

鼎翰科技股份有限公司

111 年度利害關係人溝通情形

本公司鑑別出的主要利害關係人，包括客戶、投資人、供應商及員工。本公司每年至少一次定期向董事會報告與關係人之溝通情形。

111 年度與各利害關係人溝通情形已於 111 年 12 月 27 日向董事會報告，與各類別利害關係人溝通情形與報告內容如下：

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶關係管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過業務以電話、郵件等形式與客戶直接進行溝通與回應 ● 客戶滿意度調查問卷 ● 每年進行二次的客戶滿意度調查，瞭解客戶的問題與需求 ● 印度、美國等至少每年一次舉辦經銷商大會，介紹新產品、對經銷商教育訓練，以及市場動態分享，以強化與經銷商緊密合作連結 	<ul style="list-style-type: none"> ● 與客戶間溝通無礙，未有重大溝通不良或爭議情形 ● 111 年第一次客戶滿意度調查平均得分為 3.88 分(滿分為 5.0 分) ● 經銷商對公司的黏著度提高
投資人	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司營運展望 ● 財務績效 ● 股利政策 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年報 ● 公司網站投資人專區 ● 年度股東會 ● 法人說明會 ● 英文資訊 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期透過證券交易所網站及年報，披露公司財務績效，並對營運情況和資料進行檢討分析 ● 定期召開股東會議，向投資人說明營運績效，並回覆關切的問題 ● 一年舉辦四次法人說明會，提高公司曝光度以及透明度，增加與投資人對話頻率 ● 增加英文股東開會通知書、議事手冊、年報、股東會議事錄、每季財報、英文重大訊息公告等，以強化與外國投資人溝通

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過採購、品管以電話、郵件、拜訪等形式與廠商直接進行溝通與回應 ● 採購合約 ● 供應商現場稽核 ● 不定期舉行供應商大會，瞭解廠商的問題並進行相關政策宣導 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續推廣綠色供應鏈，要求並協助供應商通過品質管理系統驗證，控管原物料使用，確保其提供的產品及材料符合本公司之品質要求
員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司目標與政策 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全員大會(All Hands Meeting) ● 全球策略會議 (Year-end Summit) ● 全球管理會議 ● 總部主管會議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 下半年起，公司將紛雜的大小管理會議，以會議的目的與策略層級做整合，讓會議更聚焦、有效率 ● 經由每季的全員大會、每月的全球管理會議與總部主管會議讓各項政策的傳達更精確，同時也增加了跨部門的討論和協作 ● 2022 年11月首次舉行全球策略會議，邀請全球各區的高階主管參與制定未來3-5年的公司策略，讓策略思考更全面，執行上也更有共識、投入
	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工薪酬與福利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 檢視與調整薪資水平 ● 晉升提名與審核 ● 職工福利委員會 	<ul style="list-style-type: none"> ● 經由年度的晉升提名與薪資檢視程序，讓同仁的薪酬可以更加合理，貼近甚至優於市場水平 ● 2022 年調整節金發放辦法，給予員工更多的保障，並強化公司人才市場競爭力 ● 近年公司因疫情影響，減少舉辦大型活動，福委會改以小型、替代性的活動，使同仁於相對安全的狀況下維持互動與同樂機會

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工培育與發展 	<ul style="list-style-type: none"> ● 績效考核與面談 ● 個人發展計劃(IDP) ● 教育訓練 ● 健康與生活講座 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年舉辦 6 場 IDP Workshop, 讓同仁更加理解並落實 IDP, 以創造個人與公司雙贏的成長 ● 因應疫情下的多樣工作型態, 2022 年教育訓練增加較多線上課程, 讓同仁可以打破時間與場域的限制, 學習不中斷 ● 經由年度的訓練調查、課前的訪談, 讓課程的內容更加符合各部門及員工的需求, 維持良好的學習成效與滿意度 ● 除了工作上使用的軟/硬實力, 公司更安排了一系列健康與生活的講座, 讓同仁也可以增加生活情商, 平衡工作與生活

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工關係與關懷 	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞資會議 ● 勞安會議 ● 2022 年員工意見調查 ● 員工意見箱 ● Team-building 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過定期的勞資會議與勞安會議，建立雇主與員工的雙向交流平台，共同創造一個健康與友善的工作環境 ● 公司相當重視每年員工意見調查結果。調查結束後會邀請同仁一起討論改進方向，以打造 TSC 成為優良的職場。員工意見調查結果滿意度也明顯逐年提升。除了年度的調查外，員工也可透過意見箱隨時反饋想法及意見予公司 ● 2022 年 公 司 Team-building 主題為跨部門協作，同仁經由跨部門的活動，可以認識工作上較少接觸的同仁，多了一些了解就可以多一份協作的機會。於此同時，同仁們在活動的發想上也激發了更多的創意