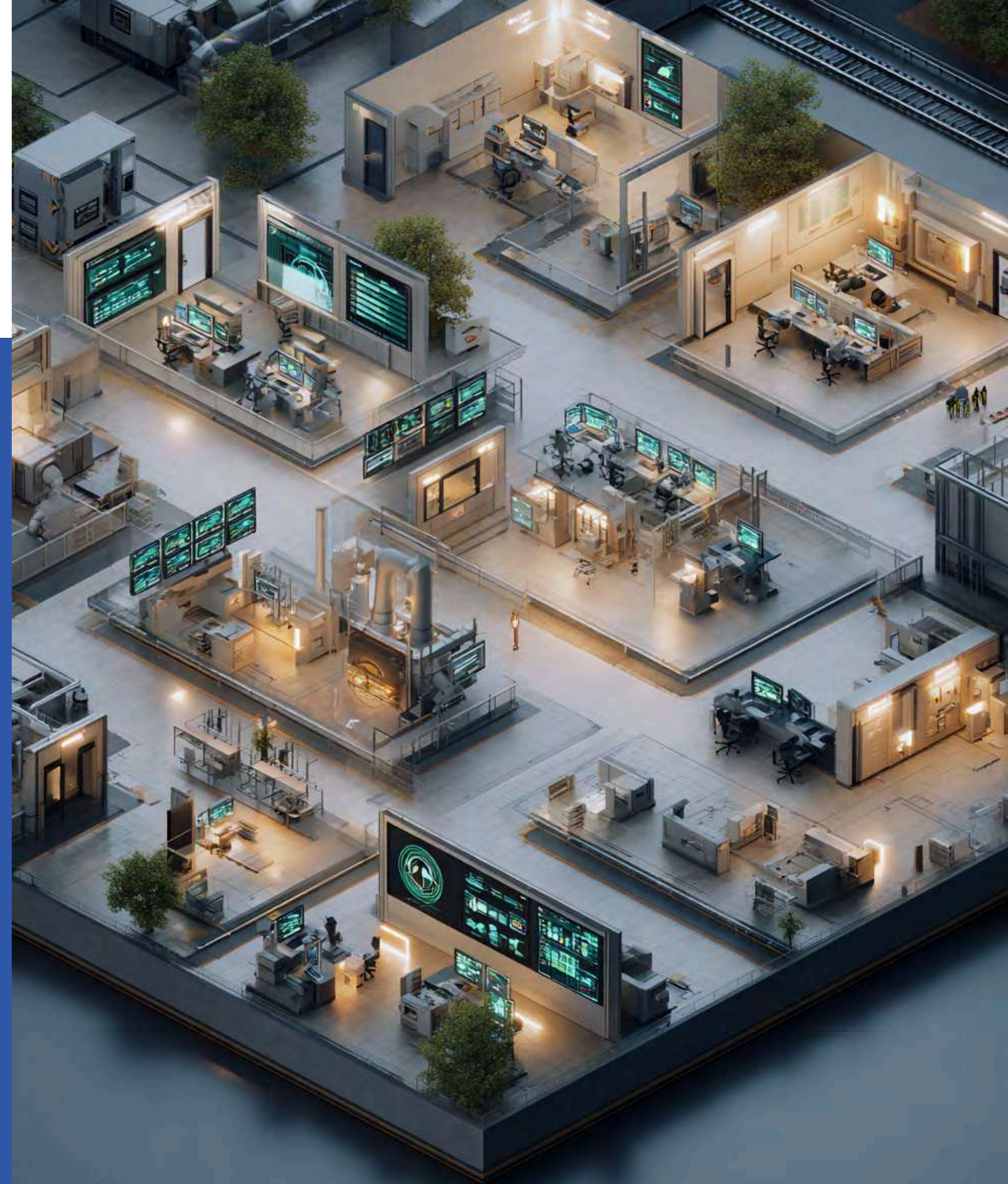


# Ch6

## AiSmartGuard | 智慧化與安全製造

- 6.1 安全衛生體系與治理
- 6.2 危害辨識與風險控制
- 6.3 健康服務與促進
- 6.4 參與、溝通與訓練
- 6.5 安全績效與持續改善





## 6.1 安全衛生體系與治理

### GRI 403-1 職業安全衛生管理系統

本公司致力於建構完善的職業安全衛生管理制度，保障所有工作者的健康與安全，並將其納入整體公司治理架構中。制度設計參照ISO 45001:2018國際標準，透過跨部門協作與專責小組推動，並由高階主管負責監督與定期檢討，確保制度與營運策略保持一致。我們於內部設有正式任用的OHS副理，專責推動安全政策與跨部門協調，並將安全績效納入管理考核機制，以提升執行力與治理成熟度。2024年，系統成效顯著，無重大工安事故，健康檢查涵蓋率達99.68%，展現對職場安全的堅實承諾。

制度涵蓋範圍包括台灣營運據點（母公司及台灣子公司）所有正職員工與派遣人員，對於高風險作業（如工具機操作、設備維護）或長期合作的外包人員亦提供必要安全訓練。然而，考量供應鏈特性與資源配置，目前尚未涵蓋全部外部工作者與海外據點。針對此限制，我們已啟動涵蓋範圍擴大計畫，並規劃逐步導入流程，以提升整體職場安全防護水準。我們將持續透過制度優化、風險預警、內部稽核及員工參與機制，精進安全治理體系，打造兼具預防性與回應能力的健康工作環境。

#### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業健康與安全管理制度的建置與運作進行全面揭露，旨在呈現我們在保障員工及相關工作者安全與健康方面的努力與成果。本次報導涵蓋制度設計、適用範圍、責任分工及持續改善機制等面向，時間範圍為2024年1月1日至12月31日，揭露範圍為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）。

#### 2 | 依法建置職業安全衛生制度

本公司依據國內相關法規要求，全面建置職業安全衛生管理制度，確保所有營運活動符合法律規範。我們定期檢視法規更新，並將其融入內部管理流程，以確保制度具備法遵基礎並能有效執行。

#### 3 | 採行標準與認證情形

本公司職業安全衛生管理制度依據ISO 45001:2018國際標準設計與運作，並於2024年由金屬工業研究發展中心完成第三方認證，確保系統架構符合國際最佳實踐。我們持續透過年度外部驗證與內部稽核，提升制度的可信度與治理水平。

#### 4 | 管理系統涵蓋範圍

本公司職業安全衛生管理系統涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）全體正式員工及派遣工作者，確保其工作環境的安全與健康保障。針對部分外包及承攬人員，僅限於特定高風險或長期合作對象納入基本安全訓練與管理規範。

#### 5 | 內部員工涵蓋情形

本公司的職業安全衛生管理制度全面包含台灣營運據點（母公司及台灣子公司）所有正職員工及派遣人員，無論其工作地點或職務類型，均受到制度保護與相關安全措施的保障，確保每位內部工作者都能在安全的環境中執行職務。

#### 6 | 第三方與承攬人員納入情形

針對第三方及承攬人員，本公司目前僅將台灣營運據點（母公司及台灣子公司）高風險作業或長期合作的外包人員納入管理範圍，並針對重大施工項目的人員實施安全訓練與相關規範。我們持續評估擴大涵蓋範圍的可行性，以強化整體工作場所的安全性。

#### 7 | 職業安全衛生負責人類型

本公司的職業安全衛生管理由內聘的OHS副理負責，該職位為正式員工，直接隸屬於公司管理層，確保制度執行與決策能快速回應內部需求，並與其他部門有效協調。OHS副理同時與職業安全衛生委員會合作，納入員工意見，促進安全治理的參與性。

#### 8 | 是否具持續改善制度

本公司已建立持續改善機制，每年透過管理會議提出改善建議，並執行內部稽核與回饋流程，以檢視制度效能與執行狀況。我們根據稽核結果調整政策與措施，確保管理系統能持續優化並符合實際需求。

#### 9 | 揭露範圍與限制

本公司本次揭露範圍以台灣營運據點（母公司及台灣子公司）為主，全面導入職業安全衛生管理制度。海外據點、臨時工及部分外包人員目前尚未納入管理系統，主要是因地域差異與資源配置限制。我們將持續評估擴大涵蓋範圍的可能性，以達成更全面的安全保障。



- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- 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
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - 6.4 參與、溝通與訓練
  - 6.5 安全績效與持續改善
- 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

### 職業安全衛生管理制度

2024年度管理架構與執行現況報告

職業安全衛生負責人資訊



**OHS**

**內聘OHS副理職**

職位性質：正式員工  
組織層級：直接隸屬管理層  
主要職責：制度執行與決策反應  
協調範圍：跨部門有效協調

### 管理制度涵蓋範圍統計



### 職業安全衛生管理組織架構



### 持續改善機制流程

年度改善循環機制





- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- 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
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - 6.4 參與、溝通與訓練
  - 6.5 安全績效與持續改善
- 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

### 制度涵蓋範圍分析

**✓ 目前涵蓋範圍**

- ✓ 台灣主廠全體員工
- ✓ 正式員工完整保障
- ✓ 內聘OHS副理制度
- ✓ 年度持續改善機制
- ✓ 主管管考會議制度
- ✓ 內部稽核回饋流程

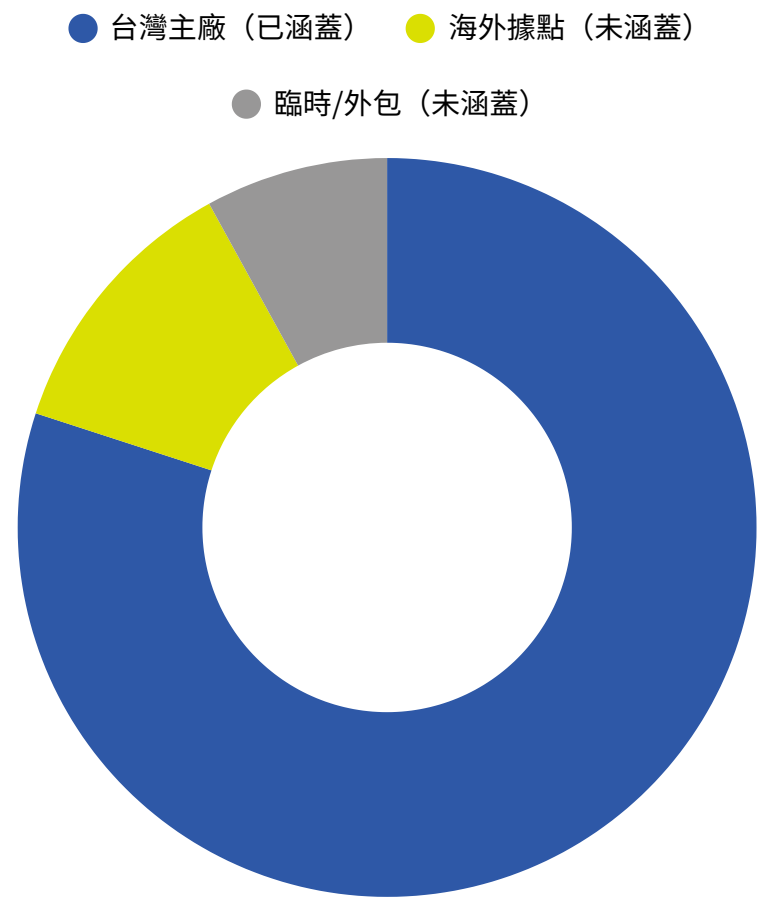
**✗ 目前涵蓋範圍**

- ✗ 海外營運據點
- ✗ 臨時工作人員
- ✗ 部分外包人員
- ✗ 非台灣主廠員工
- ✗ 短期派遣人員
- ✗ 承攬商作業人員

**🎯 未來擴展計畫與目標**

- 海外據點整合：評估各海外據點導入職業安全衛生管理制度的可行性
- 人員涵蓋擴大：逐步將臨時工及外包人員納入管理範圍
- 資源配置優化：克服地域差異與資源限制，建立統一標準
- 制度標準化：建立適用於不同據點的標準化管理流程
- 監督機制強化：建立跨據點的統一監督與稽核機制
- 持續改善深化：將改善機制擴展至所有營運據點

### 制度涵蓋比例分析



**制度特色：**本公司採用內聘OHS副理制度，確保職業安全衛生管理與公司營運緊密結合，透過直接隸屬管理層的組織設計，能快速反應內部需求並有效協調各部門，建立完整的持續改善機制。



## GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

本公司深知職業健康與安全為永續經營基石，2024年度持續強化相關制度建構與治理機制，並將其內嵌於ESG架構中，由高階管理層監督，結合環安室、人力資源部門與各廠區負責人，依據風險評估與法規要求制定行動方案與改善目標。制度涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）96%的工作者，包括員工與承攬商，針對工具機製造作業（如機械操作、設備維護）提供專項安全管理。2024年無重大工安事故，記錄9件輕傷事故（2件職業傷害、7件通勤事故），健康檢查涵蓋率達99.68%，訓練人次達1,496，展現系統高效成效。雖然海外據點尚未全面納入，但台灣營運據點（母公司及台灣子公司）管理數據已與基準年保持一致性，未來將持續擴大範圍。為確保資料準確與透明，本公司採用系統化計算與現場稽查雙軌並行，並揭露計算方法與限制條件，便於外部理解。排除對象為4%低風險者，如訪客與非作業協力廠商，分類原則已內部制度化並隨營運調整更新。

台灣營運據點（母公司及台灣子公司）已取得ISO 45001認證，涵蓋率96%，並實施年度外部查證與每季內部稽核機制，由環安室統籌執行並回報管理階層，形成治理閉環。數據以年末總人數為基準，含兼職員工。未來將強化海外據點整合與全球一致性，持續以制度創新與風險控管邁向零事故職場。

### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業健康與安全管理系統進行全面揭露，旨在呈現我們在職場安全與健康保障方面的制度設計、涵蓋範圍及治理成效。報導期間涵蓋2024年1月1日至12月31日，聚焦於系統的適用對象、認證情形及稽核機制，揭露範圍為台灣營運據點（母公司及台灣子公司），以確保相關資訊的透明度與可信度。

### 2 | 管理系統涵蓋率

在2024年度，本公司職業健康與安全管理系統涵蓋率達到96%，適用於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）所有員工以及廠區內的承攬商，特別針對工具機製造作業（如機械操作、設備維護）實施風險管控。我們致力於將系統擴展至主要工作場域，確保職場安全與健康保障措施能全面落实於日常營運中。

### 3 | 內部認可系統涵蓋率與依據

本公司內部認可的職業健康與安全管理制度涵蓋率為96%，適用於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）及相關廠區作業人員。此制度依據國際通用標準與國內法規制定，並結合公司內部風險評估與控制措施，確保系統與實際營運需求高度契合。

### 4 | 外部認證與標準說明

本公司台灣營運據點（母公司及台灣子公司）已通過金屬工業研究發展中心的認證，取得ISO 45001職業健康與安全管理系統標準認證。此認證體現了我們在職場安全與健康管理上的國際水準，並為持續改善提供專業指引。

### 5 | 外部認證系統涵蓋率

經外部認證的ISO 45001管理系統涵蓋率為96%，適用於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）所有員工及廠區承攬商，與整體管理系統涵蓋率一致。此高比例反映了本公司對職業健康與安全管理的高度承諾，以及對第三方驗證的重視。

### 6 | 稽核制度類型與依據

本公司採行內外部並行的稽核制度，包含年度外部認證以及每季內部稽核。內部稽核依據ISO 45001標準執行，涵蓋全區域作業場域，由環安室負責統籌規劃與實施，確保管理系統的有效性與持續改善。

### 7 | 被排除人員比例與說明

本公司職業健康與安全管理系統未涵蓋4%的工作者，主要為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的臨時訪客及非現場作業的協力廠商。此類人員因屬低風險群體，且與本公司核心作業場域無直接關聯，故未納入系統管理範圍。

### 8 | 工作者分類依據

本公司依據人資系統及協力合約進行工作者身分分類，明確區分正式員工與外包或承攬人員。此分類方式確保了管理系統適用對象的清晰界定，並為後續比例計算與政策執行奠定基礎。

### 9 | 比例計算方式與統計基準

本公司以12月底時點的總人數作為統計基準，計算職業健康與安全管理系統的涵蓋比例，並將兼職員工納入統計範圍。此方法確保了數據的時效性與一致性，反映年度最終的人員結構。

### 10 | 揭露限制與補充說明

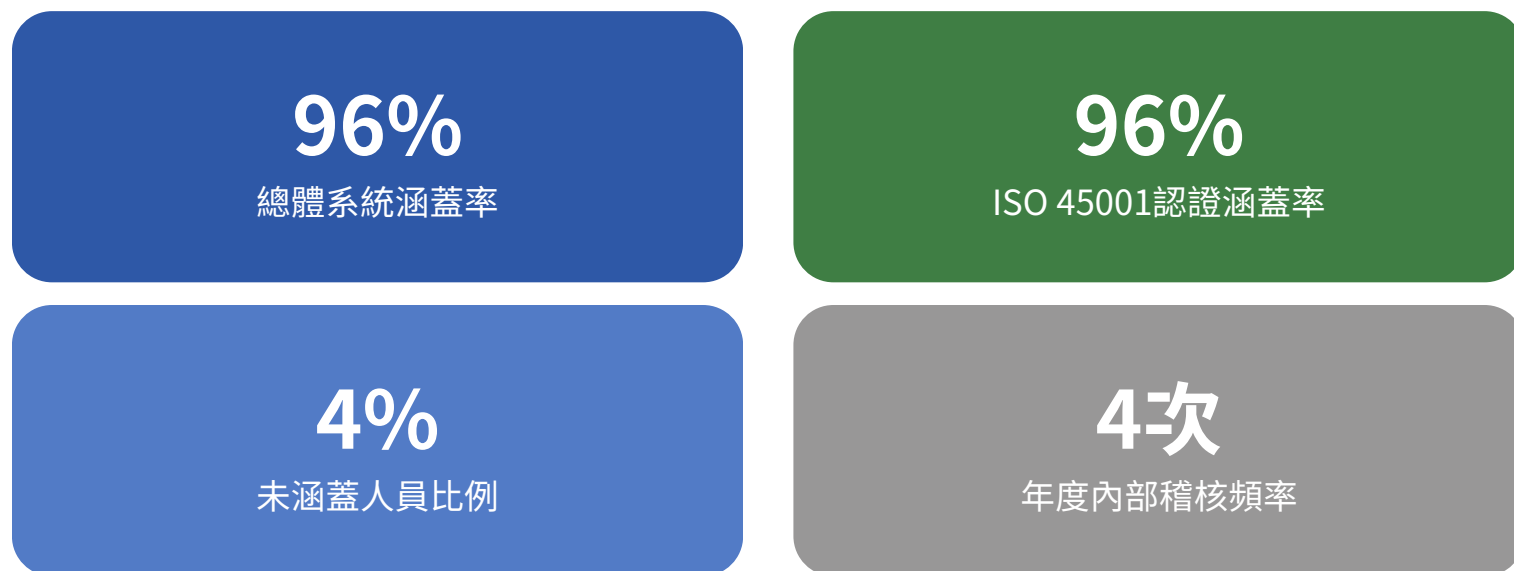
本揭露僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）廠區的相關數據與管理情形，海外據點因制度與法規差異尚未納入報導範圍。我們將持續檢討與擴展揭露邊界，以提升整體資訊的完整性。



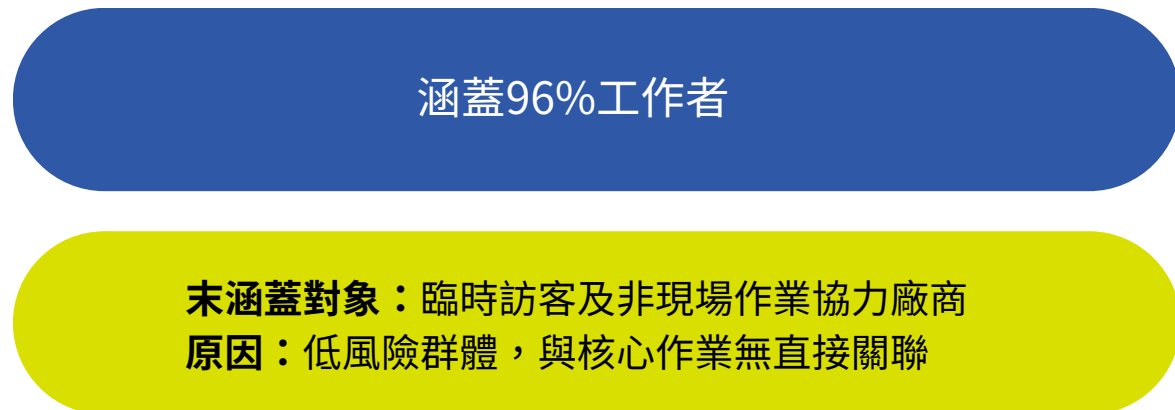
- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單
- Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖
- Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型
- Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - 6.4 參與、溝通與訓練
  - 6.5 安全績效與持續改善
- Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理
- Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值
- Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

### 職業健康與安全管理系統

2024年度績效報告|報導期間：2024年1月1日-12月31日



### 管理系統涵蓋範圍



### 管理系統運作流程



## 外部認證與標準

ISO 45001

金屬工業研究發展中心認證

台灣總部已通過國際標準認證，展現職場安全管理的專業水準

### 2024年度重要里程碑

每季

#### 內部稽核

由環安室統籌執行全區域稽核，確保系統有效運作

年度

#### 外部認證

通過ISO 45001標準認證，維持國際管理水準

12月底

#### 數據統計

以年底總人數為基準，計算系統涵蓋率與績效指標

本公司深知職業健康與安全是企業永續經營的基石，將持續以工作者福祉為核心，透過制度創新與全員參與，共同打造零事故的職場環境。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

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

• 6.1 安全衛生體系與治理

• 6.2 危害辨識與風險控制

• 6.3 健康服務與促進

• 6.4 參與、溝通與訓練

• 6.5 安全績效與持續改善

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

## 6.2 危害辨識與風險控制

### GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司將職業安全衛生管理制度納入ESG治理架構，秉持系統化與持續改善原則，由跨部門職業安全衛生委員會統籌危害辨識、風險評估與改善行動，並透過每日巡檢、每月自查與年度稽核，覆蓋製造、倉儲、研發等作業場域，確保制度與實務相符。2024年無重大工安事故，記錄9件輕傷事故（2件職業傷害、7件通勤事故），健康檢查涵蓋率達99.68%，訓練人次達1,496，展現風險管控成效。

台灣營運據點（母公司及台灣子公司）為主要管理對象，涵蓋全體正職與派遣人員，並針對高風險外包商與特定群體（如外籍、高齡、孕婦）提供補充保障。針對異常事件，我們設有匿名通報機制與非例行調查流程，即時掌握潛在風險，並追蹤改善成效，避免重複發生。

員工參與是制度核心，委員會每季召開會議，透過基層代表制度收集意見，強化安全管理透明度與信任，並保障通報匿名性與反報復原則。事故發生後，由主管調查根因並制定改善對策，設有追蹤與時程管控機制。展望未來，我們將持續擴大制度涵蓋範圍至海外據點，優化跨部門治理與資源配置，落實高階主管責任，打造安全、健康、具韌性的工作環境。

#### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業安全衛生的管理與風險辨識機制進行全面揭露，旨在呈現我們在危害辨識、事故應變與員工參與等方面的制度設計與執行成效。本揭露涵蓋報導期間內相關政策、流程與改善措施的實施情形，展現我們對工作場所安全的堅定承諾。報導期間為2024年1月1日至12月31日，揭露範圍為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）。

#### 2 | 危害識別與頻率

本公司已建立完善的危害識別制度，透過每日巡檢、每月部門自查以及年度主管審查的頻率，確保工作場所潛在風險得以即時辨識與管控，特別針對工具機製造作業（如機械操作、設備維護）。每日巡檢由現場人員負責，針對作業環境進行基本檢查；每月部門自查則由各部門自行檢視作業流程中的安全隱患；年度主管審查則由高階管理人員進行全面稽核，確保制度執行無遺漏。此機制每月涵蓋全廠範圍，適用於製造、倉儲及研發部門等所有主要作業區域，確保各單位均受到一致的安全保障。

#### 3 | 非例行觸發通報機制

為應對突發狀況，本公司設有完善的通報流程，員工可透過匿名信箱或現場舉報等方式，針對事故或異常事件進行回報。一旦發生事故，相關調查程序將即時啟動，確保事件得以快速處理與記錄。此機制旨在鼓勵員工主動反饋潛在風險，並保障通報過程的透明與效率。

#### 4 | 風險評估與改善應用

本公司採用風險矩陣作為風險評估工具，每半年由職安專員主導進行分級檢討，針對辨識出的危害進行優先順序評估與管理。評估結果不僅用於辨識高風險區域，更納入年度職安策略修正與教育訓練調整，確保資源配置與預防措施能針對性地強化安全管理。透過此機制，我們持續優化工作環境的安全性，並將風險評估結果轉化為具體行動。

#### 5 | 弱勢族群保障措施

本公司特別考量弱勢族群的需求，針對身心障礙者及孕婦等群體，提供語言協助以及必要的輔助措施。例如，我們提供多語言安全指引與圖示化操作說明，確保語言障礙不影響安全認知；同時針對特殊需求調整工作安排，降低潛在風險。此舉旨在保障每位員工均能在安全且友善的環境中工作。

#### 6 | 通報權利與反報復保障

為鼓勵員工主動通報安全隱患，本公司設有匿名信箱與現場無記名問卷機制，確保員工能以不受壓力的方式反饋問題。我們明訂管理規章，嚴禁對通報人進行任何形式的懲處或報復，並透過內部宣導強化員工對此權利的認知。此政策旨在建立信任文化，確保每位員工均能安心行使通報權益。

#### 7 | 拒絕危險工作的權利

本公司明確保障員工拒絕危險工作的權利，員工若發現作業環境或任務存在安全風險，可即時報備並拒絕執行相關工作。此權利受到公司政策保護，員工不會因此遭受職位或工資上的不利影響。我們透過內部訓練與溝通，確保員工了解並能有效行使此權利。

#### 8 | 員工參與風險評估與改善

本公司設立職業安全衛生委員會，每季定期召開會議，討論安全議題與改善措施，並透過代表參與制度，確保員工意見能充分反映於決策過程中。2024年無勞資糾紛，顯示參與機制的有效性。此機制涵蓋所有員工，並將從事高風險作業（如工具機操作、設備維護）及固定合作的外部承包商納入管理範圍，確保相關工作者均能參與風險評估與事故調查，共同提升工作場所安全。



## ➤ 危害辨識制度：盤點、分級與頻率管理

### 9 | 事故調查與矯正制度

本公司針對所有事故建立嚴謹的調查機制，由責任主管進行書面調查並回報事件詳情，包含事故成因與影響分析。2024年記錄9件輕傷事故（2件為機械操作相關的職業傷害，7件為通勤事故），共開立28件矯正措施，改善完成率100%。後續改善措施由部門主管負責執行，並以每月回報的方式追蹤進度，確保問題獲得根本解決。此制度旨在避免同類事件重複發生，並持續優化安全管理流程。

### 10 | 揭露範圍與限制

本揭露之統計數據與制度說明僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），尚未包含海外據點或子公司之相關資料。我們將持續檢視資料蒐集與整合機制，逐步擴大揭露範圍，以確保未來報告更具全面性。

## ① 系統化管理與ESG整合

### ESG治理架構整合

將安全制度內嵌於整體ESG治理架構中

### 跨部門職安委員會

統籌危害辨識、風險評估與改善措施執行

### 內部稽核機制

確保政策落地與有效執行

### 全面覆蓋作業區域

製造、倉儲及研發等作業區域全覆蓋

### 多層次檢查頻率

每日巡檢、每月自查與年度審查

## ② 異常事件應對機制

### 非例行通報流程

事故或異常狀況發生時迅速啟動調查

### 多元反饋管道

匿名信箱與現場舉報即時反饋機制

### 危害辨識整合

與日常危害辨識制度相輔相成

### 風險全面管控

確保潛在風險得以全面識別與控制

### 追蹤改善機制

每月回報與改善追蹤避免問題重複



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

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

• 6.1 安全衛生體系與治理

• 6.2 危害辨識與風險控制

• 6.3 健康服務與促進

• 6.4 參與、溝通與訓練

• 6.5 安全績效與持續改善

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

### ③ 揭露範圍與代表性

#### 高度代表性

涵蓋台灣總部所有主要作業區域與員工類型

#### 弱勢族群關懷

外籍、高齡及孕婦等族群提供語言協助

#### 一致性與包容性

確保所有員工均受到平等保護

#### 資料連續性

與過去年度資料比對確保可比性

#### 外包商納入

高風險作業及固定合作外包商管理

### ④ 員工參與與權益保障

#### 職業安全衛生委員會

每季召開會議透過代表制度收集意見

#### 決策透明度

確保決策透明度與流程品質

#### 匿名通報保障

匿名通報機制與反報復保障

#### 拒絕危險權利

賦予員工拒絕危險工作的自主權

#### 持續優化

定期檢視參與成效優化溝通管道



- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- 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
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - 6.4 參與、溝通與訓練
  - 6.5 安全績效與持續改善
- 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

### 危害識別頻率與執行機制



### 特殊群體健康保護



### 非例行事件通報與處理流程





- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- 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
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - 6.4 參與、溝通與訓練
  - 6.5 安全績效與持續改善
- 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

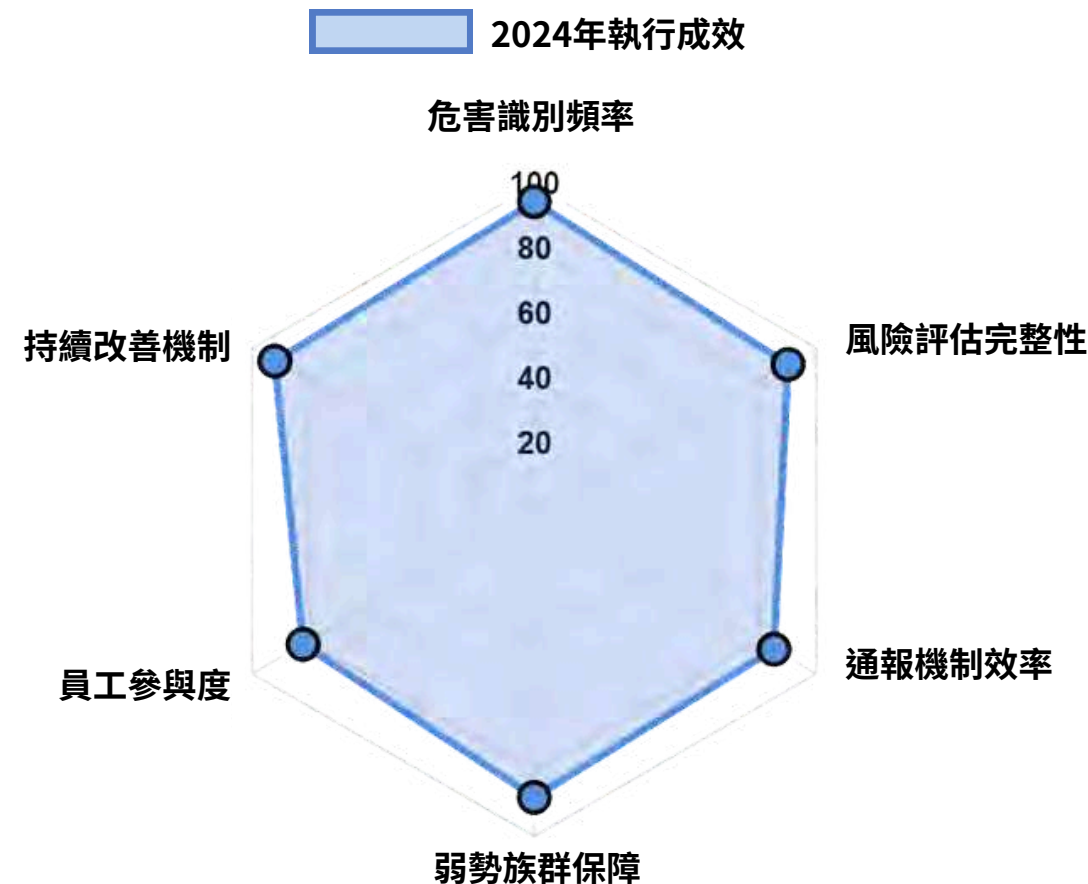
### 風險矩陣評估工具

低風險	低風險	中風險	中風險	高風險
低風險	中風險	中風險	高風險	高風險
中風險	中風險	高風險	高風險	高風險

**評估頻率**  
每半年由職安專員主導進行分級檢討

**應用範圍**  
年度職安策略修正與教育訓練調整

### 風險管理機制執行成效



### 弱勢族群特殊保障措施

**高齡員工**

- 彈性調班安排
- 體力適性評估
- 輔助設備提供
- 健康監測加強

**孕婦員工**

- 工作環境調整
- 危險作業避免
- 休息空間提供
- 特殊需求照護

#### 制度特色：本公司建立三層級危害

識別機制（每日-每月-每年），結合風險矩陣評估工具，每半年進行分級檢討。特別針對弱勢族群提供客製化保障措施，確保每位員工都能在安全友善的環境中工作。

**持續改善：**透過匿名通報機制鼓勵員工主動反饋，將風險評估結果轉化為具體行動，持續優化工作環境安全性。



## GRI 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

本公司於2024年度持續強化職業健康與安全管理，將風險辨識與控制制度納入整體ESG治理架構，並透過跨部門協作機制，由環安室、人力資源部與營運單位共同參與風險評估與改善行動。設立年度目標與內部稽核，確保管理成效符合法規與實務需求。

針對作業風險，我們聚焦於設備操作、製程變更與工作環境，透過定期巡查與風險等級分類，擬定優先改善計畫，並逐步優化識別流程。制度適用於全體員工，並涵蓋部分外包與承攬人員，要求遵守入廠安全規範。

為降低健康風險，我們持續優化作業流程、加強防護設備與急救設施，同時針對高風險與弱勢群體（如孕婦、身心障礙者）提供支持措施。心理健康方面則設有講座與諮詢資源，協助應對壓力與過勞問題。目前制度執行以台灣總部為主，海外據點與供應商管理尚在整合中。我們將持續擴大揭露範圍與供應鏈管理強度，強化制度一致性與實質影響力。

### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業健康與安全風險的預防與控制進行全面揭露，旨在呈現我們在營運、產品、業務關係及供應鏈中識別與管理職業健康風險的作為與成效。以下內容涵蓋本公司於報導期間內的制度設計、風險評估與控制措施。

### 2 | 業務關係健康風險識別

本公司已針對與業務關係相關的職業健康風險進行初步識別，特別是與主要供應商及部分協力廠商的合作層面。我們要求主要供應商簽署職業健康與安全相關條款，以確保其符合基本的安全管理標準。同時，部分協力廠商已納入安全衛生教育訓練，以提升其對風險的認知與應對能力。目前尚未將二級供應商及小型協力廠商全面納入管理，後續將進一步強化相關機制。

### 3 | 內部營運與產品風險評估

本公司定期執行現場風險評估，針對內部營運場所、作業環境及設備進行全面巡查，以辨識潛在的職業健康風險。我們的評估流程涵蓋作業方式、設備使用及工作環境條件，確保能及時發現可能影響員工健康的隱患，並作為後續改善措施的依據。

### 4 | 健康風險預防措施

依據風險評估結果，本公司採取多項預防措施以降低職業健康風險，包括為員工配發適當的個人防護裝備（PPE）、改善工作場所通風條件、定期安排健康檢查，以及持續進行職業安全衛生宣導活動。這些措施旨在從源頭減少健康風險的發生，並提升員工對安全作業的意識。

### 5 | 健康風險控制與緩解

為進一步保護員工健康，本公司針對健康檢查中發現的異常情況進行追蹤管理，確保員工獲得適當的醫療支持或工作調整。同時，我們在現場設置急救設施，以便在緊急情況下提供即時協助。必要時，我們也會根據員工健康狀況調整崗位安排，以降低風險衝擊。

### 6 | 承攬人員保護安排

本公司對承攬人員提供與內部員工一致的健康保護措施，所有承攬人員在進入廠區前須完成安全衛生教育訓練，確保其了解相關風險與防護要求。此外，我們在現場安排監督人員，確保承攬人員正確執行個人防護裝備（PPE）穿戴及相關安全規範。

### 7 | 弱勢群體健康考量

本公司特別考量弱勢群體的健康風險與保障需求，針對孕婦及身心障礙員工提供友善支持措施，以降低工作環境對其健康的潛在影響，確保其工作安全與福祉。本公司無夜班制度，弱勢群體（孕婦及身心障礙員工）可依需求申請免除高負荷作業或調整工作站設施（如無障礙通道或人體工學設備），以進一步保障其健康與舒適度。

### 8 | 心理社會風險管控措施

本公司重視員工的心理健康，針對過勞、壓力及職場騷擾等心理社會風險採取積極管理措施。我們定期舉辦心理健康講座，提供員工相關知識與資源，並設立諮詢管道與壓力管理支持系統，以確保員工在面對心理挑戰時能獲得及時支持。

### 9 | 供應鏈職安衝擊管理

本公司已將部分協力廠商納入職業健康與安全管理範疇，要求其遵守相關條款並接受安全稽核，以確保其作業環境符合基本安全標準。目前尚未對所有供應鏈據點進行全面查核，未來將進一步擴展管理範圍，提升供應鏈整體的健康與安全表現。

### 10 | 揭露範圍與限制說明

本揭露之統計數據與制度說明僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），尚未包含海外據關於或子公司之相關資料，部分協力廠商亦尚未納入統計與管理範圍。我們將持續檢視資料蒐集與整合機制，逐步擴大揭露範圍，提升資料完整性與透明度。



## 供應鏈風險辨識：承攬與外部場域控管

### 職業健康與安全風險管理

2024年度風險預防與控制體系

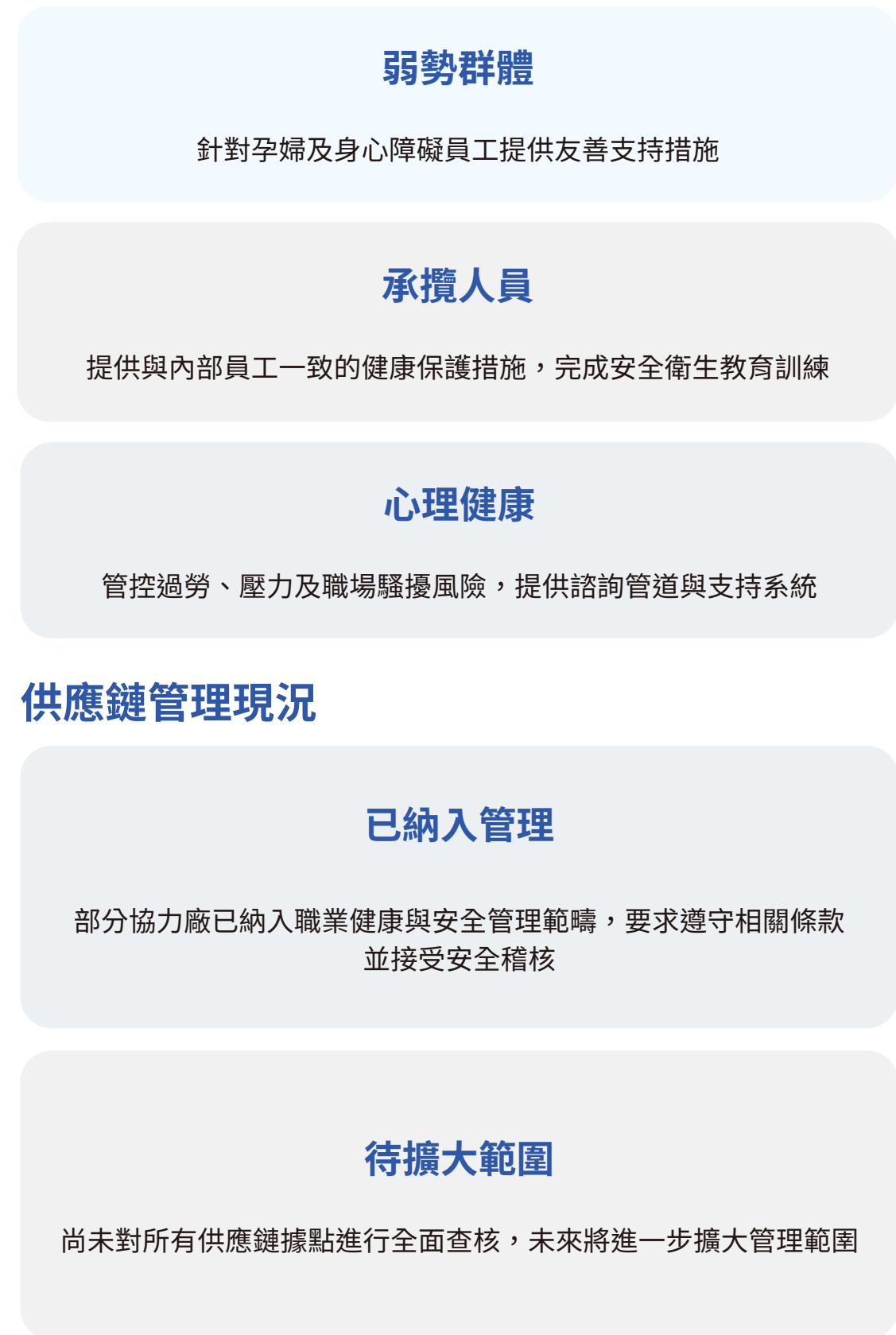
#### 風險管理架構



#### 風險控制措施



### 特殊群體健康保護





## 6.3 健康服務與促進

### GRI 403-3 職業健康服務

#### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司依據國際準則於2024年度針對台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的職業健康服務進行揭露，旨在呈現我們在員工健康與安全管理上的制度設計與執行成效。本段落聚焦於健康服務的提供方式、品質保障、可及性以及相關權益保護措施，確保資訊透明並體現對員工福祉的承諾。

#### 2 | 健康服務的類型與管理機制

本公司設有醫務室，採取內聘與外包診所相結合的混合模式，為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）提供健康服務。內部醫務室由公司環安室負責日常運作與協調，配備專職職業安全衛生護理師，針對員工基本健康檢查、急救需求及健康管理提供即時支援，並依健康檢查數值分為輕度、中度、嚴重三級進行管理，優先安排嚴重等級員工的後續追蹤；同時，我們與外部專業醫療機構合作，針對專科醫療諮詢與進階健康檢查進行轉介與服務安排。每月由特約職業醫學科專科醫師提供3小時臨場服務，針對高風險族群進行個別諮詢（如特殊健檢、過勞、母性保護），並舉辦健康宣導講座（例如噪音危害、高血壓、糖尿病防治）。此外，廠區每50人配備一名急救人員，並設有自動體外心臟電擊器（AED），以應對緊急情況。此模式確保健康服務的專業性與靈活性，並透過集中管理機制統一監督服務品質與資源分配。

#### 3 | 健康服務提供者資格

本公司醫務室的護理師均具備國家認證執照，確保服務提供者符合職業醫學與醫療照護的專業要求。內聘醫療人員定期接受專業訓練，並由環安室審核其資格與持續教育紀錄；特約職業醫學科專科醫師具備相關執照，每月提供臨場服務並參與健康管理計畫；外包醫療機構亦經過嚴格篩選，確保其醫護團隊符合法規標準與本公司對服務品質的期望。

#### 4 | 健康服務的可及性

為提升台灣營運據點（母公司及台灣子公司）健康服務的可及性，本公司醫務室駐廠於工時內提供服務，員工可於上班時間內直接前往接受醫療諮詢或急救處理。正式員工工作滿一年享有年度健康檢查，年資10年以上及經理級以上員工提供完善健檢方案，特殊作業員工（如噪音、粉塵、錳及鎳作業者）依法規接受專項健檢並定期追蹤。2024年路科一廠安排子宮抹片車進駐及免費癌症篩檢（口腔黏膜8人、糞便潛血29人、愛滋230人），並參與高雄市「職GO雄健康」癌症篩檢活動（54人次）。針對孕婦及身心障礙員工，提供個人化健康諮詢與工作調整安排，例如免除高負荷作業、提供無障礙設施或哺（集）乳室（獲高雄市特優獎）。此外，聘雇視障按摩師提供紓壓服務，促進員工身心健康。疫苗接種活動（流感140人次、COVID-19莫德納92人次）及登革熱防疫活動（孳生源巡檢與抗子子藥粉投放）於工作日同步舉辦，確保無需請假參與。\*針對資深員工，額外增加專屬健康管理項目，例如定期心血管檢查或關節保健計畫；服務過程中提供多語言支援，確保不同背景的員工均能充分理解與使用相關資源。

#### 5 | 健康服務涵蓋範圍與排除對象

本公司健康服務涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）全體正式員工，並將派遣員工納入服務範圍，確保其享有與正式員工同等的健康檢查與醫療諮詢機會。承攬人員與臨時人員目前未納入本公司健康服務範圍，其健康理由原僱主負責，但本公司提供部分支持措施以提升整體可及性。由於契約性質與短期工作特性，相關健康服務未予覆蓋，但我們鼓勵其透過自身僱主或外部資源獲取必要支援。



## 6 | 健康資料保密性保護

為保障台灣營運據點（母公司及台灣子公司）員工健康資料的機密性，本公司採取匿名化存放方式，所有健康紀錄由專人保管，並嚴格限制存取權限。健康資料明確規定不作為員工考核、晉升或任何人事決策用途，且遵守公司內部健康資料保密政策，確保資料使用符合法規要求與倫理標準。我們定期檢視資料管理流程，防止未授權存取或外洩風險。

## 7 | 健康服務的反歧視保障

本公司明訂健康服務參與不影響台灣營運據點（母公司及台灣子公司）員工的考核、薪資或聘僱決策，並將此原則納入內部政策與員工手冊中。\*針對孕婦及身心障礙員工，提供哺（集）乳室及無障礙設施等支持，確保公平對待。\*我們致力於創造公平的工作環境，確保員工因參與健康檢查或醫療服務而免於任何形式的歧視或不利影響，相關保障措施透過內部稽核與申訴機制持續監督與落實。

## 8 | 知情同意與保密原則

在為台灣營運據點（母公司及台灣子公司）提供健康服務前，本公司要求員工簽署知情同意書，確保其充分理解服務內容與資料使用範圍。所有健康資訊僅限醫療用途，禁止未經授權揭露，員工可拒絕特定檢查而不影響工作權益。相關流程均以透明與尊重為基礎設計。

## 9 | 健康服務的成效與使用追蹤

本節說明本公司健康服務的成效評估與使用追蹤機制，確保服務符合台灣營運據點（母公司及台灣子公司）員工需求。本公司每年進行滿意度問卷調查，收集員工對服務品質、便利性與滿意度的回饋意見。2024年健康檢查完成率達99.68%（620人），癌症篩檢參與54人次，戒菸服務轉介門診23人、專線24人，獲高雄市「職場戒菸服務超群絕倫獎」。透過健康服務使用統計，追蹤員工參與率與各項服務的使用頻率，作為制度調整與資源配置的依據。這些數據有助於我們進一步優化服務內容，並確保資源分配符合員工實際需求。

## 10 | 揭露範圍與限制說明

本揭露之統計數據與制度說明僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），尚未包含海外據點或子公司之相關資料，部分承攬人員與臨時人員亦未納入健康服務範圍。我們將進一步檢視資料蒐集與整合機制，逐步擴大揭露範圍，提升資料完整性與透明度。



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

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

• 6.1 安全衛生體系與治理

• 6.2 危害辨識與風險控制

• 6.3 健康服務與促進

• 6.4 參與、溝通與訓練

• 6.5 安全績效與持續改善

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

## 2024年度職業健康服務制度

員工健康與安全管理完整機制 | 專業、便利、保密

### 健康服務提供模式

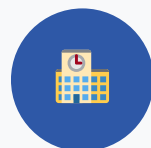
外聘與外包混合模式



#### 醫務室

##### 內聘模式

- 健康管理部門統一運作
- 基本健康檢查服務
- 急救需求即時支援
- 日常健康諮詢



#### 外部專業機構

##### 外包模式

- 專科醫療諮詢轉介
- 進階健康檢查安排
- 專業醫療機構合作
- 服務品質統一監督

### 健康服務關鍵指標

# 100%

國家認證  
執照持有

# 工時內

駐廠服務  
時間

# 年度

滿意度  
調查頻率

# 多語言

服務支援  
提供

### 健康服務提供模式

#### 🕒 工時內服務

員工可於上班時間內直接前往接受健康檢查、醫療諮詢或急救處理，無需額外請假

#### 👤 資深員工專案

額外增加專屬健康管理項目，包含慢性病追蹤與個人化健康計畫

#### 💉 疫苗接種服務

多安排於工作日進行，各主要據點同步舉辦，確保員工參與便利性

#### 🌐 多語言支援

提供多語言服務支援，確保不同背景員工均能充分理解與使用相關資源



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

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

• 6.1 安全衛生體系與治理

• 6.2 危害辨識與風險控制

• 6.3 健康服務與促進

• 6.4 參與、溝通與訓練

• 6.5 安全績效與持續改善

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

## 健康服務涵蓋範圍分析

### 涵蓋對象

- ✓ 全體正式員工
- ✓ 派遣員工（同等服務）
- ✓ 健康檢查服務
- ✓ 醫療諮詢機會
- ✓ 急救處理支援
- ✓ 疫苗接種活動
- ✓ 慢性病追蹤（資深員工）
- ✓ 個人化健康計畫

### 排除對象

- ✗ 外包人員
- ✗ 臨時工
- ✗ 非正式人員
- ✗ 短期契約工

排除原因：  
健康管理由原僱用公司或勞動契約  
安排負責

## 健康服務反歧視保障

- 明訂政策保障：健康服務參與不影響員工考核、薪資或聘僱決策
- 內部政策納入：相關原則明載於員工手冊與內部政策中
- 監督機制：透過內部稽核與申訴機制持續監督與落實
- 公平環境：確保員工免於任何形式的歧視或不利影響

## 健康資料保密性保護機制

🔒 匿名化存放方式

🔒 專人保管制度

🔒 嚴格存取權限控制

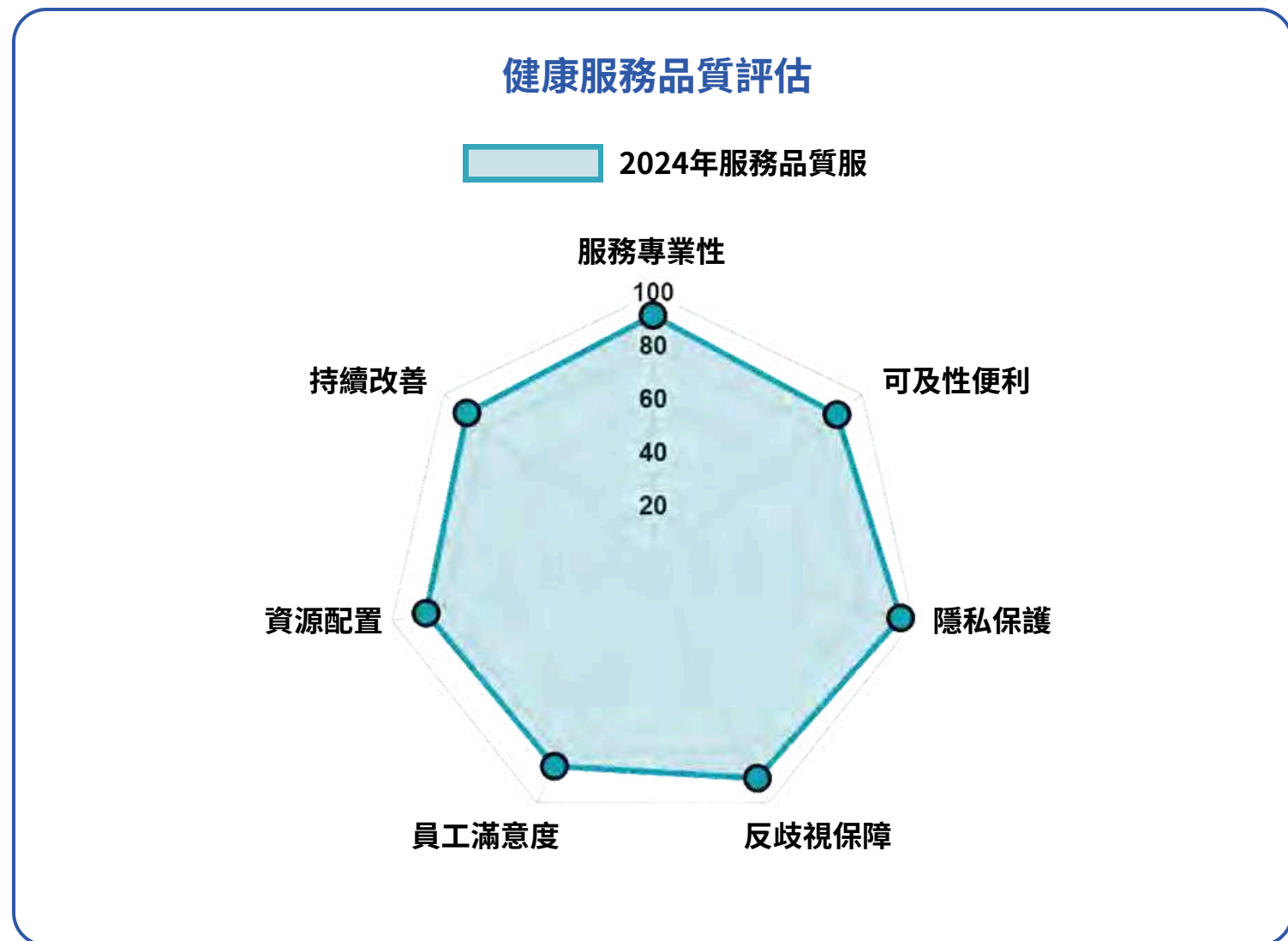
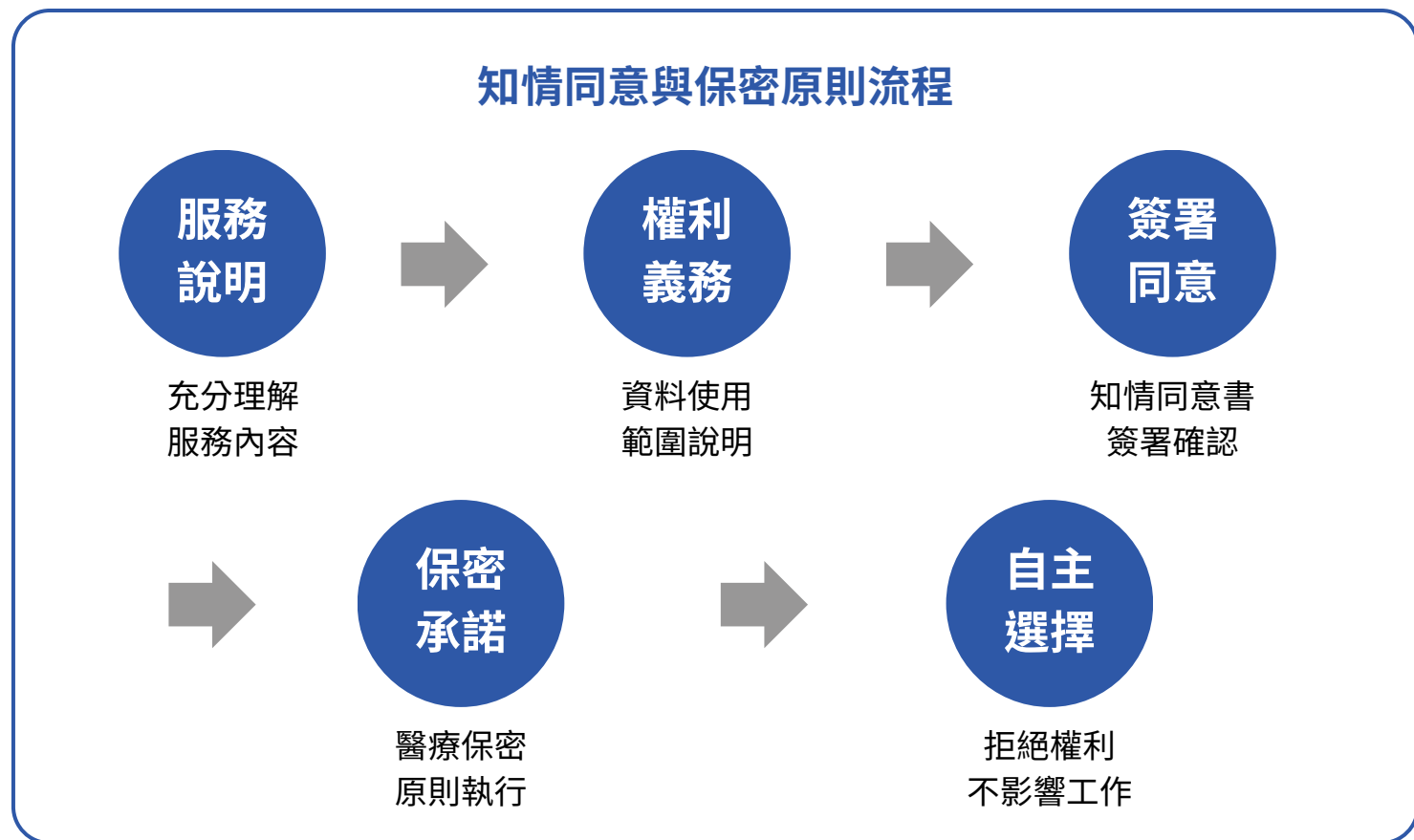
🔒 禁止人事決策用途

🔒 內部保密政策遵守

🔒 定期管理流程檢視



- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- 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
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - 6.4 參與、溝通與訓練
  - 6.5 安全績效與持續改善
- 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



**服務特色：**  
本公司採用內聘與外包混合模式，確保健康服務的專業性與靈活性。醫務室提供工時內服務，員工無需額外請假即可接受健康檢查與醫療諮詢。

**權益保障：**  
建立完善的隱私保護機制，明訂反歧視政策，確保健康服務參與不影響員工考核與聘僱決策。透過知情同意原則與年度滿意度調查，持續優化服務品質。



## 健康促進方案：多主題設計與參與成效

### GRI 403-6 工作者健康促進

本公司於2024年度進一步深化員工健康促進與疾病預防制度，將其納入ESG治理架構，展現對員工福祉的長期承諾。我們成立跨部門健康管理小組，結合人資、環安及外部資源，制定年度行動計畫，並透過內部稽核機制確保政策執行與成效透明。

健康活動涵蓋運動、飲食、健康檢查、戒菸與健康講座等主題，對象包括全體正式員工與派遣員工，部分活動開放承攬人員與臨時人員參與，並依據部門特性與作業需求調整內容，如為特殊作業員工（如噪音、粉塵作業者）提供專屬健康輔導。制度強調自願參與與隱私保障，明訂不得因參與與否影響薪資或考核，健康資料採匿名管理並限專責人員調閱。多數活動安排於工時內，並提供彈性選擇，特定方案如健走與家庭日開放家屬參與，擴大健康效益。目前制度主要涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）正式員工，部分承攬人員與海外據點尚未全面納入。我們將逐步檢討政策，擴大服務對象與據點覆蓋，實踐健康促進的公平性與包容性，強化企業永續發展的基礎。

#### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司依據國際準則的要求，針對台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的員工健康促進與疾病預防進行揭露，報導期間為2024年度。本揭露旨在呈現我們在健康管理與相關制度設計上的努力與成果，確保員工福祉與工作環境的安全性。

#### 2 | 健康促進方案概述與服務提供者

本公司在2024年度推動多元化健康促進方案，涵蓋運動競賽、健康講座、戒菸推動、疫苗施打等活動，並確保健康資料的匿名保存。這些方案主要由公司內部自辦，配備專職職業安全衛生護理師，結合外部職業醫學科專科醫師與健康管理師資源，共同設計與執行具針對性的健康促進計畫。我們透過與外部專業單位的合作，提供員工科學化、專業化的健康服務，確保活動內容符合實際需求，並提升方案的執行品質與可信度。

#### 3 | 涵蓋健康主題類型與提供範圍

本公司提供的健康服務涵蓋多項主題，包括健康檢查（年度健檢、特殊作業健檢、癌症篩檢）、戒菸計畫、疫苗注射、登革熱防疫、運動（如減碳健走、減重競賽、壘球社活動）、飲食指導及健康知識講座（噪音危害、高血壓、糖尿病防治），旨在全面提升員工的身心健康。這些活動主要涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的正式員工與派遣員工，部分活動開放承攬人員與臨時人員參與，確保每位同仁均有機會參與。此外，廠區每50人配備一名急救人員，定期接受CPR+AED訓練，並設有自動體外心臟電擊器（AED），以提升緊急健康應對能力。活動以現場舉辦形式進行，透過公司內部公告明確告知參加對象與細節，並根據據點特性適當調整活動形式，以提升可及性。

#### 4 | 工時安排與家屬可及性

為便利員工參與，本公司將健康促進活動主要安排於工時內舉辦，部分活動提供彈性時間安排，以兼顧工作與個人需求。2024年舉辦的「東台55減碳GO LOVE」健走活動與家庭日開放員工家屬參與，讓健康促進的效益延伸至家庭層面。其他健康資源與服務則以員工本人為主要對象，確保資源分配的精準性與有效性。

#### 5 | 自願參與原則與不利對待保障

本公司秉持自願參與原則，所有健康促進活動均由員工自由選擇是否參加，無任何強制性要求。同時，我們明確保障員工權益，確保未參與活動的員工不會因此影響工作評價、薪資待遇或升遷機會。此政策已融入公司內部管理規範，旨在創造一個尊重個人意願且公平無歧視的工作環境。

### 未來發展路線圖

#### 短期目標（6個月內）

擴大非正式員工參與機會，提升派遣與外包人員的健康服務涵蓋率

#### 中期規劃（1年內）

建立更完善的激勵機制，設計多元化獎勵方案提升員工參與積極性

#### 長期願景（2-3年）

評估海外據點納入可行性，逐步實現全球化健康管理體系

#### 終極目標

建立全面性健康促進生態系統，實現員工健康福祉的全方位保障

### 持續承諾

我們承諾持續投入資源優化健康促進方案，透過數據驅動的決策模式，不斷提升服務品質與員工滿意度。同時，我們將秉持包容性原則，確保每位員工都能享有平等的健康促進機會，共同建構更健康、更和諧的工作環境。



## 6 | 健康資料保密與主題參與選擇

在健康資料管理方面，本公司嚴格執行匿名保管政策，所有相關資料僅限專責人員調閱，且不作為任何評價或決策用途，充分保障員工隱私。健康促進活動的主題安排依據員工調查問卷、管理部門的建議以及外部專家的意見進行規劃，確保內容貼近員工需求，並鼓勵員工參與主題設計與選擇過程，增加活動的針對性與吸引力。

## 7 | 成效佐證與參與推動方法

本節說明台灣營運據點（母公司及台灣子公司）健康促進活動的參與成效與推動方法。\*2024年健康講座參與121人次，年度健康檢查完成率達99.68%（620人），癌症篩檢（子宮抹片7人、口腔黏膜8人、糞便潛血29人、愛滋230人、高雄市「職GO雄健康」54人次）、戒菸服務（轉介門診23人、專線24人，獲高雄市「職場戒菸服務超群絕倫獎」）、疫苗注射（流感140人次、COVID-19莫德納92人次）、「東台55減碳GO LOVE」活動（167人參與，72.5%達標，減碳16,771.2公斤）、「東台5躍動5要瘦」減重競賽（234人減重535公斤）。\*本公司定期進行回饋調查以了解員工滿意度與改善空間，透過定期宣導、公布活動訊息及設置獎勵機制（如減碳達人獎），積極提升員工參與率，確保健康促進方案發揮實質效益。

## 8 | 第三方人員（如派遣）納入情形

針對承攬人員與派遣員工，本公司目前僅開放部分健康促進活動供其參與，主要服務對象仍以台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的正式員工為主。我們將逐步檢視資源分配與政策設計，未來視情況調整，以提升非正式員工的參與機會，確保健康福祉的覆蓋範圍更為全面。

## 9 | 身心障礙／語言文化差異可及性措施

本公司特別針對不同需求的員工群體設計對應措施，例如為孕婦提供哺（集）乳室（獲高雄市特優獎）、為特殊作業員工（如噪音、粉塵作業者）安排個別化健康關懷與輔導、聘雇視障按摩師提供紓壓服務，確保每位員工均能獲得適切的支持。我們致力於考量多元背景與特殊需求，提供具包容性的健康促進環境，並進一步優化相關措施以提升可及性。

## 10 | 揭露排除據點與制度範圍限制

本揭露之統計數據與制度說明僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），尚未包含海外據點或子公司之相關資料，部分承攬人員與臨時人員亦未全面納入健康促進範圍。此排除主要基於資源配置、當地法規限制及第三方管理因素等考量。未來我們將逐步評估可行性，擴展制度覆蓋範圍，以實現更全面的健康管理目標。

## 成效評估與未來規劃

數據驅動的持續改善與發展策略

### 2024年度關鍵成果

# 121

## 健康講座參與人次

## 成效評估方法



### 參與追蹤

定期追蹤活動參與人次，量化評估活動覆蓋率與參與度



### 滿意度調查

活動結束後進行問卷調查，了解員工滿意度與改善空間



### 實地觀察

透過實地觀察方式，評估訓練成果在職場的實際應用情況



### 員工回饋

收集員工意見與建議，作為課程內容與執行方式調整依據



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

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

• 6.1 安全衛生體系與治理

• 6.2 危害辨識與風險控制

• 6.3 健康服務與促進

• 6.4 參與、溝通與訓練

• 6.5 安全績效與持續改善

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

## 6.4 參與、溝通與訓練

### GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

本公司於2024年度進一步深化職業健康與安全治理，特別重視員工參與機制的建構與制度化，致力於打造安全、健康且具包容性的工作環境。我們依據法規於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）設立職業安全衛生委員會，涵蓋全廠區域並每季召開會議，處理事故調查、風險辨識與防護設備管理等事項，成員由各部門選舉產生，確保代表性與制度透明度。

為促進各層級員工參與，公司設有雙軌溝通機制，包括定期會議、現場提案與意見信箱，鼓勵基層與管理階層共同參與安全管理決策。針對派遣員工與特殊作業員工（如噪音、粉塵作業者），我們設立專屬會議並提供個別化協助，提升制度包容性。此外，我們透過匿名建議管道與反報復保障措施，強化員工表意安全。儘管目前僅涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司），海外據點尚未全面納入，我們正積極規劃統一機制，以提升全球職業安全參與的廣度與深度。

#### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的職業健康與安全管理，特別重視員工參與制度的建構與執行，旨在確保每位員工均能有效參與相關政策與措施的制定與改善，共同促進職場安全與健康。

#### 2 | 制度設立情況

本公司依法於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）全廠範圍內設置職業安全衛生委員會，並每季定期召開會議，確保職業健康與安全議題獲得持續關注與管理。

#### 3 | 職責與結構

本節說明職業安全衛生委員會的職責與結構。委員會的職責涵蓋事故調查、風險鑑別、個人防護裝備（PPE）的發放與使用管理等關鍵事項，並由專職職業安全衛生護理師協助事故調查與風險管理，廠區每50人配備一名急救人員，定期接受CPR+AED訓練，參與緊急應對。委員會組成名單對全體員工公開，以確保透明度。委員會成員包括管理階層與員工代表，代表由各部門選舉產生，確保不同工作性質與層級的聲音均能被納入討論與決策。

#### 4 | 參與管道

本公司提供多元管道供員工參與職業健康與安全管理，包括定期召開的職業安全衛生委員會會議、設置意見信箱，以及允許員工於現場直接提出安全相關提案。這些管道覆蓋全廠員工，並確保每位員工均有機會表達意見或反映問題，促進制度的可及性與實效性。

#### 5 | 參與形式與層級

員工可透過部門代表參與職業安全衛生委員會會議，代表負責彙整部門內部意見並於會議中提出討論；同時，員工亦可直接向主管或透過其他管道反映安全與健康相關意見。這種雙軌參與機制涵蓋基層至管理層，確保不同層級員工的聲音均能被聽見與納入決策。

#### 6 | 高風險員工參與安排

針對派遣與輪班人員等高風險群體，本公司設有專屬安全會議，確保其特殊工作環境與風險能夠獲得針對性討論與改善措施，並鼓勵此類員工積極參與相關議題的意見表達。

#### 7 | 政策諮詢與回饋機制

本公司在制定或修訂職業健康與安全政策前，會透過職業安全衛生委員會及部門主管定期諮詢員工意見，並由特約職業醫學科專科醫師提供每月臨場諮詢（2024年共105人次）及健康講座（如噪音危害、高血壓防治），作為政策回饋管道，確保政策符合實際工作需求。部門會議與其他溝通管道亦用於收集員工回饋，以檢討政策的有效性與執行情況。

#### 8 | 表達意見的權利與保護措施

本公司設立匿名意見信箱，供員工自由表達對職業健康與安全的看法或建議，並要求相關主管針對意見進行回應，確保員工表達意見的權利受到保障且不因提出意見而遭受懲處。此外，本廠由工會推薦員工代表參與職業安全衛生委員會，確保員工聲音獲得充分代表與傳達。

#### 9 | 第三方工作者參與保障

對於外包人員等第三方工作者，本公司目前尚未賦予其表決權，但確保其參與基本安全訓練，以了解職場安全規範與應對措施，保障其基本權益。

#### 10 | 可及性與多元包容

為提升制度的可及性，本公司提供多語教材（包含簡體中文）與圖示輔助說明，確保不同語言背景的員工均能理解安全規範與參與機制。此外，針對孕婦、身心障礙者及具文化差異的員工，我們設計特殊參與條件，例如提供個別化溝通協助或調整會議形式，以確保其能平等參與。

#### 11 | 揭露限制與排除說明

目前本公司的職業健康與安全參與制度主要涵蓋台灣總部，海外據點僅設置基本溝通窗口，尚未全面納入統一的參與架構中。我們正規劃未來逐步擴展制度覆蓋範圍，提升全球據點的參與品質與一致性。



- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- 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
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - 6.4 參與、溝通與訓練
  - 6.5 安全績效與持續改善
- 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

## 2024年度職業健康與安全

### 員工參與制度

多元參與管道|全面保障機制|持續改善成效

### 職業安全衛生委員會制度架構

#### 🏢 組織設置

- 依法設置於全廠範圍
- 每季定期召開會議
- 組成名單對全體員工公開
- 確保制度透明度

#### 👥 成員組成

- 管理階層代表
- 各部門選舉員工代表
- 工會推薦員工代表
- 涵蓋不同工作性質與層級

#### 📋 主要職責

- 事故調查與分析
- 風險識別與評估
- PPE發放與使用管理
- 安全政策制定與修訂

# 季度

委員會  
會議頻率

# 100%

全廠員工  
參與覆蓋

# 3

主要參與  
管道數量

# 多語言

教材支援  
提供

### 制度涵蓋範圍與未來擴展

目前涵蓋：台灣總部完整參與制度架構  
 限制範圍：海外據點僅設基本溝通窗口  
 第三方工作者：外包人員參與基本安全訓練，但無表決權  
 未來規劃：逐步擴展制度覆蓋範圍，提升全球據點參與品質與一致性

制度特色：本公司建立雙軌參與機制，員工可透過部門代表或直接反映方式參與安全衛生管理。設立匿名意見信箱保障表意權，針對高風險員工提供專屬安全會議。多元包容：提供多語教材與圖示輔助，針對不同背景員工設計特殊參與條件，確保每位員工都能平等參與職業健康與安全管理制度。

## 參與管道覆蓋率與使用頻率

### 使用統計

# 85%

委員會會議參與率

# 72%

意見信箱使用率

# 68%

現場提案頻率

# 100%

意見回應處理率



- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- 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
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - **6.4 參與、溝通與訓練**
  - 6.5 安全績效與持續改善
- 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

### 高風險員工專屬參與安排



**派遣員工**  
專屬安全會議  
針對性討論與改善



**高風險作業**  
積極參與意見表達  
安全措施改善

### 表達意見的權利與保護措施

#### 匿名意見機制

設立匿名意見信箱，供員工自由表達職業健康與安全看法或建議，確保表意自由不受影響

#### 主管回應義務

要求相關主管針對員工意見進行回應，確保每個建議都獲得適當處理與反饋

#### 免懲處保障

明確保障員工不因提出安全相關意見而遭受任何形式的懲處或不利待遇

#### 工會代表制

由工會推薦員工代表參與職業安全衛生委員會，確保員工聲音獲得充分代表與傳達

### 多元包容與可及性提升措施

多語教材提供（含簡體中文）

圖示輔助說明設計

孕婦個別化溝通協助

身心障礙者會議形式調整

文化差異員工特殊參與條件

不同語言背景理解支援



### GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練

本公司於2024年度深化職業健康與安全訓練制度，將其納入整體職安治理架構，強調制度化與風險導向的管理邏輯。訓練規劃由職安部門主導，結合法令要求與作業風險評估，針對不同職類與高風險場域設計差異化課程，並透過稽核機制定期追蹤執行情形，確保訓練與實務需求高度契合。

我們訓練對象涵蓋台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的新進員工、操作人員、主管、派遣與外包人員，並規定其進入現場前須完成必要教育。教材以中文為主，搭配圖解與口頭解說，提升文化與語言可及性，特別針對夜班、女性與視障等群體提供個別化協助，展現制度包容性。訓練成效評估方面，本公司透過測驗、問卷與實地觀察確認成效，2024年通過率達100%、滿意度達92.3%，並將結果內嵌於管理循環中作為後續優化依據。展望未來，我們將持續擴大訓練涵蓋範圍與優化教材，強化職場安全文化，實現對員工健康的長期承諾。

#### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業健康與安全訓練制度進行全面揭露，旨在呈現我們如何透過系統化的訓練設計與執行，確保台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的員工及相關人員具備必要的安全意識與應對能力，降低作業風險並提升職場安全文化。報導期間為2024年1月1日至12月31日。

#### 2 | 訓練需求評估機制

本公司依據部門年度需求評估及法令要求，由職安部門負責彙總並規劃訓練內容。我們針對不同職務類型與作業環境進行風險分析，識別潛在健康與安全風險，據此設計符合實際需求的課程，確保訓練與職場實務高度相關。

#### 3 | 訓練課程內容設計

訓練課程涵蓋多項實務主題，包括職業安全法規、火災逃生、緊急應變、個人防護裝備（PPE）的正確穿戴以及災害通報流程等。這些內容旨在提升員工對常見風險的認知，並強化其在突發事件中的應變能力。

#### 4 | 受訓對象與分層規劃

本公司針對台灣營運據點（母公司及台灣子公司）的不同角色與風險等級設計分層訓練，涵蓋新進員工、高風險單位、現場操作人員及部門主管等群體。透過分類規劃，確保各類人員均能接受與其職務相關的安全教育，特別是高風險崗位的員工獲得更密集的實務訓練。

#### 5 | 訓練時間安排與頻率

訓練時間安排於入職即訓、年度定期訓練以及崗位異動時的再訓練等關鍵時點。這種循環性與階段性安排確保員工在不同職業階段均能持續更新安全知識與技能，適應新的作業環境與風險情境。

#### 6 | 講師資格與授課能力

授課講師由本公司職安專責人員擔任，部分講師具備專業證照與合格講師資格。他們擁有豐富的實務經驗與專業背景，能夠針對不同作業環境與風險類型提供深入且實用的指導。

#### 7 | 工時安排與補償機制

本公司所有職業健康與安全訓練均安排於台灣營運據點（母公司及台灣子公司）員工的上班時間內進行，參與訓練為支薪且免費。我們致力於確保員工無需額外負擔即可完成必要的安全教育，同時提升參與意願與訓練成效。

#### 8 | 語言教材與文化可及性

訓練教材以中文為主，針對高風險崗位及新進員工特別提供圖解教材與口頭解說，降低語言障礙並提升理解度。我們透過視覺化與簡易化的資源，確保不同背景的員工均能有效掌握訓練內容。

#### 9 | 高風險主題納入情況

針對高風險作業，本公司開設專屬課程，涵蓋高空作業、危險設備操作及年度法令更新等主題。這些訓練聚焦於特定風險情境，旨在提升員工對高危作業的防範意識與應對能力。

#### 10 | 第三方訓練涵蓋情況

本公司將派遣與外包人員納入訓練架構，要求其在進入現場作業前必須完成相關安全與健康訓練。此舉確保非自有員工亦具備必要的安全知識，共同維護職場安全。

#### 11 | 弱勢群體受訓安排

我們特別針對弱勢群體安排個別安全教育，提供客製化的訓練資源與支持，確保其能充分理解並應用安全知識，降低因個人條件限制而衍生的風險。

#### 12 | 訓練成效評估方式

每場訓練結束後，本公司均進行測驗與問卷調查，統計通過率與滿意度數據。2024年度訓練通過率達100%，滿意度則為92.3%。這些數據協助我們檢視訓練效果，並作為後續課程調整的依據。

#### 13 | 揭露範圍與限制說明

本次揭露範圍僅涵蓋台灣總部正式員工，部分外包與派遣人員所在據點尚未完全納入統計。我們將持續檢討並擴大訓練涵蓋範圍，提升資料完整性與制度一致性。



- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- 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
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - 6.4 參與、溝通與訓練
  - 6.5 安全績效與持續改善
- 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



## 職業健康與安全訓練制度

2024年度系統化建構完善訓練體系

<h3>治理架構</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>跨部門協作機制</li> <li>職安部門主導評估</li> <li>結合法令要求分析</li> <li>內部稽核機制檢視</li> <li>系統化制度設計</li> </ul>	<h3>高風險作業專屬課程</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>高空作業安全訓練</li> <li>危險設備操作教學</li> <li>化學品風險管控</li> <li>客製化情境模擬</li> <li>實務操作強化</li> </ul>
<h3>訓練對象涵蓋</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>新進員工基礎訓練</li> <li>現場操作人員進階</li> <li>部門主管管理課程</li> <li>派遣外包人員納入</li> <li>主要營運據點擴展</li> </ul>	<h3>文化適應性</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>中文為主教材設計</li> <li>圖解資料輔助說明</li> <li>多元溝通方式</li> <li>特殊群體個別支持</li> <li>降低語言文化障礙</li> </ul>



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

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

• 6.1 安全衛生體系與治理

• 6.2 危害辨識與風險控制

• 6.3 健康服務與促進

• 6.4 參與、溝通與訓練

• 6.5 安全績效與持續改善

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

## 6.5 安全績效與持續改善

### GRI 403-9 職業傷害

本公司深知職業安全與健康管理對員工福祉與永續經營的重要性，2024年度持續強化工傷紀錄與治理制度，將其納入ESG架構與高階管理層決策體系中，並透過跨部門協作（人力資源部門、職安、現場單位）推動目標設定與內部稽核，確保通報流程與數據品質。在分類制度上，我們訂定明確的傷害定義與分級標準，並參考國際規範設計通報邏輯。雖現階段尚未細分至性別、年齡、工種，已著手改善資料系統，提升未來風險辨識力。2024年工傷率為0.21、失能損失率為0，統一以百萬工時計算，數據來自工時系統記錄，具可追溯性。

針對風險控管，我們採分層管理原則：以工程改善為優先、搭配行政措施與PPE訓練，降低事故風險。同時將改善行動與職安目標掛勾，納入年度稽核與成效回饋，形成閉環管理。

目前揭露範圍以台灣總部現場員工為主，海外據點與協力廠商數據尚在整合中。未來將推動通報機制一致化與平台建置，持續擴大管理涵蓋，落實零排除、全紀錄原則。

#### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業傷害與健康安全績效進行系統性揭露，涵蓋工傷死亡件數、工傷率、失能損失率以及相關傷害類型與管理措施等面向。本次報導期間為2024年1月1日至12月31日，旨在呈現我們在職業安全與健康管理上的努力與成果。

#### 2 | 工傷死亡件數（員工與非僱用人員）

本公司於2024年度報導期間內，針對員工與非僱用人員因工作相關因素導致的死亡案件進行記錄與統計，結果顯示員工與非僱用人員的工傷死亡件數均為0件。相關資料來源於內部事故通報系統，並與醫護登記系統進行比對，以確保數據的完整性與準確性。

#### 3 | 工傷率（IR）

本公司於2024年度針對員工的工傷率進行統計，結果為0.21（每百萬工時），而非僱用人員的工傷率為0。工傷率的計算公式為可記錄工傷案件數乘以1,000,000，再除以總工時數。工時計算基礎包含所有實際工作時數，並參考國際通用的職業安全與健康管理準則，以確保數據的比較性與一致性。

#### 4 | 失能損失率（LDR）

本公司於2024年度針對員工及非僱用人員因工傷導致的失能損失日數進行統計，結果顯示員工與非僱用人員的失能損失率均為0。失能損失率的定義為因工傷導致的失能日數乘以1,000,000，再除以總工時數。本數據已考量不同工種與地區的差異，確保計算結果的全面性。

#### 5 | 缺勤率（AR）

本公司於2024年度針對員工及非僱用人員因工傷或健康問題導致的缺勤狀況進行評估，然而目前尚未能完整蒐集相關數據，因此無法提供具體的缺勤率數據。未來我們將持續完善缺勤記錄與定義方式，包括是否納入病假等情況，以提升數據透明度。

#### 6 | 可記錄傷害類型與分類依據

本公司針對可記錄的傷害類型進行明確定義與分類，主要包括被切、割、擦傷、被夾等類型。傷害分類原則與嚴重程度的判定標準參考國際通用的職業安全與健康管理體系規範，確保傷害記錄的系統性與一致性，並依據嚴重程度進行分級管理，以便針對不同類型的傷害制定相應的預防措施。

#### 7 | 嚴重工傷之預防與應對措施

為有效降低嚴重工傷的發生，本公司於2024年度採取多項預防與改進措施，包括加強設備加裝安全防護裝置、優化工作場所警示標示，以及針對高風險作業提供專責教育訓練。我們亦定期檢視作業流程與設備安全狀況，確保潛在風險得到及時控制，並透過訓練提升員工的安全意識與應對能力。

#### 8 | 工傷記錄制度／標準依據

本公司依據內部事故通報系統與醫護登記系統進行工傷數據的蒐集與比對，確保每一件工傷事件均能被完整記錄與追蹤。該制度結合公司內部規範與相關法規要求，旨在提供準確且可追溯的工傷數據，並作為後續改善措施的基礎。

#### 9 | 計算比率之基準與工時計算方式

本公司於計算工傷率、失能損失率等相關比率時，採用1,000,000工時作為基準。該基準的選擇參考國際通用做法，旨在確保數據的可比較性與一致性。總工時數的計算包含所有員工與非僱用人員的實際工作時數，並透過內部工時管理系統進行彙整與驗證。

#### 10 | 是否採用風險分級控制原則

本公司於職業安全與健康管理中，採取風險分級控制原則進行風險控管與改善措施的規劃與執行。具體而言，我們優先實施工程防護措施，其次為行政管理手段，最後透過教育訓練與個人防護裝備強化安全保障，確保風險控制措施的有效性與層次性。



## 工傷資訊揭露：指標、口徑與透明度

### 11 | 是否進行分類揭露（性別／年齡／工種）

本公司於2024年度的工傷數據揭露中，尚未針對性別、年齡或工種等面向進行分類統計。未來我們將持續優化數據蒐集與分析機制，逐步納入更多分類維度，以更全面地呈現工傷數據的分布狀況，提升管理精準度。

### 12 | 傷害記錄依據與排除標準

本公司的工傷通報與記錄依據內部事故通報制度，並結合醫護登記系統進行數據確認與驗證。所有工傷事件均納入通報範圍，無任何排除情形，確保數據的完整性與透明度。我們亦定期檢視通報流程，確保每件事務均能被及時記錄與處理。

### 13 | 揭露範圍與限制

本公司於2024年度的工傷數據揭露範圍僅涵蓋台灣總部現場工作者，尚未納入協力廠商及海外據點的相關數據。主要原因在於不同地區的數據蒐集與管理系統尚未完全整合，存在一定的資料完整性限制。未來我們將致力於擴大揭露範圍，逐步納入更多營運據點的數據，並提升整體揭露品質。

## 職業傷害與健康安全績效

2024年度績效報告 | 報導期間：2024年1月1日- 12月31日

**2024年度零工傷死亡達成**  
員工與非僱用人員工傷死亡件數均為0件

**0**  
工傷死亡件數  
員工與非僱用人員均為零件

**0.21**  
員工工傷率 (IR)  
每百萬工時發生率

**0**  
非僱用人員工傷率  
每百萬工時發生率

**0**  
失能損失率 (LDR)  
員工與非僱用人員均為零

## 可記錄傷害類型分類

切 被切傷    割 被割傷    擦 擦傷    夾 被夾傷

依據國際職業安全與健康管理體系規範進行分類與分級管理

## 嚴重工傷預防與應對措施

**設備安全防護**  
加強設備安全防護裝置安裝，提升作業環境安全性

**警示標示優化**  
優化工作場所警示標示，強化安全提醒效果

**專責教育訓練**  
針對高風險作業提供專責教育訓練，提升安全意識

**定期安全檢視**  
定期檢視作業流程與設備安全，及時控制潛在風險

**風險分級控制**

1 工程防護措施    2 行政管理手段    3 教育訓練    4 個人防護裝備

採取層次性風險控制措施，確保安全保障的有效性

## 資料來源與揭露限制

**資料來源**  
內部事故通報系統與醫護登記記錄比對確認

**計算基準**  
採用1,000,000工時作為基準，符合國際通用做法

**揭露範圍**  
目前僅涵蓋台灣總部現場工作者，未納入海外據點

**未來改善**  
將逐步擴大揭露範圍，納入分類統計與缺勤率數據



Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點

Ch2 | 組織治理與誠信經營

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

• 6.1 安全衛生體系與治理

• 6.2 危害辨識與風險控制

• 6.3 健康服務與促進

• 6.4 參與、溝通與訓練

• 6.5 安全績效與持續改善

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 403-10 職業病

本公司深知職業病防治對員工健康與企業永續的重要性，2024年度持續強化職業病績效管理，將通報、分類與預防制度內嵌於整體職安治理架構中。透過跨部門協作與定期稽核，檢視健康數據與風險控制措施，並參照法規與國際標準設定年度管理目標，確保制度的有效性與合規性。

在風險辨識上，我們能掌握常見職業病因子，如噪音、揮發物與人體工學風險，並對慢性異常如高血壓等進行追蹤與關懷。資料來源以內部健檢為主，部分外包與第三方人員因管理權受限，尚未全面涵蓋。我們已導入風險預警機制，定期檢討作業環境與數據異常。

本次揭露聚焦台灣總部正式員工，尚未涵蓋海外與外包據點，未來將擴大統計範圍，提升資料全面性與可比性。所有統計皆來自實際數據，無推估，並經職護單位審核，確保資訊真實與可追溯。

此外，我們實施多層次預防措施，如健康檢查、教育訓練與必要職務調整，並設有追蹤制度與年度成效指標，展現對職業病防治的責任與承諾。

### 1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對職業病績效進行揭露，範圍涵蓋職業病死亡件數、病例數、疾病類型與相關風險管理措施。本次報導旨在呈現我們在職業健康與安全管理上的成果與限制，並展現對員工健康福祉的承諾。

### 2 | 職業病死亡與病例統計說明

在2024年度報導期間內，本公司員工與非僱用人員的職業病死亡件數為0，診斷病例數亦為0。我們持續監控相關數據，確保及時掌握任何潛在健康風險，並將此結果作為健康管理成效的重要參考。

### 3 | 疾病分類與風險因子說明

在本報導期間內，本公司未有新增職業病通報案例。經健康檢查發現，常見高頻異常為高血壓與高血脂，惟此類狀況多屬慢性健康風險，並非主管機關公告之職業病範疇。針對主要生產管理單位的工作特性，我們辨識出久坐、重複動作及作業姿勢等人體工學風險為潛在健康影響因子，同時偶有噪音與揮發性物質暴露的情形。為此，本公司已針對這些風險因子進行評估與管理，以降低對員工健康的潛在影響。

### 4 | 風險控制階層制度應用

本公司已導入風險控制階層原則，透過工程、行政與個人防護措施控制職業病風險。具體而言，我們設有作業人體工學檢討機制，針對工作環境與姿勢進行優化；同時，定期安排健康檢查與教育訓練，增進員工對健康風險的認知；必要時，亦會安排職務調整，以減少特定風險暴露對個人的影響。

### 5 | 職業病診斷與認定制度說明

本公司的職業病診斷與認定程序，依照《職業安全衛生法》與《勞工健康保護規則》執行。由合約醫師負責定期健康檢查，若發現異常狀況，立即啟動關懷與轉介程序，確保員工獲得適當的醫療支持與後續追蹤，並妥善記錄相關資料以供管理與改善參考。

### 6 | 採用之傷病報告架構與準則

本公司依據勞動部公告之職業病名錄及ISO 45001管理程序，進行職業病相關統計與報告。在2024年度報導期間內，未有職業病死亡或通報案件。我們將持續依循相關準則，確保資料的正確性與管理流程的符合性。

### 7 | 資料估算邏輯與來源依據

本公司職業病相關數據來源為全年健康檢查資料彙整，所有異常個案均經由公司職護單位核對與追蹤，無需進行推估，均以實際紀錄為準。我們致力確保數據的真實性與可靠性，以作為健康管理決策的基礎。

### 8 | 排除人員類型與原因說明

在本報導期間內，派遣與臨時工的健康檢查資料由其原雇主負責管理，未納入本公司的統計範圍。此外，外包商的相關資料亦不在本公司管轄範圍內，因此未納入本次揭露。我們將持續檢視資料涵蓋範圍的可行性，以提升報告的完整性。

### 9 | 外部資料來源與致癌風險說明

在2024年度，本公司未有來自醫院或外部保險平台通報之職業病紀錄，亦無與國際癌症研究機構（IARC）公告致癌物相關的新發職業病通報案例。同時，我們的生產過程未涉及已知高暴露致癌物質。我們將持續關注相關風險，確保工作環境的安全性。

### 10 | 第三方工作者是否納入揭露

本公司目前未將外包或派遣人員的健康紀錄納入統計與健康管理體系中。我們將持續評估納入第三方工作者的可行性，並探索相關管理措施，以強化整體健康管理範圍。

### 11 | 揭露範圍與限制說明

本次揭露僅統計台灣總部正式員工的健康檢查與內部管理數據，海外據點及第三方或臨時工的相關資料未納入統計範圍。此限制可能對報告的全面性產生影響，本公司將持續檢討資料收集的可行性與範圍，以提升未來揭露的完整性。



- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- 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
  - 6.1 安全衛生體系與治理
  - 6.2 危害辨識與風險控制
  - 6.3 健康服務與促進
  - 6.4 參與、溝通與訓練
  - 6.5 安全績效與持續改善
- 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

## 職業病績效報告

2024年度健康管理成果 | 報導期間：2024年1月1日-12月31日

**2024年度零職業病達成**  
員工與非僱用人員職業病死亡件數與診斷病例數均為0



### 潛在健康風險因子識別

<p><b>人體工學風險</b> 久坐、重複動作及不良作業姿勢等人體工學風險，為主要生產管理單位的潛在健康影響因子</p>	<p><b>噪音暴露</b> 作業環境中偶有噪音暴露情形，已納入定期監測與控制管理範圍</p>	<p><b>化學物質暴露</b> 揮發性物質暴露風險，透過工程控制與個人防護措施進行管理</p>
---	---	--

### 健康檢查常見異常發現

<p><b>高血壓</b> 慢性健康風險，非職業病範疇</p>	<p><b>高血脂</b> 慢性健康風險，非職業病範疇</p>
-------------------------------------	-------------------------------------

### 風險控制階層制度

<p><b>工程</b> 工程控制 人體工學檢討 環境優化改善</p>	<p><b>行政</b> 課程設計 職務調整安排 作業流程優化</p>	<p><b>教育</b> 執行訓練 健康風險認知 安全意識提升</p>	<p><b>防護</b> 成效評估 防護設備配發 使用規範訓練</p>
---	---	---	---

### 診斷認定制度與法規遵循

<p><b>職業安全衛生法</b> 依法執行診斷認定程序</p>	<p><b>勞工健康保護規則</b> 合約醫師定期健康檢查</p>
<p><b>ISO 45001標準</b> 管理程序與統計報告</p>	<p><b>職業病名錄</b> 勞動部公告標準依循</p>



### GRI 403 職業安全衛生

本公司已建立具系統性與前瞻性的職業健康與安全治理架構，將職安管理深度整合於企業永續策略與ESG治理之中。制度設計參照ISO 45001國際標準與國內法規，由專責經理人負責執行並定期向高階管理階層報告，透過跨部門小組設定目標、追蹤績效，實施閉環式改善機制。我們對工作風險採分級管理，運用風險矩陣工具定期檢討，結合日常巡查、月度自查與年度稽核，強化危害辨識與預防作為。

員工參與機制如職業安全衛生委員會、匿名通報與意見信箱已制度化，並保障員工拒絕危險工作的權利，提升治理包容性與透明度。針對派遣、弱勢群體如孕婦與身心障礙者，設有專屬會議與調整措施，確保參與權益與健康保障不受忽視。2024年訓練通過率達100%、滿意度達92.3%，訓練安排於工時內進行，具備多語教材與圖解說明，強化易讀性與包容性。

在職業健康促進面向，本公司設有駐廠保健站，由具資格醫護人員提供健檢、急救與疫苗接種等服務，資料經匿名化處理，不影響聘僱與升遷，並保障員工資料隱私與知情同意。健康活動多於工時內舉辦，開放家屬參與，並針對慢性病、高風險群體提供個別化追蹤與資源，例如高血壓、高血脂員工之後續關懷。

績效面上，2024年度工傷率為0.21（每百萬工時），失能損失率與職業病案例數皆為0，反映出良好預防成效。所有工傷與職業病資料皆以實際紀錄為依據，無推估，涵蓋範圍達96%，排除原則限於風險極低之臨時訪客或非現場外包人員。風險控制原則依序為工程控制、行政管理與教育訓練，並納入高風險作業專責訓練。

供應鏈治理亦逐步推進，我們已要求主要供應商簽署職安條款，並針對部分協力廠實施稽核與現場查核，雖尚未全面涵蓋，但作為治理延伸的起點，後續將擴大查核對象與項目，逐步提升整體職安成熟度與一致性。

整體而言，本公司職業健康與安全制度具備高度透明、系統性與回應性，兼顧基層參與與高階決策，並逐步涵蓋多元族群與供應鏈夥伴，展現對所有工作者健康福祉的長期承諾。未來將持續完善跨據點數據整合與海外制度銜接，以提升全球營運的一致性與治理韌性，打造零事故、零職業病的永續職場環境。