

GLOBALTEK

時碩工業股份有限公司

2023 ESG REPORT
永續報告書



GLOBALTEK

目錄

1 總覽

1.1 關於本報告書	5
1.2 總裁的話	6
1.3 榮耀與永續成果	7
1.4 公司概况	10

2 永續治理

2.1 永續管理與實踐	14
2.2 永續策略規劃	18
2.3 利害關係人議合與溝通	19
2.4 重大主題鑑別	24

3 公司治理

3.1 治理架構	33
3.2 治理運作	39
3.3 誠信經營	41
3.4 風險控管	44
3.5 資訊安全與隱私權管理	47

4 價值創造與供應鏈共好

4.1 產品研發	52
4.2 採購政策	54
4.3 供應商評鑑管理	56

5 綠色製程

5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	62
5.2 原物料使用管理	67
5.3 能源資源管理	68
5.4 溫室氣體排放	71
5.5 污染防治	72

6 幸福職場

6.1 人權管理與保護	83
6.2 組織的發展與人員選用育留	86
6.3 員工福利與關懷	99
6.4 健康安全	106

7 社會關懷

7.1 社會關懷活動	117
7.2 外部交流	119

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	123
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	133
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	135
附錄四：第三方公正單位艾法諾國際股份有限公司 (ANFOR Asia Ltd.) 查證聲明書	137
附錄五：國際規範及品質認證證書	138



1 總覽

- 1.1 關於本報告書
- 1.2 總裁的話
- 1.3 榮耀與永續成果
- 1.4 公司概況

1.1 關於本報告書

時碩工業股份有限公司每年編製永續報告書於公司官方網站公開發表，2023 年永續報告書為時碩發行之第二本永續報告書，並以【永續治理】、【公司治理】、【價值創造與供應鏈共好】、【綠色製程】、【幸福職場】、【社會關懷】作為報告書章節主軸，記載並展現時碩集團 2023 年對於經濟、治理、環境、社會等面向之永續議題、管理方針及相關績效之努力與成果，期透過本報告書之發行持續聆聽不同利害關係人之期待與意見回饋，作為時碩於永續道路上持續精進之方向。

報導期間與範疇

報告書資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。為求報告書完整性，部份內容亦以時碩集團方式進行揭露，並涵蓋 2023 年以前及以後之事例、管理方針、目標等說明。



報告書編制依據

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)，以及由財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法編撰。

報告書管理

內部審查與保證

本報告書主題係透過實質性分析鑑別，以及與利害關係人議合過程中篩選，決定優先順序，作為報告書資訊揭露之參考基礎。

報告書就其職掌由各廠區 / 各部門編制後，提交給「永續發展暨風險管理委員會」編製小組彙整編輯，經永續發展暨風險管理委員會各推動中心主管複核修訂，再循行政程序送總經理與董事長核閱後定稿出版，進行外部查證，確保其報告品質。報告書編排方式亦持續地精進報告書編排方式，使利害關係人能夠清楚、快速地閱讀，了解時碩於永續議題上之成效及努力。

外部查證與聲明

本報告書委託第三方公正查證機構，艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)，採用 AA1000 保證標準 Type 1 中度保證等級，以確保報告書中揭露資訊符合其包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact) 原則。詳細艾法諾保證報告內容及聲明，請參照附錄四；GRI、TCFD 及 SASB 內容索引詳如附錄一、二、三。

數據計算基礎：報告書中所揭露之統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，皆來自於經安永聯合會計事務所簽證之財務資訊，財務報表數字以新台幣 (NTD) 計算，職業安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。若有推估或假設條件，將於各相關內文中闡述。與前一版永續報告書相較，本報告書中如有更動部分將於文中註明。

管理系統：管理系統包含 ISO 9001、PEDM、NADCAP、IATF 16949、ISO 14001、AS 9100、ISO 13485、ISO 14064-1 皆已完成外部稽核及認證。

報告書發行概況

首次出版：2023 年

現在發行版本：2024 年 8 月發行。

下一次發行版本：預定 2025 年 6 月發行。

歷年報告書皆公布於時碩工業公司網站之永續發展專區。

報告書聯絡資訊

若對本報告書之內容有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

時碩工業股份有限公司

地址：台灣桃園市新屋區快速路六段 638 號

聯絡人：永續發展暨風險管理委員會執行秘書處

電話：(03)420-1398. 分機 3113

電子郵件：linda_wang@globaltekww.com

公司網站：<http://www.globaltekww.com>

永續專區：

<http://www.globaltekww.com/corporate-social-responsibility/>



公司網站



永續專區

1.2 總裁的話

疫情趨緩，全球逐步復甦後，2023 年迎來高通膨、高利率、終端市場去庫存、地緣政治衝突升高、日幣貶值等考驗，導致臺灣的工具機市場以及相關的機械加工產業幾乎是哀鴻遍野。另外電動車市場也改變了產業的結構，電子半導體在汽車應用上的占比逐漸擴大取代傳統的精密機械加工零件的需求，再加上大陸經濟整體的衰退，俄烏戰爭與以阿衝突，全球經濟受到很大衝擊，除少數特殊產業還能維持持平或是成長以外，一般產業衰退大部分都超過 20%，雖然時碩也不能倖免，2023 年較 2022 年營收成長率衰退 16%，我還是堅持在多元利基市場之布局，航太產業之反轉，不但時碩航太事業處 2023 年較 2022 年營收成長 12% 的成績單，同時透過強力的介入與輔導時碩所投資的天陽航太也轉虧為盈。還有西安團隊在主管的用心經營與團隊在持續改善，全員動員下，西安團隊也屬於少數能維持正成長的團隊，雖然西安團隊營收占比為集團的 15%，但是西安團隊小而美精實經營成效的成果，也成為時碩集團各廠區現在與未來典範。

老子講過月盈則虧，水滿則溢、物極必反，產業的輪動也是常態，企業的經營絕對不能抱殘守缺。時碩自 2000 年成立自今，曾經交出亮麗成績單，但在金融海嘯其間經歷過連續將近四年連續虧損的殘酷挑戰，這些不但讓我們團隊能及早歷練如何在困境學習作改變，更讓我們堅持在企業的文化、策略、組織以及人才四個構面持續的優化與堅持真正才能落實企業永續的發展。

《2023 年氣候報告狀況：進入未知領域》指出，二氧化碳／甲烷／一氧化二氮排放量、全球氣溫、海平面上升程度都創下新高，格陵蘭冰原、南極海冰則跌至歷史新低。產經前景不明、極端氣候衝擊持續挑戰企業經營韌性及應變能力，我們深刻了解永續議題的重要性及對經濟體的影響力，面對氣候變遷，時碩積極接軌全球永續發展腳步，參照氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）架構，分別針對「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標和目標」四大核心構面，揭露因應氣候變遷議題之管理機制，以及辨識短、中、長期氣候風險及機會之財務衝擊影響。

基於穩健經營與永續發展之考量，於 2022 基準年 11 月 8 日成立董事會層級

之「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，明定各類風險：營運風險、財務風險、法遵風險、環境與氣候變遷風險、人資風險（含人權）、科技與產變化風險。每年至少進行兩次全面性風險項目評估，並提出檢討及改善方式，以切合營運環境所需。

自 2022 年起，往後每年持續依循 ISO 14064-1 推動溫室氣體盤查及第三方查證作業。減碳目標以符合中華民國政府呼應巴黎協定第六條，以行政院 2022 年底公告之減碳路徑規劃圖為準，時碩以 2022 年基準年做持續優化，以符合法規的要求。

時碩集團總裁
黃亞興

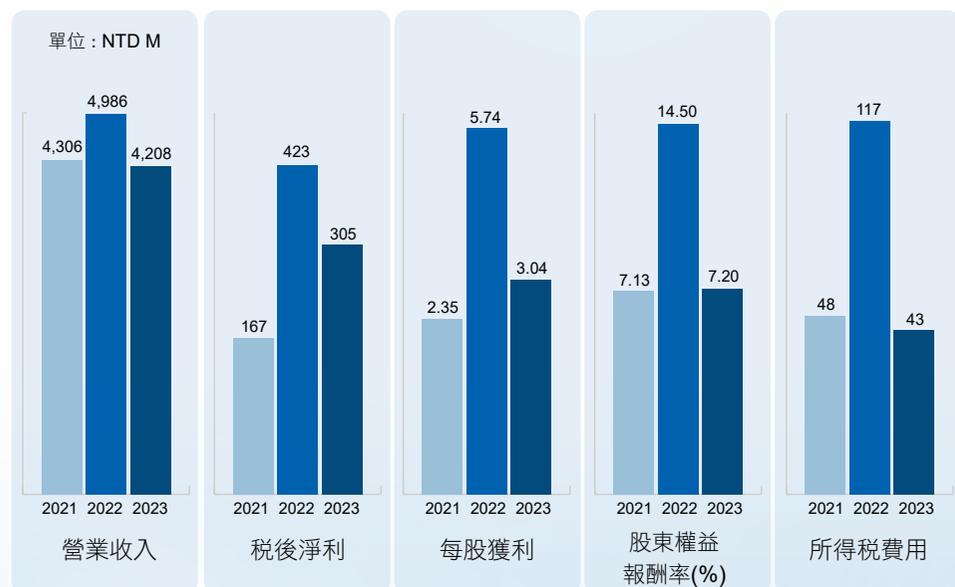


1.3 榮耀與永續成果

經濟績效

時碩集團持續努力進一步加強經營績效，以創造更多之業務機會。我們不斷改進和實施各項策略，以履行相關社會責任，同時提升企業品牌之認同度和影響力，以強化競爭力。我們深信積極、努力將使我們能夠開拓更多之商機，同時使社會對時碩更加認同，並提高於市場中之競爭位階。下表為本公司近三年營業成果。

2023 年全球經濟增長比預期中更具韌性，全球經濟增長放緩，汽車業與航太產業雖呈現復甦，然工業應用領域內之自行車及半導體終端需求面臨高庫存逆風壓力，此外全球受到 COVID-19 疫情及俄烏戰爭產生的地緣政治風險，加劇了供應鏈中斷和生產延遲之問題。戰爭引發地緣政治不穩定導致交通封鎖、貿易限制及供應商退出，損害供應鏈之穩定性。企業因難以預測商品去化和應對市場變化，導致時碩客戶端存貨過剩，因此 2023 年營業收入衰退 16%。



項目 \ 年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	4,305,940	4,986,366	4,208,458
營業毛利	884,776	1,132,512	3,277,842
營業損益	237,618	407,738	220,583
營業外收入及支出	-23,294	131,919	84,841
稅前淨利	214,324	539,657	305,424
本期稅後淨利	166,766	422,850	262,253
本期綜合損益總額	177,649	441,605	230,164
每股盈餘	2.35	5.74	3.04
員工福利金額	9,015	9,689	12,213
股利	85,000	173,000	131,000
員工薪資 (含員工福利)	684,275	777,309	684,928
支付出資人款項	100,650	124,859	226,501
支付政府的款項	5,500	34,346	96,744
社區投資	1,078	1,156	930

接受政府的財務補助

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的三年內，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。此外，為促進經濟轉型升級，中國政府部門制定相關優惠措施，鼓勵企業申報新技術企業。高新技術企業旨在《國家重點支持的高新技術領域》內，持續進行研究開發與技術成果轉化，形成企業核心自主知識產權，並以此為基礎開展經營活動，於中國境內（不包括港澳地臺地區）註冊之居民企業。獲准認定之企業將可獲得 15% 之企業所得稅稅率優惠以及其他財政府貼政策。此外，作為一個難得之國家級資質認證，高新技術企業認定且提高研發管理水平，提升企業品牌影響力和競爭力。

本公司申請相關補助計畫並獲得該項補助計畫，彰顯本公司對研發技術之精進及員工福利之照拂，亦受政府機關之認可，秉持永續之經營理念並予以落實。

廠區	項目	補助單位	補助金額
臺灣廠區	安穩僱用計畫	勞動部	NTD 420,000
	桃園市青年安薪就業讚方案	桃園市政府就業職訓服務處	NTD 30,000
	產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助方案	勞動部勞工保險局	NTD 15,930
	動力與公用設備補助專案	經濟部能源局	NTD 375,000
	實質投資適用未分配盈餘減除方案	國稅局	NTD 1,329,995
	合計		NTD 2,170,925

廠區	項目	補助單位	補助金額
無錫廠區	個人所得稅之優利方案	國家稅務局	RMB 12,643
	為支持重點群體創業就業有關稅收政策	國家稅務局	RMB 31,200
	一次性擴崗補助方案	無錫市人力資源和社會保障局	RMB 9,000
	企業穩崗補貼方案	無錫市人力資源和社會保障局	RMB 135,447
	2022 綠色金融獎補方案	新吳區人民政府	RMB 2,840
	高新技術企業研發費用	國家稅務局	RMB 3,146,864
	企業安置殘疾人員之獎勵方案	國家稅務局	RMB 18,594
合計		RMB 3,345,570	
西安廠區	個人所得稅負之優利方案	國家稅務局	RMB 5,957
	商貿流通發展及外經貿發展專項方案	西安市商務局	RMB 74,000
	西安市失業保險穩崗之獎勵政策	西安市經濟技術開發區社會保障基金管理中心	RMB 59,042
	西安市財政局之產擴產相關獎勵金方案	西安市財政局與西安市工信局	RMB 170,000
	陝西省人力資源和社會保障廳陝西省教育廳陝西省財政廳之擴崗相關補助政策	西安市經濟技術開發區社會保障基金管理中心	RMB 1,500
合計		RMB 310,499	

2023 年永續榮耀



宣布加入 2023 年
臺灣永續人才永續行動聯盟



榮獲 2023 年綠色企業



Collions Aerospace
Quality Performance Award



榮獲 2023 年國泰世華
《碳揭露先鋒獎》

2023 年永續成果

 環境保護 (Environmental)	 社會責任 (Social)	 公司治理 (Governance)
<ul style="list-style-type: none"> 台灣新屋廠於 2023 年於空壓機群控加上變頻控制，以及改用永磁馬達後全年節省約 7%，達成目標設定之 4%。 無錫廠區 2023 年太陽能板總發電量達 473,955kWh，符合公司對節能減排之目標。 新增蒸餾回收系統，幼獅廠及新屋廠各新增一台設備，將製程的廢切削水及鹼煮水予以蒸餾回收水，預計降低廢液 90%。 無錫廠區 2023 年 1 月簽署「企業突發環境事件應急預案」，並按照當地政府環保部門的要求編製，每年進行環境應急演練。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年集團人權宣導人次達 1,123 人、時數達 2,136 小時。 2023 年內線交易宣導會議，計有 21 人 /14 小時。 2023 年 5 月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，使同仁能更彈性運用零碎時間進行學習，課程結合內外部資源共計 83 堂。 2023 年經評鑑取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證 - 健康促進標章」。 2023 年公益捐贈達新台幣 1,217,426 元。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年營業收入新台幣 4,208,459 元。 時碩集團女性董事 2 席，占比 28.6%；獨立董事 4 席，占比 57.1%。 董事會內部績效自評皆為優。 2022 年上市櫃公司治理評鑑於第 5 級距，51%~65%。 2023 年 3 月進行脆弱度分析、模擬駭客攻擊；8 月針對重要系統進行災難異地備援演練。2023 年資安防護成效良好，並無發生資安事件。



1.4 公司概況

公司簡介

時碩工業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。

公司基本資料

公司名稱

時碩工業股份有限公司
GLOBAL TEK
FABRICATION CO., LTD.

公司所有權性質

公開發行上市公司
(股票代號 4566)

實收資本額

910,414 仟元

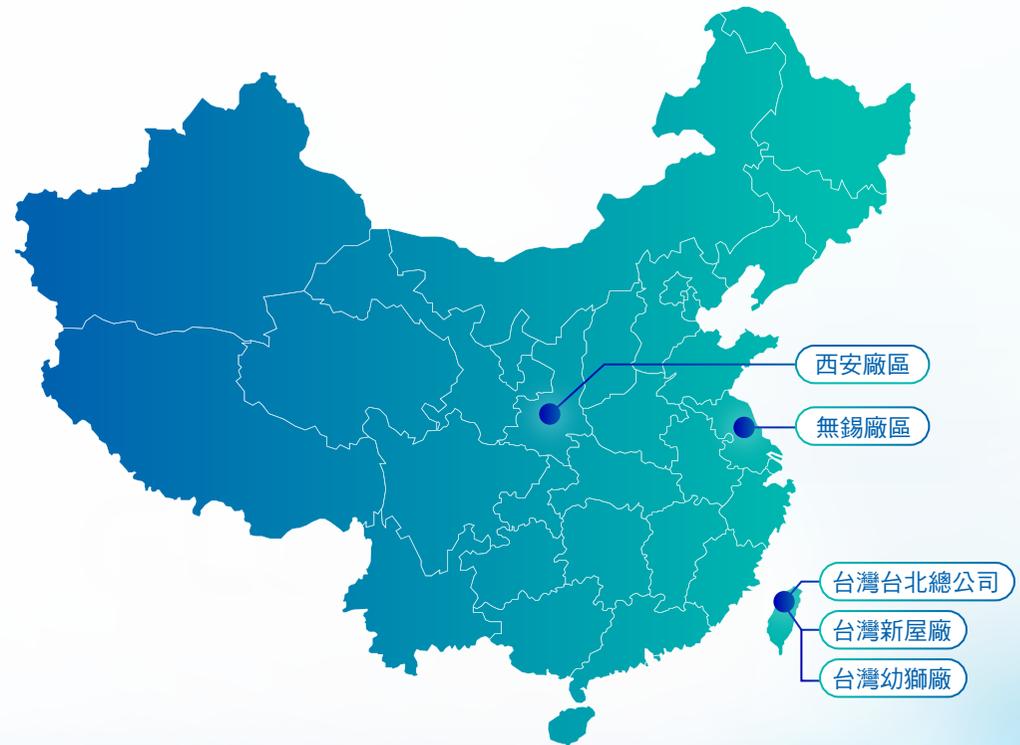
董事長

劉祖英 女士

營運總部

台灣新北市汐止區新台五路一段 94 號 15 樓

營運據點



台灣
台北總公司



台灣新屋廠



台灣幼獅廠



無錫廠區



西安廠區



關係企業

直接或間接持股 100% 之公司

1. 投資控股公司：

GLOBAL TEK FABRICATION CO., LTD.(Samoa)
GLOBAL TEK CO., LTD.
GLOBAL TEK FABRICATION CO., LTD.(HK)

2. 營運銷售製造公司：

臺灣 / 時碩科技股份有限公司
美國 / GP TECH, INC.(US)
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

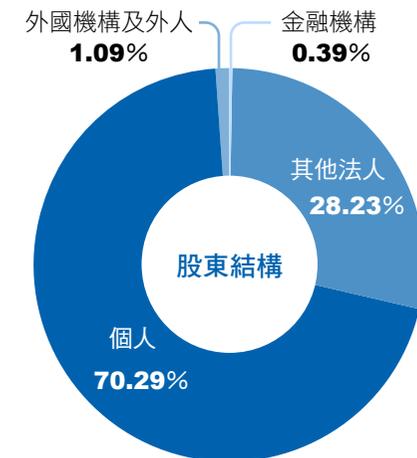
- 崇業（蘇州）精密工業有限公司
- 天陽航太科技股份有限公司

關係企業與持股情形



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。提供精密機加工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，肯拼想贏之企圖心，為公司關鍵核心競爭力。



註：為最近期公告之股東停止過戶日 2023/05/02 之資料。

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，包含臺灣、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之理念，持續與產業中之國際領導品牌客戶共同開發成長。時碩之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之一階客戶 (Tier 1)，與航太產業之二階客戶 (Tier 2) 之一站式服務。

時碩產品組合聚焦於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之波動，且佈局及應用領域著眼於多元化。於汽車領域方面，時碩除延伸既有及商用車產品於安全系統及制動系統業務之外，亦耕耘新能源車（包含純電動車 / BEV、混動車 / HEV 以及插電式混動車 / PHEV）與自駕車生態系內諸元應用，且已成功邁入電動車市場。於全球兩大電動車銷售市場之一之中國，業已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 電動助力轉向系統等。於工業應用領域則涵蓋半導體、油氣探勘、高端自行車及電動自行車等多項領域產品；航太應用組件則以全球兩大航空業者飛機上之反推力致動器及熱燃油交換系統為主。

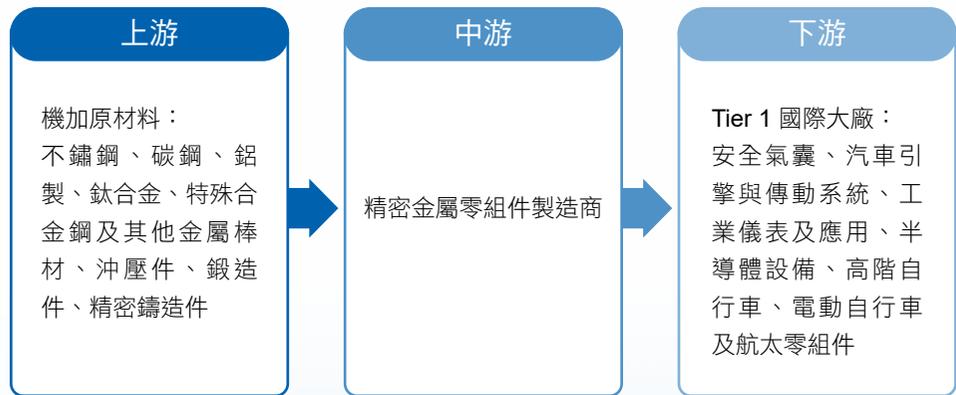
時碩集團以精密金屬機械加工(機加)為主,產業生產鏈可以下列示意圖說明,機械加工之前端製程有成型鑄造、鍛造及沖壓;於機械加工之後則為表面處理。

產業生產鏈

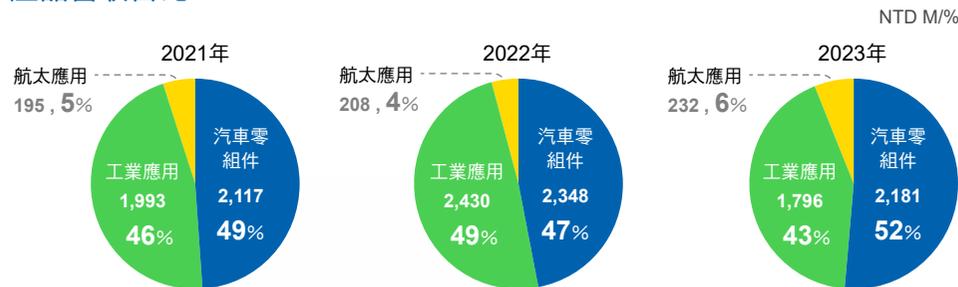


時碩為汽車、工業應用及航太零組件 Tier1 大廠精密零組件之供應商,產業供應鏈之上游為機械加工原材料及相關生產設備,採購各種金屬棒材,含不銹鋼、碳鋼、鋁製、鈦合金、特殊合金鋼及其他金屬棒材與沖壓件、鍛造件、精密鑄造件等。產品則包括汽車安全與傳動系統零組件、工業儀表、半導體、高階自行車、電動自行車相關零組件及航太零組件等,位於產業供應鏈之中游;下游則為各產業之國際 Tier1 廠商,產品範圍廣泛。產業供應鏈上中下游之關聯性如下:

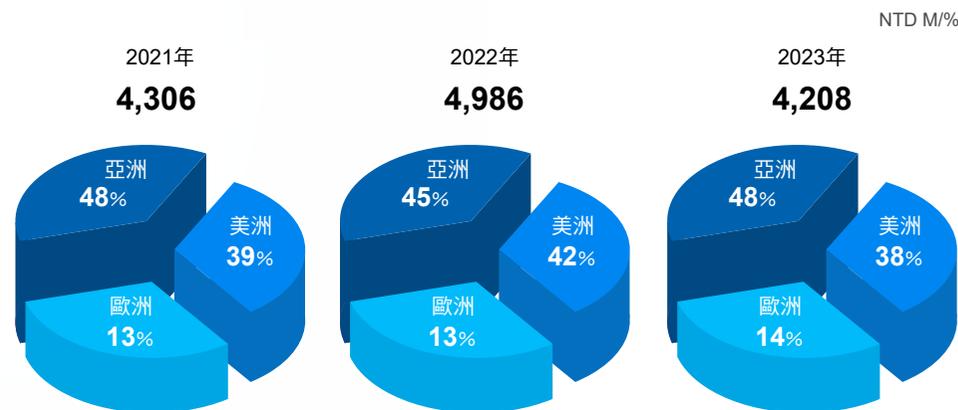
時碩供應鏈上、中、下游



產品營收占比



銷售地區



公協會參與

時碩積極參與公協會組織,透過參與公協會組織定期或不定期會議活動交流以促進產業發展,與同業之間經驗分享和交流,盼能共同成長。2023 年度時碩參與五個公協會,如下表所示:

地區	台灣	中國大陸
產業	桃園市工業會 幼獅擴大工業區廠商協進會 臺灣航太積層製造產業協會	無錫市總工會 西安經濟技術開發區工會委員會

2 永續治理

The background features a hand typing on a keyboard, overlaid with a semi-transparent globe of the Earth. Abstract data lines and arrows in shades of blue and red are scattered across the scene, suggesting a digital or technological context. The overall color palette is dominated by teal and blue tones.

2.1 永續管理與實踐

2.2 永續策略規劃

2.3 利害關係人議合與溝通

2.4 重大主題鑑別



2.1 永續管理與實踐

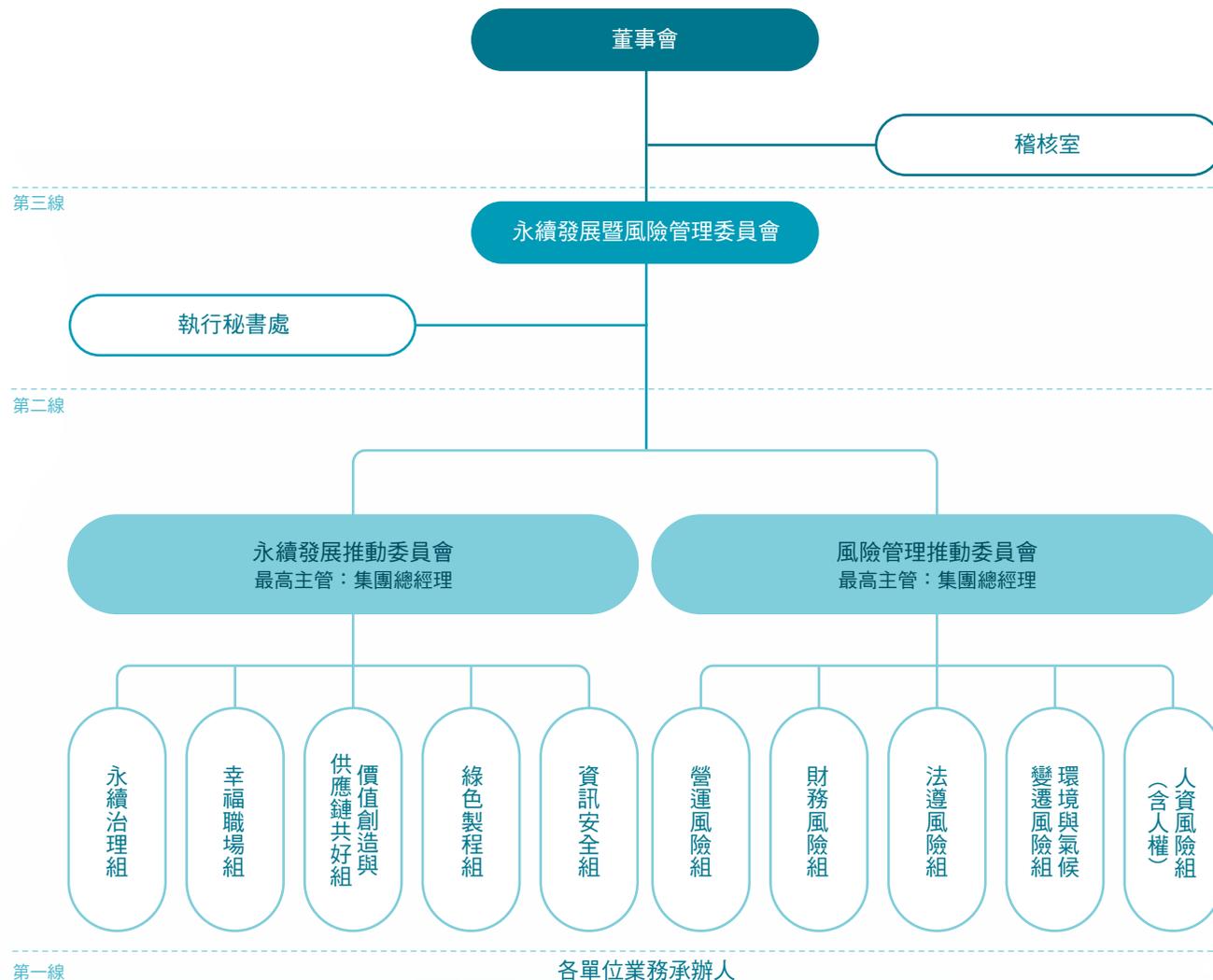
一、永續發展暨風險管理委員會

時碩公司於 2022 年 11 月 8 日召開第一屆第一次「永續發展委員會」，並更名為「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」，每年至少召開二次會議。

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及集團總經理、廠區總經理、集團管理單位等高階管理層組成推動組織。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，指導推動委員會各小組執行工作並定期向永續發展暨風險管理委員會、董事會報告。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、長期目標，掌握全球永續發展脈動，分析治理、環境及社會等永續議題，結合營運核心，訂立策略性永續方向與行動計畫。由集團總經理帶領風險管理推動委員會，並設置五個小組：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。掌握解析全球永續脈動、管理永續政策目標和具體行動。右表為永續發展暨風險管理委員會組織架構圖與職責說明：

永續發展暨風險管理委員會組織架構





職責說明

負責公司永續發展相關工作之決策及督導單位 包含公司治理 (G)、環境 (E) 與社會 (S) 等三大面向領域，以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，使董事會得履行保障公司、員工、股東及利益相關者權益之職責。

負責執行董事會核定之風險管理決策 督導建立時碩工業風險管理機制，負責監督整體風險管理之執行與協調運作

「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。

二、永續發展暨風險管理委員會運作情形

「永續發展暨風險管理委員會」由獨立董事擔任主席，與集團總經理及多位高階主管共同檢視公司之核心營運能力，訂定中長期之永續發展計畫。

「永續發展暨風險管理委員會」下設「永續發展推動委員會」及「風險管理推動委員會」，擔任跨部門溝通平台。2023 年會議召開如下：

永續發展推動委員會	風險管理推動委員會
第一次會議：2023 年 03 月 30 日	第一次會議：2023 年 05 月 29 日
第二次會議：2023 年 05 月 29 日	第二次會議：2023 年 06 月 14 日
第三次會議：2023 年 08 月 22 日	第三次會議：2023 年 12 月 14 日
第四次會議：2023 年 12 月 06 日	

經由各推動小組，依據公司營運目標與利害關係人所關注的永續議題，擬定因應對策與短中長期執行計畫，結合年度預算落實執行，並定期追蹤執行成效。

「永續發展暨風險管理委員會」2023 年分別於 05 月 11 日及 12 月 28 日向董事會報告了 2 次永續發展執行成果及未來的工作計劃。

議案內容包含：

- 2023 年永續報告書
- 集團減碳目標具體行動計畫之推動方向
- 2023 年各項員工及公益活動辦理成果
- 2024 年風險與機會的鑑別
- TCFD 氣候相關風險對財務的影響

公司董事會定期聽取經營團隊的各項業務報告，包含營運報告、溫室氣體盤查報告及 ESG 相關報告，經營階層必須對董事會提擬公司營運策略，董事會必須評判這些策略之可行性、檢視策略的進展，必要時敦促經營團隊進行調整。

時碩集團 2023 年內部溝通與進董事會溝通情形：

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 / 每季一次 無錫安全環保會議 / 每月一次。 西安環境安全會議 / 每月一次。 	<p>臺灣廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 以集團角度編列 2024 年預算節能減碳資本支出項目，並呈報董事會。 <p>無錫廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023 年 10 月至 11 月，政府主管機關工信局安排第三方機構對工廠的設備進行節能診斷，並符合節能要求。 降低生產污染為每月會議討論之項目，經由不間斷之查漏補缺，控制危險廢棄物產生量及不慎洩露現象，目前年度危險廢棄物處理量皆控制於目標範圍之內。 綠色製程共計 24 件，逐一列項持續精進，針對相關事項進行追蹤，必要時呈報向總經理及董事會。2023 年需呈報之項目為零。 2023 年 10 月至 11 月，政府主管機關工信局安排第三方機構對工廠之設備進行節能診斷，以符合節能要求。另針對降低生產污染，進行每月會議，通過不斷的查漏補缺，控制危害廢棄物的產生量及跑冒滴漏現象，並控制其在目標範圍內。 <p>西安廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 綠色製程 12 件，逐一列項改善，待隔月追蹤改善狀況。
經濟面	價值創造與 供應鏈共好	<ul style="list-style-type: none"> 無錫採購、工程、品質部門會議 / 每月一次。 西安產供銷週會 / 每週一次。 	<p>無錫廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 價值創造與供應鏈共好共計 36 件，供應鏈討論如何維持質量、採購流程改善、供貨商是否有遵循 ESG 三面向。各部門依照工作內容，合作分工，完成相關工作。 <p>西安廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 價值創造與供應鏈共好共計 48 件，逐一列項改善，待隔月追蹤改善狀況。





2.1 永續管理與實踐 2.2 永續策略規劃 2.3 利害關係人議合與溝通 2.4 重大主題鑑別

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
經濟面	永續治理	<ul style="list-style-type: none"> 召開董事會 / 每季一次。 另視營運須要召集董事會。 	<p>臺灣廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 對子公司 GLOBAL TEK GmbH 辦理現金增資案。 設立合資公司 GLOBAL TEK 株式會社案。 本公司購買「天陽航太科技股份有限公司」股份案。 2024 年年度內部稽核計畫。 子公司擬向國泰世華銀行 (中國) 有限公司上海分行申請短期綜合額度，並由本公司提供背書保證案。 <p>西安廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 月度經營指標和未來市場預測共計 12 件。
社會面	幸福職場	<ul style="list-style-type: none"> 電子報 / 慶生會 / 每月一次。 全員大會 / 每年一次。 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。 	<p>臺灣廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 集團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，並表揚資深與優良員工，感謝員工辛苦付出。 2023 年召開四次勞資會議、議案數 6 案。 相關法遵議題訓練集團總時數：2,136 小時 /1,123 人次。 防範內線交易訓練：14 小時 /21 人次。 2023 年無違反相關職安法令。 2023 年辦理喜怒哀團體尾牙表演暨捐贈、永安漁港淨灘、北中南校園種樹、三軍總醫院松山分院醫療設備器材捐贈等活動。 <p>西安廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 職安合規共計 12 件。
	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。 2023 年資安通報與宣導共計 36 件。





2.2 永續策略規劃

秉持公司精神：時碩集團是一群不服輸，對臺灣傳統的機械加工業一直抱著很大期許的專業團隊，堅持在臺灣做長期的紮根，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。

2023 年檢視時碩集團永續願景與聯合國永續發展目標 (SDGs) 目標，選定 8 項及 13 個細項目標作為本公司永續管理策略藍圖。希望透過這些策略，引領時碩集團邁向更持續、共榮的未來。



2.3 利害關係人議合與溝通

利害關係人鑑別

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、政府機關等，為本公司 2023 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	頻率	溝通成效
 金融機構	年報	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。 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。 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；暨由醫療設備捐贈讓病人有更好醫療。
	法人說明會	不定期	
	呈報至政府網站	不定期	
	經濟部招商投資服務中心	不定期	
	廠區實地考察	各金融機構年度續約時	
	公益活動，弱勢關懷協助及醫療設備捐贈	定期	
對時碩的重要性 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。			
關注議題 誠信經營 風險管理 經濟績效			

2.1 永續管理與實踐 2.2 永續策略規劃 2.3 利害關係人議合與溝通 2.4 重大主題鑑別

利害關係人	溝通管道	溝通管道	頻率	溝通成效
 <p>政府機關</p> <p>對時碩的重要性</p> <p>相關之營銷、生產、採購及人力等運作行為，皆受主管機關之檢核與監督。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。</p> <p>關注議題</p> <p>能源排放 誠信經營 勞雇關係 勞資關係 經濟績效 客戶隱私 水與放流水 職業安全衛生</p>	 <p>金管會 證交所</p>	公文往來	不定期	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 遵循法令辦理相關資訊公告申報，以符合主管機關監理作為。 ▪ 宣導會 2023 年共參與五次，如防範內線交易宣導會、永續金融暨氣候變遷高峰論壇、第十四屆臺北公司治理論壇、2023 年內部人股權交易法律遵循宣導說明會、2023 年上市公司業務宣導會等。
		電子郵件	即時	
		宣導會	不定期	
		公開資訊觀測站	定期及不定期	
	 <p>主管機關</p>	電子郵件	即時	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 定期依規定上傳揭露各項資料。 ▪ 2023 年 4 月 7 日接受新北市政府勞動檢查處勞檢結果為合格。 ▪ 即時相關業務主管溝通說明。
		公文會議	不定期	
		電話	即時	
		拜訪	不定期	
	 <p>環保署 (局)</p>	全國法規資料庫	不定期	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 針對環保法規建立完整的鑑別、登錄機制及評估，若有不符規定，立即採取改善預防措施。 ▪ 廢水定期申報二次、固定污染排放濃度申報 (空污費) 四次、土壤及地下水污染整治費申報四次。
		公文	不定期	
		參加環保局召開的說明會或講習	不定期	
	 <p>勞檢單位</p>	法規修正增訂說明會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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。
其他研習課程		不定期		
會議		不定期		
 <p>消防單位</p>	參加說明會	定期	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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。 	
	消防檢修查核	定期		
 <p>國稅局</p>	電子郵件	即時	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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。 	
	公文	不定期		
	電話	即時		



2.1 永續管理與實踐 2.2 永續策略規劃 2.3 利害關係人議合與溝通 2.4 重大主題鑑別

利害關係人	溝通管道	頻率	溝通成效
 <p>股東與其他投資人</p> <p>對時碩的重要性</p> <p>股東與其他投資人為時碩工業之利害關係人，應秉持信經營之態度為其負責。</p> <p>關注議題</p> <p>誠信經營 風險管理 勞雇關係 經濟績效</p>	股東大會	每年一次	<ul style="list-style-type: none"> • 每月公佈合併營收。 • 2023 年共舉辦五次法人說明會，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	每月一次	
	參加國內外投資論壇	不定期	
 <p>供應商</p> <p>對時碩的重要性</p> <p>重視原物料、勞務及經銷合作夥伴提供之品質，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。</p> <p>關注議題</p> <p>經濟績效 採購實務 供應商環境評估 供應商社會評估</p>	重大供應商評鑑	每月及不定時	<p>臺灣廠區</p> <p>辦理各項採購業務，未發生貪腐事件。完成 10 家重大供應商評鑑，並進行 ESG 宣導。宣導內容如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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，目前時碩公務車共計四台。 • 推廣使用循環包裝。 • 宣導 ESG 綠色採購觀念。 <p>無錫廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> • 遵守供應鏈品質管理系統、環保系統及安全生產系統。 • 2023 年年度審核計畫 21 家供應商，均完成審核作業。 • 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。
	參訪及實地稽核評鑑	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	
	<p>西安廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> • 一級供應商為 2 家，每月進行供應商表現評分，每年度進行一次年度供應商審核，年度審核比率 100%。 • 二級供應商為 14 家，每月針對二級供應商表現進行考核及評分，考核比率佔二級供應商之 71%。 • 為終端客戶服務建立共同畫面，高品質、低成本，供應鏈快速反應，員工與企業共好。 • 與供應商在環境保護及安全生產方面達成共識，主要原物料供應商共計 36 家，供應商安全協議書簽署為 36 家（包含人權相關議題），環境保護相關告知書簽署為 29 家，另有 7 家因屬於貿易商，故尚未簽署。 		



2.1 永續管理與實踐 2.2 永續策略規劃 2.3 利害關係人議合與溝通 2.4 重大主題鑑別

利害關係人	溝通管道	頻率	溝通成效
 <p>客戶</p> <p>對時碩的重要性</p> <p>由經營利益利潤而得以成長並支持員工生計與投資人獲利。業務發展之關鍵為在 VAVE 之研發策略架構下，提供客戶全方位解決方案之產品與服務，與客戶成為長期之戰略合作夥伴。此外，滿足客戶需求，提供卓越之客戶體驗，亦能使公司持續保持競爭力，為公司帶來長久之商機，穩健經營和持續增長。客戶之意見與返饋亦能持續精進。</p> <p>關注議題</p> <p>誠信經營 客戶隱私</p>	來廠商務洽談和產品工程研討	不定期	<p>臺灣廠區：</p> <p>主要客戶針對供應商進行每月、每季或年度之綜合滿意度評分表，作為持續改善及服務之指標【2023 年客戶滿意度調查結果】請詳見 2-2 章節。2023 年客戶滿意度之平均分數為 85.2 分，部門目標為 85.0 分。主要滿意項目為交期與品質，主要待改善項目為價格。</p> <p>無錫廠區：</p> <ul style="list-style-type: none"> 於客戶詢價、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之問題，提出糾正及預防措施，並即時追蹤回饋，對客戶滿意度進行跟蹤記錄，快速回應客戶之要求，制定可行的應對策略和行動方案。 來廠會議共計 75 次。 遷廠 / 年度 / 產品過程 / PPAP / 新供應商導入等審核共計 41 次。 供應商大會共計 5 次。 拜訪客戶共計 111 次。 產品品質交流會議共計 1 次。 機加工藝和技術研討會共計 1 次。 客戶 QCD 滿意度報告共計 265 份。 線上會議共計 145 次。 <p>西安廠區：</p> <p>交貨準時率、質量持續提高，2023 年業務穩定成長。交貨準時率 >98%。PPm<1,000。滿意度 85 分以上。</p>
	現場稽核	定期、不定期	
	供應商大會	年度	
	拜訪客戶洽談商務	不定期	
	產品品質交流會議	不定期	
	機加工藝和技術研討會	不定期	
	客戶 QCD 滿意度報告	月度或季度	
	線上視訊會議	即時	
電話和電子郵件	即時		



利害關係人	溝通管道	頻率	溝通成效
 <p>員工與其他工作者</p> <p>對時碩的重要性</p> <p>提供即時、持續及有效之員工溝通，為企業發展之重要議題，亦為永續經營之砥柱，員工之素質亦為企業持續成長之驅動力。</p> <p>本公司提供多重管道，發覺員工之需求以及對於公司之期許，以為公司推動永續發展計畫之參考。員工素質對企業之重要性甚鉅，故提升員工之專業知識及經驗，積極方面可提升企業競爭力及聲譽，消極方面可降低企業營運風險。</p> <p>關注議題</p> <p>誠信經營 風險管理 勞雇關係 勞資關係 職業安全衛生 訓練與教育 經濟績效</p>	設置意見信箱	一周處理一次	<p>臺灣廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 未成立工會組織，每季定期召開勞資會議。2023 年共召開 4 次勞資會議。 不定期舉辦員工活動，關懷員工身心狀態。 <p>無錫廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 落實推動數位基礎教學，弘揚企業文化，落實誠信經營，性別平等，公正廉潔！重視文化與策略的連結與傳承，不定期舉辦集團讀書會、廠區讀書會。2023 年緊跟集團進度，無錫廠區主管類課程持續進行中，共舉行 3 次讀書會。 與工會進行關懷弱勢群體之作為，如聘僱少數族群等。2023 年共招聘少數弱勢族群共計 6 人。 定期舉辦員工生日會、運動會、集體團建等活動，關懷員工身心狀態，增加員工凝聚力。 設有員工工會組織，每月召開一次會議。2023 年共計召開 12 次勞資會議。 <p>西安廠區</p> <ul style="list-style-type: none"> 設有員工工會組織，每季召開一次會議。2023 年共計召開 4 次勞資會議。 公司工會共同組織端午、中秋、春節及夏季高溫福利金。每年定期發放困難職工慰問、特殊人群慰問、三八慰問、六一慰問等相關福利金。 工會與公司共同辦理相關活動共計 10 次，如春季運動會、秋季運動會、健康管理等。
	電子郵件	即時	
	電話 (含微信)	即時	
	面對面溝通	不定期	
	定期進行滿意度調查	每年一次	
	意見箱	不定期	
	勞資會議 (臺灣)	每季	
	工會會議 (無錫)/(西安)	每月/每季	





2.4 重大主題鑑別

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成程度與可能性，分析確定 17 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 17 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					
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	15 顧客健康與安全	16 行銷與標示	17 禁用衝突礦場 & 盡職調查	
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					

2023 年時碩集團永續議題

永續議題	對應之 GRI 主題	對時碩的重要性	實質及潛在影響衝擊	主要影響對象	對應章節
<p>永續治理</p>	誠信經營 風險管理	<p>為防範公司發生財務及非財務損失等風險，並增加利害關係人對時碩集團長期信賴，時碩集團以誠信、合法、透明堅定奉行經營宗旨，除了符合法律規範，也要求所有員工從事商業行為時，應以誠實、信用、遵紀守法原則進行鞭策，對外資訊透明並充分揭露，將可有助於時碩集團各項業務之永續發展。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 時碩已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策，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，同時建構完善公司治理架構及推動相關工作，藉以維護各利害關係人權益。 <p>本公司持續落實誠信經營、永續治理為經營目標，不僅可以增加公司在業界品牌價值，更能吸引更多投資人者加入。</p> <p>在經營中持續永續治理，可能會面臨成本增加、法規不確定性、社會和政治的壓力等負面衝擊。</p>	時碩集團 供應商 股東與其他投資人 客戶	3. 公司治理
<p>價值創造與 供應鏈共好</p>	營運績效 綠色採購與 在地採購 供應商管理	<p>透過綠色採購與在地企業合作，不但可以降低原材料採購成本，且可避免觸犯現有及潛在的法規。同時，由於在源頭控制污染，可以減少污染及廢棄物的管理成本，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>透過積極落實供應鏈管理，與供應商發展長期高效的關係，併進環境、社會、經濟、治理等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>	<ul style="list-style-type: none"> 時碩集團 2023 年未發生因未管理而產生的負面衝擊。 良好的供應鏈會為公司帶來穩定的出貨品質，讓營運持續成長。也透過我們對供應商的監督，減少供應商對環境造成重大污染、人權的侵害等。 <p>透過與供應商穩健的合作可以降低供應鏈中會產生的風險，並減少因法規產生的事件影響整體供應鏈體系。</p> <p>若無良好的與供應商進行溝通與規範，可能會造成供應鏈中斷、價格波動，造成經濟與市場的不確定性。</p>	時碩集團 供應商	4. 價值創造與 供應鏈共好

2.1 永續管理與實踐 2.2 永續策略規劃 2.3 利害關係人議合與溝通 2.4 重大主題鑑別

永續議題	對應之 GRI 主題	對時碩的重要性	實質及潛在影響衝擊	主要影響對象	對應章節	
 資訊安全	資訊安全	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。	• 時碩集團積極預防事件發生降低公司營運風險與其造成之經濟損失。透過監管與資訊防護避免公司與合作夥伴之營業與技術秘密外洩。截至目前，時碩集團尚未發生因資訊洩露、入侵等負面事件。 藉由資訊安全議題之關注，建立起資安防護系統與風險監測，減少資安事件。 	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。	時碩集團 員工與其他工作者 客戶	3.5 資訊安全與隱私權管理
 綠色製程	能源管理 水資源管理 溫室氣體排放	對能源、水資源及廢棄物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、廢棄物之回收及管理，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。	• 透過製程改善之以有效降低成本、減少廢棄物量、排碳量，提升競爭力。也藉由製程之改善降低因產品、製程所造成對人體之危害。 通過重大主題之落實執行，可持續提高時碩在市場上的合規性與競爭力，並在市場中獲取更多的商機與青睞。並藉由製程的監管，訂定相關策略以維護環境的永續。 	若持續未針對製程進行改善或監管，將造成環境更重大的污染，造成財罰事件，更嚴重影響到公司停工的危機發生。	時碩集團 員工與其他工作者 金融機構 政府機關	5. 綠色製程





2.1 永續管理與實踐 2.2 永續策略規劃 2.3 利害關係人議合與溝通 2.4 重大主題鑑別

永續議題	對應之 GRI 主題	對時碩的重要性	實質及潛在影響衝擊	主要影響對象	對應章節
 <p>幸福職場</p>	<p>人才招聘與留才 職業安全衛生 多元學習與人才培養 社會關懷</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，並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、育才、留才、用才，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>	<ul style="list-style-type: none"> 時碩訂有危害性化學品管理辦法，以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。 關於員工本公司透過多元的活動與管理辦法，以增加員工的留任率與向心力。 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>正面</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>負面</p> </div> </div> <ol style="list-style-type: none"> 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。 時碩在永續經營與獲利的同時，實踐企業社會責任，建立良好的企業形象。 <ol style="list-style-type: none"> 時碩屬於精密機械加工傳統產業，不易吸引新生代年輕人加入團隊。 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>時碩集團 政府機關 員工與其他工作者</p>	<p>6. 幸福職場</p>



3 公司治理

3.1 治理架構

3.2 治理運作

3.3 誠信經營

3.4 風險控管

3.5 資訊安全與隱私權管理



重大主題：永續治理

永續主題	誠信經營、風險管理
對時碩的重要性	為防範公司發生財務及非財務損失等風險，並增加利害關係人對時碩集團長期信賴，時碩集團以誠信、合法、透明堅定奉行經營宗旨，除了符合法律規範，也要求所有員工從事商業行為時，應以誠實、信用、遵紀守法原則進行鞭策，對外資訊透明並充分揭露，將可有助於時碩集團各項業務之永續發展。
影響與衝擊	<p>經濟面： 藉由公司良好的辦法管理，將有效減緩營運過程中造成的影響。倘若沒有持續針對公司風險進行管控，可能會導致投資人與金融機構對公司的疑慮，進而影響投資與融資意願。</p> <p>環境面： 好的政策與管理方針，將有效幫助公司在各方面的運作，也會讓公司在環境政策與治理上更有效率，減少途中的浪費。倘若沒有好好監管，除了造成製程大量污染，讓公司產生負面新聞，甚至裁罰與品牌名聲下降。</p> <p>人權面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司若沒有完善的檢舉及吹哨人保護機制，可能造成檢舉人的人權遭到侵害。 2. 建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。
政策 / 策略	<p>設置永續發展暨風險管理委員會： 依據上市上櫃公司風險管理實務守則，時碩公司在 2022 年設置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」，並由集團總經理兼任召集人，在其下設置五個小組：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。</p> <p>風險防範：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 鑑於風險管理議題日受重視，時碩集團風險管理推動委員會積極面對與管控營運過程所應考量之風險，故要求各功能單位主管負有風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。由風險管理最高主管或其指定之授權代理人一年二次向「永續發展暨風險管理委員會」報告。 2. 為防範公司發生財務及非財務損失等風險，並增加利害關係人對時碩集團長期信賴，時碩集團以誠信、合法、透明堅定奉行經營宗旨，除了符合法律規範，也要求所有員工從事商業行為時，應以誠實、信用、遵紀守法原則進行鞭策，對外資訊透明並充分揭露，將可有助於時碩集團各項業務之永續發展。 3. 建立完善風險管理措施有助提升營運的韌性，不受危機事件影響，保障員工及環境能夠獲得改善及提升。



目標與標的

本公司以 2022 年為基準年。

短期目標 (2~3 年)：

- 「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。
- 員工誠信經營教育訓練：臺灣廠區 / 無錫廠區 1 年一次，受訓人數比 50%；西安廠區：1 年一次，受訓人數 20%。
- 供應商誠信經營教育訓練：
 - 臺灣廠區：修訂四階新廠商評鑑表，並將供應商品質系統檢核表單納入誠信經營查核項目，並在新供應商評鑑及年審時進行查核。
 - 無錫廠區：完成主要策略供應商教育訓練，達 50%。
 - 西安廠區：完成主要供應商教育訓練。
- 申訴專線或舉報專線：收到舉報訊息，於 7-10 天內回覆。
- 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。
- 將風險管理落實納入公司運作中。
- 權責單位持續進行風險評估流程，並對所面臨之風險採取對應等級之風險控制規劃。
- 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。

中期目標 (3~5 年)：

- 員工誠信經營教育訓練：臺灣廠區 / 無錫廠區：1 年一次，累計受訓人數比達 100%；西安廠區：1 年一次，受訓人數 50%。
- 供應商誠信經營教育訓練：
 - 臺灣廠區：完成一級策略供應商教育訓練。
 - 無錫廠區：完成主要策略供應商教育訓練，達 100%。
 - 西安廠區：完成 50% 主要供應商之教育訓練。
- 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。
- 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。
- 推行工作執行改善相關課程。
- 公司治理評鑑：爭取 51~65% 之上一階級距。

長期目標 (5 年以上)：

- 員工誠信經營教育訓練：時碩集團 1 年一次，累計受訓人數比達 100%。
- 供應商誠信經營教育訓練：
 - 臺灣廠區：完成二級供應商教育訓練，並納入合格供應商名冊備查。
 - 無錫廠區：完成所有供應商教育訓練，達 100%。
 - 西安廠區：完成所有主要供應商之教育訓練。
- 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>2023 年完成進度：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 時碩工業董事、獨立董事及內部經理人均簽署「遵循誠信經營政策聲明書」、新進同仁則簽署「管理規章審閱確認書」，並於新進人員訓練時宣導，確保全員明確瞭解公司政策與行為準則。 2. 時碩各廠區分別於 2023 年 7、9、11 月舉辦誠信經營宣導，受訓人數比率達 99%。臺灣廠區聘請法律事務所律師授課，針對外籍員工則特別翻譯成其母國語言加強宣導。 3. 2023 年發生三項透過檢舉信箱申訴，經確認後屬於關係人溝通、廠商行銷及研究機構問卷調查，無發生員工違反道德誠信、勞工人權受到侵害遭申訴舉報事件。 4. 在風險管理方面，2023 年分別於 5、6、12 月召開共計 3 次風險管理推動委員會會議，對各項風險項目進行鑑別與研擬因應對策，並於 12 月 28 日由永續發展暨風險管理委員會執行秘書處向董事會進行報告。 5. 近期公司治理評鑑結果如下：第 8 屆公司治理評鑑 (評鑑年度：2021 年)，列為排名 66%~80%；第 9 屆公司治理評鑑 (評鑑年度：2022 年)，列為排名 51%~65%。本公司擬訂第 10 屆公司治理評鑑 (評鑑年度：2023 年)，維持於 51%~65% 級距，並爭取向上一級距。
預防或補救措施	<p>預防措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 時碩集團以高標準落實誠信經營，設有完善的檢舉及吹哨人保護機制，將相關負面衝擊降至最低。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，建構完善公司治理架構及推動相關工作，藉以維護各利害關係人權益。 2. 時碩集團依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。 3. 針對風險管理，透過風險鑑別讓公司營運風險降至最低，並增加面對風險應變以及持續營運的能力。若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。 4. 永續發展暨風險管理委員會透過定期性的會議及每個月各部門回報永續項目進度，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。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。 5. 透過內部控制稽核管理，依公司內部控制制度針對公司所有單位及子公司執行內部檢查及覆核作業，並將執行狀況揭露於公司年報中。 <p>補救措施：</p> <p>針對公司治理評鑑，於年度公告結果後，由負責窗口召集永續發展推動委員會、總經理、稽核、財務長及相關議題負責主管，就未得分項目予以逐項檢討，並訂出改善完成之時間目標並列入紀錄提報永續發展推動委員會備查。</p>



重大主題：資訊安全

永續主題	資訊安全
對時碩的重要性	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。
影響與衝擊	<p>經濟面： 預防事件發生，降低公司營運風險與其造成之經濟損失。 惡意的病毒感染、駭客攻擊或非法入侵，將造成公司資訊洩露。</p> <p>人權面： 透過有效的管理加以預防公司與合作夥伴之營業與技術秘密外洩。 惡意破壞毀損、作業不慎、未依規定操作，將造成員工與客戶個資洩露。</p>
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	<p>本公司以 2022 年為基準年。</p> <p>短期目標 (2~3 年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期辨識及更新資訊安全管理政策。 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。 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；無錫廠區重新規劃相關軟硬體。 無違反客戶隱私。 無資安事件發生。 <p>中長期目標 (3~5 年以上)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 維持零違反客戶隱私及無資安事件發生。 導入 ISO 27001 健全資訊安全之規範。 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	每年定期向董事會回報資訊安全議題。 定期進行脆弱度分析、模擬駭客攻擊等作為。
績效與調整	<p>2023 年完成進度：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 已將資訊安全訓練列入新人訓練，共 15 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. 2023 年 3 月進行脆弱度分析、模擬駭客攻擊等作為。 4. 2023 年 8 月針對重要系統進行災難異地備援演練。 5. 2023 年資安事件為 0 件。
預防或補救措施	<p>預防措施： 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。</p>

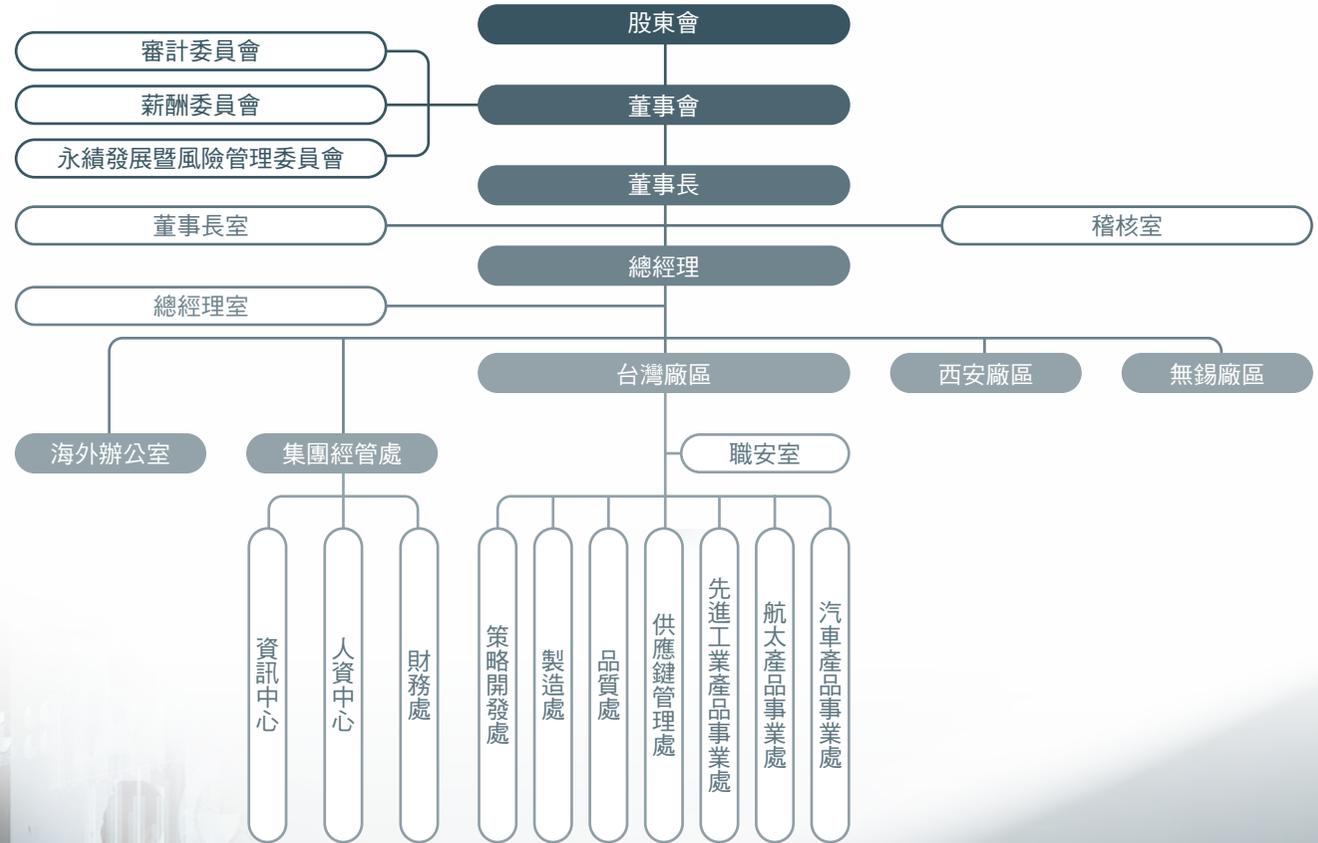


3.1 治理架構

時碩已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策，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、治理、環境與社會等四個面向的資訊及成果，聚焦揭露資訊並滿足利害關係人的期望，同時建構完善公司治理架構及推動相關工作，藉以維護各利害關係人權益。

為了更強化公司整體運作，我們在董事會底下設有審計委員會、薪酬委員會以及永續發展暨風險管理委員會，以更全面地管理公司的各個層面。關於本公司之董事會與功能性委員會整體運作將透過以下章節陳述，更多詳細信息，請參閱公司的官方網站和年報。

時碩工業股份有限公司組織圖



董事會組成

時碩集團董事遴選遵循公司章程及董事選舉辦法明定之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，進行事先審查，並依審查結果供予股東參考。董事遴選過程中，考量多元面向，包括基本條件、價值觀及專業知識技能等之企業長期目標，成員包括至少 1 席女性董事及至少 1 席具財務、會計背景之董事，以促進董事會多元與專業性。

時碩集團係考量公司治理以及未來集團營運布局，因應營運持續擴大，於 2023 年 11 月 9 日推舉新任董事長。

本公司第六屆董事會席次由 7 席董事組成，包含女性董事 2 席，占比 28.6%；獨立董事 4 席，占比 57.1%，其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。

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	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 臺灣土地銀行辦事員 臺北商業大學 (原臺北商專) 稅務會計科 	<ul style="list-style-type: none"> 時碩科技股份有限公司董事長 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 GLOBAL TEK FABRICATION CO., LTD(Samoa) 董事
集團總經理	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 臺北商業大學 (原臺北商專) 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 臺灣國際標準電子股份有限公司採購主任 	<ul style="list-style-type: none"> 時碩科技股份有限公司集團總經理 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 GLOBAL TEK FABRICATION CO., LTD.(Samoa) 董事 GLOBAL TEK FABRICATION CO., LTD.(HK) 董事 GP TECH, INC.(US) 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	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



3.1 治理架構 3.2 治理運作 3.3 誠信經營 3.4 風險控管 3.5 資訊安全與隱私權管理

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
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 臺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 行政院科技部法規會委員 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 臺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 	<ul style="list-style-type: none"> 無

註：

1. 董事會成員 50 歲以上共 7 位。

2. 第六屆董事會任期為 2022 年 06 月 23 日至 2025 年 06 月 22 日。



董事會產業經驗與專業能力

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	劉祖英	●	●					
集團總經理	黃亞興		●	●				
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	●				●		

董事會進修

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。2023 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	劉祖英	2023/06/02	中華民國工商協進會	2023 台新淨零電力高峰會論壇	3	6
		2023/06/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	112 年度防範內線交易宣導會	3	
集團總經理	黃亞興	2023/03/27	中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習 - 「企業韌性臺灣競爭力」	3	6
		2023/08/09	社團法人中華財經發展協會、社團法人臺灣上市櫃公司協會	碳定價對企業營運影響	3	
董事	丁凌全	2023/07/04	臺灣證券交易所	2023 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	黃明展	2023/03/27	中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習 - 「企業韌性臺灣競爭力」	3	6
		2023/07/14	中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習 - 「營業秘密訴訟實務、競業禁止條款與案例」	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	蔡榮騰	2023/03/27	中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習 - 「企業韌性臺灣競爭力」	3	12
		2023/04/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	
		2023/10/12	財團法人臺灣金融研訓院	董監事會運作實務與公司治理研習班 - 防制洗錢暨公平待客原則 / 淨零排放及碳管理	6	
獨立董事	張世佳	2023/06/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	112 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2023/07/31	社團法人臺灣投資人關係協會	數位經濟時代，企業如何創新，突破獲利能力	3	
獨立董事	陳香如	2023/06/17	財團法人臺北金融研究發展基金會	ESG 永續專案工作坊 - 供應鏈議合	6	6

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。2023 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，整體評估結果為優。董事會評估之範圍為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。

本公司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：

績效評估與結果



落實利益迴避

本公司董事長與總經理為配偶關係，二位長期於金屬加工產業發展，深知產業脈動及客戶關係，對公司營運及績效展現上均符合公司目標。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，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。2023 年度董事會共開會 5 次，分別為 2023/03/23、2023/05/11、2023/08/10、2023/11/09、2023/12/28；其中有行使利益迴避如下：

- (一) 2023/03/23(第六屆第五次)董事會討論本公司 2022 年度員工酬勞及董事酬勞分派案、本公司 2022 年度下半年經理人績效獎金核發案及本公司 2022 年度經理人之高階主管特別獎金核發案，因與黃亞興、劉祖英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) 2023/08/10(第六屆第七次)董事會討論 2022 年度員工酬勞經理人分配案及 2023 年度上半年經理人績效獎金核發案，因與黃亞興、劉祖英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) 2023/12/28(第六屆第九次)董事會討論本公司董事長異動調薪案，因與黃亞興、劉祖英等董事與其自身有其利害關係，基於利益迴避原則暫時離席，未參與表決。相關利益迴避情形請詳見 2023 年年報。



3.2 治理運作

本公司為了更健全監督功能及強化管理機能，時碩於董事會下分設 3 個功能性委員會，分別為薪資報酬委員會、審計委員會、永續發展暨風險管理委員會，關於永續發展暨風險管理委員會於章節 2.1 永續管理與實踐中做說明。

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

<p>委員會成員列表</p>	<p>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：獨立董事 蔡榮騰 委員：獨立董事 黃明展、獨立董事 張世佳、獨立董事 陳香如</p>
<p>職權</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>運作情形 (2023 年度開會 4 次)</p>	<p>第三屆薪資報酬委員會： 截至 2023 年 12 月 31 日止，薪資報酬委員會四位委員皆出席 4 次 (100% 出席)。</p>
<p>董事及功能性委員酬金</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>發放金額及分配方式</p>	<ul style="list-style-type: none"> 董事之酬金政策，係依據公司法及本公司章程規定，得按不超過當年度獲利 1% 額度內，做為當年度董事之酬勞。依「董事及功能性委員酬金給付辦法」第三條第一項之第 2 點酬勞分配方式：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

- 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，與經營績效之關聯性成正相關，而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。
- 獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性等，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

- 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，依公司章程第 18 條規定提撥 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

<p>委員會成員列表</p>	<p>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：獨立董事 黃明展 委員：獨立董事 蔡榮騰、獨立董事 張世佳、獨立董事 陳香如</p>
<p>職權</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>運作情形 (2023 年度開會 5 次)</p>	<p>第三屆審計委員會： 截至 2023 年 12 月 31 日止，薪資報酬委員會四位委員皆出席 5 次 (100% 出席)。</p>

3.3 誠信經營

誠信管理

時碩訂有「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為辦法」，並設有申訴、檢舉管道，提供內外部利害關係人反應與溝通。

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。

我們也鼓勵內部及外部人員勇於發聲，檢舉不誠信或不當行為，舉報案件若經調查情事屬實者即刻依規定處理，形塑良好之風氣。本公司設有吹哨者保護機制，對於檢舉人之身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因舉報而遭不當處置，以保障申訴、檢舉者之權益。

對外，時碩設有發言人、稽核室信箱及提供 ESG 聯絡方式做為與外部利害關係人的溝通管道，對於公司相關的各項議題，如有任何疑問、建議或是申訴、違法、舉報等事項，都可藉由上述管道讓我們即時回應與溝通，將收到的信件及留言訊息。

通知內部相關單位評估及回應，保持暢通及良好的互動。2023 年檢舉信箱共收到 3 封有效溝通信件，內容包括空地處置、產品業務、學術問卷調查，這些信件中並未包含任何有關環境、社會、客戶等申訴或外部檢舉案件。

對內，我們設有多元的員工溝通管道，若有不確定該情形是否違反適用的法律、法規、具約束力的政策或公司規範時，亦可向主管或人力資源部門諮詢，尋求建議與協助。希望在保護員工權益的同時，也經由這些管道維持良好的勞資關係。時碩集團於 2023 年無發生任何員工違反道德誠信、勞工人權受侵害等申訴舉報事件。



內部控制與內部稽核

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 2023 年未接獲投訴案件。

時碩集團由董事長室、稽核室、人資中心受理非法與不道德、不誠信等檢舉情事之專責單位。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。每年，由專責單位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。最近報告日期為 2023 年 12 月 28 日。在 2023 年，本公司未發生貪腐情事及違反內線交易等行為。右表為 2023 年誠信經營執行情形：

項目	執行情形
簽署聲明書	1. 新任內部經理人簽署「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 2023 年特別聘請外部專業講師、律師分別在 5 月、11 月開辦實體課程，講授職場不法侵害、誠信經營、反貪腐、道德行為、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 856 人次。
法遵宣導	公司議事單位 2023 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。2023 年合計參與人數 21 人。
年度測驗	2023 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。



多元申訴管道

本公司訂有檢舉「非法與不道德或不誠信行為」辦法，利害關係人可使用溝通管道，向本公司提出建議及投訴。本公司接獲意見反應後，由權責單位進行調查及後續處理。員工或利害關係人也可使用本公司「意見信箱」提出建言，提出任何可疑不法或不誠信之行為。

申訴管道

	申訴管道	受理窗口
內部	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見箱。 向直屬主管或人力資源部門反映。 員工申訴及舉報專屬電子信箱。 	<ul style="list-style-type: none"> 董事長室 稽核室 人資中心
外部	<ul style="list-style-type: none"> 發言人電話與電子信箱。 ESG 聯絡電話與電子信箱。 	<ul style="list-style-type: none"> 發言人 永續發展暨風險管理委員會執行秘書處
受理單位	董事長室、稽核室或人資中心	
通信地址	221 新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	
檢舉電話	886-3-420-1398 分機：3013 董事長室 3006 稽核室 3003 人資中心	
電子郵件	HELP@globaltekww.com	

案件調查處理流程

接獲申訴	接到相關申訴由主責單位的最高主管發起調查。
事故評估與調查	對申訴問題進行技術性、可行性的評估分析，並進行調查取證。
即時回覆	對申訴處理結果即時答覆。
文件留存	案件受理、調查過程及結果應留存書面文件五年。
檢討與會報	專責單位必要時應將檢舉情事、處理方式及後續檢討改善措施向董事會報告。

法規遵循

將單一事件罰鍰金額累計達新台幣 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，2023 年時碩集團（含臺灣廠區、無錫廠區及西安廠區）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。

稅務管理

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。

我們積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

- 稅捐稽徵機關 - 如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；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。
- 獨立董事與投資人 - 透過董事會和獨立董事溝通稅務議題，使其有效掌握稅務風險控管情況。



• 財務報告



• 股東會年報

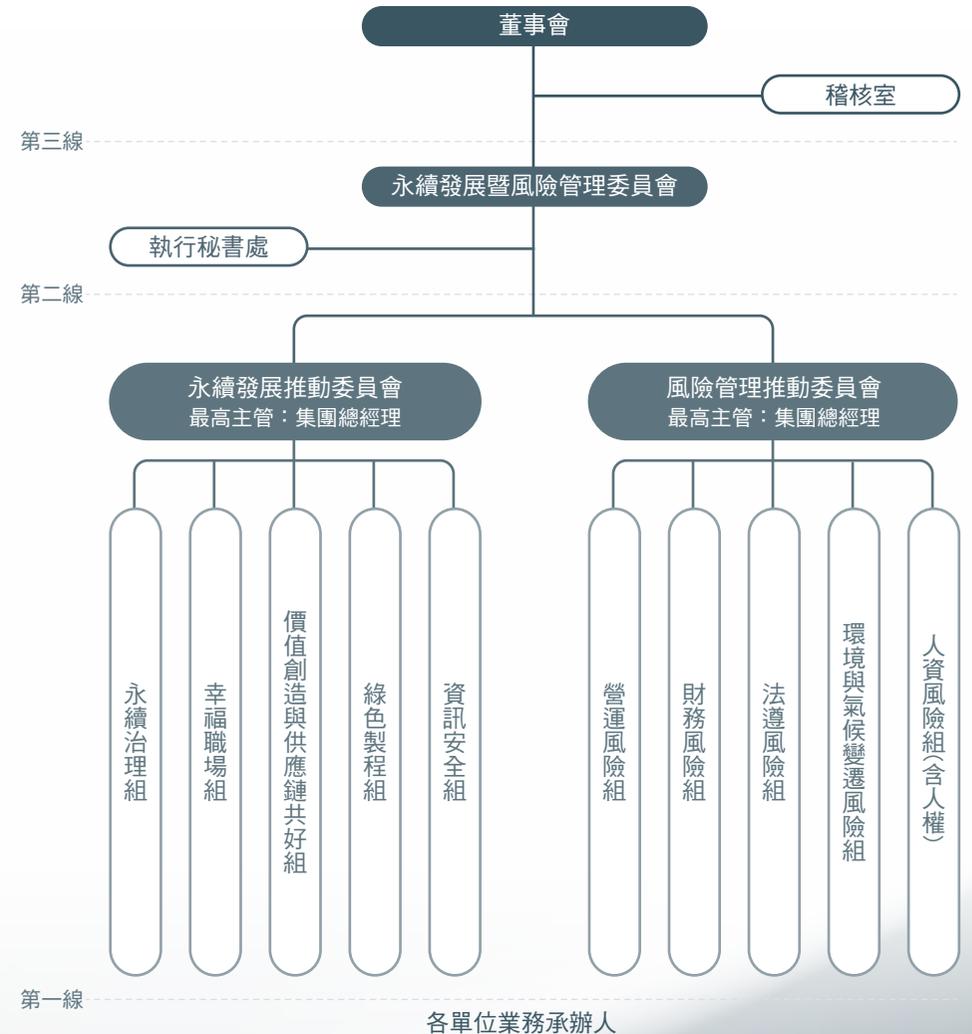
3.4 風險控管

時碩基於穩健經營與永續發展之考量，於 2022 年 11 月 8 日成立董事會層級之「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、人資風險(含人權)等。由風險管理推動委員會及各廠區事業單位最高主管進行風險類別之各項因素的辨識、評估、鑑別、確認及研擬因應策略、管控作法，結合成為 2024 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。

風險來源



風險管理組織架構圖

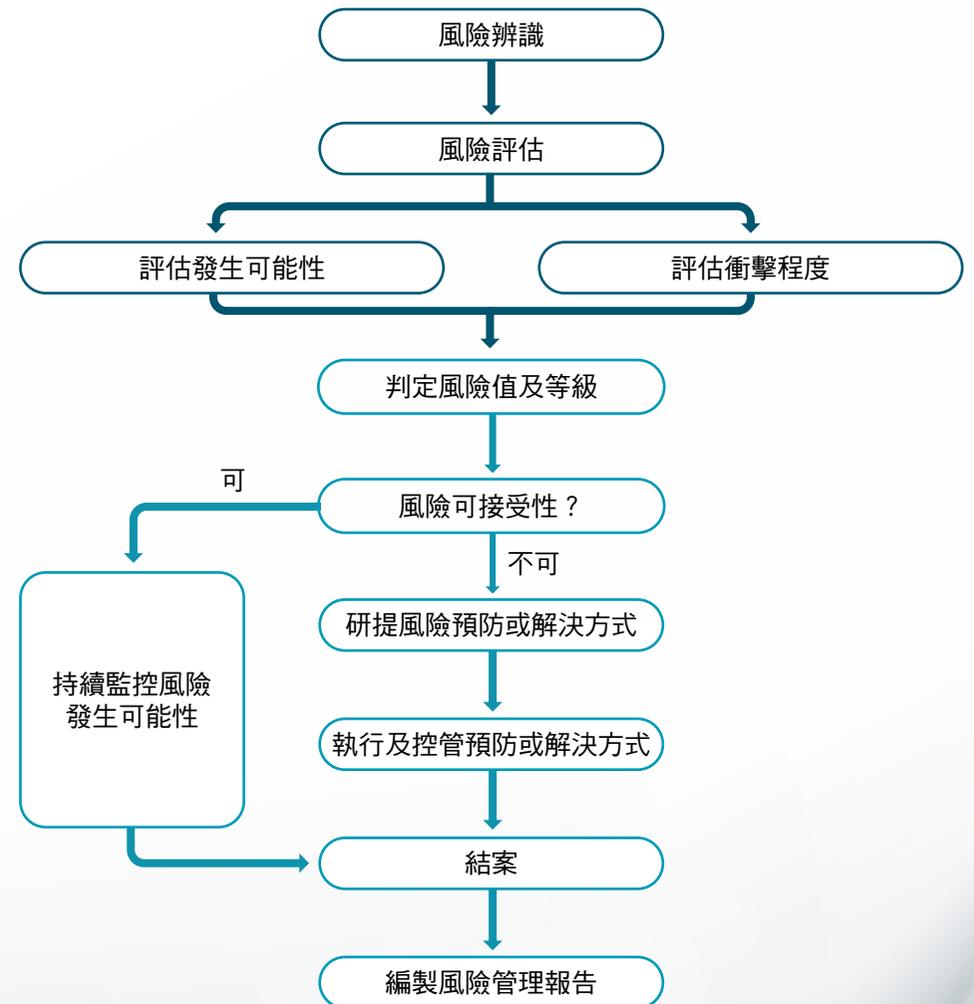


治理單位與風險管理	
風險管理層級	風險管理運作
董事會	為風險管理的最高決策單位，負責指導及監督公司風險管理方針的落實性，確保風險管理機制之有效運作，並負風險管理最終責任。
第三線責任	永續發展暨風險管理委員會主席須審視及督導本公司營運、財務、法遵、環境與氣候變遷、人資（含人權）等風險管理相關機制之落實性，並持續精進風險管理品質。
第二線責任	<ol style="list-style-type: none"> 各廠區或事業單位最高主管或風險管理推動委員會職司各單位可能的風險項目的辨識、分析、評估、研提解決或預防方式；此外，應根據各單位實際業務之運作，審視作業規章、規則或程序，督導及檢視目的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。 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。 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	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。

鑑於風險管理議題日受重視，時碩集團風險管理推動委員會積極面對與管控營運過程所應考量之風險，故要求各功能單位主管負有風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。由風險管理最高主管或其指定之授權代理人一年二次向「永續發展暨風險管理委員會」報告。

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。

風險管理程序



2023 年，風險管理推動小組已於 5 月、6 月、12 月份各召開一次風險管理推動委員會，對各項風險項目進行鑑別，本公司之風險管理報告已於 12 月由永續發展暨風險管理委員會執行秘書處向董事會進行報告。

風險管理推動小組依循「風險管理政策與程序」，從 36 項可能面對之風險議題中，決議 6 個項目作為時碩之重要風險議題。摘要說明如下：

重要性排序	面向	重要風險議題	因應對策
↓	經濟面	法遵風險 不慎違反政府法規	透過強化環安、內稽內控、公司治理之透明度、教育宣導與目視化的目標管理，做好持續改善。
	經濟面	營運風險 客戶要求變動	因應政治地緣風險，以及客戶China +1 的要求，時碩計畫在泰國設立第三地生產基地，除持續鞏固原有兩岸生產的基地以外，另設立時碩泰國園區，並以群聚將上下游，關鍵供應商都能引進進入園區做整合。計畫2025年開始小批量的量產。
	經濟面	資訊安全風險 網路攻擊	1. 定期檢查防火牆、強化入侵偵測及電子郵件的防護，佈署全公司防毒及防護設備。 2. 所有虛擬主機定期執行完整備份與異地備份，保護企業營運資料。 3. 不定期進行員工資安訓練宣導，針對新進人員製作資安訓練教材，確實宣導資安防護意識。 4. 資訊人員持續參與資安活動，了解近期資安事件，強化相關技術與分析是否導入公司內部。
	人群面	人力資源風險 關鍵人才短缺	1. 研擬組織發展策略規劃，清楚定義組織功能。 2. 推動組織整體的技能盤點，找出職能缺口、持續強化補強計畫。 3. 透過時碩線上學習的平台以及現在的實體運作與學習，外加跨廠區相互的交流，以及專業知識的持續匯總與分享。
	環境面	環境與氣候變遷風險 溫室氣體排放成本增加	1. 落實節能減排持續改善。 2. 從精實生產、自動化生產的角度來提高生產效能，做根本的變革。
	經濟面	科技與產業變化風險 創新能量不足	精密機械加工產業競爭越來越激烈，除強化垂直整合以外，更重要要強化各廠的技術研發團隊的能力與能量，並能與具備較高附加價值的新商機掛勾。

3.5 資訊安全與隱私權管理

為維持本公司的永續經營及應對未來之資安事件，公司設置資安小組並明訂公司資通安全政策、具體管理方案等措施。本公司 2023 年無重大資通安全事件，對公司財務業務皆無重大影響。

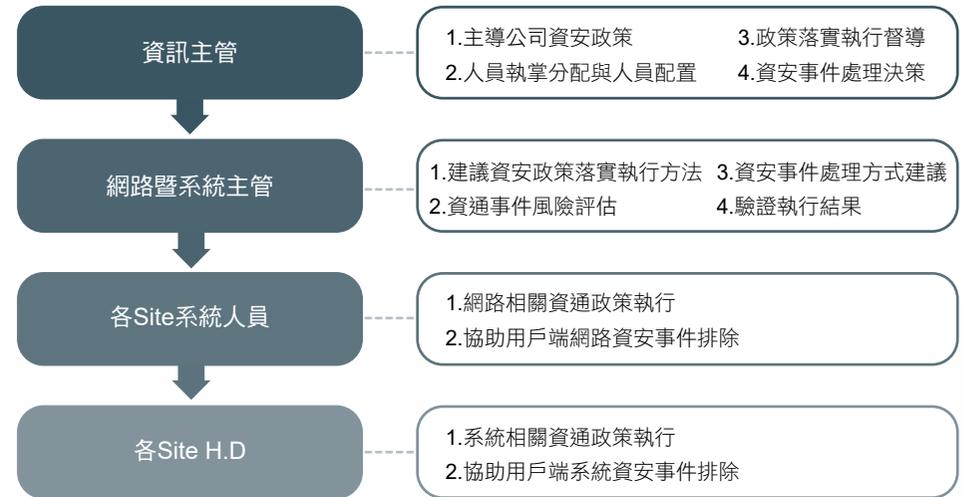
資通安全政策

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。



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，於規定之時間逐級通報、應變及復原作業之比率為 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 / 一年。
- 滲透測試及弱點掃描作業每年乙次。

客戶隱私

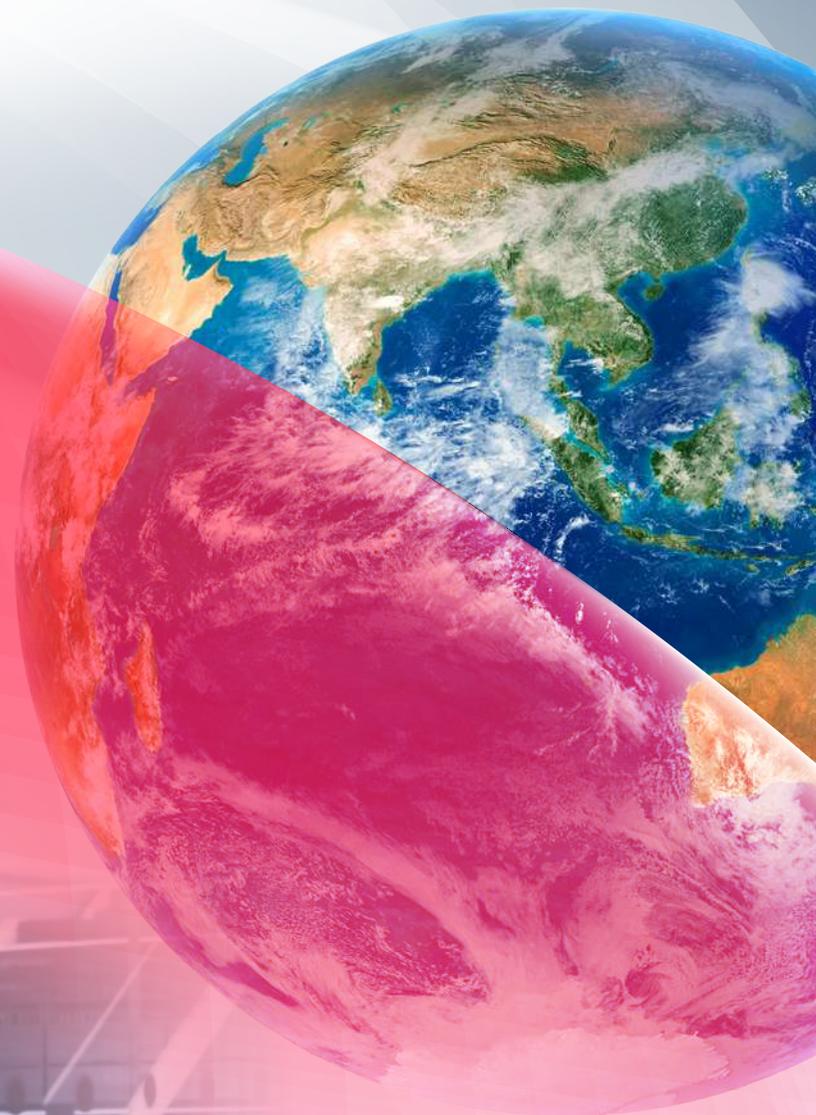
本公司除落實公司資安政策，建立偵測機制與資安事件發生之處理流程，降低資安事件發生對公司營運之影響，亦有長期配合廠商可在資安事件發生時進行協助作業。2023 年內未收到關於侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。

4 價值創造與 供應鏈共好

4.1 產品研發

4.2 採購政策

4.3 供應商評鑑管理



重大主題：價值創造與供應鏈共好

<p>永續主題</p>	<p>營運績效 綠色採購與在地採購 供應商管理</p>
<p>對時碩之重要性</p>	<p>透過綠色採購與在地企業合作，除可以降低原材料採購成本，且可避免抵觸現有及潛在之法規。同時，由於在源頭控制污染，可以減少污染及廢棄物的管理成本，增強產品的品質及競爭力，也有機會得到政府之協助支持。 透過積極落實供應鏈管理，與供應商發展長期高效之合作關係，併進環境、社會、經濟、治理等面向之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>影響與衝擊</p>	<p>經濟面： 通過重大主題落實供應商管理辦法之執行，以有效與供應商建立長期高效之合作關係，降低成本，提升競爭力。倘若管理辦法沒有持續更新或是持續進行監管，將導致發生問題時公司可能連帶受影響。</p> <p>環境面： 通過對供應商之稽核以有效促使其降低碳排、減少廢棄物、水資源回收，降低對環境之負面衝擊。倘若，未持續進行供應商環境之評估，當遭遇環境衝擊事件產生時，將影響整體供應鏈。</p> <p>人權面： 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、製程所造成對人體之危害。持續進行供應商人權評估，以避免人權侵害等情事。</p>
<p>政策 / 策略</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 秉持公司精神：時碩集團是一群不服輸，對臺灣傳統的機械加工業一直抱著很大期許的專業團隊，堅持在臺灣做長期的紮根，孕育以人為本之學習型組織與精益生產的管理思維，秉持做專、做精、做強、不做獨大之氣度與格局，期經由開放、分享、複製與整合資源，一起壯大之策略。 • 造就與策略夥伴及員工之群聚整合大平臺，以共生共榮之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茁壯。





目標與標的

本公司以 2022 年為基準年。

短期目標 (2~3 年) :

- 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。
- 盤點現有原物料，尋找可使用回收再利用原料之替代來源。
- 與供應商協同開發產品或進行新材料開發：臺灣廠區調查在地採購可能性；無錫廠區成功開發共計 1 件；西安廠區從海外轉移在地採購量 100 噸 / 年。
- 制定供應商行為準則並將其列為直接供應商之簽署文件：臺灣廠區 / 無錫廠區依據供應商行為準則修訂與供應商之簽署文件，並與供應商溝通，完成供應商宣導；西安廠區統一由集團製作適用於三廠區的供應商行為準則及簽約規範。
- 將 ESG 元素納入供應商評鑑和稽核之項目：集團完成修訂新廠商評鑑表及供應商品質系統稽核表。
- 集團將 ESG 議題納入年度供應商大會，一年宣導一次。
- 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 (3~5 年) :

- 與供應商協同開發產品或進行新材料開發：臺灣廠區 / 無錫廠區每年成功開發共計 1 件。
- 制定供應商行為準則並將其列為直接供應商的簽約文件臺灣廠區 / 無錫廠區完成重要供應商的文件簽署；西安廠區主要原料供應商簽署率為 100%。
- 將 ESG 元素納入供應商評鑑和稽核之項目：臺灣廠區將重要供應商進行年度評鑑計畫；無錫廠區 / 西安廠區對策略供應商皆以新制度進行相關評鑑稽核。

長期目標 (5 年以上) :

- 制定供應商行為準則並將其列為供應商之簽約文件：臺灣廠區皆已完成合格供應商之文件簽署；無錫廠區亦完成次要供應商 (II 類) 之文件簽署。
- 將 ESG 元素納入供應商評鑑及稽核之項目：臺灣廠區供應商年度評鑑計畫達成率為 100%；無錫廠區 / 西安廠區全數供應商皆依循新制度行評鑑稽核。

管理評量機制

1. 安排外部單位進行產品測試驗證

臺灣廠區：於提供客戶樣品時，依客戶要求項目進行測試驗證，檢測結果皆為合格，樣品方進行送樣。

無錫廠區：相關之檢驗儀器及設備定期由協力廠商進行測試驗證，以符合標準。產品測試驗證依客戶要求送檢合格。

西安廠區：西安廠區交付產品經客戶測試皆符合要求。

2. 進行無衝突礦產供應商盡職調查

臺灣廠區：策略供應商皆為合格 (原料及機加廠商約 45 家)。

無錫廠區：策略供應商均已簽回。

西安廠區：銷售額排名前兩位之客戶經調查結果符合要求。

3. 針對產品品質部分定期進行顧客滿意度與意見調查

臺灣廠區：依年度進行顧客滿意度與意見調查。

無錫廠區：每月進行顧客滿意度與意見調查。

西安廠區：針對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。

績效與調整

2023 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。

臺灣廠區：目前以原料及機加廠商為主，已簽訂約之廠商共計 45 家。

無錫廠區：2023 年計有 9 家供應商簽署《環境關聯物質不使用保證書》，加計 2022 年之 35 家供應商，共計 44 家策略供應商均已簽之《環境關聯物質不使用保證書》。

西安廠區：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，並進行供應商宣導。

臺灣廠區：制定供應商行為準則，並於 2023 年 12 月進行供應商宣導。

無錫廠區：2023 年有 9 家供應商簽回《不使用沖突礦產宣告書》，加計 2022 年之 35 廠家，共計 44 家策略供應商皆已簽署《不使用沖突礦產宣告書》。

西安廠區：已制定供應商行為準則，並於 2023 年 9 月進行供應商宣導。

3. 集團修訂新廠商評鑑表及供應商品質系統稽核表，將 ESG 相關元素納入稽核與評鑑項目中。

臺灣廠區：新廠商評鑑表及供應商品質系統稽核表皆已修訂完成。

無錫廠區：新廠商評鑑表及供應商 ESG 稽核表皆已修訂完成。

西安廠區：新廠商評鑑表及供應商品質系統稽核表皆已修訂完成。

預防或補救措施

預防措施：

建立完善風險管理措施有助提升營運之韌性，避免遭受危機事件之影響，保障員工及環安之提升。

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

已規劃能源消耗減降之政策，每年檢視整體能源消耗樣態，並每月定期監測能源消耗之情事，且與公司之能源消耗之目標進行比對定分析，規劃改善項目並持續降低能源消耗，降低碳排放量。

補救措施：

針對供應鏈管理，加強宣導 ESG 之重要性及價值創造與供應鏈共好。

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，本公司亦評估採購再生能源，與相關單位共同合作。





4.1 產品研發

時碩為專業精密機械加工產業之國際化集團中成員之一，成立以來秉持專業化、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、做強不做獨大之經營策略，並整合上下游相關資源一起壯大。

主要營業項目為精密機械加工零組件之生產與加工，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，故於 2009 年進入航太領域，設定「大廠不願意做、小廠不會做」之運營策略，期透過專業之事業處團隊，以精密機械加工為核心能力串接並整合符合 AS 9100、NADCAP 認證之相關材料及表面處理之上下游供應鏈，經由時碩創新之跨功能組織管理模式，滿足客戶全方位之需求，並確保客戶能取得最具競爭力之一站式完整精密機械加工零件解決方案服務。

此外，本公司之核心文化與策略著眼於企業永續長青之發展，我們堅持打造一個以求真、求變與求新之學習型有機組織。藉由精益製造與管理思維落實並持續改善及強化競爭力。我們堅持創造一個差異化競爭優勢之團隊，透過聚焦全球特定利基市場，以客為尊深耕核心客戶之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之集團組織。

量產交付之產品，皆須通過客戶之訪廠及針對環境及品質雙重管理體系進行審核，並進行產品生產過程等之評估與稽核。下表為時碩集團已取得之安規與國際認證統計。

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 (%)
臺灣廠區	車用產品	IATF 16949 / ISO 9001	100%
	航太產品	AS 9100 / ISO 9001	
	工業產品	ISO 9001	
	壓力容器材料	PEDM	
	新屋廠	ISO 14001	
	非破壞檢驗 - 螢光測試	NADCAP	
無錫廠區	汽車零部件	IATF 16949 / ISO 14001	
	醫療器械零部件	ISO 13485	
西安廠區	公司生產過程中產生的廢氣、廢水排放許可證照	中國排污染許可證	
	公司內所有生產之產品	ISO 9001	
	公司內所有生產之產品	ISO 14001	
	航太產品	AS 9100	

註：

1. 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。
2. 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

臺灣與無錫廠區產品均依照客戶要求及客戶指定法令與法規，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。目前經評估之產品為百分之百。

西安廠區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)，均已通過客戶評估認可。

本公司於 2023 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。

客戶滿意度

客戶是時碩極為重視之利害關係人，經由客戶滿意度可提升公司經營計校，依據客戶之月度或季度績效考核或滿意度報告予以統計和計算，評鑑指標可分為品質、價格、交期和服務四項。定期執行客戶滿意度調查，以了解產品與服務輸出後之實際效能，並將回饋意見作為調整改良之重要參考。2023 年所蒐集之客戶滿意度結果如下：

廠區	說明
臺灣廠區	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，2023 年度調查結果均達到目標值。 汽車客戶結果為 100 分 (目標 90 分)； 航太客戶結果 100 分 (目標 95 分)； 工業客戶結果為 85 分 (目標 85 分)。
無錫廠區	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 2023 年滿意度調查結果均達 A 級以上 (90 分以上)。
西安廠區	依產品品質、交期、服務品質等指標進行滿意度調查，2023 年結果為 85 分 (滿分 100 分)。



4.2 採購政策

時碩集團主要原則為優先選用在地供應商，考量在地供應商溝通效率且助於降低長途運輸過程中所產生之碳排放。若當地供應商無法提供產品或服務時，方考量由海外供應商進行供應。時碩集團臺灣廠區、無錫廠區、西安廠區 2023 年採購支出與採購說明將於以下文章中進行說明。

臺灣廠區

本公司臺灣廠區契約種類為勞務、財務、工程之供應商共計 407 家，國外採購部分多為歐美國家。關於勞務採購主為零件委外加工及表面處理；財物如原料、製成品、耗用五金等製程耗用品；工程則主為機台、檢驗設備、廠房工程，因 2023 年機台、開發件模夾治具、檢驗設備、改善工程案件數較多，故供應商呈現增加趨勢。右表為臺灣廠區近三年採購家數及金額比例。

契約種類	採購地區	2021 年		2022 年		2023 年	
		家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	90	25.47	90	12.87	102	34.52
	國外	4	0.33	3	0.01	5	0.58
財物 (原物料)	國內	184	65.52	180	38.05	182	49.74
	國外	36	3.03	28	0.09	25	10.93
工程 (建築與設備)	國內	39	3.95	50	45.63	92	3.76
	國外	2	1.70	3	3.35	1	0.47
總計		355	100	354	100	407	100

註：國內係指臺灣當地；國外係指臺灣以外之地區（歐美供應商）。

無錫廠區

無錫廠區之國外採購方式為臺灣代購，主為中鋼原料、胚料及少量台制刀具；勞務主包含協力廠商之加工費、表面處理費用及純採件^{註1}；財物為原材料、工具、化工、五金、包材等；工程則包含廠內機台設備、基建設施（空調安裝、廠房維護）等。右表為無錫廠區近三年採購之家數及金額比例。

契約種類	採購地區	2021 年		2022 年		2023 年	
		家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	36	22.98	35	19.45	43	27.74
	國外	0	0	0	0	0	0
財物 (原物料)	國內	185	46.20	209	45.57	185	49.23
	國外	1	29.46	1	25.15	1	7.13
工程 (建築與設備)	國內	19	1.36	36	9.83	31	15.90
	國外	0	0	0	0	0	0
總計		241	100	281	100	260	100

註：國內係指中國境內；國外係指中國以外之地區（臺灣代購）。

註 1：純採件係為供應商連工帶料之成品或半成品採購。

西安廠區

西安廠區之工程主集中於設備採購、設備維修廠商及廠房修建。勞務方面則與外協力加工企業合作無主，原物料主要來自於中國境內。

採購政策方面以持續加強與中國境內企業進行合作為主，以促進當地經濟發展並降低因長途採購所產生之碳足跡。右表為西安廠區近三年採購家數及金額比例。

契約種類	採購地區	2021 年		2022 年		2023 年	
		家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)	家數	採購金額占比 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	3	4.79	5	3.65	3	3.82
	國外	0	0	0	0	0	0.00
財物 (原物料)	國內	8	1.74	11	1.44	64	94.22
	國外	0	0	0	0	1	1.89
工程 (建築與設備)	國內	58	84.47	56	90.81	8	0.06
	國外	2	9.00	2	4.1	0	0
總計		71	100	74	100	76	100

註：國內係指中國境內；國外係指中國以外之地區（美國）。



4.3 供應商評鑑管理

一、人權政策

關於供應商之人權保護，透過「供應商管理程序」、「供應商績效考核指導書」等，慎選品質符合標準之供應商合作、定期稽核供應鏈狀況以進行供應商管理，以防止、處理、補救或控制潛在及不利之永續性影響。要求合格供應商簽署「供應商行為準則」，明訂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相關標準及期待。

本公司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。供應商行為準則內對人權的要求包括供應商應確保製造的產品中所使用之礦產並無直接或間接資助暴力、侵犯人權或犯罪之個人或團體；勞工人權、自由就業、禁用童工、工作時間不應超過當地法律規定之最大限度、人道待遇與反歧視等。

本公司採用「供應商遴選表」對新供應商進行評鑑，且建立新供應商時均須簽署供應商手冊方得以交易，目前使用社會標準篩選新供應商之百分比為 100%。

臺灣廠區已對 104 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。2023 年無評鑑不合格或經評估後終止關係之供應商。

本公司與供應商皆未晉用童工及使用年少工作者從事危險工作，且未發生強迫員工超時工作與加班之情事。依供應商手冊要求，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等，且要求供應商簽署合約以示宣導，供應商之簽署皆以合約為主，如有任何問題時會於過程中加強說明條文要求，直到雙方達成共識完成此宣導作業。

本公司嚴禁任何形式之強迫或強制勞動，並要求供應商遵守行為準則並進行定期稽核，以確保供應鏈之合規性。若發現供應鏈存在強迫勞動行為，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，確保工人之安全並提供財務援助。
4. 本公司之永續管理推動委員會之價值創造與供應鏈共好組主管，應立即通知各相關業務部門之最高階主管，並研議因應措施。
5. 本公司已將採購契約或合作契約中納入共同推動企業社會責任條款，其中包含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。

二、環境政策

臺灣廠區於引進新供應商時，需填寫「供應商品質系統檢核表」，其中包含是否通過 ISO 14001，且依照該項標準之要求對環境產生影響之事項納入環境系統條件中項目進行評估且進行細項評核。並以合約書簽屬方式規範供應商，以降低環境之風險衝擊。2023 年臺灣廠區新增 10 家可立約之供應商，立約前皆已完成評鑑，評鑑比率為 100%。此外，依環境準則對既有供應商進行評核，2023 年評核不合格之供應商佔比為 0%。

臺灣廠區 2023 年供應商共計 366 家，新增供應商數為 10 家，評鑑統計數概況如下表所示：

供應商	家數	合格家數	未合格家數
既有廠商	356	356	0
2023 年新增供應商	10	10	0
合計	366	366	0

無錫廠區使用「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 2023 年完成新供應商商評鑑 5 家，引進率達 100%。而既有供應商中已有 44 家供應商簽署「環境關聯物質不使用保證書」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核，2023 年經評核不合格之供應商佔比為 0%。

無錫廠區 2023 年供應商共計 260 家，新增供應商數為 73 家，評鑑統計數概況如下表所示：

供應商	家數	合格家數	未合格家數
既有廠商	187	187	0
2023 年新增供應商	73	73	0
合計	260	260	0

西安廠區已使用「社會責任、環境、安全評審表」對 5 家原料供應商進行評鑑，佔比 62.5%，2023 年評鑑結果均符合要求，評估不合格之供應商佔比為 0%。

若供應商無通過評估，時碩將確認供應商是否有將相關人權、環境要求定義於員工手冊或參照勞基法令法規及採取的行動措施，並輔導供應商了解規定以符合 ESG 期許及方向推進。

西安廠區 2023 年供應商共計 57 家，新增供應商數為 0 家，評鑑統計數概況如下表所示：

供應商	家數	合格家數	未合格家數
既有廠商	57	57	0
2023 年新增供應商	0	0	0
合計	57	57	0



5 綠色製程

- 5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策
- 5.2 原物料使用管理
- 5.3 能源資源管理
- 5.4 溫室氣體排放
- 5.5 污染防治



重大主題：綠色製程

<p>永續主題</p>	<p>能源管理 水資源管理 溫室氣體排放 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</p>
<p>對時碩的重要性</p>	<p>時碩為金屬加工廠，影響碳排及溫室氣體效之主要項目為能源、水資源及廢棄物，應積極落實節能措施、水資源之管理、廢棄物之回收及管理及執行溫室氣體減量相關管制措施，主動覓尋生產製程中之改善點，除可降低成本、增強競爭力之外，亦為履行企業社會責任之直觀體現。</p>
<p>影響與衝擊</p>	<p>經濟面： 積極相應集團號召，主動覓尋生產製程中之改善點，除可降低成本、增強競爭力之外，亦為履行企業社會責任之直觀體現。若無相關製程上的改善與減少碳排之策略，未來勢必因碳稅議題而降低企業整體競爭力。</p> <p>環境面： 盡責之碳排放管理可降低本公司之成本風險並可提高產品於永續議題上之競爭力。若未進行溫室氣體與碳排放管理，將存在相關法規上之裁罰風險。</p> <p>人權面： 重視企業社會責任，提高人權保障、降低因產品或製程所造成對人體之危害。若未落實管理，恐影響員工、鄰里、客戶等利害關係人之觀感。</p>
<p>政策 / 策略</p>	<p>由製程、產品和服務活動中，持續改善與創新，以永續角度進行污染防治及環境改善，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。本公司之排放政策為「社會責任、永續發展、邁向國際」</p> <ul style="list-style-type: none"> • 共用設施進行節能計畫。 • 水資源管理及廢水回收計畫。 • 廢棄物管理及相關運作流程無紙化。

目標與標的

本公司以 2022 年為基準年。

短期目標 (2~3 年)：

- 盤點能源消耗之情事。
- 2024 年完成能源管理 E 化，實現智慧抄表，細化統計管控。
- 壓縮空氣系統完成在線監控、AI 節能控制。
- 委由合格檢驗廠商進行水質檢驗。
- 導入生產線上高能源效率設備，減少能源消耗。
- 盤點用水現況，分區安裝水表，進行用水量盤點監控。
- 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：現場文件無紙化、泡殼回收後交付廠商。
- 調整產品包裝，進行減量或改為易回收材質。
- 檢視製程中是否有能進行回收再利用之項目。
- 無錫廠區開發 1 件以上之新能源車用產品。
- 供應商簽署 REACH/ROHS 宣告書，收集整合維持各廠化學品 SDS 列表，以確保產品之無毒安全性。
- 依據集團規範彙整客戶相關綠色產品數據，以符合要求。
- 制定統一之衝突礦產政策及宣告書；並於向供應商進行相關宣導。
- 盤點及確認供應商衝突礦產均合規。
- 制定公司質量政策，落實 5S 管理。
- 視客戶需求導入及定期更新質量管理系統認證：保證系統認證之有效性。
- 19. 安排外部單位進行產品測試驗證。

中期目標 (3~5 年)：

- 盤點能源消耗：無錫廠區依分區統計數據，設定節能目標。
- 辦公室節能設備改善：臺灣比前一年多節電 10%；無錫廠區辦公室年節電 2%；西安廠區辦公室節電 2% 以上。
- 開發能源管理 E 化系統，管控重大設備之能耗。
- 導入生產在線高能源效率設備，降低能源耗損。
- 盤點用水狀況並規劃製程節水方案。
- 有害廢棄物 100% 合規分類。
- 完成策略供應商簽署 REACH/ROHS 宣告書。
- 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及應用。
- 無錫廠區盤點與檢視策略供應商無衝突礦產回覆訊息並確認簽署無衝突礦產聲明書。
- 制定公司質量政策，落實 5S 管理：無錫廠區精益生產推行各部門案例不少於 5 件 / 年。

長期目標 (5 年以上)：

- 盤點能源消耗。
- 辦公室節能設備改善。
- 開發能源管理 E 化系統，管控重大設備之能耗。
- 採購再生能源或購買綠色能源憑證。





管理評量機制

1. 安排外部單位進行產品測試驗證

臺灣廠區：相關的檢驗儀器及設備定期由第 3 方測試驗證，符合標準。本公司依 ISO 14001、ISO 14064-1 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。

無錫廠區：本公司依 ISO 14001、ISO 14064-1 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。

西安廠區：2023 年西安廠區安排之外部單位產品測試驗證（晶間腐蝕測試），未出現結果異常之情事。

2. 進行無衝突礦產供應商盡職調查

臺灣廠區：所有策略供應商均已簽署。

無錫廠區：所有策略供應商均已簽署。

西安廠區：所有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

臺灣廠區：依照 ISO 14001 標準定期實施，2023 年檢查結果皆符合。

無錫廠區：檢測皆合格，檢測單位：無錫市新環化工環境監測站，報告編號：泰河藍（環）字（2023）第 150 號，檢測時間：2023 年 2 月 15 日至 2023 年 2 月 17 日。

西安廠區：檢測結果皆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

臺灣廠區：針對製程水之使用安裝水錶，並更改為 IoT 之型式且連接 SCADA 方式進行管理。

無錫廠區：於相關區域安裝分表，每月抄水錶讀數。

西安廠區：各各監測區域用水量皆無異常。

5. 針對產品品質部分定期進行顧客滿意度與意見調查

臺灣廠區：每年均實施顧客滿意度與意見調查，並針對回饋進行改善。

無錫廠區：每月均針對產品品質部分進行顧客滿意度與意見調查，並持續進行改善。

西安廠區：每月進行客戶滿意度調查。

績效與調整

2023 年完成進度：

1. 相較 2022 基準年，本公司預計 5 年內降低 5%，符合公司短期目標之設定，將持續管理排放議題。

2. 按計畫改採用變頻空調，照明方面則全數採用 LED 照明燈及變頻空壓機。

3. 進行內部訓練以提升 ESG 意識，建立重要 ESG 議題之共識。

臺灣廠區：2023 年 3 月啟動溫室氣體及內部稽核等教育訓練提升 ESG 觀念及重要性。

無錫廠區：2023 年進行 ISO 14067 產品碳足跡培訓，對供應商年度進行 ESG 培訓與宣導。

4. 相較 2022 基準年，本公司 2023 年度溫室氣體排放已降低至 1%，符合短期目標之設定，未來將持續管理排放議題。

預防或補救措施

預防措施：

• 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、包裝材料之新品測試及推廣使用。

補救措施：

• 本公司藉由每年檢視整體減碳成效，擬定排放減量策略，持續打造符合綠建築認證之綠色廠房，並積極覓尋再生能源及尋求相關單位共同溝通與合作。

5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策

面對氣候變遷挑戰，時碩積極接軌全球永續發展腳步，參照氣候相關財務揭露 (Task Force Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 架構，分別針對「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標和目標」四大核心構面，揭露本公司因應氣候變遷議題之管理機制，以及辨識短、中、長期氣候風險及機會之財務衝擊影響。

治理

基於穩健經營與永續發展之考量，本公司於 2022 年 11 月 8 日成立董事會層級之「永續發展暨風險管理委員會」作為監督公司永續發展的最高組織。下設風險管理推動委員會，訂定「風險管理政策與程序」作為風險管理的指導原則，其中明訂各類風險，包括：營運風險、財務風險、法遵風險、環境與氣候變遷風險、人資風險 (含人權) 等。由集團總經理擔任最高主管，針對氣候變遷對財務帶來的影響，依照 TCFD 準則每年審議公司氣候變遷的策略與目標、管理氣候變遷風險與機會行動，及檢視執行狀況與討論未來計劃。

2023 年，風險管理推動小組分別於 5、6、12 月召開共計 3 次風險管理推動委員會，對各項風險項目進行鑑別與研擬因應對策，並於 12 月 28 日由永續發展暨風險管理委員會執行秘書處向董事會進行報告。

策略與目標

時碩根據氣候相關風險與機會，訂定本公司之短、中、長期策略行動與目標，希望透過此行動減緩地球暖化，並讓經濟能同步成長。下表為因應策略與目標。

類別	因應對策
短、中期策略	<ul style="list-style-type: none"> 為因應全球氣候變遷，及國內外碳費、碳關稅徵收趨勢，時碩已於 2023 年完成 2022 年基準年之溫室氣體盤查及第三方查證作業。 以 2022 年為基準年，往後每年持續依循 ISO 14064-1 推動溫室氣體盤查及第三方查證作業。
長期策略	<ul style="list-style-type: none"> 持續投入資源在推動溫室氣體減量、ISO 14067 產品碳足跡、ISO 50001 能源管理系統及水資源和廢棄物的管理，有效管理溫室氣體排放源。 時碩的減碳目標以臺灣行政院 2022 年底公告之減碳路徑規劃圖為準，2025 年相較於時碩之基準年 2022 年目標減碳量為 10%，2030 年將再降低 15%、累計減碳量為 25%。

風險與機會管理

(1) 氣候變遷風險與機會鑑別流程

本公司風險管理推動委員會由集團總經理擔任最高主管，負責各單位風險管理推動事項之整合、溝通與協調作業，每年針對風險項目提出檢討，必要時得精進因應對策，以切合營運環境所需。

對於營運範圍可能面對之各種風險議題，進行風險辨識、評估、判定，以清楚掌握各風險項目之風險等級，並研提解決或預防方式，控制、監督及編製風險管理報告。

進行風險評估時，須透過風險事件發生之可能性及衝擊嚴重程度等兩個面向，鑑別風險值與研判風險等級，評估風險在預期發生之期程內對本公司之影響情形，經營團隊再針對所面臨之重大及高度風險，擬定風險降低之因應措施。

針對氣候變遷機會的部分，本公司亦採用相同之方法學，參考上述架構，依發生可能性及衝擊程度等面向進行氣候變遷機會的鑑別，再制定行動方案，持續追蹤執行進度。



風險評估面向

等級 (P)	發生可能性分類	發生機率百分比	說明
3	幾乎確定	61-100%	在大部分的情況下會發生
2	可能	41-60%	有些情況下會發生
1	幾乎不可能	0-40%	只會在特殊的情況下發生或不可能發生
等級 (I)	衝擊程度	公司形象面向 (例示)	說明
3	非常嚴重	公司形象負面形象	各單位可依實際營運特性或需求訂定不同的面向 (如公司形象受損、財務損失金額、特定財務比率、採購週期、不良率、客訴件數、工安件數...等)
2	嚴重	跨部門負面形象	
1	輕微	單一部門負面形象	

風險值分析

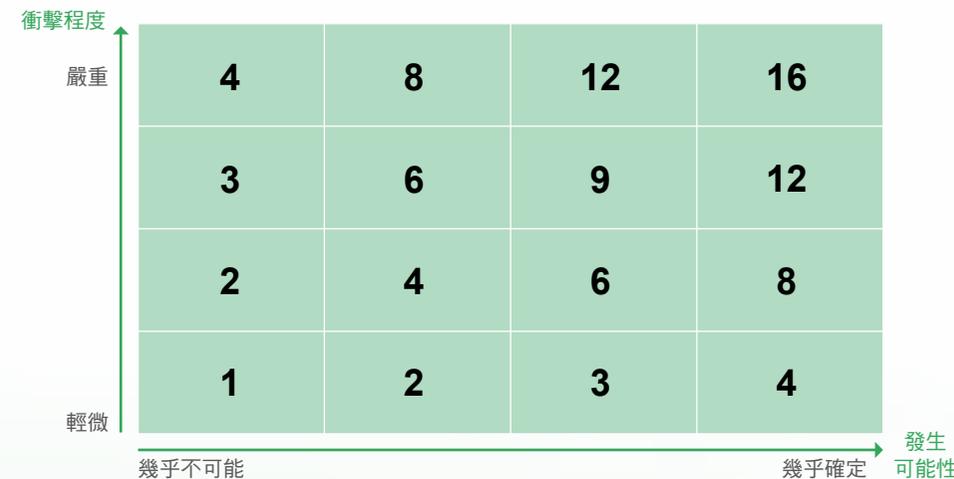
衝擊程度 \ 可能性	可能性	幾乎不可能 (1)	可能 (2)	幾乎確定 (3)
非常嚴重 (3)		3	6	9
嚴重 (2)		2	4	6
輕微 (1)		1	2	3

* 風險值 = P × I

風險等級

等級	落點	控制規劃
6~9- 重大風險	12~16	須立即採取風險降低因應措施，在風險降低前不應開始或繼續作業。
4- 高度風險	6~9	須在一定期限內儘速採取風險控制因應措施，在風險降低前不可開始作業。
3- 中度風險		須致力於風險的降低，如：基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低因應措施，以逐步降低中度風險之比例。
2- 低度風險	1~4	暫時無須採取風險降低因應措施，但須確保現有防護措施之有效性。
1- 輕度風險		不須採取風險降低因應措施，但須確保現有防護措施之有效性。

風險矩陣





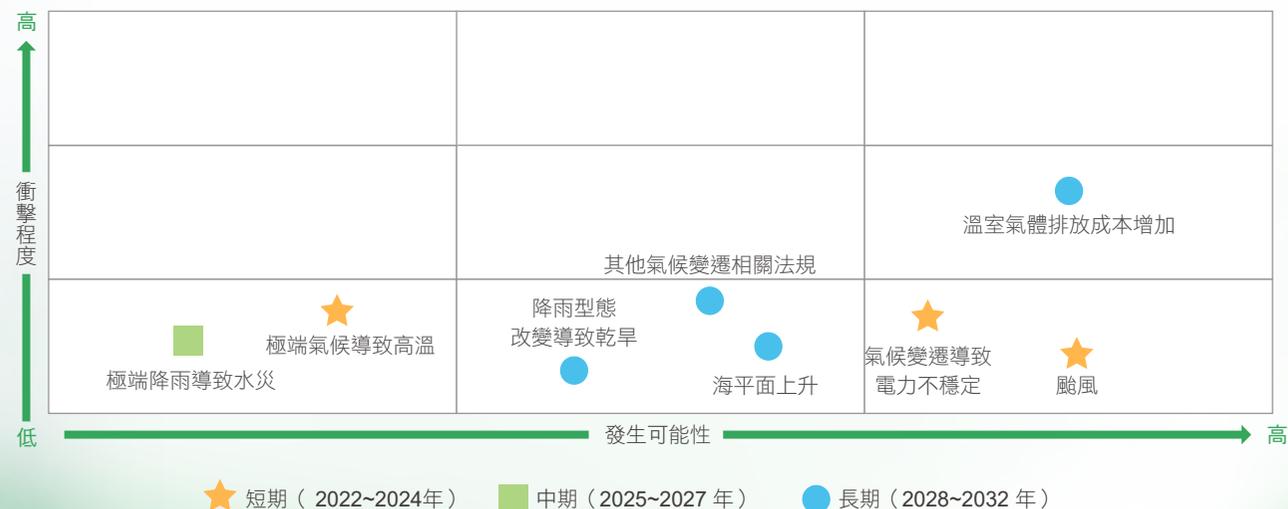
(2) 氣候變遷風險與機會鑑別結果

2023 年，風險管理推動小組從 8 項可能面對的氣候風險議題中，決議 1 個項目作為時碩的重要氣候風險議題；由 5 項可能產生之氣候機會議題中，決議 2 個項目作為時碩之重要氣候機會議題。根據各項鑑別出之氣候風險及機會，經營團隊也透過因應策略討論會議，決定未來公司之氣候變遷相關對策。氣候變遷風險與機會之相關鑑別結果及分析矩陣如下。

氣候變遷之風險議題鑑別結果

項次	已鑑別氣候風險	風險類型 / 面向	時間範圍	發生可能性	衝擊程度	風險值	等級
1	其他氣候變遷相關法規	轉型風險 / 政策與法規	長期	2	1	2	低度風險
2	溫室氣體排放成本增加	轉型風險 / 市場、政策與法規	長期	3	2	6	重大風險
3	氣候變遷導致電力不穩定	實體風險 / 立即性	短期	3	1	3	中度風險
4	極端氣候導致高溫	實體風險 / 立即性	短期	1	1	1	輕度風險
5	極端降雨導致水災	實體風險 / 立即性	中期	1	1	1	輕度風險
6	降雨型態改變導致乾旱	實體風險 / 立即性	長期	2	1	2	低度風險
7	颱風	實體風險 / 立即性	短期	3	1	3	中度風險
8	海平面上升	實體風險 / 長期性	長期	2	1	2	低度風險

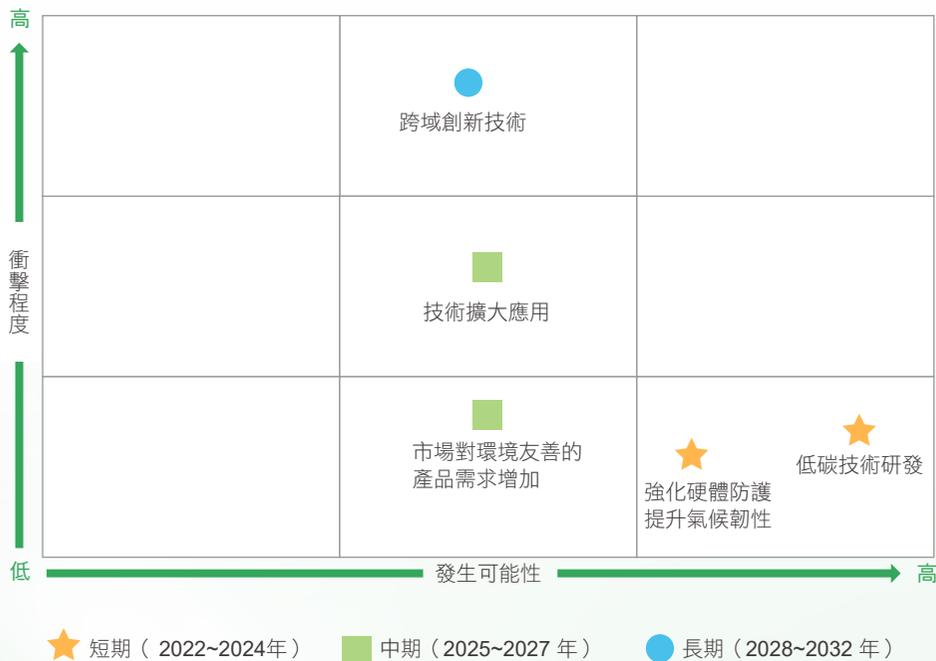
氣候變遷風險分析矩陣



氣候變遷之機會議題鑑別結果

項次	已鑑別氣候機會	機會類型 / 面向	時間範圍	發生可能性	衝擊程度	機會值	等級
1	低碳技術研發	資源使用效率	短期	3	1	3	中度機會
2	技術擴大應用	產品和服務	中期	2	2	4	高度機會
3	跨域創新技術	產品和服務	長期	2	3	6	重大機會
4	強化硬體防護提升氣候韌性	韌性	短期	3	1	3	中度機會
5	市場對環境友善的產品需求增加	市場	中期	2	1	2	輕度機會

氣候變遷機會分析矩陣



氣候變遷風險與機會之相關因應對策

類別	項目	因應對策
重要氣候風險議題	溫室氣體排放成本增加	1. 落實節能減排持續改善。 2. 從精實生產、自動化生產的角度來提高生產效能，做根本的變革。
	技術擴大應用	了解市場發展趨勢，以金屬製品為基礎，思考以創造堆疊與組合以創造更大之附加價值。
重要氣候機會議題	跨域創新技術	1. 強化集團內工程與技術交流，以強化一站式服務的效應。 2. 強化與外部產官學的平台，尤其是在 AI 應用方面的了解與學習。



財務影響

全球暖化導致之氣候危機，已為全球發展永續所共同面臨之巨大挑戰，氣候相關之風險及機會將對時碩之營運策略和財務規劃亦有所影響。因此，為應對氣候變遷相關風險，企業需更多之資源以因應對極端氣候事件、調整能源使用模式，並提升員工技能。同時，企業需每年審查其資產之經濟使用壽命。若因應法規轉向更環保之資產，可能致使固定資產之當前經濟使用壽命顯著縮短。從而導致營運成本之提升、資產價值之下降、資本支出之增加。目前還未訂定企業內部碳定價。針對重大、高度氣候風險與機會之財務影響如下。

	氣候風險 / 機會議題	營收	成本 / 費用	資本支出	損益	現金流量
風險	溫室氣體排放成本增加	-	增加	增加	-	減少
機會	技術擴大應用	增加	-	-	增加	增加
機會	跨域創新技術	增加	增加	增加	增加	增加

溫室氣體盤查計畫

時碩於 2022 年開始依循 ISO 14064-1：2018 國際標準進行溫室氣體盤查作業，2023 年溫室氣體排放量已於 4 月份通過英國標準協會 (BSI) 之第三方查證，並取得無保留意見聲明書。此外，本公司亦持續推動落實節能減排之行動，如：公用設備效能提升、高能耗設備汰舊換新、水資源及廢棄物管理、從精實生產及自動化生產之角度提升技術能力以提高生產效能等。具體計畫內容如下：

溫室氣體減量策略



能源管理

- 已建置能源管理即時監測系統，持續進行即時用電監測、用電分區統計及盤點，並定期產出用電分析報表。
- 全面採用高效節能燈具，後續新購或更換亦遵循此原則。
- 選購空壓機系統時，我們盡可能選擇變頻機型，並透過群控系統進行監控、即時產生能耗分析報表，以建立空壓系統最佳化的運轉模式。
- 後續進行冰水機節電改善計畫，以持續維持能源管理目標。



水資源管理

- 已建置水資源管理即時監測系統，管理及分析營運的用水量。
- 依法落實水質檢測，2023年已委由合格檢驗廠商進行水質檢驗，符合排放標準。
- 妥善處理廢水，並確實將製程廢水及生活廢水分開收集。
- 已規劃設置製程廢水處理回收再利用裝置，將精鑄製程鹼煮廢水以真空加熱予以減廢並回收蒸餾後的水，達到廢水回收再利用的效果。



廢棄物管理

- 落實廢棄物盤點，我們將一般、有害事業廢棄物進行分類，並進行減量規劃。例如：
- 將使用過的棉質手套及破布(未沾油)予以回收再利用，擦拭油污後再丟棄。
 - 空壓機廢水：設置油水分離裝置，將廢油收集回收、廢水收集至化糞池，有效降低廢水處理成本。
 - 產品清洗設備：設置個別清洗槽回收再利用，消除溢流水排放及延長換水週期。
 - 拆除地下廢油槽，已規劃設置鐵屑壓縮機、切削水回收系統。

5.2 原物料使用管理

臺灣廠區用於生產和包裝主要產品之原物料，包含鋼鐵、鋼鐵回收料、油品、包裝材料等。無錫廠區用於生產和包裝主要產品之原物料則為金屬、鋁、包材、油料。而西安廠區用於生產和包裝主要產品之原物料為半成品零件、油料及清洗劑、包裝紙箱等。其中分別以鋼鐵、金屬及半成品零件之使用量佔比最高。本公司將致力於透過嚴格之原物料管理措施，努力降低以上原物料資源耗損及環境影響。

本公司以交易回脫蠟鑄造所需使用之廢鋼料，將模頭料授予廢鋼料廠商，鑄件不良品管理方面，經由簡單處理後至爐料區重新回爐再利用。2023年新屋精鑄將脫蠟鑄造之成型蠟經脫蠟後，除去水分，全數回至射蠟系統中之儲存槽中儲存，全年度回收再利用之型蠟 28,530kg，達成率為 66%。

新屋精鑄之鑄件經機械加工成加工成品後，成為組、套件之零組件，除非產品存在嚴重之品質缺陷，通常不易產生批退之情事。

此外，本公司目前無回收產品及其包材之政策，除因瑕疵而被毀之產品外，臺灣、無錫、西安廠區皆無回收產品及其包材。

下表為本公司使用原物料及不可再生物料耗用情形：

地區	原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年
臺灣廠區	鋼鐵	噸	否	4,583.30
	鋼鐵回收料	噸	否	127.01
	包裝材料	噸	否	38.25
	油料	公秉	否	41.19
無錫廠區	金屬	噸	否	8,651.08
	鋁	噸	否	13.74
	包裝材料	噸	否	420.94
	油料	公秉	否	106.66
西安廠區	半成品零件	噸	否	957.20
	包裝材料	噸	否	64.30
	油料及清洗劑	公秉	否	45.98
總計				15,049.65

註：

1. 不可再生係指無法於短期內補充之資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。
2. 臺灣廠區鋼鐵回收料為精鑄之原料。
3. 臺灣廠區油品包含潤滑油、切削油等。
4. 西安廠區位於綜合保稅區內，半成品零件資料來源為海關輔助系統，透過單位轉化統一資料。
5. 西安廠區油料及清洗劑之資料來源為 ERP 系統，透過單位轉化統一資料。

5.3 能源資源管理

時碩集團一直致力於能源減量與環境保護，持續提出能源政策與減量方針，期能透過推展，影響上下游供應鏈可一同進行能源減量計畫。以下文章將說明時碩集團臺灣廠區、無錫廠區、西安廠區之能源使用情形與節能措施。

時碩集團

時碩集團之能資源使用以電力、汽柴油為主，2023 年所有廠區之能源強度為 20.8534GJ，相較於 2022 年 19.5763GJ，每百萬元產值增加 1.2771GJ。

定量指標	單位	2022 年	2023 年
電力使用量	GJ	96,423.9048	86,357.5103
汽油使用量	GJ	757.7402	721.1106
柴油使用量	GJ	426.1895	672.8239
組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986	4,208
能源總消耗量	GJ	97,607.8345	87,751.4448
能源強度	GJ/ 年營收 (新臺幣百萬元)	19.5763	20.8534

- 說明：
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
 2. 轉換係數來源係以臺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；1kcal=4.184KJ。(汽油 1L=0.0326GJ；柴油 1L=0.0351GJ。)

臺灣廠區

為降低能源使用以及增加效率，新屋廠於 2023 年將空壓機群控安裝變頻控制且改用永磁馬達，全年節省電力約 7%，達成目標之 4%。同時，為降低紙張耗能，進行文件傳遞流程之改善，施行無紙化流程。

2024 年，新屋廠規畫冰水機空調系統之節能方案，第一階段：整合各自獨立之兩個系統為共用系統，並加裝群控裝置，搭配機械變頻操作，以達節約能源。第二階段：評估原本獨立之 50 噸冰水機系統更換水冷式空調箱，並拆分為實驗室及辦公區不同溫控，以達節約能源。2024 年度規畫幼獅廠之空壓機系統參照新屋廠方式增設群控及變頻系統，預計 2024 實施改善後，每年可節省能源 214,008kWh(度電)，約減少 130.3 公噸 CO₂e/年。

此外，客戶所在之鄰近地區租用物流倉庫，產品採批次性海運之方式運送至物流倉庫，客戶可就近至倉庫進行貨物提領，一方面可縮短交期，更貼近客戶需求，提升服務品質；另一方面可大幅減降因空運方式出貨之運輸耗能，降低碳排放。以 2023 年為例，時碩工業採海運出貨 395 噸之產品至北美、大亞洲區與歐洲各物流倉庫，較 2022 年成長為 4%，有效減降碳排放。

無錫廠區

因應公司政策與節能趨勢，積極執行節能行動，2023 年在廠房屋頂安裝太陽能電板，期透過再生能源，減少用電所產生之高碳排放，2023 年太陽能板總發電量為 473,955kWh，以符合公司對節能減排之目標。



定量指標	單位	2022 年	2023 年
電力使用量	GJ	41,598.8748	40,784.1239
汽油使用量	GJ	433.8486	360.8590
柴油使用量	GJ	340.0692	478.6657
組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986	4,208
能源總消耗量	GJ	42,372.7926	41,623.6486
能源強度	GJ/年營收 (新臺幣百萬元)	8.4984	9.8915

說明：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源係以臺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；1kcal=4.184KJ。

定量指標	單位	2022 年	2023 年
電力使用量	GJ	46,127.0088	36,883.4004
汽油使用量	GJ	197.0748	247.4814
柴油使用量	GJ	86.1203	194.1582
組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986	4,208
能源總消耗量	GJ	46,410.2039	37,325.0400
能源強度	GJ/年營收 (新臺幣百萬元)	9.3081	8.8700

說明：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源係以中華人民共和國國家標準 GBT2589-2020 綜合能耗計算通則，汽油 10,300 kcal/L；柴油 10,200 kcal/L；1kcal=4.184KJ。

西安廠區

因應減降能源消耗之具體行動方案為設定空調開機條件及隨手關燈之宣導，成效為 2023 年減少 2,232 度之電力消耗。

定量指標	單位	2022 年	2023 年
電力使用量	GJ	8,698.0212	8,689.9860
汽油使用量	GJ	126.8168	112.7702
組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986	4,208
能源總消耗量	GJ	8,824.8380	8,802.7562
能源強度	GJ/ 年營收 (新臺幣百萬元)	1.7699	2.0919

說明：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源係以中華人民共和國國家標準 GBT2589-2020 綜合能耗計算通則，汽油 10,300 kcal/L；柴油 10,200 kcal/L；1kcal=4.184KJ。



5.4 溫室氣體排放

2023 年時碩集團溫室氣體排放量均較前一年度減少，然而 2023 年因營業收入減少，致使能源耗用強度之比例增加。

廠區	項目	單位	2022 年	2023 年
臺灣廠區	範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	124.5109	140.0244
	範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	5,892.2574	5,607.8170
	範疇三：其他間接排放源	公噸 CO ₂ e	1,366.5431	1,473.3892
	總排放量 = (範疇一 + 範疇二 + 範疇三)	公噸 CO ₂ e	7,383.3114	7,221.2306
	組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986	4,208
	溫室氣體排放強度 (總排放量 / 組織特定度量值)	公噸 CO ₂ e / 年營收 (新臺幣百萬元)	1.4808	1.7160
無錫廠區	範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	286.8032	582.6324
	範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	7,307.2870	5,842.9453
	範疇三：其他間接排放源	公噸 CO ₂ e	1,258.8379	1,073.2630
	總排放量 = (範疇一 + 範疇二 + 範疇三)	公噸 CO ₂ e	8,852.9281	7,498.8407
	組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986	4,208
	溫室氣體排放強度 (總排放量 / 組織特定度量值)	公噸 CO ₂ e / 年營收 (新臺幣百萬元)	1.7756	1.7820
西安廠區	範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	33.3970	32.6784
	範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	1,377.9115	1,376.6386
	範疇三：其他間接排放源	公噸 CO ₂ e	255.0427	254.2397
	總排放量 = (範疇一 + 範疇二 + 範疇三)	公噸 CO ₂ e	1,666.3512	1,663.5567
	組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,986	4,208
	溫室氣體排放強度 (總排放量 / 組織特定度量值)	公噸 CO ₂ e / 年營收 (新臺幣百萬元)	0.3342	0.3953

註：

1. 範疇一係針對直接來自於本公司所擁有或控制之排放源，含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性之排放源，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。
2. 範疇二係是指能源間排放，如外購電力。
3. 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)。
4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2023 年盤查時該年度電力排放係數尚未公告，故引用 2022 年電力排放係數 0.495kgCO₂e/kWh。
5. 本次組織盤查邊界採用之方法為營運控制法。
6. 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 年電網平均二氧化碳排放 (Average CO₂ emissions from China's power grid in 2022.)：0.570300kgCO₂e/kWh。
7. 本次組織盤查邊界採用之方法為營運控制法。

5.5 污染防治

水資源管理

| 時碩集團 |

時碩集團營運據點主要之水源為自來水，2023 年所有廠區之單位用水量為 44,810 公噸，較 2022 年之 59,706 公噸，每百萬元產值降低 24.94% 之用水。

年度	單位	2021 年	2022 年	2023 年
取水量	百萬公升	51.674	59.706	44.81
排水量	百萬公升	19.016	23.56	15.75
耗水量（取水量 - 排水量）	百萬公升	32.658	36.146	29.06
組織特定度量值	年營收（新臺幣百萬元）	4,306	4,986	4,208
用水密集度（取水量 / 組織特定度量值）	百萬公升 / 年營收（新臺幣百萬元）	0.012	0.012	0.011

註：

- 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。
- 用水量以年營收換算為用水密集度後差異即縮小，顯示用水量增減之因素為營業收入。



臺灣廠區

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。2023 年單位用水量為 19,750 公噸，相較於 2022 年 22,576 公噸，每百萬元產值降低 12.52% 用水。此外，2023 年全數製程廢水皆委外清運處理。

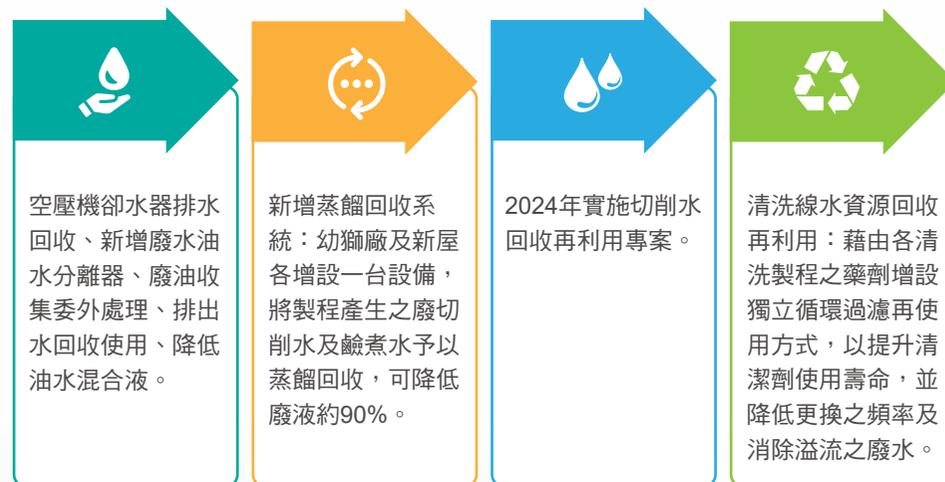
我們長年關注節約水資源議題，並致力於確保水質符合相關排放標準。於節水計畫方面，落實日常節約用水，並改善製程之耗水量，將水資源發揮最大利用效益。下表為 2023 年減少廢水排放之措施。

年度	單位	2021 年	2022 年	2023 年
取水量	百萬公升	21.914	22.576	19.75
排水量	百萬公升	0.046	0.01	0.00
耗水量 (取水量 - 排水量)	百萬公升	21.914	22.576	19.75
組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,306	4,986	4,208
用水密集度 (取水量 / 組織特定度量值)	百萬公升 / 年營收 (新臺幣百萬元)	0.0051	0.0045	0.0047

註：

- 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。
- 用水量以年營收換算用水密集度後差異即縮小，顯示用水量增減之因素為營業收入。

檢測項目	單位	2021 年		2022 年		2023 年	
		排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值
氫離子濃度指數 (pH 值)	-	6~9	7.7	6~9	7.8	9	7.55
化學需氧量 (COD)	mg/L	100	34.3	100	39.4	100	52
懸浮固體 (SS)	mg/L	30	17.4	30	10.9	30	15.8
水溫	°C	38	29.6	38	28.5	38	23.6





無錫廠區

主要水源為自來水，供水來源為長江，廠區水資源風險皆屬中高風險，水資源主要為生活用水及車間配置切削液。

我們長期關注水資源等環保議題，於節水計畫方面，進行自來水供水設備及管道之監控及維護；並培訓員工之節水意識；制定車間廢切削液之產生量規範，進行相關回收及利用。2023 年廠區之用水量為 14,258 噸 / 年。

年度	單位	2021 年	2022 年	2023 年
取水量	百萬公升	22.15	25.43	14.26
排水量	百萬公升	14.4	16.53	9.27
耗水量 (取水量 - 排水量)	百萬公升	7.75	8.90	4.99
組織特定度量值	年營收 (新臺幣百萬元)	4,306	4,986	4,208
用水密集度 (取水量 / 組織特定度量值)	百萬公升 / 年營收 (新臺幣百萬元)	0.0051	0.0051	0.0033

註：廢水排放口無安裝計量裝置，排水量以用水量之 65% 為估算原則。

檢測項目	單位	2021 年		2022 年		2023 年	
		排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值
化學需氧量 (COD)	mg/L	500	430	50	357	500	197.1
總磷 (TP)	mg/L	8	0.649	8	5.88	8	2.21
氨氮 (NH3 - N)	mg/L	45	13.9	45	41.8	45	22.7

西安廠區

主要水源為自來水，西安市 70% 之供水來源為黑河金盆水庫。根據世界資源研究所之水資源風險評估工具，顯示該區域位於水資源高之風險區域。為有效利用水資源及不造成環境污染，本廠進行每月監測用水量，並由總務部門進行統計分析。生產用水皆須經過污水處理設備後，符合排放標準方進行排放。

年度	單位	2021 年	2022 年	2023 年
取水量	百萬公升	7.61	11.70	10.80
排水量	百萬公升	4.57	7.02	6.48
耗水量 (取水量 - 排水量)	百萬公升	3.04	4.68	4.32
組織特定 度量值	年營收 (新臺幣 百萬元)	4,306	4,986	4,208
用水密集度 (取水量 / 組織 特定度量值)	百萬公升 / 年營收 (新臺幣 百萬元)	0.0017	0.0023	0.025

- 註：
1. 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。
 2. 單位水費：以 2022 年報表之平均水費為計算值，該值為 5.8 元。
 3. 廢水排計量方式：總用水量 X60%(60% 為預估比例)。

檢測項目	單位	2021 年		2022 年		2023 年	
		排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值
氫離子濃度指數 (pH 值)	-	9	7.3	9	7.2	9	7.6
懸浮固體 (SS)	mg/L	400	220	400	155	27	400
氨氮 (NH ₃ - N)	mg/L	45	3.04	45	1.59	45	0.714
化學需氧量 (COD)	mg/L	500	220	500	200	500	242

申報與檢測項目	2023 年			
	空氣汙染排放量 (KG/HR)	排放標準 (ppm)	監測 (ppm)	排放量 (kg)
揮發性有機化合物 (VOCs)	7.17x10 ⁻³	*	2	215.19
粒狀汙染物 (TSP)	0.05	15	11	373.96
硫氧化物 (SO _x)	0.01	*	1	24.2
氮氧化物 (NO _x)	0.01(2.88x10 ⁻³ g/s)	1.53g/s	1	61.16

- 註：
1. 本公司之固定汙染源操作許可規章之檢測頻率為換證前之 6 個月，故 2023 年無須進行排放濃度檢測，該數據值為 2022 年之檢測值。
 2. 重大氣體如：氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、持久性有機汙染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOCs)、有害空氣汙染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放之標準類別。

廢棄物管理

時碩集團於營運過程中產生之廢棄物，若需委外由合格廠商處理者，皆於環保部門之監督下進行，於廢棄物出廠時開立廢棄物清除三聯單，並透過 GPS 追蹤系統，來追蹤廢棄物運送車輛之軌跡，以確保廢棄物之去向。於後續處理階段取得合格處理機構所開立之妥善處理證明或依照「廢棄物清理法」之規定進行資源回收及再利用。以下為臺灣、無錫、西安等廠區廢棄物處理情形說明。

| 臺灣廠區 |

在營運或生產製程中，由包裝過程所產生之廢棄物最多，2023 年生活廢棄物總產出為 94.12 噸。一般事業廢棄物主要由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，並根據廢棄物清理法的相關規定進行處理。此外，根據環保署之管制規定，將廢棄物產出情況申報至環保署網站。

此外，我們亦積極推行循環經濟和減少廢棄物之具體行動措施，並致力於減少廢棄物之產生量，透過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之產出量，提升廢棄物的再利用率。2023 年無發生任何洩漏之事件，亦環境造成污染之情事。

廢棄物項目	有害 / 非有害	離場	
		重量 (噸)	處理方式
生活廢棄物	非有害	94.12	焚化 (含能源回收)
非有害有機廢液	非有害	10.28	焚化 (不含能源回收)
廢油水混合物	非有害	99.05	其他回收作業
廢陶瓷	非有害	122.72	再生利用
總計		326.17	

- 註：
1. 「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，2023 年底皆由合法廢棄物清運公司載離廠區處置。
 3. 清運頻率，每週清運 2 次。

| 無錫廠區 |

於機械加工製程所產生之廢棄物佔比為多，2023 年廢乳化液之產生量為 170.8 噸，佔廢棄物總數之 93.7%。其他廢棄物包含廢礦物油、廢碳氫清洗劑、廢活性碳及拖地廢水，由於危險廢棄物之特殊性，須於江蘇省污染源「一企一檔」管理系統中進行申報，包含運輸車輛之申報，並須透過政府生態環境部門對廢棄物之處理全過程進行追蹤。

2023 年 1 月依照當地政府環保部門之要求編製並簽署「企業突發環境事件應急預案」，每年進行環境應急演練。於環境維護方面，2023 年無發生洩漏事件。

廢棄物項目	有害 / 非有害	離場	
		重量 (噸)	處理方式
廢乳化液	有害	170.80	其他處置作業
廢礦物油	有害	3.40	其他處置作業
廢活性碳	有害	3.00	其他處置作業
廢拖地廢水	有害	5.00	其他處置作業
廢過濾棉	有害	0.11	其他處置作業
廢鐵屑	非有害	1,193.00	其他處置作業
總計		1,375.31	

- 註：
1. 「離場」係指於報導組織之物理邊界或行政控制範圍之外。
 2. 危險廢棄物於年底進行全部清運，一般作業情形為積累至定量即委由危險廢棄物處置單位執行清運。

西安廠區

產生之廢棄物以刀具潤滑和冷卻加工過程中所使用之切削液最主。切削液會因時間因素逐漸腐敗及變質，將導致更多廢棄物產生。

為減緩切削液變質產生更多廢棄物，西安廠採取循環經濟和減少廢棄物之具體行動措施和方法。首先，本廠進行切削液產品之替換，選擇更高品質之切削液，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，實現資源之再利用及循環利用，從而減少廢棄物的產生和對環境的影響。

2023 年未發生任何洩漏事件，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，同時備有活性碳等吸附材料，以提高遇到洩漏情形時的高度警覺。

廢棄物項目	有害 / 非有害	離場	
		重量 (噸)	處理方式
廢礦物油	有害	0.31	其他處置作業
廢乳化液	有害	3.93	其他處置作業
清洗廢水	有害	2.78	其他處置作業
油抹布、油手套	有害	1.10	其他處置作業
總計		8.12	

註：「離場」係指於報導組織之物理邊界或行政控制範圍之外。



6 幸福職場

6.1 人權管理與保護

6.2 組織的發展與人員選用育留

6.3 員工福利與關懷

6.4 健康安全



重大主題：幸福職場

<p>永續主題</p>	<p>人才招聘與留才 職業安全衛生 多元學習與人才培養</p>
<p>對時碩的重要性</p>	<p>時碩參考聯合國世界人權宣言、國際勞工組織公約等國際規範，制定我們的人權政策，以人權保障為勞工管理的最高準則，各營運據點恪守當地相關法規，以打造公平、安全、舒適之職場環境，並確保價值鏈中所有相關人員都能受到公平與尊重的對待。透過暢通及多元的溝通管道，建立和諧的勞資關係，吸引及留住優秀人才。增進員工的知識、技術和核心職能，提升員工的工作能力及競爭優勢。</p>
<p>影響與衝擊</p>	<p>經濟面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。並完善公司制度與管理政策，增進員工凝聚力。透過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。 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。 <p>環境面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 有良好的教育訓練可以讓員工了解製程作業時應注意事項，並減緩疏失對環境的衝擊。 <p>人權面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 有效管理員工，並促進大家的向心力，將可以有效減緩勞資糾紛，避免人權相關事件發生。 若發生勞資關係、多元平等、勞動人權等負面衝擊事件，將為組織帶來直接造成或間接促成之衝擊。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>政策 / 策略</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司參酌國際規範精神，訂定各項管理辦法，在恪遵一切人權與包括各營運據點所在地勞動法規的基礎上，提供完善的薪酬與福利、提升人才吸引力與留任率，並透過員工職能訓練，建立公平、多元的職涯發展管道，打造學習型組織持續進步之企業文化，增進時碩團隊競爭力。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。

本公司以 2022 年為基準年。

短期目標 (2~3 年) :

- 改善員工離職率，逐年降低 10%。
- 透過教育訓練系統增進員工的技術和核心職能，年度教育訓練達成率 80%。
- 持續辦理員工健康促進活動。
- 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。
- 定義關鍵人才及產出人才培育計畫。
- 產出公司核心技能評估制度。
- 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。
- 無錫廠區 / 西安廠區：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。
- 定期與職安委員會討論各項安全衛生事項並決議、改善：臺灣廠區每季 1 次；無錫廠區 / 西安廠區 1 年 1 次。
- 臺灣廠區：持續進行健康促進活動辦理、健康管理、健康促進職場認證。
- 職安教育訓練及宣導：臺灣廠區每年 2 次；無錫廠區 / 西安廠區 1 年 1 次。
- 評估建立職安管理系統及導入 ISO 45001 認證的必要性。

中期目標 (3~5 年) :

- 強化績效表現與薪資報酬的關聯，提供人才發展正向驅動力。
- 建立高階主管薪酬制度與永續績效之連結。

長期目標 (5 年以上) :

- 落實人才培育與發展，建立員工職涯發展藍圖。
- 帶給股東與顧客最好的收益，並讓員工快樂的工作。
- 線上課程平臺之課程佔 99%。
- 關鍵人才培育計畫課程依進度完成率為 90%，專業考核實際工作績效 A 以上。
- 公司核心技能評估：臺灣廠區 1 年 1 次檢定；無錫廠區 / 西安廠區 1 年 1 次訓練。
- 透過獎勵制度辦法，將全集團之離職率降低 30%。
- 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。

目標與標的

臺灣廠區

無錫廠區 / 西安廠區

- 每年 1 次辦理主題性健康促進活動
- 新屋廠每 2 個月 1 次醫師臨場服務
- 幼獅廠每年 1 次醫師臨場服務
- 每年 1 次辦理健康檢查
- 健康促進職場認證 (每 3 年)

健康促進活動之參與率為 100%。

- 建立職安管理系統並依 ISO 45001 執行。
- 推動員工關愛的各種形式活動，幫助公司工會困難職工，員工覆蓋率為 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。
3. 依部門需求訂定教育訓練計畫、執行，並辦理訓練滿意度調查。
4. 定期辦理員工滿意度調查。

績效與調整

1. 聘用員工 100% 按照勞動基準法或廠區所在地相關規定辦理,2023 年無發生任何違規、申訴及重大事件。
2. 調整機制：定期檢討薪資制度、福利措施，並因應勞動法規修法，隨時配合調整。
3. 教育訓練總時數超過 14,915 小時，平均每人受訓時數約 16.2 小時。使用人力發展系統，教育訓練分實體與線上形式，包括：時碩文化、經營管理、安全衛生、品質工程等類別，更開放手機 APP 隨時都可學習。
4. 2023 年員工滿意度調查結果如下。

臺灣廠區：

- 所有指標皆比去年進步。
- 連續兩年員工評價以「薪酬」及「發展」滿意度相對較低。



員工滿意度 4.63



價值認同 4.68



努力承諾 4.78



留職意願 4.44

無錫廠區：

項目	5 分	3 分	1 分
1. 對公司的認同度	49.19%	40.71%	10.10%
2. 對公司的管理水準的評價	55.16%	34.93%	9.91%
3. 對公司企業文化的評價	55.04%	35.04%	9.91%
4. 對公司薪酬福利的評價	38.47%	31.92%	29.62%

工作本身認可度 中

您在工作中遇到的主要困難是？	百分比
補充專業知識	51.28%
增強工作經驗	17.95%
增強時間合理分配	25.64%
上級不重視	5.13%

西安廠區：

項目	5 分	3 分	1 分
1. 晉升與發展	51.43%	30.27%	18.30%
2. 工作本身認可度	69.37%	26.07%	4.56%
3. 同事與工作環境	24.23%	64.95%	10.82%
4. 管理風格認可	40.20%	56.22%	3.58%

管理風格認可度 中

下列哪類情形在您的部門比較多見？	百分比
時間觀念強	11.11%
更關注效率和結果	41.03%
凝聚力強	11.11%
當工作遇到較大阻礙，主管會給予協助協調	34.19%
學習提升氛圍濃厚	2.56%



績效與調整

1. 完善之獎酬及升遷制度

臺灣廠區：2023 年度離職率為 21.86%。
 無錫廠區：2023 年度離職率為 34.02%。
 西安廠區：2023 年度離職率為 11.68%。

2. 實體職業安全衛生教育訓練

臺灣廠區：培訓人數為 185 人次。
 無錫廠區：培訓人數為 1,272 人次。
 西安廠區：培訓人數為 478 人次。

預防或
補救措施

預防措施：

1. 員工可透過員工申訴及檢舉辦法以書面、郵件（電子郵件）、口頭或電話向單位主管或各廠區管理單位提出意見或申訴，依辦法申訴處理流程進行調查，並擬定處置建議呈請總經理核定，調查結果核定後，以申訴答覆書回覆申訴人。
2. 教育訓練辦法可於集團內部網站進行查詢，員工亦可透過電話、電郵提出改善建議或意見。
3. 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。在臺灣地區提供暑期工讀實習、政府促進就業方案等。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 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。

補救措施：

若有因營運變更需資遣員工之情形，時碩均與員工充份溝通，若有負面事件之發生，則皆針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。

6.1 人權管理與保護

本公司尊重勞動人權，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。2023 年無發生歧視之情事。

一、人權管理

時碩恪遵各營運據點所在地勞動法規，支持《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》等國際人權公約所揭櫫之原則與精神，尊重人權並維護現職員工及供應鏈夥伴，營造有尊嚴之工作環境。

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。並持續提升與改善人權相關議題之管理。特別重視議題如下：

1. 提供公平之工作環境，杜絕不法歧視、確保工作機會均等。
2. 提供安全與健康的工作環境，降低職災、職場不法侵害風險，保障員工身心健康。
3. 不雇用童工、不強迫勞動。

下表為人權盡職調查流程：



二、人權調查

2023 年時碩集團針對可能遇到之相關人權進行調查，並列出相關補救措施與調查結果。同時，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。本公司風險管理運作情形，由風險管理最高主管或其指定之授權代理人至少一年二次向永續發展暨風險管理委員會報告；永續發展暨風險管理委員會則適時向董事會報告。

6.1 人權管理與保護 6.2 組織的發展與人員選用育留 6.3 員工福利與關懷 6.4 健康安全



杜絕不法歧視 確保工作機會均等	不雇用童工	不強迫勞動	個人資料保護	就業與結社自由	員工發展
2023年調查本公司從業人員，未有接獲內、外部申訴或政府裁罰之案件。	應徵人員於報名、面試、報到階段要求身分資料比對。	<ul style="list-style-type: none"> · 依照政府法令，透過系統管控工時。 · 鼓勵同仁利用工作離峰時間安排休假，以調劑身心。 · 每季召開至少一次勞資會議，提供雙向溝通管道。 	建置安全的資訊管理機制、定期盤點個資，以管控資料存取、防護外洩。	員工擁有自由離職或終止雇用關係的權力，並尊重所有員工結社自由，且不因此有受到責罰、報復或有任何不良後果。	<ul style="list-style-type: none"> · 導入企業文化、經營管理及工程品質等線上課程，並利用手機即可及時學習。 · 2023年集團中階以上主管導入哈佛商業管理30堂線上課程，搭配實體讀書會，提升管理技能。



畅通的申訴管道

- 同仁於公司內部遇各種問題，均可透過公司之申訴管道向人力資源或職安部門提出申訴。另設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵件。
- 於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。
- 2023年接獲二件同一人疑似言語霸凌案件。為此，公司進行工作調整避免接觸機會。因未達違反工作規則程度且有改善之意願，故未予懲處結案。

人權風險

風險項目	風險內容
作業危害風險	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。
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。

三、人權訓練

本公司透過永續發展推動委員會之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，明確規範工作時間、休息、休假、請假、加班等措施。並每年定期檢視政策內容，視需要更新。透過與所有合作夥伴的努力，持續提升人權相關議題之管理，為國際人權盡一份心力。

時碩集團透過以下措施確保員工、供應商其人權皆受到保障：

1. 遵循營運所在地的勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。
2. 定期召開勞資會議與員工維持暢通的溝通管道，確保雙方權益，致力建構勞雇關係和諧之職場環境。
3. 所有工作應當是出於自願，員工如已依照營運所在地之法令合理通知時碩，則擁有自由離職或終止僱傭關係的權利，不因此受到無端責罰。
4. 對於有疑似危害勞工權益或騷擾事件狀況發生時，本公司提供申訴機制，皆採保密方式處理且不需擔心遭受報復。

時碩集團針對人權議題及政策，提供員工公平安全健康的工作環境，並尊重職場人權、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重要原則。

每年，時碩集團透過宣導及教育訓練，並利用人權盡職調查流程使用自評表、稽核、定期評估等工具評估人權相關風險。在 2023 年本公司分別於 5 月、11 月邀請外部專家、律師辦理全員實體宣導課程，包括：職場不法侵害、個資法、誠信經營與道德行為等議題內容。2023 年集團宣導人次達 1,123 人次、時數 2,136 小時；另辦理防範內線交易宣導會議，計有 21 人次/14 小時。



提供安全與健康
之工作環境



杜絕不法歧視
以確保工作機會均等



禁用童工



禁止強迫勞動



協助員工維持身心健康
及工作生活平衡

四、暢通申訴管道

對於危害勞工權益之情事，本公司提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴予以妥適回應。

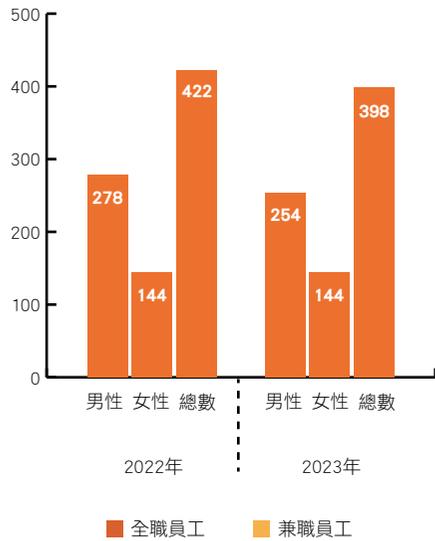
同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向人力資源部門提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵件。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

6.2 組織的發展與人員選育晉留

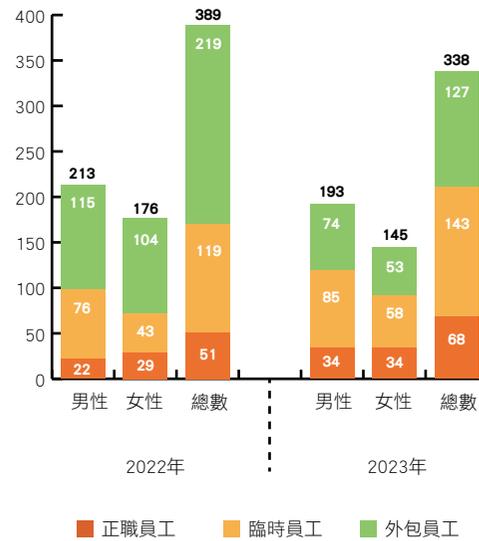
一、組織的發展

時碩集團 - 員工人數概況

台灣廠區(註1-3)



無錫廠區(註4-8)



西安廠區(註4-6)

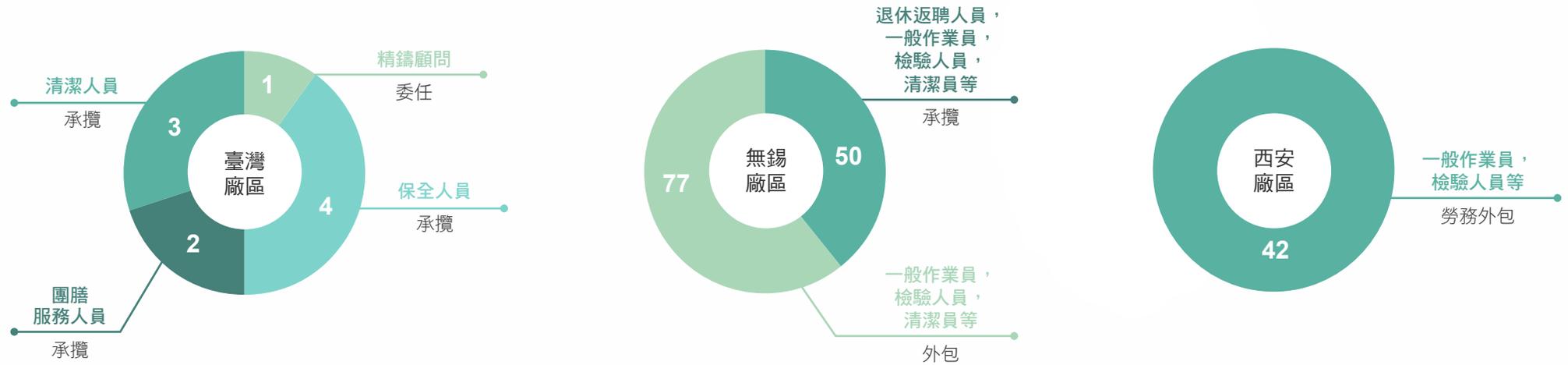


註：

1. 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（臺灣為有投勞保之員工）。
2. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。臺灣廠區全職人員都有包含外籍移工（加保勞健保）。並無時數保證之員工。
3. 兼職：排除全職之員工。（台灣廠區 2022、2023 年兼職員工數均為 0）
4. 正職：簽訂無固定期限勞動合同之個人。
5. 臨時：簽訂固定期限勞動合同之個人。

6. 自員工入職一個月內簽訂固定期限勞動合同，初次簽訂期限為 3 年，續簽期限為 3 年，連續二次續約或連續工作滿 10 年，除員工提出訂立固定期限勞動合同外，均訂立無固定期限勞動合同。
7. 無錫廠區：員工數 = 工資 / 勞動保護集體協商專項協議（正職 + 臨時）+ 委外公司簽約人數。
8. 無錫廠區：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。
9. 本表計算採用人數 / 全時等量法。

非員工的工作者



註：
 1. 西安廠區：非員工工作者為勞務外包人員，2021年共計12人，2022年共計22人，2023年共計42人，差異因為2023年新建銅川廠之故。
 2. 臺灣廠區：清潔人員含新屋廠區與幼獅廠區。

2023年臺灣廠區遵循「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；無錫廠區配合當地政府建檔立卡貧困政策，共進用4位人員；西安廠區進用1名。





2023 年各廠區聘任情形如下表所示：

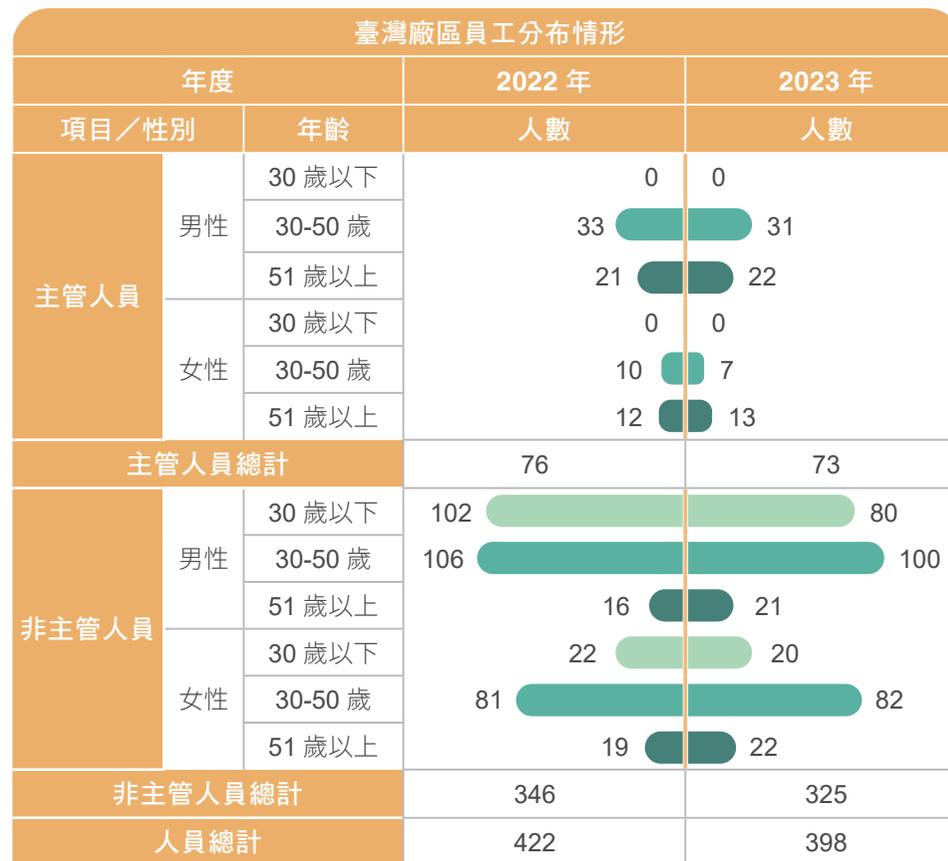
少數或弱勢群體聘用狀況				
年度			2022 年	2023 年
地區	性別	人數	人數	人數
臺灣廠區	男性	30 歲以下	1	1
		30-50 歲	2	2
		51 歲以上		
	女性	30 歲以下		
		30-50 歲	3	3
		51 歲以上		
總計			6	6
無錫廠區	男性	30 歲以下		4
		30-50 歲		
		51 歲以上		
	女性	30 歲以下		
		30-50 歲		
		51 歲以上		
總計			0	4
西安廠區	男性	30 歲以下		
		30-50 歲		
		51 歲以上		1
	女性	30 歲以下		
		30-50 歲		
		51 歲以上		
總計			0	1

註：
1. 少數或弱勢群體：具某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）之群體，其因組織活動而遭受之負面衝擊嚴重性可能較一般族群為大。

臺灣廠區

本公司經理級以上為高階管理階層，課級以上為主管人員，100% 皆為臺灣居民。而在薪酬方面，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。

臺灣廠區近兩年主管與非主管人員分布情形如下表所示：



註：本公司課級以上屬主管人員。

無錫廠區

無錫廠區以課級以上人員為管理者,100% 為中國當地居民。其中 5.62% 為中國當地居民。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。

無錫廠區近兩年主管與非主管人員分布情形如下表所示:

無錫廠區員工分布情形				
年度		2022 年	2023 年	
項目/性別	年齡	人數	人數	
主管人員	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	19	20
		51 歲以上	4	2
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	13	11
		51 歲以上	1	4
主管人員總計		37	37	
非主管人員	男性	30 歲以下	70	77
		30-50 歲	133	86
		51 歲以上	7	8
	女性	30 歲以下	28	27
		30-50 歲	115	88
		51 歲以上	19	15
非主管人員總計		352	301	
人員總計		389	338	

註：本公司課級以上屬主管人員。

西安廠區

西安廠區以課級以上為管理者,100% 皆為中國當地居民。薪酬方面,基層人員薪資包含基本薪資、生產獎金,依據員工之職等、職級及工作產能,不因性別有所差異。2023 年男性、女性員工平均薪資皆為當地最低工資之 3 倍。

西安廠區近兩年主管與非主管人員分布情形如下表所示:

西安廠區員工分布情形				
年度		2022 年	2023 年	
項目/性別	年齡	人數	人數	
主管人員	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	7	7
		51 歲以上	1	1
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	6	6
		51 歲以上	0	0
主管人員總計		14	14	
非主管人員	男性	30 歲以下	30	29
		30-50 歲	67	95
		51 歲以上	5	8
	女性	30 歲以下	4	5
		30-50 歲	31	44
		51 歲以上	1	2
非主管人員總計		138	183	
人員總計		152	197	

註：本公司課級以上屬主管人員。

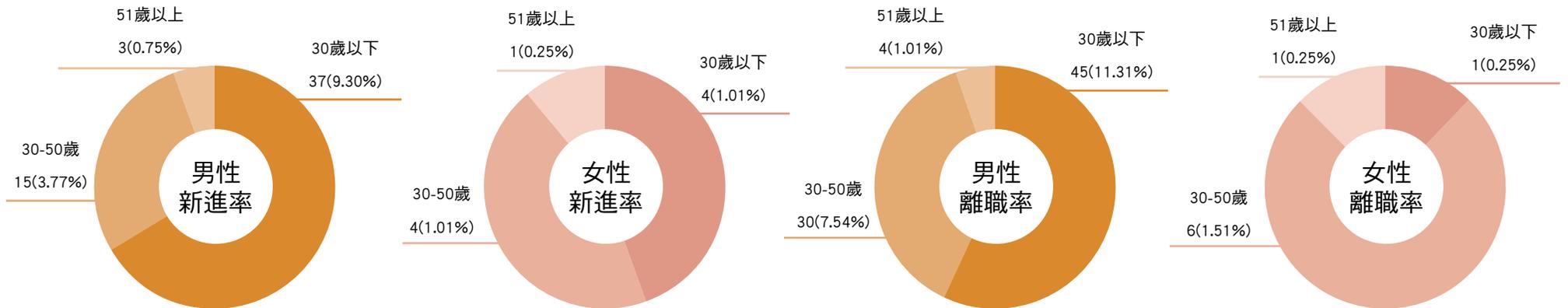
二、人員選育晉留

人才進用與流動

於 2023 年臺灣廠區與無錫廠區離職率相較新進率提高，為改善此狀況，本公司加強關鍵崗位人才建設，穩定核心人才。並為新員工搭配教導之師傅，從工作到生活全方位關懷。以增強員工滿意度，切實解決員工關心之議題。

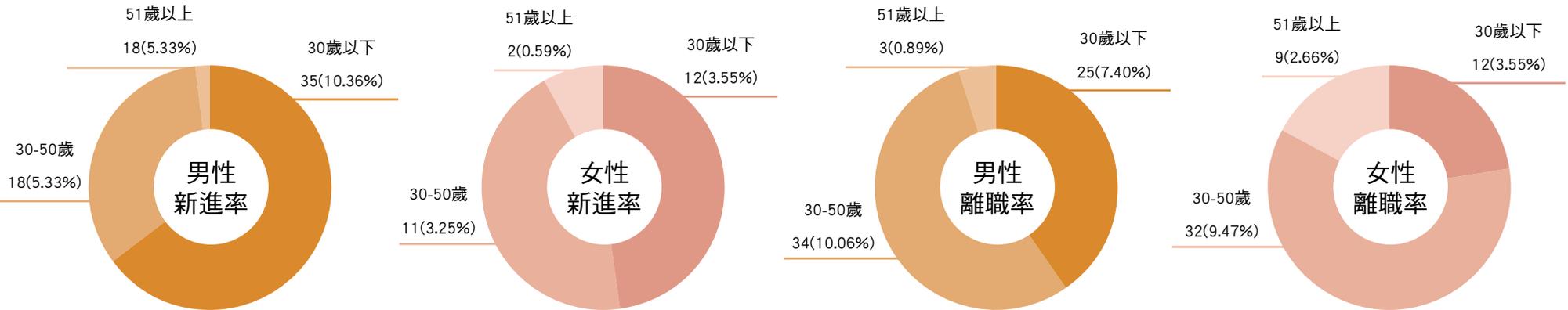
台灣廠區人員穩定，無錫廠區及西安廠區總新進率及離職率之因為總體經濟因素，該數據仍屬合理之範圍。臺灣、無錫、西安廠區 2023 年新進及離職率如下表所示：

臺灣廠區



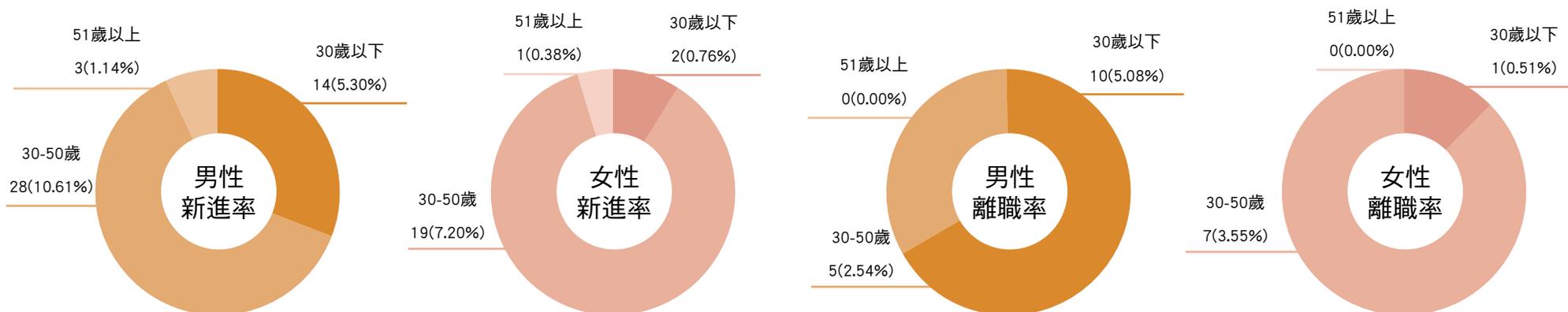
2023 年			
合計新進人數	64	合計離職人數	87
員工總人數	398	員工總人數	398
總新進率 (%)	16.08	總離職率 (%)	21.86
說明	1. 新進員工人數扣除未滿 3 個月中途離職人員。 2. 該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / (當年未營運據點總人數 + 當年新進人數)。 3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / (當年未營運據點總人數 + 當年新進人數)。		1. 界定公司離職的員工的類別如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。 2. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數 / (當年未營運據點總人數 + 當年離職人數)。 3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / (當年未營運據點總人數 + 當年離職人數)。

| 無錫廠區 |



2023 年			
合計新進人數	79	合計離職人數	115
員工總人數	338	員工總人數	338
總新進率 (%)	23.37	總離職率 (%)	34.02
說明	1. 新進員工人數扣除未滿 3 個月中途離職人員。 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)。

西安廠區



2023 年

合計新進人數	67	合計離職人數	23
員工總人數	197	員工總人數	197
總新進率 (%)	25.38	總離職率 (%)	11.68
說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新進員工人數扣除未滿 3 個月中途離職人員。 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	<ol style="list-style-type: none"> 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)。

薪酬比例

薪酬方面，薪酬比率差異主因為職務不同所產生之差異。薪資標準以員工之勞動進行分配，而非按照性別或者其他方式進行分配。然而，因男女之生理屬性相異，所從事之職務性質不同，從而造成了一定之薪酬差異，此差異為合理之樣態。

本公司報導期間之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
臺灣廠區	管理職	20	53	1	1.32
	非管理職	124	201	1	0.85
	直接人員	38	145	1	0.81
	間接人員	106	109	1	1.62
無錫廠區	管理職	15	22	1	1.19
	非管理職	130	171	1	1.21
	直接人員	65	108	1	1.17
	間接人員	80	85	1	1.22
西安廠區	管理職	6	8	1	1.56
	非管理職	51	132	1	1.22
	直接人員	26	103	1	1.70
	間接人員	31	37	1	1.38

註：

1. 女性對男性之薪資報酬比率 (年薪比率)：“該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪”。
2. 中國地區之幣別轉換：換算匯率採用 2023 年 12 月財務公佈資料。

各職別薪資比例	人數		薪資比		
	女	男	女	男	
臺灣廠區	管理職	20	53	1	0.93
	非管理職	124	201	1	1.03
	直接人員	38	145	1	0.89
	間接人員	106	109	1	0.94
無錫廠區	管理職	15	22	1	1.23
	非管理職	130	171	1	1.58
	直接人員	65	108	1	1.58
	間接人員	80	85	1	1.02
西安廠區	管理職	6	8	1	1.09
	非管理職	51	132	1	1.12
	直接人員	26	103	1	1.22
	間接人員	31	37	1	0.63

註：

1. 以女性與男性最低月薪為基礎

績效考核

本公司於年初、年底進行績效考核之設定及評核，採用「育基績效考核系統(人力發展系統)」進行，「2023年下半年考核」考核模式參酌「2023年下半年簡易考核」之作業模式執行，考核範圍為 933 人。

地區	項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
臺灣廠區	接受考核的男性員工比例 (%)	92.45	94.53	95.86	91.07
	接受考核的女性員工比例 (%)	95	97.58	100	96.51
無錫廠區	接受考核的男性員工比例 (%)	100	100	100	100
	接受考核的女性員工比例 (%)	100	100	100	100
無錫廠區	接受考核的男性員工比例 (%)	100	100	100	100
	接受考核的女性員工比例 (%)	100	100	100	100

註：

1. 直接人員係採用月考核成績加總知平均值為考核基礎。
2. 直接人員係指未滿 3 個月且非於 2023/09/01(含)以前到職者
3. 間接人員係為未滿 3 個月且非於 2023/09/01(含)以前到職者



人才培育

本公司秉持「人才是公司最重要的資產」之理念，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之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。

以下文章內容將說明時碩集團各廠區 2023 年人才培訓情形。

| 臺灣廠區 |

時碩之新進人員教育訓練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 10 小時，2023 年總計約有 23 位新人完成訓練課程，總訓練時數 230 小時。

公司積極創新人才培育模式，在導入人力發展系統平臺後，提供同仁更多樣化、更彈性且不受時間與地域限制的學習機會。2023 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 3,079 人次，共計 209 個班次，總訓練總時數為 7,738 小時，平均每位同仁的受訓時數為 20 小時，而全年度訓練費用約新台幣 \$1,880 萬元。

教育訓練分類說明

項目／類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人次	45	16	201	124	146	38	100	102
受訓總時數	小時	1,874	808	2,170	2,886	404	297.50	3,639.91	3,396.59
平均受訓總時數	小時／人	41.64	50.5	10.8	23.27	2.77	7.83	36.4	33.3
受訓費用 (NTD)	元	520,224	169,465	590,455	600,340	46,878	32,245	1,063,801	737,560

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。

| 無錫廠區 |

無錫廠區對於新進人員入職皆先進行入職培訓及安全培訓，入職培訓內容包含企業文化、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；安全培訓內容則包含安全生產要點、防護用品的正確使用、火災注意事項等。藉由培訓及交流使新進人員快速融入團體，提升工作助力。

對於非管理職人員，如入職技術人員、行政人員等，進行業務範圍內之基本培訓，同時也會參與年度培訓計畫實施線下課程。2023 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，育基人力發展系統有效解決了學習時間和地點的限制，也是公司多元化訓練的提升。

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，每年會進行管理階層之讀書、學習、心得發表。

教育訓練分類說明

項目／類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人次	28	17	171	130	108	65	91	82
受訓總時數	小時	765.30	611.45	1,745.32	1514.54	549.14	300.20	1,961.48	1,825.78
平均受訓總時數	小時／人	27.33	35.97	10.21	11.65	5.08	4.62	21.55	22.27
受訓費用 (RMB)	元	17,838.64	66,854.55	11,685	98,281.82	4,320	0	25,203.64	165,136.4

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。

西安廠區

西安廠區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之訓練，以及在入職後之年度教育訓練。這一系列全面的培訓計劃旨於確保員工於各層面可獲得充分之培訓及發展，以提升其專業能力和職業素養。藉由相關培訓，新進員工可瞭解公司運作、部門職能及班組之工作要求，且於入職後持續接受年度教育訓練，以符合專業職能之發展及職務之需求。

教育訓練分類說明

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
總人數	人次	8	6	132	51	103	26	37	31
受訓總時數	小時	60.23	36.30	72.75	72.75	72.75	72.75	132.98	109.05
平均受訓總時數	小時／人	7.53	6.05	0.55	1.43	0.71	2.8	3.59	3.52
受訓費用 (RMB)	元	680	1,228.5	0	2,107.5	0	0	680	3,336

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。
3. 受訓費用為 0 者為內訓，無相關費用。

教育訓練



職涯發展

| 臺灣廠區 |

本公司提供多樣化之實體和線上課程，建立豐富之學習資源，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，並在 2023 年 5 月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 83 堂。透過將公司理念融入不同職務和職位所須具備之能力與知識，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。

| 無錫廠區 |

無錫廠區重視培訓工作，培養高效人才為人力資源策略之一。建立完善之培訓機制，採多元化培訓方式，包含線下課程講授法、小組討論法、線上直播課程及線上錄播課程等。培訓內容豐富，涵蓋基礎類課題、技術類課程、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之培訓計畫。

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，由開班通知、作業下發和回收，上課時數統計以及作業批改分數統計等，採用系統一體化方式以提高培訓之效率。藉由線上培訓，打破培訓時間及空間之限制，落實資源之共享。同時，於課後討論區提供學員提問及講師回覆之功能，增進學員與講師之互動機會。

2023 年，為因應時代之趨勢，滿足同仁多元之興趣，提升實用技能，無錫廠增開視頻剪輯課程，也提供同仁參與集團辦理 AI 系列之相關培訓。

此外，通過對內部講師之培養，將個人知識、經驗於企業內部分享傳承予同仁。為長期穩定之運作，公司於教育訓練管理辦法中增設公司內部講師管理流程，載述講師資質、職責、勞務費用標準以及講師成長與提升，如內部講師優先獲得參加外訓之機會等，激勵講師之參與。

視頻剪輯課程



| 西安廠區 |

西安廠區提供員工職能管理及終生學習計劃，旨在協助員工提升職能及保持持續受雇能力。並根據年度教育訓練計畫進行實體及線上之培訓。

6.3 員工福利與關懷

勞資溝通

本公司臺灣廠區雖無成立工會組織，但每季定期召開勞資會議，建立勞資雙方良好的溝通管道，2023 年共召開 4 次會議。惟因迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，爰並未簽訂團體協約。

無錫廠區與員工簽訂「集體合同」，包括「工資集體協商專項協議」和「勞動保護集體協商專項協議」。另外，針對女性職工簽署「企業女職工特殊保護專項集體協議」涵蓋本籍女性 95 人，涵蓋率 100%，企業與工會每年召開一次座談會，就女性職工權益保護情況相互通報和協商。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。

無錫廠區工會進行說明如下表所示：

無錫廠區工會	
頻率	工會定期召開，2023 年共召開 12 次
簽約日期	無錫廠區工會於 2023 年 1 月 5 日續簽（新協約有效日為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）
約定內容	合約主要針對工資、女職工和勞動安全等事項做約定與簽屬，以確保勞資雙方共識一致，避免潛在衝突發生。
團體協約覆蓋率	涵蓋該廠區正職與臨時員工時任總數為 201 人，比例達 100%（不包括外包人員）

西安廠區的工會委員會成立於 2009 年，截至 2023 年底工會會員共計 155 人。工會每季召開 1 次，經濟技術開發區管理單位針對工會並無強制簽訂集體協定之要求，故西安廠區工會主要以辦理促進員工身心健康與福利活動為目標，如：困難職工幫扶、節假日福利發放、特殊人群、三八婦女節、六一兒童節慰問和社會公益活動等。經濟技術開發區管理單位每兩年對該區各工會進行賬務審計，以確保各工會均嚴格按照《工會會計制度》執行。

員工福利

| 臺灣廠區 |

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，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。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，設有舒適的哺集乳室，讓女性員工產後放鬆哺集乳。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、資深員工頒發獎牌與紀念禮品。

本公司 2023 年經評鑑取得衛福部國健署「健康職場認證 - 健康促進標章」，認證期間 2023 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

團康競賽活動



外籍同仁聯誼活動



泰國員工旅遊



員工旅遊 - 花東



無錫廠區

無錫廠區依國家規定，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。並提供宿舍與免費廠車，讓在異地工作之同仁不用為此擔憂。

無錫廠區 2023 年，跟緊集團進度，舉辦主管類課程之讀書會，在下半年共計舉辦三場，分別為集團與無錫廠區個別讀書會，透過讀書會讓同仁了解集團目前進程，並凝聚向心力。

團康競賽活動



此外，為豐富員工之生活，公司經常辦理各種有益身心之娛樂及文藝、旅遊活動等，為員工生活增添色彩。除了定期的讀書會，無錫廠區也積極舉辦各種活動，如員工慶生會、運動會、羽毛球賽、三八國際婦女節舉辦之活動等，透過這些活動照顧員工之身心健康，並強化團隊凝聚力。藉由多元之活動，提供同仁間交流之機會與平台。

本公司重視同仁之辛勞，透過禮品的發放，以表達對團隊之努力和感謝。針對資深員工，公司更加用心地挑選禮品，以表達對他們長期貢獻之敬意。透過這些建立了一個溫馨、關懷之工作氛圍，使每位員工都感受到公司的支持和重視。

社團活動



慶生會



三八婦女節



無錫市企業運動會羽毛球賽



無錫市企業運動會三人籃球賽



節日、資深員工禮品發放





西安廠區

西安廠區依循法規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、健檢、旅遊及慶生、文體活動。

薪資及福利

健康檢查	入職滿兩年以上之員工，每 2 年 1 次健康檢查。
文體活動	公司提倡快樂工作、快樂生活。每年利用業餘時間組織各類康樂活動豐富員工生活。
帶薪年假	連續工作 1 年後可以享受帶薪年假。
免費工作餐	工作日公司食堂為員工提供免費供餐。
員工培訓	入職培訓、在職培訓、專業技能培訓。

困難職工慰問



特殊職工慰問



春季運動會



秋季運動會



健康管理營



三八婦女節慰問



六一兒童節慰問



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 7.25。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 1.69。

國家 / 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	7.25	1.69

註：

1. 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。
2. 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

本公司臺灣廠區於 2023 年符合育嬰留職停薪申請資格之員工，共 18 位。其中 2 位實際申請育嬰留職停薪，育嬰留職停薪復職率為 50%。此外，前一年度育嬰留職停薪復職之員工，共 3 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%。

近兩年員工育嬰留停一覽

年度	2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	11	14	25	7	11	18
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	3	3	1	1	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	3	3	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	2	2	0	3	3
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0	100	100	0	100	50
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	0	100	100	0	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. 2023 年留任人數 = 2022 年實際復職人員且 2023 年 12 月 31 日仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

無錫廠區、西安廠區遵循中國地區法規之產假規定，為女性員工提供產假、為男性員工提供護理假。2023 年兩個廠區並無員工申請產假與護理假。以下將補充說明無錫廠區、西安廠區之請假規定。

無錫廠區補充相關規定：

符合政策規定生育子女之家庭，女方於享有國家規定產假 98 日之法規上，可申請延長產假 60 日至多為 158 日。國家法定休假日不計入延長產假。另，關於難產，政策規定可增加產假 15 日；生育多胞胎，每多生育一個嬰兒，增加產假 15 日。男性享受護理假 15 日。以上均為有薪假。

西安廠區補充相關規定：

女職工勞動保護特別規定

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

陝西省人口與計劃生育條例

- 職工符合政策生育子女，於法定產假之基礎上增加產假 60 日。
- 給予男方護理假 15 日。
- 夫妻異地居住給予男方護理假 20 日。
- 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 日。
- 女職工生育第三胎，在前款規定的產假基礎上增加產假 15 日，男方增加護理假 10 日。

營運變更之最少公告期限

本公司尊重勞工人權、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，以落實就業雇傭條件、薪酬福利、考評與晉升機會之平等及公允。

| 臺灣廠區 |

為確保員工的工作權益，本公司嚴格遵守勞動基準法之相關法令規定。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。

| 無錫廠區、西安廠區 |

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，無錫廠區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。

西安廠區如發生企業重大變故需要解除勞動合同時，將按照《勞動合同法》第四十條規定進行。人事單位提前三十日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付相應經濟補償金，在此期間與勞動者協商共識後，進行解除勞動合同關係相應手續辦理。

工會依據集體契約之規定，指導職工正確處理和企業的勞動關係，同時協調並監督企業勞動用工，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之規章制度，應依法履行廠務公開義務，於事先聽取工會意見，並提交職工代表大會討論通過。工會有義務參與企業管理，已以維護企業合法權益，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。

保全人員訓練

| 臺灣廠區 |

本公司的保全系統委由台固保全股份有限公司承辦，並遵循保全業法第十條之二之規定約聘保全人員。保全人員完成人權或程序之訓練之比例為 100%，依據職業安全衛生法之要求，每年接受相關之專業訓練，包含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，內容包含執勤時注意事項、人員進出管理等事項。

| 無錫廠區 |

無錫廠區制定「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。2023 年訓練課程包含來訪人員管理、保安工作職責訓練等課程，透過教育訓練課程以確保保安人員具有必要之技能和知識，有效確保公司員工、來訪人員在各方面的安全。

此外，6 名保全人員均已完成人權教育訓練，受訓比例為 100%。



| 西安廠區 |

西安廠區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，課程內容包含防災防救、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

時碩集團依據 2017 年 12 月 25 日經核備「工作規則」、2020 年 11 月 27 日核備「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。

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，因此適用「勞動基準法」即舊制退休金規定之員工，因按月提繳其工資 2% 之金額至勞工退休準備金監督委員會之臺灣銀行專戶，並由勞工退休準備金監督委員會監督。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，截至 2023 年底提撥退休金額總計新台幣 17,954,134 元元，適用 31 人。

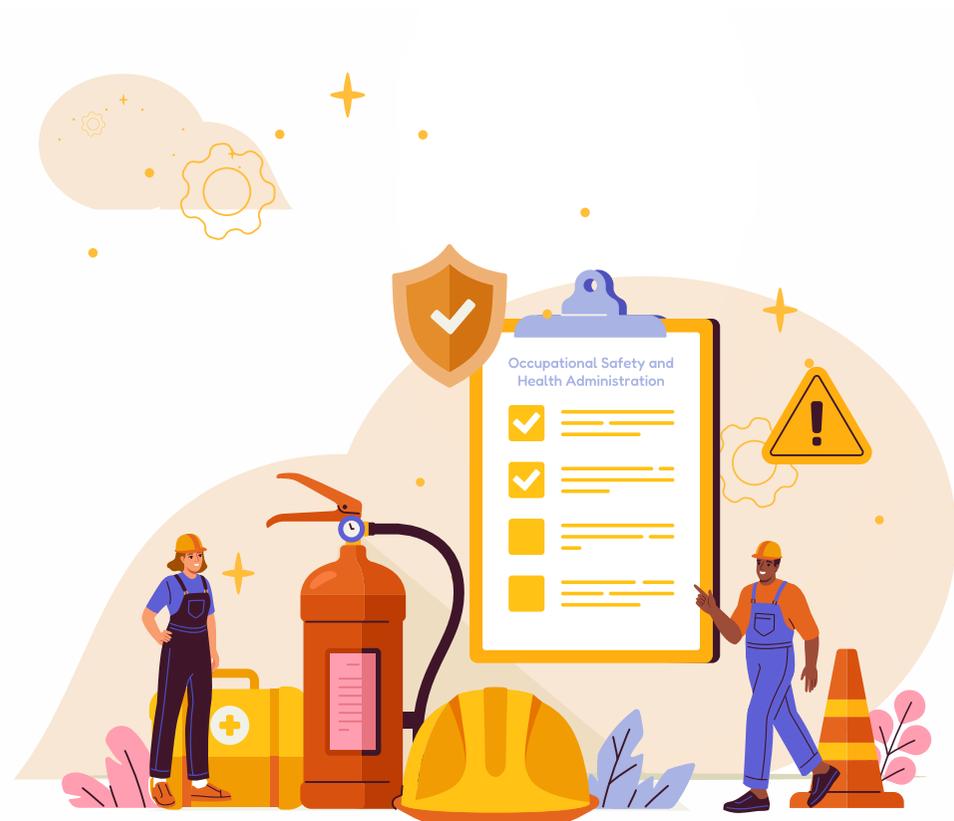
適用新制「勞工退休金條例退休金」規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額儲存於員工在勞動部所設立之勞工退休金個人專戶。針對由公司指派轉調至子公司之同仁，其年資續計，提供同仁完整保障，以達到集團人才流通之目的。

無錫、西安廠區政策相同，均依循中國法令，企業每月按提計 16%、員工每月按 8% 繳納養老保險，待員工達法定退休年齡且辦理退休手續後，由國家發放退休養老金。

6.4 健康安全

職業安全衛生管理

時碩集團各廠區目前雖尚未通過職業安全衛生管理系統之認證，惟各廠區皆設有相關職業安全衛生管理辦法，並定期執行與評鑑相關風險作業，以預防突發狀況發生。各廠區職業安全衛生之相關辦法於以下文章中說明。



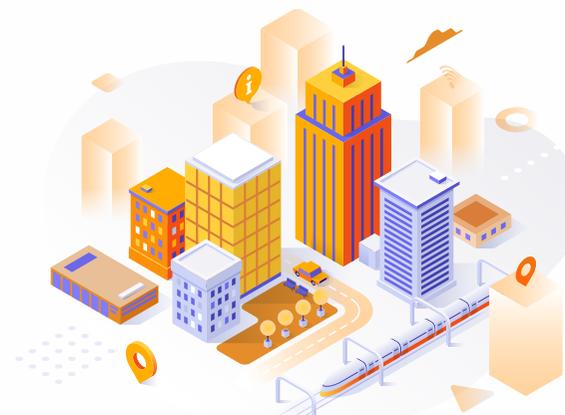
| 臺灣廠區 |

本公司臺灣廠區設有「職業安全衛生委員會」，遵照臺灣 CNS 45001 條文 (同 ISO 45001) 自行建置管理系統，以便推行相關措施。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，2023 年共召開四次會議，並針對職業安全相關訓練、目標達成狀況、廠區危害風險等報告執行狀況。目前涵蓋所有工作者、活動及工作場所之人員，員工人數為 398 人，佔總人數之 100%；非員工工作者人數為 10 人，佔總人數之 2.5%。

| 無錫廠區 |

無錫廠區設有「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。下圖為安全生產管理組織網絡圖。

無錫廠區依據機械行業安全生產標準化之要求，建立文件化之職業安全管理體系，對新化學品、新設備、新工藝需進行風險評價後方引入；對車間生產崗位每年進行安全風險之識別及評價，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之作業，需辦理相應之危險作業許可證。職業安全涵蓋無錫市錫山區安鎮街道先鋒中路 2 號時碩科技（無錫）有限公司廠區內之活動及人員。



安全生產標準化

1	基礎管理（安全生產責任制、安全規章制度、年度計畫、機構和人員、安全教育、事故管理、“三同時”管理（註 1）、班組安全管理、安全操作規程、特種設備系人員、利害關係人安全管理、現場監督檢查、應急救援預案等）。
2	設備設施安全。
3	廠區環境安全

註 1.
三同時：中國大陸為《安全生產法》規定，生產經營單位新建、改建、擴建工程項目（以下統稱建設項目）之安全設施，須與主體工程同時設計、同時施工、同時投入生產和使用。

根據「國家安全生產法」，在工廠工作之全數人員，皆須納入公司統一之安全管理體系，依據同樣之標準進行安全管控。所涵蓋員工人數為 338 人，佔總人數之 100%；非員工工作者為 127 人，佔總人數之 37.6%。

西安廠區

西安廠區按照法規建立職業健康制度、定期職業風險環境因素監測及涉及職業風險崗位人員之健康檔案管理。健康企業管理辦法設有置資課，全面負責公司之職業安全衛生管理之工作，而製造部、品質部協助日常管理。勞資方代表 8 人，佔總人數之 4%，並每半年召開一次會議。



各管理單位之職責

人資課	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實實施公司職業衛生健康管理工作，於指定年度執行職業衛生健康管理計畫。 2. 定期對員工進行職業健康培訓。 3. 定期組織員工職業健康檢查並管理。 4. 確定職業衛生健康管理的目標並定期檢討落實情況，協調解決各部門在落實中的問題。 5. 定期組織相關人員現場檢查，對檢察中發現的職業，有權責令調整更改，重大職業隱患及時報告領導小組處理。 6. 建立公司職業衛生健康管理體系並每年接受審核及認證。
製造部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 把企業職業危害防治制度的措施貫徹到每個具體環節。 2. 對現場員工職業健康制度落實監督教育，並監督所有作業人員領用個人防護用品。 3. 督促員工嚴格按操作規程生產，確保個人防護用品的正確使用。嚴加阻止違章、冒險作業。 4. 定期組織檢查，對於生產工作的設備、防護設施中存在的問題，及時上報領導小組，並採取措施。 5. 發生職業危害事故時，迅速上報，並即時組織處理。 6. 對生產活動的職業危害防治工作負全部責任。
品質部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 貫徹國家有關職業衛生健康國立的法律法規。 2. 確定公司職業危害因素監測點並協調專業機構對監測點定期檢測。 3. 負責職業病危害風險因素的數據上報。

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。所涵蓋員工共計 155 人，佔總人數之 100%；非員工工作者共計 42 人，佔總人數之 100%。

風險評估及事故調查

| 臺灣廠區 |

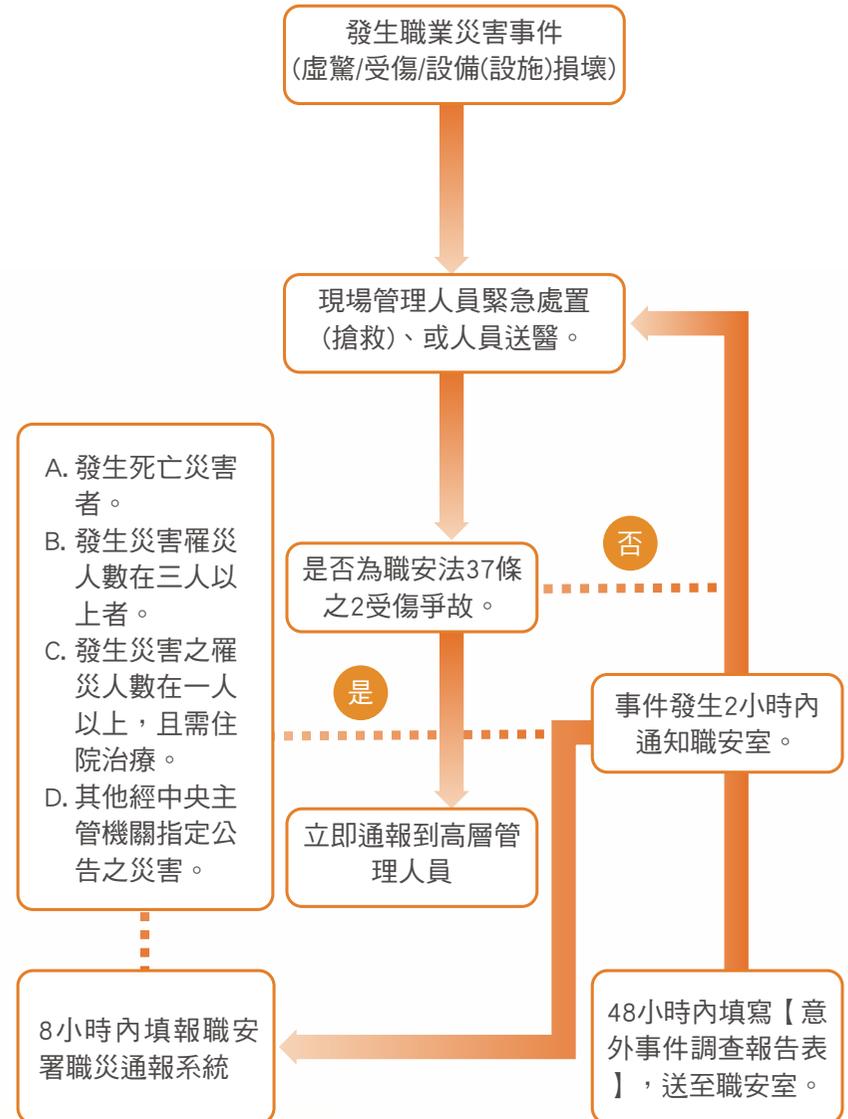
臺灣廠區為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「時碩工業職業安全衛生危害鑑別及風險管理辦法」，以持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低安全衛生執行狀況於每季的公司級安全衛生委員會，每季向公司內部各組織的勞工代表說明。對於各廠區內員工、工作者、承攬商及來賓訪客等所從事有關之各項作業活動，機械設備之操作及使用之化學品等，均依《時碩工業職業安全衛生危害鑑別及風險管理辦法》執行，且每年定期進行風險鑑別。

依照各種作業活動、操作機械設備或使用化學品時可能造成事故之嚴重度及發生之頻率定義出量化之風險評分，當風險評分界於 R4 以上時則屬「高度風險」，應檢討現有保護措施，並優先評估進行改善，改善前先停止作業，使風險降低。依據 2023 年各部門危害鑑別風險，除機械加工及精鑄研磨作業噪音危害維持 R4 風險工程尚無法改善外，其他屬 R4 風險者皆已改善，已降低至 R3 中度以下。

職安室依公司之理念及政策訂定管理目標，擬訂執行計畫，按計畫追蹤與查核管理績效，以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導、工作前會議，提高員工的風險識與安全知識。本公司依法且為達到零災害目標，除制定《安全衛生工作守則》送職安主管機關核備外，對於工作者依法行使其安全退避之權利均已制定於《安全衛生工作守則》中。

每月針對 FR、SR 進行統計及分析，並於每季職業安全衛生委員會中呈報後進行公告。2023 年員工之失能傷害發生次數共計 3 次，1-12 月累積損失工時共計 7 日。若於作業時發現問題，可透過每季職安會議反映；另可藉由 7S 稽核或改善提案表提出。對於積極提出通報及提案者皆給予提案獎勵金。

意外事件通報流程





無錫廠區

無錫廠區進行工作危害辨識、風險評估依照「安全風險分級管控指導書」之要求進行，各部門每年皆需進行風險辨識及評價，評價之結果記錄於危險源辨識及評價清單中。事故調查依據「安全生產事故管理指導書」之要求進行，一旦發生安全生產事故，包括急救事故 (First aid) 及虛驚事件 (Near miss) 皆須立即呈報，全數事故皆需進行調查，以查明事故之原因並糾正及建立預防措施，避免同類事故再次發生。

無錫廠區對於安全風險評價達「高度危險」及以上之風險項目，要求採取更高標準之風險控制措施，以降低安全風險至可接受之範圍；採取之措施包含工程措施、管理措施、最後採用個人防護用品 (PPE)，我們堅信，給員工創造安全之工作環境為企業之責任。以上措施適用於全體員工及勞務派遣人員；承包商及施工人員均需遵守「相關方安全管理指導書」之規範。

工廠從事安全管理之人員需具有安全管理人員資格證或國家註冊安全工程師證書，確保其之資格及能力。

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；評價之結果記錄於危險源辨識及評價清單中，內容包括：崗位之基本工作步驟、存在之風險、受影響者、可能導致之事故 / 傷害、現有之控制措施，計算出風險值 D，評價危險等級。並確定風險程度是否可承受，對於不同等級之風險程度是否可承受，對於不同等級之風險程度進行分級管控，由高至低區分為重大風險、較大風險、一般風險及低風險。並每年針對工作危害辨識及風險評價進行回顧與更新。

作業條件風險程度評價 (LED)

暴露於危險環境的頻繁程度	
D	風險等級
L	發生事故的可能性
E	暴露於危險環境的頻繁程度
C	發生事故產生的後果

風險級別界定

D 值	危險程度	風險等級
>320	不容許的危險	A
160--320	高度危險	B
70--160	中度危險	C
<70	輕度和可容許的危險	D

2023 年風險評鑑改善項目

風險項目	改善措施
廢乳化液池約 20 立方米，作為密閉空間被評核為存在較大風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立危險作業審核制度，人員進入密閉空間作業時，須辦理“密閉空間作業許可證”，經評估存在之安全風險及必須採取之安全措施後，方可允作業，且現場持續監護。 2. 廢乳化液池上鎖，鑰匙由部門主管負責保管。 3. 現場張貼危險警告。

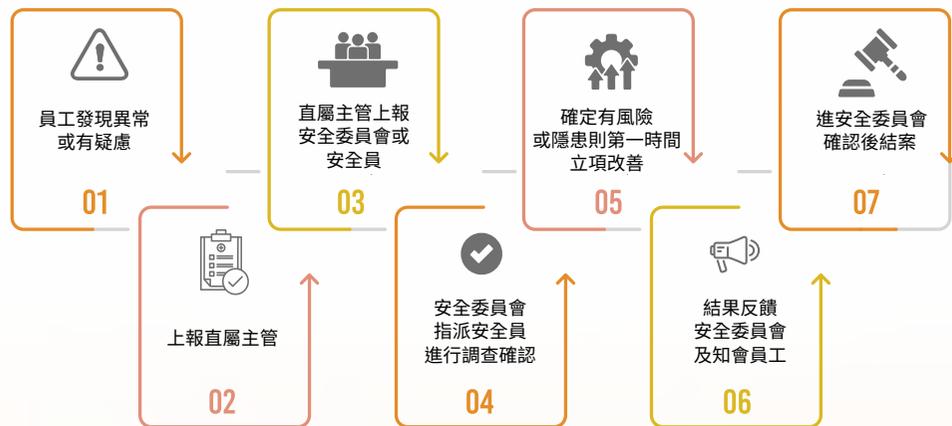
而當員工於執行工作時發現有立即性危害，可自行停止或離開。如對工作安全及健康有疑慮時，向部門主管或公司安全管理人員報告，亦可於安全會議上進行反應。各級管理人員需對問題進行調查且採取必要之措施，並將結果回覆予員工。同時，於安全管理程序明文員工有權拒絕違章作業之指令，有權對他人違章作業加以勸阻和制止；在各級人員之安全生產責任中，亦敘明員工之安全生產責任及權利，以保障員工以上之行為。

| 西安廠區 |

西安廠區為加強風險和崗位風險管理，依據國家法規要求，編制《安全風險分級管控制度》辦法，以落實國家安全預防機制的建立及日常運行，針對工作中危害進行分級管控，加以辨識風險危機，並訂定應變措施與執行單位。透過每月進行全廠環安檢查及分析統計，針對分析結果及異常進行持續改善。本公司也鼓勵員工提出對安全及健康方面的異常問題，以確保整體工作場域之安全。

為有效進行風險分級，公司另有制定《風險分級管控責任清單》，明訂各部門風險分級管控措施執行內容及執行頻率。遭遇風險時之具體作業流程以下進行說明：

風險通報流程



風險分析及管控流程圖

為加強安全生產管理，強化各級生產、管理人員的安全風險意識，落實安全責任，藉由對安全標準化實施情況之全面考核，維護正常之安全生產作業秩序，保障員工之安全與健康，並制定《安全生產獎懲制度》以預防最大限度之事故發生。

供應商職業安全衛生

| 臺灣地區 |

本公司重視與公司營運、產品或提供服務相關工作者之安全及健康，亦要求供應商須遵守「安全衛生制度」，其入廠時需填寫危害告知單，並將資料交回職安室以供備查，俾確保供應商之工作環境安全。同時，亦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之規範。此外，全數供應商、協力商、承攬商皆須遵守本公司環保安全衛生要求。

| 無錫廠區 |

無錫廠區制訂「供應商管理手冊」，規範供應商之行為準則，包含供應商之評估標準，每年對供應商進行環境、安全、社會責任、公司治理方面之審核，且要求供應商出具有關「環境關聯物質」及「不使用衝突金屬」之承諾，以確保能遵循對環保、安全、職業衛生要求之社會責任。對外部之承包商，亦制定「相關方安全管理指導書」以規範承包商之安全管理，簽訂「安全環保協議書」，明確權力和義務及雙方安全管理之職責。

| 西安廠區 |

西安廠區建立社會責任、環境、安全審核表，針對供應商進行社會責任、環境、安全等審核，含供應商之合理且健康之安全管理系統、員工如何識別潛在風險/危害項目及其預防措施、員工在職業安全與健康如何被教導及事故及其事故原委如何系統性記錄及相關措施以避免復發。並要求供應商須遵守「進入廠區安全協議」、「外包工程安全協定」等。

職業安全衛生教育訓練

為了提高工作安全性，本公司透過持續之教育訓練及宣導，培養員工之緊急應變能力及安全意識，提升員工認知水平，以降低工作安全事故之發生及員工職傷之風險。

職業安全衛生訓練的項目統計

地區	訓練項目名稱	受訓人次	受訓費用 (NTD)
臺灣 廠區	在職同仁安全衛生教育暨消防訓練	44	0
	環境保護訓練	44	0
	各級管理、指揮、監督之業務主管	38	40,000
	急救人員複訓	2	1,200
	防火管理員複訓	1	1,600
	一噸以上堆高機操作人員複訓	5	3,430
	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	1,260
	吊升荷重 3 噸以上固定式起重機操作人員	2	1,330
	護理師 (勞工健康服務人員) 專責人員回訓	2	0
	職業安全衛生技術士在職回訓	1	1,200

地區	訓練項目名稱	受訓人次	受訓費用 (NTD)
臺灣 廠區	職業安全衛生業務主管在職教育訓練	1	1,200
	第 1075 期甲種職業安全衛生業務	1	7,000
	職業安全衛生業務主管安全衛生在職訓練	1	1,300
	2023 年緊急救護 AED 訓練	22	2,000
	幼獅廠緊急救護應變課程 (CPR+AED)	17	2,000
	總計	185	83,790
無錫 廠區	叉車駕駛員操作培訓	10	5,190
	特種設備安全管理員培訓	1	900
	安全負責人及管理人員培訓	4	1,000
	消防演習實操	338	0
	危險化學品管理員繼續教育	1	250
	職業衛生培訓	103	0
	環保意識培訓	105	0
	新員工“三級”安全教育	79	0
	崗位危險源辨識培訓	114	0
	安全安全員、班組長安全培訓	43	0



職業健康與安全

時碩集團除了注重員工工作環境之作業安全，也相當注重員工身心外的健康，透過定期的健康檢查與健康促進活動，讓員工在工作之餘亦能保有健康身體。於此有效之措施下，近三年內本公司員工與非員工工作者皆未發生職業病等狀況。

| 臺灣廠區 |

臺灣廠區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，建構本質安全之工作環境、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之健康檢查，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、正己烷、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，如保全、清潔人員、施工人員等承攬商、外包商。

本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。包含設置員工餐廳。餐點方面與營養師溝通採用「我的餐盤」，宣導正確飲食順序及健康份量攝取等。另規劃營養講座，教導同仁正確飲食觀念。此外，為促進員工身體健康，舉辦檢康體位控制與戒菸競賽，並給予獎勵，鼓勵員工參與。

本公司除提供員工安全與健康之工作環境外，並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，設有舒適之哺乳室，讓女性員工產後安心哺乳。並為員工規劃健康減重、體適能課程與健康講座等，以協助同仁達到工作與生活平衡。

本公司 2023 年經評鑑取得衛福部國健署『健康職場認證 - 健康促進標章』，認證期間為 2023 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

地區	訓練項目名稱	受訓人次	受訓費用 (NTD)
無錫廠區	緊急情況反應培訓	141	0
	急救員培訓	4	640
	高壓電工複訓	2	455
	動火作業安全風險預警提示培訓	6	0
	安全生產管理之叉車使用	18	0
	安全標準化培訓	15	0
	ISO14001&45001 標準培訓	23	0
	總計	1,007	8,435
西安廠區	職業健康培訓	145	0
	危險廢棄物應急預案培訓與演練	9	0
	特種設備應急預案演練	10	0
	公司安全生產教育	156	0
	消防逃生演習安全意識培訓	158	0
	總計	478	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，如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
 3. 職業安全衛生相關教育訓練含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況之訓練。
 4. 教育訓練費用為 0 者係為內部教育訓練，無費用之產生。

下表為員工健康促進活動。

健康促進活動

身心健康諮詢服務	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供員工身心健康諮詢，醫師 3 個月臨場服務 1 次，每次 2 小時。專任聘用護理師。 2. 職安室使用職安署南區健康服務中心開發的 WECARE 管理員工健康追蹤資料及分析。
健康促進活動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各單位健康體位控制（減重）訓練班，共計 60 人。 2. 身心理健康講座 3-5 場次。 3. 戒菸活動。
保障女性與母性勞工	訂「女性勞工母性健康保護作業程序」，提供「母性健康危害評估及工作適性安排表」予以受評人填寫，送交醫護人員評估後適性安排工作。
異常工時、人因工程及職場暴力等保護	訂「工作負荷疾病預防程序」、「肌肉骨骼疾病預防程序」，藉由量表實施風險評估及需求調查，建置相關資料庫實施比對，對於有風險之勞工予以適當之處置，另安排職場暴力防制相關講座，杜絕工作場所不法侵犯之情事。

辦理減脂競賽、運動課程



提供肌肉骨骼防護的護具



2023 第一次舉辦戒菸



健康檢查



無錫廠區

無錫廠區為女性員工建立產假制度，哺乳期員工可彈性 1 小時下班。並進行全體員工定期健康體檢，含新進員工之強制入職體檢。此外，針對工作場域中存在職業健康風險之員工，每年安排相關職業體檢，並安排無錫江南骨科醫院為公定點醫院，給予員工提供健康醫療服務，含工傷、疾病治療、健康諮詢等醫療。



西安廠區

西安廠區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，創造健康安全之工作環境。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之相關措施，以上措施均適用於全體員工。

醫務角



健康管理指導



本公司按照健康企業要求，設有心理諮詢室，並借助心理健康免費諮詢熱線，為員工提供心理疏導渠道。每年邀請西安市第三醫院專家至廠為員工進行健康講座，藉由正確之科學普及、醫學知識宣導，了解到肥胖症之危害、低碳水化合物飲食、地中海飲食、運動金字塔等知識及工作和生活壓力導致之心理影響，提升健康認知。

健康檢查統計

員工健康檢查人數與費用統計總表		
臺灣廠區	一般健康檢查	
	檢查項目	一般檢查、血液常規檢查、全套尿液常規檢查、肝功能檢查、血糖檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、心血管檢查、X光檢查、痛風篩檢、組織炎症篩檢、癌症篩檢、超音波檢查
	檢查人數(人)	350
	檢查費用(新台幣仟元)	1,000
	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	
無錫廠區	一般健康檢查	
	檢查項目	常規項目(問診、血壓、內科、外科、眼耳鼻喉科、血常規、尿常規、肝功能6項、腎功能3項、心電圖、上腹部超音波)、聽力測驗、肺功能
	檢查人數(人)	79
	檢查費用(人民幣仟元)	55
	特殊健康檢查	
	檢查項目	噪音、其他粉塵、積光輻射、工頻電場、丁氧基乙醇、紫外輻射
	檢查人數(人)	48
檢查費用(人民幣仟元)	30.49	

員工健康檢查人數與費用統計總表		
西安廠區	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、肝功二項。
	檢查人數(人)	9
	檢查費用(人民幣仟元)	0.90

註：

- 臺灣廠區特殊健康檢查項目(噪音/粉塵/游離輻射等)係向勞保局申請特殊職業病健康檢查,故費用為\$0。
- 無錫廠區員工一般體檢為每兩年一次,2023年計有79名新進職員進行入職健康體檢。此外,工作場域之員工之特殊職業健康檢查之同仁共計48人。
- 西安廠區入職滿兩年以上之員工,每兩年一次健康體健。2022年已完成健康體檢,下次體檢時間為2024年。而職業健康風險之員工,每年會執行風險因素檢測,2023年涉及風險崗位項目有噴砂、噴塗、清洗等,共計9名人員進行體檢。

職業傷害統計

時碩集團透過持續之教育訓練、宣導及建立防範措施，以減少職業傷害之發生率。2023 年時碩集團記錄之職業傷害共計 5 件 (臺灣廠區 4 件、無錫廠區 1 件)，目前業已妥善處理，且提升設備以防事故再次發生，並協助受傷之員工進行相關醫療。此外，為預防未來職業傷害發生，進一步探究事發原因，並進行改善，如更換防護具、安全操作宣導、更換座椅設備等，每日由班組人員進行檢視。

時碩集團 2023 年員工職業傷害職業病統計

類別	項目	臺灣廠區	無錫廠區	西安廠區
總工時	女性總經歷工時	237,368	359,716	72,283
	男性總經歷工時	463,791	275,071	185,291
	總經歷工時	701,159	634,787	257,574
嚴重之職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄之職業傷害比率 %		5.00	1.57	0
職業病率 %		0	0	0

註：

1. 職業傷害之死亡比率 = (職業傷害死亡人數 / 工作小時) * 1,000,000。
2. 嚴重之職業傷害比率 = [嚴重之職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時] * 1,000,000。
3. 可記錄之職業傷害比率 = [可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] * 1,000,000。
4. 嚴重之職業傷害係指 6 個月內無法恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄之職業傷害不含上下班通勤之傷害。
6. 職業病比率 = (職業病總數 / 總經歷工時) * 1,000,000。

7 社會關懷

7.1 社會關懷活動

7.2 外部交流



7.1 社會關懷活動

| 臺灣廠區 |

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。

此外，為預防當地社區對於計畫區之疑慮，並落實對在地居民之照顧，本公司於 2022 年針對在地里民召開溝通會議，針對環保、居住品質、原農業區之耕作等影響議題進行溝通，消除疑慮並達成維護地方環境品質，並兼顧社區繁榮之共識。2023 年持續進行相關溝通管道。

本公司藉由長期投入數位製程優化、節能降耗等多方式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，更進一步規劃節能減排策略，尋求更積極、全面之永續作為。



| 無錫廠區 |

無錫廠區於 2001 年設廠，因應運營之擴增，於 2023 年度遷址至無錫廠錫山區新廠，營業收入達人民幣 3.5 億元，藉由廠區擴建及營運績效展現提升無錫錫山區之經濟發展。

無錫廠區與當地政府長期保持良好之溝通和互動，並於營運活動中盡力降低對當地社區實際或潛在之負面衝擊，2023 年配合政府活動，履行優良企業所應承擔之社會責任，為脫貧人口提供就業機會，2023 年聘用建檔之脫貧戶員工。同時，與社區警務人員密切合作，共同推展反詐騙宣傳活動，口號為“同心築盾，全民反詐”，透過這項宣傳活動提高社區居民對詐騙之警覺，進而保護同仁之人身及財產安全。

公益活動	說明	金額 (NTD)
為脫貧戶提供就業崗位	響應當地政府社會福利，聘僱建檔之脫貧戶，提升就業率。	21,552

註：此項費用為由當地政府直接發放至各該帳戶。

同心築盾，全民反詐



西安廠區

西安廠區之生產營運活動，包括經營範圍和內容、所生產產品之法律法規、環保等，皆符合法規要求。截至 2023 年皆無收到所在地社區之任何不良投訴。

西安廠區營運績效自 2013 年迄今，連年穩定增長，營業額成長近 3 倍。自 2009 年後於西安之累積稅負約為人民幣一千八百多萬元，並提供約 160 人之就業機會；於銅川則約 40 人之就業機會。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及企業和企業之間之雙贏，確實履行企業社會責任及義務。

為擴大社會影響力，亦積極參加各項公益活動。關注資源稀缺兒童之需求，並以實際行動展現對社會之關懷。近期，針對陝西回歸兒童救助中心提供急需之援助物資。藉由公益參與，我期能夠托起一份希望，讓兒童體受社會溫暖，共同建構美好之未來。

公益活動	說明	金額 (NTD)
關注貧困兒童	關注貧困兒童，為陝西回歸兒童救助中心送援助物資，貢獻愛心，托起一份希望。	25,000

關注貧困兒童



7.2 外部交流

學術贊助與交流

本公司關注與外界之交流互動，以拓展商業機會和加強與各界之合作關係。時碩與多個單位開展外部交流，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。相關交流活動除提供了觀摩學習之機會，亦促進我們與各單位之合作與商業契機。

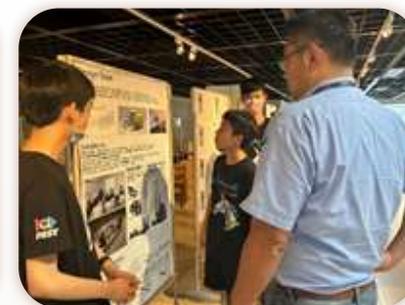
【生機校園】

時碩集團為回饋臺灣在地學校，共同綠化環境，於 2023 年 5 月參與北中南 6 所學校（臺北長春國小、臺北永安國小、臺中南屯國小、臺中永春國小、高雄文府國小、高雄明德國小）之種樹造林活動，由本公司董事長、董事長夫人及高階主管出席，亦邀請數家供應商夥伴共同參與，種下包括田代氏石斑木、山黃梔、山桂花等臺灣原生樹種共計 1,800 株，金額為新台幣 254,100 元。



【臺北建國中學 – 機研社 2023 年感恩茶會暨成果展】

時碩受邀參與臺北建國中學 2023 年感恩茶會暨成果展，由建中校友詹副總代表時碩集團出席本次活動，本次茶會中展現建國中學機研社參賽之優異成果。





【學術與實務結合】

時碩集團本於支持與照護莘莘學子之理念，本公司 2023 年提供臺大管院教師、學生獎助金新台幣 20,000 元，且參與中原大學醫工系高等人才培育產學合作計畫，提供新台幣 95,000 元獎助學金，以支持學子們持續成長。此外，為促進學術交流，參與中央大學產學合作成果發表，共同分享研究數據及研究成果。

本公司歷往積極與大專院校合作，進行在校學生企業參訪，2023 年邀請臺北商業大學、萬能科技大學至時碩參訪，搭建學生與企業互動之平台。為回饋業界，時碩集團因應業務特殊需求，商借優秀師資，擔任本公司特定職務或工作，以學術回饋之方式捐贈臺北商業大學新台幣 121,550 元。

除產學合作外，本公司亦提供在職同仁進修之機會與青年學子實習就業管道，邀請萬能科能共創產攜班計畫，精進同仁之專業程度亦創造學子之職涯管道。

萬能科大蒞廠參訪



中央大學期末成果發表



北商大 MBA 師生參訪

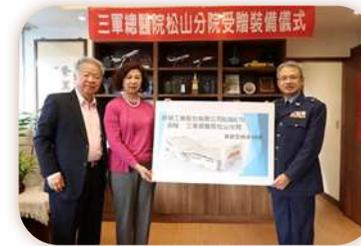


社會共榮

【醫療設備捐贈，增進地方福利】

時碩集團黃總裁至三軍總醫院松山分院進行「人性的關懷 老祖宗的智慧 - 現代醫療與創新」專題講座，與一線醫療人員分享豐厚新知，感念醫護辛勞並盡一己之力，捐贈 10 床醫療電動床，合計新台幣 490,000 元，期藉由善舉提昇醫療品質。

三軍總醫院松山分院演講與感謝狀





【STP19 種子人才培訓計畫 & 永安漁港淨灘活動】

時碩投入參與 STP 種子人才培育計畫學員與中華民國有機生活環境教育推廣協會講師合作，辦理「無毒一身輕」環保講座，課程內容包含宣導優先撿拾輕量塑料、留意小組勿過於分散以維護同仁安全、可自備拖車方便搬運、落實通報指揮中心隨隊狀況、設置召集標的物、工作人員任務分配更明確等，藉由學術、實務、環境永續等多方合作，給予參與學員更多探索及決策空間。2023 年參與計畫人數超過 1/3 進行反饋，都給予正面評價 100%。

黃董事長領帶臺灣廠區 70 多位同仁，攜手「STP 種子人才培育計畫」學員們及「中華民國有機生活環境教育推廣協會」的志工進行永安漁港淨灘活動，一起守護海洋。2023 年同仁參與人數為 69 人，經費約新台幣 36,000 元。

培育課程



學員們反饋



STP19 種子人才培訓計畫致贈感謝狀



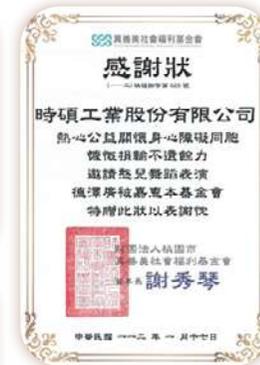
淨灘活動



【弱勢團體捐贈，憨兒舞蹈表演】

時碩集團捐贈桃園市真善美社會福利基金會新台幣 50,000 元，感念弱勢團體並盡一己之力，基金會為表感謝之情，邀請憨兒舞蹈表演以表達對時碩之感謝，亦添現場溫馨之一刻。

憨兒舞蹈表演與感謝狀



【互惠共榮】

時碩 2023 年捐贈財團法人臺北經營管理研究院基金會新台幣十萬元，以藉此提供營運升級、轉型、人才培育等經驗。同時，為了深化與地方政府的合作與互動，2023 年與桃園市政府經發局進行交流參訪，攜手促進地方發展。此外，我們也向桃園市警察之友會捐贈新台幣 50,000 元，感念員警辛勞，盡一己之力並回饋社區。

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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI1 使用	GRI1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI2 一般揭露 2021				
1. 組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.4 公司概況	10	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 關於本報告書	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於本報告書	5	
2-4	資訊重編	1.1 關於本報告書	5	
2-5	外部保證 / 確信	1.1 關於本報告書	5	
2. 活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 公司概況	10	
2-7	員工	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
2-8	非員工的工作者	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	3.1 治理架構	33	
2-10	最高治理單的提名與遴選	3.1 治理架構	33	
2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理架構	33	



GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續管理與實踐	14	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續管理與實踐	14	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續管理與實踐	14	
2-15	利益衝突	3.1 治理架構	33	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續管理與實踐	14	
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理架構	33	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理架構	33	
2-19	薪酬政策	3.2 治理運作	39	
2-20	薪酬決定流程	3.2 治理運作	39	
2-21	年度總薪酬比率	6.3 員工福利與關懷	99	
4. 策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.2 總裁的話	6	
2-23	政策承諾	6.1 人權管理與保護	83	
2-24	納入政策承諾	6.1 人權管理與保護	83	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 誠信經營	41	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 誠信經營	41	
2-27	法規遵循	3.3 誠信經營	41	
2-28	公協會的會員資格	1.4 公司概况	10	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	2.3 利害關係人議合與溝通	19	
2-30	團體協約	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	



GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
特定主題準則：200 系列（經濟主題）				
GRI 202：市場地位 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	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7. 社會關懷	117	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	7. 社會關懷	117	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 誠信經營	41	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 誠信經營	41	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 誠信經營	41	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3 誠信經營	41	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	3.3 誠信經營	41	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.3 誠信經營	41	
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	3.3 誠信經營	41	
207-4	國別報告	3.3 誠信經營	41	

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
特定主題準則：300 系列（環境主題）				
GRI 301：物料 2016				
301-1	所用物料的重量或體積	5.2 原物料使用管理	67	
301-2	使用回收再利用的物料	5.2 原物料使用管理	67	
301-3	回收產品及其包材	5.2 原物料使用管理	67	
GRI 304：生物多樣性 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	-		
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 污染防治	72	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 污染防治	72	
306-3	廢棄物的產生	5.5 污染防治	72	
306-4	廢棄物的處置移轉	5.5 污染防治	72	
306-5	廢棄物的直接處置	5.5 污染防治	72	
GRI 306：廢汙水和廢棄物 2016				
306-3	嚴重洩漏	5.5 污染防治	72	



GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
特定主題準則：400 系列（社會主題）				
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
GRI 407：結社自由與團體協商 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	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3 供應商評鑑管理	56	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.3 供應商評鑑管理 6.1 人權管理與保護	56 83	

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 410：保全實務 2016				
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	6.3 員工福利與關懷	99	
GRI 411：原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-		無此情事
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7. 社會關懷	117	
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	7. 社會關懷	117	
GRI 415：公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	-		無此情事
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 產品研發	52	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 產品研發	52	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.1 產品研發	52	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.1 產品研發	52	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 產品研發	52	



GRI 重大主題列表

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	2.4 重大主題鑑別	24	
3-2	重大主題列表	2.4 重大主題鑑別	24	
重大主題：價值創造與供應鏈共好				
GRI3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	4. 價值創造與供應鏈共好	52	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 榮耀與永續成果	7	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	62	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.3 員工福利與關懷	99	
201-4	取自政府之財務援助	1.3 榮耀與永續成果	7	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2 採購政策	54	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.3 供應商評鑑管理	56	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.3 供應商評鑑管理	56	

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.3 供應商評鑑管理	56	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 供應商評鑑管理	56	
重大主題：資訊安全				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3. 公司治理	33	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.5 資訊安全與隱私權管理	47	
重大主題：綠色製程				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	5. 綠色製程	62	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 能源資源管理	68	
302-2	組織外部的能源消耗量	5.3 能源資源管理	68	
302-3	能源密集度	5.3 能源資源管理	68	
302-4	減少能源消耗	5.3 能源資源管理	68	
302-5	降低產品和服務的能源需求	5.3 能源資源管理	68	
GRI 303：水與放流水 2016				
303-1	共享水資源之相互影響	5.5 污染防治	72	
303-2	與排水相關衝擊的管理	5.5 污染防治	72	
303-3	取水量	5.5 污染防治	72	
303-4	排水量	5.5 污染防治	72	
303-5	耗水量	5.5 污染防治	72	



GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體排放	71	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體排放	71	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體排放	71	
305-4	溫室氣體排放強度	5.4 溫室氣體排放	71	
305-5	溫室氣體排放減量	5.4 溫室氣體排放	71	
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	5.5 污染防治	72	
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	5.5 污染防治	72	
重大主題：幸福職場				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	6. 幸福職場	83	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3 員工福利與關懷	99	
401-3	育嬰假	6.3 員工福利與關懷	99	
GRI 402：勞 / 資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	6.3 員工福利與關懷	99	



GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 403：職業安全衛生 2016				
403-1	職業安全衛生管理系統	6.4 健康安全	106	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.4 健康安全	106	
403-3	職業健康服務	6.4 健康安全	106	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.4 健康安全	106	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4 健康安全	106	
403-6	工作者健康促進	6.4 健康安全	106	
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	6.4 健康安全	106	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4 健康安全	106	
403-9	職業傷害	6.4 健康安全	106	
403-10	職業病	6.4 健康安全	106	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 組織的發展與人員選用育留	86	
GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
* 自訂主題				
GRI 3 重大主題 2021：永續治理管理方針				
3-3	重大主題管理	3. 公司治理	33	
GRI 3 重大主題 2021：綠色製程管理方針				
3-3	重大主題管理	5. 綠色製程	62	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業：運輸_汽車零件

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	年度揭露情形	報告書章節	頁碼
能源管理	TR-AP-130a.1	(1) 運營總能源消耗	量化	臺灣廠區：41,623.65GJ 無錫廠區：37,325.0400GJ 西安廠區：8,802.7562GJ	5.3 能源資源管理	68
		(2) 電網電力百分比		臺灣廠區：97.98 % 無錫廠區：98.82 % 西安廠區：98.72 % * 註：(電網電力使用佔比 =(電力 / 能源總消耗量)X100%)		68
		(3) 可再生能源百分比		臺灣廠區：0 % 無錫廠區：4.57 % 西安廠區：0 %		68
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	(1) 廢棄物總量	量化	臺灣廠區：326.17 噸 無錫廠區：1,375.31 噸 西安廠區：8.12 噸	5.5 污染防治	72
		(2) 有害廢棄物百分比		臺灣廠區：0% 無錫廠區：13.26% 西安廠區：100%		72
		(3) 非有害廢棄物百分比		臺灣廠區：100% 無錫廠區：86.74% 西安廠區：0%		72

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	年度揭露情形	報告書章節	頁碼
產品安全	TR-AP-250a.1	召回次數及召回之商品總數	量化	2023 年無因產品安全遭召回之情事。 召回次數：0 次。 召回之商品總數：0 次。	5.2 原物料使用管理	67
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	本公司產品屬性無法增加之燃油效率 / 減少排放。 燃油效率 / 減少排放：0 件	-	
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	本公司並無採購關鍵材料原物料之產品，關於其它原物料使用與採購情形，請詳見 4.2 採購政策與 5.2 原物料使用管理	4.2 採購政策 5.2 原物料使用管理	54 67
物料使用效率	TR-AP-440b.1	銷售產品可回收之百分比	量化	本公司無收產品及其包材之政策，除了因瑕疵而被毀之產品外，臺灣廠區、無錫廠區及西安廠區皆無回收產品及其包材。	5.2 原物料使用管理	67
	TR-AP-440b.2	回收或再製造成分的輸入材料的百分比	量化	2023 年新屋精鑄全年度回收再利用之型蠟為 28,530Kg, 回收率達 66%。		
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	2023 年無發生違反反競爭及反托拉斯和壟斷行為之情事。 金錢損失總額：0 元。	3.3 誠信經營	41

活動指標	指標編號	衡量單位	性質	說明	報告書章節	頁碼
零件生產數量	TR-AP-000.A	數量	量化	2023 年時碩集團生產零件數量： 時碩工業：0 件。 時碩科技：92,930,826 件。 時碩西安：0 件。 時碩無錫：14,755,285 件。 零件數量總數：107,686,111 件。	-	
零件生產重量	TR-AP-000.B	公噸 (t)	量化	2023 年時碩集團生產零件重量： 時碩工業：0 噸。 時碩科技：932 噸。 時碩西安：0 噸。 時碩無錫：5,263 噸。 零件生產重量加總：6,195 噸。	-	
生產廠房之面積	TR-AP-000.C	平方公尺 (m ²)	量化	2023 年時碩集團生產廠房面積： 時碩工業：0m ² 。 時碩科技：3,600m ² 。 時碩西安：0m ² 。 時碩無錫：45,942m ² 。	-	

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	報告書章節	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。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	62
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)。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	62
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	62
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。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	62
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。	-	
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。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	62
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	62
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。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	62
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	溫室氣體盤查及查證情形將於 1-1 與 1-2 說明	136, 137



1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

2022 年溫室氣體總排放量		
報導期間：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日		
項目	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 新臺幣千元)
範疇一		
時碩工業	124.5109	0.000025
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		
時碩工業	5,892.2574	0.001182
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	14,577.4559	0.002923
範疇三		
時碩集團	2,880.4237	0.000578
合計	2,880.4237	0.000578

2023 年溫室氣體總排放量		
報導期間：2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日		
項目	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 新臺幣千元)
範疇一		
時碩工業	140.0244	0.000033
時碩科技		
時碩科技 (無錫)	582.6324	0.000138
時碩科技 (西安)	32.6784	0.000008
合計	755.3352	0.000179
範疇二		
時碩工業	5,607.8170	0.001333
時碩科技		
時碩科技 (無錫)	5,842.9453	0.001389
時碩科技 (西安)	1,376.6386	0.000327
合計	12,827.4009	0.003048
範疇三		
時碩集團	2,800.8919	0.000666
合計	2,800.8919	0.000666

註 1 直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法) 第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3 溫室氣體盤查標準：國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣千元) 計算之數據。



1-1-2 溫室氣體確信資訊

時碩集團至 2022 年開始每年進行溫室氣體盤查與確信，盤查範疇包含臺灣廠區 (新屋廠、幼獅廠、幼一廠、幼二廠及汐止辦公室)、無錫廠區 (長江南路廠、安鎮廠)、西安廠區等,2022 年經由信譽卓著的 BSI 英國標準協會查證，並取得查證聲明書。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。

2023 年溫室氣體盤查由 BSI 英國標準協會進行確信，並於 2024 年進行查證，盤查範疇包含臺灣廠區 (新屋廠、幼獅廠、汐止辦公室)、無錫廠區、西安廠區等。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，符合相關規範及溫室氣體資訊已適切及正確之揭露，業已於 2024 年 4 月取得溫室氣體查證聲明書。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

時碩集團根據氣候相關風險與機會，以 2022 年為基準年，制定了短、中、長期的策略行動與目標，希望透過行動共同努力減緩地球暖化，並讓經濟能同步成長。短中期策略方面，時碩 2024 年已完成 2023 年即集團第二次的溫室氣體盤查與第三方查證，往後將每年持續執行。長期策略方面，包括推動溫室氣體減量、ISO 14067 產品碳足跡、ISO 50001 能源管理系統及水資源和廢棄物的管理，並參照行政院 2022 年底公告的減碳路徑規劃，設定 2025 年目標減碳 10%、2030 年進一步減少 15%，達到累計減碳 25% 之目標，以為地球盡一份心力。關於時碩集團減碳目標、策略、行動，請詳見章節 5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策。

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

臺灣廠區 - 認證



Nadcap



IATF 16949



ISO 9001



ISO 9001(EU)



ISO 9001(UK)



PED(EU)



PER(UK)



ISO 14001



AS 9100



無錫廠區 - 認證

西安廠區 - 認證



IATF 16949



ISO 9001



排汙許可證



ISO 9001



ISO14001



ISO 14001



ISO 13485



AS 9100



Global TEK Re-stamping agreement signed



安全標準化三級證書

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.globaltekww.com>