

鼎翰科技股份有限公司

112 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一次定期向董事會報告與關係人之溝通情形。

112 年度與各利害關係人溝通情形已於 112 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"> ● 客戶服務 ● 產品安全與責任 ● 風險管理 ● 法規遵循 ● 商業道德 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度調查 ● 客戶會議 ● 客戶問卷調查 ● 透過電話、郵件及視訊會議等 	<ol style="list-style-type: none"> 1、 每年定期透過客戶問卷調查迅速調整以提升客戶滿意度，加強客戶關係，深化合作夥伴關係 2、 每年不定期舉辦全球區域之線上/線下研討會，提升直接、有效的業務溝通，確保理解客戶需求，增進客戶滿意度 3、 不定期進行客戶問卷調查 4、 不定期透過電話、郵件及視訊會議等，直接與客戶的聯繫 5、 不定期與當地業務及工程師合作，即時提供協助，解決全球業務和工程上的問題
投資人	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司營運展望 ● 財務績效 ● 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公開資訊觀測站 ● 公司網站投資人專區 ● 年報 ● 年度股東會 ● 法人說明會 ● 發言人、代理發言人信箱 ● 英文資訊揭露 	<ol style="list-style-type: none"> 1、 不定期透過公開資訊觀測站、公司網站及年報，揭露公司財務績效、營運現況及未來展望 2、 每年召開 1 次股東會(即 112 年 6 月 16 日)向投資人說明營運績效，並將股東提問及公司的回覆記

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
			<p>載於股東會議事錄上，另股東會影音檔亦揭露於公司網站供投資人點閱</p> <p>3、112年舉辦4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，並至少有一次影音檔亦揭露在公開資訊觀測站供投資人點閱</p> <p>4、設置發言人及代理發言人聯絡信箱及專線不定時提供投資人查詢</p> <p>5、增加英文版之股東開會通知書、議事手冊、年報、股東會議事錄、每季財報、重大訊息公告等資訊揭露，以提升與外國投資人溝通</p>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈管理 ● 運輸碳排放調查 ● 環保原材調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過採購、品管、研發不定期以電話、郵件、拜訪等形式與廠商相關窗口直接進行溝通與回應 ● 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 	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 ● 總公司管理會議 ● 全球管理會議 	<p>1. 經由每季的全員大會、每月的全球管理會議與總公司管理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。</p> <p>2. 全員大會除政策面的溝通外，也有跨部門活動的分享，如邀請社團精采的活動分享與 Team-</p>

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工薪酬與福利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球策略研討會 ● 全球新聞季刊 ● 定期檢核員工的工作與薪酬 ● 優於法令的員工福利 	<p>Building 分享,增進同仁對其他部門與廠區同仁的交流與認識。</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 112 年持續舉行全球策略研討會,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。 4. 除了會議的討論外,112 年發行「全球新聞季刊」的創刊號,分享各分公司的重要訊息與表揚優秀的員工,讓分散各地的員工都能知道彼此的狀況,整體更有向心力。 5. 經由年度的晉升與薪資檢視,讓員工適人適所,可貢獻所長並得到相應的報酬 6. 112 年提高公司盈餘員工酬勞的發放比例,與員工共享公司的成果。 7. 112 年 8 月發行員工認股權,激勵員工展現更好的工作績效,有助於優秀關鍵員工之留任。 8. 112 年 7 月起提供優於法令的新進員工特休天數,幫助新進員工在剛轉職時適應新環境,增加新進員工留任率,強化公司人才市場競爭力。 9. 提高員工介紹獎金金額,鼓勵員工推薦具有 TSC 核心價值的優秀人才,一

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工培育與發展 	<ul style="list-style-type: none"> ● 績效評核與獎勵 ● 教育訓練 	<p>起參與和建立有共識高績效的團隊。</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. 112 年開放同仁父母參加團體保險，以擴大公司對同仁家庭生活的照顧。 11. 112 年度公司健檢項目增加，照護員工的身體健康，期望透過各項篩檢，讓同仁對於隱藏的健康問題達到及早發現與治療的效果。 12. 落實每年的績效管理，經由期初目標設定、期間的即時反饋改善與年終的評核，讓同仁的努力與公司的策略一致，共同達成組織目標。 13. 每季優秀員工選拔，並於全員大會中進行表揚，增加同仁學習發展的動力，也提供其他同仁學習最佳實例的機會。 14. 經由個人工作計劃的推動與執行，讓同仁有適合自己的學習發展方向，並逐步完成學習目標與職涯發展。 15. 112 年度舉辦管理領導工作坊，提高主管的領導職能，經由分析組織人才現況，訂定符合公司策略的人才發展計劃。 16. 112 年疫情結束，各項實體課程恢復，同時也加速發展多元的線上學習課程，讓同仁有多元的學習

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
	<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 ● 2023 年員工意見調查 ● 員工意見箱 ● 健康與生活 	<p>方式，增進同仁學習意願。</p> <p>17. 112 年度持續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。</p> <p>18. 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。</p> <p>19. 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。</p> <p>20. 重新訂定性騷擾防治與職場暴力預防規範，整合投訴信箱並設定獨立的申訴專線，以保障同仁的職場安全，提供安心的工作環境。</p> <p>21. 持續開設一系列健康與生活的講座，2023 更增加法律相關知識講座，讓同仁增加生活法律基礎知識，保障自身權益。</p> <p>22. 定期提供保險相關季報，增加員工保險相關知識，並恢復團保公司人員定</p>

