

台灣瀧澤科技股份有限公司

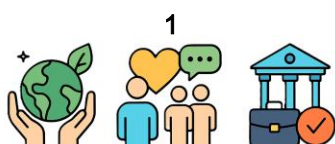
2024

永續報告書



目錄

1 基本資訊.....	5
1.1 關於本報告書.....	5
1.1.1 報導期間.....	5
1.1.2 依循準則.....	5
1.1.3 邊界範疇.....	5
1.1.4 資訊重編.....	6
1.1.5 內部控制.....	6
1.1.6 外部保證/確信.....	6
1.1.7 聯絡資訊.....	7
1.2 永續策略與績效.....	7
1.2.1 經營者的話.....	7
1.2.2 永續績效.....	8
1.3 利害關係人議合.....	9
1.3.1 鑑別利害關係人.....	9
1.3.2 利害關係人溝通.....	9
1.4 重大議題管理.....	11
1.4.1 重大議題評估流程.....	11
1.4.2 重大議題衝擊管理.....	14
2 公司治理.....	16
2.1 公司簡介.....	16
2.1.1 基本資訊.....	16
2.2 治理結構.....	17
2.2.1 治理架構.....	18
2.2.2 功能性委員會.....	25
2.1.2 營運據點.....	17
2.3 經濟績效.....	27
2.3.1 經濟價值.....	27
2.3.2 稅務政策.....	28
2.4 責任商業行為.....	29



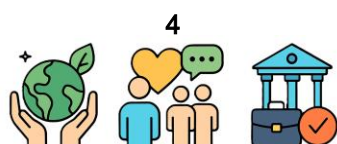
2.4.1 誠信經營	29
2.4.2 人權政策	31
2.4.3 法規遵循	33
2.5 風險管理	34
2.5.1 風管組織	34
2.5.2 風險鑑別與因應措施	34
2.5.3 ESG 風險納入決策考量.....	35
2.6 氣候變遷風險機會	35
2.6.1 氣候治理	35
2.6.2 氣候風險機會鑑別評估	36
2.6.3 氣候相關指標與目標	37
2.7 資訊安全	37
2.7.1 資安管理政策	37
3 產品服務.....	44
3.1 產品服務	44
3.1.1 產品服務簡介	44
3.1.2 生命週期管理	47
3.2 產品健康與安全	50
3.2.1 產品品質管理	51
3.2.2 產品風險評估	53
3.2.3 客戶隱私管理	54
3.3 行銷標示	54
3.3.1 產品服務標示規範.....	54
3.3.2 產品服務行銷宣傳.....	55
4 永續供應.....	56
4.1 產業供應鏈	56
4.1.1 產業概況	56
4.1.2 供應鏈結構.....	56
4.2 供應鏈管理	59
4.2.1 供應鏈管理政策	59
4.2.2 供應鏈稽核成效	61



5 環境友善.....	62
5.1 能源治理	62
5.1.1 能源管理	62
5.1.2 能源消耗	63
5.1.3 節能措施	65
5.2 排放監控	66
5.2.1 溫室氣體盤查	66
5.2.2 溫室氣體減量	68
5.2.3 臭氧層破壞物質盤查	70
5.2.4 其他空汙排放	70
5.3 水源管控	70
5.3.1 水資源衝擊評估	70
5.3.2 取水排水耗水	73
5.4 廢棄物監管	76
5.4.1 廢棄物衝擊評估	76
5.4.2 廢棄物管理政策	77
5.4.3 廢棄物清運處置	77
6 員工照護.....	80
6.1 人力資本	80
6.1.1 人力管理	80
6.1.2 人才聘雇	80
6.1.3 勞資協議	85
6.2 薪酬與福利	87
6.2.1 平等優渥薪酬	87
6.2.2 完善福利措施	89
6.2.3 友善育兒職場	90
6.3 多元發展	91
6.3.1 培育訓練	91
6.3.2 績效考核	92
6.4 職場安全	93
6.4.1 職業安全衛生管理.....	93



6.4.2 職業傷害與職業病.....	97
7 社會共榮.....	99
7.1 社會投資	99
7.1.1 社會投資策略	99
7.1.2 社會參與成果	100
7.2 間接衝擊	107
7.2.1 間接經濟衝擊	107
7.2.2 社區衝擊	107
GRI 準則索引表.....	108
氣候相關資訊	114
近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	115



1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為台灣瀧澤科技股份有限公司（以下簡稱台灣瀧澤、本公司或我們）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

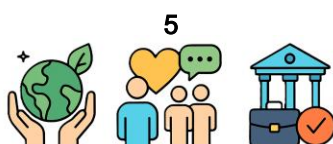
本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、台灣證券交易所「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」、「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」撰寫，進行永續議題管理與揭露。

1.1.3 邊界範疇

本報告書涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，以台灣瀧澤科技股份有限公司台灣地區營運據點、品牌與活動為揭露範疇。

報告書中財務數據係依國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）編製，並以新台幣為計算單位。

為符合 GRI 2-2「組織永續報導中包含的實體」之揭露要求，本永續報告書之揭露範圍以母公司為主體，並涵蓋合併財務報表範圍內具實質營運活動之主要子公司，包括：



- 上海欣瀧澤機電有限公司
- Takisawa Tech Corp.
- 瀧澤機電（浙江）有限公司
- Takisawa Tech Asia Co., Ltd.

報告範圍與合併財務報表之差異在於：本報告未涵蓋無實質營運或僅為投資控股用途之子公司（如瀧澤科技投資股份有限公司）。

此外，氣候相關揭露（碳盤查、能源使用與溫室氣體排放等）目前僅涵蓋台灣營運據點（平鎮廠與楊梅廠），境外子公司因規模較小且資料收集制度尚待建立，暫未納入盤查範圍。

未來公司將依據 ISO 14064-1 溫室氣體盤查指引及 GRI 305 系列準則，逐步將境外據點納入揭露範圍，以提高報告之完整性與一致性。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」相關規定建置完整之內部控制，並由隸屬於董事會之稽核室執行查核作業，透過完善的內部控制制度，改善營運缺失與防止弊端，並提升營運效率降低風險，確保公司之永續發展。

本公司之稽核室定期執行各項循環作業，以期提早發覺可能之風險，並將損失與風險降至最低。另每年由各單位針對內部控制循環及各項管理辦法與作業等風險進行自行評估，其範圍涵蓋內部控制之設計與執行、因應環境改變、落實自我監督等，本公司 2024 年執行內部控制自行評估結果，可合理確保營運效果及效率、報導可靠性及相關法令之遵循等內部控制目標之達成。

1.1.6 外部保證/確信

本報告書係由各部門提供資料，經 ESG 永續發展小組彙整後，由管理階層審閱發布，確保揭露內容之正確性與一致性。

本年度尚未委託外部獨立第三方機構進行確信作業，未來將視報告成熟度與需求，考量導入依循 AA1000AS v3 標準之第三方保證機制，進一步提升資訊揭露之可信度。



1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：台灣瀧澤科技股份有限公司 品保部

聯絡窗口：盧文暉

電話：03-4643166 分機 200

電子信箱：A4022@takisawa.com.tw

公司網站：www.takisawa.com.tw

地址：桃園市平鎮區宋屋里延平路三段 505 號

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

在全球產業轉型加速的浪潮下，「智慧製造」與「數位轉型」已成為製造業生存與成長的關鍵。瀧澤科技深知唯有不斷創新、精進與前瞻佈局，方能在全球競爭中占有一席之地。秉持 NIDEC 集團「All for dreams」的核心理念，瀧澤科技以「挑戰、創新、成長和力量」為企業發展主軸，積極邁向智慧機械與智慧製造的藍圖。

瀧澤科技 52 年來堅守「品質」與「可靠度」的企業精神，面對產業快速變遷與需求多元化，瀧澤不僅在研發上持續投入，更以高度的垂直整合能力為基礎，從綠色智慧車床、複合式加工中心、多軸複合機、立式車床與立式銑床到走心式車床，展現「一站式加工解決方案」的全面實力，協助客戶實現高效率、低成本與彈性生產。這種「產品本質競爭力」與高附加價值的整合能力，不僅鞏固品牌價值，更成為瀧澤在全球市場上的競爭優勢。

放眼未來，瀧澤科技將以「智慧製造」與「綠色智機」雙引擎佈局下一個成長曲線。在 NIDEC 集團強大資源挹注下，瀧澤科技得以結合全球供應鏈、行銷通路與技術平台，快速因應國際市場變化，強化全球競爭佈局。我們深信，唯有透過不斷創新、精進與改變，才能將夢想具體實現。未來，瀧澤科技將持續秉持「挑戰、創新、成長和力量」的核心價值，追求「世界第一」與「世界最好」的技術與產品，打造更舒適、高效、永續的製造環境，為全球客戶創造更高價值，成為引領智慧機械與智慧製造的標竿企業。



1.2.2 永續績效

聯合國永續發展目標 (SDGs)	2024 年度執行內容	對應章節
終結貧窮	提供棒球贊助金、中原大學獎金	6.1 社會公益參與
健康與福祉	1. 員工健檢完成度 100% 2. 辦理捐血活動 3. 設置勞安部門並定期巡查	5.1.1 職業安全與健康管理
優質教育	1. 員工及子女獎助學金 2. 與大學合作，聘任學生建教學習	6.3 教育推廣與人才培育
性別平等	1. 女性主管人數與比例 2. 女性員工比例	5.3 多元與平等的職場環境
淨水及衛生	廠區放流水符合排放標準	2.6.3 水資源管理
可負擔潔淨能源	楊梅廠設置太陽能光電系統	2.6.1 能源管理與減碳行動
尊嚴就業及經濟成長	1. 供應商溝通 2. 零重大工安事故 3. 員工晉升 4. 績效考核制度	5.2.1 人才發展與薪資福利
產業創新與基礎設施	推出節能機種 EX-2000YS	2.3 研發創新與產品設計
負責任的消費與生產	廠區放流水符合排放標準	2.6.3 水資源管理
氣候行動	1. 訂有短期減碳目標 2. 推動節能設施	2.6.1 能源管理與減碳行動
合平、正義及健全制度	1. 設有申訴及舉報管道 2. 聘僱 4 名身心障礙人士	5.4 和平與正義制度



1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

台灣瀧澤考量公司行業屬性及營運模式及，由 ESG 永續發展小組參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對台灣瀧澤具有影響性及受台灣瀧澤影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含供應商/承攬商、員工、客戶、股東/投資人、及媒體。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

台灣瀧澤利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	• 由公司治理單位及 ESG 各功能小組，依據 GRI 準則與公司營運特性，鑑別主要利害關係人及其關注議題。 • 定期透過問卷、訪談、內外部會議、客訴反映等管道進行議題蒐集與更新。
2	各相關負責單位	• 利害關係人之意見與關切議題將彙整並分派至各對應之業務單位處理。 • 各單位擬定具體之回應作法與改善計畫，並納入營運流程管理。
3	ESG 永續發展小組	• 各議題負責單位需定期向永續發展小組報告進度與處理情形。 • 永續發展小組進行整合審視與議合，必要時提供資源協助或橫向整合。
4	董事會	永續發展相關議題及溝通成果，將由 ESG 永續發展小組彙整後，定期向總經理與董事長報告，並納入董事會議程。
5	對外揭露	• 每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等



台灣瀧澤主要利害關係人及溝通結果

一、利害關係人：員工

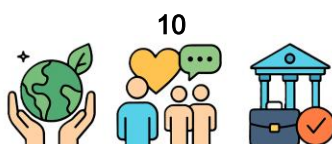
- 關係說明：員工為公司發展與營運不可或缺的基石，亦是永續發展的重要支柱。
- 溝通管道：
 1. taki@takisawa.com.tw
 2. 員工意見信箱
 3. 內部電話
- 溝通頻率：半年、每年、視需要、每月、每季
- 主要關注議題：員工薪資與福利、教育訓練、經營績效
- 負責單位：人資部門、勞安室
- 溝通成果：舉辦薪酬委員會 2 次、發放中秋/端午獎金、舉辦旅遊活動、辦理人事評議委員會、定期與不定期主管會議、每季召開勞資會議、工會會議

二、利害關係人：客戶

- 關係說明：客戶的意見是本公司永續經營的重要來源，我們重視客戶反饋。
- 溝通管道：
 1. callcenter@takisawa.com.tw
 2. 公司電話：03-4643166
 2. 公司網站
- 溝通頻率：即時
- 主要關注議題：客戶服務、產品創新、品質改善
- 負責單位：營業、客服部門
- 溝通成果：定期或不定期客戶溝通參加國內外機械展舉辦 Open House & Dealer Party 設立分駐點提升客戶服務

三、利害關係人：供應商

- 關係說明：仰賴供應商穩定提供原物料以確保產品與服務品質。
- 溝通管道：
 1. p1000@takisawa.com.tw
 2. 公司電話：03-4643166
 3. 公司網站
- 溝通頻率：每月
- 主要關注議題：經營績效、產品創新
- 負責單位：資材部門
- 溝通成果：採購即時溝通、每月召開品質月會



四、利害關係人：股東/投資人

- 關係說明：確保股東擁有充分知情、參與與決策權利，維護其權益。
- 溝通管道：
 1. taki@takisawa.com.tw
 2. 公司電話：03-4643166
 3. 公司網站
- 溝通頻率：每年、每 2 個月、不定期
- 主要關注議題：經營績效、公司治理、發展策略
- 負責單位：管理部門
- 溝通成果：113 年股東會（開放電子投票）、公開年報、議事手冊與公告資訊、113 年董事會召開 7 次、不定期舉行法人說明會

五、利害關係人：媒體

- 關係說明：媒體是公司與外界溝通、資訊透明的重要橋樑。
- 溝通管道：
 1. A1004@takisawa.com.tw
 2. 公司電話：03-4643166
 3. 公司網站
- 溝通頻率：不定期
- 主要關注議題：經營績效、發展策略、產業趨勢
- 負責單位：管理部門
- 溝通成果：媒體專題採訪、發佈新聞稿、舉辦記者會

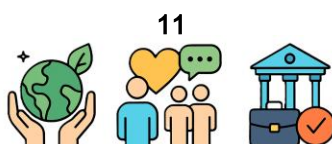
註 1：上述僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

台灣瀧澤由 ESG 永續發展小組每年依據『組織』本公司（或集團）的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且 ESG 永續發展小組負責決議，每一年不定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：



Step 1. 鑑別關鍵議題

(1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。

(2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準 (GRI 行業標準、全球風險報告、聯合國永續發展目標、TCFD、CDP 及 SASB 等)、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 27 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

(1) 利害關係人回饋：我們以訪談、焦點會議及問卷之議合方式，與本公司高階主管與 ESG 永續發展小組、專家及外部利害關係人填答，綜合評比各項永續正、負面議題的「衝擊程度」與「發生可能性」。2024 年度共計回收 133 份問卷，內外部分別為 17 份與 116 份。

(2) 評估衝擊程度：根據永續議題的性質設定不同的計算標準，負面議題包含事件嚴重性、影響範圍與可逆與否，正面議題則包含事件影響程度與影響範圍。

(3) 評估發生可能性：根據該影響發生機率計算。

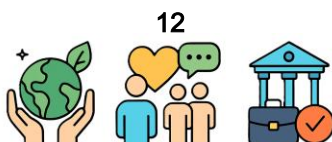
(4) 排序及決定重大議題：計算出各議題之衝擊程度與發生可能性後，由 ESG 永續發展小組設定此二大指標的重大性門檻分數，篩選當期重大議題，並報告予董事會，討論並決議通過重大議題鑑別結果。本期衝擊程度與發生可能性門檻分別為 12.38 分與 13.16 分，列入重大議題共有 7 項。

Step 3. 重大議題資訊報導

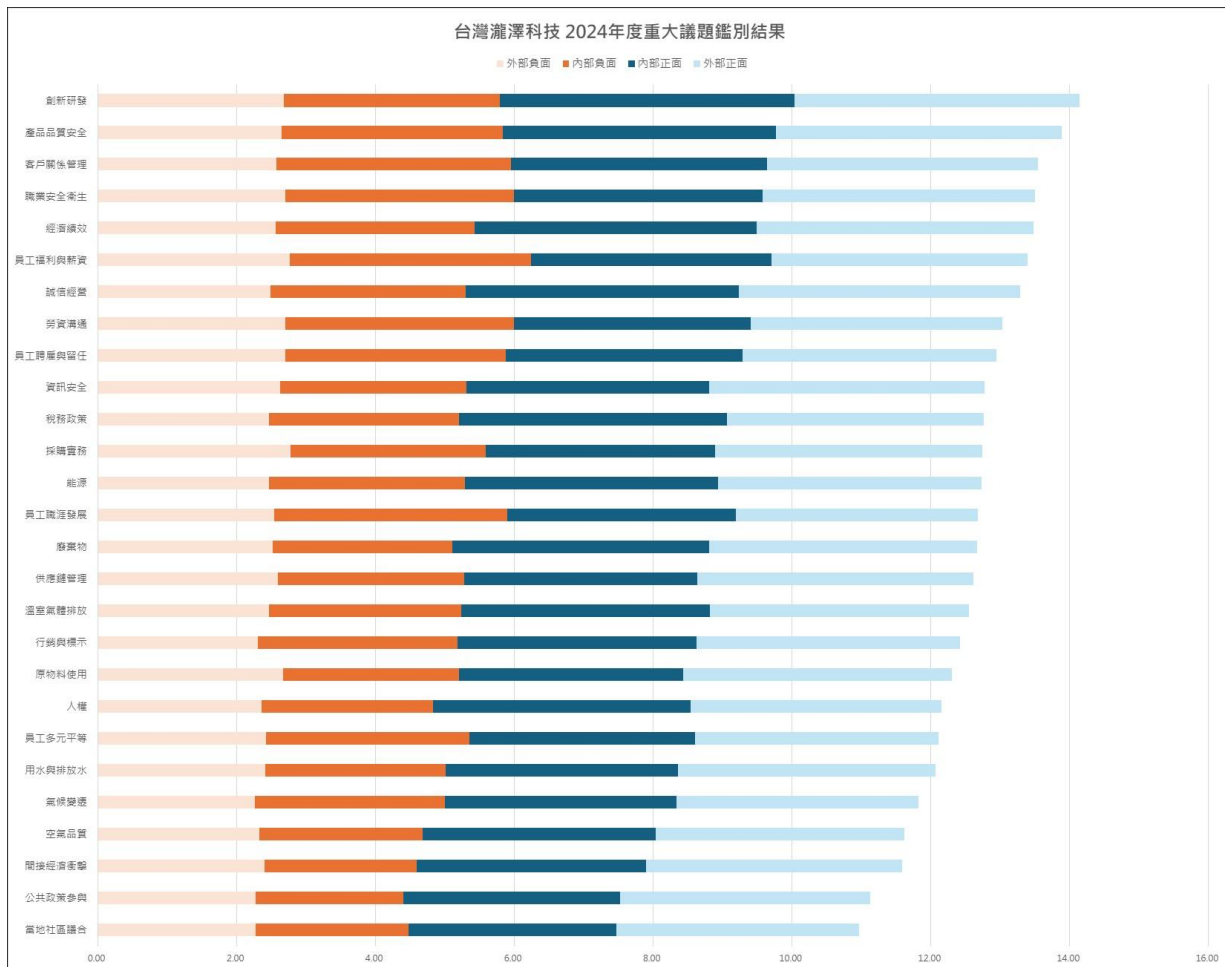
由 ESG 永續發展小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由 ESG 永續發展小組再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。



重大議題矩陣圖



本次為首次編製永續報告書，重大議題係依據利害關係人關注程度與公司營運關聯性進行鑑別與評估，綜合「衝擊程度」及「發生可能性」兩大指標後，確認本期重大議題包含「資訊安全」與「營運持續管理」等項目，反映公司面對數位化挑戰與風險管理議題之高度關注。「慈善活動參與」雖具社會正向意義，惟利害關係人關注度相對較低，且與本公司核心營運策略關聯性較弱，故未列入本期重大議題範疇中。

永續報告書之內容係經「ESG 永續發展小組」彙整後提報董事會審議通過。董事會為最高治理單位，負責審閱與核准永續報告之揭露資訊（包含重大主題），以確保資訊之正確性與完整性。

若未涉及重大策略調整或董事會例行議程外之揭露事項，則由總經理核准後公開發布。

1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為台灣瀧澤重大議題管理的最高決議及監督單位，指派 ESG 永續發展小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年、不定期與 ESG 永續發展小組至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

2024 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	創新研發	產品品質與安全	客戶關係管理	職業安全與衛生	經營績效	員工福利與薪資	溫室氣體排放
對應之 GRI 主題	GRI 201 + 自訂	GRI 416	GRI 102-43 / 418	GRI 403	GRI 201	GRI 401 / 202-1	GRI 305
正面衝擊	提升產品競爭力	顧客信任提升	顧客黏著強化	保護員工健康	創造股東價值	穩定人力資源	節能與形象提升
負面衝擊	研發成本高	品質不穩恐客訴	資訊外洩風險	職災風險	景氣衝擊	福利不均風險	碳稅與聲譽風險
主要管理方針	學研合作推動研發	品質稽核與追溯	CRM 系統導入	安衛教育與稽核	成本優化與多元收入	獎金與薪酬制度	碳盤查與再生能源
上游	V						V
公司營運	V	V	V	V	V	V	V
下游		V	V				
短期目標	研發支出占營收比 ≥3.5%	滿意度 90%	導入 CRM	工傷為 0	營業利益率 ≥10%	離職率 <8%	完成範疇 1,2 盤查
中期目標	智慧平台完成	不良率 <0.5%	回購率 60%	高風險區自動化	年營收成長 5%	獎金覆蓋 90%	密集度下降 5%
長期目標	自主技術鏈	AI 品質預測	區域服務據點	ISO 45001 再認證	全球市占提升	薪酬業界前 25%	達成 SBTi
管理評估機制	技術長季報	品質稽核與外部查核	客訴與回饋追蹤	安衛月檢	財務監控與報告	HR 調查與審查	ISO/CDP 管理
報告書對應章節	2.3	3.2.1	3.2.2	5.1.1	2.1	5.2.1	2.6.2

註：本管理方針僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。



衝擊管理-負面

負面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面產生負面的影響，且負面衝擊並不能被正面衝擊所抵消。

重大議題	氣候變遷	資料安全	供應鏈管理
衝擊類別	實際衝擊	潛在衝擊	潛在衝擊
產生的衝擊活動項目	全球能源價格波動與碳稅壓力	資安事件或駭客攻擊	供應商違規（如環保、人權）
發生地點	台灣 - 桃園	台灣 - 總部	亞洲地區
衝擊描述	能源成本上升與排放規範增加，可能影響營運成本與市場競爭力	若資料外洩，將損害顧客信任並影響營收	供應鏈事件恐牽連品牌形象，導致外部質疑
衝擊面向 (經濟、環境、社會含人權)	經濟、環境	社會（含人權）	社會、環境
影響存續期間 (短/中/長期)	中期	短期	中期
影響之利害關係人	政府、股東	顧客、股東	客戶、社會大眾
管理方法	採購替代能源、碳盤查與改善計畫	資安加密、異常監控、定期演練	建立供應商準則與第三方稽核制度
報告書對應章節	2.6.2	3.2.2	4.2.1

衝擊管理-正面

正面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面做出貢獻，產生有助於實現永續發展目標的正面影響。

重大議題	循環經濟	氣候變遷	人權保障
衝擊類別	實際衝擊	潛在衝擊	潛在衝擊
產生的衝擊活動項目	循環經濟推動	高耗能製程與電力依賴	外籍員工管理與供應商勞權議題
發生地點	台灣 - 台北	台灣 - 桃園	台灣 - 工廠
衝擊描述	改善管理產品原物料與廢棄物，讓資源能再生利用	排放二氧化碳等溫室氣體，面臨碳稅壓力	潛藏人權爭議風險，影響企業聲譽
衝擊面向 (經濟、環境、社會含人權)	經濟	環境	社會（含人權）
影響存續期間 (短/中/長期)	長期	長期	中期
影響之利害關係人	投資人	政府、社會大眾	員工、利害關係人
管理方法	持續研發綠色產品，達到資源之循環再利用	推動 SBTi 減碳目標、導入 EnMS 能源管理系統	制定人權政策、實施稽核與教育訓練
報告書對應章節	5.3.1	2.6.2	4.1.2



2 公司治理

2.1 公司簡介

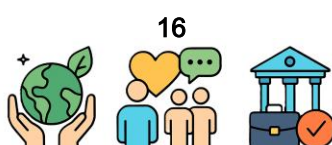
2.1.1 基本資訊

台灣瀧澤成立於 1971 年，從事 CNC 工具機、PCB 鑽孔機之研發、製造、銷售，總部位於臺灣 桃園市，並在台灣平鎮與楊梅、中國浙江等地設有製造工廠，美國與泰國設有銷售據點。

公司名稱	台灣瀧澤科技股份有限公司
公司型態	上櫃&股份有限公司
組織創立時間	1971 年 7 月 24 日
總部位置	桃園市平鎮區宋屋里延平路三段 505 號
產業類別	機械設備製造業
主要產品或服務	工具機:傳統車床、CNC 車床、CNC 銑床、PCB 鑽孔機
實收資本額	724,562,460 元
淨銷售額	2,691,784 千元
員工人數	331 人

公司沿革/公司文化/組織精神與願景/經營策略

台灣瀧澤秉持『用機器孕育美好的未來』的經營理念持續紮根於工具機產業，並發揮加入 Nidec 尼得科集團之綜效，以速度、品質、技術、彈性等提升公司競爭力，更以『利他』為設計核心理念，設計能替客戶提升價值之產品及透過集團全球平台的運籌、與資源整合等，創造並提升公司之價值，實現對社會的貢獻，以期對股東創造更多價值。



外部組織參與

台灣瀧澤科技股份有限公司積極參與國內主要產業公協會及專業組織，以促進工具機與電子設備產業的技術發展、產業合作及永續推動。公司參與之公協會如下：

- 台灣機械工業同業公會（TAMI）
- 台灣區工具機暨零組件工業同業公會（TMBA）
- 桃園市工業會
- 桃園市機器商業同業公會
- 台灣電路板協會（TPCA）
- 中華民國精密機械發展協會（CMD）
- 台灣電子設備協會（TEEIA）
- 台灣電子製造設備工業同業公會（EMVTA，原升級版本）
- 財團法人精密機械研究發展中心（PMC）

公司參與上述公協會之目的在於推動產業升級、技術標準研議、政策溝通及永續發展倡議。

本公司並未參與具政治性或政策遊說性質之協會。

2.1.2 營運據點

台灣瀧澤營運佈局

地區	營運據點業務性質	營運據點數量
中國	機械設備之銷售並提供售後服務	2
薩摩亞	控股公司	1
美國	設備銷售與維修	1
泰國	設備銷售與維修	1

会社紹介



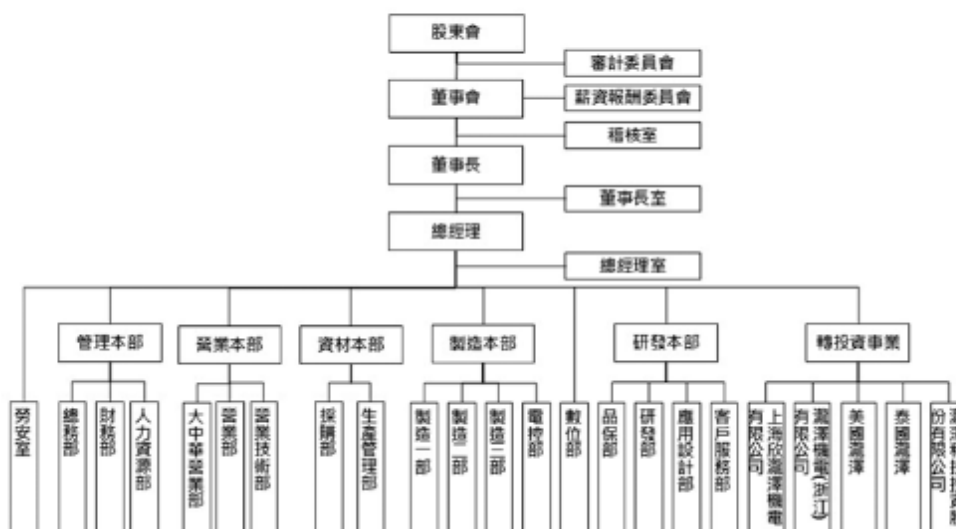
1/18

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會及 ESG 委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

台灣澆澤科技股份有限公司組織圖



董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 9-15 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 11 位董事（含 3 位獨立董事）及 0 位監察人組成，男女比為 10:1。

台灣瀧澤原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 5 次董事常會及 3 次臨時董事會議，平均出席率為 83.5%。

▼台灣瀧澤董事資料 (本屆董事會任期：2022 年 06 月 21 日至 2025 年 06 月 20 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會
董事	3 年	株式會社 TAKISAWA 代表人：原田一八	男	61~70 歲	董事長	1.株式會社 TAKISAWA 代表取締役社長 2.瀧澤商貿(上海)有限公司董事長 3.瀧澤機床(上海)有限公司董事長 4.Takisawa Tech Corp.董事長 5.Takisawa Tech Asia Co.,Ltd 董事長 6.瀧澤機電(浙江)有限公司法人代表人董事 7.上海欣瀧澤機電有限公司法人代表人董事 8.西薩摩亞瀧澤科技投資(股)公司負責人	否
董事	3 年	株式會社 TAKISAWA 代表人：北尾宜久	男	61~70 歲	無	1.尼得科株式會社 副社長執行董事 2.尼得科傳動技術株式會社董事長 3.株式會社 TAKISAWA 會長	否
董事	3 年	株式會社 TAKISAWA 代表人：鈴木大虎	男	41~50 歲	無	1.尼得科機工(上海)傳動技術有限公司 董事兼總經理 2.台灣尼得科傳動技術股份有限公司 董事兼總經理 3.尼得科傳動技術株式會社執行董事	否
董事	3 年	株式會社 TAKISAWA 代表人：芝田雄輝	男	61~70 歲	財務 CFO	1.尼得科機工(上海)傳動技術有限公司董事 CFO 2.台灣瀧澤科技(股)公司財務 CFO 3.尼得科機工(上海)商貿有限公司監察人 4.尼得科機床(浙江)有限公司監察人	否
董事	3 年	戴雲錦	男	61~70 歲	總經理	1.台灣瀧澤科技(股)公司總經理 2.上海欣瀧澤機電有限公司董事之法人代表 3.Takisawa Tech Asia Co.,Ltd 董事、	否



						4.瀧澤機電(浙江)有限公司董事之法人代表 5.台灣區工具機暨零組件工業同業公會(TMBA) 副理事長 6.台灣區機器工業同業公會(TAMI)監事 7.財團法人精密機械研究發展中心(PMC)監事 8.中華民國精密機械發展協會(CMD)常務理事	
董事	3 年	戴士峰	男	61~70 歲	營業本部副總	1.台灣瀧澤科技(股)公司副總經理 2.上海欣瀧澤機電有限公司董事長 3.Takisawa Tech Asia Co.,Ltd 代表人 4.瀧澤機電(浙江)有限公司董事長	否
董事	3 年	廖毓婷	女	51~60 歲	管理本部協理	1.台灣瀧澤科技(股)公司管理本部/財務部協理 2.瀧澤機電(浙江)有限公司監察人之法人代表	否
董事	3 年	何日春	男	71~80 歲	無	1.台南市消防設備職業工會榮譽理事長 2.愛心慈善會主任委員	否
獨立董事	3 年	許正忠	男	61~70 歲	無	大同齒輪傳動(昆山)有限公司總經理	是
獨立董事	3 年	謝建興	男	61~70 歲	無	元智大學 教務長 機械工程學系專任教授/工程學院英語學士班合聘教授/生物科技與工程研究所合聘教授/生物與醫學資訊碩士學位學程合聘教授 易發精機股份有限公司獨立董事	是
獨立董事	3 年	詹炳熾	男	61~70 歲	無	1.虎尾科技大學智能機械與智慧製造研究中心顧問 2.TMBA 技術委員會顧問	是

▼董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	專業能力		經驗分布						
		產業	財務會計	營運判斷能力	經營管理能力	會計財務分析	領導決策能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀
董事	株式會 TAKISAWA 代表人:原田一八	V	V	V	V		V	V	V	V
董事	株式會 TAKISAWA 代表人:北尾宜久	V		V	V		V	V	V	V
董事	株式會 TAKISAWA 代表人:鈴木大虎	V		V	V		V	V	V	V
董事	株式會 TAKISAWA 代表人:芝田雄輝		V	V	V	V	V	V	V	V
董事	戴雲錦	V		V	V		V	V	V	V



董事	戴士峰	V		V	V		V	V	V	V
董事	廖毓婷		V	V	V	V	V	V	V	V
董事	何日春	V		V	V		V	V	V	
獨立董事	許正忠	V		V	V		V	V	V	V
獨立董事	謝建興	V					V	V	V	
獨立董事	詹炳熾	V					V	V	V	

董事進修

台灣瀧澤每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。

2024 年董事參與之課程，全體董事累積之進修時數為 79 小時。

2024 年各董事進修項目：

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數
董事長	原田一八	113/03/31	安全保障貿易管理概要及法令修改	1.0
		113/08/08	快速典範轉移時代企業應如何發展	3.0
		113/11/07	破潮來襲-一覽破權形成與交易制度	3.0
董事	北尾宜久	113/05/22	會計監查人之財務報告監查視點	3.0
		113/08/22	最低勤務年數與退職後競業禁止	3.0
董事	鈴木大虎	113/08/08	快速典範轉移時代企業應如何發展	3.0
		113/10/30	公司治理/董事的職責與責任	3.0
		113/10/31	勞動基準法概論、解僱時的注意事項	3.0
		113/11/07	破潮來襲-一覽破權形成與交易制度	3.0
董事	芝田雄輝	113/11/07	破潮來襲-一覽破權形成與交易制度	3.0
		113/12/06	公司治理/董事的職責與責任	3.0
		113/12/09	勞動基準法概論、解僱時的注意事項	3.0
		113/12/19	台灣稅制概述	3.0
董事	戴雲錦	113/08/08	快速典範轉移時代企業應如何發展	3.0
		113/11/07	破潮來襲-一覽破權形成與交易制度	3.0
董事	戴士峰	113/08/08	快速典範轉移時代企業應如何發展	3.0
		113/11/07	破潮來襲-一覽破權形成與交易制度	3.0



董事	廖毓婷	113/08/08	快速典範轉移時代企業應如何發展	3.0
		113/11/12	永續報導允當揭露三部曲	3.0
董事	何日春	113/08/08	快速典範轉移時代企業應如何發展	3.0
		113/11/07	破潮來襲-一覽碳權形成與交易制度	3.0
獨立董事	許正忠	113/08/08	快速典範轉移時代企業應如何發展	3.0
		113/11/07	破潮來襲-一覽碳權形成與交易制度	3.0
獨立董事	謝建興	113/10/23	從法院案例一手掌握公司治理與法遵內控的核心	3.0
		113/11/07	破潮來襲-一覽碳權形成與交易制度	3.0
獨立董事	詹炳熾	113/08/08	快速典範轉移時代企業應如何發展	3.0
		113/11/07	破潮來襲-一覽碳權形成與交易制度	3.0

董事及高階主管薪酬結構

台灣瀧澤董事薪酬包含[請列出董事薪酬項目，例如現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼]等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考台灣瀧澤 2024 年年報 61 頁。

台灣瀧澤高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考台灣瀧澤 2024 年年報 63 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

台灣瀧澤董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考台灣瀧澤 2024 年年報 64 頁。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為本公司目前尚處於 ESG 績效衡量與資料蒐集制度建置初期階段，相關量化指標與評估機制尚未完全成熟。為強化永續經營與治理連動性，本公司預計於 2026 年度起逐步導入 ESG 績效指標，未來將依據公司永續策略與實質議題，將薪酬與個人對 ESG 議題的參與度、推動成效與目標達成率連結，以提升董事與高階管理階層對公司永續發展目標之承諾與當責。



索回機制

為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按台灣瀧澤管理辦法規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予徹銷，並依相關規定收回已領之獎金。

董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，本公司亦每年委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

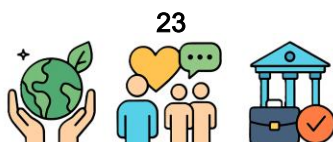
本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

2024 績效評估結果：

台灣瀧澤本年度內部評估結果優異，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求。

董事會成員績效評量



指標包含 6 大面向，共計 23 項指標，加權得分滿分為 100 分，平均得分為 91.1 分，比上期(87.4)進步，6 大面向評量項目平均得分均有提升，其中評量項目“內部關係經營與溝通”得分較低，然得分仍較上期提升、另成長幅度較大者為“公司目標與任務之掌握”、“董事之專業及持續進修”，全體董事對於各項指標運作之要求，屬正面評價。

功能性委員會績效評量

指標包含 5 大面向，共計 25 項指標，加權得分滿分為 100 分，平均得分為 97 分，比上期(99 分)，5 大面向除 B.功能性委員會職責認知與去年相同外，餘得分均微幅下降，雖較去年微幅下跌，但整體委員及評核顯示薪資報酬委員會、審計委員會整體運作情況完善，符合公司治理要求，有效增進董事會職能。

董事會評鑑執行情形

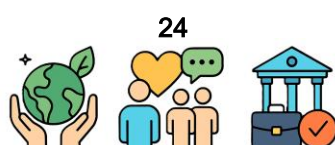
評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	董事會 整體績效	93 分；A 等級 (滿分 100 分；最高 A 等級)
每年一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	個別 董事成員	平均 91.1 分；A 等級 (滿分 100 分；最高 A 等級)
每年一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	薪酬委員會 審計委員會	平均 97 分；A 等級 (滿分 100 分；最高 A 等級)

利益衝突管理

台灣瀧澤董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股情況請參考：台灣瀧澤 2024 年年報 105 頁至第 112 頁。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由稽核部門監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，台灣瀧澤並未發生重大利益衝突事件。



2.2.2 功能性委員會

ESG 永續發展小組

台灣瀧澤科技股份有限公司成立 ESG 永續發展小組，由 9 名成員（含總經理、各部門主管及專責人員）組成，總經理做為公司內部最高階的永續發展專責單位。台灣瀧澤科技股份有限公司訂定 ESG 相關規範並經由董事會通過，規範 ESG 永續發展小組之權責義務。ESG 永續發展小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並且需監督公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

ESG 永續發展小組執行情形

2024 年台灣瀧澤科技股份有限公司 ESG 永續發展小組共召開 4 次會議，成員平均出席率為 95%，其中與董事會溝通重大事項有 1 件。

2024 年 ESG 永續發展小組與董事會溝通事項

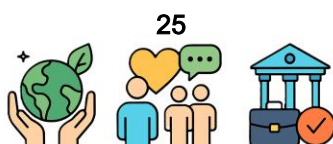
開會日期	與董事會溝通之重大事項	董事會重大建議	ESG 委員會決議結果	董事會決議結果
2024 年 3 月 15 日	溫室氣體排放 與碳盤查結果	報告排放盤查結果及高碳 風險項目之應對方案	全體出席委員 決議通過	全體出席董事 決議通過

薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，依「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」之規定，設置薪資報酬委員會。本屆薪酬委員會成員共 3 人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2022 年 06 月 21 日至 2025 年 06 月 20 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每半年召開一次會議，2024 年共召開 2 次會議，成員出席率為 83.33%。

本委員會之職能，以專業客觀的地位，並以公司之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，如：

1. 定期檢討本委員會組織規程
2. 檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構



3. 評估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等，以供其決策之參考。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，台灣瀧澤設置外部利害關係人參與機制，由股東會或第三方獨立薪酬顧問等定期審視本公司薪酬政策，且每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。本年度員工與董事酬勞於 2024 年 06 月 20 日於股東會決議通過。

審計委員會

為建立良好之公司治理制度，依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」之規定，自 2022 年 06 月起設置委員會由全體共 3 名獨立董事組成，且至少一人應具備會計或財務專長。協助董事會監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、內部控制制度之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2022 年 06 月 21 日至 2022 年 06 月 20 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每二個月召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 6 次會議，成員出席率 94.4%%。

審計委員會主要工作重點如下：

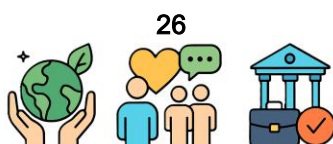
1. 協助董事會監督公司財務報表之允當表達 ▶ 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效
2. 內部控制制度之有效實施 ▶ 公司遵循相關法令及規則
3. 公司存在或潛在風險之管控 2024 年度審計委員會開會 6 次，

會議重點如下：

3-1 年度簽證會計師獨立性評估。

3-2 修訂取得或處分資產處理程序、衍生性金融商品交易處理程序、背書保證作業程序、資金貸與他人作業程序。

3-3 修訂內部控制制度。



3-4 資金貸與子公司、替子公司背書保證。

3-5 財務報告之查核。 ▶擬訂年度稽核計畫。

3-6 年度營運報告書之核閱。

審計委員會詳細運作情形請參閱 2024 年報 22 頁，除財務報表查核結果、品管、證管法令更新以外，亦就「永續揭露準則最新動態」進行溝通。審計委員會執行情形：台灣瀧澤 2024 年年報[24]頁

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交總經理及董事長審核後並提交董事會決議通過。

每月由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，並提交各部門及總經理討論，檢討改進營運方針。台灣瀧澤各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

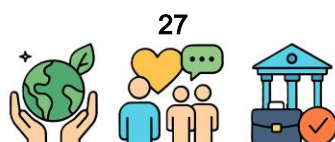
我國機械設備製造業以外銷為主，故全球經濟成長則影響著產業的發展，回顧 2024 年全球經濟受制於多國大選、地緣政治、烏俄戰爭未平、產業庫存調整等影響，使得經濟未有成長，再加上國際原物料價格無法下降，使得台灣機械產業受衝擊且出口衰退。

台灣瀧澤於 2023 年加入 Nidec 尼得科集團，所生產之工具機除補足集團工具機產品線外，亦將持續加強推進發揮集團間合作，整合資源並發揮集團效應，積極透過集團力量開拓新的客戶擴大市場與通路等提供更完整及快速服務、共同採購降低成本等；以保有競爭優勢及提升附加價值。

總結 2024 年，本公司合併營收為 2,691,784 仟元，較 2023 年成長 1.06%；合併稅後淨利 130,418 仟元，稅後每股盈餘 2.58 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

▼ 台灣瀧澤合併財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	3,602,751	2,663,615	2,691,784
稅前淨利(淨損)(仟元)	450,676	169,685	241,965



稅後淨利(淨損)(仟元)	369,715	130,418	187,219
每股盈餘(虧損)(元)	5.10	1.80	2.58
現金股利(元/股)	3.00	0.90	0.77

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2024 年度之分配數經 2025 年 05 月 08 日董事會股東會決議通過但尚未經股東會決議。

2.3.2 稅務政策

本公司遵循各個營運據點所屬國家之稅務法令，以及經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development ,OECD) 所頒布的租稅規劃指導原則，針對不同租稅國家制定不同的稅務策略，並依據功能和風險制定集團內合理的定價原則，落實稅務責任。

為有效管理稅務風險，本公司由財務部負責稅務治理單位，評估、識別及管理各國稅務規之變更及營運活動可能產生的稅務風險，進行適當的衡量、管理與控制。本公司之永續發展戰略希望在公司治理、環境治理與社會治理打造一個平衡，且有助於與利害關係人之溝通。本公司之稅務管理降低查核風險與租稅風險，並且保留足夠與合理的稅賦於集團各租稅管轄地。

台灣瀧澤稅務策略與管理方針

稅務治理 最高權責單位	董事會
稅務執行單位	財務部門，每年一次討論公司稅務策略，及負責日常稅務行政及申報實務
稅務稽核單位	稽核部門，每年一次審查稅務處理程序、申報程序、內控制度與遵循稅務法規等事項
稅務法規遵循	依照當地法規與準則的要求申報與繳納稅款
稅務策略	關係企業間的交易依照常規交易原則，並遵循 OECD 公布的國際公認移轉訂價準則，避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫，將公司利潤移轉到低稅率國家
治理單位訓練	稅務治理單位成員皆定期接受主管機關或公司內部的教育訓練，強化執行人員的稅務專業知識。

稅務風險管理

稅法與法規的變動可能增加公司的有效稅率，增加公司稅賦負擔、影響公司淨利。為有效管理稅務風險，稅務執行單位定期審視各據點國家的稅務法規動態，鑑別潛在的稅務風險，並報告予董事會，討論與制定因應措施。當新的營運活動或是交易行為產生時，亦事先評估潛在稅務影響，制定最適稅務策略。



吹哨機制

此外，公司內部設立獨立的申訴管道，若員工或外部利害關係人發現不道德或非法稅務行為、或可能危害公司稅務誠信疑慮的機制，可提出申訴，並由稅務治理單位處理。本年度**未發生**不道德或非法稅務行為。

利害關係人溝通

本公司參考主管機關公告之法規、解釋函令或新聞制定稅務策略，且定期參與各地稅務機關舉辦的稅務講座或課程，更新最新法規資訊，並定期與會計師討論未來稅務法規對本公司的衝擊可能性。若法規要求須事前經由主管機關審核的稅務政策，或申請之租稅優惠項目，本公司皆依照法規要求取得主管機關核准。

台灣瀧澤所得稅經外部會計師事務所查核簽證，確保本公司在當地繳交合理的稅賦；並配合各地國稅局的稅務調查，依照主管機關要求提供稅務補充說明與相關文件。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司年報、公司網站。

台灣瀧澤注重股東、投資人之權益，誠信、透明、有效率的董事會，有良好的公司治理，能穩固營運發展，為市場提供高品質的產品與服務，進一步提升企業之長期價值、樹立典範。台灣瀧澤公司治理政策依據我國「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法規辦理，董事會為最高治理單位，並授權其下設立審計委員會、薪酬委員會，協助董事會履行其監督職責。各委員會的組織章程皆經董事會核准，委員會的主席定期向董事會報告其活動和決議。公司制訂誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 (政府官方文件、準則、倡議等)
------	------	------	-------------------------



總經理	全體	內部控制制度管理準則	內部控制制度處理準則
董事長	稽核室	內部稽核管理辦法	內部控制制度處理準則
董事會	全體	內部控制制度 自行評估作業要點	內部控制制度處理準則
董事會	全體	董事及經理人道德行為準則	證券交易法、上市上櫃公司訂定道德行為準則
董事會	全體	誠信經營守則	公司法、證券交易法、政治獻金法、貪汙治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、集團禁止受賄及腐敗行為規範等

利害關係人溝通與預防

台灣瀧澤為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用電子郵件、會議等以及舉辦教育訓練等持續宣導，並針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

檢舉申訴機制

為強化公司誠信經營制度的落實，台灣瀧澤建置檢舉申訴機制，以保障誠信原則，防範違法或不誠信行為。2024 年公司內、外部檢舉管道並未接獲違反誠信經營行為之檢舉情事。

檢舉管道涵蓋專線電話、公司網站及信箱等方式，供利害關係人、員工與外部人員提出檢舉。本公司設有明確之檢舉與申訴處理程序，依循專責單位受理、調查、處理與回復之 SOP 辦理，確保檢舉人權益並避免報復。處理結果亦依實際情況納入誠信經營政策與措施之修正建議，以提升制度效能與透明度。

利害關係人專區

對象	主要關切議題	溝通管道	運作情形
員工	1. 員工薪資與福利 2. 教育訓練 3. 經營績效	1. 信箱： taki@takisawa.com.tw 2. 員工意見信箱 3. 內部電話	1. 薪酬委員會 2. 員工福利委員會 3. 人事評議委員會 4. 主管會議 5. 勞資會議
客戶	1. 客戶服務 2. 產品創新 3. 品質改善	1. 信箱： callcenter@takisawa.com.tw 2. 電話：03-4643166 3. 公司網站	1. 定期或不定期溝通與討論 2. 參與國內外機械展 3. 舉辦 Open house show & Dealer Party 與客戶交流 4. 設立分駐點提供近距離溝通
供應商	1. 經營績效 2. 產品創新	1. 信箱： p1000@takisawa.com.tw 2. 電話：03-4643166 3. 公司網站	1. 採購訂單溝通與討論 2. 品質月會
投資人	1. 經營績效 2. 公司治理 3. 發展策略	1. 信箱： taki@takisawa.com.tw 2. 電話：03-4643166 3. 公司網站	1. 股東常會 2. 公司年報 3. 不定期舉行法人說明會



另有專責單位負責監督檢舉事件後續處理狀況，將誠信經營相關規範納入管理且定期辦理之一般業務查核項目並定期向董事會報告。並設有人評會審視違規案件，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案件分析風險類別(如貪腐、不公平競爭、違反法規事項等)。

反競爭行為

截至報告期間止，本公司尚未制定獨立之反托拉斯或反壟斷相關政策。然本公司於日常營運中，仍依循《公平交易法》等相關法規辦理業務，確保市場交易之公平性與正當性，避免不公平競爭或壟斷行為之發生。

2024 年度內，本公司未發生任何因違反反托拉斯或壟斷相關法律而遭主管機關裁罰之情形。未來將視實際營運與產業風險評估，研議導入反托拉斯政策與內部教育訓練，以進一步強化企業合規治理機制。

2.4.2 人權政策

本公司諾尊重與保障所有員工及利害關係人的基本人權，依循《世界人權宣言》、《國際勞工組織基本勞工原則與權利宣言》、以及《聯合國企業與人權指導原則》(UNGP) 等國際準則，制定本公司人權政策，作為全體經營活動的最高原則之一。本政策適用於所有本公司員工、臨時人員、實習生，並擴及關鍵供應商與合作廠商。

本公司人權政策重點如下：

- **禁止任何形式之歧視與騷擾：**包括性別、年齡、種族、宗教、婚姻狀況、殘疾、政治傾向等差別待遇。
- **保障工作權與自由：**尊重員工之結社自由與集體協商權。
- **禁止強迫與童工：**嚴禁使用童工，並拒絕與存在強迫勞動風險之供應商合作。
- **保障合理工時與休息權益：**符合勞基法及相關法規規定，落實工時管理及加班保護。
- **提供安全健康之工作環境：**設有職業安全專責部門與內部查核制度，預防職災風險。
- **保障個人資料與隱私：**建構資訊保護系統，防範個資外洩與濫用。



人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人台灣瀧澤各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦定期採用同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，所有人權政策皆翻譯成英語、日語等供不同國籍員工與廠商閱覽；各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。本公司 2024 年人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為 2 小時，共 0 位員工完成訓練、占全體員工總人數 100%。

2024 年人權教育訓練紀錄

地區	Taiwan(臺灣)
人權教育訓練總時數(單位:人時數)	2
人權教育訓練全體員工受訓比例	100%

註：本公司之所有派駐保全人員亦必須接受人權政策教育訓練，本年度所有保全人員已完成年度人權教育訓練

人權政策或案件之溝通與補救措施

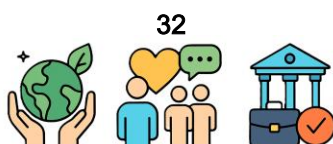
本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由稽核部、人資部組成跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

成立工會

企業工會依據工會法及工會法施行細則和有關法令之規定訂定企業工會章程，凡本公司員工，除代表資方之理級人員、外包人員及保全人員外，自進廠日起即成為工會會員，享有工會會員權益保障及各項福利。工會理監事及會員代表大會代表依選舉辦法產生，並定期召開理監事會議及會員代表大會，員工可透過工會向公司表達意見或改善建議。

工會活動

為促進工會員工之福祉與增進友會之交流，本會積極推動多元關懷與育樂活動，包括慰問生病住院會員及協調勞資問題等員工關懷事項。另與友會定期進行聯誼交流，促進經驗分享與情誼深化。在育樂方面，參加釣魚、健行等戶外活動，提升身心健康與凝聚力；同時舉辦團體捐血等公益活動，展現工會的社會責任與愛心。透過上述多元舉措，打造溫暖互助的工會文化，提升整體向心力與參與度。



工會理監事會議

工會每季定期召開理監事會議，會中針對工會運作、會員權益事項等進行討論與決議，並就中員工所提各項建議與問題進行彙整研議後提勞資會議討論，作為與資方溝通及後續改善的重要依據，以維護會員權益。

工會會員代表大會

工會每年召開一次定期會員代表大會，2023年度於9月13日於本公司福利大樓會議室召開第16屆第1次會員代表大會，計有出席代表43人參加。討論年度經費收入支出決算表的審查、年度收入支出預算表的審查，以及年度工作計劃書的審查。

2022-2024 年工會會員代表大會參與率

年度	2022	2023	2024
參與率	90.9%	68.2%	97.7%

2.4.3 法規遵循

本公司 2024 年共違反 1 件環境法規、0 件社會法規、0 件治理與經濟法規及 0 件產品與服務法規，相較於 2023 年分別減少 1 件。以下按照環境、社會、治理與經濟及產品與服務四大面向分別就本年度重大違反法規事件數量、裁處內容、違規事項及改善措施做說明：

▼ 2024 年無違反外部法規事件

領域：環境法規

裁處文號：府勞檢字第 1130292192 號

據點：平鎮廠

違反事由：

1. 固定式起重機操作人員訓練合格之菲律賓籍移工阿爾杰進行吊升作業（荷重 2.8 公噸）。
2. 料架，導致料架往復台及棧板掉落，擊中阿爾杰左小腿受傷。

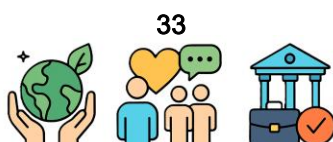
違反條文：起重機升降機具安全規則第 62 條第 2 項

裁處內容：罰鍰：10 萬元

改善方法：

1. 教育訓練，要求務必依標準作業程序操作。
2. 範操作起重機需持有合法執照。
3. 或工作需要時，由勞安室協助安排人員至培訓中心訓練並取得證照。

註：本表以罰鍰額元以上進行揭露。



▼近二年繳納罰鍰情形

年度	2023 年	2024 年
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(件數)	2	1
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(金額)	200,000	100,000 元
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(件數)	0	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(金額)	0	0

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

本公司風險管理依據《上市上櫃公司治理實務守則》第 27 條規定，設有風險監督機制，由董事會為最高監督單位，設置審計委員會、稽核室等相關部門進行風險管理職能運作，涵蓋財務、營運、資訊安全、法遵及重大投資事項之風險識別與控制，確保公司長期穩健經營。

- 董事會：負責審查風險管理架構、內部控制制度設計與有效性，並定期接受審計委員會報告。
- 審計委員會：協助董事會監督風險管理政策執行，檢視財務報表、內部稽核計畫及重大風險因應策略。
- 稽核室：依據年度計畫執行風險導向稽核，發掘內控缺失與潛在風險，提出改善建議並追蹤結果。
- 各單位主管：負責本部門風險辨識與控管，並依據內控制度執行必要管理措施，配合稽核作業與內控回報。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

台灣瀧澤針對營運、財務、環境與社會風險進行識別、分析與管理，並結合內部稽核及高階主管共識，制定風險控管目標與預警原則，強化預防機制。

風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
經濟面	匯率及利率變動風險	影響營收與獲利能力	設立避險交易原則，與多元金融機構合作分散風險
營運面	關鍵原物料價格上漲	影響生產成本與供應穩定性	與多家供應商建立合作機制並進行議價
環境面	業務所涉碳排放風險	可能產生碳稅負擔與聲譽衝擊	進行溫室氣體盤查，逐步導入再生能源



社會面	勞動與人權爭議	影響品牌形象與雇主責任	訂定人權政策並推動員工關懷措施
資安面	機密資料外洩風險	導致損害公司聲譽與營運中斷	強化資訊防護技術並進行模擬演練

2.5.3 ESG 風險納入決策考量

2024 年本公司已將 ESG 相關風險與機會納入董事會層級管理，並於永續發展小組內部設定各項重大議題之風險門檻與應對指標，針對氣候變遷、環境衝擊、供應鏈穩定與人才風險進行定期回顧與通報。

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

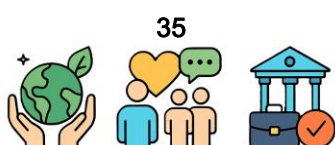
氣候變遷所帶來的風險與機會，逐漸成為企業永續經營的重要議題。機械產業具有高度仰賴能源、原物料與供應鏈的特性，氣候變遷對本公司在原料取得、能源使用、製造流程與設備壽命等層面可能造成實質影響，亦可能透過法規調整與市場轉型，帶來營運成本與產品競爭力的挑戰。

目前本公司尚未建置完整的氣候風險管理制度，亦尚未依照國際架構（如 TCFD 或 ISSB）進行系統化的風險與機會盤點。然而，我們已意識到氣候議題的關鍵性，並於營運端逐步採取因應措施，以降低潛在風險對業務之影響。例如，本公司自 2022 年起陸續導入節能電機、高效率壓縮機及照明系統，並優化製程以減少能源密集度，同時於部分生產據點導入再生能源試點專案，作為低碳轉型的起點。

此外，公司亦持續追蹤國內《氣候變遷因應法》、碳費制度發展，與歐盟 CBAM 等國際政策動態，積極評估未來因應需求。我們亦意識到客戶對碳足跡管理與低碳產品設計的需求日益上升，未來將強化內部研發與設計部門對氣候因應之整合能力。

展望未來，我們預計自 2025 年起啟動氣候風險與機會識別計畫，並參考 TCFD 框架建立適合本公司營運規模與產業特性的管理機制。初期將以關鍵營運據點與設備為主體，進行物理風險與轉型風險評估，並配合企業風險管理系統（ERM）納入風險監控架構。同時，我們亦將加強內部跨部門溝通與培訓，提升組織對氣候議題的敏感度與應對能力。

本公司承諾，將以漸進方式推動氣候治理工作，善盡企業環境責任，並強化在淨零轉型趨勢下的競爭力與永續價值。



2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

本公司目前尚未建立完整的氣候風險管理制度，但已初步識別氣候變遷可能帶來的營運衝擊與機會潛力。氣候相關風險包括極端氣候造成的營運中斷與供應鏈延誤，能源價格波動可能增加生產成本，以及因應法規變化（如碳費、碳邊境稅）所可能產生的合規壓力。

相對地，氣候相關機會則包含透過節能技術與再生能源使用降低營運碳足跡，提升市場競爭力，以及因應國際客戶 ESG 要求而開展綠色產品開發與減碳合作契機。

風險影響與相應措施如下

期間	風險	影響	相應措施
短期	淹水導致交通不便，進而延宕交貨日期	延宕交期導致之違約扣款，進而造成公司獲利下降	將天氣因子納入交期之考量範圍，並擬定相應之整體組立流程
中期	極端氣候導致之供應商營運中斷	供應商之營運中斷導致相應物料短缺，進而延宕整體工時及造成人事成本上升	開發並合作更多之供應商，使得各項提供之物料能有更多獲得途徑，並能在問題發生時尋求替代廠家
長期	碳稅造成更多隱含成本及考量面向	當採納碳稅時，整體成本的考量會與單獨採納生產成本之計算不同，造成獲利下降或出口價格過高	應持續關注碳權及碳稅之出口國家之相關法令，並提前規劃應對措施

氣候機會造成影響與相應措施如下

期間	機會	影響	相應措施
中期	開發低碳、低耗能產品	通過開發更為節能、符合環保之產品，使產品更具競爭力	推動 ISO14067 了解各項產品之碳足跡並尋求更低碳、環保之原物料，進而降低產品碳足跡
中期	供應商零組件之碳足跡納入生產成本考量	選擇低碳商品，降低營運產生之環境成本	在選擇供應商時會更傾向於選擇低碳製造，對環境污染較小的廠商，以降低整體產品之碳足跡
長期	協助供應商轉型以開發環保、低碳零組件	通過合作使供應商開發更符合環保之產品，使其產	通過與供應商討論並制定綠色產品，降低製造過程產生之碳



		品更符合公司需求	排放量
--	--	----------	-----

2.6.3 氣候相關指標與目標

本公司自 2022 年起推動溫室氣體盤查作業，並持續擴大組織邊界，逐步建構完整的碳排管理基礎。

2022 年首度於平鎮廠進行溫室氣體盤查，總排放量為 1,732.83 公噸 CO₂e。2023 年起，盤查範圍擴大納入楊梅廠，全年排放量為 2,426.66 公噸 CO₂e，並確立該年度為公司碳管理基準年。2024 年度總排放量為 2,501.64 公噸 CO₂e，較 2023 年略增 3.09%。截至 2024 年，公司尚處於溫室氣體管理制度建置與能效改善準備階段，排放量較基準年小幅上升。自 2025 年起將啟動具體減碳專案，預計從 2026 年起呈現減排成效。

儘管 2024 年尚未達成預期年度減碳目標（每年 3%減量），公司仍掌握碳排來源與變動原因，並已著手進行排放熱點分析，作為後續改善依據。此結果也反映出在營運擴張與產能提升下，減碳挑戰與機會並存，未來將加速推動相關減碳策略與效率管理機制，以實質改善碳績效。

公司已設定具體中期減碳目標，以 2023 年為基準年，規劃每年碳排放量減少 3%，並於 2030 年前實現累積減碳 25%。同時也將評估導入符合 SBTi 標準的科學基礎減碳目標，強化碳績效追蹤與內部控管機制。

此外，公司將持續提升碳數據管理能力，並評估導入再生能源、節能技術與製程優化等措施，持續強化氣候治理能力，穩健邁向低碳營運與淨零轉型目標。

2.7 資訊安全

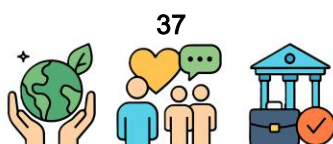
2.7.1 資安管理政策

短期目標(2025)

MFA 多因子驗證推動、MDR 威脅偵測與應變服務持續運行、雲端硬碟建立管理機敏資料傳送、持續社交工程演練與宣導資安教育、年度無重大資安事故發生。

中長期目標(2026~2031)

資安組織與防護等級強化，以及異地備份建立。另外導入資通安全弱點通報平台，管理公司所有電腦，以確保作業版本、更新等資料都為最新版本，避免因漏洞造成資安



危機。

SDGs：



- 數位基礎設施（如工業物聯網）需要資訊安全來保護資料完整性與穩定運作。確保產業資訊系統免於網路攻擊，有助於提升創新能量與公共服務穩定性。



- 資訊系統與客戶資料的保護是打造信任的關鍵。

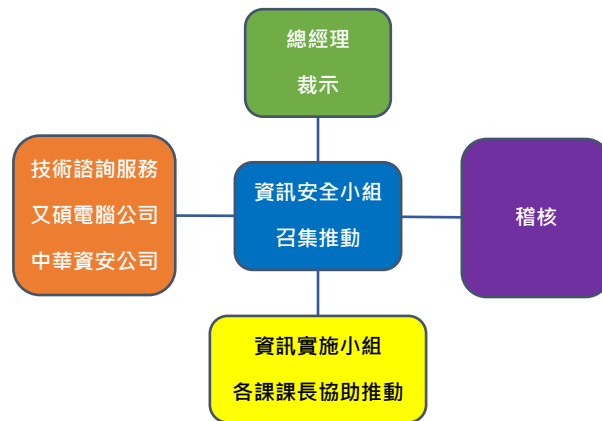
2024 年執行成果：

1. 資安教育訓練總共 30 人
2. 災難復原演練次數 1 次
3. 資料每日差異備份，每周全備份
4. 資安弱點掃描 1 次(共 46 台)
5. 社交演練 1 次

資安政策、組織與目標

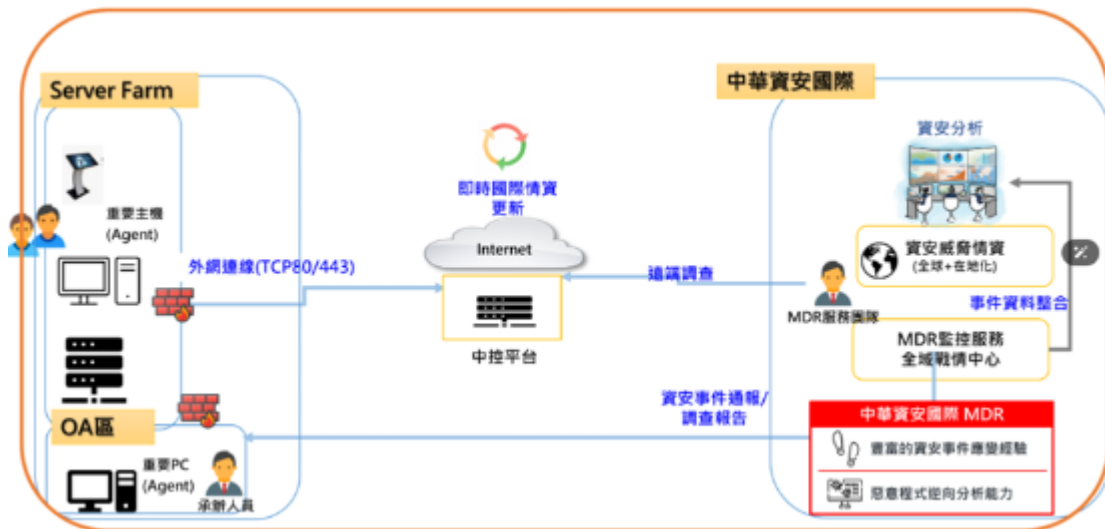
為確保公司營運之永續發展，以及資訊的機密性與完整性，本公司制定資訊安全管理政策與作業程序，並嚴格遵循政府相關法規與規範，藉以落實資訊安全管理機制，降低機密資訊外洩、破壞或遺失等風險，進而保障公司及全體員工的權益。

本公司成立「台灣瀧澤資訊安全小組」，負責審視公司整體資訊安全政策與相關指標，確保研發資料、ERP 系統等機敏資訊的安全管理。該小組同時負責督導資安管理運作，積極降低潛在資安威脅與風險，並定期召開會議，檢討與溝通公司當前資安狀況，確實掌握與評估各項資安風險事件，以強化整體資訊安全防護能量。



資訊安全管理方案與資源

台灣瀧澤面對的資訊安全威脅，從以往隨機嘗試型的單一攻擊手法，轉變為國際駭客組織最新精巧手法的潛伏攻擊，潛伏攻擊的時間往往都挑選在下班或是假期之中，加上長時間的潛伏期，並以最新的漏洞手法，以偽裝合法方式進行非法的攻擊，令企業難以防範。台灣瀧澤與中華資安國際合作，導入 MDR 威脅偵測與應變服務(MDR, Managed Detection and Response)，中華資安國際採用了國際知名的端點偵測及應變機制(EDR, Endpoint Detection and Response)工具，並加上中華資安國際團隊提供的全託管偵測與應變服務，由經驗豐富的資訊安全專家團隊，結合了國際與台灣在地的最新資安情資，提供 7 * 24 小時進行即時偵測應變與通報，並可主動獵捕可疑威脅，將所有蛛絲馬跡與可疑行為由專家調查分析後，直接提出處理建議，提供台灣瀧澤全年不中斷的資安專家偵測與應變服務。



資訊安全風險與管控：

公司依照內控電腦資訊系統循環，制定相關風險管控措施與做法，確保系統持續運作。

資訊安全管控

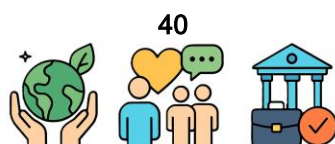
風險管控措施	防禦機制
外部威脅	Sonicwall 防火牆、MDR 威脅偵測與應變服務、主機弱點掃描
系統可用性	備援機制支援 UPS 系統
權限管理	透過 AD 帳號管理，針對帳號權限管理進行管控以符合需求。
資料存取管理	透過 Trend Micro Apex One 對 USB 裝置和檔案權限進行控管
資通安全教育訓練	每年三小時資安基礎訓練

營運衝擊分析(BIA)

系統服務 (業務流程) 負責單位	系統電力中斷	研發資料斷線	ERP 系統斷線	研發圖面洩密/ 刪除/惡意修改	主機遭勒索 病毒攻擊	自動化線 斷線
	數位部 總務部	數位部	生產計劃課	數位部	數位部	製造部 數位部
MTD (最大允許 中斷時間)	4	8	8	8	8	8
RTO (恢復時間目標)	1	4	4	4	4	4
RPO (資料恢復時 時點目標)	0	8	0	8	8	8
衝擊說明	系統供電中斷無法順利供電給主 Server，造成資料毀損或是硬體設備毀損	網路中斷無法即時回存公用檔案進行修改圖面及處理中檔案損毀	物流/帳務無法即時過帳	公司智慧產權，研發技術，商譽損失	財務、生產、訂單、研發紀錄中毒遭勒索無法正常營運	影響加工課生產產出，造成後續生產延遲。
服務/作業關鍵 時間區間	1) 斷電後 5 分鐘內，以不斷電系統支撐 2) 超過 5 分鐘立即確認系統是否自動進入關機程序 3) 若無法於 4 小時內無法排除停電，則手動關機	1) 2 小時內支援廠商到廠排除 2) 單機作業，視情況回溯前一天之備份檔案	斷線後即採用手寫表格，待恢復連線後 Key 回	2 小時內經稽核許可調閱電腦紀錄，確認往來紀錄及保全相關證據，並要求更新密碼	1) 主機、個人電腦立即斷線 2) 1hr 內支援廠商到場確認災情	1) 網路問題立即通知支援廠商，協助排除問題。 2) 系統問題立即通知系統廠商遠端連線排除

資訊安全實施與防護

為確保營運之永續發展，降低因重大事件導致關鍵資訊系統服務中斷的風險，台灣瀧澤每年定期進行一次系統還原演練，並產出完整之還原報告。演練內容包括：



1. 執行關鍵資料庫之還原測試。
2. 登入還原環境，驗證資料完整性與一致性。
3. 全程截圖記錄操作流程，撰寫還原報告以供留存與稽核。

除資料還原驗證外，亦同步檢查各 UPS（不斷電系統）運作是否正常，確保於突發跳電情況下，資訊設備可穩定運行，避免設備損壞或資料遺失。在資訊安全方面，公司每年進行一次弱點掃描，以全面掌握伺服器與系統安全狀態。此外，亦導入 MDR（Managed Detection and Response，託管式偵測與應變）威脅偵測與應變服務，透過中華資安團隊全天候 24 小時監控，建構完善且即時反應的資安防護機制，強化整體資訊安全防禦能力。

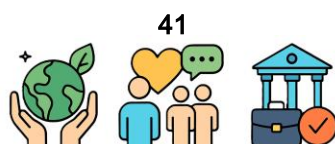
同仁教育與訓練

為了提升全體同仁的資訊安全意識，本公司每年皆針對全廠人員實施一次電子郵件社交工程演練，並於發生重大國際資安事件時，第一時間透過電子郵件或月會進行宣導與提醒。此外，每年也會定期舉辦一次資訊安全講座，強制要求曾於社交工程演練中點擊釣魚連結的員工，以及所有新進人員參加，以加強對資訊安全重要性的認知與重視。

總人數	主題	開啟信件	點擊連結	點擊送出
181	銀行通知	52	37	6
	快篩領取	20	2	0

資訊安全事故處理機制

事前：使用防毒軟體、及時更新伺服器作業系統、使用 MDR 及時防衛資安並確保重



要系統安全性、定期資料備份與還原演練、每年辦理 1 次系統弱點掃描之檢測、社交工程提升資安意識、定時檢核各員工的權限。

事中：資訊安全小組啟動應變程序，依事故等級啟動內部與外部通報機制，初步評估與隔離，留存事件處理過程詳細紀錄，以便後續稽核依據。

事後：分析事故原因與弱點，撰寫事故報告，提出後續改善規劃。

資安事件處理標準程序

依據公司「資訊安全管理辦法」，資通安全等級規格分類為四級：

「A」級：影響公司、員工生命財產安全。

「B」級：系統停頓，業務無法運作。

「C」級：業務中斷，影響系統效率。

「D」級：業務暫停，可立即修復。

影響級數「B」級(含)以下時，由資訊單位通報各業務部門，並依實際狀況協調廠商支援處理。

影響級數「A」級時，由資訊單位主管立即通報總經理，並召開應變會議以決議處理方式。

實際的處理程序如下：

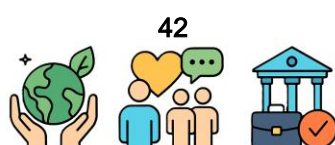
1. 發現資通安全事件。
2. 辦理資通安全事件記錄單。
3. 等級評估：確認影響範圍，評估可能損失及照會各業務部門，協調軟硬體廠商技術支援，並通知相關主管。
4. 執行解決方案：損害管制並確認是否執行備援或還原應變措施。
5. 資通安全事件解除列管
6. 資安檢討報告調查與後續防止再發追蹤

供應鏈提升

SRM 系統資料平台建立，內容包含採購訂單的傳輸，以及製程加工排程優化，內含多項作業模組串聯，如 SQMS 品保系統以及製程移轉系統，透過該模式降低人員的操作程序，並提升公司資通安全，朝向公司永續發展。

出差與在家工作措施

因應之前疫情影響，出差與在家上班連線至公司資源容易造成資安漏洞，因此導入



MFA 多因子驗證，透過手機認證使用者是否為本人。對於主管或業務人員可提需求建立長期的多因子驗證，隨時可以連入公司資源，而其他出差人員則於每次出差填寫申請表，並依照出差的日期範圍開放認證。

MDR 資通安全指標量測圖



3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

核心競爭力 - 對應四大產業趨勢

台灣瀧澤產品開發策略對應四大產業趨勢：便利化、大型化、高精度化、複合化。面對 EV 汽機車發展，市場對「少量多樣、彈性生產」之中小型複合加工設備需求提升；為支應風電與基建所需的大型工件加工，推出大型立式與超大型複合機種；在高階電子與半導體製程上，導入奈米級超精密與高速 PCB 加工設備，滿足高精度要求；而在土地成本與生產效益壓力下，則以複合化整合多工序，提升空間與加工效益。透過多樣化產品組合，全面回應全球產業製造轉型與加工挑戰。



核心競爭力 - 機構與軟體整合



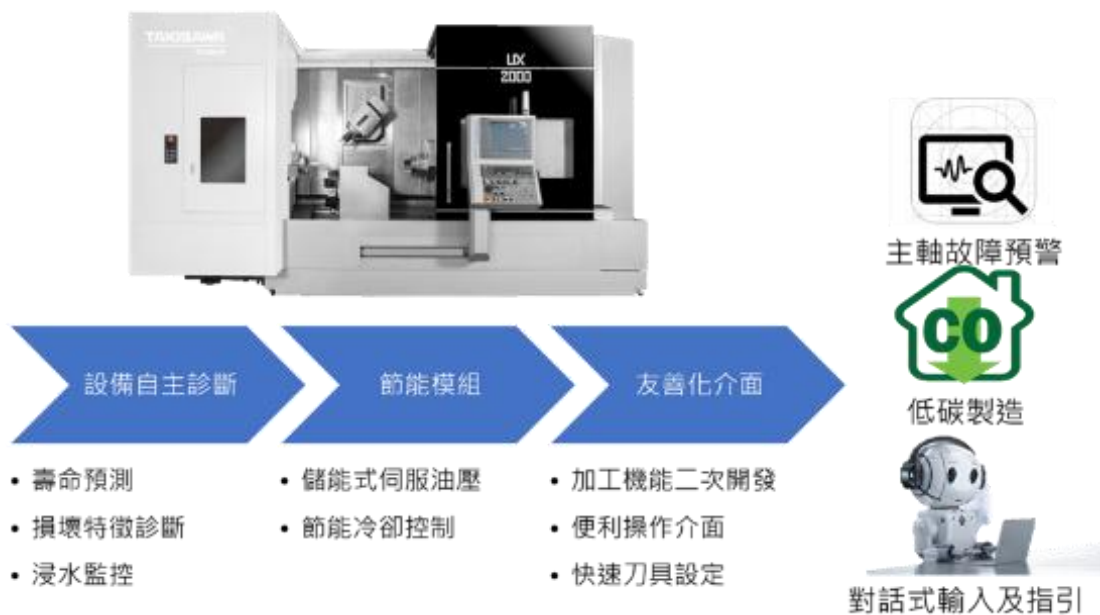
核心競爭力 - 客製自動化產線



DX/GX 數位節能轉型

台灣瀧澤積極推動 DX (數位轉型) 與 GX (綠色轉型)，以提升設備效能與生產永續性。透過設備自主診斷，可即時掌握潤滑與冷卻狀態、異常震動訊號等機台健康指標，降低突發停機風險。搭配節能模組，例如高效率主軸馬達與智能功率控制系統，可有效減少空轉能耗，提升能源使用效率。於操作介面上導入友善化設計，支援加工模擬、刀具壽命管理與語音導引操作，降低人力學習門檻並強化現場作業安全性。藉由整合主軸能效監控與碳排估算功能，實現製程碳足跡可視化，協助用戶邁向淨零製造。此機型亦可搭配協作型機器人與遠端監控系統，作為智慧工廠的重要節點。



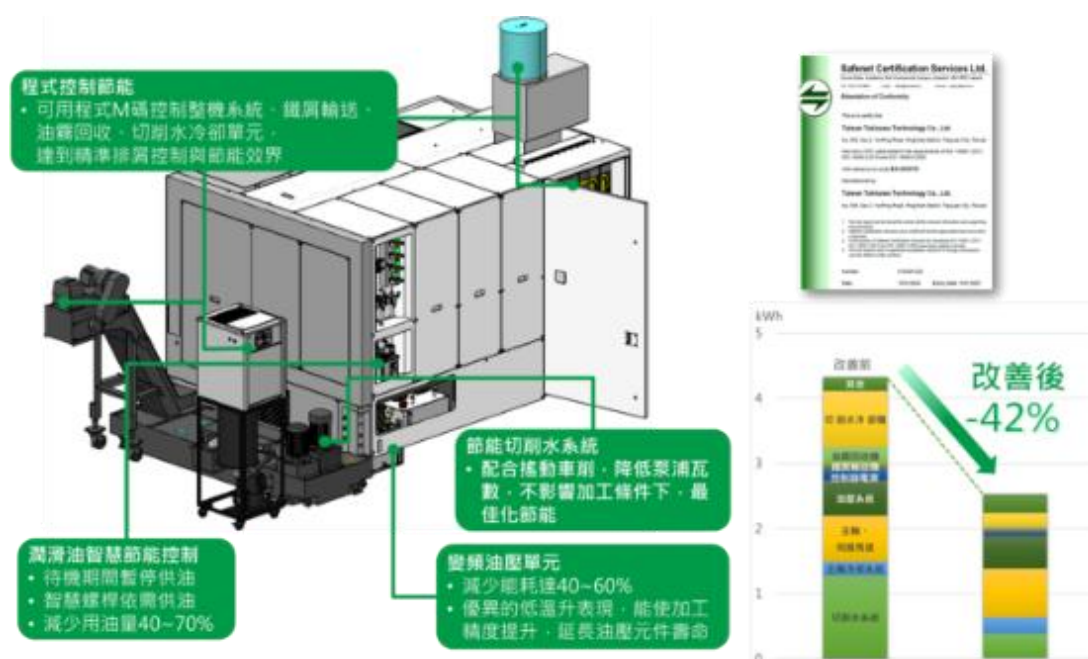


台灣瀧澤主要產品

主要產品	用途說明
經濟型中小型車銑複合機	適用於一般零件之複合加工，結合車削與銑削功能，可有效縮短加工流程與換料時間，提升生產效率與單位空間效益。
雙主軸車銑複合機	配備正反兩主軸，可完成工件兩端加工或一次完成複雜工件，縮短換裝時間，提升工件整體加工精度與生產效率。
雙主軸雙刀塔車銑複合機	提供同步雙主軸加工與上下刀塔協同控制，提升多工並行能力與中大批量零件的製程效能，適用於汽機車與航太工件加工。
大型車銑複合機	搭載高扭力、高剛性床身與大直徑卡盤，能應對航太、能源、重工業等大型工件的重切削與複合精密加工需求。
工具主軸車銑複合機	配備高速工具主軸（例如：萬轉主軸），可執行高速微銑削、鑽孔、攻牙等加工，適用於模具、精密元件與醫療零件製程。
奈米級超精密車床	適用於超高精密零件的加工，如光學元件、醫療植入物與微細機械構件，加工表面粗糙度可達奈米等級，達到鏡面品質。
PCB 高速精密鑽孔機	採用高速轉主軸與自動換刀系統，支援小孔徑多層板之精密鑽孔加工，適用於智慧型手機、穿戴裝置等高密度 PCB 板加工。



綠色工具機 - 台灣首台通過綠色智慧機械認證 ISO14955 車銑複合機



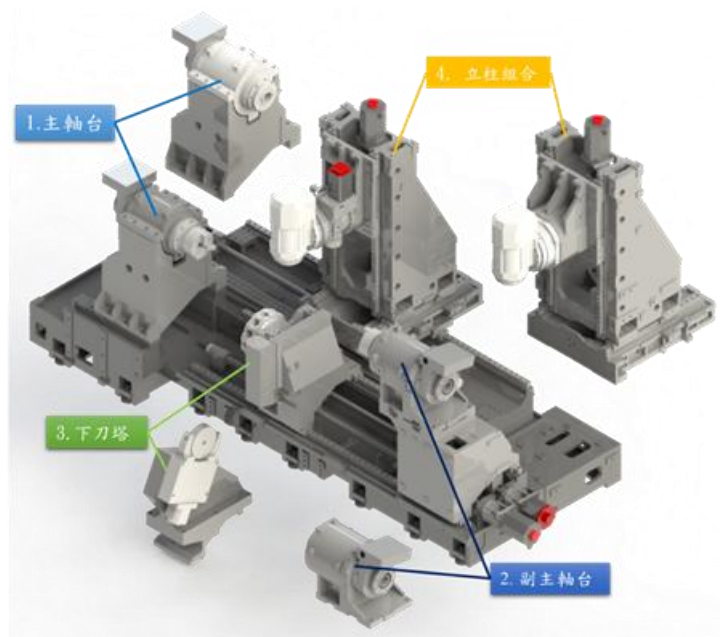
3.1.2 生命週期管理

為實現產品全生命週期的永續管理，本公司導入系統化流程，從設計開發、製造、使用階段至產品退役回收，皆考量對環境、能源與使用者的影響，致力於降低整體碳足跡與資源浪費。

SDGs 目標	對應說明
9 產業創新與基礎設施	推動模組化設計、高效率機台、智慧製造架構（如 OEE、自主診斷），提升產業創新與技術基礎能力。
12 負責任消費與生產	透過壽命延長、返廠整修、減少報廢，落實資源有效利用與產品全生命週期管理。
13 CLIMATE ACTION	透過節能模組、減少空轉能耗、導入能源管理系統，有助於企業端降低溫室氣體排放。

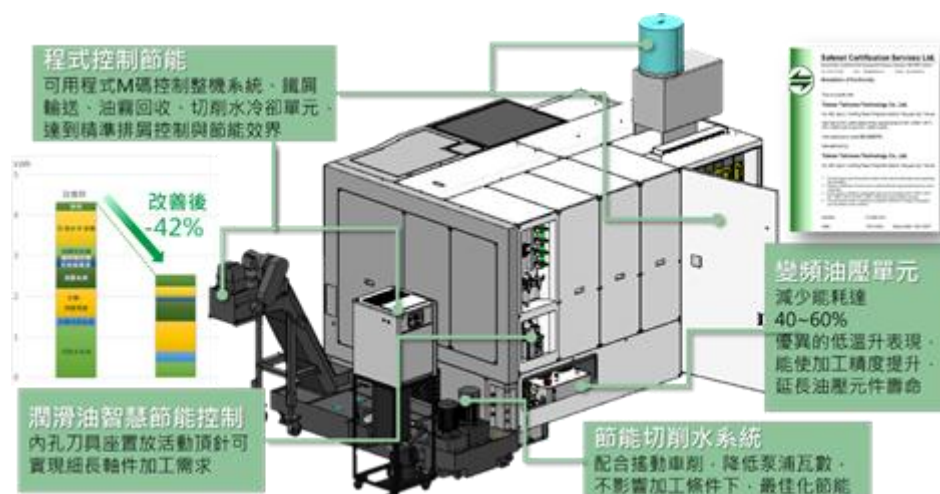
產品設計階段 — 前瞻思維與模組化

本公司於產品開發階段即導入模組化設計與平台共用策略，減少重複性零組件與資源浪費，提升標準化與維修便利性。同時導入 DFE (Design for Environment) 設計理念，針對高耗能模組（如主軸、冷卻系統）優先採用高效率部件，並預先評估其環境影響。



製造階段 — 綠色供應鏈與節能製程

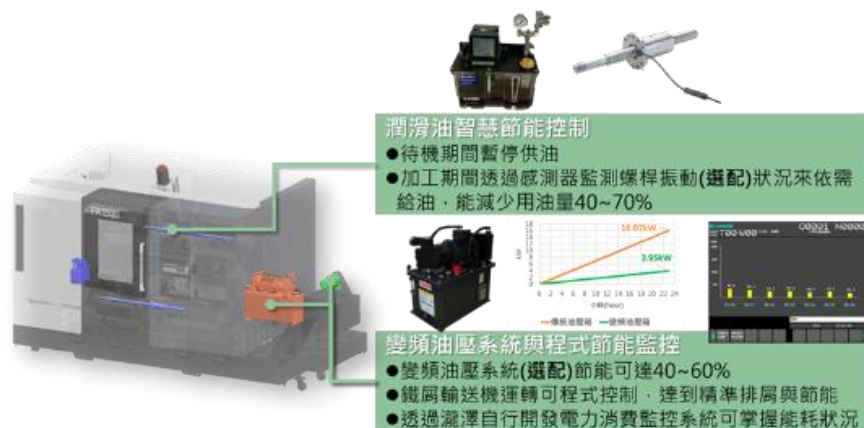
在製造階段，我們嚴選符合 RoHS 規範與無鉛加工要求之供應商，並落實 ISO 14955 標準中對工具機用電與熱排放的控制原則。此外，透過自建 MES 系統與生產數據分析，持續優化工序與資源配置，降低不必要的能耗與加工損耗。





使用階段 — 能源效率與智慧運維

產品投入使用後，可透過設備自主診斷模組監測潤滑狀態與振動參數，並結合遠端維護與刀具壽命預警，延長設備壽命並降低突發停機風險。節能設計（如變頻油壓、LED 照明、待機模式）亦能有效降低用電強度。透過 OEE 指標與碳排視覺化工具，協助用戶達成高效率低耗能之智慧製造。



壽命延長與維修支援 — 延續價值、減少浪費

提供完整的返廠整修與升級服務，協助客戶延長設備使用壽命，降低整體設備汰換率與環境負荷。透過內部標準化模組與歷史維修紀錄管理，針對主軸、刀塔、控制系統等關鍵部件進行預防性維護與整機翻修，確保設備長期穩定運作。此外，亦支援舊機功能升級，使既有機台符合智慧製造與節能效益需求，實現設備價值的延續與資源最大化利用。



3.2 產品健康與安全

品質管理目標與成果

為提升公司整體製造品質與營運效率，本公司依據實際營運需求與產業標準，規劃短期與中期品質管理目標，並逐步落實執行。透過導入數位管理工具、優化製程能力，以及強化供應鏈品質控管，全面提升產品可靠性與顧客滿意度。

短期目標 (3 年內)

在短期內，本公司聚焦於降低生產間接成本、縮短交期與強化品質控管能力：

1. 降低間接成本

為精準掌握各項間接製造費用，建置「機台歸屬與成本歸因制度」，以利各部門成本透明化，促進資源分配效率，進一步提高經營效益。

2. 縮短交期

針對現場生產中頻繁發生的不良問題進行專案改善，透過標準化作業與異常即時排除，排除生產瓶頸，有效縮短整體生產週期與交期。

3. 提升品質管理

推動製程品質提升專案，持續降低機台製造過程中出現的缺點數；同時導入國際標準 ISO 13041-1 幾何精度規範，要求製程精度控制於 ISO 1/2 等級以下，提升產品精度與一致性。

中期目標 (5~6 年)

為響應全球製造業朝向低碳、數位與高效率的發展趨勢，本公司中期品質管理目標亦結合永續發展策略：

1. 數位量測與智慧檢測系統建置：有效減少人為誤差與紙本紀錄資源浪費，達成即時監控與環保效益。

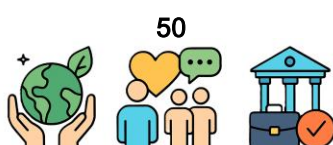
2. 傳統量具數位化汰換：提高量測作業效率與可追溯性，避免重工與材料浪費，符合 ISO 14001 環境管理理念。

3. 製程數據透明化 (MES + SQMS)：實現全程製造追溯，降低品質不確定性，提高資源使用效率與顧客信任。

透過上述措施，本公司期望逐步建立兼具精準製造、品質穩定與環境友善的智慧製造品質管理體系，與國際接軌、邁向永續經營。

2024 年品質管理成果

2024 年，本公司已完成多項關鍵品質改善專案，強化品質管控能力，並建構數位品質



管理體系，主要成果如下：

1. 導入 ISO 10791-7 M1 檢驗程序

將國際標準導入至銑削製程之檢測作業中，有效提升銑削精度與整體製程一致性，並符合全球機械加工精密要求。

2. 建置 SQMS (Smart Quality Management System) 數位品質系統

完成入料檢驗作業的數位化，自動紀錄檢驗結果並追蹤供應商表現，提升進料品質控管效率與準確性。

3. 導入 MES (Manufacturing Execution System) 生產履歷系統

建立完整製程與成品鑑驗記錄，實現製造過程全程可追溯化，支援品質追蹤與異常分析功能，提升問題溯源效率。

4. 完成供應商品質評鑑與量儀盤點作業

針對合作的 122 家供應商執行品質評鑑分級制度，並進行量測工具盤點，落實供應鏈品質管理與持續提升。

5. 建立 TMBA 品質規範

制定涵蓋進料、製程與成品之檢驗規範，標準如下：

進料檢驗規範：適用於主軸冷卻機、螺桿、線軌等關鍵零組件，確保其品質達標。

製程檢驗規範：如軸向馬達安裝、主軸組裝、車銑複合機正交型擺動銑頭與鞍座安裝作業等，建立標準作業流程。

成品檢驗規範：依據數控車床與車削中心之試驗標準，進行線性軸與旋轉軸之定位精度與重現性試驗，確保產品性能穩定。

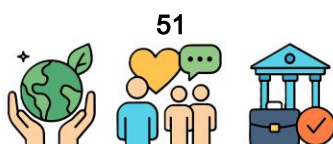
3.2.1 產品品質管理

產品品質管理政策與流程

台灣瀧澤機械股份有限公司自創立以來，始終秉持「滿足顧客、自我品保」為品質政策核心，致力於提供高性能、高穩定性的 CNC 車床設備，滿足全球製造產業對精密加工設備的嚴格要求。自民國 85 年導入 ISO 9001 國際品質管理系統以來，我們即不斷優化內部流程，強化從產品設計、原料採購、生產製造、品管驗證至售後服務的全方位品質管理機制，並透過系統化與數位化管理，全面提升品質穩定性與顧客滿意度。

產品品質管理流程

為確保每一台出廠的機台皆符合高品質標準，本公司建立一套完整且縝密的產品品質管理流程，涵蓋四大核心階段：入料檢驗 (IQC)、製程巡檢 (IPQC)、成品檢驗 (OQC) 以及出貨檢驗 (FQC)，並輔以售後品質改善機制，打造品質持續改善的正向循環。



入料檢驗 (IQC)

本公司對所有進料進行嚴格的入廠檢驗，並全面導入數位系統進行紀錄與統計分析。2024 年進料合格率已達 99.30%，顯示供應鏈品質穩定性卓越。針對主軸冷卻機、螺桿、線軌、變壓器等關鍵零組件，更依據 TMBA 規範制定明確的檢驗標準，確保關鍵零件品質於源頭即獲控管。

製程巡檢 (IPQC)

在製造階段，品質人員每週針對關鍵製程進行例行巡查與抽樣檢驗，針對異常狀況即時啟動改善機制，防範瑕疵擴大，進而提升整體製造穩定性與生產效率。此階段亦配合製程檢驗規範，如軸向馬達安裝與複合機結構製程等，進行作業標準化與一致性控管。

成品檢驗 (OQC)

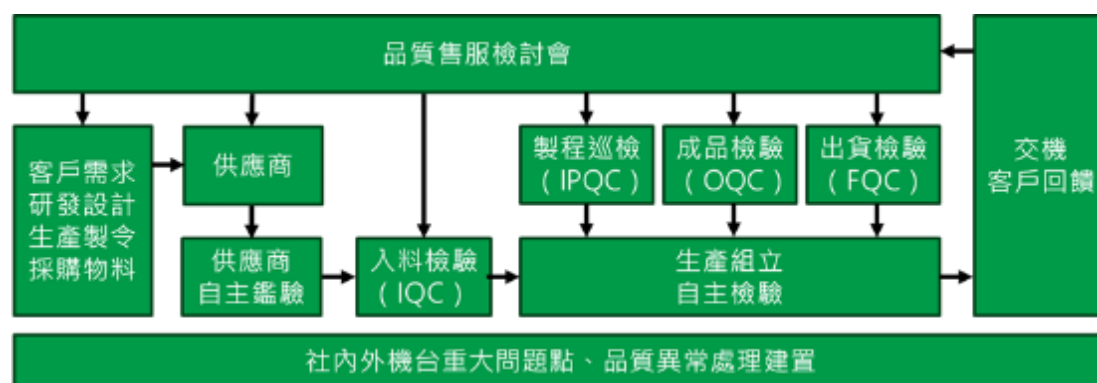
完工後之機台須通過最終成品檢驗，包含功能測試、幾何精度驗證與耐久性檢測。我們採用 ISO 13041-1 與 ISO 10791-7 M1 等國際檢驗標準，嚴格驗證產品幾何精度與銑削品質，2024 年首件合格率 (FTT) 達 80%。此外，亦透過統計 CPU 值等品質數據，精準掌握整體生產品質狀態，作為持續改善依據。

出貨檢驗 (FQC)

所有產品於出貨前均須通過外觀、功能與安全性等多項最終檢驗，確認符合客戶規格與交貨標準。該階段亦同步比對客戶特殊要求，確保客製產品品質一致性。

售後品質檢討與改善機制

本公司定期召開品質售服檢討會，針對客訴案例進行跨部門分析與追蹤，並啟動「平行展開」機制，將問題橫向展開至相關單位，確實落實原因解析與改善行動。透過持續回饋與行動化改善，逐步降低重複性缺失，強化顧客信任與品牌價值。



品質管理流程

3.2.2 產品風險評估

品質風險管控與持續改善機制

為強化品質穩定性並確保顧客滿意，本公司從客戶回饋、製程控管到數據分析，建立一套完整的品質風險預防與改善機制，透過系統化方法持續提升製造品質與服務水準。

客訴回饋機制

本公司重視每一位客戶的聲音，並將客戶回饋視為品質精進的重要契機。針對各類客訴案件，設有跨部門之「品質售服檢討會議」制度，邀集研發、製造、品保與售服等相關部門參與，進行系統化根因分析。透過「平行展開」手法，將問題擴大檢視至所有潛在相似單位，避免單點改善，進而達成全面預防與再發防止。此外，檢討結果亦納入設計與製程改善回饋流程，作為內部 PDCA 持續改善機制之一環。

製程風險預防機制

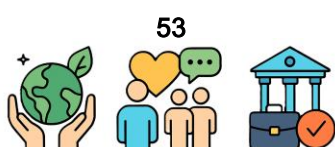
為提前掌握潛在風險並降低不良發生率，本公司定期針對關鍵製程執行稽核與現場品質巡檢。各製程皆配合風險辨識與評估制度，建置「製程風險矩陣」，依據風險發生頻率與影響程度分類控管優先順序，針對高風險項目制定預防措施與異常應變標準作業程序 (SOP)。該矩陣亦作為教育訓練與品質稽核的依據，提升全員風險意識與現場自主改善能力。

統計品質管理 (SPC)

在生產過程中導入統計品質管理 (Statistical Process Control, SPC) 機制，以數據為基礎進行生產穩定性監控。透過收集製程關鍵參數，應用統計管制圖 (如 Cp、Cpk、CPU 等) 持續監測生產變異，及早發現偏離狀況並進行調整，確保製程能力維持在可接受範圍內。SPC 數據同時支援製程優化與客戶驗證所需之品質證明，提高品質可視性與信賴度。為有效管理潛在製程風險，本公司依據「發生頻率 × 影響程度」設置風險矩陣，範例如下：

風險等級	發生頻率	影響程度	對策與控管方式
高風險	每週~每月	高 (導致重大不良、延誤出貨)	制定 SOP、加強巡檢、專案改善追蹤
中風險	每季或偶發	中 (需重工、輕微延誤)	實施定期稽核、問題分析與列管改善項目
低風險	極偶發或單次事件	低 (對產品影響輕微)	留存紀錄、觀察追蹤、提升人員風險辨識能力

此風險矩陣用於：專案前期 FMEA 風險分析、品質異常問題追蹤優先級判定、教育訓練與稽核參考



3.2.3 客戶隱私管理

隱私保護政策與承諾

我們重視每一位客戶的個人資料安全與隱私權，並遵循《個人資料保護法 (個資法) 》及相關國內外法規 (如 GDPR)，制定明確的資料保護政策，作為資訊管理與使用的準則。我們承諾僅在合法、正當與必要的範圍內蒐集與處理個人資料。

資料安全機制與系統保護

公司設有資訊安全管理制度，並導入防火牆、入侵偵測系統、加密技術、多重身份驗證等資訊安全技術，防止未經授權的資料存取或外洩。對於資料存取設定嚴格權限控管，並定期進行資安稽核與弱點掃描。

員工教育與內部管理

我們每年定期對員工進行資料保護與資安意識的教育訓練，強化內部對客戶資料保護的責任感。同時透過簽署保密協議與制定違規懲處制度，確保個資管理制度落實於日常營運流程。

資料外洩應變機制

針對資料外洩事件，我們建立完整應變處理流程，包括：即時通報、影響評估、修補處理、後續通報主管機關與受影響客戶，並持續追蹤改善，降低損害風險。

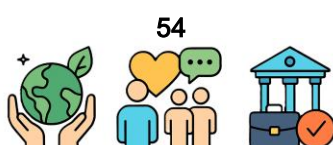
利害關係人溝通與權益保障

我們設置專責聯絡窗口，受理客戶就資料查詢、更正或刪除之請求，並建立透明的隱私權政策揭露管道 (如網站公告)。未來，我們將持續優化客戶權益保障流程，提升資訊安全治理水準。

3.3 行銷標示

3.3.1 產品服務標示規範

我們致力於提供符合國際與在地安全標準的 CNC 車床機產品，以保障使用者的生命與操作安全，並履行對社會與環境的企業責任。產品設計、生產及銷售全程皆依據相關法規辦理，積極取得各項必要認證與標示。



項目	綜合說明	認證/登入
CE 認證	適用對象為出口至歐盟市場的 CNC 車床機，依據《機械指令》(2006/42/EC) 及其他相關歐盟法規標準進行設計與製造，標示 CE 標誌代表產品符合健康、安全、環保等基本要求，可於歐洲市場合法流通。	
TS 安全 標示	適用於台灣境內使用之 CNC 車床機，依《職業安全衛生法》第七條及子法辦理，經由勞動部指定第三方機構檢驗合格後貼附 TS 安全標誌，確保機械設備在工作場所中使用的安全性。	

3.3.2 產品服務行銷宣傳

行銷策略的永續性導向

我們致力於將永續理念融入產品與服務的行銷策略中，確保行銷活動不僅傳遞品牌價值，也強調對環境與社會的正面影響。例如，我們在推廣新產品時，強調其節能、省水、可回收材料等環保特性，並透過透明的資訊揭露，讓消費者能做出具責任感的選擇。

廣告與宣傳的誠信與責任

我們遵守《廣告法》及各項行業規範，確保所有行銷內容真實無誤、不誤導消費者。在宣傳中避免過度包裝與不實的綠色行銷 (greenwashing)，並確保廣告素材在多元性、包容性及文化尊重方面有所考量。

數位行銷與環保策略

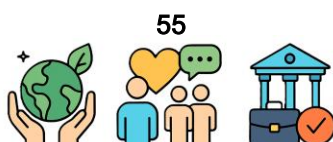
我們逐年提高數位行銷比例，以減少傳統紙本廣告所產生的環境負擔。透過社群媒體、電子報、線上影片等方式，有效觸及目標客群同時減少碳足跡。

客戶教育與永續倡議

除了單向的推廣，我們亦透過舉辦說明會、設置線上永續專區等方式，教育消費者了解產品背後的永續理念。這些活動不僅提升品牌形象，也強化我們與消費者間的信任與互動。

未來展望

我們將持續優化行銷流程中對環境與社會的影響，探索創新的永續溝通模式，並加強與利害關係人的對話，將企業永續價值進一步融入整體品牌溝通之中。



4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司為機械產業之中、下游，提供電腦數值控制(CNC)車床產品、落實顧客滿意度服務、作好完善的即時售後服務與提升客戶滿意度，擁有豐富的精密加工經驗，並有自主研發創新能力。與 2023 年相比，本公司於機械加工行業、因有自主開發能力，與客戶研討經改變設計而解決加工層面無法處理的問題，增加客製能力，協助客戶產能增加，因而承接更多不同產別訂單。對於供應商，以技術輔導，與供應商共同參與政府專案，提升供應商 E 化能力，加強品質控管數據 E 化。

台灣瀧澤科技股份有限公司座落於桃園市平鎮區。本公司經工具機累積技術與經驗，以「TAKISAWA」自有品牌行銷全球，以健全的組織、產品、服務、橫跨台灣、中國、美洲、歐洲、亞洲等銷售全國市場。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商發那科、日本瀧澤、SMC、浜田齒輪、上銀科技、億川鐵工廠、穎杰鑄造、精冶科技、等，提供本公司控制器、齒輪、培林、氣壓缸、齒輪、螺桿、線軌、夾頭等。經過車床、銑床、組立後，本公司提供立式、臥式、車銑複合 CNC 車床，給客戶如日本瀧澤、浙江瀧澤、美國(JTEKT) 美國(TOYODA) 巴西(ALTECH) 大陸龍辰暉 台灣密封 台灣山葉、中興大學...等。

▼台灣瀧澤價值鏈

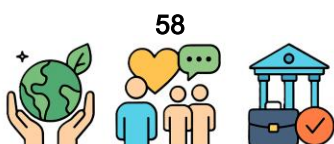
價值鏈	業務類別	產業類型
上游： 供應商	NC 數值控制器系統、線軌、螺桿、鑄件、鈑金、機械加工、潤滑系統、切削泵浦經銷代理商、夾頭製造商及代理商、培林代理商、油壓缸代理商、動力刀座製造商; 代理商、電纜線、AUTOBLOK (SMW)油壓缸	勞力密集、技術密集
本公司	機械工業;機電整合組立、客製化廠區加工配製;	勞力密集、技術密集
下游： 客戶	1. 消費者 (Consumers) 我們對最終消費者負有產品安全與資訊揭露的責任，特別強調使用者操作安全、使用說明清楚、以及符合地區性法規要求 (如 CE、RoHS、REACH 等) 。  2. 企業客戶 (Business Clients) 企業為我們主要的銷售對象，尤其在 CNC 車床、設備製造、或技術服務等產業。我們協助企業客戶提升營運效率、減少碳足跡，並提供 ESG 合規支援。	本公司營運涵蓋三類核心業務型態：勞力密集型製造活動、技術密集型研發與設備製造、以及以服務為主的增值支援。不同業務特性，對應之永續議題亦有所差異，故本公司分別針對各業務型態制定管理策略如下：  一、勞力密集型 (Labor-Intensive) 本公司部分產線仍仰賴人工操作、加工、組裝與檢驗，屬於勞力密集型態。 主要永續風險與關注議題： · 勞工安全與健康 (GRI 403) · 工作權益與薪資公平性 (GRI 402, 405) · 人力穩定與流動率 · 工時與過勞防治 管理策略與成果： · 實施標準化作業流程與安全教育，2024 年工作場域零死亡事故。 · 引入 ERP 工時管理系統與班表優化，每人月均工時下降 7%。



	 3. 政府與公共機構 (Government & Public Sector) 在面對政府部門與教育、科研單位時，我們重視資料透明、合規性與資安管理，並遵守所有公開採購法規與 ESG 合約條款。 ◆ 所有針對政府部門銷售的產品皆通過國家標準與環保規定，無違規紀錄。 ◆ 加入地方政府智慧製造合作計畫，提供節能示範設備。  4. 受惠者 (Beneficiaries) 或非營利服務對象 在 ESG 的社會層面，我們亦提供部分產品或資源支持非營利組織、職訓機構、弱勢技術人才培育等。這些受惠者並非一般商業客戶，但其使用過程同樣需考量永續效益。	- 勞資會議出席率達 100%，持續提升雙向溝通效率。  二、技術密集型 (Technology-Intensive) 公司在 CNC 車床、精密控制系統與工業自動化設備開發方面，屬於技術密集型部門。 主要永續風險與關注議題： - 研發資安與知識產權管理 (GRI 418) - 高耗能製程之碳排與材料使用效率 (GRI 301, 302, 305) - 產品設計階段導入節能思維 (Eco-design) - 技術人力培育與留才挑戰 管理策略與成果： - 自研核心控制系統，提升設備能源效率達 15%。 - 設立「綠色設計中心」，新產品皆導入環境影響評估流程。 - 員工研發訓練時數年均 85 小時，高於業界平均。  三、服務導向 (Service-Oriented) 本公司亦提供機台維保、數位診斷、客戶教育與永續顧問等服務，屬於服務導向型業務。 主要永續風險與關注議題： - 客戶資訊安全與數據隱私 (GRI 418) - 服務品質與客戶滿意度 (GRI 416, 417) - 職業技能提升與一線人員壓力管理 - 顧客永續影響力擴散 (如協助客戶節能)
--	--	---

價值鏈上游供應商

本公司供應商提供 CNC 車床設備維修、技術服務、經銷服務，2024 年累積供應商達 2061 家，於本公司重要營業據點北部、中南部區域中，使用當地供應商占採購預算比率為 53.407%。



本公司將供應商依照台灣瀧澤供應商準則規範、採購貢獻金額、進行分級，第一階供應商為 採購貢獻金額前 50%、自有品牌或經銷代理商者。第二階供應商為鑄造類、電線電纜類、鈑金加工、車銑床加工、刮刷片、尾座加工組立：採購貢獻金額前 50%，2024 年第一階供應商共計 24 家。2024 年第二階供應商共計 31 家。

2024 年第一階供應商之採購金額平均占全年採購金額 40%。

▼ 2024 年上游供應商彙整

供應商 類型	供應商 家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商 採購金額占比
第一階 供應商	24	亞洲 大陸 1 家	變壓器製造商	[長期合作、 非契約關係]	0.303%
		亞洲 日本 1 家	控制器製造商		1.785%
		亞洲 台灣 19 家	螺桿、線軌、製造商、鐵屑輸送機		38.00%
		亞洲 韓國 1 家	製造商、離合齒輪製造商、油壓箱		0.812%
		歐洲義大利 1 家	製造商、連軸器代理商、培林代理		14.507%
		歐洲 德國 1 家	商、夾頭製造商、自耦變壓器代理 商、動力刀座製造商、線性滑軌代 理商		2.570%
第二階 供應商	29	亞洲 台灣 28 家 亞洲 大陸 1 家	[車銑床加工廠、鑄件生產廠、鈑金 加工廠]	[長期合作、 非契約關係]	97% 3%

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

台灣瀧澤重視供應鏈永續發展，透過多元策略與管理措施，提升供應鏈穩定性與韌性。本公司雖未採用 RBA（責任商業聯盟）準則，惟已建立自有供應商管理政策，納入環境與社會風險考量，重點包括：

- 1. 持續改善：**透過供應商品質績效統計與定期檢討會議，導入持續改善流程，優化供應鏈運作。
- 2. 夥伴關係維繫：**建立長期穩定合作模式，以質量、交期與服務為核心評估要素。
- 3. 數位工具應用：**導入 ERP 與供應鏈資訊系統，提升透明度與即時溝通效率。
- 4. 綠色採購導向：**鼓勵採用低碳材料、環保包裝與高能效原物料，降低製程碳足跡。
- 5. 風險分散與彈性布局：**多元化採購與雙源備援策略，降低地緣風險與供應中斷風險。

▼ 供應商管理三階段

供應商登錄管理	供應商評核項目	供應商改進措施
採用《新供應商評估表》進行文件審查、樣品測試及現場稽核，確認符合品質與交期要求後始得合作。	包含產品品質、交貨穩定性、資訊配合度等面向。	對於評分偏低廠商，實施教育訓練、限期改善計畫、二次複稽等措施，必要時終止合作關係。

新供應商評估

本公司依據《新開發協力廠評估表》進行新供應商的合作資格審查。供應商提供試作樣品，並依據設計圖面完成全尺寸檢驗與功能測試，品質符合標準後方可取得合作資格。評估內容包含品質能力、交期穩定性、生產設備、作業環境、安全管理及環境合規性等，確保新供應商具備可持續經營與符合本公司標準之基礎。

現有供應商風險管理

台灣瀧澤針對現有供應商，雖未導入 RBA 準則，仍建立自主供應商風險管理制度。每年依據《供應商管理準則》進行供應商年度評核，評估項目涵蓋：

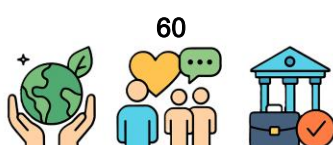
- 品質面：產品品質、不良率控制、品質持續改善能力
- 交期面：交貨準確率、生產計畫配合度
- 配合度與穩定性：合作溝通順暢度、異常回應能力、材料穩定供應能力
- 環境與社會風險面：是否涉及能源浪費、溫室氣體排放、水資源浪費、勞工權益爭議、職安事件或不當雇傭行為（如童工、歧視、強迫勞動）

對於涉及環境或社會面之重大風險者，將直接列入不續用名單，以降低供應鏈整體永續風險。

供應商改進輔導

針對評分未達標之供應商，公司將透過以下措施進行輔導：

- 每月依據供應商品質統計結果進行動態等級調整
- 提供教育訓練與技術支援，協助供應商導入品質管理制度
- 訂定期限改善計畫並進行階段性追蹤
- 對重複出現異常者增加稽核頻率，並要求提交改善報告



若經多次溝通與輔導後，供應商仍無改善意願或未能達到公司標準，將終止其供應商資格，以確保供應鏈整體效能與永續價值。

4.2.2 供應鏈稽核成效

台灣瀧澤尚未全面導入 RBA (責任商業聯盟) 準則，但已依據內部制定之《供應商管理標準作業程序》及 GRI 準則相關要求，逐步推動環境與社會風險控管機制，強化供應鏈永續韌性與品質穩定度。

稽核狀況

本公司 2024 年共有 198 家合格供應商，其中 17 家為本年度新進廠商，截至本年底完成供應商之年度稽核作業共計 122 家，已進行環境與社會衝擊評估供應商共 50 家。

改善措施

面向	缺失類別	潛在風險說明	採取之改善措施
勞工面	員工出勤未設考勤紀錄	恐有超時工時或未給付加班費疑慮	要求補建打卡系統與班表紀錄
安全面	缺乏機具操作警示標示	恐導致操作傷害事故發生	補設標示、安排急救與防護教育訓練
環境面	危險廢棄物存放混亂	易導致污染或違規處置	建立分類區、訓練相關人員危廢辨識與委外流程
品質面	不良率持續偏高	導致交期延遲與售後維修成本提升	輔導供應商建立 PDCA 流程、安排技術支援

透過年度稽核與風險評分制度，台灣瀧澤將供應鏈管理作為整體永續經營策略之一環，逐步落實對環境與社會議題的責任承諾，即便尚未導入 RBA 準則，亦依循 GRI 308、414 標準，積極朝向透明、穩定、低衝擊的供應網絡邁進。

5 環境友善

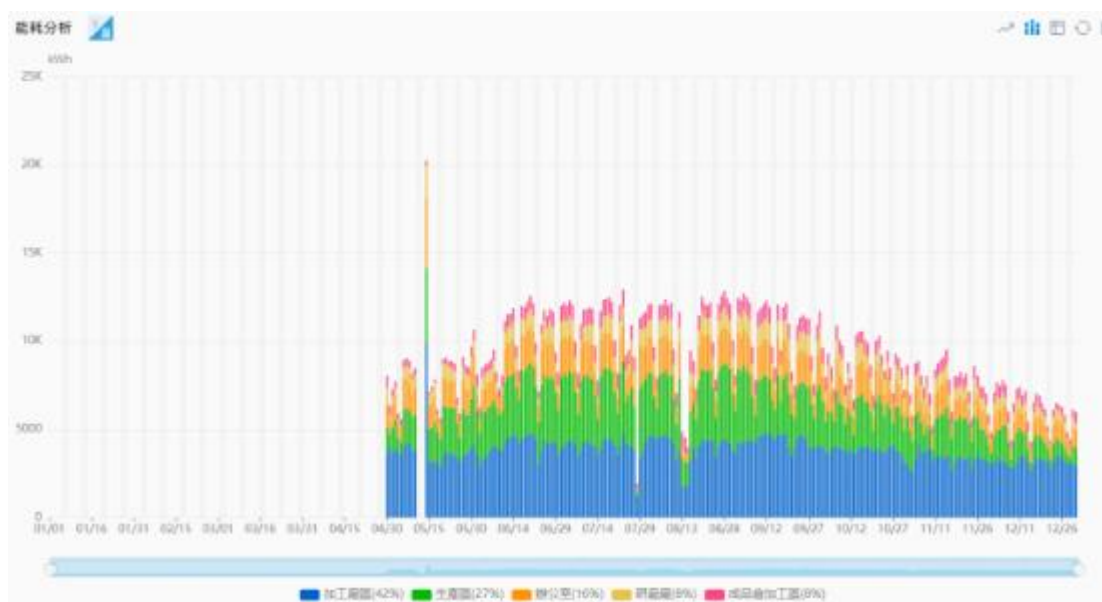
5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

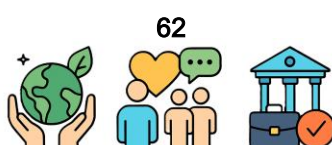
能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

台灣瀧澤營運及生產製造過程中主要使用的能源為外購電力、汽油及柴油，所有能源皆為非再生能源。電力主要用在空調空壓系統、資訊設備、天車設備、民生設備等，柴油及汽油則用於堆高機、緊急用發電機及公務車。台灣瀧澤近幾年持續推動節能措施，如更換耗能設備、提高能源使用效率、減少緊急發電機啟動次數等，故能源使用量逐年減少。

本公司重視永續發展與資源有效利用，於 2024 年起逐步建立能源管理架構。因應全球節能減碳趨勢與利害關係人關注議題，我們於 2024 年 4 月導入能源偵測與分析系統，作為能源管理的第一步。



過去年度本公司尚未建立完整的能源監控與管理機制，缺乏對能源使用狀況的系統性了解。2024 年 4 月起，我們導入初階能源偵測系統，涵蓋主要生產場所及辦公區域，以蒐集基礎用能數據。



然而，本年度尚未進行進一步的能源使用診斷、節能措施制定或管理成效追蹤，仍處於資料蒐集與系統建置階段。

目前已完成以下基礎建設工作：

- 完成主要區域能源用量偵測點布建
- 開始自動化數據收集與初步可視化分析

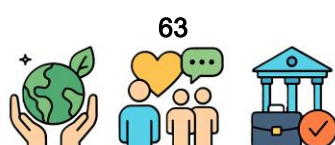
為強化能源管理與提升能源效率，我們將預計於 2025 年推動以下措施：

- 建立能源管理作業流程與責任分工
- 擬定節能目標與推動具體改善計畫
- 評估導入 ISO 50001 能源管理系統的可行性

5.1.2 能源消耗

2024 年度台灣瀧澤科技能源總消耗量為 17,945.317 吉焦耳 (GJ)，能源密集度為 6.6667 GJ / 每百萬元營收。本公司能源使用以外購電力為主，約占總能耗 94%，其餘能源則為化石燃料 (占比 6%)，並無其他再生或替代能源使用紀錄。因此，在未來節能規劃上，將以降低電力與化石燃料使用量作為優先目標。

2024 年能源密集度較 2022 年 (3.4041 GJ / 百萬元) 及 2023 年 (6.4643 GJ / 百萬元) 皆略有上升，主要原因包括部分生產設備運轉效率下降、維護週期延長，導致單位產出耗能增加。針對此現象，公司已針對不同部門及製程展開能源熱點分析，並納入 2025 年能源效率改善計畫，相關措施包括：導入能源管理系統 (EnMS)；設立部門別能效 KPI 指標；建置用能監測平台，提升即時能耗追蹤能力；評估生產設備更新時程與潛在節能效益。未來將持續以提升能源使用效率為核心目標，並配合政府政策與全球減碳趨勢，逐步朝向低碳營運邁進。

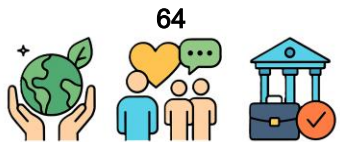
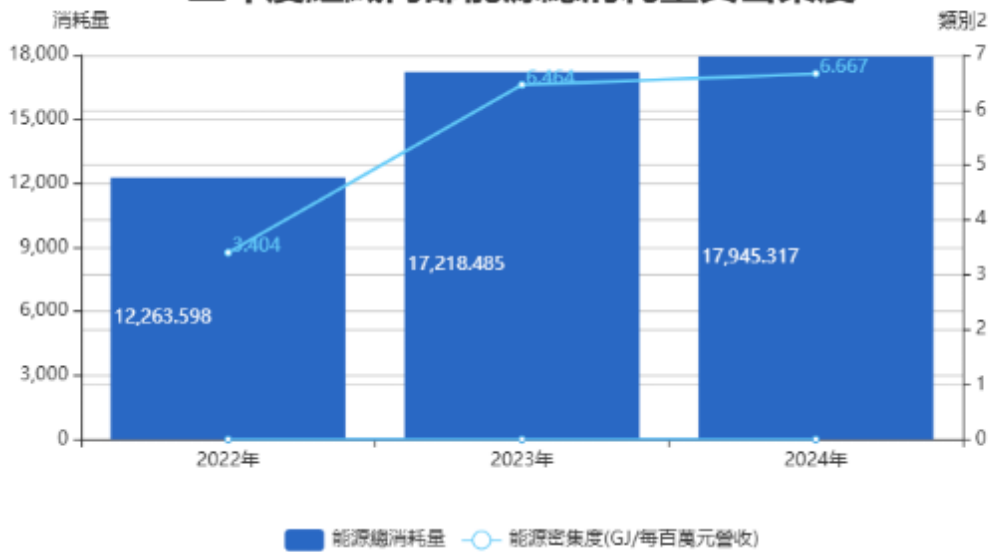


台灣瀧澤能源消耗分析表 (單位：吉焦耳 GJ)

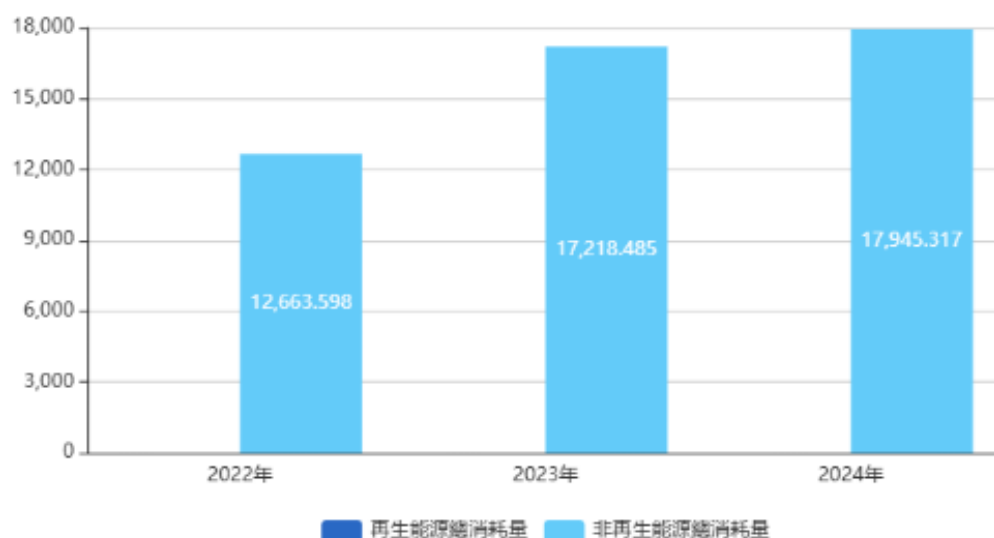
能耗項目		能源消耗量 ^註			能源消耗百分比		
		2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
外購 再生 能源	固體再生燃料	0	0	0	0	0	0
	生質燃料	0	0	0	0	0	0
	外購電力	0	0	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0	0	0
外購 非再生 能源	化石燃料	483.8755	729.5089	1,080.978	3.94	4.23	6
	外購電力	11779.7225	16488.9758	16,864.340	96.06	95.77	94
	外購熱能	0	0	0	0	0	0
	外購冷能	0	0	0	0	0	0
	外購蒸汽	0	0	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0	0	0
自產 能源	太陽能	0	0	0	0	0	0
	風力能	0	0	0	0	0	0
	水力能	0	0	0	0	0	0
再生能源總消耗量		0	0	0	0	0	0
非再生能源總消耗量		12663.598	17218.4847	17,945.317	0	0	100
能源總消耗量		12263.598	17218.4847	17,945.317			
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		3.4041	6.4643	6.6667			

註：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

三年度組織內部能源總消耗量與密集度



三年度組織內部再生與非再生能源消耗量



5.1.3 節能措施

本公司作為工具機製造業者，深知生產過程中能源效率與環境資源使用的優化對永續營運的重要性。近年來積極推動多項節能與資源管理措施，並逐步導入低碳轉型行動，具體成果如下：

- **再生能源導入**：2023 年於楊梅廠設置太陽能發電系統，年發電量達 560MWh，有效降低廠區用電依賴與碳排放。
- **照明系統優化**：完成全廠區照明系統汰換為 LED 燈具，整體節能效率提升約 56%，大幅減少日常用電量。
- **廢棄物與油污減量**：導入鐵屑瀘油、乾燥與壓縮系統，有效降低油污二次污染風險，並提升金屬廢棄物回收純度與經濟價值。
- **資源回收再利用**：推動塑膠廢棄物分類細分回收，提高再生利用比例，並使垃圾量年減約 10%。
- **交通工具電氣化**：公司已採用油電混合公務車，逐步邁向低碳交通轉型。

近年度主要節能措施與成果表

措施項目	推動內容說明	成效概述
太陽能發電導入 (楊梅廠)	安裝屋頂型太陽能設備	年發電量達 560 MWh， 降低用電與碳排放
燈具 汰換	全廠區完成燈具更換作業	照明節能效益提升約 56%
鐵屑濾油/乾燥 /壓縮系統導入	優化油污處理流程，避免二次污染並提升 回收純度	降低油污處理風險，提升 回收價值
塑膠分類 回收推動	塑膠廢棄物細分分類，強化回收處理程序	年垃圾量減少約 10%
油電混合車 導入	採購油電混合型公務車以取代傳統燃油車 輛	降低日常交通油耗與排碳

未來節能管理規劃

為提升能源管理效能並強化氣候治理，本公司已擬定以下中期節能規劃方向，作為 2030 年前碳排目標基礎工作

2025 年：啟動高耗能設備能效盤點與能源密度 KPI (如 kWh/單位產出) 建立。

2026 年：評估關鍵設備 (如 CNC 主軸、空壓系統) 替換與升級方案。

2027 年：擴大再生能源設置容量，並探索能源儲存與電力調度技術應用。

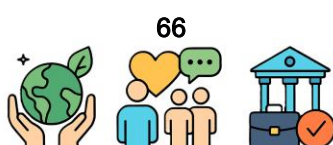
持續評估導入 ISO 50001 能源管理系統的可行性，建構完整能源管理架
本公司將節能視為氣候治理的第一步，未來將從單點改善逐步走向制度化管理，結合
再生能源導入與高效率設備選用，降低營運碳排放，並同步提升能源使用績效。透過
持續追蹤與目標管理機制，本公司將穩健推動永續製造轉型，朝向低碳工業 4.0 邁
進。

5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

溫室氣體盤查標準

台灣瀧澤依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊
界，並依外部揭露要求、排放係數可取得度、活動數據可取得度、公司可控程度衡量
排放源的重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查的標準。本公司自 2022 年起，
每年執行溫室氣體盤查，但由於 2023 年度增加盤查邊界，故以 2023 年為基準年。



組織邊界及報告邊界

本年度組織邊界包含台灣瀧澤科技平鎮廠、楊梅廠，報告邊界包含類別 1 (固定排放源、移動排放源、逸散排放源)、類別 2 (外購電力)，鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)及氫氟碳化物(HFCs)共 4 種溫室氣體。

排放係數

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值)，換算成二氧化碳當量 (CO₂e)，以公噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 為單位。排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

溫室氣體排放量及密集度

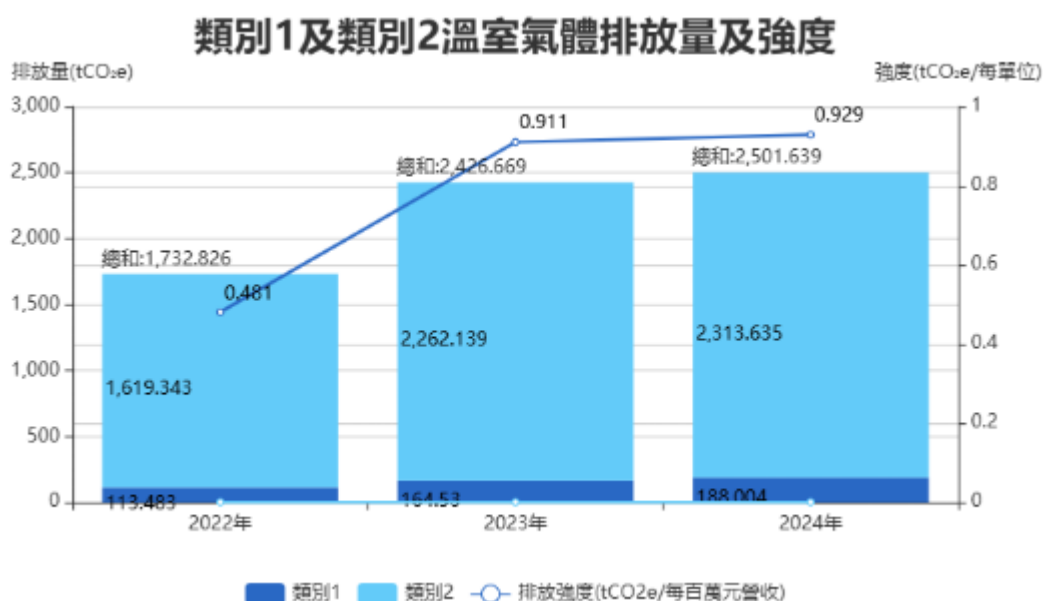
2024 年台灣瀧澤溫室氣體總排放量為 2,501.639 tCO₂e，以總營收(百萬元)、為強度換算單位，排放強度為 0.9293 tCO₂e/每百萬元營業收入。

▼溫室氣體排放量分析表

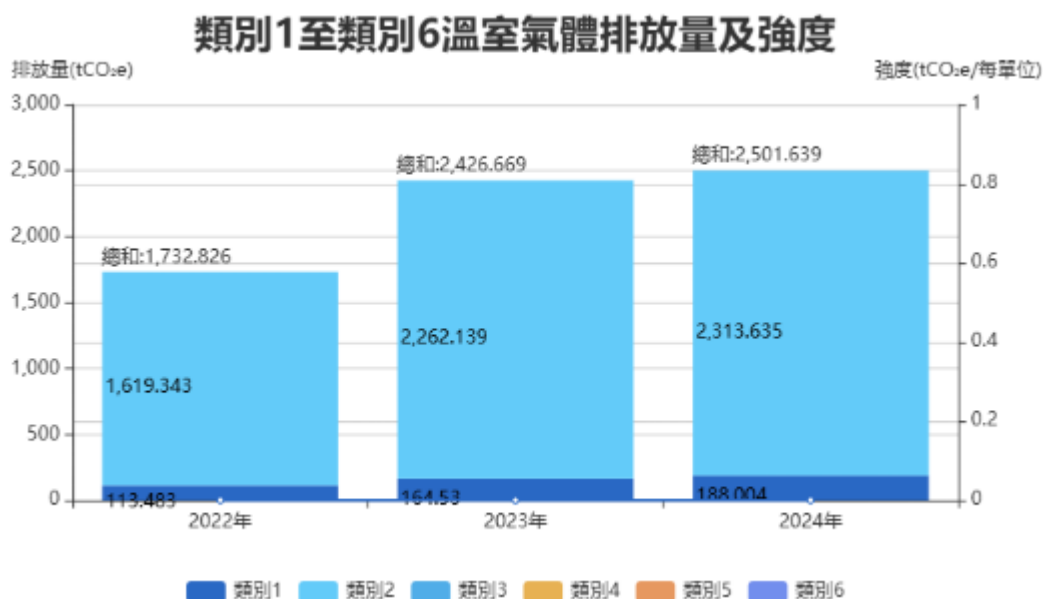
溫室氣體排放量(單位：tCO ₂ e)		2022 年		2023 年		2024 年	
類別 1	佔比 (%)	113.483	6.5%	164.53	6.8%	188.004	7.5%
類別 2	佔比 (%)	1619.34	93.5%	2262.14	93.2%	2,313.64	92.5%
類別 3	佔比 (%)	0	0	0	0	0	0
類別 4	佔比 (%)	0	0	0	0	0	0
類別 5	佔比 (%)	0	0	0	0	0	0
類別 6	佔比 (%)	0	0	0	0	0	0
溫室氣體總排放量		1732.83		2426.67		2,501.64	
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)		0.481		0.911		0.9293	



類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量及排放強度



類別 1 至類別 6 溫室氣體排放量及排放強度



5.2.2 溫室氣體減量

本公司自 2022 年起推動溫室氣體排放盤查，逐步擴大盤查邊界，強化碳排放管理基礎。2022 年首度於平鎮廠進行溫室氣體盤查，總排放量為 1,732.83 公噸 CO₂e；2023 年起擴大涵蓋楊梅廠，全年排放量增至 2,426.66 公噸 CO₂e，並確立 2023 年為碳管理基準年。2024 年總排放量為 2,501.64 公噸 CO₂e，較基準年增加 3.09%，

雖然本公司 2024 年總碳排放量達 2,501.64 公噸 CO₂e，較 2023 年增加 3.09%，但同期營收與產能變動幅度極小，整體營運規模維持持平。此現象顯示 2024 年碳排放



強度（碳排放 / 營收）略有上升，碳績效較前一年略微下降。
初步分析顯示，此排放增加主要受以下因素影響：

- **能源使用結構變動：**受設施設備更新與維運影響，部分期間能源使用效率下降，導致單位能耗增加。
- **氣候或操作條件差異：**例如空調負荷上升、設備啟動率提高等非結構性因素。

儘管未達原訂每年 3% 減碳目標，公司已識別碳排放熱點並展開具體改善計畫，並將於 2025 年啟動系統性減碳專案，提升整體碳績效。未來也將加強碳強度指標管理（如：碳排放 / 每百萬元營收），進一步掌握排放效率變化趨勢，作為減碳策略調整依據。目前，公司已完成類別一與類別二排放數據盤查，並掌握各廠碳排來源與主要熱點，正處於碳管理制度建置與能效改善準備階段。儘管尚未完全達成原訂每年 3% 的減碳目標，公司已著手進行排放熱點分析，作為未來減碳行動依據，並逐步邁向具體減碳目標的制定與落實。

在減碳實務推動方面，公司已執行以下具體措施：

- **導入太陽能發電：**2024 年發電量達 560 MWh，降低範疇二排放。
- **全面汰換 LED 照明：**全廠照明系統已全面升級，節能效益提升約 56%。
- **引進油電混合公務車輛：**有效降低營運過程中之油耗與排放。

這些措施雖尚未具備明確量化 KPI，已對總體碳排放量產生正向貢獻，並奠定未來持續改善的基礎。

減碳目標與管理制度規劃

公司已訂定以 2023 年為基準年，規劃每年碳排放減量 3%，並於 2030 年前累積減碳 25%。預計自 2025 年起啟動具體減碳專案，2026 年起呈現實質減排成效。同時，公司亦將評估導入符合 SBTi 標準的科學基礎減量目標，強化內部控管與績效追蹤機制，穩健邁向淨零排放目標。

碳管理未來規劃里程碑表

年度	項目
2024	逐步完善碳盤查、掌握總量與來源
2025	建立碳排基準年，分析高排放熱點
2026	設定中期減碳目標與追蹤指標
2027	評估 SBTi 或淨零對齊機制

5.2.3 臭氧層破壞物質盤查

本公司製程無使用會產生臭氧層破壞物質(ODS)之設備，且空調設備等皆已更換為環保冷媒，故本公司無 ODS 排放量。

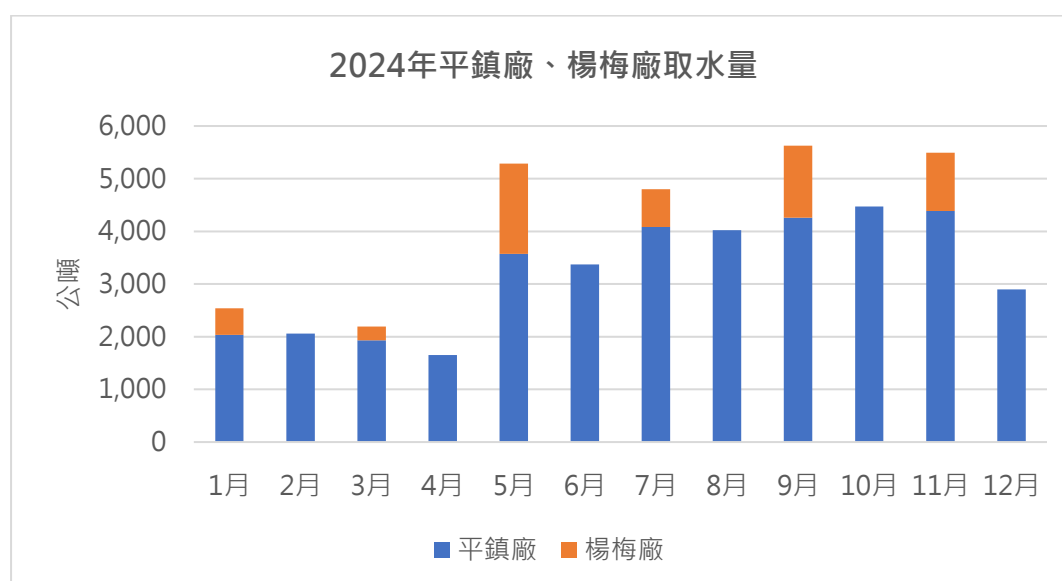
5.2.4 其他空汙排放

本公司未產出其他空氣污染物。

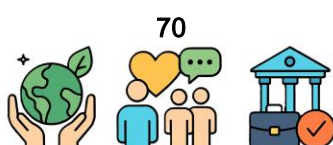
5.3 水源管控

5.3.1 水資源衝擊評估

台灣瀧澤製程主要為機台設計與組裝，無大量耗水情形，主要用水為空調冷卻用水及民生用水。2024 年平鎮廠、楊梅廠取水量共計 44,423 公噸，取水來源均為自來水。本公司之廢水主要來源為生活廢水，經廠內設置之化糞池適當處理後，再排入污水下水道系統。本公司廢水排放均符合規定之排放標準，成立迄今未發生不符合排放標準而遭主管機關處罰之情事。



全球暖化造成的極端氣候影響全球水資源與企業營運，例如洪水帶來嚴重水災導致企業工廠機具泡水無法運作、乾旱對農產品帶來嚴重威脅等；此外，企業若未妥善處理排放水，亦可能影響生態環境或在地居民健康。因此企業應建置完善的水資源管理系統，辨別企業營運之用水與廢汙水對公司內部、外部環境或社會的關聯性，並判斷水資源各項風險與影響，透過有效的水資源管理模式，降低公司用水及排放水的衝擊。



水資源關係圖

台灣瀧澤科技參考「ISO 46001：2019 水資源效率管理系統」以及「環境衝擊路徑報告」，2024 年開始定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，據以設定水資源改善目標，審查評估範圍包含平鎮廠及楊梅廠。

據點	水資源關係圖
平鎮廠	自來水廠→機台生產→廠內廢水處理系統→外部汙水處理廠→河川→海洋
楊梅廠	自來水廠→機台生產→外部汙水處理廠→河川→海洋

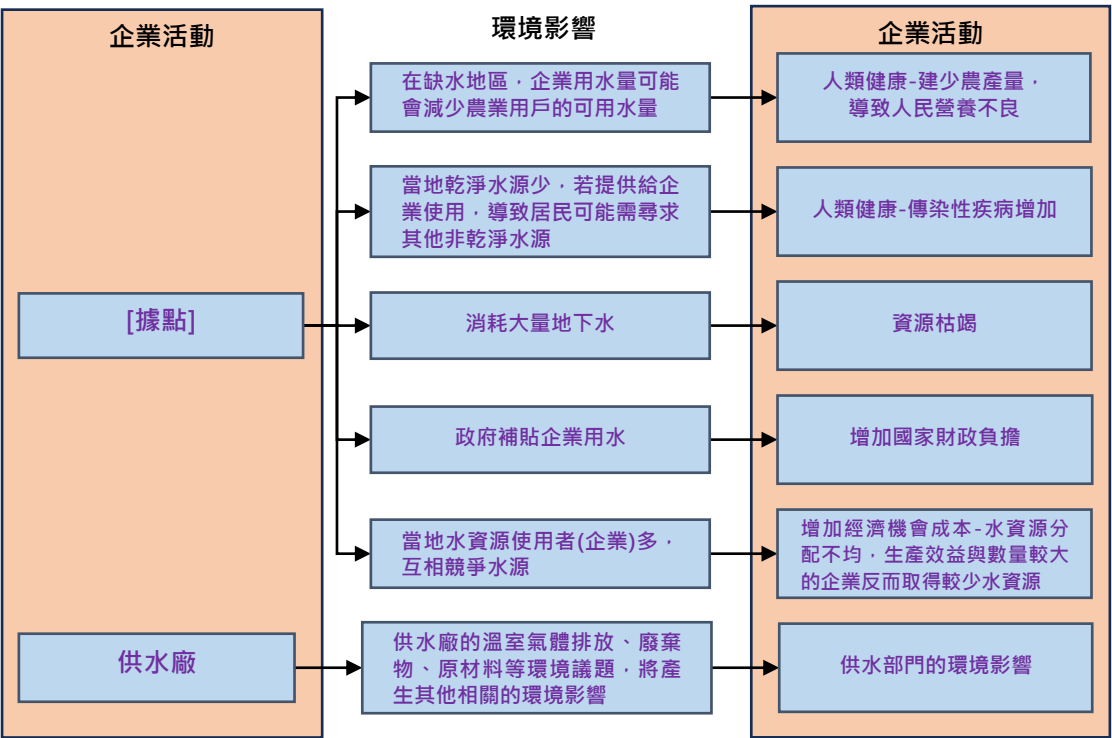
水資源風險與影響路徑評估

本公司參考世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)的水資源風險評估工具 (Water Risk Atlas)，鑑別據點所在地的水資源壓力及各項風險程度。並參考 PwC 的環境衝擊路徑報告，評估各據點水源來源地、排放水目的地及取水與廢水水質等，描繪各據點的水資源脈絡圖，評估對周遭環境或社會的影響項目與影響程度。

台灣瀧澤各據點水資源壓力與水資源風險值

據點	所在地	水資源壓力	實體風險(水量)	實體風險(水質)	名譽與轉型風險	整體風險值
平鎮廠	台灣桃園市	中低	中低	中低	中低	中低
楊梅廠	台灣桃園市	中低	中低	中低	中低	中低

台灣瀧澤用水影響脈絡圖



台灣瀧澤用水環境評估

據點		平鎮廠	楊梅廠
取水來源		平鎮淨水廠	平鎮淨水廠
缺水頻率	影響程度	中=1 年 3~4 次	中=1 年 3~4 次
	影響時程	短期	短期
乾淨水源缺乏率	影響程度	高=當地有 1~2 個供水來源	高=當地有 1~2 個供水來源
	影響時程	短期	短期
地下水使用比例	影響程度	低=地下水佔整體用水 10% 以下	低=地下水佔整體用水 10% 以下
	影響時程	短期	短期
政府提供用水補貼金額	影響程度	無用水補貼	無用水補貼
	影響時程	長期	長期
企業用水競爭程度	影響程度	高=當地多製造廠商	高=當地多製造廠商
	影響時程	長期	長期
供水廠環境衝擊	影響程度	無法評估	無法評估
	影響時程	短期	短期

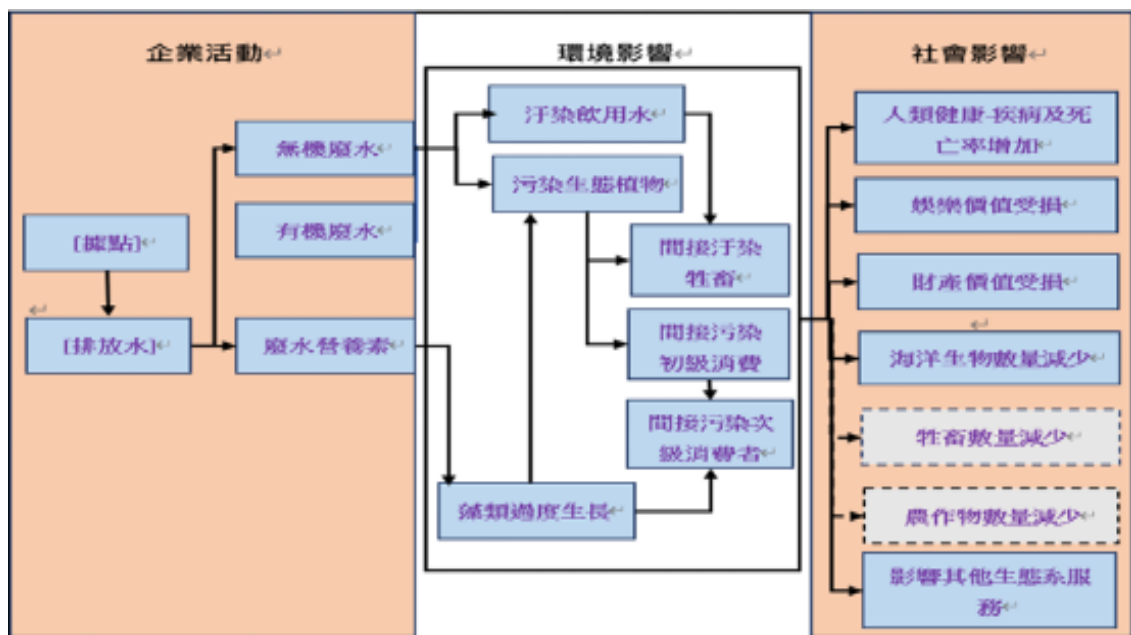
短中長期定義：

短期（Short Term）：通常指 1 年以內

中期（Medium Term）：指約 1~3 年 或 1~5 年

長期（Long Term）：通常指 3 年以上 或 5 年以上

台灣瀧澤排放水影響脈絡圖



台灣瀧澤排放水環境評估



據點		平鎮廠	楊梅廠
廢水性質		無機廢水	無機廢水
汙染飲用水可能性	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
汙染飲用水程度	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
汙染生態植物可能性	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
汙染生態植物程度	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
影響藻類生長可能性	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
影響藻類生長程度	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期

註：短中長期定義：

短期 (Short Term)：通常指 1 年以內

中期 (Medium Term)：指約 1~3 年 或 1~5 年

長期 (Long Term)：通常指 3 年以上 或 5 年以上

排放水水質標準：本司無廢水處理設備，此項無相關檢測報告

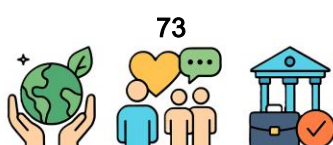
水資源管理方針：2024 年度本司於「製程用水」、「製程排放用水」及「辦公用水」尚無具體管理措施。

5.3.2 取水排水耗水

2024 年台灣瀧澤總取水量為 45.739 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 45.739 千立方公尺，總排水量為 45.739 千立方公尺，總耗水量為 0.000 千立方公尺。

2023 年台灣瀧澤總取水量為 32.298 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 32.298 千立方公尺，總排水量為 32.298 千立方公尺，總回收水量為 0%。

2022 年台灣瀧澤總取水量為 30.056 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 30.056 千立方公尺，總排水量為 30.056 千立方公尺，總回收水量為 0% (如表列)。

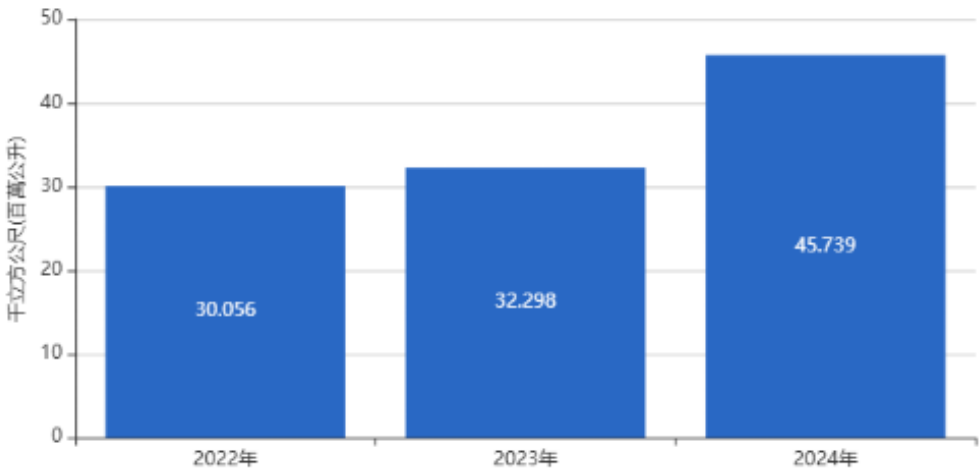


取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源 類別	水質 指標	取水量					
		2022		2023		2024	
		所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區
地表水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他水	0	0	0	0	0	0
地下水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他水	0	0	0	0	0	0
海水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他水	0	0	0	0	0	0
產出水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他水	0	0	0	0	0	0
第三方水	淡水	30.056	0	32.298	0	45.739	0
	其他水	0	0	0	0	0	0
總取水量		30.056	0	32.298	0	45.739	0
取自水資源壓力 地區比例(%)		0.0		0.0		0.0	
回收水量		0.0		0.0		0.0	
回收百分比(%)		0.0		0.0		0.0	

註：回收百分比=回收水量÷所有地區總取水量

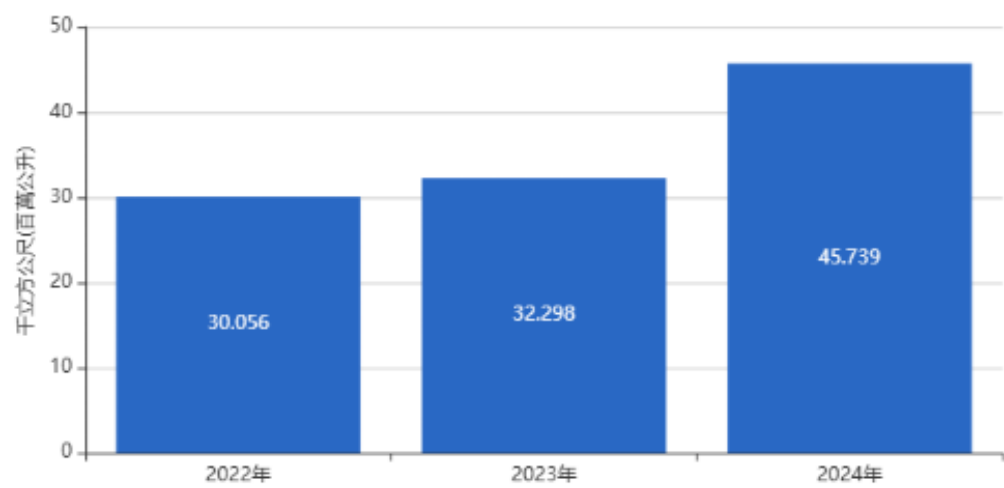
所有地區取水量



排水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

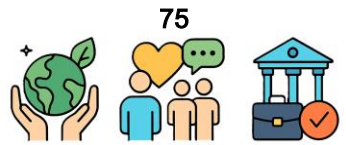
排水終點 類別	水質 指標	排水量					
		2022		2023		2024	
		所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區
地表水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他水	0	0	0	0	0	0
地下水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他水	0	0	0	0	0	0
海水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他水	0	0	0	0	0	0
第三方的水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他水	30.056	0	32.298	0	45.739	0.000
總排水量		30.056	0	32.298	0	45.739	0.000

所有地區排水量



耗水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

項目	2022		2023		2024	
	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區
總取水量	30.056	0	32.298	0	45.739	0.000
總排水量	30.056	0	32.298	0	45.739	0.000
總耗水量	30.056	0	32.298	0	0.000	0.000
水資源壓力地區 耗水量占比(%)	0		0		0	



5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物衝擊評估

台灣瀧澤科技致力於提升各項資源再利用率，降低不必要之資源浪費，同時參考國內外環境衝擊報告，以生命週期各階段（生產製造、銷售配送、產品使用及廢棄處置階段）為考量，鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，並評估廢棄物可能對環境及社會的衝擊；經統計本公司主要事業廢棄物以廢鐵屑為大宗，營運過程中以辦公室或工廠所產生一般生活垃圾、廢油、廢塑膠混合物次之，經統計於 2024 年本公司廢鐵屑總產出量為 257.30 公噸、廢棄物總產出量為 70.68 公噸。

本公司事業廢棄物處理有專人負責，並依主管機關當地政府環保局規定提交廢棄物清理計畫，並委由具有環境部核發許可證之合格廢棄物清除及處理之廠商進行清運。事業廢棄物主要分為可回收及不可回收，金屬下腳料以回收再利用的方式處理，不能回收的廢棄物以焚化或物理方式處理（一般事業廢棄物、廢潤滑油與廢塑膠混合物）依規定申報。廠區提倡垃圾分類並尋找有效的廢棄物處置方式，公司內設有垃圾子車、資源回收桶，以減少對環境和健康之影響。2024 年無違反廢棄物清理法。

本公司產生的廢棄物皆為非有害事業廢棄物，以『廢鐵屑』、『事業活動產生之一般性垃圾』、『廢潤滑油』及『廢塑膠混合物』等為大宗，我們因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

台灣瀧澤價值鏈與潛在衝擊脈絡圖

據點	價值鏈階段 /活動項目	廢棄物種類 /廢棄物類別	處置方式 /處置單位	潛在衝擊
台灣瀧澤 平鎮廠 楊梅廠	自身營運活動 /產品製程	廢鐵屑 /事業廢棄物	再生利用 /外部第三方	1.土壤與水體污染 2.空氣污染與粉塵 3.火災風險(易燃切削液)
	自身營運活動 /辦公室日常 廢棄物	事業活動產生之 一般性垃圾 /事業一般廢棄物	焚化 /外部第三方	1.土壤污染 2.水資源污染 3.溫室氣體排放
	自身營運活動 /產品製程	廢潤滑油 /事業廢棄物	再生利用 物理處置 /外部第三方	1.土壤與地下水污染 2.空氣污染 3.直接接觸風險
	自身營運活動/產 品製程	廢塑膠混合物 /事業廢棄物	焚化 /外部第三方	1.土壤與地下水污染 2.水體生態破壞 3.焚燒產生有毒氣體

5.4.2 廢棄物管理政策

廢棄物管理單位

廢棄物處理政策為污染預防及遵守法規，努力以源頭實施減量，減少生產時不必要的原料使用如過度包裝等情事本公司設置總務部總務課及勞安室等權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作及申報事業廢棄物清理計劃書，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

台灣瀧澤廢棄物管理權責單位：

- 廢棄物分類及儲存：總務部總務課
- 廢棄物數據蒐集、申報及處理(委外處理)：總經理室勞安室

廢棄物處置方式

本公司透過「事業廢棄物申報及管理資訊系統」紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，測量廢棄物產生量的方式為「廢棄物申報量統計查詢系統」彙整年度廢棄物產生量。為有效利用廢棄物資源，本公司投入將貨物運送產生的廢棄物如木棧板於廠內自行回收再利用，或由轉送至上、下游廠商，達到循環經濟的效益。因廠內技術或法規要求無法自行處置，則委由外部合格業者清運及處置。委外處理之廢棄物，於取得外部清運業者開立之清運三聯單後，必定核對與廠內量測數量(重量)之一致性，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

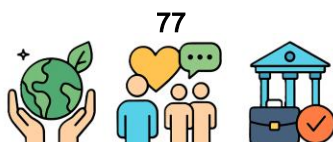
台灣瀧澤廢棄物管理策略及目標，暫無規劃。

5.4.3 廢棄物清運處置

廢棄物產生量及處置方式總覽

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 70.68 公噸，其中有害事業廢棄物為 0.公噸，佔 0.0%；70.38 公噸為非有害事業廢棄物，佔 100%。本年度非有害事業廢棄物較 2023 年減少 3.72 公噸、約佔 5%，主因為廠區垃圾分類成效明顯改善。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，台灣瀧澤科技股份有限公司在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。

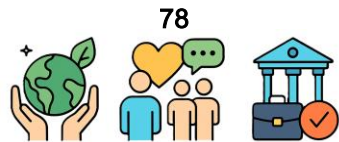
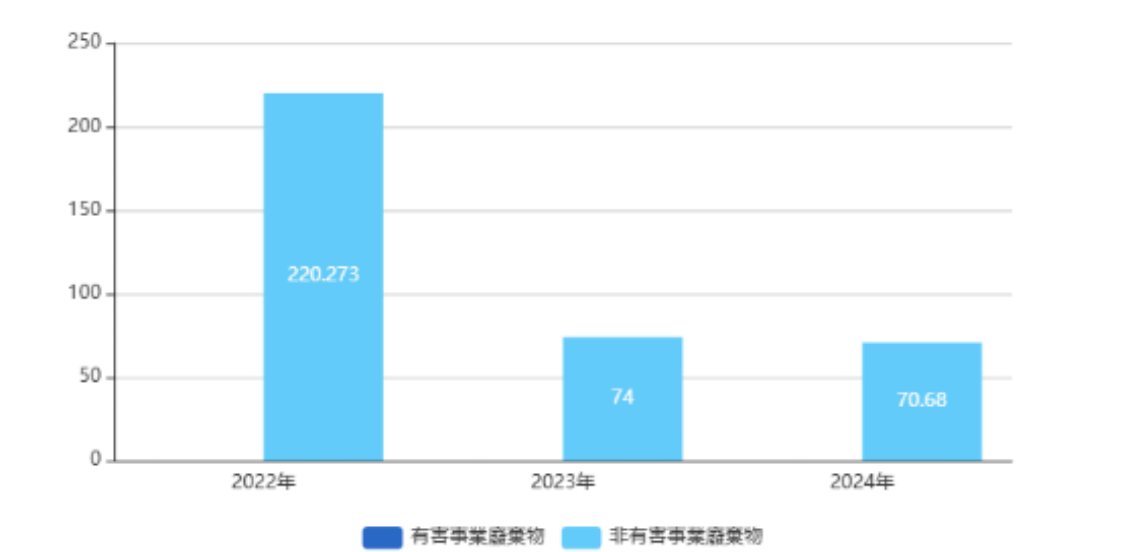


事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	70.68	70.68	70.68	0
	總量	70.68	70.68	70.68	0
2023 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	74.0	74.0	74.0	0
	總量	74.0	74.0	74.0	0
2022 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	220.273	220.273	220.273	0
	總量	220.273	220.273	220.273	0

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

廢棄物產生量



事業廢棄物直接處置之方式

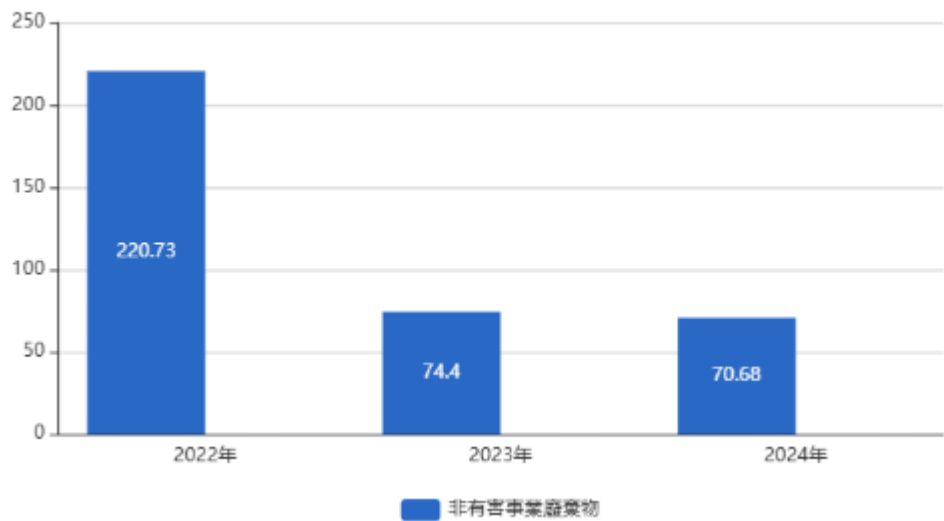
本公司 2024 直接處置的廢棄物量共 70.68 公噸，委外第三方處理量為 70.68 公噸。
本年度廢棄物直接處置量較 2023 年減少 3.72 公噸、約佔 5%，主因為廠區垃圾分類
成效明顯改善。

按處置作業直接處置的廢棄物 (各據點合計，單位：公噸)

項目	直接處置方式	2022			2023			2024		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
非 有 害 事 業 廢 棄 物	焚化處理 (含能源回收)	220.73	220.73	220.73	74.40	74.40	74.40	70.68	70.68	70.68
	焚化處理 (不含能源回收)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	掩埋處理	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	其他直接處理	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總量	220.73	220.73	220.73	74.40	74.40	74.40	70.68	70.68	70.68

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

直接處置量



6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

截至 2024 年年底，台灣瀧澤員工總人數共 337 人。依聘僱類型分為全職和兼職員工；全職員工可依聘僱合約可分為一般聘雇人員(正職)及定期聘雇人員，2024 年全職且為一般聘雇人員 337 位，占比 100%，無兼職及無時數保證人員。

台灣瀧澤依據營運發展策略，透過多方管道，招募各方優秀人才，且禁止僱用童工，並嚴格禁止強迫或強制勞動之行為及未成年員工從事危險性工作。台灣瀧澤用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，本著社會責任及社區關懷，晉用身心障礙者，以優於法令規定，於臺灣地區聘用 4 位身心障礙員工，保障及促進身心障礙者其工作權利，讓身心障礙者得以發揮所長。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

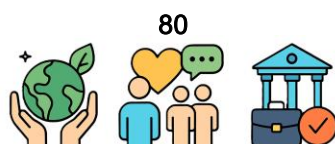
本公司主要業務內容為各種精密工作母機及 PCB 鑽孔機的研發、製造，員工以研發及製造生產人員為主，故男性員工比例遠高於女性員工。近年具備機械專業領域女性逐年增加，台灣瀧澤歡迎女性機械專業人才，我們重視女性員工照顧與關懷，設置哺乳室、提供性騷擾防治措施等，故女性同仁人數逐年提升。2024 年女性員工 39 位，員工總數 337 位 (女性佔比為 11.57%)；經理級以上主管 18 位(女性佔比 11.1%)，其中女性主管經理級以上 2 位。

台灣瀧澤視員工為公司最重要的資產，我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止僱用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

6.1.2 人才招聘

年底員工組成

截至 2024 年底止，台灣瀧澤全體員工共計 337 人，包含正職員工 335 人、臨時員工 2 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 337 人、兼職員工 0 人、無時數保證 0 人。此



外，本公司部分事務係委由派遣公司及承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、承攬產品噴漆等，2024 年底上述外部工作者人數共計 43 人。近三年聘雇人力無重大變化。

2024 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	地區（國家）	合計
		Taiwan(臺灣)	
全體員工	男性	298	298
	女性	39	39
	其他	0	0
	小計	337	337
正職員工	男性	296	296
	女性	39	39
	其他	0	0
	小計	335	335
臨時員工	男性	2	2
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	2	2
全職員工	男性	298	298
	女性	39	39
	其他	0	0
	小計	337	337
兼職員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
無時數保證員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工。



員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 88%及 12%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 60%。另依法聘雇身心障礙者 4 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 0 人，本年度 89%高階主管為當地居民，僅 2 位主管為外國籍。員工 0 人。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自 3 個國籍，非據點當地員工約占 27%；為促進多元任用同時發展海外營運市場，海外員工占總員工人數達 0%。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 89%高階主管為當地居民，僅 2 位主管為外國籍。

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		18	28	52	239	337
各職級員工總人數 佔全體百分比(%)		5%	8%	15%	71%	100%
多元指標						
性別	男性	16	24	51	207	298
	女性	2	4	1	32	39
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	3	68	71
	30-50 歲	7	17	35	145	204
	51 歲(含)以上	11	11	14	26	62
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	4	4
學歷 程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	7	6	4	9	26
	高等教育	10	18	29	112	169
	中等教育	1	4	17	114	136
	初等教育	0	0	2	4	6
國籍	本國籍	16	28	52	174	270
	外國籍	2	0	0	65	67



2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位 : %)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	89%	86%	98%	87%	88%
	女性	11%	14%	2%	13%	12%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	6%	28%	21%
	30-50 歲	39%	61%	67%	61%	61%
	51 歲(含)以上	61%	39%	27%	11%	18%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	2%
學歷程度	博士	0%	0%	0%	0%	0%
	碩士	39%	21%	8%	4%	8%
	高等教育	56%	64%	56%	47%	50%
	中等教育	6%	14%	33%	48%	40%
	初等教育	0%	0%	4%	2%	2%
國籍	本國籍	89%	100%	100%	73%	80%
	外國籍	11%	0%	0%	27%	20%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

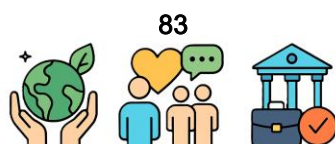
人員流動

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 103 位新進員工，包含男性 83 位、女性 20 位，且以 29 歲(含)以下之人員為主；另有 77 位員工離職 (含 5 位屆齡退休人員)，含 59 位男性及 18 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

台灣瀧澤資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

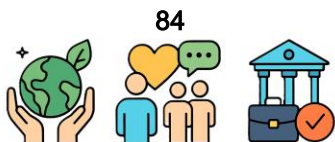


2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	地區 (國家)	總計	新進比率 (%)
		Taiwan(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	45	45	28%
	30-50 歲	35	35	
	51 歲(含)以上	3	3	
	小計	83	83	
女性	29 歲(含)以下	6	6	53%
	30-50 歲	14	14	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	20	20	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		103	103	31%

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	地區 (國家)	總計	離職比率 (%)
		Taiwan(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	21	21	20%
	30-50 歲	29	29	
	51 歲(含)以上	9	9	
	小計	59	59	
女性	29 歲(含)以下	5	5	47%
	30-50 歲	12	12	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	18	18	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		77	77	23%



6.1.3 勞資協議

台灣瀧澤極力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱、員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

勞資關係

各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議情形與各項員工權益維護措施情形

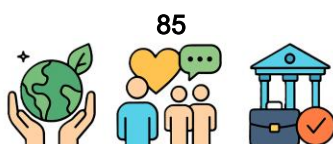
員工福利措施

- (1)辦理全體員工勞、健保投保事宜，並申請門診、住院治療及其他各項給付。
- (2)設有「職工福利委員會」辦理福利措施，定期舉辦職工旅遊、婚喪生育補助、子女教育獎學金等福利。
- (3)成立「伙食團」籌辦職工午、晚餐伙食供應。
- (4)提供遠途職工套房式宿舍。
- (5)興建停車場，方便員工車輛停放。
- (6)辦理員工年度定期健康檢查，預防疾病之發生。
- (7)成立「企業工會」，定期舉辦「勞資會議」，促進勞資之和諧。

本公司設有企業工會，惟目前尚未與資方簽訂團體協約，主要原因係公司與工會已建立完善的溝通機制，雙方能透過定期勞資會議與會員代表大會進行協商及共識形成，故未另訂正式協約。公司將持續關注勞資權益議題，評估未來簽訂團體協約之可行性，以維護勞工權益與企業永續發展。

年度預定舉辦之進修、訓練計劃

- (1)安排財務資訊有關人員每年度定期參與政府核定機構舉辦之專業性課程。
- (2)舉辦全廠性質的個人資訊安全課程，安排全廠人員分批參與。
- (3)針對新進員工進行公司文化、品質系統及勞工安全衛生之通識課程。
- (4)辦理員工在職教育訓練，強化第二專長之培訓。
- (5)經理人參與公司治理有關之進修與訓練情形。



職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
協理	廖毓婷	113/12/31	財團法人會計研究發展基金會	年報/永續資訊/財報編製相關法令彙析與內控管理實務	6
協理	廖毓婷	112/10/19 112/10/20	財團法人會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12
經理	張麗慧	112/8/18	會計發展基金會	互聯網科技發展趨勢與內稽人員新思維--稽核實務探討	6
經理	張麗慧	112/11/27	內部稽核協會	「企業併購法」與公司治理--實務案例探討解析	6

退休金制度與實施情形

本公司依勞基法訂定「員工退休辦法」，並成立「勞工退休準備金監督委員會」，監督勞工退休準備金儲存於台灣銀行信託部之收支、保管及運用事宜。復於勞工退休金條例施行後，選擇適用勞動基準法(舊制)之員工，依「勞工退休準備金提撥及管理辦法」規定範圍內按月提撥，作為勞工退休準備金。選擇適用勞工退休金條例(新制)之員工，依「勞工退休金條例」規定，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。

員工行為或倫理守則

本公司「員工工作規則」中訂有員工服務守則，並定期施予宣導，以增行為之遵守度及勞資之和諧。

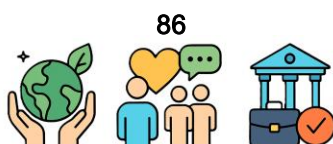
內部重大資訊處理作業程序

本公司訂定「內部重大資訊處理作業程序」，以建立重大資訊處理及揭露機制，並統由發言人或代理發言人依程序處理，及適時提供教育宣導，以落實內部重大資訊處理作業程序之執行。

勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

本公司依勞動基準法及相關法令訂定「員工工作規則」，並依勞資會議實施辦法，選派任勞方、資方代表，定期召開「勞資會議」，作為勞資協商、意見溝通之依循；全體同仁同心協力，勞資一體，共存共榮，互相尊重與體諒，以理性之態度透過合理化的管理，達到公司永續經營的目標。

公司工作環境與員工人身安全保護措施



- (1)本公司每年依據勞工作業環境測定實施辦法訂定一份完整的「作業環境測定計畫」，每年實施作業環境測定二次，監測及追蹤環境異常區域。
- (2)為確保員工在工作場所安全，明定各項安全作業標準，以及特殊作業員工需配戴安全防護具，以保障員工不受各種機械設備危害。
- (3)每年委由合格醫院到廠健康檢查服務，實施廠內所有員工一般作業健康檢查，及針對特殊作業員工辦理特殊健康檢查，健檢項目與頻率皆優於法規要求。
- (4)本公司產出之廢棄物皆委由合格廠商處理，並上網申報，以符合廢棄物清理法規要求。
- (5)環境衛生部分，分配員工個人環境區域，定期或不定期進行清潔打掃，並視情況實施廠內環境消毒工作，以維持廠內環境清潔衛生。

最近二年度及截至年報刊印日止，因勞資糾紛所遭受之損失，並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實：無。

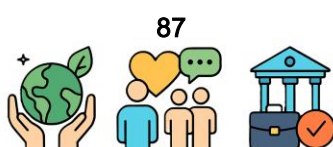
本公司已成立企業工會，惟目前尚未與資方簽訂團體協約，主要原因為公司與工會間已建立完善溝通與協商機制，雙方能透過定期勞資會議及會員代表大會進行協議與共識形成，故未另訂正式協約。未來公司將持續關注勞資權益議題，評估簽訂團體協約之可行性，以維護勞工權益與企業永續發展。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

台灣瀧澤重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024 年度本公司最高薪酬個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 3.84；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數（同樣排除該最高薪酬個人）的比率為 1.03。



背景說明：該最高薪酬個人為公司總經理，薪酬結構中包含績效獎金與長期激勵計畫，其變動幅度較大，與公司一般中位薪資結構相異，主要係依據績效指標與業績目標達成度核發。

各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	決策層	高階主管	中階主管	基層人員
台灣瀧澤	1:0.97	1:1.12	1:0.8	1:0.85

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：決策層定義為總經理或協理以上主管；

高階主管定義為理級以上主管；

中階主管定義為課級以上主管；

基層人員定義為一般員工及組長。

基層人員與當地法規最低薪資比

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.25 倍。

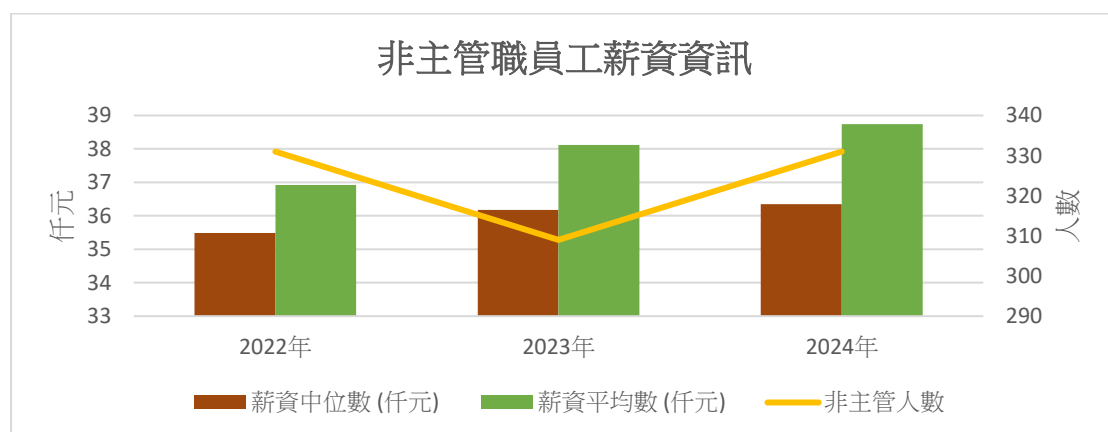
重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	男	女	平均
台灣瀧澤	1.25	1.28	1.26

註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

非主管職員工薪資資訊

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 331 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 38 仟元及 36 仟元。2024 年薪資平均數與中位數皆呈現增加趨勢，主因為公司穩定調薪政策、業績改善及人才留任措施等因素所致。



6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，台灣瀧澤制定多項福利措施予，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

台灣瀧澤標準福利

項目	說明
保險	依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障
優於法令的給假福利	優於勞動基準法給予特休假
婚喪生育及年節禮金	生育補助、三節獎金、生日禮金、婚喪禮金

台灣瀧澤其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	健康檢查補助、旅遊津貼、教育訓練補助
福利活動	員工旅遊、尾牙活動
其他	彈性工時、交通車接駁、員工宿舍

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 2%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制	於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。



6.2.3 友善育兒職場

育嬰假政策

本公司致力於打造友善的育兒環境，除全面遵循《勞動基準法》與《性別工作平等法》所規範之育嬰留職停薪假、產假、陪產假及家庭照顧假等法定權益外，亦針對育兒父母提供多項超越法規之福利措施，具體作為包括：

建立彈性上下班制度，便利員工兼顧工作與家庭；

室內配備冰箱與冷凍櫃，讓正值哺乳期之同仁可安心存放母乳。

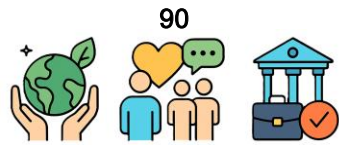
透過上述措施，台灣瀧澤期望建立性別友善與親子支持的工作環境，鼓勵員工安心工作、幸福生活，並持續推進職場平權與員工照顧的永續目標。

育嬰假人數資訊

2024 年本公司申請育嬰留職停薪之員工共計 9 人 (其中女性 3 人、男性 6 人)，申請新育嬰留停者為 1 人，該年度之復職率為 0%，留任率為 0%。由於當年度尚無復職員工，因此無法計算留任一年後仍在職人數，造成復職與留任率為 0%。針對 2023 年度所復職之 1 人員工，已於復職後一年內離職，推估為個人職涯規劃因素。

育嬰假人員分析

年度	2024 年				2023 年				2022 年			
性別	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計
當年度育嬰留停享有資格人數(A)	6	3	0	9	1	0	0	1	3	1	0	4
當年度育嬰留停實際申請人數(B)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	17%	0%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
復職率 (%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%



6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

台灣瀧澤重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	培訓課程
在職訓練(On job training)	新人訓練
實體課程	專業職能課程
線上課程	通識課程
外部教育訓練	外語強化課程
工作輪調	管理與領導力課程
其他	其他

2024 年度開課班次、受訓人次及受訓人時數總覽

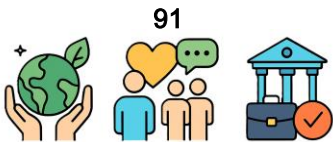
2024 年總共開設 15 班次課程，共培訓 133 人次，累積 934 人時數。整體而言人均受訓時數為 3 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	1	1	18.0
專業職能課程	5	15	174.0
通識課程	4	106	693.5
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	5	11	48.0
其他	0	0	0.0
合計	15	133	933.5

各性別平均受訓時數

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年男性平均受訓時數為 2.29 小時，女性平均受訓時數為 6.92 小時，其他性別平均受訓時數為 0 小時。



各職級平均受訓時數

2024 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

各職級平均受訓時數

職級	2024 年
高階主管	4.14
中階主管	1.48
基層主管	0.44
基層人員	3.39

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

員工過渡協助政策

退休員工可能因離開職場 而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間變多、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提早做好退休的準備，台灣瀧澤提供員工退休或二次就業相關議題的諮詢、講座及訓練課程，幫助員工瞭解退休生活可能面臨的問題，規劃自己的退休生活。

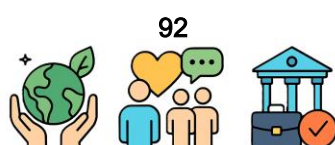
若因公司內部調整或不可抗力因素而被解聘的員工，為降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力，協助員工銜接至下一份工作，本公司除依法給付資遣費外，另提供職缺媒合及提供一對一諮商。

6.3.2 績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2024 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職及留職停薪之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。



各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	293	293	100%
女性	38	38	100%
其他	0	0	-
合計	331	331	100%

註：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	18	18	100%
中階主管	33	33	100%
基層主管	47	47	100%
基層人員	233	233	100%
合計	331	331	100%

註：占比=按職能各性別受考核之員工人數÷按職能各性別年底員工人數

6.4 職場安全

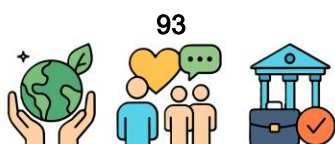
6.4.1 職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。台灣瀧澤依據各營運據點當地的職業安全衛生法規，以 PDCA 循環概念—規劃（Plan）、執行（Do）、檢查（Check）、改善（Act）為管理架構基礎，建構台灣瀧澤職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

職安衛管理系統範圍

截至 2024 年底，台灣瀧澤尚未取得 ISO 45001 或其他第三方職業安全衛生管理系統認證，但已依循營運據點當地之職業安全衛生法規，建立內部的職業安全衛生管理制度，並由公司職安衛委員會及管理小組執行各項安全衛生活動。



目前本公司平鎮廠與楊梅廠的安全衛生管理系統涵蓋全部工作場所與大部分工作者，並採用內部稽核與定期巡檢機制，確保工作環境符合法規及公司內部標準。

營運據點	職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註1}				排除之工作者類型
			員工(人)	占比 ^{註2} (%)	外部工作者(人)	占比 ^{註3} (%)	
台灣瀧澤 平鎮廠 楊梅廠	無（依職安衛法規建立內部管理制度）	全廠區所有工作場所	331	100%	43	100%	無

註1：本公司採人事系統之年度在職人數資料計算涵蓋人數，並經內部稽核與外部查核確認。

註2：涵蓋之員工占比 = (涵蓋員工人數 ÷ 據點總員工人數) × 100%。

註3：涵蓋之工作者占比 = (涵蓋之外部工作者人數 ÷ 據點外部工作者總人數) × 100%。

職業安全衛生委員會

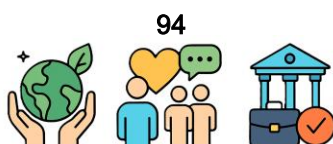
台灣瀧澤職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 15 人，由總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計 12 人，占全體委員人數 80%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓台灣瀧澤全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司職業安全衛生管理辦法規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。



職業安全衛生風險評估

台灣瀧澤依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行；並定期針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，鼓勵成員取得外部相關證照。

為確保職業安全衛生執行穩當，職安衛管理小組不定期檢視廠區的工作場域，依照危害嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成[高度風險、中高風險、中度風險、低度風險][四個]級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對[中、高風險]項目設置降低風險的控制措施，每年定期檢視管理架構缺失之處，召開檢討會議進行流程優化，並於下一次會議上報告改善進度，以確保職業安全衛生管理措施達到循環改善。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

營運據點風險等級

營運據點	據點風險等級	稽核次數	稽核中有重大違反之次數
台灣瀧澤 平鎮廠/楊梅廠	低度風險	8	0

風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中高風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。
中度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
低度風險	現況接受，無須採取任何措施。

台灣瀧澤工作場域之高風險項目及管控措施

營運據點	風險項目	危害類型	管控措施
台灣瀧澤 平鎮廠/楊梅廠	固定式 起重機	物體滑落、 倒崩塌	操作時配戴個人防護具並持有相關證照，定期檢修設備，設置安全作業區域警示線。
台灣瀧澤 平鎮廠/楊梅廠	堆高機	被夾、 被撞、崩落	僅允許持有有效操作證照之人員操作，行駛時限制速限，並設置警示標誌與分流通道。



職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，台灣瀧澤全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	12 小時/13 次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如堆高機操作及固定式起重機操作等。	全體員工	12 小時/12 次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習等。	全體員工	8 小時/2 次

職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評粉塵、油霧及物品搬運為對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，台灣瀧澤提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

目前針對操作堆高機及固定式起重機必須有相對應之證照，並於操作時確實配戴個人防護用具等。並不定時進行現場巡視，方可保障操作人員均符合規定。

因應新冠肺炎疫情，台灣瀧澤配合中央政府措施於三級期間採分流居家上班，降低辦公室群聚感染風險，辦公室每小時定時消毒，開會優先採用視訊會議以降低員工移動或近距離接觸感染病毒風險。

於個人健康促進方面，台灣瀧澤為全職員工提供每年一次之一般健康檢查補助，並針對檢查結果屬中度或高度異常者進行追蹤與管理，協助員工及早發現健康問題並採取適當改善措施。

此外，本公司亦對新進與既有供應商舉辦多場職安衛教育訓練，例如台灣瀧澤職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

供應商職安衛稽核

台灣瀧澤除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要



求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包含職安衛規範。本公司每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給予供應商 3 個月改善期，於 3 個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。

此外，本公司亦對新進與既有供應商舉辦多場職安衛教育訓練，例如台灣瀧澤職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

6.4.2 職業傷害與職業病

事故調查流程

台灣瀧澤制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向桃園市勞檢處轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。桃園市勞檢處於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、桃園市勞檢處或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，桃園市勞檢處需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

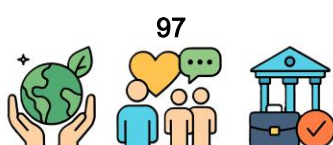
職災紀錄

台灣瀧澤員工於 2024 年共發生 1 件職業災害事故，其中 0 件屬嚴重事件、0 件為死亡事件。嚴重及死亡事故發生主因為未有相關證照進行操作固定式起重機，職安衛管理小組已執行完整調查，並改善現有的管理措施，持續監督改善措施的實施有效性。

嚴重或死亡事故事件	說明	改善措施
外籍移工未持有證照操作固定式起重機	外籍移工未持有證照操作固定式起重機，導致周邊貨架上之貨物掉落砸傷操作人員。	加強廠區巡視 要求無相關證照者進行操作 進行教育訓練

近 3 年度事故率持續下降

透過近年的教育訓練宣導及安全控制，台灣瀧澤本年度員工職業災害事故率從前兩年的 0.6 下降至 0.32；。台灣瀧澤將持續優化管理措施，目標於 2025 年可記錄事故率減少至 0 以下。



員工職業傷害與職業病統計表《以 20 萬工時計算》

統計項目(單位)	2022 年	2023 年	2024 年
工作總時數(小時)	668,848	657,088	609,936
職業傷害死亡人次(次)	0	0	0
職業傷害死亡比率註 1	0	0	0
嚴重職業傷害人次(次)註 2	0	0	0
嚴重職業傷害比率註 3	0	0	0
可記錄事故人次(次)註 4	6	2	1
可記錄事故比率註 5	1.79	0.6	0.32
職業疾病件數(件)	0	0	0
職業疾病發生率註 6	0	0	0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

員工歷年職業傷害事件分析（單位：人次數）

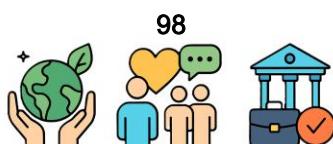
事件類型	2022 年		2023 年		2024 年	
	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病
物理性危害	2	0	0	0	1	0
化學性危害	0	0	0	0	0	0
生物性危害	0	0	0	0	0	0
人因性危害	0	0	0	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0	0	0	0
合計	2	0	1	0	1	0

虛驚事故

2024 年度本公司未發生虛驚事故。台灣瀧澤持續落實現場工作人員標準作業程序及管理機制，並透過定期演練及教育訓練，確保員工在面對異常情況時能迅速正確應對，避免造成實際災害。

員工以外工作者之職業災害紀錄

台灣瀧澤外部工作者於本公司工作場域近三年（2022–2024 年）皆未發生任何職業災害事故，亦無嚴重事件與死亡事件紀錄。本公司持續透過職安衛管理小組落實工作場域安全稽核、加強外部工作者安全教育與作業監督，確保外部人員作業安全無虞。



7 社會共榮

7.1 社會投資

7.1.1 社會投資策略

台灣瀧澤秉持企業公民責任，重視與在地社會的連結與共融，積極投入社會參與相關資源，致力創造正向影響。公司以聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 為行動指引，聚焦下列重點議題：

- **SDG 1** 消除貧窮
- **SDG 3** 良好健康與福祉
- **SDG 4** 優質教育
- **SDG 6** 淨水與衛生
- **SDG 11** 永續城市與社區

本公司依據內部資源與營運特性，建立「評估 - 計畫 - 執行 - 回饋」的社會參與管理流程，以系統性方式推動社會投資行動：

1. 評估

盤點公司營運對社會可能造成的正向與負面影響，並識別與核心業務具連結性的 SDGs 目標，作為資源投入依據。

2. 計畫

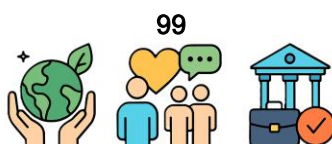
擬定年度社會參與策略與行動計畫，明確設定投入對象、管理目標及預期成效，確保社會投資具策略性與可衡量性。

3. 執行

推動志工服務、社區關懷、教育推廣及弱勢協助等多元方案，結合人力與資源，實踐在地關懷與社會回饋。

4. 回饋

定期檢視與盤點各項活動執行成效，作為未來資源配置與方案優化之參考，以提升長期社會影響力。



展望未來，台灣瀧澤將持續深化與利害關係人的互動關懷，強化企業社會價值創造能力，並逐步建置影響力衡量機制，強化企業對社會永續的正面貢獻與回應能力。

社會參與類型	金額（單位：元）	比例（單位：百分比）
慈善捐助	225,000	1.80%
社區參與	1,204,000	9.63%
商業活動	11,070,000	88.57%
總計	12,499,000	100%

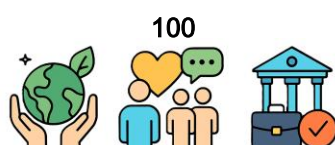
資源投入方式	金額（單位：元）	比例（單位：百分比）
現金捐贈	230,000	1.84%
實物捐贈	11,005,000	88.05%
時間成本	1,264,000	10.11%
管理費用	0	0.00%
總計	12,499,000	100%

7.1.2 社會參與成果

台灣瀧澤投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與產學合作等計畫，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

2024 年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與發展面向	專案名稱	資源投入（單位：元）			對應之 SDGs
		現金捐贈	實物捐贈	時間成本	
教育培力	電路板環境公益基金會	30,000	0	0	SDG11 永續城市與社區
	電路板環境公益基金會	30,000	0	0	SDG11 永續城市與社區
產學合作	瀧澤科技∞國立中興大學- 產學攜手引領綠色製造革命	0	11,000,000	50,000	SDG4 優質教育
	中原大學專題實作	20,000	0	0	SDG4 優質教育
體育推動	關懷支持運動潛力學子	100,000	5,000	5,000	SDG4 優質教育
公益募捐	20231012 捐血活動	0	0	4,000	SDG3 良好健康與福祉
弱勢扶助	感恩！讓愛續傳！	50,000	0	5,000	SDG1 消除貧窮
其他	口罩國家隊百人拚 60 條產線	0	0	1,200,000	SDG6 淨水與衛生



2024 年社會參與專案實績

1. 電路板環境公益基金會

- **專案簡介：**支持 TPCF 電路板環境公益基金會，以環境教育為主軸，從國小到大學推動 ECO 達人校園分享會，培育綠色科技人才，並延伸至家庭、企業、社區；另不定期支援弱勢與身心障礙團體物資捐贈。
- **利害關係人：**電路板環境公益基金會
- **專案產出：**以行動支持 TPCF，為永續社會貢獻力量

2. 2023/10/12 捐血活動

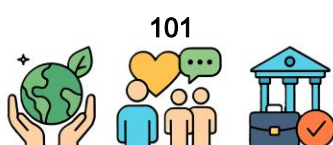
- **專案簡介：**用愛心為生命加油，以熱血關懷他人
- **利害關係人：**新竹捐血中心
- **專案產出：**捐血 36 袋

3. 關懷支持運動潛力學子

- **專案簡介：**支持桃園有夢想的孩子在體育場上發揮潛能，為中央大學紅襪棒球隊加油
- **利害關係人：**中央大學紅襪棒球隊
- **專案產出：**參與人數 30 人，捐贈贊助

4. 瀧澤科技∞國立中興大學 - 產學攜手引領綠色製造革命

- **專案簡介：**捐贈七套市價超過壹仟萬之「預兆診斷教學研究設備」予中興大學機械系，用於智能化主軸軸承壽命與滾珠螺桿加工運行預兆診斷技術教學與研究
- **利害關係人：**中興大學
- **專案產出：**
 1. 提升能源效能，減少浪費與碳排放
 2. 提高生產效率，減少故障中斷
 3. 資源最佳利用，提升產能效率
 4. 延長設備壽命，降低製造與報廢碳足跡



5. 感恩！讓愛續傳！

- **專案簡介：**關懷兒少議題，協助桃園市私立樂活育幼院因租約到期搬遷至龍潭新址
- **利害關係人：**樂活育幼院
- **專案產出：**舉辦捐贈活動

6. 口罩國家隊 百人拚 60 條產線

- **專案簡介：**2019 年疫情期間，協助政府建置 60 條口罩生產線，每日可生產 1,000 萬片口罩，保障防疫物資供應
- **利害關係人：**政府
- **專案產出：**至口罩廠協助組裝口罩生產設備

7. 中原大學專題實作

- **專案簡介：**以機械手去除加工毛邊為主題，學生分三組專題製作，並評選最佳團隊
- **利害關係人：**中原大學
- **專案產出：**同學研究發表會

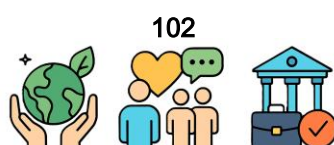
社會共好

SDGs：



社會公益：

在台灣瀧澤科技，我們深信企業的成功不僅來自於卓越的技術與產品，更來自對社會的正面影響力。秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，我們積極參與各類社會公益活動，致力於與社會共融共好，落實企業社會責任。



家扶活動：

台灣瀧澤秉持著「企業即社會的一份子」之信念，持續關懷弱勢兒童及其家庭，長期與家扶基金會合作推動多元公益活動，以實際行動支持孩童穩定成長，為他們的未來點亮希望。

♥ 關懷在地兒少，傳遞愛的力量

我們始終關注兒童與青少年的福祉，秉持「回饋社會、照顧在地」的初心，積極參與地方公益行動。位於桃園的私立樂活育幼院，長期致力於照顧失依與弱勢兒少，然而近年因租賃合約屆期，多次遭催促搬遷，讓吳院長備感壓力、苦無對策。

幸運的是，院方近日於龍潭郊區覓得新址，正積極展開遷建計畫。我們誠摯響應這份「為孩子築一個家」的行動，期望能號召更多社會有心人士共同協助，讓這份愛心與關懷延續下去。感恩每一位同行者！



🏆 支持體育教育，陪伴夢想啟航

我們也致力於培育運動潛力學子，鼓勵桃園在地懷抱夢想的孩子在運動場上勇敢追夢。特別給予來自中大紅襪棒球隊的年輕選手加油打氣，期待他們在球場上揮灑汗水、發揮潛能、為地方爭光。



關懷共融：

台灣瀧澤深信，企業的永續發展，源自於對人本精神的落實與對多元價值的尊重。我們致力於營造一個尊重差異、包容多元的工作環境，並積極參與社會公益行動，讓關懷成為企業文化的一部分，實踐真正的社會共融。

💧 用愛心為生命加油 | 捐血公益活動

在台灣瀧澤，我們相信，每一滴熱血都能成為他人生命的希望之光。秉持「有限熱血，無限關懷」的精神，我們與翔和獅子會攜手舉辦捐血公益活動，號召全體員工踴躍參與，以實際行動為社會注入溫暖力量。

活動當日，同仁們熱情響應，展現了企業團隊對公益的積極態度與社會責任感。這場愛心捐血活動不僅挽救了急需用血的生命，也傳遞出「助人為善、共好同行」的正向力量。

我們深信，愛心是可以擴散的，善意是可以傳承的。台灣瀧澤將持續推動各項社會關懷活動，讓公益成為企業文化的一部分，共同創造一個充滿希望與關懷的社會。





🎓 產學攜手・培育未來人才

為落實企業社會責任並積極回饋教育界，台灣瀧澤科技榮幸參與由國立中興大學舉辦的捐贈儀式，正式向機械工程學系捐贈七套預兆診斷教學研究設備，總價值超過新台幣壹仟萬元。

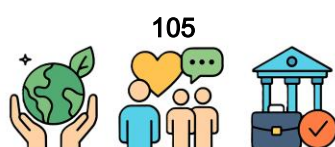
本次捐贈的設備由瀧澤科技量身打造，結合我們在智慧製造與預防性維護領域的研發實力，協助學校建立一套完整且先進的教學實驗平台。設備將成為學生深入學習主軸與軸承壽命分析、滾珠螺桿加工運行預兆診斷等關鍵技術的核心工具，為未來智慧製造人才的培育奠定堅實基礎。

透過此次產學合作，我們期望引導產業經驗走入校園，讓學生在學期間即可接觸產業最前沿的智能技術，縮短學用落差，提升實作競爭力。這不僅體現瀧澤對教育的重視，更彰顯我們推動產業升級與培育新世代工程人才的長期承諾。

台灣瀧澤未來也將持續投入技職教育資源，攜手各大學院校，推動產學共創、人才共育，共同建構台灣製造的永續競爭力。

🌍 環境教育與社會關懷並進

在全球邁向永續發展的今日，環境意識與社會關懷的實踐已成為企業責無旁貸的核心使命。台灣瀧澤秉持對環境與社會責任的承諾，近期積極響應並支持 TPCF 電路板環境公益基金會的永續理念。



該基金會由耀華企業陳正雄董事長號召成立，行政與營運費用由 TPCA 台灣電路板協會全額贊助，是一個具高透明度、專注於公益與環境教育的非營利平台。基金會以「環境教育」為主軸，從國小延伸至國中、高中及大學校園，舉辦「ECO 達人校園分享會」，致力於培育下一代科技綠色人才，將綠色意識深植於學生心中。

除校園推廣外，TPCF 也擴展其影響力至家庭、企業與社區，透過多元活動促進全民環境素養。同時，基金會亦不定期對弱勢家庭及身心障礙團體提供物資援助，展現對社會弱勢族群的溫暖關懷。

台灣瀧澤深信，唯有教育與關懷並行，才能為社會帶來真正的改變。我們將持續透過實際行動，支持永續理念的推廣與實踐，與社會攜手邁向綠色未來。

國家口罩隊

2019 年新型冠狀病毒疫情席捲全球，防疫物資一度面臨嚴重短缺。為穩定國內口罩供應，台灣政府迅速啟動緊急應變機制，規劃建置 60 條口罩生產線，並於 2020 年 3 月初陸續投入運作，達成每日產能 1,000 萬片的驚人目標，使台灣一舉成為全球第二大口罩生產國。

您知道嗎？在這場與時間賽跑的防疫行動背後，站著一支由 26 家企業所組成的「國家口罩隊」。他們來自各行各業，為了共同的目標，甘願暫時放下原有業務，全力投入支援：

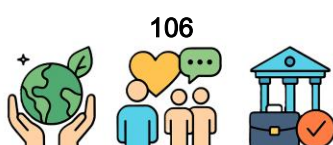
有的企業調派技術人員支援組裝，

有的提供場地與生產能量，

有的則捐贈關鍵零組件、協助機台設計與測試。

這是一場真正的分工合作與全民動員，在短短幾週內完成產線建構，展現出台灣產業堅強的凝聚力與執行力。這支「國家隊」不僅保障了防疫前線的物資安全，也讓世界看見了台灣精神：團結、高效、有愛心。

這段歷史不僅寫下防疫的重要一頁，更體現了企業在國難當前挺身而出的社會責任與集體良善。



7.2 間接衝擊

本公司營運活動除直接產生經濟、環境及社會層面的影響外，亦可能透過供應鏈、顧客、社區及其他利害關係人，產生間接影響。為強化永續影響力，公司積極透過上下游管理、在地參與及社會回饋機制，降低負面影響並創造正向價值。

7.2.1 間接經濟衝擊

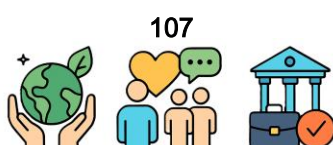
台灣瀧澤透過高品質工具機產品與全球銷售網絡，推動自動化產業技術升級，進而帶動供應鏈合作廠商接單成長與製程改善。公司亦持續增加本地採購比重，創造在地就業機會，促進區域經濟發展。

此外，透過提供設備教育訓練與技術支援，間接協助客戶提升生產效率與產品良率，強化其經濟競爭力，進一步影響其供應鏈管理與市場策略。

7.2.2 社區衝擊

本公司營運據點設於桃園市平鎮區與楊梅區，鄰近工業區與住宅混合社區。雖工廠設立於法定工業區內，惟仍關注營運可能對社區交通、噪音或空氣品質之影響，並採取節能減噪、綠化邊界與汙染防制等措施，以降低對周邊環境之干擾。

公司亦透過參與在地公益活動、技職合作、實習計畫與教育捐助，強化與社區的正向連結。未來將持續推動「社區參與機制」，建立開放日、學生參訪等溝通平台，深化在地關係並共同促進永續發展。



GRI 準則索引表

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	P16	
2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	P5	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	P5	
	1.1.7 聯絡資訊	P7	
2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	P6	
2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	P6	尚未進行外部確信
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	P56	
2-7 員工	2.1.1 基本資訊	P16	
	6.1.2 人才招聘	P80	
2-8 非員工的工作者	2.1.1 基本資訊	P16	
2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	P17	
	2.2.2 功能性委員會	P24	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	P17	
2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	P17	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	P11	
	1.4.2 重大議題衝擊管理	P14	
2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	P11	
	1.4.2 重大議題衝擊管理	P14	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	P11	
2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	P17	
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	P17	
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	P17	
2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	P17	
2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	P17	
2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	P17	
2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	P87	
2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	P7	
2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	P29	
	2.4.2 人權政策	P31	



GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	P29	
	2.4.2 人權政策	P31	
2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	P14	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	P29	
	2.4.2 人權政策	P31	
2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	P33	
2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	P16	
2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	P9	
	1.3.2 利害關係人溝通	P9	
2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	P85	

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	P11	
3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	P14	
3-3 重大主題管理	1.4.2 重大議題衝擊管理	P14	

GRI 201：經濟績效 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	P27	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	P37	
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	P89	
201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	P27	

GRI 202：市場地位 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
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	6.2.1 平等優渥薪酬	P87	
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	P80	

GRI 203：間接經濟衝擊 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7.2.1 間接經濟衝擊	P108	
203-2 顯著的間接經濟衝擊	7.2.1 間接經濟衝擊	P108	

GRI 204：採購實務 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	P56	

GRI 205：反貪腐 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.1 誠信經營	P29	
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	P29	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	P29	

GRI 206：反競爭行為 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	P29	

GRI 207：稅務 2019

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
207-1 稅務方針	2.3.2 稅務政策	P28	
207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.3.2 稅務政策	P28	
207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.3.2 稅務政策	P28	
207-4 國別報告	2.3.2 稅務政策	P28	

GRI 302：能源 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	P63	
302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	P63	
302-4 減少能源消耗	5.1.3 節能措施	P65	
302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1.2 生命週期管理	P47	

GRI 303：水與放流水 2018

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
303-1 共享水資源之相互影響	5.3.1 水資源衝擊評估	P70	
303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3.1 水資源衝擊評估	P70	
303-3 取水量	5.3.2 取水排水耗水	P73	
303-4 排水量	5.3.2 取水排水耗水	P73	
303-5 耗水量	5.3.2 取水排水耗水	P73	

GRI 305：排放 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	P66	
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	P66	
305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	P66	
305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	P66	
305-5 溫室氣體排放減量	5.2.2 溫室氣體減量	P68	
305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	5.2.3 臭氧層破壞物質盤查	P70	
305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它顯著的氣體排放	5.2.4 其他空汙排放	P70	

GRI 306：廢棄物 2020

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4.1 廢棄物衝擊評估	P76	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物衝擊評估	P76	
	5.4.2 廢棄物管理政策	P77	
306-3 廢棄物的產生	5.4.3 廢棄物清運處置	P77	
306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運處置	P77	
306-5 廢棄物的直接處置	5.4.3 廢棄物清運處置	P77	

GRI 308：供應商環境評估 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	P59	
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	P61	

GRI 401：勞雇關係 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招聘	P80	
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	6.2.2 完善福利措施	P89	
401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	P90	

GRI 402：勞資關係 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.1 人力管理	P80	

GRI 403：職業安全衛生 2018

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	P93	
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	P93	
403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	P93	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	P93	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	P93	
403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	P93	
403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.4.1 職業安全衛生管理	P93	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	P93	
403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	P97	
403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	P97	

GRI 404：訓練與教育 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	P91	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	P91	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	P93	

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	P17	
	6.1.2 人才招聘	P80	
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	P87	

GRI 406：不歧視 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4.2 人權政策	P31	

GRI 407：結社自由與團體協商 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
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	2.4.2 人權政策	P31	

GRI 408：童工 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策	P31	

GRI 409：強迫或強制勞動 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
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	2.4.2 人權政策	P31	

GRI 410：保全實務 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	2.4.2 人權政策	P31	
	6.3.1 培育訓練	P91	

GRI 411：原住民權利 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
411-1 涉及侵害原住民權利的事件	2.4.2 人權政策	P31	

GRI 413：當地社區 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7.2.2 社區衝擊	P108	
413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	7.2.2 社區衝擊	P108	

GRI 414：供應商社會評估 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	P59	
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	P61	

GRI 415：公共政策 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	P27	

GRI 416：顧客健康與安全 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.2 產品風險評估	P53	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.2 產品風險評估	P53	

GRI 417：行銷與標示 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.3.1 產品服務標示規範	P54	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3.1 產品服務標示規範	P54	
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3.2 產品服務行銷宣傳	P55	

GRI 418：客戶隱私 2016

揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2.3 客戶隱私管理	P54	

氣候相關資訊

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

項目	執行情形	頁碼
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。	2.6.1 氣候治理	P35
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)。	2.6.2 氣候風險機會鑑別評估	P36
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.6.2 氣候風險機會鑑別評估	P36
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。	2.5 風險管理 (2.5.1-2.5.3) 與 2.6.2 一併揭露	P34- P36
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。	部分揭露於 2.6.2 氣候風險機會鑑別評估	P36
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。	2.6.3 氣候相關指標與目標	P37
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	省略揭露	P36- P37
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。	2.6.3 氣候相關指標與目標	P37
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	5.2.1 溫室氣體盤查 5.2.2 溫室氣體減量	P66 P68

近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

2023 年起，盤查範圍擴大納入楊梅廠，全年排放量為 2,426.66 公噸 CO₂e，並確立該年度為公司碳管理基準年。2024 年度總排放量為 2,501.64 公噸 CO₂e，較 2023 年略增 3.09%。

溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司 2023 及 2024 年度之溫室氣體盤查範圍涵蓋「台灣瀧澤科技股份有限公司平鎮廠」及「楊梅廠」兩個主要營運據點，目前尚未進行第三方查證。

本公司預計自 2028 年度起，導入依據 ISO 14064-3 或其他國際標準之第三方查證程序，以提升溫室氣體資訊之準確性與透明度。未來將以主要營運據點為查證起點，逐年擴大確信範圍，強化氣候治理能力。

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

台灣瀧澤自 2023 年起擴大碳盤查範圍，新增納入楊梅廠之排放數據，並以 2023 年全年排放量 2,426.66 公噸 CO₂e 作為公司碳管理之基準年。2024 年度總排放量為 2,501.64 公噸 CO₂e，較基準年略增 3.09%，增幅主要係由於產能擴充與營運需求提升所致。

為持續推動溫室氣體減量目標之達成，本公司擬定以下減碳策略與行動計畫：

- 提升能源使用效率：汰換老舊空調與壓縮機設備、推動照明 LED 化、加強產線設備運轉效率管理。
- 強化製程節能控制：優化生產排程，降低待機與空轉能耗。
- 制度化碳盤查作業：導入標準化作業流程，建置碳排資料管理機制。
- 員工行為倡導：推動節電、無紙化與環保教育訓練，提升內部綠色意識。
- 後續將依據基準年數據，研擬中長期溫室氣體減量目標，並評估導入再生能源、內部碳定價等管理工具，以逐步強化氣候變遷風險應對能力，邁向永續低碳營運之目標。