

(六) 推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？(上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)	√		為推動本公司 ESG 政策願景與使命，本公司於民國 112 年 12 月 21 日經董事會決議通過成立「永續發展(ESG)委員會」，作為公司執行永續發展之最高決策組織。委員會由全體獨立董事組成，共三人，成員均具備永續發展、公司治理及財務等相關專業背景，充分符合委員會所需之專業能力要求。委員會下設 ESG 永續工作小組，並由董事會委任總經理擔任永續長，負責統籌推動及落實永續發展相關工作。委員會並定期向董事會報告執行計畫及成果，確保永續發展政策有效落實與持續精進。 組織圖： <pre> graph TD A[永續發展委員會 獨立董事] --- B[永續長 總經理] A --- C[稽核] B --- D[ESG工作小組] D --- E[治理 公司治理主管] D --- F[社會 管理部主管] D --- G[環境 製造部主管 管理部主管] </pre> 永續發展委員會： 負責結合集團營運策略，制定並實施集團 ESG 相關發展計劃，監督本集團的 ESG 相關表現、策略、政策、目標、法規的執行情況及各項年度進展，確保永續發展策略有效落實。 永續委員會職權及工作要點： 一、永續發展政策之訂定。 二、永續發展年度計畫及策略方向之訂定。 三、永續發展執行情形與成效之追蹤與檢視，並向董事會報告。 四、其他永續發展相關事項之決定。 ESG 工作小組： 本公司永續長由董事會委任總經理擔任，負責協調 ESG 委員會、內部業務部門及職能部門之間的資源整合，確保策略有效落實，推動永續發展目標全面實現，並持續提升組織在環境、社會與治理層面的表現。並為強化工作職能進行明確的 ESG 永續工作小組的權責分工： 治理層面：由公司治理主管負責。 社會層面：由管理部經理負責。 環境層面：由管理部經理及製造部主任共同負責。	無差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因								
	是	否	摘要說明									
			ESG 工作小組及其主要職責： 隸屬永續發展委員會，由永續長領導，負責落實 ESG 相關的標準及措施，識別重大 ESG 議題、進行差距分析以及實施改進議案。協助所有廠區響應本集團內的重大 ESG 議題，回覆客戶與第三方的 ESG 評估需求。制定本集團的 ESG 組織架構、ESG 政策，並建立與利害關係人的溝通和協調機制。評估 ESG 相關風險並提供解決方案，以加強公司應對該等風險的能力。 負責分別執行 ESG 方面的事務。分別為環境工作小組、社會工作小組及治理工作小組，各工作小組制定短期、中期及長期目標，與不同的廠區及部門協作，共同推進各項 ESG 專案。 114 年推動永續發展運作，包含接軌公司治理趨勢、促進董事會職能發揮、落實法令遵循、落實員工關係及員工健康與安全、廢棄物管理、溫室氣體排放、供應鏈管理、利害關係人、產品生命週期管理等，並於 115 年 3 月 13 日董事會報告 114 年度風險評估報告、114 年利害關係人及永續報告書重大主題鑑別執行情形、本公司及子公司 114 年度及 113 年度範疇一及範疇二溫室氣體排放量盤查及用水量盤查說明、114 年度董事會及功能性委員會績效評估結果，強化永續治理與發展績效。									
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之 風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？(上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)	√		本公司風險評估邊界以本公司為主，涵蓋合併公司，風險管理組織架構與職掌： 董事會 稽核室 總經理 高階管理主管 審計委員會 <table><tr><td>董事會</td><td>為公司風險管理之最高治理單位，負責核定風險管理政策、程序與架構，明確瞭解營運所面臨之重大風險，監督整體風險管理機制之有效運作，並負最終責任。</td></tr><tr><td>高階管理階層</td><td>擬訂及執行風險管理政策，協調跨部門風險管理互動與溝通，負責風險辨識、評估、回應及監督執行情形。</td></tr><tr><td>稽核單位</td><td>隸屬董事會，協助檢查及覆核內部控制制度與風險管理作業執行成效，提出改善建議並追蹤進度。</td></tr><tr><td>各部門主管</td><td>負責所轄業務之風險辨識、分析、評量與回應，並定期向風險管理推動單位提報相關資訊，確保控管機制有效執行。</td></tr></table> 本公司風險管理政策涵蓋「組織全景及風險管理程序」，	董事會	為公司風險管理之最高治理單位，負責核定風險管理政策、程序與架構，明確瞭解營運所面臨之重大風險，監督整體風險管理機制之有效運作，並負最終責任。	高階管理階層	擬訂及執行風險管理政策，協調跨部門風險管理互動與溝通，負責風險辨識、評估、回應及監督執行情形。	稽核單位	隸屬董事會，協助檢查及覆核內部控制制度與風險管理作業執行成效，提出改善建議並追蹤進度。	各部門主管	負責所轄業務之風險辨識、分析、評量與回應，並定期向風險管理推動單位提報相關資訊，確保控管機制有效執行。	無差異
董事會	為公司風險管理之最高治理單位，負責核定風險管理政策、程序與架構，明確瞭解營運所面臨之重大風險，監督整體風險管理機制之有效運作，並負最終責任。											
高階管理階層	擬訂及執行風險管理政策，協調跨部門風險管理互動與溝通，負責風險辨識、評估、回應及監督執行情形。											
稽核單位	隸屬董事會，協助檢查及覆核內部控制制度與風險管理作業執行成效，提出改善建議並追蹤進度。											
各部門主管	負責所轄業務之風險辨識、分析、評量與回應，並定期向風險管理推動單位提報相關資訊，確保控管機制有效執行。											

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因												
	是	否	摘要說明													
			並依循「風險管理政策與程序」，以全面提升風險管理水準。針對營運環境、社會責任及公司治理等重要議題，公司積極強化危機應變能力，以確保風險控制機制的有效運作，奠定企業永續經營的堅實基礎。此外，本公司持續關注與業務相關的重大議題，評估其可能對營運產生的影響，進而提升企業的永續發展績效，確保風險管理的有效性與積極性。 「風險管理政策與程序」執行項目如下： <table><tr><th>項目</th><th>說明</th></tr><tr><td>風險管理目標</td><td>強化公司治理 促進本公司穩健經營業務與永續發展 降低可能面臨之風險</td></tr><tr><td>風險治理與文化</td><td>依公司整體營運方針定義各類風險，預防可能的損失，以增加股東價值，並達成公司資源配置之最佳化原則</td></tr><tr><td>風險管理組織架構與職責</td><td>董事會 高階管理階層 稽核單位</td></tr><tr><td>風險管理程序</td><td>風險辨識與分析 風險評量 風險回應 監督及審查機制</td></tr><tr><td>風險報導與揭露</td><td>於公司網站或公開資訊觀測站中揭露風險管理相關資訊，提供利害關係人參考，力求資訊透明化。</td></tr></table> 風險管理小組由最高管理階層及各單位主管組成，依內外部議題、利害關係人關注議題蒐集，進行議題的風險評估，擬定重大風險的改進目標及行動方案。 採取具體方案，以降低相關風險之影響，相關風險策略如下： 1.環境-環境衝擊及管理： 本公司 112 年透過財團法人台灣綠色生產力基金會進行碳盤查節能診斷諮詢進廠輔導，並出具碳盤查節能診斷諮詢報告並依其建議改善方案持續進行相關作業： (1)定期盤查溫室氣體排放量，檢視公司營運所面臨的衝擊。根據碳盤查結果，持續執行減碳措施，有效降低範疇一排放風險及因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放。 (2)本公司經由執行製程安全管理與制度化的管理循環，有效降低污染的排放與對環境所造成的衝擊。 2.社會 (1)職業安全:每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。 (2)建立多元平等與友善職場：實踐多元平等與友善職場之行動指標，使員工安心工作，於職涯實現自我價值。	項目	說明	風險管理目標	強化公司治理 促進本公司穩健經營業務與永續發展 降低可能面臨之風險	風險治理與文化	依公司整體營運方針定義各類風險，預防可能的損失，以增加股東價值，並達成公司資源配置之最佳化原則	風險管理組織架構與職責	董事會 高階管理階層 稽核單位	風險管理程序	風險辨識與分析 風險評量 風險回應 監督及審查機制	風險報導與揭露	於公司網站或公開資訊觀測站中揭露風險管理相關資訊，提供利害關係人參考，力求資訊透明化。	
項目	說明															
風險管理目標	強化公司治理 促進本公司穩健經營業務與永續發展 降低可能面臨之風險															
風險治理與文化	依公司整體營運方針定義各類風險，預防可能的損失，以增加股東價值，並達成公司資源配置之最佳化原則															
風險管理組織架構與職責	董事會 高階管理階層 稽核單位															
風險管理程序	風險辨識與分析 風險評量 風險回應 監督及審查機制															
風險報導與揭露	於公司網站或公開資訊觀測站中揭露風險管理相關資訊，提供利害關係人參考，力求資訊透明化。															

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			(3)產品安全本公司產品遵守政府規範的各項法令，符合歐盟 RoHS 規範。為確保客戶服務品質，設立客戶服務專線及溝通網站，每年定期進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係。 (4)為轉移商品責任風險、減輕財物損失及提升產品安全性、人員意外風險，本公司已投保產品、建築物及設備商業火險及公共意外責任險。 3.公司治理 落實公司治理，管理階層重視各項風險之管理，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險。 (1)法令遵循：透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 (2)強化董事會職能：規劃董事相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。為董事及高階主管投保董事責任險。 (3)利害關係人溝通：建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。	
三、環境議題 (一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	√		本公司實施全公司環安衛管理與定期環安衛檢查，並依勞工安全衛生法成立「勞工安全衛生管理單位」，制定「勞工安全衛生工作守則」，依工作環境與員工人身安全之護措施制定此辦法；本公司以零災害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善製程及作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提昇職業安全衛生績效。 對往來之供應商評估皆依據本公司「供應商選擇及管理程序」規定要求供應商簽訂「人權及環境永續條款承諾書」、「誠信廉潔承諾書」、「不使用衝突礦產聲明書」，確保本公司之產品符合環保節能，降低對環境之衝擊。 由環境工作小組統籌相關事務： 1.進行環境評審與基線調查 - 盤點、記錄公司日常營運用電、紙張、電子廢棄物、碳排放等對環境的影響。 - 評估現有環境措施與法規符合性，找出差距與改進空間。 2.設定環境目標與行動方案 - 根據評估結果，設定明確且可衡量的目標（如年度用電量減量、電子廢棄物 100% 合規回收）。 - 制定具體行動方案（如推動節能照明、落實廢棄物分類、定期舉辦員工環保教育）。 3.執行與日常管理 - 落實各項環保措施：如更換節能燈具、推動無紙化辦公、設置資源回收區、定期檢查設備能耗。	無差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			- 指定專人或小組負責日常監控與記錄(如每月統計用電、紙張、廢棄物量)。 4.監測、紀錄與內部稽核 - 定期檢查及記錄各項環保指標達成狀況。 - 執行內部稽核，檢視制度落實情形，發現問題即時修正。 5.檢討與持續改進 - 定期由管理層與環境管理小組共同檢討績效，修正目標與措施，持續提升環境表現。 - 文件化管理流程(如簡易作業手冊、SOP、紀錄表)，方便日後查核與持續改善。 - 簡化流程，重點放在主要環境議題(如能源、廢棄物)及法規遵循。 - 參考政府或產業協會提供的中小企業環境管理範本與工具。	
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	√		本公司以實現綠色企業為政策，作業流程多改為電子化，降低紙張使用及執行各項節能減碳、減廢棄物、資源再利用及垃圾分類等提案；並推動綠色產品設計、製造管理、採購、供應商管理等，以盡量符合國際最新的趨勢發展和法規要求。 本公司致力於推動資源利用效率及能源管理計畫，採取多項具體措施，以支持永續發展及環境保護。計畫重點如下： (1)節水節電方案降低能源及水資源消耗。 (2)文件無紙化與紙張回收利用：推動電子化文件作業，減少紙張使用，並回收使用廢紙以延長資源利用周期。 (3)資源回收再利用及垃圾分類：鼓勵垃圾分類，提升資源回收率，並有效減少不可回收垃圾的產出。 (4)產品回收料處理後再投入生產，降低整體廢棄物比率，實現資源循環。 (5)汰換老舊耗能設備，選用高效節能型燈具、空調及其他電器設備，降低電力消耗。 (6)配置節能模式的電腦及設備，並在非工作時間關閉不必要的電源。 (7)提升員工的節能意識，透過培訓和宣導，鼓勵員工在工作中採取節能行動。 (8)定期審查能源使用情況，分析改善能源績效的機會，並設立具體節能目標。	無差異
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	√		本公司重視氣候變遷議題，注意國內外法規之動向，同時積極注意氣候變遷帶來的風險與機會，以擬定氣候變遷風險的因應計畫，將於2026年前，完成溫室氣體盤查及量化，並配合政府「產業淨零碳排」國家政策。	無差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因																																			
	是	否	摘要說明																																				
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	√		近2年統計資料： 1. 用電溫室氣體排放量 <table><tr><th>年度</th><th colspan="2">溫室氣體(公噸CO2e)</th></tr><tr><td>114年</td><td>範疇一</td><td>13.048</td></tr><tr><td></td><td>範疇二</td><td>959.891</td></tr><tr><td>113年</td><td>範疇一</td><td>2.23</td></tr><tr><td></td><td>範疇二</td><td>926.42</td></tr></table> 本集團的主要能源消耗來源為外購電力及公務車使用的汽油。在114年度與113年度主要的排放源均為外購電力，占總排放量的比重均為99%。其他排放源則來自移動排放（公務車汽油）及逸散排放（如冷媒及滅火器）。 2. 用水量 <table><tr><th>年度</th><th>用水量(度)</th></tr><tr><td>114年</td><td>4,736</td></tr><tr><td>113年</td><td>4,237</td></tr></table> 本集團在生產製程中不涉及工業用水，僅使用民生用水。日常管理中，集團全面推行節約用水的措施，避免資源浪費，致力於珍惜每一滴水，展現對環境保護的責任與承諾。 3. 廢棄物：單位：公噸 <table><tr><th rowspan="2">年度</th><th rowspan="2">有害廢棄物產出申報量</th><th colspan="2">報廢申報量</th></tr><tr><th>有害</th><th>非有害</th></tr><tr><td>114年</td><td>1.595</td><td>1.595</td><td>6.070</td></tr><tr><td>113年</td><td>2.185</td><td>2.194</td><td>2.518</td></tr></table> 截至115/03廠內有害廢棄物暫存量為0.010公噸。 本公司主要業務係產品組裝及生產，並未涉及污染性原料加工。公司謹慎選用合格廢棄物清除及再利用廠商，致力於減少廢棄物生成與資源回收再利用，降低環境風險。本公司每年監測勞工作業場所二氧化碳，以保障勞工於工作場所中之安全及健康。本公司訂有「辦公室節能計畫及目標」及「事業廢棄物錫絲廢錫環境管理方案」，積極關注各項節能減碳、溫室氣體減量及廢錫和廢電子零組件清運議題。 公司採取多項措施，包括選用節能型燈管與空調設備、推行內部行政作業電子化減少紙張浪費等措施，以實踐節能減碳理念。	年度	溫室氣體(公噸CO2e)		114年	範疇一	13.048		範疇二	959.891	113年	範疇一	2.23		範疇二	926.42	年度	用水量(度)	114年	4,736	113年	4,237	年度	有害廢棄物產出申報量	報廢申報量		有害	非有害	114年	1.595	1.595	6.070	113年	2.185	2.194	2.518	無差異
年度	溫室氣體(公噸CO2e)																																						
114年	範疇一	13.048																																					
	範疇二	959.891																																					
113年	範疇一	2.23																																					
	範疇二	926.42																																					
年度	用水量(度)																																						
114年	4,736																																						
113年	4,237																																						
年度	有害廢棄物產出申報量	報廢申報量																																					
		有害	非有害																																				
114年	1.595	1.595	6.070																																				
113年	2.185	2.194	2.518																																				
四、社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	√		本公司及子公司致力於維護員工基本人權，打造人權保障之優質環境，積極認同並落實聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》及《國際勞動組織公約》等國際規範，並於公司官網公開發布「人權政策」。 https://www.tainet.com.tw/about-tainet/declaration/ 我們以尊重職場人權、促進勞資和諧、反貪腐、反賄賂及個資隱私保護為核心精神，同時要求合作廠商嚴格遵守	無差異																																			

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			人權準則，確保公司內外部成員均能獲得公平且有尊嚴的對待。 人權管理具體方案 為具體實踐承諾，我們推行以下管理措施： ◆ 安全與健康職場：定期執行職災風險評估與改善，致力於降低職場風險。提供定期員工健檢及多元健康促進活動，全方位守護同仁福祉。 ◆ 保障勞動權益，確保工時合理並落實休假制度，訂定薪酬管理辦法，確保薪資公平合理，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 ◆ 供應鏈人權管理：要求供應商簽署「人權及環境永續條款承諾書」、「誠信廉潔承諾書」、「不使用衝突礦產聲明書」，並將相關規範納入重要合約。 ◆ 永續治理架構：設立永續發展委員會，推動並監督環境保護、員工權益、社會公益等計畫之執行成效。 職場多元化與平等 本集團深植「多元、平等、包容」之價值觀，致力消除職場偏見： 性別比例平衡：集團全體員工比例為男性 63%、女性 37%；經理級以上主管職位之女性佔比達 16%，展現女性領導力之推動成效。 每一位員工都能在公平的基礎上獲得發展機會，並落實薪酬平等政策，確保薪資不因性別、年齡、種族、國籍等因素而有所差異。透過多元共融與平等對待，鼓勵員工發揮個人潛力，攜手創造更卓越的團隊價值。 零容忍防治機制：遵循「性別工作平等法」之規定，訂定「防治性騷擾管理辦法」，由總經理、各部門主管及管理部共同組成性騷擾申訴委員會。截至目前本公司維持零申訴紀錄。	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	√		遵循勞動基準法及相關法令訂定員工各項薪資福利措施，衡量市場薪資水準及總體經濟指標，結合績效管理制度作為起薪、調薪、晉升、職務分派、訓練發展之依據，藉此達到激勵效果，建置獎金制度給予表現優良同仁適時獎勵，鼓勵員工貢獻，為公司創造營運佳績。 本公司非擔任主管職務之全時員工薪資 114 年度為 \$19,455 千元較 113 年度為 \$18,370 千增加 \$1,085 千元。 <u>員工薪酬：</u> 本公司遵循勞動基準法及相關法令訂定員工各項薪資福利措施，衡量市場薪資水準及總體經濟指標，結合績效管理制度作為起薪、調薪、晉升、職務分派、訓練發展之依據，藉此達到激勵效果；年度盈餘分紅係由管理階層依據營運成果，並考量個別員工工作職責、貢獻度與績效評核結果，決定個別員工派發金額。並建置獎金制度給予表現優良員工適時獎勵，鼓勵員工貢獻，為公司創造營運佳	無差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因									
	是	否	摘要說明										
			績。 本公司尊重各種不同差異的員工進用後，薪給依職務之重要性區分成十等二十級，並訂定「薪資級距表」做為核薪之依據，年終獎金制度係以全員薪資為基礎提撥，考量年資與年度績效考核情形後，分配予全體同仁。 員工酬勞依公司章程第二十一條第一項規定：「本公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前淨利扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益) 彌補累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)後，如尚有餘額，除就餘額提撥 1 %至 10%為員工酬勞及不高於 3 %為董事酬勞外，並應提撥不低於 0.1%做為基層員工分派酬勞之用」。考量個別同仁工作職責、貢獻度與績效評核結果，決定個別同仁派發金額，並於次年度發放。近 2 年員工酬勞提撥比例： <table><tr><th>年度</th><th>金額(千元)</th><th>提撥比率</th></tr><tr><td>114 (註)</td><td>2,942</td><td>3.15%</td></tr><tr><td>113</td><td>2,629</td><td>2.68%</td></tr></table> 註：114 年度員工酬勞包含提列基層員工酬勞 96 千元提撥比率 0.1%。 <u>員工福利措施</u> 本公司設立職工福利委員會每個月公司提撥營收 0.15% 為的同仁福利金，為同仁規劃並提供各項福利，例如：員工旅遊、生日禮券、節日禮券、結婚津貼、 生育津貼、喪葬津貼等，及國內、外旅遊、尾牙及各項團體活動，另外還提供同仁定期健檢等福利，114 年度平均每人支出 6 千元。 本公司依據勞基法訂定休假制度，並經勞資會議協商推行彈性上下班時間，避免交通尖峰時間，有助於減少通勤時間和疲勞，以及放寬加班補休的期限讓員工能更靈活地安排補休時間，避免員工因必須在短時間內使用補休而感到壓力，對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪。合法且合理的措施有助於提升員工福祉與工作生活平衡。	年度	金額(千元)	提撥比率	114 (註)	2,942	3.15%	113	2,629	2.68%	
年度	金額(千元)	提撥比率											
114 (註)	2,942	3.15%											
113	2,629	2.68%											
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	√		本公司依勞工安全衛生法，辦理勞工安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工安全與健康，並制定「勞工安全衛生工作守則」，提供員工遵循並執行。 在工作環境管理方面，公司重視環境的舒適與清潔，並採取多項措施保障員工安全，包括： ✓ 各出入口皆安裝門禁卡、保全系統及監視器，以增強場所安全。 ✓ 生產設備配備保護裝置，確保員工操作時的人身安全。 ✓ 推行彈性上下班制度，避免交通尖峰時段，有效減少通勤時間與員工疲勞。	無差異									

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因						
	是	否	摘要說明							
			本年度於 07/25 實施勞工安全宣導、消防講習演練及至少每三年安排員工健康檢查等。充分展現了公司對員工安全與健康的高度重視，以及對營造優質工作環境的承諾，本公司近年安排於 115 年第一季實施全體員工健康檢查，及提供新進人員一般體格檢查費用全額補助。 工作環境保護措施，每年至少一次進行巡檢，包含局部排氣裝置自動檢查、用電設備(低電壓部分) 自動檢查、公務車自動檢查、真空機.打包機.空機壓縮機.恆溫恆濕機自動檢查、局部排氣裝置自動檢查等。 114 年度無員工職災情形發生。 114 年度年安全與健康教育訓練與宣導共計 33 人次，132 小時。							
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	√		為提升提升員工職涯能力及提升組織整體競爭力，制定全面的培訓與發展計畫，旨在支持員工的專業成長及職涯發展，每季依各部門需求擬定訓練計畫或依職務需求參加外部訓練，讓員工與公司一同成長。以下是主要措施： 新進員工培訓：提供入職培訓，幫助新進員工快速適應工作環境，了解公司文化及核心價值。 專業技能提升：定期舉辦專業技能培訓課程，涵蓋技術、管理及溝通能力等領域，幫助員工在職涯中不斷進步。 領導力發展：針對中高階主管設計領導力培訓計畫，提升管理能力及決策品質，支持未來的職涯晉升。 跨部門合作與交流：鼓勵員工參與跨部門項目，增強協作能力及全局視野。 外部進修支持：提供外部進修課程的費用補助，支持員工參加專業證照考試及進修課程。 職涯規劃與指導：由管理部協助，幫助員工制定個人化的職涯發展計畫，明確目標並提供支持。 114年度內部及外部訓練，包含專業知識及技術訓練、管理及監督人員訓練共計436人次，1052小時。 <table><tr><th>培訓對象</th><th>說明</th></tr><tr><td>中階主管培訓</td><td>對象：中階主管 114年訓練課程總時數：69小時 著眼於領導管理能力的養成，加強團隊塑造能力，促進團隊凝聚力，整合ESG永續發展知識，推動環境責任與社會價值。 培訓計畫充分支持中階主管以身作則、領導團隊並發揮正向影響力，助力公司在未來持續穩健成長。</td></tr><tr><td>新進人員訓練</td><td>對象：基層員工 114年新進行員訓練班課程總時數：3小時 建立正確價值觀、專業素養、紀律的實踐、問題解決的能力。</td></tr></table>	培訓對象	說明	中階主管培訓	對象：中階主管 114年訓練課程總時數：69小時 著眼於領導管理能力的養成，加強團隊塑造能力，促進團隊凝聚力，整合ESG永續發展知識，推動環境責任與社會價值。 培訓計畫充分支持中階主管以身作則、領導團隊並發揮正向影響力，助力公司在未來持續穩健成長。	新進人員訓練	對象：基層員工 114年新進行員訓練班課程總時數：3小時 建立正確價值觀、專業素養、紀律的實踐、問題解決的能力。	無差異
培訓對象	說明									
中階主管培訓	對象：中階主管 114年訓練課程總時數：69小時 著眼於領導管理能力的養成，加強團隊塑造能力，促進團隊凝聚力，整合ESG永續發展知識，推動環境責任與社會價值。 培訓計畫充分支持中階主管以身作則、領導團隊並發揮正向影響力，助力公司在未來持續穩健成長。									
新進人員訓練	對象：基層員工 114年新進行員訓練班課程總時數：3小時 建立正確價值觀、專業素養、紀律的實踐、問題解決的能力。									

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			培育方針：透過多元的課程設計，讓新進員工在專業知識與企業文化間找到平衡，並形成高效的團隊合作價值觀。 ESG永續培訓 對象：全體員工 114年訓練班課程總時數：334小時 旨在提升企業員工及管理者的ESG管理能力，支持企業在永續發展浪潮中保持競爭力。學習如何蒐集數據，了解行業特定的永續性指標，並將相關資訊納入企業財務報表，掌握氣候風險與機遇的識別方法，制定應對氣候變化的長期策略，了解ESG相關法規及必要工具，確保企業永續報告符合國際趨勢 內部稽核能力培訓 對象：公司內部稽核部門人員 提升稽核人員專業能力及內控管理效能提供進階專業課程，如風險管理及舞弊防範等，幫助稽核人員掌握更專業的技能。提升稽核人員的專業能力，強化公司內部控制與風險管理的整體效能。 截至114年底內部稽核培育計畫課程總時數24小時。	
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	√		本公司產品中均附加正確之使用說明書，並符合歐盟「危害物質限用指令」(RoHS)之規定，對於消費者之抱怨，業務單位亦立即採取處理措施，並於公司網站設置客戶服務電話及電子郵件信箱，以維護消費者之權益。本公司重視客戶意見，除個別拜訪外，亦於公司網站https://www.tainet.com.tw/stakeholders/設置利害關係人專區，提供聯絡窗口及方式，提供詢問、申訴或建議的管道，保障客戶權益。 本公司訂有「客戶滿意度調查辦法」每年定期舉辦客戶滿意度調查，調查結果並列入相關執行部門之績效考核項目，114年度客戶滿意度調查中，各項統計平均滿意度88%，大於80%以上之設定目標。	無差異
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	√		本公司對往來之供應商評估皆依據本公司「供應商選擇暨管理程序」規定辦理。 本公司致力於將永續發展理念融入採購決策與供應鏈管理，除考量品質、成本、交期等傳統採購指標外，亦重視環境保護之影響，要求供應商簽訂「人權及環境永續條款承諾書」、「誠信廉潔承諾書」、「不使用衝突礦產聲明書」，重要合約並加註相關條款，114年度供應商簽署上述文件之比例已達98%。 本公司遴選供應商時，考量其是否符合下述宣導政策： <u>保護環境永續</u> (一) 應遵循環境、能源相關法規及相關之國際準則規範，適切地保護自然環境，且於執行業務時，致力於環境	無差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			永續之目標。 (二) 應建立具體環保節能管理及節能減碳政策之理念，並能有效落實環境永續發展之企業文化，致力愛護地球及珍惜資源。 (三) 避免汙水、空氣與土地；並盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。 <u>符合勞動標準</u> 對所僱用員工之勞動條件應符合勞動基準法等有關法令規定之標準。 本公司針對重要供應商之環境保護及安全衛生管理制度及績效進行年度評核，透過供應鏈的管理，將環保及安全管理推動推展至本公司主要供應商。供應商若有環境汙染或違反勞動人權等，對社會有顯著衝擊時，將先要求供應商提出說明，視狀況進行調查，並評估終止或解除契約的可行性。 <u>永續供應商評比</u> 每年由採購人員協同物料管理員對既有廠商進行考評，依據「產品品質」、「產品交期」、「配合度」、「供應穩定性」等四個面向進行績效評比，如有對於社會面、環境面造成重大影響者，均列入不續用的名單。 <u>供應商管理實施情形</u> 114年度共計完成廠商評核表150份，約有69%供應商屬於A級供應商，30%屬於B級供應商、1%屬於C級供應商，合格供應商中已簽署供應商承諾書者占比100%。 每年對供應商傳遞永續理念及目標，亦針對評鑑良好之供應商加強與其合作關係。 對於評核項目不合格之供應商，本公司會加強拜訪及溝通頻率，如果該供應商經多次溝通均無配合意願或仍無法達到公司之期望，則不再考慮續用，將另尋合格供應商。	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？		√	本公司113年度永續報告書提經114/08/08董事會通過後發布，本公司將依規定時程進行第三方驗證單位之確信或保證意見。	無差異
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司董事會依「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之「永續發展實務守則」，本公司實務運作已依此守則之精神及規範辦理，無重大差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： (一)環保工作：本公司通過ISO9001品質認證，針對廢棄物分類等環保事務由製造部專人負責管理，				

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			將環境保護理念融入日常業務營運與產品服務，此外，已完成內部行政電子化及環境永續管理系統的建置；推動綠色採購、溫室氣體盤查，積極履行企業公民責任，為地球暖化及氣候變遷的問題貢獻心力。為減少資源耗用，本公司全面採用電子文件代替紙張，並加入政府電子交換機制，使得收發文流程更便捷，同時節省公文傳遞時間、紙本作業及郵資成本。善用廢文件空白面回收再使用，大幅降低紙張消耗，積極支持環境永續。 (二)社區參與：本公司並積極參與社區活動與慈善公益團體，秉持回饋鄉里、造福社會的精神，本公司鼓勵同仁參與政府單位所舉辦之各項社區活動，藉此能敦親睦鄰並與工業區內各公司保持良好關係。 (三)社會貢獻：本公司致力於社會公益與學術文化推廣，透過教育訓練、規劃活動及新興科技的應用，發揮人力資源效能，促進相關領域整合，共同推動管理能力、創造力及文化創意產業的發展。今年度已捐款新臺幣二十萬元予政治大學，用以支持學術研究。此外，本公司透過投資指南之星(股)、台科之星(股)、新埔之星(股)等公司，依轉投資公司獲利比例捐贈學校，從教育源頭回饋社會，藉由永續概念機制，穩定支持社會發展並善盡企業社會責任。為響應政府鼓勵企業參與文化創意產業活動，本公司捐助「中華民國瑞星韻律體操協會」每月五萬元，推動文化活動永續發展。 (四)社會服務：本公司不定期舉辦社會公益及關懷活動，鼓勵員工投入志工服務，延伸環境永續教育影響至員工家庭，進一步擴大企業社會責任的影響力。 (五)消費者權益：本公司高度重視消費者權益，對於消費者抱怨，業務部門均立即採取處理措施，此外，於公司網站設置客戶服務電郵信箱，確保消費者權益受到充分保障。 (六)人權：本公司尊重每位員工的人權，不論其種族、性別或年齡，均享有平等的工作權利，同時提供自由表達及自我發展的機會，以尊重個人尊嚴為核心。 (七)安全衛生：本公司依勞工安全衛生法成立「勞工安全衛生管理單位」，並制定「勞工安全衛生工作守則」，確保員工工作環境及人身安全。以零災害為目標，持續推動安全衛生政策並不斷改善作業環境與製程，透過全體員工共同努力，持續提升職業安全衛生績效。 本公司推動永續發展專區：https://www.tainet.com.tw/esg/。	