

太普高精密影像股份有限公司
TOP HIGH IMAGE CORP.

2024 年永續報告書
Sustainability Report

2025 年 07 月 31 日
第一版

版次變更歷程

版次	發行日期	修訂說明
第一版	2025/07/31	新版發行

目錄

序

關於報告書.....05

董事長的話.....07

第一章 關於太普高

發展沿革.....09

主要產品與服務.....10

榮耀肯定.....11

永續發展委員會組織架構.....12

利害關係人議合與重大主題分析..14

重大主題管理.....18

第二章 營運治理

董事會運作.....22

功能性委員會結構及運作情形.....26

誠信治理.....27

氣候策略與議合.....29

法規遵循.....31

綠色採購.....32

第三章 環境友好

能源管理.....33

水資源管理.....34

溫室氣體管理.....38

廢棄物管理.....40

目錄

第四章 社會共榮

勞雇關係.....46

員工權益與多元化平等.....48

第五章 附錄

附錄一、GRI-Standards 索引.....53

附錄二、SASB 永續會計準則對照表.....57

附錄三、上櫃公司氣候相關資訊.....58

附錄四、公司治理評鑑 ESG 指標揭露項目.....60

關於報告書

報告書範疇與邊界

太普高精密影像股份有限公司(以下簡稱本公司，太普高)之永續報告書，透過每年編製永續報告書揭露公司治理、環境及社會三大面向議題的承諾及行動，以積極態度回應利害相關者對永續發展所關注的議題。揭露範疇以太普高精密影像股份有限公司為主體，子公司：太普高投資有限公司(簡稱太普高投資)、上嘉行銷股份有限公司(簡稱上嘉)、泰品生活事業股份有限公司(簡稱泰品)資訊，依可收集性，於內文標註說明揭露範疇，其他若有資訊揭露範圍與前者不符者，將於該章節中另行說明。子公司太普高投資隸屬於財務投資；上嘉隸屬不動產銷售；泰品隸屬門市麵包製作，於 113 年 3 月結束轉型為投資理財，故排除環保相關揭露。

本報告書資訊揭露期間 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，並於 2025 年 8 月發行及公告於太普高之官方網站，每年將定期編制且公開揭露，內容涵蓋公司治理、環境及社會三大面向議題及具體實踐、績效數據與利害相關者之重大議題。

本報告書編輯原則與參考指南

發布單位	準則框架/法規
全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB)	GRI 2021 公佈通用準則 2021 (Universal Standard 2021)
國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)	氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
國際永續準則理事會 (International Sustainability Standards Board, ISSB)	SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)
英國 Account Ability 組織	AA1000 當責性原則標準 2015
財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
金融監督管理委員會	永續報告書重大主題編製指引

內部保證等級

本報告書及數據由永續發展委員會彙整，呈報董事長及董事會審議，在發行前取得董事會審核通過，再進行永續報告書發行。此外，報告書之財務資訊來源為財務報表，由安永聯合會計師事務所簽證，財務數字計算單位為新台幣千元。

報告書發行時間與週期

本公司依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，於每年 8 月 31 日前定期發行企業永續報告書，並於本公司官方網站發布。

- 本期報告書(2024 年度)出版日期：2025 年 8 月
- 下一期報告書(2025 年度)出版日期：2026 年 8 月

報告書聯絡資訊

永續報告書相關資訊，請上太普高之官方網站 <https://www.ctptop.com.tw>

太普高精密影像股份有限公司

職稱：總經理

聯絡人：候景文

信箱：partner@pstop.com.tw

電話：(07)787-7690

地址：高雄市大寮區莒光二街 20 號



太普高之官方網站

董事長的話

近年來，氣候變遷、產業轉型與社會期望正深刻改變企業經營的模式。太普高精密影像身為印刷版材製造領域的一員，我們深刻體認自身在經濟活動中對環境、人群（包含人權）與社會所帶來的潛在影響。因此，我們不僅致力於提升營運效益，更積極從管理面著手，推動永續經營策略，落實對社會與環境的正面貢獻。

我們已擬定短、中、長期發展藍圖：短期內以提升製程效率、降低耗能與水資源回收再利用為目標；中期則推動製程設備優化、提高再生物料使用比例、加強廢棄物資源化；長期則規劃導入智慧製造及國際化與新興市場布局，並建構更全面的永續治理架構，以因應全球政策與環境趨勢變化。

太普高的營運模式重視效率與穩定供應。我們從源頭進行管控，選用相對環境負荷較低的材料，並強化製程回收與重複使用機制，降低對環境的壓力。同時，我們建立供應商韌性與在地化管理，從供應鏈層面保障人權、勞動條件與誠信交易，力求在價值鏈中創造共好。

我們所擬定的永續策略順應政府淨零排放、循環經濟及產業減碳等政策方向，並與公司實際營運情況連結。在報導期間，我們完成廢水回收再利用，節水率 20 % 以上；同時推動員工永續相關教育訓練，使 2024 年度零重大事件，得以持續保持。然而，我們也發現碳盤查能力尚待強化，相關制度將於明年度優先調整。

展望未來，我們將持續優化資源使用效率，建立 TCFD 碳風險辨識指標，並推動綠色產品開發與智慧化系統建置，以回應未來三至五年可能面臨的法規壓力與市場變化。我們堅信，唯有在穩健營運的基礎上落實永續思維，企業方能實現長期價值。

太普高將持續秉持誠信、專業與責任，邁向更加穩健與永續的未來。



董事長簽名：

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized Chinese characters. The signature is written on a white background.

第一章 關於太普高

太普高創立於高雄市大寮區，公司專注於研發、生產及銷售各類型印刷預塗式平版，產品包括 PS 版(含 CTcP 版)、CTP 版等，廣泛應用於包裝紙、說明書、報章雜誌、廣告傳單等平面印刷品。

股票代號	3284
公司名稱	太普高精密影像股份有限公司
公司型態	上櫃公司
產業類別	其他業
成立日期	1998 年 10 月 21 日
總部位置	高雄市大寮區莒光二街 20 號
實收資本總額	新台幣 923,950 千元
合併營業額	新台幣 1,057,123 千元
營運據點	請參閱太普高營運市場
集團員工人數	106 人
參與外部組織	台灣區印刷暨機器材料工業同業公會 臺中市印刷商業同業公會 高雄市印刷商業同業公會 臺南市不動產開發商業同業公會

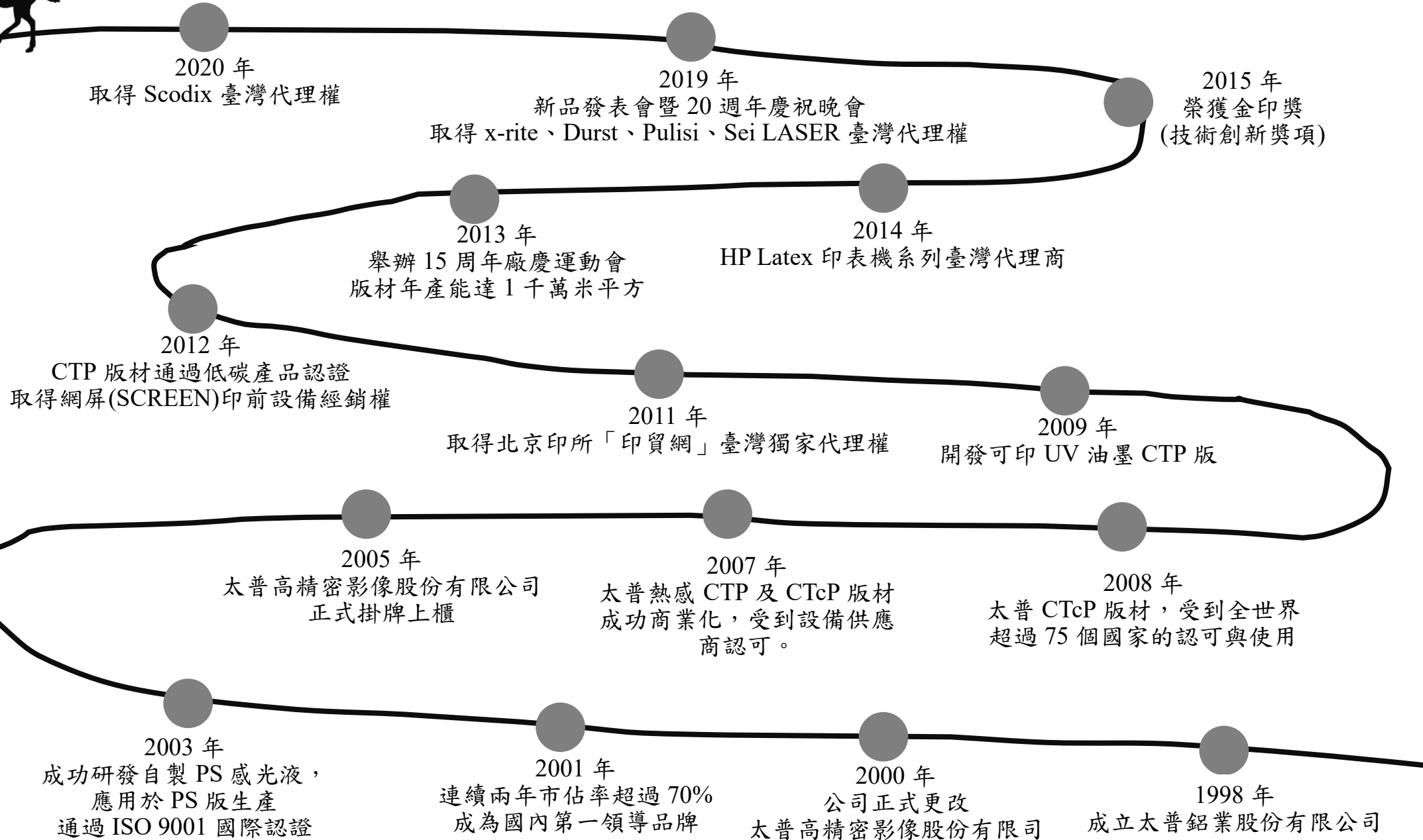
子公司

太普高投資有限公司	高雄市大寮區莒光二街 20 號
上嘉行銷股份有限公司	高雄市鼓山區明華路 315 號 9 樓之 2
泰品生活事業股份有限公司	高雄市鼓山區明華路 315 號 20 樓

太普高營運市場



太普高發展沿革



主要產品與服務市場

產品類別及說明

主要產品類別	說明
CTP 版	生產及銷售各類型印刷預塗式平版
其他	不動產銷售、營建收入...等等

主要產品之生產流程



主要產品之銷售地區比例

單位:新台幣千元

年度		2023 年		2024 年	
銷售地區		金額	占比	金額	占比
內銷		400,350	52.00%	740,553	70.05%
外銷	美洲	225,400	29.28%	267,474	25.30%
	其他	144,137	18.72%	49,096	4.64%
	小計	369,537	48.00%	316,570	29.95%
合計		769,887	100.00%	1,057,123	100.00%

註:其他指美洲以外的地區。

近年度生產量

單位:千平方公尺

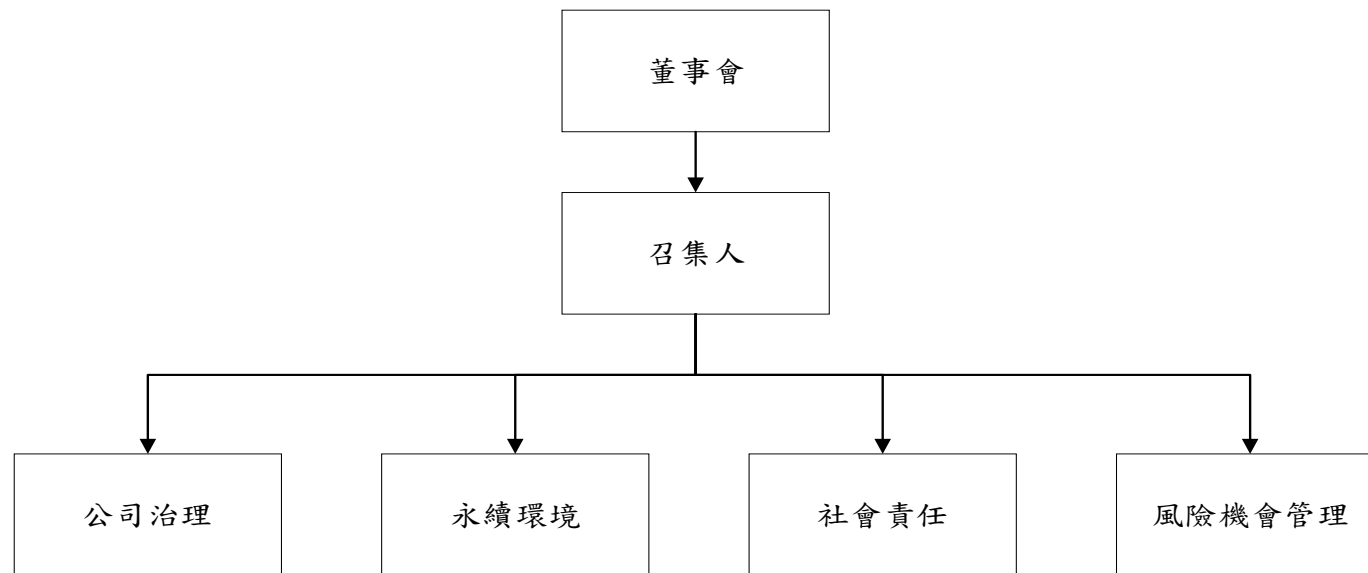
年度	2023 年		2024 年	
主要產品	產能	產量	產能	產量
印刷版材	8,000	3,357	8,000	2,466
合計	8,000	3,357	8,000	2,466

太普高的榮耀肯定

			
ISO 9001 認證	金印獎之技術創新獎	國立高雄大學 產學合作感謝狀	崑山科技大學 產學合作感謝狀
			
大發工業區模範工安獎	高雄印刷商業公會 入會卓越貢獻獎	遇見天使 築夢路竹 公益活動感謝狀	遇見天使，讓愛延續路竹 公益活動感謝狀

太普高永續發展委員會組織架構

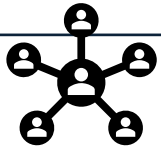
本公司為有效整合及推動 ESG 工作，以環境、社會、治理等三大面向，訂定永續發展政策，以「落實公司治理、推動永續環境、維護社會公益、加強永續發展資訊揭露」為永續願景，由總經理擔任召集人綜合管理相關業務，並設立「永續發展委員會」，負責擬定集團在公司治理(含經濟)、永續環境、社會責任及風險機會管理等面向的策略，積極推動各項業務之執行，定期進行績效監督、風險與機會管理，並藉由與利害關係者持續溝通，適時調整相關策略及推動目標。



年度永續發展執行重點

委員會小組	公司治理	永續環境	社會責任	風險機會管理
執行事項	- 成立永續發展委員會。 - 持續取得 ISO 9001 品質管理認證。 - 女性董事 2 位。	- 持續推動水資源管理，節水率 20 % 以上。 - 廢棄物再利用率 5 % 以上。	- 員工平均教育訓練 20 小時。 - 持續推動工安零職災。 - 女性主管佔比 15% 以上。	- 降低氣候變遷帶來風險 - 強化公司治理與風險管理能力，持續優化風險管理政策與程序。

2024 年度永續績效與成果



治理

- 2025年3月成立永續發展委員會。
- 本公司研發出CTP環保版。
- 董事會女性董事2席，獨立董事3席。
- 在地採購比例達91.17%。
- 持續取得ISO 9001品質管理認證。
- 2024年持續投入研發資源，研發費用2,578千元。
- 2024年客戶滿意度分數95分。



環境

- 能源管理：節電電力0.062 GJ，節電0.23 %。
- 水資源管理：2024年節省用水量4,560 噸/年，節水率 23.80 %。
- 溫室氣體管理：範疇二減碳量達 8.11 公噸CO₂e/年。
- 廢棄物管理：廢棄物總量338.52噸/年，廢棄物再利用率6.02 %。



社會

- 本公司及子公司2024年無重大死亡職災。
- 本公司及子公司員工聘僱：100 %以上為正式人員，聘用本國員工達82 %。
- 女性主管佔比 19 %
- 年度績效檢核的員工比例為100 %。
- 本公司及子公司2024年每月員工自願離職率3.46 %。

利害關係人議合與重大主題分析

因應多變趨勢及挑戰，太普高每 2 年進行利害關係人與重大主題鑑別，透過 AA1000 利害關係人議合中「依賴性、責任性、影響性、張力性、多元觀點」等 5 大原則，鑑別並確認本公司在永續發展過程中 6 大重要的利害關係人，進而與之溝通並回應需求與期望。

利害關係人溝通與議合

利害相關人	關注議題	溝通方式/頻率	回應章節
員工	1.職業安全衛生 2.勞雇關係 3.人材吸引、留任與發展 4.員工權益與多元化平等	1.員工申訴信箱/即時 2.理監事會議(員工反饋議題)/每季 3.人資面談/不定期 4.福委會/每季 5.勞安委員會/每季 6.勞資會議/每季 7.員工教育訓練/不定期	第四章社會共榮 P46
股東	1.誠信治理 2.營運及經營績效 3.風險與機會管理 4.氣候策略/議合	1.召開年度股東會/每年 2.公開財務年報/每年 3.召開董事會/每季	第二章營治理 P21 第三章永續環境 P33
客戶	1.產品創新及研發 2.產品品質與安全 3.客戶關係與服務 4.氣候策略與議合	1.客戶滿意度調查/每年 2.客戶拜訪/不定期 3.官網服務專頁/不定期 4.電子通訊(電子郵件、視訊會議、電話)/不定期	第一章關於太普高 P08 第二章營運治理 P21
供應商	1.綠色採購 2.綠色供應鏈管理 3.法規遵循	1.供應商評鑑/每年 2.電子通訊(電子郵件、視訊會議、電話)/不定期	第二章營運治理 P21
政府機關	1.能源管理 2.水資源管理 3.溫室氣體與空氣污染排放 4.廢棄物管理 5.職業安全衛生 6.法規遵循 7.生物多樣性與森林保育 8.社會參與	1.配合政府機關稽核/不定期 2.法規變更、遵循政府法令/即時 3.參與說明會、座談會、研討會/不定期 4.政府機關公文往返/不定期 5.協助各項社會公益活動/不定期	第二章營運治理 P21 第三章永續環境 P33 第四章社會共榮 P46
公會 (含客戶、同業競爭)	1.氣候策略與議合 2.產品創新及研發 3.客戶關係與服務	1.參與展覽會、說明會、座談會、研討會/不定期 2.參與政府推動計畫/不定期 3.客戶滿意度調查/每年 4.客戶拜訪/不定期 5.官網服務專頁/不定期 6.電子通訊(電子郵件、視訊會議、電話)/不定期	第一章關於太普高 P08 第三章永續環境 P33

重大主題分析流程

鑑別利害關係人	6 類利害關係人	步驟 1 遵循 AA1000 利害關係人議合中「依賴性、責任性、影響性、張力性、多元觀點」等 5 大原則，鑑別並確認本公司在永續發展過程中 6 大重要的利害關係人。
了解組織永續脈絡 與發展趨勢	擬訂 20 項永續議題	步驟 2 為了確保永續議題涵蓋完整性，參考國際標準與規範(GRI、SASB、TCFD)、聯合國永續發展目標(SDGs)、公司治理評鑑要求、國內外媒體關注之 ESG 項目、國際新興議題以及違法事件，由專業顧問協助蒐集 20 項與太普高相關永續議題，作為本次各項議題鑑別之基礎。
調查利害關係人 關注性程度	19 位 利害關係人	步驟 3 太普高運用「電子郵件」模式發放關注性問卷，調查其各項永續議題的關注性程度，關注性問卷回收 19 份。
鑑別永續議題之 衝擊顯著程度分析	13 位主管 共同參與 衝擊顯著程度分析	步驟 4 由 13 位主管依據個人專業、各執掌業務經驗、內部管理機制現況、公司未來發展營運與整體經濟、環境、社會(包括人權)之正面及負面衝擊顯著程度進行評估。
評估衝擊顯著性	分析評估 20 項永續議題	步驟 5 太普高根據「永續報告書重大主題編製指引」進行 20 項永續議題分析評估。 1. 關注性程度分析結果排序前 5 名之永續議題列為重大主題。 2. 衝擊顯著程度分析之平均分數大於 4 分者，定義為重大主題；此外，針對負面衝擊程序大於 4.5 分者，即使發生可能性低，也定義重大主題。
確認重大主題	報導揭露 10 項重大主題	步驟 6 經上述客觀分析、內部討論後，核定本次報導揭露 10 項重大主題，未來將持續檢視各項永續議題重要程度，回應利害關係人期待，確保報告揭露內容透明、合理性。

永續議題之關注性調查結果

太普高根據「永續報告書重大主題編製指引」進行 20 項永續議題關注性調查，採用「電子郵件」方式，對利害關係人發放關注性問卷，調查其各項永續議題的關注性程度，關注性問卷回收數量共 19 份。關注性程度分析結果排序前 5 名之永續議題列為本次重大議題，分別為「勞雇關係、員工權益與多元化平等、法規遵循、廢棄物管理、能源管理」等 6 項重大主題，其中「廢標物管理、能源管」關注性分數同分，故一併列入重大主題管理。

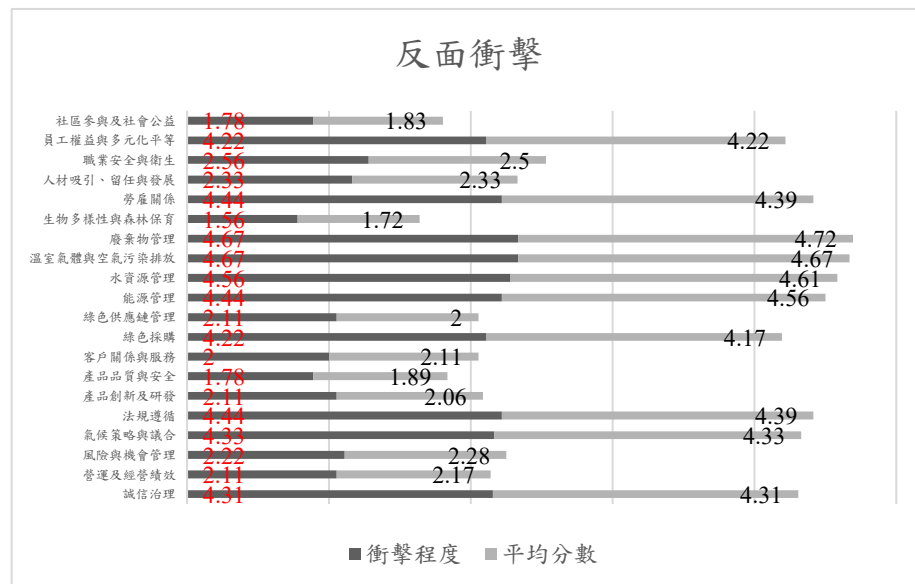
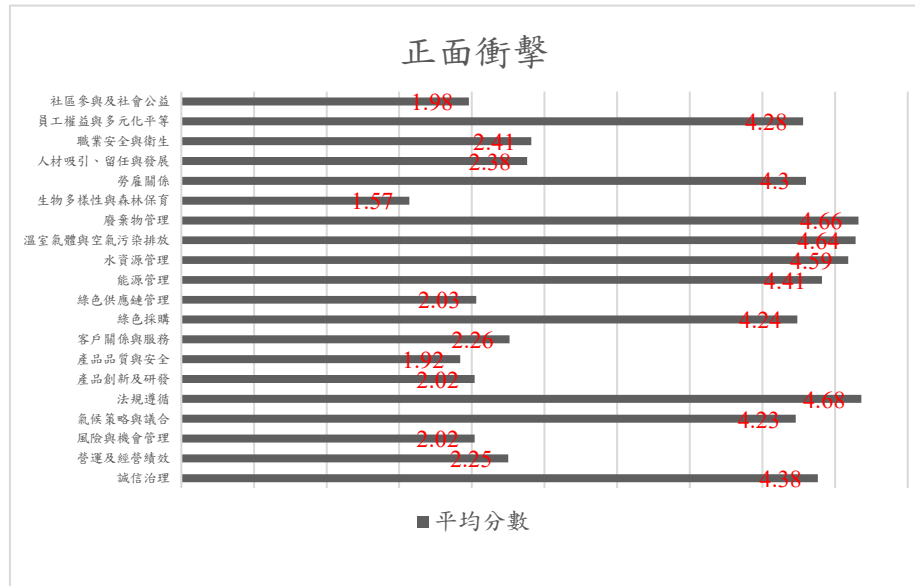
直接衝擊 V；促成衝擊 O；造成衝擊 △；無影響 -

面向	永續議題	關注性分數	顯著程度	衝擊時間	價值鏈影響範疇		
					上游	太普高	下游
治理	誠信治理	4.05	實際	長期	V	V	V
治理	營運及經營績效	2.79	實際	長期	V	V	V
治理	整合性風險與機會管理	2.53	實際	短期	V	V	V
治理	氣候策略與議合	3.84	實際	長期	O	V	V
治理	法規遵循	4.21	實際	長期	O	V	V
治理	產品創新及研發	2.74	實際	長期	O	V	V
治理	產品品質與安全	2.89	實際	短期	O	V	V
治理	客戶關係與服務	2.84	實際	短期	△	V	V
治理	綠色採購	3.68	實際	短期	V	V	O
治理	綠色供應鏈管理	2.58	實際	長期	V	V	O
環境	能源管理	4.11	潛在	長期	△	V	V
環境	水資源管理	4.00	實際	長期	△	V	V
環境	溫室氣體與空氣污染排放	3.95	實際	長期	△	V	V
環境	廢棄物管理	4.11	實際	短期	△	V	V
環境	生物多樣性與森林保育	2.42	潛在	短期	△	O	△
社會	勞雇關係	4.26	實際	短期	△	V	△
社會	人材吸引、留任與發展	2.58	實際	短期	△	V	△
社會	職業安全與衛生	2.89	實際	長期	△	V	V
社會	員工權益與多元化平等	4.26	實際	短期	△	V	V
社會	社區參與及社會公益	2.63	實際	短期	-	O	△

註：直接衝擊「V」是為組織因自身活動造成衝擊；促成衝擊「O」是為組織的活動致使、促進或誘發使另一個實體造成的衝擊；造成衝擊「△」是為組織無直接及促成衝擊，但可能其商業關係(營運、產品或服務)產生負面衝擊；無影響「-」是為組織無造成任何負面衝擊。

永續議題之衝擊程度分析

由 13 位主管依據個人專業、各執掌業務經驗、內部管理機制現況、公司未來發展營運與整體經濟、環境、社會(包括人權)之正面及負面衝擊顯著程度進行評估。衝擊顯著程度分析之平均分數大於 4 分者，定義為重大主題；此外，針對負面衝擊程度大於 4.5 分者，即使發生可能性低，也定義重大主題。



面向	永續議題	太普高重大主題
治理	誠信治理	V
治理	營運及經營績效	
治理	整合性風險與機會管理	
治理	氣候策略與議合	V
治理	法規遵循	V
治理	產品創新及研發	
治理	產品品質與安全	
治理	客戶關係與服務	
治理	綠色採購	V
治理	綠色供應鏈管理	
環境	能源管理	V
環境	水資源管理	V
環境	溫室氣體與空氣污染排放	V
環境	廢棄物管理	V
環境	生物多樣性與森林保育	
社會	勞雇關係	V
社會	人材吸引、留任與發展	
社會	職業安全與衛生	
社會	員工權益與多元化平等	V
社會	社區參與及社會公益	

重大主題管理

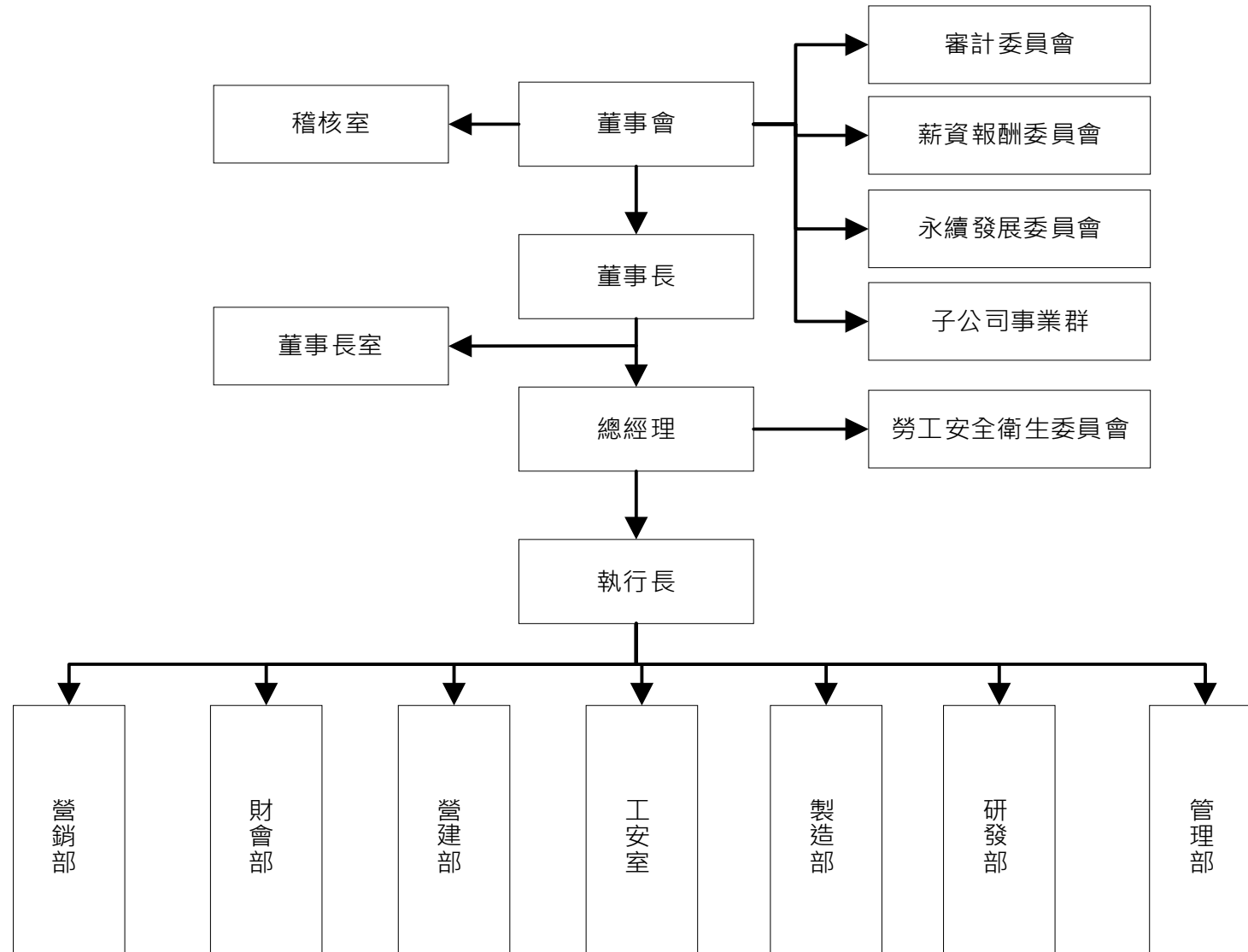
重大主題	影響說明	政策與承諾	目標			因應方案	評量機制	申訴機制
			短期 (1~3 年)	中期 (3~5 年)	長期 (>5 年)			
誠信治理	建立透明、公正的營運機制，可提升客戶與投資人信任，強化企業形象，並降低法規風險，穩健推動永續發展。	秉持誠信經營原則，建立內控與稽核制度，落實反貪腐政策，承諾遵守法規與道德標準，營造公平透明之企業文化。	• 新進與在職員工(含子公司)之誠信治理教育訓練完成率 100 %。 • 董事會成員之誠信治理培訓率 100 %。 • 控制違反誠信事件及相關投訴 1 件以下。 • 員工(含子公司)簽署誠信經營聲明書比例 100 % • 主要供應商簽署誠信治理承諾書比例 50 %。	• 公司治理評鑑分數達 40 分以上。 • 控制 2 年內違反誠信事件及相關投訴 1 件以下。 • 每年至少 1 次董事會報告誠信治理進展。 • 主要供應鏈簽署誠信治理承諾書比例 60 %。 • 委託外部專業獨立機構或外部專家團隊執行評估董事會運作。	• 公司治理評鑑分數達 50 分以上。 • 控制 3 年內違反誠信事件及相關投訴 1 件以下。 • 主要供應鏈簽署誠信治理承諾書比例 70 %。 • 於公司官網，建立線上匿名通報與申訴管道。	• 每年辦理一次教育訓練。 • 訂定誠信績效納入年終考核項目。 • 將誠信承諾納入人資流程 • 導入主要供應商簽署誠信條款，並納入供應商評鑑項目。	• 教育訓練相關記錄。 • 修正人事管理程序書。 • 供應商永續合規性，依年度供應商資格文件審查與年度稽核報告。 • 每年向董事會報告 ESG 執行情形。	負責單位： 董事長室 分機 103 管理部 分機 701
氣候策略與議合	因應氣候變遷，推動節能減碳與風險評估，並與利害關係人溝通協調，強化韌性與永續發展。	承諾依國際氣候治理趨勢，訂定減碳目標，積極參與議合與資訊揭露，降低氣候風險衝擊。	• 持續推動節能減碳管理方案，制定每年減碳目標 1 %。 • 預計 2026 年導入 ISO 14064-1 認證，為未來碳管理建置基礎。	持續汰換高碳排設備、評估或採購再生能源，目標減碳 2 %。	• 評估再生能源採購及碳權抵換，達到碳中和目標。 • 持續汰換高碳排設備、評估或採購再生能源，目標減碳 2 %。	• 預計 2026 年導入 ISO 14064-1 認證。 • 強化氣候風險管理與資訊揭露。	每年董事會至少報告一次溫室氣體排放量等議題。	負責單位： 董事長室 分機 103 製造部 分機 221 管理部 分機 701
法規遵循	企業主動公開揭露行為準則和裁則事件，可提升商譽。	遵循國內、外標準，減少違法事件發生。	持續強化稽核。	持續強化稽核。	持續強化稽核。	每年辦理一次教育訓練。	執行內部稽核。	負責單位： 稽核室 分機 106 管理部 分機 701

重大主題	影響說明	政策與承諾	目標			因應方案	評量機制	申訴機制
			短期 (1~3 年)	中期 (3~5 年)	長期 (>5 年)			
綠色採購	推動綠色採購策略，選用環保原料與在地供應商，降低環境衝擊，並強化企業永續供應鏈管理。	落實綠色採購及在地採購，優先選用再生材料或環保標章產品，承諾打造永續供應鏈與責任採購。	- 提升整體綠色採購金額 1 %。 - 提升供應商永續評核覆蓋率 10 %。	- 提升整體綠色採購金額 2 %。 - 提升供應商永續評核覆蓋率 20 %。	- 提升整體綠色採購金額 3 %。 - 提升供應商永續評核覆蓋率 30 %。	- 建構綠色採購機制，將在地採購、再生/可回收材料、綠色標章的產品納入。 - 建置供應商永續管理之篩選制度。	- 財務系統採購分類統計。 - 供應商永續合規性，依年度供應商資格文件審查與年度稽核報告。	負責單位：管理部 分機 701
能源管理	落實能源效率提升與監控，導入節能設備與優化製程，降低碳排放與成本，達成綠色生產目標。	實施能源效率管理制度，持續汰換高耗能設備，並承諾逐年提升節電率。	- 提升整體節電率 1 %。 - 使用再生能源比例 1 %。 - 降低能源密集度 1 %。	- 提升整體節電率 2 %。 - 使用再生能源比例 2 %。 - 降低能源密集度 2 %。	- 提升整體節電率 3 %。 - 使用再生能源比例 3 %。 - 降低能源密集度 3 %。	- 推動減量行動管理方案，將設備效率優化與汰換。 - 建置能源管理政策。	- 能源署之生產性質行業能源查核網路申報系統，查核本公司執行成果。 - 配合政府之相關規定執行。	負責單位：製造部 分機 221 管理部 分機 701
水資源管理	實施節水與回收機制，提升水資源使用效率，減少廢水排放，確保製程穩定並兼顧環境保護。	落實節水與水循環再利用措施，致力減少取水與排放對環境之影響，確保永續用水與法規遵循。	- 降低用水密集度 1 %。 - 提升節水率 1 %。	- 降低用水密集度 2 %。 - 提升節水率 2 %。	- 降低用水密集度 3 %。 - 提升節水率 3 %。	- 導入節水管理方案，優化製程節水及供水系統回收再利用量。 - 推動員工節約用水宣導。	- 每月記錄統計用水量。 - 每年向董事會報告 ESG 執行情形。 - 環境部廢水申報系統，查核本公司執行成果。	負責單位：製造部 分機 221 管理部 分機 701 工安室 分機 108
溫室氣體與空氣污染排放	企業致力於減少碳排放與空污，優化製程設備並強化監測管理，以符合法規與提升環境永續表現。	承諾落實節能減碳，強化排放監控與改善措施，持續降低營運對氣候與空氣品質的影響。	- 持續推動節能減碳管理方案，制定每年減碳目標 1 %。 - 預計 2026 年導入 ISO 14064-1 認證 - 降低使用有機溶劑比例 1 %。	- 持續汰換高碳排放設備、評估或採購再生能源，目標減碳 2 %。 - 降低使用有機溶劑比例 2 %。	- 評估再生能源採購及碳權抵換，達到碳中和目標 - 持續汰換高碳排放設備、評估或採購再生能源，目標減碳 3 %。 - 降低使用有機溶劑比例 3 %。	- 預計 2026 年導入 ISO 14064-1 認證。 - 推動空氣污染減量管理方，藉由源頭減量、管理手法，降低製程所生產空氣污染排放量。	- 每年向董事會報告 ESG 執行情形。 - 環境部空氣污染申報系統，查核本公司執行成果。	負責單位：製造部 分機 221 管理部 分機 701 工安室 分機 108

重大主題	影響說明	政策與承諾	目標			因應方案	評量機制	申訴機制
			短期 (1~3 年)	中期 (3~5 年)	長期 (>5 年)			
廢棄物管理	推動廢棄物分類、回收與減量政策，提升資源利用效率，並降低處理成本與環保風險。	推動減量、分類與資源化政策，承諾提升回收再利用比率，朝向零廢棄與循環經濟目標邁進。	- 降低廢棄物密集度 1 %。 - 提升再利用率 1 %。	- 降低廢棄物密集度 2 %。 - 提升再利用率 2 %。	- 降低廢棄物密集度 3 %。 - 提升再利用率 3 %。	- 與供應鏈協作，導入循環經濟。 - 強化廢棄物分類與資源回收。 - 落實廢棄物 3R 管理原則。	- 每年向董事會報告 ESG 執行情形。 - 環境部廢棄物申報系統，查核本公司執行成果。 - 每月記錄統計廢棄物再利用量。	負責單位： 製造部 分機 221 工安室 分機 108
勞雇關係	重視勞資溝通與合作，建立穩定工作環境與正向企業文化，強化人力資源穩定性與生產力。	建立公平穩定的勞資關係，強化溝通機制與勞工參與，保障員工權益，促進和諧職場文化。	- 控制員工離職率 15 %以下。 - 意見反應處理時效 5 天回應完畢。 - 控制勞資爭議事件 1 件以下。	- 控制員工離職率 13 %以下。 - 意見反應處理時效 5 天回應完畢。 - 控制勞資爭議事件 1 件以下。	- 控制員工離職率 10 %以下。 - 意見反應處理時效 5 天回應完畢。 - 控制勞資爭議事件 1 件以下。	- 強化內部溝通機制。 - 落實離職管理與經驗回饋，並加以檢討改善。 - 優化員工關懷與福利。	- 每年向董事會報告 ESG 執行情形。 - 人資系統之人力統計資料。	負責單位： 管理部 分機 701
員工權益與多元化平等	保障薪資、福利與職涯發展機會，推動性別平等與多元包容，塑造公平友善的職場環境。	承諾維護平等工作環境，重視員工福利與尊嚴，推動多元共融政策，促進包容與性別平等。	- 提升女性主管佔比 10 %。 - 弱勢族群就業比例 1 %。 - 控制男女同工同酬比例 1%以下。 - 多元文化活動，每年至少 1 次。 - 控制歧視事件及相關投訴 1 件以下。	- 提升女性主管佔比 15 %。 - 弱勢族群就業比例 2 %。 - 控制男女同工同酬比例 1%以下。 - 多元文化活動，每年至少 1 次。 - 控制歧視事件及相關投訴 1 件以下。	- 提升女性主管佔比 20 %。 - 弱勢族群就業比例 3 %。 - 控制男女同工同酬比例 1%以下。 - 多元文化活動，每年至少 2 次。 - 控制歧視事件及相關投訴 1 件以下。	- 修正「人力資源管理辦法」，將性別平等與多元化包容納入。 - 推動性別平等、反歧視、無騷擾職場等教育訓練，每年辦理一次。 - 強化內部溝通機制。	- 每年向董事會報告 ESG 執行情形。 - 人資系統之人力統計資料。 - 教育訓練相關記錄。	負責單位： 管理部 分機 701

第二章 營運治理

太普高依據「公司章程」，由董事會為公司最高治理單位，並透過董事長擔任主席，領導之董事會執行公司各項業務協調整合。董事會下設置三個功能性委員會，包括審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會以及一個稽核室，共同推動公司治理相關事務。



董事會運作

董事會組成及多元化

董事會組成是由九位具備不同專業領域背景的董事所組成，擔任營運及監督之責，董事會成員其中設有三席獨立董事，二席女性董事，女性董事比率占全體董事 22.22%，任期三年，於 2024 年召開 6 次董事會，並確實遵循「董事會議事規範」運作。

職稱	姓名	性別	國籍 年齡	主要學經歷	專業領域				產業經驗			2024年 出席率
					國際市場	營運管理	財務會計	風險管理	生產製造	智慧科技	領導管理	
董事長	呂金發	男	 51~60歲	學歷：正修工專 經歷：泰嘉開發建設(股)公司董事長	V	V		V	V	V	V	100 %
董事	李紹誠	男	 31~40歲	學歷：和春技術學院 經歷：巨暉建設(股)公司董事		V		V	V	V	V	100 %
董事	呂品學	男	 21~30歲	學歷：德安薩學院商業管理系 經歷：上嘉行銷(股)公司董事長	V	V		V	V	V	V	100 %
董事	裴于雯	女	 41~50歲	學歷：淡江大學會計系 經歷：清揚國際實業(股)公司財務長	V	V	V	V	V	V	V	83 %
董事	侯景文	男	 51~60歲	學歷：美國南加州大學營建管理碩士 經歷：春景實業(股)公司副總經理	V	V		V	V	V	V	100 %
董事	林西昌	男	 71~80歲	學歷：省立南投竹山高中 經歷：廣西岑溪供獻灘水電廠負責人				V	V	V	V	100 %
獨立 董事	鄭舜仁	男	 61~70歲	學歷：曼菲特大學管理博士 經歷：正修科技大學經營管理研究所教授兼副校長	V		V	V	V	V	V	100 %
獨立 董事	江雍正	男	 61~70歲	學歷：東吳大學法律系畢業 經歷：正陽聯合律師事務所律師	V	V		V	V	V	V	100 %
獨立 董事	洪穎	女	 61~70歲	學歷：華盛頓大學會計系碩士 經歷：全亞聯合會計事務所合夥會計師	V	V	V	V	V	V	V	100 %

董事提名及遴選

本公司訂定「董事選舉辦法」之規定，採用候選人提名制度，進行董事選任及遴選，並採用「記名累積投票制」，使每一股份有與應選出人數相同之選舉權，得集中選舉一人或分配選舉數人。董事之選票依獨立董事與非獨立董事一併選舉，分別計票、分別當選。

董事會成員組成、多元化及獨立性，應參照「公司治理守則」規定：

一、公司經理人占比：兼任公司經理人之董事佔董事席次比率不宜超過三分之一。

二、基本條件：性別、年齡等應有一定之多元性。

三、專業知識與技能：專業背景（法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、技能及產業經歷等應有一定之多元性。

四、董事會成員應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

五、獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事不得逾三家，其中至少一人應具備會計或財務專長，且各董事間不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。

董事利益衝突迴避

依據「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」中，皆載明利益迴避之規定，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，應於當次董事會進行說明，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。

董事教育訓練舉辦

本公司每年均提供或協助董事安排進修課程，以協助董事掌握最新國際趨勢及脈動。於 2024 年董事選訓課程包含「公司治理」、「碳管理應用」..等，各董事詳細進修資訊，請參閱「公開資訊觀測站」。

受訓董事會人數
9 位
受訓率 100 %

董事進修總時數
84 小時

董事及經理人薪酬政策

本公司依據「公司章程」規定，年度如有獲利，應就獲利提撥 1%以上為員工酬勞，不高於 5%為董事酬勞。

高階管理階層之酬金係採月薪計，包括月薪、津貼(職務加給、伙食津貼等項目)等經常性給與，另計年終獎金及員工酬勞。

每年定期審核及評估董事酬勞之發放比率、員工酬勞之發放方式及比率，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議為之，並報告股東會。

年度 項目	2023 年		2024 年	
	酬金(新台幣千元)	所占比率(%)	酬金(新台幣千元)	所占比率(%)
董事(含董事兼任員工酬金)	5,940	4.72	8,759	2.55
高階管理階層	1,689	2.50	2,703	1.15

年度總薪酬比率

太普高重視員工薪酬結構的公平性與透明度，以個人年度最高總收入與其他員工年度總薪酬中位數進行比較，以及個人年度最高總收入增加之百分比與其他員工年度總收入增加之百分比進行年度總薪資報酬變化比較，呈現內部薪資差距。2024 年度期間，年度個人最高總收入與其他員工中位數之比率為 1.8 : 1，個人年度最高總收入增加之百分比與其他員工年度總收入增加之百分比之比率為 1.07 : 1，反映公司致力於縮小高低薪差距，提升整體員工的滿意度與向心力。太普高也依據公司營運績效、產業水準、市場行情等進行薪資的調整，未來將持續透過市場標竿比較與內部公平性分析，優化薪資制度，以吸引與留任優秀人才。

營運據點	年度個人最高總收入：其他員工中位數	個人年度最高總收入增加之百分比：其他員工年度總收入增加之百分比
太普高	1.8 : 1	1.07 : 1
子公司	5 : 1	1.15 : 1

註：以在職整年度所為計算依據。

董事績效評估

本公司訂定「董事會績效評估辦法」，每年對董事會、董事會成員及功能性委員會績效進行自評，並得視需要委由外部專業獨立機構或外部專家團隊執行評估。董事會內部或外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

評估面向

董事會

1. 對公司營運之參與程度。
2. 提升董事會決策品質。
3. 董事會組成與結構。
4. 董事的選任及持續進修。
5. 內部控制。

董事會成員

1. 公司目標與任務的掌握。
2. 董事職責認知。
3. 對公司營運之瞭解與建議。
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。

功能性委員會

1. 對公司營運之瞭解與建議。
2. 功能性委員會職責認知。
3. 提升功能性委員會決策品質。
4. 功能性委員會組成及成員選任。
5. 內部控制。



功能性委員會結構及運作情形

委員會名稱	成員	運作機制	工作職責	2024 年重要決議事項	年度出席率
審計委員會	由獨立董事組成，共 3 人。	每季至少召開一次，並視情況需求隨時召開會議。 於 2024 年召開 6 次。	協助董事會履行監督其在有關會計、稽核、財務報告流程及財務控制上的品質和誠信度。	- 審查公司財務報表之正確性與適當性，確保會計原則的遵循。 - 重大財務交易及政策審查，包括資本支出、資金貸與等重大財務事項。	100 %
薪資報酬委員會	由獨立董事組成，共 3 人。	每年至少召開一次，並視情況需求隨時召開會議。 於 2024 年召開 2 次。	評估公司董事及經理人之薪資報酬及制度，並向董事會提出建議，以供決策參考之依據。	- 依公司營運績效與同業水準，檢視董事酬勞分配式與金額，提出合理建議。 - 依經理人年度績效表現及整體營運成果，提出獎金發放原則與薪資調整建議。 - 就經理人是否參與員工酬勞(盈餘分配)部份，提出合宜建議。	100 %
永續發展委員會	由董事 1 位及獨立董事 3 位，共 4 人。	每年至少召開一次，並視情況需求隨時召開會議。 於 2024 年召開 0 次。	審視永續發展政策及管理方針，監督公司推動永續發展業務。	- 於 2025 年成立永續發展委員會。 - 制定永續發展政策、目標與管理程序。	0 %
稽核室	稽核主管 1 位	每季於董事會報告內部稽核業務情形。	檢視所有內部控制制度的設計是否適當，執行是否成效，並出具稽核報告，交付審計委員會審閱。	- 全年共出席董事會 5 次，說明稽核進度、內控缺失改善情形與重大事項。 - 依年度稽核計畫完成共計 119 項稽核作業，報告結果皆無重大異常事項。	100 %

誠信治理

本公司及其子公司自 2023 年起，經董事會核准通過「董事會議事規範」、「防範內線交易作業程序」、「誠信經營守則」等內容，規範相關人員及政策推動，無論工作或日常生活之言行舉止，都必須以負責任的態度，肩負起高度道德標準、公司聲譽與遵循法規的重要責任，積極防範不誠信及利益衝突行為，建立檢舉管道及吹銷者保護機制，規範相關人員的行為舉止，並且明定違規懲戒及申訴機制，定期檢討修正內容，以提升營運韌性。

推動時程：



太普高之檢舉信箱

內、外部申訴管道

受理單位：管理部

專線電話：07-7876790#712

檢舉信箱：nancy@pstop.com.tw

誠信治理內、外部推動機制

內部推動機制	外部推動機制
1. 設置「公司治理小組」，負責規劃與執行相關指施。 2. 訂定「誠信經營守則」、「防範內線交易作業程序」等，落實營運行為規範，並對全體員工進行教育訓練。 3. 設置內部檢舉信箱，並保護檢舉人身分。 4. 對高階主管與關鍵職務員工實施誠信簽署聲明書。	1. 對供應商進行誠信承諾要求，納入評鑑與契約條款中。 2. 定期揭露永續報告書之誠信經營成果，接受利害相關者監督。 3. 遵循「上市櫃公司誠信經營守則」與「公司治理評鑑指標」。 4. 參與產業公協會，推動反貪腐與倫理標準提升。 5. 接受第三方查核或外部稽核，強化制度透明度。

高度道德標準規範

反貪腐

本公司對貪腐行為採零容忍態度，不得接受廠商邀請的應酬或財物饋贈，凡營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者一律免職。

反舞弊

本公司嚴禁任何舞弊行為，若經查證屬實，將視情節予以懲處或免職，並依法辦理，以落實誠信經營與廉潔治理。

防範內線交易

嚴禁任何形式內線交易，若違反證交法等相關規定，將依法採取適當法律措施，追究個人法律責任，並強化內部控管，確保資訊揭露公平與透明。

檢舉、吹哨者保護及案件處理機制

 1	- 設置獨立檢舉信箱與專線電話 07-7876790#712，供內、外部人士使用。 - 檢舉範疇涵蓋違法違紀、舞弊行為、利益衝突、貪瀆賄賂、違反誠信經營原則等。	- 專責單位定期稽核檢舉信箱與通報紀錄，確保案件不遺漏。 - 明定不實檢舉將依法負責，但不影響誠信舉報者之權益。
 2	- 吹哨者個人資料，予以全程保密，不得洩漏予任何無關人員。 - 明訂禁止報復防範政策，嚴禁打擊、調職、解聘、減薪、升遷受阻等不利處分。	- 於 2025 年通過「誠信經營作業程序及行為指南」，建立吹哨者保護制度。 - 鼓勵員工勇於揭露不法，將檢舉納入企業文化教育與誠信宣導課程中。
 3	- 受理後即由「公司治理小組」進行初步審查與風險評估，必要時引入外部專家協助。 - 全程保密調查過程與結果，並保存完整紀錄以利後續查驗。	- 調查完畢後提出報告及建議改善/懲處方案，經高階管理層或董事會核定執行。 - 若為重大案件，將呈報董事會進行審議。

執行成果及教育訓練

年度 項目	2023 年		2024 年	
	本公司	子公司	本公司	子公司
檢舉案件數	0 件	0 件	0 件	0 件
違反誠信經營之事件	0 件	0 件	0 件	0 件
誠信經營教育訓練 (含反貪腐、反托拉斯法、防範內線交易)	共 73 人受訓 合計 730 小時	共 18 人受訓 合計 9 小時	共 81 人受訓 合計 1620 小時	共 13 人受訓 合計 6.5 小時

氣候策略與議合

本公司參考氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構，依氣候相關財務資訊揭露四大項核心要素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標和目標」，建立風險管理架構，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，並且提出相關應對措施及策略。

核心架構	因應措施及策略				
治理	1. 2025 年成立永續發展委員會，委員組成包括一位董事及三位獨立董事，於每年董事會至少討論一次 ESG 推動情況，包括氣候及溫室氣體排放量等議題。 2. 永續發展委員會體制下，成立「風險機會管理」小組，負責鑑別氣候變遷風險及機會，於每三年重新檢視及評估，每年展開推動計畫、執行成果追蹤及檢討等彙整成報告，並依據每年彙整報告，向董事會報告。				
策略	1. 訂定太普高之短(1~3 年)、中(3~5 年)、長期(>5 年)之減碳目標及管理指標。 2. 於 2026 年推動 ISO 14064-1 認證，建立碳盤查與揭露機制，評估碳稅、碳權、碳交易等對營運潛在財務影響。				
風險管理	TCFD 風險類型		風險項目	潛在財務影響	因應措施及策略
	實體 風險	立即性	水電供應不穩定	營運壓力與衝擊、發生供應商斷鏈的問題，進而造成營運成本增加。	強化水資源再利用，擬定緊急應變計畫，降低風險造成營運損失。
		長期性	平均溫度上升	廠內空調設備使用率提升，電費上漲，碳排增加，導致營運成本增加	規劃及推動廠內空調設備逐步汰換成具有節能標章之設備。
	轉型 風險	政策法規	碳稅徵收	營運成本增加，可能造成經營層面困境。	優先採用低碳替代原料及導入節能設備降低碳排放量。
		市場	利害相關人要求	增加訂單流失風險，逐步失去市場份額。	建立碳盤查與揭露機制，2026 年推動 ISO 14064-1 認證。
		產品和服務	開發低碳產品	初期研發投資成本增加，材料轉換導致成本上升。	建立綠色採購策略合作，將減碳納入產品開發流程。

核心架構	因應措施及策略				
	TCFD 風險類型		機會項目	潛在財務影響	因應措施及策略
	機會	能源效率	高效率生產	降低能源成本提升利潤，並提高產線自動化投資回報率。	導入節能高效設備與技術，優化製程流程提升運轉效率。
		產品服務	開發低碳產品	增加綠色市場訂單與營收，降低碳稅與合規成本風險。	訂立低碳產品開發時程表，積極申請政府補助，加強研發投入推動技術創新。
		市場	公司形象提升	獲得永續投資人資金支持，強化品牌形象與溢價能力。	強化官網與報告書揭露透明，並透過國內外展會展示綠色成果。
		市場	開發新市場	擴大營收來源提升業績動能及增加長期穩定合約與收益。	進行市場需求與趨勢調查，擴展低碳產品品項與市場。
指標和目標	管理指標	能源管理	短期：每年節能至少 1% 以上。 中長期：提升整體節電率 2-3 %、使用再生能源比例 2-3 %、降低能源密集度 2-3 %。		
		廢棄物管理	短期：每年降低廢棄物密集度至少 1 %、提升再利用率至少 1 %。 中長期：降低廢棄物密集度 2-3 %。、提升再利用率 2-3 %。		
		水資源管理	短期：每年降低用水密集度至少 1 %、提升節水率至少 1 %。 中長期：降低用水密集度 2-3 %、提升節水率 2-3 %。		
		溫室氣體管理	短期：建立碳盤查與揭露機制，2026 年推動 ISO 14064-1 認證。 中長期：持續汰換高碳排設備、評估或採購再生能源，目標減碳 2-3 %。		
	目標	1.於 2025 年前持續推動節能減碳管理方案，目標減碳 1 %。 2.於 2030 年持續汰換高碳排設備、評估或採購再生能源，目標減碳 2-3 % 3.於 2050 年前評估再生能源採購及碳權抵換，達到碳中和目標。			

法規遵循

太普高秉持合法合規原則，由相關單位定期檢視適用法規，並制定應對措施，降低外部風險發生。針對重大違規事件，太普高認定其為罰金超過新台幣 100 萬元之違法情事。

在 2024 年，太普高及其子公司未發生重大違規事件與重大貪腐和反競爭情事，在環保相關違規事件共 0 件，社會相關違規事件共 1 件，共 1 件 100 千元。太普高經主管機關查核後，皆採取緊急應對措施，降低災害範疇，並啟動調查小組，進行相關人員、發生事件源由及程序，展開檢視及改善行動，以防止再發生。

近二年支付違反法規罰款之情事

單位:新台幣千元

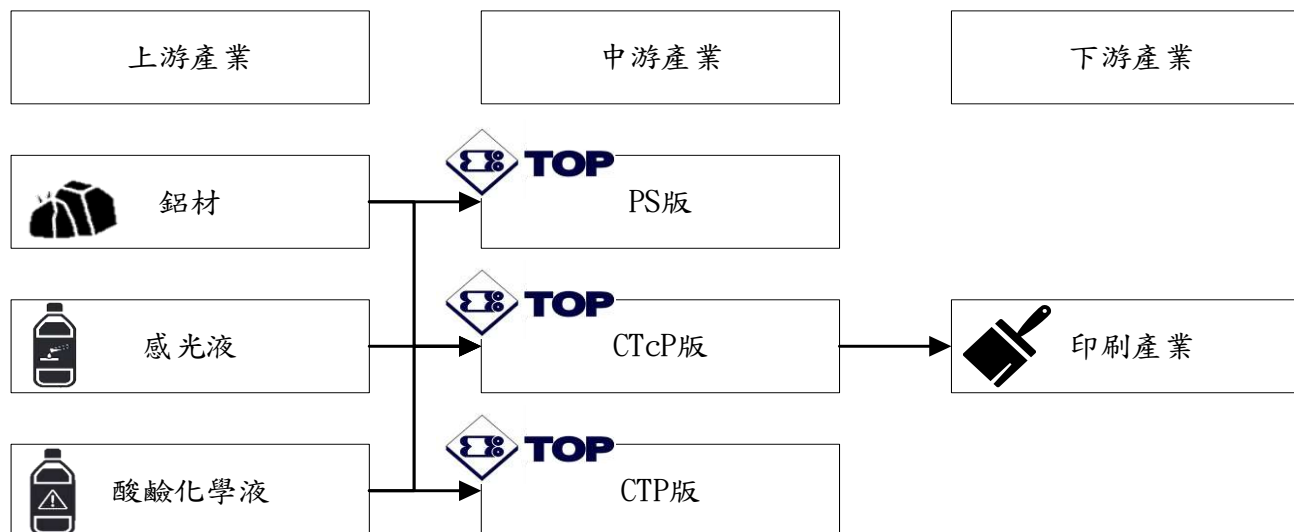
範疇	類別	說明	2023 年		2024 年	
			件數	金額	件數	金額
本公司	環境	空氣污染	1	300	0	0
		水污染	0	0	0	0
		廢棄物污染	0	0	0	0
		其它	0	0	0	0
	社會	勞動基準法	0	0	0	0
		職業安全衛生	0	0	1	100
子公司	社會	勞動基準法	0	0	0	0
		職業安全衛生	0	0	0	0
總計			1	300	1	100

註:子公司為投資型態公司，無生產運作，故無環保相關情事。

綠色採購

太普高之產品價值供應廣泛，上游產業為鋁材、感光液、酸鹼化學液等原物料供應，下游應用產業為印刷產業等行業活動使用，詳細內容，請參閱太普高之產品價值供應鏈。

太普高之產品價值供應鏈

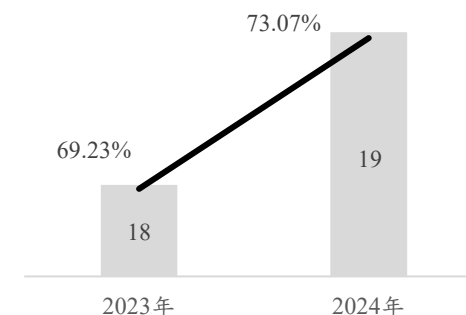


太普高之採購供應商分為二大類:原物料、承包商（委外製造或採購零件）等供應，主要以台灣本地廠商為主。其採購廠家數及比例，如表所示：

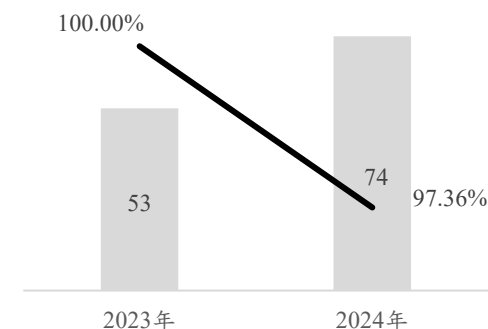
採購項目 \ 年度	2023 年		2024 年	
	國內廠家數	國內採購比例	國內廠家數	國內採購比例
原物料	18	69.23 %	19	73.07 %
承包商	53	100.00 %	74	97.36 %
總計	71	89.87 %	93	91.17 %

註:子公司為投資型態，故無相關原物料採購。

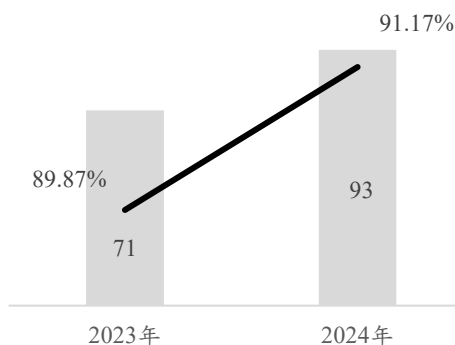
國內原物料採購



國內承包商供應



國內採購總計



第三章 環境友好

能源管理

太普高身為能源用電大戶，嚴格遵循法令規範，自 2024 年(基準年)起，公司每年定期向政府機關申報用電量及節電量，並推動減量行動管理方案，降低能資源耗用。

太普高之能源政策

節能減碳，推動綠色生產

人人有責，提升能源效率

使用再生物料政策

再生物料用心選，綠色製造永續行

內部的能源消耗量			單位:千兆焦耳(GJ)	
能源項目			2024 年	
			使用量	比率
非 再 生 能 源	直接 能源	柴油	1.19	4.49 %
		汽油	0.09671	0.37 %
		液化石油氣	0.00046	0.00 %
	間接 能源	外購電力	25.19	95.14 %
小計			26.48	100.00 %
再生能源			0	0
小計			0	
合計			26.48	
能源密集度 (能源總量/百萬元營收)			0.034	

註:1.能源熱值引用自「能源署公告-能源產品單位熱值表」，液化石油氣：6,635 Kcal/公升，電力：860 Kcal/度，1 Kcal 等於 4.18 kJ(焦耳)；環境部公告 113 年度車用汽、柴油熱值，柴油：8,642Kcal/公升，汽油：7,609 Kcal/公升。

2.子公司為投資型態無生產運作，因此「百萬元營收」以母公司個體營收為主，共 773.654 百萬元。

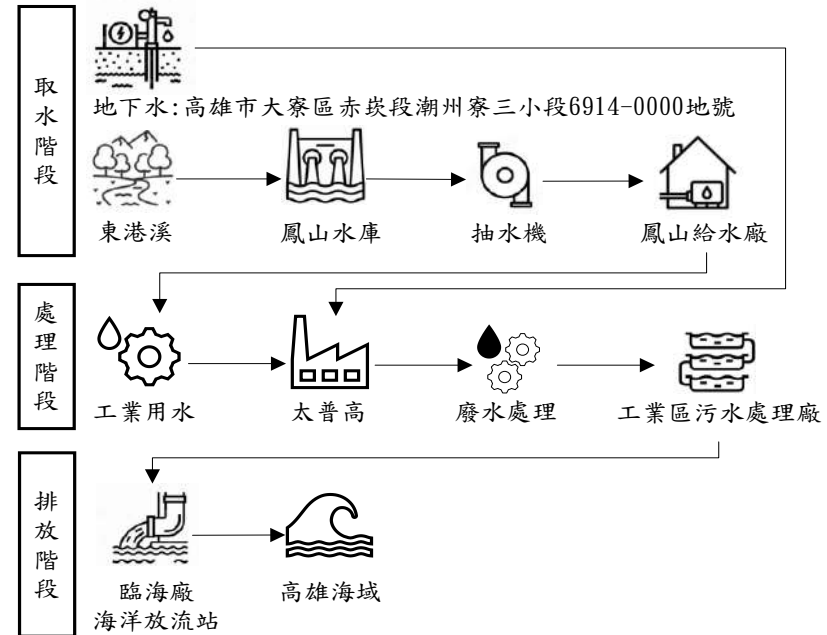
減量行動管理方案

年度		單位:千兆焦耳(GJ)		
名稱	2024 年實施要點	節電量	小計	節電率
省電燈泡汰換成 LED 燈	30 顆省電燈泡 150 W 汰換成 60 W 之 LED 燈球 20 盞 400 W 水銀燈泡汰換成 110 W 之 LED 燈	0.034	0.062	0.23 %
老舊泵浦汰換成高效能效泵浦	老舊泵浦 7.5 hp，8 顆；5 hp，2 顆；3 hp，2 顆；1.5 hp，2 顆，共 14 顆，汰換成高效能泵浦	0.028		

水資源管理

太普高座落於高雄市大發工業區，水源供應皆以高雄市政府水利局核准取自地下水及台灣自來水公司第七區管理處鳳山服務所之供水範圍內，由鳳山給水廠提供工業原水，水源取自東港溪流入鳳山水庫蓄存，再由水庫抽水站以抽水機抽取，進入鳳山給水廠進行工業淨水流程，分發至工業區內各事業單位使用。太普高及子公司之水資源主要使用分別為製程用水、公共用水及民生用水等耗用；在廢水排放管理上，本公司嚴格遵循環保法規，廢水經廠內處理達到符合法定排放標準，排至大發工業區污水處理廠進行二次處理，再排至臨海廠海洋放流站彙集後，注入高雄海域，請參閱太普高之水資源使用排放流程。

太普高之水資源使用排放流程



用水統計

單位:百萬公升

統計項目 \ 年度	2023 年	2024 年
地下水	12.28	15.07
第三方的水	1.35	4.09
總取水量(A)	13.63	19.16
總排水量(B)	11.12	19.11
總耗水量(A)-(B)	2.51	0.05
用水密集度	0.023	0.025

註:1.地下水是為「保存在地底下，並可以從地層中取回的水」。

2.本公司第三方的水是為鳳山給水廠所提供工業用水。

3.用水密集度=用水量(總取水量)/百萬元營收，子公司為投資型態無生產運作，因此「百萬元營收」以母公司個體營收為主，2024 年為 773.654 百萬元；2023 年為 594.791 百萬元。

水資源壓力指數

根據美國環保智庫「世界資源研究所」(World Resources Institute)公開數據開發之水風險工具(Aqueduct)進行整體水風險分析，針對太普高展開「物理風險數量」、「物理風險品質」、「監管和聲譽風險」等指標鑑別分析，作為本公司擬訂政策及水資源緊急應變措施。

在 2024 年鑑別結果，台灣地區之整體水風險等級皆屬於低風險等級(缺水<10%)，暫無缺水機率。太普高明瞭全球水資源短缺，進行自主性管理，制定節水策略，提高節水率，來降低全球水資源壓力。

水資源緊急應變流程

為因應台灣地區之用水吃緊、污染或供應中斷時，太普高立即採取水資源緊急應變措施，建立用水分級管理方式，確保持續營運、供水穩定及降低損失與風險。透過政府公告水情警報，啟動相對應的分級管理模式，展開節水、用水與儲備優先順序。

水情警報	政府措施(經濟部水利署)	太普高之用水分級管理
 綠燈 稍緊	水情提醒 加強水源調度及研擬措施	1. 加強廠內人員宣導，提升員工節約用水意識。 2. 建立廢水事故應變機制(處理化學污染、管理破裂)及強化污水處理設施，避免環境污染擴大。
 黃燈 第一階段	減壓供水 離峰及特定時段降低管壓供水	1. 調節製程部份用水，降低非必要之供水水壓。 2. 本公司儲水槽(消防儲水、自來水儲水槽)，共有 13,000 公升，可提供減量供水。
 橙燈 第二階段	減量供水 釋放消防栓、露天屋頂放流及其他得停供之用水	1. 空調冷卻水塔、空污洗滌塔之排放水，全面回收重覆使用 2. 關閉部份區域之民生用水，以 RO 二次回收水用於沖廁。
 紅燈 第三階段	分區供水 分區輪流或全區定時停止供水	1. 調節生產排程，降低高耗水製程或低頻運行。 2. 本公司視缺水狀況而定，進行委外採購水資源。

節水績效

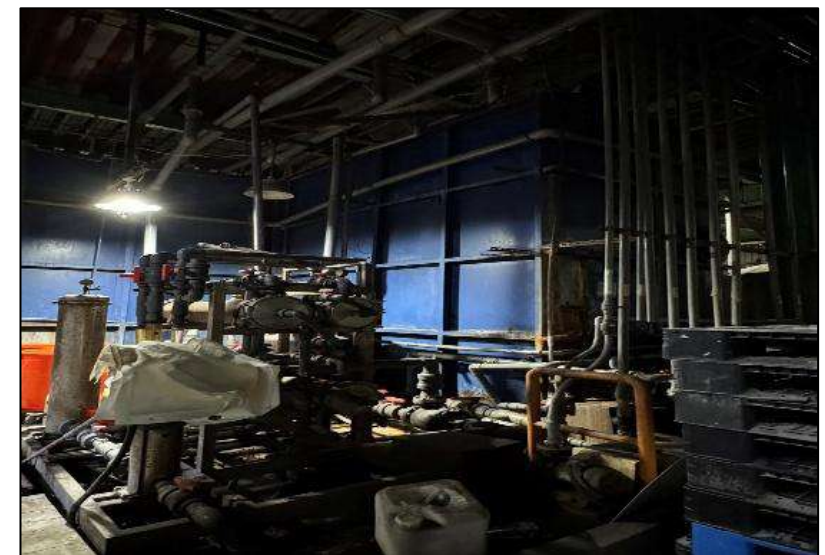
太普高積極推動節水管理方案，透過「系統管理」、「優化製程」、「回收再利用」等三大管理方案，以降低水資源耗用並提升用水效率，展現太普高執行企業永續發展決心。

此外，本公司設立節水目標及策略，並於每月監控用水數據，掌握各製程用水狀況，作為日後調整與改善依據。在 2024 年度，太普高總用水量達 19,160 噸/年，總節水量 4,560 噸/年，節水率 23.80%，投入改善金額約新台幣 1,103 千元。未來，將以持續優化用水結構，並依據環境變化與生產需求滾動式調整節水策略，同時強化員工提升水資源保育意識，落實節水措施，致力於打造節能、減排、資源永續的綠色製造環境。

管理項目	2024 年實施要點
系統管理	1. 制定每年節水目標，節水率 1%，2024 年節水率 23.80%。 2. 於 2024 年用水密集度 0.025
優化製程	1. 在 2024 年投入水污染防治改善金額約新台幣 1,103 千元。 2. 製程後端水洗水回收至製程前端重覆使用，節水量：1,200 噸/年。
回收再利用	供水系統之 RO 二次回收用於洗滌塔、冷卻水塔使用，節水量：3,360 噸/年。



製程後端水洗水回收製程前端重覆使用

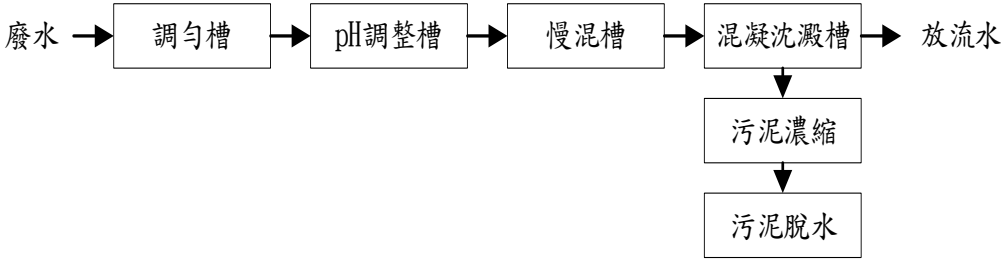


供水系統 RO 二次回收水再利用

廢水管理

太普高重視製程中的水資源管理，廢水處理採用符合環保法規之處理設備，確保排放水質達標。公司依據相關法令定期監測廢水排放數據，並委託合格第三方單位進行水質檢測，確保廠區生產活動不致對環境造成影響。2024 年排放水總量 19,114 公噸/年。

太普高之廢水處理流程



近二年之廢水排放統計

單位：公噸

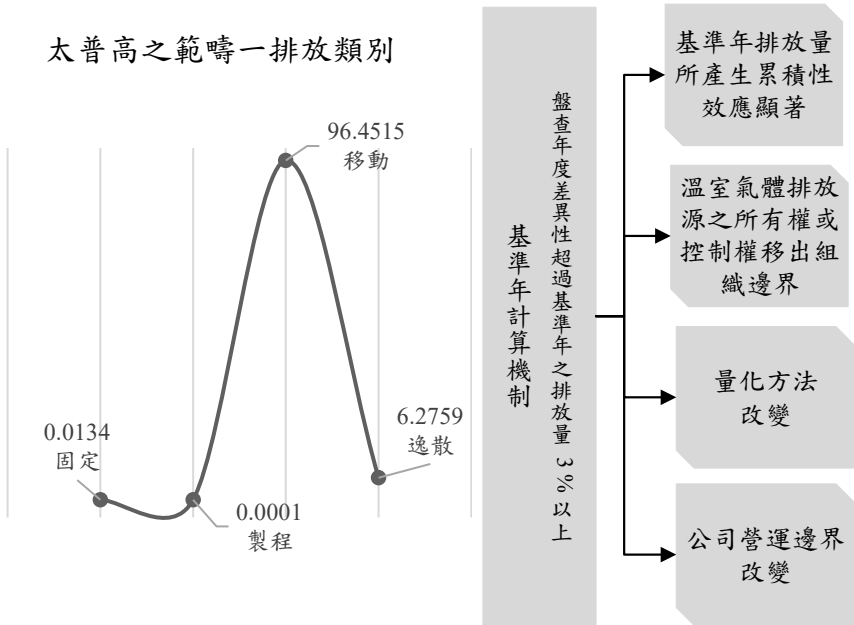
項目 \ 年度	2023 年				2024 年			
	放流水標準	放流水濃度	符合	排放水總量	放流水標準	放流水濃度	符合	排放水總量
化學需氧量(COD)	<480mg/L	192 mg/L	V	11,125	<480mg/L	11.9mg/L	V	19,114
懸浮固體(SS)	<240mg/L	9.3 mg/L	V		<240mg/L	3.6mg/L	V	
銅	<1.5mg/L	ND	V		<1.5mg/L	0.04mg/L	V	
鋅	<5.0mg/L	0.02 mg/L	V		<3.5mg/L	0.04mg/L	V	
砷	<0.35mg/L	0.0037 mg/L	V		<0.35mg/L	0.0046mg/L	V	
鎘	<0.02mg/L	0.006 mg/L	V		<0.02mg/L	ND	V	
氨氮	<100mg/L	0.15 mg/L	V		<75mg/L	0.03mg/L	V	
硝酸鹽氮	<50mg/L	ND	V		<50mg/L	0.46mg/L	V	
水溫	<40(℃)	26.2 mg/L	V		<40(℃)	25.2	V	
pH	5.0-9.0	7.4	V		5.0-9.0	7.0	V	
硼	<5.0mg/L	0.04 mg/L	V		<10mg/L	ND	V	
錫	<2.0mg/L	ND	V		<2.0mg/L	ND	V	
鉬	<0.6mg/L	<0.010	V		<0.6mg/L	ND	V	

溫室氣體管理

氣候變遷導致全球暖化、極端氣候、生態環境惡化，對社會與經濟造成嚴重影響，太普高清楚明白氣候變遷帶來了危害，影響公司營運及供應鏈中斷的可能。因此，在 2025 年與財團法人印刷創新科技研究發展中心共同合作，盤查溫室氣體範疇一、二，選用「營運控制」法及 IPCC 第五次評估報告(2013)公告之 GWP 值與環境部之產品碳足跡係數或相關主管機關公告之最新排放係數，彙編溫室氣體盤查報告書。

年度 項目	2024 年
	排放量(公噸/CO ₂ e)
範疇一	102.7409
範疇二	3,316.7752
總計	3,419.516
密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元營收)	4.41

註：1.盤查溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
2.密集度資料範圍=範疇一+範疇二；子公司為投資型態無生產運作，因此「百萬元營收」以母公司個體營收為主，共 773.654 百萬元。



溫室氣體排放減量管理

年度 項目	2024 年實施要點			
	管理方案	減碳量(公噸/CO ₂ e)		減碳率
		小計	總計	
範疇二	省電燈泡汰換成 LED 燈。	4.43	8.11	0.24
範疇二	老舊泵浦汰換成高效能效泵浦。	3.68		

註：碳排係數採用經濟部能源署公告 113 年度電力排碳係數為 0.474 CO₂e/度。

空氣污染管理

太普高之空氣污染物，主要涉及揮發性有機化合物排放(VOCs)、酸氣、鹼氣和粉塵污染。其中 VOCs 主要來源於有機溶劑、清洗劑等使用之氣體排放，影響空氣品質並形成光化學煙霧。太普高委託第三方單位檢測排放管道中空氣污染物，皆符合法規排放標準，並依法展開環境部「固定污染源管理資訊公開平台」申報作業，2024 年無任何空氣污染違規事項發生。

近年之固定污染源排放檢測

空氣污染物 \ 年度	煙道編號	單位	法規排放標準	2024 年	
				檢測值	符合
鹽酸	P004	g/s	<0.239g/s	4.80594x10 ⁻⁴ g/s	√
硫酸	P004	g/s	<0.0107g/s	6.44496x10 ⁻⁴ g/s	√
非甲烷總碳氫化合物	P004	ppm	-	2ppm	-
鹽酸	P003	g/s	<0.362g/s	0.002778 g/s	√
硫酸	P003	g/s	<0.0162g/s	7.0839x10 ⁻⁴ g/s	√
非甲烷總碳氫化合物	P003	ppm	-	11ppm	-



洗滌塔防制設備

空氣污染物減量管理方案

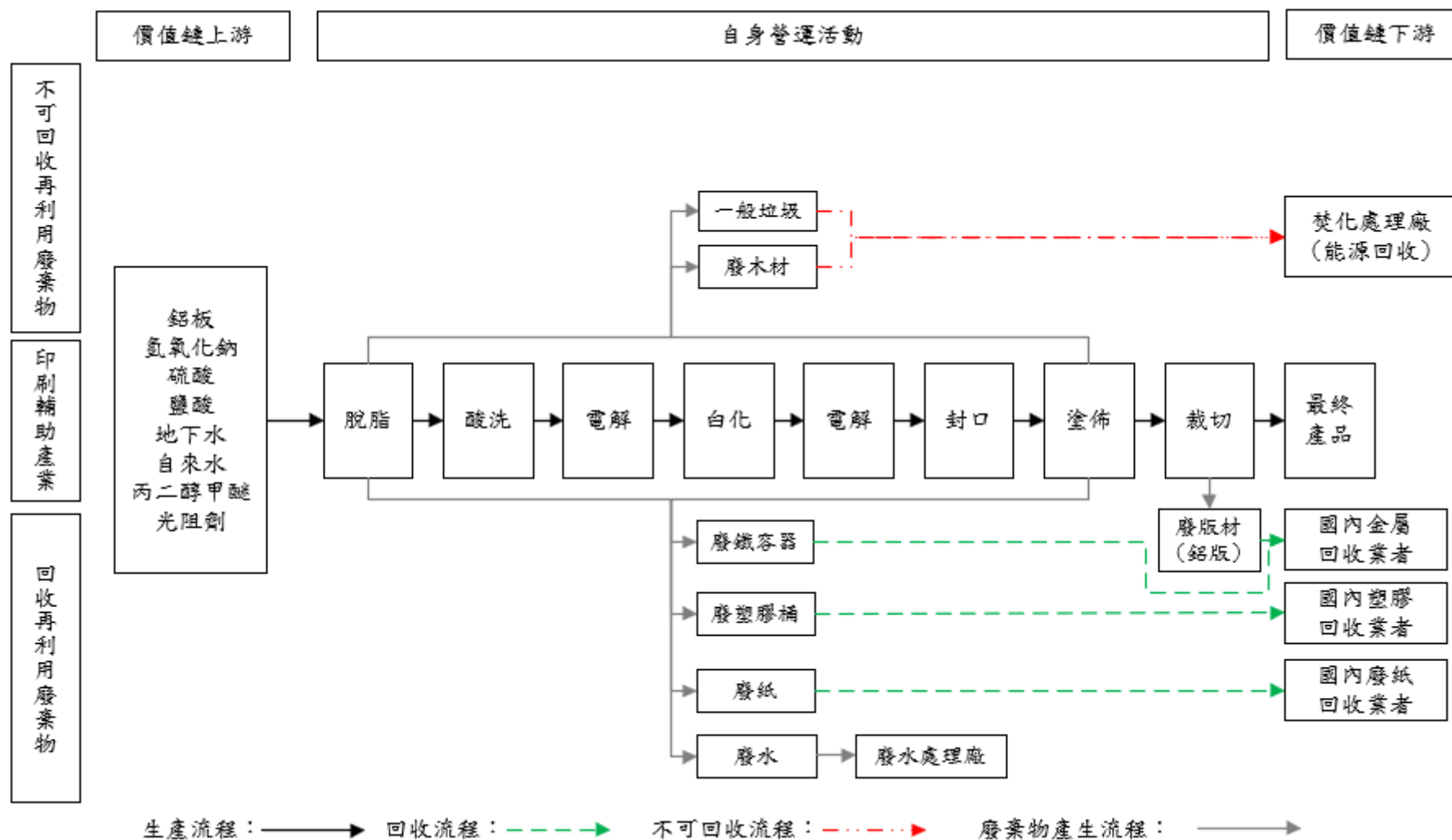
本公司於空氣污染管理層面以積極態度響應環境保護的要求，並採取多項因應措施及環境政策，以減少對環境的危害。

管理項目	2024 年實施要點
源頭減量	為了減少有機溶劑使用，降低 VOCs 排放量，本公司全面採用洗滌塔防制設備，2024 年有機溶劑使用量為 23.77 公噸，可大幅降低 VOCs 污染。
管理手法	採用人為監控模式，確保生產過程中，符合國際環保標準，同時也有效對污染源實施系統化監控及管理。

廢棄物管理

太普高以綠色生產為理念，遵循環保法令與利害相關者之要求，透過分類回收、包裝材料重覆使用及推動「廢棄 3R 管理原則」以減量(Reduce)、再利用(Reuse)、回收(Recycle)等廢棄物管理，來降低對環境衝擊，並協同上、下游供應鏈，共同推動「分類回收機制」，降低廢棄物密集度，提升資源再利用率。

廢棄物管理之價值鏈



廢棄物分類及回收

廢棄物類別及密集度

單位:公噸

年度 廢棄物類別	2024 年
一般事業廢棄物	338.58
有害事業廢棄物	0
總計	338.58
密集度	0.44
再利用率	6.02

註：1.密集度=廢棄物總量/百萬元營收。
2.子公司為投資型態無生產運作，因此「百萬元營收」以母公司個體營收為主，共 773.654 百萬元。
3.再利用率=處置移轉總量/年度廢棄物總量。



廢棄物處置移轉

單位:公噸

類別	細項	2024 年	
		廠內現場	廠外離場
一般 事業廢棄物	再使用	1.06	19.32
	再生利用	0	0
	其他回收	0	0
	小計	1.06	19.32
有害 事業廢棄物	再使用	0	0
	再生利用	0	0
	其他回收	0	0
	小計	0	0
合計		1.06	19.32

註：1.再使用是為「檢查、潔潔或維修作業，透過這些作業使準備成為廢棄物的產品或組成物再使用於原本相同的用途」
2.再生利用是為「將成廢棄物的產品或組成物經再處理過程，以製造的新物料」
3.其他回收是為資源回收、電解回收、化學置換、精練回收。

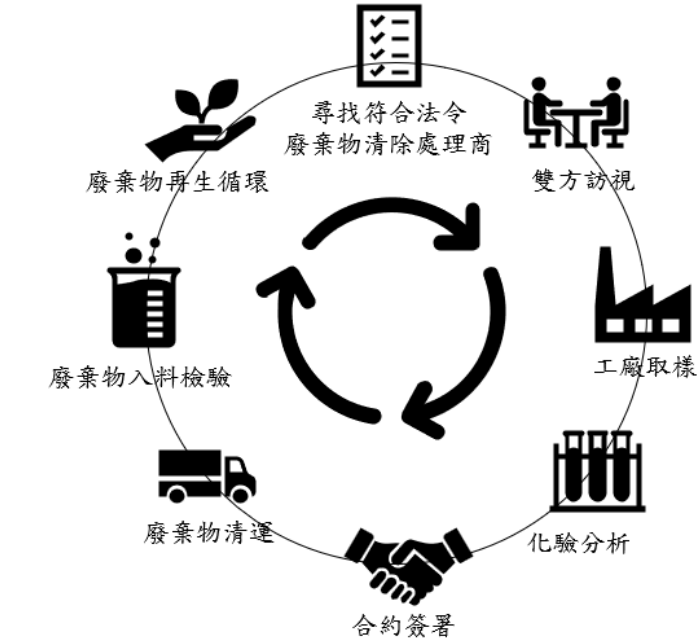
廢棄物直接處置

單位:公噸

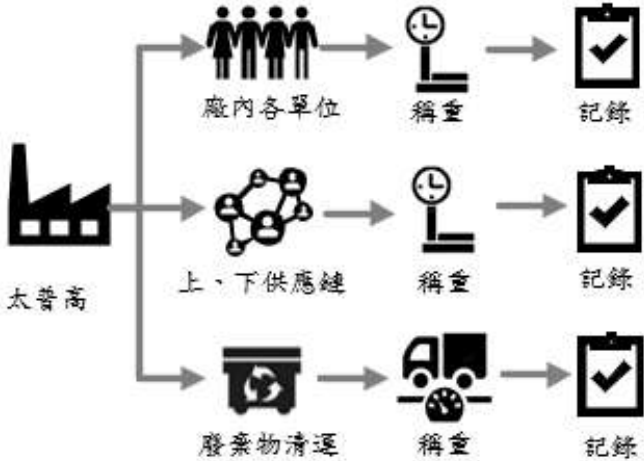
類別	細項	2024 年	
		廠內現場	廠外離場
一般 事業廢棄物	焚化(能源回收)	0	72
	焚化(不含能源回收)	0	246.2
	掩埋	0	0
	其他處置作業	0	0
	小計	0	318.2
有害 事業廢棄物	焚化(能源回收)	0	0
	焚化(不含能源回收)	0	0
	掩埋	0	0
	其他處置作業	0	0
	小計	0	0
合計		0	318.2

註：其他處置作業是為「傾棄、露天燃燒或深井注入」。

廢棄物清除／處理商之合規性流程



蒐集與監測廢棄物相關數據流程



廢棄物 3R 管理原則及分類回收機制

太普高採用廢棄物 3R 管理原則，以減量(Reduce)、再利用(Reuse)、回收(Recyle)等政策管理，進行廢棄物分類減量，來降低生產過程中的資源浪費與環境影響，並號召上、下供應鏈夥伴們共同參與「分類回收機制」，打造綠色生產產業鏈，減少環境影響。

減量(Reduce)管理

太普高於產品包裝上採用再生紙使用，以降低對原生紙材的依賴，實現資源循環再利用。在 2024 年再生牛皮紙採購金額 2229.46 千元，使用量達 27.47 公噸；再生灰卡紙採購金額 1365.95 千元，使用量達 62.87 公噸；總採購金額 3595.41 千元，總使用量 90.34 公噸。



再生牛皮紙



再生灰卡紙

本公司積極推動再生紙箱使用，以實現包裝材料之源頭減量。透過導入再生紙纖維製作紙箱，不僅有效減少原生木漿使用，更降低對森林資源的依賴。在 2024 年再生紙箱採購金額 7091.56 千元，使用量達 177.35 公噸。



再利用(Reuse)管理

廠內再利用

廠內各單位之半成品搬運使用塑膠棧板，因耐水、耐用性佳、不易碎裂等特性，廣泛應用各單位之業務需求，並建立廠內回收機制。在 2024 年，塑膠棧板回收重量 1.06 公噸。



廠外再利用

在物流與包裝環節，公司積極推動上、下游供應鏈夥伴們共同參與「分類回收機制」，以塑膠空桶、木棧板等廢棄物進行包裝材料的重複使用與回收，減少一次包裝材料的浪費，打造綠色生產產業鏈，落實企業環保責任。

生產過程中所使用化學清洗劑之塑膠空桶，經與供應鏈研討後，採用回收後重覆使用，減少新材料使用量。在 2024 年，塑膠空桶回收量 9.60 公噸。



供應商之貨品搬運使用木棧板，因成本低又可拆解重製，達到最佳回收與再利用價值，經與供應商研討後，展開分類回收機制。在 2024 年，木棧板回收量 9.72 公噸

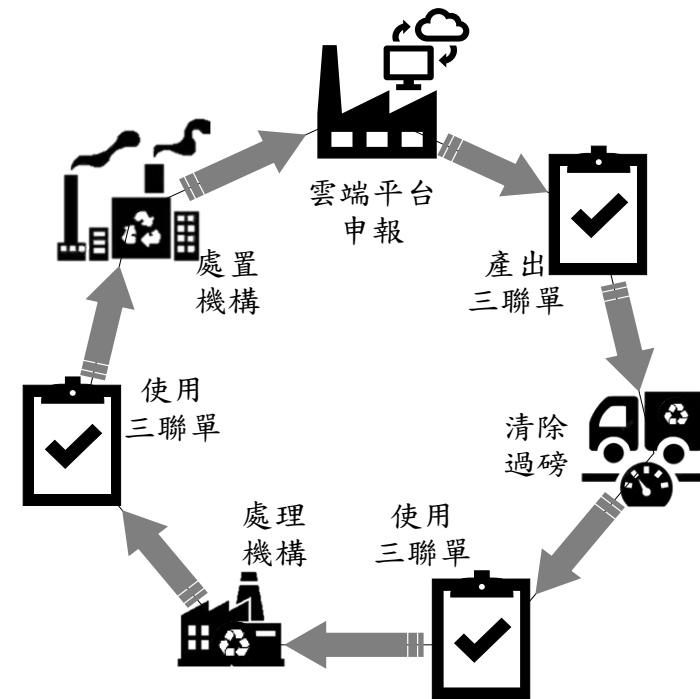


回收(Recycle)管理

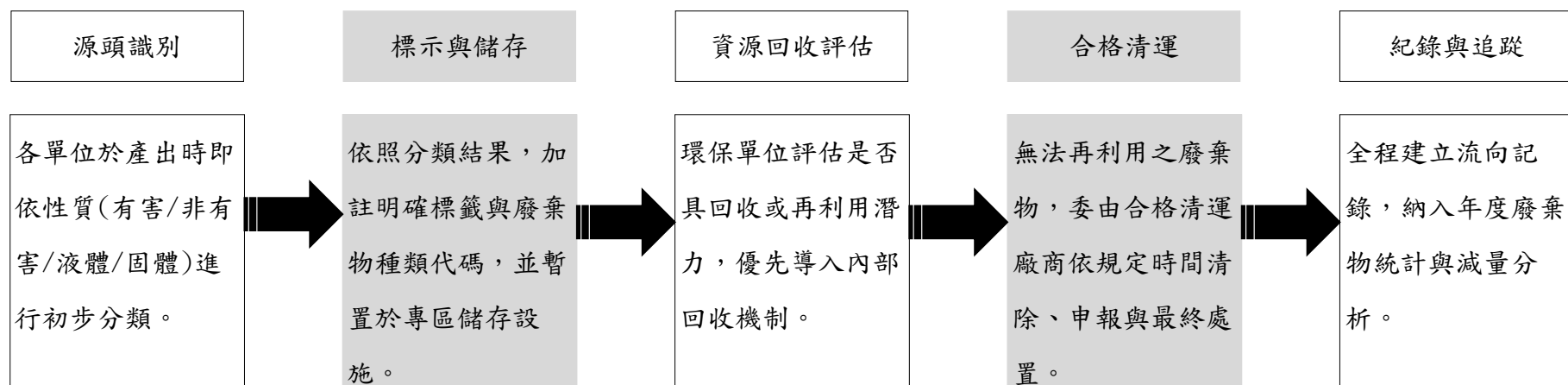
在生產過程中，太普高精密影像秉持環境永續與責任管理原則，對於所產生的各類廢棄物皆實施嚴格控管。然而，部分製程中產生之特定廢棄物，受限於物理或化學性質，無法透過廠內回收或再利用處理。針對此類無法內部處理的廢棄物，太普高將委託具備合法資格之廢棄物清除與處理廠商進行後續處理，以符合法令規範並降低對環境的潛在衝擊。

太普高實施廢棄物分類管理制度，依據不同廢棄物之性質（如有害與一般廢棄物、固體與液體廢棄物）加以識別與分類。選用廠商時，優先考量具有再利用或回收技術能力之業者，以減少最終焚化或掩埋處理的比例，提升整體資源再利用率。除此之外，公司亦定期檢視處理廠商之合規狀況，確保廢棄物流向可追溯且無污染疑慮。

委外廢棄物處理廠商之廢棄物處理流程



太普高之廢棄物分類處理流程



第四章 社會共榮

勞雇關係

太普高及其子公司，依據勞動基準法及「人力資源管理辦法」秉持任人唯賢，德才兼備、公平公開，機會均等、職務適才，人盡其才、合法合規，尊重權益等人事聘任原則，嚴禁雇用童工，守護兒童權益。同時，為了提升整體工作效率與品質，透過定期考核制度、獎優汰劣，作為人才培育之依據。

2024 年員工結構

項目 體系類型		性別人數統計				地區統計		
體系	類型	男性	女性	其他	總數	北台灣	中台灣	南台灣
本公司	員工人數	59	22	0	81	5	3	78
	永久聘雇人數	59	22	0	81	5	3	78
	臨時員工人數	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證的員工人數	0	0	0	0	0	0	0
	全職員工人數	59	22	0	81	5	3	78
	兼職員工人數	0	0	0	0	0	0	0
子公司	員工人數	8	17	0	25	0	0	8
	永久聘雇人數	8	17	0	25	0	0	8
	臨時員工人數	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證的員工人數	0	0	0	0	0	0	0
	全職員工人數	8	17	0	25	0	0	25
	兼職員工人數	0	0	0	0	0	0	0

註: 1.永久聘雇員工是為「簽訂無固定期限(即無期限)合約的全職或兼職員工」。

2.臨時員工是為「簽訂有期限(即固定期限)合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束(如工作專案結束或原被代理職務的員工回任)」。

3.無時數保證的員工是為「沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於工作狀態」。(例.臨時員工、零時契約(zero-hour contracts)員工、待命(on-call)員工)。

4.全職員工是為「每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工」。

5.兼職員工是為「每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工」。

2024年非員工結構

項目 類型		性別人數統計			
公司	類型	男性	女性	其他	總數
本公司	仲介派遣員工	0	0	0	0
	實習生	0	0	0	0
	承包商(打掃、警衛)	2	0	0	2
子公司	仲介派遣員工	0	0	0	0
	實習生	0	0	0	0
	承包商(打掃、警衛)	2	2	0	4

註：非員工的工作者的類型包括仲介派遣員工、學徒、承包商、居家工作者、實習生、自營作業者、轉包商、志工。

2024年新進員工和離職員工資訊

項目 類型			性別人數統計				地區統計		
公司	類型		男性	女性	總數	比例	北台灣	中台灣	南台灣
本公司	新進員工	30歲以下	2	0	11	13.6%	0	0	2
		30-50歲	6	2			0	1	7
		50歲以上	1	0			0	0	1
	離職員工	30歲以下	1	0	23	21.7%	0	0	1
		30-50歲	13	6			0	0	19
		50歲以上	1	2			0	0	3
子公司	新進員工	30歲以下	1	0	13	50%	0	0	1
		30-50歲	2	10			0	0	12
		50歲以上	0	0			0	0	0
	離職員工	30歲以下	3	5	21	81%	0	0	8
		30-50歲	4	9			0	0	13
		50歲以上	0	0			0	0	0

員工權益與多元化平等(含人權)

人權管理

太普高及其子公司堅信尊重人權是企業永續經營的基礎，致力於打造一個尊重個人、平等與安全的工作環境。我們嚴格遵守國內外勞動法規及國際人權標準，包括禁止任何形式的歧視、騷擾、強迫勞動與童工行為。無論性別、年齡、宗教、族群或背景，每位員工都應受到公平對待與尊重。公司提供合理工時、適當休假及安全的工作條件，並設立員工申訴與溝通機制，保障其表達權與申訴權不受壓力與報復。我們相信，唯有建立以尊重與信任為核心的工作文化，才能凝聚員工向心力，實現企業與員工的共同成長與社會責任。

太普高之人權政策宣言

多元包容與平等機會

不僱用童工

符合基本薪資

合理工時

多元溝通管理

落實資訊安全

健康安全職場

結社自由

2024 年員工多元化結構

項目			性別人數統計			
類型	類型		男性	女性	總數	比例
本公司	本國籍	30歲以下	1	1	62	76.5%
		30-50歲	25	16		
		50歲以上	15	4		
	非國籍	30歲以下	6	0	19	23.5%
		30-50歲	12	0		
		50歲以上	1	0		
子公司	本國籍	30歲以下	2	2	25	100%
		30-50歲	5	14		
		50歲以上	0	2		
	非國籍	30歲以下	0	0	0	0
		30-50歲	0	0		
		50歲以上	0	0		
集團	本國籍		48	39	87	82 %
	非國籍		19	0	19	18 %

員工整體薪酬

太普高及其子公司深知人才是企業長遠發展的關鍵，因此我們致力於建立良好的人才留任制度，營造讓員工願意長期發展的環境。透過具競爭力的薪資福利、完善的培訓制度與清晰的晉升管道，協助員工不斷精進專業與實現職涯目標。同時，我們重視溝通與尊重，打造團隊合作、信任互助的企業文化，讓員工在工作中感受到價值與成就感。對於表現優異者，公司提供獎勵與更多發展機會，鼓勵長期投入與共同成長。太普高相信，唯有留住優秀人才，才能打造穩健的團隊，持續為客戶提供高品質的產品與服務。

近二年之薪資平均數及中位數

項目 \ 年度	單位	本公司		子公司	
		2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
非擔任主管職務員工人數	人數	67	75	34	26
非擔任主管職務員工薪資平均數	千元/年	568	663	476	746
非擔任主管職務員工中位數	千元/年	546	629	476	746

註：員工薪資平均數及中位數計算以全時員工為主。

2024 年男女員工薪酬比率

單位:新台幣/元

公司	性別	基層人員最低薪資	政府公告最低薪資	基本人員最低薪資與公告最低薪資比率
本公司	男性	27,470	27,470	1
	女性	27,470	27,470	1
子公司	男性	33,000	27,470	1.07
	女性	33,000	27,470	1.07

註:基層人員最低薪資以 2024 年主管機關公告為主。

員工溝通

太普高重視每一位員工的聲音，堅信良好的溝通是建立信任與促進團隊合作的關鍵。為此，公司致力於建立開放、尊重與雙向互動的溝通文化。我們透過多元管道促進員工交流與意見表達，包括：

			
定期部門會議，說明公司營運方向與重大決策。	設置意見箱與匿名反映機制，保障員工表達權益。	鼓勵主管與員工進行一對一的溝通與回饋面談。	人資部門設置諮詢窗口，提供相關的協助。

營運狀況發生重大變化

太普高因營運狀況發生重大變化，須進行人力調整時，將依據「勞動基準法」第 16 條規定，提供員工合理的預告期，並依法發給相當於預告期間之工資。

太普高致力於保障員工權益，在必要人事調整時，以尊重、透明與合法的原則妥善處理，協助員工平穩過渡與轉銜。

2024 年報告期間，未發生之情事

- 無發生歧視事件及相關投訴
- 無違反結社自由及集體協商權益
- 無雇用童工
- 無發生重大環境情事
- 無發生重大勞資糾紛

員工福利與照顧

一直以來，太普高深知員工是公司最寶貴的資產。因此，我們始終致力於提供全面且具競爭力的員工福利與照顧，讓每位員工在工作之餘，也能享有生活上的保障與關懷。

太普高之員工享有福利及照顧

類型	說明
母嬰健康保護	● 設置優質完善哺乳室。 ● 提供產假、產檢假、育嬰假、家庭照顧假。
健康職場	● 提供每年 1 次免費員工健康檢查。 ● 打造禁止吸菸健康友善職場，並設置戶外吸煙專區。
外籍同仁關懷	● 每月一次員工教育訓練及員工座談。 ● 外籍同仁享有年終獎金及員工紅利。
工作福利	● 在職員工享有三節獎金、生日禮金、年終獎金及員工分紅。 ● 國內、外之員工旅遊。 ● 在職員工進修補助。 ● 員工子女教育獎助學金。 ● 年度尾牙或春酒活動。
完善退休制度	依勞工退休金條例規定，對適用該條例之員工採確定提撥制，提撥不低於員工每月工資 6% 之退休金至勞工退休金帳戶，並依退休金條例之規定辦理退休相關事宜，以保障員工退休生活。



國內、外員工旅遊



員工座談會



設置戶外吸煙專區

太普高尊重性別平等，支持每位員工在家庭與職場間取得平衡。無論男性或女性員工，皆享有依法申請育嬰留職停薪的權利。我們鼓勵父母共同分擔育兒責任，並提供公平的育嬰假制度與職位保障，讓員工能在子女成長的關鍵階段安心陪伴。育嬰假期間，勞健保權益照常保障，返職時亦提供彈性安排與必要協助，協助員工順利重返工作崗位，實現家庭與職涯的雙重成就。

近二年育嬰留停統計

年度 項目	2023 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數(A)	0	0	0	1	0	1
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	0	0
復職後仍持續工作一年人數(F)	0	0	0	0	0	0
復職率(G)=(D)/(C)	0	0	0	100 %	0 %	100 %
留任率(H)=(F)/(E)	0	0	0	0 %	0 %	0 %

太普高之育嬰照護方案



優質完善哺乳室



員工家庭照顧假



懷孕同仁關懷與照顧



員工生育補助津貼

第五章 附錄

附錄一、GRI-Standards索引

使用聲明	依循 GRI 準則報導 2024 年 01 月 01 日至 12 月 31 日期間內的內容。
GRI1 使用版本	GRI 1 :基礎 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1	組織詳細資訊	第一章關於太普高	08	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	05	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	05	
2-4	資訊重編	關於報告書	05	
2-5	外部保證/確信	關於報告書	05	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	綠色採購	32	
2-7	員工	勞雇關係	46	
2-8	非員工的工作者	勞雇關係	46	
2-9	治理結構及組成	第二章營運治理	21	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會運作	22	
2-11	最高治理單位的主席	第二章營運治理	21	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第二章營運治理 太普高永續發展委員會組織架構	21 12	
2-13	衝擊管理的負責人	太普高永續發展委員會組織架構	12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	太普高永續發展委員會組織架構	12	
2-15	利益衝突	董事會運作	22	
2-16	溝通關鍵重大事件	功能性委員會結構及運作情形	26	
2-17	最高治理單位的群體智識	董事會運作	22	
2-18	最高治理單位的績效評估	董事會運作	22	
2-19	薪酬政策	董事會運作	22	
2-20	薪酬決定流程	董事會運作	22	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-21	年度總薪酬比率	董事會運作	22	
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	07	
2-23	政策承諾	重大主題管理	18	
2-24	納入政策承諾	重大主題管理	18	
2-25	補救負面衝擊的程序	重大主題管理	18	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信治理	27	
		重大主題管理	18	
		員工溝通	50	
2-27	法規遵循	法規遵循	31	
2-28	公協會的會員資格	第一章關於太普高	08	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合與重大主題分析	14	
2-30	團體協約	本公司無團體及協約	-	

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	重大主題分析流程	15	
3-2	重大主題列表	重大主題管理	18	
3-3	重大主題管理	重大主題管理	18	

特定揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
重大主題：氣候策略與議合				
201 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候策略與議合	29	
重大主題：法規遵循（自訂議題）				
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	法規遵循	31	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
重大主題:綠色採購				
204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	綠色採購	32	
重大主題：誠信治理				
205 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	27	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	27	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	27	
206 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信治理	27	
重大主題:能源管理				
302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	能源管理	33	
	302-3 能源密集度	能源管理	33	
	302-4 減少能源消耗	能源管理	33	
重大主題:水資源管理				
303 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	水資源管理	34	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	水資源管理	34	
	303-3 取水量	水資源管理	34	
	303-4 排水量	水資源管理	34	
	303-5 耗水量	水資源管理	34	
重大主題:溫室氣體與空氣污染排放				
305 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體管理	38	
	305-2 能源間接排放(範疇二)	溫室氣體管理	38	
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	本公司之溫室氣體排放，自行盤查範疇一、二，本年度無盤查範疇三，預計 2026 年進行 ISO 14064 認證。	-	

	305-4 溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	38	
	305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	38	
	305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	本公司生產製程無產生 ODS 排放	-	
	305-7 氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其它顯著的氣體排放	空氣污染管理	39	
重大主題:廢棄物管理				
306 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	40	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	40	
	306-3 廢棄物的產生	廢棄物管理	40	
	306-4 廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	40	
	306-5 廢棄物的直接處置	廢棄物管理	40	
重大主題:勞雇關係				
401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	勞雇關係	46	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工福利與照顧	51	
	401-3 育嬰假	員工福利與照顧	51	
重大主題:員工權益與多元化平等(含人權)				
402 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	員工溝通	50	
405 員工多元化與 平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	董事會運作 2024 年員工多元化結構	22 48	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工整體薪酬	49	
406 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	人權管理	48	
		員工溝通	50	

附錄二、SASB 永續會計準則對照表

主題	指標代碼	指標描述	類別	單位	2024 年量化資料及說明	備註
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 消耗的能源總量 (2) 電網電力使用比例 (3) 再生能源使用比例	量化	千兆焦耳(GJ) 百分比(%)	(1)消耗的能源總量: 25.19 GJ (2)電網電力使用比例：95.09 % (3)再生能源使用比例： 0 %	
勞動力健康及安全	RT-IG-320a.1	(1) 事故率 (2) 死亡率 (3) 虛驚事件 (a) 直接人員 (b) 間接人員	量化	比率	(1) 事故率：1 % (2) 死亡率：0 % (3) 虛驚事件： 0 % (a) 直接人員： 0 % (b) 間接人員： 0 %	比率 =(統計年度案件數*(員工人數*工時*週數))/ 所有人員工作總小時數
使用階段之燃料經濟與排放	RT-IG-410a.1	中型與重型車輛之銷售權重平均燃料效率	量化	百公升/噸公里	0.0000017	年燃油總使用量(百公升)/(載貨總噸數*年度運行總公里數)
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售權重平均燃油效率	量化	公升/小時	1.60	年燃油使用量 L/年操作時間 hr
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售權平均燃油效率	量化	千焦耳/公升	2,700	(年度總發電量* 3600KJ)/年度發電機總油量 L
	RT-IG-410a.4	(1) 氮氧化物(NO _x) (2) 懸浮微粒(PM) (a) 船用柴油引擎 (b) 機車柴油引擎 (c) 道路中型和重型之柴油引擎 (d) 其他非道路之柴油引擎	量化	公克/千焦耳	(1) 本公司無使用船用柴油引擎、機車柴油引擎。 (2) 道路中型和重型之柴油引擎及其他非道路之柴油引擎，本公司無檢測 NO _x 、PM 排放量，故無法計算。	
材料採購	RT-IG-440a.1	說明使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	討論與分析	不適用	採取國內、外之物料分散採購減少風險發生。	
再製造設計與服務	RT-IG-440b.1	再製造產品及再製造服務收入	量化	金額	本公司無回收再製造之服務	

活動指標	指標代碼	類別	單位	2024 年量化資料及說明	備註
各產品類別之生產數量	RT-IG-000.A	量化	量化	主要產品與服務市場 P10	
員工人數	RT-IG-000.B	量化	量化	關於太普高 P8	

附錄三、上櫃公司氣候相關資訊

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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。	氣候策略與議合 P29
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)。	氣候策略與議合 P29
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	氣候策略與議合 P29
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。	氣候策略與議合 P29
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。	本公司依據 TCFD 指引，採用多種氣候情境分析，包括不同溫升及碳價假設，評估能源成本、原料(水電)價格及政策變動對營運韌性與財務表現的影響，確保風險管理與轉型策略有效。
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。	本公司擬定低碳轉型計畫，透過能源管理與製程優化，設立碳排各項指標以辨識並控管氣候相關風險。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未採用內部碳定價作為規劃工具，未制定相關價格基礎，未來將視氣候政策及市場變化評估導入可能性，以強化氣候風險管理。
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。	氣候策略與議合 P29 溫室氣體管理 P38
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 1-1 及 1-2)。	請詳以下說明

1-1. 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 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。

年度 項目		2023 年		2024 年	
		排放量 (公噸/CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	排放量 (公噸/CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)
本公司	範疇一	-	-	102.7409	-
	範疇二	-	-	3,316.7752	-
	小計	-	-	3,419.516	-
合併財務報告 所有子公司	範疇一	-	-	-	-
	範疇二	-	-	-	-
	小計	-	-	-	-
總計		-	-	3,419.516	4.41

註：子公司為投資型態無生產運作，因此「百萬元營收」以母公司個體營收為主，共 773.654 百萬元。

1-1-2 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。

確信範圍	本公司之溫室氣體排放，自行盤查範疇一、二
確信機構	本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放，未尚盤查及確信
確信準則	本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放，未尚盤查及確信
確信意見	本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放，未尚盤查及確信

1-2 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。

溫室氣體基準年及其數據	本公司之溫室氣體排放，自行盤查範疇一、二
減量目標及策略	氣候策略與議合 P29
具體行動計畫	溫室氣體管理 P38
減量目標達成情形	溫室氣體管理 P38

附錄四、公司治理評鑑 ESG 指標揭露項目

主題	指標項目	單位	2024 年	備註
董事會	董事會席次	數量	董事會運作 P22	
	獨立董事席次	數量	董事會運作 P22	
	女性董事席次比例	比率	董事會運作 P22	
	董事出席董事會出席率	比率	董事會運作 P22	
	董監事進修時數符合進修要點比率	比率	董事會運作 P22	
投資人溝通	公司年度召開法說會次數	場次	1 年 1 次	
溫室氣體排放	直接(範疇一)溫室氣體排放量	公噸 CO ₂ e	溫室氣體管理 P38	
	能源間接(範疇二)溫室氣體排放量	公噸 CO ₂ e	溫室氣體管理 P38	
	其他間接(範疇三)溫室氣體排放量	公噸 CO ₂ e	溫室氣體管理 P38	
	溫室氣體排放密集度	公噸 CO ₂ e/百萬元營業額	溫室氣體管理 P38	2024 年 範疇一+範疇二
	溫室氣體管理之策略、方法、目標	質化描述	氣候策略與議合 P29	
能源管理	再生能源使用率	再生能源/總能源	能源管理 P33	
	提升能源使用效率	質化描述	能源管理 P33	
	使用再生物料政策	質化描述	能源管理 P33	
水資源	用水量	公噸	水資源管理 P34	
	用水密集度	用水量/百萬元營業額	水資源管理 P34	
	水資源管理或減量目標	質化描述	水資源管理 P34	
廢棄物	有害廢棄物量	公噸	廢棄物管理 P40	
	非有害廢棄物量	公噸	廢棄物管理 P40	
	總重量(有害+非有害)	公噸	廢棄物管理 P40	
	廢棄物密集度	廢棄物量/百萬元營業額	廢棄物管理 P40	
	廢棄物管理或減量目標	質化描述	廢棄物管理 P40	
人力發展	員工薪質平均數	NTD / 人	663 千元	
	員工福利平均數	NTD / 人	71 千元	

主題	指標項目	單位	2024 年	備註
	非擔任主管職務之全時員工薪質平均數	NTD / 人	663 千元/年	
	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	NTD / 人	629 千元/年	
	管理職女性主管占比	比率	19 %	
	職業災害人數	人數	1 人	2024 年未發生死亡職災。 2024 年職災為員工上下班途中，發生車禍事件。
	職業災害比率	比率	0.94 %	比率=職災人數/ 總員工人數，總員工人數 106 人



太普高精密影像股份有限公司
TOP HIGH IMAGE CORP.

www.ctptop.com.tw