鼎翰科技股份有限公司

113 年度利害關係人溝通情形報告

董事會報告日期：113 年 12 月 27 日

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
客戶	● 客戶服務 ● 產品安全與責任 ● 風險管理 ● 法規遵循 ● 商業道德	● 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	● 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。 ● 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。 ● 不定期進行客戶問卷調查。 ● 不定期透過電話、郵件及視訊會議等，直接與客戶的聯繫。 ● 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	● 公司營運展望 ● 財務績效 ● 公司治理	● 公開資訊觀測站 ● 公司網站投資人專區 ● 財務報告/年報 ● 年度股東會 ● 法人說明會 ● 發言人、代理發言人信箱及專線 ● 英文資訊揭露	● 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。 ● 每年召開 1 次股東會(即 113 年 6 月 18 日)向投資人說明營運績效，並將股東提問及公司的回覆記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。 ● 113 年舉辦 3 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，並至少有一次影音檔亦揭露在公開資

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
			訊觀測站供投資人點閱。 ● 設置發言人及代理發言人聯絡信箱及專線不定時與投資人溝通。 ● 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。
供應商	● 供應鏈管理 ● 運輸碳排放調查 ● 環保原材調查	● 供應商定期評鑑 ● 供應商行為準則規範遵循聲明書 ● RBA 調查表與實地稽核 ● 綠色產品管理平台(GPM)調查 ● 溫室氣體盤查	● 定期評鑑供應商進料的品質與達交率，以確保獲得穩定且合乎品質要求之生產性用料。 ● 在供應鏈中採取與責任商業聯盟行為準則一致的行動，建立供應商行為準則並要求廠商簽署及完成 RBA 調查表自評，配合實地稽核與改善。 ● 113 年 GPM 已完成 2 次 REACH 調查更新，以確保生產性用料符合綠色法規要求。 ● 前 10 大供應商運輸碳排放調查。
員工	● 公司目標與政策	● 全員大會 ● 總公司管理會議 ● 全球管理會議 ● 全球策略研討會	● 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。 ● 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-Building 分享，增進同仁對其他部門與廠區同仁的交流與認識。 ● 2024 年持續舉行全球策略研討會，邀請全球各區的高階主

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
	● 員工薪酬與福利		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。
		● 全球新聞季刊	● 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，讓身處各地的員工都能知道彼此的狀況，整體更有向心力。
		● 定期檢核員工的工作與薪酬	● 經由年度的晉升與薪資檢視，讓員工適才適所，可貢獻所長並得到相應的報酬。 ● 修訂薪工循環內控辦法，以確保公司合法合規、提升流程效率，同時也讓員工有所依循，減少勞資爭議發生之風險。
		● 優於法令的員工福利	● 2024 年起提供優於法令的 TSC 友善家庭假，協助員工平衡工作與家庭生活，建立友善的工作環境。 ● 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，一起參與和建立有共識高績效的團隊。 ● 辦理年度全員健檢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，開放同仁眷屬自費參加公司健檢優惠方案，以擴大公司對同仁家庭生活的照顧。
		● 績效評核與獎勵	● 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。

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
	● 員工培育與發展		● 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，也藉由提名的制度，養成同仁發掘與肯定他人的能力，建立正向的職場氛圍。 ● 建立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。
		● 教育訓練	● 經由個人發展計劃(IDP)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。 ● 舉辦管理領導工作坊，提高主管的領導職能，深化教練式領導與人才梯隊的建立，以加強組織內部的連結與績效。 ● 推動 8 個梯次的讀書會，以自學加上分享的方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。 ● 購置書報架與每月新書，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。
	● 員工關係與關懷	● 勞資會議 ● 勞安會議 ● 移工月會 ● 2024 員工意見調查 ● 員工意見箱	● 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，共同創造一個健康與友善的工作環境。 ● 2024 將員工意見調查推展到全球，邀集同仁討論改善方向，以打造優良的職場。逐年提升的員工滿意度就是很好

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
		● 健康與生活 ● Team-building ● EAP 方案	的見證。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。 ● 依法修訂性騷擾防治與職場不法對待規範，整合內、外部投訴信箱並設定獨立的申訴專線，以維護同仁的安全，提供安心的職場環境。 ● 2024 年的心理諮詢服務時間擴大至 24 小時全年無休，諮詢議題也新增管理面向，藉由專業的諮商，搭配每月的心晴文摘提供員工更完善的心理照護。 ● 持續開設健康與生活的講座，除生活法律、國際通系列學習外，也增加舒壓工作坊，讓同仁了解並練習舒壓的技巧，運用在日常工作與生活中。 ● 定期提供健康雙週報，介紹常見的疾病與傳染病，提高同仁的預防知識與應對能力，讓健康多一層保障。 ● 2024 公司 Team-building 活動加入 ESG 的元素，鼓勵同仁跨部門交流外，也可以為社會與環境盡一份力，提升員工對社會責任的認知與對組織的認同。 ● 2024 運動週活動，擴大邀請同仁的家人一同參加步數競賽，以趣味的方式幫助同仁養成運動的好習慣，同仁除運動強身外也達到運動舒壓的效果。

利害關係人	關注議題	溝通管道及運作情形	施行成效
			● 2024 年增加海外旅遊的補助，讓員工舒解兩年多來因 COVID-19 不能出國的壓抑心理，也獎勵同仁在崗位上不懈的努力。 ● 2024 年耶誕特別舉辦別出心裁的慶祝活動，帶領同仁佈置辦公室、給予他人祝福，度過感恩、溫馨的年末。 ● 2024 是 CSR 執行的元年。主要攜手伊甸基金會，關懷慢飛天使(發展遲緩兒童)，經由兩場志工陪伴活動與線上捐款專案，用實際行動支持弱勢兒童。 ● 舉辦翰寶營，透過品格教育培養兒童自我肯定、溝通能力、情緒管理觀念，建立與人融洽相處的能力。 ● 響應世界地球日，舉辦慈善義賣，鼓勵同仁捐出閒置物品，創造物品的第二生命、減少浪費。義賣收入也全數捐出。