

永續報告書 2022



目錄

002	董事長的話
003	總經理的話
004	關於本報告書
005	2022 年 ESG 績效與亮點
006	永續發展目標與 SDGs 實踐

1 治理與永續經營 8

010	1.1 公司概況
011	1.2 治理架構
020	1.3 永續發展 ESG 推動
021	1.4 風險管理
023	1.5 資安防控與客戶隱私
026	1.6 法規遵循與內控

2 創新發展與品質管理 30

032	2.1 業務概況
038	2.2 產品研發與創新
041	2.3 客戶需求及品質管理
046	2.4 永續供應鏈

3 綠色生產與氣候治理 50

052	3.1 氣候風險 / 機會評估
054	3.2 綠色能源與碳中和
058	3.3 環保政策與投資
062	3.4 減廢行動

4 人力發展與友善職場 70

072	4.1 人力資源管理
079	4.2 穩定夥伴關係
084	4.3 員工適任與多元發展
086	4.4 安心職場

5 社會促進與正向影響 98

100	5.1 高科技產業人才培育
100	5.2 社會公益

專欄 - 台虹 25 周年廠慶，與高雄共榮共好 102

6 附錄 103

104	附錄一：利害關係人鑑別溝通
108	附錄二：永續發展重大主題
111	附錄三：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表
119	附錄四：SASB 永續會計揭露準則對照表 - 工業機械與商品
120	附錄五：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」永續揭露指標—電子零組件業對照表
121	附錄六：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃公司氣候相關資訊
122	附錄七：聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

董事長的話

回顧過去一年，大環境充滿諸多挑戰，新冠肺炎持續襲擾、俄烏戰爭、美聯儲緊縮政策、全球供應鏈破碎化等多重不利因素籠罩下，使得 2022 年全球經濟大幅震盪。值此經濟情勢嚴峻之際，全球暖化導致的極端天氣更加放大各國政府的應對難度，如歐洲、印度出現破紀錄熱浪，美國野火與洪水等等，對已因糧食危機所苦的全球人民，造成更大的生存壓力。為了人類的存續，急需各國政府、企業及群眾加速採取更積極的行動，思考與自然和諧共處的解方，因此各項環境保護政策紛紛出台，民眾亦對企業對環境永續的作為有更為高度的期待。

台虹身為軟板材料產業的領導廠商，一直以來將環境保護、社會參與及公司治理視為營運策略的重要基礎。我們推動再生能源的使用率，在 2021 年成立台虹綠電股份有限公司積極實施再生能源電力轉型；推動循環經濟，建置化學品循環回收利用設備，也推動各項資源的回收再利用機制，藉以杜絕一切浪費，加大資源使用效率。而在社會參與面，我們積極參與社會公益活動，同時也秉持著以人為本的企業文化，建立多元共融的管理機制；為了回應全球對 ESG 治理的高度關注，我們在 2022 年成立了永續發展委員會，期帶領台虹進一步深化整體環境、社會與治理的永續管理計畫，設定積極的長短期目標，並督導公司高階經理人，將永續發展的規劃與思維融入企業日常營運的策略之中。藉由定義各項 ESG 綜合績效的指標關鍵並督促經營團隊落實執行，期以不斷創新的思維因應未來更多的風險與機會。

2022 年欣逢台虹創立 25 周年，值此深具指標意義的一年，我們為了未來的永續發展，也展開了泰國的投資佈局。台虹擁有軟板材料先端技術，掌握了 5G 通訊、元宇宙、新能源車之長期發展動能，在軟性先進材料、熱管理材料、半導體材料上持續投入開發低碳產品與製程，藉由材料的性能提升，降低整體電子裝置能耗。另外針對生產線持續導入智慧製造及提高節能效率，擴大再生能源使用，建構台虹氣候管理行動，逐步推動整體價值鏈走向淨零。

未來的挑戰只會更多元更艱難，台虹遵循成立的願景及使命，貫徹以人為中心的企業文化及思維，持續強化企業核心能力，練就卓越人才，以實踐經營理念，為整體環境、社會及經濟發展做出貢獻。



董事長

蘇達汶 Su Zhen

總經理的話

2022 年，全球 COVID-19 疫情反覆、俄烏戰爭爆發、美中貿易爭端再升溫，導致全球經濟充滿不確定性，負面影響持續發酵，各種前所未有的情況紛至沓來，許多產業面臨到經營上的挑戰。即使面對疫情衝擊及市場變化，我們在全體同仁的努力下，頂住了複雜的環境因素所帶來的考驗，在台虹 25 歲這年，迎來了泰國廠動土、如東第二期工程動土等海外據點的拓展，除了持續精進我們的核心技術在先進軟板材料產品的研發及創新應用整合服務上，也全面推動整個集團 ESG 的策略發展。

2023 年，在嚴峻且充滿變動的環境下，終端客戶對供應鏈的環境永續的檢驗愈來愈嚴格，ESG 不僅僅是企業的義務和責任，碳中和、零廢棄的循環經濟等議題更是企業能否永續發展的重要關鍵，台虹持續擘劃與打造智慧製造技術、導入 AI 及大數據在 RPA、S&OP 的應用，以數位轉型和科技智慧串聯來實踐產品與生產過程的綠色永續發展，展望達成 2030 年再生能源、低碳排放、廢棄轉循環經濟之階段性目標，並於 2050 年達到 100% 再生能源、碳中和以及 100% 循環經濟的全球願景。

我們砥礪前行，偕同全球營運夥伴齊心合作，在永續經營的道路創造無限可能。



總經理

江宗翰 Tzong-Hann Jiang

關於本報告書

台虹科技股份有限公司 (以下簡稱「台虹科技」、「本公司」、「我們」) 自 2014 年起發行永續報告書，2022 年透過了解企業永續發展脈絡、重大性分析鑑別利害關係人所關注的議題並納入外部專家意見，歸納出 12 項永續重大主題，詳實揭露台虹科技各項永續議題之管理方針及績效，並以一般慣用文字、數值以及描述方式呈現；除提升對利害關係人之資訊透明度外，更體現我們落實永續發展之決心。

◆ 資訊範疇與統計期間

本報告書所揭露之資訊涵蓋本公司 2022 年 (2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 永續經營之成果，揭露項目涵蓋經濟、治理、社會及環境面向的實踐行動及績效數據，除財務績效以合併財務報表方式呈現外，其餘資訊皆以台虹科技 (未包含子公司) 於台灣之營運據點及業務範疇為主；為求資訊揭露之完整性，部分內容涵蓋報告書揭露期間之過去與未來。

◆ 編撰原則與綱領

本報告書符合臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 所發布之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)，並依其所列之報導原則及要求進行編撰。同時也參考永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候變遷財務揭露架構 (Task force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 等原則，加強揭露「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條 - 「永續揭露指標 - 電子零組件業」及第四條之一 - 「氣候相關資訊」，其中財務績效數字以新臺幣為計算基準，環境節能減碳數據以國際通用單位為基準，藉以提升報告書之實質性與可比較性。本報告書與 2021 年版之永續發展報告書相較，部分資訊重編詳如報告書內說明。

◆ 發行時間與頻率

本公司每年定期發行一版永續報告書，其發行頻率與財務報告一致；本次為台虹科技第 10 度發行。本報告書發行時亦將同步公告於公司官網中 (<https://www.taiflex.com.tw>)。



上一版本發行時間：2022 年 6 月

現行版本發行時間：2023 年 6 月

下一版本發行時間：預計於 2024 年 6 月

◆ 審核與外部查證

本報告書資料與數據係由總公司各部門與各廠區提供，並由永續報告書編製小組彙整編輯，再經永續發展委員會各功能小組主管複核修訂後，循行政程序送總經理與董事長核閱後定稿出版。

所揭露之財務績效數據取自安永聯合會計師事務所簽證後公開之合併財務報表，另本公司 2021 年組織溫室氣體排放數據依最新版本 ISO 14064:2018 標準進行盤查且取得台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 查驗聲明書。本公司規劃自 2024 年起，進行永續報告書之第三方公正單位查證或確信。

◆ 意見回饋

若您有任何關於本報告書或台虹科技的建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。如欲瞭解更多關於本公司永續發展相關資訊，您可參閱本公司官網之 ESG 永續管理。



權責單位：台虹科技股份有限公司 / 永續發展中心

地址：高雄市前鎮區高雄前鎮科技產業園區環區三路 1 號

電話：07-8139989 #72350

電子郵件：knight@taiflex.com.tw

永續發展專區：https://www.taiflex.com.tw/esg_overview.html

2022 年 ESG 績效與亮點

環境面

- 2022 年完成 **ISO 14064:2018** 版本之 2021 年度溫室氣體盤查，並通過第三方公正單位查證
- 2022 年公司共節省 **5,447.63GJ** 能源使用量，約減少 **735.85 公噸 CO₂e**
- 2022 年環保相關支出總計約新台幣 **44,236 仟元**，預期效益約新台幣 **91,199 仟元**
- 2022 年 NMP 溶劑回收再利用率達 **93.71%**，總回收量為 **306.07 噸**，其中產線再利用 286.82 噸，委外回收 19.25 噸

社會面

- 2022 年**無**職業病例，亦**無**重大職災及死亡事件
- 2022 年外部稽核職安衛零缺失，但負面觀察事項為 28 件，**改善率 100%**
- 2022 年虹心兒少關懷協會參與**志工共 42 位**，投入金額共 **463.86 仟元**
- 2022 年公益捐助金額達 **1,211.40 仟元**
- 2022 年員工訓練總計 **5,841 人次**，總訓練時數 **17,949 小時**，總訓練費用達 **1,717.95 仟元**；訓練滿意度達 **80.13%**

公司治理面

- 2022 年度 (第八屆) 公司治理評鑑「上市公司類別」**評鑑結果為 6%-20%**；「市值 50 億元以上至 100 億元類別」評鑑結果列為**前 5%**
- 2022 年專利**申請 5 項專利**，截至 2022 年累積於全球申請專利總數已達 243 件，其中高達 84% 為發明專利，核准總數亦累積達 146 件
- 2022 年**推出 11 項新產品**，佔年度營業額之 11.21%
- 2022 年度營業收入為新台幣 **87.22 億元**，每股盈餘為 **3.35 元**
- 2022 年外部資安專業公司 (SSC) 評核台虹集團資安風險係數為 **A 級 (佳)**
- 2022 年 3 月經公司董事會核可成立「**資訊安全與知識管理處**」
- 2022 年客戶滿意度達 **88.5 分**

永續發展目標與 SDGs 實踐

永續主題		▶ 短期 (2023 年 -2024 年)	▶▶ 中期 (2025 年 -2027 年)	▶▶▶ 長期 (2028 年 ~)
環境	氣候變遷及營運風險管理	建構氣候風險之評估與推動機制	發布 TCFD 氣候相關財務揭露報告	- 完成具體的轉型規劃並實踐之 - 參與 CDP 碳揭露計劃
	綠色能源與碳中和	- 以 2021 年為基準年，溫室氣體類別一排放量下降 4% - 使用再生能源佔總用電量 1% - 台虹綠電（子公司）累計建置再生能源裝置容量 1,657kW	- 以 2021 年為基準年，溫室氣體類別一排放量下降 12% - 使用再生能源佔總用電量 6% - 台虹綠電（子公司）累計建置再生能源裝置容量 2,949kW	- 以 2021 年為基準年，溫室氣體類別一排放量下降 >27% - 使用再生能源佔總用電量 10% - 台虹綠電（子公司）累計建置再生能源裝置容量 3,379kW
	廢棄物及空污排放	- 空污防制設備天然氣使用量較 2016 年下降 10% - 揮發性有機物 (Volatile Organic Compounds, VOCs) 單位排放量較基準年 (2021) 下降 3% - 揮發性有機物回收利用率 >1%	- 空污防制設備天然氣使用量較 2016 年下降 20% - VOCs 單位排放量較基準年 (2021) 下降 10% - 揮發性有機物回收利用率 >5% 2025 年廢棄物整體回收率 >80%	- 空污防制設備天然氣使用量較 2016 年下降 30% - VOCs 單位排放量較基準年 (2021) 下降 30% - 揮發性有機物回收利用率 >30% 2030 年廢棄物整體回收率 >90%，並取得 UL2799 認證
社會	產品安全與品質	- 客戶滿意度維持 88 分以上 - 產品 100% 符合無有害物質相關法規及客戶規範	- 客戶滿意度維持 89 分以上 - 產品 100% 符合無有害物質相關法規及客戶規範	- 客戶滿意度維持 90 分以上 - 產品 100% 符合無有害物質相關法規及客戶規範
	資訊安全	- 進行 ISO 27001 之 2022 年認證改版 (目前為 2013 年版) 2023 年度取得 TIPS A 級驗證 - 無客戶隱私洩漏與資訊安全事件引發之訴訟 - 設置副總以上層級之資安長	- 公司指派資安長並建立資安事件管理及追蹤平台 - 持續落實個人資料之保護及管理及客戶資料保護 - 無客戶隱私洩漏與資訊安全事件引發之訴訟 「電子實驗紀錄簿」持續進行	- 建構自動化之資安聯防系統 - 無客戶隱私洩漏與資訊安全事件引發之訴訟
	人力資源發展	- 職員 / 工程師離職率 <20% - OPR 作業員離職率 <40% - 年度教育訓練達成率 >80%	- 強化績效表現與薪資報償的關聯，提供人才發展的正向驅力 - 建立薪酬制度與永續績效之連結	- 落實人才培育與發展，建立員工職涯發展藍圖 - 提升員工敬業度 (Engagement)

永續主題		▶ 短期 (2023 年 -2024 年)	▶ ▶ 中期 (2025 年 -2027 年)	▶ ▶ ▶ 長期 (2028 年 ~)
社會	人力資源發展	- 訓練課程滿意度 >80% - 建立人權保護政策與守則 - 營造友善職場 - 實踐社會責任管理系統 (Social Accountability 8000 : 2014 · 簡稱 SA 8000) 管理重點	-	-
	職業安全衛生	- 重大事故職災 (住院) 0 件 - 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件 - 失能傷害頻率 ≤ 1.5 - 失能傷害嚴重度 ≤ 3.6 - 員工健康促進方案自主參與率 >40%	- 重大事故職災 (住院) 0 件 - 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件 - 失能傷害頻率 ≤ 1.2 - 失能傷害嚴重度 ≤ 3.4 - 員工健康促進方案自主參與率 >45%	- 重大事故職災 (住院) 0 件 - 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件 - 失能傷害頻率 ≤ 0.9 - 失能傷害嚴重度 ≤ 3.2 - 員工健康促進方案自主參與率 >50%
	公司治理	證基會公司治理評鑑上市公司類別 6~20%	- 證基會公司治理評鑑上市公司類別前 5 % - 董事會納入女性董事	證基會公司治理評鑑上市公司類別前 5 %
	誠信經營	- 制定完整管理辦法及預防措施 - 董事 / 經理人及員工違反誠信原則 0 件	- 全體員工參與「誠信經營」之教育訓練 - 董事 / 經理人及員工違反誠信原則 0 件	- 達到零投訴案件之目標 - 董事 / 經理人及員工違反誠信原則 0 件
	經濟績效	- 股東報酬率不低於同業水準 - 營業淨利不低於同業水準	- 股東報酬率高於同業水準 1-5% - 營業淨利高於同業水準 1-5%	- 股東報酬率高於同業水準至少 5% - 營業淨利高於同業水準至少 5%
公司治理	創新研發與專利	通過台灣智慧財產管理規範 (TIPS) A 級認證及每年專利申請 2 件	策略性智財布局，完善公司智財管理制度	配合公司營運策略，整合研發、智慧財產權之發展方向，透過技術出售 / 轉讓、授權等智財策略，活絡公司經營資源
	供應鏈永續管理 (含不使用衝突礦產)	原料供應商碳足跡盤查	- 推動全體供應商 100% 簽署企業社會責任承諾書 (或提供相關宣告文件) - 攜手供應鏈實踐回饋社會 - 規劃供應商實地稽核	導入負責任商業聯盟行為準則 (Code of Conduct -Responsible Business Alliance · 簡稱 RBA)



1 治理與 永續經營

- 1.1 公司概況
- 1.2 治理架構
- 1.3 永續發展 ESG 推動
- 1.4 風險管理
- 1.5 資安防控與客戶隱私
- 1.6 法規遵循與內控



1.1 公司概況

台虹科技股份有限公司成立於 1997 年，我們以成為世界級的軟性材料公司為願景，憑據兩大核心技术 - 「自主性基礎配方」與「精密塗佈」，擁有市場競爭優勢，提供客戶最值得信賴的先進軟性材料及創新應用整合服務，現已成為全球前三大軟板材料供應商。

◆ 公司簡介

公司名稱	台虹科技股份有限公司
成立時間	1997 年 8 月 16 日
產業別	電子零組件業
董事長	孫達汶
總經理	江宗翰
發言人	潘祈愿
實收資本額	新臺幣 2,091.20 佰萬元
股票代號	TWSE : 8039 / 上市
員工人數	856 名 (截至 2022 年 12 月 31 日止)
產品項	軟性銅箔材料、覆蓋膜、純膠、複合材料
營運總部	高雄市前鎮區高雄前鎮科技產業園區環區三路 1 號
全球據點	台灣、中國、日本、美國、泰國

◆ 多元化經營

本公司於 2020 年 10 月成立台虹應用材料股份有限公司，由原研發團隊及半導體專業人士組成，致力於半導體封裝材料與顯示器封裝材料的開發。另因應全球減碳及國家淨零排放趨勢，於 2021 年 3 月成立台虹綠電股份有限公司，涉足再生能源的發展領域，並透過系統性的能源盤查與能耗分析，有效提升能源效率與廠區節能技術。除前述投資外，另成立有昆山瀚虹興電子有限公司、深圳台虹電子有限公司、台虹科技日本株式會社、美國子公司 TAIFLEX USA CORPORATION 及如東富展科技有限公司，並受讓收購博威電子股份有限公司，朝多元營運版圖方向邁進。



2022

- 榮獲經濟部加工出口區管理處高雄分區頒發熱心參與捐血活動獎盃
- 榮獲上市上櫃公司第八屆公司治理評鑑「中小市值組排名前 5%」
- 成立泰國子公司、廠房動土典禮
- 連續第七年取得 ISO 27001 資訊安全管理系統國際認證
- 完成 ISO 14064:2018 溫室氣體盤查並經由第三公正單位查證 (盤查年份：2021 年)
- 榮獲 2022 年康健雜誌「CHR 健康企業公民」許諾企業
- 榮獲高雄市政府環保局 110 年度高雄市空氣品質淨化區認養「貢獻卓越獎」
- 榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場認證，健康促進標準章」

2021

- 設立台虹綠電股份有限公司
- 榮獲 ISO 50001 能源管理系統認證
- 榮獲高雄市政府頒發庇護工場中秋商品，嘉惠身心障礙朋友獎狀
- 榮獲高雄市政府頒發支持購買身心障礙團體秋節禮品獎狀

2020

- 設立台虹應用材料股份有限公司
- 財政部關務署審查符合安全認證優質企業
- 榮獲經濟部加工區管理處「熱心公益貢獻獎」「勞資關係優良獎」

2019

- 榮獲衛生福利部國民健康署「職場健康促進標準章」
- 取得 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統認證
- 榮獲經濟部加工區管理處「熱心公益貢獻獎」「勞資關係優良獎」

2018

- 成立美國子公司
- 榮獲教育部體育署運動企業認證
- 榮獲財政部優質企業 (Authorized Economic Operator, AEO) 認證
- 榮獲經濟部加工出口區管理處「熱心公益貢獻獎」
- 榮獲天下企業公民獎大型企業組全國第 31 名
- 通過 IATF 16949 改版認證

◆ 參與公協會組織

資訊交流為企業永續發展重要驅動力，台虹科技透過參與公協會組織，增進與業界的資源互通，隨時掌握產業發展脈動；期望透過擔任相關職位，能為促進產業連結盡一份心力，協力擘畫產業共榮。

產業公協會、其他會員協會 及國家或國際性倡導組織

擔任 職位

台灣電路板協會

(Taiwan Printed Circuit Association,
TPCA)

理事

台灣科技產業園區電機電子工業同業公會

團體
理事

中華民國加工出口事業勞資關係協進會

團體
理事



1.2 治理架構

◆ 重大主題：公司治理 ◆

本主題的重大原因

企業的永續經營必須建構在健全的公司治理基礎上，台虹科技以維護股東權益為要務，並堅信透明化的營運是完善公司治理的至要關鍵。為強化公司治理，確保公司持續且妥善營運，本公司透過提升資訊透明度，保障股東及利害關係人充分知悉、參與及決定公司重大事項之權利，增進雙方對於公司發展目標的共同瞭解，使所有利害關係人對台虹科技更有信心並有效地促進公司的永續發展。

政策 / 策略

本公司於董事會轄下設置「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」，依其職權妥善分工並藉由此體制達到監督之作用。訂定「公司治理實務守則」以作為本公司為落實公司治理之依循，並設置公司治理主管，依法執行相關執務，落實妥善公司治理精神。

目標與標的

短期目標 (2023 年 -2024 年) :

◆ 證基會公司治理評鑑上市公司類別 6~20%

中期目標 (2025 年 -2027 年) :

◆ 證基會公司治理評鑑上市公司類別前 5 %

◆ 董事會納入女性董事

長期目標 (2028 年 ~) :

◆ 證基會公司治理評鑑上市公司類別前 5 %

管理評量機制

透過每年董事會內部績效評估及每三年之董事會外部績效評估，更精進董事會運作。證基會之公司治理評鑑指標增進公司治理透明度。

績效與調整

2022 年度 (第八屆) 公司治理評鑑「上市公司類別」評鑑結果為 6%~20% ; 「市值 50 億元以上至 100 億元類別」評鑑結果列為前 5 %。

預防或補救措施

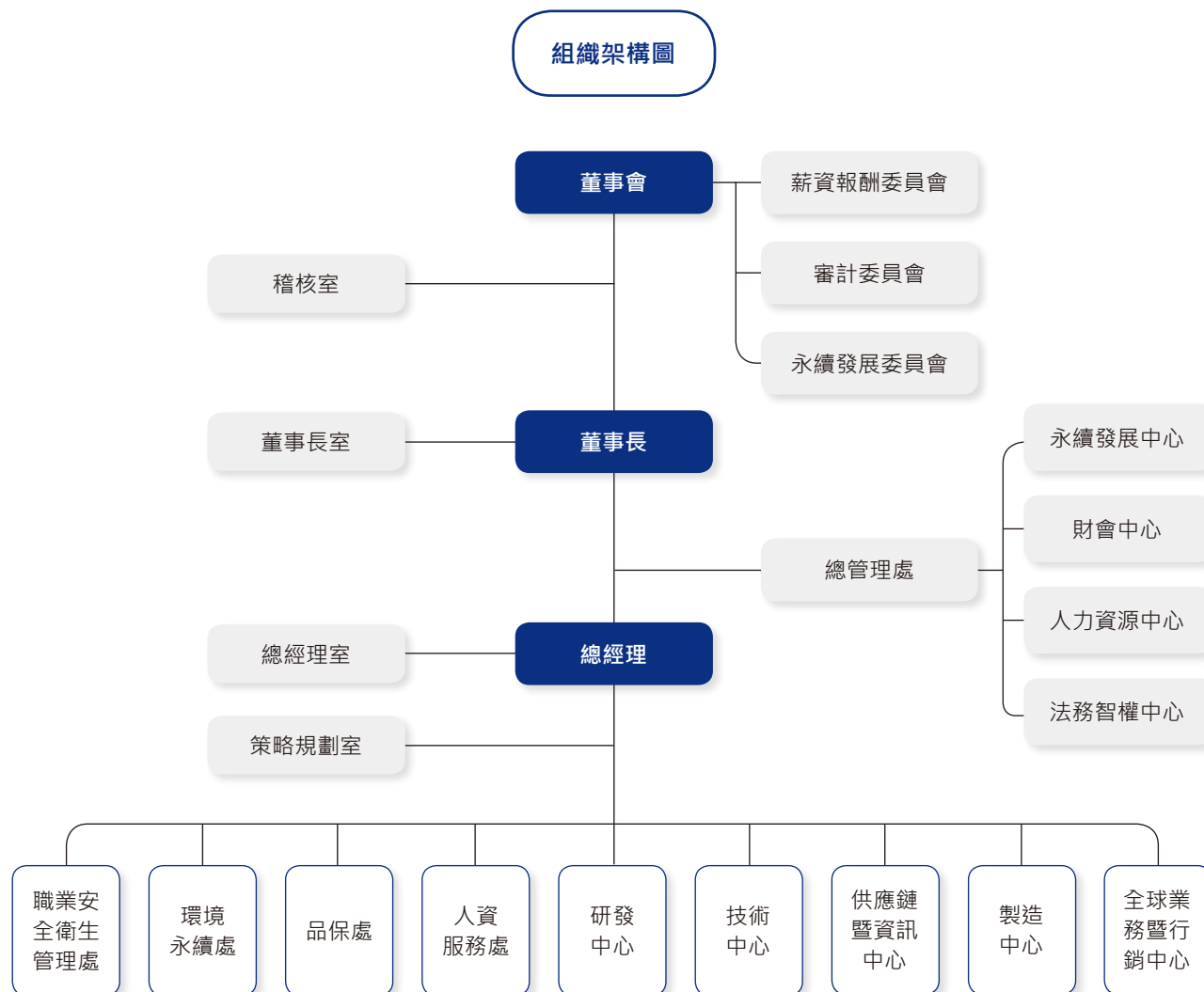
設有審計委員會代替監察人，並由三位獨立董事組成，藉由其獨立性強化監督之職責。對於公司治理之改善則另依據公司治理評鑑回饋之意見與指標項目及定期外部績效評估之回饋建議，進行公司治理各項作為之改善與精進。

1.2.1 董事會組織

台虹科技最高治理單位為董事會，由九位擁有具豐富產業經驗之董事所組成，其中三席為獨立董事。董事會由董事長擔任主席，且非屬經營團隊成員，在董事長治理理念領導下，董事會秉持「認真、廉潔、多元、獨立」的核心理念，負有監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息、杜絕內部貪污等職責。

◆ 董事會選任

本公司依法每年定期召開股東大會，並依本公司「董事選任程序」定期選任改選董事；董事選舉採候選人提名制度，任期為三年。本公司第八屆董事任期於 2020 年 5 月 25 日屆滿，依公司法第 195 條規定，應全面改選新任之董事。故於 2020 年 5 月 28 日股東會，依章程選出第九屆董事，由原董事群連選連任，並於股東會後即行就任，其任期自 2020 年 5 月 28 日起至 2023 年 5 月 27 日止。



◆ 董事會多元化

為確保本公司董事會之治理能力，董事之選任除依據政府法令以及章程外，亦訂定「董事監察人選任程序」，規範董事會成員應具備營運判斷能力、財務分析、經營管理、風險處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等專業能力。本公司亦即時評估董事之規劃能力，包括相關董事能否持續為管理階層及其他董事提出具建設性的問題、表達的觀點是否獨立於其他董事或管理階層，以及其於董事會內外的言行舉止是否適當。詳細董事會成員資訊請見本公司年報。



公司年報

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力			
					金融	投資	資訊電子	材料科學	法律	會計與財務	營運管理	風險管理
董事長	孫達汶	男	輔仁大學企業管理系學士	台虹科技 (股) 公司董事長								
				如東富展科技有限公司董事								
				僑美開發 (股) 公司董事長								
				有本投資 (股) 公司董事長	☆	★	★	☆		★	★	★
				英渥德科技 (股) 公司董事長								
				台虹應用材料 (股) 公司董事長								
				台虹綠電 (股) 公司董事長								
董事	徐建明	男	中原理工學院電機工程學系學士	台虹科技 (股) 公司副董事長								
			美商 3M 公司泰國執行長	台虹應用材料 (股) 公司董事之法人代表人			★	★			★	★
			-	台虹綠電 (股) 公司董事之法人代表人								
董事	張景溢	男	國立政治大學企業管理研究所碩士	華威國際科技顧問 (股) 公司董事長								
				聯亞光電工業 (股) 公司董事長	★	★	★	★		★	★	★
				穎台科技 (股) 公司董事								
				開曼商豐祥控股 (股) 公司董事								

註：☆ 表示有部分能力 ★ 代表具有能力

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力			
					金融	投資	資訊電子	材料科學	法律	會計與財務	營運管理	風險管理
董事	林瑞章	男	東吳大學會計系學士	台虹科技 (股) 公司董事之法人代表人								
				台灣福興工業 (股) 公司董事長								
				至興精機 (股) 公司董事之法人代表人		★	☆	☆		★	★	★
				明揚國際科技 (股) 公司董事之法人代表								
				明安國際企業 (股) 公司董事之法人代表人								
董事	林俊吉	男	國立台灣大學管理學院 EMBA 碩士	晶相光電 (股) 公司獨立董事								
			關東鑫林集團總經理	円星科技 (股) 公司獨立董事								
			創意電子執行副總經理	台灣電鏡儀器 (股) 公司董事長		★	★	★		☆	★	★
			精材科技 (股) 公司執行長	宇川精密材料科技 (股) 公司董事之法人代表人								
			采鈺科技 (股) 公司執行長暨總經理	特銓股份有限公司董事之法人代表人								
			-	集吉投資有限公司董事長								
董事	林輔樂	男	阿克隆大學高分子科學博士	台虹科技 (股) 公司資深研發總監								
				博威電子 (股) 公司董事之法人代表人			★	★			★	★
獨立董事	駱文益	男	國立政治大學企業管理研究所碩士	華晴材料 (股) 公司董事長								
			中華開發資本管理顧問 (股) 公司副總經理	亞帝歐光電 (股) 公司獨立董事								
			開發科技顧問 (股) 公司總經理	正文科技 (股) 公司董事之法人代表人								
			中亞創業投資 (股) 公司總經理	眾達光通科技 (股) 公司董事之法人代表人	★	★	★	☆	★	★	★	★
			中歐創業投資 (股) 公司總經理	有木 (股) 公司董事								
			-	瑞柯科技 (股) 公司監察人之法人代表人								
			-	豐益資本管理顧問有限公司董事長								

註：☆ 表示有部分能力 ★ 代表具有能力

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力			
					金融	投資	資訊 電子	材料 科學	法律	會計與 財務	營運 管理	風險 管理
獨立董事	顏溪成	男	美國威斯康辛大學化工博士	元太科技(股)公司獨立董事			★	★			★	★
				台灣大學化學工程學系名譽教授暨兼任教授								
獨立董事	莊永順	男	國立台灣科技大學名譽工學博士	研揚科技(股)公司董事長								
				慧友電子(股)公司董事長								
				醫揚科技(股)公司董事長								
				牧德科技(股)公司董事								
				鈞寶電子科技(股)公司董事								
				承業生醫投資控股(股)公司董事								
				融程電訊(股)公司董事			★	★		☆	★	★
				同亨科技(股)公司董事								
				亞元科技(股)公司董事								
				廣積科技(股)公司董事								
				晶達光電(股)公司董事								
				立弘生化科技(股)公司董事								
				泰詠電子(股)公司獨立董事								

註：☆ 表示有部分能力 ★ 代表具有能力

◆ 董事會獨立性與利益規避

本公司獨立董事席次占全體董事席次三分之一，經本公司議事單位盤點及檢視所有董事皆具獨立性，且無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項情事，包括董事間具有配偶及二親等以內親屬關係之情形。

依據本公司「董事會議事規則」第十六條第一項規定：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。另董事或經理人為自己或他人從事屬於台虹科技營業範圍內之行為時，應根據法令之要求事先取得股東會及董事會核准；另依證券相關法令嚴謹的報告要求充份揭露任何與關係人間的交易所。



◆ 董事會任務與議事

台虹科技董事會之任務包含：(1) 監督、擬定企業經營方向以符合市場短、中、長期的需求。(2) 任用良善、正直且專業之經營階層執行董事會擬定之經營策略，確保公司經營成果。(3) 引領經營團隊作出有利公司長期發展的策略。本公司董事會每季定期召開會議，審議各功能性委員會提報之事項以及經營團隊提議之發展策略，為確保議案能被充分瞭解及討論，各議案皆視其內容，邀請相關人員列席董事會報告，經董事會妥善評估其可行性後，才同意予以執行。

董事會負有高階管理者的選任、提名及評量績效之職責，有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，董事會則授權高階管理者處理，並由權責單位定期向董事會報告執行進度。為確保策略有效執行，董事會除定期聽取經營團隊之報告外，亦時常與經營階層溝通討論，並適時敦促經營團隊作出適當調整，透過董事會及經營階層之良好溝通，奠定台虹公司永續經營之基石。本公司，2022 年總計召開 8 次董事會議（董事平均出席率為 100%），審議 50 案，其中涉及環境、經濟及社會議題計 45 案。

議案面向

重要溝通成果



環境面

節能減碳之資本支出、成立永續發展委員會之功能性委員會並訂定其組織規程藉以達成公司綠色永續發展目標。



經濟面

內部控制制度有效性之考核、簽證會計師委任及獨立性及適任性評估、辦理銀行往來額度續約申請、依主管機關要求修訂相關營運辦法及討論並通過各季財務報告等。



社會面

受理股東提案權及為留才調整員工薪資結構。

◆ 董事會進修

本公司定期規劃董事會參與企業營運及永續發展相關之多元課程，使董事會在專業知識與技能上不斷精進，強化董事會之領導及決策能力，善盡忠實執行業務及善良管理人之義務。2022 年台虹科技全體董事受訓皆達法定標準（6 小時），參訓總時數達 56 小時，平均受訓時數為 6.22 小時。期望透過外部進修，使其掌握國際趨勢增進多元觀點，為股東帶來最大的收益，並在面對不斷變化的商業環境，為公司帶來更高的競爭力。

職稱	姓名	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	孫達汶	2022 上市公司 - 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3	6
		111 年度防範內線交易宣導會	3	
一般董事	張景溢	全球趨勢分析 - 風險與機會	3	6
		公司的法律遵循與董事的監督義務	3	
一般董事	徐建明	111 年度防範內線交易宣導會	3	6
		綠色產業的發展動向 - 低碳投資展望與因應商業策略	3	
一般董事	林瑞章	111 年度防範內線交易宣導會	3	7
		永續發展路徑圖產業主題宣導會	2	
		國際雙峰會線上論壇	2	
一般董事	林輔樂	股東會與股權管理	3	6
		解鎖財務報表中的關鍵密碼	3	
獨立董事	駱文益	虛擬世界大爆發：元宇宙與加密貨幣區塊鏈的未來發展	3	6
		111 年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	顏溪成	因應氣候變遷，打造企業永續競爭力	3	6
		111 年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	莊永順	投資人都在想什麼 - 從 ESG 投融資談企業永續轉型	3	7
		台新三十永續淨零高峰會論壇 - 認真淨零成就永續 2030	3	
		以國際觀點論獨立董事與 2022 年股東會	1	
一般董事	林俊吉	審計委員會進階實務分析 - 併購審議與董事責任	3	6
		綠色產業的發展動向 - 低碳投資展望與因應商業策略	3	

◆ 董事會績效評估

董事會內部績效評估

為落實公司治理，本公司於 2021 年 10 月 27 日董事會通過修正「董事會績效評估辦法」，每年至少執行一次內部董事會績效評估，期能藉由清晰定義績效目標，提升董事會功能、加強董事會運作效率。

董事會績效評估對象包含整體董事會、個別董事會成員及功能性委員會，於每年年度結束時，由董事會議事單位蒐集董事會活動相關資訊，分發「董事會成員自我考核自評問卷」及「功能性委員會績效考核自評問卷」予各董事及各委員填寫，並依董事會實際運作狀況進行各考核項目之評分，評估結果於下一次董事會中呈報。

2022 年內部績效評估結果

評估對象	評分結果	評分等第	備註
董事會	92.14 分	優良	
個別董事	98.31 分	優良	以九位董事之總平均呈現
薪酬委員會	95.75 分	優良	
審計委員會	97.48 分	優良	
永續發展委員會	95.50 分	優良	

董事會外部績效評估

2022 年 11 月本公司委任專業且具獨立性之「社團法人中華公司治理協會」執行 2022 年度董事會效能（含績效）之評估，評量期間為 2021 年 10 月 1 日至 2022 年 9 月 30 日，分別就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制及風險管理、自律及其他，八大構面及十大題開放式問卷及視訊方式訪談董事會成員及高階主管。

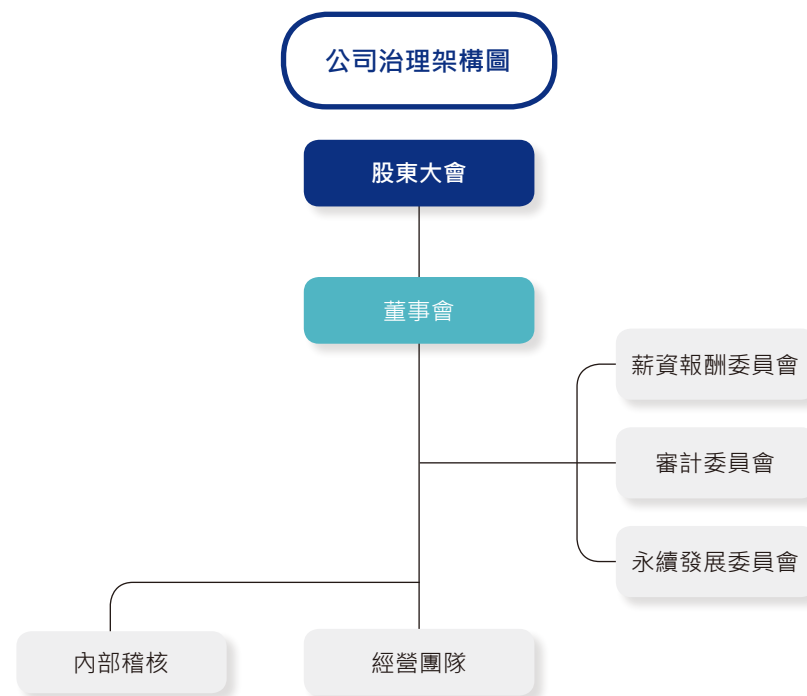
社團法人中華公司治理協會已於 2022 年 11 月 29 日出具評估董事會績效評估報告，本公司擬根據其精進建議做為持續加強董事會職能之參考，並已將精進建議及預計採行措施呈送 2023 年 1 月 11 日董事會報告。

預計採取之精進措施

1. 訂定檢舉人辦法，並設置外部檢舉信箱，檢舉情事涉及董事或高階主管則指派獨立董事接收舉報信件，並訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查標準作業程序；並規劃增加利害關係人意見呈報董事會之頻率。
2. 本公司已著手規劃由永續發展委員會下之「公司治理與風險管理」小組定期召開會議，由各層級組織管理體系協助風險要素鑑別與風險回應策略並於會議中提出相關風險評估，並擬訂對策及檢討，進而向永續發展委員會報告風險管理執行狀況，同時督導公司改善機制的推行並定期向董事會報告風險管理執行情形。

1.2.2 功能性委員會

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，本公司於董事會轄下，依職權及功能設立「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」，負責公司治理、經濟、環境及社會等重要重要議題。另設有行政稽核單位 - 「稽核室」，負責稽核及評估公司內控制度之可靠性及有效性，並定期向審計委員會呈報稽核結果並提出改善建議，促進公司有效營運。



◆ 審計委員會

本公司自 2017 年起，設立審計委員會替代監察人，由三位獨立董事擔任委員，並委任駱文益獨立董事擔任召集人，本屆審計委員會任期自 2020 年 05 月 28 日至 2023 年 05 月 27 日。我們期望藉由三位獨立董事之專業職能及獨立性，落實公司治理、健全監督功能及強化管理機制。依本公司「審計委員會組織規程」運作。2022 年召開 5 次審計委員會，委員出席率達 100%。

審計委員會主要監督項目

1

公司財務報表之允當表達

2

簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效

3

公司內部控制之有效實施

4

公司遵循相關法令及規則

5

公司存在或潛在風險之管控

本公司董事會成員及經理人均嚴遵道德行為準則，並秉持誠信、廉潔之理念，且不存在任何性別歧視情事，2022 年無發生相關違法情事及事件。

◆ 薪酬委員會

依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，本公司已於 100 年 12 月 23 日董事會通過設置『薪資報酬委員會』並訂定其組織規程。並依薪資報酬委員會組織規程第五條規定，薪資報酬委員會委員由三人組成，且至少應包含兩名獨立董事組成，由董事會委任，董事長亦應邀列席參加每次會議進行討論，但於討論其薪酬時予以迴避。

「薪資報酬委員會」主要職責係以專業且客觀之地位，對公司整體薪酬與福利政策、以及本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。2022 年召開 4 次薪酬委員會，委員出席率達 100%。

薪酬委員會主要職責

1

定期檢討本規程並提出修正建議

2

訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策與制度、標準與結構

3

定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額

本公司章程中明訂董監酬勞不得高於年度獲利的 4%，且董事酬勞及經理人酬勞需經薪酬委員會審議後再提報至董事會通過才予以發放。有關董事及經理人之酬勞資訊請參考本公司 2022 年年報。

欲參閱本公司「審計委員會組織章程」、「薪酬會組織章程」及「2022 年年報」，請參考本公司官網或公開資訊觀測站網站



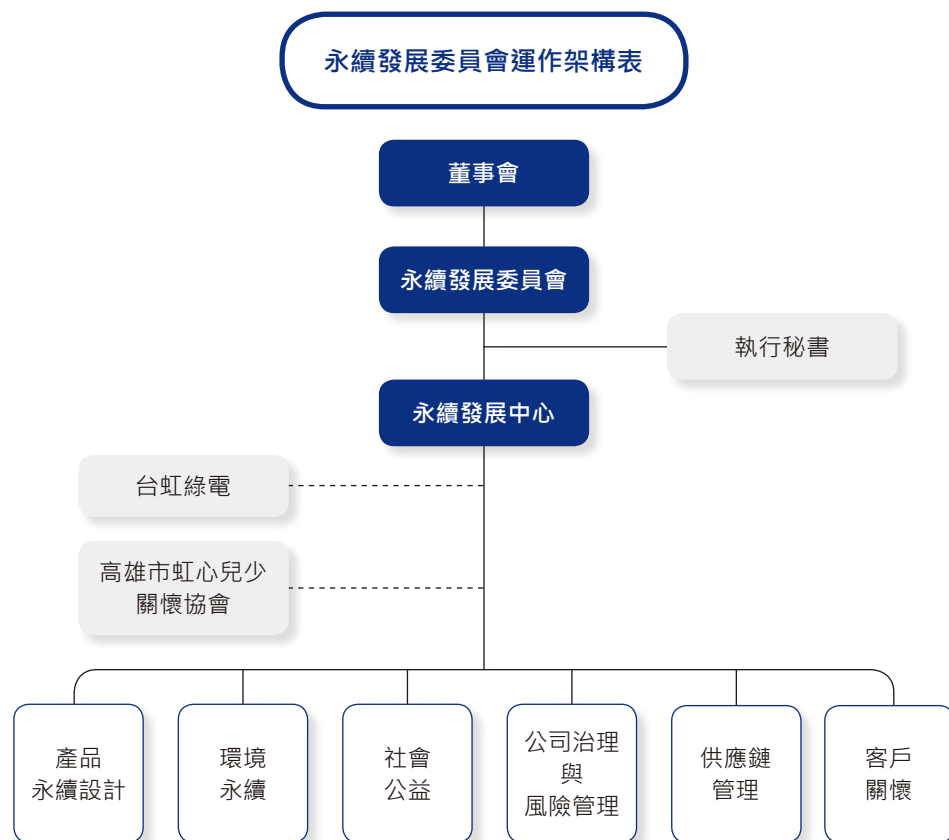
公司治理



公開資訊觀測站

1.3 永續發展 ESG 推動

為落實企業永續發展，本公司已於 2022 年 10 月 25 日經董事會通過設置『永續發展委員會』並訂定其組織規程。此委員會係由五位委員組成，其中包括三位獨立董事、總經理及幕僚長，同日已由董事會委任。其下設有「產品永續設計」、「環境永續」、「社會公益」、「公司治理與風險管理」、「供應鏈管理」及「客戶關懷」六大功能小組，由委員會召集人指派相關單位主管，總理各功能小組工作職掌及執行相關計劃，並設執行秘書一職協助召集人管理各功能小組執行進度與成果。



於此組織架構中，由永續發展中心負責掌握與分析全球永續議題，從環境、社會、治理面向，結合各功能小組推動公司之永續發展。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由各功能小組權責單位依據每年業務執行狀況，擬訂年度工作計畫、追蹤計畫執行情形，將成果交由永續發展中心彙總後，向永續發展委員會報告執行情況；再由永續發展委員會至少每年兩次向董事會報告各項永續發展行動計劃之執行進度及績效。

2022 年永續發展委員會運作情形

會議日期與期別	議案內容	委員會決議結果	公司對委員會意見之處理
2022.10.25 第一屆第一次	推選本公司第一屆永續發展委員會召集人案	無異議照案通過	不適用
2022.12.06 第一屆第二次	擬訂定本公司永續發展政策及民國一一二年度永續發展計劃案	無異議照案通過	不適用



1.4 風險管理

為確保公司經營策略可有效執行以達成營運目標，本公司於 2022 年 10 月 25 日訂定「風險管理政策與程序」經審計委員會同意並經董事會通過，期以系統化管理方式，掌握質化與量化的風險要素，並融入相關因應計畫作為制定經營策略之參考依據。

◆ 風險管理組織架構

董事會為本公司風險管理之最高決策單位，監督風險管理機制之有效運作，並授權董事長擔任風險管理計畫之召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作。本公司永續發展委員會下設有「公司治理與風險管理」小組，協助永續發展委員會執行其風險管理職責，彙整各層級組織管理體系鑑別之風險要素、風險回應策略及執行檢討，並向永續發展委員會報告風險管理執行情形。永續發展委員會應就整體風險管理計畫運作情形至少一年一次向董事會報告其執行情況。



註：授權董事長擔任風險管理計畫之召集人

◆ 風險管理流程

透過辨認對營運目標達成有所影響的各類風險，建立並提升本公司風險管理意識與執行力，持續掌握內外部議題與環境變化，減少可能的損失，使風險落於可承受之範圍內，以保障客戶、員工與其他利害關係人之權益以增加股東價值，並達成公司資源配置之最佳化。



◆ 重大風險辨識

本公司重視利害關係人針對環境、社會與公司治理等議題的關注，依據本公司之規模、所屬產業、業務特性及營運活動並考量永續發展（含氣候變遷）各面向予以分析及辨識各項風險。

經各功能單位管理層級依對達成策略目標有所影響的風險進行辨識後，本公司共羅列出以下 18 項主要風險，並依風險衝擊性及發生機率定義出風險地圖，據以針對風險項目訂出優先順序及擬定相關因應計畫，2022 年鑑別出之主要風險分別為：「主要應用市場成長趨緩」、「原物料價格波動及原物料短缺」及「再融資風險」，預計於 2023 年度向董事會提報相關內容及因應計畫。此外針對氣候風險相關因應方案與減緩措施請見本公司年報。



公司年報

財務影響性	極高	◆ 天然災害強度提升 ◆ 火災致營運中斷		◆ 國產化要求 ◆ 碳中和追求	◆ 原物料價格波動 ◆ 原物料短缺	◆ 主要應用市場成長趨緩
	高		◆ 庫存管理風險		◆ 供應鏈區域移 ◆ 100% 再生能源	◆ 再融資風險
	中		◆ 物流運輸風險	◆ 製造人力短缺 ◆ 零廢棄趨勢	◆ 勞動法規趨嚴	◆ 匯率風險
	低			◆ 綠色供應鏈		
	極低		◆ 跨國系統整合		◆ 能源供應短缺	
		極低	低	中	稍	極高
發生可能性						

風險管理範疇

主要風險項目

2022 年鑑別之風險項目



策略風險

- 科技產業變化風險
- 競爭風險

- 主要應用市場成長趨緩
- 供應鏈區域移轉
- 國產化要求



營運風險

- 市場風險
- 供應鏈風險
- 人力資源風險
- 資安風險

- 庫存管理風險
- 原物料漲價
- 原物料短缺
- 能源供應短缺
- 物流運輸風險
- 製造人力短缺



財務風險

- 融資風險
- 匯率風險
- 利率風險
- 財稅法規變動風險

- 再融資風險
- 匯率風險



資訊風險

- 資安風險
- 系統整合風險

- 跨國系統整合



法遵風險

- 法令變動風險
- 重大契約執行不當風險

- 勞動法規趨嚴



誠信風險

- 未遵守經營道德規範風險

--



危害風險

- 自然災害風險
- 工廠安全

- 天然災害強度提升



氣候變遷風險

- 碳中和
(包含再生能源要求、
零廢棄要求)

- 綠色供應鏈
- 100% 再生能源
- 碳中和追求
- 零廢棄趨勢

◆ 風險回應

上述經辨認之各項風險，經評估其衝擊性及機率後，本公司針對風險地圖所示之各項風險，指定相關單位進行風險回應計畫，後續將針對執行情形進行檢討及修正。針對風險發生機率高且影響性大之項目，指定專案小組進行因應，藉由整合公司資源以減緩其衝擊。

1.5 資安防控與客戶隱私

◇ 重大主題：客戶隱私與資訊安全 ◇

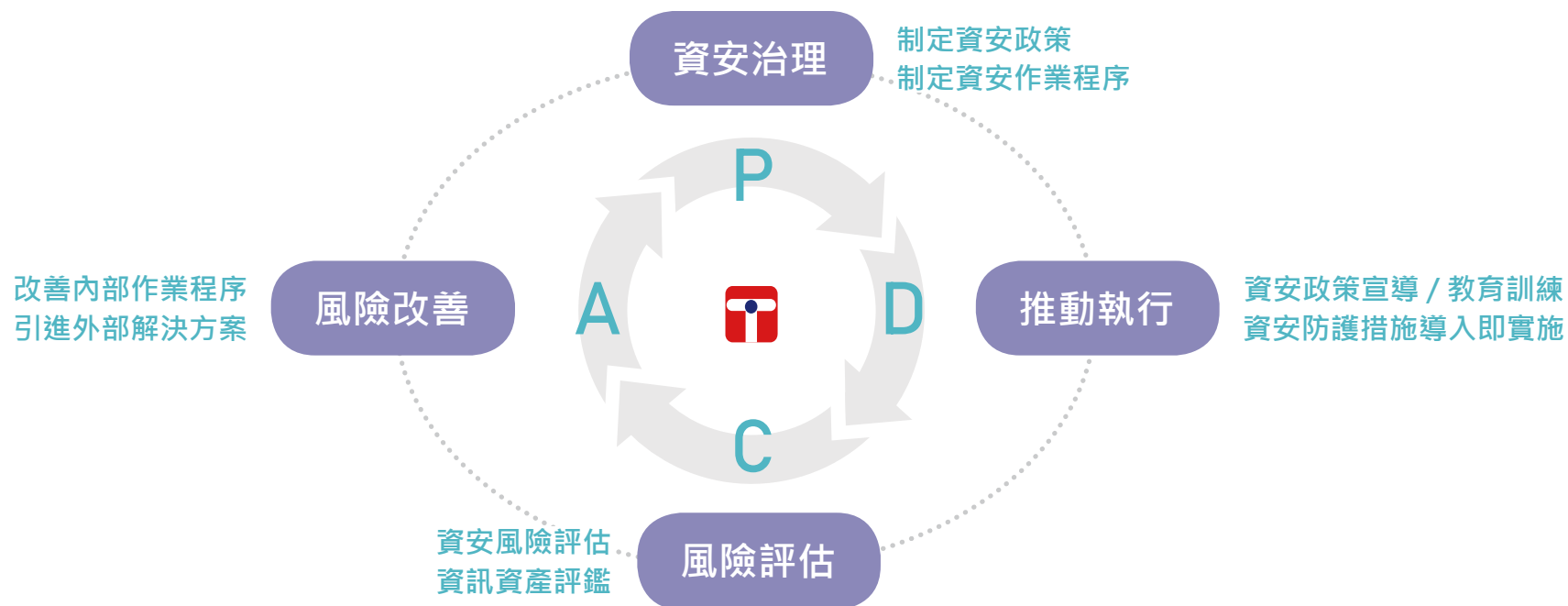
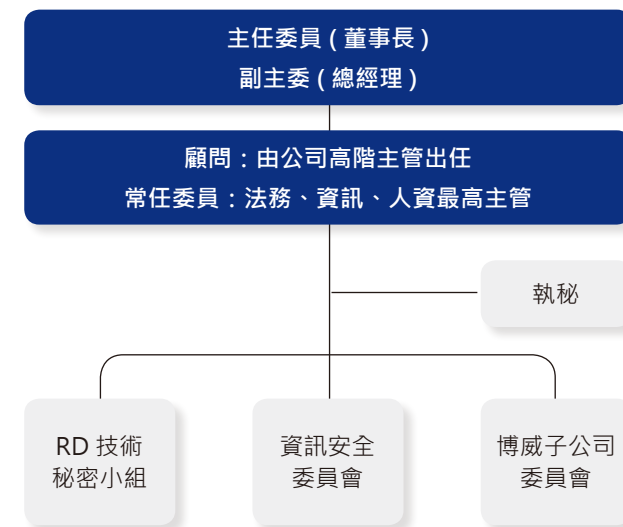
本主題的重大原因	本公司業務項目為高知識與技術之產業，與本公司往來之客戶亦然，故保護客戶隱私與維持公司高度資訊安全的環境便是鞏固公司長期競爭力及永續經營重要的基石。	
政策 / 策略	我們的資安政策是強化資訊安全管理，確保所屬之資訊與資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之資訊業務持續運作之資訊環境，達成營運持續之目標，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅。透過八大面向管理達到降低資安風險及客戶引資保護之目標。另建置有《機密資訊保護手冊》、《機密資訊保護政策 Confidential Information Protection Policy (CIPP)》建立完整的風險管理架構及遵循有效的資安管理系統執行各項資訊服務。	
目標與標的	短期目標 (2023 年 -2024 年)： - 進行 ISO 27001 之 2022 年認證改版 (目前為 2013 年版) 2023 年度取得 TIPS A 級驗證 - 無客戶隱私洩漏與資訊安全事件引發之訴訟 - 設置副總以上層級之資安長	中期目標 (2025 年 -2027 年)： - 公司指派資安長並建立資安事件管理及追蹤平台 - 持續落實個人資料之保護及管理及客戶資料保護 「電子實驗紀錄簿」持續進行 - 無客戶隱私洩漏與資訊安全事件引發之訴訟
	長期目標 (2028 年 ~)： - 建構自動化之資安聯防系統 - 無客戶隱私洩漏與資訊安全事件引發之訴訟	
管理評量機制	- 遵循 ISO 27001 定期循環式檢核、查驗、追蹤，並實行相關風險管理 - 內部重要系統穩定性評估 - 重要客戶及國際資安管理認證系統的資安稽核	- 各項外部資安評核分數高好的標準 - 每年定期進行《台虹機密資訊保護規範年度考核》以確保員工知悉公司相關規範
績效與調整	2022 年 3 月經公司董事會核可成立「資訊安全與知識管理處」 - 已連續通過重要客戶之資安稽核及第七年取得 ISO 27001 認證 - 針對 2021 年離職員工涉嫌違反營業秘密事件，2022 年業經檢察官偵查終結起訴。檢視該案違反情事，調整管理方針如下： - 針對離職員工違反公司機密政策管理規定，以個人設備翻拍公司機密資訊部分：除加強資訊設備攜帶管理宣導、稽核外，並要求員工如有發現違規行為應立即跟主管、法務、資安單位進行通報。 - 針對離職員工以主管身分不當獲取他部門機密資訊部分：加強資料夾、系統權限控管強度，針對員工職務轉換時，確實進行交接、異常行為查核流程。同時，請相關主管宣導 Need-to-know 原則，並要求員工如有發現違規行為應立即跟主管、法務、資安單位進行通報。	
預防或補救措施	- 員工入職時簽署《僱傭暨服務承諾書》充分告知保密義務相關內容，離職時要求員工返還在職期間持有資訊，並切實遵守保密義務 - 發放公告《機密資訊保護手冊》，並每月定期宣導《機密資訊保護政策 Confidential Information Protection Policy (CIPP)》，以加強相關機密資訊保護之重要性 - 本公司無形資產安全委員會定期審查公司各項資訊安全作業流程，進而強化或補強各項資訊作業以防止資安風險之產生 - 資訊單位會定期舉辦災難演練及復原活動以強化資訊於重大異常發生後之應變能力 - 為強化員工之資安意識，每年會定期對全體員工開設資安教育訓練課程並邀請外部專家到廠區進行營業秘密講座 - 資訊服務處定期進行各項軟體系統安全性更新	

◆ 資訊安全組織與風險管理架構

本公司極為重視資訊安全及營業秘密保護，於 2015 年我們成立「無形資產安全委員會」，負責統籌全集團之資訊安全政策、資安風險管理架構、具體推動方案及所需投入之資源等相關規劃。

為落實資訊安全管理相關規範及確保資安管理架構之完善，以及強化資訊安全管理，本公司自 2016 起，遵循資訊安全管理系統 (ISO 27001:2013 版) 之架構，定期進行循環式檢核、查驗、追蹤並實行相關風險管理；截至 2022 年，本公司已連續七年通過 ISO 27001 之認證，2022 年 3 月，經公司董事會核可成立「資訊安全與知識管理處」，負責台虹科技資通安全及營業秘密保護相關政策之規劃、執行及風險管理。該專責單位之最高主管擬每年向董事會彙報資通安全管理之推行成效及資安相關議題。

本公司、台灣及海外各子公司人員皆必須遵循相關規章及資訊作業程序，以確保有形和無形資訊資產之可用性、完整性及機密性。透過 PDCA 流程，建立具有預測和應對能力的資訊安全管理架構，確保公司的資訊與智慧財產得到妥善的保護，藉以鞏固競爭優勢。我們將持續致力於資訊安全管理的不斷改善，以確保客戶、股東和員工的利益得到最大的保護。



◆ 具體資訊安全改善及管理方案

本公司將持續透過無形資產安全委員會定期審查公司各項資訊安全作業流程，進而強化或補強各項資訊作業風險以防止本公司的營業秘密被有心人士竊取。2022 年全年度，本公司並未發現任何重大的網路攻擊或事件，亦未發現已經或可能將對公司營運產生重大不利影響之問題。



文件管理

- ◆ 建立 DMP 文件管理平台及進行文件分級管理
- ◆ 建立機密文件回收及文件銷毀流程並進行追蹤及管理



風險管理

- ◆ 資訊機房風險評鑑及定期弱點掃描
- ◆ 定期資通安全相關系統災難演習及演練



資訊作業安全

- ◆ 強制密碼設定規則及建立 EDR 端點防駭軟體
- ◆ 建置遠近端備份 / 備援服務



裝置安全

- ◆ 設置設備安全防護機制（例如系統加密），監控網路及資訊存取安全



供應商資訊安全

- ◆ 要求各單位落實與供應商簽訂 NDA 保密協定
- ◆ 針對供應商每年不定期進行稽核或者訪察；透過供應商稽核（問卷）或者線上工具（Security Score Card）來了解供應商資安防治成效，避免供應商因資安事件造成供應鏈中斷之問題



場域安全

- ◆ 進行入廠來賓 / 訪客之電腦管制，進行生產線及實驗室 3C 產品、私人手機及隨身碟之管制
- ◆ 設立辦公區 / 管制區分區管理機制、電腦機房之門禁管制及監控異常事項，檢討與持續改善



人力資源安全

- ◆ 本公司及子公司人員皆簽署「機密資訊保護規則」，簽署率為 100%。
- ◆ 實施全體員工之資通安全教育訓練及宣導資訊安全需知
- ◆ 每月 1 日定期宣導「機密資訊保護政策」，提升全體員工資安意識



資安評鑑

- ◆ 連續通過資訊安全管理系統 ISO 27001 認證及評核
- ◆ 通過重要客戶之資訊安全稽核及改善措施
- ◆ 內部查核及自我評鑑，持續定期弱點及威脅分析並呈報高階主管核示



1.6 法規遵循與內控

◇ 重大主題：誠信經營 ◇

本主題的重大原因	企業的營運必須建立在誠信經營之前提下，故一切營運活動都必須遵循相關法規，更是台虹科技對股東及其他利害關係人的承諾與職責所在。
政策 / 策略	「誠信、負責、熱忱、創新、執行」為台虹科技之核心價值與經營理念，並秉持公平、誠實、守信、透明等原則從事商業活動，打造互助、友善、重視紀律、誠實、努力工作之組織及工作文化。另訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，作為董事、經理人及員工於執行職務時之依循。
目標與標的	短期目標 (2023 年 -2024 年)： ◆ 制定完整管理辦法及預防措施 ◆ 董事 / 經理人及員工違反誠信原則 0 件 中期目標 (2025 年 -2027 年)： ◆ 全體員工參與「誠信經營」之教育訓練 ◆ 董事 / 經理人及員工違反誠信原則 0 件 長期目標 (2028 年 ~)： ◆ 達到零投訴案件之目標 ◆ 董事 / 經理人及員工違反誠信原則 0 件
管理評量機制	以誠信經營與從業道德等教育訓練與測驗作為評量機制，以及定期執行內部稽核針對八大內控循環進行稽核，確保本公司為誠信經營之優質企業。作為評量機制。針對供應商設有電子交易平台，落實誠信管理及稽核，防止違法之情事發生。
績效與調整	2022 年董事、經理人及員工無違反誠信原則之情事，並已制定管理辦法且視需求滾動式調整
預防或補救措施	◆ 隨時關注國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、經理人及受僱者提出建議，以檢討改進公司訂定之誠信經營守則政策及推動之措施，以提昇公司誠信經營之成效。 ◆ 每年定期進行法遵及各式內外部稽核，依照發現問題調整稽核內容及管理辦法。 ◆ 員工入職時簽署《僱傭暨服務承諾書》充分告知誠信廉潔義務相關內容，並透過內部公告與教育訓練宣導相關政策與管理規範周知。 ◆ 與他人簽訂合約時，專案窗口應充分瞭解對方之誠信經營狀況，避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象。

1.6.1 誠信經營

「誠信、負責、熱忱、創新、執行」為台虹科技企業文化的核心價值，我們秉持公平透明、誠實守信之原則從事商業活動。為確保核心價值得以落實，本公司參考責任商業聯盟行為準則（Code of Conduct-Responsibility Business Alliance, RBA），訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，且經董事會通過並提報股東會，規範公司董事、經理人及全體員工於執行業務過程中，不得為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他重大不法、嚴重違反誠信或嚴重違背受託義務之行為，包含不得有侵害智慧財產權、從事不公平競爭及其他違法之行為等。

本公司就具較高不誠信行為風險之營業活動，建立有效之會計制度及內部控制制度，並透過將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度，以達到有效管理之目的。為防範弊端，同步建置內部申訴管道，受理違反誠信行為及從業道德之舉報。如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，將立即作成報告以書面通知獨立董事，並公布違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度，即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。2022 年度無接獲人員違反從業道德及誠信經營行為之舉報案件。

誠信經營防治專線：(07) 813-9989#70999

檢舉非法與不誠信信箱：security@taiflex.com.tw

為強化同仁誠信與道德意識，打造互助、友善、重視紀律、誠實、勤奮之組織文化，依據本公司教育訓練管理辦法，由人資負責全公司訓練規劃，並將「誠信經營與道德行為」列為年度訓練計劃，編製誠信經營及道德行為規範教材，定期針對全體員工進行教育訓練與宣導，將誠信經營及道德準則深植於台虹員工觀念中，2022 年全體員工受誠信經營相關教育訓練涵蓋率為 81.31%；董事受誠信經營相關教育訓練涵蓋率為 100%。針對供應商則透過電子交易平台，落實誠信管理及稽核。2022 年無違反托拉斯、市場壟斷、誠信經營及從業道德等相關法規之情事。

2022 年誠信經營與道德行為訓練人數及百分比一覽

員工分類	人數	教育訓練人數	訓練涵蓋率
新進員工	164	164	100.00%
既有員工	672	516	76.79%
經理人員	20	16	80.00%
合計	856	696	81.31%

註：訓練涵蓋率 = 該類別員工訓練人數 / 該類別總人數 * 100%

1.6.2 法規遵循

遵循法規為企業營運之根本，而台虹科技經營版圖遍及亞洲，並積極進行全球布局，瞭解當地法規並即時更新最新資訊成為永續營運之基礎。本公司設法務智權中心，定期 / 不定期查閱國內外法令規章及參與外部課程，了解法規修訂及最新動態，並分析可能對公司營運造成重大影響的政策與法令，將其轉達予相關部門及經營管理階層，以擬定因應策略並作為未來經營方向之參考。

本公司就經營範圍之法規遵循訂定相關政策及辦法，包括但不限於防止貪汙、反騷擾 / 歧視、環境保護、機密資訊保護等。為使員工了解各項法規遵循重點，確保執行各項業務時符合法規，我們邀請法律專業人員及業界專家至本公司舉行講座、開辦相關法律課程，並由法務智權中心定期 / 不定期透過公告及電子郵件向員工宣導法規遵循觀念。2022 年訓練人次達 3,758 人次，訓練時數達 3,054 小時。

我們重視對員工權益之保障，鼓勵員工遭受性騷擾、職場霸凌等不公平待遇時，透過網路或是專線進行舉報，藉此維護員工個人權益與職場安全；同時確保舉報人身份隱密，使其不受被舉報者報復。

舉報專線及信箱

員工健康關懷專線 / 信箱	(07) 813-9989#70580 / Joan_Chen@taiflex.com.tw
資訊安全通報專線 / 信箱	(07) 813-9989#70110 / IT_security@taiflex.com.tw
職場暴力檢舉專線 / 信箱	(07) 813-9989#70555 / 80995@taiflex.com.tw
性騷擾防治專線 / 信箱	(07) 813-9989#70995 / help70995@taiflex.com.tw



1.6.3 內控制度

董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，以遵循所屬產業法令為基礎，考量整體之營運活動，建置內部控制制度，並因應內外環境及法令之變動進行檢討與滾動式調整。內控制度建置之目的係為確保本公司有關銷售、生產、採購、融資、薪工、不動產、廠房及設備、電腦資訊、投資、研發等業務範疇中，所採行的九大循環程序和標準措施之有效性，藉以提升經營管理成效與產品品質。

本公司於董事會下設有「稽核室」，聘任專任稽核人員，負責執行整體營運之內部稽核，藉由該權責單位之獨立性，達到對公司全體執行各項從業行為之勾稽目的。透過各項經營與管理作業的稽核監督，適時發現與公司政策、作業程序、既定目標或預期標準乖離之事實，回報當責管理階層，針對問題採取必要修正行動，以防止弊端發生進而穩定公司之營運軌道。

為強化本公司稽核人員職能，依規定每年參加專業訓練機構所舉辦的稽核業務相關課程，精進專業能力，透過專業獨立之內部稽核運作架構，以落實內控制度至公司各個層面。2022 年度稽核項目 50 件，且無重大內控缺失事項，內部控制制度之有效聲明書請參閱本公司年報。

P

擬定年度稽核計畫

稽核室於每年年底依據法令規範及風險評估結果擬定次年度稽核計畫，並提報審計委員會及董事會討論通過後，作為稽核作業計劃執行之依據（另視專案業務需求，由公司高階主管或稽核室主管指定稽核主題及時間）

D

執行稽核作業

稽核人員依據年度稽核計畫或各項專案進行稽核作業之查核，其範圍包含檢查及評估各部門內部控制制度妥當性與有效性及營運活動效率；稽核對象則包括本公司及子公司各單位所負責之業務。

A

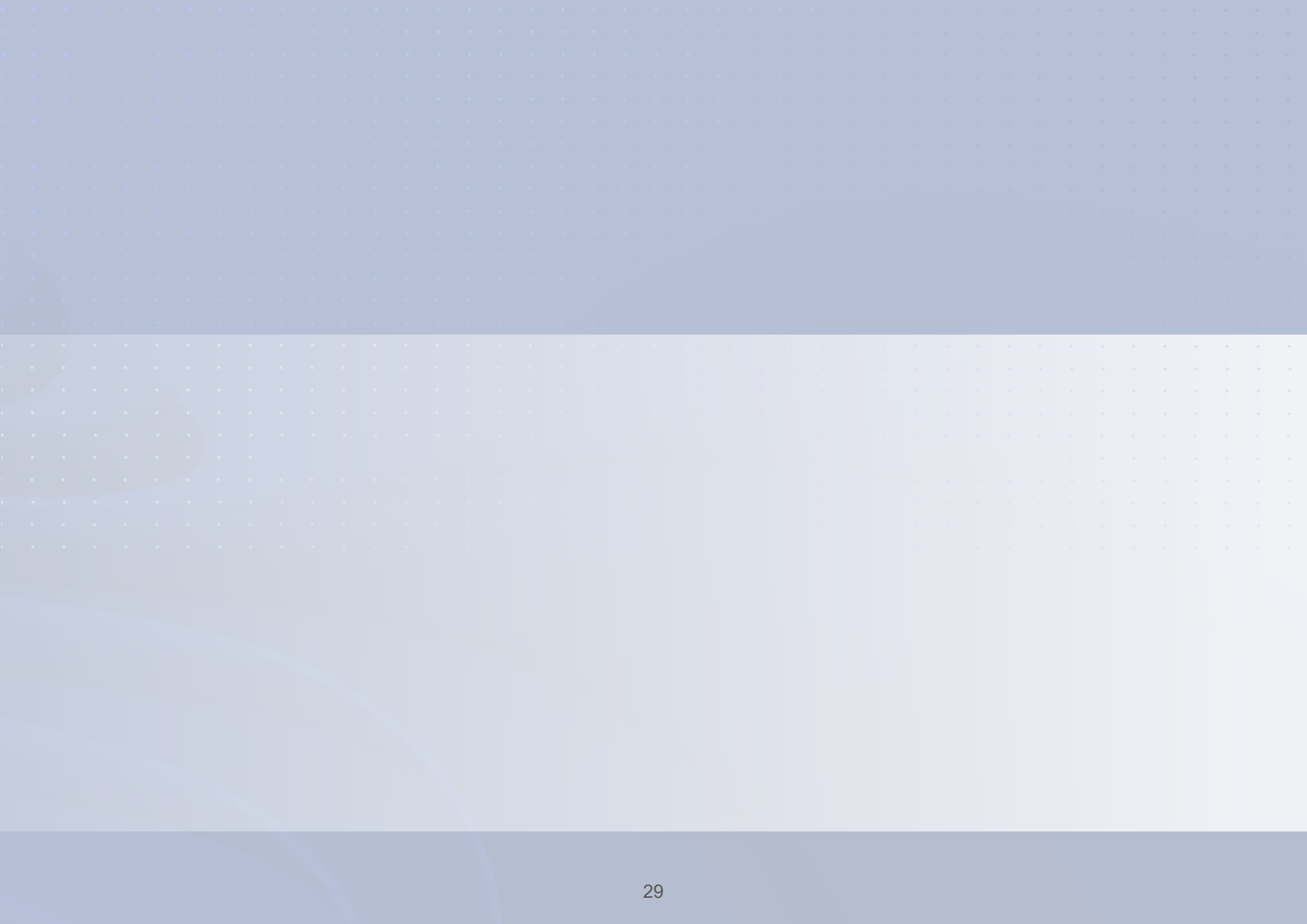
缺失及異常事項之改善追蹤

內部稽核人員除針對查核所發現之內控制度缺失及異常事項作成稽核報告外，並列案追蹤跟催，確保相關單位及時採取適當改善措施，另於稽核報告完成之次月底前交付各獨立董事查閱。

C

產出稽核報告與檢討

公司內部專任稽核人員定期了解其遵循情形及不定期抽查行為記錄並做成稽核報告，並呈主管檢討，以確保公司政策落實及內控機制改善。





2 創新發展 與品質管理

- 2.1 業務概況
- 2.2 產品研發與創新
- 2.3 客戶需求及品質管理
- 2.4 永續供應鏈



2.1 業務概況

◇ 重大主題：經濟績效 ◇

本主題的重大原因	台虹科技為上市公司，除了須對股東、員工負責，保持良好且穩健的財務績效，也才有餘裕投入研究開發，持續為客戶提供先進服務、推動科技及創新應用發展。因此，追求業績成長亦是本公司邁向永續經營的重要基石之一。	
政策 / 策略	本公司專注於綠色節能產品的研發，提供客戶最值得信賴的先進軟板材料產品，並設立策略規劃室及全球業務暨行銷中心，透過轄下全球業務處、行銷企劃處與技術方案處三個單位協作，分別從客戶需求、市場動態分析、技術應用及服務等三方面，戮力推動台虹科技對外之業務。 策略規劃室負責以下事務： (1) 技術及產業市場動態分析，以利集團識別商機 (2) 集團長短期策略規劃、推動與執行成果追蹤 (3) 潛在戰略投資、併購目標與合作機會評估 全球業務暨行銷中心負責以下事務： (1) 負責國內外生產及代理產品銷售 (2) 負責市場情報收集與產業總經分析 (3) 軟板產品規劃、行銷及提出新產品開發計畫需求給研發 (4) 提供客戶產品解決方案、客戶新產品使用問題對應與新產品打樣客訴處理 另外分割設立台虹應用材料股份有限公司，投入半導體封裝材料與顯示器封裝材料的開發；並成立了台虹綠電股份有限公司，發展再生能源發電與售電業務。	
目標與標的	短期目標 (2023 年 -2024 年)： ◆ 股東報酬率不低於同業水準 ◆ 營業淨利不低於同業水準 長期目標 (2028 年 ~)： ◆ 股東報酬率高於同業水準至少 5% ◆ 營業淨利高於同業水準至少 5%	中期目標 (2025 年 -2027 年)： ◆ 股東報酬率高於同業水準 1-5% ◆ 營業淨利高於同業水準 1-5%
管理評量機制	依據所設定之 KPI 指標，定期召開經營管理與績效檢討會議。	
績效與調整	◆ 2022 年權益報酬率及營業淨利年平均成長率皆未達成目標，主要係因 2022 年國際局勢及通膨等影響，下半年需求急凍，整體行業走向去化庫存循環影響全年度營收，藉此須再提升新產品良率及控管相關費用。 ◆ 2022 年股東報酬率及營業淨利年平均成長率，分別為 -9.88% 及 -31.69%。	
預防或補救措施	本公司每年初訂定策略考量與營運目標，透過每月定期績效檢討會議及外部因素影響，滾動式調整策略方向及營運方針，以達成經濟績效目標。	

2.1.1 軟板應用與發展趨勢

台虹科技以可撓性材料為主要生產項目，為全球主要軟性印刷電路板材料供應商，主要產品為：有膠軟性銅箔材料、無膠軟性銅箔材料、覆蓋膜、純膠、補強版、複合材料，整體產品佈局應用在 3C 產品行動裝置、穿戴式裝置、車用多媒體、其他。

目前各智慧型手機大廠皆已陸續導入環保基板，在環保意識及法令的驅使下，環保基材成為產品的基本門檻。而在銅箔基板眾多需求中，不變的趨勢依舊為產品輕薄化，因此具厚度優勢的無膠軟性銅箔材料（2L-FCCL）已正式取代有膠軟性銅箔材料（3L-FCCL）成為市場的主要規格產品，且滲透率仍逐步增加，帶動世界性主要軟性銅箔基板積極擴大 2L-FCCL 之產能，也因此在此趨勢發展下，2L-FCCL 相關之材料及技術發展將成為主要課題。

◆ 市場開發方向

隨著 5G 通訊比重逐年升高，大量資料傳輸需求與新能源電動車市場持續蓬勃發展，未來的材料發展趨勢仍以高頻高速最為顯著，世界各大材料廠及終端品牌廠亦積極往高頻寬、低延遲應用進行開發，目前以 MPI、LCP、及氟材料之銅箔基板為主流趨勢

台虹所生產之軟性銅箔基板相關材料，除具備可撓曲、輕薄等優點外，並積極朝向高密度細線路、高頻高速的應用領域發展，研發團隊已開發出 High Power/High Density / High Frequency 等更高階產品，例如：抗離子遷移純膠 / 覆蓋膜、高頻純膠 / 覆蓋膜 /MPI 及 LCP 及氟系基板，可搭配多元化應用，提供市場更優異、更多元的材料選擇，獲得全球客戶的信賴與支持。

軟性印刷電路板雙面板疊構



軟性銅箔基板

- ◆ 有膠單 / 雙面板
- ◆ 無膠單 / 雙面板

絕緣覆蓋膜（保護膠片）

- ◆ 黃色、黑色
- ◆ 白色、High-Tg



高頻高速傳輸材料

- ◆ MPI FCCL
- ◆ LCP FCCL
- ◆ Fluoro FCCL
- ◆ BS、CVL

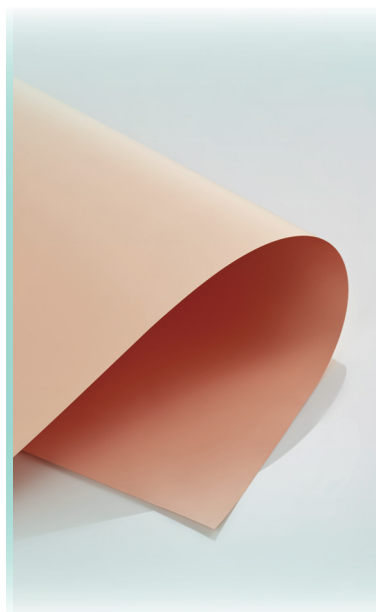
電子級貼合膠片（純膠）

- ◆ Halogen-free
- ◆ High-Tg

補強 / 複合板

- ◆ 黃色
- ◆ 黑色

◆ 台虹科技各類產品用途及性能



有膠軟性銅箔材料

用途：抗離子遷移性能優異、尺寸安定性佳及拉力强度高。

特性：不含鹵素 (Halogen-free) 及鉍 (Bismuth-free)，皆通過 UL 及 RoHs 認證。

應用：電池、工控及車載等，產品規格完善，能滿足各式厚度需求。

無膠軟性銅箔材料

用途：輕薄、耐撓曲性佳及高尺寸安定性。

特性：玻璃轉移溫度 (Tg) 高並有極佳的耐候及耐化性，皆通過 UL 及 RoHs 認證。

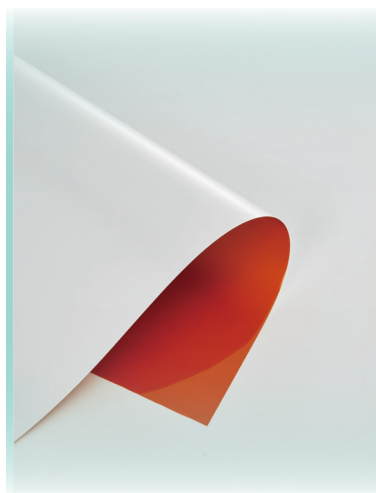
應用：手機天線、按鍵及電池，產品規格完善，能滿足各式厚度需求。

高頻軟性銅箔材料

用途：FPC 銅箔基板 (高頻) - 有 MPI、LCP、Fluoro 三種系列。

特性：具有 Low Df 低損耗。

應用：天線、USB-C、傳輸線。



補強板

用途：泛用於各類型 FPC 強化。

特性：黑色 & 黃色兩種顏色、具良好的操作性及耐化性。

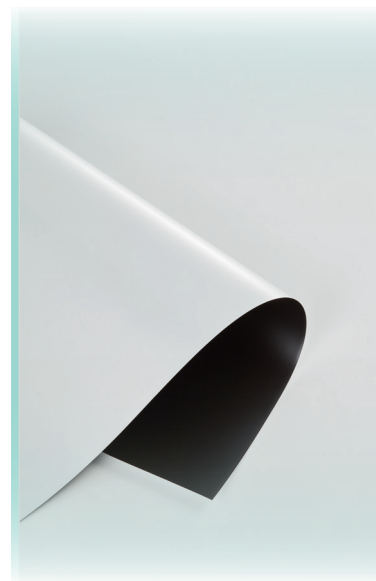
應用：FPC 補強。

複合板

用途：泛用於各類型 FPC 強化。

特性：黑色 & 黃色兩種顏色、具良好的操作性及耐化性。

應用：FPC 補強。



無鹵素覆蓋膜

用途：FPC 線路保護，有黑色、黃色、白色三種。

特性：不含鹵素、銻及鉍。

應用：適用於 FPC 線路保護。

High-Tg 覆蓋膜

用途：泛用於各種 FPC 線路保護。

特性：優秀的耐高溫壓合及操作性。

應用：軟硬結合板、多層板。

低離子覆蓋膜

用途：泛用於各種多層板、軟硬結合板線路保護。

特性：優秀的抗離子遷移能力。

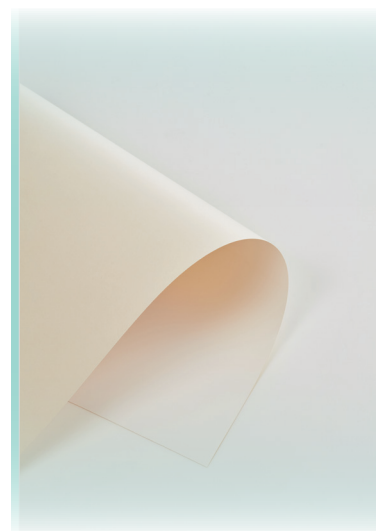
應用：Display、SSD、電池板。

高頻覆蓋膜

用途：FPC 線路保護。

特性：具有 Low Df 低損耗。

應用：天線、USB-C、傳輸線。



High-Tg 純膠

用途：多層板與軟硬結合板結合用。

特性：Tg 點高，具有良好的耐溫性，可耐多次壓合。

應用：適合部位廣泛，如 IO/Button/Camera/Battery。

低離子純膠

用途：多層板與軟硬結合板結合用。

特性：比 High_Tg 系列更優秀的抗離子遷移能力，對應高密度細線路的應用趨勢。

應用：適合部位廣泛，如 Camera/Display/Battery。

高頻純膠

用途：FPC 多層板結合。

特性：具有 Low Df 低損耗特性。

應用：天線、USB-C、傳輸線。

2.1.2 營運績效

◆ 競爭情形

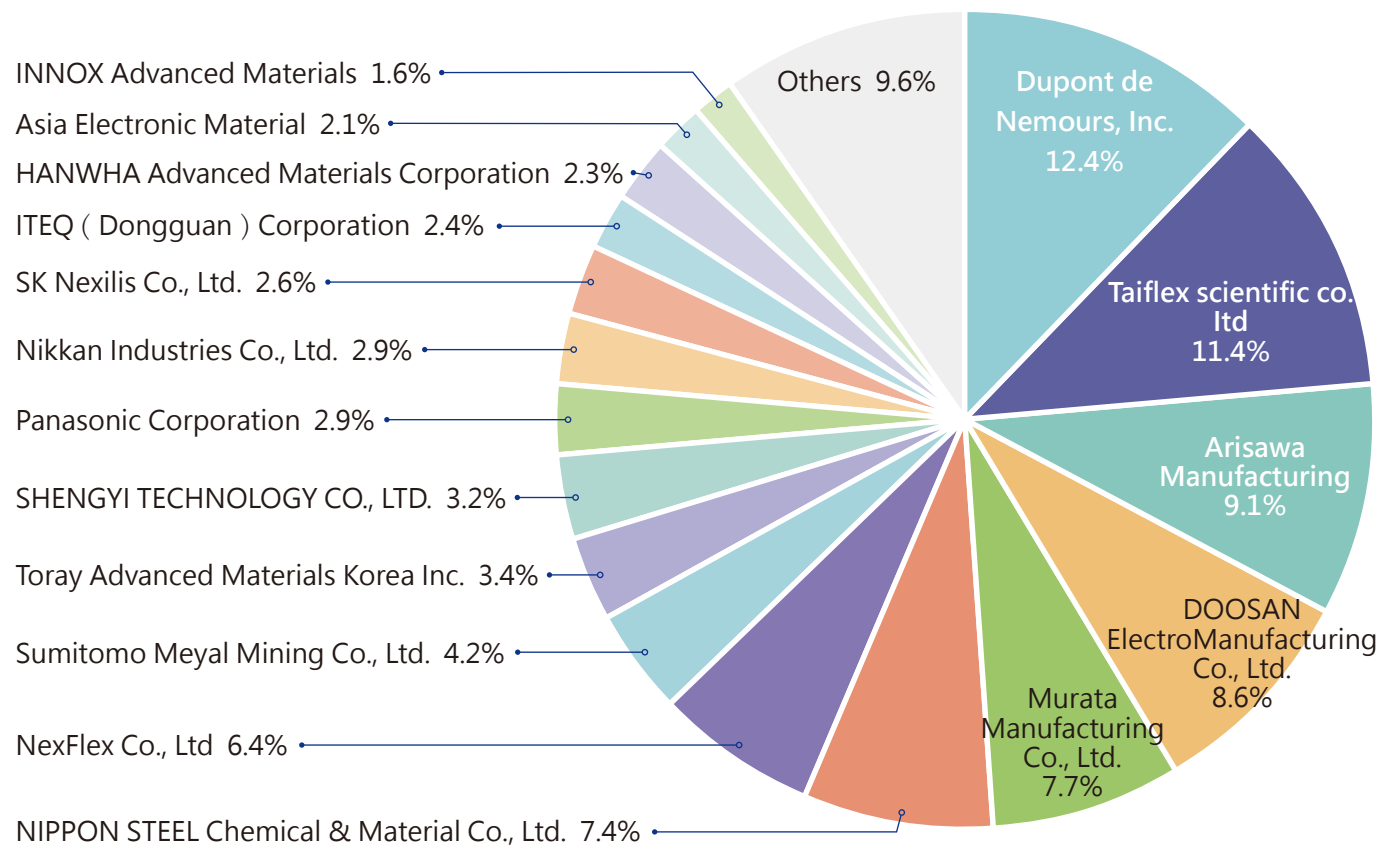
以全球 FCCL 供應的觀點來看，目前日本、台灣、韓國呈現三強鼎立之局面，主要競爭對手有日本新日鐵及有澤、韓國斗山及台灣新揚、亞電等。至於大陸近來由於 PCB 產業在政府扶植下成長迅速，從銅箔廠到銅箔基板廠到組裝廠產業聚落更形完整。同時亦有相關同業切入軟性銅箔基板領域，如聯茂、生益等公司，近來更積極由硬式銅箔基板轉而投入軟性銅箔基板的生產，故整體產業競爭態勢更為複雜。

回顧過去一年，疫情對全球人類帶來嚴重的影響，改變人們生活、工作、商業活動的型態，也使公司經營更面臨更多的風險，但本公司仍藉由優異的危機管理能力，掌握了危機中的轉機，持續努力維持營運成長的動能。本公司 2022 年在全球應用在軟性印刷電路板的市場佔有率達 11.4%。

後續本公司仍將積極的進行各種營運及風險管控措施，如增加在地化供應比重、關鍵原物料與產品的備庫策略彈性因應、優化調整產品結構、持續進行成本改善與生產效率提升、費用控管等，以提升公司因應彈性，除降低環境不確定性帶來的不利影響外，更重要的是使本公司有能力掌握疫情中的成長機會。

接下來 5G 行動通訊迎來快速發展的時程，本公司也不會缺席此波的成長趨勢，將持續強化核心競爭能力，建立長期具競爭力且可維持之營運模式，在軟性電子先進材料、散熱材料及半導體應用材料上持續投入研發力道，往高附加價值產品努力邁進。同時亦將運用目前在軟性材料上的領先優勢與客戶協同開發，共同掌握市場成長動能，奠定永續的根基。

JMS 市占率圓餅圖



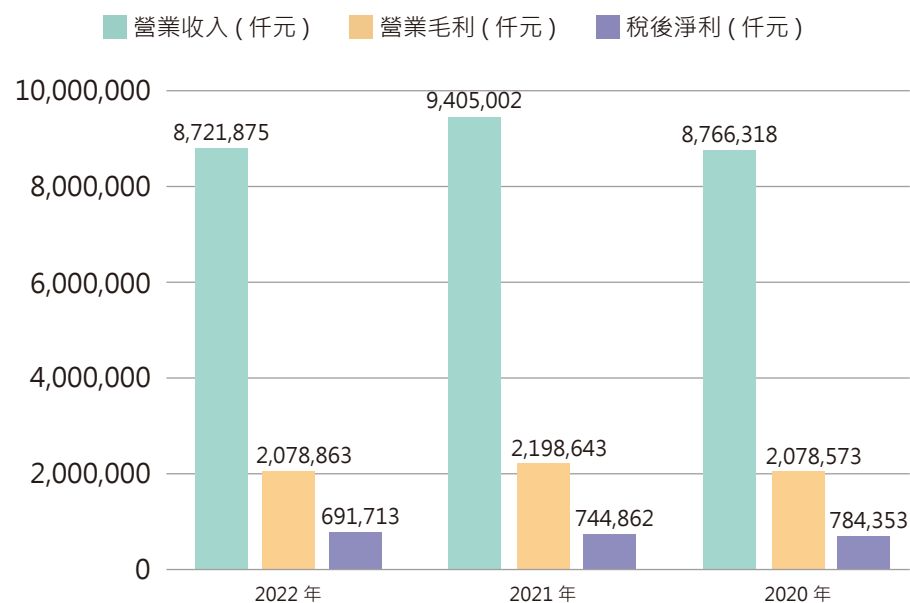
◆ 年度財務表現

2021 年因俄烏戰爭、新冠肺炎導致供應鏈斷鏈及長時間寬鬆貨幣環境的影響，全球通膨持續升溫，致使全球主要經濟體央行開始啟動升息循環以壓抑通貨膨脹，在高物價與央行升息的雙重影響下，全球消費性電子終端需求開始快速下滑，搭配供應鏈各環節持續去化疫情期間累積的大量庫存，使得整體營收面對較大的衰退壓力。

值此終端需求不振之際，本公司藉由良好的客戶佈局及供應鏈管理能力，藉以消弭需求下滑的負面衝擊，全年仍繳出營收及獲利皆微幅衰退的成績單。此外本公司加大投資力道於新材料的研發與送樣推廣，致力擴大市場佔有率，靜待經濟重新復甦之際帶動營運能更上層樓。

2022 年度營業收入為新台幣 87.21 億元，較上年度約衰退 7.2%，每股盈餘為 3.35 元。

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入 (仟元)	8,766,318	9,405,002	8,721,875
營業毛利 (仟元)	2,078,573	2,198,643	2,078,863
營業損益 (仟元)	1,042,885	948,808	648,080
營業外收入及支出 (仟元)	-77,088	-7,994	229,233
稅前淨利 (仟元)	965,797	940,814	877,313
本期稅後淨利 (仟元)	784,353	744,862	691,713
本期綜合損益總額 (仟元)	752,882	758,884	662,244
每股盈餘 (元)	3.7	3.51	3.35
員工福利金額 (仟元)	20,904	31,507	28,197
股利 (仟元)	522,799	522,799	522,799
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	983,465	1,176,330	1,315,982
留存經濟價值 (仟元)	1,303,957	844,978	1,562,944
支付出資人款項 (仟元)	543,562	543,597	558,005
支付政府的款項 (仟元)	221,982	231,061	224,937
社區投資 (仟元)	1,152	1,063	700



◆ 其他財務影響

本公司無政治捐獻之情事，每年均依循稅務法令規定納稅，另因符合政府鼓勵智慧機械及研發投資相關條件，得以抵減部分稅務。此外，為協助降低產學落差，我們提供學生至公司實習的機會，故取得政府補助。

2022 年政府補助項目

單位：新臺幣（元）

青年計劃補助	行政院	71,200
青年領航計劃	勞動力發展署	567,326
利息補助及勞工薪資補貼	高雄市政府	5,996,986
大港青年實習媒合計畫	財團法人中山管理教育基金會	205,000
總計		6,840,512



◆ 稅務政策及資訊

台虹科技公司之稅務係由財會中心負責，洞悉海內外各營運據點稅務遵循狀況及全球稅法新訊，並將高風險之稅務事件呈報至董事會，以利管理階層掌握內部風險及稅務趨勢，藉由風險管理機制之有效運作下，將稅務爭議事件發生頻率及金額控制在較低風險。

財會部門主管及作業人員，營運上皆遵循國內及海外相關稅務法令規定辦理。而為降低稅務風險、追求公司及股東最大利益，訂定以下稅務政策，且公開於本公司當年度之永續報告書，包括：

1. 關係企業間交易須符合常規交易，並遵循主管機關訂定之移轉訂價準則。
2. 分析營運環境並評估稅務風險，並依經營決策考量相關稅務上風險。
3. 遵循國內及國際租稅法規。
4. 不利用租稅天堂規避稅負。
5. 遵守公司法與稅務相關法令的規定。



公司年報



股東專區



公司財報



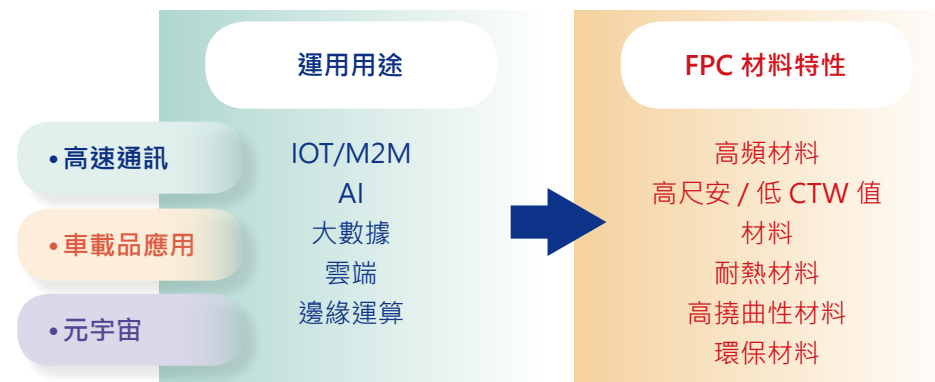
財務資訊

2.2 產品研發與創新

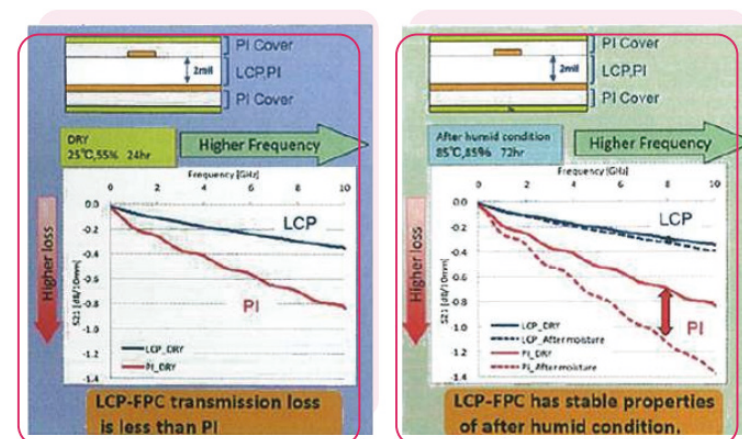
◇ 重大主題：創新研發與專利 ◇

本主題的重大原因	「成為世界級的軟性材料公司」是台虹科技一直以來的願景，持續在配方研發、精密塗佈及檢測方法等三大核心技術上不斷的精益求精，以開發出符合市場需求材料並期成為全球軟性材料之領航者。
政策 / 策略	◆ 創新研發：由研發中心整合其他單位提供之市場、客戶回饋，訂定研發計畫 ◆ 專利管理：由法務智權中心統籌，以台灣智慧財產管理規範（TIPS）為基礎，結合公司經營策略、營運目標及核心技術，運用「規劃 - 執行 - 檢查 - 行動（PDCA）」方法，建置智慧財產管理審查制度
目標與標的	短期目標（2023 年 -2024 年）： ◆ 通過台灣智慧財產管理規範（TIPS）A 級認證及每年專利申請 2 件 中期目標（2025 年 -2027 年）： ◆ 策略性智財布局，完善公司智財管理制度 長期目標（2028 年 ~）： ◆ 配合公司營運策略，整合研發、智慧財產權之發展方向，透過技術出售 / 轉讓、授權等智財策略，活絡公司經營資源
管理評量機制	◆ 研發中心每月均會依據產品生命週期管理系統（Product Life-cycle Management）開案進度進行階段審查檢討專案進度，並調整執行內容 ◆ 法務智權中心每年定期進行專利統計，並向董事會報告
績效與調整	2022 年申請 5 件，達成 225%。
預防或補救措施	在研發專案開始前透過專利檢索，協助研發同仁排除專利風險來源，以便及早因應行動，進行迴避設計，確保產品運營的自由度。並於研發專案進行時，協助同仁將研發結果轉化為智財成果。

2.2.1 開發低訊號損失材料及加工技術



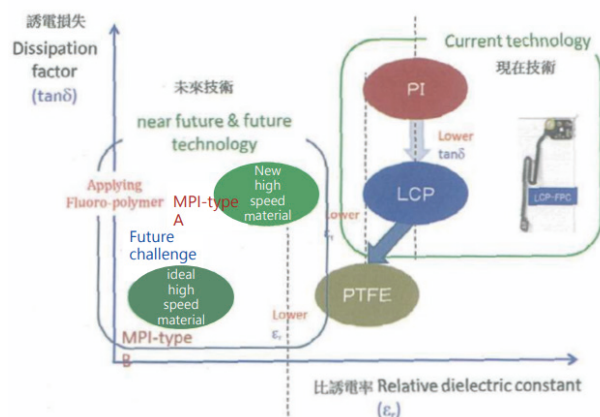
台虹科技研發方向，鎖定在 5G、車載及元宇宙等新興應用之材料開發，因高速訊號的傳輸勢必面臨更大的傳遞損失，故對材料的選擇上更以低介電常數（Dk）/ 損失（Df）為主，如液晶高分子材料（LCP）的低吸濕性可以讓材料的介電常數（Dk）/ 損失（Df）保持很安定，而聚醯亞胺（PI）在自然環境下的吸濕性，相對於液晶高分子材料（LCP）的吸濕係數就會很不安定。LCP 及 PI 材料的吸濕性比較如下圖示：



2.2.2 長期研發投入

隨著終端應用的資料傳輸頻率越高，訊號傳遞損耗 (Insertion loss) 上也越明顯，具有更低 Dk. 和 Df. 值的材料正在商業化，台虹科技研發中心除了已開發市面上常見的 LCP 與 MPI，也積極開發新崛起的氟素材料。

然而在產品的開發過程中不僅須了解材料特性，還須考量其加工性與市場的經濟價值，氟素材料因材料本身陰電性極強，對分子間受到外來極化影響也很小，因此對於越高頻的應用上有著非常優秀的特性，但同時也使得加工困難提高。



台虹科技有著卓越的材料與塗佈技術，搭配世界上屈指可數的壓合技術，在產品外觀、軟性銅箔基板特性上皆有最嚴謹與最高規格檢測設備與卡控規格，更在軟性銅箔基板上有着相當豐富的研究資源與設備人力，定能為新資訊世代提供一個最完美的高頻材料。

台虹科技是由工研院及台灣電子材料領域等專業人才共同籌創，擁有領先業界的卓越技術，目前為大中華區最大軟板材料供應廠，除投入大量資源自主研發外，更持續與上游國際材料大廠及擁有先進技術之設備設計公司保持密切合作關係，同時透過與國內工業技術研究院技術研究機構和中山大學合作，進行塗佈技術轉移及配方分析技術執行研發計畫，結合產官學研技術研究資源，偕同終端客戶共同開發下一世代產品，致力提供先進軟性材料及創新應用整合服務。

◆ 五年策略計劃

隨著電子產品持續向輕薄化、多功能、高性能等方向發展，軟性電路板的需求日益增加，也帶來許多商機。台虹科技每年將 3% 以上的營業額投入研究，期望透過不斷研究創新，新產品未來在車載、元宇宙及穿戴式產品應用皆能夠有大幅成長。

歷年研發經費

年度	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
營業額 (仟元)	7,633,620	6,919,495	7,491,041	7,671,215	7,287,918
研發費用 (仟元)	244,580	265,762	260,938	284,484	350,360
佔比 (%)	3.20%	3.84%	3.48%	3.71%	4.81%

註：

1. 佔比之計算方式：當年度研發費用 / 當年度營業額 x100%

2. 本表之數據調整為以台虹科技個體呈現，因此於本年度有資訊重編之情事

研發人力計畫

年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年
人數	37	37	41	41	45
新增人數	2	0	4	0	4
成長 (%)	5.71	0	9.75	0	8.88

新產品營收貢獻預估

年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年
項目					
營收貢獻 (%)	11.21	11.63	8.67	9.28	8.60

2.2.3 智慧財產管理

◆ 創新服務

台虹科技除了持續投入軟性電路板材料之研究，更憑藉長期累積之配方研發、精密塗佈及檢測方法等三大核心技術，將業務領域延伸至半導體先進封裝材料、先進顯示器封裝材料及高精密塗佈製造服務，並於 2020 年 9 月分割成立 100% 持股之子公司 - 台虹應用材料股份有限公司，致力於提供客戶更多樣化與客製化的解決方案。



台虹應用材料
(股)公司官網

◆ 專利佈局

台虹非常重視研發創新並體認智慧財產乃為組織核心資產之一，於技術開發過程中，利用專利檢索與文獻分析掌握現行專利佈局概況，避免侵害他人權利，確保公司自由運營；於開發完成後對研發成果進行妥善維護與管理，避免外流，或採權利化方式保護，為公司營運創造競爭利基；定期對取得之專利或保護中的研發成果進行維護評估，降低智財營運成本；以及評估智財價值與收集分析情報，進行授權、技術移轉等智財商業化運用。

為提升台虹於國際品牌間之價值、累積公商譽、維持產品技術於市場上之競爭優勢，持續於全球佈局有效專利權，截至 2022 年累積於全球申請專利總數已達 243 件，其中高達 84% 為發明專利，涵蓋台灣、美國、日本、歐洲及中國大陸等指標性市場，核准總數亦累積至 146 件，期能持續擴張台虹核心技術及各項研發成果的智財版圖。

最近三年開發產品取得專利一覽表

類別 年度	發明件數	實用新型 件數	合計
2020 年	4	0	4
2021 年	2	0	2
2022 年	2	0	2

◆ 智慧財產保護制度

面對全球化的商業競爭及漸趨複雜的供應鏈關係，營業秘密的保護已成為穩固企業未來核心競爭力的競爭利器之一。營業秘密範圍包括技術、方法、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，並且符合秘密性、經濟價值性、已採取合理保密措施等要件。針對關鍵配方與製程之營業秘密，現已立案共計 11 件進行管理，並於 2021 年導入「電子實驗紀錄簿」，強化台虹的研發成果控管，藉此深化技術優勢。

台虹深知營業秘密對公司營運具有高度商業價值和重要性，除透過專利申請保護研發成果外，於 2016 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，建置完善的營業秘密保護管理機制，成立無形資產安全委員會，訂定「機密資訊保護政策」來管理公司的機密資訊，全面施行機密資訊的盤點分類及分級標示、落實智財權歸屬及保密約定之簽訂、資安管控、紀錄留存與預警、稽核查處、年度機密資訊保護規範考核、資安訓練與宣導等事宜，力求將營業秘密的外洩風險降至最低。

為使台虹全體人員對智慧財產管理制度有正確認知，台虹自 2014 年起即採用台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System，簡稱 TIPS) 建立一套符合公司技術研發性質並將智財管理與營運目標連結的系統化管理制度，近年來仍持續精進智慧財產取得、保護、維護與運用，預計於 2023 年度通過 TIPS A 級驗證，使台虹的智慧財產管理制度更臻完善，進而提升整體獲利營運績效。

2.3 客戶需求及品質管理

◇ 重大主題：產品安全與品質 ◇

本主題的重大原因	產品品質符合客戶需要，是台虹科技「成為世界級的軟性材料公司」的必要條件，須提供適當資源維持品保系統之完整性，確保公司產品能滿足規章要求，以達成台虹公司及客戶雙贏之最佳平衡。
政策 / 策略	◆ 以扎實的研發量能，提供快速對應的技術支援服務，滿足客戶開發設計、測試及售後的需求 ◆ 建立持續改善之品質 /HSF 組織管理系統，並導入汽車相關產業品質系統 IATF 16949 和有害物質流程管理系統 IECQ QC 080000 的標準，以順應全球綠色產品趨勢
目標與標的	短期目標 (2023 年 -2024 年)： ◆ 客戶滿意度維持 88 分以上 ◆ 產品 100% 符合無有害物質相關法規及客戶規範 中期目標 (2025 年 -2027 年)： ◆ 客戶滿意度維持 89 分以上 ◆ 產品 100% 符合無有害物質相關法規及客戶規範 長期目標 (2028 年 ~)： ◆ 客戶滿意度維持 90 分以上 ◆ 產品 100% 符合無有害物質相關法規及客戶規範
管理評量機制	定期實施客戶滿意度調查，並列入管理審查會議中審視，呈簽總經理
績效與調整	2022 年客戶滿意度 88.5 分，高於 2022 年目標 88 分
預防或補救措施	每年於管理審查會議中審視目標達成狀況，對於未達成目標之項目，提出說明及改善對策

2.3.1 高效服務

本公司致力於 FCCL 之製程研發、製造與銷售，產業上游供應商為 PI/ 銅箔材料，下游客戶則是軟性印刷電路板 FPC 製造商。

上游	中游	下游
PI/ 銅箔材料	軟性銅箔基板 FCCL	軟性印刷電路板 FPC
• 原材料 • 化學品 • 設備廠商	• FCCL 製造 • CVL 覆蓋膜 • 補強板 • 化學品合成	• FPC 印刷電路板 • 絕緣膠帶

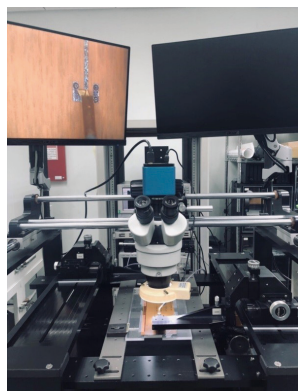
台虹科技一貫堅持讓顧客滿意的經營理念，時刻謹記為客戶提供創新產品與服務的使命，並營造企業負責、熱忱的核心價值，設有專職部門提供客戶產品服務，與品保部門相互支援，解決客戶不論是外觀或機能上的產品問題，除台灣地區之外，配合下游客戶生產基地全球化，產品服務人員也分布於昆山、深圳、珠海、廈門、南通等地區，以提高服務客戶的機動性與即時性，另在美國及日本也皆設有辦公室，作為提供當地即時性的產品服務與銷售之據點。

生產銷售階段，則透過與客戶持續溝通，每週將客戶未來的需求預估反饋至總公司，將全球的需求預估轉化為生產計畫，並每週持續調整，以符合客戶需求並達最大效益，同時結合產業鏈的上下游協力廠商，形成完整的產業價值鏈。



◆ 技術支援

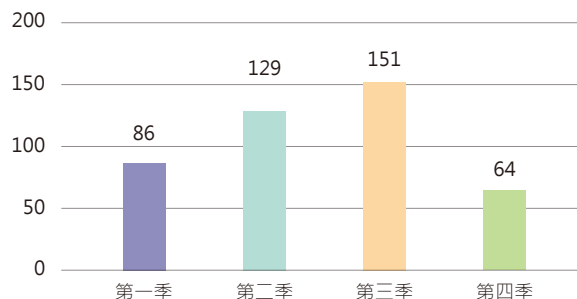
在產品設計與測試驗證階段，為促進客戶服務效率並拉近客戶關係，由總部支援台灣、大陸、歐美、日韓等各區域客戶之技術性需求，並配合客戶需求，不定期進行技術交流，提供技術支援及協助解決客戶在設計與測試所面臨的問題。



▲ PNA 微波網路分析儀

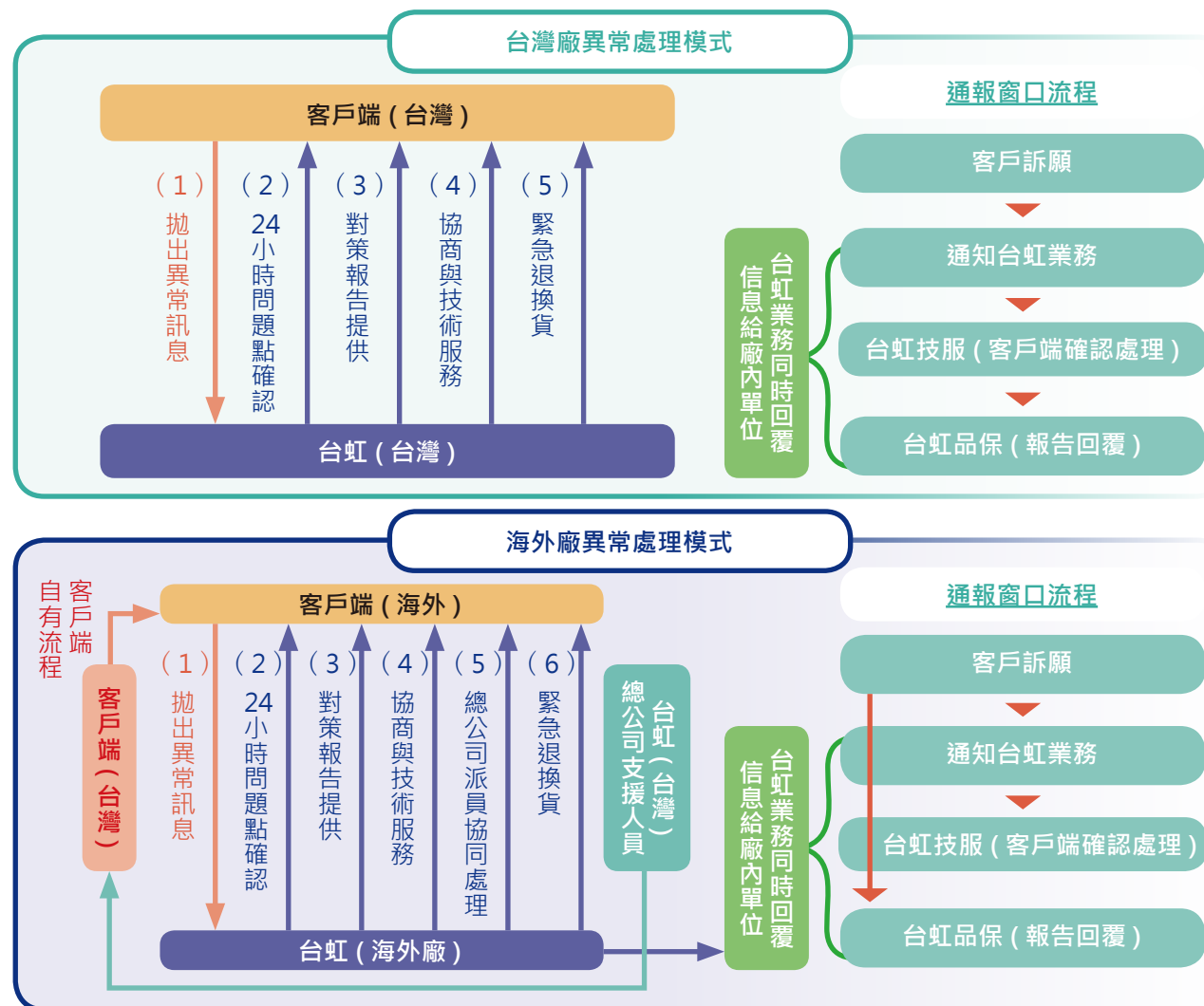
為了滿足客戶在材料分析與特性測試方面的需求，台虹科技在實驗室備有 SEM/EDS、FTIR、金像顯微鏡、TMA/DSC/DMA 熱分析儀、拉力機等等一系列完整的測試機台設備，除了提供廠內相關單位使用外，亦開放給客戶端進行委託測試，而在 2022 年完成了 430 件客戶委託測試服務，提高客戶在產品驗證的速度，並對產品特性有更進一步的了解。

2022 年客戶委託測試件數

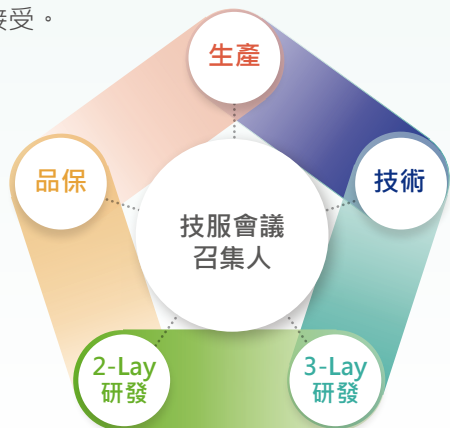


◆ 客訴處理

台虹科技對客戶提出之意見、問題及抱怨事項，若經判定屬於重大客訴，會成立跨部門的重大客訴處理專案小組，並依據生產、技術、研發、品保等單位不同職能與權限做迅速處理，並採取即時性的改善措施來協助客戶解決當前問題，將可能因此而產生之人力、物料或機器設備移動損失降到最低，進而提升公司產品的服務品質，以維護公司商譽並確保客戶滿意。



當發生重大客訴時，客服主管會召開技術服務專案會議，參加人員有生產、品保、技術、2-Lay 與 3-Lay 研發主管及相關負責工程師共同討論產品重大不良等案件，三天內回覆初步原因及改善措施，七天後回覆完整的測試數據、原因分析與改善及未來預防對策，以及該案合理的處理方式，讓客戶釋懷且能接受。



2.3.2 品質控管

台虹科技品質 /HSF 目標是以達到顧客滿意為原則，同時配合 IATF 16949 與 HSPM 有害物質流程管理系統要求，於管審會議中訂出最適當之項目及量化目標，並定期檢討其符合性及適用性。

對於客戶所回饋之問題，日常藉由跨部門技術會議、提案改善、QCC 活動、5S 活動、KPI 活動等持續不斷改善，期能以最快的速度滿足客戶需求。



品質認證

為確保台虹產品之生產品質，我們在進料、製造、在製品 / 成品檢驗及出貨作業中，均依據品質管控計劃及相關規範，嚴格執行各階段的檢驗與測試工作，並記錄所有之檢驗與測試過程，以驗證產品符合規定要求。

2022 全年度本公司產品無發生因品質而影響下游廠商與終端客戶安全或健康之事件，亦無違反產品與服務資訊標示相關法規及行銷推廣相關法規。



產品或服務取得安規認證項目統計

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
2L FCCL	Flammability: ISO 9773, IEC 60695-11-10	100%
	Comparative Tracking Index: IEC 60112	
	REACH/RoHS/ISO 9001/IATF 16949	
3L FCCL	Flammability: ISO 9773, IEC 60695-11-10	100%
	Comparative Tracking Index: IEC 60112	
	REACH/RoHS/ISO 9001/IATF 16949	
CVL	Flammability: ISO 9773, IEC 60695-11-10	100%
	REACH/RoHS/ISO 9001/IATF 16949	
補強板 & 複合板	REACH/RoHS/ISO 9001/IATF 16949	100%
純膠	REACH/RoHS/ISO 9001/IATF 16949	100%

註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) *100。

◆ 產線人員培訓

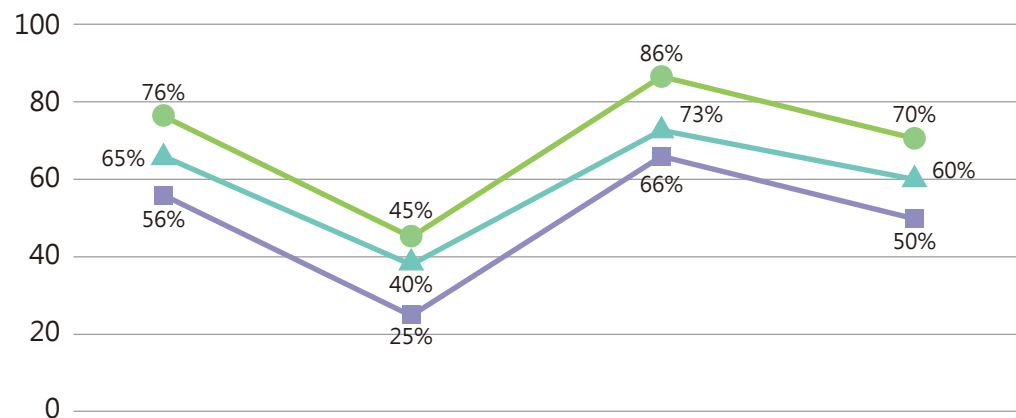
製造中心負責產品生產之重任，而達成生產品質穩定之首要條件即為提升人員的技能。直接人員到職後，需先進行安全及職前相關訓練，待考核合格後使得進入現場作業；後由訓練員與現場人員對其進行師徒制技能訓練，並推行上崗證制度。上崗證分為等級 1 至等級 5 共五個評級，人員評等需達等級 3 以上，才可進行獨立操機作業。訓練課程包含異常排除、異常通報機制、產線管理等，且培訓後藉由每季及年度定期訓練考核，進行等級提升評定。2022 年以各類產線人員等級 5 占比較 2021 年提升 20% 為訓練目標。

年度等級 5 人數實際與目標佔比之差異，歸納主因為當現場作業者提出離職，當生產設備仍有運轉稼動需求缺口時，管理者進行班表與人力異動，導致預定訓練課程無法依計劃展開。考量此一變故，未來將定義師徒配對，期能符合年度目標設定。



產線人員等級 5 佔比表

● 2022 年 (目標)
▲ 2022 年 (實際)
■ 2021 年



年份 / 類別	合成	前製	後製	支援
2021 年	56%	25%	66%	50%
2022 年 (目標)	76%	45%	86%	70%
2022 年 (實際)	65%	40%	73%	60%

◆ 客戶滿意度調查

為確實掌握與傾聽客戶的心聲，台虹每年皆會定期進行客戶滿意度調查，而問卷內容涵蓋了產品品質、業務品質、客服品質、運輸品質及有害物質管理等五大面向之整體表現。根據調查之分析結果，若有客戶明確回覆不滿意之意見或客戶滿意度目標有未達標之情況，會於管理審查會議檢討時提出討論，由廠內相關跨部門單位提出改善方案與建議，以期成為客戶信任的長期合作夥伴。

項目	產品品質	業務品質	客服品質	貨物運送	禁用物質	平均
2020 上半年	88.0	86.2	86.4	86.6	86.8	86.8
2020 下半年	87.0	87.2	87.4	87.6	87.8	87.4
2021 上半年	90.0	86.5	84.7	86.3	91.7	87.8
2021 下半年	90.0	86.8	85.3	88.3	90.7	88.2
2022 上半年	90.0	87.3	85.3	89.0	90.0	88.32
2022 下半年	90.0	89.0	87.3	87.6	89.3	88.64



2.4 永續供應鏈

◆ 重大主題：供應鏈永續管理 (含不使用衝突礦產) ◆

本主題的重大原因

天然資源開採的過程中，存在能源消耗、水資源污染、土地流失或危害人權的風險，台虹科技除兼顧原物料品質、交期與價格之外，亦須確保供應商落實環境保護、節能減碳、改善安全與衛生、重視人權，以符合客戶及法令要求，共同善盡企業的社會責任

政策 / 策略

- ◆ 與國內外供應商維持長期合作關係，並敦促其達到法令要求，同時積極建立備用廠商進入公司的合格供應鏈，以降低斷料風險
- ◆ 持續更新供應鏈管理機制，將永續議題納入評核項目中，並要求供應商簽署「台虹科技供應商 / 承攬商企業社會責任承諾書」或提供宣告文件

目標與標的

- 短期目標 (2023 年 -2024 年) :**
- ◆ 原料供應商碳足跡盤查
- 中期目標 (2025 年 -2027 年) :**
- ◆ 推動全體供應商 100% 簽署企業社會責任承諾書 (或提供相關宣告文件)
- 長期目標 (2028 年 ~) :**
- ◆ 導入負責任商業聯盟行為準則 (Code of Conduct -Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA)

管理評量機制

每年依「供應商 (綠色) 系統稽核評鑑表」辦理稽核計畫，內容包含品質系統、HSPM 系統及 RBA 三大面向

績效與調整

2022 年供應商 (綠色) 系統稽核評鑑，共執行 40 家供應商稽核 (12 家實地稽核 /28 家書面審查)，由品保針對品質稽核缺失項目，請供應商於台虹要求納期內回覆矯正改善。

預防或補救措施

- ◆ 藉由宣導工作，加強供應商對企業社會責任及商業道德守則的重視，不定期透過召開研討會議，與供應商討論關於品質、技術、交期、服務、成本、永續經營等各面向議題。
- ◆ 建立供應鏈中斷的風險控管機制及營運持續計劃，以降低外部因素對台虹科技之風險衝擊。

2.4.1 採購政策

台虹科技深信供應鏈的永續成長，對公司的長期發展有一定的影響力，因此我們亦敦促供應商善盡企業社會責任，落實環境保護、節能減碳、改善安全與衛生、重視人權，做好風險管理與永續經營計畫，共同建立穩定發展的永續供應鏈。

◇ 本公司承諾 ◇

所有產品符合衝突礦產之要求，並依循綠色產品規範進行採購

遵守公平交易原則，並符合相關法規，保障人權、重視勞工身心健康與安全保護環境及善盡社會責任

秉持誠信原則，致力於採購活動中旅行企業社會責任，追求永續經營

◇ 供應商概況

契約種類	採購地區	2020 年		2021 年		2022 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	21	1.18%	11	0.66%	11	0.83%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
財物 (原物料)	國內	53	88.18%	59	79.27%	56	82.84%
	國外	11	2.53%	10	12.3%	7	11.04%
工程 (建築與設備)	國內	22	3.6%	23	3.8%	25	5.11%
	國外	3	4.51%	2	3.97%	1	0.18%
總計		110	100%	105	100%	100	100%

本公司生產及包裝所使用之物料，除紙類（紙箱、紙管、紙膠帶、紙材）和木棧板外，均屬不可再生，而主要原物料（銅、PI、PET 膜）多數須自國外進口，近年本公司持續在關鍵原物料及製程設備的部分，逐步提高供應商家數及國內採購比例。

歷年供應商統計

項目 / 年度	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
主要供應商 (Tier 1) 家數	60	66	61	62	63
關鍵供應商家數	21	22	26	29	29
關鍵供應商家數占比 (%)	35	33	43	47	46
關鍵供應商採購金額占比 (%)	98.8	98.6	98.8	99.3	98.9

◆ 原物料管制

電子業的發展高度仰賴各式礦產，而為保護人權，不使用衝突礦產已成為國際趨勢，台虹科技為善盡企業社會責任，遂依據美國證券交易委員會 (SEC) 頒布的「衝突礦石來源揭露規定」 (Rule 13p-1 of the U.S. Securities Exchange Act of 1934) 進行衝突礦產管理，實施自我稽核社會責任，避免礦產採購來自高風險衝突區域。

凡使用或含有礦產原料供應商皆須配合本公司政策，使用衝突礦產報告模板 (Conflict-Minerals Reporting Template, CMRT) 提供調查結果，自新供應商遴選時，即要求不得含來自衝突地區的衝突礦產，而對於既有供應商，除了須簽署禁用衝突礦產同意書或提供聲明書，台虹科技也透過年度供應商稽核作業，及供應鏈材料回溯管控方式執行盡責調查。

台虹科技生產的軟板材料中，主要使用的金屬為銅材，除開採新礦產外，從現有的應用或電子產品中回收再利用已成為趨勢，全球 90% 左右的銅箔廠均以回收銅箔做為原料，因此台虹科技也與生產銅箔的主要供應商合作，在一定比例上持續使用回收銅箔，為資源的再利用及地球的永續發展盡一份心力。此外，使用回收銅在生產成本上有優勢，且電解銅箔製程精細，寬幅及厚度的調整度高，可廣泛應用在各式電子產品中。

◆ 綠色採購

導入新材料或定期採購材料皆需提供或更新 GP 文件資料，台虹科技整合綠色供應鏈服務顧客，著手供應鏈包裝材的減量再利用，自 2020 年開始，透過電子化採購系統，將綠色採購管理原則隨訂單一併發送給供應商，同步對供應鏈進行綠色採購宣導，採用高於法規的標準來避免或降低對環境的負面衝擊，以提升公司在氣候變遷危機下之營運韌性。

2.4.2 供應鏈管理架構

台虹科技藉由建置供應鏈管理架構管控相關風險，並帶動供應商共同成長，發揮更大的共享價值與影響力，2017 年開始導入 RBA 責任商業聯盟做為供應商管理的評鑑標準，內容涵蓋了勞工、健康與安全、環境保護及商業道德等項目，並於 2020 年開始導入 SRM 供應商管理平台，使供應商可以更有效率進行訂單維護、交期回覆、出貨單查詢、驗收單查詢、退貨單查詢等工作，減少訊息落差以提升溝通準確性。

此外，台虹科技亦建立供應鏈中斷的風險控管機制，當因外在因素 (如天災、疾病、全球重大事件等變化) 致使斷料風險發生時，將立即啟動緊急應變，由資材、品保、生計等相關部門針對原料庫存盤點、備援供應商調料、提升庫存原料量、製程用量等面向快速檢討，並共同擬定應變計畫。

◆ 供應商品質管理

我們要求原料供應商 (包含新 / 既有供應商) 必須遵守品質管理系統、環境安衛管理系統及安全認證優質企業 (Authorized Economic Operator) 評鑑，透過供應商採購程序，逐一審核供應商條件，包含公司基本資料、相關證照、品質認證紀錄、環安衛管理調查、營業狀況、產品資訊、製造程序、原材料供應商與營運持續管理財務狀況、採購義務約、供應商的綠色產品管理 (Green Product Management, GPM) 以及供應商社會責任等指標。

供應商品質考核項目包含進料總批退率、重大異常件數、未結案件數、綠色供應商 (此評分項目依據 GPM 系統回覆時效評分)，由品保單位進行評分後納入供應商稽核標準中，並且佔稽核準則之權重為 40%；2022 年平均考核結果為優等。

◆ 社會責任承諾書

原料供應商遴選方面，在成為台虹科技供應鏈時，除須具備 ISO 9001 及 ISO 14001 相關第三方驗證外，為使供應商了解且落實企業永續，我們制定「台虹科技供應商 / 承攬商企業社會責任承諾書」（以下簡稱企業社會責任承諾書），其內容包含台虹科技訂定之供應商 / 承攬商行為準則、責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）及無衝突礦產相關之規定，並要求供應商在簽訂合約前需承諾遵守承諾書之企業社會責任規範。2022 年合作之原料供應商共有 63 家，均已簽署企業社會責任承諾書（或提供相關宣告文件）。後續將推動全體供應商 100% 簽署企業社會責任承諾書（或提供相關宣告文件）。

◆ 供應鏈綠色評鑑

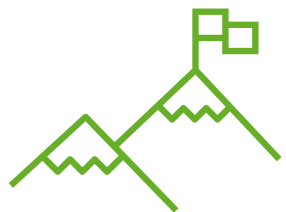
為強化供應商永續管理機制及確保其永續議題之落實度，台虹科技每年依供應商管理程序，根據本公司制定之「供應商（綠色）系統稽核評鑑表」針對主要供應商進行評鑑，分為「實地稽核」及「書面審查」兩大方式。評鑑之內容包含品質系統（經濟）、HSPM 系統（環境）、RBA（社會）三大面向，由供應商回覆永續議題的執行狀況，並提供相關管理體系認證之證書，藉以了解供應商永續作為之實踐情形，並針對品質稽核缺失項目要求供應商於納期內回覆矯正改善。台虹科技透過定期進行供應鏈綠色評鑑，可幫助供應商精進自身永續風險之管理作為，亦可作為本公司後續執行實地稽核、輔導改善之參考。2022 年共書面審查 28 家，實地稽核 12 家，共計執行綠色評鑑 40 家。

◆ 供應商大會

台虹科技重視整體供應鏈的永續經營，我們以合作與互助為基礎，藉由供應商評估、稽核、稽核缺失輔導改善、績效評估與優良供應商表揚大會等系統性程序，提升供應鏈管理績效。同時透過宣導工作，加強供應商對企業社會責任及商業道德守則的重視，並採取適當措施，確保供應商在環境、健康與安全及勞工問題上符合法律要求，不僅須提供符合當地法定最低工資要求外，更應提供員工適當水準的薪資，供應商必須承諾在他們的業務中達到最高的道德和倫理操守標準。

台虹科技舉辦 2022 年供應商大會，感謝供應商夥伴在過去一年裡對台虹科技的支持與傑出貢獻，表揚 8 家優良供應商。並由本公司供應鏈中心向供應商合作夥伴們分享台虹科技展望傳達在品質、技術、交期、服務、成本、永續經營等面向對供應鏈的要求，並強調公司期望彼此攜手克服挑戰再創佳績。





3 綠色生產 與氣候治理

3.1 氣候風險 / 機會評估

3.2 綠色能源與碳中和

3.3 環保政策與投資

3.4 減廢行動



3.1 氣候風險 / 機會評估

◇ 重大主題：氣候變遷及營運風險管理 ◇

本主題的重大原因	隨著氣候變遷問題變得嚴峻，利害關係人已逐漸關注企業的氣候相關行動，包含溫室氣體盤查與減量、氣候風險評估及調適策略等，如何在複雜變數中，規劃公司之資本支出與長期佈局，已成為影響企業競爭力的重要課題。
政策 / 策略	持續關注巴黎協定後的各項氣候行動目標，積極接軌國際永續發展趨勢，以降低公司未來潛在的氣候相關衝擊
目標與標的	短期目標 (2023 年 -2024 年)： ◆ 建構氣候風險之評估與推動機制 中期目標 (2025 年 -2027 年)： ◆ 發布 TCFD 氣候相關財務揭露報告 長期目標 (2028 年 ~)： ◆ 完成具體的轉型規劃並實踐之 ◆ 參與 CDP 碳揭露計劃
管理評量機制	由永續發展委員會轄下公司治理與風險管理小組，依據 TCFD 氣候相關財務揭露建議架構，評量氣候相關風險與機會，經永續發展委員會將結果呈報董事會，決議後再由永續發展委員會項下六個功能小組執行相關計畫
績效與調整	2022 年完成 ISO 14064:2018 版本之 2021 年度溫室氣體盤查，已初步分析氣候變遷對公司之財務影響，後續將透過永續發展委員會設定相關推動方案，由董事會定期檢視目標達成情形，持續修正執行細節或調整策略方向
預防或補救措施	◆ 由公司治理與風險管理小組持續收集氣候情境資訊，動態更新公司財務影響分析，經永續發展委員會 (永續發展中心) 匯整其它功能小組之計畫推動成果，一併提供予董事會評估氣候對應策略之有效性。 ◆ 已訂定持續營運計劃，以緊急應變程序因應各種潛在自然威脅，確保公司能持續營運，並降低事故及衝擊

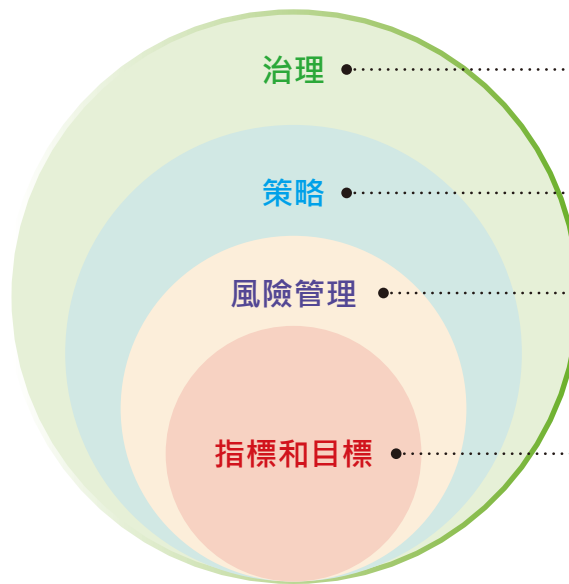
◆ 授權管理氣候風險

隨著世界各國紛紛強化減碳目標與政策，提出 2050 年達到淨零排放（Net Zero Emission），這對企業營運壓力與客戶對供應鏈要求愈來愈嚴峻，台虹科技目前雖非用電大戶，為響應全球氣候變遷下的低碳轉型趨勢，已陸續規畫相關投資。我們將持續關注與實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標、利害關係人的目標，並逐步將其納入永續發展策略。

2022 年底本公司已成立永續發展委員會，且於 2023 年一月份董事會核示通過永續發展之發展路徑規劃，集團永續發展委員會轄下包括氣候風險管理，藉以推動氣候行動議題與目標管理，將永續策略與氣候行動議題落實在產品、營運及價值鏈管理上。



氣候相關財務資訊揭露的核心要素



治理

該組織針對氣候相關風險與機會治理

策略

氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊

風險管理

組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程

指標和目標

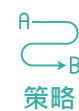
用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標

台虹科技對應 TCFD 框架



治理

- ◆ 由董事會定期就永續發展委員會（永續發展中心）彙整之各功能小組計畫推動成果，評估氣候對應策略之有效性。
- ◆ 永續發展委員會依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，再向下交由各功能小組執行專案。



策略

- ◆ 永續發展委員會以公司治理與風險管理小組之氣候風險分析為基礎，盤點公司現有資源及外部環境變化對財務的影響，擬定氣候變遷因應策略與各項專案計畫。
- ◆ 導入溫室氣體盤查及能源管理 E 化系統，作為設定各項業務用電改善方案之評估基礎，漸進式達成節能減排目標。
- ◆ 順應能源多元化趨勢，透過子公司台虹綠電投入再生能源建設，穩健邁向 2050 長期目標。



風險管理

- 永續發展委員會轄下公司治理與風險管理小組依據 TCFD 的分析架構，將氣候風險劃分為兩大類：
- (1) 與低碳經濟相關的轉型風險
 - (2) 與氣候變遷相關的實體風險，並藉由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別本公司氣候相關風險議題的衝擊性與發生可能性。



指標與目標

- 提升台虹科技使用再生能源佔總用電量比例
- ◆ 短期（2023 年 -2024 年）：1%
 - ◆ 中期（2025 年 -2027 年）：6%
 - ◆ 長期（2028 年 ~）：10%

3.2 綠色能源與碳中和

◇ 重大主題：綠色能源及碳中和 ◇

本主題的重大原因	隨著全球暖化議題，國際社會的期待推動法規變革，企業往綠色電力與碳中和方向轉型，勢必將面對市場競爭力的挑戰，已成為台虹必須面對的重要主題。
政策 / 策略	成立台虹綠電股份有限公司，發展再生能源發電與售電業務，穩健邁向 2050 年碳中和，由永續發展委員會轄下各功能小組，推動各項節能、減碳工作。
目標與標的	短期目標 (2023 年 -2024 年)： ◆ 以 2021 年為基準年，溫室氣體類別一排放量下降 4% ◆ 使用再生能源佔總用電量 1% ◆ 台虹綠電 (子公司) 累計建置再生能源裝置容量 1,657kW 中期目標 (2025 年 -2027 年)： ◆ 以 2021 年為基準年，溫室氣體類別一排放量下降 12% ◆ 使用再生能源佔總用電量 6% ◆ 台虹綠電 (子公司) 累計建置再生能源裝置容量 2,949kW 長期目標 (2028 年 ~)： ◆ 以 2021 年為基準年，溫室氣體類別一排放量下降 >27% ◆ 使用再生能源佔總用電量 10% ◆ 台虹綠電 (子公司) 累計建置再生能源裝置容量 3,379kW
管理評量機制	由永續中心評估各部門節能主題之可行性，再訂定各業務範圍內之管理目標，定期透過永續發展委員會彙整各功能小組之計畫執行進度，一併向董事會報告工作成果 (每年至少 2 次)。
績效與調整	◆ 2022 年三廠導入一座沸石轉輪，可降低 28% 天然氣使用量；若以 2022 年使用量為基準，預計 2023 年起產生效益，約可減少 191 噸 CO₂e ◆ 2022 年底二廠 RRT0 更新蓄熱磚，相較更新前之平均數值，可減少 37% 的天然氣，2022 年減少約 12,950 m³，相當於減少 26.9 公噸 CO₂e ◆ 2022 年台虹綠電 (子公司) 建置裝置容量達 647kW
預防或補救措施	由永續發展中心持續收集外部氣候資訊 (法規、趨勢)，並連同永續發展委員會彙整之公司內部減碳工作進度，提供予董事會評估節能目標及策略之有效性

3.2.1 能源結構與碳排管理

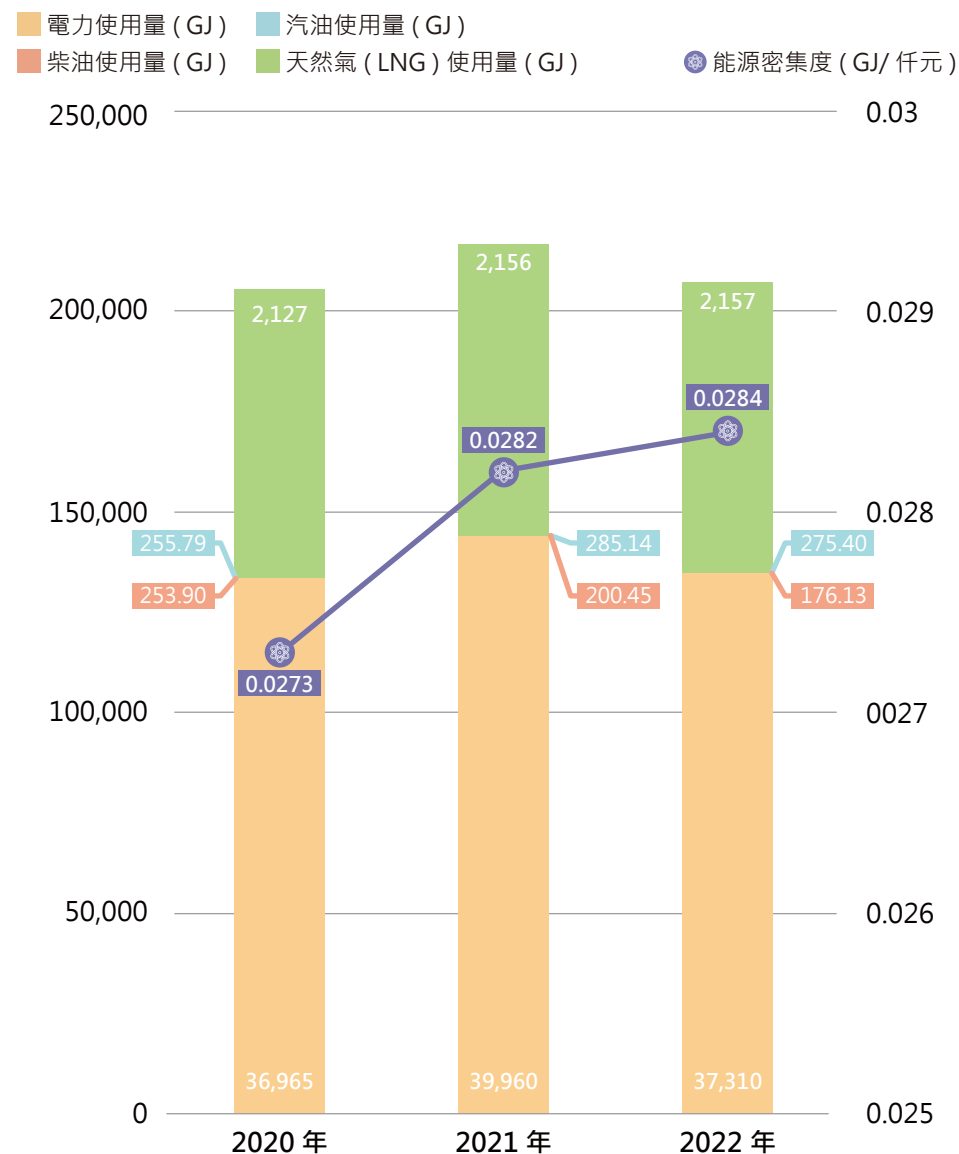
本公司 2022 年度能源主要來自電力與天然氣，分別佔能源總使用量之 65% 及 34%，最近三年電力與天然氣的用量詳如下圖表。本公司未來策略規劃導入新設備，於 2022 年進行相關設備運轉測試以備未來需求，而有新增相關用電情況，另下半年因疫情及市場氛圍低迷，營業額相對減少，致使 2022 年能源密集度較 2021 年提高。

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度	36,965,320	39,960,616	37,310,040
	GJ	133,075.15	143,858.22	134,316.14
汽油使用量	L	7,780	6,142	5,397
	GJ	253.90	200.45	176.13
柴油使用量	L	7,278	8,113	7,836
	GJ	255.79	285.14	275.40
天然氣 (LNG) 使用量	m ³	2,127,331	2,158,929	2,157,471
	GJ	71,206.02	72,263.67	72,214.87
能源總使用量	GJ	204,790.86	216,607.48	206,982.54
營業額 (仟元)	仟元	7,491,041	7,671,215	7,287,918
能源密集度	GJ/ 仟元	0.0273	0.0282	0.0284

註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；1 kcal=4.184 KJ。
3. 本年度能源密集度之計算方式調整為：能源使用總量 (GJ) / 台虹科技個體年度營業額 (仟元)，與去年計算依據不同，故有資訊重編之情事。
4. 2021 年電力使用量及天然氣 (LNG) 使用量於前依發行版本之數據誤植，因此於本年度有資訊重編之情事。

能源總使用量 & 能源密集度



◆ 溫室氣體排放盤查統計

近年氣候議題已成為國際顯學，上至各國政府，下至民間企業，無不為了 2050 年淨零碳排的目標努力，而美國最大的消費電子品牌商甚至提出 2030 年就要達到供應鏈 100% 碳中和，台虹科技雖非其直接供應商，仍積極規劃減碳目標，共同為地球降溫做出貢獻，2022 年導入溫室氣體盤查制度，針對 2021 年溫室氣體排放進行盤查，並依據 ISO 14064-1:2018 完成三方公正單位查證，取得查驗聲明書，並藉由盤查結果推動碳排放減量相關措施。

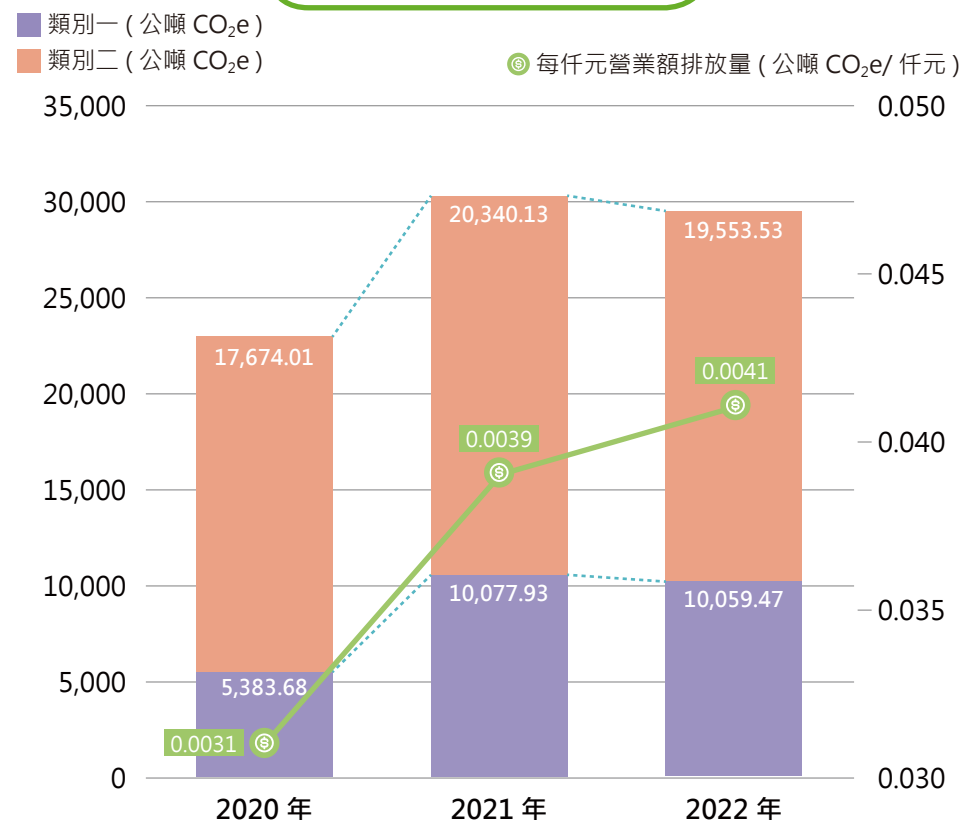


定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
類別一	公噸 CO ₂ e	5,383.68	10,077.93	10,059.47
類別二	公噸 CO ₂ e	17,674.01	20,340.13	19,553.53
類別一 + 類別二	公噸 CO ₂ e	23,057.69	30,418.06	29,613.00
營業額 (仟元)	仟元	7,491,041	7,671,215	7,287,918
排放密集度	公噸 CO ₂ e/ 仟元	0.0031	0.0039	0.0041

註：

1. 類別一：直接溫室氣體排放、類別二：輸入能源溫室氣體排放、類別三：運輸溫室氣體排放、類別四：組織使用產品溫室氣體排放。
2. 排放密集度 = (類別一 + 類別二) / 台虹科技個體年度營業額 (仟元) 。
3. 2021 年溫室氣體盤查類別三 ~ 四合計為 81,116.77 公噸 CO₂e；2022 年溫室氣體盤查類別三 ~ 四之數據將在 2023 年查證後於下一本報告書揭露。
4. 2020 年採 2006 版本自主盤查，2021 年盤查更新為 2018 版，因盤查資料不相同，另 2020 年蓄熱式焚化爐 (RTO) 質量平衡係數之計算，採用 103 年空污檢測報告，尾氣濃度 (揮發性有機化合物與甲烷) 之數值為 35ppm，其計算出之自廠係數數值較低；2021 年則採用 110 年空污檢測報告，尾氣濃度 (揮發性有機化合物與甲烷) 之數值為 220ppm，除了碳排係數較高之外，RTO 又為工廠的碳排熱點，此為 2021 年碳排放量較 2020 年度大幅提高之主要原因。
5. 2022 年本公司依據 ISO 14064-1:2018 進行 2021 年溫室氣體排放盤查，因此 2021 年溫室氣體排放有資訊重編之情事。
6. 本年度報告書溫室氣體排放密集度之計算方式調整為：類別一 + 類別二溫室氣體二氧化碳當量 / 台虹科技個體年度營業額 (仟元)，與去年計算依據不同，故有資訊重編之情事。

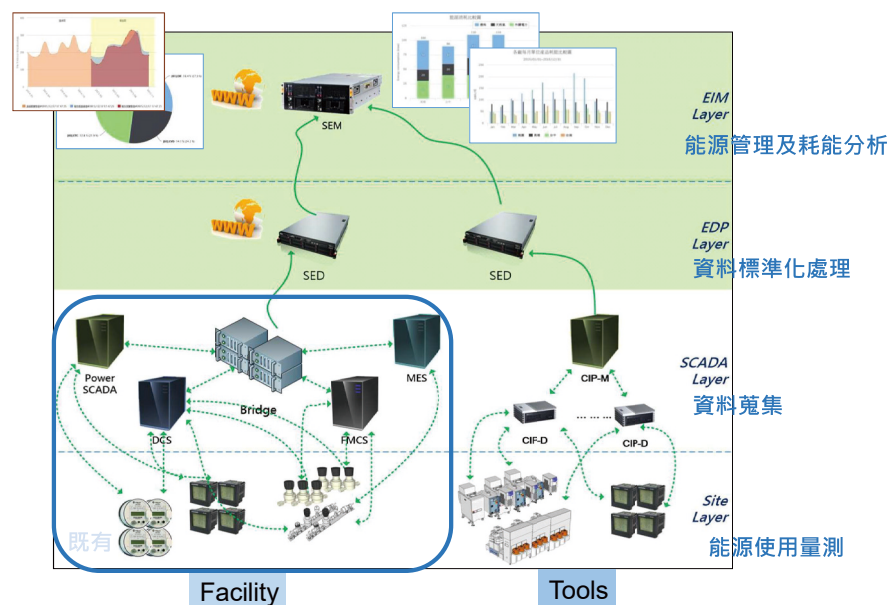
溫室氣體排放量 & 排放密集度



◆ 節能減碳措施

為響應國家節約能源目標，本公司持續投入各項節能措施，2021 年臺灣高雄廠區完成 ISO 50001 能源管理平台建置，透過優化能源管理 E 化系統平台，可協助落實全面能源盤查，並訂定各項設備績效指標及最佳用電策略，確認每項能耗都能達到最妥善使用，進而達到碳排管理的目標。自 2021 年起所累積投入之節能專案，合計可於 2022 年當年度發揮節能 1,866,441 度電的效益，累計可節省 559.9 萬元，減碳 950 公噸二氧化碳當量，約當於 2.47 座大安森林公園一年的固碳量。

註：依農委會每公頃森林一年可吸碳 15 公噸換算，一座大安森林公園（25.8 公頃）每年可吸碳 384.6 公噸。



項目	節省之能源 (GJ)	減碳效益 (公噸 CO ₂ e)
空調水泵安裝變頻器節能	910.78	128.77
設備烘箱氮氣預熱節能改善	506.91	71.67
冷卻水塔風扇及泵浦節能改善	253.67	35.87
廠區汰換電燈照明汰換為 LED	369.40	52.23
廁所排氣風車改定時運轉	29.60	4.18
廠區無塵室空調優化 FFU 控制	245.96	34.78
廠區冰水主機冷卻水，冰水流量優化效率提升	1430.38	202.24
廠區空調箱增加變頻器 / 更換高效率馬達	761.33	107.64
辦公室汰換電燈照明汰換為 LED	71.12	10.06
廠區空壓機優化節能	117.83	16.66
餐廳空調增設計時器	9.62	1.36
導入廢熱回收系統以減少加熱系統耗能	307.57	43.49
二廠 ROTO 更新蓄熱磚	433.46	26.90
2022 年度總計	5,447.63	735.85

2022 年共計執行冰水主機效率提升、空調冷卻水泵改良及烘箱氮氣預熱等諸多節能方案，總計節能電量 1,392,821 度，等同於 708.95 公噸 CO₂e，共節省 417.8 萬元；2022 年用電量較 2021 年減少 3.15%，符合能源管理法要求每年節電 1% 之規定。

3.3 環保政策與投資

3.2.2 推動再生能源建置

經濟部能源局於 2020 年 12 月 31 日依『再生能源發展條例』公告，契約容量達五千瓩以上之用電大戶，須於五年內建置前一年度平均契約容量之『百分之十』再生能源發電設備，或以購買再生能源電力及憑證、設置儲能設備方式履行義務。台虹科技目前各廠用電契約容量均未達用電大戶標準，現階段雖尚未在法規要求範圍內，我們仍以行動響應政府號召，台虹於 2021 年 3 月成立台虹綠電股份有限公司，於 2022 年新建二廠 375.9 kWp (發電度數 450,752 度)，同時將五廠原先租賃予其它廠商之 271.2 kWp (發電 349,544 度) 裝置容量購回。

註：2015 年起三廠興建的裝置容量以及 2022 年前五廠之裝置容量皆租賃予其它廠商，非為本公司建置之太陽能光電設備，故不列入本公司績效計算，此處與前次發行版本之報告書有資訊重編之情事。

為實現碳中和的願景，本公司已設定中長期目標，希望 2030 年全公司電力 10% 以上來自再生能源，至 2050 年時全球營運據點電力的 50% 來自再生能源，故經永續發展委員會評估及董事會審議，由子公司 - 台虹綠電，專責營運本公司之綠電設備，並推動再生能源裝置擴大建設。

3.3.1 綠色承諾

環境永續是台虹集團營運策略中重要的核心價值，本公司承諾運作管理均以符合環境保護的方式執行，在符合環保法規的前提下，致力於污染預防及減量管制，並逐步往 2050 碳中和、100% 再生能源及零廢棄等長期目標邁進，台虹集團之環境永續政策宣言及承諾推動事項如下：

環境永續 政策



遵守法令

遵守環保相關法令，落實綠色採購之產品與服務。



綠色研發

致力綠色研發、污染預防、減廢回收、善用能資。



節能減碳

強化員工環境教育及應變能力，達到全員參與。



循環經濟

整合各項環境資源，實踐循環經濟與淨零目標。



持續改善

持續環境永續改善，定期審查以促進永續目標。



淨零排放

擴大企業社會責任影響力，邁向企業永續發展。

台虹科技以「零環保事件」為基本目標，為確保能完全符合環保法規，已於 2004 年導入 ISO 14001 環境管理系統並取得認證 (如右圖)，透過建立完整的環安衛管理程序，管控潛在的負面環境風險，環保部門每季定期對空污、水污、廢棄物、毒化物等各項目，執行法規符合性鑑別評估，對適用法令採取因應措施，若發現有不合法規之風險，則立即採取改善預防措施。近 5 年來均無環保開罰紀錄，且無發生任何因嚴重污染洩漏、違反環保法規的事件。



我們將持續推進各污染防治設備更新改進，對污染排放進行連續監測，若監測數值有異常，場內人員將按照緊急應變與通報流程立即處理，可事先防範及避免造成環境污染與違反法規規定。本公司營運據點無鄰近生態保護區或瀕臨絕種生物的場域，營運活動不會對環境或周遭的物種造成負面的影響，且附近並沒有被 IUCN 列入紅色名錄的物種。



環保設施設備優化管理



3.3.2 建構綠色產業鏈

◆ 產品全數符合國際法規

基於綠色環保趨勢抬頭，在電子材料的基材使用上，亦強調降低污染，故材料供應商皆強化對於環保材料的研發能力，帶動銅箔基板產業的材料革命。目前各電子大廠皆已陸續導入環保基板，在環保意識及法令的要求下，環保基材將成為產品的基本門檻。

台虹科技透過建立產品有害物質管理系統 IECQ QC 080000，不定期更新國際法規資訊且納入公司管理辦法，並請供應商回饋相關訊息，持續確保公司所生產的軟板材料之產品均符合國際法規及客戶對有害物質管理相關要求。

項目	說明	產品符合度
歐盟的有害物質 限用指令 (EU RoHS)	限制產品中鉛、鎘、六價鉻、多溴聯苯、多溴二苯醚等濃度 (<1,000ppm)；歐盟新版 RoHS2.0 新增鄰苯二甲酸二(2-乙基己基)酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸丁基苯酯 (BBP)、鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP) 四項限用物質 (<1,000ppm)	全數符合
電子產品 無鹵素要求	溴與氯之各別含量 <900ppm、總含量 <1,500ppm	全數符合
全氟辛烷磺酸 (PFOS)、全氟 辛酸 (PFOA) 及 其相關物質管制	製程中無使用含 PFOS / PFOA 及其相關物質之原料	全數符合
歐盟化學物質登 錄與管制法令 (EU REACH)	由歐盟 REACH 所公布的危險性物質及陸續公告之高關注物質 (Substance of Very High Concern, SVHC)	全數符合
歐盟廢電子電機 設備指令 (WEEE)	為因應日漸增加的廢電子電機廢棄物，減輕掩埋場及焚化爐的負擔，防止廢電子電機廢棄物中所含之有害物質進入環境，本公司的產品非屬終端產品，不直接適用於此法規。軟板材料在終端產品由最終使用者使用後而成為廢棄物，並由終端產品業者負責回收。	不適用

◆ 降低產業鏈環境足跡

台虹科技研發方向除了以高頻高速、高密度、高尺寸安定性為目標，也追求更先進、節能及輕薄化的基板材料產品，以符合未來更高標準的環保訴求，並藉由持續改善製程技術，與上游原物料供應商及下游軟板客戶共同合作，逐步減少單位生產所消耗的資源與能源，進而降低對環境所造成的衝擊，為綠色地球永續發展盡一份心力。

本公司已將環境績效納入供應商評估項目（詳見「2.4.2 供應鏈管理架構」章節），要求並協助供應商做好有害物質管理、污染預防、節能、節水與減廢等項目，數年下來的努力逐漸形成綠色供應鏈。為進一步降低產品的環境足跡，研發中心目前已針對回收銅所做的銅箔材料，進行測試與開發，希望未來能取代現有銅箔的使用；包裝材料方面，台虹科技將可回收棧板、木箱、包裝材料，盡力回收供本公司及供應商與客戶重複循環使用，將廢棄物的產生減至最少。

年份 說明	2020 年			2021 年			2022 年		
	回收量	進料量	回收率	回收量	進料量	回收率	回收量	進料量	回收率
提供供應商 使用回收	685	7,464	77.13%	805	7,496	81.04%	530	6,796	76.55%
資源回收 (塑膠棧板)	5,072			5,270			4,672		
管芯 & 端塞 & 端板回收	3,087	3,087	100.00%	3,087	3,087	100.00%	3,456	3,456	100.00%
木箱回收	873	-	-	866	-	-	877	-	-
提供客戶 使用回收	2,253	13,332	16.90%	6,324	15,160	41.72%	2,856	14,000	20.40%
總計	11,970	-	-	16,352	-	-	12,393	-	-



3.3.3 環保投資及效益

2022 年度環境類相關支出總計約新台幣 44,236 仟元，包含環境系統標準查核、污染防治、環境監測、環境保護教育活動、環保團體贊助等，合作單位則有公正第三方查證單位、資源回收 / 專業廢棄物清運以及環保監測單位。

台虹科技環境會計制度的目的，除辨識並統計公司的環境成本，亦對於因執行環境保護計畫而使成本降低或產生收益的狀況進行效益評估與統計，藉此鼓勵、推動具經濟效益之環境保護計畫。而經濟效益之統計方式，則是依據執行環境保護計畫時減少的能源、用水量或廢棄物產生量，估算出可節省的成本，加上廢棄物回收再利用所帶來的收益計算，2022 年環保效益約新台幣 91,199 仟元。

2022 年度環保投資及效益

環保支出統計

- 污染防制（法令規費：如空氣污染防制費.... 等）
- 環保專案改善降低環境負荷（如：廢氣設備處理系統工程改善案、操作許可文件申請費用）
- 事業廢棄物處理費
- 事業廢棄物回收費（再利用）
- 環保管理費用（ISO 14001、14064-1 管理系統維護及認證）

支出金額總計：NT\$44,236 仟元

環保效益統計

- | | |
|------------------------|-----------|
| • 環保污染防制及減量措施節費 | 23,802 仟元 |
| • 事業廢棄物減量回收再利用節費 | 15,437 仟元 |
| • 廢水場處理效益措施節費 | 8,800 仟元 |
| • 資源回收節費（資收 + 銅箔 + 溶劑） | 43,160 仟元 |

效益總計：NT\$91,199 仟元

改善情形

1. 空氣污染減量（氮氧化物、粒狀污染物、碳排放）

減少天然氣 (km ³)	12.95	減少粒狀污染物 (kg)	0.98
減少氮氧化物 (kg)	20.75	減少碳排放 (kg)	20.9

2. 減少環境資源消耗（如：廢有機溶劑回收再利用）

減少廢膠產出 (kg)	83,630	溶劑回收再利用 (kg)	83,630
-------------	--------	--------------	--------

3. 提升防制設備處理效率（廢氣濃縮）

4. 廢棄物再利用	回收再利用 (kg)	570,540
-----------	------------	---------

改善後影響

- 減少能源使用及提升設備處理效率藉此減少環境影響。
- 降低空氣污染物排放減少對環境的衝擊。
- 持續更新改善，提升公司競爭力及符合公司永續發展目標。

3.4 減廢行動

◇ 重大主題：廢棄物及空污排放 ◇

本主題的重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，排放主題對於本公司相對重要。
政策 / 策略	本公司的排放政策為「節能減排、循環經濟及環境永續，貫徹碳中和及溫室氣體淨零排放等目標，做為終端客戶的一份子，永續環境管理責無旁貸」。
目標與標的	短期目標 (2023 年 -2024 年)： ◆ 空污防制設備天然氣使用量較 2016 年下降 10% ◆ 揮發性有機物 (VOC) 單位排放量較基準年 (2021) 下降 3% ◆ 揮發性有機物 (VOC) 回收利用率 >1% 中期目標 (2025 年 -2027 年)： ◆ 2025 年廢棄物整體回收率 >80% ◆ 空污防制設備天然氣使用量較 2016 年下降 20% ◆ 揮發性有機物 (VOC) 單位排放量較基準年 (2021) 下降 10% ◆ 揮發性有機物 (VOC) 回收利用率 >5% 長期目標 (2028 年 ~)： ◆ 2030 年廢棄物整體回收率 >90%，並取得 UL2799 認證 ◆ 空污防制設備天然氣使用量較 2016 年下降 30% ◆ 揮發性有機物 (VOC) 單位排放量較基準年 (2021) 下降 30% ◆ 揮發性有機物 (VOC) 回收利用率 >30%
管理評量機制	依 ISO 14001 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	◆ 2022 年三廠導入一座沸石轉輪，可降低 28% 天然氣使用量；若以 2022 年使用量為基準，預計 2023 年起產生效益，可減少 191 噸 CO₂e ◆ 2022 年底二廠 RTO 更新蓄熱磚，相較更新前之平均數值，可減少 37% 的天然氣，2022 年減少約 12,950 m³，相當於減少 26.9 公噸 CO₂e ◆ 2022 年揮發性有機物 (VOC) 單位排放量較 2021 年下降 22% ◆ 2022 年 NMP 回收再利用率達 93.71%，回收再利用共 286.82 噸 ◆ 2022 年 MEK 回收再利用率達 54.39%，回收再利用共 83.63 噸
預防或補救措施	依據 ISO 系統中「環境與安全衛生目標及方案管理程序」執行控管

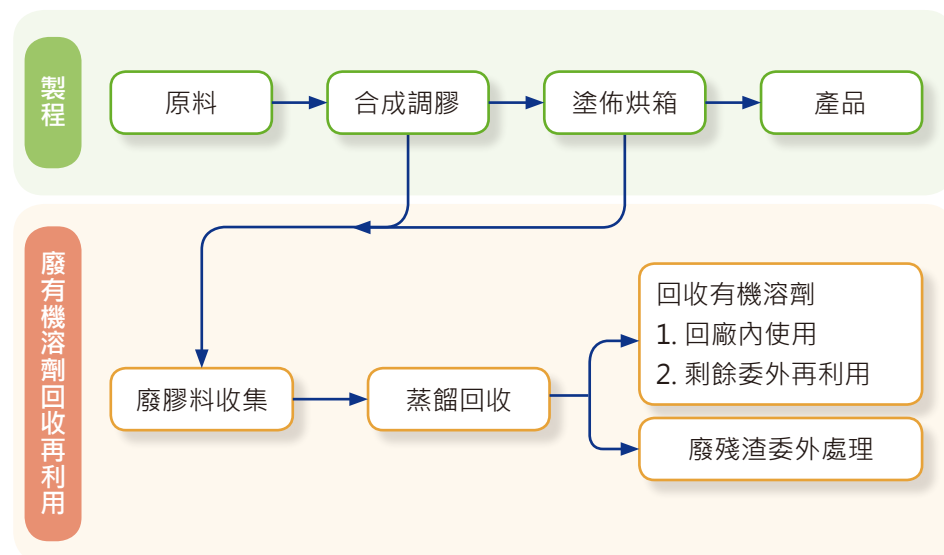
3.4.1 源頭減量

台虹科技秉持零廢棄目標，除了日常向員工宣導節約資源外，主要藉由製程改善的方式達到源頭減量，在降低對各類能資源、物料消耗的同時，也一併減少污染物產生，而面對目前尚無法完全消除之空污、廢水、固體廢棄物，則建置污染防治設備，或委託合格專業處理廠商代為處理，致力減少營運活動對環境的衝擊，同時持續尋找最佳的處理方式，期能逐步實現零污染的終極目標。



◆ 製程物料回收

台虹科技堅持朝最適化、最佳可行性的方向，控制原物料使用，期望以廢棄物產出最少化、生產成本最低化方式，達到環保與經濟的雙贏目的。本公司主要是透過將高分子材料改質的方式，生產軟性銅箔基板及相關膠材，量產過程中會使用到有機溶劑，因而產生相關廢氣、廢液及廢膠料，為使這些製程副產物得到有效利用，台虹科技投入建置廢膠溶劑回收再利用設備，共有 12 台 60 公升溶劑回收機及 2 台 200 公升回收機，於 2020 年增設溶劑回收機真空泵，可避免蒸餾過程中的廢氣逸散，亦可降低溶劑蒸餾沸點，減少加熱器所消耗電量，並於同年加裝遠端監控裝置，確保溶劑回收效率及區域環境安全如下。



回收系統經由蒸餾、純化等相關處理流程，再次將化學品純化至原料等級，並提供產線生產使用，既能減少固定污染源及廢氣排放，達到環境友善之目的，同時還能減少原料購入量，提升公司競爭力。

年度	類別	回收量	處置方式		產線回收使用率
2020 年	NMP	335.92	產線使用	335.92	100%
			委外回收	0	
	MEK	128.22	產線使用	75.75	59.08%
			委外回收	52.47	
2021 年	NMP	379.35	產線使用	319.21	84.15%
			委外回收	60.35	
	MEK	124.16	產線使用	69.21	55.74%
			委外回收	54.95	
2022 年	NMP	306.07	產線使用	286.82	93.71%
			委外回收	19.25	
	MEK	153.76	產線使用	83.63	54.39%
			委外回收	70.13	

◆ 節約使用水資源

台虹科技營運所在地點位於高雄前鎮科技產業園區，由鳳山水庫供水，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，顯示，台灣全區水資源風險皆為低-中風險 (Low - Medium)。因本公司之生產採用乾式製程，產線並非水資源主要耗用處，自來水主要用於空調冷卻、員工民生及消防用水，故在水資源管理偏向生活用水之節約宣導，分別有 RO 水、飲水機廢水回收於空調冷卻水使用、馬桶採取二段式沖水、頂樓雨水及空調冷凝水回收於澆花使用、空調排水導電度調整。

五廠水錶相關設備於 2022 年設置完成，故本年度統計資料納入五廠用水數據，致使本年度耗水強度上升。

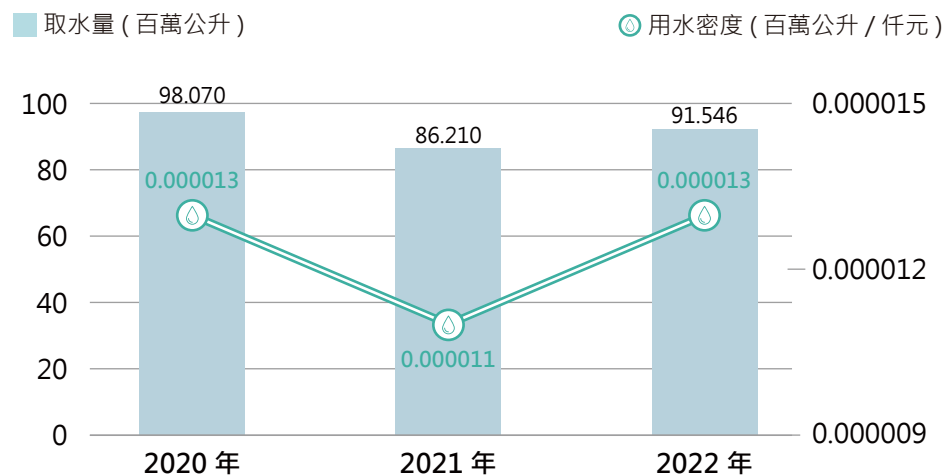


年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (百萬公升)	98.070	86.210	91.546
排水量 (百萬公升)	46.140	39.670	55.010
耗水量 (百萬公升)	51.930	46.540	36.536
廠內循環用水量 (百萬公升)	0.000	2.420	6.850
水回收再利用率 (%)	0.000	2.730	6.962
營業額 (仟元)	7,491,041	7,671,215	7,287,918
用水密度 (百萬公升 / 仟元)	0.000013	0.000011	0.000013

註：

- 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。
- 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 台虹科技個體年度營業額 (仟元)。

取水量 & 用水密度



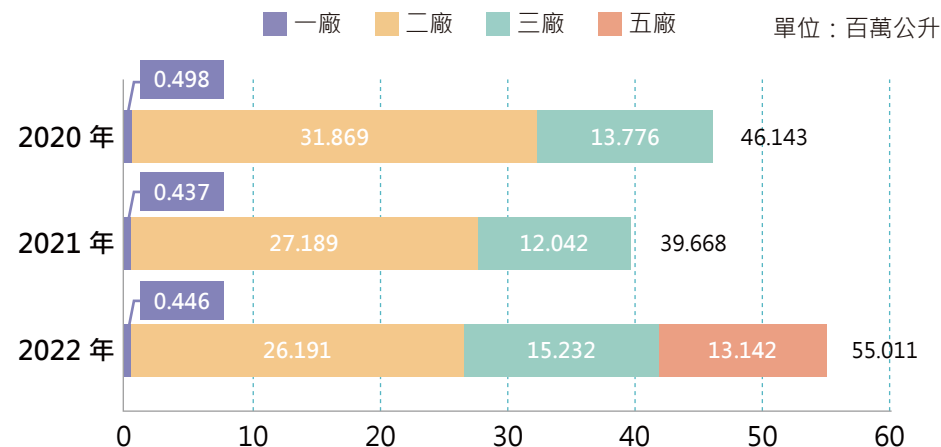
3.4.2 污染防治

◆ 放流水符合標準

台虹科技營業活動中的污水排放，主要為廠房運轉空調冷卻水塔排出的廢水及一般生活用水，如盥洗污水、團膳廚餘清理污水等，且全數納管至園區下水道，對周圍生態並不會造成衝擊。

據點 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
一廠	0.498	0.437	0.446
二廠	31.869	27.189	26.191
三廠	13.776	12.042	15.232
五廠	-	-	13.142
總計	46.143	39.668	55.011

近三年各營運據點之污水排放總量



本公司因一廠設有蝕刻實驗室，會產生蝕刻廢水，故建置一套廢水處理系統，而為確保產生之廢水，完全達到加工出口區納管標準，各廠污水在排放前，均設有水質 pH 與流量計連線至環保中央監控系統進行線上連續監測，且各污水排放口每年均進行定期檢測二次，台虹科技亦每月進行自主檢測一次，檢測結果皆符合放流水標準，且遠低於放流水標準，從開廠至今從未被主管機關開罰。

檢測項目	2020 年		2021 年		2022 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
pH	5~9	8.08	5~9	8.3	5~9	7.96
懸浮固體	450	12.77	450	14.46	450	60.93
生化需氧量	450	41.07	450	43.73	450	91.63
化學需氧量	600	92.25	600	98.4	600	76.55
銅	3	0.06	3	0.67	3	0.21

◆ 空污監測與防制作為

台虹科技空氣污染防治設備採用法規公告最佳可行控制技術，並符合「空氣污染防治法」及「固定污染源空氣污染物排放標準」之相關規定。因本公司主要使用天然氣做為廢氣處理設備之燃料，除了透過製程原物料回收方式，降低需處理的廢氣總量，三廠於 2022 年亦導入沸石轉輪濃縮設備，預計也將可減少 RTO 燃燒機 30% 左右的天然氣耗用。

本公司透過降低使用天然氣，可有效減少氮氧化物排放量，且各廠區之空氣污染防治設備，皆為 24 小時與 350 天的穩定運轉，並設置即時監控系統，確保運轉狀態正常。另外，每年也會委託第三公證單位對各類空氣污染物進行一次排放濃度檢測，檢測結果均符合且遠低於排放標準。

檢測項目	2020 年			2021 年			2022 年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs	111,540.00	無	312.00	118,112.00	無	220.00	120,590.00	無	210.00
粒狀污染物 TSP	386.00	100.00	1.00	387.00	100.00	0.40	367.00	100.00	1.00
硫氧化物 SOx	-	-	-	-	-	-	-	-	-
氮氧化物 NOx	6,995.00	150.00	10.00	6,740.00	150.00	10.00	6,407.00	150.00	12.00

註：

- 揮發性有機污染物尚無排放標準，故無年均監測值，僅揭露最近一次 (2022/4/13) 第三方檢測數據。
- 使用天然氣燃燒，燃燒過程無排放硫氧化物故無需檢測，申報空氣污染防治費使用天然氣並無硫氧化物排放量產生

目前廠內現有製冷設備部分仍存在 R22 冷媒，本公司持續使用溫室氣體盤查逸散率計算其排放量，未來將優先採購環保冷媒機種，逐步汰換舊型製冷設備。

破壞臭氧層物質統計表

破壞臭氧層物質名稱	2020 年	2021 年	2022 年
R22 冷媒	0.040 公噸	0.040 公噸	0.039 公噸

◆ 廢棄物處理

台虹科技生產活動所產生之有害事業廢棄物主要是廢有機溶劑，透過先於合成部、前製部、後製部以 53 加侖鐵桶器盛裝收集廢溶劑，再以回收系統自行純化再利用，可有效減少委外處理量及相關處理成本，並落實循環經濟（詳見 3.4.1）。

本公司持續對內推廣重複使用觀念，盡力將可再利用之廢棄物回收（詳見 3.3.2），提升資源利用效率以降低環境負荷，而最終無法再被利用之廢棄物，則委託經環保署認可之第三方合格處理廠商清運處理，且每年定期對清運處理廠進行現地查核，確認廢棄物均有被妥善處理，避免因清理業者作業疏失或違法情事發生而造成環境污染情事。

除了廠內 NMP、MEK 回用，其餘廢棄物項目皆為離廠處理，處理過程均依循本公司 ISO 14001 廢棄物清理管理規範（EI-PD-06）、「廢棄物清理法」與「事業委託清理之相當注意義務認定準則」相關規定辦理，2022 年無發生洩漏事件。

廢棄物統計表

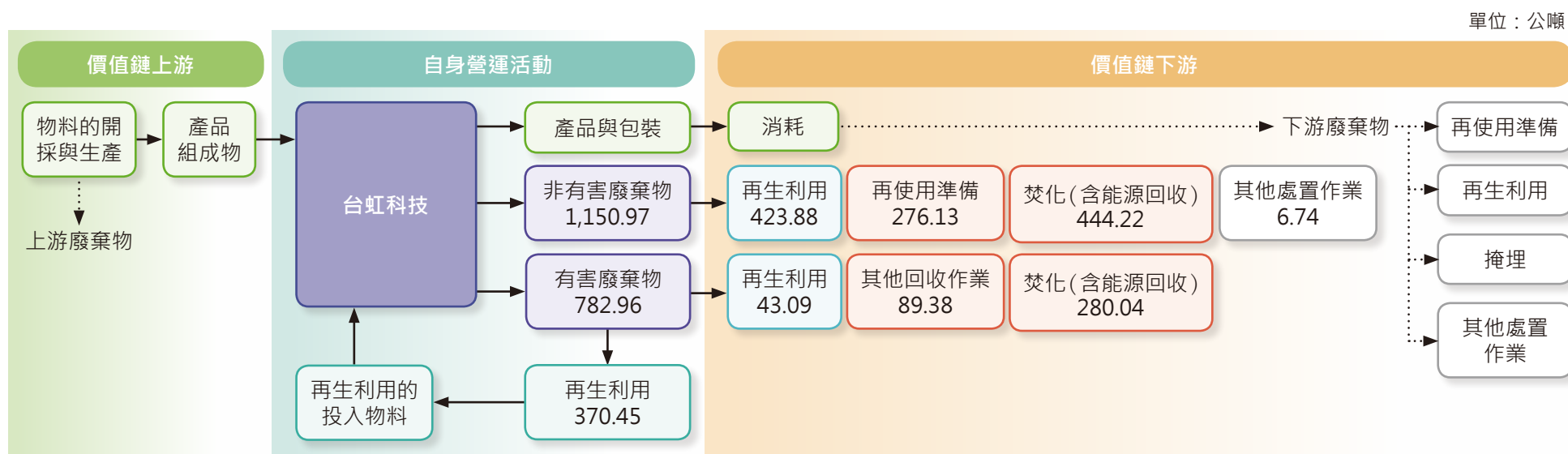
廢棄物組成成分	有害 / 非有害	現場		離場	
		廢棄物的產生 (公噸)	處理方式	廢棄物的產生 (公噸)	處理方式
廢膠 / 溶劑	有害	-	-	280.04	焚化 (含能源回收)
廢溶劑 NMP	有害	286.82	再生利用	19.25	其他回收作業
廢溶劑 MEK	有害	83.63	再生利用	70.13	其他回收作業
廢銅污泥	有害	-	-	5.99	再生利用
混合物容器	有害	-	-	37.10	再生利用
廢塑膠混合物	非有害	-	-	118.62	焚化 (含能源回收)
廢橡膠混合物	非有害	-	-	51.50	焚化 (含能源回收)
廢紙混合物	非有害	-	-	54.52	焚化 (含能源回收)
生活垃圾	非有害	-	-	219.58	焚化 (含能源回收)
廢木材	非有害	-	-	188.66	再生利用
水肥	非有害	-	-	6.74	其他處置作業
廢油混合物	非有害	-	-	0.60	再生利用
廢銅箔基板	非有害	-	-	224.33	再生利用
純銅箔	非有害	-	-	10.29	再生利用
一般回收 (廢塑膠)	非有害	-	-	82.39	再使用準備
一般資源回收物	非有害	-	-	122.93	再使用準備
棧板回供應商使用	非有害	-	-	54.69	再使用準備
空桶	非有害	-	-	16.12	再使用準備

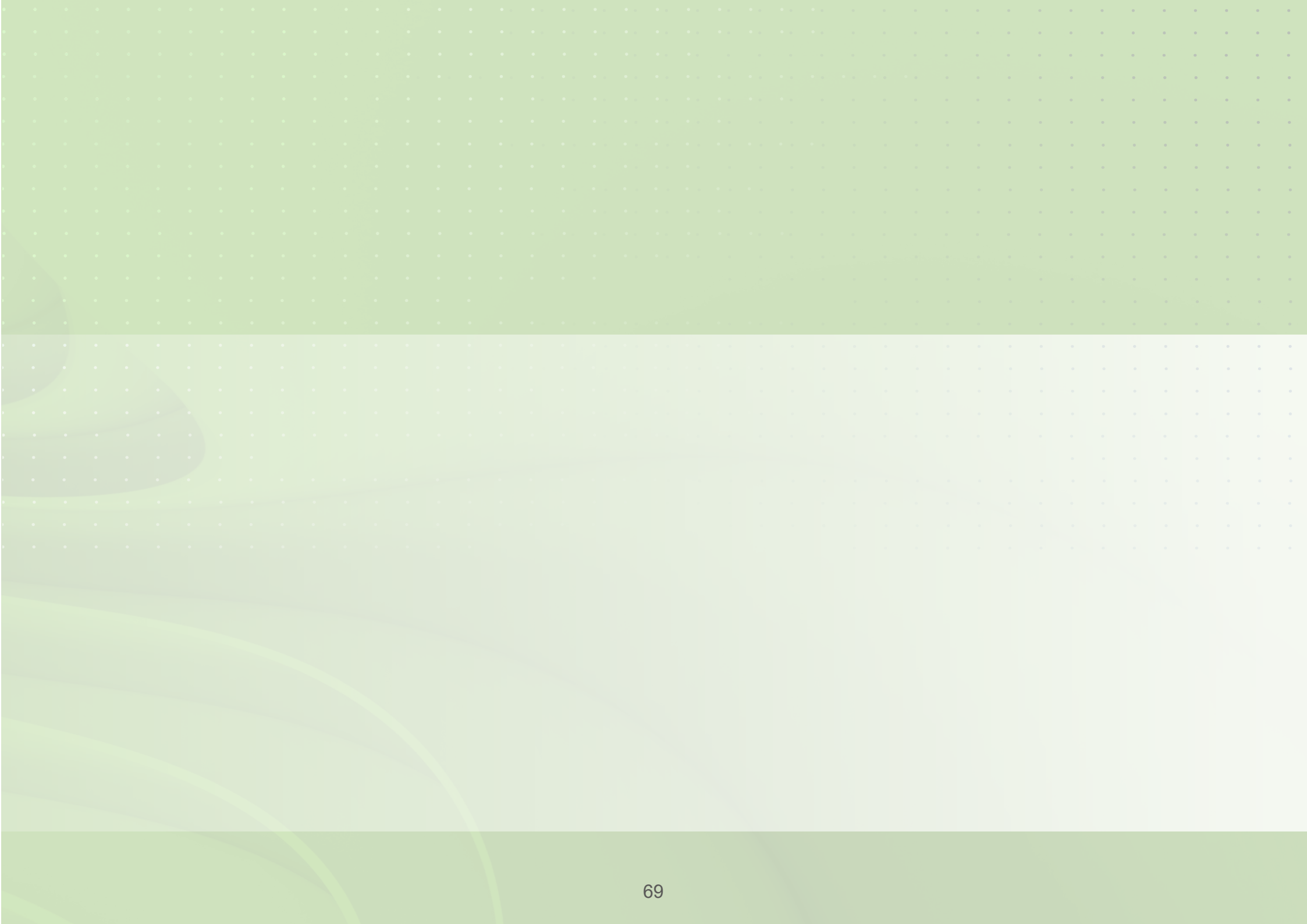
廢棄物統計表

廢棄物組成成分	有害廢棄物		非有害廢棄物		合計
處理方式	現場	離場	現場	離場	
處置中移轉	370.45	132.47	0.00	700.01	1,202.93
	502.92		700.01		
直接處置	0.00	280.04	0.00	450.96	731.00
	280.04		450.96		
總計	782.96		1,150.97		1,933.93
廢棄物總量			1,933.93		
資源化比例			62.20%		

註：

1. 處置中移轉：再生利用；直接處置：焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋
2. 資源化比例計算方式為：回收再利用廢棄物處理量 / 廢棄物總量 x100%







4 人力發展 與友善職場

4.1 人力資源管理

4.2 穩定夥伴關係

4.3 員工適任與多元發展

4.4 安心職場



4.1 人力資源管理

◇ 重大主題：人力資源發展 ◇

本主題的重大原因	員工是企业的重要資產，而人力資源是維繫核心競爭力的關鍵，因此在保障員工人權之前提下，妥善規劃人力資源藍圖，建置完善的人力發展架構，對於企業永續發展可說是不可或缺的一環。
政策 / 策略	本公司參考 RBA 精神訂定各項管理辦法，在遵循一切人權與勞動法規之基礎上，提供完善的薪酬與福利，提升人才吸引力與留任率；並透過規劃員工職能訓練、建立公平且多元的職涯發展管道，打造持續進步的職場文化，增進台虹科技整體研發量能並強化市場競爭。
目標與標的	短期目標 (2023 年 -2024 年)： ◆ 職員 / 工程師離職率 <20% ◆ OPR 作業員離職率 <40% ◆ 年度教育訓練達成率 >80% ◆ 訓練課程滿意度 >80% ◆ 建立人權保護政策與守則 ◆ 營造友善職場 ◆ 實踐 SA 8000 管理重點 中期目標 (2025 年 -2027 年)： ◆ 強化績效表現與薪資報償的關聯，提供人才發展的正向驅力。 ◆ 建立薪酬制度與永續績效之連結。 長期目標 (2028 年 ~)： ◆ 落實人才培育與發展，建立員工職涯發展藍圖 ◆ 提升員工敬業度 (Engagement)
管理評量機制	員工進離分析、員工年度績效考核、新人績效考核、人才齊備率、訓練完成及訓練滿意度等調查
績效與調整	◆ 職員 / 工程師離職率 18.18% ◆ OPR 作業員離職率 22.93% ◆ 年度教育訓練達成率 57.30% (未達成原因：疫情影響：暫停 6 堂內訓課程、法令規定工安類課程之外部辦訓單位停開課程) ◆ 訓練課程滿意度 80.13%
預防或補救措施	◆ 透過各項管理機制進行風險管控，例如任用時進行徵信查核及各項文件繳交驗證等。 ◆ 訂有「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務不法侵害預防辦法」。

4.1.1 人權政策

台虹科技人力資源管理以保護人權為根本，謹遵人權與勞工權益相關之當地政府法令及國際規範，提供公平任用、訓練、薪酬、考核、晉升之機會，皆不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視及差別待遇。如有發生重大營運變化，將依據勞動基準法第 16 條所規範之工作年資，提前 10~30 日前預告之。另為尊重原住民文化，依內政部紀念日及節日實施辦理第 4 條規定，原住民族歲時祭儀得放假 1 日。

本公司於「工作規則」中明訂任用之員工須年滿十六歲（含）以上，另訂有「執行職務不法侵害預防辦法」，不強迫員工執行超出法規訂定事宜，透過人力資源管理系統設置風險警示，進行加班時數管理。

為落實人權相關政策承諾，依據「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」與「執行職務不法侵害預防辦法」設置有「性騷擾防治措施申訴處理委員及「職場暴力預防及處置委員會」，建立內部申訴管道，強化監督機制以確保員工之權利獲得保障。2022 年本公司無任何使用童工、強迫勞動、歧視、侵害原住民權利及性騷擾等之情事。

人權政策

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1 不聘用未滿 16 歲之童工 | 5 提供合理的薪資福利 |
| 2 禁止任何形式的強迫勞動 | 6 提供多元溝通管道，維持勞資和諧 |
| 3 尊重員工自由結社及集體談判權 | 7 提供安全的工作環境，並建立防範措施 |
| 4 禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為 | 8 保障身心障礙者就業機會 |

內部申訴管道



性騷擾

人資服務處

☎ 07-8139989#70995

✉ help70995@taiflex.com.tw



職場暴力

職場暴力危害鑑別評估小組

☎ 07-8139989#70555

✉ 80995@taiflex.com.tw



誠信經營
防治

稽核室

☎ 07-8139989#70999

台虹科技警衛人員及保全系統均委由專業保全公司處理，合約皆有明定須遵守勞基法相關規範。本公司訂有「警衛勤務管理規範辦法」，警衛人員依職業安全衛生法及保全法規定，每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務訓練等訓練。2022 年共有 15 位警衛人員接受訓練，年度訓練時數達 828 小時。另每年均須接受人權教育訓練，課程內容包含人身權利等相關法令規範及勞工就業自由、工資、工時、休假、禁止歧視與集會自由等，且不定期於保全會議中宣導人權相關案例及措施，以確保警衛人員亦能遵守相關社會行為規範。警衛人員接受人權或程序之訓練比例為 100%。

4.1.2 人力結構

員工是企業的基石，台虹科技致力打造互助、友善、重視紀律、誠實、努力工作之組織文化，透過建構高度人才吸引與留任的職場，穩定本公司人力資源，強化企業體質。

◆ 依聘僱類別

本公司無兼職員工，聘僱員工以專業能力、經驗等職務適切性為依據，2022 年男女員工比例為 3.28：1，另 2022 年正職員工佔比為 99.53%，相較前一年度（94.93%）提升約 4.60%，可見本公司人力的穩定度相對提升。

員工人數

單位：人

年份	2020 年			2021 年			2022 年		
契約類型 / 性別	♀ 女	♂ 男	總數	♀ 女	♂ 男	總數	♀ 女	♂ 男	總數
總員工數	168	592	760	203	665	868	200	656	856
正職員工數	168	588	756	193	631	824	198	639	852
臨時員工數	0	4	4	10	34	44	2	17	19
全職員工數	168	592	760	203	665	868	200	656	856
兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註：

1. 員工人數採用該年度最後一次日之統計數據。
2. 正職員工為簽訂無固定期限（即無限期）合約之員工。臨時員工數為簽訂有期限（即固定期限）合約之員工。全職員工每月之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。兼職員工為每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

非員工工作者人數

單位：人

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
駐廠人員	承攬	11
保全人員	承攬	12
總非員工工作者人數		23

註：2022 年非員工總人數與前一年度相較無顯著波動。



◆ 依職務類別

本公司 100% 聘僱本地居民擔任高階主管（協理級以上）。另依據本公司「組織暨職稱設計辦法」定義組長級以上為主管人員。

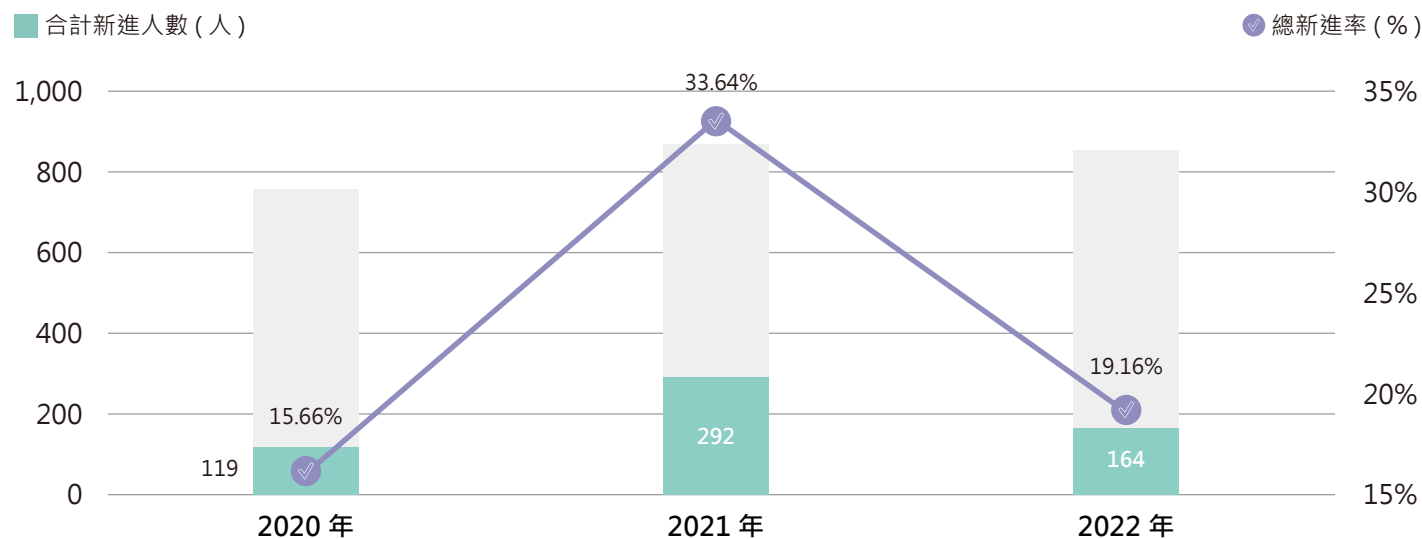
年度		2020 年	2021 年	2022 年	
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
 主管人員 (組長級以上)	♂ 男	30 歲以下	23	7	9
		30-50 歲	135	153	149
		51 歲以上	14	17	26
	♀ 女	30 歲以下	1	0	0
		30-50 歲	15	12	14
		51 歲以上	3	7	8
主管人員總計 (組長級以上)		191	196	206	
 非主管管理人員	♂ 男	30 歲以下	93	141	112
		30-50 歲	308	323	338
		51 歲以上	19	24	22
	♀ 女	30 歲以下	33	48	40
		30-50 歲	106	125	128
		51 歲以上	10	11	10
非主管管理人員總計		569	672	650	
全職員總計		760	868	856	

◆ 員工新進率及人數

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	♂ 男		♀ 女		♂ 男		♀ 女		♂ 男		♀ 女	
年齡 / 項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
30 歲以下	47	6.18%	13	1.71%	128	14.75%	42	4.84%	58	6.78%	25	2.92%
30-50 歲	47	6.18%	12	1.58%	87	10.02%	32	3.69%	51	5.96%	26	3.04%
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	2	0.23%	1	0.12%	3	0.35%	1	0.12%
合計新進人數	119				292				164			
員工總人數	760				868				856			
總新進率	15.66%				33.64%				19.16%			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。



◆ 員工離職率及人數

本公司提供良好的薪酬與多元福利藉以降低員工離職率，穩定人力資源，減緩人員離職對生產力之影響。2022 年本公司離職率較前一年度降低 1.33%。有關本公司薪酬與福利，請見「4.2.1 薪酬福利」章節

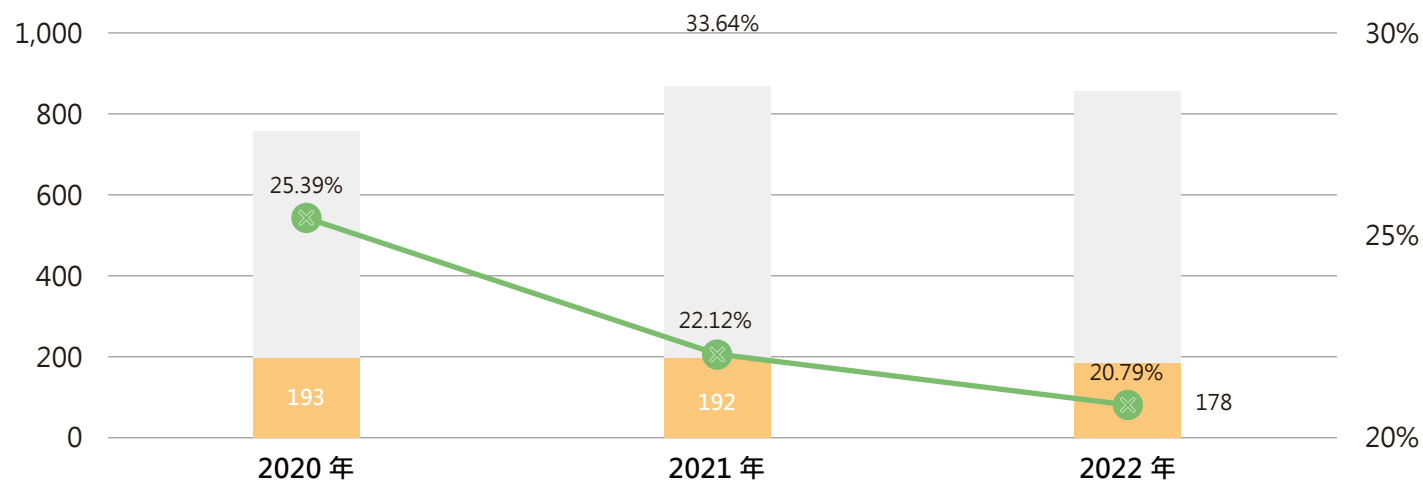
年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	♂ 男		♀ 女		♂ 男		♀ 女		♂ 男		♀ 女	
年齡 / 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	72	9.47%	9	1.18%	72	8.29%	14	1.61%	56	6.54%	21	2.45%
30-50 歲	82	10.79%	27	3.55%	81	9.33%	20	2.30%	64	7.48%	33	3.86%
51 歲以上	3	0.39%	0	0.00%	4	0.46%	1	0.12%	2	0.23%	2	0.23%
合計離職人數	193				192				178			
員工總人數	760				868				856			
總離職率	25.39%				22.12%				20.79%			

註：

1. 離職的員工包含：離職、免職、資遣、退休之員工。
2. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 該年齡組當年末男（女）性總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

■ 合計離職人數（人）

● 總離職率（%）



4.1.3 人才招募

台虹科技每年各部門依年度營運計劃擬定人力需求，並向人力資源部提出人力申請，由該專責單位透過多元管道進行招募作業，依據單位所開出之需求條件，發布職缺訊息，招攬能力與職缺契合，且對所任之工作具有熱忱、工作態度積極的適任人才。



◆ 深耕校園

本公司除定期至各大專院校辦理校園徵才活動外，更規劃各項深耕校園專案計畫，除吸引優秀人才外，更提供莘莘學子在就學期間，接觸軟板科技產業之機會，提早體驗職場文化，為職涯發展增添選擇。

計畫項目	執行方式	目標
暑期實習	▶ 每年提供各大專院校學生暑期實習名額	使學生提早體驗職場文化，鼓勵其學以致用並提供與本公司團隊互動與學習之機會。
企業參訪	▶ 目標系所學校師生參訪台虹科技	使各大專院校學生提早認識產業工作環境，並促進產業與學術交流互動。
校園座談	▶ 安排內部主管與專業人士至各大專院校進行座談	分享企業理念與軟板及能源材料相關職涯發展機會，鼓勵學生投身相關領域研究。
職涯教練計畫	▶ 自 2017 年起參與國立成功大學所舉辦的「職業生涯教練計畫」	提供學生在學期間，體驗職場文化之經驗，善盡企業社會責任的同時，也期望能替本公司吸引優秀人才。
產學合作	▶ 自 2022 年起參與國立中山大學、正修科技大學之產學專班	透過產業界與學校的合作，以上課、實習、專題等方式，強化青年人才的技術與實務能力，以符合產業發展及青年就業之所需。



▲ 2022 年國立成功大學舉辦之職業生涯教練計畫

◆ 參與政府計畫

本公司陸續於 2017 年、2020 年參與政府「青年就業領航計畫」和「青年就職旗艦計畫」，任用高中畢業生及 18 至 29 歲青年，透過「師徒制」培養技術性人才，實現向下扎根達到培育人才目的。

◆ 多元與包容

台虹科技秉持多元包容之精神，對待面試者或員工，不因性別、種族、國籍、宗教、年齡、身體殘疾、政治立場、婚姻狀況和參與之工會社團等差異而有差別待遇。本公司設有多元求職管道，提供所有求職者公平的薪資待遇與福利；入職後依據能力，安排適切的工作內容，使其發揮個人價值並對公司做出貢獻。截至 2022 年底，本公司進用 8 名身心障礙人士與 2 名原住民，其中身心障礙者佔全體員工之 1%，符合政府對本公司身心障礙者定額晉用之規定。

多元員工組成 (含原住民與身心障礙人士)

年度		2020 年	2021 年	2022 年
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數
♂ 男	30 歲以下	0	2	1
	30-50 歲	6	5	7
	51 歲以上	0	1	1
♀ 女	30 歲以下	1	1	0
	30-50 歲	0	0	0
	51 歲以上	1	1	1

4.2 穩定夥伴關係

4.2.1 薪酬福利

員工是台虹科技永續營運的重要夥伴，更是維持生產與創新研發的關鍵能量。本公司規劃具有競爭力的薪酬政策，並提多元福利項目，凝聚員工的向心力，留任優秀人才，期望穩定的夥伴關係能使員工與公司一同成長。

2022 年本公司調整薪酬政策，除變動獎金外，提供本地正職員工三節獎金合計 1.5 個月月薪，以保障年薪水準，以提升人才吸引力與留任率，本年度男性及女性基層員工平均標準薪酬法定最低薪酬之比例分別為 1:1.02 與 1:1.01，含津貼之比例分別為 1:1.09 與 1:1.04。

◆ 薪酬制度

台虹科技員工薪資包括固定薪資及浮動薪資，其子項目包含本薪、津貼、獎金等，整體薪酬之敘薪標準考量員工之職位、職等、學經歷及年資等，一律依據公司內部之敘薪表予以核定薪資，不因性別而有所差別。2022 年本公司薪酬最高個人之年度總薪酬與其餘員工年度總薪酬之中位數的比率為 12.99，另因本年度公司薪酬最高之個人薪酬無變化，故兩者之間之年度加薪比率為 0。

+ 技術津貼	+ 誤餐費	+ 生產良率獎金	+ 年終獎金
+ 主管津貼	+ 輪班津貼	+ 業務獎金	+ 員工分紅
+ 伙食津貼	+ 三節獎金	+ 生產活動競賽獎金	+ 營運績效獎金
+ 加班費	+ 年度優秀員工獎金	+ 創新提案獎金	+ 研發獎金

各職類薪酬比例

職類 / 項目		人數		平均總年薪 (元)		薪酬比	
		♀ 女	♂ 男	♀ 女	♂ 男	♀ 女	♂ 男
職別	管理職	22	184	1,795,679	1,341,387	1.34	1
	非管理職	178	472	658,357	643,803	1.02	1
性質	直接人員	60	411	573,402	622,289	0.92	1
	間接人員	140	245	873,488	1,203,795	0.73	1

註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率 (年薪比率)：為「該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪」。
2. 因女性管理職之中高階佔比約為 86%，男性則約為 40%，致使管理職類別中女性平均總年薪高於男性。
3. 間接人員方面，男性間接人員之平均薪資較女性高係受產業特性影響，間接人員中，男性之中高階主管比例較女性高，故男性間接人員之平均薪資較女性高。

◆ 福利制度

台虹科技除提供員工薪酬外，為強化人才吸引力與員工留任率，提供多元福利項目，並設有「職工福利委員會」，辦理各項員工福利措施之規劃與執行，提升員工對台虹科技之歸屬感，打造幸福職場。

員工福利
項目

♥ 婚喪喜慶補助禮金	♥ 免費機車定檢 / 機車維修補助	♥ 員工健康檢查
♥ 生日禮金、餐卷	♥ 特約商店	♥ 員工社團補助
♥ 員工旅遊及個人旅遊補助	♥ 語言進修補助	♥ 員工部門聚餐補助
♥ 子女教育補助金	♥ 兄弟姊妹給薪婚假	♥ 天災慰問金
♥ 特約托嬰中心 / 幼兒園	♥ 員工持股信託	♥ 開工紅包
♥ 午 / 晚餐免費供餐	♥ 員工專屬籃球場	♥ 節慶活動
♥ 多元假別	♥ 彈性工時	♥ 尾牙活動

員工關懷與
友善設施

- ☺ 親子圖書室
- ☺ 家庭日活動
- ☺ 紓壓按摩小站
- ☺ 哺集乳室 / 母乳專用冰箱
- ☺ 臨時休息室及淋浴設施
- ☺ 7-11 智販機及咖啡智 fun 機
- ☺ 博愛停車位
- ☺ 夜間保全護送至停車場
- ☺ 優秀員工專用停車位

◆ 育嬰福利

本公司之育嬰福利不因性別、職務等而有所差異，男性及女性同仁均可申請育嬰留職停薪。2022 年員工因育嬰申請留職停薪計 5 人，已復職 2 人，2022 年女性留任率為 100%。

年度	2020 年			2021 年			2022 年		
性別 / 合計	♂ 男	♀ 女	合計	♂ 男	♀ 女	合計	♂ 男	♀ 女	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	2	4	6	3	9	12	1	10	11
當年度實際申請育嬰留停人數 B	2	4	6	1	5	6	0	5	5
當年度育嬰留停應復職人數 C	3	5	8	3	3	6	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	3	4	7	1	3	4	0	2	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	2	9	11	3	4	7	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	2	7	9	3	3	6	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	100%	80%	87.50%	33.33%	100%	66.67%	0%	66.67%	66.67%
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	100%	77.78%	81.82%	100%	75%	85.71%	0%	100%	100%

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2022 年留任人數 = 2021 年實際復職人員且 2022 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。



◆ 穩固完善的退休制度

台虹科技依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定「員工退休辦法」，為全體員工提撥退休金並提供退休給付。為提供穩固的退休制度，台虹除依法令提存退休準備金外，每年亦透過專業的會計顧問，進行退休準備金的精算，以確認足額提撥，保障員工權益。

本公司每月按員工薪資總額 6% 提撥員工退休金基金（舊制退休金提撥率 2.93%，公司另提撥足額之退休準備金）交由「勞工退休準備金監督委員會」以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，截至 2022 年底計劃資產公允價值為 40,176 仟元。依上述相關規定，公司於 2022 年認列為費用之金額為 8,659 仟元，對於未來依法需提撥的金額已帳列應計退休金負債，截至 2022 年底金額為 179,147 仟元。

◆ 員工保險規劃與健康照護管理

台虹依法為每位員工投保勞工保險、全民健康保險及職業災害保險，另規劃團體綜合保險（包含留職停薪期間），其範圍包括壽險、意外險、醫療險、癌症險、重大疾病險、海外差旅險等，使員工獲得充分保障；亦提供員工眷屬加入公司團體綜合保險，使台虹科技的溫度能夠延伸到員工的家庭。

員工健康照護機制

- | | | |
|----------------------|---------------|----------------|
| + 工作環境監控 / 風險評估 / 改善 | + 重大疾病補償 | + 運動課程 |
| + 優於法規之健檢制度 | + 各式健康促進專案 | + 過負荷危害預防管理 |
| + 職場醫護人員設置 | + 健康量測服務、關懷訪視 | + 每週團險公司專員駐點服務 |
| + 出差員工健康管理及防疫包 | + 母性健康保護管理 | + 旅平險及海外急難救助服務 |
| + 健康講座 | + 人因危害預防管理 | + 員工及眷屬優惠團險 |
| + 疫苗接種 | + 抒壓小站（按摩服務） | + 員工免費醫療團險 |

4.2.2 勞資溝通與員工向心力

台虹科技尊重員工的集會結社自由與團體協商的權利，本公司雖尚無成立工會，但我們重視與員工之間的雙向溝通，除每季定期舉行勞資會議外，另建置有多元溝通管道，期望雙方以和諧誠信為原則，進行意見交流與議題協商，透過有效的溝通，即時了解員工心聲，適時調整員工管理政策，共創勞資雙贏的友善職場。

台虹科技勞資溝通管道與目標

- 1 勞資會議** 協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率。
- 2 員工滿意度調查** 瞭解員工對公司整體政策之滿意度，並參考員工意見規劃改善方針。
- 3 舉辦 CEO 座談會** 使同仁有機會對公司提出建議及反應問題並了解公司營運狀況與發展目標。
- 4 EHR 平台** 提供公司與員工線上零距離的溝通平台。
- 5 職工福利委員會** 組成由勞方佔多數，代表員工向公司爭取應有之福利，並負有規劃與執行之責，辦理職工福利事業。
- 6 職安委員會** 每季勞資安全衛生議題追蹤及回覆 100%。

本公司期望能與員工共同成長茁壯，為凝聚員工向心力，定期舉辦廠慶、年度家庭日、節慶感恩等各項活動，藉由參與各項活動，員工可互相交流並增進彼此合作精神，並增加其對台虹科技的認同感。另本公司「職工福利委員會」成立愛跑社、瑜珈社等多項社團，在工作之餘，員工能夠透過社團時間，增進彼此間之互動，強化台虹科技員工之歸屬感的同時也能達到增進身心健康。2022 年辦理相關活動共計 12 個，參與人次約 3,000 人次。

2022 年 活動集錦



4.3 員工適任與多元發展

台虹科技秉持「多元學習提升專業技能、促進內化全員成長學習、轉移提升績效持續改善因應發展」之訓練理念，設計符合「熱忱、負責、誠信、創新、執行」五大從業精神的人才培育藍圖，並訂定「教育訓練管理辦法」，整合內外部資源，規劃員工接受系統性訓練課程，增進其各面向之技能，提升員工的適任性，落實持續學習之精神，促進員工與企業的共同成長。2022 年依據人才培育藍圖，2022 年度訓練人次達 5,841 人次，訓練總時數達 17,949 小時。

人才培育藍圖 (Training Roadmap)

- ◆ 6 sigma 專案
 - ◆ 精實生產管理
 - ◆ QCC 專案活動
 - ◆ 專業證照培訓
 - ◆ 研發管理
 - ◆ 專案管理
 - ◆ 業務培訓課程
- ◆ 溝通與團隊合作
 - ◆ 簡報技巧與工作報告
 - ◆ 問題分析與解決
 - ◆ 工作改善技巧
 - ◆ 時間管理
 - ◆ 品質管理能力



- ◆ 內部講師培訓
- ◆ TOEIC 認證班
- ◆ 語言訓練
- ◆ 讀書會
- ◆ 專題講座

- 高階主管
- ◆ 經營團隊策略共識營
 - ◆ 卡內基領導人訓練

- 中階主管
- ◆ MTP 主管才能培訓
 - ◆ 職能面試招募技巧

- 基礎主管
- ◆ TWI 基層主管培訓
 - ◆ QC 七大手法

- ◆ 新人訓練
- ◆ Mentor (新人導師制)

2022 年人才培育體系訓練績效一覽

訓練體系 / 項目	總受訓人次	總訓練時數	平均每人次訓練時數	訓練時數佔全體比例
新人導引	783	834	6.00	4.65%
核心職能	620	1223	11.12	6.81%
專業職能	4203	15474	20.80	86.21%
管理職能	213	304	8.00	1.69%
自我發展	22	114	28.50	0.64%
總計	5841	17,949	17.34	100%

◆ 個人發展計畫及多元學習

台虹科技依據所任工作之職能需求、績效評核結果與職涯發展需要，規劃員工「個人發展計劃書」(Individual Development Plan, IDP)，內容包含「On-Job Training」、「Off-Job Training」及「Self Development」三大領域，各領域中皆設計不同的訓練藍圖，提供員工多元的學習管道與發展資源，強化所需之職能；其中因『On-Job Training』領域是直接且明確影響公司順暢與有效運作之關鍵。故為本公司訓練的重心。2022 年度總訓練費用達 1,717,953 元；訓練滿意度達 80.13%

項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		♂ 男	♀ 女	♂ 男	♀ 女	♂ 男	♀ 女	♂ 男	♀ 女
總人數	人	184	22	472	178	411	60	245	140
受訓總時數	小時	3,278	879	9,321	4,471	2,957	410	9,642	4,940
平均受訓時數	小時 / 人	17.82	39.95	19.75	25.12	7.19	6.83	39.36	35.29
受訓費用	元	691,439	173,373	631,698	221,443	190,857	48,857	1,132,280	345,959

註：

1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。
2. (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數。
3. 中高階管理職中主導市場資訊與策略擬定之女性佔比略高於男性，因此安排參與產品新知研習及策略規劃之課程較多，而呈現管理職之女性平均受訓時數較多的結果。

◆ 績效管理與員工發展

績效評核不僅是對員工年度工作績效進行評估，尤重激勵員工潛能之發展並有助於健全公司人力資源體系。本公司績效評核不因性別、宗教、種族等差異而有所不同，考核制度的目的除強調員工與主管間工作目標達成共識外，並將以「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，兼顧評量性與發展性二大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其能有嫻熟掌握業務的能力，成為主管助力，公司持續進步的動力，進而提升公司競爭力及整體組織效能。另本公司設有內部推薦制度，提供適任之人才內部晉升之管道，提拔與留用優秀人才，達到適才適所之目標。台虹科技全體員工 100% 均接受年度績效考核，為促進經營管理體系之完善，本公司另針對新進員工入職三個月後進行考核。2022 年度新人應考核人數為 155 人全數參與年度績效考核。

台虹科技績效管理制度四原則



◆ 導師制度與內部講師培育計劃

台虹科技近年積極建立導師制，利用工作輪調與工作指導，豐富員工的學習經驗，使成功經驗得以有效傳承，縮短員工學習曲線。為促進知識的分享與技術傳承，本公司建立完善的內部講師發展系統，培養內部講師群，逐步邁向台虹知識學院之路，歷年來全公司累計共 260 位經過正式認證程序認可的內部講師。為鼓勵內部講師的付出與經驗傳承的貢獻，除原給付薪資外，亦加發內部講師費，並透過溝通座談和晨會活動，公開表揚肯定內部講師的貢獻與塑造學習文化。

4.4 安心職場

◆ 重大主題：職業安全衛生 ◆

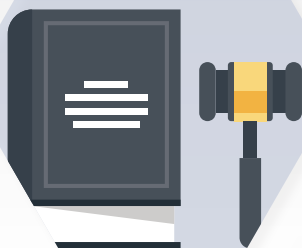
本主題的重大原因	台虹科技視員工為公司最有價值之資產，職場安全與員工身心健康是最重要的事，全體員工皆仰賴這項幸福承諾，持續強化本質安全設計，落實安全衛生管控措施，以預防職業災害。	
政策 / 策略	基於台虹科技職業安全衛生管理理念，訂定五大職業安全衛生政策，並期待全體員工與利害關係人共同遵循： 遵守法令：恪遵職業安全法規，提升公司整體形象。 全員參與：同心戮力溝通合作，強化全員安全意識。 職場安全：承諾健全職場環境，促進員工身心健康。 風險控制：鑑別職業危害風險，建構安全工作環境。 持續改善：提升職安管理績效，達成永續經營目標。	
目標與標的	短期目標 (2023 年 -2024 年)： ◆ 重大事故職災 (住院) 0 件 ◆ 失能傷害嚴重度 ≤ 3.6 ◆ 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件 ◆ 員工健康促進方案自主參與率 >40% ◆ 失能傷害頻率 ≤ 1.5	中期目標 (2025 年 -2027 年)： ◆ 重大事故職災 (住院) 0 件 ◆ 失能傷害嚴重度 ≤ 3.4 ◆ 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件 ◆ 員工健康促進方案自主參與率 >45% ◆ 失能傷害頻率 ≤ 1.2
	長期目標 (2028 年 ~)： ◆ 重大事故職災 (住院) 0 件 ◆ 失能傷害頻率 ≤ 0.9 ◆ 員工健康促進方案自主參與率 >50% ◆ 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件 ◆ 失能傷害嚴重度 ≤ 3.2	
管理評量機制	◆ 每年進行管理審查，評估執行績效及目標達成結果確認。 ◆ 透過企業永續推動委員會及其推動小組，持續追蹤執行情形及目標達成程度。	
績效與調整	2022 年度目標達成狀況： ◆ 員工健康促進方案自主參與率 >40% → 未達成 (實績 29%) → 2022 年因 COVID-19 疫情嚴峻，導致員工健康促進方案自主參與率未達標 ◆ 重大事故職災 (住院) 0 件 → 達成 ◆ 失能傷害頻率 ≤ 2.4 → 達成 (實績 1.82) ◆ 失能傷害嚴重度 ≤ 4.4 → 達成 (實績 3.64)	
預防或補救措施	◆ 隱患改善達成率 >93% → 達成 (實績 93.3%) ◆ 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件 → 達成	
	本公司藉由每半年定期檢視職業安全衛生績效及達成狀況，並擬定相關改善之目標方案，同時持續打造安全健康職場；若安全衛生績效達成不如預期，本公司亦依實際狀況調整相關實施措施，並尋求相關內外部資源共同溝通與合作。	

台虹科技秉持「以人為本」之核心理念，以「零職災」為終極目標，期望在員工創造產業競爭力的同時，企業能透過致力打造「本質安全」的工作環境，成為保障員工健康與安全的最強護盾，為實踐目標，本公司訂有以下五大職業安全衛生政策。

五大職業安全衛生政策

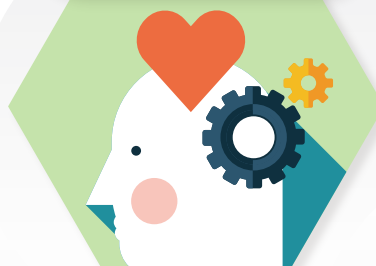
恪遵職業安全法規，
提升公司整體形象

遵守法令



承諾健全職場環境，
促進員工身心健康

職場安全



提升職安管理績效，
達成永續經營目標

持續改善



全員參與



同心戮力溝通合作，
強化全員安全意識

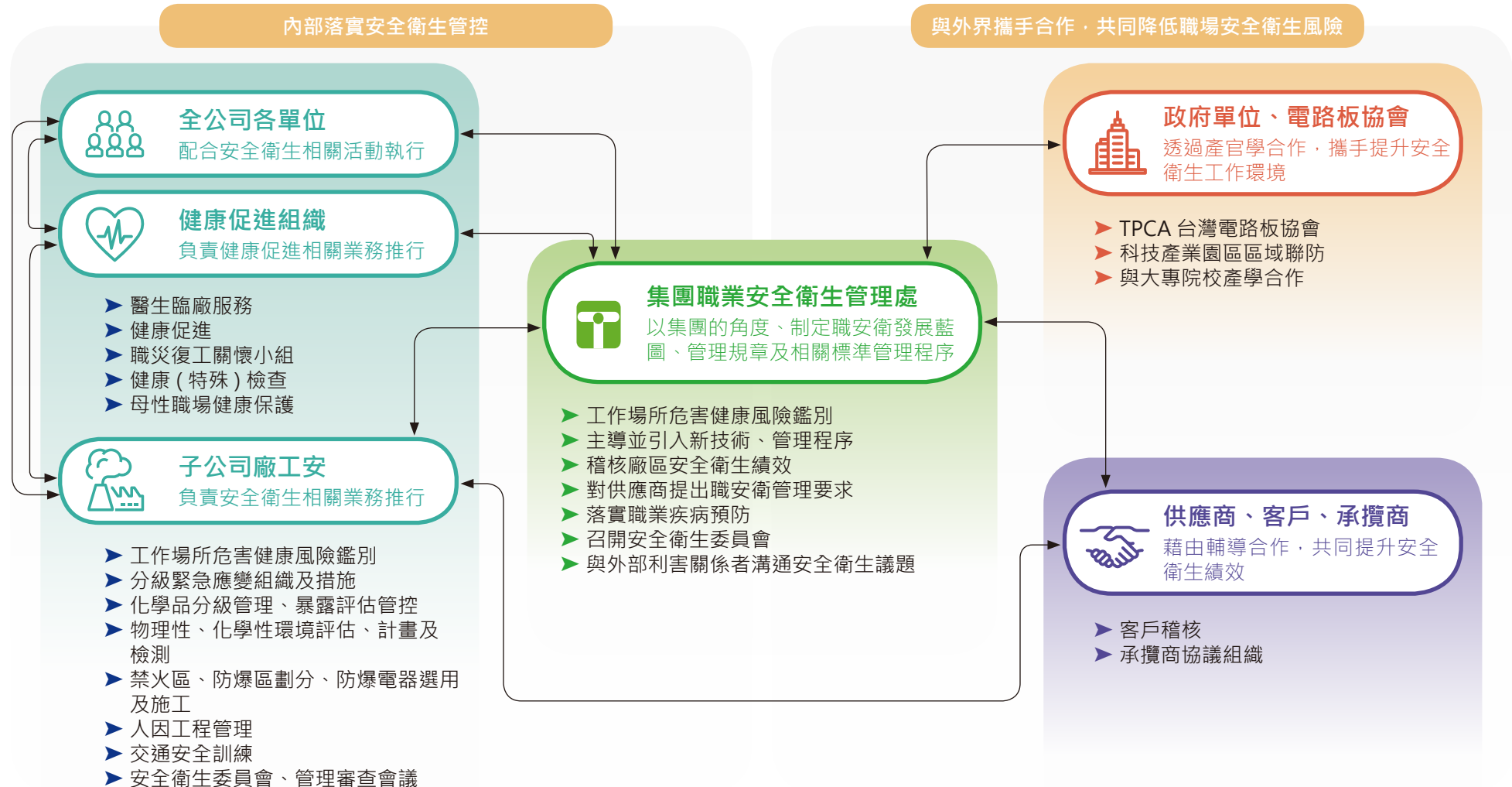
風險控制



鑑別職業危害風險，
建構安全工作環境

4.4.1 職安風險管理制度

本公司設有職業安全衛生管理處，統籌整體職業安全衛生管理及規劃，現場安全衛生管理之執行主要由職業安全衛生人員、製造中心工安課與各單位之安衛窗口協力共同分工合作。為回應利害關係人對台虹的要求與期待，除持續推廣台虹科技安全文化、落實風險管理與改善措施外，我們也同時投入資源於優化職業疾病預防與員工心理諮商協助系統，戮力建構最佳健康職場。

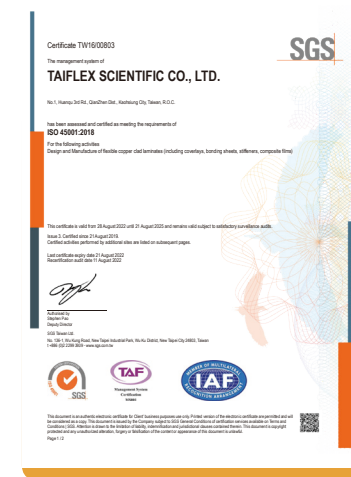


台虹科技已於 2020 年導入安全管理系統 ISO 45001 並取得驗證，透過最新的職安衛管理系統與世界職業安全健康管理接軌，2022 年更進一步將管理系統涵蓋範圍擴大至所有廠區，各廠區依據職安衛系統管理積極提列並訂定各項安全衛生管理之績效指標、定期進行各項績效指標之量測，確保安全衛生管理措施之有效性及可行性。

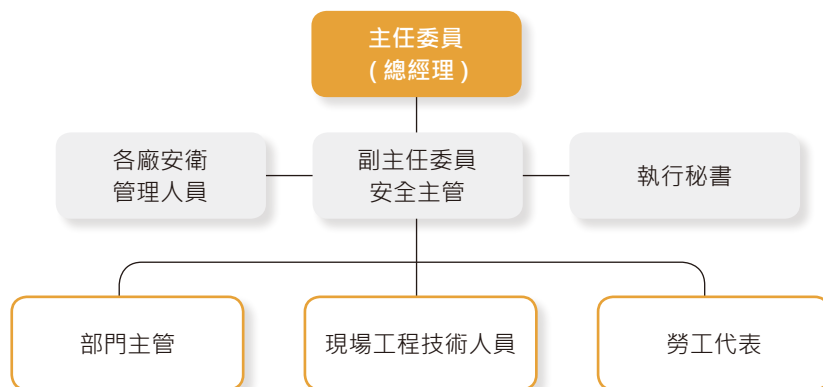
本公司職業安全衛生系統不排除任何工作者，舉凡公司所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性 / 非例行性作業活動，均有涵蓋其中，亦包含所有廠外單位在本公司所屬廠區內之作業活動（如提供設施及設備在本公司操作、膳食供應商、保全、設備維修商等）。

職業安全衛生系統涵蓋率

類別	總人數	涵蓋在職安衛系統人數	涵蓋率
員工	856	856	100%
非員工	23	23	100%



◆ 職業安全衛生委員會



職安衛委員會之組成

廠別 / 人員	資方代表	勞方代表	安全衛生人員 / 技術人員
高雄一廠	1	1	1
高雄二廠	2	4	3
高雄三廠	3	4	5
高雄五廠	1	1	1

註：以上不含主任委員（針對全廠區）

台虹科技設有職業安全衛生委員會，依法推舉勞工代表提供管理者與員工面對面溝通職業安全衛生議題的正式管道。除每季召開會議討論職業安全衛生相關事項，因應新廠規模日趨擴大，由各部門主管每月召開會議，討論職業安全衛生相關事項，落實職業安全衛生管理，2022 年共計有 10 位勞方與資方委員參與職安衛委員會定期會議。

職業安全
衛生委員會

勞資會議

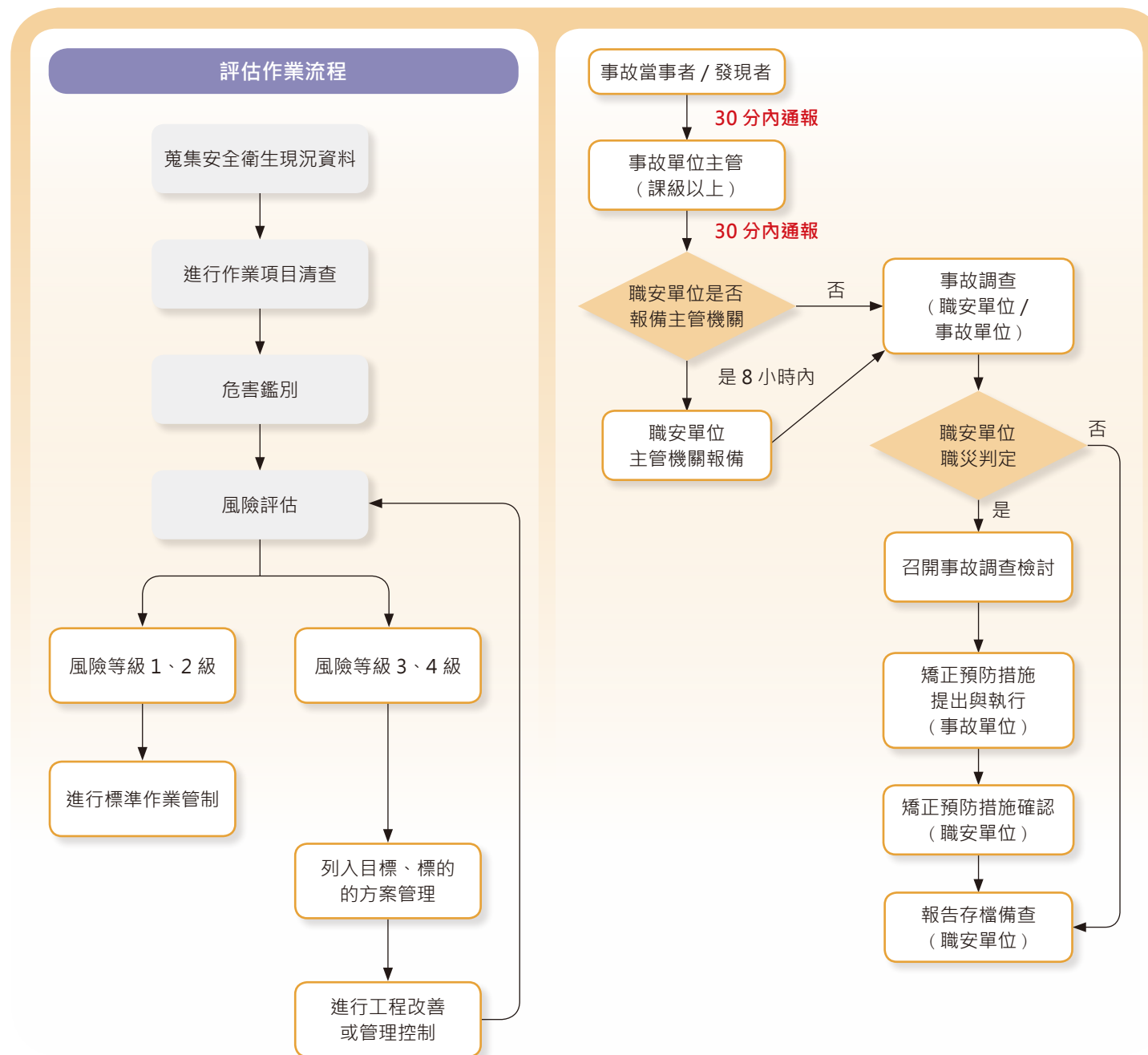
危害辨識
與評估

提案審查
事件調查

◆ 危害辨識及事件調查

台虹科技十分重視每件職災發生原因，已訂定事故應變處理程序，包含通報、調查分析及後續矯正預防措施，以具體有效的改善對策防止事故再發生。除了鮮少發生的職災個案外，每年透過各單位種子人員所建立之危害鑑別小組，主動針對單位作業、區域、設備、人員身體及精神項目，評估可能引起危害之因子，統計分析失能傷害率較高的單位與好發的職災類型，將嚴重度相對較高及重複發生性質的部門，列為安全溝通與管理重點。

另藉由深入研議紅藥水、虛驚事件，不斷探討可行與有效率的改善方案，建立屬於台虹的安全文化，透過全體部門參與，2021 年與 2022 年分別鑑別 487 件及 596 件危害因子，並針對達中度以上（3、4 級）風險者，要求制訂因應之管制措施並定期每半年於職業安全衛生委員會進行改善進度審查。2022 年列入管理方案管制達 7 件、已完成改善達 5 件、餘 2 件工程改善案件正持續執行中，預計 2023 年第二季完成改善。



◇ 管理成效優於業界

在所有工作者的努力下，本公司 2022 年職業傷害相關數據均達到內部設定目標，後續仍將持續透過教育訓練、作業環境巡檢、危害鑑別及風險評估作業、內 / 外部稽核等機制，降低潛在作業危害及環境風險，全力達到全職場總合傷害指數 FSI=0.10 以下的零職災終極目標。綜合傷害指數 (FSI)：電子製造業 3 年平均 0.17、電子半導體業 3 年平均 0.15，台虹科技自訂 0.1 之目標，優於業界平均標準。

職業傷害比率 / 指數	2020 年	2021 年	2022 年	目標值 (2020~2022 年)
通報件數	1	1	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0.68	0.63	1.82	<2.4
失能傷害嚴重率 (SR)	10.2	4.4	3.64	<4.4
綜合傷害指數 (FSI)	0.08	0.05	0.08	<0.1
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0

註：

1. 職災統計排除交通意外
2. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害總次數 / 總歷經工時 × 1,000,000
3. 失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害總損失日數 (排除死亡人數) / 總歷經工時 × 1,000,000
4. 綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{((\text{失能傷害頻率 FR} \times \text{失能傷害嚴重率 SR}) / 1000)}$
5. 職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 總歷經工時 × 1,000,000

4.4.2 職災預防

◇ 職業安全衛生教育訓練

為深植職場安全與健康文化，本公司安排新進員工報到時，參與一般職業安全衛生教育訓練課程，依據課程內容進行考核評鑑，建立員工之基本職安觀念；另針對既有員工定期進行在職教訓課程，以促進人員安全衛生防護及作業安全意識。

公司近三年職安教育訓練與宣導之統計

年度	教育訓練人次	教育訓練人時
2020 年	2,822 人次	2,159.5 小時
2021 年	1,753 人次	1,409.0 小時
2022 年	2,560 人次	2,094.5 小時



職業安全衛生訓練的項目統計

類別

訓練項目名稱

受訓
人數

受訓費用
(新台幣元)



職業
安全
衛生

噪音計量測操作訓練

6

0

ISO 45001 內部稽核人員訓練

13

12,000

呼吸防護具 SCBA 操作訓練

19

0

消防防護訓練

124

0

2022 年交通宣導 (線上課程)

801

0

交通安全 - 防禦性駕駛課程

92

0

2022 不法侵害預防宣導訓練 (線上課程)

757

0

2022 一般在職訓練 (線上課程)

603

0

小計

2,415

12,000



健康
管理 /
促進

健康宣導 - 急救 / 防疫 / 肌肉骨骼症狀預防

78

0

外食與三高怎麼吃 (線上課程)

15

0

高血脂衛教課程 (線上課程)

25

0

高血壓衛教課程 (線上課程)

27

0

小計

145

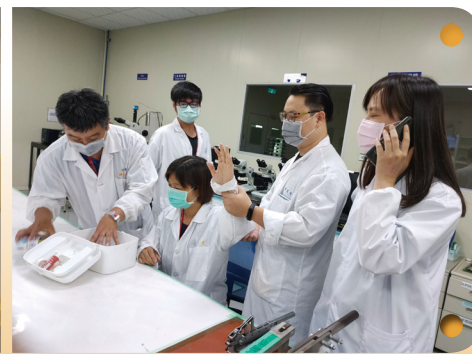
0

總計

2,560

12,000

註：訓練人員包含在職員工及駐廠人員。



◆ 緊急應變演練



本公司定期辦理各式緊急應變演練，建立員工正確複合式應變觀念及適當救災程序，提升災害通報聯繫系統效能；並藉以檢視災害發生時，整體緊急應變處理措施之可行性及適用性。2022 年更強化夜間及假日應變演練，確保各廠區、各班別人員皆能完整受訓，將災害事故傷害降到最低。



複合式應變觀摩暨教育訓練



引燃火災滅火搶救



事故通報人員後送



毒化物翻覆外洩



毒災應變處理



應變除污善後

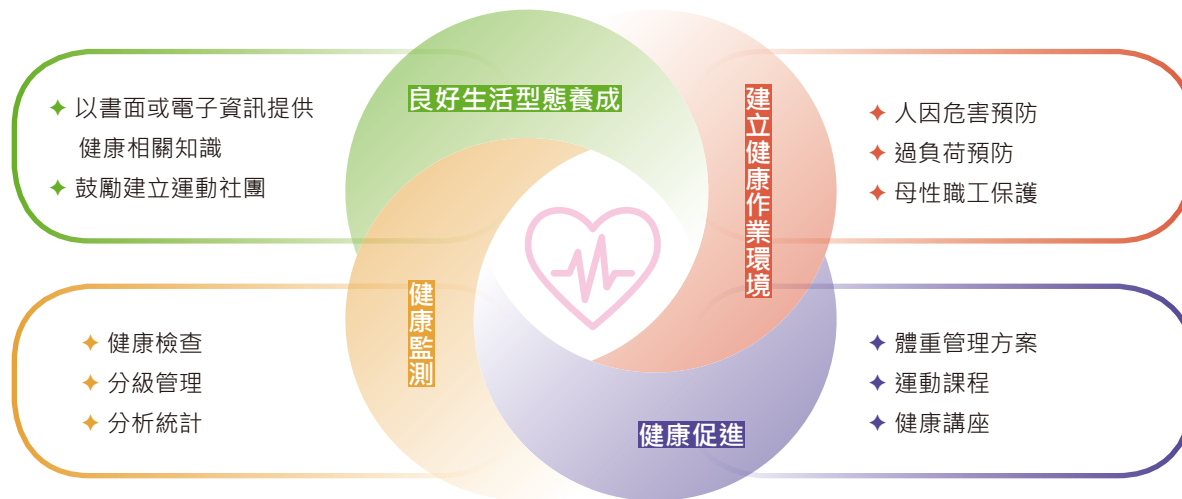
◆ 職業性傷害鑑別與預防

不安全的作業環境及勞工不安全行為皆可能造成職業疾病或傷害的發生，除直接危害員工安全與健康外，同時也對公司生產力造成間接性的影響，台虹公司為提昇同仁身心健康狀況，定期針對在生理及心理面向之五大傷害類型實施定期評估，執行改善及強化措施以預防職業災害之發生。

	持續性管理	強化作為	成效
化學 / 物理性	- 監測各化學品作業區域環境濃度確認其安全性，另確認噪音值及其曝露風險 - 特殊健康檢查人員健康分級管理措施	改善噪音場所環境如隔音工程規劃、強化防護具配置規格及訓練	✓ 環境符合性達 100% ✓ 健康指導率 100%
人因性	- 定期調查同仁肌肉骨骼症狀及相關病假同仁 - 分析調查狀況進行疑似高風險作業場所危害評估	- 展開省力裝備建置及優化 - 疑似肌肉骨骼疾病同仁之健康協助及作業改善	✓ 省力裝備持續建置 ✓ 須管理人數 21 人已完成關懷協助
生物性	- 提供傳染性疾病資訊及預防宣導、調查同仁健康狀況、足跡是否重疊等 - 設置防疫應變組織因應疫情變化	- 設置電子平台進行人員出入廠疫調 - 設置電子體溫辨識系統	✓ 未造成廠內擴散事件影響生產力
心理性	- 建置心理咨商機制 - 定期進行同仁心理負荷調查	主動進行高度疲勞同仁關懷訪談及轉介	✓ 2022 年達成轉介專業心理諮商 2 人
母性保護	- 定期盤查母性危害作業環境 - 提供母性職工關懷訪談 - 評估作業危害	單位主管主動調整作業內容因應	✓ 2022 年管理人數共 12 人 ✓ 風險等級達 3 級者共 3 人，已完成作業調整

◆ 落實健康監測

公司選擇符合規定之優良醫院，提供到職 1 年以上同仁每年免費進行優於法定項目之健康檢查及特別危害健康作業人員之特殊健康檢查，並提供同仁不扣薪之健康檢查假別，鼓勵同仁重視自我健康狀況，落實健康檢查作業。針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。本公司定期進行健康檢查符合性稽查，2022 年本公司員工法規到檢符合性為 100%，2022 年職業病例為 0。



近三年各項健康檢查參與人數

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
一般健康檢查	638	680	692
特殊健康檢查	111	120	107

為提供員工專業健康諮詢，本公司聘請特約醫生駐廠服務，主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷及職業災害者進行專業醫師諮詢，分類屬分級管理以上者，由醫師綜合評估健康狀況與工作性質，提供各單位職務安排之適切性，2022 年計 30 人次參與健康諮詢服務。

為持續改善健康照護效率建置有「健康管理服務系統」，以電子化作業進行員工健康管理作業及同仁個案關懷追蹤管理，協助同仁察覺生理 / 心理健康問題，盡早接受治療並落實健康生活型態，提昇個人健康狀況，另可透過 UOF APP，即時的通知同仁健康異常情形，並不定期提供最新的健康知識及健康協助資源訊息。

健康護照一覽表

► 心血管疾病族群管理 ◀

高風險員工 67 人接受工時管理、健康指導

► 母性健康保護 ◀

協助孕產婦同仁進行工作環境評估及健康關懷共 12 人次

► 呼吸防護具生理評估 ◀

針對有呼吸防護具防護需求同仁進行生理評估作業共 194 人

► 職業性肌肉骨骼症狀預防 ◀

提供疑似肌肉骨骼症狀同仁健康衛教及指導 21 人

◇ 健康促進活動

- 健康資訊建置**
 - 提供 38 則健康相關資訊
 - 總瀏覽人次達 1857 人次
- 健康講座**
 - 辦理線上講座及課程共 4 堂
 - 參與人次達：145 人次
- 體重管理暨減重活動 (以 2022 年區間統計)**
 - 完成達標人數：33 人
 - 減少公斤數：257.05 Kg
 - 近三年平均減重公斤數：2022 年 (7.8) > 2020 年 (7.3) > 2021 年 (6.5)
 - 減重後體重維持率：2022 年 (46%) > 2021 年 (43%)
- 公益捐血活動**
 - 參與人數：15 人
- 流感疫苗接種**
 - 參與人數：11 人 (>2021 人數 3 人)
- 戒菸班及體適能檢測**
 - 因疫情嚴重期間暫停辦理
- 運動社團**
 - 成立籃球社、瑜珈社、壘球社、愛跑社等鼓勵同仁培養運動習慣參與人數達 142 人

111 年度 體重管理 減重比賽活動
111 年 6 月 21 日開始至 111 年 12 月 31 止

A. 達成獎勵 (每公斤 300 元獎勵金/以 110 年度及 111 年度體檢結果計算)

女性同仁：111 年度優於 110 年度達 3kg 以上者
男性同仁：111 年度優於 110 年度達 5kg 以上者

B. 個人前 3 名獎勵 (以 110 年度及 111 年度體檢減重比率計算)

第 1 名：2,000 第 2 名：1,500 第 3 名：1,000

C. 體重維持獎勵
針對 110 年度有領取達成獎勵者，其 111 年度體檢體重與 110 年度相較正負差不超過 1kg 者，可領取維持獎 1,000 元

若於 110 年度未參加年度健康檢查者，可於 2022/6/30 日前向台虹科技同仁可提職安安全衛生管理處承辦人-楊秀、台虹應用材料同仁可找總安課-李麗宇進行體重測值及體重管理/減重前體重數據，若無法參加 111 年度健康檢查者，請最遲於 12/31 前進行減重後之體重量測。



4.4.3 稽核與改善

職業傷害統計

◆ 職業傷害統計

我們重視所有公司利害關係者之職災管理，監測統計範圍涵蓋高雄廠區、倉庫區之員工（97%），以及駐廠人員、承攬商等其他工作者（3%），並將所有內外部職災個案進行原因分析，並做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。

2022 年本公司員工及非員工工作者皆無發生因職業災害造成之死亡或嚴重傷害情事。



員工

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
工作時數	♀ 女性總經歷工時	317,752	364,104	386,344
	♂ 男性總經歷工時	1,156,600	1,232,200	1,263,096
	總經歷工時	1,474,352	1,596,304	1,649,440
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重 職業傷害人數)	♀ 女性總計職業傷害人(次)數	4	2	1
	♂ 男性總計職業傷害人(次)數	3	1	2
	總計職業傷害人(次)數	7	3	3
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率		4.75	1.88	1.82
工作時數	♀ 女性總經歷工時	31,323	2,710	11,520
	♂ 男性總經歷工時	108,589	13,713	42,240
	總經歷工時	139,912	16,423	53,760
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重 職業傷害人數)	♀ 女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	♂ 男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率			0	
嚴重的職業傷害比率			0	
可記錄的職業傷害比率			0	



非員工
工作者

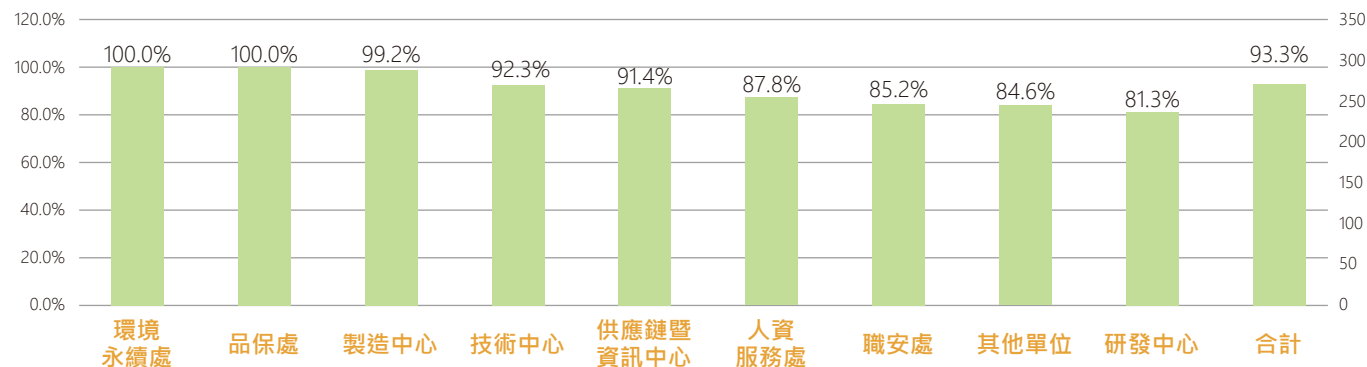


註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) * 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時] * 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] * 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
6. 2022 年度可記錄職業災害的事件種類：分別為扭傷、跌倒、夾傷等 3 件

◆ 內部安全衛生查核

為消除潛在作業危害，職業安全衛生管理處實施內部自動檢查，針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等，2022 年共計開立 312 件缺失事項，已完成其中 291 件缺失事項改善，改善率達 93.3；剩餘 21 件仍持續進行追蹤改善進度，其中 20 件預計於 2023 年第一季改善完畢，1 件因工程發包及料件因素，預計 2023 上半年改善完畢，職安處將持續追蹤改善進度至完善。

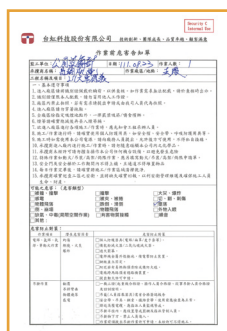


改善率	100%	100%	99.2%	92.3%	91.4%	87.8%	85.2%	84.6%	81.3%	93.3%
缺失件數	13	5	126	13	58	41	27	13	16	312
改善件數	13	5	125	12	53	36	23	11	13	291
未改善件數	0	0	1	1	5	5	4	2	3	21

◆ 協力商安全稽核與輔導 (承攬商、供應商及租賃商)

有鑑於許多職業災害並非發生於企業聘僱之員工，而是發生於其他非員工工作者，為完善本公司工作環境安全，並將保障推及至承攬商，台虹科技特別針對承攬商在現場執行高風險作業時，加強管理措施、要求與監督。為確保廠區整體之安全性，對於廠區內之租賃廠商以安全互助模式合作，雙方定期召開安全會議，強化共同作業環境之安全。另本公司定期針對各協力廠商進行稽核，針對稽核之缺失，限期廠商進行改善，否則將處以罰款或是停工之處份。2022 年度共輔導稽核 4 家供應商，提供 14 件建議事項。

為增進承攬商於本公司管轄之場域工作時之緊急應變能力，2021 年起，我們將承攬商及租賃商等納入應變演練之訓練對象，並於 2022 年持續進行以確保災害發生時其他工作者之緊急應變處理措施之可行性及適用性。



施工前作業風險鑑別

施工前針對施作現場作業環境進行危害鑑別、作業安全分析，確認人員作業前皆已接受相關教育訓練



施工前安全宣導

於每日工具箱會議說明當天作業注意事項，作業內容及環境之安全衛生規定、防護具、及其他作業相關風險等

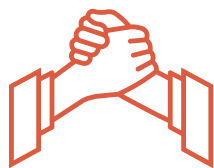


工作中查核

每日巡視查核現場工作安全落實度，當工作中發現安全疑慮時，有權中斷該作業，並告知負責單位

工作後表單彙整

工作結束後彙整當日施工表單，並交由台虹公司工程業務承辦人備查



5 社會促進 與正向影響

5.1 高科技產業人才培育

5.2 社會公益

專欄 - 台虹 25 周年廠慶，
與高雄共榮共好



5.1 高科技產業人才培育

台虹科技自創立之初即是以技術為本，持續提供客戶最值得信賴的先進軟性材料及創新應用整合服務，經過多年的努力，公司產品已被應用在各類終端電子產品中，不僅實現了成為世界級軟性材料公司的願景，也成為眾多默默推動資通訊應用落地的力量之一。

我們深知材料科技演進的不易，除了不斷投入研發之外，也特別重視長期的人才養成，及校園的深耕，自 2015 年起參與成功大學職業生涯教練計畫，由台虹科技主管擔任學員職涯教練，迄今有 6 位主管參與，並已累計輔導 80-90 名學生。2022 年申請正修科技大學產學攜手合作計畫專班，預計招募 20 位，以培育穩定且高潛力之基礎技職人員。

隨著技術研發複雜程度提高，現今高科技業已逐漸走向上下游整合或異業合作開發趨勢，未來也更強調人才跨領域的能力，因此台虹科技響應「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」，與另 6 家企業共同挹注資金，協助中山大學設立「半導體及重點科技研究學院」，2022 年首屆招生 120 人已額滿，計畫十年內將培育千名高科技人才，為台灣下世代科技產業注入動能，布局全球培育具世界競爭力的頂尖人才。本公司目前共提供 2 位講師，預計培育 40 名青年人才。

5.2 社會公益

◆ 虹心兒少關懷協會

台虹科技長期參與公益活動，2011 年公司員工自發性發起了愛心社團「虹心社」，並於 2012 年更名為「高雄市虹心兒少關懷協會」，同時成立了虹心志工隊，正式向高雄市政府社會局立案。

本公司關懷青少年逾 10 年，我們相信關注青少年等同關注未來；特別對於弱勢青少年，成長階段中面對社會的探索需要更多的關愛和支持，關愛能夠幫助青少年擺脫貧窮、孤獨和自卑等負面情緒，培養自信心、責任感和創造力，這些支持不僅是為了他們個人的幸福和成長，也藉由促進社會的平等和包容，讓社會更加和諧和穩定。



中山大學「半導體及重點科技研究學院」與企業共同培育碩士高階人才，設有先進半導體封測、精密電子零組件等兩研究所，並擬訂完整的課程地圖，以 1 年大學修課、2 年企業實習與研究的養成模式，兼顧學理知識及產業實務，可彌平產學落差，同時提供學生最高近百萬元的獎助學金，畢業後直接媒合進入相關產業服務。

2022 年虹心兒少關懷協會除了持續提供獎學金協助弱勢同學安心就學、與合作學校舉辦多場社團活動，如籃球比賽、家庭日舞台表演等，亦與普仁基金會合作舉辦了遊學高雄，讓該基金會育成計畫的低收入戶同學參與，獎勵這些同學累積與具備專長，例如各運動項目專長、音樂專長、傳統技藝專長，這都是同學們利用課後時間努力練習累積的。遊學高雄的活動中，大學生作為小隊輔在相處的過程中聊聊成長的心得，同學表示「學長學姊解答了很多問題，有些分享也讓自己很感動，期待自己也能變得更好。」，也有同學表示「一開始參與和大家都不熟悉，但兩天下來變成了很好的朋友」，大家也在導覽高雄和各項活動的安排中增廣見聞。2022 年參與志工共 42 位，投入金額共 463,864 元。



▲ 遊學高雄活動 ▲



▲ 贊助小港高中籃球隊制服 ▲



◆ 公益捐助

台虹科技每年除了固定利用盈餘獲利提撥部分回饋給社會弱勢外，也不定期參與公益活動，近兩年活動投入總計如下：

項目	2021 年		2022 年	
	經費 (元)	比例 (%)	經費 (元)	比例 (%)
現金捐贈	1,600,560	90.99%	323,000	26.66%
物品捐贈	128,439	7.30%	0	0%
志工投入	30,000	1.71%	888,400	73.34%
累計	1,758,999	100%	1,211,400	100%

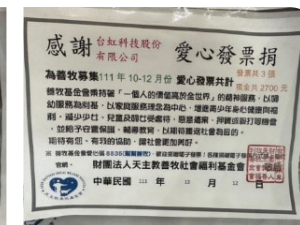
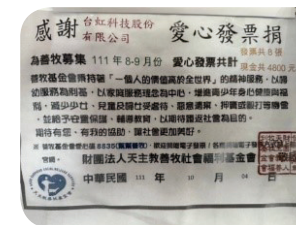
2022 年度公益參與項目

捐贈發票給天主教善牧福利基金會 ▶



協辦高雄前鎮科技產業園區 管理分處捐血活動

參與志工：10 位
投入金額：20,000 元



台虹家庭日活動

參與志工：2,000 位

投入金額：4,400,000 元

當日攤位營收 5% 捐助公益

邀請公益團體設攤、邀請公部門設攤宣導

贊助視障按摩師，提供免費視障按摩

專欄

台虹 25 周年廠慶，與高雄共榮共好

2022 年 8 月 16 日，台虹科技於前鎮科技產業園區公司總部，透過視訊方式與集團海內外各子公司，一同歡慶公司 25 週年。然因考量疫情因素，須將同仁分流管制，又需兼顧同聚用餐的氣氛，故本次活動除了室內餐廳餐點，額外增加戶外餐車市集，邀請多組高雄在地網紅餐車參與廠慶，提供同仁另一個休閒放鬆的選擇。

疫情的衝擊不僅使科技產業供應鏈大亂，也直接影響到社會的實體經濟活動，大量青年創業者因不敵人流、銷量的急遽下滑，無奈退出市場。台虹科技董

事長因身兼全國青年創業總會的輔導總會長，除了提醒大家認識風險、誠實面對自己，也希望能透過邀請行動餐車舉辦園遊會的方式，讓經歷疫情衝擊的創業家們可以有一個無場地成本壓力的商機，以實際行動，鼓勵並支持他們創業的理念與精神。

此次餐車市集，成功為廠慶營造出自由、熱鬧、放鬆的氣氛，活動餐券使用率達 95%，更有不少主管、同仁們用現金支持餐車，也藉這個機會用多樣的點心犒賞工作團隊，共同陪伴度過了一個美好的下午。



寂寞先生

今天感謝台虹的邀請，大家都好熱情，回家補貨了好幾趟！讓被疫情打擊後很挫折的心，被鼓勵了不少！未來還要再沉澱一下，繼續前進。



新加坡冰淇淋

很喜歡活動和市集的氣氛，就是因為喜歡才選擇了餐車作為自己的職業。今天很开心和台虹同樂，希望冰淇淋也讓大家很开心！



遇飯糰

行動餐車看起來很自由，但是事前的準備、事後的整理都還是很辛苦的，要有開朗的心，大家互相照顧才能共同一起好。

牙齒寶寶雞蛋糕

賣雞蛋糕可以有更彈性的時間陪伴孩子，也很感謝在攤商的世界裡，有這些好朋友互相推薦好活動，很开心今天可以來到台虹同樂！



拾念

和企業一同舉辦活動會看到很多種不同的做法，台虹發放餐券的方式讓大家可以自由選擇，也不是無限制取用而不珍惜，能和大家一同參與廠慶非常榮幸。



丞心丞義泰式奶茶

今日的完售，給我們莫大的鼓勵，能把我們喜歡的奶茶分享给大家，真是太開心了。

6 附錄

附錄一：利害關係人鑑別溝通

附錄二：永續發展重大主題

附錄三：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

附錄四：SASB 永續會計揭露準則對照表 - 工業機械與商品

附錄五：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」
永續揭露指標—電子零組件業對照表

附錄六：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」
上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄七：聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

附錄一：利害關係人鑑別溝通

利害關係人之鑑別與溝通是落實企業永續發展的基礎。台虹科技與各類利害關係人間透過多元管道進行持續性的溝通，並定期將溝通實績呈報董事會報告（2022 年係於 2023 年 1 月 11 日會議中提報）。我們用心傾聽利害關係人的聲音，將利害關係人的意見、需求與期許，作為營運決策的參考，冀望能與利害關係人共創並共享最大利益。

◆ 利害關係人鑑別

本公司永續發展委員會藉由與各部門主管內部討論、納入外部專家意見，並參考同業，分析可能因本公司營運活動而受到正面影響及負面衝擊之利害關係人群體，並採用 AA1000 SES 利害關係人參與標準（Stakeholder Engagement Standards）進行評分與排序，鑑別出主要利害關係人，包含客戶、供應商、股東與其他投資人、員工與其他工作者、政府、金融機構、學研機構、社會（含當地社區、社福機構）共八大利害關係人。



◆ 利害關係人溝通

本公司對利害關係人之溝通採取積極主動之態度，藉由年報、官方網站、相關會議、EHR 平台（台虹討論區）、員工意見箱、客戶服務、ESG 問卷、電子郵件及公文等多元管道，瞭解利害關係人所關注之議題及事項，並經由經營團隊間之協調與溝通，根據內部流程以及過去與各利害關係人的合作經驗，將接收之議題與事項依性質、敏感度及影響性等考量面向決定處理方式，藉以做出即時且適當的回應與處理。

2022 年利害關係人溝通管道與成效

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 客戶	提供客戶高值化的產品，成為值得其信賴的商業夥伴，是業務發展的關鍵	永續議題關注度問卷	每年	2022 年客戶滿意度分數為 88.5 分 2022 年客戶稽核訪視 11 次；改善項目達 31 項 - 技術交流會議超過 80 場
		客戶滿意度調查	半年	
		技術交流會議	每月	
		業務拜訪	每月	
		客服專線	即時	
		外部電子信箱	不定期	
		稽核訪察	不定期	
 供應商	企業營運仰賴供應商的穩定供貨，我們重視供應商提供之原料品質，並期望與其達到利益共享與永續成長	供應商大會	每年	2022 年供應商大會，表揚 8 家優良供應商 - 電子化採購系統，執行綠色採購管理原則 2022 年供應商定期稽核 1 次
		永續議題關注度問卷	每年	
		電話聯繫	即時	
		外部電子信箱	不定期	
 股東與其他投資人	投資人與股東是支持台虹科技永續經營的要角，且對其負責是本公司的重要任務	定期稽核	每年	- 每月自願公布各項產品別合併營收 - 舉辦股東大會 1 場、法人說明會 1 場，俾使投資人瞭解本公司之營運概況 - 公告英文版之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考
		股東大會	每年	
		法人說明會	每年	
		年報 / 財報	每年	
		投資人關係網站	不定期	
		永續議題關注度問卷	每年	
		股東專線	不定期	
		外部電子信箱	不定期	

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 員工與 其他工作者	員工是企業重要資本，維繫核心競爭力的關鍵，我們希望與其營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的工作環境，與夥伴永續成長。	Ehr 平台 (台虹討論區)	即時	2022 年 Ehr 平台共有 19 則討論與回覆 2022 年共舉辦勞資會議 4 場 - 與 CEO 有約座談會舉辦 2 次，每次 2 場共 4 個場 - 舉辦 8 場職工福委會議 2022 年共舉辦 4 場職安委員會議 - 透過線上資安教育訓練 (含考核) 2022 年完成全集團指定受訓人數 860 人 (100% 完成上課及考核)
		勞資會議	3 個月	
		與 CEO 有約座談會	半年	
		職工福委會議	每季	
		職安委員會議	每季	
		員工意見信箱	即時	
		教育訓練與宣導	不定期	
		永續議題關注度問卷	每年	
		內部專線	即時	
 政府	企業經需建立在法令依循與受政府監督之基礎上，政策的變動更是影響著營運方向，可見與政府保持雙向溝通之重要性。	公文往來	不定期	- 工作規則報准共 1 次 2022 年與主管機關包括證交所、經濟部投審會及稅務機關等等，2022 年超過 150 件。 2022 年完成主管機關指定之 2 部資通安全教育訓練影片宣導。
		檢查與稽核	不定期	
		勞資會議	3 個月	
		職工福委會議	每季	
		公聽會、記者會	不定期	
		說明會、研討會	不定期	
		永續議題關注度問卷	每年	
		電話聯繫	即時	
 金融機構	資金是企業營運之命脈，而金融機構視資金重要提供者，故我們關注其關注之議題並與其保持密切溝通	外部電子信箱	即時	2022 年超過交流超過 1,320 次
		公文往來	不定期	
		永續議題關注度問卷	每年	
		電話聯繫	不定期	
		外部電子信箱	不定期	

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 學研機構	我們重視學術理論，透過產學合作培養發掘專業人才、加快產品開發速度並藉由學界之專業知識強化公司整體永續發展	說明會 / 座談會 /	不定期	- 參與成功大學職業生涯教練計畫，2015 年至今有 5 位主管，已輔導 80-90 名學生 - 與中山大學半導體及重點科技研究學院共同培育人才，投入 10 年培育計劃，至今共提供 2 位講師，預計培育 40 名青年人才 - 申請正修科技大學產學攜手合作計畫專班，預計招募 20 位 - 由學研機構協助，2022 年規劃未來導入新的環境衝擊量化方法、環境管理制度 2022 年與中山大學及高雄大學合作開發新產品及新技術
		公文往來	不定期	
		研討會 / 專案會議	不定期	
		永續議題關注度問卷	每年	
 社會 (含當地社區、社福機構)	與營運地區居民維持良好的互動，期望透過回饋社會，善盡企業社會責任打造更美好的未來	公益、捐款、志工活動	不定期	- 參與普仁基金會捐款活動 「高雄市虹心兒少關懷協會」，積極投入各項活動，2022 年共舉辦 3 場活動
		函文	即時	
		電話聯繫	即時	
		外部電子信箱	即時	

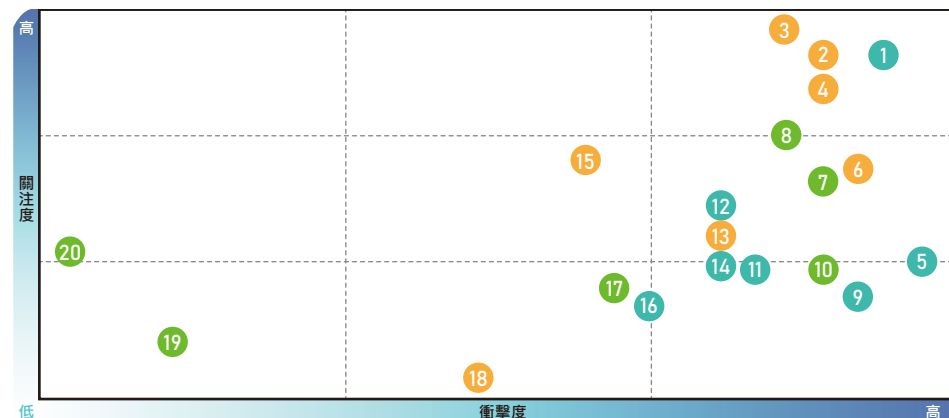
附錄二：永續發展重大主題

◆ 重大主題鑑別流程

為使永續報告書揭露之資訊能符合國際永續發展趨勢，更貼近利害關係人之期望，台虹科技參考 GRI Standards (2021) 主題重大性鑑別流程，透過「了解組織脈絡」、「重大性鑑別」、「鑑別衝擊」、「顯著性評估」、「確認重大主題」與「定義重大主題邊界」六大步驟，建立永續議題重大性分析架構。



重大性鑑別結果



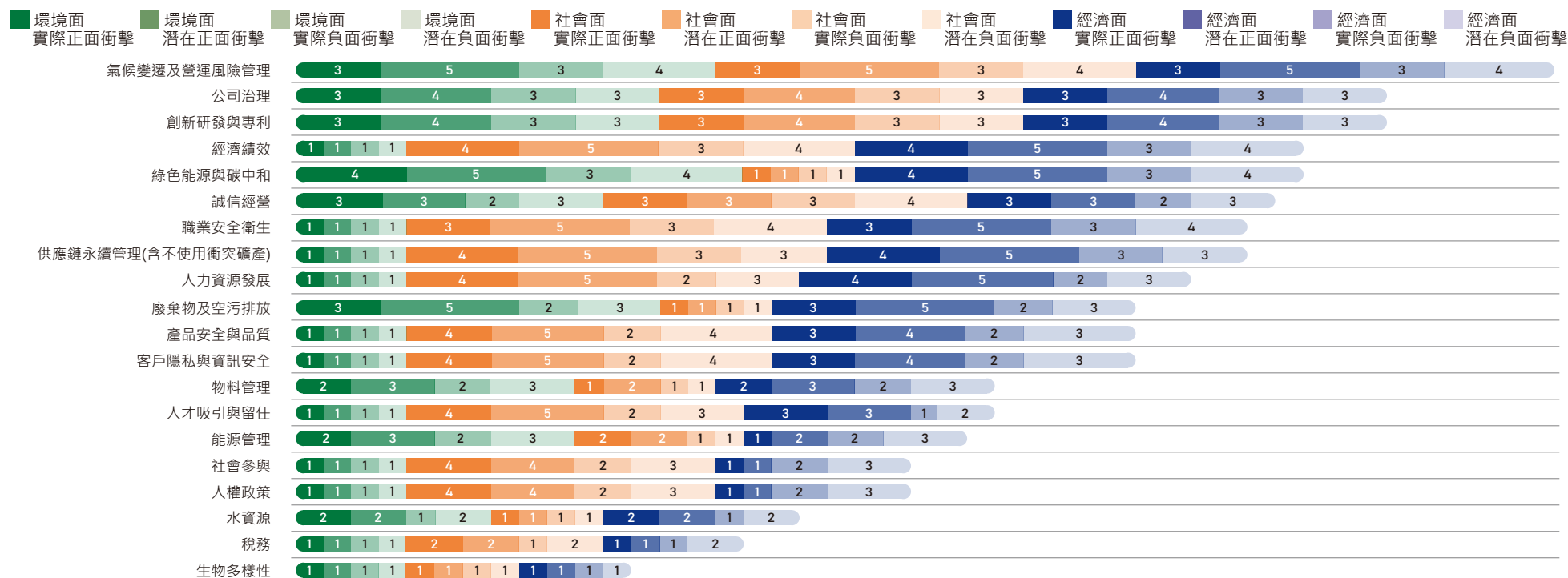
重大主題排序

● 環境面 ● 社會面 ● 公司治理面

1 誠信經營	8 廢棄物及空污排放	15 人權策略
2 產品安全與品質	9 公司治理	16 稅務
3 職業安全衛生	10 能源管理	17 物料管理
4 客戶隱私與資訊安全	11 經濟績效	18 社會參與
5 創新研發與專利	12 供應鏈永續管理 (含不使用衝突礦產)	19 生物多樣性
6 人力資源發展	13 人才吸引與留任	20 水資源
7 綠色能源與碳中和	14 氣候變遷及營運風險管理	

衝擊顯著度評估結果

台虹科技重大主題之衝擊程度



◆ 本年度重大主題列表

2022 年永續報告書經重大性分析、衝擊評估與內部主管會議討論後列出確認出重大主題，以價值鏈作為邊界分析要素，歸納為「治理與永續經營」、「創新發展與品質管理」、「綠色生產與氣候治理」、「人力發展與友善職場」、「社會促進與正面影響」等五大章節，說明對公司治理、產品品質、環境及社會參與、人力發展等議題之積極式管理。台虹科技未來將持續加強永續管理並將相關資訊揭露於企業永續報告書中。

重大主題列表

序號	2022 年重大主題	涵蓋之主題	台虹價值鏈衝擊邊界	頁碼
1	誠信經營	GRI 206 反競爭行為 GRI 205 反貪腐	台虹 (造成)	26
2	產品安全與品質	GRI 417 行銷與標示 GRI 416 顧客健康與安全	台虹 (造成) / 供應商 (直接相關)	41
3	職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	台虹 (造成) / 供應商 (直接相關)	86
4	客戶隱私與資訊安全	GRI 418 客戶隱私	台虹 (造成) / 供應商 (直接相關)	23
5	創新研發與專利	自訂主題	台虹 (造成)	38
7	人力資源發展	GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育 GRI 405 員工多元化與平等機會	台虹 (造成)	72
7	綠色能源與碳中和	GRI 302 能源 GRI 305 排放 (305-1~5)	台虹 (造成) / 供應商 (促成)	54
8	廢棄物及空污排放	GRI 306 廢棄物 GRI 305 排放 (305-6、7)	台虹 (造成)	62
9	公司治理	自訂主題	台虹 (造成)	11
10	經濟績效	201 經濟績效	台虹 (造成)	32
11	供應鏈永續管理 (含不使用衝突礦產)	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	台虹 (造成) / 供應商 (直接相關)	46
12	氣候變遷及營運風險管理	自訂主題 經濟績效 (201-2)	台虹 (造成) / 供應商 (直接相關)	52

附錄三：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表 「*」為重大主題。

使用聲明	本報告書依循 GRI 標準編制，資訊揭露期間為 2022 年度 (2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日)
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	無

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司概況	10	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司概況 2.1.1 軟板應用與發展趨勢	10 33	
2-7	員工	4.1.2 人力結構	74	
2-8	非員工的工作者	4.1.2 人力結構	74	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.2.1 董事會組織 1.2.2 功能性委員會 1.3 永續發展 ESG 推動	12 18 20	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 董事會組織	12	
2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 董事會組織	12	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續發展 ESG 推動	20	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2.1 董事會組織 1.3 永續發展 ESG 推動	12 20	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	關於本報告書 1.3 永續發展 ESG 推動	4 20	

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
2-15	利益衝突	1.2.1 董事會組織	12	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.1 董事會組織	12	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.1 董事會組織	12	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.1 董事會組織	12	
2-19	薪酬政策	1.2.2 功能性委員會	18	
2-20	薪酬決定流程	1.2.2 功能性委員會	18	
2-21	年度總薪酬比率	4.2.1 薪酬福利	79	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 總經理的話	2 3	
2-23	政策承諾	1.6.1 誠信經營 2.4.2 供應鏈管理架構 3.3.1 綠色承諾	4.1.1 人權政策 4.4 安心職場	27 73 48 86 58
2-24	納入政策承諾	1.6.1 誠信經營 2.4.2 供應鏈管理架構	4.1.1 人權政策 4.4 安心職場	27 73 48 86
2-25	補救面衝擊的程序	1.6.1 誠信經營 2.4.2 供應鏈管理架構	3.3 環保政策與投資 4.1.1 人權政策	27 58 48 73
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.6.1 誠信經營 1.6.2 法規遵循	4.1.1 人權政策	27 73 28
2-27	法規遵循	1.6.1 誠信經營 1.6.2 法規遵循	4.1.1 人權政策 4.4.3 稽核與改善	27 73 28 96
2-28	公協會的會員資格	1.1 公司概況	10	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議和方針	附錄一 利害關係人鑑別溝通	104	
2-30	團體協約	4.2.2 勞資溝通與員工向心力	82	
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	附錄二、永續發展重大主題	108	
3-2	重大主題列表	永續發展目標與 SDGs 實踐 附錄二、永續發展重大主題	6 108	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列經濟面					
* 經濟績效					
GRI 3 經濟績效管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	2.1 業務概況	32	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.2 營運績效	35	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候風險 / 機會評估	52	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.2.1 薪酬福利	79	
	201-4	取自政府之財務補助	2.1.2 營運績效	35	
* 市場地位					
GRI 3 市場地位管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	4.1 人力資源管理	72	
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2.1 薪酬福利	79	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1.2 人力結構	74	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.2 社會公益	100	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.1 高科技產業人才培育	100	
* 採購實務					
GRI 3 採購實務管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	2.4 永續供應鏈	46	
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4.1 採購政策	47	
* 反貪腐					
GRI 3 反貪腐管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	1.6 法規遵循與內控	26	
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.6.1 誠信經營	27	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.6.1 誠信經營	27	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6.1 誠信經營	27	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
* 反競爭行為					
GRI 3 反競爭行為管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	1.6 法規遵循與內控	26	
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.6.1 誠信經營	27	
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	2.1.2 營運績效	35	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1.2 營運績效	35	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.1.2 營運績效	35	
特定主題準則：300 系列環境面					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-2	使用的可再生物料	3.3.2 建構綠色產業鏈	59	
			3.4.1 源頭減量	63	
	301-3	回收產品及其包材	3.3.2 建構綠色產業鏈	59	
* 能源					
GRI 3 能源管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	3.2 綠色能源與碳中和	54	
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.1 能源結構與碳排管理	55	
	302-3	能源密集度	3.2.1 能源結構與碳排管理	55	
	302-4	減少能源消耗	3.2.1 能源結構與碳排管理	55	
* 水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.4.1 源頭減量	63	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4.2 污染防制	65	
	303-3	取水量	3.4.1 源頭減量	63	
	303-4	排水量	3.4.1 源頭減量	63	
	303-5	耗水量	3.4.1 源頭減量	63	
* 排放					
GRI 3 排放管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	3.2 綠色能源及碳中和 3.4 減廢行動	54 62	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2.1 能源結構與碳排管理	55	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2.1 能源結構與碳排管理	55	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.2.1 能源結構與碳排管理	55	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.2.1 能源結構與碳排管理	55	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2.1 能源結構與碳排管理	55	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.4.2 污染防制	65	
	305-7	氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) 、及其它重大的氣體排放	3.4.2 污染防制	65	
* 廢棄物					
GRI 3 廢棄物管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	3.4 減廢行動	62	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4.2 污染防制	65	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4.2 污染防制	65	
	306-3	廢棄物的產生	3.4.2 污染防制	65	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4.2 污染防制	65	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4.2 污染防制	65	
* 供應商環境評估					
GRI 3 供應商環境評估管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	2.4 永續供應鏈	46	
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.4.2 供應鏈管理架構	48	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.4.2 供應鏈管理架構	48	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
* 勞雇關係					
GRI 3 勞雇關係管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	4.1 人力資源管理	72	
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1.2 人力結構	74	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.2.1 薪酬福利	79	
	401-3	育嬰假	4.2.1 薪酬福利	79	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
勞資關係					
GRI 402 勞資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1.1 人權政策	73	
* 職業安全衛生					
GRI 3 職業安全衛生管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	4.4 安心職場	86	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4.1 職安風險管理制度	88	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4.1 職安風險管理制度	88	
	403-3	職業健康服務	4.4.2 職災預防	91	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4.2 職災預防	91	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.2 職災預防	91	
	403-6	工作者健康促進	4.4.2 職災預防	91	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4.2 職災預防	91	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4.1 職安風險管理制度	88	
	403-9	職業傷害	4.4.3 稽核與改善	96	
	403-10	職業病	4.4.2 職災預防	91	
* 訓練與教育					
GRI 3 訓練與教育管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	4.1 人力資源管理	73	
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 員工適任與多元發展	84	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 員工適任與多元發展	84	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 員工適任與多元發展	84	
* 員工多元化與平等機會					
GRI 3 員工多元化與平等機會管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	4.1 人力資源管理	73	
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	1.2.1 董事會組織 4.1.3 人才招聘	12 74	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2.1 薪酬福利	79	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1.1 人權政策	73	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.2.2 勞資溝通與員工向心力	82	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1.1 人權政策	73	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1.1 人權政策	73	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.1.1 人權政策	73	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1.1 人權政策	73	
* 供應商社會評估					
GRI 3 供應商社會評估管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	2.4 永續供應鏈	45	
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.4.2 供應鏈管理架構	48	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	2.1.2 營運績效	35	
* 顧客健康與安全					
GRI 3 顧客健康與安全管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	2.3 客戶需求及品質管理	41	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.3.2 品質控管	44	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3.2 品質控管	44	
* 行銷與標示					
GRI 3 行銷與標示管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	2.3 客戶需求及品質管理	41	
	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.3.2 品質控管	44	
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.3.2 品質控管	44	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3.2 品質控管	44	
* 客戶隱私					
GRI 3 客戶隱私管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	1.5 資安防控與客戶隱私	23	
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5 資安防控與客戶隱私	23	
自訂主題					
* 創新研發與專利					
GRI 3 創新研發專利管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	2.2 產品研發與創新	38	
* 公司治理					
GRI 3 公司治理管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	1.2 治理架構	11	
* 氣候變遷及營運風險管理					
GRI 3 氣候變遷及營運風險管理管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	3.1 氣候風險 / 機會評估	52	

附錄四：SASB 永續會計揭露準則對照表 - 工業機械與商品

會計指標	主題	指標編號	會計指標	類別	衡量單位	指標回應
會計指標	能源管理	RT-IG-130a.1	總能源消耗量	量化	十億焦耳 (GJ)	206,982.54 GJ
			使用來自電網的用電量佔比	量化	百分比 (%)	100%
			再生能源使用量佔總能源使用佔比	量化	百分比 (%)	0%
	員工健康與安全	RT-IG-320a.1	可記錄事故率 (TRIR)	量化	比率	1.82
			死亡率	量化	比率	0
			虛驚事件率 (NMFR)	量化	比率	2.43
	使用階段之燃料 經濟與排放	RT-IG-410a.1	中型與重型車輛之銷售權重平均燃料效率	量化	每千噸英里耗油量 (加侖 / 千噸英哩)	不適用 (本公司無銷售中型與重型車輛)
		RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售權重平均燃油效率	量化	每小時耗油量 (加侖 / 小時)	不適用 (本公司無銷售非道路設備)
		RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售權重平均燃油效率	量化	每加侖發電功率 (瓦特 / 加侖)	不適用 (本公司無銷售固定式發電機)
		RT-IG-410a.4	船舶柴油引擎、火車柴油引擎、道路中重型車輛、非道路柴油引擎之銷售權重平均氮氧化物 (NOx) 與懸浮微粒 (PM) 排放率	量化	每度電產空污 (公克 / 千瓦小時)	不適用 (本公司無銷售固定式發電機)
活動指標	原物料溯源	RT-IG-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	-	軟性銅箔積層板部分關鍵材料具有寡佔性質，因此供應鏈管理及確保料源亦為本產業重大競爭優勢之來源，本公司身為產業領導者之一，採購規模及客戶群皆具競爭優勢，並藉此與關鍵原料供應商建立長久合作之策略聯盟關係，使得在關鍵原料之取得上具有強大的優勢。
	翻新設計與服務	RT-IG-440b.1	由翻新產品與翻新服務產生之營收	量化	金額	本公司販售此類產品
活動指標	指標編號		活動指標	類別	指標回應	
	RT-IG-000.A		各產品類別之生產數量	量化	電子材料商品：38,470 千 m ² 其他商品：5,464 千 m ²	
	RT-IG-000.B		員工總數	量化	856 人	

附錄五：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」永續揭露指標— 電子零組件業對照表

編號	指標內容	指標回應
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率 (量化 / 十億焦耳 (GJ) 、百分比 (%))	206,982.54 GJ 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0%
二	總取水量及總耗水量 (量化 / 千立方公尺 (m ³))	總取水量：91.546 千立方公尺 總耗水量：36.536 千立方公尺
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比 (量化 / 公噸 (t) , 百分比 (%))	重量：廢膠 280 噸 + 廢銅污泥 6 噸 + 非有害混合物容器 37.1 噸 + (MEK+NMP 總回收量 459.83 噸) =782.93 噸 回收百分比：(459.83/782.93) *100=58.73%
四	說明職業災害類別、人數及比率 (量化 / 比率 , 數量)	死亡數：0 人；死亡比率 0 可記錄之職業傷害數：3 件；可記錄之職業傷害率：1.82
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ^註 (量化 / 公噸 (t) , 百分比 (%))	廢棄物總量：1,933 噸 再循環百分比：59%
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述 (質化描述)	軟性銅箔積層板部分關鍵材料具有寡佔性質，因此供應鏈管理及確保料源亦為本產業重大競爭優勢之來源，本公司身為產業領導者之一，採購規模及客戶群皆具競爭優勢，並藉此與關鍵原料供應商建立長久合作之策略聯盟關係，使得在關鍵原料之取得上具有強大的優勢。
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額 (量化 / 新台幣)	無此情事發生，與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額為新台幣 0 元。
八	依產品類別之主要產品產量 (量化 / 依產品類型而不同)	電子材料商品：38,470 千 m ² 其他商品：5,464 千 m ²

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄六：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	對應章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	① 董事會至少一年一次就永續發展委員會彙整之各功能小組計畫推動成果，評估氣候對應策略之有效性。 ② 永續發展委員會依據董事會之討論結果或決議，擬定政策與改善目標，再向下交由各功能小組執行專案。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	短期： 風險：終端客戶針對 100% 再生能源的要求及相關規範具不確定性，加上本國再生能源供應量不足，加大企業於再生能源投資計畫的複雜性及風險。 機會：透過內部製程改善，提高資源回收再利用比率（如溶劑 100% 回收再利用等），將能夠大量降低範疇一碳排，提升企業形象，在爭取客戶訂單上將更具優勢。 中長期： 風險：碳中和及其相應的 100% 再生能源使用趨勢，將為企業營運帶來更多的成本及投資要求，企業需投入更多資金從事製程改良及再生能源系統建置，長期而言如無法滿足客戶或政府對淨零的要求，將從根本上影響企業持續營運的能力。 機會：透過綠色產品研發、製程優化及再生能源使用的實績，將提升終端客戶的採購意願，除擴大市場份額外，更能形成無形的競爭優勢。因此本公司將透過及早轉型，追求淨零排放，致力於成為同業間之領導廠商，藉以吸引更多客戶合作以彌補因應氣候風險所需衍生之成本與支出，更甚者進一步掌握相關商機，擴大市場佔有率，提升企業永續發展的能力。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	如發生極端氣候事件，恐導致本公司營運短暫中斷或整體供應鏈營運效率下降，造成財務及業務上之損失。轉型行動主要會是碳中和相關議題將使本公司須增加資本支出及導致營運成本提高，若本公司於碳中和議題上無法相對競爭對手有更傑出的表現，恐致使終端客戶降低對本公司的採購比例，進而影響財務績效表現。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	永續發展委員會以公司治理與風險管理小組之氣候風險分析為基礎，盤點公司現有資源及外部環境變化對財務的影響，擬定氣候變遷因應策略與各項專案計劃。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	--
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	--
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	--
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	--
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	2022 年已完成 ISO 14064:2018 版本之 2021 年度母公司個體溫室氣體盤查經 SGS 查證。相關內容請見〈3.2.1 能源結構與碳排管理〉

附錄七：聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

項次	永續發展目標	對應章節	頁碼
目標 1	消除各地一切形式的貧窮	5.2 社會公益	100
目標 3	確保健康及促進各年齡層的福祉	永續發展目標與 SDGs 實踐	6
目標 7	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源	永續發展目標與 SDGs 實踐	6
目標 8	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	永續發展目標與 SDGs 實踐	6
目標 9	建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新	永續發展目標與 SDGs 實踐	6
目標 12	確保永續消費及生產模式	永續發展目標與 SDGs 實踐	6
目標 13	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	永續發展目標與 SDGs 實踐	6
目標 16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	永續發展目標與 SDGs 實踐	6
目標 17	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	永續發展目標與 SDGs 實踐	6



期盼藉由本報告書，讓利害關係人更瞭解台虹科技推動企業永續經營與社會責任的努力。
若對本公司「ESG 企業永續報告」相關建議與指教，歡迎透過下列方式與我們聯絡：

地址：806 台灣高雄市前鎮區前鎮科技產業園區環區三路 1 號

聯絡人：蔣 先生

E-mail : knight@taiflex.com.tw

電 話：886-7-8139989 傳 真：886-7-8139971