

## 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"> <li>● 客戶關係管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過業務以電話、郵件等形式與客戶直接進行溝通與回應</li> <li>● 客戶滿意度調查問卷</li> <li>● 每年進行二次的客戶滿意度調查，瞭解客戶的問題與需求</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 與客戶間溝通無礙，未有重大溝通不良或爭議情形</li> <li>● 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)</li> <li>● 經銷商對公司的黏著度提高</li> </ul>
投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司營運展望</li> <li>● 財務績效</li> <li>● 股利政策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年報</li> <li>● 公司網站投資人專區</li> <li>● 年度股東會</li> <li>● 法人說明會</li> <li>● 英文資訊</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>

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"> <li>● 供應鏈管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 採購合約</li> <li>● 供應商現場稽核</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司目標與政策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全員大會(All Hands Meeting)</li> <li>● 全球策略會議 (Year-end Summit)</li> <li>● 全球管理會議</li> <li>● 總部主管會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工薪酬與福利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 檢視與調整薪資水平</li> <li>● 晉升提名與審核</li> <li>● 職工福利委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>

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"> <li>● 員工培育與發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 績效考核與面談</li> <li>● 個人發展計劃(IDP)</li> <li>● 教育訓練</li> <li>● 健康與生活講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>

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"> <li>● 員工關係與關懷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資會議</li> <li>● 勞安會議</li> <li>● 2022 年員工意見調查</li> <li>● 員工意見箱</li> <li>● Team-building</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>