



台灣銘板股份有限公司



2023

ESG Report  
永續報告書

# 目錄

關於本報告書 2

經營者的話 4

永續績效與亮點 5

## 1 企業經營與管理

- 1.1 關於台灣銘板 7
- 1.2 利害關係人溝通 11
- 1.3 重大主題分析及鑑別 14

## 2 誠信經營

- 2.1 管理方針 25
- 2.2 治理方法 27
- 2.3 營運績效 42
- 2.4 氣候變遷相關財務揭露 44
- 2.5 風險管理與遵守法規 45

## 3 供應鏈管理與產品安全

- 3.1 管理方針 49
- 3.2 永續供應鏈 51
- 3.3 產品安全與隱私 52

## 4 永續環境

- 4.1 管理方針 56
- 4.2 物料管理 58
- 4.3 能源管理 59
- 4.4 水資源管理 60
- 4.5 溫室氣體排放管理 62
- 4.6 廢棄物管理 63

## 5 友善職場與社會參與

- 5.1 管理方針 66
- 5.2 人才招募與留任 69
- 5.3 員工薪酬與福利 74
- 5.4 職業健康安全 78
- 5.5 社會參與 86

## 6 附錄

- 附錄一：GRI 永續性報導準則  
(GRI 準則) 對照表 88
- 附錄二：永續會計準則 SASB  
對照表 94
- 附錄三：上市上櫃公司氣候  
相關資訊 96

# 關於本報告書

台灣銘板股份有限公司依據《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規範，於 2024 年首次發行永續報告書，未來將會每年度發行。本報告書為台灣銘板股份有限公司（在報告書中將以「台灣銘板」、「本公司」、「我們」簡稱表示）第一本發行之「永續報告書」。本公司藉由報告書之發行，透明揭露公司在環境面、社會面、公司治理面三大面向之永續作為以及執行績效，讓利害關係人了解台灣銘板在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

## 範疇與原則

本報告書所揭露數據以及內容為 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）之資訊為主，部份數據亦回溯至 2022 年以前及以後的事例。本報告書揭露據點及資訊範疇皆與年報相符，包括台灣總部、林口廠及新莊廠。若有涉及其他報告範疇則另行於報告內文中說明。此外，本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。

報告書中所揭露的統計數據來自總公司各部門依其職務範疇統計與調查之結果，有關財務數據來源，皆係採用經勤業眾信聯合會計師事務所（審核期間：2023 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日）、國富浩華聯合會計師事務所（審核期間：2023 年 7 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）簽證之財務年報資訊，以新台幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。本永續報告書為台灣銘板首次發行，故無資訊重編之事宜。

為求報告書的可信度，本報告書公布的所有資訊與數據，由 BSI 英國標準協會依據 AA1000AS v3 第 1 類型中度保證等級之查證，同時針對 GRI 架構進行查證，以確保報告書符合準確性、平衡性、清晰性、可比較性、可靠性及時效性等品質原則。

因目前本公司尚未設置永續發展專職單位，由各部門依其職務所及範疇落實及維護公司永續發展之運作，於日常營運活動中注意永續發展之履行。本報告書依據永續經營相關經濟、環境、社會及風險等議題，由台灣銘板之權責單位，如：管理部、財務部、文管中心、卡片事業部、銘板事業部等相關部門，負責資訊蒐集彙整提供，由總經理及董事長審核其正確性後經董事會通過後定稿出版。

## 編制依循

本報告書架構除了遵循 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）及 SASB

永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB），並揭露本公司在「環境」、「社會」及「治理」3大 ESG 支柱的相關資訊，讓企業的利害關係人知道企業在永續發展與經營上的規劃與實現成果。

## 發行時間

台灣銘板股份有限公司將以每年一次的頻率發布永續報告書，本年度報告為首次發行，揭露期間自 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，預計於 2025 年 8 月發行下一版本。



## 聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- ◎ 聯絡人：發言人 蘇文輝 先生
- ◎ 電話：03-3270567
- ◎ Email: whsu@tnp.com.tw

## 經營者的話

自工業革命以來，人類透過智慧創新的科技取得快速發展，然而這也同時伴隨著地球資源的急速耗竭，對地球環境的破壞也日益加劇。隨著知識水準提升，人類進入了一個新的階段，開始提倡環保意識，並將永續發展視為社會前進的核心議題。在追求更好生活的同時，也更加關注如何讓環境及社會能夠永續發展，在此背景下，企業的角色不可或缺。從企業社會責任（CSR）開始，到 ESG 的發展，突顯了企業身為世界公民的反省力與行動力，更強調企業必須付諸實際行動、實踐社會責任。企業是由許多人組成，企業之間的價值鏈更是社會運作的基礎。因此，ESG 行動的落實使企業可以發揮自身力量，從內而外、從上而下，將環境保護、社會責任、公司治理等重要概念深植人心，逐步改變公司內部文化、決策機制、作業流程，從保護環境、關懷社會的初心出發，一步步落實 ESG 行動，進而影響到其他的企業、群體與個人。

台灣銘板視員工為夥伴家人，我們有責任建立安全、健康的工作環境。為落實員工照顧，實施員工持股信託計畫，提供相同於員工提撥金額的獎勵金至信託專戶，鼓勵員工長期儲蓄及共享經營成果，同時協助同仁穩健規劃退休生活，增加提供更多的就業機會，吸引更多優秀人才加入台灣銘板，積極培育人才及加速經驗傳承，更提供在職就學獎勵金及生育補助讓同仁安心並穩定工作，累積職涯本錢，台灣銘板始終認為員工是永續經營的基石。

氣候變遷對地球的影響，不僅是國家，對企業而言更是以永續經營為前提之下不容忽視的課題。台灣在全球的倡議之下，訂出了 2050 淨零排放的目標，台灣銘板也以此為終極目標，並於 2022 年訂下了為期三年減碳 25% 的中期目標。台灣銘板近年來積極投入資源，引進節能設備、改良製程及尋找產品替代材料，致力於進一步減少碳排放。用電所產生的二氧化碳是主要的碳排來源，台灣銘板也已陸續展開汰換老舊及耗電設備計畫，並且加速綠色採購，導入 PLA 環保替代材料及環保油墨等對環境友善之生產材料，以有效降低營運過程中所產生的碳排放，實現綠色製造。生產零廢棄也是台灣銘板在環境構面的推動重點，除了減少生產過程中產生的廢棄物，如何讓這些可回收資源重新發揮價值，循環經濟是我們努力的方向，透過協會組織、跨產業的合作，逐漸的也找到一些可行的技術與機會，期望能產生出經濟效益，創造真正的循環經濟。

台灣銘板以綠色製造、夥伴關係、盡責產品、責任治理、社會關懷與打造友善職場六個構面展開 ESG 計畫。秉持誠信經營的價值觀，期許實現治理的透明化，以建立股東、客戶、合作夥伴、供應商、員工等相關的利害關係人對台灣銘板的經營充分的信任。對於弱勢、偏鄉的族群，我們也將運用台灣銘板的資源，透過捐助、提供機會等不同的方式，貢獻公司以及同仁的力量，協助解決社會的難題，以履行企業公民的責任。

董事長劉立恩



# 永續績效與亮點



## E 環境面

2023 年較 2021 年溫室氣體排放減少 **12.04%**，預計至 2025 年目標減少碳排至 25%。

新建廠房規劃建置太陽能板及儲能設備，藉由綠電自發自用，降低外購電力之使用及碳排。

積極開發 PLA 再生材料、大豆環保油墨等作為產品之原物料，並尋求合格之廠商回收 PLA 材料以減少廢棄物體積。

預計導入 ISO 50001 能源管理系統以提升能源績效，且每年皆針對 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查進行 PDCA 之有效性評量。

建立供應商管理辦法，要求各原物料商及配合廠商均需依政府規定禁止使用禁用物質原物料、以遵循法規。

## S 社會面

2023 年員工健檢達成率 **100%**。

員工多元化與平等機會，從招聘、升遷、培訓、薪酬與福利等各方面皆公開透明。

重視員工健康及安全，每月提供臨場護理師服務，全體同仁參與職場健康照護率達 **100%**。

聘用身心障礙者，法定額度為 2 人，公司年聘用身心障礙者達成率為 **250%**。

## G 公司治理面

經營獲利、誠信經營政策宣導完成度 99%、每年維持 ISO 27001 資安管理系統及 BS 10012 個人資訊管理系統之驗證有效性。

2023 年新任董事完成簽署誠信經營聲明書，共 **9** 份。

落實防範內線交易宣導，2023 年累計宣導次數 **5** 次。

推廣女性和少數民族在高階管理層的比例達 **12.5%**。

# 1

## 企業經營與管理

- 1.1 關於台灣銘板
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 重大主題分析及鑑別

## 1.1 關於台灣銘板

### 公司介紹：

台灣銘板股份有限公司 (Taiwan Numerical Powers Co., Ltd.)( 股票代號：6593) 為上櫃資訊服務業，成立於 1970 年 12 月，以卡片、卡片個人化、銘板為主要經營項目，在業界佔有獨家地位，堅持高品質、高精緻的產品與服務，開創業界新格局。自民國 59 年設立以來，迄今屹立于半個世紀，台灣銘板不斷投入在新世代的研發能力與卓越的製造技術，近來更與區塊鏈接軌，鑄造新的商業模式，突破新舊交融，致力於功能性與美學結合的產品。

台灣銘板是國內首家獲得威士卡國際組織、萬事達卡國際組織、JCB 卡國際組織、中國銀聯正式認可的信用卡專業製卡廠和卡片個人化服務廠。公司以優異的管理制度獲得 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO/IEC 27001、IATF 16949 和 BS 10012 等國際認證，確保產品品質、環境保護和個資保護達到最高標準。此外，我們也是業界環保領域的領先者，率先取得 ISO 14067 和 ISO 14064-1 查證，積極參與永續發展。



### 台灣銘板合併財務報告之子公司

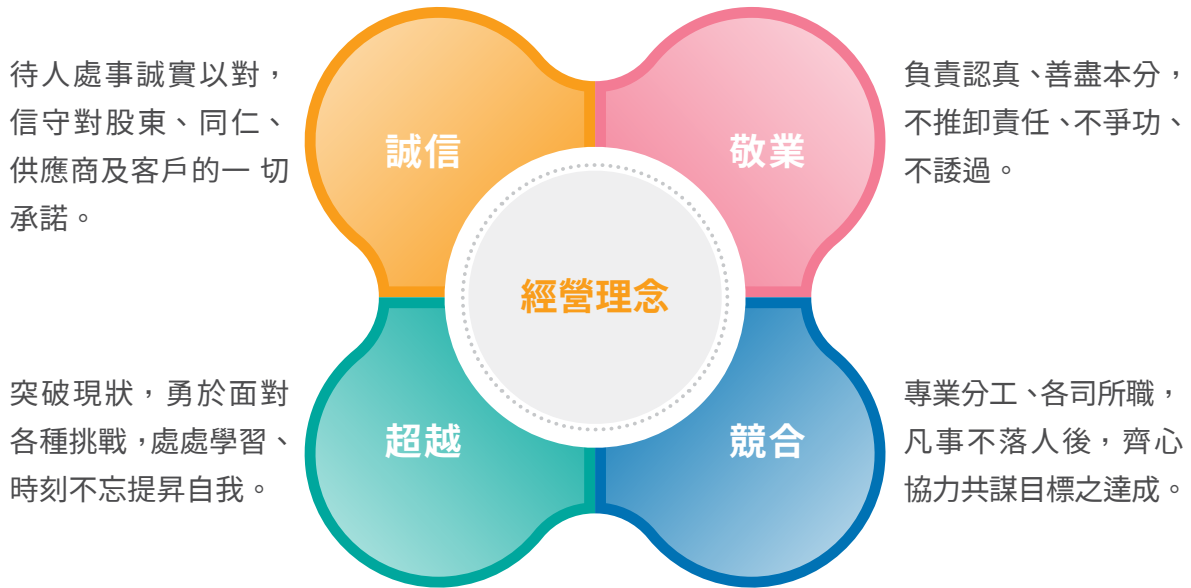
報告書  
揭露的實體

- ◎ 台灣銘板股份有限公司  
總公司：桃園市龜山區華亞一路 36 號  
新莊廠：新北市新莊區西盛里新樹路 206 巷 15 號

報告書  
未揭露的實體

- ◎ 冷融合金融科技股份有限公司
- ◎ Cold Fusion Wallet (Singapore) Pte., Ltd





### 持股結構表

截止日期：2024 年 4 月 2 日

股東	持有股數	持股比例
金融機構	724,649	2.94
其他法人	9,345,502	37.94
個人	13,740,084	55.79
外國機構及外國人	819,033	3.33
總計	24,629,268	100

### 產品介紹

本公司產品之主要原料為晶片、PVC、PETG、銀漿、全像片、背膠、保護膜及鋁片等，本公司採購之原物料多維持二家以上供應商供貨，以維持品質、交期穩定及避免進貨過於集中之風險；另本公司亦與晶片代理商簽訂供貨合約，以掌握交貨進度或進行相互備援之情形，確保供貨之穩定性。

本公司主要營業項目，包括：

- ◎ 卡片 & 卡片個人化：包含非接觸式晶片、接觸式晶片卡、塑膠卡、雙介面晶片卡及裁型卡。
- ◎ 銘板：不鏽鋼銘板、鋁質印刷銘板、鋁質陽極銘板、鋁質髮絲銘板、鋁質蝕刻銘板等各式工法印刷。
- ◎ 薄膜開關：電容式觸控線路板、印刷線路板、沖凸式彈片線路。
- ◎ FortVax 冷錢包：擁有自己的供應鏈及製卡技術，以離線方式安全保存您的錢包私鑰，以最高標準的安全加密機制，保障您的數位資產。

## 2023 年公司產品或服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
汽機車銘板	歐洲, 美洲	汽機車製造商	7,835	仟片
薄膜開關銘板	台灣、日本、歐洲、美洲	工業設備製造商	332	仟片
銘板及薄膜按鍵開關	台灣、亞洲、美洲、歐洲、澳洲	汽機車代理商、機械製造業	9,628	仟片
感應卡	台灣	銀行	6,000	仟卡
卡片個人化	台灣	銀行	6,130	仟卡
卡片產品及個人化服務	台灣、亞洲	金融業、電子票證業	18,240	仟卡

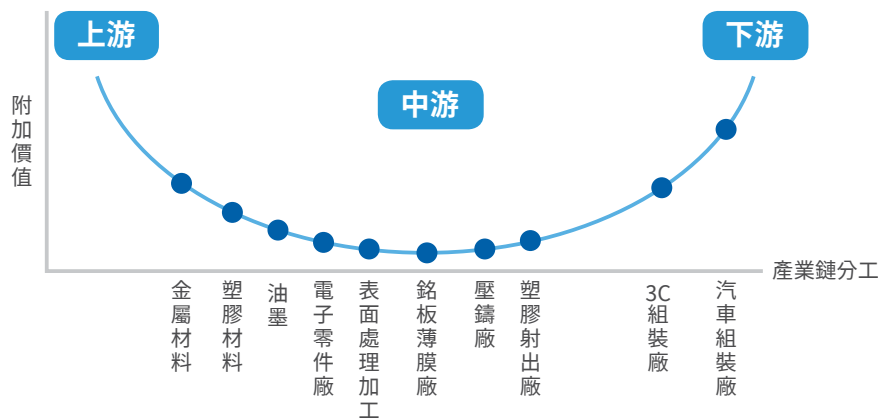
### 卡片及卡片個人化產品產業上、中、下游之關聯性

卡片產業價值鏈微笑曲線



### 銘板及薄膜按鍵開關產品產業上、中、下游之關聯性

銘板薄膜產業價值鏈微笑曲線

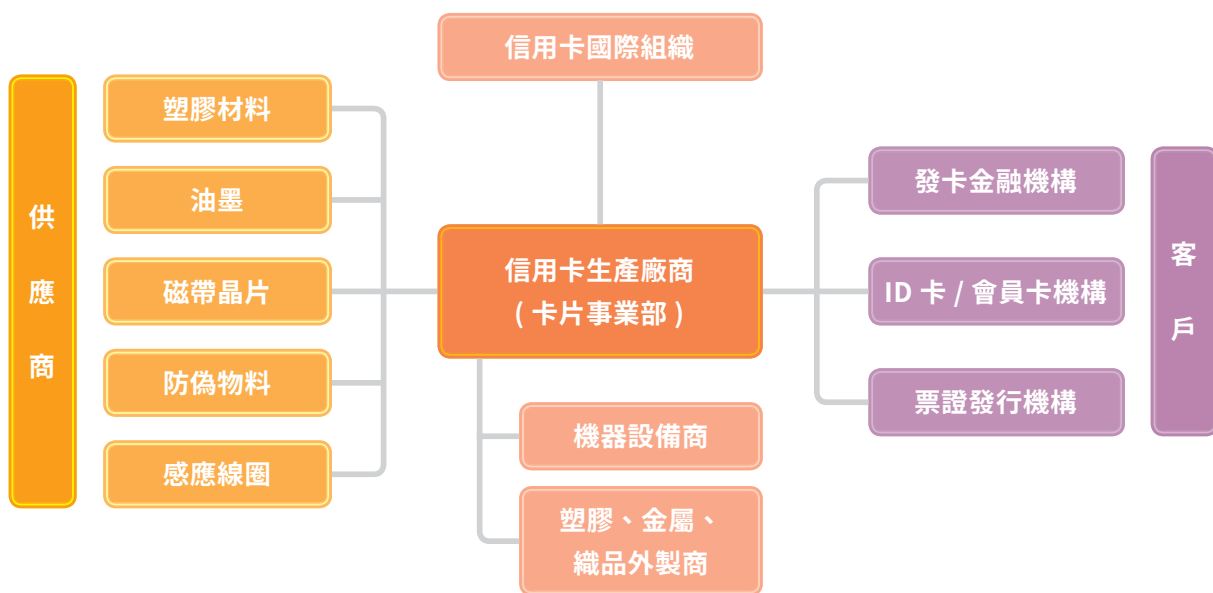


◎經營通路：

本公司的卡片及卡片個人化服務客戶包含金融業、製造業、服務業、電信業、醫療體系、政府單位、學校單位、財團法人等。而銘板及薄膜按鍵開關客戶包含資訊業、製造業、電信業、生物科技業、服務業、醫療體系等。

台灣銘板產品服務經銷網絡遍及台灣、亞洲、美洲、歐洲、澳洲等地，2023 年第 4 季，本公司與合作夥伴共同投資設立冷融金融科技股份有限公司，同時轉投資設立其新加坡子公司，提供專業的客製化軟體開發服務。

產業關聯圖



◎未來展望

台灣銘板為維護資訊安全與保護個資的專業廠商，也是專業提供各種高質感之客製化銘板、薄膜開關及智慧卡產品的領導者，本公司提供高品質、高精緻的產品與服務，彰顯並提昇客戶的地位與形象，讓本公司成為卡片、銘板及薄膜業界的最佳代名詞。

本公司運用新世代之研發能力與卓越之製造技術，產製兼具功能性及美學觀感之產品，以臻技術創新、產品創新之境界，開創台灣銘板、客戶與供應商三贏之局面。研發具行動支付功能穿戴式商品，以因應行動支付之未來趨勢。研發自有商品，跳脫純 OEM 代工之營業模式。

## 公協會參與

本公司積極參與產業同業公會，會員資格及擔任職位如下表說明：

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格 (擔任職位)
台北市電腦商業同業公會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員
台灣區車輛工業同業公會	會員
桃園市工業會	會員
桃園市亞洲矽谷華亞科技園區廠商促進會	會員

## 1.2 利害關係人溝通

台灣銘板與利害關係人深度溝通是企業永續經營的基礎，透由完善與有效的溝通能理解利害關係人關注的議題。同時我們持續建立溝通管道，並回應利害關係人關注的議題，於各項公司會議討論其影響層面。本公司希望能透由多元管道來取得利害關係人意見，並將規劃建置網站永續發展專區以提升溝通性。

鑒於利害關係人的鑑別與溝通為落實企業永續的基礎，台灣銘板採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」五大原則進行鑑別，並參考 GRI 準則、其他同業列出公司可能之利害關係人包括：股東、銀行機構、政府組織、員工、客戶、商業夥伴、供應商、社區 / 地方團體、非政府組織、社福組織、學術及產學合作單位等，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篩選其整體總分大於 10 分並與公司高階主管填寫的 26 份問卷結果納入考量與討論後，確認為本公司 2023 年度之重要利害關係人。

透過問卷結果及會議討論，本公司與外部專家討論及參酌 GRI 準則鑑別結果，並由總經理決議利害關係人類別後，最終進董事會報告本次利害關係人鑑別結果。所得出五類利害關係人，分別為客戶、員工和其他工作者、股東 / 其他投資者、供應商 / 承攬商以及政府。

### 利害關係人溝通管道

有關利害關係人身分、關注議題、溝通管道及回應方式，如下表說明，並每年呈送董事會報告。

### 利害關係人溝通管道與成效

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>維持穩定良好關係，並秉持客戶至上之政策，了解並滿足客戶需求，以創造互惠雙贏。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期進行客戶滿意度調查，並將未達標之項目，提出改善方案與建議。</li> <li>2023 年林口廠與新莊廠個別進行 1 次客戶滿意度調查，調查結果林口廠總分為 90.90，新莊廠總分為 75.81。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>電話</li> <li>電子郵件</li> <li>面談</li> <li>會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>隨時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司設有專職部門提供客戶服務。</li> </ul>
員工和其他工作者	<ul style="list-style-type: none"> <li>注重能力訓練培養及工作環境安全品質、適才適所，使員工能發揮能力並且保障員工福利獎酬。以誠信相待，重視勞資關係，凝聚向心力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置員工申訴專線</li> <li>員工意見箱</li> <li>公司官網</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年員工意見箱，共受理 0 次意見。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全衛生委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季一次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開職業安全衛生委員會：年度共計 4 次會議。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季一次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開勞資會議建立溝通管道：年度共計 4 次會議。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>員工滿意度調查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年一次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年度員工滿意度調查：整體滿意度 67%。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>職工福利委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職工福利委員會，辦理各項福利事項，金額 1,071,637 元。</li> <li>依員工工作所需與職涯規劃提供教育訓練及培養，並執行多能工培育計畫。</li> </ul>
股東 / 其他投資者	<ul style="list-style-type: none"> <li>實踐管理方針與營運活動。</li> <li>以永續經營為目標，保障股東權益。</li> <li>公平對待所有股東，為全體股東創造最大利潤與價值。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司官網</li> <li>投資人專區</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>股東常會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>隨時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過每年舉辦的股東常會使投資人瞭解本公司之營運概況。2023 年舉辦 2 次股東會。</li> </ul>

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
股東 / 其他投資者		◎ 財務報告公告	◎ 每季	◎ 依規定期限公告本公司財務報表，讓投資人瞭解本公司營收狀況。
		◎ 公司年報發行	◎ 每年	◎ 公告本公司股東會議事手冊、股東會年報及議事錄等供投資人參考。
供應商 / 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 確保供應商、承攬商、外包商提供的原物料品質與工程符合本公司規範，並滿足客戶的要求，使公司營運順利。</li> <li>◎ 以雙贏為原則與供應商建立長期緊密關係，期能互信互利，共同追求永續成長。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 電子郵件</li> <li>◎ 電話</li> <li>◎ 視訊會議</li> </ul>	◎ 不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 遵守品質管理系統。</li> <li>◎ 原物料供應商評鑑。</li> <li>◎ 外包商評鑑。</li> </ul>
		◎ 問卷調查	◎ 即時	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 未來將透過定期供應商 ESG 問卷調查，並從問卷發掘 ESG 合作潛力的供應商，成為優先合作的對象。</li> <li>◎ TNP 對於供應商進行環境政策及承諾，並進行環境保護及職業安全的問卷調查，以落實原物料供應商管理機制。大宗原物料供應商共有 150 家，已簽署「環保 / 職安問卷調查」87 份、「不使用環境有害物質保證書」72 份。</li> </ul>
		◎ 實體會議	◎ 即時	◎ 定期評估考核供應商整體狀態。平均評鑑結果：83.15 分。評級達 A，本公司將優先採購此評級供應商之物料。
政府	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 台灣銘板遵循法規及政府和相關主管機關各項規定，即時因應政策調整經營策略，主動積極配合政策施行如溫室氣體盤查及產業轉型與升級，秉持著循環經濟環保觀念，善盡企業社會責任。</li> <li>◎ 同時留意國內外政策發展及法規之變動趨勢，並視公司營運情形及進行適度之調整。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 透過各類政策及法規之研商會、論壇、公聽會及訓練課程等配合主管機關監督與查核</li> <li>◎ 透過電話、電子郵件、公文及函件溝通事宜</li> <li>◎ 定期申報</li> </ul>	◎ 不定期	◎ 依規定於期限內完成各項資訊申報作業。
		◎ 重大訊息揭露於公開資訊觀測站	◎ 即時	◎ 依規定即時揭露重大資訊。於 2023 年實際發布 50 則重大訊息。

## 1.3 重大主題分析及鑑別

本公司重大主題之選項參考 GRI 主題準則與永續會計準則 (SASB)，鑑別則由公司代表、各部門主管、外部專家，依公司於該主題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。

評鑑過程可具體分為四階段：

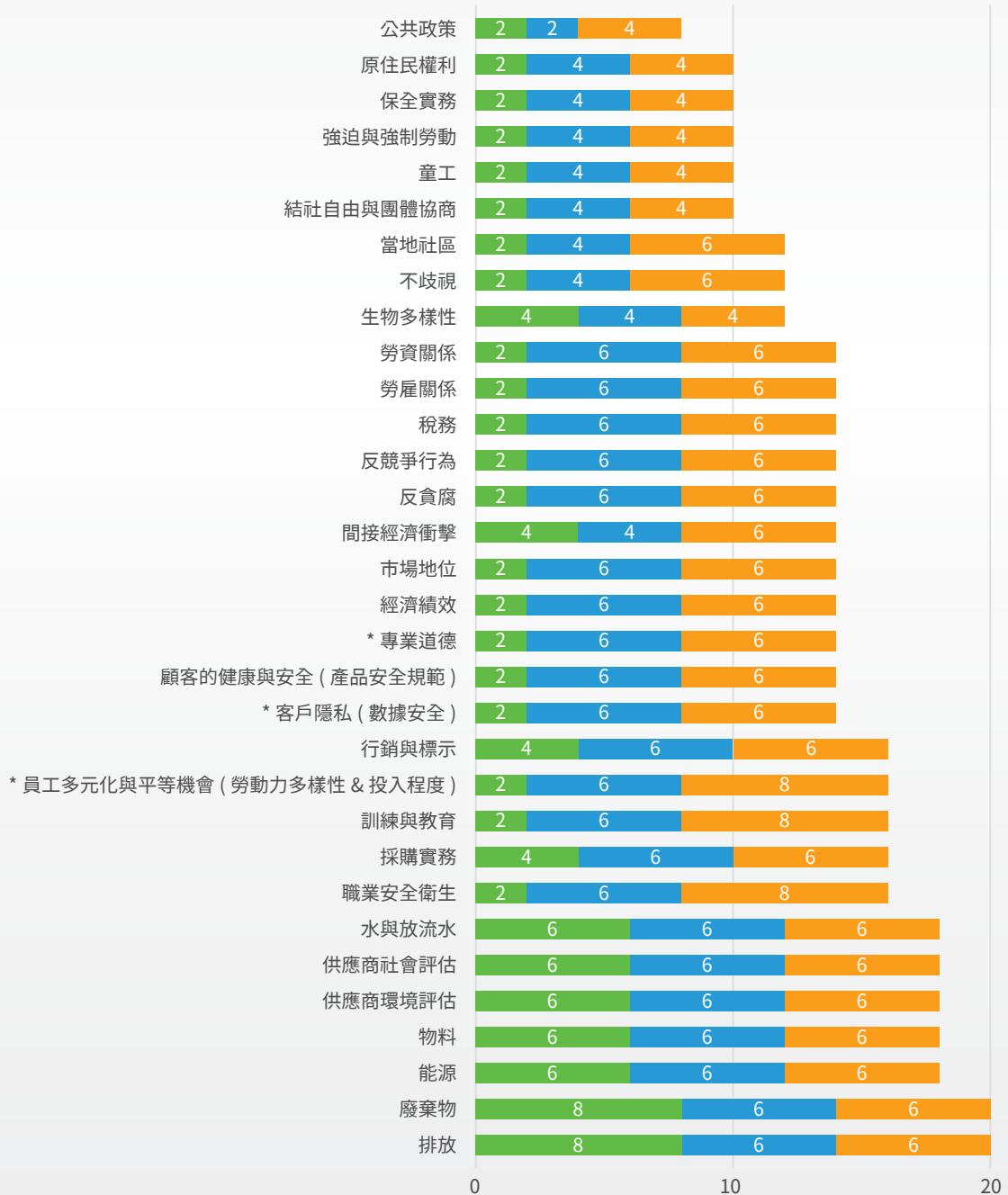


依據本公司管理單位所提供之內部重大議題及各權責單位轄下對應相關利害關係人所收集之重大性議題，透由問卷評分方式，共列出 32 項議題，並依據評分高低與本公司高階主管討論後，列出 8 個重大性議題，做為本年度報告書之揭露重大主題。

### 正面影響程度

#### 台灣銘板重大主題之正面影響程度

■ 對環境面正面影響 ■ 對經濟面正面影響 ■ 對社會面正面影響

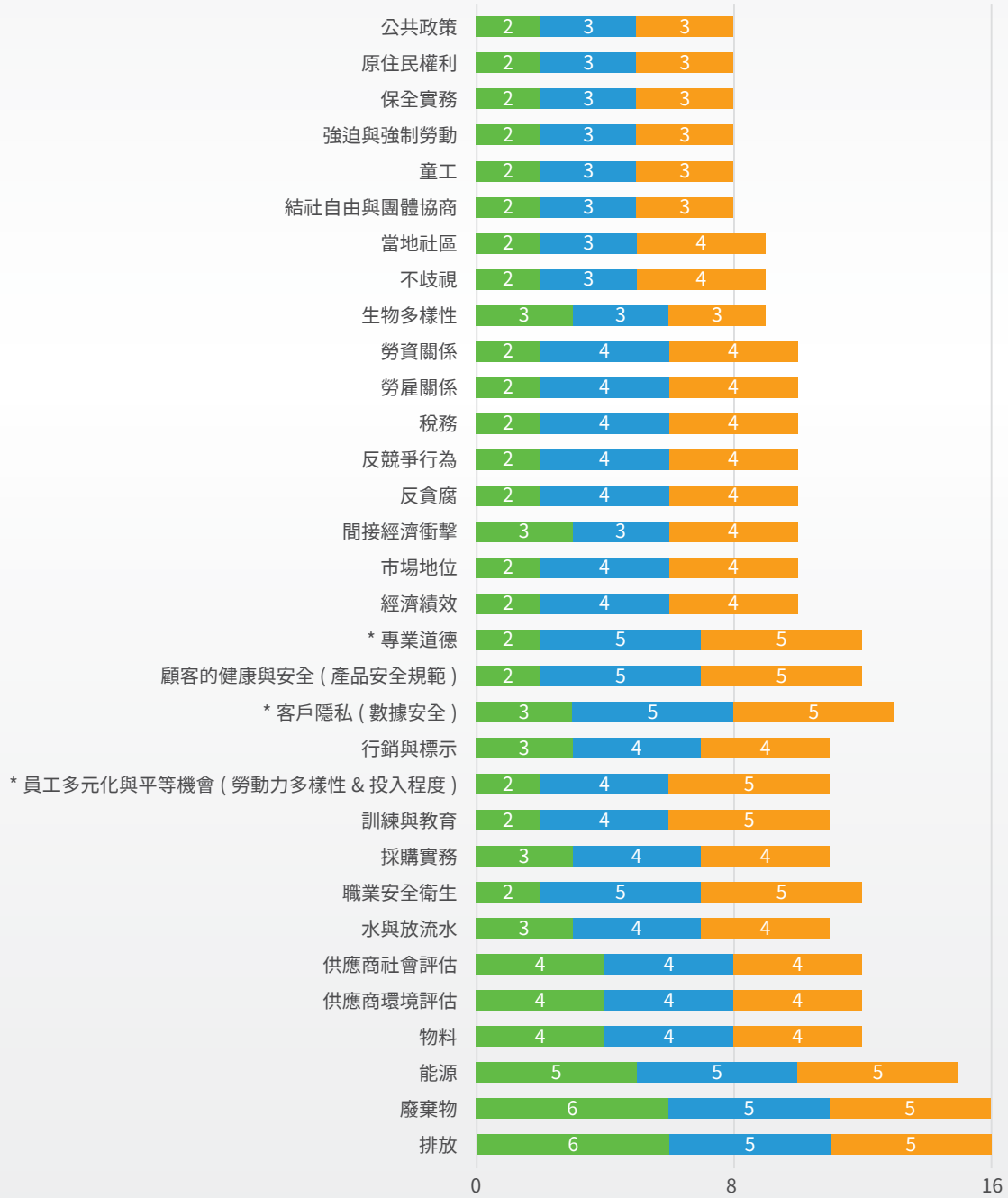




## 負面影響程度

### 台灣銘板重大主題之負面影響程度

■ 對環境面負面衝擊 ■ 對經濟面負面衝擊 ■ 對社會面負面衝擊



## 重大主題鑑別結果

重大主題			
1 排放	2 廢棄物	3 能源	4 職業安全衛生
5 訓練與教育	6 員工多元化與平等機會 (勞動力多樣性 & 投入程度)	7 客戶隱私 (數據安全)	8 專業道德
其他主題			
9 物料	10 供應商環境評估	11 供應商社會評估	12 水與放流水
13 採購實務	14 行銷與標示	15 顧客的健康與安全	16 經濟績效
17 市場地位	18 間接經濟衝擊	19 反貪腐	20 反競爭行為
21 稅務	22 勞雇關係	23 勞資關係	24 生物多樣性
25 不歧視	26 當地社區	27 結社自由與團體協商	28 童工
29 強迫與強制勞動	30 保全實務	31 原住民權利	32 公共政策

## 重大主題列表

本公司將就討論出來的 8 項重大主題，依其政策與對經濟面、環境面及人權面之實際 / 潛在 / 正面 / 負面影響衝擊，及主要影響對象說明如下：

## 重大主題管理內容

重大主題列表	對應 GRI 指標	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權)) 實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
排放	305-1 305-2 305-3 305-4	配合政府 2050 年淨零碳排目標，故將溫室氣體盤查及排放列入重大主題。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ <b>經濟潛在負面衝擊：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為配合政府淨零碳排目標，導入低碳投資，不管是汰換耗能設備或是導入循環經濟，都會增加營業費用支出及提高產品單價。</li> <li>2. 因本公司產品外銷至歐洲、美國，面對外銷據點將實施徵收碳稅制度，使得生產成本增加。</li> </ol> </li> <li>◎ <b>企業形象潛在正面影響：</b>降低碳排可降低產品碳足跡，增加本公司產品於市場的競爭力。</li> <li>◎ <b>環境潛在正面影響：</b>減少溫室氣體排放、環境友善。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 顧客、員工：違反排放造成公司形象受損、消費者不支援。</li> <li>◎ 社區：容易引起抗議。</li> <li>◎ 供應商、能資源提供者：上下游供應商，以大帶小，建立綠色供應鏈。</li> <li>◎ 政府單位、主管單位、驗證單位：需符合政策法規。</li> <li>◎ 投資者：重視企業碳排放策略與目標。</li> </ul>
廢棄物	306-2 306-3 306-4 306-5	本公司廠內產出有害事業廢棄物及一般事業廢棄物，在廢棄物環保法規日漸嚴格下，為符合法規要求，故將廢棄物視為重大議題。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ <b>經濟潛在負面衝擊：</b>環保法規加嚴，對於回收資源更細化，增加處理設備及廠商費用。</li> <li>◎ <b>經濟實際正面影響：</b>為符合法規規定要求合格廠商處理事業廢棄物，降低環保罰款的發生機會。</li> <li>◎ <b>環境實際正面影響：</b>遴選符合規定之廢棄物廠商處理廢棄物，落實環境衛生。</li> <li>◎ <b>人權潛在負面衝擊：</b>有害廢棄物洩漏會危害利害關係人健康。</li> <li>◎ <b>人權實際正面影響：</b>確實執行資源回收，並依法規規定增加設備合乎事業廢棄物之暫存避免環境污染影響利害關係人之健康。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 顧客、員工：違反廢棄物排放造成公司形象受損及消費者不支援。</li> <li>◎ 社區：引起居民抗爭、影響公司營運。</li> <li>◎ 供應商、能資源提供者：尋求合格供應商。</li> <li>◎ 政府單位、主管單位、驗證單位：需符合政策法規。</li> <li>◎ 投資者：重視企業環境面的保護政策與做法。</li> </ul>

重大主題列表	對應 GRI 指標	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權)) 實際 / 潛在正面 / 負面	主要影響對象
能源	302-1 302-3 302-4	經 ISO 14064-1 溫室氣體盤查後發現能源間接排放 - 全廠外購電力占類別一 & 類別二的總和排放量至少 9 成以上，因此本公司非常重視能源的使用。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ <b>經濟潛在負面衝擊：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全國用電量過大、電力供應不足以致電費費用漲價，使得生產成本增加。</li> <li>2. 為達成政府 2050 年淨零排放政策，實施汰換耗能設備、使用環保型原物料以降低碳排放量，此綠色投資需增加營業成本與費用。</li> </ol> </li> <li>◎ <b>環境潛在正面影響：</b> 使用節能設備、綠色投資，可有效減少電費費用及溫室氣體排放量，並達到友善環境。</li> <li>◎ <b>人 / 人權實際正面影響：</b> 要求各原物料商及配合廠商均需依政府規定禁止使用禁用物質原物料、以遵循法規。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 員工：遵守公司訂定之節能規範。</li> <li>◎ 顧客、社區：降低排放、友善社區環境。</li> <li>◎ 供應商、能資源提供者：綠色供應鏈、提供低碳設備。</li> <li>◎ 政府單位、主管單位、驗證單位：需符合政策法規。</li> <li>◎ 投資者：重視企業低碳投資。</li> </ul>
職業安全衛生	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9 403-10	一間公司能夠正常營運下去，除了老闆與投資者以外最重要的就是員工了，因此本公司非常重視員工工作環境之安全性與適切性，避免員工在工作期間受到傷害或得到其他職業病。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ <b>經濟潛在負面衝擊：</b> 未進行職安衛規範，可能導致商譽損失、工廠停工損失、並可能觸犯法律。</li> <li>◎ <b>經濟潛在正面影響：</b> 有進行職安衛規範，可提升商譽，供應商清楚至本公司工程可得到安全防護。</li> <li>◎ <b>環境潛在負面衝擊：</b> 如污染空氣 (危害空氣品質)、污染水質、污染土壤、毒害身心健康或使公司違反法規及其他等。</li> <li>◎ <b>環境潛在正面影響：</b> 持續改善，使員工可處在安全、衛生的環境作業。</li> <li>◎ <b>人 / 人權潛在負面衝擊：</b> 商譽損失並可能觸犯法律。</li> <li>◎ <b>人 / 人權潛在正面影響：</b> 公司重視職災預防、職場霸凌、性騷擾、種族歧視等議題，並強調零容忍之立場，提升人權保障。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 顧客、員工、社區：公司形象與名譽受損，可能影響人才流失或營業收入。</li> <li>◎ 政府單位、主管單位、驗證單位：造成違規停工或觸法罰款。</li> <li>◎ 投資者：造成營運損失。</li> <li>◎ 供應商、能資源提供者：因勞安職安事件，造成停工或中斷合作契約。</li> </ul>

重大主題列表	對應 GRI 指標	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權)) 實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
訓練與教育	404-1 404-2 404-3	<p>「訓練與教育」在臺灣銘板的管理事項中扮演著重要的角色，有助於塑造公司的社會形象、提高員工素質、符合人權標準、實現環境可持續性，同時體現了公司有效治理的一個方面。這些方面對公司的長期價值和可持續性都有積極的影響。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ <b>社會實際正面影響：</b>企業培訓與教育可視為公司的社會責任之一。透過提供員工技能培訓、多元性培訓和反歧視教育等，公司可以積極參與社會問題的解決，增強企業的社會形象。</li> <li>◎ <b>人 / 人權實際正面影響：</b>良好的訓練與教育有助於確保員工在工作場所獲得適當的支援和培訓，並提升其工作技能。這符合 ESG 中人權和勞動條件的相關要求，即公司應該確保員工的權益、提供良好的工作條件以及透明的勞動條件。</li> <li>◎ <b>環境實際正面影響：</b>臺灣銘板在培訓與教育中著重於環保知識和實踐，以降低公司的環境足跡。這反映在 ESG 中的環境面，表現為企業積極參與可持續發展和減少環境影響的努力。</li> <li>◎ <b>公司治理實際正面影響：</b>提供訓練與教育也反映了公司治理的有效性。良好的公司治理包括確保公司內部人才的發展和管理，這是透過培訓與教育來實現的。這對於提升公司的經營效率和機動性具有積極作用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 公司內部員工：培訓與教育直接影響員工的技能、知識和價值觀。</li> <li>◎ 監管機構：符合 ESG 承諾需要公司充分配合監管機構的要求，包括報告和透明度。</li> <li>◎ 投資者：投資者越來越關注公司的 ESG 表現，其中培訓與教育作為社會面的一環也受到重視。</li> </ul>
員工多元化與平等機會 (勞動力多樣性 & 投入程度)	405-1 405-2	<p>員工多元化與平等機會對於臺灣銘板上市公司而言不僅為了符合法規要求，更有助於公司的永續發展、社會形象的提升以及風險管理的加強。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ <b>人 / 人權潛在正面影響：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社會責任與企業形象：多元化和平等機會符合企業社會責任的理念，體現企業對社會的積極貢獻。在這方面取得成就，有助於提升公司在社會中的形象和聲譽，反映在 ESG 的社會面。</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 員工：影響最直接的對象是公司的所有員工，特別是弱勢群體，如婦女、少數民族、身心障礙者等。</li> </ul>

重大主題 列表	對應 GRI 指標	描述組織與重 大主題相關的 政策或承諾	影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人 權)) 實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
員工多元 化與平等 機會 (勞 動力多樣 性 & 投入 程度)			<p>2. 人才吸引和保留：提供平等機會和多元化的工作環境，有助於吸引和保留優秀的人才。多元化的團隊通常能夠提供不同的觀點和創新思維，這有助於公司應對變化、創新產品和服務。</p> <p>3. 社會公平與人權：員工多元化和平等機會反映了公司尊重人權、追求社會公平的價值觀。這符合 ESG 的人權面向，並在社會層面上促進平等與公正。</p> <p>◎ <b>公司治理潛在正面影響：</b></p> <p>1. 風險管理：關注勞動力多樣性有助於減少公司在勞動市場上的風險。擁有多元化的員工團隊有助於減少公司對單一特定人才群體的依賴，降低潛在的人才流失風險。</p> <p>2. 股東及投資者期望：越來越多的投資者和機構將 ESG 因素納入投資決策。對於員工多元化和平等機會的執行，被視為公司是否具有良好的 ESG 風險管理和社會責任的指標，滿足投資者對永續投資的期望。</p> <p>◎ <b>公司治理潛在負面影響：</b>許多國家與地區對多元化和平等機會的法規與監管要求日漸嚴格，本公司必須遵守相應的法律法規，否則將面臨罰款或法律訴訟，為公司的治理表現帶來負面影響。</p>	<p>◎ 投資者：投資者越來越關注公司的 ESG 表現，尤其是在員工多元化和平等機會方面，可能影響公司的投資價值。</p>

重大主題列表	對應 GRI 指標	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權)) 實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
專業道德	自訂重大主題	<p>公司經營以人為本，道德規範乃公司永續之基石，任何不道德之行為皆使公司及利害關係人蒙受經濟或商譽損失，故專業道德至關重要。</p>	<p>⊙ 人 / 人權潛在負面衝擊：任何不道德之行為皆使公司及利害關係人蒙受經濟或商譽損失。本公司建置道德行為準則避免此情事發生。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 股東與其他投資者：重視公司的治理專業與道德操守。</li> <li>⊙ 員工：需遵守員工守則。</li> <li>⊙ 供應商與承攬商 / 客戶 / 商業夥伴：防止在從事商業行為過程中，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。</li> <li>⊙ 金融機構 / 政府機關：遵守法規與道德行為標準。</li> <li>⊙ 當地社區：重視企業社會責任。</li> </ul>
客戶隱私 (數據安全)	418-1	<p>保護客戶隱私不受侵犯以及確保客戶資料妥善保存，已成為全球企業經營之重要課題之一；違反者不但會使企業形象遭受重大打擊，更可能帶來必須負擔刑事與民事責任的後果。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 經濟實際正面影響：               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 妥善處理客戶隱私，建立良好的隱私保護機制，可提高客戶對企業的信任，促進長期的客戶忠誠度。</li> <li>2. 符合隱私法規和標準可能降低法律風險，維護企業聲譽，進而有助於穩定運營。</li> </ol> </li> <li>⊙ 經濟潛在負面衝擊：               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不合規的隱私處理與外洩將導致法律罰款，增加企業經濟成本。</li> <li>2. 隱私違規行為可能引起客戶擔憂，導致客戶流失，進而影響企業收入。</li> </ol> </li> </ul>	

重大主題 列表	對應 GRI 指標	描述組織與重 大主題相關的 政策或承諾	影響衝擊 ( 經濟、環境、人 ( 包含其人 權 ) ) 實際 / 潛在 正面 / 負面	主要影響對象
客戶隱私 ( 數據安 全 )			<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ <b>企業形象潛在負面衝擊：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 隱私破壞可能導致數據濫用，進而影響環境的可持續性。</li> <li>2. 隱私事件可能引起社會對企業的不信任，對企業形象造成長期損害。</li> </ol> </li> <li>◎ <b>企業形象潛在正面影響：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有效的隱私保護措施有助於減少資訊洩露風險，降低數據泄露對企業環境的負面影響。</li> <li>2. 遵循隱私保護原則可使企業更適應可持續發展的經營。</li> </ol> </li> <li>◎ <b>人權實際正面影響：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 積極保護客戶隱私是尊重個人隱私權的體現，有助於維護人權。</li> <li>2. 提供隱私資訊透明度有助於客戶了解企業的數據處理實踐，有助於保護人權。</li> </ol> </li> <li>◎ <b>人權潛在負面衝擊：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不當的數據收集和使用可能加劇社會中的資訊不對稱，損害個人的信息自主權。</li> <li>2. 數據濫用可能導致對特定人群的歧視，影響人權平等原則。</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 台灣銘板：數據安全疑將影響企業形象，對於追求永續經營將造成直接衝擊。</li> <li>◎ 客戶：客戶個資洩漏將影響客戶對於本公司的信任，進而影響往後的業務推展，造成商業行為衝擊。</li> <li>◎ 原物料供應商：供應商對於未能保障數據安全的客戶可能停止供應相關原物料，將造成商業行為衝擊。</li> </ul>







# 2

## 誠信經營

- 2.1 管理方針
- 2.2 治理方法
- 2.3 營運績效
- 2.4 氣候變遷相關財務揭露
- 2.5 風險管理與遵守法規

## 2.1 管理方針

### 專業道德

重大主題	專業道德
<b>本主題重大原因</b>	公司經營以人為本，道德規範乃公司永續之基石，故專業道德至關重要。任何不道德之行為皆使公司及利害關係人蒙受經濟或商譽損失。
<b>影響與衝擊</b>	人 / 人權潛在負面衝擊：任何不道德之行為皆使公司及利害關係人蒙受經濟或商譽損失。本公司建置道德行為準則避免此情事發生。
<b>政策／策略</b>	本公司董事、經理人及受僱人等，於從事商業行為之過程，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益或做出其他不誠信行為。本公司於 2016 年 10 月 21 日經董事會通過制定道德行為準則，導引董事、經理人及其他有權為公司簽名之人使之行為符合道德標準，訂定八項內容，包括：防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為、懲戒措施。
<b>目標與標的</b>	<p><b>短期目標：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 經營獲利、誠信經營政策宣導完成度 95%。</li> <li>2. 收受佣金或聯合壟斷之情事發生率為 0%。</li> <li>3. 維持 ISO 27001 資安管理系統及 BS 10012 個人資訊管理系統之驗證有效性。</li> </ol> <p><b>中期目標：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 經營獲利、誠信經營政策宣導完成度 97%。</li> <li>2. 收受佣金或聯合壟斷之情事發生率為 0%。</li> <li>3. 維持 ISO 27001 資安管理系統及 BS 10012 個人資訊管理系統之驗證有效性。</li> </ol> <p><b>長期目標：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 經營獲利、誠信經營政策宣導完成度 99%。</li> <li>2. 收受佣金或聯合壟斷之情事發生率為 0%。</li> <li>3. 維持 ISO 27001 資安管理系統及 BS 10012 個人資訊管理系統之驗證有效性。</li> </ol>
<b>管理評量機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 內部重大訊息資訊處理程序宣導：不定期向董事、經理人或其他重要主管宣導防範內線交易，確保知悉法令規範。</li> <li>◎ 未來進一步將具體作法、執行成效公布於公司網站或年報，以期提升公司治理評鑑得分。</li> </ul>
<b>績效與調整</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年新任董事完成簽署誠信經營聲明書，共 9 份。</li> <li>◎ 落實誠信經營宣導，不得有收受佣金或聯合壟斷之情事，2023 年累計宣導次數 1 次。</li> <li>◎ 落實防範內線交易宣導，2023 年累計宣導次數 5 次。</li> </ul>
<b>預防或補救措施</b>	公司內部加強宣導道德觀念，並鼓勵員工呈報違法情事，建立具體檢舉制度以保護呈報者安全。

本公司於 2016 年 10 月 21 日經董事會通過制定道德行為準則，為健全誠信經營之管理，秉持誠信經營守則與誠信經營作業程序及行為指南，制定以誠信為基礎的政策，建立良好之公司治理與風險控管機制，更多關於反貪腐政策、公司董事及經理人道德行為準則、誠信經營守則，詳見官網公司治理。

### ◎ 防範措施

本公司每年都會對所有員工進行 2 次誠信經營宣導，於從事商業行為之過程，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益或做出其他不誠信行為，落實誠信經營宣導並簽署承諾書聲明承諾遵守相關規定。另針對防範不誠信行為，也建立風險評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討方案的妥適性。防範方案參酌國內外通用之標準，涵蓋了以下行為的防範措施，並規劃檢舉制度，確保措施施行的有效性：

1. 收賄及行賄。
2. 提供非法政治獻金。
3. 不當慈善捐贈或贊助。
4. 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
5. 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
6. 從事不公平競爭行為。
7. 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

### ◎ 監督機制

除了訂定防範方案外，於本公司內部組織編制與職掌也設有監督制衡機制，說明如下：

1. 定期推動誠信政策宣導訓練，向公司董事、受雇人、受任人等人員傳達誠信的重要性。
2. 建立商業關係與從事商業行為時，亦堅守誠信經營的理念，於建立商業關係前，先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，確保其商業經營方式公平、透明，且不要求、提供或收受賄賂。
3. 與合作夥伴宣導台灣銘板誠信經營政策，在從事商業行為過程中，明確且堅定拒絕間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。
4. 本公司人員應避免與涉有不誠信行為的商業往來對象從事交易，除了在交易前應充分了解對方誠信經營狀況外，在簽訂契約時，將誠信經營納入契約條款，若任何一方於商業活動有涉及不誠信行為之情事，他方得隨時無條件中止或解除契約，立即中止往來交易，以落實公司誠信經營政策。

### ◎政策宣導

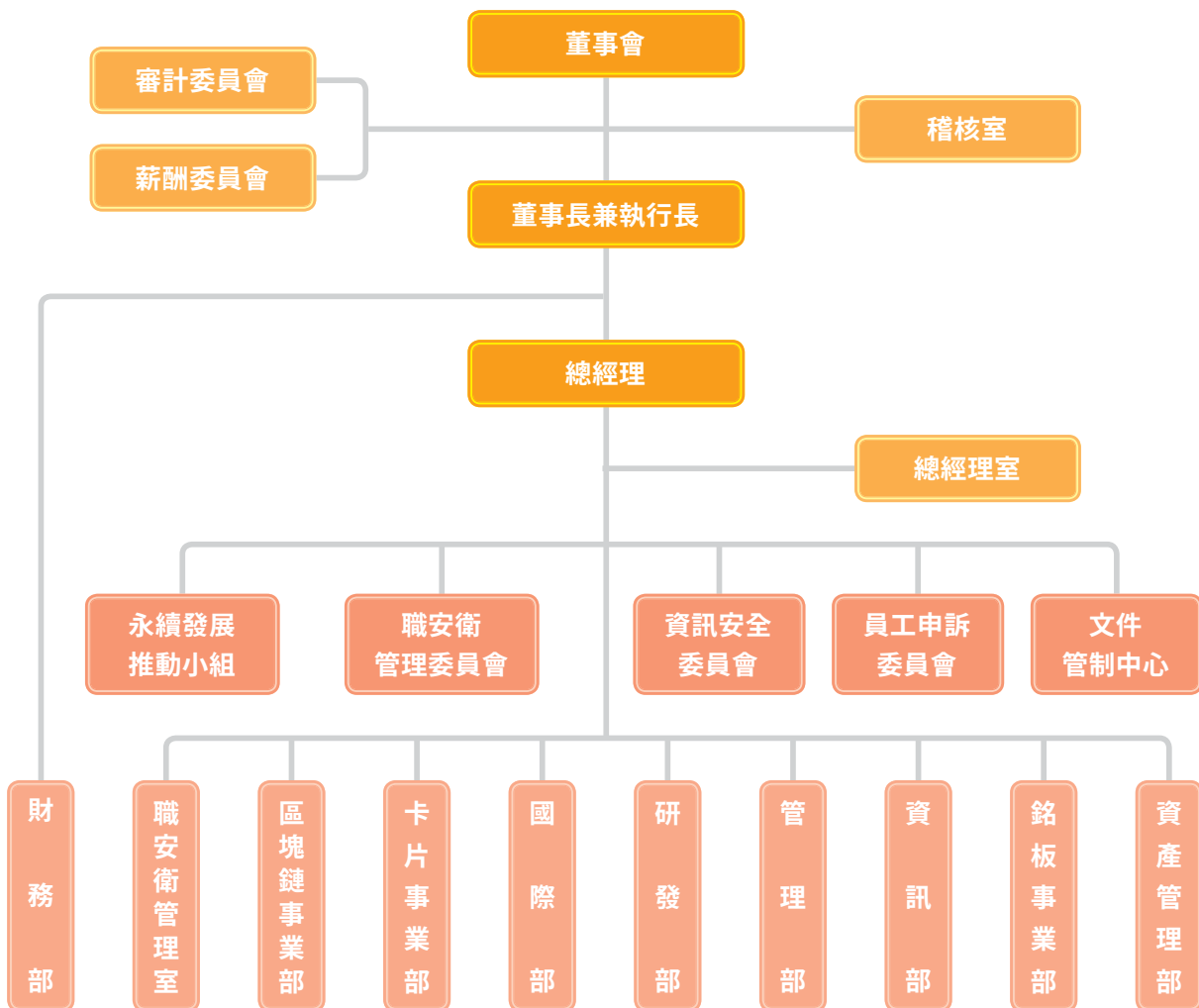
本公司致力將誠信與道德價值融入公司經營策略，定期分析評估營業範圍內不誠信行為風險，且視公司內部組織編制相互監督制衡的能力，並定期推動誠信政策宣導訓練，隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、經理人、受僱人提出建議，據以檢討改進公司訂定之誠信經營政策及推動措施，提升公司誠信經營落實成效，展現誠信經營之決心，相關誠信經營政策請參考本公司官網（投資人專區→公司重要規章）。本公司並訂有供應商管理政策，與供應商合作前以政策宣導的方式作誠信道德的提醒。

## 2.2 治理方法

### 公司組織架構圖

本公司之組織圖如下，總經理轄下設置職安衛管理委員會、資訊安全委員會、員工申訴委員會及文件管制中心。另公司依章程經董事會決議通過設置薪資報酬委員會及審計委員會。

台灣銘板股份有限公司組織圖



備註：本公司於 2024 年 7 月新增永續發展推動小組，此組織圖為最新版本。

## 董事會結構與多元化

下表為台灣銘板股份有限公司之各個董事會成員與監察人之資料，因本公司於 2023 年 9 月 6 日董事會改選，故同時列出改選新任、解任之董事會成員。

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	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	台銘投資股份有限公司 代表人： 劉立恩	男	51 歲 以上	2023 03.17	國立臺灣大學 法律系法學組	本公司執行長 台銘投資(股)公司法人董事 代表人 天遠律師事務所主持律師 希幔科技(股)公司董事長 天遠力科(股)公司董事長 書亞集成(股)公司董事長 香港商全金集成有限公司董事 長 薩摩亞商植友研創(股)有 限公司董事長 香港商帕格數碼媒體(股) 公司董事長 英屬維京群島商帕格數碼有 限公司董事長
副董事長	台銘投資股份有限公司 代表人： 許嘉濬	男	30~50 歲	2023 09.06	元智大學通訊系	棋勝汽車有限公司董事長 麗鼎國際有限公司董事長 棋實投資股份有限公司 董事長 寶碩財務科技股份有限公司 副董事長 / 董事
董事	希幔科技股份有限公司 代表人： 王挺榮	男	51 歲 以上	2005 06.18	台北工專工業工程科 Taiwan Name Plate (B.V.I.) LTD. 董事長 Taiwan Name Plate (B.V.I.) LTD. HK BR. 董 事長 台灣銘板(股)公司 董事長 台銘投資(股)公司 董事長	本公司顧問
董事	胡嘉麟	男	30~50 歲	2023 09.06	美國南加州大學 公共管理碩士 台揚科技(股)公司 財務主管	胡添登木業有限公司董事 達邦興建設有限公司董事

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	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	官政忠 *	男	51 歲 以上	2016 12.12	國立清華大學核子工程研究所碩士 銖德科技(股)公司副總經理 鈺德科技(股)公司總經理 晁陽農產科技(股)公司顧問 / 副總經理 大利緯眾生物科技(股)公司董事兼營運長	地球綜合工業(股)公司獨立董事 晁陽農產科技(股)公司監察人
董事	鄭傑仁 *	男	51 歲 以上	2016 12.12	國立成功大學機械工程學系 三陽工業(股)公司助理工程師 台歐企業(股)公司協理 鈺德科技(股)公司協理 凱美電機(股)公司副總經理 / 總經理 / 董事 / 董事長	齊馨有限公司董事長
獨立董事	張培豪	男	30~50 歲	2023 09.06	國立臺灣大學會計系碩士 勤業眾信聯合會計師事務所副組長 / 經理	本公司審計委員會 / 薪資報酬委員會委員 胡了資訊設計企業有限公司財務會計經理 咨富會計師事務所執業會計師 愛盛科技(股)公司獨立董事
獨立董事	翁榮隨 *	男	51 歲 以上	2016 12.12	國立臺灣大學商學碩士 勤業眾信聯合會計師事務所執業會計師 大船科技(股)公司董事長 達航科技(股)公司董事長	達航科技(股)公司董事 韶瑞開發(股)公司董事長 合機電線電纜(股)公司獨立董事 新光鋼鐵(股)公司獨立董事

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	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	劉兆生	男	30~50 歲	2023 09.06	東吳大學法律研究所 聯合光纖通信(股) 公司執行長/副董 事長/董事/發言人 聯瑞科技(股)公司董 事長/總經理/董事 兆勁科技(股)公司首 席顧問 駿熠電子科技(股) 公司副董事長/董事 /發言人 遠昇科研實業(股) 公司副董事長/董事 /發言人 江蘇展成國際(股) 公司董事長/董事 常埕科技(股)公司 獨立董事/薪酬委員 久大資訊(股)公 司首席顧問/董事 富董投資(股)公司 董事長/董事 眾星國際(股)公司 總經理/董事/發言人 捷禾投資(股)公司 董事長/董事	本公司審計委員會/薪資報 酬委員會召集人 創新新零售(股)公司 董事長/董事 兆紳管理顧問有限公司 董事長 兆遠資本(股)公司董事長
獨立 董事	張日政	男	51 歲 以上	2023 09.06	國立臺灣大學工業工 程研究所 京城商業銀行總經理	本公司審計委員會/薪資報 酬委員會委員
獨立 董事	陳建志 *	男	51 歲 以上	2016 12.12	花蓮四維高中 綜合商業科 崇越科技(股)公司 策略長室營運長/ 董事 敏盛科技(股)公司 董事長 易宏生物科技(股) 公司獨立董事	佰納投資有限公司董事長 沛亨半導體(股)公司獨立 董事

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	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	周建文 *	男	51 歲 以上	2016 12.12	國立台灣科技大學 管理學碩士 中菲行國際物流(股) 公司總經理 / 集團副 總裁 漢宏國際物流有限公 司董事長 中國砂輪企業(股) 公司獨立董事	銓崴國際物流(股)公司 董事長

註：

1. 董事會成員共計 7 位，30~50 歲 4 位，51 歲以上 3 位。
2. 台銘投資股份有限公司於 2023 年 3 月 17 日改派劉立恩為代表人，另因王挺榮董事長兼執行長辭任，由全體董事互推為董事長並兼任執行長職務，2023 年 9 月 6 日董事全面改選，擔任董事長兼執行長職務。
3. 王挺榮（原為台銘投資股份有限公司代表人）於 2023 年 3 月 17 日辭任董事長兼執行長，僅保留董事職務，2023 年 9 月 6 日董事全面改選後由希幔科技股份有限公司指派為代表人，目前兼任本公司顧問。
4. 2023 年 9 月 6 日董事全面改選新任。
5. \* 標示該成員於 2023 年 9 月 6 日董事全面改選解任。
6. 董事長與總經理或相當職務者（最高經理人）為同一人、互為配偶或一親等親屬者，應說明其原因、合理性、必要性及因應措施之相關資訊：本公司董事長兼任執行長，係為核定經營目標及提升決策執行力。另本公司目前設置三席獨立董事組成審計委員會，並有過半數董事未兼任員工或經理人，符合公司治理之規範，未來也將視公司營運情形及法令變更等進行適度之調整。

職稱 / 姓名	專業知識與技能							
	企業管理	法律專業	資訊管理	科技產業	技術研究	財務會計	策略規劃	物流管理
董事長 劉立恩	✓	✓		✓	✓			✓
副董事長 許嘉濬	✓		✓	✓				✓
董事 王挺榮	✓			✓				✓
董事 胡嘉麟	✓			✓		✓	✓	
董事 官政忠 *	✓		✓	✓				✓
董事 鄭傑仁 *	✓			✓	✓			✓
獨立董事 劉兆生	✓	✓		✓				✓
獨立董事 張日政	✓	✓		✓				✓
獨立董事 張培豪	✓			✓		✓	✓	
獨立董事 翁榮隨 *	✓			✓		✓	✓	
獨立董事 陳建志 *	✓			✓			✓	
獨立董事 周建文 *	✓			✓			✓	✓

備註：\* 標示該成員於 2023 年 9 月 6 日董事全面改選解任。



本公司董事之選任採公司法規定之候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之，設立董事五至九人，任期三年，連選得連任。前項董事名額中，應設置獨立董事至少三席，且不得少於董事席次五分之一。本公司董事之選舉採用累積投票制，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人，由所得選票代表選舉權較多者，當選為董事。

2023 年改選後，現任董事成員共 7 位，包含 3 位獨立董事及 2 位具員工身份董事，董事會成員背景均為各產業之菁英、經營者，董事會成員均具備多方產業、學術知識、商務等多樣化之豐富經驗與專業，可從不同角度給予專業意見，對提升公司營運管理、經營績效有莫大幫助。

本公司劉立恩董事長雖兼任執行長，係為核定經營目標及提升決策執行力，且本公司目前設置三席獨立董事組審計委員會，並有過半數董事未兼任員工或經理人，符合公司治理之規範，未來也將視公司營運情形及法令變更等進行適度之調整。

### 董事獨立性與利益迴避

本公司董事會成員中未有違反證券交易法第 26 條之 3 第 3 項 ( 董事間具有配偶、二親等以內親屬關係超過半數之席次 ) 及第 4 項 ( 監察人間或監察人與董事間，不得具配偶、二親等以內親屬關係 ) 規定之情況發生。董事成員持股資訊請參考 2023 年年報第 11-17 頁。董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形，相關資訊請參考 2023 年年報第 29-31 頁。

日期 / 期別	董事姓名	議案內容	利益迴避原因及參與表決情形
2023/01/18 第二十屆第七次	台銘投資 ( 股 ) 公司 代表人： 王挺榮、王玲真	2022 年下半年度經理人利潤獎金暨年終獎金檢討案	除前述董事因自身利害關係迴避未參與討論外，其餘出席董事無異議照案通過。
2023/03/27 第二十屆第九次	台銘投資 ( 股 ) 公司 代表人： 王挺榮	現任經理人薪酬檢討案	除前述董事因自身利害關係迴避未參與討論外，其餘出席董事無異議照案通過。
2023/08/07 第二十屆第十三次	台銘投資 ( 股 ) 公司 代表人： 王挺榮	2022 年度經理人員工酬勞及董事酬勞分配案	本次會議王挺榮董事委託劉立恩董事出席未參與討論，其餘出席董事無異議照案通過。
		2023 年上半年度經理人利潤獎金檢討案	本次會議王挺榮董事委託劉立恩董事出席未參與討論，其餘出席董事無異議照案通過。

## 溝通重要議題

本公司董事會以每季召開 1 次為原則，2023 年共召開 11 次董事會議。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每次提報上次董事會決議追蹤項目，未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。台灣銘板依金管會之要求，建立永續治理架構、監督與控管制度，並擬規劃訂定風險管理政策與策略。

## 董事會成員出席董事會統計

職稱 / 姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
董事長 劉立恩	10	0	100	註 1
副董事長 許嘉濬	3	0	75	註 2
董事 王挺榮	3	1	75	註 3
董事 胡嘉麟	4	0	100	註 2
董事 王挺榮	6	1	86	註 3
董事 王玲真	1	0	100	註 4
董事 官政忠 *	7	0	100	註 5
董事 鄭傑仁 *	6	1	86	註 5
獨立董事 劉兆生	3	3	50	註 2
獨立董事 張日政	6	0	100	註 2
獨立董事 張培豪	6	0	100	註 2
獨立董事 翁榮隨 *	7	0	100	註 5
獨立董事 陳建志 *	7	0	100	註 5
獨立董事 周建文 *	7	0	100	註 5

備註：

- 2023 年 3 月 17 日台銘投資股份有限公司改派為代表人，當日由全體董事互推為董事長兼執行長；2023 年 9 月 6 日董事全面改選連任，應出席次數為 10 次。
- 2023 年 9 月 6 日董事全面改選新任，應出席次數為 6 次。
- 王挺榮(原為台銘投資股份有限公司代表人)於 2023 年 3 月 17 日辭任董事長兼執行長，僅保留董事職務，應出席次數為 7 次。  
2023 年 9 月 6 日董事全面改選後由希幔科技股份有限公司指派為代表人，應出席次數為 4 次。
- 2023 年 3 月 17 日台銘投資股份有限公司改派代表人解任，應出席次數為 1 次。
- 2023 年 9 月 6 日董事全面改選解任，應出席次數為 7 次。
- 實際出席率 = 實際出席次數 / 董事會議次數。

本公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，必要時由專責單位詳加說明，董事間互相溝通充分，其確保董事會能完全監督永續發展推動情形。以下為本報告期間提交於董事會報告之永續發展相關事件，根據 E(環境面)、S(社會面)、G(治理面) 三面向進行分類：

性質	議事類別	說明
環境面	0	由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每次提報上次董事會決議追蹤項目，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。
經濟面	1	興建銘板新廠房工程預算討論案，由高階管理階層向董事會報告評估內容及預算，提報告董事會通過。
社會面	8	董事、經理人薪酬調整、員工酬勞之發放、利潤獎金之發放提報董事會通過。

## 董事進修

為強化董事職能與董事會運作，本公司依規定董事會成員每年至少進修 6 小時，以提昇董事成員之治理專業能力，使其董事人選更能符合未來公司發展需求，進修課程與上課清單如下說明：

### 董事會進修一覽表

職稱 / 姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長 劉立恩	2023/11/10	台灣數位治理協會	企業新興轉機：如何在 Web3 浪潮中建立思維並掌握趨勢	3
	2023/11/10		虛擬通貨平台及交易業務事業防制洗錢及打擊資恐辦法	3
副董事長 許嘉濬	2023/11/10	台灣數位治理協會	企業新興轉機：如何在 Web3 浪潮中建立思維並掌握趨勢	3
	2023/11/10		虛擬通貨平台及交易業務事業防制洗錢及打擊資恐辦法	3
董事 王挺榮	2023/11/10	台灣數位治理協會	企業新興轉機：如何在 Web3 浪潮中建立思維並掌握趨勢	3
	2023/11/10		虛擬通貨平台及交易業務事業防制洗錢及打擊資恐辦法	3

職稱 / 姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事 胡嘉麟	2023/11/10	台灣數位治理協會	企業新興轉機：如何在 Web3 浪潮中建立思維並掌握趨勢	3
	2023/11/10		虛擬通貨平台及交易業務事業防制洗錢及打擊資恐辦法	3
獨立董事 劉兆生	2023/12/05	財團法人保險事業發展中心	綠色金融新趨勢 - 台灣永續分類標準的推動與未來展望	3
	2023/12/15	中華民國公司經營暨永續發展協會	董事會法規遵循實務及董事、監察人之法律責任及個案探討	3
獨立董事 張日政	2023/11/10	台灣數位治理協會	企業新興轉機：如何在 Web3 浪潮中建立思維並掌握趨勢	3
	2023/11/10		虛擬通貨平台及交易業務事業防制洗錢及打擊資恐辦法	3
獨立董事 張培豪	2023/09/01	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3
	2023/10/31	中華民國會計師公會全國聯合會	股權規劃及募資實務解析	3

## 董事會績效評估

為強化公司治理，本公司於 2019 年 5 月 10 日董事會通過「處理董事要求之標準作業程序」，協助董事執行職務及提升董事會效能；同時訂定「董事會績效評估辦法」，於每年年度結束時依據辦法所定之評估程序及評估指標進行當年度績效評估，並於次年第一季董事會報告評估結果。

本公司董事酬勞之分派標準係遵循公司章程，年度如有獲利時，於完納稅捐、彌補歷年虧損或保留部分盈餘後，得提撥不高於稅前淨利之百分之五為董事酬勞，本公司將視整體營運成果、董事會績效評估結果、對公司營運參與之程度及貢獻等，由董事會決議分配金額並於股東會報告後發放。本公司董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估項目如下，目前在董事會自評內容以公司經營之評估項目為主，尚未建置針對環境面、社會面之評估項目，預計於未來視需求新增相關評估項目。

評估範圍	評估內容
董事會內部自評	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對公司營運之參與程度</li> <li>2. 提升董事會決策品質</li> <li>3. 董事會組成與結構</li> <li>4. 董事的選任及持續進修</li> <li>5. 內部控制</li> </ol>
董事成員自評	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司目標與任務之掌握</li> <li>2. 董事職責認知</li> <li>3. 對公司營運之參與程度</li> <li>4. 內部關係經營與溝通</li> <li>5. 董事之專業及持續進修</li> <li>6. 內部控制</li> </ol>
審計委員會自評	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對公司營運之參與程度</li> <li>2. 功能性委員會職責認知</li> <li>3. 提升功能性委員會決策品質</li> <li>4. 功能性委員會組成及成員選任</li> <li>5. 內部控制</li> </ol>
薪資報酬委員會自評	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對公司營運之參與程度</li> <li>2. 功能性委員會職責認知</li> <li>3. 提升功能性委員會決策品質</li> <li>4. 功能性委員會組成及成員選任</li> </ol>

本公司 2023 年度董事會、董事成員及功能性委員會績效評估結果已於 2024 年 1 月 31 日完成，並於 2024 年 2 月 26 日分別提報薪資報酬委員會、審計委員會及董事會。績效評估結果如下述：

1. 董事會：評量指標涵蓋五大面向共 45 項指標，各面向平均得分介於 3.7 ~ 4.9 分之間 (滿分 5 分)，整體董事會之運作效率及結果均表現良好。
2. 個別董事成員：評量指標涵蓋六大面向共 23 項指標，7 位董事皆完成自評項目，各面向平均得分介於 4.6 ~ 4.9 分之間 (滿分 5 分)，顯示董事對於各項指標運作之效率與效果均有正面評價。
3. 審計委員會：評量指標涵蓋五大面向共 22 項指標，各面向平均得分介於 4 ~ 5 分之間 (滿分 5 分)，顯示審計委員會整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。
4. 薪資報酬委員會：評量指標涵蓋四大面向共 19 項指標，各面向平均得分介於 4.4 ~ 5 分之間 (滿分 5 分)，顯示薪資報酬委員會整體運作情況良好，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

經評估董事會及各功能性委員會整體運作良好 (4~5 分)，符合公司治理之精神。

## 審計委員會

本公司「審計委員會」由全體獨立董事共 3 位委員組成。每季定期於董事會前召開會議檢視公司內控制度及內部稽核之執行和重大財務業務行為，並與簽證會計師進行溝通及交流，以確實監督公司運作及風險控管。

為建立良好公司治理制度、健全監督功能及強化管理機能，本公司於 2016 年 12 月設置審計委員會，其成員由全體獨立董事組成，審計委員會應履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證交法第三十六條之一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。
4. 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。
5. 涉及董事自身利害關係之事項之審查。
6. 重大之資產或衍生性商品交易之審查。
7. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
8. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券之審查。
9. 簽證會計師之委任、解任或報酬之審查。
10. 財務、會計或內部稽核主管之任免之審查。
11. 年度財務報告及半年度財務報告之審查。
12. 其他公司或主管機關規定之重大事項之審查。

### 審計委員會運作情形資訊

職稱 / 姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人 翁榮隨 *	4	0	100
委員 周建文 *	4	0	100
委員 陳建志 *	4	0	100
召集人 劉兆生	2	2	50
委員 張日政	4	0	100
委員 張培豪	4	0	100

備註：

1. 本年度召開審計委員會共計 8 場，改選前舉辦 4 場，改選後舉辦 4 場。
2. \* 字註記人員為本年度董事會於 2023 年 9 月 6 日改選解任。

## 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會，負責訂定與檢討本公司董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及個別薪資報酬，向董事會提出其專業、客觀之建議，俾利決策之參考。薪資報酬委員會委員計 3 人，由 3 位獨立董事組成。其職責範圍包含訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。及定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

為健全本公司董事及經理人之薪資報酬政策與制度，本公司於 2016 年 8 月設置薪酬委員會，其委員由董事會決議委任之，薪資報酬委員會應履行下列職權，向董事會提出其專業、客觀之建議，俾利決策之參考。

### 薪資報酬委員會運作情形資訊

職稱 / 姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人 翁榮隨 *	3	0	100
委員 周建文 *	3	0	100
委員 陳建志 *	3	0	100
召集人 劉兆生	1	1	50
委員 張日政	2	0	100
委員 張培豪	2	0	100

備註：

1. 本年度召開薪酬委員會共計 5 場，改選前辦理 3 場，改選後辦理 2 場。
2. \* 字註記人員為本年度董事會於 2023 年 9 月 6 日改選解任。

### ◎政策目的

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司於 2019 年訂定董事會績效評估辦法，於每年年度結束時依據辦法所定之評估程序及評估指標進行當年度績效評估，並於次年第一季董事會報告評估結果。本公司已於 2024 年 1 月 31 日完成 2023 年董事會績效評估，並於 2024 年 2 月 26 日董事會報告，評估結果董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理之精神。

### ◎薪酬評估

薪酬委員會應履行之職權如下：

1. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準及績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成狀況，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

### ◎薪資結構

董事(含獨立董事)之報酬依公司章程規定授權由董事會議定之；本公司依「董事暨經理人薪酬管理辦法」，將董事薪酬概分為報酬、業務執行費用及董事酬勞等三大項，報酬及業務執行費用係屬固定薪酬，董事酬勞係屬變動薪酬之範疇。

### ◎審議流程

董事酬勞之分派標準係遵循公司章程，年度如有獲利時，於完納稅捐、彌補歷年虧損或保留部分盈餘後，得提撥不高於稅前淨利之百分之五為董事酬勞，本公司將視整體營運成果、董事會績效評估結果、對公司營運參與之程度及貢獻等，由董事會決議分配金額並於股東會報告後發放。

### ◎風險連結

本公司將未來營運風險之可能性降至最低，隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀求本公司永續經營與風險控管之平衡。

### ◎薪酬與績效的關聯

訂定酬金之程序，除了參考公司整體的營運績效，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理的報酬。本公司訂定利潤獎金管理辦法，於公司有利潤之前提下設定獎金提撥比率，並考量部門績效及個人績效達成率後予以分配。綜上所述，本公司支付董事、總經理及副總經理酬金之政策及訂定酬金之程序，與經營績效具有正向關聯性。目前針對最高治理單位及高階管理階層尚未進行經濟面、社會面之績效設定，預計於未來規劃，以增加成員對於永續發展之重視。

## 盡職調查與人權政策

本公司每年年底定期進行供應商評鑑作業，並使用環境標準訂定供應商政策以及表列出用於篩選新供應商的環境標準。本公司訂有採購及付款循環，於遴選合作廠商前已進行供應商整體條件評估，也於供應商合約中制定相關促進顯著實際和潛在負面環境衝擊的預防、減緩和補救規範，並定期針對供應進行考核評分。

目前本公司供應商並無有違反相關對環境及人權之紀錄，若有重大缺失及不符合供應商評鑑標準之廠商，依其對環境面及社會面之衝擊程度，經內部評估與審核後得隨時終止或解除契約合作關係及進行補救措施以維護公司之權益。

本公司雇用政策無性別、種族、婚姻與家庭狀況等差別待遇，提供全體員工一個多元、平等、共融的職場環境，重視員工權益保障、職場性別平等及員工關懷相關政策讓全體員工都能感受到被重視與支援。本公司設置員工申訴委員會、勞安衛管理委員會、勞安衛管理室並通過ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，依循勞動法規訂定工作守則及相關人事管理規章，以保障員工權益。



台灣銘板於《工作規則》、《永續發展實務守則》中訂有人權政策，支持並遵循《國際人權法典》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權力宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權之行為，有尊嚴地對待及不分國籍尊重所有員工。

本公司對於職場不法侵害事件已有公告表示零容忍之立場，並且向員工明確說明如發生職場不法侵害事件時可利用廠內員工專用申訴信箱進行投訴，或是可直接與人資課及職安室以電話進行投訴，另針對性騷擾亦有公告工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法以表示嚴禁發生性騷擾事件之立場，並且向員工明確說明如發生性騷擾事件時的申訴流程及申訴專線為何，相關說明皆已公告於佈告欄上並有總經理親簽以表正式生效。

本公司之各項風險由各執行及負責單位進行評估，並且設有稽核室進行監督，確保內部控制制度之設計及執行持續有效，並維護及提昇企業之整體利益，每年均依法令規定，將年度稽核計畫及企業永續議題作成年度稽核報告及報告事項案報經董事會及審計委員會通過。

### 內部控制制度聲明書


台灣銘板股份有限公司  
內部控制制度聲明書


日期：112 年 03 月 27 日

本公司民國 111 年度之內部控制制度，依據自行評估的結果，謹聲明如下：

- 一、本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度。其目的係在對營運之效果及效率(含獲利、績效及保障資產安全等)、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標之達成，提供合理的確保。
- 二、內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境、情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本公司之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本公司即採取更正之行動。
- 三、本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1. 控制環境，2. 風險評估，3. 控制作業，4. 資訊與溝通，及 5. 監督作業。每個組成要素又包括若干項目。前述項目請參見「處理準則」之規定。
- 四、本公司業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。
- 五、本公司基於前項評估結果，認為本公司於民國 111 年 12 月 31 日的內部控制制度（含對子公司之監督與管理），包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。
- 六、本聲明書將成為本公司年報及公開說明書之重要內容，並對外公開。上述公開之內容如有虛偽、隱匿等不法情事，將涉及證券交易法第二十條、第三十二條、第一百七十一條及第一百七十四條等之法律責任。
- 七、本聲明書業經本公司民國 112 年 3 月 27 日董事會通過，出席董事 7 人中，有 0 人持反對意見，餘均同意本聲明書之內容，併此聲明。

台灣銘板股份有限公司

董事長：劉 立 恩  簽章

總經理：印 文 正  簽章

## 經營守則

台灣銘板為持續強化公司治理，參照「上市上櫃公司治理實務守則」及 OECD 公司治理原則，訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「誠信經營守則」等。並且針對員工訂有「員工廉潔條款」，對全體同仁宣達員工應遵守廉潔誠信相關規範，從上至下建構完整的從業道德精神與法規遵循。

本公司為承諾誠信經營的理念，並塑造良好的法規遵循文化，設有完善的風險管理機制，內部稽核人員定期查核會計制度及內部控制制度遵循情形，並且向董事會報告誠信經營之落實情形，以確保企業永續之發展。

## 申訴管理

台灣銘板對外設有官方網站之聯絡窗口，以及職場性騷擾申訴電話及信箱；對內則設有員工申訴管道實體信箱以及電子信箱，若有發現任何不法行為，內外部人員皆可提供寶貴意見、申訴與舉報。受理檢舉後將以保密方式進行調查，調查報告遞交最高主管做出決議，並進行內部懲處或提出追訴，截至 2023 年度並未接獲任何申訴舉報案件。

- ◎ 公司官網：<https://tnp.com.tw/>
- ◎ 人資信箱：[tnp.hr@tnp.com.tw](mailto:tnp.hr@tnp.com.tw)
- ◎ 員工申訴信箱：人資主管信箱

## 永續策略

台灣銘板秉持「誠信、敬業、競合、超越」經營理念及重大性原則，在追求企業永續經營與獲利之同時，履行企業社會責任，重視利害關係人之權益，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。由各部門依其職務所及範疇落實及維護公司永續發展之運作，於日常營運活動中注意永續發展之履行。

本報告書之編制係由本公司各部門依職掌進行報告書內容之編撰，並由總經理及董事長審核其正確性後經董事會通過後定稿出版。公司各單位定期檢視運作績效及目標達成進度，以符合公司永續經營目標並於日常營運活動中注意永續發展之履行。

台灣銘板目前由各權責部門依其職務所及範疇落實及維護公司永續發展之運作，於日常營運活動中注意永續發展之履行並定期彙報進度予權責主管。並且就公司治理評鑑中治理面、環境面及社會面向之規範要求關注企業永續發展議題。

本公司致力於員工工作環境、人身安全、環境污染等永續議題之維護，從 2021 年開始執行溫室氣體盤查，並於 2022 年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查驗證，並每年執行至今。也於 2023 年制定短、中長期目標減碳計畫，並逐步達成環境友善之目標。

## 2.3 營運績效

### 經營績效

本公司主要營業項目為產銷各種卡片及卡片個人化產品，包含非接觸式 3D 造型卡、接觸式晶片卡、塑膠卡、雙介面晶片卡及 FortVax 冷錢包等；各種銘板，包含鋼銘板、鋁質印刷銘板、鋁質陽極銘板、鋁質髮絲銘板、鋁質蝕刻銘板等各式工法印刷膜開關，包含電容式觸控線路板、印刷線路板、沖凸式彈片線路等。

台灣銘板近三年合併財務報告資訊揭露如下，2023 年總營收 668,281( 新台幣仟元 )。本公司於本次報導期間無申請政府單位之補助計畫。

單位：新台幣仟元

項目／年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	570,765	519,781	668,281
營業成本	428,447	410,489	467,585
營業毛利	142,318	109,229	200,696
營業損益	23,858	3,839	61,678
營業外收入及支出	-3,082	-708	-4,439
稅前淨利	20,776	3,131	57,239
本期稅後淨利	16,621	2,492	45,130
本期綜合損益總額	15,511	11,082	42,684
每股盈餘 (元)	0.84	0.12	2.08
員工福利金額	723	666	781
股利	14,217	11,456	24,629
員工薪資 (含員工福利)	194,553	173,369	199,761
留存經濟價值	49,131	29,332	101,058
支付出資人款項	17,446	14,886	26,154
支付政府的款項	7,872	9,067	7,999
社區投資	0	0	141

備註：

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

## 稅務管理

本公司於 1970 年 12 月依中華民國公司法之規定核准成立，於 2016 年 8 月公開發行，同年 9 月在興櫃市場買賣，並自 2017 年 11 月起在財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃掛牌交易。本公司於國內或境外無設置子公司、海外營業及工廠據點，因此稅務及財務之規劃與策略均遵循本國相關法令辦理。

本公司營利事業所得稅委託會計師查核簽證，按規定期限誠實申報完納稅捐，善盡納稅義務人社會責任。並依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明度。並依照證券交易法第 36 條規定之期限內公告並申報相關財務報告，其頻率如下表，財務報告及稅務報告皆採用金融監督管理委員會認可並發布之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告編製而成，且經董事會通過發佈。

財務報告	公告頻率	公告期限
年度財務報告	年度	年度結束後三個月內
稅務報告	年度	每年 5 月 31 日前
季度財務報告	每季	每季結束後 45 天內
各月營運情形	每月	每月 10 日前

本公司為確保稅務申報及會計師財簽資料之即時性與最適化，其職責單位為財務部。相關年報或財報的連結網址為：<https://tnp.com.tw/investment/relationship>。



## 2.4 氣候變遷相關財務揭露

本公司秉持於持續創新提供客戶高品質產品價值的同時，為落實對環境永續成為客戶的綠色供應鏈，提出了對環境永續的政策規劃與願景，期許於 2025 年達到相較 2021 之碳排量減碳 25% 的中期目標，其推展策略與執行計畫如下：

<p><b>治理單位</b></p>	<p>台灣銘板由董事長指派總經理成立溫室氣體盤查小組，由溫盤小組成員負責蒐集資訊並規劃減碳計畫，減碳計畫由各事業單位負責執行。董事會負責監督功能。</p>
<p><b>風險類別</b></p>	<p>汰換耗能設備及採購綠色原物料，會增加營運成本。 客戶要求低碳服務，增加減碳成本。 極端氣候導致原物料短缺或出貨困難。</p>
<p><b>機會類別</b></p>	<p>汰換耗能設備，節能減碳。 使用回收再利用之原物料，以達永續循環。 開發低碳產品，拓展市場服務範圍。 提升企業形象與公司市值。</p>
<p><b>策略</b></p>	<p>本公司在面對氣候變遷帶來的風險與機會時，皆有制定相對應的營運策略： 短期營運策略：預計執行監控及盤點耗能設備、落實垃圾分類減少廢棄物體積、推行全廠節約用水用電等。 中期營運策略：預計更換或改善耗能設備、導入 ISO 50001 能源管理系統、增設儲能設備及使用太陽能綠電等。 長期營運策略：開發可再生利用的原物料、藉由 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064 溫室氣體盤查及 ISO 50001 能源管理系統以尋找可持續改善之機會，盡全力預計於 2050 年達成淨零碳排以符合我國及國際上的要求。</p>
<p><b>風險管理</b></p>	<p>本公司針對極端氣候如電力中斷、水災、風災、傳染性疾病及地震等帶來的災害風險，皆有相關的緊急應變作業指導書，並規劃定期進行緊急應變作業演練，以避免發生災害時不知如何應對。本公司訂有緊急應變作業指導書可供利害關係人調閱，但不公開於官網上。</p>
<p><b>指標和目標</b></p>	<p>氣候變遷對地球的影響，台灣在全球的倡議之下，訂出了 2050 淨零碳排的目標，本公司也以此為終極目標，並且訂下了 2025 年較 2021 減碳 25% 的中期目標。 為此，本公司於 2023 年底開始有所作為： 1. 針對較耗能之設備監控其能源的使用，待監控完畢後將從最耗能之設備先進行改善或汰換，以達到節能減碳之效果。 2. 加速綠色採購，導入 PLA 環保替代材料及環保油墨等對環境友善之生產材料，以有效降低營運過程中所產生的碳排放，真正達到綠色製造。 3. 同時也預計規劃開始新建綠色廠房，綠色廠房預計增設儲能設備及太陽能板等，使公司可使用部分綠色能源，以降低外購電力之使用及碳排。</p>

<b>指標和目標</b>	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 執行監控及盤點耗能設備</li> <li>⊙ 落實垃圾分類減少廢棄物體積</li> <li>⊙ 推行全廠節約用水用電等</li> </ul> <p><b>中期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 更換或改善耗能設備</li> <li>⊙ 導入 ISO 50001 能源管理系統</li> <li>⊙ 規劃增設儲能設備</li> <li>⊙ 規劃使用太陽能綠電</li> </ul> <p><b>長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 開發可再生利用的原物料</li> <li>⊙ 持續藉由 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064 溫室氣體盤查及 ISO 50001 能源管理系統以尋找可持續改善之機會</li> <li>⊙ 2050 年達成淨零碳排目標</li> </ul>
<b>財務影響</b>	<p>本公司目前擁有多國的客戶群且部分位落在歐洲區域，故未來可能面臨被各國徵收碳關稅的處境，氣候變遷對營運成本有逐年增加的趨勢。雖然本公司目前溫室氣體排放總量約落在 1,000 噸 CO<sub>2</sub>e 至 1,500 噸 CO<sub>2</sub>e 之間，並不是會被國家課徵碳稅的排碳大戶，但也需陸續規劃汰換耗能設備、開發環保型替代原物料並使用部分綠色能源以降低碳排放量。</p>
<b>碳定價基礎</b>	<p>本公司目前無內部碳定價工具。</p>
<b>溫室氣體盤查計畫</b>	<p>本公司自 2022 年起主動進行溫室氣體盤查並將結果揭露於公開資訊網上，溫室氣體盤查完後皆有請第三方查證單位進行 ISO 14064-1：2018 溫室氣體查證以確保資料之正確性，2023 年度溫室氣體排放相關資訊已於 2024 年 1 月起開始進行蒐集，並已安排第三方查證單位於 5 月份開始進行溫盤數據之查證，於 2024 年 6 月可取得 ISO 14064-1：2018 溫室氣體查證證書。</p>
<b>確信 / 查證機構</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2023 年已通過 ISO 14001：2015 環境管理系統認證。</li> <li>2. 2023 年已取得 ISO 14064-1：2018 溫室氣體查證證書。</li> <li>3. 預計導入 ISO 50001 能源管理系統。</li> </ol>

## 2.5 風險管理與遵守法規

### 風險管控

本公司設有廉潔條款，以維護本公司廉潔風氣及經營效率，確保公司所有員工遵守職業道德，廉潔守法，公正辦事，不利用職權謀取私利，防止公司遭受損失，另本公司亦設有檢舉電話及實體意見箱，廣納員工、廠商或是利害關係人的意見與不法檢舉，受理單位於釐清檢舉意旨及查獲具體事證後，將以保密方式處理檢舉案件，保護檢舉人。

檢舉管道		實體檢舉信箱
檢舉單位	管理部主管	
檢舉地址	桃園市龜山區華亞一路 36 號	
檢舉電話	03-3270567 (轉管理部主管分機)	
檢舉信箱	實體信箱設置於 4 樓員工教育訓練室 tnp.hr@tnp.com.tw	



## 法規遵循

本公司自設立以來，於公司之經營悉皆遵循國內外有關法令之規定，並隨時留意國內外之政策發展及法規之變動趨勢。故最近年度及截至本年報刊印日止，並未有因國內外重要政策及法律變動，致嚴重影響本公司財務、業務之情事。

本公司重視法規規範及企業倫理，依據「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規範，單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上且為受連續處罰、勒令停業、移送刑罰、違反職業安全衛生、消防、環境保護、衛生福利相關法令規定即為重大違規事件。

於本報導期間，台灣銘板無發生重大罰款事件，但有一件非重大罰款事件。於 2022 年 10 月 20 日新莊廠同仁遭機械夾傷、案經勞檢處 2023 年 1 月 5 日派員檢查，發現受裁處人使傷者從事打端子機異物排除作業時，未透過教育訓練等方式要求傷者應停止該機械運轉，致傷者左手指遭打端子機夾傷；依新北市政府 2023 年 2 月 3 日來函未依職業安全衛生法 6-1-1、第 3 項規定裁罰 3 萬元；後續因機械設備安全性不完整，已將它報廢，採購自動化設備，避免員工因設備不佳造成傷害。同時，加強所有員工之教育訓練，避免此意外再次發生，或如有發生，可採取之緊急急救措施。

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	職業安全	罰鍰新台幣 3 萬元	職業安全衛生法	加強受雇員工機械操作之教育訓練，要求員工在施作機械異物排除時，務必停止機械運轉，避免危險發生。
總計	事件數：1 件；罰款總額：新台幣 30,000 元。			

## 反貪腐制度

本公司已依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營行為程序及行為指南」及「道德行為準則」、與「員工廉潔條款」。本公司財務部門係誠信經營之專責單位，隸屬於董事會，負責相關作業及監督執行，並定期向董事會報告其執行情形。除定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。並將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度。對於公司人員違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇，並於內部網站揭露違反誠信行為之人員職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

為維護本公司廉潔風氣及經營效率，確保公司所有員工遵守職業道德，廉潔守法，公正辦事，不利用職權謀取私利，防止公司遭受損失，並建立誠信經營之企業文化及健全發展，本公司定期對董事、經理人、受僱人及受任人及實質控制者舉辦教育訓練與相關法令之宣導，傳達誠信之重要性。並邀請與公司從事商業行為之相對人參與，使其充份瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。並將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度。

本公司若發現或接獲檢舉公司人員涉有不誠信之行為時，將即刻查明相關事實，如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，將立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

對於已發生之不誠信行為，將責成相關單位檢討，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。誠信經營專責單位亦將不誠信行為、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。遇有他人對公司行事不誠信行為，其行為如有涉有不法情事，公司亦將相關事實通知司法、檢察機關；如涉有公務機關或公務人員者，將通知政府廉政機關。

## 反競爭行為

本公司並無供應商或員工為了限制市場競爭而與潛在的競爭對手發生勾結的行為或是勾結供應商、員工而導致形成進入該行業障礙的組織行為，或其它妨礙競爭的勾結等反托拉斯和壟斷行為。

台灣銘板基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂有誠信經營守則與員工行為守則，將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。

本公司所訂定之誠信經營守則包含禁止提供或收受不正當利益、禁止內線交易及保密協定以及慈善捐贈或贊助規定及建立獎懲、申訴制度及紀律處分等相關規範。本公司董事及員工2023年度未發生任何違反誠信行為之事件。若發現或接獲檢舉公司人員涉有不誠信之行為時，將即刻查明相關事實，如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，將立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。



# 3

## 供應鏈管理與產品安全

- 3.1 管理方針
- 3.2 永續供應鏈
- 3.3 產品安全與隱私

## 3.1 管理方針

### 客戶隱私 ( 數據安全 ) 評估機制

台灣銘板在提升客戶服務品質的同時，更重視維護客戶隱私權及智慧財產權，與客戶簽署保密協約以保護客戶機密資訊，並確保相關業務之同仁執行業務往來時做好保密工作。本公司對於客戶隱私在經濟面及人權面之正面與負面影響有進行深入的評估，設置資訊安全委員會，並通過 ISO 27001 資訊安全管理系統、BS 10012 個資保護管理系統等認證，對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法。



ISO 27001  
資訊安全管理系統



BS 10012  
個人資料管理系統

本公司根據 ISO 27001 資訊安全管理系統設定評量機制，並訂定短、中長期目標，2023 年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

重大主題	客戶隱私 ( 數據安全 )
<p><b>本主題重大原因</b></p>	<p>保護客戶隱私不受侵犯以及確保客戶資料妥善保存，已成為全球企業經營之重要課題之一；違反者不但會使企業形象遭受重大打擊，更可能帶來必須負擔刑事與民事責任的後果。</p>
<p><b>影響與衝擊</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 經濟實際正面影響：                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 妥善處理客戶隱私，建立良好的隱私保護機制，可提高客戶對企業的信心，促進長期的客戶忠誠度。</li> <li>2. 符合隱私法規和標準可能降低法律風險，維護企業聲譽，進而有助於穩定運營。</li> </ol> </li> <li>◎ 經濟潛在負面衝擊：                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不合規的隱私處理與外洩將導致法律罰款，增加企業經濟成本。</li> <li>2. 隱私違規行為可能引起客戶擔憂，導致客戶流失，進而影響企業收入。</li> </ol> </li> <li>◎ 企業形象潛在負面衝擊：                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 隱私破壞可能導致數據濫用，進而影響環境的可持續性。</li> <li>2. 隱私事件可能引起社會對企業的不信任，對企業形象造成長期損害。</li> </ol> </li> <li>◎ 企業形象潛在正面影響：                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有效的隱私保護措施有助於減少資訊洩露風險，降低數據泄露對企業環境的負面影響。</li> <li>2. 遵循隱私保護原則可使企業更適應可持續發展的經營。</li> </ol> </li> </ul>

重大主題

客戶隱私 (數據安全)

影響與衝擊

- ◎ **人權實際正面影響：**
  1. 積極保護客戶隱私是尊重個人隱私權的體現，有助於維護人權。
  2. 提供隱私資訊透明度有助於客戶了解企業的數據處理實踐，有助於保護人權。
- ◎ **人權潛在負面衝擊：**
  1. 不當的數據收集和使用可能加劇社會中的資訊不對稱，損害個人的信息自主權。
  2. 數據濫用可能導致對特定人群的歧視，影響人權平等原則。

政策／策略

- ◎ 定期資訊安全保密宣導，不得以任何方式或形式外洩客戶相關資訊，包含實體、資料或數據。
- ◎ 重要機敏資料上傳至 NAS 並設定適當權限控管，系統資料完善備存機制確保客戶資料完整性。
- ◎ 定期稽查建立嚴格資訊保密措施，避免客戶隱私遭不當使用影響客戶與公司權益。

目標與標的

- 短期目標：**
1. 加強員工在「隱私權保護」及「資訊安全」方面之教育訓練，每年至少舉辦 1 次。
  2. 資訊安全自我評估每季每單位須填寫 1 次。
- 中期目標：**
- 持續更新防火牆、防毒軟體、文件加密軟體、電腦更新，機敏郵件審核、印表機機敏文件通知的軟硬體建置與控制。
- 長期目標：**
- 制訂「資訊安全政策」與「資訊安全管理辦法」，透過公司內部系統嚴格記錄控管，致力於客戶相關資訊、文件之保護，確保客戶隱私受到完善的保護，此外，對於內部相關人員作業權限之核准與開啟，均依照各系統之相關作業規範辦理。

管理評量機制

本公司依 ISO/IEC 27001 進行 PDCA 之有效性評量機制。

績效與調整

- ◎ 2023 年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。
- ◎ 2023 年「隱私權保護」及「資訊安全」方面以傳閱紙本與抽測方式進行宣導與教育訓練。

預防或補救措施

所有電腦設備皆安裝企業型防毒軟體，並統一定期更新病毒碼，以防止電腦病毒散播。設有防火牆，避免駭客入侵。文件資料使用加密軟體加密存放 NAS 並定期備份，以保障資料儲存安全。於資訊機房設置門禁管制系統。主機或 ERP 系統查詢與作業皆須以帳號和密碼登入，避免業務資料外洩。

## 3.2 永續供應鏈

### 永續採購

台灣銘板已著手規劃提高在地採購比率以降低運輸碳排，2022 年本公司整體國內採購家數占比為 94%，2023 年整體國內採購家數占比為 93%。考量勞務與工程請購有保固及契約期間之考量，故先規劃提高原物料在地請購占比由 2022 年 33.7%，提高至 2023 年 57.8%。本公司 2023 年於勞務、財務、工程之在地採購金額佔總採購金額達 92.14%。後續也會透由供應商政策宣導及遴選更多國內的優良合作廠商。

台灣銘板公司近三年採購比例

契約種類	採購地區	2021 年		2022 年		2023 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	279	47.310	267	48.190	241	32.430
	國外	6	0.160	7	0.870	7	0.430
財物 (原物料)	國內	117	42.150	109	33.680	101	57.750
	國外	19	7.400	16	6.330	16	4.940
工程 (建築與設備)	國內	8	2.980	11	10.840	9	1.960
	國外	0	0.000	1	0.090	4	2.490
總計		429	100%	411	100%	378	100%

備註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區。

### 供應商環境與社會評鑑

台灣銘板推動供應商簽署「環保 / 職安問卷調查」及「不使用環境有害物質保證書」，大宗原物料供應商共有 150 家，已簽署「環保 / 職安問卷調查」87 份、「不使用環境有害物質保證書」72 份，此外，供應商的選擇上，以有推行 ISO 9001 品質管理視為優先交易供應商。本公司 2023 年度供應商評鑑，並無不合格之廠商家數或對環境面造成任何負面衝擊。

此外，本公司制定「供應商評核表」，每一年由資材課以採購人員進行供應商評核，針對「當年度供應商」或「前期評核為 D 級供應商」進行評核，評核項目包含材料品質、交期達成率、價格優勢、專業能力、服務配合度。針對評核給予 A、B、C、D 等級。

於本次報導期間，本公司 2022 年原物料交易供應商為 80 家，其中落實檢核廠商有 80 家，檢核率達 100%，達成目標。同時藉由文件稽核及供應商評核，加強監督輔導改善措施，並給予必要輔導與協助，安排複核確保達標，若有評鑑不合格之廠商無法達標者，將降低交易量或終止交易。本公司 2023 年度供應商全數通過評鑑，無評鑑不合格的廠商。

### 3.3 產品安全與隱私

#### 產品認證與標示

銘板事業部產品包括：各式銘板、薄膜按鍵開關。本公司產品與服務均已取得 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 認證（薄膜按鍵開關除外）。本公司均有遵守 REACH、ROHS 等相關規範但並無申請無礦產衝突認證，雖無申請此項認證但皆有遵守相關規範並配合客戶填寫 CMRT、EMRT。

本公司並無違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約之事件，亦無違反有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）的法規或自願性違約之情事發生。

#### 產品或服務取得國際認證系統

產品或服務項目名稱	系統認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
銘板	ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949	100
薄膜按鍵開關	ISO 9001、ISO 14001	100

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

#### 國際認證證書



## 客戶滿意度

為了解客戶對於本公司之人員服務、產品使用的滿意度，透過滿意度問卷調查，是本公司極其重要的回饋管道之一。本公司分成林口廠與新莊廠進行滿意度調查，客戶滿意度結果如下：

### 林口廠

項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
網頁內容滿意度	8.09	8.88	8.77
業務服務態度及專業	9.45	9.50	9.46
業務回覆資訊速度	9.00	9.06	9.15
工程送樣程度	8.91	9.00	9.31
圖面與承諾書	8.82	9.13	9.23
產品品質滿意度	8.64	8.94	9.08
客訴處理	8.82	8.94	9.00
品質問題解決速度	-	9.00	9.08
包裝滿意度	8.82	9.00	8.92
交貨數量及出貨時間	8.64	8.56	8.92
總分	79.19( 滿分 90)	90.01( 滿分 100)	90.92( 滿分 100)

### 新莊廠

項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
公司網頁	8.40	8.45	8.44
業務人員服務態度及專業知識	8.97	9.35	8.81
報價或其他事務	8.74	8.84	8.13
工程送樣程度	8.69	8.77	8.25
圖面、承諾書資料	8.63	8.65	8.44
品質滿意度	8.51	8.90	8.31
客訴售後服務	8.57	8.71	8.44
包裝滿意度	8.74	8.77	8.63
交貨準確率	8.86	8.90	8.31
總分	78.11( 滿分 90)	79.34( 滿分 90)	75.76( 滿分 90)

## 隱私防護

台灣銘板制訂「資訊安全政策」與「資訊安全管理辦法」，透過公司內部系統嚴格記錄控管，致力於客戶相關資訊、文件之保護，確保客戶隱私受到完善的保護，此外，對於內部相關人員作業權限之核准與開啟，均依照各系統之相關作業規範辦理，並定期做資訊安全保密宣導、重要機敏資料上傳至 NAS 設定適當權限控管、系統資料完善備存機制確保客戶資料完整性。本公司於本報導年度未接獲客戶或是供應商投訴有關侵犯隱私的事件或是資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料之事件。

本公司設有資訊安全委員會，並通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統、BS 10012 個資保護管理系統等認證，對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法。本公司之客戶非終端客戶，公司信守交期跟品質承諾，對產品與服務之行銷及標示，遵循相關法規及國際準則，遵守歐盟 REACH 法規、RoSH 環保法規等規範。

本公司對於辨識及處理資料安全風險的管控重點方法，說明如下：

- 一、風險評估：開展全面的風險評估，了解組織的資訊系統中存在的潛在風險。
- 二、識別資產：確定並分類所有組織的資產，包括數據庫、文件、硬體、軟體和網絡資源，確保對重要資產的重點保護。
- 三、弱點管理：定期進行弱點掃描，確保系統和應用程式的漏洞得到及時修復。
- 四、存取控制：實行有效的存取控制，確保只有授權用戶能夠訪問相應資料和系統。
- 五、加密：使用加密技術來保護敏感資料的儲存和傳輸。
- 六、安全培訓：確保組織內的員工了解資料安全政策和最佳實踐。
- 七、監控與日誌管理：實行持續監控，並記錄系統和網絡活動。
- 八、應急響應計劃：制定和實施應急響應計劃，以應對資料安全事件。

本公司針對客戶資料收集、使用和保留客戶資料的政策與措施，說明如下：

- 一、公司應注意對客戶資料之蒐集、處理、利用或傳輸，以誠實信用方式進行，出於最小且未逾越特定目的之必要範圍，並與蒐集之目的具有正當合理之關聯。
- 二、公司對客戶資料之提供外部機構應符合契約、書面文件同意者。
- 三、特殊敏感客戶資料之蒐集、處理、利用限制。
- 四、公司各部因執行工作需求，接觸客戶之資料時，應善盡管理責任，防止客戶資料被竊取、竄改、毀損或洩露。
- 五、儲存資料之電子媒體，由資訊部負責管理和維護，建立定期備份和緊急復原制度。
- 六、資訊部應加強資訊流通安全檢查及防護機制，以防範外部侵入並留存執行 log 記錄。
- 七、聘用外部專人更新或維修公司電腦設備時，應指定資訊專人在場，防止資料被竊取、竄改、毀損或外洩。
- 八、電腦設備報廢或移轉使用，資訊人員應確實刪除電腦設備中儲存的所有資料之檔案。
- 九、實施稽核人員得調閱有關客戶資料之措施作法和查看硬體設施，並請執行人員提供詳盡說明。

# 4

## 永續環境

- 4.1 管理方針
- 4.2 物料管理
- 4.3 能源管理
- 4.4 水資源管理
- 4.5 溫室氣體排放管理
- 4.6 廢棄物管理





## 4.1 管理方針

### 排放、能源、廢棄物

重大主題	排放
<b>本主題重大原因</b>	配合政府 2050 年淨零碳排目標，故將溫室氣體盤查及排放列入重大主題。
<b>影響與衝擊</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ <b>經濟潛在負面衝擊：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為配合政府淨零碳排目標，導入低碳投資，不管是汰換耗能設備或是導入循環經濟，都會增加營業費用支出及提高產品單價。</li> <li>2. 因本公司產品外銷至歐洲、美國，面對外銷據點將實施徵收碳稅制度，使得生產成本增加。</li> </ol> </li> <li>◎ <b>企業形象潛在正面影響：</b>降低碳排可降低產品碳足跡，增加本公司產品於市場的競爭力。</li> <li>◎ <b>環境潛在正面影響：</b>減少溫室氣體排放、環境友善。</li> </ul>
<b>政策／策略</b>	本公司於 2021 年主動進行 ISO 14064 溫室氣體盤查並通過第三方查證單位稽核確認盤查數據之正確性。自 2021 年起安排每一年做溫室氣體盤查，確認本公司溫室氣體盤查數據是否有逐年下降之趨勢。
<b>目標與標的</b>	<p>(以 2022 年為溫室氣體盤查基準年)</p> <p><b>短期目標：</b>2023 年與基準年比較，降低 8% 溫室氣體排放。</p> <p><b>中期目標：</b>2025 年與基準年比較，降低 25% 溫室氣體排放。</p> <p><b>長期目標：</b>2050 年達到淨零碳排。</p>
<b>管理評量機制</b>	本公司依 ISO 14001、ISO 14064 內部稽核、管理審查程序，每年皆針對環境、溫排進行 PDCA 之有效性評量。
<b>績效與調整</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 2023 年與 2021 年比較，已降低 12.04% 溫室氣體排放。</li> <li>◎ 於 2023 年底時在現場作業區內於較耗能的機台設備上安裝能源管理偵測系統，希望可藉由此系統觀察出較耗能的設備並加以汰換已達減碳之目標。</li> </ul>
<b>預防或補救措施</b>	陸續展開更換老舊及耗電設備計畫，並且加速綠色採購，導入 PLA 環保替代材料及環保油墨等對環境友善之生產材料，以有效降低營運過程中所產生的碳排放，真正達到綠色製造。

## 重大主題

## 能源

## 本主題重大原因

經 ISO 14064-1 溫室氣體盤查後發現能源間接排放 - 全廠外購電力占類別一 & 類別二的總和排放量至少 9 成以上，因此本公司非常重視能源的使用。

## 影響與衝擊

- ◎ **經濟潛在負面衝擊：**
  1. 全國用電量過大、電力供應不足以致電費費用漲價，使得生產成本增加。
  2. 為達成政府 2050 年淨零排放政策，實施汰換耗能設備、使用環保型原物料以降低碳排放量，此綠色投資需增加營業成本與費用。
- ◎ **環境潛在正面影響：** 使用節能設備、綠色投資，可有效減少電費費用及溫室氣體排放量，並達到友善環境。
- ◎ **人 / 人權實際正面影響：** 要求各原物料商及配合廠商均需依政府規定禁止使用禁用物質原物料、以遵循法規。

## 政策 / 策略

本公司於 2023 年底開始針對較耗能之設備監控其能源的使用，待監控完畢後將從最耗能之設備先進行改善或汰換，以達到節能減碳之效果。另本公司也開始於新建廠商規劃建置太陽能板及儲能設備，藉由綠電自發自用，降低外購電力之使用及碳排。

## 目標與標的

- 短期目標：** 完成盤點耗能設備、執行能源監控。預計逐年汰換高耗能設備，例如：壓合機加熱器、空壓機、燈泡等設備，達到每年降低 1% 用電量之短期能源目標。
- 中期目標：** 預計更換或改善耗能設備、導入 ISO 50001 能源管理系統、增設儲能設備及使用太陽能綠電等。
- 長期目標：** 開發可再生利用的原物料、藉由 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查及 ISO 50001 能源管理系統以尋找可持續改善之機會。

## 管理評量機制

預計導入 ISO 50001 能源管理系統以提升能源績效，且每年皆針對 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查進行 PDCA 之有效性評量。

## 績效與調整

已於 2023 年底於廠區內裝設能源管理系統，藉由此系統觀察出較耗能的設備並加以汰換已達減碳之目標。

## 預防或補救措施

陸續展開更換老舊及耗電設備計畫，並且加速綠色採購。

重大主題	廢棄物
<p><b>本主題重大原因</b></p>	<p>本公司廠內產出有害事業廢棄物及一般事業廢棄物，在廢棄物環保法規日漸嚴格下，為符合法規要求，故將廢棄物視為重大議題。</p>
<p><b>影響與衝擊</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ <b>經濟潛在負面衝擊</b>：環保法規加嚴，對於回收資源更細化，增加處理設備及廠商費用。</li> <li>◎ <b>經濟實際正面影響</b>：為符合法規規定要求合格廠商處理事業廢棄物，降低環保罰款的發生機會。</li> <li>◎ <b>環境實際正面影響</b>：遴選符合規定之廢棄物廠商處理廢棄物，落實環境衛生。</li> <li>◎ <b>人權潛在負面衝擊</b>：有害廢棄物洩漏會危害利害關係人健康。</li> <li>◎ <b>人權實際正面影響</b>：確實執行資源回收，並依法規規定增加設備合乎事業廢棄物之暫存避免環境污染影響利害關係人之健康。</li> </ul>
<p><b>政策／策略</b></p>	<p>本公司環安衛政策為「遵守法規、綠色生產、污染預防、資源回收、危害預防、持續改善」承諾加強污染源的監控及污染源防治設備之改善，以落實污染預防工作。</p>
<p><b>目標與標的</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 尋找廠商對環保材料 PLA 做生物分解，其分解後廢棄物可作堆肥回收再利用。</li> <li>◎ 增購無版印刷機，減少印刷 PC 版及印刷底片之廢棄物。</li> <li>◎ 採購大豆環保油墨替代一般印刷油墨以減少環境污染。</li> </ul>
<p><b>管理評量機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 不定期對特定項目之廢棄物受託者進行查訪。</li> <li>◎ 尋找合格之廢棄物清運 / 處理廠商，查閱許可證，有本公司廢棄物代碼者才可清運以符合法規。</li> </ul>
<p><b>績效與調整</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 廢棄物之受託者為合格廠商，達成率 100%。</li> <li>◎ 與廢棄物之受託者簽訂合約，達成率 100%。</li> <li>◎ 現因大宗使用的材料仍為塑膠材質，故本公司已開始積極開發 PLA 再生材料、大豆環保油墨等作為產品之原物料，並尋求合格之廠商回收 PLA 材料以減少廢棄物體積。</li> </ul>
<p><b>預防或補救措施</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 確實執行資源回收，並依法規規定委託合格廠商處理事業廢棄物。</li> <li>◎ 確實督導合格資源回收廠商遵循法規處理事業廢棄物。</li> </ul>

## 4.2 物料管理

### 回收再利用

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

## 原物料統計

原物料名稱	單位	是否可再生	2021 年	2022 年	2023 年
PVC	噸	可再生	91,250.320	65,560.398	82,306.078
PET-G	噸	不可再生	8,968.920	14,798.360	15,989.190
晶片	噸	可再生	18,891.789	8,690.700	10,012.090

備註：

- 1 物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。
3. 因卡片事業部營業額佔本公司整體營業額 88%，故本表揭露之原物料重量以卡片事業部產品為主。

目前本公司產品無使用回收再利用之原物料，且其包材因隨貨寄貨運及空海運至客戶端，故無法回收再用。另因產品上有客戶個人資料，所以無法回收產品再利用。

## 4.3 能源管理

### 能源耗用

本公司近三年所使用之能源消耗量如下表所示：

### 台灣銘板公司近三年能源使用狀況

定量指標	單位	2021 年	2022 年	2023 年
電力使用量	度／年	2,827,040	2,439,120	2,424,360
	GJ	10,177.34	8,781.83	8,727.70
汽油使用量	L／年	6,387.58	6,223.66	6,344.33
	GJ	208.46	203.11	207.19
柴油使用量	L／年	3743.32	242	190
	GJ	131.56	8.51	6.20
總能源使用量	GJ	10,517.36	8,992.45	8,941.43
組織特定度量	單位	營業收入 (百萬元)	營業收入 (百萬元)	營業收入 (百萬元)
組織特定度量值	營業收入 (百萬元)	570.765	519.781	668.281
能源強度	GJ／組織特定 度量值	18.43	17.30	13.38

備註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 係數取自於環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版及溫室氣體盤查指引 2022.5 月版本，計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

## 節能成果

本公司目前在節能減碳的具體行動方案及節能成效如下，除了既定的減碳策略外，未來若開始啟動溫室氣體盤查類別三～類別六之盤查項目時，將會以減少產品碳足跡的概念，協助到客戶端的碳排放量。

1. 於 2023 年 11 月中起，實施印刷夜班人員提早上班及其餘夜班人員工作單位安裝分離式冷氣，讓中央空調有短暫休息，減少電力使用之能源排放量。
2. 預計於 2024 年將 2 號壓合機的加熱系統改變成跟 3 號機模式一樣，來達到節能減碳。預估實施後大約可節省 1 天約 100 度電，預計將節省 25,000 度，即為 90 千兆焦耳 (GJ)。
3. 從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案：
  - (1) 廠區更換 LED 日光燈：廠區傳統 T5 日光燈更換為 LED T5 日光燈，一年節省電為 90,360.9 度 / 年，即為 325.30 千兆焦耳 (GJ)，節約電費約 42.5%。
  - (2) 60 噸冰水式空調移除，改為氣冷式冷氣設備。廠區舊有冰水主機汰換成新型冰水主機，每日耗電量可節省每小時 559 度，一年可節省每小時 203,476 度，即為每小時節省 732.51 千兆焦耳 (GJ) 之能源使用，約可省下電費約 20.3%。
  - (3) 空壓機調整為變頻式設備。
  - (4) 生產作業區空調整為 VRV 型式，進行空調管控溫度設定。
  - (5) 辦公室空調系統，將舊式水冷式冷氣全面汰換使用 1 級節能變頻分離式冷氣。
  - (6) 填平廠區魚池，減少水資源使用。
  - (7) 線上 DCN 簽核，建立工程數位化系統。
4. 2022 年度總用電度數 537,120 度，2023 年總用電度數 401,280 度，2023 年較 2022 年總節電度數達 135,840 度，約為 489.02 千兆焦耳 (GJ)，用電度數下降 25.29%。

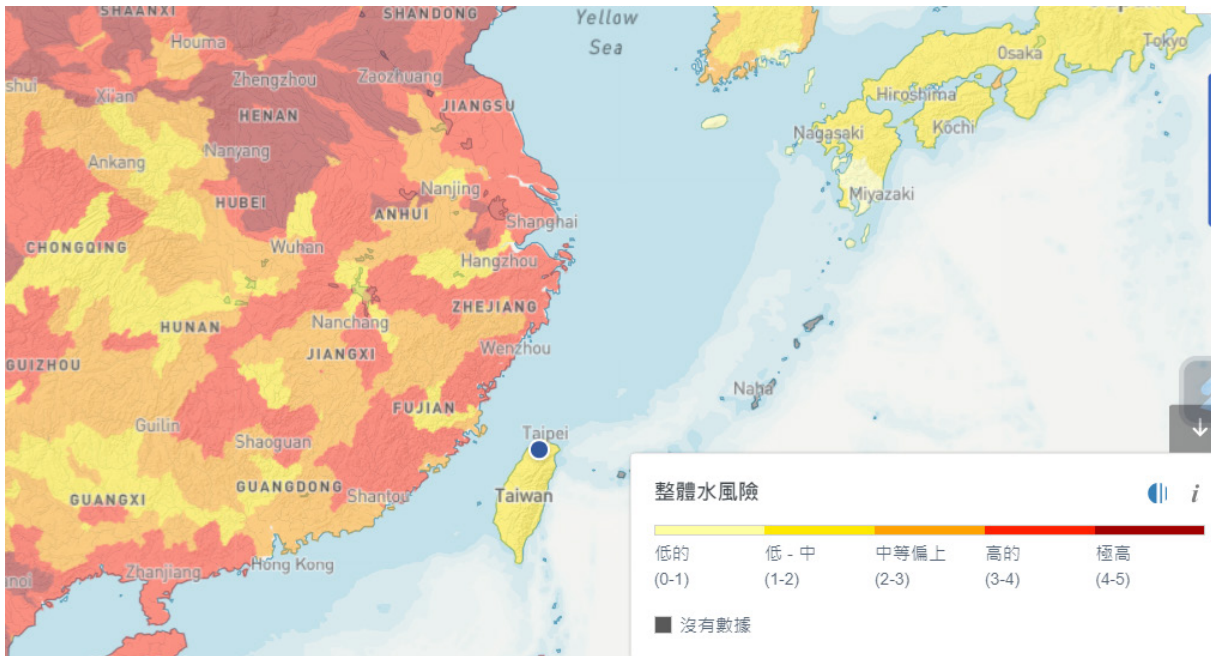
## 4.4 水資源管理

### 水資源使用

本公司營運之林口廠位於華亞工業園區中，其自來水主要供水源取自石門水庫，排水地點於華亞園區管理顧問股份有限公司 南區污水處理廠；新莊廠，其自來水主要供水來源取自石門水庫，排水地點於八里污水處理廠，依據水資源風險評估工具，本公司水資源風險列為中低風險。

本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，並積極改善製程耗水量，將可利用之水資源發揮更大效益。

## 水資源風險評估



## 林口廠近三年用水情形

年度	2021 年	2022 年	2023 年
取水量 (百萬公升)	8.200	5.530	6.290
排水量 (百萬公升)	1.880	1.890	2.420
耗水量 (百萬公升)	6.320	3.640	3.870
組織特定度量 (單位)	營業收入 (百萬元)	營業收入 (百萬元)	營業收入 (百萬元)
組織特定度量值	570.765	519.781	668.281
用水密度	0.0144	0.0106	0.0094

備註：

1. 排水量數據由華亞園區服務中心每月統計本公司放流水錶之值，並將其記錄於華亞科技園區廠商廢(污)水入流量明細表中。
2. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
3. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。

## 廢污水檢測

本公司林口廠近三年各營運據點廢水排放量統計與廢水排放標準及監測值如下表。本公司雖無排放出口的監測數值亦無監控設備，但依規定確實執行，於出口設有活性碳吸附塔，依水污染防治措施計畫及水污染防治許可證規定每年至少更換一次活性碳。

## 林口廠近三年廢水排放量統計表

單位：百萬公升

營運據點	2021 年	2022 年	2023 年
總公司	1.880	1.890	2.420

### 林口廠近三年廢水排放標準及監測值

檢測項目	2021 年		2022 年		2023 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
自由有效餘氯	2.000	0.000	2.000	0.000	2.000	0.000
懸浮固體	200.000	32.200	200.000	25.200	200.000	25.200
化學需氧量	300.000	152.000	300.000	132.000	300.000	193.000
生化需氧量	120.000	18.000	120.000	15.400	120.000	55.800
真色色度	400.000	79.000	400.000	144.000	400.000	86.000
pH 值	7.500	6.400	7.500	7.200	7.500	6.500

## 4.5 溫室氣體排放管理

### 溫室氣體排放統計

本公司於 2021 年開始執行溫室氣體盤查，同步進行第三方查證確保數據之準確性及有效性，並於接續之每年皆有做溫室氣體盤查，並將 2022 年定義為台灣銘板之溫盤基準年。2023 年溫室氣體直接與間接之排放量相較 2021 年減少約 12.04%。

### 台灣銘板近三年溫室氣體排放狀況

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

定量指標	2021 年	2022 年	2023 年
類別一：直接溫室氣體排放	51.1960	55.8050	109.2956
類別二：間接溫室氣體排放	1,438.9630	1,207.3644	1,197.6338
類別四：原料 / 服務間接排放源	-	-	266.5667
總排放量 = 類別一 + 類別二 + 類別四	1,490.1590	1,263.1694	1,573.4961
組織特定度量值 (營業額 (百萬元))	570.765	519.781	668.281
溫室氣體排放強度 (採類別一 + 二 + 四總量)	2.6108	2.4302	2.3545

備註：

- 類別一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
- 類別二是指能源間接排放，如外購電力。
- 類別四是指原料 / 服務間接排放源，如廢棄物運輸與處理、購買商品之前端能源使用。
- 溫室氣體排放種類包括：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>)、三氟化氮 (NF<sub>3</sub>)。
- 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排碳係數，2021 年電力排碳係數 = 0.509 kgCO<sub>2</sub>e/kWh；2022 年電力排碳係數 = 0.495 kgCO<sub>2</sub>e/kWh；2023 年電力排碳係數 = 0.494 kgCO<sub>2</sub>e/kWh。

本公司使用的製冷設備有使用到 R22，冷媒填充量統計如下：

### 近三年破壞臭氧層物質統計表

單位：噸

破壞臭氧層物質名稱	2021 年	2022 年	2023 年
R22	0.260	0.400	0.250

備註：破壞臭氧層物質包括：氟氯碳化物 CFCs、R11、R12、R22、氟氯烴 (HCFCs)、海龍 (Halon)、四氯化碳 (CCl<sub>4</sub>)、1,1,1-三氯乙烷、氟溴烴 (HBFC) 和溴化甲烷。

## 4.6 廢棄物管理

### 廢棄物處理

本公司為塑膠卡片、薄膜開關及各式銘板等之專業製造廠，在生產過程中可能產生廢水、廢氣、廢棄物等，本公司已建立相關環境管理辦法，且設置相關處理設備並取得政府機關許可，並依環保法令規定委託合法廠商運送及處理廢棄物、落實環境污染防治。

### 廢棄物統計表

廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	中間處理方式
D-0803 廢布	非有害	1.19	焚化處理
D-2405 廢油墨	非有害	1.56	焚化處理
D-0299 廢塑膠混合物	非有害	29.62	焚化處理
R-2408 廢活性炭	非有害	7.01	再生利用
C-0107 廢顯影液	有害	3.95	熱處理 (除焚化處理外)
C-0108 廢定影液	有害	0.98	熱處理 (除焚化處理外)
D-2299 廢底片	非有害	0.59	物理處理
D-2623 廢晶片	非有害	0.11	物理處理
D-2527 廢混合五金廢料	非有害	0.16	物理處理
D-0202 廢樹脂	非有害	0.28	焚化處理
D-1504 廢液	非有害	5.15	焚化處理

備註：

1. 廢棄物組成成分可參考「廢棄物清理計畫書」之分類填寫 (A/B/C/D/E/R……等類別)。
2. 廢棄物重量均以公噸為單位。
3. 回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。
4. 可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。
5. 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
6. 中間處置方式類型，如焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)、熱處理及物理處理。
7. 「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。



台灣銘板的一般事業廢棄物主要送至公民營處理機構進行處理，或依「廢棄物清理法」採資源回收及再利用相關規定辦理；有害事業廢棄物則運至經濟部輔導之事業廢棄物綜合處理中心或合格之甲級公民營廢棄物處理機構處理或依再利用相關規定辦理。

本公司所委託的第三方合格清運公司設有 GPS 定位系統，負責執行廢棄物減量與再利用工作，期能實質減少末端廢棄物產出量，提供源頭減量及廢棄物再利用技術之建議，提升廢棄物再利用率。截至 2023 年底，本公司並無發生廢棄物的洩漏事件。

本公司環安衛政策為「遵守法規、綠色生產、污染預防、資源回收、危害預防、持續改善」承諾加強污染源的監控及污染源防治設備之改善，以落實污染預防工作。本公司也積極導入環保型材料，2021 年開發完成之 PET-G、開發中 PLA 及環保大豆油墨等對環境友善之生產材料，以有效降低營運過程中所產生的碳排放，真正達到綠色製造及減少廢棄物量。



ISO 14064- 溫室氣體盤查



ISO 14067- 產品碳足跡





# 5

## 友善職場與社會參與

- 5.1 管理方針
- 5.2 人才招募與留任
- 5.3 員工薪酬與福利
- 5.4 職業健康安全
- 5.5 社會參與

## 5.1 管理方針

### 職業安全衛生、訓練與教育、員工多元化與平等機會 ( 勞動力多樣性 & 投入程度 )

重大主題	職業安全衛生
<p><b>本主題重大原因</b></p>	<p>一間公司能夠正常營運下去，除了老闆與投資者以外最重要的就是員工了，因此本公司非常重視員工工作環境之安全性與適切性，避免員工在工作期間受到傷害或得到其他職業病。</p>
<p><b>影響與衝擊</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ <b>經濟潛在負面衝擊</b>：未進行職安衛規範，可能導致商譽損失、工廠停工損失、並可能觸犯法律。</li> <li>⊙ <b>經濟潛在正面影響</b>：有進行職安衛規範，可提升商譽，供應商清楚至本公司工程可得到安全防護。</li> <li>⊙ <b>環境潛在負面衝擊</b>：如污染空氣 ( 危害空氣品質 )、污染水質、污染土壤、毒害身心健康或使公司違反法規及其他等。</li> <li>⊙ <b>環境潛在正面影響</b>：持續改善，使員工可處在安全、衛生的環境作業。</li> <li>⊙ <b>人 / 人權潛在負面衝擊</b>：商譽損失並可能觸犯法律。</li> <li>⊙ <b>人 / 人權潛在正面影響</b>：公司重視職災預防、職場霸凌、性騷擾、種族歧視等議題，並強調零容忍之立場，提升人權保障。</li> </ul>
<p><b>政策 / 策略</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 指定權責單位並提供適當之改進資源，支持其執行有關的運作，確保工作者參與和諮商過程以促進持續改善，督導及支持員工對環安衛管理系統的有效性有所貢獻。</li> <li>⊙ 確認遵守相關法規及其他要求事項，履行守規性義務，提供安全及健康的工作場所和活動之整體的責任和承擔責任。</li> <li>⊙ 預防環境污染、工作危害和影響健康事項，降低產品及服務對環境之衝擊，避免人員於作業活動中發生危害。</li> <li>⊙ 利用適當之溝通、指導與支援，使內部人員了解環安衛管理的重要性及持續有效之改善。</li> <li>⊙ 保護通報事件、危害、風險和機會的工作者，免於遭受到報復。</li> <li>⊙ 本公司兩廠營運據點皆有導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統並取得第三方認證。</li> </ul>
<p><b>目標與標的</b></p>	<p><b>短期目標</b>：每一年發生職災事件數 6 件以下。  <b>中期目標</b>：五年內重大職災事件數 2 件以下。  <b>長期目標</b>：零職災。</p>
<p><b>管理評量機制</b></p>	<p>本公司依 ISO 45001 內部稽核、管理審查程序，每年皆針對職業安全衛生進行 PDCA 之有效性評量。</p>
<p><b>績效與調整</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 2023 年員工健檢達成率 100%，無任何員工被排除。</li> </ul>
<p><b>預防或補救措施</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 消除危害。</li> <li>2. 以較不危害的材料、製程、操作或設備取代。</li> <li>3. 利用工程管制或工作重新編制。</li> <li>4. 利用行政管制，包含訓練。</li> <li>5. 使用適當個人防護具。</li> </ol>

## 重大主題

## 訓練與教育

## 本主題重大原因

「訓練與教育」在台灣銘板的管理事項中扮演著重要的角色，有助於塑造公司的社會形象、提高員工素質、符合人權標準、實現環境可持續性，同時體現了公司有效治理的一個方面。這些方面對公司的長期價值和可持續性都有積極的影響。

## 影響與衝擊

- ◎ **社會實際正面影響：**企業培訓與教育可視為公司的社會責任之一。透過提供員工技能培訓、多元性培訓和反歧視教育等，公司可以積極參與社會問題的解決，增強企業的社會形象。
- ◎ **人/人權實際正面影響：**良好的訓練與教育有助於確保員工在工作場所獲得適當的支援和培訓，並提升其工作技能。這符合 ESG 中人權和勞動條件的相關要求，即公司應該確保員工的權益、提供良好的工作條件以及透明的勞動條件。
- ◎ **環境實際正面影響：**台灣銘板在培訓與教育中著重於環保知識和實踐，以降低公司的環境足跡。這反映在 ESG 中的環境面，表現為企業積極參與可持續發展和減少環境影響的努力。
- ◎ **公司治理實際正面影響：**提供訓練與教育也反映了公司治理的有效性。良好的公司治理包括確保公司內部人才的發展和管理，這是透過培訓與教育來實現的。這對於提升公司的經營效率和機動性具有積極作用。

## 政策／策略

台灣銘板為誠信、敬業、競合以及超越為公司理念，希望打造全體成員以「突破現狀，勇於面對各種挑戰，處處學習、時刻不忘提昇自我。」之精神來體現工作，藉由提升員工之能力，以達成公司目標。唯有同仁的能力不斷提升，台灣銘板才能永續進步。

監測與報告進度：定期監測培訓計劃的實施進度，定期向利害關係人報告公司在培訓方面的表現。

## 目標與標的

- 短期目標：**提升教育訓練多樣化。
- 長期目標：**提升教育訓練之經費。

## 管理評量機制

每年制定教育訓練達成率。

## 績效與調整

- ◎ 教育訓練達成率屬於各單位之 KPI，其達成成果將會直接影響其年終績效考核。
- ◎ 2023 年教育訓練達成技能培訓多樣性；經費 236,243 元；平均教育訓練時數 2.18 小時 / 人。

## 預防或補救措施

- ◎ 培訓成本控制：公司可以透過效率提升、選擇適當的培訓方式等方式控制培訓成本。
- ◎ 適應市場變化：定期檢討培訓計劃，確保員工的技能與市場需求保持一致，降低培訓過時的風險。
- ◎ 開放透明溝通：建立透明度，主動與股東、投資者分享培訓計劃與效果，降低可能的資訊不對稱。

重大主題

員工多元化與平等機會 (勞動力多樣性 & 投入程度)

本主題重大原因

員工多元化與平等機會對於台灣銘板上市公司而言不僅為了符合法規要求，更有助於公司的永續發展、社會形象的提升以及風險管理的加強。

影響與衝擊

- ◎ **人 / 人權潛在正面影響：**
  1. 社會責任與企業形象：多元化和平等機會符合企業社會責任的理念，體現企業對社會的積極貢獻。在這方面取得成就，有助於提升公司在社會中的形象和聲譽，反映在 ESG 的社會面。
  2. 人才吸引和保留：提供平等機會和多元化的工作環境，有助於吸引和保留優秀的人才。多元化的團隊通常能夠提供不同的觀點和創新思維，這有助於公司應對變化、創新產品和服務。
  3. 社會公平與人權：員工多元化和平等機會反映了公司尊重人權、追求社會公平的價值觀。這符合 ESG 的人權面向，並在社會層面上促進平等與公正。
- ◎ **公司治理潛在正面影響：**
  1. 風險管理：關注勞動力多樣性有助於減少公司在勞動市場上的風險。擁有多元化的員工團隊有助於減少公司對單一特定人才群體的依賴，降低潛在的人才流失風險。
  2. 股東及投資者期望：越來越多的投資者和機構將 ESG 因素納入投資決策。對於員工多元化和平等機會的執行，被視為公司是否具有好的 ESG 風險管理和社會責任的指標，滿足投資者對永續投資的期望。
- ◎ **公司治理潛在負面影響：**許多國家和地區都在加強多元化和平等機會的法規與監管要求。公司需要遵守相應的法律法規，否則可能面臨罰款和法律訴訟，這影響公司的治理表現。

政策／策略

- 台灣銘板明定工作規則，並明確施行以下政策：
- ◎ 員工多元化與平等機會，從招聘、升遷、培訓、薪酬與福利等各方面皆公開透明。並且我們提供平等的工作機會，禁止歧視行為，以保障所有員工之權益。
  - ◎ 注重性別平等以及多元文化，身心障礙者就業平等及相關政策。

目標與標的

- 短期目標：**增加女性和少數民族在高階管理層的比例達 50%。  
**長期目標：**監測和評估員工滿意度和公司文化，以確保公司實現了平等機會的目標。

管理評量機制

1. 員工意見箱。
2. 員工滿意度調查。
3. 申訴專線 ( 信箱 )。

績效與調整

聘用身心障礙者，法定額度為 2 人，於 2023 年聘用身心障礙者 5 位，達成率為 250%。

預防或補救措施

- ◎ 制定明確的員工多元化與平等機會政策，並確保全體員工了解和遵守。
- ◎ 定期進行培訓，提高管理層和員工對多元化的認識，減少歧視行為的發生。
- ◎ 設立有效的機制，鼓勵員工匿名舉報歧視現象，並建立迅速處理投訴的流程。

## 5.2 人才招募與留任

### 人員結構

本公司總員工數共 223 人，全數為本國人且皆為正職及全職員工，並無兼職人員。女性員工占比為 43%，非員工部份大多為承攬契約關係的工作者，人數共 29 人。

#### 員工人數

地區 / 類型		女性	男性	總數
	員工數	97	126	223
台灣	正職員工數	97	126	223
	兼職員工數	0	0	0

備註：

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（台灣為有投勞保之員工）。
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
3. 無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
5. 本表計算採用人數 / 全時等量法。

#### 公司非員工工作者資訊

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
清潔人員	承攬	1
保全人員	承攬	3
工程人員	承攬	25
總計		29

台灣銘板對高階管理階層「擔任主管職務」的定義係指公司經理人，依據主管機關 92 年 3 月 27 日台財證三字第 920001301 號函令規定「經理人」之適用範圍如下：總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

台灣銘板於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本公司擔任部級以上主管為當地居民占比為 100%（台灣地區之高階管理階層均為臺灣居民）。近三年員工職別分布如下：

年度		2023 年	
項目	年齡	人數	
高階主管	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	2
		51 歲以上	5
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	1
高階主管總計		8	
非主管人員	男性	30 歲以下	19
		30-50 歲	72
		51 歲以上	28
	女性	30 歲以下	16
		30-50 歲	57
		51 歲以上	23
非主管理人員總計		215	
正職人員總計		223	

備註：協理級以上為高階管理階層。

## 進用多元族群員工

為促進員工結構多元化，本公司聘有少數及弱勢群體 5 位、原住民 2 位，共計 7 人，所有員工之晉升與教育訓練皆平等，不因背景有所不同而差別待遇。近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2021 年	2022 年	2023 年	
項目	年齡	人數	人數	人數	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	1	1	1
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	0	2
	女性	30 歲以下	0	1	1
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	1

年度		2021 年	2022 年	2023 年
項目	年齡	人數	人數	人數
原住民	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	2
		51 歲以上	0	0

備註：少數或弱勢群體具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

## 人員流動

台灣銘板於 2023 年的員工數為 223 人，新進人員數為 37 人（男生為 24 人，女生為 13 人），新進人員占比為 16.6%。離職員工數為 16 人，離職率 7.2%，為近三年最低。本公司重要營運據點為林口總公司，也是多數員工與主要管理階層所在地。

本公司於 2023 年的員工新進率提升之原因，歸因於公司年度人力配置計畫，以及組織調整異動，人力需求增加，故新進率提升。

### 2023 年員工新進率統計表

性別	男性		女性	
	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	9	47.37	10	62.50
30-50 歲	15	20.27	3	57.00
51 歲以上	0	0.00	0	0.00
合計新進人數	37			
員工總人數	223			
總新進率 (%)	16.59			

備註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年度該性別年齡組新進人數 / 當年該性別年齡組年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。



## 2023 年員工離職率統計表

性別	男性		女性		
	年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
	30 歲以下	9	47.37	5	31.25
	30-50 歲	13	17.57	5	8.77
	51 歲以上	1	3.03	3	12.50
	合計離職人數	36			
	員工總人數	223			
	總離職率 (%)	16.14			

備註：

1. 界定公司離職的員工類別，如：離職、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 = 當年度該性別年齡組離職人數 / 當年該性別年齡組年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

## 員工訓練

本公司於每年預算編列時，皆會視公司之經營策略，一併制定年度員工教育訓練計畫，並編列預算，定期（及不定期）實施員工教育訓練，以提升員工之素質及工作技能，俾年度預算及經營策略之順利達成；另員工並得視業務及工作現況，彈性申請外部教育訓練。

本公司雖無執行 TTQS，但仍非常注重員工的職業發展和終身學習，因此每年在 12 月時依照公司作業辦法 QP-AF010 教育訓練規劃、執行、追蹤辦法以及 QP-TN018 教育訓練作業程序訂定相關年度執行計畫，我們會要求各廠部根據明年度的營業和生產績效目標進行全面檢討，特別關注在管理、生產製程和作業流程上存在的職能缺陷，以制定相應的培訓計劃。

同時，我們要求將涉及工安、環保、管理等法令需要的複訓和證照課程納入需求表中。這些培訓活動包括內部培訓、外聘內訓以及外部培訓，我們將透過人資課進行調查和整理，轉化為年度教育訓練計畫表。

為了提升員工的知識和專業技能，提高工作績效和品質，我們公司設計了一套完善的教育訓練體系，逐步實施各項必備的培訓。這有助於員工獲得所需的知識和技能，促使其在個人生涯發展中更上一層樓。隨著員工年齡的增長，我們將根據不同的職能和年齡段安排適當的工作，以建立更加和諧的工作環境和培養出良好的企業文化。

### 員工受訓時數統計表

類別	性別	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	5	1	121	96	62	46	64	51
受訓總時數	小時	14.4	1	620	742.7	591.9	239	881	504.7
平均受訓時數	小時 / 人	31.97	1	5.12	7.73	9.55	5.2	13.77	9.9
受訓費用	元	50,000	0	257,443	111,650	36,100	0	271,343	111,650

備註：

1. 協理級以上管理職成員。
2. 本表統計全年度員工受訓情況 (包括離職人員)。
3. 2023 年度直接人員女性僅接受內部受訓，並無其他外訓規劃，故受訓費用為 0 元。
4. 2023 年度管理職男性人數較女性人數多，故受訓時數亦較多。

### 公平績效管理制度

本公司績效考核乃按照員工性別和員工類別，全數 100% 接受定期績效及職業發展檢視，台灣銘板定期透過績效考核來衡量組織績效的程度，並幫助員工個人發展以及重視職能管理與發展，避免出現不平等現象。定期績效及職涯發展的檢核也可以提升員工滿意度，也有助於職能的提升。本公司目前的考核機制是，每月工作考核、每半年平均考核以及年底進行年終考核，考核內容分別依據工作效率、工作品質、工作配合度以及責任感來評核，以量化評核數及質性說明，據確保員工表現符合公司期待。於本次報導期間考績結果為全員皆通過年度考核，並未有出現未達留任標準之員工。

### 考核統計表

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

### 提升員工職能及過渡協助方案

台灣銘板不分年齡，對於員工皆依照《員工在職進修補助辦法》提供員工完善的進修補助，支持員工在職進修，提升自我持續進步。

我們致力於確保離職或資遣同仁在過渡時期得到充分的支持與協助。對於離職或資遣的同仁，我們依規定協助申請相關補助，並給予適當的資遣費用，以保障他們的生活所需。此外，在預計資遣員工前，我們會進行人員訪談，協助他們轉任公司內部其他職務，竭盡所能幫助他們。我們還主動提供相關政府機構及就業服務單位的資訊，希望能幫助同仁盡早重返職場。

## 營運變更之最少公告期限

台灣銘板依循政府勞動基準法規定並參酌國際公認基本勞動人權原則，包含「聯合國企業和人權指導原則」、「工作基本原則與權利宣言」與「世界人權宣言」，並訂有工作規則及相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。

台灣銘板遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且公司十分重視勞資和諧關係，公司與供應商皆不會強迫員工超時工作。

本公司目前並無成立工會或有其他團體協約，為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 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。

## 保全人員訓練

台灣銘板聘顧「安橋保全股份有限公司」執行警衛人員工作，安橋保全設有「工作場所性騷擾防治措施、申請及懲戒辦法」及「性騷擾防治申訴及調查處理要點」同時本公司亦額外對保全人員進行人權的宣導與教育訓練，包含訓練人員，並有訓練記錄可供備查。

# 5.3 員工薪酬與福利

## 薪酬福利

台灣銘板於 2023 年的基層人員標準薪資皆高於勞基法之最低薪資，男女薪資比例分別如下表表示。男性標準薪資較女性高之原因為本公司從事較高薪工作之人員，皆以男性員工比例較高，公司給薪較高之職務以高技術之研發人員、系統開發人員等。

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.102	1.045

本公司不分男女起薪符合勞基法之最低基本薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，於本報導期間之年薪酬比例如下表。男性薪酬比與女性薪酬比差異較大的原因是因為目前公司男女比例以男性工作者為高，並且男性管理職者比例較高，故統計出來的結果薪酬差異比較大。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	男	女	男	女
管理職	7	2	2.29	1.000
非管理職	142	109	1.22	1.000
直接人員	71	55	1.23	1.000
間接人員	78	56	1.47	1.000

備註：

1. 男性對女性的薪資報酬比率（年薪比率）：為“該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪”。
2. 協理級以上為高階管理階層。
3. 因 2023 年薪酬最高個人達成專案目標，公司提列專案獎金以茲獎勵，故管理職男性薪酬比較高。
4. 2023 年全年有發薪資總人數（含在職 & 離職），共 260 人。

本公司於 2023 年薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之增加比率達 577.22，因 2023 年薪酬最高個人達成專案目標，公司提列專案獎金以茲獎勵。

### 薪酬比

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
台灣	11.29	577.22

備註：

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

## 福利政策

台灣銘板設有職工福利委員會(福委會)，由員工自行選舉推派，員工的福利讓員工自己決定，除了依法辦理勞、健保及勞退之外，更有多項公司福利政策，包括：獎金禮金、在職保障、健康照護、社團活動及員工持股計畫。

項目	內容
獎金禮金	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 年終獎金。</li> <li>◎ 端午節、中秋節獎金、結婚禮金、生育禮金、葬儀慰問金。</li> </ul>
完善的在職保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 勞工保險。</li> <li>◎ 全民健康保險。</li> <li>◎ 團體保險。</li> <li>◎ 每月提繳退休金。</li> </ul>
全方位的照顧	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 每年員工健康健查並且提供員工豐富的健檢方案。</li> <li>◎ 職護與職醫定期健康訪談，提供專業諮詢及員工健康管理。</li> <li>◎ 特約幼兒園，育兒父母好放心。</li> </ul>
豐富社團	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 充裕的社團經費，多元的運動社團，如：桌球社、籃球社等。</li> </ul>
員工持股計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 鼓勵久任人才加入員工持股信託計畫，並且公司相對提撥 100% 獎勵金。</li> <li>◎ 依法成立員工福利信託計畫委員會。</li> </ul>



▲ 員工旅遊



員工聚餐



退休歡送



社團活動

## 退休制度與實施

台灣銘板的員工退休辦法及各項福利計劃如下

### ◎員工退休辦法

為保障員工退休生活及促進人事新陳代謝藉以活化組織，訂定「台灣銘板股份有限公司員工退休辦法」，員工有下列情形之一者，得聲請退休。

- 一、服務滿十年以上年滿六十歲者。
- 二、服務滿十五年以上年滿五十五歲者。
- 三、服務滿二十五年以上者。
- 四、服務滿十五年以上，經醫師診斷確定屬重大傷病並領有重大傷病證明者，奉核准得申請提前退休。

目前台灣銘板員工適用舊制勞退制度占比為 3.09%，適用新制勞退制度 96.91%。針對舊制員工之退休金，勞動基準法之勞工退休準備金提撥及管理辦法第 3 條規定，勞工退休準備金由事業單位依每月薪資總額 2% 至 15% 範圍內按月提撥，公司提撥最高額 15% 為職員退休準備金，並依勞基法第 56 條第 2 項規定，每年檢視勞工退休準備金專戶餘額，如餘額經試算不足給付年度內符合退休資格之員工時，由公司以現金方式於三月底前足額提撥，並以勞工退休準備金監督委員會名義存入台灣銀行。

自 2005 年 7 月 1 日起新進員工或於 2010 年 6 月 30 日前改選新制之舊制勞退員工，台灣銘板每月均額外負擔員工工資的 6% 作為退休金提撥，員工亦可自行於每月工資 6% 範圍內，自願提繳退休金，自願提繳部分，該金額可自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

### ◎員工福利計劃

台灣銘板設有職工福利委員會，依法提撥福利金，辦理各項福利活動。廣設各類健康運動社團，並且每年補助員工社團參與費用。此外，員工生日月份頒發生日獎金、固定員工聚餐費用以及年度員工旅行費用補助等，並提供員工健康及保險福利如下：

1. 健康檢查：公司提供每 1 年 1 次優於法律規定之健康檢查，項目包含腹部超音波、防癌篩檢等。另依照工作單位不同，安排相關身體健康檢查，並且安排專業護理師分析健康檢查報告提供員工諮詢及健康管理。
2. 團體保險：提供由公司付費之員工本人意外險。
3. 差旅保險：提供員工海外差旅平安保險。
4. 員工持股信託：鼓勵久任人才加入員工持股信託計畫，並且公司相對提撥 100% 獎勵金、依法成立員工福利信託計畫委員會。
5. 其他福利：員工資深獎勵，生日、三節、五一勞動節禮券、結婚及生育禮金補助、喪葬慰問金等。

## 育嬰留停執行情形

### 台灣銘板(股)公司育嬰留停統計

年度 性別 / 合計	2021 年			2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	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	5	9	14	4	9	13	5	7	12
當年度實際申請 育嬰留停人數 B	1	1	2	1	3	4	1	1	2
當年度育嬰留停 應復職人數 C	1	0	1	1	3	4	1	1	2
當年度育嬰留停 實際復職人數 D	1	0	1	0	3	3	1	1	2
前一年度育嬰留停 實際復職人數 E	0	1	1	1	0	1	0	3	3
前一年度育嬰留停復職 後持續工作一年人數 F	0	1	1	1	0	1	0	3	3
當年度育嬰留停 復職率 %(D/C)	100.00	0.00	100.00	0.00	100.00	75.00	100.00	100.00	100.00
當年度育嬰留停 留任率 %(F/E)	0.00	100.00	100.00	100.00	0.00	100.00	0.00	100.00	100.00

計算方式：

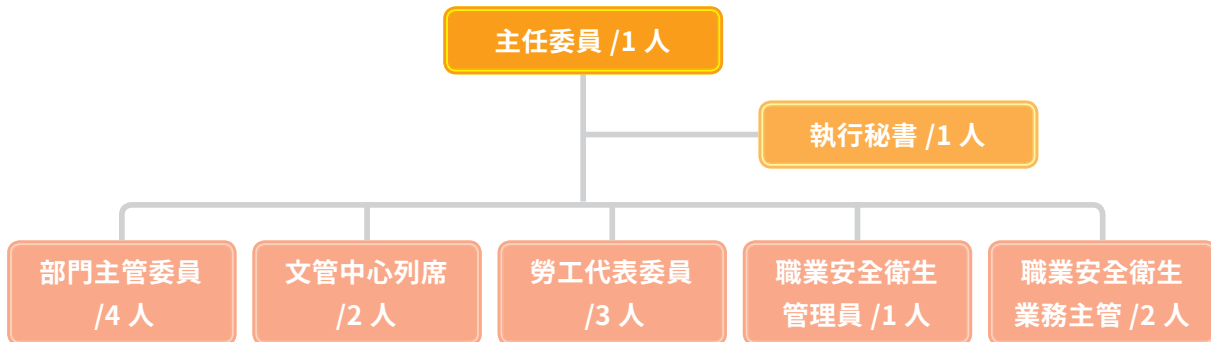
1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. N 年留任人數 = N-1 年實際復職人員且 N 年 /12/31 仍在職人數。

## 5.4 職業健康安全

### 職安衛委員會

本公司依據職業安全衛生管理辦法第 10 條至第 12 條設置職業安全衛生管理委員會，並由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。委員會組織包含主任委員（總經理）、執行秘書（管理部主管）及委員（部門主管 / 勞工代表 / 文管中心列席 / 職安衛委員及業務主管），勞工代表由員工遴選產生。目前遴選委員勞方代表為 3 人，資方代表為 11 人，合計 14 人，勞工代表占委員會人數 21%。委員會每季召開會議一次，與管理階層共同研議、協調、規劃及決策職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通。

## 職業安全衛生委員會組織架構



## 職安衛管理

### ◎管理機制

本公司為達成有效的安全衛生管理，組成並界定職業安全衛生委員會之角色、責任及權限，以建立宣達、溝通、諮詢和參與機制，特制定程序，各單位針對所屬作業進行危害辨識及風險評估後，以風險值高低進行改善，並藉由績效指標評估，判斷改善之有效性。為符合 ISO 45001:2018/ TOSHMS(CNS 45001:2018) 管理系統標準，修訂既有安全衛生管理規定，並於 2022 年 5 月份通過由 BSI 英國標準協會之驗證。

- ◎ 指定權責單位並提供適當之改進資源，支持其執行有關的運作，確保工作者參與和諮詢過程以促進持續改善，督導及支持員工對環安衛管理系統的有效性有所貢獻。
- ◎ 確認遵守相關法規及其他要求事項，履行守規性義務，提供安全及健康的工作場所和活動之整體的責任和承擔責任。
- ◎ 預防環境污染、工作危害和影響健康事項，降低產品及服務對環境之衝擊，避免人員於作業活動中發生危害。
- ◎ 利用適當之溝通、指導與支援，使內部人員了解環安衛管理的重要性及持續有效之改善。
- ◎ 保護通報事件、危害、風險和機會的工作者，免於遭受到報復。
- ◎ 本公司兩廠營運據點皆有導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統並取得第三方認證。

### ◎風險管理

台灣銘板對於職業安全衛生管理的措施以系統化機制落實員工安全衛生管理。針對高、中、低之風險作業，執行工作危害鑑別管理與風險評估，並採取作業許可等管制措施，強化作業風險管控，有效防範任何職業災害的發生，驗證範圍涵蓋林口總部及新莊廠區所有員工含外籍人員，提供全面照護並建立職場安全的決心。

### ◎風險評鑑

本公司每一年由文管中心發出信件請各單位主管進行作業危害鑑別與風險評估作業，於表單內填寫作業危害項目有哪些並進行風險評鑑，如為不可接受之風險則需提出改善對策以降低作業危害風險，評鑑結果會以 DCN 電子簽呈系統請各一級主管與總經理確認。對於各項職業

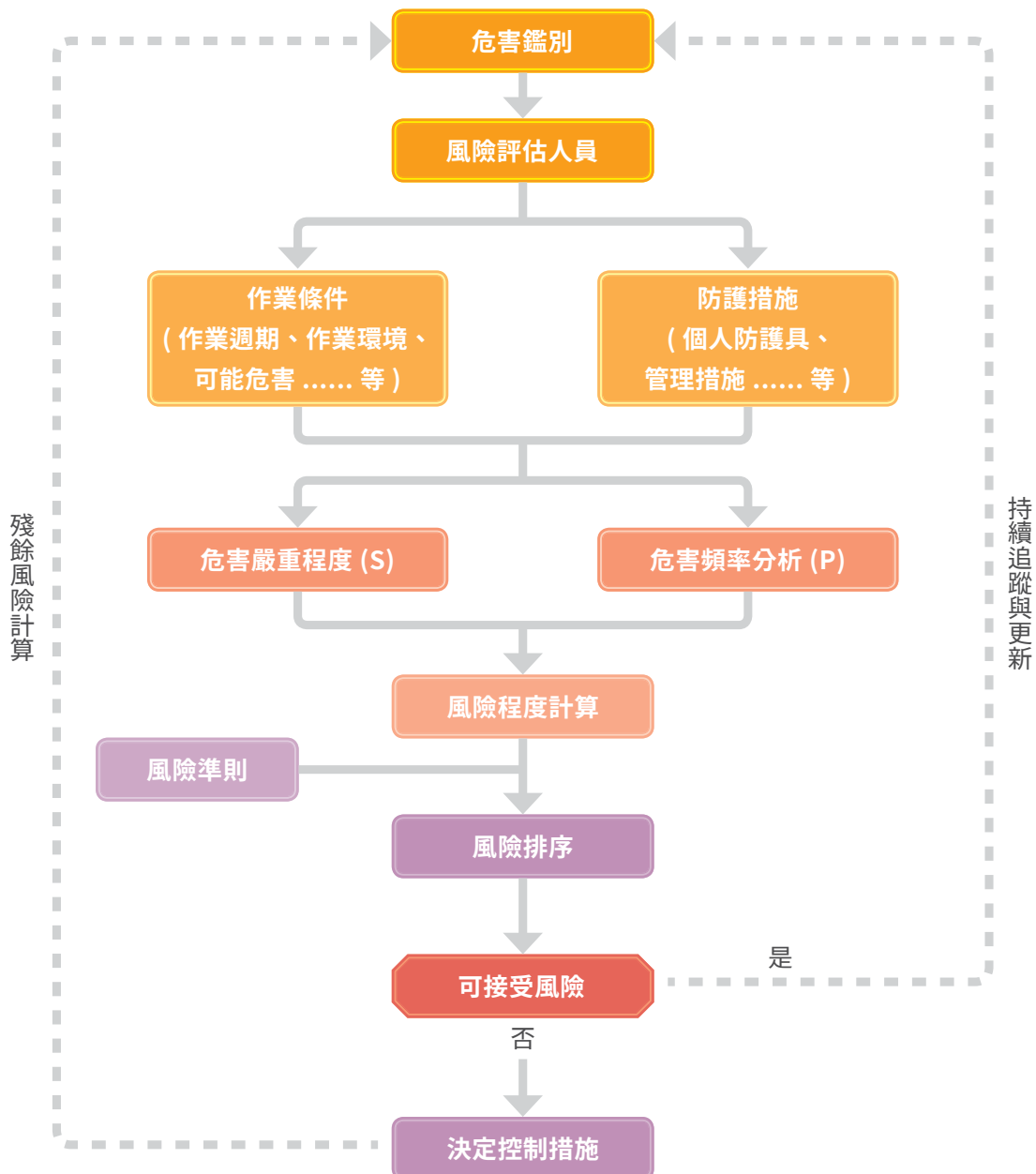


安全衛生流程，各單位於每季執行自評且文管中心隨機對各單位進行 ISO 45001 內部稽核抽查，如發現不符合事項立即矯正並持續改善，且要求員工對於執行工作時發生有立即性危害可能時應自行停止或離開，以確保自身安全。

◎ 申訴管道

同時員工皆可透過申訴信箱、信件、電話等方式進行投訴，投訴單位包含人資課及職安室，接獲員工申訴後應依事件嚴重程度啟動員工申訴委員會檢討，並將結果公告於公布欄上作為回覆。本公司針對員工署名提報申訴案件，公司於接收處理時皆會嚴格保密，調查過程採不公開方式處理，處理案件之調查人員應嚴守保密原則，不得洩漏姓名及其他足以辨識身份之相關資料及案件內容，如有違反者將提請懲處，請各位同仁安心。

危害辨識與風險評估流程圖





台灣銘板 ISO 45001 證書

## 員工健康

我們極重視員工的健康及安全，依據「勞工健康保護規則」規定，每個月皆有臨場護理師到林口廠及新莊廠進行臨場服務。全體同仁參與職場健康照護率達 100%，除此之外本公司並與特約臨場服務醫師共同推動特殊保護、健康照護、健康促進暨員工協助四大面向之全方位健康管理方案，希望兼具法規遵循與實務需求，風險管理與員工關懷並重，持續為預防職業傷害與疾病、促進員工身心健康的目標而努力。

台灣銘板股份有限公司每年辦理一般勞工健檢，並且依照臨場護理師之健康建議進行項目規劃，除基本法規之規定外，更提供優於法規的健檢項目，例如超音波、癌症篩檢等。並且依照 ISO 45001、職業安全衛生法等，增加中高齡職業健康保護評估、四大計畫等項目。

本公司於 2023 年度共計 195 位員工進行一般健康檢查，未接受檢查之員工因請育嬰假、未滿三個月、以及員工個人無意願參加等原因，未同步進行健康檢查。除請育嬰假員工無法補檢查外，其餘員工應受檢而未受檢之員工，公司依照〈勞工健康保護規則〉要求員工，若未能配合可依法開罰，確保每位員工之健康狀況。

### 員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查		特殊健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、新陳代謝系統篩檢、胸部 X 光	檢查項目	聽力全音頻
檢查人數 (人)	195	檢查人數 (人)	39
檢查費用 (仟元)	195,000	檢查費用 (仟元)	11,700

### 職業安全衛生執行績效

本公司對於員工工作者提供多項促進身心健康服務，具體行動如下：

#### ◎ 醫護人員到廠健康諮詢

1. 採直接預約方式提供員工身心健康諮詢，護理師每月臨場服務 4 次，每次 2 小時，每人每次約 30 分鐘。
2. 護理師進行每年健康檢查分析、評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。

廠址	護理師面談	專業醫師臨場
林口廠	每月四次，每次 2 小時，一年合計共 48 次	每季一次，每次 2 小時，一年合計共 4 次
新莊廠	每月一次，每次 2 小時，一年合計共 12 次	每年一次，每次 2 小時，一年合計共 1 次。
健康諮詢成果	護理師諮詢服務人次：223 人次	醫師諮詢服務人次：20 人次

#### 3. 健康促進活動：

- ◎ 配合臨場護理師參加體態控管計畫。
- ◎ 每月健康宣導 E-mail。
- ◎ 桌球、籃球等健康社團活動。

#### 4. 保障女性與母性勞工：

訂有「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。

#### 5. 異常工時、人因工程及職場暴力等保護：

訂有「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教育訓練及自我評量，杜絕工作場所不法侵犯之情事。

#### 6. 健檢照護：

提供優於法令的健檢照護，可依員工年齡、健康高危險因子等因素，選擇適當受檢套餐，並且每年輪替不同的內容。

## 職安衛訓練

台灣銘板的所有同仁皆須接受消防演練，確認全體成員在安全的環境下工作，如有突發的火災發生，可有條不紊地進行處理。另，相關同仁應接受由勞動部勞動力發展署提供之相關職業安全衛生教育訓練及證照考試，藉由公共資源的使用，促進員工習得相關專業知識、能力與證照證明，確保員工有正確的知識面對專業製程中可能發生的狀況。針對承攬商的職安衛教育訓練，本公司委由承攬商自行執行，並透過要求承攬商簽署「承攬安全衛生管理承諾書」，確保所屬工作人員已接受職業安全衛生訓練再進廠工作。

於本次報導期間訓練統計如下：

### 職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓時數	受訓費用 (新台幣元)
新進人員及在職人員安全衛生教育訓練	43	344	0
消防演練	223	1784	0
甲種職業安全衛生業務主管 (回訓)	2	12	2,400
甲種職業安全衛生業務主管 (初訓)	1	42	7,500
甲種職業安全衛生管理員 (回訓)	1	12	2,400
有機溶劑作業主管 (回訓)	2	12	3,000
有機溶劑作業主管 (初訓)	1	18	4,500

備註：職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

## 供應商管制

本公司為進一步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，加強對承攬商管制，公司制定「承攬管理計畫作業辦法」，入廠之供應商及承攬商須遵守勞工安全衛生相關法規，並填寫「工作許可申請及危害告知單」確保承攬商瞭解相關環安衛規定。同時要求承攬商簽署「承攬安全衛生管理承諾書」，確保所屬工作人員保證遵照安全衛生工作規定進廠作業。

## 職災管理

本公司區域內之員工及承攬商 (含清潔人員、保全人員) 從事的所有作業活動皆有涵蓋在職業安全衛生管理系統下，2023 年無外包商、清潔人員、保全人員發生職業病、職業災害，因承攬人員未發生職業病與職業災害，於本年度僅列出台灣銘板之員工資訊，未來將逐步規劃將外包商、清潔人員、保全人員納入職業安全衛生安全的統計裡。

台灣銘板近三年來，2023 年 11 月在林口廠發生一件職業傷害；其原因為該員工未戴手套進行驗收鋼片，取給擦拭時被劃傷，經至長庚醫院縫合 5 針，住院醫囑宜休養三天，針對這件職災事件，本公司已加強宣導與教育訓練，並要求員工皆需符合作業流程與相關規範。

依規範職業病需經由專門職業病門診醫師判定；本公司近三年中均未有臨廠醫生轉介員工或非員工至職業病門診，無職業病發生。

### 員工職業傷害統計表 - 林口廠

類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年
總工時	女性總經歷工時	138,024	141,688	146,792
	男性總經歷工時	197,232	185,264	202,456
	總經歷工時	335,256	326,952	349,248
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	1
	男性總計職業傷害人(次)數	1	0	0
	總計職業傷害人(次)數	1	0	1
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		2.98	0	2.86

備註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) \* 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時] \* 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] \* 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

## 員工職業傷害統計表 - 新莊廠

類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年
總工時	女性總經歷工時	55,552	71,432	40,464
	男性總經歷工時	77,528	75,464	46,576
	總經歷工時	133,080	146,896	87,040
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	1	1	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	1	1	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		7.51	7.66	0

備註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) \* 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時) \* 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時) \* 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

## 公平與人權

截至目前為止，本公司並無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴。本公司於進用人員時秉持公平、公正、不歧視為原則，完全以專業能力以及工作經歷為依據，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、外貌、身心障礙或以公會會員身分等理由，予以不同的考量。

本公司及其供應商亦不曾聘用童工或使用年少工作者之情事。台灣銘板員工上班規定皆依照勞動基準法第 30 條：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」並且在勞工同意的情況下進行延長工時，延長時數每日不超過 4 小時，每月不超過 46 小時。

## ◎ 申訴管道

本公司訂有「台灣銘板 - 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」以及「台灣銘板 - 禁止工作場所職場暴力之書面聲明書」，維護性別工作平等及提供員工與前來洽公人員免遭受性騷擾以及職場不法侵害等問題。倘若發生性騷擾以及職場不法侵害時，可透過本公司設立之申訴專線以及申訴信箱進行申訴。

性騷擾事件申訴專線：03-3270567 分機 500

性騷擾事件申訴信箱：venus.chen@tnp.com.tw ( 人資主管信箱 )

職場不法侵害諮詢及申訴專線：03-3270567 分機 550( 人資課 ) 分機 507( 職安室 )

申訴專用信箱位於：林口廠 4F 教育訓練室 / 新莊廠 1F 沖床室門口

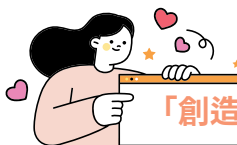
## 5.5 社會參與

### 公益活動參與



#### 「為運動喝采 偏鄉發展計畫」

台灣銘板以企業社會責任為出發點，積極參與偏鄉運動教育計畫，為社會帶來積極的改變。我們投入資金與心力致力於贊助偏鄉學生，透過公益活動經費的提撥，推動運動教育的普及化，同時關切偏鄉學生在教育上所面臨的挑戰。這項計畫的核心理念是透過運動，啟發學生潛在的才華與潛能。我們相信，運動不僅僅是身體的鍛鍊，更是一種培養團隊合作、自律性及挑戰自我的方式。因此，我們特別關注偏鄉地區，將資源投注於提供學生更多元的學習機會，讓他們在運動領域中發現自我、建立自信心。

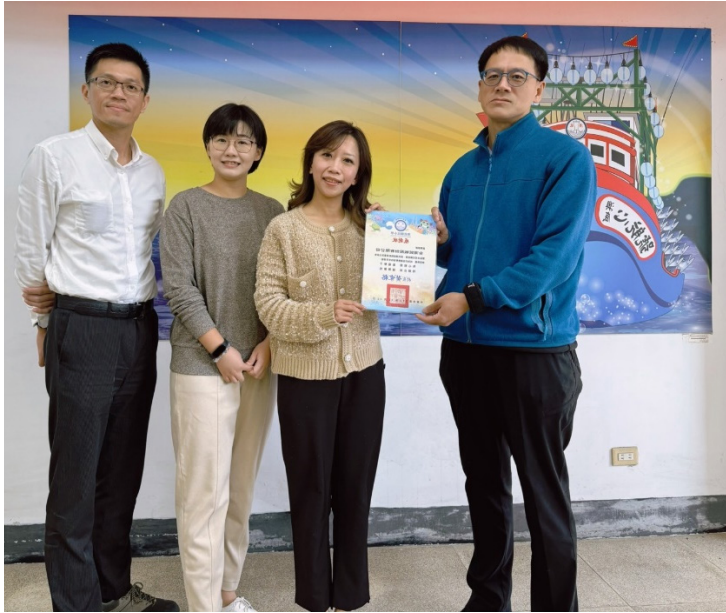


#### 「創造更美好的社會價值」

透過這個計畫，我們不僅提供經濟援助，更進一步建立了與偏鄉學校的夥伴關係，透過定期的交流與合作，我們深入了解當地學生的需求，持續調整我們的贊助方向，以確保資源的最大效益。同時，我們也鼓勵企業員工參與志工服務，透過實際行動，深化對於偏鄉教育議題的關懷。在這個過程中，我們與各方合作夥伴攜手，包括學校以及非政府組織，希望能成為多元且具有影響力的合作網絡，透過集思廣益的方式，我們共同努力，推動台灣偏鄉運動教育的可持續發展，為社會培育更多的優秀人才，同時培養更為關心社會公益的企業文化。

我們期許這項計畫不僅能夠在學生個人成長上帶來正面的影響，更能夠在社會層面上推動教育公平，減緩城鄉差距，為台灣的可持續發展盡一份心力。台灣銘板將繼續致力於推動更多具有社會價值的計畫，以實際行動回饋社會，共同建構更美好的未來。

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
社區關懷	125,000	2023 年贊助新北市貢寮區澳底國民小學發展桌球社團運動
偏鄉教育	10,000	2023 年度捐款財團法人為台灣而教教育基金會贊助偏鄉教育關懷



合照



感謝狀證明



# 附錄

## 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	台灣銘板依循 GRI 準則出版 2023 年度永續報告書，揭露期間為 2023 年 01 月 01 日至 12 月 31 日之資訊。
GRI 1 使用	GRI 1 Foundation 2021
適用 GRI 行業準則	無

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
<b>1. 組織及報導實務</b>				
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於台灣銘板	7
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2
<b>2. 活動與工作者</b>				
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於台灣銘板	7
	2-7	員工	5.2 人才招募與留任	69
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招募與留任	69
<b>3. 治理</b>				
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 治理方法	27
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理方法	27
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理方法	27
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理方法	27
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 治理方法	27
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 治理方法	27
	2-15	利益衝突	2.2 治理方法	27
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理方法	27
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理方法	27
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理方法	27
	2-19	薪酬政策	2.2 治理方法	27

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理方法	27
	2-21	年度總薪酬比率	5.3 員工薪酬與福利	74
<b>4. 策略、政策與實務</b>				
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4
	2-23	政策承諾	2.2 治理方法	27
	2-24	納入政策承諾	2.2 治理方法	27
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 治理方法	27
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 風險管理與遵守法規	45
	2-27	法規遵循	2.5 風險管理與遵守法規	45
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於台灣銘板	7
<b>5. 利害關係人議合</b>				
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議和	11
	2-30	團體協約	2.2 治理方法 5.2 人才招募與留任	27 69

## 重大主題揭露

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 3： 重大主題	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題分析及鑑別	14
		3-2	重大主題列表	1.3 重大主題分析及鑑別	14
<b>重大主題：專業道德</b>					
GRI 3： 重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	25
				2.2 治理方法	27
<b>重大主題：客戶隱私 (數據安全)</b>					
GRI 3： 重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	49
GRI 418	客戶隱私主題 揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 商品安全與隱私	52

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
<b>重大主題：排放</b>					
GRI 3： 重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	56
GRI 305	排放主題揭露 2016	305-1	直接（類別一）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	62
		305-2	能源間接（類別二）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	62
		305-3	其它間接（類別三～類別六）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	62
		305-4	溫室氣體排放強度	4.5 溫室氣體排放管理	62
<b>重大主題：能源 (GRI:302)</b>					
GRI 3： 重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	56
GRI 302	能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	59
		302-3	能源密集度	4.3 能源管理	59
		302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	59
<b>重大主題：廢棄物 (GRI:306)</b>					
GRI 3： 重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	56
GRI 306	廢棄物主題管理揭露 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	63
		306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	63
		306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	63
		306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	63
<b>重大主題：職業安全衛生 (GRI:403)</b>					
GRI 3： 重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	66
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全衛生	78
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全衛生	78
		403-3	職業健康服務	5.4 職業安全衛生	78
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全衛生	78

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	78
		403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全衛生	78
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業安全衛生	78
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全衛生	78
		403-9	職業傷害	5.4 職業安全衛生	78
		403-10	職業病	5.4 職業安全衛生	78
<b>重大主題：訓練與教育</b>					
GRI 3：重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	66
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招募與留任	69
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才招募與留任	69
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招募與留任	69
<b>重大主題：員工多元化與平等機會</b>					
GRI 3：重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	66
GRI 405	員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 治理方法 5.3 員工薪酬與福利	27 74
		405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工薪酬與福利	74

## 其他特定主題揭露

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
<b>特定主題準則：200 系列（經濟的主題）</b>				
<b>經濟績效</b>				
GRI 201	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營業績效	42
經濟績效主題揭露 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工薪酬與福利	74
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營業績效	42
<b>市場地位</b>				
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工薪酬與福利	74
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 員工薪酬與福利	74
<b>間接經濟衝擊</b>				
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會參與	86
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會參與	86
<b>採購實務</b>				
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 永續供應鏈	51
<b>特定主題準則：300 系列（環境的主題）</b>				
<b>物料</b>				
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 物料管理	58
	301-2	使用回收再利用的物料	4.2 物料管理	58
<b>水與放流水</b>				
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理	60
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	60
<b>特定主題準則：400 系列（社會的主題）</b>				
<b>勞雇關係</b>				
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招聘與留任	69

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工薪酬與福利	74
	401-3	育嬰假	5.3 員工薪酬與福利	74
<b>勞 / 資關係</b>				
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工薪酬與福利	74
<b>不歧視</b>				
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 員工薪酬與福利	74
<b>童工</b>				
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.3 員工薪酬與福利	74
<b>強迫或強制勞動</b>				
GRI 409 強迫或強制勞動主題 揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.3 員工薪酬與福利	74
<b>保全實務</b>				
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.2 人才招募與留任	69

## 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：服務 _ 專業和商業服務															
揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	2023 年揭露情形	對應章節	頁碼									
	SV-PS-230a.1	說明資料安全風險辨識及因應之方法	質性說明	台灣銘板制訂「資訊安全政策」與「資訊安全管理辦法」，透過公司內部系統嚴格記錄控管，致力於客戶相關資訊、文件之保護，確保客戶隱私受到完善的保護，此外，對於內部相關人員作業權限之核准與開啟，均依照各系統之相關作業規範辦理，並定期做資訊安全保密宣導、重要機敏資料上傳至 NAS 設定適當權限控管、系統資料完善備存機制確保客戶資料完整性。本公司對於辨識及處理資料安全風險的管控重點方法請詳閱 3.3 產品安全與隱私。											
資訊安全	SV-PS-230a.2	說明收集、使用及保留客戶資訊的政策與措施	質性說明	本公司設有資訊安全委員會，並通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統、BS 10012 個資保護管理系統等認證，對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法。針對客戶資料收集、使用和保留客戶資料的政策與措施請詳閱 3.3 產品安全與隱私。	3.3 產品安全與隱私	52									
	SV-PS-230a.3	(1) 資料洩露件數 (2) 涉及客戶機密商業資訊 (CB) 或個人身分資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的客戶數量	數字、百分比 (%)	(1) 於 2023 年未接獲客戶或是供應商投訴有關侵犯隱私的事件或是資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料之事件。 (2) 0%。 (3) 0 件。											
員工多元化與敬業度	SV-PS-330a.1	管理階層與其他員工的性別與種族佔比	百分比 (%)	本公司皆聘用在地居民，於 2023 年管理層與所有其他員工性別佔所有員工分布比例 (%)： <table border="1" data-bbox="730 1756 1166 1956"> <thead> <tr> <th rowspan="2">職別 \ 性別</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理職</td> <td>3.14%</td> <td>0.45%</td> </tr> <tr> <td>非管理職</td> <td>53.36%</td> <td>43.05%</td> </tr> </tbody> </table>	職別 \ 性別	男性	女性	管理職	3.14%	0.45%	非管理職	53.36%	43.05%	5.2 人才招募與留任	69
職別 \ 性別	男性	女性													
	管理職	3.14%	0.45%												
非管理職	53.36%	43.05%													

揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	2023年揭露情形	對應章節	頁碼									
員工多元化與敬業度	SV-PS-330a.2	(1) 自願； (2) 非自願離職率	比率	<p>2023年本公司總離職人數為36位。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>自願離職</th> <th>非自願離職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>員工人數</td> <td>33</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>佔所有員工數比率</td> <td>14.80%</td> <td>1.35%</td> </tr> </tbody> </table>		自願離職	非自願離職	員工人數	33	3	佔所有員工數比率	14.80%	1.35%	5.2 人才招募與留任	69
		自願離職	非自願離職												
員工人數	33	3													
佔所有員工數比率	14.80%	1.35%													
	SV-PS-330a.3	員工敬業度百分比	百分比 (%)	本公司未揭露相關資訊。											
專業道德	SV-PS-510a.1	說明確保職業誠信之辦法	量化說明	本公司於2016年10月21日經董事會通過制定道德行為準則，為健全誠信經營之管理，秉持誠信經營守則與誠信經營作業程序及行為指南，制定以誠信為基礎的政策，建立良好之公司治理與風險控管機制，更多關於反貪腐政策、公司董事及經理人道德行為準則、誠信經營守則，本訂有供應商管理政策，與供應商合作前以政策宣導的方式作誠信道德的提醒。相關規範請詳閱2.1管理方針。	2.1 管理方針	25									
	SV-PS-510a.2	因職業誠信相關之法律程序所造成的金錢損失總額	費用	本公司於本報導年度並無相關法律訴訟的發生，亦未造成金錢損失。											
揭露主題	編號	單位	2023年揭露情形		對應章節	頁碼									
員工人數： (1) 全職和兼職 (2) 臨時與合約員工	SV-PS-000.A	數字	2023年員工數		5.2 人才招募與留任	69									
			全職員工	223											
			兼職員工	0											
			臨時與契約員工	29											
員工工作時間，以可計費百分比呈現	SV-PS-000.B	小時、百分比 (%)	總工作時數 349,248 小時，計費小時數達 100%。	5.4 職業健康安全	78										



## 附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.4 氣候變遷相關財務揭露	44
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)。	2.4 氣候變遷相關財務揭露	44
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.4 氣候變遷相關財務揭露	44
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。	2.4 氣候變遷相關財務揭露	44
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	2.4 氣候變遷相關財務揭露	44

## 1-1 最近兩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

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)、密集度 (公噸 CO<sub>2</sub>e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

台灣銘板根據國際標準組織 (ISO) 發布之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，建立溫室氣體盤查制度，自 2022 年起，每年定期盤查本公司 (尚未盤查合併財務報告子公司) 溫室氣體排放量，本公司近兩年溫室氣體排放量數據係採用營運控制權法，包括母公司營運據點溫室氣體排放量彙整如下說明：

年度		2022 年度		2023 年度	
		排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (噸 CO <sub>2</sub> e/ 營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (噸 CO <sub>2</sub> e/ 營業額新臺幣百萬元)
母 公 司	類別一：直接排放	55.8050		109.2956	
	類別二：能源間接排放	1,207.3644		1,197.6338	
	類別四：原料 / 服務間接排放	-		266.5667	
	小計	1,263.1694		1,573.4961	
總計		1,263.1694	2.4302	1,573.4961	2.3545

備註：

1. 直接排放 (類別一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放 (類別二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)。
2. 直接排放與能源間接排放資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃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。
3. 溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。
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 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

### 1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

依據金管會制定的『上市上櫃公司永續發展路徑圖』規範，台灣銘板需於 2026 年年報揭露 2025 年度溫室氣體盤查資訊，並於 2028 年的年報完成揭露 2027 年溫室氣體盤查確信情形。台灣銘板自 2021 年起導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查之規範，並主動將盤查結果揭露於公開資訊網上，2023 年已請第三方查證單位 BSI 英國標準協會完成查驗，取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證證書，以確保資料之正確性。

2023 年度溫室氣體排放相關資訊已於 2024 年 1 月起開始進行蒐集，並已安排第三方查證單位於 2024 年 5 月份開始進行溫盤數據之查證，已於 2024 年 6 月取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證證書。

備註：

1. 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。
2. 確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。
3. 揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

## 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

為規範溫室氣體減量策略，本公司以 2022 年為基準年，2023 年類別一及類別二排放量分別為 109.2956 噸 CO<sub>2</sub>e 及 1,197.6338 噸 CO<sub>2</sub>e，相較 2021 年之溫室氣體排放量減少 12.04%。希望透過具體行動進一步落實至 2025 年相較 2021 年減碳 25% 的中期目標。

### 減量目標策略與具體行動計畫：

本公司在面對氣候變遷帶來的風險與機會時，皆有制定相對應的營運策略：

短期目標	中期目標	長期目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 執行監控及盤點耗能設備</li> <li>◎ 落實垃圾分類減少廢棄物體積</li> <li>◎ 推行全廠節約用水用電等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 更換或改善耗能設備</li> <li>◎ 導入 ISO 50001 能源管理系統</li> <li>◎ 規劃增設儲能設備</li> <li>◎ 規劃使用太陽能綠電</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 開發可再生利用的原物料</li> <li>◎ 持續藉由 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064 溫室氣體盤查及 ISO 50001 能源管理系統以尋找可持續改善之機會</li> <li>◎ 2050 年達成淨零碳排目標</li> </ul>

### 2023 年減量目標

台灣銘板於 2023 年底始開始針對較耗能之設備監控其能源的使用，待監控完畢後將從最耗能之設備先進行改善或汰換，以達到節能減碳之效果。後續若有減量成果將會主動揭露與更新於公開資訊觀測站。

備註：

1. 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。
2. 基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。
3. 揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

**tnp**

台灣銘板股份有限公司