



台灣銘板股份有限公司



2024

台灣銘板 永續報告書

ESG Report



目錄

Contents

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	6
1.1 關於台灣銘板	7
1.2 利害關係人溝通	12
1.3 重大主題分析及鑑別	15

2

誠信經營	20
2.1 治理方法	22
2.2 營運績效	37
2.3 氣候變遷相關財務揭露	40
2.4 風險管理與遵守法規	41

3

供應鏈管理與產品安全	44
3.1 管理方針	45
3.2 永續供應鏈	47
3.3 產品安全與隱私	48

4

永續環境	52
4.1 管理方針	53
4.2 物料管理	56
4.3 能源管理	56
4.4 水資源管理	58
4.5 溫室氣體排放管理	60
4.6 廢棄物管理	62

5

友善職場與社會參與	64
5.1 管理方針	65
5.2 人才招聘與留任	68
5.3 員工薪酬與福利	75
5.4 職業健康安全	80
5.5 社會參與	92

附錄	94
-----------------	-----------

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	94
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	99
附錄三：上櫃公司氣候相關資訊	101

關於本報告書

台灣銘板股份有限公司依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，於 2025 年發行第二本永續報告書，未來將持續每年度發行。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）第二本發行之「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 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）之資訊為主，部份數據亦回溯至 2024 年以前及以後的事例。本報告書揭露據點及資訊範疇包括台灣總部、林口廠及新莊廠，但不包含冷融合金融科技子公司之資訊。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，皆係採用經國富浩華聯合會計師事務所（審核期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 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第二次發行，資訊重編事宜包括：董事長於 2024 年進行改選，於 2.1 治理方法章節說明；同時，於重大主題之鑑別，因專業道德已納入本公司營運基準，故不特別列出，並將能源與排放合併為「環境永續」進行管理。

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 英國標準協會依循 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。

本報告書之編制係由本公司永續發展推動小組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，並於每年提報至董事會檢討，本報告書已於 2025 年 8 月 11 日向董事會提報討論決議通過。

編制依循

本報告書架構依循 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基礎，並呼應「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、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以每年一次的頻率發布永續報告書，本年度報告為第二次發行，揭露期間自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，預計於 2026 年 8 月發行下一版本。

- 前一次發行版本：2024 年 8 月 (首次發行)
- 現行發行版本：2025 年 8 月
- 下一次發行版本：2026 年 8 月發行

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

面對全球永續發展的趨勢，台灣銘板持續承諾以實際行動來落實環境、社會與公司治理（ESG）的理念，從企業公民的角色出發，重新審視每一項決策與行動，將永續理念融入企業文化與經營模式，致力成為一個對環境友善、對員工及社會盡責的典範企業。

台灣銘板響應政府「2050 淨零排放」的倡議，以 2022 年為起點，訂定了三年減少 25% 溫室氣體排放的中期目標，陸續投入資源展開汰換老舊及耗電設備，也開始著手導入 ISO 50001 能源管理系統，期對設備耗能加以監控管理，提升能源使用效率。同時也持續加速綠色採購，採用環保替代材料及環保油墨等對環境友善的生產材料，以有效降低營運過程中所產生的碳排放。2024 年我們進一步成立永續發展推動小組，負責檢視並優化企業的永續策略，以確保我們的行動符合淨零排放的長期目標，並推行內部文化轉型，導入電子簽核減少用紙量、制服全面更換環保材質、年度傳統慶典以不燒香及金紙（以功代金）等，培養員工環保意識，以行動履行對環境、社會永續的理念。

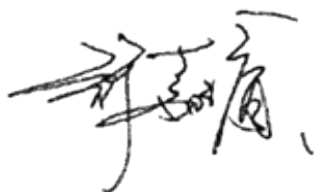
員工是企业永續經營的基石，我們全力營造一個公平、安全、健康與友善的工作職場，並且提供多項福利措施，包括在職進修獎勵、生育補助、員工持股信託計畫、社團活動、健康檢查等；亦著力於人才培育與經驗傳承，規劃多元進修管道與專業訓練，吸引並留住優秀人才，強化企業的競爭力與永續發展基礎。

此外，我們投身參與社區建設與公益活動。從協調新莊廠區巷口違建拆除，成功拓寬巷道，改善周邊交通，為社區居民提供更安全便利的通行環境；到贊助偏鄉小學的教育與體育活動，為弱勢地區的孩子創造更多學習與成長的機會，每一項微小的行動都有可能未來產生巨大的影響，這也是我們參與基層社會發展的初衷。

在公司治理方面，我們堅持透明與誠信的經營價值觀。2024 年於官網設置 ESG 專區，持續優化資訊揭露與利害關係人溝通機制，讓股東與投資人可即時了解公司治理與營運相關資訊。

展望未來，隨著氣候變遷日益加劇以及全球永續潮流的推進，我們更加清楚地意識到，企業的成長不能以犧牲自然與社會資源為代價。唯有在平衡經濟發展、環境保護與社會關懷的基礎上，才能實現真正長遠的發展。因此，我們不僅只追求創造財務表現，更積極於推動綠色製造、強化資源循環、促進社會公益，以務實而堅定的態度，聯合所有夥伴共同努力，為環境永續、社會進步與經濟繁榮創造更多價值。

董事長 許嘉濬



永續績效與亮點



E 環境面

2024 年直接與間接能源之溫室氣體排放量相較基準年減少約 **8%**，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。

導入 PETG 友善環境材料及環保油墨等對環境友善之生產。

2024 年導入 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

參與「體育贊助」、「社會福利」、「教育支持」、「環境保護」之社會公益活動，投注 **811,420** 元。

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 **300%**。



G 公司治理面

經營獲利、誠信經營政策宣導完成度 **100%**，每年維持 ISO 27001 資訊安全管理系統及 BS 10012 個人資料管理系統之驗證有效性。

落實防範內線交易宣導，2024 年累計宣導次數 **45** 次。

推廣女性和少數民族在高階管理層的比例達 **12.5%**。

Ch1

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

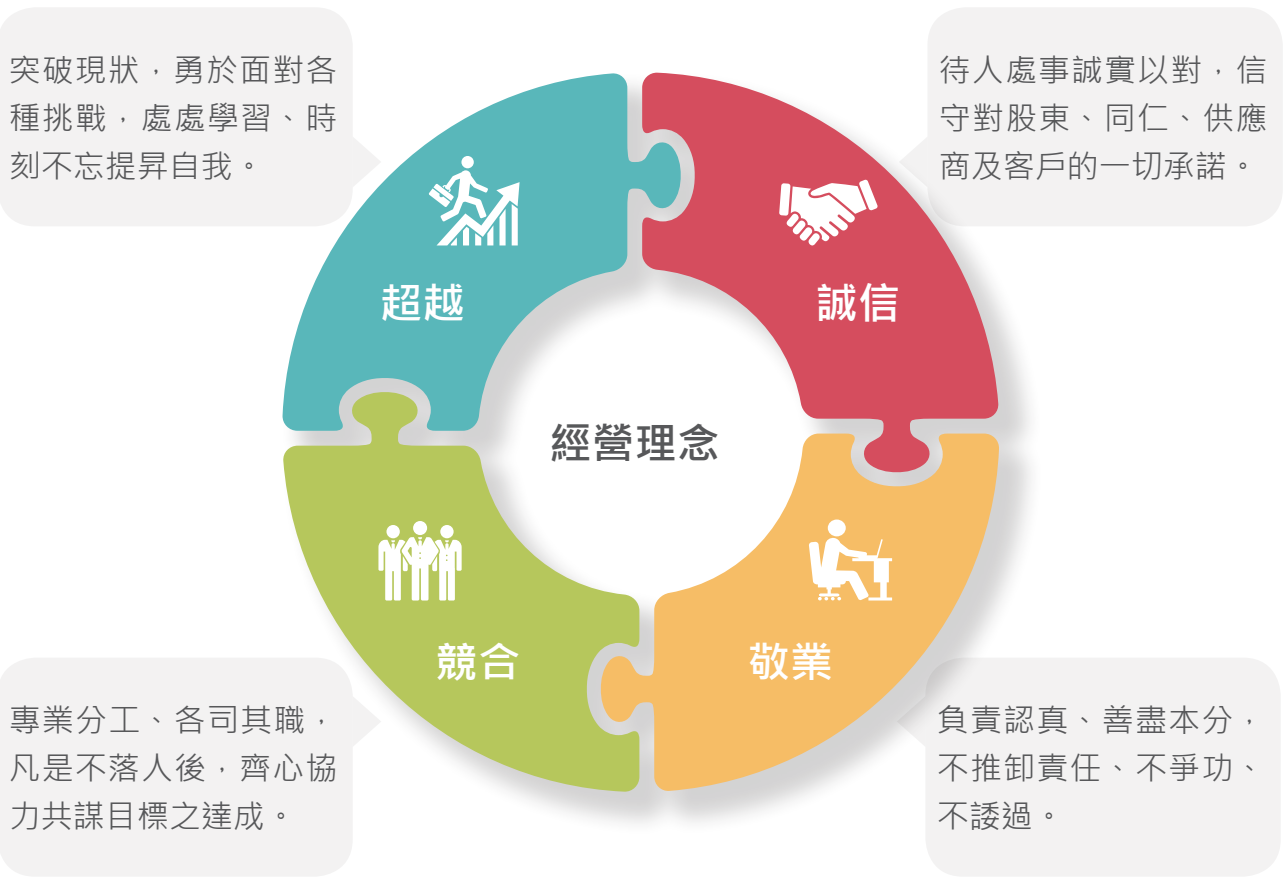
台灣銘板股份有限公司 (Taiwan Numerical Powers Co., Ltd.)(股票代號：6593) 為上櫃資訊服務業，成立於 1970 年 12 月，以卡片、卡片個人化、銘板為主要經營項目，在業界佔有獨家地位，堅持高品質、高精緻的產品與服務，開創業界新格局。自民國 59 年設立以來，迄今屹立了半個世紀，台灣銘板不斷投入在新世代的研發能力與卓越的製造技術，近來更與區塊鏈接軌，鑄造新的商業模式，突破新舊交融，致力於功能性與美學結合的產品。

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。公司以優異的品質管理獲得 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 認證。本公司自 2024 年開始發行永續報告書，並經第三方查證，往後將更積極參與永續發展各項活動。



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：2025 年 3 月 28 日

股東	持有股數	持股比例 (%)
其他法人	9,418,158	37.37
個人	15,340,076	60.87
外國機構及外國人	444,918	1.76
總計	25,203,152	100.00

產品介紹

本公司為資訊服務業，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、卡片個人化服務：維護資訊安全與保護個資的專業廠商，提供提昇地位與尊榮的智慧卡領導者。卡片形式包含非接觸式晶片卡、接觸式晶片卡、雙介面晶片卡及造型卡。
 - ◆ 塑膠卡片：可將信用卡、金融卡、票證卡等功能，整合在同一張卡片上。並發行經 VISA、Mastercard、JCB 及三大票證公司核可之卡片。
 - ◆ 卡片個人化服務：由客戶提供經加密的製卡資訊，透過本公司資料系統進行解密及轉檔，將製卡資訊寫入至晶片、磁帶，並經過裝封作業，各信封再經由郵局專車取件並投遞。
- ▲ 銘板：專業提供各種高質感之客製化銘板及薄膜開關產品，提升客戶產品形象。銘板形式包含不鏽鋼銘板、鋁質印刷銘板、鋁質陽極銘板、鋁質髮絲銘板、鋁質蝕刻銘板、印刷電容式觸控線路板、印刷線路板、沖凸式彈片線路等各式工法。
- ▲ FortVax 冷錢包：擁有自己的供應鏈及製卡技術，為消費者提供最方便攜帶及使用的冷錢包。



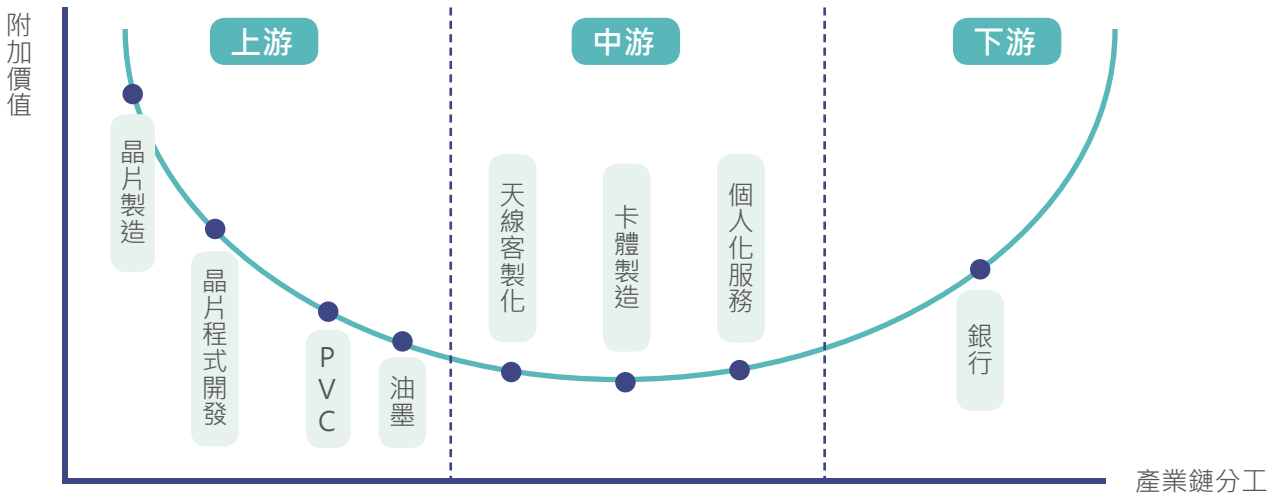
公司產品或服務項目

產品或服務項目		銷售區域	客戶類型	2023 年	2024 年	銷售量
				銷售量		單位
銘板	汽機車銘板	台灣、亞洲、美洲、歐洲、澳洲	汽機車代理商、機械製造業、電子產業	7,835	9,014	仟片
	薄膜開關銘板			332		仟片
	銘板及薄膜按鍵開關			9,628		仟片
感應卡 (票證卡、一般卡)		台灣	票證公司、會員系統	6,000	2,366	仟卡
卡片 (金融卡、信用卡)		台灣	銀行	6,130	4,005	仟卡
卡片產品及個人化服務 卡片個人化 (含物流包裝)		台灣	銀行、票證公司、會員系統	18,240	10,083	仟卡

備註：銘板產品 (含汽車類銘板) 及薄膜開關產品已於 2024 年度進行生產結構調整已合併，故合併計算為單一銘板項目產品統計。

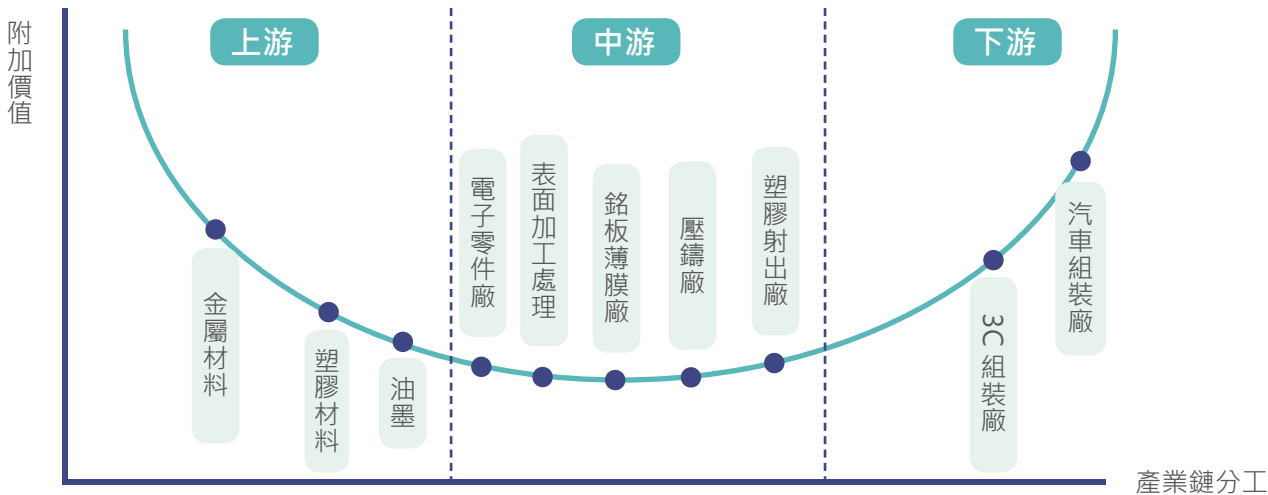
卡片及卡片個人化產品產業上、中、下游之關聯性

▼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

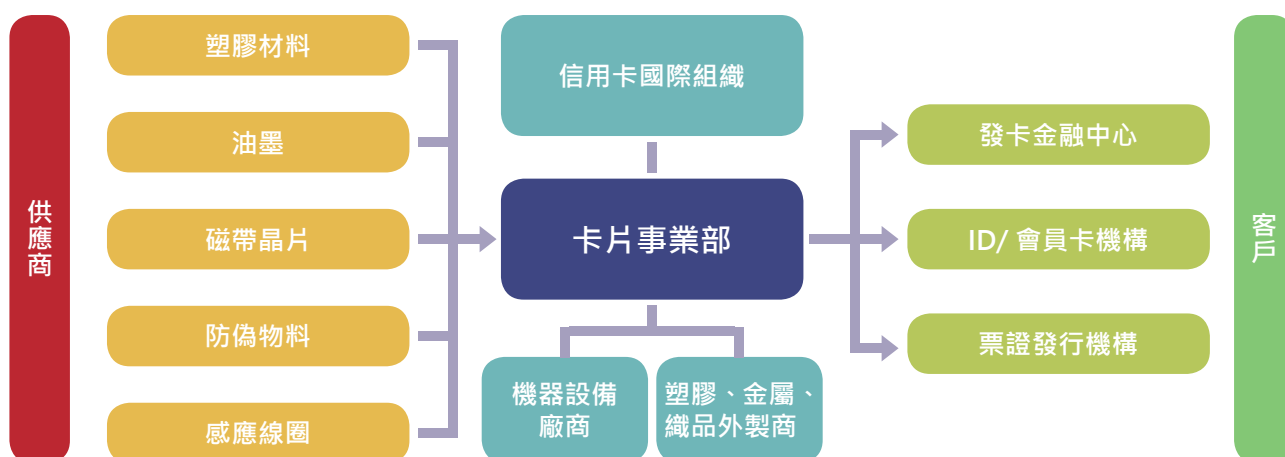
▼銘板薄膜產業價值鏈微笑曲線



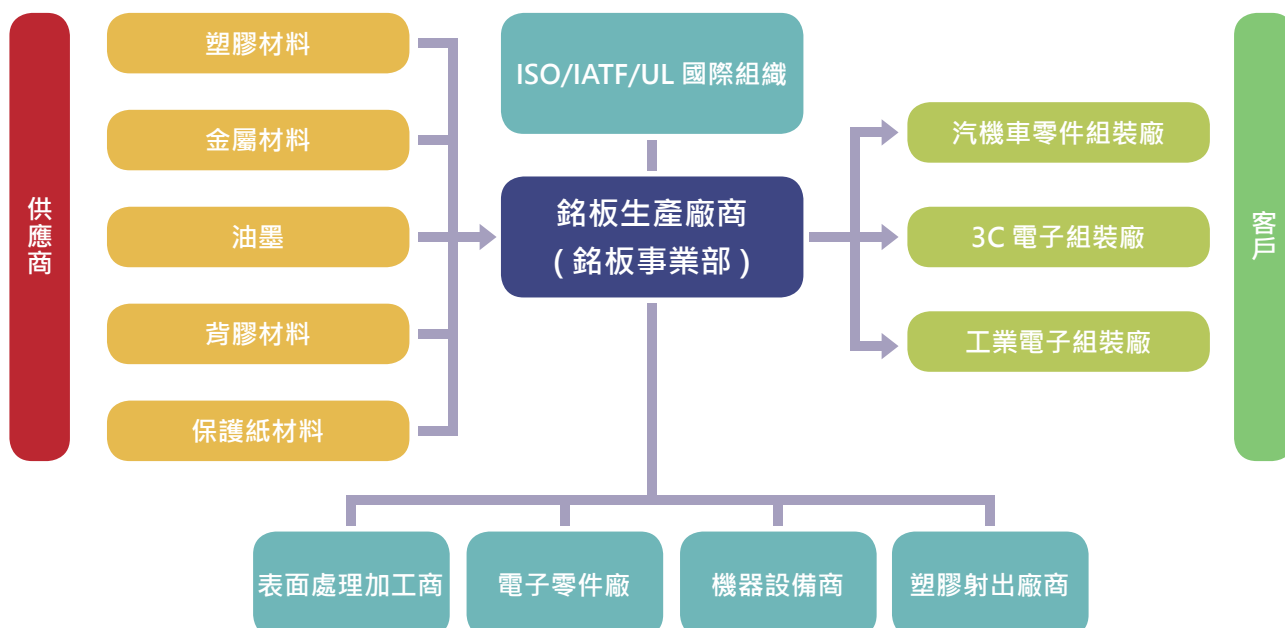
◆ 經營通路

本公司的卡片及卡片個人化服務客戶包含金融業、資訊業、製造業、服務業、電信業、生物科技業、醫療體系、政府單位、學校單位、財團法人等。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合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。截至 2024 年底投資總額計新台幣 3,245 萬元，持股比例占 93%。

▼ 產業關聯圖



▼ 產業關聯圖



◆ 未來展望

台灣銘板為維護資訊安全與個資保護的專業廠商，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
台灣產業控股協會	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，再透過回顧 2023-2024 年與相關利害關係人互動之成果，經外部專家、公司內部成員討論後，確認為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

透過會議討論，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	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。	客戶滿意度調查	每年	- 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。 2024 年林口廠與新莊廠各別進行 1 次客戶滿意度調查，調查結果林口廠總分為 83.34，新莊廠總分為 77.45。
		- 電話 - 電子郵件 - 面談 - 會議	隨時	本公司設有專職部門提供客戶服務。
 員工和其他工作者	- 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。	- 設置員工申訴專線 - 員工意見箱 - 公司官網	即時	2024 年員工意見箱，共受理 4 次意見。
		職業安全衛生委員會	每季一次	定期召開職業安全衛生委員會，本年度共計 4 次會議。
		勞資會議	每季一次	定期召開勞資會議建立溝通管道：兩廠 2024 年共計 8 次會議。
		員工滿意度調查	每年一次	2024 年度員工滿意度調查，整體滿意度 63%。
		職工福利委員會	不定期	- 職工福利委員會，辦理各項福利事項，金額 1,527,218 元。 - 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。

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
 股東 / 其他投資者	- 實踐管理方針與營運活動。 - 以永續經營為目標，保障股東權益。 - 公平對待所有股東，為全體股東創造最大利潤與價值。	- 公司官網 - 投資人專區 - 公開資訊觀測站 - 股東常會	隨時	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。2024 年舉辦 1 次股東會。
		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	- 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。 - 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。	- 電子郵件 - 電話 - 視訊會議	不定期	- 遵守品質管理系統。 - 原物料供應商評鑑。 - 外包商評鑑。
		問卷調查	即時	- 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。 - 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。
		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：86.33 分。評級達 A，本公司將優先採購此評級供應商之物料。
 政府	- 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。 - 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。	- 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 - 透過電話、電子郵件、公文及函件溝通事宜 - 定期申報	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 2024 年實際發布 33 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：

STEP

01

了解組織脈絡

本公司相關永續主題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則等，彙整出 **32** 個永續議題。

STEP

02

鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

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

STEP

03

評估衝擊顯著性

評分結果經外部專家與公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論，並由總經理決議重大性永續議題後，最終進董事會報告本次重大主題鑑別結果。藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 **15** 項台灣銘板的重大性永續議題。

STEP

04

永續議題揭露報導

重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 15 項重大性永續議題歸納出 **6** 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。



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，並透過回顧 2023-2024 年之各種大主題執行、管理成果，經外部專家、公司內部成員討論後，確認為本公司 2024 年度之重大性議題為 6 項，做為本年度報告書之揭露重大主題。

重大主題列表		
2023 年	2024 年	排序調整
1. 排放	1. 排放與能源合併，以“環境永續”進行管理與揭露	-
2. 廢棄物	2. 廢棄物	-
3. 能源	-	X
4. 職業安全衛生	3. 職業安全衛生	-
5. 訓練與教育	4. 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)	5. 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)	6. 客戶隱私 (數據安全)	-
8. 專業道德	為本公司最基本營運操守，不特別揭露	X
排序調整：「↑」重要程度提升；「↓」重要程度下降；「-」持平；「X」排除此重大主題。		

重大主題列表

本公司將就討論出來的 6 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
環境永續	302-1 302-3 302-4 305-1 305-2 305-3 305-4	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。	- 經濟潛在負面衝擊： - 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 企業形象潛在正面影響：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。 - 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照政府規定禁止使用禁用物質原物料、以遵循法規。	- 員工：遵守公司訂定之節能規範。 - 顧客、社區：降低排放、友善社區環境。 - 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。 - 政府單位、主管單位、驗證單位：需符合政策法規。 - 投資者：重視企業碳排放策略與目標。

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
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。	• 經濟潛在負面衝擊：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。 • 經濟實際正面影響：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。 • 環境實際正面影響：遴選符合規定之廢棄物廠商處理廢棄物，落實環境衛生。 • 人權潛在負面衝擊：有害廢棄物洩漏會危害利害關係人健康。 • 人權實際正面影響：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。	• 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。 • 社區：引起居民抗爭、影響公司營運。 • 供應商、能資源提供者：尋求合格供應商。 • 政府單位、主管單位、驗證單位：需符合政策法規。 • 投資者：重視企業環境面的保護政策與做法。
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。	• 經濟潛在負面衝擊：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。 • 經濟潛在正面影響：有進行職安衛規範，可提升商譽，讓供應商瞭解至本公司工程可得到安全防護。 • 環境潛在負面衝擊：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。 • 環境潛在正面影響：持續改善，使員工可處在安全、衛生的環境作業。 • 人 / 人權潛在負面衝擊：商譽損失並可能觸犯法律。 • 人 / 人權潛在正面影響：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。	• 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。 • 政府單位、主管單位、驗證單位：造成違規停工或觸法罰款。 • 投資者：造成營運損失。 • 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。

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
訓練與教育	404-1 404-2 404-3	「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。	• 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。	• 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。 • 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。 • 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。
員工多元化與平等機會 (勞動力多樣性 & 投入程度)	405-1 405-2	員工多元化與平等機會對於台灣銘板上櫃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。	• 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。 • 公司治理潛在負面衝擊：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。	• 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。 • 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。

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
客戶隱私 (數據安全)	418-1	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。	• 經濟實際正面影響： 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。 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。 • 經濟潛在負面衝擊： 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。 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。 • 企業形象潛在負面衝擊： 1. 隱私破壞可能導致數據濫用，進而影響環境的可持續性。 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。 • 企業形象潛在正面影響： 1. 有效的隱私保護措施有助於減少資訊洩露風險，降低數據洩漏對企業環境的負面影響。 2. 遵循隱私保護原則可使企業更適應可持續發展的經營。 • 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。	• 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。 • 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。 • 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。

Ch2

誠信經營

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



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

本公司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

直間接提供、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。

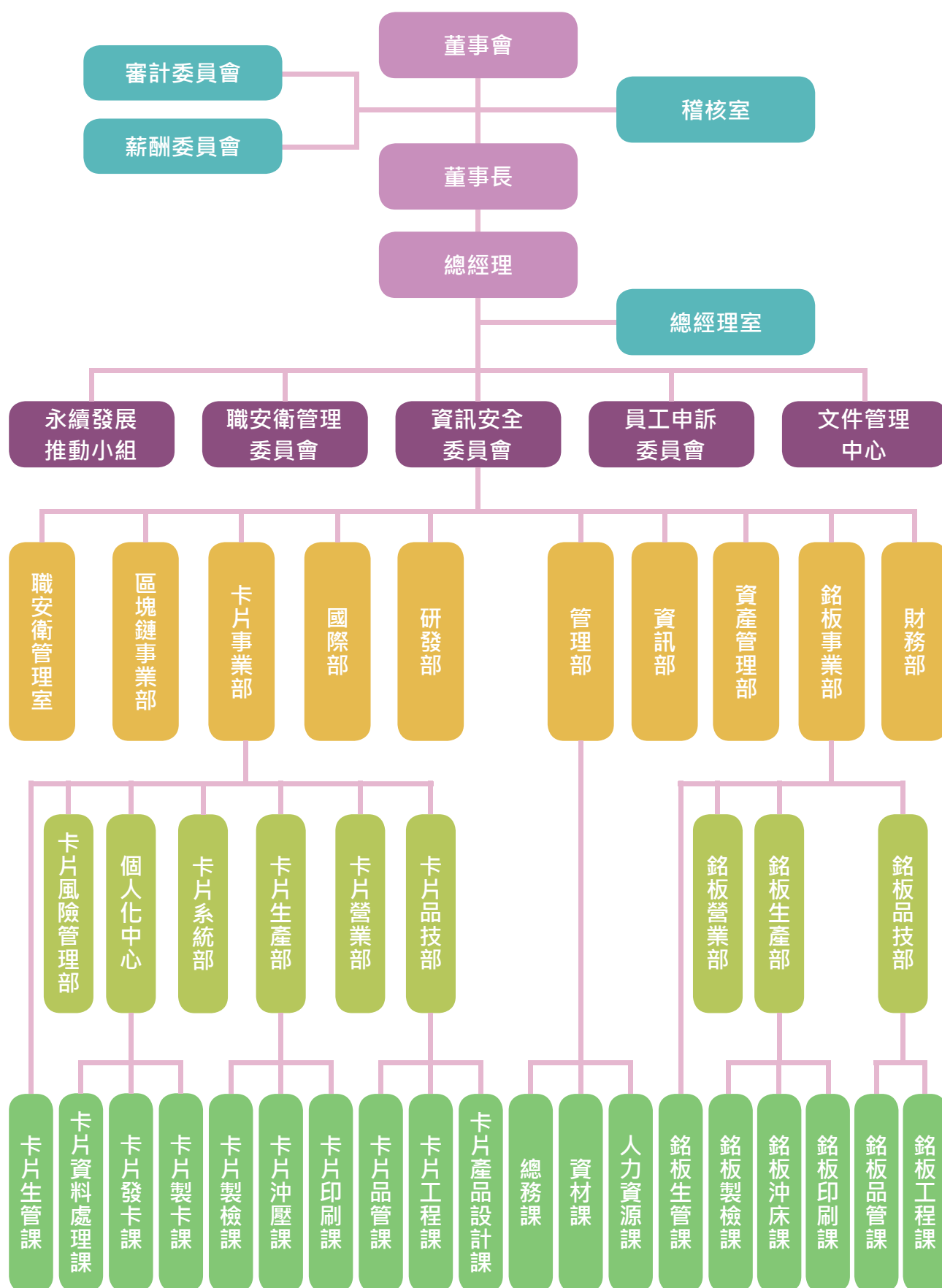
2.1 治理方法

公司組織架構圖

本公司之組織圖如下，總經理轄下設置永續發展推動小組、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酬委員會及審計委員會。

- 永續發展推動小組：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。
- 職安衛管理委員會：職業安全衛生管理事項之擬定、規劃與推行，並督導有關部門落實執行。
- 資訊安全委員會：資訊安全事項之擬定、規劃與推行，並督導有關部門落實執行。
- 員工申訴委員會：重大事件發生時，如：身心健康、職場霸凌...等，員工向管理部提出申訴，由管理部主管（執行秘書）召開委員會。

台灣銘板股份有限公司組織圖



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之資料：

董事會成員資訊						
職稱	姓名	性別	年齡	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	許嘉濬	男	30~50 歲	2023/9/6	元智大學通訊系 棋勝汽車有限公司總經理	寶碩財務科技(股)公司副董事長 寶鍊證券投資顧問(股)公司董事長 寶暘創業投資(股)公司董事長 棋勝汽車有限公司董事長 棋實投資(股)公司董事長 麗鼎國際有限公司董事長 冷融合金融科技(股)公司董事長 國瑞國際生技有限公司負責人 愛車人士建設(股)公司董事長
董事	方詳棋	男	30~50 歲	2024/10/21	輔仁大學國際創業與經營管理碩士 和勤精機(股)公司董事 卓越教育諮詢(股)公司監察人 陳立教育事業(股)公司監察人 創新新零售(股)公司獨立董事 泰豐輪胎(股)公司董事 聯瑞科技(股)公司監察人 隆銘綠能科技工程(股)公司董事 街口金融科技(股)公司董事	蘇勒德國際顧問(股)公司董事長 蘇勒德策略(股)公司董事長 街口證券投資信託(股)公司董事長 交流資服(股)公司獨立董事 卓越成功(股)公司董事 碁石國際智權顧問(股)公司董事 聯達行(股)公司策略長
董事	王挺榮	男	51 歲以上	2005/6/18	台北工專工業工程科 Taiwan Name Plate (B.V.I.) LTD. 董事長兼總經理 Taiwan Name Plate (B.V.I.) LTD. HK BR. 董事長兼總經理 台灣銘板(股)公司總經理 / 董事長兼執行長	本公司顧問

企業經營與管理

誠信經營

供應鏈管理與產品安全

永續環境

友善職場與社會參與

附錄

董事會成員資訊						
職稱	姓名	性別	年齡	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	胡嘉麟	男	30~50 歲	2023/9/6	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
獨立董事	劉兆生	男	51 歲以上	2023/9/6	東吳大學法律研究所 美國休倫湖大學企業管理碩士 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 創新新零售(股)公司董事長/董事 兆遠資本(股)公司董事長	本公司審計委員會/薪資報酬委員會召集人 兆紳管理顧問有限公司董事長
獨立董事	張日政	男	51 歲以上	2023/9/6	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

董事會成員資訊						
職稱	姓名	性別	年齡	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	張培豪 *	男	30~50 歲	2023/9/6	國立臺灣大學會計系 碩士 勤業眾信聯合會計師 事務所經理	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
董事	余良元 *	男	30~50 歲	2024/8/29	國立政治大學法學碩 士 東海大學會計學碩士 勤業眾信聯合會計師 事務所審計服務 台灣匯豐商業銀行法 遵處 安侯建業聯合會計師 事務所 金融服務	博頌會計師事務所所長 博頌管理顧問 (股) 公司監察人 望綺文創 (股) 公司監察人 寶暘創業投資 (股) 公司董事 寶鍊證券投資顧問 (股) 公司董事 寶固綠能科技 (股) 公司董事 寶金雲國際金融科技 (股) 公司董事 欣鉅興科技 (股) 公司董事
董事	劉立恩 *	男	51 歲以上	2023/3/17	國立台灣大學法律系 法學組 天遠力科 (股) 公司 董事長 書亞集成 (股) 公司 董事長	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 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 英屬維京群島商帕格數碼有限公司董 事長

備註：

1. 董事會成員共計 6 位，30~50 歲 3 位，51 歲以上 3 位。

2. 獨立董事 張培豪於 2024/10/25 辭任、董事余良元於 2024/10/21 法人改派卸任、董事劉立恩於 2024/8/29 法人改派卸任。

多元化核心能力		產業經驗				專業能力			
職稱	姓名	銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及 財務分析	法律	資訊科技	風險管理
董事長	許嘉濬		V					V	V
董事	方詳棋		V						V
董事	王挺榮		V						V
董事	胡嘉麟	V	V			V			V

多元化核心能力		產業經驗				專業能力			
職稱	姓名	銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	法律	資訊科技	風險管理
獨立董事	劉兆生		V				V		V
獨立董事	張日政	V	V						V
獨立董事	張培豪 *	V	V			V			V
董事	余良元 *	V	V			V			V
董事	劉立恩 *		V				V		V

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^(註1)，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。

本公司於2024年9月於臨時董事會推舉許嘉濬先生擔任新任董事長。且於本報導期間，有兩位董事卸任、改派，現任董事成員共6位，包含2位獨立董事及2位具員工身份董事，董事會成員背景均各個產業之精英、經營者，董事會成員均多方具備產業、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。

註1: 本公司在2025年5月完成重選獨立董事一位，已滿足獨立董事三席之規定。

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2024年年報第5-9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2024年年報第19-20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
2024/01/26 第二十一屆第五次	希慢科技(股)公司代表人：王挺榮	112年下半年度經理人利潤獎金暨年終獎金檢討案	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。
2024/08/09 第二十一屆第八次	希慢科技(股)公司代表人：王挺榮	112年度經理人員工酬勞及董事酬勞分配案	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。

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
2024/08/09 第二十一屆第八次	希幔科技(股)公司代表人：王挺榮	113 年上半年度經理人利潤獎金檢討案	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。
2024/11/08 第二十一屆第十次	台銘投資(股)公司代表人：許嘉濬	設置策略長暨薪酬檢討案	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。

溝通重要議題

本公司董事會以每季召開 1 次為原則，另視需要召集，2024 年共計召開 7 次董事會議（董事平均出席率為 89%）。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。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，其確能深度瞭解議案內容。本公司於報導期間內無重大事件提報董事會。

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	許嘉濬	6	0	86	
董事	方詳棋	2	0	100	備註 2
董事	王挺榮	6	1	86	
董事	胡嘉麟	6	1	86	
獨立董事	劉兆生	5	2	71	
獨立董事	張日政	7	0	100	
獨立董事	張培豪 *	5	0	100	備註 3
董事	余良元 *	1	0	100	備註 4
董事	劉立恩 *	4	0	100	備註 5

備註：

- 1. 實際出席率 = 實際出席次數 / 應出席董事會議次數。
- 2. 董事 方詳棋 於 2024/10/21 上任，應出席會議次數為 2 次。
- 3. 獨立董事 張培豪 於 2024/10/25 辭任，應出席會議次數為 5 次。
- 4. 董事 余良元 於 2024/10/21 法人改派卸任，應出席會議次數為 1 次。
- 5. 董事 劉立恩 於 2024/8/29 法人改派卸任，應出席會議次數為 4 次。

本公司設置永續發展推動小組，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。且秉持「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。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	ESG 相關議案	溝通議案概述
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	下年度合併預算經提報董事會通過。
社會面	7	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，進修課程名稱與上課清單如下說明：

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長兼策略長	許嘉濤	2024/9/27	台灣數位治理協會	企業 ESG 在全球化時的治理與策略發展 企業併購實務	6	6
董事	方詳棋	2024/1/30	社團法人中華公司治理協會	公司法下的董事會治理	3	6
		2024/9/12	中華民國公司經營暨永續發展協會	ESG 的趨勢及疫情環境談全球稅制改革及企業稅務治理	3	
董事	王挺榮	2024/9/27	台灣數位治理協會	企業 ESG 在全球化時的治理與策略發展 企業併購實務	6	6
董事	胡嘉麟	2024/9/27	台灣數位治理協會	企業 ESG 在全球化時的治理與策略發展 企業併購實務	6	6

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	劉兆生	2024/9/27	台灣數位治理協會	企業 ESG 在全球化時的治理與策略發展 企業併購實務	6	6
獨立董事	張日政	2024/9/27	台灣數位治理協會	企業 ESG 在全球化時的治理與策略發展 企業併購實務	6	6
獨立董事	張培豪	2024/6/18	中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制國際發展趨勢與實務	3	9
		2024/6/21		企業併購與盡職調查	3	
		2024/8/26		房市稅改衝擊：從房地合一到囤房稅的全面解析	3	
董事	余良元	2024/9/27	台灣數位治理協會	企業 ESG 在全球化時的治理與策略發展 企業併購實務	6	6

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	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制

評估範圍	評估內容
董事成員自評	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制
審計委員會自評	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制
薪資報酬委員會自評	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任

本公司已於 2025 年 1 月 20 日完成 2024 年董事會績效評估，並於 2025 年 2 月 27 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。

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 4 ~ 4.8 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 4.8 ~ 5 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，於本年度召開 5 場審計委員會。

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共 3 位委員組成，審計委員會應履行下列職權，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，並將所提建議提交董事會討論，於本年度召開 5 場審計委員會。

◆ 審計委員會職權

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	劉兆生	4	1	80
委員	張日政	5	0	100
委員	張培豪 *	3	0	100

備註：* 字註記人員於 2024 年 10 月 25 日辭任，故應出席之會議次數為 3 次。

薪資報酬委員會

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，其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，於本年度召開 4 場薪酬委員會。

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	劉兆生	3	1	75
委員	張日政	4	0	100
委員	張培豪 *	3	0	100

備註：* 字註記人員於 2024 年 10 月 25 日辭任，故應出席之會議次數為 3 次。。

◆ 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。

◆ 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 ESG 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。本公司目前雖尚未進行環境面、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》中訂有人權管理機制，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。詳細內容請參照官網 https://tnp.com.tw/hr/gender_equality。

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：114 年 02 月 27 日

本公司民國 113 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 113 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主要內容，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 114 年 2 月 27 日董事會通過，出席董事 6 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：許

嘉

濬



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 2024 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
- 員工申訴信箱 venus.chen@tnp.com.tw



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。

本公司於 2024 年成立永續發展推動小組，永續發展推動小組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每年一次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。

本報告書之編制係由本公司永續發展推動小組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，並於每年提報至董事會檢討，本報告書已於 2025 年 8 月 11 日向董事會提報討論決議通過。

2.2 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、雙介面晶片卡及 FortVax 冷錢包等；各種銘板，包含不鏽鋼銘板、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，2024 年總營收 628,688(新台幣仟元)，相較 2023 年減少 5.92%。

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	519,781	668,281	628,688
營業成本 (仟元)	410,489	467,585	468,610
營業毛利 (仟元)	109,229	200,696	160,078
營業損益 (仟元)	3,839	61,678	12,377
營業外收入及支出 (仟元)	-708	-4,439	-1,135
稅前淨利 (仟元)	3,131	57,239	11,242
本期稅後淨利 (仟元)	2,492	45,130	9,004
本期綜合損益總額 (仟元)	11,082	42,684	12,228
每股盈餘 (元)	0.12	2.08	0.39
員工福利金額 (仟元)	666	781	1,037
股利 (仟元)	11,456	24,629	0
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	173,369	199,761	186,896
留存經濟價值 (仟元)	29,332	101,058	410,856
支付資人款項 (仟元)	14,886	26,154	1,164
支付政府的款項 (仟元)	9,067	7,999	28,967
社區投資 (仟元)	0	141	805

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。本公司及其子公司之稅務及財務規劃與策略，均遵循本國及子公司當地國相關法令辦理。

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>。

政府財務補助

於本報導期間，台灣銘板獲得政府單位之財政補助共計 168,227 元，主要用於支持本公司於資通安全領域之服務，並提升技術水準，增強產品競爭力。詳細補助資訊如下表：

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額 (元)
智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全產品或服務 投資抵減	經濟部產業發展署	119,227
提升電動機車產業補助	經濟部產業發展署	49,000
總計		168,227



2.3 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 年達到相較基準年之碳排放量減碳 25% 的中期目標，其推展策略與執行計畫如下：

治理單位	- 本公司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。 - 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。同時，我們也陸續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放。
風險類別	汰換耗能設備，增加設備成本；採購綠色原物料，增加成本；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。
機會類別	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。
策略	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，長期營運策略即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 年達成淨零排放以符合我國及國際上的要求。
風險管理	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可供參閱，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。
指標和目標	氣候變遷對地球的影響，台灣在全球的倡議之下，訂出了 2050 年達成淨零排放的目標，本公司也以此為終極目標，並且訂下了 2021 年至 2025 年累積減碳 25% 的中期目標。 為此，本公司於 2024 年開始： - 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，已改善壓合機，預計汰換空壓機，以達到節能減碳之效果。 - 加速綠色採購，導入 PETG 友善環境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。 - 使用回收 PVC 材料，減少對環境的破壞。 - 同時也預計規劃舊廠房重建，導入環保建材用料，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放。 - 未來規劃 PETG 卡片做淨零排放，減少溫室氣體的排放。
財務影響	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 公噸 CO₂e 至 1,500 公噸 CO₂e 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。

碳定價基礎	本公司目前無內部碳定價工具。
溫室氣體盤查計畫	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，2024 年 6 月 26 日已取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證證書。
外部保證或確信	2024 年已通過 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證。

2.4 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	
檢舉單位	永續發展推動小組
檢舉地址	桃園市龜山區華亞一路 36 號
檢舉電話	03-3270567 (轉永續推動小組總幹事)
檢舉信箱	實體信箱設置於 4 樓員工教育訓練室 whistleblower@tnp.com.tw



實體檢舉信箱

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，但有兩件非重大罰款事件，說明如統計表所述。於 2024 年 8 月新北市政府勞動檢查處、建管、消防、環境部聯合外稽所記缺失，於臨廠巡檢時，發現切片料機老舊機械無防護蓋，恐有作業人員遭受捲入風險。後續裝設防

護 (蓋) 欄，於掀蓋時停止作業。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。

2023 年違規事項統計				
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 3 萬元			

2024 年違規事項統計				
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	職業安全衛生法	新北市政府勞動檢查處裁罰 3 萬元	機械設備，開放性捲夾點	裝設防護 (蓋) 欄，於任何時機點，掀蓋即停止作業
	貿易管理法	輸入貨品未依規定標示產地，裁罰 6 萬元	產品為中國製造，卻僅標示為台灣進口	以更換標籤之方式讓資訊更加明確，於標籤加註生產地為中國
總計	事件數：2 件；罰款總額：新台幣 9 萬元			
非處罰款事件	職業安全衛生法	職業安全衛生管理人員疑似兼任防火管理員或保安監督人	消防與職安聯合勾稽發現	新派人員受甲種職業安全衛生人員訓練取得證照，職安室更換人員；作業現場增加一員非專責甲種業務主管
總計	事件總計：1 件。			

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 2024 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。

Ch3

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 個人資料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，2024 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)
本主題重大原因	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。
影響與衝擊	• 經濟實際正面影響： 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。 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。 • 經濟潛在負面衝擊： 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。 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。 • 企業形象潛在負面衝擊： 1. 隱私破壞可能導致數據濫用，進而影響環境的可持續性。 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。 • 企業形象潛在正面影響： 1. 有效的隱私保護措施有助於減少資訊洩露風險，降低數據洩露對企業環境的負面影響。 2. 遵循隱私保護原則可使企業更適應可持續發展的經營。 • 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。

重大主題	客戶隱私 (數據安全)
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： - 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。 - 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	2024 年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。 2024 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

台灣銘板自 2021 年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%，並於 2024 年增加國內勞務、工程之合作家數。本公司 2024 年於勞務、財務、工程之在地採購金額佔總採購金額達 89.63%。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	2022 年		2023 年		2024 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	267	48.19	241	32.43	259	51.31
	國外	7	0.87	7	0.43	7	1.00
財物 (原物料)	國內	109	33.68	101	57.75	92	33.27
	國外	16	6.33	16	4.94	19	9.37
工程 (建築與設備)	國內	11	10.84	9	1.96	17	5.05
	國外	1	0.09	4	2.49	0	0
總計		411	100	378	100	394	100

說明：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」、「不使用限用物質保證書」及「不使用衝突礦產聲明書」。

此外，本公司制定「供應商評分表」，每一年由資材課採購人員進行供應商評核分，針對「當年度交易之原物料供應商」和「前期評核為 D 級之原物料供應商」進行評分，評分項目包含材料品質、交期達成率、價格優勢、開發能力、服務配合度，針對總得分給予 A、B、C、D 等級。

於本次報導期間原物料供應商為 111 家，全部落實檢核作業，檢核率達 100%。如評分等級為 D，須於規定期限內提交書面改善方案；經三個月限期改善後仍未符合標準者，將被取消合格供應商資格。本公司 2024 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：不鏽鋼銘板、鋁質銘板、鋁擠型銘板、鋁鑄銘板、電鑄銘板、塑膠射出件、塑膠銘板、點膠銘板、金屬銘板及薄膜按鍵開關，前述產品均依照各國際法規標準、自願性準則和環保標章等要求，如各材料 DATA SHEET、ROHS、REACH、MSDS、UL、高關注物質調查表 (PFAS) 等，並均已取得 ISO 9001、ISO 14001 認證，除薄膜按鍵開關外，其餘產品皆通過 IATF 16949 認證。

卡片品技部產品包括：信用卡、信用 IC 卡、IC 金融卡、票證卡及一般會員卡，前述產品均符合 ISO 7816、ISO 14443、EMV 等工業標準，且均通過 VISA、MasterCard、JCB 等國際信用卡組織認證合格製造商，其皆通過 ISO 9001、ISO 27001 之認證。

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。於本報導期間，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 (%)
不鏽鋼銘板、鋁質銘板、鋁擠型銘板、鋁鑄銘板、電鑄銘板、塑膠射出件、塑膠銘板、點膠銘板、金屬銘板	ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949	100
薄膜按鍵開關	ISO 9001、ISO 14001	100
信用卡及信用 IC 卡	VISA、Mastercard、JCB、CQM、ISO 9001、ISO 27001	100
IC 金融卡	ISO 9001、ISO 27001	100
票證卡	ISO 9001、ISO 27001	100
一般會員卡	ISO 9001、ISO 27001	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。

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：

國際認證證書



ISO 14001 證書



ISO 9001 證書



IATF 16949 證書



林口廠											
年度 / 項目	網頁內容滿意度	業務服務態度及專業	業務回覆資訊速度	工程送樣程度	圖面與承諾書	產品品質滿意度	客訴處理	品質問題解決速度	包裝滿意度	交貨數量及出貨時間	總分
2021 年	8.09	9.45	9.00	8.91	8.82	8.64	8.82	-	8.82	8.64	79.19 (滿分 90)
2022 年	8.88	9.50	9.06	9.00	9.13	8.94	8.94	9.00	9.00	8.56	90.01 (滿分 100)
2023 年	8.77	9.46	9.15	9.31	9.23	9.08	9.00	9.08	8.92	8.92	90.92 (滿分 100)
2024 年	8.75	9.44	9.25	9.38	9.38	9.13	9.38	-	9.25	9.38	83.34 (滿分 90)

新莊廠										
年度 / 項目	網頁內容滿意度	業務服務態度及專業	報價或其他事務	工程送樣程度	圖面與承諾書	產品品質滿意度	客訴處理	包裝滿意度	交貨數量及出貨時間	總分
2021 年	8.40	8.97	8.74	8.69	8.63	8.51	8.57	8.74	8.86	76.10 (滿分 90)
2022 年	8.45	9.35	8.84	8.77	8.65	8.90	8.71	8.77	8.90	79.34 (滿分 90)
2023 年	8.44	8.81	8.13	8.25	8.44	8.31	8.44	8.63	8.31	75.81 (滿分 90)
2024 年	8.18	9.03	8.48	8.67	8.73	8.36	8.48	8.79	8.73	77.45 (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 個人資料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、緊急應變計劃：制定和實施緊急應變計劃，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、建立個資清冊，定義個資保存與刪除的時限與方式。



Ch4

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

環境永續、廢棄物

重大主題	 環境永續
本主題重大原因	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。
影響與衝擊	- 經濟潛在負面衝擊： - 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 企業形象潛在正面影響： 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。 - 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照政府規定禁止使用禁用物質原物料、以遵循法規。
政策 / 策略	2021 年進行 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。 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。 2024 年底導入 ISO 50001 及能源監控設備，以進行監控能源使用。 - 於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。

重大主題	環境永續
目標與標的	(以 2022 年為溫室氣體盤查基準年) - 短期目標： 2023 年與基準年比較，降低 8% 溫室氣體排放。 - 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。 2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統。 - 中期目標： 2025 年與基準年比較，降低 25% 溫室氣體排放。 - 更換冰水主機或壓合機加熱設備、增設儲能設備及使用太陽能綠電。 2026 年進行 ISO 50001 第三方認證。 2025 至 2030 年減碳目標相較基準年預計降低 5%。 - 長期目標： 2050 年達到淨零排放。 - 開發 PETG 友善環境材料、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	- 本公司依 ISO 14001、ISO 14064-1 內部稽核、管理審查程序，每年皆針對環境、溫盤進行 PDCA 之有效性評量。 - 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	2024 年與 2021 年比較，已降低 7.57% 溫室氣體排放。 2024 年底時計畫啟動陸續建置，將現場作業區內較耗能的機台設備上安裝能源管理偵測系統，藉此觀察出較耗能的設備並加以汰換已達減碳之目標。 - 開發低揮發性油墨，已達成 90% 導入率。
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
本主題重大原因	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。
影響與衝擊	• 經濟潛在負面衝擊：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。 • 經濟潛在正面衝擊：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。 • 環境實際正面影響：遴選符合規定之廢棄物廠商處理廢棄物，落實環境衛生。 • 人權潛在負面衝擊：有害廢棄物洩漏會危害利害關係人健康。 • 人權潛在正面衝擊：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。
政策 / 策略	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。
目標與標的	• 短期目標： 1. 加速綠色採購，導入 PETG 友善環境材料及環保油墨等對環境友善之生產。 2. 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。 • 中期目標：增購無版印刷機，減少印刷 PC 版及印刷底片之廢棄物。 • 長期目標： 1. 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。 2. 事業廢棄物減量計畫，將廢棄物體積縮小，將垃圾清運減量。 3. 規劃舊廠房重建，導入環保建材用料，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。 4. 未來規劃 PETG 卡片做淨零排放，減少溫室氣體的排放。
管理評量機制	• 不定期對特定項目之廢棄物受託者進行查訪。 • 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。
績效與調整	• 廢棄物之受託者為合格廠商，達成率 100%。 • 與廢棄物之受託者簽訂合約，達成率 100%。 • 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 PETG 友善環境材料、大豆環保油墨等作為產品之原物料。 • 2024 年與 2023 年比較，廢棄物回收率已達 12.29%。 • 採購大豆環保油墨，目標替代一般印刷油墨以減少環境污染，2024 年導入率 85.1%。
預防或補救措施	• 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。 • 確實督導合格資源回收廠商遵循法規處理事業廢棄物。

4.2 物料管理

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。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	2022 年	2023 年	2024 年
PVC	噸	不可再生	65,560.398	82,306.078	86,507.170
PETG	噸	不可再生	14,798.360	15,989.190	9,388.060
晶片	噸	不可再生	8,690.700	10,012.090	2,559.910

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；可再生指採掘完後會再長出來的。
- 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。

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	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	2,439,120	2,424,360	2,153,200
	GJ	8,781.83	8,727.70	7,751.52
汽油使用量	L / 年	6,223.66	6,344.33	4,488.00
	GJ	203.11	207.19	142.98
柴油使用量	L / 年	242	190	103
	GJ	8.51	6.20	3.73
總能源使用量	GJ	8,992.45	8,941.43	7,898.23

台灣銘板公司近三年能源使用狀況

定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
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)	519.781	668.281	628.688
能源強度	GJ / 組織特定度量值	17.30	13.38	12.56

備註：

1. 電力熱值換算為 $1\text{kWh}=0.0036\text{GJ}$ 。
2. 係數取自於環境部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， $1\text{kcal}=4.1868\text{KJ}$ 。
3. 2022 年 -2023 年轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 $7,800\text{kcal/L}$ ；柴油 $8,400\text{kcal/L}$ ；天然氣 $8,000\text{kcal/m}^3$ ；液化石油氣 $6,635\text{kcal/L}$ ； $1\text{kcal}=4.1868\text{KJ}$ 。
4. 2024 年計算燃料熱值引用環境部 2025.2.13 公告，汽油 $7,609\text{kcal/L}$ ；柴油 $8,642\text{kcal/L}$ 。
5. 2024 年轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，天然氣 $8,000\text{kcal/m}^3$ ；液化石油氣 $6,635\text{kcal/L}$ ； $1\text{kcal}=4.1868\text{KJ}$ 。

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. 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. 2024 年將 2 號壓合機的加熱系統改變成跟 3 號機模式相同，以達到節能減碳。預估實施後大約可節省 1 天約 100 度電，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 噸重之冰水式空調移除，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 372.667KW，相當於總共可節省耗電量 $372.667\text{KW} / 24 \times 8 \times 220$ (工作天) (共計半年時間)，約為 20.3% 耗電量。相關說明如下，舊冰水主機耗電量 (KW) / 汰換新型冰水主機後耗電 (KW) = $372.667 / 1,836.6667 \times 100\% = 20.3\%$ 。

(3) 安裝室內冷氣於林口廠印刷區供夜班生產作業使用，可減少電力使用量 161,981KWH 及減碳 80.019 公噸 CO_2e 。

- (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. 2023 年總用電度數 2,424,360 度，2024 年度總用電度數 2,153,200 度，2024 年較 2023 年總節電度數達 271,160 度，約為 489.02 千兆焦耳 (GJ)，用電度數下降 25.29%，即減少 133.95 公噸 CO₂e 排放。

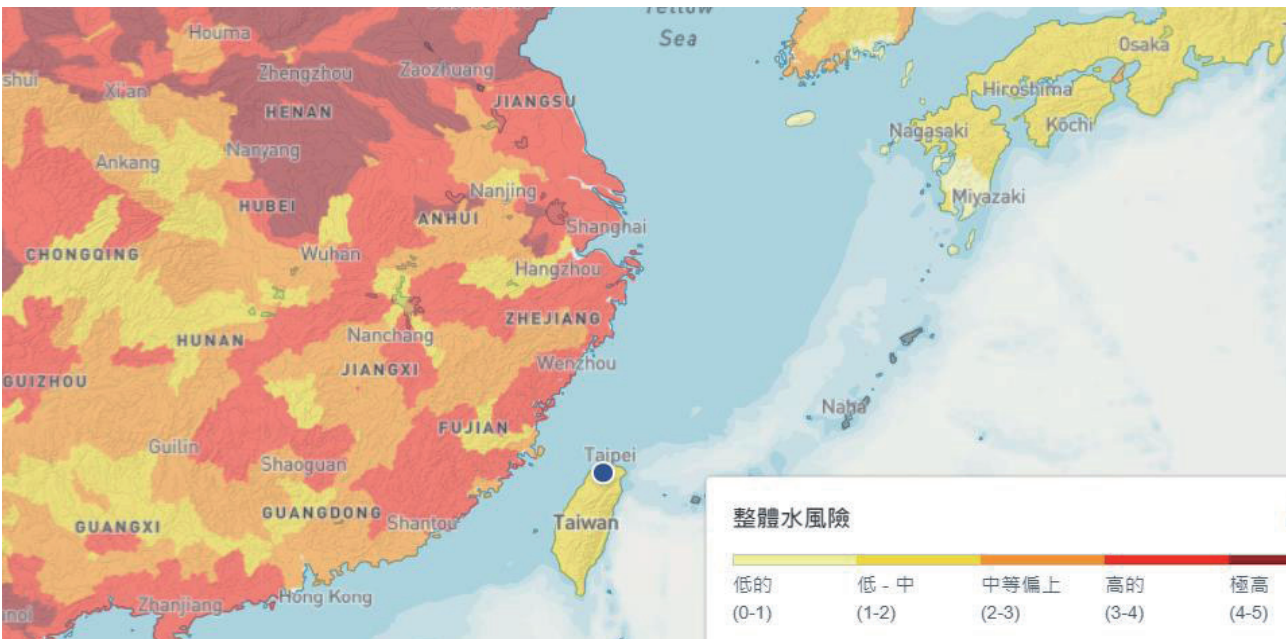
4.4 水資源管理

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。2024 年單位用水量為 6,131 公噸，相較 2023 年用水量 6,589 公噸減少 6.95%。

水資源風險評估



本公司 2024 年度新莊廠取水量為 1.133 百萬公升，是以水費單收集數據做呈現，並且沒有列入納管。另外，關於林口廠用水情形，如下表所示：

林口廠近三年用水情形

年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	5.53	6.29	6.13
排水量 (百萬公升)	1.89	2.42	2.57
耗水量 (百萬公升)	3.64	3.87	3.56
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	519.781	668.281	628.688
用水密度	0.0106	0.0094	0.0098

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	2022 年	2023 年	2024 年
總公司	1.89	2.42	2.57

林口廠近三年廢水排放標準及監測值

檢測項目	2022 年		2023 年		2024 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	2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00

林口廠近三年廢水排放標準及監測值

檢測項目	2022 年		2023 年		2024 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)
懸浮固體	200.00	25.20	200.00	25.20	200.00	47.00
化學需氧量	300.00	132.00	300.00	193.00	300.00	85.40
生化需氧量	120.00	15.40	120.00	55.80	120.00	29.60
真色色度	400.00	144.00	400.00	86.00	400.00	315.00
pH 值	7.50	7.20	7.50	6.50	7.50	6.50

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。於本報導年度之溫室氣體排放總量達 1,403.6067CO₂e，其中直接排放與間接能源排放達 1,169.52 CO₂e，相較基準年減少約 8%。同時，2024 年的總碳排放量相較 2023 年數據下降是因為訂單大量採外製，整年度平均工時減少、降低冷氣及印刷生產用電量，以降低用電量的方式促使整體排放量下降。

台灣銘板近三年溫室氣體排放狀況

單位：公噸 CO₂e

定量指標	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放	55.8050	109.2956	105.8417
範疇二：間接溫室氣體排放	1,207.3644	1,197.6338	1,063.6808
範疇三：其他間接排放源	-	266.5667	234.0842
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三	1,263.1694	1,573.4961	1,403.6067

台灣銘板近三年溫室氣體排放狀況

單位：公噸 CO₂e

定量指標	2022 年	2023 年	2024 年
組織特定度量值 (營業額 (百萬元))	519.781	668.281	628.688
溫室氣體排放強度 (範疇一 + 二 + 三 總量 / 營業收入 (百萬元))	2.4302	2.3545	2.2326

備註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源署最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
3. 範疇三是指原料 / 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。
4. 溫室氣體排放種類包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。
5. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2021 年電力排碳係數 = 0.509 kgCO₂e/kWh；2022 年電力排碳係數 = 0.495 kgCO₂e/kWh；2023 年電力排碳係數 = 0.494 kgCO₂e/kWh；2024 年電力排碳係數 = 0.474 kgCO₂e/kWh。
6. 彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法。

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	2022 年	2023 年	2024 年
R22	0.40	0.25	0.03

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 (CCl₄)、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	有害 / 非有害	離場			
		2023 年		2024 年	
		廢棄物的產生 (噸)	中間處理方式	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	1.37	焚化處理
D-2405 廢油墨	非有害	1.56	焚化處理	0.48	焚化處理
D-0299 廢塑膠混合物	非有害	29.62	焚化處理	22.57	焚化處理
R-2408 廢活性碳	非有害	7.01	再生利用	8.31	再生利用
C-0107 廢顯影液	有害	3.95	熱處理 (除焚化處理外)	6.70	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)	0.87	熱處理 (除焚化處理外)
D-2299 廢底片	非有害	0.59	物理處理	0.01	物理處理
D-2623 廢晶片	非有害	0.11	物理處理	0.20	物理處理
D-2527 廢混合五金廢料	非有害	0.16	物理處理	0.00	-
D-0202 廢樹脂	非有害	0.28	焚化處理	0.22	焚化處理
D-1504 廢液	非有害	5.15	焚化處理	0.00	-
D-0901 有機性污泥	非有害	0.00	-	0.04	熱處理 (除焚化處理外)

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。
- 8. 2024 年無清運 D-2527、D-1504(無此項目廢棄物)，2023 年無清運 D-0901。
- 9. 以廢棄物清運三聯單、資源回收磅單單據蒐集此表格數據內容。

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 PETG、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。

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處理公司設有 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。並且本公司會對清除處理廠商依法做現場訪查。截至 2024 年底，本公司並無發生廢棄物的洩漏事件。

本公司廢棄物有一般資源回收項目，分別為林口廠 31,148 公斤，新莊廠 4,399 公斤；回收類別分別為塑膠類、下腳料、紙類、金屬下腳料、報廢主機及鋁鐵類，並且全部皆委託合格廠商進行清除處理作業。



Ch5

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
本主題重大原因	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，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。
影響與衝擊	• 經濟潛在負面衝擊：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。 • 經濟潛在正面影響：有進行職安衛規範，可提升商譽，讓供應商瞭解至本公司工程可得到安全防護。 • 環境潛在負面衝擊：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。 • 環境潛在正面影響：持續改善，使員工可處在安全、衛生的環境作業。 • 人／人權潛在負面衝擊：商譽損失並可能觸犯法律。 • 人／人權潛在正面影響：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。
政策／策略	• 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。 • 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。
目標與標的	短期目標：每一年發生職災事件數 6 件以下。 中期目標：五年內重大職災事件數 2 件以下。 長期目標：零職災。
管理評量機制	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。
績效與調整	2024 年員工健檢達成率 100%，無任何員工被排除。
預防或補救措施	1. 消除危害。 2. 以較不危害的材料、製程、操作或設備取代。 3. 利用工程管制或工作重新編制。 4. 利用行政管制，包含訓練。 5. 使用適當個人防護具。

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、競合以及超越為經營理念，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。 • 2024 年教育訓練達成技能培訓多樣性；經費 714,900 元；平均教育訓練時數 34.81 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。



員工多元化與平等機會 (勞動力多樣性 & 投入程度)

重大主題

本主題重大原因

員工多元化與平等機會對於台灣銘板上櫃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。
- 公司治理潛在負面衝擊：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。

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 2024 年聘用身心障礙者 6 位，達成率為 300%。
- 2024 年末發生任何歧視事件。

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 217 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 15 人，相較 2023 年度之聘雇人員少，因 2023 年度整修 4 樓教育訓練室，故有長時間非員工工作者進駐公司進行裝修。2023 年與 2024 年員工數差異無明顯差異變化。

項目 / 性別		女性			男性			總數
地區	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
台灣	員工數	17	54	22	17	80	27	217
	正職員工數	17	54	22	17	80	27	217
	臨時員工數	0	0	0	0	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	2023 年	2024 年
		工作者總數	
清潔人員	承攬	1	2
保全人員	承攬	3	3
工程人員	承攬	25	10
總計		29	15

備註：整個報導期間平均值

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 2003 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：

主管與非主管人員統計				
年度			2023 年	2024 年
項目 / 性別		年齡	人數	
高階主管	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	2
		51 歲以上	5	5
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	1
		51 歲以上	1	0
高階主管總計			8	8
非主管人員	男性	30 歲以下	19	17
		30-50 歲	72	78
		51 歲以上	28	22
	女性	30 歲以下	16	17
		30-50 歲	57	53
		51 歲以上	23	22
非主管理人員總計			215	209
正職人員總計			223	217

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，相較 2023 年聘用人數，於本年度多聘 3 位多元族群之員工，總計聘有少數及弱勢群體 6 位、原住民 4 位，共計 10 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			2022 年	2023 年	2024 年
項目 / 性別		年齡	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	0	2	2
	女性	30 歲以下	1	1	1
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	2
少數或弱勢群體總計			3	5	6
原住民	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	1
		30-50 歲	2	2	3
		51 歲以上	0	0	0
原住民總計			2	2	4

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 2024 年的員工數為 217 人，新進人員數為 14 人（男生 5 人，女生 9 人），新進人員占比為 6.45%。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，於 2024 年度之新進率降為平均值。離職員工數為 26 人，離職率 11.98%，2024 年人員異動較頻繁，其中有因新進人員到職後即無意願上班，則一週內即辦理離職，故造成較高的離職率。

近二年員工新進率統計表

年度	2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	9	47.37	10	62.50	3	17.65	5	29.41
30-50 歲	15	20.27	3	57.00	2	2.50	4	7.41
51 歲以上	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
合計新進人數	37				14			
員工總人數	223				217			
總新進率 (%)	16.59				6.45			

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。

近二年員工離職率統計表

年度	2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	9	47.37	5	31.25	2	11.76	4	23.53
30-50 歲	13	17.57	5	8.77	10	12.50	9	16.67
51 歲以上	1	3.03	3	12.50	0	0.00	1	4.55
合計離職人數	36				26			
員工總人數	223				217			
總離職率 (%)	16.14				11.98			

註：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年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。

本公司受訓統計如下表示，每年度受訓由各單位提出相關受訓計畫，根據每個工作單位會輪流指派或提出預計受訓員工，並且其中亦有新進人員、離職人員，故非全體員工皆有受訓，受訓數未達公司全年人數。

2024 年員工受訓統計表									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	30	13	93	79	61	47	62	45
受訓總時數	小時	1,565.50	606.50	2,840.50	2,471.00	2,103.00	1,356.00	2,303.00	1,721.50
平均受訓時數	小時 / 人	52.18	46.65	30.54	31.28	34.48	28.85	37.15	38.26
受訓費用	元	158,346	33,407	63,840	101,857	38,080	4,680	184,106	130,584

- 註：
- 1. 管理職包含協理級以上成員。
 - 2. 本表統計全年度員工受訓情況（包括離職人員）。

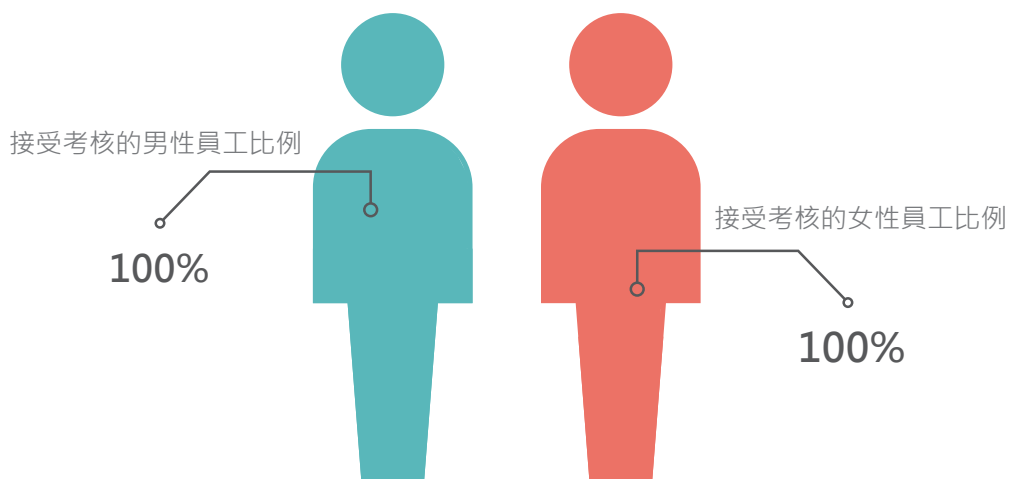
教育訓練



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、年底進行年終考核及三個月新進考核，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

台灣銘板聘雇「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

本公司不分男女起薪符合勞基法之最低基本薪資，截至 2024 年底，女性與男性之基本薪資與最低薪資比例皆為 1:1，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		總薪酬 (新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	13	30	8,869,800	34,589,664	1	1.69
非管理職	79	93	38,163,720	54,466,752	1	1.21
直接人員	47	61	19,774,440	30,615,600	1	1.19
間接人員	45	62	27,259,080	53,771,616	1	1.43

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. 管理職包含協理級以上成員。

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，因該年度薪酬最高個人達成專案目標，公司提列專案獎金以茲獎勵。於 2024 年，因無特殊專案及其他獎勵事項，回歸正常發放比率。

薪酬比				
年度	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
國家	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倍率		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) 年度總薪酬之增加倍率	
台灣	11.29	10.30	577.22	1.54

備註：

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

台灣銘板非擔任主管職務之全時員工薪資結構

單位：新臺幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2023 年與前一年度之差異【百分比】	2024 年與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	219	206	202	-13(-5.94%)	-4(-1.94%)
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	133,164	148,451	136,617	15,287(11.48%)	-11,834(-7.97%)
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	608	721	676	113(18.59%)	-45(-6.24%)
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	523	635	586	112(21.41%)	-49(-7.72%)

備註：

1. 與前一年度之差異【百分比】。

2. 公式：2023 年 -2022 年【(2023 年 -2022 年)/2022 年】。

2024 年 -2023 年【(2024 年 -2023 年)/2023 年】。

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	• 年終獎金。 • 端午節、中秋節獎金、結婚禮金、生育禮金、葬儀慰問金。
完善的在職保障	• 勞工保險。 • 全民健康保險。 • 團體保險。 • 每月提繳退休金。
全方位的照顧	• 每年員工健康健查並且提供員工豐富的健檢方案。 • 職護與職醫定期健康訪談，提供專業諮詢及員工健康管理。 • 特約幼兒園，育兒父母好放心。
豐富社團	• 充裕的社團經費，多元的運動社團，如：桌球社、羽球社等。
員工持股計畫	• 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。

員工旅遊



員工聚餐



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，得申請退休。

- 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

依據「性別平等工作法第 16 條」規定，員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。女性員工於妊娠期間及分娩前後享有產檢假及產假，男性員工於其配偶產檢及分娩時享有陪產檢及陪產假。於本報導期間有符合申請資格之男性同仁，因個人考量而不做申請。

近三年員工育嬰留停統計									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別 / 合計	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	4	9	13	5	7	12	3	7	10
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	3	4	1	1	2	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	3	4	1	1	2	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	3	3	1	1	2	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	0	1	0	3	3	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	0	1	0	3	3	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0.00	100.00	75.00	100.00	100.00	100.00	0	100.00	100.00
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	100.00	0.00	100.00	0.00	100.00	100.00	N/A	N/A	N/A

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。

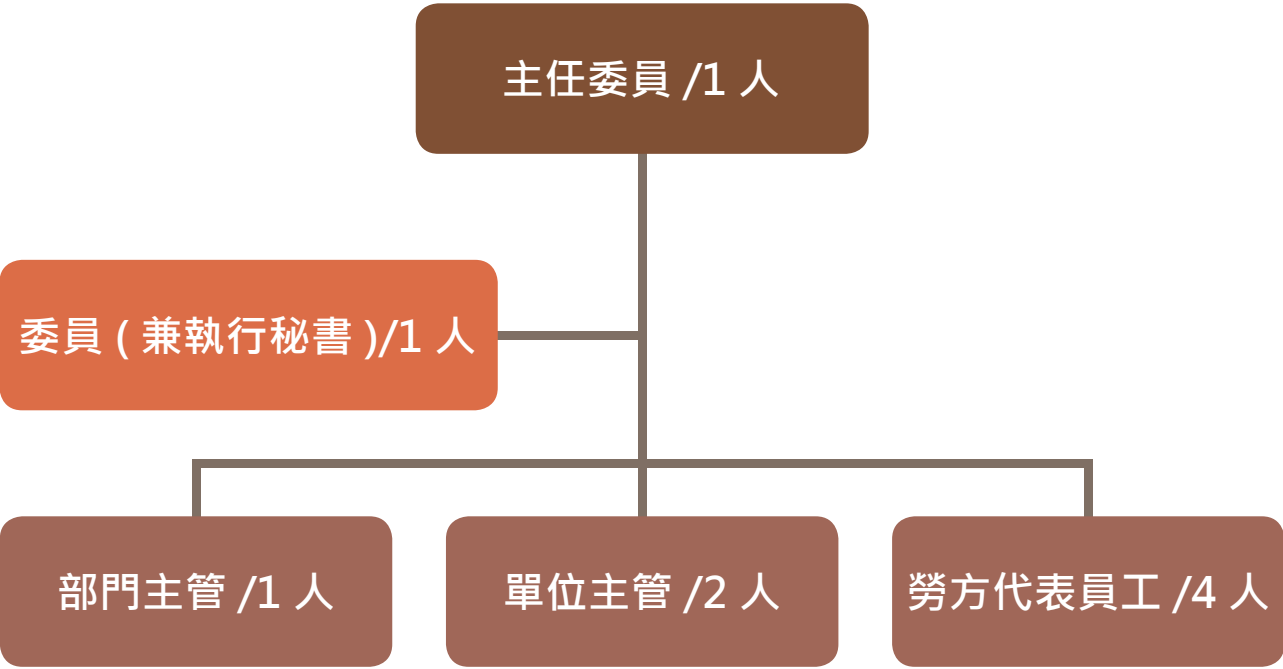


5.4 職業健康安全

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 / 單位主管 / 勞工代表），勞工代表由員工遴選產生。目前遴選委員勞方代表為 4 人，資方代表為 5 人，合計 9 人，勞工代表占委員會人數 45%。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。

本公司僱用勞工人數 217 人，設有職業安全衛生管理人員、甲種職業安全衛生業務主管。每季發放職業安全衛生自評表問卷，以了解員工對於公司安全衛生促進等相關資訊了解程度，並經由問卷同仁可提出對於公司衛生安全的建議。本公司秉持「以人為本」的理念，將意見納入相關安全衛生政策，並透過管理系統運作定期稽核，持續改善職業安全衛生績效。以有效控制作業活動所產生的危害因素，建構並提昇安全文化、落實自主管理，並以降低職業災害目標。



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 2024 年 5 月份通過由 BSI 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司之驗證。

- 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。
- 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

台灣銘板公司為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「工作危害鑑別管理作業標準書」，以持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低安全衛生執行狀況於每周廠級安全衛生委員會及每季的公司級安全衛生委

員會，每季向公司內部各組織的勞工代表說明。對於各廠區內員工、工作者、承攬商及來賓訪客等所從事有關之各項作業活動，機械設備之操作及使用之化學品等，均依《危害鑑別、風險評鑑管制程序》每年定期進行風險鑑別，依照各種作業活動、操作機械設備或使用化學品，可能造成事故之嚴重度及發生之頻率定義出量化之風險評分，當風險評分界於 4 分時則屬「高度風險」，應檢討現有保護措施，並優先評估進行改善，使風險降低。若當風險評分高於 5 分時則屬「不可接受風險」，則需停止作業並立即檢討現有保護措施之完整性或進行改善方案或加強應變能力。依據 2024 年各部門危害鑑別風險評分大於 4 分屬高風險以上者共 0 件。

職安室依公司之理念及政策訂定管理目標，擬訂執行計畫，按計畫追蹤與查核管理績效，以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導、工作前會議，提高員工的風險識與安全知識。本公司依法且為達到零災害目標，除制定《安全衛生工作守則》送桃園市政府核備外，對於工作者依法行使其安全退避之權利，一般勞工教育訓練引述職業安全衛生法第 18 條，明定對於行使退避權之工作者不得有如終止勞動契約、降級、失去津貼和其他不利的對待。

每月就 FR、SR、FSI 作統計及分析，並於每季職業安全衛生委員會中提出報告與公佈給員工周知。歷年 FSI 績效統計，2023 年員工之失能傷害發生次數共 1 次，為金屬片劃傷指間，FSI=0.09，2024 年承攬商之失能傷害發生次數共 0 次。展望 2025 年公司全體同仁皆持續努力繼續以維持零災害為目標。

◆ 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。



台灣銘板 ISO 45001 證書



Certificate of Registration

OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 45001:2018

This is to certify that: Taiwan Name Plate Co., Ltd.
No. 36, Huaya 1st Rd.
Guishan Dist.
Taoyuan City
33383
Taiwan

台灣銘板股份有限公司
臺灣
桃園市
龜山區
華亞一路36號
33383

Holds Certificate No: **OHS 769621**

and operates an Occupational Health and Safety Management System which complies with the requirements of ISO 45001:2018 for the following scope:

- 1.The manufacturing and personalization of plastic cards.
- 2.The manufacturing of name plates, stickers and membrane switches.

For and on behalf of BSI:

Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2022-05-27

Latest Revision Date: 2022-05-27

Effective Date: 2022-05-27

Expiry Date: 2025-05-26

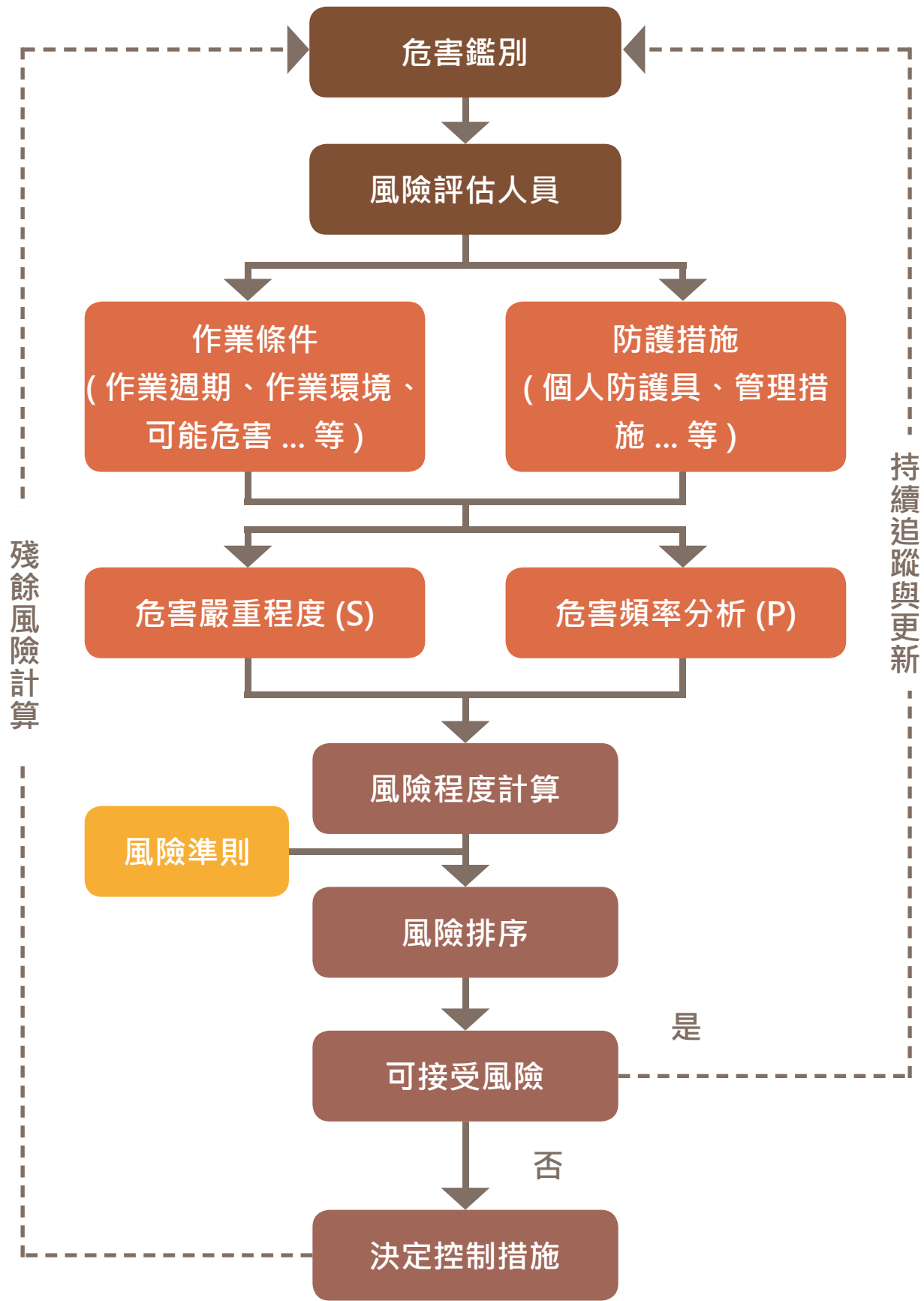
Page: 1 of 2



...making excellence a habit.™

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract.
An electronic certificate can be authenticated [online](#).
Printed copies can be validated at www.bsi-global.com/ClientDirectory or telephone +886 (02)2656-0333.

台灣銘板辨識與風險評估流程圖



企業經營與管理

誠信經營

供應鏈管理與產品安全

永續環境

友善職場與社會參與

附錄

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。

本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 2024 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

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
檢查人數 (人)	195
檢查費用 (仟元)	195,000

備註：

外籍同仁是依照〈受聘僱外國人健康檢查管理辦法〉執行健康檢查，檢查人數未列於一般健康檢查項目中，未合併統計。

特殊健康檢查

檢查項目	聽力全音頻
檢查人數 (人)	50
檢查費用 (仟元)	0



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、羽球等健康社團活動。



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。



羽球社活動



廠護諮詢時間

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。另外，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表		
訓練項目名稱	受訓人數	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	175	1,000
職業安全衛生管理人員在職教育訓練 (回訓)	1	2,400
職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練 (回訓)	4	6,000
急救人員在職教育訓練	8	8,000
荷重在一公噸以上堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練班	2	2,000
防火管理人講習訓練複訓 (回訓)	2	4,000
有害 (有機、特化、缺氧) 作業主管在職教育訓練	3	6,000
總計	195	29,400

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。以下為本公司針對供應商永續發展之規範：

台灣銘板公司秉持以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環於對環境面及社會面負責任的經營理念，供應鏈能永續發展並期許朝向友善環境及安全的勞工作業環境並遵循道德規範，積極調查上游供應商相關風險，於供應商管理流程有四個面向，透過『制定規範』、『風險評估』、『協力廠商評鑑與考核』、『持續改善』以促進上下游健全的永續經營運作。

一、訂定規範：

本公司重視與公司營運、產品或提供服務相關工作者的安全健康，要求供應商必須遵守「台灣銘板公司供應商行為準則」，確保供應商工作環境的安全，同時也鼓勵供應商要求其下游供應商、承包商和服務提供商認同並採用該準則。此外，所有供應商、協力商、承攬商亦須遵守本公司環保安全衛生要求，所有相關規範皆放置官網以供閱讀，並訂定於採購管理程序以要求供應商。

二、評估風險：

為能夠進一步了解供應鏈的永續發展狀況，針對供應鏈永續性風險進行管理，每年透過三階段進行供應商永續性風險調查與評估。

依據供應商評比表及永續自評問卷進行永續風險評估考量，新供應商皆需回覆自評表單以供審查。

風險評估階段一	主動調查
風險評估階段二	供應商風險評估問卷 / 以「永續自評問卷」鑑別第一階段供應商遵循表現評估永續風險
風險評估階段三	追蹤高風險評估供應商 / 現場稽核

三、協力廠商評鑑與考核：

本公司首重工作安全管理，制度面與執行面並進，達成零災害、零事故之目標。依據「台灣銘板公司作業、工事及環保協力廠商管理要點」，考評單位於契約屆滿前 3 個月，依據日常績效考評之資料及協力廠商之履約情形，作成「協力廠商年度績效考核表」，經考評單位主管核定後，作為契約續約申請之相關文件。「協力廠商管理要點」亦規範合約執行單位考核協力廠商執行合約之優劣，除每月進行「日常績效考核」，並將結果彙總至「年度績效考核表」，若年度績效考核分數未達 70 分時，該廠商則不得參與下一期契約之承攬。

四、持續改善：

台灣銘板公司協助及輔導供應商及承攬商改善工作環境，提升安全衛生扎根之理念與永續管理意識，職安衛管理室依工程需求對承攬商召開協議組織暨環安衛教育訓練會議；2024 年共對 11 家進行環安衛教育訓練，內容包含：本公司永續管理機制與目標、安全衛生法規宣導、職業災害法律責任宣導等，亦藉由說明會的舉辦傳達未來管理要求與重點。

職災管理

本公司所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，包含所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含供應商、保全、設備維修商、清潔人員、保全人員等）之所有作業活動。於本年度統計人數達 230 人，包括本公司員工 217 人及 15 位承攬商。

近三年來，本公司於 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。並於 2024 年 6 月有一林口廠員工，於上下班通勤交通事故開刀住院，因屬不紀錄之職業傷害，特此說明。公司內部也持續宣導員工上下班之交通安全注意。

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。

近三年員工之職業傷害情形統計表 - 林口廠

類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	141,688	146,792	153,616
	男性總經歷工時	185,264	202,456	216,592
	總經歷工時	326,952	349,248	370,208
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	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	0	1	0

近三年員工之職業傷害情形統計表 - 林口廠				
類別	項目	2022	2023	2024
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0	2.86	0

註：

- 1. 職業傷害所造成的死亡比率 =(職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) *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) / 總經歷工時 〕 *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) / 總經歷工時 〕 *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。

近三年員工之職業傷害情形統計表 - 新莊廠				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	71,432	40,464	30,992
	男性總經歷工時	75,464	46,576	31,576
	總經歷工時	146,896	87,040	62,568
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人 (次) 數	0	0	0
	男性死亡人 (次) 數	0	0	0
	總計死亡人 (次) 數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	男性總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0	0	0

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 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) / 總經歷工時] * 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) / 總經歷工時] * 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。本公司於晉用人員時秉持公平、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。於本報導期間未發生任何歧視事件。



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)



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

自公司成立來，台灣銘板持續秉持企業社會責任，投入偏鄉運動教育，致力於為台灣社會帶來積極改變。每年，我們不僅投入資金，更投入心力，透過公益活動經費的提撥，推動偏鄉運動教育普及化，協助學生克服教育資源不足的挑戰。這項計畫的核心理念是透過運動啟發學生的潛能，培養團隊合作、自律精神，並鼓勵他們挑戰自我，進而建立自信心。

2024 年，我們持續將資源投注於偏鄉地區，提供學生更多元的學習與發展機會，讓運動成為他們成長的重要橋樑。我們相信，運動不僅是身體的鍛鍊，更是心靈的啟發，為孩子們的未來開啟更多可能性。

透過這項計畫，我們與偏鄉學校及非政府組織建立緊密的夥伴關係，透過定期交流深入了解當地需求，靈活調整贊助方向，確保資源發揮最大效益。同時，我們積極鼓勵企業員工參與志工服務，透過親身行動深化對偏鄉教育的關懷與支持。

與各方合作夥伴攜手，我們努力打造具影響力的合作網絡，推動台灣偏鄉運動教育的可持續發展。這項計畫不僅著眼於學生的個人成長，也期望在社會層面上推動教育公平，縮減城鄉資源差距，為台灣的永續發展貢獻一份力量。

台灣銘板承諾，2025 年將持續推動具有社會價值的公益計畫，以實際行動回饋社會，共同建構更美好的未來。台灣銘板遵循無噪音、淨零排放等環保法規，並以無噪音、淨零排放、愛護環境、友善動物等營運為基準，於 2024 年末造成當地社區任何負面衝擊以及影響。

◆ 社會參與

台灣銘板於 2024 年度，積極參與地方事務，協助新莊區新樹路 206 巷居民爭取還地於民。公司針對新樹路 206 巷與民安東路交叉口的違建及侵占原道路之情形，向政府單位提出陳情，並成功促成占用物拆除。此舉不僅恢復了居民的合法權益，更改善了當地的生活環境與交通狀況，對當地居民的經濟活動與生活品質產生了深遠的正面影響。

◆ 弱勢關懷

台灣銘板深信每個孩子都應擁有幸福的童年。2024 年，我們將持續關注新北市樹林區愛心育幼院的孩子們，透過捐贈，希望能為他們打造一個溫暖的家，讓他們在成長過程中感受到社會的關愛，並擁有無限的可能。

2024 年，台灣銘板發揮愛心，選用口足畫家的藝術新年賀卡作為企業年節禮物，此舉不僅展現了公司對藝術的尊重，更深具社會意義，充分展現了台灣銘板在弱勢族群關懷方面的努力。

◆ 偏鄉體育

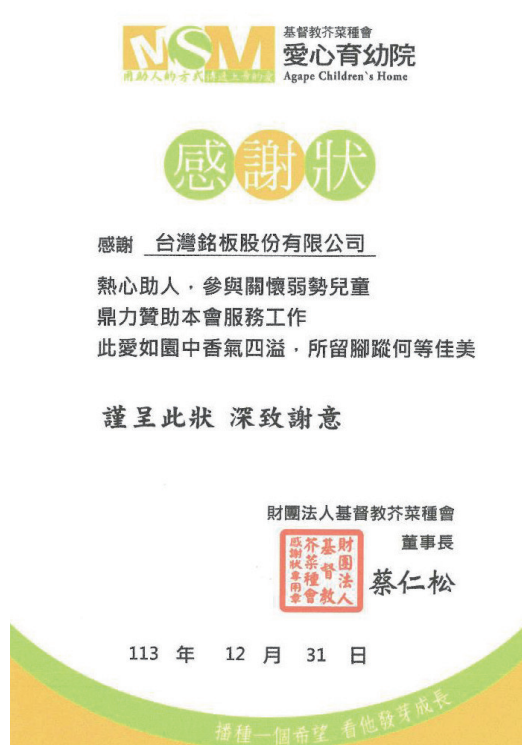
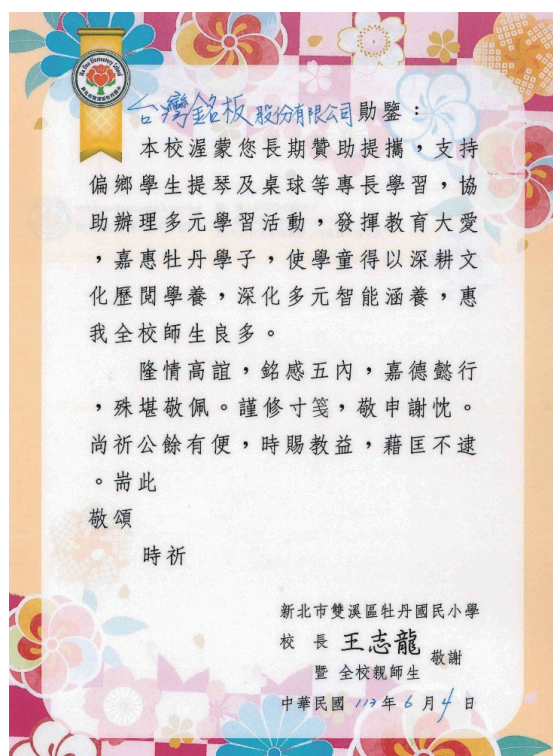
台灣銘板 2024 年為牡丹國小桌球隊提供了全新的桌球桌、球拍和訓練器材，並聘請專業教練指導。透過持續的訓練，孩子們的球技有了顯著的提升，在最近的比賽中更獲得了優異的成績。未來，我們將持續關注偏鄉教育，為孩子們創造更多發展的可能。

◆ 環境保護

2024 年度，台灣銘板響應環保，將所有祭祀活動的費用轉為「以功代金」捐贈，以實際行動減少碳排放，為環境永續盡一份心力。

公益活動一覽		
公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
體育贊助	377,920	2024 年度贊助新北市雙溪區牡丹國民小學桌球隊運動發展項目。
社會福利	307,500	2024 年度贊助基督教芥菜種會愛心育幼院關懷弱勢兒童項目。 2024 年度支持口足畫家新年賀卡。
教育支持	120,000	2024 年度贊助財團法人為台灣而教教育基金會偏鄉教育項目。
環境保護	6,000	2024 年度全年度公司相關祭祀以功代金相關項目。
總計	811,420	-

感謝狀證明



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 2024 年度永續報告書，揭露期間為 2024 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
1. 組織及報導實務				
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
2. 活動與工作者				
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於台灣銘板	7
	2-7	員工	5.2 人才招聘與留任	68
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招聘與留任	68
3. 治理				
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 治理方法	22
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理方法	22
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理方法	22
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 治理方法	22
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 治理方法	22
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 治理方法	22
	2-15	利益衝突	2.1 治理方法	22
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 治理方法	22
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理方法	22
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理方法	22
	2-19	薪酬政策	2.1 治理方法	22
	2-20	薪酬決定流程	2.1 治理方法	22
	2-21	年度總薪酬比率	5.3 員工薪酬與福利	75

企業經營與管理

誠信經營

供應鏈管理與產品安全

永續環境

友善職場與社會參與

附錄

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
4. 策略、政策與實務				
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4
	2-23	政策承諾	2.1 治理方法	22
	2-24	納入政策承諾	2.1 治理方法	22
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 治理方法	22
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 風險管理與遵守法規	41
	2-27	法規遵循	2.4 風險管理與遵守法規	41
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於台灣銘板	7
5. 利害關係人議合				
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議和	12
	2-30	團體協約	2.1 治理方法 5.2 人才招募與留任	22 68

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	15
GRI 3：重大主題	管理方針	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題分析及鑑別	15
重大主題：客戶隱私（數據安全）					
GRI 3：重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	45
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	48
重大主題：環境永續					
GRI 3：重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	53
GRI 305	排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	60
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	60
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	60
		305-4	溫室氣體排放強度	4.5 溫室氣體排放管理	60

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
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	56
		302-3	能源密集度	4.3 能源管理	56
		302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	56
重大主題：廢棄物 (GRI:306)					
GRI 3：重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	53
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	62
		306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	62
		306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	62
重大主題：職業安全衛生 (GRI:403)					
GRI 3：重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	65
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	80
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全衛生	80
		403-3	職業健康服務	5.4 職業安全衛生	80
		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	80
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	80
		403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全衛生	80
		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	80
		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	80
		403-9	職業傷害	5.4 職業安全衛生	80
		403-10	職業病	5.4 職業安全衛生	80
重大主題：訓練與教育					
GRI 3：重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	65
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	68
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才招募與留任	68
		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	68
重大主題：員工多元化與平等機會					
GRI 3：重大主題	管理方針	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	65

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
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	37 75
		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	75

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
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）				
經濟績效				
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營業績效	37
	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	75
	201-4	取自政府之財務援助	2.2 營業績效	37
市場地位				
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工薪酬與福利	75
	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	75
間接經濟衝擊				
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會參與	92
採購實務				
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	47
特定主題準則：300 系列（環境的主題）				
物料				
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 物料管理	56
水與放流水				
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理	58
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	58

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)				
勞雇關係				
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招募與留任	68
	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	75
	401-3	育嬰假	5.3 員工薪酬與福利	75
勞 / 資關係				
GRI 402 勞 / 資 關 係 主 題 揭 露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工薪酬與福利	75
不歧視				
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 員工薪酬與福利	75
童工				
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.3 員工薪酬與福利	75
強迫或強制勞動				
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.3 員工薪酬與福利	75



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	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
資訊安全	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。	3.3 產品安全與隱私	48
	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。		
	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 2024 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。		

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	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼												
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 2024 年管理層與所有其他員工性別佔所有員工分布比例 (%)： <table><tr><th>性別</th><th>男性</th><th>女性</th></tr><tr><th>職別</th><th></th><th></th></tr><tr><td>管理職</td><td>3.23%</td><td>0.46%</td></tr><tr><td>非管理職</td><td>53.92%</td><td>42.40%</td></tr></table>	性別	男性	女性	職別			管理職	3.23%	0.46%	非管理職	53.92%	42.40%	5.2 人才招募與留任	68
	性別	男性	女性															
	職別																	
管理職	3.23%	0.46%																
非管理職	53.92%	42.40%																
SV-PS-330a.2	(1) 自願 (2) 非自願離職率	比率	2024 年本公司總離職人數為 26 位。 <table><tr><th>性別</th><th>自願離職</th><th>非自願離職</th></tr><tr><th>職別</th><th></th><th></th></tr><tr><td>員工人數</td><td>23</td><td>3</td></tr><tr><td>佔所有員工數比率</td><td>10.60%</td><td>1.38%</td></tr></table>	性別	自願離職	非自願離職	職別			員工人數	23	3	佔所有員工數比率	10.60%	1.38%			
性別	自願離職	非自願離職																
職別																		
員工人數	23	3																
佔所有員工數比率	10.60%	1.38%																
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。相關規範請詳閱二、誠信經營。	二、誠信經營	20												
	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	2024 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	性別 職別	2024 年員工數	5.2 人才招募與留任	68
			全職員工	217		
			兼職員工	0		
			臨時與 契約員工	15		
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 95,480 小時，計費 小時數達 100%。		5.4 職業健康安全	80

附錄三：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。	2.3 氣候變遷相關財務揭露	40
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)。	2.3 氣候變遷相關財務揭露	40
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.3 氣候變遷相關財務揭露	40
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。	2.3 氣候變遷相關財務揭露	40
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)。	2.3 氣候變遷相關財務揭露	40

1-1 最近三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

敘明溫室氣體最近三年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/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，本公司近三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 溫室氣體排放		2022 年		2023 年		2024 年	
		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)
母 公 司	範疇一：直接排放	55.8050		109.2956		105.8417	
	範疇二：能源間接排放	1,207.3644		1,197.6338		1,063.6808	
	範疇三：其他間接排放	-	-	266.5667	-	234.0842	-
	小計 (範疇一 + 範疇二 + 範疇三)	1,263.1694		1,573.4961		1,403.6067	
	總計	1,263.1694	2.4302	1,573.4961	2.3545	1,403.6067	2.2326

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

註 2：直接排放及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。

註 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。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近三年度確信情形說明，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。

2024 年度溫室氣體排放相關資訊已於 2025 年 1 月起開始進行蒐集，並已安排第三方查證單位於 2025 年 5 月份開始進行溫盤數據之查證，預計於 2025 年 6 月可取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證證書。

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。

註 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。

註 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，2024 年溫室氣體排放總量達 1,403.6067CO₂e，其中直接排放與間接能源排放達 1,169.52 CO₂e，相較基準年減少約 8%。希望透過具體行動進一步落實至 2025 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：



2024 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，於 2024 年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，詳細資訊可參閱 2024 年永續報告書 4.3 能源管理章節。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。

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。

註 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 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 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。

註 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。

