



堤維西交通工業股份有限公司
2021 永續報告書

關於本報告書	2
董事長的話	4
獲獎與肯定	5
永續管理與溝通	7
永續推動與管理	7
利害關係人識別與溝通	8
重大主題分析	10

01 公司治理 13

品牌與營運管理方針	14	1.4 公司治理	39
公司治理管理方針	15	1.5 風險管理	46
1.1 公司簡介	16	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48
1.2 營運概況	26	1.7 資訊安全管理	52
1.3 品牌形象與客戶關係管理	28		

02 環境永續 56

技術研發與專利管理方針	57	2.4 能源管理	68
2.1 產品綠色設計與專利管理	58	2.5 水資源管理	71
2.2 供應鏈盡責管理	61	2.6 污染防治管理	73
2.3 氣候變遷風險管理	65		

03 友善職場 76

人才培育管理方針	77	3.2 員工權益與福利	83
職業安全衛生管理方針	78	3.3 人力發展與培訓	92
3.1 員工結構	79	3.4 員工安全與健康	97

04 社會參與 110

4.1 公益關懷	111
4.2 社區參與	115
4.3 產學合作	116

05 附錄 120

附錄一：GRI 內容索引表	121
---------------	-----

關於本報告書

本報告書為堤維西交通工業股份有限公司 (以下簡稱堤維西、TYC) 發行之第一本永續報告書，以「公司治理」、「環境永續」、「友善職場」及「社會參與」共四大章節為主軸，說明公司治理、環境與社會 (ESG) 各面向之永續管理現況，期望利害關係人可藉由本報告書更清楚瞭解堤維西在推動永續發展上的貢獻及成果。

報告書範疇與資訊依據

本報告書經濟、環境、社會資料揭露期間為 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日，部份內容亦涵蓋 2021 年以前及以後之事例、管理方針、目標等說明；範疇以堤維西台灣營運據點 (總部安平廠及科工一廠～三廠) 為主，不包含合併財務報表中之子公司；報導期間無大型設備啟用，亦無組織規模或供應商等任何重大改變。若有涉及其它報告範疇則於報告書內文中特別註明。

報告書所揭露的統計數據來自堤維西自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安永聯合會計師事務所依國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證後之所公開發表的合併財務報告資訊，以新台幣計算；各項管理系統均定期執行內部稽核，其中 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統、Ford Q1、ISO 26262 道路車輛功能安全、AEO 安全認證優質企業等，皆通過第三方驗證。

報告書編輯原則與查證

本報告書編製依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之 GRI Standards：核心選項及臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，並依據編輯原則揭露堤維西重大主題相關策略、目標和具體作為，GRI 內容索引詳如附錄一。

堤維西永續報告書由永續發展委員會共同參與內容編輯、修訂與校閱，本年度報告書未經第三方查證，為確保報告書內容正確性，報告書資料彙整完畢由各部門再次確認無誤後，經永續發展委員會執行辦公室進行報告書統整，定稿內容由永續發展委員會主任委員核准後公開發行；預計 2023 年由第三方驗證機構進行永續報告書查證。

報告書發行概況

堤維西未來將持續每年發行永續報告書，同時於公司官網公開發表。

首次（現行）發行版本日期：2022 年 11 月。

下一次發行版本日期：預計 2023 年 6 月。



聯絡方式

若對本報告書內容有任何疑問或建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

聯繫窗口：堤維西交通工業股份有限公司 行政管理處

電話：+886-6-265-8781

傳真：+886-6-263-7340

E-mail：CSR_TYC@tyc.com.tw

地址：70248 台南市安平工業區新樂路 72-2 號

公司官網：<http://www.tyc.com.tw/>



董事長的話

與時俱進為世界帶來有意義的影響力

我們致力於從事車燈設計、研發、製造與行銷，自我期許成為全球車用照明及安全部品最佳品牌與智能燈具先進技術的領先者。我們承諾不論時代更迭，持續支援客戶，提供與時俱進的產品之際，同時重視及關注全球暖化氣候變遷議題，深入探討氣候議題核心理念，知識與行動，創造永續共榮共好的循環經濟。我們持續導入節能低碳車燈之新技術、新工法、新材料，積極推展低碳智能化製程，製程人因工程改善降低員工職能傷害，引用對環境友善的材料，導入水資源管理，放流水回收再利用。在不斷變化的環境中更積極強化、深化各項服務，運用轉型思維與永續高度將資源作最適當的分配，追求永續作為極大化的成果，實踐企業社會責任，邁向 ESG 永續經營。

堤維西照亮全世界，展望我們『為世界帶來有意義的影響力』，引領你我與世界走的更遠長。

董事長

吳國禎

TYC

獲獎與肯定



Taiwan Excellence Award 台灣精品獎

Vehicle Lighting Products 汽機車燈



2021 年台灣精品獎獲獎肯定

T 型創新全功能 LED 機車頭燈

本產品由 TYC 為 Triumph 2020 Tiger 900 所設計開發生產的全功能越野重型機車頭燈，使用全 LED 設計，具遠近燈、晝行燈及位置燈功能且符合 SAE、ECE、3C 法規的要求；利用隱藏式光源並採用在符合法規規範下提升 130% 的亮度配置經過嚴謹的振動模擬測試，提升越野重機在夜間行駛的視野以提高安全性；此頭燈搭配特有 T 型晝行燈設計，整體呈現流線視覺外觀並增加客戶的品牌識別度；同時為符合環保節能的趨勢，使用可回收材料，二次加工處理也符合 RoHS、REACH 的要求，達成市場減少耗能、降低成本及節能減碳的目標。



V 型創新全功能 LED 機車頭燈

本產品由 TYC 為義大利 Ducati New Streetfighter V4 重機所設計開發生產的 V 型創新全功能 LED 機車頭燈，符合 SAE、ECE、3C 的法規要求；遠近燈光學應用考量節能、輕量化以圓形塑膠透

台灣精品獎
Taiwan Excellence Award 2021

特頒予
Presented to

堤維西交通工業股份有限公司
TYC Brother Industrial Co., Ltd.

V型創新全功能LED機車頭燈
V-SHAPED FULL LED MOTORCYCLE HEADLAMP

90-5351

王美花
Minister of Economic Affairs, R.O.C.

中華民國109年11月25日
25th of November 2020



永續推動與管理

◆ 永續發展委員會

因應國際趨勢的變化及氣候變遷、環境、社會、公司治理等議題，堤維西秉持「為世界帶來有意義的影響力」之願景，將原先的落實企業社會責任觀點轉化為企業永續發展，於 2022 年正式設置「永續發展委員會」，統籌推動、規劃並落實執行企業永續發展相關事宜，本委員會由總經理擔任主任委員，召集各處處長為當責委員，指派各機能部級主管擔任委員，透由委員會成員緊密合作，有效率推動企業永續發展之落實。

永續發展委員會轄下設有公司治理、環境永續、友善職場、社會參與四個任務小組及執行辦公室。藉由跨部門內外部環境檢討及溝通，積極整合公司資源，擬訂永續發展之目標政策及行動方案 (P)，落實執行 (D)，定期檢討推動成效 (C)，持續不斷的強化及改善調整 (A)。委員會每年一次向董事會呈報企業永續推動情形及執行結果，並公開發行永續報告書，充份揭露環境、社會及治理執行的成果，2023 年預計由第三方驗證機構進行查證，不斷的精進改善，落實企業永續發展政策。

永續發展委員會組織圖



◆ 永續發展委員會職掌

主任委員	執行辦公室	任務小組
1. 研擬及制定永續發展之政策及目標。 2. 檢討永續發展相關議題的風險與機會，以決定因應策略及相關投資。 3. 督導永續發展策略的規劃與實施。 4. 督導永續發展績效及資訊揭露。 5. 定期向董事會報告永續發展工作計劃及執行績效。	1. 規劃永續發展管理體系之運作機制。 2. 統整永續發展的行動計劃並推動執行。 3. 評估永續發展執行績效。 4. 管理永續發展之整合性事務。 5. 研議永續發展之議題。 6. 擬定永續發展之目標。 7. 統整永續報告書。	1. 評估特定永續發展議題的風險與機會，建議並擬定永續發展的目標。 2. 規劃任務小組特定永續發展議題之行動計劃及協助推動執行。 3. 掌握各項行動計劃執行進度與績效評估。 4. 提供相關永續發展議題之專業諮詢及經驗分享。 5. 向永續發展委員會提出特定議題之建議報告。

◆ 永續發展政策

基於對環境保護、社會進步、經濟成長之責任與義務，訂定永續發展政策，使永續發展能有效地展開與執行，並符合利害關係人的期望，展現公司永續發展的決心。本政策範疇涵蓋永續發展之環境、社會、治理三大面向，以回應員工、供應商、合作夥伴、客戶、政府、投資者、社區等利害關係人的關注。

治理面			環境面			社會面			
4 QUALITY EDUCATION	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	6 CLEAN WATER AND SANITATION	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION	1 NO POVERTY	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	5 GENDER EQUALITY	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
- 維持健全的公司治理制度，嚴守誠信經營及商業道德規範，並恪遵營運法律規定。 - 積極培育人才，人才永續。 - 創造公司價值，提升利害關係人均衡溝通並保障股東權益。			- 注重水資源管理、廢棄物管理、空氣污染物管理，採行適當的污染防治措施。 - 促進循環經濟發展，持續推動資源再利用。 - 積極應對氣候變遷，減少溫室氣體排放，投入創新研發與綠色設計技術，提升能資源使用效率。			- 提供員工安全、健康及優質的工作環境，確保勞動力多元化及保障人權。 - 積極投入促進社會福祉之公益活動，並鼓勵員工參與社會公益活動。 - 確保供應鏈具備安全的工作環境，其員工受到尊重並享有尊嚴，且其營運對環境負責並符合誠信經營及商業道德，攜手供應鏈永續發展，實現全球夥伴關係。			
重要守則及辦法									
- 公司治理實務守則 - 誠信經營作業程序及行為指南					- 廉潔管理辦法 - 道德行為準則				

註：重要守則及辦法內容請參考公司官網 <http://www.tyc.com.tw/index.php/governance/statute>

利害關係人識別與溝通

◆ 利害關係人識別

堤維西參考同業、合作夥伴及各單位所屬業務可能接觸或影響之利害關係人群體，盤點出共 14 類利害關係人，並召開利害關係人鑑別會議，永續發展委員會依循 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standards, SES）五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性給予分數，藉由問卷統計之排序結果，經與會主管檢視與討論，擇定 5 大類與堤維西營運較為相關之主要利害關係人，分別為：客戶、員工、股東 / 投資人、合作夥伴（供應商 / 承攬商 / 外包商）、政府機關。



◆ 利害關係人溝通

為充分了解利害關係人關注議題，堤維西除了透過關注度問卷調查，亦藉由多元溝通管道定期與不定期依據利害關係人意見進行妥適回應，以持續檢視與改善公司永續發展之績效。

堤維西利害關係人關注議題及溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通部門
 客戶	企業形象 創新研發 反貪腐 顧客健康與安全 行銷與標示 專利 公司治理	• 客戶拜訪 • E-mail 往來 / 電訪 • 公司網站 • 總經理信箱 • 參展各國汽配展 • 客戶滿意度調查 • ESG 關注度問卷	• 不定期 • 隨時 • 隨時 • 隨時 • 每年 • 每年 • 每年	營業處
 員工	企業形象 創新研發 職業安全衛生 訓練與教育 勞雇關係 反貪腐	• 教育訓練委員會 • 勞工退休金監督委員會 • 員工意見箱 • 員工申訴信箱及專線 • 總經理信箱 • 安環月會 • 職工福利委員會 • 職業安全衛生委員會 • 勞資會議 • ESG 關注度問卷	• 不定期 • 不定期 • 不定期 • 不定期 • 隨時 • 每月 • 每月 • 每月 • 每季 • 每季 • 每年	安全衛生室 人力發展部
 股東 / 投資人	有關環境保護的法規遵循 社會經濟法規遵循 反貪腐 公司治理 創新研發 企業形象 經營績效	• 公開資訊觀測站 • 法人說明會 • 官網設立投資人專區 • 總經理信箱 • 年報、財報 • 股東會 • ESG 關注度問卷	• 不定期 • 不定期 • 隨時 • 隨時 • 每年 / 每季 • 每年 • 每年	集團財務處 公司發言人
 合作夥伴 (供應商 / 承攬商 / 外包商)	企業形象 採購實務 創新研發 公司治理 勞資關係 反貪腐	• SCM 採購通告 • 供應商拜訪 • SCM 申訴管道 • E-mail 往來 / 電訪 • 總經理信箱 • 供應商大會 • 供應商評鑑 • ESG 關注度問卷	• 不定期 • 不定期 • 隨時 • 隨時 • 隨時 • 每年 • 每年 • 每年	資材供應處 總務課 外購部

堤維西利害關係人關注議題及溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通部門
 政府機關	職業安全衛生 訓練與教育 勞雇關係 勞資關係 廢棄物 員工多元化與平等機會	• 公文往來 • 教育訓練委員會 • 主管機關之監理及查核 • 主管機關舉辦之宣導會 / 座談會 • ESG 關注度問卷	• 不定期 • 不定期 • 不定期 • 不定期 • 每年	安全衛生室 人力發展部

◆ 利害關係人申訴管道

堤維西於公司內、外部網站公告獨立檢舉信箱及各利害關係人聯絡窗口^註，鼓勵內部、外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密，並依其檢舉情事之輕重酌發獎金。

有關違反誠信經營規定者，由人力資源單位負責處理檢舉事項，於公司內部適當揭露違反狀況及處理情形；如經人力資源單位調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即做成報告，以書面通知獨立董事。

檢舉管道

檢舉信箱：Tyc_Director@tyc.com.tw
檢舉專線：06-2658781#160

註：堤維西網站設有害關係人專區 <http://www.tyc.com.tw/index.php/investors/view/61>，各利害關係人可藉由溝通管道進行意見交流。

重大主題分析

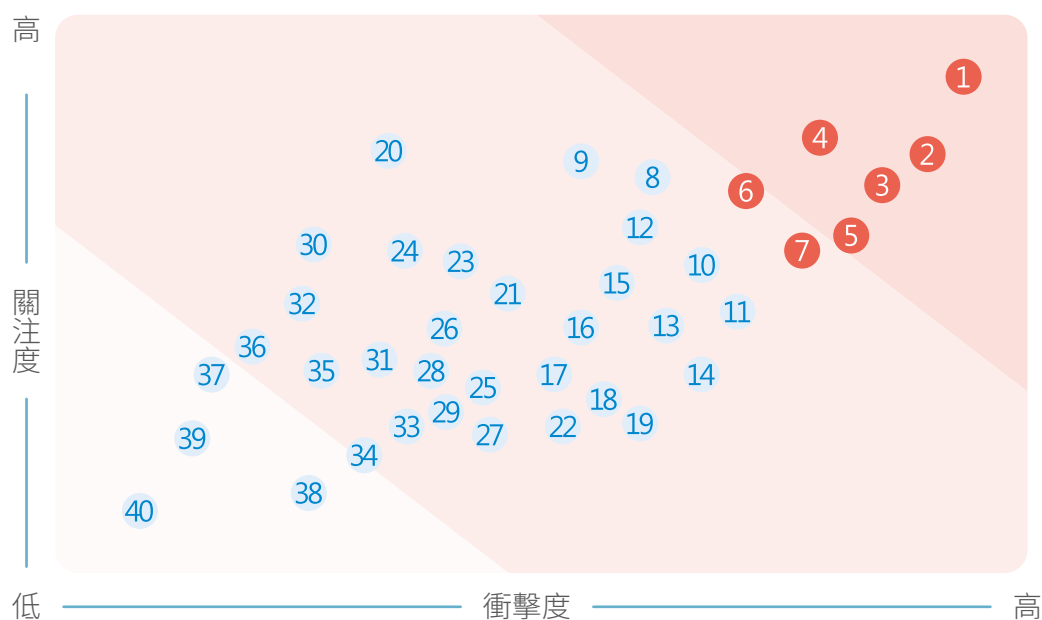
堤維西依循永續性脈絡，參考 GRI 準則、同業與合作夥伴等產業相關自訂主題、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等進行永續議題蒐集，共歸納出 40 項議題，包含公司治理、經濟、環境與社會各面向。

透過問卷發放，進行各利害關係人關注主題與公司部級以上主管對公司永續經營重大影響主題調查，作為重大主題排序參考，2021 年共回收 567 份問卷，其中關注度問卷回收 536 份、衝擊度問卷回收 31 份。

將各主題關注度得分及永續經營衝擊程度得分進行矩陣分析，再由各部門主管檢視與討論後，擇定出 7 項重大主題，合併為 5 大管理方針，並於永續報告書揭露相關管理作為，未來將持續檢視與調整重大主題之合理性與必要性。



重大主題分析圖



重大主題	主題內容描述	GRI 對應主題 / 指標
1 企業形象	透過產品品質、品牌評價、品牌認知、聲譽、行銷策略等所建立起來之總體印象	自訂主題
2 公司治理	公司治理運作實務，包含董事會運作、道德與利益衝突、內控制度、董事會績效評估等	GRI 102-18~ 102-39
3 經濟績效	公司的營運財務績效、退休福利計劃的準備金及取自政府之財務補助	GRI 201-1、GRI 201-3、 GRI 201-4
4 創新研發	公司新產品及新技術研發、創新與未來發展規劃之作為	自訂主題
5 專利	公司專利佈局、專利管理、智財權管理等	自訂主題
6 訓練與教育	公司員工受教育訓練時數、定期績效與職業發展檢核，及提升員工職能	GRI 404-1、GRI 404-3
7 職業安全衛生	是否導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，及其相關職業安全衛生之預防、管理等作為	GRI 403 職業安全衛生

次要主題

8 行銷與標示	9 反貪腐	10 員工多元化與平等機會	11 風險管理
12 勞雇關係	13 廢棄物	14 物料	15 顧客的健康與安全
16 市場地位	17 採購實務	18 排放	19 水與放流水
20 勞資關係	21 能源	22 稅務	23 不歧視
24 有關環境保護的法規遵循	25 供應商社會評估	26 反競爭行為	27 供應商環境評估
28 氣候變遷因應	29 潔淨科技機會	30 社會經濟法規遵循	31 間接經濟衝擊
32 強迫與強制勞動	33 當地社區	34 保全實務	35 人權評估
36 客戶隱私	37 童工	38 生物多樣性	39 結社自由與團體協商
40 原住民權利			

重大主題價值鏈邊界

管理方針	重大主題	對應章節	價值鏈衝擊邊界				
			組織內	組織外			
			堤維西	股東 / 投資人	合作夥伴 (供應商 / 承攬商 / 外包商)	客戶	政府機關
品牌與營運	經濟績效 企業形象	1.2 營運概況 1.3 品牌形象與客戶 關係管理	●	●	◇	◇	
公司治理	公司治理	1.4 公司治理	●	●			○
技術研發與專利	創新研發 專利	2.1 產品綠色設計與 專利管理	●	●	◇	◇	
人才培育	訓練與教育	3.3 人力發展與培訓	●				
職業安全衛生	職業安全衛生	3.4 員工安全與健康	●		◇	◇	○

註：若發生衝擊之涉入程度：「●」為直接造成之衝擊；「○」為間接造成之衝擊；「◇」為因商業關係所造成之衝擊

01 公司治理



品牌與營運管理方針	14
公司治理管理方針	15
1.1 公司簡介	16
1.2 營運概況	26
1.3 品牌形象與客戶關係管理	28
1.4 公司治理	39
1.5 風險管理	46
1.6 廉潔誠信與法規遵循	48
1.7 資訊安全管理	52

品牌與營運管理方針

重大主題：企業形象、經濟績效

重大原因	堤維西經營 35 年，以 TYC 品牌行銷全球 130 多過國家，自製產品外銷比重佔 95% 以上，產品技術與品質深受國外客戶肯定，在業務服務上更能每年於顧客滿意度評比得以最滿意評價。在利害關係人中，企業形象在客戶關注議題中為最重要，如不進行此管理方針，對未來新市場、新客戶、新商機，無法拓展。 同時，企業亦必須有效管理經濟績效，面對環境變動和挑戰，持續創新開發新產品、強化競爭力、降低生產成本以確保利害關係人利潤，致力為股東創造價值，善盡社會責任，照顧員工福祉。
主題邊界揭露限制	- 企業形象主題的衝擊範圍包含海外獨資或合資公司、國外進出口公司、國內客戶、採購零件供應商及外購策略合作夥伴。本報告書中有關企業形象主題將揭露台灣總公司、獨資或合資公司相關資訊。 - 有關經濟績效主題資訊揭露係以堤維西（個體）簡明綜合損益表數據為主，不包含集團子公司。
管理目的	強化集團競爭力，提升經營績效，為股東創造價值；並重視客戶最關注之企業形象管理方針。
政策	- 持續通過產品認證，擴增相關產品群組業績，提升獲利。 - 積極投入智能燈具電控技術開發，申請專利以確保產品技術。 - 加快新產品開發速度，縮短新產品上市時間，取得市場先機。
承諾	選擇專業、負責且具獨立性之簽證會計師，定期對公司之財務狀況及內部控制實施查核。
目標	- 每年顧客滿意度調查分數達 75 分。 - 公司營收及獲利穩定成長。
責任	台灣營運總部營業處為企業形象主題之規劃與相關資料保存單位。
資源	2021 年全球疫情嚴峻故公司未參與相關展覽活動，製作文宣贈品 & 贊助客戶廣告宣傳等行銷活動經費支出約 500 萬元。
特定的行動	- 為有效管理企業形象主題，建立企業識別 (CI) 手冊，並放置於公司內部網站供相關部門同仁查詢使用。 - 編製年度預算，定期透過會議進行追蹤檢討，並採取必要措施。
管理評量機制	- 透過每年顧客滿意度問卷，客戶可以於問卷中開放性題目，給予公司改善建議。 - 經營管理階層每月進行經管會議及預算會議，檢視生產、銷售及獲利狀況，確保公司正常營運。
績效	2021 年營業收入 11,193,999 仟元，較 2020 年 9,391,750 仟元成長 19.2%。 2021 年銷貨毛利為 1,151,500 仟元，較 2020 年 943,343 仟元成長 22.1%。

公司治理管理方針

重大主題：公司治理

重大原因	公司治理是協助企業管理運作、提升效率的有效監督機制，使企業能獲取最大利益及創造永續發展之經營環境。
主題邊界揭露限制	本主題揭露範圍以堤維西台灣營運據點（總部安平廠及科工 1 廠 ~3 廠）之董事會及組織各功能性委員會有關公司治理相關政策與執行資訊為主。
管理目的	為落實企業經營者的責任，保障股東的權益及兼顧其他利害關係人的利益。
政策	遵循「公司治理實務守則」落實執行。
承諾	- 保障股東權益。 - 強化董事會職能。 - 尊重利害關係人權益。 - 提升資訊透明度。
責任	內部權責單位：董事會與財務處，並設有公司治理主管。
特定的行動	參考證交所的「公司治理評鑑指標」規定，做為公司治理改善的依據，提升公司治理評鑑成績。
管理評量機制	- 參與臺灣證券交易所之公司治理評鑑。 - 定期召開董事會、股東會議討論營運相關事宜。
績效	2021 年度共召開 6 次董事會，全體董事平均實際出席率 96.30%。 2021 年度執行董事會績效評估及董事成員自我績效評估皆為「超越標準」，均達到公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。 2021 年度全體董事皆已完成 6 小時進修時數、公司治理主管進修課程 18 小時。 - 編製英文版年報，提升公司資訊透明度。 - 發行第一本永續報告書。

1.1 公司簡介

【堤維西小故事】

台南安平起家的堤維西，前身其實是大億交通工業的外銷部門，自 1986 年起，由人稱「二董」的吳俊佑成立新品牌，公司英文名「TYC Brother」就來自大億股份有限公司的英文縮寫，再加上吳家共同創業的三兄弟精神，如今世代交替第二代吳國禎已擔任堤維西董事長。



堤維西交通工業股份有限公司創立於 1986 年，總部位於台南市安平工業區，致力於汽、機車車燈設計、研發、製造與行銷並提供汽機車相關安全零配件之銷售。

具有完備的行銷通路與策略，不斷的創新與自主研發，累積豐富的經驗與技術，擁有完善的研發設計團隊、模具製程、生產製造能力及優質人力，以提供優質、安全、智能化的燈具產品及其他碰撞件，滿足客戶車用市場一站式購足的需求。

堤維西交通工業股份有限公司 (股票代號：1522)

市場別	公開發行上市公司
上市日期	1997 年 10 月 6 日
產業別	汽車工業
員工人數	台灣 1,615 人 (截至 2021 年 12 月 31 日)
實收資本額	34.29 億
設立日期	1986 年 9 月 9 日
主要產品	汽、機車車燈之製造銷售
董事長	吳國禎 (2022 年 9 月 8 日上任)
總經理	陳勁兆
總部位址	安平廠：台南市南區新樂路 72-2 號
2021 年銷售淨額 (個體)	11,193,999 仟元
2021 年銷售數量 (個體)	汽車燈：14,496,100 個 機車燈：1,831,585 個 其他類 ^註 ：5,186,074 個
營運據點	全球營運據點包含臺灣、美國、荷蘭、中國大陸、泰國及越南。

註：其他類 - 非屬汽機車燈類皆屬之。

◆ 公司沿革

2018

ISO/TS 16949 品質管理系統認證成功改版為 IATF 16949

台灣第一家獲得德國萊因 ISO 26262 功能安全管理系統認證的車燈製造廠商

2015

在台南科技工業區成立科工三廠

2013

印度偉瑞柯集團購買偉世通公司股權，大茂偉世通車燈公司改名為大茂偉瑞柯車燈有限公司
榮獲中國大陸馳名商標殊榮

2011

榮獲雲嘉南區職業訓練績優單位獎
榮獲行政院勞委會職業訓練局
「2011 TTQS 訓練品質銀牌獎」

2009

併購長春一汽四環公司並改名為長春堤勝車燈有限公司

2020

投資設立越南 TYC VIETNAM INDUSTRIAL CO.,LTD.
取得 ISO 45001 證書

2016

榮獲 104 年度製造場所 - 減碳行動獎

2014

在中國大陸成立大茂偉瑞柯車燈有限公司重慶廠

2012

在台南科技工業區成立科工二廠

2010

在中國大陸成立昆山堤維西節能照明科技有限公司
通過 OHSAS 18001：2007 認證及 TOSHMS 認證
通過財政部關稅總局 AEO 安全認證優質企業

2005

與美國偉世通公司合資成立大茂偉世通車燈有限公司
榮獲為台灣前 20 大優良品牌殊榮

2004

與中國第一汽車集團合資
設立一汽四環堤維西車燈廠

2002

與哈爾濱哈飛工業集團共同投資
哈爾濱哈星汽車部品有限公司
在中國大陸成立常州大茂精密模具廠，專門生產
各種精密塑膠模具與模具設計製造
通過 ISO 14001:1996 環境管理系統

1999

併購台灣賜丹雷，即今日的儒億科技股份有限公司
在伊利諾州設立 GENERA 公司在美國第四個
發貨倉庫

1997

股票正式在台灣上市

1991

在加州設立第一個北美營運總部 GENERA
CORPORATION (前身為 TYC Industrial Co., USA)

2005

通過 ISO 9001:2000 品質管理系統
通過 Ford Q1 品質認證

2003

於台南科技工業區成立科工一廠
於荷蘭 Almere 成立歐洲營運總部 TYC Europe B.V.

2001

在泰國 Rayong 成立 T.I.T INTERNATIOM CO., LTD.
在喬治亞州設立 GENERA 公司在美國第五個
發貨倉庫

1998

在德州設立 GENERA 公司在美國第三個發貨倉庫

1995

在常州設立大茂車燈廠，是堤維西在中國大陸
第一座車燈製造廠
在紐澤西設立 GENERA 公司在美國第二個
發貨倉庫 (前身為 Land Force Corp.)

1986

成立堤維西交通工業股份有限公司

◆ 堤維西企業文化

世界正以驚人的速度改變，
人們逐漸養成新的行為模式，
創新科技快速達成不可能實現的壯舉。

舊有的習慣正在被重新定義，
頂尖企業面臨應變新趨勢的挑戰。

我們做好了準備！

與時俱進，相信自我，並以開闊的視野展望未來。

TYC 身為車燈領導者，已邁向轉型的旅程，
完善轉型，需要更深入地了解新趨勢和需求，
以及擁有踏上未知道路的勇氣。

作為名聞遐邇的產業指標，
我們仍致力於開拓新世界、新技術、新夢想，

與客戶一起並肩合作，
持續成為未來每一時代的首選品牌！



願景

為世界帶來有意義的影響力

使命

在不斷變化的市場中保持連結，並提高相關性（產品與企業）

展現充滿能量、年輕的形象以及活躍的平台

強化、深化各項服務

承諾

不論時代更迭，持續支援客戶

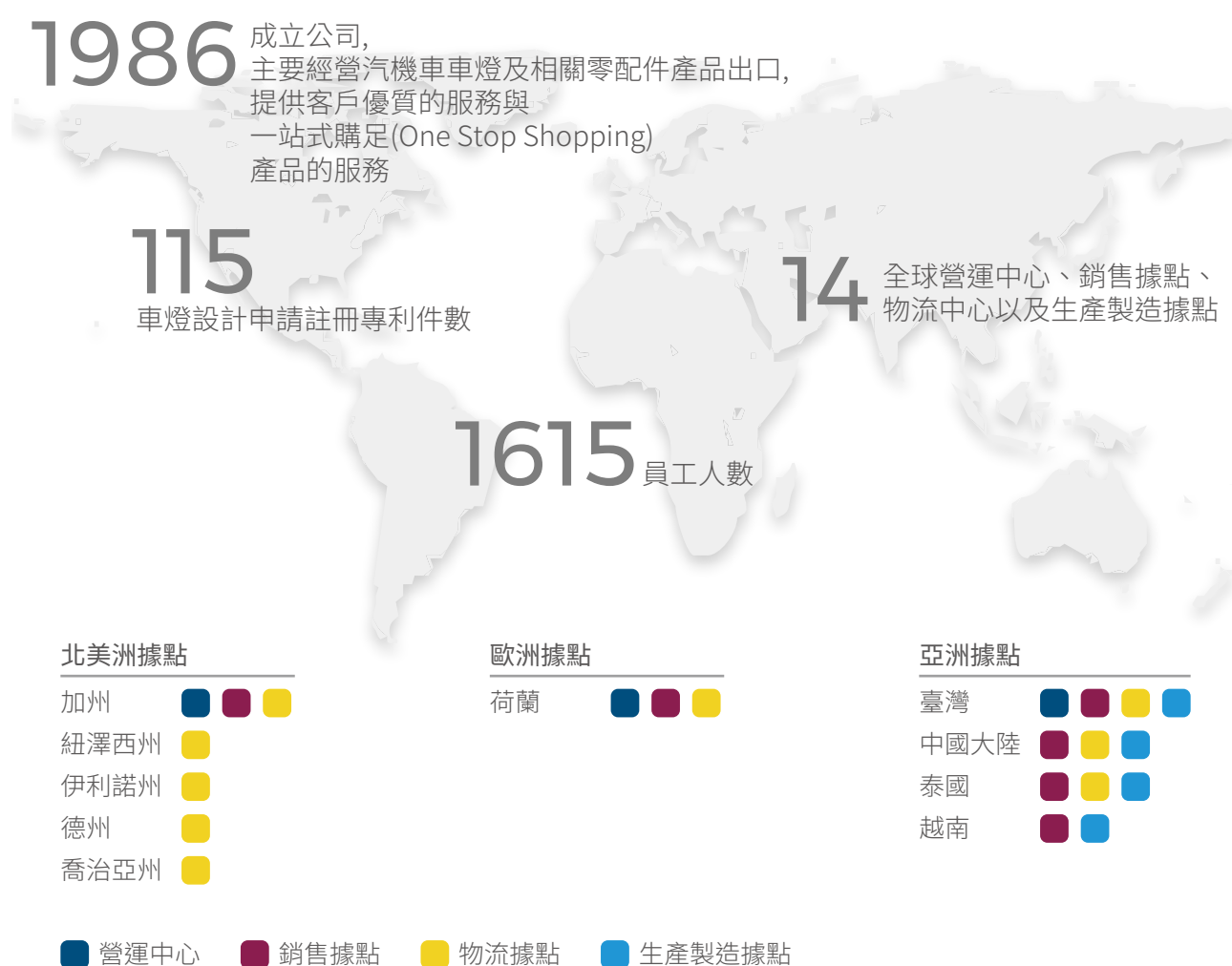
持續提供與時俱進的產品

價值

勇氣、創新、合作、關懷

◆ 全球佈局

堤維西秉持對市場保持高敏銳度及累積多年的研發經驗，透過內、外部資源整合，以 TYC 品牌行銷全球 130 多個國家，行銷據點與通路遍及北美洲、歐洲、中國大陸及東協等區域，以達成公司目標及股東期望。



註：員工人數、車燈設計專利件數僅以堤維西為主（不含子公司）。



堤維西交通工業股份有限公司



儒億科技股份有限公司



迪比恩科技股份有限公司



荷蘭營運中心



加州營運中心



喬治亞州發貨倉庫



紐澤西州發貨倉庫



伊利諾州發貨倉庫



德州發貨倉庫



T.I.T. INTERNATIONAL CO., LTD.
(泰國)



常州大茂精密模具有限公司



大茂偉瑞珂車燈有限公司

昆山堤維西節能照明科技
有限公司

◆ 主要產品與服務

堤維西主要產品為汽機車車燈及其他汽車相關零件 (包含鼓風機、風扇、冷凝器、水箱、啟動馬達、發電機、車鏡、空氣濾清器、以及升降機等)，並主攻 AM 車燈市場。2021 年營收佔比：汽車 88%、機車 5%、其他 7%，銷售市場別：AM 市場 87.7%、OEM 市場 12.3%。堤維西擁有模具製程、產品設計、生產製造能力，提供完整的燈具產品及其他碰撞件，滿足客戶車用補修市場一站式購足的需求

Hidden LED Motorcycle
Head lampInnovative Hi-Low PES
full-featured LED headlight

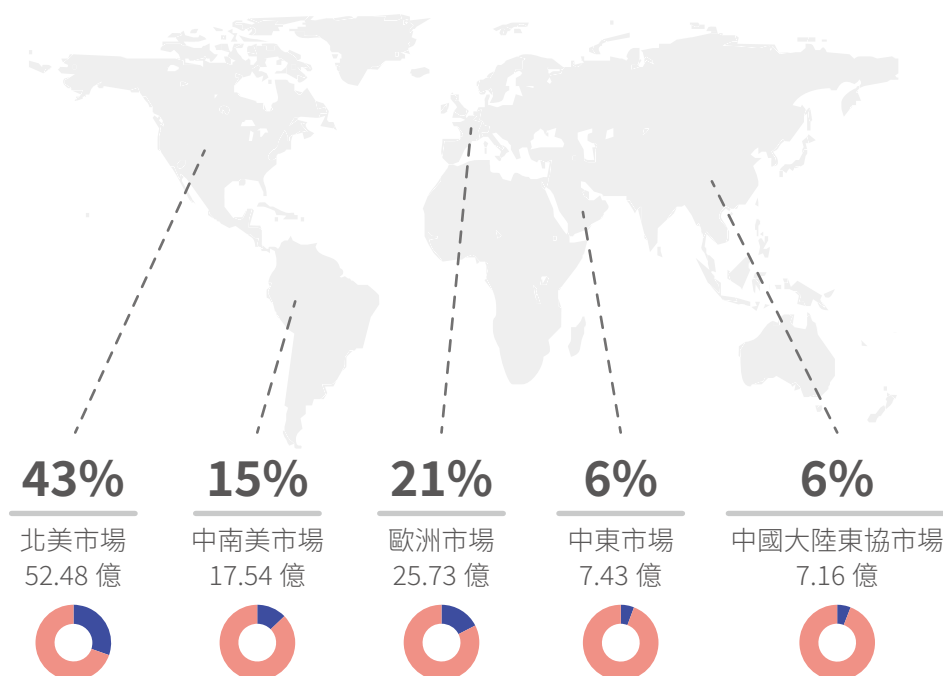
堤維西集團 2021 年銷售概況

銷售區域		金額佔比	金額 (仟元)	比率 (%)
外銷	臺灣		1,112,259	6.71
	大陸		403,521	2.43
	荷蘭		2,261,440	13.64
	美國		7,699,221	46.45
	其他國家 ^註		5,100,174	30.77
合計			16,576,615	100.00

註：

1. 主要產品 (服務) 銷售區域、金額 (仟元) 與金額佔比 (%) 以堤維西交通工業股份有限公司合併財務報表 (含子公司) 為主。
2. 外觀專利、造型專利或智慧財產權受保護的國家或車款，無法開發並銷售。
3. 其他國家包含墨西哥、阿根廷、沙烏地阿拉伯、阿聯大公國、土耳其、蘇聯、義大利、澳洲、南非等。

堤維西2021年銷售區域概況



◆ 歷年獲獎肯定

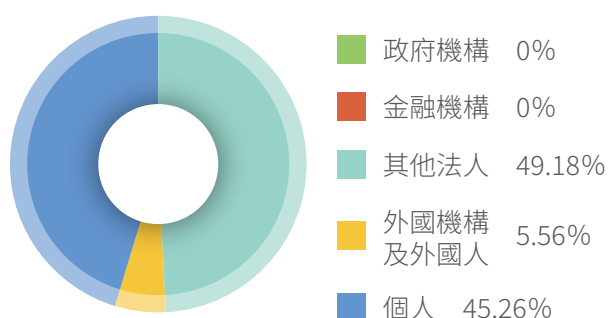
2021	*12月獲選經濟部國貿局第30屆台灣精品獎：冒險家越野重機頭燈
2020	*12月獲選經濟部國貿局第29屆台灣精品獎：T型創新全功能LED機車頭燈、V型創新全功能LED機車頭燈
2019	*12月獲選經濟部國貿局第28屆台灣精品獎：創新薄新全LED機車尾燈、直立式側發光機車方向燈
2018	*12月獲選經濟部國貿局第27屆台灣精品獎並為首次銀質獎：全功能LED機車尾燈
2016	*12月獲選經濟部國貿局第25屆台灣精品獎：五合一全功能巴士頭燈、全LED巡航車款重型機車頭燈、全LED鷹眼式機車頭燈
2015	*4月獲選外貿協會 AMPA 創新獎：變形金剛全LED機車頭燈
2014	*4月獲選外貿協會 AMPA 創新獎（銀牌獎）：頭燈含DRL LED導光條
2013	*12月通過台灣第一家LED路燈環保署「碳足跡」認證
	*12月獲選經濟部國貿局第22屆台灣精品獎：LED DRL導光條頭燈
2012	*4月獲選外貿協會 AMPA 創新獎：AFS智慧型轉向頭燈與全LED光源尾燈
	*12月獲選第二屆綠色典範獎：小海豚HID節能路燈、LED 100W天井燈
	*12月獲選經濟部國貿局第21屆台灣精品獎：機車頭燈含LED導光條、全LED光源尾燈、帆船號LED路燈
2011	*12月獲選第一屆綠色典範獎：辦公室照明燈、精緻型天井燈
	*12月獲選經濟部國貿局第20屆台灣精品獎：AFS智慧型轉向頭燈
	*4月獲選外貿協會 AMPA 創新產品獎-LED車用光源大燈含DRL晝行燈
2010	*12月獲選經濟部國貿局第19屆台灣精品獎-LED車用光源大燈含DRL晝行燈及精緻天井燈

◆ 股東結構持股比率

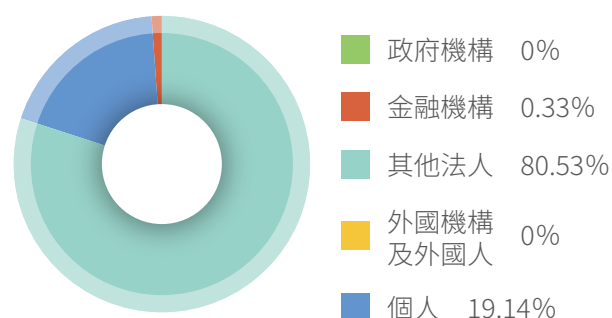
截至 2022 年 4 月 25 日

股東結構		政府機構	金融機構	其他法人	外國機構及外國人	個人	合計
數量							
普通股	人數	0	0	48	87	25,048	25,183
	持有股數	0	0	153,878,493	17,415,593	141,603,795	312,897,881
	持股比例 (%)	0.00	0.00	49.18	5.56	45.26	100.00
甲種特別股	人數	0	2	13	2	2,555	2,572
	持有股數	0	98,000	24,159,101	1,348	5,741,551	30,000,000
	持股比例 (%)	0.00	0.33	80.53	0.00	19.14	100.00

股東結構－普通股



股東結構－甲種特別股



註：

1. 無陸資持股比例。
2. 股本結構於 2021 年 8 月 10 日增加發行特別股 30,000,000 股，金額 300,000,000 元，實收資本額由 3,128,978,810 元變為 3,428,978,810 元。

◆ 外部交流

堤維西藉由參與廠商協進會、同業公會不定期舉辦之會議活動、研討會，提供產業發展建議，並關注未來車輛產業發展政策，以促進交流與合作關係。

組織名稱	職務
台南科技工業區廠商協進會	安全衛生室王再興副理擔任常務理事
臺南市安平產業園區廠商協進會	安全衛生室王再興副理擔任常務理事
台灣區車輛工業同業公會	會員
台南市汽車修理材料商業同業公會	會員
台灣精品協會	會員

1.2 營運概況

2021 年 OEM 市場因積體電路 (Integrated Circuit, IC) 短缺影響車廠拉貨力道，營收表現略有下滑；售後市場雖需求復甦，訂單需求回升，但受制於塞港、缺櫃及運費大漲等因素，無法順利出貨，導致營收無法反映接單需求，而原物料上漲及強勢台幣匯率亦衝擊獲利表現，所幸北美 CAPA 產品營收持續成長，歐洲與其他地區市場不斷增加產品群及價格競爭力，估計 2022 年疫情逐漸紓緩及美元開始升息後，營收及獲利表現依舊可期。

競爭分析：

- 一、研發改裝車燈 (PM) 市場，堤維西具備專業先進之設計能力及品質，PM 產品差異化與品質水準優於同業，市場接受度非常高。未來仍持續提升產品設計能力，且朝向產品精緻化，超越合客戶的期待，以提升公司品牌價值，避免與同業惡性競爭。
- 二、售後 (AM) 市場，產品著重於品質、交期及服務，上市產品通過各項法規要求 (SAE、ECE、ADR、JIS、GB、CAPA、CCC、IRAM、SABS 認證)。為了加速新產品上市，除了強化開發技術、製程生產、品質能力，更先後導入 SAP 企業資源管理及 PDM/PLM 產品生命週期管理系統，更有效率的縮短開發時程，以期新產品領先競爭者於市場上市。
- 三、OEM 市場，車燈於客戶設計規格要求，技術領域較高且先進，除既有的光學基礎外，更積極在 LED、PES、AFS、ADB 等方面，尋求技術的突破，取得車廠認證及多項產品專利。與車廠同步設計及開發，準時配合車廠上市時間。並與 LED 光源技術大廠的合作致使堤維西能在市場上有更大競爭力。

業務發展計畫：

- 一、持續開發 AM 市場車燈並陸續設立海外發貨倉庫，建立並掌握經銷通路。為擴大北美 AM 市場，積極投入各項資源，以加速產品取得 CAPA 認證，增加保險市場業績、提高產品品質。累計至 2021 年 CAPA 認證已通過認證燈數 1,869 組，預估至 2022 年將累計通過認證燈數 1,950 組以上。
- 二、規劃增加各市場外購產品群導入，以貼牌貼通路的優勢行銷手法，擴充堤維西品牌車用零件產品群，如車鏡、冷凝器、風扇、水箱、鼓風機、升降機、空氣濾清器、底盤件、電裝品，且增加車用電子等新產品群。積極尋找優質且具競爭力之國內外廠商策略聯盟，強化市場競爭力，致力成為全球車用照明及安全部品的最佳品牌。

堤維西 2021 年營業收入 11,193,999 仟元較 2020 年 9,391,750 仟元增加 19.2%，營業毛利 1,151,500 仟元較 2020 年 943,343 仟元增加 22.1%，員工薪資和福利 1,089,386 仟元較 2020 年 1,031,564 仟元增加 5.6%。

另依「產業創新條例」第十條規定：公司得在投資於研究發展支出金額百分之十五限度內，抵減當年度應納營利事業所得稅，並以不超過該公司當年度應納營利事業所得稅額百分之三十為

限。堤維西近三年申請之營利事業所得稅投資抵減稅額分別為 2019 年 12,065,349 元、2020 年 23,350,697 元及 2021 年 17,697,683 元。

堤維西 (個體) 近三年財務績效

單位：仟元

項目 / 年度	2019 年	2020 年	2021 年
營業收入	11,998,508	9,391,750	11,193,999
營業成本	9,911,474	8,448,407	10,042,499
營業毛利	2,087,034	943,343	1,151,500
營業損益	914,400	(53,877)	165,116
營業外收入及支出	(42,471)	289,023	70,399
稅前淨利	871,929	235,146	235,515
繼續營業單位本期淨利	695,130	262,616	193,271
本期淨利 (損)	695,130	262,616	193,271
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	(64,849)	(49,372)	(37,399)
本期綜合損益總額	630,281	213,244	155,932
每股盈餘 (元)	2.23	0.84	0.62
員工薪資和福利 ^{註 2}	1,131,270	1,024,314	1,084,186
支付股東股利	406,767	438,057	187,739
支付政府稅金	83,018	41,513	9,098
社區投資 (捐贈、公益等費用)	600	1,356	600

註：

1. 上表為堤維西 (個體) 簡明綜合損益表數據，不包含集團子公司。
2. 員工薪資和福利包含薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用，不包含教育訓練費及職安支出。

堤維西 2021 年接受政府補助

項目	補助單位	補助金額
老舊大型車報廢換購新大型車減徵退還新車貨物稅	北區國稅局中壢稽徵所	425,079
老舊大型車報廢換購新大型車減徵退還新車貨物稅	北區國稅局板橋分局	3,450
空壓機補助款	工研院	132,000
安穩僱用計畫	勞動力發展署	15,000
合 計		575,529

◆ 關係企業

單位：新台幣仟元，外幣為原幣 (元)

公司名稱	實收資本額	主要營業項目	持股比率 (%)
堤源投資股份有限公司	57,310	經營有價證券投資業務	100.00
堤福投資股份有限公司	120,000	經營有價證券投資業務	100.00
CONTEK CO., LTD.	USD 2,186,000	從事轉投資控股活動	100.00
SUPRA-ATOMIC CO., LTD.	USD 65,932,450	從事轉投資控股活動	100.00
大茂經營顧問股份有限公司	2,600	從事企業經營管理顧問	100.00

單位：新台幣仟元，外幣為原幣（元）

公司名稱	實收資本額	主要營業項目	持股比例 (%)
BESTE MOTOR CO., LTD.	USD 12,072,000	從事轉投資控股活動	100.00
INNOVA HOLDING CORP.	USD 12,250,000	從事轉投資控股活動	100.00
儒億科技股份有限公司	387,310	汽車零配件之製造加工及買賣	72.10
TYC VIETNAM INDUSTRIAL CO., LTD.	USD 5,000,000	汽車零配件之製造加工及買賣	60.00
迪比恩科技股份有限公司	175,000	模具製造及國際貿易業務	50.00
SPARKING CO., LTD.	USD 30,915,717	從事轉投資控股活動	100.00
UNIMOTOR INDUSTRIAL CO., LTD.	USD 6,887,000	從事轉投資控股活動	100.00
EUROLITE CO., LTD.	USD 14,697,972	從事轉投資控股活動	100.00
EUROPILOT CO., LTD.	USD 14,359,821	從事轉投資控股活動	100.00
MOTOR-CURIO CO., LTD.	USD 1,893,400	從事轉投資控股活動	100.00
TSM TECH CO., LTD.	USD 300,000	從事轉投資控股活動	100.00
GENERA CORPORATION	USD 12,388,505	銷售汽機車燈具	100.00
W&W REAL PROPERTY, INC.	USD 1,000,000	從事不動產買賣及租售投資	100.00
常州大茂精密模具有限公司	USD 6,467,000	精密模具之生產	100.00
T.I.T. INTERNATIONAL CO., LTD.	THB 499,560,000	生產及銷售照明燈具、模具銷售等業務	99.98
TYC EUROPE B.V.	EUR 10,150,000	銷售車燈具	100.00
昆山堤維西節能照明科技有限公司	USD 30,000,000	生產及銷售照明燈具	100.00
VARROC TYC CORPORATION	USD 28,144,000	從事轉投資控股活動	50.00
常州大茂偉瑞柯車燈有限公司	USD 27,000,000	生產及銷售照明燈具、機動車日用製品及其工模機具等業務	100.00

註：詳細關係企業資訊，請參閱堤維西交通工業股份有限公司《110 年度年報第 270 至 272 頁》。

1.3 品牌形象與客戶關係管理

此時此刻，在世界一隅，有個人正駛於下班後的深夜路途，期待著家的溫暖與舒適。

另一處，也有個人正駛於暮色的蜿蜒山路，為了完美送達一份對於某人來說意義非凡的包裹。

而在地球的另一端，人們剛開啟嶄新的一天，穿越著晨霧前往學習之路。

各行各業、過著各式生活的人們，每一天，在自己的世界裡發光發亮，努力朝著各自的方向前進。

全球各個角落，都有 TYC 無時無刻的守護。

TYC 的光，照耀著每個人通往正確且安全的道路。

無論是陰暗小巷、偏遠山徑，或是一條霧濛濛的公路。

TYC 確保每個獨特的旅程，清晰明亮，安穩無憂。



圓形的外框象徵著本土企業圓融的做人處世態度—給人歡喜、給人方便、給人希望、給人信心。



以顯著的造型和企業藍色，傳達堤維西對「明亮、精密、安全」的追求以及價值。
品牌標語：Lights. Precision. Safty.

1986

2011



1988

2022



以清楚俐落一體成形的設計字和光芒，加強視覺印象，傳達 TYC 照亮全世界的意象，表達企業根基紮實、實力雄厚與四平八穩的企業風範。



透過提升色彩明度及彩度，筆畫從厚實變為輕巧，並帶入圓融的 R 角，細節的改變展現從傳統到創新與年輕活力，帶出 TYC 與時俱進、持續支援客戶的承諾，迎接智能時代的來臨。
品牌標語：Lights. Intelligence. Safty.

我們用心聆聽每個客戶的需求並全力達成

身為全球客戶共同的商業夥伴，我們用心投入各項資源開發高品質標準新產品，以提供更安全、更優質、智能化的車用照明。除此之外，我們以合理的價格，發展符合節能環保的產品。



科技

- 透過和 OEM 合作夥伴不斷密切的研究開發，我們有能力提供高效能燈具產品。
- 以高品質的原料及精確的製造流程來確保產品的耐用性、可靠性及安全性。



品質

- 堤維西遵守身為 OEM 製造商對設計、生產和品質標準的要求。
- 品質不只是一句話，而是一門哲學。一個靈感、成就和動力的來源。



流程

- 運用先進技術來創造所有堤維西的產品。
- 導入自動化設備，智慧製造以確保品質的一致性；感應設備用於產品組合，而裝配治具架則用來偵測生產過程中出現的產品差異。



永續

- 堤維西所有重要的商業決策和營運策略，都以體現永續性和環境保護為原則。
- 我們透過大量的研究計劃和員工培育，持續改善生產系統，以期符合目前和未來全球顧客的需求，同時兼具環境的永續發展。

◆ 定位與產品市場經驗

汽車發展趨勢朝「智能安全」及自動化駕駛，車燈技術運用從傳統「光、機、電、熱」轉變為科技化之智能燈具發展，因此智慧車載通訊及微結構精密光學加工，已成為新一代燈具技術重點。

堤維西採用垂直技術整合，從新技術研發、設計、光學到生產技術全面精進提升，務求超越同業，成為業界技術領先者。面對同業競爭，堤維西針對技術力採取的策略，在生產方面導入智慧製造，提升生產效率與產品品質，並朝向自動化與智能化工廠規劃，將生產作業現場打造成為一個清潔、智能、安全的現代化作業環境，獲得客戶認同與讚賞，帶來更多業績的成長。

堤維西 2005 年 5 月成立由財政部關務署核准設立自主管理保稅倉庫，並於 2010 年 12 月獲選 AEO(安全認證優質企業)，皆為全台灣第一家汽車零組件業者獲選，顯示公司重視國際貿易進出口安全法令相關規範；自 2001 年起，每年皆獲選國貿局出進口前 500 大績優廠商證書。

OEM 市場 定位 智能燈具先進技術的領先者

- 完整的品質認證系統，如 IATF 16949、ISO 26262、Ford Q1 等確保產品的品質與量產一致性，搭配 TYC 在歐洲與北美的發貨倉庫，可以即時地供應給各家車廠。
- 運用專案管理模式與 OEM 客戶合作，協同設計開發新產品，確實掌控開發進度且給予車廠最即時的回饋。
- 積極拓展海外工廠，運用集團資源，以符合車廠當地化生產的要求。

AM 市場 定位 全球車用照明及安全部品的最佳品牌

- 「產品面」因應市場趨勢，以更優質及更齊全的產品群服務，滿足客戶一次購足需求，提高客戶對 TYC 的忠誠度與依賴度。
- 「市場面」運用通路優勢，與汽、機車零組件廠商策略合作，有效提升營收規模，並協助相關零組件廠商開發海外市場，強化產業鏈競爭力，將美歐市場成功的經營模式，移植中國大陸與東協市場。
- 積極進入美國、中國大陸的保險認證市場，提高產品的品質與價值，藉以區隔出與競爭對手差異化之市場。

◆ 成果與認證

工廠認證：

獲得 AEO 安全認證優質企業、國際認證 ISO 14001、ISO /CNS 45001、ISO 9001、IATF 16949、ISO 26262 以及福特最高等級之 Q1 認證。

認證項目	涵蓋廠區			
工廠認證	安平廠	科工 1 廠	科工 2 廠	科工 3 廠
ISO 9001：2015 品質管理系統	●	●		
ISO 14001：2015 環境管理系統	●	●	●	●
ISO /CNS 45001：2018 職業安全衛生管理系統	●	●	●	●
福特最高等級 Q1 (FORD PREFERRED QUALITY STATUS)	●	●		
IATF 16949：2016 全球汽車產業品質管理系統	●	●		●
ISO 26262：2018 道路車輛功能安全管理系統	●	●		
AEO 安全認證優質企業 (Authorized Economic Operator)	●	●		

註：以上證書有效期均涵蓋報導年度。

01 公司治理

32



ISO 9001 : 2015



IATF 16949 : 2016



ISO 26262 : 2018



ISO 14001 : 2015



CNS 45001 : 2018



Ford Q1



AEO

產品認證

銷售的車燈產品遵守各地區的品質標準及規範，以符合顧客需求。



認證項目

認證汽車零部件協會認證 (Certified Automotive Parts Association, CAPA)

中國強制性產品認證 (China Compulsory Certification, CCC)

聯合國歐洲經濟委員會認證 UNECE type approval

歐亞經濟聯盟認證 (EuroAsian Conformity, EAC)

印度汽車標準認證 AIS type approval

阿根廷 IRAM 認證 (Instituto de Racionalización Argentino de Materiales)

產品通過認證概況

項目	頭燈	尾燈	方向燈	晝行燈	位置燈	煞車燈	行車燈	行李箱燈	牌照燈
IMDS ^{註1}	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
RoHS ^{註2}	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Reach ^{註3}	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Weee ^{註4}	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
IATF 16949 ^{註5}	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ISO 14001	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
客戶特定需求法規 ^{註6}	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註：

1. IMDS：國際材料數據系統 (英語：International Material Data System, IMDS) 是一個搜集汽車零部件和材料信息的資料庫，主要應用於汽車製造業。IMDS 於 2000 年 6 月推出，首批合作方有奧迪、寶馬、戴姆勒、EDS(現為 DXC Technology 的一部分)、福特、歐寶、保時捷、大眾和沃爾沃。
2. RoHS：RoHS(Restriction of the use of Hazardous Substance) 是由歐盟立法制定的一項強制性標準，全稱為「關於限制在電子電器設備中使用某些有害成分的指令」，該標準已於 2006 年 7 月 1 日開始正式實施，主要用於規範電子電氣產品的材料及技術標準，使之更加有利於人體健康及環境保護。
3. Reach：Reach(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) 是註冊、評估、授權及限制的歐盟化學物質管理法規，為改善化學品對人類健康及環境所帶來的風險、提供危害物質評估的替代方案並提升歐盟化學品工業的競爭力所制定的規範。

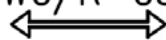
4. Weee：歐盟廢棄電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment, Weee)，主要是因應廢棄電子產品的處置方式，是制訂廢電子電機設備之收集、回收、再生的環保指令，降低有害物質對環境的污染。
5. IATF 16949 原名為 ISO/TS 16949，是國際標準化組織 (ISO) 的技術規範，目的為發展品質系統，可在車輛供應鏈及車廠中進行持續改善的系統，著重在預防缺陷、減少變異及浪費。
6. 客戶特定需求法規，包含 SAE、ECE、CCC、VSCC、ADR、AIS、EAC、QCVN。

◆ 產品標示要求

堤維西產品主要分為三類標示：

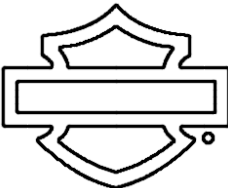
法規標示

經過認證之產品，依據不同市場地區標示符合法規的功能刻字。

DOT SAE DRL MP 21 MOTORCYCLE SAE(美規)	 CCC(中國)
WC/R-CS PL  7.5 149R00  29498 148R00 MA RL ECE(歐規)	

商標標示

除 TYC 產品標示，並依照各個車廠提供的 Logo 以刻字方式標示，且取得車廠商標授權。

 TYC	 KTM	 DUCATI
 HARLEY-DAVIDSON. HARLEY		

產品資訊標示

配合車廠的需求，將產品資訊以 BARCODE 或 QR CODE 標貼的方式標示，以利產品的識別及追溯。



TYC Logo 標示原則

各部零件刻字原則	燈殼刻字原則
- 依整燈外觀可視件盡量刻在不可見的卡榫或滑塊處。 - 若是可視時，確保光學及外觀需求，盡量不刻字，以免影響客戶及車廠外觀評價。 - 當模具產權是屬於客戶支付時，刻字標準依據營業部受注時的指示進行。 - 如為 ECE、SAE、3C 等法規需求，必須依據法規規定進行刻字。 - 若是非外觀件及內部件，一律刻 TYC 識別。 - 當客戶有特殊需求時，依受注單的設定。	【美規】 - 頭燈 (法規規定要刻)。 - 尾燈及其他燈 (同下方歐規規定)。 【歐規、3C 規與一般地區】 - TYC Logo 不可刻在燈殼正面，需刻在不可見的滑塊或卡榫處 (側面或底下)。 - 如燈殼完全找不到地方可以刻的情況下就不用刻，例如後燈或其他小燈。 - 如牴觸法規時，需依法規規定進行刻字。



美國加州針對可能導致癌症、出生缺陷或其他生殖危害之特殊化學物質，須於包裝紙箱外加註警語



WARNING

This product can expose you to chemicals including chromium (hexavalent compounds), which are known to the State of California to cause cancer and birth defects or other reproductive harm. For more information go to www.P65Warnings.ca.gov

1

美國針對特殊化學物質表面處理、特殊溶劑，須於包裝紙箱外加註警語

◆ 品牌行銷與溝通

堤維西定期參與國內外汽車零配件展以拓展新市場、新客戶，2012 年~2019 年於巴西、智利、厄瓜多、墨西哥、泰國、中國大陸、德國、阿拉伯聯合大公國、德國、俄羅斯、台灣、拉斯維加斯、兩岸企業家峰會進行參展；並藉由雜誌文宣、廣告貨車、廣報看板、YOUTUBE 頻道及網路平台宣傳公司品牌概念。

此外，由堤維西為越野勁旅 KTM 1290 SUPER ADVENTURE R 2021 所設計生產之「冒險家越野重機頭燈」更獲選第 30 屆台灣精品獎。



獲選第 30 屆台灣精品獎



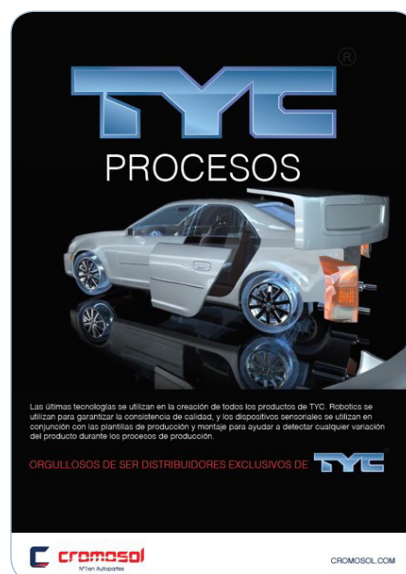
2019 年巴西參展



2019 年中國大陸參展



2019 年阿拉伯聯合大公國參展



2015 年阿根廷廣告傳單



2018 年泰國參展



2018 年德國參展



2014 年巴西雜誌文宣



2014 年台灣精品館 - 台中高鐵站



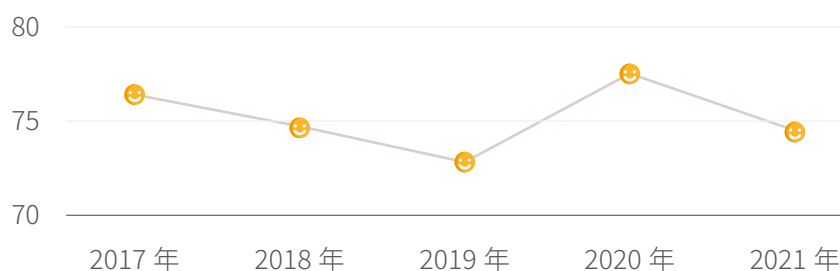
2016 年巴西廣告貨車

◆ 客戶服務

堤維西訂定「顧客服務與滿意度管理辦法」及「顧客滿意度調查作業標準」，每年一次定期向客戶進行滿意度問卷調查，以實際瞭解市場動向與傾聽顧客聲音，做為堤維西未來持續改善的方向，以期超越顧客期望的產品品質與服務水準，進而強化顧客對公司的忠誠度及提升公司競爭力。

顧客滿意度調查問卷分為 AM 市場問卷評比，包含「品質」、「包裝」、「交貨速度」、「新產品推出的速度」、「溝通回覆的時效」、「服務」等六個構面；OEM 市場問卷評比，包含「專案開發」、「品質工程」、「專案業務」、「設計工程」、「價格競爭性」等五個構面。從各問題項目瞭解受訪者對各項構面的實際滿意度，問卷以五等尺度評分：5 表示「非常滿意」、4 表示「滿意」、3 表示「普通」、2 表示「不滿意」、1 表示「非常不滿意」，2021 年顧客滿意度經權重加總後為 74.26 分，因疫情影響交貨速度，造成滿意度較 2020 年略為下降。

堤維西近五年顧客滿意度趨勢圖



各國客戶服務店面

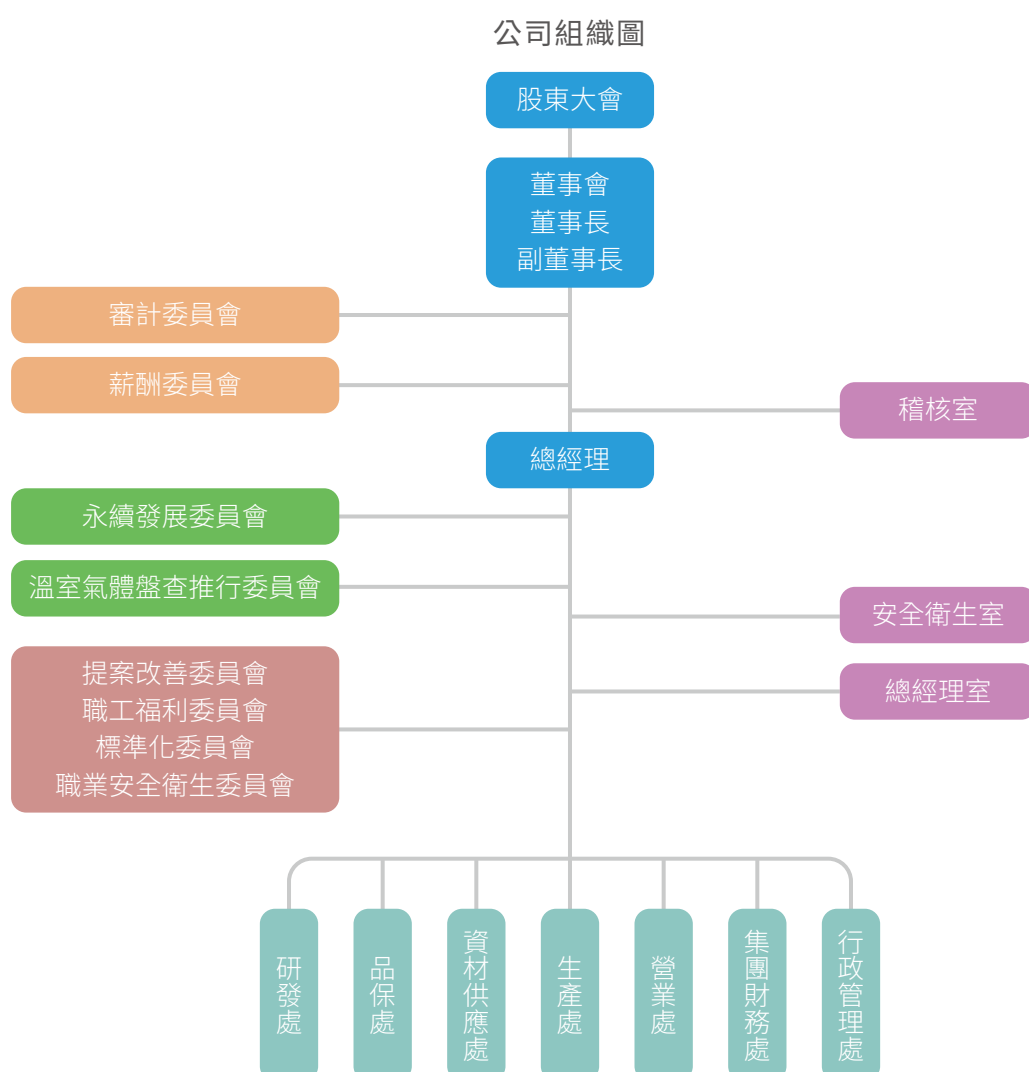


1.4 公司治理

◆ 公司組織

堤維西依臺灣證券交易法及相關法規之規範，架構公司治理制度，堅持營運透明，注重股東權益。本公司最高治理單位為董事會，主席為董事長，董事長未兼任公司其他職務，董事會指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責。

本公司設置審計委員會與薪酬委員會兩個功能性委員會，並於總經理下設置永續發展委員會、溫室氣體盤查推行委員會、提案改善委員會、職工福利委員會、標準化委員會及職業安全衛生委員會六大功能委員會；並依據業務需求設置研發處、品保處、資材供應處、生產處、營業處、集團財務處、行政管理處七大機能組織及總經理室、安全衛生室、稽核室，使各項範疇事務在組織內由上而下，橫向跨功能溝通協調，提升決策品質且更為有效率具體貫徹執行。



◆ 董事會組成

根據堤維西「公司治理實務守則」第 23 條第 3 項，董事會成員組成應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力；董事會成員組成應就公司本身運作、營運型態及發展需求，擬訂適當之多元化方針，例如：基本組成（如性別、國籍及獨董任期年資等）、專業能力（如會計財務、經營管理、外語能力、風險管理、工程管理、領導決策、跨產業經營等）。

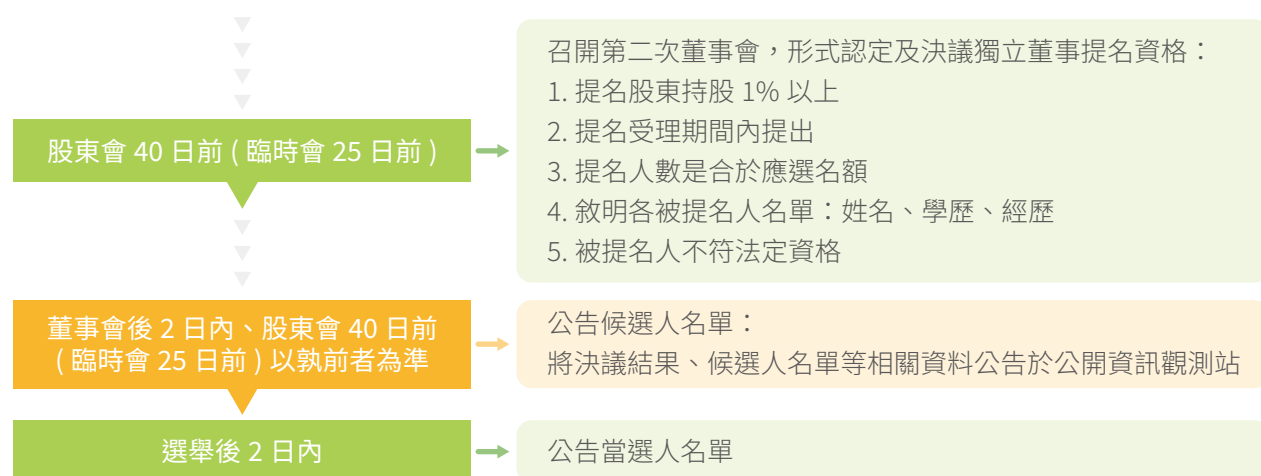
堤維西董事由股東會就有行為能力之人選任之，而董事選舉依「董事選舉辦法」規定辦理，採候選人提名制度，並依本公司章程所規定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選。

本公司現任董事會董事共 9 位（包含 3 位獨立董事，比重達三分之一），其中 2 位獨立董事具有會計師執照，另 1 位獨立董事具有企業管理專業背景，其他董事皆有多年的產業經歷；本公司注重董事會成員之專業能力，每位董事專業能力需具備四項以上，依目前所有董事專業能力皆具備有四項以上之能力（比率達 100%），故能確實落實董事會職權運作並維護股東相關權益。

本公司董事任期 3 年，董事會至少每季召開一次，但有緊急情事時，得隨時召集之；董事會重要決議須經股東會承認。本屆董事會任期 2021 年 8 月 3 日至 2024 年 8 月 2 日，2021 年共召開 6 次董事會，全體董事平均實際出席率為 96.30%。詳細運作情形資訊請參考《110 年度年報第 40 至 41 頁》。

堤維西董事(含獨立董事)提名流程





堤維西 2021 年董事會成員

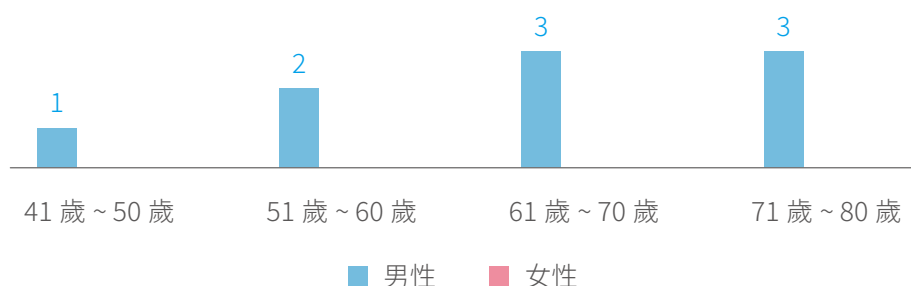
職稱	姓名	性別	主要經 (學) 歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	吳俊佶	男	儒億科技 (股) 公司董事長 學歷：北門高中	堤維西 (股) 公司董事長 大億大投資 (股) 公司董事長 迪比恩科技 (股) 公司董事長
副董事長	吳俊郎	男	遠洪投資 (股) 公司董事長 學歷：北門高中	堤維西 (股) 公司副董事長 大億大投資 (股) 公司董事
董事	吳俊億	男	大億交通工業製造 (股) 公司董事長 學歷：北門高中	大億大投資 (股) 公司董事 大億金茂 (股) 公司董事長
董事	陳勁兆	男	儒億科技 (股) 公司董事 學歷：成功大學機械系	堤維西 (股) 公司總經理 大茂經營顧問 (股) 公司董事
	遠洪投資 (股) 公司法人代表			
董事	吳國禎	男	大茂偉瑞柯車燈有限公司監察人 學歷：University of Southern California Business School 碩士	堤維西 (股) 公司執行董事 國啓敏投資 (股) 公司董事
	國啓敏投資 (股) 公司法人代表			
董事	莊泰旭	男	福特汽車亞太製造大中華總監 學歷：元智大學管理學院碩士	大茂偉瑞柯車燈有限公司董事長
獨立董事	黃崇輝	男	執業會計師 學歷：成功大學管理學院研究所碩士	萬在工業 (股) 公司監察人 南良國際 (股) 公司獨立董事 大田精密工業 (股) 公司獨立董事
獨立董事	侯榮顯	男	執業會計師 學歷：成功大學管理學院研究所碩士	太子建設開發 (股) 公司獨立董事 吉源控股 (股) 公司獨立董事
獨立董事	徐強	男	長榮大學講座教授 學歷：美國 THE UNIVERSITY OF WYOMING 博士	康那香企業股份有限公司獨立董事 長榮大學講座教授

註：本公司董事會成員皆為中華民國國籍。

堤維西 2021 年董事會成員專業能力

職稱	姓名	專業能力						
		會計財務	經營管理	外語能力	風險管理	工程管理	領導決策	跨產業經營
董事長	吳俊佑		√		√	√	√	√
副董事長	吳俊郎		√		√		√	√
董事	吳俊億		√		√	√	√	
董事	陳勁兆							
	遠洪投資(股)公司法人代表		√	√	√	√	√	
董事	吳國禎							
	國啓敏投資(股)公司法人代表		√	√	√		√	
董事	莊泰旭		√	√	√	√	√	
獨立董事	黃崇輝	√	√		√		√	√
獨立董事	侯榮顯	√	√		√		√	√
獨立董事	徐強		√	√	√		√	√

董事會成員年齡分布



◆ 董事進修

依據堤維西「公司治理實務守則」第 45 條，董事會成員於新任時或任期中持續參加本公司董事進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。

2021 年董事成員進修課程包含 2021 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇、110 年度防範內線交易宣導會、COVID-19 談公司治理 3.0 暨董事的義務與責任、董事會如何審閱永續報告書、董事會對公司治理評鑑之因應及應用、上市櫃公司 - 如何運用期貨商品避險交易與企業永續經營研討會、第十三屆臺北公司治理論壇、公司治理 3.0 永續發展藍圖 - 新規範、新趨勢、董監責任面面觀 - 從 KY 案件談公司治理等，平均每人進修時數達 6 小時以上，全體董事進修時數 100% 均符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定。

◆ 董事會評鑑

為落實公司治理並提升堤維西董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰訂定「董事會績效評估辦法」，每年至少執行一次內部董事會績效評估，由薪資報酬委員會作為董事會績效評估之審議單位，績效評估結果應於次一年度第一季結束前完成，評估結果將作為董事會遴選或提名董事及給付董事酬金之參考依據。

堤維西 2021 年董事會評鑑執行情形

評估週期	每年執行 1 次	
評估期間	2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日	
評估範圍	董事會及個別董事成員	
評估方式	評估內容	評估結果
董事會自評	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. 董事之選任及持續進修。 5. 內部控制。	董事會績效評分結果 95.56%，故績效為「超越標準」。
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。	董事成員績效評分結果 99.03%，故績效為「超越標準」。

◆ 功能性委員會

薪資報酬委員會

為健全堤維西董事及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置與行使職權辦法」，於 2011 年 12 月 15 日設置「薪資報酬委員會」，成員共 3 位（其中 2 位為獨立董事，1 位為外部專家），每年至少開會二次，本屆委員任期為 2021 年 8 月 3 日至 2024 年 8 月 2 日。

薪資報酬委員會履行職權時，均依下列原則為之：

- (1) 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- (2) 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- (3) 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

本委員會係以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- (1) 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (2) 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

堤維西董事薪酬政策

- 本公司董事酬金依公司章程第 32 條規定，公司年度如有獲利，應提撥董事酬勞（最多為 3%）。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。
- 本公司經理人及員工酬金係參酌該職位於同業市場中的薪資水準、職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度而給付酬金。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情形及對公司績效的貢獻度，而給予合理的報酬。
- 針對董事及經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 薪資報酬包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。

2021 年共召開 2 次會議，全體委員出席率皆為 100%，內容為審議 109 年員工酬勞及董事酬勞分派案、109 年董事酬勞發放案、審議董事 / 經理人報酬案、訂定「110 年度甲種特別股現金增資員工認股辦法」等議案，全體出席委員同意照案通過，並提董事會由全體出席董事同意照案通過。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	黃崇輝	2	0	100
委員	侯榮顯	2	0	100
委員	林財源	2	0	100

註：

1. 黃崇輝、侯榮顯為本公司獨立董事。
2. 林財源委員具有五年以上財務會計相關科系教授身分及工作經驗。

審計委員會

堤維西於 2018 年 3 月 23 日董事會訂定「審計委員會組織規程」，並於 2018 年 6 月 21 日股東常會決議通過設置審計委員會並取代監察人制度。本公司審計委員會由全體獨立董事成員組成（共 3 位，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長），負責執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控，每季至少開會一次，本屆委員任期為 2021 年 8 月 3 日至 2024 年 8 月 2 日。

2021 年共舉行 4 次會議，全體委員出席率皆為 100%，審議事項主要包括內部控制制度有效性考核、財務報告及營業報告、修訂公司章程、簽證會計師之委任及獨立性評估、公司變相資金融通

是否列為資金貸與性質、年度稽核計劃，以上案件全體出席委員同意照案通過，且全體出席董事同意照案通過。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	黃崇輝	4	0	100
獨立董事	侯榮顯	4	0	100
獨立董事	徐強	4	0	100

註：黃崇輝獨立董事為召集人。

◆ 利益衝突迴避

依堤維西「董事會議事規則」第十六條規定：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。2021 年無董事對利害關係議案迴避之情形。

◆ 內部稽核組織及運作

堤維西內部控制制度之設計、執行及內部稽核檢查，乃依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令辦理。

本公司設置隸屬於董事會之內部稽核單位，專職於內部稽核之工作。依公司規模、業務情況、管理需要及其他相關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員，包括內部稽核主管一人，以及專任之內部稽核人員一人，目的在於協助董事會與管理階層調查及評估各部門暨主要被投資公司之各項內部管理制度和經營活動之效果及其缺失，以確保各項制度及經營活動之持續有效實施，協助建立各項內部控制制度、維護內部稽核制度，評估內部控制制度健全性、合理性、有效性及適法性，定期執行查核，負責督促各單位制定缺失改善計畫，落實 PDCA 循環，促使內部即時修正及執行必要控制作業，有效強化風險管理作業。

內部稽核人員之任免、考核及薪資報酬係依據「人員招募及任用規定辦法」、「薪資管理辦法」、「績效評量辦法」、「員工離職管理辦法」之規定辦理，其考核每年執行二次，除稽核主管之任免應經審計委員會同意並提報董事會通過外，其餘項目依簽核流程簽報至董事長核定。

內部稽核業務乃依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，由審計委員會及董事會核准後，依明訂稽核項目、時間、程序及方法等，稽核人員定期或不定期進行實地稽核，稽核結果檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告呈董事長簽核後送請獨立董事查閱，並於董事會報告執行情形，以確保本公司內部控制制度得以持續有效的被實施。

此外，督促本公司內部各單位及子公司每年定期自行檢查內部控制制度之有效性。由各單位自評主管進行內控制度設計與執行有效性評估檢查，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

1.5 風險管理

堤維西為落實風險管理機制及強化公司治理，依據經營管理不同面向之風險，由各權責單位進行風險與機會鑑別，包括經營風險、財務風險、管理系統風險等。透過風險鑑別，持續進行追蹤、確認改善，有效降低公司營運之風險。

◆ 經營風險管理

持續觀察市場變動及產業變化，每年定期召開經營方針策略會議，透由各單位進行會前收集資訊進行內外部環境分析，將公司的優勢 (Strength)、劣勢 (Weakness)、機會 (Opportunity)、與威脅 (Threat)，歸納重點後，針對 SWOT 分析結果提出具體的行動方案，作為經營方針策略規劃的考量依據，擬訂短中長期策略目標、關鍵績效指標及具體可行的行動計劃，制定「經營方針策略及關鍵績效指標規劃及管理辦法」，並依關鍵績效指標執行診斷作業標準進行審查，有效管理公司營運，並定期召開經營會議，做營運績效追蹤與改善，使公司經營策略能達成營運目標。

◆ 財務風險管理

財務相關風險管理，目前針對市場風險 (匯率、利率、權益價格)、信用風險、流動性風險等進行相關風險評估與因應策略說明。詳細財務風險管理目的與政策請參閱堤維西交通工業股份有限公司 110 年年報第 241 至 243 頁。

◆ 管理系統之風險管理

一、IATF 16949：2016 全球汽車產業品質管理系統

2021 年經由內外部議題及利害相關者要求與期望風險評估結果無高風險項目。

二、ISO 45001 暨 CNS 45001 職業安全衛生管理系統

堤維西成立職業安全衛生委員會，統籌規劃職業安全衛生相關事務，監督全公司之環境安全衛生作業，定期檢查職安隱憂改善，確保作業場所的環境安全，並定期進行員工職業安全衛生教育訓練，強化危害風險的防護措施與作業管制。2021 年經危害鑑別及風險評估後，僅有一項「電動車充電裝置使用不當」為高度風險，改善對策為於電動車充電區須設置消防感知器，使其危害鑑別風險等級降為低度風險。



科三廠 OEM 物料區裝設偵煙器



安平廠 C 棟 - 裝設偵煙器



科三廠 OEM 物料區裝設偵煙器

三、AEO 安全認證優質企業 (Authorized Economic Operator)

為有效達成貨物供應鏈安全管理，針對貨物作業、活動、產品、運送、通關或服務等威脅事件進行風險評估，藉由持續性的安全威脅風險推演、潛在威脅事件察覺及定期風險評估，採取適當對策或執行必要控制方法，進而達成安全風險評估與對策擬定管理之目標；每年定期進行供應鏈安全風險評估，並針對發生頻率高且事件嚴重性高的事件進行規劃應變處理的標準作業流程；2021 評估 114 個項次，其中輕度風險 113 項、低度風險 1 項，無中度以上風險。

◆ 公共衛生風險管理

為防範法定傳染病 (如新型流感、流感、結核病、登革熱、COVID-19 等) 疫情蔓延，對公司造成衝擊影響，加強事前預防及追蹤確認。藉由總務課、人資課、採購單位及各相關單位向全公司同仁、進入廠區之來賓、協力廠商、送貨員等實施防疫宣導及防疫措施，並備足防疫物資。

一、新型流感防疫處理方式

(1) 國內未有任何新型流感疫情病例，國外發生小規模至大規模人傳人之傳染

遵行防疫三秘訣「勤洗手」、「量體溫」、「戴口罩」，盡量不前往疫區、不出入醫院或人多密閉的公共空間；若出現發燒、呼吸道症狀，及早就醫，並告知曾出入場所。

(2) 國內已發生人傳人新型流感疫情感染聚集事件，則開始進行防疫措施

所有進場人員 (員工、來賓、協力廠商等) 必要時全面實施量體溫、噴酒精、戴口罩。員工感染新型流感，應回報單位主管及廠護，於醫療期間無法工作時，將依政府機關公告之勞工請假及工資給付規定辦理；員工家屬感染新流感，可申請「家庭照顧假」 (不給薪且不影響績效)。

二、結核病接觸者之處理方式

主管機關行文通報公司有個案時，須配合主管機關，協助工作場所接觸者於一個月內安排檢查 (受檢條件：8 小時 /1 天或 3 個月內接觸 40 小時)，第一次檢查費用由公司支付，並前往公司指定醫療院所進行檢查。

三、登革熱防疫處理

登革熱疫情擴大，展開防疫宣導；員工感染期間，必須配合政府機關居家噴藥，無法工作期間，將依政府機關公告之勞工請假及工資給付規定辦理。

四、COVID-19 防疫措施

遵循中央流行疫情指揮中心發佈政策及規定，採取滾動式調整公司防疫政策，依分級制加嚴管制措施，並執行防疫對策，防止疫情擴及社區群聚感染，COVID-19 防疫措施請參見：4.4 員工安全與健康。

1.6 廉潔誠信與法規遵循

堤維西秉持誠信經營，訂定道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南、廉潔管理辦法，建構完整從業道德與法規遵循體系，包括暢通的舉報管道以及舉報者保護等規範，並由管理階層以身作則。對內，透過對員工完整的新人訓練與宣導，持續深化誠信經營的原則，並制定廉潔管理辦法；對外，制定並宣達供應商行為準則，使協力廠、承攬商及利害關係人，如有發現本公司員工有相關不法事證，逕向總經理信箱檢舉反應，查證屬實者將給予舉報者適當之獎勵（不公開），以反貪腐零容忍原則，維持健康夥伴關係。本公司 2021 年並未發生任何貪污及賄賂事件（貪腐（污）事件總數 0 次，處理或解決事件總數 0 次）。

道德行為準則

為導引本公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使利害關係人了解公司道德標準，參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則」訂定本準則。

本公司董事及經理人應避免可能介入個人利益或公司整體利益互相衝突的任何狀況，應以客觀及有效率的方式處理公務；不得透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便以獲取私利或與公司競爭。對於公司本身或其進（銷）或客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務；且均有責任保護公司資產，防止公司資產被浪費或被偷竊情形發生，影響公司獲利能力。

若有違反道德行為準則之情形，公司依相關規定處理，並即時於公開資訊觀測站揭露違反人員違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。因違反本準則之規定而受懲處時，違反人員得依相關規定提出申訴。

誠信經營作業程序及行為指南

本公司基於公平、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，訂定本作業程序及行為指南；適用範圍涵蓋本公司、集團企業與組織董事、經理人、受任人、受僱人及具有實質控制能力者。本公司人員於執行業務過程中，不得直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法之行為。

為健全誠信經營之管理，由人力資源單位負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，於必要時向董事會報告；內部稽核人員須定期查核制度遵循情形，做成稽核報告提報董事會且得委任會計師執行查核。

本公司設有懲戒及申訴制度，檢舉人檢舉至少提供以下資訊：(1) 檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱 (2) 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料 (3) 可供調查之具體事證。由人力資源單位負責處理檢舉事項，公司對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

誠信經營原則

- 禁止行賄及收賄
- 禁止提供非法政治獻金
- 禁止不當慈善捐贈或贊助
- 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 禁止從事不公平競爭之行為
- 防範產品或服務損害利害關係人

廉潔管理辦法

為建立企業良好形象及與相關協力廠、承攬商、利害關係人維持健康合作夥伴關係，堤維西制定「廉潔管理辦法」、「人事獎懲規定管理辦法」，杜絕賄賂、回扣、不當餽贈或招待等不正當利益之收授行為，以提升公司及全體同仁行為素養及從業道德。

對於廉潔管理另設有檢舉獎勵與懲處措施，並由人資單位與稽核室進行投訴案件之受理與調查處理，若有任何檢舉投訴之不法案件經審慎查核屬實，對於相關舞弊或貪污人員將依法做相應處分。

單位	職掌
人資單位	制訂與管理本辦法，受理投訴案件，進行調查處理，對於違反規定之人員提報懲處。
稽核室	受理投訴案件，進行調查處理，提報調查報告，對於違反規定之人員交人資單位依公司懲處規定進行懲處。
單位主管	監督部屬遵守規定，對於違反規定之部屬提報懲處。
對外相關單位主管	公告及發佈本辦法於協力廠、承攬商或其他利害關係人。

本公司具體規範全體同仁執行業務時之禁止事項涵蓋如下

- 不得收 / 索取回扣或任何其他不正當利益。
- 不得私自對外承包與本職工作相關之工程或業務，且不得投資與公司有往來合作之協力廠。
- 不得公器私用，損公利私。
- 不得貪污挪用、多分多佔、規避稅法逃漏稅金、營私舞弊。
- 職位聘任不得循私、走後門或謀私利。
- 不得揮霍浪費公款，接受不當餽贈或招待。
- 單位自辦活動或聚餐，不得由廠商或客戶支付任何費用，且不得藉故向其募款或收受禮品、禮券、現金。

註：詳細公司組織運作規章內容請參閱公司官網：<http://www.tyc.com.tw/index.php/governance/statute>

◆ 防範宣導與訓練

堤維西對貪腐行為零容忍，不允許任何賄賂、舞弊、勒索、濫用、挪用公司資產或犧牲公司利益以換取個人利益的行為，為確保全體同仁及合作夥伴皆能知悉與遵循「廉潔管理辦法」、「誠信經營作業程序及行為指南」，定期對同仁及合作夥伴舉辦反貪腐 / 誠信經營教育訓練與宣導，供應商網站定期公告相關政策及要求，強化誠信理念之落實並貫徹公司反貪腐精神，預防貪腐事件發生。



堤維西反貪腐 / 誠信經營相關課程教育訓練統計

年份	訓練對象	參加人數 (人)	受訓總時數	課程內容	訓練涵蓋率 (%)
2019	新進人員	291	145.5	新進人員廉潔管理教育訓練	100
2020		213	106.5		100
2021		425	212.5		100

◆ 法規遵循

堤維西為確保誠信經營與法令遵循之落實，訂定各項公司治理規章與辦法，並持續關注可能影響公司業務及財務之國內外政策與法令。

遵守性別工作平等法規定，不因性別而使員工受到差別待遇，更依據法規給予女性員工每月生理假及生產前後之產假，且不論男性或女性員工，皆可請家庭照顧假或申請育嬰留職停薪。此外，亦遵守身心障礙者保護法，提供保障名額外，對身心障礙同仁也以平等之態度相處，並在有需求時給予幫助，落實不歧視之原則。

保護同仁免於性騷擾，公司訂有「性騷擾防治管理辦法」並公告於內部網站，落實性騷擾防治議題之宣導，讓每一位員工都能在工作崗位安心工作。除了定期在新進人員職前訓練中加強說明及介紹外，若有性騷擾相關申訴發生，由人資單位擔任受理窗口，並督導權責單位如期處理及提出改善方案。

招募原則除符合勞動基準法規定外，我們更重視員工的權利及健康，嚴格要求海內外各營業據點不得聘用童工，對所有的應徵者皆進行年齡及身分驗證杜絕童工聘用。同時，公司也極為重視每位員工的就業自由，公司內部任何營運活動皆無強迫或強制勞動，相關勞動條件均按照台灣之「勞動基準法」等相關勞動法令，來執行人力資源規劃。

堤維西 2021 年止，無涉及反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟，無發生使用童工、性別 / 種族歧視、性騷擾、侵害原住民權利案件、限制自由結社或違反人權之勞動實務申訴，且無受到外部人權的審查或影響評估的事件，工作內容均尊重員工意願，更嚴格禁止以威脅或不人道方式強制員

工勞動，若有調整或延長工作時間，皆須經員工同意後始能實施，故無強迫勞動的情況出現；海外廠區一律遵照當地法規亦無發生歧視或上述相關議題。

堤維西 2021 年法規遵循績效

公司治理相關法規	勞工權益相關法規	產品貿易相關法規
☐ 無違反公司法 ☐ 無發生貪腐 (污) 事件 ☐ 無政治獻金	☐ 無違反勞動法規 ☐ 無強迫勞動 ☐ 無違反性平法 ☐ 無使用童工 ☐ 無歧視及性騷擾事件 ☐ 無侵犯原住民權利 ☐ 無侵犯結社及團體協商自由等	☐ 無違反產品健康及安全法規 ☐ 無違反產品與服務資訊標示法規 ☐ 無違反行銷傳播相關法規 ☐ 無涉及反競爭行為 ☐ 無涉及反托拉斯事件 ☐ 無涉及壟斷事件 ☐ 無違反公平交易法令 ☐ 無違反進出口法令 ☐ 無違反產品貿易法規

註：

1. 堤維西 2021 年均未違反相關法規及法令規定 (包含但不限於上述列示之法規)。
2. 以上未包含堤維西合併報表中之實體。

堤維西 2021 年皆無發生環境、經濟及社會之重大罰款^註事件，僅違反 1 項環保相關法規裁罰案件，詳細改善與預防措施說明如下，未來將持續針對每件缺失案積極檢討，並提出改善方案，期盡速達成零違規、零罰款之最終目標。

堤維西 2021 年裁罰案件說明及改善措施

類別	案件說明	改善與預防措施
環保相關法規		
固定空污	違反日期 / 裁處金額： 2021 年 7 月 7 日 / 100,000 元整 裁處理由及法令依據：空氣污染防治法第 24 條第 2 項，空氣污染防治法第 24 條第 4 項，固定污染源設置操作及燃料使用許可證管理辦法第 23 條第 1 項。 違反事實：科工廠領有固定污染源許可證，於安南區從事塑膠品塗裝程序，經查現場發現塑膠品塗裝程序空氣污染防治吸附設備壓差計損壞，無法判斷其壓差值，且亦無法提供完整相關操作紀錄報表，未依許可內容進行操作。	改善：壓差計已修復，相關操作記錄已補上。 預防措施：重新檢視設備維修 SOP 流程及定期檢核時程。

註：依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條第二十六款第三目單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

1.7 資訊安全管理

◆ 資訊安全管理之目的

以維持企業持續營運之安全需求，建立相關的資訊安全管理，確保公司資訊資料、系統、設備及網路通訊安全之機密性、完整性與可用性，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，並建立資訊安全管理政策。適用範圍涵蓋公司內、外相關資訊系統及系統之使用者皆為之，舉凡資訊軟體、硬體、文件、資料等資訊資產，以及承包商、業務合作夥伴等。

機密性	完整性	可用性
確保被授權之人員才可使用資訊。 保護資訊不被非法存取或揭露。	確保使用之資訊正確無誤、未遭竄改。 確保資訊在任何階段沒有不適當的修改或損毀。	確保被授權之人員能取得所需資訊。 系統能正常的運作以提供服務

◆ 資訊安全政策具體管理方案

制度規範

- 內部訂定資安規範與制度，以規範公司人員資訊安全行為。
- 每年定期檢視相關制度是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整。

系統防護

- 為防範各種內 / 外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，更建置各式資安防護系統，以提升整體資訊環境之安全性。
- 為確保內部同仁之作業行為符合公司制度規範，亦設計作業程序稽核機制和導入資安管理工具，落實人員資訊安全管理措施。

人員訓練

定期實施新進人員資訊安全教育訓練實務課程，並不定期實施資訊安全機會宣導，藉以提升公司同仁資安知識與專業技能。

堤維西實施之資訊安全管理措施及備援 / 備份作業規劃與演練，說明如下：

資訊安全管理措施

類別	說明	相關措施
權限管理	人員帳號、權限管理	人員帳號權限管理與審核
		人員帳號權限定期盤點
存取管制	人員存取內外部系統、資料傳輸管道安全措施	內 / 外部存取管控
		資料外洩管控
		操作行為軌跡紀錄
外部威脅	內部系統潛在弱點、防毒防駭的保護措施	主機電腦弱點檢測與更新措施
		防毒防駭、垃圾與惡意程式偵測
系統可用	系統可用狀態與服務中斷時的處置措施	系統 / 網路可用狀態監控及通報機制
		服務中斷之應變措施
		資料備份與系統備援機制
		定期災害還原演練

備援 / 備份作業規劃與演練

- 各單位開發之資訊系統於上線運作後，應對該系統之原始程式碼進行備份，資訊部統一進行異地儲存保管。
- 資訊系統設備故障或損壞時，應即時遵循本公司「資料備份操作手冊」處理，確實執行系統備援回復作業，維持業務之持續運作。
- 每日下班時段後，備份系統自動執行本公司各共用電腦系統之資料增量備份 (Incremental Backup)，每週自動執行各共用電腦系統之資料全量備份 (Full Backup)，並以媒體異地儲存機制存放至少一個月的資料備份。
- 資訊系統作業紀錄每半年由各應用系統維護人員備份、清理。
- 個人電腦中之重要資料備份應由同仁每週自行進行備份，並應選擇乾燥密閉之環境保管。
- 每年應進行備援設備、回復作業程式及機制之測試演練。

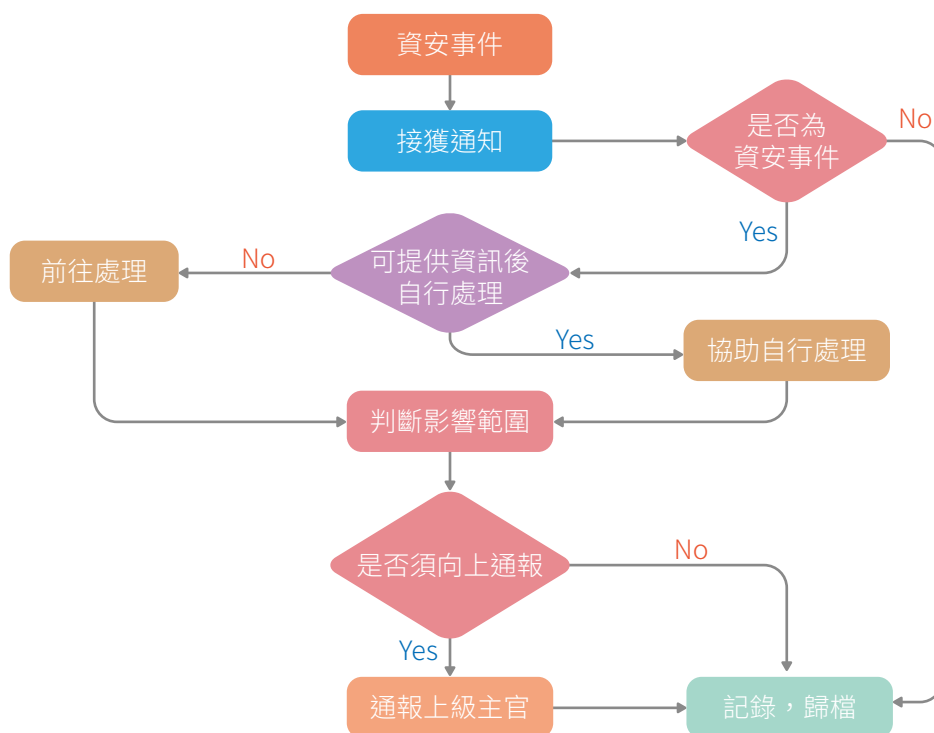
◆ 客戶資料管理

堤維西重視客戶隱私權，訂定「客戶基本資料申請與徵信管理辦法」標準書，新客戶依標準書內規定填寫表單與評鑑表呈送主管簽核，金額超過新台幣 300 萬以上，需做外部徵信調查；OEM 客戶若提出「客戶特殊需求表」，則需知會相關單位知悉。客戶基本資料相關文件建立或修改，外部徵信報告或電子檔則由銷管單位存查。

◆ 資安事故之通報與處理

堤維西資安事故之通報與處理皆遵守以下程序規範進行。

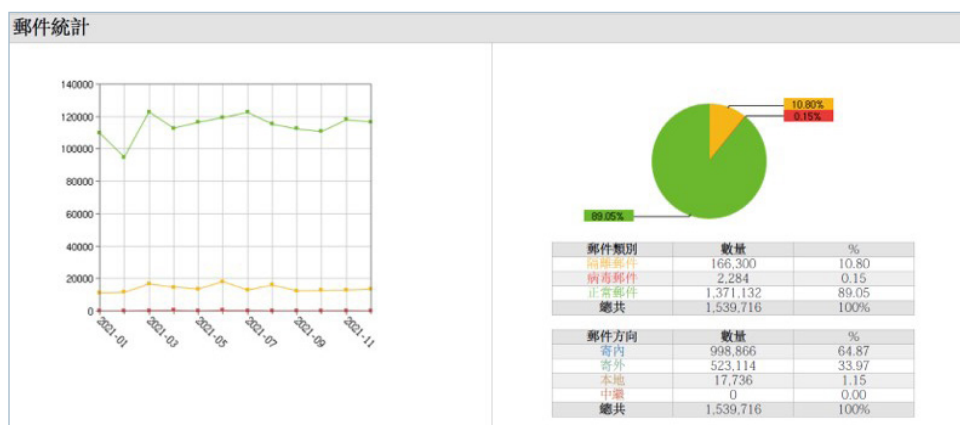
資安事件通報流程



◆ 資訊安全管理成果

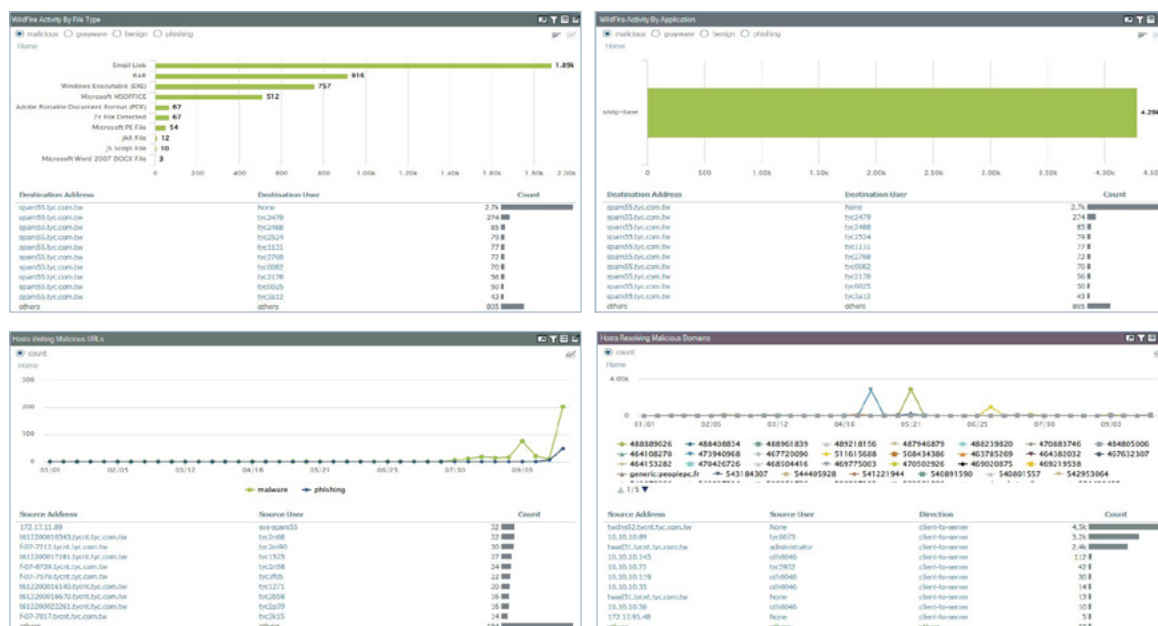
郵件安全管理

堤維西針對郵件安全進行分類管理，2021 年郵件統計共 1,539,716 件，其中隔離郵件共攔截 166,300 件 (佔 10.80%)、病毒郵件共攔截 2,284 件 (佔 0.15%)，攔截精準度達 9.13%。



防火牆安全管理

2021 年堤維西偵測到威脅活動共 8,967,900 件 (高風險 42,900 件、中風險 32,100 件、低風險 767,800 件)，類型涵蓋 Mail、Application、URLS、Domains... 攻擊。



資訊安全教育訓練

堤維西資訊課每半年舉辦一場資訊安全教育訓練，亦配合人力發展部於新人教育訓練開設資安訓練課程。2021 年上半年因 COVID-19 疫情影響停辦課程，下半年已於 11 月 3 日針對公司員工開課，課程內容包含介紹公司電腦系統 (Win7、Win10 環境介紹)、防毒 / 病毒宣導、加強資訊安全基本概念 (實體與環境安全、通訊與作業安全、資料系統存取控制等)，共 20 位員工參加，課程時數共 20 小時。2021 年 12 月 24 日進行新人基礎教育訓練，課程大綱為品質系統認識、產品 / 開發流程、資訊安全介紹、績效管理制度及課後測驗，共 30 位新進員工受訓 (新進員工 100% 受訓)，上課時數共 195 小時。



資訊安全教育訓練

資訊安全績效

堤維西 2021 年資訊資產無遭受不當使用事件、無接收到資安外洩事件，亦無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。

02 環境 永續



技術研發與專利管理方針	57
2.1 產品綠色設計與專利管理	58
2.2 供應鏈盡責管理	61
2.3 氣候變遷風險管理	65
2.4 能源管理	68
2.5 水資源管理	71
2.6 污染防治管理	73

技術研發與專利管理方針

重大主題：創新研發、專利

重大原因	專利研發有利於防止競爭對手仿冒，提升創新能力及公司形象，增加 OEM 新產品開發競爭優勢，擴充 AM 市場新產品數量。TYC 擁有專利可提供集團子公司運用及保護專利權；研發創新技術能力可延伸至子公司，提升集團研發能力。而可量產產品組數為公司於研發能力與創新技術能力投入之成果。
主題邊界揭露限制	本主題揭露範圍以堤維西台灣營運據點（總部安平廠及科工 1 廠 ~3 廠）之新型專利、發明專利、設計專利、可銷售之自有 AM 產品與承接車廠之 OEM 產品為主。
管理目的	保護公司智慧財產，提升新產品開發技術能力，提升公司市場競爭力與營收，確保公司永續經營。
政策	符合公司核心價值與創新能力，成為全球車用照明及安全部品最佳品牌。
承諾	因應新車市場智能車燈的推廣，本公司不斷精進創新本身技術能力，確保自有 AM 產品與符合車廠 OEM 產品研究開發。
目標	• 確保核心技術有效專利件數 90 件。 • 確保每年維持新產品開發量產達 240 組。
責任	• 設有研發處創新研發專責單位，並有 AM 產品與 OEM 產品專職團隊對應產品開發。 • 設有品保專職單位，從事評估至量產之品質規劃與管控。
資源	• TYC 每年編列專利申請、專利答辯、專利年費之費用，以利專利取得與永續擁有專利權。 • 2021 年研究發展費用共 344,453 仟元。
申訴機制	• TYC 所申請之專利已公告於各申請國之專利網站可自行前往查閱。 • 客戶申訴統一由營業處作為專責對應窗口。
特定的行動	• 每年新增專利申請件數，可因應專利權到期失效件數，確保每年專利擁有數量能夠保持一定件數。 • 維持每年新產品可量產品組數。
管理評量機制	• 定期管理有效專利年費支付與專利核駁答辯時效性。 • 以 IATF 16949 系統與 ISO 26262 為產品開發流程管理，並導入 PDM/PLM 與 SAP 系統管理產品開發流程管控。
績效	• 2021 年擁有專利件數 93 件。2022 年起持續維持有效專利數 97 件。另有申請中 19 件。 • 2021 年新產品可量產 294 組，2022 年計畫新產品可量產 240 組，2023 產品可量產件數持續維持 240 組。

2.1 產品綠色設計與專利管理

◆ OEM 車燈綠色設計

堤維西 OEM 車燈設計開發致力朝節能減碳努力與邁進，於新設計案建議車廠使用光源由傳統的鹵素燈泡，朝向高亮度的節能 LED 提案；近期除了原試樣的小改款產品沿用舊的鹵素光源外，新式樣設計的燈具 90% 以上皆使用 LED 光源進行設計開發，除了式樣新穎外亦達到節能減碳的目的。

歷年來鹵素燈泡與 LED 燈泡使用趨勢

	鹵素燈泡	LED
2018 年	28%	72%
2019 年	0%	100%
2020 年	10%	90%
2021 年	8%	92%
2022 年	6%	94%

引進光學模擬軟體 LUCIDSHAPE 光學設計下，經歷年來，使用不同光源下，光能源效率提升狀況如下：

通過配光法規要求	鹵素燈泡 (W)	LED (W)	LED 的節能比例 (%)
頭燈近光燈	55	20	64
頭燈遠光燈	60	30	50
方向燈	21	12	43
白晝燈	35	15	57
前霧燈	55	20	64
剎車燈	21	2	90
前位置燈	5	2	60
後霧燈	21	2	90
後位置燈	5	1	80

註：

1. 節能比例計算 = (鹵素 W - LEDW) / 鹵素 W * 100%
2. LED 包含消耗光輸出流明值、LED 熱衰、LED 模組熱量、散熱之總熱量。

除了開發更節省能源的光源設計外，並致力於品質提升的工法設計，目前車燈之燈殼 (LENS) 及底座 (HOUSING) 結合方式分為兩種：



需要有接著劑

汽機車的頭燈類，因為涉及高衝擊強度、點燈耐熱、行車耐震、及裝車結構需求，故需要使用有接著劑充當黏著作用，如熱熔膠、PU 膠、UV 膠來設計開發。



不需要接著劑

前霧燈、尾燈、尾飾燈、前後方向燈，均朝向不需要接著劑，主要以外力震動摩擦、超音波、熱板熔接之環保、節能減碳的加工方式設計。

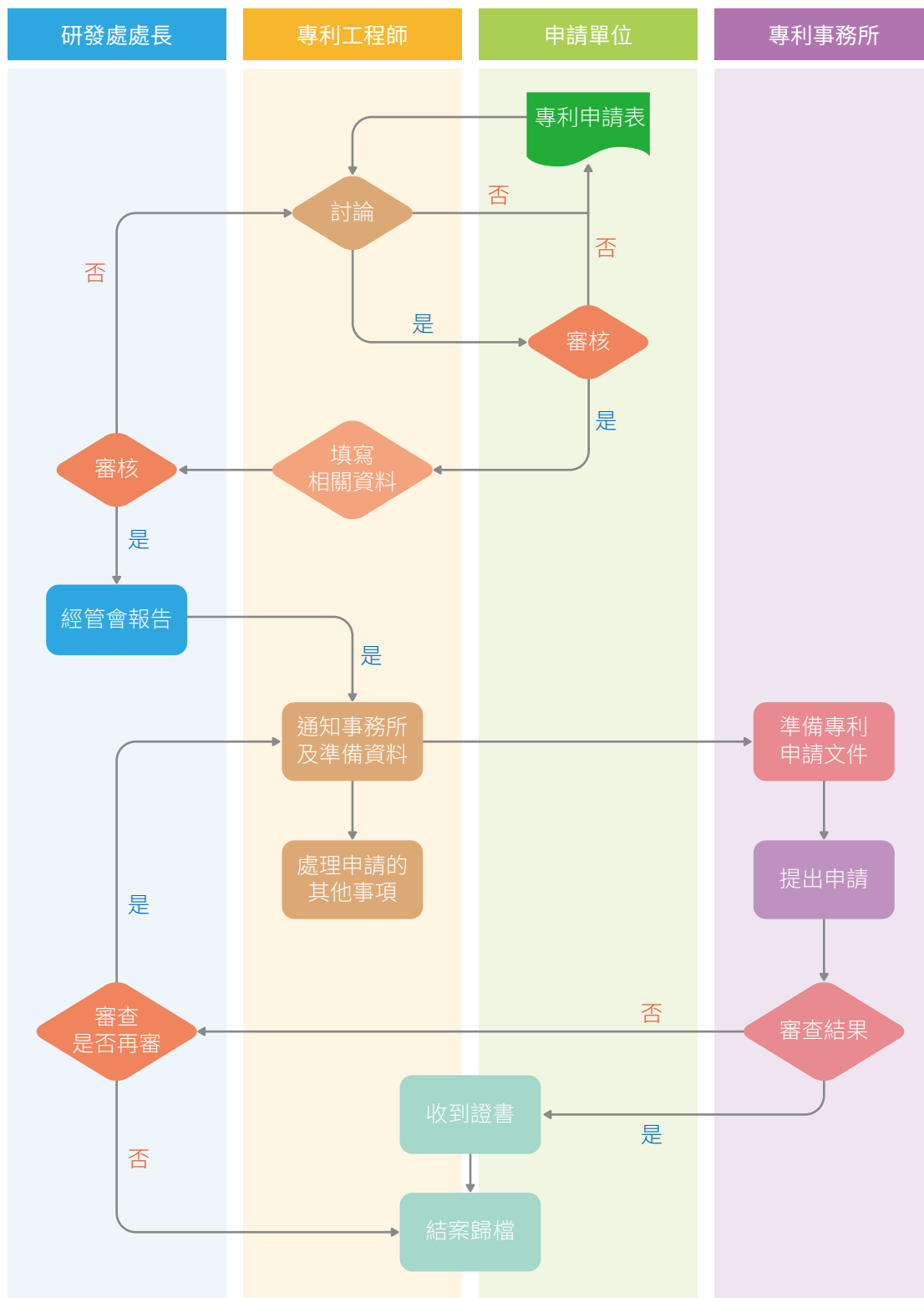
前者雖以熱熔膠、PU 膠充當黏著作用，但仍謹守環保規範的材料；後者完全不需要接著劑進行加工，例如震動摩擦是以外加高壓方式進行摩擦生熱將高分子摩擦至軟化點溫度進行結合加工，超音波是利用加壓超音波振幅摩擦加熱進行加工，熱板以上下治具局部加熱，將塑膠高分子加熱至材料軟化點溫度結合加工。

本公司研發處於 OEM 設計開發端採取各項措施，以減少對環境的衝擊，涵蓋車燈各材料選擇使用、減少材料零件產生的碳排放、不使用影響氣候變遷的化學氣體、材料循環使用、杜絕使用對環境有害物質、塑膠材料依據國際塑料回收規定，將塑膠材料規定材質刻字，以利再度回收使用降低汙染，且使用國際材料數據系統 (International Material Data System, IMDS) 確保零件材料符合國際標準。

◆ 專利管理

車燈相關光學及機構專利，是 TYC 燈具與國際競爭的根本利基，TYC 目前擁有台灣、美國、歐盟 (德國、法國)、中國大陸、及其他國家共 97 件專利，相信在智能先進燈具之下，仍需有一定的光學及機構專利來支撐競爭利基，否則將受制他國專利限制，而無法展開最有競爭力的產品。

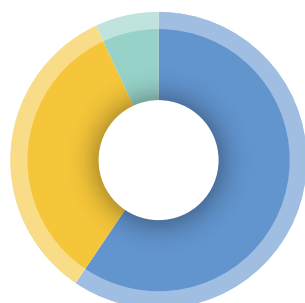
產品開發專利流程圖



堤維西 2021 年研究發展費用共 344,453 仟元，佔合併營業收入 16,576,615 仟元之 2.08%。自 2005 年起截至 2022 年 9 月，共取得 97 件專利權，且有 19 件專利申請中。

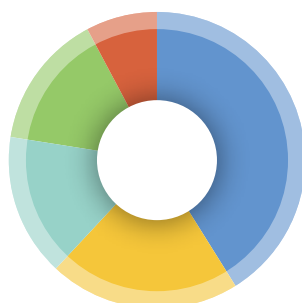
專利類別 / 國家別	台灣	中國大陸	美國	歐洲	其他	共計
發明	23	11	16	15	4	69
新型	22	11	0	1	5	39
設計	3	2	2	1	0	8
總計	48	24	18	17	9	116

專利類型分布



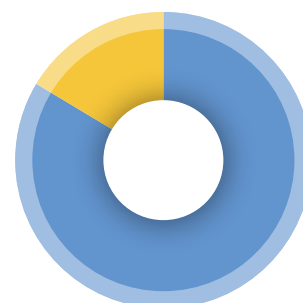
- 發明 59.48%
- 新型 33.62%
- 設計 6.90%

專利地區分布



- 台灣 41.38%
- 中國大陸 20.69%
- 美國 15.52%
- 歐洲 14.66%
- 其他 7.76%

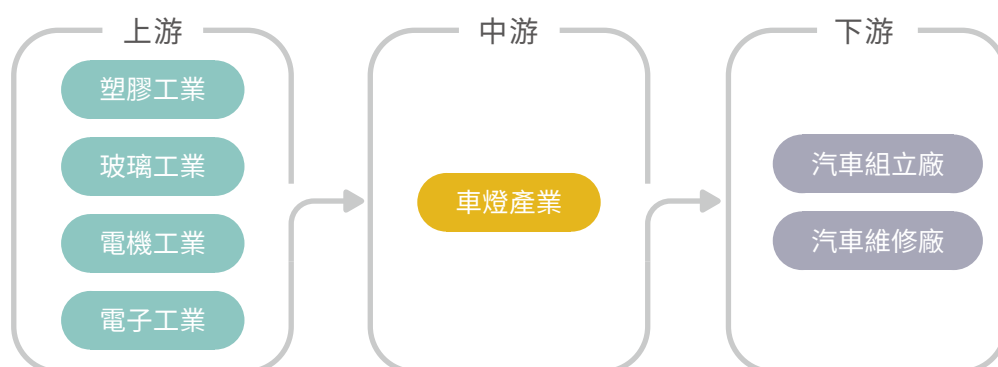
專利狀態分布



- 取得專利權 83.62%
- 申請中 16.38%

2.2 供應鏈盡責管理

堤維西位於汽車工業供應鏈體系中游位置，上游包含塑膠、橡膠、五金、電子…等，堤維西著重於強化與提升體系間供應商供貨之品質、交期、成本與服務能力，且制定供應商行為準則使體系間廠商依循，引領供應商與 TYC 共同成長，達成為世界帶來有意義的影響力。

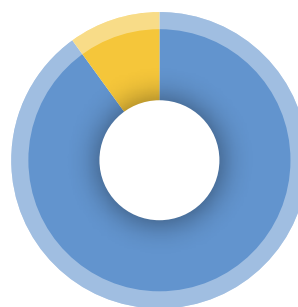


◆ 採購概況

堤維西 2021 年合作供應商共約 304 家，其中原物料供應商約 232 家，臺灣地區採購金額佔比為 90.27%，國外地區採購金額佔比為 9.73%；非原物料供應商依種類區分為勞務（承攬與服務）、財物（庶務型採購）、及工程（建築與設備），臺灣地區採購金額佔比為 100%。

2021 年堤維西原物料供應商國內外採購家數及金額比例

契約種類	地區	家數	採購金額比例 (%)
燈泡類	國內	10	6.22
	國外	8	5.22
原料類	國內	21	4.70
	國外	1	0.10
組件類	國內	36	46.86
	國外	15	4.41
塑膠類	國內	51	22.08
橡膠類	國內	13	1.23
二次加工類	國內	13	0.25
五金類	國內	32	3.42
包材類	國內	27	4.91
玻璃類	國內	5	0.61
總計		232	100.00

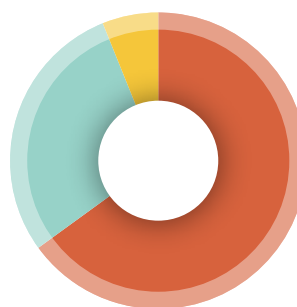


■ 國內 90.27%
■ 國外 9.73%

註：國內指台灣當地；國外指非台灣當地。

2021 年堤維西非原物料供應商採購家數及金額比例

供應商種類	家數	採購金額比例 (%)
勞務（承攬與服務）	15	29.06
財物（庶務型採購） ^{註 2}	6	5.89
工程（建築與設備）	51	65.05
總計	72	100.00



■ 勞務 29.06%
■ 財物 5.89%
■ 工程 65.05%

註：

1. 國內指台灣當地。
2. 庶務型採購指卡鐘、旗幟、空污耗材、電腦耗材等。

◆ 主原料使用

堤維西 2021 年採購原料類 2,305 公噸，包含丙烯腈 - 丁二烯 - 苯乙烯 (ABS)、聚酰胺樹脂 (P66)、聚碳酸酯 (PC) 及丙二醇甲醚醋酸酯 (PMA) 等，為降低對環境的衝擊，從源頭檢討製程改善，降低廢料產生，製程中所產生的邊角料經由回收處理，使用於射出成型機台過管及清潔；而製程中不良品產生之回收可用料，可出售予合格回收商。2021 年回收之可用料約 99.2 公噸，減少資源耗用。

單位：噸

可用料回收		2019 年	2020 年	2021 年
過管清潔		20.9	22.8	20.8
出售 回收商	丙烯腈 - 丁二烯 - 苯乙烯 (ABS)	7.6	5.4	8.3
	聚酰胺樹脂 (P66)	10	6.9	7.4
	聚碳酸酯 (PC)	45	45.1	35
	丙二醇甲醚醋酸酯 (PMA)	41.5	36.9	27.7
	小計	104.1	94.2	78.4
總計		125	117	99.2

◆ 供應鏈管理

堤維西為具指標性地位之車用零件製造商，向來與供應商保持良好合作關係，提供全球市場銷售產品與服務。為確保整體供應鏈符合國內法令、國際準則與標準以及客戶要求，達到永續共榮之願景，堤維西參考聯合國《工商企業與人權指導原則》、《全球契約十項原則》、國際勞工組織《工作基本原則與權利》，針對 OEM 供應商訂定《堤維西供應商行為準則》，期許供應商共同建立負責任、環保、透明的供應鏈關係。

堤維西採購單位依據「新供應商評鑑表」進行新供應商評估，評核項目包含交期（交貨達成率、緊急訂單應變能力等）、成本（價格競爭力、實際執行 VA/VE 成效）及內部管理（遵循政府機關相關法規（如勞動基準法、環保署環保法等）、營運方向、短中長期管理目標等）；評鑑分數須達 65 分以上，始可成為合格新供應商，若未達 65 分者，由廠商進行改善活動完成後重新提出複評。2021 年共新增 1 家協力廠商，並已通過新供應商評鑑。

為加強供應商的管理能力，提高工程品質、完工準時率，並及時因應生產需求，每年針對既有供應商之交期、品質、成本、配合度進行評鑑，2021 年共評鑑 186 家供應商，評鑑結果為全部仍維持正常交易關係。

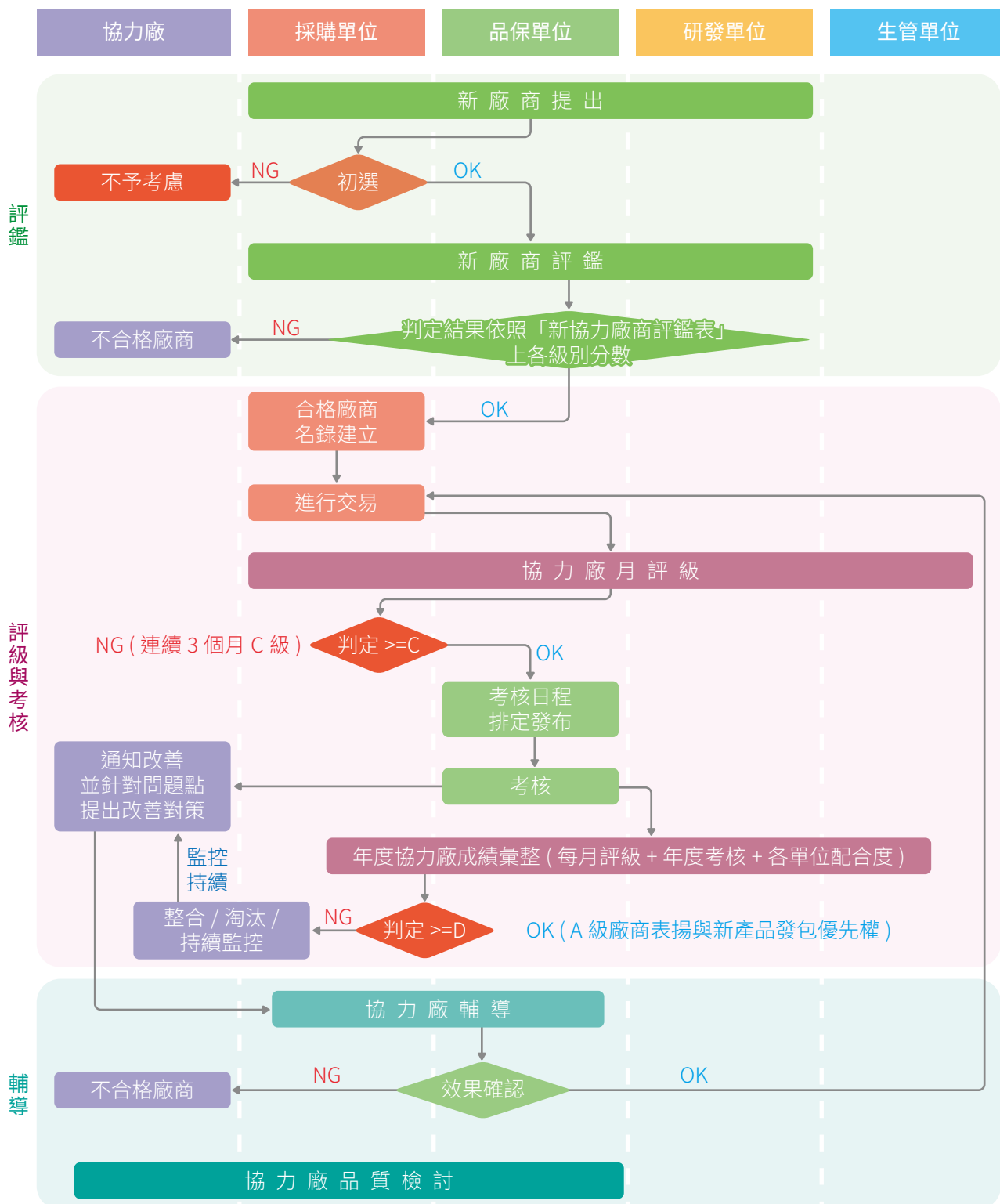
預計於 2022 年訂定年度評鑑計劃表，選定國內有持續交易的供應商每年執行評鑑作業，評鑑內容包含交期、品質、成本、配合度，並新增環保、人權、節能評鑑項目，年度評鑑成績落點在最後 5% 之供應商須提供改善計畫書進行改善。

承攬商於堤維西所屬之廠區及其指定場所進行施工，須簽訂「承攬商安全衛生切結書」，經雙方協議並約定有關環保安全衛生相關規定，如下：

1. 完整告知承攬商工作環境之環保安全衛生規定及危害因素，承攬商須對所屬員工及承攬人進行相關教育訓練及宣導。
2. 承攬期間若有違反環保安全衛生規定，經查證屬實，堤維西得按承攬商違規處置單請求罰款或停工處分。
3. 欲施行危險性作業（動火、密閉空間、吊掛等）時，須經堤維西安衛單位及起案部門主管許可後方可施工。

4. 相關作業機具及操作人員須符合勞工安全衛生相關法令規定，並提供有關證照及合格證書。
5. 承攬商僱用從事承攬作業之員工，須依規定參加勞保及相關保險。

供應商管理作業流程



2.3 氣候變遷風險管理

堤維西持續關注氣候變遷對營運活動之影響，雖尚未成立風險管理委員會或氣候變遷風險小組，但於每年經營策略檢討過程中，透過內外部議題及利害相關者要求與期望評估規劃表，進行氣候變遷議題討論。本公司為因應國際趨勢的變化及氣候變遷等永續議題，於 2022 年正式設置「永續發展委員會」，統籌推動、規劃並落實執行企業永續發展相關事宜，並參考 TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書框架，進行主要風險與機會之鑑別評估，以利公司能更了解氣候變遷風險與機會對公司之財務影響。TCFD 風險、機會鑑別結果與因應策略如下：

氣候變遷潛在風險：轉型風險

風險來源 / 議題	風險說明	對策
政策和法規 - 碳邊境稅	課徵產品項目包含：水泥、肥料、鋼鐵、鋁、進口電力、有機化工、塑膠和氫氨等產品，並預計於 2027 年開始課徵。若開始課徵碳邊境稅，將造成堤維西產品成本增加。	產品碳足跡盤查，降低產品碳足跡。
政策和法規 - 碳費及溫室氣體申報要求	溫室氣體排放量每年大於 2.5 萬噸，需遵守主管機關規定於每年 8 月定期申報，若未遵守將面臨罰鍰甚至停止交易；且金管會宣布從 2023 年起，分階段推動全體上市櫃公司於 2027 年完成碳盤查、2029 年合併報表子公司需完成查證。若未符合法規，將造成罰款或碳費之成本增加。	- 進行溫室氣體盤查，以明確掌握現況，設定減碳短中長期目標。 - 設定基準年與減量目標，降低溫室氣體排放總量。 - 超過排放上限依法規規定繳交碳費。
政策和法規 - ESG 揭露要求	主管機關要求 20 億以上上市公司需定期申報 ESG 報告書、SASB、TCFD 等要求，未來法規可能趨嚴，要求需取得第三方查證或 ESG 加強揭露等之相關費用支出。	委託專業顧問公司進行永續相關專案之輔導，使公司能符合法規規定外，也可增加公司掌握自身之 ESG 永續相關風險，並提升企業形象。
政策和法規	因應空品嚴重惡化防制新制，為降低空污排放，將增加相關檢驗及設備費用，估計支出約 3,000 萬元；若降載門檻下修 AQI 150 即啟動降載減排機制，將影響產量與出貨，影響營收。	- 強化空汙設備及防護設施。 - 降載生產。
技術 - 低碳製程轉型	因應低碳需求，若製程未能轉至更低碳方式進行，將導致碳排增加。需選用更環保的替代原物料、低碳製程、更低碳的物流等，都將會增加公司成本之支出。	- 降低製程用水量，放流水回收再利用。 - 減少化學塗料使用量（噴塗、電鍍）、使用其他結合方式。 - 設計減少二次加工的替代方式。 - 導入物流運搬新技術應用。

氣候變遷潛在風險：轉型風險

風險來源 / 議題	風險說明	對策
市場 - 低碳產品需求	愈來愈多的客戶或消費者對於低碳產品日趨重視，公司需要投入更多綠色研發成本，使其符合客戶要求。且若無法符合客戶低碳產品要求，將可能導致訂單損失。	- 與協力廠商合作開發採用再生 / 回收塑料的相關產品及包材。 - 永續設計以可再利用 / 可回收運用於產品內。 - 減少生產塑膠製品重新設計替代性膠產品。 - 增加綠色研發之投入。 - 建構太陽能發電儲電設備，提高綠電使用比例。
市場 - 原物料上漲	碳排放量的管制，造成國際銅、鋼產量減少所造成之原物料短缺及採購成本增加之風險。	- 改善設計，減少銅用量，並尋找替代物料。 - 更改初期設計，提高模具共用性，減少鋼材使用。
潛在財務影響	- 產品碳足跡、溫室氣體、ESG 相關輔導、查證費用增加。 - 碳邊境稅、碳費用支出。 - 空汙設備及防護設施費用增加 (估計支出約 3,000 萬元)。 - 低碳製程轉型之設備更換、製程研發費用及替代原料成本增加。 - 綠色研發相關費用增加。 - 原物料採購成本增加。 - 太陽能發電儲電設備建置費用支出。	

氣候變遷潛在風險：實體風險

風險	風險說明	對策
立即性 - 淹水	颱風頻率與降雨量增加，可能造成生產據點受損、員工無法上班、產量不足、設備損毀、生產中斷、交貨延遲。	- 加強生產據點淹水防護及緊急應變措施。 - 建立人力調配機制。 - 保險轉嫁。
立即性 - 停 / 限電	供電不足，導致出貨延遲、設備與資料損失。	- 導入不斷電系統 (UPS)。 - 建構太陽能 / 綠能，發儲電設備。 - 保險轉嫁。
立即性 - 乾旱	- 乾旱將造成嚴重缺水，區域限水或缺水，將影響營運。 - 因乾旱導致之火災事件，造成之財務損失。	- 增設蓄水池。 - 更換省水龍頭。 - 空調延後開啟或提前關閉。 - 保險轉嫁。
長期性 - 海平面上升	科工廠及安平總公司廠區鄰海，若全球均溫持續上升 2°C 或 4°C，廠區將有可能因海平面上升導致無法正常運作。	- 廠區設備更新。 - 保險轉嫁。
潛在財務影響	- 因氣候變遷產生之天災事件增加，所需提高之保費支出增加。 - 再生能源 (備用電力) 之設置成本增加。 - 儲水 / 節水設備費用增加。 - 因天災導致之生產中斷、出貨延遲、設備損毀之費用增加。	

氣候變遷潛在機會

類型	潛在機會說明	潛在財務影響
產品服務機會 - 低碳產品需求	- 燈具重量輕量化，減少產品碳足跡。 - 研發新技術，降低 LED 使用量仍保有亮度品質。 - 新興電動車廠增加，堤維西投入新技術及新工法，預期每年增加 1-2 品項的電動車 OEM 新產品，提升新客戶服務機會。 - 設計以太陽能或水資源發電的車燈，將可以創造產品獨特性，並結合節省能源議題。 - 優化公司廢棄物及污水排放，提升企業形象，增加客戶購買意願及投資人投資意願。 - 符合世界潮流，研究導入環保材質，以及時配合供應鏈客戶對環保的要求。 - 積極響應 SDGs(永續發展目標) 並建立良好的企業形象，將對外部及企業員工認同度產生正面影響，為企業帶來正面聲譽。 - 導入回收再利用相關材料，可增加產品多樣性，亦可增加客戶多樣性。 - 找尋可替代塑料之原料，發展零塑膠件之產品並取得產品專利。 - 由替代原料生產之燈具，可大幅減少碳足跡，吸引為符合國際環保認證之車廠進行合作。 - 廠房與機台採用智慧節能設施，可減少碳排放量，亦能增加歐美大廠合作意願。	可能產生之成本或費用： - 研發 / 綠色研發成本增加。 - 回收材質 (料) 使用之研發費用增加。 - 替代原物料採購成本增加。 - 製程、研發設備費用增加。 - 專利布局費用增加。 - ESG 管理成本增加。 預期創造之機會收益： - 產品銷售量增加。 - 客戶訂單需求增加。 - 新客戶合作機會增加。 - 減少碳邊境稅 / 碳費支出。 - 提升企業商譽之無形資產增加。 - 營業收入增加。
資源效率 - 循環生產	- 製程不良廢棄品回收利用，減少不必要的廢棄物，將增加歐美大廠合作意願。 - 減少包裝材的使用，推動包材回收再利用的方案。 - 提升再生水使用量，可降低廠內用水量約 2%，避免缺水風險。	可能產生之成本或費用： - 不良品拆除、分類及回收作業成本增加。 - 包裝減量之相關研發設計費用增加。 - 再生水設備耗材用費用及電成本增加約。 預期創造之機會收益： - 客戶訂單需求增加。 - 原物料減量之產品成本減少。 - 降低用水依。

堤維西持續推動節能減碳相關行動，2019 年針對水資源管理改善，建立回收水系統，並決議於 2022 年 4 月成立溫室氣體盤查進行委員會，著手進行溫室氣體盤查並驗證，未來也將以此基礎設定短中長期目標，達成 2050 年淨零排放。截至 2021 年具體行動與溫室氣體盤查計劃時程說明如下：

節能減碳具體行動與成果

- 已取得 ISO 14001：2015 之環境管理系統認證。
- 2015 年生產廠房取得環保署頒布之「製造場所 - 減碳行動獎」。
- 推行能源管理，每年依計劃進行改善，以降低能耗及減少溫室氣體產生：
 - (1) 更換冰水設備為高效能節能型式。
 - (2) 製程相關設備陸續導入變頻節能相關系統。
- 在研發設計階段，儘可能研發綠色概念產品，以降低環境生態衝擊；導入友善環境的設備製程技術方案，以妥善控制與預防污染產生。目前 TYC 生產的 LED 路燈已取得環保署「產品碳足跡」認證。
- 廠區製程廢水透過前處理作為二級用水，以節省水資源。2020 年用水量共 114,227 公噸，2021 年為 108,651 公噸，2021 年透過製程水回收 6,032 公噸 (節水 4.88%)，1 年減碳 847 kgCO₂e。
- 提升廠務水系統效能，持續提升回收水使用效率。透過建立回收水系統，利用廢水回收進製程水幕系統及空調系統使用，預計可降低冷卻水用水量 30%。
- 產線相關之製程原料透過回收系統以達原料減量。
- 廠區內產生之資源性垃圾透過廠內回收制度進行處理，以減少廢棄物產生量。2021 年事業廢棄物總重量為 585.512 公噸，較 2020 年 602.584 公噸減量 17.072 公噸 (減量 2.8%)。
- 配合台南市低碳自治條例，設置太陽能再生能源系統，以實際行動支持再生能源法。2021 年科工二廠已完成設置 933.91 kW 太陽能再生能源系統，公司累計設置 4,157.89 kW 太陽能再生能源系統。

溫室氣體盤查計劃時程

2022 年規劃溫室氣體盤查、查證計劃時程及設定目標，並每季於董事會報告進度。

- 2022 年 4 月完成溫室氣體盤查推動小組設置，制定溫室氣體盤查作業辦法，依據國際 ISO 14064-1：2018(CNS 14064-1) 碳排放標準定期盤查溫室氣體排放量
- 2022 年 5 月策略目標及管控機制設定：依照金融監督管理委員會要求，於 2026 年前完成溫室氣體盤查，本公司預定於 2022 年完成盤查目標。
- 2022 年 7 月完成廠內學員 ISO 14064-1：2018 條文說明、排放源鑑別及清冊建立 (目前持續蒐集中)。
- 2022 年 10 月排定驗證。

2.4 能源管理

堤維西屬於非高耗能產業，所用之能源主要為外購電力、汽油、柴油；外購電力主要購於台灣電力公司，汽油、柴油則用於公務車。2021 年電力使用量 35,838,400 度，汽油使用量 5,590.32 公升，柴油使用量 6,631.06 公升。經換算後能源總使用量為 129,433.72 GJ，能源密集度為 1,156.38 GJ/ 億元營收。

堤維西能源使用量

項目	單位	2021 年
電力使用量	GJ	129,018.24
汽油使用量	GJ	182.44
柴油使用量	GJ	233.05
能源總消耗量	GJ	129,433.73
營業收入 (個體)	億元營收	111.93
能源密集度 (能源總消耗量／營業收入 (個體))	GJ ／億元營收	1,156.38

註：

1. 能源使用量計算範疇以堤維西交通工業股份有限公司 (個體) 為主，不包含子公司。
2. 資訊來源：電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據；汽油及柴油主要以實際領用量為主。
3. 各類能源熱值轉換係數：電力 1 kWh=3,600 KJ；汽油 1 L=32,635.2 KJ；柴油 1 L=35,145.6 KJ。
4. 1 千兆焦耳 (GJ) =10⁶ 焦耳 (KJ)。

◆ 溫室氣體組織盤查

本公司 2021 年範疇一主要能源使用為汽油及柴油，排放量為 1,195.59 公噸 CO₂e；範疇二主要能源使用為外購電力，排放量為 18,241.89 公噸 CO₂e；範疇三主要能源使用為產品及原物料運輸，排放量為 11,489.52 公噸 CO₂e；總計為 30,927 公噸 CO₂e，溫室氣體排放密集度為 276.31 公噸 CO₂e/ 億元營收。

堤維西溫室氣體 (排放量)

項目	單位	2021 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	1,195.59
範疇二：能源間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	18,241.89
範疇三：其他間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	11,489.52
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三	公噸 CO ₂ e	30,927
營業收入 (個體)	億元營收	111.93
溫室氣體排放密集度 (總排放量／營業收入 (個體))	公噸 CO ₂ e ／億元營收	276.31

溫室氣體 (範疇三) 排放量

廠區	類別 3	類別 4	類別 5	類別 6	排放量合計
安平廠	150.80	333.29	-	-	484.09
科工 1 廠	7,865.04	2,867.27	-	-	10,732.31
科工 2 廠	7.36	26.26	-	-	33.61
科工 3 廠	72.58	166.93	-	-	239.51
合計	8,095.77	3,393.75	-	-	11,489.52

註：

1. 溫室氣體盤查採營運控制權法，目前尚未訂定溫室氣體排放基準年；溫室氣體數據未經第三方外部查證，僅由公司自行盤查計算。

2. 所進行盤查之溫室氣體種類包括：溫室氣體種類包含一氧化二氮 N_2O 、甲烷 CH_4 、二氧化碳 CO_2 、氫氟化物 $HFCs$ 、全氟碳化物 $PFCs$ 、六氟化硫 SF_6 、三氟化氮 NF_3 等。
3. 範疇一包含汽油與柴油，主要使用於公務車，引用 IPCC 2013 第五次評估報告之 GWP 值。
4. 範疇二主要為外購電力，引用經濟部能源局公布之電力排碳係數：2021 年電力排碳係數以 0.509 公斤 CO_2e /度計算。
5. 類別 3 包含原物料運輸、組織產品的運輸和配送、員工通勤、商務旅行。
6. 類別 4 包含產品製造過程、處置廢棄物。
7. 所用之轉換係數的來源：行政院環境保護署所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

◆ 提升能源使用效率政策

堤維西持續推動節能減碳活動，以應付低碳時代之來臨，於 2021 年將科工廠冰水管路進行修改工程，提升冰水效率 7%，每年約可節電 600,000 度，相當於減少約 2,160.00 GJ、減少範疇二溫室氣體排放量約 305.40 噸 CO_2e /年（經濟部能源局 2021 年度電力排碳係數 0.509 公斤 CO_2e /度計算）。

堤維西節能措施與估算節約量

年份	2019	2020	2021
節能措施	科工防治設備馬達更換變頻	安平廠燈具更換	科工廠冰水管路進行修改
具體作為	定頻馬達變更為變頻	T8 燈管更換為 TYC 自製之 PL 燈管	冰水主機直接對冰水系統做製冷
估算節電量 (度/年)	每年約可節電 180,000 度	每年約可節電 1,790 度	每年約可節電 600,000 萬度
減少能源消耗 (GJ)	648.00	6.45	2,160.00
減少溫室氣體排放量 (噸 CO_2e /年)	91.62	0.91	305.40



1.改善前共裝設25
盞T8(20Wx4x25),
總耗電量2317W
2.平均照度450LUX



2020 年安平廠燈具更換

1.改善後共裝設16盞
TYC辦公室燈
(36Wx2x16),總耗電量
1095W,共省1222W,亦
即每小時可省電1.22度
2.平均照度580LUX



2021 年科工廠冰水管路進行修改

2.5 水資源管理

堤維西四廠區分別位於台南市安平工業區、台南科技工業區，根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」註，顯示本公司所在地區水資源壓力為「Low - Medium risk (1-2)」。各廠區的水源全部為來自台灣自來水公司供應之自來水（來源為烏山頭水庫），並無在生態保育之區域汲水，也未取用地下水源。

堤維西廠區用水主要為生產製程及空調使用，水資源的使用效益一直是公司重視的一環，加上近年極端氣候造成國內水資源供應不穩定，使得工業用水與民生用水互相衝突。在水資源管理上，本公司透過開源節流執行各項措施，致力改善水處理系統和製程中的水耗用量，並注重製程廢水回收再利用。如科工一廠將放流水導引至回收水系統，經過活性碳過濾及離子交換樹脂之軟水系統，重新製作回收水供廠內製程及空調使用，以提升用水效率。現行廠內回收水系統每月可產出 200 噸供製程使用，2021 年廠內循環用水量達 6.032 百萬公升，回收百分比佔整體用水量 5.5%，不僅節省用水成本，更減少原水使用及污水產生。堤維西將持續維持回收再利用之理念，並逐步朝多元水源之目標邁進，以期降低缺水導致減產甚至損壞設備之風險，將水資源的衝擊減到最低。

註：WATER RISK ATLAS：<https://reurl.cc/yyjme2>。

堤維西用水量統計

項目	單位	2021 年
取水量	百萬公升	108.651
排水量	百萬公升	65.626
耗水量	百萬公升	43.025
廠內循環用水量	百萬公升	6.032
水回收再利用率	%	5.26
營業收入 (個體)	億元營收	111.93 億元
取水強度 (取水量 / 營業收入 (個體))	百萬公升 / 億元營收	0.97

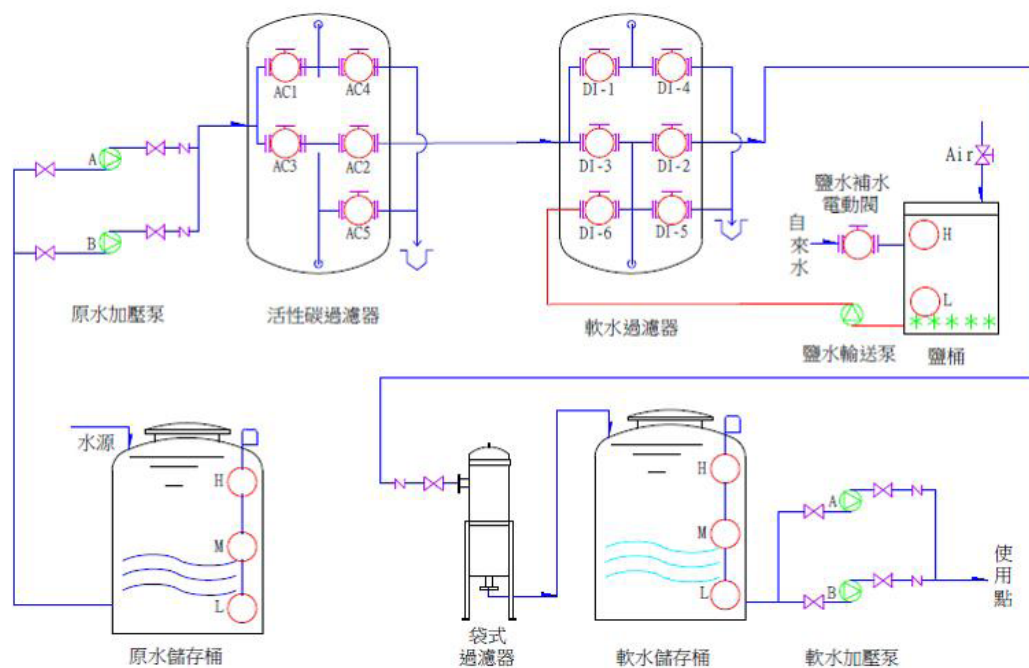
註：

1. 取水數據來源：各廠水費單加總。
2. 排水量數據來源：工業區污水維護費繳款單。
3. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
4. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。

安平及科工廠區內均有設置工業區污水處理廠，廠區污水皆流入污水處理廠統一處理後再放流，不會直接排放至地面水體。堤維西廠內廢水，由分流管路收集至污水處理廠，符合安平工業區及台南科技工業區進廠限值（納管標準），透過化學藥劑及處理設施，將廢水水質處理至符合放流水法規標準後（化學需氧量 COD：100 mg/L、懸浮固體物 SS：30mg/L），分別排入鯤鯓內海為承受水體（安平港），及嘉南大排與鹽水溪。2021 年污水量為 65.626 百萬公升較 2020 年污水量 66.759 百萬公升同期下降 1.6%。

2021 年堤維西廢水排放量與數值

項目 / 廠區	安平廠		科工 1 廠		科工 2 廠		科工 3 廠	
廢水量 (百萬公升)	11.512		48.606		0.232		5.276	
檢測項目	納管標準	年平均監測值	納管標準	年平均監測值	納管標準	年平均監測值	納管標準	年平均監測值
化學需氧量 COD (mg/L)	400	181.52	520	24.78	520	176.28	520	143.75
懸浮固體物 SS (mg/L)	400	70.46	320	8.52	320	142.95	320	17.4
酸鹼值 (pH)	5-9	7.98	5-9	7.42	5-9	8.1	5-9	7.65



堤維西回收水系統流程圖



回收水系統

2.6 污染防治管理

◆ 空氣污染防治

破壞臭氧層的主要元兇氟氯碳化物 (CFCS)，即是含有氟 (F)、氯 (CL)、碳 (C) 的化合物，被廣泛使用做為塑膠發泡劑、噴霧產品推進劑、冷凍空調冷媒、電子零件及金屬之清洗溶劑等用途。堤維西滅火器材及製程中均未使用《蒙特婁議定書》所管制之氟氯碳化物，公司汽車使用 R134a 冷媒、製冷設備冷媒 R407c、空調冷媒使用 R134a、R410a、R-22 (僅 R-22 為《蒙特婁議定書》所管制之氟氯碳化物)。

製程射出、二次加工、組立階段，無 NO_x、SO_x 排放，僅會產生揮發性有機化合物 (VOC)，故設有 VOC 廢氣吸附處理設備，經由活性碳吸附方式，削減製程廢氣，以降低揮發性有機污染物的排放量，2021 年 VOC 排放量 46.11 公噸。此外，2021 年新建置空污防治中控 / 監測系統，可監控出口排放濃度，以確認防制設備運轉狀況，以減少環境污染。

◆ 廢棄物管理

堤維西廠內廢棄物包含一般事業廢棄物、生活廢棄物及回收廢棄物，落實執行廢棄物減量作業，著重於源頭減塑管理之廢料回收，也同步鼓勵供應商一同減廢，並培養同仁日常生活中的環保觀念，落實廢棄物減量、資源回收再利用的習慣。

堤維西廠內營運過程產生之廢棄物，均依照廢棄物清理相關法規辦理，並於廠內進行廢棄物分類，以減少廢棄物產生的量。出廠前，將廢棄物相關資料填報於政府之廢棄物申報系統，遞送清運業者廢棄物三聯單。出廠則委託給環保局核可之合格清除及處理業者進行作業，並依規定簽訂書面契約，由合格清運業者將廢棄物以焚化、熱處理、物理處理、再利用方式處理。

堤維西 2021 年一般事業廢棄物 (含生活垃圾) 總量約 548.63 公噸 / 年、廢棄物資源回收總量約 134.60 公噸 / 年。

單位：噸

廢棄物類別	2021 年	處理方式		
	離場	處理種類	處理類別	處理說明
一般事業廢棄物	343.99	直接處置	焚化 (不含能源回收)	送至永康 / 城西焚化廠焚燒
廢塑膠混合物	128.93			
廢紙混合物	16.39			
廢木材混合物	13.97			
廢纖維	1.47			
廢布	0.12			
廢漆渣	43.76			送至綠大實業焚化廠焚燒
小計	548.63	-	-	-

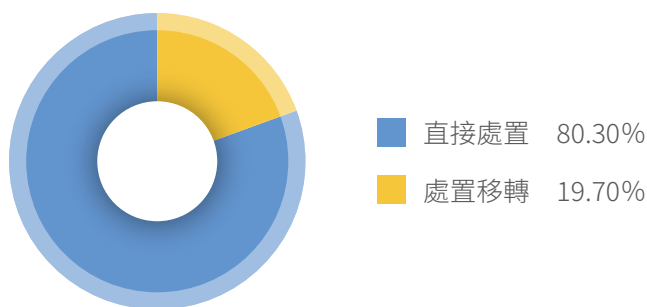
單位：噸

廢棄物類別	2021 年	處理方式		
	離場	處理種類	處理類別	處理說明
無機性污泥	16.03	處置移轉	其他回收作業	熱處理 (除焚化處理外)
廢潤滑油	3.84			熱處理
廢潤滑油	17.01			物理處理
廢活性炭	87.73		再利用	作為再利用之原料使用
廢木材	9.99			作為其他再利用之用途
小計	134.60	-	-	-
總計	683.23	-	-	-
資源化比例 (%)	19.70%	-	-	-

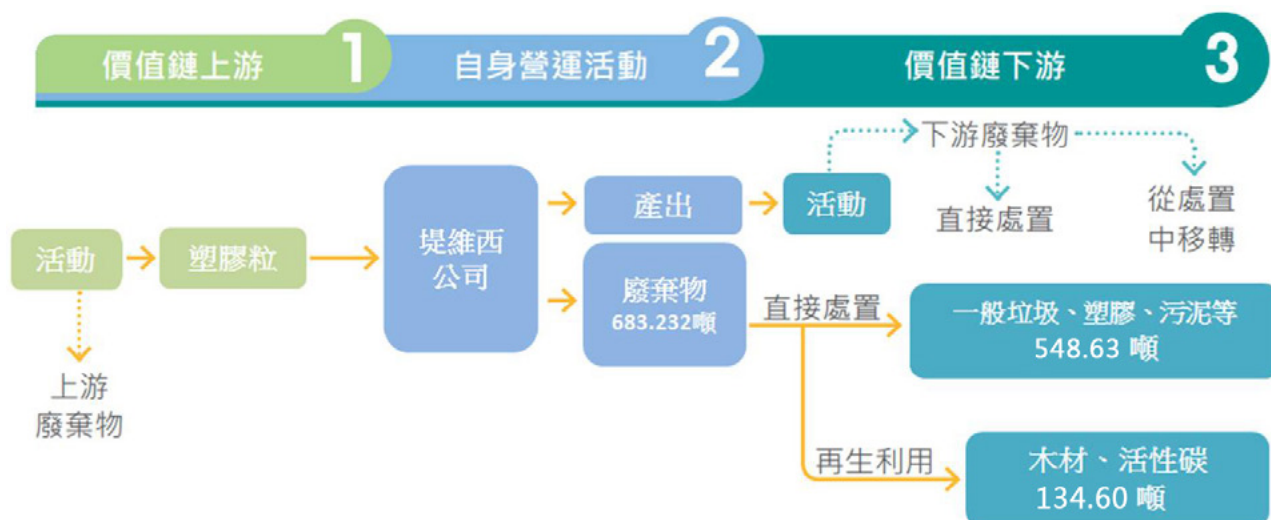
註：

1. 廢棄物總量為聯單申報數值。
2. 資源化比例 = (回收廢棄物總量 / 廢棄物總量)。

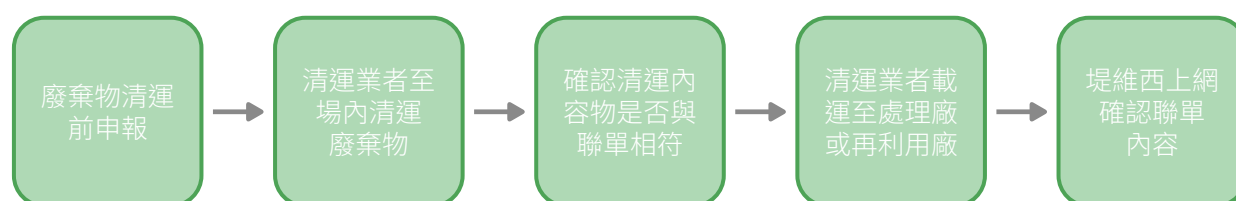
2021年廢棄物處理比例



堤維西廢棄物流程圖



堤維西廢棄物管制流程

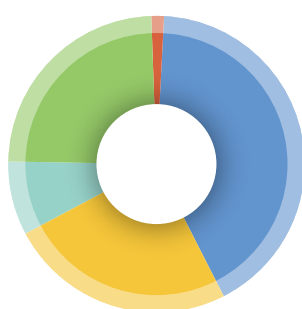


◆ 環保支出

本公司生產無污染處理源之產品，放流水之排放均經工業區污水處理廠處理，為善盡環境友善，避免環境污染情事發生，TYC 投入相關環境保護工作經費，2021 年以環保相關硬體支出、空氣污染防治及廢棄物處理（一般廢棄物）為主，支出費用共計 31,143,318 元。

2021 年環保費用支出

費用類別	費用支出 (元)	比例 (%)
空氣污染防治費用	7,688,698	24.69
水污染防治費用	2,531,753	8.13
廢棄物處理（一般廢棄物）費用	7,497,042	24.07
環保系統認證費用	132,825	0.43
環保相關硬體支出費用	13,293,000	42.68
合計	31,143,318	100.00



- 空氣污染防治費用 24.69%
- 水污染防治費用 8.13%
- 廢棄物處理(一般廢棄物)費用 24.07%
- 環保系統認證費用 0.43%
- 環保相關硬體支出費用 42.68%

03 友善 職場



人才培育管理方針	77
職業安全衛生管理方針	78
3.1 員工結構	79
3.2 員工權益與福利	83
3.3 人力發展與培訓	92
3.4 員工安全與健康	97

堤維西將每位員工視為一家人，提倡保障人權，尊重包容工作職場多元化及差異化，建立完善福利制度與健康安全的工作環境，促進勞資關係和諧，我們更將「提升人質」列為第一要務，重視員工溝通與專業職能發展，提供多元教育訓練管道培育人才，提升員工知識、技能、態度，使員工在生活、工作、學習能有良善的照顧，獲得自我的實踐與成長，提升競爭力，為公司帶來穩健的成長。

人才培育管理方針

重大主題：訓練與教育

重大原因	員工是堤維西永續成長的夥伴，因此我們持續培養人才，透過不同階層的培訓與訓練機制，讓同仁可提升個人及職涯發展所需的知識及技能，有利提升公司的企業競爭力，邁向永續發展。
主題邊界揭露限制	本主題將揭露堤維西台灣營運據點（總部安平廠及科工 1 廠 ~3 廠）有關教育訓練、人才培育之相關資訊。
管理目的	確保員工能永續學習與發展，進一步建立完整的人才培育體系。
政策	- 秉持「勇氣、創新、合作、關懷」四大價值觀 - 訓練政策為「致力成為台灣第一、世界一流之汽機車零組件、技術、製造與貿易的資源整合領導者。」
承諾	依據 ISO 10015 教育訓練品質精神及 TTQS 國家訓練品質計分卡之規範，制定堤維西內部之教育訓練實施辦法辦理，並透過持續不斷改善致力提升訓練成效。
目標	短期目標 - 協助新進同仁迅速融入職場與企業文化。 - 透過多元學習資源和管道，協助各階層員工強化工作所需能力。 中長期目標 - 持續推動主管接班梯隊培育計劃，以確保關鍵職位的延續性。 - 與語言進修機構合作規劃專業課程，全面提升員工的外語能力及國際觀。 - 將永續風險管理框架列入人力培育計劃及儲備幹部的課程內容。
責任	「人資單位」依據公司年度策略編訂並辦理全公司性訓練活動。 「各部門主管」依據單位機能需求提出與執行訓練活動。
資源	- 語文獎助辦法（自 2019 年至 2021 年底，語文獎勵金補助金額約為 186,000 元）。 2021 年訓練總支出 3,330,863 元。
申訴機制	- 年度訓練需求調查。 - 課前講師顧問溝通。 - 課間問題反映調整。 - 課後滿意度調查。

特定行動	• 設置專責人員負責員工教育訓練 • 六大訓練體系：新人訓練、初任職位訓練、管理職能訓練、核心職能訓練、專業職能訓練、一般職能訓練。 • 教育訓練實施辦法 • 內部講師遴選及培育管理辦法 • 外部培訓資源評選及管理辦法 • 特定工作訓練及認證辦法
管理評量機制	透過課前問卷、課後作業、實作發表及心得分享等方式，衡量學員課後的行為展現及是否將所學實際應用於工作，以利提升工作效率與生產力，並於課後制定滿意度指標作為課程規劃之依據。
績效	• 2021 年內部教育訓練課程共計辦理 399 堂，課程總時數達 20,420 小時，訓練總人次達 7,797 人次。 • 2021 年外訓課程總時數達 1,642 小時，外訓人次達 132 人次。 • 2021 年訓練總支出 3,330,863 元，較 2020 年增加 838,339 元。

職業安全衛生管理方針

重大主題：職業安全衛生

重大原因	堤維西落實照顧全體員工的安全與健康，努力建立安全文化及營造職場安全，亦可降低本公司職災發生與提高產業生產力。
主題邊界揭露限制	本主題揭露範圍以堤維西台灣營運據點（總部安平廠及科工 1 廠 ~3 廠）對於職業安全制度與績效、降低職災風險、健康促進等作為資訊為主；承攬商無發生工傷情事，故無傷害率及因公死亡件數等資料數據。
管理目的	避免人員職災，降低設備故障，並符合職安衛相關法令規定，建立一個職業安全、健康與舒適的工作環境。
政策	本公司的環安衛政策為「恪遵法規、企業永續，節能減廢、污染預防，風險管理、災害歸零，健康促進、預防傷病，溝通諮詢、持續改善」。
承諾	本公司遵循台灣訂定之職安衛法規，持續推動職安衛管理系統，營造友善之安全職場。
目標	• 零職業病。 • 零災害生產事故發生。 • 零火災事件發生。 • 失能傷害頻率較基準年下降 30%（2021 年為基準年，2021 年 FR 為 4.33，至 2025 年總體下降 42%，失能傷害頻率控制在 2.50 以內）。
責任	針對職安衛議題已設置專責職安衛部門 - 安全衛生室，並成立推行環安衛事務之環安衛推動小組，召集人為行政管理處協理。

特定的行動	• 全廠區已導入 ISO 45001 國際管理系統。 • 每月聘請家醫科及職醫科醫生駐廠諮詢服務。 • 每年進行員工健康檢查。 • 每年進行作業環境監測。 • 舉辦各類健康講座。 • 辦理消防演練及安全衛生教育訓練。 • 舉行區域聯防防災演練。
管理評量機制	安全衛生室依 ISO 45001 內、外部管理審查程序，每年皆針對職安衛議題進行 PDCA 之有效性評量。
績效	• 2021 年因受疫情影響，共辦理一場次的消防演練，限縮演練人數，總計 200 人參與。 • 2021 年舉辦 1 次員工健康檢查，包含一般健康檢查依循定期檢查年限共計 343 人 (參與檢查率 95%)、特殊健康檢查 271 人 (參與檢查率 100%)。 • 2021 年共辦理六場次健康促進講座，參與人數為 205 人次。 • 2021 年無職業病例，亦無重大職災及死亡事件。

3.1 員工結構

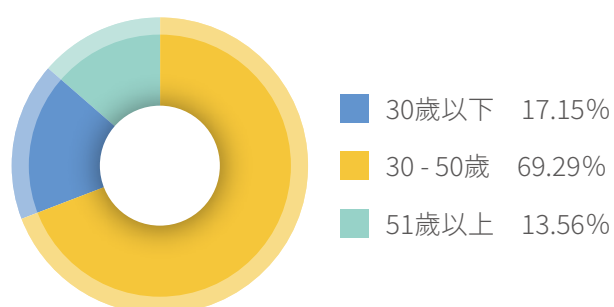
堤維西截至 2021 年底員工人數共計 1,615 人 (男性 1,111 人，女性 504 人)，員工國籍有台灣、大陸、菲律賓、越南等地，公司皆優先僱用當地^{註1}員工，其中高階管理階層^{註2}100% 全數為當地員工，全體員工均為全職正職人員，無兼職 / 臨時人員。

堤維西 2021 年員工結構統計

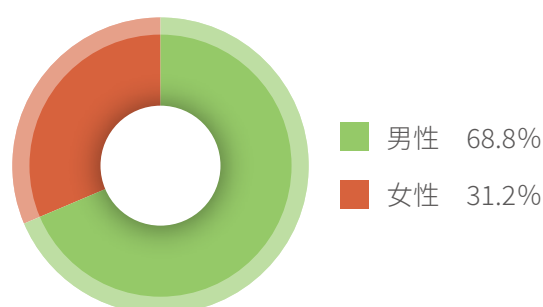
單位：人

項目 / 性別		男性			女性			總計
營運據點	合約類型	正職			正職			
	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	全職	197	772	142	80	347	77	1,615
合計		1,111			504			

堤維西2021年員工年齡分布



堤維西2021年員工性別分布



堤維西近三年員工職別分布統計

單位：人

項目 / 性別		年齡	2019 年	2020 年	2021 年
協理級以上主管	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	2	2
		51 歲以上	10	10	10
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	1
協理級以上主管小計			13	13	13
協理級以下人員	男性	30 歲以下	272	206	197
		30-50 歲	826	783	770
		51 歲以上	130	138	132
	女性	30 歲以下	69	62	80
		30-50 歲	334	342	347
		51 歲以上	58	65	76
協理級以下人員小計			1,689	1,596	1,602
員工總計			1,702	1,609	1,615

註：

1. 「當地」指的是居住於台灣地區。
2. 高階管理階層為協理級 (含) 以上主管。
3. 非員工工作者包括 11 名保全 (全為男性) 及 6 名清潔人員 (全為女性)，廠內營運活動主要仍以本公司員工為主。
4. 上述資料係由人資系統以 2021 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數字假設。

◆ 多元化職場

職場的「多元 (Diversity)、公平 (Equity)、共融 (Inclusion)」是堤維西努力的方向，員工組成包含本籍、外籍與身心障礙員工。截至 2021 年底聘用外國籍員工 257 名 (男性員工為 255 人，女性員工為 2 人)，佔總員工人數 15.91%；身心障礙員工 22 位 (男性員工為 16 人，女性員工為 6 人)，佔總員工人數 1.36%，優於政府「身心障礙者權益保障法」第 38 條定額進用比例 1% 之標準。長期以來堤維西進用身心障礙者，都以平常心及平等心對待，無論員工薪水與福利，都與同一職等的員工無差別待遇，肢體障礙的同仁，公司會設計適合他們的椅子高度，使其在工作中更加舒適，除了身心障礙的同仁外，外籍員工的加入也使 TYC 人力結構分佈更加多元。

堤維西近三年多元化職場人員分布

單位：人

項目 / 性別		年齡	2019 年	2020 年	2021 年
身心障礙	男性	30 歲以下	1	0	1
		30-50 歲	8	9	11
		51 歲以上	4	4	4
	女性	30 歲以下	1	1	3
		30-50 歲	2	3	2
		51 歲以上	1	1	1
合計			17	18	22
外籍員工	男性	30 歲以下	62	59	51
		30-50 歲	289	223	203
		51 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	7	2
		51 歲以上	0	0	0
合計			354	290	257

◆ 人才招募與留任

多元招募管道

新進人員的加入是企業常保活力及創新力的基礎，堤維西除透過人力銀行外，亦藉由多元招募管道如社群網站、校園實習、廠內徵才、產學合作、各大徵才活動積極攬才專業人才。在培育年輕學子之議題上，每年除了積極參與各大校園徵才，亦參與各大專院校之產學合作，自己用的人自己培育，提供有志於朝汽車車燈業發展之年輕學子，優渥獎助學金及於學期或寒暑假實習，鼓勵學生及早建立正確之工作態度，提升其職場適應力與競爭力。透過贊助校園活動參與專業課程、提供獎學金等方式，培育車燈之光、機、電、熱、模具等五大核心技術領域的潛力學生，培養 TYC 專業人才之際，同時提升 TYC 在校園中的品牌形象。

僱用政策

- 對於各職等員工之招募任用不因性別、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性傾向、年齡、婚姻等差異而有不同，並且訂定明確規範確保符合性別工作平等法相關規定。
- 員工之配偶、血親及姻親，若欲任用之工作職位可能造成互相掩蓋缺失者（主管與部屬關係或上下工程關係），則不得任用。
- 人員招募及任用規定辦法明定不得錄取未滿 16 歲人員。
- 查驗新進員工身分證明文件及學歷證書正本，杜絕童工聘用。

新進、離職率

人力是企業茁壯的重要養分，堤維西關心新進人員的適應，各單位每月會舉辦新人座談會，而人資單位會於新進人員入職後，不定期進行個別訪談，以了解新進人員在工作上或職場環境所遇到的問題點，盡快協助新進人員融入 TYC 大家庭。2019 年總計新進 346 人、2020 年總計新進 219 人及 2021 年總計新進 428 人，2021 年總新進率為 26.50%，對於 TYC 持續不斷成長的需求注入很大的動力。

公司在離職管理上，當員工提出離職申請時立即通知所屬主管安排離職面談，除由單位主管進行面談外，人資亦會瞭解員工離職主因，進行離職分析及後續留才制度之改善依據，期盼能將優秀的專業人才持續留在公司。2019 年總計離職 302 人、2020 年總計離職 312 人及 2021 年總計離職 422 人，總離職率為 26.13%，主因為員工想嘗試其它職涯發展、外籍移工契約期滿人數增多及新進同仁定著率降低。

堤維西近三年員工新進率

年度		2019 年				2020 年				2021 年			
性別		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
項目 / 年齡		人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
新 進 人 員	30 歲以下	107	39.34	39	56.52	50	24.27	33	53.23	108	54.82	72	90.00
	30-50 歲	120	14.49	71	21.26	71	9.04	58	16.96	122	15.80	117	33.72
	51 歲以上	6	4.29	3	5.08	5	3.38	2	3.03	5	3.52	4	5.19
	合計	346				219				428			
	員工 總人數	1,702				1,609				1,615			
	總新進率 (%)	20.33				13.61				26.50			

註：

1. 新進率 (%) = 當年度該類別 (性別、年齡) 新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數。
2. 總新進率 (%) = 當年度總新進人數 / 當年度年底員工總人數。
3. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

堤維西近三年員工離職率

年度		2019 年				2020 年				2021 年			
性別		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
項目 / 年齡		人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
離職人員	30 歲以下	52	19.12	24	34.78	61	29.61	24	38.71	93	47.21	48	60.00
	30-50 歲	130	15.70	68	20.36	156	19.87	56	16.37	152	19.69	108	31.12
	51 歲以上	14	10.00	14	23.73	14	9.46	1	1.52	16	11.27	5	6.49
	合計	302				312				422			
	員工總人數	1,702				1,609				1,615			
	總離職率 (%)	17.74				19.39				26.13			

註：

1. 離職率 (%)= 當年度該類別 (性別、年齡) 離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數。
2. 總離職率 (%)= 當年度總離職人數 / 當年度年底員工總人數。
3. 2021 年離職人員包含自願及退休之員工。

3.2 員工權益與福利

◆ 人權政策

堤維西為善盡企業社會責任，保障全體同仁及利害關係人之基本人權，公司遵循「聯合國世界人權宣言」、「國際勞動組織公約」等相關人權規範，並恪守《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》、《職業安全衛生法》等勞動相關法規，落實執行人力資源規劃，確保不侵犯人權之行為，使公司內、外部成員均能獲得尊重與公平對待。報導期間本公司並無接獲勞工局之裁罰或受到外部人權的審查或影響評估的事件。

人權承諾與員工保護

堤維西在「工作規則」、「人員招募及任用規定辦法」、「性騷擾防治管理辦法」、「TYC 執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「人事獎懲規定管理辦法」等內部規章中，皆明確宣示對於人權的承諾與員工的保護。

- (1) 平等任用及職涯發展機會：不因國籍、種族、年齡、性別、婚姻狀況、性別認同、身心障礙、懷孕、信仰、政治立場或其他特徵，遭受任何歧視、騷擾或任何不公平之對待。
- (2) 禁用童工：嚴格要求海內外各營業據點不得聘用童工，對所有的應徵者皆進行年齡及身分驗證杜絕童工聘用。

- (3) 重視職場安全：針對職業安全法規明訂相關標準作業及應變程序，提供適當之工作護具供員工使用，確保各項維運作業安全。
- (4) 推動母性保護：對於女性員工從事有母性健康危害之虞之工作採取必要措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、工作適性安排及其他相關措施。
- (5) 消弭職場暴力：對各種職場不法侵害採取「零容忍」原則，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化（包括任何形式的騷擾、侵犯、體罰、言語侮辱及精神壓迫等）。

人權教育訓練

於新進同仁報到當日起，透過新進人員訓練活動，協助每位同仁瞭解公司企業文化、個人勞動權益、個資隱私及職場作業安全等相關規範；對於政府各項勞動法令、環安衛政策等相關規定，除修訂相關管理規章辦法並透過內部公告宣導外，另針對各級主管及儲備幹部，透過訓練活動強化管理幹部對於法令的認知與實務運用。2021 年人權政策相關教育訓練，共計 5,669 小時，訓練總人次達 1,081 人次，佔全體員工 67%。

2021 年人權政策相關訓練概述

訓練名稱	訓練人次	訓練人時
新進人員教育訓練 (人權政策、安全衛生危害通識、性騷擾防治、資訊安全)	526	4,006
職場安全衛生在職教育訓練	501	1,567
非人資主管勞動法令常識	54	96
合計	1,081	5,669

✦ 多元溝通管道

目前堤維西雖無設立工會亦無簽訂團體協約，但本公司一向非常重視勞資關係，提供同仁多元通暢的溝通管道，包含面對面溝通、設置線上 / 實體員工意見箱，隨時與各管理階層及人力資源單位反應任何建設性意見，並採保密方式處理舉報案件並客觀查證，讓員工知悉公司將盡全力保護呈報者的安全，使其免遭報復。

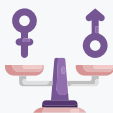
另遵循法令每三個月召開勞資會議，由勞資雙方代表及人資單位共同參與，針對公司重大政策、管理議題、福利事項等進行說明討論，會中所提之建議亦整理成會議紀錄，執行追蹤並有效落實，保障同仁相關勞動權益，2021 年共完成 6 次勞資會議，且未發生重大勞資糾紛，故無相關損失之虞。

對於維護員工權益之事，亦向來不遺餘力，我們制定各項政策，建立暢通的內部溝通管道，使員工的想法與意見得以立即獲得反應與處理外。公司設有「性騷擾防治管理辦法」、「執行職務遭



受不法侵害預防計畫」，利用內部網頁等管道不定期宣導公司對於性騷擾防治與預防職場不法侵害之制度、做法，建立同仁正確的性別尊重與平等意識，提供同仁免於歧視與性騷擾之工作環境；另設有申訴管道讓同仁在遭受不當侵害時，對同仁給予安心保護與權益協助。確定受理之申訴案件，於3日內成立調查小組展開調查，並於1個月內完成調查、裁決，必要時得延長1個月，小組成員包括申訴人之主管、被申訴人之主管、人資單位主管至少各1人及總經理指派客觀公正之人員2~3名，其中女性不得少於1/2，男性不得少於1/3，小組召集人由接獲檢舉之單位主管擔任，調查過程皆遵守不公開與保密原則，最終依相關規範給予適當懲處。

此外，為落實維護人權，明確禁止強迫勞工及抵債工使用之情形出現，嚴格抵制任何抵押證件、收取押金或抵押薪資之情事。針對移工亦提供妥善的照顧，管理上配有管理員及翻譯員給予適時必要的服務，每月皆舉行1次移工月會，以提供移工發聲管道，並詳載會議紀錄內容並公告，開創更具包容性的職場環境。

勞資溝通管道	說明
 線上及實體意見箱	堤維西設置線上及實體意見箱，由人資單位收件，資料採保密方式進行，以了解員工的實際困難，增進員工與公司的聯絡和溝通。
 員工滿意度	透過員工滿意度調查，了解員工意見與滿意度，成為持續改善的重要依據，不斷提升同仁的滿意度與幸福感。
 職場不法申訴	對各種職場不法侵害採以「零容忍」之立場，建立公司安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之工作環境與文化，避免公司員工因執行職務所遭遇的內部及外部職場暴力事件。並採保密方式處理舉報案件且客觀查證，全力保護呈報者的安全，使其免遭報復。
 性騷擾申訴	全面杜絕工作場所性騷擾之發生，訂定「性騷擾防治管理辦法」明確規範申訴管道、申訴方式、調查評議原則與懲處，並公告於員工內部系統。 申訴專線：06-2658781 #165 人資課 張靜方
 福委會	台灣營運據點福委會是由同仁推派選舉，代表同仁監督福委會運作，每季召開3次會議，負責進行福利業務的審議及推進、社團及公司活動之管理，成為同仁與福委會之間的橋樑。

勞資溝通管道	說明
 勞資會議	目前堤維西無成立工會與集體協商保障機制，但為促進勞資雙方和諧，公司定期每 3 個月舉辦勞資會議，由勞資雙方代表參加，透過此溝通平台正視傾聽員工的聲音，使雙方關係更加和樂。

◆ 競爭力及公平性兼具的薪酬制度

堤維西薪資取決於學經歷、專業年資經驗、個人績效表現及市場行情核定薪資水準，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇，提供員工高於勞基法規定之基本薪資。而隨著個人年資增加、績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，實際薪資將會有差異化。

堤維西之員工薪酬待遇，皆依循薪資管理辦法，薪酬水準公司亦委託外部獨立顧問進行員工薪酬之建議報告。在升遷制度則依職位分為 16 級，各職等則依其市場價值以及公司薪資政策，設定薪資中間值和上下限，使員工薪資結構兼顧合理性與公平性。

2021 年直接人員平均薪酬調整幅度為 7~9%，其中差異主要為工作複雜度與人員資歷。男女基層人員標準薪酬皆優於台灣當地法令 2021 年基本工資（新台幣 24,000 元）之倍數如表。

基層人員	男性	女性
倍數	1.10 倍	1.09 倍

註：

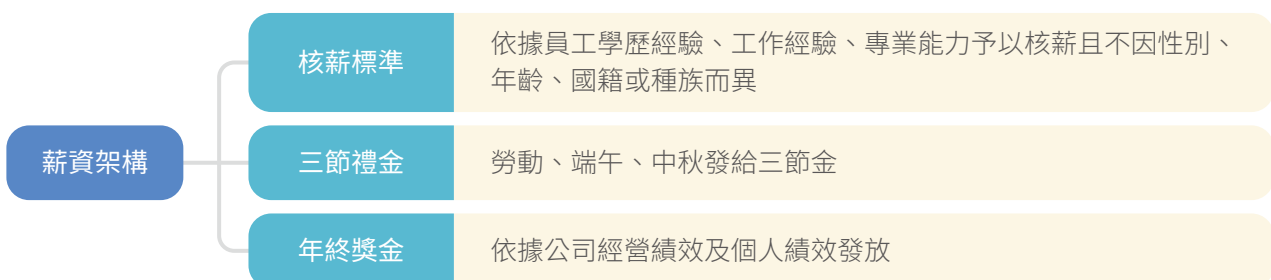
1. 基層人員係指技術員，且不含外籍藍領員工。
2. 2021 年堤維西並無與人力派遣公司簽約，與外包公司（保全及清潔）簽署的合約工資給付皆符合勞基法最低標準。

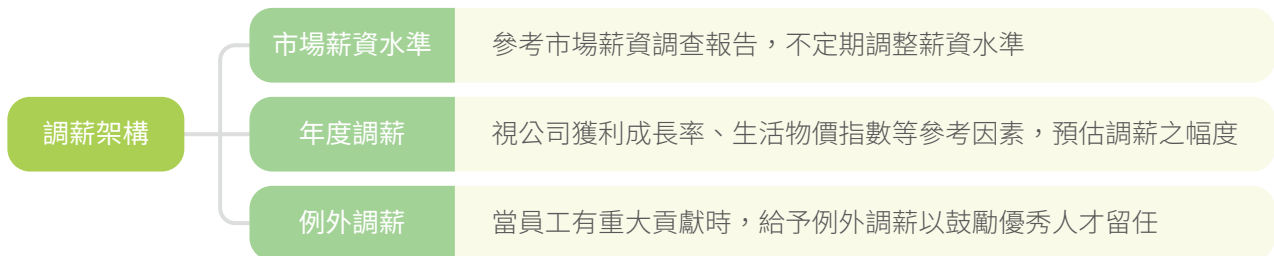
2021 年各職別年薪酬性別比例

性別 / 職別	主管	非主管
男	1.17	1.19
女	1	1

註：

1. 不含外籍藍領員工年薪。
2. 主管職為課級（含）以上。
3. 「報酬」係指月薪；「薪酬」係指報酬（月薪）+ 酬勞（獎金）。上表以「年度總薪酬」（包含月薪、獎金等）計算。





有鑑於外界持續關注就業市場受僱員工薪資合理性，堤維西依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」條文要求，積極回應外界關注員工薪資議題，相關資訊亦公開揭露在股市公開觀測站。

員工薪酬資訊揭露

單位：仟元

項目 / 年份	2020 年	2021 年
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	1,574	1,505
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	808,490	864,825
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	514	575
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	460	525

註：

1. 主管職務係依據 92.3.27 台財證三字第 920001301 號函規定之經理人。
2. 上表係依 2021 年堤維西台灣營運據點員工的薪資所得為計算基準

◆ 員工照顧與福利措施

企業是員工幸福的依靠，與員工維持友善職場關係，才能成就公司永續發展。堤維西除依法為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險，更規劃了團體保險（項目包括壽險、意外險、醫療險及防癌險），且每一位同仁自報到日當天即完成團保。2020 年 2 月疫情擴散，國外確診數驟升，堤維西主動提供全體員工 14 天口罩，廠內加強清消，降低染疫風險，確保全體員工健康安全無虞。於 COVID-19 疫情期間，鼓勵員工施打疫苗增加群體免疫力，並為每位員工投保 COVID-19 確診險，投保支出金額 336,000 元，可申請相關醫療及補助，員工確診生病期間，以安心養病，生活無虞，2022 年確診理賠金額 4,450,000 元。

並設有職工福利委員會，由各部門推派代表所組成，負責統籌、規劃及執行公司各項福利措施。除了政府法定的各項福利措施外，堤維西提供給員工的福利項目全面而多元，期能提供員工良好的工作環境及條件，並兼顧同仁的身心健康，進而達成工作與生活平衡的目標。

另外，公司也鼓勵同仁成立及參加社團活動，以健全員工之身心健康，進而提升工作士氣與績效。社團之成立需有職工 15 人以上連署申請成立，目前社團包括籃球社、棒壘社、鐵馬社、羽球社等，初次成立社團最高金額補助經費 4,000 元。

類別	內容	說明
活動類	國內外旅遊	• 每年員工旅遊一次及資深員工旅遊補助金 (\$15,000)，鼓勵同仁走出戶外，能在工作之餘兼顧家庭生活。
	節慶活動	• 尾牙餐會及摸彩、廠慶系列活動，活絡組織內氣氛。
補助類	活動、禮俗、教育、餐飲等各式賀禮及補助	• 用餐補助、生育慶賀、傷病住院慰問、婚喪禮金、節慶及生日禮金、語文學習補助、特約廠商 (2021 年共計 215 間特約店家)、年終獎金 (視年度營運及個人表現績效而定)。 • 員工於在職期間不幸身故，堤維西善盡照顧員工的責任，全額支助員工未成年子女，在學期間學雜費用直至高中 (職) 畢業，以使孩子們能安心就學成就自我，累計金額 \$61,160，目前仍有兩位員工子女持續接受協助中。
設施類	停車場、圖書室、餐廳	• 免費汽機車停車場、員工餐廳、哺 (集) 乳室、圖書閱覽室。
假期類	福利休假	• 休假制度除依法令規定的特別休假、事病假、產假、育嬰假、婚假等各類假別之外，更優於法令提供子女結婚給假 2 日、親兄弟姊妹結婚給假 1 日。
保險類	團體綜合保險	• 團保內容涵蓋壽險、重大疾病險、意外傷害險、醫療險、防癌險，讓同仁在發生無法預知的重大病故時，能夠享有完整的醫療照顧與撫卹。
	旅行平安險	• 針對海外出差同仁，皆會主動為其投保高額的旅行平安險，以提供同仁更充份的保障。
健康類	年度健康檢查	• 遵循職安法第 20 條、勞工健康保護規則第 17 規定，每年進行 1 次員工健康檢查，包含一般及特殊作業健康檢查。
	團保人員駐廠諮詢	• 團保人員定期至公司駐廠提供專業諮詢。
	健康促進講座	• 不定期規劃符合員工需求的健康促進講座，建立健康的職場環境。
抒壓類	電影、餐點	• 提供下午茶點犒賞員工，體恤員工辛勞。 • 發放電影票券可與家人或朋友共享喜悅。
	社團活動	• 同仁自發性組成社團，並由公司提供補助，讓同仁在公司內也能藉由同好增進彼此情誼。
感恩	服務紀念獎章	• 表彰服務滿 25 年資深同仁的貢獻與高度忠誠，於尾牙晚會特頒發『服務紀念 999 黃金金幣』1 枚。 • 2020 年共計 62 人獲獎。



慢跑疊球社



鐵馬愛騎社



30 周年廠慶



25 周年廠慶



尾牙共歡樂

註：2021 年因 COVID-19 疫情影響，福委會停辦多項實體活動，大多改以提供下午茶餐點及禮券。

◆ 育嬰假執行情形

鼓勵員工婚育提升生育率，更倡導工作與家庭生活兼顧，除了基本產假、產檢假、陪產檢及陪產假外，建構完善的育嬰留停制度與友善關懷的職場環境，同仁可在任職滿半年後，依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，在最幼子女滿 3 歲前皆可提出申請育嬰留職停薪，申請時間最長可達兩年，讓新手父母全心全意陪伴小生命成長的點滴，留職停薪期滿均返回原工作崗位或協助員工轉調其他部門，並提供員工充足的協助，使其於重返工作崗位銜接順利。

為確保懷孕及哺乳期間女性同仁之身心健康，訂定母性健康保護計畫，於孕期、產前、產後提供衛教資訊，多方面給予懷孕同仁關心與協助；廠區內規劃乾淨舒適的哺（集）乳室予女性同仁使用，設置獨立空間、母乳專用冰箱、靠背椅、桌子、自動感應酒精消毒機，給集乳媽媽最大的便利與照護，落實友善職場的理念。

本公司 2021 年申請育嬰留職停薪員工人數計 15 人（男性 5 名、女性 10 名），期滿應復職員工人數計 13 人（男性 4 名、女性 9 名），實際復職員工人數 9 人（男性 4 名、女性 5 名），復職率達 69.23%，總留任率 60.00%。

育嬰留停統計表

項目 / 年度	2019 年			2020 年			2021 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	86	54	140	86	52	138	79	50	129
當年度實際申請育嬰留停人數 B	4	9	13	4	9	13	5	10	15
當年度育嬰留停應復職人數 C	3	11	14	5	10	15	4	9	13
當年度育嬰留停實際復職人數 D	3	8	11	4	6	10	4	5	9
前一年度育嬰留停 實際復職人數 E	1	8	9	3	8	11	4	6	10

育嬰留停統計表

項目 / 年度	2019 年			2020 年			2021 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
前一年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數 F	1	7	8	2	8	10	2	4	6
當年度育嬰留停復職率 %(D/C)	100.00	72.73	78.57	80.00	60.00	66.67	100.00	55.56	69.23
當年度育嬰留停留任率 %(F/E)	100.00	87.50	88.89	66.67	100.00	90.91	50.00	66.67	60.00

註：符合育嬰留停申請資格人數係以該年度往前計算三年內有申請產假與陪產假之員工人數計算。(例如：2021 年為 2018/1/1~2021/12/31 計算)



哺(集)乳室 - 安平廠



哺(集)乳室 - 科工一廠



哺(集)乳室 - 科工三廠



哺(集)乳室 - 標示及規範

◆ 退休規劃與保障

堤維西退休制度恪守法令規定，依據「勞動基準法」與「勞工退休金條例」，按月為每位員工提撥社會保險金。

舊制勞工退休金，設立「勞工退休準備金監督委員會」，負責勞工退休準備金之審議、查核與監督之責。公司依每位具舊制退休金年資者之 3% 薪資，按月提存至台灣銀行勞工退休準備金帳戶，2021 年已完成退休金足額提撥；另外，公司於每年度終了前，估算勞工退休準備金帳戶餘額，若該

餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工退休金數額，將於次年度 3 月底前足額補足以維護員工權益。新制勞工退休金，公司則依照員工投保級距，按月提撥 6% 至勞工保險局之個人退休金專戶。員工也可依照個人意願選擇提撥 6% 以內退休金至專戶。若員工符合法定退休條件，可自行提出退休申請，具舊制年資者公司依照相關程序辦理後給付，個人專戶之退休金則依法向勞工保險局請領。

◆ 營運變化預告期

堤維西視員工為最重要的資源，故絕不輕易裁員。公司均依據勞基法第 16 條終止勞動契約之重大營運變化的最短預告期間規定，保障員工就業權利：

- 一、任職三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、任職一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、任職三年以上者，於三十日前預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。本公司未依規定期間預告而終止契約者，給付預告期間之工資。

3.3 人力發展與培訓

堤維西重視每位員工工作職能養成與終生學習，我們希望能幫助員工在職場不只是工作，而是能在工作中獲得成長。本公司規劃完整的教育訓練架構，並提供各種不同面向的課程與講座，精進與工作相關之技能，幫助員工在工作之餘也能有所收穫。除此之外，為鼓勵同仁職涯發展與兼顧公司營運需求，我們亦建立調派制度。當公司因組織異動或有派任需求時，主管會優先徵詢同仁意願，所有職務異動，將確保原有權益，對於轉調後相關因應及適應問題，我們都會提供必要的協助。

◆ 教育訓練概況

本公司每年皆訂定年度教育訓練計畫，請各單位編列提升單位營運及管理績效有助益之課程計畫，並送人力發展部編列年度教育訓練明細表，以培養員工的知識和專業技能，提高工作績效和品質。本公司為培育各方專業技術及經營管理人才，訂定「教育訓練實施辦法」，依循 TTQS 系統發展職能訓練體系，對各層級、各職務之員工進行培育發展。除依各階層別提供所需的管理職能培訓課程外，另規劃各項職能訓練活動，包含新進人員教育訓練、初任職位訓練、一般職能訓練、核心職能訓練、專業職能訓練等，激發員工工作潛能、持續強化員工專業能力。

除了安排內部訓練活動外，堤維西亦支持同仁參加外部機構舉辦之各項學習活動，透過各式講座、研習、觀摩活動等在職進修獲取工作所需之專業知能，強化個人職場競爭力，外訓費用及差旅費用由公司全額補助。

另外為鼓勵同仁自主性強化個人國際觀及提升外語能力，設置英、日語語文檢定獎勵金，凡公司正職員工於到職期滿 3 個月後參加並考取的英 / 日語文檢定，皆可提出語文獎助申請；自 2019 年迄今，語文獎勵金補助金額約為 186,000 元，英文檢定通過人數共計 19 人，日文檢定通過人數共計 7 人。



本公司教育訓練制度於 2014 年獲得 TTQS 人才發展品質管理系統之銀牌認證

訓練類別		訓練內容
階層別訓練	新人訓練	協助新人快速融入職場，提升對公司文化及組織的了解與適應。
	初任職位訓練	針對新進 / 調動職位之人員，依據該職位基本需求給予完整職位基礎訓練。
	管理職能訓練	協助各級主管有效扮演管理角色之各項管理知識技巧訓練，包含督導人員訓練、基層 / 中階 / 高階主管訓練 / 接班人計劃等。
職能別訓練	核心職能訓練	依據堤維西的核心職能『積極主動、創新、顧客導向、團隊合作、分析判斷能力、迅速應變的行動力』發展相關訓練課程，建立整體同仁之團隊共識。
	專業職能訓練	各功能單位須具備之特質與專業能力訓練，以強化員工自身專業度，勝任所負責的工作任務。
	一般職能訓練	整體組織內多數成員從事工作所需具備之職場工作知識、技能，如語文、辦公室文書處理等，提升同仁自我工作效能。
內部講師培訓制度		建立內部講師遴選、培訓與資格認定標準，挑選具備專業知識與教學熱忱的主管或員工進行培訓，並於公司內部擔任課程講授與知識傳承的角色，延續企業文化與傳遞堤維西品牌精神。

年度	2019 年				2020				2021			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次
一般能力訓練	6,359	3,105	3,609	1,465	5,782	2,506	4,182	1,293	4,869	1,264	3,556	808
核心能力訓練	5,338	668	1,088	141	1,451	159	565	64	329	32	126	15
特定工作訓練	2,416	471	636	105	2,089	254	149	37	2,031	319	483	89
專業能力訓練	6,297	4,306	2,237	1,419	5,819	5,195	2,517	2,263	5,963	3,858	2,079	1,245

年度	2019 年				2020				2021			
訓練類別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次
管理能力訓練	672	92	220	30	1,059	188	198	31	2,129	249	497	50
總計	21,082	8,642	7,790	3,160	16,200	8,302	7,611	3,688	15,321	5,722	6,741	2,207

註：訓練時數含內部課堂訓練及外部訓練時數，未包含工作指導、工作輪調等其他訓練方式。

項目 / 年度		2019 年	2020 年	2021 年
內訓	訓練總時數	27,556	22,608	20,420
	訓練總人次	11,671	11,862	7,797
外訓	訓練總時數	1,316	1,203	1,642
	訓練總人次	131	128	132

平均訓練時數與費用

堤維西每年依據教育訓練需求，規劃及安排員工參與相關訓練課程。2021 年共計辦理 399 堂內部教育訓練課程，課程總時數達 20,420 小時，訓練總人次達 7,797 人次；外訓課程總時數達 1,642 小時，外訓人次達 132 人次，訓練總支出為 3,330,863 元。2021 年全體員工平均訓練時數為 13.7 小時 / 人，平均受訓費用 2,062 元 / 人。

員工教育訓練統計資訊

年度		2019 年			2020 年			2021 年		
項目 / 性別		總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	124	2,791	23	123	1,900	15	132	2,100	16
	女性	23	418	18	23	374	16	22	377	17
正職	男性	1,117	18,291	16	1,013	14,300	14	979	13,221	14
	女性	438	7,372	17	450	7,237	16	482	6,364	13
總計		1,702	28,872	17.0	1,609	23,811	14.8	1,615	22,062	13.7

註：

1. 管理職定義：課級 (含) 以上主管。
2. 平均受訓時數 = 受訓總時數 / 總人數；各性別平均受訓時數 = 當年度各性別受訓總時數 / 當年度各性別總人數。

員工平均受訓費用

單位：元

年度	2019 年		2020 年		2021 年	
項目	受訓總費用	平均受訓費用	受訓總費用	平均受訓費用	受訓總費用	平均受訓費用
男性	2,708,686	2,183	1,725,849	1,519	2,403,733	2,164
女性	990,448	2,148	766,675	1,621	927,130	1,840
總計	3,699,134	2,173	2,492,524	1,549	3,330,863	2,062

註：平均受訓費用 = 受訓總費用 / 總人數；各性別平均受訓費用 = 當年度各性別受訓總費用 / 當年度各性別總人數。



溝通表達訓練



IATF16949：2016 認知訓練



問題分析解決訓練



當責團隊活動



射出成型技術訓練



業務競爭策略訓練

◆ 保全人員教育訓練

本公司派駐保全人員由金鑽保全股份有限公司負責，所有保全人員受過崗哨值勤及緊急應變教育訓練，並於訓練結束登錄於保全人員護照備查。

有關 TYC 之門禁管理辦法、安全衛生觀念與知識、宣導相關人權法令與勤務規定等，總務課與安全衛生室皆會提供文件供外包保全人員參考與知悉，或進行口頭宣導，並確實要求遵守之。



◆ 公平及有效的績效管理制度

堤維西以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行績效評核。公司將考核類別分為：「試用期考核、年度考核、專案考核」三種。年度考核是績效管理與整個經營體系連結重要的一環，向上結合公司的使命願景，向下則持續建構運用在員工發展與做為人員晉升、調薪、獎金發放之人力資源決策依據。

公司每年執行年度考核，評核前公告時程及實施作法，讓員工的潛能、能力和生產力，做最大化的發揮。此外，堤維西於績效管理系統建置「員工未來意向發展」，以促進公司與員工職務之間

的媒合。2021 年扣除到職未滿 3 個月及留職停薪員工共計 73 人未列入考核，參與績效考核為 1,542 人，實際完成考核人數亦為 1,542 人，100% 完成。

2021 年員工接受定期考核的比例

類別	直接人員		間接人員	
	人數	比例	人數	比例
接受考核員工之男性	526	100%	546	100%
接受考核員工之女性	227	100%	243	100%

註：

1. 未列入考核之員工包含：工讀生、實習生、到職未滿 3 個月及留職停薪員工。
2. 直接人員：直接從事生產現場操作之技術員
3. 間接人員：上述之直接人員以外均屬之

公司在執行年度考核時，將績效評核的工作納入日常工作管理，並採用持續性的循環於整年度展開，分別於期初、期中、期末做重點推動。對不同時期或職別的員工考核內容也不同，再依績效進行有效的監控，並透過相關考核制度的佈達與績效管理課程訓練，讓主管成為整合與運用績效管理的重要角色。

工作別	考核頻率	考核內容
主管人員	半年	公司 KPI、單位目標、個人發展計畫
專業人員	半年	公司 KPI、單位目標、個人發展計畫
技術人員	半年	公司 KPI、單位目標、工作效率與配合度
新進人員	新進三個月	初任職位訓練 (工作職掌、標準書、評鑑)

● 期初

透過年度考核系統，讓員工在整理過去績效成果的同時，也從專注過去轉為聚焦未來，進行明年度目標設定與工作盤點。

● 期中

期中進行目標追蹤與回饋，並透過主管半年報，盤點上半年的績效成果。同時，針對表現好的員工可給予鼓勵與期望；對於一些適應較差、學習腳步較慢的員工，主管可適時的進行員工輔勤流程或期中評核完成後，啟動員工落後績效改善計畫。提醒員工跟上進度，並給予適度的壓力和強化訓練。

● 期末

期末則是歸納全年度的表現，根據一整年的工作績效與相關紀錄，評核出客觀的成績。再透過各項訓練與績效考核說明會，指導主管運用 SMART 原則進行績效管理。提出的目標具備明確的 (Specific)、可衡量 (Measurable)、可達到 (Attainable)、具相關性 (Relevant) 且有明確截止

日期 (Time-based)，並搭配績效管理工具，讓主管擁有正確的績效管理觀念，並了解考核之目的與效用。

3.4 員工安全與健康

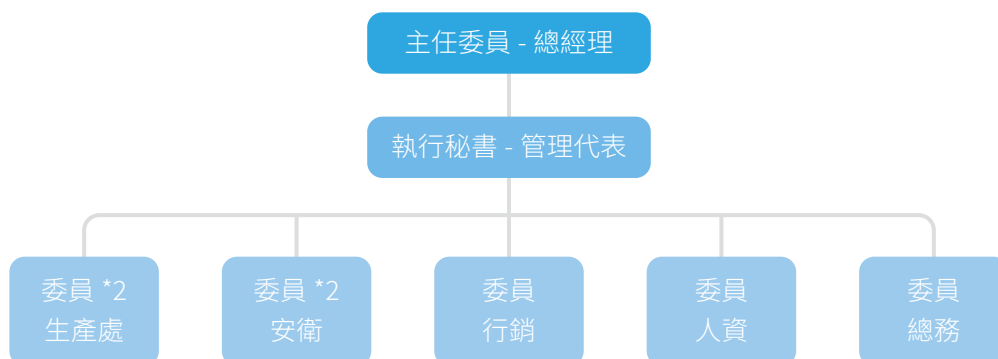
堤維西為確保員工安全與健康，於 2010 年導入 OHSAS 18001，依據職業安全衛生管理辦法要求，已於 2020 年 9 月轉換 ISO / CNS 45001：2018 驗證，完成「職業安全衛生管理系統」建置更新，涵蓋範圍及對象包含堤維西職安衛管理系統有關之活動與產品、台灣營運據點工作場所範圍內全體從業人員 (其員工佔比 100%) 及協力廠商員工。透過定期執行風險鑑別作業，檢視作業中的危害並建立風險控制的順序，從而進行政策面的更新、人員意識面的提升、預防管理面的強化與執行面的實質改善，更是強調勞資雙方的溝通與參與及健康促進的落實，並定期舉辦員工安全衛生教育訓練及相關設備定檢，使員工凝聚職場安全衛生及健康議題的共識，全面形塑出既舒適、安全又健康的永續職場環境。

◆ 職業安全衛生委員會

堤維西依職業安全衛生管理辦法成立職業安全衛生委員會，委員會組成成員有總經理、行政管理協理、生產主管、醫護、勞安人員及勞工代表等，共有 9 名委員，其中勞工代表有 4 人 (佔委員會人數 44%)。

職業安全衛生委員會由總經理擔任主任委員，每季定期召開職安衛會議，與會人員有各單位主管及安委會成員，討論廠內安全衛生相關議題。委員會審查包含：安全衛生管理計畫、教育訓練、作業環境之改善、作業危害之預防、工安事故探討與對策、承攬商管理、健康促進等相關議題，並指派行政管理處徐玉慧協理擔任管理代表，對於公司的安全衛生相關議題給予裁決與指示，使得工廠安全檢查得以有效執行。2021 年共計開會 4 次，開會重點及結果之會議紀錄於電子系統。

職業安全衛生委員會組織圖





職業安全衛生委員會會議

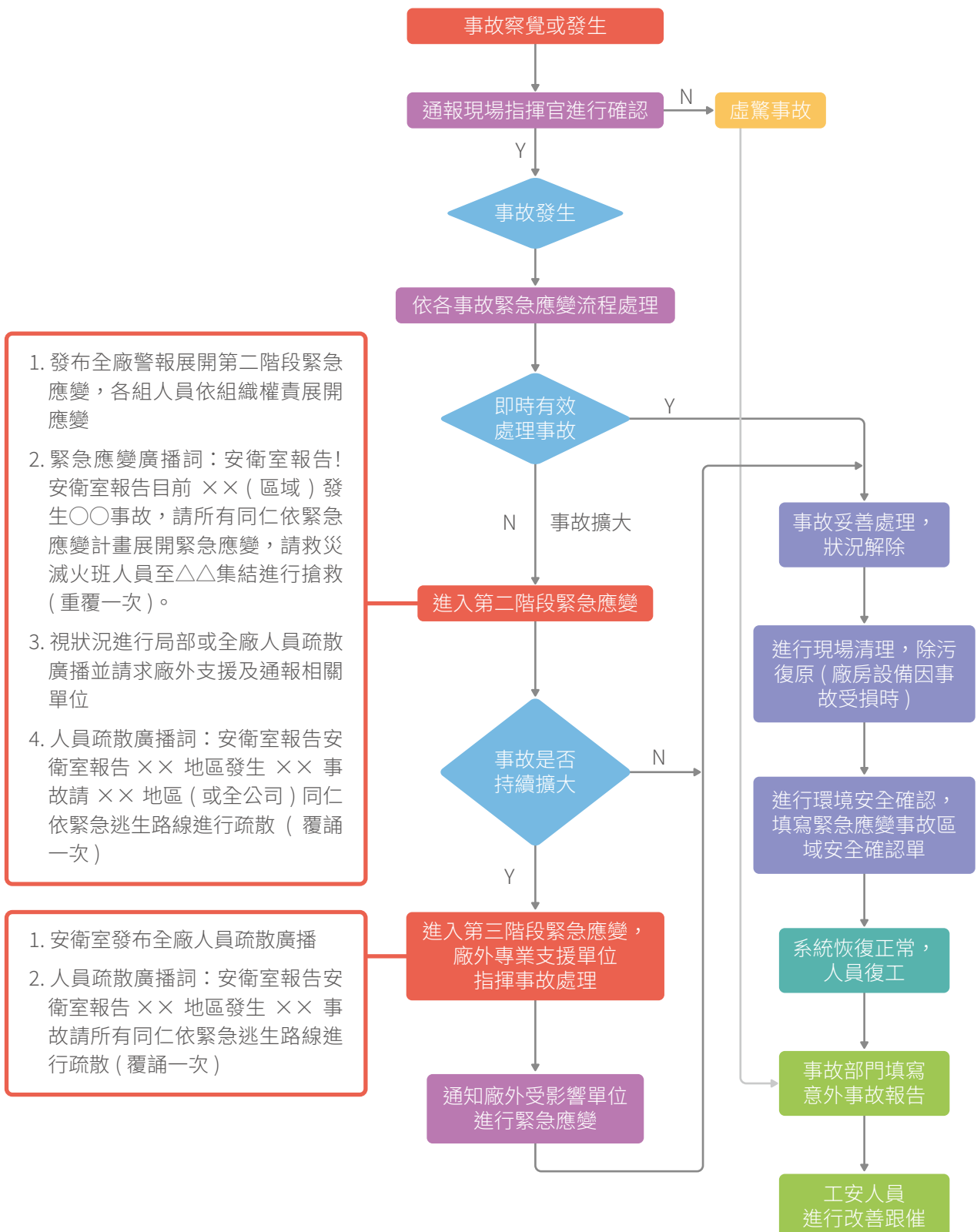
◆ 事故預防與通報

考量公司屬製造業之產線作業型態，人力結構以技術人員為主，故著重於落實肌肉骨骼預防計畫，依據調查、評估、改善、追蹤流程循環，致力減少人員工作中肌肉骨骼之不適，從而降低員工傷病率並提升工作效率。

為因應各種緊急狀況，包括火災、化學品洩漏、瓦斯洩漏、廢水、毒化物、廢氣、停電、重大設備異常、颱風、地震、鄰廠災變等意外事故，並有效地執行應變措施及善後處理工作，使得人員傷害及財務設施損失得以降至最低，特訂立「緊急應變管理辦法」，此規範適用於本公司工作場所內所有工作者及其他利害相關者發生之職安衛事故。

事故發生時，首先應依照該管理辦法使其員工退避至安全處所，並迅速通報相關責任單位及人員趕至事故現場協助處理，並確認事故發生原因提出事故防止對策，避免事故再次發生。各項事故發生後，進行調查分析事故之直接原因、間接原因及基本原因，據以擬定相關改善對策，同時結合「危害鑑別及風險評估管理辦法」，確認改善措施之風險降低程度。

緊急應變事故處理流程圖



針對公司對各項例行性及非例行性作業活動及設施所可能造成人員傷害或事故之潛在危害因素持續進行危害鑑別評估，從中對安全衛生管理績效加以檢討及評估其控制效果；對其發生或可能發生的不可接受的風險實施必要的控制方式，風險分級如下，並依照風險分級結果進行管理。

風險等級	高度風險 (A)	中度風險 (B)	低度風險 (C)	輕微風險 (D)
風險控制	檢討現有保護措施完整性或進行改善方案	暫時可接受，但需要注意目前管制狀況	可接受，以現有方式監控	可接受，不改善

職安衛專案檢查與改善

勞工局檢核時間	檢核說明	改善與預防措施
2021 年 5 月 27 日	台南市勞工局進行職安衛專案檢查 - 針對有機溶劑未確實點檢、針對不法侵害評估執行紀錄未落實提出 2 點限改事項：(1) 除塵區使用去漬油、丙酮，該有機溶劑作業點檢未確實 (2) 雇主為預防勞工於執行職務遭受身體或精神上不法侵害，未有執行成效評估及改善之執行記錄。	改善預防對策：(1) 有機溶劑作業區已依法進行作業點檢。(2) 執行職務遭受身體或精神上不法侵害，已執行成效評估及改善執行記錄。
2021 年 8 月 24 日	台南市勞工局實施安衛專案輔導 - 提出 14 點安衛管理及設施改善事項。 (1) 考慮 E 化系統數據整合，並分析工安巡檢數據。(2) 安委會勞工代表請依職安衛施行細則第 43 條，由勞資會議勞方代表推選。(3) FR 請以小數點二位表達。(4) 起重機操作人員嚴格禁止吊運中吊掛物料斜行 (5) 貨梯有新、舊標示內容混淆、共存情況 (6) 電梯出入口有障礙物 (7) 排氣導管避免用方形管，合流管不宜直角銜接	改善預防對策：依照勞工局建議改善事項完成辦理。
2021 年 11 月 25 日	台南市勞工局進行職安衛專案檢查 - 針對固定式起重機未確實點檢、提出 1 點限改事項：固定式起重機吊勾未有點檢記錄。	改善預防對策：將吊勾點檢項目納入點檢表

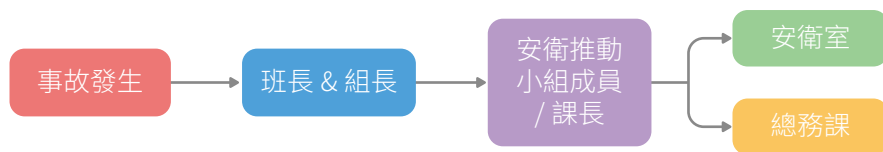
◆ 安全衛生教育訓練

消防防災計畫

堤維西依「公共危險物品及可燃性高壓氣體設置標準暨安全管理辦法」擬訂消防防災計畫，於各廠分別設置「自衛消防編組」，包含 (1) 通報班：負責對廠內各部門通報火災狀況、緊急應變事項及將火災訊息通報當地消防機關、(2) 滅火班：由事故發生部門負責現場初期火災搶救處理等工作、(3) 避難引導班：負責疏散、清點現場人員及搜尋受困者、(4) 救護班：對災害現場受傷人員給予及時救援並施予緊急救護及搬運，以減輕傷者遭受危害程度及、(5) 安全防護班：採取緊急應變作為，以阻絕火勢蔓延、順暢逃生通道及防止水損等。

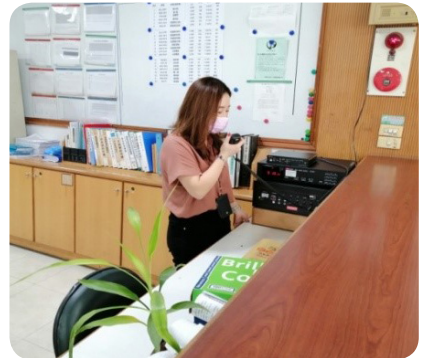
堤維西以完善的緊急應變管理制度及充分的實務演練，確保員工、社區及周邊居民生命、身體、健康與安全。各廠每年定期舉辦兩場次消防演練活動，2019 年受訓人數共 2,221 人次；2020 年受訓人數共 1,037 人次；2021 年因疫情影響，僅辦理一次消防演練限縮演練人數，受訓人數共 200 人次。完成災害緊急應變演練後，由安全衛生室負責整合演練部門意見，並依據演練過程缺失，修訂相關應變作業程序，強化緊急事件應變能力。

消防緊急事故通報流程

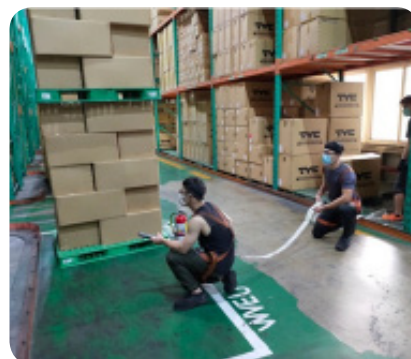


各項緊急狀況之應變對策 (參閱緊急應變管理辦法 EP-0031-1)

1. 火災發生時：依火災緊急應變流程處理。
2. 化學物品外洩時：依化學品緊急應變流程處理。
3. 地震發生時：依地震緊急應變流程處理。
4. 設備重大損壞時：通知設備維修人員至現場了解狀況並作緊急維修處理。
5. 瓦斯洩漏時：迅速關閉瓦斯開關及嚴禁火源外，並立即通報瓦斯洩漏狀況。
6. 意外停電或電力系統跳脫時：依停電緊急應變流程處理。



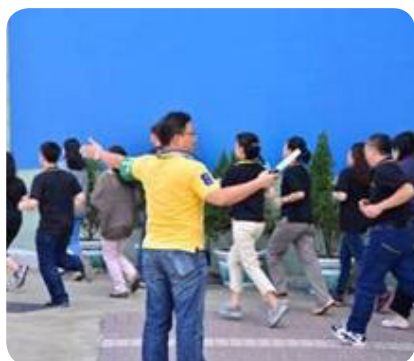
2021 年四廠區消防演練



2021 年四廠區消防演練

區域聯防大型消防演練

堤維西除了內部消防訓練，所屬科工區管理局亦定期規劃辦理年度區域聯防大型消防演練，協同土城消防隊、科工區服務中心、區域聯防小組台灣凸版及譚泰公司強化相關救災單位之橫向聯繫。演練包含加強員工處理火災危害級化災處理之應變能力與要領，並練習工廠間通報聯繫及緊急應變處理措施效能，實境演練應對外部單位的支援與指揮權移轉。演練過程中，消防局將進行防火健檢及改善防火防災缺失，以利在災害事故發生時，能發揮最立即的應變機制、迅速通報並即時救災疏散，確保廠內員工、週遭鄰廠及社區居民遭受波及的災害風險降至最低。2021 年因 COVID-19 疫情暫停進行區域聯防活動。



安全衛生教育訓練

2021 年對新進人員實施「安全衛生危害通識」課程，參加人數共 526 人，受訓時數共 1,578 小時；並針對各單位在職同仁辦理「職場安全衛生教育訓練」，受訓人數共 501 人，受訓時數為 1,567 小時，包含 (1) 一般勞工職業安全衛生在職教育訓練 169 人、(2) 勞工安全衛生管理人員訓練 37 人、(3) 有害作業主管之安全衛生教育訓練 9 人、(4) 危險性機械操作人員安全衛生教育訓練 96 人、(5) 現場作業安全訓練 190 人。



有害作業主管



危險性機械設備操作人員



現場作業安全

◆ 職業災害統計

堤維西為達到職場降低災害之目標，促進全體員工的安全與健康，除了改善已經存在或可能存在之職場環境安全問題外，更對承攬商進行檢核，簽屬「承攬商安全衛生切結書」，保障非員工工作者安全與健康。

2021 年堤維西共發生 16 件失能事故 (不含交通事故)，損失工時日數共為 407 天，無發生重大工安事故及因公死亡事故，承攬商於廠內亦無發生職業災害。作業職災事件型態集中在被夾、燙傷、割傷等事故傷類型：科工廠 14 件，為射出成型操作不慎，造成員工夾傷、燙傷；科三廠 2 件分別為不安全行為及不安全環境造成跌倒及夾傷。

環安衛單位根據上述事故類型，加強進行現場巡檢及檢視事故單位作業之危害鑑別及風險評估表，從管理面採取進行 SOP 修改及個人行為採取防護具佩戴改善措施，以期達到降低工傷發生機率。

堤維西 2021 年職業安全績效統計 - 員工

項目		2021 年
總工時	女性總經歷工時	1,115,585.03
	男性總經歷工時	2,583,254.70
	總經歷工時	3,698,839.73
職業傷害所造成的死亡比率	女性職業傷害所造成的死亡比率	0.00
	男性職業傷害所造成的死亡比率	0.00
	死亡比率	0.00

堤維西 2021 年職業安全績效統計 - 員工

項目	2021 年
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害比率
	0.00
	男性總計嚴重職業傷害比率
	0.00
	總計嚴重職業傷害比率
	0.00
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
	7
	男性總計職業傷害人(次)數
	9
	總計職業傷害人(次)數
	16
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率
	6.27
	男性總計職業傷害比率
	3.48
	總計職業傷害比率
	4.33

註：

1. 總經歷工時為實際統計數據。(皆為實季總工時)
2. 此表格之數據為堤維西「勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報系統」統計資料，不包含員工的上下班交通事故。(不含交通事故)
3. 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。
4. 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，嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
5. 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。
6. 非員工的工作者：女性總經歷工時 23,784 小時，男性總經歷工時 5,977 小時，總經歷工時 29,761 小時。

◆ 人因工程改善

堤維西持續投入人因工程改善，提高員工健康安全並改善工作環境，降低製程中對人體造成負荷及傷害，有效預防性職業傷害。

抗疲勞防靜電地墊

改善前	改善後
	
1. 產線作業需久站，地板堅硬易造成人員足部不適 2. LED 工程易因人體靜電影響品質	1. 地墊下方多鋪設一層軟墊，減少人員足部疲乏及降低足部受傷機率 2. 鋪設靜電地墊，避免 LED 因人體靜電影響品質

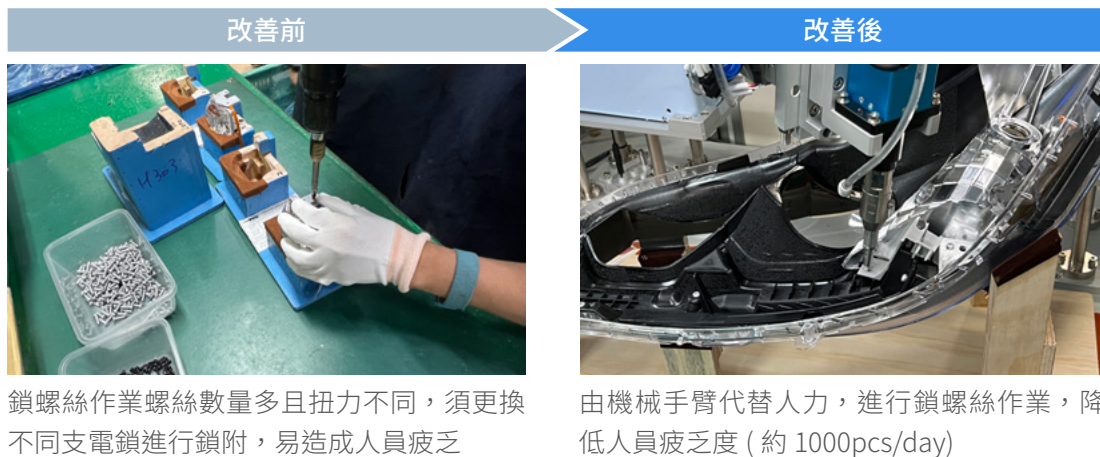
包裝封箱改善 - 自動封箱機



協作機器人 - 改善熱埋作業



協作機器人 - 改善鎖螺絲作業



◆ 職業健康服務

健康檢查

堤維西為強化健康職場環境，每月聘請家醫科及職醫科醫生駐廠諮詢服務，2021 年合計提供服務 52 場次 152 小時，採取一對一健康諮詢（健檢異常、復工評估、三高、過勞、人因諮詢）等，讓同仁於上班時間亦可進行專業醫療諮詢，了解健康情形與警訊，以達到「早期發現早期治療」之目的。此外，傳統產業生產過程中難免產生噪音、粉塵、正己烷、及其化合物作業等健康危害因子，公司則透過「勞工作業環境監測」及「特殊健康檢查」來控管作業環境之危害及人員健康情形。

遵循職安法第 20 條、勞工健康保護規則第 17 規定，TYC 每年進行 1 次員工健康檢查，包含一般及特殊作業健康檢查，一般健康檢查依循定期檢查年限，特殊作業健康檢查依作業場所區分，並將檢查結果分級管理。2021 年指定新樓醫院進行員工年度健康檢查，堤維西員工一般健康檢查共 343 人（參與檢查率 95%），特殊健康檢查 271 人（參與檢查率 100%），健康檢查支出費用共 445,900 元，無職業病例發生；惟特殊健康檢查噪音項目分級管理人數分別為健康管理一級 213 人、健康管理二級 53 人、健康管理四級 5 人，針對員工的聽力保護措施，提供防音防護具，每年舉辦聽力保護教育訓練，並將四級人員調離噪音作業場所。

檢查類別	檢查項目
一般健康檢查	血壓、視力、辨色力、聽力、血液、尿液、肝功能、膽功能、腎功能超、血脂肪、心臟功能、新陳代謝、骨質密度、胸部 X 光、腹部超音波、醫師診察
特殊健康檢查	噪音、二異氰酸二苯甲烷、正己烷、粉塵



2021 年一般健康檢查

健康關懷

健康的員工是企业最重要的資產，堤維西遵循「職業安全衛生法」及「勞工健康保護規則」，積極推動健康促進。每年與台南奇美醫院合作規劃各式主題之健康講座，如骨質疏鬆之認識及預防、糖尿病的預防與逆轉、認識失智症、預防及關懷、肌肉骨骼運動課程等。邀請實務經驗豐富之專業醫師、職能治療師或護理人員等臨場授課，帶給同仁正確的健康知識與疾病預防，也減低不當姿勢造成工作傷害的機會，營造健康職場環境。2021 年共辦理 6 場次健康促進講座，共 205 位同仁參與。

另外本公司參考勞動部職業安全衛生署訂立「母性健康保護計畫」，防範職場中可能對妊娠、哺乳產生不良影響的安全健康危害因子，將懷孕、產後一年內或仍持續哺乳的女性同仁納為保護對象，並填寫「母性健康保護評估單」，由廠醫和廠護到工作現場評估訪談並提出改善及建議採行措施。

2021 年健康講座



健康體位與營養均衡



認識失智症、預防及關懷



毛巾伸展操



骨質疏鬆之認識及預防



活力健康伸展操

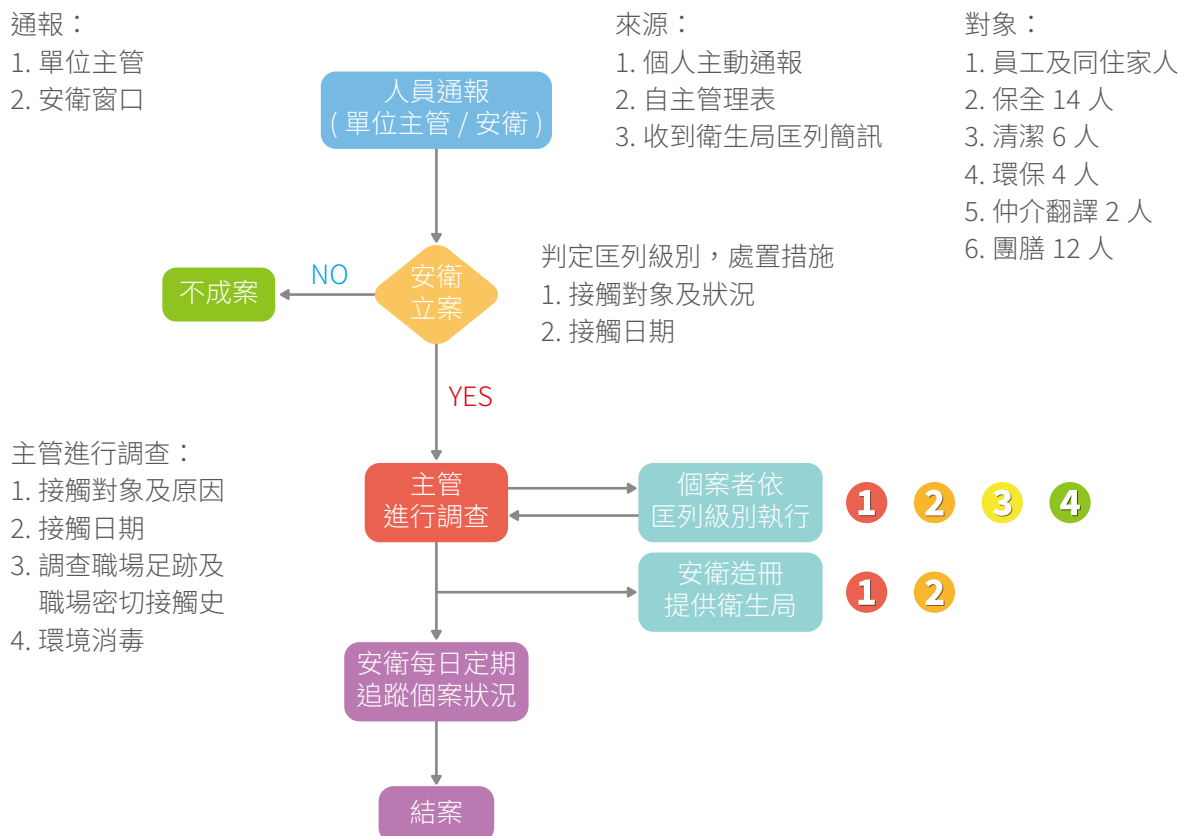


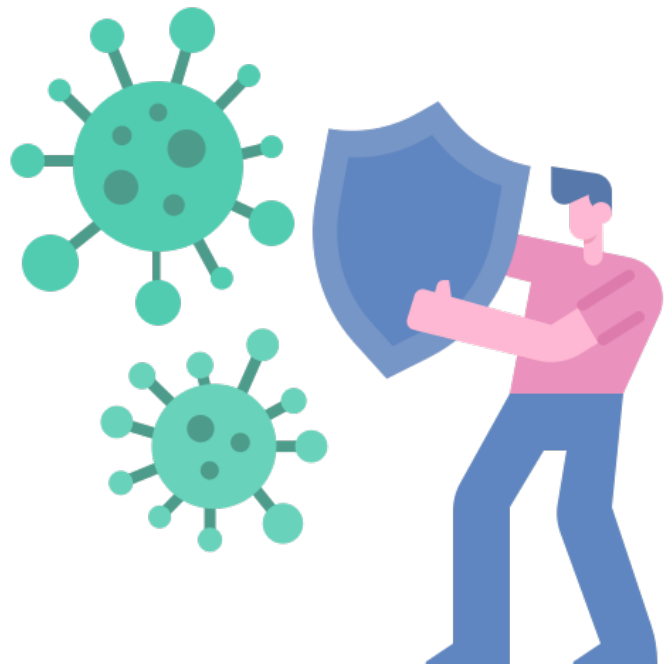
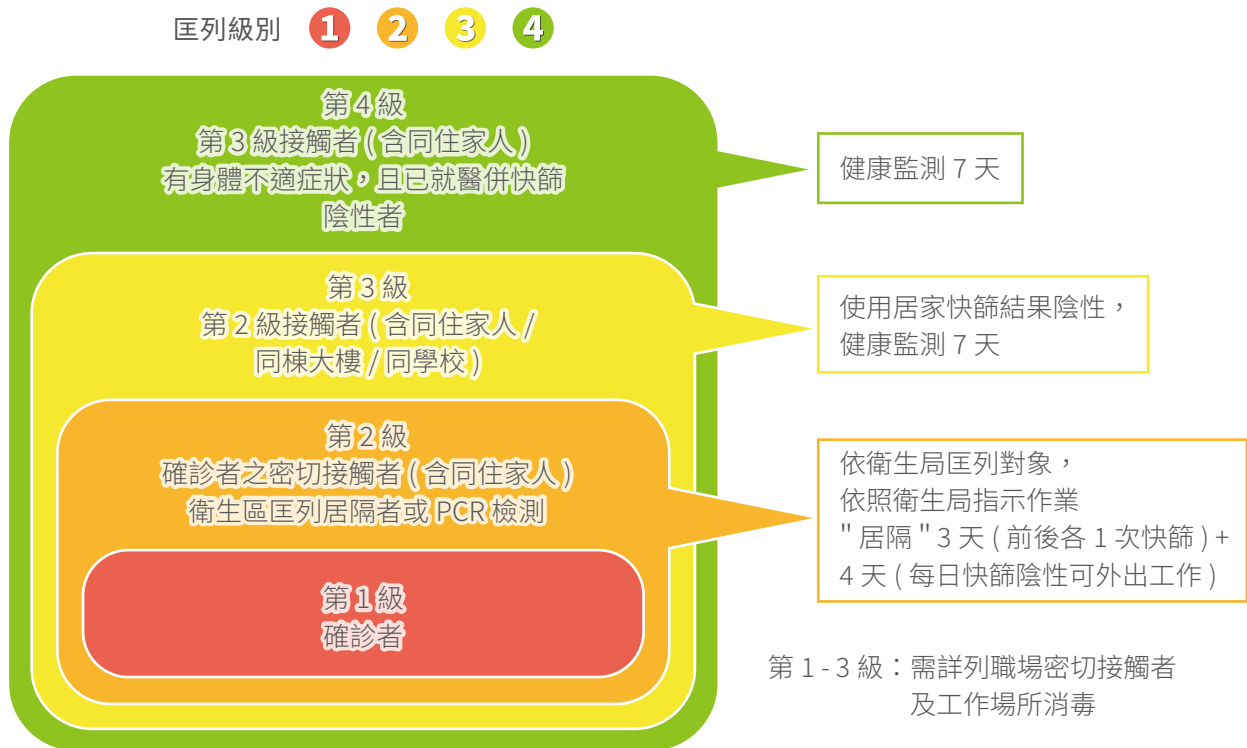
正確工作姿勢遠離筋骨痠痛

COVID-19 疫情控管防疫措施

為落實照顧員工健康安全措施，每週依 CCD 指揮中心發佈政策及規定，採取滾動式調整公司防疫政策，依分級制加嚴管制措施，並執行防疫對策。措施包含：全體員工配戴口罩、體溫量測、保持社交距離、採分流及居家上班、同仁每日自主回報健康狀況、填寫健康聲明書、配合政府實聯制、限制出差及外出行程、禁止訪客入廠、用餐規定、降低各類群聚會議改以線上會議取代、增加清消頻率及備妥防疫物資。此外為加強宣導同仁防疫觀念，張貼海報宣導防疫規範，使同仁明確清楚防疫規範，共同遵守公司防疫措施，確保廠區內所有人員的染疫風險降到最低，減少病原傳播，防止疫情擴及社區群聚感染。2021 年員工及眷屬確診率 0%，2022 年 7 月累計員工確診率 30%。

COVID19通報及處理程序





04 社會參與



4.1 公益關懷	111
4.2 社區參與	115
4.3 產學合作	116

堤維西致力投入社會參與，積極推動各項公益關懷、社區行動及產官學合作。公司鼓勵內部員工參與活動，並與其他外部非營利組織建立夥伴關係，冀望整合發揮內外資源回饋社會，並關心在地環境保護，幫助弱勢團體或個人，展現公司回饋社會的理念。

4.1 公益關懷

堤維西成立「台南市堤維西愛心會」及「慈悲愛心基金會」。其基金主要來自於堤維西每年兩次定期捐款及內部員工每月自發性捐款，所捐助的善款由基金會統籌規劃執行並公告。主要幫助弱勢家庭及社福團體，2007 年至 2021 年共捐助 324 位及 221 家，總捐款金額達 2,208 萬元，分別以「圓夢助學」、「扶助身障」、「弱勢送暖」及「愛心行動」等主題，用誠摯的關懷及回饋社會的心，發揮團隊之力量以實際行動創造正面影響力。

堤維西 2021 年公益關懷

主題	捐助對象	說明	經費運用 (元)
圓夢助學	台灣世界展望會	「助學扶助金」讓弱勢學童無須為過年後新學期的學雜費擔憂，傳遞年節的祝福與溫暖，為孩子鋪出一條迎向轉變與希望的求學之路。	100,000
	台南北區家扶中心	「冬暖慈幼送溫馨活動」改善弱勢兒少的健康，匯聚溫暖關懷，讓弱勢家庭能得到足夠的溫暖與愛心。	200,000
	台南南區家扶中心	「獎助學金」協助家扶弱勢學子就學，為家扶學生營造就學希望，裝上飛向夢想的翅膀，協助孩子繼續向前推進。	200,000
扶助身障	創世基金會	「植物人安養計畫」讓植物人能得到更專業的支持及心理的關懷，為植物人開闢一個專屬的天地。	100,000
	伊甸基金會	「身心障礙者服務計畫」共同打造有愛無礙的環境，力挺身心障礙朋友走出家門，融入社區，樂享生活！	100,000
	台南市聾啞協會	協會研究聾啞人士福利問題，並發動社會力量興辦聾啞人士福利事業，使聾啞人士殘而不廢，能盡心力報效國家、服務社會。	20,000
弱勢送暖	急難救助獨立個案	13 位弱勢個案，因失去自理能力無法順利就醫、無家庭後援或經濟困難等因素，堤維西提供即刻性援助，協助弱勢度過難關。 1 位員工於在職期間不幸身故，提供慰問補助金。	91,000
	華山基金會	推動愛老人行動，共同關懷弱勢老人，推廣「老吾老以及人之老」理念，使長輩感受社會溫暖。	50,000

堤維西 2021 年公益關懷

主題	捐助對象	說明	經費運用 (元)
弱勢送暖	柳營奇美醫院社會服務部	「110 年度經濟弱勢病人醫療捐助款合作計劃」，裨助經濟弱勢病人得到妥善的醫療照顧。	136,000
	台南市私立明輝社福會	關懷弱勢族群、提供低收入就醫協助等社會福利救助。	41,500
	臺南市立安南醫院	「仁愛基金捐款」協助安南醫院就醫貧困病人相關醫療、照顧費用 (經社工評估是否符合補助)。	200,000
愛心行動	捐血活動	與政府及社區團體聯合舉辦捐血活動，由 TYC 認購台東池上優良米農所種植的白米，贊助捐血活動。藉此鼓勵踴躍捐血，廣邀員工、供應商、附近居民共襄盛舉發揮社會影響力，集結眾人之力，舒緩醫療用血不足的現象，解決社會血庫血荒問題，戮力同心與社會挺過缺血難關。以具體行動支持捐血活動之外，並同時支持台灣在地的農民。	24,000
	捐贈防疫物資	COVID-19 防疫期間與醫護同一陣線，疫情嚴峻時期，防疫物資取得不易，醫療體系工作風險大，特別採購 2 萬元防疫相關物資，贈予安南醫院 - 中國醫藥大學，以實際行動支持第一線醫護工作者，醫護人員在守護全民健康的同時也能保護自身安全。	20,000

註：台南市堤維西愛心會於 2022 年捐款奇美醫院：貧困基金 106,000 元、扶助捐款 100,000 元。



天使心家族社會福利基金會
感謝狀



世界和平會
兒童感謝卡



捐血活動

公益活動深入報導

敬愛的 黃執行長 您好：

感謝您熱情贊助本中心 2021 年『薪火相傳 助學接力』秋季獎助學金希望工程，給予家扶學子最大的支持與鼓勵，讓學子們感受到滿滿的愛與關懷，使家扶學子能夠安心就學、勇敢追夢！

在疫情期間有您的支持與陪伴，讓本中心所服務的孩子可以順利上學去，同時繳交學費及相關的學習費用；讓弱勢家庭在疫情中感受到社會中最大的溫暖。長年以來，南台南家扶中心守護著在地孩子，本次獎助學金希望工程因為有您的大力捐輸，用愛灌溉孩子的生命過程，讓學子可以勇敢邁向自己的夢想。隨函附上本次受惠學子親筆撰寫給您的感謝信，向您致以最誠摯的感謝。在此，謹代表全體受助家扶家庭與學子衷心感謝您。



Sweet Voice

It is time for you, just for you. No music, birds will sing for us.

親愛的堤維西愛心會的叔叔阿姨們
你們好。

非常感謝你們的助學金，讓我能用來支付學費減輕家中不少的負擔。對於你們的幫助我會記在心中，期許自己在將來也能幫助需要協助的人。

我是宗晏，現在就讀國中二年級家裡是單親家庭，有一個哥哥和妹妹共四個小孩。由於疫情的關係，工廠訂單減少媽媽被裁員了因此目前待業中所以收入也減少了很多希望這個疫情趕快結束這樣經濟才會復甦工作機會也會增加。現在的我就是要努力讀書，趕快長大幫忙家裡脫離貧困，也再次感謝您對我的幫助。

祝你們

平安喜樂

事事順心

蔡宗晏 敬上



親愛的黃阿姨您好：

我的名字是陳怡臻，我已收到您寄來的助學金，我會將助學金拿來繳交學費，謝謝黃阿姨的幫助和關心。

暑假時到超商打工，發現超商員工工作量大，並且要很全能，需要做很多事情，有時還要處理顧客，不是想像中的超商員工感覺很輕鬆的樣子，不久負責收帳、補冰櫃、煮茶葉蛋、幫忙列單等等的雜事，做為超商員工就會學到很多技能，但這也能訓練自身能力，也是個有趣且可貴的經驗。大一升大二的暑假結束，真正進入大二的的生活，雖然沒有初入大學的緊張感，多了一些從容，但是之後的課程會越發困難，更要努力認真讀書。

最後祝黃阿姨及家人身體健康、萬事順心、平平安安

陳怡臻敬上

親愛的黃阿姨您好：

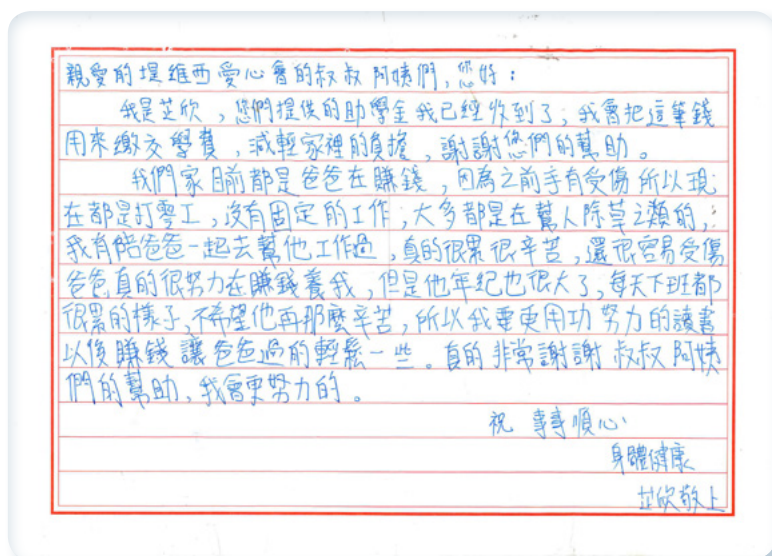
感謝您的助學金，我有收到這個助學金我會拿來繳交學費，謝謝您的幫助。

我是韋諾，目前讀國二，家裡有爸爸、媽媽、哥哥、爸爸是臨時工，每天很早出門，爸爸我和哥哥，而我的功課還好，可是我還是努力唸書，做好我自己的本份，將來長大，我有能力也要幫助別人，因為有你們的幫忙才有現在的我們再次謝謝您。

黃阿姨

身體健康
事事如意

韋諾敬上



2022 年 2 月 21 日台灣世界展望會
台南發放學子助學金逾 1,570 萬



2022 年 2 月 19 日南家扶頒發 650
萬助學金 讓學子順利求學



2021 年 8 月 20 日南台南家扶中心
「薪火相傳 助學接力」秋季獎助
學金頒發典禮



2020 年 10 月 13 日隱形翅膀助圓
夢 - 台南南區家扶中心用愛 HOLD
助學獎助學金頒發典禮



2018 年 2 月 9 日南台南家扶中心
頒發春季獎助學金，共計有 581 位
學子受惠



2017 年 2 月 10 日南家扶齊助學慶
元宵 580 名生可安心求學



2017 年 11 月 18 日台灣世界展望會親子營 助弱勢家庭孩童成長



2015 年 8 月 25 日南台南家扶中心助學人化身「助學者聯盟」讓 548 名學子順利升學



2012 年 8 月 30 日 556 萬助學善款及時扶持 505 位家扶學子順利就學

4.2 社區參與

慶典文化活動

民俗活動及廟會節慶是從古至今累積的成果，與當今社會文化、經濟活動息息相關，也充分表現出地域發展的特性。廟會活動與文化傳承密不可分，堤維西參與地方舉辦的宗教盛事，包含中寮天后宮、鹿耳門天后宮中秋節藝文晚會禮金、鎮安宮普渡認購供品、鎮安宮池府千歲聖誕、永鎮宮認購普渡供品等，希望藉由捐獻款項為地方社區與文化傳承盡一份心力，感謝當地社區的愛護，並傳承固有的文化及節慶習俗，永續傳承地方廟宇神將資產，意義非凡。

社區里民活動－重陽敬老活動、端午節活動

長輩於當今社會及國家的貢獻功不可沒，沒有他們過去的努力，就沒有今日社會的繁榮，敬老是對老人家過去辛勞的精神回報，獻上祝賀與關懷，拋磚引玉提升敬老尊賢的社會風氣，敦親睦鄰、活絡與社區居民間的情感。

環境綠化

堤維西位於安平科技工業區及台南科技工業區內，位屬台南市南區及安南區境內，不屬於敏感的生態保護區，於建築物周邊廣植 6 樹種，包括矮仙丹、掌葉蘋婆、欖仁、樟樹、小葉馬櫻丹及水黃皮，生長健壯、樹冠整齊，創造自然生態網，公司基地總面積為 33,924 坪，綠美化區域共計 4,174 坪，約佔基地總面積的 12%，並指派總務課專責管理綠地維護，進行植物澆種及整理，以實際行動為保護環境盡一己之力。

認養路燈

堤維西積極推廣節能，不僅於廠內全面更換節能燈具，並自 2011 年起認養路燈 (1) 科技工業區科技一路及 (2) 安平工業區新樂路至新義路，負責路段路燈的維護保養，使員工及社區居民在回家的道路上更明亮安全，同時提倡節能減碳的環境保護理念。



認養路燈 - 科技工業區科技一路



認養路燈 - 安平工業區新樂路至新義路

4.3 產學合作

合作機關	合作內容
國立臺南大學 遠東科技大學 樹人醫護管理專科學校	為強化與學界之聯繫與合作，於 2015 年與國立台南大學理工系所 (材料系、機電所、資工系、電機系、經管系) 簽訂「專業發展合作意向書」，期待雙方能夠建立交流與合作平台並提供學子更多元的實習及就業機會，發揮「1 + 1 大於 2」的功效；另外，亦先後與遠東科大工業設計系、台南大學綠能科技系、樹人醫專資訊管理科建立產學合作機制，提供學生實習機會，自 2015 年至 2021 年累計實習 34 人。 除薪資外另給予學費補助及租屋補助，透過與學校的合作，讓學生提早進入職場學習及實踐所學，共同養成企業發展所需之人才，自 2018 年至 2021 年共計 12 人，獎助金額累計 576,734 元。

合作機關	合作內容
嘉南藥理大學	參與嘉南藥理大學「2020 年至 2022 年永續安南環境生態與綠色產業計畫」，結合當地政府機關、學校、社區與發展協會、企業等組成合作夥伴聯盟，從地方創生、綠色產業、環境教育三大面向，發展出分項計畫，期能兼顧社會永續、經濟永續、環境永續，達到「永續安南環境生態與綠色產業」的總體目標。輔導工業區業廠商改善工業安全與衛生、污染排放與控制、溫室氣體減量等企業環保與安全問題；引領企業重視社會責任，追求經濟與社會的永續發展，開創循環經濟。
國立成功大學	參與成功大學「2016 年至 2019 年職業生涯教練計畫」，由堤維西高階主管擔任職涯教練，對小組學員進行指導，培育學生認識專業知能與體驗職場，累計培育 41 人。課程包含：企業經營管理、薪資制度及績效管理、車燈結構與實作、產品行銷、配銷物流、研發設計、面試實務技巧、面試實境演練、新人職涯實習體驗、教育訓練與知識管理、專案管理、企業參訪等，提供專業探索的實習，增加多元性生涯發展，及早規劃個人職涯方向，為求職就業提早準備。



臺南大學簽訂「合作意向書」



成功大學「職業生涯教練計畫」



2016 年第六屆 參加堤維西小組 10 人 教練：陳勁兆總經理



2017 年第七屆 參加堤維西小組 9 人 教練：徐玉慧協理



2018 年第八屆 參加堤維西小組 10 人 教練：徐玉慧協理





2019 年第九屆 參加堤維西小組 12 人 教練：徐玉慧協理



永續安南環境生態與綠色產業計畫

05 附錄



附錄一：
GRI 內容索引表

121

附錄一：GRI 內容索引表

一般揭露

GRI 102 一般揭露：2016

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織概況					
核心	102-1	組織名稱	關於本報告書 1.1 公司簡介	2 16	
核心	102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 公司簡介	16	
核心	102-3	總部位置	1.1 公司簡介	16	
核心	102-4	營運據點	1.1 公司簡介	16	
核心	102-5	所有權與法律形式	1.1 公司簡介	16	
核心	102-6	提供服務的市場	1.1 公司簡介	16	
核心	102-7	組織規模	1.1 公司簡介	16	
核心	102-8	員工與其他工作者的資訊	3.1 員工結構	79	
核心	102-9	供應鏈	2.2 供應鏈盡責管理	61	
核心	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書 1.1 公司簡介	2 16	
核心	102-11	預警原則或方針	董事長的話 1.5 風險管理	4 46	
核心	102-12	外部倡議	-		無簽署 外部倡議
核心	102-13	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	16	
2. 策略					
核心	102-14	決策者的聲明	董事長的話	4	
全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	1.2 營運概況 1.5 風險管理	26 46	
3. 倫理與誠信					
核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.1 公司簡介 1.6 廉潔誠信與法規遵循	16 48	
全面	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	利害關係人識別與溝通 1.6 廉潔誠信與法規遵循	8 49	
4. 治理					
核心	102-18	治理結構	1.4 公司治理	39	
全面	102-19	授予權責	永續推動與管理	7	
全面	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	永續推動與管理	7	
全面	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	1.4 公司治理	39	
全面	102-23	最高治理單位的主席	1.4 公司治理	39	
全面	102-24	最高治理單位的提名與遴選	1.4 公司治理	39	

05 附錄 GRI 內容索引表

122

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略 / 備註
全面	102-25	利益衝突	1.4 公司治理	39	
全面	102-27	最高治理單位的群體智識	1.4 公司治理	39	
全面	102-28	最高治理單位的績效評估	1.4 公司治理	39	
全面	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	關於本報告書	2	
全面	102-33	溝通關鍵重大事件	1.4 公司治理	39	
全面	102-34	關鍵重大事件的性質與總數	1.4 公司治理	39	
全面	102-35	薪酬政策	1.4 公司治理	39	
全面	102-36	薪酬決定的流程	1.4 公司治理	39	
5. 利害關係人溝通					
核心	102-40	利害關係人團體	利害關係人識別與溝通	8	
核心	102-41	團體協約	-		無工會組成亦無簽訂團體協約
核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人識別與溝通	8	
核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人識別與溝通 1.3 品牌形象與客戶關係管理	8 28	
核心	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人識別與溝通	8	
6. 報導實務					
核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.2 營運概況	26	
核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	重大主題分析	10	
核心	102-47	重大主題表列	重大主題分析	10	
核心	102-48	資訊重編	關於本報告書	2	首發
核心	102-49	報導改變	重大主題分析	10	首發
核心	102-50	報導期間	關於本報告書	2	
核心	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2	首發
核心	102-52	報導週期	關於本報告書	2	
核心	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2	
核心	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	2	
核心	102-55	GRI 內容索引	關於本報告書 附錄一：GRI 內容索引表	2 121	
核心	102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書	2	

GRI 特定主題揭露：重大主題

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 201: 經濟績效 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題分析 品牌與營運管理方針	10 14	
	103-2	管理方針及其要素	品牌與營運管理方針	14	
	103-3	管理方針的評估	品牌與營運管理方針	14	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運概況	26	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 氣候變遷風險管理	65	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.2 員工權益與福利	83	
	201-4	取自政府之財務補助	1.2 營運概況	26	
企業形象	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題分析 品牌與營運管理方針	10 14	
	103-2	管理方針及其要素	品牌與營運管理方針	14	
	103-3	管理方針的評估	品牌與營運管理方針	14	
公司治理	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題分析 公司治理管理方針	10 15	
	103-2	管理方針及其要素	公司治理管理方針	15	
	103-3	管理方針的評估	公司治理管理方針	15	
創新研發	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題分析 技術研發與專利管理方針	10 57	
	103-2	管理方針及其要素	技術研發與專利管理方針	57	
	103-3	管理方針的評估	技術研發與專利管理方針	57	
專利	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題分析 技術研發與專利管理方針	10 57	
	103-2	管理方針及其要素	技術研發與專利管理方針	57	
	103-3	管理方針的評估	技術研發與專利管理方針	57	
GRI 404: 訓練與教育 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題分析 人才培育管理方針	10 77	
	103-2	管理方針及其要素	人才培育管理方針	77	
	103-3	管理方針的評估	人才培育管理方針	77	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 人力發展與培訓 3.4 員工安全與健康	92 83	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3 人力發展與培訓	92	

05 附錄 GRI 內容索引表

124

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403: 職業安全衛生 2018	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題分析 職業安全衛生管理方針	10 78	
	103-2	管理方針及其要素	職業安全衛生管理方針	78	
	103-3	管理方針的評估	職業安全衛生管理方針	78	
	403-1	職業安全衛生管理系統	3.4 員工安全與健康	97	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.4 員工安全與健康	97	
	403-3	職業健康服務	3.4 員工安全與健康	97	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.4 員工安全與健康	97	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4 員工安全與健康	97	
	403-6	工作者健康促進	3.4 員工安全與健康	97	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2.2 供應鏈盡責管理	61	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.4 員工安全與健康	97	
	403-9	職業傷害	3.4 員工安全與健康	97	
	403-10	職業病	3.4 員工安全與健康	97	

GRI 特定主題揭露：自願性揭露指標

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略 / 備註
200 經濟面指標					
GRI 202: 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.2 員工權益與福利	83	
	202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	3.1 員工結構	79	
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	四、社會參與	110	
GRI 204: 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2 供應鏈盡責管理	61	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 206: 反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	
300 環境面指標					
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	2.4 能源管理	68	
	302-3	能源密集度	2.4 能源管理	68	
	302-4	減少能源消耗	2.4 能源管理	68	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	2.1 產品綠色設計與專利管理	58	
GRI 303: 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	2.5 水資源管理	71	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	2.5 水資源管理	71	
	303-3	取水量	2.5 水資源管理	71	
	303-4	排水量	2.5 水資源管理	71	
	303-5	耗水量	2.5 水資源管理	71	
GRI 304: 生物多樣性 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	-		公司廠址非屬保護區內，對受保護區域及生物多樣性均無顯著影響
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	2.4 能源管理	68	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	2.4 能源管理	68	
	305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	2.4 能源管理	68	
	305-4	溫室氣體排放密集度	2.4 能源管理	68	
	305-5	溫室氣體排放減量	2.4 能源管理	68	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	2.6 污染防治管理	73	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	2.6 污染防治管理	73	
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.6 污染防治管理	73	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.6 污染防治管理	73	
	306-3	廢棄物的產生	2.6 污染防治管理	73	
	306-4	廢棄物的處置移轉	2.6 污染防治管理	73	
	306-5	廢棄物的直接處置	2.6 污染防治管理	73	
GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	

05 附錄 GRI 內容索引表

126

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 308: 供應商 環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.2 供應鏈盡責管理	61	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.2 供應鏈盡責管理	61	
400 社會面指標					
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.1 員工結構	79	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.2 員工權益與福利	83	
	401-3	育嬰假	3.2 員工權益與福利	83	
GRI 402: 勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.2 員工權益與福利	83	
GRI 405: 員工多元化與 平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	1.4 公司治理 3.1 員工結構	39 79	
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	3.2 員工權益與福利	83	
GRI 406: 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	
GRI 407: 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	1.6 廉潔誠信與法規遵循 3.2 員工權益與福利	48 83	
GRI 408: 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.6 廉潔誠信與法規遵循 2.2 供應鏈盡責管理 3.2 員工權益與福利	48 61 83	
GRI 409: 強迫或 強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	
GRI 411: 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	無
GRI 412: 人權評估 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	3.2 員工權益與福利	83	無
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	3.2 員工權益與福利	83	
GRI 413: 當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	四、社會參與	110	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	3.4 員工安全與健康	97	

類別 / 主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 414: 供應商 社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.2 供應鏈盡責管理	61	
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	無相關情事
GRI 416: 顧客 健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	1.3 品牌形象與客戶關係管理	28	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.3 品牌形象與客戶關係管理 1.6 廉潔誠信與法規遵循	28 48	無相關情事
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1.3 品牌形象與客戶關係管理	28	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規之事件	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.7- 資訊安全管理	52	
GRI 419: 社會經濟 法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	1.6 廉潔誠信與法規遵循	48	

臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」要求揭露事項

揭露項目		對應章節	頁碼
第四條第一項 第四款第一目	企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	3.2 員工權益與福利	83
第四條第一項 第四款第二目	企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標	2.3 氣候變遷風險管理	65



Lights. Intelligence. Safety.



2021 永續報告書

總公司 台南市安平工業區新樂路72-2號

Head Office No.72-2 Sin-le Rd., Tainan 70248, Taiwan

科工廠 台南市科技工業區本田路二段377號

Plant No.377 Ben-tien Rd., Sec. 2, Tainan 70955, Taiwan