

2024 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

TYC

Lights. Intelligence. Safety.



目錄 CONTENT

關於本報告書	02	3 氣候變遷與永續環境		5 友善職場與員工健康	
董事長的話	04	重大主題：創新研發與智財權管理	45	5.2 員工結構分析	81
1 利害關係人議合與重大主題鑑別		3.1 產品開發與專利管理	46	5.3 人才吸引與留任	83
1.1 永續推動與發展	06	3.2 製程改善與循環利用	54	5.4 員工權益與福利措施	86
1.2 利害關係人議合	08	重大主題：氣候變遷因應	57	5.5 人力發展與教育訓練	88
1.3 永續主題與重大主題分析	11	3.3 氣候變遷之風險機會因應	58	重大主題：勞資/勞雇關係	92
2 永續經營與誠信治理		重大主題：能源管理	65	5.6 勞資/勞雇關係	93
重大主題：經濟績效	20	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66	重大主題：職業安全衛生	94
2.1 公司簡介	21	3.5 水資源管理	68	5.7 職業安全衛生	94
2.2 營運概況	24	3.6 污染防治管理	69	5.8 消防安全管理	102
2.3 產品形象與客戶關係管理	27	重大主題：資源循環與利用	70	6 在地關懷與社會共融	
2.4 公司治理	29	3.7 資源循環與利用	71	6.1 社會公益關懷	105
重大主題：道德誠信與法規遵循	35	4 供應鏈管理		6.2 社區參與	106
2.5 道德誠信與法規遵循	36	4.1 在地採購	75	6.3 產學合作	108
2.6 風險管理	39	4.2 供應鏈盡責管理	76	7 附錄	
2.7 資通訊安全管理	40	5 友善職場與員工健康		附錄一：GRI內容索引	110
		重大主題：人權管理	79	附錄二：SASB內容索引表	118
		5.1 人權管理	80	附錄三：臺灣證交所氣候相關資訊對照表	119
				附錄四：第三方保證聲明書	122

關於本報告書

堤維西交通工業股份有限公司（以下簡稱堤維西、TYC）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行年永續報告書（下稱本報告書），透過發行本報告書向利害關係人說明，在永續營運的目標下，公司持續在建構永續經營與誠信治理、氣候變遷與永續環境、供應鏈管理、友善職場與員工健康、在地關懷與社會共融等面向所作的措施及績效，堤維西期盼利害關係人能持續關注我們，並給予寶貴建議，讓公司在落實企業社會責任與永續經營的道路上向前大步邁進。

報告揭露期間與範圍

本報告書揭露期間為2024年1月1日至12月31日，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。

本報告書揭露範圍以堤維西之臺灣地區營運據點（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113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。

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編輯委員收集、彙整、校閱、修訂，各部門資料與數據，經委員與部門主管審核；第二階段由永續發展委員會執行辦公室進行統整、校閱與修訂定版；第三階段將經過外部第三方查證後之永續報告書，呈送永續發展委員會主任委員及總督導核准，最後由主任委員呈送董事會核准後公開發行。

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。

財務數據與公司個體財報揭露一致，財報並經會計師查核簽證，以新台幣為計算單位，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎；相關環境、職業安全衛生、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。

| 堤維西臺灣地區營運據點通過之系統驗證 |

類別	依循標準	驗證／確信機構
財務報告	國際財務報導準則	安永聯合會計師事務所
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	
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	
品質管理	IATF 16949：2016全球汽車產業品質管理系統	
	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 (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

發行頻率

堤維西於2022年發行第一本報告書，未來持續每年發行，完整版報告書可於官網下載。
 報告書發布頻率：每年一次
 本次發布日期：2025年6月
 下次發布日期：2026年6月

意見回饋

對於本報告書或永續議題，歡迎您提供寶貴意見。
 堤維西交通工業股份有限公司 行政管理處
 總部地址：台灣台南市南區新樂路72之2號
 電話：886-6-265-8781
 傳真：886-6-263-7340
 e-mail：CSR_TYC@tyc.com.tw



TYC永續報告書



TYC公司官網



董事長的話

世界正以驚人的速度改變，人們逐漸養成新的行為模式，創新科技快速達成不可能實現的壯舉。不論時代更迭，TYC承諾持續支援客戶，持續提供與時俱進的產品。2024年推出9項新產品研發技術成果，包括四輪、二輪全功能智能燈具，成像光學研究，雷射雕刻對光學影響驗證..等，其中以動態視覺尾燈及全LED改裝尾燈2項產品贏得台灣精品獎的殊榮。

精進研發技術能力之際，同時重視及關注全球暖化氣候變遷議題，進行溫室氣體盤查與驗證並設定短中長期減碳目標，推行能源管理系統(ISO 50001)及計劃性汰換高耗能設備，2024年能源密集度較2023年降低約72.5 GJ/億元營收，降幅約為7.5%。溫室氣體排放密集度為120.2公噸CO₂e/億元營收，較2023年減少約15公噸CO₂e/億元營收，降幅約11.09%。推升廢棄物資源化比例至35%，廠內循環水再利用量5.4百萬公升。2024年包材紙箱皆採用FSC（森林管理委員會）認證供應商。推動友善環境各項行動以創造永續環境。

缺工、缺人才一直是近幾年重要議題，員工是企業永續經營的關鍵基礎，建立多元共融良善職場外，本著企業用人自己養成，2024年我們投入教育訓練總時數23,114小時，總金額3,489,409元；建置數位學習平台，提供員工行動學習方案，為普及員工AI知識從而應用於工作，特別開設AI應用講座。由人因工程著手改善員工作業環境，降低職能傷害，全年零職業病及零重大工安事件。堤維西重視人權管理，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，並推動供應商盡職調查與行為準則，建構共榮永續供應鏈體系。

努力達成經營目標的同時，我們亦善盡企業社會責任，扶助弱勢，關懷社會，成立「台南市堤維西愛心會」及「慈悲愛心基金會」歷年總捐款金額27,823,460元。工業區路燈認養時數逾154萬小時；此外，積極支持消防安全，捐贈台南市消防局多功能六軸無人機，與消防宣導資源達140萬元，以TYC之光照亮更安全的共好社會。

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

利害關係人議合與 重大主題鑑別

- 1.1 永續推動與發展
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 永續主題與重大主題分析

2024年績效亮點

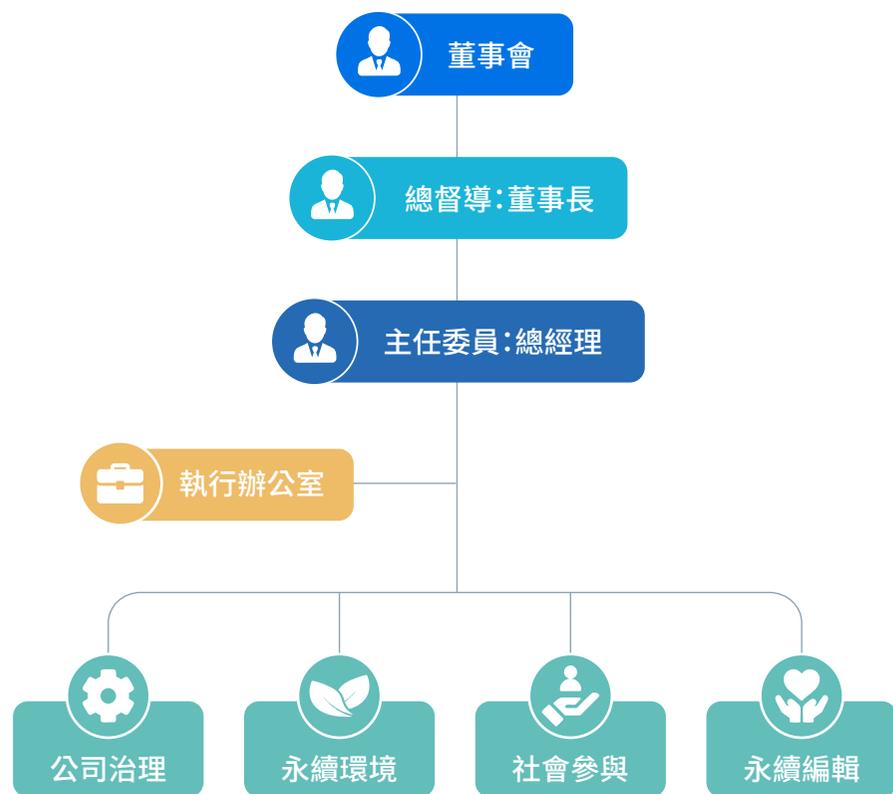
9個優先報導的重大主題

依循「GRI 3：重大主題2021」揭露原則，本年度擇定9個優先報導主題。

1.1 永續推動與發展

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，2025年3月13日永續發展委員會組織規程與任命案，經董事會核准通過，正式成立功能性委員會-永續發展委員會。

永續發展委員會組織圖



永續發展委員會職掌

主任委員

主任委員：由總經理擔任

- 1 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 2 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 3 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 4 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

執行辦公室

執行辦公室：由行政管理處為權責單位

- 1 負責規劃永續發展管理體系之運作機制。
- 2 統整永續發展計劃、推動及執行績效評估。
- 3 永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

任務小組

- 1 公司治理小組：負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
- 2 永續環境小組：負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。
- 3 社會參與小組：負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員（如員工、子公司、合資等）及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
- 4 永續編輯小組：負責永續資訊收集、編制，遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

2024年永續發展委員會運作概況與開會要點

- 1月12日《2023年永續報告書》啟始會議與重大議題、TCFD鑑別會議：
 - 國內外相關ESG法規、準則更新與重點說明
 - 重大議題衝擊評估
 - TCFD鑑別與評估，短中長期目標討論
- 1月17日《2023年永續報告書》GRI指標分組與教育訓練：
 - 分組進行GRI指標教育訓練與2023年成果重點訪談
- 4月1日《2023年永續報告書》初稿討論會議：
 - 一般揭露、經濟面、環境面、社會面及其它議題之文稿初稿討論
- 4月24、25日《2023永續報告書》查證會議：
 - 查證單位進行文件審查與評核

2024年永續議題呈報董事會要點

- 5月9日2023年永續報告書執行進度及規劃報告
 - 呈報永續報告書內容、查證結果與發行時程規劃
- 8月8日《堤維西交通工業股份有限公司永續報告書編製與申報作業辦法》訂定案
 - 董事會核准通過《堤維西交通工業股份有限公司永續報告書編製與申報作業辦法》
- 11月7日利害關係人溝通情形報告
 - 進行各類利害關係人溝通情形報告

永續發展政策

堤維西將永續發展融入公司經營策略，經永續發展委員會主任委員與總督導核准通過訂定《永續發展政策》，作為永續推動的核心指引，展現公司實踐永續的決心。本政策涵蓋環境、社會、治理三大面向，連結聯合國永續發展目標(SDGs)，致力創造長期價值，攜手利害關係人邁向正循環的永續未來。

SDGs- 治理面 / 堤維西永續發展政策



健全治理，永續經營

維持健全的公司治理制度，嚴守誠信經營及商業道德規範，並恪遵營運法律規定；積極培育人才，以人才永續為目標。

創造價值，共創雙贏

創造公司價值，提升利害關係人均衡溝通，並保障股東權益。

SDGs-環境面 / 堤維西永續發展政策



資源永續，循環經濟

注重水資源、廢棄物、空氣品質管理，採行適當的污染防治措施，持續推動資源再利用，促進循環經濟發展。

綠色研發，低碳生產

積極應對氣候變遷，減少溫室氣體排放，提升能源使用效率。投入創新研發與綠色設計技術，降低對環境的衝擊。

SDGs- 社會面 / 堤維西永續發展政策



友善職場，關懷共好

提供員工安全、健康及優質的工作環境，確保勞動力多元化及保障人權。積極投入促進社會福祉之公益活動，並鼓勵員工參與。

永續供應鏈，攜手共榮

確保供應鏈具備安全的工作環境，其員工受到尊重並享有尊嚴，且其營運對環境負責，並符合誠信經營及商業道德，攜手供應鏈永續發展，實現永續夥伴關係。

重要守則及辦法

公司治理實務守則
誠信經營作業程序及行為指南
供應商行為準則

廉潔管理辦法
道德行為準則
勞工與商業道德政

1.2 利害關係人議合

利害關係人鑑別

2024年經由永續發展委員會進行檢視，主要利害關係人以政府機關、股東/投資人、客戶、員工、合作夥伴(供應商/承包商/承攬商)為主，考量調查範圍的廣泛性，擴大了解各類利害關係人，再增加非政府機關、週邊鄰居與媒體3類，最終得出8類主要利害關係人，總範圍含蓋政府機關、非政府機關、股東/投資人、客戶、員工、合作夥伴(供應商/承包商/承攬商)、週邊鄰居及媒體。



利害關係人溝通

堤維西因各部門業務不同，使得各類主要利害關係人對公司關注之議題亦有所差異，堤維西透過多元管道與主要利害關係人持續溝通互動，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。

類別	對公司的重要性	業界主要關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務	負責部門	報告書回應章節
 非政府機關	各項專業相關技術性的諮詢。	<ul style="list-style-type: none"> 產品創新研發 	<ol style="list-style-type: none"> 會議/不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 產業、同業公會之會議/不定期 	安全衛生室 專員 林進國 John_Lin@tyc.com.tw 06-3841888#126	<ol style="list-style-type: none"> 2.2營運概況 3.1產品開發與專利管理
 政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務，堤維西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。	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 溫室氣體 職業安全 法規遵循 	<ol style="list-style-type: none"> 主管機關宣導會議/不定期 主管機關公文/不定期 公開資訊觀測站/不定期 公司治理評鑑/每年 電訪、E-mail/即時 ESG關注度問券/每年 	<ol style="list-style-type: none"> 參加5次主管機關相關勞工說明宣導會 各主管機關公文往來50次 2024年公司治理評鑑1次 電話、E-mail聯繫溝通100次 ESG關注度問卷調查1次 	人力發展部 副理 李英娟 06-2658781#170 Nicole_Lee@tyc.com.tw 投資財務管理部 專員 顏鳳姿 06-2658781#121 Amanda_Yen@tyc.com.tw 安全衛生室 專員 林進國 06-3841888#126 John_Lin@tyc.com.tw	<ol style="list-style-type: none"> 1.1永續推動與管理 2.2營運概況 2.4公司治理 2.5道德誠信與法規遵循 3.3氣候變遷之風險機會因應 3.4能源與溫室氣體管理 5.1人權管理 5.4員工權益與福利措施 5.7職業安全衛生 5.8消防安全管理
 股東/投資人	股東／投資人是堤維西穩健經營與永續發展的重要後盾與監督者。堤維西重視其權益，共同創造長期價值。	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 公司治理 風險管理 法規遵循 	<ol style="list-style-type: none"> 股東常會/每年 法人說明會/不定期 官網投資人專區/每月 公開資訊觀測站/不定期 年報、財報/每年、每季 ESG關注度問卷/每年 	<ol style="list-style-type: none"> 股東常會出席率73.79% 舉辦法說會1場 編製股東會年報及財報 發行永續報告書1次 ESG關注度問卷調查1次 	集團財務處 發言人 副總經理 翁一峰 06-2658781#100 tyc2524@tyc.com.tw	<ol style="list-style-type: none"> 1.1永續推動與管理 2.2營運概況 2.4公司治理 2.5道德誠信與法規遵循 2.6風險管理 3.1產品開發與專利管理

類別	對公司的重要性	業界主要關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務	負責部門	報告書回應章節
 <p>客戶</p>	<p>客戶是堤維西永續成長的關鍵推動力，也是我們持續深化研發創新與強化營運品質的重要依據。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 產品創新研發 產品責任 客戶關係 供應商管理 	<ol style="list-style-type: none"> 客戶會議/每週 客戶拜訪/不定期 電訪、E-mail/不定期 公司網站營業處信箱/不定時 各國汽車零配件展/每年 新產品說明會/每年 客戶滿意度調查/每年 ESG關注度問卷/每年 	<ol style="list-style-type: none"> 客戶會議853次 客戶拜訪94次 電訪、E-mail溝通聯繫56,482次 公司網站營業處信箱21件 參展AM修補市場展會3場 舉辦OEM市場客戶新產品說明會5場 客戶滿意度調查，回收率94.5% ESG關注度問卷調查1次 	<p>營業處 協理 趙元俊 06-2658781#358 Jason_Chao@tyc.com.tw</p>	<p>2.2營運概況 2.3產品形象與客戶關係管理 2.4公司治理 2.5道德誠信與法規遵循 2.7資通訊安全管理 3.1產品開發與專利管理 3.3氣候變遷之風險機會因應 4.2供應鏈盡責管理</p>
 <p>員工</p>	<p>員工是堤維西永續發展的關鍵力量，公司提供安全多元的職場環境，重視身心健康與專業成長，實現企業與員工雙贏。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 經營績效 薪酬福利 勞資關係 職業健康與安全 	<ol style="list-style-type: none"> 勞資會議/每季 職工福利委員會議/每季 移工月會/每月 員工意見箱/每月 性騷擾申訴專線/即時 內訓教育訓練宣導/不定期 內部系統公告/不定期 職安衛委員會議/每季 安環月會/每月 安全宣導/每月 ESG關注度問卷/每年 	<ol style="list-style-type: none"> 勞資會議6次(4次定期2次臨時) 職工福利委員會議11次 移工月會12次 員工意見箱收集9件 2024年辦理921堂教育訓練課程 安環月會與安委會12次 安全宣導7,809人次 ESG關注度問卷調查1次 	<p>人力發展部 副理 李英娟 06-2658781#170 Nicole_Lee@tyc.com.tw 安全衛生室 專員 連慧錦 06-2658781#193 Mavis_Lien@tyc.com.tw</p>	<p>2.2營運概況 2.4公司治理 3.3氣候變遷之風險機會因應 5.友善職場與員工健康</p>
 <p>供應商/ 承包商/ 承攬商</p>	<p>與供應夥伴維繫長期穩定的合作關係，才能共同提升產品與服務價值。同時，堤維西亦發揮產業影響力，攜手供應商推動環境保護與勞動人權等永續價值。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 永續供應鏈(環保&人權) 綠色採購 在地採購 	<ol style="list-style-type: none"> SCM採購通告/不定期 供應商拜訪/不定期 SCM申訴管道/即時 E-mail、電訪/即時 供應商大會/每年 供應商評鑑/每年 ESG關注度問卷/每年 	<ol style="list-style-type: none"> 採購通告37則 拜訪廠商20家 供應商大會1次(77家) 供應商實地評鑑10家 ESG關注度問卷調查1次 	<p>採購部 經理 嚴政凱 06-384-1888 #265 Ken_Yen@tyc.com.tw</p>	<p>4.1在地採購 4.2供應鏈盡責管理</p>

類別	對公司的重要性	業界主要關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務	負責部門	報告書回應章節
 媒體	媒體是堤維西品牌形象與永續成果的重要傳播者，同時也代表社會大眾對公司提出指教與建議，激勵公司持續進步。	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 產品創新研發 • 社會公益 • 社區關懷 	<ol style="list-style-type: none"> 1 媒體約訪/不定期 2 公司官網最新消息/不定期 3 ESG關注度問卷/每年 	<ol style="list-style-type: none"> 1 媒體約訪2次 2 公司官網最新消息8則 3 ESG關注度問卷調查1次 	集團財務處 發言人 副總經理 翁一峰 06-2658781#100 tyc2524@tyc.com.tw	2.2營運概況 2.3產品形象與客戶關係管理 3.1產品開發與專利管理 6.1社會公益關懷 6.2社區參與
 週邊鄰居	周邊鄰里為堤維西營運據點所在地，維持良好互動，有助促進地方共融與公司形象。	<ul style="list-style-type: none"> • 法規遵循 • 環境議題 • 社會公益 • 社區關懷 	<ol style="list-style-type: none"> 1 公司官網最新消息/不定期 2 拜會地方團體/不定期 3 ESG關注度問卷/每年 	<ol style="list-style-type: none"> 1 公司官網最新消息8則 2 地方團體拜會進行活動討論3次 3 ESG關注度問卷調查1次 	總務課 課長 曾自東 06-384-1888 #191 Boss_Tzeng@tyc.com.tw	2.5道德誠信與法規遵循 3.6污染防治管理 5.8消防安全管理 6.1社會公益關懷 6.2社區參與

1.3 永續主題與重大主題分析

堤維西依循《GRI 3：重大主題2021》揭露準則，並加入雙重重大衝擊評價，再透過利害關係人關注度問卷，與內部主管之衝擊評估，建構重大性分析流程，以鑑別優先管理的重大主題。



鑑別重大主題

步驟	內容	對象
<p>STEP 01 了解公司脈絡</p>	<p>參考相關標準如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ① GRI準則 (GRI Standards) ② SASB準則-汽車零件永續發展揭露主題與指標 ③ 氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) ④ 聯合國永續發展目標 (SDGs) ⑤ ESG評估機構 (MSCI、DJSI) ⑥ 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 ⑦ 利害關係人關注議題 ⑧ 產業相關規範與標準與同業主題 ⑨ 永續顧問專家建議 <p>彙整共21個永續主題，列入問卷調查之題庫。</p>	
<p>STEP 02 鑑別實際及潛在之衝擊</p>	<p>雙重重大性衝擊評價：</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 永續發展委員會委員和永續顧問針對各項永續主題討論後，加入衝擊情境分析。 ② 針對各項永續主題之衝擊情境，進行衝擊評價：評估每項主題因本公司營運活動所產生之「實際」、「潛在」、「正面」及「負面」衝擊。 <p>利害關係人關注度與主管衝擊問卷：</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 透過發放線上問卷，分別調查利害關係人對堤維西永續主題的關注度評分，以及主管對各項永續主題之於堤維西與外部利害關係人產生經濟、環境和社會(人群)等衝擊之評分。 ② 本年度共回收612份有效問卷：利害關係人關注度問卷總數為514份；主管衝擊度問卷總數為98份。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 永續發展委員會 ② 顧問專家
<p>STEP 03 評估衝擊顯著性 (「實際」、「潛在」、「正面」及「負面」)</p>	<p>衝擊排序：</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 將永續主題的關注程度評分與衝擊程度評分進行綜合分析，並繪製出重大主題散佈圖，再經由內部會議討論，將經濟、環境與社會(人群)三個面向之平均值以上之永續主題，列入當年度的重大主題。 ② 對於未列入重大主題但具有一定影響的議題，經綜合評估後可列為補充議題，或與其他重大主題進行合併調整，以確保ESG報告揭露資訊的均衡性與完整性。 <p>決定重大主題：</p> <p>依據衝擊排序結果，經永續發展委員會評估與永續顧問專家建議與討論，擇定9個優先報導之重大永續主題。</p>	
<p>STEP 04 決定重大主題</p>	<p>檢視與核准：</p> <p>擇定9個優先報導之重大主題，呈永續發展委員會主任委員(總經理)與總督導(董事長)核定。</p> <p>設定目標與方針：</p> <p>依據重大主題，回應本公司管理方針，並設定短中長期目標依序檢討與調整。</p>	<p>永續發展委員會</p>
<p>STEP 05 回應與管理</p>		

永續主題蒐集與彙整

| 2024年21個永續主題 |



經濟治理

- 經濟績效
- 商業道德與誠信
- 稅務
- 創新研發與智財權管理



環境

- 氣候變遷因應
- 水資源
- 空氣品質管理
- 資源循環與利用
- 生態保育
- 能源管理



社會

- 供應鏈永續管理
- 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
- 消防安全管理
- 產品安全與品質
- 顧客的健康與安全
- 客戶服務與滿意度
- 客戶隱私

評估衝擊顯著性

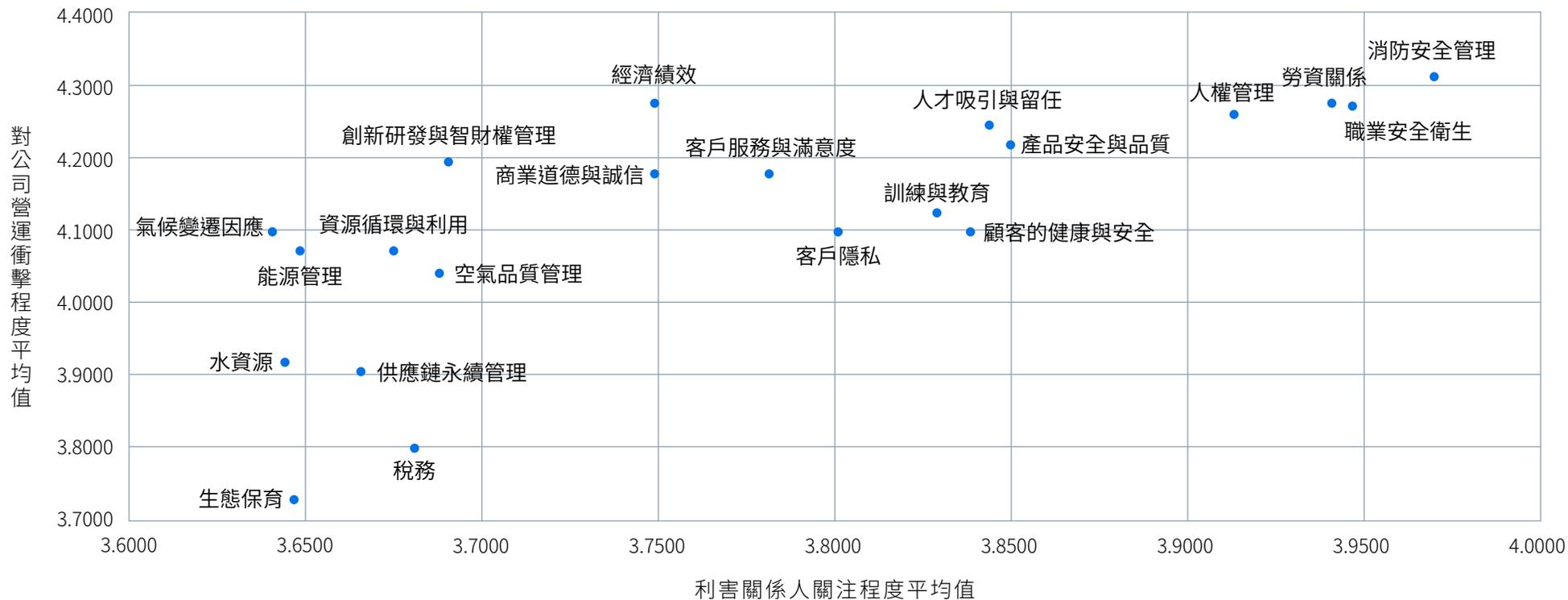
永續發展委員會委員和永續顧問針對各項永續主題討論後，加入衝擊情境分析。針對各項永續主題之衝擊情境，進行衝擊評價，評估每項主題因本公司營運活動所產生之「實際」、「潛在」、「正面」及「負面」衝擊。

決定重大主題

堤維西透過發放線上問卷，分別調查利害關係人對堤維西永續主題的關注度，以及內部主管對各項永續主題對於堤維西與外部利害關係人產生經濟、環境和社會(人群)等衝擊之評分，本年度共回收612份有效問卷，包含利害關係人關注度問卷總數為514份，主管衝擊度問卷總數為98份。

將永續主題的關注程度評分與衝擊程度評分進行綜合分析，並繪製出重大主題散佈圖，再經由內部會議討論，將經濟、環境與社會(人群)三個面向之平均值以上之永續主題，列入當年度的重大主題。

2024年重大主題散佈圖



2024年重大主題評估衝擊顯著性分析

ESG面向	重大主題	衝擊面向說明	衝擊面向結果
經濟治理	經濟績效	連續3年營收、毛利等均正成長。	正面/實際
	商業道德與誠信	2024年無違反商業道德與誠信事件。	正面/實際
	創新研發與智財權管理	① 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，至2024年尚未結案。 ② 參賽台灣精品獎獲獎產品2項，此兩項獲獎產品已有量產銷售，創造營收。	正面/實際
環境面	氣候變遷因應	2024年底太陽能系統竣工發電，目前外售台電。	正面/實際
	能源管理	2024年導入ISO 50001能源管理，預計2026年取得認證。	正面/實際
	資源循環與利用	① 廢棄物資源化占比2024年為35%較2023年提高約8.3%。 ② 榮獲2024年台南市政府環保局回收量獎，已連續3年獲獎。 ③ 2024年無環境相關法規罰款。	正面/實際
社會(人群)	人權管理	依2024年之公司對人權管理等議題，遵守RBA進行人權管理。	正面/實際
	勞資/勞雇關係	台南市勞工局延長工時10萬元罰款。	負面/實際
	職業安全衛生	2024年無職業安全衛生的罰款。	正面/實際

註1 實際/潛在/正面/負面衝擊之評估方式：(1)實際：已發生之事實；(2)潛在：未來可能會發生；(3)正面衝擊如：獲獎肯定、營運成長等；(4)負面衝擊如：違法事紀、負面報導等。

註2 勞雇關係經綜合評估後列為補充議題，與勞資關係進行合併調整，成為勞資/勞雇關係，並將消防安全管理納入職業安全衛生。

註3 為聚焦報告重點並提升資訊可讀性，僅列出9個重大主題評估衝擊顯著性分析。

2023年與2024年重大主題之比較表

2023年重大主題	2024年重大主題	比較
經濟績效	經濟績效	相同
商業道德與誠信	商業道德與誠信	
創新研發與智財權管理	創新研發與智財權管理	
氣候變遷因應	氣候變遷因應	
人權管理	人權管理	
職業安全衛生	職業安全衛生	差異
人才吸引與留任	能源管理	
消防安全管理	資源循環與利用	
客戶隱私與資訊安全管理	勞資/勞雇關係	

最後，依據衝擊排序結果，經永續發展委員會評估與永續顧問專家建議與討論，擇定9個優先報導之重大永續主題。9個優先報導之重大主題呈永續發展委員會主任委員與總督導核定。

2024年重大主題和邊界

面向	重大主題	對堤維西的重要性與管理目的	內部邊界	外部邊界							呼應GRI與各項 永續準則	報告書揭露 章節
			公司(員工)	股東/投資人	供應商/承包 商/承攬商	政府 機關	客戶	媒體	非政府 機關	週邊 鄰居		
經濟治理	經濟績效	經濟績效為企業營運必談之核心議題。堤維西具備優於同業競業者之設計能力，其產品品質備受國際客戶肯定，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 201-1：經濟 績效2016	2.永續經營 與 誠信 治理
	商業道德 與誠信	商業道德與誠信是公司持續發展的基石，透過建立清晰的道德準則及誠信文化，能夠增強公司在市場中的信譽，建立穩定的客戶關係，並確保企業在法規與倫理範圍內經營，降低法律風險及社會責任風險。	●	●	●	●	●	●	●	●	GRI 205：反貪腐 2016 GRI 206：反競爭行 為 2016 【SASB-汽車零部 件】競爭行為 【MSCI-汽車零配 件】誠信經營	
	創新研發 與智財權	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。	●	●	●	●	●	●	●	●	GRI 301：物料2016 GRI 302：能源 2016 【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	

2024年重大主題和邊界

面向	重大主題	對堤維西的重要性與管理目的	內部邊界	外部邊界							呼應GRI與各項 永續準則	報告書揭露 章節	
			公司(員工)	股東/ 投資人	供應商/承包 商/承攬商	政府 機關	客戶	媒體	非政府 機關	週邊 鄰居			
環境	氣候變遷 因應	氣候變遷可能導致極端天氣引發生產與供應鏈中斷、財務損失，並因碳排管制增加合規成本，也影響消費者與投資者對企業環境表現的期望，公司需積極制定應對策略以降低風險。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	GRI 201：經濟績效2016 GRI 302：能源 2016 GRI 305：排放 2016 【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 【DJSI-汽車零件商】氣候 策略、排放	3. 氣候 變 遷 與 永 續 環 境
	能源管理	能源管理有助於降低成本、提高能源效益，並符合環保法規要求，減少溫室氣體排放，同時提升企業形象與社會責任，有效應對市場與利害關係人的期待。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	GRI 302：能源 2016 【SASB-汽車零組件】能 源管理	
	資源循環 與利用	致力於減少廢棄物量，積極落實資源回收再利用，邁向循環經濟，同時透過妥善分類管理，提升其再利用之效益，亦能降低環境污染。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	GRI 306：廢棄物 2020	
社會 (人群)	職業安全	職業安全衛生關乎員工的工作安全與健康，更能減少勞動力流失，並確保遵守職安衛之相關法令法規。堤維西落實照顧全體員工的安全與健康，努力建構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 403：職業安全衛生 2018	5. 友 善 職 場 與 員 工 健 康

| 2024年重大主題和邊界 |

面向	重大主題	對堤維西的重要性與管理目的	內部邊界	外部邊界							呼應GRI與各項 永續準則	報告書揭露 章節
			公司(員工)	股東/ 投資人	供應商/承包 商/承攬商	政府 機關	客戶	媒體	非政府 機關	週邊 鄰居		
社會 (人群)	人權管理	提供員工受到尊重、擁有尊嚴且安全無虞之工作環境，保障員工合法權益免受不法侵害，並要求全體同仁及相關供應商謹守高標準的道德要求，共同落實企業社會責任。	●	●	●	●	●	●	●	●	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 GRI 406：不歧視 2016 GRI 409：強迫或強制勞動 2016 【MSCI-汽車零配件】勞工管理	5. 友善 職場與員工 健康
	勞資/勞雇 關係	良好的勞資關係對公司長期穩定發展至關重要，透過積極的勞資協商與合作，能夠促進工作場所的和諧氛圍，降低勞資糾紛的風險，提高員工的工作滿意度與生產力，提升公司的社會責任形象。	●	●	●	●	●	●	●	●	GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 402：勞資溝通 2016	

2

永續經營與誠信治理

重大主題：經濟績效

2.1公司簡介

2.2營運概況

2.3產品形象與客戶關係管理

2.4公司治理

重大主題：商業道德與誠信

2.5道德誠信與法規遵循

2.6風險管理

2.7資通訊安全管理

2024年績效亮點

↑ 5.61%

年營業收入比2023年增長5.61%。

2,235組

CAPA認證累積通過燈數2,235組。

投資設立美國公司

投資設立美國TYC AMERICAS AUTO PARTS COMPANY LLC，強化市場布局，AM與OE雙軌發展。

0件

維持零貪腐事件及無重大違法情事發生。

管理方針：經濟績效

重大主題：經濟績效

正面效益描述	堤維西受惠於歐美地區之AM市場需求成長及匯率影響，加上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2024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	2024年並無發生實際負面衝擊，堤維西因產品外銷比重約98%，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。
政策	經濟績效為企業營運必談之核心議題。堤維西具備優於同業競業者之設計能力，其產品品質備受國際客戶肯定，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。
承諾	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。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 營業收入、銷貨毛利穩定上升。 2025年取得CAPA認證燈數累計2,400組以上。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 建立全球配銷系統，拓展經銷網路。 掌握大陸當地市場，擴大公司營運規模。 建構東協生產供貨能力。 積極爭取電動車/新興及新創車廠客戶的開發，主要以歐美市場為主。
投入資源/具體產出	<p>2024年具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 年營收較 2023年成長 5.61%，營運穩定成長。 取得CAPA認證燈數累計2,235組。 投資設立美國TYC AMERICAS AUTO PARTS COMPANY LLC，強化市場布局，AM 與OE雙軌發展。 參與3大國際展會獲潛在客戶281家。 第四季完成ISO 27001及TISAX教育訓練與內稽程序。 維持零貪腐事件及無重大違法情事發生。
負責部門與申訴機制	集團財務處 發言人 副總經理 翁一峰 06-2658781#100 tyc2524@tyc.com.tw
評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 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。

2.1 公司簡介



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

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



公司簡介



公司沿革

公司名稱	堤維西交通工業股份有限公司	主要產品與服務	汽、機車車燈之製造銷售
市場別	公開發行上市公司，股票代號：1522	董事長	吳國禎
上市日期	1997年10月6日	總經理	蘇彥碩
產業別	汽車工業	股權結構佔比	普通股：本國法人50.3%、個人44.09%、外國機構與外國個人5.61% 特別股：其他法人79.4%、個人20.6%
設立日期	1986年9月9日	資本額	新台幣3,428,978仟元
總部位置	台南市南區新樂路72之2號		

註 上下游產業價值鏈與重要製程等資料請參閱《堤維西113年度年報》。

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、稽核室

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

2003



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

2015



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

2012



全球佈局

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，為全球領先OEM車廠及AM售服市場的夥伴與供應商之一。

1986

成立公司，主要經營汽機車車燈及相關零配
件產品出口，提供客戶優質的服務與一站式
購足產品(One Stop Shopping)的服務

107

持續維持有效專利件數

1651

員工人數

201

營業額 (億)

15

全球營運中心、銷售據點、
物流中心以及生產製造據點



堤維西集團全球佈局

北美洲據點

加州	● ● ●
德州	●
紐澤西州	●
伊利諾州	●
喬治亞州	●
密西根州	●

歐洲據點

荷蘭	● ● ●
----	-------

亞洲據點

臺灣	● ● ● ●
中國	● ● ●
泰國	● ● ●
越南	● ●

● 營運中心	● 銷售據點
● 物流據點	● 生產製造據點

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）。

註2 堤維西個體營業額新台幣13,374,748仟元（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動態與各項政策，促進交流與合作。

名稱	參與身份	參與專案
台南科技工業區廠商協進會	安全衛生室王再興專案經理／理事	無
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	無
台灣區車輛工業同業公會	會員	無
台南市汽車修理材料商業同業公會	會員	無
台灣精品協會	會員	無
台灣汽車零組件產業協會	核心會員	無
Automotive Body Parts Association 台灣區汽車車體件外銷聯誼會	核心會員	無

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售後服務（AM）市場、機車及卡車車燈原廠委託生產製造（OEM）、原廠委託設計製造（ODM）市場。堤維西具備專業車燈產品研發設計、生產製造、模具製程能力，提供完整的燈具產品及其他碰撞件，滿足客戶車用補修市場一站式購足的需求。並秉持對市場的敏銳度及累積多年的研發經驗，透過內、外部資源整合，以TYC品牌行銷全球，行銷策略佈局遍及美國、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：汽車、機車、卡車、公車原廠



汽車原廠



大型車原廠



機車原廠

AM 主要客群：批發商、保險公司等傳統客群為主，未來希望持續開發不同類型客群



進口商



批發商/經銷商

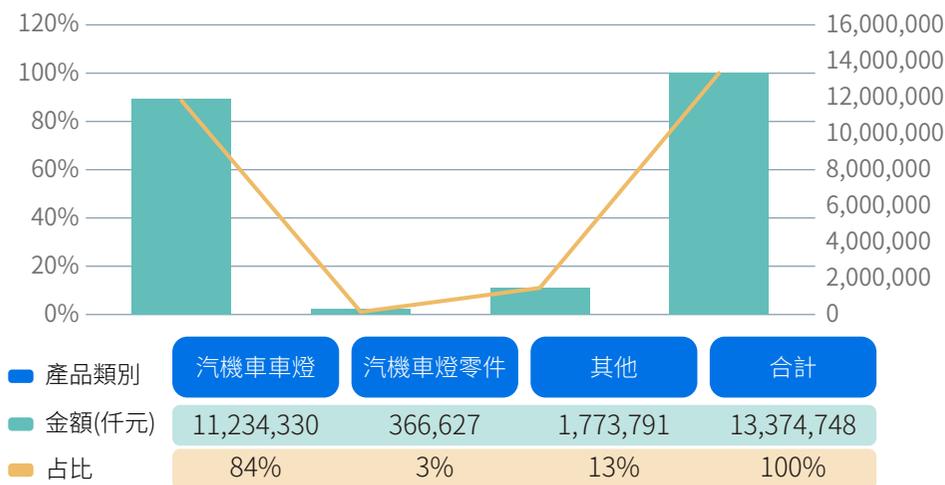


保險公司



連鎖百貨

堤維西2024年產品營收占比



堤維西2024年主要產品銷售區域概況



註1 產品營收占比及主要產品銷售區域概況數據以堤維西個體為主(不含子公司)。

註2 2024年總生產量為7,984,127 PCS，分別為汽車類6,886,462 PCS，機車類1,097,665 PCS。

主要產品與服務

- 1 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；並積極開發OEM市場，強化品質，加強與國際車廠之關係。
- 2 AM市場車燈逐步建構全球配銷系統，拓展經銷網路，掌握經銷通路，持續拓展最大的北美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2024年CAPA認證已通過認證燈數2,235組，預估至2025年累計通過認證燈數2,400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。
- 3 新增外購產品線，搭配公司優勢行銷通路擴充TYC品牌產品如汽車空調壓縮機、車鏡、冷凝器、風扇、水箱、鼓風機、升降機、空氣濾清器、底盤件、電裝品且增加車用電子等新產品群，積極尋找優質且具競爭力之國內外廠商策略聯盟，強化市場競爭力，提供全球客戶ONE STOP SHOP(一站式購足)，提高客戶對TYC的忠誠度與依賴度，致力成為全球車用照明及安全部品的最佳品牌。

競爭優勢

- 1 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，需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。
- 2 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。

競爭優勢

隨著全球供應鏈生態的變化，我們將持續布局和發展OEM業務，通過AM與OE雙軸並進的策略發展，推動綠色低碳技術應用與資源高效整合，以驅動營收與獲利的穩健提升。

2024年營業收入較2023年成長5.61%，2024年銷貨毛利較2023年成長19.13%，2024年員工薪資和福利較2023年增加7.88%。

另依「產業創新條例」第十條規定，堤維西近三年申請之營利事業所得稅投資抵減稅額分別如右表。此外，2024年獲勞工保險局產檢薪資補助27,560元。

堤維西(個體)近三年財務績效

單位：仟元

項目／年度	2022年	2023年	2024年
營業收入	11,530,952	12,664,171	13,374,748
營業成本	9,868,702	10,060,582	10,507,290
營業毛利	1,662,250	2,423,613	2,887,314
營業損益	671,638	1,359,584	1,690,361
營業外收入及支出	449,838	(33,868)	156,689
稅前淨利	1,121,476	1,325,716	1,847,050
繼續營業單位本期淨利	932,533	1,093,134	1,544,086
本期淨利 (損)	932,533	1,093,134	1,544,086
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	202,702	(141,448)	127,031
本期綜合損益總額	1,135,235	951,686	1,671,117
每股盈餘 (元)	2.91	3.31	4.76
員工薪資和福利	1,172,195	1,191,136	1,285,036
支付股東股利	180,120	623,216	685,796
支付政府稅金	398	173,451	453,238
支付政府罰款	65	161	100
社區投資 (捐贈、公益等費用)	1,200	1,258	1,747
營利事業所得稅投資抵減稅額(元)	29,168,080	31,314,449	34,723,584

註1 上表為堤維西個體簡明綜合損益表數據（不含子公司）。

註2 員工薪資和福利包含薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用，不包含教育訓練費及職安支出。

2.3 產品形象與客戶關係管理

堤維西品牌形象透過線上社群媒體貼文，聚焦研發技術、環境保護、員工福利與人才招募培訓等議題；線下則參與國際展覽，與客戶面對面互動，傳遞品牌價值，提升能見度。

市場定位

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客戶合作開發新產品，確實掌控開發進度且給予車廠最即時的回饋。
- 積極拓展海外工廠，運用集團資源，以符合車廠當地化生產的要求。

AM 市場定位 - 全球車用照明及安全部件的最佳品牌

- 「產品面」因應市場趨勢，以更優質及更齊全的產品群服務，滿足客戶一次購足需求，提高客戶對TYC的忠誠度與依賴度。
- 「市場面」運用通路優勢，與台灣多家汽機車零組件廠合作，有效提升營收規模、並協助相關零組件廠商開發海外市場，強化產業鏈競爭力，將此美歐市場成功的經營模式，移植中國與東協市場。
- 積極進入美國市場，提高產品的品質與價值，藉以區隔出與競爭對手差異化之市場。

產品標示要求

堤維西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；2024年無違反產品和服務資訊與標示相關法規之情事發生。

各類產品標示、法規標示、商標標示、產品資訊標示、TYC Logo 標示原則說明，[詳細內文參閱2024年永續報告書完整版31頁](#)。



產品標示要求

品牌行銷與溝通

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，提供更貼近客戶需求服務與產品。2024年無違反行銷傳播相關法規之情事。

2024年9月參加「德國法蘭克福國際汽車零配件、維修工具及檢測設備展(automechanika FRANKFURT)」該展是汽車零配件產業在歐洲區最重點專業展覽，官方數據顯示該展覽會匯聚全球70個國家、2,807家參展廠商；11月參加北美AAPEX (Automotive Aftermarket Products Expo) 美國汽車零配展，2,500家參展家數、48,000參訪人次；12月參加中國大陸「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點專業展覽，官方數據顯示該展覽會匯聚5,652家指標性企業與品牌。以上3場重點專業展會，經業務端篩選後潛在客戶數為281家，分佈世界各國。



2024年上海法蘭克福展開展合影



2024年 德國法蘭克福展合影



2024年上海法蘭克福展
TYC泰國合影



2024年上海法蘭克福展
行銷團隊合影

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。2024年整體客戶滿意度調查整體分數為79.38分，設定目標是75分，達成目標設定。

近五年整體客戶滿意度趨勢圖



2.4 公司治理

董事會運作

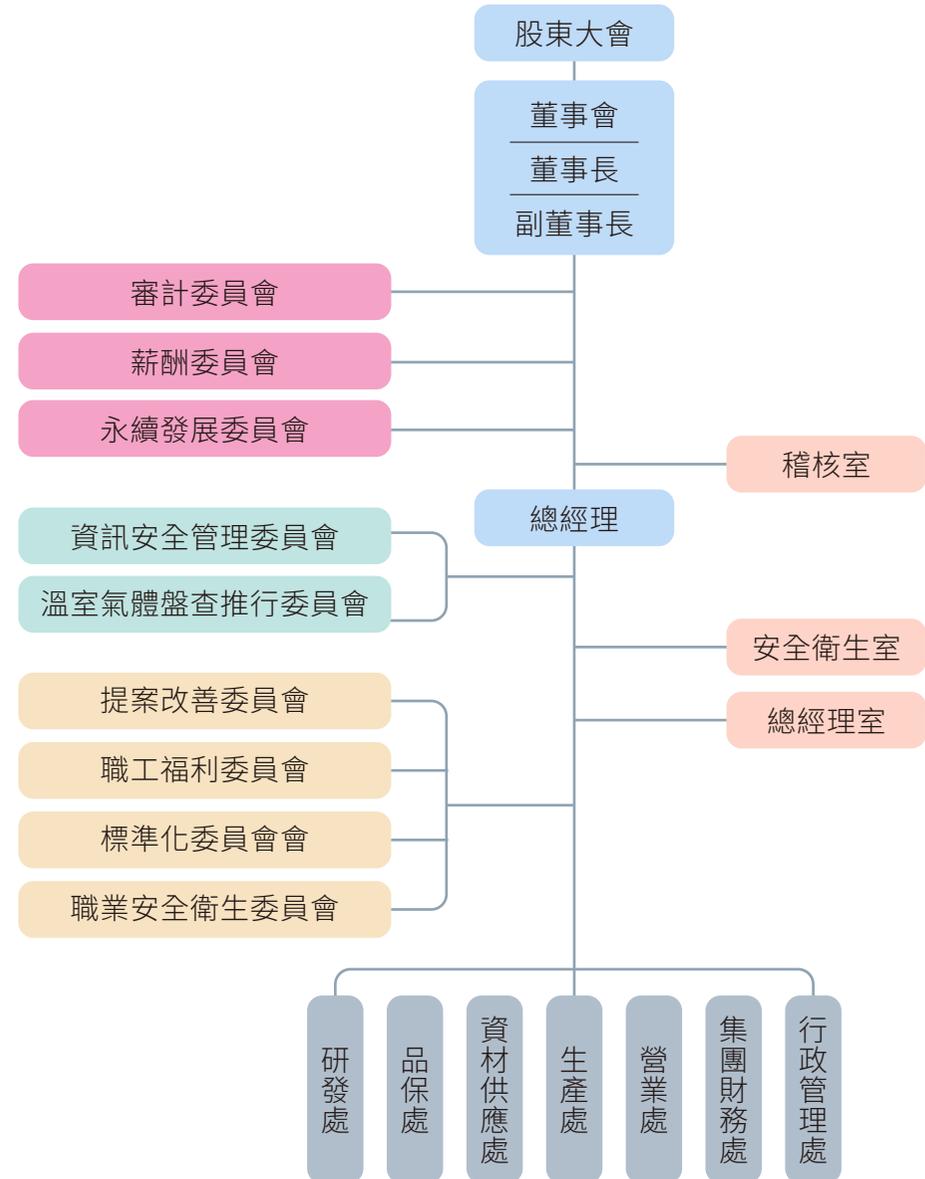
堤維西依臺灣證券交易法及相關法規之規範，架構公司治理制度，堅持營運透明，注重股東權益。本公司最高治理單位為董事會，主席為董事長，董事長未兼任公司其他職務，董事會指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責。

堤維西設置審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會三個功能性委員會，並於總經理下設置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、職業安全衛生委員會、資訊安全管理委員會等六個委員會，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

堤維西董事會之組成依據本公司「公司治理實務守則」第23條第3項規定辦理，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，以達到公司治理之理想目標，且應就公司本身運作、營運型態及發展需求，擬訂適當之多元化方針。

公司組織圖



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。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1位獨立董事具有會計師執照，另2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2位董事具備以達多元化，目前每項專業能力皆有2位董事以上具備；另獨立董事任期年資不超過9年，3位獨立董事皆未超過9年任期，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1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2024年6月18日至2027年6月17日，2024年共召開5次董事會，全體董事平均出席率為93.33%。2024年新增1名女性董事；董事會重要議案及詳細運作情形資訊請參閱《堤維西113年度年報》。

2024年董事會成員

成員	基本組成					專業能力								
	姓名	性別	年齡	出席率	兼任其他公司董事的家數	獨立董事任期年資		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
						3年以下	3至9年							
吳國禎	男	41-50歲	80%	無				✓	✓	✓		✓		
吳俊郎	男	71-80歲	100%	無				✓			✓		✓	✓
吳俊佶	男	71-80歲	100%	2				✓			✓	✓	✓	✓
吳俊億	男	81-90歲	100%	1				✓			✓	✓	✓	
丁正台	男	71-80歲	80%	無				✓	✓		✓	✓	✓	
莊泰旭	男	71-80歲	80%	無				✓	✓		✓	✓	✓	
侯榮顯	男	61-70歲	100%	3		✓	✓	✓			✓		✓	✓
徐強	男	71-80歲	100%	1		✓		✓	✓		✓		✓	✓
黃慧玲	女	51-60歲	100%	無	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓

註 董事會成員之國籍皆為中華民國。董事長與總經理非同一人擔任。

2024年董事會成員多元化指標分布

分類 / 年度與統計			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	9	100%	9	100%	8	89%
		女	0	0%	0	0%	1	11%
	年齡	未滿50	1	11%	1	11%	1	11%
		50~60	0	0%	0	0%	1	11%
		60以上	8	89%	8	89%	7	78%
	學歷	研究所	5	56%	5	56%	5	56%
		大專	1	11%	1	11%	1	11%
		其他	3	33%	3	33%	3	33%

註 算式：當年底該類別之董事百分比=(當年底該類別之董事人數 / 當年底董事總人數)*100%。
 男性董事百分比=(當年底男性董事人數 / 當年底董事人數)*100%。
 女性董事百分比+男性董事百分比應為100%

關鍵重大事件溝通

公司各部門日常透過例行管道定期/不定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否，而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告，做出決議並交辦公司權責部門執行改善。2024年無關鍵重大事件。

獨立董事對內部稽核主管與會計師溝通實務

堤維西重視公司治理與內部控制機制的落實，持續強化獨立董事與內部稽核主管之間的溝通，2024年度內部稽核溝通4次，有效促進監督職能與風險控制。

日期	2024年稽核業務溝通重點
3月14日	2024年內部稽核計畫執行結果報告
5月9日	2024年內部稽核計畫執行結果報告
8月8日	2024年內部稽核計畫執行結果報告
11月7日	2024年內部稽核計畫執行結果報告及2025年度內部稽核計劃

堤維西定期召開會議以強化獨立董事與簽證會計師間溝通。2024年3月14日，雙方針對2023年度個體及合併財務報表查核情形，以及內部控制制度查核結果進行討論，溝通過程良好，有助於提升財務揭露品質與內控管理效能。

董事進修及投保

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。

2024年董事成員進修課程，包含防範內線交易宣導會、2024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，有關詳細運作情形請參閱《堤維西113年度年報》；堤維西每年均為全體董事及監察人投保責任險，以平衡董監事責任。

公司治理主管

堤維西指派財務處副理林雅萱擔任公司治理主管，負責統籌與督導公司治理相關事務。林副理具備超過3年公開發行公司財務主管經歷，專業背景符合法規要求，能有效推動公司治理制度之落實與精進。為提升治理主管之專業知能與法律素養，治理主管依規定於2024年進修包含氣候變遷高峰論壇、勞資爭議與公司治理等，總時數已達12小時。

利益衝突迴避

依堤維西「董事會議事規則」第十六條規定辦理董事會之利益衝突迴避。2024年無董事對利害關係議案迴避之情形。



董事會議事規則



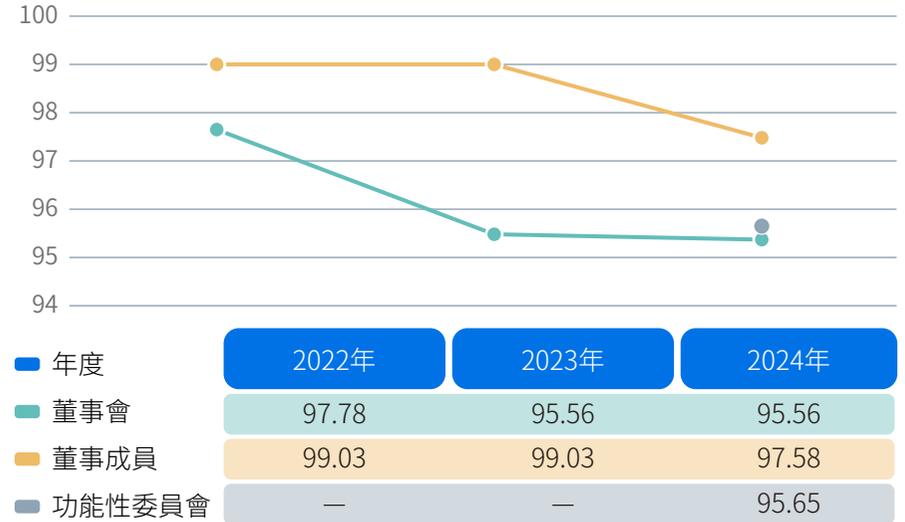
董事會評鑑

為落實公司治理並提升堤維西董事會功能，爰訂定「董事會績效評估辦法」，建立績效目標以加強董事會運作效率。

2024年董事會評鑑執行情形

評估週期	每年執行1次	
評估期間	2024年1月1日至2024年12月31日	
評估範圍	董事會、個別董事成員及功能性委員會	
評估方式	評估內容	評估結果
董事會自評	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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97.58%，故績效為「超越標準」。
功能性委員會自評	<ol style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度。 功能性委員會職責認知。 提升功能性委員會決策品質。 功能性委員會組成及成員選任。 內部控制。 	功能性委員會績效評分結果95.65%，故績效為「超越標準」。

2024年董事會績效評估



功能性委員會

－ 薪資報酬委員會

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2次，本屆委員任期為2024年6月18日至2027年6月17日。

2024年共召開2次會議，內容為審議2023年員工酬勞及董事酬勞分派案、2023年度董事會及董事成員績效評核案、2023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。

「薪酬政策」
[詳細內文參閱2024年永續報告書完整版第40頁](#)



薪酬政策

| 2024年薪酬委員會出席率 |

委員	出席率	薪酬委員資歷
侯榮顯	100%	執業會計師
徐強	100%	長榮大學名譽講座教授
林財源	100%	財務會計相關科系教授身份及工作經驗

董事及經理人酬金政策：
按公司章程規定、董事依「董事會績效評估辦法」及經理人之酬金則依本公司「薪資管理辦法」等相關規定作業。

－ 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。本屆委員任期為2024年6月18日至2027年6月17日。

2024年共舉行4次會議，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。

| 2024年審計委員會出席率 |

審計委員	出席率
侯榮顯	100%
徐強	100%
黃慧玲	100%



審計委員會組織規程

－ 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。2024年11月永續資訊管理納入2025年年度稽核計畫經董事會核准。

2024年內部稽核	
針對特別業務/部門進行重點稽核項目	無
稽核項目總數	560項
稽核符合率	95%
所有不符合項目皆在期限內完成改善率	100%



內部稽核之組織及運作

管理方針：商業道德與誠信

重大主題：商業道德與誠信

正面效益描述	誠信經營是堤維西董事、總經理及全體同仁在執行業務時，所遵循的誠實信用與道德行為準則。公司設置完善的舉報管道與保護機制，保障所有利害關係人權益，並維繫長期合作關係。
負面衝擊描述	2024年無發生負面衝擊之情事。若未落實商業道德與誠信管理，可能導致違法行為的發生，損害企業聲譽與利害關係人信任，甚至影響財務表現。
補救機制／措施	設有內外部申訴管道，若有違反誠信經營規定者，由人力資源單位負責調查，檢舉人員受吹哨者機制保護，違法人員依公司規定懲處，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。
政策	維持健全的公司治理制度，嚴守誠信經營及商業道德規範，並恪遵營運法律規定。訂有「誠信經營作業程序及行為指南」、「堤維西行為準則」、「勞工與商業道德政策」與「廉潔管理辦法」，在所有業務行為中遵守誠信原則，杜絕賄賂、貪污及任何不正當商業行為，並建立完善的內部控制與審計機制以確保遵守政策的落實。
承諾	商業道德與誠信是公司持續發展的基石，透過建立清晰的道德準則及誠信文化，增強公司在市場中的信譽，建立穩定的客戶關係，並確保企業在法規與倫理範圍內經營，降低法律風險及社會責任風險。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1 完成全體員工對誠信經營理念的認知訓練。 2 新進人員100%完成誠信廉潔教育訓練。 3 維持無貪腐事件及重大違法情事發生。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1 持續進行誠信經營及反貪腐相關教育訓練。 2 維持無違反商業道德、誠信經營之各項事件。
投入資源/具體產出	<p>2024年具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 新進人員「基礎訓練-廉潔誠信」與主管人員「企業肅貪及營業秘密宣導講座」，參加人數共243人，總時數185.76小時。 2 未發生任何賄賂貪腐（污）事件。 3 完成禁止內線交易教育訓練2小時，17人次。 4 無違反商業道德、誠信經營之各項事件。
負責部門與申訴機制	行政管理處 協理 徐玉慧 06-2658781#160 Tyc_Director@tyc.com.tw
評估機制	內部控制與法令遵循稽核制度。

2.5 道德誠信與法規遵循

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。本公司2024年未發生任何賄賂貪腐（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「道德行為準則」。



道德行為準則

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；範圍涵蓋為本公司、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。



誠信經營作業程序及
行為指南

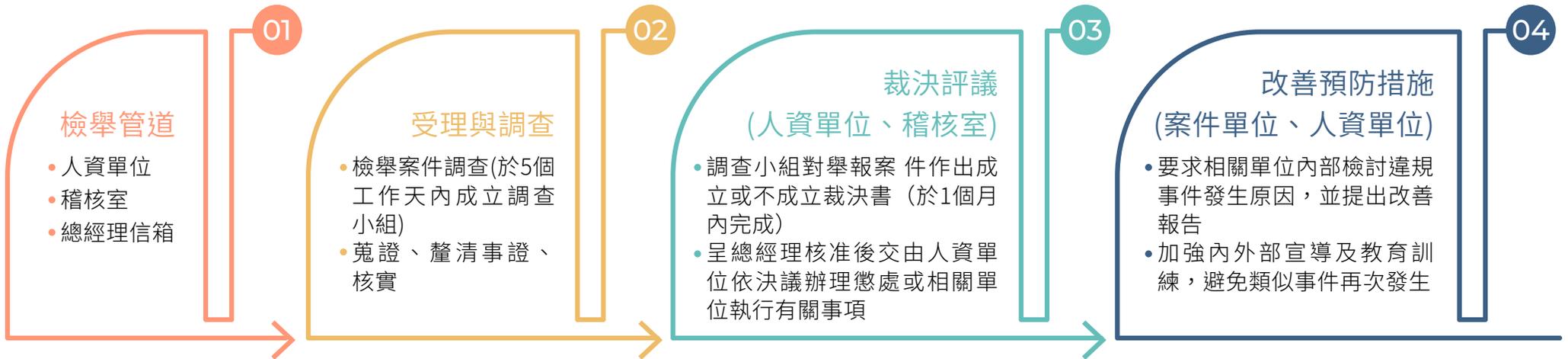
廉潔管理辦法

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。同時，認定有誣告之事實者，檢舉人也將依法處置。

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。



廉潔管理辦法



✉ 檢舉信箱：Tyc_Director@tyc.com.tw

☎ 檢舉專線：06-2658781#160 徐玉慧 協理

禁止內線交易

堤維西重視公司治理與各項法遵規定，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，以避免損害股東權益，與破壞市場公平性與誠信原則。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。2024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。



禁止內線交易
落實情形



防範宣導與訓練

堤維西對貪腐行為零容忍，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；2024年接受反貪腐教育訓練之總人數為267人。

堤維西反貪腐／誠信經營相關課程教育訓練統計

年份	對象	人數 (人)	總時數	訓練涵蓋率 (%)	
2022	新進員工	485	242.5	100	
2023		296	148	100	
2024		151	75.5	100	
2022	管理職	78	41.04	52	58
	非管理職	754	404.54	52	
2023	管理職	10	37.5	1	
	非管理職	82	55.25	5	
2024	管理職	92	110.26	58	7
	非管理職	24	75.01	2	

註1 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%。

註2 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。2024年皆無發生經濟、環境及社會面之重大罰款事件，僅違反1項小額規裁罰事件，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。

2024年裁罰案件說明及改善措施

違法事由 (簡要說明人/事/時/地)	<ol style="list-style-type: none"> 處分日期：2024年5月24日 處分字號：南市勞安字第1130720765號 違反事實：延長工作時間超過法令規定
違反法規條文	勞動基準法第32條第2項規定
罰款	100,000元整
罰款以外之處罰 (停工、撤銷操作可證、沒入)	無
改善措施	<ol style="list-style-type: none"> 持續加強人員招募作業，多方刊登徵才廣告外，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。

註 依據臺灣證券交易所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，包括永續環境、員工、營運績效等。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。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	逐步導入降低碳排放和減少其他環境影響的措施，例如廠房設施設備效能提升、電力節能及發展再生能源。
	無法有效節能	陸續汰換老舊耗電設備(設施)：如空調設施、空壓設施、相關馬達設備等，持續增設太陽能設備(設施)，導入能源管理並取得認證。
	廢棄物處理量增加、回收率降低	<ol style="list-style-type: none"> 生活廢棄物：宣導同仁減塑環保、加強資源回收分類，促進資源循環再利用。 事業廢棄物：促進資源循環再利用，持續提升資源化占比率。
	缺水、缺電	<ol style="list-style-type: none"> 缺水：加強水管漏水巡查、提升再生水使用量。 缺電：公共用電時間管控，針對重要設備設置備用電能，如電池或緊急發電機。
員工	過勞（長時工作）	<ol style="list-style-type: none"> 健康風險管理：為照護員工的健康與預防重大疾病發生，持續進行異常工作負荷預防作業。 職業病預防管理：持續進行人因危害預防及相關健康促進活動。
	離職率過高（面臨缺工）	<ol style="list-style-type: none"> 藉由離職面談了解員工真正離職的原因，針對離職原因進行調整與改善。 建構完善的福利方案，提升員工滿意度與歸屬感，減少人才流失。 增強職涯發展與學習機會，提供專業技能訓練、管理課程，幫助員工成長。 持續辦理留才人選評核並提撥留任獎勵金，提高長期任職意願。
營運績效	市場競爭力下滑	<ol style="list-style-type: none"> 提升生產效率與成本控制：持續投資自動化設備，降低錯誤率、提升效率與產能。優化供應鏈，將氣候風險納入管理，確保穩定的原物料供應。 強化研發與創新能力：擴充研發團隊，聚焦可持續性技術與環保產品的創新，提升競爭力。 提高品質控制與產品可靠性：遵循ISO 26262、IATF 16949等國際標準，保證產品質量與穩定性，同時融入環境可持續性要求。 內部培訓與員工發展：定期開展技能與環境可持續性相關培訓，激發創新與積極性，並引進高端技術人才強化研發實力。 加速數位化與智能化轉型：升級業務系統，提升協同效率與數據管理能力，利用大數據分析市場需求與氣候風險，優化生產計劃與產品調整。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	發生資安事件	當資訊安全事件發生時，即時啟動通報與應變處理機制，有助於降低對營運造成的衝擊，確保業務持續穩定進行。詳見2.7資通訊安全管理。
	供應鏈中斷	<ol style="list-style-type: none"> 強化供應商管理：針對新進供應商需進行評鑑程序，並對既有供應商執行定期評鑑與必要之輔導，確保其品質、交期與永續表現符合公司要求。 關鍵原物料多元供應來源：針對關鍵材料設有 2家以上的合格供應商，以分散風險、提高供應彈性，降低單一供應來源所帶來之中斷風險。

註1 針對3個構面：永續環境、員工、營運績效與16個議題評估，最後取各構面之平均值以上，列為議題討論。

註2 各部門主管針對風險議題，依經營現況評估(發生機率 - 該議題發生的機率 1~9 分；衝擊度 - 該議題對公司營運影響(衝擊程度)的程度 1~9分)。發生機率之判定方向如：1~3分為每5年 / 4~6分為每3年 / 7~9分為每年。對公司營運(衝擊程度)之判定方向如：1~3分輕微程度 / 4~6分中等程度 / 7~9分嚴重程度。

2.7 資通訊安全管理

堤維西為強化內部資訊安全防護、管理機制與客戶相關資訊，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2024年4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

資通訊安全管理實施與成效

一、2024年資通訊安全為提升防禦能力，投入費用\$ 12,731,496元，投入項目如下：

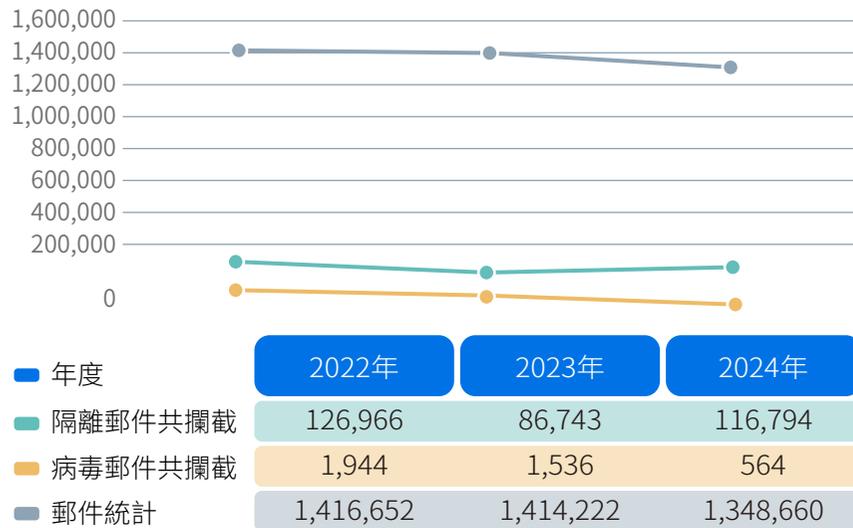
- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 軟硬體及系統維護：(1) 軟硬體維護合約。(2) AD系統升級服務。(3) 垃圾郵件(SPAM)系統防護。 硬體升級：(1) SAP主機虛擬化(硬體/儲存設備)。(2) 防火牆升級/汰換。 防毒軟體更新及佈署(EDR/MDR)。 | <ol style="list-style-type: none"> 資安健檢：每年一次資安健檢。 資安掃描：每年一次弱掃。 TISAX系統建置輔導相關經費。 |
|--|--|

二、資通訊安全執行狀況

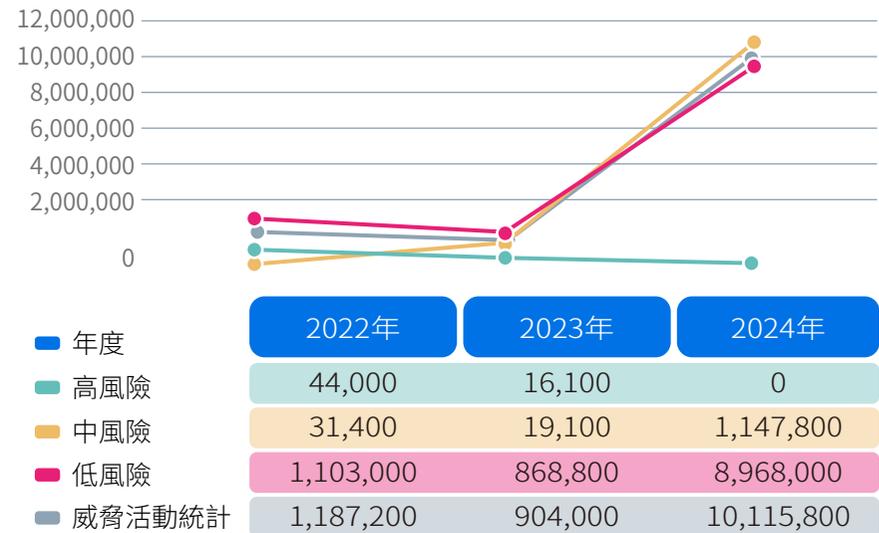
堤維西為防止駭客入侵，透過防毒軟體、員工資安教育訓練及宣導、定期更新作業系統、軟體、防火牆防護、備份及還原等措施，避免公司資通訊財產受到損失。

1 針對郵件安全進行分類管理如下：其類型涵蓋Mail、Application、URLS、Domains等攻擊。

| SAPM郵件管理 |



| 防火牆安全管理 |



2 堤維西在加強資訊安全方面所採取的重要措施，於2024年第四季完成資安健檢、弱點掃描、與電子郵件社交工程演練。相關執行成果如下：

(1) 資安健檢: 針對重點設備與基礎架構進行檢測，本次健檢建議改善項目共40件，重要且必須改善的為24件，已完成23件。

(2) 弱點掃描: 針對機房主要伺服器進行分析。弱點程度嚴重及高總計41項，已改善21項，其餘20項目已列入2025年的升級計劃。

| 2024年弱點掃描之弱點程度表 |

弱點程度	總數	已改善	待改善	必須升級OS/AP才能改善
嚴重	22	9	2	11
高	19	12	1	6
中	54	/	/	/

(3) 社交演練：2024年第四季總受測人數893人，有點選郵件中”點選連結”或“附件開啟”的員工共計99人。針對危險行為99名員工已於2025年3月26日完成3梯次資訊安全教育訓練，且全數通過考試。

2024年電子郵件社交演練統計表

項目	數據	備註
總受測人數	893	
每人受測郵件總數	5	
總寄發釣魚郵件封數	4,465	
點選連結	4.48 %(40人)	危險行為
開啟附件	8.96%(80人)	危險行為

註1 危險行為定義點選連結或開啟附件。

註2 99人為120人/次扣除重複21人。

(4)2024年第四季完成ISO 27001及TISAX教育訓練與內稽，將於2025年第二季取得TISAX認證。

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。

異常時間	2024年12月1日	處理方法	透過備份軟體，還原SMTP Server
異常主機	TWSMTP03	還原時間	2024年11月30日
異常原因	SMTP Server異常，導致SMTP服務無法啟用		

資安風險評估

資安系統中心於2024年底針對公司的資訊資產進行盤點，並進行風險評估，將資訊資產進行分類(硬體、軟體、人員、資訊、服務)，再依機密性(C)、完整性(I)、可用性(A)來針對該資產進行價值的鑑別。

針對鑑別為資產價值高的資訊資產，再依管控措施，如脆弱度、弱點，以及威脅發生率進行風險分析並量化，將量後的數值依下列風險等級進行分級，針對風險等級A、B級的項目進行相關控制措施。

堤維西資安風險等級表

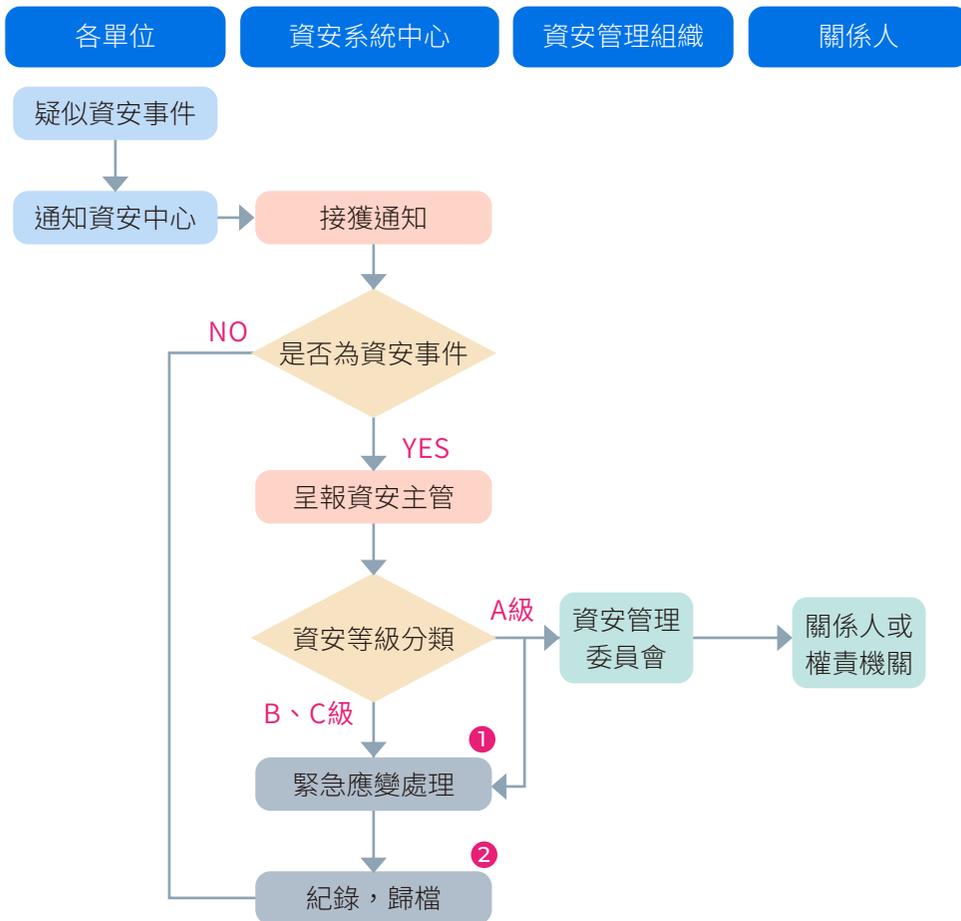
風險等級	區間	說明
A嚴重	60-108	風險發生可能性高，控制措施不足或僅有部分
B高	40-59	風險發生可能性高，控制措施不足或僅有部分
C中	24-39	風險發生可能性低，且控制措施完善，非急迫之風險
D低	3-23	風險發生可能性低，且控制措施完善，非急迫之輕微風險

2024年鑑別出2項風險等級為B的項目，分別為機房UPS不斷電系統，以及PDM/PLM系統，已進行相關改善管制措施。

資安事件處理與通報

堤維西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。

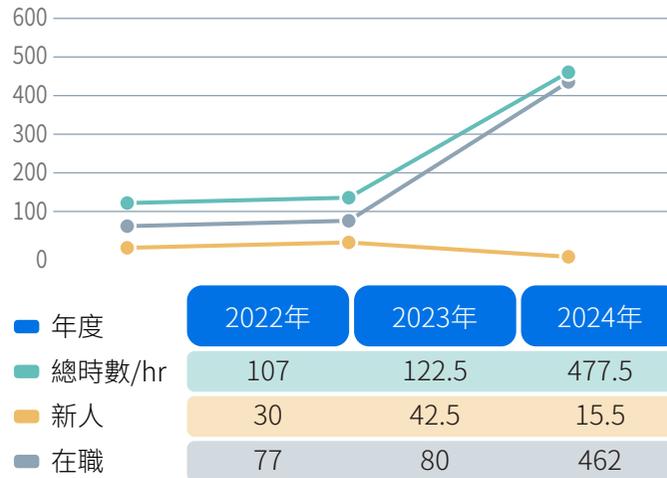
堤維西資安事故之通報與處理皆遵守以下程序規範進行。



資通訊安全教育訓練

堤維西每季辦理新進間接人員資安通識教育訓練，包含公司電腦安全，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，課程包含資訊安全、機密外洩及網路使用規範、攻擊問題等。

2024年資通訊安全教育訓練時數表



資安在職訓練



TISAX教育訓練實況

堤維西為取得TISAX認證，有助強化企業內部資訊安全，符合客戶的要求。2024年共計完成32位TISAX教育訓練，受訓總時數為208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2024年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料情事發生等。

3

氣候變遷與永續環境

重大主題：創新研發與智財權管理

3.1 產品開發與專利管理

3.2 製程改善與循環利用

重大主題：氣候變遷因應

3.3 氣候變遷之風險機會因應

重大主題：能源管理

3.4 能源管理與溫室氣體管理

3.5 水資源管理

3.6 污染防治管理

重大主題：資源循環與利用

3.7 資源循環與利用



2024年績效亮點

9項研發新技術發表

2項產品榮獲台灣精品

↓ 15公噸CO₂e / 億元營收

溫室氣體排放密集度為120.2公噸CO₂e / 億元營收，較2023年減少約15公噸CO₂e / 億元營收，降幅 11%。

↓ 72.5 GJ / 億元營收

能源密集度為894.8 GJ / 億元營收，較2023年減少72.5 GJ / 億元營收，降幅約7.5%。

管理方針：創新研發與智財權管理

重大主題：創新研發與智財權管理

正面效益描述	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，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，讓堤維西的汽機車燈具不但能提高行駛安全性，並朝節能化，智能化，人性化和美學化的方向發展。
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GENERAL 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提出專利迴避宣告，避免再次發生。
政策	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。
承諾	堤維西持續投入先進車燈技術研發，積極拓展智能化與綠色產品設計，並透過專利佈局與管理，建立技術門檻保護研發成果，提升市場競爭力，實現技術創新與營收成長雙軌並進。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 1 專利侵權0件。 2 有效專利件數90件。 3 專利累積件數每年增加3件。 4 新產品開發量產達200組。 5 研發費用占整體營業收入2.5%。
中長期目標	研發創新新技術3件。
投入資源/具體產出	<p>2024年具體成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 專利侵權0件；無新訴訟案件。 2 持續維持有效專利件數107件。 3 新產品開發量產達250組。 4 研究發展費用共 359,235千元，占營業收入約2.68 %。 5 CAPA認證燈數累計2,235組。 6 9項研發新技術發表。 7 2項產品榮獲台灣精品獎。
負責部門與申訴機制	營業處 協理 趙元俊 06-2658781 #358 Jason_Chao@tyc.com.tw
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 1 定期管理有效專利年費支付與專利核駁答辯時效性。 2 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。 3 新產品開發列入KPI管理。

3.1 產品開發與專利管理

品質與責任



品質方針

品質系統認證

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

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，堤維西每年固定盤點其環保法規之要求，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。藉由材料選用、法規對照及物質規範等系統性之管理，將OEM產品對健康與安全之潛在衝擊納入設計流程評估，確保符合相關標準。2024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

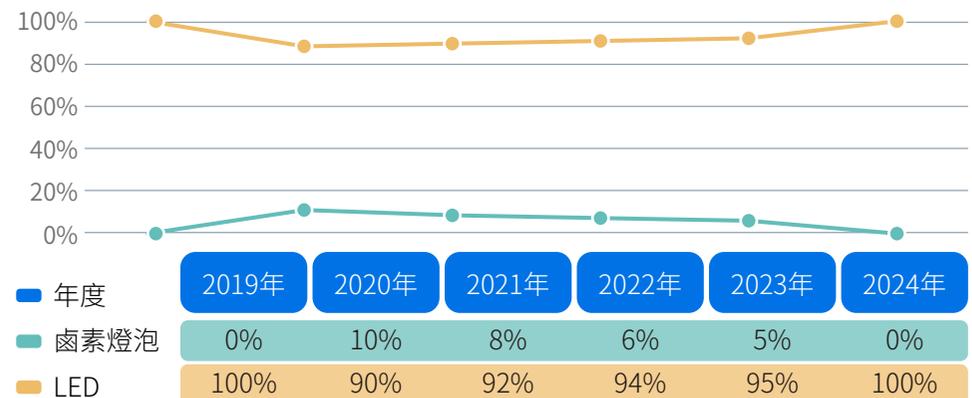
序號	物質規範	作法
1	PPW (歐盟包材與包材廢棄物指令)	1 最初產品開發時，通常會在規格單上註明產品是否有REACH等環保要求，告知技研所等相關人員。
2	POPs (持久性有機污染物指令)	2 審視BOM是否有疑慮零件 (較容易含有限用物質的零件，例如電子線路板) 。
3	REACH ((EC) 1907/2006法規)	3 針對疑慮零件，請採購向廠商索取宣告書、材料數據表或檢測報告，以確認合規性。
4	ELV (廢車輛指令)	4 整合各零件廠商宣告書、材料數據表或檢測報告，開立整燈宣告書。
5	TPCH (美國包裝材毒性物質訊息交流中心示範法案)	5 或依廠商提交之材料數據表，建置整燈資料，逐步審視合規性。
6	TSCA (美國-毒性物質控制法案)	6 或依客戶需求進行整燈送測，以取得限用物質檢測報告。
7	California Proposition 65 (加州65法案)	
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

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。2024年LED燈泡使用趨勢已經達100%。

OEM產品使用鹵素燈泡與LED燈泡使用趨勢



引進光學模擬軟體LUCIDSHAPE光學設計下，節能比率提升狀況如下：

配光功能	鹵素燈泡 (W)	2023年			2024年		
		LED (W)	節能比例(%)	光效率(%)	LED (W)	節能比例(%)	光效率(%)
頭燈近光燈	55.w	19.5w	65%	50%	19.5w	65%	58%
頭燈遠光燈	60.w	25.9w	57%	48%	25.9w	57%	58%
汽車前方向燈	21.w	NA	NA	NA	12.w	43%	60%
機車方向燈	21.w	1.8w	91%	70%	1.8w	91%	60%
白晝燈	35.w	13.8w	61%	46%	13.8w	61%	47%
前霧燈	55.w	6.w	89%	69%	6.w	89%	55%
煞車燈	21.w	3.1w	85%	65%	3.1w	85%	55%
前位置燈	5.w	1.2w	75%	58%	1.2w	75%	50%
後位置燈	5.w	0.7w	86%	64%	0.7w	86%	48%

註1 節能比例計算=(鹵素W-2024年LED平均W)/鹵素W*100%。

註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。

註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。

註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)。

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，產品結構複雜，材料使用量大，因此投入液態矽橡膠透鏡研發 (Liquid Silicone Rubber, LSR)。2024年研發產品實績：品號：20-J137/38；2025年1月24日進入可量產階段。



20-J137/38頭燈

工法改良

2022年起導入機械手自動化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。2024年導入 2 台，節省有機溶劑約 107 罐/年，降低環境汙染。

節省使用有機溶劑罐數

年度	2022年	2023年	2024年
新增台數	7	1	2
罐數	400	63	107
總罐數：570			

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<https://www.tyc.com.tw/news>

2024年研發成果

1. 全功能智能四輪頭燈

頭燈同時擁有近燈、遠燈、POS(雷射雕刻)、方向燈、迎賓燈等功能。

DRL/POS/方向燈
(雷射雕刻Laser Engraving)

投地燈Indicative ground projector
(光學成像)

迎賓燈模式(智能互動/CAN編程)
Welcome Light Modes



2. 全功能智能二輪頭燈

其動態迎賓燈，當駕駛解鎖車輛時，隨機呈現燈光動畫效果，提升其美感，可依客人需求客製。

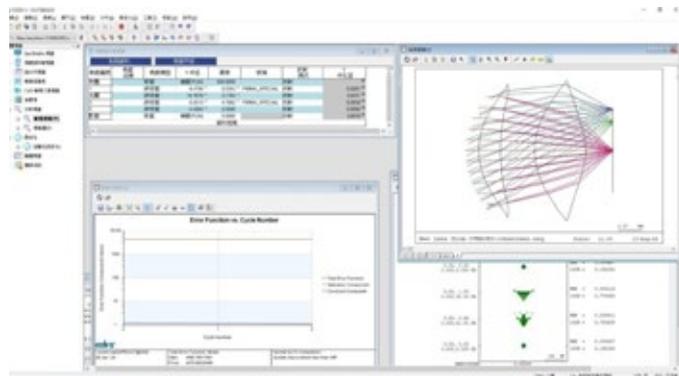


迎賓燈模式Welcome Light Modes (智能互動/CAN編程)

雷射雕刻Laser Engraving

3. 成像光學研究

因應市場的需求，以智能互動化的燈具實現照明需求，同時提昇駕駛者及路人的安全。



光學軟體CODE-V



地上投射左轉方向，增加安全

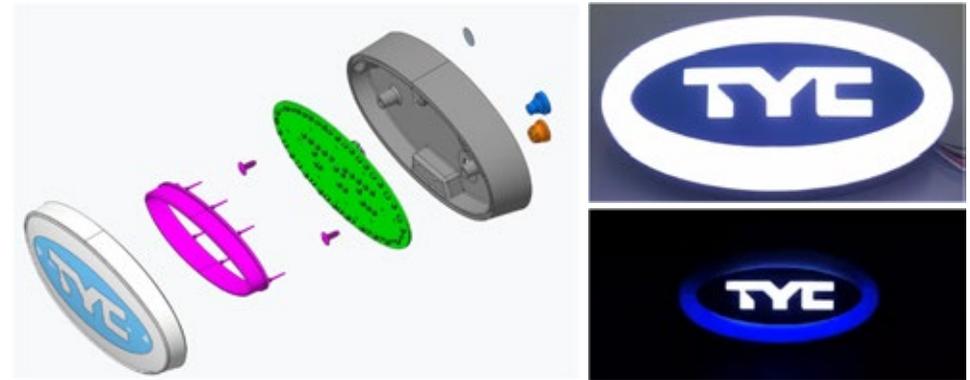
4. 射雕刻對光學影響驗證

以雷射雕刻之工法，製作不同雷雕比例之樣品，驗證對光學穿透率的影響。



5. 廠徽 LOGO 燈

服務品牌客戶提升品牌辨別、增加車體造型視覺，多種模式供客製化設定，如白光、RGB多色切換、跑馬燈動態、側邊發光...等模式，並可以 RGB LED 搭配擴散劑燈殼，增加整車的視覺精緻性及獨特性。



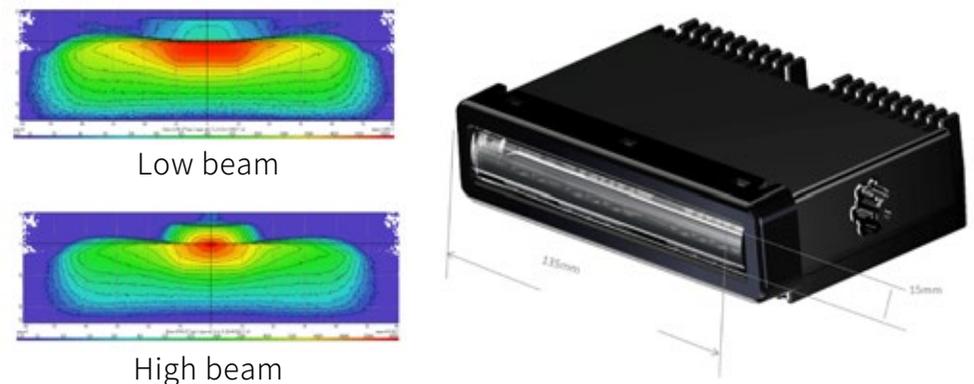
6. 機車小型化遠近燈

讓機車燈具體積縮小、重量減輕，但維持高性能，與獨立防水燈具模組的特色，不但可降低成本，因其重量輕還可以減少耗能。



7. 矩陣式薄型化機車近遠燈模組

小口徑薄型化的車燈設計，短光學縱深僅80 mm，並具備防水、防塵功能、內建驅動、造型底座，但寬廣光學性能亦符合重機騎士照明，並達到客戶降低開發周期的需求。



8. 動態視覺尾燈

全新設計的LED矩陣式車燈，結合CAN BUS通訊技術，以及迎賓動畫三段動態設計。



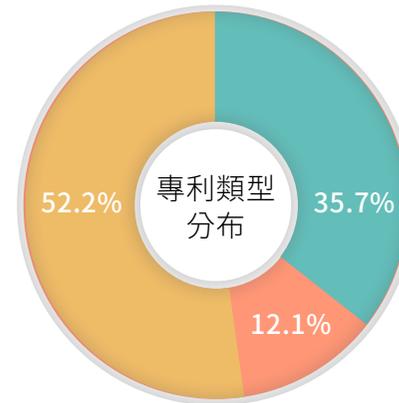
9. TOYOTA GR86 改裝尾燈

堤維西專為TOYOTA GR86與SUBARU BRZ打造的全LED改裝尾燈，以晶亮雙圓造型重現經典，光如紅寶石般璀璨奪目。

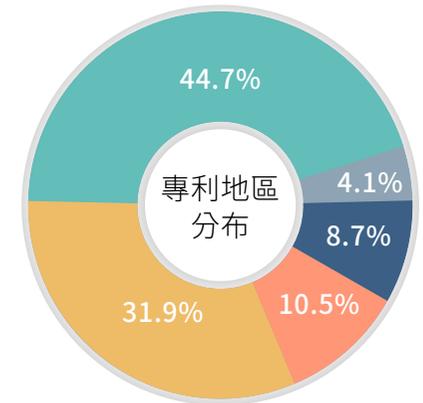


專利管理

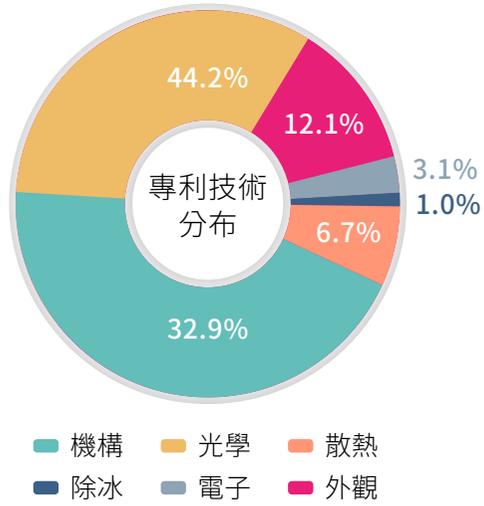
堤維西 2024 年研究發展費用共 359,235千元，占營業收入13,374,748千元約 2.68%，足以體現堤維西強大之研發量能與核心技術。而相關的車燈光學與機構專利，是 TYC 燈具與國際競爭的根本利基，自2004 年起至2024年提出專利申請案總計389 件，2024年已通過取得專利註冊，且持續維持有效總計107 件，提出專利申請14件。本公司將持續透過研發量能，結合光學及機構專利來鞏固競爭力，在未來一片看好的智能先進燈具市場下持續邁進。



發明 新型 設計



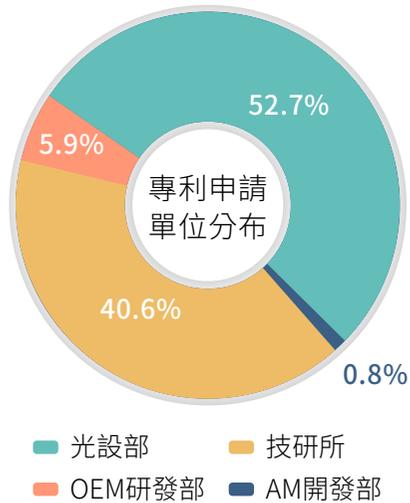
臺灣 大陸 美國 歐洲 其他



專利申請累計件數年份分布



註：歷年累積申請件數包含有效、失效與申請中的件數。



專利申請年份分布



3.2 製程改善與循環利用

主原料使用

堤維西2024年用於主要用於生產與包裝之物料共6,934.3公噸（非再生物料1,912.7公噸、可再生物料5,021.6公噸）。

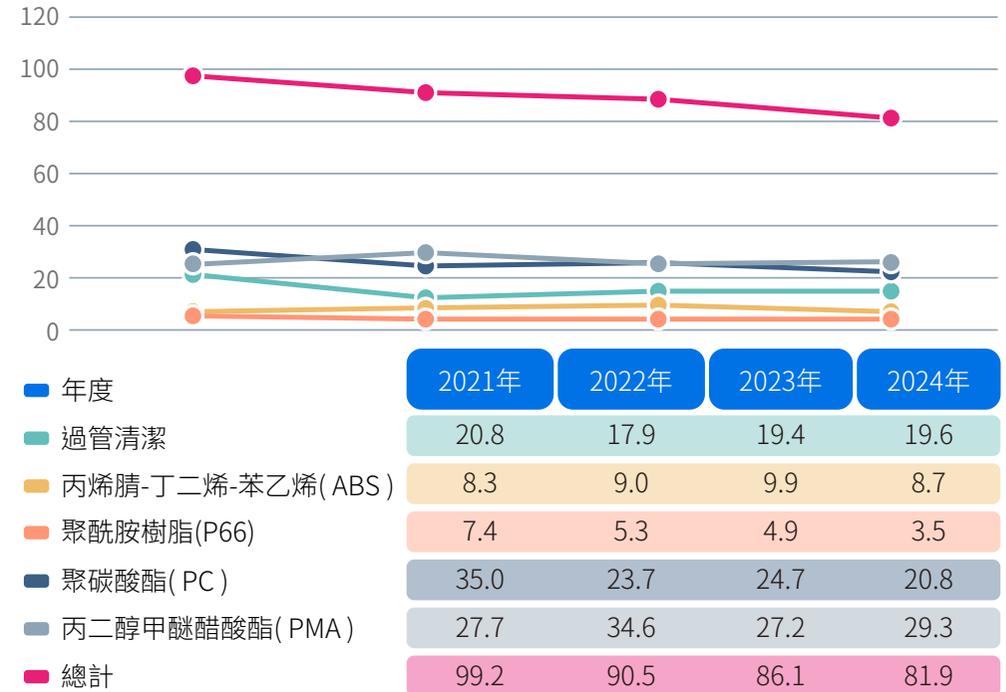
2024年堤維西主要生產與包裝之物料

類別	項目	2023年使用量 (公噸)	2024年使用量 (公噸)
不可再生物料	原物料	2,480.8	1,912.7
可再生物料	紙類包材	5,064.5	5,021.6
總計		7545.3	6,934.3

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)等之2024年使用量。

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；2024年可用料回收約81.9公噸。

可用料回收



註 過管作業為生產訂單中因塑料材質及顏色不同，需執行過管清潔以符合客戶需求。

降低原材料超耗量

堤維西近4年平均原料用料量2,045噸，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，朝降低原料耗用邁進，落實減塑減碳的環保永續理念。

2024年原材料超耗量表

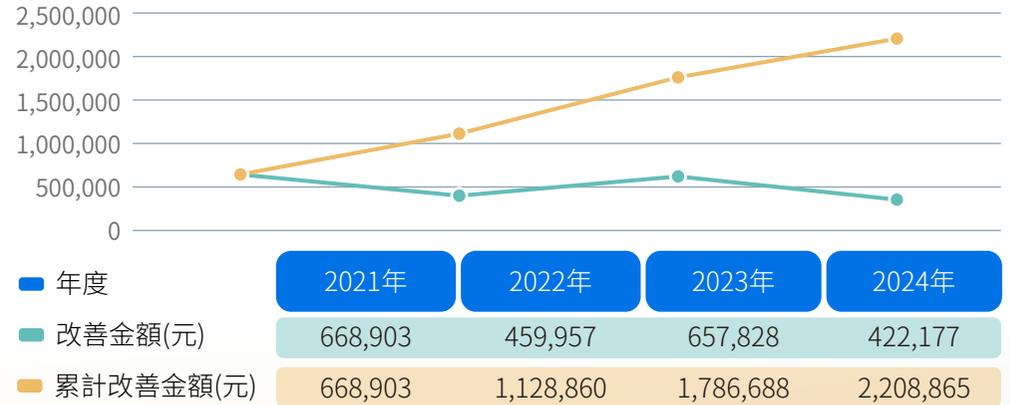


註 年度超耗用量會依開線稼動率及產量影響，導致趨勢有上有下。

零件包材改善

堤維西自2018年起針對零件進行包材改善，以最簡單的包裝方式規劃零件交貨方式，減少塑膠袋及舒服多紙的使用數量。

2024年零件包材改善



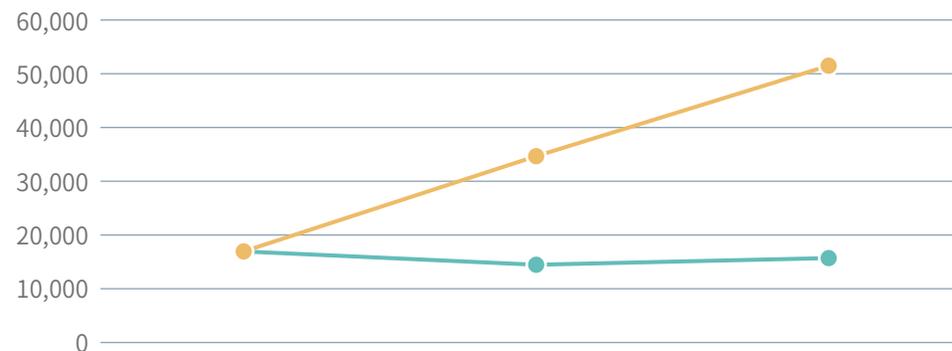
製程碳排減量改善

名稱	膠機定時器設定
作法	設定膠機於產線未生產稼動二小時後，停止加溫，並於產線稼動生產前二小時，加溫至生產所需溫度。
節省效益 (時間)	節省每次臨時產線未出勤稼動，工廠膠機加溫用電時間，減少能源消耗，2024年先行試驗階段，預計2025年將導入27台膠機定時器，預計可節電3,294度/天。 臨時未稼動例如颱風天，以2024年颱風不上班五天以升溫換算用電度數。 每次節電效益計算說明如下： $16A * 220V * 1.732 = 6,097W$ $6.1度 * 20小時 = 122度$ $6,097W = 6.1W/小時 = 6.1度$ $122度 * 27台 * 5天 = 16,470度$



名稱	提高無底塗製程
作法	減少一道底塗噴塗製程工序
節省效益 (時間)	增加金屬層和塑材之間附著度，使塑材表面平滑，降低底塗塗料使用量，減少原料使用與碳排量。

2024年無底塗製程減少原料使用量



年度	2022年	2023年	2024年
減少用量	18,074	16,783	17,083
累計減少用量	18,074	34,857	51,940

單位：公斤



管理方針：氣候變遷因應

重大主題：氣候變遷因應

正面效益描述	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，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，將對本公司財務造成相當之影響。
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，建構企業永續韌性。
政策	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，提升能源使用效率，促進循環經濟發展，持續推動資源再利用。
承諾	配合政府法令法規進行碳管理，減少溫室氣體排放，設定減碳短中長期目標，逐步建置並使用綠能。
短期目標	以2022年單位產品用碳排量（4.38公噸CO ₂ e／單位產品）作為基準年。 短期：2025年下降5%
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 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／單位產品）作為基準年。 中期：2028年下降7% 長期：2030年下降10% 導入能源管理ISO 50001，預計2026年取得認證。
投入資源/具體產出	<p>2024年具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 廠內循環使用水收使用5,421公噸。 導入能源管理ISO 50001，預計2026年取得認證。 單位產品碳排放量3.83公噸CO₂e／單位產品，較基準年2022年減少0.55噸CO₂e／單位產品，降低12.55%。 DHL永續航空專案減碳17.92公噸CO₂e。
負責部門與申訴機制	安全衛生室 專員 林進國 06-3841888#126 John_Lin@tyc.com.tw
評估機制	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。

3.3 氣候變遷之風險機會因應

治理

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。

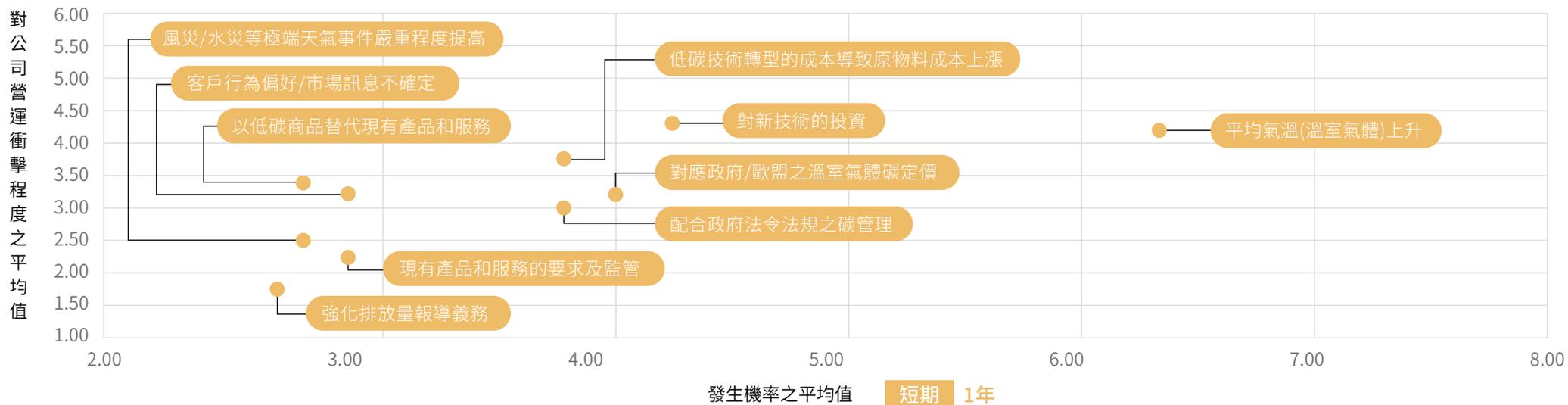
策略及風險與機會管理

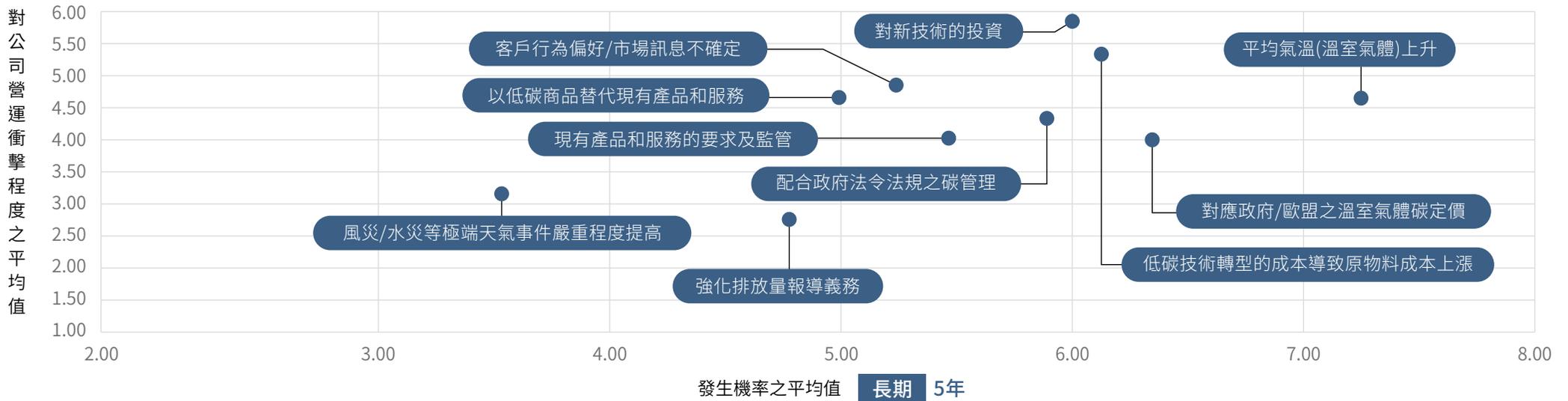
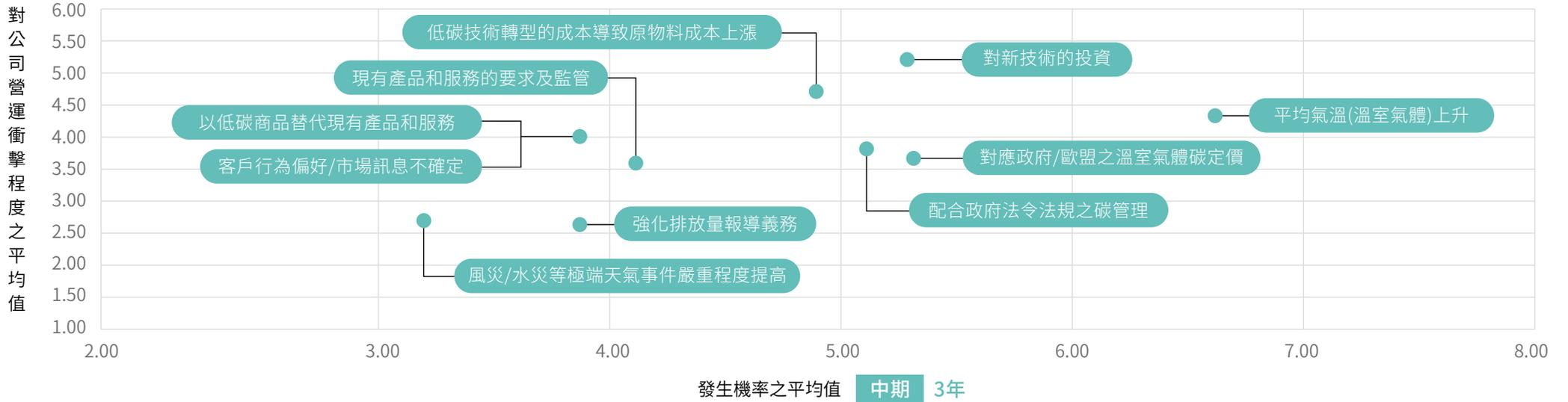
堤維西於2025年2月25日TCFD和ESG風險評估會議中，由永續發展委員會進行氣候變遷議題的風險評估，共同針對TCFD中之轉型風險(政策與法規、技術、市場/名譽)、實體風險(立即性、長期性)及機會(資源效率、能源來源、產品與服務、市場、韌性(彈性))，進行討論與評估。對鑑別結果，進行各項風險與機會之管理及因應對策擬定。

風險議題總表

分類	項次	議題
轉型風險	政策和法規	對應政府與歐盟之溫室氣體碳定價
		強化排放量報導義務
		現有產品和服務的要求及監管
		配合政府法令法規之碳管理
	技術	以低碳商品替代現有產品和服務
		對新技術的投資
市場/名譽	低碳技術轉型的成本導致原物料成本上漲	
	客戶行為偏好/市場訊息不確定	
實體風險	立即性	風災/水災等極端天氣事件嚴重程度提高
	長期性	平均氣溫(溫室氣體)上升

風險議題分析





| 堤維西風險議題之因應對策 |

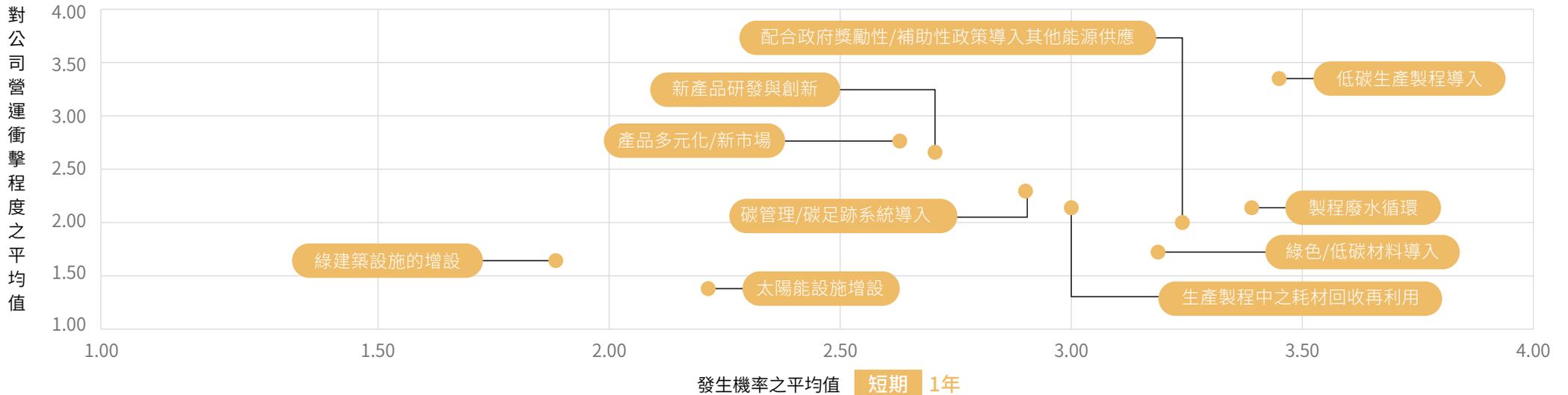
議題	期程	對策重點	潛在財務影響
對應政府/歐盟之 溫室氣體碳定價	短期	<ol style="list-style-type: none"> 1 進行溫室氣體盤查，以明確掌握現況，設定減碳短中長期目標。 2 減少關鍵製程之能源耗損，亦可減少碳排。 3 參與 DHL GOGREEN永續航空燃料運輸方案，降低物流相關碳排放。 4 提升製程廢水回收率，經軟水處理轉化為循環用水。 5 在地採購減少運輸碳排。 6 廠房設施、設備節電改善，如電源開關使用計時器。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 溫室氣體盤查、能源管理與ESG規範的相關輔導、查證費用增加。 2 碳邊境稅、碳費費用支出。 3 具有環保議題之新產品研發與新研發設備導入之費用支出。 4 儲電、節能等設備汰換或購置增加費用。 5 減少能源耗損同時可減少費用。 6 增加在地採購可減少運輸成本。
對新技術的投資		<ol style="list-style-type: none"> 1 每年持續進行異常模具改善。 2 導入能源管理系統監控。 3 新產品開發投入環保議題，如環保材料。 4 導入新的光學軟體增加光學利用率。 5 減少二次加工。 	
低碳技術轉型的 成本導致原物料 成本上漲		<ol style="list-style-type: none"> 1 減少關鍵製程之能源耗損，亦可減少碳排。 2 參與 DHL GOGREEN永續航空燃料運輸方案，降低物流相關碳排放。 3 提升製程廢水回收率，經軟水處理轉化為循環用水。 	
平均氣溫(溫室氣體) 上升	 <p>2024年堤維西 DHL GOGREEN 專案減碳證書</p>		
配合政府法令法規之 碳管理	中期	<ol style="list-style-type: none"> 1 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。 2 預計進行廠務節能設備汰換。 	
客戶行為偏好/ 市場訊息不確定	長期	<ol style="list-style-type: none"> 1 穩定生產應對客戶訂單需求，增設儲電設備使產能不中斷。 2 面對客戶對永續相關規範日益重視，將持續強化內部應對機制： <ol style="list-style-type: none"> (1) 遵循環保法規或人權等要求。 (2) 遵循區域型的法規，如歐盟規範。 (3) 遵循特定ESG規範，如衝突礦產。 	

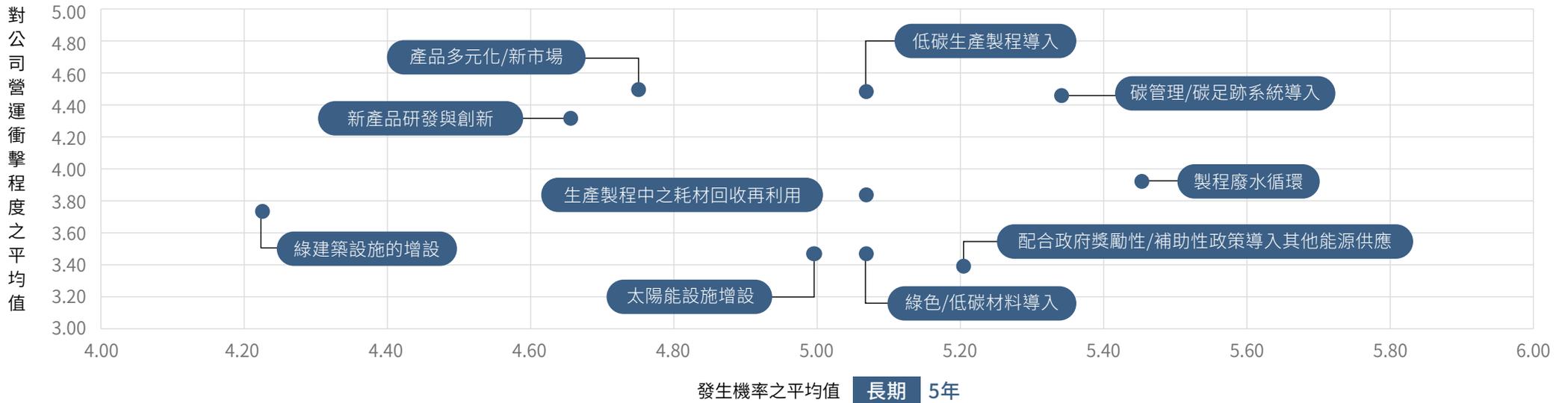
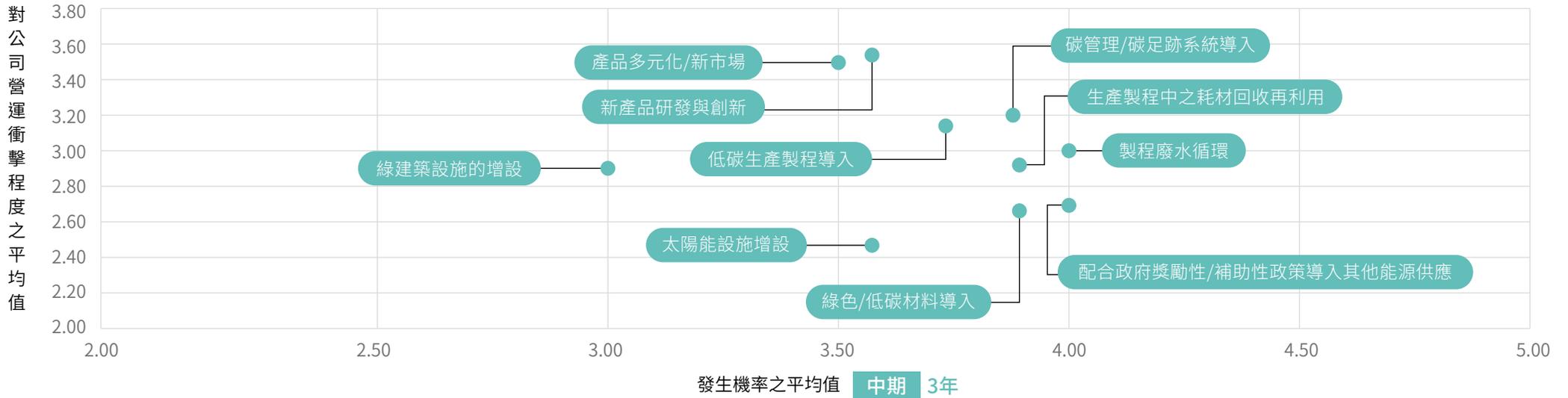
機會議題總表

項次	議題
資源效率	低碳生產製程導入
	生產製程中之耗材回收再利用
	製程廢水循環
能源來源	配合政府獎勵性/補助性政策導入其它能源供應
	綠色/低碳材料導入
產品與服務	新產品研發與創新
市場	碳管理/碳足跡系統導入
	產品多元化/新市場
韌性(彈性)	太陽能設施增設
	綠建築設施的增設



堤維西機會議題分析





| 堤維西機會議題之因應對策 |

議題	期程	對策重點	潛在財務影響
低碳生產製程導入	短期	<ol style="list-style-type: none"> 零件包材減少塑膠袋包裝，減少廢棄物。 倉儲製造廠房通風設備改善。 	<ol style="list-style-type: none"> 減少零件包材與包材回收再利用，可減少廢棄物之處置費用。 製程廢水回收再利用可減少外購台水之費用。 再生能源設置可加強自身對氣候的韌性，漸少外購能源的依賴，但將增加設置的支出。 開拓環保議題產品之新市場，增加營收。
製程廢水循環		已導入製程廢水回收再利用。	
配合政府獎勵性/補助性政策導入其它能源供應		未來長期規劃再生能源設備建置。	
新產品研發與創新		二次料應用在AM環保議題之產品。	
碳管理/碳足跡系統導入		零件包材減少塑膠袋包裝，減少廢棄物。	
產品多元化/新市場		<ol style="list-style-type: none"> 新增外購產品線，擴充TYC 品牌產品。 利用東南亞生產基地的「區域全面經濟夥伴協定」關稅優勢，爭取當地及會員國車廠訂單。 持續積極投入北美保險市場CAPA 認證。 	
生產製程中之耗材回收再利用	中期	包耗材如泡殼等，進行廢材回收再利用。	

指標與目標

指標	目標	具體作為
溫室氣體排放	<p>以2022年單位產品碳排量（4.38公噸CO₂e／單位產品）作為基準年。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期：2025年下降5%。 中期：2028年下降7%。 長期：2030年下降10%。 	<p>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，2024年實績：</p> <ol style="list-style-type: none"> 單位產品碳排放量3.83公噸CO₂e／單位產品，較2022年減少0.55噸CO₂e／單位產品，降低12.55%。 廠內循環用水5,421公噸。 完成科工廠E棟1,200RT冰水系統設置。 射出機設備汰舊換新。 進行空壓系統改善工程。 完成17台主機虛擬化。 導入能源管理ISO 50001，預計2026年取得認證。
溫室氣體盤查	<p>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。</p>	<p>2024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。</p>
水資源	<p>以2021年單位產品用水量（0.024百萬公升／單位產品）為基準年。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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%。 	<ol style="list-style-type: none"> 2024年取水量109.3百萬公升、透過製程水回收5.4百萬公升、單位產品用水量0.026百萬公升／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%。

註 單位產品碳排量算式：(範疇一+範疇二的總二氧化碳當量)/銷售量(噸)。

管理方針：能源管理

能源管理

正面效益描述	能源管理有助於降低成本、提高能源效益，並符合環保法規要求，減少溫室氣體排放，同時提升企業形象與社會責任。
負面衝擊描述	能源無法節約，無法減少溫室氣體排放，導致碳稅徵收，能源使用費用提高。
補救機制／措施	導入ISO 50001能源管理系統，優化能源管理機制；降低成本，提高效益。
政策	積極應對氣候變遷，減少溫室氣體排放，提升能資源使用效率。投入創新研發與綠色設計技術。
承諾	持續推動節能措施與人員的節能觀念，提升能源使用效率，強化能源管理，降低能源耗用與營運成本，減少溫室氣體排放與對環境衝擊。
短期目標	以2022年能源密度1,082.5 GJ／億元營收為基準，2024年能源密度：894.8 GJ／億元營收。 <ol style="list-style-type: none"> 短期：2025年下降2%。 導入ISO 50001能源管理系統，預計2026年取得認證。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 中期：2028年下降6%。 長期：2030年下降10%。 太陽能設施建置。
投入資源/具體產出	2024年具體成果： <ol style="list-style-type: none"> 完成科工廠E棟1200RT冰水系統設置。 射出機設備汰舊換新。 進行空壓系統改善工程。 導入17台主機虛擬化。
負責部門與申訴機制	總務課 課長 曾自東 06-384-1888 #191 Boss_Tzeng@tyc.com.tw
評估機制	總務課依能源管理系統，進行PDCA之有效性評量。

3.4 能源管理與溫室氣體管理

能源管理

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。2024年溫室氣體排放量33,144,680度，汽油使用量3,423.473公升，柴油使用量5,704.17公升；經換算後能源總使用量為119,633.04 GJ，能源密集度為894.8 GJ／億元營收。

在2024年營業規模與產能皆有所提升之下，堤維西持續推動能源管理措施，2024年能源密集度較2023年降低約72.5 GJ／億元營收，降幅約為7.5%，展現公司在提升營運效能同時，亦兼顧能源使用效率。為進一步強化能源管理制度，逐步導入ISO 50001能源管理系統，預計於2026年取得認證。

2024年能源使用量

項目	單位	2022年	2023年	2024年
電力使用量	GJ	124,369.6	122,053.1	119,320.85
汽油使用量	GJ	159.4	152.0	111.72
柴油使用量	GJ	294.6	253.9	200.47
能源總消耗量	GJ	124,823.7	122,459	119,633.04
營業收入 (個體)	億元營收	115.3	126.6	133.7
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	894.8

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。

註2 資訊來源：電力使用量係以加總各廠區每月電費單所列數據；汽油及柴油主要以實際領用量為主。

註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)。

註4 千兆焦耳(GJ)=106千焦耳(KJ)。

溫室氣體管理

本公司2024年範疇一主要能源使用為汽油及柴油，排放量為397.6公噸CO₂e；範疇二主要能源使用為外購電力，排放量為15,710.6公噸CO₂e，範疇一與範疇二總計為16,108.2公噸CO₂e，溫室氣體排放密集度為120.2公噸CO₂e／億元營收，較2023年減少約15公噸CO₂e／億元營收，降幅約11.09%。

2024年溫室氣體排放量

項目	單位	2022年	2023年	2024年
範疇一：直接溫室氣體	公噸CO ₂ e	671.7	366.2	397.6
範疇二：能源間接溫室氣體	公噸CO ₂ e	17,494.4	16,748.4	15,710.6
範疇一+範疇二合計	公噸CO ₂ e	18,166.1	17,114.6	16,108.2
營業收入(個體)	億元營收	115.3	126.6	133.7
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	120.2
範疇三：其它間接(範疇三) 溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	—	6,105.5	4,125.1

註1 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。

註2 所進行盤查之溫室氣體種類包括：一氧化二氮N₂O、甲烷CH₄、二氧化碳CO₂、氫氟化物HFCs、全氟碳化物PFCs、六氟化硫SF₆、三氟化氮NF₃等。

註3 範疇一包含汽油與柴油，主要使用於公務車，引用IPCC 2021第六次評估報告之GWP值。

註4 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，2024年為0.474公斤CO₂e/度。

註5 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。

註6 轉換係數來源：行政院環境保護署所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版。

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2024年進行的設備優化，預估一年約可節電2,252,583.00度電，相當於減少約8,109.30 GJ、減少範疇二溫室氣體排放量約1,067.72噸CO₂e／年。

| 2024年節能措施與估算節約量 |

節能措施	1,200RT冰水系統設置	虛擬化主機	射出機汰舊換新	空壓系統改善
具體作為	原2,000RT冰水系統更換為1,200RT冰水系統。	利用虛擬化手法將原本預計新增的17台電腦主機整合在虛擬化主機內。	射出機汰舊換新，射出機馬達由全壓馬達更新為伺服馬達，具有節能效果。	汰換老舊空壓機2台，提升設備效率，降低能源消耗。
估算每年節電量 (度)	1,998,400.0	59,568.0	104,615.0	90,000.0
減少能源消耗 (GJ)	7,194.24	214.44	376.61	324.00
減少溫室氣體排放量 (噸CO ₂ e／年)	947.24	28.24	49.59	42.66

註 引用經濟部能源署公布之電力排碳係數2024年為0.474公斤CO₂e/度。

－ 降低用紙碳排

2024年新上線電子化表單與資訊系統，包含MES備供料系統、WMS年終盤點單等、SAP/NOTES系統牌價異動單等，再加上電子發票的減碳量，共減少52,086張紙，共計減少溫室氣體排放量約0.34公噸CO₂e。

2024年堤維西年度筆記本內頁選用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。

| 2024年減少用紙之減碳效益統計 |

項目	2022年	2023年	2024年
電子化減碳量	0.27公噸CO ₂ e	0.32公噸CO ₂ e	0.31公噸CO ₂ e
筆記本環保道林紙減碳量	—	0.12公噸CO ₂ e	0.12公噸CO ₂ e
電子發票減碳量	—	—	0.03公噸CO ₂ e
年度總計	0.27公噸CO ₂ e	0.44公噸CO ₂ e	0.46公噸CO ₂ e
累積總計	1.17公噸CO ₂ e		

註1 紙張碳足跡資料來源參考碳足跡資訊網<https://reurl.cc/eXlv1j>。碳足跡數據/標示單位：3.2公斤CO₂e/A4，70g (210mm x 297mm) 每包500張。

註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。

註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。

註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。2024年訂購3,300本筆記本。

註5 2024年電子發票減少3,994張A4用紙。

3.5 水資源管理

堤維西四個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烏山頭水庫所供應之自來水，並無在生態保育之區域汲水，也未取用地下水源。

註 WATER RISK ATLAS：https://reurl.cc/yyjme2。

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，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。2024年用水回收量達5.4百萬公升。

堤維西廠內廢水由分流管路收集至工業區設置之污水處理廠，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。2024年廢水量為59.4百萬公升。

2024年用水量統計

項目	單位	2022年	2023年	2024年
取水量	百萬公升	100.1	97.0	109.3
排水量	百萬公升	53.9	56.1	59.4
耗水量	百萬公升	46.2	40.9	49.9
用水回收量	百萬公升	2.4	7.8	5.4
水回收再利用率	%	2.3	7.4	4.7
營業收入（個體）	億元營收	115.3	126.6	133.7
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	0.82

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。

註2 排水量數據來源：工業區污水維護費繳款單。

註3 耗水量=取水量-排水量。

註4 水回收再利用率=用水回收量/(取水量+用水回收量)*100%。

2024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	
	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
廢水量 (百萬公升)	12.0		40.4		0.3		6.7	
化學需氧量COD (mg/L)	400	139	520	23	520	135	520	289
懸浮固體物SS (mg/L)	400	66	320	6	320	73	320	85
酸鹼值 (pH)	5-9	7.6	5-9	7.0	5-9	7.3	5-9	7.5

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

堤維西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，產品製程射出、二次加工、組立階段均無NOx、SOx排放，目前作業活動所產生之空氣污染物，主要為揮發性有機化合物（VOC），本公司設有VOC廢氣吸附處理設備，藉由活性炭吸附方式，削減製程廢氣。2024年科工廠VOC排放量註46.0公噸。

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

化學品、有機溶劑管理

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

堤維西自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汗體，大幅降低工業清洗劑用量；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%），2024年減少4.6公噸（節省33.6%），共減少10.5公噸。

管理方針：資源循環與利用

重大主題：資源循環與利用

正面效益描述	重視資源循環與有效利用，可減少資源浪費、提升使用效率，從源頭落實環保理念，更進一步強化企業形象，展現堤維西對永續發展的重視。
負面衝擊描述	若未妥善規劃資源管理，可能導致事業廢棄物量增加，不僅加重廢棄物處理之財務負擔，也可能對環境造成不利影響。
補救機制／措施	定期監控廠區事業廢棄物產生情形，並評估其再利用潛力，透過優化製程與分類管理，落實資源回收與循環使用，降低廢棄物對環境之影響。
政策	注重水資源、廢棄物、空氣品質管理，採行適當的污染防治措施，持續推動資源再利用，促進循環經濟發展。
承諾	致力於減少廢棄物量，積極落實資源回收再利用，同時透過妥善分類與管理機制，提升其再利用之效益，降低對環境的衝擊。
短期目標	2025年資源化比例達37%。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 2028年資源化比例達40%。 2030年資源化比例達45%。
投入資源/具體產出	<p>2024年具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 資源化比例達35%，較2023年增加8.3%。 連續3年榮獲台南市環保局所頒發之回收量獎。
負責部門與申訴機制	安全衛生室 專員 林進國 06-384-1888 #126 John_Lin@tyc.com.tw
評估機制	安全衛生室依ISO 14001內、外部管理審查程序，每年皆針對環境、環保相關議題進行PDCA之有效性評量。

3.7 資源循環與利用

廢棄物管理

堤維西致力於廢棄物減量作業，廢棄物先於廠內進行廢棄物分類，且著重源頭減塑管理，同步鼓勵供應商一同減廢，培養同仁環保觀念，落實廢棄物減量、資源回收再利用的習慣。

本公司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，並將其各項事業廢棄物之清除處理紀錄保存3年，以供查核。

資源循環與利用

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，均非有害事業廢棄物。本公司2024年廢棄物總計為739.3公噸／年，其中直接處置約480.2公噸／年，相較2023年減少8.4%，處置移轉(再利用)約259.1公噸／年相較2023年增加36%，2024年資源化比例35.0%。

2024年資源化比例達35.0%，較2023年增加8.3%，直接處置減少8.4%，顯示公司對廢棄物管理與資源循環的重視，透過持續優化廢棄物管理，有效提升可再利用資源比例，落實循環經濟之目標。

堤維西廢棄物管制流程



2024年廢棄物產出與處置方式

廢棄物類別	處理方式					
	離場			處理種類	處理類別	處理說明
	2022年	2023年	2024年			
一般事業廢棄物	260.2	266.0	237.1	直接處置	焚化 (不含能源回收)	送至處理廠
廢塑膠混合物	141.0	131.8	129.4			
廢紙混合物	17.6	25.3	26.9			
廢木材混合物	10.2	12.0	11.2			
廢纖維	1.5	1.8	2.5			
廢布	0.1	0.1	0			
廢漆渣	35.0	35.9	30.7			
無機性污泥	10.2	14.7	10.1			
廢潤滑油	5.5	6.0	0			
廢潤滑油	24.8	30.5	26.3			
廢液	—	—	1.5			
其他廢玻璃	—	—	4.5			
直接處置合計	506.1	524.1	480.2	處置移轉	再利用	作為再利用之原料使用 作為其他再利用之用途 作為其他再利用之用途
廢活性炭	94.2	135.4	164.7			
廢木材	19.8	55.2	57.9			
廢塑膠	—	—	36.5			
處置移轉(再利用)合計	114.0	190.5	259.1	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%。		
廢棄物總計	620.1	714.6	739.3			
資源化比例 (%)	18.4	26.7	35.0			

| 2024年環保費用支出 |

類別	2022年	2023年	2024年	2024年比例 (%)
空氣污染防治	7,687,292	10,474,089	10,126,500	23.4
水污染防治	2,478,333	2,463,769	1,900,952	4.3
廢棄物處理	9,207,316	10,011,300	11,598,410	26.8
環保系統認證用	686,175	367,195	631,350	1.4
環保相關硬體支出	16,000,000	18,650,000	19,100,000	44.1
合計	36,059,116	41,966,353	43,357,212	100

單位：元

台南市政府環境保護局113年可回收量獎

堤維西積極落實廢棄物減量，響應市府共同打造永續低碳的美麗城市願景。自2022年起，已連續3年榮獲「臺南市資源回收申報獎勵評比制度」的回收量獎，為環保局對堤維西在資源回收方面的肯定。



生物多样性與土地利用

堤維西各廠區用地取得皆為經濟部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。

堤維西於廠區四周廣植 7 樹種，包括矮仙丹、掌葉蘋婆、欖仁、樟樹、小葉馬櫻丹、水黃皮及九重葛，生長健壯，樹冠整齊，花開季節昂然，創造自然生態網，公司基地總面積為33,924 坪，綠美化區域共計4,174 坪，約占基地總面積的12%。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，以實際行動為生態環境保護盡一己之力。針對工廠生產製程未有任何宰殺動物之行為。





4

供應鏈管理

4.1 在地採購

4.2 供應鏈盡責管理

2024年績效亮點

全面採用FSC認證之紙箱包材

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共同提升產品與服務價值，達成為世界帶來有意義的影響力。



4.1 在地採購

2024年合作供應商共約312家，其中原物料供應商約229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）共約83家，臺灣地區採購金額占比為100%。

2024年當地供應商家數比例表

項目	2022年	2023年	2024年
家數	206	220	220
家數佔比 (%)	96%	96%	96%
採購金額佔比 (%)	95%	95%	94%

註 當地為台灣。

2024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)	34	71.5
財物 (庶務型採購)註	16	8.5
工程 (建築與設備)	33	20
總計	83	100

註 庶務型採購包括：卡鐘、旗幟、空污耗材、電腦耗材等。

2024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	包材類	25	4.6
	原料類	20	4.0
	組件類	46	54.8
	燈泡類	11	6.6
	塑膠類	52	18.2
	橡膠類	13	1.2
	二次加工類	18	0.8
	五金類	31	3.6
	玻璃類	4	0.4
	國外	組件類	9
總計		229	100.0

註 國內指台灣當地。

4.2 供應鏈盡責管理

公司承諾

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》、環境保護相關法規、智慧財產與資訊安全相關法規等，訂定《堤維西供應商行為準則》與《TYC勞工政策問卷》，調查原物料供應商相關勞工法規與政策之遵循情況，期許供應商共同建立負責任、環保、誠信透明的供應鏈關係。2024年供應商無發生顯著社會及環境衝擊事件，且無使用童工。

堤維西不定期舉辦供應商ESG教育訓練及公告。2024年響應台南市政府推動消防ESG，鼓勵與宣導重點供應商參與5月30日由防災專家林金宏蒞臨授課的「消防ESG介紹與應用」講習課程，推動供應商重視消防安全。



「消防ESG介紹與應用」講習課程

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、成本及內部管理（遵循政府機關相關法定，如《勞動基準法》、相關環保法規等）；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。此外，新供應商亦須通過《TYC勞工政策問卷》調查，以及遵守《堤維西供應商行為準則》以符合堤維西對新供應商社會與環境面的評鑑。

為加強原物料供應商的管理能力，提高工程品質、提升完工準時率，並及時因應生產需求，於2024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，並重新排定評鑑稽核。2024年完成原物料供應商評鑑 212 家(含實地評鑑10家)，全數均合格。

材料控制

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）。

負責任採購

堤維西支持「責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）」與「責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, RMI）」，訂定《TYC衝突礦產採購政策》，致力確保產品中所含金、鉍、鎢、錫等礦物，未直接或間接資助剛果民主共和國及其鄰近地區存在嚴重人權侵害、強迫勞動與童工問題。

此外，堤維西要求紙箱供應商取得「FSC（森林管理委員會）認證」，2024年所有紙箱供應商均已通過FSC認證。



供應商FSC證書



堤維西紙箱 (FSC標章印於右下角)

5

友善與職場員工健康

重大主題：人權管理

5.1 人權管理

5.2 員工結構分析

5.3 人才吸引與留任

5.4 員工權益與福利措施

5.5 人力發展與教育訓練

重大主題：勞資/勞雇關係

5.6 勞資/勞雇關係

重大主題：職業安全衛生

5.7 職業安全衛生

5.8 消防安全管理

2024年績效亮點

↓ 4.2%

離職率為7.5%，較2023年降低4.2%。

總時數23,114小時

投入教育訓練總時數23,114小時，總金額3,489,409元。

無重大勞資糾紛

無發生使用童工、侵害原住民權利、限制自由結社等事件，及無重大勞資糾紛發生。

無重大工安事故及職災

無職業病、嚴重公傷事件及廠區工安事故。

管理方針：人權管理

重大主題：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2024年曾發生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。
政策	制定<勞工與商業道德政策>，並已公告在公司網站，承諾推動人權保障，防止強迫勞動、童工使用、職場歧視等不當行為。
承諾	提供員工受到尊重、擁有尊嚴且安全無虞之工作環境，保障員工合法權益免受不法侵害，並要求全體同仁及相關供應商謹守高標準的道德要求，共同落實企業社會責任。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 1 員工申訴件數小於5件。 2 新進人員100%完成人權教育訓練。 3 違反勞基法造成的重大勞資糾紛0件。 4 保障勞動權益，每季舉辦勞資會議及每月外籍同仁座談會。
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 1 完成人權盡職調查與風險管理。 2 人才留任率達85%以上。 3 童工進用率0%。 4 員工歧視申訴案0件，性騷擾申訴案0件。 5 繼續加強員工的職場人權教育與溝通。
投入資源/具體產出	<p>2024年具體成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 專案啟動人權盡職調查及供應商行為準則的推行。 2 新進人員均完成為期0.5小時的人權訓練，並強化人權觀念。同時推廣線上數位學習課程，作為新進人員必要訓練課程之一。 3 無重大勞資糾紛發生，員工申訴案件保持在預期範圍內（小於5件）。 4 無發生使用童工、侵害原住民權案件、限制自由結社等申訴事件。
負責部門與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 1 人力資源部門負責員工申訴管理、人權訓練及人力仲介訓練及風險管理。 2 總務單位負責外籍同仁座談會及保全公司，進行教育訓練及風險管理。 3 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： 安全衛生室 專員 連慧錦 06-3841888 #193 Mavis_Lien@tyc.com.tw
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 1 提供多元溝通管道，以蒐集員工意見。 2 召開勞資會議（每季）及外籍同仁座談會（每月），檢討相關事宜。 3 經申訴機制經查證屬實之人權違規事件，將依所犯情節依公司相關規定懲處。

5.1 人權管理

堤維西致力於營造一個員工受到尊重、擁有尊嚴且安全無虞之工作環境，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》等相關勞動法規，保障全體同仁及利害關係人之基本人權，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、商業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，並經由總經理及董事長簽署後，公開揭露於內部網站及官方網站。

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」、「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」、「人事獎懲規定管理辦法」、「勞工與商業道德永續發展管理辦法」等內部規章中，皆明確宣示保護員工人權，並按照《堤維西行為準則》、《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」，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）；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

人權訓練與宣導

新進同仁於報到當日起，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。2024年人權政策相關教育訓練，共計4,110小時，訓練總人次達2,775人次。

2024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-人權管理	151	982
在職人員安全衛生教育訓練	1,529	1,954
職場不法侵害及性騷擾防治宣導訓練	560	409
主管人員勞動法令及員工協助訓練	99	308
RBA基礎訓練	436	457
合計	2,775	4,110



RBA基礎訓練

人權申訴與處理

人權申訴管道及處理流程

申訴管道	窗口	申訴者保護機制	調查案件流程
<ul style="list-style-type: none"> 職場不法侵害 性騷擾申訴 員工意見箱 	<p>窗口及連絡方式：</p> <ul style="list-style-type: none"> 安全衛生室：連慧錦 專員 06-3841888#193 人力發展部：李英娟 副理 06-2658781#170 人力發展部：張瀨方 專員 06-2658781#165 	<p>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。</p>	<p>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。</p>

人權管理

堤維西2024年無發生使用童工、侵害原住民權利案件、限制自由結社等事件，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。2024年共發生3件職場不法侵害申訴案件，當事人雖都表達無意願提出申訴，公司仍依「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」，進行了解及必要之處置，並對行為人進行告誡輔導，對工作場所進行全面檢修補強，以善盡補救及防範之責任。2024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 560 人次，409小時。

5.2 員工結構分析

堤維西截至2024年底員工人數共計1,651人，女性人數473人，男性人數1,178人，因應公司發展策略進行人力佈局，人力較前年度增加2人。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。全體員工均為全職正職人員，無兼職、臨時、無時數保證員工。

註1 當地指台灣。

註2 高階管理階層指協理級以上。

2024年員工結構分析表

分類 / 年度與統計				2022年		2023年		2024年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	539	33.54%	589	35.72%	582	35.25%
			女	231	14.37%	207	12.55%	203	12.30%
		年齡	未滿30	133	8.28%	135	8.19%	108	6.54%
			30-50	513	31.92%	522	31.66%	519	31.44%
			50以上	124	7.72%	139	8.43%	158	9.57%
		學歷	研究所	1	0.06%	1	0.06%	1	0.06%
			大專	305	18.98%	333	20.19%	328	19.87%
			其他	464	28.87%	462	28.02%	456	27.62%
		間接	性別	男	579	36.03%	586	35.54%	596
	女			258	16.05%	267	16.19%	270	16.35%
	年齡		未滿30	102	6.35%	98	5.94%	104	6.30%
			30-50	480	29.87%	480	29.11%	446	27.01%
			50以上	255	15.87%	275	16.68%	316	19.14%
	學歷		研究所	105	6.53%	110	6.67%	111	6.72%
			大專	584	36.34%	601	36.45%	620	37.55%
			其他	148	9.21%	142	8.61%	135	8.18%

註1 員工總數以當年度年底的人數為準。
 算式：(該特定類別的員工數 / 員工總數) * 100%
 未滿30歲的直接人員百分比 = (未滿30歲的人員數 / 員工總數) * 100%。
 研究所學歷的間接人員百分比 = (研究所學歷的人員總數 / 員工總數) * 100%。

註2 大專院校為五專、大學，其它為高中職、國中。

註3 管理職定義為組長級(含)以上主管。

多元化職場

職場的「多元 (Diversity)、公平 (Equity)、共融 (Inclusion)」是堤維西努力的方向，本公司恪遵人權保護與基本工作權，提供多元的就業機會；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，2024年進用身心障礙人士共計20人（男性18人、女性2人）。



5.3 人才吸引與留任

堤維西致力於營造一個員工受到尊重、擁有尊嚴且安全無虞之工作環境，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》等相關勞動法規，保障全體同仁及利害關係人之基本人權，善盡照顧員工之企業社會責任。

僱用政策

- 1 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。
- 2 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。
- 3 人員招募及任用規定辦法明定不得錄取未滿18歲人員。
- 4 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優秀人才。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，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，鼓勵學生提升職場適應力與競爭力，同時提升潛力人才對TYC的認同度，2024年共14位同學參與產學合作，獎助學金贊助共204,333元。



2024年產學合作-高科大獎助學金贊助

新進與留任/離職員工

堤維西認為穩定的人力可提升團隊效能與知識傳承，有助強化企業競爭力。為協助新進人員快速適應，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，2024年共計新進153人。在離職管理方面，透過主管與人資面談了解主因，作為後續留才策略依據，2024年總離職人數124人，整體離職率較2023年降低4.2%，以職涯規劃、退休與外籍移工契約期滿為主。為提升員工留任意願，2024年持續辦理留才評核與獎金制度，共計43人，留任率達93%，未來將持續優化留才措施，厚植組織發展動能。

2024年新進離職統計表

分類 / 年度與統計			2022年		2023年		2024年	
			總數	比例 ^{註1}	總數	比例 ^{註1}	總數	比例 ^{註1}
新進員工	年齡	未滿 30	216	91.9%	105	45.1%	65	25.1%
		30-50	152	15.3%	123	12.3%	84	8.5%
		50 以上	8	2.1%	7	1.7%	4	1.0%
	性別	男	263	23.5%	191	16.3%	118	1.5%
		女	113	23.1%	44	9.3%	35	7.4%
	學歷	研究所	19	17.9%	16	14.4%	16	14.3%
		大專院校	182	20.5%	139	14.9%	90	9.5%
		其他	175	28.5%	80	13.2%	47	8.0%
	30-50 離職員工	年齡	未滿 30	171	72.8%	63	27.0%	36
30-50			189	19.0%	123	12.3%	86	8.7%
50 以上			25	6.6%	7	1.7%	2	0.5%
性別		男	255	22.8%	128	10.9%	98	8.3%
		女	130	26.6%	65	13.7%	26	5.5%
學歷		研究所	12	11.3%	12	10.8%	12	10.7%
		大專院校	167	18.8%	96	10.3%	68	7.2%
		其他	206	33.6%	85	14.1%	44	7.5%

註1 員工總數以當年度年底的人數為準。

新進率 = (該特定類別之新進員工總數 / 該特定類別之員工總數) * 100%。

離職率 = (該特定類別之離職員工總數 / 該特定類別之員工總數) * 100%。

註2 新進人員人數變化原因：

(1) 少子化與人力市場競爭激烈，導致新進人員減少。

(2) 薪資與相關福利機制仍具提升空間。

薪酬制度

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，2024年直接人員平均薪酬調整幅度約1.4%，薪資差異主要為工作複雜度與人員資歷，2024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 27,470元標準，倍數如下：

2024年基本薪資與薪酬比率表

分類 / 年度與統計		比率					
		2022年		2023年		2024年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
直接	基本薪資 ^{註1}	1	0.9	1	0.9	1	0.91
	薪酬 ^{註2}	1	0.88	1	0.83	1	0.86
間接	基本薪資	1	0.86	1	0.85	1	0.85
	薪酬	1	0.76	1	0.76	1	0.77

註1 薪資為每月固定發放的薪資。

註2 薪酬含每月固定薪資、年終獎金、特休未休、加班費等其它加項。

註3 不含外籍移工年薪。

註4 非擔任主管職務之全時員工薪資請至公開資訊觀測站→彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪

<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

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16.82：1，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1.12：1。



5.4 員工權益與福利措施

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，獲得工作與生活的平衡。

員工福利措施

項目	內容
國、內外旅遊	<ul style="list-style-type: none"> 每年員工旅遊1次及資深員工旅遊補助金\$15,000，鼓勵同仁旅遊放鬆身心。
節慶尾牙活動	<ul style="list-style-type: none"> 歲末年終舉辦尾牙聚餐及摸彩活動，慰勞同仁一年來之辛勞。 贊助外籍同仁聖誕晚會經費，同樂共度佳節。
年終獎金	<ul style="list-style-type: none"> 依年度營運及個人績效貢獻而定。
福利及各項補助	<ul style="list-style-type: none"> 提供用餐補助、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（2024年共計246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，累計金額\$115,036，目前仍有2位員工子女持續接受協助中。
各項免費設施	<ul style="list-style-type: none"> 免費汽機車停車廠、員工團膳、哺（集）乳室、圖書閱覽室。
舒壓餐點	<ul style="list-style-type: none"> 提供下午茶點心犒賞員工，體恤員工辛勞。
電影欣賞	<ul style="list-style-type: none"> 發放電影票券可與家人或朋友欣賞喜愛的影片，享受視聽娛樂。
社團活動	<ul style="list-style-type: none"> 同仁自發性組成社團，初次成立公司補助經費4,000元，讓同仁在公司內也能藉由同好增進彼此情誼。
彈性上下班制度	<ul style="list-style-type: none"> 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，2024年共計3人申請。
休假制度	<ul style="list-style-type: none"> 除法定假別之外，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。 員工於假日參與環保或公益活動，公司提供給薪公假。 2024NEW
人壽、健康保險	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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，同時提供同仁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	<ul style="list-style-type: none"> 團保人員定期至公司駐廠提供專業諮詢。
年度健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> 提供免費年度體檢與特殊作業體檢、醫療諮詢，為員工身心健康把關。
健康促進	<ul style="list-style-type: none"> 不定期規劃符合員工需求的健康促進講座，增進健康知識。 各廠新增自動量測血壓機 2024NEW、AED自動體外心臟電擊去顫器設備。 2024NEW
員工心理諮商	<ul style="list-style-type: none"> 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。
服務紀念獎章	<ul style="list-style-type: none"> 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，2024年共計35人獲獎。



尾牙得獎者合影



資深員工金幣頒獎



員工下午茶發放



移工籃球比賽



移工聖誕晚會得獎者合影

育嬰假執行情形

為使員工無後顧之憂的工作，本公司相關育嬰假之假別均依性別平等工作規定，且員工有幼兒照護需求，可申請彈性調整上下班時間，2024年共有3人申請。廠區內依法設置乾淨舒適的哺（集）乳室，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2024年申請育嬰留職停薪員工人數統計如右：

2024年員工育嬰留停表

項目 / 年度	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	69	100	108
	女	48	66	73
申請育嬰留停的員工數	男	6	9	5
	女	7	8	5
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	3	7	4
	女	10	3	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	3	6	3
	女	8	2	2
復職率 (B/A)	男	100%	85.7%	75.0%
	女	80%	67%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	3	3	6
	女	5	5	2
留任率 (C/前一年B)	男	75%	100%	100%
	女	100%	62.5%	100%

註1 享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2 復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註3 留任率 = (前一年復職後12個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

退休規劃與保障

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28.47%；新制為71.53%。2024年共計13人退休，支付退休金金額共為14,650,242元。

「新制與舊制員工退休金管理方式」
[詳細內文參閱2024年永續報告書完整版104頁](#)



新制與舊制員工
退休金管理方式



5.5 人力發展與教育訓練

堤維西重視每位員工工作職能養成與終生學習，讓每位員工在職場不只是工作，而是在工作中能獲得成長。為鼓勵同仁職涯發展與兼顧公司營運需求，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

堤維西持續強化員工的專業能力與職涯發展，訂定「教育訓練實施辦法」，系統性地提升員工績效與專業能力；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，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。

為擴大學習管道與彈性，建置「TYC 數位學習網」，員工可依個人進度與需求，透過電腦或手機進行線上學習。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，並設有『語文獎助辦法』，獎勵同仁考取語文檢定。

教育訓練概況

2024年辦理744堂內部教育訓練課程，課程總時數達21,639小時，訓練總人次達14,081人次；辦理177堂外部教育訓練課程，課程總時數達1,475小時，訓練總人次達177人次；2024年共計辦理921堂教育訓練課程，總支出為3,489,409元，全體員工平均訓練時數為14小時/人，平均受訓費用2,114元/人。



AI講座



PDCA高效工作術



2024年教育訓練類別及時數統計

年度	2022年				2023年				2024年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	時數	人次	時數	人次	時數	人次	時數	人次	時數	人次	時數	人次
一般能力訓練	4,334	2,197	2,383	1,273	8,070	5,819	3,839	2,555	6,444	4,551	3,084	2,119
核心能力訓練	2,611	387	704	91	2,882	441	746	98	2,079	362	444	88
特定工作訓練	727	187	432	116	1,428	300	201	88	827	252	120	70
專業能力訓練	2,915	2,233	1,381	924	5,212	4,460	2,247	1,518	6,222	4,897	2,381	1,582
管理能力訓練	739	110	207	28	2,558	333	600	83	1,087	232	426	105
總計	11,326	5,114	5,107	2,432	20,150	11,353	7,633	4,342	16,659	10,294	6,455	3,964

註 訓練時數含內部訓練及外部訓練，未包含工作指導、工作輪調等其他訓練方式。

2024年教育訓練平均受訓時數統計

分類 / 年度與統計		2022年	2023年	2024年
每名員工受訓平均時數 ^{註1}		10.2	16.8	14
依性別受訓平均時數 ^{註2}	女	10.4	16.1	13.6
	男	10.1	17.1	14.1
依類別受訓平均時數 ^{註3}	管理職	7.7	25.3	20.5
	非管理職	10.5	15.9	13.3

註1 每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註2 每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註3 各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總人數。

註4 2023年特別針對全員加強辦理有關性騷擾及職場不法侵害防治宣導訓練，故在訓練時數與人數上大幅提升。

2024年受訓員工性別與平均受訓費用

年度	2022年		2022年		2022年	
	總費用	平均費用	總費用	平均費用	總費用	平均費用
男性	1,722,461	1,541	2,761,540	2,350	2,519,286	2,139
女性	819,129	1,675	1,056,162	2,228	970,123	2,051
總計	2,541,590	1,582	3,817,702	2,315	3,489,409	2,114

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

六標準差 (6 SIGMA)

為強化同仁對問題的解析與改善手法，堤維西自2018年起開始推動第一屆6 Sigma培訓活動，迄今（2024年）已邁向第7年，訓練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2024年底，共計培養通過審核黑帶17名，改善專案件數共計74件。



6 SIGMA培訓活動與認證發表

6 Sigma 培訓投入與成效

年度	人次	培訓總時數	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
2024	35	90.5	\$823,555	9	-	17	1
合計	333	613.25	\$6,058,405	74		135	17

公平及有效的績效管理制度

堤維西持續推動完善的績效管理制度，期望透過系統性機制提升個人與團隊整體表現，並加強主管與員工間的雙向溝通與職涯發展對話。此外，於績效系統中建置「員工未來意向發展」調查，同步了解同仁未來職涯規劃與發展期望，作為人力資源布局與職務媒合之重要參據。2024年度，共有1,607人納入績效評核，排除到職未滿3個月與留職停薪等情形之44人，整體評核覆蓋率達100%。

「年度考核」考核內容與時程

[詳細內文參考2024永續報告書完整版第107頁](#)



「年度考核」
考核內容與時程

2024年績效考核表

員工分類		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	1,142	1,142	100%
	女	465	465	100%
員工類別	直接	775	775	100%
	間接	832	832	100%

註1 未列入考核之員工包含：到職未滿3個月及留職停薪員工等。

註2 考核比例：該類別實際考核人數 / 應考核人數。

註3 直接人員：直接從事生產現場操作之技術員。

間接人員：上述之直接人員以外均屬之。

管理方針：勞資/勞雇關係

重大主題：勞資/勞雇關係

正面效益描述	良好的勞資關係對公司長期穩定發展至關重要，透過積極的勞資協商與合作，促進工作場所的和諧氛圍，提升員工的工作滿意度與生產力，並增強公司的社會責任形象。
負面衝擊描述	勞資糾紛議題，造成公司負面衝擊。
補救機制/措施	勞資糾紛議題協調及溝通。
政策	制定<勞工與商業道德政策>，承諾在與員工的關係中遵循公平、公正、尊重原則，並保障員工的基本勞動權益。定期進行勞資會議，積極聽取員工意見，並建立完善的問題解決與申訴機制。
承諾	承諾為員工提供良好的工作條件、發展機會及公平的待遇，從工作面、生活面照顧員工，平衡工作與生活。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1 每季舉辦至少1次的勞資會議，促進雙方溝通與協調。 2 改善溝通管道：建立或優化內部溝通機制，如定期會議、意見信箱或員工匿名調查。 3 落實法規遵循：確保工資、工時、福利等符合勞動法規，避免勞資糾紛。 4 強化勞資互信：透過內部溝通、教育訓練，讓員工理解企業決策，減少誤解與對立。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1 優化薪酬制度：不定期參考市場薪資行情，優化工具市場競爭力的薪酬制度。 2 加強員工培訓與發展：推動員工技能提升計畫，如內部講座、外部進修補助等，提高職場競爭力。 3 降低離職率：透過改善職場環境、提供升遷機會與員工福利，提升員工忠誠度。 4 穩定勞資關係，致力於零勞資爭議發生。
投入資源/具體產出	<p>2024年具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 召開勞資會議共6次(4次定期2次臨時)。 2 召開12次外籍同仁座談會(每月)。 3 總離職率為7.5%，較2023年降低4.2%。 4 持續辦理留才評核與獎金制度，留任率達93%。
負責部門與申訴機制	<p>人力資源部門負責勞資關係管理與勞動法規培訓的實施，並辦理勞資會議。勞資議題溝通反應管道：</p> <p>人力發展部 副理 李英娟 06-2658781#170 Nicole_Lee@tyc.com.tw</p>
評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 1 定期召開勞資會議。 2 員工申訴案件追蹤。

5.6 勞資/勞雇關係

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；公司均依據勞基法第16條終止勞動契約之重大營運變化的最短預告期間規定，保障員工就業權利。

多元溝通

遵循法令每3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，2024年共完成6次(4次定期2次臨時)勞資會議，且2024年未發生重大勞資糾紛，故無相關損失之虞。

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，2024年每月皆舉行1次移工月會(共12次)，提供移工發聲管道，並詳載會議紀錄內容，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

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

福委會由同仁推派選舉，代表同仁監督福委會運作，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。

管理方針：員工健康與安全

重大主題：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。
負面衝擊描述	2024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。
政策	職業安全衛生關乎員工的工作安全和健康，更能減少勞動力流失，持續遵守職安衛之相關法令法規與ISO 45001相關規範。
承諾	堤維西落實照顧全體員工的安全與健康，努力建構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。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 1 職災發生率≤2.5。 2 零火災事件。 3 無職業病例發生。 4 無嚴重公傷事件及廠區工安事故。 5 廠內非員工工作者無發生公傷事件。
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 1 職災發生率≤2。 2 零火災事件。 3 無職業病例發生。
投入資源/具體產出	<p>2024年具體成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 健康檢查參與檢查率100%。 2 無職業病例發生。 3 無嚴重公傷事件及廠區工安事故。 4 廠內非員工工作者無發生公傷事件。
負責部門與申訴機制	安全衛生室 專員 連慧錦 06-3841888 #193 Mavis_Lien@tyc.com.tw
評估機制	安全衛生室依ISO 45001 內、外部管理審查程序，每年皆針對職安衛議題進行PDCA 之有效性評量。

5.7 職業安全衛生

堤維西重視員工的職場安全與健康福祉，致力於打造安全、友善與優質的工作環境，已取得 ISO / CNS 45001：2018 職業安全衛生管理系統認證，並持續通過定期查核，以確保管理制度的有效運作與持續改善。



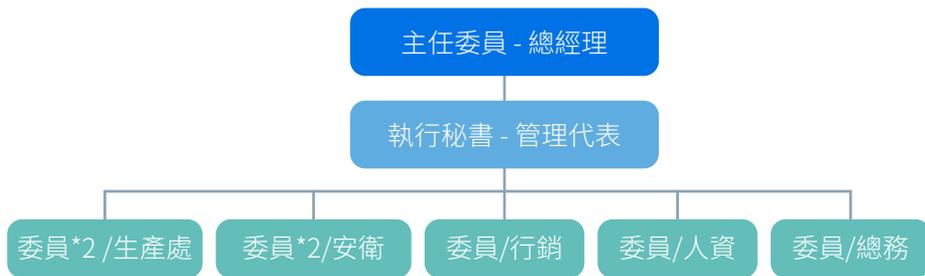
職安衛政策

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 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，使得工廠安全檢查得以有效執行。2024 年共計開會 4 次，開會重點及結果之會議紀錄於內部電子系統，並將會議結果及重點於內部宣導。

職業安全衛生委員會組織圖

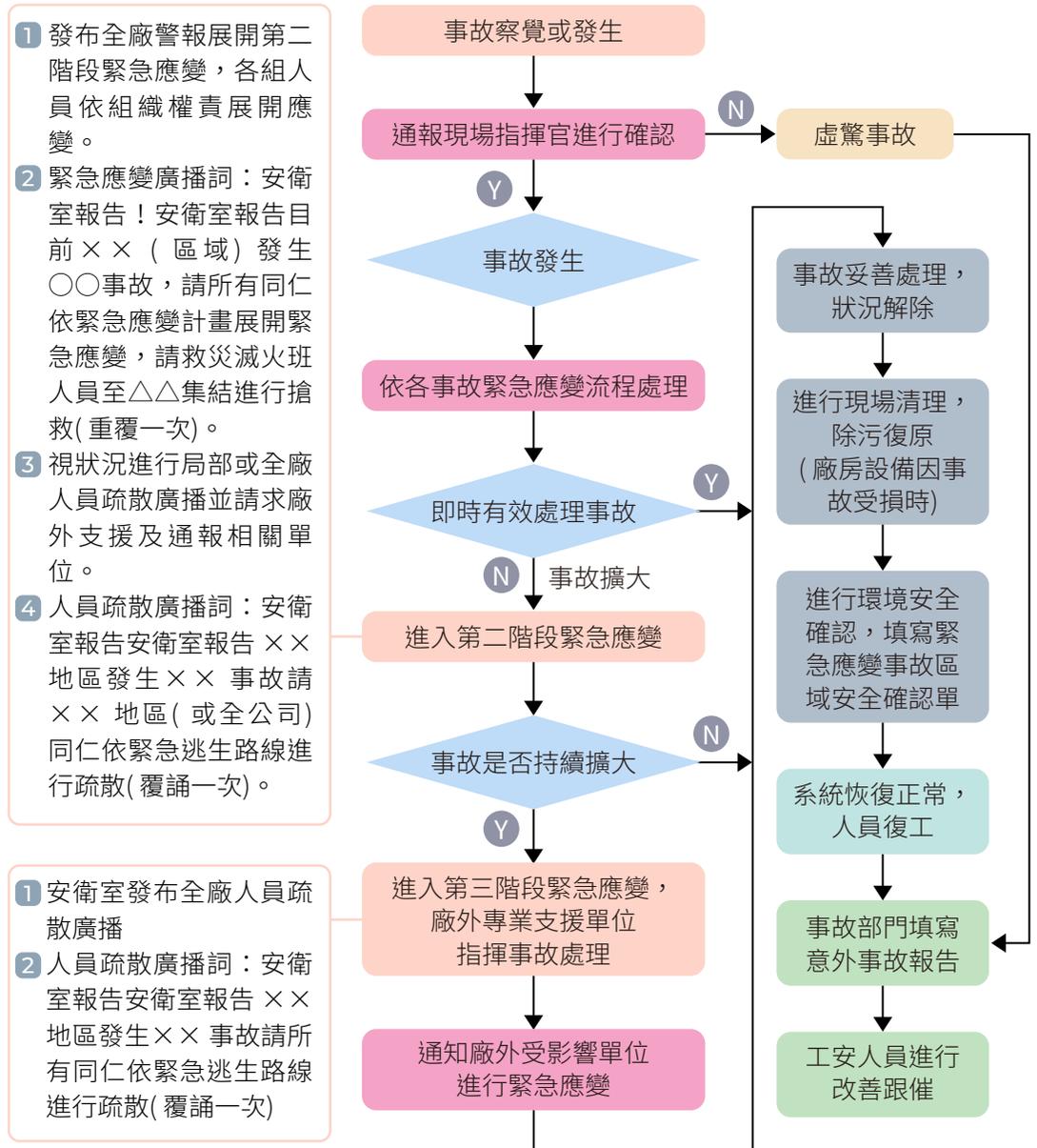


事故預防與通報

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。

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。

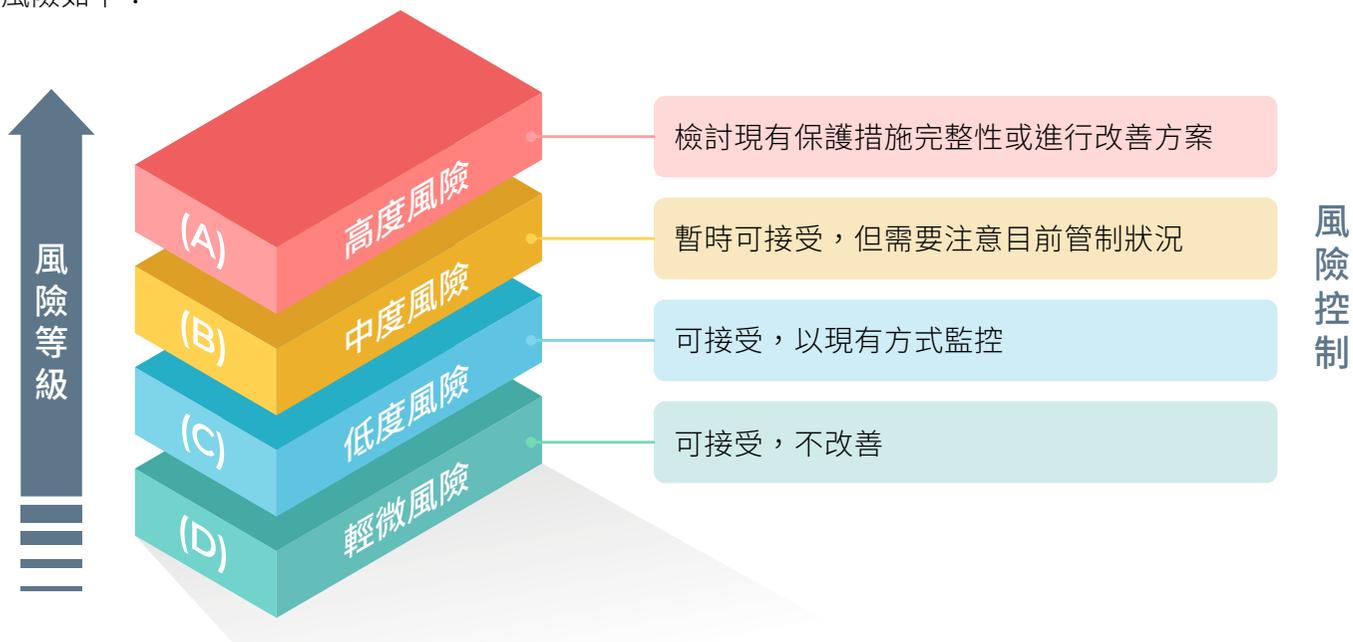
緊急應變事故處理流程圖



- 1 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。
- 2 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）。
- 3 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。
- 4 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）。

- 1 安衛室發布全廠人員疏散廣播
- 2 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。2024年經風險評估後，鑑別出2項需改善的風險如下：



改善項目：軟水室地板補強工程

目標：避免樓板坍塌，造成工安事件。

改善前	改善後
	

改善項目：電梯進出料口改善

說明：原舊式貨梯由人員手動開關門，以棧板拖運進出電梯，改善以輸送機的模式，採半自動化，人員不需開關門，連續操作指令貨物可依指令送不同樓層。

改善前	改善後
	

承攬商安全管理

本公司與承攬商之間秉持著專業精神和責任感，確保項目品質與安全為首要原則。在雙方長期且穩固的合作基礎上，每年會舉辦承攬商大會，充分讓廠商了解最新法規與政策，符合國家法規要求，此外，也會請承攬商填寫一年一度的協議組織資料，並作保存。

承攬商於堤維西所屬之廠區及其指定場所進行施工，需按照規定填寫「施工作業許可申請表」和「施工作業危害告知簽署單」等表單，且協議有關環保安全衛生之相關規定。

「承攬商協議環保安全衛生相關規定」
[詳細內文參閱2024年永續報告書完整版117頁](#)



承攬商協議環保安全衛生相關規定

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。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，促進全員落實安全管理。2024年職業安全衛生教育訓練相關課程資訊如下：

2024年職業安全衛生教育訓練

分類	課程名稱	人數	時數
在職同仁	一般勞工職業安全衛生在職教育訓練	1,529	1,954
	勞工安全衛生管理人員訓練	13	156
	有害作業主管之安全衛生教育訓練	31	186
	危險性機械操作人員安全衛生教育訓練	95	285
	現場作業安全訓練	1,020	1,020
	緊急應變教育訓練	191	764
	小計	2,879	3,940
新進人員	安全衛生危害通識	151	906



一般勞工職業安全衛生
在職教育訓練



現場作業安全訓練

特定工作皆為公司付費課程，並選擇近年評鑑為甲等以上的單位，以確保訓練品質，且依學員和主管的反饋，了解訓練內容的適用性和有效性，根據反饋進行必要的調整和改進，提升未來訓練的質量。

職業災害統計

2024年堤維西共發生9件失能事故（不含交通事故），損失工時日數共為43天，承攬商於廠內無發生職業災害。

職業傷害統計表

項目 / 統計與年度		2022年	2023年	2024年
總經歷工時 ^{註1}		3517221.68	3490770.71	3521893.79
職業傷害造成的 死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 ^{註2}	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 ^{註3}	人數	12	21	9
	比例	0.682356763	1.203172694	0.511088666
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病 ^{註3}	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1 公司以百萬工作小時計算。

註2 嚴重的職業傷害：導致員工無法或難以於六個月內，恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3 可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

職業傷害類型表

類型/年度		2022年	2023年	2024年	危害及改善說明
職業傷害 類型	衝撞	1	1	1	安全衛生室根據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之危害鑑別及風險評估表，從管理面、行為面去做管控，已降低公傷發生機率。
	被切、割、擦傷	1	2	1	
	噴濺	1	0	0	
	踩踏	1	0	0	
	與高、低溫之接觸	1	2	0	
	與有害物之接觸	0	2	0	
	被夾、被捲	0	1	2	
	不當動作	0	1	1	
	穿刺傷	0	1	0	
	無法歸類者	0	1	1	
	墜落、滾落	0	0	1	
	物體倒塌、崩塌	0	1	1	
	物體飛落	0	2	0	
跌倒	7	7	1		

職業健康服務

－ 健康檢查

堤維西努力建構安全文化及營造職場安全，落實照顧全體員工的安全與健康，推動在職員工之健康預防管理。

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1次，採取一對一健康諮詢，以達到「早期發現，早期治療」之目的。

本公司透過「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。並遵循《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。2024年指定新樓醫院進行員工年度健康檢查，員工一般健康檢查共251人（參與檢查率100%），特殊健康檢查192人（參與檢查率100%）。2024年特健檢結果，有5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。2024年無職業病例發生。



健康檢查



臨廠醫師服務



辦公室照明亮度和二氧化碳監測

－ 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。健康關懷相關措施如下：

1 健康促進講座：定期舉辦職場健康促進講座，提高員工對身心健康的重視，增強健康意識，減少職場壓力與健康風險。

2024年健康促進講座	人次
醫師陪你睡睡念-談失眠的自我調適	61
您住進海砂屋了嗎? 淺談骨質疏鬆	39
上班族腰背的防護與運動	65
不是感冒的流行性感冒	27
AED自動體外心臟電擊去顫器-操作使用訓練	155



談骨質疏鬆症



談失眠的自我調適

2 人際溝通講座：由人資單位舉辦職場人際溝通講座，幫助員工提升溝通技巧，減少因誤解或溝通不良導致的衝突，維護良好的職場氛圍。

2024年人際溝通講座	人次
新世代職場適應與溝通應對(30歲以下新進間接員工開設)	18
溝通基礎-深層溝通表達技巧	22
人際溝通連結講座-有話好好說 別問壞問題	73

3 職場不法侵害預防講座：定期舉辦職場不法侵害預防講座，強化員工自我保護意識，營造安全、尊重的工作環境，避免職場暴力或騷擾事件發生。

4 設立員工諮商協助機制：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，協助同仁能降低事件衝擊的負面影響。

5 透過個人相關過勞與工作相關過勞之問卷，結合心血管十年風險評估，篩選出身心負荷較高的員工，進行關懷與醫師諮詢 (視個案情況予以控制加班時數及班別設限)。

6 2024年設置自動量血壓機，讓員工可隨時測量並掌握自身血壓狀況，自主健康管理。

－ 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」，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」、「工作適性安排建議表」，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。2024年度妊娠中女性共1人，產後女性共6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7人、二級管理0人。

－ 人因工程改善

堤維西為有效預防性職業傷害，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與傷害。

2024年人因工程改善

說明：透過正確姿勢拆鎖螺絲，搭配手做輔助，降低手部受傷之風險。

現況觀察



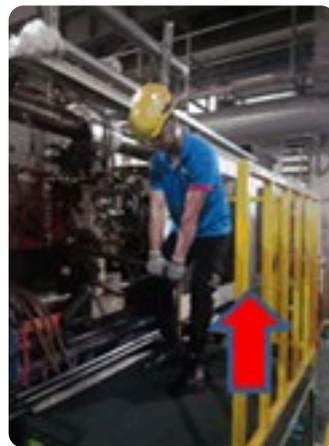
問題陳述



改善方案



成效評估



5.8 消防安全管理

堤維西秉持「照亮世界每一個角落，無時無刻守護你的安全」的理念，與消防局守護生命財產的使命相呼應，致力強化消防ESG管理，提升防護能力與安全意識，預防火災發生。2022至2024年已達成「零火災」目標，持續守護企業、員工與社區安全。

減災：制度建構與風險預防

1 消防管理制度與法規遵循

堤維西於永續發展委員會中設置具備防火管理人證照的委員，從永續觀點切入消防管理，並導入ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統，將消防安全納入重點查核項目，進行危害風險鑑別，以降低、消除、迴避與預防火災的風險。

2 化學品與動火管理

- 在化學品管理方面，堤維西依相關規定，訂定化學品管理辦法，並以「化學品管制專區」應用系統，充分管制、紀錄化學品之資料。
- 危物間管理方面，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。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，並設置安全監督人，始可進行各項動火工作。

整備：教育訓練與應變組織

1 分級教育訓練與消防演練

堤維西規劃各類消防安全相關課程，如新人訓-急救課程、防火管理人、有機溶劑作業主管等訓練。

各廠設置「自衛消防編組」分為指揮班、通報班、滅火班、避難引導班、救護班、安全防護班，定期舉辦消防演練活動，每次不少於4小時。演練後，由安全衛生室整合演練過程缺失，持續強化緊急事件應變能力，讓防火訓練與安全意識不中斷。

消防自衛編組演練人數

2022年	320人
2023年	463人
2024年	565人



通報班消防演練



滅火班消防演練

2 災害分級應變與類型對應

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，依不同等級進行不同的應變管理。此外，堤維西已規劃「洩漏、爆炸等意外事故之應變措施」、「震災預防措施」等措施，更全方位的辨識與應對各種可能發生火災的風險。

應變與復原重建：事故管理與持續改善

1 事故統計與零火災成果

堤維西以「工安事故調查表系統」統計消防安全、工安事故與虛驚事件的數量。2022年至2024年連續3年零火災。

2 事故調查與風險改善

工安事故調查表之調查內容，包含人、事、時、地、物之鑑定，分析發生事故與虛驚事件的原因，同時透過危害鑑別及風險評估，擬定改善矯正對策，最後，確認追蹤改善後，風險降低的程度。

「消防安全管理」

[詳細內文參考2024年永續報告書完整版第123頁](#)



消防安全管理



6

在地關懷與社會共融

- 6.1 社會公益關懷
- 6.2 社區參與
- 6.3 產學合作



2024年績效亮點

27,823,460元
社會公益捐款累計27,823,460元。

1,541,760小時
工業區路燈認養，累計照亮用路安全
1,541,760小時。

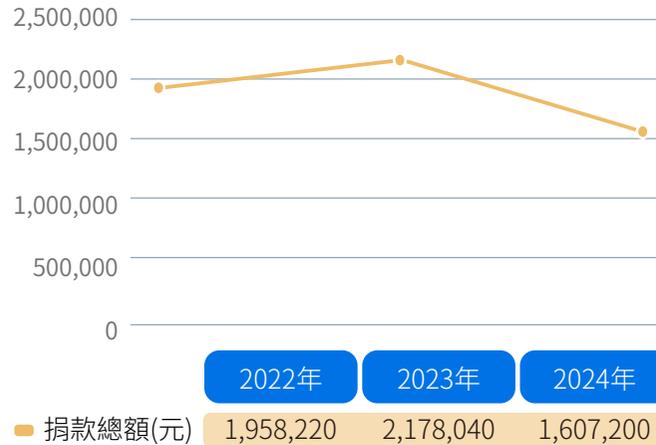
1,400,000元
消防捐贈累計1,400,000元。

6,739件
165位志工參與淨灘趣，清理6,739件海灘垃圾。

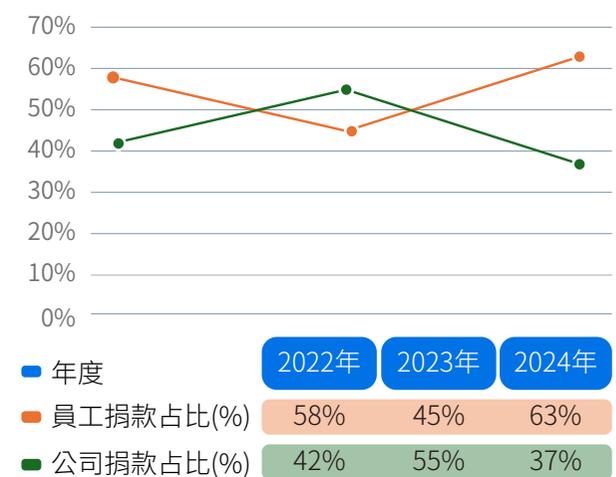
6.1 社會公益關懷

堤維西生產的車燈，照亮行車與道路安全，對於社會公益，也期待能「照亮世界的每一個角落」，扶助弱勢，關懷社會，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63%)，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，2024年共捐助30位急難個案及23家團體單位，2024年總捐款金額1,607,200元，歷年總捐款金額 27,823,460元，分別以「圓夢助學」、「扶助身障」、「弱勢送暖」及「愛心行動」等主題，透過公益關懷，推動更安心美好的社區環境，促進永續社會之發展。

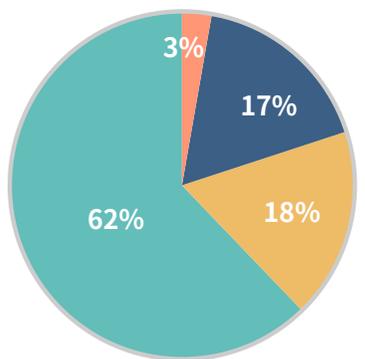
2024年度捐款總額



2024年員工/公司捐款占比



2024年捐款項目金額比例



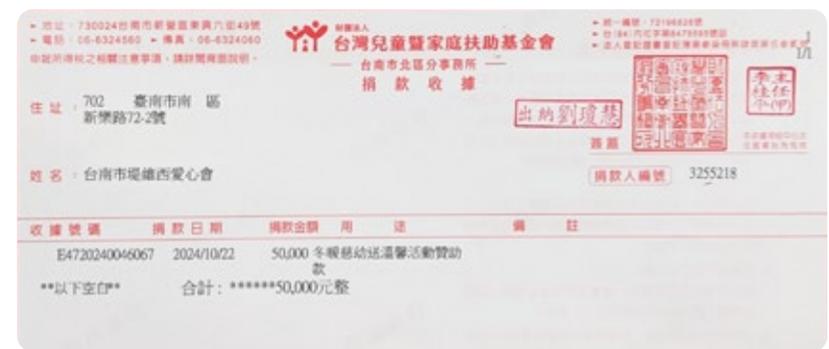
- 圓夢助學
- 扶助身障
- 弱勢送暖
- 愛心行動



「愛心行動」捐血活動



「弱勢送暖」
奇美醫院感謝狀



「圓夢助學」家扶中心捐款收據

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，創造更安心美好的社區環境。

■ 照亮安全，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年起認養工業區之節能路燈，累積至2024年照亮用路安全1,541,760小時。



認養路燈-科技工業區科技一路

註 台電開關路燈時間以日出日落為準，2024年台南市平均開燈時間為11小時。

■ 綠色環保，關燈一小時與淨灘趣

堤維西於2024年發起「守護地球，刻不容緩」系列活動，首場於4月21日攜手集團公司儒億科技、迪比恩科技及台南社大辦理「淨灘趣」，165位志工共清出6,739件垃圾，其中塑膠類占72%。4月22日地球日則舉辦廠區「關燈一小時」活動，以實際行動響應節能減碳。



堤維西集團淨灘趣



官網最新消息

消防安全推廣與捐贈

堤維西以具體行動踐行「守護安全」，2024年相關消防推廣與捐贈如下：

- 1 贊助2024年消防月曆和影片「城市英雄，從心出發」，贊助金額20萬元。



消防月曆及形象影片發表會



消防形象影片

- 2 堤維西消防永續，獲台南市消防局感謝狀。



消防ESG頒獎



媒體報導

- 3 TYC 38週年廠慶日捐贈消防局多功能六軸無人機，全國第一架專業機為打火英雄添翼。捐贈金額120萬元。



捐贈儀式合照



媒體報導

行銷全球，深耕台南，展現車燈專業與在地連結

堤維西受台南市政府之邀參加「台南400展南波萬」，作為全球領先的車燈大廠，展現「車燈之光」的專業實力與產業影響力。



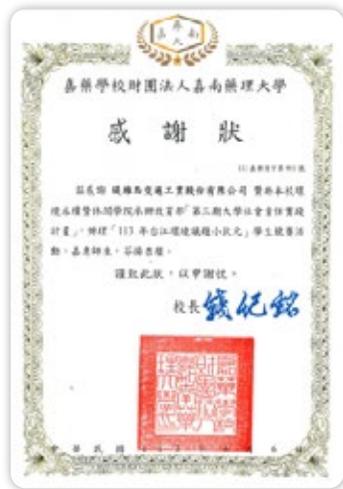
展覽介紹



台南400 南波萬

支持環境教育

堤維西關注環境教育，贊助嘉南藥理大學承辦教育部「2024年台江環境議題小狀元學生競賽活動」，協助培育具永續思維的下一代。贊助金額6,000元。



台江環境議題小狀元競賽
感謝狀

關懷鄰里弱勢

2024年捐贈科工廠附近中寮里天后宮關懷弱勢活動3,000公斤白米(300包)，藉由地方宮廟對社區的瞭解，將白米贈與弱勢家庭享用，落實鄰里關懷。



白米捐贈

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，永續產業競爭力。

合作學校

國立臺南大學
綠能科技系

高雄科技大學
電機工程系

合作內容

提供薪資、學費補助及租屋補助，讓學生提早進入職場學習，共同養成企業發展所需之人才，自2018年至2024年累計64人，獎助金額累計940,200元。

正式簽訂「獎助學金及職場實習合約」，提供同學就讀期間獎助學金與寒暑假實習的機會，增加實務應用的能力，在畢業後能無縫接軌進入公司服務。2024年共1位同學參與，獎助金額為20,000元。



7

附錄

附錄一：GRI內容索引

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：第三方保證聲明書

附錄一：GRI內容索引

使用聲明	堤維西依循GRI準則報導2024年1月1日至2024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 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	21
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02
	2-3	報告期間、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
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 營運概況	24
	2-7	員工	5.2 員工結構分析	81
	2-8	非員工的工作者	5.2 員工結構分析	81
治理	2-9	治理結構及組成	1.1 永續推動與發展	06
			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 永續推動與發展 2.6 風險管理	06 39	

治理	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推動與發展	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
	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	年度總薪酬比例	5.3 人才吸引與留任	83
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	40
			5.1 人權管理	80
	2-24	納入政策承諾	2.5 道德誠信與法規遵循	36
			2.7 資通訊安全管理	40
			5.1 人權管理	80
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.5 道德誠信與法規遵循	36
5.1 人權管理			80	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 道德誠信與法規遵循	36	
2-27	法規遵循	2.5 道德誠信與法規遵循	36	
2-28	公協會的會員資格	2.1 公司簡介	21	

利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	08	
	2-30	團體協約	5.6 勞資 / 勞雇關係	93	1. 無設立工會亦無簽訂團體協約 2. 固定召開勞資會議
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3 永續主題與重大主題分析	11	
	3-2	重大主題列表	1.3 永續主題與重大主題分析	11	
重大主題：經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2. 永續經營與誠信治理 經濟績效管理方針	19 20	
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	24	
	201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運概況	24	
重大主題：商業道德與誠信					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2. 永續經營與誠信治理 商業道德與誠信管理方針	19 35	
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 道德誠信與法規遵循	36	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 道德誠信與法規遵循	36	
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 道德誠信與法規遵循	36	
重大主題：創新研發與智財權管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3. 氣候變遷與永續環境	44	
			創新研發與智財權管理管理方針	45	

GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 製程改善與循環利用	54
GRI 302：能源 2016	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 製程改善與循環利用	54
重大主題：氣候變遷因應				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3. 氣候變遷與永續環境 氣候變遷因應管理方針	44 57
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 氣候變遷之風險機會因應	58
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
	302-3	能源密集度	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
	302-4	減少能源消耗	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
	305-4	溫室氣體排放強度	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
	305-5	溫室氣體排放減量	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
重大主題：能源管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3. 氣候變遷與永續環境 能源管理管理方針	44 65
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
	302-2	組織外部的能源消耗量	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
	302-3	能源密集度	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
	302-4	減少能源消耗	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66

GRI 302：能源 2016	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.4 能源管理與溫室氣體管理	66
重大主題：資源循環與利用				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3. 氣候變遷與永續環境 資源循環與利用管理方針	44 70
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.7 資源循環與利用	71
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.7 資源循環與利用	71
	306-3	廢棄物的產生	3.7 資源循環與利用	71
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.7 資源循環與利用	71
	306-5	廢棄物的直接處置	3.7 資源循環與利用	71
重大主題：人權管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5. 友善職場與員工健康 人權管理管理方針	78 79
GRI 405： 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.4 公司治理 5.2 員工結構分析	29 81
	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	83
GRI 406：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	80
GRI 409： 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	76
			5.1 人權管理	80
重大主題：勞資 / 勞雇關係				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5. 友善職場與員工健康 勞資 / 勞雇關係管理方針	78 92

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	83
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 員工權益與福利措施	86
	401-3	育嬰假	5.4 員工權益與福利措施	86
GRI 402：勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.6 勞資 / 勞雇關係	93
重大主題：職業安全衛生				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5. 友善職場與員工健康	78
			員工健康與安全管理方針	94
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.7 職業安全衛生	94
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	2.6 風險管理	39
			5.7 職業安全衛生	94
	403-3	職業健康服務	5.7 職業安全衛生	94
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.7 職業安全衛生	94
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.7 職業安全衛生	94
	403-6	工作者健康促進	5.7 職業安全衛生	94
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.7 職業安全衛生	94
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.7 職業安全衛生	94
	403-9	職業傷害	5.7 職業安全衛生	94
403-10	職業病	5.7 職業安全衛生	94	

自願揭露指標 (含一般補充議題)

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 社會公益關懷	105
			6.2 社區參與	106
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 在地採購	75
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

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	69
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	68
	303-3	取水量	3.5 水資源管理	68
	303-4	排水量	3.5 水資源管理	68
	303-5	耗水量	3.5 水資源管理	68
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	76
	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	76

特定主題準則：400 社會面指標

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 人力發展與教育訓練	88
			5.7 職業安全衛生	94
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5 人力發展與教育訓練	88
GRI 407： 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或 供應商	5.1 人權管理	80
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權管理	80
			4.2 供應鏈盡責管理	76

GRI 411： 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人權管理	80
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	76
	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	76
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品開發與專利管理	46
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 產品形象與客戶關係管理	27
	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 產品形象與客戶關係管理	27
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 產品形象與客戶關係管理	27

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 119,633.04 GJ。 2. 電力耗用所占的百分比 99.73%。 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 739.3 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 35%。
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	量化	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 (%)	車燈內之電線材料 100% 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 製程改善與循環利用
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：6,886,462 個 機車燈：1,097,665 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：12,760.08 公噸 機車燈：523.09 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指標進行對照表格式之資訊揭露，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	內容	回答
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。	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。 詳參閱「3.3 氣候變遷之風險機會因應」之治理部份內容。
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）。	詳參閱「3.3 氣候變遷之風險機會因應」之策略與風險管理部份內容。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳參閱「3.3 氣候變遷之風險機會因應」之策略與風險管理部份內容。
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。	詳參閱「3.3 氣候變遷之風險機會因應」之策略與風險管理部份內容。
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。	輕微情境：低度排放情境，升溫幅度不超過 2°C；暖化獲得控制，實體風險較低。 嚴重情境：高排放情境，升溫幅度不超過 4°C， 情境分析（包括 2°C 或更嚴苛的情境）： 詳參閱「3.3 氣候變遷之風險機會因應」之策略與風險管理部份內容。
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。	因應行動部份，如轉型風險議題，對應政府法令法規之要求，持續性執行 ISO 14064-1 運作； 本公司面對實體風險議題，將調整營運策略並採取具體因應措施。 詳參閱「3.3 氣候變遷之風險機會因應」之策略與風險管理及指標與目標部份內容。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前本公司尚未規劃內部碳定價機制。
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。	詳參閱「3.3 氣候變遷之風險機會因應」之指標與目標部份內容。
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）。	詳見表 1-1 及 1-2

1-1 最近二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/公噸)及資料涵蓋範圍。

項目	單位	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	366.2	397.6
範疇二：能源間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	16,748.4	15,710.6
範疇三：其它間接（範疇三）溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	6,105.5	4,125.1
營業收入（個體）	百萬元營收	12,664.1	13,374.7
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	0.03	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	1.32	1.17
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	0.31

1-1-2 溫室氣體確信資訊

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	2023 年	2024 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， 符合查證協議範疇一和範疇二為合理保證等級， 範疇三為有限保證等級。	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。

註 相關執行註解說明，以證交所公告為主

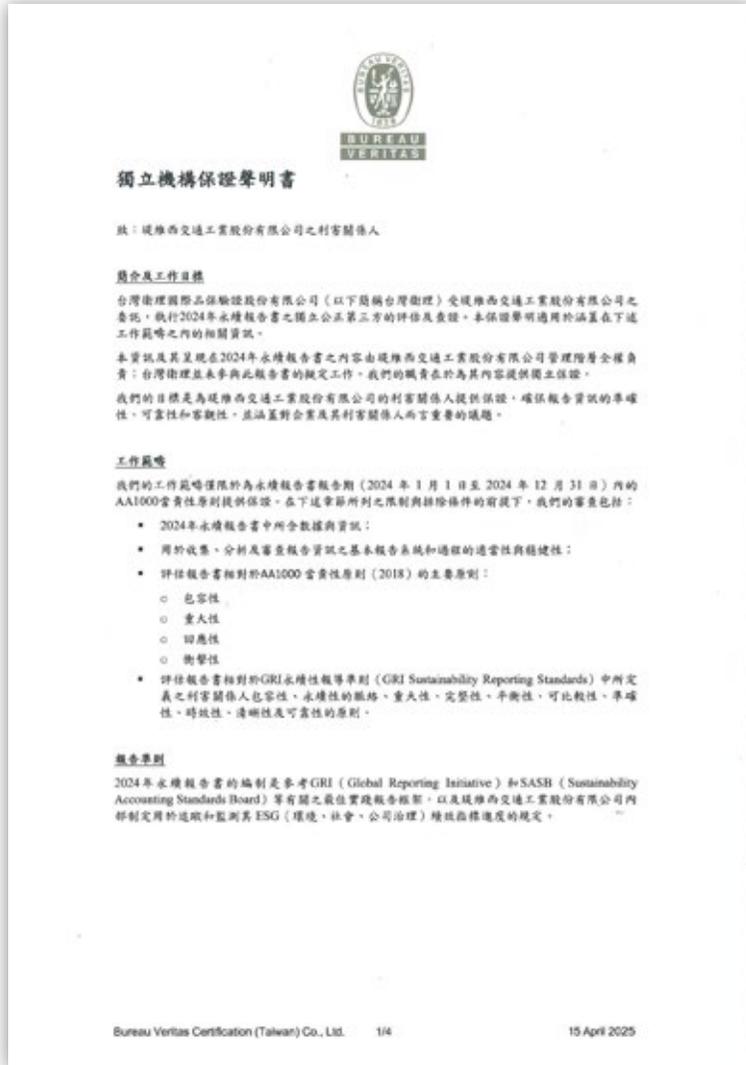
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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	<p>以 2022 年單位產品碳排量 (4.38 公噸 CO₂e / 單位品) 作為基準年：</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期：2025 年下降 5% 中期：2028 年下降 7% 長期：2030 年下降 10% 	<p>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，2024 年實績如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 單位產品碳排放量 3.83 公噸 CO₂e / 單位產品，較 2022 年減少 0.55 噸 CO₂e / 單位產品，降低 12.55%。 廠內循環用水 5,421 公噸。 完成科工廠 E 棟 1,200RT 冰水系統設置。 射出機設備汰舊換新。 進行空壓系統改善工程。 完成 17 台主機虛擬化。 導入能源管理 ISO 50001，預計 2026 年取得認證。

註 相關執行註解說明，以證交所公告為主

附錄四：第三方保證聲明書



附錄四：第三方保證聲明書





堤維西交通工業股份有限公司
TYC Brother Industrial Co., Ltd.

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 70248, Taiwan

