



Dingzinq

鼎基先進材料

# 鼎基先進材料永續報告書

---

SUSTAINABILITY REPORT 2022



# 目錄

## CONTENTS

Chapter 0	關於本報告書	經營者的話	02
		永續亮點績效	04
Chapter 1	關於鼎基	1.1 公司簡介	06
		1.2 經濟績效	09
Chapter 2	企業永續發展	2.1 永續治理架構	11
		2.2 重大主題鑑別與分析	12
		2.3 利害關係人鑑別與溝通	14
Chapter 3	企業責任治理	3.1 公司治理	17
		3.2 道德誠信之遵循及反貪腐	20
		3.3 風險管理	21
		3.4 法規遵循	23
		3.5 永續供應鏈管理	24
Chapter 4	產品研發創新與 客戶關係管理	4.1 產品安全	27
		4.2 永續創新產品	31
		4.3 客戶關係	34
Chapter 5	環境永續營運	5.1 能資源管理	38
		5.2 溫室氣體管理	39
		5.3 空氣汙染防制	41
		5.4 廢棄物管理	41
		5.5 水資源與廢汙水管理	43
Chapter 6	幸福職場與社會共融	6.1 人權與多元包容職場	46
		6.2 人才吸引與留任	48
		6.3 職涯發展與人才培育	52
		6.4 職業健康與安全	53
		6.5 社會參與	58
	附錄一、GRI Standards索引表		59

## Chapter 0 | 關於本報告書

### 1. 編製原則

本報告書為鼎基先進材料股份有限公司 ( 股票代碼6585 ) 首次發行之永續報告書( Sustainability Report )，參照全球永續性報告協會 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 所出版之GRI Standards 2021及臺灣證券交易所公布的「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行編製。

### 2. 報告期間

本報告書揭露2022年度(自2022年1月1日至2022年12月31日)企業永續發展相關績效，為求資訊之完整性及可比較性，部分績效數據溯及2021年12月31日及更早期間之資訊與數據。

### 3. 報告範疇

本報告書之財務數據與鼎基2022年度之個體財報數據邊界一致，以新臺幣為單位。環境與社會績效涵蓋本公司之高雄辦公室以及台灣各廠 ( 高雄廠、屏東廠 )，若有範疇不一致之情形，將於報告書中特別說明。報告書中所揭露之數據與資料，係由相關權責單位進行彙整，數據資訊的收集、量測與計算方法，以符合國際法規或當地法規為依據，或參考產業標準與慣例。

### 4. 發行時間

鼎基每年度將定期發行永續報告書，並於本公司網站中揭露及提供下載。

- 本次發行日期：2023年9月發行
- 下次發行日期：預計2024年6月發行

### 5. 聯絡方式

對於本報告書有任何建議或疑問，歡迎與我們聯絡。

聯絡人：公司治理主管 邱孟揚

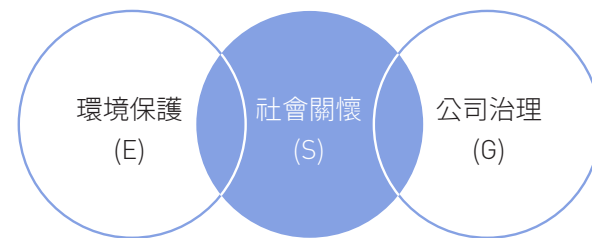
電話：+886-7-807-0166

電子郵件信箱：6585@dingzing.com

公司官網：www.dingzing.com

## 經營者的話

自2020年以來，疫情與氣候變遷皆占據大部分的討論版面。全球的氣候行動方興未艾，各國政府陸續提出淨零排放與碳中和宣言，並紛紛祭出氣候法規與策略，共同因應氣候變遷的挑戰。而隨著疫情趨緩，產業與生活雖漸回歸平靜，但其樣貌與本質產生變化，疫情驅動社會大眾對於環境永續、社會議題的反思，企業認知到唯有積極管理ESG風險，才能夠永續經營。

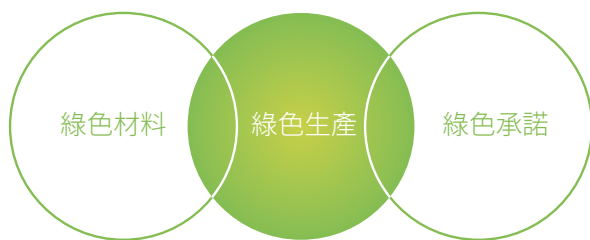


Science. Innovation. Collaboration.

自1981年創立至今，鼎基以三項核心價值「科學Science、創新Innovation、協同合作Collaboration」出發，秉持企業永續與環境永續的理念，40年來專精於環保材質熱塑性聚胺酯 (TPU) 的應用與開發。處於這個驅動永續轉變的關鍵時代，身為亞洲首家生產TPU的製造商，鼎基期許自我持續精進企業綠色行動力，擴大永續影響力，成為推動世界永續轉型的領導標竿企業。

在治理面向，2022年，鼎基依循GRI Standards 2021及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編制永續報告書，且於2022年底成立「永續發展小組」，由我與林庚賢總經理擔任總召集人，各高階管理者擔任小組組長，透過由上至下管理ESG各面向風險與影響，以確實推動鼎基永續發展策略。未來，我們將依循國內外永續趨勢，持續揭露各項永續指標與氣候資訊，並精進管理體系，使永續行動能夠落地。





在環境面向，本公司始終堅持永續經營與節能減碳的經營理念，在產線中全力推動「綠色材料 Green Materials、綠色生產 Green Production、綠色承諾 Green Commitment」之3G環境政策，並已導入ISO14001環境管理系統、ISO14064-1溫室氣體盤查，確實建置環境管理系統。而為達到營運減碳的目的，鼎基推動生產流程優化、更換節能設施，並透過積極購買與設置綠電能源，減少溫室氣體排放。在2030年，預估相較基準年，可望減少碳排密集度10%。

## 社會關懷

在員工社會面向，鼎基一向視員工為公司的重要資產，持續挹注資源精進員工專業職能，並落實ISO45001管理系統，建構安全健康職場。在全球化產業紛紛外移的時代，我們更是根留在地，營運總部、研發與製造中心皆設於高雄，創造專業與高階工作機會，「取之於社會，用之於社會」，為培育人才盡一份心力。

## 展望未來 創造價值

身為TPU環境友善材料的企業經營者，我們深知每一次的決策與行動，皆會為人類永續生活造成影響，在追求營運績效的同時，也建立更積極的ESG治理策略，善盡社會責任，提升股東、客戶與員工長期利益，創造更高的企業永續價值。

董事長 林勳臺



## 2022年鼎基永續亮點績效



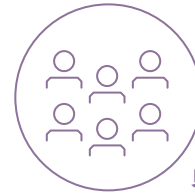
### 治理

- 依循GRI Standards 2021發布永續報告書
- 因違反重大法規而支付重大罰款之情事0件
- 董事平均受訓時數為12.75小時，超過每年至少進修6小時之目標



### 環境

- 依循GHG Protocol / ISO14064-1進行溫室氣體盤查
- 設置相當2.26座大安森林公園年碳吸收量的太陽能發電設備
- 近三年違反水質排放法規標準0件
- 2022年廢棄物處理商違反法規0件



### 員工社會

- 2022年因人權或多元包容職場問題而產生之勞資爭議0件
- 2022年員工平均受訓時數為前一年的2.62倍
- 員工離職率較去年減少3.65%



### 產品

- 環保材料產品銷售額占比100%
- 持續投入研發創新，2022年研發費用較前一年增加45.78%
- 持續維持ISO9001認證/OEKO-TEX認證/GRS回收循環認證有效性，確保產品品質符合國際規範



# Chapter 1

## 關於鼎基

- 1.1 公司簡介 06
- 1.2 經濟績效 09





## 1.1 公司簡介

### 1.1.1 組織概況

鼎基先進材料股份有限公司(以下簡稱「鼎基」)於1981年設立，並於2022年5月掛牌上市。公司主要業務為TPU ( Thermoplastic Polyurethane，熱塑性聚胺酯)的應用開發。董事長林勳臺以台灣高雄為創業起始點，從TPU油封生產線開始擴展，秉持「科學Science、創新Innovation、協同合作Collaboration」(S.I.C) 三項核心價值，以及環境永續的理念，成為亞洲首家生產環保素材TPU的製造商。

TPU是可以隨時間自然分解的創新材料，具有可塑性與可回收再利用的特性，產品不含塑化劑與有害溶劑，生產製造與使用過程中皆不會有汙染產生。鼎基為維持產品創新與品質的承諾，企業總部與生產工廠皆位於台灣，廠內設有研發中心與產品測試實驗室，確保產品維持最高品質，且生產環境已獲得ISO9001、ISO14001、ISO45001...等國際系統認證，於營運業務中建立持續精進管理機制，強化企業韌性，邁向永續經營。

鼎基整體的營運策略為掌握研發生產一條龍模式，因此能夠快速因應、滿足高度客製化需求，大幅提升公司競爭優勢與產品穩定性；在環保永續意識高漲，以及PVC等材料逐漸受到法規限制的影響下，鼎基的主要產品TPU環保無毒又可回收之材料特性及優點逐漸為各行各業所認同，為尋求新產品開發與應用的契機，全球知名品牌、製造商、設計公司皆與鼎基維持密切合作，對TPU的需求量也逐年成長。鼎基期許自己成為全球最大之TPU研發製造商，作為業界開創環保材料應用的領先者。



#### 🔍 公司基本資訊

公司全稱 / 鼎基先進材料股份有限公司 DingZing Advanced Materials Incorporated

公司簡稱 / 鼎基 (DingZing)

設立日期 / 1981年

企業總部 / 台灣高雄市小港區北林路8-1號

董 事 長 / 林勳臺

總 經 理 / 林庚賢

產 業 別 / 上市其他業

股票代號 / 6585

資 本 額 / 6.92億元(2023年5月)

主要產品項目 / TPU薄膜產品、TPU密封件產品及TPU管帶產品

營運據點 / 台灣高雄、屏東、台中；中國廣東、上海

越南胡志明市；美國紐澤西州



鼎基企業簡介影片



### 1.1.2 產品與服務項目

鼎基主要從事TPU之研發、生產與銷售，主要產品包括TPU薄膜產品、TPU密封件產品與TPU管帶產品，相關產品品項及應用領域可參閱下表。

鼎基產品品項與應用領域：

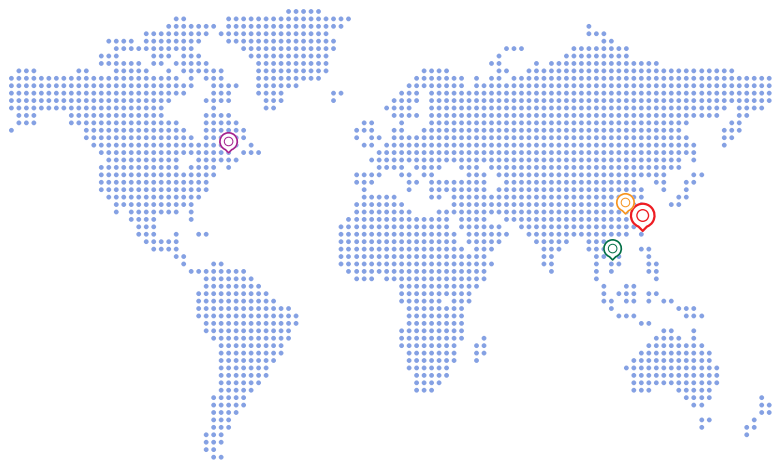
產品類別	特性說明	應用領域
<b>TPU薄膜產品</b> 	 <p>產線使用不同TPU粒料，通過押出、吹出等製程製作而成，因其氣密性以及完全防水功能，而大量應用在各式氣囊與水袋產品，亦可黏合於所需之材料(如織布)。</p>	目前廣泛應用於服飾寢具配件類(成衣、鞋材及家飾用品等)、休閒運動類(如帳篷、球類等戶外用品及器材)、汽車產業類(如汽車座椅腰托氣囊、汽車烤漆保護膜等)、消費性電子類(元件或裝置零組件的基板、保護膜)及其它(如拋棄式醫材、建築材料)。
<b>TPU密封件產品</b> 	 <p>TPU密封件產品是使用TPU粒料，經由射出的成形製程製作而成，其具有類似於橡膠特性的熱塑性材料，在常溫下顯示橡膠的高彈性，在高溫下又能塑化成形的高分子材料。</p>	以自有品牌DINGZING DZ®行銷全球，主要用於重型機械、工具機之油壓缸設備。
<b>TPU管帶產品</b> 	 <p>TPU管帶產品是使用TPU粒料，經由押出的方式生產而成，其具有高伸長率、良好耐水解、耐微生物性及拉伸與抗撕裂的機械性能優的高分子材料。</p>	主要應用於工業用氣動系統、戶外用品飲水袋之飲水管等。

2022年全年度產品營收比重，分別為：TPU薄膜營收比89.32%、TPU密封件約佔5.96%、TPU管帶產品佔4.63%、其他產品佔0.09%；其中TPU薄膜為主要產品線，主應用在成衣、戶外用品、車用三大類。

### 1.1.3 主要營運地點

鼎基生產基地、研發中心設在台灣，總部位於高雄小港臨海工業區，另有高雄廠與屏東廠兩個生產廠房，而在中國、美國、歐洲與越南皆設有銷售據點，以快速因應市場需求，提供客戶創新優質的服務解決方案。產品普遍用於民生消費品、專業用品與工業產品，應用產業橫跨成衣鞋類、醫療、大型工業、消費電子、環保等市場，受產品應用範圍廣泛所致，服務市場不斷擴展、遍及全球。

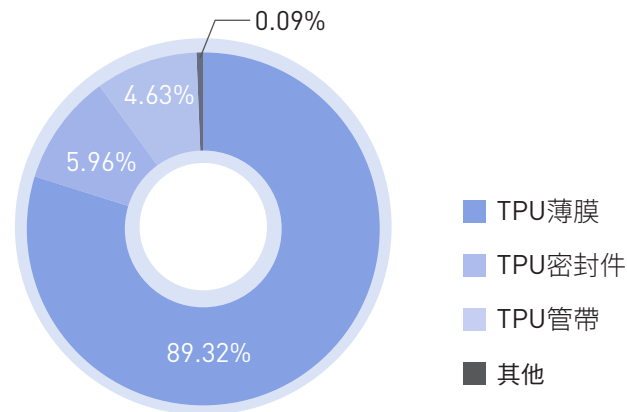
鼎基營運據點分布圖：



◎台灣 (總部與研發生產基地位於高雄)

◎中國 ◎越南 ◎美國

產品銷售佔比：



### 1.1.4 公協會會員資格

鼎基參與相關產業公會與協會，以了解國際最新趨勢、相關風險與機會。2022年間，鼎基以會員身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	會員資格
1	台灣橡膠暨彈性體工業同業公會	會員
2	高雄市臨海工業區廠商協進會	會員
3	高雄市工業會	會員
4	台灣區流體傳動工業同業公會	會員



## 1.2 經濟績效

為因應企業策略發展、充實營運資金，鼎基已於2022年5月掛牌上市，2023年5月，實收資本額為6.92億元。近三年營收呈現穩定增長，2022年營收達24.73億元、每股盈餘( EPS ) 4元。

因公司正在擴張階段，及欲透過垂直整合度提升，有效提升產業競爭力。鼎基於2020-2022年間，不斷拓展生產線設備及擴充營運規模，並進行產業供應鏈垂直整合，故留存經濟價值皆呈現負值。

近三年財務績效：

項 目	2020	2021	2022
直接經濟價值之產生	1,889,642	2,527,033	2,515,614
營業收入	1,890,898	2,485,879	2,473,159
利息收入	4,019	986	2,580
其他收入	3,908	14,225	14,734
投資收益	-9,183	25,943	25,141
直接經濟價值之分配	2,772,798	2,791,381	2,943,294
營運成本	1,324,696	1,597,844	1,688,673
員工薪資和福利	426,042	547,543	527,101
支付出資人的款項	107,993	110,662	229,140
支付政府的款項	26,869	11,812	54,948
社區投資	887,198	523,520	443,432
留存的經濟價值	-883,156	-264,348	-427,680

單位：新台幣仟元

# Chapter 2

## 企業永續發展

- 2.1 永續治理架構 11
- 2.2 重大主題鑑別與分析 12
- 2.3 利害關係人鑑別與溝通 14

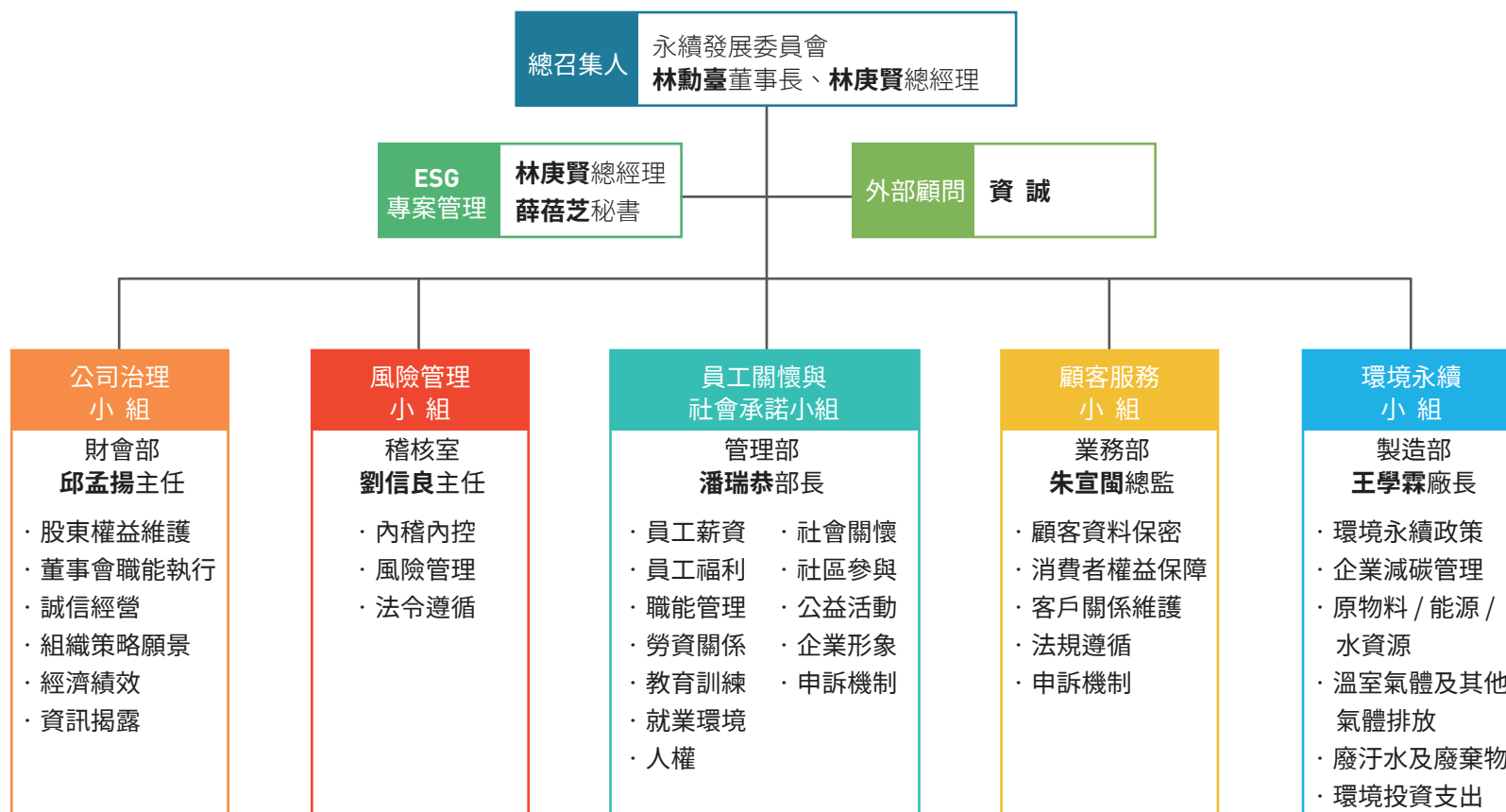




## 2.1 永續治理架構

鼎基於2022年12月設置「永續發展小組」，作為企業永續推動最高組織，由林勳臺董事長與林庚賢總經理擔任總召集人。「永續發展小組」根據管理議題面相分別設立公司治理、風險管理、員工關懷與社會承諾、客戶服務、環境永續等五個工作小組。工作小組定期於每半年召開會議，會議中會審視各工作小組的永續專案執行成效、回應各利害關係人需求期待、擬定永續發展策略，並將永續績效與策略目標，於每年年底與提報董事會，以確實推動鼎基永續發展策略。

鼎基公司永續治理架構：



## 2.2 重大主題鑑別與分析

鼎基依循GRI永續性報導準則 ( GRI Sustainability Reporting Standards )評估和分析對於公司具有重要衝擊的經濟、社會和環境(ESG)相關議題，以確定公司應該關注哪些重大議題，同時制定永續目標並向利害關係人溝通其永續經營的進程。

重大性分析流程：



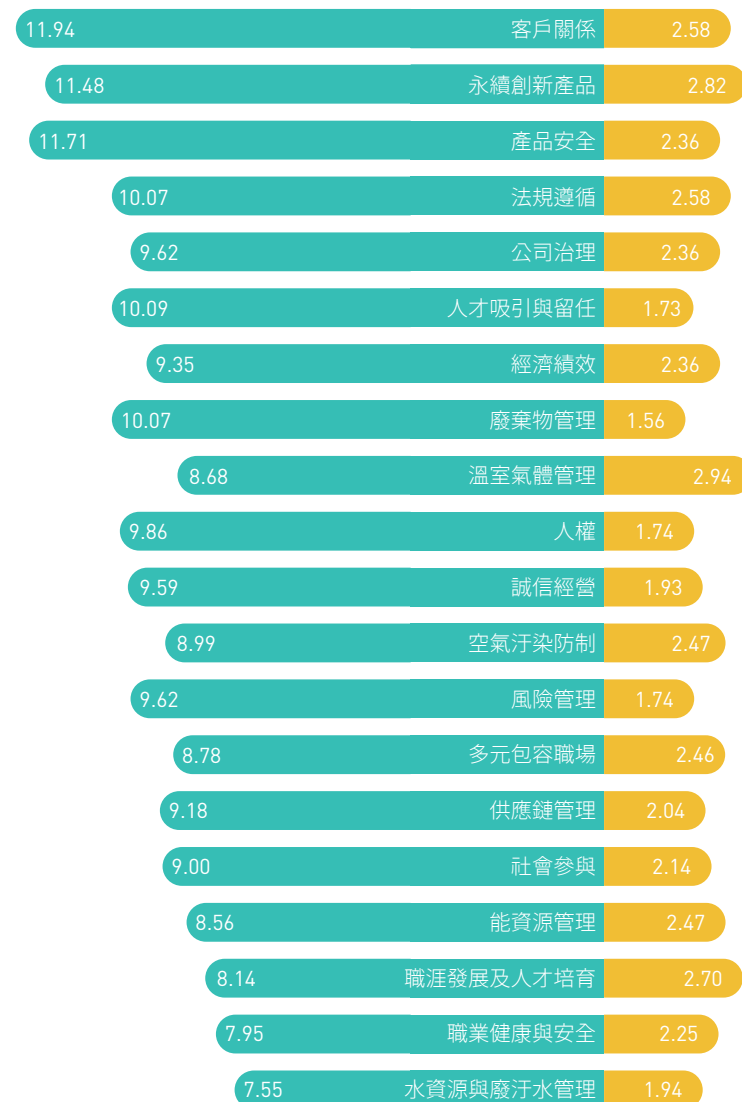
### 內部衝擊評估結果

本次重大主題分析以內部衝擊度結果為主要依據，從衝擊度排序前10的ESG議題中再與利害關係人關注問卷結果進行比對與討論，考量企業有限的時間與資源下，討論方向著重於鼎基現階段管理制度重視或須強化的議題，期望藉由蒐整永續報告書的過程，使相關管理更加完善，以及了解未來如何發展和改進其管理策略。



## 重大主題調整：

上一版報告書重大主題	本次報告書重大主題	說 明
溫室氣體管理	溫室氣體管理	維持不變
減少能資源及原物料消耗	--	列為一般主題
--	產品安全	新增議題
風險管理機制	--	列為一般主題
研發創新	永續創新產品	調整名稱
人才留任與員工關懷	人才吸引與留任	調整名稱
客戶服務	--	列為一般主題
員工職涯發展與人才培育	--	列為一般主題
廢汙水及廢棄物	廢棄物管理	調整名稱
社會法規遵循	法規遵循	主題整併
環境法規遵循		
經濟績效	--	列為一般主題
誠信經營	--	列為一般主題
避免使用童工	人權	與人權議題整併，列為重大主題
職業健康與安全	--	列為一般主題



■ 正面衝擊 ■ 負面衝擊

## 2.3 利害關係人鑑別與溝通

鼎基為了更貼近利害關係人關心的議題，以及更有效地進行與利害關係人之溝通，參考AA1000 SES-2015 ( AA1000 Stakeholder Engagement Standard )鑑別利害關係人議合標準的五大原則：依賴性( Dependency )、責任( Responsibility )、影響力( Influence )、多元觀點( Diverse Perspectives )及張力/關注( Tension )，綜合辨識出六類利害關係人分別為：員工、客戶、供應商、股東/投資人、政府機關、社區鄰里。此外，對於以上六類利害關係人進行利害關係人關注議題問卷調查，用以瞭解各利害關係人對不同議題的關注程度，2022年共回收49份問卷。

利害關係人	關注的重大主題	溝通管道	溝通頻率
員工	經濟績效	員工滿意度調查	一年一次
	職涯發展及人才培育	管理部長信箱及專線	全年度
	人權	企業內部粉絲頁與佈告欄	全年度
	人才吸引與留任	專責業務人員郵件、電話或洽訪	不定期
客戶	產品安全	公司網頁	全年度
	客戶關係	客戶拜訪或參訪與認證稽核	不定期
	永續創新產品	技術交流會	不定期
供應商	經濟績效	專責採購人電話或郵件	全年度
	供應鏈管理	供應商拜訪或參訪與認證稽核	不定期
	廢棄物管理	年報與年度股東大會	一年一次
股東/投資人	法規遵循	企業網站與公開資訊觀測站	全年度
	溫室氣體管理	投資人專線與信箱	全年度
	產品安全	法人股東參訪	不定期
	法規遵循	各政府機關之監理與查核機制	不定期
政府機關	廢棄物管理	正式之公文	不定期
	空氣汙染防制	申報審查與到廠查核	不定期
	水資源與廢汙水管理	社區協會舉辦之各項活動	不定期
社區鄰里	空氣汙染防制	專人拜訪	不定期
	溫室氣體管理		
	廢棄物管理		



鼎基2022年重大主題列表：

面向	重大議題	議題衝擊性說明	回應章節
E	溫室氣體管理	透過推行改善能源結構或其他減碳作為，促進溫室氣體減量，可緩解公司對氣候變遷之負面影響。	5.2 溫室氣體管理
E	廢棄物管理	廢棄物管理直接關係到環境責任及永續發展能力，妥善的廢棄物管理，有利於減少對環境汙染及負面影響，並節約資源和降低營運成本，減少廢棄物對生態系統破壞和資源浪費。	5.4 廢棄物管理
S	人權	在現今大環境重視ESG的前提下，人權及多元包容的職場已是企業經營無可迴避的議題，完善的人權管理可以創造尊重與平等之職場文化，避免人權侵害擴大。	6.1 人權與多元包容職場
S	人才吸引與留任	台灣少子化趨勢下勞動力不足，加上科技產業對人才的磁吸效應，人才吸引及留任越顯重要，可避免人才流失造成企業知識斷層，進而提升產業競爭力。	6.2 人才吸引與留任
G	法規遵循	法規係公司治理之根本，其員工、經理人及董事對於遵守相關適用法律是責無旁貸的，使公司降低營運風險層級、受裁罰風險並提升經濟績效。	3.4 法規遵循
產品	產品安全	為確保產品能夠持續符合與超過客戶的期望，鼎基建置完善品質管理體系，增加顧客信任度；且持續控管產品生命週期過程中，有害物質的使用，避免對環境與人權造成侵害。	4.1 產品安全
產品	永續創新產品	鼎基深耕TPU產業超過40年，為實踐永續發展目標，鼎基持續擴大TPU材料之應用，推出高值化產品滿足客戶核心需求，有效提升企業競爭力，並可協助客戶達成其環境目標。	4.2 永續創新產品

## Chapter 3

### 企業責任治理

3.1 公司治理	17
3.2 道德誠信之遵循 及反貪腐	20
3.3 風險管理	21
3.4 法規遵循	23
3.5 永續供應鏈管理	24



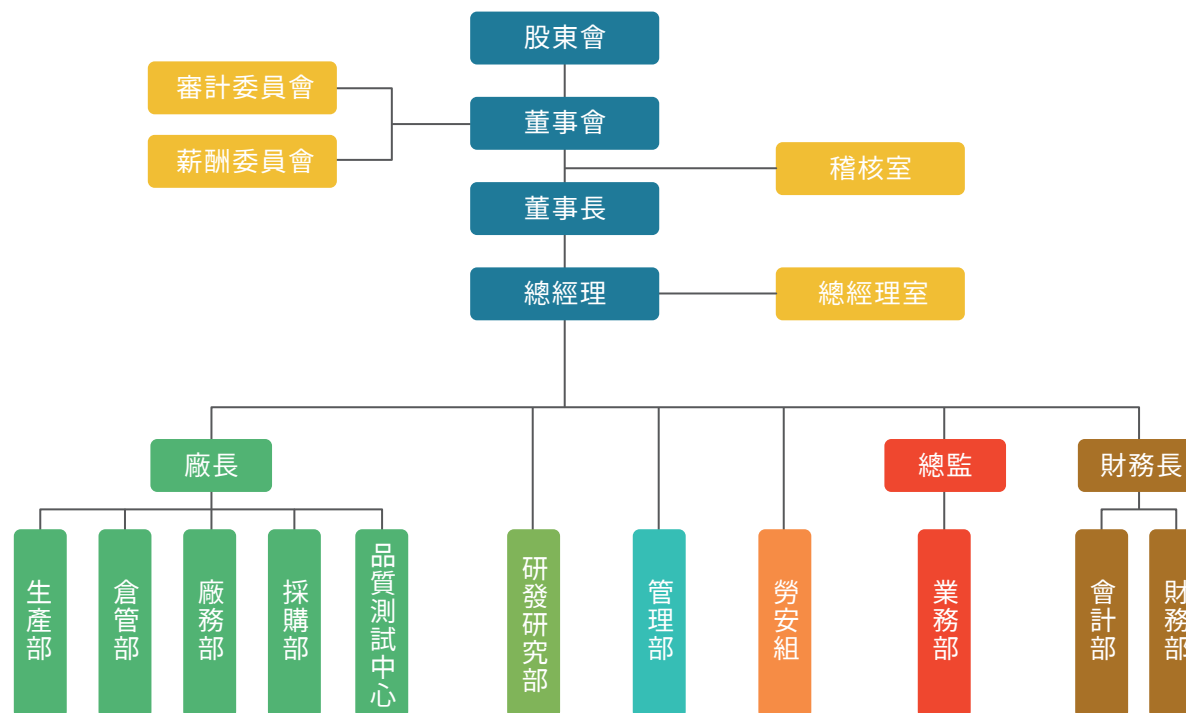


## 3.1 公司治理

### 3.1.1 公司治理架構

鼎基堅信健全且透明的治理架構，是企業永續經營的基礎，為此建置嚴謹有效的公司治理架構，包括：股東會、董事會、薪酬委員會、審計委員會及稽核室；另設置永續發展小組，以董事長與總經理為最高主管。董事會為公司最高治理單位及重大經營決策單位，遵循《公司法》及《證券交易法》定期召開董事會、並依據《上市上櫃公司治理實務守則》制定「公司治理實務守則」及相關治理辦法，如：「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「董事會議事管理辦法」等，經營團隊則包含總經理、廠長、總監、財務長暨各管理相關單位。

鼎基公司組織圖：



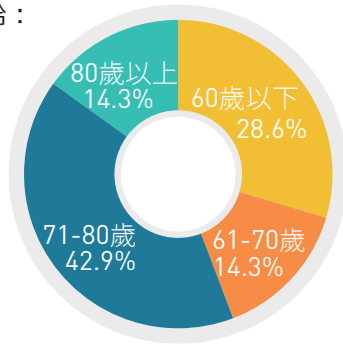
### 3.1.2 董事會運作情形

#### 一、董事會遴選與多元組成

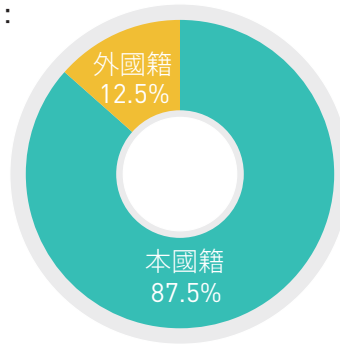
董事會為本公司最高治理與經營決策單位，主要職責在依法訂定公司各項管理辦法，規劃經營方針並向股東會報告。為強化公司治理、促進董事會組成與結構健全發展，鼎基依據產業特性與未來發展策略，審慎考量董事會多元化配置，依據「董事選舉管理辦法」規定，採用候選人提名制度，在先審查各候選人的資格條件後，由股東從候選人名單中選任董事，確保董事會成員具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本條件價值(如：年齡、國籍與文化等)、專業知識與技能(如會計、產業、財務等)、專業背景與產業經驗，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。

鼎基2022年董事共8席(含獨立董事4席)，共召開9次董事會，董事會平均實際出席率達98.55%。其中林勳臺董事長及林庚賢董事為父子關係，梁博仁董事及林庚賢董事為翁婿關係，董事間具有配偶及二親等以內親屬關係者為3席，因此增選一名獨立董事，且過半數董事未兼具員工或經理人身分。本公司「董事會議事管理辦法」設有利益迴避之規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。2022年利害關係議案迴避情形，請參閱本公司官網與年報。

董事年齡：



董事國籍：



#### 二、董事持續進修

2022年本公司全體董事依《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》，完成每年至少進修6小時之目標。2022年董事平均受訓時數為12.75小時，課程主題包含公司治理、創新轉型、節能減碳及永續經營等講座。各董事之進修情形可參閱2022年報，年報可於鼎基官網(<http://www.dingzing.com/tw/IRInvestor>)，或於公開資訊觀測站([mops.twse.com.tw](http://mops.twse.com.tw))中下載取得。



鼎基2022年報



鼎基公司治理資訊



### 3.1.3 功能性委員會運作情形

#### 一、審計委員會

審計委員會2016年8月15日成立，由全體獨立董事成員組成，依據「審計委員會組織規程」規範，每季至少開會一次，負責協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及控制上的品質和誠信度。2022年，審計委員會共召開7次，委員出席比率達100%。

#### 二、薪資報酬委員會

薪酬委員會於2016年8月15日經董事會決議設置，由全體獨立董事成員組成，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」，主要負責協助董事會執行與評估整體薪酬與福利，以及董事及經理人之報酬。2022年，薪酬委員會共召開4次，委員出席率達100%。

### 3.1.4 董事會與功能委員會績效評估

為強化公司治理職能及董事會運作成效，鼎基依據「上市上櫃公司治理實務守則」第37條，訂定「董事會暨功能性委員會績效評估管理辦法」，建立董事會及功能性委員會自我評鑑機制，每年度結束時進行一次內部董事會績效評估，評估對象涵蓋整體董事會運作情形、個別董事成員及功能性委員會績效表現。在2022年度，董事會績效評估結果於2023年3月14日向董事會提報，整體運作情況良好，且評估結果均符合考評標準。本公司將持續強化評估機制，以提升公司治理成效，為利害關係人創造多元價值。

董事成員績效評估衡量項目	整體董事會績效評估衡量項目	功能性委員會績效評估衡量項目
<ul style="list-style-type: none"><li>· 公司目標與任務之掌握</li><li>· 對公司營運之參與程度</li><li>· 董事之專業及持續進修</li><li>· 董事職責認知</li><li>· 內部關係經營與溝通</li><li>· 內部控制</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 對公司營運之參與程度</li><li>· 提升董事會決策品質</li><li>· 董事會組成與結構</li><li>· 董事的選任及持續進修</li><li>· 內部控制</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 對公司營運之參與程度</li><li>· 提升功能性委員會決策品質</li><li>· 功能性委員會職責認知</li><li>· 功能性委員會組成及成員選任</li><li>· 內部控制</li></ul>

### 3.1.5 董事與經理人薪酬

鼎基各董事之薪酬，主要依據公司章程、及薪酬委員會通過之「員工酬勞、董事及功能性委員會報酬給付管理辦法」進行辦理，薪酬委員會依其對公司營運參與程度與貢獻，並參酌同業通常水準議定後，再提請董事會決議之。總經理與副總經理薪酬，則由勞資雙方共同協議，依據投入時間、擔負職責、達成個人目標情形及未來風險承擔，配合公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等，給予合理之報酬。另鼎基亦會視公司經營狀況及相關法令，定期檢討酬金制度，以達永續經營與風險控管之平衡。

## 3.2 道德誠信之遵循及反貪腐

### 3.2.1 誠信經營及道德行為準則

鼎基以誠信經營為原則，已訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等辦法以資遵循，為提升經營管理階層與員工行為素養與從業道德，更定期舉行董事有關公司治理教育訓練，以及不定期宣導企業倫理、於「工作規則」中明定相關獎懲辦法，提升從董事會、高階管理階層到全體同仁對誠信經營相關規範之認知。

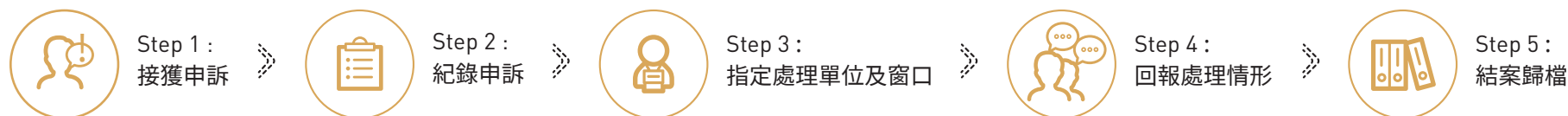
為確保全體同仁皆落實誠信經營之承諾，本公司已建立有效之會計制度及內部控制制度，且由內部稽核人員依據風險評估結果，將高風險之作業項目納入年度稽核計畫，並定期查核制度遵循情形，並定期向審計委員會及董事會報告，最近一次的報告日期為2023年5月9日。

誠信經營守則要項	適用對象：全體員工、受鼎基實質控制者及利害關係人	道德行為準則要項	適用對象：全體員工
<ul style="list-style-type: none"><li>· 禁止不誠信行為，並訂定防範方案</li><li>· 落實法令遵循</li><li>· 誠信商業行為，禁止行賄與收賄</li><li>· 禁止提供及接受不合理禮物、款待及其他不正當利益</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 不得侵犯智慧財產權</li><li>· 禁止從事不公平競爭行為</li><li>· 防範產品或服務侵害利害關係人</li><li>· 利益迴避</li><li>· 檢舉、申訴及懲戒制度</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 公平對待客戶，避免透過不公平交易方式獲取不當利益</li><li>· 防止利益衝突</li><li>· 嚴守保密責任</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 保護並適當使用公司資產</li><li>· 鼓勵檢舉非法或違反準則的行為</li><li>· 營造健康安全工作環境，不得有性騷擾或其他暴力恐嚇威脅行為</li></ul>

### 3.2.2 申訴機制

為倡導誠信經營之企業文化，公司除設立舉報管道與受理程序外，並於「誠信經營守則」訂定檢舉及獎勵制度、鼓勵檢舉不誠信行為或不當行為。本公司於內部網站建立管理部長信箱及專線，提供員工直接反應之管道；外部利害關係人則可透過鼎基官網「聯絡我們」進行建議或申訴。主管人員在受理建議或申訴後，或採取匿名方式保護申訴者，避免申訴者因檢舉而遭受不利處置。2022年度未有已確認或接獲舉報之貪腐或違反誠信經營行為之事件。

申訴處理流程：





### 3.3 風險管理

#### 3.3.1 風險管理組織與流程

為提升整體經營績效與企業韌性，本公司考量整體營運活動，訂定「內部控制制度」，並經董事會通過實施。透過事前防範措施，以減少因風險帶來的損失為原則，對可能影響公司達成目標之潛在風險進行辨識、評估、處理及監控，並定期追縱與檢討改進。董事會並已選任符合資格之人員擔任內部稽核，並賦與內部稽核人員充分之權限，每年確實依計畫執行各項稽核工作，列席董事會進行報告，並定期將稽核報告交付審計委員會審查。

#### 3.3.2 已識別之重大風險

鼎基針對環境、社會、經濟三大風險面向，識別出以下重大風險項目，並依重大性原則綜合評估各項風險之衝擊性及發生機率，據以擬定適當之因應對策。經上述流程識別之重大風險及因應措施彙列如下：

風險項目	風險類別	風險說明	因應措施	管理單位
公司整體策略及目標風險	社會	因單位行為，包括過失行為，不當行為及故意行為對社會產生及人們生活造成損失的風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 每年年底透過檢討會議檢視當年度實績及隔年策略目標擬定。</li> <li>· 不定期與各部門主管會議，即時反應實施上及目標上的風險對應措施。</li> <li>· 每月經營檢討會審核整體策略目標達成狀況及風險處理。</li> <li>· 每季至少召開一次董事會，檢視公司整體策略目標之達成狀況，對於各項目標無法達成之風險，決定因應及處理決策。</li> </ul>	全部門
市場風險	經濟	未來市場價格（利率、匯率、股票價格和商品價格）的不確定性對企業實現其既定目標的不利影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 新產品開發市場競爭行動：掌握及配合現有顧客發展方向，協同合作創新研發新產品，即時掌握市場趨勢，增加銷售機會。</li> <li>· 依據本公司相關之內控制度，以降低接單及應收帳款流程風險管理、顧客之信用風險評估及控管作業。</li> <li>· 利率風險：本公司皆定期評估銀行借款利率且與銀行保持密切聯繫，以取得較優惠的利率，並降低利息支出。</li> <li>· 匯率變動風險：本公司外銷收入係以美元及歐元為主，而外購幣別以美元為主，故大部分資產及負債具有自然避險之效果，為因應國際市場之匯率變動風險，本公司隨時蒐集匯率變化訊息，以掌握研判匯率走勢，並採取適當之因應措施，以降低匯率風險之衝擊。</li> <li>· 通貨膨脹風險：本公司將密切注意經濟環境及市場環境之波動，避免本公司遭受通貨膨脹與通貨緊縮不利影響之程度。</li> </ul>	採購部門 業務部門 財會部門
資訊風險	社會	資訊之運作可能遭遇人為或自然因素之危害性因子而導致停機或不能正常作業。	為控管及維持公司之業務、生產、研發及會計等相關重要營運活動，建立相關資安作業管理辦法，如：應用系統開發與維護、備份機制、防火牆、機房不斷電系統、門禁系統等，以確保重要資訊系統之正常運作及資訊安全。	資訊部門

風險項目	風險類別	風險說明	因應措施	管理單位
法規遵循控管風險	社會	因違反法律相關的自律標準及優良實務準則，而遭致法令主管或監理機關懲罰、重大財務或聲譽損失之風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規盤點：針對企業主要營運所在地，盤點營運應遵循之法規清單。</li> <li>規更新：各部門應定期對營運必須遵循之法規清單，進行監控與更新。</li> <li>鑑別法規：將更新之法規清單，交予各營運所在地之負責部門進行鑑別，確認營運行為符合法規規範，並向所屬主管報告。</li> <li>合規性檢視：透過內部跨部門或外部獨立單位(如顧問律師)檢核，確保合規性。</li> <li>建立有效的內控制度，加強法遵風險的防範等。</li> </ul>	全部門
環境、安全衛生之災害風險	環境	在建設、生產和生活過程中，所遭遇的突發性事故對環境的危害。	本公司透過相關法規、教育訓練、宣導及系統運作以降低環境、安全衛生之災害風險。	管理部門 勞安部門
財務風險	經濟	各項財務活動(籌資、投資等...)中各種難以預料和無法控制的因素，使企業在一定時期及範圍內所獲取的最終財務成果與預期的經營目標發生偏差，進而形成經濟損失。	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司專注於本業之發展，並未從事高風險、高槓桿投資。</li> <li>本公司已訂定「資金貸與他人管理辦法」、「背書保證管理辦法」及「取得或處分資產處理管理辦法」，以進行風險控管，並作為資金貸與他人、背書保證及取得或處分資產之依據。</li> </ul>	財會部門
人員流動風險	社會	人員流出導致企業需要進行重新招聘和培訓，使得人工成本增大，或引起工作進度的拖延，甚至造成組織的癱瘓。	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工成長：規劃完善的內部培育課程，使員工能隨時因應環境之變化及提升專業能力，激勵員工自我成長，持續學習。</li> <li>安全職場：本公司設有勞工安全衛生委員會並訂有勞工安全衛生工作守則，保障勞工安全與健康，防止職業傷害。</li> <li>福利關懷：本公司設有職工福利委員會，致力於給予員工完整的福利與關懷，並努力打造工作與家庭平衡的工作環境。</li> </ul>	管理部門
氣候變遷風險	環境	隨著溫室效應影響、全球溫度上升且極端氣候加劇，面對較以往嚴峻之颱風、水患威脅，部分地區則因缺水危機、亦嚴重影響工業以及民生用水，因此未來需投入更多成本於天災預防、災後設施維護、營運能源獲取等等。	秉持著永續經營與節能減碳的理念，為客戶提供環保高科技膜，更確保生產製造過程與生態環境共生共存，降低資源與材料浪費。	全部門

### 3.4 法規遵循

重大主題	管理方針
議題衝擊性說明	法規係公司治理之根本，其員工、經理人及董事對於遵守相關適用法律是責無旁貸的，使公司降低營運風險層級、受裁罰風險並提升經濟績效。
政策與承諾	鼎基核心價值之一即是法令遵循，透過各單位之職責，檢視相關法令規章，以確保公司內部規定與現行法令規章相符，並注意相關法規之動向，提早因應其變動所帶來之影響。
管理方針	1. 定期檢視主管機關寄送之公文及現行法規之更新與後續修改方向以降低公司未遵循法令之風險。 2. 於法令遵循方面，公司管理階層持續關注對業務及財務具潛在影響之國內外政策與法令，同時訂定各項公司治理規章與辦法，稽核單位亦依相關規定查核法規遵循之情形，並請各單位加強法規相關之教育訓練及內部宣導。
權責單位	法令遵循係為公司全體之責任，其權責單位為各單位之部門主管。
投入資源	1. 參與主管機關舉辦之法規宣導會議。 2. 定期進行相關法規之教育訓練。 3. 更新之公司規定放置於公告區，以便人員參考。 4. 稽核單位定期稽核相關法規。
申訴機制	利害關係人檢舉申訴信箱：6585@dingzing.com
短中長期目標	無重大違反經濟、環境、社會法規。 註：重大的定義為：單筆罰款金額超過新台幣壹佰萬元以上。
2022年行動方案與績效	透過事前預防、事中管控、事後追蹤，有效降低及消除營運風險，及早採取積極因應措施，避免違反相關法令或發生影響公司營運之重大事件。2022年度未有違反重大法令，故今年設定之目標已達成。
有效性評估	重大違規事件件數



法規遵循是鼎基經營的根基，全體員工皆需以審慎態度看待，然而近年來法規變動迅速，若未妥善因應，將產生重大風險、導致嚴重的損失與影響。因此，我們透過職能分工，各部門分別進行其相關法規管理，定期更新法規異動、分析評估影響性，並擬定因應對策。如有需要，亦透過教育訓練或內部宣導，讓全體員工即時了解。此外，鼎基亦透過內部稽核、檢舉申訴制度，進行嚴謹的把關。

2022年，鼎基在公司治理、環境保護、勞工權益、產品責任等各面向，皆未有因違反法規而支付重大罰款之情事。

2022年鼎基法令遵循情形			
公司治理法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 無違反公司法</li> <li>· 無違反證券金融法規</li> <li>· 無貪汙受賄或不當利益事件</li> <li>· 產品與服務無侵害利害關係人</li> </ul>	人權法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 遵循勞動相關法規</li> <li>· 無使用童工</li> <li>· 無歧視騷擾</li> <li>· 無強迫勞動</li> <li>· 無侵犯原住民權益</li> </ul>
環保法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 無重大違反空汙法規</li> <li>· 無重大違反汙水處理規範</li> <li>· 無重大違反廢棄物處理規範</li> </ul>	反競爭行為	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 無涉及反競爭行為</li> <li>· 無涉及反托拉斯事件</li> </ul>

## 3.5 永續供應鏈管理

除了要求自身永續發展，鼎基亦審慎選擇善盡企業社會責任之供應商，期盼與鼎基往來之所有商業夥伴均能秉持守信廉潔的原則，遂制定「供應商管理辦法」，依據供應商品質、產能與技術能力，進行供應商評估；並以合法、信譽優良、未有違反人權或環境法規之企業為優先合作對象，未來規劃將逐步將ESG標準納入供應商選用與稽核項目。而與本公司往來之重要客戶皆對ESG有一定要求，2022年有55%的重要供應商，公開聲明其對ESG的承諾。

### 3.5.1 新供應商評估流程

新供應商之採用，由採購單位做初步品質系統審查，評估供應商之品質、產能與技術能力，依據評估結果將供應商分為A、B、C三個等級，經評定A、B為合格供應商，C級為不合格供應商不予合作。

等級	A	B	C
分數	70分(含)以上	60~69分	60分(含)以下

### 3.5.2 供應商定期稽核

鼎基每年底對重大供應商進行考核，並須填具「供應商考核表」，合格之供應商會持續採用，若不合格之供應商，將會進行替換。2022年，供應商100%通過稽核。

供應商稽核項目：

2020-2022供應商稽核情形：

項 目		項 目	2020年	2021年	2022年
技術等開發創新能力	30%	稽核家數	11	21	18
交期及配合度(產能)	30%	合格家數	11	21	18
品質5大項管理(文件管制、教育訓練、製程作業、品質管制、庫存管制)	40%	合格比例	100%	100%	100%

註：所列出為一定資本額以上之供應商。

### 3.5.3 在地採購比例

鼎基積極開發在地供應商，以降低管理營運成本，並減少國際運輸的間接運輸溫室氣體排放。2022年，鼎基在地採購占比為39%，且近三年因全球減碳原因，在地採購占比逐步上升以減少長途運輸碳排放。

2020-2022在地採購比例：

項 目	2020年	2021年	2022年
在地採購量 (公斤)	828,768	2,803,467	3,890,089
在地採購占比	13%	27%	39%
合格比例	100%	100%	100%

註：在地採購之「在地」，意指在台灣設有集貨倉或工廠的廠商。

# Chapter 4

## 產品研發創新與 客戶關係管理

4.1 產品安全	27
4.2 永續創新產品	31
4.3 客戶關係	34





## 4.1 產品安全

重大主題	管理方針
議題衝擊性說明	為確保產品能夠持續符合與超過客戶的期望，鼎基建置完善品質管理體系，增加顧客信任度；且持續控管產品生命週期過程中，有害物質的使用，避免對環境與人權造成侵害。
政策與承諾	秉持「誠信至上，品質第一」，為確保產品品質符合客戶期望，鼎基持續性的進行產品改良，以提供客戶高品質產品。
管理方針	鼎基通過ISO 9001品質管理系統認證，建構PDCA持續改善的品質管理體系，在現有的基礎上不斷進行優化，以確保鼎基所生產的產品品質，能夠被客戶接受。
權責單位	品質測試中心
投入資源	1. 取得ISO 9001品質管理系統認證。 2. 定期舉行品質管理教育訓練。 3. 產品測試實驗室，2022年經費130萬元。
申訴機制	鼎基永續發展小組      電話：07-8070166      官網： <a href="https://www.dingzing.com/Tw/contactUs">https://www.dingzing.com/Tw/contactUs</a>
短中長期目標	1. 近年鼎基進攻車用市場，故規劃取得「IATF 16949全球汽車產業品質管理系統驗證」，以因應供應鏈規範標準要求。 2. 鼎基將隨產品應用領域的拓展，申請並通過相關認證制度與標準。
2022年行動方案與績效	1. 持續維持ISO 9001認證有效性。 2. 持續取得OEKO-TEX認證、GRS回收循環認證，確保產品符合歐盟REACH、RoHS規範。
有效性評估	每年年底管理審查會議審視

#### 4.1.1 產品品質保證

我們認為品質保證是對客戶最基本的承諾，鼎基以最高標準要求產品品質，設有產品測試實驗室，出貨前皆須經過多重測試關卡，包含：拉力、比重、硬度、黃變、熔點，檢驗產品的耐用性與穩定性，確保產品品質符合客戶要求。2006年，鼎基更取得ISO9001：2015品質管理系統，未來將持續維持認證有效性。

出貨前測試流：



ISO9001：2015證書



#### 4.1.2 有害物質管理

環保永續是全球面臨的共同議題，各品牌大廠與生產廠商均推動環保材質，以降低化學物質對人類與地球的危害，不僅歐美各國對環保規範日趨嚴格，新興國家亦重視低危害之工業發展，發展環保材料成為先進化學產業未來趨勢，TPU產品可自然分解、方便回收，燃燒不易產生有害氣體，材料本身也不會釋出毒物，因此採用TPU所生產之終端產品，並不會造成使用者與環境的危害。鼎基更因應客戶需求，取得OEKO-TEX標章、GRS全球回收標準，確保所生產的產品以及製造過程，不會對環境與人體造成危害。

惟研究與試驗過程中，不可避免會使用各式化學物質，為避免因操作不當或意外事故，導致環境與人員的傷害，為此鼎基制定完善有害物質管理機制，並定期向環保署申報列管，確保毒化物使用安全性。

##### 4.1.2.1 毒化物控管機制

本公司所使用之毒化物皆用於研究試驗，為降低其對員工健康與環境產生的影響，鼎基制定「鼎基有害物質管理辦法」，從原物料的選擇開始管控，相關化學要求規範包含歐盟化學品政策(REACH)及歐盟廢電子電機設備中危害物質禁用指令(RoHS)。為讓第一線相關部門同仁了解最新法令規範，2022年共舉辦1次內部宣導與教育訓練。

##### 4.1.2.2 毒化物申請流程

確認毒性化學物類別後(第一類：難分解物質；第二類：慢毒性物質；第三類：急毒性物質；第四類：疑似毒化物)，依環保署法規上網填寫表單並至地方環保局申請，環保局同意辦理後，本公司依法規儲存使用。

1. 運作前，依相關法令提出有毒化學物質使用與貯存申請。
2. 核准後得以採購入庫，貯存於符合規定之場所。
3. 遵守公司SAP領退料流程做好物料管控(例：需開立領料單由會計確認後才可領料)。
4. 每月至環保署毒化物申報系統進行申報。

2022年鼎基毒化物使用列表：

列管編號	中文名稱	英文名稱
055-02	重鉻酸鉀	Potassium dichromate
074-01	二異氰酸甲苯	Toluene diisocyanate (mixed isomers)
097-01	吡啶	Pyridine
121-01	三乙胺	Triethylamine
164-01	聯胺	Hydrazine



#### 4.1.3 國際永續相關認證

鼎基為符合國內外客戶要求，取得諸多國際永續認證，如：OEKO-TEX認證、GRS回收循環認證等等，確保從製程至產品，皆符合國際永續規範。

標章 / 認證	說 明
<p>環保紡織品標準</p> <p>OEKO-TEX® Standard 100</p>  <p>STANDARD 100 TP001 156412 TESTEX</p>	<p>OEKO-TEX標章為全球著名的紡織產業標章之一，主要適用於紡織原料、中間產品與終端產品各生產階段，是否殘留影響人體健康之有害物質，以作為民眾購買環保紡織品之參考依據。</p> <p>OEKO-TEX之限制，除現行國際與國家法定要求，更會考量未來發展之相關性。鼎基為保障消費者健康，自2015年取得認證，2022年也持續維持認證有效性。</p>
<p>全球回收標準</p> <p>Global Recycled Standard</p> 	<p>鑒於全球環保永續趨勢，循環再利用的模式漸受關注，各大品牌廠也開始採用環保回收材質，為證實鼎基所提供的材料確實使用再生材料，因此在2020年取得全球回收標準( Global Recycled Standard，簡稱GRS )。GRS除規範再生材料的產品使用占比，更包含針對生產廠址進行社會責任、環境與相關化學品的監控，確保產品符合歐盟高度關切物質( REACH SVHS )、有害化學物質零排放的製造限用化學物質清單( ZDHC MRSL )以及GRS危害代碼( Hazard Codes )。</p>

## 4.2 永續創新產品

隨著全球各國環保意識崛起，TPU為環保無毒材質，且100%可回收及易加工特性，是全球公認的環保材料之一，鼎基透過一條龍研發生產模式，以精密的研發設備自主開發關鍵原料及製程技術，並透過客戶反饋的問題及需求，建立上萬筆材料改良研發資料庫，持續於綠色再生材料之應用開發，提供客戶不同的解決方案，並且已取得ISO 14001、全球回收標準（GRS）、紡織品無毒保證（OEKO-TEX）等環保回收相關認證，以符合環保議題之全球趨勢及產品應用領域朝向多元化方向發展。

重大主題	管理方針
議題衝擊性說明	鼎基深耕TPU產業超過40年，為實踐永續發展目標，鼎基持續擴大TPU材料之應用，推出高值化產品滿足客戶核心需求，有效提升企業競爭力，並可協助客戶達成其環境目標。
政策與承諾	鼎基致力於綠色再生材料之應用開發，並不斷擴展應用領域，期望能以作為產業綠色供應鏈之重要成員為目標，為產業節能減碳、以及環境永續做出貢獻。
管理方針	依據不同產品類別、行業獨特性與客戶需求，持續進行配方技術、生產流程的改良與開發，發展高值化技術產品。
權責單位	研發研究部
投入資源	1. 2022年投入107,233仟元，占總營收4.11%。 2. 2022年投入研發人力17人。
申訴機制	鼎基永續發展小組      電話：07-8070166      官網： <a href="https://www.dingzing.com/Tw/contactUs">https://www.dingzing.com/Tw/contactUs</a>
短中長期目標	市場分散為鼎基優勢，與特定單一市場景氣無直接關係。鼎基各式產品廣泛應用於不同產業 如：汽車材料、醫療用品、消費性電子材、精品箱包類、運動周邊成品、戶外運動器材、成衣及油壓系統設備、氣動系統等，包含不同產業屬性之產品，未來將因應市場趨勢與客戶需求調整產品品項。
2022年行動方案與績效	1. 2022年投入107,233仟元，占總營收4.11%。 2. 2022年投入研發人力17人。
有效性評估	1. 重要專案開發案，每周由業務總監與所屬業務與客戶共同檢視進度並掌握是否須調整產品，會後與現場廠長、開發處長、直屬現場主管討論並檢視是否達到客戶需求及產品驗證等資訊。 2. 主動研發議題，業務部收集市場資訊於salesforce溝通軟體及時報告，廠長、開發處長、總經理、業務總監針對可行市場進行評估並開發。

## 4.2.1 研究發展

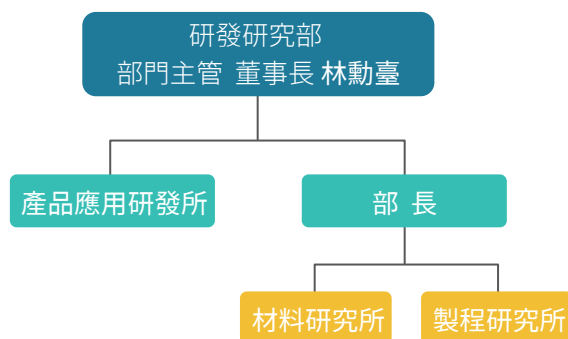
### 4.2.1.1 研發策略

TPU樹脂為TPU產品的原物料，鼎基為全球唯一從原料到產品一貫生產的公司，因此在新產品開發與客製化能力方面佔有很大優勢，目前本公司研發重心偏重於各種複合性多功能材料及增加不黃變產品，複合性多功能材料可針對需求調整配方與組合，以滿足客戶需求；不黃變產品有耐候性佳的特色，能夠增加戶外使用的耐久性與品質。本公司研發團隊與技術服務團隊，除依據不同產品類別、行業獨特性與客戶需求，持續進行配方技術、生產流程的改良與開發，發展高值化技術產品，未來將逐步投入所需之研發人才、儀器設備，並加強資源整合，持續擴大應用。

### 4.2.1.2 研發資源投入

研發創新為本公司立足根本，研發研究部部門主管即為董事長，且每年持續投入大量資金、人力與時間，進行原料與製程自主研發改善，確保技術的先進性與產品可靠性，累積技術優勢與創新能力，滿足不同領域客戶需求，並得以進一步搶攻高階產品市場，持續保持獲利。

研發部門組織圖：



研究發展人員學經歷：

年度	2020年		2021年		2022年	
學歷	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
碩士	4	30.77	4	25.00	4	23.53
大學(專)	7	53.85	10	62.50	11	64.71
高中職	2	15.38	2	12.50	2	11.76
總計	13	100.00	16	100.00	17	100
平均年資(年)	16		16		16	

歷年投入之研發費用：

年 度	2020年	2021年	2022年
研發費用(A)	70,737	73,559	107,233
營業收入淨額(B)	1,987,850	2,539,743	2,607,212
研發費用占比(A/B)	3.56%	2.90%	4.11%

單位：新台幣仟元

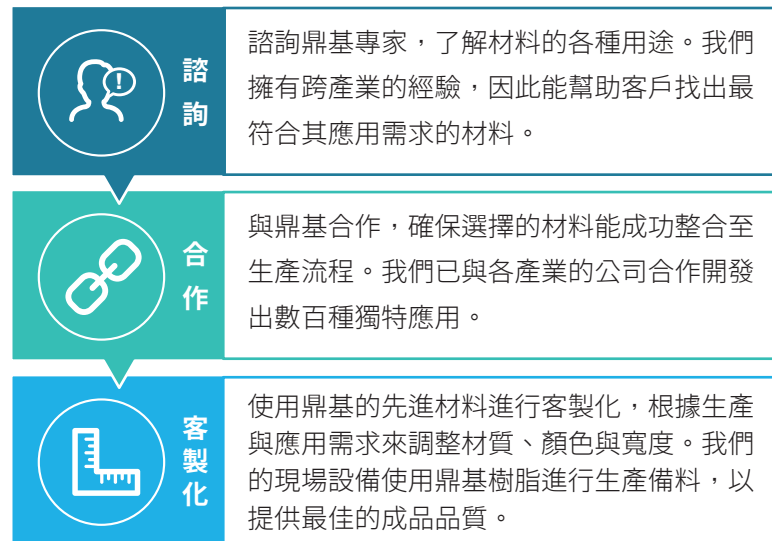


#### 4.2.1.3 「創意大觀園」(Innovation Playground)概念

「創意大觀園 Innovation Playground」，並非是指鼎基公司某個特定的地點或部門，而意指鼎基蘊含了創新精神與研發實力，客戶只要找上鼎基，就猶如進到「創意大觀園」，能夠藉由彼此協同的合作模式，在產品從概念到商業化的每個階段，與設計師、工程師和材料專家攜手合作，激盪出高附加價值的產品，且鼎基會不斷挑戰極限，並分享不斷累積的巧思與應用。

對於創新的堅持與精益求精，是鼎基公司創始以來的文化，但過去一直以來並未有具體的稱號，因此林庚賢總經理強化此概念，提出具體的稱號，讓此精神能夠由上至下徹底貫徹，秉持創新的堅持，深入挖掘客戶潛在需求，創新關鍵性技術與產品，成為業內領導企業。

##### 產品研發流程：



##### 創意大觀園：



## 4.2.2 亮點專案

### 4.2.2.1 汽車車漆保護

近年鼎基持續拓展產品應用，在車用市場方面，高科技膜可應用在各種汽車材料上，諸如車輛內外部的表面材質、車窗、零組件等，以提供良好的防護、並讓後續維護更輕鬆。鼎基目前除了頂級汽車中的座椅腰托氣囊與天窗外，更推出包含大眾俗稱「犀牛皮」的汽車車漆保護膜等革命性產品，TPU除抗黃變、延展性佳外，更具備刮痕自體修復特性、高度抗腐蝕性、抗汙性，對於路面跳石、油汙噴濺、灰塵汙染等有損車漆之物質，皆能有效進行隔絕；同時，採用TPU取代主流之PVC，更符合環保概念，因此成為高級汽車車漆保護膜的首選。



### 4.2.2.2 微創手術用機械手臂保護套

隨著全球高齡人口的快速成長，慢性與心血管疾病帶動高值醫材的發展，也帶動原料的需求，由於TPU薄膜具防水濕透、阻隔細菌等功能，也具備生物相容性與抗血凝性，可廣泛應用於醫療器材上，除醫療用敷料、創口貼、醫療床管、醫療呼吸器、血袋等產品外，近年也持續拓展醫療產業的新產品應用，如微創機械手臂無菌保護套。微創機器人手術系統為目前最新的微創手術系統，已執行超過1,000萬例，已在美國、歐洲、亞洲等多國廣為使用。

## 4.3 客戶關係

### 4.3.1 客戶關係管理

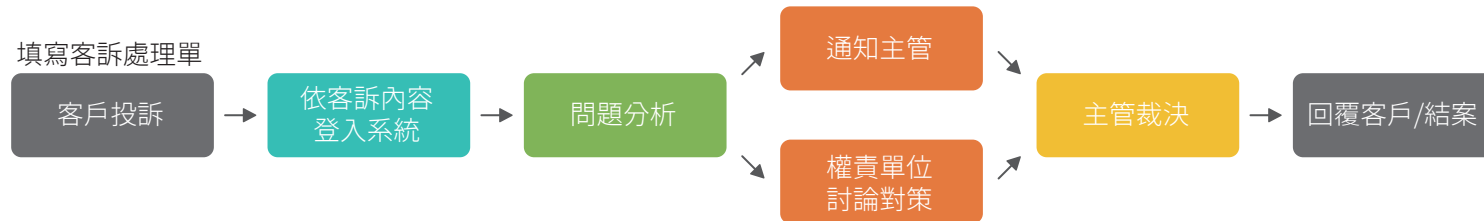
本公司致力於高附加價值之差異化產品發展，擁有深具經驗的研發團隊與穩定的生產品質，以台灣為營運與研發中心，並於大陸、東南亞、歐美設置子公司與行銷據點，服務網絡布局全球。鼎基並建置專業服務團隊，於交期、數量、品質、包裝、運輸，皆有專門負責的業務單位，同時透過定期與不定期的主動拜訪，深入貼近客戶需求，與各領域品牌廠共同開發新應用產品。因應未來產業發展與整體經濟環境趨勢，本公司擬定未來業務策略方向：短期政策為深耕既有客戶需求，以提升對鼎基公司的整體滿意度，提高市場率；長期策略為擴大產品開發應用，以高附加價值與多樣化應用發展，持續擴大產品應用，積極開發歐美、東南亞與全球新興市場。

客戶溝通管道：

項 目	說 明
定期拜訪	每月至少一次拜訪，了解其對本公司產品使用情形。
不定期溝通	不定期與客戶連絡，重要客戶每兩週至少電話、email、視訊一次。
開發期間專案控管	合作期間定期回報新產品開發進度生產狀況，直到量產穩定。

#### 客訴處理流程：

當發生客訴問題，業務單位會立即了解事情發生狀況，並填寫「客戶抱怨處理單」，簡要敘述客戶基本資料與客訴狀況，接獲申訴單會立即調查確認責任歸屬，判定結果須經權責主管核准後轉交權責單位擬定改善對策，權責單位所提之策略經主管核准後，會於規定期限內回覆客戶。2022年，並無發生重大客訴事件。



#### 4.3.2 客戶隱私

鼎基重視客戶資料的保護與隱私，除依循客戶需求簽訂保密協定，更建置完善資訊安全管理機制，確保客戶資訊的機密性與安全性。本公司業已訂定「資訊安全政策」、「資訊安全管理內部控制制度」及「資通安全事件通報與應變機制相關程序」等辦法，所有內部人員、委外服務廠商與訪客均需遵守相關規範，並透過權限管控、設置防火牆與過濾軟體、下載資料異常狀況警示、異地備援、內部資安宣導等方式，避免因人為/非人為的因素，造成客戶資料外洩。截至2022年底為止，無發生任何有關客戶資料遺失、外洩或隱私權遭受侵犯等申訴事件。

#### 4.3.3 客戶肯定

隨著全世界環境永續意識的高漲，消費者對於原使用材料為PVC、PE、NYLON、NBR及PET等材質的應用，將逐步轉向性能更優異、更環保且易加工之TPU產品，各產業之品牌大廠，紛紛改採TPU材料，進行新產品開發應用。鼎基亦與品牌大廠透過長期合作建立緊密關係，產業涵蓋戶外休閒器材業、運動用品與機能服飾業、醫療耗材業、汽車業、消費電子業等等。目前產品應用領域與產業客戶亦不斷增加，深受客戶肯定。



# Chapter 5

## 環境永續營運

5.1 能資源管理	38
5.2 溫室氣體管理	39
5.3 空氣汙染防制	41
5.4 廢棄物管理	41
5.5 水資源與廢汙水管理	43



## 鼎基環境政策與承諾

本公司堅持永續經營與節能減碳的經營理念，致力於降低資源與材料浪費，更以環境共存之理念規劃產製流程，導入ISO 14001:2015環境管理系統要求人員確實運作，且依照空氣、水資源、廢棄物、毒化物設立各專責人員負責，期望有效降低經營活動對環境的衝擊，確保有效進行環境管理。鼎基採用友善環境的營運策略，生產過程不產生有害氣體，生產產生的廢水則透過廢水循環使廢水再利用，不對環境造成衝擊，對於政府機關所管制或禁用之物質，皆依法規要求申報運作符合法規，並遵循國際法規規範不使用含歐盟REACH、RoHS規範之危害物質，在產線中全力推動「綠色材料、綠色生產、綠色承諾」之3G環境政策。

### 鼎基3G環境政策：

#### 1. Green Materials綠色材料

本公司生產的高科技膜使用可自然分解的熱塑性聚胺酯(Thermoplastic Polyurethane,TPU)製成。TPU在加熱過程中不會產生毒氣，因此很適合做為密封劑與黏著劑。TPU是一種新興的有機高分子材料，無重金屬、無毒、無塑化劑、物性佳及具有生物可分解等優點，對人體及環境不會構成危害，不論是手感、耐刮性或是彈性恢復都較PVC佳，是取代PVC的最佳選項。



5至10年內自然分解



100%可回收

#### 2. Green Production綠色生產

鼎基工廠主要用電力及特殊的製程方式生產高科技膜，因此不會產生廢水與空汙。我們盡力確保每個生產步驟都以最節能的方式進行。為確保製程至產品符合國際永續規範，積極取得諸多國際永續認證，如：OEKO-TEX認證、GRS回收循環認證等。



生產過程不產生廢水和空汙

#### 3. Green Commitment綠色承諾

鼎基以永續經營為使命，因此所有資源都會被有效利用，並在生產過程中嚴格執行「材料零浪費」的政策。生產過程後的剩餘材料會被收集起來，並重新融解，以製造Provecta™ Recycled高科技膜。



材料零浪費



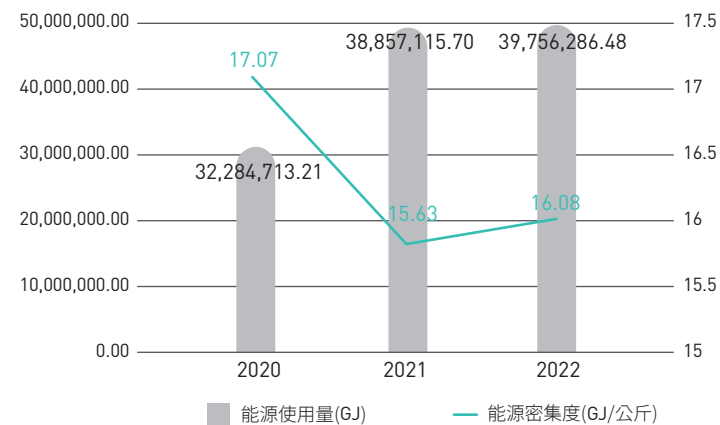
## 5.1 能資源管理

鼎基秉持永續經營、節能減碳，環境共存為理念，並以科學、創新、協同合作三項企業核心價值出發規劃我們的能源管理政策與活動。為有效達到節電管制目的，每月記錄實際使用度數於「每月用電紀錄表」，並設定電力使用目標值，當發現未達目標時主動了解原因，必要時提出對策進行改善。鼎基透過巡檢方式控管生產製程機具、燈具、分電箱等設備，將不使用的設施進行關閉，以防止不必要的電力使用。此外，鼎基積極推動低碳能源轉型，於鼎基廠房上方建置總面積14,596平方公尺的太陽能發電設備，2022年共產生1,709,372度的電力，溫室氣體年減排量約為 870.08噸，節省約新臺幣731萬元的電費支出。

### 5.1.1 能源結構

於能源使用部分，鼎基主要之能源消耗來自製程設備之電力使用，佔總能源使用量的98%，其餘為公務車使用之汽油、堆高機與緊急發電機之柴油使用及天然氣之使用。2022年總能源使用量為39,756,286.48 GJ，能源密集度為16.08 GJ/仟元，較前一年增加3%，原因為屏東廠房陸續完工生產線增加提高能源使用量。外購電力增加原因為屏東廠廠房採分段興建工程約2年，故產線逐年增加，以致用電量成上漲趨勢。

年 度	2020年		2021年		2022年	
非再生能源(GJ)	高雄	屏東	高雄	屏東	高雄	屏東
外購電力	31,568,968	72,235	36,726,008	1,395,360	34,366,208	4,527,960
汽油	5,699	0	5,555.5	0	7,333.08	0
柴油	32,627.2	4,169.31	53,395.1	5,710.1	50,654.5	6,753.9
天然氣	601,014.7	0	671,078	0	678,081.4	119,295.6
使用量總量	32,284,713.21		38,857,115.70		39,756,286.48	
年營收(仟元)	1,890,898		2,485,879		2,473,159	
能源密集度 (GJ/仟元)	17.07		15.63		16.08	



## 5.2 溫室氣體管理

重大主題	溫室氣體管理
議題衝擊性說明	透過推行改善能源結構或其他減碳作為，促進溫室氣體減量，可緩解公司對氣候變遷之負面影響。
政策與承諾	鼎基深知地球氣候與環境，受溫室氣體的影響，正逐漸地惡化中。做為地球公民的一份子，並為善盡企業之責任將致力於工廠溫室氣體基線盤查，以利本廠確實掌控溫室氣體排放情形，並將依據盤查結果，進一步進行溫室氣體自願減量相關計畫。
管理方針	為降低營運過程所產生的衝擊，鼎基推動生產流程的優化，更換節能設施，如：節能型空壓機、LED照明智能控制系統等，提高能源利用降低設備能源虛耗。此外，積極購買及設置綠電能源使用，加強綠化建設增加綠地及樹木，以減少溫室氣體的產生。
目標	短期目標：2023年減少碳排密集度較基準年降1% 中期目標：2025年減少碳排密集度較基準年降3% 長期目標：2030年減少碳排密集度較基準年降10%
申訴機制	公司網站設有聯繫管道      官網： <a href="https://www.dingzing.com/Tw/contactUs">https://www.dingzing.com/Tw/contactUs</a>
行動方案	透過設置與更新節能設施減少每年平均用電量0.5%
評估機制	每年執行ISO 14064驗證及內部稽核

在全球氣候變遷的挑戰下，企業須設法將營運過程溫室氣體排放量降低，以減緩對於環境的負面影響。為有效管理廠區溫室氣體排放，鼎基於2021年開始收集各項能源使用數據，並盤查各項設備之冷媒和滅火氣體填充資料，以評估溫室氣體排放活動，並制定減碳政策。鼎基亦積極向員工宣導節能減碳，強化其對減碳的概念，鼓勵隨時關閉不使用的空調、電子設備及公用電器，落實節能減碳精神。此外，本公司亦積極將傳統設備和燈具汰換成較節能的設施，逐步減少溫室氣體排放量。



### 5.2.1 近三年溫室氣體盤查

本公司參考ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制，定期盤查各廠區之溫室氣體排放量，掌握溫室氣體使用及排放狀況。2022年範疇一直接溫室氣體排放量為1,980 tonCO<sub>2</sub>e，範疇二外購能源間接溫室氣體排放量為19,525 tonCO<sub>2</sub>e，鼎基整體溫室氣體排放氣體種類包含：CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs，其中以外購電力使用排放為主，占比91%，其次為汽油、柴油和天然氣等則為9%。以年營收(仟元)指標為密集度分母，則2022年溫室氣體排放量密集度為0.0087 tonCO<sub>2</sub>e/仟元，因屏東廠房陸續完工生產線增加使溫室氣體排放總量較去年上升，鼎基將持續優化生產流程和設備，降低設備能源虛耗減少溫室氣體的產生。

項 目	廠 區	2020年	2021年	2022年	2022年排放量佔比(%)
範疇一(tonCO <sub>2</sub> e)	高雄廠	1,551	1,762	1,651	8%
	屏東廠	4	20	329	1%
範疇二(tonCO <sub>2</sub> e)	高雄廠	14,494	18,436	17,253	80%
	屏東廠	36	700	2,273	11%
排放量加總(tonCO <sub>2</sub> e)		16,085	20,918	21,505	100%
年營收(仟元)		1,890,898	2,485,879	2,473,159	
溫室氣體排放密集度(tonCO <sub>2</sub> e/仟元)		0.0085	0.0084	0.0087	--

註1：排放係數參考自環保署108年6月公告之「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」、經濟部能源局公告之110年度電力排放係數。

註2：GWP值採用2021年IPCC第六次評估報告。

### 5.2.2 節能減碳措施

電力使用為鼎基主要能源與溫室氣體排放來源，因此鼎基積極透過設備的更新，將傳統機具或燈具逐步汰換成節能型降低電力的耗用。2022年鼎基針對空壓機和照明燈具進行更換，共減少352,204,913kWh的能源使用量，減少179,272,301tonCO<sub>2</sub>e溫室氣體排放量，並且為公司省下約新台幣77,800元。鼎基將不斷地改善各個廠區之能耗設備，提出各項能資源耗用改善方案，以減少能資源耗用作為管理目標。

節能與減碳行動方案	節電量(kWh)	溫室氣體減排量(tonCO <sub>2</sub> e)
更換節能型空壓機	352,000,000	179,168,000
更換節能型照明燈具	204,913.92	104,301.19
合 計	352,204,913.92	179,272,301.19



空壓機

## 5.3 空氣汙染防制

鼎基為預防製程造成的空氣危害制定「設備管理辦法」，指派專人每半年針對固定汙染源防治設備進行檢測及保養，保養和檢測項目包含：燃燒機、閥件、管件、濾網、檢測儀器校正、壓力錶、電控參數相關設施檢查，確保各項排放符合法規規範。若固定汙染源防治設備發生故障或功能失效未能於一小時內修護者，本公司立即停止汙染源之操作，確保生產不致衝擊環境之條件下，才得繼續進行操作，本公司2022年未發生固定汙染源防治設備故障或維修情事。本公司亦積極與政府合作，共同防治空氣品質惡化，當接獲地方主管機關之空氣品質惡化警示時，鼎基將全力配合主管機關之要求進行作業調整，維護當地空氣品質。

### 5.3.1 空氣汙染管理

鼎基高雄廠無產生會造成空氣汙染之重大氣體，屏東廠則會產生氮氧化物(NO<sub>x</sub>)，2022年產生357.86公斤之NO<sub>x</sub>，鼎基採用蓄熱式焚化爐防治設備處理製程氣體，並控制空氣汙染排放濃度。2022年鼎基的空氣汙染物質排放量符合法規規定標準，所有營運據點皆無排放破壞臭氧層物質(ODS)。

## 5.4 廢棄物管理

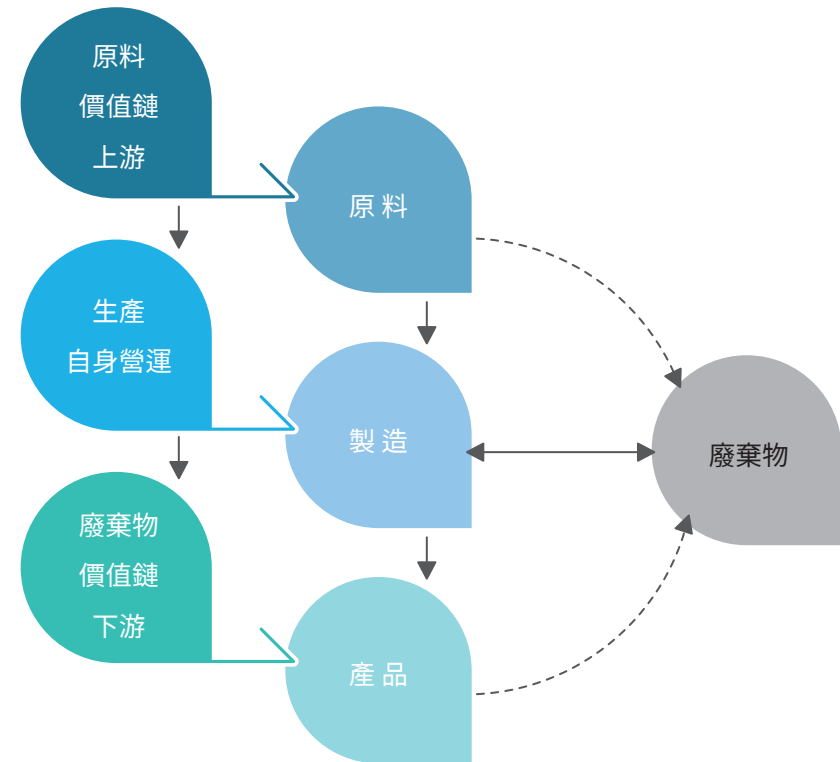
重大主題	廢棄物管理
議題衝擊性說明	廢棄物管理直接關係到環境責任及永續發展能力，妥善的廢棄物管理，有利於減少對環境汙染及負面影響，並節約資源和降低營運成本，減少廢棄物對生態系統破壞和資源浪費。
政策與承諾	鼎基制定《廢棄物管理辦法》，回收具價值之廢棄物，並委託合法合規清運處理廠商及主管單位妥善處理廢棄物。
管理方針	鼎基每一年定期查訪清運流程，了解其清運、處理方式和設施情況及證照和相關文件，確認其合法性和合規性，並在生產過程中嚴格執行「材料零浪費」的政策，確保所有資源有效利用，將生產過程剩餘的材料收集，並重新融解再生產，以減少廢棄物產生量降低環境破壞可能性。
目標	短期目標：強化廢棄物分類與回收再利用，於2023年達到廢棄物減量3%的目標，回收率提高6%。 中期目標：2025年持續減少3%廢棄物產生量，提高6%資源回收率 長期目標：2030年廢棄物焚化處理量減少10%
申訴機制	公司網站設有聯繫管道 官網： <a href="https://www.dingzing.com/Tw/contactUs">https://www.dingzing.com/Tw/contactUs</a>
行動方案	2022年較2021年度廢棄物產出量降低2%
評估機制	每年執行ISO 14064驗證及內部稽核

鼎基重視環境保護制定《廢棄物管理辦法》，對廢棄物進行嚴格監控，並在企業經營中推動廢棄物減量，如：廢棄物再利用計畫(保麗龍、打包袋、廢塑膠等回收再利用)、增加回收細項、改善設備減少廢潤滑油等，嚴格挑選原物料和供應商，持續改進技術或尋找對環境友善的材料，並遵守相關法規和客戶要求。鼎基主要製造各式膜材經包裝後售予下游加工廠，為確保產品在運輸之安全性，使用各式紙箱、紙板、紙管、保麗龍、氣泡布及膠帶等包材，鼎基積極與客戶協調包裝減量方式，盡可能在不影響包裝保護度的情況下減少包材的使用量，透過重新設計產品包裝，採用較薄的包裝材料或更緊湊的包裝設計，例如：原使用保麗龍改為紙箱包裝、紙箱尺寸更改小尺寸減少放入填充物(如氣泡布、隔板)、選擇可回收的包裝材料(如紙板、紙張和塑料等)。此外，在生產過程中嚴格執行「材料零浪費」的政策，將生產過程後之剩餘的材料收集起來進行再利用，通過重新融解這些材料最終被用來生產Provecta™ Recycled高科技膜，這種膜是由回收材料製成的，因此可以降低對新材料的需求，減少浪費和對環境的影響，同時為企業帶來經濟效益。

#### 廢棄物處理監管：

鼎基對廢棄物和有害物質的產生和流向進行監管，透過「材料零浪費」和包材減量盡可能減少廢棄物的產出，以減少資源浪費達到環境保護和減少環境負擔的目的。鼎基重視資源分類與回收，於廠區設置資源回收區，依據法規定義將廠區可能產出之資源類廢棄物如紙類、金屬、玻璃、塑膠等廢棄物，集中收集後由外部合格資源回收商清運。針對有害廢棄物明確標示廢棄物名稱，統一集中存放，再交由合格廢棄物處理廠商處置。有害廢棄物委外處理時，鼎基皆會派專人現場稽核，確保處理過程無任何汙染環境情形發生，且在其運輸車輛設置GPS追蹤，並要求廢棄物處理廠商到廠收集廢棄物時填寫「廢棄物處理追蹤稽核表」，以確保有害事業廢棄物被確認做合格妥善之處置，2022年無發生廢棄物處理商違反規定之事件。

#### 鼎基廢棄物流向圖：



#### 5.4.1 廢棄物產出結構

2022年鼎基廢棄物處理總量為385.82公噸皆為非有害廢棄物，包含廢塑膠混合物、廢木材混合物、廢纖維或其他棉/布等混合物、廢潤滑油、廢紙混合物等，無有害廢棄物的產生。鼎基透過焚化和回收方式進行廢棄物處理，因2022年開始執行廢棄物再利用計畫，將保麗龍、打包袋、廢塑膠等回收再利用，亦透過設備改善減少廢潤滑油的產生，使得2022年廢棄物總量較去年減少約2%。

單位：公噸		總 量		回 收		焚 化	
廠 區		高雄廠	屏東廠	高雄廠	屏東廠	高雄廠	屏東廠
2022	非有害事業廢棄物	372.02	13.8	10.29	0	361.73	13.8
	廢棄物總量	385.82		3%		97%	
2021	非有害事業廢棄物	395.47	0	20.02	0	375.45	0
	廢棄物總量	395.47		5%		95%	
2020	非有害事業廢棄物	398.35	0	10.29	0	361.73	0
	廢棄物總量	398.35		4%		96%	

註1：屏東廠將可回收廢棄物送回高雄廠處理。

註2：屏東廠於2022年開始進行規模生產，故於該年才有廢棄物之產生。

## 5.5 水資源與廢汙水管理

鼎基了解水資源對於環境與社會的重要性，在水資源有限的環境條件下，配合政府法規及行政方針，朝永續水資源的管理方向前進。鼎基取用台灣自來水公司，高雄廠取自鳳山給水廠，屏東廠取自屏東加工出口區淨水廠之水源，根據世界資源研究所(WRI)水風險地圖集之分析結果，鼎基營運據點皆非位於水資源壓力地區。為降低廠區對水資源使用會對當地水資源的潛在衝擊，廠區設置水資源管理系統，定期監測水資源的使用情況，制定節水措施，減少水資源的消耗，且優化廠區內部水資源循環利用系統，例如回收廢水、收集雨水等。此外，建立廢水處理系統，將廢水進行處理後再排放，減少對當地水資源的汙染，加強維護管理和設備，防止漏水和浪費水資源。鑒於可能出現缺水的風險，鼎基進行水資源風險評估，及時發現和解決問題，防止水資源的緊缺和汙染對廠區造成不良影響。鼎基積極從源頭上減少對水資源的消耗，加強廢水處理，建立良好的合作關係，實現水資源的可持續利用和管理。



### 5.5.1 用水結構與管理

本公司之用水結構主要為製程用水及生活用水100%來源為自來水，2022年總取水量為89,052噸，大部分用水需求為冷卻水塔，較前一年增加12,139噸取水量，原因為屏東廠產線逐年增加用水需求上升，對此鼎基將持續監控並檢視水資源使用狀況，尋找更多改善水資源消耗之可行方案。

單位：噸	2020年	2021年	2022年
總取水量	71,360	76,913	89,052
總排放量	11,029	12,056	39,757
耗水量	60,331	64,857	49,295

#### 廢水管控：

鼎基之廢水主要為循環冷卻水和生活污水，由廢水收集管道集中至臨海工業區廢水廠集中處理，絕不直接排至廠外溝渠。本公司每半年委託外部機構進行水質檢測，確保廢水符合《放流水標準》，並與臨海工業區與屏東科技產業園區廢水處理廠合作，協助本公司隨時監控所排放之廢水，每月提供廢水之監控結果給本公司進行查核歸檔，有效管控排水量和水質狀況，本年度排放水質皆符合法規規範標準。

水質標準		pH	COD (mg/L)	SS (mg/L)
2020	高雄廠	7.47	117	45
	屏東廠	0	0	0
2021	高雄廠	7.47	178	28
	屏東廠	7.98	58.35	9.75
2022	高雄廠	7.58	215	25
	屏東廠	7.96	19.94	1.45
規範標準值	高雄廠	5-9	480	240
	屏東廠	5-9	500	300

註1：高雄廠依據臨海工業區污水下水道使用管理放流水標準。

註2：屏東廠依據屏東科技產業園區污水下水道使用管理放流水標準。

註3：屏東廠於2021年才開始有生產作業，故2020年不需進行水質檢測。

# Chapter 6

## 幸福職場與 社會共融

6.1 人權與多元包容職場	46
6.2 人才吸引與留任	48
6.3 職涯發展與人才培育	52
6.4 職業健康與安全	53
6.5 社會參與	58





## 6.1 人權與多元包容職場

重大主題	管理方針
議題衝擊性說明	在現今大環境重視ESG的前提下，人權及多元包容的職場已是企業經營無可迴避的議題，完善的人權管理可以創造尊重與平等之職場文化，避免人權侵害擴大。
政策與承諾	鼎基先進承諾建立符合人權及多元包容的職場，以符合ESG精神。
管理方針	持續關注人權及多元包容職場的相關議題及規範，並及時回應 / 因應此議題之最新行動，持續建立公司在人權及多元包容職場的正面形象。
權責單位	管理部人事組
投入資源	不定期宣導人權及多元包容職場議題及最新規範。
申訴機制	管理部人事組      分機：15501      e-mail：dennis.pan@dingzing.com
短中長期目標	短期目標：2023年底前全面檢視本公司規章制度，確保符合人權及多元包容職場規範及精神。 中期目標：2025年前落實執行人權及多元包容職場規範及精神。 長期目標：2028年前達到全年因人權及多元包容職場申訴案件為0之目標。
2022年行動方案與績效	2022年全年未有因人權或多元包容職場問題而產生之勞資爭議案件。

鼎基重視勞工權益訂定人權相關政策，包含《工作規則性騷擾防制措施申訴及懲戒管理辦法》、《消除一切形式種族歧視管理辦法》、《童工與青年工管理辦法》、《工作規則-工作時間、休息、休假、請假管理辦法》等政策，保障員工和供應商之結社自由，確保無雇用童工，以及歧視和違反結社自由的事件發生。鼎基制定《員工申訴管理辦法》提供申訴信箱dennis.pan@dingzing.com與郵寄地址，每日確認收件狀況如遇申述則盡速處理，且確保所有參與申訴處理之人員負有完全保密責任，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊保護員工權益。2022年未接獲人權相關申訴，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。此外，鼎基針對人權進行相關的宣導與員工教育訓練，2022年鼎基安排性騷擾防治相關訓練課程，共23位員工參與，平均訓練時數為2小時。



### 6.1.1 員工多元性

截至2022年底，鼎基員工總數為610位，其中未有聘雇約聘員工，皆為正式員工；鼎基不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有薪資與福利上的差異，然而因產業屬性關係，需較多理工相關專業知識及技能，因此男性員工佔總員工人數近8成。在年齡分布上，同仁年齡介於30歲至50歲之同仁占比最大，約佔總員工人數的83.11%，其次為同仁年齡小於30歲，佔全體員工的12.3%，年齡分布狀況有助於支撐公司快速成長。本公司期望建立一個多元、平等且共融的友善職場，對身心障礙者和原住民之待遇均比照同職等之新進員工，2022年本公司身心障礙員工數為4人優於法令，具原住民身份之員工共雇用2位，顯示鼎基對弱勢族群的照顧。

年 齡					
2022年		< 30 歲	30-50 歲	> 50 歲	合 計
男性	人數	66	400	18	484
	比例	11%	66%	3%	79%
女性	人數	9	107	10	126
	比例	1%	18%	2%	21%
合計		75	507	28	610

員工類別					
2022年		高階主管	中階主管	一般人員	合 計
男性	人數	25	130	329	484
	比例	4%	21%	54%	79%
女性	人數	5	22	99	126
	比例	1%	4%	16%	21%
合計		30	152	428	610

註1：高階主管：董事長、總經理、副總經理、廠長、總監、資深經理、副廠長、部長、經理、主任、特助

註2：中階主管：副部長、副理、副主任、課長、組長、副組長、主任工程師、高級專員、高級工程師、業務專員、秘書、高級會計



### 6.1.2 完善的薪酬制度

鼎基提供員工穩定且具市場競爭優勢的薪資條件，依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗及個人績效表現核定薪資水準，所有員工之整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。

鼎基也致力於提供透明、公平的薪酬制度，2022年鼎基薪酬最高個人之年度總收入與其他員工(不包括該薪酬最高個人)年度總收入之中位數的比率(簡稱中位數比例)為5.4。2022年薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與其他員工(不包括該薪酬最高個人)年度總收入增加百分比之中位數的比率(簡稱中位數增加比例)則為0.42。

#### 男女薪酬比率：

2022年	高階主管		中階主管		一般人員	
性別	男	女	男	女	男	女
薪資	76%	100%	90%	100%	119%	100%
薪酬	90%	100%	105%	100%	127%	100%

註1：高階主管：董事長、總經理、副總經理、廠長、總監、資深經理、副廠長、部長、經理、主任、特助

註2：中階主管：副部長、副理、副主任、課長、組長、副組長、主任工程師、高級專員、高級工程師、業務專員、秘書、高級會計

註3：薪酬包含：基本薪資+輪班津貼+加班費+伙食津貼+不休假獎金+季獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞+摸彩獎金+生日禮金+結婚生育喪葬津貼+旅遊津貼+家庭晚餐券

## 6.2 人才吸引與留任

重大主題	管理方針
議題衝擊性說明	台灣少子化趨勢下勞動力不足，加上科技產業對人才的磁吸效應，人才吸引及留任越顯重要，可避免人才流失造成企業知識斷層，進而提升產業競爭力。
政策與承諾	因應人才吸引與留任問題，本公司近年持續推動薪資福利提升及股票上市，承諾將透過相關政策或制度，達成人才吸引與留任目標。
管理方針	持續優化薪資福利制度，並透過各種管道提升公司知名度，配合內部培訓制度提升，打造鼎基先進人才吸引力與留任力。
權責單位	管理部人事組
投入資源	擴編相關單位人力，加強推動教育訓練、認證及稽核活動。
申訴機制	管理部人事組      分機：15501      e-mail：dennis.pan@dingzing.com
短中長期目標	短期目標：2023年底前推動專業職能制度建立，協助公司員工提升專業職能，同時透過各種管道提升公司知名度。 中期目標：2025年前達成鼎基先進全年人才招聘及人才留任目標。 長期目標：2028年前達成制度及文化全面升級。
2022年行動方案與績效	鼎基先進於2022年5月完成股票上市，提升公司制度及知名度，此外，持續提升的薪資福利亦產生人才吸引及留任之效果，反應再招募及離職率上。

鼎基在招聘和雇用方面遵守台灣勞動法律的規定，並使用多種招聘渠道吸引人才，包括獵頭公司、就業中心、校園招聘、網路招聘和推薦等。鼎基提供平等的就業機會和環境，根據個人的專業能力和經驗進行考慮，不因年齡、種族、性別、性傾向、宗教、政治派別、籍貫、婚姻狀況、外貌或身體障礙等差異而有所區別。在招聘後，鼎基有明確的晉升、考核、培訓和獎懲制度，確保每個人都有公平的職業發展機會。

### 6.2.1 新進與離職狀況

為協助新進人員快速適應職場與文化，鼎基透過完善的「員工手冊」及「新人教育訓練」，讓新進員工能夠透過手冊與訓練過程，了解鼎基企業文化、產業概念與相關職業安全知識。鼎基因產業求才競爭激烈，以及技術員輪班制的工作性質，造成員工有不定期招募及離職的情況，鼎基透過調薪、增加幼兒教育補助等提升員工留職誘因，2022年員工離職率\*為7.58%，較去年減少3.65%。

\*離職率計算公式：離職人數/期末人數+離職人數

#### 新進員工：

年 齡					
2022年		< 30 歲	30-50 歲	> 50 歲	合 計
男性	人數	22	32	1	55
	比例	34%	50%	2%	86%
女性	人數	6	3	-	9
	比例	9%	5%	0%	14%
合計		28	35	1	64

#### 離職員工：

年 齡					
2022年		< 30 歲	30-50 歲	> 50 歲	合 計
男性	人數	8	31	2	41
	比例	16%	62%	4%	82%
女性	人數	2	6	1	9
	比例	4%	12%	2%	18%
合計		10	37	3	50

### 6.2.2 順暢的溝通管道

為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，公司建立多元暢通的溝通管道，員工可經由職工福利委員會、勞資會議等管道向公司提出建議，鼎基積極主動了解員工之心聲並適時處理反應問題，達到勞資正向溝通。本公司每年至少召開4次勞資會議，由員工選任代表與公司指派代表共12人組成，皆會記錄會議內容以利後續問題追蹤與改善，據內部統計，2022年勞資會議中討論的議題重點包括員工連假休假、調班問題等。

鼎基依據勞基法及其他法令辦理通知程序，以確保被資遣之員工享有提前預告之保障；繼續工作3個月以上未滿1年者，於10日前預告之；繼續工作1年以上未滿3年者；於20日前預告之；繼續工作3年以上者，於30日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間之工資。鼎基依循法令規定，定期透過公佈欄、內部網站、公開資訊觀測站公告營運狀況，使員工瞭解公司發展進程等資訊，若為重大營運變化，於兩周前提前公告員工周知，以強化勞資溝通。

### 6.2.3 多元化的員工福利

鼎基提供員工合理的權益與福利，依據「職工福利金條例」經主管機關同意設立鼎基先進材料職工福利委員會（以下簡稱福委會），每兩個月開會一次，傾聽員工意見並給予回饋，關心員工身心健康也設有多元豐富的社團活動，提供員工學習且增加休閒娛樂的機會，維持良好和諧的勞資關係。員工為公司最重要的資產，福委會致力於創造最適合員工的優質環境，希望同仁在工作與生活都能兼顧以達員工的幸福狀態，主要辦理公司大型活動、社團活動運作、員工旅遊統籌、獎金與津貼發放等福利措施。

福利項目	說明
各類獎金	為體恤員工工作辛勞，本公司發放各類獎金，陪伴員工走過生活大小事。獎金包含：三節獎金、生日禮金、結婚生育喪葬津貼、旅遊津貼等，2022年申請結婚生育喪葬津貼者共28位員工。
簽訂特約廠商	為照顧員工生活品質，本公司簽訂21家特約廠商，包含餐飲業、托嬰中心、幼兒園等，讓員工以優惠的價格享受服務。
幼兒教育補助	為減輕員工育兒負擔，本公司提供育兒教育補助，一年分為兩梯次進行補助申請，2022年上半年共55人，總金額為\$130,000，下半年共56人，總金額為\$130,000。
員工家庭日餐券	鼓勵員工平衡工作與家庭生活，增進家人之間感情，滿三個月以上未滿一年員工發放一張，滿一年以上員工發放三張，2022年約560位員工受惠，共發放約\$1,900,000元的餐券。
員工社團	鼓勵員工於工作之餘，亦能享受生活調劑身心，與不同單位間的同仁有互動交流的機會，設有：E7保齡球社、鼎基大隊長登山社、DZ羽球社、電影欣賞同好會等9個不同性質的社團，每年補助三次，每次補助金額為\$5,000元。
員工保險制度	本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國及之員工，每月按不低於薪資之6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶。



E7保齡球社



鼎基大隊長登山社



DZ羽球社



電影欣賞同好會

### 育嬰假：

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，鼎基遵守台灣《性別工作平等法》推動設有完善的家庭照顧假及育嬰假申請機制，使符合條件同仁得依需要申請保障同仁權益。2022年新申請育嬰留職停薪有6人，實際復職3名，復職率達60%；另2021年復職共3名，其中2名留任一年以上，留任率達67%。鼎基另與5間合法幼兒園簽訂特約，並提供托兒補助，讓員工專心工作之餘尚能兼顧家庭。

項 目	男性人數	女性人數	合 計
2022年度 享有育嬰假的員工總數(A)	70	16	86
2022年度 實際使用育嬰假的員工總數(B)	4	2	6
2022年度 休完育嬰假後應該復職的員工總數(C)	4	1	5
2022年度 休完育嬰假後，在2022復職的員工總數(D)	3	0	3
2021年度 休完育嬰假後，在2021復職的員工總數(E)	0	3	3
2022年度 休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數(F)	0	2	2
育嬰留職停薪申請率(B/A)	6%	13%	7%
復職率(D/C)	75%	0%	60%
留任率(F/E)	-	67%	67%



## 6.3 職涯發展與人才培育

### 6.3.1 人才培育與發展

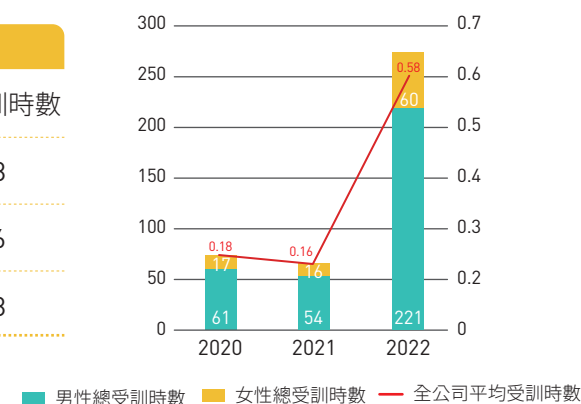
鼎基秉持著人才為企業之根本的理念，規劃完善的內部培育課程，每年排定教育訓練計劃表，各部門每三個月進行人員教育訓練計劃討論，使員工能隨時因應環境之變化及提升專業能力，激勵員工自我成長持續學習。2022年鼎基為提升現場技術人員專業工作能力，增加總受訓人數及總受訓時數，員工總受訓時數達281小時，平均每位員工受訓時數為0.16小時。其中男性員工總受訓時數221小時、平均訓練時數為0.51小時，女性員工總受訓時數60小時、平均訓練時數為1.22小時；高階主管總受訓時數90小時、平均訓練時數為6.92小時，一般員工總受訓時數93小時、平均訓練時數為0.27小時。

#### 2022年教育訓練統計：

性別	男 性			女 性		
員工類別	總受訓時數(小時)	總人次(人)	平均受訓時數	總受訓時數(小時)	總人次(人)	平均受訓時數
高階主管	90	13	6.92	38	3	12.67
中階主管	38	75	0.51	14	6	2.33
一般人員	93	349	0.27	8	40	0.2
合 計	221	437	0.51	60	49	1.22

#### 近三年教育訓練人數和時數：

性別	男 性		女 性		合 計		
年 份	總受訓時數(小時)	總人次(人)	總受訓時數(小時)	總人次(人)	總受訓時數(小時)	總人次(人)	平均受訓時數
2022年	221	437	60	63	281	486	0.58
2021年	54	425	16	16	70	441	0.16
2020年	61	401	17	42	78	443	0.18



### 6.3.2 績效管理機制

為了公平善待每位努力的夥伴員工，我們訂有公正的績效考核制度，由各部門主管針對所屬人員平時之工作表現、專長、特性等進行考核，以便適時施以訓練及輔導，每隔一年定期考核一次，藉以瞭解員工工作情況以及適任傾向作為培養訓練及職務調整派任之依據。員工年度考核於每年12月份辦理，2022年因員工育嬰留停原因非全數員工接受考核，完成考核的男性員工比例為99%，女性員工比例為98%。

員工類型	人 數	實際完成考核人數	完成考核比例
高階主管	30	30	100%
中階主管	152	151	99%
一般人員	428	424	99%

註：因育嬰留停與留職停薪員工不接受考核，故排除上述員工績效考核則完成100%。

## 6.4 職業健康與安全

為了確保公司全體員工的安全與健康，鼎基推動「重視工業安全」與「創造零災環境」以保護員工安全，致力於消除任何潛在危害因素，提高員工的安全衛生意識，並遵守相關法規和責任。我們重視保護環境、防治污染、預防危害及實現永續發展，並與員工及其代表商討，制定職業安全衛生政策，以確保符合法律規定、預防傷病並持續改善，實現永續發展的目標。

鼎基依循 ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統，充分了解工作場所中的危險源與風險，評估對公司內所有相關人員（包括全體員工、承包商、訪客）造成的影響，生產及作業活動等均適用之，並讓所有人員有正確的認知，確保員工於一個健康、無傷害的工作環境。針對ISO 45001管理系統每年執行一次內部追查稽核，每三年執行一次委託第三方驗證單位重新驗證稽核，2022年度由外部機構執行稽核評鑑通過。

#### 環安衛政策：

- 符合環安衛法規、支持環安衛保護。
- 環安衛事件預防、持續改善環安衛。
- 重視環安衛要求、創造環安衛零災。



#### 6.4.1 職業安全衛生工作者參與、諮商與溝通

鼎基設立職業安全衛生委員會，勞工之代表佔職業安全衛生委員會委員人數超過二分之一，每季定期召開職業安全衛生委員會會議，勞資雙方透過簽署勞動契約保障員工的工作權益。而為防止職業傷害，保障勞工安全與健康，我們更訂有勞工安全衛生工作守則，以供全體員工共同遵守，共同防範各種意外及工安事件之發生。2022年職業安全衛生委員會會議主要溝通議題如下：

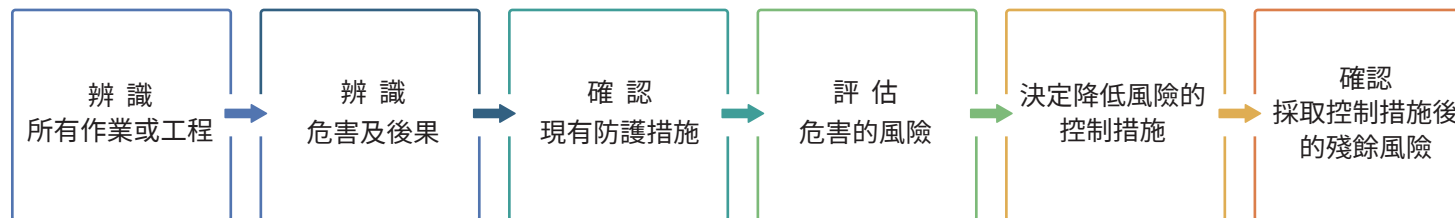
1. 降低職災發生機率、落實5S
2. 落實設備自動檢查及保養
3. 落實垃圾分類與資源回收
4. 辦理在職教育訓練事宜
5. 實施作業環境監測事宜

此外，本公司訂定溝通管理作業程序，針對環安衛考量面與環安衛管理系統建立內外部溝通管道，以利公司內各部門與階層之間溝通，並可據以接受、記載及回應由外部利害關係人(包含：廠外居民、環保團體、傳播媒體、學術機構、承包商、供應商、縣市政府環保局與周界相關事業機構)，所傳達的訊息。

#### 6.4.2 職業安全與傷害預防

##### 危害辨識與風險管理：

本公司制定職業安全衛生規章，並設定具體、可量測且能達成的目標，重視持續改善員工的職業安全衛生保護措施，以實現最佳的職業安全衛生績效。本公司推動企業風險管理，透過系統化程序，將危害分為五大類：物理性、化學性、生物性、人因工程、其他，依序針對勞工安全衛生組織的建立、變更、採購、承攬、緊急應變、自動檢點與改善、安全衛生管理體制的稽核、修正、紀錄等事項，加以實施與運作，以提升安全衛生水準並確保實施落實。



鼎基透過作業暴露頻率和事件發生機率計算發生可能性，搭配傷害或損失嚴重程度進行風險等級的排序，且為有效降低風險的發生本公司建立風險預防措施，改善軟硬體設施和防護器具，並嚴格監督執行控制措施的落實度，有效降低危害的發生，管理機制的運作方式依據廠區「職安衛危害鑑別管理辦法」辦理。

以下為鼎基現有的防護措施：

類別	危害風險	相關防護措施說明
硬體措施	墜落 / 滾落	護欄 / 護圍、安全網、安全母索、安全上下設備、高空作業車、移動式施工架等。
	衝撞	護欄 / 護圍、接觸預防裝置（包含警報、接觸停止裝置）等。
	物體飛落	護欄 / 護圍 / 護網、防滑舌片、過捲揚預防裝置等。
	被夾 / 被捲	護欄 / 護圍、制動裝置、雙手操作式安全裝置、光感式安全裝置、動力遮斷裝置、接觸預防裝置等。
	有害物接觸	雙套管、洩漏偵測器、防液堤、承液盤、沖淋設施、通風排氣裝置等。
	感電	防止電擊裝置、漏電斷路器、接地設施等。
	火災 / 爆炸	防爆電氣設備、火災偵測器、消防設施、高溫自動灑水系統、防爆牆、靜電消除設備（如靜電夾、靜電刷、靜電銅絲、靜電布、增加作業環境濕度等）、冷凍/冷藏儲存等。
	物體破裂	本安設計（設計壓力高於異常時之最高壓力）、溫度 / 壓力計、高溫 / 高壓警報、高溫 / 高壓連鎖停機系統、釋壓裝置（含安全閥、破裂盤、壓力調節裝置等）、破真空裝置等。
	化學品洩漏	雙套管、洩漏偵測器、防液堤、承液盤、緊急遮斷閥、灑水系統、沖淋設施、通風排氣裝置等。
軟體	教育訓練、各類合格證、健康檢查、緊急應變計畫或程序、工作許可、上鎖 / 掛簽、各種標準作業程序 (SOP) 或工作指導書 (WI) (須標註其名稱或編號)、日常巡檢、定期檢查、承攬管理、採購管理、變更管理、人員全程監視等。	
防護器具	呼吸方面	簡易型口罩、防塵口罩、濾毒罐呼吸防護具、濾毒罐輸氣管面罩、自給式空氣呼吸器 (SCBA) 等。
	防護衣	一般分為A / B / C / D級，依所需防護等級予以選用。
	防護手套	防火手套、防凍手套、耐酸鹼手套、絕緣手套等。
	其他	安全面罩、安全眼鏡、護目鏡、安全鞋、安全帶、安全帽等。



## 事故調查及後續處理：

鼎基重視每一件意外事故發生後之即時通報、嚴謹調查及預防再發生，制定「事故處理管理辦法」規範事故通報、調查、改善之程序，以確保有效解決，避免重複發生相同之傷害、不健康、疾病和事故。事故發生後現場人員應立即進行緊急應變之處置，並由事故單位主管召集相關單位組成調查小組共同調查事故原因分析，調查後事故單位依據所調查之發生原因，提出後續相對應之矯正及預防措施，並由專責單位持續監督與追蹤，以減少損失並預防類似情形再度發生。



鼎基所有工廠皆依照政府法令管理駐廠人員與承包商，並配合現行法令滾動式調整管理模式。本公司2022年員工失能傷害頻率為8.23，失能傷害嚴重率則為697，並無任何職業病案例。2022年發生10件事故，跌倒2件、被切/割/擦傷1件、被夾/被捲5件、物體飛落1件、與高溫/低溫之接觸1件，事故原因為勞工未遵守作業安全規定等，為預防類型情況發生，鼎基加強安全作業流程的宣導與相關教育訓練，提升員工安全意識及確保工作環境之安全性。

2022年：

類別	員工
總經歷工時 <sup>(註1)</sup>	1,213,680
一般職業傷害人次 <sup>(註2)</sup>	8
嚴重職業傷害人次 <sup>(註3)</sup>	2
死亡人數	-
可紀錄之職業傷害次數合計 (人次)	10
損工日數 <sup>(註4)</sup>	978
職業傷害所造成的死亡比率	-
嚴重的職業傷害比率	-
失能傷害頻率(FR) <sup>(註5)</sup>	8.23
失能傷害嚴重率(SR) <sup>(註6)</sup>	697

註1：所有人之工作時數加總

註2：損工日數180天以內者

註3：損工日數超過180天者且不含死亡人數

註4：自傷亡隔日起算

註5：失能傷害頻率(FR) = 每百萬工時中登錄工傷傷害人次，計算公式為：應登錄之傷害人次x1,000,000÷總經歷工時

註6：失能傷害嚴重率(SR) = 每百萬工時中失能傷害損失之日數，計算公式為：失能傷害損失日數x1,000,000÷總經歷工時

### 6.4.3 打造安心的職場

#### 職業安全訓練：

鼎基遵循法規要求加強員工對於工作環境安全的觀念，除新進員工須接受3小時的一般安全衛生教育訓練外，每半年定期舉辦毒化物、消防及危害通識教育緊急應變處理等訓練，以實際演練的方式使相關人員熟練應變應有之知識及技能，方能在緊急狀況下，有效處理災害於不同階段下之應變措施，以降低損失。除了必要的安全衛生教育訓練外，2022年亦排定緊急應變演練計畫，讓員工確保事件發生的處理及應對。公司更加入南區毒災聯防組織，並定期參與會議、演練等，不定期更新本公司聯防組織資訊。2022年職業安全衛生教育訓練時數共計27小時，共333人次參與，課程內容包含急救人員之安全衛生訓練、特殊作業人員之安全衛生訓練、具有危險性之機械或設備操作人員之安全衛生訓練等。

#### 2022年緊急應變演練狀況：



#### 2022年職業安全衛生教育訓練：



#### 健康促進推動：

本公司為照顧同仁健康，每三年辦理在職勞工健康檢查，雇用符合「勞工健康服務醫師 / 勞工健康服務護理人員」資格之專業人員提供健康服務，並配合勞工班別於常態性工作場所，以多場次方式提供健康服務，提升服務還概率。健康檢查於勞工上班時間、下班後1小時內辦理，促進勞工參與度，為了鼓勵勞工參加職場健康服務，對於下班後參與健康服務之勞工給予加班費。檢查項目分為十三項為一般檢查、尿液檢查、血液常規、肝腎功能、血脂肪、膽功能、血糖、心臟功能、胸部X光、肝炎、癌症篩檢、超音波、ABI、類風濕性，以優於法令的辦理頻率提供完善的健康關懷，健康檢查結果報告統一由專人管理，在注意員工隱私保護下，交付員工個人檢查報告。此外，鼎基定期辦理健康促進活動，鼓勵員工取得工作與生活的平衡，更致力於促進員工個人健康的生活型態和行為。

類別	員工
職工健康檢查	鼎基重視員工身心健康，提供優於法定年限的健康檢查頻率，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。2022年共551人完成健檢，佔總員工人數約90%。
健康促進活動	鼎基積極推動健康促進活動，鼓勵員工參與運動或戶外活動類型社團(登山、保齡球、油脂打擊、人文景觀)，2022年各社團共舉辦7場次活動，累積88人次參與。

## 6.5 社會參與

### 6.5.1 衛武營贊助

鼎基為了支持在地的藝術發展，與南臺灣藝術重要據點「衛武營國家藝術文化中心」合作，2021年鼎基透過對「衛武營藝企學」計畫贊助新台幣三十萬元，約400位師生受益。本活動提供全國學生藝文欣賞體驗的機會，邀請音樂、舞蹈、馬戲、傳統戲曲四大類型的專業表演團體，將「劇場禮儀」、「國際廳院介紹」融入演出腳本中，培養學生對於表演藝術美学的感受力。



## 附錄一、GRI Standards索引表

- 使用聲明：鼎基先進依循GRI準則編制永續報告書，數據資訊範疇為2022年1月1日至12月31日
- GRI 1使用版本：GRI 1: Foundation 2021
- GRI 行業準則應用：無

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2： 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	06-08	1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	01	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	01	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	無進行資訊重編
	2-5 外部保證 / 確信	-	無進行外部保證 / 確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	06-08	1.1 公司簡介
	2-7 員工	47	6.1 人權與多元包容職場
	2-8 非員工的工作者	47	6.1 人權與多元包容職場
	2-9 治理結構及組成	11 / 17	2.1 永續治理架構 / 3.1 公司治理
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	18	3.1 公司治理
	2-11 最高治理單位的主席	18	3.1 公司治理
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	11	2.1 永續治理架構
	2-13 衝擊管理的負責人	11	2.1 永續治理架構
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	12	2.2 重大主題鑑別與分析
	2-15 利益衝突	18	3.1 公司治理
	2-16 溝通關鍵重大事件	12 / 21-22	2.2 重大主題鑑別與分析 / 3.3 風險管理
	2-17 最高治理單位的群體智識	18	3.1 公司治理



GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
<b>GRI 2：一般揭露 (2021)</b>			
<b>GRI 2：</b> 一般揭露(2021)	2-18 最高治理單位的績效評估	19	3.1 公司治理
	2-19 薪酬政策	19	3.1 公司治理
	2-20 薪酬決定流程	19	3.1 公司治理
	2-21 年度總薪酬比率	48	6.1 人權與多元包容職場
	2-22 永續發展策略的聲明	02-03	經營者的話
	2-23 政策承諾	-	各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾	-	各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	各重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	21-22	3.3 風險管理
	2-27 法規遵循	23-24	3.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	08	1.1 公司簡介
	2-29 利害關係人議合方針	14	2.3 利害關係人鑑別與溝通
	2-30 團體協約	49	6.2 人才吸引與留任
<b>重大主題</b>			
<b>GRI 3：</b> 重大主題(2021)	3-1 決定重大主題的流程	12	2.2 重大主題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	13	2.2 重大主題鑑別與分析
<b>法規遵循</b>			
3-3 重大主題管理		23	3.4 法規遵循
<b>GRI 2：</b> 一般揭露(2021)	2-27 法規遵循	24	3.4 法規遵循

GRI準則		揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
溫室氣體管理				
3-3 重大主題管理			39	5.2 溫室氣體管理
GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放		40	5.2 溫室氣體管理
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		40	5.2 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度		40	5.2 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量		40	5.2 溫室氣體管理
廢棄物管理				
3-3 重大主題管理			41	5.4 廢棄物管理
GRI 306 (2020) : 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		42	5.4 廢棄物管理
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		42	5.4 廢棄物管理
	306-3 廢棄物的產生		43	5.4 廢棄物管理
	306-4 廢棄物的處置移轉		43	5.4 廢棄物管理
	306-5 廢棄物的直接處置		43	5.4 廢棄物管理
產品安全				
3-3 重大主題管理			27	4.1 產品安全
永續創新產品				
3-3 重大主題管理			31	4.2 永續創新產品
人權與多元包容職場				
3-3 重大主題管理			46	6.1 人權與多元包容職場
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化		18 / 47	3.1 公司治理 / 6.1 人權與多元包容職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例		48	6.1 人權與多元包容職場
GRI 406 (2016) : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動		47	6.1 人權與多元包容職場

GRI準則		揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
人才吸引與留任				
3-3 重大主題管理			48	6.2 人才吸引與留任
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫		50	6.2 人才吸引與留任
GRI 401 (2016) : 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工		49	6.2 人才吸引與留任
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利		50	6.2 人才吸引與留任
	401-3 育嬰假		51	6.2 人才吸引與留任
GRI 402 (2016) : 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期		49	6.2 人才吸引與留任
其他主題				
GRI 200 : 經濟				
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值		09	1.2 經濟績效
GRI 205 (2016) : 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點		20	3.2 道德誠信之遵循及反貪腐
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		20	3.2 道德誠信之遵循及反貪腐
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動		20	3.2 道德誠信之遵循及反貪腐
GRI 308 (2016) : 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商		24	3.5 永續供應鏈管理
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		24-25	3.5 永續供應鏈管理
GRI 414 (2016) : 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商		24	3.5 永續供應鏈管理
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		24-25	3.5 永續供應鏈管理
GRI 204 (2016) : 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		25	3.5 永續供應鏈管理
GRI 300 : 環境				
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗		38	5.1 能資源管理
	302-3 能源密集度		38	5.1 能資源管理
	302-4 減少能源消耗		40	5.2 溫室氣體管理

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
<b>GRI 300：環境</b>			
<b>GRI 305 (2020)：</b> 排放	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	41	5.3 空氣汙染防制
	305-7 氮氧化物(NO <sub>x</sub> )、硫氧化物(SO <sub>x</sub> ),及其它顯著的氣體排放	41	5.3 空氣汙染防制
<b>GRI 303 (2018)：</b> 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	43	5.5 水資源與廢汙水管理
	303-2 與排水相關衝擊的管理	44	5.5 水資源與廢汙水管理
	303-3 取水量	44	5.5 水資源與廢汙水管理
	303-4 排水量	44	5.5 水資源與廢汙水管理
	303-5 耗水量	44	5.5 水資源與廢汙水管理
<b>GRI 400：社會</b>			
<b>GRI 404 (2016)：</b> 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	52	6.3 職涯發展與人才培育
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	52	6.3 職涯發展與人才培育
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	53	6.3 職涯發展與人才培育
<b>GRI 403 (2018)：</b> 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	53	6.4 職業健康與安全
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	54-56	6.4 職業健康與安全
	403-3 職業健康服務	57	6.4 職業健康與安全
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	54	6.4 職業健康與安全
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	57	6.4 職業健康與安全
	403-6 工作者健康促進	57	6.4 職業健康與安全
	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	54	6.4 職業健康與安全
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	54	6.4 職業健康與安全
	403-9 職業傷害	56	6.4 職業健康與安全
	403-10 職業病	56	6.4 職業健康與安全



# Dingzing

Science. Innovation. Collaboration.

鼎基先進材料股份有限公司

81266高雄市小港區北林路8之1號 | T +886-7-807-0166 | F +886-7-807-1662



[www.dingzing.com](http://www.dingzing.com)