

鼎翰科技股份有限公司

114 年度永續發展執行情形

董事會報告日期：115 年 3 月 14 日

為回應全球對於 ESG 議題之高度關注趨勢，鼎翰科技致力整合營運策略與永續發展目標，以確保公司穩健成長並展現對於環境永續、社會公益維護及公司治理推動各面向之正面影響力，期能結合願景、治理、產品及服務，強化與利害關係人的溝通，並發揮影響力帶動供應商、引領消費者，成就一個更美好的社會。

一、發展永續環境

本公司以符合國際環保要求並降低碳排放為目標，持續推動節能產品、減少廢棄物產生及能源循環再利用，並鼓勵參與各項環保活動，作為發展永續環境之主要政策方向。

宜蘭廠及天津廠均取得 ISO 14001：2015 與 GB/T 24001-2016 環境管理系統認證，持續提升廢棄物回收率，導入新型廠房設備及綠色能源使用，定期檢討廠內能源耗用情形，並執行各項節能方案與策略。

同時，本公司透過作業系統管理，在製程與物料管理上全面遵循 RoHS 規範 與 WEEE 指令之要求，並將相關規範落實於產品設計與製造流程中；另針對主要產品辦理歐盟相關環保法規之自我宣告公告，致力降低產品製造對環境所造成之負荷。114 年度主要執行情形如下：

- (I) 114 年 8 月啟動宜蘭廠屋頂太陽能發電系統，降低對石油能源之依賴，累計發電量約為 40 萬度電，並將多餘電力回售予台電，提升綠色能源使用效益。
- (II) 114 年度宜蘭廠廢棄物回收率達 81.3%，持續推動環保與節能措施，減少廢棄物產生並促進資源回收再利用，以降低對環境之衝擊。
- (III) 114 年度推動各機種回收料的導入，並設計與採用綠色環保包裝，逐步推向市場。所有主流產品機台已開始使用回收的金屬材料或再生塑膠顆粒，重量占比達 10% 以上，印表機零件 80% 以上亦可被回收再利用，以實現循環經濟。外箱經 FSC 森林管理委員會認證之環保紙箱，其中至少 70% 的紙漿來自 FSC 認證森林。緩衝材則使用回收紙漿製作，以降低對環境的影響。
- (IV) 114 年度生產之所有產品持續具備完整之節能設計，符合美國能源之星(Energy Star)，或美國加州能效(CEC)及歐盟能效認證 (ErP)，以落實本公司對降低能源消耗與環境保護之承諾。
- (V) 114 年度台灣總部及天津子公司，共計碳排放量為 939 公噸 CO₂e，相較前一年度減少 8.64 %。持續朝減碳目標邁進。

二、社會責任

鼎翰矢志成為卓越的幸福企業，將持續賦能人才、提升員工健康福祉、推動多元公平與共融的環境、實現關懷弱勢並積極為社區的永續發展做出貢獻，以建立一個更加包容的社會。

114 年主要執行情形說明如下：

（一）強化溝通：透過各項溝通管道，傳達公司政策、促進組織與個人的瞭解與協作，以提升公司整體向心力。

1. 經由每季的全員大會、全球管理會議與每月總公司管理會議，透明、精確傳達各項政策與營運狀況，同時促進跨部門的討論與協作。
2. 全員大會除政策面的溝通外，也安排跨部門活動的分享，如社團活動的推廣與 Team-Building 活動的分享。藉以深化同仁的交流與美好記憶。
3. 持續發行「全球新聞季刊」，分享各分公司的重要訊息與表揚優秀的員工，讓各地的員工都能了解彼此的狀況，提升員工的向心力。
4. 透過定期的勞資會議、勞安會議與移工月會，建立雇主與員工的雙向交流平台，共同創造一個多元、公平與共融的工作環境。
5. 推廣其它溝通管道，如意見箱、創新提案、績效筆記及申訴信箱，鼓勵員工踴躍分享想法和意見，並定期對員工的反饋作回覆。
6. 持續進行年度員工敬業度調查，並擴大全球調查的範疇。調查結束後邀請員工共同討論、制定改善項目，並將其納入公司年度目標來執行與追蹤，一同打造 TSC 的優良職場。114 年首次提供英文及各地語言版本，強化多元、平等與共榮的精神。114 年度本公司整體回覆率達 99%，較去年提升，顯示同仁對共同打造更佳職場的高度投入

（二）賦能人才：實施多元學習計畫，透過員工自制的「個人學習計畫」，協助同仁達成學習目標，進一步建立學習文化，使員工能發揮所長、公司持續進步。

1. 依公司政策與訓練需求調查，規劃一系列的職能學習活動、以提高同仁的溝通力、提案力與協作力，協助公司目標的達成。
2. 舉辦領導力體驗工作坊，提高主管的領導職能與團隊協作，以加強組織內部的連結與績效。
3. 透過個人發展計劃(IDP)的推動與執行，讓同仁在完成公司目標的同時，自身職能也能持續成長，逐步完成個人學習目標與職涯發展。
4. 為提高員工的創新思維，推動《創新者的 DNA》讀書會，將其納入新進員工必修課程，以自學加上分享的方式，以系統式的思考將創新者的 DNA 深入同仁行為模式，提升同仁的創新職能，並建立組織共同的溝通語言與人際網絡。
5. 持續充實書報架新書，鼓勵同仁推薦新書，並加強推廣活動，建立共讀共享的文化並培養同仁持續學習、自主學習的好習慣。

6. 落實年度績效管理，經由期初目標設定、期間即時反饋、改善與期末的評核，讓員工的績效與團隊的策略保持對焦，以共同達成公司目標。
7. 進行每季優秀員工選拔，藉由提名的制度，養成同仁發掘與肯定他人的能力，並於全員大會中進行表揚，強化員工的職能行為並建立正向的職場氛圍。
8. 持續執行創新委員會與員工創新提案制度，提供高額的獎勵金鼓勵創新，並給予相應資源協助員工將創意落地到實務，實現自我。

(三) 建立友善職場：建置多項措施關懷員工生理與心理健康，並擴大對員工生活的照護。

1. 持續提供優於法令的新進員工特休天數，以及新人同伴計畫。建立員工關懷機制，幫助新進同仁在轉職階段的適應，並於到職後 1.5 個月與新進同仁進行訪談，了解新人適應狀況，提供適時協助。藉以增加新進同仁的留任率(114 年度新人試用期通過率 92.59%)、提高公司人才市場競爭力。
2. 提高新人同伴計畫的經費補助，增加新進同仁與跨部門資深同仁間的交流機會，幫助新進同仁快速適應企業文化與工作環境，進行生活面照顧，讓員工感受到公司對員工的關懷與重視。
3. 全面檢視公司規章，在合規的前提下簡化各項流程，使員工有所依循並提高效率。
4. 提供優於法令的「TSC 友善家庭照顧假」，提供員工法定假別外的休假天數，減少員工因照顧家人必須申請留職停薪或離開職場的情況。
5. 114 年起提供優於法令的「TSC 人工好孕假」，期望能協助員工及配偶在備孕的路上減輕心理壓力，並鼓勵伴侶共同參與、共同承擔，進一步建立性別平權、家庭友善的工作環境。
6. 114 年度新增國外出差安全管理準則，保護員工在外出差的權利與安全。
7. 實行「心理諮詢服務」，提供 24 小時、365 天全年無休的免付費諮詢專線，並包含管理面向的諮詢服務，經由第三方專業、客觀的協助，協助員工解決問題、紓解情緒，使員工達到身心的平衡。並搭配每月的心晴文摘，提供員工更完善的心理照護。
8. 114 年首次舉辦正念週活動，透過簡易的正念練習及互動活動，引導同仁在忙碌工作中維持覺察與專注，協助同仁紓解壓力，強化情緒調節能力，提升心理韌性與身心平衡。
9. 整合各項員工福利制度與員工照護措施，更新「TSC 樂活指引手冊」，使員工對公司的照護有更全面的認識，需要時可以申請運用。
10. 提供員工旅遊補助讓員工在工作之餘獲得充份休息，調整環境與社會帶來的高度壓力，也獎勵員工在崗位上不懈的努力。
11. Team-building 活動創造跨部門的團體互動機會，同仁可認識更多工作接觸以外的同仁，建立良好關係並創造更多協作的機會。

12. 持續開設一系列健康與生活的講座，增加生活職能並建立高品質的生活。
13. 舉辦「翰寶營」，公司全額補助員工子女參與卡內基暑期品格營。兒童時期著重培養自律與情緒管理能力，奠定自信、溝通與人際相處的基礎。過程中家長的參與也造就了家庭成員的共同成長與跨家族間良好的人際互動。114 年度持續舉辦第二屆翰寶營，並提供第一屆翰寶營員工子女回訓擔任營隊學長，透過與學員的互動，將去年所學內化，提升領導力、影響力與自我管理能力。
14. 114 年度首次於台北大巨蛋舉辦鼎翰家庭日，邀請同仁及家屬共度精采的棒球賽與家庭時光。從賽前的棒球小知識介紹，到活動當天發放特製 TSC 帽款，共同展現團隊凝聚力。希望為同仁與家人創造專屬於 TSC 的美好記憶，持續實踐家庭友善與員工關懷，打造具歸屬感的職場文化。

(四) 推動多元公平與共融：與政府、民間單位共同執行社會責任，期望經由員工個人、家庭與公司的努力，創造一個更合諧、共融的社會。

1. 公司於 114 年度通過 RBA VAP 白金獎認證，依循人權、健康安全、環境、道德規範、管理系統五大構面規範，落實企業社會責任與利害關係人的期待，並帶動價值鏈夥伴，強化上下游供應鏈的風險管理與韌性。
2. 公司第二年加入「2024 TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，以「意義與價值」、「多元與包容」、「獎酬與激勵」、「身心與健康」、「培育與成長」、「溝通與體驗」六大行動方針，打造多元共融的職場環境。
3. 加強推廣永續與社會責任的認知度，鼓勵同仁參與 ESG 相關的教育訓練，內容涵概整體企業永續發展管理、TCFD 風險鑑別、公司治理評鑑、DEI 及多元職場、資訊安全等主要議題。
4. 持續執行 CSR committee，號召同仁共同討論社會責任議題，並透過系列活動帶領員工善盡社會責任，114 年度累計社會責任活動參與 212 人次、1,687 小時、活動受益總人數共 995 人。
5. 114 年度創立 CSR Passport 制度，透過集點換獎勵的方式，鼓勵員工實際參與各項 CSR 活動。
6. 與非營利機構伊甸合作，辦理系列關懷慢飛天使(發展遲緩兒童)的專案，員工參與陪伴活動與捐款專案，用實際行動支持。114 年度投入伊甸專案總時數 330 小時，公益捐款金額達新台幣 216,101 元，活動受益總人數共 441 人。
7. 114 年度首次進行「植樹日」活動，鼓勵同仁以實際行動支持環境永續，透過行動落實綠色承諾。活動並開放員工家屬與朋友共同參與，共有 100 位同仁與親屬參與植樹活動，在專業指導下完成整地與植栽，為場域增添綠化並提升生態多樣性。透過共同合作與親身體驗，深化員工對於永續議題的認知，也促進員工與親友間的互動與團隊力。
8. 支持政府「安穩雇用計劃」，獎勵各單位僱用失業勞工，成功幫助失業勞工再度就業並提供多元的勞動力運用。

9. 持續參與金管會與教育部共同合作的「產學合作實習計畫」，並持續舉辦校園徵才活動，透過提供實習的機會與招募社會新鮮人的方式，讓大專院校的學生能及早體驗職場工作，降低新鮮人的失業率，同時推廣雇主品牌。

三、推動公司治理

公司以創造獲利回饋股東、強化治理與誠信經營、持續提升營運資訊透明為推動公司治理的主要政策方向，除規範董事、經理人之行為應符合誠信標準外，公司持續透過產品研發、市場開拓及成本管控等方式，以獲得穩定的營運獲利，公司在營運有盈餘時，亦依據章程訂定之股利政策，將獲利適當的回饋予股東。114 年度主要執行情形如下：

- (一) 本公司 114 年 ROIC(資本報酬率)達到 10.06%顯示本公司實現較佳的資金使用效率。ROE(權益報酬率)達到 17.85%表示公司有效地運用股東權益獲得良好的報酬。
- (二) 114 年度(第 12 屆)公司治理評鑑，本公司公司治理評鑑得分由 70.58 分提高到 89.91 分，上櫃公司排名級距：6%~20%。本公司持續提升及精進公司於上櫃公司公司治理評鑑之排名級距。
- (三) 本年度增設一位女性獨立董事，現共有二名女性董事，促進董事性別多元化。持續提升董事專業知能與素養及積極落實公司治理制度，本公司 7 位董事共進修 81 小時。
- (四) 本公司自 113 年度起設置「永續發展委員會」並訂定「永續發展委員會組織規程」，委任 1 位董事及 2 位獨立董事(含一位女性獨立董事)擔任委員，以強化本公司永續治理。
- (五) 取得「ISO / IEC 27001 資訊安全管理系統」證書(有效期：2025/12/29 ~ 2028/12/28)證書，強化資訊安全企業文化。
- (六) 持續提升資訊透明及加強對國內外投資人的資訊揭露情形如下：
 1. 受券商邀請共舉辦 2 次法人說明會，向投資人說明公司營運績效，會後至少有一次法人說明會影音檔，揭露在公開資訊觀測站供投資人點閱。
 2. 於股東常會議事錄上記載公司回復股東提問情形，股東常會影音檔亦放置公司網站供投資人點閱。
 3. 發布英文版之重大訊息及於公開資訊觀測站及公司網站，同時揭露英文版之股東會開會通知書、股東會議事手冊、股東會年報、股東會議事錄及財務報告。
 4. 本公司制定「提升企業價值具體措施」，且提報董事會，並將相關資訊揭露於公開資訊觀測站「提升企業價值計畫專區」，積極與股東及利害關係人溝通。
- (七) 114 年度智慧財產管理情形請詳如下，並揭露於公司官網：
 1. 完成 Bluebird 專利與商標盤點。
 2. 完成主要競爭者專利檢索。

3. 已施行「專利權商標權管理辦法」、「著作權營業秘密管理辦法」。

(八) 與集保結算所簽約，使用其建置之「股務事務 e 櫃台 (eCounter 平台)」受理股東採用數位簽章方式申辦股務事項，以提升服務股東效率、環境永續與落實減碳。