



2023 Sustainability Report

永續報告書

Lights. Intelligence. Safety.

目錄 contents

關於本報告書	02
董事長的話	04

1 永續管理與溝通

1.1 永續推動與管理	06
1.2 利害關係人鑑別與溝通	08
1.3 重大議題分析	11

2 治理營運

經濟績效 管理方針	18
2.1 公司簡介	19
2.2 營運概況	22
2.3 品牌形象與客戶關係管理	25
2.4 公司治理	29
商業道德與誠信 管理方針	33
2.5 廉潔誠信與法規遵循	34
2.6 風險管理	37
客戶隱私與資訊安全管理 管理方針	39
2.7 資通訊安全管理	40

3 綠色行動

創新研發與智財權管理 管理方針	44
3.1 產品與專利管理	45
3.2 製程改善	51
氣候變遷因應 管理方針	52
3.3 氣候變遷風險機會	53
3.4 能源與溫室氣體管理	56
3.5 水資源管理	58
3.6 污染防治管理	60

4 供應鏈盡責

4.1 供應鏈採購概況	64
4.2 供應鏈盡責管理	65

5 友善職場

人權管理 管理方針	68
5.1 人權管理	69
5.2 員工結構	72
人才吸引與留任 管理方針	74
5.3 人才吸引與留任	75
5.4 員工權益與福利	78
5.5 人力發展與培訓	82
員工安全與健康 管理方針	89
5.6 員工安全與健康	90
5.7 消防安全管理	96

6 社會參與

6.1 公益關懷	103
6.2 社區參與	105
6.3 產學合作	107

7 附錄

附錄一：GRI 內容索引表	109
附錄二：SASB 內容索引表	116
附錄三：臺灣證交所氣候相關資訊對照表	117
附錄四：第三方查證聲明書	120

關於本報告書

本報告書為堤維西交通工業股份有限公司（以下簡稱堤維西、TYC）發行之第三本永續報告書，以「永續管理與溝通」、「治理營運」、「綠色行動」、「供應鏈盡責」、「友善職場」及「社會參與」共六大章節為主軸，說明治理、環境與社會（ESG）各面向之永續現況，利害關係人可藉由本報告書更清楚了解堤維西在推動永續發展上的貢獻及成果。

■ 報告範疇

本報告書資訊揭露期間自 2023 年 1 月 1 日起至 2023 年 12 月 31 日止，部份內容亦涵蓋 2023 年以前及以後之事例、管理方針、目標等說明；揭露範疇以堤維西台灣營運據點（總部安平廠及科工一廠～三廠）為主，不包含合併財務報表中之子公司及海外據點（關係企業相關資料請參閱《堤維西 112 年度年報》），若有涉及其它報告範疇則於報告書內文中特別註明。

■ 揭露依循

本報告書編製依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發佈之 GRI 準則（GRI Standards 2021 年版）及臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，同時參考「國際永續準則委員會（International Sustainability Standards Board, ISSB）發布之 SASB 準則（SASB STANDARDS）- 汽車零件（Auto Parts）永續發展揭露主題與指標」與「氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）」，依據編輯原則揭露堤維西重大主題相關策略、目標和具體作為，並於附錄一至三提供相關內容索引。與「堤維西 2022 永續報告書」相較，若有部分歷史數據重編之情事，將於內文中說明。



資訊品質與保證

本報告書之資訊品質包含內部審查與外部查證，其中相關資訊與數據需經內部三階段審查後得以揭露。

內部審查：第一階段由永續發展委員會與編輯委員提供資料，經各委員（部門主管）審核；第二階段由永續發展委員會執行辦公室彙整、校閱與修訂，呈送主任委員（總經理）同意；最後階段將經過外部第三方查證後之永續報告書，由永續發展委員會主任委員向董事會報告後公開發行。

外部查證：本報告書委託第三方公正驗證機構台灣衛理國際品保驗證股份有限公司（Bureau Veritas），採用 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級，針對報告書中揭露資訊之包容性（Inclusivity）、重大性（Materiality）、回應性（Responsiveness）及衝擊性（Impact）進行保證，保證聲明書附於本報告書附錄四。

報告書所揭露的統計數據來自堤維西自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，於各相關章節註明。財務數據皆來自安永聯合會計師事務所，依國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證後，公開發表的合併財務報告資訊，以新台幣計算。

相關環境、職安、品質等認證均與國際標準接軌，確保各面向管控措施與執行流程符合規範。

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

報告書發行概況

堤維西於 2022 年發行第 1 本永續報告書，未來持續每年發行，同時於官網公開發表。

現行發行版本：2024 年 7 月發行



TYC
永續報告

聯絡方式

對本報告書或永續議題，如有任何指教或建議，歡迎您提供寶貴意見：

聯繫窗口：堤維西交通工業股份有限公司 行政管理處

電話：+886-6-265-8781

信箱：CSR_TYC@tyc.com.tw

傳真：+886-6-263-7340

地址：70248 台南市南區新樂路 72-2 號 (安平產業園區)



TYC
公司官網

董事長的話

與時俱進為世界帶來有意義的影響力

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

展望我們「為世界帶來有意義的影響力」，引領你我與世界走的更遠長。

董事長 吳國禎



1 永續管理與溝通

1.1 永續推動與管理

1.2 利害關係人鑑別與溝通

1.3 重大議題分析

2023年績效亮點

銅級

榮獲第16屆TCSA台灣企業永續獎-永續報告獎銅級肯定

9個優先報導議題

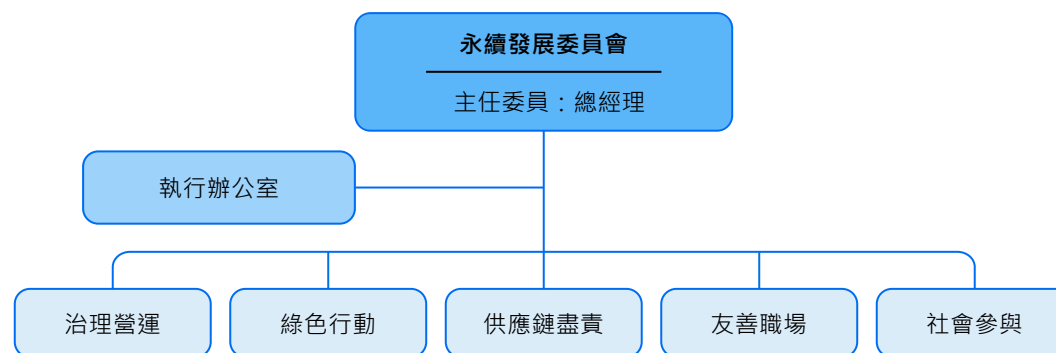
依循「GRI 3：重大主題2021」揭露原則，本年度共擇定9個優先報導議題

1.1 永續推動與管理

■ 永續發展委員會

堤維西以永續發展委員會作為規劃、監督與推動永續發展策略的管理組織，由總經理擔任主任委員，召集各處處長為當責委員，指派各部級主管擔任委員，透過委員會成員緊密合作，有效率推動企業永續發展之落實。藉由跨部門整合資源，擬訂永續發展之目標政策及行動方案（P），落實執行（D），定期檢討推動成效（C），持續強化及改善調整（A）。委員會每年一次向董事會呈報永續方案推動情形及執行結果，並公開發行永續報告書，充份揭露環境、社會及治理執行的成果；2022 年永續報告書榮獲 TCSA 台灣企業永續獎永續報告獎銅級。

永續發展委員會組織圖



永續發展委員會職掌

主任委員

- 研擬及制定永續發展之政策及目標。
- 檢討永續發展相關議題的風險與機會，以決定因應策略及相關投資。
- 督導永續發展策略的規劃與實施。
- 督導永續發展績效及資訊揭露。
- 定期向董事會報告永續發展工作計劃及執行績效。

執行辦公室

- 規劃永續發展管理體系之運作機制。
- 統整永續發展的行動計劃並推動執行。
- 評估永續發展執行績效。
- 管理永續發展之整合性事務。
- 研議永續發展之議題。
- 擬定永續發展之目標。
- 統整永續報告書。

任務小組

- 評估特定永續發展議題的風險與機會，建議並擬定永續發展的目標。
- 規劃任務小組特定永續發展議題之行動計劃及協助推動執行。
- 掌握各項行動計劃執行進度與績效評估。
- 提供相關永續發展議題之專業諮詢及經驗分享。
- 向永續發展委員會提出特定議題之建議報告。

2023 年永續發展委員會開會要點

日期	會議名稱	出席人員
1/5	2022年ESG永續報告書啟動會議	永續發展委員會 編輯委員
1/5	2022年ESG重大永續議題鑑別會議	永續發展委員會 編輯委員
1/12	GRI 條文指標分組教育訓練議	永續發展委員會 編輯委員
2/20	2022年永續報告書亮點討論會議	永續發展委員會
3/3	永續發展委員會會議	永續發展委員會
3/27	2022年永續報告書初稿會議	永續發展委員會 編輯委員
4/28	2022年永續報告書第三方查證	永續發展委員會 編輯委員

2023 年永續議題呈報董事會要點

董事會日期	議案內容
3/16	- 本公司及合併報表子公司溫室氣體盤查執行情形報告 - 等待第三方查證單位發放2021年查證聲明書。 - 全廠區2022年範疇1、2、3之活動清冊收集、盤查。 - 合併報表子公司計劃於2024年4月才會開始執行。
5/11	2022年永續報告書執行進度及規劃報告 - 永續報告書由台灣衛理國際保驗證股份有限公司 (BV) 於2023年4月28日完成外部查證，預計6月取得證書，並於2023年6月30日前公開發行。 - 本公司及合併報表子公司溫室氣體盤查執行情形報告 - 取得2021年ISO 14064-1溫室氣體排放量查證聲明書。 - 預計2023年6月取得2022年ISO 14064-1溫室氣體排放量查證聲明書。
8/10	- 本公司及合併報表子公司溫室氣體盤查執行情形報告 2023年5月取得2022年ISO 14064-1溫室氣體排放量查證聲明書。
11/08	- 本公司及合併報表子公司溫室氣體盤查執行情形報告 - 全廠區執行2023年第一季至第三季之範疇1、2之活動清冊收集。

永續發展政策

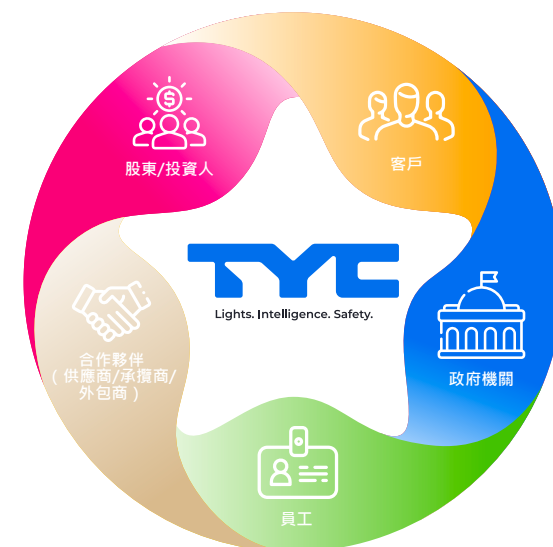
基於對環境永續、社會進步、經濟成長之責任與義務，經總經理與董事長核准通過訂定「永續發展政策」，使永續發展能有效地展開與執行，並符合利害關係人的期望，展現公司永續發展的決心。本政策範疇涵蓋永續發展之環境、社會、治理三大面向，連結聯合國永續發展目標 SDGs，致力於創造永續價值，與利害關係人攜手邁向正循環永續。



1.2 利害關係人鑑別與溝通

利害關係人鑑別

堤維西參考同業、合作夥伴、各單位所屬業務可能接觸或影響之利害關係人群體，盤點出共 14 類利害關係人，採用 AA1000 利害關係人議合標準並結合 GRI 準則 (GRI Standards 2021 年版) 精神，進行利害關係人鑑別。本年度經由永續發展委員會進行檢視，2023 年堤維西主要利害關係人與前一年度相同，依序為：客戶、政府機關、員工、合作夥伴 (供應商、承攬商、外包商)、股東 / 投資人共五類，並與其進行溝通和交流，了解他們的關注點和期望，進一步作為公司永續管理之參考，並回應於報告書中，以展現企業責任與承諾。



■ 利害關係人溝通

堤維西透過多元管道，定期與不定期妥適回應利害關係人所關注的議題與回饋，持續檢視與改善公司永續發展之績效。

2023 年利害關係人關注議題、溝通管道及議合實績

利害關係人	對公司的意義	主要關注議題	溝通管道 / 頻率	2023年議合實績
 客戶	客戶是堤維西營運的重要夥伴，關注客戶多元的需求和意見，提供優質的產品和服務，提升客戶滿意度及忠誠度，為客戶創造價值。	經濟績效 創新研發與智財權管理 供應鏈永續管理 產品安全與品質、顧客的健康與安全 客戶服務與滿意度	- 客戶拜訪 / 不定期 - E-mail往來、電訪 / 即時 - 公司網站 / 即時 - 總經理信箱 / 即時 - 參展各國汽車零配件展 / 每年 - 客戶滿意度調查 / 每年 - ESG關注度問卷 / 不定期	- 連續三年客戶滿意度成長，2023年客戶滿意度達79.85分。 - 參與2023年上海國際汽車零配件、維修檢測診斷設備及服務用品展覽會(Automechanika SHANGHAI)。
 政府機關	關注政府最新法規規定，進行雙向溝通，積極落實政策法規之遵循。	經濟績效 水資源 職業安全衛生 消防安全管理 社會參與	- 電子郵件、公文往來 / 不定期 - 公開資訊觀測站 / 不定期 - 公司治理評鑑 / 每年 - 教育訓練委員會 / 不定期 - 主管機關之監理及查核 / 不定期 - 主管機關舉辦之宣導會、座談會 / 不定期 - ESG關注度問卷 / 不定期	- 參加8次政府召開與勞工相關的說明宣導會。 - 榮獲2023年臺南市資源回收量獎。 - 配合台南市政府空品異常應變降載共7次。
 員工	堤維西視員工為一家人，致力於照顧員工身心健康與安全福祉，協助員工自我實踐與發展，以提升員工競爭力，創造雙贏，為公司帶來穩健的成長。	人才吸引與留任 訓練與教育 人權管理 勞資關係 職業安全衛生	- 勞資會議 / 每季 - 職安環保委員會 / 每季 - 職工福利委員會 / 每季 - 員工座談會 / 每月 - 員工意見箱 / 即時 - 性騷擾申訴專線 / 即時 - 內訓教育訓練宣導 / 不定期 - 內部網站、系統公告 / 不定期 - ESG關注度問卷 / 不定期 - 安環月會 / 每月	- 安環月會與安委會合計共召開12次。 - 召開勞資會議共5次。 - 召開職工福利委員會共15次。 - 環安衛相關之內部溝通處理件數共6件，結案率100%。 - 安全衛生教育訓練新人296人，在職員工4,301人，合計約5,484小時。 - 辦理6場次消防疏散演練，共計362人參與。 - 數位學習網上線。 - 員工心理諮商輔導2人3次。

利害關係人	對公司的意義	主要關注議題	溝通管道 / 頻率	2023年議合實績
 合作夥伴 (供應商 / 承攬商 / 外包商)	合作夥伴提供公司所需的關鍵資源和服務，為堤維西營運生產關鍵且重要的合作夥伴。	經濟績效 商業道德與誠信 客戶隱私與資訊安全管理 創新研發與智財權管理 客戶服務與滿意度	- SCM採購通告 / 不定期 - 供應商拜訪 / 不定期 - SCM申訴管道 / 即時 - 電子郵件、電訪 / 即時 - 總經理信箱 / 即時 - 供應商大會 / 每年 - 供應商評鑑 / 每年 - ESG關注度問卷 / 不定期	- 發佈36則採購通告。 - 拜訪20間供應商。 - 辦理低碳化升級轉型計畫說明會，邀請廠商21家參加，參與率100%。 - 辦理承攬商安全大會共77家。 - 舉辦供應商年度評鑑，評鑑家數為216家。
 股東 / 投資人	股東 / 投資人為公司成功和永續發展的重要支持者及監督者，堤維西重視股東 / 投資人的權益，使公司穩健經營。	人才吸引與留任 勞資關係 職業安全衛生 產品安全與品質、顧客的健康與安全 客戶服務與滿意度	- 公開資訊觀測站 / 不定期 - 法人說明會 / 不定期 - 官網設立投資人專區 / 即時 - 總經理信箱 / 即時 - 年報、財報 / 每年、每季 - 股東會 / 每年 - ESG關注度問卷 / 不定期	- 舉行1次法人說明會。 - 發佈中文版永續報告書。

註：堤維西網站設有利害關係人專區，各利害關係人可藉由溝通管道進行意見交流。

2023年奇美實業從碳足跡到碳手印永續行動交流會

堤維西重視與利害關係人的雙向溝通，除了主動與利害關係人互動，對於供應商夥伴舉辦的永續交流會亦參與交流。2023年參與奇美實業「從碳足跡到碳手印 永續行動交流會」，奇美實業為使上下游企業減少碳足跡，達成淨零排放目標，分享從設備節能、永續產品、物流運輸及資源再利用等方面的寶貴經驗，堤維西期許與供應商共同創造具減碳影響力的正循環，實現永續供應鏈。



1.3 重大議題分析

堤維西依循「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，以「堤維西營運活動對外部經濟、環境、人（權）所造成的實際或潛在衝擊程度」為評價原則，與「對於堤維西永續經營可能產生之影響程度」進行評估，使其更能了解本公司在營運過程中，對外部及內部造成之實質性衝擊程度，同時呼應歐盟所提出之雙重重大性原則（Double Materiality）。

重大議題評估流程



■ 永續議題蒐集與彙整

堤維西依循永續性脈絡，參考 GRI 準則 (GRI Standards)、SASB 準則、氣候相關財務揭露建議書 (TCFD)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、ESG 評估機構 (MSCI、DJSI)、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法、利害關係人關注議題、產業相關規範與標準、永續顧問專家建議與客戶問卷等，彙整共 20 個永續議題，包含公司治理、經濟、環境與社會各面向。

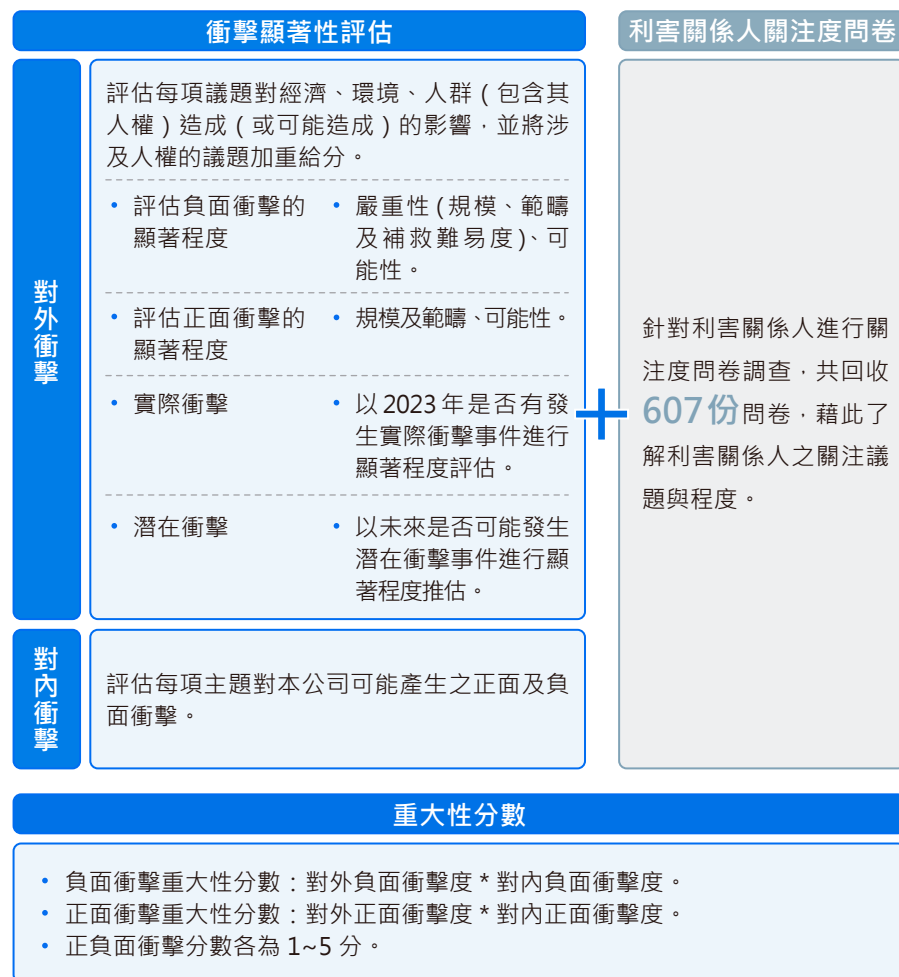


註：與前一年度之永續議題整併調整說明

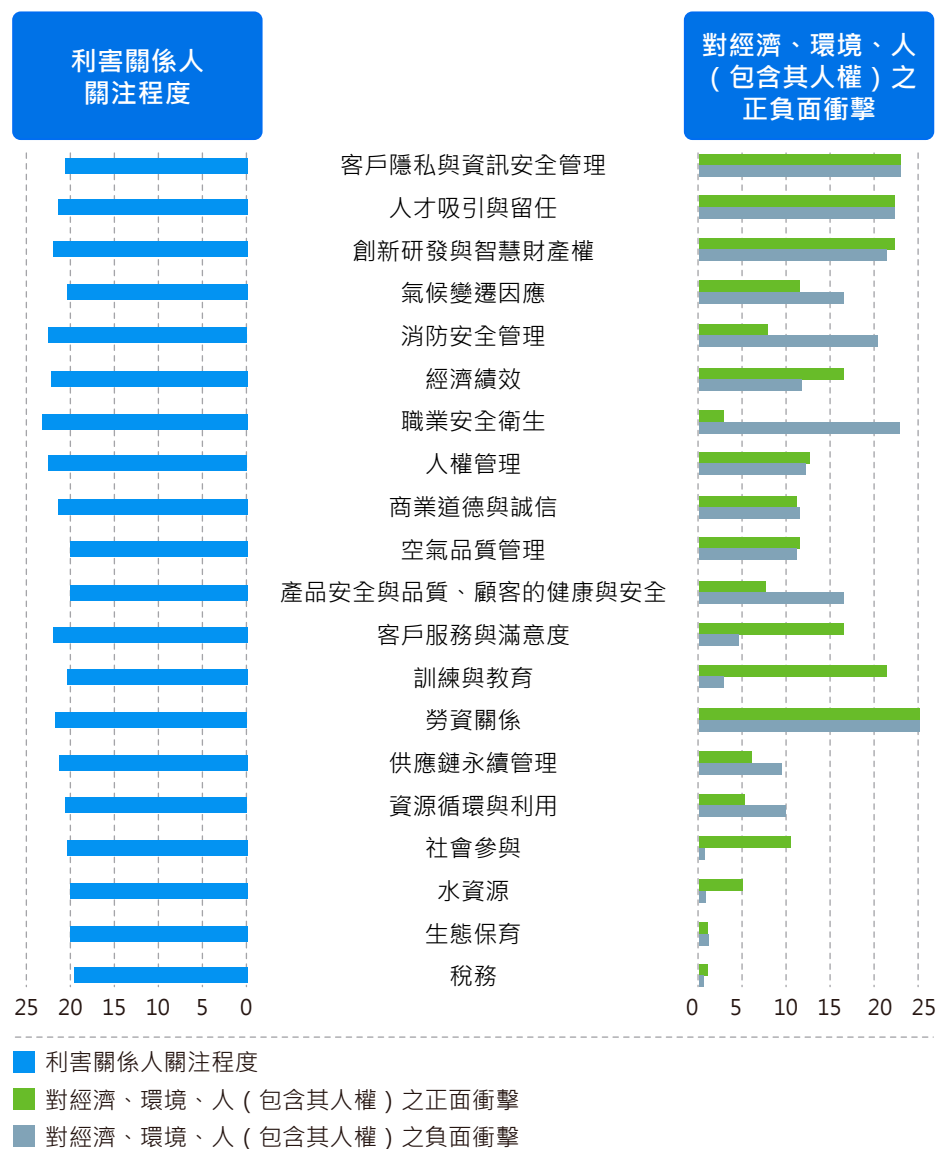
- (1) 將「原物料減量管理」併入「創新研發與智財權管理」。
- (2) 將「多元平等」納入「人權管理」。
- (3) 將「當地社區」納入「社會參與」。
- (4) 考量「風險管理、公司治理、法規遵循」應為公司日常營運管理行為，故不將其獨立為永續議題評估。
- (5) 考量與客戶問卷的議題進行整併，將「誠信經營」更名為「商業道德與誠信」。
- (6) 將「空氣污染排放」更名為「空氣品質管理」。
- (7) 將「客戶隱私與資訊安全」更名為「客戶隱私與資訊安全管理」。
- (8) 新增「消防安全管理」之永續議題。
- (9) 去年之「企業形象」包含「產品健康與安全」與「客戶服務與滿意度」，今年度將「企業形象」納入「產品健康與安全」並更名為「產品安全與品質、顧客的健康與安全」，「客戶服務與滿意度」獨立為一個議題。

永續議題衝擊評估

堤維西依循「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，針對 20 項永續議題依序評估內、外部衝擊評價，今年度為使衝擊評估過程融入利害關係人之關注重點，本公司針對利害關係人發放關注度問卷，了解利害關係人對於永續議題的「關注程度」。

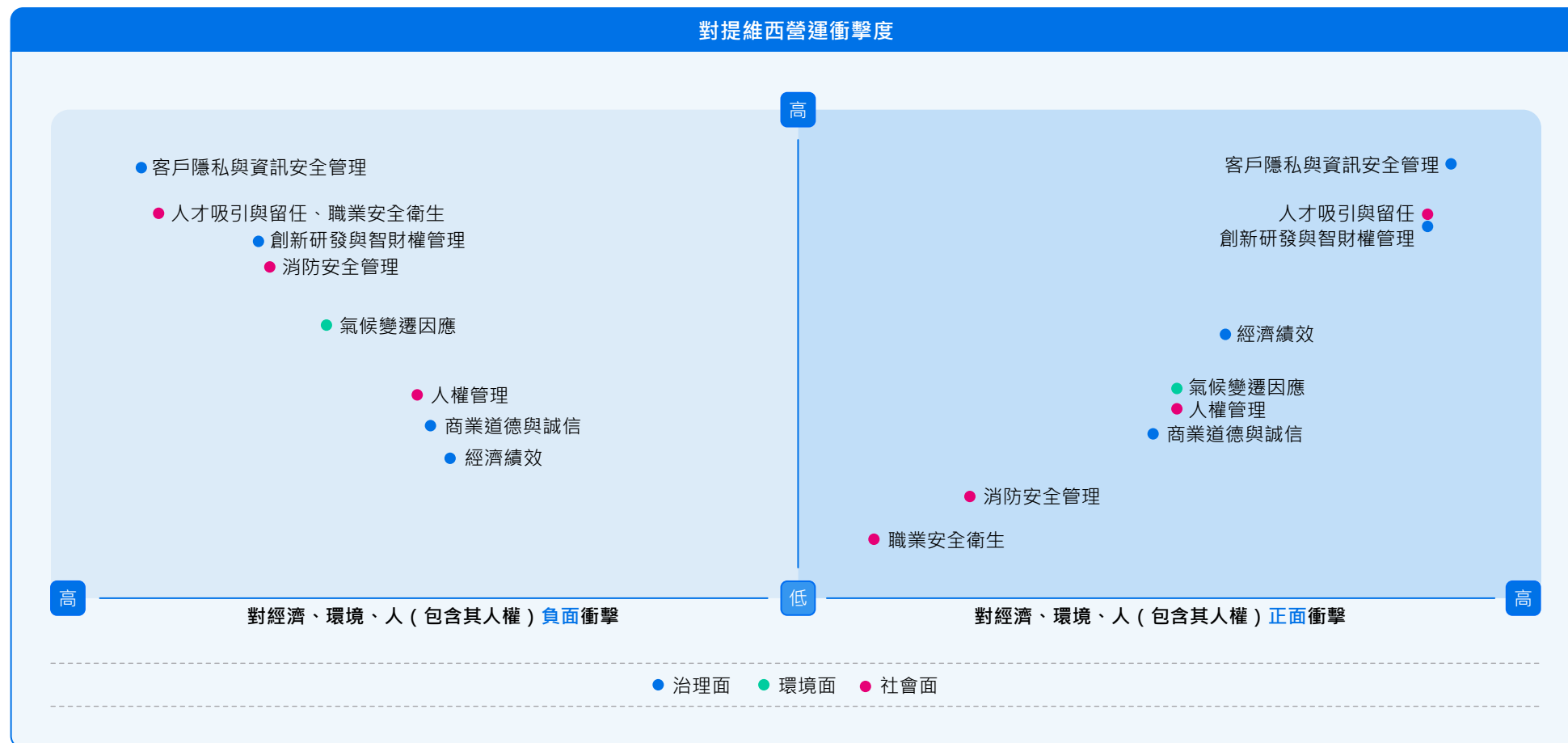


永續議題衝擊排序



重大永續議題確認

針對永續議題之衝擊評估排序結果，經永續發展委員會委員與永續顧問專家建議討論後，呈永續發展委員會主任委員核定，本年度共擇定 9 個優先報導議題，說明採取的措施和成果，作為本公司優先回應及擬定短、中、長期永續目標之依據。



重大永續議題列表

編號	重大永續議題	管理目的與重要性	永續準則（議題）呼應	對應章節	管理方針
1	客戶隱私與資訊安全管理*	企業運作需要大量使用資訊技術和資訊系統，而這些系統和資料往往涉及公司之核心技術與客戶之商業機密，一旦遭到非法存取或竊取，會對公司帶來嚴重的損失和風險。	【GRI】客戶隱私：418	2 治理營運	客戶隱私與資訊安全
2	人才吸引與留任*	員工是堤維西永續成長的重要夥伴，提供優質的薪酬制度與福利，持續培養人才，透過不同階層別與職能別的培訓活動，讓同仁提升個人及職涯發展所需的知識及技能，人才永續提升公司的企業競爭力。	【GRI】經濟績效：201-3 【GRI】市場地位：202 【GRI】勞雇關係：401 【DJSI-汽車零件商】人才吸引與留任	5 友善職場	人才吸引與留任
3	創新研發與智財權管理*	專利研發有利於防止競爭對手仿冒，提升技術創新能力。研發創新技術能力可延伸至集團公司，提升集團研發能力與競爭力，創造更大價值和收益。	【GRI】物料：301-1 【GRI】能源：302-5 【SASB-汽車零件】原料效率 【DJSI-汽車零件商】創新管理 【MSCI】潔淨能源機會	3 綠色行動	創新研發與智財權管理
4	氣候變遷因應*	氣候變遷議題已是企業當前最重要的環境，更是經濟議題。如何減少能源消耗和能源成本，以及降低碳排放，提升企業形象和品牌价值，都與企業永續發展息息相關，也是投資人等利害關係人關注之議題。	【GRI】經濟績效：201-2 【GRI】能源：302-1、302-3、302-4 【GRI】排放：305-1~5 【證交所】上市上櫃公司氣候相關資訊（附表二） 【TCFD】氣候相關財務揭露 【SASB-汽車零組件】能源管理 【DJSI-汽車零件商】氣候策略、排放	3 綠色行動	氣候變遷因應
5	消防安全管理	堤維西堅持將安全放在首位，消防安全是我們重要關注的事項。保障公司員工、訪客和財產的生命安全及財產安全，預防火災事故發生，有效應對火災危機，最大程度減少火災造成的損失。	自訂主題 【GRI】職業安全衛生：403-5 【GRI】當地社區：413-2	5 友善職場	員工安全與健康

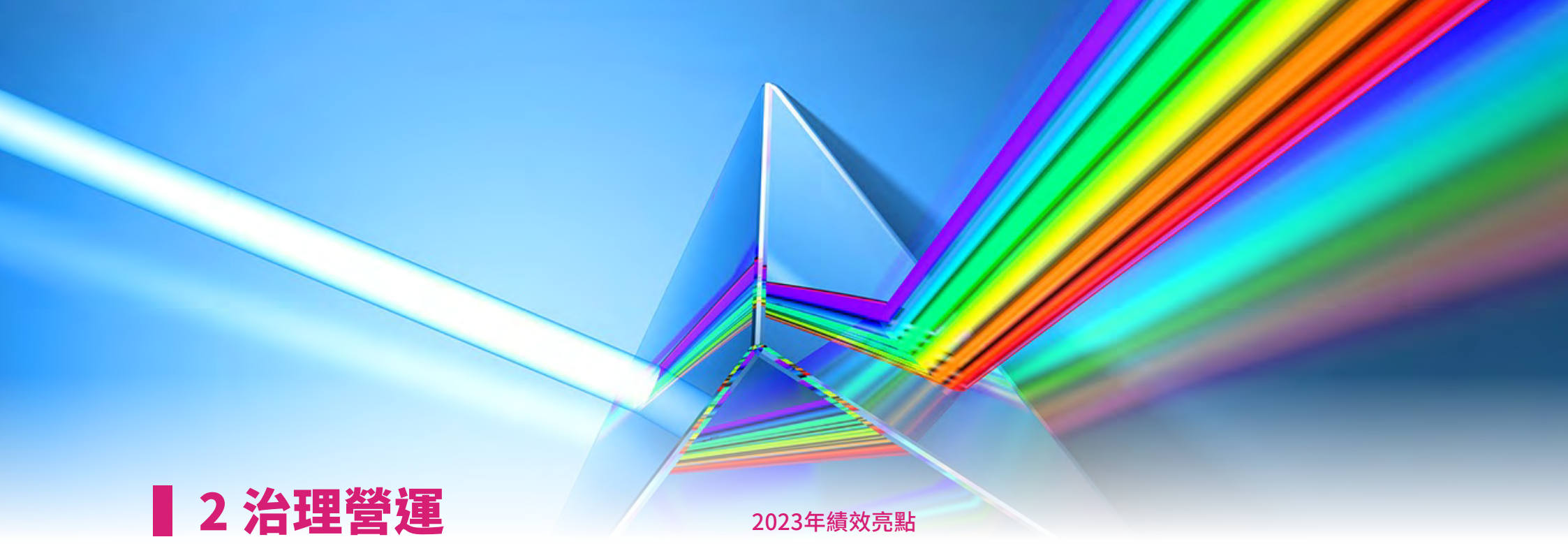
編號	重大永續議題	管理目的與重要性	永續準則（議題）呼應	對應章節	管理方針
6	經濟績效	堤維西具備優於同業競業者之設計能力，其產品品質備受國外客戶肯定，面對大環境局勢變動與挑戰，企業仍須有效管理經濟績效與相關資本支出決策。本公司持續致力於新產品開發、強化競爭力、降低生產成本，以確保獲利，致力為股東創造價值。	【GRI】經濟績效：201-1、201-4	2 治理營運	經濟績效
7	職業安全衛生*	職業安全衛生可以提高員工的工作安全 and 健康、減少勞動力流失、遵守法律法規等。堤維西落實照顧全體員工的安全與健康，努力建立安全文化及營造職場安全，保障員工、社區居民之生命財產安全。	【GRI】職業安全衛生：403	5 友善職場	員工安全與健康
8	人權管理*	落實人權管理，除能保護員工免於侵害外，也能避免對公司造成商譽之負面影響。為善盡企業社會責任，建立多元共融職場，保障員工及各利害關係人之基本人權，堤維西嚴謹遵守人權相關法規，創造友善職場環境。	【GRI】員工多元化與平等機會：405 【GRI】不歧視：406 【GRI】強迫或強制勞動：409 【MSCI-汽車零配件】勞工管理	5 友善職場	人權管理
9	商業道德與誠信*	明確規範誠信、反貪腐、資料保護等誠信守則，提升員工道德水準與商業夥伴間信任度，以杜絕相關事件發生。	【GRI】反貪腐：205-2、205-3 【GRI】反競爭行為：206 【SASB-汽車零部件】競爭行為 【MSCI-汽車零配件】誠信經營	2 治理營運	商業道德與誠信

註：

1.上表依重大永續議題衝擊評估分數排序。

2.「*」表示2023年曾發生過實際負面衝擊事件，正負面衝擊說明與補救措施請參閱各議題之管理方針。

3.本年度由於將部分永續議題納入公司日常營運管理項目，加上永續議題的收斂與整併，因此重大議題與前一年度之鑑別結果相比，增加「消防安全管理」與「人權管理」，原「企業形象」與「訓練與教育」降為次要主題，其餘未有重大改變，僅議題名稱與呈現方式不同。



2 治理營運

經濟績效 管理方針

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 品牌形象與客戶關係管理

2.4 公司治理

商業道德與誠信 管理方針

2.5 廉潔誠信與法規遵循

2.6 風險管理

客戶隱私與資訊安全管理 管理方針

2.7 資通訊安全管理

2023年績效亮點

■ **↑ 9.83 %**

2023年營業收入為12,664,171仟元，較2022年11,530,952仟元成長9.83%

■ **↑ 45.80%**

2023年銷貨毛利為2,423,613仟元，較2022年1,662,250仟元成長45.80%

■ **↑ 3.77分**

2023年度顧客滿意度總體分數79.85分，相較2022年76.08分提升3.77分

■ **2,050組**

截至2023年CAPA認證已通過認證燈數2,050組

■ **成立資訊安全中心**

本公司成立資訊安全專責單位，並於2023年11月經董事會通過資訊安全政策

經濟績效 管理方針

重大議題：經濟績效

正面效益描述	堤維西受惠於歐美地區之 AM 市場其產品單價較高及匯率影響，以及全球集團分工暨合作的跨組織協同合作，共同爭取最大的利益及效率，使 2023 年營運表現較去年成長，本公司將持續藉由行銷通路推廣堤維西品牌產品，積極強化市場競爭力，提高客戶之忠誠度與信賴度。
負面衝擊描述	2023年並無發生實際負面衝擊，堤維西因產品外銷比重約 93.27%，營運收入受到大環境變動與匯率影響較大，且因車燈產品技術門檻需求越來越高、永續議題相關之環境要求導致材料與測試手法越來越嚴苛等，都將導致本公司開發成本與營運成本攀升。
補救機制 / 措施	若發生重大經濟績效事件，將依法規時限於公開資訊觀測站發布重大訊息。
申訴 / 溝通管道	設有內外部申訴管道，利害關係人可透過以下窗口進行相關意見回饋。 - 信箱：tyc2524@tyc.com.tw - 電話：06-2658781 #100 翁一峰 副總經理
責任	內部權責單位：董事會、經營團隊、各單位。
管理評量機制	- 每季財務報表經會計師核閱(或查核)並出具核閱(查核)報告，經審計委員會審查通過後，依法公告並申報經會計師核閱(查核)及提報董事會之財務報告。 - 經營管理階層每月進行經管會議及預算會議，檢視生產、銷售及獲利狀況，確保公司正常營運。
目標	- 營業收入、銷貨毛利穩定上升。 - 預估累計至 2023 年通過 CAPA (汽車零組件品質保證協會) 認證燈數達 2,050 組以上。
2023年特定的行動	- 編製年度預算，定期透過會議進行追蹤檢討，並採取必要措施。 - 參與上海國際汽車零配件、維修檢測診斷設備及服務用品展覽會(Automechanika SHANGHAI)。 - 不定期對外說明本公司營運成果。 - 即時揭露公司重要的財務資訊。 - 持續通過產品認證，擴增相關產品群組業績，以提升獲利。 - 積極投入智能燈具電控技術開發，並申請專利，以確保產品技術。 - 加快新產品開發速度，縮短新產品上市時間，取得市場先機。
績效成果	- 參與上海國際汽車零配件、維修檢測診斷設備及服務用品展覽會(Automechanika SHANGHAI)後，經業務端篩選潛在客戶共54家。 2023年營業收入12,664,171仟元，較2022年11,530,952仟元成長9.83%；2023年銷貨毛利為2,423,613仟元，較2022年1,662,250仟元成長45.80%。 - 截至2023年CAPA (汽車零組件品質保證協會) 認證已通過燈數為2,050組。 2023年獲選國貿局出進口前500大績優廠商。

2.1 公司簡介



Lights. Intelligence. Safety.

永不熄滅的燈光
世界每個角落，所到之處
都有TYC的光時刻守護
照耀，並引領每個人正確且安全的道路

願景

為世界帶來有意義的影響力

使命

在不斷變化的市場中保持連結，並提高相關性（產品與企業）
展現充滿能量、年輕的形象以及活躍的平台
強化、深化各項服務

承諾

不論時代更迭，持續支援客戶
持續提供與時俱進的產品

價值

勇氣、創新、合作、關懷

璀璨智能 · 安穩馳騁



公司簡介



公司沿革

堤維西交通工業股份有限公司

市場別	公開發行上市公司（股票代號：1522）
上市日期	1997年10月6日
產業別	汽車工業
員工人數	台灣1,649人（截至2023年12月31日）
實收資本額	34.29億
設立日期	1986年9月9日
主要產品	汽、機車車燈之製造銷售
董事長	吳國禎
總經理	蘇彥碩
2023年銷售淨額 （個體）	12,664,171仟元
2023年銷售數量 （個體）	汽車燈：10,649,705個 其他類 ^註 ：11,285,041個 機車燈：976,077個
營運據點	全球營運據點包含臺灣、美國、荷蘭、中國大陸、泰國及越南。

註：其他類 - 非屬汽機車燈類皆屬之。

臺灣營運據點

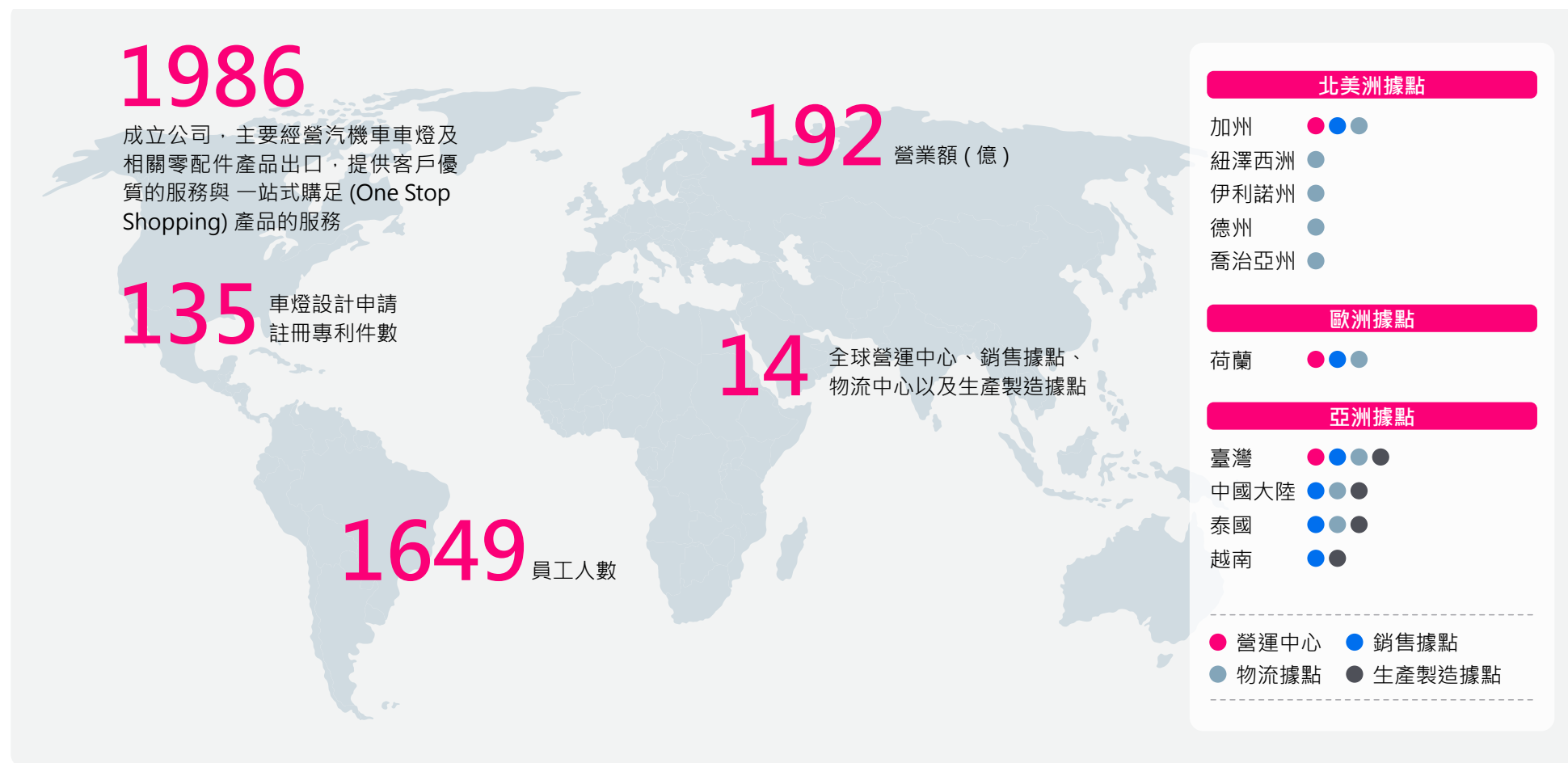
1986	安平廠（總部） 台南市南區新樂路72之2號 面積：21,746平方公尺 行政單位：經營層、行政管理處、集團財務處、營業處、研發處、總經理室 
2003	科工一廠成立 台南市安南區本田路二段377號 面積：62,300平方公尺 行政單位：資材供應處、生產處、品保處、物流中心 
2012	科工二廠成立 台南市安南區工業三路36號 面積：12,722平方公尺 行政單位：物流中心 
2015	科工三廠成立 台南市安南區工業三路27號 面積：20,761平方公尺 行政單位：OEM 生產部 

■ 全球佈局

結合全球車燈產品的製程實力及銷售網路，我們以深厚的經驗和技術資源整合，讓堤維西成為全球領先 OEM 車廠及 AM 售服市場的夥伴與供應商之一。並且秉持對市場保持高敏銳度及累積多年的研發經驗，透過內、外部資源整合，以 TYC 品牌行銷全球 130 多個國家，行銷據點與通路遍及北美洲、歐洲、中國大陸及東協等區域，以達成公司目標及股東期望。



堤維西集團
全球佈局



註：1. 員工人數、車燈設計專利件數僅以堤維西個體為主（不含子公司）。 2. 堤維西個體營業額 126 億（不含子公司）。

外部交流

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

組織名稱	代表人 / 於協會擔任職務
台南科技工業區廠商協進會	安全衛生室王再興專案經理 / 常務理事
臺南市安平產業園區廠商協進會	安全衛生室王再興專案經理 / 常務理事
台灣區車輛工業同業公會	會員
台南市汽車修理材料商業同業公會	會員
台灣精品協會	會員
台灣汽車零組件產業協會	核心會員
Automotive Body Parts Association 台灣區汽車車體件外銷聯誼會	核心會員

2.2 營運概況

主要產品與服務

堤維西主要產品為汽機車、卡車、巴士等車燈及其他汽車相關零組件（包含鼓風機、風扇、冷凝器、水箱、啟動馬達、發電機、車鏡、空氣濾清器、升降機，以及空調壓縮機等），主要市場涵蓋汽車車燈補修後服務（AM）市場、機車及卡車車燈原廠委託生產製造（OEM）、原廠委託設計製造（ODM）市場。堤維西具備專業車燈產品研發設計、生產製造、模具製程能力，提供完整的燈具產品及其他碰撞件，滿足客戶車用補修市場一站式購足的需求。並秉持對市場的敏銳度及累積多年的研發經驗，透過內、外部資源整合，以 TYC 品牌行銷全球，行銷策略佈局遍及美國、歐洲、中國及東協，以達成公司營收目標及股東期望。

OEM 主要客群 | Main Customers of OEM

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



汽車原廠
Automotive



大型車原廠
Bus&truck



機車原廠
Motorbike

AM 主要客群 | Main Customers of AM

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



進口商
Importer



批發商/經銷商
Wholesaler/Distributor

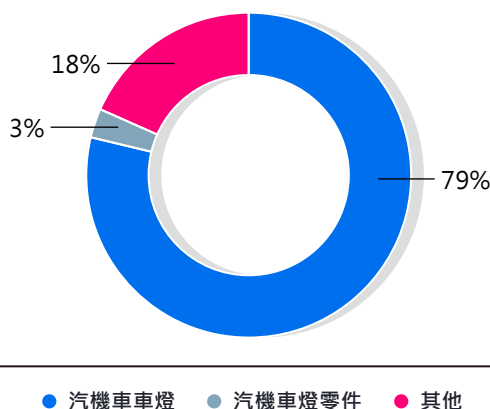


保險公司
insurance company

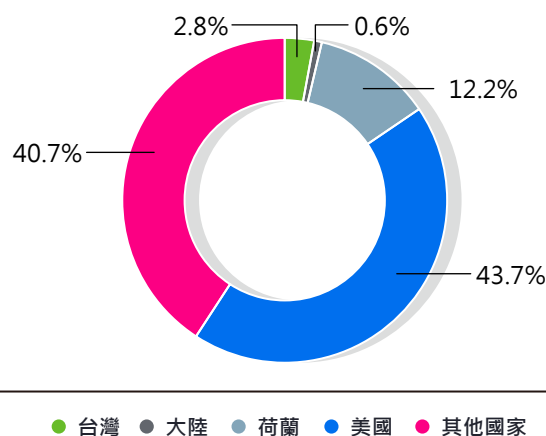


連鎖百貨
Chain store

2023 年產品營收占比



2023 年主要產品銷售區域概況



註：產品營收占比及主要產品銷售區域概況數據僅以堤維西個體為主（不含子公司）。

業務發展計畫

- OEM 市場利用東南亞生產基地的「區域全面經濟夥伴協定」(Regional Comprehensive Economic Partnership, RCEP) 關稅優勢，爭取當地及會員國車廠訂單，合作強化現有客戶關係，持續開發新車款項目，共創未來。
- 持續開發 AM 市場車燈並將陸續於海外設立發貨倉庫，掌握經銷通路，為了拓展最大的北美 AM 市場，投入資金及人力，取得 CAPA (汽車零組件品質保證協會) 認證；截至 2023 年 CAPA 認證已通過認證燈數 2,050 組，預估至 2024 年累計會通過認證燈數 2,200 組以上，現行各項資源持續積極投入 CAPA 認證，以增加保險市場業績、提高產品品質。
- 新增外購產品線，搭配公司優勢行銷通路擴充 TYC 品牌產品如車鏡、冷凝器、風扇、水箱、鼓風機、升降機、空氣濾清器、空調壓縮機、底盤件、電裝品且增加車用電子等新產品群，積極尋找優質且具競爭力之國內外廠商策略聯盟，強化市場競爭力，致力成為全球車用照明及安全部件的最佳品牌。

競爭優勢

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

營運績效

公司未來發展策略一方面繼續鞏固全球 AM 產品既有市場地位，北美 CAPA 產品營收持續成長及歐洲與其他地區市場不斷增加產品群及價格競爭力，今年表現依舊可期。另一方面也將隨全球供應鏈生態變化持續布局與發展 OEM 業務，以 AM 與 OEM 兩方面的業務持續帶動公司營收與獲利的成長。

2023 年營業收入 12,664,171 仟元，較 2022 年 11,530,952 仟元成長 9.83%，2023 年銷貨毛利為 2,423,613 仟元，較 2022 年 1,662,250 仟元成長 45.80%，2023 年員工薪資和福利 1,191,136 仟元較 2022 年 1,172,195 仟元增加 1.62%。

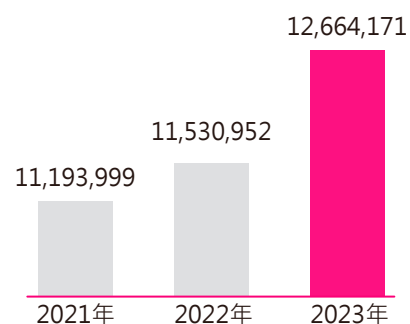
另依「產業創新條例」第十條規定：公司得在投資於研究發展支出金額百分之十五限度內，抵減當年度應納營利事業所得稅，並以不超過該公司當年度應納營利事業所得稅額百分之三十為限。堤維西近三年申請之營利事業所得稅投資抵減稅額分別為 2021 年 17,697,683 元、2022 年 29,168,080 元及 2023 年 31,314,449 元。此外，2023 年獲勞工保險局產檢薪資補助 11,611 元。

堤維西（個體）近三年財務績效

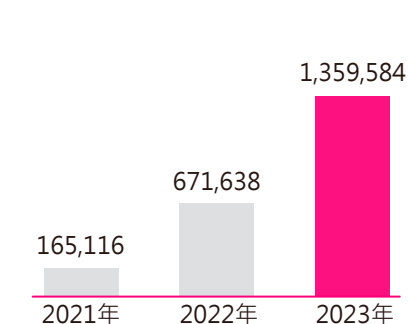
單位：仟元

項目 / 年度	2021年	2022年	2023年
營業收入	11,193,999	11,530,952	12,664,171
營業成本	10,042,499	9,868,702	10,240,558
營業毛利	1,151,500	1,662,250	2,423,613
營業損益	165,116	671,638	1,359,584
營業外收入及支出	70,399	449,838	(33,868)
稅前淨利	235,515	1,121,476	1,325,716
繼續營業單位本期淨利	193,271	932,533	1,093,134
本期淨利（損）	193,271	932,533	1,093,134
本期其他綜合損益（稅後淨額）	(37,399)	202,702	(141,448)
本期綜合損益總額	155,932	1,135,235	951,686
每股盈餘（元）	0.62	2.91	3.31
員工薪資和福利 ^{註3}	1,084,186	1,172,195	1,191,136
支付股東股利	187,739	180,120	623,216
支付政府稅金	9,098	398	173,451
支付政府罰款	100	65	161
社區投資（捐贈、公益等費用）	600	1,200	1,258

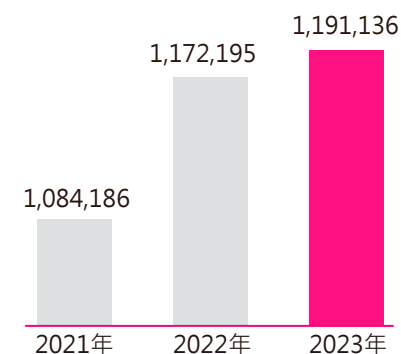
營業收入（仟元）



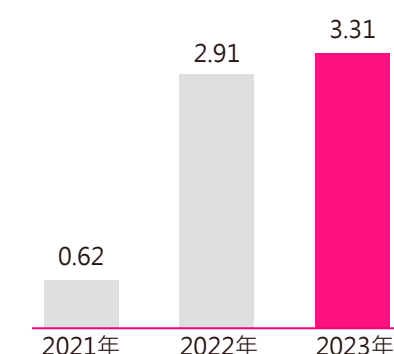
營業損益（仟元）



員工薪資和福利（仟元）



每股盈餘（元）

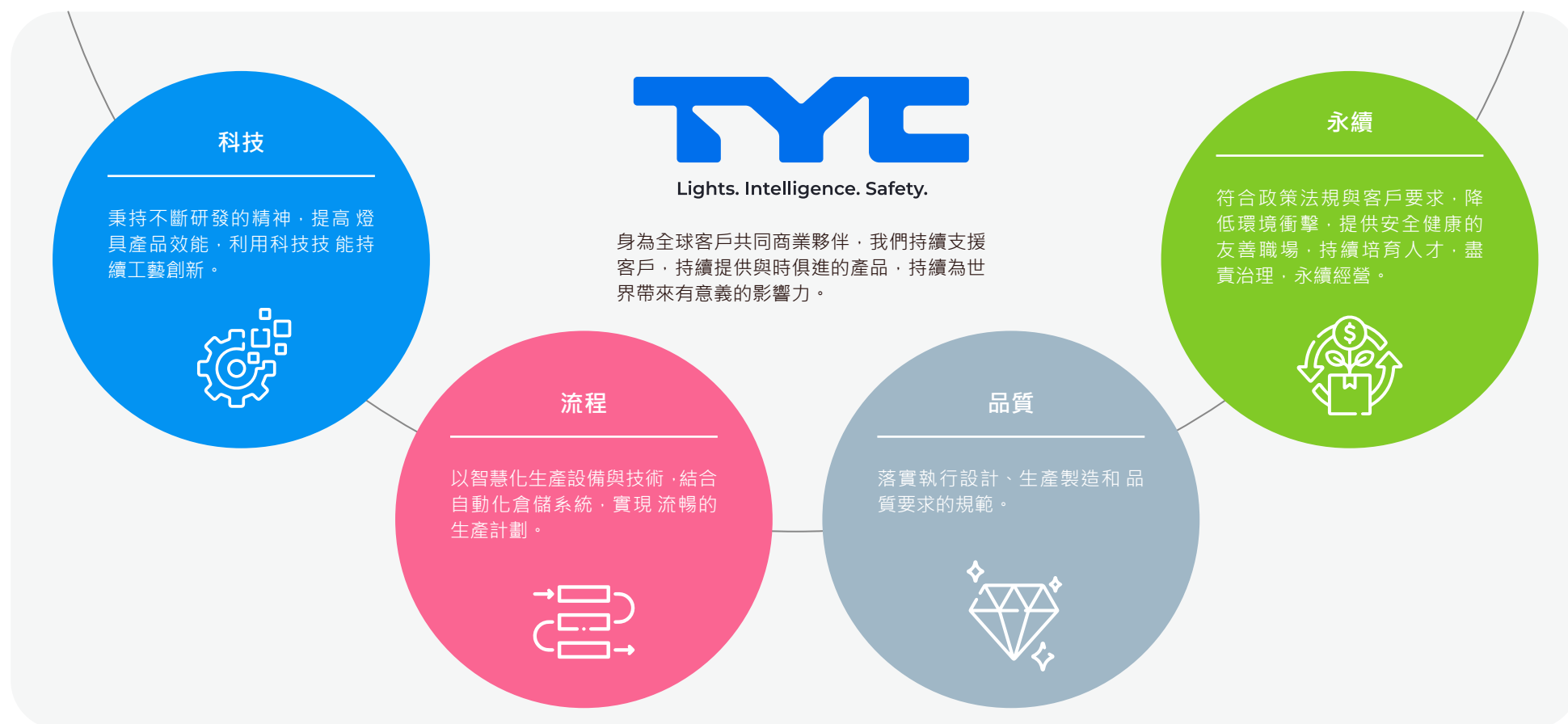


註：

1. 上表為堤維西個體簡明綜合損益表數據（不含子公司）。
2. 有關股東結構持比率請參閱《堤維西 112 年度年報》。
3. 員工薪資和福利包含薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用，不包含教育訓練費及職安支出。

2.3 品牌形象與客戶關係管理

堤維西品牌形象分為線上與線下曝光兩種形式，線上曝光採用社群媒體貼文方式，針對堤維西之研發技術、環境保護、員工福利、人才招募與培訓等相關議題進行曝光；線下曝光以參與國際性展覽為主，如 2023 年參與上海國際汽車零配件、維修檢測診斷設備及服務用品展覽會 (Automechanika SHANGHAI)，與客戶進行面對面互動傳遞品牌價值，增加品牌能見度。



■ 定位與產品市場經驗

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

堤維西採用垂直技術整合，從新技術研發、設計、光學到生產技術全面精進提升，務求超越同業，成為業界技術先驅。面對同業競爭，堤維西針對技術力採取的策略，在生產方面搭配工業 4.0 提升生產效率與產品品質，並朝向自動化與潔淨智能化工廠規劃，將生產作業現場打造成一個清潔、乾淨、明亮、安全的現代化作業環境，獲得客戶認同與讚賞，帶來更多業績的成長。同時，堤維西不斷拓展多樣化產品群（如車燈以外之車用碰撞部品），與不同的汽機車零配件部品互相合作，搭配通路行銷，擴大市場。

堤維西 2005 年 5 月由財政部關務署核准設立自主管理保稅倉庫，並於 2010 年 12 月獲選 AEO（安全認證優質企業），皆為全台灣第一家汽車零組件業者獲選，顯示公司重視國際貿易進出口安全法令相關規範；自 2001 年起至 2023 年止，每年皆獲選國貿局出進口前 500 大績優廠商。

OEM 市場定位 智能燈具先進技術的領先者

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

OEM

AM 市場定位 全球車用照明及安全部品的最佳品牌

- 「產品面」因應市場趨勢，以更優質及更齊全的產品群服務，滿足客戶一站購足需求，提高客戶對 TYC 的忠誠度與依賴度。
- 「市場面」運用通路優勢，與台灣多家汽機車零組件廠合作，有效提升營收規模，並協助相關零組件廠商開發海外市場，強化產業鏈競爭力，將此美歐市場成功的經營模式，移植中國與東協市場。
- 積極進入美國、中國的保險認證市場，提高產品的品質與價值，藉以區隔出與競爭對手差異化之市場。

AM

產品標示要求

堤維西在產品銷售時，遵循相關的行銷標示規定，尊重客戶權益，提高產品或服務的透明度，以確保資訊清楚明確；2023 年無違反產品和服務資訊與標示相關法規之情事發生。

法規標示

經過認證之產品，依據不同市場地區標示符合法規的功能刻字。

DOT SAE DRL MP 21 MOTORCYCLE

SAE (美規)

WC/R-CS PL E4 7.5 149R00 148R00 MA RL

ECE (歐規)



CCC (中國)

商標標示

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



TYC



KTM



HARLEY-DAVIDSON

HARLEY



DUCATI

產品認證及警語標示



CAPA 認證



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

產品資訊標示

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



TYC 產品標貼



HARLEY BARCODE



KTM QR CODE

TYC Logo 標示原則

各部零件刻字原則

- 依整燈外觀可視件盡量刻在不可見的卡榫或滑塊處。
- 若是可視時，確保光學及外觀需求，盡量不刻字，以免影響客戶及車廠外觀評價。
- 當模具產權是屬於客戶支付時，刻字標準依據營業處受注時的指示進行。
- 如為 ECE、SAE、3C 等法規需求，必須依據法規規定進行刻字。
- 若是非外觀件及內部件，一律刻 TYC 識別。
- 當客戶有特殊需求時，依受注單的設定。

燈殼刻字原則

美規

- 頭燈（法規規定要刻）。
- 尾燈及其他燈（同下方歐規規定）。

歐規、3C 規與一般地區

- TYC Logo 不可刻在燈殼正面，需刻在不可見的滑塊或卡榫處（側面或底下）。
- 如燈殼完全找不到地方可以刻的情況下就不用刻，例如後燈或其他小燈。
- 如牴觸法規時，需依法規規定進行刻字。

品牌行銷與溝通

後疫情時代全球景氣復甦，2023 年堤維西行銷方案採取「走動式管理」，要求業務同仁親自拜訪客戶，實地了解客戶需求，提供 TYC 最新的產品與服務，共計拜訪國家 53 國，客戶 147 家。2023 年無違反行銷傳播相關法規之情事。

2023 年堤維西參加「上海國際汽車零配件、維修檢測診斷設備及服務用品展覽會 (Automechanika SHANGHAI)」，該展是汽車零配件產業在亞洲區最重要的一個專業展覽，官方數據顯示該展覽會匯聚 5,600 家指標性企業與品牌，TYC 品牌為其中一家。

本次參展 TYC 採用品牌再造後的品牌識別，強化中國當地客戶服務，也讓遠從其他國家到訪的客戶感受到 TYC 的改變與時俱進，引起客戶端稱讚與認可，增加 TYC 品牌能見度，經業務端篩選後潛在客戶數為 54 家，分布世界各國。



▲與訪杜拜客戶合影



▲贊助巴西客戶參展



▲上海展會產品展示



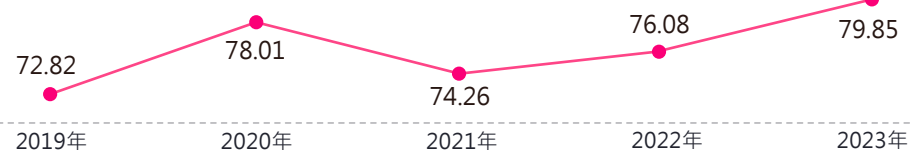
▲上海展會參展同仁合照

客戶服務

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

顧客滿意度調查問卷分為 AM 市場問卷評比，包含「品質」、「包裝」、「交貨速度」、「新產品推出的速度」、「溝通回覆的時效」、「服務」等六個構面；OEM 市場問卷評比，包含「專案開發」、「品質工程」、「專案業務」、「設計工程」、「價格競爭性」等五個構面。從各問題項目了解受訪者對各項構面的實際滿意度，問卷以五等尺度評分：5 表示「非常滿意」、4 表示「滿意」、3 表示「普通」、2 表示「不滿意」、1 表示「非常不滿意」。2023 年客戶滿意度調查為 79.85 分，相較 2022 年 76.08 分，客戶滿意度提升 3.77 分。

近五年顧客滿意度趨勢圖



Ducati Supplier Day 2023



2023 年 11 月 OEM 營業團隊受車廠邀請前往 Bologna, Italy 受獎，獲得客戶 Ducati 頒發績優廠商獎。

2.4 公司治理

■ 董事會運作

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

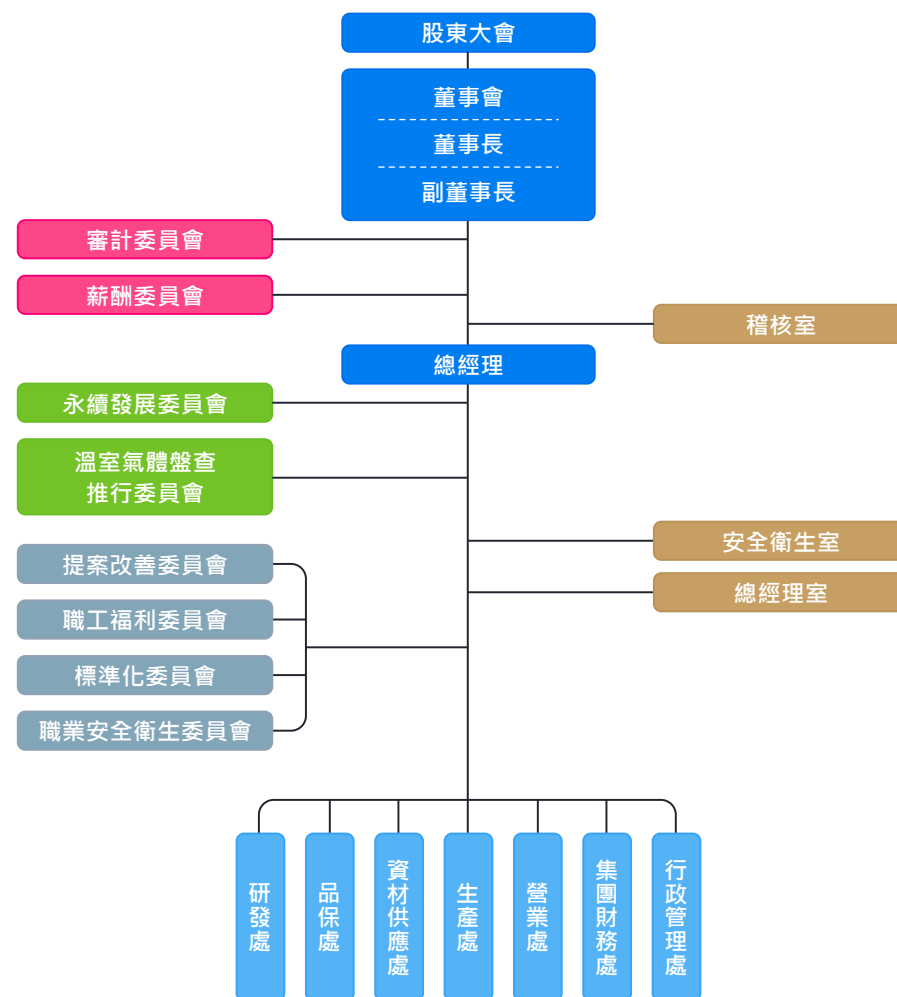
本公司設置審計委員會與薪酬委員會兩個功能性委員會，並於總經理下設置永續發展委員會、溫室氣體盤查推行委員會、提案改善委員會、職工福利委員會、標準化委員會及職業安全衛生委員會六大功能委員會；並依據業務需求設置研發處、品保處、資材供應處、生產處、營業處、集團財務處、行政管理處七大機能組織及總經理室、安全衛生室、稽核室，使各項範疇事務在組織內由上而下，橫向跨功能溝通協調，提升決策品質且更為有效率具體貫徹執行。

■ 董事會組成

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

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

公司組織圖



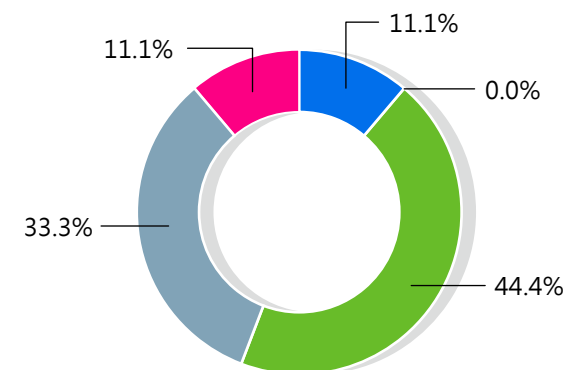
本公司現任董事會董事共 9 位（包含 3 位獨立董事，比重達三分之一），其中 2 位獨立董事具有會計師執照，另 1 位獨立董事具有企業管理專業背景，其他董事皆有多年的產業經歷；本公司注重董事會成員之專業能力，每項專業能力至少應有二位董事具備以達多元化，依目前每項專業能力皆有二位董事以上具備（達成率為 100%）；另獨立董事任期年資不超過 9 年，三位獨立董事皆未超過（達成率為 100%），故能確實落實董事會職權運作並維護股東相關權益。

本公司董事任期 3 年，董事會至少每季召開一次，但有緊急情事時，得隨時召集之；董事會重要決議須經股東會承認。本屆董事會任期 2021 年 8 月 3 日至 2024 年 8 月 2 日，2023 年共召開 6 次董事會，全體董事平均實際出席率為 94.44%。2023 年重要議案及詳細運作情形資訊請參閱《堤維西 112 年度年報》。

2023 年董事會成員

職稱	姓名	性別	專業能力							年齡（歲）				
			會計財務	經營管理	外語能力	風險管理	工程管理	領導決策	跨產業經營	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90
董事長	吳國禎 國啓敏投資（股）公司 法人代表	男		✓	✓	✓		✓		✓				
副董事長	吳俊郎	男		✓		✓		✓	✓				✓	
董事	吳俊佑	男		✓		✓	✓	✓	✓				✓	
董事	吳俊億	男		✓		✓	✓	✓						✓
董事	丁正台 遠洪投資（股）公司 法人代表	男		✓	✓	✓	✓	✓				✓		
董事	莊泰旭	男		✓	✓	✓	✓	✓				✓		
獨立董事	黃崇輝	男	✓	✓		✓		✓	✓			✓		
獨立董事	侯榮顯	男	✓	✓		✓		✓	✓			✓		
獨立董事	徐強	男		✓	✓	✓		✓	✓				✓	

董事會成員年齡分布



● 40-50歲 ● 51-60歲 ● 60-70歲 ● 71-80歲 ● 81-90歲

註：

1. 本公司董事會成員皆為中華民國國籍且皆為男性。
2. 遠洪投資（股）公司於 112 年 7 月 24 日變更法人代表人，由陳勁兆先生改為丁正台先生。
3. 本公司董事長、總經理非同一人。
4. 董事未兼任本公司員工共 8 人，比重達 88.88%。
5. 董事成員主要經（學）歷、目前兼任本公司及其他公司之職務等詳細資訊，請參閱《堤維西 112 年度年報》。

董事進修

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

2023 年董事成員進修課程包含防範內線交易宣導會、2023 年地緣策略展望、淨零趨勢、董事會 ESG 決策的實務觀察等，平均每人進修時數達 6 小時以上，全體董事進修時數 100% 均符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定，有關詳細運作情形資訊請參閱《堤維西 112 年度年報》。

利益衝突迴避

依堤維西「董事會議事規則」第十六條規定：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。2023 年無董事對利害關係議案迴避之情形。

董事會評鑑

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

堤維西2023年董事會評鑑執行情形			
評估週期	評估期間	評估範圍	
每年執行1次	2023年1月1日至2023年12月31日	董事會及個別董事成員	
評估方式	評估內容		評估結果
董事會自評	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事之選任及持續進修 - 內部控制		董事會績效評分結果95.56%，故績效為「超越標準」。
董事成員自評	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制		董事成員績效評分結果99.03%，故績效為「超越標準」。

功能性委員會

薪資報酬委員會

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

2023 年共召開 2 次會議，全體委員出席率皆為 100%，內容為審議 2022 年員工酬勞及董事酬勞分派案、2022 年度董事會及董事成員績效評核案、2022 年董事酬勞發放案等議案，全體出席委員同意照案通過，並提董事會由全體出席董事同意照案通過。

堤維西薪酬政策

- 本公司董事酬金依公司章程第32條規定，公司年度如有獲利，應提撥董事酬勞（最多為3%）。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。
- 本公司經理人及員工酬金係參酌該職位於同業市場中的薪資水準、職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度而給付酬金。訂定酬金之程序，除了參考公司整體的營運績效，亦參考個人的績效達成情形及對公司績效的貢獻度，而給予合理的報酬。
- 針對董事及經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 薪資報酬包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。
- 董事及高階管理階層的薪酬主要由薪資報酬委員會擬定，目前僅以營運績效為主，未來將由薪資報酬委員會進一步研議與環境、社會面之績效連結之可行性。



審計委員會

堤維西經董事會訂定「審計委員會組織規程」，並於股東常會決議通過設置審計委員會並取代監察人制度。本公司審計委員會由全體獨立董事成員組成（共3位，其中1人為召集人，且至少1人具備會計或財務專長），負責執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控，每季至少開會一次，本屆委員任期為2021年8月3日至2024年8月2日。

2023年共舉行5次會議，全體委員親自出席率為86.67%，審議事項主要包括內部控制制度有效性考核、財務報告及營業報告、簽證會計師之委任、獨立性與適任性評估、預先核准非確信服務政策之一般性原則、增資、資金貸與、公司變相資金融通是否列為資金貸與性質、年度稽核計劃、背書保證、工廠土地由承租轉承購、訂定與修正「資訊安全政策」等，以上案件全體出席委員同意照案通過，且全體出席董事同意照案通過。

功能性委員會成員

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

註：林財源委員具有五年以上財務會計相關科系教授身分及工作經驗。

內部稽核組織及運作

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

本公司設置隸屬於董事會之內部稽核單位，專職於內部稽核之工作，目的在於協助董事會與管理階層調查及評估各部門暨主要被投資公司之各項內部管理制度，和經營活動之效果及其缺失，建立並評估內部控制制度健全性、合理性、有效性及適法性，定期執行查核，督促各單位制定缺失改善計畫，落實PDCA循環，促使內部即時修正及執行必要控制作業，有效強化風險管理作業。內部稽核業務乃依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，由審計委員會及董事會核准後，依明訂稽核項目、時間、程序及方法等，稽核人員定期或不定期進行實地稽核，稽核結果作成稽核報告呈董事長簽核後，送請獨立董事查閱，並於董事會報告執行情形，以確保本公司內部控制制度得以持續有效的被實施。

商業道德與誠信 管理方針

重大議題：商業道德與誠信

正面效益描述	誠信經營規範堤維西董事、經理人與所有同仁執行相關業務時，均必須秉持誠實信用之原則，與遵守道德行為準則之規範，包括暢通的舉報管道，以及舉報者保護等相關辦法。本公司堅守誠信原則從事所有業務活動，致力於保障利害關係人權益，為股東創造最大價值。
負面衝擊描述	2023年發生一起違反保密義務相關之情事，經確認屬實後並無影響客戶之權益，雖非屬重大負面衝擊事件，然而本公司將依據公司內部規章對觸法者提出民、刑事賠償，以保障公司及客戶權益。
補救機制 / 措施	2023年發生之違反保密義務相關事件，人資單位已依相關辦法進行調查及必要之處置，並對當事人提出民、刑事賠償，為防止日後有相關情事再次發生，本公司積極辦理全員誠信經營宣導與教育訓練，建立同仁對於機密資訊保護的觀念與警覺性。
申訴 / 溝通管道	設有內外部申訴管道，利害關係人可透過以下窗口進行相關意見回饋。 - 當面申訴溝通，面對面說明。 - 信箱：Tyc_Director@tyc.com.tw - 電話：06-2658781#160 徐玉慧 協理
政策 / 承諾	訂有「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「勞工與商業道德政策」與「廉潔管理辦法」建構完整從業道德與法規遵循體系，檢舉違法與不道德或不誠信行為，以供從業人員遵循。
責任	董事會、總經理、集團財務處、行政管理處、人力發展部、稽核室、對外相關主管。
管理評量機制	內部控制與法令遵循稽核制度。
目標	- 對全體員工強化誠信經營理念宣導。 - 無發生貪腐或違反誠信經營相關情事。
2023年特定的行動	- 定期舉辦反貪腐 / 誠信經營相關法令等教育訓練與宣導。 - 每年至少一次對現任董事、經理人等內部人進行「內部重大資訊處理作業程序」及防範內線交易相關法令之教育訓練。 - 未遵守保密協議者依公司規章處理，並依法對觸法者提出告訴（民事 / 刑事），以確保公司及客戶權益。
績效成果	2023年度舉辦「新進人員廉潔管理宣導」與「在職員工誠信經營教育訓練」，參加人數共 388人，總時數240.75小時。 2023年針對現任董事、經理人等內部人進行內線交易防治措施之教育訓練，共計17人次34小時。 2023年未發生任何貪污及賄賂事件貪腐（污）事件。

2.5 廉潔誠信與法規遵循

堤維西秉持誠信經營，訂定道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南、廉潔管理辦法，建構完整從業道德與法規遵循體系，包括暢通的舉報管道以及舉報者保護等規範，並由管理階層以身作則。對內，透過對員工完整的新人訓練與宣導，持續深化誠信經營的原則；對外，制定並宣達供應商盡責行為準則，使協力廠、承攬商、外包商及利害關係人，如有發現本公司員工或相關利害關係人有相關不法事證，逕向總經理信箱檢舉反應，查證屬實者將給予舉報者適當之獎勵（不公開），以反貪腐零容忍原則，維持健康夥伴關係。本公司 2023 年末發生任何貪污及賄賂事件貪腐（污）事件。

■ 道德行為準則

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

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

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

■ 誠信經營作業程序及行為指南

堤維西基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，訂定本作業程序及行為指南；適用範圍涵蓋本公司、集團企業與組織董事、經理人、受任人、受僱人及具有實質控制能力者。本公司人員於執行業務過程中，不得直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法之行為。

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

若有違反誠信經營規定者，由人力資源單位負責處理檢舉事項，如為重大違規情事或導致公司有重大損害之虞，應立即作成報告以書面通知獨立董事。

誠信經營原則

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



堤維西具體規範全體同仁執行業務時之禁止事項涵蓋如下

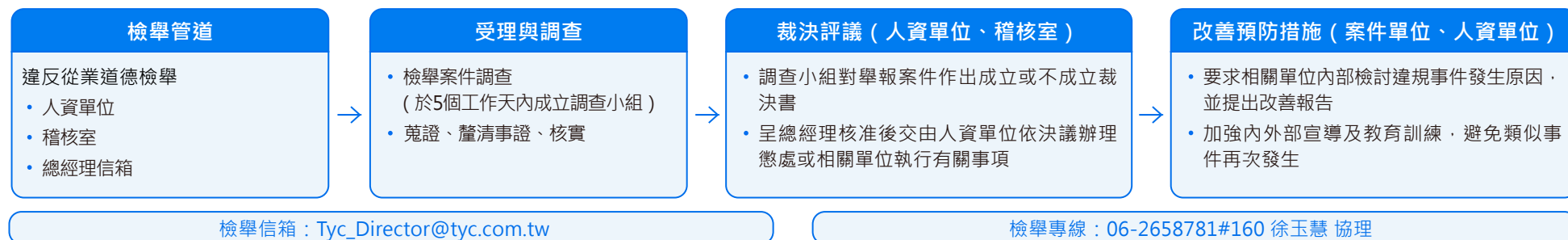
- 不得收 / 索取回扣或任何其他不正當利益。
- 不得私自對外承包與本職工作相關之工程或業務，且不得投資與公司有往來合作之協力廠。
- 不得公器私用，損公利私。
- 單位自辦活動或聚餐，不得由廠商或客戶支付任何費用，且不得藉故向其募款或收受禮品、禮券、現金。
- 不得貪污挪用、多分多占、規避稅法逃漏稅金、營私舞弊。
- 職位聘任不得循私、走後門或謀私利。
- 不得揮霍浪費公款，接受不當餽贈或招待。

廉潔管理辦法

堤維西秉持「誠信」從事所有業務活動，絕不允許貪汙及任何形式之舞弊行為，制定「廉潔管理辦法」，並透過明確的「人事獎懲規定管理辦法」懲戒制度，確保員工絕不接受任何形式的要求，不收受賄賂或其它不正當利益的收授行為。若有任何檢舉投訴之不法案件經審慎查核屬實，對於相關舞弊或貪污人員將依法做相應處分。

單位	職掌
人資單位	制訂與管理本辦法，受理投訴案件，進行調查處理，對於違反規定之人員提報懲處。
稽核室	受理投訴案件，進行調查處理，提報調查報告，對於違反規定之人員交人資單位依公司懲處規定進行懲處。
單位主管	監督部屬遵守規定，對於違反規定之部屬提報懲處。
對外相關單位主管	公告及發佈本辦法於協力廠、承攬商或其他利害關係人。
檢舉方式	可具名或匿名檢舉。
吹哨者保護機制	對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

檢舉流程



禁止內線交易

內線交易不僅損害股東權益，亦破壞市場公平性與誠信原則。堤維西重視公司治理與永續發展，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券。每年至少一次對現任董事、經理人等內部人進行「內部重大資訊處理作業程序」，及防範內線交易相關法令之教育訓練，課程內容包含內線交易觀念與法規、內線交易之法律責任、防範內線交易作法及重大訊息之保密作業，並對董事宣導不得於年度財務報告公告前三十日，及每季財務報告公告前五日之封閉期間交易其股票。堤維西將持續強化內線交易防治措施，以保障投資人權益，並建立公平、透明的交易環境。2023 年對現任董事及經理人等內部人，進行共計 17 人次、2 小時的教育宣導。

防範宣導與訓練

堤維西對貪腐行為零容忍，為確保全體同仁及合作夥伴皆能知悉與遵循「廉潔管理辦法」、「誠信經營作業程序及行為指南」，定期對同仁及合作夥伴舉辦反貪腐／誠信經營教育訓練與宣導，供應商網站定期公告相關政策及要求，強化誠信理念之落實並貫徹公司反貪腐精神，預防貪腐事件發生。

堤維西反貪腐／誠信經營相關課程教育訓練統計

年份	訓練對象	參加人數 (人)	受訓 總時數	訓練涵蓋 率(%)
2021		425	212.5	100
2022	新進員工	485	242.5	100
2023		296	148	100
2022	管理職	78	41.04	52
	非管理職	754	404.54	52
				58
2023	管理職	10	37.5	6
	非管理職	82	55.25	6

註：

- 自 2022 年底開始，除新進人員報到當天的廉潔管理教育訓練外，始安排誠信經營宣導訓練，由各單位進行內部宣導課程，部分單位（如產線）於 2023 年宣導訓練，此訓練涵蓋率為上述 58%。
- 廉潔管理辦法每年點檢及會簽各單位主管發佈，為全公司同仁依循的規定。
- 管理職定義：組長級（含）以上。

法規遵循

堤維西訂定各項公司治理規章與辦法，並持續關注可能影響公司業務及財務之國內外政策與法令。2023 年皆無發生經濟、環境及社會面之重大罰款^註事件，僅違反 3 項小額法規裁罰事件，詳細改善與預防措施說明如下，未來將持續針對每件缺失案積極檢討，並提出改善方案，期盡速達成零違規、零罰款之最終目標。

2023年裁罰案件說明及改善措施

說明	改善 / 預防 / 補救措施
- 處分日期 / 裁處金額： 2023年3月22日 / 1,052元整 - 裁處理由及法令依據： 所得稅法第114條第2款中段暨稅務違章案件減免處罰標準第6條第2項第4款 - 違反事實：未依限申報扣繳憑單	依所得稅法第92條規定，非居者須於代扣稅款之日起10日內申報扣繳憑單。
- 處分日期 / 裁處金額： 2023年8月1日 / 100,000元整 - 裁處理由及法令依據： 勞動基準法第24條規定、勞動基準法第32條第2項規定 - 違反事實： 延長工時工資給付標準、延長工時超過法律規定	- 已於第一時間做改善，除修正薪資計算程式外，並調整薪資結算抽樣程序。 - 持續加強人員招募作業，除多方刊登徵才廣告外，亦同步辦理廠內徵才並參加外部徵才活動，此外不定期參考市場行情調整人員敘薪，以加快人員補入速度。 - 管控加班時數及要求相關單位落實遵守加班工時及規定，並適時調派人力支援。 - 加強員工事前提出加班申請意識，提高主管對於員工延長工時之審核要求，以避免未來相關情事再次發生。
- 處分日期 / 裁處金額： 2023年8月4日 / 60,000元整 - 裁處理由及法令依據： 職業安全衛生法第37條第2項規定 - 違反事實： 因勞工發生職災需住院治療，雇主未於8小時內通報勞動檢查機構	- 於安環月會與各部門宣導職業災害的定義、通報的程序，若未通報可能導致的後果及罰鍰嚴重性。 - 建立系統住院通報機制，以便勞安人員及時掌控人員就醫狀況。

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

2.6 風險管理

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

■ 經營風險管理

為確保公司營運之永續發展，堤維西持續觀察市場變動及產業脈動，依據「經營方針策略及關鍵績效指標規劃展開辦法」，每年定期召開經營方針策略會議，透由各單位進行會前收集資訊進行內外部環境分析，將公司的優勢 (Strength)、劣勢 (Weakness)、機會 (Opportunity)、與威脅 (Threat)，歸納重點後，針對 SWOT 分析結果提出具體的行動方案，作為經營方針策略規劃的考量依據，訂定相對應的關鍵績效指標 (以下簡稱 KPI) 與具體可行的行動計劃，並制定「經營方針策略及關鍵績效指標規劃及管理辦法」，並依關鍵績效指標執行診斷作業標準進行審查，有效管理公司營運，並定期召開經營會議，做營運績效追蹤與改善，使公司經營策略能達成營運目標。

2023 年召開 4 次經營策略 KPI 會議，包含公司策略之檢討、草案初擬、定版及發表；後續為確保經營策略有效展開執行，進行各部門 KPI 實地審查 (3、9 月)，與半年檢討會議 (7 月)、全年實績檢討會議 (12 月) 及 5 次審計委員會會議。

■ 財務風險管理

財務相關風險管理，堤維西針對市場風險 (匯率、利率、權益價格)、信用風險、流動性風險等均有相關風險評估與因應策略說明，詳細財務風險管理目的與政策請參閱《堤維西 112 年度年報》。

■ 關鍵材料風險管理

關鍵材料是企業生產經營的重要基礎，若供應出現問題，可能導致生產中斷、成本增加，進而影響經營和盈利。為降低其關鍵材料之供應風險，堤維西分別在資材採購與研發設計採取以下管理措施。

管理措施

資材採購

- 多元化供應商：針對關鍵材料，至少有2家以上的供應商，以分散風險。
- 加強管理制度：以新/舊供應商評鑑、不定期拜訪等制度，選擇可靠的供應商並掌握其狀況。

研發設計

- 產品設計初期選用市面上流通性較高的零件，規劃可替代料，並請供應商審查料況交期。
- 產品設計完成後，即時提供BOM表以利提前備料，並請供應商每月提供料況，先備庫存。

■ 管理系統之風險管理

1. IATF 16949：2016 全球汽車產業品質管理系統

2023 年經由內外部議題及利害相關者要求與期望風險評估結果無高風險項目。

2. ISO 45001 暨 CNS 45001 職業安全衛生管理系統

堤維西成立職業安全衛生委員會，統籌規劃職業安全衛生相關事務，監督全公司之環境安全衛生作業，定期檢查職安隱憂改善，確保作業場所的環境安全，並定期進行員工職業安全衛生教育訓練，強化危害風險的防護措施與作業管制。2023 年經危害鑑別及風險評估後，有 2 項高風險項目，分別為人員搬運燈具造成肌肉骨骼危害與空污平台結構劣化。

針對人員搬運燈具易造成肌肉骨骼危害之高風險項目，本公司改以機械設備搬運，減少人因危害，故危害風險由高風險降低為輕度風險。而空污平台結構劣化則導致載重不佳，人員操作上可能有崩塌、危害自身生命安全之疑慮，本公司針對平台進行結構強化，鞏固平台承重，故危害風險由高風險減為低風險。

人員搬運燈具

改善前



改善後



空污平台結構

改善前



改善後



3. AEO 安全認證優質企業 (Authorized Economic Operator)

為有效達成貨物供應鏈安全管理，針對貨物作業、活動、產品、運送、通關或服務等威脅事件進行風險評估，藉由持續性的安全威脅風險推演、潛在威脅事件察覺及定期風險評估，採取適當對策或執行必要控制方法，進而達成安全風險評估與對策擬定管理之目標；每年定期進行供應鏈安全風險評估，並針對發生頻率高且事件嚴重性高的事件進行規劃應變處理的標準作業流程，2023 年共評估 117 個項次，其中輕度風險 114 項、低度風險 3 項，無中度以上風險。

■ 公共衛生風險管理

為防範法定傳染病（如新型流感、流感、結核病、登革熱、COVID-19 等）疫情蔓延，堤維西制定相關防疫措施，加強事前預防及追蹤對策，以降低對公司營運造成衝擊及影響。

1. 登革熱防疫

2023 年下半年南登革熱疫情持續延燒，堤維西配合市政府展開防疫宣導與環境改善，廠區定期檢查並清除積水，加強孳生源管理，以減少蚊蟲孳生。員工感染期間，配合政府機關居家噴藥，染疫缺勤則依政府機關公告之勞工請假及工資給付規定辦理。

2. 流行性呼吸道傳染病防疫

堤維西建議同仁遵行防疫三秘訣「勤洗手」、「量體溫」、「戴口罩」，若出現發燒、呼吸道症狀，及早就醫。

3. 結核病接觸者之處理方式

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

客戶隱私與資訊安全管理 管理方針

重大議題：客戶隱私與資訊安全管理

正面效益描述	堤維西配合企業營運策略與法規之要求，訂定資訊安全政策，以利掌握資訊安全管理的有效性，建立 IT 基礎架構、外部網路攻擊與內部弱點之情報等資訊，確保評估相對應的資訊安全風險，以利維護利害關係人之權益。
負面衝擊描述	本公司 2023 年發生一起資料外洩之情事，已依循「資安事件通報程序」評估資安風險可能對公司財務與營運的影響及其因應及補救措施，經評估後非屬公司內部機密文件，故無洩漏客戶資料及公司機密資訊之情事發生。
補救機制 / 措施	2023年發生之資訊安全相關事件，人資單位已依相關辦法進行調查及必要之處置，並對當事人提出民、刑事賠償，為防止日後有相關情事再次發生，資安中心不定時公告資安相關訊息使員工了解資訊安全之嚴重性、強化資料存取權限與員工內部教育訓練等。
申訴 / 溝通管道	若有資訊安全之相關情事，利害關係人可與資安系統中心進行意見回饋。 - 信箱：tycsecurity@tyc.com.tw - 電話：06-38418888 #185 李育東 副理
政策 / 承諾	本公司依據「公開發行公司內部控制制度處理準則」、「上市上櫃公司資通安全管控指引辦法」及「個人資料保護法」之相關法規規定，特訂定資訊安全政策，已於 2023 年經董事會決議後通過，以茲全體員工及利害關係人遵循。
責任	資安系統中心、營業處、各單位。
管理評量機制	由資安系統中心負責處理資通安全相關事件之預防、檢討、改善計畫。
目標	- 無重大資安相關之情事。 - 無侵犯客戶隱私及遺失客戶資料之情事。
2023年特定的行動	- 資通訊安全投資項目包含：備份軟體升級、磁碟陣列升級（提高效能及可用性）、垃圾郵件（SPAM）系統防護升級、虛擬軟體（VMWARE）版本升級、防毒軟體更新及佈署。 - 成立資安系統中心單位專責於資通訊安全相關業務之執行。 - 針對公司新進同仁進行資訊安全教育訓練。 2023年進行備援設備、回復作業程序及機制進行測試演練。
績效成果	2023年無侵犯客戶隱私及遺失客戶資料之情事發生。 2023年共計完成85位新進間接人員及80位在職員工參與資訊安全教育訓練，受訓總時數為122.5小時。

2.7 資通訊安全管理

為強化堤維西內部資訊安全防護、管理機制與客戶相關資訊，本公司成立資訊安全專責單位「資安系統中心」，配置適當專業人力與資源，經 2023 年 11 月董事會通過訂定資訊安全政策、管理程序與規範，並執行風險管控，以達到資訊安全管理的目標。

■ 資通訊安全政策

為強化資訊安全防護及管理機制，組織成立資訊安全專責單位，配置適當專業人力與資源，訂定資訊安全政策、管理程序與規範，並執行風險管控，以達到資訊安全管理的目標。積極推動資通訊安全管理制度與技術強化及機敏資訊保護，是堤維西對利害關係人的承諾，以保障客戶與合作夥伴利益及維護本公司的競爭力。

目標：

推動各單位強化資訊安全管理，建立「資訊安全，人人有責」之觀念，降低資安事故發生之機率及管理事故造成之影響至可接受的程度，全面強化營運持續管理與資安韌性之能力以符合預期，並確保本公司業務之正常運作及保障客戶與合作夥伴之利益。

範圍：

- 適用於本公司資訊資產之安全管理，涵蓋其機密性、完整性和可用性。
- 涉及本公司資訊作業或資料使用之全體員工、供應商、外包商、顧問、臨時雇員、客戶、第三方人員，皆應遵循本政策。

原則內容：

- 各項資訊安全管理規範及程序，必須遵守政府相關法規(如：刑法、國家機密保護法、專利法、商標法、著作權法、電腦處理個人資料保護法、上市上櫃公司資訊安全管控指引等)之規定。
- 建立資訊安全組織並明訂其權責，以推動及維持資安管理、執行與查核等工作。
- 訂定資安管理相關辦法及程序，以保護人員、資料、資訊系統、設備及網路等之機密性、完整性及可用性。
- 定期召開資安管理會議，檢視內外部風險、科技及業務需求等最新發展，以採取因應措施。
- 定期辦理各項資訊安全檢測及稽核，以評估資訊環境之風險並進行改善。
- 佈建資安防護系統及監控設備，持續提昇整體資訊環境之安全性，降低各項風險發生率。
- 系統及資料之使用須經授權，且存取權限之授予應以業務所需之最小範圍為原則。
- 資訊系統建置適當之備份及備援機制，並定期進行緊急應變演練，強化資訊服務在面對威脅時之韌性。
- 建立資安事件的回應及通報程序，提昇內部人員面對突發狀況之應對與協調能力。
- 定期舉辦員工資安教育訓練，持續提升同仁資安意識。
- 全體同仁及利害關係人應負有維持資通訊安全之責任，且應遵守相關之資通訊安全管理規定。

■ 資通訊安全管理實施與成效

一、2023 年資通訊安全為提升防禦能力，完善、設置、升級設備，投入費用 \$2,550,000 元，投入項目如下：

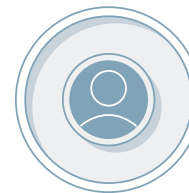
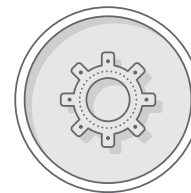
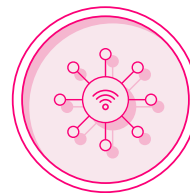
- (1) 備份軟體升級。
- (2) 磁碟陣列升級（提高效能及可用性）。
- (3) 垃圾郵件（SPAM）系統防護升級。
- (4) 虛擬軟體（VMWARE）版本升級。
- (5) 防毒軟體更新及佈署。

二、資通訊安全執行狀況

- (1) 已於 2023 年成立資安系統中心，符合主管機關對於資通訊安全之要求，增設 1 名資安專責主管及 4 名資安專責人員，落實資通訊安全相關業務之執行，強化資安防禦能力。
- (2) 堤維西為防止駭客入侵，透過防毒軟體、員工資安教育訓練及宣導、定期更新作業系統、軟體、防火牆防護、備份及還原等措施，避免公司資通訊財產受到損失。
- (3) 堤維西針對郵件安全進行分類管理，2023 年郵件統計共 1,414,222 件，其中隔離郵件共攔截 86,743 件（占 6.13%）、病毒郵件共攔截 1,536 件（占 0.11%）。防火牆安全管理部份，2023 年偵測到威脅活動共 904,000 件（高風險 16,100 件、中風險 19,100 件、低風險 868,800 件），類型涵蓋 Mail、Application、URLS、Domains 等攻擊。

■ 資通訊安全緊急應變計劃

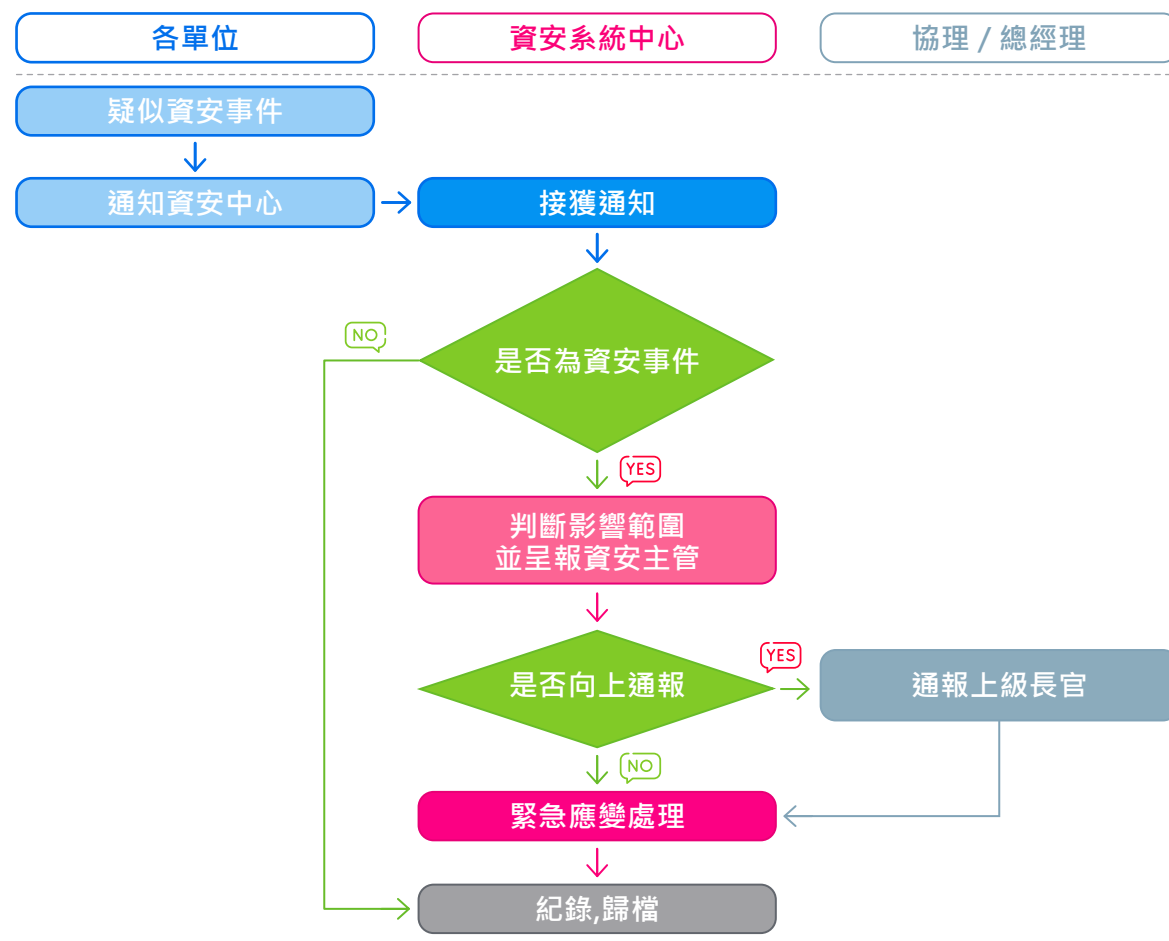
堤維西平時針對系統及重要資料做好相關的備援架構及備份計劃，並落實日常點檢。每半年進行備援設備、回復作業程序及機制進行測試演練，以確保其可用性。而人員也定時針對相關緊急復原作業程序進行訓練及宣導。如遇系統災難時，則依電腦系統災難處理程序進行相關的回復作業，以期減輕災難所造成的傷害及縮短系統回復的時間。



■ 資安事件處理與通報

建置企業風險管理機制與資安事件處理標準程序，明訂相關流程與措施，包含資安事件通報程序、指派負責人員處理重大資通安全事件、評估遭受損失及進一步的必要因應措施、評估資安風險可能對公司財務與營運的影響及其因應及補救措施。

堤維西資安事故之通報與處理皆遵守以下程序規範進行。



■ 資通訊安全教育訓練

堤維西針對每季到職之新進間接人員，集中進行資安通識訓練，實施公司電腦系統認識、資料存取管控、網路使用規範等宣導教育，每年舉辦在職員工資通訊安全教育訓練。2023 年共計完成 85 位新進間接人員及 80 位在職員工參與資訊安全教育訓練（課程包含資訊 & 機密外洩 + 網路攻擊問題），受訓總時數為 122.5 小時。

■ 客戶資料管理

堤維西重視客戶隱私權，訂定「客戶基本資料申請與徵信管理辦法」標準書，新客戶依標準書內規定填寫表單與評鑑表呈送主管簽核，金額超過新台幣 300 萬以上，需做外部徵信調查；OEM 客戶若提出「客戶特殊需求表」，則需知會相關單位知悉。客戶基本資料相關文件建立或修改，外部徵信報告或電子檔則由銷管單位存查。堤維西 2023 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料情事發生等。





3 綠色行動

2023年績效亮點

創新研發與智財權管理 管理方針

3.1 產品與專利管理

3.2 製程改善

氣候變遷因應 管理方針

3.3 氣候變遷風險機會

3.4 能源與溫室氣體管理

3.5 水資源管理

3.6 污染防治管理

▼ **22.3公噸**CO₂e

2023年溫室氣體排放密集度135.2公噸CO₂e，較2022年基準年157.5公噸CO₂e下降22.3公噸CO₂e

▼ **↑ 67.1%**

2023年廢棄物資源回收總量約190.5公噸，相較2022年114.02公噸增加67.1%，並榮獲臺南市政府環保局頒發之回收量獎

▼ **↓ 36.2%**

2023年離子轟設備減少年平均工業清洗劑使用量4.9公噸，節省36.2%

▼ **7.8百萬公升**

2023年廠內循環用水量7.8百萬公升

▼ **106件**

2023年有效專利件數106件

▼ **0件**

2023年無違反有關產品與服務的健康和安全法規事件

創新研發與智財權管理 管理方針

重大議題：創新研發與智財權管理

正面效益描述	創新研發量能除了代表公司研發實力，也體現公司持續追求領先地位的決心，專利則是妥善保護公司智財權，防範相關技術或產品遭競爭者惡意竊取或抄襲，而影響公司市場競爭力。
負面衝擊描述	2021年6月韓國現代汽車(HYUNDAI MOTOR COMPANY)及起亞汽車(KIA CORPORATION)主張·堤維西與堤維西美國子公司 GENERA CORP·侵害其專利。相關案件已經進入訴訟程序，並未對財務及業務造成重大影響，將就上述訴訟積極回應，維護權益。此負面衝擊為組織直接造成之衝擊。
補救機制 / 措施	若確定有侵權事件發生，將依判決結果進行損害賠償，並停止販售侵權產品、報廢侵權零件並對侵權部分進行修改，最終向TYC總部提出專利迴避宣告，避免再次發生。
申訴 / 溝通管道	• TYC所申請之專利已公告於各申請國之專利網站可自行前往查閱。 • 客戶有相關產品申訴需求，可向專責對應窗口營業處反應。 • 信箱：Jason_Chao@tyc.com.tw • 電話：06-2658781 #358 趙元俊 協理
責任	• 設置研發處創新研發專責單位，新產品開發由AM產品與OEM產品專職團隊對應。 • 設有品質專職單位，從事評估至量產之品質規劃與管控。
管理評量機制	• 定期管理有效專利年費支付與專利核駁答辯時效性。 • 以IATF 16949系統與ISO 26262為產品開發流程管理，並導入PDM/PLM系統管控，並採用電子簽核。
目標	• 確保核心技術有效專利迴避100%。 • 確保取得專利且持續維持有效專利件數90件。 • 確保每年維持新產品開發量產達200組。 • 研發費用占整體營業收入2.5%。
2023年特定的行動	• 因應車燈市場專利不斷增加，本公司不斷精進創新本身技術能力，確保自有AM產品迴避侵權並符合車廠OEM產品性能與需求。 • 制定標準書從專利查詢、迴避、確認、開模、量產前再確認進行專利總點檢，定期召開專利分析與迴避會議確保受注產品不侵犯原廠專利。 • 每年新增專利申請件數，可因應專利權到期失效件數，確保每年專利擁有數量能夠保持一定件數。 • 維持每年新產品可量產品組數。 • 每年編列專利申請、專利答辯、專利年費之費用，以利專利取得與永續擁有專利權。
績效成果	• 2023年研究發展費用共316,918仟元，占整體營業收入2.5%。 • 2023年專利申請費用共2,784仟元。 • 2023年提出專利申請案共17件。 • 2023年新產品開發組數195組。

3.1 產品與專利管理

品質與責任

品質方針

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

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



品質系統認證

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

註：以上證書有效期均涵蓋報導年度。

產品認證

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

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

聯合國歐洲經濟委員會認證 (UNECE type approval)

歐亞經濟聯盟認證 (EuroAsian Conformity, EAC)

印度汽車標準認證 (AIS type approval)

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

材料選用說明

堤維西應用於車燈產品原材料之塑料，均有專責之材料工程師進行確認，選定材料使用需提供規格書與第三方公證實驗室提供 REACH 和 RoHS 檢測報告，確保產品使用之塑料皆不含塑化劑、重金屬、有害物質且符合規格，並定期要求原料供應商更新檢測數據。若客戶對於材料上有特定性能要求，本公司亦針對依據客戶特殊需求來選擇適當的材料。

OEM 設計開發端採取各項友善環境措施，致力於減少對環境的衝擊，涵蓋車燈製造各材料之選用，以減少製作材料零件時產生的碳排放、不使用影響氣候變遷的化學氣體、材料循環使用及杜絕使用對環境有害物質為基準，各類塑膠材料依據國際塑料回收規定，將塑膠材料規定材質刻字，以利再度回收使用降低汙染，且使用國際材料數據系統 (International Material Data System, IMDS) 確保零件材料符合國際標準。

各國為了避免環境負擔和人體危害，針對產品屬性制定相應的環保法規，堤維西每年固定確認其環保法規之要求，確認本公司跟上最新之法規趨勢，並鼓勵廠商、相關權責同仁與法規專責同仁定期接受環保法規課程等教育訓練，以利掌握最新法規脈動。2023 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

物質規範項目與作法

序號	物質規範	作法
1	PPW (歐盟包材與包材廢棄物指令)	
2	POPs (持久性有機污染物指令)	1.最初產品開發時，通常會在規格單上註明產品是否有REACH等環保要求，告知技研所等相關人員。
3	REACH ((EC) 1907/2006法規)	2.審視BOM是否有疑慮零件 (較容易含有限用物質的零件，例如電子線路板) 。
4	ELV (廢車輛指令)	3.針對疑慮零件，請採購向廠商索取宣告書、材料數據表或檢測報告，以確認合規性。
5	TPCH (美國包裝材料毒性物質訊息交流中心示範法案)	4.整合各零件廠商宣告書、材料數據表或檢測報告，開立整燈宣告書。
6	TSCA (美國-毒性物質控制法案)	5.或依廠商提交之材料數據表，建置整燈資料，逐步審視合規性。
7	California Proposition 65 (加州65法案)	6.或依客戶需求進行整燈送測，以取得限用物質檢測報告。
8	車廠特定限用物質要求	
9	Conflict Minerals (衝突礦產聲明)	依據衝突礦產採購政策，要求廠商拒絕使用來自未符合人道主義地區的礦產，且廠商需提供宣告書，本公司亦請供應商進行衝突礦產調查。

車燈節能設計

1. LED 光源設計

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

OEM 產品使用鹵素燈泡與 LED 燈泡使用趨勢

年份	鹵素燈泡	LED
2019 年	0%	100%
2020 年	10%	90%
2021 年	8%	92%
2022 年	6%	94%
2023 年	5%	95%

引進光學模擬軟體 LUCIDSHAPE 光學設計下，節能比率提升狀況如下：

通過配光法規要求	鹵素燈泡 (W)	2023年 LED (W)	2023年 LED的節能比例(%)	2023年 光能源效率 (%)
頭燈近光燈	55	19.5	65%	50%
頭燈遠光燈	60	25.9	57%	48%
機車方向燈	21	1.8	91%	70%
白晝燈	35	13.8	61%	46%
前霧燈	55	6	89%	69%
剎車燈	21	3.1	85%	65%
前位置燈	5	1.2	75%	58%
後位置燈	5	0.7	86%	64%

註：

1. 節能比例計算 = (鹵素 W-2023 年 LED 平均 W) / 鹵素 W*100%。
2. LED 的節能比例包含消耗光輸出流明值、LED 熱衰、LED 模組熱量、散熱之總熱量。
3. 光能源效率包含反射面的應用面積、反射率、穿透率、機構的空間尺寸、客人輸入的造型與穿透的材質。
4. 因 OEM 之 LED 燈產品非屬終端產品，節能量僅能使用產品規格值計算，並以百分比呈現功率降低比例（無使用焦耳單位計算主要原因係為避免引用過多假設條件造成數據不準確性之情形）。

2. 輕量化設計

兼具行車駕駛安全與照明功能之汽車矩陣式頭燈，逐漸躍升對於未來汽車頭燈之主流，但由於其產品結構複雜，材料使用量大，因此堤維西投入液態矽橡膠透鏡研發 (Liquid Silicone Rubber, LSR) 來解決此問題，液態矽橡膠與一般常使用工程塑膠比較，具有優異的輕量化，材料使用量極少且可利用再回收，對於安全性提升的同時也對環境保護有著莫大的助益。



3. 工法改良

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



需要有接著劑

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



不需要有接著劑

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

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

導入機械手自動化 PLASMA 噴塗取代人工手動塗抹 Primer 作業，有效強化燈具塗膠結合密著性，提高產品出貨品質及客戶滿意，2022 年導入 7 台，節省使用有機溶劑約 400 罐 / 年，2023 年再導入 1 台，節省有機溶劑約 63 罐 / 年，降低環境汙染。



▲自動化
PLASMA 噴塗



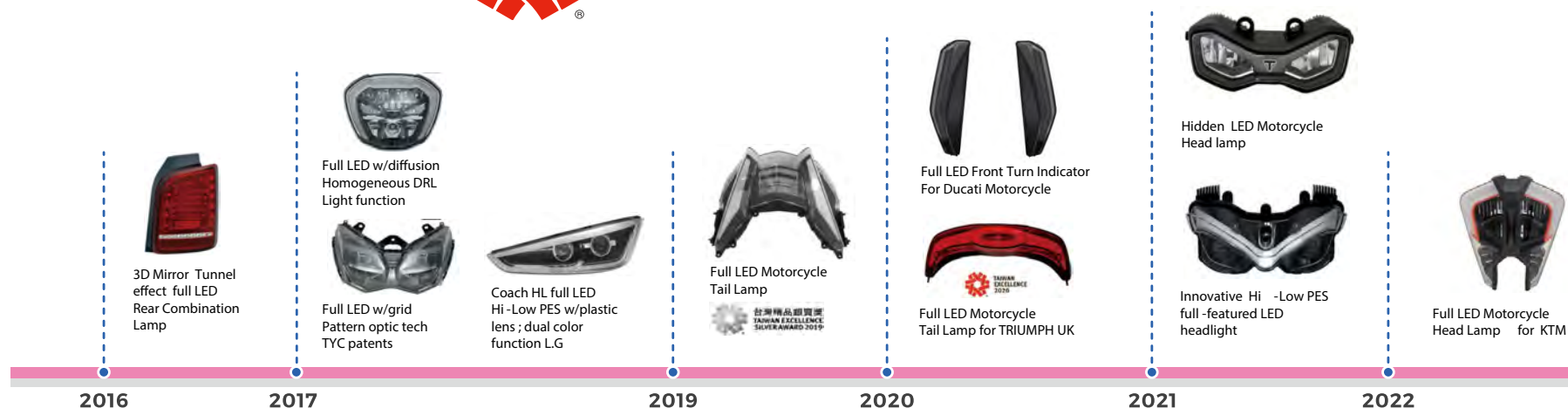
▲有機溶劑

獲獎肯定



Taiwan Excellence Award 台灣精品獎

Vehicle Lighting Products 汽機車燈



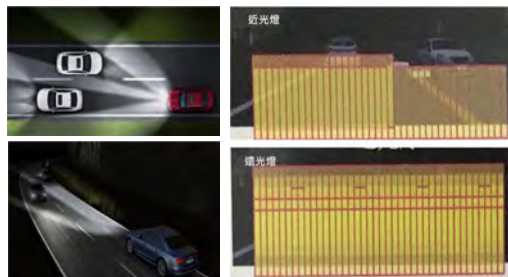
註：詳細歷年獲獎肯定請參考網頁。

研發量能展現

車燈技術運用從傳統「光、機、電、熱」轉變為科技化之智能燈具發展，堤維西採用垂直技術整合，從新技術研發、設計、光學到生產技術全面精進提升，再加上專利門檻保護之下，讓堤維西的汽機車燈具不但能提高行駛的安全性，並朝節能化，智能化，人性化和美學化的方向發展。

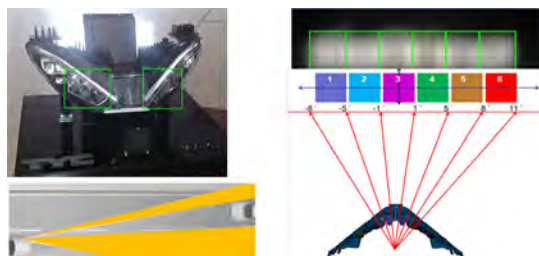
100 Pixel 多機能矩陣式 ADB

高像素矩陣式 LED 車燈導入 ADB 功能可自動因應各種路面環境，切換為最適合道路的光型及照度功能，如近光燈模式、遠光燈模式..等，降低前方及對向來車的眩光，實現最大照明，提高行駛的安全性。



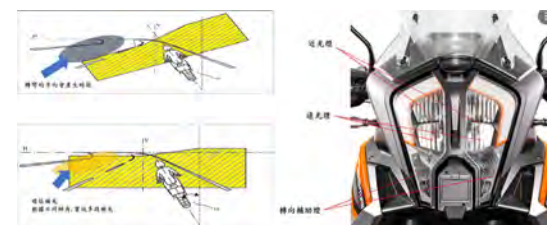
機車矩陣式 ADB

機車使用毫米波雷達反應路面環境，透過車用通訊技術控制矩陣 LED 點滅，實現多種配光機能與最大照明，降低前方及對向來車的眩光，讓機車在夜間或暗處行駛更安全。



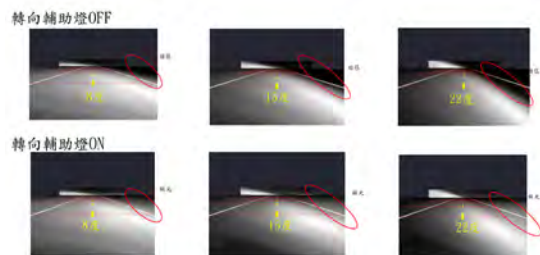
轉向輔助功能頭燈

機車在近燈啟動下，進行轉向或發生左 / 右傾斜 ($-30^{\circ} \sim 30^{\circ}$) 時會產生暗區，轉向輔助功能頭燈實現多段補光機能，提高轉角處視線的能見度與安全性，達到安全輔助的效果。



轉向輔助燈

在車輛近燈啟動下進行轉向或發生左 / 右傾斜時，轉向輔助燈由 LIN 通訊控制，配合近燈左右各具 3 段照明補償，提高轉角處視線的能見度與安全性。



景深尾燈

燈殼使用凹透鏡虛像成像原理，搭配半反半透奈米介電多層等相關技術，達到多層次深邃視覺效果，提供符合行車法規功能，與兼備美學效果的燈具。



異形導光視覺尾燈

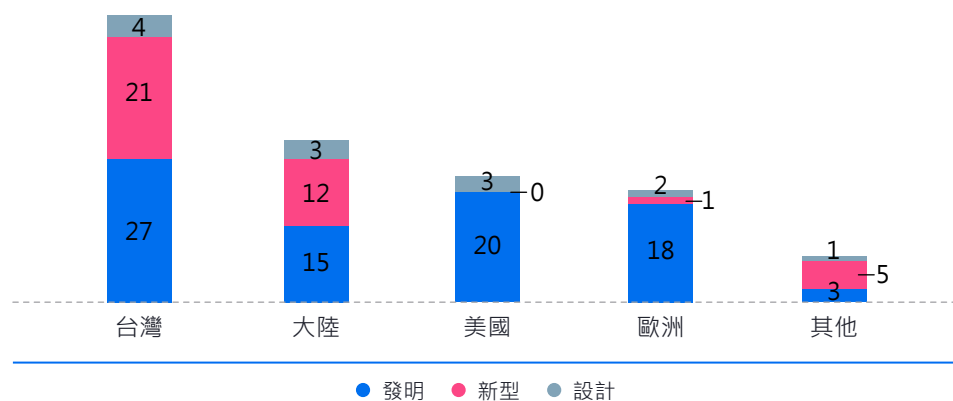
將導光條結合導光板設計，達到龍翼造型的導光視覺效果，提高商品性與美學效果，並符合行車燈法規功能。



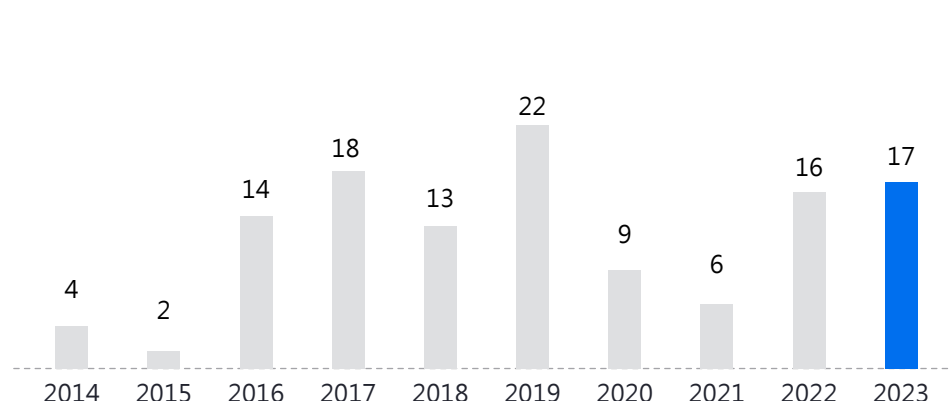
專利管理

堤維西 2023 年研究發展費用共 316,918 仟元，占合併營業收入 12,664,171 仟元約 2.5%，近三年來相關研發費用成本均占合併營業收入約 2%，足以體現堤維西強大之研發量能與核心技術。而相關的車燈光學與機構專利，是 TYC 燈具與國際競爭的根本根基，自 2005 年起至 2023 年提出專利申請案總計 135 件，已通過取得專利註冊且持續維持有效總計 106 件，29 件專利申請中。本公司將持續透過研發量能，結合光學及機構專利來支撐競爭力，在未來一片看好的智能先進燈具市場下持續邁進。

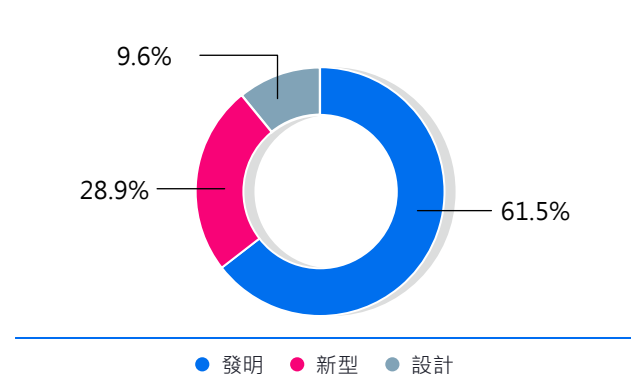
專利成果



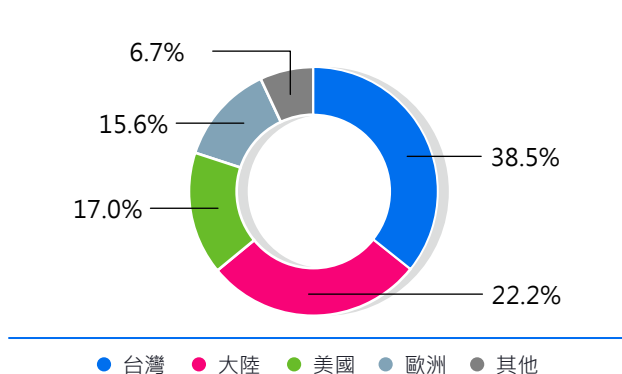
專利申請件數統計



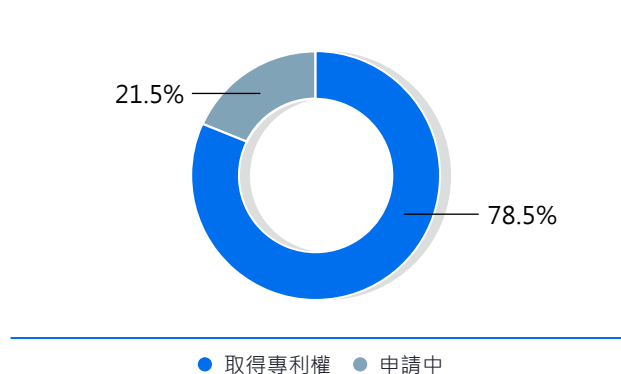
專利類型



專利地區



專利狀態分布



3.2 製程改善

■ 主原料使用

堤維西 2023 年用於主要生產與包裝之物料共 9,777.3 公噸 (非再生物料 4,712.8 公噸、可再生物料 5,064.5 公噸)。

2023 年主要生產與包裝之物料

類別	項目	使用量 (公噸)
不可再生物料	原物料註	2,480.8
	塑膠料	2,232.0
可再生物料	紙類包材	5,064.5
總計		9,777.3

註：原物料包含丙烯腈 - 丁二烯 - 苯乙烯 (ABS)、聚酰胺樹脂 (P66)、聚碳酸酯 (PC) 及丙二醇甲醚醋酸酯 (PMA) 等。

製程中所產生的邊角料經由回收處理，使用於射出成型機台過管及清潔；而製程中不良品產生之回收可用料，可出售予合格回收商；2023 年可用料回收約 86.1 公噸。

可用料回收

		單位：公噸		
類別		2021年	2022年	2023年
出售回收商	過管清潔	20.8	17.9	19.4
	丙烯腈- 丁二烯- 苯乙烯 (ABS)	8.3	9.0	9.9
	聚酰胺樹脂 (P66)	7.4	5.3	4.9
	聚碳酸酯 (PC)	35.0	23.7	24.7
	丙二醇甲醚醋酸酯 (PMA)	27.7	34.6	27.2
	小計	78.4	72.6	66.7
總計		99.2	90.5	86.1

■ 降低原材料超耗量

隨著逐漸加劇的氣候變遷危機，減少原料耗用量儼然成為關注議題，堤維西近 3 年平均原料用料量 2,045 噸，原料超耗用量 2021 年 321 噸，2022 年 305 噸，2023 年 331 噸，主因試模超耗用量增加較多，將持續透過人才培育養成、導入異常決策診斷系統、優化模具、改善製程、生產排程優化及減少試模次數等，降低原料耗用，落實減塑減碳的環保永續理念。

■ 循環再利用包裝方式運送零件

堤維西自 2018 年起針對零件進行包材改善，在不影響零件品質的前提下，以最少的包材，及最簡單的包裝方式規劃零件交貨方式，改善手法如下說明：1. 減少塑膠袋及舒服多紙的使用數量、2. 變更零件擺放方式，改以平放的方式減少因堆疊需額外增加包材、3. 使用可再回收利用的包材，減少塑膠類包材的使用。近年改善金額 2021 年 668,903 元、2022 年 459,957 元、2023 年 657,828 元。另外，積極創造循環經濟，出口泰國子公司的零件由紙箱變更為六格籃，可於泰國當地持續循環使用，截至 2023 年累計已導入 42 組品號，2023 年節省金額 268,946 元。



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

氣候變遷因應管理方針

重大議題：氣候變遷因應

正面效益描述	若符合客戶、政策法規、國際減碳要求，將提升未來營運競爭力，此外，降低對能源的依賴度，亦可減少因能源短缺而帶來的風險和損失。
負面衝擊描述	堤維西目前雖非溫室氣體排放大戶，倘若未來法規不斷趨嚴與擴大課徵範圍，將對本公司營運造成相當之影響。
補救機制 / 措施	本公司持續推動節能減廢、污染預防，降低溫室氣體排放對環境、人權之負面衝擊。更多管理作為請參閱本管理方針，及3.3~3.6章節內容。
申訴 / 溝通管道	有關環安衛相關問題，可透過申訴溝通管道向安全衛生室反應： - 信箱：WX_Tazn@tyc.com.tw - 電話：06-3841888 #391 田汶玄 副理
政策 / 承諾	積極應對氣候變遷，減少溫室氣體排放，投入創新研發與綠色設計技術，提升能資源使用效率，促進循環經濟發展，持續推動資源再利用。
責任	行政管理處、安全衛生室、各單位。
管理評量機制	由永續發展委員會定期開會檢視氣候變遷管理目標達成情形，向董事會報告。
目標	- 溫室氣體盤查與查證 - 以2022年單位產品用碳排量（4.38公噸CO₂e / 單位品）作為基準年 - 短期：2024年下降3% - 中期：2025年下降5% - 長期：2030年下降10% - 能源管理系統建置與導入
2023年特定的行動	2023年安平廠、科一廠、科二廠、科三廠完成溫室氣體盤查並通過第三方查證，以2022年為基準訂定淨零目標及減碳策略。 - 環保支出費用41,966,353元。 - 將放流水導引至回收水系統，重新製作回收水供廠內製程及空調使用。 - 進行空污防制設備更動、整合虛擬化主機、更換節能冷氣。
績效成果	- 能源總消耗量122,454.7GJ，較2022年124,823.7 GJ下降1.9%。 - 取水量97.0百萬公升，較2022年100.1百萬公升下降3.1%。 - 廠內循環用水量7.8百萬公升。

3.3 氣候變遷風險機會

■ 治理

堤維西重視企業永續發展及氣候變遷議題，關注氣候變遷對營運活動之影響，雖尚未成立氣候變遷風險小組，但於每年經營策略檢討過程中，透過內外部議題，及利害關係人之要求與期望評估規劃表，進行氣候變遷議題討論。本公司以永續發展委員會統籌推動、規劃，落實執行企業永續發展相關事宜，溫室氣體盤查推行委員會，進行溫室氣體盤查與查證事宜，共同持續關注國際趨勢的變化，及氣候變遷等永續議題，以確保和促進公司最佳利益實現。

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

註：2023 年董事會監督管理相關會議，請參閱「永續推動與管理-2023 年永續議題呈報董事會要點」。

■ 策略與風險管理

堤維西於 2024 年 1 月 12 日 ESG 啟始會議中，由總經理及永續發展委員會各任務小組進行氣候變遷議題的風險評估，共同針對 TCFD 中之轉型風險（政策與法規、技術、市場、名譽）、實體風險（立即性、長期性）及機會（資源效率、能源來源、產品／服務、市場、韌性），進行討論與評估。

評估與鑑別

本公司參考 TCFD 所建議的氣候風險與機會來源，盤點可能之風險與機會因子，以可能性（發生機率、頻率）及衝擊度，評估風險值與機會值，鑑別優先關注的項目。本年度共鑑別出 3 項中度風險及 1 項高度機會，並由相關部門討論相關因應策略，及其對財務衝擊之影響評估，以期建立相關管理機制。



風險與機會之管理及因應策略

堤維西針對鑑別結果，進行各項風險與機會之管理及因應對策擬定。

類別	編號 / 項目	內容說明	預期時間	對策	潛在財務影響
氣候變遷主要風險					
轉型風險	R1 / 強制申報要求及徵收碳費	臺灣環境部新增第二批應辦理盤查登錄溫室氣體排放量對象，且氣候變遷因應法將開始實施徵收碳費。此外，金管會分階段推動全體上市櫃公司於 2027 年完成碳盤查、2029 年合併報表子公司需完成查證。堤維西溫室氣體排放量雖未達 2.5 萬噸，但仍需受金管會要求，完成合併報表子公司溫室氣體盤查與查證，倘若未來法規下修，公司亦需額外支付碳費，增加營業成本之支出。	短期	短期 - 進行溫室氣體盤查，以明確掌握現況，設定減碳短中長期目標。 - 排程優化建置。 - 異常模具每年持續改善。 - 規劃建置使用 10% 再生能源，預計 2024 年底完成。 - 導入能源管理監控。	- 產品碳足跡、溫室氣體、ESG 相關輔導、查證費用增加。 - 支持 DHL GOGREEN 專案推動之費用。
	R2 / 能源大戶要求 (再生能源10%)	經濟部能源局再生能源條例用電大戶條款 (契約容量 5000 kW)，需以設置再生能源發電設備、購買再生能源電力及憑證、設置儲能設備或以繳納代金方式履行義務。	短期	參與 DHL GOGREEN 專案 (永續航空燃料運輸方案，降低物流相關碳排放)，未來將取得 DHL 國遞快速費用之優惠價格。	- 碳邊境稅、碳費費用支出。 - 低碳製程轉型之設備更換、製程研發費用及替代原料成本增加。
	R3 / 徵收碳稅	目前各國逐步擬定實施碳邊境調整機制，針對全球進口至該國之特定產品徵收碳邊境調整稅，並有逐步擴大課徵對象之趨勢。堤維西外銷美國占營收約 43%，外銷歐盟國荷蘭占營收約 12%，倘若未來法規不斷趨嚴與擴大課徵範圍，將對本公司營業成本造成相當之影響。	長期	中期 - 設定基準年與減量目標，持續導入節能措施，降低溫室氣體排放總量。 - 預計進行廠務節能設備汰換。 長期 - 增設儲電設備。	能源管理、太陽能發電、儲電設備建置費用支出。
氣候變遷主要機會					
市場	O1 / 進入新市場	因應極端氣候影響，使得燈具除冰技術需求變多。	短期	短期 - 積極投入除冰技術研發，滿足目前客戶需求；目前除冰燈具產品已開發 2 品項。 中長期 - 推展除冰技術，爭取更多客戶訂單；預計除冰燈具產品每年量產數 1 件。	- 研發成本增加。 - 產品需求增加新訂單所帶來的營業收入成長。

註：短期為 2024 年、中期為 2025 年 ~2027 年、長期為 2028 年 ~2030 年。

指標與目標

指標	目標	具體作為
溫室氣體排放	以 2022 年單位產品用碳排量 (4.38 公噸 CO₂e / 單位品) 為基準年 - 短期：2024 年下降 3%。 - 中期：2025 年下降 5%。 - 長期：2030 年下降 10%。	- 推行能源管理，每年依計劃進行改善，以降低能耗及減少溫室氣體產生： - 更換冰水設備為高效能節能型式。 - 製程相關設備陸續導入變頻節能相關系統。 2023 年單位產品碳排放 4.12 公噸 (較基準年下降 5.9%)。 - 預計 2024 年底完成規劃建置使用 10% 再生能源。
溫室氣體盤查	2022 年首次完成母公司溫室氣體盤查，及完成外部查證。 - 合併報表子公司規劃依金管會要求，於 2027 年完成盤查及 2029 年前通過查證。	2023 年已完成安平廠、科一廠、科二廠、科三廠溫室氣體盤查及查證。
水資源	以 2021 年單位產品用水量 (0.024 百萬公升 / 單位產品) 為基準年 2023 年單位產品用水量削減 3%。 2025 年單位產品用水量削減 5%。 2030 年單位產品用水量削減 10%。	2022 年取水量 100.1 百萬公升、透過製程水回收 2.4 百萬公升、單位產品用水量 0.024 百萬公升 / 單位產品；2023 年取水量 96.5 百萬公升、透過製程水回收 7.8 百萬公升、單位產品用水量 0.023 百萬公升 / 單位產品。 - 廠區製程廢水透過前處理作為二級用水，以節省水資源。提升廠務水系統效能，持續提升回收水使用效率，透過建立回收水系統，利用廢水回收進製程水幕系統及空調系統使用，預計可降低冷卻水用水量 30%。2023 年，冷卻水塔用水量 26,696 公噸，2022 年為 34,998 公噸，減少冷卻水用水量 8,302 公噸，減量效益 23.7%。

3.4 能源與溫室氣體管理

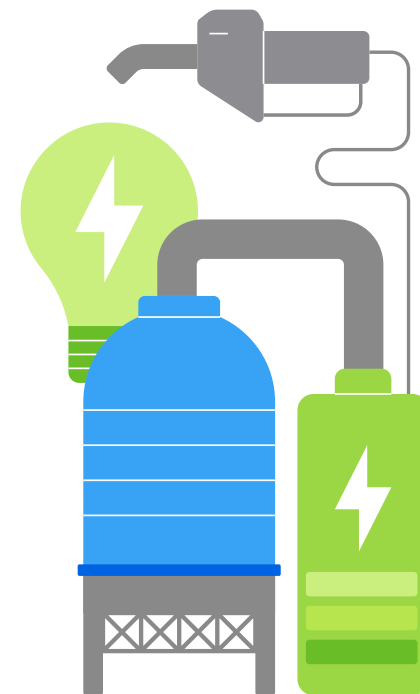
堤維西屬於非高耗能產業，所用之能源主要為外購電力與非再生燃料（含有汽油與柴油），無使用再生能源；外購電力主要購於台灣電力公司，汽油、柴油則用於公務車。2023 年電力使用量 33,903,640 度，汽油使用量 4,656.0 公升，柴油使用量 7,104.2 公升；經換算後能源總使用量為 122,454.7 GJ（外購電力使用量 122,053.1 GJ，非再生燃料使用量 401.7 GJ），能源密集度為 967.2 GJ / 億元營收。

堤維西能源使用量

類別	單位	2022年	2023年
電力使用量	GJ	124,369.6	122,053.1
汽油使用量	GJ	159.4	152.0
柴油使用量	GJ	294.6	253.9
能源總消耗量	GJ	124,823.7	122,459
營業收入（個體）	億元營收	115.3	126.6
能源密集度（能源總消耗量 / 營業收入（個體））	GJ / 億元營收	1,082.5	967.3

註：

1. 能源使用量計算範疇以安平廠及科工 1、科工 2、科工 3 廠為主。
2. 資訊來源：電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據；汽油及柴油主要以實際領用量為主。
3. 各類能源熱值轉換係數：電力 1 kWh=3,600 KJ；汽油 1 L=32,635.2 KJ（7,800 kcal）；柴油 1 L=35,145.6 KJ（8,400 kcal）。
4. 1 千兆焦耳（GJ）=10⁶ 千焦耳（KJ）。



溫室氣體組織盤查

本公司 2023 年範疇一主要能源使用為汽油及柴油，排放量為 366.2 公噸 CO₂e；範疇二主要能源使用為外購電力，排放量為 16,748.4 公噸 CO₂e，範疇三包含由運輸及組織使用之產品所產生的間接溫室氣體，排放量為 6,105.5 公噸 CO₂e；範疇一與範疇二總計為 17,114.6 公噸 CO₂e，溫室氣體排放密集度為 135.2 公噸 CO₂e/ 億元營收。

堤維西溫室氣體排放量

類別	單位	2022年	2023年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	671.7	366.2
範疇二：能源間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	17,494.4	16,748.4
範疇一+範疇二排放量合計	公噸 CO ₂ e	18,166.1	17,114.6
營業收入（個體）	億元營收	115.3	126.6
範疇一+範疇二溫室氣體排放密集度 （總排放量 / 營業收入（個體））	公噸 CO ₂ e / 億元營收	157.5	135.2
範疇三：其它間接（範疇三） 溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	—	6,105.5

註：

- 溫室氣體盤查採營運控制權法，溫室氣體盤查皆依 ISO 14064-1 程序進行盤查，並通過第三方外部查證，2022 年為溫室氣體排放基準年；盤查組織範圍以安平廠及科工 1、科工 2、科工 3 廠為主。
- 所進行盤查之溫室氣體種類包括：一氧化二氮 N₂O、甲烷 CH₄、二氧化碳 CO₂、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF₆、三氟化氮 NF₃ 等。
- 範疇一包含汽油與柴油，主要使用於公務車，引用 IPCC 2013 第六次評估報告之 GWP 值。
- 範疇二主要為外購電力，引用經濟部能源署公布之電力排碳係數：2022 年為 0.495 公斤 CO₂e/度計算；2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/度計算。
- 範疇三包含由運輸產生之間接溫室氣體、由組織使用之產品所產生之間接溫室氣體。
- 所用之轉換係數的來源：行政院環境部所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

具體改善措施與成效

設備優化

堤維西持續推動節能減碳活動，以因應低碳時代之來臨，於 2023 年進行（1）空污防制設備更動，減少壓損並提升效率，建立遠端監控設施，進行條件最佳化確認、（2）利用虛擬化手法將原本 16 台主機整合在虛擬化主機內、（3）新舊大型冷氣由定頻改為變頻；預估一年約可節電 55,872.0 度電，相當於減少約 201.1 GJ、減少範疇二溫室氣體排放量約 27.6 噸 CO₂e / 年（經濟部能源署最新電力排碳係數 0.494 公斤 CO₂e / 度計算）。

2023年節能措施與估算節約量

節能措施	空污防制設備更動 ^註	虛擬化主機	更換節能冷氣	合計
具體作為	- 最佳化控制調整、減少壓損並提升效率。 - 建立遠端監控設施，進行條件最佳化確認。	新增電腦共 16 台，利用虛擬化手法將原本 16 台主機整合在虛擬化主機內。	新舊大型冷氣由定頻改為變頻，冷氣製冷效率等級提升，節能模式則是達到設定的溫度後，保持低頻運轉，非停轉壓縮機，較為省電，並實施定溫節電。	
估算每年節電量（度）	25,000.0	28,032.0	2,840.0	55,872.0
減少能源消耗（GJ）	90.0	100.9	10.2	201.1
減少溫室氣體排放量（噸CO ₂ e / 年）	12.4	13.8	1.4	27.6

註：空污防制設備更動屬重大設備支出，共計 24,642,064 元。

降低用紙碳排

堤維西 1986 年至 2022 年總共推行了 MFGPRO、NOTES、PDM/PLM、SCM、ASRS、BI、MES、SAP、APO、PMS、WMS、WEBFTP 等系統，及 137 份電子表單。E 化系統發展一直是堤維西營運重要的利基，電子化早已成為堤維西的 DNA。2023 年新上線電子化表單與資訊（包含初物檢查表、電子名片、數位學習網等）共減少 50,579 張紙，共計減少溫室氣體排放量約 0.32 公噸 CO₂e。

此外，堤維西每年發行年度筆記本致贈客戶、供應商與員工等，2023 年內頁選用 50% 以上回收紙漿所製成的再生紙類，無汙染無毒性、友善環境的環保道林紙，與一般 A4、70 磅影印紙相較，減碳約 0.12 公噸 CO₂e。

項目	2022年	2023年
電子化減碳量	0.27 公噸 CO ₂ e	0.32 公噸 CO ₂ e
年筆記本環保道林紙減碳量	—	0.12 公噸 CO ₂ e
總計	—	0.44 公噸 CO ₂ e

註：

1. 紙張碳足跡資料來源參考碳足跡資訊網。碳足跡數據 / 標示單位：3.2 公斤 CO₂e / A4、70g (210mm x 297mm) 每包 500 張。
2. 僅計算當年度因新上線之電子化表單、系統等之減少用紙量。
3. A4 紙排碳量計算方式 = 減少 A4 紙張 ÷ 500 張 (每包) × 3.2 公斤 CO₂e / A4。
4. 筆記本所用之環保道林紙碳足跡數據 / 標示單位：2.8 公斤 CO₂e / A4、70g (210mm x 297mm) 每包 500 張。訂購 3,500 本筆記本，內頁 88 張，尺寸 141*208mm，約為 144,829.63 張 A4 影印紙，約為 289.66 包 (每包 500 張)。計算方式 = 289.66 包 * (3.2 - 2.8) 公斤 CO₂e = 115.86 公斤，約為 0.12 公噸 CO₂e。

3.5 水資源管理

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

註：WATER RISK ATLAS

堤維西廠區用水主要為生產製程及空調使用，水資源的使用效益一直是公司重視的一環，加上近年極端氣候造成國內水資源供應不穩定，使得工業用水與民生用水互相衝突。在水資源管理上，本公司透過開源節流執行各項措施，致力改善水處理系統和製程中的水耗用量，並注重製程廢水回收再利用。如科工一廠將放流水導引至回收水系統，經過活性碳過濾及離子交換樹脂之軟水系統，重新製作回收水供廠內製程及空調使用，以提升用水效率。2023 年廠內循環用水量達 7.8 百萬公升，不僅節省用水成本，更減少原水使用及污水產生。堤維西將持續維持回收再利用之理念，並逐步朝多元水源之目標邁進，以期降低缺水導致減產甚至損壞設備之風險，將水資源的衝擊減到最低。

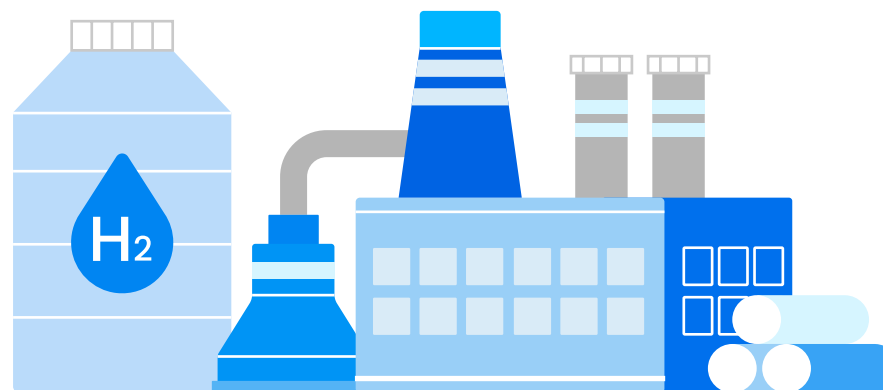
用水量統計			
項目	單位	2022年	2023年
取水量	百萬公升	100.1	97.0
排水量	百萬公升	53.9	56.1
耗水量	百萬公升	46.2	40.9
廠內循環用水量	百萬公升	2.4	7.8
水回收再利用率	%	2.4	7.4
營業收入 (個體)	億元營收	115.3	126.6
取水強度 (取水量 / 營業收入 (個體))	百萬公升 / 億元營收	0.87	0.77

註：

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

安平及科工廠區內均有設置工業區污水處理廠，廠區污水皆流入污水處理廠統一處理後再放流，不會直接排放至地面水體。堤維西廠內廢水由分流管路收集至污水處理廠，符合安平工業區及台南科技工業區進廠限值（納管標準），透過化學藥劑及處理設施，將廢水水質處理至符合放流水法規標準後（化學需氧量 COD：100 mg / L、懸浮固體物 SS：30mg / L），分別排入鯤鯓內海為承受水體（安平港），及嘉南大排與鹽水溪；2023 年污水量為 56.1 百萬公升。

2023年廢水排放量與數值								
項目/廠區	安平廠	科工1廠	科工2廠	科工3廠				
廢水量 (百萬公升)	10.3	40.3	0.4	5.1				
檢測項目	納管標準	年平均監測值	納管標準	年平均監測值	納管標準	年平均監測值	納管標準	年平均監測值
化學需氧量COD(mg/L)	400	121	520	25	520	183	520	202
懸浮固體物SS(mg/L)	400	33	320	7	320	89	320	26
酸鹼值(pH)	5-9	7.7	5-9	7.1	5-9	7.7	5-9	7.1



3.6 污染防治管理

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

■ 空氣污染防治

破壞臭氧層的主要元兇氟氯碳化物 (CFCS)，即是含有氟 (F)、氯 (CL)、碳 (C) 的化合物，被廣泛使用做為塑膠發泡劑、噴霧產品推進劑、冷凍空調冷媒、電子零件及金屬之清洗溶劑等用途。本公司目前僅有部份空調冷媒使用 R-22，其餘空調冷媒、汽車冷媒、滅火器、製程均無使用《蒙特婁議定書》所管制之氟氯碳化物。

空污排放僅限科工廠，製程射出、二次加工、組立階段均無 NO_x、SO_x 排放，目前作業活動所產生之空氣污染物主要為揮發性有機化合物 (VOC)，本公司設有 VOC 廢氣吸附處理設備，藉由活性碳吸附方式，削減製程廢氣。TYC 藉由空污防治中控 / 監測系統，監控出口排放濃度，以確認防制設備運轉狀況，減少環境污染，並透過空污防制設備更動，減少壓損並提升效率，持續降低揮發性有機污染物的排放量；2023 年科工廠 VOC 排放量^註 43.8 公噸，符合工業區總量管制。

註：VOC 計算來源及方法學依循行政院環境部固定污染源空污費暨申報整合管理系統排放量。

■ 化學品、有機溶劑管理

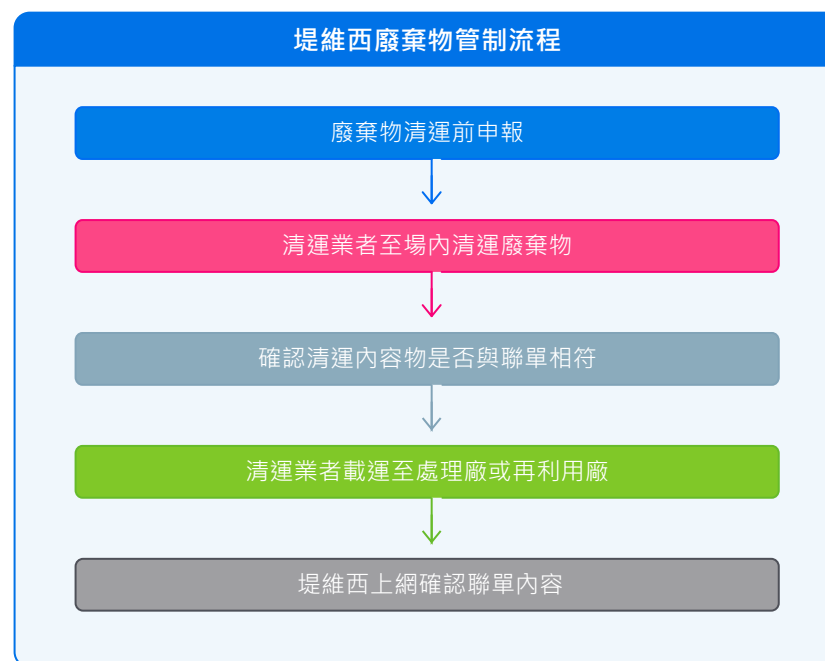
針對化學品依國內相關規定 (職安法、環保法、消防法)，進行分類並予以管制，須取得毒化物許可，擇需依照毒管法進行申報及管理，相關化學品依國際規定也需要張貼必要 GHS 標示及提供 SDS (安全資料表)。

堤維西 2023 年導入離子轟設備，利用電漿中的離子及電子衝擊素材表面油污體，並使用氧氣 (O₂) 快速與油漬結合形成二氧化碳破壞鍵解，達到清潔效果，並可大幅降低工業清洗劑用量，有效減少空污排放對環境的衝擊；2023 年平均工業清洗劑使用量較未導入前減少 4.9 公噸 (節省 36.2%)。

■ 廢棄物管理

為降低廢棄物對環境的危害，堤維西致力於廢棄物減量作業，廢棄物清運處理前，會先於廠內進行廢棄物分類，以減少廢棄物產生量，並且著重於源頭減塑管理，也同步鼓勵供應商一同減廢，培養同仁日常生活中的環保觀念，落實廢棄物減量、資源回收再利用的習慣。

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



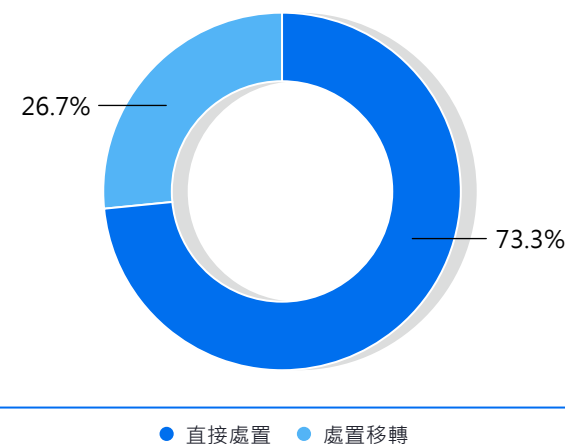
堤維西廢棄物包含一般事業廢棄物、生活廢棄物及回收廢棄物，無有害事業廢棄物。本公司 2023 年廢棄物總計為 714.6 公噸 / 年，其中直接處置約 524.1 公噸 / 年（相較 2022 年 506.1 公噸 / 年增加 3.6%）、處置移轉（再利用）約 190.5 公噸 / 年（相較 2022 年 114.0 公噸 / 年增加 67.1%）。2023 年營業收入較 2022 年增加，產能提升，故廢棄物相對也有所增加。

廢棄物產出與處置方式

單位：公噸

廢棄物類別	處理方式			
	離場		處理種類	處理說明
	2022年	2023年		
一般事業廢棄物	260.2	266.0	直接處置	焚化 (不含能源回收) 送至永康 / 城西焚化廠焚燒
廢塑膠混合物	141.0	131.8		
廢紙混合物	17.6	25.3		
廢木材混合物	10.2	12.0		
廢纖維	1.5	1.8		
廢布	0.1	0.1		
廢漆渣	35.0	35.9		送至綠大實業焚化廠焚燒
無機性污泥	10.2	14.7		熱處理 (除焚化處理外) 送至大登環保
廢潤滑油	5.5	6.0		熱處理 送至識昌實業
廢潤滑油	24.8	30.5		物理處理 送至金典環保
直接處置合計	506.1	524.1	處置移轉	作為再利用之原料使用
廢活性炭	94.2	135.4		
廢木材	19.8	55.2		作為其他再利用之用途
處置移轉(再利用)合計	114.0	190.5		
廢棄物總計	620.1	714.6		
資源化比例 (%)	18.4	26.7		

2023 年廢棄物處理比例



註：

- 廢棄物總量為聯單申報數值。
- 資源化比例 (%) = (處置移轉合計 / 廢棄物總計) × 100%。



台南市政府環境保護局 112年可回收量獎

堤維西響應市府共同打造永續低碳的美麗城市願景，積極落實廢棄物減量。截至2023年，我們的廢棄物資源回收總量達190.5公噸，較前一年的114.02公噸大幅增加了67.1%。

此外，我們更榮獲「112年臺南市資源回收申報獎勵評比制度」的回收量獎，這是對公司在資源回收方面所作貢獻的肯定。

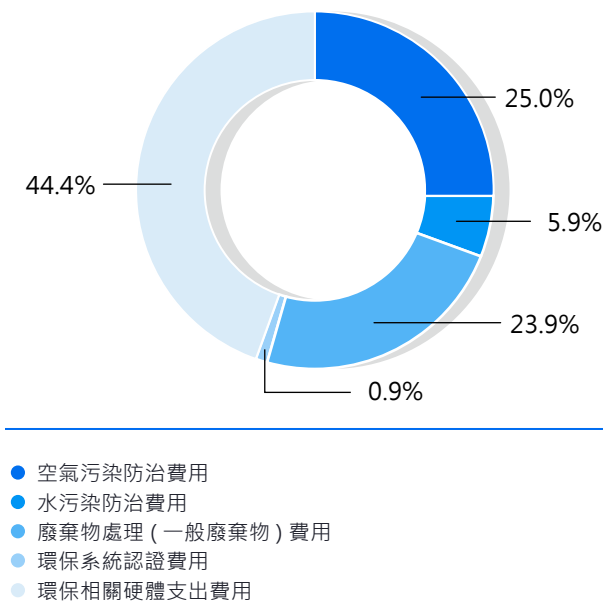


環保支出

本公司生產無污染處理源之產品，放流水之排放均經工業區污水處理廠處理，為善盡環境友善，避免環境污染情事發生，TYC 投入相關環境保護工作經費，2023 年以環保相關硬體支出、空氣污染防治及廢棄物處理為主，支出費用共計 41,966,353 元。

2023 年環保費用支出

費用類別	費用支出 (元)	比例 (%)
空氣污染防治費用	10,474,089	25%
水污染防治費用	2,463,769	5.9%
廢棄物處理費用	10,011,300	23.9%
環保系統認證費用	367,195	0.9%
環保相關硬體支出費用	18,650,000	44.4%
合計	41,966,353	100%



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

生物多樣性與土地利用

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

於廠區四周廣植 6 樹種，包括矮仙丹、掌葉蘋婆、欖仁、樟樹、小葉馬櫻丹及水黃皮，生長健壯、樹冠整齊，創造自然生態網，公司基地總面積為 33,924 坪，綠美化區域共計 1,100 坪，約占基地總面積的 3%。指派總務課專責管理綠地維護，營造自然生態網，吸引蟲鳥常駐，以實際行動為保護環境盡一己之力。針對工廠生產製程未有任何宰殺動物之行為。



4 供應鏈盡責

4.1 供應鏈採購概況

4.2 供應鏈盡責管理

2023年績效亮點

100%

2023年非原料供應商臺灣地區採購金額占比為100%

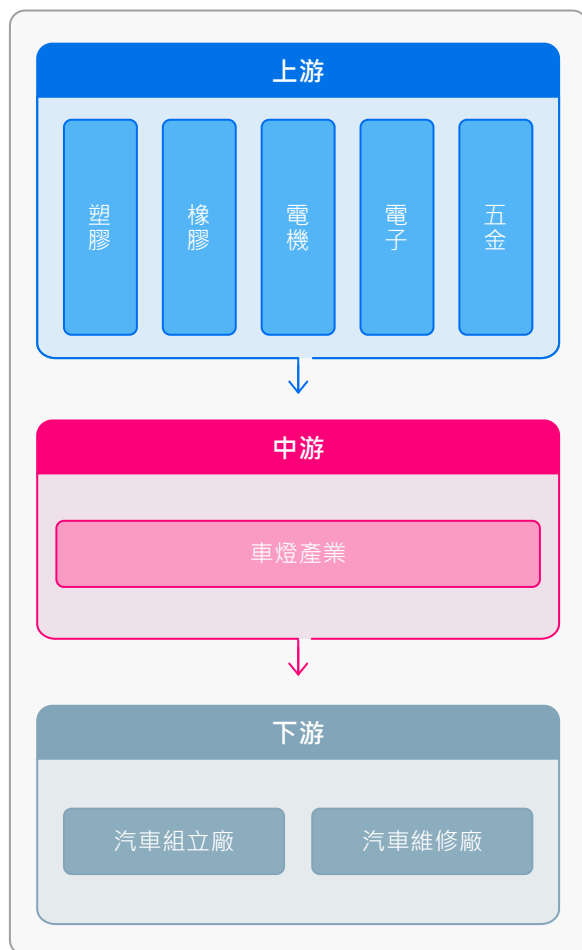
86.1噸

2023年回收之可用料約86.1公噸，減少資源耗用

216家

2023年共計216家供應商完成評鑑(包含210家原物料供應商及6家非原物料供應商)，全數均合格

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



4.1 供應鏈採購概況

堤維西 2023 年合作供應商共約 312 家，其中原物料供應商約 228 家；非原物料供應商依種類區分為勞務（承攬與服務）、財物（庶務型採購）、及工程（建築與設備）約 84 家，臺灣地區採購金額占比為 100%。

2023 年原物料供應商採購家數及金額比例

地區	類別	家數	採購金額比例 (%)
國內 ^{註1}	包材類	25	4.9
	原料類	21	4.1
	組件類	46	54.5
	燈泡類	12	6.9
	塑膠類	50	18.9
	橡膠類	13	1.1
	二次加工類	17	0.6
	五金類	32	3.4
	玻璃類	4	0.4
	組件類	8	5.2
國外			
總計		228	100.0

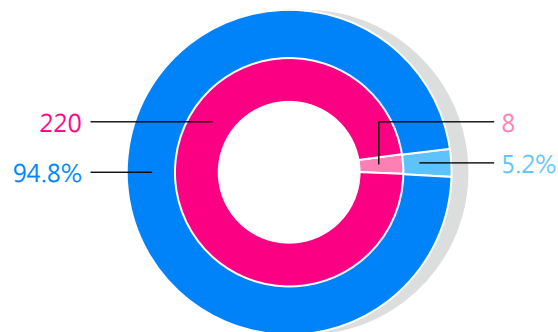
2023 年非原物料供應商採購家數及金額比例

供應商種類	家數	採購金額比例 (%)
勞務（承攬與服務）	6	89
財物（庶務型採購） ^{註2}	6	8
工程（建築與設備）	72	3
總計	84	100

註：

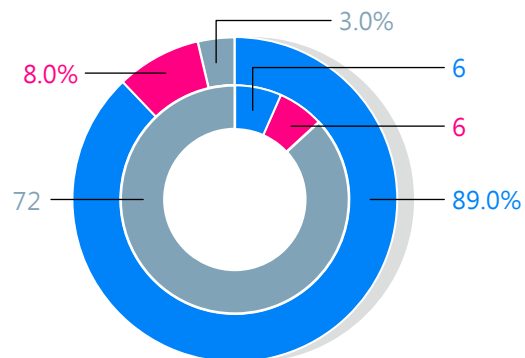
1. 國內指台灣當地。
2. 庶務型採購指卡鐘、旗幟、空污耗材、電腦耗材等。

2023 年原物料供應商家數及採購金額占比



內圈：採購家數 外圈：採購金額占比 | ● 國內 ● 國外

2023 年非原物料供應商家數及採購金額占比



內圈：採購家數 外圈：採購金額占比
 ● 勞務 (承攬與服務) ● 工程 (建築與設備)
 ● 財物 (庶務型採購)

註：

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

4.2 供應鏈盡責管理

■ 公司承諾

堤維西為具指標性地位之車用零件製造商，向來與供應商保持良好合作關係，於全球市場銷售產品與服務並分享利益。為確保整體供應鏈符合國內法令、國際準則與標準以及客戶要求，達到永續共榮之願景，堤維西遵循聯合國《工商企業與人權指導原則》、《全球契約十項原則》、國際勞工組織《工作基本原則與權利》，支持「負責任商業聯盟 (RBA)」行為準則，並恪守中華民國《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》、《職業安全衛生法》等勞動相關法規，於 2022 年訂定《堤維西供應商行為準則》，已向全數供應商進行宣導，期許供應商共同建立負責任、環保、透明的供應鏈關係。不定期舉辦供應商 ESG 教育訓練及要求說明或公告，增訂《TYC 勞工政策問卷》，調查原物料供應商之勞工政策及遵循情況。2023 年供應商無發生顯著社會及環境衝擊事件。

堤維西希望做到自身的企業責任，透過以大帶小的方式鼓勵重點供應商一起投入 ESG，於 2023 年 10 月 20 日召開「低碳化升級轉型計畫說明會」，邀請輔導公司與供應商的領導人員，解說相關事項，期許帶領供應鏈夥伴，落實低碳轉型。

低碳化升級轉型計畫說明會



■ 供應商評鑑

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

為加強供應商（原物料 / 非原物料）的管理能力，提高工程品質、提升完工準時率，並及時因應生產需求，於 2023 年訂定年度評鑑計劃表、選定重點供應商每年執行評鑑作業。評鑑分數不及格（60 分以下）之供應商須提供改善計畫書進行改善，並重新排定評鑑稽核。為使供應商能提供優良品質與長期互利關係，配合有效的績效考核方式考核供應商，於每年年底提報不合格供應商檢討改善與對策。2023 年共計 216 家供應商完成評鑑（包含 210 家原物料供應商及 6 家非原物料供應商），全數均合格。

■ 材料控制

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

■ 負責任地採購衝突礦物

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





5 友善職場

2023年績效亮點

人權管理 管理方針

5.1 人權管理

5.2 員工結構

人才吸引與留任 管理方針

5.3 人才吸引與留任

5.4 員工權益與福利

5.5 人力發展與培訓

員工安全與健康 管理方針

5.6 員工安全與健康

5.7 消防安全管理

↓ 12.26%

2023年離職率為11.7%，較2022年23.96%降低12.26%

↑ 11,350小時

2023年教育訓練總時數達27,783小時，較2022年增加11,350小時

16人

2023年6 SIGMA 累計完成黑帶培育共16人

0件

2023年無發生使用童工、侵害原住民權利、限制自由結社等申訴事件

↑ 2項員工福利

2023年增設數位學習平台、提供心理諮商輔導服務

18人

深化產學合作及提供獎助學金，2023年共18位學生參與產學合作，獎助金額共計329,999元，贊助學校包含高雄科技大學、台南大學等校

31人

2023年留才人選評核並提撥留任獎金共31人，留任率97%

人權管理 管理方針

重大議題：人權管理

正面效益描述	持續落實人權訓練與宣導，提升員工性別平權意識，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。
負面衝擊描述	未有重大人權事件發生，唯 2023 年曾發生員工人權申訴事件，及勞工延長工作時間超過法令規定之情事，皆已依規定處理，並加強預防改善措施。
補救機制 / 措施	- 經申訴機制查證屬實之人權違規事件，將所犯情節依公司相關規定懲處。 2023年發生之員工人權申訴事件，人資單位已依相關辦法進行調查及必要之處置，並對事件相關當事人提供心理諮商協助服務，加強辦理全員職場不法侵害教育訓練暨性騷擾防治宣導。
申訴 / 溝通管道	有關職場不法侵害相關問題，可透過申訴溝通管道向安全衛生室反應： - 信箱：WX_Tazn@tyc.com.tw - 電話：06-3841888 #391 田汶玄 副理
政策 / 承諾	訂定《勞工與商業道德政策》，承諾遵循「聯合國世界人權宣言」、「國際勞動組織公約」等相關人權規範，支持「負責任商業聯盟（RBA）」行為準則，並恪守勞動相關法規，確保員工權益受到保障與尊重。
責任	人資單位、安全衛生室、各部門主管。
管理評量機制	召開勞資會議（每季）及外籍同仁座談會（每月），檢討相關事宜。
目標	- 員工申訴件數<5件。 - 人權宣導與訓練時數>6,153小時。 - 新進人員100%完成人權教育訓練。 - 未發生違反勞基法等重大勞資糾紛之情事。
2023年特定的行動	- 共召開5次勞資會議及12次外籍同仁座談會（每月），保障同仁相關勞動權益。 - 增設員工心理諮商機制，當同仁因不法侵害，或其他重大事故致身心狀況受到影響時，安排專業諮商團體介入輔導。 - 舉辦人權保障相關議題之教育訓練，同時建置線上數位學習課程，作為新進人員必要訓練課程之一。 - 進行性騷擾及職場霸凌防治宣導訓練，提升員工性別平權、不法侵害之意識。 - 利用內部網頁、公佈欄等管道，不定期宣導公司對於性騷擾防治與預防職場不法侵害之制度。 - 提供多元溝通管道，積極採納勞方提案，促進勞資雙方和諧。 - 積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 - 管控加班時數，工時過長者列入風險調查名單，並定期進行員工健康檢查。
績效成果	- 人權相關訓練時數共計 6,153小時，較2022年增加33%。 - 人權相關訓練人次共計 3,875人次受訓，較2022年增加86%。 - 勞資和諧，未發生重大勞資糾紛。 - 無發生使用童工、侵害原住民權利案件、限制自由結社等申訴事件。

5.1 人權管理

堤維西為保障全體同仁及利害關係人之基本人權，公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》等相關規範訂定人權政策，支持《負責任商業聯盟（RBA）行為準則》，並恪守中華民國《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》、《職業安全衛生法》等勞動相關法規，提供員工受到尊重、擁有尊嚴且安全無虞之工作環境，善盡照顧員工之企業社會責任。

■ 人權政策與承諾

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

此外，為實踐對人權的承諾與保護，本公司在「工作規則」、「人員招募及任用規定辦法」、「性騷擾防治管理辦法」、「TYC 執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「人事獎懲規定管理辦法」等內部規章中，皆明確宣示保護員工人權，並按照《勞工與商業道德政策》訂定「堤維西供應商行為準則」、「TYC 勞工政策問卷」，且於採購政策中納入人權承諾，要求供應鏈夥伴共同遵循。如有發現上述違規事證，可逕向總經理信箱檢舉反應（過程均採保密），查證屬實者將對於相關舞弊或貪汙人員依法做相應處份；違反規範之同仁，將視情節輕重依公司懲處規定給予相應懲處；對於做出不當收授行為之廠商，將立即終止與 TYC 夥伴合作關係。



勞工與商業
道德政策



Lights. Intelligence. Safety.

人權訓練與宣導

於新進同仁報到當日起，透過新進人員訓練活動，協助每位同仁了解公司企業文化、個人勞動權益、個資隱私及職場作業安全等相關規範；對於政府各項勞動法令、環安衛政策等相關規定，除修訂相關管理規章辦法並透過內部公告宣導外，另針對各級主管及儲備幹部，透過訓練活動強化管理幹部對於法令的認知與實務運用。2023 年人權政策相關教育訓練，共計 6,153 小時，訓練總人次達 3,875 人次。

2023 年人權相關訓練

訓練名稱	訓練人次	訓練人時
新進人員教育訓練 (包含人權政策、安全衛生危害通識、性騷擾防治、資通訊安全)	296	2,368
職場安全衛生在職教育訓練	1,321	1,338
職場不法侵害、性騷擾暨跟蹤騷擾防治宣導訓練	2,155	1,885
主管人員勞動法令及員工協助訓練	103	562
合計	3,875	6,153



▲ 性騷擾防治宣導



▲ 員工問題處理與協助

人權申訴與處理

堤維西遵守性別平等工作法規定，不因性別而使員工受到差別待遇，並為保護同仁免於性騷擾，公司訂有「性騷擾防治管理辦法」並公告於內部網站，落實性騷擾防治議題之宣導，讓每一位員工都能在工作崗位安心工作。除了定期在新進人員職前訓練中加強說明及介紹外，若有性騷擾相關申訴發生，由人資單位擔任受理窗口，於 3 日內成立調查小組展開調查，並於 1 個月內完成調查、裁決，必要時得延長 1 個月，小組成員包括申訴人之主管、被申訴人之主管、人資單位主管至少各 1 人，及總經理指派客觀公正之人員 2~3 名，其中女性不得少於 1/2，男性不得少於 1/3，小組召集人由接獲檢舉之單位主管擔任，調查過程皆遵守不公開與保密原則。

案件調查結果顯示確有違反性騷擾防治政策之行為者，公司按「性騷擾防治管理辦法」處置流程，召開性騷擾申訴事件調查會議，將調查事證提報調查小組成員，並裁定性騷擾成立，對該員記過懲處（情節嚴重者將予以免職處分），並提供裁決通知書給申訴者，申訴同仁如對處理結果不符，可於通知書文達 10 個工作天內，向人資單位提出再申訴。

人權申訴管道

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

■ 人權管理

堤維西 2023 年無發生使用童工、侵害原住民權利案件、限制自由結社等申訴事件，致力遵守並保障所有同仁權益；海外廠區一律遵照當地法規亦無發生歧視或上述相關議題。2023 年共發生 6 件職場不法侵害申訴案件，涉及偷拍、不當肢體、言語等，安全衛生室與人資單位接獲申訴後，依「性騷擾防治管理辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」，進行調查及必要之處置，除對行為人進行輔導懲處外，對當事人也提供心理諮商協助，並辦理全員職場不法侵害教育訓練暨性騷擾防治宣導，同時，對工作場所進行全面檢修補強，以善盡補救及防範之責任。2023 年職場不法侵害申訴案件已 100% 完成結案，職場不法侵害教育訓練暨性騷擾防治共計 2,155 人次，1,885 小時。

■ 多元溝通管道

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

遵循法令每三個月召開勞資會議，由勞資雙方代表及人資單位共同參與，針對公司重大政策、管理議題、福利事項等進行說明及討論，會中所提之建議亦整理成會議紀錄，執行追蹤並有效落實，保障同仁相關勞動權益，2023 年共完成 5 次勞資會議，且未發生重大勞資糾紛，故無相關損失之虞。

堤維西維護員工權益不遺餘力，我們制定各項政策，建立暢通的內部溝通管道，使員工的想法與意見得以立即獲得反應與處理。公司設有「性騷擾防治管理辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」，利用內部公告網頁等管道，不定期宣導公司對於性騷擾防治與預防職場不法侵害之制度、做法，建立同仁正確的性別尊重與平等意識，提供同仁免於歧視與性騷擾之工作環境。

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

勞資溝通管道	說明
 線上及實體意見箱	堤維西設置線上及實體意見箱，由人資單位收件，資料採保密方式進行，以了解員工的實際困難，增進員工與公司的聯絡和溝通。
 職場不法申訴	對各種職場不法侵害採以「零容忍」之立場，建立公司安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之工作環境與文化，避免公司員工因執行職務遭遇內、外部職場暴力事件。舉報案件採保密方式處理且客觀查證，全力保護呈報者的安全，使其免遭報復。
 性騷擾申訴	全面杜絕發生工作場所性騷擾，訂定「性騷擾防治管理辦法」明確規範申訴管道、申訴方式、調查評議原則與懲處，並公告於員工內部系統。
 福委會	台灣營運據點福委會是由同仁推派選舉，代表同仁監督福委會運作，每季召開 3 次會議，負責進行福利業務的審議及推進、社團及公司活動之管理，成為同仁與福委會之間的橋樑。
 勞資會議	目前堤維西無成立工會與集體協商保障機制，但為促進勞資雙方和諧，公司定期每 3 個月舉辦勞資會議。由勞資雙方代表參加，透過此溝通平台正視傾聽員工的聲音，使雙方關係更加和樂。

5.2 員工結構

職場的「多元 (Diversity)、公平 (Equity)、共融 (Inclusion)」是堤維西努力的方向，員工組成包含本籍、外籍與身心障礙員工。堤維西截至 2023 年底員工人數共計 1,649 人，女性人數 474 人 (29%)，男性人數 1,175 人 (71%)，因應公司發展策略進行人力佈局，人力較前年度略增。員工國籍包含台灣、大陸、菲律賓、越南等地，公司皆優先僱用當地^{註1}員工，其中高階管理階層^{註2} 100% 全數為當地員工，占員工總人數 0.8%。全體員工均為全職正職人員，無兼職、臨時、無時數保證員工。

2023 年員工結構統計

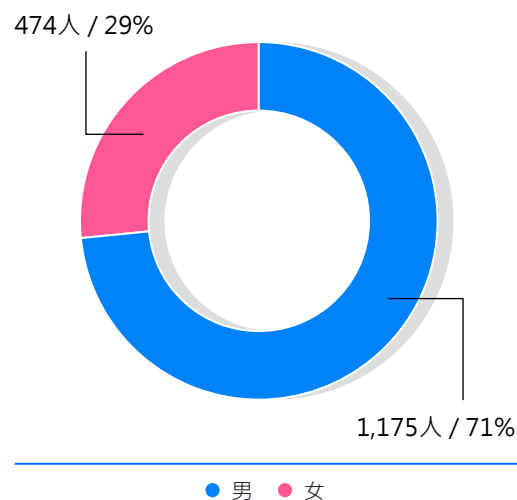
單位：人

項目/性別	男性			女性			總計
合約類型	正職			正職			
年齡	30歲以下	30-50歲	51歲以上	30歲以下	30-50歲	51歲以上	1,649
全職	183	747	245	50	299	125	
合計	1,175			474			

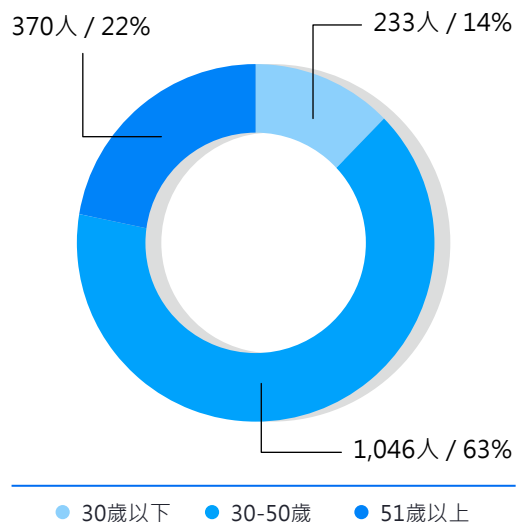
註：

- 「當地」指的是居住於台灣地區。
- 高階管理階層為協理級 (含) 以上主管。
- 廠內非員工工作者主要類型為業務外包，2023 年委外人力共計 22 人，包括 17 名保全 (全為男性) 及 5 名清潔人員 (全為女性)，與前一年度相較人數無顯著波動。
- 上述資料係由人資系統以 2023 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數字假設，與前一年度相較人數無顯著波動。

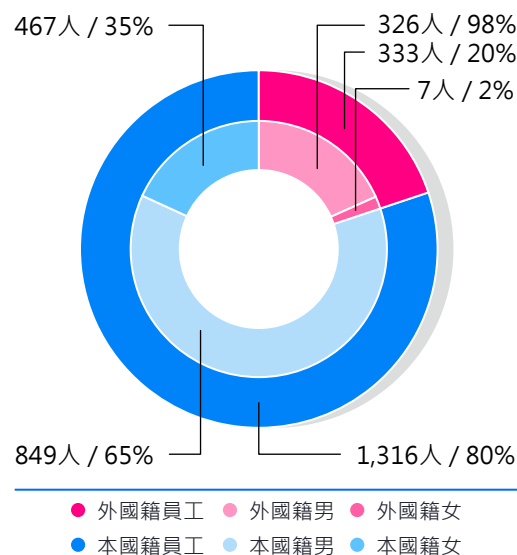
員工性別分布



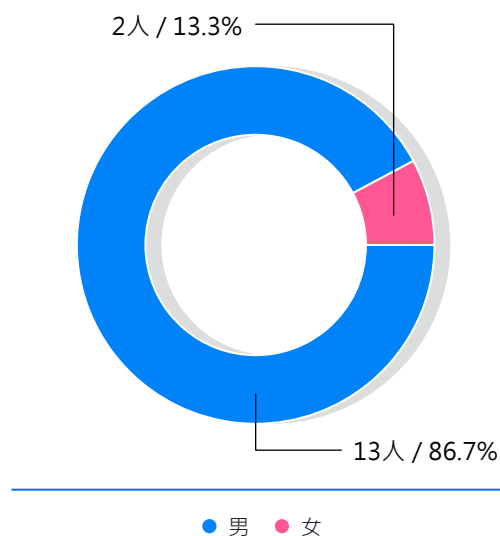
員工年齡分布



員工國別分布



協理級以上主管性別分布

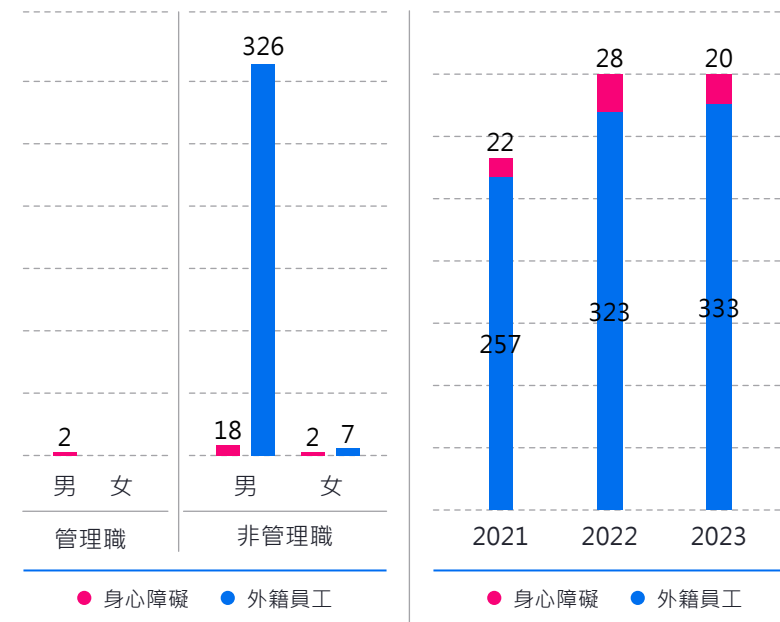


多元化職場

堤維西格遵人權保護與基本工作權，提供多元的就業機會；外國籍員工聘用 333 名（男性員工為 326 人，女性員工為 7 人），占總員工人數 20%；為保障弱勢群體就業機會，優於政府「身心障礙者權益保障法」第 38 條定額進用比例 1% 之標準，進用身心障礙人士共計 20 人（男性 18 人、女性 2 人），占總員工人數 1.2 %。

為了打造多元、友善之職場環境，肢體障礙的同仁，公司會設計適合他們的椅子高度，使其在工作中更加舒適，除了身心障礙的同仁外，更從不同員工的需求出發，針對行動不便者全廠區女廁蹲式廁間安裝扶手，未來將積極保障不同族群的權利。

員工多元化統計



註：管理職定義為組長級（含）以上主管。

人才吸引與留任 管理方針

重大議題：人才吸引與留任

正面效益描述	透過人力銀行、校園徵才、產學合作等活動，建置多元化招募管道，並持續推動教育訓練，滿足人員發展需求，提升人才素質。
負面衝擊描述	無實際負面衝擊之情事，但目前全球面臨人力短缺問題，人才招聘不易，若無相關配套措施，並積極留住核心人才，將會增加員工培育成本，長期來看也將影響公司競爭力。
補救機制 / 措施	若接獲員工意見反映，人資單位均依公司相關規定處理。
申訴 / 溝通管道	有關員工福利、員工權益、教育訓練等，均可透過線上或實體意見箱反映，或透過申訴、溝通管道向人力發展部反應： - 信箱：Nicole_Lee@tyc.com.tw、tyc2189@tyc.com.tw - 電話：06-2658781#170李英娟 副理、06-2658781#165張瀞方 專員
政策 / 承諾	- 積極建置多元化招募管道甄選合適人才。 - 致力建構完善的福利方案。 - 共同守護員工的安全與健康。 - 全力提供員工學習與成長所需的設備及資源。 - 用心建構健全的員工教育訓練系統與學習環境。 - 竭盡所能指導員工獲取更實用的知識與技能。 - 真誠輔導員工規劃適性的生涯發展。
責任	人資單位、職工福利委員會、各部門主管
管理評量機制	透過課程、活動滿意度，了解員工需求與意見回饋。
目標	- 建置多元有效的招募管道吸引人才。 - 持續深耕校園，提供產學合作及實習機會。 - 優化具市場競爭力的薪酬制度，以吸引優秀人才。 - 配合公司集團化發展，滿足各專業人才需求。 - 持續推動接班人才培育，降低管理人才斷層風險。
2023年特定的行動	- 共召開5次勞資會議及12次外籍同仁座談會（每月），建立暢通溝通平台，以提升員工滿意度。 - 定期參與薪資調查，檢視各職務的市場行情，2023年全員調薪幅度約4.2%。 - 辦理留才入選評核並提撥留任獎勵金，提高長期任職意願。

2023年特定的
行動

- 持續推動核心技術人才獎助學金方案，透過產學合作提前培育優秀人才。
- 持續辦理接班人才培育計畫。
- 持續推動 6 Sigma 人才養成培訓。
- 建置 TYC 數位學習網，導入線上 E-Learning，提供多元學習發展課程。
- 語文獎助辦法除原有英語及日語檢定獎助外，擴增泰語及越南語檢定獎助。
- 新增福利：咖啡機及拉麵販賣機、員工選物祭、員工心理諮商等。
- 執行 12 次孕期同仁關懷，提供懷孕及哺乳期間同仁之身心健康。
- 表彰服務滿 25 年資深同仁的貢獻與高度忠誠，2023 年共計 145 人獲獎。
- 深化產學合作及提供獎助學金，2023 年共贊助 329,999 元，贊助學校包含高雄科技大學及台南大學。

績效成果

- 榮獲1111人力銀行幸福企業銀獎。
- 離職率11.7%，較2022年降低12.26%。
- 接班人才培育，共計20人完成培訓，另有36人於2024年持續培育。
- 通過8件6 Sigma改善專案，通過綠帶培訓17人，另有1人晉升黑帶資格。
- 語文獎助金額為62,000元。
- 訓練總支出3,817,702元，較2022年增加50%。
- 共舉辦908堂教育訓練課程（內訓714堂，外訓194堂），共計15,695人次參與，均較2022年增加。
- 育嬰留停復職率達80%，留任率72.73%。
- 2023年共18位學生參與產學合作。
- 2023年留才入選評核並提撥留任獎金共31人，留任率97%。

5.3 人才吸引與留任

僱用政策



- 對於各職等員工之招募任用不因國籍、種族、年齡、性別、婚姻狀況、性別認同、身心障礙、懷孕、信仰、政治立場或其他特徵等差異而有不同，並且訂定明確規範確保符合性別平等工作法相關規定。
- 員工之配偶、血親及姻親，若欲任用之工作職位可能造成互相掩蓋缺失者（主管與部屬關係或上下工程關係），則不得任用。
- 人員招募及任用規定辦法明定不得錄取未滿 16 歲人員。
- 查驗新進員工身分證明文件及學歷證書正本，杜絕童工聘用。

多元招募管道

堤維西透過多元招募管道吸引人才加入，除了人力銀行、社群網站、校園實習、廠內徵才及產學合作外，亦參加各大校園徵才博覽會廣招各族群優秀人才。

在培育年輕學子之議題上，同時前進校園招募社會新鮮人，為培育車燈之光、機、電、熱、模具等五大核心技術領域的潛力人才，亦參與各大專院校之產學合作，提供有志於朝汽／機車車燈業發展之年輕學子優渥獎助學金，及寒暑假實習，鼓勵學生及早建立正確之工作態度，提升其職場適應力與競爭力，在培養 TYC 專業人才之際，同時提升潛力人才對 TYC 的認同度，2023 年共 18 位同學參與產學合作，獎助學金贊助共 329,999 元。



新進與留任

員工流動率攸關企業營運的穩定性，堤維西關心新進人員的適應，除由主管指派同仁協助新人提昇工作技能外，現場單位另舉辦新人座談會進行意見分享，藉此協助新人更快融入 TYC 大家庭。2023 年總計新進 235 人，總新進率為 14.25%。

在離職管理上，當員工提出離職申請時，立即通知所屬主管安排離職面談，除由單位主管進行面談外，人資亦會了解員工離職主因，進行離職分析，及後續留才制度之改善依據。2023 年總計離職 193 人，總離職率為 11.7%，整體離職率較 2022 年降低 12.26%，離職主因為員工職涯規劃而申請離職或退休、外籍移工契約期滿。為提高長期任職意願，2023 年辦理留才人選評核並提撥留任獎金，人數共計 31 人，留任率 97%，未來將持續投入員工留任的規劃，提供更好的福利與薪資，創造更多的生產力與價值。

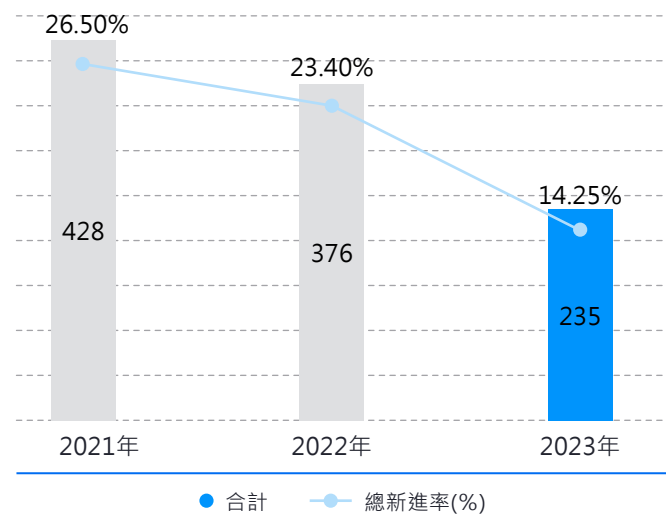
2023 年新進離職統計

類別	新進統計				離職統計			
	男性		女性		男性		女性	
性別								
年齡	新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)	離職人數	離職率 (%)	離職人數	離職率 (%)
30 歲以下	85	46.45	20	40.00	45	24.59	18	36.00
30-50 歲	101	13.52	22	7.36	79	10.58	44	14.72
51 歲以上	5	2.04	2	1.60	4	1.63	3	2.40
合計 (人)	235				193			
員工總人數 (人)	1,649							
總比率 (%)	14.25				11.7			

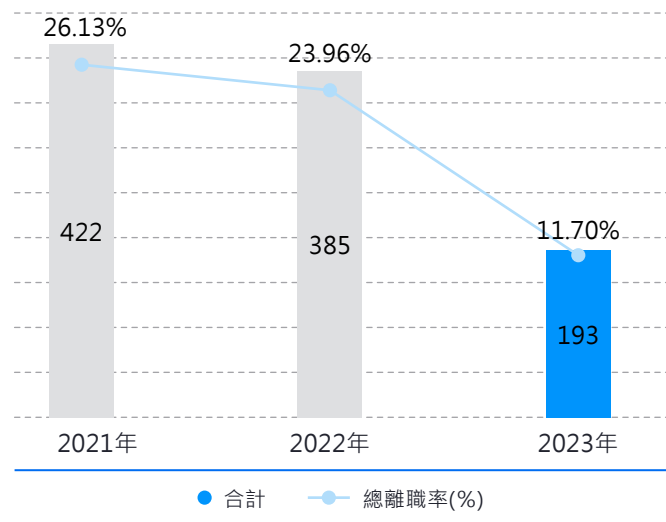
註：

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

近三年新進率



近三年離職率



■ 薪酬制度

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

為了激勵員工，本公司依經營成效及成果，適度調整員工薪資，2023 年直接人員平均薪酬調整幅度約 3.3%，薪資差異主要為工作複雜度與人員資歷，2023 年基層人員平均標準薪資與該年度最低工資相比，皆符合台灣當地法令基本工資 26,400 元標準，倍數如下：

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

基層人員	男性	女性
倍數	1.19 倍	1.12 倍

註：

1. 基層人員係指本國籍裝配 / 製造 / 模具單位直接從事生產的人員。
2. 標準薪資為每個月固定發放之經常性薪資。
3. 2023 年堤維西並無與人力派遣公司簽約，與外包公司（保全及清潔）簽署的合約工資給付皆符合勞基法最低標準。

堤維西致力落實薪資平等，盡可能縮小不同性別之薪酬比率，除了符合當地法令外，更定期參與市場薪酬調查，制定公平且符合市場競爭力之薪酬制度，此外，除基本工資與年度調薪，每年辦理留才人選評核並提撥獎金，以激勵士氣並鼓勵優秀員工。

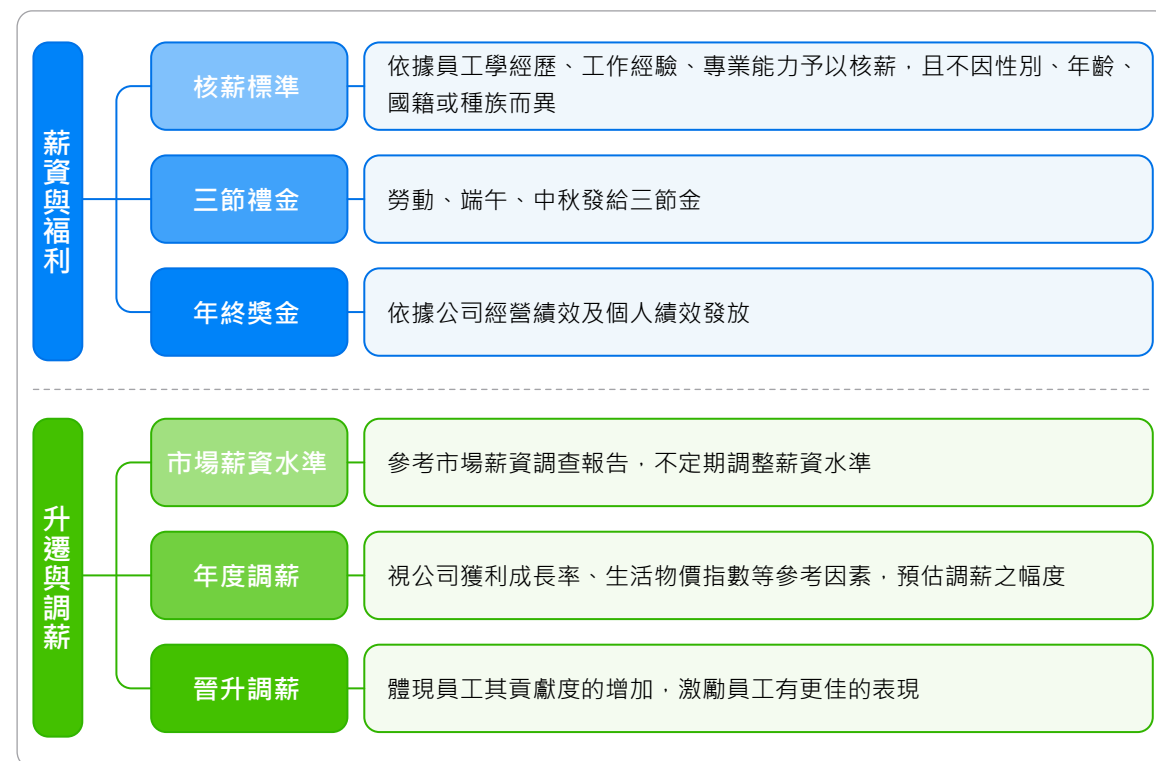
公司之任用與敘薪，皆依循薪資管理辦法辦理，不因性別而不同，係依其職務類別與職級別而異，在升遷制度則依職位分為 16 級，各職等則依其市場價值，以及公司薪資政策設定薪資上下限，使員工薪資結構兼顧合理性與公平性。最高個人年度總薪酬與所有員工（不包含薪酬最高個人）年度總薪酬中位數比率為 16.74：1，最高個人年度總薪酬增加百分比與所有員工（不包含薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率為 -0.43：1。

基本薪資與薪酬比率

性別/職別	基本薪資		薪酬	
	主管	非主管	主管	非主管
男	1	1	1	1
女	0.82	0.87	0.8	0.89

註：

1. 不含外籍藍領員工年薪。
2. 主管職為組長級（含）以上。
3. 「基本薪資」為每月固定發放之經常性薪資；「薪酬」為年度總薪酬，包含月薪、獎金等。



5.4 員工權益與福利

員工照顧與福利措施

員工是堤維西永續發展的最佳夥伴，本公司持續完善職工福利制度，落實員工的身心關懷及照顧，讓員工減輕壓力，且獲得工作與生活的平衡。

除依法為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險，更規劃了團體保險（項目包括壽險、意外險、醫療險及防癌險），且每一位同仁自報到日當天即完成團保。

堤維西全方位建立各項員工福利制度與活動，並設有職工福利委員會，由各部门推派代表所組成，負責統籌、規劃及執行公司各項福利措施。除了政府法定的各項福利措施外，堤維西提供給員工的福利項目全面而多元，與實體店家簽訂企業特約，使同仁在食、衣、住、行、育、樂各面向皆能享受特別的禮遇。另外，公司也鼓勵同仁成立及參加社團活動，以健全員工之身心健康，進而提升工作士氣與績效。社團之成立需有職工 15 人以上連署申請成立，初次成立社團最高金額補助經費 4,000 元。期能提供員工優質且體貼的福利活動與事項，讓員工更能樂在工作，兼顧同仁的身心健康，進而達成工作與生活平衡的目標。

員工福利措施

項目	內容
國、內外旅遊	每年員工旅遊1次及資深員工旅遊補助金（\$15,000），鼓勵同仁走出戶外，能在工作之餘兼顧家庭生活。
節慶尾牙活動	- 廠慶系列活動，活絡組織內氣氛。 - 歲末年終舉辦尾牙聚餐及摸彩活動，藉由聚餐慰勞同仁一年來之辛勞。 - 開春好彩頭，迎財神領紅包活動。 - 贊助外籍同仁聖誕晚會經費，同樂共度佳節。
年終獎金	依年度營運及個人績效貢獻而定。
各項免費設施	免費汽機車停車廠、員工餐廳、哺（集）乳室、圖書閱覽室。
舒壓餐點	- 提供下午茶點犒賞員工，體恤員工辛勞。 - 設置咖啡機及拉麵販麵機，提供員工小憩品嚐。 2023 NEW
員工選物祭	邀請燦坤至廠快閃展售~提供TYC員工專屬優惠價及專業的1對1諮詢。 2023 NEW
電影欣賞	發放電影票券可與家人或朋友欣賞喜愛的影片，放鬆心情怡情養性。
社團活動	同仁自發性組成社團籃球社、棒壘社、鐵馬社、羽球社等，並由公司提供補助，讓同仁在公司內也能藉由同好增進彼此情誼。
健康促進講座	不定期規劃符合員工需求的健康促進講座，有助於紓緩緊張忙碌的工作壓力。



員工旅遊（杉林溪森林遊樂園、麗寶樂園）



年終尾牙摸彩、合照



項目	內容
福利及各項補助	• 用餐補助、生育慶賀、傷病住院慰問、婚喪禮金、節慶及生日禮金、語文學習補助、特約廠商（2023 年共計 231 間特約店家）。 • 員工於在職期間不幸身故，堤維西善盡照顧員工的責任，全額支助員工未成年子女，在學期間學雜費用直至高中（職）畢業，以使孩子們能安心就學成就自我，累計金額 \$93,709，目前仍有 2 位員工子女持續接受協助中。
彈性上下班制度	• 員工有幼兒照護或健康因素之需求，可申請彈性調整上下班時間，創造友善溫馨的工作環境。 2023 NEW
人壽、健康保險	• 為員工投保多項保險種類，包含勞工保險、全民健康保險、員工團體保險、職災保險、差旅險等，以提供同仁更充份的保障。
團體綜合保險	• 除政府基本社會保險外，加碼提供團險福利、團保內容涵蓋壽險、重大疾病險、意外傷害險、醫療險、防癌險，讓同仁在發生無法預知的重大病故時，能夠享有完整的醫療照顧與撫卹，同時亦提供同仁可依本身或家庭不同之需求，彈性選擇相對優惠的自費投保項目。
團保人員駐廠諮詢	• 團保人員定期至公司駐廠提供專業諮詢。
年度健康檢查	• 除提供免費年度體檢，另安排特殊作業體檢、醫療諮詢，時時為員工身心健康把關。
員工心理諮商	• 當同仁因不法侵害，或其他重大事故致身心狀況受到影響時，安排專業諮商團體介入輔導，透過諮詢緩和情緒壓力。 2023 NEW
服務紀念金幣獎章	• 表彰服務滿25年資深同仁的貢獻與高度忠誠，於尾牙晚會特頒發「服務25週年紀念金幣」1枚，向他們致上最深的感謝，2023年共計145人獲獎。
休假制度	• 休假制度除依法令規定的特別休假、事病假、產假、育嬰假、婚假等各類假別之外，更優於法令提供子女結婚給假2日、親兄弟姊妹結婚給假1日。



外籍同仁聖誕晚會



新春迎財神活動



員工下午茶發放



員工選物祭

育嬰假執行情形

為確保懷孕及哺乳期間女性同仁之身心健康，訂定「母性健康保護計畫」，實工作場所母性健康保護措施，由勞工健康醫護人員與醫師進行面談，於孕期、產前、產後提供衛教資訊外，並請同仁填寫「勞工健康情形自我評估表」及「工作適性安排建議表」，適性調整員工內容，並多方面給予同仁關心與協助，2023 年本公司共執行 12 次相關部門之孕期同仁關懷。

為使員工無後顧之憂的工作，本公司依性別平等工作法提供符合資格員工申請安胎休養、產假、陪產假、家庭照顧假及育嬰留職停薪。同仁任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限，並給予生育祝賀金 2,000 元。廠區內設置有乾淨舒適的哺（集）乳室，不僅空間獨立、另附設母乳專用冰箱、靠背椅、桌子、自動感應酒精消毒機，給集乳媽媽最大的便利與照護，並與 2 家托兒服務機構簽約，提供員工托育服務優惠。

本公司 2023 年申請育嬰留職停薪員工人數計 17 人（男性 9 名、女性 8 名），期滿應復職員工人數計 10 人（男性 7 名、女性 3 名），實際復職員工人數 8 人（男性 6 名、女性 2 名），復職率達 80%，總留任率 72.73%，相關人數統計如右：

育嬰留停統計表

2023年			
男性	項目	女性	合計
100	符合育嬰留停申請資格人數A	66	166
9	當年度實際申請育嬰留停人數B	8	17
7	當年度育嬰留停應復職人數C	3	10
6	當年度育嬰留停實際復職人數D	2	8
3	前一年度育嬰留停實際復職人數E	8	11
3	前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	5	8
86%	當年度育嬰留停復職率% (D/C)	67%	80.00%
100%	當年度育嬰留停留任率% (F/E)	63%	72.73%

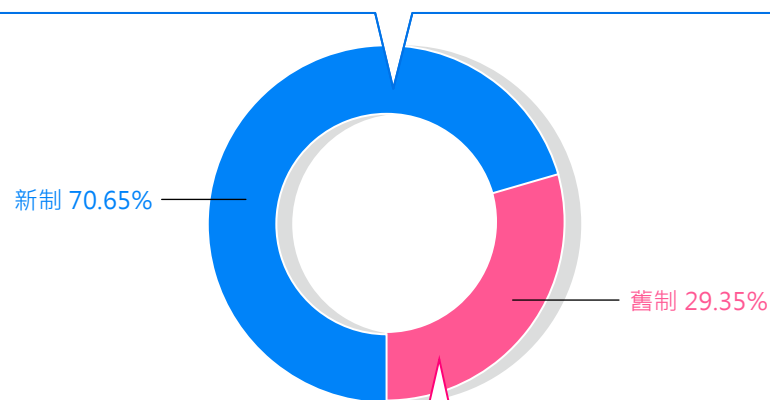
註：符合育嬰留停申請資格人數A，係以該年度往前計算三年內有申請產假與陪產假之員工人數計算。例如：2023年為2020/1/1~2023/12/31計算）

■ 退休規劃與保障

堤維西對員工照顧不僅限於職場上的溝通，也包含為員工退休後的生活著想。堤維西退休制度恪守法令規定，依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》，按月為每位員工提撥社會保險金。本次報告期間舊制的員工為 29.35%；新制為 70.65%。

適用新制員工退休金管理方式

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



堤維西依勞基法規定提撥舊制退休準備金，每月按員工薪資總額提撥 3% 至台灣銀行勞工退休準備金專戶，並設立「勞工退休準備金監督委員會」負責勞工退休準備金之審議、查核與監督之責，每年亦請專業會計顧問進行精算，以備足額提撥。

公司於每年度終了前，估算勞工退休準備金帳戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工退休金數額，將於次年度 3 月底前足額補足以維護員工權益。2023 年共計 9 人退休，支付退休金金額共為 8,081,786 元。

適用舊制員工退休金管理方式

5.5 人力發展與培訓

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

■ 培訓計畫發展體系

堤維西為培育各方專業技術及經營管理人才，訂定「教育訓練實施辦法」，訓練體系涵蓋新進人員訓練、初任職位訓練、一般職能訓練、核心職能訓練、專業職能訓練等，每年由人力發展部暨各單位編列對提升單位營運，及管理績效有助益之課程並依計畫開課，以培養員工的知識和專業技能，提高工作績效和品質；同時，為持續培育管理人才，每年亦針對各階層別提供所需的管理職能培訓課程，強化管理幹部的領導才能。

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

同時，堤維西也不定期開辦英語、日語培訓及派駐人員泰語課程，鼓勵同仁自主性學習強化個人國際觀及提升外語能力，並設有『語文獎助辦法』，獎勵同仁考取語文檢定；自 2023 年起，更因應公司新南向發展之人才需求，增設泰語、越南語等語文檢定獎助。

教育訓練概況

2023 年辦理 714 堂內部教育訓練課程，課程總時數達 25,748 小時，訓練總人次達 15,501 人次；辦理 194 堂外部教育訓練課程，課程總時數達 2,035 小時，訓練總人次達 194 人次；2023 年共計辦理 908 堂教育訓練課程，總支出為 3,817,702 元，全體員工平均訓練時數為 16.8 小時 / 人，平均受訓費用 2,315 元 / 人。

教育訓練類別及時數統計

年度	2021年				2022年				2023年			
訓練類別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次
一般能力訓練	4,869	1,264	3,556	808	4,334	2,197	2,383	1,273	8,070	5,819	3,839	2,555
核心能力訓練	329	32	126	15	2,611	387	704	91	2,882	441	746	98
特定工作訓練	2,031	319	483	89	727	187	432	116	1,428	300	201	88
專業能力訓練	5,963	3,858	2,079	1,245	2,915	2,233	1,381	924	5,212	4,460	2,247	1,518
管理能力訓練	2,129	249	497	50	739	110	207	28	2,558	333	600	83
總計	15,321	5,722	6,741	2,207	11,326	5,114	5,107	2,432	20,150	11,353	7,633	4,342

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

教育訓練內外訓統計

年度	2021年	2022年	2023年
內訓	訓練總時數	20,420	15,236
	訓練總人次	7,797	15,501
外訓	訓練總時數	1,642	2,035
	訓練總人次	132	194

受訓員工類別、性別與平均受訓時數

年度		2021年			2022年			2023年		
項目/性別		總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	132	2,100	16	130	1,010	8	137	3,573	26
	女性	22	377	17	21	134	6	25	524	21
非管理職	男性	979	13,221	14	988	10,316	10	1,038	16,577	16
	女性	482	6,364	13	468	4,973	10	449	7,109	16
總計		1,615	22,062	13.7	1,607	16,433	10.2	1,649	27,783	16.8

註：

1. 管理職定義：組長級（含）以上主管。

2. 平均受訓時數 = 受訓總時數 / 總人數；各性別平均受訓時數 = 當年度各性別受訓總時數 / 當年度各性別總人數。

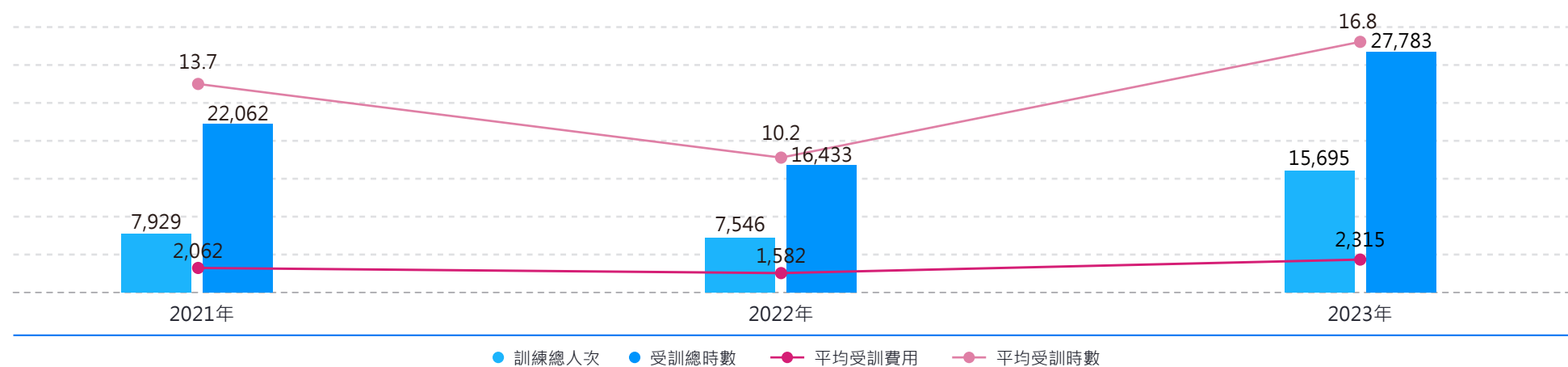
受訓員工性別與平均受訓費用

單位：元

年度		2021年		2022年		2023年	
項目/性別		受訓總費用	平均受訓費用	受訓總費用	平均受訓費用	受訓總費用	平均受訓費用
男性		2,403,733	2,164	1,722,461	1,541	2,761,540	2,350
女性		927,130	1,840	819,129	1,675	1,056,162	2,228
總計		3,330,863	2,062	2,541,590	1,582	3,817,702	2,315

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

近三年教育訓練統計



TYC



▲ FTA 失效樹



▲ 非財務主管財務數字力



▲ 教練領導力



▲ 新世代職場適應



▲ 策略共識營



▲ 日文初級課程

■ 六標準差 (6 SIGMA)

為強化同仁對問題的解析與改善手法，堤維西自 2018 年起開始推動第一屆 6 Sigma 培訓活動，迄今 (2024 年) 已邁向第七年，每年透過培訓課程搭配改善專案實作，循序漸進培育人員建立正確而有效的品質問題解決步驟，優化工作效率與效能。截至 2023 年底，共計培養通過審核黑帶 16 名，改善專案件數共計 65 件。

6 Sigma 培訓投入與成效

年度	參與培訓人次	培訓時數(課程總時數)	培訓費用	每年專案數	藍帶	綠帶	黑帶
2019	71	141.25	\$1,526,780	23	30	75	8
2020	46	30.5	\$326,520	8	—	—	—
2021	36	33.5	\$325,010	8	—	—	3
2022	35	99.5	\$940,650	8	—	26	4
2023	37	72	\$644,850	8	—	17	1
合計	298	522.75	\$5,234,850	65	80	118	16



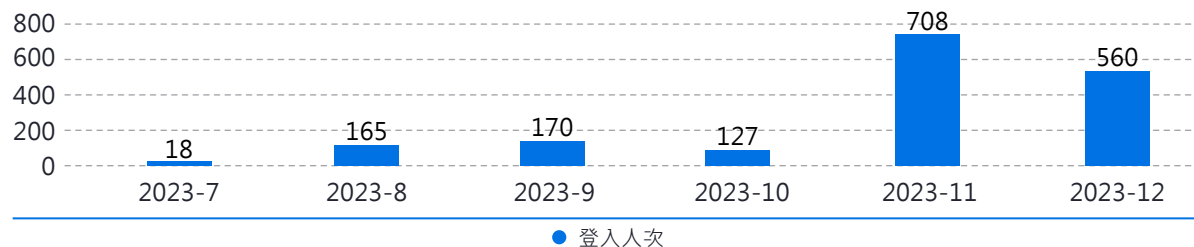
▲ 6 SIGMA 培訓活動與認證發表



2023 年數位學習平台上線

為提供員工多元的學習發展，2023 年下半年度開始建置「TYC 數位學習網」，員工可以自主彈性地利用平日、假日或夜間時間，透過電腦或手機 APP 至平台觀看課程，自我掌控學習主題與進度；目前平台上共規劃包含管理通識、部門專業知識、職安宣導、職場工具、語文進修等 50 門課程，並將逐年擴充課程的多元與豐富性。

數位學習網登入人次



WATCH THIS



公平及有效的績效管理制度

堤維西致力於提升個人及組織整體績效，透過健全的績效管理制度，強化雙向溝通與員工發展規劃。公司將績效評核分為「專案考核」和「年度考核」兩類，「專案考核」注重培養優秀員工協助主管管理的能力，包括進行管理職能訓練。「年度考核」為績效管理的重要一環，連結公司的使命願景，完整評估每一位同仁的年度表現與潛能。

公司每年執行年度考核，於評核前公告時程及實施作法，讓員工的潛能、能力和生產力，做最大化的發揮。此外，堤維西於績效管理系統建置「員工未來意向發展」，在員工年度考核時，進行員工未來工作意願調查，不僅可作為公司經營策略的人力資源參考，也體現了公司對員工職涯發展規劃的重視，並促進公司與員工職務之間的媒合。2023 年扣除到職未滿 3 個月及留職停薪員工共計 94 人未列入考核，參與績效考核為 1,555 人，實際完成考核人數亦為 1,555 人，100% 完成。

2023 年員工接受定期考核的比例

類別	直接人員		間接人員	
	人數	比例	人數	比例
接受考核員工之男性	669	100%	431	100%
接受考核員工之女性	230	100%	225	100%
接受考核員工之女性	899	100%	656	100%

註：

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

公司採用了持續性的循環模式，在執行年度考核時將績效評估納入日常管理中，並在整個年度內展開，分別在期初、期中和期末重點推動。對不同時期或職別的員工考核內容也不同，再依績效進行有效的監控，並透過相關考核制度的佈達與績效管理課程訓練，確保主管能夠有效監控員工的績效，並及時提供回饋和支援。

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



期初考核	期中考核	期末考核
主管在年初1-2月會透過績效評核系統，進行上一年度的部屬人力盤點，依據個人績效實績與公司策略指標交叉分析，與部屬進行績效目標設定跟面談，讓員工了解目標的設定與預期結果，並依據公司時間表來衡量自己的績效達成度。	期中進行目標追蹤與回饋，並透過主管半年報，盤點上半年的績效成果。同時，針對表現好的員工可給予鼓勵與期望；對於一些適應較差、學習腳步較慢的員工，主管可適時的進行員工輔勤流程或期中評核完成後，啟動員工落後績效改善計畫。提醒員工跟上進度，並給予適度的壓力和強化訓練。	期末則是歸納全年度的表現，根據一整年的工作績效與相關紀錄，評核出客觀的成績。再透過各項訓練與績效考核說明會，指導主管運用SMART原則進行績效管理。提出的目標具備明確的（Specific）、可衡量（Measurable）、可達到（Attainable）、具相關性（Relevant）且有明確截止日期（Time-based），並搭配績效管理工具，讓主管擁有正確的績效管理觀念，並了解考核之目的與效用。

員工安全與健康 管理方針

重大議題：消防安全管理、職業安全衛生

正面效益描述	持續遵循 ISO 45001 相關規範，落實職業安全衛生相關作為之推動，並加強消防與防災演練及教育訓練。
負面效益描述	2023 年無發生嚴重之公傷事件及廠區事故，但一般公傷發生率較前一年度高，除造成生產損失工時外，也對員工生命財產安全造成影響。
補救機制 / 措施	針對公傷事件，本公司均依照勞基法規定辦理，並協助員工申請勞保給付、團保等理賠申請，對於員工復工後視恢復情況進行職務調動。更多管理作為請參閱本管理方針，及 5.6 員工安全與健康章節內容。
申訴 / 溝通管道	若同仁有健康安全相關問題，可透過申訴溝通管道向安全衛生室反應。 - 信箱：WX_Tazn@tyc.com.tw - 電話：06-3841888 #391 田汶玄 副理
政策 / 承諾	- 職安衛政策請參閱 5.6 員工安全與健康章節。 - 持續推動與遵循 ISO 45001 相關規範，打造安全職場。
責任	針對職安衛議題已設置專責職安衛部門- 安全衛生室，並成立推行環安衛事務之環安衛推動小組，召集人為行政管理處協理。
管理評量機制	安全衛生室依 ISO 45001 內、外部管理審查程序，每年皆針對職安衛議題進行 PDCA 之有效性評量。
目標	- 職災發生率 ≤ 2.5。 - 零火災事件。 - 無職業病例發生。 - 無嚴重公傷事件及廠區工安事故。 - 廠內非員工工作者無發生公傷事件。
2023年特定的行動	- 持續推動 ISO 45001 外部查證、每月安全巡檢。 - 每月至各單位宣導職災案例及安衛注意事項。 - 召開 4 場次職業安全衛生委員會。 - 辦理新進員工、在職員工及特定作業員工安全衛生教育訓練。 - 每年辦理健康檢查、每季辦理健康促進講座、每月醫師駐廠服務。 - 於樓梯梯面增設止滑地墊，梯面加寬及改善高低落差。 - 引進無人搬運機及自動封口機，持續改善員工作業環境。 - 提升個人防護設備等級。 - 定期辦理消防演練及教育訓練。 - 參加科工區企業義消編組與培訓。
績效成果	- 健康檢查參與檢查率 100%。 4 級管理人數較前一年度下降。 - 無職業病例發生。 - 無嚴重公傷事件及廠區工安事故。 - 廠內非員工工作者無發生公傷事件。

5.6 員工安全與健康

職安衛政策



恪遵法規、企業永續；
節能減廢、污染預防；
風險管理、災害歸零；
健康促進、預防傷病；
溝通諮詢、持續改善。

堤維西為員工提供安全、和諧的優質職場環境，並依據職業安全衛生管理辦法要求，自 2020 年 9 月起，已取得 ISO / CNS 45001：2018 職業安全衛生管理系統驗證證書，並定期重新驗證，持續落實與維持職業安全衛生管理系統有效性。管理系統涵蓋範圍適用於公司職安衛管理系統有關之活動與產品，涵蓋公司場址包括安平廠及科工一廠、科工二廠、三廠內全體從業人員（其員工占比 100%）及協力廠商員工。透過定期執行風險鑑別作業，檢視作業中的危害並建立風險控制的順序，從而進行政策面的更新、人員意識面的提升、預防管理面的強化與執行面的實質改善，更是強調勞資雙方的溝通、參與及健康促進的落實，並定期舉辦員工安全衛生教育訓練及相關設備定檢，使員工凝聚職場安全衛生及健康議題的共識，全面形塑出既舒適、安全又健康的永續職場環境。

職業安全衛生委員會

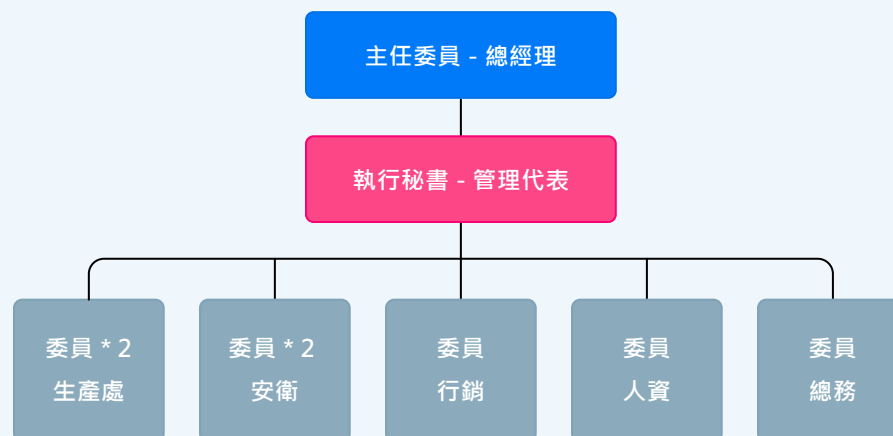
堤維西依職業安全衛生管理辦法成立職業安全衛生委員會，委員會組成成員有總經理、行政管理處協理、生產單位主管、醫護、勞安人員及勞工代表等，共有 9 名委員，其中勞工代表有 4 人（占委員會人數 44%）。

職業安全衛生委員會由總經理擔任主任委員，每季定期召開職安衛會議，與會人員有各單位主管及安委會成員，討論廠內安全衛生相關議題。委員會審查包含：安全衛生管理計畫、教育訓練、作業環境之改善、作業危害之預防、工安事故探討與對策、承攬商管理、健康促進等相關議題，並指派行政管理處徐玉慧協理擔任管理代表，對於公司的安全衛生相關議題給予裁決與指示，使得工廠安全檢查得以有效執行。2023 年共計開會 4 次，開會重點及結果之會議紀錄於電子系統。



▲職業安全衛生委員會會議

職業安全衛生委員會組織圖



■ 事故預防與通報

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

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

事故發生時，於公司內部緊急應變管理辦法提及，若遇到工安相關事故時，應依該規範使其員工退避至安全處所，並於規定期間內完成事故調查報告。若發生虛驚事件，應填寫虛驚事件表，並與相關單位進行調查及檢討後，實施改善措施，以避免演變為工安事故。工安事故發生後之調查，應分析其事故之直接原因、間接原因及基本原因，據以擬定相關改善對策，同時結合危害鑑別及風險評估管理辦法，確認改善措施之風險降低程度。

緊急應變事故處理流程圖

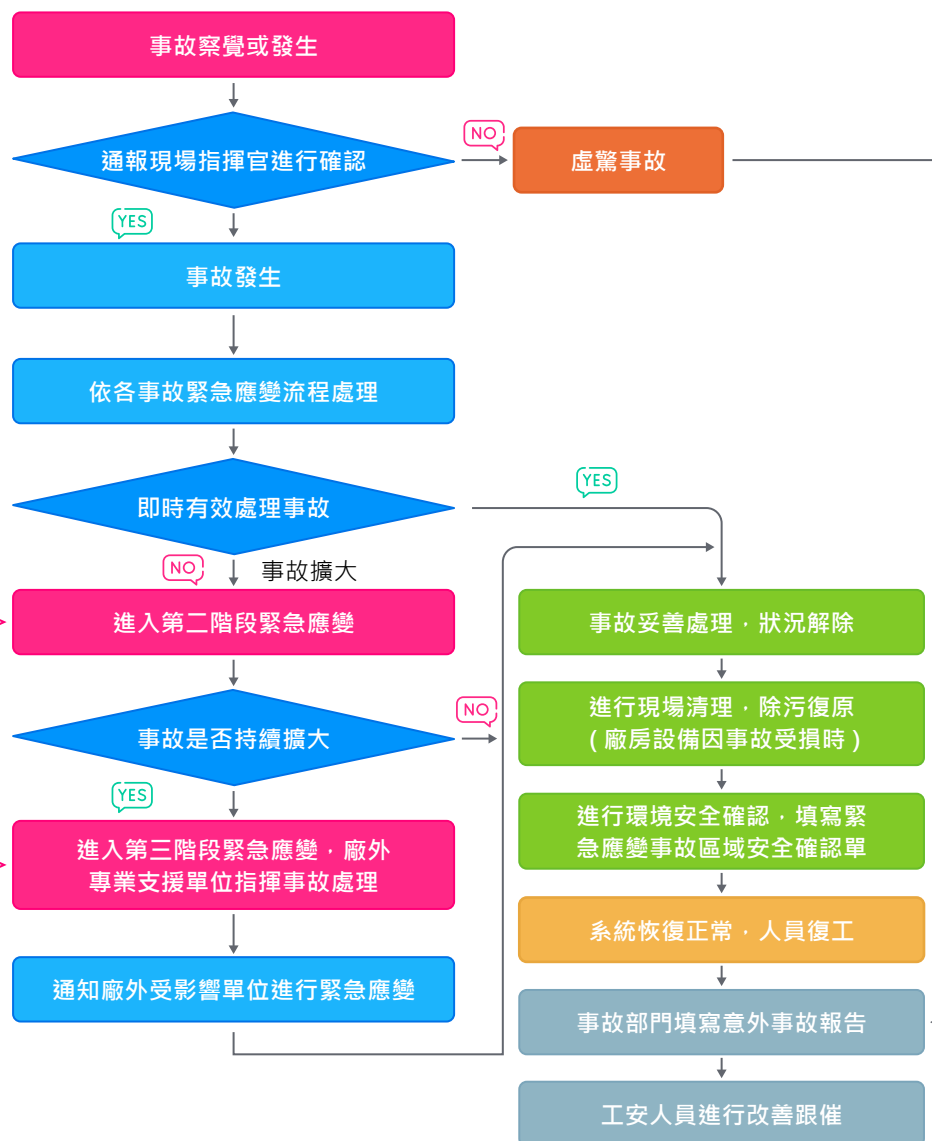
- 發布全廠警報展開第二階段緊急應變，各組人員依組織權責展開應變

- 緊急應變廣播詞：安衛室報告！安衛室報告目前××(區域)發生○○事故，請所有同仁依緊急應變計畫展開緊急應變，請救災滅火班人員至△△集結進行搶救(重覆一次)

- 視狀況進行局部或全廠人員疏散廣播並請求廠外支援及通報相關單位

- 人員疏散廣播詞：安衛室報告安衛室報告××地區發生××事故請××地區(或全公司)同仁依緊急逃生路線進行疏散(覆誦一次)

- 安衛室發布全廠人員疏散廣播
- 人員疏散廣播詞：安衛室報告安衛室報告××地區發生××事故請所有同仁依緊急逃生路線進行疏散(覆誦一次)



針對公司對各項例行性及非例行性作業活動及設施，可能造成人員傷害或事故之潛在危害因素持續進行危害鑑別評估，從中對安全衛生管理績效加以檢討及評估其控制效果；對其發生或可能發生的不可接受的風險實施必要的控制方式，並依照風險分級結果進行管理。2023 年經危害鑑別及風險評估後，有 2 項高風險項目，分別為：人員搬運燈具造成肌肉骨骼危害，與空污平台結構劣化，經改善後，分別降低為輕度風險與低度風險。

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

虛驚事故預防與通報

2023 年度發生一起車棚因電線老舊絕緣裂化及颱風積水環境潮濕，而導致產生火花之虛驚事故。機車棚通道電短路火花非常不易查覺，若無即時發現，將可能造成火災，或是員工誤觸欄杆導致的觸電危機。有賴該名同仁的高度警覺，及平日的安全訓練得宜，使得員工在發覺異狀時能積極通報，避免意外發生。其事故區域已委託廠商維修完成，並巡視該區域的其他線路是否有異常，避免相同事件再次發生，並特別頒發獎勵嘉獎一次予該事故發現之人員。



承攬商安全管理

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

1

完整告知承攬商工作環境之環保安全衛生規定及危害因素，承攬商須對所屬員工及承攬人進行相關教育訓練及宣導。

2

承攬期間若有違反環保安全衛生規定，經查證屬實，堤維西得按承攬商違規處置單請求罰款或停工處分。

3

欲施行危險性作業（動火、密閉空間、吊掛等）時，須經堤維西安衛單位及起案部門主管許可後方可施工。

4

相關作業機具及操作人員須符合職業安全衛生相關法令規定，並提供有關證照及合格證書。

5

承攬商僱用從事承攬作業之員工，須依規定參加勞保及相關保險。



■ 安全衛生教育訓練

安全衛生教育訓練可以提高員工對於安全衛生規範的認識和理解，降低工作場所意外事故和職業疾病的發生率，保護員工的生命安全和身體健康。也可以透過教育訓練，讓員工了解和遵守相關規定，針對外籍員工之訓練亦額外提供英文語系說明，以建立公司安全文化，使得安全意識和行為成為每個員工的自覺行動，從而促進全員落實安全管理。堤維西針對特定作業性質如天車、堆高機、有機溶劑等作業之員工，定期辦理特定之訓練課程，包含天車、堆高機、急救、有機溶劑、防火等訓練，2023 年共計 141 人受訓，受訓時數 2,658 人時。



▲ 一般勞工職業安全衛生在職教育訓練



▲ 外籍移工危險性機械操作人員安全衛生教育訓練



▲ 緊急應變教育訓練

除了針對特定作業之同仁進行安全衛生訓練外，也同時針對新進員工及所有在職員工安排安全衛生通識課程。2023 年對新進人員實施「安全衛生危害通識」課程，參加人數共 296 人，受訓時數共 888 小時；並針對各單位在職同仁辦理「職場安全衛生教育訓練」，受訓人數共 4,301 人，受訓時數為 4,596.59 小時，包含（1）一般勞工職業安全衛生在職教育訓練 1,321 人、（2）勞工安全衛生管理人員訓練 43 人、（3）有害作業主管之安全衛生教育訓練 7 人、（4）危險性機械操作人員安全衛生教育訓練 91 人、（5）現場作業安全訓練 1,301 人、（6）緊急應變教育訓練 1,538 人。

■ 職業災害統計

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

2023 年堤維西共發生 21 件失能事故（不含交通事故），損失工時日數共為 298 天，承攬商於廠內無發生職業災害。作業職災事件型態集中在跌倒事故傷害類型，環安衛單位根據發生公傷頻率高及事故類型多之事件，加強進行現場巡檢及檢視事故單位作業之危害鑑別及風險評估表，並針對發生公傷的人員辦理 1 小時的一般安全衛生教育訓練，從工程面、管理面及個人行為，去做管控以達到降低公傷發生機率。

2023 年員工職業安全績效統計

項目	2023年
總工時	女性總經歷工時 1,023,923.48
	男性總經歷工時 2,464,778.24
	總經歷工時 3,488,701.72
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數 1
	男性總計職業傷害人(次)數 20
	總計職業傷害人(次)數 21
可記錄之職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率 0.97
	男性總計職業傷害比率 8.11
	總計職業傷害比率 6.01

註：

1. 總經歷工時為實際統計數據。
2. 此表格之數據為堤維西「勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報系統」統計資料，不包含員工的上下班交通事故。
3. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 * 1,000,000，2023 年無此事件。
4. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時 * 1,000,000，嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害，2023 年無此事件。
5. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 * 1,000,000。
6. 2023 年非員工的工作者：男性總經歷工時 21,472 小時，女性總經歷工時 7,808 小時，總經歷工時 29,280 小時。
7. 2023 年非員工工作者無發生公傷事件。

職業健康服務

人因工程改善

堤維西持續投入人因工程改善，提高員工健康安全並改善工作環境，降低製程中對人體造成負荷及傷害，有效預防性職業傷害。2023 年引進無人搬運機及自動封口機，以半自動化機械設備取代人力搬運或整理作業，降低人員因搬運所造成的腰背部肌肉骨骼負荷傷害問題。

自動封口機

改善前



以手工將物品放置箱內，因檯面固定無法因應盒箱高度來調整，需常有手舉過肩或降低紙箱高度之情形，加上重複性的封箱動作，高風險部位為肩部、手腕及手臂。

改善後



自動化處理後，人員只需以手工將物品放置箱內，物品封箱均採自動封箱機作業，取代手工重複性封箱動作，腳踏式升降台也可大幅降低肩部及手臂受傷之風險。

無人搬運機

改善前



坐姿使用堆高機時，行駛堆高機的垂直震動會由臀部透過脊椎傳至身體各處，使同仁暴露潛在性下背痛及椎間盤突出之風險。

改善後



無人搬運機會移動到貨架底部進行頂升，抬起貨架後再移動到指定位置，以「貨架」為單位搬運模式，避免因開堆高機重複性運送貨物作業，垂直震動導致腰部潛在性危害之風險。

健康檢查

為推動在職員工之健康預防管理，營造健康職場，因應各廠人數的不同聘請家醫科及職醫科醫生臨場服務，科工廠及安平廠每月會針對體檢健檢異常、特殊健檢異常、復配工、三高、異常工作負荷、母性保護、人因工程等健康管理進行醫生健康諮詢；科工三廠則是每季一次。2023 年合計提供服務 52 場次，採取一對一健康諮詢（健檢異常、復工評估、三高、過勞、人因諮詢）等，使同仁於上班時間亦可進行專業醫療諮詢，了解健康情形與警訊，以達到「早期發現，早期治療」之目的，並不定期舉行健康講座課程並邀請現場單位同仁參與。

傳統產業生產過程中難免產生噪音、粉塵、正己烷、及其化合物作業等健康危害因子，公司則透過「勞工作業環境監測」及「特殊健康檢查」來控管作業環境之危害及人員健康情形。堤維西遵循職安法第 20 條、勞工健康保護規則第 17 規定，每年進行 1 次員工健康檢查，包含一般及特殊作業健康檢查，一般健康檢查依循定期檢查年限，特殊作業健康檢查依作業場所區分，並將檢查結果分級管理。2023 年指定新樓醫院進行員工年度健康檢查，堤維西員工一般健康檢查共 284 人（參與檢查率 100%），特殊健康檢查 212 人（參與檢查率 100%），健康檢查支出費用共 369,200 元。2023 年特健檢結果，有 3 位為噪音 4 級管理，其他皆為 1-2 級，持續提升員工聽力保護措施，包含提供並要求員工確實佩帶必要個人防護具、每年舉辦聽力保護教育訓練等，並依健康管理分級持續追蹤員工身心狀況，且將四級管理之人員調離噪音作業場所，安排適合之工作。2023 年無職業病例發生。

檢查類別

一般健康檢查

血壓、視力、辨色力、聽力、血液、尿液、肝功能、膽功能、腎功能超、血脂肪、心臟功能、新陳代謝、骨質密度、胸部 X 光、腹部超音波、醫師診察、糖化血色素

特殊健康檢查

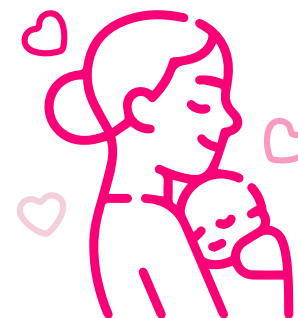
噪音、二異氰酸二苯甲烷、正己烷、粉塵

檢查項目



母性健康關懷

依照勞動部職業安全衛生署訂立「母性健康保護計畫」，防範職場中存在安全健康危害因子時，可能對妊娠、哺乳有不良影響，當女性在職場的參與不可或缺時，更凸顯母性健康保護的重要性。堤維西將懷孕、產後一年內或仍持續哺乳的女性同仁納為保護對象，並填寫「母性健康保護評估單」，由廠醫和廠護到工作現場評估訪談並提出改善及建議採行措施。2023 年度妊娠中女性共 2 人，產後女性共 4 人，安排現場環境評估及醫師面談諮詢結果進行配工；母性一級管理 2 人、二級管理 0 人。



健康關懷

健康的員工是企业最重要的資產，堤維西遵循「職業安全衛生法」及「勞工健康保護規則」，積極推動健康促進，並重視員工工作與生活的平衡，每年與台南奇美醫院及專業講師合作，邀請實務經驗豐富之醫師、職能治療師、護理人員或專業講師等臨場辦理專題講座，主題涵蓋健康、醫療、飲食、運動、紓壓等，帶給同仁正確的健康知識與疾病預防，減輕職場壓力與工作傷害，營造健康職場環境。

2023 年因應疫後帶來的健康問題，辦理「後新冠的運動處方」、「飲食營養常識」等講座，透過自我體適能評估，教導同仁如何透過放鬆技巧，與各式增肌強肺的運動並搭配飲食調整，克服新冠後遺症，安全的恢復體能與健康。另外，也設立了員工諮商協助機制，對於同仁因遭受重大事故致身心狀況受到影響時，提供專業諮商機構介入輔導服務，或提供政府機構其他諮商協助資源，以協助同仁能降低事件衝擊的負面影響，穩定情緒並盡快恢復常軌及回復心理健康狀態。2023 年共辦理 14 場次健康促進講座，共 579 人次參與。

主題

參與人次

如何正向轉念	93
情緒是一種選擇	90
後新冠運動處方	44
肌少症的認識與預防	76
飲食營養常識	97
慢性病風險評估與癌症篩檢	75
辦公室肩頸痠痛知多少 - 與肩頸痠痛說再見	48
重複性作業促發肌肉骨骼疾病之預防	31
認識代謝症候群	25



▲ 後新冠的運動處方



▲ 肌少症的認識與預防

5.7 消防安全管理

近年工廠、倉儲大火頻傳，不但對企業本身造成財產、人員、品牌聲譽的損害，對公共危險與環境污染亦造成很大的風險。

堤維西的企業理念「照亮世界每一個角落，無時無刻守護你的安全」，與消防局守護市民的生命與財產安全之理念一致。因此，堤維西重視消防安全，藉由建立消防 ESG 管理方針，強化消防防護與教育，並持續推動與消防相關的風險管理，預防及消除火災發生，達到減災、降災目標，永續維護企業，員工，社區環境及消防的安全。

本公司依據公共危險物品及可燃性高壓氣體製造儲存處理場所設置標準暨安全管理辦法（以下簡稱管理辦法）第四十七條第一項之規定，以及達到災前預防、災時應變與災後復原等各階段災害管理事項，建立「減災」、「整備」、「應變與復原重建」為消防安全規劃的三大面向。以期加強消防防護能力與安全意識，預防火災的發生，落實「零火災」目標。

■ 減災

消防安全體制的建立

1. 消防 ESG 納入永續發展委員會

火災對企業的永續營運造成重大的影響。因此，堤維西的永續發展委員會和永續報告書編輯委員中，分別有一名具備消防防火管理人相關證照的成員，從永續的觀點切入消防管理，彰顯對安全的重視與決心。

2. 消防防護系統

導入 ISO 45001:2018 職安衛管理系統，將消防安全納管與重點查核，每年依規定制定消防防護計劃提交當地消防單位。特別針對火災與爆炸的安全管理，進行危害風險鑑別，以降低、消除、迴避與預防火災的風險。並透過內部稽核、管理審查、自動檢查、安衛巡檢等機制，檢查消防安全管理是否落實，發現安全漏洞或改善機會立即行動。

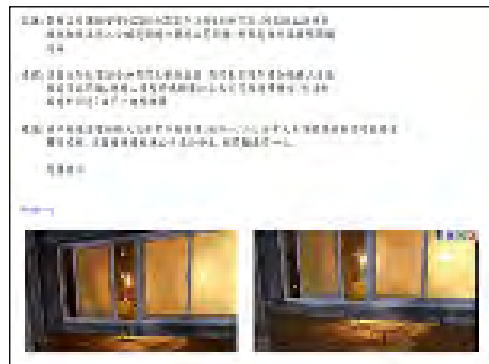
3. 火災緊急應變處理流程

根據緊急應變管理辦法訂定火災緊急應變處理流程，以因應火災發生的各種緊急狀況，有效執行應變措施與善後處理工作，使人員與財務損失降至最低。

4. 設置消防安全貢獻獎勵制度

為從上而下宣導對消防安全的重視，堤維西將消防安全納入工作獎勵制度，具體措施如下：

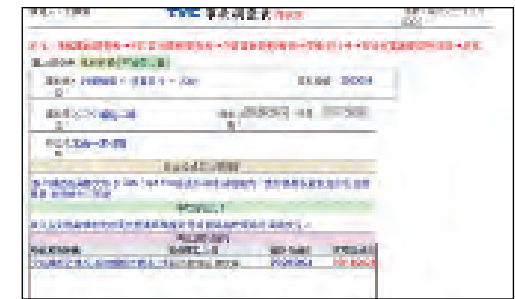
- 預防火災或參與滅火有功的員工，以記功嘉獎表揚。
- 利用下班時間參與企業義消訓練的員工，給予加班費以資鼓勵。



▲消防獎勵

5. 消防等職業傷害管理

保障勞工安全與健康是企業永續發展的重要指標。堤維西設置工安事故調查系統，掌握包含虛驚事件，及火災、設備等造成工安與職業災害發生的原因與趨勢，並採取預防與矯正措施，降低風險發生的可能性，進而提升勞工安全與健康水平。



▲工安事故調查表 - 電線破損引起火花之虛驚事件

6. 廠區嚴禁煙火

廠內嚴禁煙火，設置特定吸煙區。特定工作場域或修繕工程，如有切割、電焊等動火之需要，須事先申請動火工作許可，經核准後，依規定配置所需之防火工具及設施，如滅火器、防火毯等，並設置安全監督人，始可進行各項動火工作。



7. 化學物質依法盡責管理

- 在管理系統上，針對化學物質依相關法律規定，職安法、環保法、消防法等，訂定化學品管理辦法明定化學品自購入、儲存、使用至廢棄等各階段的管理，並依法規定申報存量，張貼必要 GHS 標示及提供 SDS（安全資料表），並以「化學品管制專區」應用系統，充分管制、紀錄化學品的 SDS 表單、位置、異動等資料。
- 危物間管理，依法向消防局申報合理的安全庫存量管制外，建立廠內最低存量管理。化學品倉庫配置洩漏處理車、防漏棧板、抽風機、防爆門等，以達盡責管理化學物質。



▲ 化學品倉庫

8. 消防安全的創新作為

堤維西從車燈專業的生產製造流程角度出發，以創新的思維識別風險危害，進行管理、預防與改善，降低火災與其他災害發生的可能性。

- 優化化學品儲存，雙管齊下：將化學品在生產現場的儲存量降至法規標準以下，並優化現場儲存設備「壓力桶」，雙管齊下減少發生危害的風險。
- 減少有機溶劑使用量：導入新設備離子轟，取代化學洗劑清潔素材表面的油污體，減少工業洗劑的用量，不但降低因工業洗劑發生火災等各類危害的機率，同時亦降低 VOC 的產生量，減少空污，有益環境保護。
- 即時監控溫度與壓力差：空污塔內增設監測系統，即時監控塔內的溫度與壓力差，降低發生火災的風險。



▲ 優化壓力桶



▲ 離子轟設備

9. 堤維西為加強消防安全觀念宣導，與消防設備強化之具體作為

- 贊助消防安全宣傳：**贊助 2024 消防月曆和影片「城市英雄，從心出發」，讓市民深刻了解消防隊救災、搶險的專業實力，與消防精神「承諾守護市民的生命與財產安全」之英雄形象，贊助金額 20 萬。



- 捐贈消防設備：**堤維西身為科技工業園區的一份子，當仁不讓加入消防局「推動科技園區守護家園計畫」捐贈先進的救災裝備 5 萬，以因應高科技廠房和危險物品，提高園區的緊急應變能力，保護園區廠商之人身安全及公司財產。



- 捐贈消防分隊改善建物設施：**堤維西加入捐贈台南土城分隊改良建物設施的行列，增建車庫、車道燈及 4 座快速鐵捲門，合資捐贈總金額約 100 萬，造就台南市消防分隊首次建置車道燈，及快速鐵捲門之創新作為，使消防車及廳舍出入更為安全，亦能避免陽光曝曬造成車輛損害，提升救災車輛維護保養品質，發揮任務出勤安全的實質效果。

改善消防硬體

1. 定期檢查消防設備，並識別隱患

堤維西除依消防檢修申報規定，每年排定預算，按場所用途分類及檢修頻率，委託消防設備師、士（簡稱消防專技人員）或消防設備專業檢修機構（簡稱消防檢修機構），於每年申報期限辦理消防安全設備申報外；另配合內部「消防設備管理系統」，由各區域負責權責單位，回報可自主檢查項目，如：滅火器、標示設備或緊急照明燈等檢查結果，以利後續維護檢修，確保廠內設備正常運作。惟辦理檢修申報時，如有發現避難器具或系統式消防安全設備異常，則由消防專技人員或檢修機構，提出專業且合法之建議，識別隱患，作為風險管理的重點改善項目。

消防安全設備檢查實施計畫			
消防安全設備			
滅火器			
室內消防栓			
室外消防栓			
自動撒水設備			
泡沫滅火設備			
火警自動警報設備			
緊急廣播設備			
標示設備			
避難器具			
緊急照明設備			
排煙設備			
採水設備			
發電機			

▲消防設備檢查紀錄表

2. 其他消防硬體

- 廠區建物規劃防火區劃，限縮火災區域，減輕火災的危害。
- 設置專屬消防池，規定僅做為消防使用，禁止用於生產與民生用水，即使於缺水減壓供水期，堤維西亦堅持安全第一，消防用水不另做他用。

整備

安全教育訓練分級實施

堤維西依據員工的身分、工作內容等，每年編列預算，規劃參與消防安全與公共危險物品安全管理的外訓與內訓課程。相關課程如下：

- 安全衛生通識課程：**為全面普及安全知識，新進員工需經 1 天至 1 週之職前講習，內容包括正確使用滅火器、急救叫叫 CABD 等，課後考試，評估成果。
- 職安衛在職教育訓練：**針對在職同仁授與一般職安衛在職訓練課程。2023 年因應明揚大火事件，特別邀請消防分隊黃元定中隊長擔任授課講師，分享明揚大火的省思，訓練企業減災及員工面對災害的應變機制。
- 專業技能與證照課程：**視員工的工作性質與生產技術，訓練員工相對應的安全知識，或考取證照，如為強化救護知識技能，除急救課程外，亦參加 ACLS 高級心臟救命術課程，其他包括防火管理人證照、有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管等。



▲消防分隊訓練企業減災，分享明揚大火省思

自衛消防編組訓練

堤維西為確保員工、社區及周邊居民生命、身體、健康與安全，依「公共危險物品及可燃性高壓氣體設置標準暨安全管理辦法」擬訂消防防災計畫，並提報消防隊，以完善的緊急應變管理制度，及充分實務演練為基礎，確認消防計畫具體可行。

各廠設置「自衛消防編組」，由總經理及高階主管帶領員工共同參與，定期舉辦消防演練活動，每次不少於4小時。此外，為因應不同時間點之災情需動員的編組及人數，亦設置「夜間」及「假日」自衛消防編組。自衛消防編組組別及任務如下：

指揮班	成立緊急應變指揮中心 (EOC)，由隊長擔任最高指揮官，負責災害現場之緊急應變、協調外援配合救援，及善後處理等之指揮工作。
通報班	負責對廠內各部門通報火災狀況、緊急應變事項，及將火災訊息通報當地消防機關。
滅火班	由事故發生部門負責現場初期火災搶救、處理等工作。
避難引導班	負責疏散、清點現場人員及搜尋受困者。
救護班	及時救援現場受傷人員，並施予緊急救護及搬運，以減輕傷者遭受危害程度。
安全防護班	採取緊急應變作為，以阻絕火勢蔓延、順暢逃生通道及防止水損等。

演練時，聘請消防隊蒞臨廠內進行最新的消防安全教育宣導，並指導自衛編組的演練與稽核成果。演練後，由安全衛生室負責整合消防隊之稽核建議、演練部門之意見，與演練過程缺失，修訂相關應變作業程序，持續強化緊急事件應變能力。



▲ 通報班消防演練



▲ 滅火班消防演練

近三年因疫情避免群聚，堤維西仍以部門為單位持續舉辦消防演練，讓防火訓練與安全意識不中斷。2023 年度共辦理 6 場次消防疏散演練，參加人數共計 362 人。

火災預防管理編組

「預防」為消防之首，堤維西成立火災預防管理編組，由各部門同仁擔任編組人員，於工作單位上即時執行防火監控、管理工作，有效降低火災發生風險。

火災與其他災害緊急應變分級

依據堤維西緊急應變管理辦法訂定「災害等級之定義與職責區分」，將火災與其他災害等級分為三級，使人員與財產傷害降到最低。

- **第一階段**：發生於廠內的初期災害，可由各部門即時處理。
- **第二階段**：部門人員無法即時處理且事故持續擴大，需發動全廠緊急應變組織或請廠外支援，視狀況進行局部或全公司人疏散。
- **第三階段**：事故持續擴大且影響至廠外，需進行全廠人員疏散，並動員廠外支援以控制災害。



6 社會參與

2023年績效亮點

6.1 公益關懷

6.2 社區參與

6.3 產學合作

2,178,040元

2023 年共捐助31 位急難個案及28 家團體單位，總捐款金額2,178,040 元

161公斤

2023年參與淨灘活動，共清理一般垃圾112公斤，資源回收垃圾49公斤

7件

2023年社會參與活動7件

1,461,460小時

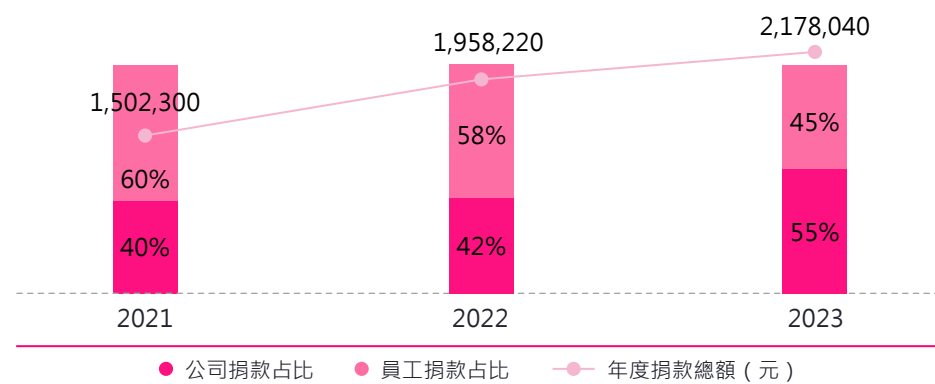
自2011年起認養28盞路燈，累積照亮用路安全 1,461,460小時

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

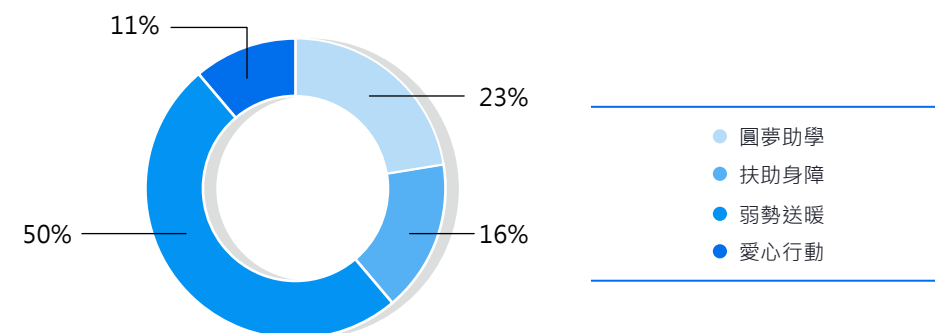
6.1 公益關懷

堤維西成立「台南市堤維西愛心會」及「慈悲愛心基金會」。其基金主要來自於堤維西每年兩次定期捐款，及內部員工每月自發性捐款（員工捐款佔比 45%），所捐助的善款由基金會統籌規劃執行並公告。主要幫助弱勢家庭及社福團體，2023 年共捐助 31 位急難個案及 28 家團體單位，總捐款金額 2,178,040 元，歷年總捐款金額 26,216,260 元，分別以「圓夢助學」、「扶助身障」、「弱勢送暖」及「愛心行動」等主題，用誠摯的關懷及回饋社會的心，發揮團隊力量以實際行動創造正面影響力。

2021-2023 年捐款來源比例



2023 年捐款項目分配比例



2023 年公益關懷

主題	捐助對象	說明
圓夢助學	台灣世界展望會	「教育扶助金，助學紅包」協助兒少穩定就學，支付學雜費、教材費等教育開銷，為孩子鋪出一條迎向轉變與希望的求學之路。
	台南北區家扶中心	「助學希望工程」提供經濟弱勢學生獎助學金，幫助貧童們接受教育，就等於為貧窮之家開起一扇希望之門。
	台南南區家扶中心	「2023 年春季獎助學金暨金學獎」協助家扶扶助的學子順利繳納開學註冊費及學習用品費等教育開銷，邁向「教育脫貧、夢想成真」之路。
	台灣怡心寶貝基金會	「怡心寶貝學堂 - 守住兒童幸福未來」推動偏鄉弱勢孩童免費課後陪伴，提供多元學習、語文學習與數位學習的機會。

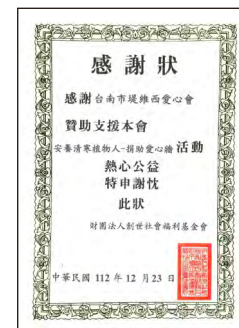


▲ 台南南區家扶中心

主題	捐助對象	說明
扶助身障	創世基金會	「設備汰換暨植物人常年服務」之捐助。創世基金會成立 22 年，設備極需汰舊換新，以提供植物人更完善的照顧空間與專業的支持。
	伊甸基金會	「身心障礙者服務計畫」協助身心障礙者生活自立或職業培訓，幫助失能家庭及家庭支持者獲得喘息、減輕負擔壓力。
	台南市聾啞協會	「112 年端午關懷聾胞送暖送愛心」、「112 年年終關懷聾胞、送暖送愛心活動」聾啞人士在台南約 95% 以上均為中低收入戶，提供捐助讓聾啞朋友得到實質協助。
	其他	財團法人罕見疾病基金、鴻佳啟能庇護中心、聖心教養院（重殘養護）、台灣基督教門諾會（老人暨身障弱勢家庭）。
弱勢送暖	急難救助獨立個案	31 位弱勢個案，因無家庭後援、經濟困難，或失去自理能力，無法順利就醫等因素，堤維西提供即刻性援助，協助弱勢度過難關。其中包含一名員工身故後，因家庭經濟困難，堤維西繼續提供該名員工未成年子女學雜費。
	華山基金會	「送愛到家、愛老人」串聯各界力量，一起照顧「老很多、老很快」的老寶貝們，重現「溫暖過好日」、「溫暖過好年」的幸福。
	柳營奇美醫院社會服務部	「112 年度經濟弱勢病人醫療捐助款合作計畫」幫助有貧困、急難等事實，致無能力承擔醫療相關費用的經濟弱勢病患順利就醫。
	永康奇美醫院	「112 年醫療捐助 - 貧病醫療補（救）助金」協助貧困病人相關醫療、醫藥、照顧等費用。
愛心行動	其他	佛教私立禪光育幼院、老人基金會、正覺同修會、至善社會福利基金會、新竹縣天主教世光教養院、幸夫慈善基金會、台灣希望之芽協會、宜蘭縣私立神愛兒童之家等。
	捐血活動	攜手與台灣血液基金會、消防局等，聯合舉辦捐血活動，並認購台東池上優良米農所種植的白米，贊助捐血活動，廣邀員工、供應商、附近居民踴躍捐血，集結眾人之力，舒緩醫療用血不足的現象。以具體行動支持捐血活動，同時支持台灣農民，2023 年捐贈白米 192 公斤。
	登革熱物資捐贈	2023 年台南登革熱疫情嚴峻，為了提高醫護人員對自身的防護，並感謝對病患辛勤的照顧，捐助安南醫院登革熱防疫物資一批，共同守護醫護健康與安全。



▲ 奇美醫院感謝狀



▲ 創世基金會感謝狀



▲ 捐血活動照片



▲ 登革熱物資捐贈

6.2 社區參與

堤維西秉持關懷社會的精神，以社會共融為目標，透過「守護安全」、「永續文化」、「關懷鄰里」及「綠色環保」創造更安心美好的社區環境。

守護安全，路燈認養

堤維西將「照亮行車安全」的理念擴大到「照亮用路安全」。自 2011 年起認養科技工業區科技一路，及安平工業區新樂路至新義路路段的節能路燈，負責維護保養共 28 盞，照亮用路安全 1,461,460 小時，不僅讓員工及社區居民在回家的路上更明亮安全，也能落實節能減碳的環境保護理念。

註：28 盞 * 13 年 * 365 天 * 11 小時 = 1,461,460 小時，台電開關路燈時間以日出日落為準，2023 年台南市平均開燈時間為 11 小時，[氣象局日出日落時間表](#)



▲認養路燈 - 科技工業區科技一路



▲認養路燈 - 安平工業區新樂路至新義路

宣導行車安全與光的科普知識

除實體社區互動之外，堤維西也將車燈的安全與科普知識延伸至虛擬世界，不定期於官方粉絲團推出「車燈與行車安全」和「光的暖知識」等主題貼文，與網友和粉絲宣導互動，共同守護駕駛和乘客的安全。



永續文化藝術

堤維西位於歷史古蹟聞名的府城，重視永續在地文化藝術與傳承。堤維西共同主辦並贊助百廟門開春茶會活動，讓更多人欣賞國寶級廟宇彩繪大師潘麗水老師所繪製的「府城馬公廟門神」修復後之美，協助推廣與永續台灣文化藝術的經典。

新聞稿



百廟門開春茶會 開春饗宴
繽紛廟埕前 全新五感體驗
(蕃薯藤 2023/02/07)



▲ 2023 年百廟門開春茶會

關懷鄰里弱勢

捐贈鄰近科工廠的中寮里天后宮 3,000 公斤白米 (300 包)，藉由地方宮廟對社區的了解，將白米贈與弱勢家庭享用，落實鄰里關懷。



消防安全推廣與捐贈

堤維西持續推動與消防安全相關的實際行動，包括捐贈消防器材、贊助消防推廣影片等共 25 萬，此外亦加入消防建物設施改善之行列，合資捐贈總價值約 100 萬。相關資訊請參閱 5.7 消防安全管理。



▲ 捐贈土城分隊改善建物設施

環保愛地球，淨灘活動

近年海洋廢棄物破壞環境生態的議題備受關注。堤維西號召員工響應安平橋頭公園淨灘活動，進行清理和分類等各項任務，清理出一般垃圾 112 公斤，資源垃圾 49 公斤，合計 161 公斤。



6.3 產學合作

堤維西與大專院校進行產學合作，結合企業與學術的力量，自行培育車燈核心技術領域的人才，同時開設實習名額，並提供正職的就業機會，養成學生具備學用合一的能力，永續自身的產業競爭力。

合作機關

合作內容

國立臺南大學綠能科技系

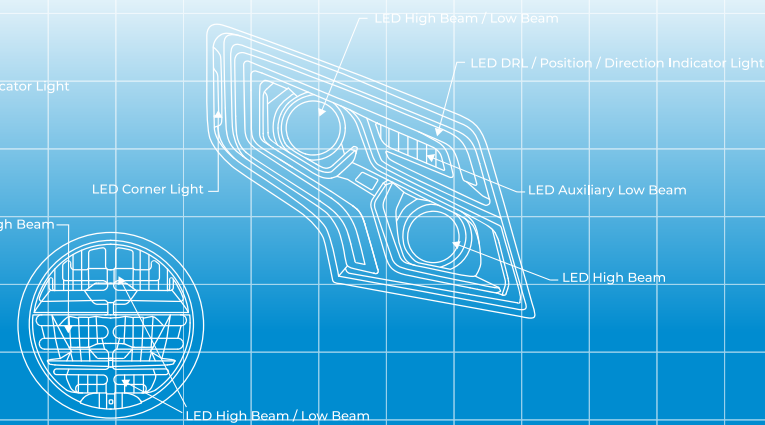
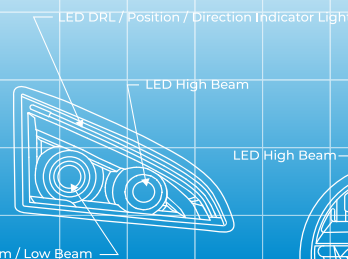
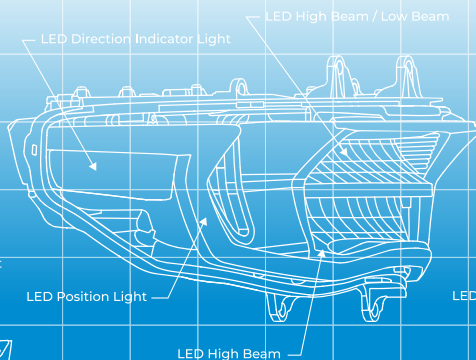
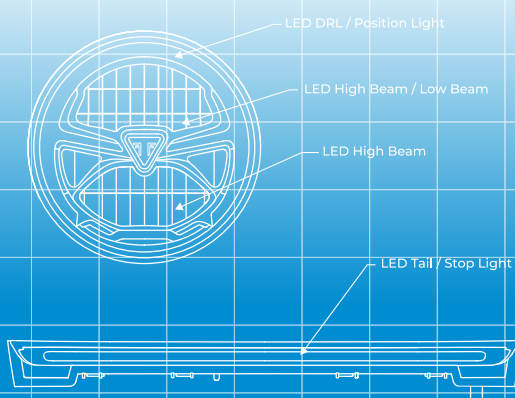
提供薪資、學費補助及租屋補助，透過與學校的合作，讓學生提早進入職場學習及實踐所學，共同養成企業發展所需之人才，自 2019 年至 2023 年累計 15 人，獎助金額累計 755,867 元。

高雄科技大學電機工程系

設立堤維西獎助學金，自行培育車燈之光、機、電（含車用電子）、熱等核心技術領域的潛力人才，已正式簽訂「獎助學金及職場實習合約」，除提供同學就讀期間優沃的獎助學金外，在課程規劃部份亦提供寒暑假實習的機會，期提高實務應用的能力，在畢業後能無縫接軌進入公司服務。2023 年共 1 位同學參與，獎助金額為 200,000 元。

六信高中資訊科

建立產學合作機制，自 2022 年至 2023 年累計 16 人。讓在學的僑、外籍生同學利用課餘時間至產線學習，幫助同學們獲得更多的實務經驗和專業技能，同時也能夠讓公司了解學生的能力和潛力，為公司的招聘提供更好的儲備人才。





7 附錄

附錄一：GRI 內容索引表

附錄二：SASB 內容索引表

附錄三：臺灣證交所氣候相關資訊對照表

附錄四：第三方查證聲明書

附錄一：GRI 內容索引表

使用聲明	堤維西已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間之內容。
使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 2：一般揭露 2021				
1. 組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	19	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02	
2-4	資訊重編	關於本報告書	02	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	02	
2. 活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介 2.2 營運概況 4.1 供應鏈採購概況	19 22 64	
2-7	員工	5.2 員工結構	72	
2-8	非員工的工作者	5.2 員工結構	72	
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	2.4 公司治理	29	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.4 公司治理	29	
2-11	最高治理單位的主席	2.4 公司治理	29	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續推動與管理	06	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推動與管理	06	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	02	
2-15	利益衝突	2.4 公司治理	29	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
2-16	溝通關鍵重大事件	2.4 公司治理	29	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.4 公司治理	29	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.4 公司治理	29	
2-19	薪酬政策	2.4 公司治理	29	
2-20	薪酬決定流程	2.4 公司治理	29	
2-21	年度總薪酬比率	5.3 人才吸引與留任	75	
4. 策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	04	
2-23	政策承諾	2.7 資通訊安全管理 4.2 供應鏈盡責管理 5.1 人權管理	40 65 69	
2-24	納入政策承諾	2.5 廉潔誠信與法規遵循 2.7 資通訊安全管理 4.2 供應鏈盡責管理 5.1 人權管理	34 40 65 69	
2-25	補救負面衝擊的程序	5.1 人權管理	69	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 廉潔誠信與法規遵循	34	
2-27	法規遵循	2.5 廉潔誠信與法規遵循	34	
2-28	公協會的會員資格	2.1 公司簡介	19	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與溝通 2.3 品牌形象與客戶關係管理	08 25	
2-30	團體協約	5.1 人權管理	69	無設立工會亦無簽訂團體協約
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大議題分析	11	
3-2	重大主題列表	1.3 重大議題分析	11	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：經濟績效				
3-3	重大主題管理	經濟績效 管理方針 2 治理營運	18 17	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運概況	22	
	201-4 取自政府之財務援助	2.2 營運概況	22	
重大主題：商業道德與誠信				
3-3	重大主題管理	商業道德與誠信 管理方針 2 治理營運	33 17	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 廉潔誠信與法規遵循	34	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 廉潔誠信與法規遵循	34	
GRI 206: 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 廉潔誠信與法規遵循	34	
重大主題：客戶隱私與資訊安全管理				
3-3	重大主題管理	客戶隱私與資訊安全管理 管理方針 2 治理營運	39 17	
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7 資通訊安全管理	40	
重大主題：創新研發與智財權管理				
3-3	重大主題管理	創新研發與智財權管理 管理方針 3 綠色行動	44 43	
GRI301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	3.2 製程改善	51	
GRI302: 能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1 產品與專利管理	45	
重大主題：氣候變遷因應				
3-3	重大主題管理	氣候變遷因應 管理方針 3 綠色行動	52 43	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：氣候變遷因應				
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.3 氣候變遷風險機會	53	
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.4 能源與溫室氣體管理	56	
	302-3 能源密集度	3.4 能源與溫室氣體管理	56	
	302-4 減少能源消耗	3.4 能源與溫室氣體管理	56	
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.4 能源與溫室氣體管理	56	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.4 能源與溫室氣體管理	56	
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.4 能源與溫室氣體管理	56	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.4 能源與溫室氣體管理	56	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.4 能源與溫室氣體管理	56	
重大主題：人權管理				
3-3	重大主題管理	人權管理 管理方針 5 友善職場	68 67	
GRI405: 員工多元化與 平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.4 公司治理 5.2 員工結構	29 72	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 人才吸引與留任	75	
GRI406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權管理	69	
GRI409: 強 迫 或 強 制 勞 動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.2 供應鏈盡責管理 5.1 人權管理	65 69	
重大主題：人才吸引與留任				
3-3	重大主題管理	人才吸引與留任 管理方針 5 友善職場	74 67	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 員工權益與福利	78	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 202: 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 人才吸引與留任	75	
	202-2 僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工結構	72	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.3 人才吸引與留任	75	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 員工權益與福利	78	
	401-3 育嬰假	5.4 員工權益與福利	78	
重大主題：職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	員工安全與健康 管理方針 5 友善職場	89 67	
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.6 員工安全與健康	90	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.6 員工安全與健康	90	
	403-3 職業健康服務	5.6 員工安全與健康	90	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.6 員工安全與健康	90	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 員工安全與健康	90	
	403-6 工作者健康促進	5.6 員工安全與健康	90	
	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	5.6 員工安全與健康	90	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6 員工安全與健康	90	
	403-9 職業傷害	5.6 員工安全與健康	90	
	403-10 職業病	5.6 員工安全與健康	90	
重大主題：消防安全管理				
3-3	重大主題管理	員工安全與健康 管理方針 5 友善職場	89 67	
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.7 消防安全管理	96	
GRI413 當地社區 2016	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.7 消防安全管理	96	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
自願揭露指標				
特定主題準則：200 經濟面指標				
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 公益關懷	103	
GRI 204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1 供應鏈採購概況	64	
特定主題準則：300 環境面指標				
GRI 305: 排放 2016	305-7 氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) 、及其它顯著的氣體排放	3.6 污染防治管理	60	
GRI 303: 水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.5 水資源管理	58	
	303-3 取水量	3.5 水資源管理	58	
	303-4 排水量	3.5 水資源管理	58	
	303-5 耗水量	3.5 水資源管理	58	
GRI 306: 廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	3.6 污染防治管理	60	
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.6 污染防治管理	60	
	306-5 廢棄物的直接處置	3.6 污染防治管理	60	
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2 供應鏈盡責管理	65	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈盡責管理	65	
特定主題準則：400 社會面指標				
GRI 402: 勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期			依勞基法第 16 條規定辦理
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5 人力發展與培訓	82	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5 人力發展與培訓	82	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
特定主題準則：400 社會面指標				
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2 供應鏈盡責管理	65	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈盡責管理	65	
GRI 416: 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品與專利管理	45	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.5 廉潔誠信與法規遵循 3.1 產品與專利管理	34 45	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.3 品牌形象與客戶關係管理	25	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.3 品牌形象與客戶關係管理 2.5 廉潔誠信與法規遵循	25 34	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 品牌形象與客戶關係管理 2.5 廉潔誠信與法規遵循	25 34	

附錄二：SASB 內容索引表

運輸／汽車零件（TRANSPORTATION / Auto Parts）永續發展揭露主題與指標

主題	指標編號	會計指標	類別	測量單位	回應
能源管理	TR-AP-130a.1	(1) 能源消耗總量 (2) 電力耗用所占的百分比 (3) 再生能源使用所占的百分比	量化	千兆焦耳 (GJ)、 百分比 (%)	(1) 能源消耗總量 122,454.7 GJ。 (2) 電力耗用所占的百分比 99.7%。 (3) 無使用再生能源，故再生能源使用所占的百分比 0%。
有害廢棄物管理	TR-AP-150a.1	(1) 產生的廢棄物總量 (2) 有害廢棄物的百分比 (3) 廢棄物回收的百分比	量化	公噸 (t)、 百分比 (%)	(1) 產生的廢棄物總量 714.6 公噸。 (2) 無有害廢棄物，故有害廢棄物的百分比 0%。 (3) 廢棄物回收的百分比 26.7%。
產品安全	TR-AP-250a.1	發佈召回的次數與召回的總數量	量化	數量	不適用
燃油效率設計	TR-AP-410a.1	營收來自提高燃油效率或減少排放的產品	量化	表達貨幣	不適用
原料採購	TR-AP-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化	N/A	詳見 2.6 風險管理
原料效率	TR-AP-440b.1	銷售的產品中可回收的百分比	量化	百分比 (%)	100%，車燈內之電線材料均可回收使用。
	TR-AP-440b.2	投入的材料來自回收或再製造的百分比	量化	百分比 (%)	請參閱 3.2 製程改善
競爭行為	TR-AP-520a.1	因與反競爭行為法規相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	表達貨幣	0 元
活動指標	TR-AP-000.A	生產零件的數量	量化	數量	汽車燈：6,910,257 個 機車燈：1,306,702 個 其他類 ^註 ：0 個
活動指標	TR-AP-000.B	生產零件的重量	量化	公噸 (t)	汽車燈：17,757.60 公噸 機車燈：526.96 公噸 其他類 ^註 ：0 公噸
活動指標	TR-AP-000.C	製造廠區的面積	量化	平方米 (m ²)	製造廠區面積共 123,075 平方公尺。

註：

1. 其他類 - 非屬汽機車燈類皆屬之。

2. 本附錄參考 SASB 指標進行對照表資訊揭露，尚不主張有依循 SASB 準則進行揭露。

附錄三：臺灣證交所氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.3 氣候變遷風險機會
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	3.3 氣候變遷風險機會
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.3 氣候變遷風險機會
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.3 氣候變遷風險機會
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	N/A
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	N/A
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	N/A
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）	詳如下表

1-1 最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e / 百萬元）及資料涵蓋範圍

溫室氣體排放量氣體排放量			
項目	單位	2022 年	2023 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	671.7	366.2
範疇二：能源間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	17,494.4	16,748.4
範疇三：其它間接（範疇三）溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	-	6,105.5
營業收入（個體）	百萬元營收	11,531.0	12,664.1
範疇一溫室氣體排放密集度 （總排放量 / 營業收入（個體））	公噸 CO ₂ e / 百萬元營收	0.06	0.03
範疇二溫室氣體排放密集度 （總排放量 / 營業收入（個體））	公噸 CO ₂ e / 百萬元營收	1.52	1.32
範疇三溫室氣體排放密集度 （總排放量 / 營業收入（個體））	公噸 CO ₂ e / 百萬元營收	-	0.48

1-1-2 溫室氣體盤查資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

項目 / 年份	2022 年	2023 年
確信範圍	安平廠及科工一廠、科工二廠、科工三廠	安平廠及科工一廠、科工二廠、科工三廠
確信機構	BV	BV
確信準則及確信意見	依據 ISO 14064-1，符合查證協議之合理保證等級	依據 ISO 14064-1，符合查證協議範疇一和範疇二為合理保證等級，範疇三為有限保證等級。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

指標	目標	具體作為
溫室氣體排放	以 2022 年單位產品用碳排量 (4.38 公噸 CO₂e / 單位品) 為基準年 • 短期：2024 年下降 3%。 • 中期：2025 年下降 5%。 • 長期：2030 年下降 10%。	• 推行能源管理，每年依計劃進行改善，以降低能耗及減少溫室氣體產生： (1) 更換冰水設備為高效能節能型式。 (2) 製程相關設備陸續導入變頻節能相關系統。 (3) 2023 年單位產品碳排放 4.12 公噸 (較基準年下降 5.9%) • 預計 2024 年底完成規劃建置使用 10% 再生能源。

附錄四：第三方查證聲明書



獨立機構保證聲明書

致：堤維西交通工業股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣衛理國際保險證股份有限公司（以下簡稱台灣衛理）受堤維西交通工業股份有限公司之委託，執行堤維西2023永續報告書之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在下述工作範疇之內的相關資訊。

本資訊及其呈現在堤維西2023永續報告書之內容由堤維西交通工業股份有限公司管理階層全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的擬定工作。我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

工作範疇

保證過程依據AA1000 Assurance Standard V3，第I類型- AA1000當責性原則查證的要求執行。工作範疇包括：

堤維西2023永續報告書中所含數據與資訊：

用於收集、分析及審查報告資訊之基本報告系統和過程的適當性與穩健性；

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

- 包容性
- 重大性
- 回應性
- 衝擊性

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

應用的保證等級為中度保證(Moderate Assurance)

保證方法

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

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



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

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

我們的發現

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

1. 堤維西2023永續報告書所包括的資訊及數據均為準確，可靠且無重大誤解或錯誤陳述；
2. 報告對堤維西交通工業股份有限公司於報告期間的活動提供了公平的陳述；
3. 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使讀者對堤維西交通工業股份有限公司於報告期間的績效及狀態能作出平衡的意見；
4. 報告適當的反映了組織其運作對AA1000 Assurance Standard V3中包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的依循與執行。詳如下述；
5. 堤維西交通工業股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、統合及分析相關資訊。

AA1000 Accountability Principle (2018)原則遵循

包容性

堤維西交通工業股份有限公司已建立與主要利害相關人合作的過程，包括客戶、員工和供應鏈，並在2023年展開了一系列正式的利害相關人活動，涉及經濟、社會和環境等一系列重大主題。

重大性

該報告書載明堤維西交通工業股份有限公司所關注環境、社會和經濟等被認為最重大的議題。重大主題的鑑別既考慮了風險的內部評估，也考慮了企業的機會，以及利害相關人的觀點和關注點。

回應性

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

衝擊性

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



報告架構

堤維西交通工業股份有限公司完整提供了達成GRI標準中心依據(GRI Standard 2021)。其報告中的績效指標均有指出相對應的章節及對應GRI報告架構的相關處。

持續發展的關鍵領域

基於已執行的工作，我們建議堤維西交通工業股份有限公司考慮下列：

鼓勵組織對非重要利害關係人之溝通事項，亦可列入永續議題調查對象，此將有助於組織進行整合回應。(回應性)

限制和排除

我們工作所保證的資訊不包括：

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

本獨立聲明不應被依賴用於偵測報告中可能存在的所有錯誤，遺漏或錯誤陳述。

獨立、公正性及能力的聲明

Bureau Veritas是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過195年的歷史中提供獨立保證服務，2023年的全球營收達到5.9億歐元。集團2023年調整後淨利達9.3億歐元。

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

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

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

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

地址：台北市松山區南京東路四段16號3樓B室

日期：2024年6月25日



AA1000
Licensed Report
000-76/V3-H9283

技術審查：劉志浩 (Archie Liu)

查證人員：徐品寬 (見證主尋查證員：所政顯) (Ray Hu)



總公司 Head Office

台南市南區新樂路72-2號

No.72-2 Sin-le Rd., South Dist.,
Tainan City 70248, Taiwan

科工廠 Plant

台南市安南區本田路二段377號

No. 377, Sec. 2, Ben-tien Rd., Annan Dist.,
Tainan City 70955, Taiwan