

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因：

| 評估項目   | 運作情形摘要說明   | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因            |        |    |    |         |                                   |        |
|--|--|-----------------------------------|--------|----|----|---------|-----------------------------------|--------|
| 一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會報告督導情形？ | <p>本公司由管理處負責推動及執行永續發展之落實，且本公司於110年設置公司治理委員會，由總經理擔任主席，與不同領域的高階主管及董事共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫。「公司治理委員會」擔任上下整合、橫向串聯的溝通平台。經由每次會議辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。</p> <p>每季向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。114年度共召開5次會議，議案內容包含(1)永續相關議題之目標及政策修訂；(2)監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。</p> <p>董事會每季定期聽取經營團隊的報告，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。</p>   | 無重大差異。                            |        |    |    |         |                                   |        |
| 二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？         | <p>本揭露資料涵蓋公司於114年1月至114年12月間在主要據點之永續發展績效表現。風險評估邊界以本公司為主。</p> <p>依據與內外部利害關係人溝通及整合各部門評估資料據以評估具重大性之ESG議題，評估後之風險，訂定相關策略如下：</p> <table data-bbox="801 1173 1709 1385"> <tr> <th data-bbox="801 1173 981 1225">重大議題</th><th data-bbox="981 1173 1245 1225">風險評估項目</th><th data-bbox="1245 1173 1709 1225">說明</th></tr> <tr> <td data-bbox="801 1225 981 1385">環境</td><td data-bbox="981 1225 1245 1385">環境衝擊及管理</td><td data-bbox="1245 1225 1709 1385">定期盤點與氣候相關之量化指標，包括用水量、廢棄物及溫室氣體排放量。</td></tr> </table> | 重大議題                              | 風險評估項目 | 說明 | 環境 | 環境衝擊及管理 | 定期盤點與氣候相關之量化指標，包括用水量、廢棄物及溫室氣體排放量。 | 無重大差異。 |
| 重大議題   | 風險評估項目   | 說明                                |        |    |    |         |                                   |        |
| 環境   | 環境衝擊及管理  | 定期盤點與氣候相關之量化指標，包括用水量、廢棄物及溫室氣體排放量。 |        |    |    |         |                                   |        |

| 評估項目  | 運作情形摘要說明  |           |  | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因                                  |
|---|---|-----------|--|---|
|   | 社會  | 職業安全      | 每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。                            |   |
|   | 公司治理  | 社會經濟與法令遵循 | 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。                        |   |
|   |   | 強化董事職能    | 1.為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。<br>2.為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。 |   |
|   |   | 利害關係人溝通   | 建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。                        |   |
| <p>三、環境議題</p> <p>(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p> | <p>(一) 本公司為設備代理商，並無因生產製造過程直接製造空氣污染、水污染、廢棄物清理等污染源，惟本公司重視環境永續議題，2025年度持續推行之環境管理方案共有3個方面，其中在污染防治方面，公務車車齡達10年或里程達25萬公里汰舊換新，避免造成空氣環境污染，降低溫室效應之影響；在能源與資源節約方面，加裝省電裝置以及更新耗水設備（如省水馬桶、水龍頭等、冷卻水塔的蜂巢等），節省能源之耗用；在廢棄物管理方面，進行相關減廢活動，推動表單電子化簽核、回收紙影印再利用、文件電子化歸檔，以減少紙張使用量。</p> |           |  | <p>無重大差異。</p> <p>無重大差異。</p> <p>無重大差異。</p> <p>無重大差異。</p> |

| 評估項目  | 運作情形摘要說明  | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |
|---|---|------------------------|
| (二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？                        | (二) 公司透過更換節能照明T5及LED燈管、推動垃圾分類、油資補助鼓勵節能車及推動全面資源回收與獎勵員工節能提案來提高資源利用效率並降低環境負荷。  |                        |
| (三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？                  | (三)由管理處負責環境維護及公司用電、用水、廢棄物及溫室氣體之管理，以達節能減碳及溫室氣體減量之目的。   |                        |
| (四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？ | <p>(四) 本公司係設備代理商(非製造業)，本公司每年皆會定期盤點與氣候相關之量化指標，盤點資料涵蓋範圍為本公司(不含子公司)，包括用用水量、溫室氣體排放量，且也設立了中長期減量目標，用水量、溫室氣體排放量以五年內各減低5% 為目標，能源管理措施及統計數據，如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 節水措施<br/>本公司為設備代理商，用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活。本公司無生產廢水，對環境無顯著影響。<br/>本公司每年皆會定期追蹤與管理用水數據，盤點資料涵蓋範圍為本公司(不含子公司)，2024年用水碳排量0.00039公噸，2023年用水碳排量0.00029公噸，不具重大性。<br/>與2023年相較，2024年之用水碳排量尚未減少。<br/>本公司之節水措施為更換耗水設備（如省水馬桶、水龍頭等、冷卻水塔的蜂巢等）。</li> <li>● 溫室氣體排放量減量措施<br/>本公司為設備代理商，電力使用為本公司主要溫室氣體排放源，推動節能措施應為最有效之減量方案。未來將針對廠區及辦公室進行減量規劃，達到溫室氣體減量之目的。</li> </ul> |                        |

| 評估項目 | 運作情形摘要說明  | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |
|------|---|------------------------|
|      | <p>本公司依循ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024年盤查結果為範疇一123.2975 tCO<sub>2</sub>e、範疇二307.0628tCO<sub>2</sub>e。</p> <p>本公司2023年提前自行試行盤查，盤查範圍界定僅包含本公司之廠登所在地，2023年盤查結果為範疇一16.541tCO<sub>2</sub>e、範疇二231.054tCO<sub>2</sub>e。</p> <p>與2023年相較，2024年之溫室氣體排放量尚未減少。減碳措施如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 大幅度換裝T5燈管及LED燈座。</li> <li>(2) 辦公室照明設備及飲水機更換為220V，提高電壓以降低電流。</li> <li>(3) 電器產品更換以節能標章產品為首選。</li> <li>(4) 汰換老舊空調設備，並定期清洗及維護保養，以提高使用效能。</li> <li>(5) 大門照明加裝自動感應開關。</li> <li>(6) 添購有總開關之延長線，下班時關機，減少閒置電源。</li> <li>(7) 推動表單電子化簽核、回收紙影印再利用、文件電子化歸檔以減少紙張使用量。</li> <li>(8) 車齡達10年或里程達25萬公里汰舊換新，以降低碳排及減少空污。</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 廢棄物清除與處理</li> </ul> <p>本公司為設備代理商，辦公室一般廢棄物由大樓管理委員會統籌管理；依據大樓管理委員會提供數據，2024年一般廢棄物3.2892公噸，2023年一般廢棄物1.896公噸，不具重大性，且本公司之廢棄物非有害事業廢棄物。與2023年相較，2024年之廢棄物總量尚未減少。</p> |                        |

| 評估項目                       | 運作情形摘要說明   | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |
|----------------------------|--|------------------------|
|                            | <p>措施如下：</p> <p>(1)配合政府環保政策，由專案單位依法將事業廢棄物清除與處理。</p> <p>(2)鑑定事業廢棄物清除與處理之標的物及其數量與處理範圍。鑑定事業廢棄物清除與處理之標的物及其數量與處理範圍。</p> <p>(3)透過政府機構許可且合法立案之專業廢棄物清除與處理業者與其訂立合約，並依約定期定量清除與處理。</p>  |                        |
| (五) 公司是否制定能源管理計畫，並揭露執行情形？? | <p>(五) 本公司推動各項能源減量措施，選用高能源效率及節能設計之設備，降低企業能源消耗，並擴大再生能源之使用，使能源使用效率最佳化。</p> <p>本公司為設備代理商，電力使用為本公司主要能源消耗，並以五年內減低 5% 為目標，今年度減少能源使用的行動如下：</p> <p>(1) 持續追蹤與管理用電數據。</p> <p>(2) 主管座車汰換成電動車或油電車。</p> <p>(3) 換裝T5燈管及LED燈座。</p> <p>(4) 產生約3,500度之太陽能綠電，並售電給台電公司。</p> |                        |

| 評估項目  | 運作情形摘要說明   | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |      |        |                     |             |   |              |             |                   |                              |                   |                       |       |
|---|--|------------------------|------|--------|---------------------|-------------|---|--------------|-------------|-------------------|------------------------------|-------------------|-----------------------|-------|
| 四、社會議題<br>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？ | 維護社會公益執行情況：<br>(一) 本公司認同並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，制定相關管理規章：性騷擾防治措施及懲誡管理辦法、勞工安全衛生組織管理規章、勞資會議管理辦法、社團成立及補助管理辦法、個人資料保護管理辦法、母性健康保護計畫管理辦法、執行職務遭受不法侵害預防辦法、人因性危害預防計畫管理辦法、異常工作負荷促發疾病預防計畫。<br>本公司人權管理政策及具體方案摘要如下： <table><tr><td>人權管理政策</td><td>具體方案</td></tr><tr><td>舉辦勞資會議</td><td>本公司於114年度舉辦勞資會議共4次。</td></tr><tr><td>人權相關議題之教育訓練</td><td>員工於114年度參與人權相關議題之教育訓練(含人權實踐、勞安教育、健康管理與心理衛生等相關課程)共107人次，合計344小時。</td></tr><tr><td>提供安全與健康的工作環境</td><td>詳年報第80-83頁。</td></tr><tr><td>協助員工維持身心健康及工作生活平衡</td><td>制定社團成立與補助管理辦法，鼓勵員工發展有益身心之興趣。</td></tr><tr><td>禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令</td><td>落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。</td></tr></table> | 人權管理政策                 | 具體方案 | 舉辦勞資會議 | 本公司於114年度舉辦勞資會議共4次。 | 人權相關議題之教育訓練 | 員工於114年度參與人權相關議題之教育訓練(含人權實踐、勞安教育、健康管理與心理衛生等相關課程)共107人次，合計344小時。 | 提供安全與健康的工作環境 | 詳年報第80-83頁。 | 協助員工維持身心健康及工作生活平衡 | 制定社團成立與補助管理辦法，鼓勵員工發展有益身心之興趣。 | 禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令 | 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 | 無重大差異 |
| 人權管理政策  | 具體方案   |                        |      |        |                     |             |   |              |             |                   |                              |                   |                       |       |
| 舉辦勞資會議  | 本公司於114年度舉辦勞資會議共4次。  |                        |      |        |                     |             |   |              |             |                   |                              |                   |                       |       |
| 人權相關議題之教育訓練                                   | 員工於114年度參與人權相關議題之教育訓練(含人權實踐、勞安教育、健康管理與心理衛生等相關課程)共107人次，合計344小時。  |                        |      |        |                     |             |   |              |             |                   |                              |                   |                       |       |
| 提供安全與健康的工作環境                                  | 詳年報第80-83頁。  |                        |      |        |                     |             |   |              |             |                   |                              |                   |                       |       |
| 協助員工維持身心健康及工作生活平衡                             | 制定社團成立與補助管理辦法，鼓勵員工發展有益身心之興趣。   |                        |      |        |                     |             |   |              |             |                   |                              |                   |                       |       |
| 禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令                             | 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。  |                        |      |        |                     |             |   |              |             |                   |                              |                   |                       |       |
| (二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施？                        | (二) 本公司訂有『考績管理辦法』及『職級表及薪資結構管理辦法』   |                        |      |        |                     |             |   |              |             |                   |                              |                   |                       |       |

| 評估項目                                    | 運作情形摘要說明   | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |
|---|--|------------------------|
| 施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？    | <p>法』，員工之績效考核制度與本公司之社會責任守則相結合。本公司之年終及績效獎金制度係以營業利益為提列基礎，於考量其年資與年度績效考核情形後，分配予全體同仁，以激勵所有共為本公司目標努力。員工酬勞則係依章程規定，以本公司當年度獲利不低於1%計算之，且員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之三十為基層員工分派酬勞。</p> <p>實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，促進永續共融的經濟成長。114年度女性職員平均占比為31%，女性主管平均占比為5%。</p> <p>本公司每年均參考市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。114年本公司臺灣地區包括主管職與非主管職，114年度皆有調薪。</p>  |                        |
| (三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？ | <p>(三) 公司內部成立勞安組，專責規劃及推動公司安全衛生之政策及管理制度。</p> <p><u>工作環境安全衛生措施：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織內設有職業安全衛生管理乙級技術士1名。</li> <li>(2) 定期辦理職業安全衛生教育訓練。</li> <li>(3) 防制職業災害，定期辦理員工健康檢查。</li> <li>(4) 飲用水定期作水質檢驗，確保飲水衛生及員工健康。</li> <li>(5) 加強消防及急救人員訓練，強化初步消防及急救知識與技術。</li> <li>(6) 以專業領域屬性不同，要求相關部門進行訓練並取得該專業之勞安證照。</li> </ol> <p><u>訂定工作環境安全守則：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 訂定安全衛生工作守則、一般安全衛生設施檢點表、交通安全守則、電氣安全守則、手工具使用安全衛生守則、</li> </ol> |                        |

| 評估項目                        | 運作情形摘要說明   | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |         |      |  |  |
|-----------------------------|--|------------------------|---------|------|--|--|
|                             | <p>消防安全守則、高架作業安全守則、危險性化學物質工作守則、有機溶劑作業守則/訂定物料搬運貯存守則、自動檢查計劃表/訂定滅火器檢查表等等。</p> <p><u>辦公室安全衛生措施：</u></p> <p>(1) 辦公室地毯建材，使用認證之防火材質。</p> <p>(2) 辦公室坐位間隔屏風，使用防火材質。</p> <p>(3) 於公司大門入口處設置 AED(Automated External Defibrillator，自動體外心臟去顫器)，供公司同仁可於發生突發性心跳停止之緊急狀況時使用。</p> <p>(4) 冷氣主機機房，使用防火棉及隔音設備。</p> <p>(5) 辦公室飲用水裝設有電源控制計時器及漏電斷電器。</p> <p>(6) 辦公室各設備訂定點檢表按時點檢，使設備在安全狀況下運作。</p>                |                        |         |      |  |  |
| (四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？ | <p>(四) 員工職涯能力發展培訓計畫之面向：</p> <p>一、新人訓練</p> <p>1.輔導員制度: 2025年新人有4位。</p> <p>-學習成果評核：設定四期學習成果評核，三位新人均通過80分考核，正式任用。</p> <p>2.職前訓練：2025年新人有4位。</p> <p>3.在職訓練：2025年新人有4位。</p> <p>-KSA管理：各部門依其職務之知識、技能、態度等需求，排定職能訓練課程或參加外訓。</p> <p>二、專業訓練：策略性人才培育，迎接未來挑戰</p> <table><tr><td>訓練名稱一</td><td>派海外原廠受訓</td></tr><tr><td>計畫說明</td><td>本公司重視人才培訓，定期派員工出國接受機台訓練，2025 年派海外出差受訓共 7 人次。</td></tr></table> | 訓練名稱一                  | 派海外原廠受訓 | 計畫說明 | 本公司重視人才培訓，定期派員工出國接受機台訓練，2025 年派海外出差受訓共 7 人次。 |  |
| 訓練名稱一                       | 派海外原廠受訓  |                        |         |      |  |  |
| 計畫說明                        | 本公司重視人才培訓，定期派員工出國接受機台訓練，2025 年派海外出差受訓共 7 人次。   |                        |         |      |  |  |



| 評估項目 | 運作情形摘要說明 |  | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |
|------|----------|--|------------------------|
|      |          | 培訓課程有：供應商設備訓練、原廠雷射產品教育訓練。  |                        |
|      | 員工參與比例   | 2025 年度達 <u>5</u> %  |                        |
|      |          |  |                        |
|      | 訓練名稱二    | 靜電技術研討會  |                        |
|      | 計畫說明     | 本公司於 2025 年召開靜電技術研討會，邀請相關部門同仁共 18 位參訓，研討會旨在強化業務、客服、應用人員對於靜電技術相關知識之瞭解，並提升各單位於實務操作中預防靜電損害之能力，以利後續工作上與客戶討論，並符合客戶需求。 |                        |
|      | 員工參與比例   | 2025 年度達 <u>13</u> %   |                        |
|      |          |  |                        |
|      | 訓練名稱三    | 原廠壓合設備更新策略：技術架構與製程效益   |                        |
|      | 計畫說明     | 本公司於 2025 年規劃辦理壓合設備相關技術培訓課程共計 1 堂，參訓人員共 23 位。旨在提升同仁對壓合設備技術架構之理解，並透過新舊機型差異講解，使業務與技術人員能以更專業的內容於客戶端進行設備溝通與導入建議。     |                        |
|      | 員工參與比例   | 2025 年度達 <u>17</u> %   |                        |
|      |          |  |                        |
|      | 訓練名稱四    | 原廠設備性能剖析與客戶端導入技術   |                        |
|      | 計畫說明     | 本公司因重視工程師安裝能力，於 2025 年安排「原廠設備性能剖析與客戶端導入技術」培訓課程 1 堂，邀請 21 位工程師參訓。課程旨在協助同仁深入理解原廠設備之結構、運                            |                        |

| 評估項目  | 運作情形摘要說明 |  | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |
|---|----------|--|------------------------|
|   |          | <div>作機制與核心功能，提升現場安裝、校正與導入效率，確保設備順利交付客戶端並達到最佳運行效能。</div> <div>員工參與比例2025 年度達 15 %</div> <div>三、主管訓練</div> <div>1.晉升經理級管理職須接受MTP管理課程培訓。</div> <div>2.每季召開主管會議並做相關課程宣導。</div> <div>-2025年舉辦4次(季)。</div> <div>四、2025年全體同仁上課總人次為1255人次，總時數為2453.05小時，訓練總費用為\$240,429。</div>  |                        |
| (五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？ | (五)      | <div>本公司已制定「客戶抱怨管理程序」以及「顧客滿意度管理程序」，在客戶管理方面，透過不定期的會議與拜訪，以期建立良好的合作關係，本公司視顧客為永續經營的核心利害關係人，為就近服務客戶，於臺灣桃園總部、新竹、南區設有辦公室，大陸地區設有子公司及辦事處，致力於建立長期穩健之顧客關係與信任。</div> <div>將客戶服務管理納入 ESG 永續經營核心，並建立申訴處理與滿意度管理機制。透過制度化流程與專責窗口，本公司致力於回應顧客需求、提升服務品質，並與客戶共同推動環境與社會責任，配合客戶企業社會責任計畫實施必要的活動、調查、及相關資料收集，維護企業永續價值與顧客信賴。</div> <div>為確認客戶對本公司服務品質的滿意程度，本公司於每年第四季或專案完成時，執行客戶滿意度調查，客戶可透過評分、意見回饋或與本公司競爭者的比較等方式，提供對本公司服務品質與成效的滿意度；本公司客戶滿意度專責團隊除對客戶具體回覆、追蹤相關權責部門的改善進度外，並透過</div> |                        |

| 評估項目  | 運作情形摘要說明   | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |
|---|--|------------------------|
|   | <p>數據分析，找出背後問題，彙整報告予高階經營者，做為中、長期營運計畫的方針參考。本公司2025年度客戶滿意度調查獲80%以上問卷回覆率，對本公司滿意度超過「滿意」等級以上者達98%。整體調查結果仍維持穩定表現，「產品品質滿意度」非常滿意佔98%、滿意佔2%；「售後服務滿意度」及「能力與效率滿意度」亦同樣達非常滿意98%、滿意2%，顯示公司在專業度與服務表現上仍深獲肯定。</p> <p>另本公司客戶除可透過本公司網站進行B2B的溝通，本公司亦訂有「客戶抱怨管理程序」，由相關部門進行原因分析及矯正預防等後續處理，本公司客戶溝通與客訴聯繫資訊如下：</p> <p>■ 客戶溝通網址：<a href="https://www.tkk.com/tw/Contact_Us">https://www.tkk.com/tw/Contact_Us</a></p> <p>■ 客訴電話：(03) 3529—333</p> <p>■ 傳真電話：(03) 3524—566</p> <p>■ 客戶溝通／客訴信箱：<a href="mailto:sales@tkk.com.t">sales@tkk.com.t</a></p> |                        |
| (六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？ | <p>(六) 一、供應商評估</p> <p>依據實際採購需求，由採購部負責統籌新供應商之評鑑作業，並依材料屬性選擇進行書面審查或實地訪查。評鑑團隊除採購部成員外，亦包括客服及業務等其他相關部門人員，協力合作針對供應商所提供物料的品質與交貨效率進行審核。未來，評鑑範疇將持續深化，涵蓋營運面如品質管理、研發能力與製造效率，以及永續面向，如能源使用、碳足跡管理、溫室氣體減量、職業安全衛生與社會參與等多元指標。</p> <p>二、供應商管理</p> <p>公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵措施之一，並要求所有合作廠商確實遵循《供應商管理程序》，並簽署《社</p>   |                        |

| 評估項目                               | 運作情形摘要說明  | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |
|------------------------------------|---|------------------------|
|                                    | <p>會責任暨行為準則遵守承諾書》，以確保整體供應鏈運作符合環保與安全等核心價值。</p> <p>本公司致力於環境保護及確保職業安全衛生之實施，訂有《環安要求告知事項》，供應商須同意並簽屬，以確保各供應商交付產品或送貨時能符合本公司環安要求項目。</p> <p>三、供應商評核</p> <p>本公司將永續管理要求的項目透過供應商自評問卷的方式發送給供應商回覆，再依此區分供應商在環安衛管理以及品質管理等項目之風險等級，低風險者列入持續合作對象，且建議可增加採購量，今年度列入評核對象之主要供應商評鑑結果皆為低風險。</p>   |                        |
| (七) 公司是否定期進行員工滿意度調查，並揭露其實施情形及改善計畫？ | <p>(七) 本公司採取以下方式，由管理部每年一次綜合評估全體職員之員工滿意度，並根據實際情況採取因應措施，以提升員工滿意和增進工作效率，本次調查期間為2025/1/1~2025/12/31：</p> <p>一、離職率：本公司2025年離職率為 4% ，低離職率為衡量員工滿意度指標之一。低離職率顯示員工對本公司有高度留任意願，反映出員工對公司福利、待遇、工作環境、學習發展等各方面感到滿意。</p> <p>二、觀察員工的工作表現：為合理考核員工對組織之承諾、工作勝任度、績效表現及貢獻，以達人才識別及管理制度化之目的，本公司訂有「考績管理辦法」，將考核結果作為員工升遷、調薪、獎金及其他人事作業參考之依據。2025年度考績達甲等(含)以上占 94.2 %，顯示員工樂在工作願全力以赴展現好績效，且整體表現達主管要求，令人滿意之狀態。</p> <p>三、提升改善方案：針對調查結果，2025年持續改善內容如</p> |                        |

| 評估項目   | 運作情形摘要說明  | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 |
|--|---|------------------------|
|  | <p>下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為合理考核員工對組織之承諾、工作勝任度、績效表現及貢獻，達到人才識別及管理制度化的目的，持續優化績效考核辦法。用以整體績效管理及人才發展制度之根基，考核結果作為員工升遷、調薪、年終獎金及其他人事作業參考之依據。</li> <li>2. 為活化組織、激發創意及鼓勵持續改善之工作態度，塑造高績效的組織文化，凡有關品質、維護、節電、節水及環保等專案，達到節省物料、時間或勞力等改善，經評核之提案，能獲表揚及獎金。</li> </ol> |                        |
| (八) 公司是否制定個人資料保護政策，並揭露內容及其實施情形？  | (八) 一、本公司於內部資訊平台上公開揭露「個人資料保護管理辦法」，讓同仁知悉個資使用權益。<br>二、員工每人已明瞭並簽署「個人資料使用同意書」。<br>三、本公司員工校正個人資料，並同意做為公司人事管理使用，2025年簽署個資同意紀錄，員工參與比例為100%。  |                        |
| 五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？                | 及時於公開資訊觀測站及公司網站上揭露公司資訊並編撰永續報告書，並將該報告揭露於公司網站( <a href="http://www.tkk.com.tw">www.tkk.com.tw</a> )之投資人專區。  | 無重大差異。                 |
| 六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形：無重大差異。                            |   |                        |
| 七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：本公司除定期捐款公益團體(普仁青年關懷基金會)外，本公司總經理亦於電路板環境公益基金會擔任常務董事，積極參與相關公益專案。 |   |                        |