業應用分散風險。其中 2023 年開發之伺服用零背隙撓性聯軸器已於 2023 年正式量產。此外，研發單位亦擔任製造技術支援的角色，協助設計及改善公司製程問題，導入自動化及智能化，以提高產線效率。

年 度	開發成功之技術或產品	主要用途及功能
2022	SS 系列懸臂式取出機	新增 EURMAP 12 介面。集成式電路板設計，可減少製造成本，降低組裝時間。
	AExxS / AERxxS for IP69 (K)	符合 ISO 20653-2013 之防護等級要求，等級可達 IP 69 (K)，目前最高等級的防護要求，可滿足高溫高壓的惡劣環境使用需求。
	PF 系列減速機	中空式輸出軸，可與自動化系統完整搭配，保護傳動元件。
2023	伺服用零背隙撓性聯軸器 	精密自動化設備關鍵零組件，用於緩衝傳動時軸向或側向誤差。
	MF / MFK 系列減速機 	軸型式輸出，界面相容於 AF 系列減速機，應用於無特殊需求的環境，使用壽命更持久。
	MD / MDK 系列減速機 	法蘭型式輸出界面，可提供 AD 系列減速機客戶的替代選擇，應用環境更廣泛，使用壽命更持久。



1.2.2 客戶關係管理

本公司堅持自主研發設計，掌握高精密度的加工技術，相較於同業普遍將熱處理製程外包，台灣精銳則透過自有的熱處理產能，嚴格控管產品品質及發貨時程，從原料鋼材到完成製作減速機，以超高自製率將製程垂直整合，可有效滿足客戶對產品「高品質且短交期」之需求。



● 快速出貨服務

因製程高度垂直整合，使本公司擁有比其他減速機同業更高的生產彈性及調度能力，可因應客戶需求配合生產，藉由全面且即時的服務，提高客戶依存度，以達到長期穩定之合作關係。

本公司的產品種類多元，眾多型號、尺寸、扭矩等可搭配伺服馬達，應用於各產業之自動化設備，針對需求穩定之規格品，保持一定的庫存量，待客戶下單後，最快可在 24 小時內完成出貨，即使庫存不足以消化訂單，也能以最短時間完成生產，提供優於同業的快速交期服務。

此外，本公司在全球行銷通路佈局完整，據點遍布亞洲、美洲、歐洲及澳洲等地區，透過綿密的行銷通路，更能有效打入當地市場，使全球客戶能快速取得公司產品及提供完善的售後服務。

● 品質控管

台灣精銳以超過 9 成的自製率，完整掌握產品全製程關鍵技術，自原料端開始，嚴格把關各項影響產品效能之潛在因素，藉由多年累積之製造工藝，致力為客戶提供高品質的傳動零組件。

項 目	製 程 說 明
調質熱處理	工件經過初步加工後再進行熱處理，調整工件心部硬度，使用洛氏 (Rockwell) 硬度機檢測工件硬度，金相顯微鏡 (Optical Microscope) 觀察材料的金相顯微組織，再利用維克氏 (Micro Vickers) 微小硬度機測驗工件表面氮化層之硬度分佈，確保元件材料物理性質達到減速機設計上的需求。
精 密 加 工	使用先進的精密加工設備，例如：車銑複合加工機、精密磨床、插齒機、滾齒機、齒磨機等，落實將設計品質完美產出，滿足消費者對於高精度減速機的功能要求。
尺 寸 檢 查	以空氣量規、比對式內外徑量規等精密量具，對現場工件實施尺寸自主檢查，確保尺寸加工的正確性；並運用三次元量測儀器，檢測工件之幾何公差，確保設計的組裝品質，另外，齒輪檢測儀可以真實掌握齒形的加工精度與節距誤差，以降低公司產品的噪音與震動。
表 面 處 理	齒輪箱表面利用化學鍍膜，使其表面導熱性能提高，能將多餘的熱能迅速排解，減少各元件因為溫度升高而產生變形，影響精度。馬達連接板全部陽極處理，以保護元件避免氧化，降低使用者環境的污染，提高使用的抗腐蝕性。 齒輪表面施以離子氮化處理 (Plasma Nitriding)，具有低變形量、高耐磨之優點，其表面硬度高達 840Hv 左右，提供齒輪運動時所需要的耐磨耗特性。而齒輪心部硬度調整至 30HRc 可得適度的韌性，使齒輪具有表面抗磨耗及心部耐衝擊特性，增加齒輪壽命。採用專業的齒形研磨技術讓齒間嚙合與脫離時更為順暢，降低噪音與振動的產生，減少背隙並提高產品的使用壽命。
成 品 測 試	各元件經過一連串的品質控管後，進行精確組裝，完成品再予以測試，度量其背隙及其他的性能規格，以確保公司產品出廠的最佳品質。

● 符合產品規範

除了以 ISO 9001 品質管理系統，嚴格管控生產流程，本公司亦持續關注各式國際安規標準及國際環保規範（如歐盟 RoHS、REACH 等指令及 CE、GS、UL 等產品認證），根據客戶需求取得其它功能性認證，如減速機產品即取得防護等級 IP64、IP65 及 IP67 等多項認證；潤滑裝置產品則取得歐盟防爆 ATEX 認證。

產品取得安規認證		
產品項目	安全規範認證	提供客戶已評估之產品比例
行星式齒輪減速機	REACH	100 %
	RoHS	100 %

註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) * 100。

本公司遵循相關國際產品規範及雙方協議規格，進行產品製造、包裝、標示，2023 年無發生違反產品安全法規、產品資訊標示或行銷相關法規之事件。



1.3 營運績效

重大主題：經濟績效	
本主題的重大原因	良好的財務績效是公司穩定營運的基礎，同時在應證商業模式是否符合市場需求，檢驗公司商業策略之有效性，進而能回饋所有利害關係人，實現企業永續經營。
政策 / 策略	掌握市場趨勢，不斷開發高性能、高品質、高精度的自動化產品解決方案，致力追求永續經營與穩定獲利。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 營收提升與獲利逐年成長。 2. 持續創新、低生產成本與提高獲利率。 3. 擴大市場占有率。 ➤ 中長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 關注產業與市場趨勢。 2. 持續開發新產品。 3. 維持市場領先地位。 4. 拓展新市場及行銷通路。
管理評量機制	每年營業部定期收集客戶資訊回饋給研發單位，透過全球代理商大會，以確認市場趨勢是否一致。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2023 年營業收入衰退 28.11%，稅前淨利衰退 21.41%，稅後淨利衰退 22.32% ➤ 營業部定期收集客戶資訊回饋給研發單位，以利其根據客戶需求，規劃產品開發計畫。
預防或補救措施	本公司藉由每年管理審查成效，確認經濟績效是否符合政策與目標。



● 財務概況

2023 年後疫情時期，烏俄戰爭與高通膨仍持續影響世界經濟情勢，中國經濟無法展示預期中的恢復速度與力道，連帶全球整體經濟運作喪失動力。台灣精銳佈局全球，雖受單一地區市場波動的影響較小，但仍無法脫離全球產銷活動下行，高通膨帶來的成本壓力與匯率大幅波動的影響，2023 年機械本業營業收入衰退 28.11%，稅前淨利衰退 21.41%，稅後淨利衰退 22.32%，稅後 EPS10.89 元衰退 24.74%。

單位：新台幣千元

項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	2,920,885	2,966,054	2,132,246
營業(運)成本	1,504,889	1,530,133	1,043,625
營業毛利	1,415,996	1,435,921	1,088,621
營業損益	1,152,895	1,153,118	834,733
營業外收入及支出	-96,652	237,080	257,812
稅前淨益	1,056,243	1,390,198	1,092,545
本期稅後淨利	862,450	1,124,094	873,157
本期綜合損益總額	862,450	1,124,094	873,157
每股盈餘(元)	11.83	14.47	10.89

本公司符合政府鼓勵智慧機械及研發投資相關條件，並得以抵減部分費用，裨益本公司得以投入更豐富的資源研發、創造新穎機械產品。

單位：新台幣元

項目	補助單位	補助金額
產業創新條例第 23 條之 3 - 實質投資	財政部	1,377,177
產業創新條例第 10 條之 1 - 智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全產品或服務支出適用投資抵減	經濟部工業局	553,230
總計		1,930,407

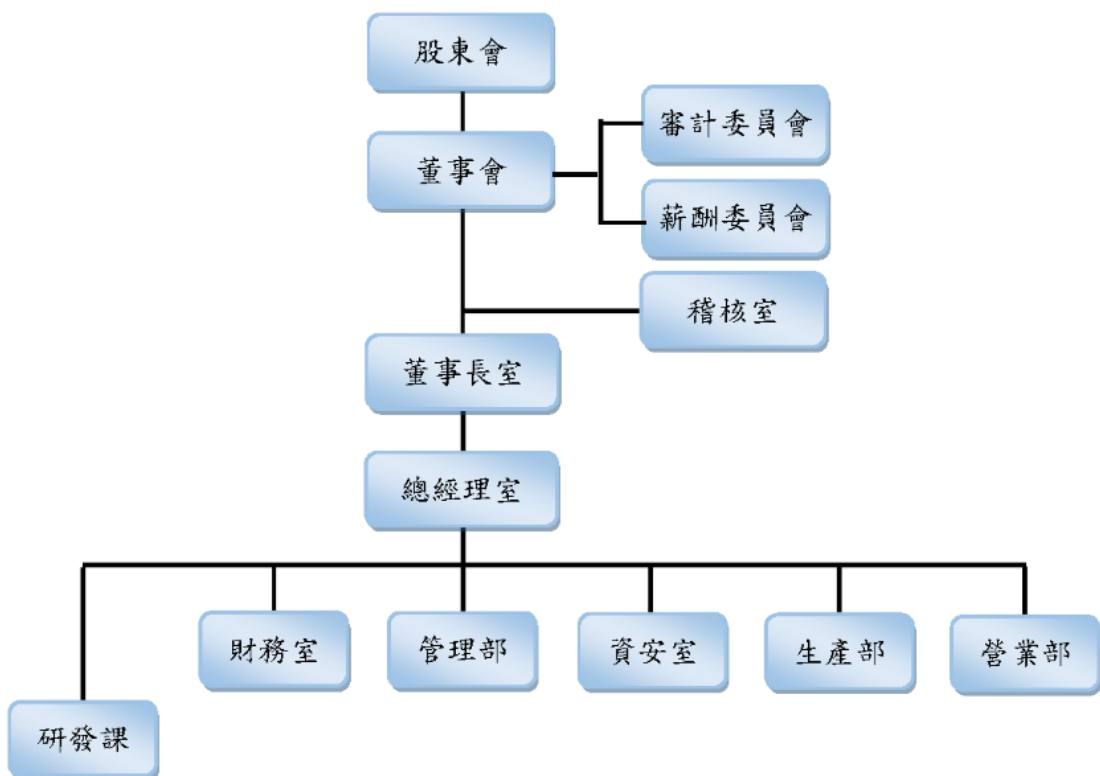
● 稅務管理

本公司財務室為稅務管理單位，日常稅務行政與管理由稅務專責人員執行，履行公司的稅務義務，稅務作業皆遵循稅務法規、租稅優惠及租稅協定等進行租稅規劃，以有效控管稅務風險並落實企業永續發展，即時評估以因應稅法變動所產生之稅賦成本，亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識，因本公司銷售是與全球代理商合作，營運及製造據點皆在台灣國內，故無需另外編撰國別報告。

二、公司治理

2.1 組織架構

本公司董事會為最高治理單位，由七名董事組成，包含獨立董事三名，占董事總席次比率 42.86%，並依法設置審計委員會取代監察人，董事間未具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，且為落實兩權分立原則，已於「公司治理實務守則」明訂兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一，近年均未發生違反公司法之情事。



各部門職掌業務	
部門	業務內容
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 內部控制制度及管理制度之規劃。 ➢ 稽核及監督控制，向公司管理階層提出相關之改進建議。
董事長室	擬訂公司經營方針與事業策略，落實於事業計畫。
總經理室	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 落實公司之目標與方針，配合公司之重大經營決策，專案規劃與執行達成。 ➢ 負責領導組織各部門單位，共同運作以達成組織目標與願景。
營業部	負責本公司開發客戶、銷售技術支援及對客戶支援並兼顧成本。
生產部	綜理設備生產管理規劃及生產計畫變更之因應，排程管制，生產製程品質管控及改善計畫推動，新產品生產技術建立。
資安室	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 資安：負責資通安全管理，建立安全及可信賴之資通系統，並推動資通安全管理制度，加強資通系統及網路安全。 ➢ 資訊：負責確保資訊系統之正常運作，解決公司網內、網外各項資訊軟體技術問題；以電腦化提升公司整體運作效率；服務公司所有電腦使用者，提供最新技術與資訊，以提高系統效率與品質。
管理部	負責執行人力資源規劃、維護廠區安全與環境管理、建置資訊安全管理；亦負責公司總務處理各項庶務品項之相關事宜及智慧財產權建立與維護，善盡保護智慧財產之責。
財務室	綜理有關財務、稅務及會計帳務處理等事項，負責公司資金調度、出納、帳務、財務報表分析、成本統計分析、各項公告申報、股務、董事會及股東會作業。
研發課	負責公司產品開發、製造技術支援及製程技術之前期研發投入與後期技術改良之總承，研擬產品應用開發計畫，控制進度與時程以利營業部門開拓潛在市場；依客戶需求，規劃與設計滿足銷售對象之規格要求，亦負責公司製程問題之設計改善。



本公司由管理部負責 ESG 推動，統籌全公司永續發展方向的策略與目標擬定，永續報告書之編撰及呈報董事會審核發行，定期檢視績效和目標達成進度，亦引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造；定期向董事會報告永續推動計畫，並由董事會監督各項計畫；每季定期開會一次及不定期召開重大性議題討論，2023 年本公司溝通成果如下：

性 質	重 大 事 件	溝 通 方 式 與 頻 率	溝 通 成 果
環 境 面	4	每 季 召 開 1 次	111 年第四季溫室氣體盤查及查證時程規劃之執行進度報告。
			112 年第一季溫室氣體盤查及查證時程規劃之執行進度報告。
			112 年第二季溫室氣體盤查及查證時程規劃之執行進度報告。
			112 年第三季溫室氣體盤查及查證時程規劃之執行進度報告。
社 會 面 (人與人權)	1	每 年 召 開 1 次	本公司 111 年度員工酬勞及董事酬勞分配案。
經 濟 面 (公司 治 理)	15	每 年 召 開 1 次 或 不 定 期 召 開	本公司 111 年度董事及經理人薪資結構與標準。
			修訂本公司「內部重大資訊處理作業程序」案。
			修訂本公司「誠信經營作業程序及行為指南」案。
			修訂本公司「公司治理實務守則」案。
			修訂本公司「風險管理政策與程序」案。
			修訂本公司「獨立董事之職責範疇規則」案。
			訂定本公司「預先核准會計師事務所非確信服務政策」案。
			擬訂本公司 113 年度營運計畫及預算案。
			本公司設置公司治理主管案。
			本公司組織結構異動案。
			本公司 111 年度董事會及功能性委員會績效評估報告。
			本公司 111 年度董事及經理人績效評估報告。
			本公司推動永續發展之執行情形報告。
			本公司推動企業誠信經營之執行情形案報告。
本公司投保董事責任保險案。			



2.1.1 董事會

為落實多元發展，本公司致力將多元化理念納入「董事選任程序」辦法中，董事之選任除考量各項基本條件與價值外，亦重視其專業技能，本公司董事成員各自皆具備會計師、律師、建築師及地政士等多元專業資格，對財務會計、法律、經營管理及工業技術應用等有不同領域之專長，可提高董事會決策之專業性，並對公司營運及長期發展有所助益。

本公司同時亦注重董事會組成之性別平等，女性董事比率目標為 10% 以上，目前已有一名女性董事，女性董事比率達 14.29%。

職稱	姓名	性別	初次(選)就任日期	主要經(學)歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	張重興	男	1999.10.19	宜蘭農工職校 機工科 台灣精銳 (股)公司董事長	日月千禧酒店(股)公司董事長 精銳投資顧問(股)公司董事長 埔美國際(股)公司董事長 北岳建設(股)公司董事 興張投資股份有限公司董事長
董事	張耀桐	男	2001.11.01	萬能工專 土木工程科	明達地政士事務所負責人 精銳投資顧問(股)公司監察人 興張投資股份有限公司監察人
董事	黃郁文	男	2012.05.18	東海大學 建築研究所	黃郁文建築師事務所負責人 台中市大台中建築師公會理事長
董事	許哲嘉	男	2018.05.25	國立台北大學 法學碩士	安心聯合律師事務所負責人 日月千禧酒店(股)公司監察人
獨立董事	鄭文正	男	2023.05.26	逢甲大學 經營管理碩士 玉山銀行資深 副總經理	和大工業股份有限公司獨立董事 順德工業股份有限公司獨立董事 日月千禧酒店(股)公司監察人
獨立董事	莊柏年	男	2020.11.06	國立彰化師範 大學工業教育 研究所博士	工業技術研究院特聘研究 和大工業股份有限公司獨立董事
獨立董事	蔡育菁	女	2021.01.08	台灣大學 會計學碩士	永華聯合會計師事務所合夥會計師 寶島光學科技(股)公司獨立董事 耀登科技(股)公司獨立董事 百和興業股份有限公司獨立董事

獨立董事於選任前二年及任職期間，皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及《證券交易法》所訂資格要件，且已依證券交易法賦予之權力，獨立執行相關職權，充分參與決策及表示意見。未來本公司將視公司發展狀況，規劃增加獨立董事席次，以提升董事會職能及強化監督功能。

本公司董事會目前已有下列具體措施：

- 現任三席獨立董事分列在財務、會計及產業等領域學有專精，能有效發揮其監督職能。
- 每年度安排各董事參加外部機構專業董事課程，以增進董事會成員各項能力並與國際趨勢接軌，2023年七位董事（含獨立董事）進修時數均達規定之標準。
- 獨立董事在各功能性委員會皆可充分討論並提出建議供董事會參考，以落實公司治理。

● 預防利益衝突

為落實誠信治理，公司特訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「道德行為準則」等規章，依據誠信經營守則制定「誠信經營作業程序及行為指南」，以確保誠信經營與法令遵循之落實。另於「公司治理實務守則」中明訂兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一；若本公司董事及經理人有任何決策或交易有利益衝突之情況，皆不得參與決策或表決。

2023年本公司董事及獨立董事，針對各自具利害關係之議案，100%完成迴避，且由其它成員進行討論與表決，執行情況良好，詳細利益迴避情形請參閱本公司2023年年報。



2023 年年報

● 董事會績效評估

本公司董事會於 2022 年 10 月 28 日通過「董事會績效評估辦法」，訂定每年應至少進行董事會及功能性委員會績效評估一次，於年度結束時收集及分發董事會活動之資訊，依據董事會實際運作情形訂定「董事會績效評估自評表」、「董事成員績效評估自評表」及「功能性委員會績效評估自評表」進行績效評估，績效評估衡量項目包括：「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事的選任及持續進修」、「內部控制」等項目，於評核結束後將評核結果與評估指標之權重授權提報董事會經董事長核定，做為未來訂定董事薪酬之參考依據。

2023 年 績效評估之評估結果		
評核項目	評核分數	評核等級
董事會績效評估	總平均 93 分	極優等
董事成員績效評估	總平均 87 分	超越標準
審計委員會績效評估	總平均 97 分	極優等
薪資報酬委員會績效評估	總平均 95 分	極優等

2.1.2 功能性委員會

● 審計委員會

本公司自 2021 年 1 月 8 日設置審計委員會，由全體獨立董事組成，人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

審計委員會運作方式，係依據本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。獨立董事與會計師於審計委員會或董事會，針對本公司及子公司財務報表核閱或查核結果及內控查核情形，向董事會進行報告。平時會計師得視需要，直接與獨立董事以電子郵件、電話或會議聯繫。

職稱	姓名	出席開會	百分比
獨立董事 / 召集人	高承恕	2	100%
獨立董事 / 召集人	莊柏年	4	100%
獨立董事 / 委員	鄭文正	2	100%
獨立董事 / 委員	蔡育菁	4	100%

註 1：高承恕於 2023 年 5 月 26 日任期屆滿，解任獨立董事及第一屆審計委員會召集人。

註 2：莊柏年於 2023 年 5 月 26 日新任第二屆審計委員會召集人。

註 3：鄭文正於 2023 年 5 月 26 日當選獨立董事，新任審計委員會委員。

● 薪酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，於 2020 年 10 月 6 日正式設立「薪資報酬委員會」，並於 2021 年 3 月 30 日董事會通過修訂本公司第二版「薪資報酬委員會組織規程」，委員會人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。

薪資報酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，向董事會提出建議，以供其決策之參考。本公司董事之報酬由薪資報酬委員會評估，其對公司營運參與之程度及貢獻之價值，授權董事會依薪資報酬委員會之評估及參考同業水準議定之。

薪資報酬委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，將所提建議提交董事會討論。

- 定期檢討薪資報酬委員會組織規程，提出修正建議。
- 訂定定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估本公司董事及經理人之薪資報酬內容及數額。

本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次會議。

職 稱	姓 名	出席開會	百分比
薪酬召集人	高承恕	1	100%
薪酬召集人	鄭文正	1	100%
薪酬委員	莊柏年	2	100%
薪酬委員	蔡育菁	2	100%

註 1：高承恕於 2023 年 5 月 26 日任期屆滿，解任第一屆薪資報酬委員會召集人。

註 2：鄭文正於 2023 年 5 月 26 日新任第二屆薪資報酬委員會召集人。

● 績效與薪酬連結

本公司訂定酬金之程序，以「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「年節營運分紅獎勵辦法」作為評核依據，並與公司整體營運績效連結，給予合理報酬。其中，皆同步考量公司未來的營運發展與經營風險，同時評估與其經營績效呈正相關，以期永續經營與風險控管之平衡，並依績效評估結果作為發放之參考，每年定期經薪資報酬委員會及董事會審議其績效考核與薪酬之合理性。

董事、總經理、副總經理及經理人酬金，係明訂公司章程內，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值並參酌同業通常水準議定之。另當年度公司如有獲利，應提撥不低於百分之 0.5 (含) 為員工酬勞；及不高於百分之一 (含) 為董事酬勞。



有關董事會薪酬詳細資訊請參閱 2023 年年報

2.2 誠信經營

重大主題：公司治理與誠信經營	
本主題的重大原因	良好的公司治理有助於企業穩定營運，若無法對外展現誠信透明的形象，恐影響客戶及股東等利害關係人的觀感，亦對企業永續發展不利。
政策 / 策略	訂定各項制度，提升資訊透明度，確保日常營運皆按照規章辦理執行。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 短期目標：加強董事職能，持續安排進修課程。 ➢ 中期目標：誠信經營，無違反反貪腐事件。 ➢ 長期目標：落實公司治理評鑑指標，強化公司治理。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 每年至少執行一次針對董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會之績效評估，評估結果提報董事會，做為未來訂定董事薪酬之參考依據。 ➢ 管理部負責對內宣導各類行為規範或處理程序，評估同仁學習情形，必要時將加開訓練課程。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 2023 年董事會及功能性委員會內部績效評估，各項分數達 93 分以上。 ➢ 2023 年無發生貪腐事件或其他遭裁罰之情事。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 由稽核室定期進行公司內部查核，向獨立董事報告追蹤情形。 ➢ 設有申訴檢舉信箱及專線，供內外部利害關係人舉報不法情事，管理部即於收到檢舉的第一時間啟動調查。

2.2.1 法規遵循

台灣精銳重視公司之誠信道德，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，特訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」。另就供應商、人員及公部門往來，依門禁管制規定進入營運總部時進行必要之管制。

● 誠信與反貪腐制度

本公司由管理部為推動企業誠信經營之兼職單位，負責每年至少一次向董事會提報誠信經營執行情形，最近期提報日期為 2023 年 10 月 27 日。本公司持續依公司政策推動各項誠信經營方案，其運作執行情形如下：

- 設定供應商及客戶之評等制度，各項契約簽訂均會經專業權責人員審核，視需要列入誠信行為條款。
- 董事及經理人的部分，若有任何決策或交易有利益衝突之情況，不得參與決策或表決，以善盡監督責任。本公司內部已建立完善制度，設立各式組織管道，例如薪酬委員會、審計委員會、內控稽核制度及文件管制系統等。
- 本公司已建立有效之會計制度、內控制度，隨時檢討以確保該制度之設計及執行持續有效。另外，本公司稽核室不定期進行內部稽核，將稽核結果呈報管理階層及獨立董事核閱，定期於審計委員會及董事會中報告查核情形。
- 定期或不定期，於內部宣導本公司秉持誠信經營之理念，要求同仁應上行下效，宣導訓練之推動如下：
 1. 本公司就為防範誠信行為所訂之各類行為規範或處理程序、準則，公布在公司內部網路，供同仁隨時查閱與瞭解。
 2. 本公司為落實誠信經營政策，積極防範不誠信之行為，2023 年度安排教育訓練課程內容包括宣導公司誠信經營核心價值、禁止不誠信行為、防範內線交易規定及內部重大訊息處理等，全體員工均須參加課程。另外，公司每月發放薪資單時，同步宣導落實誠信經營政策、內部重大訊息處理及資通安全等事項，每年至少 12 次。
 3. 本公司新進人員報到時，均對同仁進行職場誠信、人權、公平對待原則及防範內線等相關教育宣導，並對相關法令及誠信行為具備正確的認知及判斷能力，以確保誠信經營政策之落實。2023 年度課程共計 161 人次參加，每次 1 小時，受訓普及率達 100%，未來將持續推動誠信經營相關之教育宣導。
 4. 本公司 2023 年度已對新任董事及新進員工計 162 人次，進行相關法令之教育宣導，並針對誠信政策簽署董事聲明書及員工保密協定。
 5. 本公司於每月 1 日以 E-mail 方式通知董事及經理人，提醒內部人應注意事項及宣導相關法規函令，加強內部人法令遵循意識。每年規劃董事持續進修課程，協助董事遵循法令規範，2023 年度董事 7 人均已完成持續進修時數。



● 內部稽核

為善盡監督與控管責任，本公司設有稽核單位，內部稽核主管定期向獨立董事進行稽核工作報告，並與獨立董事溝通稽核報告結果及追蹤改善執行情形，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。平時稽核主管得視需要，直接與獨立董事以電子郵件、電話或會面方式進行聯繫，以利即時溝通，盡速解決相關問題。

年 度	稽核不合格件數	待改善事項件數	已結案件數
2023	1	0	1

● 不法情事處理

本公司上下戮力推動廉政行動方案，為提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業，以深入瞭解易滋弊端業務，強化內控制度，充分發揮預警功能。訂有「員工獎懲管理辦法」等作為員工考核依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。本公司廠區設有董事長信箱及公司網站之利害關係人聯絡窗口，揭露受理員工及民眾申訴檢舉專線等資訊，做為申訴與檢舉之管道，以期公司員工及相關利害關係人共同落實誠信經營；另外，對檢舉人身份及檢舉內容予以保密，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

檢舉案件由董事長依檢舉情事指派專責人員（或稽核室），進行相關事證之查明。如經證實被檢舉人確有違反公司相關規定者，依其情節為必要之處置。檢舉情事涉及經理人時、發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。

檢舉單位	管理部
檢舉地址	台中市西屯區科園三路 10 號
檢舉電話	(04) 2465-0219

本公司若發生貪腐事件，將追究相關人員行政責任，研提興革建議以導正缺失；涉及刑責者，除持續蒐報情資函送偵辦外，亦全力配合檢廉單位偵查。檢舉案件受理流程如下：



透過完善的內控制度，避免營運過程中出現違法風險，2023 年本公司無發生貪腐事件、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為，亦無重大違反法規遭裁罰之事件。

2.2.2 資訊安全與隱私保護

重大主題：客戶隱私	
本主題的重大原因	本公司因業務性質需與大量國內外客戶進行資訊交流，管理大量客戶資料，保護客戶隱私是本公司十分重視的目標，以維持客戶對台灣精銳信任與忠誠度建立長久的合作關係。
政策 / 策略	本公司在執行外部業務及內部行政作業時，有關客戶資料之蒐集、處理及利用等活動，應符合機密性、完整性及可用性，以降低客戶資料遭受不當揭露及外洩之風險，避免人格權受侵害，促進客戶資料之合理利用。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 短期目標：無侵犯隱私案件發生。 ➢ 中期目標：無侵犯隱私案件發生。 ➢ 長期目標：通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 針對相關人員簽署保密聲明書與定期資訊安全保密宣導，不得以任何方式或形式外洩客戶相關資訊，包含實體資料或數據系統資料完善備存機制確保客戶資料完整性；定期稽查建立嚴格資訊保密措施，避免客戶隱私遭不當使用，影響客戶與公司權益。 ➢ 為持續強化員工資訊安全意識，人員定期進行資安宣導和資安教育訓練，落實公司要求之資安規範，設置資訊安全通報機制，讓所有員工都能及時反饋給資安部門知悉，以降低對營運服務資訊系統與重要資訊資產及作業的危害與損失。
績效與調整	2023 年並無因客戶隱私洩漏情事與個資事件受主管機關裁罰事件。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 相關權責人員需簽署保密聲明書與定期資訊安全保密宣導，不得以任何方式或形式外洩客戶相關資訊，包含實體資料或數據重要機敏資料上傳至文件管理系統及設定適當權限控管，系統資料完善備存機制確保客戶資料完整性；定期稽查建立嚴格資訊保密措施，避免客戶隱私遭不當使用，影響客戶與公司權益。 ➢ 於獲悉個資因竊取、竄改、毀損、滅失、洩漏或其他侵害等，或是發現個資安全事故已發生或可能發生，應立即檢視事件重大性，於當日通報資安單位。倘事件具有緊急重大性，且涉及資訊設備之緊急修復時，同仁應於通報資安單位後，迅速協助知會相關處理單位進行處理。 ➢ 資安單位收到通報後，若該事件將使個資可能在短時間內遭到毀損、滅失、洩漏或其他侵害時，或如不進行緊急處理可能使得損害快速擴大時，應即通知相關人員或協力廠商進行緊急處理。



重大主題：客戶隱私

預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none">➤ 緊急處理後，資安單位應將處理情形填載於「資訊安全事故紀錄單」，關於事件發生後之個資正確性維護、錯誤之更正或整體環境之改善，由資安單位協助相關單位進行後續處理。相關單位於後續處理完成後，應於「資訊安全事故紀錄單」填載改善措施及從事故中學習到的經驗或課題。➤ 持續強化員工資訊安全意識，定期資安宣導，針對機敏專案參與人員進行定期資安教育訓練，課程內容包含資訊安全觀念、保護客戶資料與落實公司要求之資安規範，除資安部門執行相關作業外，並於公司入口網站設置資訊安全通報機制，讓全體員工都能及時反饋給資安部門知悉，包含資訊安全相關事件或建議事項，資安部門依據事件等級進行相對應處置措施，以降低對關鍵營運服務資訊系統與重要資訊資產及作業的危害與損失。
----------------	--

● 隱私保護

台灣精銳因業務性質，需與大量國內外客戶接洽，管理大量客戶資料，客戶隱私是本公司十分重視的業務內容，亦是客戶對台灣精銳信任與忠誠度的一大指標。本公司謹慎運用顧客資料，2023 年並無因個資事件受主管機關裁罰事件，亦無任何顧客個資洩漏情事，若有顧客申訴案件，本公司皆積極回應顧客，持續加強人員教育訓練，以提升本公司服務品質。

本公司針對客戶隱私，設有專門之申訴窗口、定期進行客戶滿意度調查及建立嚴謹的隱私權防護措施等。在執行外部業務及內部行政作業時，有關個人資料之蒐集、處理及利用等活動，應符合機密性、完整性及可用性，以降低個人資料遭受不當揭露及外洩之風險，避免人格權受侵害，促進個人資料之合理利用。

未來本公司將朝向通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證的方向努力，針對資訊安全與客戶隱私提供更完善的保護。

● 資通安全管理

本公司已於 2023 年 7 月 28 日設置資安專責單位，設有資安主管一名及專責人員一名，負責資通安全管理事務，由資安主管帶領部門執行資通安全相關作業，建立安全及可信賴之資通系統，推動資通安全管理制度，以加強資通系統及網路安全。

本公司將資訊安全相關規範落實在內控管理辦法中，核決層級為董事長，透過每年定期檢視，向董事長與總經理陳報資安管理作業及成效，於成立至今已召開 2 次資安會議。另外，由稽核室每年進行包括資通安全檢查在內之資訊電腦化作業查核，以確保公司資訊安全內部控制之有效性。

本公司每年定期檢討資安政策，針對相關風險進行評估分析，將執行情形提報董事會，最近期提報日期為 2023 年 7 月 28 日，於會中報告有關資通安全管理之風險管理執行情形。2023 年度執行狀況良好，並無發生重大資安事件而遭受損失之情事。

● 資通安全政策

- 由專業人員負責處理有關資訊系統安全預防及危機處理相關事宜，以維護資訊系統安全。
- 建立電腦網路系統的安全控管機制，以確保網路傳輸資料的安全，保護連網作業，防止未經授權的系統存取，造成機密資料外洩。
- 跨公司之電腦網路系統，應特別加強網路安全管理，並且對內安裝防毒軟體，設置對外之網路防火牆，以防止電腦病毒、攻擊性之惡意軟體入侵，造成公司網路系統癱瘓。
- 依實際需求，實施資訊安全教育訓練，促使員工瞭解資訊安全的重要性，提高員工資訊安全意識，促其遵守資訊安全規範。

● 投入資通安全管理之資源

- 建立資訊機房，備有獨立空調，溫溼度監測系統及溫濕度異常主動通知，不斷電系統及連接戶外備用發電機，進出門禁管制及攝影系統監控。
- 防火牆最新軟體更新及維護，設立連線通訊管制規則，對外連線管理機制。
- 防毒軟體病毒碼更新及維護，統一定期發送最新病毒碼至所有電腦。
- 電子郵件服務主機建立，設置 SPAM 垃圾郵件及資安威脅過濾閘道系統。
- 電腦帳號，上網權限，外部存取權限管理機制。
- 全廠人員進出門禁管制系統，攝影監控系統。
- 2023 年度投入資訊安全維護金額共 1,070 千元。



- 本公司已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT) 共享資安情資，以強化企業資安聯防。
- 2023 年由資安主管及專責人員參加「上市上櫃資通安全管控指引」課程，進而深入瞭解相關法令及強化資通安全防護之管理機制，另外，公司每月定期以 E-mail 方式，提醒全體同仁資安應防範相關資訊，並針對 161 位新進人員進行資訊安全相關宣導。

2.3 永續供應鏈

重大主題：供應鏈永續管理	
本主題的重大原因	產品之品質、技術、交期及成本，不僅會受供應商夥伴的影響，且隨著全球永續供應鏈意識提升，下游客戶亦逐漸重視上游供應商的環境面、社會面（人與人權）及經濟面（公司治理）績效。
政策 / 策略	透過定期風險評估與鑑別，供應商可及早因應改善相關缺失，避免可能的危機發生，進一步達到永續供應鏈的強化。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 採購流程持續優化。 2. 評估供應商對環境衝擊。 ➤ 中長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 供應與品質穩定，維繫長期夥伴關係。 2. 敦促供應商持續降低溫室氣體排放量。
管理評量機制	參照 ISO 9001、14001、45001 管理系統，建立供應商需定期監督項目及量化績效，自訂「供應商管理辦法」慎選品質符合標準的供應商，每年依據「供應商管理辦法」對供應商進行稽核查訪。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2023 年並無因生產品質、延遲交貨等因素列入暫緩交易之供應商，亦無對環境有重大環境衝擊之供應商。 ➤ 未來隨著碳稅制度上路，本公司預計將逐步把原物料碳足跡相關規範納入採購契約。
預防或補救措施	每年藉由供應商評鑑及實地考察，確保其環境、社會及公司治理風險能被有效控制，同時提供供應商必要的輔導與協助，引導其改善相關績效，以善盡社會責任。

● 採購政策

台灣精銳已完成製程之垂直整合，具備上游金屬加工能力，故採購以金屬原物料為主，本公司盡可能向台灣在地廠商採購原物料，以降低原物料之碳足跡，優先選擇具備 ISO 管理系統及綠色採購認證（未使用衝突礦物等相關國際規範及環境有害之物質）之供應商，積極進行供應商管理，以防止、處理、補救或控制潛在負面的永續性影響。

下表為最近二年度主要供應商資料，其增減變動原因：進貨對象與金額之變化主要係依客戶訂單所需之生產規格進行採購，由於後疫情時代需求訂單和緩，故 2023 年較 2022 年採購之進貨金額減少。

單位：新台幣千元；%

項目	2022 年			2023 年		
	名稱(註)	金額	占全年度進貨淨額比率	名稱(註)	金額	占全年度進貨淨額比率
1	乙公司	86,178	13.31	乙公司	76,384	17.99
2	甲公司	131,110	20.25	甲公司	66,570	15.68
3	丙公司	76,534	11.82	丙公司	65,478	15.42
4	其他	353,680	54.62	其他	216,164	50.91
	進貨淨額	647,502	100.00	進貨淨額	424,596	100.00

註：列明最近二年度進貨總額百分之十以上之供應商名稱及其進貨金額與比例，但因契約約定不得揭露供應商名稱或交易對象為個人且非關係人者，得以代號為之。

● 供應鏈管理

本公司為落實永續經營的精神，期望與供應商建立長期穩定的合作關係，共同合作善盡社會責任，依據「供應商管理辦法」慎選品質符合標準的供應商，亦僅與遵循當地法令的供應商合作，於合約內載明本公司對供應商的要求及期待，內容包含嚴防環安衛風險、禁用童工、勞工管理、消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工基本權利情事、遵守基本人權、道德準則及誠信經營等面向。

針對衝突金屬議題，本公司已擬定「無衝突金屬宣告書」，拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物，參考 RBA (商業責任行為準則)，將盡本公司的最大努力詳實調查供應鏈，致力於確保物料之來源，同時要求本公司的供應商，亦需管理其上游供應商，必須共同遵循無衝突礦物的要求。



Declaration of Metal Conflict-Free

APEX DYNAMICS, INC. herein declare the metal Conflict-Free on products supplied to customers.

APEX DYNAMICS, INC. is taking and will take due diligence within our supply chain to assure "DRC Conflict-Free" for the Minerals are not derived from or sourced from mines in conflict areas of illegally taxed on trade routes, either of which are controlled by non-governmental military groups, or unlawful military factions.

Conflict Minerals Policy of APEX as following commitments:

1. Not to purchase conflict minerals from mines in the Conflict Regions.
2. Request suppliers to notify their upstream/downstream suppliers to follow Minerals Conflict-Free requirements.
3. Continuing our industry leadership and our efforts to source conflict-free minerals from the DRC where possible and agree to compliance with Electronic Industry Code of Conduct (EICC).

Supplier Company: APEX DYNAMICS, INC.

Date: MAY. 02, 2023

無衝突金屬宣告書

台灣精銳科技股份有限公司特此聲明所有提供給客戶之產品皆為無衝突金屬之產品；

台灣精銳科技股份有限公司亦正或將致力於詳實調查供應鏈確保這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團、由礦區開採或是藉非法走私途徑取得。

台灣精銳科技股份有限公司特此制定「衝突礦物政策」，而且使以下承諾：

1. 不購買從衝突地區來的衝突礦物。
2. 要求我們的供應商，需管理其上游及下游供應商，必須要遵循無衝突礦物的要求。
3. 盡我們的最大努力對物料來源，拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物並同意遵守EICC(電子行業行為準則)。

公司名稱：台灣精銳科技股份有限公司

日期：MAY. 02, 2023

APEX DYNAMICS, INC.

Signature: 

Dr.-Ing. Arthur Kuo

CEO & VP of APEX DYNAMICS, INC.



無衝突金屬宣告書

● 供應商評鑑

2023 年本公司共對 153 家廠商進行供應商評鑑，其中包含 148 家國內廠商以及 5 家國外廠商，評鑑平均分數達 88 分，評鑑內容包括「產品最終檢驗表提供、產品包裝保護」、「最近半年內交貨品質狀況」、「售後服務品質回饋或客戶抱怨」、「緊急採購單的處理能力」、「採購單的回覆情形是否符合要求」、「單據是否依本公司要求作標示」、「交期是否符合預交日期」、「交貨數量是否符合採購數量」、「零件替換 / 不良品交換配合度與速度」、「是否會有錯誤情形造成行政作業增加」等項目，2023 年並無因生產品質、延遲交貨等因素列入暫緩交易之供應商。

本公司定期透過廠商實地考察，確認供應商產品品質與勞動環境是否符合「供應商標準」，若無法達標之廠商，則要求限期改善、降低交易量或終止交易。為加強監督輔導改善措施，除了鼓勵協力廠商自主參與稽核行動，針對稽核狀況不佳者，亦給予必要輔導與協助，安排複核以確保廠商達標，2023 年共為 5 家供應商進行輔導改善，同意改善的供應商比率為 100%。

三、環境永續

3.1 氣候變遷因應

重大主題：氣候行動（營運風險管理、氣候變遷與溫室氣體）	
本主題的重大原因	極端氣候風險已成為全球關注焦點，因應氣候變遷，各國相繼推出淨零碳排政策及碳稅，將對企業營運成本造成影響。
政策 / 策略	<p>參考 TCFD 框架，持續彙整外部資訊，漸進式評估氣候相關風險與機會，以因應法規及經營環境之變化，納入環安政策如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 承諾持續改善與污染、健康促進、疾病預防與危害預防。 ➢ 承諾遵循環安法規。 ➢ 有效管制廢棄物、廢水、空污，及安衛事件。 ➢ 節約能資源使用、愛護地球。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 短期目標：建立氣候風險之鑑別、衡量與監控機制。 ➢ 中期目標：強化氣候相關風險指標之揭露，於風險胃納設定關鍵指標及訂定中期目標，強化風險管理三道防線。 ➢ 長期目標：持續進行指標與目標之管理及監控，將氣候風險考量納入其他風險管理機制中。
管理評量機制	由管理部分析全球永續脈動及執行永續專案，定期呈報董事長或總經理。
績效與調整	<p>管理部已初步評估氣候變遷風險與機會，配合相關法律及政策，規劃管理原則如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 參酌國內外最新氣候變遷科學研究、分析及情境推估。 ➢ 擬定逐步降低化石燃料依賴之中長期策略，訂定再生能源中長期目標，逐步落實環境永續願景。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 由管理審查委員會，每年回報氣候變遷相關風險管理指標。 ➢ 每年定期執行溫室氣體盤查，設定減量目標長期追蹤。

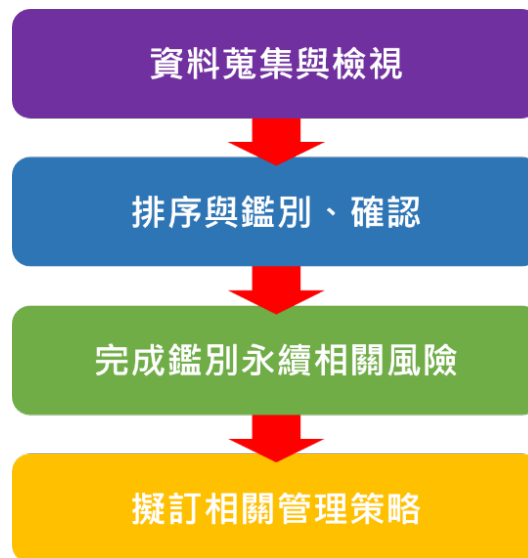


● 風險管理制度

本公司為強化公司治理，建立健全之風險管理機制，針對各項風險擬定風險管理政策，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制並落實執行，以有效辨識、衡量及控制，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍內。本公司「風險管理政策及程序」於2021年8月6日經董事會通過訂定，並於2023年4月28日經董事會通過修訂，相關資訊已於本公司網站之重要規章中揭露。

本公司董事會為風險管理之最高治理單位，授權總經理執行風險管理決策，於「風險管理政策及程序」明訂，風險管理推動與執行單位應彙整各單位所提供之風險資訊，定期出具風險管理相關報告，讓本公司審計委員會進行督導管理，並由董事會對風險管理運作情形進行監督。

本公司定期鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，由權責單位作為公司推動永續發展之單位，定期向審計委員會及董事會報告執行狀況，永續發展執行情形及成果，將可能產生的風險降至最低，提升營運正向契機，風險管理作業程序如下：



目前已鑑別之重大議題風險及因應方針，重點摘要如下：

管理面向	風險類型	因應方針
營運面	公司治理、信用商譽、經營策略、人力資源、法令規範	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 制訂公司營運策略，透過董事會決策營運方向。 ➢ 持續檢討、設定年度預算及業務績效等營運目標。 ➢ 建置適當的內部控制程序及制度，落實執行。 ➢ 建立法規鑑別及管理之系統性規範。 ➢ 定期執行內控自行評估，確保內控設計之有效及落實。
財務面	融資、投資、資貸、背保、衍生性商品交易及財務決策	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 制訂資金貸與他人及背書保證作業程序。 ➢ 制訂取得或處分資產處理程序。 ➢ 制訂融資及投資作業循環辦法。 ➢ 因應金融環境變化，持續調整資金配置。 ➢ 掌握國際匯市走勢，以適度調控外幣部位。
作業面	資安、內控有效、物料供應、職業安全衛生、舞弊	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 持續修正既有職業安全衛生管理辦法與規章制度。 ➢ 教育訓練與宣導提升員工對安全衛生的認知與能力。 ➢ 現場各級主管經常性檢視員工及協力廠人員之行為與作業環境監測。 ➢ 制訂資通安全政策及管理方案，落實執行。 ➢ 分散進貨廠商及銷貨對象降低集中風險。
環境面	氣候變遷、環境污染、天災、重大外部危害	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 訂定用水及用電之管理程序，包含全廠階段限水及供水中斷管理規定、緊急供電優先順序作業標準。 ➢ 通過 ISO14001 認證，針對環境議題定期管控。 ➢ 定期執行溫室氣體盤查，設定減量目標長期追蹤。 ➢ 定期災防演練及財產保險，以降低災害之營運衝擊。

本公司每年至少一次向董事會提報執行情形，針對營運、財務、作業及環境等相關風險辨識議題進行評估分析，最近期提報日期為 2023 年 7 月 28 日。另外，稽核單位如發現異常時，需立即通報相關權責主管，並追蹤後續處理情形，以確保異常事項已落實處理完成，必要時應專案提報審計委員會以落實風險督導管理。

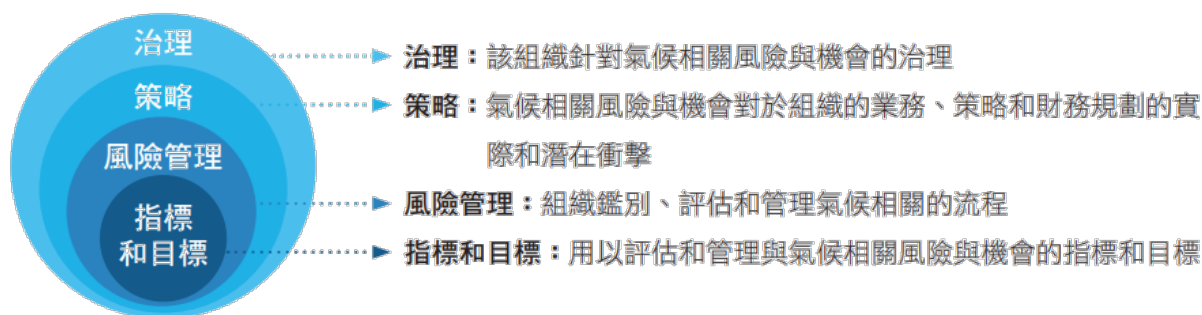
● 氣候管理組織

台灣精銳由董事長作為公司永續相關議題的最高負責人，包括推動氣候行動議題管理及核示氣候變遷因應策略，每年亦定期將管理成果呈報董事會。因應氣候議題重要性提升，2022 年起改為每季呈報董事會。

公司由環安室主管分析全球永續脈動及執行永續專案向董事長呈報，透過環安室進行橫向跨部會協調與合作，將永續策略與氣候行動議題落實在產品、營運及價值鏈管理上，同時也將「永續發展」列入公司營運指標之一，定期回報氣候變遷相關風險管理指標。

● 導入 TCFD

為進一步掌握氣候變遷對本公司營運之影響性，本公司參考國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board) 發布之「氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」的四項核心要素，欲逐步建立有效的氣候治理框架，將營運需面臨的衝擊納入公司治理項目，成為台灣精銳整體 ESG 管理能力與績效的一環。



在高階主管支持下，本公司依據 TCFD 架構執行氣候相關風險與機會之鑑別，積極研擬氣候變遷調適方案，希望降低因氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。目前管理部已初步評估本公司之氣候相關風險與機會，未來將持續整合公司內外部資訊，逐年完善風險與機會之因應措施。

類別	項目	影響
風險	政策和法規	強化排放量報導義務，國內外對現有產品與服務的要求及監管。
	市場	增加減碳設備建置成本；增加再生能源購買成本。
	立即性/實體	極端天氣事件的嚴重性和頻率增加。
機會	資源使用效率	提高生產及能資源使用效率，除可降低組織中長期營運成本，更可達到減碳目的；組織可藉由技術創新而轉型，包含推動循環經濟等方案。
	能源來源	為達到全球減碳目標，轉型使用低碳的替代能源已為國際趨勢，過去五年全球於再生能源裝置的投資已超越石化燃料，後續將可能為轉型使用低碳能源之組織，節省能源成本。
	產品和服務	開發創新低碳產品或服務，可提升公司競爭地位，更可改變客戶與供應商偏好，如：產品標籤或行銷手法，強調產品或服務的碳足跡及減碳績效等。
	市場	消費市場積極尋求低碳經濟的合作，新市場主要以低耗能低碳設備為主，透過善用公部門獎勵或投入基礎設施等方式，獲得新市場機會。

3.2 綠色生產

重大主題：能資源管理（能源管理、水與放流水）	
本主題的重大原因	能資源的使用效率，不僅攸關公司的營運成本，若能有效提升能資源使用效率，將可增強企業營運韌性，以因應極端氣候帶來的風險，同時降低碳稅衝擊。
政策 / 策略	遵守環保相關法規要求，持續改善用水、用電效率，降低生產成本。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 以 2021 為基準年，設定短期目標：2025 年短期減排 1%、中期目標：2030 年中期減排 3%、長期目標：2050 年長期減排 5%。 ➤ 以 2021 為基準年，設定每年減少用水量 1% 為目標。
管理評量機制	依 ISO14001 管理審查程序，每年皆針對能源、用水及廢水進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	能源強度較 2022 年上升 0.45%；其原因為 2023 員工相對 2022 年人數減少 20 人。溫室氣體排放強度較 2022 年減少 1.56%；用水密度較 2022 年相同。
預防或補救措施	由管理部統整後，擬定減量策略，並每季回報相關指標。

3.2.1 能管與碳排

本公司響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施，藉由優化能源管理 E 化系統平台，落實能源全面盤查，確認每項設備的能耗都達到最佳化，期望後續透過能源管理，能發掘更多精進節能減碳的機會。

類別	內容
節能改善方案具體成效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2023 年度投資 193.6 千元，將 22 盞 228W 燈具，改成為 150W LED 燈具，每年可省 14,929 度電。 2. 2023 年度投資 600 千元，購買鐵屑撕碎機，減少鐵屑體積 50%，每週減少 2 趟清運，每次清運距離 20 公里，每年可減少使用柴油 1,066.67 公升。 3. 2023 年度投資 3,150 千元，購買塑膠再製機，每年可再製 3.18 公噸塑膠。 4. 2023 年度大型通風設備 40HP 改成 1.5HP 負壓扇*3 台，每年可節省電力 159,010 度。 5. 2023 年度二廠 2 台 7.5HP 空調箱從 60HZ 降頻至 40HZ，每年可節省電力 60,790 度。 6. 2023 年度將 7.5HP 馬達為 IE1 型其效率為 87%，更換為 IE3 型其效率為 91.7%，共節能 2,629 度電量。 7. 使用電子發票，以減少紙張使用和郵件遞送碳足跡。 8. 進行中央空調管理、使用省電照明等措施，推動隨手關燈，達成節約用電。

本公司主要能源來自電力及天然氣，統計最近三年能源使用量如下：

定量指標	單位	2021年	2022年	2023年
電力使用量	度/年	21,462,440	23,362,000	22,912,200
	MJ	77,264,784	84,103,200	82,483,920
汽油使用量	L/年	475.6	787.5	470.69
	MJ	15,521.3	25,700.22	15,361.06
柴油使用量	L/年	8,366	8,972	7,601.18
	MJ	294,028.09	315,326.32	267,148.03
天然氣(LNG)使用量	m ³	214,494	226,954	212,625
	MJ	7,179,543.17	7,596,604.29	7,116,984
能源總用量	GJ	84,753.88	92,040.83	89,883.41
組織特定度量值	員工總數	653	718	698
能源強度	GJ/人	129.79	128.19	128.77

註：轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；1 kcal=4.184 KJ；KJ=千焦耳；MJ=兆焦耳；GJ=千兆焦耳

為響應政府推動再生能源政策，本公司積極設置太陽光電裝置，除了一廠建置的 499.1 瓩太陽能發電系統，並於 2021 年完成三廠廠房之 728 瓩太陽能發電系統，使得本公司 2022 年之太陽光電裝置共設置 1227.1 瓩，後續將評估二廠是否設置太陽能發電系統，進而降低溫室氣體排放量。

本公司每年均自主進行溫室氣體盤查，定期提報給中科管理局備查，近三年統計情形如下表，未來本公司將視氣候變遷風險評估及策略規劃，以 2021 年為基準年，設定短期目標：2025 年短期減排 1%、中期目標：2030 年中期減排 3%、長期目標：2050 年長期減排 5%。

定量指標	單位	2021年	2022年	2023年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	36	46	83
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	10,924	11,891	11,341
總排放量=範疇一+範疇二	公噸 CO ₂ e	10,960	11,937	11,424
組織特定度量值	員工總數(人)	653	718	698
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e / 人	16.78	16.63	16.37

3.2.2 水資源管理

本公司營運所在地點位於中部科學園區，其水資源風險為中低風險，自來水供水來源主要取自鯉魚潭水庫，本公司長年關注水資源節約議題，從全面落實日常生活用水，到改善製程耗水量，積極將可利用之水資源發揮更大效益。

年 度	2021 年	2022 年	2023 年
取水量(千度)	78	82	77
排水量(千度)	37	35	33
耗水量(千度)	41	47	44
組織特定度量值(員工人數)	653	718	698
用水密度(千度/人)	0.12	0.11	0.11

註：三廠水費於 2021 年 3 月開始計算

因應客戶需求及公司的長期經營策略，本公司三廠水污染防治許可證於 2021 年 7 月取得中部科學園區管理局核准，於 2022 年正式量產，2023 年較 2022 年之用水量減少，主要為製程用水效益提升。三廠則因開始量產，用水量上升，產能優化，用水密度相同；廢水總量則因生產排程優化，減少廢水排放量。

各 營 運 據 點 廢 水 排 放 量 (單位：m ³)			
營 運 據 點	2021 年	2022 年	2023 年
總 公 司	34,312	30,881	29,328
二 廠	2,171	3,122	2,715
三 廠	859	543	997
總 計	37,342	34,546	33,040

註：一廠、三廠廢水排放量包含生活污水及製程廢水；二廠僅排放生活污水。

本公司各廠區均依法令規定取得水污染防治許可證，並納管至園區污水下水道，經污水廠處理後統一排放，定期進行廢污水採樣檢測，監測數值均遠低於排放標準，2023 年未發生洩漏或環境污染之情事。

檢 測 項 目	2021 年		2022 年		2023 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值(ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值(ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值(ppm)
BOD	300.000	9.067	300.000	12.083	300.000	8.383
COD	500.000	42.300	500.000	36.267	500.000	23.067
SS	300.000	9.150	300.000	8.850	300.000	7.367

註：一廠、三廠檢測值為製程廢水；二廠無製程廢水，其檢測值為生活污水

3.3 污染防治

本公司營運據點皆在中部科學園區內，附近並無環境保護區或其它高生物多樣性價值的環境，營業活動並不會對當地生態或社區產生衝擊，公司日常運作均依循環保相關法令規定，且已取得 ISO14001 (環境管理系統) 驗證。

為防範災害或污染事件發生，本公司已建立緊急應變機制及通報系統，可於第一時間聯繫中科管理局、污水廠、環保局、鄰近工廠、消防隊，近年並無發生嚴重洩漏或其他因違反環境相關法規而遭罰款之事件。

● 廢棄物管理

本公司之減速機產線已整合上游金屬加工製程，精密齒輪、齒排及零部件均為自製，故使用之原物料主要為鋼 / 鋁棒 (可再生) 及金屬切削液 (不可再生)，在 CNC 工具母機加工過程中產生的廢棄物為廢油混合物 (60.61%)、廢木材 (16.33%)、無機性污泥 (15.10%)、其餘廢棄物 (7.96%)。

製程產出之廢鑄砂與廢木材，依「廢棄物清理法」及再利用相關規定，採資源回收方式處理，而廢酸洗液 (有害事業廢棄物) 與其他一般事業廢棄物，則由第三方合格清運公司運至經濟部輔導之事業廢棄物綜合處理中心，或合格之甲乙級公民營廢棄物處理機構處理。清運公司設有 GPS 定位系統，可確保本公司廢棄物最終被合法、妥善清理。

單位：公噸

2023 年 廢 棄 物 統 計 表			
廢棄物組成成分 項 目	有害 / 非有害	離 場	
		廢棄物的產生	處 理 方 式
廢 布	非 有 害	0.13	焚化(含能源回收)
無機性污泥	非 有 害	37.69	其他處置作業
廢油混合物	非 有 害	151.24	其他處置作業
廢 鑄 砂	非 有 害	6.37	再 生 利 用
廢 木 材	非 有 害	40.76	再 生 利 用
廢紙混合物	非 有 害	0.04	焚化(含能源回收)
廢酸洗液	有 害	13.31	其他處置作業

● 空污管理

因金屬加工製程包含表面處理，會使用到鍋爐設備（燃燒天然氣），本公司依法已取得固定污染源操作許可，採用最佳可行控制技術（BACT）執行污染防治作業，按規定向主管機關辦理申報排放量，近年來平均監測值均遠低於排放標準。2023 年主管機關變更固定污染源操作許可證，到期前提供 1 年檢測空氣污染物報告申請展延。

另外，本公司製程冷卻設備及空調設備均為環保冷媒，故無發生 CFC-11 或 R22 等破壞臭氧層物質逸散之情事。

檢 測 項 目	2021 年	2022 年	2023 年
	排 放 量	排 放 量	排 放 量
粒 狀 污 染 物 TSP(mg/m ³)	低於法規排放標準 50%	低於法規排放標準 50%	固定污染源操作許可 證到期前一年再檢驗
氮 氧 化 物 NOx(ppm)	低於法規排放標準 50%	低於法規排放標準 50%	固定污染源操作許可 證到期前一年再檢驗



四、社會共融

4.1 職場平權

重大主題：人權政策	
本主題的重大原因	恪守政府勞動及人權相關法令，保障員工的人權，是公司營運的基本承諾；而建立平權、平等且令人安心之多元工作環境，不僅可減緩營運中的人權風險，更是公司實踐社會責任的表現。
政策 / 策略	響應聯合國人權宣言之核心精神，辦理新人教育訓練及性別平等與人權相關教育訓練；關鍵供應商的稽核，實施人權盡職調查，執行預防及減緩措施，完善人權管理。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none">➢ 短期目標：訂定反歧視、反騷擾、性別平等政策聲明並公告。➢ 中期目標：設置人權管理委員會。➢ 長期目標：建立緩解人權風險及追蹤補救措施的全面機制，以確保公司遵守人權標準。
管理評量機制	由管理部監督，評估政策文件之閱讀率，確保同仁能充分理解公司對員工權益的保護與承諾；由採購單位實施供應商稽核，定期鑑別供應商潛在之人權風險。
績效與調整	本公司及供應商 2023 年並無發生使用童工、強迫勞動、侵害原住民權益、職場歧視或其他人權相關事件，並透過定期稽核持續監控有無相關情事發生。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none">➢ 本公司各廠區皆設置董事長意見箱，並於公司網站設置利害關係人聯絡窗口，做為申訴管道。➢ 每年依 ISO45001 內部管理審查辦法，進行 PDCA 之有效性評估，持續精進矯正與預防再發管理程序。

● 建立平等職場

本公司堅定支持《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等相關國際人權公約所強調的核心價值，致力營造以「平等對待」為原則的友善職場環境，承諾不會因員工的性別、種族、國籍、宗教、年齡、身體殘疾、政治立場、婚姻狀況等差異，而影響他們在聘僱、薪酬、升遷機會等方面的平等待遇，且全體員工皆受過人權政策及課程之訓練，以確保政策之有效實施。



本公司保全系統部分為自聘、部分委由專業保全機構處理，自聘及約聘保全人員皆依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員每年接受相關專業訓練，課程內容包括人權教育、防災防救、保全相關執勤實務等訓練，2023 年保全人員接受人權政策或程序之訓練比例為 100%。

台灣精銳及供應商嚴格遵守中華民國的《勞動基準法》、《就業服務法》、《兩性平等工作法》等相關法規規定，2023 年未發生使用童工、強迫勞動、侵害原住民權益、職場歧視或其他人權相關事件。

● 減少勞動風險

為保障員工之生活品質，本公司積極控管超時工作與加班的風險，確保服務客戶的高峰時間，都在勞動相關法規所規定之時間範圍內，持續舉行公司勞資會議，以確保勞工之權益得到適當之關注和保護。

2023 年本公司及供應商均未曾發生強迫員工超時工作或加班之情形，且定期針對供應商施行稽核，要求其遵守行為準則，全面禁止任何形式的強迫或強制勞動。若發現供應鏈有強迫勞動的行為，本公司將採取以下措施進行改善：

- 本公司必須針對強迫勞動問題展開調查。
- 本公司會與供應商的管理階層進行溝通，蒐集相關資料。
- 當本公司確認該供應商涉及不當僱用販賣人口、奴役或以任何型式強迫勞動時，將與專家組織與主管當局合作，確保員工安全，提供必要之財務支援。
- 本公司之管理部主管，將立即通知相關的業務單位高層主管，共同商討應對措施。
- 本公司已簽訂採購契約或合作契約，均納入共同推動企業社會責任條款，其中強調工作者之結社自由及團體協商權利，若有違反對社會造成顯著影響者，本公司將保留隨時終止或解除契約的權利，以防止強迫勞動風險存在。

● 勞資互動

本公司雖無成立工會，但員工權益均受勞動相關法令保障，當面臨營運重大變化需要調整員工人數時，本公司遵循《勞動基準法》之規定，提前至少 10 至 30 天通知員工終止勞動契約，確保遵守法定預告期的要求。

為了促進勞資關係和諧，於公司內部網頁設置員工意見箱等多重溝通管道，依據《勞動基準法》第 83 條規定定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，本公司於 2023 年共召開 4 次勞資會議，瞭解並回應員工需求及期許。



● 育嬰留停

台灣精銳遵循《性別平等工作法》規定，任職滿六個月之員工，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。育嬰留職停薪期間不可少於六個月，最長不得超過兩年。員工育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任原單位及職務，協助同仁瞭解公司的最新狀況。2023 年育嬰留停留任率為 100%，最近三年育嬰留停狀況如下表所示：

年 度	2021 年			2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度實際申請育嬰留停人數 B	2	1	3	3	1	4	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	2	1	3	3	1	4	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	2	1	3	3	0	3	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	0	1	2	1	3	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	1	0	1	2	1	3	1	0	1
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	100	100	100	100	0	75	0	0	0
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	100	0	100	100	100	100	100	0	100

註：1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

2. 2023 年留任人數=2022 年實際復職人員且 2023/12/31 仍在職人數。

3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。

4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

4.2 人才吸引與留任

台灣精銳秉持著以人為本的精神，將人才視為本公司最珍視的重要夥伴及永續經營的命脈，遵循《勞動基準法》規定，訂定「新進人員任用辦法」及「薪資管理辦法」，以專業才能、工作經驗為聘雇考量，適才適用，不因性別、星座、血型、種族、國籍、宗教、年齡、身體殘疾、政治立場、婚姻狀況和工會社團等差異，而影響其聘僱、薪酬、升遷機會等。

近年具備機械專業領域之女性逐年增加，台灣精銳歡迎女性機械專業人才加入，戮力打造兩性平權、多元文化融合、跨世代組成的友善職場環境，以開放包容的心態，接納且尊重員工間差異、共同學習，提升團隊凝聚力，成為本公司不斷前進的原動力。

4.2.1 人力資源概況

本公司主要業務內容為減速機等機械傳動零組件之研發、製造及銷售，員工以製造生產為主，故男性員工比例遠高於女性員工。

員工人數				
地區 / 類型		女性	男性	總數
台灣	員工數	71	627	698
	全職員工數	71	627	698
	兼職員工數	0	0	0

截至 2023 年年底，台灣精銳全職員工人數共 698 人，男性員工為 627 人 (90%)、女性員工 71 人 (10%)，其中擔任經理級以上之高階管理階層 100% 為台灣居民。最近三年員工職別及年齡如下：

年度		2021 年	2022 年	2023 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	2	2	2
		51 歲以上	3	3	2
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	1	1	1
主管人員總計		7	7	6	
非主管人員	男性	30 歲以下	155	202	184
		31-50 歲	404	410	402
		51 歲以上	24	27	37
	女性	30 歲以下	8	11	8
		31-50 歲	46	53	53
		51 歲以上	9	8	8
非主管人員總計		646	711	692	
正職人員總計		653	718	698	

註：主管人員為經理及以上高階管理階層。

● 多元族群聘用

本公司以實際行動保障少數與弱勢群體之平等就業權益，2023 年聘用少數及弱勢群體員工人數為 234 人（占總員工人數之 34%），相較於 2022 年人數為 228 人（占總員工人數之 35%）呈上升趨勢，最近三年少數或弱勢群體員工分布聘用狀況如下表所示：

年 度		2021 年	2022 年	2023 年	
項目 / 性別	年 齡	人 數	人 數	人 數	
少 數 或 弱 勢 群 體	男 性	30 歲以下	78	131	136
		31-50 歲	62	98	95
		51 歲以上	1	1	0
	女 性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	2	1	2
		51 歲以上	0	1	0

註：少數或弱勢群體篩選對象為身心障礙、外籍員工、65 歲以上

此外，本公司另有委外人力，包含保全、園藝、資源回收及團膳人員，2023 年共計 14 人，與前一年度相較人數無顯著波動。

● 人員流動

2023 年全體員工新進率為 19.05%，本公司未來於人才招募，將持續推動多元化員工激勵制度，除了可留住現有人才外，亦可吸引更多優秀人才加入公司行列，進而強化公司競爭力。最近三年新進員工人數如下：

年 度	2021 年				2022 年				2023 年			
	男 性		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性	
項 目	人 數	新 進 率%	人 數	新 進 率%	人 數	新 進 率%	人 數	新 進 率%	人 數	新 進 率%	人 數	新 進 率%
30 歲以下	83	12.71	6	0.09	116	16.15	9	1.25	55	7.88	2	0.02
31-50 歲	84	12.86	9	1.38	106	14.76	22	3.06	68	9.74	5	0.07
51 歲以上	7	1.07	3	0.05	14	1.95	1	0.01	3	0.04	0	0.00
新 進 人 數	192				268				133			
總 人 數	653				718				698			
總 新 進 率	29.40 %				37.33 %				19.05 %			

註：1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

2023 年總離職率為 22.64%，本公司持續努力留住人才以降低離職率，將加強員工各項福利措施、進修、退休與獎酬制度，重視勞資雙方間之協議與各項員工之權益，運用完善之員工升遷制度，以降低員工之流動率。最近三年離職員工人數如下：

年 度	2021 年				2022 年				2023 年			
	男 性		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性	
項 目	人 數	離職 率%	人 數	離職 率%	人 數	離職 率%	人 數	離職 率%	人 數	離職 率%	人 數	離職 率%
30 歲以下	96	14.70	3	0.46	49	6.82	6	0.84	51	7.31	3	0.43
31-50 歲	112	17.15	10	1.53	114	15.88	17	2.37	93	13.32	7	1.00
51 歲以上	6	0.92	1	0.15	14	1.95	3	0.42	4	0.57	0	0.00
離職人數	228				203				158			
總 人 數	653				718				698			
總離職率	34.92 %				28.27 %				22.64 %			

- 註：1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
 2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
 3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

4.2.2 薪酬與福利

● 薪酬制度

為吸引及留任優秀人才，本公司每年皆進行薪資市場調查，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，依據員工之專業知識、技術及個人績效表現，以核定其薪資調整水準，使同仁的工作表現能適切反映在個人薪酬上。

公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
11.45 %	1.54 %

- 註：1. 董事長不算薪酬最高之個人。
 2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
 3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

本公司之薪酬標準，不因性別而有所調整，統計男女之薪酬比有明顯差異，主要是年資經驗、專業知識技術、職務層級等因素所致。

單位：人；新台幣元；%

各職別 薪酬比例	人數		總年薪		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
主管人員	2	4	3,142,395	14,327,858	0.44	1.00
非主管人員	70	622	35,493,375	358,907,785	0.89	1.00
直接人員	22	511	10,227,969	270,147,980	0.87	1.00
間接人員	49	116	28,407,801	103,087,663	0.65	1.00

註：1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。

2. 本公司為機械加工產業,因加工過程中需要接觸切削油與搬重,因此,男女比率差異較大。

● 福利措施

台灣精銳成立「職工福利委員會」，以謀求員工幸福與公司之發展為宗旨，依循員工需求，訂定各項補助標準及辦理多樣化之員工活動，辦理多次活動，透過落實對員工的照顧，做為企業永續發展之基石。



基本權益	說 明
投保保險	所有員工自到職日起，即參加勞工保險及全民健康保險，其各項給付均依法辦理。
休假制度	所有員工休假(特休假、產假、事病假)及例假日依《勞動基準法》辦理。
職工福利委員會	依法成立「職工福利委員會」，有效運作公司福利事宜、辦理各項員工福利活動。

福利項目	說 明
年節獎金	依公司年度營運表現與個人績效，以確實獎酬公平分配，共享經營成果。
生活福利	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 各職缺都有標準之敘薪基準，以工作能力、經驗等整體考核為核薪重點。 ➢ 促進部門情誼交流，提供部門同仁聚餐經費補助。 ➢ 免費提供健康營養午餐與晚餐。 ➢ 結婚 / 喪葬 / 生育 / 住院慰問補助及三節禮品或禮券；同仁生日提供生日禮卷。 ➢ 每年舉辦員工旅遊活動(國內外行程)，同仁可自行組團，選擇旅遊地點，鼓勵員工攜眷參加。 ➢ 免費汽機車停車位。 ➢ 定期提供日月千禧酒店折扣。 ➢ 員工特惠商店購物折扣。
健康促進	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 定期安排廠醫提供臨廠健康服務。 ➢ 每年舉辦優於勞動法規之員工健康檢查，定期關心同仁健康狀況。 ➢ 促進員工身心健康，鼓勵同仁使用免費健身房，交流情誼及調劑身心。 ➢ 母性健康保護及哺乳室設置。



● 退休制度

台灣精銳為安定員工退休後的生活，退休申請及給付標準已依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等規定辦理。本公司適用勞動基準法退休金給予標準《舊制退休金》之員工，已於 2014 年 02 月 14 日（公文函信勞給字第 1035002213）結清舊制年資及台灣銀行退休金準備金帳戶。

2005 年 7 月 1 日起併行採用政府新制退休辦法，由公司每月依員工薪資總所得，提撥 6%至員工個人退休金專戶；如有自願提繳退休金者，則依員工自願提繳率，自每月薪資中代扣繳至員工個人退休金專戶。

4.3 人才培訓與發展

● 人才培訓策略

台灣精銳秉持員工是公司最重要之資產理念，將人才培育視為公司重要的課題之一，且企業永續經營之關鍵在於員工能夠不斷學習成長，人才培育策略即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此，本公司提供豐富之實體、任務指派、調職 / 輪調等職務歷練，透過資深員工引導，以貼近員工工作與生活，依個人所需的方式選擇，以助於工作績效提升，精進員工自我價值。

統整人才需求結果和公司未來發展，經由單位主管評估與審核，其能力表現和潛力，來制定發展計畫。為了讓人才培育策略成功，先從日常實務工作為優先，鼓勵同仁不斷提升自己的專業知識和技能，建立職業發展途徑和晉升制度，提供相關培訓及內部晉升和跨部門轉移的機會，進一步促使公司目標融入個人生涯規劃中，讓員工得以在組織內部發展和成長，以助於留住優秀的人才。

台灣精銳著重培養誠信、負責、創新與合作的工作氛圍，以吸引和留住優秀的人才。秉持與員工共享經營成果及照顧員工之理念，訂定相關規範與福利措施。

每季依據公司整體營運、團隊與個人績效表現下，設計獎酬激勵方案，與員工共享獲利盈餘，以達人才吸引、留置、激勵與培育優質人才之目的。透過公司人才管理制度，定期檢視員工的績效和回饋，並以此為人才培育策略的基礎，建立符合公司特性的人才培育體系，提升管理人才的能力，培養企業新血，才能不斷隨著公司成長。



● 教育訓練

本公司非常重視員工的教育和培訓，為了確保員工擁有必要的知識、技能和態度，公司提供多種內部課程和培訓計畫，為確保培訓計畫之成功實施，公司制定「教育訓練管理辦法」，包括：內部訓練和外部訓練計畫。這些計畫會根據各部門之需求和職能來調整，確保員工能夠擁有所需的知識和技能。此外，公司也積極培育內部專業講師，以充實內部培訓資源，讓培訓更具深度及專業性。希望透過培訓和教育計畫有助於提高員工的能力，促進公司的永續發展，針對不同階層和部門的需求訓練內容如下：

課 程	說 明
新進人員	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 公司制度規章說明： 由管理部專人引導進行教育訓練，其內包括對公司治理、文化與價值觀、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、組織制度、資安與防範內線交易等、工作職掌與實務操作說明等介紹，以確保瞭解公司的運作方式和遵守相關規定。 ➤ 資深員工教導： 資深員工帶領協助適應工作環境與學習工作相關技能。 ➤ 職業安全衛生教育訓練： 公司非常關注員工的安全和健康，因此提供相關的安全衛生培訓，確保員工在工作場所安全工作。
在職人員	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 專業技能訓練： 為了有系統培育專業人才，依各部門需求，由各部門主管、管理人員、技術人員擔任專業講師，透過多元訓練、知識傳承、工作輪調等多元培訓，培養知識與技術，提升工作品質及績效。除內部訓練課程外，也可以申請外訓課程，擁有多元化的進修選擇。 ➤ 主管及相關管理技能訓練： 依管理人員階層別及其所需具備的管理職能，區分中階主管訓練及高階主管訓練，包括：自我探索人際溝通、問題分析與解決技巧、績效管理、領導力等課程，及管理實務經驗分享。 ➤ 環安衛相關訓練： 為確保公司的環境安全和健康，公司提供相關的環安衛訓練，以提高員工對這些議題的認識和應對能力。

2023 年本公司依年度訓練計畫，開辦各項業務教育訓練，本年度員工總訓練時數達 2,080 小時，受訓費用共投入 83,700 元，未來將持續開辦多樣化教育訓練，提升公司人員專業能力與厚實導入新產品所需專業技術。

2023 年本公司受訓時數及受訓費用如下：

單位：人；小時；新台幣元

項 目	主管人員		非主管人員		直接人員		間接人員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
總 人 數	4	2	623	69	511	22	116	49
受 訓 總 時 數	58	29	1,814	179	1,264	66	608	142
平均受訓時數	14.5	14.5	2.9	2.6	2.5	3.0	5.2	2.9
受 訓 費 用	3,500	14,600	59,000	6,600	24,400	0	38,100	21,200

註：1. (主管人員總人數+非主管人員總人數) = 營運據點總人數。
2. (直接人員總人數+間接人員總人數) = 營運據點總人數。

● 績效考核制度

為兼顧公平性與員工發展，台灣精銳制定全面、多元之績效評估制度，對員工績效考核及獎懲，訂有全體員工適用之「員工績效考核管理辦法」、「員工獎懲辦法」，以確保每個員工的績效，都能與公司的整體目標保持一致。

2023 年員工接受考核比例 100%，範圍涵蓋所有員工 (不含新進人員)，為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓機制上除專業能力及公司治理相關課程外，配合公司長期營運發展之需要，透過新進人員及在職人員訓練等多元培訓，培養授予適當之經營管理知識與技術，並設計不同訓練計畫，包含個人職能發展及管理訓練體系等專業知識提升，以輔助員工具備達成績效目標應備之職能。

另外，公司每年執行一次經理人績效考核及每季員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，瞭解員工應加強改進之處及其個人期望，以考核結果做為員工晉升之參考依據。

單位：%

項 目	主管人員	非主管人員	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

註：到職未滿 3 個月之新進同仁不列入考核。

4.4 員工安全與健康

台灣精銳致力營造安全健康的工作環境，確保勞工的安全及身心健康。本公司遵守所有相關法規和標準，以「零事故、零傷害」為目標，遵循並導入相關國際職業安全衛生系統及標準，持續改善工作場所的安全性，施行教育訓練與宣導，確保勞工瞭解和掌握必要的安全知識和技能。

重大主題：職業安全衛生	
本主題的重大原因	員工為公司寶貴且重要之資產，建構最佳安全、健康之職場，是本公司首要義務與承諾，落實職業安全衛生管理系統之精神與執行，確保員工工作時安全無虞。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 成立「職業安全衛生委員會」定期審議、檢討改善各項環境安全衛生事項，打造安全、安心的工作環境，於 2022 年取得 ISO 45001 認證。 ➢ 落實機械使用、員工工作環境之安全性；定期辦理職業安全衛生安教育訓練和宣導，提升員工對職業安全衛生的認知與應變能力。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 無重大事故及職業傷害 2. 失能傷害嚴重率(SR) ≤ 3.6 以及失能傷害頻率(FR) ≤ 1.5。 ➢ 中期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 維持無重大事故及職業傷害之目標 2. 失能傷害嚴重率(SR) ≤ 3.4 以及失能傷害頻率(FR) ≤ 1.2。 ➢ 長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 維持無重大事故及職業傷害之目標 2. 失能傷害嚴重率(SR) ≤ 3.0 以及失能傷害頻率(FR) ≤ 1.0。
管理評量機制	「職業安全委員會」每三個月開會一次，定期審議各項環境安全衛生提案事項。除了討論廠區環安衛事項、近三個月的環境安全衛生執行事項檢討改善外，每年統計職業災害人數及比例，調查職業災害發生原因，針對相關危害因子進行改善及宣導。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 2023 年並無發生嚴重職安事件。 ➢ 2010 年取得 OHSAS 18001 認證。 ➢ 2022 年取得 ISO 45001 認證。
預防或補救措施	針對相關風險因子進行改善及宣導，以提高員工之風險意識，每年定期舉行職業安全衛生管理審查。檢視職業安全衛生目標之實施成效，制定下一年職業安全衛生目標及策略，持續改善及精進不良之作業環境。



4.4.1 安全作業環境

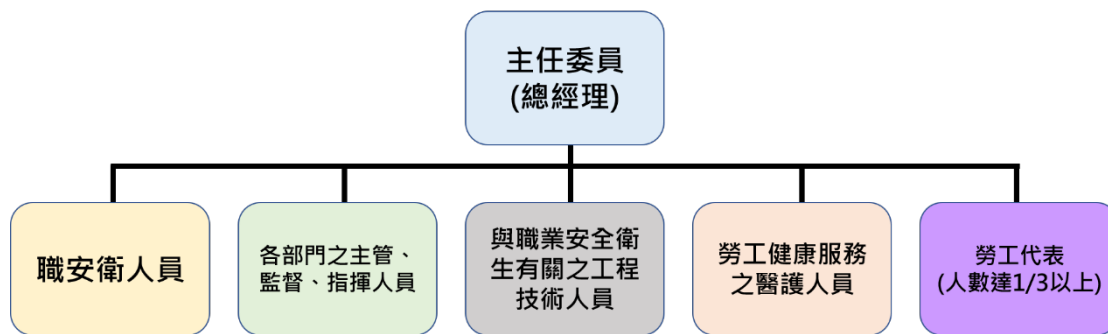
● 職場健康安全

為了有效管控廠區職業安全衛生風險，提升工作者安全且健康之工作環境，本公司建置職業安全衛生管理系統，於2022年取得ISO 45001：2018認證，其管理系統範圍包含受雇勞工及非員工工作者；在活動及工作場所部分，則包含事業單位內之作業場所及從事公司作業之廠外區域工作者，例如：運送公司貨物之司機。

● 職業安全衛生委員會

台灣精銳依法設置「職業安全衛生委員會」，委員共十八人，由總經理擔任為主任委員，綜理會務，其中勞工代表六人，比例達三分之一，委員任期為二年。「職業安全衛生委員會」每三個月開會一次，定期審議作業環境監測實施結果、機具防護、教育訓練、健康促進成果等各項環境安全衛生提案事項。會議中除了討論廠區環安衛事項外，亦針對近三個月的環境安全衛生執行事項提出檢討改善，及研討未來環安衛計畫目標，藉由勞資方代表之討論促使公司的環境安全衛生管理更為完善。

職業安全衛生委員會組織圖

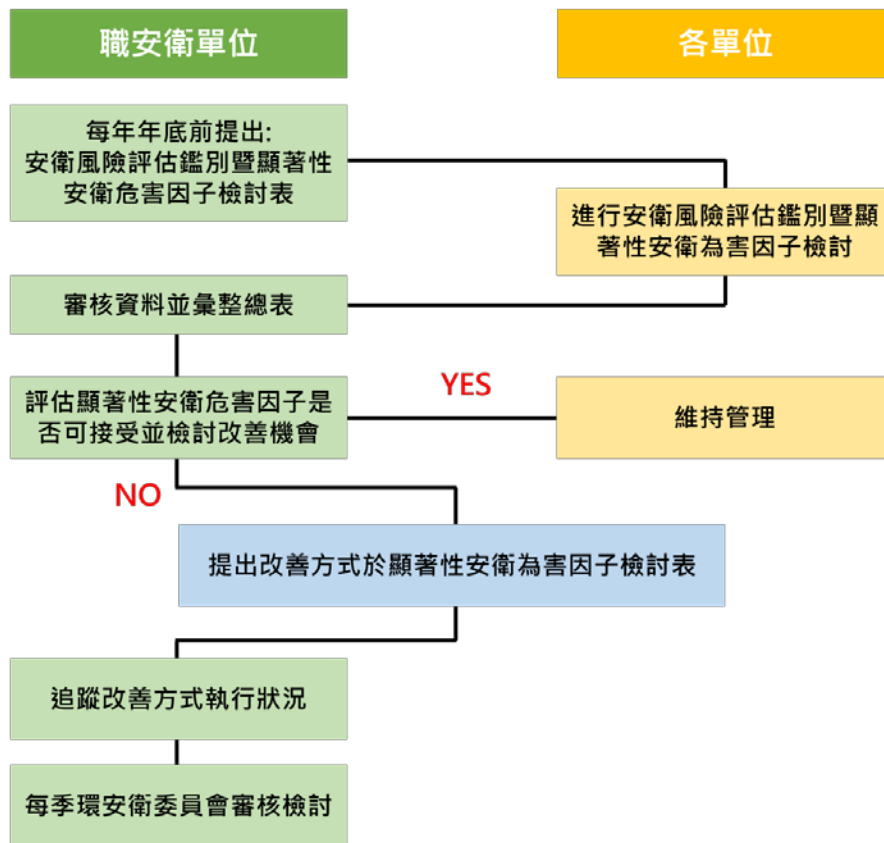


● 危害辨識、風險評估、事故調查流程

本公司透過ISO 45001 職業安全衛生管理系統之「危害鑑別風險評估作業程序」，在運營之階段所衍生之安全衛生風險鑑別、評估及風險控制皆屬之。透過安全衛生風險評估鑑別暨顯著性安全衛生危害因子檢查表，經環境與職業安全衛生委員會參與審查與鑑定完成，為持續保持適用性，每年針對廠內各項作業活動，進行職安衛風險與機會鑑別及資訊更新。

本公司制定「環安組織及專責人員管理辦法」、「教育訓練管理辦法」，針對環安衛專責人員、職安衛管理人員、危險性機械 / 設備作業主管、特殊作業主管，進行在職訓練計畫，以確保員工及其代表能參與安衛管理系統之規劃 (P)、實施 (D)、檢查 (C)、行動 (A) 等過程。

危害辨識、風險評估流程圖



● 職業安全衛生管理措施

- 本公司依職安法設置「職業安全衛生管理單位」，負責安全衛生業務，制定「安全衛生工作守則」及宣導訓練作業，以有效提升員工對安全衛生的認知。
- 每年統計職業災害人數及比例，調查職業災害發生原因，針對相關危害因子進行改善及宣導，以提高同仁之風險意識。2023 年職業災害主因為交通事故。

近 2 年職業災害人數及比率		
年 度	2022 年	2023 年
職 業 災 害 人 數	2 人	5 人
職 業 災 害 比 率	0.29 %	0.72 %

- 本公司重視消防安全，每年定期執行演練安全檢測，故無發生火災事件。

近 2 年火災件數、死傷人數及比率		
年 度	2022 年	2023 年
火 災 件 數	0 件	0 件
死 傷 人 數	0 人	0 人
火 災 死 傷 比 例	0 %	0 %

- 本公司為強化員工與公司職安衛管理階層之互動如下：

1. 自主監控作業暴露風險及作業環境監測，訂定健康分級管理機制，強化作業安全。
2. 著重源頭管理：依據建廠風險工程管理規範討論，進行設計廠房，將所有可能的危害於建廠時即思考。
3. 預防之道：在運作階段，對於現場作業，皆經危害鑑別與評估，採用最佳可行方法及技術，以降低危害風險。
4. 預防與風險控制：符合設備裝機安全查核規範始可運轉使用，以保障員工作業安全；對於化學品，配合法令對於化學品之管理要求，建立本公司化學品管制清冊，針對高風險物質進行篩選，以於源頭管制，確實保護員工健康，避免環境衝擊。
5. 促進員工健康：設有專業之護理人員，以規劃完整之健康管理方案。除了每年定期舉辦員工健康檢查外，亦提供醫療諮詢與各項健康促進的動態活動。
6. 建立緊急應變架構：為避免緊急事故造成營運重大衝擊，設置緊急應變編組。本公司已建立緊急應變計畫，涵蓋火災、化學品洩漏、地震之事故應變準備與計畫，每半年定期執行相關演練，使人員能熟悉各項程序，以於緊急事故時能降低人員及財產之衝擊。
7. 持續在本質化安全管理系統之推動、承攬管理制度之落實、專業知識之強化及安全資訊、設施、人員安全訓練之協助等事項進行合作，達成「零重大職業災害」之計畫目標。
8. 參加中部科學園區管理局工安促進會安全伙伴關係，將結合業界彼此防災資源，合作降低職業災害。
9. 2023 年度職業災害主要因素為交通事故。故針對相關風險因子進行改善及宣導，以提高同仁之風險意識。本公司 2023 年度已舉辦職安與職場安全相關講習，參與人數 340 人，總時數為 1,727 小時。

● 職業安全衛生訓練

本公司為提高員工作業安全認知，每年依據法規要求，對員工及廠內非員工之工作者，實施相關教育訓練課程，包括：一般安全教育訓練、消防演練、缺氧、粉塵、特定化學物質、固定式起重機械、高空工作車、急救人員及主管級人員安全衛生教育訓練等。

單位：人；新台幣元

職業安全衛生訓練		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用
高空工作車操作人員訓練	1	7,500
急救人員在職訓練	12	7,200
吊升荷重未滿三公噸之固定式起重機操作人員	6	4,500
急救人員安全衛生教育訓練班	4	4,050
固定式起重機操作人員回訓	7	3,500
防火管理人複訓	1	2,000
園區工安家族-廠護家族會議	2	0
職場平權及性騷擾防治研習會	1	0
化學災害應變演練	13	0
文件、包裹郵寄及收發教育訓練	4	0
自衛消防編組訓練	144	0
技師或能源管理人員調訓課程	1	0
消防整備避難應變及救災配合事項與化學危害	1	0
淨零碳排中高階主管研習訓練課程	1	0
荷重 1 公噸以上堆高機操作員安全衛生教育訓練	25	0
新人勞工安全衛生教育訓練	133	0
落實 SOP 自主檢查	20	0
廢水處理設施智慧管理推廣研習及交流	1	0
辦理健康促進參訪暨專題講座活動	1	0
遵循 SOP 標準作業流程防止異常發生	19	0
環境考量面與危害鑑別	13	0
職場防疫及化學性危害健康管理	1	0

註：1. 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所，受組織所管控之工作者。
 2. 非員工但其工作及/或工作場所，受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員等承攬商或外包商。
 3. 職業安全衛生相關教育訓練，包含：一般性的訓練、針對特定職業危害及危險狀況的訓練。

4.4.2 員工健康照護

台灣精銳之規定優於《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》，每年定期進行健康檢查，以瞭解員工健康狀況，依據檢查結果，推動勞工健康服務，進行健康風險評估與健康管理，執行健康促進相關措施，例如：職場選工、配工、復工、制定「勞工健康服務計劃」及「員工健康服務年度計劃時程表」，以增進勞工身心健康，營造健康職場。

員工健康檢查人數與費用	
一般健康檢查	
檢查項目	醫師問診、理學檢查、BMI 身體質量指數、測量視力、檢查聽力、檢查腰圍、測量血液常規、檢查尿液檢查、肝功能檢查、酒精性肝炎、血糖檢查、腎功能檢查、痛風檢查、胰臟功能、肝癌檢查、血脂肪檢查、腹部超音波、X光檢查等。
檢查人數	636 人
檢查費用	560 仟元
特殊健康檢查	
檢查項目	特殊聽力、鎳、錳、粉塵作業
檢查人數	178 人
檢查費用	0 仟元
註：因申請勞保局勞工職業災害保險預防職業病健康檢查，故特殊健康檢查費用為 0 仟元。	

● 健康照護措施

為確保員工能保持良好身心健康，本公司訂定「員工健康照護」相關措施，定期執行健康照護，作為打造健康、有活力的幸福職場。

措 施	內 容
重視員工健康照護	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 每年定期舉辦「全體員工健康檢查」。 ➢ 編列「健康促進方案」及預算。 ➢ 關懷職傷員工。 ➢ 注重員工身心靈發展，積極發展員工養成自主健康行為，提升員工健康認知。
職醫進行健康管理	每年主動分析員工健康檢查及問卷結果，聘請職醫於每月臨場服務一次，針對體重過重、血脂 / 血糖偏高、肝功能偏高等主要問題，進行一對一面談並提供相關健康衛教。
異常工作負荷、人因工程等保護措施	訂定「工作負荷疾病預防程序」、「肌肉骨骼疾病預防程序」，藉由量表實施風險評估及需求調查，建置相關資料庫實施比對，對於有風險之勞工，予以適當之處置。
註：以上適用於全體員工及受本公司管控之工作者，例如：警衛、清潔人員。	



● 供應商的職安管理

本公司制定「採購管理辦法」，實踐供應鏈的環安衛政策，確保供應商在原物料、設備採購、發包作業等方面，實施安全衛生、環境污染等方面進行有效管理。

為實踐本公司的永續發展承諾，本公司積極推動供應商管理，定期依據「供應商管理辦法」對供應商進行評鑑。確保供應商是否符合本公司在環安衛方面的相關規定和要求，本公司致力於持續改善供應鏈管理，以實現本公司永續發展的目標。

● 職業傷害與職業病

最近三年本公司員工無任何嚴重職業傷害與職業病之發生情事，非員工之工作者亦無發生任何工安意外及職業病之情事，員工總工時和職業傷害情形如下表所示：

員工總工時和職業傷害情形				
類別	項目	2021年	2022年	2023年
總工時	女性總經歷工時	160,322	164,433	164,991
	男性總經歷工時	1,396,206	1,432,006	1,457,036
	總經歷工時	1,556,528	1,596,439	1,622,027
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害人數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	1	1	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0.642	0.626	0
註：1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。 2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時] *1,000,000。 3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時] *1,000,000。 4. 嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。 5. 職業傷害不包含上下班交通所造成的職業傷害。				

非員工工作者之總工時				
類 別	項 目	2021 年	2022 年	2023 年
總 工 時	女性總經歷工時	1,796	1,891	1,891
	男性總經歷工時	18,162	19,118	19,118
	總經歷工時	19,958	21,009	21,009

4.5 社會關懷

本公司長期關注社會公益，重視弱勢關懷，秉持著「以人為本、關懷社會」、「取之於社會，用之於社會」之理念，透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，為社會作出重要貢獻。因有感偏鄉資源相對匱乏，在公益方面以偏鄉國民小學及中學為服務之主軸，為其增添教學設備及捐資興學。

單位：新台幣元

公 益 活 動 名 稱	金 額	說 明
捐贈宜蘭縣立南安國中學生家長會	300,000	體育專款
捐贈台中市消防協會	800,000	增添消防設備
捐贈宜蘭縣立蘇澳國中家長會	200,000	校務運用
捐贈宜蘭縣頭城鎮梗枋國小	200,000	捐資興學
捐贈宜蘭縣蘇澳鎮南安國小學生家長會	400,000	增添各項教學暨設備基金
合 計	1,900,000	

附 錄

附錄一、利害關係人議合

利害關係人議合與利害關係人溝通管道

台灣精銳為落實永續經營之目標與願景，針對 ESG (Environmental 環境保護、Social 社會責任、Governance 公司治理) 三方面，遵循 GRI Standards 2021 利害關係人鑑別準則，由外部專家針對經濟環境及人群 (包含人權)，對公司所產生之實際或潛在、正面或負面之影響進行評分，並參考同業利害關係人之類型，與公司同仁共同討論，檢視各類型利害關係人與台灣精銳之關聯性，最終討論結果，確認股東 / 投資人、客戶、員工、供應商、政府機關等 5 類，為本公司 2023 年度之利害關係人。

利害關係人溝通管道與成效一覽				
利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	溝通成效
 股東 / 投資人	股東提供企業長期發展所需之資本，是公司邁向永續經營的重要根基，關注台灣精銳經營績效等永續發展議題，對其負責為本公司的義務	營運財務績效、公司治理與誠信經營、營運風險管理、能源管理、氣候變遷因應	聯絡窗口： 發言人：郭崇哲總經理 代理發言人：洪綉敏 財務室主任 聯絡電話：(04)2465-0219#6663 E-mail：spokesman@apexdyna.com 辦理股票過戶機構： 兆豐證券股份有限公司股務代理部 地址：台北市忠孝東路二段 95 號 1 樓 網址：https://www.emega.com.tw 股東專線：(02)3393-0898 ▶ 股東常會 (每年) ▶ 法人說明會 (每年至少 1 次) ▶ 公司網站 (即時) ▶ 網址：https://www.apexdyna.com	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年5月26日舉辦股東常會，議案採逐案表決，實施電子投票，過程投資人可充分參與，結果公布於公開資訊觀測站，並發行中英版股東會年報及年度財報。 ● 2023年8月2日舉辦法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。
 客戶	客戶對本公司生產之減速機、齒輪、機械手臂等產品高度認可；在嚴格的品質管理下，提供高品質的產品，成為值得客戶信賴的合作夥伴	經濟績效、產品品質與安全、創新研發、客戶隱私、公司治理與誠信經營	聯絡窗口：營業部 趙小姐 聯絡電話：(04)2465-0219#5006 E-mail：sales@apexdyna.com ▶ 聯絡電話及 E-mail (即時) ▶ 公司網站 (即時) ▶ 客訴系統 (即時) ▶ 全球代理商年會 (每年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年9月1日至3日舉辦全球代理商年會，由分布在全世界30個國家或地區的36家代理商主要代表人出席參與此次盛會。

利害關係人溝通管道與成效一覽

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	溝通成效
 員工	員工是公司永續經營的砥柱，除共同創造優質的工作環境，更透過職涯發展與教育訓練，厚植人才資本，提升公司競爭力	員工薪資及福利、職場安全衛生、人權政策、教育訓練	聯絡窗口：人事 鍾小姐 員工專線：(04)2465-0219#1305 E-mail：hr@apexdyna.com > 員工專線及 E-mail (即時) > 勞資會議 (每季) > 移工會會議 (每季) > 董事長信箱 (即時) > 協商會議 (不定期)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年舉辦12場業績報告會讓員工瞭解公司營運狀況。 ● 2023年舉辦4場勞資溝通會議。 ● 2023年辦理4場移工會會議。
 政府機關	主管/政府機關為企業經營所需遵循相關法規與規定的監督單位，本公司所推出的產品，皆受主管/政府機關的檢核與監督	公司治理與誠信經營、財稅申報、職場安全衛生、人權政策、空污排放、能源管理、社會參與	聯絡窗口：管理部 洪先生 聯絡電話：(04)2465-0219#1302 E-mail：D00595@apexdyna.com > 聯絡電話及 E-mail (即時) > 公文 (即時) > 會議 (不定期) > 拜訪 (不定期)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年無發生任何財稅違法事件。 ● 2023年無發生任何違反勞基法或侵害人權事件。 ● 2023年受主管機關拜訪4次以上。
 供應商	本公司的產品與服務鏈，仰賴眾多供應商穩定的支持。優良之供應商能供應質優穩定的產品，期望能與廠商互相協助，共同努力，注重品質、期程與永續管理	經濟績效、客戶隱私、職場安全衛生、產品品質與安全	聯絡窗口：採購課 王先生 聯絡電話：(04)2465-0219#1313 E-mail：luchin@apexdyna.com > 聯絡電話及 E-mail (即時) > 教育訓練 (每年) > 供應商評鑑 (每年) > 問卷填覆 (不定期)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023年共對153家廠商進行供應商評鑑，其中包含148家國內廠商以及5家國外廠商。 ● 2023年辦理供應商教育訓練安全協議宣導共10次。

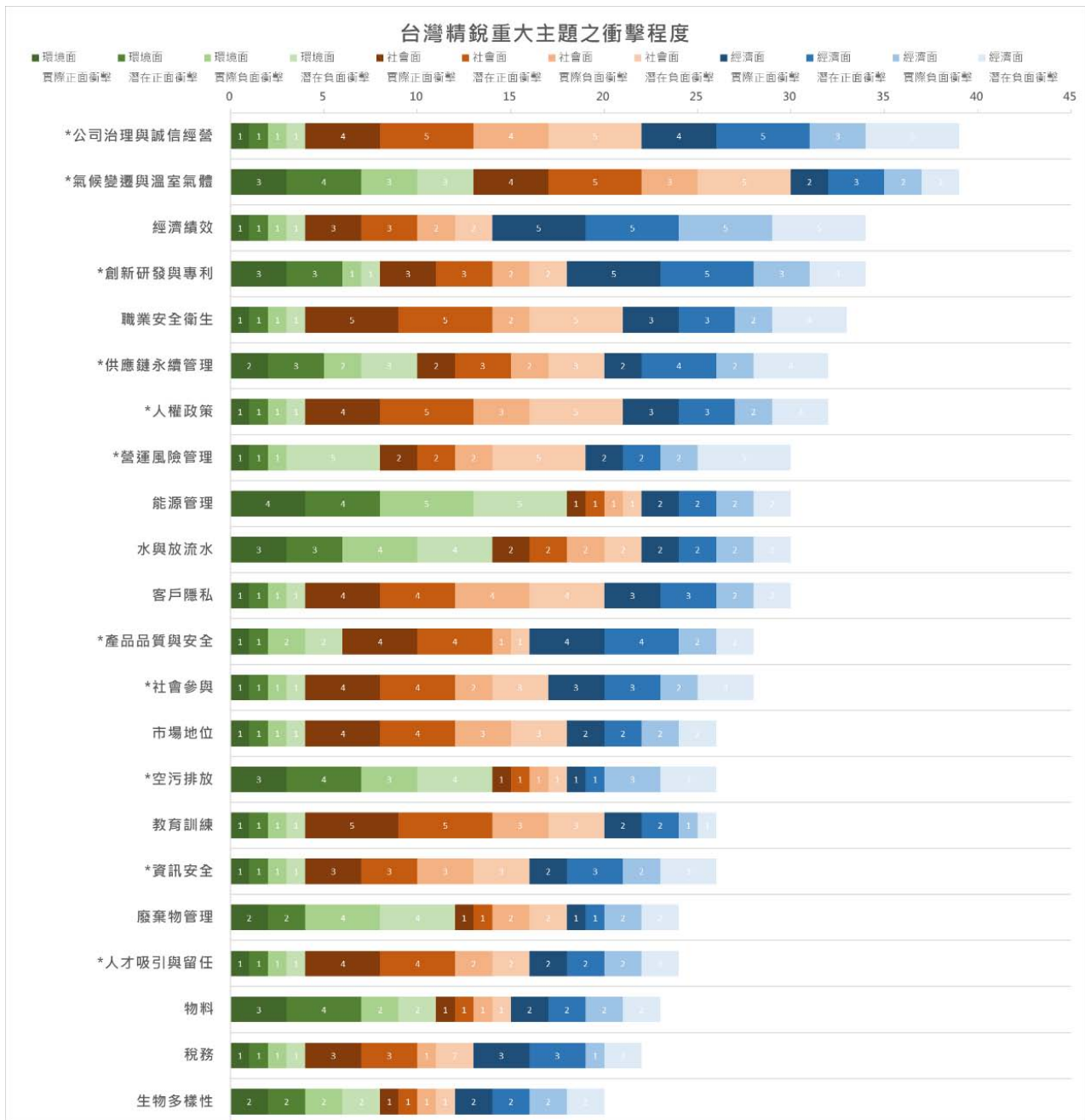
附錄二、重大性分析

重大主題鑑別

為使永續報告書所揭露之資訊，能接軌國際永續發展趨勢，更符合利害關係人之期望，本公司參考 GRI Standards 2021 建立永續議題重大性分析架構，包含「瞭解企業脈絡」、「鑑別衝擊」、「顯著性評估」、「確認重大主題」及「定義重大主題邊界」，五階段主題重大性鑑別流程。

項 目	說 明	分析架構
瞭解企業脈絡 與 蒐集永續議題	為瞭解企業營運脈絡與蒐集永續議題，本公司參考包含：全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 GRI 準則 (GRI Standards)、永續會計準則(SASB)、摩根史坦利 ESG 領導者 (MSCI) 指數、聯合國永續發展目標(SDGs)及電機機械產業重要議題等，將利害關係人意見納入參考，總計彙整出 22 項永續議題，包含：環境面、社會面 (人與人權) 及經濟面 (公司治理) 等 3 大永續面向。	3 大永續 面向及 22 項永 續議 題
鑑 別 實 際 與 潛 在 衝 擊	由外部 ESG 專家，依據本公司營運活動，於該永續議題對環境面、社會面 (人與人權) 及經濟面 (公司治理) 實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分。	11 項 重大主題
評 估 衝 擊 顯 著 度	將各永續議題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，於環境面、社會面 (人與人權) 及經濟面 (公司治理) 三大面向之得分相加後，進行各項議題的整體評分及排序，總分大於 30 分者，為有顯著衝擊之主題。	
檢 驗 與 確 認 重 大 主 題	藉由內部主管會議討論後，決定 11 項重大主題，作為本年度永續報告書之優先報導議題。	
定 義 重 大 主 題 邊 界	經分析後之重大主題，以價值鏈作為邊界分析要素，持續加強管理，將相關資訊揭露於永續報告書中。	以價值鏈 作為邊界 分析要素

重大主題評估結果



重大主題列表與價值鏈邊界

經分析後確認出本年度永續之重大主題，以價值鏈作為邊界分析要素，歸納為「永續經營」、「公司治理」、「環境永續」、「社會共融」共四大章節，闡述台灣精銳在公司營運、公司治理、能資源與溫室氣體排放管理、人力資源發展與人權等議題之積極管理。本公司未來將持續強化永續管理，將相關資訊揭露於永續報告書中。

本年度重大主題列表

永續面向	重大主題	涵蓋之 GRI 主題	價值鏈衝擊邊界	管理揭露之章節
永續經營	經濟績效	GRI 201 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 員工-促成 ➢ 股東 / 投資人-直接相關 	1.3 營運績效
	創新研發 與 專利	自訂主題	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 客戶-促成 ➢ 股東 / 投資人-直接相關 	1.2 創新產品與即時服務
公司治理	公司治理 與 誠信經營	自訂主題	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 ➢ 員工-直接相關 	2.2 誠信經營
	客戶隱私	GRI 418 客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 ➢ 客戶-直接相關 ➢ 供應商-直接相關 	2.2.2 資訊安全與隱私保護
	供應鏈 永續管理	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 供應商-促成、直接相關 	2.3 永續供應鏈
環境永續	營運 風險管理	自訂主題	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 股東 / 投資人-直接相關 	3.1 氣候變遷因應
	氣候變遷 與 溫室氣體	自訂主題	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 	3.1 氣候變遷因應
	能源管理	GRI 302 能源自訂主題	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 	3.2 綠色生產
	水 與 放流水	GRI 303 水與放流水	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 	3.2 綠色生產
社會共融	人權政策	自訂主題	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 ➢ 員工-直接相關 	4.1 職場平權
	職業 安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 ➢ 員工-直接相關 	4.4 員工安全與健康



附錄三、GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表

「 * 」為重大主題

使用聲明	本報告書依循 GRI 標準編制，資訊揭露期間為 2023 年度 (2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日)
GRI 1 使用	GRI1：基礎(2021)
適用的 GRI 行業標準	N/A

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司概況	6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 公司概況	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司概況	6	
2-7	員工	4.2.1 人力資源概況	47	
2-8	非員工的工作者	4.2.1 人力資源概況	47	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 組織架構	19	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會	22	
2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 董事會	22	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 組織架構	19	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1.1 董事會	22	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	關於本報告書	2	
2-15	利益衝突	2.1.1 董事會	22	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 組織架構	19	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會	22	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會	22	
2-19	薪酬政策	2.1.2 功能性委員會	24	
2-20	薪酬決定流程	2.1.2 功能性委員會	24	
2-21	年度總薪酬比率	4.2.2 薪酬與福利	49	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.1 公司概況	6	
2-23	政策承諾	2.1 組織架構	19	
2-24	納入政策承諾	2.1 組織架構	19	
2-25	補救面衝擊的程序	2.2.1 法規遵循	27	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.1 法規遵循	27	

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
2-27	法規遵循	2.2.1 法規遵循	27	
2-28	公協會的會員資格	1.1 公司概況	6	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	附錄一：利害關係人議	64	
2-30	團體協約	4.1 職場平權	44	
GRI3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	附錄二：重大性分析	66	
3-2	重大主題列表	附錄二：重大性分析	66	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列經濟面					
*經濟績效					
GRI 3 經濟績效管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	1.3 營運績效	17	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷因應	35	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.2.2 薪酬與福利	49	
	201-4	取自政府之財務補助	1.3 營運績效	17	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	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	4.2.2 薪酬與福利	49	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2.1 人力資源概況	47	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 社會關懷	63	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.2.1 追求創新	12	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2.1 法規遵循	27	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1 法規遵循	27	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.1 法規遵循	27	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2.1 法規遵循	27	
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	1.3 營運績效	17	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 營運績效	17	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.3 營運績效	17	
	207-4	國別報告	1.3 營運績效	17	
特定主題準則：300 系列環境面					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.3 污染防治	42	
*能源					
GRI 3	3-3	重大主題管理	3.2 綠色生產	39	



GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
能源管理揭露 2021					
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.1 能管與碳排	39	
	302-3	能源密集度	3.2.1 能管與碳排	39	
	302-4	減少能源消耗	3.2.1 能管與碳排	39	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	1.3 營運績效	17	
*水與放流水					
GRI 3 水與放流水管理 揭露 2021	3-3	重大主題管理	3.2 綠色生產	39	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.2.2 水資源管理	41	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2.2 水資源管理	41	
	303-3	取水量	3.2.2 水資源管理	41	
	303-4	排水量	3.2.2 水資源管理	41	
	303-5	耗水量	3.2.2 水資源管理	41	
排放					
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2.1 能管與碳排	39	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2.1 能管與碳排	39	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.2.1 能管與碳排	39	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2.1 能管與碳排	39	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.3 污染防治	42	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)·及其它重大的氣體排放	3.3 污染防治	42	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 污染防治	42	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 污染防治	42	
	306-3	廢棄物的產生	3.3 污染防治	42	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 污染防治	42	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3 污染防治	42	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3 永續供應鏈	32	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊·以及所採取的行動	2.3 永續供應鏈	32	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2.1 人力資源概況	47	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.2.2 薪酬與福利	49	
勞資關係					
GRI 402 勞資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 職場平權	44	
*職業安全衛生					
GRI 3 職業安全衛生管理 揭露 2021	3-3	重大主題管理	4.4 員工安全與健康	55	
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4.1 安全作業環境	56	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4.1 安全作業環境	56	



GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	403-3	職業健康服務	4.4.2 員工健康照護	60	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4.1 安全作業環境	56	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.1 安全作業環境	56	
	403-6	工作者健康促進	4.4.2 員工健康照護	60	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4.2 員工健康照護	60	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4.1 安全作業環境	56	
	403-9	職業傷害	4.4.2 員工健康照護	60	
	403-10	職業病	4.4.2 員工健康照護	60	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培訓與發展	52	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 人才培訓與發展	52	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 人才培訓與發展	52	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化 與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.2.1 人力資源概況	47	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2.2 薪酬與福利	49	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 職場平權	44	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體 協商主題揭露 2016	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	4.1 職場平權	44	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 職場平權	44	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 職場平權	44	
保全實務					
GRI 410 保全實務 主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.1 職場平權	44	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 職場平權	44	



GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
主題揭露 2016					
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.3 永續供應鏈	32	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3 永續供應鏈	32	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	1.2.2 客戶關係管理	14	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.2.2 客戶關係管理	14	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1.2.1 追求創新	12	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1.2.2 客戶關係管理	14	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.2.2 客戶關係管理	14	
*客戶隱私					
GRI 3 客戶隱私管理 揭露 2021	3-3	重大主題管理	2.2.2 資訊安全與隱私保護	29	
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.2.2 資訊安全與隱私保護	29	
自訂永續主題					
*創新研發與專利					
GRI3 創新研發與 專利管理揭露	3-3	重大主題管理	1.2 創新產品與即時服務	11	
*公司治理與誠信經營					
GRI3 公司治理與誠信 經營管理揭露	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營	26	
*營運風險管理					
GRI3 營運風險管理揭露	3-3	重大主題管理	3.1 氣候變遷因應	35	
*氣候變遷與溫室氣體					
GRI3 氣候變遷與溫室氣 體管理揭露	3-3	重大主題管理	3.1 氣候變遷因應	35	
*人權政策					
GRI3 人權政策管理揭露	3-3	重大主題管理	4.1 職場平權	44	



附錄四、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」 上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會 及公司採取之相關因應措施	對應章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1 氣候變遷因應
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	3.1 氣候變遷因應
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷因應
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1 氣候變遷因應
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	--
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	--
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	--
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	--
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	--

