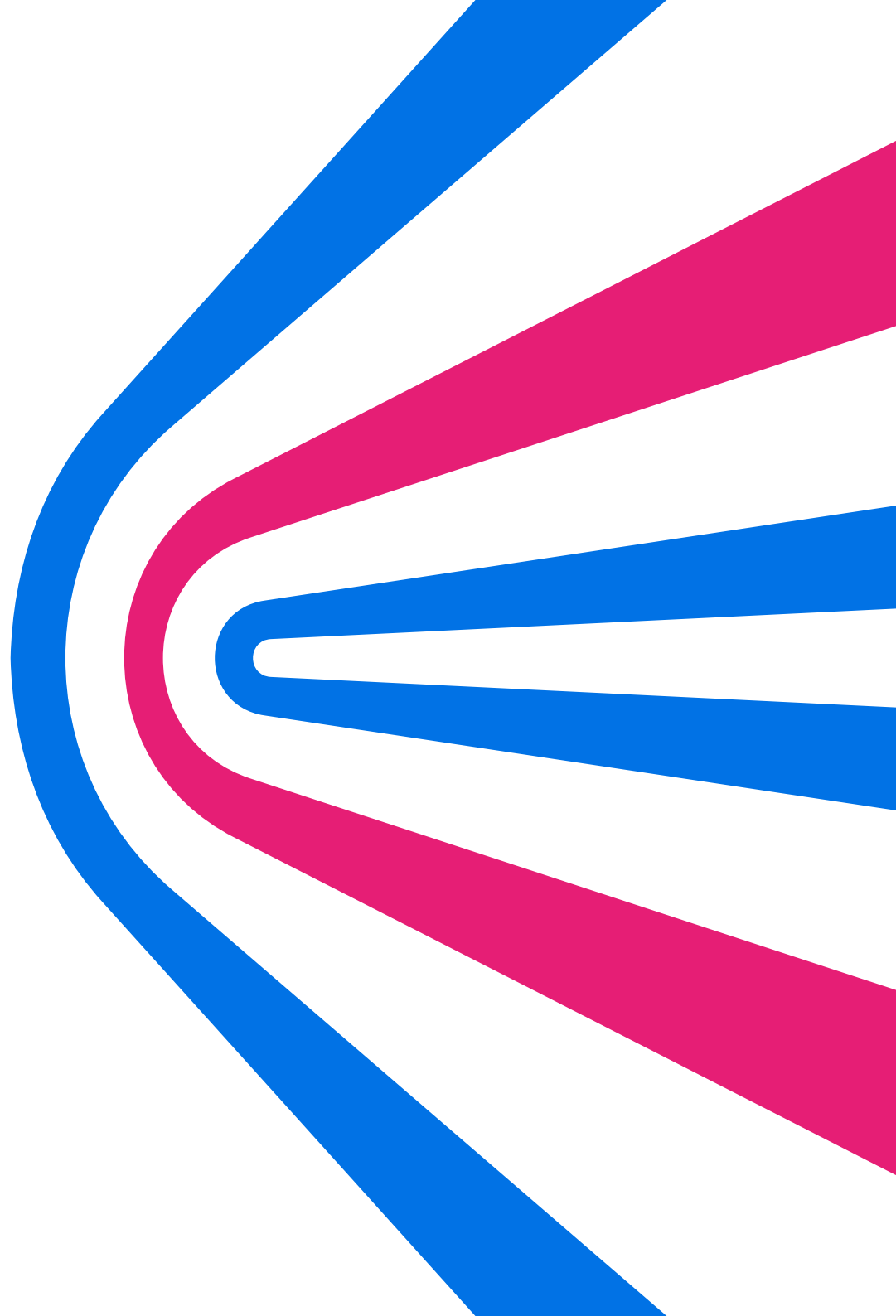




Lights. Intelligence. Safety.

2022 永續報告書

Sustainability Report





關於本報告書	2				
董事長的話	4				
1 永續管理與溝通	5	3 綠色行動	44		
1.1 永續推動與管理	6	技術研發與專利管理方針	45	5.2 員工結構	78
1.2 利害關係人識別與溝通	8	3.1 綠色產品與專利管理	46	5.3 人才吸引與留任	80
1.3 重大議題分析	10	3.2 製程改善	51	5.4 員工權益與福利	83
		氣候變遷因應管理方針	56	5.5 人力發展與培訓	86
2 治理營運	15	3.3 氣候變遷風險機會	57	職業安全衛生管理方針	93
品牌經營與營運績效管理方針	16	3.4 能源與溫室氣體管理	61	5.6 員工安全與健康	94
2.1 公司簡介	17	3.5 水資源管理	64	6 社會參與	101
2.2 營運概況	20	3.6 污染防治管理	65	6.1 公益關懷	102
2.3 品牌形象與客戶關係管理	24	4 供應鏈盡責	69	6.2 社區參與	103
公司治理與誠信經營管理方針	28	4.1 供應鏈採購概況	70	6.3 產學合作	105
2.4 公司治理	29	4.2 供應鏈盡責管理	71	7 附錄	106
2.5 廉潔誠信與法規遵循	33	5 友善職場	72	附錄一：GRI 內容索引表	107
風險管理管理方針	37	人才培育管理方針	73	附錄二：臺灣證交所氣候相關資訊對照表	114
2.6 風險管理	38	5.1 人權管理	74	附錄三：第三方查證聲明書	116
客戶隱私與資通訊安全方針	40				
2.7 資通訊安全管理	41				



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) 發行之第二本永續報告書，以「永續管理與溝通」、「治理營運」、「綠色行動」、「供應鏈盡責」、「友善職場」及「社會參與」共六大章節為主軸，說明治理、環境與社會 (ESG) 各面向之永續現況，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。

報告範疇

本報告書資訊揭露期間以 2022 年為主 (2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日)，部份內容亦涵蓋 2022 年以前及以後之事例、管理方針、目標等說明；揭露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及海外據點 (關係企業相關資料請參閱堤維西 111 年度年報)，若有涉及其它報告範疇則於報告書內文中特別註明。

揭露依循

本報告書編製依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之最新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021 年版) 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》，同時參考 TCFD 氣候相關財務揭露建議書，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，2022 年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，定稿內容經總經理同意後，由永續發展委員會向董事會呈報核准後公開發行。與「堤維西 2021 永續報告書」相較，若有部分歷史數據重編之情事，將於內文中說明。

資訊品質與保證

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、ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查管理系統等，皆通過第三方驗證。

為提升報告品質，本次報告書委託第三方公正查證機構台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (Bureau Veritas)，採用 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級，針對報告書中揭露資訊之包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact) 進行保證，查證報告附於本報告書附錄三。





類別	依循標準	驗證 / 確信機構
永續報告	AA1000AS v3 (第一類型中度保證等級)	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (Bureau Veritas)
氣候變遷	ISO 14064-1 : 2018 組織型溫室氣體盤查管理系統	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (Bureau Veritas)
財務報告	年度財務報告	安永會計師事務所
環境管理	ISO 14001 : 2015 環境管理系統	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (Bureau Veritas)
職安衛管理	ISO /CNS 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (Bureau Veritas)
品質管理	IATF 16949 : 2016 全球汽車產業品質管理系統	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (Bureau Veritas)
	ISO 9001 : 2015 品質管理系統	
	ISO 26262 : 2018 道路車輛功能安全管理系統	德國萊因 TÜV
	福特最高等級 Q1 (FORD PREFERRED QUALITY STATUS)	福特 (Ford)
進出口安全管理	AEO 安全認證優質企業 (Authorized Economic Operator)	財政部關務署

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 (上一次) 發行版本日期：2022 年 11 月

現行發行版本：2023 年 6 月發行

下一次發行版本：預計 2024 年 6 月發行



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，積極推展低碳潔淨智能化製程，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。

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。

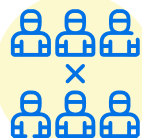
董事長 吳國禎



1 永續管理與溝通

1.1 永續推動與管理	6
1.2 利害關係人識別與溝通	8
1.3 重大議題分析	10

2022 年績效亮點



永續發展委員會

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



成立溫室氣體盤查推行委員會

成立溫室氣體盤查推行委員會，進行溫室氣體盤查並驗證事宜



重大議題評估

依循 GRI 最新版「GRI3：重大主題 2021」揭露原則，調整重大議題評估流程，本年度共擇定 11 個優先報導議題

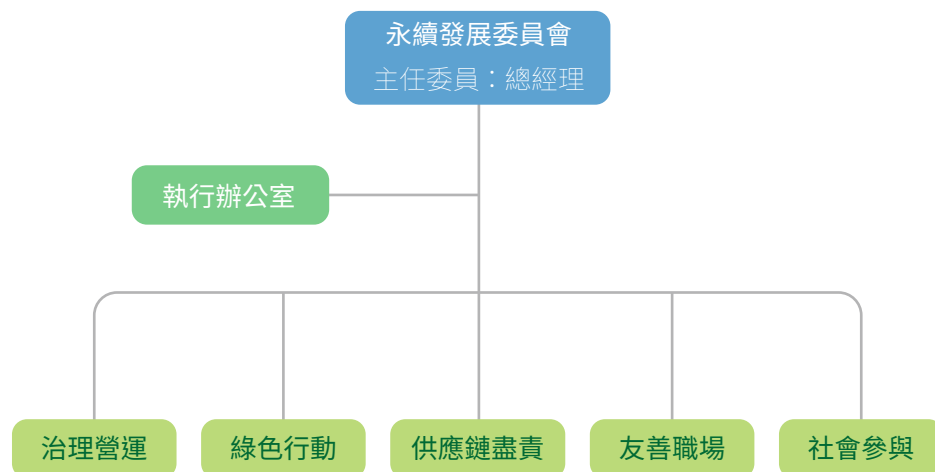


1.1 永續推動與管理

◆ 永續發展委員會

永續發展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，透過委員會成員緊密合作，有效率推動企業永續發展之落實。藉由跨部門內外部環境分析及溝通，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 年經由第三方驗證機構進行查證，提升資訊揭露品質，並不斷地精進改善，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

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。

執行辦公室

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。

任務小組

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。

2022 年永續發展委員會開會要點

日期	會議名稱	出席人員
5/25	2021 年 ESG 永續報告書啟動會議	永續發展委員會 / 編輯小組
6/7	GRI 條文分組教育訓練	永續發展委員會 / 編輯小組
7/5	重大主題鑑別、GRI 條文指標分組討論會議	永續發展委員會 / 編輯小組
7/8	GRI 條文指標分組討論會議	永續發展委員會 / 編輯小組
9/27	2021 年 ESG 永續報告書初稿會議	永續發展委員會 / 編輯小組

2022 年永續議題呈報董事會要點

董事會日期	議案內容
2022/05/12	1. 討論本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃案 → 成立溫室氣體盤查委員會。
2022/08/10	1. 本公司溫室氣體盤查執行情形報告 → 本公司執行進度超前已完成排放源鑑別以及清冊建立。 2. 討論合併報表子公司溫室氣體盤查及查證時程計劃案 → 經全體出席董事，無異議照案通過。
2022/11/11	本公司及合併報表子公司溫室氣體盤查執行情形報告 1. 本公司已執行至 ISO 14064-1 外部查證。 2. 合併報表子公司計劃於 113 年 4 月才會開始執行。

◆ 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。



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>



1.2 利害關係人識別與溝通

◆ 利害關係人識別

堤維西 2022 年參考同業、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及與會主管檢視與討論後擇定主要利害關係人。

為更緊密結合 GRI Standards (2021) 版準則精神，重新定義利害關係人係為「利益受到或可能受到組織經濟活動所影響的個人或群體」，因此於「永續議題衝擊評估」階段，同時評估每項永續議題可能影響之利害關係人，最後再依其影響程度取其分數較高之類別，作為堤維西本年度之主要利害關係人，依序為：客戶、政府機關、員工、合作夥伴 (供應商、承攬商、外包商)、股東/投資人，並與利害關係人進行溝通和交流，了解他們的關注點和期望，作為公司永續管理之參考，並將其納入報告中，以展現企業之責任與承諾。



◆ 利害關係人溝通

為充分了解利害關係人關注議題，堤維西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	對公司的意義與重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率
 客戶	客戶是堤維西營運的重要夥伴，關注客戶多元的需求和意見，提供優質的產品和服務，提升客戶滿意度及忠誠度，為客戶創造價值。	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 · 參展各國汽車零配件展 · 客戶滿意度調查 · ESG 關注度問卷	· 不定期 · 即時 · 即時 · 即時 · 每年 · 每年 · 不定期



堤維西利害關係人關注議題及溝通管道

利害關係人	對公司的意義與重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率
 政府機關	政府機關為相關法令、政策的制定者，堤維西之營運皆以最新法規為基礎，雙向溝通，積極落實政策法規之遵循。	法規遵循 公司治理 職業安全衛生 勞雇關係 勞資關係 員工多元化與平等機會 環境保護 消防安全	· 電子郵件 / 公文往來 · 公開資訊觀測站 · 公司治理評鑑 · 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 · 每年 · 不定期 · 不定期 · 不定期 · 不定期
 員工	堤維西將每位員工視為一家人，讓員工在生活、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，創造雙贏，為公司帶來穩健的成長。	職業安全衛生 法規遵循 企業形象 創新研發 訓練與教育 勞雇關係 反貪腐	· 勞資會議 · 職安環保委員會 · 職工福利委員會 · 員工座談會 · 員工意見箱 · 性騷擾申訴專線 · 內訓教育訓練宣導 · 內部網站 / 系統公告 · ESG 關注度問卷 · 安環月會	· 每季 · 每季 · 每季 · 每月 · 即時 · 即時 · 不定期 · 不定期 · 不定期 · 每月
 合作夥伴 (供應商 / 承攬商 / 外包商)	合作夥伴提供公司所需的關鍵資源和服務，為堤維西營運生產關鍵且重要的合作夥伴。	企業形象 採購實務 創新研發 公司治理 勞資關係 反貪腐 客戶關係經營	· SCM 採購通告 · 供應商拜訪 · SCM 申訴管道 · 電子郵件 / 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 · 即時 · 即時 · 即時 · 每年 · 每年 · 不定期



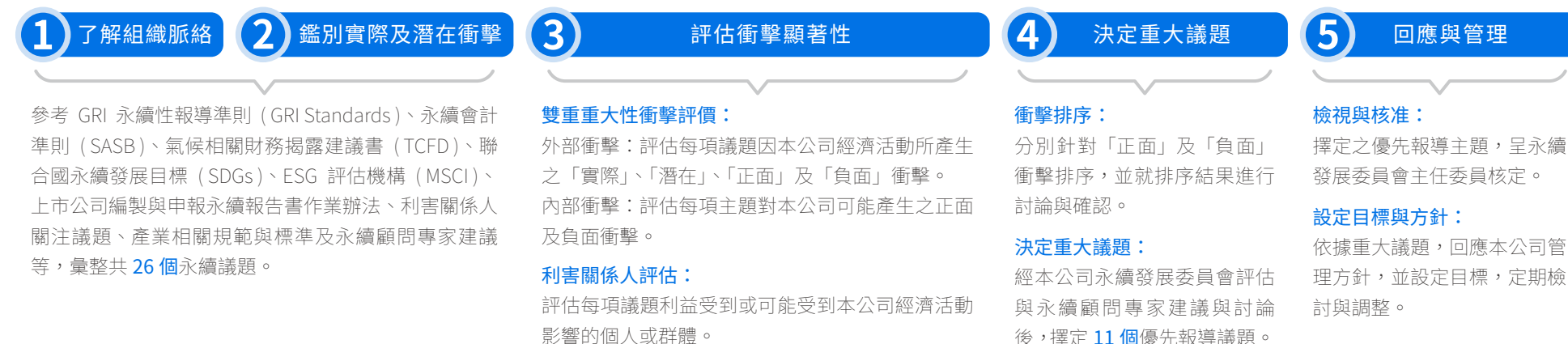
堤維西利害關係人關注議題及溝通管道

利害關係人	對公司的意義與重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率
 股東 / 投資人	股東 / 投資人為公司成功和永續發展的重要支持者及監督者，堤維西重視股東 / 投資人的權益，使公司穩健經營。	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 · 即時 · 即時 · 每年 / 每季 · 每年 · 不定期

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

1.3 重大議題分析

堤維西依循 GRI 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，調整重大議題評估流程，改以「堤維西營運經濟活動對外部經濟、環境、人（權）所造成的實際或潛在衝擊程度」為評價原則，以及「對於堤維西永續經營可能產生之影響程度」進行評估，使其更能瞭解本公司在經濟活動過程中，對外部及內部造成之實質性衝擊程度，同時呼應歐盟所提出之雙重重大性原則 (Double Materiality)。重大議題評估流程如下：



永續發展委員會 + 永續顧問專家

永續發展委員會



◆ 永續議題蒐集與彙整

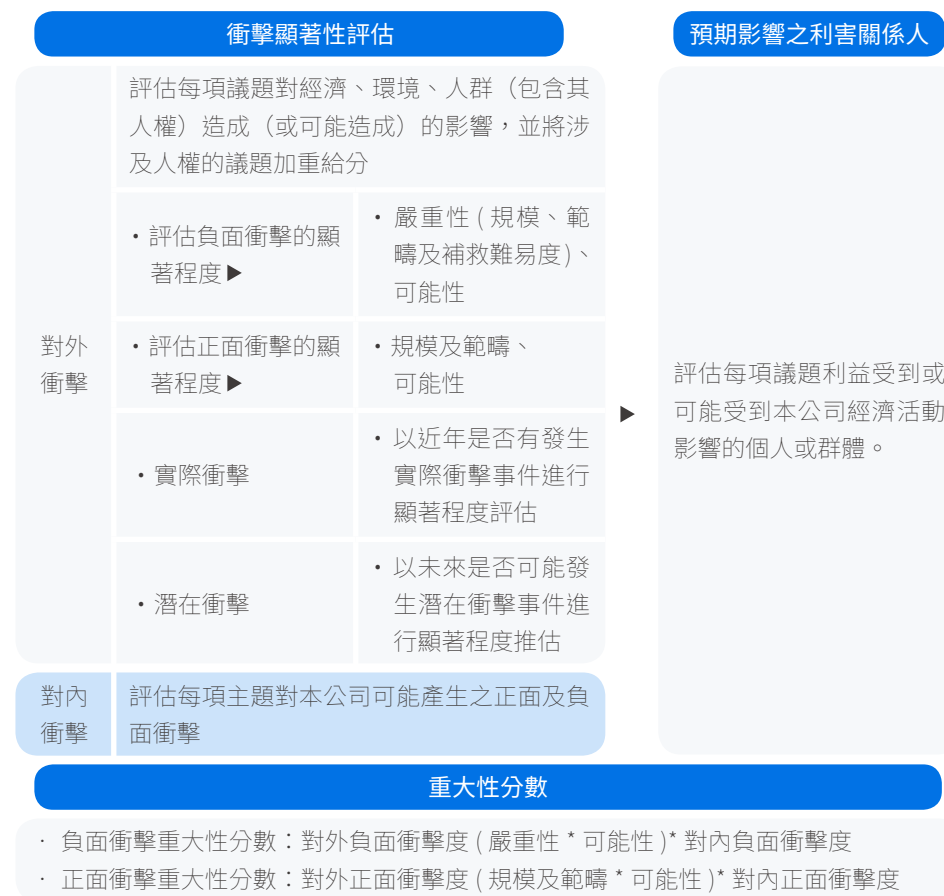
堤維西依循永續性脈絡，參考 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)、永續會計準則 (SASB)、氣候相關財務揭露建議書 (TCFD)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、ESG 評估機構 (MSCI)、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法、利害關係人關注議題、產業相關規範與標準及永續顧問專家建議等，彙整共 26 個永續議題，包含公司治理、經濟、環境與社會各面向。

永續議題彙整

經營治理 (G)	社會 (S)	環境 (E)
經濟績效 稅務 風險管理 公司治理 誠信經營 法規遵循 創新研發與智財權管理 企業形象	人才吸引與留任 訓練與教育 多元平等 勞資關係 人權管理 職業安全衛生 產品健康與安全 客戶隱私與資訊安全 客戶服務與滿意度 社會參與 當地社區 供應鏈永續管理	氣候變遷因應 原物料減量管理 水資源 空氣污染排放 資源循環與利用 生態保育

◆ 永續議題衝擊評估

本公司依循 GRI 3：重大議題 2021 揭露原則，依序評估彙整後之 26 項永續議題之內、外部衝擊評價。評估方式說明如下。



* 正負面衝擊分數各為 1~5 分。



◆ 重大議題確認

針對評估結果，經本公司永續發展委員會與永續顧問專家建議討論後，本年度共擇定 11 個優先報導議題，說明採取的措施和成果，作為本公司優先回應及擬定短、中、長期永續目標之依據。

重大議題列表

重大議題	衝擊顯著性評估			永續準則 (議題) 呼應	對應章節	管理方針
	衝擊說明	正面影響	負面衝擊			
經濟績效	堤維西營運穩健，公司連續 5 年以上 EPS 為正值，具有穩定的獲利能力。	21	10.75	【GRI】經濟績效：201-1、201-4 【產業】營運財務績效	2 治理營運	品牌經營與營運績效
風險管理	企業營運中，做好風險管理能夠幫助組織減少損失、保護財產、降低損失、增加效率、提高績效和信任度，降低風險發生之機會。堤維西曾發生違反法規 (非重大違規) 及專利侵權訴訟事件，均積極面對與改善，避免損及公司及利害關係人權益。	10.5	18.25*	【TCFD】氣候相關財務揭露 【產業】風險管理	2 治理營運	風險管理
公司治理	堤維西設置公司治理主管，落實公司治理，提升董事會與營運效能，以免公司發生財務及非財務損失等風險，進而損害利害關係人對本公司之長期信賴。以符合法規為營運基礎，使公司運作穩健經營。	15.75	5.25	【MSCI- 汽車零配件】公司治理 【產業】公司治理	2 治理營運	公司治理與誠信經營
誠信經營	企業若容忍不誠信行為的發生，可能造成內部風氣不佳、營運效率低落等狀況；除此之外，貪腐、賄賂、不當捐獻等，一旦發生且被揭露，將影響客戶、供應商、政府、股東對該公司的信任程度。堤維西遵循法規，落實誠信經營準則，保障相關利害關係人權益。	15.75	8	【GRI】反貪腐：205-2、205-3 【GRI】反競爭行為：206 【SASB- 汽車零部件】競爭行為 【MSCI- 汽車零配件】誠信經營 【產業】誠信經營	2 治理營運	公司治理與誠信經營



重大議題列表

重大議題	衝擊顯著性評估		永續準則（議題）呼應		對應章節	管理方針
	衝擊說明	正面影響	負面衝擊			
創新研發與智財權管理	企業的超額利潤往往係來自先進的技術，而這些先進的技術則必須透過專利的申請，藉由法律面的約束來保障而不被侵害。為爭取最大的利益及永續發展的機會，無不隨時從事技術研發，以掌握創新機會。研發結果所產生的專利權，不但是一種保障，也是對資產價值的提升及張顯。堤維西設有專責單位，負責產品研發與專利智財權管理，對於專利侵權訴訟事件，積極面對與改善，避免損及公司及利害關係人權益。	23.5	10.95*	【GRI】能源：302-5 【GRI】顧客健康與安全：416 【產業】產品創新、技術研發、循環經濟、智慧財產權、專利	3 綠色行動	技術研發與專利
企業形象	企業形象不好，除了會影響公司的業務營運、收益、投資、招聘及社會形象等面向外，也會損及客戶、投資者、員工、合作夥伴和社會公眾等利害關係人之權益。堤維西以 TYC 品牌行銷全球 130 多個國家，品牌商譽備受市場肯定。	26.25	4.2	【產業】品牌管理與行銷 【GRI】行銷與標示：417	2 治理營運	品牌經營與營運績效
人才吸引與留任	人才是企業執行策略與達成目標的重要競爭優勢，人才管理成為經營團隊的重要任務之一，並可藉此打造企業優勢的資源。 堤維西提供優於法規之員工福利、並透過多元管道招募人才，提供關鍵留任方案與產學合作案，以厚植人才庫。	23.5	23.5*	【GRI】經濟績效：201-3 【GRI】市場地位：202 【GRI】勞雇關係：401 【MSCI- 汽車零配件】勞動管理 【產業】人才吸引與留才、勞雇關係、友善職場、員工權益與福利	5 友善職場	人才培育與留任
訓練與教育	人才培育制度是企業永續的關鍵點，堤維西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。	18.8	6.4	【GRI】訓練與教育：404-1、404-3 【產業】訓練與教育、職涯發展	5 友善職場	人才培育與留任



重大議題列表

重大議題	衝擊顯著性評估			永續準則（議題）呼應	對應章節	管理方針
	衝擊說明	正面影響	負面衝擊			
職業安全衛生	推行職業安全衛生管理的目的在於防止一切職業災害亦或工安災害事故發生所造成事業內、事業外之人員、產物傷損害。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，近年未發生重大職災事件（均為一般公傷事件），持續致力降低職災或工安事故發生。	5.25	23.5*	【GRI】職業安全衛生：403 【GRI】當地社區：413-2 【產業】職業安全與衛生	5 友善職場	職業安全衛生
客戶隱私與資通訊安全	建立相關的資通訊安全管理，可有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資通訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險。若未妥善做好資通訊安全管理，將會對業務運營、聲譽、法律風險、客戶信任和競爭力產生重大影響。堤維西已建立完善的資通訊安全機制與健全的架構，善盡對利害關係人相關資料的保護的責任。	23.75	21.25	【GRI】客戶隱私：418 【產業】資訊安全、資料保護、客戶隱私	2 治理營運	客戶隱私與資通訊安全
氣候變遷因應	全球各地對氣候危機的影響，每升溫攝氏 0.1 度，對全人類和生態系統造成的破壞與損失嚴峻且巨大。堤維西非列管之溫室氣體排放大戶，但在生產製造過程中，所排放的溫室氣體，對環境仍具有一定程度的負面影響。因此本公司持續推動節能減廢、污染預防，降低溫室氣體排放對環境之負面衝擊。	10.5	16.6*	【GRI】經濟績效：201-2 【GRI】能源：302-1、302-3、302-4 【GRI】排放：305-1~305-5 【證交所】上市上櫃公司氣候相關資訊（附表二） 【TCFD】氣候相關財務揭露 【SASB- 汽車零組件】能源管理 【MSCI- 汽車零配件】潔淨科技機會 【產業】氣候變遷財務揭露、能資源管理、溫室氣體管理	3 綠色行動	氣候變遷因應

註：

- 「*」表示 2022 年或近三年內曾發生過實際負面衝擊事件。
- 本年度重大性議題，因重大性議題評估方法調整，且本年在永續議題蒐集時經過彙整與收斂，故重大性議題鑑別結果與前一年度相比，主要差異為新增「氣候變遷因應」、「客戶隱私與資通訊安全」、「人才吸引與留任」、「誠信經營」、「風險管理」，其餘未有重大改變，僅議題名稱與呈現方式不同。

2 治理 營運

品牌經營與營運績效管理方針	16
2.1 公司簡介	17
2.2 營運概況	20
2.3 品牌形象與客戶關係管理	24
公司治理與誠信經營管理方針	28
2.4 公司治理	29
2.5 廉潔誠信與法規遵循	33
風險管理管理方針	37
2.6 風險管理	38
客戶隱私與資通訊安全方針	40
2.7 資通訊安全管理	41

2022 年績效亮點



TYC

TYC 重塑識別定位：與時俱進，點亮未來



↑ 3.01%

2022 年營業收入 11,530,952 仟元，較 2021 年 11,193,999 仟元成長 3.01%



↑ 44.36%

2022 年銷貨毛利為 1,662,250 仟元，較 2021 年 1,151,500 仟元成長 44.36%



↑ 1.82分

2022 年度顧客滿意度總體分數 76.08 分，相較 2021 年 74.26 分提升 1.82 分



1,950組

截至 2022 年 CAPA 認證已通過認證燈數 1,950 組



品牌經營與營運績效管理方針

品牌經營與營運績效

重大議題：企業形象、經濟績效

重大原因	堤維西以 TYC 品牌行銷全球 130 多個國家，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。企業形象在客戶 ESG 關注議題中為最重要，如不進行管理，對未來新市場、新客戶、新商機，將無法拓展。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，以確保獲利，致力為股東創造價值，善盡社會責任，照顧員工福祉。
涉及負面衝擊方式	無實際衝擊之情事，若發生企業形象、經濟績效之負面衝擊，將為組織直接造成之衝擊。
管理目的	- 經營企業品牌與價值，贏得利害關係人的信任和支持。 - 強化集團競爭力，提升經營績效，為股東創造價值。 - 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。
責任	- 內部權責單位：董事會、經營團隊、各單位。 - 總部營業處為企業形象主題之規劃與相關資料保存單位。
目標	2022 年顧客滿意度調查目標 75 分，實績客戶滿意度調查 76.08 分。 2022 年總業績 11,530,952 仟元，較 2021 年成長 3.01%；2022 年銷貨毛利為 1,662,250 仟元，較 2021 年成長 44.36%。
特定的行動	2022 年全球疫情仍屬嚴峻，僅於 Q4 參與德國法蘭克福展及美國拉斯維加斯展。 - 堤維西台灣總公司營業處各部門，廣告費科目及配合政府品牌推廣計畫，累計共支出 627 萬元。 - 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。



2.1 公司簡介



Lights. Intelligence. Safety.

璀璨智能 · 安穩馳騁

永不熄滅的燈光

世界每個角落，所到之處

都有 **TYE** 的光時刻守護

照耀，並引領每個人正確且安全的道路

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



堤維西交通工業股份有限公司

證券市場別 公開發行上市公司 (股票代號：1522)

上市日期 1997 年 10 月 6 日

產業別 汽車工業

員工人數 台灣 1,607 人 (截至 2022 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 (2023 年 2 月 1 日新任總經理蘇彥碩上任)

銷售淨額
2022 年個體 11,530,952 仟元

銷售數量
2022 年個體
汽 車 燈：12,010,023 個
機 車 燈：1,620,556 個
其他類^註：6,041,595 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。

臺灣營運據點

1986

安平廠 (總部)
台南市南區新樂路72之2號
面積：21,746平方公尺
行政單位：經營層、行政管理處、集團財務處、
營業處、研發處、總經理室

2003

科工一廠成立
台南市安南區本田路二段377號
面積：62,300平方公尺
行政單位：資材供應處、生產處、品保處、物流中心

2012

科工二廠成立
台南市安南區工業三路36號
面積：12,722平方公尺
行政單位：物流中心

2015

科工三廠成立
台南市安南區工業三路27號
面積：20,761平方公尺
行政單位：OEM生產部

2019

擴建物料自動倉系統 II (ASRS II)
台南市安南區工業三路57號
面積：5,546平方公尺



公司簡介



公司沿革



◆ 全球佈局

結合全球車燈產品的製程實力及銷售網路，我們以深厚的經驗和技術資源整合，讓堤維西成為全球領先 OEM 車廠及 AM 售服市場的夥伴與供應商之一。並且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。



堤維西集團全球佈局



北美洲據點



歐洲據點



亞洲據點



註：

1. 員工人數、車燈設計專利件數僅以堤維西為主(不含子公司)。
2. TYC個體營業額115億(不含子公司)。



◆ 股東結構持股比率

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。
3. 截至 2023 年 4 月 16 日。

◆ 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	會員

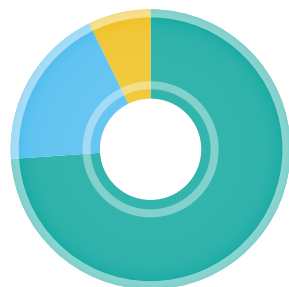
2.2 營運概況

◆ 主要產品與服務

堤維西主要產品為汽機車、卡車、巴士等車燈及其他汽車相關零組件 (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)，主要市場涵蓋汽車車燈補修售後服務 (AM) 市場、機車及卡車車燈原廠委託生產製造 (OEM)、原廠委託設計製造 (ODM) 市場。堤維西具備專業車燈產品研發設計、生產製造、模具製程能力，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。並秉持對市場的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，行銷策略布局遍及美國、歐洲、中國及東協，以達成公司營收目標及股東期望。

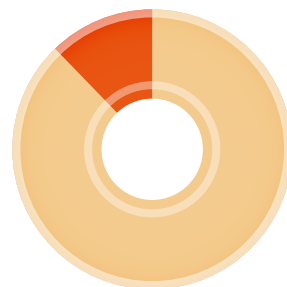


2022 年產品營收佔比



汽車 74%
機車 7%
其他 19%

2022 年市場別營收佔比



OE 12%
AM 88%

註：產品營收佔比及市場別營收佔比數據僅以堤維西個體為主(不含子公司)。

OEM
主要客群Main Customers
of OEM

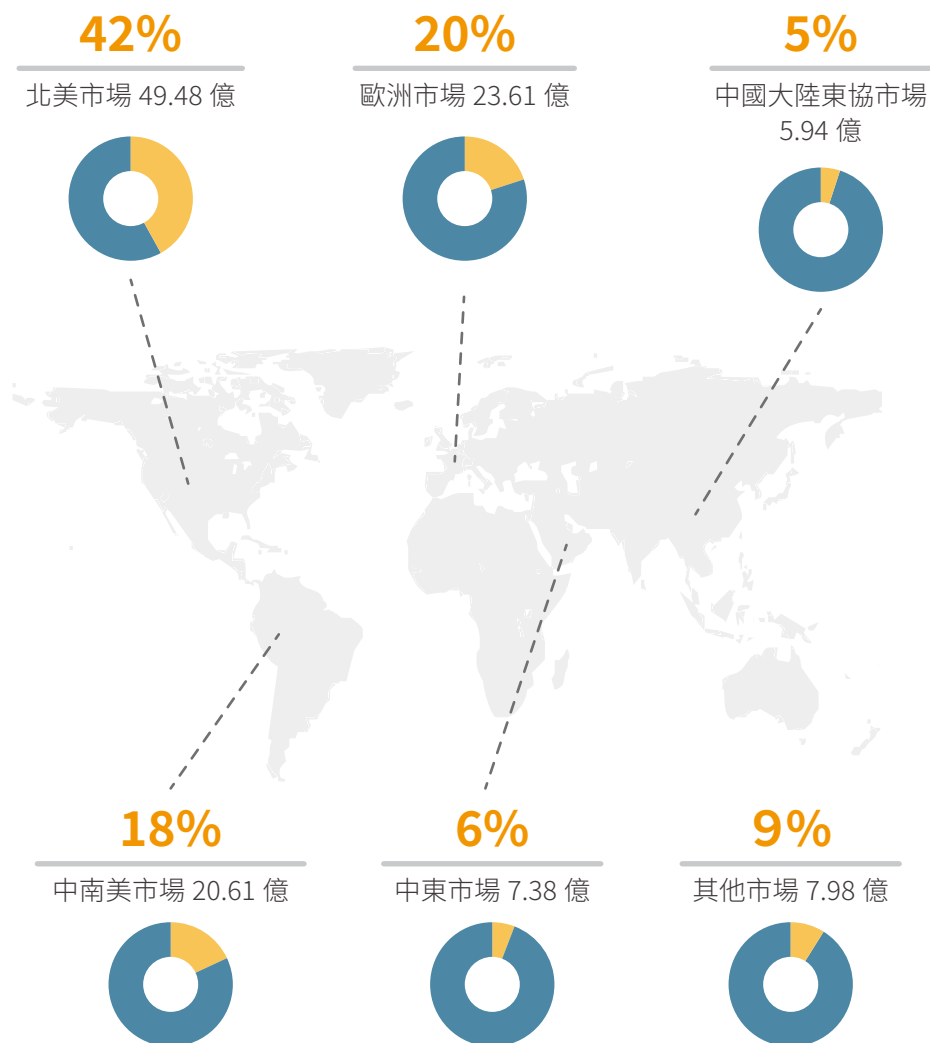
目前 OEM 客群為汽車、機車、卡車、公車原廠
The current customers are automotive and motorbike companies

汽車原廠
Automotive大型車原廠
Bus & truck機車原廠
MotorbikeAM
主要客群Main Customers
of AM

目前售後補修市場客群為傳統客群為主，未來希望持續開發不同類型客群
The current customers are more traditional types.
Keen to develop different types of customers groups in the future

進口商
Importer批發商/經銷商
Wholesaler/Distributor保險公司
Insurance company連鎖百貨
Chain store

堤維西 2022 年主要產品銷售區域概況





◆ 業務發展計畫

- OEM 市場利用東南亞生產基地的”區域全面經濟夥伴協定”(Regional Comprehensive Economic Partnership, RCEP) 關稅優勢，爭取當地及會員國車廠訂單，積極爭取全球電動車及新興車廠合作強化現有客戶關係，持續開發新車款項目，共創未來。
- 持續開發 AM 市場車燈並將陸續於海外設立發貨倉庫，掌握經銷通路，為了拓展最大的北美 AM 市場，投入資金及人力，取得 CAPA (汽車零組件品質保證協會) 認證；截至 2022 年 CAPA 認證已通過認證燈數 1,950 組，預估至 2023 年累計會通過認證燈數 2,030 組以上，現行各項資源持續積極投入 CAPA 認證，以增加保險市場業績、提高產品品質。
- 新增外購產品線，搭配公司優勢行銷通路擴充 TYC 品牌產品如車鏡、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。

◆ 競爭優勢

- 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、及其他國家專利，相信在智能先進燈具之下，還是要有一定的光學及機構專利來支撐競爭利基，否則會受制他國專利限制，而無法展開最有競爭力的產品。
- 車燈在造型、設計、開發扮演的角色，還是在光學、機構、電子、熱流、材料進行運轉，但是未來車輛是 AI、5G、互聯網、自駕系統連結、通訊、電子、APP 的天下，TYC 已經具備更多的車載通訊及功能安全人才，以因應先進未來的車燈發展。

◆ 營運績效

2022 年積體電路 (Integrated Circuit, IC) 缺貨及塞港因素已有緩解，但原物料上漲仍衝擊獲利表現，所幸北美 CAPA 產品營收持續成長及歐洲與其他地區市場不斷增加產品群及價格競爭力，估計 2023 年疫情解封及美元持續升息後，營收及獲利表現依舊可期。

2022 年營業收入 11,530,952 仟元，較 2021 年 11,193,999 仟元成長 3.01%，2022 年銷貨毛利為 1,662,250 仟元，較 2021 年 1,151,500 仟元成長 44.36%，員工薪資和福利 1,172,195 仟元較 2021 年 1,084,186 仟元增加 8.12%。

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 2020 年 23,350,697 元、2021 年 17,697,683 元及 2022 年 29,168,080 元。此外，2022 年獲勞動力發展署安穩用計畫補助 1,837,500 元及勞工保險局產檢薪資補助 32,853 元。



堤維西 (個體) 近三年財務績效

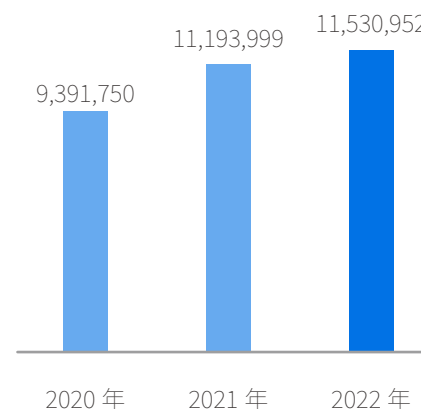
單位：仟元

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	9,391,750	11,193,999	11,530,952
營業成本	8,448,407	10,042,499	9,868,702
營業毛利	943,343	1,151,500	1,662,250
營業損益	(53,877)	165,116	671,638
營業外收入及支出	289,023	70,399	449,838
稅前淨利	235,146	235,515	1,121,476
繼續營業單位本期淨利	262,616	193,271	932,533
本期淨利 (損)	262,616	193,271	932,533
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	(49,372)	(37,399)	202,702
本期綜合損益總額	213,244	155,932	1,135,235
每股盈餘 (元)	0.84	0.62	2.91
員工薪資和福利 ^{註2}	1,024,314	1,084,186	1,172,195
支付股東股利	438,057	187,739	180,120
支付政府稅金	41,513	9,098	398
支付政府罰款	0	100	65
社區投資 (捐贈、公益等費用)	1,356	600	1,200

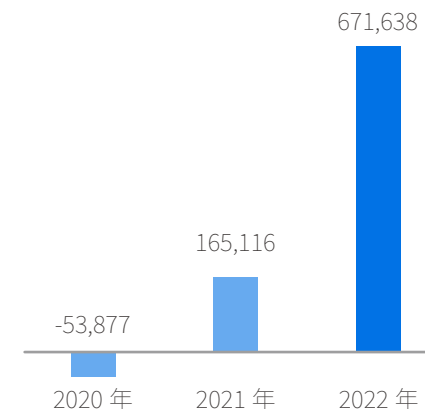
註：

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。

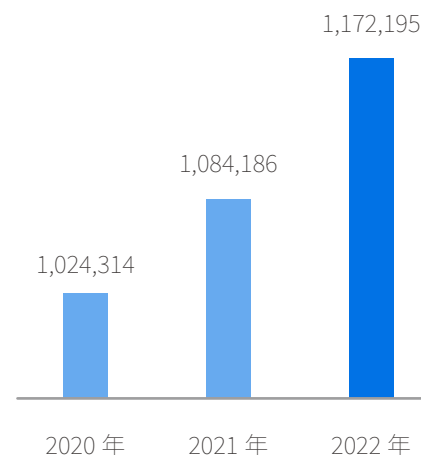
營業收入 (仟元)



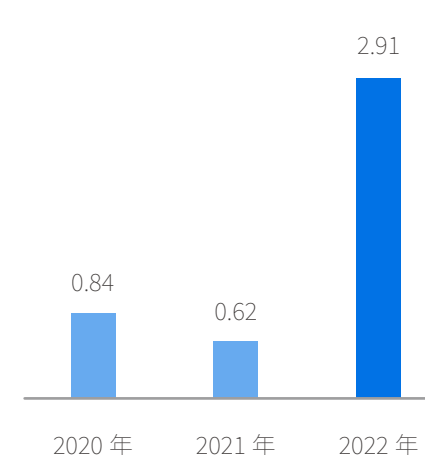
營業損益 (仟元)



員工薪資和福利 (仟元)

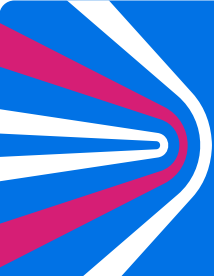


每股盈餘 (元)





2.3 品牌形象與客戶關係管理



**重塑識別定位：
與時俱進，點亮未來**

穩重、堅固、強大
是你在身上感受到的第一印象

堅毅、澄澈、信任
則是我眼神之中自然散發的靈魂

再曲折艱難的道路，我們都引你安全前行
TYC 為你照亮 **Lights. Intelligence. Safety.**



TYC 已屬業界知名品牌，跟隨市場需求與進步的腳步日益擴大市場版圖，品牌設定與規劃亦是跟隨市場需求調整與提升，維持不斷進步與時俱進的品牌形象。

2021 年與 2022 年參與經濟部工業局「台灣品牌躍飛計畫」進行「品牌再造」創造符合未來市場需求的形象；保有原本的產品定位再加上「智能」使 TYC 品牌跨足互聯網時代，持續在不斷變化的市場中保持連結，持續為世界帶來有意義的影響力。

品牌再造一期 2021.6月-11月

1. 因應車燈製造智能化，TYC 品牌進行「品牌再造」提升品牌形象以及企業永續經營的態度。
2. 經由「品牌再造」進行品牌診斷與調整，使客戶看到 TYC 的用心經營。



成果：簡易版 CI 品牌識別手冊

品牌再造二期 2022.6月-11月

1. 再造之後的 TYC 品牌成立「品牌菁英團隊」進行品牌內化與推廣。
2. 對外：借用社群媒體 / 官網廣宣
3. 對內：品牌語言內化



成果：▪ 持續 6 個月 FB 活動貼文
▪ 攝影徵選比賽



◆ 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，成為業界技術先驅。面對同業競爭，堤維西針對技術力採取的策略，在生產方面搭配工業 4.0 提升生產效率與產品品質，並朝向自動化與潔淨智能化工廠規劃，將生產作業現場打造成為一個清潔、乾淨、明亮、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。同時，堤維西不斷拓展多樣化產品群（如車燈以外之車用碰撞部品），與不同的汽機車零配件部品互相合作，搭配通路行銷，擴大市場。

堤維西 2005 年 5 月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 年起至 2021 年止，每年皆獲選國貿局進出口前 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，與台灣多家汽機車零組件廠合作，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，將此美歐市場成功的經營模式，移植中國與東協市場。
- 積極進入美國、中國的保險認證市場，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。



◆ 產品標示要求

堤維西在產品銷售時，遵循相關的行銷標示規定，尊重客戶權益，提高產品或服務的透明度，以確保資訊清楚明確。堤維西產品主要分為三類標示，2022 年無違反產品和服務資訊與標示的要求之情事發生。

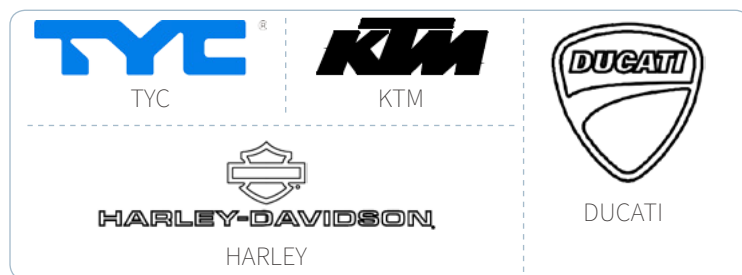
■ 法規標示

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。



■ 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。



■ 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

- 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，刻字標準依據營業處受注時的指示進行。
- 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。

燈殼刻字原則

【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。
- 如抵觸法規時，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。



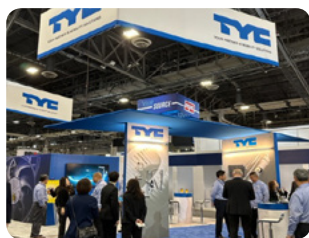
美國針對特殊化學物質表面處理、特殊溶劑，須於包裝紙箱外加註警語



◆ 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~2022 年於巴西、智利、厄瓜多、墨西哥、泰國、中國、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、廣告看板、YOUTUBE 頻道及 FB、WeChat 等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。2022 年無違反行銷傳播相關法規的事件。



2022 年拉斯維加斯展



2022 年法蘭克福展



◆ 客戶服務

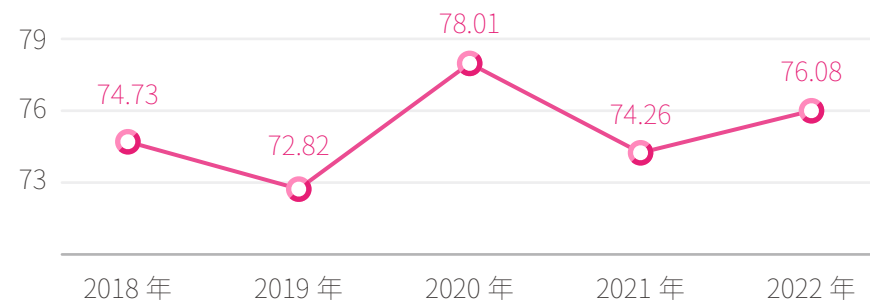
堤維西訂定「顧客服務與滿意度管理辦法」及「顧客滿意度調查作業標準」，每年一次定期向客戶進行滿意度問卷調查，以實際瞭解市場動向與傾聽顧客聲音，做為堤維西未來持續改善的方向，以期超越顧客期望的產品品質與服務水準，進而強化顧客對公司的忠誠度及提升公司競爭力。

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」。2022 年客戶滿意度調查為 76.08 分，相較 2021 年 74.26 分，客戶滿意提升。

堤維西於愛爾蘭、阿爾及利亞、約旦、巴基斯坦、澳洲、馬來西亞、阿拉伯聯合大公國、阿根廷、智利等各國設有服務店面，提供客戶即時的優質服務。

近五年顧客滿意度趨勢圖



阿爾及利亞



摩洛哥



澳洲





公司治理與誠信經營管理方針

公司治理與誠信經營

重大議題：公司治理、誠信經營

重大原因	公司治理與誠信經營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，保障利害關係人權益。
涉及負面衝擊方式	無實際衝擊之情事，若發生公司治理、誠信經營之負面衝擊，將為組織直接造成之衝擊。
管理目的	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。
責任	內部權責單位：董事會、集團財務處、人力發展部、稽核室，並設有公司治理主管。
目標	• 2022 年目標每季召開董事會共 4 次，實際召開 7 次會議。 • 2022 年董事成員進修課程平均每人進修時數達 6 小時以上，全體董事進修時數達成率 100%。 • 2022 年誠信道德申訴與檢舉案件 0 件。
特定的行動	• 訂有「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」建構完整從業道德與法規遵循體系，檢舉違法與不道德或不誠信行為，以供從業人員遵循。 • 參與公司治理評鑑並精進公司治理品質。 • 定期辦理股東會及法人說明會。 • 定期舉辦反貪腐 / 誠信經營教育訓練與宣導。 • 每年至少一次對現任董事、經理人等內部人進行「內部重大資訊處理作業程序」及防範內線交易相關法令之教育訓練。 • 供應商全數簽署供應商行為準則。 • 編製英文版年報，提升公司資訊透明度。 • 持續發行永續報告書，增加資訊揭露完整度。
管理評量機制	• 依據證交所每年度推行最新標準之『公司治理評鑑』，依循評鑑所訂定之項目，逐一檢視並改善公司各面向之實務作業，全面精進公司治理之品質。 • 定期召開董事會、股東會議討論營運相關事宜。



2.4 公司治理

◆ 董事會運作

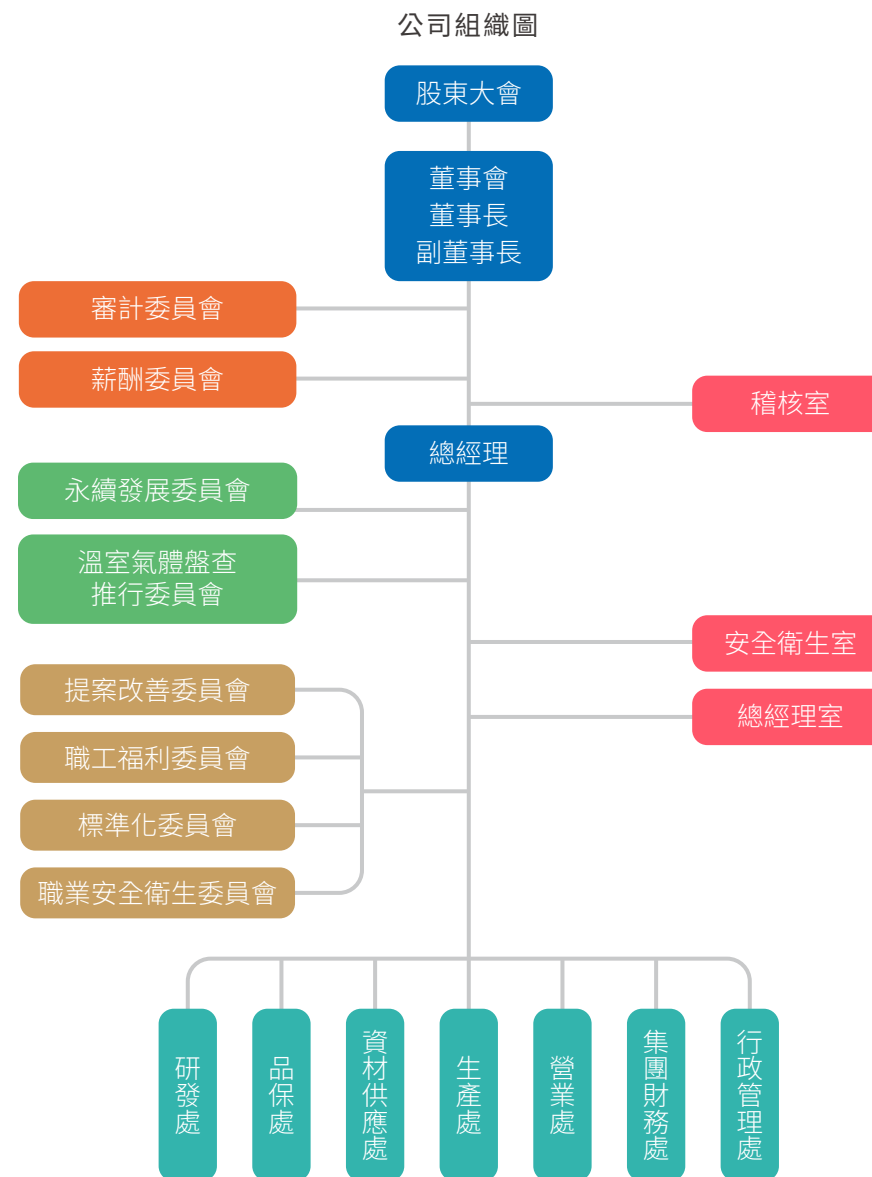
堤維西依臺灣證券交易法及相關法規之規範，架構公司治理制度，堅持營運透明，注重股東權益。本公司最高治理單位為董事會，主席為董事長，董事長未兼任公司其他職務，董事會指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責。

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，每項專業能力至少應有二位董事具備以達多元化，依目前每項專業能力皆有二位董事以上具備，故達成率為 100%，另獨立董事任期年資不超過 9 年，三位獨立董事皆未超過，故達成率為 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，2022 年共召開 7 次董事會，全體董事平均實際出席率為 95.24%。2022 年重要議案及詳細運作情形資訊請參考《111 年度年報》。

堤維西 2022 年董事會成員

職稱	姓名	性別	專業能力							年齡 (歲)			
			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	41-50	51-60	61-70	71-80
董事長	吳國禎 國啓敏投資 (股) 公司法人代表	男		V	V	V		V		V			
副董事長	吳俊郎	男		V		V		V	V				V
董事	吳俊佑	男		V		V	V	V	V				V
董事	吳俊億	男		V		V	V	V					V
董事	陳勁兆 遠洪投資 (股) 公司法人代表	男		V	V	V	V	V			V		
董事	莊泰旭	男		V	V	V	V	V				V	
獨立董事	黃崇輝	男	V	V		V		V	V			V	
獨立董事	侯榮顯	男	V	V		V		V	V			V	
獨立董事	徐 強	男		V	V	V		V	V				V

註：

1. 本公司董事會成員皆為中華民國國籍。
2. 截至 2023 年 3 月 31 日。
3. 2022 年 9 月 8 日新任董事長吳國禎上任，董事長、總經理非同一人。
4. 董事未兼任本公司員工共 9 人，比重達 100%。
5. 董事成員主要經 (學) 歷、目前兼任本公司及其他公司之職務等詳細資訊，請參考《111 年度年報》。



◆ 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。

2022 年董事成員進修課程包含企業經營與危機處理、董事會如何審閱永續報告書、公司治理與近期證管法令更新、海內外併購交易考量因素及案例分享等，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。詳細運作情形資訊請參考《111 年度年報》。

◆ 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 2022 年董事會評鑑執行情形

評估週期	每年執行 1 次	
評估期間	2022 年 1 月 1 日至 2022 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 97.78%，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。

2022 年共召開 2 次會議，全體委員出席率皆為 100%，內容為審議 2022 年員工酬勞及董事酬勞分派案、2022 年度董事會及董事成員績效評核案、2022 年董事酬勞發放案等議案，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。

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。
- 董事及高階管理階層的薪酬主要由薪資報酬委員會擬定，目前僅以營運績效為主，未來將由薪資報酬委員會進一步研議與環境、社會面之績效連結之可行性。

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。

2022 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、修訂取得或處分資產處理程序案、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。

功能性委員會成員

職稱	姓名	薪資報酬委員會	審計委員會
獨立董事	黃崇輝	✓ (召集人)	✓ (召集人)
獨立董事	侯榮顯	✓	✓
獨立董事	徐強		✓
外部專家	林財源	✓	

註：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。



◆ 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。2022 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，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，建立並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，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。

2.5 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；對外，制定並宣達供應商盡責行為準則，使協

力廠、承攬商、外包商及利害關係人，如有發現本公司員工或相關利害關係人有相關不法事證，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 2022 年未發生任何貪污及賄賂事件貪腐（污）事件。

◆ 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。



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。

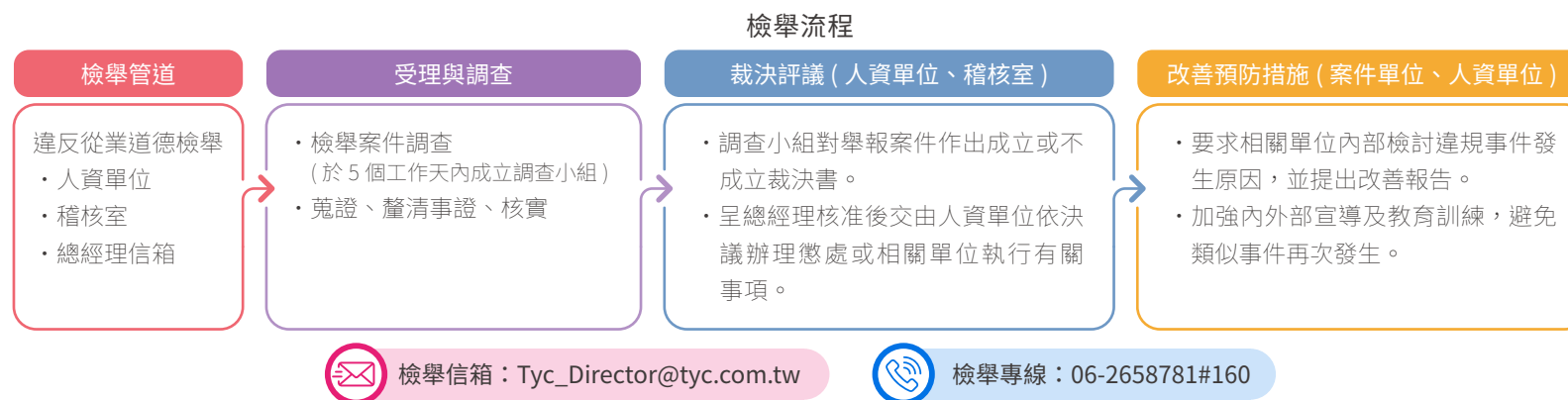
本公司具體規範全體同仁執行業務時之禁止事項涵蓋如下

- ⊗ 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。

◆ 廉潔管理辦法

堤維西秉持「誠信」從事所有業務活動，絕不允許貪汙及任何形式之舞弊行為，制定「廉潔管理辦法」，並透過明確的「人事獎懲規定管理辦法」懲戒制度，確保員工絕不接受任何形式的要求，不收受賄賂或其它不正當利益的收授行為。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。2022 年無接獲檢舉事件。

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。
檢舉方式	可具名或匿名檢舉。
吹哨者保護機制	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。



◆ 防範宣導與訓練

堤維西對貪腐行為零容忍，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 (%)
2020	新進員工	213	106.5	新進人員廉潔管理教育訓練	100
2021		425	212.5		100
2022		485	242.5		100
2022	管理職	78	41.04	全員年度誠信經營宣導訓練	51.65
	非管理職	754	404.54		51.78

註：

- 自 2022 年底開始，除維持既有對新進人員報到當天的廉潔管理教育訓練外，始安排誠信經營宣導訓練，並由各單位各自進行內部宣導課程，故仍有部分單位 (如產線) 尚未於 2022 年安排宣導訓練。
- 廉潔管理辦法每年點檢及會簽各單位主管發佈，為全公司同仁依循的規定。
- 管理職定義：組長級 (含) 以上。



◆ 法規遵循

堤維西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。2022 年皆無發生經濟、環境及社會面之重大罰款^註事件，僅違反 3 項小額法規裁罰事件，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。

2022 年裁罰案件說明及改善措施

說明	改善 / 預防 / 補救措施
違反日期 / 裁處金額：2022 年 3 月 8 日 / 50,000 元整 裁處理由及法令依據：勞動基準法第 32 條第 2 項規定 違反事實：延長工時超過法律規定	1. 持續加強人員招募作業，除多方刊登徵才廣告外，亦同步辦理廠內徵才並參加外部徵才活動，此外，不定期參考市場行情調整人員敘薪，以加速人員補入速度。 2. 管控加班時數及加強人員排班；運用彈性工時，調整休息日加班；調派人力支援，適時增補人力。
違反日期 / 裁處金額：2022 年 3 月 22 日 / 12,000 元整 裁處理由及法令依據：消防法第 6 條第 1 項規定 違反事實：消防設備未妥善保養以利運用	已委由設備商進行檢修。
違反日期 / 裁處金額：2022 年 11 月 11 日 / 3,000 元整 裁處理由及法令依據：建築法第 77 條之 4 第 2 項 違反事實：科工三廠昇降設備未委託專業廠商按月保養	委由專業廠商進行保養。

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。





風險管理管理方針

風險管理

重大議題：風險管理

重大原因	近年因 COVID-19 疫情、全球氣候相關法規加嚴、全球地緣政治風險延伸匯率及供應鏈不穩定等風險，皆可能造成公司營運與投資上的負面衝擊。公司必須具備即時因應風險的能力與機制，使公司能快速應變持續營運，降低損失同時保障利害關係人的權益。
涉及負面衝擊方式	堤維西曾發生違反法規 (非重大違規) 及專利侵權訴訟事件，均積極面對與改善，避免損及公司及利害關係人權益。此衝擊為組織直接造成之衝擊。
申訴 / 補救機制	本公司提供利害關係人聯繫窗口，若有相關問題均可與我們聯絡。 依申訴處理流程處置，並透過各單位直屬管理向上報告。
管理目的	以永續經營為訴求，持續強化風險管理機制，落實作業程序，提升風險意識，持續進行追蹤、確認改善，積極執行相關應對作為，有效降低公司營運之風險，以維持企業長期穩健營運。
責任	依據經營管理不同面向之風險，由各權責單位進行風險鑑別，掌控風險項目及風險控管執行成效。
目標	- ISO 45001 暨 CNS 45001 職業安全衛生管理系統，2022 年經危害鑑別及風險評估，一項「設備平台結構不足」為高度風險，改善對策為於平台下方進行結構補強，使其危害鑑別風險等級降為低度風險。 - AEO 2022 評估 117 個項次，其中輕度風險 114 項、低度風險 3 項，無中度以上風險。
特定的行動	- 營運風險：定期辦理經營策略營，進行營運機會及威脅分析，並採取目標及行動，確保公司永續經營。 - 財務風險：規範建立適當之政策、程序及內部控制，重要財務活動須經董事會及審計委員會依相關規範及內部控制制度進行覆核。 - 管理系統風險：危害鑑別及風險評估、品質管理過程單元風險評估。 - 危害風險：為因應氣候變遷風險，成立溫室氣體盤查推動小組，並通過溫盤查證，制定溫室氣體盤查作業辦法，並完成盤查目標。(詳如 3.2 氣候變遷風險管理) - 供應鏈安全風險：針對公司內作業、活動、產品或服務項目中，直接或間接影響供應鏈安全的事項進行風險評估與管理。
管理評量機制	- 定期實施內部稽核，提供必要風險管控之注意事項。 2022 年召開 9 次經營策略 KPI 會議及 4 次審計委員會會議。



2.6 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考《111 年度年報》。

◆ 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

2022 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。2022 年經危害鑑別及風險評估後，僅有一項「設備平台結構不足」為高度風險，改善對策為於平台下方進行結構補強，使其危害鑑別風險等級降為低度風險。



平台結構補強工程

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；2022 評估 117 個項次，其中輕度風險 114 項、低度風險 3 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，堤維西制定相關防疫措施，加強事前預防及追蹤對策，以降低對公司營運造成衝擊及影響。

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

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。





客戶隱私與資訊安全方針

客戶隱私與資訊安全

重大議題：客戶隱私與資訊安全

重大原因	資通訊安全管理對公司非常重要，因為企業運作需要大量使用資訊技術和資訊系統，而這些系統和資料往往涉及到公司的核心業務和商業機密，一旦遭到非法存取或竊取，會對公司帶來嚴重的損失和風險。
涉及負面衝擊方式	無實際衝擊之情事，若發生客戶隱私與資訊安全之負面衝擊，將為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。
管理目的	- 維持企業持續營運之安全需求。 - 確保機密資料得到適當的保護，以減少公司遭受的風險和損失。 - 避免客戶資料外洩，損及利害關係人權益。
責任	內部權責單位：資安系統中心、營業處、各單位。
目標	依據政府相關法令及公司營運目標進行相關資通訊安全風險評估，並採取適當的資通訊安全措施以確保企業永續經營。 2022 年辦理兩梯次 1 小時「資通訊安全教育訓練」課程。 2022 年侵犯客戶隱私及遺失客戶資料 0 件。
特定的行動	2022 年資通訊安全投資項目包含：備份軟體升級、磁碟陣列升級 (提高效能及可用性)、垃圾郵件 (SPAM) 系統防護升級、虛擬軟體 (VMWARE) 版本升級、防毒軟體更新及佈署。 2023 年成立資安系統中心單位專責於資通訊安全相關業務之執行。
管理評量機制	由資安系統中心負責處理資通訊安全相關事件之預防、檢討、改善計畫。



2.7 資通訊安全管理

◆ 資通訊安全政策

- 建立相關資通訊安全管理政策，維持企業持續營運之安全需求。
- 確保公司資訊資料、系統、設備及網路通訊安全，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，並建立資通訊安全管理機制。
- 確保公司相關資訊之機密性、完整性與可用性。

機密性

- 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。

完整性

- 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。

可用性

- 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。

範圍：

- 公司內、外相關資通訊系統及系統之使用者皆為之，舉凡資通訊軟體、硬體、文件、資料等資訊資產，以及承包商、業務合作夥伴等皆為其所含蓋之範圍。

內容：

- 各項資通訊安全管理規範及程序，必須遵守政府相關法規（如：刑法、國家機密保護法、專利法、商標法、著作權法、電腦處理個人資料保護法、上市上櫃公司資通訊安全管控指引等）之規定。
- 成立資通訊安全組織並負責資通訊安全制度之建立及相關推動事宜。
- 建立資通訊軟、硬體資產之分類，並加強管理之機制，以統籌分配、運用資源。

- 定期實施資通訊安全教育訓練，宣導資通訊安全政策及相關實施規定。
- 建立電腦機房實體及環境安全防護措施，並定期施以相關保養及演練。
- 明確規範通訊網路服務之使用權限，防止未經授權使用。
- 明確規範及定期稽核資通訊系統之存取權限及活動，防止未經授權之存取動作。
- 新資通訊系統應於建置前將資通訊安全因素納入考量，以防範危害整體系統安全之情況發生。
- 訂定資通訊作業安全災變回復計畫並實際演練，確保系統持續運作。
- 定期檢視相關規範及程序是否合時宜。
- 訂定資通訊作業安全內部稽核計畫，定期檢視所有人員個人電腦使用情形。
- 所有人員應負有維持資通訊安全之責任，且應遵守相關之資通訊安全管理規定。

◆ 資通訊安全管理措施

一、2022 年資通訊安全為提升防禦能力，完善、設置、升級設備，投入費用 \$2,350,000 元，項目如下：

- (1) 備份軟體升級。
- (2) 磁碟陣列升級（提高效能及可用性）。
- (3) 垃圾郵件（SPAM）系統防護升級。
- (4) 虛擬軟體（VMWARE）版本升級。
- (5) 防毒軟體更新及佈署。

二、資通訊安全執行狀況

- (1) 計劃於 2023 年成立資安系統中心，符合主管機關對於資通訊安全之要求，增設 1 名資安專責主管及 4 名資安專責人員，落實資通訊安全相關業務之執行，強化資安防禦能力。
- (2) 一年辦理兩梯次 1 小時「資通訊安全教育訓練」課程。



◆ 資通訊安全管理控制措施

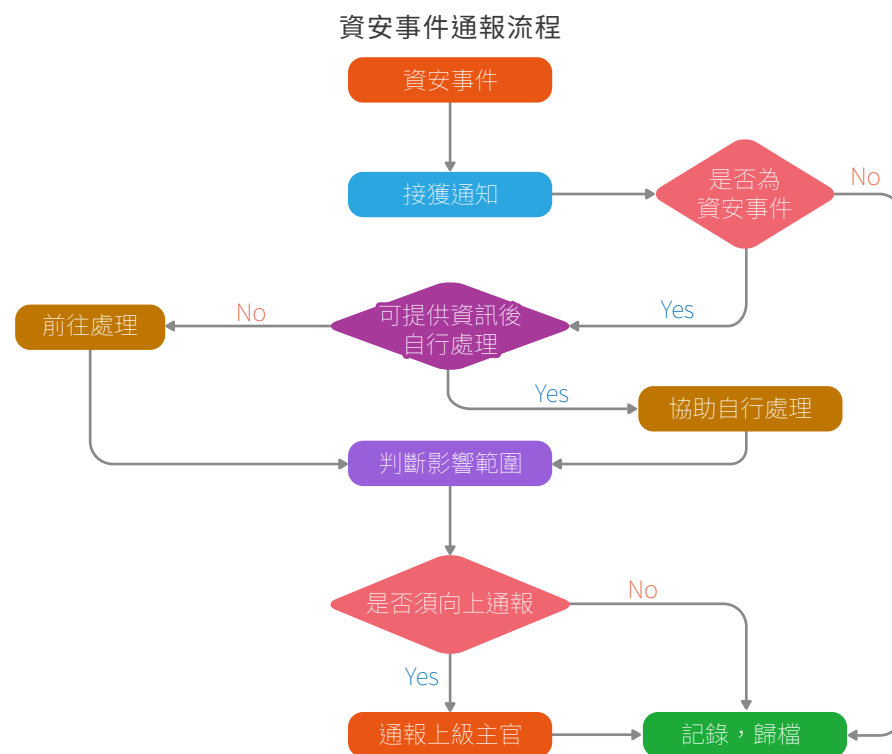
管理項目	實施項目
制度規範	1. 訂定資通訊安全規範與制度，規範公司人員資通訊安全行為。 2. 定期檢視相關制度是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整。
網路安全	1. 建置郵件防護系統，並定期簽定及更新相關防護機制之服務。 2. 定期更新及簽訂防火牆相關防護功能之服務。 3. 對外供應商系統採限制 IP 或 VPN 方式連線，以提升網路安全。 4. 內部系統潛在弱點、防毒防駭的保護措施。 5. 防毒防駭、垃圾與惡意程式偵測。
電腦系統安全	1. 伺服器及 PC 集中控管並定期更新防毒軟體引擎及病毒碼。 2. 建置自動派送修補更新。 3. 電腦 USB 功能之使用限制。
資通訊系統存取控制	1. 相關帳號 / 權限之開立，以申請方式進行審查。 2. 帳號及密碼管理，啟用複雜度機制，並由系統定期要求更換密碼。 3. 人員離職之帳號刪除作業，於離職日當日由系統自動刪除。
資料備份	1. 資料備份採每日備份，並依計劃執行完整備份及差異備份。 2. 備份資料採異地存放。 3. 定期檢視備份資料之可用性。
系統可用性規劃	1. 建置高可用性架構 (HA)。 2. 建置備援機制。
日常點檢及驗證	1. 訂定日常管理點檢項目。 2. 定期災害還原演練。
人員訓練	定期實施新進人員資通訊安全教育訓練實務課程，並不定期實施資通訊安全機會宣導，藉以提升公司同仁資安知識與專業技能。

◆ 資通訊安全緊急應變計劃

平時針對系統及重要資料做好相關的備援架構及備份計劃，並落實日常點檢。每半年進行備援設備、回復作業程序及機制進行測試演練，以確保其可用性。而人員也定時針對相關緊急復原作業程序進行訓練及宣導。如遇系統災難時，則依電腦系統災難處理程序進行相關的回復作業，以期減輕災難所造成的傷害及縮短系統回復的時間。

◆ 資通訊安全事故之通報與處理

堤維西資安事故之通報與處理皆遵守以下程序規範進行。





◆ 資通訊安全教育訓練

堤維西每半年舉辦一場資通訊安全教育訓練，2022 年上半年因 COVID-19 疫情影響停辦課程，下半年則改由各單位指派種子人員共 10 人進行教育訓練，再由各種子人員對單位內部同仁進行宣導訓練，內容包含公司防毒 / 病毒宣導、加強資通訊安全概念（實體與環境安全、通訊與作業安全、資料系統存取控制等）及實際資安案例宣導，受訓總時數為 10 小時。

另外，針對每季到職之新進間接人員，集中進行資安通識訓練，針對公司電腦系統認識、資料存取管控、網路使用規範等進行宣導教育，2022 年共計完成 60 位新進間接人員訓練，受訓總時數為 30 小時。

◆ 資通訊安全防制成效

堤維西為防止駭客入侵，透過防毒軟體、員工資安教育訓練及宣導、定期更新作業系統、軟體、防火牆防護、備份及還原等措施，避免公司資通訊財產受到損失。

堤維西針對郵件安全進行分類管理，2022 年郵件統計共 1,416,652 件，其中隔離郵件共攔截 126,966 件（佔 8.96%）、病毒郵件共攔截 1,944 件（佔 0.14%）。防火牆安全管理部份，2022 年偵測到威脅活動共 1,187,200 件（高風險 44,000 件、中風險 31,400 件、低風險 1,103,000 件），類型涵蓋 Mail、Application、URLS、Domains ... 攻擊。

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。堤維西 2022 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料情事發生等。

資通訊事件補救措施

2022 年 12 月 SAP ERP 伺服器異常，ERP 無法正常運作，該事件導致 ERP 系統停擺 1 天 (07:50~20:30)，最後經由檔案系統的修復後，順利開啟系統，並無資料遺失。檢討該事件之原因後，訂定相關補強及對應措施，並落實備份 LOG 判讀及異常主機重啟後之點檢，以期即早發現異常，有效避免再發。

2022 年堤維西資通訊資產未受到不當使用，且未接獲任何資安外洩事件。惟發生有假冒堤維西名義發佈釣魚網站試圖騙取客戶匯款之事件。雖然此事件不屬於因堤維西資安管理問題所造成之實質衝擊，但為了避免類似情況再次發生，本公司在接獲客戶告知後，立即主動發送電子郵件通知客戶和廠商，並在公司網站公告說明，以保障客戶權益。同時，我們也加強了內部防毒軟體的更新、郵件管理系統和資安教育訓練宣導等預防措施。



堤維西交通工業股份有限公司鄭重澄清

3 綠色行動

技術研發與專利管理方針	45
3.1 綠色產品與專利管理	46
3.2 製程改善	51
氣候變遷因應管理方針	56
3.3 氣候變遷風險機會	57
3.4 能源與溫室氣體管理	61
3.5 水資源管理	64
3.6 污染防治管理	65

2022 年績效亮點



1件

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



ISO 14064-1

2022 年通過 ISO 14064-1
組織型溫室氣體盤查管
理系統



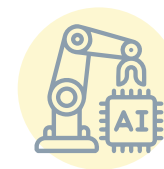
↓24.82%

2022 年 VOC 排放量 34.68 公
噸，相 較 2021 年 排 放 量
46.13 公噸下降 24.82%



↑16.68%

2022 年廢棄物資源回收總量約
114.02 公噸，相較 2021 年 97.72
增加 16.68%，並榮獲臺南市政
府頒發之回收量獎



400罐

2022 年機械手自動化 PLASMA
噴塗取代人工手動塗抹 Primer
作業節省使用有機溶劑約 400
罐 / 年



↓23.48%

2022 年離子轟設備
減少每月平均工業
清洗劑使用量 540
公升，低減 23.48%



技術研發與專利管理方針

技術研發與專利

重大議題：創新研發與智財權管理

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，提升集團研發能力與競爭力，創造更大價值和收益。
涉及負面衝擊方式	2021 年 6 月韓國現代汽車 (HYUNDAI MOTOR COMPANY) 及起亞汽車 (KIA CORPORATION) 主張，堤維西與堤維西美國子公司 GENERA CORP，侵害其專利。 相關案件已經進入訴訟程序，並未對財務及業務造成重大影響，將就上述訴訟積極回應，維護權益。此負面衝擊為組織直接造成之衝擊。
申訴 / 補救機制	• 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。 • 若確定有侵權事件發生，將依判決結果進行損害賠償，並停止販售侵權產品、報廢侵權零件並對侵權部分進行修改，最終向 TYC 總部提出專利迴避宣告，避免再次發生。 更多管理作為請參閱本管理方針，及 3.1 綠色產品與專利管理章節內容。
管理目的	• 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。 • 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。
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。
目標	• 確保核心技术有效專利迴避 100%，2022 年 100% 技術有效專利迴避。 • 確保核心技术有效專利件數 90 件，截至 2022 年底取得專利且持續維持有效專利件數 97 件。 • 確保每年維持新產品開發量產達 200 組，2022 年新產品開發組數 204 組。
特定的行動	• 因應車燈市場專利不斷增加，本公司不斷精進創新本身技術能力，確保自有 AM 產品迴避侵權並符合車廠 OEM 產品性能與需求。 • 制定標準書從專利查詢、迴避、確認、開模、量產前再確認進行專利總點檢，定期召開專利分析與迴避會議確保受注產品不侵犯原廠專利。 • 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。 • 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。 • 2022 年研究發展費用共 375,587 仟元。 • 專利申請費用共 2,421 仟元。
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。



3.1 綠色產品與專利管理

◆ 品質與責任

品質方針

我們致力於從事車燈設計、研發、製造與行銷，自我期許成為汽、機車車燈製造業的一流公司，秉持客戶的期望，積極邁向製造兼具智能化及安全性的車燈產品並符合國際車燈法規之標準。

持續導入車燈設計開發之新技術、新工法、新材料及精進模具結構技術，積極推展智能化製程，提升生產品質的穩定性，降低失敗成本，同時在個人工作品質上，不斷學習成長，精益求精，以超越顧客的期望，並共同獲得最大利益。

堤維西從原物料採購、生產、設計、製造到交付產品的每個階段，都嚴格把關產品品質，確保產品符合客戶的期望和需求。堤維西建立完善的品質管理系統，包括品質檢驗、品質控制、品質保證和品質改進等措施，以不斷提升產品品質和客戶滿意度，並取得多項國際認證，銷售的車燈產品亦遵守各地區的品質標準及規範，以符合顧客需求。此外，我們也積極追蹤市場回饋及產品問題，及時採取措施解決問題，確保產品品質的持續改進。

品質系統認證

認證項目 工廠認證	涵蓋廠區			
	安平廠	科工 1 廠	科工 2 廠	科工 3 廠
ISO 9001：2015 品質管理系統	●	●		
福特最高品質等級 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。



產品認證

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)

產品認證概況

項目	頭燈	尾燈	方向燈	位置燈	行李箱燈
IMDS ^{註2}	100%	—	—	—	100%
客戶特定需求法規 ^{註3}	100%	100%	100%	100%	100%

註：

1. 上表僅以 OEM 客戶需求之產品為統計依據。
2. IMDS：國際材料數據系統 (英語：International Material Data System, IMDS) 是一個搜集汽車零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。
3. 客戶特定需求法規，包含 SAE、ECE、CCC、VSCC、ADR、AIS、EAC、QCVN。
4. 2022 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

◆ 車燈綠色設計

LED 光源設計

堤維西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。

OEM 產品使用鹵素燈泡與 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，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	15	73
剎車燈	21	5	76



通過配光法規要求	鹵素燈泡 (W)	LED (W)	LED 的節能比例 (%)
前位置燈	5	2	60
後霧燈	21	5	76
後位置燈	5	1	80

註：

1. 節能比例計算 = (鹵素 W - 2022 年 LED 平均 W) / 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。
3. 因 OEM 之 LED 燈產品非屬終端產品，節能量僅能使用產品規格值計算，並以百分比呈現功率降低比例 (無使用焦耳單位計算主要原因係為避免引用過多假設條件造成數據不準確性之情形)。

工法改良

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，但仍選用符合環保規範的材料；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。

導入機械手自動化 PLASMA 噴塗取代人工手動塗抹 Primer 作業，有效強化燈具塗膠結合密著性，提高產品出貨品質及客戶滿意，節省使用有機溶劑 (約 400 罐 / 年)，降低環境汙染。

引用環保材料

堤維西於 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。

以往使用紅丹漆於模具合模，為降低對環境衝擊，2022 年已全面停用紅丹 (四氧化三鉛)，改以對人、環境無負擔的噴霧狀合模劑，減少 CO₂ 排放量。

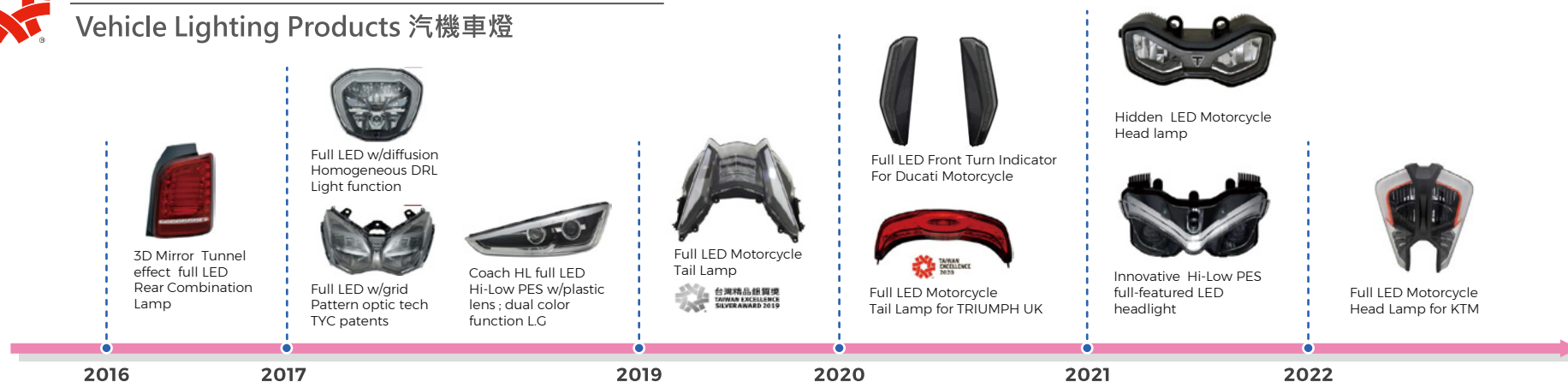


◆ 獲獎肯定



Taiwan Excellence Award 台灣精品獎

Vehicle Lighting Products 汽機車燈



2022年台灣精品獎獲獎肯定

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

本產品由堤維西為越野勁旅 KTM 1290 SUPER ADVENTURE R 2021 所設計生產以 CAN 通訊控制的智慧型全功能 LED 機車頭燈，為符合 KTM 品牌語彙，提高其識別及共鳴，將遠近燈的兩側加以設計晝行燈、位置燈，以簡潔利落的盾牌外型，呈現越野競技般的視覺感受。

晝行燈與位置燈，採用擴散劑內套加上導光條的設計方式，將光源擴展至整個發光面，呈現出均勻柔和的點亮效果。遠近燈及轉向輔助燈則採用隱藏式反射光源設計，不只提升美觀，更能增加反射面積，同時可隨著傾角變化來調整所需要的照明範圍，在極端複雜的用路環境下提供無可挑剔的安全照明。該燈支援功能安全 (ISO 26262) 的設計，可進一步保障用車時的安全性，而診斷通訊的建立更有助於後勤保修的全面性。

註：詳細歷年獲獎肯定請參考 <http://www.tyc.com.tw/index.php/news>



台灣精品
2022

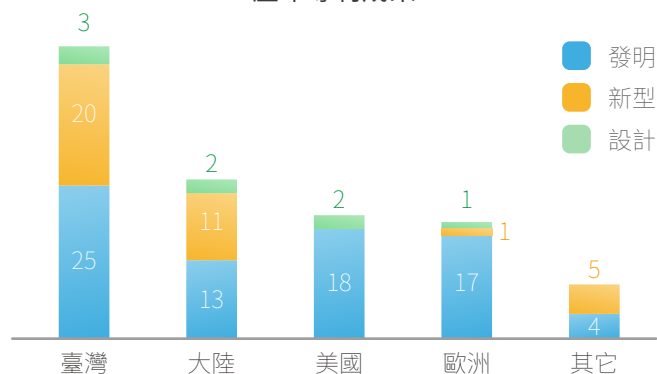




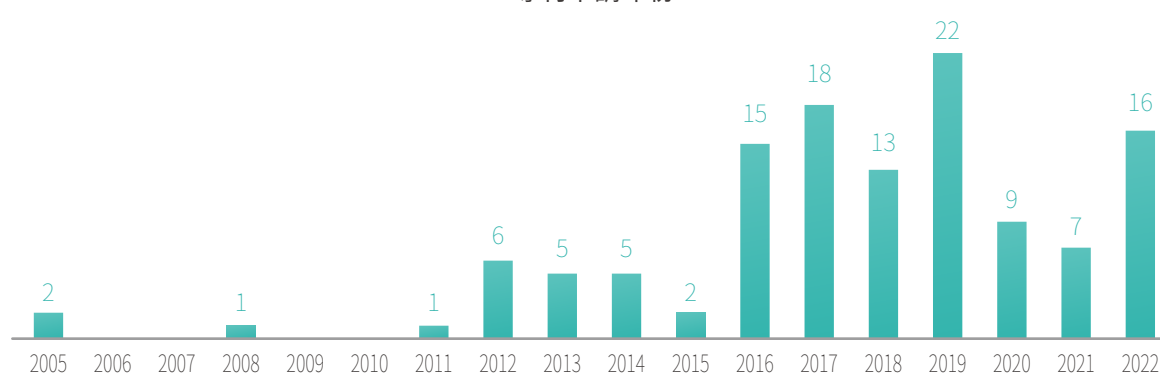
◆ 專利管理

堤維西 2022 年研究發展費用共 375,587 仟元，佔合併營業收入 19,207,226 仟元 1.96%。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，自 2005 年起至 2022 年提出專利申請案總計 122 件 (2022 年共提出 16 件)，已通過取得專利註冊且持續維持有效總計 97 件 (2022 年共取得 12 件)，25 件專利審核中 (2022 年尚有 4 件審核中)。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。請參照：專利管理辦法。

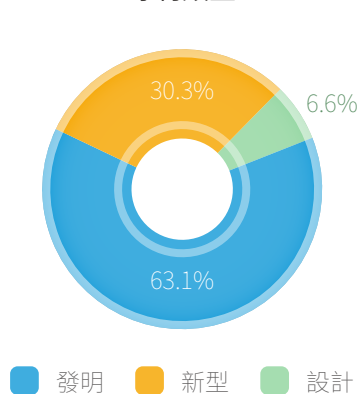
歷年專利成果



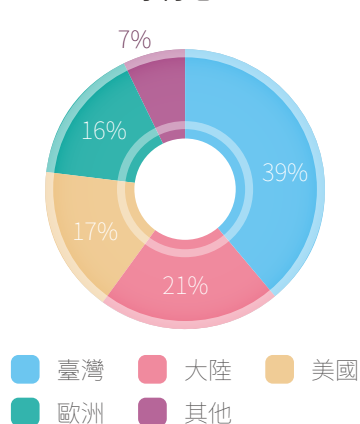
專利申請年份



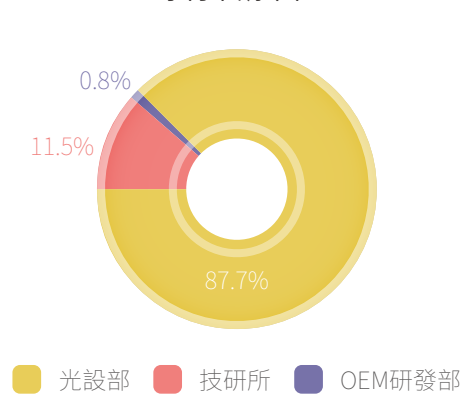
專利類型



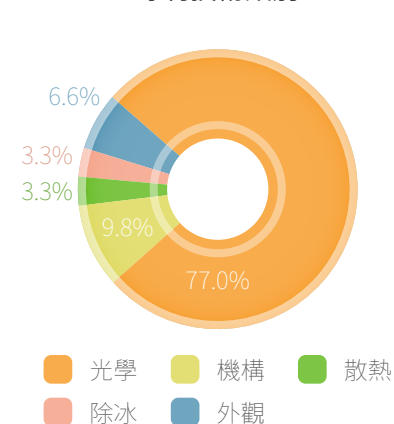
專利地區



專利申請單位



專利技術類別





3.2 製程改善

◆ 主原料使用

堤維西 2022 年採購原料類 2,273.9 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，從源頭檢討改善製程與引進科技技術，減少不良品產生，降低原料的耗用。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。2022 年回收之可用料約 90.5 公噸，減少資源耗用。

可用料回收		單位：噸		
		2020 年	2021 年	2022 年
過管清潔		22.8	20.8	17.9
出售回收商	丙烯腈 - 丁二烯 - 苯乙烯 (ABS)	5.4	8.3	9.0
	聚酰胺樹脂 (P66)	6.9	7.4	5.3
	聚碳酸酯 (PC)	45.1	35	23.7
	丙二醇甲醚醋酸酯 (PMA)	36.9	27.7	34.6
	小計	94.2	78.4	72.6
總計		117	99.2	90.5

◆ 降低原材料耗用

隨著逐漸加劇的氣候變遷危機，減少原料耗用量儼然成為關注議題，堤維西近三年平均原料用量 1,995 噸，透過人才培育養成、導入異常決策診斷系統、優化模具、改善製程、生產排程優化及減少試模次數，逐年降低原料耗用量，由

2020 年超耗用量 360 噸，2021 年超耗用量 320 噸，遞減至 2022 年超耗用量 304 噸，近三年減少原料超耗用量達 56 噸，落實減塑減碳的環保永續理念。

◆ 循環再利用包裝方式運送零件

堤維西自 2018 年起針對零件進行包材改善，在不影響零件品質的前提下，以最少的包材及最簡單的包裝方式規劃零件交貨方式，改善手法如下說明：1. 減少塑膠袋及舒服多紙的使用數量、2. 變更零件擺放方式，改以平放的方式減少因堆疊需額外增加包材、3. 使用可再回收利用的包材，減少塑膠類包材的使用。近三年改善金額 2020 年 516,890 元、2021 年 668,903 元、2022 年 459,957 元。另外，積極創造循環經濟，2023 年起出口泰國子公司的零件由紙箱變更為六格籃，可於泰國當地持續循環使用，目前累計已導入 42 組品號，預估一年可減少使用 6,512 個紙箱，讓環境的衝擊降至最低。



改善以可回收箱放置燈殼，零件放置於箱中搭配卡槽及固定橫桿，可在不需任何包材包覆的情況達到品質要求，再搭配上蓋可以達到防塵的效果，箱體可持續回收再利用。

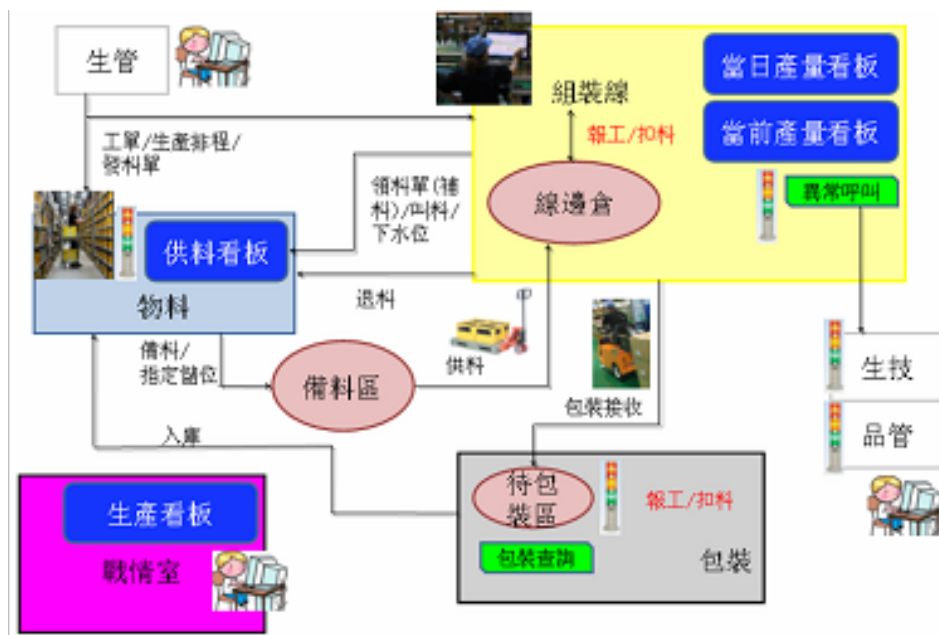


◆ 智慧工廠

工業 4.0 的發展，傳統製造面臨全球產業結構調整帶來挑戰，TYC 持續整合佈局，生產技術升級改造及新技術引進突破創新，提高產品的生產效率、良率、品質和可靠性，從「製造」向「智造」轉變，提升管理和生產過程的智慧化水平，成為永續發展關鍵。

■ 製造執行系統 (Manufacturing Execution System 簡稱 MES)

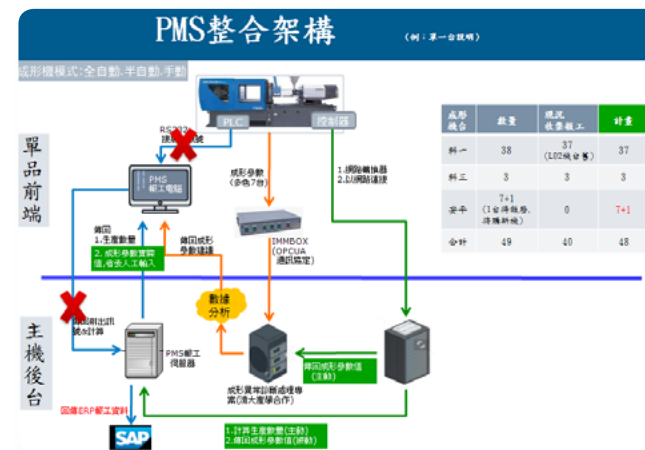
科工廠導入 MES 主要是主動即時收集生產重要資訊及監控製造能力及品質，一貫化的智能化，互聯網大數據收集加以分析，提升品質確保及強化製程能力。節省人工 KEY-IN 日報表作業工時 2,490hrs / 年及生產工單 10,875 張 / 年。



MES 整體系統流程示意圖

■ 製造機聯網自動報工系統 (Production Monitoring System 簡稱 PMS)

PMS 是堤維西第一套克服了老舊設備機載取訊號採用機聯網的系統，系統以機台訊號自動計數報工，並收集大量的成形參數，即時呈現設備稼動及生產狀態，相對減少人員報工 KEY-IN 與扣帳時間 9,900hrs / 年，以達到無紙化作業，節省生產工單用紙 24,000 張 / 年。大量的成形參數的收集，為成形參數優化奠定基礎，進而與紫式實驗室跨介合作多色成形異常處理決策支援系統。



PMS (Production Monitoring System) 報工平台



■ 多色成形異常處理決策支援系統

堤維西生產成形參數數據收集，與紫式實驗室團隊合作，架構分析模擬、演算、推算預測，轉換產線成形條件建議參數，供調機人員進行設定、微調，以符合客戶品質需求。透過持續參數優化，強化初期調機變因，提升製程良率穩定，相較歷史良率總體提升 0.6%^註。

註：良率統計數據範圍為 2022 年 9~10 月。

■ 自動化智能生產線

本專案在智慧機械人與零件組裝（各站）自動化，並配合車燈影像辨識整合系統為目標，用以辨識整體車燈組裝零組裝站別之缺件關鍵（電路板、內套、副反射鏡、導光塊等）與車燈點燈光學均亮程度、LED 亮度及螺絲配件完整，確保生產品質穩定及超越顧客期望。

▫ 導入自動檢查作業

製程中導入雷射定位缺裝檢查、CCD 影像辨識、影像辨識智能檢查機等，同步檢查燈殼外觀及檢查螺絲、透氣膜、合車螺母等零組件是否缺裝，確保產品符合出貨標準。



塗佈零件缺裝



CCD 影像辨識缺裝檢查



光型檢查



檢查零件

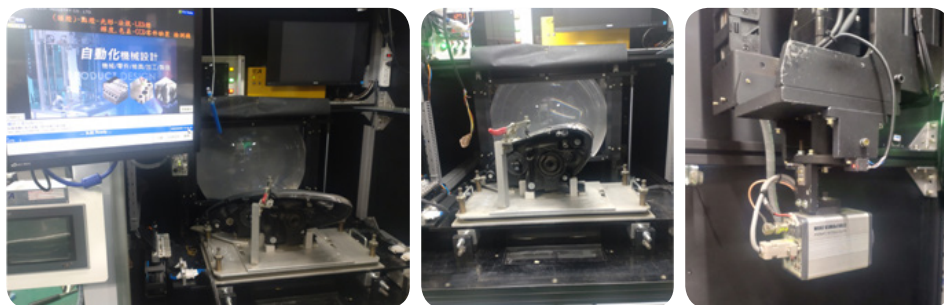


雷射光電感應器系統

雷射定位缺裝檢查

▫ 導入點燈自動檢查作業

先後引進多功能自動配光機具備車燈光型檢查、LED 輝度 / 色座標檢查、零件影像缺裝檢查三項技術功能整合於一機，確保產品功能正常。LED 藍光自動點燈檢查，可針對燈具 LED 發光產生的 RGB 顏色自動檢查是否符合標準值。LED 點燈即時影像檢查設備，進行 LED 亮度、色差檢測並搭配六軸機械手提升檢測穩定性，特別是 LED 檢測結合末關缺裝檢查、大幅減低治具費用及檢查工時。



多功能視覺自動配光機



LED 藍光自動點燈機



LED 點燈即時影像檢查

▣ 計數電鎖人機介面作業

導入計數電鎖人機介面作業，可設定需管控的螺絲數量，利用電流值管控，判定螺絲是否完成鎖付，燈具螺絲未全數鎖付則無法取出，有效避免缺裝作業，確保產品品質避免不良流出，恪遵身為 OEM 製造商對於生產和品質的要求。



計數電鎖人機介面作業

▣ 協作機械手

協作機器人 (cobots) 極具成本效益，靈活、安全，且易於使用，透過人機協作，可填補全人工生產線，與全自動生產線之間的空缺，也能讓一成不變的全自動化與人力勞動間的嚴格界線逐漸消失。

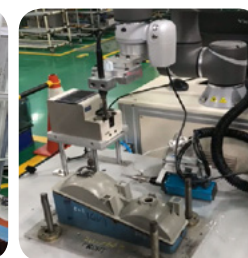
產線生產機械手有『鎖螺絲協作機械手』、『熔固協作機械手』、『熱埋協作機械手』。搭載移動式工作平台，使產線能快速轉換，靈活調配對應生產產品，以自動鎖螺絲 / NG 檢出為目標，提出改善方案來提升自動化率，防止客訴發生。



鎖螺絲協作機械手



熔固協作機械手



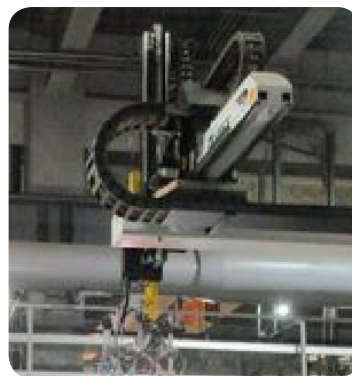
熱埋協作機械手



大型射出成形機製程導入機械手自動取出設備，達到人機分離，降低人員疲勞度，確保人員作業中之安全性，並透過設備強化製程穩定性，搭配一人雙機作業打造一個安全、省人化的工作環境。



機械手自動取出成形零件



以機械手自動化 PLASMA 噴塗取代人工手動塗抹 Primer 作業，有效強化燈具塗膠結合密著性，確保燈具氣密測試合格，提高產品出貨品質及客戶滿意，每年節省有機溶劑 400 罐使用及降低環境汙染。



自動化 PLASMA 噴塗



有機溶劑

▫ 包裝自動化

- 內盒、外箱自動封箱

自動封膠機，上下同時封膠帶，封膠帶長度一致美觀，機器用膠帶每捲長 900 公尺更換頻率較少，工作桌改為可調整高度電動桌，依紙盒大小調整。外箱以 H 型自動封箱機設計，提升紙盒的密合強度及確保每箱膠帶黏貼品質一致性，並可降低人員作業疲勞度，提升作業效率。

- 棧板自動打包機

可以迅速且均勻的將膜拉伸包覆於外箱上，使紙箱不會在包覆的過程中傾斜，以達到防塵、防水、保護紙箱的效果，降低人員疲勞度。





氣候變遷因應管理方針

氣候變遷因應

重大議題：氣候變遷因應

重大原因	氣候變遷議題已是企業當前最重要的環境，更是經濟議題。如何減少能源消耗和能源成本，以及降低碳排放，提升企業形象和品牌價值，都與企業永續發展息息相關，也是投資人等利害關係人關注之議題。
涉及負面衝擊方式	企業在生產過程中產生大量的二氧化碳等溫室氣體排放，這些排放會對環境造成不可逆轉的影響，堤維西雖不是溫室氣體排放大戶，但在生產製造過程中，所排放的溫室氣體，對溫室效應還是具有一定程度的負面貢獻。此衝擊為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。
申訴 / 補救機制	- 有關環安衛相關問題，可透過申訴溝通管道向安全衛生室反應：田汶玄 (06) 3841888 # 391。 - 本公司持續推動節能減廢、污染預防，降低溫室氣體排放對環境、人權之負面衝擊。 更多管理作為請參閱本管理方針，及 3.3 ~ 3.6 章節內容。
管理目的	- 符合客戶、政策法規、國際減碳要求，提升未來營運競爭力。 - 降低對能源的依賴度，減少因能源短缺而帶來的風險和損失。 - 善盡企業社會責任。
責任	內部權責單位：行政管理處、安全衛生室、各單位。
目標	- 進行溫室氣體盤查並通過第三方查驗，以 2022 年為基準訂定淨零目標及減碳策略。 - 單位產品用碳排量削減 3% (2022 年為基準年碳排放量：範疇 1 + 範疇 2)。 - 揮發性有機氣體削減率 55%。 - 單位產品用水量削減 3% (2022 年基準年)。
特定的行動	2022 年進行溫室氣體盤查並通過第三方查驗，以 2022 年為基準訂定淨零目標及減碳策略。 2022 年環保支出費用 36,059,116 元。 2022 年進行空污防制設備更動，支出空污防制設備 16,000,000 元，減少壓損並提升效率。 2022 年放流水回收使用 2,413 公噸。
管理評量機制	由 ESG 永續委員會定期開會檢視氣候變遷管理目標達成情形，向董事會報告。



3.3 氣候變遷風險機會

◆ 治理

堤維西重視企業永續發展及氣候變遷議題，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。本公司已於 2022 年正式設置「永續發展委員會」，統籌推動、規劃，落實執行企業永續發展相關事宜，並於同年 4 月成立溫室氣體盤查推行委員會，進行溫室氣體盤查並驗證事宜，持續關注並因應國際趨勢的變化及氣候變遷等永續議題。

本公司參考 TCFD (Task Force on Climate - Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書框架，2023 年 1 月透過永續發展委員會轄下之任務小組進行氣候變遷議題的風險評估與管理，藉由高階主管的參與及跨部門溝通討論，整合公司資源，有效降低氣候變遷風險與機會對公司財務帶來的衝擊。並由總經理 (永續發展委員會主任委員) 監督具體推動對策的執行，預計 2023 年起每年向董事會報告氣候變遷相關的推動計畫與運作成果。

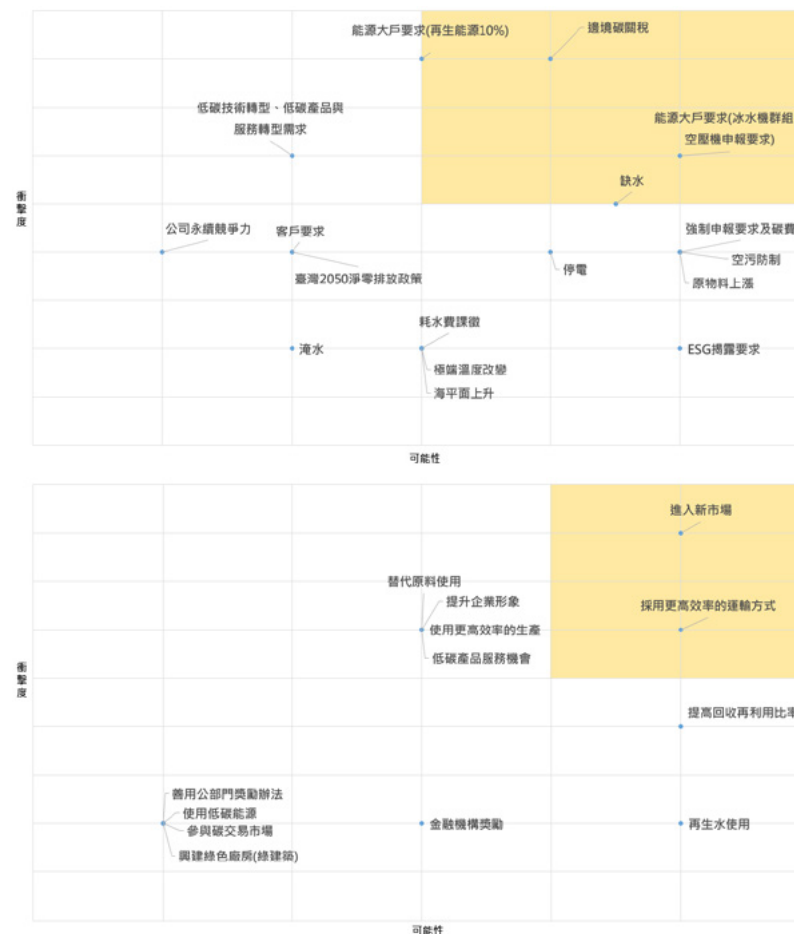
註：2022 年董事會監督管理相關會議，請參閱「永續推動與管理 -2022 年永續議題呈報董事會要點」。

◆ 策略與風險管理

本公司於 2023 年 1 月 5 日於 ESG 啟始會議中，由總經理及永續發展委員會各任務小組進行氣候變遷議題的風險評估，共同針對 TCFD 中之轉型風險 (政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險 (立即性、長期性) 及機會 (資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性) 進行討論與評估。

評估與鑑別

本公司參考 TCFD 所建議的氣候風險與機會來源，盤點可能之風險與機會因子，以可能性 (發生機率、頻率) 及衝擊度，評估風險值與機會值，鑑別優先關注的項目。本年度共鑑別出 5 項主要風險及 2 項潛在機會，並由相關部門討論相關因應策略及其對財務衝擊之影響評估，以期建立相關管理機制。





風險管理及因應策略

堤維西針對鑑別結果，進行各項風險管理及因應對策之擬定。

氣候變遷主要風險

類型	類別 / 項目	內容說明	預期時間	對策	潛在財務影響
轉型風險	邊境碳關稅	目前歐盟 CBAM 及美國 CCA，分別針對全球進口至該國之特定產品徵收碳邊境調整稅，並有逐步擴大課徵對象之趨勢。堤維西外銷北美市場佔營收約 40%，外銷歐洲市場佔營收約 23%，倘若未來法規不斷趨嚴與擴大課徵範圍，將對本公司營業成本造成相當之影響。	長期	短期 · 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。 · 排程優化建置。 · 異常模具每年持續改善。	· 產品碳足跡、溫室氣體、ESG 相關輔導、查證費用增加。 · 碳邊境稅、碳費費用支出。 · 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。 · 太陽能發電、儲電設備建置費用支出。
	能源大戶要求 (再生能源 10%)	經濟部能源局再生能源條例用電大戶條款 (契約容量 5000 kW)，需以設置再生能源發電設備、購買再生能源電力及憑證、設置儲能設備或以繳納代金方式履行義務。堤維西各廠契約容量雖未超過，但若未來法規下修，將對本公司營業成本造成相當之影響。	長期	中期 · 設定基準年與減量目標，持續導入節能措施，降低溫室氣體排放總量。 · 預計導入再生能源建置規劃 (太陽能發電自用)。 · 預計進行廠務節能設備汰換。	
	碳費	臺灣環保署新增第二批應辦理盤查登錄溫室氣體排放量對象，且氣候變遷因應法最快 2024 年開始徵收碳費。此外，金管會也宣布從 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。堤維西溫室氣體排放量雖未達 2.5 萬噸，但仍需受金管會要求，完成合併報表子公司溫室氣體確信，倘若未來法規下修，公司亦需額外支付碳費，增加營業成本之支出。	中期	長期 · 增設儲電設備。	



類型	類別 / 項目	內容說明	預期時間	對策	潛在財務影響
轉型風險	能源大戶要求 (冰水機群組及空壓機申報要求)	經濟部能源局針對 800 kW 以上用電戶冰水機群組 (1000 冷凍噸) 及空壓機 (500 馬力)，規定自 2023 年起需申報，並要求需建置量測設備 (流量計)、獨立電表。堤維西科工一廠依規定需於空壓機裝設獨立電表及電流表，將會額外產生裝設費用支出。	短期	依規定裝置並申報。	設備裝置費用增加。
實體風險	缺水 / 停限水	2022 年南部降雨創 30 年來新低，只有歷年平均降雨 40%。2023 年 3 月，除了嘉義亮出夜間減壓供水的黃燈，台南市則是亮出減量供水的橙燈，高雄水情也因為亮黃燈而開始實施夜間減壓供水的措施。本公司主要取水來源為烏山頭水庫，雖有效蓄水量還有 50% 以上，但南部地區的南化水庫及曾水水庫蓄水量已轉至橙燈及紅燈，若再不下雨，未來將可能因減量供水或停水，對公司生產運作將造成影響 (生產中斷、出貨延遲)。	短期	- 自 2019 年已導入回收水系統，以降低營運中斷風險。 - 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。	- 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。 - 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	類別 / 項目	內容說明	預期時間	對策	潛在財務影響
資源效率	採用更高效率的運輸方式	根據環保署實驗統計，一輛汽車每天走走停停，怠速時間超過 30 分鐘，每年將浪費 640 公升汽油，產生 3.4 公斤有機化合物，釋放 54.3 公斤的一氧化碳及 1.4 噸二氧化碳；此外環保省油的柴油車，如果每天怠速不熄火 30 分鐘，一年就會浪費 460 公升柴油，產生 2.3 公斤有機化合物，釋放 17.2 公斤的一氧化碳及 1.2 噸二氧化碳。堤維西於 2023 年導入「物流運輸管理系統」，優化上下游運輸效率，資可降低能耗成本，也可降低溫室氣體排放量。	短期	- 導入「物流運輸管理系統」，控管貨車、非貨車、貨櫃車進出廠區之排程，有效降低怠車運轉時間。 - 公務車汰換評估使用油電或純電車。	- 導入「物流運輸管理系統」之軟硬體費用支出。 - 節省因怠車時間之能源浪費，降低成本。



類型	類別 / 項目	內容說明	預期時間	對策	潛在財務影響
市場	進入新市場	因應國際環保節能減碳潮流需求，電動汽機車需求快速增加。有別於以往的傳統燃油車，電動車使用 LED 車燈的頻率增加。根據 Marklines、中汽協資料顯示，2022 年全球電動車銷量在新車型密集推出下，預計將達 950-1,000 萬輛，年增率上看 57%。堤維西不斷精進創新本身技術能力，確保產品符合客戶及市場需求。除了能增加公司市值的提升外，也能擴大進入電動車市場之機會。	中期	- 研發單位在人員組織及預算上，進行大幅度的對應與調整，並策略性的增加歐美洲地區車輛通訊合車工作，來進行電子通訊設計確認，以對應電動智能車推展，確保產品功能及安全性的保障。 - 技術研究所增編電子設計課，新編製 15 人電子工程師，並增購電路設計 Altium Designer 4 套及車輛通訊軟體 CANOE (CAN / LIN 設計軟體) 1 套，以因應電動車策略展開。	- 研發成本增加。 - 產品需求增加帶來的營業收入成長。

註：短期為 2023 年、中期為 2024 年~2026 年、長期為 2027 年~2030 年。

指標與目標

指標	目標	具體作為
溫室氣體排放	- 短期：單位產品用碳排量削減 3% (2022 年為基準年碳排量：範疇 1+ 範疇 2)。 - 中期：2025 年下降 5%。 - 長期：2030 年下降 10%。	- 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。 - 預計 2023 年起，進行再生能源建置規劃。
溫室氣體盤查	2022 年完成母公司溫室氣體盤查，及完成外部查證。 - 合併報表子公司規劃依金管會要求，於 2027 年完成盤查及 2029 年前通過查證。	2022 年已完成母公司科一廠、科二廠、科三廠溫室氣體盤查及驗證。
水資源	2023 年單位產品用水量削減 3% (2022 年基準年)。 2025 年單位產品用水量削減 5% (2022 年基準年)。 2030 年單位產品用水量削減 10% (2022 年基準年)。	- 廠區製程廢水透過前處理作為二級用水，以節省水資源。2021 年用水量共 108,651 公噸，2022 年為 99,949 公噸，2022 年透過製程水回收 2,413 公噸。 - 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%。



3.4 能源與溫室氣體管理

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。2022 年電力使用量 34,547,120 度，汽油使用量 4,884.46 公升，柴油使用量 8,383.68 公升。經換算後能源總使用量為 124,823.69 GJ，能源密集度為 1,082.51 GJ / 億元營收。

堤維西能源使用量

項目	單位	2022 年
電力使用量	GJ	124,369.63
汽油使用量	GJ	159.41
柴油使用量	GJ	294.65
能源總消耗量	GJ	124,823.69
營業收入 (個體)	億元營收	115.31
能源密集度 (能源總消耗量 / 營業收入 (個體))	GJ / 億元營收	1,082.51

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) = 10^6 千焦耳 (KJ)。

◆ 溫室氣體組織盤查

本公司 2022 年範疇一主要能源使用為汽油及柴油，排放量為 671.66 公噸 CO₂e；範疇二主要能源使用為外購電力，排放量為 17,494.41 公噸 CO₂e；總計為 18,166.07 公噸 CO₂e，溫室氣體排放密集度為 157.54 公噸 CO₂e / 億元營收。

堤維西溫室氣體 (排放量)

項目	單位	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	671.66
範疇二：能源間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	17,494.41
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	18,166.07
營業收入 (個體)	億元營收	115.31
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	157.54

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；溫室氣體盤查組織範圍為安平廠及科工 1 ~ 科工 3 廠。
2. 所進行盤查之溫室氣體種類包括：一氧化二氮 N₂O、甲烷 CH₄、二氧化碳 CO₂、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF₆、三氟化氮 NF₃ 等。
3. 範疇一包含汽油與柴油，主要使用於公務車，引用 IPCC 2013 第六次評估報告之 GWP 值。
4. 範疇二主要為外購電力，因 2022 年電力排碳係數尚未公布，故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 CO₂e / 度計算。
5. 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。



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。
- 2022 年 11 月查證、12 月取得查證聲明書。
- 實績進度
 - 2022.4 - 完成溫室氣體盤查推動小組設置。
 - 2022.5 - 策略目標及管控機制設定：依照金融監督管理委員會要求。
 - 2022.7 - 完成廠內學員 - ISO 14064 - 1:2018 條文說明。
 - 2022.7 - 排放源鑑別及清冊建立，目前持續蒐集中。
 - 2022.8 - 辦理 ISO 14064 - 1,2018 內稽人員教育訓練。
 - 2022.9 - 完成溫室氣體盤查辦法發佈。
 - 2022.9.14 - 完成溫室氣體內部稽核查證。
 - 2022.9.17 - 完成 110 年溫室氣體盤查報告書。
 - 2022.9.27、10/5、10/11 - 辦理 ISO 14064 - 1 外部查證。
 - 2022.11 ~ 11.12 - 回覆第三方驗證單位外稽文件審查報告。
 - 2022.12 取得 2021 年 ISO 14064-1 查證聲明書。
 - 2023.04 辦理 2022 年 ISO 14064-1 外部查證。
 - 2023.05 取得 2022 年 ISO 14064-1 查證聲明書。

◆ 具體改善措施與成效

設備優化

堤維西持續推動節能減碳活動，以應付低碳時代之來臨，於 2022 年進行空污防制設備更動，減少壓損並提升效率，除可削減空氣污染排放外，也能減少用電量；並將舊設施冰水主機汰換 40RT、80RT 各一台，採用高效節能的主機，其中一台由 100RT 汰換為 80RT；此外資訊主機房伺服器採虛擬化主機架構，利用虛擬化的共用資源及高可用度的特性，來建置安全及不中斷的資訊化環境，除了節省 162 台實體主機空間外，也降低用電量；且科工一廠導入 MES 報工系統，其架構採用 VDI 方式，降低每台報工電腦電量使用 (5 瓦 / 台)，該 MES 系統共導入 151 台 (2022 年 7 月導入)，預估每年可省下 73,148 度電。

2022 年堤維西預估約可節電 78,054 度電，相當於減少約 281.00 GJ、減少範疇二溫室氣體排放量約 39.74 噸 CO₂e / 年 (經濟部能源局最新電力排碳係數 0.509 公斤 CO₂e / 度計算)。





堤維西節能措施與估算節節量

年份	2020	2021	2022		
節能措施	安平廠燈具更換	科工廠冰水管路進行修改	空污防制設備更動	40RT 冰水主機	80RT 冰水主機
具體作為	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	最佳化控制調整、減少壓損並提升效率	新機台效率提升 1% 耗電降低 1%	新機台效率提升 14% 耗電降低 14%
估算節電量 (度/年)	每年約可節電 1,790 度	每年約可節電 600,000 萬度	每年約可節電 3.2 萬度	舊有主機每年耗電 (W1) $44.5 \text{ KW} / \text{H} * 8 / \text{H} * 14 \text{ 天} = 4,984 \text{ KW}$ 新有主機每年耗電 (W2) $44 \text{ KW} / \text{H} * 8 / \text{H} * 14 \text{ 天} = 4,928 \text{ KW}$ 節能量 (kWh) = W1 - W2 = 4,984 - 4,928 = 56 KWh	舊有主機每年耗電 (W1) $88 \text{ KW} / \text{H} * 8 / \text{H} * 95 \text{ 天} = 66,880 \text{ KW}$ 新有主機每年耗電 (W2) $75.6 \text{ KW} / \text{H} * 8 / \text{H} * 95 \text{ 天} = 57,456 \text{ KW}$ 節能量 (kWh) = W1 - W2 = 66,880 - 57,456 = 9,424 KWh
減少能源消耗 (GJ)	6.45	2,160.00	115.20	0.20	33.93
減少溫室氣體排放量 (噸 CO ₂ e / 年)	0.91	305.40	16.29	0.03	4.80



空污防制設備



安平 40RT 冰水主機



安平 80RT 冰水主機



◆ 數位化發展降低紙張用量

堤維西 1986 年至 2022 年總共推行了 MFGPRO、NOTES、PDM / PLM、SCM、ASRS、BI、MES、SAP、APO、PMS、WMS、WEBFTP 等系統，及 136 份電子表單。E 化系統發展一直是堤維西營運重要的利基，電子化早已成為堤維西的 DNA。隨著時代的進步，我們正經歷一場多重技術滙流而引發的典範轉移創新，越來越巨量的傳輸數據，AIoT 技術與零碳新價值帶來生產模式變化，成為傳統製造的新營運挑戰，資訊已不僅是資訊，運用 IT 與 OT 的結合，善用雲端 AI、5G、機器學習等技術，積極加速進行數位轉型以及善用雲端技術創新的商業績效，為未來發展的重要課題。

2022 年新上線電子表單 (包含人員增補單、人事薪資異動單、年度評核系統、取消麥頭紙^{註2}的張貼等) 共減少 41,525 張紙，共計減少溫室氣體排放量約 0.27 公噸 CO₂e。

註：

1. 紙張碳足跡資料來源參考碳足跡資訊網 <https://reurl.cc/eXlv1j>。碳足跡數據 / 標示單位：3.2 公斤 CO₂e / A4,70g (210mm x 297mm) 每包 500 張。
2. 堤維西 2022 年減少使用 96,000 張麥頭紙 (16 張麥頭紙相當於 1 張 A4 紙) 及 35,525 張 A4 紙，共計減少 41,525 張 A4 紙。
3. A4 紙碳排放量計算方式 = 減少 A4 紙張 ÷ 500 張 (每包) × 3.2 公斤 CO₂e / A4。

3.5 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。2022 年廠內循環用水量達 2.413 百萬公升，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/yjme2>。

堤維西用水量統計

項目	單位	2022 年
取水量	百萬公升	100.085
排水量	百萬公升	53.855
耗水量	百萬公升	46.23
廠內循環用水量	百萬公升	2.413
水回收再利用率	%	2.35
營業收入 (個體)	仟元營收	11,530,952
取水強度 (取水量 / 營業收入 (個體))	百萬公升 / 仟元營收	8.68×10^{-6}

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。2022 年污水量為 53.855 百萬公升較 2021 年污水量 66.626 百萬公升同期下降 19.17%。

2022 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)	12.008		37.257		0.344		4.246	
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	132.3	520	21.2	520	244.7	520	168.3
懸浮固體物 SS (mg / L)	400	58.2	320	7.1	320	92.4	320	44.6
酸鹼值 (pH)	5-9	7.6	5-9	7.2	5-9	8.0	5-9	7.8

3.6 污染防治管理

堤維西安平廠及科工 1~3 廠，均導入 ISO 14001 環境管理系統，並持續維持證書有效性。本公司採行環境管理系統以控制對環境造成之衝擊，並符合環境法規，提升組織環境績效的符合性。

◆ 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。本公司目前僅有部份空調冷媒使用 R-22，其餘空調冷媒、汽車冷媒、滅火器、製程均無使用《蒙特婁議定書》所管制之氟氯碳化物。

而在空污排放方面，製程射出、二次加工、組立階段均無 NOx、SOx 排放，目前作業活動所產生之空氣污染物主要為揮發性有機化合物 (VOC)，本公司設有 VOC 廢氣吸附處理設備，藉由活性碳吸附方式，削減製程廢氣。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，減少環境污染。此外，為有效降低揮發性有機污染物的排放量，2022 年進行空污防制設備更動，支出空污防制設備 16,000,000 元，減少壓損並提升效率，持續優化設備削減空氣污染排放。2022 年 VOC 排放量 34.68 公噸，較 2021 年 46.13^註公噸減少 24.82%。工廠排放之空氣污染物符合工業區總量管制。

註：

- 1 因修訂 2021 年第四季空污量，故 2021 年 VOC 由 46.11 公噸調整為 46.13 公噸。
- 2 VOC 計算來源及方法學依循行政院環境保護署固定污染源空污費暨申報整合管理系統排放量。



◆ 化學品、有機溶劑管理

針對化學品依國內相關規定 (職安法、環保法、消防法)，進行分類並予以管制，須取得毒化物許可，擇需依照毒管法進行申報及管理，相關化學品依國際規定也需要張貼必要 GHS 標示及提供 SDS (安全資料表)。

堤維西導入離子轟設備，利用電漿中的離子及電子衝擊素材表面油污體，並使用氧氣 (O₂) 快速與油漬結合形成二氧化碳破壞鏈解，達到清潔效果；2022 年八月導入小批量測試，相較未導入前的每月平均工業清洗劑使用量減少 540 公升，低減 23.48%，預計於 2023 年正式導入離子清洗機，將可大幅降低工業清洗劑用量，有效減少空污排放對環境的衝擊。

◆ 廢棄物管理

本公司廢棄物包含一般事業廢棄物、生活廢棄物及回收廢棄物，無有害事業廢棄物。為降低廢棄物對環境的危害，堤維西致力於廢棄物減量作業，廢棄物清運處理前，會先於廠內進行廢棄物分類，以減少廢棄物產生量，並且著重於源頭減塑管理，也同步鼓勵供應商一同減廢，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。

堤維西產生之事業廢棄物均依照廢棄物清理相關法規辦理，委託合格公民營廢棄物清除處理機構清除、處理。在廢棄物「清除出廠」前連線到申報系統，並依照廢棄物流向 (清除、處理、再利用或輸出) 申報各個流向聯單，聯單內容包括：清運廢棄物之日期時間、機具車 (船) 號、種類及描述、數量等資料，且由合格清運業者依規定簽訂書面契約，將廢棄物以焚化、熱處理、物理處理、再利用方式處理，並將其各項事業廢棄物之清除處理紀錄保存三年，以供查核。

堤維西 2022 年一般事業廢棄物 (含生活垃圾) 總量約 506.13 公噸 / 年 (相較 2021 年 585.51 減少 13.56%)、廢棄物資源回收總量約 114.02 公噸 / 年 (相較 2021 年 97.72 增加 16.68%)。

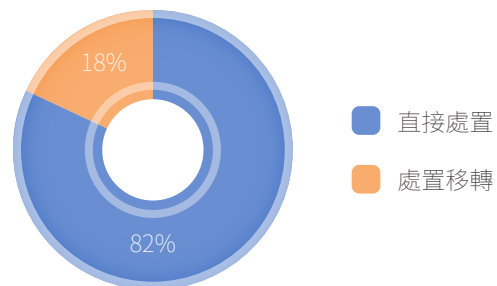
2022 年廢棄物產出與處置方式

單位：噸

廢棄物類別	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	260.248	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	140.975			
廢紙混合物	17.612			
廢木材混合物	10.23			
廢纖維	1.54			
廢布	0.12			
廢漆渣	34.81		送至綠大實業焚化廠焚燒	
無機性污泥	10.23		熱處理 (除焚化處理外)	送至大登環保
廢潤滑油	5.51		熱處理	送至識昌實業
廢潤滑油	24.85		物理處理	送至金典環保
小計	506.13			
廢活性碳	94.17	處置移轉	再利用	作為再利用之原料使用
廢木材	19.85			作為其他再利用之用途
小計	114.02			
總計	620.15			
資源化比例 (%)	18.39			



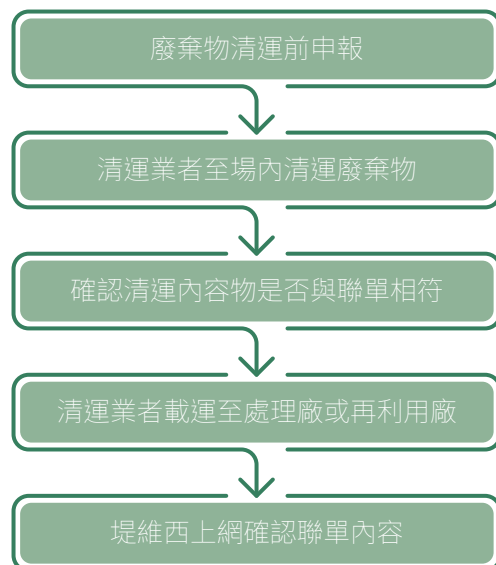
2022年廢棄物處理比例



註：

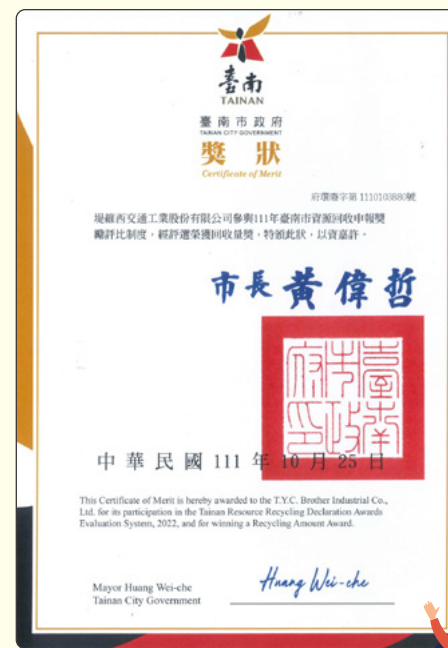
1. 廢棄物總量為聯單申報數值。
2. 資源化比例 = (回收廢棄物總量 / 廢棄物總量)。

堤維西廢棄物管制流程



臺南市環保局於 2022 年 10 月 25 日舉辦「111 年臺南市資源回收成果發表會暨聯合頒獎典禮」，感謝各界以行動響應資源回收，111 年臺南市的資源回收率 63%，較 108 年 54% 大幅提升。

堤維西響應市府共同打造永續低碳的美麗城市願景，積極落實廢棄物減量，2022 年榮獲臺南市政府頒發之回收量獎，肯定公司在資源回收作為之貢獻。



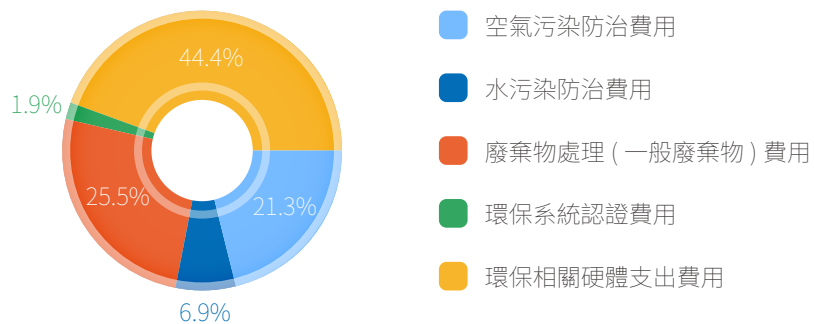


◆ 環保支出

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，2022 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 36,059,116 元。

2022 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	7,687,292	21.3
水污染防治費用	2,478,333	6.9
廢棄物處理 (一般廢棄物) 費用	9,207,316	25.5
環保系統認證費用	686,175	1.9
環保相關硬體支出費用	16,000,000	44.4
合計	36,059,116	100



◆ 生物多樣性與土地利用

堤維西廠區用地取得皆為工業區之合法工廠用地，不屬於敏感的生態保護區。工廠非土壤污染整治列管事業，因此無須進行土壤監測，如為中央主管機關列管事業則需於設廠、歇業進行土壤檢測。

於廠區四周廣植 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%。指派總務課專責管理綠地維護，利用廠內回收水，進行植物澆種及整理，營造自然生態網，吸引蟲鳥常駐，以實際行動為保護環境盡一己之力。針對工廠生產製程未有任何宰殺動物之行為。



◆ 噪音管制

堤維西屬於第四類管制區，並依環境保護署發布之「噪音管制標準」中「工廠（場）噪音管制標準」管制廠內噪音，每年一次委託經環保署認證合格之檢測機構，針對工廠周界進行噪音檢測工作，將檢測報告留存備查；並依據勞工作業環境測定實施辦法規定，每六個月一次委託經行政院勞工委員會認可之作業環境測定機構，針對顯著發生噪音之作業場所實施作業環境噪音之測定工作，將測定報告留存備查。

4 供應鏈 盡責

4.1 供應鏈採購概況

70

4.2 供應鏈盡責管理

71

2022 年績效亮點



100%

2022 年非原料供應商
臺灣地區採購金額佔
比為 100%



90.5 噸

2022 年回收之可用料約 90.5
公噸，減少資源耗用

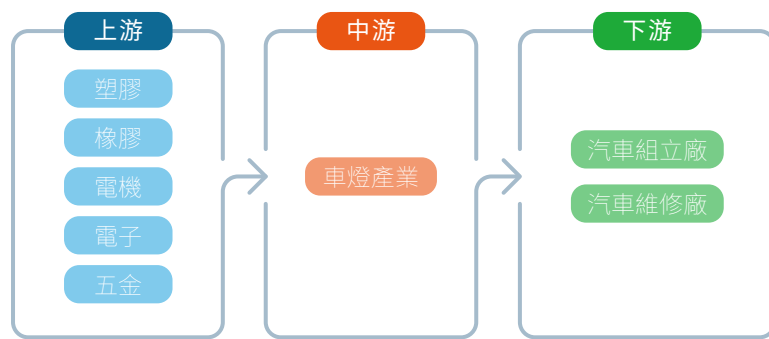


182 家

2022 年共評比 182 家供應
商，評比結果全數合格



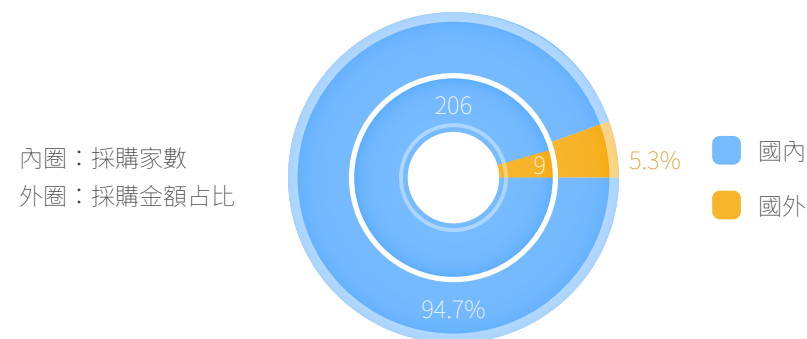
堤維西位於汽車工業供應鏈體系中游位置，上游包含塑膠、橡膠、電機、電子、五金…等，堤維西著重於強化與提升體系間供應商供貨之品質、交期、成本與服務能力，且制定供應商行為準則使體系間廠商依循，引領供應商與 TYC 共同成長，達成為世界帶來有意義的影響力。



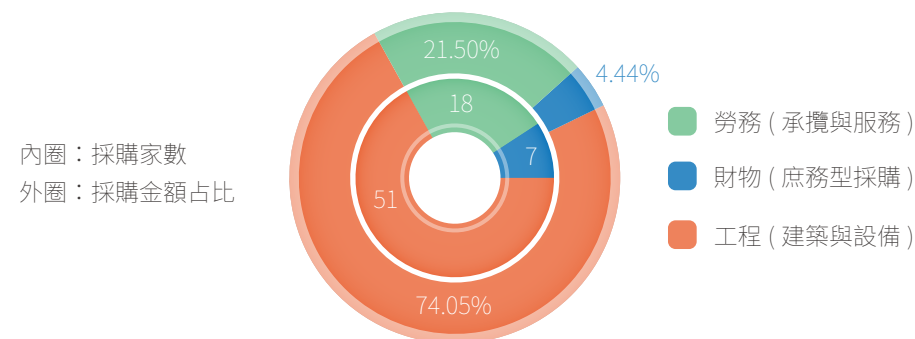
4.1 供應鏈採購概況

堤維西 2022 年合作供應商共約 291 家，其中原物料供應商約 215 家；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）約 76 家，臺灣地區採購金額佔比為 100%。

2022 堤維西原物料供應商家數及採購金額佔比



2022 堤維西非原物料供應商家數及採購金額佔比



註：

1. 國內指台灣當地。
2. 原物料供應商包括：原料類、組件類、燈泡類、塑膠類、橡膠類、二次加工類、五金類、玻璃類、包材類等。
3. 庶務型採購指卡鐘、旗幟、空污耗材、電腦耗材等。



4.2 供應鏈盡責管理

◆ 公司承諾

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，於全球市場銷售產品與服務並分享利益。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，堤維西遵循聯合國《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》，支持「負責任商業聯盟（RBA）」行為準則，並恪守中華民國【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，於 2022 年訂定《堤維西供應商行為準則》，已向全數供應商進行宣導，期許供應商共同建立負責任、環保、透明的供應鏈關係。不定期舉辦供應商 ESG 教育訓練及要求說明或公告，至 2022 年止共計 39 家供應商參與。2022 年增訂《TYC 勞工政策問卷》，調查原物料供應商之勞工政策及遵循情況。



供應商 ESG 教育訓練

◆ 供應商評鑑

為加強供應商管理能力，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，評分內容新增《堤維西供應商行為準則》及《TYC 勞工政策問卷》，並將此二項列為加重扣分項目，以期與協力廠夥伴共同為供應鏈盡責管理盡一份心力。2022 年共評比 182 家供應商，評比結果全數合格。

在新供應商遴選部份，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定（如勞動基準法、環保署環保法規等）、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。2022 年無新增之廠商。參照：協力廠管理辦法。

◆ 材料控制

應當遵守所有適用法令法規和客戶要求，禁止或限制在產品和製造過程中納入特定物質（包括回收和棄置標籤）。

◆ 負責任地採購衝突礦物

堤維西支持責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）及責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, RMI），不支援不使用來自非法採礦、武裝衝突地區開採的礦產，制訂《TYC 衝突礦產採購政策》，確保製造之產品中，所含有金、鉍、鎢、錫等礦產，不會直接或間接地資助或有利剛果民主共和國，及其鄰國內嚴重的人權侵犯及強迫勞工和童工等問題，善盡負責任地採購礦物，要求供應商共同努力，確保責任供應鏈能夠更為完善。請參照：TYC 衝突礦產採購政策。

5 友善 職場

人才培育管理方針	73
5.1 人權管理	74
5.2 員工結構	78
5.3 人才吸引與留任	80
5.4 員工權益與福利	83
5.5 人力發展與培訓	86
職業安全衛生管理方針	93
5.6 員工安全與健康	94

2022 年績效亮點



↓2.17%

2022 年離職率為 23.96%，較 2021 年 26.13% 降低 2.17%



16,433 小時

2022 年教育訓練總時數達 16,433 小時，訓練總人次達 7,546 人次



15 人

2022 年 6 SIGMA 累計完成黑帶培育共 15 人



0 件

2022 年無發生使用童工、歧視、侵害原住民權利、限制自由結社、強迫勞動、違反人權之勞動實務申訴



↓21.25%

2022 年失能傷害頻率为 3.41，較基準年降低 21.25%



人才培育管理方針

人才培育與留任

重大議題：人才吸引與留任、訓練與教育

重大原因	員工是堤維西永續成長的重要夥伴，提供優質的薪資與員工福利，可以吸引優秀人才、減少員工流失，降低招聘和培育新員工的成本，進而提高公司的效益。此外，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。
涉及負面衝擊方式	受到大廠搶才、求職管道多元、少子化等影響，增加公司人才招募與留任的難度。
申訴 / 補救機制	- 有關員工福利、員工權益、教育訓練等均可透過申訴溝通管道向人力發展部反應：李英娟 (06) 2658781 # 170、張瀞方 (06) 2658781 # 165。 - 其他溝通管道包含：年度訓練需求調查、課前講師顧問溝通、課間問題反映調整、課後滿意度調查等。 - 對於人才吸引與留任，透過多元招募管道如人力銀行、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，並傾聽員工聲音，制定各項員工福利、訓練計畫等，提升留任率。 更多管理作為請參閱本管理方針，及 5.3 人才吸引與留任章節內容。
管理目的	良好的員工福利與教育訓練體系，可確保員工永續學習與發展，提升員工知識、技能、態度及達成目標之成就感，留住優秀人才，促成公司成長與員工成長的雙贏。
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。
目標	2022 年教育訓練總時數達 16,433 小時，訓練總人次達 7,546 人次。 2022 年主管接班梯隊培育完訓人數 21 人。 2022 年累計培育 6SIGMA 黑帶通過人數 15 人。
特定的行動	- 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。 - 語文獎助辦法 (自 2019 年至 2022 年底，語文獎勵金補助金額約為 278,000 元)。 2022 年訓練總支出 2,541,590 元。 2022 年員工薪資和福利費用 1,172,195 仟元。
管理評量機制	- 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。 - 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。



5.1 人權管理

堤維西為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》等相關規範訂定人權政策，支持《負責任商業聯盟（RBA）行為準則》，並恪守中華民國《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，提供員工受到尊重、擁有尊嚴且安全無虞之工作環境，善盡照顧員工之企業社會責任。

◆ 人權政策與承諾

堤維西注重人權、道德等社會責任議題，以企業永續發展為目標，依據中華民國勞動基準法及相關法律，於 2022 年正式訂定《勞工與商業道德政策》，遵守 RBA 負責任商業聯盟行為準則，確保員工權益受到保障與尊重，並經由董事長及總經理簽署後公開揭露於內部網站及官方網頁。

此外，為實踐對人權的承諾與保護，本公司在「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，皆明確宣示保護員工人權，並按照以下政策訂定「堤維西供應商行為準則」，要求供應鏈夥伴遵循同一標準。



勞工與商業道德政策

勞工政策

1. 本公司尊重每位員工的就業選擇與轉職自由，禁止任何強迫或強制勞動行為。
2. 本公司嚴格要求海內外各營業據點不得聘用未滿 16 歲的童工。
3. 本公司之員工任用不因國籍、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。

4. 本公司提供符合法令規範之薪資報酬，包括最低工資、加班費及法定福利。
5. 本公司遵守法定工時與休假規範，有調整或延長工作時間，皆徵得員工同意無強迫勞動行為。
6. 本公司對各種職場不法侵害採取「零容忍」原則，禁止任何形式的騷擾、侵犯、虐待、體罰、言語侮辱、精神壓迫及威脅等不人道行為。
7. 本公司重視職場安全與員工健康關懷，支持員工維持身心健康與工作生活平衡。
8. 本公司尊重員工集會結社之權利與自由，並提供員工意見箱、勞資會議等多重溝通管道，讓員工可隨時與管理階層及人力資源單位反映任何建設性意見。

商業道德政策

為履行社會責任並在市場上獲取成功，本公司全體同仁及相關供應商必須謹守最高標準的道德要求。

1. 不得收 / 索取回扣或任何其他不正當利益。
2. 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。
3. 不得公器私用，損公利私。
4. 不得貪污挪用、多分多佔、規避稅法逃漏稅金、營私舞弊。
5. 不得利用職權在員工聘僱時，於職位評聘、幹部任免、薪資福利等方面徇私、走後門或謀私利。
6. 不得揮霍浪費公款，接受不當餽贈或招待，如涉及情色、賭博或毒品等不法之場所或活動等。

7. 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。
8. 依照適用法規公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和經營績效的資訊。
9. 尊重智慧財產權與資訊安全相關法規要求，不得使用非法軟體，並對員工個資、客戶和供應商之機密資料採取保護措施，不得洩漏給任何第三方。
10. 謹守公平交易、廣告和競爭的標準。
11. 對於檢舉者及檢舉內容確實保密，確保其身份的機密性和匿名性，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

如有發現上述違規事證，可逕向總經理信箱檢舉反應（過程均採保密），查證屬實者將對於相關舞弊或貪汙人員依法做相應處份；違反規範之同仁，將視情節輕重依公司懲處規定給予相應懲處；對於做出不當收授行為之廠商，將立即終止與 TYC 夥伴合作關係。

人權承諾與員工保護

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）。

◆ 人權訓練與宣導

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。2022 年人權政策相關教育訓練，共計 4,610 小時，訓練總人次達 2,087 人次。

2022 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、資通訊安全)	485	3,366
全員年度誠信經營宣導訓練 (含人權)	832	445.58
職場安全衛生在職教育訓練	742	742
非人資主管勞動法令常識	28	56
合計	2,087	4,610



◆ 人權申訴與處理

堤維西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，並為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，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。

案件調查結果顯示確有違反性騷擾防治政策之行為者，公司按「性騷擾防治管理辦法」處置流程，召開性騷擾申訴事件調查會議，將調查事證提報調查小組成員，並裁定性騷擾成立，對該員記過懲處（情節嚴重者將予以免職處分），並提供裁決通知書予提出申訴之同仁，同仁如對處理結果不符，可於通知書文達 10 個工作天內向人資單位提出再申訴。2022 年共有一件性騷擾申訴案件，人資單位接獲反應後依「性騷擾防治管理辦法」處置流程，進行調查及必要之處置，且已完成結案，以善盡補救及防範之責任。

人權申訴管道

申訴管道	窗口	申訴者保護機制	調查案件流程
• 職場不法侵害 • 性騷擾申訴 • 員工意見箱	窗口 / 專線： • 安全衛生室：田汶玄 (06) 3841888 # 391 • 人力發展部：李英娟 (06) 2658781 # 170 • 人力發展部：張瀞方 (06) 2658781 # 165	申訴人得以具名或匿名方式提出具體事實內容，或透過第三方代表申訴（可由事件當事人或委由其他知情同仁代為提出申訴協助），對於申訴人個資均予以保密，僅限於受理相關人員知情，並確保其不因申訴而遭受不當處置。	每則申訴案件均由專人專案處理，視其案件性質成立調查小組進行調查及召開調查會議；情節屬實者，依裁決評議進行懲處。

◆ 人權管理績效

堤維西 2022 年皆無發生使用童工、歧視、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。



◆ 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，2022 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。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。

此外，為落實維護人權，明確禁止強迫勞工及抵償工使用之情形出現，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



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。



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。



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。



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。



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。



5.2 員工結構

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。堤維西截至 2022 年底員工人數共計 1,607 人 (男性 1,118 人，女性 489 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、無時數保證人員。與學校人才培育合作，培養未來適用之人才，僱用外籍配偶，使職場更多元化，產生共融的職場。

2022 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	173	730	215	62	319	108	1,607
合計		1,118			489			

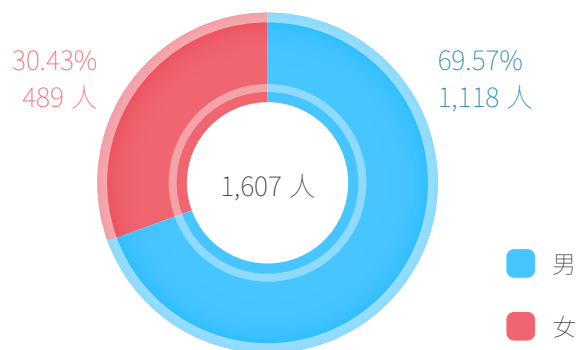
註：1. 「當地」指的是居住於台灣地區。

2. 高階管理階層為協理級 (含) 以上主管。

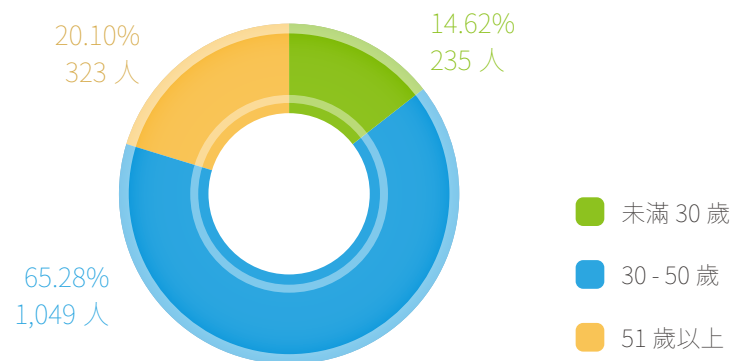
3. 非員工工作者主要類型為業務外包，2022 年委外人力共計 18 人，包括 11 名保全 (全為男性) 及 7 名清潔人員 (全為女性)，與前一年度相較人數無顯著波動。

4. 上述資料係由人資系統以 2022 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數字假設，與前一年度相較人數無顯著波動。

員工性別分布

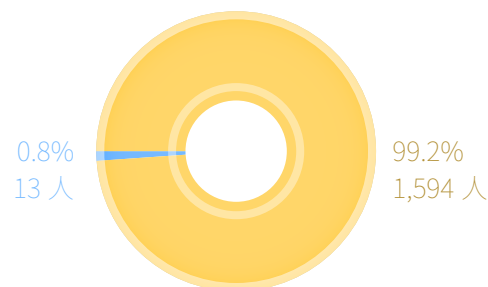


員工年齡分布



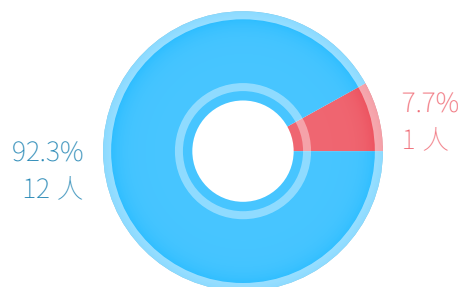


員工職別分布



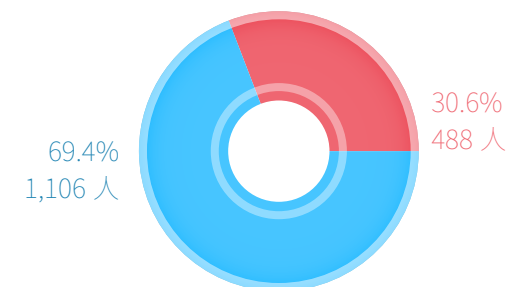
■ 協理級以上主管 ■ 協理級以下人員

協理級以上主管性別分布



■ 男 ■ 女

協理級以下主管性別分布

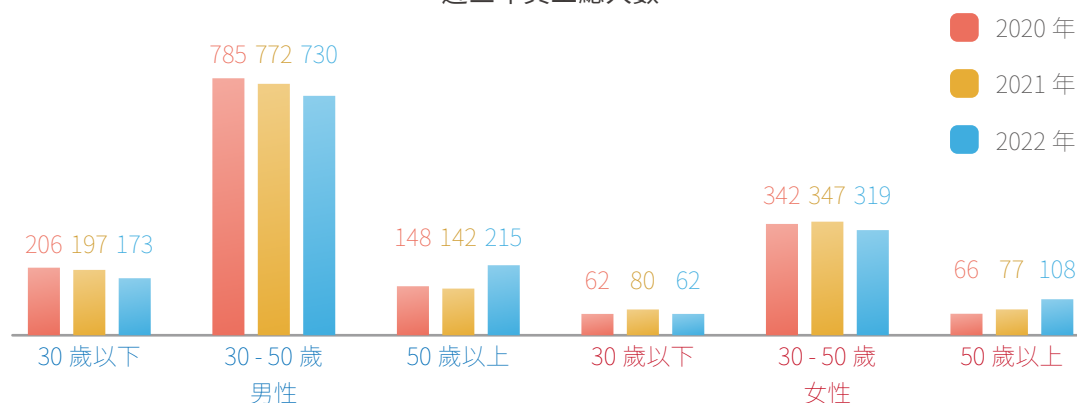


■ 男 ■ 女

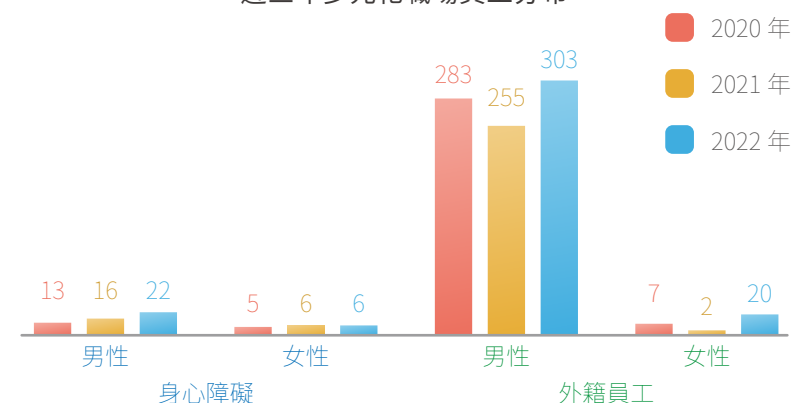
◆ 多元化職場

堤維西遵守「就業服務法」進行聘僱流程，杜絕僱用與就業歧視；僱用外籍人士依「外國人從事就業服務法」等規定辦理。截至 2022 年底聘用外國籍員工 323 名（男性員工為 303 人，女性員工為 20 人），佔總員工人數 20.09%；身心障礙員工 28 位（男性員工為 22 人，女性員工為 6 人），佔總員工人數 1.74%，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。

近三年員工總人數



近三年多元化職場員工分布





5.3 人才吸引與留任

僱用政策

- 對於各職等員工之招募任用不因國籍、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。

◆ 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 / 機車車燈業發展之年輕學子優渥獎助學金及寒暑假實習，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。





◆ 新進與留任

人力是企業茁壯的重要養分、人才是企業的核心價值。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。2022 年總計新進 376 人，總新進率為 23.40%，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。2022 年總計離職 385 人，總離職率為 23.96%，較 2021 下降 2.17%。分析離職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、新進同仁定著率降低及員工已符合退休條件。

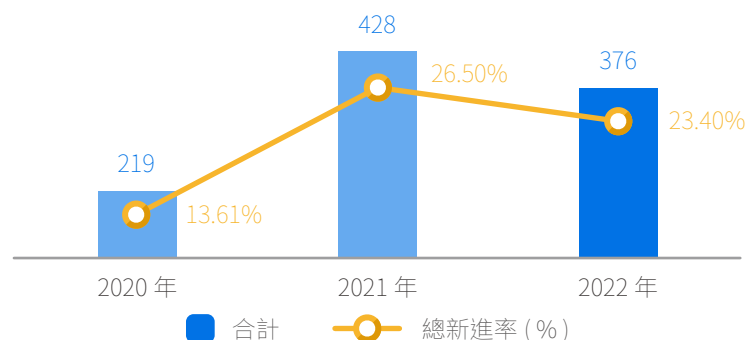
2022 年新進離職統計

性別	男性		女性		男性		女性	
年齡	新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)	離職人數	離職率 (%)	離職人數	離職率 (%)
30 歲以下	161	93.06%	55	88.71%	110	63.58%	61	98.39%
30-50 歲	97	13.29%	55	17.24%	128	17.53%	61	19.12%
51 歲以上	5	2.33%	3	2.78%	17	7.91%	8	7.41%
合計 (人)	376				385			
員工總人數 (人)	1,607							
總比率 (%)	23.40%				23.96%			

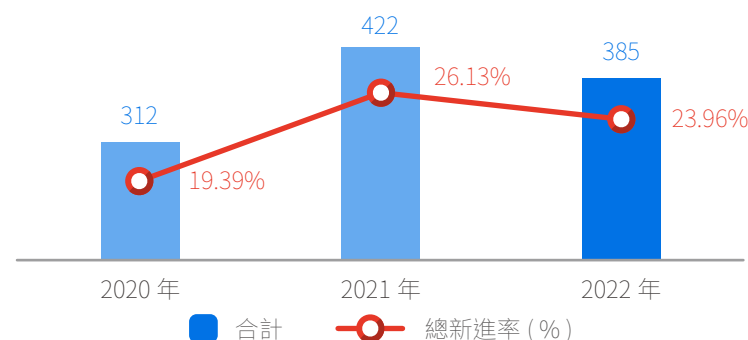
註：

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. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 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。
4. 離職員工人數包含自願離職、退休員工及外籍移工契約期滿。
5. 總比率 (%) = 當年度總新進 (離職) 人數 / 當年度年底員工總人數。

近三年新進率



近三年離職率





◆ 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，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辦理，全體同仁之薪資核敘並無依性別不同而做區分。2022 年直接人員平均薪酬調整幅度約 3%，薪資差異主要為工作複雜度與人員資歷，女男基層人員標準薪資皆符合台灣當地法令基本工資新台幣 \$25,250 元之規範，且依員工擔任職務、工作性質並參考外部市場薪資水準，亦委託外部獨立顧問進行員工薪酬之建議報告，提供具競爭力的薪資。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

基層人員	男性	女性
倍數	1.18 倍	1.10 倍

註：

1. 基層人員係指技術員，且不含外籍藍領員工。
2. 標準薪資為每個月固定發放之經常性薪資。
3. 2022 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。



基本薪資與薪酬比率

性別 / 職別	基本薪資		薪酬	
	主管	非主管	主管	非主管
男	1.04	1.13	1.06	1.12
女	1	1	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. 「基本薪資」為每個月固定發放之經常性薪資；「薪酬」為年度總薪酬，包含月薪、獎金等。





5.4 員工權益與福利

◆ 員工照顧與福利措施

員工是堤維西永續發展的最佳夥伴，本公司持續完善職工福利制度，落實員工的身心關懷及照顧，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。COVID-19 疫情期間為每位員工投保 COVID-19 確診險，提供員工確診生病期間，可以安心養病，生活無虞。

堤維西全方位建立各項員工福利制度與活動，並設有職工福利委員會，由各部门推派代表所組成，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，與實體店家簽訂企業特約，使同仁在食、衣、住、行、育、樂各面向皆能享受特別的禮遇。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，初次成立社團最高金額補助經費 4,000 元。期能提供員工優質且體貼的福利活動與事項，讓員工更能樂在工作，兼顧同仁的身心健康，進而達成工作與生活平衡的目標。





員工福利措施

項目	說明
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。
節慶尾牙活動	- 廠慶系列活動，活絡組織內氣氛。 - 歲末年終舉辦尾牙聚餐及摸彩活動，藉由聚餐慰勞同仁一年來之辛勞。 - 開春好彩頭，迎財神領紅包活動。
攝影徵選活動	舉辦攝影徵選，留下 TYC 觸動人心的美好時刻。
福利及各項補助	- 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 (2022 年共計 229 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 \$73,343，目前仍有兩位員工子女持續接受協助中。
各項免費設施	免費汽機車停車廠、員工餐廳、哺 (集) 乳室、圖書閱覽室。
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。
團體綜合保險	除政府基本社會保險外，加碼提供團險福利，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，同時亦提供同仁可依本身或家庭不同之需求，彈性選擇相對優惠的自費投保項目。
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。
年度健康檢查	除提供免費年度體檢，另安排特殊作業體檢、醫療諮詢，時時為員工身心健康把關。
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。
下午茶	提供下午茶點犒賞員工，體恤員工辛勞。
電影欣賞	發放電影票券可與家人或朋友欣賞喜愛的影片，放鬆心情怡情養性。
社團活動	同仁自發性組成社團籃球社、棒壘社、鐵馬社、羽球社等，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。
年度紀念品	2022 年提倡垃圾減量及強化環保意識具體行動，贈送員工「環保保溫瓶」，期盼同仁「瓶一己之力 創造綠循環」，傳遞環保理念，一起從日常貫徹永續生活，共計 865,800 元。 2022 年自動折疊晴雨兩用傘。
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，向他們致上最深的感謝。 2020 年共計 62 人獲獎。



◆ 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。此外，為了鼓勵職業父母共同陪伴子女成長，並讓津貼申請方式更切實際育兒需求，就業保險法自 2022 年 1 月 18 日修正施行，刪除父母不得同時請領育嬰留職停薪津貼之規定，此後父母同為就業保險被保險人，且符合育嬰留職停薪津貼之請領條件者，即可同時請領津貼。

完善的育嬰留停制度，使員工能安心在家陪伴小孩的成長，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。此外，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 2022 年申請育嬰留職停薪員工人數計 13 人（男性 6 名、女性 7 名），期滿應復職員工人數計 13 人（男性 3 名、女性 10 名），實際復職員工人數 11 人（男性 3 名、女性 8 名），復職率達 84.62%，總留任率 80.00%。



哺（集）乳室

育嬰留停統計表

項目 / 年度	2022 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	69	48	117
當年度實際申請育嬰留停人數 B	6	7	13
當年度育嬰留停應復職人數 C	3	10	13
當年度育嬰留停實際復職人數 D	3	8	11
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	4	5	9
前一年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數 F	3	5	8
當年度育嬰留停復職率 % (D / C)	100%	80%	84.62%
當年度育嬰留停留任率 % (F / E)	75%	100%	88.88%

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。(2022 年為 2019 / 1 / 1 ~ 2022 / 12 / 31 計算)



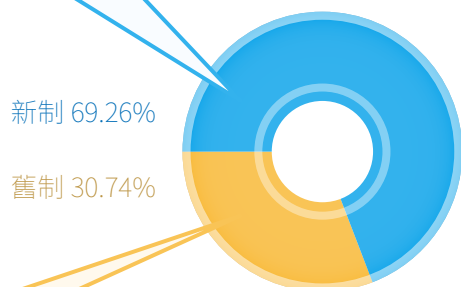


◆ 退休規劃與保障

堤維西對員工照顧不僅限於職場上的溝通，也包含為員工退休後的生活著想。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。本次報告期間舊制的員工為 30.74%；新制為 69.26%。

適用新制員工退休金管理方式

自 2005 年 7 月 1 日起實施《勞工退休金條例》後，堤維西對於適用該條例之員工，每月提撥月薪資之 6% 至勞保局員工個人帳戶，員工另可依個人意願選擇提撥 0~6% 退休金至個人專戶中。



適用舊制員工退休金管理方式

堤維西依勞基法規定提撥舊制退休準備金，每月按員工薪資總額提撥 3% 至台灣銀行勞工退休準備金專戶，並設立「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，每年亦請專業會計顧問進行精算，以備足額提撥。

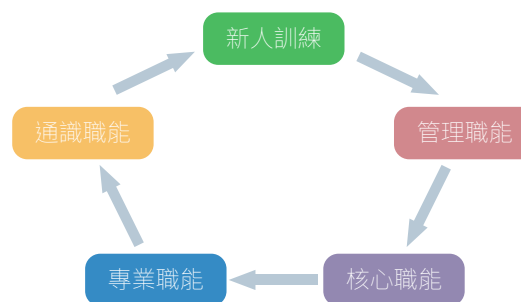
公司於每年度終了前，估算勞工退休準備金帳戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工退休金數額，將於次年度 3 月底前足額補足以維護員工權益。2022 年共計 17 人退休，支付退休金金額為共 17,032,020 元。

5.5 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。

◆ 培訓計畫發展體系

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（於 2014 年獲得 TTQS 人才發展品質管理系統之銀牌認證），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，與語文培訓機構辦理英語 / 日語等語文培訓課程，另設置有英、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。

各階層別訓練課程主題

職級	階層別課程主題				
部 / 處級	數字力與財務思維	教練式領導	KPI 關鍵績效指標設定	策略規劃	內部講師
課級	勞動基準法	選才面試技巧	員工問題輔導	提問領導力	
組長				部屬培育工作教導	
				目標設定與績效管理	
				團隊溝通領導	
				TWI	
新進	新人 Part 1	新人 Part 2	初任職位訓練	職場適應與溝通	

教育訓練課程內容

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。	



◆ 教育訓練概況

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。2022 年總訓練時數 16,433 小時，共計辦理 456 堂內部教育訓練課程，課程總時數達 15,236 小時，訓練總人次達 7,441 人次；外訓課程總時數達 1,197 小時，外訓人次達 105 人次，訓練總支出為 2,541,590 元。2022 年全體員工平均訓練時數為 10.2 小時 / 人，平均受訓費用 1,582 元 / 人。

教育訓練類別及時數統計

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
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
一般能力訓練	5,782	2,506	4,182	1,293	4,869	1,264	3,556	808	4,334	2,197	2,383	1,273
核心能力訓練	1,451	159	565	64	329	32	126	15	2,611	387	704	91
特定工作訓練	2,089	254	149	37	2,031	319	483	89	727	187	432	116
專業能力訓練	5,819	5,195	2,517	2,263	5,963	3,858	2,079	1,245	2,915	2,233	1,381	924
管理能力訓練	1,059	188	198	31	2,129	249	497	50	739	110	207	28
總計	16,200	8,302	7,611	3,688	15,321	5,722	6,741	2,207	11,326	5,114	5,107	2,432

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。

教育訓練內外訓統計

項目 / 年度		2020 年	2021 年	2022 年
內訓	訓練總時數	22,608	20,420	15,236
	訓練總人次	11,862	7,797	7,441
外訓	訓練總時數	1,203	1,642	1,197
	訓練總人次	128	132	105



受訓員工類別、性別與平均受訓時數

年度		2020 年			2021 年			2022 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	123	1,900	15	132	2,100	16	130	1,010	8
	女性	23	374	16	22	377	17	21	134	6
非管理職	男性	1,013	14,300	14	979	13,221	14	988	10,316	10.4
	女性	450	7,237	16	482	6,364	13	468	4,973	10.6
總計		1,609	23,811	14.8	1,615	22,062	13.7	1,607	16,433	10.2

註：

1. 管理職定義：組長級 (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。

受訓員工性別與平均受訓費用

單位：元

年度		2020 年		2021 年		2022 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		1,725,849	1,519	2,403,733	2,164	1,722,461	1,541
女性		766,675	1,621	927,130	1,840	819,129	1,675
總計		2,492,524	1,549	3,330,863	2,062	2,541,590	1,582

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。



◆ 六標準差 (6 SIGMA)

為強化同仁對問題的解析與改善手法，堤維西自 2018 年起開始推動第一屆 6 Sigma 培訓活動，由品保、生產、生技、研發等單位推派學員，並由各處長親自領軍參與培訓，過程透過訓練課程讓同仁逐步建立 6 Sigma DMAIC 五階段架構觀念與熟習改善的流程及手法，並以實際工作問題改善案例來進行連結、討論與應用，讓同仁加速學習與提升技巧熟稔度，每一期的專案成果發表，由集團執行長、總經理暨各處處長擔任評審，對各組的改善專案進行評鑑、提問與審查；透過兩年紮實的訓練、實作、考核與發表。由最基礎的藍帶 (現稱黃帶 Yellow Belt)，循序漸進培養至綠帶 (Green Belt)，最終進階至黑帶 (Black Belt)。

計畫推展第二年起，更加入行政單位如資訊、財務、營業、採購等，讓幕僚後勤單位也能共同學習使用 6Sigma 之改善步驟程序，檢視作業流程的瓶頸並找出可能的改善對策，最終也都如期達成改善目標，促使出貨效率提升、財務結帳日數縮短及強化電腦系統穩定性等。

自 2018 年推動 6 Sigma 活動，迄今 (2023 年) 已邁向第六年，共計培養通過審核黑帶 15 名，改善專案件數共計 57 件。

6 Sigma 培訓投入與成效

年度	參與培訓人次	培訓時數 (課程總時數)	培訓費用	每年專案數	藍帶	綠帶	黑帶
2018	73	146	\$ 1,471,040	10	50	-	-
2019	71	141.25	\$ 1,526,780	23	30	75	8
2020	46	30.5	\$ 326,520	8	-	-	-
2021	36	33.5	\$ 325,010	8	-	-	3
2022	35	99.5	\$ 940,650	8	-	26	4
合計	261	450.75	\$ 4,590,000	57	80	101	15

培訓效益

1. 提升產品品質與製程穩定性，降低客訴風險，增加顧客滿意度。
2. 提升試驗可靠度、設計參數化與設計階段時源頭管理。
3. 有效優化工作效率與效能，找出最佳化製程參數，降低生產時間 / 成本浪費，減少重工報廢損失本。
4. 建立人員正確而有效的品質問題解決步驟，摒除以往單靠經驗法則或試誤法進行問題解析與對策的思維，養成工程師學習用數據資料說話，以統計結果驗證成效。



培訓活動與認證發表照片



◆ 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：「專案考核、年度考核」二種；為培養優異員工具有協助各級主管管理之能力，會進行管理職能訓練，並列入專案考核項目，實踐管理業務；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，於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。2022 年扣除到職未滿 3 個月及留職停薪員工共計 42 人未列入考核，參與績效考核為 1,565 人，實際完成考核人數亦為 1,565 人，100% 完成。

2022 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	653	100%	436	100%
接受考核員工之女性	260	100%	216	100%
總計	913	100%	652	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. 考核比例：該類別實際考核人數 / 應考核人數。
3. 直接人員：直接從事生產現場操作之技術員。
4. 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)

期初考核

主管在年初 1-2 月會透過績效評核系統，進行上一年度的部屬人力盤點，依據個人績效實績與公司策略指標交叉分析，與部屬進行績效目標設定跟面談，讓員工了解目標的設定與預期結果，並依據公司時間表來衡量自己的績效達成度。

期中考核

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勸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。

期末考核

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。



職業安全衛生管理方針

職業安全衛生

重大議題：職業安全衛生

重大原因	職業安全衛生可以提高員工的工作安全 and 健康、減少勞動力流失，以及提高公司的聲譽和形象等。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，保障員工生命財產安全。
涉及負面衝擊方式	堤維西 2022 年發生 12 件失能事故 (不含交通事故)，損失工時日數共為 320 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。此負面衝擊為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。
申訴 / 補救機制	- 有關環安衛相關問題，可透過申訴溝通管道向安全衛生室反應：田汶玄 (06) 3841888 # 391。 - 針對公傷事件，本公司均依照勞基法規定辦理，並協助員工申請勞保給付、團保等理賠申請，對於員工復工後視恢復情況進行職務調動。更多管理作為請參閱本管理方針，及 5.6 員工安全與健康章節內容。
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。
目標	- 零工傷災害事故發生。2022 年一般工傷事故 17 件，重大工傷事故 0 件。 - 零火災事件發生。2022 年火災事件 0 件。 2022 年失能傷害頻率 FR = 3.41，相較 2021 年基準年 FR = 4.33 下降 21.25%，至 2025 年失能傷害頻率目標下降 42% (FR ≤ 2.50)。
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 職業安全衛生管理系統。 - 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、舉辦各類健康講座。 - 每年進行作業環境監測。 - 辦理消防演練及安全衛生教育訓練。
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。



5.6 員工安全與健康

職安衛政策

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。

堤維西為員工提供安全、和諧的優質職場環境，並依據職業安全衛生管理辦法要求，自 2010 年導入 OHSAS 18001、2020 年 9 月轉換為 ISO / CNS 45001：2018 職業安全衛生管理系統，並於 2022 年 12 月完成重新驗證，證書持續有效至 2025 年 12 月 5 日，涵蓋範圍及對象包含堤維西點（總部安平廠及科工一廠～三廠）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。

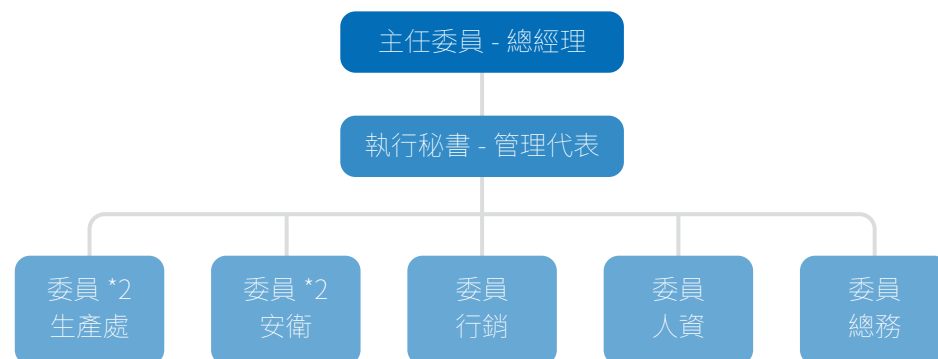
🔔 職業安全衛生委員會

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。2022 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



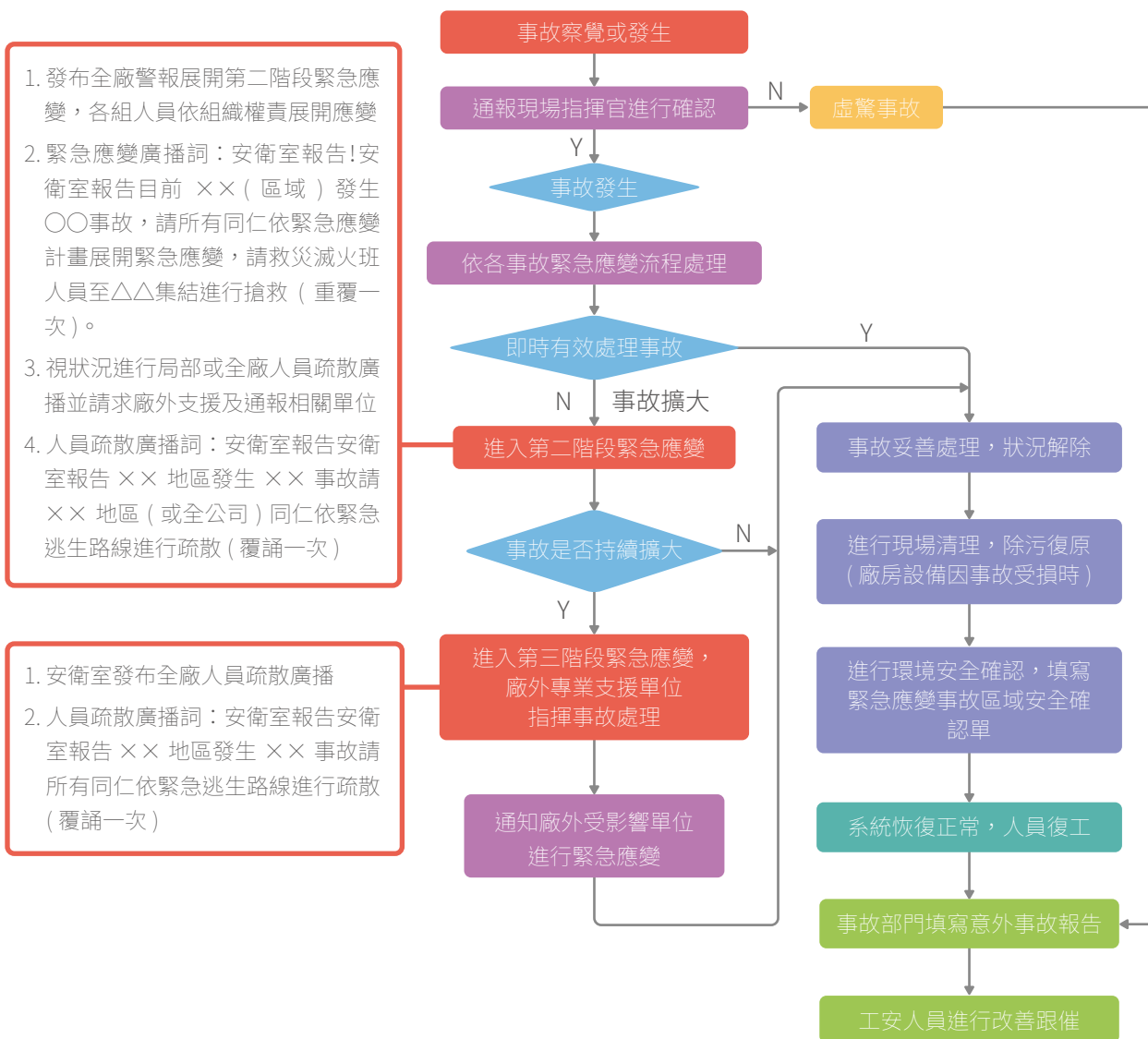
◆ 事故預防與通報

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，調查包含人、事、時、地、物之鑑定，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，同時透過危害鑑別及風險評估，確認並追蹤改善後風險降低程度。

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
2022 年 6 月 2 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 4 點限改事項：(1) 低壓電氣設備移動式風扇，請就低壓用電設備絕緣情形，接地電阻及其他安全設備狀況實施檢查 (2) 第二種壓力容器未有每年依規定定期實施檢查紀錄 (3) 中央供料區色粉分裝容器未有標示 (4) 工業清洗劑安全資料表未適時更新，未至少每 3 年檢討一次。	改善預防對策： (1) 已設置接地裝置。 (2) 依規定進行點檢。 (3) 容器依規定進行 GHS 標示。 (4) 安全資料表進行更新。
2022 年 8 月 18 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 1 點限改事項：(1) 危害性化學品未落實點檢。	改善預防對策： (1) 依規定進行化學品點檢。

◆ 承攬商安全管理

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。

◆ 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。

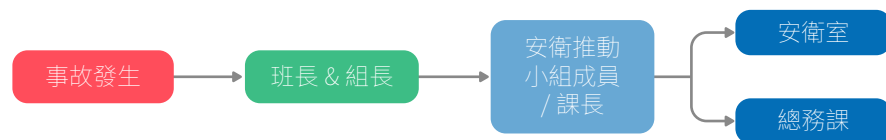
堤維西以完善的緊急應變管理制度及充分的實務演練，確保員工、社區及周邊居民生命、身體、健康與安全。各廠每年定期舉辦兩場次消防演練活動，2019



年受訓人數共 2,221 人次；2020 年受訓人數共 1,037 人次；2021 年及 2022 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 人次與 320 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。

堤維西除了內部消防訓練，所屬科工區管理局若有辦理區域聯防大型消防演練，本公司亦會派員出席參與，實境演練應對外部單位的支援與指揮權移轉，增加災害發生時之應變能力。

消防緊急事故通報流程

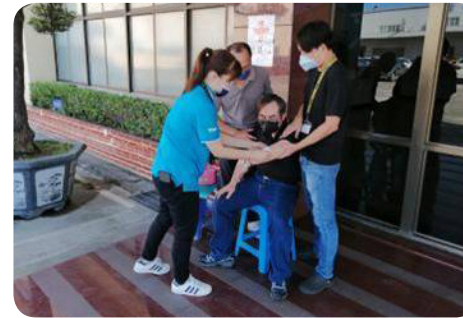


各項緊急狀況之應變對策 (參閱緊急應變管理辦法 EP-0031-1)

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。



自衛消防編組演練



自衛消防編組演練



安全衛生教育訓練

2022 年對新進人員實施「安全衛生危害通識」課程，參加人數共 485 人，受訓時數共 1,455 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 1,377 人，受訓時數為 1,981 小時，包含 (1) 一般勞工職業安全衛生在職教育訓練 742 人、(2) 勞工安全衛生管理人員訓練 21 人、(3) 有害作業主管之安全衛生教育訓練 26 人、(4) 危險性機械操作人員安全衛生教育訓練 88 人、(5) 現場作業安全訓練 500 人。



危害通識訓練



有害作業主管訓練



堆高機在職教育訓練



勞安在職訓練

◆ 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。

2022 年堤維西共發生 12 件失能事故 (不含交通事故)，損失工時日數共為 320 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跌倒、燙傷、噴濺等事故傷類型；環安衛單位亦據此檢討並成立改善專案，同步檢視設備作業之危害鑑別評估表及風險改善措施，從管理面、行為面及硬體面的改善措施期達到零公傷的終極目標。

2022 年員工職業安全績效統計

項目		2022 年
總工時	女性總經歷工時	1,091,852.14
	男性總經歷工時	2,425,369.54
	總經歷工時	3,517,221.68
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	3
	男性總計職業傷害人 (次) 數	9
	總計職業傷害人 (次) 數	12
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	2.74
	男性總計職業傷害比率	3.71
	總計職業傷害比率	3.41

註：

1. 總經歷工時為實際統計數據。(皆為實際總工時)
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 * 1,000,000，2022 年無此事件。
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，2022 年無此事件。
5. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 * 1,000,000。
6. 2022 年非員工的工作者：男性總經歷工時 24,832 小時，女性總經歷工時 6,032 小時，總經歷工時 29,761 小時。
7. 2022 年非員工工作者無發生公傷事件。



◆ 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。2022 年引進棧板收集器，以半自動化棧板收集器取代人力搬運或整理作業，降低人員因搬運所造成的腰背部肌肉骨骼負荷傷害問題。

棧板收集器

改善前



每個塑膠棧板重量 17.33 公斤，推疊高度可能達 140 公分，人員堆疊、運搬時，腰背部肌肉骨骼負荷非常大，人體作業容易形成職業傷害。

改善後



投入 374,000 元引進半自動化棧板收集器取代人力搬運或整理空棧板的作業，大幅降低人員疲勞度及減少人體作業傷害。

註：其他人因工程改善請參照：3.2 製程改善 - 智慧工廠 (協作機械手、包裝自動化)。

◆ 職業健康服務

健康檢查

為強化且促進員工健康與改善職場環境，聘請家醫科及職醫科醫生臨場服務，2022 年合計提供服務 52 場次，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，使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。另為強化健康職場，不定期舉行健康講座課程並邀請現場單位同仁參與。

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。堤維西遵循職安法第 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，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。2022 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 369 人 (參與檢查率 100%)，特殊健康檢查 266 人 (參與檢查率 100%)，健康檢查支出費用共 479,700 元，無職業病例發生。僅有 4 位為噪音 4 級管理，其他皆為 1-2 級。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



2022 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。2022 年初因疫情嚴峻，為了配合公司防疫政策不開放外賓入廠，故暫停邀約醫師 / 護理人員入廠授課，全年暫停辦理。

母性健康關懷

堤維西依照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。



6 社會參與

- 6.1 公益關懷 102
- 6.2 社區參與 103
- 6.3 產學合作 105

2022 年績效亮點



1,958,220 元

2022 年共捐助 21 位急難個案
及 28 家團體單位，總捐款金
額 1,958,220 元



24,038,220 元

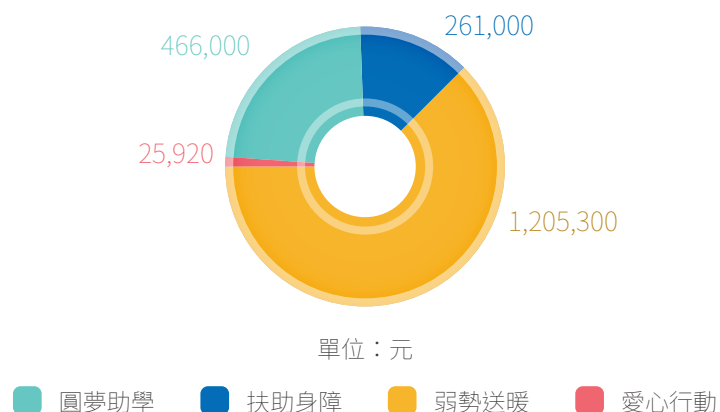
社會公益與歷年總捐款金額
累計 24,038,220 元

* 本公司台灣營運據點皆位於台南市，社會公益活動與社區發展活動均由總公司統一規劃執行。



6.1 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（員工捐款佔比 58%），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，2022 年共捐助 21 位急難個案及 28 家團體單位，總捐款金額 1,958,220 元，歷年總捐款金額 24,038,220 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 2022 年公益關懷

主題	捐助對象	說明
圓夢助學	台灣世界展望會	「國內助學行動」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。
	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。
	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。
扶助身障	創世基金會	「植物人安養計畫、植愛～寒士吃飽 30」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。
	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！
	台南市聾啞協會	「111 年關懷聾啞母親送暖愛心、111 年年終關懷聾啞、送暖送愛心活動」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。
	其他	財團法人罕見疾病基金、鴻佳啟能庇護中心、聖心教養院（重殘養護）、台灣基督教門諾會（老人暨身障弱勢家庭）。
弱勢送暖	急難救助獨立個案	21 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。
	華山基金會	「送愛到家、愛老人～送愛到家」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。



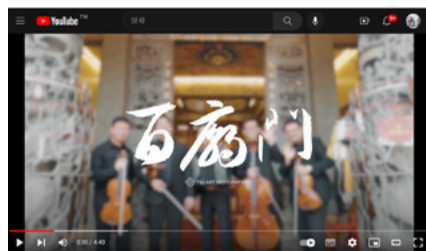
堤維西 2022 年公益關懷

主題	捐助對象	說明
弱勢送暖	柳營奇美醫院社會服務部	「111 年度經濟弱勢病人醫療捐助款合作計畫」，幫助有貧困、急難等事實，致無能力承擔醫療相關費用的經濟弱勢人員順利就醫。
	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。
	永康奇美醫院	協助就醫貧困病人相關醫療、照顧費用。
	其他	佛教私立禪光育幼院、老人基金會、正覺同修會、至善社會福利基金會、新竹縣天主教世光教養院、幸夫慈善基金會、台灣希望之芽協會、宜蘭縣私立神愛兒童之家、兒童福利聯盟文教基金會、台南私立蓮心園社福基金會。
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。

6.2 社區參與

◆ 在地文化傳承

堤維西重視台灣傳統文化，文化的傳承更需要獲得支持與關注，2023 年 2 月贊助百廟門開春茶會活動 200,000 元。



百廟門活動影片

百廟門開春茶會 賞門神
(中華日報 2023 / 02 / 04)



◆ 消防捲門捐贈

參與台南土城分隊於 2022 年計劃改良分隊建物設施，由台南土城正統鹿耳門聖母廟及在地企業台南科技工業區廠商協進會發起共同合資捐贈義舉，堤維西身為在地企業的一份子，共同參與這項捐贈計劃。土城分隊增建車庫、車道燈及 4 座快速鐵捲門，合資捐贈總價值約新台幣 100 萬元，造就台南市消防分隊首次建置車道燈及快速鐵捲門之創新作為，使消防車及廳舍出入更為安全，亦能避免陽光曝曬造成車輛損毀，提升救災車輛維護保養品質，發揮任務出勤安全之實質效果，進一步保障市民及警消人員的命與財產。



台南在地宮廟、企業回饋社會 首創聯合捐贈土城分隊車庫擴建工程 (2023/02/10)

◆ 社區里民活動

堤維西關懷社區長者，贊助鹽田里長者供餐金 7,500 元，提供長者們餐食，讓長者們暖胃、暖心，落實在地關懷，讓長者們活得更健康快樂。



◆ 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



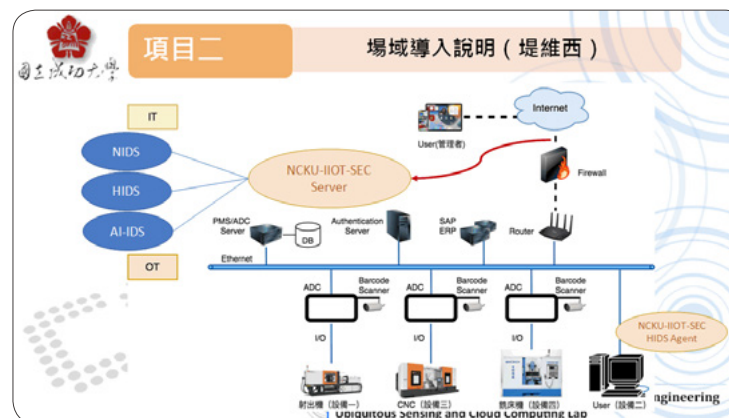
認養路燈 - 安平工業區新樂路至新義路





6.3 產學合作

合作機關	合作內容
國立臺南大學 遠東科技大學	與遠東科大工業設計系、台南大學綠能科技系建立產學合作機制，提供學生實習機會，自 2015 年至 2022 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 2022 年共計 12 人，獎助金額累計 625,868 元。
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。
高雄科技大學	設立堤維西獎助學金，自行培育車燈之光、機、電（含車用電子）、熱等核心技術領域的潛力人才，目前已與高雄科技大學 - 電機系正式簽訂「獎助學金及職場實習合約」，除提供同學就讀期間優渥獎助學金外，在課程規劃部份更提供寒暑假實習的機會，期增加實務應用的能力，在畢業後能無縫接軌進入公司服務。
六信高中	透過與六信高中 - 資訊科產學合作，讓在學的僑外生同學可利用課餘時間至公司產線學習，幫助同學們獲得更多的實務經驗和專業技能，同時也能夠讓公司了解學生的能力和潛力，為公司的招聘提供更好的儲備人才。
國立成功大學	參與成大團隊執行之資安計畫，提供資安防護應用指導，導入業界場域環境測試，期望產、學各方技術交流以達到全方位資安的端點防禦。



國立成功大學資安防護計畫

7

附錄

附錄一：	
GRI 內容索引表	107
附錄二：	
臺灣證交所氣候相關資訊對照表	114
附錄三：	
第三方查證聲明書	116



◆ 附錄一：GRI 內容索引表

使用聲明

堤維西已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間之內容。

使用的 GRI 1

GRI 1: 基礎 2021

適用的 GRI 行業準則

無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 2：一般揭露 2021				
1. 組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	17	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
2. 活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	17	
		2.2 營運概況	20	
		4.1 供應鏈採購概況	70	
2-7	員工	5.2 員工結構	78	
2-8	非員工的工作者	5.2 員工結構	78	
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	2.4 公司治理	29	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.4 公司治理	29	



GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
2-11	最高治理單位的主席	2.4 公司治理	29	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續推動與管理	6	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推動與管理	6	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	2	
2-15	利益衝突	2.4 公司治理	29	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.4 公司治理	29	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.4 公司治理	29	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.4 公司治理	29	
2-19	薪酬政策	2.4 公司治理	29	
2-20	薪酬決定流程	2.4 公司治理	29	
2-21	年度總薪酬比率	5.3 人才吸引與留任	80	最高年度總薪酬 為組織機密資訊

4. 策略、政策與實務

2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
2-23	政策承諾	4.2 供應鏈盡責管理 5.1 人權管理	71 74	
2-24	納入政策承諾	2.5 廉潔誠信與法規遵循 5.1 人權管理	33 74	
2-25	補救負面衝擊的程序	5.1 人權管理	74	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 廉潔誠信與法規遵循	33	
2-27	法規遵循	2.5 廉潔誠信與法規遵循 3.6 污染防治管理	33 65	



GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
2-28	公協會的會員資格	2.1 公司簡介	17	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人識別與溝通 2.3 品牌形象與客戶關係管理	8 24	
2-30	團體協約	5.1 人權管理	74	無設立工會 亦無簽訂團體協約
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大議題分析	10	
3-2	重大主題列表	1.3 重大議題分析	10	
重大主題：經濟績效				
3-3	重大主題管理	品牌經營與營運績效管理方針 2 治理營運	16 15	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運概況	20	
	201-4 取自政府之財務援助	2.2 營運概況	20	
重大主題：風險管理				
3-3	重大主題管理	風險管理管理方針 2 治理營運	37 15	
重大主題：公司治理				
3-3	重大主題管理	公司治理與誠信經營管理方針 2 治理營運	28 15	



GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：誠信經營				
3-3	重大主題管理	公司治理與誠信經營管理方針	28	
		2 治理營運	15	
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 廉潔誠信與法規遵循	33	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 廉潔誠信與法規遵循	33	
GRI 206 : 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 廉潔誠信與法規遵循	33	
重大主題：創新研發與智財權管理				
3-3	重大主題管理	技術研發與專利管理方針	45	
		3 綠色行動	44	
302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1 綠色產品與專利管理	46	
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 綠色產品與專利管理	46	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 綠色產品與專利管理	46	
重大主題：企業形象				
3-3	重大主題管理	品牌經營與營運績效管理方針	16	
		2 治理營運	15	
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.3 品牌形象與客戶關係管理	24	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.5 廉潔誠信與法規遵循	33	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 品牌形象與客戶關係管理 2.5 廉潔誠信與法規遵循	24 33	



GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：人才吸引與留任				
3-3	重大主題管理	人才培育管理方針	73	
		5 友善職場	72	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 員工權益與福利	83	
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	5.3 人才吸引與留任	80	
	202-2 僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工結構	78	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.3 人才吸引與留任	80	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利。	5.4 員工權益與福利	83	
	401-3 育嬰假	5.4 員工權益與福利	83	
重大主題：訓練與教育				
3-3	重大主題管理	人才培育管理方針	73	
		5 友善職場	72	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5 人力發展與培訓 5.6 員工安全與健康	86 94	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5 人力發展與培訓	86	
重大主題：職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	職業安全衛生管理方針	94	
		5 友善職場	72	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.6 員工安全與健康	94	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.6 員工安全與健康	94	



GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	5.6 員工安全與健康	94	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.6 員工安全與健康	94	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 員工安全與健康	94	
	403-6 工作者健康促進	5.6 員工安全與健康	94	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.2 供應鏈盡責管理 5.6 員工安全與健康	71 94	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6 員工安全與健康	94	
	403-9 職業傷害	5.6 員工安全與健康	94	
	403-10 職業病	5.6 員工安全與健康	94	
GRI 413: 當地社區 2016	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	5.6 員工安全與健康	94	
重大主題：客戶隱私與資訊安全				
3-3	重大主題管理	客戶隱私與資訊安全方針 2 治理營運	40 15	
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	2.7 資通訊安全管理	41	
重大主題：氣候變遷因應				
3-3	重大主題管理	氣候變遷因應管理方針 3 綠色行動	56 44	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.3 氣候變遷風險機會	57	
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.4 能源與溫室氣體管理	61	



GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 302 : 能源 2016	302-3 能源密集度	3.4 能源與溫室氣體管理	61	
	302-4 減少能源消耗	3.4 能源與溫室氣體管理	61	
GRI 305 : 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.4 能源與溫室氣體管理	61	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.4 能源與溫室氣體管理	61	
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.4 能源與溫室氣體管理	61	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.4 能源與溫室氣體管理	61	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.4 能源與溫室氣體管理	61	
自願揭露指標				
特定主題準則：200 經濟面指標				
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	6.1 公益關懷	102	
GRI 204 : 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1 供應鏈採購概況	70	
特定主題準則：300 環境面指標				
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	3.5 水資源管理	64	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.5 水資源管理	64	
	303-3 取水量	3.5 水資源管理	64	
	303-4 排水量	3.5 水資源管理	64	
	303-5 耗水量	3.5 水資源管理	64	
GRI 305 : 排放 2016	305-7 氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，及其它顯著的氣體排放	3.6 污染防治管理	65	
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	3.6 污染防治管理	65	
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.6 污染防治管理	65	



GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-5 廢棄物的直接處置	3.6 污染防治管理	65	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2 供應鏈盡責管理	71	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈盡責管理	71	
特定主題準則：400 社會面指標				
GRI 402 : 勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	-		依勞基法第 16 條規定辦理
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	2.4 公司治理 5.2 員工結構	29 78	
	405-2 女性對男性基本薪資和薪酬的比率	5.3 人才吸引與留任	80	
GRI 406 : 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.5 廉潔誠信與法規遵循	33	
GRI 413 : 當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 公益關懷	102	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2 供應鏈盡責管理	71	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈盡責管理	71	

◆ 附錄二：臺灣證交所氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.3 氣候變遷風險機會
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期) 。	3.3 氣候變遷風險機會
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.3 氣候變遷風險機會



項目	執行情形
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.3 氣候變遷風險機會
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	N/A
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	N/A
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	N/A
9. 溫室氣體盤查及確信情形	· 2023 年完成 2022 年度母公司溫室氣體盤查，2023 年 5 月取得 2022 年外部查證。 · 合併報表子公司 2027 年完成盤查及 2029 年通過查證，規劃亦將依金管會要求。

9. 溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料 ☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ☒ 資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 ☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查 ☒ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信
--	--

範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 千元)	確信機構	確信情形說明
母公司	671.66	5.82 * 10 ⁻⁵	BV	依據 ISO14064-1，符合查證協議之合理保證等級
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 千元)	確信機構	確信情形說明
母公司	17,494.41	1.52 * 10 ⁻³	BV	依據 ISO14064-1，符合查證協議之合理保證等級

【修正說明】

- 一、本表新增。
- 二、為強化有關氣候變遷等相關議題之資訊揭露，爰要求上市上櫃公司應揭露氣候變遷相關資訊。



◆ 附錄三：第三方查證聲明書



獨立機構保證聲明書

致：捷維西交通工業股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣衛理國際保險證股份有限公司（以下簡稱台灣衛理）受捷維西交通工業股份有限公司之委託，執行2022年永續報告書(Sustainability Report)之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在下述工作範疇之內的相關資訊。

本資訊及其呈現在2022年永續報告書(Sustainability Report)之內容由捷維西交通工業股份有限公司管理階層全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的擬定工作。我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

工作範疇

保證過程依據AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3)，第1類型- AA1000當責性原則查證的要求執行。工作範疇包括：

2022年永續報告書(Sustainability Report)中所含數據與資訊：

用於收集、分析及審查報告資訊之基本報告系統和過程的適當性與穩健性；

評估報告書相對於AA1000 Accountability Principle (2018)的主要原則：

- 包容性
- 重大性
- 回應性
- 衝擊性

評估報告書相對於GRI永續性報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards)中所定義之利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性、完整性、平衡性、可比較性、準確性、時效性、清晰性及可靠性的原則。

應用的保證等級為中度保證(Moderate Level Assurance)

BUREAU VERITAS



Page 1 of 4



保證方法

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

1. 訪談捷維西交通工業股份有限公司相關人員；
2. 審查捷維西交通工業股份有限公司所產出的文件證據；
3. 在抽樣基礎上稽核捷維西交通工業股份有限公司之績效數據；
4. 現場訪視位於台灣（台南市）共4個場區；
5. 審查捷維西交通工業股份有限公司數據及收集、統合、分析與審查的資訊系統。

我們的工作係依據Bureau Veritas 對永續性報告的外部保證標準程序與指引執行，基於現行最佳實務之獨立保證。

本次工作的規劃及執行方向是提供合理，而非絕對的保證，我們相信此為我們的結論提供合理的基礎。

我們的發現

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

1. 2022年永續報告書(Sustainability Report)所包括的資訊及數據均為準確、可靠且無重大誤解或錯誤陳述；
2. 報告對捷維西交通工業股份有限公司於報告期間的活動提供了公平的陳述；
3. 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使讀者對捷維西交通工業股份有限公司於報告期間的績效及狀態能作出平衡的意見；
4. 報告適當的反映了組織其運作對AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3)中包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的依循與執行。詳如下述：
5. 捷維西交通工業股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、統合及分析相關資訊。

AA1000 Accountability Principle (2018)原則遵循

包容性

捷維西交通工業股份有限公司所規劃利害關係人的參與過程是明確的，利害關係人在重大主題的溝通管道亦為暢通的，報告中所回應的重大主題，能夠反映利害關係人的真實意見，並進而展現組織後續在政策及目標的規劃。

重大性

捷維西交通工業股份有限公司的重大主題決定流程，能夠鑑別出組織在環境、社會及經濟上相對重大的主題，而主題亦能同時與利害相關人的意見相關聯。而報告回應了所有具重大性的主題，並對照GRI永續性報導準則的重大主題，完整揭露指標。

BUREAU VERITAS



Page 2 of 4



回應性

堤維西交通工業股份有限公司對於所鑑別出的重大主題均做出回應，報告亦展現出組織據此所擬定的政策、目標及績效指標要求。報告所展現的資訊足以提供利害關係人一個合理的基礎以做出決策。

衝擊性

堤維西交通工業股份有限公司的管理系統能監督、量測並對其行動如何影響其更廣泛的生態系統負責。

持續發展的關鍵領域

基於已執行的工作，我們建議堤維西交通工業股份有限公司考慮下列：

- 鼓勵組織在決定重大主題的過程中納入更廣泛的利害關係人意見。(回應性)

限制和排除

我們工作所保證的資訊不包括：

- 所定義保證期間外的活動；
- 立場聲明（堤維西交通工業股份有限公司意見的表達、信仰、目標或將來的意圖）以及未來承諾的聲明。

本獨立聲明不應被依賴用於偵測報告中可能存在的所有錯誤、遺漏或錯誤陳述。

獨立、公正性及能力的聲明

Bureau Veritas是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過195年的歷史中提供獨立保證服務，2022年的全球營收達到57億歐元。

Bureau Veritas在整個企業中執行道德準則以使成員在日常活動中維持高道德標準。我們在防止利益衝突方面特別警惕。

保證團隊的成員無任何人和堤維西交通工業股份有限公司有商業關係，其主管或經理排除在本次指派的要求之外，我們獨立地執行本次查證，無利益衝突事件發生。

保證團隊在執行環境、社會、道德及健康安全資訊、系統及過程單元的保證具有豐富的經驗，且充份理解Bureau Veritas永續性報告保證的標準方法。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衛理國際品保驗證股份有限公司

地址：台北市松山區南京東路四段16號3樓B室

日期：2023年5月10日

BUREAU VERITAS



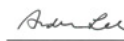
Page 3 of 4



AA1000
Licensed Report
000-76/V3-5P9RT

技術審查: 

日期: 31/May/2023

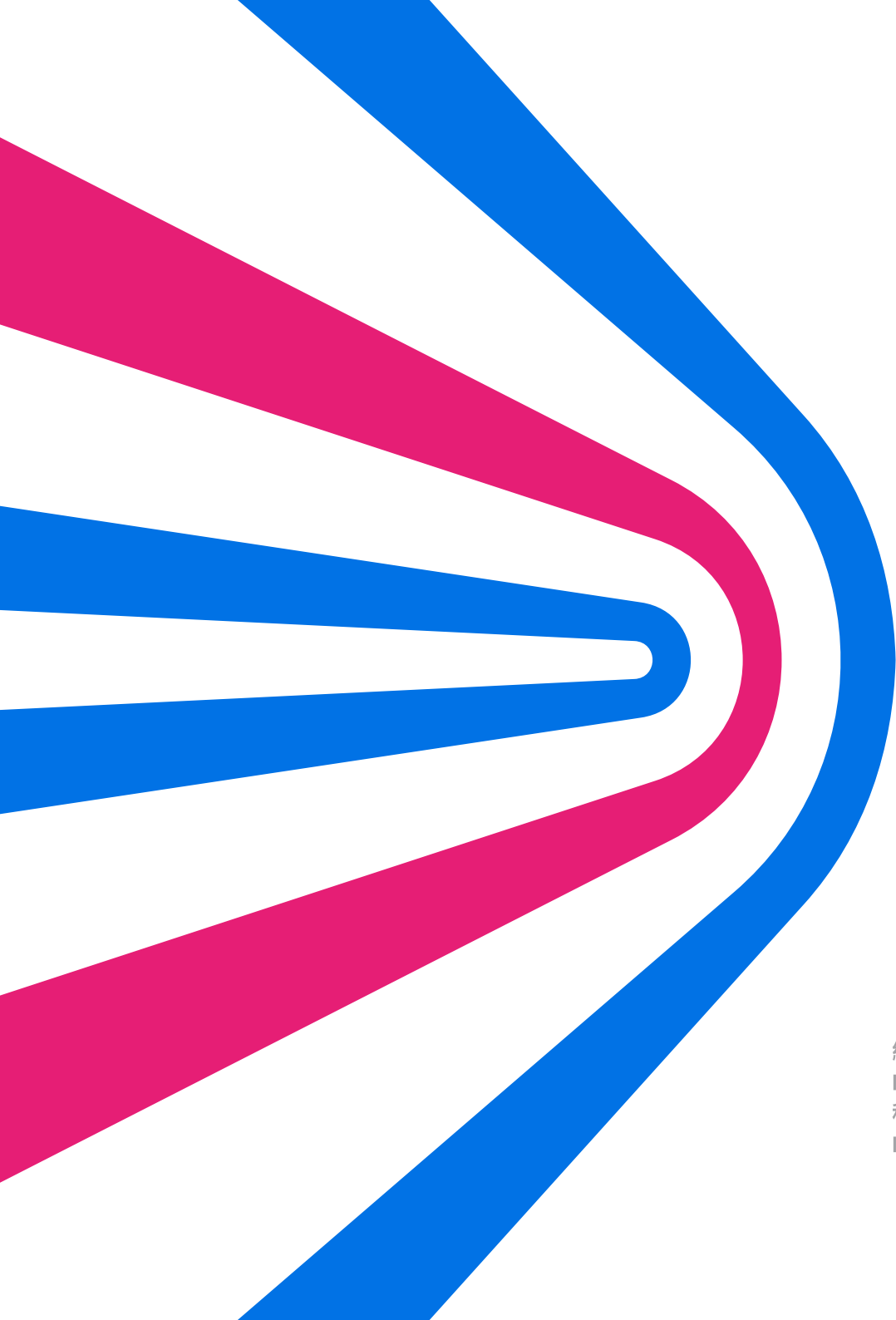
查證人員: 

日期: 31/May/2023

BUREAU VERITAS



Page 4 of 4



堤維西交通工業 股份有限公司

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

