

Ch9

Talent Up | 全球化人才與組織韌性

- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商





9.1 勞雇關係與福利

GRI 401-1 新進員工和離職員工

本公司視人力資源管理為永續經營的核心，將其納入環境、社會與治理（ESG）架構中，並透過跨部門合作制定人才招募、留任與流動管理策略。2024年度，我們針對組織發展與人力趨勢設立追蹤指標，並建立預警與挽留機制，確保人力配置的穩定性與靈活性。

本年度新進員工15名，主要集中於30歲以下及30-50歲族群，性別分布均衡，顯示本公司積極吸納年輕與中堅人才的成效；離職人數58名，其中30-50歲男性占比偏高（於總離職人數占比43%），可能與產業競爭與職涯選擇有關。流動結構反映產業特性與區域人才市場的挑戰，我們將持續調整用人策略以因應變化。

目前揭露範圍限於台灣總部，尚未涵蓋海外據點與跨區流動數據，未來將整合全球人資系統以提升資料一致性與代表性。資料來源來自內部人資系統並經財務與HR部門覆核，部分歷史資料則透過問卷與訪談補充蒐集。

展望未來，我們將持續透過數據驅動強化人才決策，將流動率管理納入永續績效指標，並致力於打造具韌性與包容性的職場環境，以支撐公司長期發展。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司依據國際揭露準則，針對「員工新進與離職概況」進行資訊揭露，聚焦於人力資源流動趨勢的透明呈現，涵蓋新進與離職員工的總量、比例，以及按性別、年齡與地區分布的結構化分析。本次報導期間為2024年度，旨在提供利害關係人全面瞭解本公司在人力資源管理上的表現與趨勢。

2 | 新進員工總覽

在2024年度，本公司新進員工總數為15人，佔整體員工比例的0.7%。按年齡與性別交叉分類，其中30歲以下男性新進人數為4人、女性新進人數為4人；30-50歲男性新進人數為4人、女性新進人數為3人；50歲以上男性與女性新進人數均為0人。從數據中可觀察到，新進員工主要集中在30歲以下及30-50歲年齡層，性別分布相對均衡，反映本公司在招聘策略上注重年輕與中堅人才的引入，並致力於性別多元性的平衡。

3 | 離職員工總覽

在2024年度，本公司離職員工總數為58人，佔整體員工比例的9.4%。按年齡與性別交叉分類，其中30歲以下男性離職人數為7人、女性離職人數為3人；30-50歲男性離職人數為25人、女性離職人數為10人；50歲以上男性離職人數為11人、女性離職人數為2人。從數據分析來看，30-50歲男性離職比例顯著較高，可能與合約期滿、人力調整或個人生涯規劃等因素相關。本公司將持續關注此趨勢，並透過內部調查與離職面談深入瞭解原因，以優化人力資源管理策略。

4 | 揭露範圍與限制說明

本報告所揭露之員工新進與離職數據，範圍僅涵蓋台灣總部之正式員工，不包含外包人員、短期僱用或海外據點之相關資料。該限制主要源於資料蒐集系統的區域性設置，以及部分非台灣總部員工資料整合的技術性挑戰。本公司將持續完善全球人力資源數據管理系統，以提升未來揭露的完整性與覆蓋範圍。

2024年度員工新進與離職概況報告

依據國際揭露準則進行人力資源流動趨勢透明呈現

新進員工總數

15

佔整體員工 0.7%

淨流動率

-8.7%

離職人數 - 新進人數

離職員工總數

58

佔整體員工 9.4%

報導範圍

台灣總部

正式員工

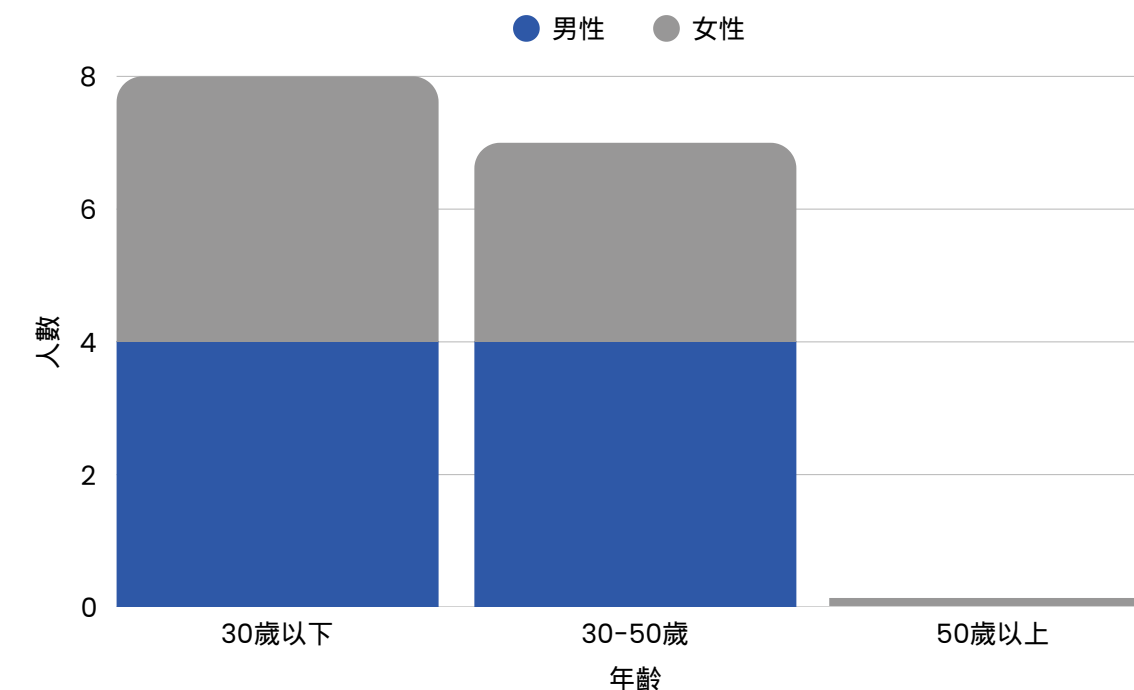


- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單
- Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖
- Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型
- Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造
- Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理
- Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值
- Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性
 - 9.1 勞雇關係與福利
 - 9.2 勞資關係與預告機制
 - 9.3 訓練與職能發展
 - 9.4 多元、公平與包容
 - 9.5 不歧視與申訴補救
 - 9.6 結社自由與團體協商
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2024年度新進員工分布表 (按年齡與性別)

年齡層	男性人數	男性年齡層占比(%)	女性人數	女性年齡層占比(%)	總人數	各年齡層總占比(%)
30歲以下	4	50%	4	57.1%	8	53.3%
30-50歲	4	50%	3	42.90%	7	46.7%
50歲以上	0	-	0	-	0	-
總計	8	-	7	-	15	-

新進員工年齡與性別分布



2024年度離職員工分布表 (按年齡與性別)

年齡層	男性人數	男性年齡層占比(%)	女性人數	女性年齡層占比(%)	總人數	各年齡層總占比(%)
30歲以下	7	16.3%	3	20%	10	17.2%
30-50歲	25	58.1%	10	66.7%	35	60.3%
50歲以上	11	25.6%	2	13.3%	13	22.5%
總計	43	-	15	-	58	-

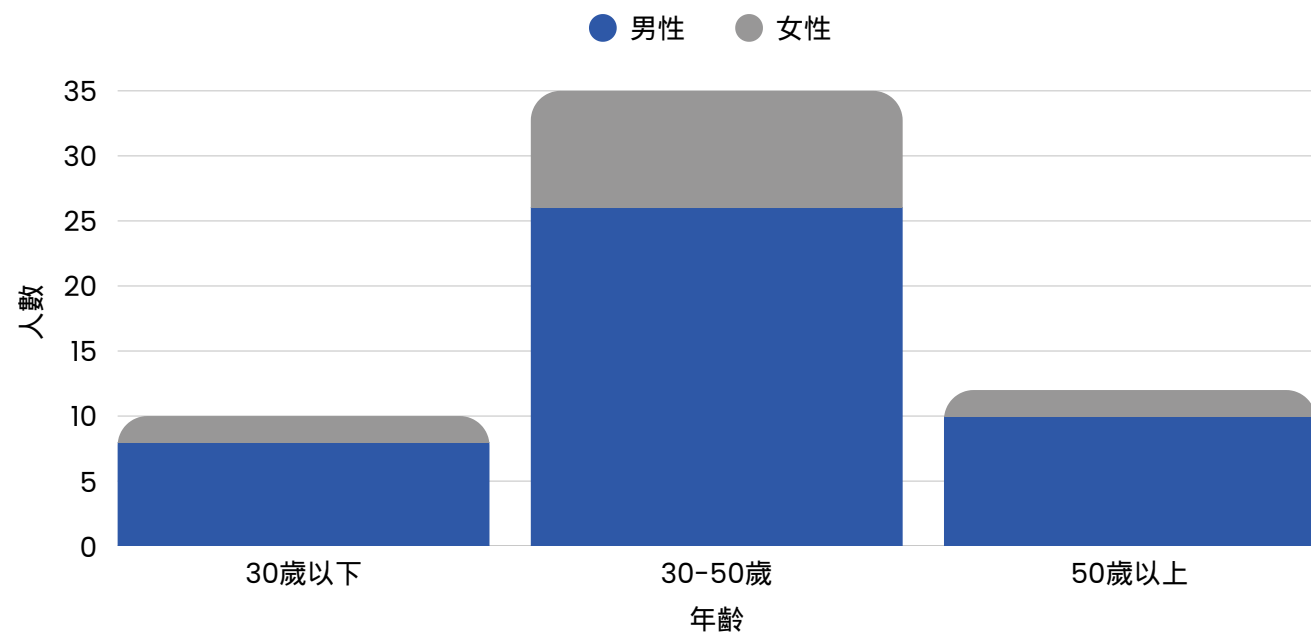
關鍵觀察

新進員工主要集中在30歲以下及30-50歲年齡層，性別分布相對均衡（男性53.3%，女性46.7%）50歲以上無新進員工，反映招聘策略聚焦年輕人才



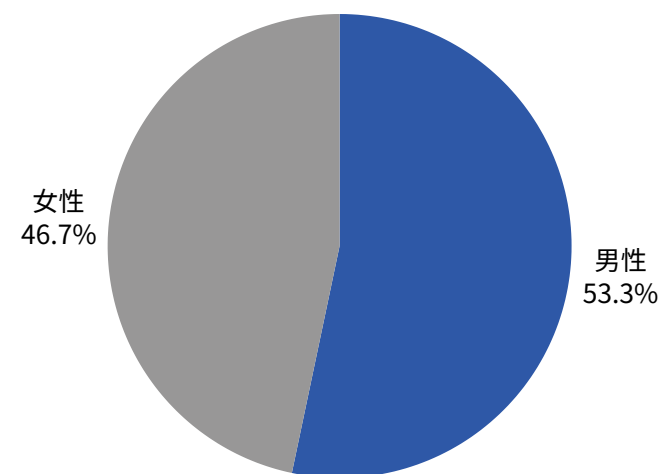
- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單
- Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖
- Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型
- Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造
- Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理
- Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值
- Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性
 - 9.1 勞雇關係與福利
 - 9.2 勞資關係與預告機制
 - 9.3 訓練與職能發展
 - 9.4 多元、公平與包容
 - 9.5 不歧視與申訴補救
 - 9.6 結社自由與團體協商

離職員工年齡與性別分布



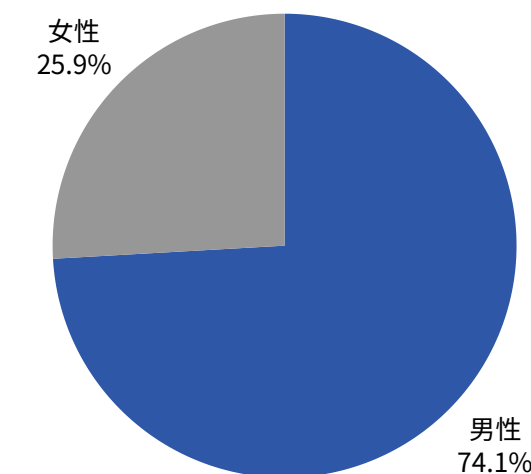
新進員工性別分布

性別分布相對均衡，體現多元性平衡



離職員工性別分布

男性離職比例較高，需深入分析原因



關鍵觀察

- 30-50歲男性離職比例顯著較高(於總離職人數占比43%)
- 整體男性離職率(74.1%)高於女性(25.9%)
- 可能與合約期滿、人力調整或生涯規劃相關

人力資源管理策略

- 注重年輕與中堅人才的引入
- 致力於性別多元性的平衡
- 透明化人力資源流動資訊揭露

改善措施規劃

- 深入進行內部調查與離職面談
- 針對30-50歲男性離職率優化策略
- 持續優化人力資源管理策略

揭露範圍與限制說明

本次報告涵蓋範圍

- 台灣各據點正式員工
- 2024年度完整資料
- 按年齡與性別交叉分析
- 新進與離職完整統計

未納入範圍

- 外包人員與短期僱用
- 海外據點相關資料
- 非正式員工統計
- 部分技術性資料整合挑戰



福利藍圖規劃：覆蓋率與滿意度提升

GRI 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

本公司秉持以人為本的理念，將員工福祉視為永續經營的重要基石，並將福利制度納入ESG治理架構，由人力資源部門主導，財務與法務部門協作，定期向高階管理層回報執行成果與改善進度。內部亦設有稽核機制，並以滿意度與覆蓋率指標檢視制度效益，確保政策合規且具實質成效。

目前台灣各據點的福利制度維持一致，依勞基法等法規設計，未因地域差異有所區隔，體現制度公平性與管理效率。若未來拓展至海外，我們將依據在地法規與文化適度調整，兼顧一致性與在地化需求。

本次揭露涵蓋台灣各據點正式員工，具高度代表性；外包與臨時人員則因資料管理與制度適用性未納入，未來將持續強化系統整合，擴大揭露範圍。福利數據由HR系統蒐集並跨部門核對，部分項目亦委由第三方查驗，確保資訊透明與可信。

此外，我們透過年度員工問卷與工會對話機制蒐集建議，並據以修正與優化制度，提升員工參與與滿意度。展望未來，公司將持續優化福利政策，拓展覆蓋對象與創新措施，打造更具包容性與支持性的工作環境，落實人本治理理念。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於 2024 年度針對全職員工所提供的重要福利進行全面揭露，旨在呈現我們在員工福祉保障與勞動條件改善上的努力與成果。本次報導涵蓋公司於該年度內針對全職員工的福利制度設計與執行情形，確保資訊透明並符合國際報告準則。

2 | 據點區分與福利制度差異

本公司在台灣各據點所提供的福利制度皆保持一致，無海外據點間的細項差異。所有福利項目均依據台灣勞動基準法及相關法規制定，適用於所有符合條件的正式員工，並無因地域或部門而異的制度安排。

3 | 標準福利提供情形（依福利項目分類）

本公司為全職員工提供多項法定與非法定福利，以保障員工權益與提升工作滿意度。基本福利項目如勞工保險與全民健康保險均依法提供，適用於所有通過試用期的全職員工。此外，我們提供團體保險，涵蓋全體正式員工，確保更全面的保障。育嬰假亦為本公司重要福利之一，適用於男性和女性員工，符合法規要求並鼓勵員工平衡工作與家庭生活。針對退休金制度，員工可選擇自行提撥，於接觸相關政策後自由決定參與程度。然而，在員工持股計畫方面，近年度（2024 及過去年度）本公司未有辦理員工持股計畫、員工認股權憑證或限制型員工股票等相關方案，員工酬勞僅以現金發放，未發行股票作為酬勞或鼓勵方式。此決策主要基於公司整體薪酬政策與財務規劃考量，旨在確保酬勞制度的穩定性與公平性。

4 | 其他補充福利與實體福利排除說明

除法定福利外，本公司亦提供多項補充福利以提升員工福祉，包括年終獎金、分紅、結婚補助、志工假以及旅遊與三節禮品等，這些項目適用於所有符合條件的正式員工，旨在增進員工對公司的歸屬感與工作動力。然而，部分實體福利如運動設施與托育中心未納入本次揭露範圍，主要因為這些設施的提供與管理多屬於非核心福利項目，且其使用情況與成本效益難以全面量化。我們將此類項目排除於主要揭露範圍，確保報告聚焦於具代表性與可追蹤的福利制度。

5 | 揭露限制與排除原因說明

本次揭露僅統計台灣各據點正式員工的福利資料，未涵蓋臨時員工或外包人員的相關資訊。此限制主要基於資料取得的完整性與一致性考量，同時也符合本公司主要營運據點與員工結構的代表性分布。我們將持續優化資料收集機制，未來逐步納入更多員工類別的資訊，以提升報告的全面性。

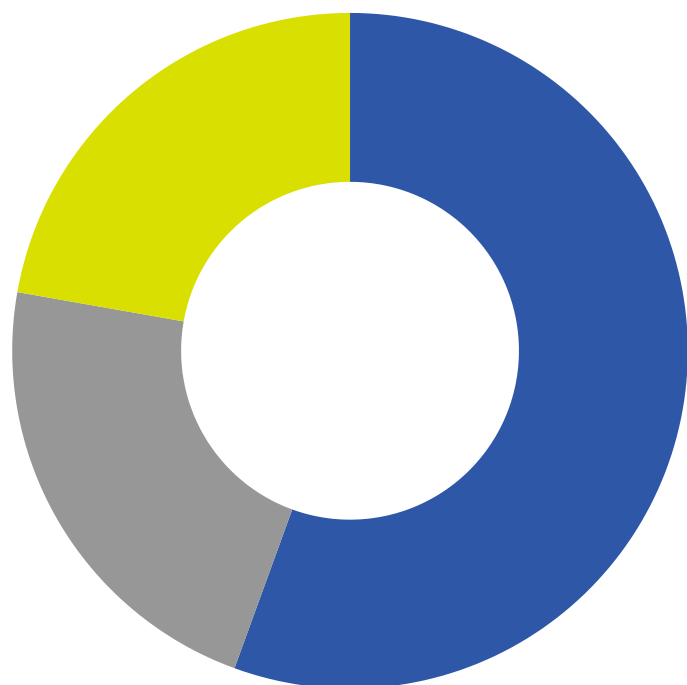


- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單
- Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖
- Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型
- Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造
- Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理
- Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值
- Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性
 - 9.1 勞雇關係與福利
 - 9.2 勞資關係與預告機制
 - 9.3 訓練與職能發展
 - 9.4 多元、公平與包容
 - 9.5 不歧視與申訴補救
 - 9.6 結社自由與團體協商
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2024年度員工福利制度資訊圖表

全職員工福利制度完整揭露台灣總部統一標準

● 額外補充福利 ● 未提供項目 ● 法定福利



法定福利項目

- ✓ 勞工保險
- ✓ 全民健康保險
- ✓ 育嬰假 (男女適用)
- ✓ 退休金制度 (自由提撥)
- ✓ 團體保險 (含眷屬)

額外補充福利

- ✓ 年終獎金
- ✓ 員工分紅 (現金發放)
- ✓ 結婚補助
- ✓ 員工旅遊
- ✓ 三節禮品

未提供項目

- ✗ 員工持股計畫
- ✗ 員工認股權憑證
- ✗ 限制型員工股票
- ✗ 運動設施
- ✗ 托育中心

福利制度涵蓋範圍

100% 台灣總部統一標準	全職 適用員工類別
12+ 主要福利項目	0 員工持股計畫

福利制度實施流程



挑戰揭露限制說明：本次揭露僅統計台灣總部正式員工的福利資料，未涵蓋臨時員工或外包人員。員工持股相關計畫基於公司整體薪酬政策與財務規劃考量暫未實施，酬勞均以現金發放確保制度穩定性與公平性。



➤ 家庭支持制度：育嬰假與彈性安排

GRI 401-3 育嬰假

本公司秉持以人為本的理念，將育嬰假制度納入整體 ESG 架構，致力於協助員工兼顧家庭與職涯發展。政策設計除符合法規要求外，更強調制度的公平性與可近性，並透過人力資源部門主導、跨部門合作推動，同時設有內部稽核與定期檢討機制，確保執行品質與制度成效。

本公司持續觀察並鼓勵男性與女性員工平等行使育嬰假權益，透過內部宣導與主管培訓，促進對育兒責任共擔的文化理解，降低性別刻板印象的影響。此外，我們提供彈性工時、遠距選項與復職輔導等支持措施，協助員工順利重返職場，並提升其留任意願與職場投入度。

所有申請與復職資料均由 HR 系統管理，部分缺漏數據則透過人工查核補充，並揭示資料限制與一致性處理原則，維持資訊透明度。展望未來，我們將持續優化制度，設立年度復職與留任目標，導入數據追蹤工具，擴大性別平等與家庭支持措施的覆蓋範圍，以實踐對員工福祉與永續責任的承諾。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於 2024 年度針對員工育嬰假制度及相關留任狀況進行全面揭露，旨在呈現我們在支持員工家庭與工作平衡方面的努力與成果。本次報導聚焦於育嬰假的申請資格、實際使用情形，以及復職與長期留任的數據表現，展現我們對員工福祉與性別平等的承諾。

2 | 實際請假人數統計

在 2024 年度，本公司共有 5 名員工實際申請並使用育嬰假，其中男性員工3人、女性員工2人，男性與女性員工各佔一定比例。我們觀察到，育嬰假制度在推動性別平等方面具有正面意義，男性員工亦逐步參與育兒責任，反映出本公司在職場文化中對性別角色平衡的持續倡導。雖然目前申請人數相對有限，但這也顯示我們在制度推廣與員工溝通上仍有進步空間。

3 | 返回工作與復職率

在報導期間內，申請育嬰假的 5 名員工中，有 4 名員工已於假滿後順利返回原崗位，1 名員工仍在假期中。依據 GRI 指引計算方式（僅計算已結束假期者），復職率為 100%。我們致力於為復職員工提供支持，包含彈性工作時間安排與復職適應計畫，以協助員工重新融入工作環境。針對尚在休假中的員工，我們將持續提供彈性支持，並追蹤其復職安排，以提升制度的可及性與滿意度。

4 | 留任人數與留任率

在返回工作的 4 名員工中，有 3 名員工於復職後持續任職滿 12 個月，留任率為 75%。本公司設有定期的留任追蹤機制，透過與員工的面談與滿意度調查，了解其在復職後的工作適應狀況與潛在離職原因。我們亦提供相關支持資源，確保員工在家庭與職場責任間取得平衡，以提升長期留任的可能性。

5 | 揭露限制與排除說明

本次揭露範圍限定於台灣總部正式員工，未包含海外營運據點或子公司。我們在資料蒐集過程中，透過人力資源系統進行統一記錄與核對，確保數據的準確性與一致性。對於跨年度的復職或留任情形，我們將持續優化追蹤機制，以提升未來揭露的完整性。

關鍵指標摘要

總申請人數

5人

男性3人，女性2人

整體復職率

100%

所有結束育嬰假者均已復職

整體留任率

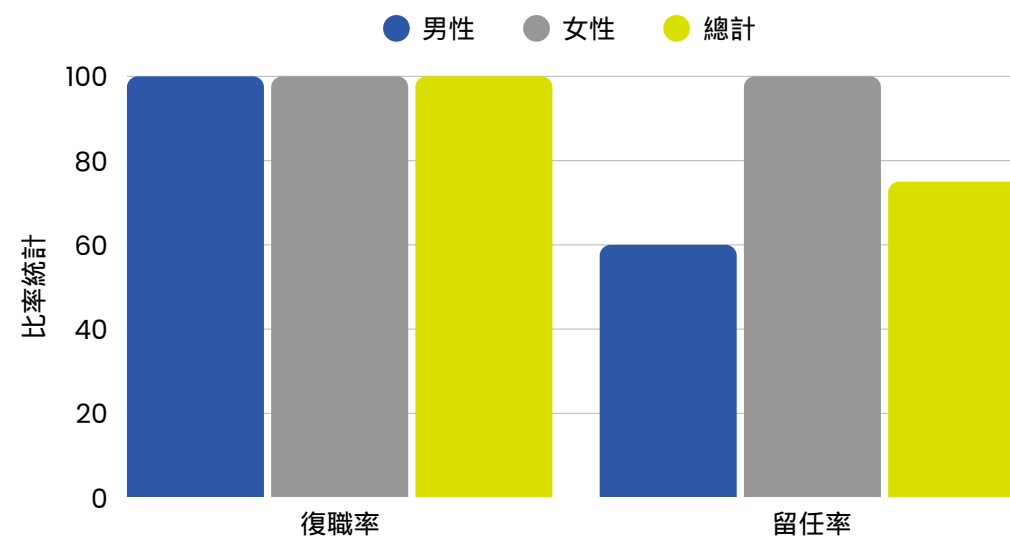
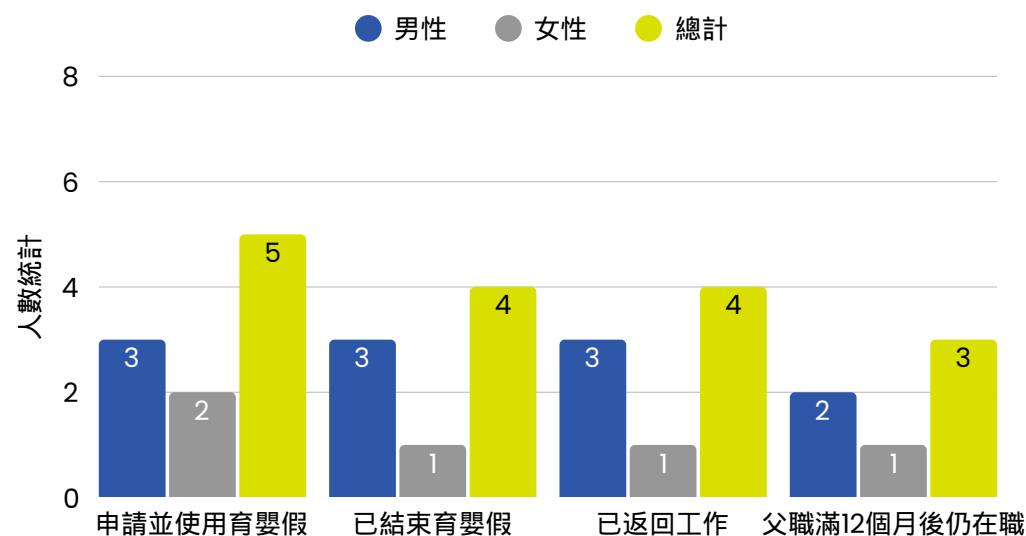
75%

復職滿12個月後仍在職比例

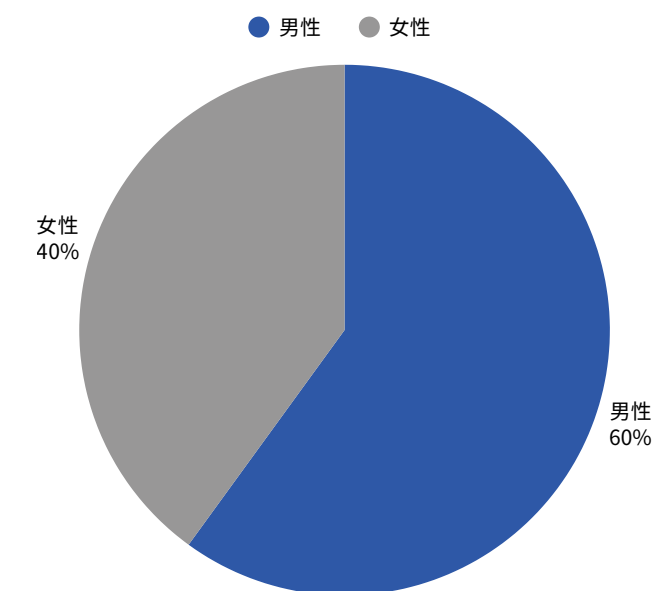


- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單
- Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖
- Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型
- Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造
- Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理
- Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值
- Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性
 - 9.1 勞雇關係與福利
 - 9.2 勞資關係與預告機制
 - 9.3 訓練與職能發展
 - 9.4 多元、公平與包容
 - 9.5 不歧視與申訴補救
 - 9.6 結社自由與團體協商
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

GRI 401-3：育嬰假使用情形統計表（2024年）



申請育嬰假性別分布



詳細數據表

指標項目	男性員工	女性員工	總計
具有育嬰假資格員工數（全年）	暫未統計	暫未統計	暫未統計
實際申請並使用育嬰假者人數	3	2	5
已結束育嬰假者人數（截至揭露基準日）	3	1	4
已返回工作之人數（復職）	3	1	4
復職率（Return to Work Rate）	100%	100%	100%
復職滿12個月後仍在職人數	2	1	3
留任率（Retention Rate）	67%	100%	75%



GRI 401 勞雇關係

我們將人力資源管理視為企業永續治理的核心支柱，透過制度化流程強化員工流動管理、福利制度設計與育嬰支持機制。在治理架構上，由人力資源部門主責，結合高階管理層定期檢視，將新進與離職數據納入永續治理指標，並與風險管理及業務穩定度策略聯動。2024年共新進15人（男性8人、女性7人）、離職58人（男性43人、女性15人），30歲以下新進男女各4人，30-50歲新進男性4人、女性3人，無50歲以上新進人員，顯示制度未對年齡與性別產生偏差；離職集中於30-50歲男性（25人，占總離職人數占比43%），我們已透過面談與跨部門回饋啟動挽留機制。

離職分析納入年齡結構：30歲以下男性7人（占總離職人數12%）、女性3人（占總離職人數5%），50歲以上男性11人（占總離職人數19%）、女性2人（占總離職人數3%），以結構性趨勢回饋招聘與職涯支持策略。我們將招募程序標準化，透過無偏見機制與跨部門審查保障公平；同時導入自動化HR系統生成流動報表，透過月度覆核與異常查核提升資料準確性。高階管理層定期追蹤關鍵指標並規劃人力再配置，預防關鍵職缺流失。

福利制度方面，基本項目（如勞健保、團保、健康檢查）適用於全數正式員工，包含健康檢查與家庭照顧假。補充福利（如年終獎金、結婚補助）亦依制度規範統一適用；不具普遍性的項目（如托育設施）排除揭露範圍以維持資料一致性。福利政策由人資、財務與法務跨部門協作制定，年度稽核與員工調查為制度修訂基礎。目前適用範圍限於台灣總部，未涵蓋非正式員工與海外據點，未來將評估導入全球一致性系統。

育嬰假作為性別平等指標之一，申請門檻無性別差異。2024年共5名員工申請並使用育嬰假，其中男性員工3人、女性員工2人，顯示男性員工逐步參與育兒責任，反映本公司在職場文化中對性別角色平衡的持續倡導。在報導期間內，5名申請育嬰假的員工中，4名已於假滿後順利返回原崗位，1名員工仍在假期中。依據GRI指引計算方式（僅計算已結束假期者），復職率為100%。返回工作的4名員工中，有3名員工於復職後持續任職滿12個月，留任率為75%。我們提供彈性復職機制與追蹤制度，包括彈性工作時間安排與復職適應計畫，協助員工重新融入工作環境。針對尚在休假中的員工，我們將持續提供支持並追蹤其復職安排。相關資料透過HR系統紀錄，搭配人工覆核與異常稽核提升一致性。

本次揭露範圍限定於台灣總部正式員工，未包含海外營運據點或子公司。資料蒐集透過人力資源系統進行統一記錄與核對，確保數據準確性與一致性。對於跨年度的復職或留任情形，我們將持續優化追蹤機制，以提升未來揭露的完整性。整體而言，我們以制度成熟度為基礎，建立人資治理流程，從數據監控、決策參與到政策修訂皆具清晰責任分工與內控機制，部分指標已納入第三方查核。未來將持續優化跨區域適用性與系統整合，並設定目標如提高員工滿意度、育嬰假留任率或挽留成效，以強化人力資本韌性並展現對員工福祉的長期承諾。



9.2 勞資關係與預告機制

GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期

本公司致力於建立完善的重大營運變革通知制度，以保障員工權益與促進勞資和諧為核心。台灣總部依《勞動基準法》及內部政策，明訂最短通知期為30天，並納入人資治理架構中，由人力資源部門主責執行，高階主管定期審查制度有效性，並設有內部溝通管道，確保資訊即時透明傳達。

本公司亦依各據點法規與勞動慣例調整通知制度，海外通知期介於14至45天不等，並提供配套協助以降低變革衝擊。目前尚未將通知期全面納入集體協約，惟已展開與員工代表對話，研議未來納入協商機制與爭議處理流程。

揭露範圍以台灣總部正式員工為主，資料來自人資系統與政策檔案，經內部審核後確認一致性。海外據點資料整合尚在規劃中，預計2026年前導入統一框架以擴大揭露。展望未來，我們將持續優化制度執行與資料治理，打造更具透明度與包容性的勞動環境。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對員工重大營運變革通知制度進行揭露，旨在呈現我們在勞資關係管理與員工權益保障方面的努力與實踐。報導期間涵蓋2024年1月1日至12月31日，聚焦於重大營運變革前通知員工的制度安排與執行情形。

2 | 最短通知期制度說明

本公司在重大營運變革前，依據當地法規及公司內部政策，確保提前通知員工的最短時間為30天。此制度主要依據台灣《勞動基準法》相關規定，並結合本公司人資管理政策進行強化，以保障員工在面對組織變革時有足夠的應對時間。

3 | 營運據點差異揭露

由於本公司營運據點分布於不同地區，通知期的安排因地方法規及勞動市場慣例而有所差異。在台灣總部，最短通知期為30天，符合當地勞動法規要求；而在部分海外據點，通知期可能依據當地法律調整為14天至45天不等。這些差異主要源於各地勞動法規的強制性規定及勞資協商慣例，本公司致力於在法律框架內提供最大程度的保障。

4 | 集體協約納入情形

目前，本公司尚未將重大營運變革的通知期及相關程序全面納入集體協約中。在台灣總部及部分海外據點，相關安排主要依據公司政策及當地法規執行，而非透過集體協約約定。我們正積極與員工代表及工會溝通，探討未來納入集體協約的可能性。

5 | 協約條款內容說明

由於目前尚未將通知期相關程序納入集體協約，因此本公司暫無具體條款內容可供揭露。未來若有相關協約簽訂，我們將確保條款涵蓋提前協商機制、公告期限及員工參與權益等內容，並適時對外揭露。

6 | 揭露限制與排除說明

本次揭露主要統計台灣總部正式員工的相關資料，尚未涵蓋海外子公司的通知制度與執行情形。此限制主要源於海外據點資料整合的複雜性及各地制度尚未完全統一。本公司將持續完善資料蒐集與管理機制，以擴大未來揭露範圍。

2024年度員工重大營運 變革通知制度

勞資關係管理與員工權益保障實踐報告

各據點最短通知期標準

30

台灣總部

依據勞動基準法及公司政策

14-45

海外據點

依據勞動基準法及公司政策



- 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
- 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
 - 9.1 勞雇關係與福利
 - **9.2 勞資關係與預告機制**
 - 9.3 訓練與職能發展
 - 9.4 多元、公平與包容
 - 9.5 不歧視與申訴補救
 - 9.6 結社自由與團體協商
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI



目前制度執行情形

- 法規依據：台灣勞動基準法
- 通知期：最短30天
- 適用範圍：台灣總部正式員工
- 執行方式：公司政策配合法規要求

集體協約納入狀況

- 目前狀況：尚未全面納入
- 執行依據：公司政策及當地法規
- 溝通進度：與員工代表積極協商
- 未來計畫：探討納入可能性

海外據點差異化管理

- 通知期範圍：14-45天不等
- 差異原因：各地法規要求不同
- 管理原則：法律框架內最大保障
- 統一標準：持續推動制度整合

資料揭露範圍限制

- 主要範圍：台灣總部正式員工
- 排除項目：海外子公司資料
- 限制原因：資料整合複雜性
- 改善方向：擴大未來揭露範圍

未來制度完善規劃

- 集體協約納入**：與員工代表及工會協商，將通知期及相關程序納入集體協約
- 條款內容制定**：涵蓋提前協商機制、公告期限及員工參與權益
- 海外據點整合**：完善資料蒐集機制，統一管理標準
- 透明度提升**：擴大揭露範圍，包含海外子公司執行情形

重要說明：本公司致力於在法律框架內提供員工最大程度的保障，確保重大營運變革時員工有充足的應對時間。目前台灣總部採用30天最短通知期標準，超越法規最低要求，展現對員工權益的重視。



GRI 402 勞/資關係

在本公司的人資治理框架中，重大營運變革通知制度被視為勞資關係管理的關鍵環節，旨在透過制度化流程保障員工權益、降低組織風險並促進和諧的工作環境。2024年度，我們依據《勞動基準法》及公司內部政策，於台灣總部明訂最短30天通知期，並設置專責單位負責制度執行與內部溝通，確保資訊即時透明。此制度納入人資治理流程，由人力資源部門負責政策規劃與追蹤，高階管理層定期審查調整，形成制度性監督與修正機制。

考量本公司營運據點遍布多地區，我們亦依據各地勞動法規與市場慣例進行通知期彈性調整，海外據點介於14至45天不等，反映制度的適應性與在地合規精神。同時，我們透過補充溝通與支持措施，例如部門說明會、心理輔導、轉職協助等，協助員工應對變革帶來的不確定性，展現對員工福祉的關懷與責任。

目前，本制度尚未全面納入集體協約中，通知期與程序安排主要依據內部政策與法規執行。然而，我們已與員工代表及工會展開溝通，研擬未來納入協約的可行性，包括設定協商機制、公告程序與參與權益等條款，以強化制度合法性與員工參與度，從政策主導逐步轉向協商導向。

揭露資料方面，本次統計以台灣總部正式員工為主，資料來源為人資系統與內部政策文件，並經部門審核以確保準確性與一致性。由於海外據點制度與系統尚未完全整合，相關資訊揭露尚具限制性。我們已啟動制度統一與資料整合計畫，預計於2026年完成全球制度架構統合與揭露範圍擴大。

在治理邏輯上，我們強調跨部門分工與動態調整。人力資源部門主責制度執行與數據管理，並設有溝通機制確保員工即時接收變革資訊。高階主管則定期審視執行進度與風險預警，確保制度具前瞻性與回應性。針對區域差異，我們採模組化制度架構，兼顧集團標準與在地彈性，確保全球治理一致性的同時亦尊重在地需求。

未來展望方面，本公司將持續優化重大營運變革通知制度，深化資料治理能力，並強化員工參與機制。我們計畫將通知期納入正式協約架構，提升程序的制度性與透明度；同時引進自動化通知管理工具，強化跨區據點即時資訊同步，提升管理效率。治理層亦將設定通知制度相關KPI，如員工滿意度、資訊到達率等，納入年度永續管理評估指標。

透過這些持續努力，我們期望建構一套兼具制度穩定性、在地彈性與人本精神的通知機制，使其不僅為合規工具，更成為企業永續發展與員工信任深化的重要支柱。這不僅是對內部員工權益的實質承諾，也是對外部利害關係人展現公司治理成熟度與永續價值的核心行動。



9.3 訓練與職能發展

GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數

本公司致力於提升董事會與員工多元結構的透明度，2024年持續透過性別與年齡分類揭露治理與人力資源的多元分布。我們已將多元化管理納入ESG治理架構，並由跨部門小組負責資料蒐集與品質控管。董事會多元化目標依據內部治理需求與產業基準設定，以確保結構平衡與決策多元。

本公司能清楚揭示不同年齡與性別分布，如董事會中50歲以上男性占69%、女性占23%；30-50歲員工中男性占67.9%、女性占10.1%。惟非二元性別與少數群體資料尚不完整，僅揭露身心障礙者比例0.8%。我們將持續優化調查機制，提升分類完整性。

統計範圍涵蓋台灣總部正式員工，具代表性但不含海外與非正式人員。我們以年度人資系統資料與自填問卷進行交叉檢核，確保數據真實性與一致性，並公開揭露範圍限制。

本公司已建構與職等制度連結之多元揭露邏輯，強調職場公平與包容，並納入薪酬與晉升制度設計。未來將強化女性及多元群體參與，設定多元化提升目標與追蹤機制，打造更具包容性的治理與組織文化。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對董事會與員工的多元化結構進行揭露，涵蓋性別、年齡分布以及少數或弱勢群體的比例，旨在呈現組織在治理與人力資源管理中的多元包容性。本次報導期間為2024年1月1日至12月31日，資料收集與分析以年度為基礎，確保資訊的完整性與一致性。

2 | 董事會多元性揭露（性別 × 年齡）

本公司董事會成員的性別與年齡分布如下：在30歲以下的年齡層中，男性、女性及非二元性別的比例均為0%；在30-50歲年齡層中，男性比例為0%，女性比例為7.7%，非二元性別比例為0%；在50歲以上年齡層中，男性比例為69%，女性比例為23%，非二元性別比例為0%。此分布反映本公司在董事會層級的年齡與性別結構中，高年齡層男性占多數，同時亦有一定比例的女性參與治理決策。

3 | 董事會中弱勢或少數群體揭露

本公司董事會成員中，自我認同為原住民、LGBTQ+或身心障礙等少數或弱勢群體的比例為0%。我們持續關注董事會多元性的提升，並致力於未來納入更多元背景的成員參與治理。

4 | 員工多元性揭露（性別 × 年齡）

本公司員工的性別與年齡分布如下：在30歲以下年齡層中，男性比例為5.2%，女性比例為0.8%，非二元性別未揭露；在30-50歲年齡層中，男性比例為67.9%，女性比例為10.1%，非二元性別無資料；在50歲以上年齡層中，男性比例為13.9%，女性比例為2.1%，非二元性別無資料。此結構顯示本公司員工以30-50歲男性為主，女性在各年齡層均有一定比例參與，但非二元性別的資料目前尚未完整蒐集。

5 | 員工中弱勢或少數群體揭露

本公司員工中，自我認同為少數或弱勢群體的比例為0.8%（全年齡段合併揭露）。此比例涵蓋原住民、LGBTQ+及身心障礙者等群體，體現本公司在人力結構中對多元背景的包容，並持續致力於創造平等與友善的工作環境。

6 | 分類原則與職等定義

本公司員工分類依據全職當量（FTE）制，員工總數採全職當量換算方式進行統計，並參考相關指引將員工分為高階主管、中階主管及基層員工三個層級。此分類邏輯旨在清晰呈現不同職等的多元性分布，並確保統計數據與實際人力結構相符。

7 | 揭露統計範圍與限制

本公司本次揭露範圍僅涵蓋台灣總部正式員工，不包含海外據點、外包人員及非全職員工。在弱勢群體揭露方面，僅統計身心障礙者人數為5人，尚無原住民、LGBTQ+及非二元性別等相關資料。我們將持續完善資料蒐集範圍與方法，以提升揭露的全面性與準確性。



- 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
- 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
 - 9.1 勞雇關係與福利
 - 9.2 勞資關係與預告機制
 - 9.3 訓練與職能發展
 - 9.4 多元、公平與包容
 - 9.5 不歧視與申訴補救
 - 9.6 結社自由與團體協商
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2024年員工訓練績效報告

報導期間：2024年1月1日- 12月31日

依據國際報告準則進行揭露，展現人力資本發展投入與成效

制度涵蓋範圍統計

不同性別平均訓練時數



3.22

小時（男性）



0.13

小時（女性）

*非二元性別員工訓練時數尚未單獨統計

董事會成員訓練

33小時

永續相關進修課程
主要聚焦ESG議題

*其他職等訓練時數尚未細部分類統計

訓練類型與內容涵蓋範圍

內部課程

外部培訓

專業技術課程

經管管理訓練

AI線上學習

職業安全衛生課程

統計限制與改善方向

海外據點：訓練系統尚未完全合，未納入統計範圍

第三方工作者：外包人員、臨時工訓練情形未納入統計

職等分類：高階、中階、一般職員訓練時數尚未細部統計

改善計畫：預計兩年內逐步整合海外據點數據

統計範圍與品質控管

涵蓋範圍：台灣總部正式員工

計質方式：採用全時當量（FTE）原則

數據來源：內部報表與訓練系統紀錄

品質控管：定期與訓練供應商確認課程時數



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

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

• 9.1 勞雇關係與福利

• 9.2 勞資關係與預告機制

• 9.3 訓練與職能發展

• 9.4 多元、公平與包容

• 9.5 不歧視與申訴補救

• 9.6 結社自由與團體協商

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

➤ 成效與留任關聯：學習貢獻與留任成效

GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案

本公司秉持以人為本理念，將員工能力提升與轉職支援納入ESG治理架構，由人力資源部門統籌規劃並跨部門協作，結合各部門主管設定發展目標，確保訓練制度與公司策略一致。學習成果亦納入績效評估，以強化培育與職涯支持的連結。

訓練方案涵蓋內訓、外訓、證照補助與語言課程，並融入ESG議題，協助員工因應產業轉型。轉職支援則透過內部調動與再培訓，針對職涯變動提供客製化支持，強調制度彈性與實用性。

培訓制度涵蓋全體正式員工，依職級與職務分層設計，避免資源分配不均，並設內部申請機制確保公平參與。資料蒐集來自訓練系統與主管追蹤，定期辦理滿意度調查，惟目前僅涵蓋正式員工，外訓紀錄仍有不一致情形。、未來將強化資料整合與制度檢討，擴大支持範圍與預算投入，落實本公司對人力資本發展與永續經營的長期承諾。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對員工能力提升與過渡支援的主題進行揭露，範圍涵蓋能力培訓計畫的設計與實施、轉職與退休支援機制的執行情形，以及相關成效評估與適用對象的說明。報導期間為2024年1月1日至12月31日，旨在呈現本公司在員工職涯發展與人力資源管理上的具體作為與成果。

2 | 能力提升方案內容與類型

本公司已建立全年度教育訓練規劃，針對不同員工群體的需求提供多元化的課程與支持資源。針對新進員工，我們提供完善的到職訓練，協助其快速適應工作環境與職務要求；對於正式員工，則依據部門需求與個人職涯發展規劃，安排專業技能訓練與管理課程。此外，部門可提出外部訓練與證照補助申請，鼓勵員工持續精進專業能力。課程類型涵蓋內訓、外訓、專業課程、證照補助及語言訓練，形式包括實體課程與數位學習平台，核心目標為提升員工技術能力、管理職能以及因應產業轉型所需的新興技能。我們亦將ESG相關議題納入部分訓練內容，以強化員工對永續發展的認知與實踐能力。訓練推動主要由人力資源部門負責，結合公司內部資源與外部專業機構協作，並提供學費補助與學習時數支援，確保員工能充分參與。

3 | 能力提升方案涵蓋對象

本公司的能力提升方案覆蓋全體正式員工，並依職級與職務性質進行分層設計。具體而言，新進人員、專業技術人員以及管理職等均納入年度培訓規劃中，確保不同職級員工都能獲得相應的學習資源。針對新進人員，主要聚焦於基礎技能與企業文化融入；專業技術人員則以技術升級與產業趨勢為主；管理職等則著重領導力與策略性思維的培養。資源分配上，我們依據部門需求與員工年資、職務特性進行規劃，力求公平與針對性兼顧。

4 | 轉職與過渡支援內容與類型

本公司制定了職務調動管理辦法，為員工提供轉職與過渡期間的支援機制。在職務異動前，我們會與員工進行充分協商與說明，確保其了解新職務的要求與發展方向，並可依需求申請職涯培訓課程以提升適應能力。支援類型包括職務調動前的再培訓以及外派訓練，旨在協助員工順利過渡至新崗位或新領域。相關措施由人力資源部門負責推動，適用條件為因組織需求或個人職涯發展而進行調職的員工，確保制度透明且具可操作性

5 | 轉職與過渡支援涵蓋對象

轉職與過渡支援的主要對象為本公司的正式員工，特別是因內部調職或個人職涯發展需求而需進行角色轉換者。我們針對此類員工提供客製化的培訓與協商機制，確保其在新職務中能充分發揮潛能。對於不同類型的調職需求，支援措施會因應員工的專業背景與目標進行調整，以提升過渡期間的適應性與穩定性。

6 | 成效評估機制說明

為確保訓練與轉職方案的實際效益，本公司在每次訓練課程結束後皆進行滿意度調查，收集員工對課程內容、講師表現及學習體驗的回饋意見。此外，部門主管會持續追蹤員工的學習成效及應用情形，評估訓練是否有效提升工作表現或支持職務轉換。成效評估的資料收集主要透過內部問卷系統與主管面談進行，並定期彙整回饋結果作為未來課程調整的依據，確保培訓資源能真正契合員工與組織需求。

7 | 是否涵蓋第三方工作者

目前，本公司的能力提升與轉職支援方案以正式員工為主要對象，尚未涵蓋非正式員工，例如派遣或外包人員。相關培訓與支援資源的適用範圍以直接僱用的正式員工為主，第三方工作者的參與原則與機制仍在評估與規劃中。我們將持續檢視制度的可行性，以確保未來能更全面地支持所有相關工作者。

8 | 揭露範圍與統計限制

本公司此次揭露的統計資料範圍僅涵蓋正式員工的培訓與轉職支援數據，尚未將派遣與外包員工納入年度統計中。此外，部分外訓課程的紀錄因跨部門或外部機構協作而存在不一致的情形，導致數據完整性受到一定限制。針對上述限制，我們將於未來加強內部資料整合與跨單位協調，並探索將更多工作者納入統計範圍的可能性，以提升揭露的全面性與準確性。



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

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

- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- **9.3 訓練與職能發展**
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2024年員工能力提升與過渡支援報告

報導期間：2024年1月1日-12月31日

涵蓋能力培訓計畫設計實施、轉職退休支援機制執行情形，以及相關成效評估與適用對象說明

能力提升方案

內部訓練

企業文化、基礎技能

外部訓練

專業機構協作課程

專業課程

技術升級、產業趨勢

證照補助

學費補助、學習支援

語言訓練

國際化能力提升

ESG課程

永續發展認知實踐

涵蓋對象與分層設計



新進人員

基礎技能與企業文化融入



專業技術人員

技術升級與產業趨勢



管理職等

領導力與策略性思維培養



轉職員工

內部調職或職涯發展需求

成效評估機制

評估方式與工具

滿意度調查

課程內容、講師表現、學習體驗回饋

主管追蹤

學習成效及工作表現應用情形

問卷系統

內部數據收集與分析平台

面談評估

定期彙整回饋作為課程調整依據



評核治理路徑：課程評估與制度優化

GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

本公司於2024年度持續深化績效評估制度，透過系統性管理機制強化員工發展與組織效能。此制度由人力資源部門主導，已嵌入公司治理架構，結合跨部門協作與明確目標設定，並透過內部稽核機制確保評核公平性與一致性。評估內容涵蓋工作表現、專業技能及團隊貢獻等多重面向，確保評核結果具代表性與可追溯性。

適用對象以正式員工為主，男性涵蓋率87%、女性13%，高階、中階及基層管理職參與率分別達100%、98%、93%。但性別分類資料尚有缺口，非二元性別與外包人員未納入評核，未來將評估納入可行性。各區域及部門執行標準一致，與歷年資料具可比性，顯示制度具穩定性。

資料蒐集結合系統記錄與主管填報，計算方式與界線假設均透明一致。評核結果已納入訓練、升遷與獎酬決策，強化制度在支持人力資本發展的策略角色。展望未來，公司將持續優化制度、拓展適用對象，並透過年度檢討與行動計畫協助提升整體績效表現。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對員工正式績效評估制度進行全面揭露，旨在呈現我們在人力資源管理與職涯發展支持方面的作為與成果。以下內容涵蓋制度設計、執行頻率以及相關統計數據，展現本公司在績效管理上的透明度與承諾。

2 | 正式評核制度說明

本公司每年實施一次績效考核，涵蓋經理級所有正式員工，依據公司內部績效評核辦法進行。此制度不僅作為員工表現的評估基準，更與晉升、訓練計畫以及獎酬分配密切相關，確保評核結果能有效支持員工的職涯發展與組織目標的達成。

3 | 性別別統計比例揭露

在2024年度的績效評估中，男性員工接受評核的比例為87%，女性員工則為13%。由於部分性別資料尚未完整蒐集，部分員工的性別分類目前標記為無資料。我們持續努力完善資料完整性，以確保未來揭露能全面涵蓋所有適用群體，並符合多元性別分類的辨識需求。

4 | 職等別統計比例揭露

按職等分類，本公司高階管理層接受績效評核的比例為100%，中階管理層為98%，基層員工則為93%。此數據反映出我們在不同層級員工的績效管理上具有高度涵蓋率，並以內部職等定義作為統計依據，確保評核制度能適用於各層級員工。

5 | 統計基礎說明

本公司績效評估比例的統計基礎與員工總數揭露一致，僅計入正式員工作為計算範圍。此方式確保資料的一致性與可比性，並便於與其他人力資源相關指標進行交叉分析。

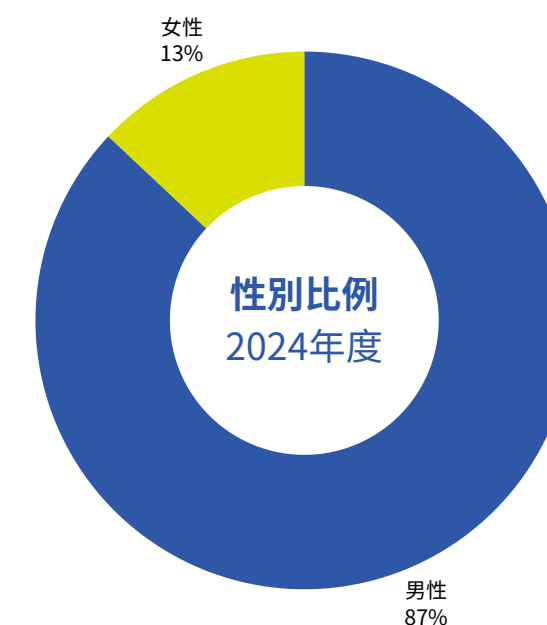
2024年度員工績效評估制度

全面透明的人力資源管理與職涯發展支持

① 制度概覽



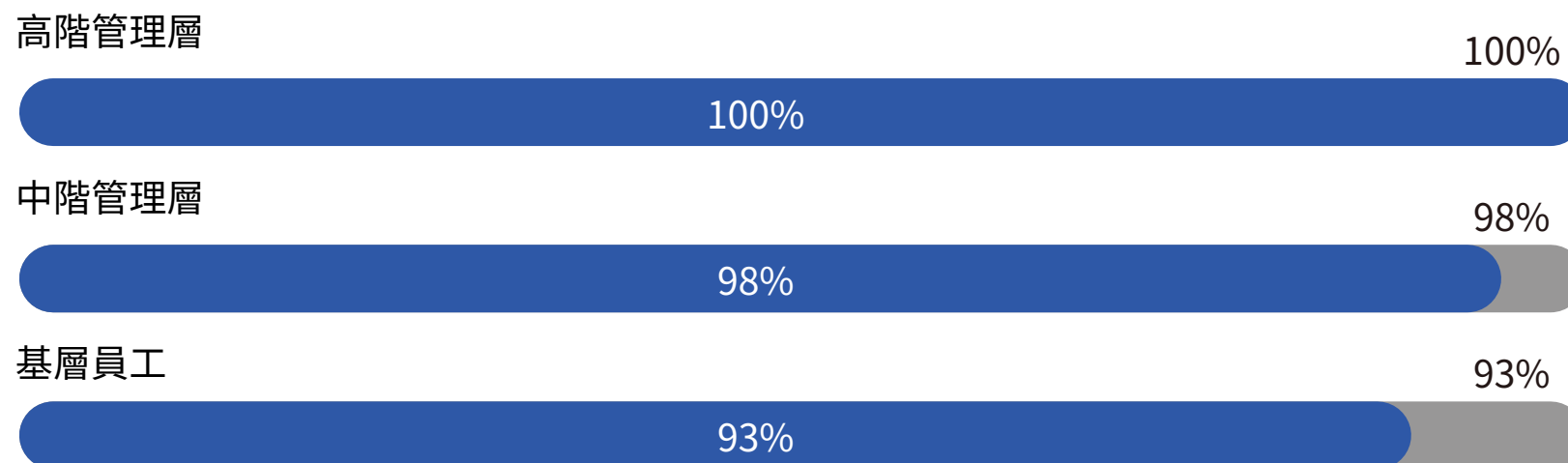
② 性別統計分析





➤ 評核治理路徑：課程評估與制度優化

③ 職等別評核涵蓋率



④ 關鍵統計數據



⑤ 制度特色與限制



制度優勢

- 與晉升、訓練及獎酬制度密切結合
- 各職等均有高涵蓋率（93%-100%）
- 採用標準化內部評核辦法
- 支持員工職涯發展與組織目標達成



改善空間

- 部分員工性別資料待完善
- 未涵蓋外包、派遣、實習等非正式員工
- 評核範圍僅限正式員工
- 持續檢討制度涵蓋範圍的擴大可能性

6 | 職等分類依據說明

本公司的職等分類依據高階、中階及基層職等進行區分。高階職等涵蓋主要決策層，中階職等包含部門主管及管理人員，基層職等則為一般操作與執行層員工。此分類原則確保績效評估能針對不同角色與責任進行適當區分與管理。

7 | 第三方人員涵蓋情形

本公司目前的績效評估制度未涵蓋外包、派遣或實習等非正式員工。評核對象以正式員工為主，主要是基於制度設計與管理資源的適用性考量，未來將視實際需求評估是否擴大涵蓋範圍。

8 | 揭露範圍與限制說明

本公司2024年度的績效評估資料僅統計正式員工，部分臨時或派遣人員未納入正式評核制度。此限制主要源於制度設計的適用範圍與資料蒐集的完整性考量。我們將持續檢討制度涵蓋範圍，並致力於提升資料的全面性。



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

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

- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- **9.3 訓練與職能發展**
- 9.4 多元、公平與包容
- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

人才制度建置：在地治理與高階任用標準

GRI 404 訓練與教育

整體而言，我們在人力資本治理制度中，已建立起涵蓋訓練、績效與轉職支援的閉環管理架構，確保各項資源分配與管理決策具備制度一致性與可追溯性。在訓練方面，我們透過人力資源部門主導統籌，配合業務單位需求與ESG目標導向，規劃從基層到高階的分層課程架構，結合內外部資源實施，並提供學費補助與線上學習支援，以提升員工多元職能與管理能力。績效管理制度則強調連結性，每年定期實施正式評核，涵蓋經理級以上員工，評估結果與升遷、訓練及獎酬制度直接掛鉤，進一步反映出公司對人才發展的長期承諾。

我們的治理架構強調責任明確與資料整合，內部制度規範由人力資源部門主責規劃與執行，同時透過與ESG治理小組的橫向協作，強化訓練資源與永續議題的連動性。例如董事會平均ESG進修時數達33小時，展現高階治理層的策略共識。我們亦重視資料一致性與邊界明確，目前所有訓練與績效數據均限於台灣總部之正式員工，以全時當量原則計算平均訓練時數，並透過內部稽核機制審查資料品質，結合滿意度調查與學習應用追蹤，確保訓練投入產出具體可衡量。

在性別與職等的公平性方面，雖然目前訓練資源參與存在明顯差異，如男性平均訓練時數為3.22小時、女性僅0.13小時，但我們已識別此一落差並啟動改善計畫，未來將推動更多線上資源與專案型訓練，提高女性參與機會。績效評估涵蓋率方面，高階管理層為100%、中階98%、基層93%，男性87%、女性13%，反映出制度涵蓋性具代表性但性別比例仍有優化空間。我們也正研議加入非二元性別分類與短期人員評核制度，擴大包容性。

對於轉職與能力轉換支持，我們已建構正式員工適用的「職務調動管理辦法」，內容涵蓋再培訓、協商與外派訓練，協助員工在組織內順利轉換角色，並依據部門需求與員工意願進行評估。儘管目前尚未涵蓋外包與第三方人員，我們已啟動可行性評估與資料整合計畫，預計未來兩年內擴大揭露與適用範圍。為確保制度完整性，我們也將持續強化訓練供應商資料的審核與參與紀錄對帳，減少資料落差風險，提升報導透明度。

展望未來，我們將以「治理深度」、「數據一致性」與「制度擴充性」三大主軸，優化人力資本策略方向。具體包括：一、依國際準則檢視職等定義，完善與GRI標準之對應關係；二、強化海外據點數據整合，提升全球治理一致性；三、持續以ESG議題為核心融入訓練設計與資源配置，落實組織永續轉型所需的能力基礎。透過這些努力，我們致力於打造一套兼具公平性、彈性與策略導向的人力資本治理系統，讓每一位員工都能在制度中獲得支持、成長與肯定，進而與企業一同邁向永續未來。



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

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

• 9.1 勞雇關係與福利

• 9.2 勞資關係與預告機制

• 9.3 訓練與職能發展

• 9.4 多元、公平與包容

• 9.5 不歧視與申訴補救

• 9.6 結社自由與團體協商

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

➤ 薪酬比率績效：年度達成與差異分析

GRI 202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

本公司透過系統化制度，確保所有工作者薪資皆高於當地最低標準，並將其納入ESG治理架構與年度審查流程中。以台灣總部為例，依據勞基法建構最低工資審核機制，涵蓋基層員工與非員工等對象，薪資資料均可稽核，並以時薪轉換比對，2024年男性基層比率為1.27、女性1.22、非員工平均1.35，確保公平與透明。

制度適用於7位非員工，包括派遣、實習與外包人員，皆高於法定門檻。我們同步追蹤海外據點實施狀況，雖部分尚未納入揭露，已規劃擴大審查與補救措施，朝向全面揭露邁進。

公司亦定期向利害關係人溝通制度成效與區域差異，提升資訊透明與信任基礎。隨制度逐年優化，我們觀察到外包薪資與法定標準差距持續縮小，反映對工作尊嚴的實踐與對公平報酬的承諾。這些努力展現出企業將誠信與尊重落實於日常治理，讓每位工作者都能感受到制度背後的關懷。

1 | 揭露主題與報導期間

我們公司依據GRI 202-1揭露不同性別基層員工與最低薪資比率，報導期間為2024年度。

2 | 男性基層員工與最低薪資比率

本公司在2024年度的男性基層員工最低薪資與當地最低薪資比率為1.27，這顯示我們的薪資水平顯著優於法定基準。

3 | 女性基層員工與最低薪資比率

本公司在2024年度的女性基層員工最低薪資與當地最低薪資比率為1.22，在性別薪資平等方面，我們維持相近的比率以確保公平。

4 | 非員工薪資監控與核對機制

我們公司針對非員工如派遣和外包人員實施薪資監控與核對機制，是的，年度薪資審查已涵蓋所有現職人員，其平均薪資與最低薪資比率為1.35。

5 | 最低薪資參照依據與差異

本公司最低薪資參照依據為台灣勞基法最低工資標準，公司各據點均依當地法令規定執行最低工資，本年度僅台灣總部適用台灣勞基法最低工資標準，無其他據點最低工資制度差異之揭露。

6 | 重大營運據點之定義

我們公司將重大營運據點定義為僱用人數占公司總體5%以上，或位於法規敏感區（如台灣總部、主要生產廠區等），作為營運、薪酬及永續揭露之界定標準。

7 | 非員工統計與工資轉換單位

本公司在報導期間的非員工人數為7（含駐場技術人員1人、視障按摩師1人、委外顧問5人等），薪資比對使用時薪作為轉換單位。

8 | 揭露限制與排除原因

本公司統計範圍為台灣總部，海外據點未納入本次薪資比對。



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

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

• 9.1 勞雇關係與福利

• 9.2 勞資關係與預告機制

• 9.3 訓練與職能發展

• 9.4 多元、公平與包容

• 9.5 不歧視與申訴補救

• 9.6 結社自由與團體協商

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

在地人才治理：管理層選任制度與繼任規劃

GRI 202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例

本公司已建構制度化指標以促進當地人才納入管理職位，將其納入人資年度審核與高階主管KPI中，強化ESG治理連結。制度涵蓋協理級以上主管，適用於各營運據點，確保決策層能反映地方需求，提升營運韌性與在地關係管理。

我們以戶籍或常住地與據點同縣市作為「當地」定義依據，確保標準具行政合理性與文化敏感度。在台灣總部，這一標準有效提升區域經濟參與與人才穩定度，並透過在地任用降低流動率、提升組織凝聚力。

重大據點選擇標準為營收占比逾10%或員工數超過300人，代表性高。本期揭露聚焦台灣總部，因海外據點多處於初期建置階段，資訊尚待完善。未來我們將擴大揭露範圍，並推動在地領袖計畫，展現公司對包容性任用與資訊透明的長期承諾。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司依循GRI 202-2揭露雇用當地居民為高階管理階層的比例，此揭露適用於2024年度報導期間。

2 | 當地高階管理階層比例 (%)

在重大營運據點中，本公司雇用當地居民為高階管理階層的比例為0.33，此百分比反映了我們在關鍵區域內對在地人才的任用程度，統計邏輯基於年度人力資源數據的匯總計算，以確保資料的一致性和代表性。

3 | 高階管理階層定義

本公司將高階管理階層定義為協理級以上（含總經理、副總經理、協理）、事業單位負責人及其他具策略決策權限之主管職，此定義涵蓋了各類營運單位負責人，以確保職級範圍能反映策略決策的實際參與。

4 | 「當地」定義與劃分邏輯

本公司將「當地」定義為與廠區或據點同縣市具有戶籍或常住地之員工，此劃分邏輯採取縣市級行政區作為依據，並考慮法定居留條件，以適用於不同據點的在地情境，藉此強調與地方社區的連結。

5 | 重大營運據點之定義

本公司將重大營運據點定義為產值占公司營運總額10%以上，或員工人數超過300人之廠區、分公司或子公司，此判定標準結合了員工人數與營收貢獻等因素，以涵蓋對公司整體運作最具影響力的地點。

6 | 計算方式與資料依據

計算方式依人資年度統計名冊進行，採取全職員工資料作為統計基礎，排除派遣與臨時人員，此資料來源確保了統計週期的年度一致性，並連結內部人力資源管理系統。

7 | 揭露限制與排除說明

本公司本期僅統計台灣總部高階主管，海外據點未納入本期統計，此排除原因係因海外資料蒐集尚在建置中；我們推動在地領袖計畫，強化在地任用與文化融合，以作為後續改善方向。



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

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

• 9.1 勞雇關係與福利

• 9.2 勞資關係與預告機制

• 9.3 訓練與職能發展

• 9.4 多元、公平與包容

• 9.5 不歧視與申訴補救

• 9.6 結社自由與團體協商

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

GRI 202 市場地位

本公司持續強化在薪資公平與在地人才任用的治理制度，將其納入ESG治理框架與人資管理核心。在最低薪資制度方面，我們依據台灣勞基法建立年審流程，涵蓋所有基層員工與非員工，並透過跨部門協作，定期檢視薪資結構、核對適用標準。制度涵蓋派遣、外包、實習、按摩師與顧問等共7位非員工，並以時薪為轉換單位，確保與最低標準的一致性與可比性。本年度男性基層員工平均為1.27、女性1.22、非員工1.35，皆高於法定基準，反映公司對薪資公平與性別平等的承諾。

重大營運據點以員工占比5%以上或法規敏感區域為界定原則，確保制度適用具代表性區域，目前以台灣總部為揭露重點，海外據點預計自下年度起納入檢核與揭露。當發現低於基準者，我們依SOP啟動即時應變機制，進行薪資調整，維持合規與公平，並定期透過書面報告與工會、監管機關等外部利害關係人溝通。

在地人才任用部分，我們以居住地或戶籍位於據點所在縣市作為「當地」定義依據，並將協理級以上（如總經理、副總經理、事業單位主管）納入比例統計範圍，提升組織文化連結與決策在地性。本年度台灣總部達33%在地主管比例，由人資單位透過名冊審核排除臨時與派遣人員，確保數據準確性與一致性。

我們已將最低薪資與在地聘用納入KPI與年度績效審查指標，並與高階主管考核機制掛鉤，使制度不僅具操作性，也具治理效果。此外，我們正推動「在地領袖計畫」，發展在地管理人才，未來亦將擴大制度至海外據點，達成全球一致標準與地方融合的雙重目標。

治理制度的深度亦體現在資料可追溯性與SOP化上，例如薪資轉換與比率計算有明確流程，並與內控機制結合，提升制度稽核效率。我們亦進行年度趨勢比對，評估公平性改善成效，如外包人員與最低薪資差距逐年縮小，證明制度成效逐步顯現。

整體而言，公司透過制度化治理將薪資與任用議題內嵌於永續核心，不僅強化人力資源穩定性，也呼應社會公平與包容原則。我們將持續改善資訊揭露與制度落實，朝向更具韌性與透明度的永續雇主目標邁進。



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

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

• 9.1 勞雇關係與福利

• 9.2 勞資關係與預告機制

• 9.3 訓練與職能發展

• 9.4 多元、公平與包容

• 9.5 不歧視與申訴補救

• 9.6 結社自由與團體協商

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

組成結構分析：性別與年齡分布

9.4 多元、公平與包容

GRI 405-1 治理單位與員工的多元化

本公司於2024年度持續強化董事會與員工多元化結構之透明揭露，透過性別與年齡分類系統，呈現治理層與人力資源的多元分布狀況。我們已將多元化管理納入ESG治理架構，由人力資源部門與跨部門小組共同蒐整與分析數據，並透過內部稽核單位確保資料一致性與品質。董事會結構規劃則參考產業基準與內部需求，設定性別與年齡平衡目標，以促進決策多元性。

目前揭露內容涵蓋台灣總部正式員工，具一定代表性，惟尚未納入海外據點與非全職人員，未來將逐步擴大統計範圍以提升完整性。性別與年齡數據主要來自人資系統與自填問卷交叉比對，身心障礙比例揭露則採自願原則，資訊來源透明且真實。在制度面，我們已建立職等分類與職場多元機制，連結至薪酬與晉升制度，強化公平管理效能。展望未來，公司將持續優化非二元性別與弱勢群體資料調查，並設立追蹤與檢討機制，積極推動包容性文化與永續治理。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對董事會與員工的多元化結構進行揭露，涵蓋性別、年齡分布以及少數或弱勢群體的比例，旨在呈現組織在治理與人力資源管理中的多元包容性。本次報導期間為2024年1月1日至12月31日，資料收集與分析以年度為基礎，確保資訊的完整性與一致性。

2 | 董事會多元性揭露（性別 × 年齡）

本公司董事會成員總數為13人，多元性分布如下：性別方面，男性占92.31%（共12人）、女性占7.69%（共1人）、非二元性別占0%（共0人）；年齡層方面，30歲以下占0%（共0人）、30-50歲占38.46%（共5人）、50歲以上占61.54%（共8人）；少數或弱勢群體方面，自我認同為原住民、LGBTQ+或身心障礙者的比例為0%（共0人）。此分布反映本公司在董事會層級的年齡與性別結構中，高年齡層男性占多數，同時亦有一定比例的女性參與治理決策。數據基於2024年度董事會總人數計算，範圍限於台灣總部。

3 | 董事會中弱勢或少數群體揭露

本公司董事會成員中，自我認同為原住民、LGBTQ+或身心障礙等少數或弱勢群體的比例為0%。我們持續關注董事會多元性的提升，並致力於未來納入更多元背景的成員參與治理。

4 | 員工多元性揭露（性別 × 年齡）

本公司員工的性別與年齡分布如下：在30歲以下年齡層中，男性比例為5.2%，女性比例為0.8%，非二元性別未揭露；在30-50歲年齡層中，男性比例為67.9%，女性比例為10.1%，非二元性別無資料；在50歲以上年齡層中，男性比例為13.9%，女性比例為2.1%，非二元性別無資料。此結構顯示本公司員工以30-50歲男性為主，女性在各年齡層均有一定比例參與，但非二元性別的資料目前尚未完整蒐集。

5 | 員工中弱勢或少數群體揭露

本公司員工中，自我認同為少數或弱勢群體的比例為0.8%（全年齡段合併揭露）。此比例涵蓋原住民、LGBTQ+及身心障礙者等群體，體現本公司在人力結構中對多元背景的包容，並持續致力於創造平等與友善的工作環境。

6 | 分類原則與職等定義

本公司員工分類依據全職當量（FTE）制，員工總數採全職當量換算方式進行統計，並參考相關指引將員工分為高階主管、中階主管及基層員工三個層級。此分類邏輯旨在清晰呈現不同職等的多元性分布，並確保統計數據與實際人力結構相符。

7 | 揭露統計範圍與限制

本公司本次揭露範圍僅涵蓋台灣總部正式員工，不包含海外據點、外包人員及非全職員工。在弱勢群體揭露方面，僅統計身心障礙者人數為5人，尚無原住民、LGBTQ+及非二元性別等相關資料。我們將持續完善資料蒐集範圍與方法，以提升揭露的全面性與準確性。



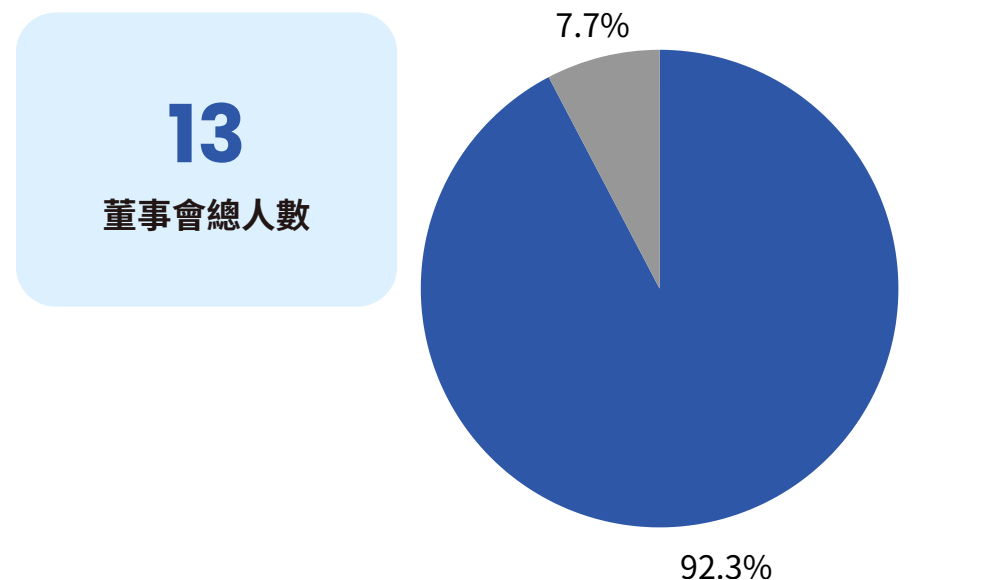
- Ch1 | 永續策略聲明與年度亮點
- Ch2 | 組織治理與誠信經營
- Ch3 | 報導範疇、議合與重大主題清單
- Ch4 | TTX 五大策略轉型藍圖
- Ch5 | GreenDrive | 淨零與資源效率轉型
- Ch6 | AiSmartGuard | 智慧化與安全製造
- Ch7 | SustainChain | 永續供應鏈治理
- Ch8 | EcoCycle | 產品創新與客戶共創價值
- Ch9 | Talent Up | 全球化人才與組織韌性
 - 9.1 勞雇關係與福利
 - 9.2 勞資關係與預告機制
 - 9.3 訓練與職能發展
 - 9.4 多元、公平與包容
 - 9.5 不歧視與申訴補救
 - 9.6 結社自由與團體協商
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

2024年度董事會與員工多元化結構

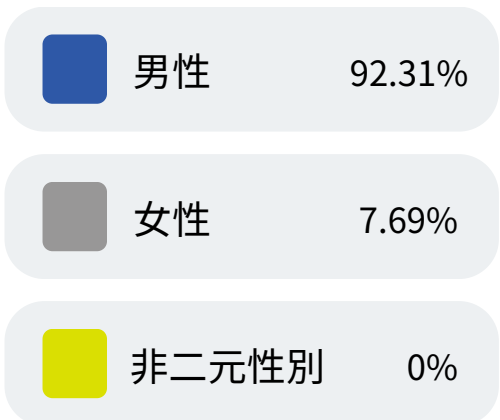
性別平等 | 年齡分布 | 弱勢群體包容 | 治理多元性

董事會多元化分析

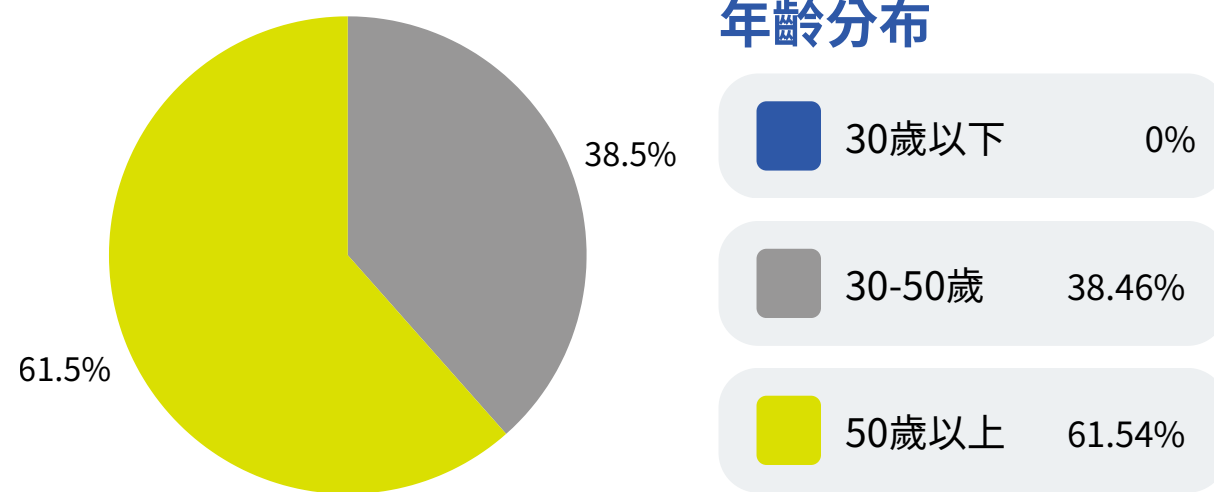
根據 GRI 405-1 標準編製



性別分布



年齡分布



少數或弱勢群體

0%

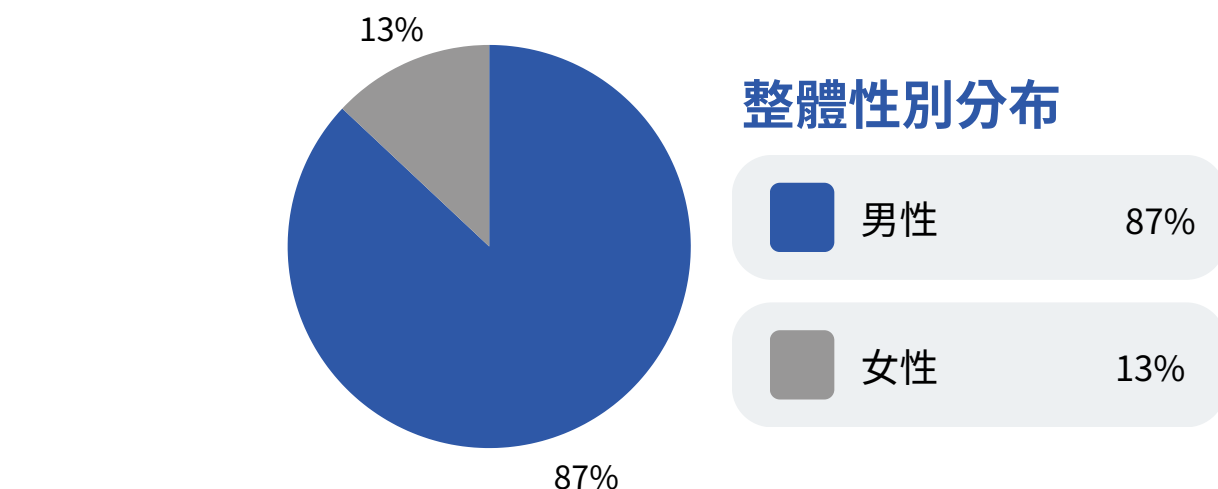
原住民、LGBTQ+或身心障礙等少數或弱勢群體代表性

說明

本資訊圖表基於董事會總人數13人計算，所有百分比均四捨五入至小數點後兩位。數據符合GRI 405-1：治理單位和員工的多元化標準要求，提供性別、年齡層及其他相關多元化指標的完整分析。

員工多元化分析

截至 2024年底 (不含海外子公司)



整體性別分布

年齡層與性別分布詳細分析

年齡層	男性比例	女性比例
30歲以下	5.2%	0.8%
30-50歲	67.9%	10.1%
50歲以上	13.9%	2.1%

主要特徵：
30-50歲男性為主力族群 (67.9%)
女性在各年齡層均有參與
非二元性別資料尚未完整蒐集

聘用類型分析



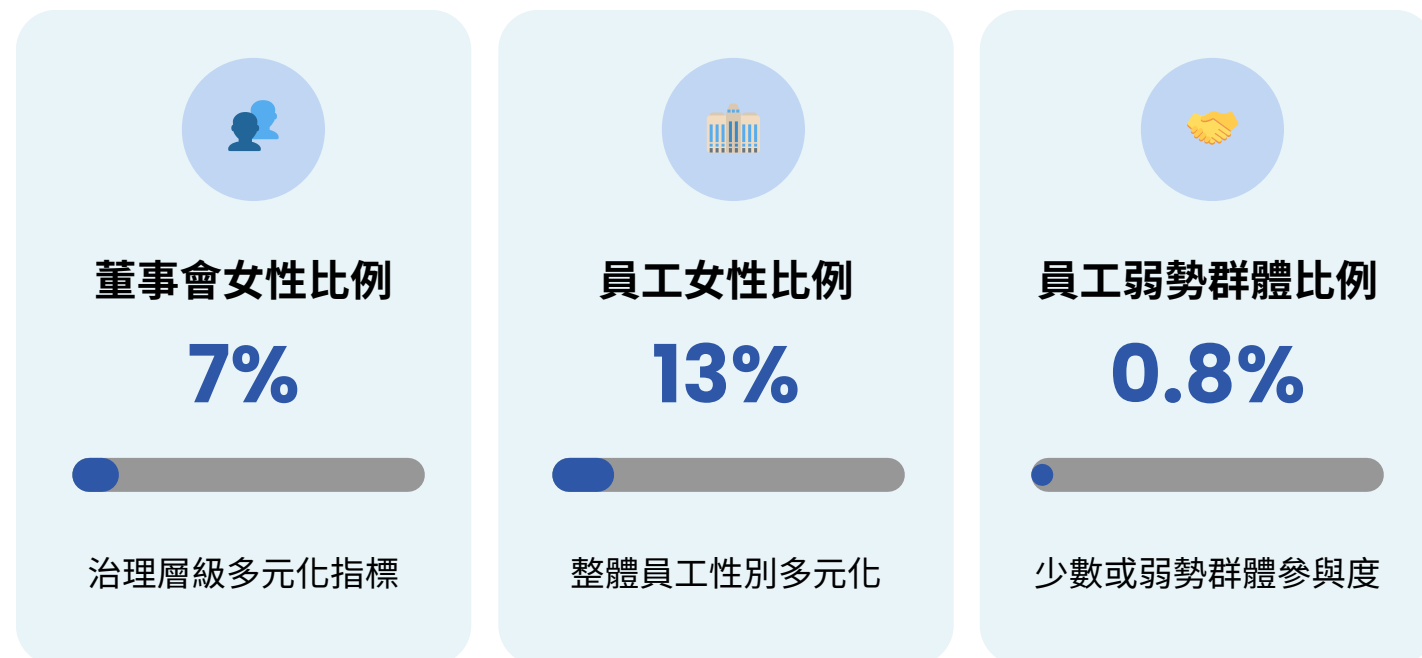
資料說明

本資訊圖表基於2024年底員工數據製作，不包含海外子公司員工。數據顯示本公司員工結構以永久聘用為主，男性員工占多數，年齡分布集中在 30-50歲族群。非二元性別相關資料目前尚在建置完善中，未來將持續改進多元化數據蒐集機制。



- 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
- 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
 - 9.1 勞雇關係與福利
 - 9.2 勞資關係與預告機制
 - 9.3 訓練與職能發展
 - 9.4 多元、公平與包容
 - 9.5 不歧視與申訴補救
 - 9.6 結社自由與團體協商
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

多元化結構關鍵指標



統計方法說明

本指標採用全職當量統計制 (FTE) 進行計算，確保數據的準確性與一致性。 **FTE 統計標準**

員工分類原則與職等定義



統計制度說明

本公司採用 FTE 制度 (Full-Time Equivalent) 進行員工統計，將所有員工工作時數換算為全職當量。

全職當量換算統計 FTE

多元化提升未來規劃





➤ 薪酬公平檢視：性別比率與職等分析

GRI 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

本公司於2024年持續推動性別薪酬公平性，透過系統性分析揭露高階、中階與基層員工的薪酬比率，並聚焦行政與技術職能的性別差異。在台灣總部正式員工（FTE）統計中，女性對男性薪酬比率為：高階1.11（因少數高位階女性影響）、中階0.99、基層0.84，顯示基層結構仍有性別差異。薪酬組成涵蓋基本薪資、獎金、津貼、退休金與長期激勵，確保資料完整與可比。

本公司已將性別薪酬分析納入人資與薪酬治理機制，由人資、財務與永續團隊協作管理，並定期檢視政策與市場基準，確保性別中立。數據來源為內部人資系統，並經核對分析確保品質；惟部分職能及海外據點數據仍待補強。

本次揭露以FTE計算台灣總部正式員工，未含外包與海外據點，具主要營運代表性。針對異常差異，本公司提供原因說明並持續改善，例如提升女性在技術職能代表性與縮小基層薪酬差距，體現我們對性別平等的長期承諾。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對性別薪酬公平性進行全面評估與揭露，旨在呈現不同職等與職能類別中，女性相對於男性的薪酬比率狀況，並透過透明的資料說明，展現我們在性別平權與薪酬公平上的努力與承諾。本次報導期間涵蓋2024年1月1日至12月31日，資料聚焦於薪酬結構的差異分析與成因解釋。

2 | 高階主管性別薪酬比率（行政／技術）

針對高階主管層級，本公司於行政職能類別中，女性對男性的基本薪資比率為1.11，總薪酬比率亦為1.11，顯示女性高階主管在薪酬上略高於男性同仁。於技術職能類別中，由於未有具體數據可供揭露，我們持續致力於蒐集相關資料，以確保未來報導的完整性。

3 | 中階主管性別薪酬比率（行政）

在中階主管層級的行政職能類別中，本公司女性對男性的基本薪資比率為0.99，總薪酬比率亦為0.99，顯示男女薪酬幾近持平。該結果反映了本公司在中階管理層的職能分佈與年資結構上，已逐步實現性別薪酬的平衡，並未因性別因素產生顯著差異。

4 | 基層員工性別薪酬比率（行政／技術／生產）

於基層員工層級，行政職能類別中女性對男性的基本薪資比率為0.84，總薪酬比率亦為0.84，顯示女性薪酬低於男性。針對技術與生產職能類別，由於目前未有具體數據可供揭露，我們將持續完善相關資料蒐集。行政職能類別的薪酬差距可能與性別在職能分佈上的差異有關，例如女性多從事文職工作，而男性多從事技術性或輪班制工作，導致薪酬結構有所不同。

5 | 薪酬組成說明與統計基礎

本公司薪酬比率的計算涵蓋基本薪資、固定津貼、獎金、退休金、長期激勵與其他福利，所有薪資福利項目均納入比較範圍，以確保數據的全面性。統計基礎僅針對台灣總部正式員工（FTE）進行分析，不包含外包人員與海外據點員工，旨在聚焦主要營運核心的薪酬結構，並確保資料的一致性與可比性。

6 | 異常比率說明與制度補充

在高階主管層級，女性薪酬比率偏高（1.11），主要原因為少數位居高位階的女性主管拉高了整體平均值，反映管理層中女性代表性的逐步提升。在中階主管層級，男女薪酬比率接近（0.99），顯示本公司在該層級已實現較為公平的薪酬結構。於基層員工層級，女性薪酬比率偏低（0.84），主要原因為多數女性從事文職類工作，而男性多從事技術性或體力勞動工作，導致薪酬結構存在差異。針對此現象，本公司將持續檢視職能分佈與薪酬設計的合理性。

7 | 揭露統計排除範圍與限制

本公司薪酬比率統計以全職等效（FTE）為統一換算基準，排除派遣員工、外包人員及海外據點員工，旨在確保數據的代表性與一致性。對於未公開細項的資料，均以主表揭露數值為準。我們將持續優化資料蒐集範圍，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

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

- 9.1 勞雇關係與福利
- 9.2 勞資關係與預告機制
- 9.3 訓練與職能發展

- **9.4 多元、公平與包容**

- 9.5 不歧視與申訴補救
- 9.6 結社自由與團體協商

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

GRI 405 員工多元化與平等機會

本公司已建立完善的多元與機會均等治理制度，將性別與年齡多樣性、弱勢群體包容、薪酬公平等議題納入人力資源與ESG治理框架之中，由跨部門小組共同負責資料蒐集、政策設定與成效監控，確保制度設計與營運策略緊密結合。在董事會層級，我們根據產業基準與治理需求設定性別與年齡目標，目前30-50歲年齡層男性占30.77%、女性占7.69%，50歲以上年齡層男性占61.54%、女性占0%，顯示女性治理參與逐步提升但仍以高年齡層男性為主。員工結構方面，以全職當量（FTE）統計分類，總員工數610人中，性別結構為男性87%、女性13%，年齡分佈顯示30歲以下男性占5.2%、女性占0.8%，30-50歲男性占67.9%、女性占10.1%，50歲以上男性占13.9%、女性占2.1%，反映出中壯年男性為主，但女性在各年齡層均有參與，顯示組織結構具備一定多樣性。高階、中階及基層員工的具體職等分佈數據待進一步蒐集。

本公司將員工分級制度與職等管理納入治理流程，並與薪酬設計與晉升制度對應，強化公平與透明原則。在弱勢群體納入方面，員工中有5人為身心障礙者，占比0.8%，雖目前董事會成員中自我認同為原住民、LGBTQ+或其他少數群體的比例為0%，但我們已設立改善目標，未來將逐步納入多元背景成員，強化治理多元性。所有揭露數據均限於台灣總部正式員工，使用FTE作為統一統計基礎，透過員工自填問卷與人資系統交叉比對，兼顧準確性與資料保密性，並對數據缺口進行公開說明，以維持揭露的透明度與一致性。

在薪酬公平方面，行政職能不同職等間的性別薪酬比率為：高階女性對男性比率為1.11（主要因少數高位階女性影響平均值）、中階為0.99、基層為0.84（與職能結構相關），反映高階層女性比例提升、中階趨於平衡，而基層因性別職能分佈差異導致薪酬差距。制度連結方面，我們將性別薪酬分析結果與培訓、職位調整及晉升機制整合，強化改善導向。針對基層薪酬差距問題，我們推動內部培訓與職能升遷，協助女性拓展技術職能與升遷機會，並將此納入年度性別平權目標。此外，管理層定期參與薪酬檢討會議，確保政策回應實際需求。資料品質方面，我們採用內部實際薪資資料進行統計，並揭露計算邏輯與組成項目，確保利害關係人理解制度基礎與治理思維。

未來，我們將持續優化員工分類系統與資料統計流程，逐步擴大揭露邊界至海外據點與非正式員工，提升數據完整性與國際可比性。針對非二元性別與少數群體，我們將改善問卷設計與內部溝通，提升回覆率與分類精準度。針對制度成效溝通，我們將以圖表輔助說明，如直條圖呈現薪酬比率分布、圓餅圖顯示員工多元群體結構，並透過實務場景照片補充制度落地情形，強化可視化傳達。整體而言，本公司在人力資源治理上已建立穩定的資料邏輯與制度連結，強調從董事會至基層的治理一致性。未來將持續整合數據分析、制度優化與視覺化揭露，實現職場公平與多元包容的長期承諾，並奠定組織永續發展與國際競爭力的堅實基礎。

[> 包容治理藍圖：非歧視政策與文化](#)

9.5 不歧視與申訴補救

GRI 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動

本公司致力於保障員工結社自由與團體協商權利，並將勞工權益保障納入整體 ESG 治理架構中。人權政策明確承諾尊重國際勞工標準，並由人資、法務與採購部門共同執行與監督，確保政策落實與橫向協作的一致性。制度設計涵蓋內部與供應鏈雙軸管理，展現對全價值鏈勞動權益的重視。

在風險辨識方面，本公司建置供應商評鑑與定期稽核機制，透過年審與實地抽查掌握合規情況。雖未識別高風險國家供應商，惟考量地區法律與文化差異，仍持續優化評估工具，強化早期預警能力。為強化行動力，我們要求所有供應商簽署人權與責任承諾書，違規者將依違規程度輔導或中止合作。內部則依法設有工會與勞資會議制度，提供員工參與決策與協商平台，確保聲音被尊重與回應。未來將持續擴大制度覆蓋範圍，納入海外與外包據點，同時強化資料揭露與利害關係人溝通，打造兼顧合規與包容的勞資環境。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對結社自由與團體協商權利的保障進行全面揭露，旨在呈現我們在勞工權益保護上的治理作為與具體行動。本報告涵蓋本公司於報導期間內針對相關風險的識別、保護措施的執行以及政策立場的公開資訊，以展現我們對員工及供應鏈夥伴權益的重視。

2 | 保障措施與行動機制

本公司於2024年度持續強化結社自由與團體協商權利的保護措施，針對所有供應商要求簽署企業社會責任（CSR）及人權承諾書，確保其營運符合勞工權益保障的標準。依據公司年度評鑑政策，我們定期對供應商進行評估，並於必要時執行現場抽查。若發現違規情形，本公司將提供輔導改善機會，情節重大者則終止合作關係。此外，本公司內部設有工會及勞資會議機制，依法保障員工的結社自由與協商權利，確保員工意見得以充分表達並納入決策考量。

3 | 公開聲明與政策立場

本公司明確於政策中支持結社自由、團體協商與勞工權益的保障，並將其作為企業治理的重要原則。針對重大勞資議題，我們由總經理直接與工會進行協商，確保溝通透明且決策過程具備代表性。此立場已納入公司的人權方針，並對內外部利害關係人公開，展現我們對勞工權益的承諾。

4 | 揭露範圍與限制說明

本報告的揭露範圍僅限於台灣總部正式員工，尚未涵蓋所有海外分公司及外包協力廠的相關資料。此外，目前本公司供應鏈中未識別出位於高風險國家或產業類型的供應商。未來我們將持續完善資料蒐集與風險評估機制，以擴大揭露範圍並提升資訊完整性。

2024年度職場歧視事件管理

確保公平與包容工作環境的管理機制與成果報告

0

歧視事件發生數

經正式認定・完整統計・持續監控

① 歧視類型定義範疇

依據國際勞工組織（ILO）第111號公約及內部規範，明確定義各類歧視行為標準



性別歧視

零事件



年齡歧視

零事件



宗教歧視

零事件



身心障礙

零事件



原住民

零事件



婚姻狀況

零事件



國籍差異

零事件



- 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
- 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
 - 9.1 勞雇關係與福利
 - 9.2 勞資關係與預告機制
 - 9.3 訓練與職能發展
 - 9.4 多元、公平與包容
 - 9.5 不歧視與申訴補救
 - 9.6 結社自由與團體協商
- Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

② 多元申訴管道



③ 處理流程機制



未來發展承諾





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

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

• 9.1 勞雇關係與福利

• 9.2 勞資關係與預告機制

• 9.3 訓練與職能發展

• 9.4 多元、公平與包容

• 9.5 不歧視與申訴補救

• 9.6 結社自由與團體協商

Ch10 | 附錄 | SDGs、SASB、GRI

➤ 申訴流程標準：調處與補救之作業規程

GRI 406 不歧視

本公司在2024年度的反歧視管理展現出高度治理成熟度與制度整合能力，透過系統化架構全面落實職場平等原則。我們以國際勞工組織第111號公約為參照，建立涵蓋性別、年齡、宗教、身心障礙、原住民、婚姻狀況、國籍差異等多重面向的歧視行為定義，並將該制度深度嵌入內部人事政策與ESG治理架構中。治理流程由人力資源部門與稽核單位共同負責，涵蓋申訴受理、調查執行、結果通報至高階管理階層與董事會，確保治理透明且責任歸屬明確。

在2024年度雖無正式歧視事件發生，我們仍維持調查程序的可運作性與高標準，展現「無事件亦有治理」的風險意識。本公司設有多元申訴管道，如匿名信箱、電子郵件、員工座談與主管舉報等，保障員工表達關切的多樣性。所有申訴事件將透過內部系統化平台紀錄與追蹤，結合多層審核與定期檢核機制，確保資料來源可追溯、處理結果具正當性。

本制度適用對象涵蓋台灣總部正式員工，資料治理以內部人資系統為基礎，並透過定期更新與稽核維持資料品質的一致性與即時性。儘管目前尚未涵蓋海外據點、外包人員及非全職人力，我們已啟動跨區評估作業，目標逐步擴大制度適用邊界，建構具全球一致性的反歧視治理機制。

在預防機制設計上，我們將行為準則、教育訓練與職場環境調查整合入人資與內稽系統，推動組織文化由內而外落實包容與尊重。培訓內容不僅涵蓋歧視辨識與通報流程，也針對潛在隱性歧視加強認知提升。年度座談會與員工關係調查亦作為制度補強機制，強化基層參與度與回饋機制。

從制度連貫性來看，我們針對歧視事件的判定標準與處理流程制定書面政策，所有案件若進入調查階段，須經稽核單位確認處理適當性並通報管理層，必要時提供申訴人輔導與後續支持措施。即使無事件發生，系統仍每季演練流程以維持操作彈性與制度敏感度。

展望未來，我們將持續優化歧視管理制度，聚焦三大方向：(1) 擴大適用據點與涵蓋對象，提升治理邊界完整性；(2) 設定中長期指標，例如匿名申訴可及性評分、教育訓練參與率等，作為預防機制效能衡量依據；(3) 深化制度透明度與外部溝通，透過報告揭露制度缺口與未來改善方向，強化利害關係人信任。

我們相信，反歧視制度不應只是反應事件的工具，更是企業文化的一環。透過制度設計、跨部門協作與持續監測，本公司致力於打造一個多元、包容與公平的工作環境，強化內部韌性，並為永續治理奠定穩健基礎。



長期承諾與目標：協商框架與里程碑

9.6 結社自由與團體協商

GRI 407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商

本公司秉持尊重人權與勞工基本權利，積極保障結社自由與團體協商權利，並將其納入環境、社會與治理（ESG）架構中。我們於人權政策中明確揭示此項承諾，並由人資、採購及法務部門共同負責政策執行與監督，確保制度落實至供應鏈層級，體現對全價值鏈勞工權益的保障。

為強化風險控管，我們建置供應商評鑑與稽核機制，透過年度審查及現場抽查，確認其合乎勞動標準。儘管目前未發現高風險供應商，我們仍持續強化風險評估工具，應對區域法規與文化差異帶來的潛在挑戰。在行動機制上，我們要求供應商簽署人權承諾書，並視違規情節採取輔導或終止合作等措施。內部則設有工會及勞資會議制度，提供員工表意與協商管道，並由總經理參與重大議題協商，提升決策代表性。

展望未來，我們將持續強化揭露範圍與治理機制，提升資訊透明度與制度一致性，確保勞工權益長期落實與勞資關係穩健發展。

1 | 揭露主題與報導期間

本公司於2024年度針對結社自由與團體協商權利的保障進行全面揭露，旨在呈現我們在勞工權益保護上的治理作為與具體行動。本報告涵蓋本公司於報導期間內針對相關風險的識別、保護措施的執行以及政策立場的公開資訊，以展現我們對員工及供應鏈夥伴權益的重視。

2 | 保障措施與行動機制

本公司於2024年度持續強化結社自由與團體協商權利的保護措施，針對所有供應商要求簽署企業社會責任（CSR）及人權承諾書，確保其營運符合勞工權益保障的標準。依據公司年度評鑑政策，我們定期對供應商進行評估，並於必要時執行現場抽查。若發現違規情形，本公司將提供輔導改善機會，情節重大者則終止合作關係。此外，本公司內部設有工會及勞資會議機制，依法保障員工的結社自由與協商權利，確保員工意見得以充分表達並納入決策考量。

3 | 公開聲明與政策立場

本公司明確於政策中支持結社自由、團體協商與勞工權益的保障，並將其作為企業治理的重要原則。針對重大勞資議題，我們由總經理直接與工會進行協商，確保溝通透明且決策過程具備代表性。此立場已納入公司的人權方針，並對內外部利害關係人公開，展現我們對勞工權益的承諾。

4 | 揭露範圍與限制說明

本報告的揭露範圍僅限於台灣總部正式員工，尚未涵蓋所有海外分公司及外包協力廠的相關資料。此外，目前本公司供應鏈中未識別出位於高風險國家或產業類型的供應商。未來我們將持續完善資料蒐集與風險評估機制，以擴大揭露範圍並提升資訊完整性。

保障措施與執行機制



內部保障機制





GRI 407 結社自由與團體協商

本公司長期以來將結社自由與團體協商權利視為企業治理的重要核心，並建構具體制度架構，保障員工及供應鏈夥伴的基本勞工權益。2024年度，我們針對風險辨識、保護行動與政策立場等層面，展現具體作為與制度化設計，落實國際勞工標準，並強化企業社會責任。

在制度設計上，我們已將結社自由與團體協商權納入人權政策，由人資、採購與法務部門共同監督執行，確保內部與供應鏈管理同步落實。我們要求所有供應商簽署人權承諾書，作為合作前提，並透過年度評鑑、文件審查與現場抽查，確保合規性。針對違規情形，則依據嚴重程度採行輔導、改善計畫或終止合作等階梯式措施，建立具可追蹤性與應變彈性的管理體系。

內部方面，我們依法設立工會及勞資會議機制，讓員工參與協商過程、提出意見，並由總經理親自參與重大勞資議題協調，確保溝通機制具代表性與透明度。此外，我們建立標準作業流程，包括議題篩選、討論流程與決策記錄，提升協商過程的可追溯性與治理成熟度。

為強化制度預防性，我們建構供應商分類與風險識別制度，雖目前無高風險供應商，但仍依據產業類型、營運規模與地理位置設立風險分級，並參考國際勞工組織標準設計評估指標，強化早期預警能力與應對準備。同時，要求供應商定期提交自評報告，搭配現場稽核驗證落實情況，確保保護措施可操作、可衡量。

展望未來，我們將持續擴大揭露範圍，納入海外分公司與外包據點之相關資料，提升資訊完整性與全球一致性。我們亦計畫導入數位化工具，例如建立供應鏈風險監控平台，提升即時辨識與預防管理能力。員工面向則透過培訓與滿意度調查，促進工會活力與雙向溝通效能。

在問責機制方面，我們建立內部稽核與外部回饋循環，作為制度調整與優化依據，並透過責任分工與年度追蹤指標檢視執行績效，確保制度具持續性與實效性。即便目前本報告僅涵蓋台灣總部正式員工，但我們深知制度適用性需涵蓋更廣領域，未來將循序擴大至全球營運據點，實現跨地域一致的勞權保障。

總體而言，本公司所建構之結社自由與團體協商制度，已整合環境、社會與治理三大面向，並朝向制度化、數位化與國際化邁進。我們相信，唯有建立一套具備標準化流程、風險評估、責任歸屬與資訊公開的治理機制，才能真正實現對勞工權益的長期承諾，並為企業穩定勞資關係奠定堅實基礎。