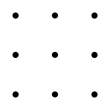


Ch2

組織治理 與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明





Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2.1 組織全貌與價值鏈

2.1.1 報告編製依據與GRI聲明 GRI 1-3、1-4、1-5、1-7、1-8、1-9

東台精機股份有限公司 2024 年度永續報告書依據《GRI 永續報導準則 (GRI Standards 2021)》編製，採用《GRI 1: 基礎 2021》作為報導基礎，並適用《GRI 3: 重大主題 2021》及其他相關主題準則進行揭露。本報告採 GRI Standards「符合 (in accordance with)」之編製方式，揭露重大主題之管理方式與實質衝擊。

報告內容涵蓋本公司於臺灣主要營運據點，並依合併財務報表編製架構揭露。部分財務與環境績效資料經第三方查核驗證。

針對資訊更正部分，本公司因應 2024 年導入新版碳盤查系統，對 2023 年範疇 3 排放量進行重編，修正後數值下降 12%，並作為更新公司淨零路徑基準年之依據。

重大主題鑑別依據 GRI 3-1 規定，透過五大步驟進行：① 初步議題彙整；② 內外部影響鑑別；③ 雙軸評估（影響程度 × 利害關係人關注）；④ 問卷調查；⑤ 治理審議。永續發展委員會彙整結果後，提報董事會確認，最終確定 10 項重大主題（詳見 GRI 3-2）。

為落實 ESG 治理，公司由總經理擔任永續發展最高執行責任人，永續辦公室負責跨部門協調及資料彙整，並由永續發展委員會定期檢討各項策略推動成效與重大風險事件，並於年度向董事會報告。董事會亦負責監督稅務、誠信、風險與人權等議題之政策制定與制度落實。

此外，公司設有誠信通報與重大事件提報制度，涵蓋誠信違規、供應商人權爭議、職災與資安事件。2024 年共提報 5 件重大事件，均已完成調查與補救機制，相關決策程序經永續發展委員會審議，其中部分案件提報董事會監督。

本報告亦對董事會成員利害關係揭露情形進行說明，訂有《道德行為準則》，並強調控股股東不得干預營運決策。永續策略聚焦減碳、綠色轉型與人力永續，對應國家淨零政策與 SDGs 目標，並導入 AI 與智慧管理以強化韌性。

2.1.2 組織詳細資訊 GRI 2-1 組織詳細資訊

- 組織名稱：東台精機股份有限公司
- 營運性質與地理據點：本報告涵蓋東台精機股份有限公司及納入 2024 年度合併財務報表範圍之全資與控股子公司，包括臺灣總部（東台路科一廠）、湖內廠、台中廠及國內營運據點，並涵蓋位於中國、法國、奧地利等主要海外子公司。
- 報導實體與財務範圍對應：永續報導之範疇與合併財務報表之範圍一致。若指標適用範圍僅限特定地區（如臺灣人力統計、能源使用量等），將於各揭露處註明。
- 重大變動事項：2024 年度無新增或剝離重大子公司，亦無涉及對少數股東權益之額外資訊調整。
- 法定名稱與通用名稱：本公司之法定名稱為「東台精機股份有限公司」，於臺灣高雄市依法設立，亦為臺灣證券交易所上市公司（股票代號：4526）。在國內外經營活動及業界慣用名稱為「東台精機」、「TTGroup」或「TT」，上述皆為本公司通用之商業名稱。
- 所有權性質與法律形式：東台精機為公開發行之股份有限公司，屬私有企業，並依據《中華民國公司法》設立與運作。自 2000 年上櫃，並於 2003 年轉掛牌上市，具備法人實體地位，受金融監督管理委員會依《證券交易法》監理，並定期揭露財務與永續資訊。
- 總部所在地：本公司總部設於南部科學園區高雄市路竹區路科三路 3 號，為本公司最高決策與行政中心，統籌全球營運策略、研發資源整合、供應鏈協同及市場拓展。
- 營運所在地：東台精機在全球超過 20 個地區設有營運據點，並透過逾 60 個經銷與服務據點拓展業務版圖，產品銷售涵蓋亞洲、歐洲、美洲與中東非洲等主要市場，涵蓋逾 30 個國家。主要營運國家包括：臺灣（總部）、中國、日本、韓國、印度、越南、泰國、美國、德國、奧地利、法國等地，並依據產品特性與市場策略調整製造與技術應用中心配置。
- 本公司於財報揭露中載明各營運據點與國家之分布情形，詳見《2024 年合併財務報表附註三》及公開資訊觀測站 <https://mops.twse.com.tw>。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

2.1 組織全貌與價值鏈

2.2 治理架構與職權

2.3 董監事職能與績效

2.4 薪酬政策與公平性

2.5 誠信經營與合規管理

2.6 政策承諾與申訴／補救機制

2.7 公共政策與團體參與

2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2.1.3 活動、價值鏈與其他商業關係

GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係

東台精機以全球工具機產業為核心，深耕金屬加工設備與智慧製造解決方案領域。公司營運活動涵蓋研發設計、生產製造、銷售服務與技術支援，並持續擴展永續價值鏈，推動產業升級與減碳轉型。以下依據 GRI 2-6 條文指引，說明本公司之行業分類、價值鏈結構、關鍵商業關係及其變化。

一、行業分類與定位 (GRI 2-6-a)

東台精機隸屬於製造業／資本財產業別，依據 GICS® 分類系統，屬於資本設備

—工具機製造業 (Machinery—Industrial Machinery)。

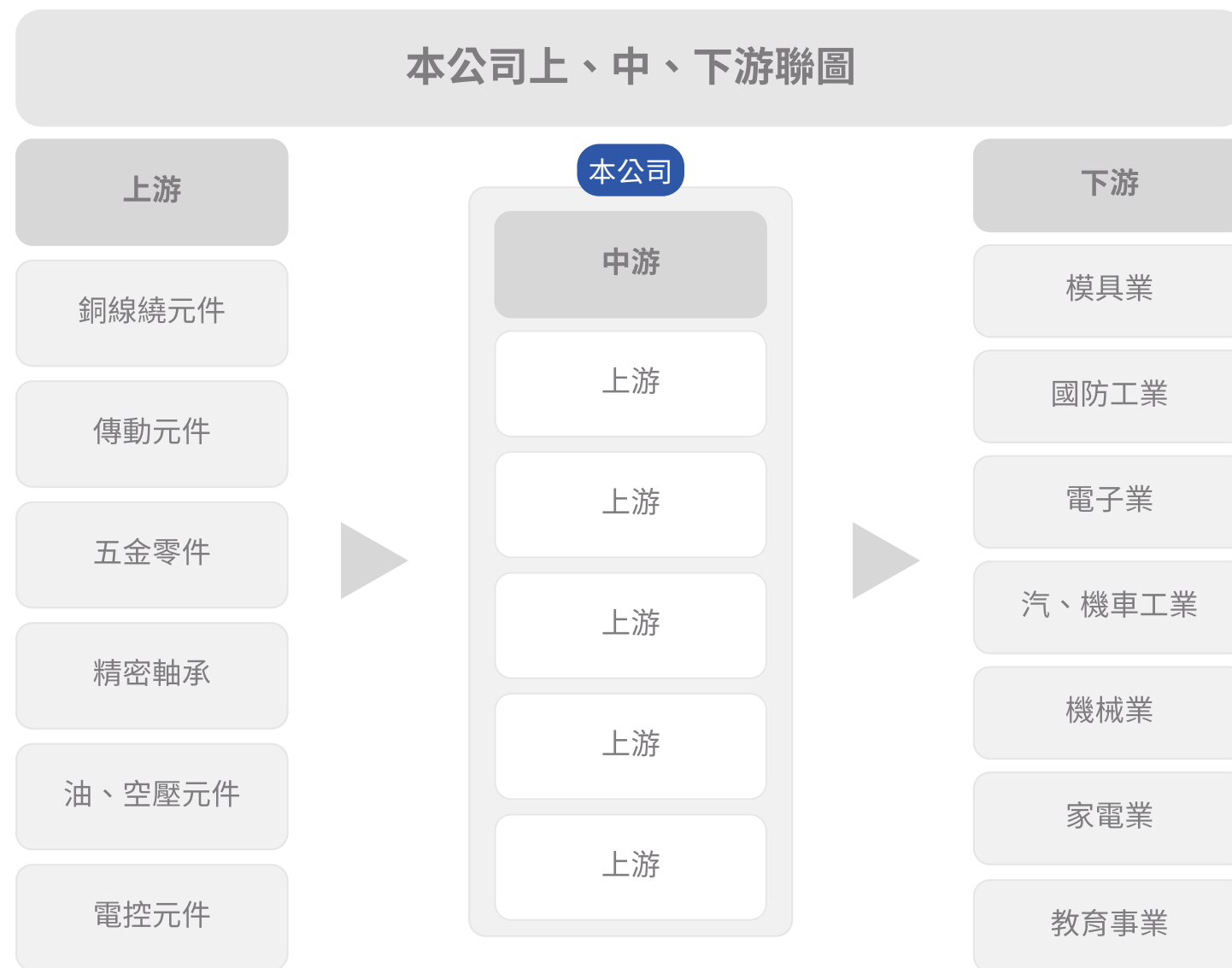
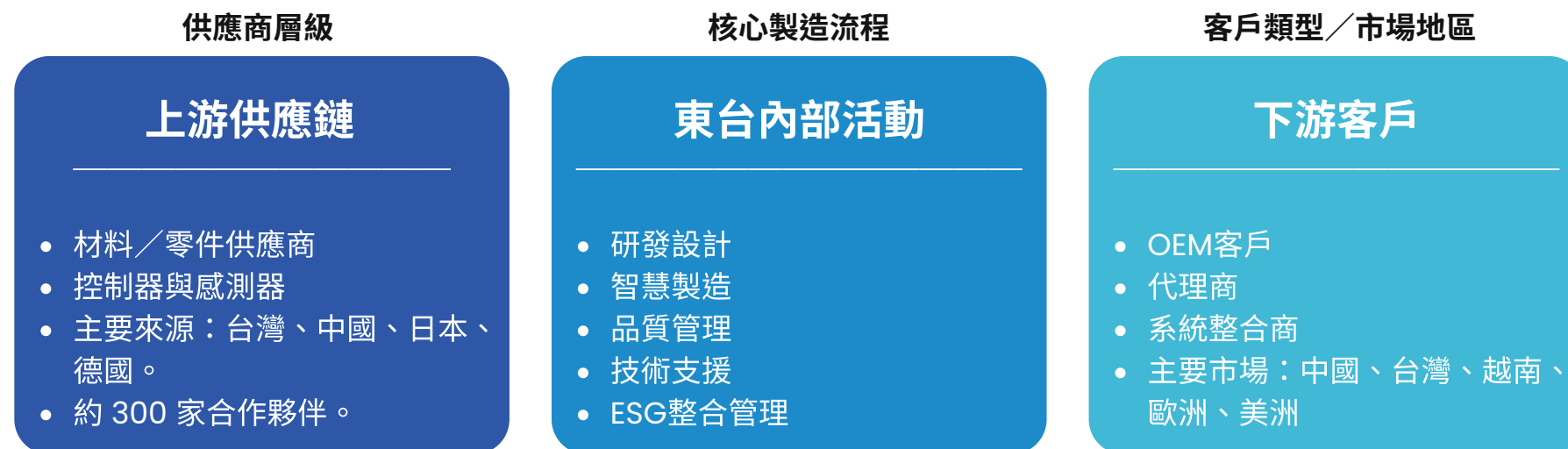
主要服務領域包括：

- 金屬切削加工
- 電子零組件加工
- 金屬積層製造 (3D 列印) 等先進製造業應用

本公司亦提供從單機、整線到整廠的智慧製造解決方案。

產品與服務主要銷往臺灣、中國、越南、歐洲、美洲等地，聚焦於以下應用市場：

- 汽車零部件
- 航空
- 醫療
- 電子通訊
- 一般工業應用





Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈

- 2.2 治理架構與職權

- 2.3 董監事職能與績效

- 2.4 薪酬政策與公平性

- 2.5 誠信經營與合規管理

- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

- 2.7 公共政策與團體參與

- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

二、價值鏈說明

► 組織活動、產品、服務與市場

東台精機的產品涵蓋金屬切削加工設備（如加工中心機、車床、五軸加工機）、印刷電路板(PCB)加工設備（如鑽孔機、成型機）、雷射加工機、積層製造設備，以及相關的智慧應用軟體和系統，提供全方位的加工解決方案和智慧製造服務，為航太、汽車、電子、醫療等產業提供服務。

- 營運定義與據點：東台精機於臺灣（總部與研發中心）、中國（製造與服務據點）、歐洲（業務與技術支援）等地設有據點，全球員工總數逾 1,000 人。

- 產品類型：

金屬切削加工設備：

- 立式/臥式加工中心機
- 立式/臥式CNC車床
- 五軸加工中心機
- 複合式加工中心機
- 搪銑床
- 超音波輔助加工機
- 輪圈加工機
- 鑽孔攻牙機

印刷電路板(PCB)加工設備：

- PCB鑽孔機
- PCB成型機
- 專用PCB加工機

雷射加工機：用於雷射加工的設備。

積層製造設備：也稱為3D列印機。

智慧應用軟體與系統：整合感測器、物聯網、大數據的應用，提供智慧化加工與生產解決方案。

- 服務類型

全方位金屬加工解決方案：提供從單機到整線的加工解決方案。

智慧製造與彈性生產線：運用智慧化技術，建構可視化、自動排程、彈性生產的智慧產線。

交鑰匙工程：在汽車及航太產業擁有豐富的專案經驗，提供完整的交鑰匙服務。

跨國性國際服務：提供遍佈全球的客戶服務與支援。



- 主要市場與特徵

- **地理範圍：**臺灣、東協、美洲、歐洲與中國

- **客戶特性：**以 B2B 為主，涵蓋 OEM、Tier 1 製造商、加工廠與系統整合商

- **市場關注議題：**節能減碳、製程自動化、製造效率、安全合規



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

▶ 上游供應鏈

- 供應商類型
 - 機械零組件製造商（鑄件、精密傳動件、主軸與馬達供應商）
 - 電子元件商（感測器、PLC 控制器）
 - 大型加工廠商
- 供應層級與數量
 - 一級供應商約400家，主要集中於台灣中部機械加工聚落
 - 二級供應商約100家，分布於台灣
- 合作關係類型
 - 多數為長期合作供應商，佔比約75%
 - 與部分策略性關鍵供應商共同研發新模組，以提升技術門檻
- 行業特性與風險
 - 屬技術密集型，兼具部分勞力密集特徵（如手工裝配件）
 - 2024年GHG Protocol盤查納入範疇3，顯示供應鏈碳足跡管理的重要性
 - 對交期、品質與碳足跡具有高度敏感性
- 付款與地理分布
 - 上游供應鏈主要分布於台灣，集中於中部機械加工聚落

三、供應鏈結構分析

項目	說明
一級供應商數量	約400家
主要供應商來源國	集中於台灣中部機械加工聚落
供應項目類型	鑄件、主軸、馬達、控制器、感測器等
合作關係類型	長期合約、技術協議、共研合作等
ESG險管理機制	納入碳盤查、品質與責任採購稽核
採購支出占比	約佔總營運成本60%

▶ 下游實體與活動

- 實體類型
 - 終端製造商（如汽車零組件加工廠）
 - 設備代理商
 - 整線系統整合商
 - 轉售業者
- 活動與商業關係
 - 安裝調試
 - 售後維護
 - 零件供應
 - 遠端支援
 - 採長期服務契約與區域代理制度，並逐步推動數據平台連結
- 地理分布
 - 約 30% 客戶位於歐美地區（歐洲、美洲），70% 分布於亞太與新興市場
 - 針對高端客戶實施 ESG 對應要求

四、客戶與市場分布

區域	主要產業別	佔比估計	ESG需求特性
中國	電子製造業、汽車產業	36%	注重碳排放減量與循環經濟要求
歐洲	航太產業、機械加工業	27%	關注LCA、CSRD、高階ESG要求
亞洲(不含中國)	汽車產業、電子組裝業	18%	關注LCA、能源效率指標與永續供應鏈
台灣	電子通訊產業、醫療產業	15%	ESG審核、數據透明、供應鏈資安
其他新興市場	醫療設備產業、高端製造業	4%	重視設備管理性質、部分導入永續要求



五、其他相關商業關係

▶ 合資關係

- 與日本、德國策略合作夥伴共同開發智能模組與高效能控制器

▶ 研發聯盟

- 參與政府工業技術計畫
- 智慧製造聯盟
- 工具機公會專案

▶ 資本投資與策略協作

- 與關係企業共同投資數位應用公司與 3D 列印子公司
- 參與第三方 ESG 驗證與數據揭露平台，加強永續治理連結

六、與前期相比的重大變化

▶ 市場結構變化

- 因應全球供應鏈重組，強化東南亞與美洲市場的拓展比重

▶ 產品組合與研發方向

- 增加智慧軟體功能與 AI 應用模組開發 – 與過去以硬體為主有別
- 承接多項 ESG 減碳需求導向專案 – 推動全產品碳足跡評估

▶ 供應鏈策略調整

- 強化臺灣供應鏈的 ESG 查核與資訊透明化作業 – 建立分層風險分類與查核制度
- 導入系統性供應商碳排數據回報與風險對應機制

七、重大變化摘要

項目	舊年度情形	本年度重大變化
產品策略	CNC設備為主	強化軟體模組、AI導入、低碳解決方案
供應鏈管理	傳統採購、以交期與品質為主	納入碳足跡查核、供應商分層管理機制
下游客戶服務	傳統安裝與維修	發展遠端支援、智慧連網維護平台



TTX | Tongtai Transformation for Sustainable Exploration 東台永續轉型・綠色製造升維

東台精機深知，工具機產業正面臨淨零轉型、數位化革新與價值鏈重構的多重挑戰。為在變局中保持領先，本公司啟動 TTX | Tongtai Transformation for Sustainable Exploration，以「綠色製造升維」為核心，結合數位化、低碳化與價值鏈協作，推動產業向更高效、更永續的未來邁進。

在 TTX 框架下，我們聚焦 五大永續策略：

- **GreenDrive 淨零與資源效率轉型** | 引領低碳製造與資源效率升級 → 綠色製造核心
- **AiSmartGuard 智慧化與安全製造** | 推進智慧製造、自動化與製程整合 → 製程升維
- **SustainChain 永續供應鏈治理** | 強化價值鏈 ESG 與國際協作 → 全球供應鏈升維
- **EcoCycle 產品創新與客戶共創價值** | 落實低碳循環與全生命週期設計 → 產品與服務升維
- **Talent Up 全球化人才與組織韌性** | 培育全球化專業人才與組織韌性 → 全球化能力升維

這五大策略全面對應公司鑑別之 10 項重大主題（GRI 305、301、302、403、308、401、306、404、414、205），並透過研發創新將其落實於原材料採購、製程優化、產品設計、供應商管理、員工培訓與客戶合作等活動中。未來，東台精機將持續以 透明、韌性、共創 為治理核心，在綠色研發探索的引領下，驅動產業生態系邁向低碳、高效與共好，成為工具機產業永續轉型的標竿力量。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

GRI 2-7 員工

截至 2024 年 12 月 31 日，本公司（不含海外子公司）正式聘僱員工總數為 610 人，均為全職聘僱，包括17位外派人員。

1 | 按雇用型態分類

- 永久聘僱人員：603 人
- 臨時聘僱或委外顧問人員：7 人
- 無時數保證聘僱人員：無
- 兼職員工：無

本公司不採用兼職與無時數保證聘僱制度，全體員工皆依法簽訂正式勞動契約或專案合約，並依所屬單位需求分配工作時數。

2 | 性別結構

- 男性：87%
- 女性：13%
- 其他或未揭露性別：0%

3 | 地區分布

本公司員工總計610人，位於臺灣本地營運據點，其中17位外派人員分佈如下：

- 中國：11人
- 印尼：1人
- 法國：1人
- 泰國：2人
- 越南：2人

外派人員支援海外市場拓展與技術服務，反映公司國際化布局。

4 | 數據彙編方法與假設

- 員工人數統計採「人數計算法」，非全時等量法（FTE）。
- 統計基準日為 2024 年 12 月 31 日。
- 所有類型員工皆依報導期末人力名冊統計計入，包括外派人員。

5 | 人力結構脈絡說明

本公司人力配置以製造生產及技術研發為核心，員工平均年齡約 40.2 歲，平均年資約 10.5 年。雇用政策以穩定聘僱、降低人員異動率為目標，僅針對短期專案引進臨時或外部支援人力。

6 | 員工人數變動與趨勢

2024 年員工總數較 2023 年度略減（-6.87%），主要因新產品開發與製造擴編之人力需求所致，並無重大組織重整或裁併單位，整體人力結構維持穩定。

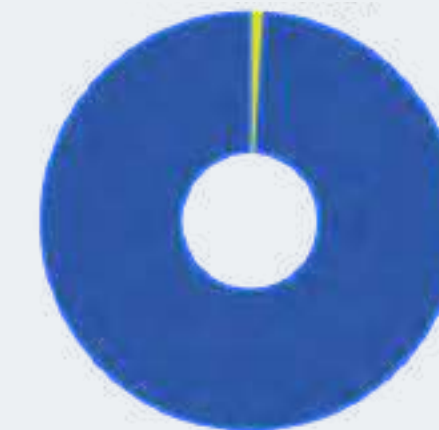
總員工數

↘ -6.87% 較2023年略減

610人

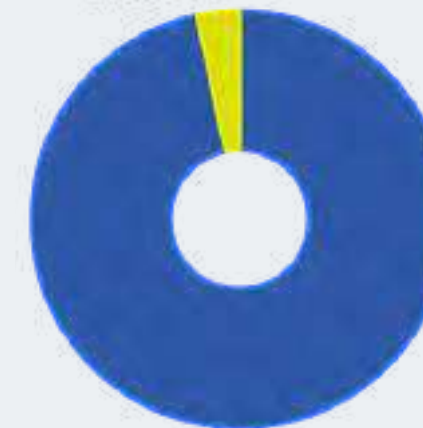
全數為全職聘僱，台灣本地營運

雇用形態分析



- 永久聘僱603人（98.9%）
- 臨時／委外7人（1.1%）

性別結構分析



- 男性87%（531人）
- 女性13%（79人）

關鍵人力指標

平均年齡	40.2歲
平均年資	10.5年
員工穩定度	高穩定
2024年略減	-6.87%



GRI 2-8 | 非員工的工作者 (Workers who are not employees)

截至 2024 年，本公司長期合作之非員工工作者（即未與本公司直接簽訂僱用契約但支援本公司營運者）共計 7 人。其工作均由本公司直接指派、規劃與管理，屬於本公司控制範疇內的工作。

1 | 非員工類型與契約關係

這些非員工多數透過第三方單位引進，惟實際工作場所、任務規劃與日常溝通均由本公司主導，符合 GRI 2-8 所定義之「由組織控制的非員工工作者」。

類型	人數	說明
視障按摩師	1 人	長期駐廠提供員工身心照護服務，屬福利性質之專業服務人員。
委外顧問	5 人	具專業領域資格之協力顧問，涵蓋技術、品質管理及法務等支援。
駐廠技術支援人員	1 人	與策略夥伴協作之製程技術人員，長期駐廠提供生產與技術支援。

2 | 數據彙編方法與假設

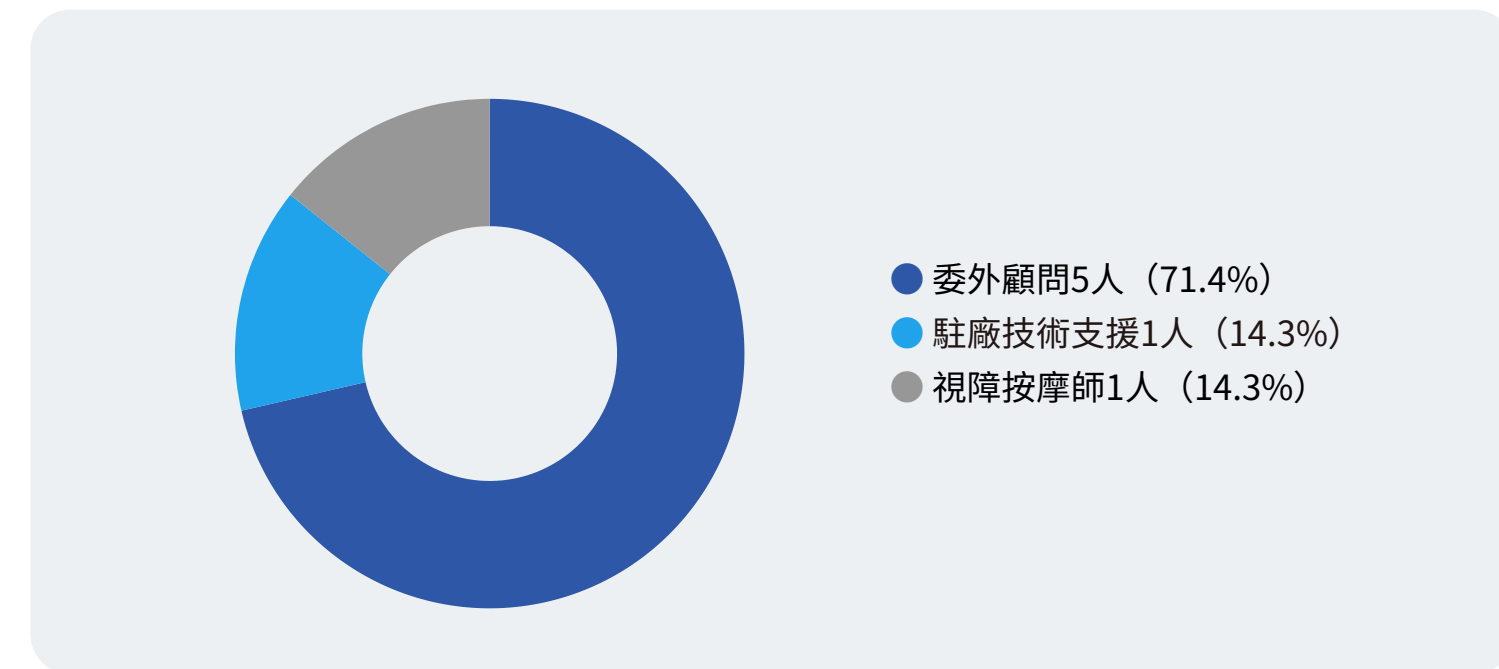
- 計算單位為「人數」。
- 統計基準日為 2024 年 12 月 31 日。
- 所列非員工皆為長期合作對象，不含短期活動支援者。

3 | 變動趨勢說明

2024 年與 2023 年度相比，非員工人數未有明顯變動。由於部分業務持續仰賴特定顧問與駐廠支援人力，相關合作關係維持穩定。



非員工類型分布



詳細類型分析





Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2.2 治理架構與職權

GRI 2-9 | 治理結構及組成

本揭露依據 GRI 2-9 治理結構及組成要求，說明董事會及其功能性委員會的架構、職責與多元化情況。

1 | 最高治理單位

本公司最高治理單位為 董事會，負責：

- 制定公司長期策略與經營方針
- 監督管理階層執行績效
- 確保營運符合法規及利害關係人期望
- 審議並通過永續策略及相關政策

董事會承擔最終決策責任，並透過功能性委員會進行專業分工，確保經濟、環境與社會議題的決策品質。

2 | 功能性委員會架構

董事會下設三大功能性委員會，職權如下：

1. 審計委員會

- 由全體獨立董事組成
- 監督財務報表完整性
- 審查內部控制機制
- 評估外部審計之獨立性與專業性
- 確保財務透明與合規

2. 薪酬委員會

- 制定及審查董事與高階管理階層薪酬政策
- 確保薪酬結構與公司績效及市場水準連動

3. 永續發展委員會

- 由董事擔任召集人，成員包含各部門主管
- 審議 ESG 目標與行動計畫，監測進度
- 每季定期向董事會報告成果與改進建議

3 | 永續發展委員會職責範疇

- 經濟面：審議財務與投資策略，確保長期價值創造
- 環境面：制定減碳、資源使用與污染防治政策，並遵循環保法規與 ISO 標準
- 社會面：推動員工權益保障、供應鏈管理及社區參與，強化多元與包容文化

4 | 風險與合規支持

審計委員會除財務職責外，亦對風險管理與財務合規提供間接支持。董事會對永續策略及重大經濟、環境與社會議題保有最終審議權。

公司治理結構與永續發展組織

最高治理單位：董事會及其功能性委員會架構

董事會成員

13位

獨立董事4位 (30.77%)

功能性委員會

3個

審計/薪酬/永續發展

性別多元

7.69%

目標提升至1/3

任期規範

3年

獨董最多三屆 (9年)

功能性委員會職責與運作

審計委員會

成員：4位 (全數獨立董事)

主要職責：

財報完整性監督

內控機制檢核

外部審計獨立性

財務透明與合規

每季至少1次

薪酬委員會

成員：4位 (獨立董事為主)

主要職責：

薪酬制度設計

績效連動機制

市場標準對標

薪酬公平與激勵

每半年至少1次

永續發展委員會

成員：8位 (董事+部門主管)

主要職責：

ESG目標制定

永續策略審議

進度追蹤監督

永續發展推動

每季定期報告



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

5 | 董事會與委員會成員組成

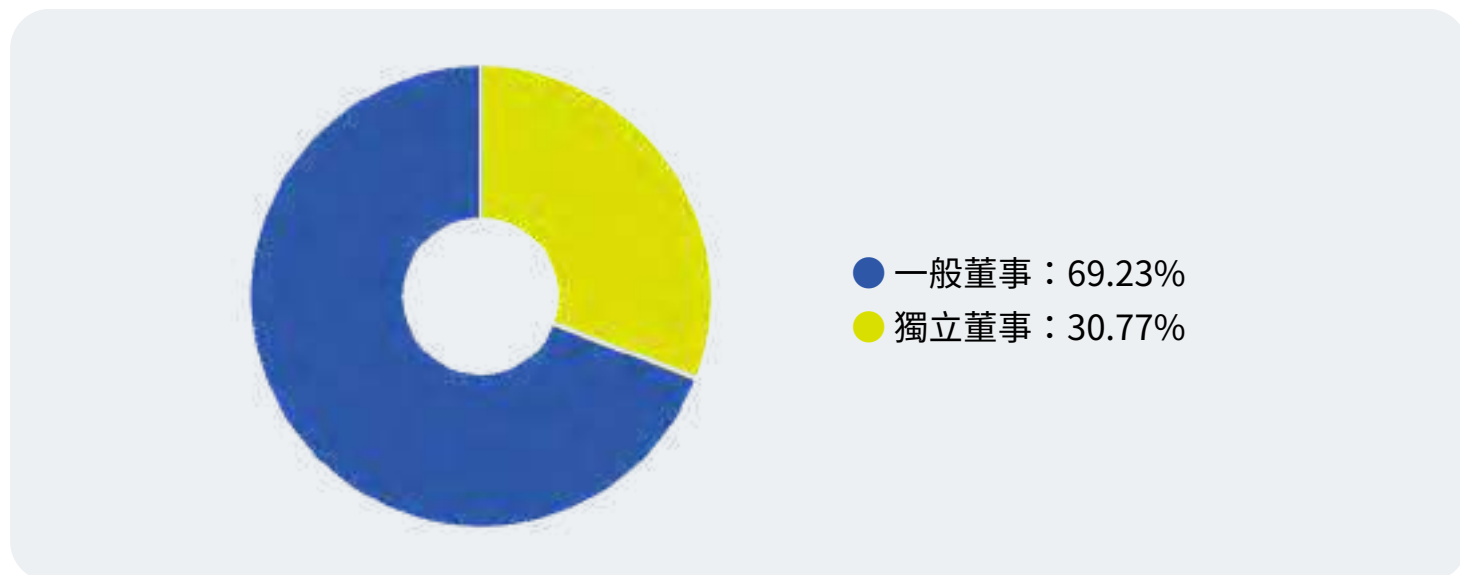
總成員數：13 位董事

獨立董事：4 位 (佔比 30.77%)，具財務、法務、製造及環境安全等專業背景

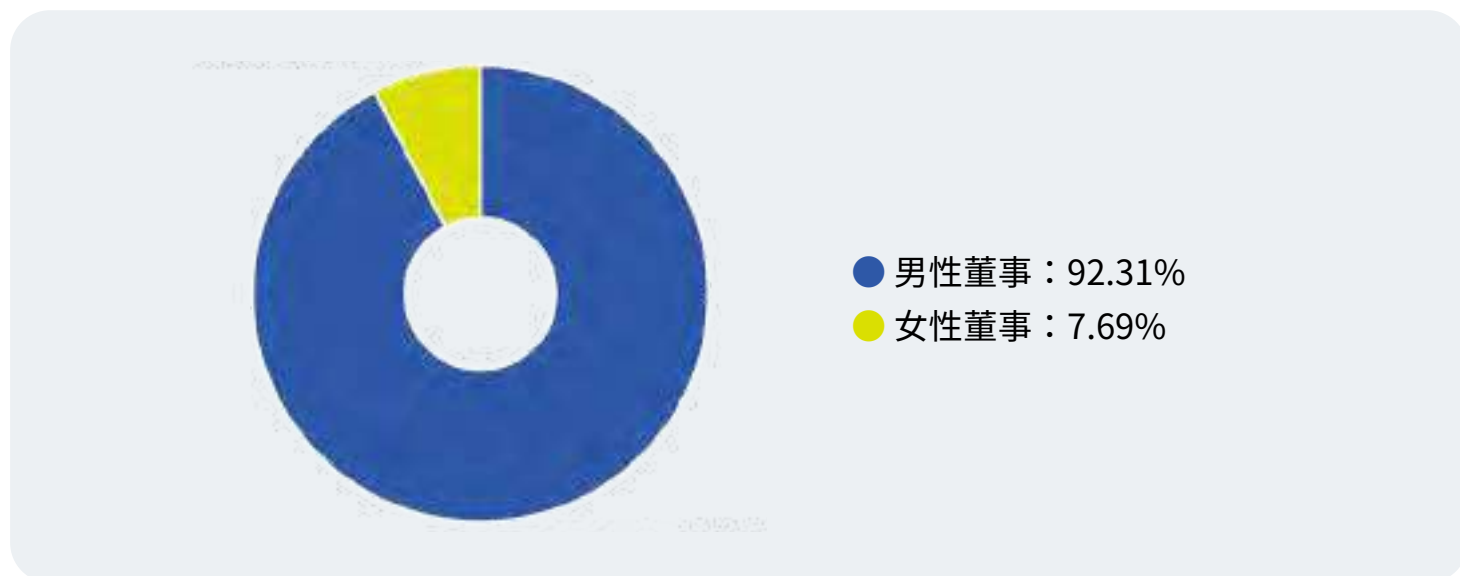
任期規範：董事任期 3 年，可連任；自 2024 年起，獨立董事任期不得超過三屆 (共 9 年)

性別多元：目前有 1 位女性董事 (佔比 7.69%)，公司持續推動性別多元政策，目標達成董事會女性成員比例至少 1/3

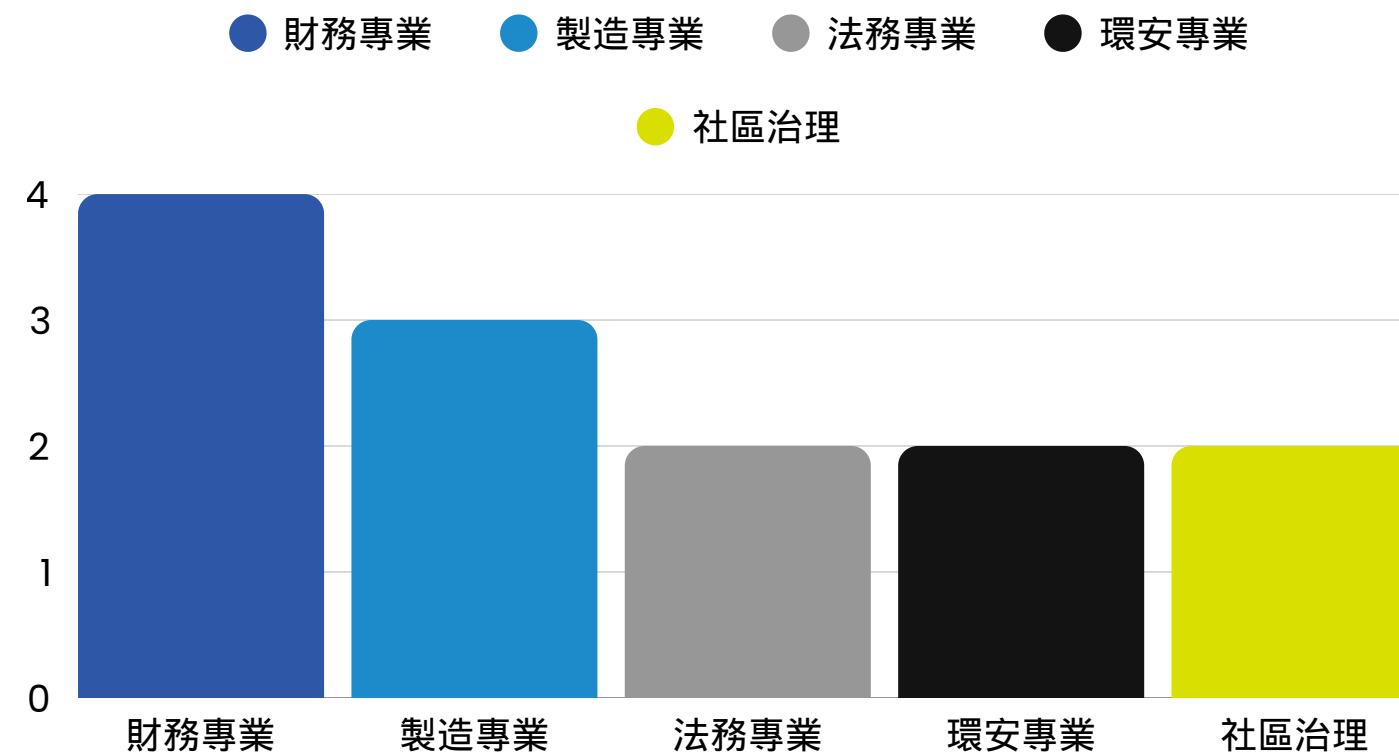
董事會組成結構



性別多元化現況 目標：達成董事會女性成員比例至少 1/3



董事專業背景分布



董事專業背景詳細表

專長領域	人數	專業說明
財務專業	4 位	財務管理、會計、投資
法務專業	2 位	法規遵循、風險管理
製造專業	3 位	製造技術、營運管理
環安專業	2 位	環境管理、安全衛生
社區治理	2 位	社會責任、利害關係人管理



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

董事目前兼任本公司及其他公司之職務如下：

姓名	目前兼任其他公司之職務			
嚴瑞雄	董事長	東捷科技（股）公司（代表人） 東鋒機械自動化（股）公司 蘇州東昱精機有限公司 TongTai Seiki Vietnam Co., Ltd	亞太菁英（股）公司 富臨科技工程（股）公司（代表人） 東昱精機（上海）有限公司 Tongtai Machine & Tool Japan Co, Ltd.	譚泰精機（股）公司 永鑫光電（股）公司（代表人） Great Pursuit Limited 東擘精密（股）公司（代表人）
	董事/執行董事	榮田精機（股）公司（代表人） 上海東台鑫貿易有限公司（執行董事） Tongtai Europe B.V. Tongtai Machine Tool (MFG) Sdn Bhd	友勝機械（股）公司 品印三維科技（股）公司（代表人） TongTai Machinery Co., Ltd Union Top Industrial (SAMOA) Limited	漢鼎智慧科技（股）公司（代表人） 皓騰欣電子（深圳）有限公司（執行董事） Tongtai Machine Tool (SEA) Sdn Bhd
	監察人	三新（股）公司（代表人）	三新投資（股）公司（代表人）	東英投資（股）公司
	總經理	東台精機（股）公司	亞太菁英（股）公司	皓騰欣電子（深圳）有限公司
	其他	台灣區工具機暨零組件工業同業公會名譽理事長	台灣區航太工業同業公會理事	
嚴華洲	董事長	貿隆機械（股）公司	三新（股）公司	三新投資（股）公司
	董事	東捷科技（股）公司（代表人）	省力機器工業（股）公司	
	監察人	友勝機械（股）公司（代表人）	椿億實業（股）公司（代表人）	
嚴正	董事長	燦英投資（股）公司	朴子精密企業（股）公司（代表人）	
	董事	東捷科技（股）公司（代表人） 三新（股）公司（代表人）	椿億實業（股）公司（代表人） 三新投資（股）公司（代表人）	台灣油研（股）公司（代表人）
	監察人	譚泰精機（股）公司	貿隆機械（股）公司（代表人）	漢鍊科技（股）公司
	總經理	三新（股）公司		
陳贊仁	董事長	漢鍊科技（股）公司		
	董事	東捷科技（股）公司 寧波奇捷貿易有限公司（法定代表人）	富臨科技工程（股）公司（代表人） 東捷控股有限公司	永鑫光電（股）公司（代表人） Far Technology Co., Ltd / Contrel Holdings Limited
	總經理	東捷科技（股）公司	富臨科技工程（股）公司	永鑫光電（股）公司



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

姓名	目前兼任其他公司之職務			
嚴璐	董事長	TTGroup France	六赫茲（股）公司（代表人）	
	董事	Tongtai Machine Tool(MFG) Sdn Bhd Mbi-group Beteiligung GmbH 榮田精機（股）公司（代表人） 富臨科技工程（股）公司（代表人）	TONGTAI MEXICO, S.A. DE C.V. Tongtai Europe B.V. 亞太菁英（股）公司（代表人） 朴子精密企業（股）公司（代表人）	TONGAN GmbH 東捷科技（股）公司（代表人） 銳洋精密（股）公司（代表人）
	監察人	蘇州東昱精機有限公司	財團法人精密研究發展中心	東昱精機（上海）有限公司
郭俊良	董事長	康瑞行銷顧問（股）公司 電大企業股份有限公司	弘邁（股）公司	寶城數位行銷有限公司
	董事	東捷科技（股）公司（代表人）		
莊宇傑	董事長/總經理	邏輯電子（股）公司		
	董事	宇銘投資（股）公司	宇源投資（股）公司	發得科技工業（股）公司
	監察人	遠東機械工業（股）公司	貿隆機械（股）公司（代表人）	漢鍊科技（股）公司
黃偉宗	董事	東捷科技（股）公司（代表人）	TTGROUP AMERICA, INC.	
	監察人	富臨科技（股）公司（代表人）	永鑫光電（股）公司	
王泊翰	董事長	瑞陞財務顧問（股）公司		
	所長	詳崑聯合會計師事務所		
	獨立董事	中宇環保工程（股）公司	漢鍊科技（股）公司	
	董事	兆萬諮詢有限公司		
	監察人	鉅申能源股份有限公司		
	薪酬/審計委員會委員	東台精機（股）公司	中宇環保工程（股）公司	
范炘	董事	安能電業（股）公司		
	薪酬/審計委員會委員	東台精機（股）公司		



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

姓名	目前兼任其他公司之職務			
蔡新源	董事長	創新智基投融服務（股）公司		
	董事	創智投資管理顧問股份有限公司		
	薪酬/審計委員會委員	東台精機（股）公司		
	獨立董事	中國砂輪企業（股）公司		
	監察人	歐美科技（股）公司		
陳政興	董事長	均豪精密工業（股）公司	均碩國際（股）公司	均強機械（蘇州）有限公司
	總經理	均豪精密工業（股）公司	均強機械（蘇州）有限公司	
	董事	志聖工業（股）公司 ESG 世界公民數位治理基金會（ESGWD）	軒豐股份（股）有限公司	Gallant-Rapid Corporation Limited （代表人）
	薪酬/審計委員會委員	東台精機（股）公司		
	副理事長	台灣電子設備協會（TEEIA）	社團法人台灣智慧自動化與機器人協會(TAIROA)	



- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
 - 2.1 組織全貌與價值鏈
 - **2.2 治理架構與職權**
 - 2.3 董監事職能與績效
 - 2.4 薪酬政策與公平性
 - 2.5 誠信經營與合規管理
 - 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
 - 2.7 公共政策與團體參與
 - 2.8 經濟績效與稅務透明
- Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單
- Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖
- Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型
- Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造
- Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理
- Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值
- Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

姓名 條件	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開 發行公司獨立 董事家數
瑞秀投資（股）公 司代表人：嚴瑞雄	具有五年以上公司業務所需之 工作經驗，現任本公司董事長 及未有公司法第30條各款情事 之一。	(1) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之 專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (2) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。	無
三新（股）公司代 表人：嚴華洲	具有五年以上公司業務所需之 工作經驗，現任三新（股）公 司董事長及未有公司法第30條 各款情事之一。	(1) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。 (2) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (3) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (4) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之 專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。	無
三新（股）公司代 表人：嚴正	具有五年以上公司業務所需之 工作經驗，現任三新（股）公 司總經理及未有公司法第30條 各款情事之一。	(1) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數 1%以上或持股前十名之自然人股東。 (2) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (3) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (4) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之 專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。	無
瑞秀投資（股）公 司代表人：陳贊仁	具有五年以上公司業務所需之 工作經驗，現任東捷科技（股） 公司總經理及未有公司法第30 條各款情事之一。	(1) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (2) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (3) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股5%以上股東。 (4) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之 專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (5) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	無
燦英投資（（股） 公司代表人：嚴璐	具有五年以上公司業務所需之 工作經驗，現任本公司副總及 未有公司法第30 條各款情事之 一。	(1) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (2) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之 專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。	無



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

姓名 條件	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開 發行公司獨立 董事家數
董揚光	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任本公司董事及未有公司法第30 條各款情事之一。	(1) 非公司或其關係企業之受僱人。 (2) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。 (3) 非 (1) 所列之經理人或 (2) 所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。 (4) 非直接持有公司已發行股份總數 5%以上、持股前五名或依公司法第 27 條第 1 項或第 2 項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人。 (5) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (6) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事 (理事)、監察人 ((監事) 或受僱人。 (7) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事 (理事)、監察人 (監事)、經理人或持股5%以上股東。 (8) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事 (理事)、監察人 (監事)、經理人及其配偶。 (9) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。 (10) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。	無
黃偉宗	具有五年以上商務、財務及公司業務所需之工作經驗，現任東捷科技 (股) 公司董事及未有公司法第30 條各款情事之一。	(1) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (2) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事 (理事)、監察人 (監事) 或受僱人。 (3) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事 (理事)、監察人 (監事)、經理人或持股 5%以上股東。 (4) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事 (理事)、監察人 (監事)、經理人及其配偶。 (5) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	無
弘邁 (股) 公司代表人：郭俊良	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任康瑞行銷顧問 (股) 公司董事長及未有公司法第30條各款情事之一。	(1) 非公司或其關係企業之受僱人。 (2) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (3) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事 (理事)、監察人 (監事) 或受僱人。 (4) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事 (理事)、監察人 (監事)、經理人或持股 5%以上股東。 (5) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事 (理事)、監察人 (監事)、經理人及其配偶。 (6) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	無



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

條件	姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
	宇源投資（股）公司代表人：莊宇傑	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任邏輯電子（股）公司總經理及未公司法第 30 條各款情事之一。	(1) 非公司或其關係企業之受僱人。 (2) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。 (3) 非 (1) 所列之經理人或 (2) 所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。 (4) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (5) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (6) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股 5%以上股東。 (7) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (8) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。	無
	王泊翰	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任詳崴聯合會計師事務所所長及未公司法第30 條各款情事之一。	(1) 非公司或其關係企業之受僱人。 (2) 非公司或其關係企業之董事、監察人。 (3)：非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數 1%以上或持股前十名之自然人股東。 (4)：非 (1) 所列之經理人或 (2)、(3) 所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。 (5) 非直接持有公司已發行股份總數 5%以上、持股前五名或依公司法第 27 條第 1 項或第2 項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人。 (6) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (7) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (8) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股5%以上股東。 (9) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (10) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。 (11) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。 (12) 符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」	2
	范炘	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任東元電機（股）公司總經理及未公司法第30條各款情事之一。	(6) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 (7) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。 (8) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股5%以上股東。 (9) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。 (10) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。 (11) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。 (12) 符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」	無
	蔡新源	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任創新智基投融服務（股）公司及未公司法第30 條各款情事之一。	(10) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。 (11) 未有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。 (12) 符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」	1
	陳政興	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任均豪精密工業（股）公司董事長及未公司法第30 條各款情事之一。	第3 條獨立性相關規定： • 本人、配偶、二等親以內親屬未擔任本公司或其關係之董事、監察人或受僱人； • 本人、配偶、二等親以內親屬（或利用他人名義）未持有公司股份及比重； • 未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人； • 最近2年未提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。	無



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

條件	多元化核心	國籍	性別	具員工身份	年齡					獨立董事任期年資		產業經驗					專業知識與技能					
					31-40歲	41-50歲	51-60歲	61-70歲	71-80歲	3年以下	3年-9年	機械	資訊與科技	財務	會計	行銷	營運判斷能力	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀
董事	嚴瑞雄	中華民國	男	✓				✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	嚴華洲	中華民國	男						✓			✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	嚴正	中華民國	男			✓						✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳贊仁	中華民國	男				✓					✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	嚴璐	中華民國	女	✓		✓						✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	董揚光	中華民國	男					✓				✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	黃偉宗	美國	男			✓						✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	郭俊良	中華民國	男				✓					✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	莊宇傑	美國	男			✓						✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	王泊翰	中華民國	男			✓					✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	范炘	中華民國	男				✓			✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	蔡新源	中華民國	男					✓		✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	陳政興	中華民國	男				✓			✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

6 | 董事會組織衝擊應對能力

- 經濟面：董事會成員具備財務管理與風險控制專長，能有效掌握投資風險並制定相應策略。
- 環境面：部分董事具備環境與職業安全專業背景，推動資源管理、節能減碳及環境保護政策。
- 社會面：具備勞工權益維護及社區治理經驗，促進企業社會責任與多元包容文化。

永續發展委員會 由跨部門主管組成，負責整合經濟、環境與社會等 ESG 全面議題，並確保跨單位協作及行動落地。

治理架構核心原則

1

獨立性

獨立董事比例30.77% · 確保監督客觀性

2

專業性

涵蓋財務、法務、製造、環安專業背景

3

透明性

定期報告機制 · 確保資訊揭露完整

ESG衝擊領域與應對能力

經濟衝擊

財務與投資策略，創造長期價值

董事會 + 審計委員會

關鍵行動：

- 投資風險評估
- 財務策略制定
- 價值創造監督

環境衝擊

減碳、資源使用及污染防治

永續發展委員會

關鍵行動：

- 減碳政策制定
- ISO標準遵循
- 環保法規合規

人群衝擊

員工權益、供應鏈管理與社區參與

永續發展委員會

關鍵行動：

- 多元包容推動
- 供應鏈管理
- 社區參與計畫

治理架構關鍵特色

組織完整性

- 董事會最高治理權責明確
- 二大功能性委員會分工
- 獨立董事比例達30.77%
- 專業背景涵蓋財務、法務、製造、環安

永續治理

- 永續發展委員會定期運作
- ESG三大衝擊領域全面涵蓋
- 跨部門整合機制建立
- 季度向董事會報告機制

利害關係人參與

- 多元利害關係人參與機制
- 供應商參與率達92%
- 員工滿意度調查納入決策
- 弱勢群體關注與代表性提升



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

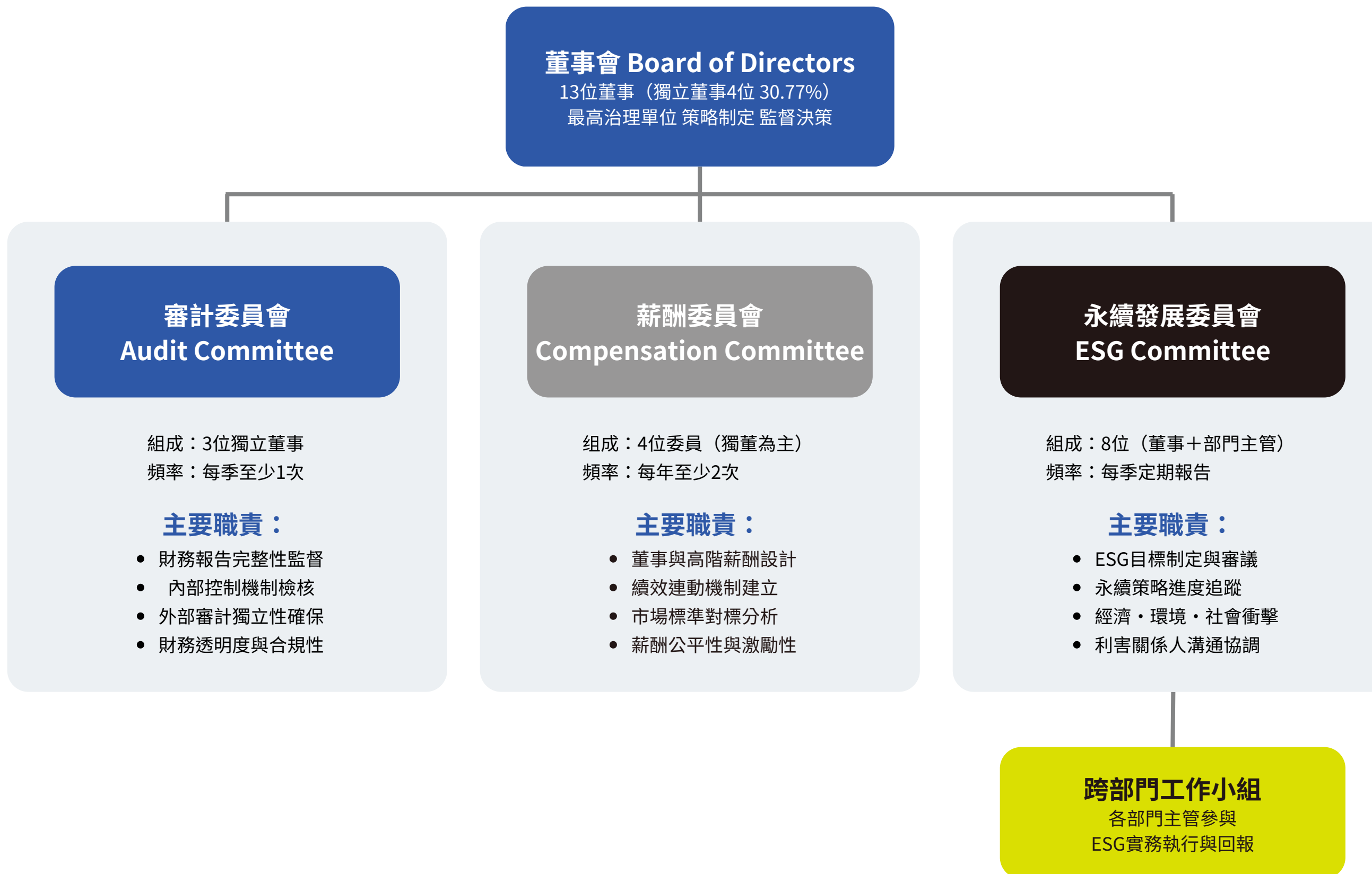
Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

公司治理架構組織圖





Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

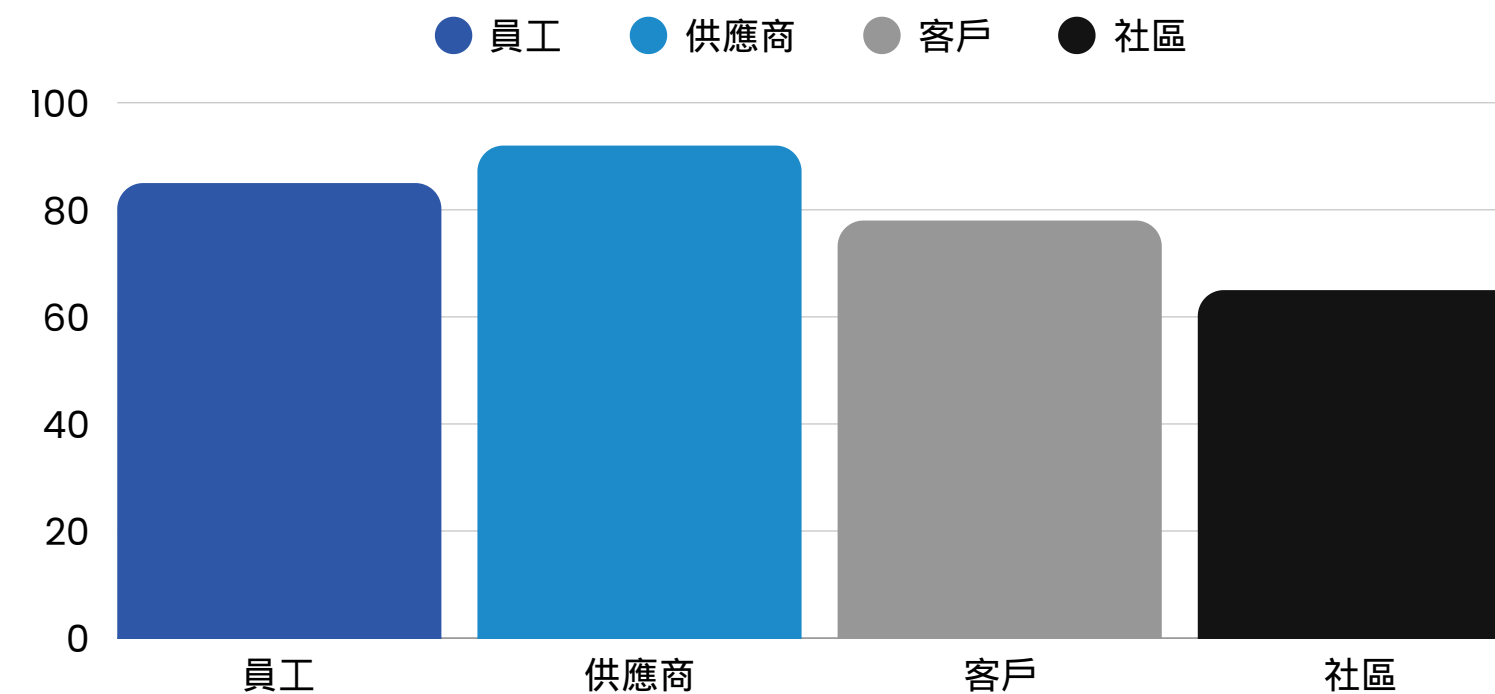
Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

7 | 利害關係人參與機制

- 員工：透過員工滿意度調查與勞資會議收集意見，並將結果納入永續決策與管理措施。
- 供應商與客戶：定期進行問卷調查與評估，據以調整供應鏈管理與產品策略。
- 社區：舉辦諮詢會議，積極參與並支持在地公益行動。
- 揭露成果：於年度永續報告中公布員工參與率、供應商合規情況及社區回饋成效。



利害關係人參與機制

利害關係人	參與率	參與機制	頻率	影響與成效
員工	85%	員工滿意度調查 勞資會議 內部溝通會	年度/季度	納入永續決策參考
供應商	92%	供應商評估 合規調查 夥伴會議	年度評估	調整供應鏈策略
客戶	78%	客戶滿意度調查 產品回饋 需求訪談	持續進行	產品策略優化
社區	65%	諮詢會議 公益活動 在地合作	不定期舉辦	社區關係強化



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

GRI 2-10 | 永續治理實務

本揭露依據 GRI 2-10 提名與選任要求，說明董事會及委員會成員的提名流程、適任準則與多元性政策。

董事會及委員會的提名與適任流程

本公司最高治理單位（董事會）及其功能性委員會之成員提名與適任流程，遵循公司章程運作規範，採取候選人提名制度，確保程序之透明性與合法性，並納入利害關係人觀點、多元性、獨立性及與組織衝擊相關之能力等考量。

1 | 提名階段

- 董事會負責候選人提名，確保提名過程專業且公正。
- 候選人來源包括內部推薦與外部徵詢，並依據學歷、經歷、專業背景及誠信操守進行初步篩選。

2 | 適任審查階段

- 董事會將通過名單提報股東會決議，確保股東參與決策並符合法規要求。

3 | 委員會運作

- 功能性委員會（如審計委員會、薪酬委員會）成員的提名與適任流程，由董事會監督，遵循相同準則，確保與公司治理目標一致。

董事提名與適任流程

Director Nomination and Qualification Process

提名制度
候選人提名制
各部門主管參與

決策層級
三層審議
委員會→董事會→股東會

適用範圍
全委員會
審計、薪酬等委員會

提名適任流程時間軸





Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

候選人篩選標準

學歷背景

相關學術資格與專業教育

25%

工作經歷

業界經驗與管理資歷

30%

專業背景

財務、法務、製造、環安等專業

25%

品格完整性

誠信記錄與道德操守

20%

候選人來源

內

+

外

內部推薦

外部徵詢

制度特色與治理保障



獨立性保障

獨立董事主導，確保程序客觀公正



程序透明

嚴格遵守公司章程及法規 確保合法性



股東參與

股東會最終決策，確保股東權益保障



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

➤ 結構與權責：構成 | 提名 | 主席

4 | 提名與適任準則

(1) 利害關係人觀點

- 股東可透過候選人提名機制推薦董事候選人。
- 採行透明化流程，並於年度報告中揭露。
- 持續收集員工、供應商與社區等利害關係人之意見。

(2) 多元性

- 綜合考量性別、產業經驗與專業背景等多元性要素。
- 納入公司多元性政策要求，確保董事組成具包容性。
- 未來將公開董事會成員之性別比例、年齡分佈等資訊。

(3) 獨立性

- 提名委員會以獨立董事為主體，避免利益衝突。
- 審查候選人是否存在利害衝突，確保獨立性符合法規。
- 在年度報告中揭露獨立董事比例及合規情況。

(4) 與組織衝擊相關之能力

- 優先考量具備 ESG、產業轉型等相關經驗之候選人。
- 2024 年度有 43% 董事具 ESG 或產業轉型經驗。
- 提供董事會成員相關培訓，納入 TCFD 框架及其他永續治理工具。

本公司董事提名與適任流程符合 GRI 2-10 要求，確保程序細緻、準則公正透明。特別是 2024 年度有 43% 董事具備 ESG 或產業轉型經驗，顯示公司對永續發展的承諾。未來將持續強化利害關係人參與機制，公開多元性相關資訊，並提升董事會在管理組織衝擊方面的能力，為利害關係人創造長期價值。

提名與適任準則

建立透明、多元、獨立的董事會治理架構



利害關係人觀點

股東提名機制

採用候選人提名機制，允許股東推薦合適候選人

透明化流程

建立透明化提名流程，並於年度報告中完整揭露

多方意見收集

未來將持續收集員工、供應商、社區等利害關係人意見



多元性

多元考量面向

將性別、產業、專業背景等因素納入綜合考量

多元性政策

制定並推進多元性政策，明確董事會組成義務

資訊透明揭露

未來將公開性別比例、年齡分佈等多元性數據



獨立性

獨立董事主導

提名委員會以獨立董事為主體，避免利益衝突

利益關係核查

嚴格核查候選人是否有利益關係，確保獨立性合規

透明度提升

在年度報告內透明揭露獨立董事比例與合規性資訊



與組織衝擊相關之能力

策略性經驗優先

優先考量具備 ESG、數位化轉型等相關經驗的候選人

專業培訓提供

提供董事會相關專業培訓，採用TCFD框架等最佳實務

2024年度其中43%

董事具ESG/產業轉型經驗

關鍵績效指標

43%

董事具ESG/轉型經驗

100%

提名流程透明化

4

核心治理面向



GRI 2-11 | 最高治理單位的主席

本揭露依據 GRI 2-11 主席要求，說明董事長兼任總經理的安排、職責及利益衝突避免措施。

本公司最高治理單位為董事會，負責制定長期策略、監督管理層表現，並確保組織運作符合法律規範及利害關係人期望。以下說明董事長的角色、兼任安排的理由，以及避免利益衝突的措施。

一、董事長為高階管理階層

本公司董事長嚴瑞雄先生同時擔任總經理，屬於高階管理階層。

- 作為董事長，嚴先生負責主持董事會會議、領導策略制定，並確保董事會有效履行監督職責。
- 作為總經理，其職責包括執行董事會制定的策略、監督日常營運、推動業務發展，以及確保組織在高度複雜的業務環境中維持競爭力。

此雙重角色旨在促進治理與管理層之間的緊密協調，確保策略目標得以貫徹執行。

二、兼任總經理的職能與理由

1. 職能

- 制定並執行符合董事會策略方向的營運計畫。
- 監督公司資源分配與業務運營效率。
- 領導技術與實務整合，應對行業挑戰。
- 參與接班人培養，確保組織領導力的長期穩定性。

2. 兼任安排的理由

- 業務複雜度高：嚴先生具備豐富的行業經驗與專業知識，能有效統籌治理與管理職能。
- 接班人培養：在接班人尚在培養階段，由董事長兼任總經理有助於穩定營運與領導權移轉。
- 策略一致性：雙重角色安排確保董事會策略能迅速轉化為具體行動，提升組織應變力與競爭力。

此安排經董事會審慎評估，認為合理且必要，有助於應對當前業務挑戰並支持長期發展目標。

三、避免與減緩利益衝突的措施

- 董事會獨立性：過半數董事為未兼任經理人的獨立董事，負責監督董事長兼總經理之決策。
- 獨立委員會：設有審計委員會與薪酬委員會，均由獨立董事領導，負責監督重大決策與薪酬安排。
- 利益衝突政策：要求董事長兼總經理每年申報潛在利益衝突，由審計委員會獨立審查。
- 透明決策流程：重大決策須經董事會審議與批准，確保公開透明並受獨立董事監督。
- 定期評估：董事會每年評估兼任安排對治理的影響，並根據需要調整政策。

四、結論與未來展望

董事長兼任總經理的安排係基於業務複雜度與接班人培養的實際需求，旨在確保策略制定與執行的連貫性。透過董事會的獨立性、獨立委員會的監督、明確的利益衝突政策及透明的決策流程，本公司有效減緩潛在利益衝突，確保治理結構的透明度與問責性。未來，公司將持續推進接班人培養計畫，並定期檢視治理安排，以符合 GRI 標準及利害關係人期望。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- **2.2 治理架構與職權**
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

董事長治理架構與兼任安排

建立有效治理機制，確保策略制定與執行的一致性

最高治理單位：董事會

本公司的最高治理單位為董事會，負責制定長期策略、監督管理層表現，並確保組織運作符合法律規範及利益相關方的期望。

一、董事長為高階管理階層

- **嚴瑞雄先生** 同時擔任董事長與總經理，屬於高階管理階層，此雙重角色旨在促進治理與管理層之間的緊密協調。
- **董事長職責** 主持董事會會議、領導策略制定、確保董事會有效履行監督職責。
- **總經理職責** 執行董事會策略、監督日常營運、推動業務發展、維持競爭力。

確保策略目標的貫徹執行

董事會決議

此安排經董事會審慎評估，被認為合理且必要，以應對當前業務挑戰並支持長期發展目標。透過這種治理架構，確保組織在複雜的商業環境中維持有效的決策機制與執行能力。

二、兼任總經理的職能與理由

1.職能

- **策略執行**：制定並執行符合董事會策略方向的營運計畫
- **資源管理**：監督公司資源分配與業務運營效率
- **技術整合**：領導技術與實務整合，應對行業挑戰
- **接班培養**：參與接班人培養，確保組織領導力的長期穩定性

2.兼任安排的理由

- **業務複雜度高**：嚴先生具備豐富的行業經驗與專業知識，能有效統籌治理與管理職能
- **接班人培養**：在接班人尚在培養階段，由董事長兼任總經理有助於穩定營運與領導轉移
- **策略一致性**：雙重角色安排確保董事會策略能迅速轉化為具體行動，提升組織應變與競爭力

避免與減緩利益衝突的措施

建立完善治理機制，確保企業透明運作



董事會獨立性

過半數董事為未兼任經理人的獨立董事，負責監督董事長兼總經理之決策。



獨立委員會

設有審計委員會與薪酬委員會，均由獨立董事領導，負責監督重大決策與薪酬安排，提供專業建議。



透明決策流程

重大決策須經董事會審議與批准，確保公開透明並受獨立董事監督，避免單一決策風險。



利益衝突政策

要求董事長兼總經理每年申報潛在利益衝突，並由審計委員會獨立審查，確保透明度與問責制。



定期評估

董事會每年評估兼任安排對治理的影響，並根據需要調政策，持續改善治理機制。



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- **2.3 董監事職能與績效**
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

2.3 董監事職能與績效

GRI 2-12 | 治理機構對組織重大衝擊的角色

本揭露依據 GRI 2-12 要求，說明董事會及永續發展委員會在監督經濟、環境及人群衝擊方面的職責與機制。

1 | 董事會的角色與責任

東台精機作為精密機械製造業的領導者，透過董事會及永續發展委員會建立結構化的治理機制，確保永續發展相關衝擊的有效管理，並符合 GRI 2-12 的要求。

董事會負責核准公司的永續發展政策、長期策略及年度目標，確保企業營運與永續目標一致。2024 年，董事會針對溫室氣體盤查進度、人力多元化指標及供應鏈永續稽核機制，進行三次審查與更新，展現其對環境、社會及治理（ESG）議題的積極監督。董事會並委託永續發展委員會，定期審視各項衝擊管理措施的執行成效，確保政策落實。

2 | 監督機制與頻率

永續發展委員會每季檢討永續績效，並向董事會提交詳細報告。報告內容涵蓋溫室氣體減排進展、多元化人力資源政策的執行情況及供應鏈稽核改善措施。董事會透過定期會議，審查永續辦公室彙整的數據及利害關係人回饋，確保衝擊管理的優先順序與策略方向符合利害關係人期望。2024 年的三次專案審查會議，進一步強化了監督的結構性與透明度。

3 | 利害關係人參與

公司高度重視利害關係人意見，透過永續辦公室收集員工、供應商及社區的回饋，作為調整永續優先議題的依據。例如，針對供應鏈人權風險的回饋，董事會批准強化稽核機制，確保供應鏈符合永續標準。此舉不僅提升企業社會責任表現，也符合 GRI 2-12 對包容性決策的要求。

4 | 結論與展望

董事會透過明確的角色分工、結構化監督機制及利害關係人參與，已有效履行 GRI 2-12 的揭露要求。在溫室氣體管理、人力多元化及供應鏈永續性等面向的努力，展現了對重大衝擊的全面監督。未來，公司將進一步量化監督成果，並參考 TCFD 等國際框架，強化報告深度與可比性，為企業永續治理樹立標竿。

董事會監督永續發展衝擊

精密機械製造業永續治理典範

2024年度績效報告



董事會

核准永續政策、策略及目標
負責最高層級決策與監督



永續發展委員會

每季檢討執行成效
向董事會提交詳細報告

3

年度審查次數

董事會針對ESG議題進行深度審查與更新

4

每季檢討

永續發展委員會定期成效檢討頻率

100%

政策落地

確保永續政策有效執行與監督

3

核心領域

環境、社會、治理、議題全面覆蓋



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- **2.3 董監事職能與績效**

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

重點監督領域



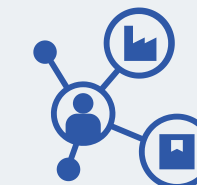
環境永續

溫室氣體盤查進度監督，建立系統性減排策略，確保環境目標達成與持續改善機制的建立。



社會責任

人力多元化指標追蹤，促進包容性職場環境，強化員工權益保障與職涯發展機會。



供應鏈治理

供應鏈永續稽核機制強化，確保合作夥伴符合永續標準，降低人權風險。

監督流程機制



政策制定

董事會核准永續發展政策與年度目標



執行監督

委託永續發展委員會負責執行監督



成效檢討

每季進行成效檢討與改善建議



報告審查

董事會審查報告並調整策略方向

利害關係人參與 透過永續辦公室收集多方回饋，確保包容性決策制定



員工

供應鏈永續標準與合規要求溝通



供應商

內部意見收集與工作環境改善回饋



社區

社會責任實踐與社區發展貢獻



投資人

ESG績效透明揭露與治理品質



GRI 2-13 | 對影響的責任

本揭露依據 GRI 2-13 要求，說明總經理與各部門在經濟、環境及人群衝擊管理上的責任分工與執行流程。

東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）作為製造業領先企業，積極實踐永續發展，透過明確的治理結構與報告機制，確保其對經濟、環境與社會的影響獲得有效管理，並展現對透明度與問責制的承諾。以下依 GRI 2-13 框架說明東台的做法。

1 | 高階管理階層的角色

- 最高責任人：總經理為永續發展最高執行責任人，統籌公司對經濟、環境與社會影響的管理。
- 職責內容：
 - 策略制定：確保永續策略與營運目標一致，涵蓋經濟績效、環境保護與社會責任。
 - 執行監督：監控 ESG 行動的落實，確保跨部門協調一致，達成永續目標。
 - 治理協作：作為永續發展委員會與各部門之間的橋樑，向董事會提供影響管理建議，促進決策整合。
- 委員會支援：永續發展委員會作為董事會的延伸，監督永續策略進展，為總經理提供專業建議與資源。

2 | 其他員工的參與

- 永續推動辦公室：負責協調各部門執行 ESG 行動與數據蒐集。
- 主要職責：
 - 跨部門協調：統籌環境管理、人力資源、供應鏈等 ESG 行動，確保影響管理融入日常運營。
 - 數據蒐集與分析：收集與經濟、環境與社會影響相關的 KPI（如碳排放量、勞動條件改善數據、經濟效益指標），確保數據準確一致。
 - 政策執行：協助落實勞工權益保障、環境管理系統等政策。

3 | 報告程序與頻率

- 季度報告：永續推動辦公室每季彙整 ESG 成果與重大議題風險，提交永續發展委員會審查，內容涵蓋能源使用效率、溫室氣體排放量、供應鏈及人權風險等。
- 年度匯報：永續發展委員會每年向董事會提交全面報告，概述影響管理的成果、挑戰與未來計畫，與年度永續報告發布同步。
- 事件觸發報告：若發生重大事件（如環境事故、勞工爭議），立即向永續發展委員會或董事會提報，確保即時應對。
- 資訊透明：透過公開的永續報告與 GRI 內容索引揭露相關資訊，符合 GRI 對透明度的要求。

4 | 最高治理單位的角色

董事會為最高治理單位，透過年度匯報審查影響管理成果並批准策略與政策。永續發展委員會承擔較高頻率的監督與審議職能，提升治理效率與專業性。此治理模式符合 GRI 2-13 要求，即便最高治理單位不直接負責執行，也已透過明確委員會分工滿足監督與問責原則。

5 | 結論與未來展望

東台透過明確的責任委派與結構化報告機制，有效落實 GRI 2-13 要求：

- 總經理統籌影響管理，確保與營運策略連結。
- 永續推動辦公室協調跨部門執行 ESG 行動。
- 永續發展委員會與董事會提供持續監督與指導。
- 季度與年度報告機制確保影響管理進展透明可追蹤。

未來，公司將進一步強化數據透明度，公開更詳細的 KPI 與同業比較分析，提升利害關係人信任與參與度。



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- **2.3 董監事職能與績效**
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

GRI 2-14 | 最高治理單位對永續報告的角色

本揭露依據 GRI 2-14 要求，說明本公司最高治理單位（董事會）在永續報告編製與核准中的角色、責任分工、審查程序，以及與國內外規範的符合性。

1 | 公司永續報告治理架構

- 東台精機為台灣上市精密機械製造企業，遵循台灣證券交易所（TWSE）及金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展行動方案」（2023 年）要求，每年編製並發布永續報告書。
- 報告內容涵蓋環境（能源效率、溫室氣體排放）、社會（勞工安全、供應鏈管理）及治理（反貪腐政策）等重大主題，並揭露衝擊管理作為與 ESG 績效指標。
- 編製與核准流程由永續辦公室、永續發展委員會及董事會分工合作，充分體現董事會在永續治理中的核心地位。

2 | 最高治理單位的責任

- 董事會負責檢視與核准永續報告，確保內容與企業策略目標一致，並符合投資人、客戶及監管機構等利害關係人期望。
- 董事會下設永續發展委員會，協助審查報告內容的專業性與完整性，並提出改進建議。
- 董事會的參與提升了報告的透明度與可信度，體現將永續發展融入公司治理的承諾。

3 | 報告編製與審查程序**(1) 永續辦公室統籌**

- 負責蒐集並整理各部門與重大主題相關的資料。
- 重大主題經利害關係人參與與重大性評估識別，確保涵蓋對公司與利害關係人最重要的議題。
- 報告初稿參考 GRI 準則、TCFD（氣候相關財務揭露）、SASB（永續會計準則）等國際框架編製。

(2) 永續發展委員會審查

- 審視重大主題與企業策略及利害關係人期望的一致性。
- 確認衝擊管理作為的適切性與執行進度。
- 核實 ESG 績效指標的準確性、完整性與透明度。
- 必要時要求補充資料、修正內容或進行內外部驗證（如第三方確信）。

(3) 董事會最終審議與核准

- 檢視報告是否反映永續發展策略與長期目標。
- 確認內容符合台灣證交所規範與國際報告準則。
- 評估是否充分回應利害關係人關注（如氣候風險揭露）。
- 核准後授權對外發布。

4 | 公開發布與信賴度提升

- 報告經核准後透過公司網站、年報及其他公開管道發布。
- **未來將加強委託第三方機構（如會計師事務所）進行確信，以提升數據可靠性與透明度。**

5 | 法規符合性與國際接軌

- 符合 GRI 2-14 揭露要求及台灣證交所規範（資本額 20 億元以上企業需由董事會監督報告編製與核准）。
- 報告內容參考 GRI、TCFD 等國際框架，展現與全球永續趨勢接軌的努力。

6 | 無需說明不具責任原因

- 董事會已明確承擔檢視與核准責任，無委託管理層或法規未強制等情況，故 GRI 2-14 關於「不具責任原因」的揭露不適用。

7 | 結論與未來展望

- 董事會與永續發展委員會的深度參與，確保報告策略一致性與透明度，樹立台灣製造業永續報告治理典範。
- 未來將強化：
 - a. 在報告中揭露董事會審查機制（會議頻次、參與成員、第三方確信使用情況）。
 - b. 優化重大主題識別流程，納入更多利害關係人意見。
 - c. 參考 IFRS S1/S2 等新興國際標準，保持與全球趨勢同步。

**GRI 2-17 | 最高治理單位的群體智識**

本揭露依據 GRI 2-17 要求，說明董事會在永續發展（ESG）議題上的知識、技能與經驗提升措施，包括培訓安排、專業支持、資訊管理及未來計畫。

1 | 提升群體智識的措施

東台精機採取多項行動，確保董事會（13 位成員）在永續發展方面持續提升知識、技能及經驗，以有效履行治理職責並回應利害關係人期望。

(1) 永續發展培訓課程

- 全體 13 位董事共參與 4 場 ESG 課程，累計 33 小時，符合《上市上櫃公司董事進修推行要點》。
- 課程主題包括：
 - 永續金融暨氣候變遷高峰論壇：探討氣候變遷對企業財務的影響及永續金融的發展趨勢。
 - 淨零路徑：聚焦碳中和目標的策略制定與實施路徑。
 - 高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計：探討如何將 ESG 績效納入高階管理人員的薪酬結構，以促進永續發展目標的實現。
 - 氣候變遷風險管理：涵蓋氣候相關風險的識別、評估及應對策略，與氣候相關財務揭露工作組（TCFD）框架接軌。
- 課程由外部專業機構或行業協會（如台灣證券交易所）提供，確保董事會成員掌握全球永續發展趨勢及最佳實踐。

(2) 永續發展委員會簡報

- 永續辦公室每季在委員會會議中，向董事會簡報重大議題與政策更新，包括：
 - 永續辦公室每季向董事會成員簡報重大永續議題與政策，包括國際趨勢（如 CSRD）、國內法規更新及公司永續策略調整。
 - 內容涵蓋氣候變遷風險管理、負責任供應鏈實務、碳權制度發展等，協助董事會將新興議題納入決策。

(3) 外部專家諮詢規劃

- 規劃引入 ESG 顧問提供深度輔導，強化對轉型風險及策略整合的前瞻思維。

(4) 董事會多元化與專業背景

- 13 位成員具備財務、法律、技術及永續發展專業背景。
- 2024 年有 3 位董事兼任其他非關係企業董事職務，累積跨行業經驗。
- 透過提名與評估流程，優先納入具環境管理或社會責任專業資格的新任董事。

(5) 接班人培訓與治理連續性

- 人力資源部門盤點並培訓潛在接班人，課程涵蓋 ESG 議題，確保未來董事會智識延續。

(6) 資訊分享與知識管理

- 財會部定期彙整行業報告、政策更新及利害關係人意見，供成員參考。
- 鼓勵參與國內外論壇與研討會（如碳權、供應鏈永續）。

2 | 結論與未來展望

2024 年度透過培訓課程（4 場、33 小時）、季度簡報、外部顧問規劃、多元化董事背景及接班人培訓等措施，東台精機持續提升最高治理單位在永續發展的群體智識，符合 GRI 2-17 要求。

未來計畫：

1. 擴展培訓主題：涵蓋數位轉型、循環經濟及利害關係人參與。
2. 量化培訓成果：在報告中揭露培訓對策略決策的實際影響。
3. 加速外部顧問導入：針對氣候相關財務風險提供客製化培訓。

公司將持續優化群體智識建設，確保董事會能有效領導公司達成永續目標，創造長期價值。



GRI 2-18 | 最高治理單位的績效評估

本揭露依據 GRI 2-18，說明董事會監督經濟、環境與人群（ESG）相關衝擊之績效評估程序、獨立性與頻率，以及評估結果後續採取之行動。

1 | 評估程序

(1) 績效評估框架

依據《上市上櫃公司治理實務守則》及公司治理政策，制定《董事會績效評估辦法》。

評估範疇涵蓋：

- 經濟層面：財務策略、投資決策、風險管理。
- 環境層面：氣候變遷風險管理、淨零路徑、環境法規遵循。
- 人群層面：勞動條件、人權政策、利害關係人參與。

(2) 資料蒐集與分析

財會部與永續辦公室彙整會議紀錄、委員會報告及稽核結果作為評估依據，並納入 2024 年 5 件關鍵事件（2 件職災、1 件供應商人權爭議、1 件誠信違規、1 件資安異常）之處理成效，以檢視應對能力。

(3) 評估流程

- 董事會成員進行自我評估，提供個人與整體 ESG 表現回饋。
- 永續發展委員會審查並彙整評估結果，提交董事會討論。
- 評估重點包括參與度、決策品質及對永續策略之貢獻。

(4) 利害關係人回饋

透過股東會、員工溝通及供應鏈對話，蒐集對治理表現之意見，作為補充依據。

2 | 獨立性與頻率

(1) 獨立性

- 評估採內外並行：部分由內部執行，部分委託外部獨立機構（顧問公司、治理評鑑單位）辦理。
- 由永續發展委員會（含獨立董事）監督評估過程，確保不受管理層或主要股東影響。

(2) 頻率

- 每年進行一次全面評估，於年度結束後或股東會前完成。
- 永續發展委員會每季審查董事會對重大事件之監督表現，並提出持續改進建議。

3 | 根據評估採取之行動

(1) 董事會組成調整

- 引入具特定 ESG 專業背景之新任董事（如氣候變遷、人權、供應鏈管理）。
- 規劃導入外部 ESG 顧問以彌補知識差距。

(2) 培訓與能力提升

- 將評估結果納入年度培訓計畫，強化淨零路徑、永續金融等領域能力。
- 2024 年已參與 4 場 ESG 課程（33 小時）。

(3) 組織實務改進

- 優化風險管理與事件通報流程（如職安培訓、資安協議更新）。
- 調整每季簡報內容，納入新興法規與利害關係人分析。

(4) 治理結構優化

- 強化永續發展委員會角色（如提高獨立董事比例、擴大監督範圍）。
- 持續推動接班人培訓，以確保治理連續性。

4 | 結論與未來展望

東台精機透過內外部結合之評估機制，每年檢視董事會在經濟、環境與人群議題上的監督成效。

未來將：

- 提升外部獨立評估比例，並公開獨立性保障措施。
- 制定更具體之 ESG 績效指標（如碳減排達成率、滿意度調查結果）。
- 於年報或永續報告中揭露評估之關鍵發現與後續行動，以提升透明度。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

• 2.1 組織全貌與價值鏈

• 2.2 治理架構與職權

• 2.3 董監事職能與績效

• 2.4 薪酬政策與公平性

• 2.5 誠信經營與合規管理

• 2.6 政策承諾與申訴／補救機制

• 2.7 公共政策與團體參與

• 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2.4 薪酬政策與公平性

GRI 2-19 | 薪酬政策

本揭露依據 GRI 2-19，說明最高治理單位與高階管理階層之薪酬政策，及其與組織在經濟、環境與人群（ESG）目標與績效的關聯。東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台精機」）透過結構化薪酬機制，確保董事會與高階管理階層（總經理及協理）之薪酬與永續發展目標一致；本文依公司章程及相關規範進行說明。

1 | 適用範圍與治理

(1) 適用對象與職權

- 適用對象：最高治理單位（董事會，含 13 位董事）與高階管理階層（總經理及協理）。
- 治理架構：由薪資報酬委員會與董事會審議通過，確保薪酬結構之公平、合理與公司治理目標一致。

2 | 薪酬構成與機制

(1) 固定薪資與浮動薪資

- 董事會（固定）：依《公司章程》第三十條之三、第十八條及市場水準，由董事會就參與程度與貢獻價值議定，以維持報酬競爭力。
- 董事會（浮動）：董事酬勞按不超過當年度獲利 5% 之額度內分配；具體金額由薪資報酬委員會審核，提董事會通過。
- 高階管理階層（固定）：依《經理人薪酬暨績效考核辦法》，以職位權責、行業基準與公司規模訂定。
- 高階管理階層（浮動）：含年度績效獎金，依公司整體營運績效與個人／部門達成率核定；由薪資報酬委員會提報董事會決議。

(2) 簽約獎金

- 董事會：一般不設簽約獎金，以固定與浮動薪資為主。
- 高階管理階層：為吸引特定專業人才（如永續或數位轉型），將設置簽約獎金。

(3) 離職金

- 董事會：原則上無額外離職金安排，特殊情況（如併購、重大組織變動）另議。
- 高階管理階層：依勞動契約與《勞動基準法》規定辦理，將包含固定薪資倍數或特定補償。

(4) 薪酬索回機制（clawback）

- 若發生財務報表重編或重大誠信違規等情形，得追回高階管理階層之浮動薪資或獎金，以維護公司與利害關係人權益。
- 董事之薪酬以固定為主，索回適用性較低；如涉及重大治理失誤，得評估調整未來薪酬。

(5) 退休福利

- 董事會：非執行董事通常不適用企業退休福利計畫。
- 高階管理階層：依《勞動基準法》提撥退休金至個人帳戶，並得訂定補充性退休計畫（如企業年金）。

3 | 薪酬與經濟、環境及人群衝擊目標之關聯

(1) 經濟衝擊

- 董事會之浮動薪資（不逾當年度獲利 5%）與公司財務績效（如營收、淨利、股東報酬）連結；董事會之財務風險監督與策略執行，納入《董事會績效評估辦法》考量。
- 高階管理階層之浮動薪資連結公司整體營運績效與個人／部門目標達成，反映對經濟目標之貢獻。

(2) 環境衝擊

- 依先前揭露（GRI 2-17），董事會參與氣候變遷風險與淨零路徑培訓，顯示環境議題重要性。
- 薪資報酬委員會已將環境績效（如碳排減量、能源效率）納入高階管理階層浮動薪資參考。
- 永續發展委員會 2024 年之環境議題監督（含重大事件之改善追蹤）可作為獎金核定參考。

(3) 人群衝擊

- 薪酬政策與人權、勞動條件與利害關係人議題連結；供應鏈人權事件之改善成效可反映於高階管理階層獎金。
- 董事會對誠信違規之監督處置納入評估，影響酬勞分配，體現對人群衝擊之承諾。

(4) ESG 績效整合

- 依先前揭露（GRI 2-17），董事會參與「高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計」課程，顯示將 ESG 指標納入薪酬架構之方向。
- 永續發展委員會每季提供 ESG 績效數據，作為薪酬評估參考，以確保與長期永續目標對齊。

4 | 結論與未來展望

東台精機以公司章程、《董事會績效評估辦法》與《經理人薪酬暨績效考核辦法》為基礎，建立涵蓋固定薪資、浮動薪資、簽約獎金、離職金、索回機制與退休福利之薪酬政策，並使其與經濟、環境及人群目標連結。為進一步提升有效性與透明度，未來將：

- 明確揭露 ESG 指標細節：在年報或永續報告具體說明與薪酬掛鉤之指標（如碳減排行動、供應鏈合規率）與權重。
- 完善索回機制：定義觸發條件（如財務重編、誠信或環境重大違規）與執行流程，並揭露決策紀錄。
- 定期檢視薪酬結構：由薪資報酬委員會每年檢討薪酬與 ESG 目標之對齊度，回應最新趨勢與利害關係人期望。



GRI 2-20 | 薪酬決定流程

根據全球報告倡議組織（GRI）2-20 要求，企業應揭露設計與決定薪酬的流程，包括是否由獨立的最高治理單位成員或薪酬委員會監督、如何納入利害關係人（特別是股東）意見，以及是否涉及獨立薪酬顧問。此外，若適用，需說明利害關係人對薪酬政策及提案的投票結果。

東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台精機」）依制度化流程，由薪資報酬委員會專業審議、董事會監督，確保董事會及高階管理階層（總經理及協理）薪酬公平、透明，並與經濟、環境及人群（ESG）目標一致。本文說明公司薪酬決策機制，符合 GRI 2-20 要求。

1 | 薪酬政策與決策程序

(1) 獨立監督機制

- 薪資報酬委員會：由獨立董事組成，負責監督董事會與高階管理階層薪酬政策及決策流程，確保不受管理層或控股股東干預，維持高度獨立性。

- 監督職責：定期審查薪酬政策設計與執行，包括固定薪資、浮動薪資、績效獎金分配。依《公司章程》第三十條之三、第十八條，董事酬勞（不超過當年度獲利 5%）由委員會依參與程度、貢獻價值、同業水準提出建議，提交董事會批准。《經理人薪酬暨績效考核辦法》規定，總經理及協理薪酬由委員會審議，確保與個人、部門績效及公司整體目標一致。

- 獨立性保障：成員全為獨立董事，避免利益衝突，並定期向董事會報告審查結果，確保監督透明且不受外部干預。依 GRI 2-15，控股股東未介入經營決策，強化薪酬決策獨立性。

(2) 利害關係人意見納入

- 股東：透過年度股東會、投資者關係管道，蒐集對薪酬政策的意見。股東可於會中對董事及高階管理階層薪酬提案提出建議或質詢，意見由財會部記錄，提交薪資報酬委員會參考。

- 其他利害關係人：透過員工滿意度調查、供應鏈對話等方式，了解對薪酬公平性、激勵結構、ESG 績效獎勵的期望，並納入政策檢討。

- 納入方式：委員會審查政策時參酌利害關係人意見，確保薪酬結構反映公平性與永續發展需求。例如，2024 年參與「高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計」課程（GRI 2-17），回應市場與股東對將 ESG 指標（如碳減排率、職安改善率）納入獎金計算的期待。

(3) 外部薪酬顧問參與與獨立性

- 角色：制度規範必要時得委聘外部薪酬顧問，提供薪酬結構、同業比較、ESG 指標設計等專業建議。

- 獨立性保障：顧問由薪資報酬委員會直接選聘，須與公司、董事會、管理階層無財務或業務往來，避免利益衝突，確保建議客觀公正。

- 現況：2024 年規劃引入外部 ESG 顧問，協助建立高階管理階層薪酬與 ESG 績效掛鉤制度化架構。

2 | 利害關係人對薪酬政策及提案的投票結果

(1) 股東投票

- 年度股東會提報董事酬勞及高階管理階層薪酬提案，交由股東審議表決。依公司章程及台灣證券交易所規範，董事酬勞分配（不超過當年度獲利 5%）須經股東會批准。

(2) 揭露方式

- 在無重大爭議情況下，公司於年報或永續發展報告揭露薪酬提案通過情況及主要意見摘要。若有反對或重大討論，將記錄並提交薪資報酬委員會審議，作為政策調整依據。

(3) 其他利害關係人

- 目前無資料顯示員工或其他利害關係人直接參與薪酬政策投票，其意見透過既有對話管道間接納入決策過程。

3 | 結論與未來展望

東台精機透過獨立的薪資報酬委員會監督、利害關係人意見納入及外部顧問制度化參與，建立透明、公正且與 ESG 目標對齊的薪酬決策流程，符合 GRI 2-20 要求。薪酬政策設計與執行依公司章程及相關規範，由薪資報酬委員會與董事會共同審議。

未來強化方向：

- 投票結果透明化：完整揭露股東會薪酬提案投票比例（贊成、反對、棄權）。

- 明確顧問角色：公開顧問職責與獨立性保障措施。

- 擴大利害關係人參與：建立結構化管道，蒐集員工與供應商意見，納入薪酬政策檢討。



GRI 2-21 | 年度總薪酬比率

根據全球報告倡議組織（GRI）2-21 要求，企業應揭露薪酬最高個人的年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數的比率、薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比的比率，以及理解這些數據所需的脈絡與計算方式。

東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台精機」）依據 2024 年人力資源數據及公司治理實務，揭露年度總薪酬比率，確保薪酬結構公平、透明並與永續發展目標一致。

1 | 薪酬最高個人與其他員工薪酬中位數比率

(1) 定義

- 本比率計算為薪酬最高個人的年度總薪酬（含固定薪資、浮動薪資、獎金、長期激勵、退休金及其他福利）除以其他員工（不包括薪酬最高個人）的年度總薪酬中位數。

(2) 數據

- 2024 年，薪酬最高個人（總經理）與其他員工薪酬中位數比率為 3.15:1，即總經理薪酬為員工薪酬中位數的 3.15 倍。

(3) 脈絡

- 相較台灣製造業平均比率（約 10:1 至 20:1），本公司比率顯著偏低，顯示薪酬結構相對扁平並重視內部公平性。
- 總經理薪酬包括固定薪資及與公司營運績效及 ESG 目標（碳減排、供應鏈人權）連結的浮動獎金。
- 員工薪酬中位數以全職員工（FTE）計算，排除派遣與外包人力，確保數據一致性。

2 | 薪酬增幅比率

(1) 定義

- 本比率計算為薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比，除以其他員工平均年度總薪酬增加百分比。

(2) 數據

- 2024 年薪酬增幅比率為 0%，表示總經理與其他員工年度總薪酬均無調整。

(3) 脈絡

- 固定薪資未調整，浮動獎金未達發放條件，其他員工薪酬水準亦維持穩定。
- 總經理浮動薪資與公司整體營運績效及 ESG 指標（碳減排達成率、職安改善率）相關，若年度未達成特定績效目標，獎金則不予增加。
- 員工平均薪酬穩定與市場行情、公司財務狀況及勞動法規有關。

3 | 脈絡資訊與數據彙編方式

(1) 薪酬結構

- 依《公司章程》及《經理人薪酬暨績效考核辦法》，董事酬勞不超過當年度稅後純益 5%，高階管理階層（總經理及副總經理）薪酬包括固定薪資、浮動獎金、長期激勵及退休金。
- 2024 年，公司將 ESG 指標（碳減排、供應鏈合規率）納入薪酬結構，影響總經理浮動薪資。

(2) 公平性管理

- 人力資源部門每年統計高階主管與全體員工的薪酬差異，並與市場行情及內部公平性指標比對。
- 若薪酬差距顯著，啟動調薪機制並召開公平性檢討會議，研議調整方案，確保符合利害關係人期望及永續發展目標。

(3) 行業背景

- 東台精機為製造業公司，其薪酬差距（3.15:1）低於台灣科技業（如台積電，約 50:1），反映製造業薪酬結構較集中，且高階管理階層獎金與營運績效高度相關。
- 台灣製造業的薪酬中位數通常以全職員工為基礎，排除派遣與外包人力。

(4) 經濟與政策環境

- 根據台灣證券交易所（TWSE）的 ESG 揭露要求，上市公司薪酬政策需考慮利害關係人期望及永續發展目標。
- 東台精機薪酬設計強調公平與透明，由薪資報酬委員會確保與市場慣例一致。

(5) 董事及高階管理階層酬金占比

- 最近二年度（2023-2024 年）支付董事、總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例，依公司法與章程規定不得超過合理範圍（董事不超過 5%，高階管理階層視規模與績效約 3-10%）。
- 實際比例將以 2024 年年報或永續發展報告為準。



(6) 數據彙編方式

- 薪酬資料由人力資源部門與財會部門彙整，涵蓋固定薪資、浮動獎金、長期激勵（如股票獎勵，若適用）、退休金（如勞工退休金提撥）及其他福利（如健康保險）。
- 薪酬最高個人數據來自總經理薪酬紀錄，員工薪酬中位數以全職員工（FTE，排除派遣與外包）計算。
- 比率計算：薪酬最高個人總薪酬除以員工薪酬中位數，得出比率（3.15:1）。
- 增幅比計算：比較 2023 與 2024 年數據，計算總經理與員工年度總薪酬增幅百分比（2024 年比率為 0%）。
- 數據經薪資報酬委員會審查並提交董事會批准，外部稽核或顧問可參與驗證，特別是與 ESG 績效相關的薪酬計算。
- 人力資源部門公平性檢討會議進一步確保數據符合內部政策與市場標準。

4 | 結論與未來展望

(1) 結論

- 2024 年薪酬最高個人與其他員工比率 3.15:1 顯示薪酬差距小，反映公司重視內部公平。
- 薪酬增幅比 0% 顯示當年度未調薪，與公司營運與績效表現相關。

(2) 未來措施

- 公開具體數據：於年報或永續發展報告中揭露董事、高階管理階層酬金占稅後純益比例及薪酬比率計算細節。
- 詳述 ESG 連結：明確說明 ESG 指標（碳減排達成率、供應鏈合規率）對薪酬比率的影響。
- 定期檢視薪酬差距：由薪資報酬委員會每年審查薪酬比率與增幅比，確保與市場行情、內部公平性及永續發展目標一致。



2.5 誠信經營與合規管理

GRI 2-15 | 衝突利益處理

本揭露依據 GRI 2-15 要求，說明公司避免及減緩利益衝突的政策、流程與監督機制，以及向利害關係人揭露的相關資訊。

1 | 避免及減緩利益衝突的政策與流程

- 規範依據：依公司治理守則制定《董事利益衝突處理作業規範》，明定董事在涉及利害關係事項時必須申報並於會議中迴避表決，確保決策的公正性與獨立性。
- 適用範圍：適用於所有董事會成員，由財會部監督執行。
- 管理措施：
 - 誠信經營政策：要求董事與員工遵守高道德標準，禁止利用職權謀取不當利益。
 - 內部稽核機制：內稽人員定期查核各部門運作，稽核結果每季提報董事會。
 - 組織分工：雖尚未設立專責誠信經營推動單位，但由各部門依內控制度落實管理，並由稽核部門獨立監督。

2 | 向利害關係人揭露的資訊

(1) 董事兼任職務

- 年報中揭露董事兼任其他上市櫃公司職務情況（2024 年為 3 位董事兼任非關係企業董事職務）。
- 管理措施：涉及關聯企業議案時迴避表決；定期審查兼任職務潛在衝突並記錄揭露。

(2) 交叉持股狀況

- 確認無與供應商或其他利害關係人交叉持股情況。
- 定期審查董事及高階主管持股，由內稽部門監督流程，並於年報中揭露。

(3) 控制股東的影響

- 控股股東未干預經營決策，治理結構具高度獨立性。
- 年報中說明控股股東角色及其對董事會決策的影響（或無影響）。
- 設有獨立董事及審計委員會，避免不當干涉。

(4) 利害關係交易與未清餘額

- 確認無重大交易關係。
- 所有利害關係交易依《董事利益衝突處理作業規範》辦理並提報董事會審議。
- 由獨立董事或審計委員會審查交易合規性與公平性，記錄金額、性質與未清餘額，並經內稽確保透明度。

3 | 結論與未來展望

- 透過《董事利益衝突處理作業規範》、誠信經營政策與內部稽核機制，建立健全利益衝突管理架構，符合 GRI 2-15 要求。
- 每年於年報中揭露董事兼任職務、交叉持股、控股股東與利害關係交易，確保利害關係人了解治理實務。
- 未來計畫：
 - a. 確認年報中董事兼任職務人數的正確性（3 人或 10 人）。
 - b. 設立專責或兼職誠信經營推動單位，統籌利益衝突管理與培訓。
 - c. 透過公司網站或其他管道定期更新利益衝突管理進展，提升資訊可及性。



GRI 2-16 | 溝通關鍵重大事件

本揭露依據 GRI 2-16 要求，說明關鍵重大事件的通報、審議及向最高治理單位溝通的流程與案例，確保治理透明度與利害關係人信任。

1 | 與最高治理單位溝通的流程

東台精機基於現有治理架構，建立系統化流程，確保關鍵重大事件能及時、透明地通報至最高治理單位（董事會）及其下設的永續發展委員會。流程如下：

(1) 事件識別與彙整

- 公司設有專屬申訴信箱（885@tongtai.com.tw），由法務室負責處理來自員工、供應商或客戶的誠信與法務爭議通報，涵蓋人權爭議、職業安全事故、資訊安全事件等。
- 設定通報標準，涵蓋誠信違規、人權爭議、重大職業安全事故、資訊安全事件等。
- 事件由稽核室、永續辦公室或人力資源部門依性質負責初步彙整。通報內容經法務室分類後展開初步調查，至遲於五個工作日內回覆處理進度。
- 設立安全保密的內部通報管道，員工、供應商及其他利害關係人可提交報告。

(2) 分級回報與審議

- 事件依性質與嚴重程度，先提報永續發展委員會評估並提出改善建議。
- 特別重大或具策略影響之事件，進一步提報董事會審議。

(3) 調查與補救行動

- 相關部門啟動調查並制定補救措施，例如流程改善、員工培訓、供應商管理調整等。
- 永續發展委員會於季度會議追蹤處理進度，必要時納入長期風險監控。

(4) 董事會彙報與監督

- 年終彙整所有關鍵重大事件處理成效，提交董事會審查。
- 財會部負責保存完整溝通紀錄，確保透明性與可追溯性。

2 | 2024 年度關鍵重大事件總數與性質

東台精機於 2024 年共計通報 5 件關鍵重大事件，全部提報永續發展委員會，並提交董事會審議。

(1) 重大職業安全事故（2 件）

- 涉及設備操作不當或安全措施不足。
- 採取改善措施，包括加強安全培訓與設備檢查。

(2) 供應商人權爭議（1 件）

- 涉及供應鏈勞動條件或人權風險。
- 與供應商合作調查，並制定補救計畫。

(3) 誠信違規調查（1 件）

- 涉及舉報的誠信違規行為。
- 強化內部控制，及員工道德培訓。

(4) 資訊安全事件通報（1 件）

- 涉及系統漏洞或異常入侵。
- 採取系統修補與安全協議更新等措施。

(5) 揭露與後續處理

- 所有 5 件事件均由永續發展委員會討論，提出具體改善建議，並於季度會議中追蹤處理進度。
- 年終時，委員會向董事會提交整體報告，說明事件的處理成效與風險因應措施。
- 相關資訊透過年報或永續發展報告向利害關係人公開，確保揭露的透明度與完整性。若涉及敏感資訊，公司將以保護性說明方式處理，符合 GRI 標準的平衡性原則。

3 | 結論與未來展望

東台精機基於現有治理架構、內部通報管道及永續發展委員會的審議機制，建立健全的關鍵重大事件溝通框架，符合 GRI 2-16 的要求。2024 年共計 5 件關鍵重大事件（2 件職災、1 件供應商人權爭議、1 件誠信違規調查及 1 件資安異常通報）均得到有效處理，並透過年終彙報確保董事會的充分監督。

未來將採取的改進措施：

- 細化揭露內容：在年報或永續發展報告中，詳細說明每件事件的背景、影響及補救措施，增強資訊可理解性。
- 強化通報管道宣導：透過內部培訓或外部溝通，鼓勵利害關係人積極利用通報管道，提升事件識別全面性。
- 整合風險管理：將重大事件分析結果納入企業風險管理框架，定期檢視對策略目標的影響。
- 建立系統性規範：計畫制定《重大事件通報作業要點》，進一步標準化事件識別、通報與審議流程，提升治理結構的系統性與透明度。

**GRI 2-27 | 法規遵循**

本揭露依據 GRI 2-27 要求，說明東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）在 2024 年度的法規遵循情況，包括重大違規事件總數、罰款金額、非金錢制裁、事件描述、判定標準與改進措施。

1 | 重大違反法規事件的總數**(1) 總覽**

- 2024 年度經內部稽核與外部審計確認，共發生 1 件違反法律法規的事件。
- 經評估該事件不構成「重大違規」。

(2) 被罰款的事件

- 總數：1 件
- 說明：
 - 2024 年 11 月 13 日，東台授權董事長處分廠房並依法發表重大訊息，但未召開重大訊息說明記者會。
 - 違反《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 11 條第 1 項第 12 款。
 - 證交所在 2024 年 11 月 19 日公告裁罰新台幣 3 萬元。
 - 性質屬於資訊透明度程序違規，並未影響公司財務狀況、營運或聲譽。

(3) 非金錢制裁事件

- 總數：0 件

2 | 違反法規罰款的總數與金額**(1) 當期事件罰款**

- 總數：1 件
- 金額：新台幣 3 萬元
- 說明：同上所述，該罰款已於 2024 年度內全額支付，並列示於財務報表。

(2) 前期事件罰款

- 總數：0 件
- 金額：0 元
- 說明：先前報告期間（如 2023 年）未有未結案事件，因此 2024 年無需支付先前年度罰款，財務報表中亦未列示相關準備金。

3 | 重大違規事件描述**(1) 事件概述**

- 2024 年 11 月 13 日，東台授權董事長處分廠房並依法發表重大訊息，但未依證交所程序召開重大訊息說明記者會。
- 違反《重大訊息之查證暨公開處理程序》第 11 條第 1 項第 12 款，遭裁罰新台幣 3 萬元。

(2) 事件性質

- 屬於公開資訊程序要求違規，判斷是否需召開記者會屬證交所裁量，屬「程序性違規」。
- 未對財務狀況、營運、聲譽或利害關係人造成顯著負面影響。
- 罰款金額占年度營收比例極低（遠低於 1% 重大性閾值）。

(3) 處理與改進

- 已全額繳納罰款。
- 未來將於重大訊息發布前，主動與證交所確認記者會召開必要性。
- 永續辦公室已將該案例納入 2024 年度合規程序修訂。

4 | 重大違規事件判定標準與程序**(1) 判定標準**

- 法律影響：是否引致政府或監管機構正式處罰（罰款、限制營運、撤銷許可等）。
- 財務影響：罰款金額是否超過年度營收 1%，或需列示重大準備金。
- 聲譽影響：是否對品牌、利害關係人信任、或市場地位造成顯著負面影響。
- 營運影響：是否導致營運中斷、供應鏈中斷或重大生產影響。
- 環境與社會影響：是否造成重大環境污染或勞工/社會權益侵害。

(2) 判定程序

- 內部稽核：年度合規審查涵蓋環境、勞動、反貪腐及證券交易法規，透過現場檢查、文件審閱與訪談確認違規情況。
- 外部審計：委託第三方（如會計師事務所）進行財務與合規審計，確保違規事件正確列示於財務報表。
- 誠信通報制度：利害關係人可透過匿名信箱或第三方窗口舉報違規，稽核室調查後評估是否構成重大違規。
- 永續發展委員會監督：定期審查合規報告，並將重大案件提報董事會。



5 | 背景與國際標準參照

- 參考 ISO 14001 與 UNGP 制定合規政策，與國際最佳實務接軌。
- 定期舉辦法規與合規培訓，提升員工法規意識。
- 使用合規管理軟體監控法規遵循情況。

6 | 改進方式

- 建立與證交所的標準化溝通流程，提前確認記者會召開必要性。
- 在報告中分享更多非重大違規處理案例（不洩漏敏感資訊），以展示合規改善成效。
- 持續揭露多年合規數據趨勢，反映長期穩定性。

7 | 結論與未來展望

- 2024 年僅發生 1 件程序性違規事件，罰款金額新台幣 3 萬元，經評估不構成重大違規。
- 透過內外部稽核、誠信通報與永續發展委員會監督，確保營運符合法規與國際標準。
- 東台的重大違規判定標準明確，未來將進一步強化透明度與事前溝通機制，維持高標準的合規管理。



2.6 政策承諾與申訴／補救機制

GRI 2-23 | 政策承諾

根據全球報告倡議組織（GRI）2-23 要求，企業應揭露其有關責任商業行為的政策承諾，包括引用的政府間官方文件、是否規定盡職調查及預警原則、對人權的尊重，以及具體的人權政策承諾、公開發布情況、核准層級、應用範圍及與相關方的溝通方式。

東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台精機」）透過董事會通過的《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》，以及《工作規則》中的誠信經營規定，確保其商業行為符合經濟、環境及人群（ESG）目標。本文闡述東台精機在責任商業行為及人權方面的政策承諾，符合 GRI 2-23 的揭露要求。

1 | 責任商業行為的政策承諾

(1) 引用的政府間官方文件

- 聯合國全球契約（UN Global Compact）：遵循十項原則（人權、勞工標準、環境保護、反腐敗），作為《誠信經營守則》及《企業社會責任實務守則》的基礎。
- 聯合國工商業與人權指導原則（UNGPs）：指導公司進行人權盡職調查及補救措施，融入《企業社會責任實務守則》。
- 國際勞工組織（ILO）核心勞工標準：確保勞動條件符合國際規範（禁止強迫勞動與童工），反映於《工作規則》及供應鏈管理政策。
- 聯合國永續發展目標（SDGs）：對應 SDG 8（體面工作與經濟成長）、SDG 12（責任消費與生產）及 SDG 13（氣候行動），作為《企業社會責任實務守則》的參考框架。
- 上述文件的引用確保公司政策與國際標準及我國淨零政策一致。

(2) 盡職調查的規定

- 《誠信經營守則》及《企業社會責任實務守則》明確規定執行盡職調查（due diligence），以識別、預防及減輕商業行為對環境及人群的潛在負面影響。
- 針對 2024 年供應商人權爭議（GRI 2-16），透過供應鏈審查機制，評估勞動條件及環境合規性。
- 盡職調查流程由永續辦公室及稽核室執行，涵蓋誠信經營（反腐敗檢查）、供應鏈管理及環境影響評估。
- 調查結果定期向永續發展委員會及董事會報告，確保監督與改善措施有效。

(3) 預警原則的應用

- 政策承諾納入預警原則（precautionary principle），以應對環境及社會風險，特別是在氣候變遷及供應鏈管理方面。
- 2024 年啟動關鍵製程減碳技術評估及供應鏈碳盤查（GRI 2-22），以預防碳成本外溢風險。
- 新產品開發及製程調整中，於缺乏確定科學證據時，採取預防措施以降低潛在危害，例如採用低碳製程及 AI 智慧管理系統。

(4) 尊重人權的承諾

- 《企業社會責任實務守則》及《工作規則》明確承諾尊重人權，遵循 UNGPs 及 ILO 核心勞工標準。
- 確保營運及供應鏈活動不侵犯人權，並積極處理 2024 年供應商人權爭議，透過調查與補救確保合規性。
- 《工作規則》規範員工不得利用職權圖利自己或他人，不得接受不當招待、餽贈、回扣或其他不法利益，以強化誠信經營與人權保障。



2 | 尊重人權的特定政策承諾

(1) 涵蓋的國際認定人權

- 工作權：遵循《國際勞工組織核心勞工標準》，確保員工享有公平薪酬、安全工作環境及結社自由，禁止強迫勞動及童工，反映於《工作規則》及員工教育訓練。
- 平等與非歧視：依據《世界人權宣言》(UDHR) 第 2 條，確保不因種族、性別、年齡或其他特徵歧視員工或利害關係人，並融入《道德行為準則》。
- 健康與安全權：遵循《國際勞工組織第 155 號公約》，提供安全的職業環境。針對 2024 年 2 件職災事件 (GRI 2-16)，實施安全培訓及設備檢查等改善措施。
- 隱私權：依據《世界人權宣言》第 12 條，保護員工及利害關係人的個人資料。針對 2024 年 資安異常通報 (GRI 2-16) 更新安全協議。

(2) 特別關注的利害關係人類別

- 供應鏈勞工：針對 2024 年 供應商人權爭議，公司優先關注外籍與低薪勞工的勞動條件，確保其享有公平待遇及安全工作環境。
- 基層員工：關注高風險作業的職業安全與健康，透過安全培訓及設備升級降低職災風險。
- 在地社區：重視營運對周邊社區的環境與就業影響，優先與社區對話，確保權益不受侵害。
- 上述群體的權益透過供應鏈審查、員工對話及利害關係人溝通管道得到保障。

3 | 政策承諾的公開發布

(1) 公開發布情況

- 《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》已於公司網站公開發布，具體連結可參考官方網站或 2024 年永續發展報告。
- 若部分政策尚未公開，原因可能包括內部審查未完成或涉及商業機密，需確認公司揭露狀態。

(2) 透明度承諾

- 公司透過年報、永續發展報告及利害關係人溝通管道，公開政策承諾的執行進展。
- 例如 2024 年 針對供應商人權爭議及職災事件的補救措施均已揭露。

4 | 政策承諾的核准層級

(1) 董事會核准

- 責任商業行為及人權政策承諾由董事會核准，代表最高治理層級的認可。
- 永續發展委員會負責初步審議政策內容，確保其與國際標準及公司策略一致，隨後提交董事會最終批准。

(2) 核准流程

- 《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》的制定與修訂均經董事會審議。
- 具體核准流程由財會部記錄，確保可追溯性。



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

➤ 承諾與救濟：納入 | 申訴 | 補救

5 | 政策承諾的應用範圍

(1) 組織內部

- 政策適用於公司所有營運活動，包括製造、研發及行政部門。
- 《誠信經營守則》及《工作規則》規範員工行為，禁止利益衝突、腐敗及不當利益收受。
- 2024 年 誠信違規調查（GRI 2-16）顯示政策有效執行。

(2) 商業關係

- 政策延伸至供應鏈及商業夥伴，特別是關鍵供應商。
- 2024 年 透過供應鏈審查，確保供應商遵守人權及環境標準，並針對供應商人權爭議實施補救措施。
- 政策全面適用於公司及合併報表所有子公司，並計畫於 3-5 年內擴大至二級供應商。

6 | 與相關方的溝通方式

(1) 工作者

- 透過內部培訓、員工手冊及內部通報管道，向員工傳達責任商業行為及人權政策。
- 2024 年舉辦誠信經營教育訓練，宣導《誠信經營守則》及違反後果，確保員工理解公司的決心與要求。

(2) 商業夥伴

- 透過供應商會議、合約條款及審查流程，向供應商及商業夥伴溝通政策承諾。
- 2024 年針對供應商人權爭議，與相關供應商召開對話，明確要求其遵守人權標準，並提供改善指引。

(3) 其他相關團體

- 透過年度股東會、利害關係人對話及永續發展報告，向股東、社區及非政府組織溝通政策承諾。
- 永續辦公室定期發布 ESG 進展報告，確保利害關係人了解公司的責任商業行為。

7 | 結論與未來展望

(1) 結論

- 東台精機透過董事會通過的《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》，以及《工作規則》中的誠信經營規定，明確承諾責任商業行為及人權保障。
- 政策參考聯合國全球契約、UNGP 及 ILO 標準，由董事會核准，全面應用於組織及商業關係，並透過教育訓練及多管道溝通，確保有效執行。
- 2024 年的關鍵重大事件處理（GRI 2-16）及 ESG 培訓（GRI 2-17）進一步顯示公司對永續發展的承諾，符合 GRI 2-23 要求。

(2) 建議措施

- 公開具體政策文件：確保所有政策文件於公司網站公開，並提供明確連結，提升透明度。
- 擴大盡職調查範圍：將供應鏈盡職調查延伸至二級供應商，確保全面的人權與環境合規性。
- 加強員工參與：增加誠信經營及人權培訓的頻率與覆蓋率，確保基層員工充分理解政策要求。

(3) 未來展望

- 東台精機將持續以責任商業行為為核心，透過透明治理與利害關係人合作，實現永續發展目標，為股東、員工、供應商及社會創造長期價值。



GRI 2-24 | 納入政策承諾

1 | 描述如何使每個負責商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係中

(1) 在組織內將執行承諾的責任分配至不同層級

- 最高治理機構的監督：董事會負責核定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」及「企業社會責任實務守則」，涵蓋誠信經營、人權保障及資訊透明度，並委託永續發展委員會監督執行。委員會每季召開會議，審查進展報告，確保承諾與公司策略一致。
- 職能部門的責任：
 - 人力資源部門：負責員工誠信與人權培訓，並監督勞動權利相關承諾的落實。
 - 採購部門：將反貪腐與隱私承諾納入供應商契約，並執行供應鏈人權風險評估。
 - 內部稽核部門：依據內部指引，針對政策執行進行分級稽核，確保合規性。
- 報告流程：各部門定期向永續發展委員會提交執行報告，委員會匯總後向董事會報告。內部稽核部門則直接向董事會提交年度合規性報告，確保監督獨立性與透明度。
- 責任分配理由：依部門專業職能分工，例如採購部門因與供應商直接互動，負責供應鏈相關承諾；人力資源部門因管理員工關係，負責勞動權利與誠信培訓。

(2) 將承諾整合至策略、營運政策與營運程序

- 策略整合：將誠信經營與人權承諾納入公司長期策略，並在年度策略規劃中確保與業務目標一致，例如在產品設計與供應鏈管理中融入永續發展目標。
- 營運政策：修訂採購政策，要求供應商遵守反貪腐與人權標準；人力資源政策納入反歧視與勞動權利保障，並強化資訊透明度。
- 營運程序：在採購流程中納入反貪腐與隱私承諾，要求供應商簽署行為準則，並依風險等級實施分級稽核；在營運流程中加入資料隱私檢查與環境影響評估，確保符合相關承諾。
- 監控與評估：建立 KPI（如供應商合規率、員工培訓完成率），並由內部稽核部門定期審計，確保承諾落實到位。

(3) 透過商業關係執行承諾

- 採購與合約：將反貪腐與隱私承諾納入供應商契約，要求所有一級供應商簽署行為準則。截至 2024 年，簽署率達 100%，並計畫於 2025 年拓展至次級供應鏈。
- 資格預審與篩選：在選擇供應商或外包商時，應用人權風險評估與合規檢查作為篩選標準，例如透過第三方審計驗證供應商的勞動條件與環境合規性。
- 合作與能力建設：為供應商提供誠信與人權相關培訓，協助建立符合公司承諾的管理系統；2024 年針對高風險供應商舉辦培訓工作坊以提升其合規能力。
- 激勵機制：對符合承諾的供應商提供長期合同或優先合作機會，鼓勵持續改進。
- 業務關係決策：在啟動、續約或終止商業關係時，參考供應商對承諾的遵守情況，屢次違反者可終止合作。

(4) 執行承諾的培訓

- 培訓內容：涵蓋誠信經營（反貪腐、道德行為準則）與人權（反歧視、勞動權利）等主題。
- 培訓對象：全體員工、永續發展委員會成員及一級供應商；2024 年內部員工培訓完成率達 98%。
- 培訓形式：採用線上課程、面對面工作坊及案例研究，例如採購部門員工接受模擬供應商審計的實操訓練。
- 成果追蹤：透過內部學習管理系統追蹤培訓進度與成效，確保數據透明。
- 持續性：每年更新培訓內容，涵蓋新興議題（如資料隱私法規更新），並為新進員工與新合作供應商提供入職培訓。



GRI 2-25 | 補救負面衝擊的程序

本揭露依據 GRI 2-25 要求，說明東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）在報告期間內，針對其活動或商業關係導致或促成的潛在與實際負面衝擊，所採取的補救措施承諾、申訴與補救機制運作方式、利害關係人參與、有效性追蹤及實際案例。

1 | 補救措施的承諾

東台承諾對於公司活動或商業關係導致之潛在或實際負面衝擊，提供適當補救處置，並確保補救行動符合 GRI 準則及《聯合國工商業與人權指導原則》(UNGP)。補救範圍涵蓋：

- 內部員工：包括正式員工、外籍員工與派遣人力。
- 供應商與承攬商：納入供應鏈監督與合規管理範圍。
- 外部社群：包括營運所在地的社區居民與其他受影響群體。

所有補救行動均遵循四項核心原則：回應時效、反報復、程序透明、使用者參與。

2 | 申訴與補救機制

東台已建立多元且可及的申訴與補救機制，讓利害關係人能及時提出疑慮並獲得解決：

- 誠信通報制度：涵蓋三條申訴管道：
 - a. 匿名通報信箱（多語言版本），適用於員工、外包人員與供應商。
 - b. 內部稽核申訴平台，由稽核室管理，提供正式申訴渠道。
 - c. 第三方諮詢窗口，由外部專業機構管理，適用於敏感或需要高度保密的案件。
- 吹哨人保護機制：承諾對舉報人提供反報復保障，並禁止任何形式的身份追查或報復行為。
- 永續辦公室角色：彙整申訴案件與改善建議，納入年度制度修訂，確保持續優化。

3 | 其他補救程序

除申訴機制外，東台亦採取以下補救措施：

- 對於經內部稽核、供應鏈稽核或第三方審查發現的實際負面衝擊，主動啟動改善計畫並追蹤完成情況。
- 對於涉及供應商的案件，要求對方制定具體改善計畫，並透過後續稽核驗證執行成效。
- 若衝擊涉及員工安全與人權，即時啟動安全防護、醫療支援與復工評估等程序。

4 | 利害關係人參與

- 涵蓋對象：申訴與補救機制向內部員工、供應商與外部社群全面開放。
- 參與設計：透過年度利害關係人問卷與會議，收集對申訴管道可及性、保密性與回應速度的意見。
- 改善措施：2024 年根據回饋，擴充匿名通報信箱的語言版本，並新增線上追蹤申訴進度的功能。

5 | 有效性追蹤與成效

- 2024 年度數據：
 - 申訴案件總數：9 件，100% 完成初步處理並進入改善追蹤程序。
 - 供應商申訴機制回收率：92%。
- 有效性評估：
 - 永續辦公室與稽核室每半年檢視案件處理時效與滿意度，並將成效報告提交永續發展委員會及董事會審議。
 - 滿意度調查顯示，員工與供應商對申訴機制的信任度高，低投訴量反映機制有效且具預防性，而非不被使用。
- 案例示例：
 - 2024 年供應鏈人權申訴案件，涉及外籍勞工宿舍環境不足。經申訴後，公司要求供應商立即改善住宿條件，並於三個月內完成驗證與後續追蹤，達到合規要求。

結論與展望

東台精機透過多元化申訴管道、反報復保障、利害關係人參與與持續監督，有效落實 GRI 2-25 要求。未來，公司將：

1. 強化透明度：在報告中揭露更多實際補救案例（不洩漏個資）。
2. 擴充覆蓋範圍：將補救機制延伸至更多次級供應商與海外據點。
3. 數位化追蹤：引入線上案件管理系統，提升回應速度與資料分析能力。

**GRI 2-26 | 尋求建議與提出疑慮的機制**

本揭露依據 GRI 2-26 要求，說明東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）在2024年度報告期間內，聚焦台灣營運據點（母公司及台灣子公司），為員工、供應商及外部社群提供尋求負責任商業行為建議與提出疑慮的可及機制、運作方式、保密措施與有效性評估，並展示其符合全球報告倡議組織（GRI）標準及《聯合國工商業與人權指導原則》（UNGP）的承諾。未來將逐步擴展至海外據點，提升機制涵蓋範圍。相關負面影響的辨識與補救流程請參考 GRI 2-25，包括申訴調查及回應時效管理。

1 | 尋求負責任商業行為建議的機制

東台精機建立多元化管道，供內外部利害關係人尋求政策指引與實務操作建議，確保機制具備可及性、獨立性與保密性。法務室定期檢視申訴處理流程及回覆時效，與永續辦公室協作確保制度透明度。

1. 第三方諮詢窗口

- 與外部專業機構合作，提供獨立的政策與實務諮詢服務，特別適用於敏感或高風險議題。
- 確保建議過程獨立，降低內部偏見風險。

2. 誠信通報制度

- 除舉報違規行為外，亦提供利害關係人透過匿名通報信箱（885@tongtai.com.tw）、內線電話1885或內部稽核申訴平台，針對涉及負責任商業行為的情境尋求建議與指引。例如，員工可透過上述管道詢問如何妥善處理潛在利益衝突情境，以確保符合負責任商業行為原則。

3. 永續辦公室

- 負責彙整機制改善建議，定期更新政策與培訓計畫，作為內部專責諮詢點，協助員工與合作夥伴理解操作細節。

2 | 可及性與包容性

- 機制涵蓋正式員工、外籍員工、派遣人力、外包人員、供應商及外部社群。
- 匿名通報信箱（885@tongtai.com.tw）及內線電話1885提供多語言支援（視需求提供），消除語言與技術障礙，確保不同背景利害關係人皆可便捷使用。
- 第三方諮詢窗口增強敏感議題的可及性，確保符合UNGP的包容性原則。

3 | 獨立性與保密性

- 第三方諮詢窗口由外部專業機構管理，避免利益衝突並確保中立性。
- 提供匿名通報選項，保護諮詢者與舉報人的身分隱私。
- 明確承諾反報復政策，依據內部《誠信經營守則》，確保使用者免受不利對待。

4 | 提出商業行為疑慮的機制

東台承諾依據UNGP原則，針對公司活動或商業關係導致的潛在或實際負面影響提供補救措施，確保利害關係人安全提出疑慮。

2024年度未接獲正式申訴案件，由法務室負責接收、分類調查並提報結果，確保通報人身分保密，相關處理流程請參考 GRI 2-25。相關社區申訴機制請參考 GRI 413-1 第11段（申訴與補救機制設計）。

- 誠信通報制度 — 三條正式申訴管道
 - 匿名通報信箱（885@tongtai.com.tw，視需求提供多語言支援）。
 - 內線電話1885，由法務室直接接收申訴。
 - 內部稽核申訴平台（由稽核室管理，提供正式申訴處理）。
 - 第三方諮詢窗口（獨立於公司組織架構，適用於敏感或高保密案件）。
- 吹哨人機制
 - 專為舉報違法或不道德行為而設，允許匿名並保障舉報人免於報復。

5 | 獨立性與透明性運作

- 稽核室負責管理通報與申訴流程，確保調查的專業性與公正性。
- 第三方諮詢窗口增加獨立性，符合 GRI 2-26 對公正性的要求。
- 所有處理結果定期由永續發展委員會追蹤並提報董事會，確保監督層能掌握案件進展與改善狀況。

6 | 調查與處理流程

- 遵循 UNGP 四原則：
 - a. 回應時效 — 確保及時處理每件申訴或建議。
 - b. 反報復 — 明確禁止對舉報人或使用者進行不利對待。
 - c. 程序透明 — 案件處理過程及改善措施可追溯。
 - d. 使用者參與 — 涉及當事人與相關利害關係人，共同討論改善方案。
- 2024 年度處理成效：
 - 誠信通報案件 11 件（其中 8 件屬實，均依程序完成改善並追蹤）
 - 申訴案件 9 件（100% 完成初步處理並進入改善追蹤程序）
 - 供應商申訴機制回收率達 92%

7 | 保密性與反報復措施

- 匿名通報機制與反報復政策有效保護舉報人，避免身份外洩與不當對待。
- 公司明確承諾不對匿名舉報者進行身份追查，並設有正式的反報復處理程序。



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

8 | 有效性與數據分析

- 除統計數量外，亦提供案件背景與處理率：
 - 處理率：100% 初步處理完成
 - 屬實比例：72%
 - 供應商回收率：92%
- 滿意度調查結果：員工與供應商對申訴機制的信任度高，低投訴量被判定為機制有效且具預防性，而非因不信任或不使用。
- 制度優化：永續辦公室每年彙整改善建議，納入制度修訂並落實執行。

9 | 與 GRI 2-26 及 UNGP 的符合性

- 可及性：三條申訴管道及匿名選項確保廣泛參與。
- 獨立性：稽核室與第三方窗口保證公正性。
- 保密性與保護：匿名通報及反報復政策保護使用者。
- 背景信息：東台提供詳細數據及背景分析，展示機制的有效性。
- UNGP 原則：機制設計遵循「回應時效、反報復、程序透明、使用者參與」，與 UNGP 的補救框架一致。

10 | 未來強化方向

- 揭露案例：在不違反保密性的前提下，提供具體案例，展示機制如何解決問題，以增強透明度。
- 跨國可及性：若涉及跨國供應鏈，確保管道對不同地區的語言和文化具有包容性。
- 趨勢分析：揭露多年投訴數據趨勢，分析變化原因，進一步驗證機制的有效性。

11 | 結論與未來展望

東台精機透過誠信通報制度、匿名通報信箱、內部稽核平台及第三方諮詢窗口，建立完善的尋求建議與提出疑慮機制，涵蓋員工、供應商及外部社群。2024 年數據（11 件通報、9 件申訴、100% 初步處理、92% 供應商申訴機制回收率）顯示機制運作高效，並在永續辦公室及董事會監督下持續改進。此機制不僅滿足 GRI 2-26 的要求，也體現了東台對負責任商業行為及企業透明度的承諾。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2.7 公共政策與團體參與

GRI 2-28 | 公協會會員資格

本揭露依據 GRI 2-28 要求，說明東台精機股份有限公司（以下簡稱「東台」）在報告期間內的重要公協會與倡議平台會員資格，並描述其在各組織中扮演的角色、參與方式、影響力及與公司策略的關聯性。

1 | 重要會員資格與參與作用

(1) 判定標準

東台認定具有「重要參與作用」的情況包括：

- 在治理單位（理事會、委員會、專案小組）中擔任職務。
- 參與專案或政策制定並具實質影響力。
- 提供超出常規會員會費的資金或資源支持。
- 會員資格對公司永續、研發、供應鏈或市場拓展策略具關鍵性。

(2) 重要會員資格清單（2024 年）

協會 / 組織名稱	會員角色與職務	主要參與領域	策略關聯性
台灣區工具機暨零組件工業同業公會（TMBA）	理事單位	工具機產業政策、國際展會籌辦、技術標準制定	支援國際市場拓展、產業政策影響
台灣智慧自動化與機器人協會（TAIROA）	會員	智慧製造技術推廣、AI 應用交流	推動 AI 與數位製造升級
中華民國全國工業總會（CNAIC）	會員	產業政策倡議、永續發展政策對話	參與國家層級永續與產業政策討論
台灣 ESG 永續發展協會	會員	ESG 評鑑交流、碳管理與永續報告分享	對接永續治理最佳實務與評鑑機制
國際工具機展籌委會（TIMTOS）	籌委會成員	國際展覽籌辦與買主媒合	提升品牌國際能見度

2 | 參與方式與影響力

(1) 政策與標準制定

- 透過 TMBA 及 CNAIC 平台，參與工具機產業能源效率標準與低碳製造規範研議，並向主管機關提出建議。
- 於 TAIRAO 技術委員會分享 AI 製造數據應用案例，促進智慧製造標準化與跨產業數據互通。

(2) 產業與市場推廣

- 參與 TIMTOS 國際展籌辦，促成與歐洲及東南亞買主洽談合作案，協助國際市場開發。
- 與 ESG 協會合作辦理永續治理論壇，推廣供應鏈碳盤查與減碳行動案例。

(3) 跨產業永續合作

- 參與綠色製造與能源轉型專案，串聯供應鏈夥伴進行節能改造與再生能源導入經驗分享。
- 在 ESG 協會永續報告分享平台，提供工具機業者實務案例，推廣產業透明度與合規性。



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- **2.7 公共政策與團體參與**
- 2.8 經濟績效與稅務透明

3 | 與公司策略的關聯性

(1) 低碳與綠色製造

- 透過 TMBA 及 ESG 協會的合作平台，將低碳製造、能源管理與碳盤查納入產業共通規範，支援東台的「GreenDrive 淨零與資源效率轉型」策略。

(2) 數位與智慧製造升級

- 在 TAIROA 及國際展會平台推廣 AI 製造應用與數位轉型經驗，與公司「AiSmartGuard 智慧化與安全製造」方向一致。

(3) 國際市場拓展

- 透過參與 TIMTOS 及國際產業協會，建立國際採購與策略聯盟機會，強化公司在高階市場的品牌與通路佈局。

4 | 2024 年度成果與績效指標

1. 完成 5 場政策與標準研討會提案，涵蓋低碳製造、智慧製造與 ESG 報告規範。
2. 參與 3 項跨產業專案，促成 8 家供應鏈夥伴採用節能製程或再生能源方案。
3. 國際展會中促成 10 項海外業務合作意向書 (MOU)，涵蓋歐洲、東南亞市場。

5 | 其他參與的產業與專業協會 (2024 全名單)

工具機事業部

1. 台灣科學工業園區科學工業同業公會
2. TMBA 台灣區工具機暨零組件工業同業公會
3. 工具機產業服務社群
4. 社團法人中華民國科學園區產學協會
5. 台灣區航太工業同業公會
6. 台灣區模具工業同業公會
7. 台灣區自動化工具機協會 TDEA
8. 社團法人精密機械研究發展協會 CMD
9. 台灣智慧自動化與機器人協會 TAIROA
10. 臺灣區電機電子工業同業公會
11. 財團法人人工智慧產業基金會
12. 智慧機械推動辦公室
13. 財團法人精密機械研究發展中心 PMC

積層製造部

14. 台灣航太積層製造產業協會
15. 金屬積層製造技術聯盟
16. 三維列印協會 (3D 列印協會)

電子事業部

17. 台灣電路板協會 TPCA
18. SEMI 國際半導體產業協會
19. 小聯盟計畫產學聯盟
20. 台灣電子製造設備工業同業公會 TEEIA

總經理室

21. 億載會
22. 億載新世代聯誼會
23. TMBA elimi (一粒米) 聯誼會
24. HBR 哈佛領導者俱樂部會員
25. 台灣產業淨零投資會
26. 臺灣精品品牌協會 TEBA
27. 三三青年會

6 | 結論與未來展望

東台透過參與具重要影響力的公協會與國際平台，持續在政策倡議、產業升級及永續合作領域發揮影響力。未來將：

- 擴大參與全球低碳製造與智慧製造聯盟，掌握國際趨勢。
- 提升在政策制定與技術標準研議中的主導角色。
- 強化跨產業 ESG 合作，推動供應鏈永續轉型。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2.8 經濟績效與稅務透明

GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值

本公司致力於將經濟價值管理制度融入整體 ESG 治理架構，確保營運成果支持企業成長與利害關係人福祉。透過財務、稅務與社會責任團隊的跨部門協作，共同制定分配原則與年度目標，並由內部稽核機制定期檢視數據準確性與揭露品質。各類經濟活動（包括營運成本、員工福利、資本報酬、稅金與社區投資）依據2024年度合併財報系統化分類，強調資料一致性與可追溯性。揭露範圍涵蓋依合併財報編製的所有營運子公司與廠區，包括台灣及海外據點，基準年為2023年度，與2024年度保持一致。數據來源經會計師查核，揭露不含估算或調整，體現透明與準確原則。透過此制度，我們展現對經濟治理的成熟度與持續精進的承諾。

1 | 揭露主題與報導期間

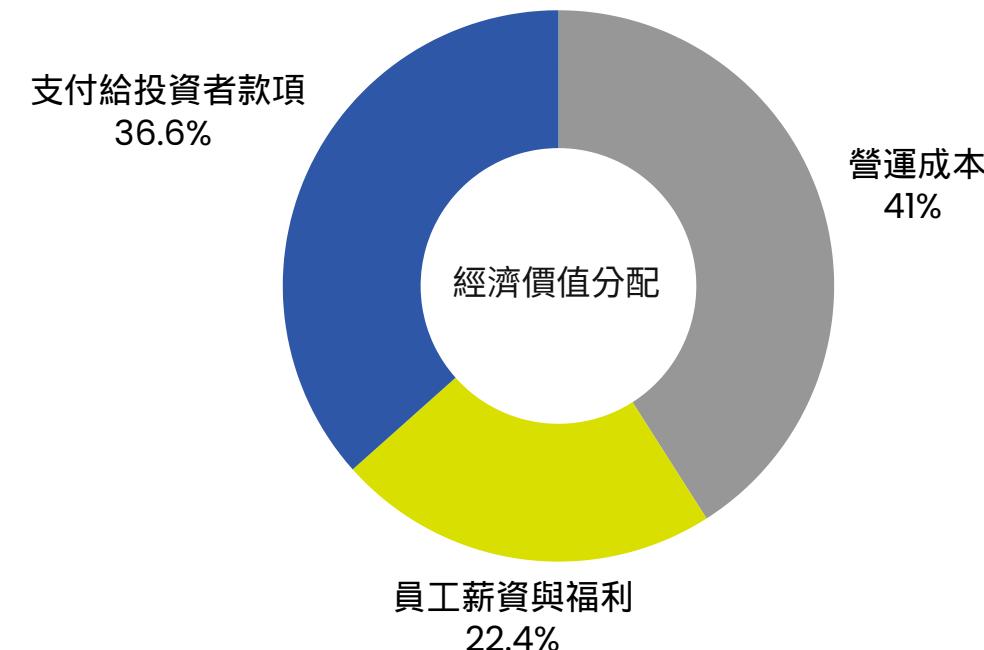
本公司依據 GRI 201-1 標準，針對 2024 年度直接經濟價值的產生與分配（EVG&D）進行揭露。本主題聚焦於我們如何透過營運活動創造經濟價值，並將其分配至各利害關係人，包括員工、資本提供者、政府及社區，同時保留部分價值以支持未來發展。以下內容旨在提供透明且結構化的資訊，反映本公司在經濟績效管理上的成效與責任。

2 | 產生之經濟價值總額

本公司於 2024 年度所產生的直接經濟價值總額為 5,834,058 仟元（新台幣）。此金額包括銷售收入、金融投資及資產處分所得等，具體構成包含產品與服務銷售淨額 5,739,349 仟元、利息收入 14,490 仟元、投資收益 80,205 仟元及處分資產所得 14 仟元，充分反映本公司於報告期間內的經濟活動成果。（數據來源：2024 年報）

3 | 分配之經濟價值

營運成本為2,930,000仟元。員工薪資福利合計為1,604,417 仟元，包含宿舍、交通補助、勞健保及退休金等項目。支付給投資者的款項：2,615,959 仟元，包括現金股利 50,965 仟元、債務利息 126,456 仟元，以及其他支付予出資人款項（如還款等） 2,438,538 仟元。支付政府的稅金為所得稅、營業稅及印花稅合計0仟元。社區投資為教育補助、地方捐贈及志工薪資共410仟元。分配總額為9,248,306 仟元。



上述分配金額反映本公司對各利害關係人的經濟貢獻，涵蓋營運必要支出、員工福祉、債務義務及社會責任相關投入。

分配項目	金額(仟元)	說明
營運成本	2,930,000	包括公司外部採購原物料、零組件、設施、服務（含外包、租金、外部教育訓練等）的現金支出，不含員工薪資及福利。
員工薪資與福利	1,604,417	包含支付員工的薪資總額與各項福利，如保險、退休金、各類員工補貼及公司代繳稅金、補貼等。
支付給投資者款項	2,615,959	包括現金股利 50,965 仟元、支付利息 126,456 仟元，以及其他支付予出資人款項2,438,538 仟元
政府稅務支付	0	本期稅金為零，係因稅務減免或虧損抵減所致
社區投資	410	教育補助、地方捐贈、志工薪資共410仟元



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

4 | 保留經濟價值

本公司於 2024 年度保留的經濟價值為 -3,414,248 仟元（新台幣）。此金額係由產生之直接經濟價值總額（5,834,058 仟元）扣除分配的經濟價值總額（9,248,306 仟元）後計算而得，未包含任何估算或調整項目，反映本期內經濟價值的實際留存狀況。

5 | 報導依據與會計準則

本報告之經濟價值數據係依據權責發生制編製，所有經濟數據來源皆來自 2024 年度合併財報審定結果，並經會計師查核。財務資料的編製與呈現符合相關會計準則，確保資訊的準確性與可比性。

6 | 涵蓋準則與重大地區依據

本報告涵蓋所有依 2024 年度合併財報揭露範圍編製的已營運合併子公司與廠區，包括台灣及海外據點，無未納入的新廠或非營運公司。本次揭露範圍基於年報頁合併財報數據，反映集團整體營運活動。本次揭露的重大地區依據為年收入超過總額 5% 即視為重大地區，經評估後，台灣為符合重大性標準的主要地區，海外子公司（如蘇州東昱、亞太菁英）收入合計佔比41.9%，亦納入合併財報。基準年為 2023 年度，與 2024 年度數據保持一致。

7 | 按地區稅務資訊

本公司於 2024 年度在台灣的稅款貢獻為 0 仟元。該金額包含所得稅、營業稅及印花稅等項目，反映本期內於台灣轄區的稅務狀況。稅金為零的原因為本期稅務減免或虧損抵減，所得稅費用轉為稅益 81,913 仟元，以確保資訊透明。

8 | 查核補充與技術性說明

本揭露數據經第三方查證，資料依會計師查核結果與年度損益整合產出。如遇特殊損益、稅損或各項金額為 0 時，均依實際年報據實揭露。

9 | 揭露範圍與限制說明

本報告依 2024 年度合併財報編製，涵蓋所有已營運合併子公司與廠區，無未納入的新廠或非營運公司。報告期間內未有任何據點、項目或會計資料被排除，確保揭露範圍的完整性與代表性。惟本報告重點分析台灣境內營運活動，海外子公司數據雖納入合併財報，惟未單獨揭露細項，相關資訊可參考年報頁 116-117。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫

我們於2024年度實施確定給付制退休計畫，依據IAS 19採用折現率1.6~3.35%、薪資成長率2.25~2.9%，資金覆蓋率於2024年12月31日完成評估，資金來源為一般資源。雇主提撥比例為6%，員工提撥比例為3%，涵蓋台灣與其他地區全職員工。資金缺口補足計畫於五年內每年提撥缺口總額的2%，並結合財務規劃，確保長期穩定。退休制度與人力資本管理深度整合，保障員工福祉並提升組織忠誠度。提撥資金配置結合永續投資策略，創造財務與福利雙重價值。我們將持續優化制度，實現員工福祉與企業穩健的雙贏效益。



1 | 揭露主題與報導期間

本公司依據GRI 201-3揭露退休福利計畫，聚焦於確定給付制的設置、資金管理、估算依據與參與範圍。報導期間為2024年1月1日至12月31日。

2 | 退休制度類型與估算邏輯

本公司採用的退休制度為確定給付制，退休義務依IAS 19採用現值精算方法估算，符合台灣勞工退休金條例規定。估算考慮折現與相關風險因素。

3 | 資金來源與獨立基金狀況

本公司退休金義務的資金來源為一般資源，並已設立獨立基金，資產總價值為201,459,742元。

4 | 基金估算方法與資金覆蓋率

資金覆蓋率以資產市值除以負債現值計算，假設條件包括折現率3%、薪資成長率4%，以及依主管機關公告生命表的死亡率，精算依據符合IAS 19標準。

5 | 估算基準日與資料週期

退休義務與資金覆蓋率的評估基準日為2024年12月31日，與報導期間一致。

6 | 資金缺口與補足策略

本公司存在資金缺口，將於五年內每年提撥缺口總額的2%予以補足，並依精算師建議調整提撥金額。補足策略包括分年提撥計畫及內部財務優化，確保義務履行。

7 | 提撥比例與制度參與情形

本公司雇主提撥比例為6%，員工自提比例為3%，2024年度公司提撥金額為209,210,000元。計畫適用於台灣總部正式全職員工，其他地區全職員工，但臨時人員不納入。

8 | 精算準則、法規依據與合併一致性

本公司退休計畫同時遵循IAS 19（員工福利）及台灣勞工退休金條例，確保與財報合併邏輯一致。

9 | 揭露限制與排除說明

臨時工及試用期人員未納入本次估算範圍，僅涵蓋正式全職員工。未來如有新進人員轉正或制度修訂，將於2025年度納入相關估算。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

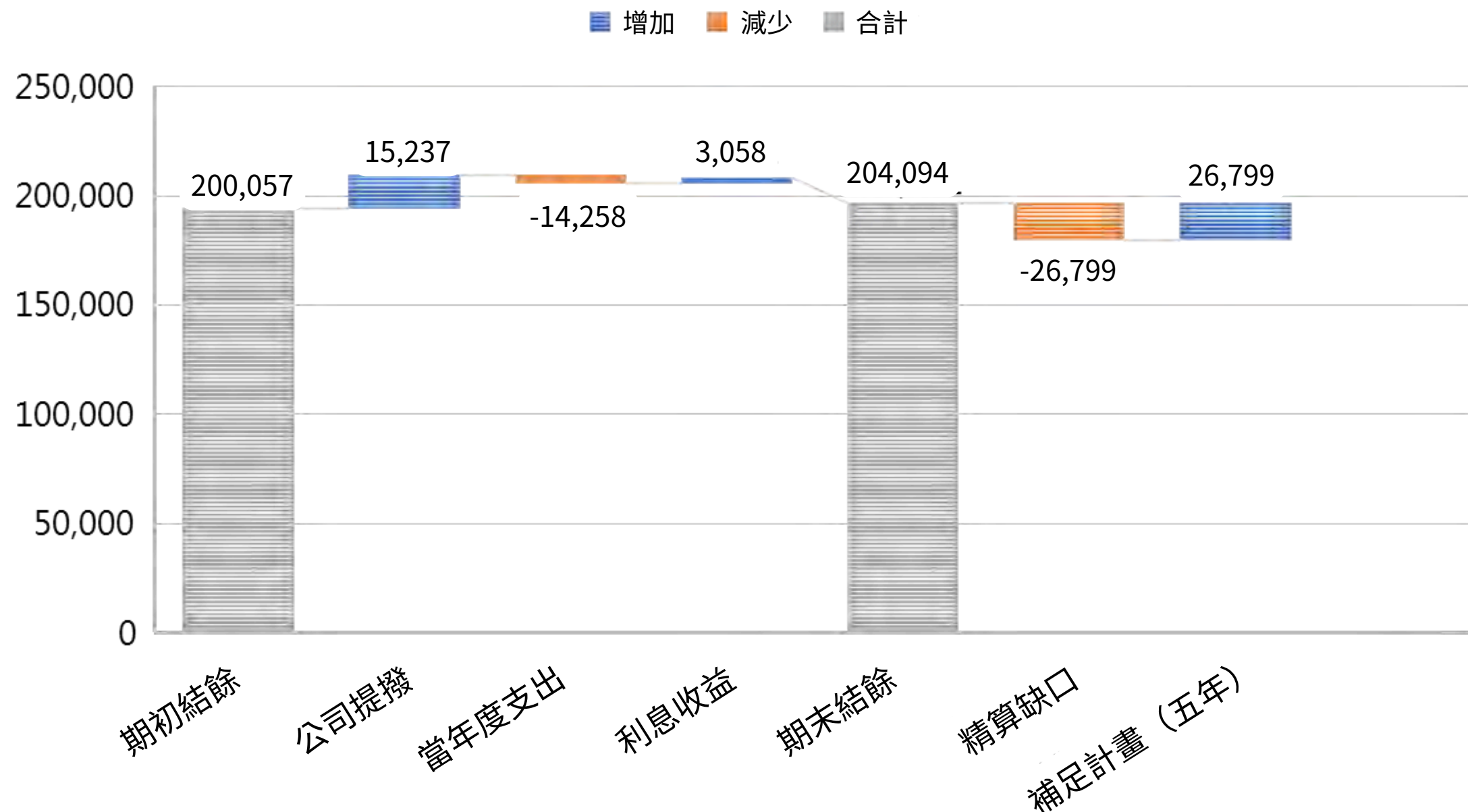
Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

退休基金年度資金流向與精算缺口補足瀑布圖



數據來源：113年度公司精算報告及財報 (單位：千元)

本圖以瀑布圖方式呈現113年度退休基金資金流向及精算缺口補足計畫。依序加上本年度公司提撥、投資收益及支出，計算出期末基金餘額，並揭示經精算後的缺口金額。公司已規劃未來五年內，每年提撥2%逐步補足缺口，以確保員工權益完全保障與永續經營責任。



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與

GRI 201-4 取自政府之財務援助

本公司已建構一套內嵌於ESG治理架構的政府財務援助制度，透過財務、合規與永續團隊合作，明確規範補助申請、使用與揭露流程，並由內部稽核機制定期審查，確保資源取得符合法規且具正當性。我們設定補助依賴門檻，避免營運過分依賴外部資源，並透過培訓強化員工對援助責任的理解與參與。揭露內容涵蓋“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下“臥式五軸工具機多元開發技術暨管理平台建置”相關研發補助，資料來源為實際會計科目與政府文件。2024年度揭露總額為10,430仟元（TWD），均符合合併財報編製原則。無政府股權參與，董事會維持治理獨立性，未來將擴大海外據點揭露，以持續優化財務資源治理。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司依據GRI 201-4揭露政府財務援助，聚焦於2024年度內獲得的各類型政府財務支持，包括“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下的研發補助，以確保資訊透明並體現資源運用的責任。報導期間為2024年度。

2 | 稅收減免與抵減類型

本公司在2024年度未獲得任何稅收減免或抵減，包括營所稅、投資抵減或租稅優惠，金額為0。

3 | 補貼與投資／研發支持

本公司在2024年度獲得“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下“臥式五軸工具機多元開發技術暨管理平台建置”相關的研發補助，金額為10,430仟元（TWD），用於抵減研發費用，參考年報數據。

4 | 獎勵與權利金豁免

本公司在2024年度未獲得政府頒發的非經常性獎勵金或減免特許權、專利金，金額為0。

5 | 出口信貸與融資支持

本公司在2024年度未取得出口信保、融資補貼、利息優惠或其他外銷支援資源，金額為0。

6 | 其他財務援助與合計金額

本公司2024年度政府財務援助總金額為10,430仟元（TWD），全數來自“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下“臥式五軸工具機多元開發技術暨管理平台建置”相關的研發補助。合計金額與明細一致，無其他項目影響財務報導。

7 | 補助國別分布與明細

本公司在2024年度的政府財務援助全數來自台灣，占比100%。此分布與本公司主要營運據點位於台灣密切相關，涵蓋本地政策支持，無海外來源。

8 | 政府參與股權結構

本公司無政府持股或治理參與，董事會成員皆由民間股東推選，2024年度公司無任何政府單位直接持股或派任董事。

9 | 採用會計原則與一致性說明

本公司依IFRS（國際財務報導準則）及台灣企業會計準則認列政府財務援助金額，與年報財報一致。此原則適用於所有相關補助的計算與呈現，確保邏輯一致並涵蓋公司整體財務範圍。

10 | 揭露範圍與限制說明

本公司2024年度僅揭露台灣本地政府補助，未有其他海外據點之相關政府補助或稅收減免揭露資料。此外，本公司總部位於高雄科學園區，承租國有土地建廠並享有南科管理局之租金優惠。該項優惠屬於政府提供之非金錢型資產支援，未於年度補助收入單獨揭露，並於本次報告補充說明。此處理不影響整體資料完整性，因海外營運未涉及相關援助。

2024年度政府財務援助概況表

項目	2023 年度	2024 年度
研發費用總額	264,404	230,697
減：政府補助收入	25,636	10,430
研發費用淨額	238,768	220,267
研發費用總額占營業收入淨額之比例	3.47%	4.02%



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與

- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

GRI 201 經濟績效

本公司已將經濟價值產生與分配、退休義務、氣候風險與政府援助等主題整合納入 ESG 治理架構，透過跨部門合作與內部稽核制度，形成一套具備透明度與應變能力的治理系統。2024 年度直接經濟價值產生總額為 5,834,058 仟元（新台幣），主要來自主營業務收入（5,739,349 仟元）、利息收入（14,490 仟元）、投資收益（80,205 仟元）及處分資產所得（14 仟元）。分配總額為 9,248,306 仟元，涵蓋營運成本（2,930,000 仟元）、員工薪資與福利（1,604,417 仟元）、支付給投資者的款項（2,615,959 仟元，包含現金股利 50,965 仟元、債務利息 126,456 仟元、其他出資人款項 2,438,538 仟元）、支付給政府的款項（0 仟元）與社區投資（410 仟元）。保留經濟價值為 -3,414,248 仟元，反映本期分配超過產生，需進一步檢視財務結構與營運策略，詳見年報。所有數據依據合併財報揭露，經會計師查核，並透過標準化模板與跨部門審查確保一致性與可追溯性。

退休義務方面，公司採用確定提撥制，並依 IAS 19 規範進行現值精算，考量折現率 1.6~3.35%、薪資成長率 2.25~2.9% 及主管機關公告生命表。2024 年度提撥金額為 78,285 仟元，適用全體正式員工，無區域限制，基金資產 204,094 仟元，並設立五年期提撥計畫，每年提撥 2% 補足缺口，確保制度穩健與財務彈性。管理策略結合內部預算調整與外部精算師建議，確保與財報邏輯一致，排除臨時與試用人員，以維持估算準確性與合規性。

氣候財務風險評估亦納入治理主軸，透過 ESG 委員會與財務、營運單位推動。採用 SSP5-8.5 與 1.5°C 情境模擬，針對短期強颱風造成營運中斷（潛在單日損失 4,593.9 仟元）與中期碳稅調升衝擊，本公司設計備援電力系統與節能改造等措施，總成本 8,800 仟元，涵蓋台灣、越南、馬來西亞約 80% 產能。治理程序包括定期滾動模型參數、內外部資料整合與第三方查證，2025 年將持續強化財務模型建置，確保風險評估涵蓋率與決策連貫性。

政府援助方面，我們以 IFRS 原則揭露財務補助，2024 年合計 10,430 仟元，來自“經濟部產業發展署產業升級創新平台計畫”下“臥式五軸工具機多元開發技術暨管理平台建置”相關的研發補助，無稅收減免或其他援助，歸屬營運部門，資料來源為政府文件與會計科目。公司設定援助依賴門檻，透過定期評估與內部稽核防範風險，維持董事會治理獨立性，並透過制度設計確保資源配置透明與效率。未來將依據海外據點實際情況逐步揭露，強化資訊完整性與對外公信力。

我們的制度強調一致性與前瞻性，例如經濟價值分配、退休提撥與風險評估皆與年度預算與營運策略結合，並對應 CDP 問卷、TCFD 架構與 GHG Protocol 等國際標準，展現跨主題整合治理能力。在治理層級，我們設有內部追蹤機制與員工培訓制度，提升團隊對資料品質與責任的參與，並定期檢視揭露方式與流程效率。

總體而言，我們在全球多據點營運下，已建立一套以風險辨識、資源配置與長期責任為核心的制度設計，不僅支持財務穩健與資訊透明，也強化了對利害關係人的責任承諾，持續推動永續價值創造。



GRI 207-1 稅務方針

本公司將稅務策略納入ESG治理架構，並以財會部門為主責單位，透過跨部門協作機制，整合財務、法務與營運單位，共同推動稅務治理。重大議題經董事會或高階管理層審議，確保決策與永續方針一致，特別關注稅務對區域經濟發展與社會責任的影響。政策強調合規導向，全面依循台灣稅法規定辦理，並與稅務機關保持良好溝通，截至2024年底無重大爭議紀錄。

稅務風險容忍度明確，鼓勵合法節稅、避免任何形式的避稅行為，並統一適用於各營運據點，確保集團治理一致性。目前揭露範圍聚焦台灣主要營運據點，具代表性且與前期政策一致。資料來源包括實際報告、第三方證明及官網公開資訊，並透過內部審核機制確保準確性與透明度。本公司納入永續影響評估，檢視稅收分配與社會貢獻，例如參與綠能投資政策建議，強化社會連結。未來將持續透過年度檢討與國際規範追蹤，深化稅務治理與企業責任的整合。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對稅務策略進行揭露，涵蓋稅務策略制定、治理、合規及永續發展連結，旨在展現稅務管理的透明度與責任感。

2 | 稅務策略文件與摘要

本公司已制定稅務策略與政策，並於公司網站 <https://www.tongtai.com.tw> 公開。稅務策略摘要包括本公司依法納稅，與稅務機關維持定期查核與風險溝通，對於重大交易依規取得稅務諮詢意見。2024年參與台灣機械公會租稅政策白皮書，提出綠能設備投資抵減建議。誠信納稅原則於股東會及年報中揭露，以回應投資人關切。

3 | 稅務策略治理單位與檢視頻率

本公司稅務策略由財會部負責，重大議題提報董事會／高階管理層。稅務策略每年審查一次，稽核制度由財務、法律及營運單位跨部門參與，確保策略有效執行與調整。

4 | 合規態度與避稅風險容忍

本公司對稅務合規採取嚴格態度，依台灣法令規定辦理，並與稅務機關保持溝通，截至2024年無重大稅務爭議。內部設有風險容忍度原則，強調合法節稅但避免任何形式避稅，透過內部指引確保所有交易符合法規要求。

5 | 稅務策略的社會與永續影響評估

本公司稅務策略評估對社會經濟分配及在地稅收貢獻的影響，定期審視確保稅務決策支持區域經濟發展，維持稅收正義與社會公平。

6 | 稅務管理與永續承諾一致性

本公司所有營運據點執行統一稅務策略與績效目標，依集團承諾確保稅務管理符合整體原則。

7 | 稅務策略與 ESG 的整合程度

本公司稅務策略融入ESG與永續方針，納入ESG架構，決策考量稅務對環境、社會與治理的影響，透過內部流程實現稅務目標與永續承諾的連結。

8 | 揭露範圍與限制

本公司稅務策略揭露僅適用台灣總部，目前無跨國稅務義務，因營運範圍限於國內，無需處理跨境稅務事宜。



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

GRI 207-2 稅務治理、管控與風險管理

本公司的稅務揭露僅涵蓋合併範圍內子公司，未包含尚未合併或持股未過半之海外公司。此限制源自於合併報表範疇，未來將評估擴大揭露範圍的計畫，以提升資訊完整性。

本公司將稅務治理納入公司治理體系，由財會部門主責日常管理，重大稅務事項則由董事會監督決策，強化制度責任與追蹤機制。我們未設獨立稅務策略專章，但已將稅務管理內嵌於合規、財報與風險控制流程中，透過內部稽核與年度審查確保應對法令變化，支持營運穩定。

稅務風險識別由財會單位定期查核，聚焦於台灣總部合規，目前無海外或OECD框架下特殊風險項目。我們亦透過法遵教育訓練強化員工對稅務正當性的認知，雖無獨立誠信推動機制，仍建立基本回報流程，提升整體治理韌性。

2024年度稅務資訊已納入經會計師查核之合併財報，提升資訊透明度與利害關係人信任。目前揭露範圍限於合併子公司，未含未併入或持股未過半之海外據點，未來將評估擴大揭露，強化資訊完整性與永續治理能力。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對稅務治理與風險管控進行揭露，涵蓋相關制度設計與執行情形。

2 | 治理職責與角色說明

在本公司的稅務治理架構中，財會部門負責日常稅務管理，確保稅務相關作業符合法令要求。重大稅務事項由董事會進行決策與監督，以強化稅務治理的責任歸屬與稽核機制。

3 | 稅務方針制度整合方式

本公司的稅務方針雖未設有獨立專章，但已融入整體組織政策與制度流程中。財會單位依據相關法令辦理稅務事宜，並將稅務政策與財報、合規作業一併執行與審查，確保稅務管理與公司整體治理相整合。

4 | 稅務風險辨識與管理政策

本公司的稅務管控機制透過財會部門定期進行內部合規稽核以評估與監控，重大異常事項會提報董事會審議。此機制雖未細列具體合規評估流程，但已納入公司內部控制架構，確保稅務治理的有效性。

5 | 稅務管控機制與評估方式

本公司的稅務管控機制透過財會部定期進行內部合規稽核來評估與監控，重大異常事項會提報董事會審議。此機制雖未細列具體合規評估流程，但已納入公司內部控制架構，確保稅務治理的有效性。

6 | 誠信教育與風險回報機制

本公司在稅務申報與財報製作過程中，實施定期法遵教育訓練及合規宣導，以提升員工對稅務正當性的認知。雖然未揭露專屬誠信推動機制，但這些訓練有助於強化稅務風險的回報與管理。

7 | 資訊揭露確信與查驗程度

本公司2024年合併財報已由第三方會計師進行查核簽證，確保稅務相關資訊的正確性與可靠性。

8 | 揭露限制與補充說明

本公司的稅務揭露僅涵蓋合併範圍內子公司，未包含尚未合併或持股未過半之海外公司。此限制源自於合併報表範疇，未來將評估擴大揭露範圍的計畫，以提升資訊完整性。



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

GRI 207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理

本公司秉持依法納稅與誠信原則，建立制度化稅務議合架構，將公平稅制理念納入公司治理。透過股東會與年報定期揭露稅務方針，並於官網設置利害關係人溝通窗口，建立意見反映與回饋機制，以強化透明度並回應外界期待。在與主管機關的議合方面，我們與地方稅務局維持定期查核與溝通，對重大交易主動尋求稅務諮詢，必要時考慮預先協議安排，確保稅務合規並降低爭議風險。此制度已成為公司核心治理環節，有助於穩定稅務作業與增進信任。

2024年，公司參與台灣機械公會租稅政策白皮書撰寫，針對綠能投資抵減及研發支出稅賦優惠等議題提出建議。我們支持永續導向稅制改革，並公開揭露立場，確保與業界共識保持一致，並提升政策參與的透明性。我們建構常態化的利害關係人意見回饋機制，透過股東會與年報回應投資人與監管單位的關切，進一步調整稅務策略並強化風險管理。這些互動為制度優化提供關鍵參考，並提升治理韌性。目前制度涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），海外據點將於2026年前逐步導入，以實現全球一致的稅務議合標準與資訊揭露。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司本次揭露對應稅務利害關係人議合與政策參與主題，涵蓋2024年度報導期間。

2 | 利害關係人議合政策方針

本公司依法納稅，透過定期股東會及年報揭露，回應投資人對稅務政策與誠信納稅原則的關注。公司設有專屬利害關係人溝通窗口，並於官網或年報揭露聯絡方式。

3 | 與稅務機關議合方式

本公司與地方稅務局保持定期查核應對及風險溝通機制，重大交易依規取得稅務諮詢，以降低潛在爭議風險。

4 | 公共政策參與與透明承諾

本公司在2024年參與台灣機械公會租稅政策白皮書撰寫，並針對綠能投資抵減、研發支出稅賦優惠等提出建議。

5 | 利害關係人意見蒐集機制

本公司透過股東會問答與年報公開揭露，以回應投資人與監管單位的關注。

6 | 揭露限制與補充說明

本公司本次揭露僅涵蓋本公司及台灣主要營運據點，海外子公司未包含在內。



- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

GRI 207-4 國別報告

本公司建構稅務透明治理架構，將國家級稅務資訊揭露納入財務治理與 ESG 機制，透過財務、稅務與法務部門的職責分工，結合內控制度與定期查核機制，確保數據準確性與合規性。例如，我們定期召開審核會議檢視稅務申報流程，以回應利害關係人對資訊透明的期待。

我們揭露的稅務資訊依據合併財報與正式申報數據，確保與年報一致。在盈餘、資產與稅額間若出現差異，主要來自稅損、遞延稅項等會計處理差異，並於報告中予以說明以提升理解度。

揭露涵蓋台灣稅務管轄區之主要營運據點，包括東台精機工具機業務，數據來源統一，無國別間邏輯差異。所有資料依據合併報表標準，非採估算，並經內部審核與查驗程序確認，相關紀錄保存完整，以提升資訊可信度。

針對稅務不確定性，我們已建置風險追蹤與應變機制，雖目前無重大爭議，仍持續透過法律諮詢與主管機關溝通監控潛在風險，必要時將啟動異議程序。

未來，我們將持續強化稅務資料品質、合規覆蓋率與跨國治理能力，並透過系統升級與教育訓練，展現誠信納稅與責任治理的承諾。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司本次報告聚焦於稅務管轄區內的國家級稅務資訊揭露，涵蓋2024年度的相關數據與管理實踐，以確保稅務透明度符合利害關係人的期待。

2 | 營運實體資訊與實體數量

本公司於台灣稅務管轄區內的主要營運實體為東台精機股份有限公司，其主要業務活動包括工具機設計、製造與銷售。若存在非稅籍實體，本公司將補充說明其理由，以維持揭露的完整性。

3 | 財務資訊與稅前盈餘

本公司於報導期間內的合併營業收入為5,739,349,000元(新台幣)，此為對外銷售的第三方收入；集團內交易營收則為年報未揭露。合併稅前盈餘為-356,735,000元(新台幣)，數據來源自113年度合併財務報告第109頁。本公司注意到第三方收入與稅前盈餘間的差異，主要反映營運成本與市場波動影響，揭露限制包括集團內交易細項未於年報中單獨列示。

4 | 所得稅資訊與差異說明

本公司於2024年度實際支付的所得稅為0元(新台幣)，因稅損未產生現金納稅義務；帳列所得稅費用為-81,913,000元(新台幣)，數據來源自年報第110頁。實際支付與帳列稅額的差異主因本年度稅損導致所得稅費用呈負值，主要歸因於遞延稅項利益的認列，此差異反映財報估列與稅務申報時點的差別。

5 | 員工規模與薪酬資訊

本公司於報導期間內的員工人數為610人，計算依據為全職等效(FTE)標準，包含正式員工但不包含臨時工；薪酬總額為412,000,000元(新台幣)，數據來源自2024年報第99頁合併薪資及員工福利費用合計。本公司未採用估算方法，所有數據均基於實際記錄。

6 | 稅務扣繳與代收稅資訊

本公司代扣稅項主要限於薪資相關稅種，年報未揭露細項；客戶代收稅則為年報未揭露。本公司依稅局分類標準進行申報與透明化管理，確保合規性。

7 | 稅務補助與特殊稅項說明

本公司於報導期間內獲得稅務補助為10,430,000元(新台幣)，主要為研發補助，數據來源自年報第159頁；特殊稅項則為年報未揭露。本公司補充說明，這些稅收激勵措施適用於行業性研發活動，並具申報義務，我們透過內部合規程序確保相關處理符合在地稅務要求。

8 | 稅務爭議與不確定性說明

本公司於報導期間內無重大稅務不確定性，年報未揭露任何稅務訴訟或查補異議。本公司補充，若存在潛在爭議如解釋歧異或稅率爭議，我們將透過內部風險控制方式評估處理進度，包括定期審查與法律諮詢。

9 | 揭露範圍與限制

本頁稅務資料均以113年度合併財報為依據，涵蓋所有納入合併範圍之子公司與關係企業，皆屬台灣稅務管轄區。本公司無揭露限制，以維持揭露的一致性與透明度。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

- 2.1 組織全貌與價值鏈
- 2.2 治理架構與職權
- 2.3 董監事職能與績效
- 2.4 薪酬政策與公平性
- 2.5 誠信經營與合規管理
- 2.6 政策承諾與申訴／補救機制
- 2.7 公共政策與團體參與
- 2.8 經濟績效與稅務透明

Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單

Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖

Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型

Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理

Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值

Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

GRI 207 稅務

東台精機將稅務治理視為公司治理核心，透過制度化的政策、職責分工與風險控管，確保合規納稅與資訊透明。稅務策略由財會部門負責制定與執行，內容涵蓋依法申報、與稅務機關溝通機制、重大交易稅務諮詢流程等，已公開於公司網站。政策每年定期檢討，並由財務、法務與營運等跨部門參與，確保與ESG方針對應，兼顧經濟貢獻與社會公平。

董事會負責稅務重大議題監督，稅務風險管控納入公司內控制度，並由財會部門定期進行內部稽核，必要時提報董事會審議。我們明確界定風險容忍度，僅採合法節稅行為，杜絕任何形式的逃漏稅。2024年度，公司無跨國營運或境外揭露義務，揭露範圍限於台灣總部與合併範圍子公司；未來將依發展情況擴大至海外據點。

我們建構稅務資訊透明架構，2024年合併營業收入為新台幣57.39億元、稅前虧損3.57億元、所得稅費用為負8,191萬元，主要因遞延稅項利益認列；資料來源自經會計師查核之財報。員工人數610人（全職等效），薪酬總額為4.12億元，研發補助為1,043萬元，無重大稅務爭議或裁罰紀錄。

稅務議合方面，我們透過股東會、年報揭露與官網窗口蒐集利害關係人意見，並於2024年參與台灣機械公會租稅政策白皮書研擬，提出綠能投資抵減建議，實質回應政策倡議與永續價值整合訴求。公司亦透過內部訓練提升員工對稅務誠信與合規的認知，雖無專屬機制，但稅務與財報作業已納入誠信經營訓練範疇。

我們將稅務風險評估與應變機制內嵌於ESG治理架構中，定期追蹤法令變動與潛在爭議風險，儘管目前無相關爭議，但仍設有預警與法律諮詢流程，維持制度韌性。針對資訊揭露品質，公司設有內部審查與第三方驗證程序，強化數據準確性與一致性，並規劃於2026年前導入海外據點之議合與揭露。

透過上述治理機制，我們實踐責任稅務原則，強化與利害關係人對話，持續優化制度，為企業永續與公平社會貢獻治理力量。