太普高精密影像股份有限公司

TOP HIGH IMAGE CORP.

2025 年永續報告書

Sustainability Report

2026 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	2026/07/31	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

綠色供應商管理.....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

空氣污染管理.....41

廢棄物管理.....42

目錄

第四章　社會共榮

勞雇關係……48

員工權益與多元化平等……50

社會公益……56

第五章　附錄

附錄一、GRI-Standards 索引……57

附錄二、SASB 永續會計準則對照表……61

附錄三、上櫃公司氣候相關資訊……62

附錄四、公司治理評鑑 ESG 指標揭露項目……63

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總公司，子公司之揭露資訊，依可蒐集性，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。

體系	公司名稱	公司地址	營業項目
總公司	太普高精密影像股份有限公司	高雄市大寮區莒光二街 20 號	製造生產
子公司	太普高投資有限公司	高雄市大寮區莒光二街 20 號	投資業務
	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	廣告、不動代銷
	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	販售批發及不動產買賣及租賃業
	上嘉地產股份有限公司	高雄市鼓山區明華路 317 號 18 樓之 2	不動產買賣及租賃業
	上嘉地產株式會社	日本熊本市南區近見三丁目 1 番 30 號	不動產買賣及租賃業
	三嘉地產株式會社	日本熊本市南區近見三丁目 1 番 30 號	不動產買賣及租賃業
	TOP HIGH IMAGE BRASIL LTDA	RUA MORITZ GERMANO HOFFMANN, 66 ROOM:101, CENTRO I, BRUSQUE, SC - CEP: 88350180	綜合商品批發貿易業務

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

註:本報告書考量重大性，揭露實體以合併財務報告之母公司及具實質營運之子公司(持有權 50%以上)，且投資型子公司僅進行財務性投資，無實際營運活動，故未納入揭露範圍。

內部保證等級

本報告及資料由永續委員會統整，提報董事長及董事會審閱，於發行前經董事會核准後再行發行並完成程序。此外報告之財務資料來源為財務報表，由安永聯合會計師事務所簽證，數字計算單位為新台幣千元採用統一標準。本公司非需第三方確信或保證企業，故本報告未委外部驗證未來規劃調。本來將依需求與發展規劃導入外部確信機制。

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(2025 年度)出版日期：2026 年 8 月
- 下一期報告書(2026 年度)出版日期：2027 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：侯景文

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

永續報告書下載連結

報告書重編資訊

本年度報告書無重大資訊重編情形；若未來有相關資料重編或報導範疇變更，將於對應章節中註明並說明原因。

董事長的話

近年來，全球氣候變遷、AI 智慧化發展、美國關稅、國際戰爭情事及永續發展趨勢，持續改變企業的經營模式與競爭環境。太普高精密影像身為印刷版材製造領域的一員，深刻體認企業在追求營運成長的同時，亦肩負環境保護、社會責任及公司治理的重要使命。因此，我們持續將永續發展理念融入經營策略，以穩健治理為基礎，兼顧經濟、環境與社會價值，朝向企業永續經營目標邁進。

面對未來永續發展趨勢，我們已擬定短、中、長期發展策略。**短期**將持續強化碳排放管理、提升製程效率、推動節能減碳、水資源回收再利用及廢棄物減量，同時深化人權盡職調查、供應商永續評鑑及誠信經營管理，持續提升企業治理效能。**中期**將持續優化製程設備、提高再生物料使用比例、推動智慧製造與 AI 數位化生產管理，完善溫室氣體盤查及氣候風險管理機制，並持續深化供應鏈永續合作，提升整體營運韌性與低碳競爭力。**長期**則以建構低碳循環生產模式、發展綠色產品、推動智慧工廠及國際市場布局為目標，持續拓展海外據點，深化集團永續治理，積極回應全球淨零排放、循環經濟及永續供應鏈等發展趨勢，創造企業、客戶、員工、供應商及社會多方共享的永續價值。

在企業發展布局方面，2025 年完成巴西子公司設置，進一步強化海外市場服務能力，拓展全球營運版圖；同時積極籌劃台灣地區子公司建置，持續完善集團營運架構，提升市場應變能力與整體競爭優勢，為未來成長奠定更穩固的基礎。



2025 年期間，太普高持續推動企業社會責任，在公司治理方面，我們修正「公司章程」，明定年度盈餘應提撥不低於 1%作為員工酬勞，其中員工酬勞金額至少 10%應分配予基層員工，以落實員工共享經營成果之理念；同時，在地採購承包商比例達 100%，並完成供應商永續評鑑機制，強化供應鏈永續管理能力。環境方面，公司持續推動資源循環與節能減碳措施，廢棄物再利用率提升 6.89%，透過廢水回收再利用措施，節省用水量達 4,560 噸／年，達成年度節水目標 1%，整體節水率達 18.95%，並取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查認證，強化溫室氣體管理基礎。此外，公司推動人權盡職調查，落實人權保障與友善職場理念，並積極投入社會公益活動及產學合作，培育產業專業人才，擴大企業正向影響力。然而，公司亦持續檢視永續管理精進方向，未來將逐步完善子公司碳盤查及溫室氣體管理制度，建立更完整之氣候風險辨識、評估與因應機制，以提升企業永續經營韌性。

展望未來，太普高將持續深化永續治理，精進環境管理、社會責任及公司治理各項作為，並攜手全體同仁、客戶、供應商及各利害關係人，共同打造兼具競爭力、韌性與永續價值的企業。我們將持續秉持「誠信、專業、責任」的經營理念，穩健前行，攜手迎向更加永續的未來。

董事長簽名：

第一章 關於太普高

太普高精密影像股份有限公司創立於高雄市大寮區，長期深耕印刷版材產業，致力於研發、生產及銷售各類印刷預塗式平版產品，並持續投入技術創新與品質提升，以滿足市場多元化需求。公司主要產品涵蓋 PS 版（含 CTcP 版）、CTP 版等印刷版材，廣泛應用於包裝紙盒、產品說明書、書籍刊物、報章雜誌、廣告傳單及各類商業印刷品。

股票代號	3284
總公司名稱	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 1,084,825 千元
合併營業額	新台幣 868,717 千元
營運據點	請參閱太普高營運市場
集團員工人數	100 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
	上嘉地產股份有限公司	高雄市鼓山區明華路 317 號 18 樓之 2
	上嘉地產株式會社	日本熊本市南區近見三丁目 1 番 30 號
	三嘉地產株式會社	日本熊本市南區近見三丁目 1 番 30 號
	TOP HIGH IMAGE BRASIL LTDA	RUA MORITZ GERMANO HOFFMANN, 66 ROOM:101, CENTRO I, BRUSQUE, SC - CEP: 88350180

太普高營運市場



國內營運市場



太普高發展沿革

2025 年
總公司通過 ISO 14064-1 認證
子公司 TOP HIGH IMAGE BRASIL LTDA
設立完成

2020 年
取得 Scodix 臺灣代理權

2015 年
榮獲金印獎
(技術創新獎項)

2019 年
新品發表會暨 20 週年慶祝晚會
取得 x-rite、Durst、Pulisi、Sei LASER 臺灣代理權

2014 年
HP Latex 印表機系
列臺灣代理商

2013 年
舉辦 15 周年廠慶運動會
版材年產能達 1 千萬米平方

2012 年
CTP 版材通過低碳產品認證
取得網屏(SCREEN)印前設備經銷權

2011 年
取得北京印所「印貿網」臺灣獨家代理權

2005 年
太普高精密影像股份有限公司
正式掛牌上櫃

2007 年
太普熱感 CTP 及 CTcP 版材
成功商業化，受到設備供應
商認可。

2008 年
太普 CTcP 版材，受到全世界
超過 75 個國家的認可與使用

2009 年
開發可印 UV 油墨 CTP 版

2003 年
成功研發自製 PS 感光液，
應用於 PS 版生產
通過 ISO 9001 國際認證

2001 年
連續兩年市佔率超過 70%
成為國內第一領導品牌

2000 年
公司正式更改
太普高精密影像股份有限司

1998 年
成立太普鋁業股份有限公司

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



近三年之主要產品之銷售地區比例

單位:新台幣

年度		2023 年		2024 年		2025 年	
銷售地區		金額	占比	金額	占比	金額	占比
內銷		400,350	52.00%	740,553	70.05%	484,608	55.78%
外銷	美洲	225,400	29.28%	267,474	25.30%	365,290	42.05%
	其他	144,137	18.72%	49,096	4.64%	18,819	2.17%
	小計	369,537	48.00%	316,570	29.95%	384,109	44.22%
合計		769,887	100.00%	1,057,123	100.00%	868,717	100.00%

註:其他指美洲以外的地區。

近三年之太普高生產量

單位:千平方公尺

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
主要產品	產能	產量	產能	產量	產能	產量
印刷版材	8,000	3,357	8,000	2,466	4,536	3,980
合計	8,000	3,357	8,000	2,466	4,536	3,980

太普高的榮耀肯定

ISO 9001 認證



太普高持續依循 ISO 9001 品質管理系統要求，建立完善的品質管理制度與標準化作業流程，透過製程管理、品質管制及持續改善機制，確保產品品質穩定與符合客戶需求，提升整體營運效能及顧客滿意度。同時，公司持續精進品質管理文化，落實品質承諾，強化企業競爭力，展現追求卓越管理與永續經營之成果。

ISO 14064-1 認證



太普高已通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查認證，建立完整的溫室氣體盤查制度與碳排放管理機制，提升碳排放數據的透明度與可追溯性，系統性掌握主要排放來源及熱點，作為擬定減碳策略與推動氣候行動的重要依據。公司並持續推動節能減碳措施，落實溫室氣體減量及氣候變遷因應作為，持續精進環境管理績效，展現對永續發展與低碳轉型的承諾。

國立中山大學 產學合作



太普高重視技術創新與人才培育，積極與國立中山大學建立產學合作關係，整合學術研究資源與產業實務經驗，共同推動技術研發、產品創新及製程優化，促進知識交流與技術應用。透過產學合作平台，培育專業人才、提升自主研發能力，加速創新技術導入生產流程，持續強化產品品質、製程效率及市場競爭力，實現產學合作共榮與企業永續發展目標。

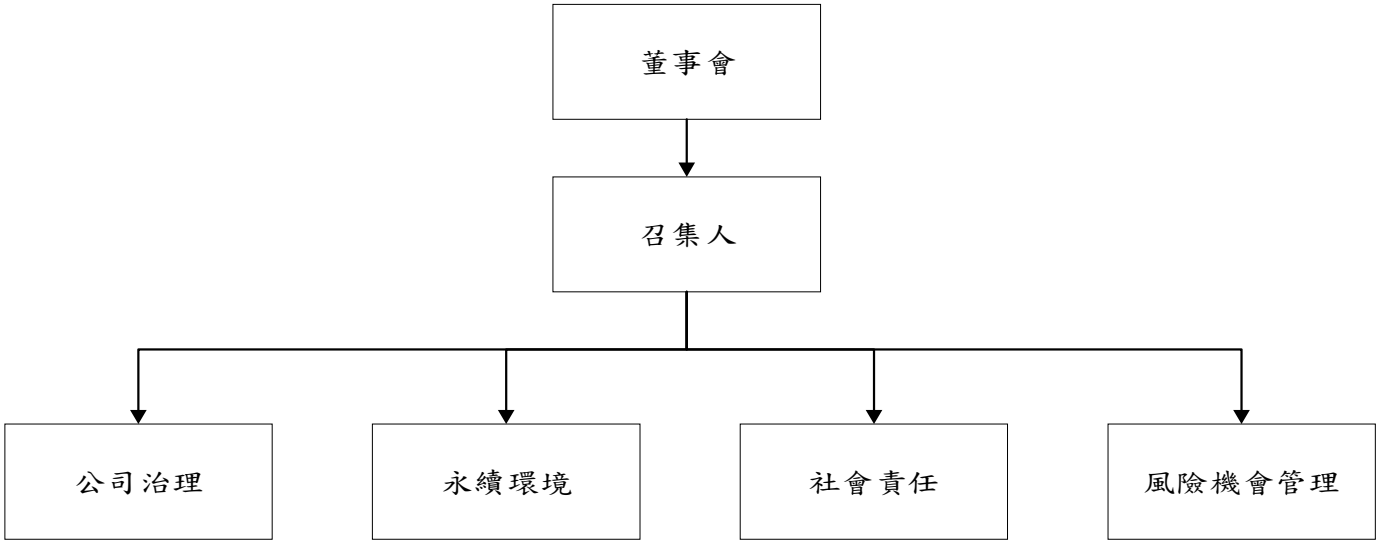
紅十字會育幼中心 慈暉園之感謝狀



太普高秉持「取之社會、用之社會」之企業理念，於 2025 年捐贈善款予紅十字育幼中心慈暉園，支持院童日常生活照顧、教育學習及成長發展所需資源，協助提升兒少照護品質與福利服務。公司透過實際行動關懷弱勢族群，落實企業社會責任，傳遞愛心與溫暖，持續投入公益關懷行動，為社會創造正向影響力，展現企業永續發展之承諾。

太普高永續發展委員會組織架構

本公司為系統化推動 ESG 永續管理，依循環境、社會及治理三大面向制定永續發展政策，並以「強化公司治理、推動環境永續、落實社會責任、提升資訊揭露品質」為永續發展願景。由總經理擔任召集人統籌相關事務，設置永續發展委員會，負責規劃治理、環境保護、社會責任及風險與機會管理等策略，推動各項永續行動，定期檢視執行成果與管理績效，並透過與利害關係人持續溝通，滾動調整策略與目標方向，以落實企業永續經營。



年度永續發展委員會執行重點

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	• 持續取得 ISO 9001 品質管理認證。 • 持續推動永續供應商評鑑家數。 • 預計子公司持續推動 ISO 14064-1 系統。 • 持續保持無重大事件發生。 • 規劃台灣地區子公司高雄廠成立	• 持續推動水資源管理，達成年度目標。 • 持續推動能源管理，提升節能率。 • 總公司展開 ISO 14064-1 溫室氣體盤認證。 • 持續推動廢棄物再利用率，減少焚化垃圾。	• 展開員工人權盡職教育訓練。 • 持續推動工安零職災。 • 導入人權盡職查報告。 • 推動社會公益活動，展開弱勢團體社會關懷。 • 預計推動總公司與台灣科技大學，建立產學合作，培育專業人材。	• 降低氣候變遷帶來之營運風險。 • 推動節能減碳措施，降低溫室氣體排放。 • 提升能源使用效率，落實低碳轉型策略。 • 依據 TCFD 風險架構，強化風險辨識與短中長期因應機制，提升企業營運韌性。

2025 年度永續績效與成果

治理	環境	社會
1. 無大重大誠信治理事件 。 2. 本公司研發出CTP環保版。 3. 子公司TOP HIGH IMAGE BRASIL LTDA設立完成。 4. 董事會女性董事1席，獨立董事3席。 5. 在地採購之承包商比例達 100 %。 6. 持續取得ISO 9001品質管理認證。 7. 持續投入研發資源，研發費用1,715千元。 8. 修正「公司章程」，年度有獲利，應提撥不低於1%為員工酬勞(本項員工酬勞數額不低於10%應為基層員工分配酬勞)。 9. 推動供應商永續評鑑機制。	1. 能源管理：節能量 39,708 度，節能率 0.68 %。 2. 水資源管理：節省用水量4,560 噸/年，節水率 18.95 %。 3. 總公司已取得ISO 14064-1溫室氣體盤查認證，並規劃逐年推動子公司導入，強化集團溫室氣體管理。 4. 廢棄物管理：廢棄物總量比2024年減少51.72噸/年，廢棄物再利用率為6.89 %。 5. 空氣污染排放，連續二年之固定污染源排放檢測符合地方政府機關規範。 6. 再生物料使用量達315.12公噸，投入金額達9,509 千元。	1. 推動員工人權教育訓練時數達103小時。 2. 展開執行人權盡職調查報告。 3. 女性主管佔比 19 % 4. 子公司之員工自願離職率0.2 %。 5. 促進太普高與國立臺灣科技大學攜手合作，共同推動產學合作，培育產業專業人材。 6. 持續推動工安零職災。 7. 投入公益關懷活動，傳遞紅十字會育幼中心慈暉園，為社會創造正向影響力。

利害關係人議合與重大主題分析

因應外部環境變化與永續發展趨勢，太普高每 2 年進行利害關係人及重大主題鑑別作業，依循 AA1000 利害關係人議合標準之「依賴性、責任性、影響性、張力性及多元觀點」五大原則，系統性辨識與確認重要利害關係人及關注議題。透過有效溝通機制，了解各方需求與期待，作為永續策略規劃及重大議題管理之依據，持續提升企業永續管理效能。

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 P48
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 P35
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 P35 第四章社會共榮 P48
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 P35

重大主題分析流程

鑑別利害相關係人	6 類利害相關人	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，回應利害相關人期待，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。

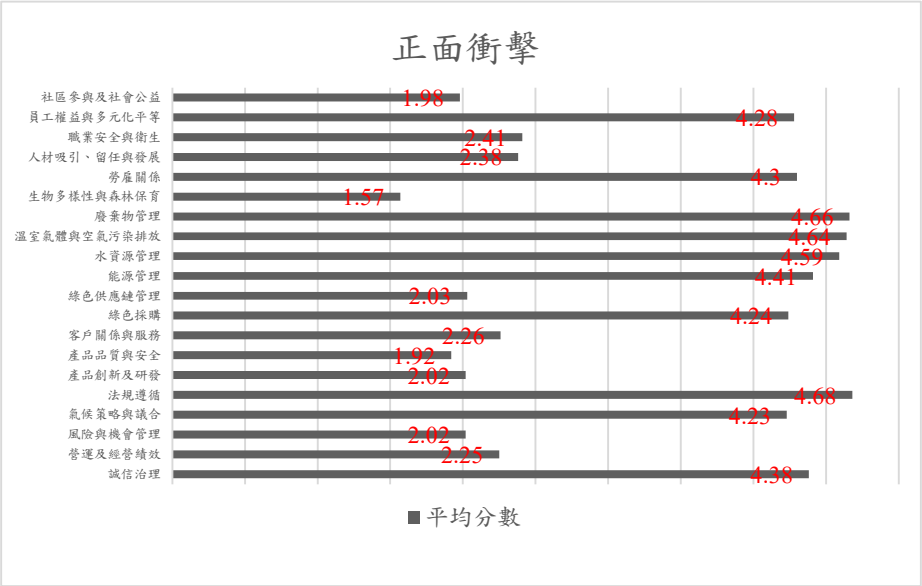
直接衝擊 V；促成衝擊 O；造成衝擊 △；無影響 －

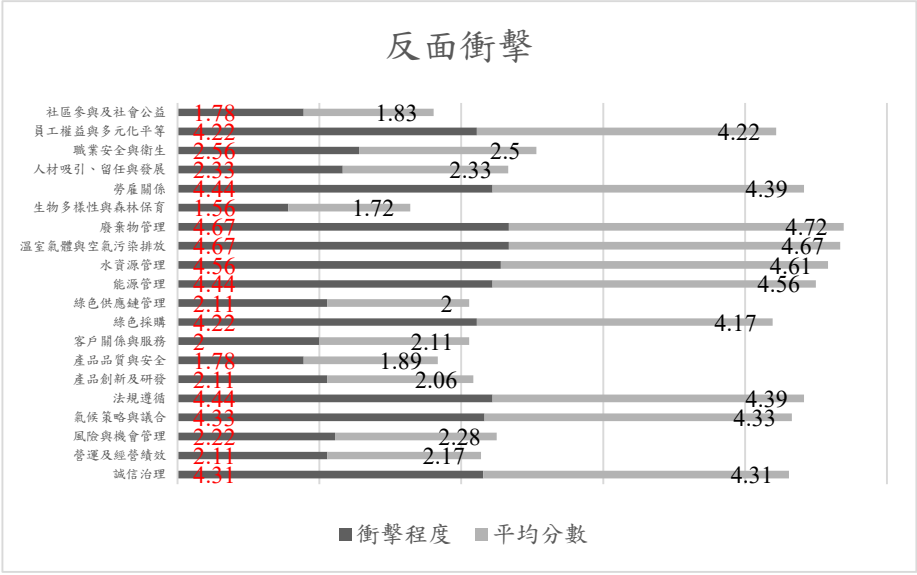
面向	永續議題	關注性分數	顯著程度	衝擊時間	價值鏈影響範疇		
					上游	太普高	下游
治理	誠信治理	4.05	實際	長期	V	V	V
治理	營運及經營績效	2.79	實際	長期	V	V	V
治理	整合性風險與機會管理	2.53	實際	短期	V	V	V
治理	氣候策略與議合	3.84	實際	長期	O	V	V
治理	法規遵循	4.21	實際	長期	O	V	V
治理	產品創新及研發	2.74	實際	長期	O	V	V
治理	產品品質與安全	2.89	實際	短期	O	V	V
治理	客戶關係與服務	2.84	實際	短期	△	V	V
治理	綠色採購	3.68	實際	短期	V	V	O
治理	綠色供應鏈管理	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

太普高邀集 13 位主管，依據個人專業背景、業務職掌經驗、內部管理現況及公司未來營運發展方向，並考量經濟、環境、社會（含人權）等面向之正負面衝擊程度進行重大主題評估。經綜合分析後，將衝擊顯著程度平均分數達 4 分以上之議題定義為重大主題；另針對負面衝擊程度達 4.5 分以上之議題，即使發生可能性較低，仍納入重大主題管理範疇，以確保永續議題鑑別之完整性。





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

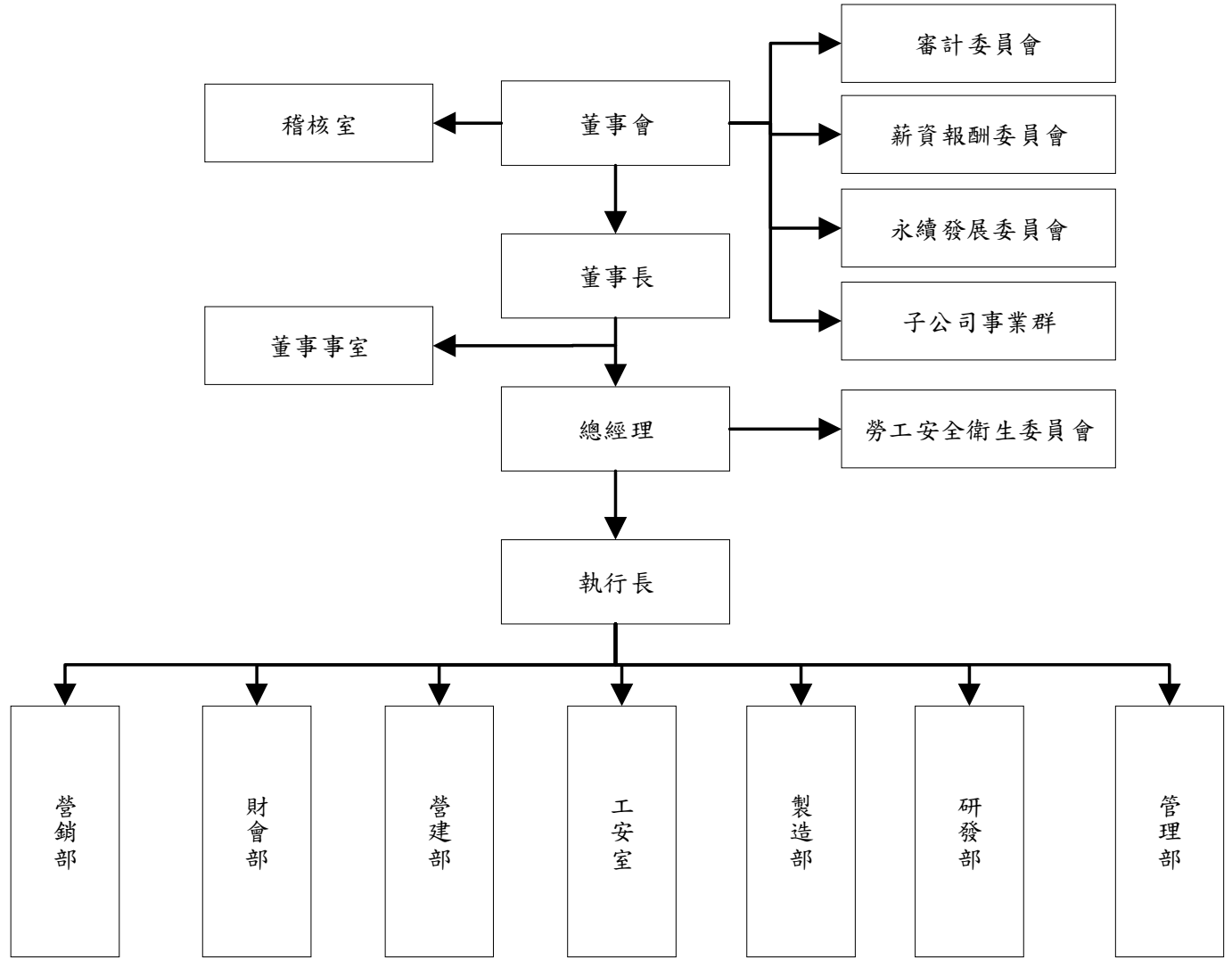
重大主題	影響說明	政策與承諾	目標			因應方案	評量機制	申訴機制
			短期 (1~3 年)	中期 (3~5 年)	長期 (>5 年)			
誠信治理	建立透明、公正的營運機制，可提升客戶與投資人信任，強化企業形象，並降低法規風險，穩健推動永續發展。	秉持誠信經營原則，建立內控與稽核制度，落實反貪腐政策，承諾遵守法規與道德標準，營造公平透明之企業文化。	• 新進與在職員工(含子公司)之誠信治理教育訓練完成率 100 %。 • 董事會成員之誠信治理培訓率 100 %。 • 控制違反誠信事件及相關投訴 1 件以下。 • 員工(含子公司)簽署誠信經營聲明書比例 100 % • 主要供應商簽署誠信治理承諾書比例 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。 • 員工(含子公司)簽署誠信經營聲明書比例 100 %，已達標。	• 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 %。	• 取得 ISO 14064-1 認證。 • 規劃汰換老舊製程設備計畫。 • 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。 • 2025 年建置供應商永續管理評鑑制度。	• 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。 • 2025 年節電率達 1 %。	• 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 %。	• 2026 年總公司取得 ISO 4064-1 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」建立完善之公司治理架構，由董事會作為最高治理單位，負責公司營運策略規劃、重大決策審議及監督管理，並由董事長擔任董事會主席，統籌領導董事會運作及跨部門協調整合，確保公司策略方向與營運目標有效落實。董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會三大功能性委員會，分別負責財務資訊監督、薪酬制度審議、永續策略規劃與推動等重要事項。同時設置稽核室，執行內部控制制度評估與稽核作業，強化風險管理與營運監督機制。透過董事會、功能性委員會及各權責單位間之分工合作，提升企業決策品質、資訊透明度與治理效能，落實健全公司治理及永續經營之發展目標。



董事會運作

董事會組成及多元化

董事會由九位具備不同專業領域背景之董事組成，負責公司營運決策及監督職責，其中設有三席獨立董事及一席女性董事，女性董事占全體董事 11.11%，董事任期為三年。為持續強化公司治理機制，獨立董事文彬於 114 年 6 月 17 日就任，與其他董事共同發揮獨立監督及專業建言功能。2025 年度共召開 7 次董事會，全體董事均依循「董事會議事規範」出席及履行職責，確保董事會運作健全、決策程序透明，持續提升公司治理品質。

職稱	姓名	性別	國籍 年齡	主要學經歷	專業領域				產業經驗			2025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	85.71 %
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	71.43 %
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	100%
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	朱文彬(註1)	男	61~70歲	學歷：台灣大學法律系畢業 經歷：惠民律師事務所律師	V	V		V	V	V	V	100 %

註 1:獨立董事朱文彬於 114.06.17 日就任。

董事提名及遴選

本公司依據「董事選舉辦法」建立健全之董事遴選機制，採候選人提名制度，確保董事選任程序公開、公平及透明。董事選舉採行「記名累積投票制」，使股東依持有股份比例享有完整選舉權，並得集中或分配選票，以提升股東參與及董事組成之多元性。選舉時，獨立董事與非獨立董事分別計票並依規定當選，確保董事會組成符合公司治理精神。

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

本公司依據「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」建立利益迴避機制，明確規範董事如自身或其代表法人對議案具有利害關係時，應於會議中主動揭露並說明。若該利害關係可能影響公司利益，則不得參與該議案之討論與表決，並應於表決程序中迴避，亦不得代理其他董事行使表決權，以確保董事會運作之公正性與獨立性。

董事教育訓練舉辦

本公司每年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 2025 年董事選訓課程包含「公司治理及證券法規」、「淨零永續關鍵行動論壇」..等，未來將持續規劃 ESG 課程及外部講座，深化董事對永續議題認知與決策。詳細資訊請參閱「114 年度年報 P29」、「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
39 小時

董事及經理人薪酬政策

本公司於 2025 年修正「公司章程」規定，年度如有盈餘，應就獲利提撥 1%作為員工酬勞(本項員工酬勞數額不低於 10%應為基層員工分配酬勞)，不高於 2%作為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應先預留彌補數額再提撥。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。

公司每年定期檢視董事酬勞發放比例、員工酬勞分配方式及相關制度之合理性，並依規定由董事會經三分之二以上董事出席及出席董事過半數同意後決議，並提報股東會報告。此外，為落實永續治理理念，公司將高階管理階層之永續績效納入整體經營績效評估項目，作為薪酬與獎酬核定之重要參考依據，促進企業永續發展與經營目標之連結。

年度 項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	酬金 (新台幣千元)	所占比率 (%)	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	8,562	2.37
高階管理階層	1,689	2.50	2,703	1.15	2,777	1.14

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。2025 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

本公司已訂定「董事會績效評估辦法」，建立完善之董事會績效管理制度，以強化公司治理架構及提升董事會運作效能。公司每年定期針對董事會整體運作、董事會成員個別績效表現及各功能性委員會之執行情形進行評估，透過制度化之檢視流程，評估董事會於策略指導、重大議案決策、風險管理、內部監督及永續治理等面向之執行成效。

董事會績效評估採內部自評方式辦理，並依據評估結果檢視相關制度運作情形，作為後續改善董事會功能與提升治理品質之重要參考。若有必要，公司亦得委託具獨立性之外部專業機構或外部專家團隊執行客觀評估，以提升評估結果之公正性、完整性及專業性。

所有董事會內部或外部績效評估作業，均依規定於次一年度第一季結束前完成彙整與呈報，並將評估結果作為強化董事會組成、提升決策品質及完善公司治理機制之依據，持續促進企業永續經營與長期發展。

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	2025 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 2025 年召開 7 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 2025 年召開 2 次。	評估公司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 2025 年召開 1 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。	• 制定永續發展政策、目標與管理程序。 • 通過 2024 年永續報告書。 • 持續優化永續發展委員會運作功能。	100 %
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 7 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 98 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，經董事會核准制定「董事會議事規範」、「防範內線交易作業程序」、「誠信經營守則」及「公司章程」等相關制度，建立完善之公司治理與誠信管理架構。公司要求董事、經理人及全體員工於執行職務及日常行為中，皆應秉持高度道德標準與責任意識，遵循相關法令規範，維護公司聲譽及利害關係人權益。

為防範不誠信行為、利益衝突及違反法令等風險，公司建立明確之行為規範、檢舉管道及吹哨者保護機制，鼓勵內部人員主動反映疑慮事項，並保障檢舉人身分及權益。

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

推動時程：

2003 年 通過 董事會議事規範 → 2009 年 通過 防範內線交易程序 → 2025 年(6 月) 修正 公司章程 → 2025 年(7 月) 通過 誠信經營守則

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	反舞弊	防範內線交易
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，凡營私舞幣、挪用公款、收受賄賂、佣金者一律免職。	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。	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，將呈報董事會會進行審議。

近三年之執行成果及教育訓練

年度 項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	本公司	子公司	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	0 件	0 件
違反誠信經營之事件	0 件	0 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	共 84 人受訓 合計 1764 小時	共 16 人受訓 合計 32 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。

核心架購	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 年取得 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。 3. 子公司預計 2026 年逐年推進 ISO 14064-1 認證，於 2030 年全數完成確信。					
風險管理	TCFD 風險類型		風險項目	風險影響	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	**短期:** 極端氣候或限電、限水影響生產運作與交期。 **中期:** 穩定供應需投入備援設備與節能設施，增加營運成本。 **長期:** 影響產能與營運佈局。	**短期:**生產停擺、成本增加。 **中期**:設備維修多、投資備用能源。 **長期:**營運成本高、信用及利潤受影響。	**短期:**用備用電源、調整生產。 **中期:**投資儲能、提升效率、協商備援。 **長期:**發展再生能源、調整佈局、建立韌性策略。
		長期性	平均溫度上升	**短期:** 提高製程與空調用能源需求，增加能源成本。 **中期:** 影響設備效能與員工工作環境。 **長期:** 改變原料供應與生產條件，影響營運穩定性。	**短期:**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。 **中期:**保險費用增加，需投資節能或設備調整。 **長期:**市場需求轉向低碳產品。	**短期:**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。 **中期:**投資低碳設備與技術、購買氣候保險。 **長期:**開發低碳產品、調整資產配置、避免高風險地區。
	轉型風險	政策法規	碳稅徵收	**短期:** 增加生產與營運成本。 **中期:** 需投資節能減碳設備以降低稅負。 **長期:** 影響整體獲利與產業競爭力	**短期:**營運成本增加，可能造成經營層面困境。 **中期:**需額外資本支出投資節能減碳技術。 **長期:**傳統碳資產可能減值，盈利模式需調整。	**短期:**優先採用低碳替代原料及導入節能設備降低碳排量。 **中期:**導入低碳設備與生產流程，提升能源效率。 **長期:**開發低碳產品、調整營運與投資策略，符合長期碳中和與目標。
		市場	利害相關人要求	**短期:** 聲譽風險，面臨抱怨或負面評價。 **中期:** 合作夥伴或客戶要求提高，違規或不滿意影響業務。 **長期:** 未滿足需求，可能失去市場信任或投資者支持。	**短期:** 增加訂單流失風險，逐步失去市場份額。 **中期:** 需投入更多資源改善產品、服務或溝通機制。 **長期:** 品牌與市場競爭力受影響，直接影響營收與成本。	**短期:** 建立碳盤查與揭露機制，2026 年取得 ISO 14064-1 認證。 **中期:** 制定相關政策與改善計畫，提升符合性與透明度。 **長期:** 建立長期互信關係，納入企業策略與永續發展目標。
		產品和服務	開發低碳產品	**短期:** 研發成本增加，技術不確定性高。 **中期:** 市場接受度不明，產品轉型壓力大。 **長期:** 若技術落後，可能失去競爭優勢。	**短期:** 初期研發投資成本增加，材料轉換導致成本上升。 **中期:** 轉型過程中利潤波動，資金壓力提高。 **長期:** 成功開發可降低碳成本，帶來長期收益與品牌價值。	**短期:** 建立綠色採購策略合作，將減碳納入產品開發流程。 **中期:** 整合供應鏈，共同推進低碳技術與產品商業化。 **長期:** 持續創新研發，建立低碳產品體系，穩定市場地位。

核心架購	因應措施及策略					
	機會	能源效率	高效率生產	**短期:** 需投資新設備與培訓，導入初期效率未必立即提升。 **中期:** 技術整合不佳，影響生產穩定性。 **長期:** 技術落後或未持續改善，恐喪失競爭優勢。	**短期:** 設備升級與導入成本上升。 **中期:** 生產效率提升，成本下降。 **長期:** 整體營運成本降低，利潤與競爭力提升。	**短期:** 導入節能高效設備與技術，優化製程流程提升運轉效率。 **中期:** 建立智慧製造系統，優化生產流程。 **長期:** 持續研發與技術創新，打造高效低碳的生產模式。
		產品服務	開發低碳產品	**短期:** 研發與測試成本增加，市場反應未明。 **中期:** 產品需符合標準與認證，導入時間較長。 **長期:** 創新速度不足，可能被新技術取代。	**短期:** 增加綠色市場訂單與營收，降低碳稅與合規成本風險。 **中期:** 產品具市場潛力，可帶來新營收來源。 **長期:** 提升品牌形象與市場佔有率，創造長期收益。	**短期:** 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。 **中期:** 與供應鏈及客戶合作，推動綠色產品應用。 **長期:** 持續創新與技術升級，打造低碳品牌優勢。
		市場	公司形象提升	**短期:** 宣傳與改善行動需投入時間與資源。 **中期:** 行動與實際成效不符，恐被質疑為漂綠。 **長期:** 形象維護不當可能影響品牌信任度。	**短期:** 獲得永續投資人資金支持，強化品牌形象與議價能力。 **中期:** 品牌價值提升，有助於吸引客戶與合作夥伴。 **長期:** 良好形象帶動銷售與投資機會，提升企業價值。	**短期:** 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。 **中期:** 建立品牌永續形象，強化外部溝通。 **長期:** 持續落實 ESG 策略，打造可信且具影響力的企業品牌。
		市場	開發新市場	**短期:** 市場資訊不足，進入新市場風險高。 **中期:** 產品不符需求，可能影響銷售表現。 **長期:** 競爭者增多，市場佔有率可能受挑戰。	**短期:** 擴大營收來源提升業績動能及增加長期穩定合約與收益。 **中期:** 開拓新客源，營收逐步成長。 **長期:** 多元市場布局提升獲利穩定性與企業價值。	**短期:** 進行市場需求與趨勢調查，擴展低碳產品品項與市場。 **中期:** 調整產品策略，符合當地需求與法規。 **長期:** 建立品牌據點與合作夥伴，持續擴大國內外市場。
	極端氣候事件對財務之影響			極端氣候事件如暴雨、颱風與高溫，造成設備損壞、停工與供應鏈中斷，導致維修費與營運成本上升。此外，原物料及運輸受阻，增加採購與物流支出。公司亦需面對保險費用上升及現金流壓力，整體獲利能力受到影響，對財務穩定造成挑戰。		
	轉型行動對財務之影響			本公司推動節能減碳及永續轉型，初期需投入設備更新與技術研發，增加資本支出與短期成本。然而，隨著效率提升與碳排減少，能源與稅務支出可逐步下降。長期而言，永續轉型有助提升品牌形象、吸引投資並拓展新市場，強化企業財務韌性。		
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，子公司預計 2026 年逐年推動，2030 年全數完成確信。 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經營原則，由相關權責單位定期檢視適用法規及外部環境變化，並依據法令更新及營運需求，適時調整管理機制與研擬改善措施，以降低外部營運風險。針對重大違規事件，公司定義為罰鍰金額超過新台幣 100 萬元之違法情事，並建立事件通報、原因分析、改善追蹤及預防再發機制，以強化法令遵循管理及風險控管能力。2025 年度，太普高及其子公司未發生重大違規事件、重大貪腐事件及反競爭行為情事。環境相關違規事件共計 0 件；社會相關違規事件共計 0 件，違規金額為新台幣 0 元。針對該事件，公司於主管機關查核後，立即採取應變措施，降低事件影響範圍，並成立調查小組，針對事件發生原因、相關人員及作業程序進行全面檢視，提出改善方案與防範措施，以避免類似事件再次發生。

近三年支付違反法規罰款之情事 單位:新台幣千元

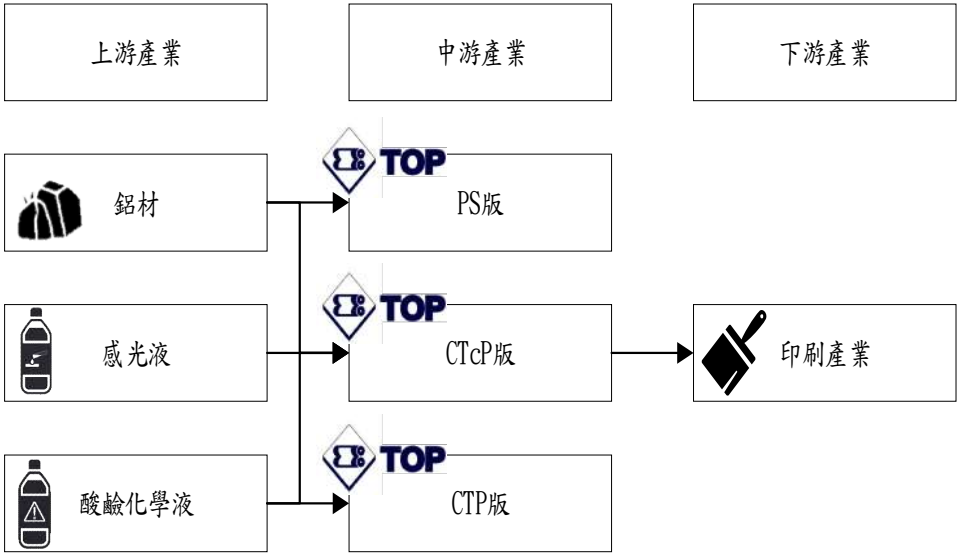
範疇	類別	說明	2023 年		2024 年		2025 年	
			件數	金額	件數	金額	件數	金額
本公司	環境	空氣污染	1	300	0	0	0	0
		水污染	0	0	0	0	0	0
		廢棄物污染	0	0	0	0	0	0
		其它	0	0	0	0	0	0
	社會	勞動基準法	0	0	0	0	0	0
		職業安全衛生	0	0	1	100	0	0
子公司	社會	勞動基準法	0	0	0	0	0	0
		職業安全衛生	0	0	0	0	0	0
總計			1	300	1	100	0	0

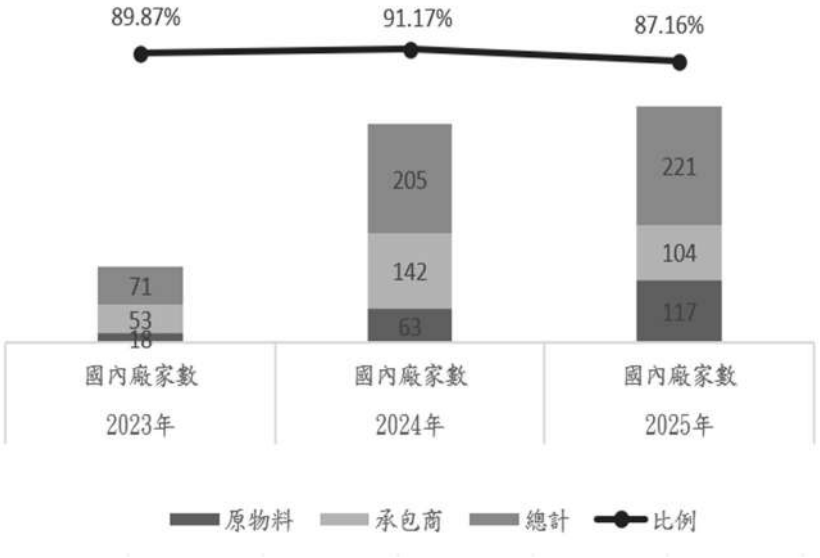
註:子公司為投資型態公司，無生產運作，故無環保相關情事。

綠色供應商管理

太普高之產品價值鏈涵蓋多元產業，上游供應鏈主要包括鋁材、感光液及酸鹼化學液等原物料供應商，提供產品製造所需之基礎材料；下游應用則涵蓋印刷產業及相關製造加工領域，滿足客戶多樣化之產品需求。公司持續依據市場趨勢與客戶需求，優化供應鏈管理流程，強化原物料品質管理、生產製程控管及供應商合作機制，以提升整體營運效率與供應鏈韌性，並落實永續發展理念。相關產品價值鏈及供應鏈管理資訊，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：

年度 / 項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	國內廠家數	國內採購比例	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 %	14	50 %
承包商	53	100.00 %	74	97.36 %	81	100 %
總計	71	89.87 %	93	91.17 %	95	87.16 %

註：1 在地採購（國內供應商）：係指依法於台灣設立、登記並提供產品或服務之供應商；非在地採購（國外供應商）：係指設立於台灣以外國家或地區之供應商。

2.子公司為投資型態，故無相關原物料採購。

供應商永續評鑑

太普高為強化綠色供應鏈永續管理，建置供應風險等級制度，依 ESG（環境、社會、治理）及供應風險進行評估，並將供應商分為低、中、高風險等級，作為管理與輔導依據。於 2025 年委託財團法人印刷創新科技發展研究中心辦理綠色供應商評鑑，共完成 11 家供應商實地稽核與輔導作業，結果為高風險 0 家、中風險 11 家、低風險 0 家，並建立分級管理與持續改善機制，以強化供應鏈韌性與永續績效。

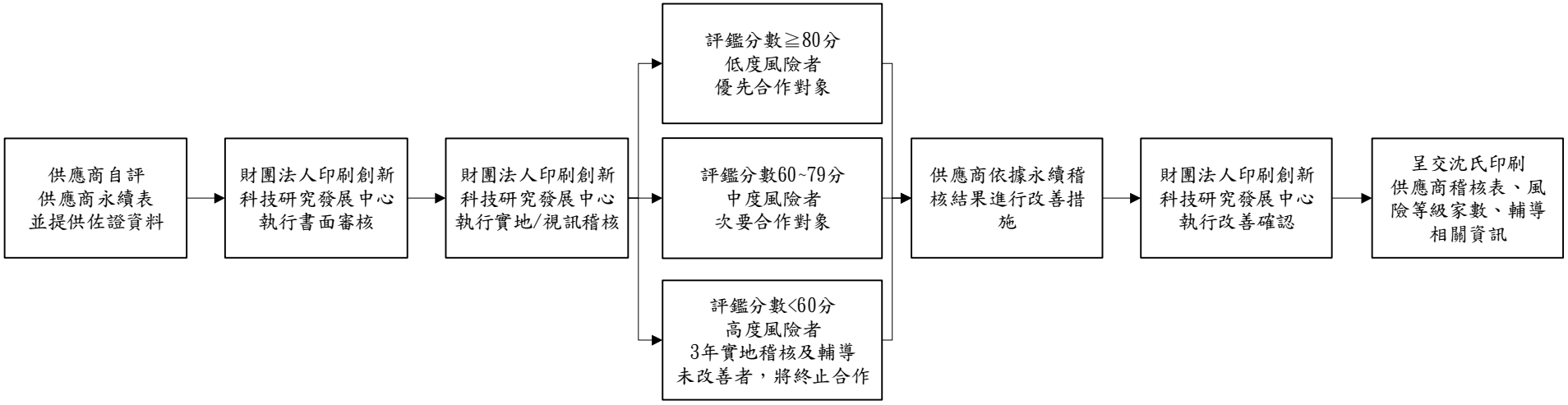
綠色供應商稽核面向與權重

評估項目	評估內容	權重(%)
環境	碳排放管理、廢棄物管理、環保法令、綠色產品、節水及節能措施	25
社會	勞工權益、職業安全衛生、人權管理、教育訓練	25
治理	商業道德、誠信經營、資訊揭露、法規遵循	25
供應風險	品質異常、交期穩定度、財務及信用狀況	25

供應風險等級

風險等級	評鑑分數	風險等級說明
低度風險	80 以上	ESG 管理成熟，無重大違規紀錄
中度風險	60~79 分	部份項目待改善，需提出改善措施
高度風險	< 60 分	存在重大缺失或違規事項，需立即改善

綠色供應商評鑑流程



高風險供應商管理機制

太普高依據評鑑結果建立供應商風險分級管理制度，針對不同風險等級採取相應管理措施。其中，高度風險供應商列為優先改善對象，由公司結合財團法人印刷創新科技發展研究中心之專業資源進行輔導，協助建立環境管理制度、提升污染防制能力、落實節能減碳措施及強化法規符合性管理，並定期追蹤改善進度與執行成果。高度風險供應商改善輔導期最長為三年，期間須提出改善計畫並完成相關缺失改善，以持續提升供應鏈永續表現與風險控管能力。

若供應商於三年輔導期間內仍未達成改善目標，或經複評後仍維持高度風險等級，太普高將依「原料採購管理辦法」於該年度停止合作關係及採購往來，直至其完成改善並經重新評鑑達中度風險等級以上後，方可重新納入合格供應商名單，以確保供應鏈品質與永續管理標準。

此項機制不僅展現太普高對環境保護與企業責任的重視，也鼓勵供應商持續精進永續管理能力。若年度內停止供應合作關係，需待其完成改善並重新評估達標後，始得恢復合作，以確保供應鏈品質與永續標準持續提升。

未來，太普高精將持續推動綠色供應商評鑑與輔導制度，透過風險辨識、改善追蹤及績效管理等機制，強化供應鏈永續治理能力，攜手供應商共同提升環境保護與社會責任表現，打造更具韌性、透明且永續的供應鏈體系，實現企業與供應鏈夥伴共榮共好的永續發展目標。

近年綠色供應商評鑑家數及風險等級

項目 \ 年度	2025 年
評鑑家數	11 家
低度風險家數	0 家
中度風險家數	11 家
高度風險家數	0 家






供應商遠端視訊稽查

第三章 環境友好

能源管理

太普高身為能源用電大戶，嚴格遵循相關法令規範，自 2024 年（基準年）起，每年定期向主管機關申報用電量及節電成果，並持續推動節能減量管理方案，透過各項節能措施降低能源資源耗用，提升能源使用效率，朝低碳永續經營目標邁進。

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

近二年之內部的能源消耗量 單位:千兆焦耳(GJ)

能源項目 \ 年度			2024(基準年)		2025 年	
			使用量	比率	使用量	比率
非再生能源	直接能源	柴油	1.19	4.49 %	1.09	4.13%
		汽油	0.09671	0.37 %	0.03650	0.14%
		液化石油氣	0.00046	0.00 %	0.00099	0.00%
	間接能源	外購電力	25.19	95.14 %	25.18	91.60%
小計			26.48	100.00 %	26.30	100.00%
再生能源			0	0 %	0	0 %
小計			0		0	
合計			26.48		26.30	
能源密集度 (能源總量/百萬元營收)			0.034		0.044	

註:1.能源熱值引用自「能源署公告-能源產品單位熱值表」，電力：860 Kcal/度，1 Kcal 等於 4.18 kJ(焦耳)；環境部公告 114 年度車用汽、柴油、液化石油氣天然氣之熱值，汽油：7,586 Kcal/公升，柴油：8,636 Kcal/公升，液化石油氣：10,972 Kcal/公斤。

2.子公司為投資型態公司，無生產運作，因此「百萬元營收」以總公司個體營收為主，2024 年營收共 773.654 百萬元，2025 年營收共 604.132 百萬元。

減量行動管理方案 單位:千兆焦耳(GJ)

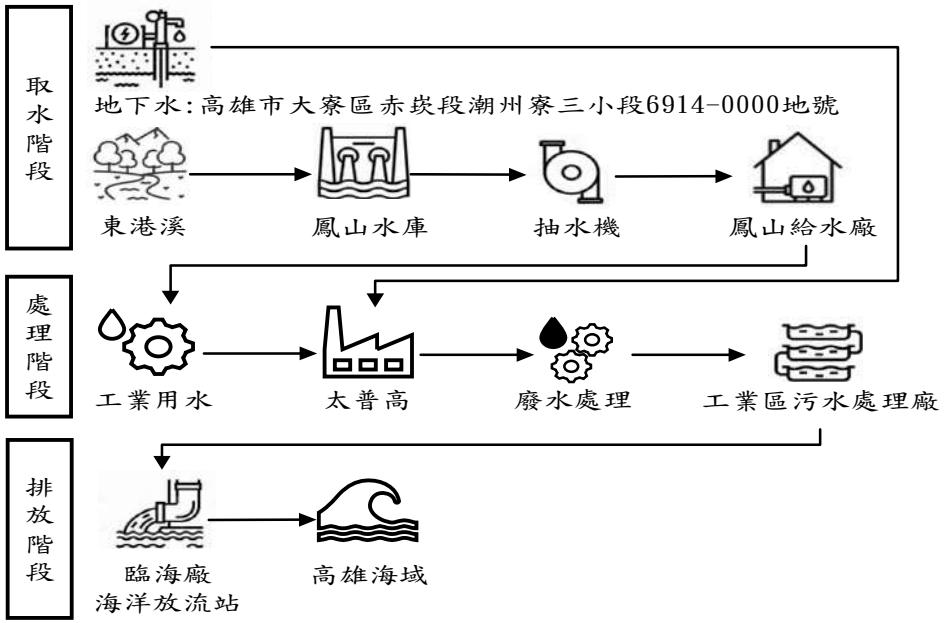
名稱 \ 年度	2025 年實施要點	節能量	小計	節能率
更換辦公室燈源為為 LED	改善前辦公室共設置 170 座平板燈，燈具數量較多，整體耗電量較高。改善後汰換為 108 座高效率 LED 平板燈，在維持原有照度品質不受影響的前提下，有效減少燈具數量及用電量，提升照明能源使用效率。	0.14	0.14	0.68 %

註: 節能率=(基年年總能源量 - 本年度總能源量) ÷ 基準年總能源量 × 100 %

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



近三年之用水統計

單位:百萬公升

統計項目 \ 年度	2023 年	2024 年	2025 年
地下水	12.28	15.07	15.67
第三方的水	1.35	4.09	8.38
總取水量(A)	13.63	19.16	24.05
總排水量(B)	11.12	19.11	19.28
總耗水量(A)-(B)	2.51	0.05	4.77
用水密集度	0.023	0.025	0.039

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，2023 年為 594.791 百萬元；2024 年為 773.654 百萬元；2025 年為 604.132 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 2025 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

為因應台灣地區可能面臨之缺水、水質污染或供水中斷等風險，太普高建立水資源緊急應變機制與分級用水管理制度，依據政府公告之水情燈號啟動對應措施，落實節水管理、用水調度及儲水優先配置，確保營運持續性、供水穩定性，並有效降低水資源風險對營運之衝擊。

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。 3. 定期檢視廠內用水設備與管線，進行漏水巡查及改善，降低不必要水資源耗用。
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。 3. 盤點各單位用水需求，優先確保生產及關鍵設備用水，降低非必要用水量。
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。 3. 提高回收水使用比例，減少自來水取用量，並持續監控每日用水量變化。
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。 3. 啟動跨部門應變小組，依缺水程度調整營運策略，確保核心製程及重要設備持續運作。

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 2025 年度，太普高總用水量達 24,059 噸/年，總節水量 4,560 噸/年，節水率 18.95 %，用水密集度為 0.039，較 2024 年 0.025 增加 0.014，公司持續檢視用水效率，並推動節水管理措施，以提升水資源使用效益。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、資源水續的綠色製造環境。

管理項目	2025 年實施要點
系統管理	1. 達成年度節水設定目標 1 %，2025 年節水率 18.95 %。 2. 2025 年用水密集度為 0.039，較 2024 年 0.025 增加 0.014，主要因營運及生產條件變化導致單位產量用水量提升，公司將持續推動節水措施及用水效率改善，以降低水資源耗用。
優化製程	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：3360 噸/年。

近二年之製程廢水回收

年份	總取水量 (公噸/年)	廢水量 (公噸/年)	回收量 (公噸/年)	節水率 (%)
2024	19,160	19,114	4560	23.80
2025	24,059	19,281	4560	18.95

註:1.子公司為投資型態公司，無生產運作，故無環保相關情事。

2.節水率= (回收水使用量 ÷ 總取水量) × 100 %

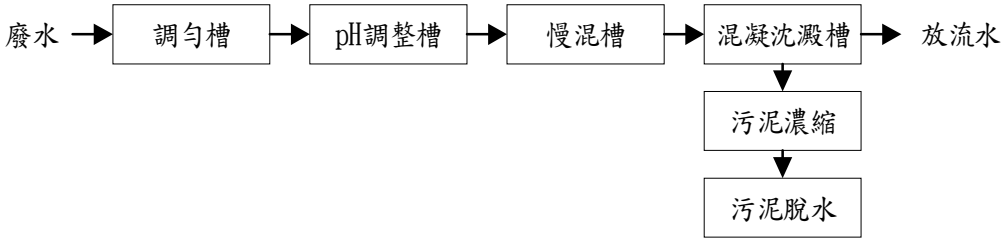


供水系統 RO 二次回收水再利用

廢水管理

太普高重視製程水資源管理，依循環保法規建置廢水處理設備，確保排放水質符合標準。公司定期監測廢水排放數據，並委託第三方單位進行水質檢測，以降低營運對環境之影響。2025 年廢水排放總量為 19,281 公噸/年，未發生重大水污染事件，持續維持穩定之水資源管理績效。

太普高之廢水處理流程



近三年之廢水排放統計

單位：公噸

項目 \ 年度	2023 年				2024 年				2025 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	放流水標準	放流水濃度	符合	排放水總量
化學需氧(COD)	<480mg/L	192 mg/L	V	11,125	<480mg/L	11.9mg/L	V	19,114	<480mg/L	436mg/L	V	19,281
懸浮固體(SS)	<240mg/L	9.3 mg/L	V		<240mg/L	3.6mg/L	V		<240mg/L	29.8mg/L	V	
銅	<1.5mg/L	ND	V		<1.5mg/L	0.04mg/L	V		<1.5mg/L	0.07mg/L	V	
鋅	<5.0mg/L	0.02 mg/L	V		<3.5mg/L	0.04mg/L	V		<3.5mg/L	0.07mg/L	V	
砷	<0.35mg/L	0.0037 mg/L	V		<0.35mg/L	0.0046mg/L	V		<0.35mg/L	0.008mg/L	V	
鎘	<0.02mg/L	0.006 mg/L	V		<0.02mg/L	ND	V		<0.02mg/L	0.008mg/L	V	
氨氮	<100mg/L	0.15 mg/L	V		<75mg/L	0.03mg/L	V		<75mg/L	0.02mg/L	V	
硝酸鹽氮	<50mg/L	ND	V		<50mg/L	0.46mg/L	V		<50mg/L	0.59mg/L	V	
水溫	<40(℃)	26.2 mg/L	V		<40(℃)	25.2	V		<40(℃)	27	V	
pH	5.0-9.0	7.4	V		5.0-9.0	7.0	V		5.0-9.0	7.0	V	
硼	<5.0mg/L	0.04 mg/L	V		<10mg/L	ND	V		<5mg/L	0.06 mg/L	V	
錫	<2.0mg/L	ND	V		<2.0mg/L	ND	V		<2.0mg/L	ND	V	
鉬	<0.6mg/L	<0.010	V		<0.6mg/L	ND	V		<0.6mg/L	<0.010mg/L	V	

註：子公司為投資型態公司，無生產運作，故無環保相關情事。

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。在 2025 年(基準年)選用「營運控制」法及 IPCC 第六次評估報告(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，經由「全球國際驗證股份有限公司」查證後，取得 ISO 14064-1 認證，子公司預計 2026 年逐年推動，2030 年全數完成認證。

近二年之範疇一、二之排放量統計　　單位：公噸/CO_2e

項目＼年度		2024 年	2025 年
		排放量 (CO_2e)	排放量 (CO_2e)
本公司 基準年 2025 年	範疇一	102.7409	84.5867
	範疇二	3,316.7752	3319.9259
	小計	3,419.516	3404.5126
總計		3,419.516	3404.5126
密集度 (CO_2e/百萬元營收)		4.41	5.64

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，2024 年為 773.654 百萬元；2025 年為 604.132 百萬元。
3.子公司為投資型態公司，無生產運作，故無環保相關情事。

近年之範疇三排放量統計　　單位：公噸/CO_2e

排放源＼年度	2025 年
	排放量 (CO_2e)
購買的商品和服務	34393.1064
燃料和能源相關的活動	0.7993
上游的運輸和配送	516.2664
營運活動中產生的廢棄物	8.3495
員工通勤/出差	35.2528
下游的運輸和配送	675.0151
總計	35628.7895

註：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。


溫室氣體查驗意見書
2025年度
太普高精密影像股份有限公司
ISO 14064-1：2018

ISO 14064-1 認證

溫室氣體排放減量管理

體系	減碳範疇	2025 年管理方案說明	節電量(kWh)		減碳量(公噸/CO_2e)	
			小計	分項合計	小計	分項合計
本公司	範疇二	改善前辦公室共設置 170 座平板燈，燈具數量較多，整體耗電量較高。改善後汰換為 108 座高效率 LED 平板燈，在維持原有照度品質不受影響的前提下，有效減少燈具數量及用電量，提升照明能源使用效率。	39708	39708	18.54	18.54
總合			總計	39708	總計	18.54
			節能率	0.68 %	減碳率	0.3 %

註：1.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..467CO_2e/度。
2.節能率=(基年年總能源量 - 本年度總能源量) ÷ 基準年總能源量 × 100 %
3.減碳率=減碳總量/範疇一+範疇二總計

空氣污染管理

太普高之空氣污染物主要包含揮發性有機化合物（VOCs）、酸氣、鹼氣及粉塵等污染物。其中，VOCs 主要來源於製程中有機溶劑、清洗劑等使用過程所產生之氣體排放，可能影響空氣品質並形成光化學煙霧。為降低空氣污染影響，太普高依環保法規要求，委託第三方合格單位進行固定污染源排放管道檢測，並依法於環境部「固定污染源管理資訊公開平台」完成申報作業。2025 年煙道編號 P003 因無變更空氣污染物排放許可證及製程變更情事發生，依地方主管機關審查核准之許可證規定，故無需執行空氣污染物檢測作業；其餘排放管道檢測結果皆符合相關法規排放標準，2025 年度未發生任何空氣污染違規事件。

近二年之固定污染源排放檢測

年度 / 空氣污染物	煙道編號	法規排放標準	單位	2024 年		2025 年	
				檢測值	符合	檢測值	符合
鹽酸	P004	< 0.239	g/s	$4.80594x10^{-4}$ g/s	V	3.53×10^{-4} g/s	V
硫酸	P004	< 0.0107	g/s	$6.44496x10^{-4}$ g/s	V	4.31×10^{-4} g/s	V
非甲烷總碳氫化合物	P004	-	ppm	2ppm	-	2ppm	V
鹽酸	P003	< 0.362	g/s	0.002778 g/s	V	依許可證內容辦理	-
硫酸	P003	< 0.0162	g/s	$7.0839x10^{-4}$ g/s	V	依許可證內容辦理	-
非甲烷總碳氫化合物	P003	-	ppm	11ppm	-	依許可證內容辦理	-

空氣污染物減量管理方案

為積極響應環境保護要求，於空氣污染管理方面採取多元化減量與防制措施，透過污染源監控、源頭減量及污染防制設備運作管理，降低空氣污染物排放對環境之影響。同時，依循相關環保法規與標準，建立系統化管理機制，持續提升污染防治效能，落實環境永續管理目標。

管理項目	2025 年實施要點
源頭減量	本公司致力減少有機溶劑使用，以降低揮發性有機化合物（VOCs）排放量，並全面採用洗滌塔等防制設備進行廢氣處理。2025 年有機溶劑使用量為 48.44 公噸，透過源頭減量與污染防制措施，降低製程排放對空氣品質之影響，落實環境永續管理。
管理手法	本公司透過人工監控與系統化管理機制，持續追蹤污染源排放狀況，確保生產製程符合環保法規及相關標準。同時，搭配污染防制設備運轉管理、排放監測及定期檢視改善措施，有效降低空氣污染物排放，提升空氣污染減量管理效能。

註：本年度已重編 2024 年有機溶劑之使用量數據為 33.60 公噸，因統計方式調整，將強化資訊揭露之正確性與可比較性。

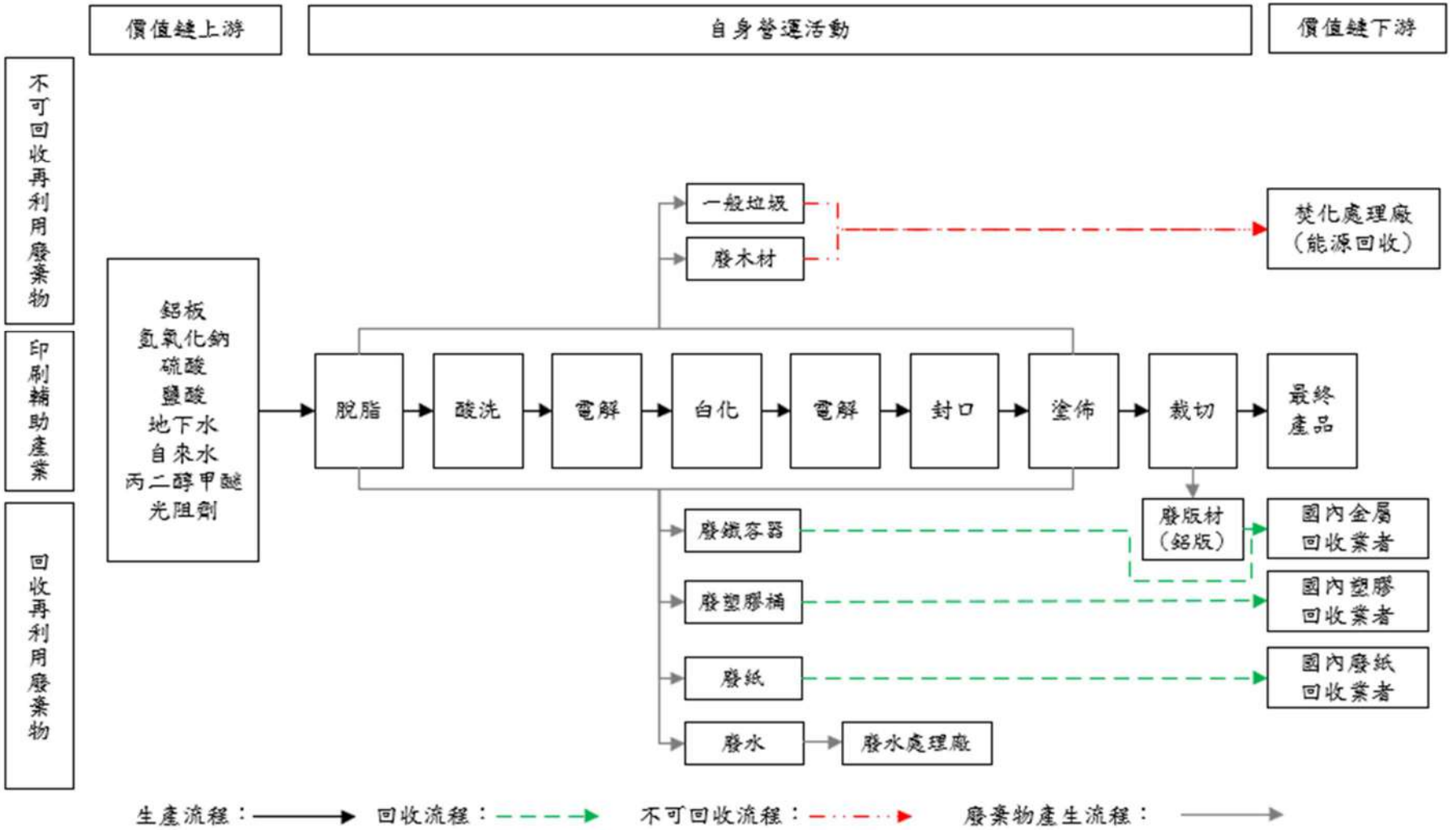


洗滌塔防制設備

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(Recyle)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

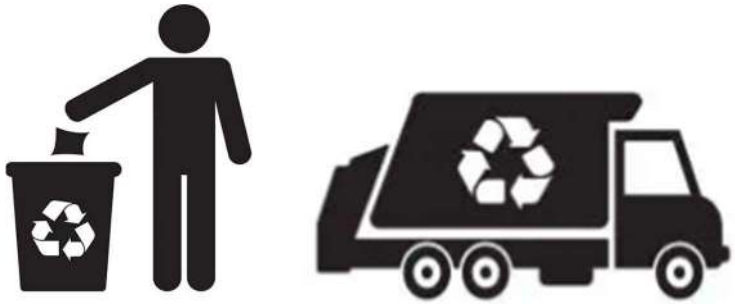


廢棄物分類及回收

近二年之廢棄物類別及密集度 單位:公噸

廢棄物類別 \ 年度	2024 年	2025 年
一般事業廢棄物	338.58	286.8
有害事業廢棄物	0	0
總計	338.58	286.8
密集度	0.44	0.47
再利用率	6.02	6.89

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，2024 年為 773.654 百萬元；2025 年為 604.132 百萬元。
3.再利用率=處置移轉總量/年度廢棄物總量。



近二年之廢棄物處置移轉 單位:公噸

類別	細項	2024 年		2025 年	
		廠內現場	廠外離場	廠內現場	廠外離場
一般事業廢棄物	再使用	1.06	19.32	1.2	18.57
	再生利用	0	0	0	0
	其他回收	0	0	0	0
	小計	1.06	19.32	1.2	18.57
有害事業廢棄物	再使用	0	0	0	0
	再生利用	0	0	0	0
	其他回收	0	0	0	0
	小計	0	0	0	0
合計		1.06	19.32	1.2	18.57

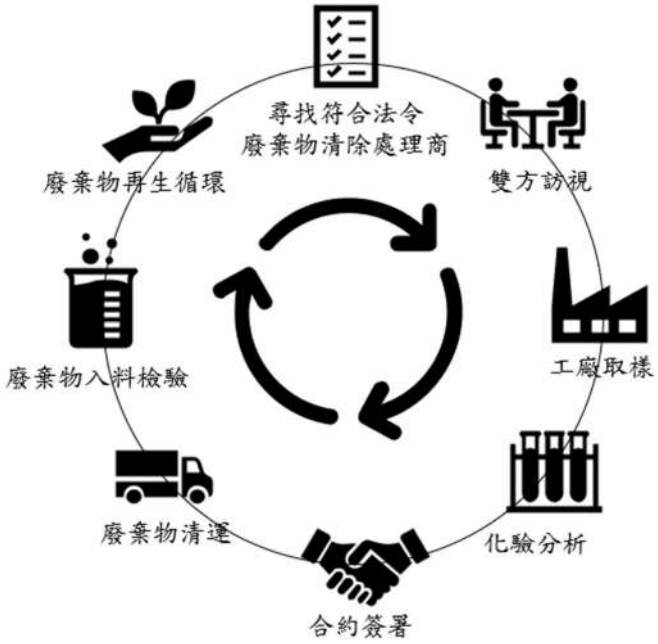
註：1.再使用是為「檢查、潔潔或維修作業，透過這些作業使準備成為廢棄物的產品或組成物再使用於原本相同的用途」
2.再生利用是為「將成廢棄物的產品或組成物經再處理過程，以製造的新物料」
3.其他回收是為資源回收、電解回收、化學置換、精練回收。

廢棄物直接處置 單位:公噸

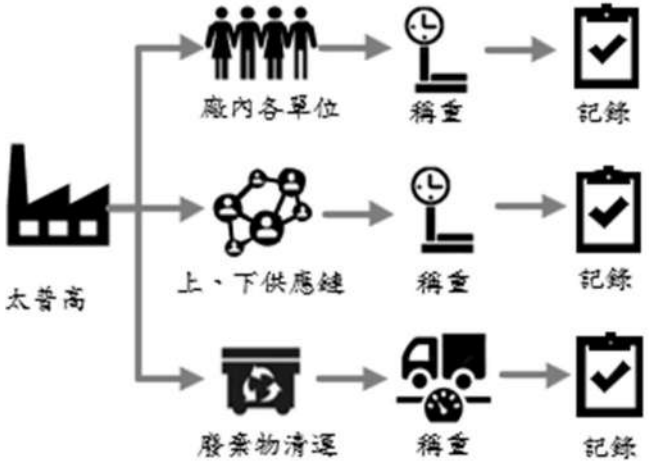
類別	細項	2024 年		2025 年	
		廠內現場	廠外離場	廠內現場	廠外離場
一般事業廢棄物	焚化(能源回收)	0	72	0	107.07
	焚化(不含能源回收)	0	246.2	0	159.96
	掩埋	0	0	0	0
	其他處置作業	0	0	0	0
	小計	0	318.2	0	267.03
有害事業廢棄物	焚化(能源回收)	0	0	0	0
	焚化(不含能源回收)	0	0	0	0
	掩埋	0	0	0	0
	其他處置作業	0	0	0	0
	小計	0	0	0	0
合計		0	318.2	0	267.07

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

太普高秉持廢棄物 3R 管理原則，推動減量（Reduce）、再利用（Reuse）及回收（Recycle）等資源循環管理措施，透過廢棄物分類、源頭減量及資源回收機制，降低生產過程中的資源耗用與環境衝擊。同時，公司積極與上、下游供應鏈夥伴合作，共同推動分類回收機制，提升資源循環利用效率，減少廢棄物產生，打造綠色永續生產鏈，落實企業環境責任與循環經濟發展目標。

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 2025 年再生牛皮紙採購金額 1156 千元，使用量達 14.29 公噸；再生灰卡紙採購金額 1774 千元，使用量達 75.62 公噸；總採購金額 2930 千元，總使用量 89.91 公噸。	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 2025 年再生紙箱採購金額 6,579 千元，使用量達 225.21 公噸。
	
	

再利用(Reuse)管理

廠內再利用

廠內半成品搬運主要採用塑膠棧板，其具備耐水性佳、耐用度高、不易破損及使用壽命長等特性，廣泛應用於各單位物料搬運與物流作業，有效提升搬運效率並降低棧板耗損與更換頻率。為落實資源循環利用及減少廢棄物產生，公司建立塑膠棧板回收管理機制，針對使用後仍具再利用價值之棧板進行回收、分類及妥善管理，延長資源使用週期，降低一次性資源耗用。2025 年塑膠棧板回收重量達 1.2 公噸，透過回收再利用措施，提升資源使用效率，落實循環經濟理念與永續資源管理目標。



廠外再利用

公司於物流與包裝環節推動供應鏈夥伴共同參與資源循環，建立塑膠空桶、木棧板等包裝材料分類回收與再利用機制，降低一次性包材使用及廢棄物產生，提升資源利用效率，打造綠色永續供應鏈，落實企業環境責任。

針對生產過程中使用化學清洗劑所產生之塑膠空桶，公司與供應鏈夥伴共同推動回收循環機制，將使用後之塑膠空桶回收並重複利用，減少新材料投入及廢棄物產生。透過上下游合作，提升包裝資源循環效率，降低環境負荷，實踐綠色供應鏈管理。2025 年塑膠空桶回收量達 9.07 公噸，持續落實循環經濟與永續發展理念。



供應商貨品搬運主要採用木棧板，因具成本低、可拆解及再製利用等特性，具備良好回收再利用效益。公司與供應商共同推動木棧板分類回收機制，透過回收及再利用方式，降低包裝資源耗用與廢棄物產生。2025 年木棧板回收量達 9.5 公噸，提升資源使用效率，落實供應鏈綠色管理與循環經濟理念。

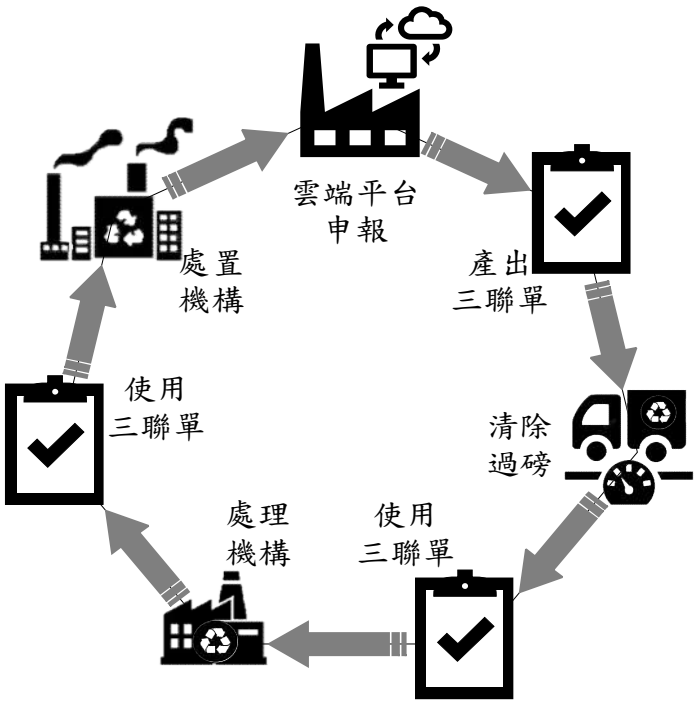


回收(Recyle)管理

太普高精密影像秉持環境永續與責任管理理念，重視生產過程中廢棄物之減量、分類、回收及妥善處理。針對製程產生之各類廢棄物，公司建立完善之廢棄物管理制度，依據廢棄物特性進行分類管理，包含一般廢棄物、有害廢棄物、固體及液體廢棄物等，以確保各類廢棄物皆獲得適當處置。

對於受限於物理或化學特性，無法於廠內進行回收或再利用之廢棄物，太普高委託具合法資格之廢棄物清除、處理及再利用業者進行後續處理，確保符合環保法規要求並降低環境衝擊。於廢棄物處理廠商選擇與管理方面，公司優先選用具備資源回收及再利用能力之業者，提升資源循環利用效益，降低最終焚化及掩埋比例。此外，公司定期檢視廢棄物處理流程及合作廠商之合規性，確保廢棄物流向具備可追溯性，強化廢棄物管理透明度與環境風險控管能力，持續推動資源有效利用與循環經濟發展。

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

源頭識別	標示與儲存	資源回收評估	合格清運	紀錄與追蹤
各單位於產出時即依性質(有害/非有害/液體/固體)進行初步分類。	依照分類結果，加註明確標籤與廢棄物種類代碼，並暫置於專區儲存設施。	環保單位評估是否具回收或再利用潛力，優先導入內部回收機制。	無法再利用之廢棄物，委由合格清運廠商依規定時間清除、申報與最終處置。	全程建立流向記錄，納入年度廢棄物統計與減量分析。

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、機會均等、適才適所及合法合規等聘任原則，尊重並保障員工各項權益，打造公平、多元且友善的就業環境。公司嚴禁雇用童工及任何形式之強迫或非法勞動，積極維護人權與兒童權益。同時，建立完善的人才發展與績效管理制度，定期評估員工表現，作為人才培育、職涯發展及晉升獎勵的重要依據，持續提升員工專業能力與組織競爭力。

近二年之員工結構

體系類型 \ 項目		2024年							2025年						
		性別人數統計				地區統計			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	男性	女性	其他	總數	台灣	巴西	日本
本公司	員工人數	59	22	0	81	5	3	78	62	22	0	84	84	0	0
	永久聘雇人數	59	22	0	81	5	3	78	62	22	0	84	84	0	0
	臨時員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證的員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	全職員工人數	59	22	0	81	5	3	78	62	22	0	84	84	0	0
	兼職員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
子公司	員工人數	8	17	0	25	0	0	8	3	0	0	3	2	1	0
	永久聘雇人數	8	17	0	25	0	0	8	2	13	0	15	15	1	0
	臨時員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0
	無時數保證的員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	全職員工人數	8	17	0	25	0	0	25	1	1	0	2	2	1	0
	兼職員工人數	0	0	0	0	0	0	0	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」。

近二年非員工結構

類型＼項目		2024年				2025年			
		性別人數統計				性別人數統計			
體係	類型	男性	女性	其他	總數	男性	女性	其他	總數
本公司	仲介派遣員工	0	0	0	0	0	0	0	0
	實習生	0	0	0	0	0	0	0	0
	承包商(打掃、警衛)	2	0	0	2	2	0	0	2
子公司	仲介派遣員工	0	0	0	0	0	0	0	0
	實習生	0	0	0	0	0	0	0	0
	承包商(打掃、警衛)	2	2	0	4	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。

近二年新進員工和離職員工資訊

類型＼項目			2024年							2025年						
			性別人數統計				地區統計			性別人數統計				地區統計		
體系	類型		男性	女性	總數	比例	北台灣	中台灣	南台灣	男性	女性	總數	比例	台籍	巴西	日本
本公司	新進員工	30歲以下	2	0	11	13.6%	0	0	2	6	1	84	17.3 %	7	0	0
		30-50歲	6	2			0	1	7	41	13			54	0	0
		50歲以上	1	0			0	0	1	16	7			23	0	0
	離職員工	30歲以下	1	0	23	21.7%	0	0	1	2	1	17	16.3 %	3	0	0
		30-50歲	13	6			0	0	19	1	8			9	0	0
		50歲以上	1	2			0	0	3	2	3			5	0	0
子公司	新進員工	30歲以下	1	0	13	50%	0	0	1	2	0	20	19.4 %	2	0	0
		30-50歲	2	10			0	0	12	3	13			15	1	0
		50歲以上	0	0			0	0	0	0	2			2	0	0
	離職員工	30歲以下	3	5	21	81%	0	0	8	0	0	2	0.2 %	0	0	0
		30-50歲	4	9			0	0	13	1	1			2	0	0
		50歲以上	0	0			0	0	0	0	0			0	0	0

員工權益與多元化平等(含人權)

人權管理

太普高及其子公司視尊重人權為永續經營的重要基礎，遵循國內勞動法規及國際人權準則，致力打造公平、平等、安全且友善的工作環境。公司禁止任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動及童工，保障員工平等就業機會與基本人權，不因性別、年齡、宗教、族群或其他背景而有差別待遇。同時，提供合理工時、完善休假、安全健康的工作環境及暢通的申訴溝通管道，持續營造尊重與信任的企業文化，促進員工與企業共創永續發展。

太普高之人權政策宣言



2025 年，太普高及其子公司依循國際人權原則及相關法規要求，推動人權盡職調查機制，針對公司營運範疇內之主要利害關係人，包括全體員工、供應商、承攬商及其員工、客戶等，進行人權風險辨識、評估與管理。

本次調查透過問卷調查及營運資料分析等方式，檢視各利害關係人可能面臨之人權議題與潛在風險，評估範疇涵蓋勞動權益、職業安全與健康、多元平等與共融、禁止強迫勞動、禁止童工及其他人權相關議題。

依據調查結果，公司進一步進行風險分級與優先排序，針對具潛在影響之人權風險議題，研擬相應之預防、改善及補救措施，並透過持續追蹤與管理機制，強化人權風險管理能力。太普高及其子公司將持續落實企業人權責任，將人權保障融入日常營運及供應鏈管理，打造符合國際人權準則、安全、友善且具永續韌性的經營環境。

近年人權盡職之教育訓練

年度 / 項目	2025 年	
	本公司	子公司
人權教育訓練人數	84	19
小計	103	
人權教育訓練時數	84	19
小計	103	

人權盡職調查報告連結下載

員工多元化結構

太普高及其子公司重視多元、平等與共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）職場文化，秉持公平聘僱、機會均等及適才適所原則，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、婚姻狀況、身心障礙或其他個人背景而有差別待遇，致力提供公平的聘僱、教育訓練、績效考核、薪酬福利及晉升發展機會。公司依據營運需求延攬不同專業背景與年齡層人才，建構多元化人力結構，促進跨部門合作與經驗傳承，提升創新能力及組織韌性。另持續推動友善職場政策，提供安全、健康、尊重且包容的工作環境，保障員工合法權益，並透過完善的人才培育、職涯發展及福利制度，協助員工發揮專業潛能，提升工作投入與向心力，攜手實現人才永續與企業永續發展。

近二年員工多元化結構

項目 / 類型			2024年				2025年			
			性別人數統計				性別人數統計			
體系	類型		男性	女性	總數	比例	男性	女性	總數	比例
本公司	本國籍	30歲以下	1	1	62	76.5%	1	1	60	58%
		30-50歲	25	16			23	13		
		50歲以上	15	4			15	7		
	非國籍	30歲以下	6	0	19	23.5%	5	0	24	23%
		30-50歲	12	0			18	0		
		50歲以上	1	0			1	0		
子公司	本國籍	30歲以下	2	2	25	100%	2	0	19	18%
		30-50歲	5	14			2	13		
		50歲以上	0	2			0	2		
	非國籍	30歲以下	0	0	0	0 %	0	0	1	1%
		30-50歲	0	0			1	0		
		50歲以上	0	0			0	0		
集團	本國籍		48	39	87	82 %	43	36	79	76%
	非國籍		19	0	19	18 %	25	0	25	24%

員工整體薪酬

太普高及其子公司深信人才是企業永續發展的重要基石，致力建立完善的人才留任制度，打造具吸引力與發展性的工作環境。公司透過具競爭力的薪酬福利、完善的人才培育機制及透明的職涯發展與晉升制度，協助員工持續提升專業能力，實現個人職涯目標。同時，重視員工溝通、尊重與團隊合作，營造互信共好的企業文化，提升員工的歸屬感與工作投入。對於績效表現優異者，提供適當獎勵及多元發展機會，鼓勵長期留任與共同成長，持續厚植企業人才競爭力，為客戶提供優質產品與服務，創造企業永續價值。

近三年之薪資平均數及中位數

年度 / 項目	單位	本公司			子公司		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
非擔任主管職務員工人數	人數	67	75	77	34	26	17
非擔任主管職務員工薪資平均數	千元/年	568	663	670	476	746	603
非擔任主管職務員工中位數	千元/年	546	629	668	476	746	603

註: 員工薪資平均數及中位數計算以全時員工為主。

2025 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	28,590	28,590	1
	女性	28,590	28,590	1
子公司	男性	36,000	28,590	1.3
	女性	36,000	28,590	1.3

註:基層人員最低薪質以 2025 年主管機關公告為主。

員工溝通

太普高重視每位員工的聲音，深信良好的溝通機制是建立互信關係、促進團隊合作及提升組織效能的重要基礎。因此，公司致力打造開放、尊重且雙向互動的溝通文化，透過多元化溝通管道，鼓勵員工表達意見並參與公司發展。相關措施包括定期召開部門會議，向員工傳達公司營運方向及重要決策；設置意見箱與匿名反映機制，保障員工意見表達權益；鼓勵主管與員工進行一對一溝通及回饋面談，以即時了解員工需求；並由人資部門提供諮詢窗口，協助處理員工相關問題。透過完善的溝通機制，公司持續強化員工參與感與歸屬感，營造互信共榮的職場環境。

			
定期召開部門會議，傳達公司營運方向及重要事項。	設置意見箱及匿名申訴機制，保障員工表達權益。	建立主管與員工一對一溝通機制，促進意見交流。	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。

2025 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

太普高深信員工是企業永續發展的重要資產，也是推動公司持續成長與創新的關鍵力量。因此，公司長期致力於建立完善且具競爭力的員工福利制度與照顧措施，從薪酬福利、健康關懷、工作環境及生活支持等面向，提供員工多元化的保障與支持。透過健全的福利制度與友善職場政策，協助員工在工作與生活之間取得良好平衡，提升員工滿意度與組織歸屬感。同時，公司重視員工需求與意見回饋，持續檢視及優化福利措施，營造尊重、關懷及互信的工作環境，讓員工在穩定且安心的職場中發揮專業能力，與企業共同成長，落實人才永續發展目標。

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。



年度春酒餐會



員工座談會



設置戶外吸煙專區

太普高重視性別平等與友善職場文化，支持員工兼顧家庭照顧與職涯發展，致力協助員工在工作與生活間取得良好平衡。公司依循《性別平等工作法》及相關法令規定，提供男女員工平等申請育嬰留職停薪之權利，鼓勵共同分擔育兒責任，營造性別平權的工作環境。育嬰留職停薪期間，依法保障員工勞工保險及全民健康保險等相關權益，並於復職時提供必要的工作銜接與協助，協助員工順利返回工作崗位。太普高將持續完善友善育兒與家庭照顧支持措施，打造兼顧家庭需求與職涯發展的職場環境，提升員工幸福感、留任率及組織向心力，落實企業永續發展理念。

近三年育嬰留停統計

年度 / 項目	2023 年			2024 年			2025 年		
	男性	女性	合計	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	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	1	0	1	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	1	0	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	1	0	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
復職後仍持續工作一年人數(F)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
復職率(G)=(D)/(C)	0	0	0	100 %	0 %	100 %	0	0	0
留任率(H)=(F)/(E)	0	0	0	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

社會公益

關懷弱勢團體、捐贈紅十字育幼中心慈暉園

太普高於 2025 年持續實踐企業社會責任，秉持回饋社會、關懷弱勢的理念，捐贈善款予紅十字育幼中心慈暉園，支持院童於生活照顧、教育學習、健康成長及多元發展等各項需求，協助改善照護環境、充實教學與生活資源，提升整體福利服務品質，讓院童能在更安全、友善且穩定的環境中安心成長。公司深信企業的價值不僅在於創造經濟效益，更應善盡社會責任，積極關注弱勢族群及社會需求，透過實際行動傳遞關懷與溫暖。未來，太普高將持續秉持「取之社會、用之社會」的精神，結合企業資源投入公益活動，深化與社會各界的合作，共同推動教育扶助、弱勢關懷及社區公益等多元社會參與行動，發揮企業正向影響力，攜手打造更加包容、溫暖且具永續發展韌性的社會環境，為社會創造長遠價值。







太普高以實際行動關懷紅十字育幼中心

攜手國立中山大學推動產學合作

太普高長期重視技術創新與人才培育，積極與國立中山大學建立產學合作夥伴關係，結合學術研究能量與企業實務經驗，共同推動技術研發、製程優化及創新應用，促進產業技術升級與永續發展。透過雙方資源共享、技術交流、研究合作及專案推動，加速新技術開發、成果驗證與商品化應用，持續提升產品品質、生產效率及市場競爭力。同時，公司提供學生實習、專題研究、企業參訪及產業交流等多元學習機會，協助學生累積實務經驗，培育兼具專業知識、創新思維與實務能力之優秀人才，縮短學用落差，提升就業競爭力。此外，太普高亦藉由產學合作引進前瞻技術與研發資源，強化企業自主研發能量，提升創新管理能力。未來，公司將持續深化與學術機構的合作關係，攜手推動人才培育、技術創新及產業升級，共同創造產學雙贏價值，實踐企業永續經營理念，朝向創新、共榮與永續發展目標穩健邁進。







攜手中山大學，共創產學合作新價值

第五章 附錄

附錄一、GRI-Standards索引

使用聲明	依循 GRI 準則報導 2025 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	綠色供應商管理	32	
2-7	員工	勞雇關係	48	
2-8	非員工的工作者	勞雇關係	48	
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	
2-21	年度總薪酬比率	董事會運作	22	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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 重大主題管理 員工溝通	27 18 53	
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	本公司勞資關係良好，設有勞資會議定期溝通，故未成立工會及簽訂團體協約。如有需要，公司將依法辦理。	-	

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	綠色供應商管理	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	35	
	302-3 能源密集度	能源管理	35	
	302-4 減少能源消耗	能源管理	35	
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	36	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	水資源管理	36	
	303-3 取水量	水資源管理	36	
	303-4 排水量	水資源管理	36	
	303-5 耗水量	水資源管理	36	
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	40	
	305-2 能源間接排放(範疇二)	溫室氣體管理	40	
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體管理	40	
	305-4 溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	40	
	305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	40	

	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	41	
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	42	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	42	
	306-3 廢棄物的產生	廢棄物管理	42	
	306-4 廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	42	
	306-5 廢棄物的直接處置	廢棄物管理	42	
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	48	
	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	54	
	401-3 育嬰假	員工福利與照顧	54	
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	53	
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 員工多元化結構	22 51	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工整體薪酬	52	
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 員工溝通	50 53	

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	2025 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: 25.18 GJ (2)電網電力使用比例：95.73 % (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 .63 % (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	0.003606967	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	1.35	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	36,151	(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 NOx、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	2025 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。	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. 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。	極端氣候事件造成營運中斷、設備損害、能源及原物料成本增加等財務影響；氣候轉型行動則可能產生節能設備投資、低碳技術導入及法規因應成本。公司透過能源管理、節能減碳及製程優化措施，降低長期營運風險，提升企業氣候韌性與財務穩定性。
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。	本公司依循 TCFD 架構融入整體風險管理制度，透過風險辨識、評估及因應措施，強化氣候風險控管與營運韌性。
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。	本公司依循 TCFD 架構，透過不同溫升情境及碳價假設進行情境分析，評估能源成本、原物料（水電）價格及政策變動對營運與財務之影響，作為氣候風險管理與轉型策略制定之依據，提升企業氣候韌性。
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、製程優化及節能減碳措施，降低氣候相關風險。並建立溫室氣體排放量、能源使用效率及減碳績效等管理指標，作為辨識與控管實體風險及轉型風險之依據，提升企業氣候韌性。
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 P40
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 近三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。

項目＼年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		排放量 (公噸/CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/百萬元)	排放量 (公噸/CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/百萬元)	排放量 (公噸/CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/百萬元)
本公司	範疇一	-	-	102.7409	0.13	84.5867	0.14
	範疇二	-	-	3,316.7752	4.28	3319.9259	5.49
	小計	-	-	3,419.516	4.41	3404.5126	5.63
子公司	範疇一	-	-	-	-	-	-
	範疇二	-	-	-	-	-	-
	小計	-	-	-	-	-	-
總計		-	-	3,419.516	4.41	3404.5126	5.63

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，113 年 773.654 百萬元，114 年 604.132 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之溫室氣體排放採 100%營運控制認列範疇一、二、三
確信機構	全球國際驗證股份有限公司核發 ISO 14064-1 認證，該公司尚未取得確信機構資格
確信準則	ISO 14604-3:2019 標準執行查證
確信意見	皆以合理保證等級之實質性門檻 5 %

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	溫室氣體管理 P40
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 P40
減量目標達成情形	溫室氣體管理 P40

附錄四、公司治理評鑑 ESG 指標揭露項目

主題	指標項目	單位	2025 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_2e	溫室氣體管理 P40	
	能源間接(範疇二)溫室氣體排放量	公噸 CO_2e	溫室氣體管理 P40	
	其他間接(範疇三)溫室氣體排放量	公噸 CO_2e	溫室氣體管理 P40	
	溫室氣體排放密集度	公噸 CO_2e/百萬元營業額	溫室氣體管理 P40	2025 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 P35	
	提升能源使用效率	質化描述	能源管理 P35	
	使用再生物料政策	質化描述	能源管理 P35	
水資源	用水量	公噸	水資源管理 P36	
	用水密集度	用水量/百萬元營業額	水資源管理 P36	
	水資源管理或減量目標	質化描述	水資源管理 P36	
廢棄物	有害廢棄物量	公噸	廢棄物管理 P42	
	非有害廢棄物量	公噸	廢棄物管理 P42	
	總重量(有害+非有害)	公噸	廢棄物管理 P42	
	廢棄物密集度	廢棄物量/百萬元營業額	廢棄物管理 P42	
	廢棄物管理或減量目標	質化描述	廢棄物管理 P42	
人力發展	員工薪資平均數	NTD / 人	653 千元	
	員工福利平均數	NTD / 人	55 千元	

主題	指標項目	單位	2025 年	備註
	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	NTD / 人	667 千元/年	
	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	NTD / 人	649 千元/年	
	管理職女性主管占比	比率	19 %	
	職業災害人數	人數	2 人	2025 年未發生死亡職災。2025 年職災為員工上下班途中，發生車禍事件及工作時間時，發生擦傷意外。
	職業災害比率	比率	2 %	比率=職災人數/總員工人數，總員工人數 100 人



太普高精密影像股份有限公司

TOP HIGH IMAGE CORP.

www.ctptop.com.tw