



TaiDoc Technology Sustainability Report

永續報告書

2024

A thin, white diagonal line extending from the middle-right edge of the page towards the bottom right corner.



前言

經營者的話	3
關於本公司	4
關於本報告書	6

永續經營

1.1 永續發展策略	8
1.2 推動永續發展機制	8
1.3 董事會及功能性委員會	9
1.4 利害關係人溝通與重大主題辨識	14

營運與治理

2.1 經濟績效	18
2.2 稅務	19
2.3 誠信經營	20
2.4 溝通管道及申訴機制	22
2.5 風險管理	23
2.6 資訊安全及客戶隱私保護	24
2.7 參與各類社團組織	25
2.8 產品及服務管理	25
2.9 供應商管理	27

永續環境

3.1 氣候變遷	33
3.2 溫室氣體管理	34
3.3 水資源管理	35
3.4 廢棄物管理	36

多元職場

4.1 人權政策與承諾	38
4.2 人力組成與招募	43
4.3 員工權益與關懷	46
4.4 人才培育與發展	49
4.5 團體協約與勞資關係	51

共好社會

5.1 資訊安全治理	55
5.2 職業安全與健康	56

附錄

GRI 索引表	62
---------	----

前言

經營者的話

關於本公司

關於本報告書

經營者的話

各位股東及合作夥伴們，當今全球正經歷著前所未見的多重挑戰，包括新冠疫情所帶來的經濟與社會衝擊、地緣政治不穩定的加劇、氣候變遷所造成的環境壓力，以及全球供應鏈與貿易的不確定性。這些問題不僅凸顯了我們所處時代的複雜性，更強調了企業必須在環境、社會與治理（ESG）三個面向加強行動，共同推動一個更永續、更公平的未來。

泰博科技自 1998 年成立以來，一直專注於醫療設備的設計、開發與生產，尤其在血糖監測、體溫計、血壓計及遠程醫療解決方案等領域深耕多年。我們的產品遍及全球，成功進入歐洲、美洲、中東及亞洲各大市場，為全球無數家庭與醫療機構提供可靠的健康監測與診斷服務。

儘管 2024 年我們的營運面臨了一些挑戰，營收與獲利相較往年出現較大幅度的下滑，但公司依然積極布局未來，持續在遠程醫療、智慧監測系統及相關軟體應用方面進行投入，這不僅是我們因應市場變化的重要策略，更是落實企業永續經營理念的具體展現。

面對當前的經濟不確定性與市場挑戰，我們將持續強化核心競爭力，透過創新研發與優化供應鏈管理，提升經營效率與產品競爭力。此外，我們也會積極響應國際 ESG 潮流，持續推動企業在永續發展上的貢獻，打造兼具商業價值與社會責任的企業典範。

展望未來，泰博將繼續秉持初衷，以科技創新為動力，攜手全球客戶與合作夥伴共同應對挑戰，追求長期穩健的成長，為股東創造更多的價值，也為社會創造更多福祉。

感謝各位一直以來的支持與信任。

泰博科技 總經理

傅朝旺



關於本公司

泰博科技成立於 1998 年，最初專注於醫療 IC 設計，逐漸延伸至醫療器材產品開發，總部位於中華民國台灣新北市五股區。泰博科技在創新研發方面積極投入，於 2003 年至 2004 年分別通過 ISO13485、GMP、歐洲 CE 及美國 FDA 等認證，成功轉型為一家提供全方位設計、開發及製造服務的公司。泰博科技迅速成為台灣最大的血糖機專業製造廠商，更在全球新冠肺炎肆虐期間成為台灣首家獲得衛福部食藥署緊急使用授權許可的企業，彰顯其卓越的研發實力與製造能力。

總部位於北台灣的泰博科技擁有廣大面積的廠房，引進自動化生產系統，並以專業分工與靈活的排程，實現高效的生產流程。泰博科技以細心、誠信、貼心的服務為目標，提供客戶準確的交期。品保方面，泰博科技將研發、生產、製造納入品保系統，並運用各項精密設備進行最嚴格的品質把關，獲得國際各項品質認證。



泰博科技視員工為公司最寶貴的資產，致力於實施員工福利與教育訓練，同時注重職場安全與工作環境的優化，以守護員工健康，營造安心的工作氛圍，並提供足夠的資源，使員工能夠專注於工作，共同致力於開發優質產品，實現企業與員工的雙贏。

泰博科技每年投資超過百分之六的營業額於研發及創新領域，以生化科技、醫療電子與光學技術為核心，配合工業設計、軟體研發、機構工程、設計包裝以及產品認證等，總計取得一百七十餘項各國專利認證。泰博科技生產的血糖機、血壓機、血氧機、體溫計、體重體脂計、心電圖機、糖化血色素分析儀等醫療器材具有 IOT 通訊功能，不僅擴展了醫療器材的應用範疇，還可搭配自主研發的軟體，提供更全面性的健康照顧管理。產品以簡易操作為設計目標，符合高齡化使用者的需求。

Biosensor



Lateral Flow Test



Device



公司名稱	泰博科技股份有限公司
成立時間	1998 年 05 月 11 日
營運總部	地址：新北市五股區五工二路 127 號 6 樓 電話：(02) 6625-8188
營運據點	五股廠 地址：新北市五股區五工二路 127 號 B1 - 7 樓 電話：(02) 6625-8188 五股二廠 地址：新北市五股區五工一路 126 號 3 樓 電話：(02) 6625-8188 五股三廠 地址：新北市五股區五權七路 65 號 1、2、3、4 樓 電話：(02) 6625-8188 南崁廠 地址：桃園縣蘆竹區南山路二段 5 巷 12 號 1、2、3 樓 電話：(03) 261-8188

產業類別	上市生技產業
主要產品及服務	醫療器材產品開發與設備製造
實收資本額	9.54 億元
淨銷售額	46.41 億元
員工人數	974 人



關於本報告書

本報告書為泰博科技股份有限公司（以下稱「本公司」、「泰博」）發行之 2024 年度永續報告書，亦為本公司自成立以來第一本正式永續揭露文件。依據 臺灣證券交易所《上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法》及全球永續性標準理事會（GSSB）發布之 GRI 永續性報導準則（GRI Standards 2021 版）之要求，本公司每年編製並公開永續報告書，系統性呈現泰博在 推動永續經營之政策、目標與績效。

編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、<< 上市編制依據 >> 等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與報告邊界涵蓋泰博股份有限公司母公司本身，包含：泰博科技公司總部、五股廠、五股二廠、五股三廠及南崁廠等，未涵蓋合併財報子公司。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。本次報告書發行時間：2025 年 8 月

聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡單位：

泰博科技股份有限公司

聯絡窗口：

詹東權

電話：

02-66258188 分機 6110

電子信箱：

jimjan@taidoc.com.tw

公司 ESG 專區網站：

<https://www.taidoc.com.tw>

公司地址：

新北市五股區五工二路 127 號 6 樓

1 永續經營

永續發展策略

推動永續發展機制

董事會及功能性委員會

利害關係人溝通與重大主題辨識



1.1 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：「誠信創新，邁向永續，共創美好未來」為實踐企業社會責任與環境永續，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，應盡善良管理人之注意義務，提出永續發展使命或願景。而泰博的核心態度就是誠信，創新，承諾，與夥伴關係。在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，實踐企業社會責任與環境永續，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標。同時公司經理應盡善良管理人之注意義務，並以誠信經營的態度，建置有效之治理架構及相關道德標準，強化內稽內控制度的建立，財務資訊透明化等措施，以健全公司治理。我們將致力於透過技術創新和整合，開發節能產品、智慧解決方案等，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。我們也承諾減少溫室氣體排放，使用再生能源，節約利用水資源，延長產品的耐久性，推動循環經濟，減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。基於利害關係人與夥伴關係的態度，我們也將致力於提供員工安全與健康之工作環境，提升員工照顧，實施員工福利措施，建立員工溝通對話之管道。同時，評估並參與社區發展、社會關懷、社會回饋，和關懷弱勢群體，實踐企業社會責任與社會共好進步。在面對氣候變遷和生物多樣性的挑戰，透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

1.2 推動永續發展機制

為落實上述策略，泰博科技成立永續發展工作小組，並劃分「落實公司治理」「發展永續環境」「實踐企業社會責任」於橫向層面設置三個跨部門執行小組，形成「策略擬定—目標設定—執行監督—績效回饋」的閉環運作機制。

1.2.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，泰博科技股份有限公司於 2024 年 11 月成立永續發展工作小組，做為公司內部的永續發展治理單位。永續發展工作小組主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展工作小組由詹東權副總經理擔任召集人，其他 6 名成員包括人資部經理、內部稽核主任、採購部經理、總務部經理、美術設計組經理、資訊部資深經理，按照功能權責成立 3 個執行小組，包含公司治理小組、永續環境小組、社會企業責任小組，各組指派 1 名主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，召集人每季召開會議，並定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度。

1.2.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展工作小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續發展工作小組共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%。

1.3 董事會及功能性委員會

根據公司現行治理架構，泰博科技設有 7 席董事（其中獨立董事 4 席），並依《董事選任程序》以候選人提名 + 累積投票制選任，任期 2024-05-29 至 2027-05-28。董事會下設 審計委員會與 薪資報酬委員會，分別負責財務內控監督與高階人員薪酬審議；兩委員會 2024 年度分別召開 8 次與 3 次會議，整體出席率 93.75 % 與 100 %。

1.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

- **策略核定** – 制定《永續發展實務守則》，將 ESG 與營運策略正式整合。
- **風險與執行監督** – 永續發展工作小組於年度內彙整重大議題評估結果，向董事會報告。
- **績效評估** – 董事會及兩功能性委員會（含個別董事）完成 2024 年內部績效自評，平均得分皆在 5 分制的 4 分以上，並於 2025-03-12 向董事會呈報「優異」結果，作為後續改進依據。
- **持續進修** – 當年度涵蓋公司治理、氣候變遷等永續發展主題的課程／論壇，累計 66 小時；所有董事均參與，平均每人 9.43 小時，以提高永續風險辨識與決策能力。

1.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展工作小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展工作小組負責重大議題評估，向內部員工及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題。永續發展工作小組各執行小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展工作小組召集人彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展工作小組蒐集相關內容及數據資料，由總召集人開會進行資訊彙整，每年定期向董事會報告。

1.3.1.2 董事會、功能性委員會績效評估

本公司的最高治理單位是董事會，計有三位公司代表人董事，與四位獨立董事，其中包括一位女性董事。董事會評鑑執行的方式與情形如下：

評估週期	評估範圍	評估方式
每年執行一次。	董事會、功能性委員會 (含薪資報酬委員會、審計委員會) 及個別董事成員。	董事會內部自評問卷、功能性委員會內部自評問卷及董事成員考核自評問卷。

1. 董事會自我績效評估之衡量項目，包括已下面向	2. 功能性委員會自我績效評估之衡量項目，包括已下面向	董事成員自我績效評估之衡量項目，包括已下面向
(1) 對本公司營運之參與程度。 (2) 提升董事會決策品質。 (3) 董事會組成與結構。 (4) 董事的選任及持續進修。 (5) 內部控制等。	(1) 對本公司營運之參與程度。 (2) 功能性委員會職責認知。 (3) 提升功能性委員會決策品質。 (4) 功能性委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制等。	(1) 本公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職責認知。 (3) 對本公司營運之參與程度。 (4) 內部關係經營與溝通。 (5) 董事之專業及持續進修。 (6) 內部控制等。

董事及功能性委員完成問卷後，由公司治理單位統一收齊並計算得分情形。2024 年內部績效評估已於 2025 年 2 月辦理完成，整體董事會、功能性委員會 (含薪資報酬委員會、審計委員會) 及個別董事成員之得分分別皆達 4 分以上 (滿分 5 分)，評估結果皆為優。上述評估結果已於 2025 年 3 月 12 日於董事會進行報告。

1.3.1.3 董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境與社會等議題上的知識，增強董事會在永續風險與挑戰下的決策能力與監督職能。2024 年，課程內容主題涵蓋公司治理、氣候變遷、證券市場治理與內線交易防範等，總進修時數達 **66** 小時，董事會全體董事均有參與，平均每位董事進修時數為 **9.43** 小時。

參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程 / 研討會名稱	時數
論壇 / 研討會	2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷 高峰論壇	6 小時
實體課程	2024/08/02	歐盟碳邊境調整機制 (CBAM) 實施 後對企業之影響	3 小時
實體課程	2024/11/06	ESG 下的董事會治理	18 小時
實體課程	2024/11/06	公司治理與誠信經營	15 小時

1.3.2 董事會結構及運作情形

董事會為本公司最高治理機構，依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，向股東會負責。每屆董事會任期三年，董事之選任採候選人提名制，透過公平、公正、公開之董事選任程序，第十屆董事由股東提名候選人，於 2024 年 5 月 29 日股東常會選任，並於該屆第一次董事會推選陳朝旺先生擔任董事長。董事會例行每季召開會議，必要時另行臨時會，以確保策略決策及治理議題能即時討論；年度出席情形維持在高參與水準，體現對公司治理與永續議題的重視。

1.3.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 5 月 29 日至 2027 年 5 月 28 日，由 7 位董事組成，其中包含 4 位獨立董事。董事會成員中，男性董事占比 85.71%，女性董事 1 位，占比 14.29%，展現公司對性別多元的重視。

年齡分布方面，50 歲（含）以下董事占 28.57%，51 ～ 64 歲占 42.86%，64 歲占 28.57%，整體年齡結構兼顧經驗與活力，有助於董事會決策品質與穩定性。

項目	分類	占比
性別	男性	85.71%
	女性	14.29%
年齡	50 歲 (含) 以下	28.57%
	51-64 歲	42.86%
	64 歲 (含) 以上	28.57%

1.3.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年度共召開 8 次董事常會，無召開臨時董事會，整體平均出席率達 91.07%，董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。

1.3.2.3 提名與遴選

泰博科技公司董事會成員之組成具多元性且符合公司發展需求，各董事及獨立董事均具備完整豐富之學經歷，驅使本公司董事會得以發揮經營決策及領導督導之機能。「董事選任程序」明定董事及獨立董事選任方式採行累積投票制與候選人提名制，由持有一定股數以上之股東得提出候選人名單，受理作業公正透明，以提高小股東參與機會，保障投資人權益。股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。另增訂董事缺額之補選程序，以避免董事及獨立董事部分或全部解任，致影響公司業務之執行與監督。公司並建立董事會績效評估制度，以加強董事會運作效率，提升董事會功能。

1.3.2.4 利益迴避

泰博科技由董事長兼任總經理，統一掌握長程策略與日常營運，可縮短決策鏈、提升執行效率並確保願景與策略一致。為防範權力集中帶來的利益衝突，公司採以下治理配套：

- **獨立監督：**設置獨立董事與監察人，平衡董事長職權，重大議案須經董事會或功能性委員會審議。
- **嚴謹內控：**建立明確決策流程與內稽內控制度，內部稽核單位持續監督，確保決策符合公司與股東利益。
- **利益迴避：**對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、

重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

2024 年董事會董事對利害關係議案迴避之執行情形，均已在年報第 19-20 頁揭露。

- **資訊揭露：**董事、經理人每年申報關係人交易；對外揭露交叉持股、兼任職務及具控制力股東資訊，維持決策透明與公平。

透過上述機制，在兼任帶來的快速決策優勢與嚴謹監督之間取得平衡，降低潛在利益衝突風險。

1.3.2.5 薪酬政策

董事及經理人薪酬政策

依本公司章程第二十條之規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之三為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放。本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提不高於百分之三為董事酬勞，以現金為之。

本公司董事及經理人酬金皆依對公司貢獻程度暨參考同業水準等要素定之，與經營績效之關聯性呈正相關，並依法令規定於年報中揭露給付金額，相關營運之未來風險應屬有限。董事及經理人之酬金皆先經薪資報酬委員會討論決議後再提報董事會決議。

董事薪酬包含現金報酬（固定）、董事酬勞（變動）、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，本公司 2024 年董事之酬金、董事酬金級距表請參考本公司 2024 年年報 11-13 頁。

經理人除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，經理人之退職制度與其他員工相同。2024 年總經理及副總經理之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 15-16 頁。

1.3.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位，皆為獨立董事，性別比例為 3：0。

本屆薪酬委員會任期自 2024 年 5 月 29 日起至 2027 年 5 月 28 日止，原則上每季召開一次會議。2024 年度共召開 3 次會議，整體出席率為 100%。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 4 位，均為獨立董事，性別比例為 3：1。本屆審計委員會任期同樣自 2024 年 5 月 29 日起至 2027 年 5 月 28 日止，亦原則上每季召開一次會議。2024 年度共召開 8 次會議，整體出席率為 93.75%。

委員會	席次	獨董人數	性別比	任期	2024 會議次數	出席率
薪酬委員會	3	3	3：0	2024-2027	3	100 %
審計委員會	4	4	3：1	2024-2027	8	93.75 %

1.4 利害關係人溝通與重大主題辨識

泰博科技依循 AA1000 SES (2015) 之五大原則——依賴度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse Perspectives)——鑑別對公司「具影響、或受公司影響」之利害關係人。經盤點，與本公司最直接相關之四大核心族群為：**股東、員工、客戶與供應商**。公司透過多元溝通管道（例：股東會與法說、員工意見箱、客戶服務專線、供應商評鑑與訪談等）持續蒐集並回應各方關切議題，作為後續重大主題評估的基礎。

在重大性分析方面，公司先彙整 **6 項治理面、7 項社會面、3 項環境面** 共 16 項永續議題，再透過利害關係人調查與衝擊性評估流程，判定議題之正／負面衝擊與關注度，最終於 2024 年度確立單一重大主題：**「職場安全」**，並據此訂定政策、目標與管理方案。

1.4.1 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為【股東，員工，客戶，供應商】。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

1.4.2 決定重大主題的流程

泰博科技依 AA1000「重大性、包容性、回應性、衝擊性」四原則，並參照 GRI 3: 2021 流程評估永續議題衝擊，步驟如下：

組織脈絡 – 綜合營運要項、供應／價值鏈與國際永續趨勢，彙整 16 項永續議題（治理 6、社會 7、環境 3）。

衝擊鑑別 – 評估各議題之實際／潛在正負面影響：良好管理可帶來經濟、環境、社會正效益；反之則產生負面衝擊。

優先排序 – 調查利害關係人對每項議題的影響程度與可能性，繪製矩陣說明排序結果。

確定主題 – 綜合衝擊顯著性與關注度，2024 年最終確定 1 項重大主題—「化成路新建大樓」，並擬定相應政策、目標與行動方案。

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
誠信治理公司	7	1	【X】
經營績效	6	4	【X】
風險管控	11	8	【X】
資安與個資的防護	2	6	【X】
產品創新及研發	4	7	【X】
產品製造品質	5	5	【X】
供應鏈管理	15	10	【X】
溫室氣體排放及節能減碳	9	11	【X】
水資源管理	10	12	【X】
廢棄物管理	16	13	【X】
勞資關係	12	14	【X】
職場安全	1	2	【V】
員工健康	3	3	【X】
員工福利	8	16	【X】
人才培育	13	9	【X】
人權保護	14	15	【X】

1.4.3 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續發展工作小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出【一項】重大主題，——化成路新建大樓：職場安全與營運擴充。

年度	重大主題	關聯面向	主要利害關係人	緣由
2024	化成路新建大樓：職場安全與營運擴充	社會（員工安全）、經濟（資本支出）、環境（社區影響）	員工、股東、供應商、當地社區	為提供研發 / 業務團隊安全良好工作環境，2020 – 2026 期間購地、設計、營建 8 層大樓。



1.4.4 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

管理面向	內容
專案範圍	地點：新北市新莊區文明段 91、92 地號；地下 3 層、地上 8 層，總樓地板 3,712.58 坪。
時間線	2020/10 購地（616.99 坪，NT\$4.2 億）→ 2020/12 委任建築師（費用 NT\$9.8 百萬）→ 2022/09 建照核准（容移代金 NT\$89.4 百萬）→ 2023/08 動土（營建費 NT\$754.1 百萬）→ 2024/10 上樑 → 2026/05 預計竣工。
主要衝擊	- 施工期間對社區環境與交通之影響 - 完工後帶來就業、商業繁榮及交通負荷增加
治理與盡職調查	- 委託第三方鑑價土地；確認公司財務足以支付成本。 - 依容積獎勵評估三方案後，採「容積移轉折繳代金」增 584.13 坪，可建面積至 2,188.86 坪。
職場安全措施	- 施工階段：危害辨識、外包商安全教育、定期工地稽核 - 完工後：符合消防、職安設施設計；導入安衛管理系統



2 營運與治理

經濟績效

稅務

誠信經營

溝通管道及申訴機制

風險管理

資訊安全及客戶隱私保護

參與各類社團組織

產品及服務管理

供應商管理



2.1 經濟績效

本公司每月於公開資訊觀測站公告營收資訊，並於年度股東會與股東溝通。2024 年泰博科技合併營收為 46.41 億元，較 2023 年衰退 3.46%；稅後淨利 12.03 億元，每股盈餘 12.15 元，其餘財務績效請參閱本公司合併財報。

截至 2024 年底，資產總額 122.39 億元，債務 27.17 億元（占 22%），股東權益 95.22 億元（占 78%）。同年度直接經濟價值的產生與分配如下：

銷貨收入 46.41 億元、業外收入 6.55 億元；銷貨成本 25.87 億元、營業費用 12.43 億元。年度內未取得任何政府補助款，亦無租稅優惠或重大罰鍰／查補紀錄。

項目	數值
資產總額	122.39 億元
負債	27.17 億元（占 22 %）
股東權益	95.22 億元（占 78 %）
有效稅率（ETR）	18 %

近三年獲利能力績效

單位：仟元（每股盈餘除外）

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	9,626,805	4,806,830	4,640,735
營業毛利	5,646,316	2,072,641	2,053,758
營業利益	4,140,521	967,957	811,047
營業外收入及支出	228,078	359,873	654,781
稅前淨利	4,368,599	1,327,830	1,465,828
本期淨利	3,469,007	1,052,902	1,202,889
每股盈餘（元）	36.03	10.67	12.15

2.2 稅務

2.2.1 稅務治理與政策

本公司嚴格遵循各營運據點之稅務法令與立法精神，按期申報並據實繳納一切稅負。在資訊透明原則下，我們秉持互信，依法向所在地稅務機關揭露必要資料，並配合其查核。所有財務報表與稅務揭露，均依適用會計準則及相關規定編製與揭示，以確保資訊正確性與合規性。

稅法和法規的任何變動都會對營運活動產生潛在影響，我們隨時注意相關法令及政策，並提供相關資訊予管理階層作為決策及檢討之依據。

- 遵循各營運地區當地稅務法律、規定與其立法精神。
- 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。
- 財務報告資訊、稅務揭露遵循相關規定與準則要求處理。

2.2.2 稅務風險控管

最近年度利率變動對公司損益之影響及未來因應措施：

本公司為配合營運資金需求，向金融機構辦理長、短期資金借款，茲將 2023 年及 2024 年利息收入及利息支出對本公司營業利益之影響情形列示如下，說明利率變動之影響：

單位：新台幣仟元

項 目	2023 年	2024 年
營業利益	967,957	811,047
利息收入	113,436	61,330
占營業利益比率 (%)	11.72	7.56
利息支出	11,946	15,633
占營業利益比率 (%)	1.23	1.93

資料來源：本公司經會計師查核簽證或核閱之財務報告。

因應措施：

受到全球通膨與景氣影響，各國政府採取升息措施對抗通膨壓力，使公司利息支出較去年同期增加，在 2024 年 9 月美國聯邦準備理事會（Fed）進行了四年來的首次降息，預期未來全球同步降息即可降低營運成本。本公司財務部門平日與往來銀行維持密切聯繫，並隨時了解利率變動的相關訊息以研判未來利率之走勢，以適當調整舉借利率。

2.3 誠信經營

2.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，為確保全體員工都能以最高倫理道德標準從事公司營運活動，泰博科技訂有《公司治理實務守則》、《道德行為準則》、《誠信經營守則》，並揭露於公司官網投資人資訊中之重要公司內規項下，規範員工在從事商業行為時應具備的倫理與責任，並廣泛宣導及深化道德廉潔之企業文化，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

主管職、採購、業務等敏感職務員工皆簽署〈誠信廉潔暨保密承諾書〉。

泰博科技的四大核心價值當中，『誠信』是每一位成員必備的基本態度、也是公司經營的基石。我們以誠信的態度塑造公司的原則、信念與價值觀，並落實到各項工作中每個細節的處理，也以相同的原則對待每位客戶與合作伙伴。

為避免利益輸送及貪污等情事的發生，公司針對職務上有高度機會和外部廠商聯繫合作的同仁，如主管職、業務、採購、總務、出納等敏感性職務之員工，均合意簽署『誠信廉潔暨保密承諾書』，以進一步提醒員工誠信廉潔的重要性。

新進員工訓練重申誠信；治理人員亦依證交所規定參加外部課程。

除了在新進員工的教育訓練課程我們重申誠信的重要性，公司治理單位人員也依據證交所「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」，不定期前往外部單位接受相關教育訓練，課程內容主要包含企業風險控管個案與實務以及主管機關要求企業設置獨立董事與審計委員會之稽核法遵實務等。

商業往來前須評估對方誠信紀錄；若發現回扣、不當利益，立即終止合作。

本公司與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。如於交易過程發生相關人員收受回扣等不當利益情事，未主動告知者，將針對供應商進行懲處並自供應商名單中除名，情節重大者，將當事員工與供應商交付司法共同負擔刑法之相關刑責。如經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

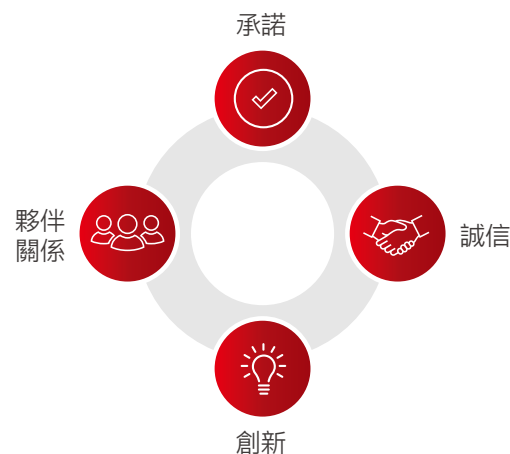
2.3.2 治理規範

為確保全體員工都能以最高倫理道德標準從事公司營運活動，泰博科技訂有《公司治理實務守則》、《道德行為準則》、《誠信經營守則》，並揭露於公司官網投資人資訊中之重要公司內規項下，規範員工在從事商業行為時應具備的倫理與責任，並廣泛宣導及深化道德廉潔之企業文化。

2.3.3 核心價值與廉潔承諾

泰博科技的四大核心價值當中，『誠信』是每一位成員必備的基本態度、也是公司經營的基石。我們以誠信的態度塑造公司的原則、信念與價值觀，並落實到各項工作中每個細節的處理，也以相同的原則對待每位客戶與合作伙伴。

為避免利益輸送及貪污等情事的發生，公司針對職務上有高度機會和外部廠商聯繫合作的同仁，如主管職、業務、採購、總務、出納等敏感性職務之員工，均合意簽署『誠信廉潔暨保密承諾書』，以進一步提醒員工誠信廉潔的重要性。



2.3.4 員工／董事訓練

除了在新進員工的教育訓練課程我們重申誠信的重要性，公司治理單位人員也依據證交所「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」，不定期前往外部單位接受相關教育訓練，課程內容主要包含企業風險控管個案與實務以及主管機關要求企業設置獨立董事與審計委員會實務等。

2.3.5 合作方盡職調查

本公司與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。如於交易過程發生相關人員收受回扣等不當利益情事，未主動告知者，將針對供應商進行懲處並自供應商名單中除名，情節重大者，將當事員工與供應商交付司法共同負擔刑法之相關刑責。如經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。2024 年無發現公司內部人員與往來廠商間的不當利益收送情事，亦無發生因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之情事。

2.3.6 違規處置

本公司與其關係人及股東間有財務業務往來或交易者，應本於公平合理之原則，遵循《公司治理實務守則》第 17 條規範，就相互間之財務業務相關作業訂定書面規範。對於簽約事項應明確訂定價格條件與支付方式，並杜絕非常規交易及不當利益輸送情事。前項書面規範內容應包含進銷貨交易、取得或處分資產、資金貸與及背書保證等交易之管理程序，且相關重大交易應提董事會決議通過。

2.4 溝通管道及申訴機制

2.4.1 檢舉制度

本公司支持公開透明之誠信道德文化，鼓勵內部員工及外部人員透過相關舉報管道舉報任何不合法規或本公司相關政策的行為。訂有「申訴或檢舉管理辦法」之規範，已明定檢舉制度，並詳列具體檢舉管道、受理專責單位及處理程序如下：

2.4.2 檢舉管道：

- (1) 內部意見箱
- (2) 內部員工與外部人員檢舉與申訴電話：02-66258188 分機 1221
- (3) 經由電子郵件檢舉信箱反應意見：admail@taidoc.com.tw
- (4) 經由線上表單 (QR Code) 反應意見：<https://www.surveycake.com/s/XRYmM>



2.4.3 受理專責單位及處理程序：

由本公司專責單位 (總管理處) 依下列程序處理：

- (1) 申訴或檢舉情事涉及一般員工者應呈報至處級以上主管 (或總經理)，並應進行調查處理。
- (2) 檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事，本公司專責單位及受呈報之主管應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助，並將調查過程作成書面記錄。
- (3) 如經證實被申訴或檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被申訴或檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- (4) 對於申訴或檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- (5) 本公司專責單位應將申訴或檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

2024 年未接獲檢舉與申訴案件之情事。

2.4.4 法規遵循

本公司 2024 年重大違規 1 件（傳染病防治法），罰鍰 6 萬元，已與衛福部和解並完成改善。

類別	2024 年度支付件數 (單位：件)	2024 年度支付金額 (單位：元)
2024 年度發生之罰鍰事件	1	6 萬元

發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
五股	傳染病防治法第 54 條第 1 項 同法第 67 條第 1 項第 5 條	1. 規避及防礙衛福部徵用家用快篩。 2. 未於時間內交足家用快篩試劑共同供應契約。	金錢制裁	罰鍰金額 6 萬元	已與衛福部達成和解方案。

2.5 風險管理

2.5.1 風險管理機制

泰博科技針對可能對公司營運造成重大影響之各類事件，訂定明確且完整的風險管理政策與應變機制，旨在有效降低營運中斷風險並保障利益相關者權益，具體包括：

(一) 自然災害事件管理政策

- 災害應變計畫與備援措施：明定颱風、洪水、地震等極端氣候或災害事件發生時，各部門的應變角色與責任。
- 供應鏈多元化政策：建立多元化的供應鏈體系，降低單一供應商或地區供應中斷帶來的風險，並持續監測供應鏈韌性。

(二) 重大公共衛生事件管理政策

- 疫情應變政策：
因應如 COVID-19 疫情，公司已建立通報系統，提供員工健康保護措施並推動遠距工作機制，確保營運不中斷。
- 庫存管理與物流備援方案：
透過提高關鍵原物料之安全庫存量，並逐步評估建立緊急替代物流方案之可行性，以應對公共衛生事件造成之物流延遲風險。

(三) 資訊安全與數位化風險管理政策

- 資訊安全政策：

訂定資訊安全規範並建立防護機制，定期實施弱點掃描及滲透測試，以預防資料外洩或網路攻擊事件。

- 數位備援與還原計畫：

建立數位資料備份與災難還原措施，確保重大資訊安全事件發生時，核心系統能快速恢復營運。

(四) 法規遵循與政策風險管理

- 法規遵循監測機制：

成立醫療器材法規遵循專責單位，定期追蹤全球醫療設備法規變化，確保產品開發、生產及銷售皆符合最新規範要求，降低違規風險。



2.6 資訊安全及客戶隱私保護

2.6.1 資訊安全管理

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由資訊安全委員會擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

2.6.2 客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司各單位對於個人資料之蒐集、處理或利用，應確實依個資法第五條規定為之。

本公司於 2024 年沒有收到疑似發生資安疑慮的投訴事件 (包含來自主管機關或第三方投訴)，其中也沒有經釐清無洩漏個資或影響公司營運之情事。

資訊外洩事件數量：0

與個資相關的資訊外洩事件占比：0

因資訊外洩事件而受影響的顧客數：0

報告年度：2024

2.7 參與各類社團組織

泰博科技公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年泰博科技公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於泰博科技公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

公協會組織	會員身分
新北市醫療器材同業公會	會員

2.8 產品及服務管理（顧客健康與安全／行銷與標示）

2.8.1 以 SOP 保障包裝／說明書／標籤之合規與安全

- 依《包裝、仿單、標籤製作與翻譯管制程序》（文件號 TDQP-038，版次 0011）作業。
- 設計與審核雙層把關 – 由美術設計部依產品設計開發流程出稿，技術寫作單位及業務單位逐行校對後，始可定稿。
- 變更管理 – 任一包材變動須啟動《變更管制程序》，並重新完成法規審核與生產導入。
- 法規對照清單 – 內嵌 MDR/IVDR、FDA 510(k)、TFDA 及 ISO 15223-1、ISO 20417 等條款；EU、日、澳、巴西等附錄明列各國必備資訊。
- 多語在地化流程 – 代理商提供翻譯文字 → 技術寫作審核法規與圖示 → 美術設計轉製印刷檔 → 代理商確認 → 樣品承認 → 版控存檔（TDQP-006）。

2.8.2 完整取證與持續文件維護

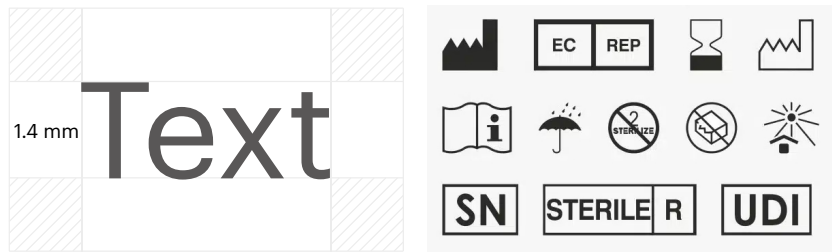
- 血糖機、血壓計、體溫計等醫療器材已依目的市場完成取證：

歐盟 MDR	美國 FDA 510(k)	台灣 TFDA
貼附 CE 標誌並維護 EUDAMED 登錄	納入現行清單，變更後 30 日內完成新增申報或備查	皆持有有效醫療器材許可證，技術檔 (TD) 與風險檔 (RMF) 按年度盤點

- 美術設計部配合認證單位，每年度對 12 項醫材完成技術文件與版面更新，零件或流程變動皆經設計變更評估並通過。

2.8.3 安全警語與資訊可讀性

- 包裝、IFU 與標籤全面採用 ISO 15223-1 標準符號及統一圖示；字級、行距與段落編碼依各國可讀性指引（例：日本哥德體 8 pt；EU 最低 1.4 mm x-height）。



- 產品警語、禁忌、操作指示由法規單位維護「主文庫」；發行前比對主文庫與樣張，避免遺漏或使用錯誤符號。

2.8.4 行銷與標示法遵管控

- 三線審核機制：行銷部草稿 → 法規審查 → 負責人核准後，才可對外發布。
- 廣告／宣傳 皆依《藥事法》及 TFDA「醫療器材廣告審查辦法」送審；海外材料則依目的國主管機關（如 FDA、TGA、PMDA）自律準則事前核對。

2.8.5 持續精進

- 2025 年導入 供應商月評分表，即時監控包材印刷品質與交期。
- 規劃將 IFU 電子化（e-IFU）並增設 QR Code，引導使用者下載多語版本；同步評估資安與隱私保護（符合 GDPR / PDPA）。

2.9 供應商管理

泰博科技致力於建立永續供應鏈管理機制，並已取得 ISO9001/ISO13485/MDD/MDR 等國際認證，確保供應鏈品質及永續性。

我們的供應商需經過嚴格的書面審核與實地評鑑，合格者列入供應商管理系統，並透過每月評鑑進行持續監控與改進。此外，公司積極推動環境保護、社會責任與企業誠信，確保供應鏈的可持續發展建立永續供應鏈。

2.9.1 供應鏈策略與管理

策略面向	重點作法
穩定供應	建立備援 & 多元供應商，降低斷料風險
品質交期	書面 / 實地評鑑合格後納入系統 - 每月績效評鑑、年度稽核
數位透明	供應商管理系統及月評分儀表板
ESG 推動	環境保護、社會責任、企業誠信同步要求

2.9.2 採購政策與標準

- 採購決策依據品質、價格、交期、環境標準與社會責任進行綜合評估。
- 推動綠色採購，優先選擇符合環境標準的供應商。
- 確保供應商符合公司治理、勞工權益與道德標準優先使用符合道德標準的供應商。
- 針對關鍵物料供應商，實施年度稽核與不定期抽查。

2.9.3 採購風險管理

- 透過風險評估機制，預防供應鏈中斷風險。
- 建立緊急應變計畫，確保關鍵物料供應穩定。
- 定期審視供應鏈韌性，確保供應商具備應對突發狀況的能力。
- 建立原物料替代料機制，避免獨家供應原物料，造成斷料風險。

2.9.4 當地供應商採購比例

泰博科技支持當地經濟，透過優先採購在地供應商產品來降低運輸碳足跡，並強化區域產業鏈韌性。

2024 年當地採購數據如下：

- 當地供應商數量：209 家（總供應商數 229 家）
- 當地採購支出比例：86%
- 當地採購金額：新台幣 8.3 億元
- 供應商分類後，採購支出比例如下表

供應商總額	原物料 (電子)	原物料 (生化)	原物料 (機構)	原物料 (包材)
當地供應商家數	102	19	45	43
海外供應商家數	5	10	5	0
當地交易金額占比	20.2%	28.1%	19.6%	18.4%
海外交易金額占比	0.6%	12.8%	0.3%	0%

2.9.5 供應商持續監督與改善

- 技術單位負責依據『合格供應商名錄』進行篩選，確保零件符合標準。
- 採購單位依據詢價、比價、議價結果進行訂購，確保供應鏈穩定。
- 品質單位負責每月評估供應商績效，包含品質、交期、風險與環保標準。
- 每年進行環境與社會責任再稽查，針對高風險供應商進行現場監測與輔導。

2.9.6 供應商教育訓練

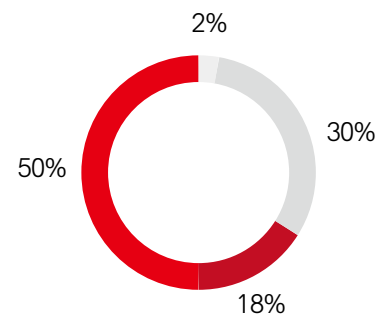
為提升供應商對永續發展的認識與實踐能力，泰博科技定期舉辦 ESG 循環教育訓練，課程涵蓋以下內容：

- ESG 精神
- 環境保護：碳排放管理、能源節約、廢棄物處理。
- 社會責任：勞工權益保障、人權政策、職業安全。
- 公司治理：誠信經營、反貪腐機制、供應鏈透明化。

執行成果

- 2024 年 6 月：舉辦供應商 ESG 初階課程，50 家供應商參與。
- 2024 年 9 月：舉辦進階碳足跡盤查培訓，50 家供應商參與。

2024教育訓練調查統計



- 非常滿意 18%
- 滿意 50%
- 尚可 30%
- 不滿意 2%
- 非常不滿意 0%



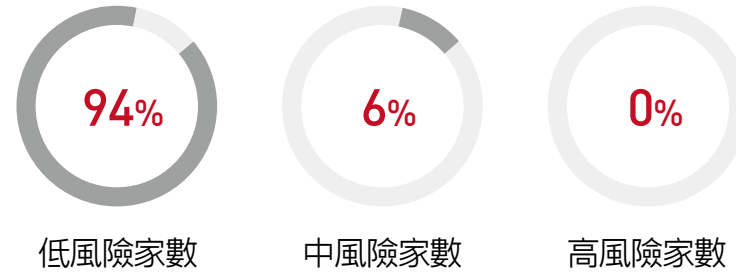
2.9.7 供應商環境標準評估

泰博科技採取以下標準進行供應商環境評估：

- ISO 14001 環境管理認證
- 符合 RoHS、REACH 標準
- 碳足跡與能源管理
- 廢棄物處理與回收機制

供應商風險等級	供應商環境風險評估
高風險家數	0
中風險家數	14
低風險家數	215
總計	229

- 調查供應比數共計 229 家（占比 100%）



- 中風險供應商共計 14 家

供應商的環境衝擊與採取行動：

- 導入環境風險評估模型，每年進行供應商分類篩選。
- 針對高風險供應商，進行年度實地稽查。
- 要求供應商開發綠色供應鏈計畫，促進供應商使用環保材料與再生能源。
- 要求供應商提交年度環境影響報告，並提供改善計畫。
- 碳排放減量計畫：鼓勵供應商導入節能設備，提高生產能效。
- 水資源管理：要求供應商導入節水技術，減少高耗水製程的影響。
- 廢棄物管理：要求供應商提升廢棄物回收比例，減少污染排放。

2.9.8 社會標準篩選供應商

我們要求供應商符合以下社會責任規範：



遵守BSCI企業社會責任準則



簽署勞工權益與職安保障承諾



簽署廉潔經營承諾書

2.9.9 供應鏈永續發展策略與未來計畫

為強化供應鏈永續發展，我們將推動以下行動計畫：

1

持續建立替代料，
並降低供應鏈斷料風險

2

擴大供應商環境與
社會評估範圍

3

強化ESG教育訓練，並向下推動
ESG精神，建立永續供應鏈

3 永續環境

氣候變遷

溫室氣體管理

水資源管理

廢棄物管理

3.1 氣候變遷

3.1.1 氣候風險治理

公司董事會對氣候相關風險及規範監督

泰博科技於氣候變遷相關風險及制定碳排放政策規範以董事會為最高監督單位。以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，每季至少一次向董事會提出工作報告。

3.1.2 主要風險／機會與財務影響

公司將依情節重大性進行相關環境及公司自理之風險評估，鑑別出風險與機會：

期間	風險與機會	工作項目	影響層面
短期	機會	提升工廠設備及能源使用效率減少資源浪費	減少能源消耗，降低營運成本
中期	風險	中央政府成立環境部集訂定碳費制度，實施碳邊境調整機制將造成產品銷售成本提升。	成本上升、將導致營運風險增加
		國際市場針對低碳技術轉型及氣候意識提升，增加研發及資源投入，帶動綠色產品需求。	未能符合市場轉型將影響競爭力，導致訂單及財務下降
		公司未投入轉型及被視為不環保，影響低碳研發及品牌形象	低碳產品和轉型成本增加並傷及商譽
		極端氣候影響供應商營運，導致供應中斷或延誤	原物料供應不穩，增加庫存延誤成本
	機會	低碳綠色產品需求及符合環保規範產品提高公司形象	產品需求上升帶動收入及品牌競爭力
長期	風險	政府推動永續法規增多，企業擬訂相關企劃和提升合規成本	營運成本上升，增加財務負擔
		氣候變遷導致限水、限電	設施損壞、物流中斷、增加成本
		自然災害或人為不可控因素、導致公司營運中斷	公司生產停工、收入損失
	機會	透過轉型產品或服務推陳出新降低氣候變遷帶來之衝擊	以關鍵技術為核心發展新產品及服務

3.1.3 情境分析

- ・時間範圍：2025-2035 年
- ・情境設定：低於 1.5 °C / 2 °C / 高於 3 °C
- ・主要財務衝擊：碳成本每年 +1,000 – 5,000 萬 NTD；極端氣候營收損失 5 – 15%；若投入韌性設施可節省 15 – 20% 成本。

風險與機會	潛在財務影響	因應措施
碳稅或碳費之費率提高	營運成本增加	導入再生能源、降低生產製程能源
提高投入再生能源比例	採購綠電費用增加	逐年提撥採購費用
永續產品增加開發低碳商品	增加公司營收	開發客製化商品

3.2 溫室氣體管理

3.2.1 策略、方法與目標

基準年：2024（首次完整盤查）

基準數據：

Scope 1 = 21 t-CO₂e；Scope 2 = 6,026 t-CO₂e；

S1+S2 =6,047 t-CO₂e

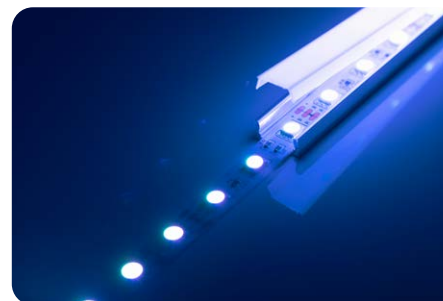
減量目標

2025：較基準年 (2024) – 10% (≤ 5,442 t-CO₂e)

2050：淨零 (S1+S2+ 部分 S3)

主要策略與行動

- ・能效提升：汰換照明、空調、幫浦，年省電 ≥1%
- ・溫室氣體排放需認證組外部單位輔導取得認證許可



2024 年全廠陸續汰換成 LED 燈具，以降低能源損耗與碳排放

3.2.2 溫室氣體排放量（2024）

範疇	排放量 (t-CO ₂ e)	盤查情形	確信情形
Scope 1	21	已盤查	未確信
Scope 2	6,026	已盤查	未確信
Scope 3 (廢棄物)	73.1	已盤查	未確信
合計 (S1+S2)	6,047		

- 排放強度：1.6022 t-CO₂e / 百萬元營收；6.208 t-CO₂e / 人
- 資料邊界：母公司營運據點

3.3 水資源管理

3.3.1 管理或減量目標

- 2024 為基準年；公司以研發及組裝／包裝製造為主，製程用水需求極低（無大宗工藝用水），主要用水為員工生活用水與公共設施清潔。
- 短期目標 (2026)：單位營收用水密度較 2024 減 2%
- 中期目標 (2030)：安裝節水設備，整體用水量較 2024 持平或下降 5%

3.3.2 用水情況（2024）

指標	數據	備註
年用水量	69,994 m ³ (度)	已盤查
用水密度	18.5466 m ³ (度) / 百萬元營收	
取 / 耗 / 排水量	69,994 m ³ (度)	無製程用水

3.4 廢棄物管理

3.4.1 管理或減量目標

- 醫療器材製造以一般廢棄物為主，量隨產能變動。
- 目標：
 - 2026 前持續維持廢棄物密集度 ≤ 0.00085 t / 百萬元營收。
 - 提升分類回收比例，每年回收量占非有害廢棄物 $\geq 1\%$ 。
- 策略：供應商回收包材、現場分類、醫療廢棄物專責清運。



3.4.2 廢棄物產生情況

類別	重量 (t)	密度 (t / 百萬元營收)
有害廢棄物	197.2446 t	
非有害廢棄物	0.8785 t	
總量	198.124 t	0.0525

- 回收百分比 (製程有害廢棄物) : 0%
- 資料邊界：母公司營運據點

4 多元職場

人權政策與承諾

人力組成與招募

員工權益與關懷

人才培育與發展

團體協約與勞資關係



4.1 人權政策與承諾

泰博科技股份有限公司（以下簡稱「本公司」）秉持尊重人權、推動企業社會責任（CSR）及永續經營的理念，將人權保障融入日常經營活動與僱用政策中。我們致力於為員工創造安全、公平、包容與多元的工作環境，並以具體行動支持所有員工的基本權益。

4.1.1 人權宣言

本公司深刻認知人權的重要性，並在所有業務運作中遵循《世界人權宣言》、《國際勞工組織》（ILO）核心公約及 BSCI(Business Social Compliance Initiative) 行為準則及我國上市上櫃公司企業社會責任實務守則，致力於實現以下承諾：

4.1.1.1 禁用童工與反對種族歧視

嚴格禁止僱用童工與任何形式的種族歧視，並建立監控機制，確保供應鏈及合作夥伴均遵守此一原則。

4.1.1.2 多元僱用政策

積極推動多元化與包容性僱用政策，聘用外籍勞工與歡迎外籍配偶加入團隊，並提供文化適應支持，促進工作與生活的融入，展現對多元族群的尊重與支持。



泰博科技社會企業責任準則

第一條 政策

關懷社會、尊重生命、善盡企業社會責任。

第二條 依據

依據 BSCI (Business Social Compliance Initiative) 行為準則及我國上市上櫃公司企業社會責任實務守則訂定，促使本公司達到一定的社會與環境關懷，並視發展階段執行之。

第三條 準則

一、法令遵守

下列法令、法律均應遵守

- (一) 所有可適用的國家法律、法規或行業最低標準。
- (二) 國際勞工組織與聯合國公約。
- (三) 其他任何要求更高的相關強制性規定。

二、維護社會公益

(一) 員工權益維護

1. 協會自由與集體談判權

所有員工自願組織並加入公會以及進行集體談判的權利應得到尊重，並應保證員工的代表可以在工作場所與員工接觸。

2. 禁止歧視

在雇用、有償勞動、獲得培訓機會、終止工作或者退休時，任何緣於性別、年齡、宗教、種族、社會等級、社會背景、殘疾、民族與國家起源、工人組織（包括公會）的成員身份、政治性的協會、性取向以及其他任何個人情況的歧視都不應存在。

3. 補償

- a. 按固定工時數、加班工時以及加班級別支付的工資應達到或超過法定最低標準或行業規定。
- b. 不得違法、未經授權或懲罰性的扣除工資。
- c. 向員工明確說明工資與福利補償的數額並按時支付。
- d. 工資與福利應完全遵守所有可適用法律，且其支付方式應採取對員工便利的方式。

4. 工時

- a. 員工工作時數應遵守可適用的國家法律與行業標準。
- b. 每天固定工時數依照國家法律規定，但最高工時不得超過 12 小時。
- c. 每週最高可承受的加班工時不得超過 12 小時，固定工時每週總工時不得超過 48 小時。
- d. 加班時數應完全是個人自願，並按一定比例支付薪資。
- e. 勞工在連續工作六天後至少有權休假一天。

5. 禁止強制勞動與懲罰性措施

- a. 禁止以任何形式的像犯人一樣強制勞動，例如收取訂金或者在聘用開始時扣留員工身分文件。
- b. 不得使用體罰、精神或者身體強迫以及言語污辱。

6. 工作場所衛生與安全

- a. 應建立一套有關勞工安全衛生的清晰規定與程序並加以遵守。尤其是有關個人防護設施、清潔的浴室以及獲得可飲用水的規定與執行。
- b. 應提供儲存食物的衛生設備。
- c. 工作場所的規定與條件以及宿舍的條件不得違背基本的人權。
- d. 年輕工人不應在惡劣、危險或者骯髒的條件下工作。

e. 應任命負責全體員工健康與安全以及負責執行 BSCI 健康與安全要點的管理代表。

f. 全體員工應定期接受可記錄的健康與安全培訓；新進員工或職務異動員工應再次接受上述培訓。

g. 應建立尋找、預防或者潛在全體員工健康與安全威脅的勞工安全衛生體系。

7. 應提供員工資訊，使其了解營運所在地國家之勞動法律其所享有之權利。

8. 為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。

9. 建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。並保守反應員工之資訊，且保障其不受到處分。

(二) 禁止童工

1. 嚴格禁止以任何形式雇用童工。

2. 若發現符合童工定義的兒童在工作，公司應提供適當的支持來保證上述兒童進入學校直到成年。

(三) 挑選供應商的責任

應評估採購行為對供應商來源社區之環境與社會之影響，並與供應商合作，共同致力提升企業社會責任。

(四) 社區參與

評估與管理公司經營對社區之影響，聘用適當人力，以提升社區認同；藉由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他免費專業服務，參與關於社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展。

三、發展永續環境

(一) 應遵循環境相關法規及相關之國際準則規範，適切地保護自然環境，且於執行業務活動時，應致力於環境永續之目標。

(二) 廢棄物、化學品與其他危險物質的處理與銷毀，以及排放與污物處理的程序與標準必須達到或者超過最低法定要求。

(三) 致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。

四、資訊揭露

應將企業社會責任相關之政策、組織、執行方針、執行結果及相關資訊充分揭露以提升資訊透明度。

第四條 管理體系

一、管理監督：

(一) 任命管理代表以建立、推動及維持企業社會責任工作。

(二) 定期對內部、董事會及外部公告企業社會責任執行情況。

第五條

本準則呈董事會核定後公佈實施；修訂時亦同。

4.1.2 留停與孕產婦保障

為支持員工的職業與家庭生活平衡，本公司針對孕產婦與留停員工提供多項措施：



孕婦專屬停車位

4.1.2.1 孕產婦專屬設施

提供舒適的哺集乳室，並配備隱私保護措施、冷藏設備及清潔設施，確保哺乳員工的便利性。此外，於公司內設置專屬停車位，方便孕產婦員工的通勤需求。



哺乳室

4.1.2.2 留停政策

本公司重視員工工作與生活平衡，積極營造友善職場環境，並依據《性別工作平等法》及相關勞動法規，訂定完善之留職停薪育嬰制度，支持員工於家庭與職涯間取得良好平衡。公司提供符合規定的育嬰留職停薪申請機制，並尊重每位員工在育兒階段的選擇與需求。

為協助留停員工順利復職，亦提供相關職涯協助與彈性工時安排，協助員工平穩銜接職場生活。

2024 年申請育嬰留職停薪人數與復職人數為 7 人，復職率 100%，此數據顯示公司於育嬰支持制度方面成效良好，亦反映出員工對本公司職場環境之高度認同與歸屬感。



4.1.3 勞動契約、工作規則與人事規章

本公司依法訂立勞動契約、員工工作規則及廠務人事規章，詳細列明雇用條件及員工權利與義務，避免任何模糊不清的條款；工作規則與人事規章定期更新，確保與最新法規一致，並以透明方式讓員工查閱，確保每位員工的權益均受到保障。

4.1.4 團體活動與員工關懷

本公司認為營造溫馨的企業文化有助於提升員工滿意度與歸屬感。舉辦多項員工活動，例如中秋節烤肉、健康操、尾牙線上抽獎、外籍員工的聖誕節活動，為員工創造歡樂氛圍，增進同事間的互動與凝聚力。



外籍員工聖誕節活動

4.1.5 性騷擾與職場不法侵害自我檢核

本公司承諾維護員工的身心健康與工作安全，並採取嚴格措施處理性騷擾或職場不法侵害事件：

4.1.5.1 預防與教育

定期舉辦防範性騷擾與自我保護的教育訓練，提升員工的意識與防範能力。
2024 年開課 8 場次，訓練人數 392 人



開課狀況

4.1.5.2 申訴與檢核機制

設立保密申訴管道，確保受害者能獲得即時協助。同時進行內部檢核，決定是否公開揭露相關事件，並以尊重受害者的隱私為最高原則。

4.1.6 孩童三歲以下員工的工作彈性政策

為支持育有幼兒的員工，本公司提供以下友善措施：

4.1.6.1 工時調整

員工若育有三歲以下的孩童，可申請每日工時減少一小時，確保其有更多時間照顧家庭。

4.1.6.2 彈性工作制度

提供彈性上下班時間，協助員工平衡工作與家庭責任。

本公司將持續完善人權保障政策，並透過員工回饋與外部評估，不斷優化各項措施。我們相信，尊重與支持每位員工，是實現永續經營的基石。

4.2 人力組成與招募

員工是泰博持續成長，不斷進步的重要夥伴，我們秉持合法、平等、公正等原則，保障員工基本之勞動權，並重視工作環境、員工發展及照護，創造多功能屬性之職務、多樣僱用型態，為員工營造永續發展之職涯環境，同時兼併多元族群共融，重視員工個別差異性所帶來的思想激盪，作為公司創新及穩定成長之動力來源。

4.2.1 員工結構

截至 2024 年 12 月 31 日計算基準日，泰博聘僱員工人數為 974，其中男性員工 33.98%，女性員工 66.02%。

在職務屬性上，製造生產人力佔總員工人數 65.61% 最多，其次為研發人力佔總人數 17.97%。

按僱用類型區分為正式人員 (97.48%) 及非正式人員 (2.52%)，正式人員之聘僱合約分為不定期與定期契約。非正式人員包含部分工時員工及派遣人員，兩者主要為因應緊急訂單及臨時工作的人力所需。

2024/12/31	人數	比例
性別		
男	331	33.98%
女	643	66.02%
職務屬性		
研發領域	175	17.97%
製造領域	639	65.61%
管理領域	76	7.80%
業務領域	84	8.62%
僱用類型		
正式員工	967	97.48%
部分工時員工 *	7	0.71%
派遣人員	18	1.81%

* 部分工時員工：員工未滿每週 40 小時之員工
派遣人員不列入泰博聘僱員工人數中計算

4.2.2 新進與離職員工分布

2024 整年度新進及離職員工人數相近，總人數減少 6 人，30 歲以下者佔新進員工總人數過半，期許透過聘僱年輕、優秀的新進人才，提升公司效率及形象。

配合政府中高齡就業政策，50 歲以上新進員工 9 名，以期為推動中高齡就業機會盡己之力。

2024					
年底員工人數		974			
人數		新進員工：239		離職員工：233	
百分比		新進率：24.54%		離職率：23.92%	
性別 / 年齡分布		人數	百分比	人數	百分比
性別比例	男	66	27.62%	66	28.33%
	女	173	72.38%	167	71.67%
年齡分布	<30 歲	124	51.88%	56	24.03%
	30~50 歲	106	44.35%	160	68.67%
	>50 歲	9	3.77%	17	7.30%

新進率 = 新進員工總數 / 當年底員工總數
離職率 = 離職員工總數 / 當年底員工總數
百分比 = 該族群總人數 / 當年杜 (新進 ; 離職) 員工數

4.2.3 職場多元共融

接納不同背景、文化、性別、種族、身心障礙等多元性特徵的工作環境。視個人差異為資產，營造平等、公正且共融的環境，讓每位員工都能發揮潛力，並感受到被尊重和重視，藉此吸引及保留人才。

4.2.3.1 女性階層指標

保障工作權性別平等，重視女性同仁晉升與發展，女性主管佔主管總人數比例為 43.01%，惟電子產業以技術為導向，高階主管以男性居多，女性主管僅佔比 33.33%，未來仍會提升女性擔任主管職之意願以提高比例。

層級類別	總人數	女性	比例
總員工	974	643	66.02%
所有主管	93	40	43.01%
基層主管	21	16	76.19%
高階主管	72	24	33.33%

高階主管：具有副理級以上職銜者
基層主管：生產單位之組長、副組長

4.2.3.2 員工族裔多元化指標

鑒於國內就業市場人力短缺，本公司延攬國外人才，包含基層人力亦或專業人才，皆為本公司僱用對象。

外籍員工與本國員工皆享有平等工作權，並將持續打造國際化的工作環境，為迎接持續增加的外國人才而準備。

國級類別	人數	比例
中華民國籍	820	84.19%
菲律賓籍	145	14.89%
其它國籍	9	0.92%

4.2.3.3 其他多元化指標

依《身心障礙者權益保護法》規定身心障礙僱用人數不可低於總人數百分之一，法定僱用 10 名，本公司實際僱用 13 名 (依規定進用重度身心障礙一人以二人計)，優於法定額度 (3 位) 之標準。

聘僱原住民員工 15 名，本公司亦尊重其文化習俗，給予歲時祭儀假。

類別	人數	比例
身心障礙人士	13	1.33%
原住民員工	15	1.54%

4.2.4 人才吸引

4.2.4.1 多元化招募管道吸引人才

為持續公司成長與創新的目標，泰博科技重視人力資本，廣徵具醫療、研發、製造、工程、法規、行銷及業務人才，透過 104 人力銀行、數位社群媒體、人力派遣、產學合作、內部員工推薦等多元管道延攬招聘符合公司需求的優秀人才。同時為追求創新，公司與國內外學術研究單位及教學醫院進行交流與合作，確保產品與服務的創新性及市場性。

4.2.4.2 平衡家庭及工作的彈性工時制度

泰博科技始終秉持人性化管理，重視員工家庭及工作之間的平衡，因此非產線的員工採取彈性上下班措施，員工可以考量交通距離及自身需求在早上九點前後 15 分鐘到班，及晚上六點前後 15 分鐘下班，只要當天工作時數滿足 8 小時即可。同時針對家有幼童需要接送上下學的員工，更開放員工可以申請調整上班時間為更早或更晚，只要人員的工作性質不會因為此調整而影響工作進行。

以員工為出發點的超彈性出勤制度為業界首創，同時也能吸引人才，讓員工在最佳的時間狀態展現工作成果，達成雙贏。

4.3 員工權益與關懷

本公司致力於提供員工全面且優質的福利制度，讓每位員工都能在舒適、安全且充滿歸屬感的環境中工作。我們的福利措施涵蓋**獎酬**、**健康照護**、**生活支持**、**家庭補助**、**員工發展**等多個層面，確保員工能夠兼顧工作與生活，提升幸福感與工作滿意度。

4.3.1 薪酬與獎勵制度

- 三節禮金：春節、端午節、中秋節發放禮金，感謝員工的辛勞。
- 員工分紅：依公司營運績效，發放員工紅利，分配適當比例回饋員工，讓員工共享成長成果。
- 年度績效獎金：依個人績效與部門目標達成狀況，提供績效獎金，以鼓勵優秀表現。

4.3.2 節日與特殊獎勵

端午、中秋、勞動節：發放禮卷，讓員工可以自行購買符合自己需求的物品。

生日禮金：補助員工生日犒賞自己吃一頓大餐，買個禮物送給自己。

員工旅遊活動：每年舉辦員工旅遊，促進員工交流與團隊合作，增加凝聚力，培養跨部門合作默契。

中秋烤肉活動：年度員工聚會，提供烤肉食材，增進同仁情誼，活絡公司氣氛。



員工旅遊



中秋節烤肉活動

4.3.3 生活與工作環境支持

- 免費豐富午餐供應：
每日提供多樣化健康午餐，確保員工營養均衡，照顧員工健康。
- 免費舒適機車停車場、優惠汽車停車位：
提升員工通勤便利性，員工不用為尋找車位煩惱。
- 幸福下午茶（每月一次）：
供應精選點心與飲品，讓員工享受悠閒時光，每月小確幸。
- 發放水果：
不定期提供時令水果，不僅扶持台灣果農產業外，還能讓員工吃到新鮮又營養的水果。
- 員工洗衣優惠（僅限五股總公司）：
提供特定洗衣服務折扣，減輕員工生活負擔。
- 員購品優惠（母親節與父親節）：
特定節日提供商品優惠，回饋員工。



員工團膳

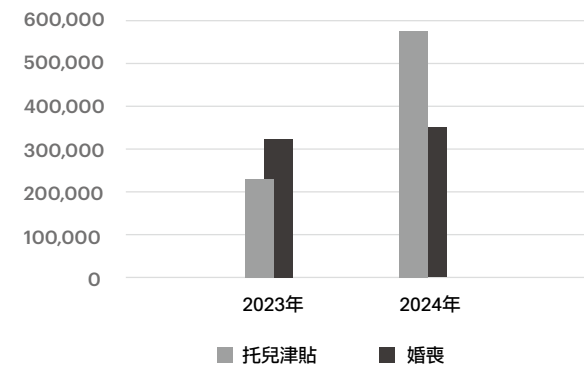


每月提供下午茶點

4.3.4 家庭與個人關懷

- 托兒津貼補助：2023 年共 101 名員工申請，發放總額 232,000 元；2024 年共 96 名員工申請，發放總額 570,000 元，支持員工兼顧工作與家庭，減輕育兒負擔。
- 婚喪津貼補助：2023 年共 102 名員工申請，發放總額 315,000 元；2024 年共 115 名員工申請，發放總額 357,000 元，提供婚喪事宜補助，幫助員工度過人生重要時刻。
- 員工意外傷病補助辦法：若員工因意外或疾病導致重大傷害，可依公司內部補助辦法申請，補助金額依嚴重程度核發。2023 年共補助 25 位員工，2024 年共補助 36 位員工。

津貼補助



4.3.5 健康與休閒活動

- **健康促進計畫：**每日健康操，提升員工體能與舒展筋骨，不要變成大腹婆大腹男。定期健康監控（血壓測量、BMI 檢測等），員工的健康由泰博守護。提供護腰、護膝等健康小物，減少職業傷害。
- **員工健康檢查：**每二年提供一次免費健康檢查，包含血壓、血糖、視力、肝功能、心電圖、X 光、超音波等項目，2022 年受檢人數 738 人，2024 年受檢人數 727 名員工。針對特殊工位站也有給予特殊檢查，2022 年 11 名員工受檢，2024 年 7 名員工受檢。針對高風險族群提供額外健康諮詢以及後續的追蹤服務。



員工健康檢查



每日下午歡樂健康操

- **發放快篩試劑：**因應新冠疫情，每周提供免費快篩試劑，保護員工健康安全無虞就由泰博國家隊做起。
- **部門聚餐：**每季提供部門聚餐補助，鼓勵團隊交流與合作。

- **多元社團活動：**員工可自由參與桌球、羽球、登山、園藝、瑜珈等社團，並享有社團補助，促進員工身心平衡。



4.3.6 駐廠醫護服務

泰博科技有專屬駐廠醫生關心守護員工健康狀況，除了定期醫生問診安排之外，在公司健檢後也會安排駐廠醫師逐一檢視健康報告，針對特殊異常的案例統一安排個別訪談，持續追蹤關懷員工健康。同時也提供員工流感疫苗施打，就近便利同仁守護自己的身體健康



員工流感疫苗施打

4.4 人才培育與發展

人是泰博科技最重要的資產，而員工的教育訓練則是確保人力資產能持續增值，我們會依據公司發展以及個人訓練需求，結合內部以及外部訓練資源，規劃多元化的訓練課程，並鼓勵員工自我學習，提供各階層管理技能之訓練、專業技術訓練、直接人員訓練、通識訓練、派外訓練及新進員工訓練等多樣化學習方案，透過泰博人才培育系統，不斷的激發員工潛能，在工作上創造無限可能。

4.4.1 員工培育

泰博科技教育訓練系統及分類：

課程類別	內容
管理技能訓練	針對各階層所需之管理領導技能展開訓練計畫，增進領導統御能力、發揮協調溝通功能、培養決策及制定策略的能力。
專業技術訓練	依公司政策、年度目標、職務及員工工作發展之需求，所擬定之訓練計畫，包含業務、製造、品保、研發及財務等各種領域。
新進人員訓練	提供新進人員有系統的職前訓練，以協助儘速熟悉應具備的基本知識、工作環境及所需技能。
直接人員訓練	提供生產線技術員工學習工作所需之知識、技能及態度的訓練課程，通過認證及取得操作的許可，發予特殊工位站技能認證。
通識性訓練	依據政府法令規定和公司政策所實施的全公司全體性或各階層通識性之訓練活動，如自衛消防編組訓練、職業安全衛生、性別工作平等與性騷擾防治等課程。
派外訓練	為增進員工知識與技能，內部欠缺講師，或主管機關規定，而赴外參加之訓練。

2024 年訓練成果

2024 年度	課程數	受訓人次	受訓時數
內訓	15	1944	57
外訓	86	204	520
合計	101	2148	577

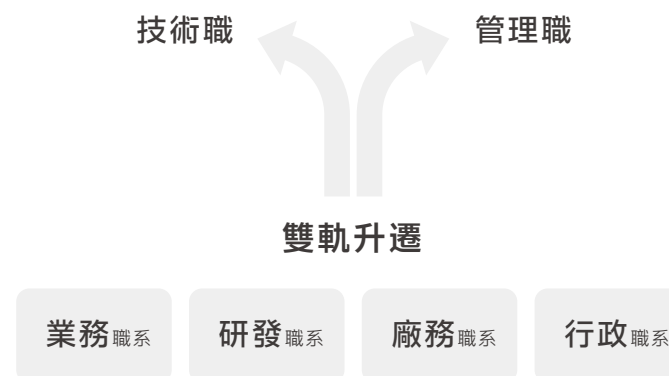
4.4.2 留任、升遷與發展

試用期考核：員工滿三個月填寫《員工試用考核表》自評，主管複評並面談；
2024 年 239 名新進員工試用期通過率 78%。

泰博科技有完善的人員留任評鑑機制，當員工就任屆滿三個月，公司透過『員工試用考核表』由員工先針對自己這期間的工作表現及各項行為指標則予以評分，再交主直屬主管考核，同時雙方進行面對面訪談及溝通，以求讓員工充份表達進入公司各項作業的適應狀況及是否需要其他資源協助，而主管也藉此和員工互動說明員工表現之優劣及希望持續提升之技能，針對試用期間表現優於預期之員工，予以酌情調薪以茲肯定。以 2024 年度公司共有 239 名新進同仁，通過三個月試用期比例為 78%，足見公司在招募任用的選才標準是嚴格的，也多能在第一時間進用最合適的人才加入公司，為公司營運創造最大的人力貢獻價值。

雙軌制升遷：建立研發、業務、廠務與行政三大職系雙軌制標準——領導潛力者拔擢管理職，技術專長者深耕專業職；確保公平且完整的職涯發展路徑。

泰博科技重視員工不同階段的升遷發展，職務層次或貢獻度有提報升遷之具體事實，得提報升遷。我們依照研發職系、業務職系、廠務及行政職系不同的職能別，同時考量每位員工的個性特質及技能程度，建立該職系雙軌制的升遷標準，具有管理領導特質或潛力的員工，朝管理職方向拔擢，具有優異技能 / 技術的員工，則朝技術職持續精進，力求公平而完整的建構每位員工在公司職務成長及永續發展的軌跡。



4.4.3 泰博科技的薪獎政策

泰博科技每年參考法令規定、物價水準、市場薪資調查等資訊，以求得客觀有效的數據，做為公司的核薪依據。公司經理人的薪酬依經營績效達成狀況核定薪資，並經由薪資報酬委員會審議通過後實施。而一般員工之調薪則由主管依員工績效、經歷、年資及職務要求之客觀因素全盤考量，應著重良莠之獎懲差異化，以確實達到留才、激勵目的。

為追求卓越的產品研發能力，我們核發創意提案獎金以鼓勵本公司員工創新研發，為產品線注入源源不斷的新優勢。

本公司更透過一年二次績效考核制度，訂定員工職能指標及工作指標，透過完善的評核機制，確實區分員工的績效優劣；針對績效表現位於全公司前 10% 之員工，加乘發給獎金以茲肯定，績效表現位於全公司後 5% 之員工，則由人資單位介入訪談要求改善以提升績效或是進行公司汰弱機制，以維持公司整體人力資本具有一定的競爭力。

4.5 團體協約與勞資關係

1. 遵循相關勞動法令，社會新鮮人及外籍勞工之起薪標準符合法令規範。
2. 視公司的營運狀況及市場薪資調查進行調薪規劃。
3. 依公司整體獲利狀況及個人績效發放績效分紅獎金，獎金金額，依個別員工職務、貢獻及績效表現而定。
4. 不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或隸屬工會而有差別待遇。
5. 每年度依據同仁的績效表現、發展潛力、組織需求與同仁適性及職涯發展意向進行升遷規劃。

4.5.1 新進人員關懷面談

為了引導新進員工適應公司，我們在人員任職滿三個月之際，由人資單位積極進行新進人員關懷面談，希望透過第三方的訪談，發現或理解員工面臨的任何難處或適應職務的狀態，必要時居間協調、引導或解惑，以幫助人員更快融入公司。

4.5.2 友善的員工申訴管道

我們看重員工的任何意見表達及申訴，除了在各廠設置實體員工意見箱，並且理解員工重視隱私之心理狀態，亦可透過手機掃描 QR code 的方式反應任何意見，同時在新人到職當天在員工識別證袋內放置員工關懷小卡，上面詳載有張老師專線、公司申訴電話、電子信箱及 QR code，方便提醒員工在任何需要協助的時刻，都可得到幫助。以 2024 年度，員工申訴及意見反應案件數為 0 件，相較 2023 年為 3 件，可見此申訴管道發揮其功能，間接促使勞資關係和諧，員工都能安心並樂於在工作崗位上發揮所長。

公司於 2024 年底更開始加強有關職場不法侵害的預防宣導，員工一樣可透過 QR code 反應問題，並且公司也將不定期透過問卷調查主動關心員工在職場上的身心健康狀況，希望能改善並營造更和諧的工作環境。

泰博員工關懷小卡



不法侵害問卷調查



4.5.3 定期勞資會議有助勞資雙向溝通

公司每季定期召開勞資會議，透過公開會議的場合，勞資雙方針對重視的議題提出充分討論，並追蹤改善進度，有助於立即解決大部分員工的困擾。2024 年度分別在 3 月 26 日、6 月 25 日、9 月 24 日、12 月 24 日召開四次勞資會議，透過會議討論溝通的議案共有 31 件，議案多為有關員工安全、員工福利、環境改善等。足見勞資會議已有效發揮勞資雙向溝通的功能，了解勞方的想法及需求，以達成勞資關係和諧的目的。

4.5.4 勞資糾紛

泰博科技對於防範勞資糾紛的發生，除了積極處理員工在勞資會議上的反應的建議事項之外，更是利用各種線上申訴管道或主動介入員工訪談等措施提早發現問題以傾聽員工心聲，從人員到職後、人員在職中或人員離職前，均有完善的關懷機制維護良好的勞資關係，這些員工關懷措施也確實發揮其功能，泰博科技在 2024 年全年度無任何勞資糾紛記錄。

4.5.5 員工訪談有助改善員工績效及不當行為

公司在年度績效考核後，針對績效表現落後之員工，由人資單位主動介入訪談員工，透過第三方的引導及要求，扮演主管跟員工間的橋樑，讓員工更深刻理解自我改善的必要性，以建立公平和諧的職場文化；而當員工有不當的言行舉止嚴重影響職場秩序時，公司也同樣由人資單位介入訪談要求員工改善。員工訪談是泰博科技落實員工關懷、促進勞資和諧的重要關鍵，我們也一直持續進行中。



5 共好社會

資訊安全治理

職業安全與健康



5.1 資訊安全治理

本公司致力於強化資訊安全治理，持續將資訊安全整合至 ESG 管理架構中，透過系統性且例行性的措施，積極降低資訊安全風險，進而確保企業永續營運與社會責任實踐。

5.1.1 主要措施與成效

5.1.1.1 社交工程演練與員工意識提升

- 頻率：每年定期執行 兩次社交工程演練
- 目的：主動檢視員工的安全意識與應對能力
- 流程：
 1. 針對演練結果進行深度分析
 2. 根據分析規劃改善方案
- 教育訓練：
 1. 推動全面性的資訊安全教育訓練
 2. 提升全體員工識別及應對資安威脅的能力

激勵機制：透過獎勵措施鼓勵員工主動參與，共同建立更堅固的資安文化

5.1.1.2 2024年端點防護升級

- 個人端點防護：
 - 全面升級端點防護系統
 - 強化裝置存取管控，降低惡意軟體與網路攻擊風險
- 遠端工作環境：
 - 強化 VPN 加密機制
 - 確保員工在安全的數位環境下作業，無論身處何地

5.1.1.3 長期成效

- 風險下降：各項資安風險逐年下降
- 損失減少：相關事故與損失持續減少
- 影響降低：潛在的財務與聲譽影響顯著降低

5.1.2 對企業與社會的價值

這些成效不僅提升公司在資訊安全治理的效能，更彰顯我們對 投資人、客戶與利益關係人 承諾提供安全可靠營運環境的決心。這體現了公司積極承擔 ESG 責任，進一步鞏固企業競爭力與永續價值。

5.2 職業安全與健康

關懷健康與人身安全

我們重視員工的健康與安全，致力於營造幸福、安全的工作環境。為確保目標的實現，我們設立了專責的職業安全衛生管理單位，負責規劃、辨識與評估潛在的工作環境風險，並制定全面的職業安全衛生計畫。各級管理單位則負責執行並落實相關安全管理與健康促進措施，並積極推動安全衛生教育訓練，提升員工的災變預防及危害辨識能力，確保作業現場符合法令規範及公司內部標準。

為進一步落實安全衛生管理，我們定期召開安全衛生委員會，討論並審議安全衛生相關事宜，針對風險提出管控措施與改善建議，並積極採取預防性措施，持續強化安全衛生管理體系。致力於實現零風險的工作環境，確保員工能夠在一個更加安全、健康的環境中工作。

5.2.1 治理與管理體系

設立專責職業安全衛生管理單位並導入安全衛生管理系統；定期召開安全衛生委員會（16名委員，其中勞工代表6名占37.5%），每季審議風險控管與改善計畫，2024年提出13項提案，已完成10項。

5.2.2 危害辨識、風險評估與巡檢

我們每週由職業安全衛生管理單位實施安全衛生巡檢，依照職業安全衛生相關法令規定，對工作環境進行危害辨識，在依據風險等級將鑑別出的危害分為高、中、低，並優先對高風險危害採取必要的安全衛生設備及措施。自2022年第3季至2024年第4季，安全衛生各項危害類型共改善294件次，且每季改善件次持續下降。在2024年末發生重大職業災害通報事件，顯示安全衛生管理績效持續優化，並有效控制風險。

重大職業災害通報統計

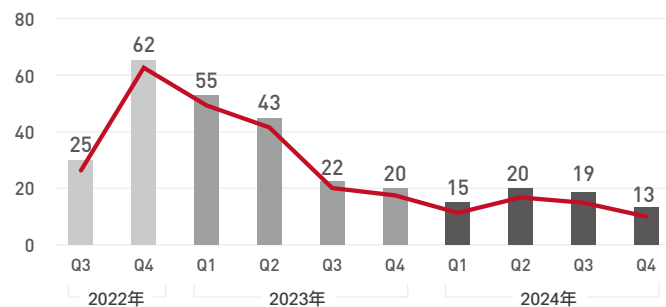


- 每週實施安全衛生巡檢並依風險高、中、低分級管理。2022Q3 – 2024Q4 共改善294件，且每季改善件次持續下降。
- 2024年0件重大職業災害，顯示風險控制成效。

安全衛生各項危害類型改善件次統計

項次	危害類別	2022 年	2023 年	2024 年	總計
1	切割捲夾	39	30	21	90
2	化學品危害	6	19	10	35
3	墜落	14	14	4	32
4	火災	10	9	4	23
5	物體倒塌	6	12	3	21
6	感電	2	14	5	21
7	物體飛落	5	1	8	14
8	通路	0	8	4	12
9	火災爆炸	2	8	1	11
10	跌倒	0	5	2	7
11	其它	3	20	5	28
12	總計	87	140	67	294

安全衛生每季改善件次趨勢統計



5.2.3 化學品管理與作業環境監測

為使員工確實知悉危害性化學品的危害資訊，我們對裝有危害性化學品的容器要求標示危害圖式及內容，並提供安全資料表及製備化學品清單。

為了掌握員工在作業場所中化學品的暴露情況，每半年會定期實施作業環境監測。在 2024 年共進行了 2 次監測，涵蓋了 13 個作業場所。

作業區空氣品質改善案例

作業區設置有蓋容器收納沾染有機溶劑髒布，有效抑制有機溶劑氣味擴散。



5.2.4 緊急應變與事故調查

我們訂有《工作風險及緊急應變計畫書》，確保在面對各類危害時，能依不同災害階段採取適當的應變措施，以有效控管及減少損害。

員工在執行職務時，若發現有立即發生危險之虞，可在不影響其他員工安全的前提下，主動停止作業並撤離至安全場所，並立即向直屬主管報告，事後不會對其處以不利之處分。若發生職業災害，則立即進行必要的急救與搶救措施，並會同勞工代表展開調查，詳實記錄事故經過，探討及分析發生原因後，提出改善對策，以防止類似災害再次發生。

為提升員工緊急應變的知識與技能，每半年定期舉辦 1 次「防火防震消防演習」。此外，於 2024 年第 1 季及第 2 季特別實施「火災初期之滅火行動訓練」，共舉辦 20 場次，616 人次參與，使員工熟悉滅火器操作步驟與消防避難要領，並確保員工具備基本應變能力，提升職場安全。



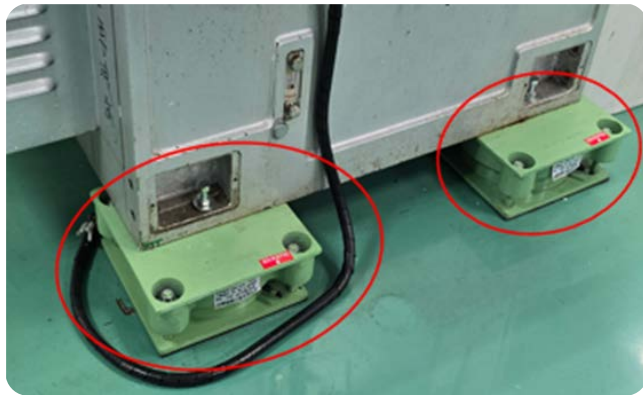
5.2.5 健康促進與作業環境改善

5.2.5.1 員工健康關懷

為了維護員工的健康，我們安排一系列的守護健康活動，包括定期健康檢查、駐廠醫師臨場健康服務及流感疫苗施打補助等，致力於打造一個安全與健康的工作環境。在 2024 年為在職員工實施一般健康，健康檢查人數為 727 人，駐廠醫師每週提供 1 次臨場健康服務，全年總計 52 次。為促進員工健康，提供流感疫苗施打補助，施打疫苗人數共 65 人。

5.2.5.2 工作環境的噪音方善

針對產生強烈振動與噪音的機械，我們採用氣墊避振器（即緩衝阻尼）作為降噪設備。將其安裝於機械底座，可有效降低振動傳遞，並在運行過程中提供緩衝作用，進而減少噪音。此改善措施不僅能保護員工的聽力健康，亦能提升工作環境的舒適度。



5.2.5.3 人因性危害評估與改善執行

為了避免員工因不良姿勢、過度施力及高頻率作業等因素引發肌肉骨骼疾病，我們對重複性作業進行分析，檢視作業流程與動作內容，識別出人因性危害因子。依據評估結果，我們選定並執行適當的改善方法與措施。2024 年共評估了 13 項作業內容，其中 12 項作業維持現狀，1 項作業已完成改善。

5.2.5.4 人因性危害改善案例

為了確保員工在進行封底貼膠帶作業時的舒適度與安全，我們提供了適合作業高度的工作桌和椅子，使員工無論以站立或坐姿進行作業，都能保持良好的姿勢，從而避免肌肉骨骼不適的情況發生。



5.2.6 職業安全衛生委員會

我們設有安全衛生管理委員會，委員會共有 16 名委員，由職業安全衛生人員、各部門主管及勞工代表組成。其中，勞工代表計 6 人，占委員總數三分之一以上。

委員會每三個月定期召開會議，審議工作環境中的職業安全衛生事項，包括機械、設備或原料、材料危害之預防措施、教育訓練、健康管理及促進等，並提出相關改善建議。會議中亦討論各業務單位及勞工代表所提出的安全與健康相關議題。2024 年，委員會共提出 13 項改善提案，其中 10 項已完成，剩餘 3 項預計於 2025 年內完成。

5.2.7 職業安全衛生教育訓練

為提升員工對作業環境危害的辨識能力，以及強化職業安全管理，於 2024 年舉辦 18 場安全衛生教育訓練，共 781 人次參與。教育訓練課程涵蓋作業安全衛生相關法規概要、職業安全衛生基本概念、標準作業程序、作業前中後自主管理檢查，以及緊急事故應變處理等重點內容。

此外，課程亦著重於危害性化學品通識教育，幫助員工認識並理解危害圖式與安全資料表內容，確保正確應用。透過職業災害案例分析與討論，進一步增進員工的安全衛生知識與應變能力，以建立本質安全的工作文化。

項次	職業安全衛生教育訓練課程名稱	場次	人次
1	113 年上半年新進員工之職業安全衛生教育訓練	1	69
2	113 年第三季職業安全衛生教育訓練	7	282
3	113 年第 4 季職業安全衛生教育訓練	7	303
4	執行職務遭受不法侵害預防教育訓練	2	39
5	113 年下半年新進員工之職業安全衛生教育訓練	1	88
總計		18	781

5.2.8 職業傷害揭露

2024 年記錄可追溯職業傷害 0 件，重大職災 0 件；失能日數 0 日。

5.2.9 工作相關疾病揭露

2024 年無工作相關疾病病例。



附錄

GRI 索引表



使用的 GRI1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露 2021					
GRI 指標	編則編號	揭露項目	參考章節	頁次	附註
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於本公司	4	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	6	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率、聯絡資訊	6	
	2-4	資訊重編	-	-	未重編
	2-5	外部保證／確信	-	-	無外部保證／確信
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	2.9.1 供應鏈策略與管理	27	
	2-7	員工	4.2.1 員工結構	43	
	2-8	非員工的工作者	-	-	外包人員未列入本報告揭露範圍
治理	2-9	治理結構與組成	1.3.2 董事會結構及運作情形	11	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3.2.3 提名與遴選	12	
	2-11	最高治理單位的主席	1.3.2 董事會結構及運作情形	11	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3.1.1 永續治理之角色及督導情形	9	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2.1 推動永續發展之治理架構	8	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3.1.1 永續治理之角色及督導情形	9	
	2-15	利益衝突	1.3.2.4 利益迴避	12	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.4 溝通管道及申訴機制	22	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.3.1.3 董事會進修	11	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.3.1.2 董事會、功能性委員會績效評估	10	
	2-19	薪酬政策	1.3.2.5 薪酬政策	13	
	2-20	薪酬決定流程	1.3.2.5 薪酬政策	13	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	基於內部薪資保密原則，不揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	1.1 永續發展策略	8	
	2-23	政策承諾	4.1 人權政策與承諾	38	
	2-24	納入政策承諾	1.2 推動永續發展機制	8	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.2 運作情形	8	
	2-26	尋求建議與提升疑慮的機制	2.4 溝通管道及申訴機制	22	
	2-27	法規遵循	2.4.4 法規遵循	23	
	2-28	公協會的會員資格	2.7 參與各類社團組織	25	
利害關係人議和	2-29	利害關係人議和方針	1.4.1 利害關係人議合	14	
	2-30	團體協約	4.5 團體協約與勞資關係	51	

GRI 3：重大主題 2021

GRI 指標	編則編號	揭露項目	參考章節	頁次	附註
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4.2 決定重大主題的流程	14	
	3-2	重大主題列表	1.4.3 重大主題列表	15	
	3-3	重大主題管理	1.4.4 重大主題之管理	16	

GRI 200: 特定主題揭露 - 經濟

GRI 指標	編則編號	揭露項目	參考章節	頁次	附註
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 經濟績效	18	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1.2 主要風險 / 機會與財務影響 3.1.3 情境分析	33 34	
	201-4	取自政府之財務援助	2.1 經濟績效	18	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.9.4 當地供應商採購比例	28	
反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.3 核心價值與廉潔承諾	21	
稅務	207-1	稅務方針	2.2.1 稅務治理與政策	19	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2.2 稅務風險管控	19	

GRI 300: 特定主題揭露 - 環境

GRI 指標	編則編號	揭露項目	參考章節	頁次	附註
水與放流水	303-3	取水量	3.3 水資源管理	35	
	303-4	排水量	3.3 水資源管理	35	
	303-5	耗水量	3.3 水資源管理	35	
排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放量	35	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放量	35	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放量	35	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2.2 溫室氣體排放量	35	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 溫室氣體管理	34	
廢棄物	306-3	廢棄物的產生	3.4.2 廢棄物產生情況	36	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 廢棄物管理	36	

GRI 300: 特定主题揭露 - 環境

GRI 指標	編則編號	揭露項目	參考章節	頁次	附註
供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.9.7 供應商環境標準評估	30	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.9.7 供應商環境標準評估（供應商的環境衝擊與採取行動）	30	

GRI 200: 特定主题揭露 - 社會

GRI 指標	編則編號	揭露項目	參考章節	頁次	附註
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	4.2.2 新進與離職員工分布	44	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 員工權益與關懷	46	
	401-3	育嬰假	4.1.2 留停與孕產婦保障	40	
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.1 治理與管理體系	56	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.2 危害辨識、風險評估與巡檢	56	
			5.2.4 緊急應變與事故調查	58	
	403-3	職業健康服務	4.3.6 駐廠醫護服務	48	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2.6 職業安全衛生委員會	60	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.7 職業安全衛生教育訓練	61	
	403-6	工作者健康促進	5.3.5 健康促進與作業環境改善	59	
	403-9	職業傷害	5.2.8 職業傷害揭露	60	
訓練與教育	403-10	職業病	5.2.9 工作相關疾病揭露	60	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4.1 員工培育	49	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4.2 留任、升遷與發展	50	
員工多元化與平等機會	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.4.3 泰博科技的薪獎政策	51	
			1.3.2.1 成員及多元化 4.2.3 職場多元共融	11 44	
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1.5 性騷擾與職場不法侵害自我檢核	42	
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.9.2 採購政策與標準	27	
			2.9.8 社會標準篩選供應商	31	
公共政策	415-1	政治捐獻	2.7 參與各類社團組織	25	
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.8 產品及服務管理	25	
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或損失客戶資料的投訴	2.6.2 客戶隱私保護	24	