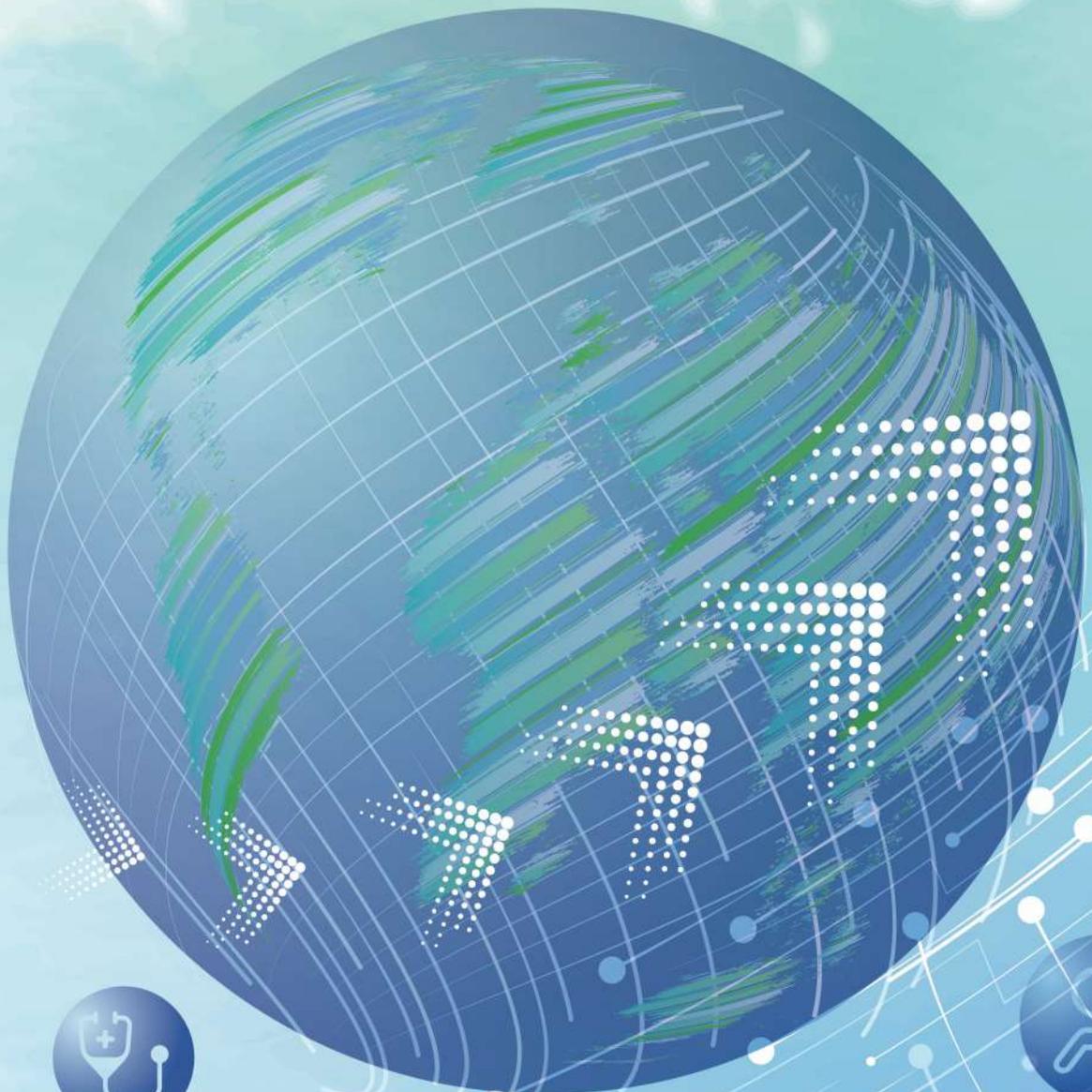


GLOBALTEK

時碩工業股份有限公司

2022 ESG REPORT
永續報告書



目錄

經營者的話	3
永續績效	4

1 前言

1.1 關於本報告	6
1.2 關於時碩工業	7
1.3 永續發展策略	10
1.4 利害關係人溝通與重大主題鑑別	11

2 永續治理

2.1 公司治理	28
2.2 誠信經營	41
2.3 風險控管	43
2.4 經營績效	45

3 價值創造與供應鏈共好

3.1 產品研發	51
3.2 採購政策	52
3.3 供應商評鑑管理	54

4 綠色製程

4.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	61
4.2 污染防治	65
4.3 能源資源管理	70
4.4 原物料使用管理	72

5 幸福職場

5.1 組織的發展與人員選用育留	81
5.2 員工福利與關懷	93
5.3 健康安全	97

6 社會關懷

6.1 社會關懷活動	107
6.2 外部交流	110

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	112
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	123
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	124
附錄四：第三方公正單位艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR ASIA LTD.) 查證聲明書	126
附錄五：國際規範及品質認證證書	127

經營者的話

2-22

永續發展策略的聲明

「這一生，你想留下什麼？」

這是史丹佛大學前校長、矽谷教父——約翰·漢尼斯 (John L. Hennessy) 在他退休後，將其一生的經歷寫下來跟現代企業家分享的一本書，看完之後最大的感觸就是：無論家庭、企業、社會乃至國家，都是靠一代代人的努力，所創造出來的結果才能傳承下去。還記得年輕讀書時，聽到先總統蔣介石先生所說過的一段話：「生命的目的在增進人類全體之生活；生命的意義在創造宇宙繼起之生命。」取之於大地必回饋於大地，沒有前人代代的努力，就沒有現在的我們。個人生命、企業長青、乃至環境永續皆是如此。感恩當下的同時，我更常思考的是可以為家人、為公司、為國家以及土地留下些什麼？

新型冠狀病毒 COVID-19 疫情全球蔓延，全球商業活動停擺，經濟創傷顯露，地球反而獲得短暫喘息，汙染減少了，但極端氣候對地球的威脅仍然與日俱增。隨著生活逐步恢復正常，累積每個人的一小步成就地球的一大步，身為地球企業一份子，時碩集團有責任攜手夥伴在 ESG 上貢獻一己之力。

時碩用心經營與傾聽利害關係人聲音，建立透明、有效的多向溝通管道，以有效運用公司資源，在經營活動的多元面向上，與利害關係人共創、共享最大利益，創造互利互惠的雙贏關係。為回應利害關係人的期望與關注，2022 年起設置永續發展暨風險管理委員會，並彙整了永續治理、幸福職場、綠色製程、價值創造與供應鏈共好、資訊安全等五大 ESG 議題主軸，積極努力採取行動。以 2022 年為基準年，開始著手集團溫室氣體盤查、並編製永續報告書。此外，我們剛獲得「中華民國有機生活環境教育推廣協會」頒發的「綠色企業環保標章」；定期捐贈三軍總醫院松山分院醫療、防疫物資，長期和真善美福利基金會、伊甸社會福利基金會合作，幫助弱勢團體。

謙、實、豪、信這四個字代表『謙而好學、實而無欺、豪而懷寬、信而在誠』，是我為人處事、領導統御以及企業經營的座右銘。相對地，身為一個上市企業領導者的我，相信「共生、共享、共榮」是永續最根本的精神，雖然這是一條遙遠的道路，但是時碩身為上市企業，我們始終以「透過找夥伴打群架，為台灣傳統金屬製品產業建立一個群聚共生的大平台」為目標，相信只要開始推動，千里之遙，始於足下，讓 ESG 融入日常企業經營業務，即能夠集合眾人的力量，一起創造和諧共好的永續發展的環境。



董事長 黃亞興



永續績效

E

- 2022 年最新交易廠家進行統計可立約家數 117 家，立約前皆已使用環境準則評鑑，新供應商評鑑比率為 **100%**。
- 2022 年時碩集團 (含台灣、無錫及西安廠) 營運活動中並未發生重大環境法規違法情事。
- 2022 年單位用水量為 22,576 公噸，較 2021 年 21,914 公噸，每百元產值減少 **12.40%** 用水。
- 2022 年全廠更換使用 LED 照明燈具，每年大約可節約 20 萬 kWh 左右電能消耗，等同於減碳 **116.2** 公噸 CO₂e。
- 2022 年未發生任何洩漏事件。

S

- 開辦「誠信經營宣導」課程，2022 年臺灣廠區共 **368** 人次修課並通過測驗 (總修課人數為 413 位)，通過率達 89%，無錫廠總修課人數 404 位，通過率 89%；西安廠修課並通過測驗共 133 位，通過率 88%。
- 2022 年辦理外部交流、提供就業機會及愛心捐贈等共計 **16** 項次。
- 制定供應商行為準則，並於 2022 年 12 月執行供應商宣導完畢。
- 2022 年未違反有關產品與服務的健康和安全法規、資訊與標示及行銷傳播相關法規之事件。
- 2022 年無評鑑不合格經評估後終止關係的供應商。
- 2022 年未收到關於侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。
- 2022 年時碩集團 (含台灣、無錫及西安廠) 營運活動中並未發生重大的社會法規違法情事。
- 2022 年職業安全衛生教育訓練：台灣：9 小時 /207 人；無錫：8 小時 /389 人；西安：76 小時 /152 人。
- 2022 年未發生歧視事件。
- 2022 年訓練課程總參與人次為 1,909 人次，共計 135 個班次，總訓練總時數為 6,641 小時，平均每位同仁的受訓時數 **15.7** 小時。
- 2022 年無員工發生職業傷害的情況，而西安廠近三年皆無員工發生職業傷害的情況。

G

- 2022 年成立永續發展暨風險管理委員會。
- 2022 年營收較 2021 年成長 **15.80%**。
- 2022 年董事會績效評估結果為優。
- 2022 年無重大資通安全事件，對公司財務業務無影響。
- 2022 年未發生貪腐情事及違反內線交易行為、防範內線交易訓練：9.5 小時 /19 人次。
- 2022 年時碩集團 (含台灣、無錫及西安廠) 營運活動中並未發生重大的經濟法規違法情事。

1 前言

- 1.1 關於本報告
- 1.2 關於時碩工業
- 1.3 永續發展策略
- 1.4 利害關係人溝通與重大主題鑑別



1.1 關於本報告

2-2	組織永續報導中包含的實體
2-3	報導期間、頻率及聯絡人
2-4	資訊重編
2-5	外部保證 / 確信
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制

報告書邊界範疇

2022 年度永續報告書為時碩工業股份有限公司 (以下簡稱時碩集團、時碩、本公司、我們) 首次發行的報告書，資訊揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2022 年 1 月 1 日之前，以及 2022 年 12 月 31 日之後，未來將每年編製永續報告書並公開揭露。本報告書揭露範疇涵蓋時碩工業、時碩科技、時碩科技 (西安) 及時碩科技 (無錫)，詳細的範疇說明如下表所示。

本報告書範疇	時碩工業股份有限公司
	時碩科技股份有限公司
	時碩科技 (西安) 有限公司 (西安廠)
	時碩科技 (無錫) 有限公司 (無錫廠)

本報告書為首次發行，故無資訊重編等情事。資料及數據係由總公司各部門與各廠區提供，再由永續發展暨風險管理委員會執行秘書處彙整編輯，經永續發展暨風險管理委員會各小組統籌主管複核修訂，循行政程序送總經理與董事長核閱後定稿出版。本報告書公布的所有資訊與數據，皆經信譽卓著的國際驗證機構「艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)」根據 AA1000 v3 保證標準之第一類型 (Type 1) 中度保證等級進行查證，獨立保證意見聲明書亦納入本報告書中 (詳附錄四)。

編制依據

本報告書架構參照全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為主要揭露架構，並呼應永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 與氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，以及由臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定的「上市上櫃公司永續發展實務守則」編撰。

報告書發行時間

此為時碩工業股份有限公司編製之第一本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

本次報告發行時間：2023 年 9 月

下次報告預定發行時間：2024 年 6 月

報告書聯絡資訊

若對本報告書有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

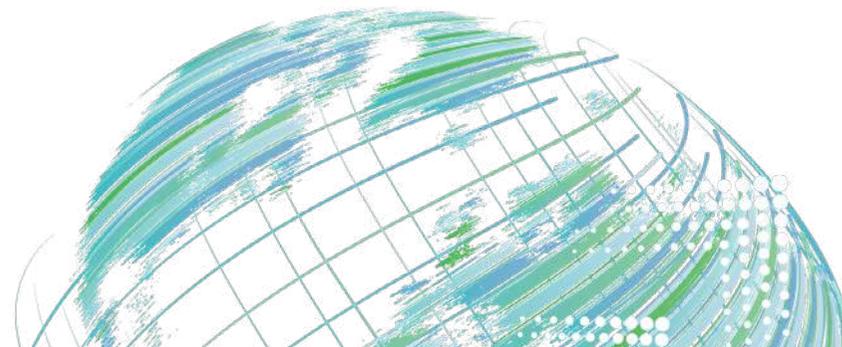
聯絡人：時碩工業股份有限公司 / 永續發展暨風險管理委員會 執行秘書處

地址：桃園市新屋區快速路六段 638 號

電話：(03)420-1398 分機 3113

E-mail：linda_wang@globaltek.com.tw

公司網址：http://www.globaltek.com.tw





1.2 關於時碩工業

- 2-1 組織詳細資訊
- 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係
- 2-28 公協會的會員資格

公司簡介

本公司自成立以來就融合外商的管理經驗，電子科技全球化拓展商機的企圖心，以及精密機械加工業短期不容易大量快速複製的門檻，打造一個傳統產業專業化、系統化以及國際化的團隊。公司設立早期即培養一個核心的特質文化，希望塑造一個學習型組織，並期許成為永續發展的精益企業。在全球多元利基市場，汽車、工業產品以及航太，組建專職一條龍事業處的組織，以培養全方位工程價值主張服務的差異化競爭力。

經營理念

技術領先、管理創新、群策群力、共創綜效、追求卓越、顧客肯定、共享成果、永續長青是時碩經營團隊使命初衷的經營理念。提供精密機加金屬製品全方位服務，以成為全球利基市場與核心顧客的最佳策略夥伴暨產業趨勢的標竿是我們所設定的使命，在有共識的願景下，我們建立一個互信、互利一家人的核心價值文化，長期培養公司全員上下一心，肯拼想贏的企圖心，更是公司最關鍵的核心競爭力。

時碩工業基本資料

公司名稱	時碩工業股份有限公司 GLOBAL TEK FABRICATION CO., LTD.
成立日期	2008/11/07
產業類別	電機機械
市場別	上市
股票代碼	4566
上市日期	2018/02/05
董事長	黃亞興
實收資本額 (元)	823,958,460
公司所在地	新北市汐止區新台五路 1 段 94 號 15 樓
其他營運據點	新屋廠 (桃園市新屋區頭洲里 8 鄰快速路六段 638 號) 幼獅廠 (桃園市楊梅區高上里高獅路 863 巷 1 號) 幼獅二廠 (桃園市楊梅區高上里高獅路 819 號)
公司外觀	

股東結構

基準日：2023/05/02

股東	持有股數	持股比例 (%)
金融機構	322,000	0.39
其他法人	23,262,240	28.23
個人	57,913,754	70.29
外國機構及外人	897,852	1.09
總計	82,395,846	100.00

關係企業

直接或間接持股
100% 之公司

- 投資控股公司：
 - Global Tek Fabrication Co., Ltd.(Samoa)
 - Global Tek Co., Ltd. /Global Tek Fabrication Co., Ltd.(HK)
- 營運銷售製造公司：
 - 台灣 / 時碩科技股份有限公司
 - 美國 / GP TECH, INC.
 - 德國 / GLOBAL TEK GmbH
 - 無錫 / 時碩科技(無錫) 有限公司
 - 西安 / 時碩科技(西安) 有限公司 / 西安時碩機械製造有限公司 / 時碩科技金屬製造(陝西)有限公司

權益法之投資公司
(考量營運發展規劃，
強化策略夥伴關係)

- 崇業(蘇州)精密工業有限公司
- 天陽航太科技股份有限公司

產品與服務

時碩為專業之精密金屬零件加工廠商，產品行銷全球，包含台灣、亞洲、歐洲、美洲等地區。本公司之汽車零組件、工業應用、航太零組件皆為少量多樣之客製化產品。自創立以來一直秉持為客戶提供優質服務的理念，持續與產業中之國際領導品牌客戶共同開發成長。時碩的客戶型態以企業為主，屬於B2B，提供汽車及工業應用產業生產鏈中的一階客戶 (Tier 1)，與航太產業的二階客戶 (Tier 2) 一站式的服務。

時碩產品組合聚焦在利基型產品及全球市場，以避免單一集中風險對公司銷售可能產生的波動，並且佈局及應用領域著眼於多元化。在汽車領域，時碩除延伸現有及商用車產品在安全系統和制動系統商機外，亦耕耘新能源車 (包含純電動車 / BEV、混動車 /HEV 以及插電式的混動車 / PHEV) 與自駕車生態系內諸元應用，並且已成功進入電動車市場。在全球兩大電動車銷售市場之一的中國，已爭取得電動車龍頭大廠與其他新興新能源車廠核心關鍵零組件供應鏈，如 BSC 制動安全控制系統、EPS 電動助力轉向系統。在工業應用領域則涵蓋半導體、油氣探勘、高端自行車或電動自行車等三項領域產品；航太應用組件則提供最終使用於全球兩大航空業者飛機上的反推力致動器和熱燃油交換系統為主。

時碩集團以精密金屬機械加工 (機加) 為主，產業生產鏈可用下列示意圖說明，機加之前有成型的鑄造、鍛造和沖壓；機加之後有表面處理。

產業生產鏈





營業比重

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
金額 部門別	金額 (新臺幣仟元)	比重 (%)	金額 (新臺幣仟元)	比重 (%)	金額 (新臺幣仟元)	比重 (%)
汽車零組件	1,847,994	52.57	2,117,359	49.18	2,348,421	47.10
工業應用	1,397,725	39.76	1,993,401	46.29	2,430,132	48.74
航太零組件	269,507	7.67	195,180	4.53	207,813	4.16
合計	3,515,226	100.00	4,305,940	100.00	4,986,366	100.00

主要產品銷售地區

年度	2020 年		2021 年		2022 年		
金額 銷售區域	金額 (新臺幣仟元)	比重 (%)	金額 (新臺幣仟元)	比重 (%)	金額 (新臺幣仟元)	比重 (%)	
台灣	212,040	6.03	227,784	5.29	304,406	6.10	
外銷	亞洲	1,326,810	37.74	1,851,123	42.99	1,933,249	38.77
	美洲	1,682,778	47.87	1,667,691	38.73	2,105,965	42.23
	歐洲	293,598	8.35	559,342	12.99	642,746	12.90
	小計	3,303,186	93.97	4,078,156	94.71	4,681,960	93.90
合計	3,515,226	100.00	4,305,940	100.00	4,986,366	100.00	



公協會參與

本公司積極參與公協學會組織，與同業之間經驗分享和交流，盼能共同成長。目前參加已 4 個公協學會，如下表所示：

產業公協會、其他會員協會	會員資格
桃園工業會	會員
台灣航太積層製造產業協會	會員
無錫市總工會	會員
西安經濟技術開發區工會委員會	會員

1.3 永續發展策略

2-23	政策承諾
2-24	納入政策承諾
2-25	補救負面衝擊的程序

誠信經營

為確保公司能秉持經營理念，本公司訂有「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「人權與員工政策」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為辦法」、「防範內線交易管理辦法」等多項規章，並配合教育訓練、簽署自律文件及提供申訴管道等，具體作為揭露於公司官網公司治理專區中。其中內部制度規定如下：

- 董事或經理人有違反道德行為準則之情形時，本公司應依據其於道德行為準則訂定之懲戒措施處理之，且即時於公開資訊觀測站揭露違反道德行為準則人員之違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。
- 本公司不得提供或承諾任何疏通費。本公司人員如因受威脅或恐嚇而提供或承諾疏通費者，應紀錄過程陳報直屬主管，並通知本公司專責單位。本公司專責

單位接獲前項通知後應立即處理，並檢討相關情事，以降低再次發生之風險。如發現涉有不法情事，並應立即通報司法單位。

- 本公司人員於從事商業行為過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

人權及環境政策

本公司訂定「人權及員工政策」，政策所涵蓋的範疇包含時碩集團所有員工、子公司、商業夥伴、供應商與承攬商。尊重人權和營造有尊嚴的工作環境，對我們及供應鏈夥伴至關重要。時碩公司遵守各營運所在地的法規，並維護正職員工、契約及臨時人員、實習生在內的所有人員的人權。解決供應鏈中的人權問題是產業共同的責任，更要求我們的供應鏈夥伴遵循相同標準。

同時，為建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，時碩公司建立供應商定期評鑑項目並量化績效，以評估是否符合標準要求。與供應商以建設性對話的方式和商業夥伴關係來共同履行社會責任，且不定期會議宣導，共同遵守規範。

此外，我們透過「供應商管理程序」、「供應商績效考核指導書」等，慎選品質符合標準的供應商合作、定期稽核供應鏈狀況進行供應商管理，以防止、處理、補救或控制潛在和不利的永續性影響。並要求合格供應商簽署「供應商行為準則」，明確說明時碩對供應商在禁用童工、禁止歧視、消除各種形式之強迫勞動、工時與工資、工作環境、隱私權、反貪腐等無危害勞工基本權利情事、基本人權面向之要求，同時宣導道德準則及誠信經營等的標準及期待。

除了上述面向以外，2022 年本公司進行供應鏈調查，確保其產品來源材料皆非衝突地區之礦產。基於企業社會責任、環境保護及尊重國際人權，我們不支持也不使用所謂「衝突礦產」。時碩持續關注並同時要求供應商拒絕使用衝突地區來源之礦物，並簽署無使用衝突礦產之聲明書，善盡詳實調查及持續監督本公司供應鏈之責，以避免直接或間接地採購衝突礦產，確保原料來源的合法性，杜絕衝突礦產投入使用。



1.4 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2-29	利害關係人議合方針
3-1	決定重大主題的流程
3-2	重大主題列表

本公司利害關係人參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人，包括股東與其他投資人、客戶、供應商、員工與其他工作者、社福組織、公協會、金融機構、政府、消費者、商業夥伴、當地社區、非政府組織等，再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序。並將整體總分大於 10 分者，與公司高階主管共同討論。最後鑑別出股東與其他投資人、客戶、供應商、員工與其他工作者、金融機構、政府等，為本公司 2022 年度之重要利害關係人。

利害關係人溝通

利害關係人	溝通管道	溝通頻率	溝通成效
 <p>金融機構</p> <p>利害關係人對本公司的意義</p> <p>金融機構係時碩營運規模持續擴大的重要依靠，藉由充份溝通取得信任及支持</p>	<ul style="list-style-type: none"> 年報 法人說明會 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 時碩聚焦做專、做精、不做獨大，朝向永續治理發展，邀請參與出席法人說明會
	<ul style="list-style-type: none"> 呈報至政府網站 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 配合「經濟部招商投資服務中心」台商回流專案，參加政府 5+2 航太精密工業發展暨工業智能化發展政策，在台擴增生產基地擴增產能，2022 年參加「臺商回臺投資行動方案」展現永續經營決心
	<ul style="list-style-type: none"> 經濟部招商投資服務中心 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 	
	<ul style="list-style-type: none"> 廠區實地考察 	<ul style="list-style-type: none"> 各金融機構年度續約時 	<ul style="list-style-type: none"> 因應 2050 年淨零排放，時碩將減少污染及節能減碳政策納入經營策略中，邀請金融機構透過工廠參觀指導及瞭解時碩執行成果
	<ul style="list-style-type: none"> 公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> 定期 	<ul style="list-style-type: none"> 邀請金融機構參加時碩年終同仁聯歡會，以共同觀賞時碩參與捐助的「真善美社會福利基金會」的表演以呈現時碩社會公益投入成果



利害關係人



政府

利害關係人對本公司的意義

本公司相關之營銷、生產、採購及人力等運作行為，皆受主管機關的檢核與監督。且本公司為上市公司須遵循金管會、證交所法令及規章要求

溝通管道

溝通頻率

溝通成效



金管會
證交所

- 公文往來 不定期
- 電子郵件 不定期
- 宣導會 不定期
- 公開資訊觀測站 定期及不定期

- 2022 年未有違反法令規章裁處



主管機關

- 電子郵件 不定期
- 公文會議 不定期
- 電話 不定期
- 拜訪 不定期

- 定期依規定上傳揭露各項資料
- 不定期接受訪查
- 即時相關業務主管溝通說明



環保署(局)

- 全國法規資料庫 不定期
- 公文 不定期
- 參加環保局召開的說明會或講習 不定期

- 針對環保法規建立完整的鑑別與登錄機制及評估，若有不符規定，立即採取改善預防措施



勞檢單位

- 法規修正增訂說明會 不定期
- 其他研習課程 不定期
- 會議 即時

- 針對職安法規建立完整的鑑別與登錄機制及評估，若有不符規定，立即採取改善預防措施



消防單位

- 參加說明會 定時
- 消防檢修查核 定時

- 針對消防法規建立完整的鑑別與登錄機制及評估，若有不符規定，立即採取改善預防措施



國稅局

- 電子郵件 即時
- 公文 不定期
- 電話 即時

- 單數月申報營業稅
- 每年 5 月底前申報營利事業所得稅
- 接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明



利害關係人



股東與其他投資人

利害關係人對本公司的意義

股東與其他投資人是時碩工業股票持有者，我們必須對其負責

溝通管道

溝通頻率

溝通成效

• 股東大會	每年	<ul style="list-style-type: none"> • 每月公佈合併營收 • 每季舉辦法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況 • 公告本公司英文版之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考 • 每月發送新聞稿，俾使投資人瞭解本公司之營運概況 • 不定期邀訪國內外潛在投資者訪廠，俾使潛在投資人瞭解本公司之營運概況
• 股東專線 / 信箱	即時	
• 法人說明會	每季	
• 發送經營數據與公告營收新聞稿	每月	
• 參加國內外投資論壇	不定期	

利害關係人



供應商

利害關係人對本公司的意義

我們重視原物料、勞務及經銷合作夥伴提供的品質，秉持公正、公開、公平方式對待合作夥伴，達到利益共享與永續成長之目標

• 重大供應商評鑑	每月	<ul style="list-style-type: none"> • 辦理各項採購業務，未發生貪腐事件 • 每月完成重大供應商評鑑 • 遵守供應鏈品質管理系統、環保系統及安全生產系統 • 採用無紙化採購管理系統，進行低碳節能採購 • 運輸採用綠色能源車 • 包裝材料採用可多次重複利用之包材 • 宣導 ESG 綠色採購觀念
• 參訪、實地稽核評鑑	不定期	
• 書面查核	不定期	
• 電話	即時	
• 電子郵件	即時	
• 書信往來	即時	



利害關係人



客戶

利害關係人對本公司的意義

業務發展的關鍵是在 VA/VE 的研發策略架構下，提供客戶全方位解決方案之產品與服務，與客戶成為長期的合作策略夥伴。此外，滿足客戶需求，提供卓越的客戶體驗，亦能使公司在市場上保持競爭力，為公司帶來持久的業務機會，獲得穩健經營和持續增長

溝通管道

溝通頻率

溝通成效

• 面訪

定期

• 電子郵件

即時

• 線上會議

即時

• 電話

即時

• 客戶滿意度調查

定期

- 主要客戶會提供供應商的每月、每季或年度綜合滿意度評分表，作為持續改善及服務的指標
- 【2022 年客戶滿意度調查結果】請詳見 2-2 章節。
- 無錫廠在客戶詢價、產品可行性評估和技術評審會議、產品定點和先期產品品質規劃、客訴和改善等階段所呈現的問題，提出糾正和預防措施，並即時追蹤回饋，對客戶滿意度進行跟蹤記錄，快速回應客戶的要求，制定可行的應對策略和行動方案。





	溝通管道	溝通頻率	溝通成效
<p>利害關係人</p> <p>員工與其他工作者</p> <p>利害關係人對本公司的意義</p> <p>員工的專業知識、經驗和才能對公司的成功至關重要。他們負責日常營運，推動創新和成長，並代表公司與客戶互動。員工的忠誠度和工作能力直接影響公司的績效和聲譽</p>	<ul style="list-style-type: none"> 電子郵件 電話 (含微信) 面對面溝通 意見箱 	<p>即時</p> <p>即時</p> <p>不定期</p> <p>不定期</p>	<ul style="list-style-type: none"> 依各位員工工作所需、績效考核結果及個人職業生涯規劃發展需要，指導員工個人規劃發展 不定期舉辦員工活動，關懷員工身心狀態 成立員工工會組織 (台灣未成立工會，有勞資會議)，不定期舉辦活動 <p>台灣：</p> <ol style="list-style-type: none"> 召開勞資會議：2022 年共 4 次。 移工中秋活動：2022 年 9 月。 移工會議：2022 年共 3 次。 員工旅遊：2022 年共 2 次。 <p>無錫：</p> <ol style="list-style-type: none"> 工會員工代表會議：2022 年共 2 次。 節日禮品發放，共 3 次。 夏令禮品發放，共 1 次。 女職工關懷：國際婦女節活動，共 1 次。 <p>西安：</p> <ol style="list-style-type: none"> 工會每兩個月召開一次工會會議。 公司工會共同組織端午、中秋、春節及夏季高溫福利發放。 公司工會共同制定年度員工活動計畫並共同組織及實施。

申訴及檢舉管道

檢舉管道

受理單位	董事長室、稽核室或人資中心	檢舉電話	886-3-420-1398 分機：3013 董事長室 3006 稽核室 3003 人資中心
通信地址	221 臺北市汐止區新台五路一段 94 號 15 樓 C 棟 327 桃園市新屋區快速路六段 638 號	電子郵件	HELP@globaltek.com.tw



本公司永續主題參考 GRI 主題準則、SASB 準則等，彙整出 33 項永續議題。由外部專家依公司於該永續主題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

評分結果，經外部專家與公司各部門開會討論後，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 14 項重大主題。再由外部專家依重大主題性質，與公司各部門進行綜合性評估，最終把 14 項重大主題歸納出 5 個永續議題並撰寫管理方針內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

重大主題鑑別結果

重大主題

1 誠信經營	2 風險管理	3 勞雇關係	4 勞 / 資關係	5 職業安全衛生	6 訓練與教育
7 經濟績效	8 採購實務	9 供應商環境評估	10 供應商社會評估	11 能源	12 水與放流水
13 排放	14 客戶隱私				

次要主題

15 當地社區	16 生物多樣性	17 廢棄物	18 員工多元化與平等機會	19 不歧視	20 結社自由與團體協商
21 童工	22 強迫與強制勞動	23 保全實務	24 原住民權利	25 公共政策	26 顧客健康與安全
27 行銷與標示	28 市場地位	29 間接經濟衝擊	30 反貪腐	31 反競爭行為	32 稅務
33 物料					





永續議題列表

永續議題列表	對應之 GRI 主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
永續治理	誠信經營 風險管理	由多元且專業的董事會成員領導公司整體發展，與時俱進地導入完善的公司治理作法。	時碩訂有「公司治理實務守則」，要求董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當方針，透過主動揭露公司在經濟、環境與社會三面向的資訊及成果，聚焦揭露資訊並滿足利害關係人的期望，有系統的展現公司在邁向永續發展上的努力成果。	<p>正面：</p> <p>時碩集團重視誠信經營，除安排各項誠信經營教育訓練及測驗，也制定道德行為準則及誠信經營作業程序及行為指南供同仁遵循，定期向董事會報告。積極協助董事會落實誠信經營承諾、監督公司內部管理及商業活動皆符合誠信經營，對經濟上各種商業活動皆有正面影響。</p> <p>時碩訂有「董事會績效評估辦法」，評估範圍整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效自評問卷」及「功能性委員會績效自評問卷」進行評估，包括 2022 年度董事會績效評估作業已於 2022 年由董事會成員以自評的方式辦理，評估結果顯示董事會運行情況良好。董事會評估結果請參考年報。</p>	集團及關係企業、客戶、股東、供應商、承攬商、外包商、社區與社會





永續議題列表	對應之 GRI 主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
價值創造與供應鏈共好	<p>營運績效 (GRI 201 經濟績效)</p> <p>綠色採購與在地採購 (GRI 204 採購實務)</p> <p>供應商管理 (GRI 308 供應商環境評估、GRI 414 供應商社會評估)</p>	<p>台灣、無錫： 積極落實供應鏈管理，與供應商發展長期高效的關係，透過環境、社會、治理面向的風險評估及稽核驗證，確保供應商共同善盡企業社會責任，藉此強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實公司永續經營。</p> <p>西安： 通過積極進行經營績效方面之持續落實及改善，使企業可以規避諸多法律風險的同時創造更多的業務機會，履行相關社會責任的同時提升企業品牌的認同感與影響力，增強企業的競爭力；透過綠色採購與在地採購企業不但可以降低原材料採購成本，而且可以避免觸犯現有及潛在的法律法規，同時，由於在源頭控制污染，可以減少污染及廢棄物的管理治理成本，持續改善企業的環保狀況，增強產品的品質及競爭力，也有機會得到政府的協助支持。</p>	<p>台灣： 供應鏈：製程優化，降低對環境的負面衝擊。 重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等 / 歧視。</p> <p>無錫： 經濟：與供應商發展長期高效的關係，降低成本，提升競爭力。 環境：降低碳排、減少廢棄物、水資源回收，降低對環境的負面衝擊。 人 / 人權：確保供應商共同善盡企業社會責任，提高人權保障、降低因產品 / 製程所造成對人的危害。</p> <p>西安： 品質：全員品保；客戶滿意；持續改善；永續經營。 環境：節能降耗，實現和保持廢氣、污水、噪音達標排放，危廢固廢合規處理，並逐年降低排放處理量。</p>	<p>台灣： 落實循環經濟與減碳，降低對環境的負面衝擊。</p> <p>無錫： 正面：維護環境的永續。</p> <p>西安： 實際：針對重大主題的學習與瞭解，逐步完善西安廠各項管理制度及流程規範，積極落實執行，以期取得理想效應。 正面：通過重大主題的落實執行，可持續提高企業的合規性與競爭力，在利基市場中獲取更多的商機與青睞，如，公司建立 ISO 14001 管理系統、獲得政府安全標準化認證等。</p>	<p>台灣： 供應鏈。</p> <p>無錫： 員工、供應商、客戶、社區、環境。</p> <p>西安： 股東及投資人、客戶、供應商、員工、保稅區。</p>





永續議題列表	對應之 GRI 主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
資訊安全	資訊安全 (GRI 418 客戶隱私)	重視與強化公司資訊安全，可保全公司與合作夥伴雙方之營業與技術秘密，亦可有效增加客戶對公司的信賴，並降低風險發生進而提升公司之競爭力。	經濟：預防事件發生降低公司營運風險與其造成之經濟損失。 人 / 人權：避免公司與合作夥伴之營業與技術秘密外洩。	潛在資安事件 (負面)： 1. 內部資安事件：如惡意破壞毀損、作業不慎、未依規定操作等。 2. 外力入侵事件：如病毒感染、駭客攻擊 (或非法入侵)。 3. 天然災害或重大突發事件：如颱風、水災、地震、火災、爆炸、核子事故、重大建築災害等。	股東與其他投資人、客戶、供應商、員工與其他工作者、金融機構、政府
綠色製程	能源管理 (GRI 302 能源) 水資源管理 (GRI 303 水與放流水) 溫室氣體排放 (GRI 305 排放)	台灣、無錫： 如不進行溫室氣體與碳排放管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的碳排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力，時碩工業為金屬代工廠，主要為能源、水資源及廢棄物會影響碳排及溫室氣體效應，需要積極的落實節能措施、水資源的管理、廢棄物的回收及管理，以及配合法令執行溫室氣體減量相關措施，不僅可以對社會做出貢獻，亦可藉由能源效率的提高而降低營運成本。	台灣、無錫： 經濟：降低成本，提升競爭力。 環境：降低碳排、減少廢棄物、水資源回收，降低對環境的負面衝擊。 人 / 人權：重視企業社會責任，提高人權保障、降低因產品 / 製程所造成對人的危害。	台灣、無錫： 正面，維護環境的永續。	台灣、無錫： 員工、供應商、客戶、社區、環境。





永續議題列表	對應之 GRI 主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
綠色製程	能源管理 (GRI 302 能源) 水資源管理 (GRI 303 水與放流水) 溫室氣體排放 (GRI 305 排放)	西安： 經針對西安廠產品加工特性、工藝要求、設備特點等進行全面分析，節能與減排主題對於本公司十分重要。能量的過度消耗、污染物的排放量增加皆可能讓我們賴以生存的環境造成極大的威脅，因此積極相應集團公司號召，主動找尋生產製程中的改善點，不但可以為企業降低成本、增強競爭力，而且也是履行企業社會責任的直觀體現。	西安： 環境：透過使用量、排風量的系統化管控，減少因能源消耗、污染物排放對自然和人居環境的破壞。	西安： 正面，通過重大主題的落實執行，可持續提高企業的合規性與競爭力，在利基市場中獲取更多的商機與青睞，如，公司建立 ISO 14001 管理系統、獲得政府安全標準化認證等。	西安： 股東與其他投資人、客戶、員工與其他工作者、政府。





永續議題列表	對應之 GRI 主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
<p>幸福職場</p>	<p>人才招聘與留才 (GRI 401 勞雇關係、GRI 402 勞/資關係) 職業安全衛生 (GRI 403 職業安全衛生) 多元學習與人才培養 (GRI 404 訓練與教育) 社會關懷 (GRI 413 當地社區)</p>	<p>時碩尊重勞動人權，秉持以人為本的理念，將每位同仁視為最佳夥伴，而創造熱情與友善的職場文化、確保健康和安全工作環境，以多元化的人力資源策略選才、用才、育才、留才，讓每位時碩人都能與公司共創更好的藍圖，是時碩營造幸福職場、維持競爭力的關鍵要素。</p>	<p>環境： 時碩訂有危害性化學品管理辦法，遵循職業安全衛生法規第十條第三項及危害性化學品標示及通識規則，落實職業安全衛生管理，嚴格控管廠內化學品用量，並適時增加設施以防止洩漏的風險。</p> <p>人 / 人權： (1) 時碩訂有人權及員工政策，尊重勞動人權，如禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、僱傭與就業歧視等，不因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等而有任何不公平及差別待遇，並設置有效及適當的申訴機制，以保障全體員工的工作權益。 (2) 時碩設立職業安全衛生委員會，為防止職災，保障員工安全及健康，訂有相關安全衛生制度，落實職業安全衛生、健康管理，避免 / 減少工作中的傷害及職業病的發生，以降低對人 / 人權的負面衝擊。 (3) 時碩協助財團法人伊甸社會福利基金會推動身心障礙者就業服務，並在疫情期間購買不鏽鋼電動推床、水準輸送搬運推床、病患生理監視器、乾式輸血加溫器，贈予三軍總醫院松山分院，提供更完善的醫療裝備，力挺醫護人員，以造福、維護社會公益。</p>	<p>1. 正面： (1) 完善的公司制度與管理政策，可增進員工凝聚力；舒適安全的工作環境、健康的重視及促進，皆有益於讓員工工作安心放心，讓生產更有效率，職場工作氣氛更加融洽。 (2) 時碩在永續經營與獲利的同時，實踐企業社會責任，建立良好企業形象。 2. 負面： (1) 時碩屬於精密機械加工傳統產業，廠房形象不易吸引新生代年輕人加入團隊。 (2) 工作中若有傷害及職業病的發生，可能導致修復期間無法繼續工作，進而影響產能、增加成本支出。</p>	<p>客戶、附近居民、政府、供應商 (承攬商、外包商)、員工與其他工作者、股東與其他投資人</p>

2 永續治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 誠信經營
- 2.3 風險控管
- 2.4 經營績效



重大主題：永續經營

3-3

重大主題管理

永續主軸

永續治理

永續主題

誠信經營、風險管理

本主題重大原因

承接時碩集團永續願景，以穩健營運、誠信和正直的原則經營業務。公司治理與行為準則是指導及管理時碩集團的機制，建構完善公司治理架構及推動相關工作，據以訂定年度目標與執行計畫，落實永續相關活動並維護股東權益，保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益，以擔負企業經營的責任。

政策 / 策略

永續治理：由多元且專業的董事會成員領導公司整體發展，與時俱進地導入完善的公司治理作法。

1. 誠信經營：

時碩工業致力奉行商業道德，要求公司全體成員需以誠信正直為原則，以維護公司資產、權益及形象，確保公司及所有利害相關者之權益。鑒於此，制訂「誠信經營守則」、「誠信經營業務程序及行為指南」、「道德行為準則」及「永續發展實務守則」作為時碩工業全體成員及供應商之道德遵循依據，嚴禁因職務關係之便利取得不當利益（包含不當的飲宴、回扣、賄賂、招待等），或任何可能影響公司形象及競爭力之行為。

2. 風險管理：

時碩工業風險管理政策係從公司整體角度，透過對潛在風險之辨識、評估、控制、監督、研提解決或預防方案等活動，以質化或量化之管理方法，將本公司營運所面臨之各種風險降低至可承受及控制範圍，並作為經營策略制定之參考依據，以期能確保本公司策略目標之達成。

一、經濟面向

（一）營運風險：

1. 營運風險：新營運模式產生、競爭對手策略變化、客戶需求變動、高階主管突遭變故等對本公司造成營運影響的風險。
2. 供應鏈風險：產能擴充原物料供應不足、供應商供料延誤或中斷、配送運輸中斷（如塞港）等其他因素造成供應鏈斷鏈等風險。
3. 資訊安全風險：營運資訊系統遭受不可承受的風險，而無法確保資訊之機密性、完整性與可用性，包含網路攻擊、營業秘密洩露等造成之資訊安全風險。
4. 科技與產業變化風險：產業科技改變、創新能量不足、產業結構變化因應不及等因素，造成業務影響的風險。
5. 擴充廠房風險：廠房擴充龐大的資本支出造成資金短絀、產業前景不如預期造成產能閒置，使廠房設備折舊費用對本公司利潤表現造成影響的風險。



政策 / 策略

(二) 財務風險：

1. 匯率變動風險：以外幣計價之正常營業活動，因匯率變動造成匯兌損失的風險。
2. 利率變動風險：因利率變動造成短期、長期借貸成本上揚所產生的風險。
3. 通貨膨脹風險：因通膨影響致使進貨原物料成本大幅上揚所造成的風險。
4. 信用風險：客戶、供應商或交易對象等未能依約履行義務或責任，造成損失的風險。
5. 投資風險：公司從事正常投資（如購併）行為所產生的風險。

(三) 法遵風險：係指營運活動過程中，不慎違反政府法規所衍生之風險，或各項法規變動未及時察覺因應所造成影響的風險。

二、環境面向

環境與氣候變遷風險意指未能及時因應氣候變遷採取適當作為所產生的風險，譬如：溫室氣體排放管理、廢棄物管理、水資源管理、能源管理等有關議題之風險，以及未能符合國際及設廠當地環保法令所衍生的風險。

三、人群面向（含人權）

(一) 作業危害風險：包含職業安全衛生與健康管理問題（如機器設備操作不當、安全防護不當等）、化學品管理不當、重大危害事件發生（如地震、火災或流行性傳染病等），及其他人為管理不當或失誤，所造成本公司的風險。

(二) 人力資源風險：罷工、勞資協議不成、勞資糾紛、不慎違反相關勞工法令等議題所造成之風險。

四、其他面向：非屬上揭各面向之風險，致公司產生損失。

目標與標的

本公司以 2022 年為基準年。

短期目標：

1. 「誠信經營相關行為準則與員工誠信經營聲明」時碩集團全員達 100% 簽署率。
2. 員工誠信經營教育訓練：台灣 / 無錫：1 年 1 次，受訓人數比 50%；西安：1 年 1 次，受訓人數 20%。
3. 供應商誠信經營教育訓練：台灣：修訂四階新廠商評鑑表，供應商品質系統檢核表單納入誠信經營查核項目，後續新供應商評鑑及年審時查核；無錫：完成主要策略供應商教育訓練，達 50%；西安：完成主要供應商教育訓練。
4. 申訴專線或舉報專線：收到舉報訊息，於 7-10 天內回覆。
5. 內外單位以稽核手法定期查核，鑑別出永續風險，運用風險管理架構、重大性分析、營運不中斷計劃等工具進行風險分析和評估，判斷公司的風險與機會，並安排對應減緩措施。
6. 設置董事會層級之風險管理功能性委員會，下設風險管理推動專責或兼職單位，將風險管理落實納入公司運作中。
7. 權責單位進行風險評估流程，並對所面臨之風險採取對應等級之風險控制規劃。
8. 風險管理最高主管每年定期將風險管理運作情形向董事會層級風險管理委員會報告。

目標與標的

中期目標：

1. 員工誠信經營教育訓練：台灣 / 無錫：1 年 1 次，累計受訓人數比達 100%；西安：1 年 1 次，受訓人數 50%。
2. 供應商誠信經營教育訓練：台灣：完成 1 級策略供應商教育訓練；無錫：完成主要策略供應商教育訓練，達 100%；西安：完成 50% 主要供應商之教育訓練。
3. 透過在職訓練，將執行單位發現問題提出討論，並提出解決方式，讓參與人員吸取新知及法規遵循。
4. 定期檢視風險管理之政策與程序，並隨時注意主管機關相關規定及國內外風險管理制度之發展情形，據以檢討改善，以提升風險管理執行成效。
5. 推行工作執行改善相關課程。

長期目標：

1. 員工誠信經營教育訓練：時碩集團 1 年 1 次，累計受訓人數比達 100%。
2. 供應商誠信經營教育訓練：台灣：完成 2 級供應商教育訓練，並納入合格供應商名冊備查；無錫：完成所有供應商教育訓練，達 100%；西安：完成所有主要供應商之教育訓練。
3. 執行單位各稽核單位針對執行中發現之問題提出並執行改善方針，另制定出遵循守則。

管理評量機制

1. 透過稽核單位，定期進行營運風險相關的稽核。
2. 安排會計師對審計委員會事會就與公司治理單位暨管理階層之溝通事項報告。
3. 以「財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會舉辦之公司治理評鑑」為重要評量參考。

績效與調整

2022 年完成進度：

1. 董事會通過「誠信經營守則」，由公司人資中心為推動企業誠信經營單位，於 2021 年 11 月 12 日董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。
2. 定期每年一次向董事會報告當年度企業誠信經營執行情形，已於 2022 年 12 月 27 日向董事會報告企業執行誠信經營情形。
3. 為向同仁宣導反貪腐精神，臺灣廠區開辦「誠信經營宣導課程」為必修課程，同仁須完成 E-Learnig 課程並於「誠信經營、反貪、道德行為及風險管理課程測驗」獲得 80 分以上，才算完成必修課程，2022 年臺灣廠區共 368 人次修課並通過測驗（總修課人數為 413 位），通過率達 89%，無錫廠總修課人數 404 位，通過率 89%；西安廠修課並通過測驗共 133 位，通過率 88%。
4. 稽核單位每年依主管機關要求執行稽核計畫並對董事會報告。依主管機關要求，稽核至少每季報告 1 次已符合規定；時碩公司 2022 年共開會 7 次，稽核共列席 7 次。
5. 由財團法人「中華民國證券暨期貨市場發展基金會」舉辦之公司治理評鑑係由四個構面：分別為維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、推動永續發展，本公司咸信此為重大主題管理。第 8 屆公司治理評鑑（評鑑年度：2021 年），本公司排名位於 66%-80% 級距；第 9 屆公司治理評鑑（評鑑年度：2022 年），本公司排名位於 51%~65% 級距。本公司擬訂第 10 屆公司治理評鑑（即 2023 評鑑年度），維持 51%~65% 級距，並爭取向上一級距。



預防或補救措施

1. 永續發展暨風險管理委員會透過定期性的會議，確保永續活動依進度進行，亦定期於董事會報告永續執行進度，另，維持公平透明之與供應商關係，並將人權、環境保護等永續發展理念推及供應商。
2. 將財會面的影響納入評量機制，召集人定期確認風險報告後，於董事會中進行報告。高階主管對高風險與高衝擊項目，擬定風險緩解方案，進行持續監控與改善，並由稽核單位將重要方案之執行納入稽核計畫定期查核。

重大主題

3-3	重大主題管理
永續主軸	資訊安全
永續主題	資訊安全
GRI 對應主題準則	(GRI 418 客戶隱私)
GRI 對應指標	GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
本主題重大原因	重視與強化公司資訊安全，可保全公司與合作夥伴雙方之營業與技術秘密，亦可有效增加客戶對公司的信賴，並降低風險發生進而提升公司之競爭力。
政策 / 策略	與時俱進，建立相關政策與導入資安相關設備及技術，提升資安人員技能與適時進行全公司宣導。





目標與標的

本公司以 2022 年為基準年。

短期目標：

1. 定期辨識及更新資訊安全管理政策。
2. 將資訊安全訓練列入新人訓練，並定期針對全體員工進行教育訓練。
3. 定期進行脆弱度分析、模擬駭客攻擊等作為，強化對外資訊服務保護，提昇阻擋駭客的能力並且定期針對重要系統進行災難異地備援演練；無錫重新規劃相關軟硬體。
4. 由 HQ IT 統一提供每年董事會所需資安資料，以利進行資訊安全管控。
5. 無違反客戶隱私。
6. 無資安事件發生。

中長期目標：

1. 維持零違反客戶隱私及無資安事件發生。
2. 長期將導入 ISO 27001 健全資訊安全之規範。
3. 依循 ISO 27001 資訊安全規範及營業秘密法，確保客戶機密安全。

管理評量機制

1. 每年定期向董事會回報資訊安全議題。
2. 定期進行脆弱度分析、模擬駭客攻擊等作為。

績效與調整

2022 年完成進度：

1. 已將資訊安全訓練列入新人訓練，共 30 位員工參與，總計 1 小時。
2. 辦理資訊安全教育訓練，針對全體員工進行宣導 4 次；針對 IT 人員進行教育訓練，共 2 位員工參與，總計 2 小時。
3. 2022 年 3 月進行脆弱度分析、模擬駭客攻擊等作為。
4. 2022 年 8 月針對重要系統進行災難異地備援演練。
5. 集團提供資安年報於 2022 年度開始正式列入。

預防或補救措施

除落實公司資安政策，建立偵測機制與資安事件發生之處理流程，降低資安事件發生對公司營運之影響，亦有長期配合廠商可在資安事件發生時進行協助作業。



2.1 公司治理

2-9	治理結構及組成
2-10	最高治理單位的提名與遴選
2-11	最高治理單位的主席
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色
2-13	衝擊管理的負責人
2-14	最高治理單位於永續報導的角色
2-15	利益衝突
2-16	溝通關鍵重大事件
2-17	最高治理單位的群體智識
2-18	最高治理單位的績效評估
2-19	薪酬政策
2-20	薪酬決定流程

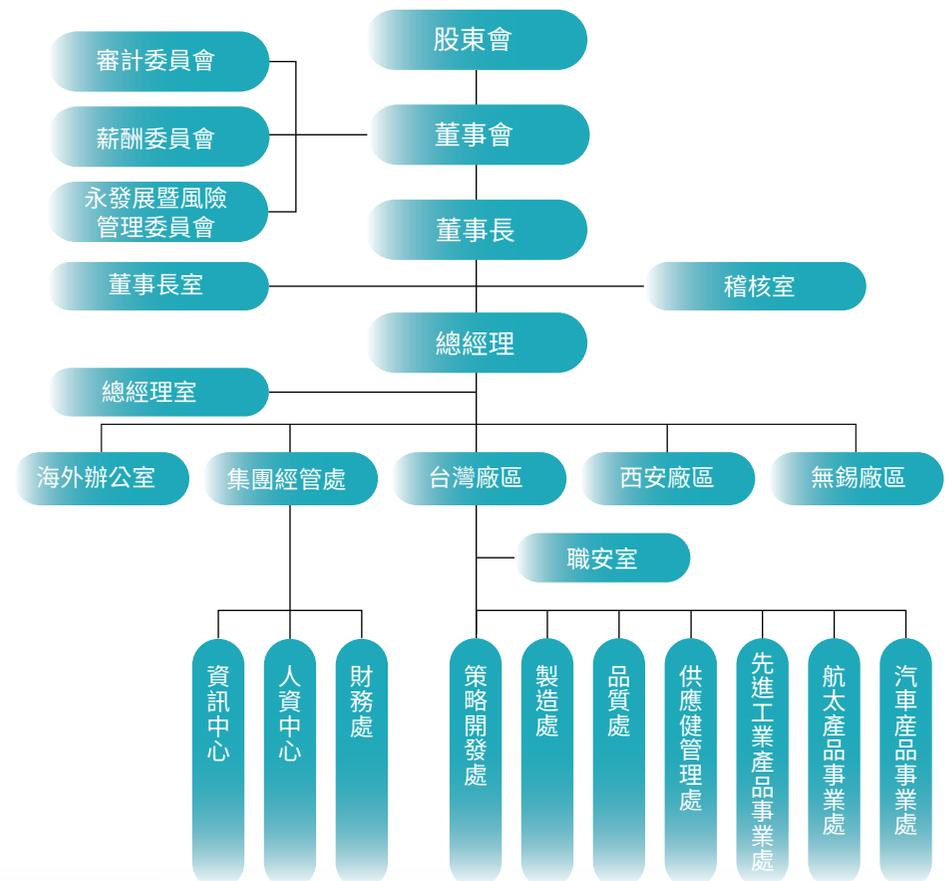
董事會

公司章程及董事選舉辦法明定採取累積投票制度及候選人提名制度，並依規定由董事會就股東或董事提名之董事（含獨立董事）候選人之資格條件等事項，進行事先審查，並將審查結果提供予股東參考，選出適任之董事（含獨立董事）。董事遴選考量基本條件（包含學經歷及持股等）與價值（包含性別、年齡、國籍及文化等）、專業知識技能（財務、會計及法務等）等多元面向組成，目標至少 1 席女性董事，及至少 1 席具財務、會計背景董事。

本公司第六屆董事會席次定為 7 席董事組成，包括 4 席獨立董事，任期為 2022 年 06 月 23 日至 2025 年 06 月 22 日，所具備之專業知識技能涵蓋法

律專長、經營管理、領導決策、產業知識、財務會計、行銷、策略發展等不同領域，落實董事會成員多元化之理念。實際在任董事 7 席，其中 2 席女性，占 28.6%；獨立董事 4 席，占 57.1%。

時碩工業股份有限公司組織圖





董事會成員列表

職稱	姓名	性別	初次 (選) 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	黃亞興	男	2009/12/01	<ul style="list-style-type: none"> 本公司創辦人 臺灣大學 EMBA 國企組碩士 台北商業大學 (原台北商專) 稅務會計科 致伸科技股份有限公司業務協理 智伸科技股份有限公司副總經理 臺灣國際標準電子股份有限公司採購主任 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司總經理 時碩科技 (西安) 有限公司董事 時碩科技 (無錫) 有限公司董事 西安時碩機械製造有限公司董事 時碩科技金屬製造 (陝西) 有限公司董事 GLOBAL TEK CO., LTD. (Samoa) 董事 GLOBAL TEK FABRICATION CO., LTD.(HK) 董事 GLOBAL TEK GmbH 董事 崇業 (蘇州) 精密工業有限公司 董事 天陽航太科技股份有限公司之法人董事代表人
董事	劉祖英	女	2009/12/01	<ul style="list-style-type: none"> 臺北商業大學 EMBA 商學碩士 政治大學附設空專 台灣土地銀行辦事員 	<ul style="list-style-type: none"> 時碩科技 (股) 公司董事長 時碩科技 (無錫) 有限公司董事及法人代表 時碩科技 (西安) 有限公司董事及法人代表 西安時碩機械製造有限公司董事及法人代表 時碩科技金屬製造 (陝西) 有限公司董事及法人代表 GLOBAL TEK FABRICATION CO., LTD.(Samoa) 董事
董事	丁凌全	男	2022/06/23	<ul style="list-style-type: none"> 豫章高級工商職業學校資訊科 	<ul style="list-style-type: none"> 巨源興業有限公司 董事長
獨立董事	黃明展	男	2017/01/23	<ul style="list-style-type: none"> 東海大學法律學院法律學系博士 國立嘉義大學企業管理學系兼任助理教授 台灣嘉義地方法院法官 司法院法官學院講座 	<ul style="list-style-type: none"> 華泓法律事務所執業律師 國家科學委員會法規會委員 關貿網路股份有限公司法人董事代表人 民間全民電視股份有限公司副董事長



獨立董事	蔡榮騰	男	2022/06/23	<ul style="list-style-type: none"> • 美國威斯康辛州立大學工商管理學士 • 台灣上市櫃公司協會 理事長 • 日本台達株式會社代表取締役 • 國立中央大學聯合研究中心諮議委員 • 台達電子集團副總裁 	<ul style="list-style-type: none"> • 台達電子高級顧問 • 鑫傳國際多媒體科技(股)公司 獨立董事
獨立董事	張世佳	男	2022/06/23	<ul style="list-style-type: none"> • 臺灣大學商學研究所 博士 • 美國德克薩斯大學阿靈頓分校工業工程 碩士 • 國立臺灣科技大學工業管理系 學士 • 國立臺北商業大學 教授兼管理學院院長 	<ul style="list-style-type: none"> • 國立臺北商業大學企業管理系教授
獨立董事	陳香如	女	2022/06/23	<ul style="list-style-type: none"> • 臺灣大學 EMBA • 美國加州州立大學 MBA 碩士 • 美國加州州立大學 企業管理學學士 • 第一金證券總經理 • 第一金控 / 第一金證券 / 第一金證券亞洲有限公司 / 香港第一和昇證券之董事 • 中國信託證券投資銀行部資深副總經理暨 最高主管及香港分公司董事 • 中國信託銀行投資銀行部副總經理暨最高主管 • 日本野村證券公司 投資銀行部董事，股權資本市場部 ECM 副總 • 群益證券公司 研究部 / 固定收益部 / 投資銀行部 / 國外部 副總 	-

註：董事會成員 50 歲以上共 7 位。





職稱	姓名	產業經驗				專業能力		
		銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	黃亞興	✓	✓	✓			✓	✓
董事	劉祖英	✓	✓					✓
董事	丁凌全	✓	✓	✓				✓
獨立董事	黃明展		✓	✓			✓	✓
獨立董事	蔡榮騰		✓	✓	✓		✓	✓
獨立董事	張世佳		✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	陳香如	✓	✓	✓		✓	✓	✓

利益迴避

為強化公司治理，本公司目前董事共計 7 席，其中 4 位為獨立董事，獨立董事佔比 57%，5 位董事之間不具有配偶或二親等以內之親屬關係。並有過半數董事未兼任員工或經理人。

為經營發展及實務運作需要，董事長兼任總經理。本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務」及「獨立董事職行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

另依本公司董事會議事規範，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。董事會之決議對不得行使表決權之董事，不算入已出席董事會之表決權數。

- (一) 第五屆第十八次董事會討論本公司投資崇業(蘇州)精密工業有限公司案，因與黃亞興、劉祖英、劉光弘等董事與其自身有利害關係，基於利益迴避原則暫時離席，未參與表決。
- (二) 第五屆第十九次董事會討論本公司 2021 年度第四季經理人績效獎金核發案，因與黃亞興、劉祖英、劉光弘等董事與其自身有利害關係，基於利益迴避原則暫時離席，未參與表決。
- (三) 第六屆第一次董事會討論本公司與國立台北商業大學簽訂產學合作及學術回饋機制契約案，因張世佳董事與其自身有利害關係，基於利益迴避原則暫時離席，未參與表決。
- (四) 第六屆第二次董事會討論 2021 年度董事酬勞分派案、本公司 2022 年度上半年經理人績效獎金核發案及「獎金辦法」修正案，因與黃亞興、劉祖英等董事與其自身及法人董事有利害關係，基於利益迴避原則暫時離席，未參與表決。



董事進修

依據「上市上櫃公司治理實務守則」規定，為引導公司董事加強其經驗交流與切磋互動，進而促使公司董事提升其專業知能與法律素養，培養其優異特質與決斷能力，使其能積極有效落實公司治理制度。本公司董事持續進修，以提升公司的治理水平和競爭力。2022 年進修情形如下表所示：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	黃亞興	2022/04/22	財團法人台灣永續能源研究基金會	台新三十永續淨零高峰會論壇 - 認真淨零成就永續 2030	3	6
		2022/05/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度防範內線交易宣導會	3	
董事	劉祖英	2022/04/22	財團法人台灣永續能源研究基金會	台新三十永續淨零高峰會論壇 - 認真淨零成就永續 2030	3	6
		2022/05/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度防範內線交易宣導會	3	
董事	丁凌全	2022/10/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度防範內線交易宣導會	3	12
		2022/10/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
		2022/10/25	社團法人台灣投資人關係協會	董事會該關心的 ESG 核心議題	3	
		2022/11/29	社團法人台灣投資人關係協會	數位化趨勢下的家族企業傳承策略	3	
獨立董事	黃明展	2022/07/07	臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2	8
		2022/07/20	社團法人台灣投資人關係協會	商業法院對董事會運作及董事執行職務之影響	3	
		2022/08/22	社團法人台灣投資人關係協會	永續金融及投資 ESG 化趨勢	3	
獨立董事	蔡榮騰	2022/06/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從重大企業弊案談董監之法律風險與因應	3	12
		2022/10/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
		2022/11/16	財團法人台灣永續能源研究基金會	永續方程式：落實低碳永續 x 建立綠色信任	3	
		2022/11/17	財團法人台灣永續能源研究基金會	邁向淨零：共創「去碳與永續生態圈」	3	



職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	張世佳	2022/07/15	社團法人台灣投資人關係協會	ESG 的趨勢及疫情環境談全球及台灣稅制改革及企業稅務治理	3	12
		2022/07/20	社團法人台灣投資人關係協會	商業法院對董事會運作及董事執行職務之影響	3	
		2022/08/10	社團法人台灣投資人關係協會	淨零碳排跨域管理實務	3	
		2022/09/29	臺灣證券交易所	2022 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3	
獨立董事	陳香如	2022/10/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2022/11/18	財團法人台灣永續能源研究基金會	新能源	3	

董事會績效評估辦法

本公司訂有「董事會績效評估辦法」，於每年執行一次。2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日董事會評估之範圍，本公司已於 2023 年 3 月 23 日董事會提報，本公司 2022 年董事會、個別董事成員及功能性委員會 (含審計委員會及薪資報酬委員會) 運作的績效評估報告，評估結果為優。評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評及功能性委員會內部自評。評估項目如下：

董事會績效：採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、董事之選任及持續進修、內部控制等五個面向評估。

個別董事成員績效：採公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六個面向評估。

功能性委員會績效：採對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等五個面向評估。





薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據「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」，於 2017 年 1 月 23 日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並正式設立「薪資報酬委員會」。運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次常會。以善良管理人之注意，忠實履行職權，並將所提建議提交董事會討論。

薪資報酬委員會

委員會成員列表

第二屆薪資報酬委員會委員計 3 人
 委員任期：2019 年 6 月 28 日至 2022 年 6 月 23 日
 召集人：蔡育秀獨立董事
 委員：黃明展獨立董事、委員李賢源獨立董事

第三屆薪資報酬委員會委員計 4 人
 委員任期：2022 年 6 月 23 日至 2025 年 6 月 22 日
 召集人：蔡榮騰獨立董事
 委員：黃明展獨立董事、委員張世佳獨立董事、委員陳香如獨立董事

職權

- 定期檢討薪資報酬委員會組織規程，並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其薪資報酬之內容及數額。

運作情形 (2022 年度開會 6 次)

第二屆薪資報酬委員會：
 2022 年三位皆出席 2 次 (100% 出席)，且下一屆於 2022 年 6 月 23 日改選卸任。

第三屆薪資報酬委員會：
 截至 2022 年 12 月 31 日止，薪資報酬委員會四位委員皆出席 2 次 (100% 出席)，且此委員會成員於 2022 年 6 月 23 日改選新任。

董事及功能性委員酬金

- 酬勞：依本公司章程按年度盈餘分配所提撥。
- 報酬：包含薪資、職務加給、離職金、各項獎金、退休金等。
- 業務執行相關費用：包括車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等實物提供等。
- 依本公司功能性委員會組織規程所聘請委員之報酬。
- 董事：區分為獨立董事與一般董事，如非屬獨立董事者即為一般董事。



發放金額及分配方式

- 一般董事酬勞：依據本公司章程提列之董事酬勞，經董事會特別決議通過，並提報股東會。董事酬勞總額之 70%，以就任期間依一般董事平均分派之；另董事酬勞總額之 30%，依董事參與公司實際經營之情形授權董事長分配之。
- 一般董事報酬：依本公司章程授權董事會依同業水準議定之。
- 董事出席董事會車馬費每次每人新台幣捌仟元，其他費用應事前經董事會通過後方得領取。
- 獨立董事報酬：自當選日起，每月固定報酬新台幣參萬元。獨立董事不參與董事酬勞之分配。
- 其他功能性委員會委員 (包含但不限於審計委員會、薪資報酬委員會)，自受委任日起，提供每季每名委員固定酬金新台幣貳萬伍仟元，未滿一季者，以破季天數佔當季之比例計算之。

風險連結

本公司酬金政策係以公司整體營運為主要考量，並依個人能力、貢獻度與目標達成等績效表現核定給付標準，另參酌業界薪資水準，確保經理人之薪酬在業界具競爭力，以留用優秀之管理人才，是與經營績效之關聯性成正相關，且經理人績效目標與風險控管有相結合。整體的薪資報酬主要包含薪資、獎金及員工酬勞，薪資依照經理人所擔任職位的市場競爭情形及公司規定核敘；獎金及員工酬勞則是連結經理人個人表現、部門目標達成及公司經營績效決定。惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。

薪酬與績效的關聯

本公司總經理及副總經理等經理人之酬金包含薪資、獎金、酬勞等項，依公司相關辦法規定辦理，給付酬金標準由人資單位依據規定，並視其所負經營管理之權責，同時考量吸引與留用優秀之管理人才等項，且參酌業界薪資水準，議定擔任該職務合理之酬金。經理人的績效依公司年度經營結果、擔任職位與承擔責任、部門年度目標達成、貢獻度、部門管理、培養人才與落實公司文化等項，綜合評核之結果。當年度公司如有獲利，依公司章程規定提撥 1%-10% 為員工酬勞；績效獎金與酬勞等項依績效評核綜合之結果核發，以達激勵效果。酬金之合理性，經薪資報酬委員會審定並送交董事會決議。





審計委員會

審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議。其運作以下列事項之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達。
- 二、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- 三、公司內部控制之有效實施。
- 四、公司遵循相關法令及規則。
- 五、公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會

委員會成員列表

第二屆審計委員會委員計 3 人

委員任期：2019 年 6 月 28 日至 2022 年 6 月 23 日

召集人：李賢源獨立董事

委員：黃明展獨立董事、委員蔡育秀獨立董事

第三屆審計委員會委員計 4 人

委員任期：2022 年 6 月 23 日至 2025 年 6 月 22 日

召集人：黃明展獨立董事

委員：蔡榮騰獨立董事、委員張世佳獨立董事、委員陳香如獨立董事

職權

- 依證券交易法規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證券交易法規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大資金貸與、背書或提供保證。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任、報酬及其獨立性及適任性之評估。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之財務報告。
- 其他本公司或主管機關規定之重大事項。

運作情形 (2022 年度開會 6 次)

第二屆審計委員會：

2022 年三位皆出席 3 次 (100% 出席)，且下一屆於 2022 年 6 月 23 日改選卸任。

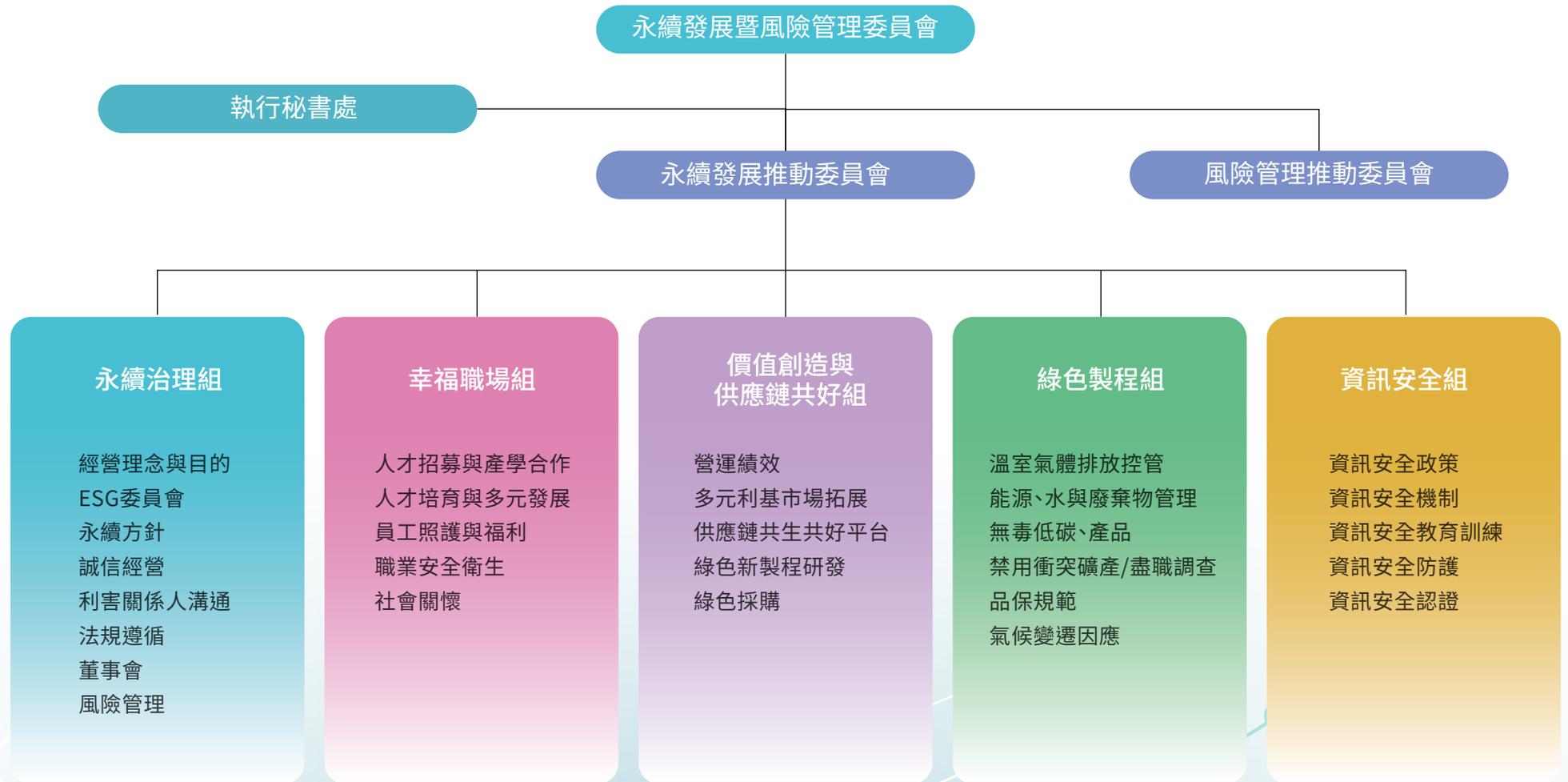
第三屆審計委員會：

截至 2022 年 12 月 31 日止，薪資報酬委員會四位委員皆出席 3 次 (100% 出席)，且此委員會成員於 2022 年 6 月 23 日改選新任。



永續發展暨風險管理委員會

永續發展暨風險管理委員會組織架構





時碩公司於 2022 年 8 月 11 日第六屆第二次董事會通過成立「永續發展委員會」，並訂定「永續發展委員會組織規程」，負責訂定 ESG 未來發展的重大方針及督導 ESG 執行成效。又依據「上市上櫃公司風險管理實務守則」，於 2022 年 11 月 8 日召開第一屆第一次「永續發展委員會」，並通過更名為「永續發展暨風險管理委員會」，清楚定義組織規程與「風險管理政策與程序」。永續發展暨風險管理委員會每年至少開會二次。

永續發展暨風險管理委員會由 4 席獨立董事組成，獨立董事張世佳教授為召集人。下設「永續發展推動委員會」及「風險管理推動委員會」，均由集團總經理兼任召集人。明確將組織劃分為第一線：各單位業務承辦人、第二線：永續發展推動委員會、風險管理推動委員會及第三線董事會功能性組織永續發展暨風險管理委員會。

永續發展推動委員會設置五個推動小組：永續治理組、幸福職場組、價值創造與供應鏈共好組、綠色製程組及資訊安全組，各推動小組依據已訂定的 ESG 主軸，研擬短、中、長期行動方案及 KPI，並據以推動執行。風險管理推動委員會亦設置五個小組：營運風險組、財務風險組、法遵風險組、環境與氣候變遷組及人資(含人權)風險組。

永續發展暨風險管理委員會之職責除了建立相關程序文件，並將企業永續發展工作納入公司營運與發展方向，制定企業永續發展政策、制度或相關管理方針。而永續發展推動委員會及風險管理推動委員會則負責召集各小組，依據每年業務執行狀況擬訂下年度工作計畫、追蹤當年度工作計畫執行情形，將成果交由執行秘書處彙總後，向永續發展暨風險管理委員會報告處理情形。以及每年定期至董事會報告 ESG 目標達成結果，2022 年 12 月 27 日於董事會中報告包含啟動出具永續報告書專案排程、利害關係人鑑別、重大主題評估、ESG 指標工作分配等。

此外，永續發展推動委員會的幸福職場小組參照相關法規及人權發展趨勢，訂定本公司人權及員工政策。每年定期檢視政策內容，並視需要更新。與所有合作夥伴持續提升人權相關議題之管理，為國際人權盡一份心力。

本公司人權盡職調查流程使用自評表、稽核、定期評估等工具。針對關注之人權議題及政策，每年進行宣導及教育訓練，包含提供公平的工作環境、提供安全與健康的工作環境、尊重職場人權、個人資料保護，落實資訊安全、就業自由與結社自由、員工發展、暢通之申訴管道等七項。2022 年時碩集團宣導人次 969 人、測驗通過率達 89%。





臺灣 - 溝通關鍵重大事件

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	綠色製程	<ul style="list-style-type: none"> 召開董事會 / 每季 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司董事會至少每季召開 1 次，由管理團隊列席針對業務和財務事項做詳細報告。另，視實際所須，就其他重大議題如建廠或轉投資另行召集必要之董事會，俾便董事了解公司未來展望和策略執行。2022 年合計召開 7 次董事會議，董事出席率為 98%。
經濟面	價值創造與供應鏈共好	<ul style="list-style-type: none"> 召開董事會 / 每季 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司董事會至少每季召開 1 次，由管理團隊列席針對業務和財務事項做詳細報告。另，視實際所須，就其他重大議題如建廠或轉投資另行召集必要之董事會，俾便董事了解公司未來展望和策略執行。2022 年合計召開 7 次董事會議，董事出席率為 98%。
社會面	幸福職場	<ul style="list-style-type: none"> 電子報 / 慶生會 / 每月 1 次 全員大會 / 每年 1 次 定期召開勞資會議 定期或不定期舉辦教育訓練 遵循相關職安法令 不定期舉辦各項社會關懷活動 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司每月發行電子報與員工溝通，包含公司治理、經濟、環境、社會與職場議題。每月由公司高層出席參與員工慶生月會，與員工同樂以促進職場和諧。每年召開全員大會由董事長向公司全員報告今年營運結果與來年營運方針與策略，感謝員工辛苦付出。並表揚資深與優良員工。 召開勞資會議共 4 次、議案數 7 案。 相關法遵議題訓練集團總時數：860 小時 / 969 人次。 防範內線交易訓練：9.5 小時 / 19 人次。 2022 年無違反相關職安法令。 2022 年辦理外部交流、提供就業機會及愛心捐贈等共計 16 項次。
	公司治理與誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> 召開董事會 / 每季 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司董事會至少每季召開 1 次，由管理團隊列席針對業務和財務事項做詳細報告。另，視實際所須，就其他重大議題如建廠或轉投資另行召集必要之董事會，俾便董事了解公司未來展望和策略執行。2022 年合計召開 7 次董事會議，董事出席率為 98%。
	資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> IT 單位擬訂規範與董事長協商確認 	<ul style="list-style-type: none"> 制定資通安全管理規範包含：資通安全風險管理架構、資通安全政策、具體管理方案及投入資通安全管理之資源。 2022 年資安通報與宣導共計 44 件。

無錫 - 溝通關鍵重大事件

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	綠色製程 24 件	<ul style="list-style-type: none"> 無錫安全環保會議 / 每月 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 本月需改善事項，上月未完成事項追蹤，必要時向總經理匯報。
經濟面	價值創造與供應鏈共好 36 件	<ul style="list-style-type: none"> 無錫採購、工程、品質部門會議 / 每月 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 本月需改善事項，上月未完成事項追蹤，必要時向總經理匯報。

西安 - 溝通關鍵重大事件

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	綠色製程 12 件	<ul style="list-style-type: none"> 西安每月 1 次環境安全會議 	<ul style="list-style-type: none"> 列項改善，下月追蹤至結案。
經濟面	價值創造與供應鏈共好 48 件	<ul style="list-style-type: none"> 西安產供銷週會，每週 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 列項改善，下月追蹤至結案。





2.2 誠信經營

2-27	法規遵循
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險
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
414-1	使用社會標準篩選新供應商
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

內部控制與稽核

本公司訂有「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」、「防範內線交易管理辦法」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為辦法」等規範作為內部控制制度。由內部稽核單位獨立查核，確保整體機制之運作，共同管理與預防不誠信行為之產生。

其中，「檢舉非法與不道德或不誠信行為辦法」鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，檢舉人可利用「電子郵件」、「檢舉專線」、「信函」及「親自舉報」四種管道進行檢舉。公司網站的公司治理專區亦提供內外部利害關係人詳細辦法。對於檢舉人身分及內容均確實保密，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，本公司於 2022 年未接獲投訴案件。

而董事長室、稽核室或人資中心為受理非法與不道德或不誠信行為檢舉之專責單位。除對於不具備調查條件的檢舉案外，受理單位完成必要的調查程序後，根據調查核實的事實出具調查報告，呈報予董事長。若檢舉案件涉及董事或高

階主管或發現屬重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應以書面通知呈報獨立董事。並每年向本公司董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。2022 年未發生貪腐情事及違反內線交易行為。其餘 2022 年誠信經營執行情形如下：

項目	執行情形
簽署聲明書	1. 新任獨立董事簽署「遵循誠信經營政策聲明書」。 2. 新進同仁簽署將「誠信經營程序及行為指南」納入管理規章之「管理規章審閱確認書」。
教育訓練	人資中心負責教育訓練與宣導，其中 2022 年本籍同仁以線上訓練課程修習誠信經營、反貪腐、道德行為、職場性騷擾、人權與員工政策、檢舉非法與不道德或不誠信行為辦法等宣導教育；外籍員工則透過仲介翻譯成母國文字後進行宣導，合計 826 小時。
法遵宣導	公司議事單位 2022 年以防範內線交易為主題，含內部重大資訊處理重要規範，透過影片與案例宣導各階主管，尤其是內部經理人在此方面應注意之事項。
年度測驗	2022 年對本籍同仁實施教育訓練系統線上測驗，外籍員工則以 Google 測驗舉辦教育考試，測驗重點涵蓋教育訓練提及之課程訓練範圍。



法規遵循

本公司將單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上定義為重大違規事件。經公開資訊觀測站查證後，2022 年時碩集團（含台灣、無錫及西安廠）營運活動中並未發生重大的社會、經濟與環境法規違法情事。亦未發生違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情形。本公司亦沒有非金錢制裁的狀況發生。

地區	金額	處分內容	違反法規說明	改善措施
無錫廠	190,000 (人民幣 / 元)	生態環境局行政處罰決定書 (2022/01/21) (錫新環罰決 2021_186 號)	廢氣處理設施風機皮帶斷裂，風機空轉，活性炭箱內活性炭填充量不足，產生廢氣排放。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 更換皮帶，並增加檢查次數。 2. 廢氣處理活性炭吸附罐內鐵網更換為鋼板網。 3. 仔細檢查其他廢氣處理裝置。
無錫廠	136,000 (人民幣 / 元)	生態環境局行政處罰決定書 (2022/03/23) (錫新環罰決 2022_29 號)	防銹油清洗設施產生含揮發性有機物廢氣，未配套安裝污染防治設施；碳氫清洗線及烘乾設施產生含揮發性有機物廢氣，未配套安裝污染防治設施；碳氫清洗溶液在未取用時，敞口貯存，產生含揮發性有機物廢氣，呈無組織排放。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 防銹油清洗設施和碳氫清洗線及烘乾設施安裝集氣罩，產生的廢氣經活性炭廢氣處理系統處理後，通過排氣筒排放。 2. 廠內碳氫清洗溶液在未取用時，要求把蓋子蓋好。
總計	事件數：2022 年 2 件；罰款總額：人民幣 326,000 元。			

本公司持續致力於水資源處理、空氣品質控管及廢棄物處理等各方面環境治理工作及污染防治設備汰舊換新工作，對操作人員教育訓練，不定時至現場稽查，變更固定污染源操作許可流程操作許可證內容。

人權保護

本公司與供應商皆未曾進用童工和使用年少工作者從事危險工作，以及未發生強迫員工超時工作、加班之情事。依據供應商手冊要求，反對供應商雇用低於 15 歲、不滿法定年齡或低於完成當地義務教育年齡兒童為全時勞工、不允許供應商採取強迫或非自願性勞動，並要求供應商簽回合約以示宣導。

此外，本公司嚴禁任何形式的強迫或強制勞動，要求供應商遵守行為準則並進行定期稽核，以確保供應鏈的合規性。若發現供應鏈存在強迫勞動行為，本公司將採取以下措施以推動改善：

1. 對於強迫或強制勞動問題和原因展開調查。
2. 與供應商的管理階層進行溝通，並蒐集相關資料。
3. 確認該供應商涉及不當僱用販賣人口、奴役或任何形式強迫勞動的工人後，本公司將與專家組織和監管機構合作，確保工人的安全並提供財務援助。
4. 本公司的永續管理推動委員會之價值創造與供應鏈共好組主管，應立即通知相關業務部門的最高階主管，並商討應對措施。
5. 本公司已在採購契約或合作契約中納入共同推動企業社會責任條款，其中包括工作者結社自由或團體協商權利。若發現違反並對社會產生重大影響，本公司得以書面形式通知，隨時終止或解除契約，以消除強迫勞動風險。



客戶滿意度

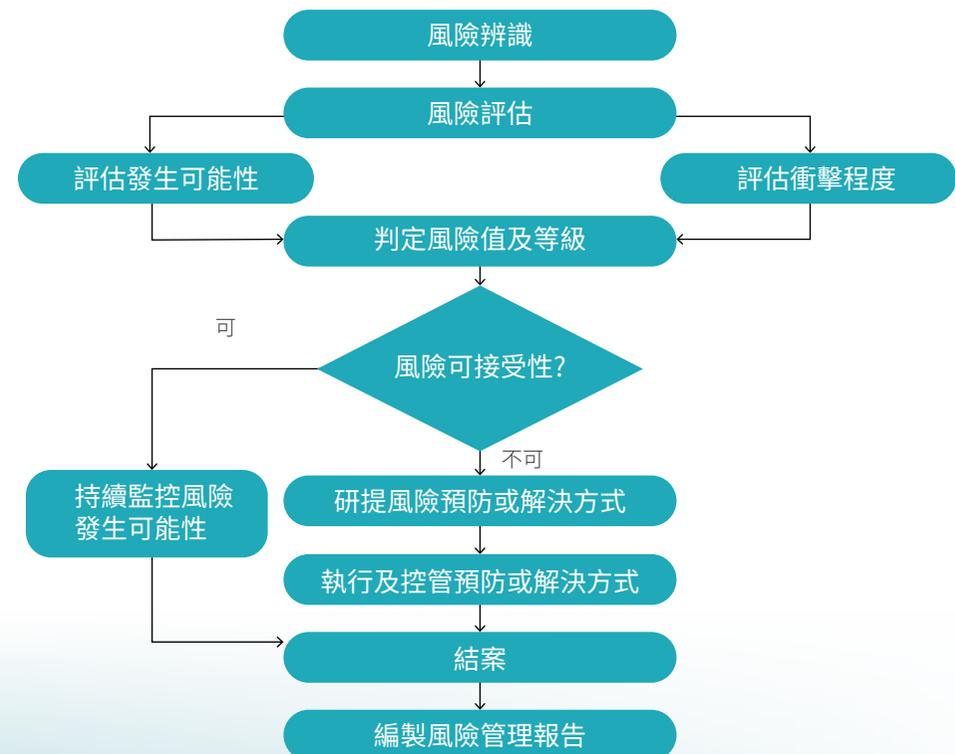
客戶是時碩極為重視的利害關係人，我們定期執行客戶滿意度調查，了解產品與服務輸出後的實際效能，並將回饋意見當作調整改良之重要參考。2022 年所蒐集之客戶滿意度結果如下：

廠區	說明
台灣地區	台灣包含汽車、航太、工業事業處，各事業處依客戶需求，符合其適用的品質管理系統，每年度定期依照品質、準時交貨、價格、服務效率、專業等項目進行客戶滿意度調查，或接受客戶提供的供應商評分卡，以確保產品和過程效率符合規範，2022 年度調查結果均達到目標值。 汽車客戶結果為 99 分 (目標 90 分)； 航太客戶結果為 99 分 (目標 95 分)； 工業客戶結果為 87 分 (目標 85 分)。
無錫廠	無錫廠則依產品品質、準時出貨率、服務品質等指標進行滿意度調查，各事業部 2022 年滿意度調查結果均有 A 級以上 (90 分以上)。
西安廠	西安廠依產品品質、交期、服務品質等指標進行滿意度調查，2022 年結果為 84 分 (滿分 100 分)。

2.3 風險控管

時碩公司基於穩健經營與永續發展之考量，於「永續發展暨風險管理委員會」下設「風險管理推動委員會」，訂定「風險管理政策與程序」作為風險管理最高指導原則，其中明訂風險類型，包括：營運風險、財務風險、法遵風險、環境與氣候變遷風險、人資 (含人權) 風險等。由業務、財會、生產、人資等相關部門，進行風險類別之風險因素資訊蒐集與檢視、鑑別、確認、評估及研擬因應策略及控管作法，結合成為 2023 年度從集團目標展開到各單位的 OGSM，作為目標、行動與成果檢核的績效管理體系，打造高效敏捷的團隊。

風險管理程序





資訊安全管理

為維持本公司的永續經營及應對未來的資安事件，公司設立資安小組並明訂公司資通安全政策、具體管理方案等措施。

資通安全政策

為使公司相關業務順利運作，防止資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性、完整性及可用性，特制訂此政策如下，以供公司全體同仁共同遵循：

- 落實資通安全管理系統執行及通過內外稽核單位驗證。
- 有效管理資訊資產，持續執行風險評鑑，並採取適當之防護措施。
- 保護資訊及資通系統避免受到未經授權的存取，保持資訊及資通系統的機密性。
- 防護未經授權的修改以保護資訊及資通系統之完整性。
- 確保經授權之使用者當需要時能使用資訊及資通系統。
- 符合國家法令與法規要求。
- 評估各種人為或天然災害之影響，訂定核心資通系統之復原計畫，以確保核心業務可持續運作。
- 落實資通安全教育訓練及新進人員資安宣導，以提高員工之資通安全意識。
- 針對外來廠商、客戶界接公司網路等資源管理，以確保資通服務之安全。
- 落實稽核執行及管理審查流程，以達致資訊安全管理之持續改善。
- 強化各廠區資安聯防及資通事件案例情資分享。

資通安全風險管理架構

資訊部為非隸屬使用者單位之獨立部門，負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核單位每年就內部控制制度，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

資訊主管

主導公司資安政策
人員執掌分配與人員配置
政策落實執行督導
資安事件處理決策

網路暨系統主管

建議資安政策落實執行方法
資通事件風險評估
資安事件處理方式建議
驗證執行結果

各Site系統人員

網路相關資通政策執行
協助用戶端網路資安事件排除

各Site H.D

系統相關資通政策執行
協助用戶端系統資安事件排除

具體管理方案

- 資通系統妥善率達 99.99% 以上。(中斷時數 / 總運作時數 $\leq 0.01\%$)。
- 資安事件發生後，於規定的時間逐級通報、應變及復原作業的比率為 100%。
- 電子郵件過濾垃圾郵件及防釣魚廣告信件有效率達 98% 以上 (有效率 = 已成功過濾廣告信件數 / 需過濾之總廣告信件數)。
- 災難復原工程演練計畫及作業 (每年各乙次)。
- 資安宣導及即時資訊安全範例通報與宣導 (資安宣導每半年至少乙次 / 即時資安範例宣導不定時)。
- 資通系統發生資料外洩之資通安全事件 (≤ 1 次 / 年)。
- 滲透測試及弱點掃描作業每年乙次。
- 本公司 2022 年無重大資通安全事件，對公司財務業務，無重大影響。

418-1

經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

客戶隱私

本公司除落實公司資安政策，建立偵測機制與資安事件發生之處理流程，降低資安事件發生對公司營運之影響，亦有長期配合廠商可在資安事件發生時進行協動作業。2022 年內未收到關於侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。

2.4 經營績效

- 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值
- 201-4 取自政府之財務援助
- 207-1 稅務方針
- 207-2 稅務治理、管控與風險管理
- 207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理
- 207-4 國別報告

本公司持續努力進一步加強經營績效，以創造更多的業務機會。我們不斷改進和實施各項策略，以履行相關社會責任，同時提升企業品牌的認同度和影響力，以增強我們的競爭力。我們深信，積極、努力將使我們能夠開拓更多的商機，同時使社會對時碩更加認同，並提高我們在市場中的競爭地位。

項目	年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入 (新臺幣仟元)		3,515,226	4,305,940	4,986,366
營業毛利 (新臺幣仟元)		743,295	884,776	1,132,512
營業損益 (新臺幣仟元)		153,809	237,618	407,738
營業外收入及支出 (新臺幣仟元)		-37,175	-23,294	131,919
稅前淨利 (新臺幣仟元)		116,634	214,324	539,657
本期稅後淨利 (新臺幣仟元)		99,881	166,766	422,850
本期綜合損益總額 (新臺幣仟元)		109,047	177,649	441,605
每股盈餘 (新臺幣元)		1.49	2.35	5.74
員工福利金額 (新臺幣仟元)		7,281	9,015	9,689
股利 (新臺幣仟元)		85,000	85,000	173,000
員工薪資 (含員工福利) (新臺幣仟元)		538,597	684,275	777,309
支付出資人款項 (新臺幣仟元)		126,382	100,650	124,859
支付政府的款項 (新臺幣仟元)		992	5,500	34,346
社區投資 (新臺幣仟元)		523	1,078	1,156

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。



為促進營利事業以盈餘進行實質投資，提升生產技術、產品或勞務品質，依據「產業創新條例」規定，自辦理 2018 年度未分配盈餘加徵營利事業所得稅申報起，公司或有限合夥事業因經營本業或附屬業務所需，於當年度盈餘發生年度之次年起三年內，以該盈餘興建或購置供自行生產或營業用之建築物、軟硬體設備或技術達一定金額，該投資金額於依所得稅法規定計算當年度未分配盈餘時，得列為減除項目。

台灣地區政府補助計畫

項目	補助單位	補助金額 (新台幣/元)
安穩僱用計畫等薪資補助	勞動部	652,707
實質投資適用未分配盈餘減除	國稅局	1,351,073
總計		2,003,780

大陸地區政府補助計畫

項目	補助金額 (人民幣/元)
無錫	
個人所得稅手續退費	13,713.03
社會保險費 - 失業保險穩崗補貼	3,000.00
運輸補貼	20,000.00
總計	36,713.03
西安	
個人所得稅手續退費	5,005.44
社會保險費 - 失業保險穩崗補貼	75,633.14
企業聘用高校畢業生社會保險補貼	15,200.00
第十一批企業聘用臨時性員工補助	2,500.00
2021 年非能中小工業企業超產能銷獎勵項目金額	80,000.00
2021 年省級中小企業發展專項資金設備更新	260,000.00
總計	438,338.58

稅務治理原則

時碩公司稅務由會計部負責，落實稅務治理政策，各生產據點均遵循所屬國家之稅法規定，確保各營運據點間交易依常規交易原則進行，不進行虛假或無經濟實質目的之複雜交易，亦不以稅務規避之目的，將利潤轉往低稅負國家或免稅天堂。並於財務報告及企業永續相關資訊等公開管道，揭露稅務資訊予利害關係人，以提供資訊透明性。本公司目前免送交國別報告。

財務報告

股東會年報



3

價值創造 與供應鏈 共好

- 3.1 產品研發
- 3.2 採購政策
- 3.3 供應商評鑑管理



重大主題：價值創造與供應鏈共好

3-3

重大主題管理

永續主軸

價值創造與供應鏈共好

永續主題

營運績效

綠色採購與在地採購

供應商管理

GRI 對應主題準則

(GRI 201 經濟績效)

(GRI 204 採購實務)

(GRI 308 供應商環境評估、GRI 414 供應商社會評估)

GRI 對應指標

GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值
GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會
GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫
GRI 201-4 取自政府之財務補助

GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例

GRI 308-1 採用環境標準篩選新供應商
GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動
GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商
GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

本主題重大原因

台灣、無錫：

積極落實供應鏈管理，與供應商發展長期高效的關係，透過環境、社會、治理面向的風險評估及稽核驗證，確保供應商共同善盡企業社會責任，藉此強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實公司永續經營。

西安：

通過積極進行經營績效方面之持續落實及改善，使企業可以規避諸多法律風險的同時創造更多的業務機會，履行相關社會責任的同時提升企業品牌的認同感與影響力，增強企業的競爭力；透過綠色採購與在地採購企業不但可以降低原材料採購成本，而且可以避免觸犯現有及潛在的法律法規，同時，由於在源頭控制污染，可以減少污染及廢棄物的管理治理成本，持續改善企業的環保狀況，增強產品的品質及競爭力，也有機會得到政府的協助支持。

政策 / 策略

台灣：

秉持公司精神：時碩集團是一群不服輸，對台灣傳統的機械加工業一直抱著很大期許的專業團隊，堅持在台灣做長期的紮根，孕育以人為本的學習型組織與精益生產的管理思維，秉持做專、做精、做強、不做獨大的氣度與格局，希望透過開放、分享、複製與整合資源，大家一起做大的策略。造就一個與策略夥伴及員工的群聚整合大平臺，以共生共榮的產業族群推動永續管理行動，提供精密金屬製品技術服務，與優質客戶於利基市場持續健康成長。

無錫：

企業社會責任、風險管理政策、打造永續供應鏈、追求綠色製造、高效節能綠色環保使命。

永續主軸

價值創造與供應鏈共好

政策 / 策略

西安：

時碩西安廠品質政策：全員品保、客戶滿意、持續改善、永續經營。

時碩西安廠環境政策：節能降耗，實現和保持廢氣、污水、噪音達標排放，危廢固廢合規處理，並逐年降低排放處理量。

目標與標的

本公司以 2022 年為基準年。

短期目標：

1. 集團整合三廠供應商評鑑資訊，定義環保原物料供應商名單；依客戶的環保規格要求導入環保原物料供應商。
2. 盤點現有原物料，尋找可使用回收再利用原料的替代來源。
3. 與供應商協同開發產品或進行新材料開發：台灣調查在地採購可能性；無錫成功開發 1 件；西安從海外轉移在地採購量 100 噸 / 年。
4. 制定供應商行為準則並將其列為直接供應商的簽約文件：台灣 / 無錫依據供應商行為準則修訂與供應商的簽約文件，並與供應商溝通，完成供應商宣導；西安統一集團製作適用於三廠的供應商行為準則及簽約規範。
5. 將 ESG 元素納入供應商評鑑和稽核的項目：集團完成修訂新廠商評鑑表及供應商品質系統稽核表。
6. 集團將 ESG 議題納入年度供應商大會，一年宣導一次。
7. 集團依 ESG 評鑑分數低者推動整改，整改率逐步提升。

中期目標：

1. 與供應商協同開發產品或進行新材料開發：台灣 / 無錫每年成功開發 1 件
2. 制定供應商行為準則並將其列為直接供應商的簽約文件：台灣 / 無錫完成重要供應商的文件簽回；西安主要原料供應商簽署率 100%。
3. 將 ESG 元素納入供應商評鑑和稽核的項目：台灣重要供應商年度評鑑計畫；無錫 / 西安對策略供應商以新制度進行評鑑稽核。

長期目標：

1. 制定供應商行為準則並將其列為直接供應商的簽約文件：台灣完成合格供應商的文件簽回；無錫完成次要供應商（II 類）的文件簽回。
2. 將 ESG 元素納入供應商評鑑和稽核的項目：台灣供應商年度評鑑計畫達成率 100%；無錫 / 西安所有供應商以新制度進行評鑑稽核。

管理
評量機制

1. 安排外部單位進行產品測試驗證

台灣：提供客戶樣品時，會按照客戶要求項目作測試驗證，檢測結果皆為合格，樣品才會完成送樣。

無錫：相關的檢驗儀器及設備定期由協力廠商測試驗證，符合標準。產品測試驗證依客戶要求送檢合格。

西安：西安廠交付產品經客戶測試符合要求。

2. 進行無衝突礦產供應商盡職調查

台灣：目前調查結果皆為合格（原料及機加廠商約 50 家）。

無錫：無錫所有策略供應商均已簽回。

西安：銷售額排名前兩位之客戶調查結果符合要求。



永續主軸

價值創造與供應鏈共好

管理
評量機制

3. 針對產品品質部分定期進行顧客滿意度與意見調查
台灣：依年度進行顧客滿意度與意見調查。
無錫：每月針對產品品質部分進行顧客滿意度與意見調查，並針對回饋進行改善。
西安：西安廠銷售額排名前兩位之客戶定期提供交付及品質滿意度表現，西安廠進行分析改善。

績效與調整

- 2022 年完成進度：
1. 主要供應商完成簽訂綠色採購指引相關宣告書
台灣：目前以原料及機加廠商為主，已簽訂約 50 家。
無錫：已與 34 家供應商簽核了《環境關聯物質不使用保證書》。
西安：西安廠兩家主要供應商完成簽訂綠色採購指引相關宣告書。
 2. 制定供應商行為準則，並執行供應商宣導
台灣：制定供應商行為準則，並於 2022 年 12 月執行供應商宣導完畢。
無錫：在 2022 年 8 月份修訂了供應商管理手冊 6.3，並於 8 月、9 月執行供應商宣導完畢。
西安：已制定供應商行為準則，並計畫於 2023 年 9 月執行供應商宣導完畢。
 3. 集團修訂新廠商評鑑表及供應商品質系統稽核表
台灣：新廠商評鑑表及供應商品質系統稽核表皆已修訂完成。
無錫：將於 2023 年 2 月完成修訂新廠商評鑑表及供應商品質系統稽核表。
西安：新廠商評鑑表及供應商品質系統稽核表皆已修訂完成。
 4. 集團已開始內部訓練瞭解 ESG 議題，共識公司重要 ESG 議題
台灣：已於 2022 年 2 月開始內部訓練瞭解 ESG 議題，共識公司重要 ESG 議題。
無錫：已於 2022 年 8 月開始內部訓練瞭解 ESG 議題，共識公司重要 ESG 議題。
西安：已於 2022 年 9 月開始內部訓練瞭解 ESG 議題，共識公司重要 ESG 議題。

預防或
補救措施

- 台灣：**
針對供應鏈管理，加強宣導 ESG 的重要性以及價值創造與供應鏈共好。
- 無錫：**
本公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續打造綠色工廠；若減量成效不如預期，本公司亦考慮採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。
- 西安：**
西安廠已有明確的能源消耗減少之政策，每年檢查公司整體能源消耗，並每月定期監測能源消耗之狀況，並與公司之能源消耗之目標進行比對，進行分析總結，設立改善項目持續減少能源消耗，以減少碳排放。



3.1 產品研發

416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
417-1	產品和服務資訊與標示的要求
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件

本公司是屬於專業精密機械加工產業的國際化集團中成員之一，成立以來一直秉持專業化、系統化 (IATF 16949 國際汽車產業認證、AS 9100 國際航太產業認證、ISO 13485 國際醫療器械產業認證) 及國際化的路線聚焦全球利基市場深耕核心客戶，透過做專、做精、做強不做獨大的策略，並整合上下游相關資源一起做大。

主要營業項目以精密機械加工零組件的生產與加工，應用於汽車安全系統、燃油傳動、工業儀表、半導體設備、高階自行車、航太產業及醫療設備等全球利基市場。

聚焦全球利基市場，永遠是我們的重要關鍵策略，所以在 2009 年就踏入這個航太市場，並清楚設定「大廠不願意做、小廠不會做」的策略，我們希望透過專業的事業處團隊，以精密機械加工為核心能力，串接整合符合 AS 9100、NADCAP 認證的材料和表面處理上下游供應鏈，透過時碩創新的跨功能組織管理模式，滿足客戶全方位的需求，同時可確保每一位客戶均能獲得最具競爭力一站式完整精密機械加工零件解決方案服務。

此外，本公司核心的文化與策略著眼於企業永續長青的發展，我們堅持打造一個以求真、求變與求新的學習型有機組織。透過精益製造與管理的思惟落實持續改善、強化競爭力。我們堅持創造一個差異化競爭優勢的團隊，透過聚焦全球特定利基市場，以客為尊深耕核心客戶的策略以及整合價值鏈的策略夥伴，打造一個能替客戶提供一站式全方位價值主張服務，並具國際化經濟規模的集團組織。

產品或服務取得安規認證 / 國際品質系統認證項目統計

地區	產品或服務項目名稱	安全規範認證 / 國際品質系統認證	提供客戶已評估之產品或服務百分比 (%)
臺灣	車用產品	IATF 16949/ ISO 9001	100
	航太產品	AS 9100/ISO 9001	100
	工業產品	ISO 9001	100
	壓力容器材料	PED M	100
	新屋廠	ISO 14001	100
	非破壞檢驗 - 螢光測試	NADCAP	100
無錫	汽車零部件	IATF 16949/ ISO 9001/ ISO 14001	100
	醫療器械	ISO 13485	100
西安	公司生產過程中產生的廢水、廢氣排放許可資質	中國排汙許可證	100
	公司內所有生產之產品	ISO 9001 品質體系認證	100
	公司內所有生產之產品	ISO 14001 環境體系認證	100
	航太產品	AS 9100 航太品質體系認證	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。
- 相關國際規範及品質認證證書詳如附錄五。



產品相關法規遵循

臺灣與無錫廠產品均依照客戶要求及客戶指定法令法規，於開發階段依照時碩「量產零件核准程序」提交 PPAP(Production Part Approval Process)，經客戶核准後生產，其中包括產品標示及包裝方式。

西安廠產品需要符合客戶規定之資訊與標示要求，且經過客戶確認批准。出貨包裝標識及資訊須有產品品名、料號、爐號、生產資訊、CoC(Certificate of Conformity)、材證等，目前涉及法律要求之資訊有 RoHS、REACH、衝突礦產、TSE(土耳其國家標準學會 -Turkish Standards Institution, TSE)，均已通過客戶評估認可。

本公司於 2022 年未違反有關產品與服務的健康和安全法規、資訊與標示及行銷傳播相關法規之事件。

3.2 採購政策

204-1

來自當地供應商的採購支出比例

2022 年本公司臺灣地區契約種類為勞務、財務、工程之供應商共 354 家，主要以臺灣當地供應商為主，其中採購金額最高的為工程類。無錫廠契約種類為勞務、財務、工程之供應商則有 480 家，主要以中國當地供應商為主。而西安廠契約種類為財物之供應商共 74 家，亦以中國當地供應商為主。

臺灣 - 採購支出

年度		2020 年		2021 年		2022 年	
契約種類	採購地區	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	78	24.21	90	25.47	90	12.87
	國外	2	1.22	4	0.33	3	0.01
財物 (原物料)	國內	170	60.83	184	65.52	180	38.05
	國外	38	6.52	36	3.03	28	0.09
工程 (建築與設備)	國內	51	4.81	39	3.95	50	45.63
	國外	2	2.42	2	1.70	3	3.35
總計		341	100	355	100	354	100

說明：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。





無錫 - 採購支出

年度		2020 年		2021 年		2022 年	
契約種類	採購地區	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	37	23	36	22.98	35	19.45
	國外	0	0	0	0	0	0
財物 (原物料)	國內	171	33.49	185	46.20	209	45.57
	國外	1	28.31	1	29.46	1	25.15
工程 (建築與設備)	國內	26	15.20	19	1.36	36	9.83
	國外	0	0	0	0	0	0
總計		235	100	241	100	281	100

說明：國內指中國當地；國外指中國以外之地區（如：美國、越南等）。

西安 - 採購支出

年度		2020 年		2021 年		2022 年	
契約種類	採購地區	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	3	4.00	3	4.79	5	3.65
	國外	0	0	0	0	0	0
財物 (原物料)	國內	4	0.01	8	1.74	11	1.44
	國外	0	0	0	0	0	0
工程 (建築與設備)	國內	62	90.24	58	84.47	56	90.81
	國外	2	5.75	2	9.00	2	4.1
總計		76	100	71	100	74	100

說明：國內指中國當地；國外指中國以外之地區（如：美國、越南等）。



3.3 供應商評鑑管理

308-1	使用環境標準篩選新供應商
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險
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
414-1	使用社會標準篩選新供應商
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

環境面

臺灣地區在引進新供應商時，需填寫「供應商品質系統檢核表」，其中包括是否通過 ISO 14001，或者是否按照該標準的要求將對環境產生影響的事項納入環境系統的條件中，進行細項評核。並以合約書簽屬方式規範供應商，以降低環境衝擊風險。依 2022 年最新交易廠家進行統計可立約家數 117 家，立約前皆已使用環境準則評鑑，新供應商評鑑比率為 100%。此外，依環境準則對既有供應商進行評估，無評估不合格之供應商。

無錫廠使用「新供應商評鑑表」對新供應商進行評鑑，其中第 10 條為 ESG 評價，包含環境保護、社會責任、公司治理等面向。同時於「供應商管理手冊」增加 ESG 相關要求及內容。盼能藉此選擇與符合 ESG 標準的供應商合作，與供應商共同為環境盡一份心力。本廠於 2022 年新增 1 家新供應商，新供應商評鑑比率為 100%。而既有供應商已有 34 家供應商簽核「環境關聯物質不使用保證書」，以及不使用衝突金屬之「衝突金屬宣告書」，且依環境準則對既有供應商進行評估，無評估不合格之供應商。

西安廠已使用「社會責任、環境、安全評審表」對 5 家原料供應商，3 間外協供應商進行評鑑，目前持續供貨的供應商共 13 家，新供應商評鑑比率為 61.5%。計畫 2023 至 2024 年使用新表單對其餘供應商進行評鑑。目前依環境準則對 8 家既有供應商進行評估，無評估不合格之供應商。

社會面

我們透過「供應商管理程序」、「供應商績效考核指導書」等，慎選品質符合標準的供應商合作、定期稽核供應鏈狀況進行供應商管理，以防止、處理、補救或控制潛在和不利的永續性影響。並要求合格供應商簽署「供應商行為準則」，明確說明時碩對供應商在禁用童工、禁止歧視、消除各種形式之強迫勞動、工時與工資、工作環境、隱私權、反貪腐等無危害勞工基本權利情事、基本人權面向之要求，同時宣導道德準則及誠信經營等的標準及期待。

本公司使用「供應商遴選表」對新供應商進行評鑑，且使用社會標準篩選新供應商的百分比為 100%。目前已對 117 家供應商進行稽核，經實地供應商評鑑後，若有不合格廠商及不同意改善廠商，將不予採用。2022 年無評鑑不合格經評估後終止關係的供應商。

另外，本公司與供應商皆未曾進用童工和使用年少工作者從事危險工作，以及未發生強迫員工超時工作、加班之情事。依據供應商手冊要求，反對供應商雇用低於 15 歲、不滿法定年齡或低於完成當地義務教育年齡兒童為全時勞工、不允許供應商採取強迫或非自願性勞動，並要求供應商簽回合約以示宣導，且本公司嚴禁任何形式的強迫或強制勞動，要求供應商遵守行為準則並進行定期稽核，以確保供應鏈的合規性。若發現供應鏈存在強迫勞動行為，本公司將採取以下措施以推動改善：

1. 對於強迫或強制勞動問題和原因展開調查。
2. 與供應商的管理階層進行溝通，並蒐集相關資料。
3. 確認該供應商涉及不當僱用販賣人口、奴役或任何形式強迫勞動的工人後，本公司將與專家組織和監管機構合作，確保工人的安全並提供財務援助。
4. 本公司的永續管理推動委員會之價值創造與供應鏈共好組主管，應立即通知相關業務部門的最高階主管，並商討應對措施。
5. 本公司已在採購契約或合作契約中納入共同推動企業社會責任條款，其中包括工作者結社自由或團體協商權利。若發現違反並對社會產生重大影響，本公司得以書面形式通知，隨時終止或解除契約，以消除強迫勞動風險。

4 綠色製程

- 4.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策
- 4.2 污染防治
- 4.3 能源資源管理
- 4.4 原物料使用管理



重大主題：綠色製程

3-3	重大主題管理		
永續主軸	綠色製程		
永續主題	能源管理	水資源管理	溫室氣體排放
GRI 對應主題準則	(GRI 302 能源)	(GRI 303 水與放流水)	(GRI 305 排放)
GRI 對應指標	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量 GRI 302-2 組織外部的能源消耗量 GRI 302-3 能源密集度 GRI 302-4 減少能源消耗 GRI 302-5 降低產品和服務的能源需求	GRI 303-1 共享水資源之相互影響 GRI 303-2 與排水相關衝擊的管理 GRI 303-3 取水量 GRI 303-4 排水量 GRI 303-5 耗水量	GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 GRI 305-3 其它間接（範疇三）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 GRI 305-6 破壞臭氧層物質的排放 GRI 305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放
永續主題	廢棄物管理	無毒低碳產品 & 品保規範	禁用衝突礦產 & 盡職調查
GRI 對應主題準則	(GRI 306 廢棄物)	(GRI 416 顧客健康與安全、 GRI 417 行銷與標示)	-
GRI 對應指標	GRI 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 GRI 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 GRI 306-3 廢棄物的產生 GRI 306-4 廢棄物的處置移轉 GRI 306-5 廢棄物的直接處置 GRI 306-3:2016 嚴重洩漏	GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 GRI 417-1 產品和服務資訊與標示的要求 GRI 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	-
本主題重大原因	時碩為金屬加工廠，主要為能源、水資源及廢棄物會影響碳排及溫室氣體效應，需要積極地落實節能措施、水資源的管理、廢棄物的回收及管理，以及執行溫室氣體減量相關管制措施，主動找尋生產製程中的改善點，不但可以為企業降低成本、增強競爭力，而且也是履行企業社會責任的直觀體現。		



永續主軸

綠色製程

政策 / 策略

從製程、產品和服務活動中，持續不斷改善與創新，以永續角度進行污染防治以及環境改善，除符合環保法令之規定外，亦能為地球環境及社會做出貢獻。

- 執行節能計畫，針對共用設施逐一實施
- 水資源管理及廢水回收計畫
- 廢棄物管理，運作流程無紙化。

本公司以 2022 年為基準年。

短期目標：

目標與標的

- | | | |
|--|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 盤點公司的能源消耗：台灣完成用電盤點；西安參照 ESG 要求盤點公司年度用電消耗，強度消耗年降 2%；無錫安鎮廠在裝修時，做好分區計量，便於分區統計，空壓機選用變頻電機。 進行辦公室節能設備改善：集團 100% 更換 LED 燈；無錫安鎮廠將會選用變頻空調；西安空調 100% 實施節能管控。 開發能源管理 E 化系統，管控重大設備之能耗：台灣評估可行方案及效益；無錫 / 西安尋找合適廠商，進行方案比較。 導入生產線上高能源效率設備，減少能源消耗：台灣評估可行方案及效益；無錫安鎮廠選用變頻空壓機。 採購再生能源或購買綠色能源憑證：集團於政策法規需求時配製合規的再生能源比率。 建立冰水機系統最佳化運轉模式專案，計畫節電 3%。 無錫於 2022 年 11 月搬遷安鎮廠後，研擬計畫計算安裝面積。 委由合格檢驗廠商進行水質檢驗：集團 100% 進行水質檢驗。 盤點用水現況：集團用水盤點 100%；無錫 / 西安分區安裝水錶，進行用水量盤點監控。 | <ol style="list-style-type: none"> 於廠區設置污水處理回收再利用裝置：台灣製程廢水 100% 回收；無錫；根據清洗方案，確定廢水處理回收再利用裝置。 完成溫室氣體盤查 (詳見附錄三)。 制定短中長期排放目標或強度目標：集團設定基準年；無錫搬遷安鎮廠，統計水電用量；西安統計水電用量。 集團將有害廢棄物分類存放、處置及統計。 將無害廢棄物進行回收再利用：台灣依廢棄物清理法進行公告項目回收；西安將無害廢棄物利用率 10%；無錫將現場文件無紙化，泡殼回收後交廠商抵帳。 調整產品包裝，進行減量或改為易回收材質：台灣評估可行方案及效益，視 ESG 需求及未來法規需求啟動；西安持續與供應商用周轉箱重複迴圈轉運胚料；無錫部分客戶產品已使用周轉箱迴圈使用多年。 檢視製程中是否有能進行回收再利用的項目：西安清洗節電 30%；無錫考慮空壓機熱能回收，用於冬天車間供暖。 盤點高效能、無毒產品、可回收再利用產品並說明其環保節能效益和應用：台灣持續關注並維持；無錫成功開發 1 件以上之產品；西安機加報廢品及廢屑合規處置率 90%。 | <ol style="list-style-type: none"> 三廠統一供應商簽回之 REACH/RoHS 宣告書，收集整合維持各廠化學品 SDS 清單，以確保商品的無毒安全性。 根據集團規範收集客戶相關綠色產品資料，以符合要求。 制定三廠統一之衝突礦產政策及宣告書；西安 / 無錫在供應商大會或與供應商宣導無衝突礦產政策。 集團盤點及確認供應商衝突礦產治煉廠合規資訊。 制定公司品質政策，落實 5S 管理：台灣推動 7S 及精益生產活動；西安 5S 全員參與度 90%、精益生產全員參與度 95%；無錫精益生產推行各部均有案例 視客戶需求導入及定期更新品質管理系統認證：台灣維持證書有效性；西安每年進行外審和內審，保證系統認證的有效性；無錫準備 ISO 14001 環境管理體系認證材料。 安排外部單位進行產品測試驗證：台灣持續滿足客戶需求；西安晶間腐蝕測試有要求之產品測試率 100%；無錫客戶要求驗證產品 100% 送檢。 |
|--|---|--|



永續主軸

綠色製程

目標與標的

中期目標：

1. 盤點公司的能源消耗：台灣視 ESG 需求及未來法規需求啟動；無錫依分區統計資料，設定節能目標；西安參照盤點後分析設定目標。
2. 進行辦公室節能設備改善：台灣比前一年多節電 10%；無錫辦公室年節電 2%。
3. 開發能源管理 E 化系統，管控重大設備之能耗：無錫 / 西安確定方案，完成對空壓機、空調等設備的耗能監控。
4. 導入生產線上高能源效率設備，減少能源消耗：西安空壓機電節能 30%。
5. 台灣廠區針對水資源管理以回收再使用為規劃針對清洗機的再回收使用規劃；無錫水電消耗強度逐年減量 1%；西安水電消耗強度逐年減量 1%。
6. 針對減廢於廢鐵屑的切削液的回收進行評估改善。
7. 無錫安鎮廠完成太陽能板的安裝。

8. 集團將有害廢棄物 100% 合規分類。
9. 盤點高效能、無毒產品、可回收再利用產品並說明其環保節能效益和應用：無錫營業額佔 10% 以上；西安機加報廢品及廢屑合規處置率 100%。
10. 三廠完成策略供應商簽回 REACH/RoHS 宣告書。
11. 台灣審核並列出現有策略供應商需導入衝突礦產宣告書簽回 (1) 篩選策略供應商、(2) 採購推動簽回國際版；西安 / 無錫盤點與檢視策略供應商無衝突礦產回覆資訊，並確認簽署無衝突礦產聲明書。
12. 制定公司品質政策，落實 5S 管理：台灣落實 7S 及精益生產活動改善 100%；西安 5S 覆蓋率 100%、精益生產全員參與度 100%；無錫精益生產推行各部門案例不少於 5 件 / 年
13. 三廠維持品質管理系統證書的有效性，必要時順利完成證書的換證審核。

長期目標：

1. 盤點公司的能源消耗：台灣完成 ISO50001 系統建置，並通過第三方認證；無錫年節能目標 1%；西安節能目標 1%。
2. 進行辦公室節能設備改善：台灣比前一年多節電 10%；無錫辦公室年節電 2%；西安辦公室節電 2% 以上。
3. 開發能源管理 E 化系統，管控重大設備之能耗：台灣視法規需求而定；無錫取得與管理每月耗能資料；西安中長期開發能源管理 E 化系統。
4. 採購再生能源或購買綠色能源憑證：集團於政策法規明確時再配製合規的綠電比率。
5. 台灣針對節電方式評估規劃相關的儲電設備以消峰填谷 (離峰儲電，尖峰釋出) 及調頻備轉的需量反應，以達逐年降低碳排 1% 為目標；無錫水電消耗強度逐年減量 1%；西安確定目標。

6. 將供應商納入減碳範疇：西安達到合規減碳。
7. 盤點高效能、無毒產品、可回收再利用產品並說明其環保節能效益和應用：無錫營業額佔 15% 以上。
8. 三廠所有合格供應商簽回 REACH/RoHS 宣告書。
9. 台灣審核並管理合格供應商宣告書簽回 (1) 納入供應商基本資料、(2) 新供應商評鑑表改版、(3)ERP 系統提示卡控動作，年度調查 (4) 公司網站宣告；西安 / 無錫盤點與檢視所有供應商衝突礦產回覆資訊，並完成所有供應商簽署無衝突礦產聲明書
10. 視客戶需求導入及定期更新品質管理系統認證：台灣 / 西安維持證書有效性；無錫滿足國家和客戶的新產品義證的要求，增加必要的新認證。



永續主軸

綠色製程

管理評量機制

1. 安排外部單位進行產品測試驗證
 - 台灣**：相關的檢驗儀器及設備定期由第 3 方測試驗證，符合標準。
 - 無錫**：相關的檢驗儀器及設備定期由協力廠商測試驗證，符合標準。產品測試驗證依客戶要求送檢合格。
 - 西安**：2022 年西安安排的外部單位產品測試驗證（晶間腐蝕測試），未出現結果異常情形。
2. 進行無衝突礦產供應商盡職調查
 - 台灣**：所有策略供應商均已簽回。
 - 無錫**：所有策略供應商均已簽回。
 - 西安**：2022 年西安策略供應商均符合無衝突礦產供應商。
3. 委由合格檢驗廠商進行水質檢驗
 - 台灣**：依照 ISO 14001 標準定期實施，2022 年檢查結果符合。
 - 無錫**：檢測合格，檢測單位：無錫市新環化工環境監測站，報告編號：(2022) 環檢 (SZ) 字第 (22102610)，檢測時間：2022 年 10 月 28 日。
 - 西安**：2022 年檢測結果符合政府規定之排放標準。
4. 安裝水錶，進行用水量盤點監控
 - 台灣**：針對製程水的使用陸續安裝水錶，並更改為 IoT 的型式，並連接 SCADA 方式管理。
 - 無錫**：在相關區域安裝分表，總務單位每月抄水錶讀數。
 - 西安**：2022 年各各監測區域用水量無異常。
5. 針對產品品質部分定期進行顧客滿意度與意見調查
 - 台灣**：每年均有實施顧客滿意度與意見調查，並針對回饋進行改善。
 - 無錫**：每月都有針對產品品質部分進行顧客滿意度與意見調查，並針對回饋進行改善。
 - 西安**：持續進行每月進行客戶滿意度調查。

績效與調整

2022 年完成進度：

三廠皆已分區安裝水錶，此外，台灣透過輔導公司進行正式的 ISO 14064-1；無錫完成範疇二統計搬遷後安鎮廠每月用電量及用水量，計算出耗用電加工產值資料；西安溫室氣體相關收集法律法規要求，統計西安廠每月用水量及用電量，計算出耗用電加工產值資料。三廠年度用電量及用水量分別為：



永續主軸

綠色製程

績效與調整

台灣：

- 2022 年台灣新屋廠用電量為 7,938,949 度，幼二廠用電量為 1,146,145 度，幼一廠用電量為 313,200 度，幼獅廠用電量為 2,331,600 度，汐止辦公室用電量為 25,946 度。
- 2022 年台灣新屋廠用水量為 14,296 度，幼二廠用水量為 1,488 度，幼一廠用水量為 441 度，幼獅廠用水量為 5,660 度。
- 台灣已於今年 4、10 月進行 2 次水質檢驗，均符合；西安於 6、12 月委託有資質公司進行水質檢測，結果符合排放要求。
- 台灣製程廢水回收達 100%。
- 台灣已完成所有的 LED 燈更換，2022 年共更換 1,382 盞，約節省用電量 109,590 kWh。
- 幼二廠一般生活廢棄物量為 14,800 公斤。
- 幼一廠一般生活廢棄物量為 7,700 公斤。
- 幼獅廠一般生活廢棄物量為 18,359 公斤。
- 新屋廠一般生活廢棄物量為 53,739 公斤；事業廢棄物量為 260.99 公噸。

無錫：

- 2022 年無錫長江南路廠用電量為 8,311,527 度，安鎮廠用電量為 3,067,973.96 度；2022 年每度電加工產值 8.4 元。無錫長江南路廠用水量為 20,349 噸，安鎮廠用水量為 4,486 噸。
- 無錫已搬遷安鎮廠，計畫可安裝太陽能板面積為 9,400 平方米。
- 無錫目前尚沒有產品使用水性清洗，無清洗廢水。
- 無錫的安鎮廠將選用變頻空調、安裝 LED 照明燈。
- 安鎮廠日立空調熱泵系統有 38 台室外機組，共約 400kw；麥克維爾空調系統有 10 台水冷機組，44.5kw/台，17 台風冷機組，47kw/台，共約 1,245kw；空調系統室外機組總計約 1,645kw，變頻系統大約可節電 15%。照明安裝使用了 LED 照明燈。
- 2022 年危險廢棄物統計：廢乳化液：145.26 噸，廢礦物油：4.85 噸，廢清洗劑：0.48 噸，廢活性碳：5.135 噸，廢拖地廢水：22.5 噸；一般工業固廢：廢鐵屑：1684.6 噸，廢紙箱：1.945 噸，廢泡殼：6.7 噸。

西安：

- 西安廠 2022 年度用水量為 11,710m³，用電量 2,416,117 度。
- 西安皆已完成 100%LED 燈更換；可節省用電量如下：
- 西安在用照明燈具功率累計約 12 千瓦時（現場 8 千瓦時 + 辦公 4 千瓦時），更換節能燈後節能 4 度電/H，年度節能 10,584 度（4X10.5X21X12）。
- 西安空壓機 3 台（2 用 1 備），均已更換為變頻節能機型，2022 年完成廠區內所有管線的汰換，已 100% 替換原鍍鋅鐵管為節能耐腐的鋁合金管道及接頭；在此基礎上，引進多台空壓機聯動配合控制系統，通過控制啟停次數控制和平順等節能，系統運行前和運行後測量真實能耗即單位體積能耗變化。
- 2022 年危險廢棄物統計：廢礦物油與含礦物油廢物：0.586 噸，油 / 水、煙 / 水混合物或乳化液：5.25 噸，表面處理廢物：3.56 噸，其他廢物：1.3 噸。
- 台灣 / 西安已完成三廠統一的供應商宣告書；無錫與供應商宣導無衝突礦產政策，已與 34 家供應商簽署了《不使用衝突金屬宣告書》。

預防或補救措施

台灣：建議由集團來決定是否須購買再生能源。

無錫：本公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續打造綠色工廠；若減量成效不如預期，本公司亦考慮採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。

西安：將能效比、油料消耗比例、耗用品比例、危廢產生量等指標列入公司或部門 KPI 指標中，進行每月檢測，如未達標需進行原因分析及預防改善措施制定。持續進行新的、更高效、排放量更小的製程中油料、耗用品、刀具、包裝材料的新品測試和推廣使用。

4.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策

201-2

氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會

為促使風險管理政策之落實執行，設立「風險管理推動委員會」。此外，為健全風險管理之功能，本公司風險管理機制係透過風險辨識、評估、判定、研提解決或預防方式、控制、監督及編製風險管理報告等程序，以清楚掌握各風險項目的風險等級，並研提解決或預防方式。

治理單位與風險管理

風險管理層級	風險管理運作
董事會	為風險管理的最高決策單位，負責指導及監督公司風險管理方針的落實性，確保風險管理機制之有效運作，並負風險管理最終責任。
第三線責任	永續發展暨風險管理委員會主席須審視及督導本公司營運、財務、法遵、環境與氣候變遷、人資（含人權）等風險管理相關機制之落實性，並持續精進風險管理品質。
第二線責任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司各廠區或事業單位最高主管或風險管理推動委員會職司各單位可能的風險項目的辨識、分析、評估、研提解決或預防方式；此外，應根據各單位實際業務之運作，審視作業規章、規則或程序，督導及檢視目的事業主管機關公告之最新法規增（修）訂及業務相關函令之法遵性、各項風險項目發生的可能性評估、預警或研提解決方式，必要時得提案增（修）訂事業單位相關內部規章、規範或作業程序。 2. 本公司各廠區或事業單位最高主管或風險管理推動委員會每年至少二次定期將各單位可能的風險項目的辨識、分析、評估、研提解決或預防方式提報永續發展暨風險管理委員會（執行秘書處），由執行秘書處彙整後，每年至少二次定期向永續發展暨風險管理委員會彙報風險辨識、分析或解決的所有案例。 3. 本公司各廠區或事業單位最高主管或風險管理推動委員會對可能威脅企業經營的風險項目的解決方式，於執行前均應召集權責及相關單位商議，並視需要徵詢外部顧問意見，以評估風險及儘早提出防範或解決方式。
第一線責任	本公司各單位業務承辦人必須依照本公司風險管理政策及程序執行相關業務之風險鑑別、評估、控制、監督，並向上級呈報。



治理單位與風險管理

補充

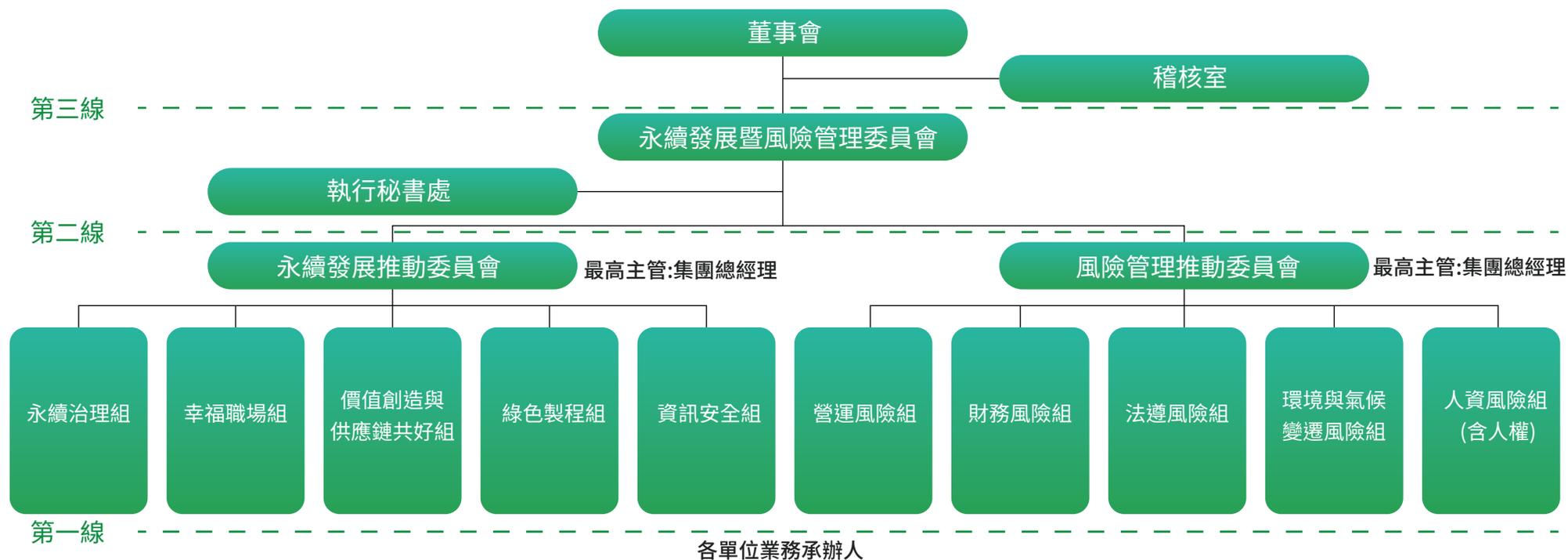
面對氣候變遷風險發生時公司應：

1. 制定與氣候相關的危機應對計畫。
2. 盡可能開展多元化的生產服務。

氣候風險管理整合於公司整體風險管控系統中：

1. 搭建氣候風險治理架構。
2. 更新和調整氣候風險清單。
3. 加強價值鏈的氣候風險管理。
4. 使用先進的分析評估工具，如：全球企業風險管理（ERM）流程和年度重要環境因素（SEA）評估

風險管理組織架構圖





治理單位與風險管理

氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會

風險類別

1. 缺水帶來的用水成本增加。
2. 氣候變遷造成的年平均溫度上升，間接影響公司在空調設備面的電力負載加重。
3. 溫室氣體排放帶來的碳稅增加。
4. 若無法遵守環保法規，可能導致受主管機關開罰，影響公司形象。

機會類別

隨著氣候變遷日益加劇及政府大力提升環保管理力度，時碩在節能方面推行諸多改善項目：

台灣：

1. 建立冰水機系統最佳化運轉模式專案，計畫節電 3%
2. 清洗機用水回收再使用，降低清洗機用水 10%
3. 切削液回收再利用項目，回收再利用比例達 30%
4. 廢水重新配管併管控，降低廢水排放 10%

無錫：

1. 安鎮廠的車間及辦公室照明全部使用 LED 節能燈
2. 安鎮廠辦公室空調系統採用變頻空調，並設定空調使用規定，進行節能管控，計畫節電 2%
3. 安鎮廠新購空壓機選用變頻電機，並逐步建立空壓系統節能方案，計畫節電 3%
4. 安鎮廠屋頂建置太陽能光伏發電，利用綠能
5. 減少廢乳化液的產生，節約資源，危廢減量降低對環境的影響

西安：

1. 全公司更換節能燈項目
2. 空壓機選用變頻電機項目；建立空壓系統最佳化運轉模式專案，計畫節電 3%
3. 切削液回收再利用項目，回收再利用比例達 30%

策略

短期：透過持續改善降低能源消耗。

中長期：

1. 遵循可持續性發展不斷提升公司合法合規性，增強公司競爭力。
2. 持續增加環保、安全、在職業衛生預算投入，公司成本增加，面臨利潤降低之風險。



治理單位與風險管理

指標和目標

本公司台灣新屋廠、無錫、西安廠區皆已通過 ISO 14001 環境體系認證。時碩制定並遵循如下環保政策：遵守法律法規、製造綠色產品、節能降耗降廢、清潔安全生產、管理持續改進、確保環境保護。目標是逐步減少水、電、油料、原材料消耗，並持續落實執行。

財務影響

公司為應對氣候變遷相關風險，可能需要更多的資源用於應對極端氣候事件、調整能源使用模式以及提升員工技能。同時，企業需要每年審查其資產的經濟使用壽命。若因應法規轉向更環保的資產，可能會導致固定資產的當前經濟使用壽命顯著縮短。從而導致營運成本的增加、資產價值的下降、資本支出的增加。

碳定價基礎

目前還未確定規劃工具。

溫室氣體盤查計畫

本公司屬於第三階段盤查公司，但自願提前以 2022 年為基準年完成新屋廠、幼獅廠、幼一廠、幼二廠、汐止辦公室、無錫長江南路廠、無錫安鎮廠、西安廠等八個廠址的溫室氣體盤查，已於 2023 年取得第三方無保留意見查證通過。

溫室氣體減量策略**台灣：**

1. 能源管理，除持續用電分區統計、盤點外，更換高效能燈具，空壓機系統節能裝置皆以完善，後續進行冰水機節電改善計畫，以持續維持能源管理目標。
2. 水資源管理，建立水資源分區統計，並盤點用水情形，實施節水措施，進而水資源回收再利用。
3. 廢棄物管理，持續統計、盤點廢棄物排放內容，盤點可以回收再利用的進行評估回收計畫並執行。
4. 綠色環保活動，植栽樹苗：期望透過與各協力商共同的力量，栽植台灣原生種，為台灣土地的生態平衡，盡上一份心力。與北中南小學合作，栽植原生種，並邀約志同道合的協力商一同出錢出力，達到永續環保愛地球效應。
5. 減少碳排放向供應商推動行駛電動自行車實際與供應商宣導並落實

無錫：

1. 設立目標以減少廢棄物的產生量；工廠設立每月廢切削液減量目標，每月統計產生量，督促車間採取措施減少廢切削液的產生。
2. 減少用電量；設置車間及辦公區域空調開啟條件及溫控要求，並由總務部門監督，嚴格執行；空壓機、廢氣處理系統風機、氟機空調系統都採用變頻控制，有效減少了電力消耗。
3. 安裝太陽能發電設備；計畫 10 月份在屋頂鋪設太陽能電池板。
4. 減少自來水的消耗；在各區域安裝自來水表，監控各區域的用水量，發現異常，可以及時採取措施。
5. 安排員工上下班乘接送車，鼓勵員工乘地鐵，及使用電動車，減少因交通產生的溫室氣體排放。

西安：

1. 提高電能利用效率，杜絕浪費。
2. 未來有機會和條件時逐步使用綠能。

外部保證或確信

時碩 2022 年溫室氣體排放量已完成 BSI 外部保證 (詳如[附錄三](#))。

4.2 污染防治

303-1	共享水資源之相互影響
303-2	與排水相關衝擊的管理
303-3	取水量
303-4	排水量
303-5	耗水量
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放
305-4	溫室氣體排放強度
305-5	溫室氣體排放減量
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放

水資源管理

臺灣地區

臺灣地區營運地點主要水源為自來水，供水來源取自石門水庫，根據世界資源研究所的水資源風險評估工具，顯示位在水資源中低風險區域。本公司長年關注節約水資源議題，在節水計畫方面，從落實日常節約用水做起，並改善製程耗水量，將水資源發揮最大利用效益。2022 年單位用水量為 22,576 公噸，較 2021 年 21,914 公噸，每百元產值減少 12.40% 用水。此外，2022 年所有製程廢水皆委外清運處理。

臺灣 - 用水量			
年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量（百萬公升）	16.987	21.914	22.576
排水量（百萬公升）	0.018	0.046	0.01
耗水量（百萬公升）	16.987	21.914	22.576
組織特定度量值 (年營收 (新臺幣百萬元))	3,515	4,306	4,986
用水密集度	0.0048	0.0051	0.0045

註：

1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。
3. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。
4. 2020 下半年起首次進行申報，2021 年完整申報，2022 年下半年起，所有廢水改採廢棄物處理，爾後排水量為 0。



年度	2020 年		2021 年		2022 年	
檢測項目	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)
pH	6~9	8.3	6~9	7.7	6~9	7.8
COD	100	23.2	100	34.3	100	39.4
SS	30	0.0	30	17.4	30	10.9
水溫	38	22.5	38	29.6	38	28.5

無錫廠

無錫廠 2022 年 9 月份前，位在中國江蘇省無錫市新吳區長江南路老廠區運營，10 月份開始逐步搬廠到中國江蘇省無錫市錫山區安鎮街道先鋒中路 2 號安鎮廠區。主要水源為自來水，供水來源取自長江水，兩個廠區水資源風險都為中高風險。公司長期關注水資源等環保議題，在節水計畫方面，從員工日常節約用水，到改善生產流程，做好切屑液回收，重複使用。2020 年，新吳區長江南路老廠區用水量：21,470 噸 / 年；2021 年，新吳區長江南路老廠區用水量：22,150 噸 / 年；2022 年，新吳區長江南路老廠區用水量：20,689 噸 / 年，安鎮新廠區用水量：4,745 噸 / 年，共計：25,434 噸 / 年。

無錫 - 用水量			
年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (百萬公升)	21.47	22.15	25.43
排水量 (百萬公升)	13.96	14.4	16.53
耗水量 (百萬公升)	7.51	7.75	8.90

無錫 - 用水量			
年度	2020 年	2021 年	2022 年
組織特定度量值 (年營收 (新臺幣百萬元))	3,515	4,306	4,986
用水密集度	0.0061	0.0051	0.0051

註：

- 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。
- 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。
- 2022 年度，取水量包括了無錫新吳區長江南路老廠區和錫山區安鎮街道安鎮新廠，老廠區取水量：20,689 噸 / 年；安鎮新廠取水量：4,745 噸 / 年，共計：25,434 噸 / 年。
- 廢水排放口沒有安裝計量裝置，排水量按用水量的 65% 計算。

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
檢測項目	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)
COD	500	115	500	430	50	357
總磷 TP	8	1.44	8	0.649	8	5.88
氨氮 NH ₃ -N	45	17.5	45	13.9	45	41.8

西安廠

西安廠主要水源為自來水，西安市 70% 的供水來源取自黑河金盆水庫。根據世界資源研究所的水資源風險評估工具，顯示位在水資源高風險區域。為了有效利用水資源及不造成環境污染，本廠進行以下措施，每月監測用水量，並由總務部門進行統計分析。且生產用水必須經過污水處理設備處理後，符合排放標準才進行排放。

西安 - 用水量

年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (百萬公升)	6.52	7.61	11.70
排水量 (百萬公升)	3.91	4.57	7.02
耗水量 (百萬公升)	2.61	3.04	4.68
組織特定度量值 (年營收 (新臺幣百萬元))	3,515	4,306	4,986
用水密集度	0.0018	0.0017	0.0023

註：

1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。
3. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。
4. 組織特定度量值選擇入庫加工值 (百萬元)，入庫加工值 = 售價 - 材料價。
5. 因 2020 年報表資料未找到，2020 年用水量 6,519m³ 根據 2021 年報表數字中 2022 年平均水費計算，單位水費 5.8 元，即 3,151X12/5.8=6,519 元。
6. 因廢水排放無法計量，使用總用水量 X60%，60% 為預估比例。

年度 檢測 項目	2020 年		2021 年		2022 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)
pH	9	7.38	9	7.3	9	7.2
懸浮物	400	44	400	220	400	155
氨氮	45	6.01	45	3.04	45	1.59
COD	500	179	500	220	500	200

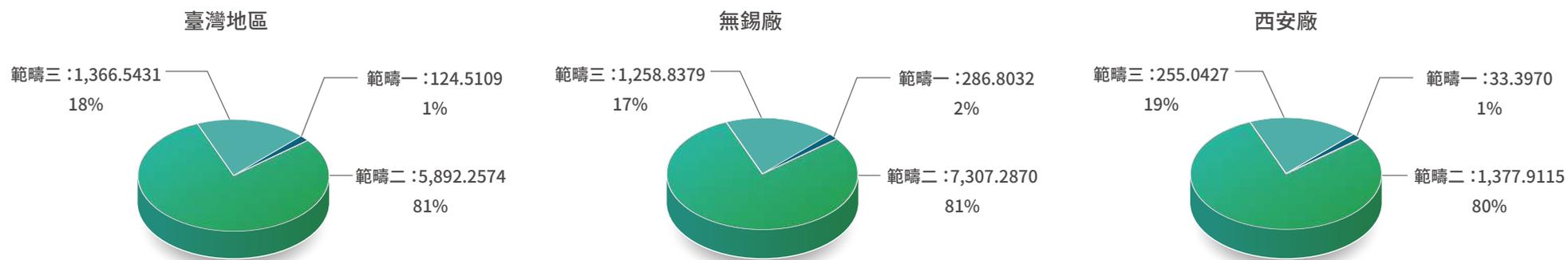


溫室氣體排放

本公司 2023 年下半年針對中央空調冰水機做節能改善，增加出入水溫度管控系統，並加裝變頻器，以達成節能改善。預估可以節電 195,838 度 / 年，約減少碳排 119.2 公噸 CO₂e。

另外，新屋廠空壓機群改採變頻式加群體控制，以實際需求量來控制加載，取代原本全開或全關方式。同時，台電計費方式改採三段式計價方式，預估 2023 年節省電力 325,876 度 / 年 (4%)、減少碳排 198.34 公噸 CO₂e。

2022 年無錫廠更換使用 LED 照明燈具，總功率大約 170KW，與傳統燈具相比，每年大約可節約 20 萬 kWh 左右電能消耗，等同於減碳 116.2 公噸 CO₂e。未來將繼續通過節能減排措施來降低對環境的影響，並致力於永續發展的目標。



項目	臺灣地區	無錫廠	西安廠
總排放量	7,383.3114	8,852.9281	1,666.3512
組織特定度量值	4,986	4,986	4,986
溫室氣體排放強度	1.4808	1.7756	0.3342

註：1. 總排放量之單位為公噸 CO₂e；組織特定度量值之單位為年營收 (新臺幣百萬元)；溫室氣體排放強度 = 總排放量 / 組織特定度量值。

2. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
3. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)。
5. 台灣地區之外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2022 年盤查時該年度電力排放係數尚未公告，故引用 2021 年電力排放係數 0.509kgCO₂e/kWh。
6. 無錫廠及西安廠之外購電力引用中國產品全生命週期溫室氣體排放係數庫 -2022 年度全國電網平均排放因子 (Average CO₂ emissions from China's power grid in 2022)：0.570300 kgCO₂e/kWh。
7. 這次的組織盤查邊界使用的為營運控制法。



空氣污染防治

破壞臭氧層物質統計表 (單位：噸)

破壞臭氧層物質名稱	年度	2020年	2021年	2022年
R22		477.9	477.9	477.9

註：

1. 破壞臭氧層物質如：氟氯碳化物 CFCs、R11、R12、R22、氟氯烴 (HCFCs)、海龍 (Halon)、四氯化碳 (CCl₄)、1,1,1-三氯乙烷、氟溴烴 (HBFC) 和溴化甲烷。
2. R22 為裝置即有充填量，三年內沒有增加及填充。

以下為臺灣地區固定污染源定期申報資訊：

年度	2022年
申報項目	排放量 (kg)
揮發性有機物 VOCs	210.23
粒狀污染物 TSP	353.82
硫氧化物 SO _x	26.89
氮氧化物 NO _x	23.98

年度	2022年		
檢測項目	空氣汙染排放量 (KG/HR)	排放標準 (ppm)	監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs	7.17x10 ⁻³	*	2
粒狀污染物 TSP	0.05	15	11
硫氧化物 SO _x	0.01	*	1
氮氧化物 NO _x	0.01(2.88x10 ⁻³ g/s)	1.53g/s	1

註：重大氣體如：氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、持久性有機污染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOC)、有害空氣污染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。



4.3 能源資源管理

302-1	組織內部的能源消耗量
302-2	組織外部的能源消耗量
302-3	能源密集度
302-4	減少能源消耗
302-5	降低產品和服務的能源需求

臺灣地區

新屋廠空壓機群改採變頻式加群體控制，以實際需求量來控制加載，取代原本全開或全關方式，另外台電計費方式改採三段式計價方式，預估 2023 年節省電力 325,876 度 / 年 (4%)、減少碳排 198.34 公噸 CO₂e。

此外，時碩在客戶所在地的鄰近地區租用物流倉，產品以批次性海運的方式出貨至物流倉，客戶有需求時直接至物流倉拉貨即可，一方面縮短對客戶的交期，更貼近客戶的需求，另一方面大幅減少使用更污染的空運方式出貨，降低碳排放。以 2022 年為例，時碩工業以海運出貨 380 餘噸的產品至北美、大亞洲區與歐洲各物流倉。免除客戶需要即時安排空運，所產生的急迫與額外費用，也大幅減少空運帶來的高碳排。

臺灣 - 公司內部的能源用量		
定量指標	單位	2022 年
電力使用量	度 / 年	11,555,243.0
	GJ	41,598.8748
汽油使用量	L / 年	13,293.885
	GJ	433.8486

臺灣 - 公司內部的能源用量		
定量指標	單位	2022 年
柴油使用量	L / 年	9,676.01
	GJ	340.0692
組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986
能源總消耗量	GJ	42,372.79
能源強度	GJ / 年營收 (新臺幣百萬元)	8.4984

說明：

電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

轉換係數來源以台灣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

無錫廠

無錫廠為減少能源消耗，採取多項行動方案。其中包含公司所有照明全部採用 LED 燈具，經統計，全廠 LED 照明燈具總功率大約 170KW，與傳統燈具相比，每年大約可節約 20 萬 kWh 左右電能消耗。以及 3 台空壓機、日立空調系統、廢氣處理系統的 4 台風機採用變頻控制。並對耗能較大的設備 / 區域安裝電錶，以精確統計能耗情況，既可以即時發現能耗異常，也能提示節能的方向及效果。亦加強車間精益生產管理，提高原材料及能源的利用效率，減少浪費。同時，計畫在安鎮廠房屋頂安裝太陽能電池板。

另外，由於無錫安鎮新工廠 2022 年底剛搬遷進入，缺乏往年的電力消耗資料。目前每月會對全廠用電情況進行統計。

無錫 - 公司內部的能源用量

定量指標	單位	2022 年
電力使用量	度 / 年	12,813,058.0
	GJ	46,127.0088
汽油使用量	L / 年	6,117.74
	GJ	197.0748
柴油使用量	L / 年	2,395.21
	GJ	86.1203
組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986
能源總消耗量	GJ	46,410.2039
能源強度	GJ / 年營收 (新臺幣百萬元)	9.3081

說明：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以中華人民共和國國家標準 GB T 2589-2020 綜合能耗計算通則，汽油 10,300 kcal/L；柴油 10,200 kcal/L；1 kcal=4.184 KJ。

西安廠

西安廠為了減少能源消耗，實施了多項具體行動方案。首先，引入空壓機平衡控制系統，有效調節空壓機的運作，避免不必要的能源浪費。此外，本廠還安裝了分區電錶，以便對不同區域的能耗進行監控和管理。透過這些措施，西安廠減少消耗 1,000 度的電力使用量。

西安 - 公司內部的能源用量

定量指標	單位	2022 年
電力使用量	度 / 年	2,416,117.0
	GJ	8,698.0212
汽油使用量	L / 年	3,936.741
	GJ	126.8168
組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986
能源總消耗量	GJ	8,824.8380
能源強度	GJ / 年營收 (新臺幣百萬元)	1.7699

說明：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以中華人民共和國國家標準 GB T 2589-2020 綜合能耗計算通則，汽油 10,300 kcal/L；柴油 10,200 kcal/L；1 kcal=4.184 KJ



4.4 原物料使用管理

301-1	所用物料的重量或體積
301-2	使用回收再利用的物料
301-3	回收產品及其包材
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理
306-3	廢棄物的產生
306-4	廢棄物的處置移轉
306-5	廢棄物的直接處置
306-3:2016	嚴重洩漏

原物料管理

臺灣地區用於生產和包裝主要產品的原物料，包含鋼鐵、鋼鐵回收料、油品、包裝材料。無錫廠用於生產和包裝主要產品的原物料則為金屬、鋁、包材、油料。而西安廠用於生產和包裝主要產品的原物料有半成品零件、油料及清洗劑、包裝紙箱等。其中分別以鋼鐵、金屬及半成品零件的使用量佔比最高。本公司將致力於透過嚴格的原物料管理措施，努力降低以上原物料資源浪費和環境影響。

在原物料管理方面，臺灣地區積極使用回收再利用的物料，2022 年使用回收再利用的物料 (鋼鐵回收料) 百分比約 1.98%。將模頭料賣給廢鋼料廠商，以交易回脫蠟鑄造所需使用的廢鋼料，對於鑄件不良品，經過簡單處理後，放置於回爐料區重新回爐。同樣地，脫蠟鑄造所需的成型蠟經脫蠟過程後，除去水分，全部回到射蠟系統中的儲存槽中儲存。

然而，公司目前沒有回收產品及其包材的政策。精鑄的鑄件經機械加工成加工成品後，成為客戶組、套件的一個零組件。由於是組件，除非產品存在嚴重

的品質缺陷，否則通常不會出現批退的情況。因此，除了因瑕疵而被毀的產品外，臺灣、無錫、西安廠皆無回收產品及其包材。

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

地區	原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年
臺灣	鋼鐵	噸	不可再生	9,610.126
	鋼鐵回收料	噸	不可再生	194.366
	包裝材料	噸	不可再生	37.700
	油料	公秉	不可再生	24.264
無錫	金屬	噸	不可再生	11,889.146
	鋁	噸	不可再生	92.925
	包裝材料	噸	不可再生	531.488
	油料	公秉	不可再生	137.891
西安	半成品零件	噸	不可再生	1,262.601
	包裝材料	噸	不可再生	77.157
	油料及清洗劑	公秉	不可再生	34.384

註：

1. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。
2. 臺灣地區鋼鐵回收料為精鑄的原料。
3. 臺灣地區油品包含潤滑油、切削油等。
4. 因西安廠處於綜合保稅區內，半成品零件資料來源於海關輔助系統，透過單位轉化統一資料。
5. 西安廠油料及清洗劑資料來源於 ERP 系統，透過單位轉化統一資料。

廢棄物管理

臺灣地區

臺灣地區營運活動或生產製程中，在包裝過程中所產生的廢棄物最多，2022年總共產出343,727噸廢棄物。一般事業廢棄物主要送至公民營處理機構進行處理，而有害事業廢棄物則委由合格清運及處理機構，根據廢棄物清理法的相關規定進行處理。此外，根據環保署的管制規定，將廢棄物產出情況申報至環保署網站。廢棄物出廠時開立清除處理三聯單，亦採用GPS(Global Positioning System)追蹤系統，來追蹤廢棄物運送車輛的行蹤，以確保廢棄物的去向。在後續處理階段取得合格處理機構所開立的妥善處理證明。或依照「廢棄物清理法」的規定進行資源回收及再利用。

此外，本公司也積極推行循環經濟和減少廢棄物的具體行動措施。致力於減少廢棄物的產生量，並提供源頭減量和廢棄物再利用技術的建議。盼能實質減少末端廢棄物的產出量，並提升廢棄物的再利用率。且2022年未發生任何洩漏事件，從而避免了對環境造成污染的情況發生。

廢棄物統計表

廢棄物組成成分	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
生活廢棄物	非有害	97.65	焚化 (含能源回收)
非有害有機廢液	非有害	18.70	焚化 (不含能源回收)
廢油水混合物	非有害	79.11	再生利用
廢陶瓷	非有害	148.27	再生利用

註：

1. 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。
2. 本公司非有害廢棄物並無暫存於廠內，皆由合法廢棄物清運公司載離廠區處置。

無錫廠

無錫廠營運活動或生產製程中，機械加工製程所產生的廢棄物佔比最多。2022年廢乳化液的產生量為145.26噸，佔廢棄物的81.5%。其他的廢棄物包括廢礦物油、廢碳氫清洗劑、廢活性碳和拖地廢水。為了處理廢棄物，本廠將所有廢棄物委託給具備資質的第三方廢棄物處置單位進行處理。第三方廢棄物處置單位運送車輛設置GPS定位系統，以便追蹤廢棄物的運輸和處理過程。由於危險廢棄物的特殊性，必須在江蘇省污染源「一企一檔」管理系統中進行申報。包括對運輸車輛的申報，政府生態環境部門會對廢棄物的處理全過程進行追蹤。

同時，本廠非常重視減少廢棄物的產生，並採取了具體的行動措施。在2022年實施專門的改善計畫，旨在減少車間機械加工過程中產生的廢乳化液。從2021年到2022年，廢乳化液的產生量從384.93噸減少到145.26噸，減少比率為62.3%。

在環境維護方面，本廠於2022年未發生任何洩漏事件。公司按照當地政府環保部門的要求編製「企業突發環境事件應急預案」，每年要進行環境應急演練，該預案已在當地環保部門備案。

廢棄物統計表

廢棄物組成成分	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
廢乳化液	有害	145.26	其他處置作業
廢礦物油	有害	4.85	焚化 (不含能源回收)
廢碳氫清洗劑	有害	0.48	焚化 (不含能源回收)
廢活性炭	有害	5.14	焚化 (不含能源回收)
拖地廢水	有害	22.50	其他處置作業

註：

1. 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

西安廠

西安廠在營運活動或生產製程中，機械加工過程中所產生的廢棄物最多。加工過程中使用的切削液，用途為刀具潤滑和冷卻，但隨著時間的推移，切削液會逐漸腐敗和變質。為了處理廢棄物，本廠委託第三方合格清運公司進行處理，過程在環保部門的系統監督下進行。所委託的第三方合格清運公司具備 GPS 定位系統，用來追蹤和監控清運車輛的位置，確保廢棄物被正確地運送和處理。

同時，西安廠還實施了循環經濟和減少廢棄物的具體行動措施和方法。首先，本廠進行切削液產品的替換，選擇更高品質的切削液，以減少腐敗和變質引起的廢棄物產生。其次，公司尋求淨化處理供應商來處理廢棄切削液，使其能夠二次使用，實現資源的再利用和循環利用，從而減少廢棄物的產生和對環境的影響。

此外，本廠 2022 年未發生任何洩漏事件。然而，若出現廢棄物洩漏的情況，將根據公司「危險廢棄物管理應急預案」的內容進行報告和處理。而為應對可能發生的洩漏情況，廠內設置有專門經過地面防滲漏處理的危險廢棄物暫存間，同時備有活性炭等吸附材料。

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 (噸)	處理方式
HW08(900-202-08) 廢礦物油 (機械加工廢切削油)	有害	0.59	其他處置作業
HW09(900-006-09) 廢乳化液 (機械加工冷卻乳化液)	有害	5.25	其他處置作業
HW17(346-064-17) 清洗廢水 (清洗零件廢清洗劑)	有害	3.74	其他處置作業
HW49(900-041-49) 油抹布、油手套 (其他廢物)	有害	1.37	其他處置作業

註：

1. 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

5

幸福職場

5.1 組織的發展與人員選用育留

5.2 員工福利與關懷

5.3 健康安全



重大主題：幸福職場

3-3

重大主題管理

永續主軸

幸福職場

永續主題

人才招聘與留才

職業安全衛生

多元學習與人才培養

GRI 對應主題準則

(GRI 401 勞雇關係、GRI 402 勞 / 資關係)

(GRI 403 職業安全衛生)

(GRI 404 訓練與教育)

GRI 對應指標

GRI 401-1 新進員工和離職員工
GRI 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利
GRI 401-3 育嬰假
GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期

GRI 403-1 職業安全衛生管理系統
GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查
GRI 403-3 職業健康服務
GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通
GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練
GRI 403-6 工作者健康促進
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
GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者
GRI 403-9 職業傷害
GRI 403-10 職業病

GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數
GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案
GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

本主題重大原因

時碩尊重勞動人權，秉持以人為本的理念，將每位同仁視為最佳夥伴，而創造熱情與友善的職場文化、確保健康和安全工作環境，以多元化的人力資源策略選才、用才、育才、留才，讓每位時碩人都能與公司共創更好的藍圖，是時碩營造幸福職場、維持競爭力的關鍵要素。



永續主軸

幸福職場

政策 / 策略

本公司訂有「時碩工業股份有限公司人權及員工政策」，除遵循國際規範及各營運所在地相關法規外，均恪遵本公司人權及員工政策，力求營造平等、公允、有尊嚴之工作環境。

- 遵循國際規範及營業據點當地相關法規，落實保障員工權益。
- 與員工維持暢通的溝通管道，建構勞雇關係和諧之職場環境。
- 持續推動各項員工關懷活動，促進員工身心平衡及健康。
- 提供友善的安全工作環境，落實職業安全衛生管理。
- 適當將企業經營績效或成果反映在員工薪酬政策，確保人才招聘、留任和鼓勵。
- 依不同職能需求建置數位及實體的系統化教育訓練，培育人才，提升團隊競爭力。
- 建立有效之職涯能力發展培訓計畫，為員工之職涯發展創造良好環境。
- 不定期參與公益活動、關懷弱勢族群，以善盡企業社會責任。

目標與標的

本公司以 2022 年為基準年。

短期目標：

1. 設置並評估線上課程平臺，並導入多元課程來強化公司成員的領導知能與專業能力。
2. 定義關鍵人才及產出人才培育計畫。
3. 產出公司核心技能評估制度。
4. 全集團定期辦理員工滿意度調查。
5. 集團產出績效獎勵制度辦法，並於各廠產出生產激勵制度辦法。
6. 無錫 / 西安：完善員工關愛的各種形式活動，員工健康知識普及，員工社會責任公益活動，幫助公司工會困難職工。
7. 定期與職安委員會討論各項安全衛生事項並決議、改善：台灣每季一次；西安 / 無錫 1 年 1 次。





永續主軸

幸福職場

目標與標的

- 8. 台灣：持續進行健康促進活動辦理、健康管理、健康促進職場認證。
- 9. 職安教育訓練及宣導：台灣每年兩次；西安 / 無錫 1 年 1 次。
- 10. 評估建立職安管理系統及導入 ISO 45001 認證的必要性。

中長期目標：

- 1. 線上課程平臺之課程佔 99%。
- 2. 關鍵人才培育計畫課程依進度完成 90%，專業考核實際工作績效 A 以上。
- 3. 公司核心技能評估：台灣 1 年 1 次檢定；西安 / 無錫 1 年 1 次訓練。
- 4. 透過獎勵制度辦法，將全集團之離職率降低 30%。
- 5. 無錫 / 西安：推動員工關愛的各種形式活動，幫助公司工會困難職工，員工覆蓋率 100% 以上。
- 6. 集團針對員工健康風險進行盤點調查，並製作健康風險矩陣圖。

台灣

每年一次辦理主題性健康促進活動、新屋廠每兩個月一次醫師臨場服務、幼獅廠每年一次醫師臨場服務、健康檢查辦理每年一次、健康促進職場認證 (每三年)。

- 7. 建立職安管理系統並依 ISO 45001 執行。
- 8. 推動員工關愛的各種形式活動，幫助公司工會困難職工，員工覆蓋率 100% 以上。

無錫 / 西安

健康促進活動之參與人數達 100%。

管理評量
機制

- 1. 每季定期與職安委員會討論各項安全衛生事項並決議、改善。
- 2. 每年進行職業安全檢測，對照政策訂立一致性目標，並依目標訂立【方案規劃表】，依照方案進度執行並監督量測。



永續主軸

幸福職場

績效與調整

2022 年完成進度：

1. 建置線上課程平臺系統完成。
2. 擬定關鍵人才定義及培育計畫。
3. 建立核心管理與專業職能雛形。
4. 定期辦理員工滿意度調查，2022 年以四個面向，滿分五分計算，台灣結果如右：

員工滿意度

4.25

價值認同

4.50

努力承諾

4.61

留職意願

4.10

無錫結果如下：

項目	5分	3分	1分
1. 對公司的認同度	51.68%	40.23%	8.30%
2. 對公司的管理水準的評價	56.89%	33.28%	9.83%
3. 對公司企業文化的評價	53.95%	36.55%	9.66%
4. 對公司薪酬福利的評價	15.83%	37.68%	46.64%

西安結果如下：

項目	5分	3分	1分
1. 晉升與發展	55.26%	30.00%	14.74%
2. 工作本身認可度	79.28%	14.80%	5.92%
3. 同事與工作環境	18.42%	70.00%	11.58%
4. 管理風格認可	41.45%	56.25%	2.30%





永續主軸

幸福職場

績效與調整

工作本身認可度 中

您在工作中遇到的主要困難是？

補充專業知識	48.70%
增強工作經驗	18.40%
增強時間合理分配	30.30%
上級不重視	2.60%

管理風格認可度 中

下列哪類情形在您的部門比較多見？

時間觀念強	7.90%
更關注效率和結果	44.70%
凝聚力強	5.30%
當工作遇到較大阻礙，主管會給予協助協調	38.20%
學習提升氛圍濃厚	3.90%

5. 集團完成績效獎金制度、各廠完成生產獎金制度

- 台灣：2022 年度離職率 16.1%。
- 無錫：2022 年度離職率 19.8%。
- 西安：2022 年度離職率 12.6%。

6. 實體職業安全衛生教育訓練

- 台灣：每半年執行一次本國在職員工安全衛生教育訓練 + 外籍勞工訓練 (總計 9 小時)。2022 年度培訓人數 207 人。
- 無錫：總計 8 小時，2022 年度培訓人數 389 人。
- 西安：總計 76 小時，2022 年度職業健康培訓 152 人。

預防或補救措施

- 時碩透過各種管道，招募各方優秀人才，包括與大專院校產學專班合作方案。在台灣地區並提供暑期工讀實習、政府促進就業方案等。
- 在留才方面，時碩也鼓勵各事業單位擬訂更完善的專案獎勵措施，並建立全方位福利制度，滿足員工工作及生活上的需求。
- 本公司依法成立職工福利委員會，辦理各項福利措施，包括定期駐廠醫生服務、健康檢查、每月舉辦慶生會、發放生日禮金及零食點心、咖啡茶飲、員工旅遊 / 聚餐、團體保險 / 出差保險、優良員工獎勵、婚喪喜慶津貼及生育津貼等。
- 此外時碩重視人才培育及多元學習發展，每年針對專業、管理與通識等不同面向的職能需求，舉辦系統化教育訓練，使新進及在職員工能適應公司整體環境，並因應環境變動，增進工作的能力、拓展創新思維。
- 在職安方面，時碩定期藉由職業災害發生件數、罰鍰件數等目標指標的評定，以審視如有失控或未達績效指標，將重新評估危害風險評估表，並將高風險危害項目立即採取處理風險降低因應措施，以阻斷危害持續的發生。同時，我們依循作業管制措施 SOP，確實落實職安衛管理系統；針對廠內化學品嚴格控管用量，並適時增加設施防止洩漏風險；落實變更管理，進行技術、設備、人力、原料改變時，強化規劃、設計及安裝階段之風險管理；加強教育訓練，提升安全意識、訓練其參與危害鑑別及風險評估；持續遵守承攬作業安全衛生規範；不定期舉辦運動與趣味競賽等休閒活動，維護同仁身心健康。

5.1 組織的發展與人員選用育留

2-7	員工
2-8	非員工的工作者
2-30	團體協約
401-1	新進員工和離職員工
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數
404-2	提升員工職能及過渡協助方案
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
405-1	治理單位與員工的多元化
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動
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
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例

人力結構

本公司 2022 年臺灣地區員工人數共 422 人，女性員工 144 人、男性員工 278 人，皆為正職且全職，無時數保證員工。其中男性員工有 146 人為臺灣當地居民，132 人為外籍移工，外籍移工皆加保勞保及健保，視同全職員工。

無錫廠員工人數共 389 人，女性員工 176 人、男性員工 213 人，皆為全職員工，無時數保證員工。女性員工中有 29 位正職員工、147 位臨時員工；男性員工中有 22 位正職員工、191 位臨時員工。

西安廠員工人數共 152 人，女性員工 42 人、男性員工 110 人，皆為全職員工，無時數保證員工。女性員工中有 20 位正職員工、22 位臨時員工；男性員工中有 54 位正職員工、56 位臨時員工。

本公司臺灣廠區未有工會組織，新進員工一律簽署勞動契約，西安廠除外包員工 10 人外，一律簽訂勞動合同，做為勞雇雙方勞動條件協議；無錫廠則與員工簽訂「集體合同」，包括「工資集體協商專項協議」、「勞動保護集體協商專項協議」各 170 人及「女職工特殊權益保護集體協商專項協議」72 人，約定內容涵蓋薪資、獎懲、升遷、健康與安全等議題，符合國家法律法規的規定，也體現出我們關懷員工，維護員工基本權益的決心。



員工人數概況

地區	契約類型	簽訂契約員工類別	女性	男性	總數
臺灣	員工數		144	278	422
	勞動契約	全職員工數	144	278	422
		兼職員工數	0	0	0
無錫	員工數		176	213	389
	工資 / 勞動保護 集體協商專項 協議	正職員工數	29	22	51
		臨時員工數	43	76	119
	女職工特殊權益 保護集體協商專 項協議	正職員工數	29	0	29
		臨時員工數	43	0	43
	外包公司簽約	其他臨時 (外包) 員工數	104	115	219
西安	員工數		42	110	152
	勞動合同	正職員工數	20	54	74
		臨時員工數	21	47	68
	外包公司簽約	其他臨時 (外包) 員工數	1	9	10

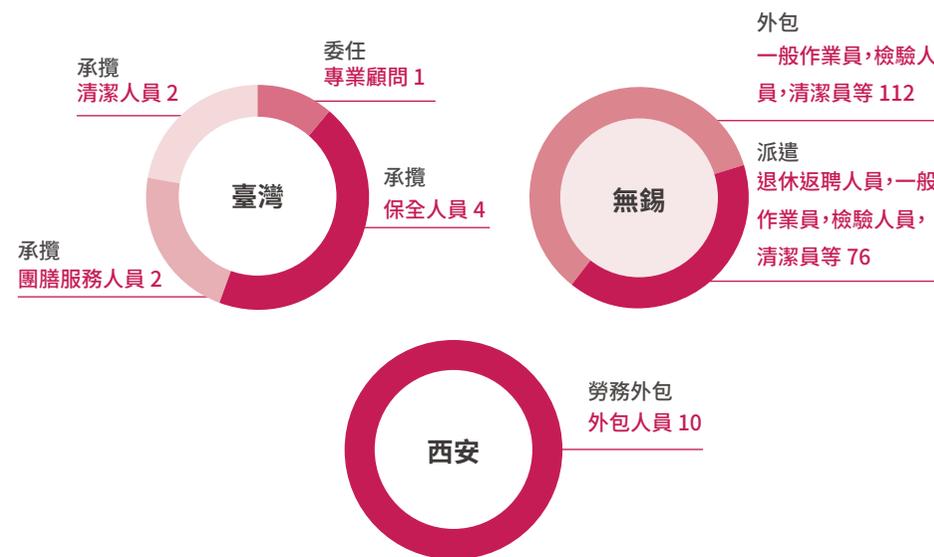
註：

- 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人 (台灣為有投勞保之員工)。
- 正職：簽訂不定期契約之個人。
- 臨時：簽訂定期契約之個人。
- 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
- 兼職：排除全職之員工。
- 本表計算採用人數 / 全時等量法。
- 中國固定期限勞動合同：用人單位與勞動者約定合同終止時間的勞動合同。用人單位與勞動者協商一致，可以訂立固定期限勞動合同。
- 中國無固定期限勞動合同：用人單位與勞動者約定無確定終止時間的勞動合同。用人單位與勞動者協商一致，可以訂立無固定期限勞動合同。特殊情形下，勞動者提出續

訂、訂立勞動合同的，除勞動者提出訂立固定期限勞動合同外，應當訂立無固定期限勞動合同。

- 勞動者在該用人單位連續工作滿十年的。
- 用人單位初次實行勞動合同制度或者國有企業改制重新訂立勞動合同時，勞動者在該用人單位連續工作滿十年且距法定退休年齡不足十年的。
- 連續訂立二次固定期限勞動合同，且勞動者沒有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形，續訂勞動合同的。
- 無錫廠：員工數 = 工資 / 勞動保護集體協商專項協議 (正職 + 臨時) + 外包公司簽約人數。
- 無錫廠：工資 / 勞動保護集體協商專項協議內的女性員工又另外簽署女職工特殊權益保護集體協商專項協議。

本公司 2022 年臺灣地區非員工工作者共 9 位，包括 1 位委任精鑄顧問、4 位承攬的保全、2 位承攬的團膳服務人員及 2 位承攬的清潔人員。而無錫廠非員工工作者共 188 位，為派遣及委外人力。西安廠非員工工作者則有 10 位，為勞務外包人員。



本公司 2022 年臺灣地區遵循「身心障礙者權益保障法」第 38 條第 2 項規定，共進用 6 位身障人員。而無錫廠及西安廠於 2022 年未進用任何少數或弱勢群體。

少數或弱勢群體聘用狀況

年度

2022 年

地區	性別	年齡	人數
臺灣	男性	30 歲以下	1
		30-50 歲	2
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	3
		51 歲以上	0
無錫	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0

少數或弱勢群體聘用狀況

年度

2022 年

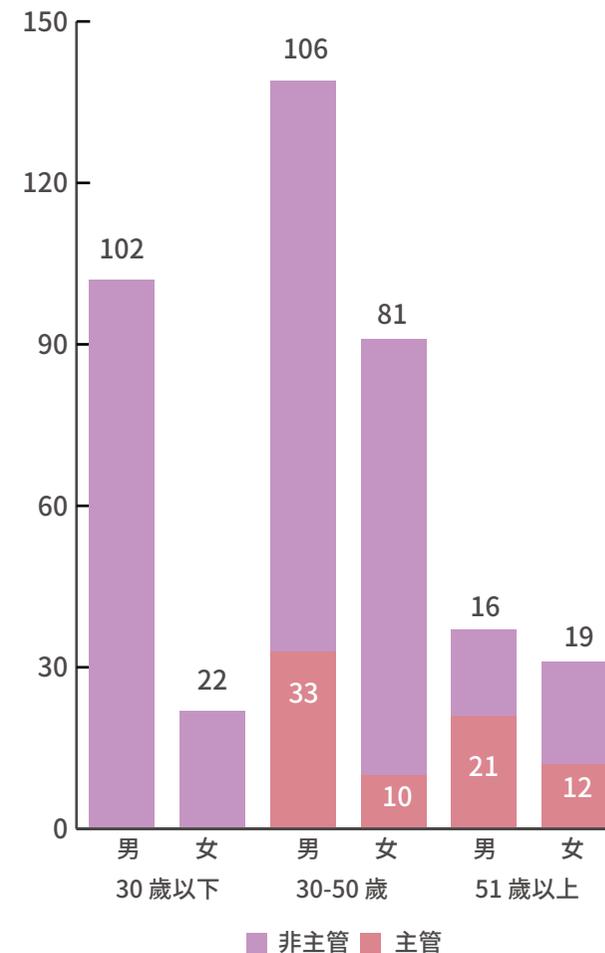
地區	性別	年齡	人數
西安	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0

註：

1. 少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。
2. 臺灣地區以 2022 年為基準年，故先提供 2022 年度資料。

臺灣地區

本公司經理級以上為高階管理階層，100% 皆為臺灣居民。在薪酬方面，為確保市場競爭力與同工同酬，本公司每年進行薪資調查，依公司營運、政府調薪政策、通膨、各職務市場行情與個人績效表現予以調薪，男性、女性基層人員標準薪資皆優於政府基本工資 1.2 倍。員工之薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量。



主管人員總計

76

非主管人員總計

346

人員總計

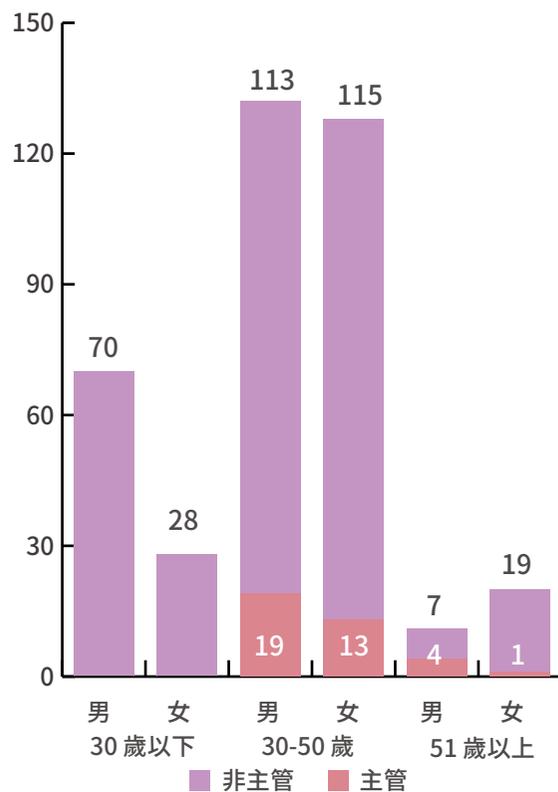
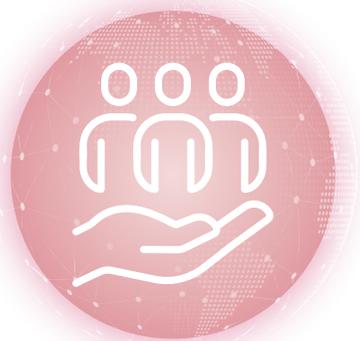
422

註：

1. 本公司課級以上屬主管人員。
2. 以 2022 年為基準年，故先提供 2022 年度資料。

無錫廠

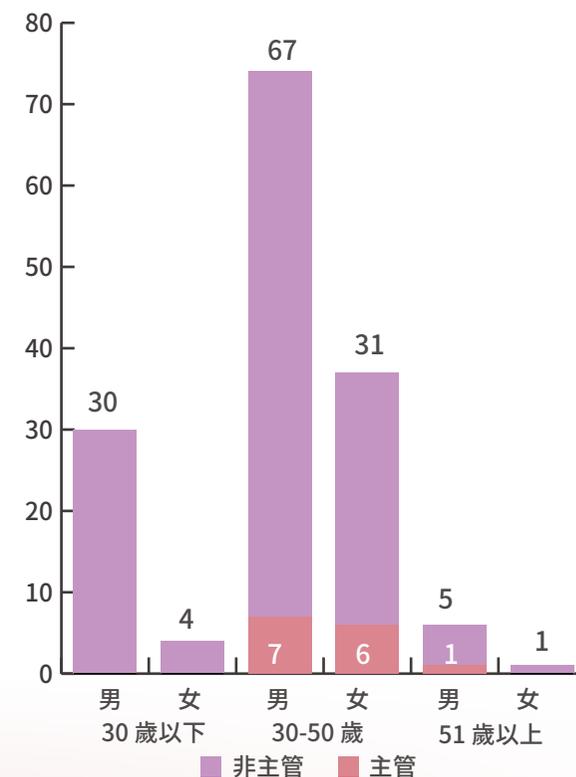
無錫廠副理級以上人員定義為高階主管，其中 76.9% 為中國當地居民。在薪酬方面，為提升市場競爭力，本公司每年進行行業性市場薪酬調查，依各類權威網站及相關崗位資料，再依照員工個人績效考評進行薪酬調整，男性、女性基層人員平均薪資皆優於當地最低薪資 2 倍。薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等不同而區別對待，僅依據年資、個人工作表現等考量。



主管人員總計	37
非主管人員總計	352
人員總計	389

西安廠

本公司副理級以上為高層管理者，75% 皆為中國當地居民。在薪酬方面，基層人員薪資包含基本薪資、生產獎金，依據員工的職等、職級及工作產能，不因性別有所差異。2022 年男性、女性員工平均薪資皆為當地最低工資的 3 倍。



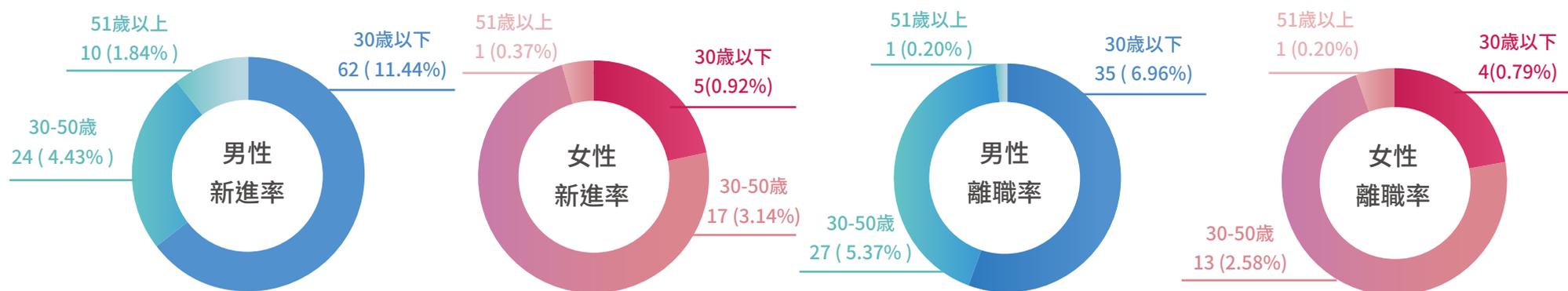
主管人員總計	14
非主管人員總計	138
人員總計	152

人才進用與流動

臺灣地區

本公司 2022 年臺灣地區男性新進人員 96 位、女性新進人員 24 位，共 120 位新進人員，總新進率為 22.14%。而男性離職人員 63 位、女性離職人員 18 位，共 81 位離職人員，總離職率為 16.10%。

2022 年因疫情逐漸解封，用人單位人力需求增加，引進較多移工與新人，新進人員較多，相對也因個人生涯規劃與環境適應等主要原因而離職，擬透過用人單位與人資多關照並協助新人，讓他們適應新環境並進入工作狀況而續做。



2022 年 - 臺灣地區

合計新進人數	120	合計離職人數	81
員工總人數	422	員工總人數	422
總新進率 (%)	22.14	總離職率 (%)	16.10

說明：

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 + 當年新進人數)。
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 + 當年新進人數)。

說明：

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 + 當年離職人數)。
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 + 當年離職人數)。

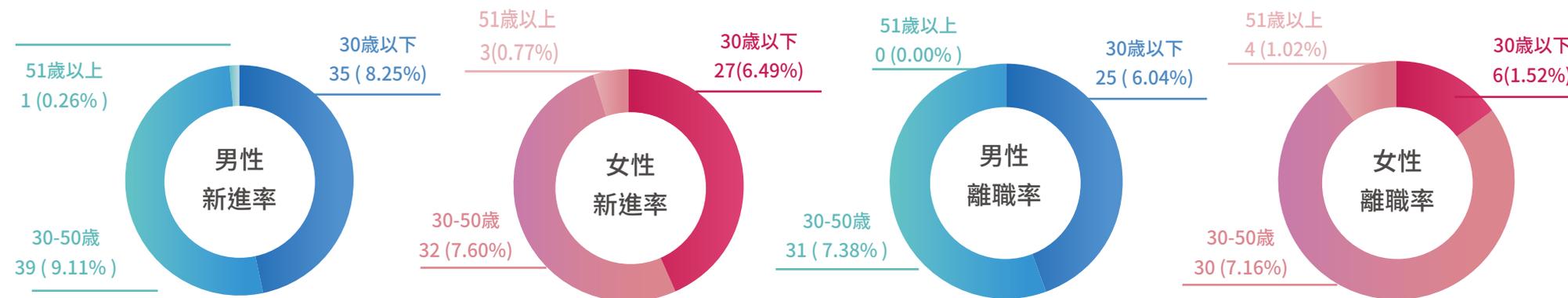
無錫廠

本公司 2022 年無錫廠男性新進人員 75 位、女性新進人員 62 位，共 137 位新進人員，總新進率為 26.05%。而男性離職人員 56 位、女性離職人員 40 位，共 96 位離職人員，總離職率為 19.79%。

無錫廠離職率較高之原因主要是因為，受疫情影響導致供應鏈不穩定，加上廠區搬遷因素，人員地域性流失較多，而內部亦統計離職原因，家庭原因占比 39%，個人原因占比 26%，交通原因占比 14%，工作不適應占比 8%，身體原因占比 5%，期望藉由統計數值，規劃改善方式，以留住工作人才。

改善方法：

1. 加強關鍵崗位人才建設，穩定核心人才。
2. 為新員工匹配帶教師傅，從工作到生活全方位關懷。
3. 定期進行員工滿意度調查，切實解決員工關心的問題。



2022年 - 無錫廠

合計新進人數	137	合計離職人數	96
員工總人數	389	員工總人數	389
總新進率 (%)	26.05	總離職率 (%)	19.79

說明：

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 + 當年新進人數)。

說明：

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 + 當年離職人數)。

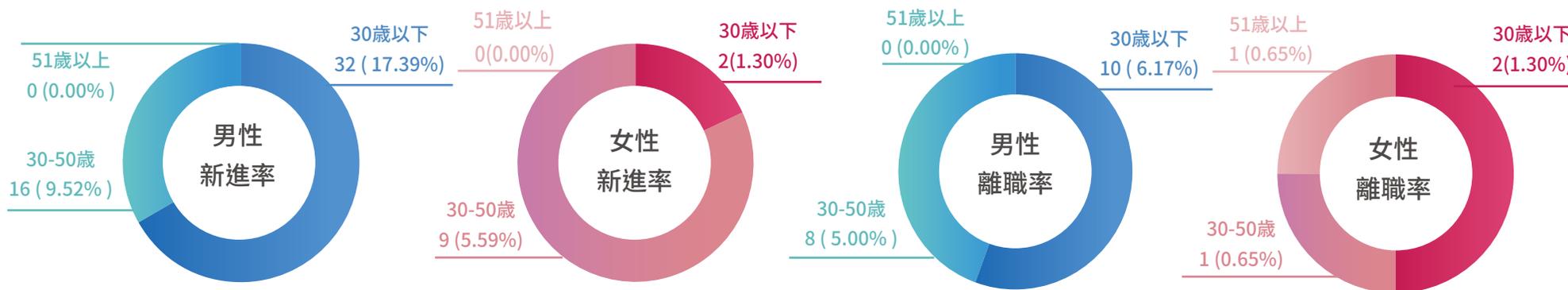
西安廠

本公司 2022 年西安廠男性新進人員 48 位、女性新進人員 11 位，共 59 位新進人員，總新進率為 27.96%。而男性離職人員 18 位、女性離職人員 4 位，共 22 位離職人員，總離職率為 12.64%。

西安廠離職率較高之原因主要是因疫情因素，外部市場環境不穩定。

改善方法：

1. 當同仁提出離職申請時，將分別由部門主管及人資單位分別進行面談，藉此瞭解同仁離職之真正原因及對公司、同仁及主管之看法，作為日後改進之參考，以降低人才流動。
2. 新進員工採取員工關懷行動，部門主管每天與新員工進行談話，人事詢問新員工融入情況並協助。



2022 年 - 西安廠

合計新進人數	59	合計離職人數	22
員工總人數	152	員工總人數	152
總新進率 (%)	27.96	總離職率 (%)	12.64

說明：

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 + 當年新進人數)。

說明：

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 + 當年離職人數)。

薪酬比例

本公司訂定「人權及員工政策」，傳達時碩對全球人權的重視。政策所涵蓋的範疇包含時碩集團所有員工、子公司、商業夥伴、供應商，以及承攬商。我們尊重勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。於 2022 年未發生歧視事件。

薪酬方面，薪酬比率差異主要是工作崗位不同造成的差異。支付標準以員工所付出的勞動來分配的，而非按照性別或者其他方式來分配。然而，因男女的生理屬性不同，所從事的工作崗位不同，從而造成了一定的薪酬差異。

本公司報導期間年薪酬比例如下表所示：

地區	各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
		女	男	女	男
臺灣	管理職	22	54	0.70	1
	非管理職	122	224	1.22	1
無錫	管理職	14	23	0.97	1
	非管理職	162	190	0.85	1
西安	管理職	6	8	0.62	1
	非管理職	36	102	0.92	1

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. 無錫、西安的幣別已由人民幣換算成新台幣，換算匯率依據 2022 年 12 月財務公佈資料：4.3932。

績效考核

「2022 年下半年考核」考量年底、年初是各部處主管、同仁們最忙之際，同時為讓「育基績效考核系統(人力發展系統)」導入，有充分時間試行與完整年度展開作業，「2022 年下半年考核」比照「2022 上半年簡易考核」作業模式執行，總人數 422 人。

地區	項目	管理職	非管理職
臺灣	接受考核的男性員工比例 (%)	94.44	97.32
	接受考核的女性員工比例 (%)	90.91	99.18
無錫	接受考核的男性員工比例 (%)	100	100
	接受考核的女性員工比例 (%)	100	100
西安	接受考核的男性員工比例 (%)	100	100
	接受考核的女性員工比例 (%)	100	100

註：

1. 管理職之男性 54 人有廠區總經理 2 人與董事長共 3 人不考核，考核 51 人，考核比例 94.44%。
2. 管理職之女性 22 人有科技董事長與派駐美國經理共 2 人不考核，考核 20 人，考核比例 90.91%。
3. 非管理職之直接人員以適用核發生產獎金者為考核對象，不分本外籍，以月考核成績加總之平均值為半年考核成績。未滿 3 個月且非在 2022/11/15(含)以前到職者，不適用考核(男性 6 人)。
4. 非管理職之間接人員則未滿 3 個月且非在 2022/11/15(含)以前到職者，不適用考核(女性 1 人)。
5. 非管理職男性 224 人中，有 6 人不適用考核，有考核 218 人，考核比例 97.32%。
6. 非管理職女性 122 人中，有 1 人不適用考核，有考核 121 人，考核比例 99.18%。



人才培育

臺灣地區

本公司秉持「人才是公司最重要的資產」的理念，重視員工工作職能養成與終生學習，於每年年底依據集團企業願景、經營理念、未來發展策略、法令要求、客戶規範、品質系統和員工專業技能培育需求等，規劃年度教育訓練計劃且經由人資單位彙整後呈報給總經理。培育員工因應職涯發展所需要具備的能力及專長，各部門每季會針對訓練的執行狀況進行檢討，確認各部門的訓練實施狀況，若與年度訓練計畫不符或有所落後，必須提出改善措施，以徹底落實計畫。

教育訓練之課程類別依對象分為新進人員訓練、文化核心價值培訓、領導管理培訓、學習成長培訓和法令規範暨誠信經營培訓等，針對各項專業領域，也會安排參加外部專業單位舉辦之訓練或講座、邀請公司內部學有專精的同仁擔任講師和人力發展平臺上的數位課程等學習管道，以提升員工自我能力，增加個人及組織競爭力。

時碩新進人員教育訓練是透過專業融合與多元，並具核心目的進行課程規劃，結合數位、實體課程和 On the Job Training，一次完整提供給所有新進同仁。內容除認識時碩文化和特定專業課程之外、尚包含消防與職業安全衛生、道德誠信和防範內線交易等，為的是創造組織全員參與和遵守，並促進組織發展凝聚力和向心力。每位新進人員於報到當天皆會接受新進人員訓練 (包括通識訓練課程、工作規則介紹和勞工職業安全衛生訓練等)，課程約 5 小時，2022 年總計約有 72 位新人完成訓練課程，總訓練時數為 360 小時。

2020 年起受新冠肺炎疫情的影響，實體課程大幅取消，公司也積極創新人才培育模式，在 2022 年導入人力發展系統平臺，提供同仁更多樣、彈性，不受時間與地域限制的學習機會。2022 年度公司舉辦的訓練課程 (含內部及外部訓練) 總參與人次為 1,909 人次，共計 135 個班次，總訓練總時數為 6,641 小時，平均每位同仁的受訓時數 15.7 小時，而全年度訓練費用約新台幣 35 萬元。

無錫廠

無錫廠對於新進人員入職首先會進行入職培訓、安全培訓，入職培訓包含公司企業文化、經營方針、品質目標和方針、發展策略、公司介紹、產品說明、員工守則等；安全培訓包含安全生產要點、防護用品的正確使用、火災注意事項等。通過培訓和交流消除陌生感，使新進人員快速融入團體，為後期工作助力。

而對於非管理職人員，如入職技術人員、行政人員，都會進行業務範圍內基本培訓，同時也會參與年度培訓計畫實施線下課程。2022 年度集團導入人力發展系統，由講師建立線上培訓課程和課後練習，講師和學員可以在課程討論區通過留言進行交流，這個系統有效解決了學習時間和地點的限制。

此外，為了提升中高階領導素養和決策能力，董事長對中高階主管進行主題說明和討論，如團隊出發系列課程培訓，每年會進行管理層讀書學習及發表。





西安廠

西安廠對於新進員工培訓計劃包括公司層面、部門層面和班組層面的訓練，以及在入職後的年度教育訓練。這一系列全面的培訓計劃旨在確保員工在各個層面上得到充分的培訓和發展，以提升其專業能力和職業素養。通過這些培訓，新進員工能夠瞭解公司的運作、部門的職能以及班組的工作要求，並在入職後持續接受年度教育訓練，以跟上行業的發展和公司的需求。

教育訓練課程說明

階段	課程類別	訓練目標	課程內容
 新人融入	新進人員訓練	<ul style="list-style-type: none"> 協助新進人員了解公司核心價值、政策、企業文化、公司環境等，快速融入公司與工作團隊。 	公司文化與價值、到職引導、新進同仁系統基本操作介紹、品質系統和意識、工程基礎學習、產品安全和避免使用仿冒品訓練。
	文化核心價值培訓	<ul style="list-style-type: none"> 將共同的文化傳遞給員工，形成企業強大的文化感召力和文化凝聚力。 	時碩文化、時碩策略、學習型組織(五項修練)、七個好習慣。
 持續學習	領導管理培訓	<ul style="list-style-type: none"> 充實領導管理實務技能，帶領團隊達成公司目標。 	管理心態、建立成功團隊、指導與發展人才、捷力、人才管理、對話力。
	學習成長培訓	<ul style="list-style-type: none"> 協助員工提升日常工作上運用個人知識技術，培養員工多元能力及提升工作效益。 	各類務專業訓練、內部稽核教育訓練課程、健康促進講座。
	法令規範暨誠信經營培訓	<ul style="list-style-type: none"> 建立良好的職安和環保意識，促進員工安全與健康，同時達成環境保護、敦親睦鄰之目的。 確保同仁的決定行為與公司的價值觀及本準則的誠信廉潔精神相符且一致，以讓所有同仁貫徹執行。 	職業安全衛生教育訓練、環境保護、消防緊急應變課程訓練、誠信經營、反貪腐、道德行為、職場性騷擾、人權與員工政策、檢舉非法與不道德或不誠信行為辦法訓練。

文化課程



田口實驗設計培訓
(Design Of Experiment)



財務報表解讀培訓



地區	項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
	單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
臺灣	總人數	人	49	20	229	124	170	38	108	106
	受訓總時數	小時	1,020	522	2,503	2,597	930	326	2,593	2,793
	平均受訓總時數	小時 / 人	20.82	26.1	10.93	20.94	5.47	8.58	24.01	26.35
	受訓費用 (新台幣)	元	47,415	100,614	102,319	102,164	11,945	16,002	137,789	186,776
無錫	總人數	人	23	14	190	162	153	120	61	55
	受訓總時數	小時	643.92	391.99	5326.66	4541.68	1209.6	950.4	910	807
	平均受訓總時數	小時 / 人	28	28	28.04	28.04	7.91	7.92	14.92	14.67
	受訓費用 (人民幣)	元	11,900.58	7,243.83	98,309.13	83,821.47	79,164.72	62,089.97	31,562.40	28,457.90
西安	總人數	人	8	6	102	36	79	15	31	27
	受訓總時數	小時	14.50	14.50	43.50	43.50	58	58	58	58
	平均受訓總時數	小時 / 人	1.81	2.42	0.43	1.21	0.73	3.87	1.87	2.15
	受訓費用 (人民幣)	元	0	0	0	0	0	0	0	0

註：

1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 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。



職涯發展

臺灣地區

臺灣廠區提供多樣化的實體和線上課程，建立豐富的學習資源，旨在讓員工能夠根據個人需求自由選擇學習內容和學習方式，以協助提升員工職能、精進員工自我價值。包括於 2022 年 8 月推動數位學習轉型，利用科技使學習更有效率。並預計在 2023 年將內部學習平臺升級為行動 APP，學習不再受到時間與空間的限制，使同仁能更彈性地運用零碎時間進行學習，課程結合內外部資源共計 20 堂。透過將公司理念融入不同職務和職位所須具備的能力與知識，提供品質、職安和資安通識等線上課程，使同仁更能妥善分配學習和工作時間，實現持續專業性。

此外，透過個人知識及經驗分享，能使公司內部長期穩定運作。為使同仁願意持續投入傳承，時碩集團訂定「內部講師辦法」，藉由激勵措施來肯定和彰顯內部講師對公司知識傳承的貢獻。擔任內部講師不僅有助於公司內部有效傳遞知識，亦有助於個人提升職場能力和增加自我價值感。

同時，本公司對即將退休的同仁提供生涯發展諮詢服務，以了解同仁退休準備情形及需求，協助同仁在退休後找到合適的生活方式。亦提供志願服務機會，以豐富同仁退休後的生活內涵。

無錫廠

無錫廠區非常重視培訓工作，堅持培養可用之才的是人力資源策略之一。因此我們建立完善的培訓機制，並且多樣化培訓方式，包括線下課程講授法、小組討論法、線上直播課程及線上錄播課程等。培訓內容相當豐富，涵蓋基礎類課題、技術型課題、品質要求類培訓、業務能力類課題、素養型課題等，並根據培訓需求制定具體的培訓計畫。

於 2022 年導入人力發展系統數位培訓，從設置標準化課程、教材和流程開始，到開班通知、作業下發和回收，上課時數統計以及作業批改分數統計等，實現了系統一體化，提高培訓的效率。透過線上培訓，解決了培訓時間和空間的限制，並實現了培訓資源的共享。同時，在課後討論區提供了學員提問和講師回答的功能，讓學員有更多發言的機會。

此外，通過對內部講師的培養，將個人知識、經驗在企業內部分享給同仁，為了長期穩定的運作，公司在教育訓練管理辦法中設定了公司內部講師管理流程，詳細說明講師的資質、職責、勞務費用標準以及講師的成長與提升。例如內部講師能優先獲得參加外訓的機會等，來激勵講師的成長和增加。

西安廠

西安廠區有提供員工職能管理和終生學習計劃，旨在協助員工提升職能和保持持續受雇能力。並根據年度教育訓練計畫進行線下、線上培訓。



5.2 員工福利與關懷

2-21	年度總薪酬比率
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利
401-3	育嬰假
402-1	關於營運變化的最短預告期
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練

員工福利

時碩將大多數員工所在工作地點定義為重要營運據點，並提供多項福利，致力於營造良好的工作環境和優越的福利待遇，以吸引和留住優秀的人才。



春酒

臺灣地區

本公司為充分照顧員工，保障其生活條件，提供或贊助各項有關福利計畫之推展，並依法成立「職工福利委員會」，遴選福利委員辦理各項福利措施，每年均訂定福利預算與計畫，以合理有效運用職工福利金。現行福利項目有慶生會與生日禮金、福委會各式活動（員工旅遊 / 員工聚餐）、婚喪喜慶津貼、定期健康檢查等項。在硬體設備上，公司提供咖啡機、蒸飯箱、微波爐、汽機車停車位等便利設施。

此外，公司提供員工安全與健康之工作環境，設置專責職安人員搭配駐廠醫師提供免費諮詢及健康照護建議。另為提供女性友善職場環境，設有舒適的哺乳室，讓女性員工產後放鬆哺乳。同時，關心員工健康狀況，規劃健康減重、體適能課程與健康講座，以協助同仁達到工作與生活平衡。

並於每年舉辦全員大會，透過分享與交流凝聚向心力。舉辦年終尾牙餐會與摸彩，與同仁一起同歡；表揚年度優良員工（獎金與榮譽假）與資深員工（獎牌，年資 20 年以上有紀念禮品）。



員工旅遊

無錫廠

無錫廠按國家規定，為符合條件的員工繳納養老保險、失業保險、醫療保險、工傷保險、生育保險、公積金等各項社保基金。在健康照護方面，提供免費工作餐，且入職滿二年以上的員工，每兩年可有一次健康體檢。並出資為員工購買商業醫療保險，為員工提供重大疾病醫療、意外傷害醫療、住院醫療等額外保障。在職能培育方面，於員工進入本公司，即接受總體培訓、工作技能培訓等。此外，為豐富員工的業餘生活，公司將經常組織各種有益身心的娛樂及文藝、旅遊活動，陶冶情操，為員工生活增添色彩。



健康體檢

西安廠

西安廠按當地政府規定為員工辦理基本社會保險（養老、工傷、醫療、失業、生育）及住房公積金。除政府規定的福利以外，公司另提供各項福利，包括免費午餐、晚餐、結婚、生育禮金、補充商業保險、體檢、旅遊及慶生、文體活動。

年度總薪酬比率

本公司臺灣地區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為 9.31。而薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 1.75。

地區	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
臺灣	9.31	1.75

註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
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。

育嬰留職停薪狀況

本公司臺灣地區於 2022 年符合育嬰留職停薪申請資格之員工，共 25 位。其中 3 位實際申請育嬰留職停薪，亦均於當年度復職，故育嬰留職停薪復職率為 100%。此外，前一年度育嬰留職停薪復職之員工，共 2 位，亦均於復職後持續工作一年，故育嬰留職停薪留任率為 100%。而無錫廠、西安廠所在當地並無育嬰留職停薪相關法規制度。

臺灣 - 育嬰留職停薪狀況

年度	2022 年		
	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	11	14	25
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	100	100
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	100	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. N 年留存人數 = N-1 年實際復職人員且 N 年 /12/31 仍在職人數。
3. 以 2022 為基準年，故先提供 2022 年度資料。

無錫廠補充相關規定：

符合政策規定生育子女的夫妻，女方在享受國家規定產假的基礎上，延長產假 60 天，達到 158 天。

西安廠補充相關規定：

女職工勞動保護特別規定

- 女職工生育享受 98 天產假，其中產前可以休假 15 天。
- 難產，增加產假 15 天。
- 生育多胞胎，每多生育 1 個嬰兒，增加產假 15 天。
- 女職工懷孕未滿 4 個月流產，享受 15 天產假。
- 懷孕滿 4 個月流產，享受 42 天產假。

陝西省人口與計劃生育條例

- 職工符合政策生育子女，在國家規定產假的基礎上增加產假 60 天。
- 給予男方護理假 15 天。
- 夫妻異地居住的給予男方護理假 20 天。
- 女職工參加孕前檢查，在國家規定產假的基礎上增加產假 10 天。
- 女職工生育第三胎，在前款規定的產假基礎上增加產假 15 天，男方增加護理假 10 天。

營運變更之最少公告期限

本公司為善盡企業社會責任，保障員工及各利害關係人之基本人權，尊重、支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」，以及國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等，並恪遵營運所在地的勞動法規，特訂定時碩人權及員工政策，以傳達時碩對全球人權的重視。

同時，尊重勞工人權、集體協商權、重視員工職業健康與安全、關懷弱勢群體、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除就業歧視等，並確認人力資源運用政策無性別、種族、社會階級、年齡婚姻與家庭狀況等差別對待，以落實就業僱傭條件、薪酬福利、考評與晉升機會之平等及公允。

臺灣地區

為確保員工的工作權益，本公司嚴格遵守勞動基準法的相關法令規定。若公司發生重大營運變化或需要終止與員工的勞雇關係，將按照政府的規定終止與員工的勞動契約。預告期間將根據以下規定進行：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

無錫廠、西安廠

為切實保障員工工作權益，本公司遵循勞動法相關法令規定，用人單位在制定、修改或決定有關勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利、職工培訓、勞動紀律以及勞動定額管理等直接涉及勞動者切身利益的規章制度或者重大事項時，應當經職工代表大會或全體職工討論，與工會或者職工代表平等協商確定。建立勞動關係應當自用工之日起一個月內訂立書面勞動合同。關於合同續訂人事部門將在合同期滿前一個月致函員工及部門主管，徵求員工及部門主管意見，在雙方同意的情況下，辦理續約手續。

此外，無錫廠為了建立協調和穩定的企業勞動關係，維護職工合法權益、規範企業和職工雙方的行為，共同為企業發展努力，以不斷增強企業的凝聚力和市場競爭力，根據中華人民共和國「勞動法」、「工會法」、「江蘇省集體合同條例」等有關法律、法規簽訂集體合同。若公司發生重大營運變化或需要終止與員工的勞雇關係，提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工意見，並向當地勞動行政部門報告。西安廠則按照集團人資中心统一部署時間要求進行，將對員工的影響減小至最低。

工會依據集體合同的規定，指導職工正確處理和企業的勞動關係，同時協調和監督企業勞動用工，努力構建勞資關係和諧共贏。企業制定、修改或者決定直接涉及職工切身利益的規章制度，應依法履行廠務公開義務，事先聽取工會意見，並提交職工代表大會討論通過。工會有義務參與企業管理，維護企業合法權益，教育職工認真履行勞動合同，企業重大經營決策問題，須經職代會討論通過。

保全人員人權

臺灣地區

本公司的保全系統由專業保全機構負責處理，並遵循保全業法第十條之二的規定約聘保全人員。保全人員接受人權或程序之訓練比例為 100%，按照職業安全衛生法的要求，每年接受相關的專業訓練，包括防災防救和保全相關執勤實務訓練等內容，亦進行職前教育訓練，內容包括執勤時注意事項、人員進出管理等等事項。

無錫廠

無錫廠制定「公司保安人員管理制度」，內容包含有保安職責、門禁制度、突發事件的處理和工作交接。此外，6 名保全人員均受過人權教育訓練，受訓比例 100%。

西安廠

西安廠位於西安關中綜合報稅 A 區內，日常貨物進出均接受西安關中海關監管，人員日常流動進出及安保均接受西安市城市管理局（即城管）政府部門直接管理。城管部門、西安關中海關均按照相應法律法規執行日常保全工作。城管人員每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、相關文明合法執法過程等訓練，保全接受人權或程序之訓練比例為 100%。

員工退休制度

時碩集團台灣區依據 2017 年 12 月 25 日經核備「工作規則」、2020 年 11 月 27 日經核備「優惠退休辦法」以及「勞動基準法」、「勞工退休金條例」等規定辦理員工退休事宜。其制度如下：

1. 因本公司之轉投資子公司時碩科技股份有限公司成立於 2000 年，因此有適用「勞動基準法」即舊制退休金規定之員工，因此按月提繳其工資 2% 之金額共 13,429,587 元至勞工退休準備金監督委員會之臺灣銀行專戶。
2. 時碩工業部份，則按月提繳其工資 2% 之金額共 3,590,073 元至勞工退休準備金監督委員會之臺灣銀行專戶。
3. 依「勞工退休金條例」選擇繼續適用「勞動基準法」即舊制退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前六個月平均工資計算。
4. 適用「勞工退休金條例退休金」規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶。
5. 針對由公司指派轉調至子公司之同仁，其年資續計，提供同仁更多保障，以達到集團人才流通之目的。

5.3 健康安全

403-1	職業安全衛生管理系統
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查
403-3	職業健康服務
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練
403-6	工作者健康促進
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
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者
403-9	職業傷害
403-10	職業病

職業安全衛生委員會

本公司臺灣地區設有「職業安全衛生委員會」，委員中勞工代表共 5 位，佔委員人數三分之一以上。開會頻率為每三個月一次，決議審議及提議有關安全衛生事項。而無錫廠設有「安全生產委員會」，總經理為安全生產負責人、廠務處長為分管負責人，工會主席亦為委員會成員。每月組織安全委員會開安全生產會議，同時會邀請員工代表參加。西安廠則按照政府部門要求建立職業健康制度、定期職業風險環境因素監測及涉及職業風險崗位人員的健康檔案管理，未成立職業安全衛生委員會。

職業安全衛生管理

本公司臺灣地區、無錫廠、西安廠目前皆尚未通過認證的職業安全衛生管理系統。

臺灣地區之職業安全衛生管理措施，短期為遵照臺灣 CNS 45001 條文，自行訂立管理系統文件，以便推行相關措施。長期目標是取得驗證，以證明安全衛生管理措施的可靠性。所涵蓋員工人數為 422 人，佔總人數之 100%；非員工工作者人數為 9 人，佔總人數之 2.13%。

無錫廠按照機械行業安全生產標準化的要求，建立文件化的職業安全管理體系，對新化學品、新設備、新工藝需進行風險評價後，才能引入；對車間生產崗位每年進行了安全風險的識別及評價，採取有效措施控制安全風險；對動火作業、登高作業、密閉空間作業、臨時用電等存在危險的作業，需辦理相應的危險作業許可證。目前正在無錫安鎮建設新工廠，嚴格執行了新項目的安全和職業衛生「三同時」制度。無錫安鎮新廠計畫在 2023 年通過 ISO 45001 職業安全衛生管理體系認證。此外，根據「國家安全生產法」，在工廠工作的所有人員，皆要納入公司統一的安全管理體系中，按同樣的標準進行安全管控。所涵蓋員工人數為 389 人，佔總人數之 100%；非員工工作者為 188 人，佔總人數之 48.33%。

西安廠目前按照西安市衛健局要求建立職業健康相關制度，對廠內職業健康風險環境因素定期檢測，對涉及崗位人員進行職業健康管理。所涵蓋員工共 152 人，佔總人數之 100%；非員工工作者共 10 人，佔總人數之 6.58%。

風險評估及事故調查

臺灣地區

本公司訂有「職業安全衛生危害鑑別及風險管理辦法」，針對各項作業可能造成人員傷害或事故進行全面危害鑑別評鑑，並對安全衛生管理績效加以檢討及評鑑其管制效果。由職安室針對全廠職業安全衛生政策執行情況執行風險評估程序，原則以每年重新評估更新一次。但每季會定期檢討評估及追蹤改善措施或重新修正。相關評估資料將彙整登錄於「職安危害鑑別與風險評估表」，內容包含作業編號及名稱、辨識風險及後果、現有防護設施、評估風險等。風險等級 4 及 5 時，須執行處理風險或機會之措施和控制後預估風險。



亦制定「安全衛生工作守則」。對於不符合事項提出矯正預防措施，以持續改善。並鼓勵同仁主動提報安全衛生改善提案，以提升安全衛生績效。遵照職安法令規定，員工於執行工作時發現有立即性危害，可以自行停止或離開，並於教育訓練時告知員工此項權利。且員工作業時若發現問題，可立即向職安反映，或透過每季會議向公司反映；另可藉由職安系統程序書的內外部溝通表單，表達相關事項。同時，保障員工以上的行為不會被公司處分。

無錫廠

無錫廠進行工作危害辨識、風險評估按照「安全風險分級管控指導書」SOPB-8158 的要求進行，各部門的生產崗位每年都需要進行風險的辨識和評價，評價的結果記錄在危險源辨識及評價清單中。事故調查按照「安全生產事故管理指導書」SOPB-8104 的要求進行，一旦發生安全生產事故，包括急救事故 (First aid) 和虛驚事件 (Near miss) 必須立即上報，所有事故都需進行調查，以查明事故的原因及糾正預防措施，避免同類事故的再次發生。

風險評估採用作業條件危險性分析 (LEC) 法來確定安全風險等級；評價的結果記錄在危險源辨識及評價清單中，內容包括：崗位的基本工作步驟、存在的風險、受影響者、可能導致的事務 / 傷害、現有的控制措施、風險值 $D=LEC$ 數值，風險值 $D>320$ ，是「不容許的危險」，風險值 $D(160\sim320)$ ，是「高度風險」，風險值 $D(70\sim160)$ ，是「中度風險」，風險值 $D<70$ ，是「輕度和可容許的危險」，對於「高度危險」以上的風險，要採取增加的風險控制措施，以降低安全風險到可接受的範圍。

而當員工於執行工作時發現有立即性危害，可以自行停止或離開。如對工作安全及健康有疑慮時，向部門主管或公司安全管理人員報告，亦可在安全會議上反應。各級管理人員需立即對問題進行調查，採取必要的措施，並將結果告知員工。同時，於安全管理程序明確寫有員工有權拒絕違章作業的指令，有權對他人違章作業加以勸阻和制止；在各級人員的安全生產責任中，亦敘明員工的安全生產責任和權力，以保障員工以上的行為不會被公司處分。

西安廠

西安廠按照國家地方政府要求在 2016 年建立安全標準體系，編製安全生產規章制度且持續落實執行。並為加強公司安全生產風險管理和崗位風險控制，預防事故發生，實現安全技術、安全管理的標準化和規範化，制定「風險評估和控制管理制度」。

由安全管理評審考核小組主導公司風險評價活動，風險評價頻率為每年一次。以崗位為單位收集整理辨識危害因素、風險評價結果及控制措施，最後進行討論確定後，提交安全管理評審考核小組組長簽核。並每年至少對風險控制結果檢查、評審一次，確認控制措施的有效性。

評價組織成員透過各種定性或定量評價方法，如：工作危害分析法 (JHA)、安全檢查表分析法 (SCL)、安全檢查表分析法 (SCL)、作業條件危險性分析法 (LEC)、作業條件危險性分析法 (LEC) 等，以確定評價目標的風險等級。辨識出的重大危險源，評價組織成員必須實施現場檢查，明確危險有害因素。根據評價結果分析風險控制管理等級，根據管理等級對風險控制措施進行實施管理。

風險等級及措施如下：

- 確認為重大和較大風險等級：由公司進行管理。逐級設置風險控制設施設備，由公司最高負責人最終簽字確認。安全管理評審考核小組監督控制措施的實施，定期監督檢查，確保重大和較大風險控制的有效性。
- 確認為中等風險等級：由職能部門進行管理。部門逐級設置風險控制措施，由部門領導最終簽字確認。部門主管監督控制措施的實施，定期監督檢查，確保中等風險控制的有效性。
- 確認為可接受風險等級：由班組進行管理。班組監督控制措施的實施，並定期監督檢查，確保可接受風險控制的持續有效性。

此外，將各項流程的執行結果應用於職業安全衛生系統，以持續改善。例如，定期召開安全領導小組專項會議，針對公司環安各項目標指標進行報告、環安稽核之發現項目及改善措施進行評審、公司近期環安衛生運行中發現之其它問題進行討論確定改善措施，以及針對國家地方政府新環安衛生要求，進行宣導及確定落實執行方式等。



同時，應定期對職工進行風險管理培訓，培訓內容包括：安全生產法律法規、標準、規定及其他要求；危險因素識別、風險評價方法；危害辨識與風險評價結果，風險控制措施和應急預案等。增強職工的風險意識，使其認識到所在崗位的風險，並掌握控制風險的技能。

亦制定「安全傷亡事故管理制度」明確規定事故調查流程。若重大事故發生後，由公司安全小組組織相關人員成立事故調查組，配合政府事故調查機構對事故進行調查。查明事故發生的經過、原因、人員傷亡情況及直接經濟損失，並認定事故的性質和事故責任，提出對事故責任者的處理建議。最後，總結事故教訓，提出防範和改善措施。

最後，為保障廣大員工在工作過程中安全、健康。員工於執行工作時發現有立即性危害，可以自行停止或離開。如對工作安全及健康有疑慮，先報告上級主管，上級主管報告部門主管、安全員，安全員對疑慮進行分析、識別、改善、解決後，24小時內回復員工結果。如有重大問題或超出許可權之問題，立即上報安全領導小組組長或召集安全領導小組緊急會議討論決定，將結果24小時內回復員工。另外，公司社會責任體系文件中有「保護員工免遭報復程序」，其中明確規定員工依法行使投訴、舉報權利，維護其合法權益的要求、流程及執行方式。

危害辨識、風險評價和風險控制工作流程



職業健康與安全

在以下制度的施行之下，本公司臺灣地區、無錫廠、西安廠近三年內公司員工皆未發生職業病之狀況。

臺灣地區

本公司關心全體員工及受公司所管控之工作者身體健康，注重健康安全文化，建構本質安全的工作環境、達成工作與生活的平衡，與利害關係人攜手共同降低職場安全衛生風險。每年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，除針對法定特殊作業，也合併環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險。安排特殊作業健康檢查包含噪音、粉塵、游離輻射等特殊作業。掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。以上措施適用於全體員工及受公司所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員等承攬商、外包商。

2019年至2022年公司持續針對全廠員工推行健康促進活動，照顧同仁們的身心健康。包含設有員工餐廳，提供自助式菜色（疫情期間改採便當型式）。餐點部分與營養師溝通採用「我的餐盤」，鼓勵同仁正確進食順序及健康份量攝取等。另外設立多堂營養講座，教導同仁正確飲食觀念等。自2019年開始陸續安排健康促進活動，如減重競賽、健身課程、公司運動會等。以及推行肌肉骨骼危害預防計畫及改善，對於有肌肉骨骼疼痛之同仁，進行現場訪視利用人因危害評估工具系統分析風險，後續採取工作時間調整及設備改善。另外公司皆提供護具及辦理教育，根據同仁

回覆的作業工作性質及頻率，評估並選購予相關單位同仁防護具使用。2022 年進行眼壓保健活動，由駐廠醫師詳細衛教保健事宜。並於每年定期安排員工健康檢查，並經由健康檢查分析，進行各項健康管理及追蹤成效。



健康檢查



營養講座



眼壓保健活動



提供護具

無錫廠

無錫廠對於安全風險評價達到「高度危險」及以上的風險，要求採取更多的風險控制措施，以降低安全風險到可接受的範圍；採取的措施包括工程措施、管理措施、最後採用個人防護用品（PPE），我們堅信，給員工創造一個安全的工作環境，是企業的責任。以上措施適用於全體員工，包括勞務派遣人員；承包商及施工人員要遵守「相關方安全管理指導書」SOPB-8116 的要求。

此外，為女性員工建立產假制度，哺乳期員工可以提前 1 小時下班。安排公司全體員工定期健康體檢。並聯繫無錫江南骨科醫院作為公司定點醫院，給予公司員工提供健康醫療服務，包括工傷、疾病治療、健康諮詢等內容。



健康醫療服務

西安廠

公司關心全體員工身體健康，注重職業健康，每年對風險崗位人員進行職業健康體檢，定期追蹤員工健康狀況。除針對法定特殊作業，也合併環境監測資料，辨識可能發生健康危害之風險。安排特殊作業健康檢查包含噪音、粉塵、苯等特殊作業。掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療，創造健康安全的工作環境。同時，提供醫務角、母嬰室、心理諮詢室、健康講座等有關健康促進的相關措施，以上措施適用於全體員工。



醫務角



健康管理指導



健康檢查統計

員工健康檢查人數與費用統計總表

臺灣	一般健康檢查	
	檢查項目	一般勞工健康檢查及特殊危害作業檢查
	檢查人數(人)	400
	檢查費用(新台幣仟元)	1000
	特殊健康檢查	
	檢查項目	噪音、粉塵、遊離輻射
	檢查人數(人)	100
	檢查費用(新台幣仟元)	0
無錫	一般健康檢查	
	檢查項目	身高、體重、收縮血壓、舒張血壓、胸部X線數位化攝影、甲狀腺(彩超)、前列腺彩超、上腹部彩超、十二導心電圖、心率、免疫學化驗、尿常規、生化檢測、胃功能、血常規、腫瘤標誌物(AFP、CEA)
	檢查人數(人)	175
	檢查費用(人民幣仟元)	212.6
	特殊健康檢查	
	檢查項目	尿常規、血常規、耳鼻咽喉科、電測聽、內科、生化檢驗、外科、眼科、心電圖、B超、一般情況檢查
	檢查人數(人)	11
	檢查費用(人民幣仟元)	14.3

員工健康檢查人數與費用統計總表

西安	一般健康檢查	
	檢查項目	一般情況檢查、心電圖、肺功能、DR胸部正位檢查、腹部彩超、男性盆腔彩超、女性盆腔彩超、甲狀腺彩超、乳腺彩超、血細胞分析(五分類)、血沉、尿液分析、乙肝五項、肝功五項、腎功能三項、空腹血糖、血脂二項、經顱多普勒(TCD)、幽門螺旋桿菌抗體(定性)、婦科內診、白帶常規、宮頸刮片
	檢查人數(人)	105
	檢查費用(人民幣仟元)	18.948
	特殊健康檢查	
	檢查項目	一般檢查、內科檢查、外科、心電圖、耳鼻喉、電測聽、腹部彩超、肺功能、DR胸部正位攝片、尿常規、血常規、肝功五項
	檢查人數(人)	62
	檢查費用(人民幣仟元)	4.487

職業安全衛生教育訓練

為了提高工作安全性，本公司透過持續的教育訓練和宣傳，培養員工的緊急應變能力和安全意識，加強員工的認知水平，以降低工作安全事故的發生，減少員工受傷的風險。

職業安全衛生訓練的項目統計

地區	訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
臺灣	在職同仁安全衛生教育暨消防訓練	60	0
	環境保護訓練	60	0
	各級管理、指揮、監督之業務主管	30	30,000
	急救人員複訓	2	1,200
	防火管理員複訓	1	1,200
	一噸以上堆高機操作人員複訓	5	3,000
	乙級鍋爐操作人員複訓	1	600
	高空作業車初訓	2	17,000
	特定化學物質作業主管	1	4,500
	使用起重機從事吊掛作業人員	2	1,200
	吊升荷重 3 噸以上固定式起重機操作人員	2	1,200
	護理師 (勞工健康服務人員) 專責人員回訓	1	0
	職業安全衛生技術士在職回訓	1	1,200

職業安全衛生訓練的項目統計

地區	訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
無錫	叉車駕駛員操作培訓	6	10,800
	特種設備安全管理員培訓	1	2,000
	安全負責人及管理人員培訓	4	1,800
	消防演習實操	400	452
	危險化學品管理員繼續教育	1	1,000
	職業衛生培訓	400	452
	環保意識培訓	400	452
	新員工“三級”安全教育	100	2,400
西安	崗位危險源辨識培訓	10	452
	職業健康培訓	22	0
	危險廢棄物應急預案培訓與演練	7	0
	特種設備應急預案演練	11	0
	公司安全生產教育	150	0
	消防逃生演習安全意識培訓	146	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、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。



職業傷害統計

經過持續的教育訓練、宣傳及建立防範措施。臺灣地區發生職業傷害的情況逐漸降低，無錫廠則於 2022 年無員工發生職業傷害的情況，而西安廠近三年皆無員工發生職業傷害的情況。

臺灣 - 員工職業傷害統計表

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	2,333,456	245,616	251,856
	男性總經歷工時	498,872	462,936	485,512
	總經歷工時	732,328	708,552	737,368
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	0	0	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 %		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率 %		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率 %		0.00	0.00	0.00

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. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。





無錫 - 員工職業傷害統計表

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	332,000	334,000	356,000
	男性總經歷工時	444,000	396,000	432,000
	總經歷工時	776,000	730,000	788,000
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	1	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	1	3	0
	總計職業傷害人(次)數	2	3	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率 %		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率 %		2.58	4.11	0.00

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. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。





西安 - 員工職業傷害統計表

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	78,312	78,000	83,664
	男性總經歷工時	194,776	188,000	199,200
	總經歷工時	273,088	266,000	282,864
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	0	0	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	0	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. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

供應商職業安全衛生

臺灣地區

本公司非常重視與公司營運、產品或提供服務相關工作者的安全和健康。要求供應商必須遵守「安全衛生承諾」，以確保供應商的工作環境安全。同時，鼓勵供應商要求其下游供應商、承包商和服務提供商接受並遵守相同的規範。此外，所有供應商、協力商、承攬商都必須遵守本公司環保安全衛生要求。

無錫廠

無錫廠訂有「供應商管理手冊」，規範供應商的行為準則，其中還包括供應商的評估標準，每年要對供應商進行環境、安全、社會責任、公司治理方面的審核，並要求供應商做出有關「環境關聯物質」及「不使用衝突金屬」的承諾，以保證無錫廠始終能遵守對環保、安全、職業衛生要求的社會責任。對外來施工的承包商，制定「相關方安全管理指導書」來規範承包商的安全管理，簽訂「安全環保協議書」，明確權力和義務及雙方安全管理的職責。

西安廠

西安廠建立社會責任、環境、安全審核表，對供應商進行社會責任、環境、安全審核，項目包含供應商是否有一個合理的健康安全管理系統、對於潛在風險 / 危害員工如何識別和預防措施、員工在職業安全與健康如何被教導，以及事故和事故原因如何系統地記錄和措施避免復發。並要求供應商必須遵守「進入廠區安全協議」、「外包工程安全協定」等。

6 社會關懷

6.1 社會關懷活動

6.2 外部交流



6.1 社會關懷活動

203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
203-2	顯著的間接經濟衝擊
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動
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

臺灣地區

時碩為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰依臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心所共同制定「上市上櫃公司永續發展實務守則」。落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業社會責任資訊揭露等四項原則。

適用對象範圍包括時碩及集團企業之整體營運活動。於從事企業經營之同時，將積極實踐企業社會責任，以符合國際發展趨勢。且透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻、改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。並在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會、公司治理與注意其他利害關係人之權益，將其納入公司管理方針與營運活動。

根據行政院經濟部統計處於 2020 年發布之《當前經濟情勢概要 - 製造業附加價值率》報告，台灣傳統機密機械加工產業總市值還有一兆台幣，但大都屬於中小企業，雖然經營者都擁有一些獨到的加工技術與製造管理經驗，但是受限於規模經濟與人才資源不夠大，所以都面臨永續發展受限的問題，再加上台灣工業土地越來越稀少，價格也越來越高，更造成中小企業主自生自滅的現象。

時碩一直以來以找夥伴、打群架的概念，透過做專、做精、做強，不做獨大，整合上下游資源一起做大的策略，建構一個與策略夥伴及員工以截長補短合作方式來創造一個共生共榮的群聚整合大平台，以提供精密金屬製品最優質的技術服務為目標。

為了落實這個信念，我們得到桃園政府的支持，在 2022 年間經董事會同意取得新屋區新洲段等多筆土地，依法規定申請變更為工業區，期能建構一個「時碩大園區」：連結在地下游中小精密工業零組件加工廠，形成一股強大的力量，

銜接國際優質客戶，連結在地策略夥伴。共同攜手連結國際，以達到產業持續發展以及永續經營，同時也不斷創造更多就業機會，以繁榮地方為目標。

此計畫發展定位如下：

一、「時碩大園區」結合本公司原新屋廠持續發展，結合上、下游產業鏈，長期預計增加地方約近千個就業機會，帶動地方繁榮發展。

二、為提高計畫區之環境品質，對鄰近社區影響降至最低，依相關法令計畫提供總面積之 30% 作為公共設施用地，以劃設公園用地為主，捐贈與直轄市政府，創造舒適的視覺阻隔效果，積極實踐企業社會責任。

為預防當地社區對於計畫區之疑慮，落實對在地居民之照顧，本公司在 2022 年 7 月間針對在地里民召開溝通會議，就環保、居住品質、原農業區的耕作之影響等議題進行雙向溝通，逐一消除疑慮，並達成維護地方環境品質，兼顧社區繁榮的共識。

此外，本公司歷年來對在地居民除年節敦親睦鄰、贊助活動經費外，同時提供利害關係人專線及 EMAIL 管道，居民有疑問或需求不須假借他人，可直接與本公司反應或詢問，以更即時且便捷的方式達到溝通效果。

本公司亦長期投入數位製程優化、環保改善，由製程優化、節能降耗等多面向著手，力求提升資源利用效率並緩解環境影響。近年因應環保趨勢，進一步規劃節能減排策略，尋求更積極、全面的永續作為。

公益活動名稱	說明	金額 (新台幣元)
外貿協會 桃園辦事處	藉貿協豐沛資源，經驗分享並拓展商業機會媒合管道。	-
中央大學 產學合作	中央大學提供鑄造模擬與模溫分析，與實際產出比對，降低測試成本使優化製程。	-
中央大學 EMBA	促進桃園區優秀高階管理人才與時碩交流互動，學習成長。	-
萬能科大參訪	提供同學近距離訪廠，與主管交流機會，將所學與實務結合。	-

無錫廠

無錫廠自成立以來一直與當地政府保持良好的溝通和互動。營運活動亦未對當地社區有實際或潛在的負面衝擊。2001年落戶無錫以來，隨著公司發展逐漸擴大，不斷為當地政府增加稅收。於2022年度營業收入達到3.8億人民幣，與同期相比上漲3%，推動了無錫的經濟發展。同時，也為當地提供大量就業機會。此外，在疫情期間，公司積極參與社區活動，充當志願者維護社區秩序，幫忙進行核酸採樣輔助工作。

公益活動名稱	說明	金額 (新台幣元)
工會關懷活動	自2018年開始幫助困難職工申請困難補助，由上級工會直接撥款。	200,000
抗疫志願者活動	在全球疫情壟罩下，本公司員工在保護自己及家屬健康安全前提下，積極參與社區活動，維護社區秩序，幫忙進行核酸採樣輔助工作。	-



工會關懷活動



抗疫志願者活動

西安廠

目前西安廠的各項生產營運活動，包括經營範圍和內容、所生產產品的法律法規、環保等，皆是在建廠前得到政府部門進行評估及審核後，方可開始營運活動。符合法律法規要求，暫未收到所在地社區的任何不良投訴及回饋。

業績自2013年至今，連年穩定增長，從2013年的銷售未稅額人民幣4,900萬，到2022年的銷售未稅額人民幣1.34億，實現了營業額近3倍的增長。自2009年搬入西安關中綜合保稅區至今累計納稅一千多萬。提供就業機會約150人，並間接解決上下游企業供應鏈人員就業問題上千餘人。實現員工和企業之間的雙贏、企業和企業之間的雙贏，切實履行了一個企業的社會責任及義務。

為擴大社會影響力，公司亦積極參加各種公益活動。包括為緩解屢屢發生之血荒問題，公司每年積極參與捐血活動，鼓勵全體員工以及家屬獻出自己的熱血幫助他人。以及在全球疫情壟罩下，本公司員工在保護自己和家屬健康安全前提下，積極參加抗疫志願者活動。

公益活動名稱	說明	金額 (新台幣元)
獻血活動	為緩解屢屢發生之血荒問題，公司每年積極參與捐血活動，鼓勵全體員工以及家屬獻出自己的熱血幫助他人。	-
抗疫志願者活動	在全球疫情壟罩下，本公司員工在保護自己及家屬健康安全前提下，積極參與社區活動，維護社區秩序，幫忙進行核酸採樣輔助工作。	-

6.2 外部交流

本公司非常注重與外界的交流互動，以拓展商業機會和加強與各界的合作關係。時碩與多個單位展開了外部交流，其中包括外貿協會桃園辦事處、中央大學、萬能科大、臺北商業大學等。這些交流活動不僅提供了觀摩學習的機會，亦促進我們與各單位的合作與商機媒合。

外部交流

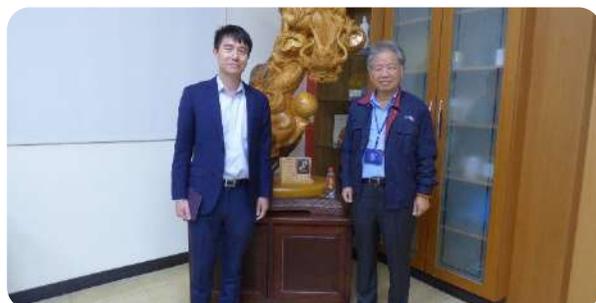
單位	交流成果
外貿協會桃園辦事處	交流互動、觀摩學習，流拓展商業機會媒合管道
中央大學產學合作成果發表	交換研究數據及結果，時碩對製造流程進一步掌握，學校更貼近產業需求
中央大學 EMBA 參訪	交流互動、觀摩學習，流拓展商業機會媒合管道
萬能科大參訪	交流互動、觀摩學習
臺北商業大學參訪	交流互動、觀摩學習，流拓展商業機會媒合管道
參加 STP 種子人才培訓計畫	交流互動、觀摩學習，協助學生提早認識職場需需求
贊助建中機研出國參加國際競賽	交流互動、觀摩學習
贊助台大 EMBA 感恩慈善音樂會 - 天籟之音	交流互動、觀摩學習
捐贈臺北商業大學學術回饋金	交流互動、觀摩學習



萬能科大參訪



臺北商業大學參訪



外貿協會桃園辦事處



中央大學 EMBA 參訪



附錄

附錄一： **GRI** 永續性報導準則（**GRI** 準則）對照表

附錄二： 永續會計準則 **SASB** 對照表

附錄三： 上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄四： 第三方公正單位艾法諾國際股份有限公司 (**AFNOR Asia Ltd.**) 查證聲明書

附錄五： 國際規範及品質認證證書



附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	時碩工業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022/01/01~2022/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

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
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.2 關於時碩工業	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 關於本報告	6	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於本報告	6	
	2-4	資訊重編	1.1 關於本報告	6	
	2-5	外部保證 / 確信	1.1 關於本報告	6	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於時碩工業	7	
	2-7	員工	5.1 組織的發展與人員 選用育留	81	
	2-8	非員工的工作者	5.1 組織的發展與人員 選用育留	82	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	28	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 公司治理	28	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	28	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	28	



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
GRI 2 一般揭露 2021	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	28	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理	28	
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	28	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	28	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	28	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	28	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	28	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	28	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工福利與關懷	93	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	1.3 永續發展策略	10	
	2-24	納入政策承諾	1.3 永續發展策略	10	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 永續發展策略	10	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.1 關於本報告	6	
	2-27	法規遵循	2.2 誠信經營	41	
	2-28	公協會的會員資格	1.2 關於時碩工業	7	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人溝通與重大主題鑑別	11	
	2-30	團體協約	5.1 組織的發展與人員選用育留	81	



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（經濟的主題）					
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	5.1 組織的發展與人員 選用育留	81	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 組織的發展與人員 選用育留	81	
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	6.1 社會關懷活動	107	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	6.1 社會關懷活動	107	
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	-		
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	41	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	41	
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 誠信經營	41	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.4 經營績效	45	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 經營績效	45	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4 經營績效	45	



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
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	2.4 經營績效	45	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.4 原物料使用管理	72	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.4 原物料使用管理	72	
	301-3	回收產品及其包材	4.4 原物料使用管理	72	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	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	-		
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-		
	304-3	受保護或復育的棲息地	-		
	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的物種	-		
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 原物料使用管理	72	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 原物料使用管理	72	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 原物料使用管理	72	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 原物料使用管理	72	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 原物料使用管理	72	



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
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.4 原物料使用管理	72	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
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	5.1 組織的發展與人員 選用育留	81	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 組織的發展與人員 選用育留	81	
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	5.1 組織的發展與人員 選用育留	81	
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	-		
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	2.2 誠信經營	41	
			3.3 供應商評鑑管理	54	
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	2.2 誠信經營 3.3 供應商評鑑管理	41 54	



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
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之訓練	5.2 員工福利與關懷	93	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-		無此情事
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 社會關懷活動	107	
	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	6.1 社會關懷活動	107	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-		無此情事
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	3.1 產品研發	51	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品研發	51	
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	3.1 產品研發	51	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 產品研發	51	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 產品研發	51	



GRI 重大主題列表

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1.4 利害關係人溝通與重大主題鑑別	11	
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	1.4 利害關係人溝通與重大主題鑑別	11	
重大主題：經濟績效 (GRI 201)						
GRI 3 : 重大主題 2021	經濟績效管理方針	3-3	重大主題管理	3. 價值創造與供應鏈共好	47	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 經營績效	45	
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	61	
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 員工福利與關懷	93	
		201-4	取自政府之財務援助	2.4 經營績效	45	
重大主題：採購實務 (GRI 204)						
GRI 3 : 重大主題 2021	採購實務管理方針	3-3	重大主題管理	3. 價值創造與供應鏈共好	47	
GRI 204	採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 採購政策	52	
重大主題：能源 (GRI 302)						
GRI 3 : 重大主題 2021	能源管理方針	3-3	重大主題管理	4.2 污染防治	65	



GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 302	能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源資源管理	70	
		302-2	組織外部的能源消耗量	-		
		302-3	能源密集度	4.3 能源資源管理	70	
		302-4	減少能源消耗	4.3 能源資源管理	70	
		302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 能源資源管理	70	
重大主題：水與放流水 (GRI 303)						
GRI 3：重大主題 2021	水與放流水 管理方針	3-3	重大主題管理	4.2 污染防治	65	
GRI 303	水與放流水 主題揭露 2016	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 污染防治	65	
		303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 污染防治	65	
		303-3	取水量	4.2 污染防治	65	
		303-4	排水量	4.2 污染防治	65	
		303-5	耗水量	4.2 污染防治	65	
重大主題：排放 (GRI 305)						
GRI 3：重大主題 2021	排放管理 方針	3-3	重大主題管理	4.2 污染防治	65	
GRI 305	排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 污染防治	65	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 污染防治	65	
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 污染防治	65	
		305-4	溫室氣體排放強度	4.2 污染防治	65	



GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 305	排放主題揭露 2016	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 污染防治	65	
		305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.2 污染防治	65	
		305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它 顯著的氣體排放	4.2 污染防治	65	
重大主題：供應商環境評估 (GRI 308)						
GRI 3： 重大主題 2021	供應商環境評 估管理方針	3-3	重大主題管理	3. 價值創造與供應鏈共好	47	
GRI 308	供應商環境 評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 供應商評鑑管理	54	
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 供應商評鑑管理	54	
重大主題：勞雇關係 (GRI 401)						
GRI 3： 重大主題 2021	勞雇關係管 理方針	3-3	重大主題管理	5. 幸福職場	75	
GRI 401	勞雇關係主 題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 組織的發展與人員選用育留	81	
		401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2 員工福利與關懷	93	
		401-3	育嬰假	5.2 員工福利與關懷	93	





GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：勞 / 資關係 (GRI 402)						
GRI 3 : 重大主題 2021	勞 / 資關係管理方針	3-3	重大主題管理	5. 幸福職場	75	
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	5.2 員工福利與關懷	93	
重大主題：職業安全衛生 (GRI 403)						
GRI 3 : 重大主題 2021	職業安全衛生管理方針	3-3	重大主題管理	5. 幸福職場	75	
GRI 403	職業安全衛生主題揭露 2016	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 健康安全	97	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 健康安全	97	
		403-3	職業健康服務	5.3 健康安全	97	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 健康安全	97	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 健康安全	97	
		403-6	工作者健康促進	5.3 健康安全	97	
		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	5.3 健康安全	97	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 健康安全	97	
		403-9	職業傷害	5.3 健康安全	97	
		403-10	職業病	5.3 健康安全	97	



GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：訓練與教育 (GRI 404)						
GRI 3 : 重大主題 2021	訓練與教育 管理方針	3-3	重大主題管理	5. 幸福職場	75	
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	5.1 組織的發展與人員選用育留	81	
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1 組織的發展與人員選用育留	81	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 組織的發展與人員選用育留	81	
重大主題：供應商社會評估 (GRI 414)						
GRI 3 : 重大主題 2021	供應商社會 評估管理方針	3-3	重大主題管理	3. 價值創造與供應鏈共好	47	
GRI 414	供應商社會 評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2 誠信經營 3.3 供應商評鑑管理	41 54	
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 誠信經營 3.3 供應商評鑑管理	41 54	
重大主題：客戶隱私 (GRI 418)						
GRI 3 : 重大主題 2021	客戶隱私管 理方針	3-3	重大主題管理	3. 價值創造與供應鏈共好	47	
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 誠信經營 2.3 風險控管	41 43	



* 自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
* 誠信經營					
GRI 3 誠信經營 管理方針	3-3	重大主題管理	2. 永續治理	22	
* 風險管理					
GRI 3 風險管理 管理方針	3-3	重大主題管理	2. 永續治理	22	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
能源管理	TR-AP-130a.1	(1) 運營總能源消耗 (2) 電網電力百分比 (3) 可再生能源百分比	量化	4.3 能源資源管理	70
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	(1) 廢棄物總量 (2) 有害廢棄物百分比 (3) 非有害廢棄物百分比	量化	4.4 原物料使用管理	72
產品安全	TR-AP-250a.1	召回次數及召回之商品總數	量化	4.4 原物料使用管理	72
燃油效率設計	TR-AP-410a.1	產品可幫助增加之燃油效率和 / 或減少排放	量化	4.4 原物料使用管理	72
原物採購	TR-AP-440a.1	使用關鍵材料相關之描述與風險管理	質化	4.4 原物料使用管理	72
物料使用效率	TR-AP-440b.1	銷售產品可回收之百分比	量化	4.4 原物料使用管理	72
	TR-AP-440b.2	回收或再製造成分的輸入材料的百分比	量化		
競爭行為	TR-AP-520a.1	與反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	量化	2.2 誠信經營	41



附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
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。	4.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	61
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)。	4.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	61
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	61
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。	4.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	61
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、分析因數及主要財務影響。	暫不揭露	
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。	暫不揭露	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	暫不揭露	
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。	暫不揭露	
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	附表 1-1	125





附表 1-1

本公司基本資料

- 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
- 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
- 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

- 母公司個體盤查
- 母公司個體確信
- 合併財務報告子公司盤查
- 合併財務報告子公司確信

範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 新臺幣千元)	確信機構	確信情形說明
時碩工業	124.5109	0.000025	BSI	針對時碩集團溫室氣體盤查報告書及盤查表，宣告本次溫室氣體盤查報告之結果為無保留意見，其完全符合相關規範及溫室氣體資訊已適切及正確的揭露。
時碩科技				
時碩科技 (無錫)	286.8032	0.000058		
時碩科技 (西安)	33.3970	0.000007		
合計	444.7111	0.000089		
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 新臺幣千元)	確信機構	確信情形說明
時碩工業	5,892.2574	0.001182	BSI	針對時碩集團溫室氣體盤查報告書及盤查表，宣告本次溫室氣體盤查報告之結果為無保留意見，其完全符合相關規範及溫室氣體資訊已適切及正確的揭露。
時碩科技				
時碩科技 (無錫)	7,307.2870	0.001465		
時碩科技 (西安)	1,377.9115	0.000276		
合計	14577.4559	0.002923		
範疇三 (得自願揭露)	2,880.4237	0.000578		



附錄四：第三方公正單位艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)

afaq **獨立保證意見聲明書**

時碩工業股份有限公司 2022 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行。團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS - AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員及查證員之資格。法國標準協會除了本獨立保證意見聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何時碩工業股份有限公司永續報告書之準備過程。

法國標準協會與時碩工業股份有限公司(以下簡稱時碩工業)為相互獨立之實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(v3)及GRI永續報導準則(GRI Standards)，對時碩工業2022年永續報告書進行評估。

查證範圍

時碩工業股份有限公司永續報告書揭露範圍為時碩工業在台灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向相關之活動與管理績效。

艾法諾國際(股)公司負責：

1. 依照AA1000 保證標準(v3)的第一應用型評估時碩工業達AA1000當責性原則的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊與數據之可信度的查證；查證範疇包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
2. 依照GRI永續報導準則，查證時碩工業編撰之聲明項與重大主題之揭露。

查證標準

保證範圍包括評估時碩工業的來源合理性，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則
- TCFD 氣候相關財務揭露
- SASB 準則

afnor GROUP

afaq

查證方法

- 針對永續報告書中描述與 AA1000 當責性原則(2018)有關的包容性、重大性、回應性與衝擊性原則之流程與管理進行審查。
- 該報告採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談，以確認利害關係人的溝通與回應機制。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化的資料。
- 勿誤與永續性管理、報告書撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 查閱相關文件以核對時碩工業的各相關人員、檢驗與審核報告相關的文件、資料與資訊。
- 審查報告內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

- ◆ AA1000 當責性原則

時碩工業已持續廣泛的利害關係人參與方案，以達成識別與瞭解利害關係人關注之議題所產生的重要資訊。報告中已公正地報告與揭露經濟、環境與社會的訊息，足以支持適當的計畫與目標達成。未來的報告可：

- 持續企業永續發展策略，有效整合企業內外部資源，風險與機會的管理，清楚訂定方案目標，呈現利害關係人所關注永續性相關績效。
- 持續強化既有之利害關係人與重大性議題識別機制，蒐集並瞭解利害關係人關注重點與具體的參與方式及合理期望與利益。

包容性

重大性

時碩工業已公布永續經營相關資訊便利利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷，並發展及實施重大性議題決策機制，得以廣納來自各方的議題。未來的報告可：

- 持續強化正面衝擊、重大考量面與相關衝擊之識別機制，強化重大議題之風險與機會管理，並落實至各部門作業程序。

afnor GROUP

afaq

回應性

時碩工業已發展且實施利害關係人回應機制，明確宣告各項相關政策、規範、守則、稽核目標等，且與利害關係人進行溝通結合，並盡力執行符合利害關係人的期待之管理方針與監控績效。未來的報告可：

- 持續強化各部門與利害關係人回應與溝通機制，加強揭露數據之深度與廣度並增加其可比較性。
- 持續彙整利害關係人對本報告書之回應，做為未來參考。

衝擊性

時碩工業已發展且實施用以理解、量測、評估與管理組織的衝擊性之流程，並提供必要的能力與資源，並致力於將組織對利害關係人及自身之衝擊性的量測與評估做出全面且平衡的揭露。未來的報告可：

- 持續強化各項重大永續行動與相關衝擊之風險與機會監控、量測機制，並落實至各部門作業程序。

- ◆ GRI 永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書在一般揭露項目與特定主題揭露，包括重大主題管理與揭露項目，符合GRI永續報導準則要求。未來可再擴及至其它區域與管理據點相關資訊。

- ◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，時碩工業已揭露氣候變遷對公司的管理與活動因風險與機會的評估；同時也依據TCFD準則制定因應風險與機會應有的目標與成效，並予揭露。未來可以多依照TCFD所指導之不同氣候衝擊的情境設定，強化企業面對氣候因素的韌性。

- ◆ SASB 準則

基於審查的結果，時碩工業已參照SASB準則，包含會計指標與活動指標的要求進行揭露，針對創造企業價值至關重要的相關資訊，都予量化以支持其可比較性；未來可持續按揭露準則要求，持續與組織的流程規劃與績效分析相互整合。

afnor GROUP

afaq

意見聲明

我們總結「時碩工業股份有限公司2022年永續報告書」內容，對於時碩工業的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關時碩工業在2022年的經濟、社會及環境等特定績效指標是極正確地呈現。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證流程。我們認為時碩工業所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，具此聲明書已依據AA1000保證標準(v3)的報告方法及GRI永續報導準則，符合他們遵守全球永續性報告協議準則的自我聲明。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供時碩工業股份有限公司使用，「法國標準協會」對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，僅代表「法國標準協會」

Patrick Ni

Patrick Ni
驗證與評驗部門 理事
2023年08月08日

AA1000 Licensed Report 000-84/V3-MJ7WX

afnor GROUP

艾法諾國際股份有限公司—臺灣標準驗證中心 中區 110 號 20 樓 2 樓
電話：+886 2 2206066、傳真：+886 2 2207489、網址：http://www.afnor.org



附錄五：國際規範及品質認證證書

台灣 - 認證

Nadcap



IATF 16949



台灣 - 認證

ISO 9001(EU)



ISO 9001



ISO 9001(UK)





台灣 - 認證

PED M(EU)



台灣 - 認證

ISO 14001



AS 9100



PER(UK)





無錫 - 認證

IATF 16949



ISO 9001



西安 - 認證

排污許可證



ISO 9001



ISO 14001



ISO 13485



ISO 14001



AS 9100





GLOBALTEK
時碩工業股份有限公司

總公司

☎ +886 226963988

📠 +886 226963989

📍 221新北市汐止區新台五路一段94號15樓C棟

🌐 <http://www.globaltek.com.tw>

新屋廠

☎ +886 34201398

📠 +886 34202516

📍 327桃園市新屋區快速路六段638號