



topoint[®]
Top the Perfection. Point to the Future.

尖點科技

2022
企業永續報告書
Sustainability Report

目錄

CONTENTS

永續經營

關於報告書	2
董事長的話	3
永續績效	4
榮耀與肯定	5
永續經營與價值鏈	6
永續發展策略	8
永續目標與績效	12
重大主題及利害關係人	17

公司治理

公司治理	22
誠信正直與法規遵循	26
風險管理	28
產品創新	34
資訊安全管理	35

夥伴關係

客戶夥伴	38
供應商夥伴	40
產品責任	42

幸福職場

員工概況	44
員工照顧	49
孕育專區	56
育才發展	57
職場安全	59
人權管理	64

綠色永續

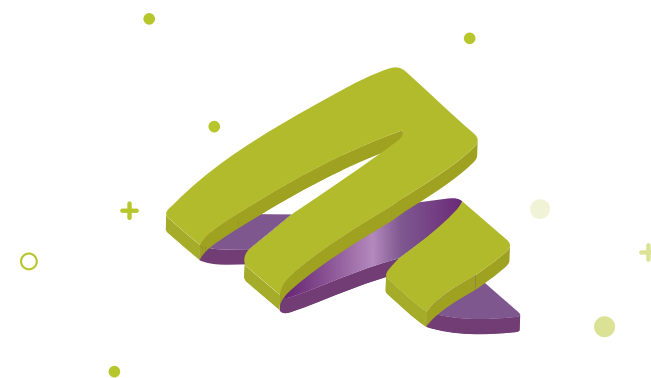
氣候變遷與環境政策	66
能資源管理	73
水資源管理	75
廢棄物管理與源頭減量	76

社會關懷

TOP 公益計畫	78
在地關懷	80
環境保護	82
積極參與	83

附錄

歷年永續管理績效	84
GRI 內容索引	85
SASB 內容索引	87
查證報告	88



關於報告書

歡迎閱讀尖點科技股份有限公司 (以下簡稱尖點) 2022 年企業永續報告書。本報告書呈現尖點在環境 (E)、社會 (S) 和公司治理 (G) 三大永續面向之管理與績效，以展現企業應有的透明度，並針對利害關係人關注之議題加以回應，未來我們將持續精進各項議題，以滿足各利害關係人之期待，展現企業永續發展的決心。

對應標準

發布單位 / 對應標準	
全球倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI)	GRI 準則 2021 年版本 (參照選項)
台灣證券交易所	上市上櫃公司永續發展實務守則 / 上市公司編制與申報企業社會責任報告書作業辦法
永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)	工業機械產品 (Industrial Machinery Goods)
聯合國	永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
國際金融穩定委員會	氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate- related Financial Disclosures, TCFD)

報告範疇

本報告的內容期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。考量營運規模及與主業關聯性等差異，報告書涵蓋尖點在台灣地區總部暨樹林廠區 (以下簡稱台灣尖點; 台尖) 及大陸地區上海廠區 (以下簡稱上海尖點; 上尖) 之重大性議題、管理方針、行動方案等相關營運績效，報告中若提及重要營運據點，亦指上述範疇。但由於上海廠區為第二年加入範疇內，以 2021 年為其基準年，故其部分重大性議題、管理方針與行動方案等相關營運績效，僅有 2 年數字，將以專節說明，暫不併入整體範疇的統計資料內。尖點財務年報揭露公司組織整體合併營收及獲利，且包含人力結構分析及產品專利保護亦有涵蓋擴及集團整體之統計。

內部審核

報告書之資料及數據由總公司各部門提供並經部門主管審核;再由企業永續報告書編製小組彙整檢視;最終經總經理與董事長核閱後定稿出版。財務報表數據為經會計師簽證所公開發表資訊，並以新台幣為計算單位。

外部查證

本報告書係由第三方公正單位台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 保證確信，依據 AA1000 保證標準與 GRI 2021 準則進行查驗，確認符合第一類型中度保證等級。

發行時間與週期

本報告書初次發行於 2016 年 6 月，並於每年 6 月持續發行企業社會責任報告書，且於公司官網中提供數位版下載。報告書已於 2021 年更名為企業永續報告書，2022 年報告書於 2023 年 6 月發行，下一期發行版本預定於 2024 年 6 月發行。

聯絡資訊

若您對本報告書任何建議或疑問，竭誠歡迎您與我們連絡。

聯絡方式如下：

尖點科技股份有限公司
企業永續委員會 推動辦公室

地址：238 新北市樹林區佳園路三段 203 號
電話：02-26805868 ext.821
電子郵件：ESG@topoint.tw

尖點科技於公司網站設置了企業永續專區，期望讓各利害關係人能夠更清楚了解我們在實踐企業社會責任的各項作業與成果。

企業永續專區 <https://www.topoint.tw/tw/esg>
報告書下載 <https://www.topoint.tw/tw/download>
公司網址 <https://www.topoint.tw>



2021 年 ESG 報告書



2020 年 CSR 報告書



2019 年 CSR 報告書

董事長的話

各位關注永續尖點的夥伴們：

2022 年是充滿變化與挑戰的一年，除了疫情的影響持續外，更有俄烏戰爭的衝擊、供應鏈失衡及總體經濟面因嚴重通膨問題所帶動升息循環，對企業營運帶來了更多的不確定性與衝擊影響。疫情改變了我們過往熟悉的生活與工作模式，加上近年來各式極端氣候事件的發生，更反應出氣候變遷所帶來的危機。




儘管面臨諸多的困難與挑戰，但尖點從不曾停止追求企業永續的步伐。尖點秉持「環境永續」與「企業永續」的願景，不僅專注核心本業，並且系統性的訂定公司長期 ESG 策略方向，以最高層級的 ESG 決策中心，呼應聯合國永續發展目標，關注包括**公司治理**、**夥伴關係**、**幸福職場**、**綠色永續**與**社會關懷**五個構面。

2022 年我們將「企業永續發展委員會」拉高至董事會層級，並定期向董事會進行報告。在公司經營團隊及全體同仁的努力下，在環境面向 (E)，2022 年台尖廠區導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查及外部查驗作業，透過對於溫室氣體總量及來源的掌握，作為後續減量提供基礎數據，後續將持續推進至其他廠區，制定減量目標，朝向淨零碳排的目標持續前進；在社會面向 (S)，2022 年持續擴大與台北大學 USR 組織合作，推動一系列自學齡前兒童至社區共讀的終身學習計畫，藉由集合多元的專業單位，將專業的教育資源注入在地，期待為當地社區打造更善美優質的生活環境；在公司治理面向 (G)，除了遵循法令要求外，更積極設置優於法令要求之規定或組織以完善公司治理，持續強化利害關係人溝通，2022 年於公司治理評鑑名列市值 50-100 億上市公司前 5% 之殊榮。同時，也獲得了「天下 CSR 企業公民獎」、「TCSA 台灣企業永續報告獎」等獎項之肯定。

為呼應聯合國 2030 永續發展目標 SDGs 與國際 ESG 趨勢，尖點將持續兢業努力，以實際行動投入、參與、執行，不斷精進各面向之策略與行動，促進經濟成長、環境永續與社會共榮，為減緩氣候變遷影響投注更多心力，為所有利害關係人及社會努力開創價值，攜手提升永續競爭力。



董事長

構面	短中期計劃	長期計劃 (2050 年)
<p>治理面</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 聚焦核心事業，強化成本管控與流程精進 • 持續推出高性能之增值產品，並提供客戶機械加工解決方案 • 進行技術專利認證，保障智財權 • 提升產線自動化及智慧化管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續提升獲利能力，以回饋股東 • 與客戶及供應商建立長期互信之合作關係 • 關注產業技術趨勢，研發對應之新產品及新技術 • 落實誠信正直，提升資訊透明度，保障股東權益
<p>環境面</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 年碳排放量較基準年減少 30% • 增加再生能源投資，減少外部電力使用 • 透過節能措施，持續降低低能資源耗用 • 提升製程用水回收再利用以及節水宣導，持續減少水資源耗用 • 推動源頭減量，達成廢棄物減量 • 推動永續採購，提升產品與包材使用環境友善材料 	<ul style="list-style-type: none"> • 設定淨零碳排目標 • 持續落實尖點環境政策之相關作為 • 持續減少溫室氣體排放密集度、降低能耗及用水密集度，以及減少廢棄物總量 • 對於供應商進行環境管理調查及觀念宣導
<p>社會面</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 維持零重大傷害與職業病發生 • 多元化教育訓練課程，增進員工職能 • 推動各項員工健康促進活動，建構安心幸福職場 • 尖點 TOP 公益計劃針對各項公益活動加強深度及廣度 	<ul style="list-style-type: none"> • 建立跨國跨廠區之績效評估機制及福利計劃 • 建構人才資料庫及完整學習發展地圖，培育優秀關鍵人才 • 營造工作生活平衡之工作環境

永續績效

環境

- 能源密集度減少 **23.4%**
- 能源間接溫室氣體排放密集度下降 **26.1%**
- 廢棄物總重量減少 **16.5%**
- 綠色行動計畫回收率達 **92.1%**
- 再生能源累積發電量 **23,869** 度

社會

- 公益活動時數 **527** 小時
- 公益活動參與人次 **392** 人
- 推動舉辦 **17** 項公益計劃專案
- 嘉惠 **8** 個社福團體
- 員工教育訓練時數超過 **20,000** 小時
- 勞動部職安環評比全國前 **10%**

治理

- 2022 年合併營收及淨利分別為新台幣 **35.1** 億及 **3.32** 億元
- 新增專利 **9** 件，累計 **162** 件
- 研發投入佔營收達 **6%**
- 高客戶滿意度 **96.3** 分
- 客戶隱私權保護承諾 **0** 違反

榮耀與肯定

2022 年永續及經濟績效



TCSA 台灣企業永續報告 - 金獎
連續 **7** 年獲獎



天下 CSR 企業公民 - 小巨人組
連續 **8** 年獲獎



名列市值 50 億至 100 億上市公司前 **5%**
第八屆公司治理評鑑連續 **8** 年獲獎



2022 年度
馬陸鎮先進製造業
50 強



勞動部職安環評比全國前 **10%**

尖點榮耀與獎項 <https://www.topoint.tw/tw/prize>



永續經營與價值鏈

GRI 2：一般揭露



成立時間 **1996** 年

總部 台灣新北市樹林區

集團員工人數 **1,854** 人 ^{註1}

資本額

新台幣 **14.2** 億元

2022 年合併營收

新台幣 **35.1** 億元

2022 年

尖點已為 **155** 家客戶

生產 **1,045** 種不同的產品

營運據點偏佈台灣、中國、韓國、日本及東南亞

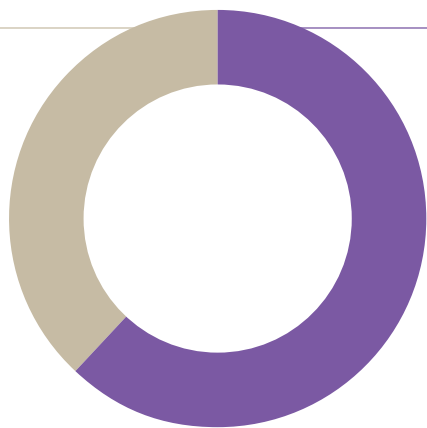
共計 **23** 家海內外子公司 ^{註2}

註1：2022年12月31日全集團總人數為1,854人，本報告書範疇內容台灣尖點人數為365人，上海尖點人數為320人，合計685人

註2：尖點服務據點 <https://www.topoint.tw/tw/location/>

2022 年銷售組合

鑽孔服務
39%

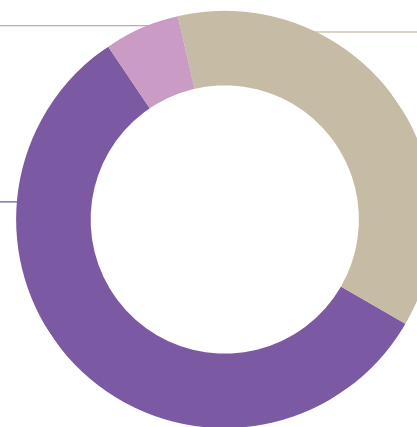


PCB 鑽針
61%

2022 年地區別營收

其他
6%

中國
57%



台灣
37%

主要產品服務及供應鏈

主要產品 / 服務	主要原物料	客戶類型	終端應用
PCB 鑽針及銑刀	碳化鎢	印刷電路板 (PCB) 生產廠	電腦、手機、平板電腦、遊戲機、電視、數位相機、穿戴式裝置、智慧家電、LED、伺服器、基地台、汽車...等
PCB 機械鑽孔、雷射鑽孔	鑽針	印刷電路板 (PCB) 生產廠	

尖點的價值鏈

尖點提供的產品與服務，自客戶有加工 PCB 之需求開始，至客戶全部加工流程完成，並檢驗出貨至其下游客戶端使用品質無虞為止。由接獲客戶需求，到原物料的採購、製造加工到出貨，每一環節皆對經濟、社會及環境面造成衝擊，因此藉由價值鏈的角度，可了解尖點在各個層面所造成的正面影響力及可能的負面衝擊，以進一步提升正面的機會點，並控制負面的影響性。



價值創造與分配^註

單位：新台幣仟元



註：員工含薪資、福利及員工分紅；股東係股利分配；供應商係採購金額；稅僅指所得稅；社會係社會參與投入金額

參與協會與組織

組織名稱	身份
TPCA 台灣電路板協會	●監 事
CPCA 中國電子電路行業協會	●常務理事
上海市台灣同胞投資企業協會	●會 員
上海市外商投資企業協會	●會 員
上海企業家協會	●會 員
上海市台灣同胞投資企業協會嘉定區工委會	●常務理事
財團法人電路板環境公益基金會	●理 事
桃園龜山安衛家族	●會 員

TPCA 台灣電路板協會
www.tpca.org.tw



CPCA 中國電子電路
行業協會
www.cPCA.org.cn



永續發展策略

GRI 2：一般揭露

尖點願景、企業使命與核心價值

企業使命



透過技術領先與友善環境，
提供 PCB 機械加工完整解決方案，
提升顧客價值

尖點願景



於 PCB 機械加工產業，
成為領先全球且為客戶長期信賴的
標竿企業

核心價值



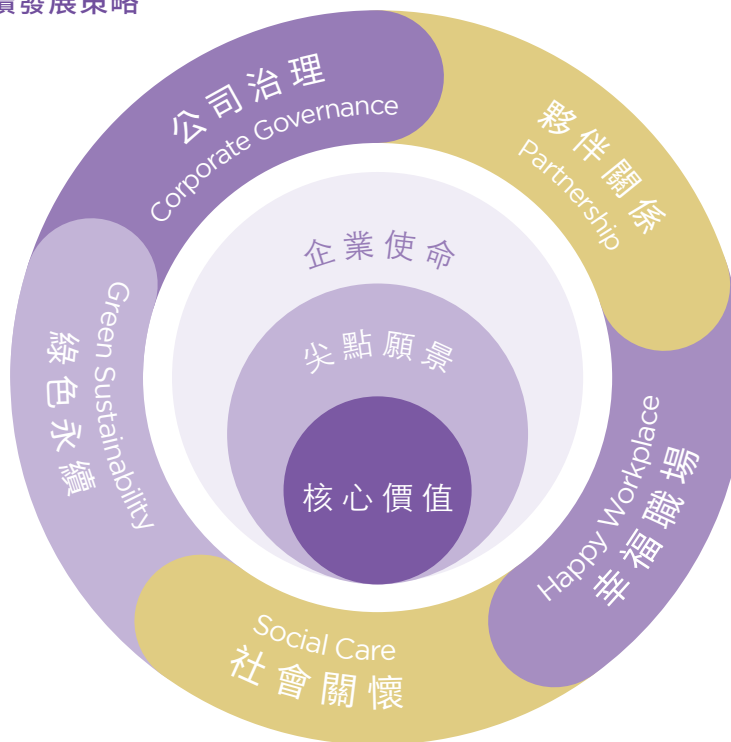
誠信、感恩、紀律、堅持、創新

尖點以企業使命、願景及核心價值，秉持經營理念做為永續發展策略之基礎，同時考量聯合國永續發展目標（SDGs），架構出公司治理、夥伴關係、幸福職場、綠色永續以及社會關懷之五大構面，擬定各項目標以及管理方針。

尖點的企業使命為「透過技術領先與友善環境，提供 PCB 機械加工綜合解決方案，提升顧客價值」，以「於 PCB 機械加工產業，成為領先全球且為客戶長期信賴的標竿企業」作為我們的企業願景，「誠信、感恩、紀律、堅持、創新」當作我們的核心價值；以公司治理、夥伴關係、幸福職場、綠色永續及社會關懷五個面向的各項作為，共同建構永續發展的社會及環境。



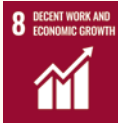




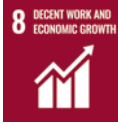









尖點永續發展策略	對應尖點核心價值					對應構面
	誠信	感恩	紀律	堅持	創新	
公司治理	●		●	●		治理面
夥伴關係	●	●	●	●	●	治理面
幸福職場		●		●		社會面
綠色永續					●	環境面
社會關懷		●		●		社會面

尖點永續發展策略



促進全球永續發展

為確保尖點永續發展策略符合國際永續治理框架，我們以聯合國永續發展協會所擬定的 17 項永續發展目標 (SDGs) 為準，對應尖點的永續承諾初步可回應其中 12 個項目。我們將以 SDGs 為尖點科技永續發展策略的指南，期許尖點與國際趨勢同步，落實企業永續發展之承諾。

策略面向	永續承諾	尖點價值鏈					回應聯合國 永續發展目標 (SDGs)
		研究 發展	原物 料採購	生產 製造	客戶 服務	股東及 社會回饋	
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 堅守誠信正直 保障股東權益 強化董事會職能 提升資訊透明度 掌握並降低企業風險 	●					 
夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> 提升顧客價值 追求高客戶滿意度 強化供應鏈管理體系 禁用衝突礦產承諾 	●	●	●	●		  
幸福職場	<ul style="list-style-type: none"> 保障員工權益 公平多元的人力資源 完整的人才培訓計劃 安全安適的工作環境 		●	●			  
綠色永續	<ul style="list-style-type: none"> 遵循政府環境法規 提升能資源使用效率 節省水資源耗用 持續廢棄物減量 	●	●	●			   
社會關懷	<ul style="list-style-type: none"> 投入在地關懷 落實環境保護 積極參與社會活動 					●	    

聯合國永續發展目標實踐



消除貧窮

提供弱勢團體各式資源

目標：提供金錢或實物捐贈，每年至少五個團體受惠



淨水與衛生

減少廠內廢水排放量，提升回收比例

目標：每年減少 0.5% 水資源耗用



責任消費與生產

源頭減量並持續減少廢棄物

持續推動綠色回收計畫

目標：每年減少 0.5% 之廢棄物；產品及包材回收率 93%。



健康與福祉

促進員工健康，提供安全安適工作環境

目標：規劃符合員工需求之健康促進活動，並固定舉辦員工健康檢查



可負擔能源

持續提升能源使用效率

目標：能源密集度每年減少 1%



氣候行動

積極推動各項節能減碳之環保行動

目標：溫室氣體排放每年減少 1%；以及舉辦兩場環境教育。

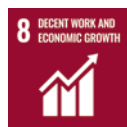


教育品質

支持在地學童課後陪伴及地青少年技職培育計劃

提供員工及員工子女獎學金

目標：每季提撥固定金額提供在地社福機構教學基金



就業與經濟成長

優於法令之薪酬水準與福利制度

強化供應鏈，形成穩定長期的夥伴關係

目標：保持高於基本薪資 10% 之薪酬水準；維持在地供應 50% 的比例



促進和平且包容的社會

堅守誠信正直，範圍包含董事、監察人、經理人及員工

目標：員工「道德承諾規範書」簽署率，以及反貪腐政策和程序宣導與溝通達成率 100%。



性別平等

女男同酬，並保證女性員工擁有等同男性的升遷機會

目標：維持女男相同職務有約當的薪酬水準



產業創新和基礎建設

持續產品研發與提升營運創新能量

目標：每年新增 5 項專利；持續進行產學合作計畫



全球夥伴關係

強化永續供應鏈之各項作為

目標：維持供應商社會責任承諾及禁用衝突礦石聲明簽署 100%；強化供應商宣導及輔導機制



企業永續發展委員會

「企業永續發展委員會」由一位董事及兩位獨立董事分別擔任主席及委員，以企業永續發展為最高指導原則，透過定期會議訂定 ESG 年度計劃並檢視推動成效，並將執行成果向董事會呈報。

企業永續發展委員會並依據永續發展策略，以功能職責分為五個工作小組，包括：「公司治理」、「夥伴關係」、「幸福職場」、「綠色永續」以及「社會關懷」，成員由相關業務單位組成，並指派單位理級（含）以上之主管擔任小組負責人。另設立推動辦公室，以協助委員會運作。

為落實企業永續發展策略，由尖點企業永續發展委員會主席承諾企業永續發展政策，並由各小組依據權責功能訂有 ESG 推動指標，永續委員會每季度檢討確認成效與進度。2022 年共計召開 4 次實體會議，針對 55 項指標檢討前期執行成效，以及討論下階段工作目標與計劃，藉由持續不斷的精進改善，來達成永續發展之目標。2022 年共計 55 項指標中，共計 42 項完全達成設定目標，進行中或部份達成項目將持續努力達成推動目標。

此外，為了將企業社會責任理念深化於公司內部，規劃並執行永續委員會推動辦公室各小組成員進行相關教育訓練，並參與外部企業社會責任研討會，掌握最新發展趨勢，強化尖點永續發展策略。

ESG 管理與訓練

4場
委員會議

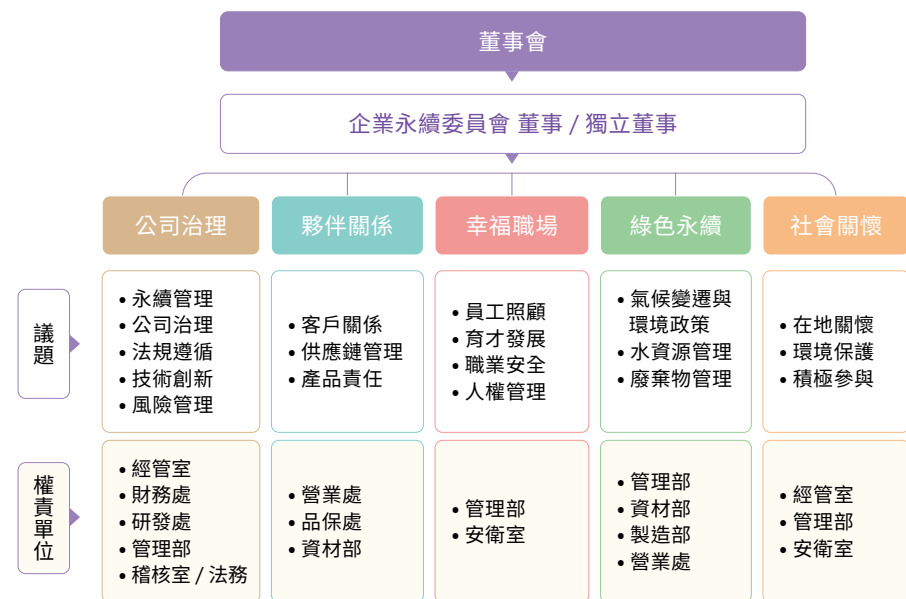
55 項 ESG 指標 - 目標設定與定期檢討

2場
內部教育訓練

永續報告書編撰與查核訓練

2場
外部研習會

永續發展目標社會責任座談會、氣候變遷論壇



企業永續發展策略

- **公司治理**：堅守誠信正直，保障股東權益，掌握並降低企業風險
- **夥伴關係**：禁用衝突礦產，強化供應鏈管理體系，提升顧客價值
- **幸福職場**：保障員工權益，完整的人才培訓計劃，安全安適的工作環境
- **綠色永續**：遵循政府環境法規，節水減廢，提升能源資源使用效率
- **社會關懷**：投入在地關懷，落實環境保護，積極參與社會活動

永續目標與績效

經濟績效 公司治理—強調誠信正直之企業文化

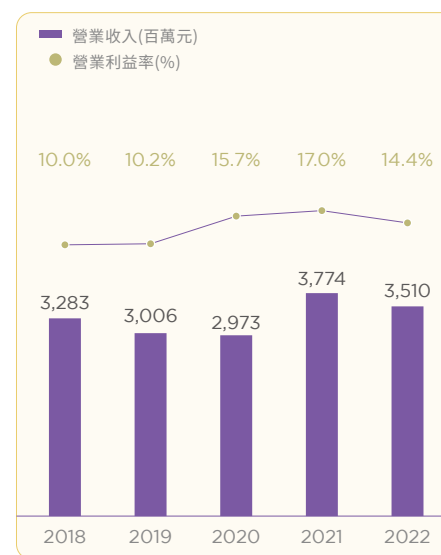
尖點秉持誠信正直，積極落實透明的公司治理機制，以確保股東權益，以及維護各利害關係人之權益，透過完整的董事會運作及公司管理機制，掌握並降低公司營運風險，達成企業永續的目的，並善盡社會責任。

2022 年績效

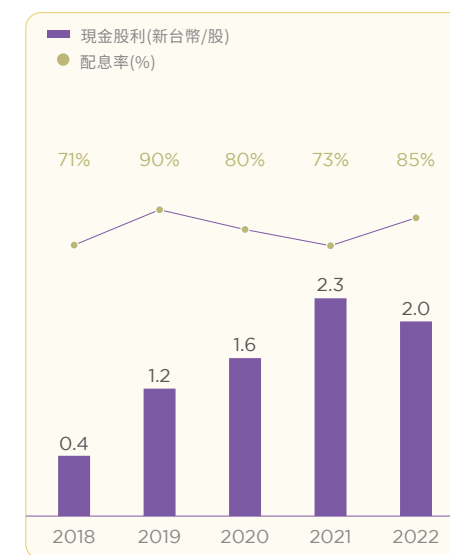


2022 年原訂目標及達成狀況

營收及獲利能力



現金股利與配發率



長期
策略目標

堅守誠信正直，保障股東權益，
達成「永續尖點」的企業目標



中期目標

提供 PCB 相關產業精密加工完整解決方案，
成為領先全球且為客戶長期信賴的標竿企業



2023 年
目標

持續提升公司治理 / 企業永續等評比之排名

良好的財務績效是企業能否永續經營的重要關鍵之一。尖點目前專注於「PCB 鑽針」與「鑽孔服務」兩項核心業務上，2022 年營收為新台幣 35.1 億元，全年稅後淨利^(註)為新台幣 3.32 億元，基本每股盈餘為新台幣 2.34 元。展望 2023-2026 年，在經營策略並設定明確之績效目標下，將持續追求公司營收及獲利穩定成長，與股東及員工共享營運成果，回饋予尖點公司的利害關係人。

註：歸屬於母公司業主（不含少數股權）之稅後淨利相關管理機制請詳見公司治理章節 P21-P35

經濟績效 夥伴關係—打造共榮互信之價值鏈

尖點之企業使命即為提升顧客價值，透過可靠的產品與服務，全面提升客戶滿意度，是我們不斷追求的目標。同時，並建構以永續發展為目標的供應鏈管理體系，確保供應商符合商業道德要求的提供高品質的產品，建立永續成長的夥伴關係。

2022 年績效



長期策略目標

與客戶及供應商合作，共同建構永續的夥伴供應鏈



中期目標

達成高於 92 分客戶滿意度
與主要供應商合作，接軌國際 RBA 準則及推動減碳計畫

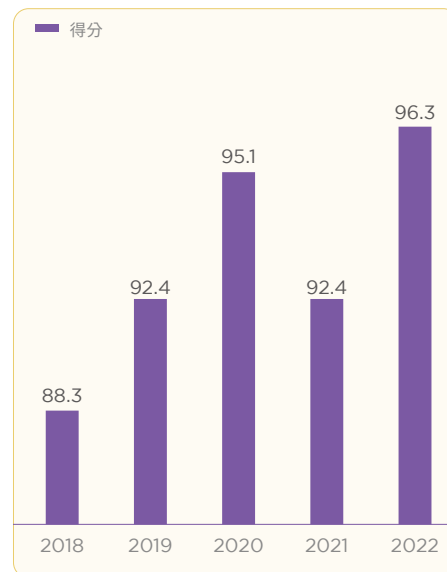


2023 年目標

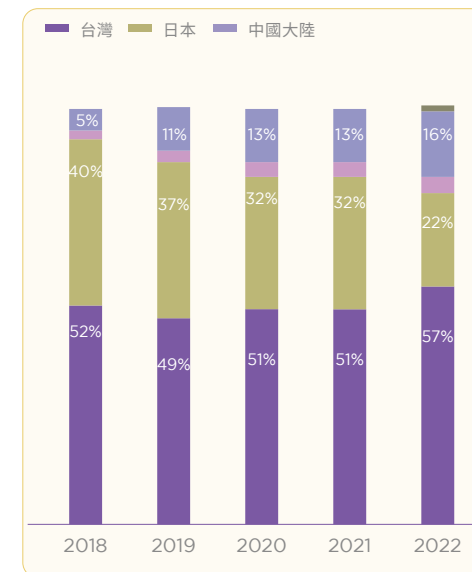
維持高於 90 分之高客戶滿意度
在地採購比率超過 50%
100% 完成 供應商稽核及社會責任承諾書簽署

2022 年原訂目標及達成狀況

客戶滿意度 2022 年目標：≥ 90 分



在地採購 2022 年目標：≥ 50%



目標達成

2022 年平均客戶滿意度目標分數為 90，實際得分為 96.3，總評等維持「非常滿意」。2023 年仍以得分 ≥ 90 為滿意度目標，伴隨著最佳的客戶滿意才足以落實公司的「永續發展」



目標達成

尖點以供應鏈在地化為採購原則，2022 在地採購比例達到 57%。2023 年仍以維持超過 50% 之在地採購比例為目標，強化與在地供應商之合作，確保供應鏈之共榮與發展

相關管理機制請詳見公司夥伴關係章節 P36-P42

社會績效 (內部) 幸福職場—用心打造安全安適的工作環境

尖點以人為本，我們視員工為公司最重要的資產，恪遵政府法規、勞動基本原則與權利，致力與員工間建立和諧的勞資關係，並提供完善福利制度與員工教育訓練，以打造安全安適的幸福職場環境。

2022 年績效

員工滿意度
調查

2.6%

員工平均
教育訓練時數

38.9 小時

教育訓練
總時數

> 20,000 小時^(註)



長期
策略目標

提供安全安適的職場，優於業界的薪酬水準，
營造學習發展之工作環境



中期目標

零重大傷害與職業病
人均教育訓練時數 ≥ 42 小時



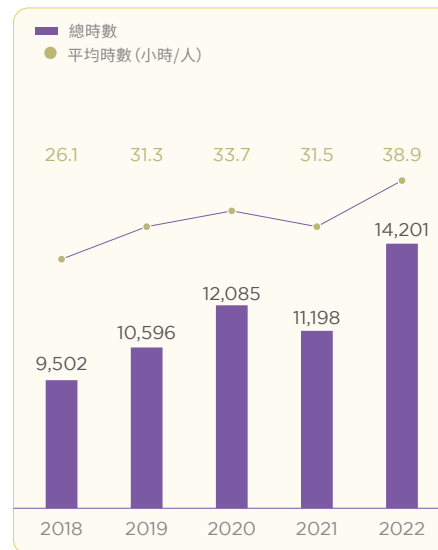
2023 年
目標

員工離職率 ≤ 20%
人均教育訓練 ≥ 40 小時

2022 年原訂目標及達成狀況

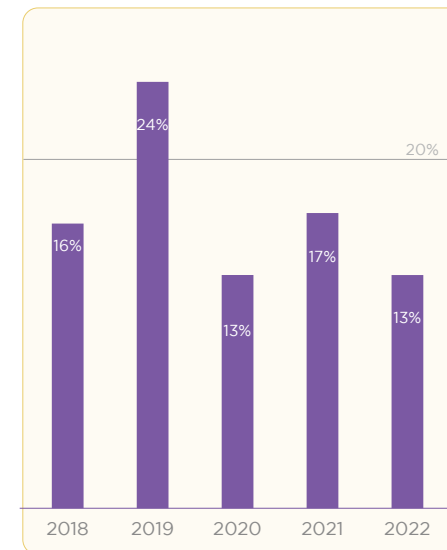
台尖員工教育訓練時數

2022 年目標：人均 ≥ 30 小時



台尖員工離職率

2022 年目標：離職率 ≤ 20%



目標達成

2022 年台尖教育訓練總時數為 14,201 小時，員工平均時數為 38.9 小時。設置數位學習平台並透過多元化課程，全面提升員工學習意願及成效



目標達成

2022 年台尖正職員工離職率為 13%，低於目標值 20%，尖點致力於提供完善且安全的職場環境及持續優化職工福利，加深員工對尖點的認同與滿意度

註：教育訓練時數係包含台尖及上尖員工總數

相關管理機制請詳見幸福職場章節 P43-P64

環境績效 綠色永續—營造美好永續的生活環境

尖點秉持企業與環境共同永續發展的理念，以遵守政府規範為基本原則，並從日常作業活動至生產製造流程逐一投入改善作業，希冀透過提升能源與水資源使用效率、持續減少廢棄物與廢水排放，並提倡綠色回收與產業夥伴共同守護環境，為所有利害關係人營造安全且美好的生活環境。

2022 年績效



長期
策略目標

能源密集度較 2016 年減少 50%
間接溫室氣體排放密集度較 2016 降低 60%
製程用水密集度較 2016 年降低 40%
達到淨零碳排的綠色永續目標



中期目標

能源密集度較 2016 年減少 25%
間接溫室氣體排放密集度較 2016 降低 30%
製程用水密集度較 2016 年降低 30%
再生能源佔整體能源使用的 1%



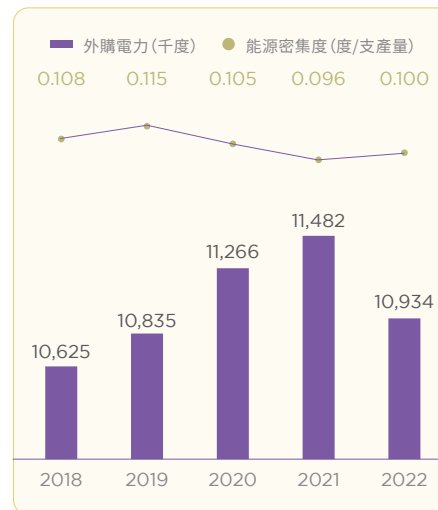
2023 年
目標

導入 ISO 50001 能源管理系統
廠區能源密集度較 2016 年減少 25%
廠區間接溫室氣體排放密集度較 2016 年降低 30%
廢棄物較 2016 年減少 17%
包材回收率 >93%

2022 年原訂目標及達成狀況

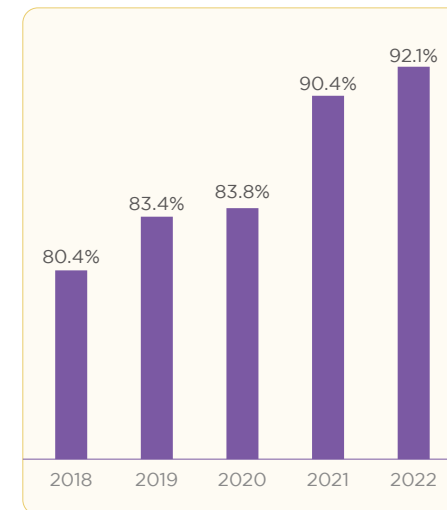
外購電力與能源密集度

2022 年目標：較基準年減少 25%



成品包材回收率

2022 年目標：回收率 90%



目標未達成

2022 年台尖廠區的總電力使用量為 10,934 千度，較前一年度減少 547 千度，總電力使用減少 4.8%；以單位產量能源密集度觀之，則較 2016 年減少 23.4%。2023 年目標設定為較基準年降低 25%，持續朝向節能減碳的目標努力邁進



目標達成

為延長產品與包材的生命週期，降低生產過程中原料與能源消耗，以及廢棄物產生，台灣尖點自 2009 年開始推動產品及包裝回收再利用計畫，2022 年台尖自客戶端回收率約占出貨量之 92.1%。未來將持續推動。

相關管理機制請詳見綠色永續章節 P65-P76

社會績效 (外部) 社會關懷—由在地出發並積極參與

身為企業公民，尖點在企業發展之餘同時投入資源關懷社會，積極融入在地社區鄰里，並號召同仁與其眷屬共同投入在地關懷、社會公益及環保活動，發揮對於社會的正向影響力，並提升公司形象及員工向心力，共同為創造和諧社會而努力。

2022 年績效

公益時數 527 小時
較前一年度增加

2%

公益人次 392 人
較前一年度增加

43%

舉辦 / 參與
17 項公益專案

嘉惠 8 個社福團體
3 場環保活動



長期
策略目標

由在地出發，集結公司內部及社區鄰里的力量，
關懷並積極參與公共事務，發揮對社會之正向影響力



中期目標

每年至少 10 項公益計畫，包括：
在地兒少教育及技職培養
在地環境關懷及環保教育
運動公益、藝文推廣等社會活動



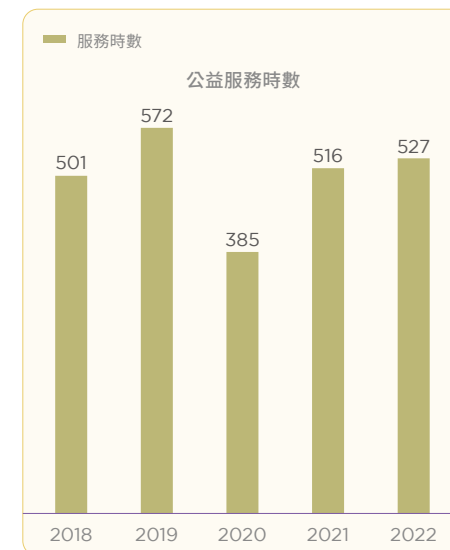
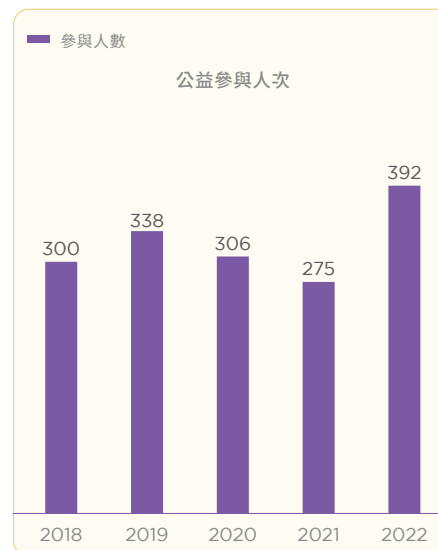
2023 年
目標

持續推動尖點 TOP 公益計劃
公益參與人數及時數每年增加 2%

2022 年原訂目標及達成狀況

公益時數及人次

2022 年目標：公益服務時數與參與人次每年增加 2%



目標達成

2022 年尖點共計推動 17 項公益計畫，年度總計 392 人次投入公益計畫，貢獻公益時數 527 小時。由於疫情趨緩，尖點公益計畫終於恢復舉辦，同仁們紛紛偕同家人一起參與，故整體公益參與人次較前一年增加 43%。尖點同仁們將感恩與社會回饋的心在生活中體現，盡力投入各項社會關懷活動

相關管理機制請詳見社會關懷章節 P77-P83

重大主題及利害關係人

重大主題 | GRI 3

重大主題鑑別

尖點依據最新出版的 GRI 準則 (GRI Standards 2021) 指引、利害關係人多元的溝通管道及內部永續發展委員會工作小組會議討論，重新進行鑑別尖點對治理、環境、及社會造成衝擊的重大主題。並將其議題加以回應與揭露相對資訊於報告書中，同時也納入企業永續發展策略規劃並研擬落實方案。

利害關係人議合

參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，包含責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 (Tension)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 與依賴性 (Dependency)，鑑別尖點與利害關係人之關注程度。並透過多元的溝通管道，瞭解利害關係人關注之議題，做為擬定管理方針及執行計劃之依據，以回應利害關係人的需求與期待。

為有效追蹤及管理永續策略執行成效，尖點每年執行一次利害關係人分析。2022 年透過會議討論由各工作小組重新審視與確認利害關係人之關係影響程度，由各部門同仁填寫利害關係人辨識表，經統計分析後得出五類重要利害關係人群體，包括：**客戶、投資人／股東、供應商、政府、員工。**



利害關係人溝通

尖點重視利害關係人的意見與看法，除透過定期出版企業永續報告書，做為企業永續訊息揭露的主要溝通管道之外，同時也以公司官網企業永續專區之內容，展現透明且有效的資訊揭露機制。尖點與各利害關係人之溝通管道、頻率、其關注主題以及我們的回應列表如下：

	對尖點的意義	關注主題	溝通管道 / 頻率	尖點回應 ^(註)
客戶	尖點提供優質的產品與服務，滿足客戶的需求與期待	客戶服務 公司治理	客戶滿意度調查 每年一次 客戶問卷或現場稽核 不定期 專案討論會議 不定期 技術研討會 不定期 電子郵件 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度結果達 96.3 分，超越 90 分以上的目標設定值 透過營運持續管理委員會，掌握關鍵風險，防止營運中斷
員工	員工是尖點最重要的資產，也是企業永續發展的重要基礎	市場地位 / 形象 職業安全衛生	內部網站、郵件、公佈欄 不定期 績效面談與考核 半年一次 員工滿意度調查 每年一次 勞資會議 每季一次 勞工安全衛生會議 每季一次 員工福利委員會 每季一次 員工信箱 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度結果達 96.3 分，超越 90 分以上的目標設定值 透過營運持續管理委員會，掌握關鍵風險，防止營運中斷 取得 ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業衛生管理系統、TOSHMS 台灣職業安全衛生管理系統 提供員工意見管道，並定期舉辦勞資會議，創造安全安適之工作環境 集團高階主管在地聘用比例 79%，以在地聘用為原則，提供大量工作機會帶動所在地區經濟發展及內部職涯發展晉升機會
股東／投資人	尖點的永續營運與發展，需要股東及投資人的支持與信賴	法規遵循 創新管理 營運績效	股東大會 每年一次 法人說明會 每年四次 電子郵件 不定期 官網投資人專區 不定期 發言人及投資人關係 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 透過溝通管道向股東 / 投資人就已揭露之財務及營運訊息進行說明及溝通 證交所公司治理評鑑同市值上市公司排名前 5% 針對組織反貪腐政策和程序進行宣導與溝通，2022 年董事會成員及全體員工參與率為 100% 2022 年合併營收及淨利分別為新台幣 35.1 億及 3.32 億元
供應商	供應商為尖點的重要夥伴，建構長期共榮的合作關係以達成企業永續	產品品質與責任 市場地位 / 形象	供應商評鑑 每季一次 問卷調查 每年一次 實地稽核 依年度稽核計畫 供應商會議 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 供應商年度稽核達成率 100% 供應商「社會責任承諾書」及「禁用衝突礦石聲明書」簽署率 100% 原物料當地採購比例 > 50%
政府	尖點遵循政府的法令規定，並配合推動各項管理制度	法規遵循 風險管理 市場地位 / 形象	公文 / 問卷調查 不定期 說明會、公聽會、研討會 不定期 主管機關稽查 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 關注環安、勞動及證券等各項法規及法令動態 2022 年無涉及違反治理面、環境面、社會面法規遭罰案件 集團高階主管在地聘用比例 79%，以在地聘用為原則，提供大量工作機會帶動所在地區經濟發展及內部職涯發展晉升機會

註：更多相關訊息請參閱本報告書相關章節

申訴機制

尖點重視企業社會責任與企業道德，遵守政府法令，以誠信的原則經營與拓展業務。尖點官網已設置利害關係人的舉報管道，若內、外部人員發現公司同仁有違反不公平的商業行為、賄賂或不正利益、舞弊、脅迫等不法行為，可進行具名或匿名的舉報。

<https://www.topoint.tw/tw/sdmanage/>
尖點利害關係人互動與經營



重大主題分析流程

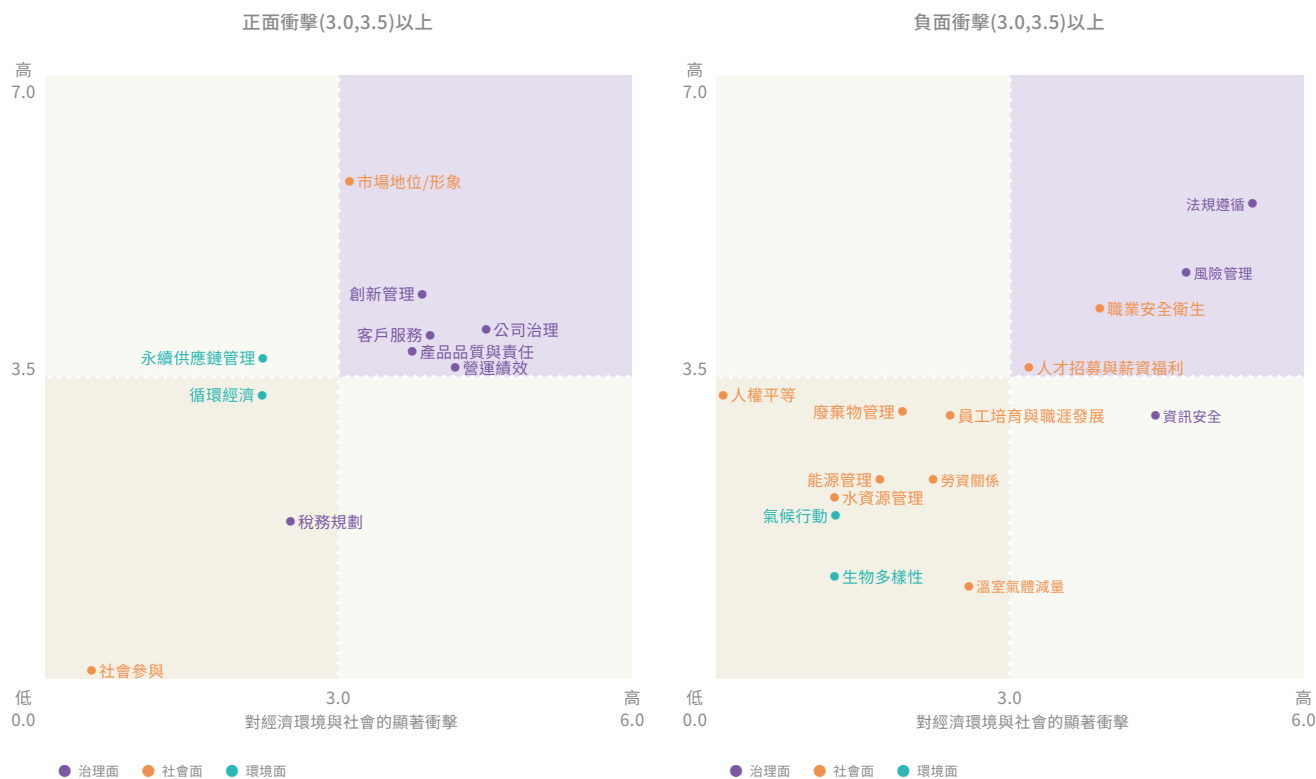


重大主題分析結果

尖點係根據 GRI 準則各主題，輔以公司營運重點、發展與環境變化等構面，工作小組主管問卷及 ESG 會議討論共彙整出 24 個永續議題。並於永續發展委員會中討論依實際及潛在負面衝擊的重大性依據衝擊的嚴重性及發生可能性；評估實際及潛在正面影響的重大性依據影響的程度和範圍以及影響的可能性。辨別出對於尖點的正面衝擊共 10 項，負面衝擊共 14 項而依自定義重大性為負面顯著衝擊 3.0 分及重大正面顯著衝擊 3.0 分。

本次報告書係針對利害關係人關注程度高且對經濟、環境與社會衝擊程度較高（紫色底處）之重大主題，包括：公司治理、風險管理、法規遵循、營運績效、客戶服務、產品品質與責任、創新管理、市場地位 / 形象、職業安全衛生以及人才招聘與薪資福利共計 10 項，揭露其管理方針、績效及行動計劃。

尖點鑑別出重大主題分佈如下：



正面衝擊共 10 項

項次	議題分類	議題
1	治理面	公司治理
2	治理面	營運績效
3	治理面	客戶服務
4	治理面	產品品質與責任
5	治理面	創新管理
6	治理面	永續供應鏈管理
7	治理面	市場地位 / 形象
8	治理面	稅務規劃
9	環境面	循環經濟
10	社會面	社會參與

負面衝擊共 14 項

項次	議題分類	議題
1	治理面	風險管理
2	治理面	法規遵循
3	治理面	資訊安全
4	環境面	氣候行動
5	環境面	溫室氣體減量
6	環境面	能源管理
7	環境面	水資源管理
8	環境面	廢棄物管理
9	環境面	生物多樣性
10	社會面	勞資關係
11	社會面	人才招聘與薪資福利
12	社會面	員工培育與職涯發展
13	社會面	職業安全衛生
14	社會面	人權平等

重大主題與範疇邊界

重大主題	對應 GRI 主題		主要衝擊情形	對應章節
公司治理	反貪腐	GRI 205, 2016	尖點對外重視對客戶的誠信，對內嚴格要求員工自律，遵守公司內部規範及政府法規，建立良好之公司治理文化，以彰顯公司價值並保障利害關係人權益	公司治理
風險管理	企業持續經營	自訂重大主題	為降低外部環境與內部議題對公司營運衝擊，持續以預防管理的積極態度，來面對災害風險管理的範疇，也藉由嚴謹的風險工程控制、安全規範與基準的的落實管理，追求永續發展的目標	公司治理
法規遵循	社會經濟法規遵循	GRI 2-2-27, 2021	尖點視「誠信經營」為公司最重要的核心價值，持續以最高誠信標準檢視自身作為，建立公司的聲譽，以成為最值得信賴與尊敬的公司	公司治理
	環境保護法規遵循	GRI2-2-27, 2021		
營運績效	經濟績效	GRI 201, 2016	尖點持續追求營運穩定和獲利成長，提供客戶精密加工完整解決方案，擴大公司的競爭力與市場地位，落實永續發展	永續經營
客戶服務	客戶隱私	自訂重大主題	客戶為公司營收來源，傾聽客戶需要、掌握產業趨勢並提供專業服務，以成就客戶目標且共同成長	夥伴關係
	客戶滿意度	自訂重大主題		
產品品質與責任	顧客的健康與安全	自訂重大主題	品質保證是客戶滿意必備條件，問題反應越早，改善與修復的成本越小。故及早發現並追蹤改善各類問題尤為重要	夥伴關係
創新管理	企業持續經營	自訂重大主題	以帶動尖點營運成長為導向，透過不斷檢視作業流程簡化並提高效能，以降低營運成本	公司治理
市場地位 / 形象	市場地位	GRI 202, 2016	遵守相關的勞動法令，無論是台灣或海外地區，都以超出當地基本工資之薪酬聘僱員工	幸福職場
職場健康與安全	職業安全衛生	GRI 403, 2016	致力於符合先進安全衛生環保標準，提供符合法令規定且健康的工作環境，實現公司應有之社會責任	幸福職場
人才招募與薪資福利	勞雇關係	GRI 401, 2016	秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康等面向照顧員工，希望能為同仁創造良好的工作環境，期許每位同仁與公司共同成長並擁有幸福和諧的人生	幸福職場
	訓練與教育	GRI 404, 2016		
	員工多元化與平等機會	GRI 405, 2016		

公司治理

Corporate Governance

重大主題

GRI 2 一般揭露

GRI 205 反貪腐

重大主題對尖點的重要性

尖點重視公司營運的正當性與透明度，我們深信唯有健全及有效率的公司治理制度及運作，才能為公司發展建立穩健的基礎，強化公司的競爭優勢，確保股東權益。尖點根據中華民國公司法、證券交易法等公司治理法規，制定公司章程及組織架構，並制定有「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」等內規以進行管理與推行。

與 SDGs 連結



2022 主要績效

前 5%

上市公司
第八屆公司治理評鑑
市值新台幣 50 億到 100 億

金獎

2022 TCSA
台灣企業永續報告獎

第 13 名

2022 天下企業公民獎—
小巨人組

100%

反貪腐溝通與
宣導達成率



2022 目標與成效

市值50億到100億 上市公司評量	目標 前 5%	
董事會內部績效 評估	良好	
員工反貪腐宣導 完訓率	100%	
全面遵循與積極 宣導反貪腐守則	100%	
道德規範承諾書 簽署率	100%	
即時並定期宣導 員工道德規範	100%	



管理方針

- 堅守誠信正直
- 遵守各項法規
- 保障股東權益
- 強化董事會職能
- 掌握並降低企業風險



方針目的

制定公司治理之管理方針，避免貪腐或違法事件造成公司營運之衝擊



策略與承諾

堅持「誠信正直」之經營理念，落實於所有的營運活動，持續優化公司治理的各項作為，以保障所有利害關係人的長遠利益

管理方式



公司治理推動小組

X



經管室、管理中心、
法務、稽核室

X



第三方績效評估
關鍵績效指標管理

X



公司稽核主管
尖點公司官網 \ 利害關係人專區
詳誠信正直與法規遵循章節



我們的行動

- 讓員工理解並簽署道德規範承諾
- 對董事、公司治理團隊及全體員工進行反貪腐溝通宣導
- 積極推動公司治理評鑑相關指標項目
- 透過營運持續管理委員會，掌握關鍵風險，防止營運中斷



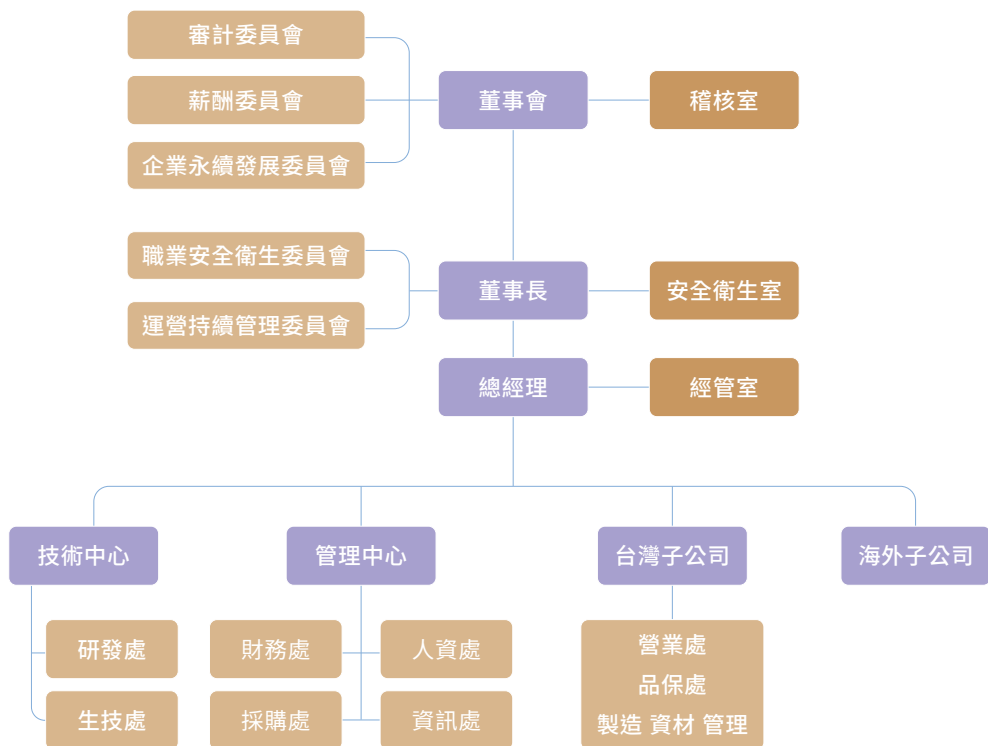
我們的榮耀

依據中華民國金融監督管理委員會所制定之公司治理評鑑指標，在第八屆公司治理評鑑中列為市值新台幣 50 億到 100 億上市公司前 5%



公司治理 對應的重大主題 | GRI 2：一般揭露、GRI 205 反貪腐

公司治理組織架構

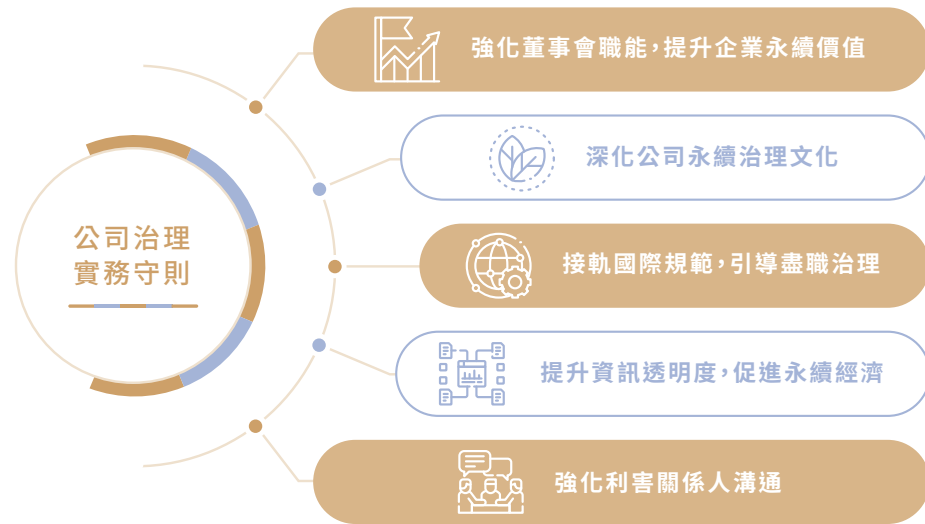


註 1：審計委員會係董事會決議設立的機構，主要以監督為主要職責，包括：公司財務報表之允當表達；簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效；公司內部控制之有效實施；公司遵循相關法令及規則；以及公司存在或潛在風險之管控（屬企業永續社會責任中治理面相關議題）

註 2：薪酬委員會係董事會決議設立的機構，主要負責制定、審查公司董事及經理人的薪酬政策與進行考核，對董事會負責（屬企業永續發展中治理面相關議題）

註 3：企業永續發展委員會係董事會決議設立的機構為公司內部最高階的企業社會責任組織，統籌公司企業社會責任及永續發展策略與方針，並定期由主任及副主任委員檢視各工作小組之績效與目標達成度（屬企業永續發展中治理面、環境面、社會面相關議題）

註 4：安全衛生委員會係對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項（屬企業永續發展中社會面相關議題）



公司治理評鑑市值50億至100億上市公司前5%

資訊透明與維護股東權益

尖點堅持透明、即時、正確、公平的資訊揭露原則，有關營運、財務、董事會、股東會之各項資訊，皆依照法規公佈於公開資訊觀測站及公司網站，並建置股東問答集及專用信箱。公司設有發言人、代理發言人和股務單位，負責與投資人及股東進行雙向溝通，以確保股東能即時知悉公司之公開訊息。

基於保障股東權益及與股東充分溝通，尖點董事改選採候選人提名制度，並委任具專業獨立之股務代辦機構，辦理股東會及股東相關事務，且股東亦得以電子方式行使股東會表決權，股東會議案採逐案票決及逐案揭露表決結果。

尖點依據中華民國金融監督管理委員會所制定之公司治理評鑑指標，在「股東權益之維護」、「股東平等對待」、「董事會結構與運作」、「資訊透明度」及「利害關係人利益之維護與企業社會責任」五大構面，透過自我評估檢視後，在高階主管的重視下持續推動改善。2022年，尖點在第八屆公司治理評鑑中，列為市值50億至100億上市公司前5%之公司，未來將持續努力精進，期望進一步提升公司治理品質及成效。展望2023年，尖點期許保持超越同業之公司治理績效。

董事會及委員會

董事會

尖點董事中有七位於 2021 年股東常會第九屆董事會改選時選任，並於 2022 年再補選一位獨立董事，共八位董事（含四位獨立董事），其中包含男性董事六位及女性董事二位，任期三年，董事長由林序庭擔任，主要職責為健全公司治理與董事會運作。其中四席獨立董事占比 50%，以強化董事會的獨立性及多元性。關於董事會各成員之姓名、學經歷、職務兼任、競業禁止情形，皆完整揭露於公司年報中，並公佈於臺灣證券交易所公開資訊觀測站^(註1)提供查詢。董事會首要責任為監督，並透過各類委員會的建立，提高董事會監督及決策的品質。

依據董事會議事規範，每季至少召開一次董事會，以審核經營績效與討論重要議題。2022 年度共召開六次董事會議，董事平均出席率為 98%，為管理及避免利益衝突之情事，決議事項若與董事自身或其法人代表有利害關係致有害公司利益之虞者，不得加入討論及表決。董事會之重要決議亦即時公佈於公司網站的公司治理專區^(註2)，而各項公司章程、董事會議事規則、重要公司內規等，亦公開於官網，以供查詢。

董事會成員多元化

職稱	姓名	性別／年齡			產業經驗			專業能力			
		性別	30至50歲	50歲以上	製造技術	經營管理	金融投資	風險管理	財務會計	法律	資訊工程
董事長	林序庭	男		●	●	●		●	●		
董事	林若萍	女	●			●		●	●		●
董事	宏誠創業投資(股)公司 代表人 彭志強	男		●		●	●		●		
董事	萬承國際開發(股)公司 代表人 李文進	男		●	●	●		●			
獨立董事	陳春榮	女		●			●		●		
獨立董事	陳一飛	男		●	●						
獨立董事	許精輝	男		●						●	
獨立董事	許兆慶	男		●						●	

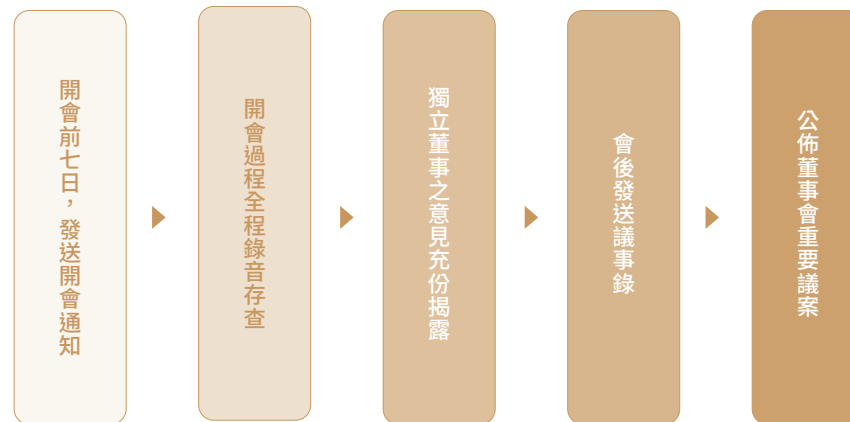
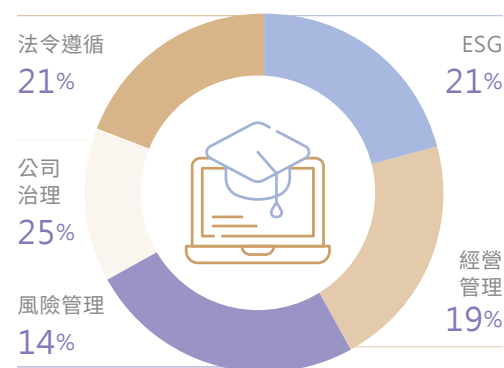
註 1：臺灣證券交易所公開資訊觀測站網址：<http://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

註 2：尖點網站公司治理專區網址：<https://www.topoint.tw/tw/corporate/>

董事會成員自我精進

為加強新任董事公司治理及法令遵循等知識，董事成員每年參與進修課程，著重內容包括風險管理、法令遵循、公司治理、企業永續發展 ESG 及經營管理等相關課程。2022 年董事進修時數皆符合法令規定時數，全年董事總進修時數為 85 小時，較法規時數 54 小時超出 57%。

2022 年董事進修課程分類



董事會績效

尖點治理最高管理階層為董事會，並設置審計委員會、薪資報酬委員會及企業永續發展委員會，佐以稽核單位負責定期執行各項稽核業務，向董事會呈報稽核結果。為了強化董事會運作效率，2016 年訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期執行董事會之績效評估。依照法規，每三年需進行一次董事會外部績效評估，2018 至 2022 年連續五年董事會運作績效，2022 年內部自評結果皆為「優良」。尖點將會持續深化公司治理，提升企業永續發展，強化國際競爭力。

審計委員會

尖點於 2021 年成立審計委員會，並於 2022 年再補選一席，由四席獨立董事擔任委員，以監督為主要職責，包括：公司財務報表之允當表達；簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效；公司內部控制之有效實施；公司遵循相關法令及規則；以及公司存在或潛在風險之管控。2022 年度共召開 5 次審計委員會，委員出席率達 100%，主要議案為審議財務報表、內部控制制度修訂及各項重要辦法修訂、會計師委任暨獨立性及適任性評估、稽核計劃、代子公司處分孫公司股權案等事項。

薪資報酬委員會

為強化公司治理，並健全董事及經理人薪資報酬制度，尖點於 2011 年成立薪資報酬委員會，由三席獨立董事擔任委員，以協助董事會評估公司董事、及經理人薪酬水準與公司經營績效之連結。董事薪酬依公司章程規定，為當年度稅後淨利 3% 以下，並以現金發放；經理人之薪酬則每年依據內外部經營環境訂定目標，再參考當年度績效表現，由薪資報酬委員會審核，提報董事會通過執行。2022 年度共召開 3 次薪酬委員會，委員出席率達 100%，主要議案為審查經理人員工酬勞及董監事酬勞分配案、審查經理人年終獎金發放準則，以及制訂 2023 年度工作計劃等事項。

企業永續發展委員會

尖點於 2022 年將「企業永續發展委員會」提升至董事會層級，並由三位董事擔任委員，半數以上為獨立董事，並推派一名董事為召集人及主席。2022 年由一位一般董事及二位獨立董事擔任委員，另設立推動辦公室以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。將以企業永續發展為最高指導原則，以功能職責分為五個工作小組，包括：「公司治理」、「夥伴關係」、「幸福職場」、「綠色永續」以及「社會關懷」，成員由相關業務單位組成，並指派單位理級（含）以上之主管擔任小組負責人，透過定期會議訂定 ESG 年度計劃並檢視推動成效，並將執行成果向董事會呈報。

內部稽核管理

內部稽核組織及配置

尖點內部稽核為獨立單位，隸屬於董事會，現行配置稽核主管及稽核人員共計三人，負責內部控制制度之檢查及評估，並執行一般及專案性稽核作業，及時提供管理階層內部控制運作狀況，以利管理階層了解已存在或潛在之缺失。內部稽核主管之任免須經董事會同意，另除了列席董事會例行會議報告外，必要時得向董事長、總經理、董事及獨立董事報告。

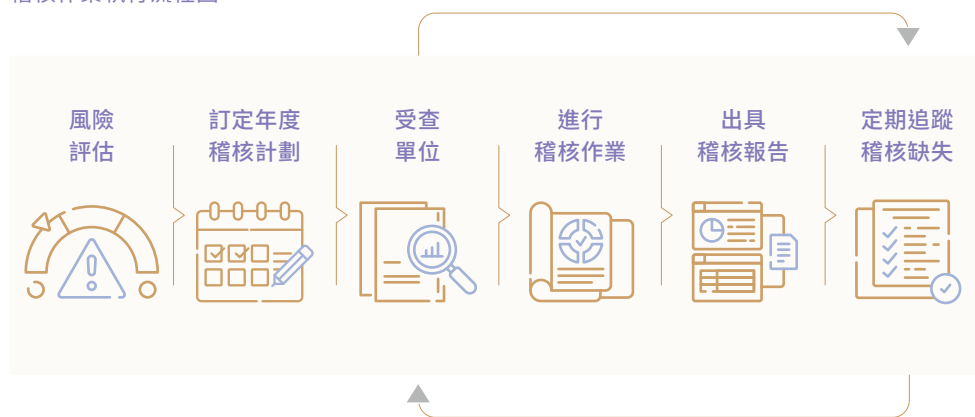
內部稽核運作

稽核室稽核範圍包含所有財務、業務等營運及管理功能，並依法令規定分為十一大循環，分別執行稽核。稽核對象除本公司所有單位外，符合法令規定之各子公司亦統一由本公司稽核室執行稽核。稽核室亦督促各單位執行自行檢查，建立公司自我監督機制，並依自行檢查結果，做為建議本公司董事會及總經理出具內部控制聲明書之依據。2022 年度依稽核計劃完成 40 項查核報告，各單位之查核缺失皆在限期內完成改善，未發現有重大缺失之情事。

年度稽核計畫

本公司依行政院金融監督管理委員會證期局頒佈之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 11 條規定，設置隸屬董事會之稽核室。稽核室依上述處理準則規定擬訂年度稽核計劃，並於該年度執行各項稽核作業循環，以評估本公司內部控制制度之健全性、合理性及各部門執行的有效性。

稽核作業執行流程圖



誠信正直與法規遵循

誠信經營

為確保尖點所有員工以高道德標準要求自身行為，杜絕非法商業行為，對於任何違反從業或商業道德之行為採取零容忍的態度，落實反貪腐政策的執行，以誠信正直為本，善盡企業社會責任。

制定規範

- 「道德行為準則」為尖點誠信經營指導原則，以防止利益衝突、避免圖私利機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為等
- 以「誠信經營守則」作為董事、經理人以及員工行為應遵循之準繩，並定期向董事會報告執行情形
- 要求新進員工進行簽署「道德承諾規範書」，2022 年簽署率 100%

訓練宣導

- 舉辦反貪腐宣導講座，使員工了解其重要性及相關規範
- 董事會成員進行「履行誠信經營情形及採行措施」報告
- 針對組織反貪腐政策和程序進行宣導與溝通，2022 年董事會成員及全體員工參與率為 100%

誠信經營



供應商管理

- 供應商須簽署「供應商社會責任承諾書」，內容包含道德承諾及 RBA 等準則與規範
- 依循管理辦法訂定「供應商管理政策」對主要供應商進行定期稽核及管理，2022 年完成率 100%
- 2022 年擴大宣導責任商業聯盟 RBA 準則
- 2022 年「供應商社會責任承諾書」及「供應商禁用衝突礦石聲明書」最新版本完成 100% 簽署

申訴機制

- 依循「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」
- 公司網站設有「違反從業道德舉報系統」，由獨立單位稽核室負責，提供安全且保密的舉報通道，並保護舉報者免於受到報復或其他不利之對待。2022 年未接獲任何舉報案件。



檢舉及申訴管道

依據本公司「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，為落實本公司「道德行為準則」及「誠信經營守則」，透過建立公司內、外部檢舉管道及處理制度，鼓勵檢舉任何非法或違反「道德行為準則」或「誠信經營守則」等有關規範之不當行為，保障揭弊者及相對人之合法權益，以達成法規遵循及誠信經營的政策目標。尖點擬於 2023 年修正「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，健全揭弊者權益保護及有關獎勵措施之制度設計，強化鼓勵檢舉制度目的之落實。尖點於 2022 年度未接獲任何檢舉，亦未發生任何非法、不道德或不誠信行為案件。

誠信教育訓練與宣導

本公司為落實反貪腐政策，於董事選任當時皆會提供「道德行為準則」，以供董事遵循；另於 2022 年 5 月 5 日向董事會進行「履行誠信經營情形及採行措施」宣導及報告，針對組織反貪腐政策和程序進行溝通，2022 年參與率為 100%。

反貪腐宣導課程內容包含營業秘密、反貪腐政策，透過實際案例讓同仁清楚相關法規規範，應以嚴謹審慎的態度看待。2022 年台灣尖點與上海尖點共辦理 35 場反貪腐宣導課程，課程培訓時數 608.5 小時，共計 685 名同仁完成訓練。新進員工皆需簽署「道德規範承諾書」，全體正職人員總計 685 人簽署，2022 年的員工簽署率為 100%。尖點持續透過教育訓練與內部宣導強化員工遵法意識。

法規遵循

本公司以兩岸為主要營運據點，營業範圍遍及全球，依各營運據點所在國家政府之法令制定內部規範執行業務並遵守所有與營運有關法律，以避免違反各地法規而遭受當地主管機關裁罰，影響營運或獲利，更為誠信經營、確實遵循法規，以建立良好商譽及口碑、提升競爭優勢、履行企業社會責任，乃透過設置稽核室專任法務人員及委託外部專業法律顧問提供諮詢與協助，由組織中環保、職安、人事、股務等功能單位，持續盤點、鑑別職掌範圍所涉及之法令規範，並隨時關注、檢視有關法令規範及政府政策新增、廢止、修正的最新動態。

據此，除本公司各部門執行職務時均謹慎遵循應適用之法規避免觸法外，管理階層並持續制

檢舉及申訴程序

檢舉管道	受理單位	查證重點
親身舉報 電話舉報 投函舉報	稽核室 人資單位 安全衛生室	專案保密處理 獨立管道查證 保護檢舉人員

尖點檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法

<https://www.topoint.tw/tw/attention/> 公司治理 / 檢舉制度



員工類別	反貪腐宣導課程			反貪腐溝通		
	完成人數	總人數	百分比	簽署人數	總人數	百分比
主管	146	146	100%	146	146	100%
非主管	539	539	100%	539	539	100%
總計	685	685	100%	685	685	100%

註：尖點以在職員工進行反貪腐宣導及教育訓練為主；針對治理組織成員制定相關規範並依法令參與相關課程進修；供應商則以承諾書簽署加以規範之。

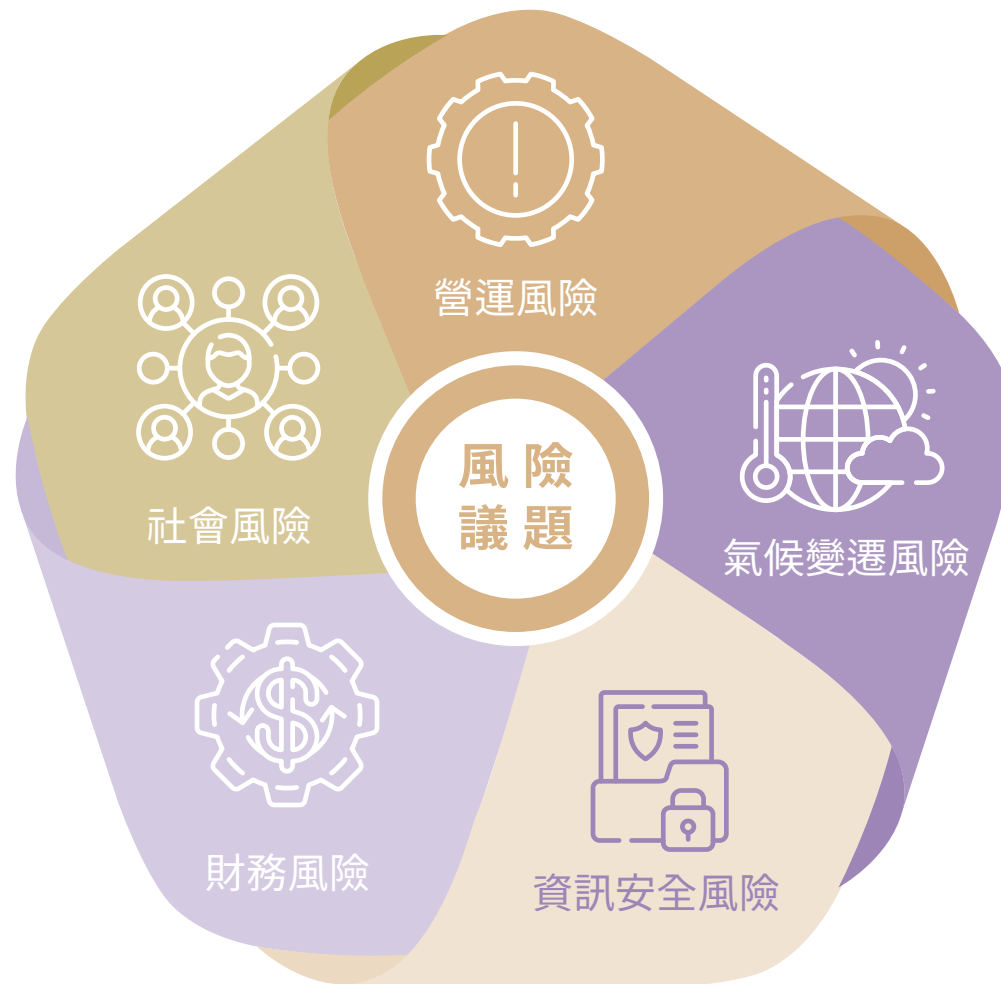
定、更新具體作業準則、辦法以為制度化之管控，復給予內部人員充分教育訓練與宣導，使董事、經理人及所有員工熟悉最新法規及政府政策，瞭解企業中每個人都有責任讓法令規範及相關內部制度確實被遵守，建立從上到下的法規遵循企業文化。

2022 年尖點無違反治理面、環境面、社會面等各經營層面法規遭裁罰之案件，亦無貪腐案或抑制自由市場的壟斷或不公平競爭行為之違法情事發生。

展望 2023 年，尖點仍將持續秉持法規遵循為公司治理的首要理念及核心價值，以守規、誠信之經營管理致力維持零裁罰、無爭訟造成財務或商譽損失進而積極依循各地政府政策及國際規範趨勢，強化公司治理，達成永續經營之法規遵循政策目標。

風險管理

為因應內外經營環境的快速變化所產生的風險或機會，尖點採行既有組織架構及內控機制，針對公司營運重要風險項目依序提出對應管理方式，以加強對營運、財務、社會、氣候變遷和資訊安全等重要風險進行控管。



風險面向	風險項目	管理方式	因應措施	未來目標	機會效益
營運風險	緊急災害事故	災害緊急應變管理辦法 緊急應變措施管理程序	水、電、氣供應落實巡檢及管線汰舊換新作業，維持製程供應穩定。基於安全為本，當廠區發生緊急災害事故，依據災害等級區分負責層級，並由相關部門主管與成員組成緊急應變小組，投入救災作業，並執行廠內外通報程序，將對環境、設備所造成潛在性、長期性之威脅徹底消除並執行復原計畫，以減少災害損失、人員傷害及影響層面，確保公司營運順暢	深刻認知天然災害與人為事故對生產營運的衝擊與影響，所以一直以預防管理的積極態度來面對災害風險管理，也藉由嚴謹的風險工程控制、安全規範與基準的落實管理，經營理念為「安全第一」，各項業務推動均以安全為必要條件，以期達到「零工傷、零災害、無污染」目標	針對緊急災害事故具備因應對策與管理機制，除了確保公司資產與人員安全，亦可強化公司營運持續性及管理周延性，並可提升利害關係人對公司的信賴，以及保障及權益
	法定 / 新興傳染病流行	尖點科技因應 COVID-19 防治規範	2022 年度當疫情持續擴大，依疫情等級啟動防疫宣導、衛生管控、入廠管控、聚餐限制、上班分流、團膳分流等管控策略，並視疫情情境適時調整相關應變作為	建立因應傳染病疫情之整備應變啟動機制	依循疾管局之政策制定防治規範，以期透過嚴謹且標準化之程序機制，確保全體員工的健康，並維持公司的正常營運
	供應鏈風險	供應商管理作業程序	針對營運所需之關鍵原物料建立第二供應商或替代原物料，並每年依據年度稽核計劃進行供應商稽核，確保穩定供貨	全面建立主要原物料供應商多家供應商，以避免材料短缺風險。並針對策略性供應商訂定風險規避及穩定供貨計劃	藉由與供應商互信合作的關係，穩定的供貨及品質，可確保滿足客戶的交期，提升其滿意度及公司商譽
	政策及法令變動	於政府法令公開網站蒐集相關法令及政策變動資訊	公司內各權責部門留意與自身職務相關國內外重要政策及法律變動，隨時至政府網站蒐集相關法令及政策變動資訊，不定時派員參加政府機關舉辦之相關宣導會，如有更動評估是否採行相對應之措施，並通知相關部門	持續密切注意各項與營運相關之國內外政策及法令變動狀況，確保公司營運之合法性	遵循政府法規，將可確保公司的營運活動皆符合法令規範，不因罰則而影響營運或收益，對於市場開拓及投資人權益皆提供了穩固的基礎
財務風險	匯率風險	遠期外匯買賣合約	由財務處負責執行，預售（購）遠期外匯業務，規避公司所持有之外幣部位，受匯率大幅波動而影響整體損益	利用外幣資產及負債平衡之自然避險方式，並搭配遠期外匯交易之實質避險，持續管控外幣部位，以降低匯率風險	在匯率、利率、現金流等項目上進行管控，穩健的財務操作將使客戶、供應商、股東、員工的權益受到保障，並提升其對公司的信賴
	利率風險	敏感度分析	針對財務報導期間結束日之利率暴險項目，假設皆流通在外，當利率上升 / 下降 25 個基點，分析對公司損益的影響程度	定期評估市場資金狀況及銀行利率，以減少因利率波動對公司帶來之影響，以降低利率風險	
	信用風險	客戶信用評估 應收帳款管理辦法	審慎選擇信譽卓著之對象進行交易，並於必要情形下取得相關之擔保，以降低因拖欠所產生財務損失之風險	依據客戶授信管理作業程序及應收帳款逾期管理辦法，管控客戶信用狀況，以降低信用風險	
	流動性風險	資金流量管控制業	管理及維持足夠部位之現金及約當現金，以支應公司營運所需，並減輕現金流量波動之影響。透過維持足夠銀行存款及銀行融資額度，持續監督預計與實際現金流量，並搭配金融資產及負債之期限規劃，以達到管理流動性風險之目的	為能在突發狀況下繼續營運，持續管控各公司最低營運週轉金狀況，以確保資金流動性	

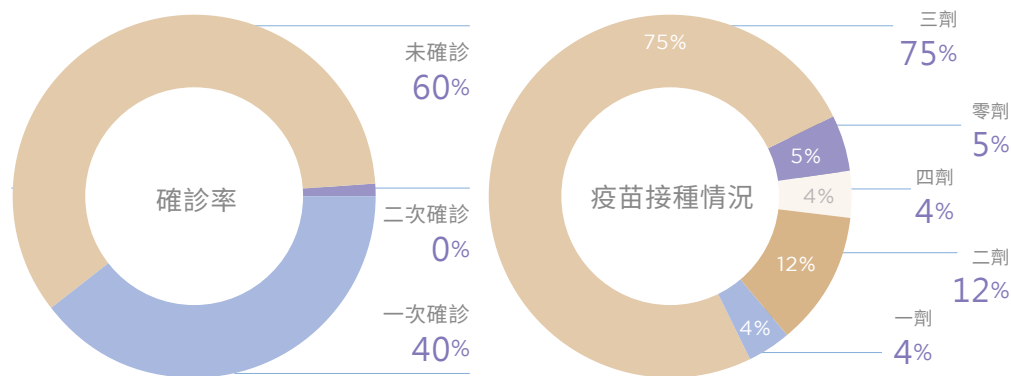
風險面向	風險項目	管理方式	因應措施	未來目標	機會效益
社會風險	員工招募	招聘與聘用管理作業辦法	<p>因應台灣少子化趨勢，人力市場可能面臨缺工問題，公司透過多元開放的求才管道，並參與政府舉辦之企業徵才活動，以確保具備競爭優勢</p> <p>建立人才庫、留任制度及接班人計劃，確保人力銜接及營運的永續性</p> <p>招聘方針遵守 RBA 規範之法治道德構面，兩性平等工作機會法，童工聘用禁止等項目。所聘用的職缺涉及資金性、決策性、風險性時，對於應聘者會進行較嚴格的面試評價過程</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行市場薪資行情調查，確保公司薪酬水準符合市場水準。同時進行流程再造，減輕公司對於人力之需求 人才是企業持續成長的要素，建構人才庫、接班人計劃、培訓多能工及高潛力的人力資源，有助於企業永續發展 持續密切注意各項與人權相關之國內外政策及法令變動狀況，採行必要措施，確保公司營運之合法性 	人才是公司最重要的資產之一，建構穩定的人才庫，將有助於企業永續經營並成長發展
工作規則	職場安全與健康	職業安全衛生管理系統	<ul style="list-style-type: none"> 針對員工職場辦理危害辨識與風險評估，並進行風險降低措施、應變演練與職醫每月臨廠，以降低員工職災風險 除了藉由第三方公證單位稽核 ISO 45001 及 TOSHMS 系統，來認證系統之可靠度外。2022 年更藉由職安署委託輔導單位（工安協會、長榮大學）進場輔導，發掘問題。進一步加速、深化，確保工作場所之安全、健康。 關懷員工飲食營養及健康，舉辦相關課程及活動，營造健康職場 對於流行性傳染病，規劃完善之應變及保護措施，同時兼顧員工健康及確保公司營運得以持續 訂定安全衛生工作守則並定期檢視安全衛生各項辦法及程序並適時修訂 每月召開集團環安衛委員會，並於會議中討論法令變更之因應措施、事故發生之檢討和改善措施，及未來環境、安全、衛生關注重點要求 	<ul style="list-style-type: none"> 在三零目標「零災害、零事故、零污染」下，持續依循 TOSHMS 台灣職業安全衛生管理系統推動職場安全與衛生 深化承攬商管理 持續執行設備預防保養維修及點檢 消防及緊急應變之持續演練 建立防疫應變程序準則與預防措施 定期委外專業承攬商實施全公司消毒、滅蟑、除蟲作業 建立企業安全文化 	自主建構周延且完整的職業安全衛生管理系統，透過規劃 (Plan)、執行 (Do)、查核 (Check) 與改善 (Act) 的管理循環模式，提供工作者安全健康的工作環境，方能預防職業災害發生之目標。精進各項安全衛生管理機制，充分發揮安全衛生自主管理功能，有效控制職業災害風險，提升職業安全衛生管理績效，達到保障勞工安全健康，促進產業競爭力之雙重標準
氣候變遷風險	水資源	環境政策 能資源管理辦法	<p>因應氣候變遷所可能導致的缺水風險，公司已投入相關的措施，包括：空調冷卻水塔用水減量改善、耗水設備設置回收水裝置、節水宣導等；持續關注外部供水與內部需水狀況，並且在區域內與其他公司及公私營機構合作，以降低水資源不足對營運的衝擊</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續量測與監控直接營運之水資源使用情形 提高營運用水效率化與降低汙染 密切注意國際環保趨勢，依營運需求制定相關措施 	對於氣候變遷可能造成的影響，提前進行管理機制及預防措施，有助於公司強化營運管理能力，並能節省相關成本，確保公司的永續發展
	碳管理		<p>基於溫室氣體盤查之結果，碳主要來源為製造階段之電力使用碳排放源，因此減碳主要目標為用電量減量。針對節能減碳措施，主要項目包括：空壓管路壓損改善、燈具全面改裝、建置太陽能設備、節能宣導，並推動效率運輸計劃，降低公司營運對環境之衝擊</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續建立本身製造工廠的溫室氣體盤查資料，導入 ISO 14064-1 查證 密切注意國際環保趨勢，依營運需求制定具體的溫室氣體減量措施 	
資訊安全風險	因人為或天災所引起之資訊安全問題	資訊安全相關管理辦法軟體使用政策	<p>針對機房管理、帳號權限管理、資訊備份與復原管理等皆有訂立作業流程，以維持資訊系統正常運作。對於資料存取、防火牆防護設定、系統權限管控皆有定義相關授權，避免未授權存取及修改，確保公司智慧財產安全</p> <p>並針對集團內員工實施社交工程演練，增加同仁對於釣魚信件、攻擊信件、病毒信件的判斷能力及警覺性，提高藉以提升員工的資安意識，以減少企業風險</p>	<ul style="list-style-type: none"> 保護本公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知 執行資訊安全風險評估機制，提升資訊安全管理之有效性與即時性 重要的資訊安全設施應視需要評估建立備援架構，以確保系統可用性 實施資訊安全內部稽核制度，確保資訊安全管理之落實執行 本公司之業務活動執行須符合相關法令或法規之要求 	建構健全的資安系統，將可避免公司系統或通訊問題造成營運中斷，並保障營業秘密不外流，保護公司及客戶之重要資訊，提升利害關係人對公司的信賴

【COVID-19 對應措施】

不斷變化的 COVID-19 疫情，尖點從 2020 年起即不斷地新增各項防疫措施制度，除了持續的防疫物資發放、廠區內外定期消毒、員工分流控管及提供疫苗有薪假外，尖點在疫情期間，除增設了臨時防疫健康快篩站、快篩索取，更提供員工在確診後隔離有薪假及確診保險理賠等，保障員工權益。在高確診率下，尖點就像一座大樹，堅定地守護著員工夥伴們，實踐「員工為公司基石」之理念。

持續不斷的管控措施：

隨著國內疫情逐步趨緩，尖點為兼顧防疫及員工生活平衡，亦跟隨著指揮中心政策調整及放寬防疫規範。在員工集體努力以及配合之下，2022 年尖點順利度過新一波疫情的發生。



廠區消毒

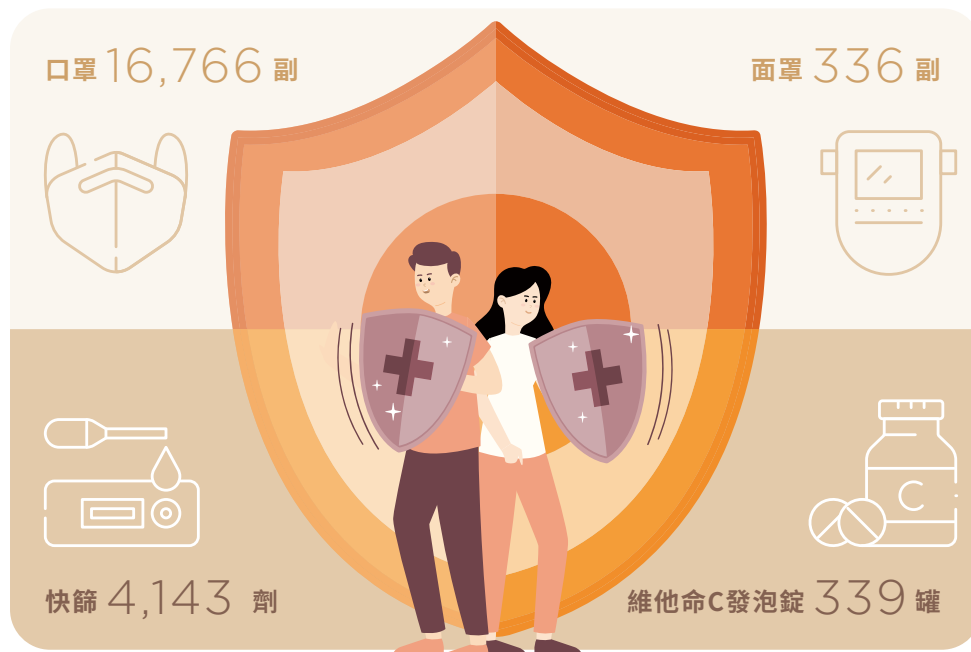


防疫健康快篩站



防疫物資發放

2021-2022 年防疫物資發放盾牌



營運持續計畫

尖點科技自成立至今，一直秉持嚴謹的風險管理來確保公司的正常運作，正視風險的存在。我們強化風險管理，並以積極的態度轉化風險為機會，定期透過風險的監控、辨識、衝擊評估與擬定因應對策來降低風險。

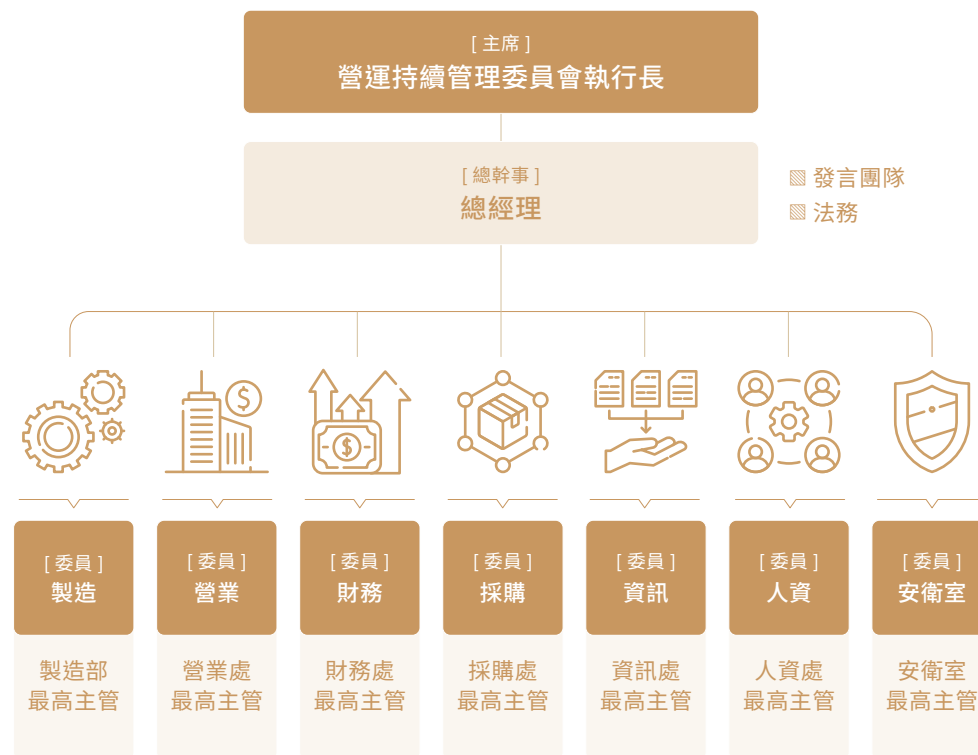
2022年「營運持續管理委員會」依「環境面」、「社會面」、「經濟面(含治理)」、「其他面」四大構面，鑑別出的主要風險議題分別為「缺工」及「資訊安全」議題。尖點透過相對應的緩解計畫，採取必要因應措施以防止營運中斷。

當公司營運超出了例行性的控制(如：天然災害、人為因素事件等)，立即依營運持續管理程序啟動公司營運持續計畫。確保在急難狀況下仍能確保組織持續運作，並藉由實施營運持續管理作業，將災害發生時所帶來的衝擊和中斷時間降至最低；公司將持續鑑別潛在的風險並採取必要的管控，使發生災害或事故時，所帶來的衝擊到最低程度，以確保尖點的永續營運。

營運持續三階段



危機管理與營運持續層級

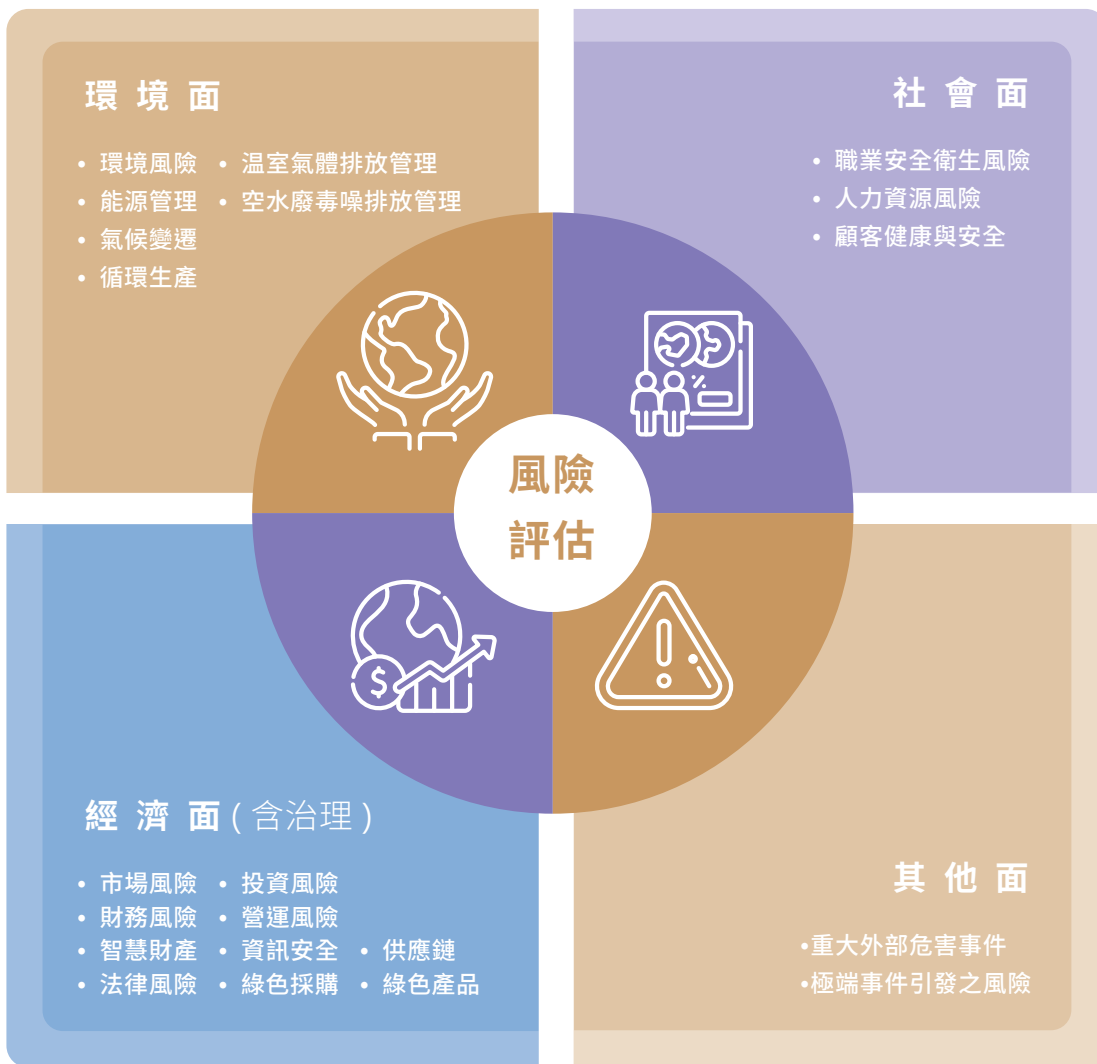


尖點營運持續政策

尖點致力於精密刀具製造及 PCB 鑽孔服務，持續追求與客戶間共同發展的夥伴關係。以提供客戶多元化、品質完善與不間斷的專業服務，為本公司營運持續管理之最高宗旨。

落實營運持續管理組織運作，於營運環境變化時，執行營運衝擊分析與風險評估，據以擬定營運持續目標及策略，並賦予必要資源加以實施，與持續檢討精進。

持續營運之中斷風險評估項目



風險鑑別及管理流程圖



藉由危害鑑別與風險評估工具，將公司潛在可能威脅進行評估，依「營運持續管理程序」予以分級，針對風險等級為高風險者，擬訂目標及管理措施，並予以實施，確保公司得以持續維持營運。

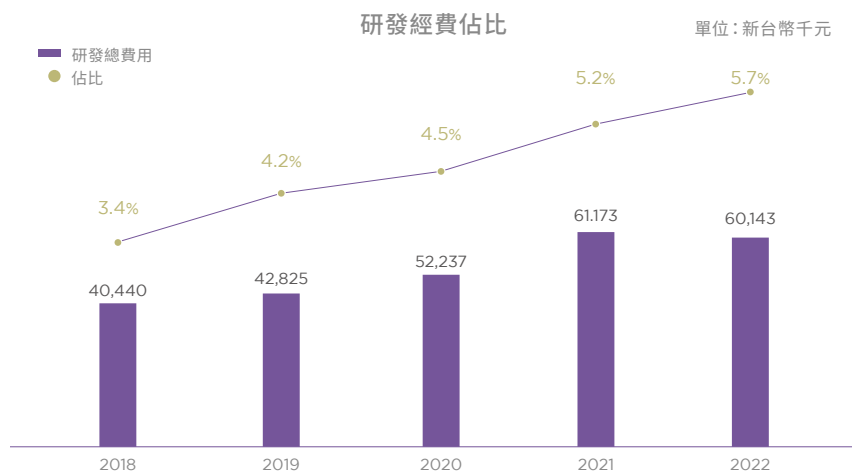
展望 2023 年，尖點將持續依循政府法律、法規及公司內控機制之各項流程管理，以確保公司業務持續營運，並以資訊工具提供預警機制輔助，以強化公司對於各項風險之管理。

產品創新

研發投入

尖點科技致力於新技術的研發與創新，秉持永續經營的理念，持續提昇企業價值並精進研發及技術能力以滿足客戶需求，達成與客戶共享、共好之目標。

為因應未來各種重大的產業趨勢，尖點持續投入研發能量，同步了解客戶對技術產品需求。尖點每年投入之研發經費佔營收比重逐年上升，提升公司的專利數量與技術能力；並投入發展各式創新研發主軸，持續以最佳品質與服務模式滿足客戶期望。



註：研發支出係以台灣尖點為計算基礎，非集團合併數

綠色產品

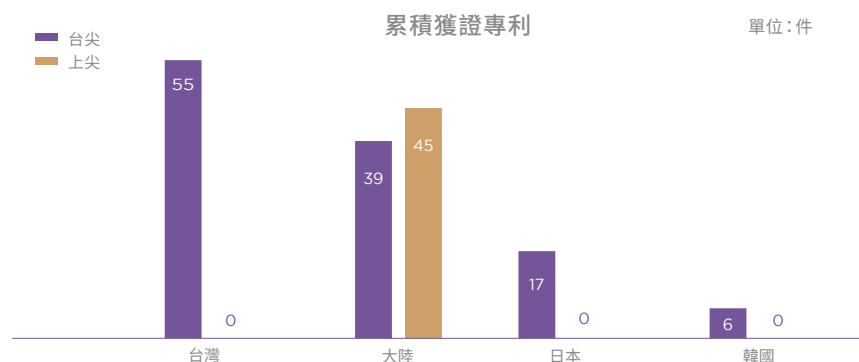
多年來尖點專注在 PCB 鑽針產業，因應電子與半導體對於印刷電路板及 IC 載板的設計要求不斷提升，近年來致力於研發提供客戶更環保節能的產品。透過超硬膜層技術與製程精進，使得鍍膜鑽針得以應用在不同板材疊構的鑽孔工序上，因鑽針鍍膜後能讓磨損減緩及提升排削效果而讓鑽孔平均孔數可增加至 50~100%。提高鑽針的結構強度、切削力、排屑性及孔位精度，可增加鑽針的應用範圍及使用壽命，同時達成提升客戶效益及節能減廢等多重好處，近年超硬膜層綠色產品之銷售佔比穩定成長中。尖點期許將持續提供產業內最低碳排放量的產品為目標，並同時兼顧客戶利益，達到雙贏的減碳之路。

智財權

智慧財產權是創新管理的重要一環，具有優異的智財管理，才能維持企業創新的領先地位。

至 2022 年度尖點集團已取得 55 件台灣專利、84 件大陸專利、17 件日本專利以及 6 件韓國專利，較前一年度增加 9 件，共累計 162 件專利。

尖點會因應未來市場的前瞻需求持續積極的投入研發活動，以確保成果能正確完整並有效率成為受法律保護的智慧財產。



註：累計獲證專利係以集團合併數計算

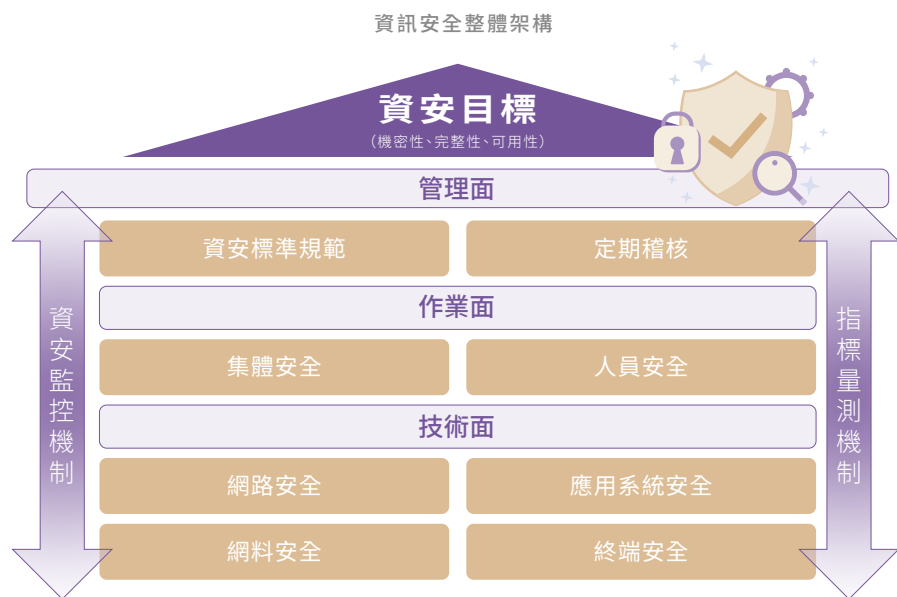
公司	地區	累積專利數	2022 新增專利
台灣尖點	台灣	55	4
	中國大陸	39	
	日本	17	
	韓國	6	
上海尖點	中國大陸	45	5
合計		162	9

因應 ABF FC 載板、伺服器、低軌衛星及車用電路板等相關高階應用，持續進行新刀型及新膜層的研究，以提高產品在客戶端的適用性及價值效益。同時加強鑽針設計及應用的基礎研究，持續深化產學合作，期待能以模擬的方式來設計產品，加速產品開發的效率。

資訊安全管理

為確實保障公司及客戶資訊安全及確保公司之資料、資訊、設備、人員、網路系統之運作順暢，尖點視資訊安全管理極為關鍵。針對資安風險管理，訂有「內部控制—電子資料處理循環」及「電腦網路使用與資訊安全作業程序」供同仁遵循；設置資訊處，負責全集團資訊安全規劃、執行與督導，並於每年檢討資安政策及相關規定。

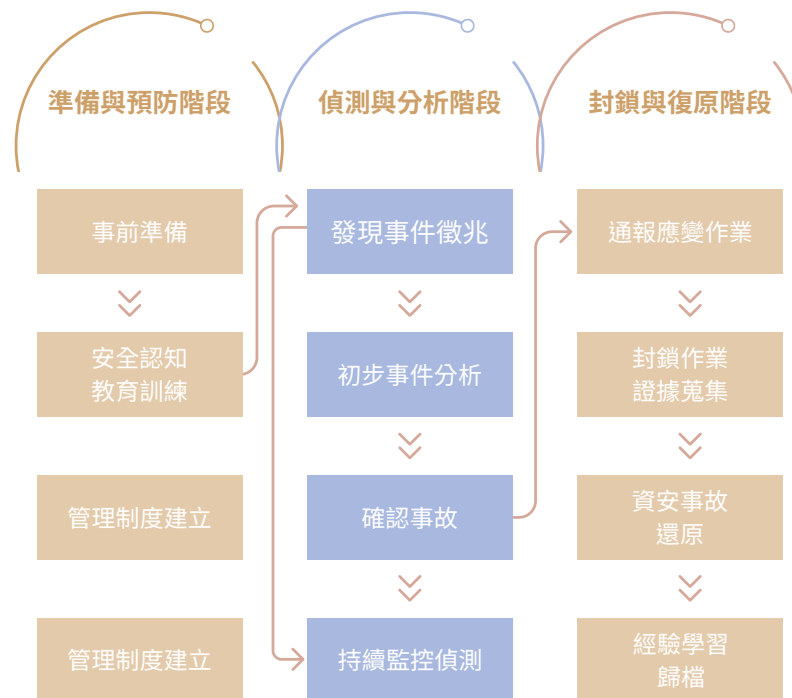
為確保全集團公司資訊系統安全以及運作之正常，訂定集團資訊系統管理辦法，作業內容涵蓋機房設置、網路設置、電子及帳號規範、資訊設備規範、資訊軟體系統建置規範，以及一般規範。並安排定期及不定期資安宣導及教育訓練，以資訊安全三項原則「機密性、完整性、可用性」為指標^(註)，強化集團資訊安全管理。



註：機密性 (Confidentiality)：指訊息不為其他不應獲得者獲得，保障訊息在對的人、對的時間、對的裝置和對的地點上被存取，用以維護用戶資訊的保密性；完整性 (Integrity)：指在傳輸、儲存資訊或資料的過程中，資訊或資料不被未授權的篡改；可用性 (Availability)：讓系統處隨時可工作狀態，資訊服務不因任何因素而中斷 / 停止。

2021 年依據資安整體架構進行規劃，優化整改方案並持續監控分析，除了持續更新管理辦法、權限控管與資安稽核通報外，同時亦請專業廠商進行企業資安健檢；2022 年，持續導入資安防禦創新技術，將資安控管機制整合內化於軟硬體維運、供應商資安管理等平日作業流程，系統化監控資訊安全，維護尖點公司重要資產的機密性、完整性及可用性。積極監控資安管理成效，依據查核結果進行資安指標衡量及量化分析，並透過定期模擬演練資安攻擊進行資訊安全成熟度評鑑。另針對集團內電腦採取全面性資訊安全防護，包含帳號行為追蹤與分析，避免被駭客滲透潛伏，以及裝置異常活動分析，可以有效阻止滲透偽冒攻擊，在重大攻擊發生前揪出駭客，維護集團核心資訊安全。並可針對各現有的軟硬體資訊，整理出弱點漏洞，根據這些漏提早修補因應。

資訊安全防護流程



夥伴關係

Partnership

重大主題

204 採購實務

重大主題對尖點的重要性

客戶與供應商為尖點的重要營運夥伴，透過技術領先與友善環境以及緊密合作模式來強化供應鏈管理體系，提供綜合解決方案、確保供應鏈具備安全的工作環境，且營運符合商業道德。同時，以提升客戶價值及其滿意度為使命，與所有企業夥伴共同打造產業價值鏈，邁向永續經營的價值目標。

與 SDGs 連結



2022 主要績效

96.3 分

客戶服務 - 高客戶滿意度

100%

供應商社會責任承諾書簽署率

0.06%

品質保證 - 低客訴比例

100%

供應商禁用衝突礦石聲明書簽署率

0 違反

客戶隱私權保護承諾



2022 目標與成效

客戶滿意度	96.3分	
年度顧客滿意度調查	90分	
供應商稽核完成率	100%	
年度稽核追蹤核實供應商狀況	100%	
供應商社會責任承諾簽署	100%	
推展供應商社會責任共識與承諾	100%	

管理方針

- 追求高客戶滿意度
- 保障客戶隱私
- 確保產品不含有害物質
- 強化供應鏈管理體系
- 禁用衝突礦石承諾

方針目的

- 制定客戶關係之管理方針，提供最佳的產品及服務，提升與客戶之夥伴關係，並增加業務機會
- 制定供應商管理之管理方針，確保供應鏈工作環境的安全及人權，並促進環保及符合商業道德

管理方式



我們的行動

- 年度客戶滿意度調查作業
- 產品定期送第三方檢驗單位
- 員工簽署相關保密契約
- 年度供應商稽核作業
- 供應商簽署社會責任及禁用衝突礦石聲明書

策略與承諾

持續提升顧客價值及滿意度，保證產品不使用危險物質及衝突礦石，並嚴守與客戶簽訂之保密承諾；同時強化責任供應鏈管理，確保達成永續的共同目標

客戶夥伴

尖點主要客戶為國內外知名 PCB 大廠，前五大客戶於 2020、2021、2022 年分別佔合併營業收入約 51%、59%、64%。我們堅信，以尖點核心價值－誠信、感恩、紀律、堅持、創新，持續提供高品質的產品、可靠的服務，以及完整的解決方案，是成就尖點與客戶長期信賴夥伴關係的重要基石。

客戶滿意度

尖點重視客戶對各項服務指標的滿意度，致力於提供客戶最佳的品質、優良的技術、競爭的價格、迅速的交期和即時的服務。在客戶關係互動方面，除了定期拜訪及會議外，為能有效且明確瞭解客戶對尖點的滿意度及需求，每年四月由營業部門展開客戶滿意度調查，依據品質、技術、交期、服務、成本五大面向，與主要客戶^(註)共同檢視，並以客戶的回饋與建議進行有效溝通，以獲得客戶肯定及長期支持。針對年度客戶滿意度未達標之項目，將提報相關權責單位限期提出改善方案，並依據客戶之反饋與建議，擬定改善計畫與行動方案，成為營業方針之重要參考依據。

客戶滿意度調查



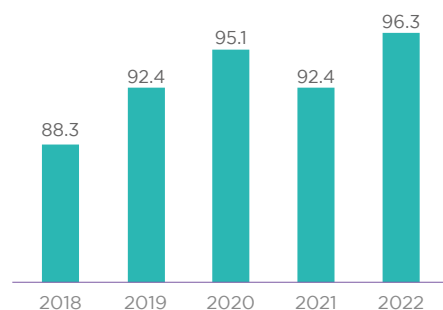
尖點之客戶滿意度問卷分為五大面向，分別為品質、技術、服務、交期與成本，主要調查對象為主要客戶^(註)之採購與技術單位主管。問卷回收彙總數據後，結果將提供業務與相關單位參考，以更清晰完整的了解客戶聲音。並針對滿意度得分較低的部份進行內部細項檢討，並提出實質改善對策。

註：調查對象為台灣尖點年度銷售金額前十大客戶（不含關係人）；上海尖點調查對象為年度銷售金額前十五大客戶（不含集團客戶）。

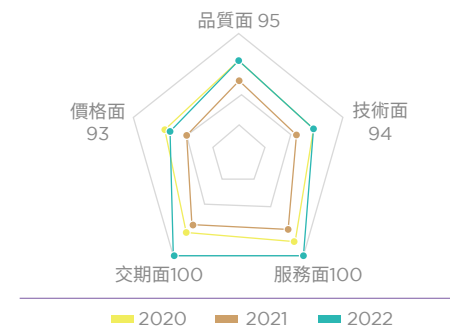
2022 年客戶滿意度目標為 90 分以上，實際滿意度調查結果 96.3 分，總評等維持「非常滿意」，問卷回收率則為 100%。整體來說，主要客戶對於尖點的滿意度維持在高水準範圍。以構面別分析來看，年度全面皆達 90 分以上之滿意度，表現最佳為服務面與交期面（100 分），相對較低的為新產品開發速度（91 分），後續將持續努力，維持高水準的服務熱忱，在產品開發速度及品質穩定度上持續追求精進，期以五個面向的客戶承諾，以創造客戶更大的價值。2022 年上海尖點針對年度銷售金額前十五大客戶（不含集團客戶）進行客戶滿意度調查，問卷回收率 100%，調查結果為 87 分。針對獲得分數相對較低的構面如價格面及技術面將會持續精進改善；客戶滿意度最高的服務構面，公司將持續秉持客戶至上的精神，提供最佳的產品與服務。

「透過技術領先與友善環境，提供 PCB 機械加工綜合解決方案，提升顧客價值」為尖點的企業使命，我們將持續努力在各面向提升顧客滿意度，2023 年尖點仍會以前 10 大客戶總體平均滿意度 >90 分為目標，伴隨著最佳的客戶滿意才足以落實公司的「永續發展」。

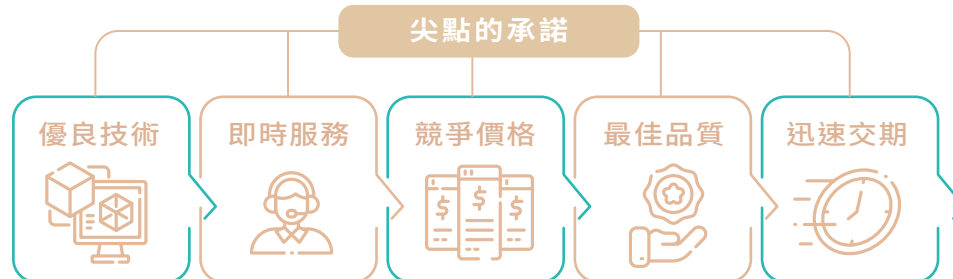
台尖廠區客戶滿意度



台尖廠區客戶滿意度構面分析



尖點的承諾



顧客的健康與安全

尖點以企業永續發展為高指導原則，產品生命週期以綠色永續觀點，考量各階段包括產品設計、生產與運輸、產品使用至產品廢棄後處理等所造成的環境衝擊，除本身在製造過程做好有害物質管理、污染預防、節能、節水與減廢等相關工作外，亦要求或協助直接供應商善盡其責，進而攜手打造綠色供應鏈，這些努力均可協助客戶生產低危害性產品。相關產品定期檢驗與提供檢測報告書，保證公司之產品符合 WEEE 電氣、電子產品規範中，不含 RoHS 所提及之危險物質、歐盟 REACH 高度關切物質 (SVHC)、衝突礦產及其相關化合物。

在產品銷售時，提供安全資料表及有害物化學成分證明書，以保證其安全性，對於歐盟禁用有害物質指令 (RoHS) 要求之產品嚴加管制鉛、鎘、汞、六價鉻等有害物質，本公司都密切注意並且確實遵守。2022 年尖點沒有任何在生命週期內的產品和服務，有違反客戶健康與安全相關法規與承諾之情事；也未有違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約之事件。

客戶健康與安全執行流程



行銷溝通

尖點為達成最佳的顧客服務與關係維繫，自 2018 年正式導入 CRM 客戶關係管理系統，即時掌握客群分析與狀態，大幅提升銷售階段的商機潛力，透過管理系統有利於業務人員在拜訪或聯繫客戶時可透過記錄了解客戶的需求並增進溝通與互動，進而建立與精進顧客關係，並有機會開發新市場與新客戶。充分瞭解顧客需求或創造顧客需求，做好顧客關係管理 (Customer Relationship Management) 是尖點永續經營之核心並努力持續的目標。

客戶隱私保護

於提升客戶產品品質與專業服務同時，尖點同樣非常重視客戶隱私權及資料維護機密的重要性。不僅配合客戶要求，與客戶簽署保密協定及合約內容保護客戶機密資訊，未經客戶授權狀況，確保相關業務執行同仁遵守保密工作。同時，每位員工新進報到後，都須簽署勞動契約，明訂應遵守保密條款，不得洩漏公司營業機密於他人，並依照公司所頒布之相關資訊保護辦法做好自我管理與資安意識，營造健康的資訊環境。2022 年尖點並無任何違反客戶保密協定導致罰款以及違反產品與服務訊息與標示的案件，亦未發生客戶抱怨有關客戶隱私權遭侵犯和資料外洩的事件。



供應商夥伴 對應的重大主題 | GRI 204-1

供應商管理

長期穩定且值得信賴的供應商，為企業永續經營的重要關鍵之一，因此我們將供應商視為我們重要的合作夥伴。並與供應商維持長期的合作夥伴關係，除非因需求或供給的重大改變而必須調整供應商或採購政策外，尖點與供應商維持良好關係。

身為電子產業其中一環，尖點為提升供應鏈整體競爭力，並符合客戶對於責任商業聯盟 (RBA) 的行為準則要求，除本身自我要求外，對於供應商夥伴承擔相關規範之責任予以宣導並要求供應商^(註)簽署「供應商禁用衝突礦石聲明書」，並將此納入「供應商管理作業程序」。2022 年更新「供應商禁用衝突礦石聲明書」版本，供應商均已完成簽署；主要原料供應商簽署率近八年皆維持 100%。

註：針對主要原料（鎢鋼、不鏽鋼）以及外購供應商進行簽署。

我們同時要求供應商必須公平的對待其員工，並提供員工健康安全的工作環境。尖點不允許供應商雇用童工或強迫性勞動之情事，由導入迄今（2022 年）未有供應商因聘用童工或強迫性勞動而導致中止合作關係。

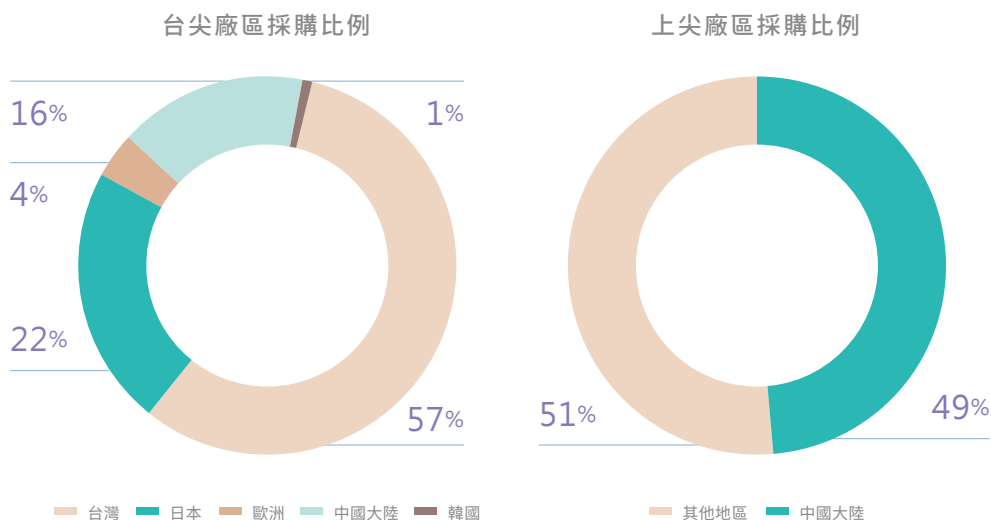
此外，2015 年尖點公司推動並規範合格供應商簽署「供應商社會責任承諾書」並於 2022 年更新版本，內容涵蓋供應商應遵守商業誠信原則，反對賄賂、送禮及造假，並遵守 RBA 所制定之社會責任規範，以確保內容遵守勞工人權禁止歧視脅迫、安全健康之工作環境、不購買及使用衝突金屬等，主要供應商簽署率連續八年皆維持 100%。

採購政策

尖點主要採購項目為原物料，為了強化尖點與供應商之間的合作、縮短新產品開發時程、推動當地經濟發展，並減少供應鏈中額外成本支出，尖點支持在地供應商發展，故以當地採購為最大宗。2022 年台尖廠區原物料當地採購之比例達 57%^(註)，上尖廠區原物料當地採購之比例達 49%^(註)。未來將持續扶植在地公司及鼓勵國外公司在地化的原則，與合作夥伴共同降低生產成本及風險，2023 年在地採購目標為持續維持在 ≥ 50% 以上。

註：以原物料廠商交易採開立發票請款為當地（台灣及中國）之計算基準。

同時，為了強化營運持續性並降低風險，2023 年將持續針對重要原物料進行全面檢視並建立替代來源，提昇競爭優勢，確保對客戶的服務品質。



供應商稽核與管理

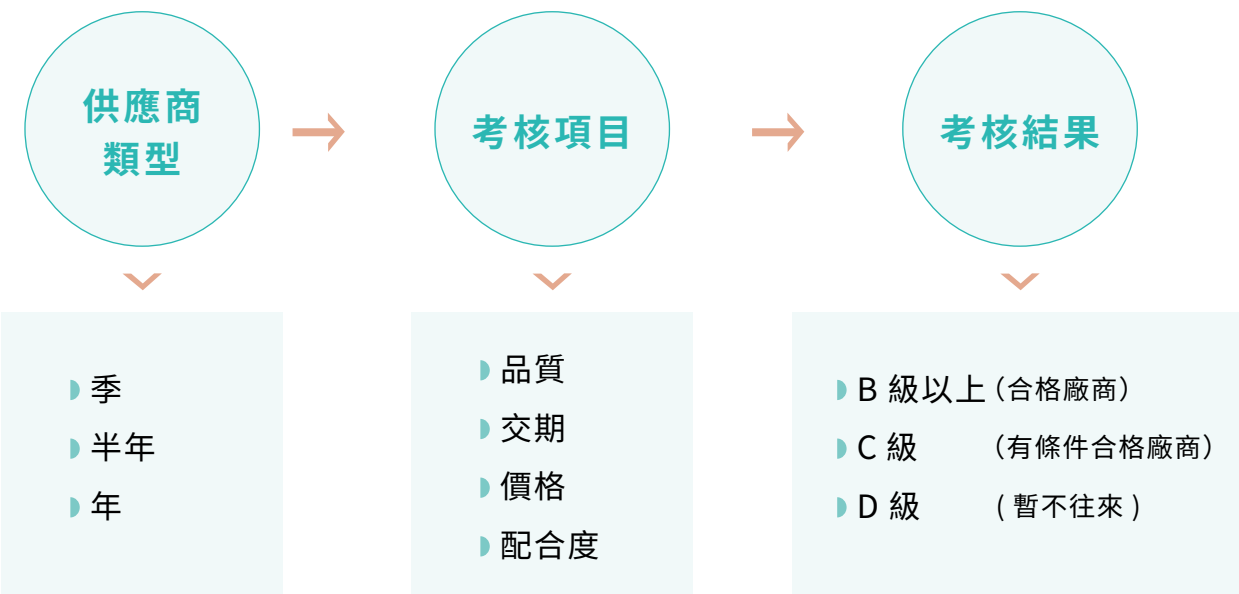
採購部門對於供應商依類型分為每季、每半年、每年進行考核，以「品質」、「交期」、「價格」及「配合度」四個構面作為評分依據。評分若為 B 級以上則列為合格廠商；C 級廠商則列為有條件合格廠商，但得由尖點之採購單位會同品管單位或工程單位，對供應商進行稽核輔導觀察；D 級供應商者，則列為暫不往來對象。2022 年度尖點考核結果分別為 A 級供應商占比 67%，B 級供應商占比 33%，未有廠商考核列為 C 及 D 級。

2022 年針對主要原物料廠商進行年度供應商稽核，依計畫如期完成評核。同時加強宣導供應商對於責任商業聯盟 RBA 的規範認知及訓練，宣導廠商家數由 2018 年僅針對主要供應商 15 家，擴大宣導正常交易材料供應商，得以提升至 2022 年的 67 家。秉持供應鏈上下游為合作夥伴的信念，我們

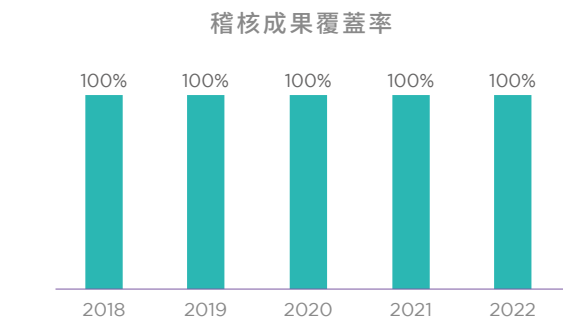
2023 年並持續擴大對合作夥伴的宣導，預計推廣到 70 家，藉以強化供應商夥伴對 RBA 的規範相關精神的認知。

為落實供應商的有效管理，除在新供應商評選時訂有標準，在成為合格供應商後，採購部門每年結合品質與技術部門執行定期稽核。稽核方式分為書面及實地審查，透過定期稽核以確保供應商各方面系統運作及產品供應能力符合公司之要求。針對當年度稽核計畫所定義之供應商執行稽核作業，2022 年尖點稽核成果覆蓋比例維持 100%。此外，若供應商一個月內發生三次以上重大異常，由採購單位召集工作小組，至供應商進行不定期稽核，並進行協助及輔導，或要求供應商至廠內進行品質檢討會議，2022 年並無此情事發生。

尖點認為企業的永續發展與成功，必須依賴完整健全的供應鏈體系，後續我們將持續與供應商密切合作，強化供應鏈管理發展。



2023 年設定目標	
稽核成果覆蓋率目標	100%
供應商社會責任承諾書簽署比率目標	100%
供應商禁用衝突礦石聲明書簽署比率目標	100%
台尖及上尖廠區原物料當地採購比例目標	≥ 50%
關鍵原物料建立替代來源目標	100%
供應商反貪腐政策及 RBA 宣導目標	100%



尖點供應商管理政策及社會責任承諾書網址：
<https://www.topoint.tw/tw/attention/> 夥伴關係 / 供應商夥伴



產品責任

尖點品質政策

在品質管理上，尖點要求全體員工依循標準執行，並持續進行品質管理系統與產品品質的改善與優化。尖點秉持 ISO9001:2015 的精神，針對內外部利害關係人的需求與期望，訂定相關品質目標，並制定執行策略，持續有效的提昇產品與服務品質。尖點期許以滿足顧客需求為第一優先，透過提供顧客最佳的產品與服務，達成永續經營的企業目標。

尖點由外部認證機構審查通過品質系統 ISO9001:2015。透過公司內部定期與不定期自主查核系統在每年的外部認證機構審查及客戶品質認證均獲得極高評價，並持續改善及優化品質系統，達成尖點品質政策之承諾。

尖點科技品質政策與承諾

紀律



堅持



創新



本公司承諾充分運用人力、技術、設備等有限資源，使全體員工均明瞭 ISO9001 品質系統之要求，始終秉持做到零缺點的品質目標，提供符合客戶需求的產品及服務，滿足客戶需求。我們深信唯有客戶的肯定，再結合無缺點的品質，才能確保公司的永續經營。

客戶申訴處理系統

若有客戶抱怨及意見反應之情況，尖點承諾做有效之處理，故制定了客訴處理程序，以確保客戶的反應案件能立即處理，減少相同事件發生率，進而降低客訴案件，提升客戶滿意度。

客訴資料收集 (5W2H)

不良品確認

召開客訴會議

產品與生產線確認

真因追查

對策改善

對策實施，成效確認

回覆客戶

成效追蹤

尖點面對每一件客戶抱怨皆以快速、有效獲得解決與防止再發，2022 年台尖廠區客戶申訴比例為 0.06%，較 2021 年的 0.11% 下降；2022 年上尖廠區客戶申訴比例由 2021 年的 0.14% 下降至 0.06%。2022 年客訴案件改善重點放在發生源的防呆措施，並以系統流程面管制，也藉由改善後的標準化建置更完善的品質系統，以持續提供尖點客戶最佳的品質水準。

尖點定期彙整客訴資料，每月進行客訴案件改善成效確認，避免相同客訴案件再發，並於主管月會向總經理報告，尖點將持續接收客戶反饋的意見及要求，轉換成品質精進的動力，降低客戶抱怨比率，提升客戶滿意程度，強化客戶對於尖點的信賴，展望 2023 年我們設定 ≤ 0.10% 之低客訴比率水準目標。

客訴比率



註：客訴比率 = CAR 件數 / 出貨檢驗筆數

幸福職場

Happy Workplace

重大主題

GRI 2 一般揭露 | GRI 202 市場地位 | GRI 401 勞雇關係
GRI 403 職業安全衛生 | GRI 405 員工多元化與平等機會

重大主題對尖點的重要性

尖點秉持「誠信」、「感恩」、「紀律」、「堅持」、「創新」的核心價值，透過技術領先與友善環境，提供 PCB 產業精密加工解決方案，成為領先全球且為客戶長期信賴的標竿企業。

過去三年來，全球因為新冠肺炎疫情，改變了人們的生活、社交及工作模式，人與人之間多了一道無形的牆，而尖點提供員工打造貼心且友善的環境，不僅建構了安心防疫網，也建置了多元化的線上教育訓練及打造無距離的網路會議系統，讓員工可安心工作，也達到學習不間斷的目的，建造一個安全、健康的優質工作環境。

與 SDGs 連結



2022 主要績效

全國前 10%

勞動部職安衛評比

↑ 5.8 個百分點

員工滿意度提升

38.9 小時

教育訓練人均時數

超過 20,000 小時

員工教育訓練時數



2022 目標與成效

女男員工 同工同酬

遵循公平對待性別平等不歧視守則



教育訓練人均時數 38.9 小時

目標 30 小時



提升員工職能與促進身心平衡，以接班人培育與技術傳承為要



管理方針

- 保障員工權益
- 公平多元的人力資源
- 完整的人才培訓計畫
- 安全安適的工作環境



我們的行動

員工照顧與成長

- 具備市場水準之薪酬與優於法規要求福利
- 年度提撥可分配盈餘予員工
- 多元人才培訓體系
- 積極投入員工健康促進活動
- 定期員工滿意度調查

職場安全

- 推動各項安全衛生 育訓練及活動
- 完整的工作環境防護
- 提供一般及有害作業勞工體格檢查及健康檢查



方針目的

- 制定人員招募與薪資福利之管理方針，增加優質穩定的人力資源，為公司帶來營運上的效益
- 制定職業安全衛生之管理方針，促進員工健康，並避免或降低員工職業災害發生

管理方式



幸福職場推動小組

X



人資單位、安全衛生室

X



外部系統認證
盈餘分配計畫
員工滿意度調查
關鍵績效指標管理

X



性騷擾防治與各類申訴
尖點官網 \ 利害關係人專區
詳勞資關係章節



幸福尖點人

尖點以人為本，長期投入工作環境優化並持續落實職業安全衛生管理與推動，提供同仁安全安適的職場，致力以成為健康安心的尖點大家庭為目標。2022 年榮獲勞動部表揚「職安衛評比排名前 10%」績優企業



勞動部表揚「職安衛評比排名前 10%」績優企業

員工概況 對應的重大主題 | GRI 2-7、2-8、201-3、202、401、405

人力資源

在後疫情時代下，產能並未受疫情影響，尖點致力於人力最佳化，採取「最適人力」政策，據以招募適合的專業人才進而提升產業競爭力，以同步提高人力產值。截至 2022 年底，尖點集團員工總數為 1,854 人，其中男性員工比例為 62.4%，女性員工比例為 37.6%，尖點對於女性員工的僱用人數仍維持一定比率，尖點在招募與任用上遵守各項法令及相關規範，不因員工性別、年齡、懷孕、種族與政治及宗教傾向而所歧視，平等地對待每位員工並提供工作保障，且不因性別，而使薪酬與升遷有所差異，以均衡員工性別組成。

在年齡分佈上，尖點遵循人權政策，秉持合法任用、拒絕歧視、機會平等、禁用童工等原則，任用年齡均為 18 歲以上，尖點集團員工年齡 30 歲以下的員工佔 60.9%，是尖點充滿潛力及熱忱的年輕世代，為尖點注入活力與創意，推動尖點持續創新。

集團人力結構分析

類別	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	主管	270	75.2%	89	25.4%	359	19.4%
	非主管	886	59.3%	609	39.1%	1,495	80.6%
年齡	30 歲以下	692	61.2%	438	33.8%	1,130	60.9%
	30-50 歲	397	63.9%	224	39.3%	621	33.5%
	50 歲以上	67	65.0%	36	34.5%	103	5.6%
學歷	高中(含)以下	839	61.1%	535	37.8%	1,374	74.1%
	大專	300	65.9%	155	33.9%	455	24.5%
	碩士	15	65.2%	8	31.6%	23	1.2%
	博士	2	100.0%	0	0%	2	0.1%
性別小計		1,156	62.4%	698	37.6%	1,854	100.0%
總計				1,854			

註：主管係指副組長(含)以上主管

註：百分比因四捨五入可能產生加總差異導致未必等於 100%

台灣尖點員工人數為 365 人，包含身心障礙者 3 人及外籍員工 70 人。依 2022 年 12 月 31 日計算在人力結構上，30 歲以下人數 76 人，比例 20.8%；30-50 歲人數 243 人，比例 66.6%；50 歲以上人數 46 人，比例 12.6%，其中 30 歲以下人數較 2021 年高出約 17%。

上海尖點員工人數為 320 人^(註)，除外籍員工 18 人為定期契約，其餘皆為正職人員。依 2022 年 12 月 31 日計算在人力結構上，男性人數 207 人，比例 67%；女性人數 113 人，比例 33%，尖點落實性別平等的原則，保障女性與男性有相同的工作權，顯示女性工作者在職場上具有一定的工作保障與成長空間。

目前集團管理階層已有 359 位，其中在地聘用高階主管比例，台灣尖點為 100%，上海尖點為 46%，整體集團在地聘用比例為 79%，較去年成長 4%。尖點科技持續在地聘用為原則，提供大量工作機會帶動所在地區經濟發展及內部職涯發展晉升機會。

註：上海尖點員工僅計算合同工與駐廠工

尖點人力結構分析

類別	組別	台灣尖點						上海尖點					
		男性		女性		合計		男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
職務	主管	65	81%	16	19%	81	22%	51	78%	14	22%	65	20%
	非主管	147	48%	137	52%	284	78%	156	61%	99	39%	255	80%
年齡	30 歲以下	32	25%	44	75%	76	21%	45	65%	24	35%	69	22%
	30-50 歲	148	60%	95	40%	243	67%	150	65%	82	35%	232	73%
	50 歲以上	32	73%	14	27%	46	13%	12	63%	7	37%	19	6%
學歷	高中(含)以下	80	40%	96	60%	176	48%	171	65%	92	35%	263	82%
	大專/本科	115	69%	51	31%	165	45%	34	64%	19	36%	53	17%
	碩士	17	79%	6	21%	23	6%	2	50%	2	50%	4	1%
	博士	1	50%	0	50%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計		212	58%	153	42%	365	100%	207	67%	113	33%	320	100%

註：主管係指副組長/站長(含)以上主管。

集團高階主管在地聘用比例分析

營運據點	台灣尖點	上海尖點	集團
當地居民任高階主管人數	27	10	74
高階主管總人數	27	22	94
比例	100%	46%	79%

註：高階主管係指經副理級(含)以上主管；當地居民係指員工的國籍與營運所在地相同

員工僱用

尖點在員工招募與任用上遵守勞動相關法令與公司政策等規定，提供平等的就業機會與環境，各類人才選、用、育、留完全是以個人專業及工作能力、績效考核與相關經歷為考量，不因年齡、種族、性別、性傾向、宗教、黨派、籍貫、婚姻、外貌、身心障礙狀況等差異而有所不同，公司均有明確規範，使人人都有公平的任職及培訓機會。

因應後疫情時代，尖點多運用數位化招募工具及多元化招募管道，不僅將原先實體招募作業轉換為虛實整合的招募方式僱用員工，並新增產學合作方案，積極提供即將畢業的同學進入職場的實習機會。

台灣尖點於 2022 年共計招募各年齡層 93 人，新進人員比例為 25.5%，全力滿足公司整體之人力需求，其中 30 歲以下則佔 46%，較去年增加約 22%，維持相對年輕的人力結構，為產品多元化及創新持續挹注能量。

上海尖點於 2022 年招募各年齡層共 25 人，新進人員比例為 8%，持續擴充公司整體之人力需求。針對新進同仁，除了提供具挑戰性的工作機會，並提供可施展的職場舞台，期許每位員工都能發揮所長，與公司共同成長發展。

新進員工	台灣尖點						上海尖點					
	男性			女性			男性			女性		
	人數	新進人數	比例	人數	新進人數	比例	人數	新進人數	比例	人數	新進人數	比例
30 歲以下	32	25	78%	44	18	41%	45	4	8.9%	24	5	20.8%
30-50 歲	148	31	21%	95	17	18%	150	9	6.0%	82	7	8.5%
50 歲以上	32	0	0%	14	2	14%	12	0	0.0%	7	0	0.0%
合計	212	56	26%	153	37	24%	207	13	6.3%	113	12	10.6%

註：以 2022/12/31 台灣尖點 / 上海尖點各類員工人數統計

新進人員輔導機制

為幫助新人即早適應公司文化及工作內容，尖點不斷完善新進人員輔導制度，讓新人在安心的職場環境工作。

- ✔ 廠內環境介紹。
- ✔ 安排新進人員專屬輔導員：認識各部門同事、工作指導、協助解答疑問、關心生活起居等。
- ✔ 新進人員輔導員評核與獎勵制度：依據「新進人員輔導辦法」，輔導員須通過相關考核，方能由部門主管依其表現核定獎勵。
- ✔ 新人教育訓練：透過新人訓練讓新人從各個面向認識公司，包含：公司經營理念、人事相關規章及制度、品質系統介紹、福利委員會各項福利措施、反貪腐／環保／交通／安全／衛生等宣導。
- ✔ 新進人員關懷與訪談：人資於日常訪視新人工作情形，關懷其情緒與融入情形，並於接近三個月時與新人訪談，請新人填寫「新進人員訪談表」，一方面了解新人適應工作情形，也考核輔導員是否充分協助新人的工作與生活。
- ✔ 迎新活動：針對入職滿一個月 & 通過考核轉任正職的新人邀請參加迎新活動，在輕鬆愉快的情境下與新人展開對話，傾聽新人的心情與建議，傳遞公司的支持及鼓勵。



新人入職滿月迎新活動



新人轉任正職迎新活動

人員流動

尖點以良好的工作環境、完善的福利制度與生活保障，贏得員工對公司的信任與認同，並推動各項留才方案與激勵措施，包含調薪政策、新人迎新茶會及新人留任獎金等方式，控管人員流動風險，有效留任人才。當人員提出離職時，也會探尋留任或轉調之機會，並同步表達尖點期待員工未來返回公司工作，以期持續精進職場環境以達成人才的穩定性。

台灣尖點於 2022 年離職員工人數為 48 人，離職比例為 13.2%，較去年下降 20.5%；上海尖點 2022 年離職員工人數為 106 人，較去年下降 21.5%，離職比例為 33%。

離職員工	台灣尖點						上海尖點					
	男性			女性			男性			女性		
	人數	離職人數	比例	人數	離職人數	比例	人數	離職人數	比例	人數	離職人數	比例
30 歲以下	32	2	6%	44	13	30%	45	31	69%	24	20	83%
30-50 歲	148	13	9%	95	18	19%	150	36	24%	82	17	21%
50 歲以上	32	2	6%	14	0	0%	12	2	17%	7	0	0%
合計	212	17	8%	153	31	20%	207	69	33%	113	37	33%

註：以 2022/12/31 尖尖 / 上尖各類員工人數統計

註：台尖以年資三個月以上、上尖以年資六個月以上做為離職計算基

非員工之工作者

2022 年正式人員比例為，非正式人員（如顧問、定期契約人員、工讀生、董事）佔，除董事外均為全職。

人員別	台灣尖點						上海尖點					
	2021			2022			2021			2022		
	男性人數	女性人數	合計	男性人數	女性人數	合計	男性人數	女性人數	合計	男性人數	女性人數	合計
正式員工	196	159	355	212	153	365	247	119	366	207	113	320
顧問	5	1	6	4	0	4	0	0	0	0	0	0
定期契約人員	1	0	1	2	0	2	3	3	6	3	3	6
工讀生	1	0	1	1	0	1	110	48	158	55	25	80
董事	4	1	5	5	1	6	0	0	0	0	0	0
非正式人員小計	11	2	13	12	1	13	113	51	164	58	28	86
合計	207	161	368	224	154	378	360	170	530	265	141	406
正式員工比例	94.7%	98.8%	96.5%	94.6%	99.4%	96.6%	69%	70%	69%	78%	80%	79%

註：正式員工 365 人包含實習生 5 人，屬定期契約，其他人為不定期契約，所有正式員工屬全時人員。

註：非正式員工所指定期契約人員為保全人員。

註：非正式員工所指工讀生為部份工時司機人員。

和諧的勞資關係

尖點透過多元溝通管道促進勞資和諧，聆聽員工的建議與聲音，保障員工權利，其中包含勞資會議、員工意見箱、不法侵害申訴、員工健康專線、從業道德舉報、職工福利委員會、內部公告、規章辦法及數位通訊平台等不同類型的溝通及諮詢管道，建立勞資雙方良善互動循環，確保員工與經營管理層的溝通無礙。

多元溝通管道



勞資會議
勞資議題
負責單位：台尖及上尖人資單位

 勞資議題書面提案單
 電話  Email



不法侵害申訴
職場暴力、性騷擾行為
負責單位：台尖 林副理；上尖 陳經理

 書面  02-26805868 ext.885
 shp@topoint.tw
 上尖: allen.chen@topoint.tw



從業道德舉報
違反從業道德規範
負責單位：台尖及上尖稽核室

 書面
 integrity@topoint.tw
 上尖: yang_j@topoint.tw



內部公告、規章辦法
公司規定制度宣達
負責單位：台尖及上尖人資單位

 書面公告  電子公佈欄



員工意見箱
公司內部各項溝通
負責單位：台尖及上尖人資單位

 書面  Email  電話



員工健康專線
健康促進
負責單位：台尖安全衛生室

 02-26805868 ext.530



職工福利委員會
員工福利相關
負責單位：職工福利委員會、上尖人資單位

 書面  Email  電話



數位通訊平台
工作訊息交流
負責單位：台尖及上尖全體員工

 數位 APP

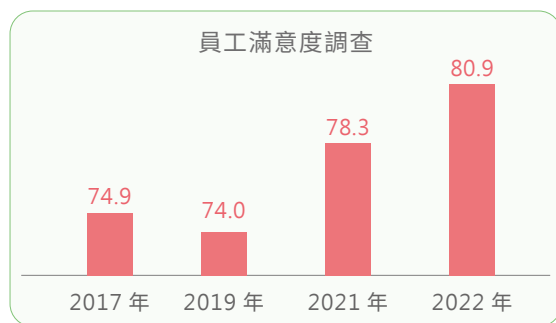
持續提升的員工滿意度

自 2021 年起員工滿意度調查改為每年一次，希望塑造理想的工作環境，建立對話機制，鼓勵員工表達建設性的想法，為公司注入成長的力量。

2022 年員工滿意度調查時間為 9 月，問卷內容共 24 題，從八大面向來了解員工意見，另有 1 題開放式問答（給予公司建議），此次符合填答資格者為 244 份，回收問卷為 212 份，此次填答率為 86.9%。此次調查結果顯示，問卷平均得分為 80.9 分，較前一次得分增加約 2.6 分，增長幅度為 3.3%。比較 2022 年與 2021 年各面向得分，在「績效管理」、「訓練發展」、「福利措施」、「工作環境」等項目均獲得更高的滿意度，顯見公司為打造幸福企業的環境不遺餘力，讓所有員工都能感受公司的溫暖及進步。

歷年員工滿意度結果

年度	問卷人數	問卷平均得分
2017	235	74.9
2019	170	74.0
2021	220	78.3
2022	212	80.9



註：2022 年員工滿意度調查依 2022/8/31 在職人員為發放問卷對象，但不包含：新進未滿三個月、外籍移工、外派台籍幹部、留職停薪人員，符合填答資格者共 244 名。

穩固的退休金及社會保障制度

尖點集團遵循各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益。台灣尖點依法成立「退休金監督管理委員會」，負責退休金管理與退休辦法之推行，舊制退休金按每位舊制退休金之年資者 2% 月薪資，按月提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶。目前舊制退休準備金金額約為 322 萬元，此部份僅限僱主提存，無員工參與。台灣尖點每年亦委請精算師提出精算報告，確保足額提撥及保障員工權益。勞退新制推行後，公司依照員工之退休金級距，按月提撥 6% 至個人新制退休金帳戶，員工另可依個人意願選擇提撥 0%-6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中，以享有免稅優惠。

退休金提撥計畫與準備情況

退休計畫方式	依據法令	退休金佔薪資比例		員工參與退休計畫的程度
		僱主	員工	
公司退休金專戶	勞動基準法	僱主	2%	0%
		員工	0%	
個人退休金專戶	勞工退休金條例	僱主	6%	100%
		員工	0 ~ 6%	

上海尖點則遵守當地「勞動合同法」、「社會保險法」、「住房公積金管理條例」等相關法令，為員工繳納五險一金，保障員工在年老、疾病、工傷、失業、生育等情況下依法從國家和社會獲得物質幫助的權利。

員工若符合法定退休條件，尖點除提供退休金申請服務外，另頒發獎牌及久任獎金，感謝同仁長期努力與奉獻。



員工照顧 | 對應的重大主題 | GRI 202、401、405

優質的員工薪酬

尖點重視員工的福利待遇以及內部公平性的原則，透過定期的市場薪資調查，根據外界環境變化、公司營運狀況及個人績效表現予以調整薪資，以確保薪資符合市場水準及公平性。薪酬標準不因性別、宗教、種族、國籍、黨派等因素而所差異，公司薪酬制度均符合勞動相關法規的規定。

尖點深信員工是企業的最大資產，提供多元且具競爭力的薪酬，期望吸引優秀人才加入，並強化現有人才留任，每年度依據員工的績效表現與發展潛力、組織需求與員工適性及職涯發展意向進行升遷規劃，另外，也提供獎金等變動薪酬，以公司獲利程度及其個人經營績效綜合考量決定獎金金額，不分性別，以獎勵員工優良的績效表現，與員工分享經營的成果。

尖點遵守相關的勞動法令，無論是台灣或海外地區，都以超出當地基本工資之薪酬聘僱員工，2022年尖點在兩岸基層員工基本薪資均為當地基本薪資的1.1倍，優於當地法規要求，用以吸引並留任優秀人才，維持公司整體薪酬競爭力。



基層人員薪資與當地薪資比率

性別	當地基本薪資	台尖基層人員基本薪資	上尖基層人員基本薪資
女	1	1.1	1.1
男	1	1.1	1.1

註：僅以當地員工薪資進行比較，不含外籍員工。

註：當地基本薪資係依據 2022 年台灣地區最低工資及上海市公布當地最低工資為準。

非擔任主管職務之員工薪資 (元)

項目 / 年度	台尖 (NTD)			上尖 (RMB)		
	2021 年	2022 年	增(減)比率	2021 年	2022 年	增(減)比率
員工人數	295	311	5.4%	300	255	-17.7%
薪資平均數	719,958	750,749	4.3%	114,763	92,250	-24.4%
薪資中位數	630,721	634,394	0.6%	115,279	104,326	-10.5%

註：台尖數字係經會計師核閱數，上尖數字為內部自行計算統計

男女同工同酬 機會平等 - 台灣尖點

類別	基本薪資		薪酬總額	
	女性	男性	女性	男性
基層人員	1	0.99	1	1.01
初階人員	1	1.00	1	1.06

註：依 2022/12/31 在職人員名單計算，基層人員係指三職等以下員工（扣除移工），初階人員係指四至六職等員工

註：基本薪資係指人員 2022 年 12 月薪資，含本薪、伙食及交通津貼

註：薪酬總額係指人員 2022 年度總薪資與獎金之總額，不含員工分紅，但到職未滿一年者不予計算。

完善的福利制度

尖點的企業文化是安居、樂業、永續，提供員工各項福利措施，依據「職工福利金條例」成立「職工福利委員會」負責辦理各福利事宜，規劃年度福利活動，致力提供員工完整的福利方案，每年定期檢視各項措施並研擬改善計畫。

為體恤員工及其家庭，因應時代趨勢於 2022 年新增許多優於法規的假別，包含在新人轉正職後加給 2 日特休假、提供給子女成婚時員工擔任主婚人的主婚假 1 日、新生入學假 1 日、員工眷屬重大傷病額外給予有薪家庭照顧假 3 日、產假增長至 60 日、陪產及陪產檢假、產檢假均享有 8 日有薪假，另外、癌症治療、不孕治療及安胎休養額外再給予有薪病假 3 日。尖點希冀透過新增假別福利讓員工及其家庭能得到良好的照護。

在保險相關福利制度，提供員工團體保險，包含人壽險、意外傷害醫療、癌症險、疫苗險；提供外派員工優於法令的商務旅平險，以保障員工工作及生活安全無後顧之憂。

2022 年榮獲 1111 人力銀行主辦「2022 年幸福企業大賞製造業一金獎」，從 1,700 家企業脫穎而出，尖點已連續三屆獲獎，備受肯定。員工的健康幸福是企業永續發展的基礎，企業應重視人才，給予充分發揮的舞台，讓幸福能長久持續並且延伸到各個層面，尖點相信透過各項福利及優勢，成為一個有溫度且備受員工信賴的企業，並承諾會持續在善盡企業社會責任的道路上前進。



2022 年獲頒「幸福企業」殊榮



薪資與獎金制度

- 健全薪資結構
- 員工酬勞及年終獎金
- 端午及中秋禮金
- 年度資深員工表揚
- 尖點之星 - 優秀員工表揚



豐富的員工活動

- 員工旅遊補助
- 部門聚餐補助
- 年終尾牙活動
- 各式社團、公益活動
- 慶生會及特別節日慶祝活動



醫療保險及健康照護

- 員工團體保險、勞健保及職災險
- 外派及出差人員商務旅平險
- 年度員工健康檢查
- 醫生臨廠健康諮詢服務
- 員工健康講座及運動課程
- 專業視障按摩舒壓



貼心的福利制度及設施

- 生日及節慶禮券、結婚禮金、獎學金、奠儀補助、住院慰問金
- 生育補助 - 尖點寶寶安心禮、育兒津貼、員工子女獎助學金
- 設置圖書室、員工餐廳、員工休息區
- 提供醫護休息室暨集哺乳室、血壓量測站
- 提供餐費補助
- 免費汽機車停車位



優於法規假別

- 公益假
- 主婚假 1 日
- 新生入學假 1 日
- 新人轉正職額外加給 2 日特休假
- 產假 60 日、陪產 & 陪產檢假 & 產檢假均享有 8 日有薪假
- 員工眷屬重大傷病額外給予有薪家庭照顧假 3 日
- 癌症治療、不孕治療、安胎休養額外給予有薪病假 3 日

2022 年員工健康促進活動 參與人次共 8,784 人次 (註 1)

員工健康管理

尖點秉持著尊重、關懷、感恩的經營理念，積極推動各項疾病及職業病預防作業，同時建立員工的身心健康觀念，打造尖點人的健康幸福職場。

除因應職安法新興職業病預防規定，提供女性勞工之母性健康保護及重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防、執行職務遭受不法侵害之預防及異常工作負荷促發疾病之預防等相關措施，安全衛生室定期評估作業環境是否有人因工程危害或物理、化學性傷害，每年也會執行異常工作負荷的評估與追蹤。

安全衛生室為促進同仁之健康、推廣無菸、安心之工作場所，於 2022 年規劃活動內容包含戒菸競賽、全廠 CPR+AED 急救訓練、血壓回傳活動、晨間健康操、視障按摩服務、健康視能講座、運動課程、線上健康宣導、移工健康推廣等活動，以提升員工健康的生活意識、加強自我健康認知與識能。

2022 年員工健康促進活動		執行成效
	健康講座、線上宣導	21 場次 1,684 人次 邀請專業講師入廠傳授及分享健康新知、線上提供國健署相關疾病宣導影片、移工健康視能之推廣，藉以增進員工健康視能進而提升健康生活態度。
	健康運動課程	6 場次 63 人次 與特約健身房合作，利用專業場地、優質教練舉辦團課，藉以帶領同仁運動風氣，促進員工健康體能。
	戒菸競賽	1 場次 16 人次 邀請亞東醫院戒菸團隊入廠，經由專業醫師及衛教師之協助。達到無菸場所之目的。
	員工健康推廣活動	每週 2 次 5,488 人次 帶領員工晨間健康操，藉此舒展筋骨，減少身體活動不足造成的傷害
	免費視障按摩紓壓活動	7 場次 84 人次 聘請伊甸社會福利基金會的專業視障按摩師入廠，提供員工免費肩頸舒壓按摩服務
	公益捐血活動	每年一次 82 人次 舉辦愛心捐血活動，邀請周邊社區民眾一同參與，並致贈庇護工場公益衛生紙及 7-11 商品卡
	健康檢查	每年一次 325 人次 關懷員工健康，提供每年健檢項目，即早發現危害健康及潛在致病因子
	醫護諮詢及健康關懷	每月一次 193 人次 除專任職護進行健康衛教外，亦有職醫到廠內一對一訪談，提供健康諮詢並針對母性保護、人因工程傷害、異常工作負荷、職場不法侵害進行健康照護及指導
	CPR+AED 急救訓練	6 場次 292 人次 舉辦全體同仁之 CPR+AED 教育訓練，建構一個健康、安全的職場環境。
	血壓回傳活動	1 場次 49 人次 在秋冬心血管疾病好發的季節舉辦一起量血壓活動，養成員工自我健康監測好習慣。
	閉環式生產趣味競賽	4 月 ~5 月每月 1 次 508 人次 上尖閉環生產期間，關懷員工身心平衡，舉行廠內趣味運動競賽
	核酸採樣志願者行動	4 月 ~5 月每日 1 次，6 月 ~12 月每週 2 次 25,891 人次 (註 2) 上尖自行培養 4 名志願者，經過培訓取得採樣資格，分擔社會責任

註 1：此人次包含台尖及上尖人次

註 2：此人次包含上尖員工、客戶及廠商，此數字已上呈政府且沒有分別計算數字故不計入參與人次

 員工晨間健康操

為推廣運動風氣，每週兩次由安衛室同仁帶領同仁們進行晨間健康操，藉以舒展筋骨、減少身體活動不足造成的傷害。



每週兩次晨間操舒展筋骨

 職醫職護臨場服務

職業醫護人員除關心員工身心健康、主講健康講座宣導、進行健康指導、諮詢、衛教、新人到職教育外，亦會入廠區巡視提醒調整作業姿勢、維持安全防護。在疫情期間仍持續視訊訪談、關懷叮嚀，讓同仁能於尖點大家庭中持續全心工作發揮長才。



醫護人員入廠進行健康指導

 員工健康檢查

為關懷員工健康，並提高健康自覺性。除舉辦每年健檢，為即早發現危害健康及潛在致病因子，除健檢項目追求妥善完整，今年度亦提供方案讓同仁票選出最想檢查的項目，讓健檢項目符合需求同時，也能顧及同仁意願。

尖點實施每年全體員工健康檢查及部分員工之特殊健康檢查，亦增加尿酸篩檢、醣化血色素、甲狀腺功能、腫瘤指標篩檢、眼壓檢查、腹部超音波、甲狀腺超音波等檢查項目。並在健檢當天搭配國健署進行四癌篩檢，讓同仁在尖點就可以進行口腔癌篩檢、子宮頸抹片等檢查服務。

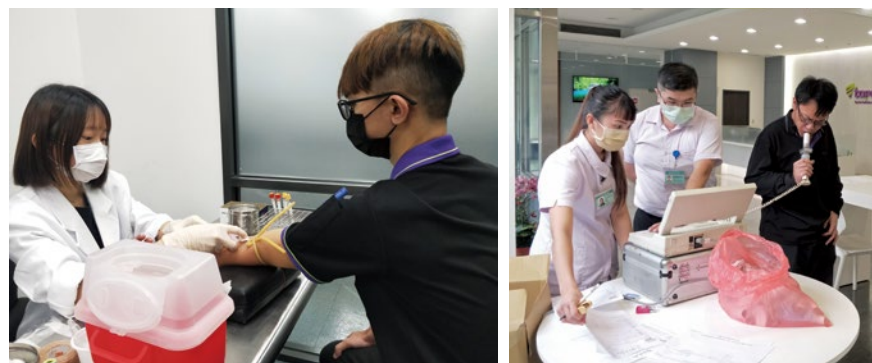
尖點為保護同仁健康，除了定時執行作業環境監測以求早期發現早期預防。2022 年新增粉塵特別危害作業，除了張貼標示提醒同仁注意外，防護具的發放、環境的加強清掃頻率、特殊健康檢查亦在發現危害後立即施行之措施，隨後將推動完整之教育訓練、呼吸防護具密合度測試等等保護措施。

針對健檢報告結果，則邀請專業醫師入廠進行一對一解說，對於報告異常或健康異常者，除領取報告時發放衛教單張，亦進行個別關懷、健康指導、健促活動邀約等，視需求及意願也會安排職醫訪談與諮詢，以提升同仁們的健康狀況。

除了員工之關懷，家屬的關懷亦為尖點重中之重。尖點相信幸福的家庭有助於員工身心靈穩定，故針對尖點員工眷屬亦推行「健檢方案共享福利」，讓尖點眷屬能用低於市面的價格，享受更多的健康服務。



員工健康檢查



健康促進講座及宣導

健康認知、健康自覺、健康行動是相輔相成，並且互相影響的。2022 年雖因疫情因素影響停止舉辦講座避免群聚，但尖點為了持續推動健康觀念，於公司通用平台上推廣國健署相關健康文宣影片，讓同仁 2022 在防疫的前提下，也能增強健康認知。疫情緩解後舉辦了多場健康促進講座，邀請專業講師入廠傳授及分享健康新知，增加員工的健康觀念，以達到預防保健目的。在移工同仁上，尖點同步宣導相關健康識能，在宣導的教材上使用外語，並且有專業翻譯人員進行現場翻譯，力求減少語言之差異性。

1月
January

「視力保健宣導」

2月
February

「COVID-19 防疫宣導」

3月
March

「代謝症候群」、「移工 - 視力保健宣導」

4月
April

「戒菸宣導」

6月
June

「急救人員訓練 - 傷口處理及照護」
「四癌篩 & BC 肝」

7月
July

「移工 - 四癌篩 & 成人健檢 & BC 肝防治」
「新冠流感防治與癒後中醫保健」

8月
August

「中風 & 癲癇健康講座」

9月
September

「心理健康保健 - 自殺防治守門員」

10月
October

「營養保健品的迷思」、
「秋冬保健 & 舒壓芳香療法」

12月
December

「吃出好情緒 吃出抗壓性」



急救人員訓練 - 傷口處理及照護



中風 & 癲癇健康講座



移工健康宣導

運動課程

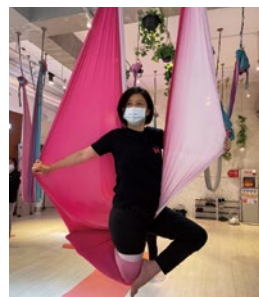
對尖點來說，「員工就是公司最重要的資產」不僅僅是口號，為了提升同仁健康，考量因疫情可能造成的生活不平衡及社會氛圍焦慮感，搭配前一年度舉辦之體適能測驗結果，2022年舉辦以瑜珈系列運動課程。此運動課程與公司附近之健身房合作，除了提供同仁單獨之團課教室以減少與不特定人士之群聚性，亦邀請專業教練規畫整個課程，力求透過瑜珈伸展運動進行身心靈之放鬆，期望同仁能夠養成運動習慣，注意自身健康。



伸展瑜珈



瑜珈提斯



空中瑜珈

安心場所

尖點於 2016 年起取得安心場所認證，為求保持同仁動作之熟練性。於 2022 年度邀請「新北市政府消防局第五大隊柑園消防分隊」入廠進行全廠之 CPR 及 AED 之教育訓練，希望藉由該項活動建構一個健康、安全的職場環境。

活動中，安排突發性之人員暈倒事件，讓同仁現場模擬急救過程：電話撥打、廠內配置之 AED 取得、現場同仁 CPR 爭取時間及後續 AED 之使用。藉以提高同仁之警覺性及記憶點，讓同仁學以致用，力求在真實事件發生當下可立即反應、爭取生機。



全廠之 CPR 及 AED 之教育訓練

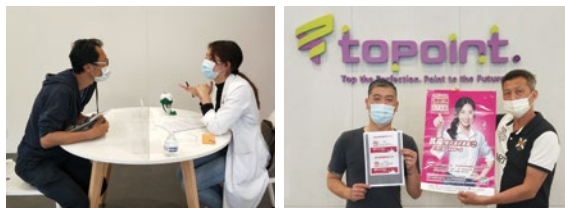
戒菸競賽

本次活動與亞東醫院戒菸團隊合作，在活動前就先舉辦戒菸講座讓同仁了解吸菸之影響性。活動中除了進行 CO 吹氣量測，藉由數字讓同仁對於戒菸更有感。

戒菸門診除了有專業醫師入廠評估及衛教師提供生活上改變協助及諮詢，門診當天同仁無須在疫情險峻期間走進醫療院所，在廠即可拿到戒菸藥物。

活動中配合董氏基金會之「戒菸就贏」活動，讓同仁熱情更有延續性外，亦增加戒菸的動力。活動後設立觀察期，觀察期後確定無吸菸行為之同仁才算戒菸成功。

最後針對戒菸成功之同仁，由董事長親自頒獎。並以自身經驗分享提供勉勵，提高尖點對同仁戒菸的認同與讚許度，大大減少後續復抽之可能性。



戒菸競賽活動照片

血壓量測回傳活動

秋冬一向是心血管疾病好發的季節，為了讓同仁建立起血壓量測好習慣。尖點於 2022 年秋冬交際之時舉辦「一起量血壓」活動，鼓勵同仁在工作之餘，可利用公司設置之血壓便利站量測血壓，也可以選擇在家量測上傳數值。

除了在活動期間，針對血壓異常同仁會發送提醒訊息。於活動結束後，安衛室亦會針對此段時間回傳血壓進行統整，發送給該位員工，進行進一步之關懷。希望藉由血壓量測活動，除了可以提早發現提早預警外，亦可養成自我健康監測好習慣。



上尖自行提出 4 位採樣志願者，透過政府提供線上及線下培訓，取得核酸採樣自願者證書，於廠內對內部員工進行採樣、送檢，減輕政府社會責任壓力，在疫情未得控制下，也讓員工在更安全的環境下渡過封控期。

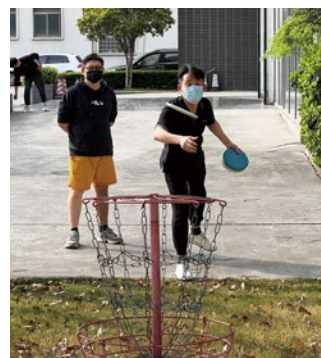


閉環式生產趣味競賽

長達 2 個月的閉環式生產，員工以公司為家，每天的行程都是早起、抗原測試、工作、核酸檢測、盥洗就寢這樣規律的生活，為使員工身心平衡舒緩壓力，於閉環式生產期間每月在廠內舉辦趣味運動競賽，並提供競賽獎金，緩解員工情緒壓力。



血壓量測回傳活動



飛盤高爾夫



瘋狂呼拉圈



奧運五環

核酸採樣志願者行動

2022 年 3 月起，上海地區對新冠肺炎疫情執行「動態清零」政策，但因疫情未得到有效緩解，導致 4 月~5 月實行最長期間的封控，在與政府單位溝通協調下，允許於廠內閉環生產，此段期間內必須自行配合執行多項疫控作業。

展望 2023 年，尖點將持續推動多項員工健康促進專案，除了持續推行各項活動之外，預計將舉辦「健康體重競賽」、「尖點足步競賽」，持續打造尖點人的健康職場，以營造幸福、健康、友善之工作環境。

孕育專區

點了解為人父母的辛勞，為使員工安居樂業，尖點規畫了一系列關懷措施，讓每個尖點寶寶都能從出生到托育、就學都能得到良好的照顧，讓尖點員工能安心工作，尖點寶寶能健康成長，努力打造工作與生活平衡的友善職場。



尖點媽媽哺集乳室



尖點寶寶安心禮

為使員工安居樂業，尖點除依各地法令提供員工育嬰留職停薪的權利外，為鼓勵員工孕育新生命，及體恤同仁照顧新生寶寶的辛勞，台灣尖點準備了「尖點寶寶安心禮—健康疫苗補助金計畫」，提供每一個尖點新生寶寶由出生至六個月大的自費疫苗 16,000 元補助，2022 年共計有 5 名尖點寶寶獲得補助。



2022 年度尖點寶寶

完善的托育與育兒津貼

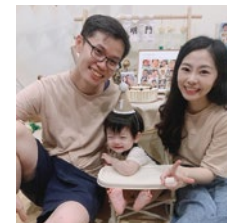
為解決員工對子女的托育需求，與廠區周邊的合格托育機構合作，提供員工子女托育優惠；另針對國小以下員工子女提供每名子女 5,000 元育兒津貼，2022 年共有 38 名員工子女獲得津貼補助；另並提供員工子女教育獎學金，2022 年共計有 78 人次獲得獎學金的鼓勵。

尖點致力推動工作與生活的平衡，全力提供給予員工關懷與尊重的職場環境，透過彈性的假勤管理制度與各式福利津貼，員工更能自由運用假勤照顧子女並放心育嬰，期許所有尖點員工都能兼顧工作與家庭。

2022 年員工生育福利	執行成效
 尖點寶寶安心禮—健康疫苗補助金計畫	5 名
 周邊合格托育機構合作優惠計畫	3 間合格托育機構
 育兒津貼補助計畫	38 名
 員工子女教育獎學金	78 名

育嬰留職停薪政策執行成果

台灣尖點員工依據「性別工作平等法」的規定，凡任職滿六個月的員工，公司鼓勵育有 3 歲以下子女之員工，不論性別、職級，均可提出育嬰留職停薪之申請，讓家中幼童得到最好照顧。2022 年台灣尖點有 1 名女性員工申請育嬰留停，全年度育嬰留停預計復職人數為 1 人，當中如期或提前復職人數為 1 人，復職率為 100%；2022 年育嬰留停的留任率為 50%，尖點對於留停復職員工提供足夠協助，使其能重新適應工作環境。



2022 年度獲育兒津貼員工

2022 年育嬰復職率 100%

類別	2022 年	
	男性	女性
2022 年符合申請育嬰留職停薪資格人數 ^(註 1)	12	19
2022 年實際申請育嬰留職停薪人數	0	1
2022 年預計育嬰留職停薪復職人數 (A)	0	1
2022 年實際育嬰留職停薪復職人數 (B) ^(註 2)	0	1
復職率 (B/A)	N/A	100%
2021 年實際育嬰留職停薪復職人數 (C)	0	4
2021 年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數 (D)	0	2
留任率 (D/C)	N/A	50%

註 1：2019/1/1~2022/12/31 期間申請過陪產假及產假之申請人數；

註 2：2022/1/1~2022/12/31 期間實際復職之人數

育才發展 | 對應的重大主題 | GRI 404

人才培育架構

因應人才培育設立「尖點學院」，依不同職能規劃完整的訓練課程，幫助同仁在工作中學習成長。尖點訓練體系以三大主軸為架構，以核心價值傳遞尖點文化，在專業技術領域創新突破，完善的管理制度，提升組織運作效能。「尖點學院」持續傳承知識技能與企業文化。



2022 年培訓重點項目

✓ 經營層主管培訓

2022 年共舉辦 4 次不同主題的「主管管理訓練營」，以分組討論、競賽等活潑的方式進行，除提升主管的管理技巧及觀念，也凝聚各部門的共識及情誼。不定期舉行讀書會，建立知識共享線上群組，參加專家學者論壇及研討會，在後疫情時代，訓練與學習不間斷。而上尖廠區由於疫情嚴峻，無法舉辦實體課程，則安排線上課程供主管利用時間進修。



【主管管理訓練營】上課現場



【主管管理訓練營】分組討論

✓ 實習生養成計畫 (產學合作)

2022 年台灣面臨嚴峻的缺工，尖點除拓展多元的徵才管道，也積極走入校園，培育莘莘學子提前接軌產業實務工作，實地走訪校園宣傳實習生徵選活動，舉辦說明會，帶領學生參觀製造生產現場，經過正式的徵選面試流程，2022 年共錄取 5 名實習生，分別安排在製程、設備、智慧製造等崗位學習，有專門的輔導員指導，期間也舉辦實習成果發表會，讓實習生展現學習成果，期望學生們在這一年的實習能夠成長茁壯，結合學校所學應用在工作領域。



實習生校園宣傳活動



實習生成果發表會



活潑的實習生合影

✓ 減碳相關議題培訓

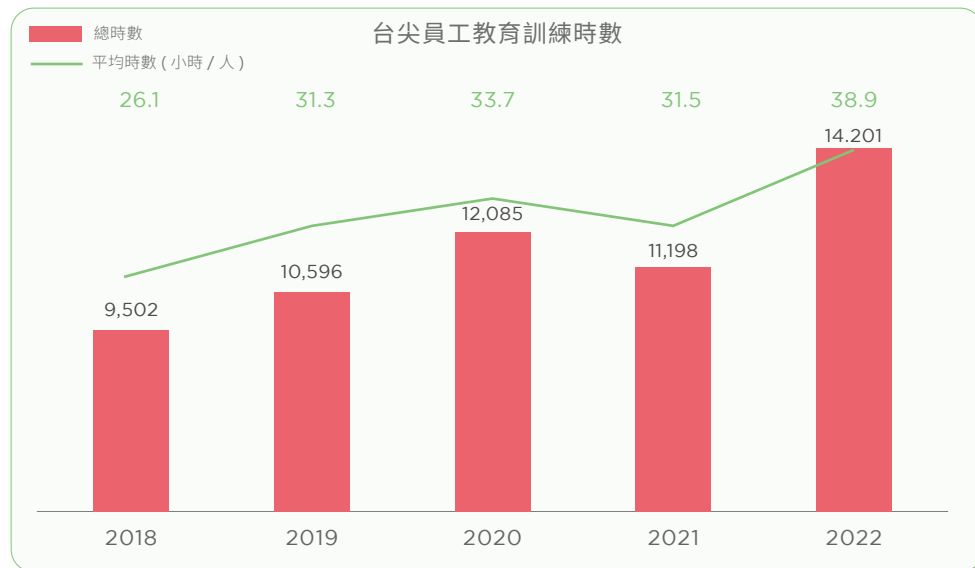
綠色永續議題已成為全球關注焦點，身為地球村的一員，尖點對於節能減碳的努力不落人後，2022 年導入 ISO14064-溫室氣體盤查標準，以國際標準規範自我要求，力求減少碳足跡及碳排放。2022 年參與減碳議題相關的內外訓課程，受訓人次 339 人，訓練時數 321 小時，尖點未來會持續朝友善環境付諸努力，以綠能企業為目標邁進。



線上課程「熱時代的即刻行動」，向同仁傳遞減碳的觀念。

教育訓練課程與時數

2022 年台灣尖點員工整體教育訓練總時數為 14,200.5 人時，平均每位員工受訓 38.9 小時；上海尖點員工整體教育訓練時數為 8,833 人時，平均每位員工受訓 27.6 小時。



員工教育訓練 平均時數	台灣尖點				上海尖點			
	女	男	主管	非主管	女	男	主管	非主管
上課時數 (人時)	5,607	8,594	3,615	10,586	2,986	5,847	1,757	7,076
平均時數 (小時)	36.6	40.5	44.6	37.3	26.4	28.2	27.0	27.7
人數	153	212	81	284	113	207	65	255

註：2022 年員工教育訓練平均時數=總上課時數/員工年底人數

註：2022/12/31 台尖在職人數 365 人；女性 153 人，男性 212 人；主管 81 人，非主管 284 人

註：2022/12/31 上尖在職人數 320 人；女性 113 人，男性 207 人；主管 65 人，非主管 255 人

註：主管係指副組長 / 站長 (含) 以上主管

課程種類與執行狀況

課程類別	台灣尖點		上海尖點	
	受訓人次	上課時數	受訓人次	上課時數
主管管理職能	176	984.5	65	316
專業技術 (知識)	2,661	4,672.5	255	1,969
新進人員培訓	104	418.5	42	42
勞工安全衛生	2,600	2,957	320	1,897
其他類	8,835	5,168	320	4,609
合計	14,376	14,201	1,002	8,833

註：課程包括內部課堂實體訓練、集團視訊課程、工作實務訓練、數位課程以及外部培訓課程

註：僅提供員工強化受僱職能之課程，未有針對退休及離職之職能協助方案

績效考核

尖點的績效考核管理，為連結策略、獎酬、人才及職能發展等的管理體系。由期初與公司策略對準的 KPI 目標設定，進而對工作計劃的展開。在達成目標的過程中，進行定期及不定期的工作檢討，以求工作進度及方向與公司策略一致。

每半年的定期績效考核，為同仁達成目標的階段性成果及行為展現進行評估，並給予績效面談回饋以檢視工作內容是否同期初一致。尖點的績效考核分為定量 (目標成果達成的量化) 及定性 (工作行為的展現) 二大部份，同時兼顧了工作目標的結果及目標達成的過程。於年底時，針對整個年度的目標達成進行績效評核。考核結果，主管和同仁進行績效面談，除了針對工作達成進行檢討，且對來年新的工作目標，進行共識及擬定。

我們重視關鍵目標達成狀況，也關注員工行為與主管即時回饋，每年也會依績效評核結果與員工職涯發展所需，由主管與同仁共同訂定「個人發展計劃」，讓人才能各展其才、各盡所能。因此尖點的績效管理體系可以總結為：期初訂定目標，期中跟催目標，期末根據目標達成進行績效評核，建構一完整的 PDCA 績效管理循環體系。

尖點重視員工的工作表現與職涯發展，且秉持公平、公正、公開的執行原則，不因國籍或性別的不同而有所差異。

2022 年 6 月及 12 月，台灣尖點及上海尖點績效考核完成比例為 100%。

2022 年績效考核	人數		比率 (%)	
	台灣尖點	上海尖點	台灣尖點	上海尖點
年中	320	359	100%	100%
年終	328	365	100%	100%

註：年中考核人數依 2022/6/30 在職人員名單，扣除當期考核入職未滿半年者、當期留停超過三個月者、當期留停復職未滿三個月者及已提出辭呈申請獲准者。

註：年中考核人數依 2022/11/20 在職人員名單，扣除當期考核入職未滿半年者、當期留停超過三個月者、當期留停復職未滿三個月者及已提出辭呈申請獲准者。

職場安全 對應的重大主題 | GRI 403

職業安全衛生管理

尖點科技除了訂定「環安衛政策」外，並取得 ISO45001 及 TOSHMS 等國際及國家認證，希冀藉由管理循環的落實，及第三方公證單位的定期稽核，來達到持續改善之目的，以減少職業災害發生，保障工作者及承攬商安全與健康。



尖點公司環安衛政策

政策實施重點

遵守職安衛法規	強化健康服務	持續安全改善	促進身心健康	健全安全意識	提昇職安衛績效
落實風險管控	營造優質職場	辦理職安衛訓練	推動全員參與	實施危害辨識	推動自主管理

職業安全衛生委員會

持續運作「職業安全衛生委員會」，尖點組織專責職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務，由董事長擔任主任委員，指定安全衛生室、各部門主管、勞工健康服務之醫護人員及勞方代表組成，委員會成員共計 19 人，其中員工（勞方）代表占比 42 %；定期每季召開委員會議，負責審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務，針對職業安全衛生政策、勞工作業環境監測、健康促進管理、相關教育訓練等相關議題進行協調討論及改善建議。2022 年共計召開 4 次職業安全衛生委員會議。

安全衛生管理系統與稽查

尖點於 2020 年起依據 ISO45001 職業安全衛生管理系統，及符合 CNS 45001 要求之台灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS），以強化公司內部職業安全衛生管理內容，並於每年度進行內部稽核，以確保管理系統之運作順暢。此外，安全衛生室定期對工作場所進行查核，針對所發現之缺失進行矯正改善及預防措施，以維持整體工作環境之安全性；安全衛生室亦協助現場作業主管訂定標準作業程序，由現場作業主管執行教育訓練，促使作業員工遵守規範。

參與政府推動環安衛活動

尖點一直以在地企業擔任技術交流的角色主動參與桃園市勞動檢查處的活動並加入龜山安衛家族會員，協助其他廠商改善工作環境，提供具規模企業之職業安全衛生經驗，希冀結合區域性之中小企業共同推動職業安全衛生業務，家族所屬成員以互助、合作、互惠之精神，透過共同之組織平台交流，提升家族成員之職業安全衛生管理水準，及改善作業環境。上尖於上海嘉定，與安監部門定期配合安全演練訓練及示範，使職業安全衛生意識能於在地企業深根茁壯。



龜山安衛家族活動記錄



上海市安全生產聯合演習活動記錄



CNS 45001 證書



ISO 45001 證書

職安衛事件通報與管理系統

廠區內若發生職業災害或意外事故時便會啟動緊急應變程序；員工必須立刻通報單位主管及工安人員，並依據傷害處理程序進行救護，由廠內護理人員判斷受傷嚴重程度並做初步急救處理，以救助同仁為第一目標。同時依「事故調查管理作業程序」由安全衛生室主管指派各部門專業人員組成事故調查小組進行職業災害原因調查，找出事故真因後進行改善措施，防止相關事件再次發生。

尖點衷心希望每位員工都能常保健康與安全，制定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「員工健康管理暨促進辦法」和「職業安全衛生管理規章」。

「安全衛生工作守則」規範全體員工的健康與安全，並經勞工代表協議通過；「職業安全衛生管理規章」、「安全衛生工作守則」明訂員工的安全標準、教育訓練、健康指導、急救與搶救、事件通報等權利與義務；「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「員工健康管理暨促進辦法」則規定多種職業病預防辦法及注意事項。

安全衛生教育訓練

尖點每年持續落實職業安全衛生教育訓練計畫，內容包括：職業安全衛生與健康促進管理之內／外部訓練課程、認證評鑑、新進及在職人員之教育訓練及主動參與主管機關環衛講座課程等，並舉辦承攬廠安全衛生教育訓練；另外，每年定期規劃針扎危害預防暨危害通識教育訓練，包括正確端料盤、正確拿取與置放料盤、使用夾子工具取針等實做訓練，建立同仁增加對針扎危害的安全意識以達到減少人員失能事件之發生。進一步保障作業人員的工作安全，同時也適用於現場新進作業人員教育訓練及安全宣導。

緊急應變措施安全衛生管理

每年規劃四次緊急應變演練，以持續加強尖點員工緊急應變處理能力，且儘速瞭解並掌握各類災害及緊急事件。以減少災害損失、人員的傷害及影響層面，每季規劃辦理（日間或夜間）緊急應變演練，包括緊急應變小組、緊急疏散、緊急救護、消防演練等教育訓練，建立全員緊急應變能力，減少災害發生之損失，進一步保障作業人員的工作安全。

2022 安全衛生教育訓練 共 3,639 人次參與，合計 5,536 人時

2022 課程名稱	受訓人數 (人次)	課程時數 (人時)
新進人員職業安全衛生教育訓練 (含外籍)	42	42
緊急應變演練 (夜間) 訓練	308	308
緊急應變演練 (日間) 訓練	837	1,553
在職勞工職業安全衛生教育訓練	357	1,897
在職人員及變更職務前職業安全衛生教育訓練	226	176
職業安全衛生業務主管在職訓練班 (外訓)	6	72
職業安全衛生管理人員在職教育訓練 (外訓)	1	12
急救人員在職訓練班 (外訓)	33	39
COVID-19 防疫宣導	348	188
健康管理及促進活動	986	589
安心場所之 CPR+AED 訓練	281	422
相關安全衛生管理 SOP 宣導訓練	141	85
參與主管機關各類環衛教育訓練及講座 (外訓)	12	55
ISO45001 主導稽核員培訓 (外訓)	1	40
其他	60	61
小計	3,639	5,536

註：台尖 / 上尖合併計算



緊急應變演練安全衛生管理

工作環境防護

尖點公司持續運作審查、稽核管理與溝通方法，透過教育訓練與管理要求，使全體人員實質參與安衛環管理活動，採取適當之矯正措施，持續改善異常，並加強採購與承攬系統中有關安衛環之要求，進而達到「零工傷、零災害、零污染」的目標，以創造永續經營的優質環境。

承攬廠商管理

有效確保承攬廠商之作業安全無虞，防止職業災害之發生，實施承攬廠商教育訓練並落實、工具箱會議及監工制度。針對承攬人、再承攬人等依循「承攬商安全衛生環保管理辦法」作業，確保承攬廠商相關安全衛生及環保事項之責任與符合性。



承攬廠商安全衛生教育訓練



承攬廠商工具箱會議



承攬廠商安全衛生管理

安全作業許可制度

尖點針對危險作業，如高架作業、吊掛作業、動火作業、局限空間作業…等及假日施工，遵循於作業前依「危險作業管理辦法」申請「安全作業許可證」，審查核准方可進行危險作業及假日進廠施工，以確保人員的工作安全。另外，公司十分注重員工意見，並以「安全、關懷」作為管理準則，各項安全衛生管理之建議，皆能透過順暢的管道流程，使承辦人員可以快速、即時的改善問題。



危險作業安全衛生管理

危害性化學品安全管理

確保尖點公司各單位使用之危害性化學品符合相關法令之規定，要求人員遵循 SOP 標準作業流程，透過盤點所有危害性化學品（廠內危害性化學品主要為機台使用之油品居多）並建立清單管制，落實危害標示並教導相關人員如何辨識危害、防範措施、緊急應變等相關安全資訊，以提昇使用人員之安全性。

環安衛監督與量測管理

持續運作管理系統，藉由「環安資訊收集與溝通管理辦法」及「環安衛監督與量測管理作業程序」等相關程序及辦法，以收集、監測與環境重大衝擊或安全衛生危害風險的作業或活動。

風險管理與危害鑑別

有效減少作業環境中金屬加工液之油霧濃度及粉塵，降低作業人員的現場暴露量，製程的機台設備均裝設有局部排氣裝置，並藉由靜電或濾網集塵裝置進行油霧的回收處理或粉塵之收集，以提昇良好的工作環境，並依照勞工作業環境監測計畫實施辦法，定期每半年進行作業環境監測控管。



局部排氣裝置、靜電集塵裝置、濾網集塵裝置

勞工作業環境監測計畫

尖點勞工作業環境監測計畫除了遵照法規要求外，並依危害鑑別與風險評估之結果具有中度風險之作業場所實施人員或環境之監測，並制定相關作業安全衛生標準，定期委託合格專業監測機構，實施環境監測計畫包括：二氧化碳、噪音、照度、粉塵及油霧等項目。

搭配職業醫學科專科醫師，實際至作業現場觀察同仁的作業情形，記錄可能發生的潛在風險與危害，針對人因工程、健康危害、有害作業等，配合公司制定的預防管理措施辦法，給予專業性的評估與改善建議，積極避免發生工作危害或職業病的發生。

安全職場 - 作業區防護與改善

- 設備改善：集塵裝置、指示燈、防漏盤、震動盤面包膠及地板避震墊更換等。
- 實際成效：各項監測數據均低於法規標準。
- 作業區同仁，正確配戴個人防護具。
- 定期執行特殊健康檢查追蹤，辦理相關教育訓練等。

機械、設備、工作場所危害預防管理

除了作業場所之機械、設備及作業環境、人員作業程序等，配合公司制定的自動檢查管理辦法，執行例行性之自動檢查管理措施外。更藉由職安署委託輔導單位工安協會、長榮大學進場輔導，輔導主題分別為：通風換氣改善、電氣火災預防、化學品危害預防（工安協會）及肌肉骨骼傷害預防（長榮大學）。預先發現不安全的工作行為或工作環境，立即提出改善措施並研議控制與改進措施，以有效防止職業災害的發生，保障人員安全衛生與健康管理。



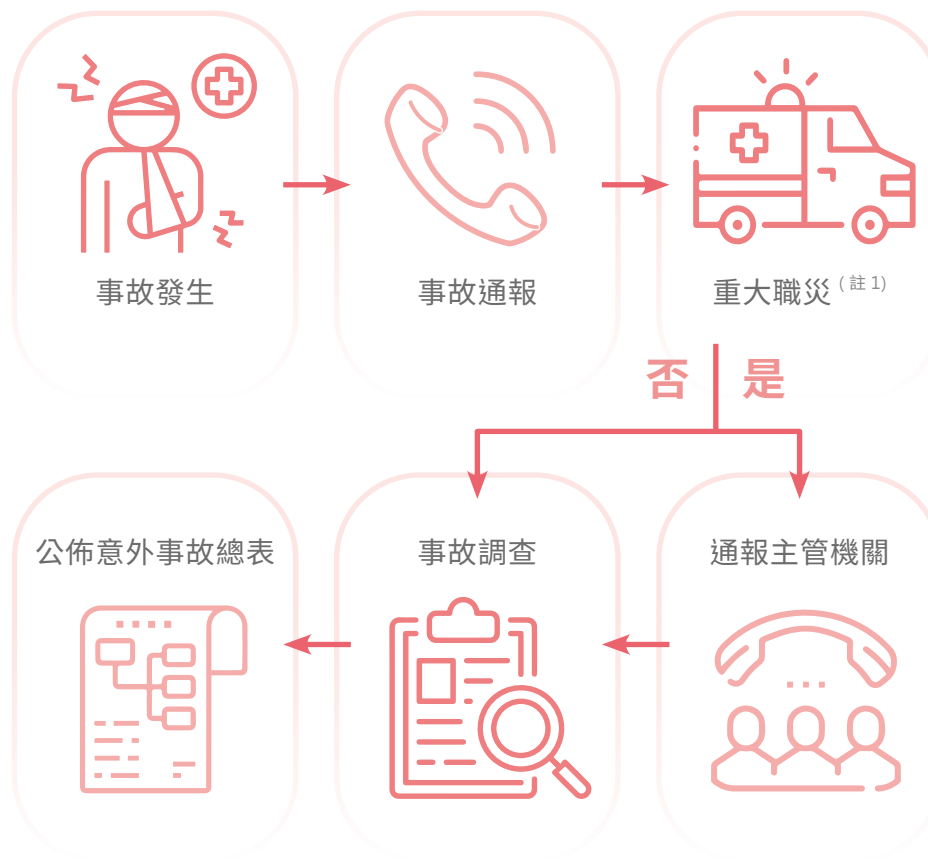
工安協會進廠輔導（通風換氣改善、電氣火災預防、化學品危害預防）



長榮大學（肌肉骨骼傷害預防）

職業災害調查及統計分析

尖點對於職業災害發生時，除第一時間之急救、搶救外，係依事故調查管理作業程序規定進行通報，爾後配合安全衛生室進行意外事故調查及分析，事故單位須提出防範計劃，針對事故原因進行改善、教育宣導員工，以防止相同事故再次發生。重大職災發生件職業災害調查及統計分析數的「重大定義」於註解說明之。



註：重大職災

一、發生死亡災害。

二、發生災害之罹災人數在三人以上。

三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。

四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

2022 年職業健康與安全統計

尖點依據所在地政府所公開之職業安全衛生管理系統績效做為績效認可之參考，並定期檢視內部職安管理系統運作成效，持續改善以提供員工及非員工之工作者更安全的作業環境。

於勞動部勞動統計查詢網，查詢台灣同業金屬製品製造業各年的失能傷害頻率及失能傷害嚴重率，計算出 FSI 平均值為 0.60，2022 年台尖員工失能傷害事故共有 6 件記錄，總合傷害指數 FSI 為 0.38 低於政府於網路上公開之台灣同業金屬製品製造業的 FSI 0.60 (2017~2020) 平均值。

上海尖點員工失能傷害事故共有 3 件記錄，總合傷害指數 FSI 為 0.44。尖點對工傷事件零容忍，將持續藉由新進員工教育訓練與宣導、現場工作人員訪視與懇談、虛驚事件改善等，冀望持續預防及降低同仁意外傷害之發生機率。

職安指標項目	台灣尖點	上海尖點
重大職災發生件數	0	0
受僱失能傷害頻率 (FR)	7.71	3.23
非受僱失能傷害頻率 (FR)	0	10.09
受僱失能傷害嚴重率 (SR)	19	58.89
非受僱失能傷害嚴重率 (SR)	0	127.41
職業病率	0	0
因職業傷害或職業病所造成死亡人數	0	0
因職業傷害或職業病所造成死亡比例	0	0

註：上述職安衛資料包含台灣尖點及上海尖點員工，不包含上下班交通事故及虛驚事件

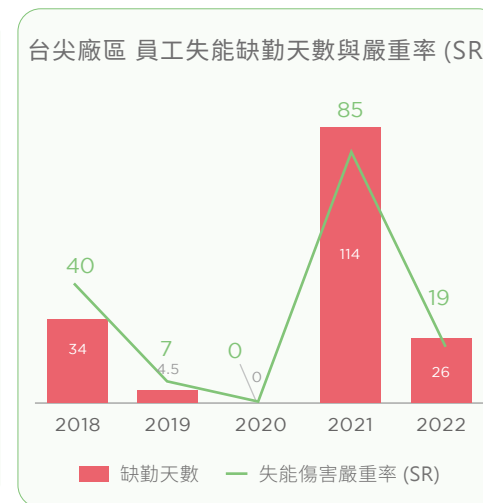
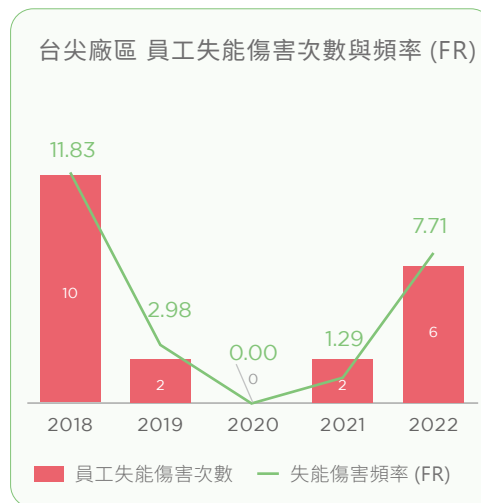
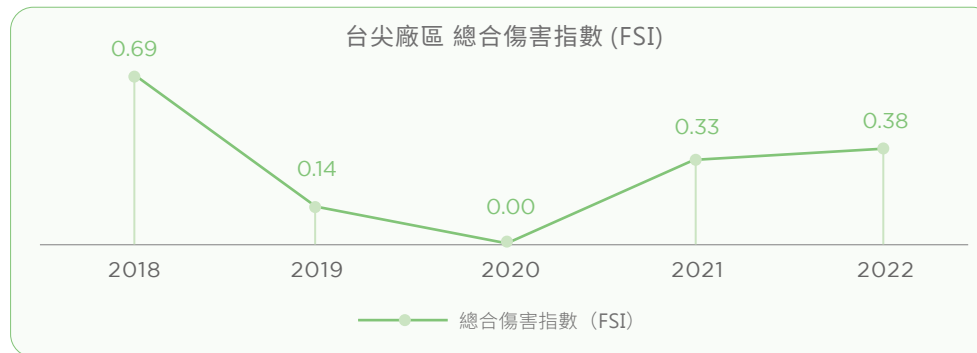
註：2022 年台尖總工作時數為 778,258 小時；總工作日數為 89,779 天

2022 年上尖總工作時數為 927,800 小時；總工作日數為 70,809 天

註：失能傷害頻率 (FR) = 失能次數 x 百萬 / 總工時

失能傷害嚴重率 (SR) = 損失日數 x 百萬 / 總工時

註：總和傷害指數 (FSI) = $\sqrt{((FR \times SR) / 1000)}$



2022 年非員工之工作者職業健康與安全統計

2022 年台灣尖點非員工之工作者意外事故為 0 件次；總合傷害指數 FSI 為 0；上海尖點 2022 年非員工之工作者意外事故為 4 件，總和傷害指數 FSI 為 1.41。尖點將持續藉由危害告知教育訓練與宣導、現場工作人員查核與懇談等，冀望持續預防及降低工作者意外傷害之發生機率。

展望 2023 年，尖點將以「零工安事件」為目標，持續貫徹執行尖點公司之職業安全衛生政策，透過系統化的管理制度、教育訓練以及工作環境場所改善、健康促進管理等作為，保障本公司全體同仁之職場安全與衛生。

人權管理

尖點恪守政府勞動法令及 RBA 責任商業聯盟行為準則，制定「尖點公司人權政策」，禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視，提供員工安全安適的工作環境。

尖點人權政策

尖點科技恪守全球各營運點所在地法規，遵循「國際人權法典」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」等國際公認之人權標準，並落實責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱 RBA) 行為準則，有尊嚴的對待及尊重現職同仁，落實人權保障。

- 遵守營運地點當地勞動及環境之相關法規，以確保員工擁有合理的工作條件
- 提供安全與健康的工作環境
- 致力營造平等任用、杜絕不法歧視以確保工作機會均等
- 尊重自由結社、持續改善員工權益
- 禁用童工、禁止強迫勞動
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡
- 定期檢視及評估相關制度及作為

人權政策關注事項與做法

<p>遵守當地勞動及環境法規，以確保員工擁有合理的工作條件</p>	<p>提供安全與健康的工作環境</p>	<p>致力營造平等任用、杜絕不法歧視以確保工作機會均等</p>	<p>禁用童工、禁止強迫勞動</p>	<p>協助員工維持身心健康及工作生活平衡</p>	<p>尊重自由結社、持續改善員工權益</p>
<p>尖點承諾遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，以及任何不當聘僱及歧視的有關法規，且訂定相關規章與規範具體保障員工權益。</p>	<p>以「零工安事件」之目標，持續貫徹執行尖點公司之職業安全衛生政策。透過系統化的管理制度、教育訓練以及工作環境場所改善、健康促進管理等作為，保障本公司全體同仁之職場安全與衛生。</p>	<p>尖點薪酬制度完全視其職責及表現，以公平、公正、合理為原則，不因性別、種族、宗教、黨派、婚姻狀況在薪酬待遇或工作內容上有所差異，且符合法令規定之薪酬準則。</p>	<p>《尖點科技招聘與聘用管理作業辦法》明訂並實施，尖點不得僱用未滿 18 歲之應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行身分查驗，雙重把關以確保無所疏漏。</p>	<p>舉辦多元化活動，如：環境保育活動、健康路跑活動、家庭參與及親子互動活動，亦透過活動參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念。</p>	<p>定期舉辦勞資會議，增加勞資雙方溝通協調機會。 設立員工福利委員會，保障員工各項福利並舉辦各項活動。</p>
全體員工	全體員工	全體員工	無	全體員工	全體員工

人權保障訓練做法

 <p>提供相關法規遵循宣導</p>	 <p>維護員工權利及福利</p>	 <p>提供性騷擾防治申訴管道</p>	 <p>實施完整的直接安全訓練</p>	 <p>注重員工工作及生活平衡及身體健康狀態</p>
<p>明訂辦法於公司章程中，包含：不僱用未滿 18 歲之未成年人。提供優良的工作環境及優於市場的薪酬待遇，保障同仁工作權。</p>	<p>定期召開勞資會議以及提供員工意見箱，隨時可供員工反映各項問題。成立員工福利委員會注重員工福利。</p>	<p>預防性騷擾的問題發生，提供直接的申訴管道，宣導與防治性騷擾事件處理辦法。</p>	<p>訓練內容包含：緊急應變訓練，消防訓練、急救人員訓練、工作職責預防宣導及一般安全衛生教育訓練。</p>	<p>提供員工健檢，不定時舉辦健康講座提倡健康生活，舉辦多元化活動鼓勵員工帶著家屬一起參與互動增進感情。</p>

綠色永續

Green Sustainability

重大主題

GRI 302 能源

GRI 306 排放

對尖點的重要性

環境是供應製造生產營運所需能源，更是打造員工安居樂業的基礎，故尖點視環境保護為企業永續發展的一環。我們以遵守政府規範為基本原則，並從日常作業活動至生產製造流程逐一投入改善作業，希冀透過提升能源與水資源使用效率、持續減少廢棄物與廢水排放，以降低對環境的衝擊，為所有利害關係人營造安全且美好的生活環境。

與 SDGs 連結



2022 主要績效 (與 2016 年相較)

23.4 % ↓

能源密集度

16.5 % ↓

廢棄物總重量

26.1 % ↓

能源間接溫室氣體排放密集度 (自盤)

92.1 %

綠色行動計畫回收率

23,869 度

再生能源累積發電量



2022 目標與成效 (與 2016 年相較)

單位能源密集度

持續降低能源耗用

減少目標 **23.4%** → 減少至 **25%**



間接溫室氣體排放 密集度

持續降低能源耗用

減少目標 **26.1%** → 減少至 **30%**



綠色行動計畫 回收比例

循環再利用減廢降環境衝擊

92.1% → **≥ 93%**



管理方針

- 遵循當地政府環境法規
- 提升能資源使用效率
- 節省水資源耗用
- 持續廢棄物減量

方針目的

設定明確環境相關目標，落實執行，時時檢視達成進度。

策略與承諾

期望響應政府環境法規要求，並逐步減少環境衝擊，執行節能減碳目標。

管理方式



當責

綠色永續推動小組

X



成員

管理部、資材部、營業處、
安衛室

X



評估機制

外部系統認證
關鍵績效指標管理

X



申訴機制

尖點官網 /
利害關係人專區

我們的行動

能源耗用面

- 汰換或改善系統設備及強化精進管理以減少耗能
- 採用能源管理系統
- 監控營運用水資源使用情形
- 提高營運用水效率與降低汙染

資源回收面

- 持續邀請客戶加入綠色回收計畫
- 提升成品包材回收率

我們的理念

在維持企業營運成長的同時，我們認為尖點對環境的最佳作為，是致力讓生產所需的每一滴水及每一度電能發揮更大效益，透過節能減廢，期盼對地球生態資源的衝擊降到最低

氣候變遷與環境政策

尖點環境政策與管理成效

環境管理系統認證

尖點訂定「遵守法規，節約資源，減少廢棄，全員參與」為環境政策，並以環境管理系統 ISO14001 為基礎，定期執行廠內環境管理系統之稽核，透過規劃、實施、檢查和確認之 PDCA 改善循環，確保整體運作之適切性與有效性，台灣尖點於 2017 年 12 月完成 ISO14001:2015 改版驗證作業，並於 2020 年 12 月完成三年一次系統證書換證；上海尖點則是在 2010 年取得 ISO14001 驗證，並於 2021 年 7 月完成三年一次系統證書換證作業。



2020 年台尖完成 ISO14001 換證



2021 年上尖完成 ISO14001 換證



遵守法規

掌握國際環境保護發展趨勢，遵行各項環保法令並確實執行



全員參與

強化員工對環保節能之認知，建立參與機制，貫徹相關制度與規範



節約資源

訂定節約目標，規劃並執行環保節能措施



減少廢棄

落實回收作業與源頭管制，減少污染與廢棄物產生




環境管理發展歷程

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
相關法規	溫室氣體減量及管理法	巴黎協議				再生能源發展條例修正		氣候變遷因應法
尖點因應做法	成立「企業永續委員會」 參與經濟部綠電認購計畫			訂定氣候風險 相關環境政策			成立 淨零排放專案	依「上市櫃公司永續發展路徑圖」 規劃本公司含(子公司)溫室氣體盤查 及查證時程表
節能	換置與增購節能設備	安置節能冷卻水塔 變頻器	設置第一期太陽能 發電設備	執行 ESCO 節能 績效保證專案	能源管理系統上線	換置 節能熱水器設備	改善空壓管力 壓降	台灣尖點設置第二期太陽能發電設備 上海尖點設置第一期太陽能發電設備
溫室氣體	換置與增購節能設備 購置 10 萬度綠電	更換節能照明設備 購置 15 萬度綠電	汰換高耗能設備 購置 15 萬度綠電	進行組織型溫室氣體 自主盤查			進行外部碳盤查 前置準備	台灣尖點通過 ISO 14064-1 組織型 溫室氣體盤查並經第三方驗證單位 查證。
水資源	增設製程用水 回收處理設備	生活污水排放 改善工程	全面更換 省水標章產品	老舊水管 修繕更新工程			更換空調冷卻 水塔散熱鰭片	

有關尖點 2016-2022 年的環境管理成效，以及 2030 年目標整理如下表。





面對氣候變遷可能造成的影響，例如：缺水及缺電對於營運的可能衝擊，提前進行管理機制及預防措施，將有助於尖點強化營運管理能力，並能節省相關成本，確保尖點的永續發展。

氣候變遷風險因應 (TCFD)

在全球氣候變遷與低碳市場轉型下，尖點積極關注其風險與機會，將氣候變遷之減緩與調適，納入永續發展目標，擬定長期且持續精進的運作機制，以因應衝擊。

於 2022 年公開簽署成為 TCFD 支持者，並根據氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendations, TCFD Recommendations) 架構，鑑別氣候相關風險與機會，並由治理、策略、風險管理、指標與目標四層次，向利害關係人說明相關策略與行動。

治理組織與執行情形 (Governance)

氣候風險因應治理組織

2022 年於董事會下設立「企業永續發展委員會」，為氣候變遷議題管理的最高組織，由三位董事擔任委員，以尖點永續發展為最高指導原則，訂定 ESG 年度計劃並定期檢視推動成效，並將執行成果向董事會呈報。

「營運持續管理委員會」直接隸屬於董事長室，為評估、管理、執行氣候變遷機會風險行動的執行組織，每年鑑別營運風險，並訂定相對應的預防管理緩解計畫，以確保營運持續。另於董事長室設「職業安全衛生委員會」，定期檢討緊急災害應變計畫與編組及演練。

2022 年執行情形

- 每季召開營運持續管理委員會。召集各部門最高主管，鑑別重大氣候變遷相關風險。本年度鑑別出之重大風險為：能源結構與相關法規改變、溫室氣體排放規範增訂、

極端氣候災害、自然資源狀態改變及社會的不確定性等五項，訂定預防管理緩解計畫，並檢討精進團隊編組與應變辦法。

- 每季進行緊急災害應變演練，並於每季召開之環境安全衛生委員會檢討精進。

氣候風險管理流程 (Risk Management)

建立評估架構

依據企業永續發展策略，並參考 TCFD 官方指引文件、世界經濟論壇《全球風險報告》、標竿企業、相關法規政策等外部指標，建構機會風險評估架構及文件。

召開營運持續管理委員

每年召開營運持續管理委員會，召集各部門最高主管，鑑別重大的氣候變遷相關機會風險。評估構面包含機會風險類型、影響可能性、影響程度及期間等。

鑑別風險並評估財務衝擊

利用公司營運影響程度以及風險發生可能性，評估風險重大性，並執行重大氣候風險之財務衝擊定量評估。

建立目標指標並定期檢視

建立可執行之風險管理目標與指標，將氣候變遷風險管理整合於企業永續營運目標，由永續委員會每季檢視執行成果，並定期向董事會報告執行成效。

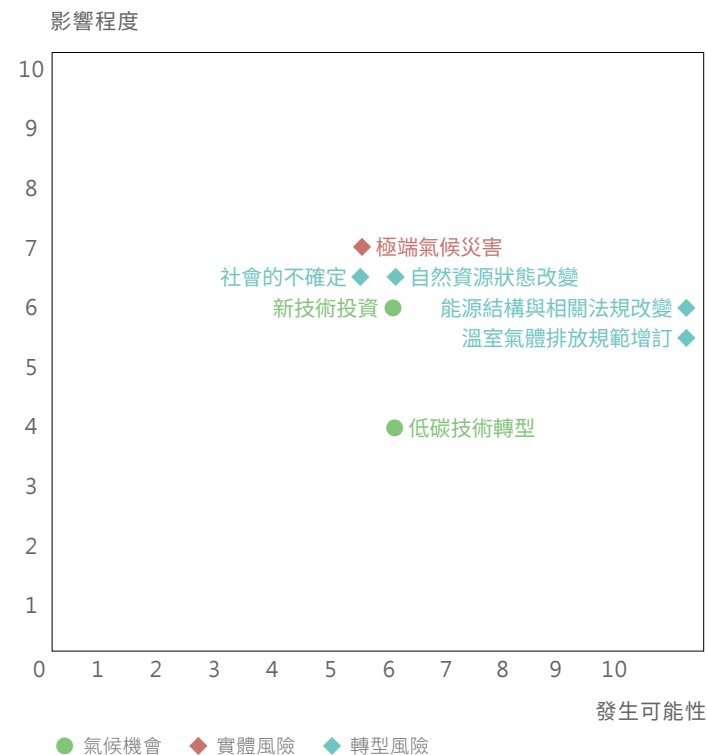
深化氣候變遷認知

舉辦氣候變遷議題之教育訓練及工作坊，深化同仁之氣候變遷認知。

氣候風險分析與策略 (Strategy)

尖點自 2022 年底起，透過 TCFD 架構，以跨部門會議鑑別企業面臨之短、中、長期氣候變遷重大機會風險，評估重大風險與機會對於公司營運與財務之衝擊影響，訂定風險管理計畫，並設定目標與具體指標，以提升氣候風險下的企業營運韌性。

氣候變遷風險與機會矩陣



氣候變遷財務影響分析

風險	風險一	風險二
	能源結構與相關法規改變	溫室氣體排放規範增訂
類型及影響期間	轉型風險之長期風險與法規風險 (中期)	轉型風險之法規風險 (中期)
風險條件說明	國際或國內之再生能源相關法規發展，將影響能源來源、組成改變；國家能源結構轉型，亦可能進一步造成電費上漲、電力供應不穩或缺等衝擊。	國際或國內政府為管制溫室氣體排放量，所制定之法規，如強制企業執行溫室氣體盤查，並建立總量管制、碳交易制度等排放管制規範。
衝擊可能性	非常可能發生	非常可能發生
衝擊程度	中度影響 (影響局部生產)	中度影響 (影響局部生產)
衝擊可能途徑與方式	<ol style="list-style-type: none"> 能源使用成本提高 <ul style="list-style-type: none"> 電價上漲購電成本提高。 法規強制外購再生能源的支出提高。 法規強制設置再生能源發電設備的支出提高。 人力成本提高 <ul style="list-style-type: none"> 研究、追蹤新法規的人力成本提高。 政府溝通人力成本提高。 投資經費提高 <ul style="list-style-type: none"> 因應能源結構轉型，應用新製程或新營運模式的成本提高。 低碳節能等設備投資提高。 法遵及商譽維護成本上升 <ul style="list-style-type: none"> 若無法符合相關法規要求，須繳交罰金。 若無法符合相關法規要求，影響公司聲譽可能減低營收。 既有產品不合法規或標準，遭取代或淘汰。 	<ol style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放成本提高 <ul style="list-style-type: none"> 碳交易、碳費及碳稅等制度提高排碳成本。 人力成本提高 <ul style="list-style-type: none"> 研究、追蹤新法規的人力成本提高。 盤查、申報，取得標章之人力成本提高。 政府溝通人力成本提高。 投資經費提高 <ul style="list-style-type: none"> 因應淨零轉型，應用新製程或新營運模式的成本提高。 低碳、節能、節水等設備投資增加。 法遵及商譽維護成本上升 <ul style="list-style-type: none"> 若無法符合相關法規要求，須繳交罰金。 若無法符合相關法規要求，影響公司聲譽可能減低營收。 既有產品不合法規或標準，遭取代或淘汰。
風險因應方式	<ol style="list-style-type: none"> 自設再生能源發電設備。 以 ESCO 節能改善方案汰換高耗能設備。 導入 ISO 50001 能源管理系統提高能源使用效率。 持續關注國內線電市場與各國相關法規進展。 與學校單位簽定共同研究合約，取得研發技術與知識，並培育相關研發人才。 	<ol style="list-style-type: none"> 自設再生能源發電設備。 持續關注各國相關法規進展。 聘用溫室氣體專業人才，整體規劃執行相關業務。
財務衝擊	<ol style="list-style-type: none"> 電費成本提高 臺灣之平均電價預計於 2025 年上漲至 3.39 元 / 度；台灣尖點 2022 年全年度用電量為 10,934.2 千度，電費為 2.80 元 / 度。 估算提高之年度電費支出為 $10,934,200 \times 0.59 = 6,451,178$ 元整。 設置再生能源發電設備 「再生能源發展條例」規定用電大戶須強制安裝綠能、儲能設備或購買再生能源憑證，至少需安裝契約容量的一定比例，並預計於 2023 年底前公告第二期義務裝置容量比例標準；以第一期義務裝置容量為 10% 預估，台灣尖點須建置 150 千瓦，每千瓦之成本約為 60,000 元整。 估算再生能源發電設備裝設總支出為 $150 \times 60,000 = 9,000,000$ 元整。 節能相關投資費用 導入 ISO 50001 能源管理系統等花費約為 1,000,000 元整。 <p>一次性支出總合約為新台幣 $9,000,000 + 1,000,000 = 10,000,000$ 元整。 經常性支出總合約為新台幣 8,037,400 元整 / 年。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 碳費支出 臺灣之碳費預計每公噸排碳 300 元；依照台灣尖點 2022 年度溫室氣體盤查結果，溫室氣體排放量約為 6,107.5 公噸 / 年。 核算年度碳費支出約為 $6,107.5 \times 300 = 1,832,235.9$ 元整。 人力成本 台灣尖點 2022 年度之非主管職員工平均年薪為 750,749 元整；估算增聘一名非主管職溫室氣體業務專業人員之成本為新台幣 750,749 元整。 <p>經常性支出總和約為新台幣 $1,832,235.9 + 750,749 = 2,582,984.9$ 元整 / 年。</p>

風險	風險三	風險四
	極端氣候災害	轉型風險之長期風險 (中期)
類型及影響期間	實體風險之立即風險 (短期)	轉型風險之法規風險 (中期)
風險條件說明	氣候變遷造成全球或地區性的颱風、洪水、強降雨、降雪、乾旱、野火、崩塌地滑等極端天氣事件的發生次數增加、嚴重性加劇、好發期間改變，引發直接或間接災害，因而對企業造成損害。	因為全球或地區性的自然資源改變，包括原物料的擁有、庫存、分配改變等，進而對企業營運產生直接或間接影響。
衝擊可能性	可能發生	可能發生
衝擊程度	中度影響 (影響局部生產)	中度影響 (影響局部生產)
衝擊可能途徑與方式	<ol style="list-style-type: none"> 設備損壞 <ul style="list-style-type: none"> 立即性氣候災害毀損週邊設備及電力系統，中斷產線。 立即性氣候災害損壞設備，導致生產設備資產汰換損失，或提高維修成本。 能資源短缺 <ul style="list-style-type: none"> 能資源短缺影響生產。 節水等設備投資提高。 人力資源短缺 <ul style="list-style-type: none"> 立即性氣候災害導致人員無法出勤，中斷生產。 立即性氣候災害導致人員受傷請假。 颱風天人員出勤，提高加班費用。 立即性氣候災害導致停班，減少生產天數。 價值鏈不穩定 <ul style="list-style-type: none"> 立即性氣候災害導致原物料價格上漲。 立即性氣候災害導致價值鏈斷鏈，或品質下降。 增加原物料運輸調度作業費用。 立即性氣候災害導致運輸設備汰換或維修成本提高。 限水 / 電供應商無法生產交貨。 防災成本提高。 氣候風險上升，保費提高。 災害導致無法依約交貨之賠償。 	<ol style="list-style-type: none"> 價值鏈不穩定 <ul style="list-style-type: none"> 原物料價格上漲。 原物料運輸調度等管理費用提高。 原物料短缺影響生產。 能資源短缺 <ul style="list-style-type: none"> 水資源短缺影響生產。 節水等設備投資提高。 因應自然資源狀態改變，轉變為新製程或新營運模式的成本。 原物料短缺導致無法依約交貨之賠償。
風險因應方式	<ol style="list-style-type: none"> 重要廠房設於地勢較高地區，並設有防水閘門與抽水泵。 設備重要零組件備有安全庫存，可及時維修。 自設再生能源發電設備與水循環回收系統。 每月召開供應商會議，即時確保供貨穩定，並依價值鏈現況調整安全庫存量。 關注國際原物料市場行情，並蒐集研究替代供應商資源。 每月排定預估銷售品項與數量，並預先生產安全出貨量。 	<ol style="list-style-type: none"> 進行供應商調查，了解供應商當地自然資源狀態變化，以及供應商之應變措施。 定時召開內部採購會議，評估廠內短中長期需求量變化，並調高安全庫存量。 自設再生能源發電設備與水循環回收系統。 關注國際原物料市場行情，並蒐研替代供應商資源。 每月排定預估銷售品項與數量，並預先生產安全出貨量。
財務衝擊	涉及眾多影響因子，無法準確估算。	無法準確估算。

風險	風險五
	社會的不確定性
類型及影響期間	轉型風險之社會風險 (中期)
風險條件說明	因為氣候變遷對全球性或地區性的社經狀況起伏產生影響，包括教育、疾病、福利制度、貧富差距等，又因全球性的社經狀況不確定性，影響相關產品或服務，進而對企業產生直接或間接衝擊。
衝擊可能性	可能發生
衝擊程度	中度影響 (影響局部生產)
衝擊可能途徑與方式	1. 價值鏈不穩定 <ul style="list-style-type: none"> 對未來的不確定性導致客戶下單預估量減少。 景氣發展優於預期導致缺工缺料影響生產。 國際局勢不穩定導致原物料上漲，或運輸調度等管理費用提高。
風險因應方式	1. 每月召開供應商會議，即時確保供貨穩定，並依價值鏈現況調整安全庫存量。 2. 進行供應商調查，了解供應商當社經狀態變化，以及供應商之應變措施。 3. 關注國際原物料市場行情，並蒐研替代供應商資源。 4. 定時召開內部採購會議，評估廠內短中長期需求量變化，並調整安全庫存量。 5. 關注國際原物料市場行情，並蒐研替代供應商資源。 6. 每月排定預估銷售品項與數量，並比對廠內庫存量；以預先生產安全出貨量，兼以控制安全庫存量。
財務衝擊	無法準確估算。

氣候風險因應指標與目標 (Metrics and Targets)

氣候變遷管理目標

尖點以由三大構面推動氣候變遷風險管理，分別為夥伴關係、創新管理及綠色永續。我們攜同價值鏈夥伴，共同減緩氣候變遷風險、將調適氣候風險，並在變遷中掌握永續契機。

尖點的氣候變遷管理目標為：強化價值鏈氣候韌性、提升減碳研發能量、能資源使用效率最佳化，以及廢棄物循環利用。以上四大目標皆設有對應之量化指標，每季召開營運持續委員會檢視達成情形，並依大環境趨勢滾動調整，落實目標追蹤及風險管理，以減緩氣候變遷衝擊，維持企業穩定營運。

氣候變遷管理指標

目標：強化價值鏈氣候韌性		
指標		2022 達成情形
1.	定期稽核供應商備料狀況及緊急應變能力	稽核覆蓋率 100%
2.	定期稽核供應商之環境保護表現	稽核覆蓋率 100%
3.	定期召開供應商會議，確保供貨穩定	會議覆蓋率 100%
4.	整合出貨車趟安排以降低運輸里程與油耗量	總運輸里程及耗油量減少 3%
目標：提升減碳研發能量		
指標		2022 達成情形
1.	研發耐久膜層，以提高鑽針抗衝擊性，降低使用時之磨耗並提升客戶之加工品質	兩型新型膜層通過客戶認證導入量產
目標：能資源使用效率最佳化		
指標		2022 達成情形
1.	增加自發再生能源使用比例	使用比例增加 826% ¹
2.	減少類別二溫室氣體排放量	排放量減少 3% ²
目標：廢棄物循環利用		
指標		2022 達成情形
1.	銷售商品報廢回收比例達 100%	回收率 106%
2.	包裝盒回收比例達 95%	回收率 97%
3.	增加再生原物料 (鎢鋼) 使用比例	使用比例增加 56% ³
4.	全廠廢棄物總量 ⁴ 減量	廢棄物量減少 18% ⁵

註 1 此數據以 2021 年度為比較年度。

註 2 此數據以 2021 年度為比較年度。

註 3 此數據以 2021 年度為比較年度。

註 4 廢棄物總量包含全廠事業廢棄物與生活廢棄物。

註 5 此數據以 2021 年度為比較年度。

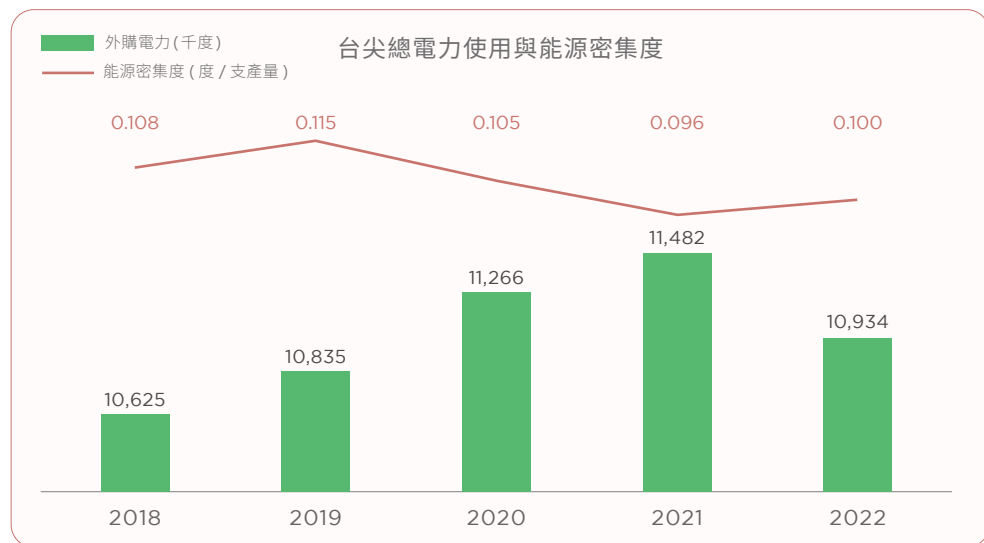
能資源管理

對應的重大主題 | GRI 302 能源

節能減碳

尖點主要使用的能源為外購電力，除了電力，組織內部的能耗還包括汽柴油等，但因為比重低未計入總能耗。2022 年台灣尖點的總電力使用量為 10,957 千度 (39,445,200 MJ^註)，其中非再生能源 10,934 千度 (39,362,400 MJ)，較前一年度減少 547 千度 (1,969,200 MJ)，非再生能源使用減少 4.8%；以單位產量能源集中度觀之，則較基準年減少 23.4%。2022 年上海尖點的總電力使用量為 13,166 千度 (43,947,197 MJ) 均為非再生能源，單位產量能源集中度則為 0.089。我們將更精緻且全面的方式落實智慧能源管理，透過空調溫控自動化控制手法等管理措施，期望兼顧新製程技術需求下，從「環境永續發展」跟「能源使用效率」等兩個面向出發，加速減碳轉型，與國際趨勢接軌，為全球永續環境貢獻心力。

註：1 千度電 (Mwh)=3,600MJ(百萬焦耳)

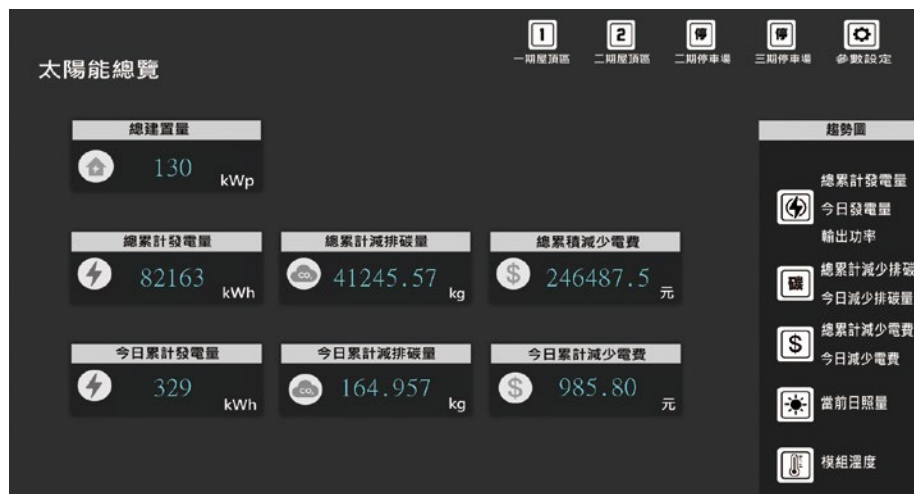


註 1：外購電力量數係以每月電費收據用電度數加總。
 註 2：能源集中度計算為用電量 (度) / 生產量 (支)，由於產品結構改變，2022 生產量改以約當量計算，後續資料將持續以約當量為計算基礎。
 註 3：台灣廠區引用經濟部能源局「110 年能源統計年報 - 能源產品單位熱值表」，電力 (台灣、中國：1 千度電 (Mwh)=3,600MJ(百萬焦耳)

擴大再生能源使用

台灣尖點以 2017 年建置的太陽光電設施為基礎，於 2022 年在樹林廠區推動「太陽光電設備擴建計畫」，2022 年底建置完成 124.32Kw 容量之太陽能發電設備，2022 年全年產生之再生能源發電量 23,869 度 (85,928.4 MJ)，共減少外購總電量 23 千度，累積至 2022 年再生能源發電量則為 44,294 度 (159,458.4 MJ)。持續推動屋頂型太陽能發電設備建置，以擴大再生能源應用。上海尖點已於 2022 年底開始於廠區內建置 800KW 之太陽能節能設備，展現尖點積極履行與承諾善盡綠能環保之社會責任。

註：太陽能發電數據擷取區間 (2022/1/1 ~ 2022/12/31)



太陽能光電設備 台灣尖點 (左圖) 及上海尖點 (右圖, 建設中)

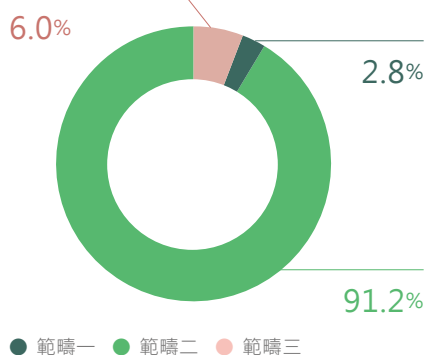
溫室氣體排放盤查

尖點依循 ISO 14064-1: 2018 組織型溫室氣體盤查系統，以營運控制權法劃定邊界，進行台灣尖點以及上海尖點溫室氣體盤查，並委請第三方公正單位查驗通過。

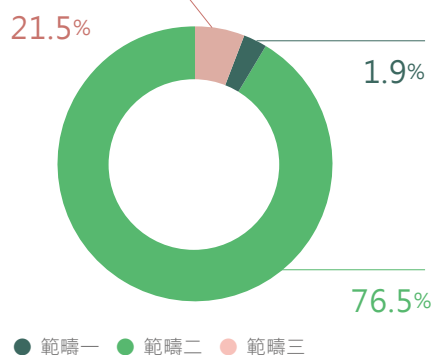
台灣尖點 2022 年溫室氣體總排放量為 6107.5 公噸 CO₂e，包含：範疇一排放量 171.7 公噸 CO₂e、範疇二排放量 5,565.5 公噸 CO₂e、範疇三排放量 370.2 公噸 CO₂e。其中，範疇二排放量佔整體排放量之 91.1%，皆來自廠區外購電力之間接排放，2022 年度範疇二溫室氣體排放量較 2016 年減少 26.2%。

上海尖點 2022 年溫室氣體總排放量为 9,227.2 公噸 CO₂e，包含：範疇一排放量 178.8 公噸 CO₂e、範疇二排放量 7,061.5 公噸 CO₂e、範疇三排放 1,987.0 公噸 CO₂e。其中，範疇二排放量佔整體排放量之 76.5%，皆來自廠區之外購電力。

溫室氣體排放源比例 - 台尖



溫室氣體排放源比例 - 上尖



註 1. 2022 年度，尖點集團依據 ISO 14064-1:2018 標準，變更溫室氣體盤查邊界，以台尖與上尖全組織為盤查範圍，因此以 2022 年度為溫室氣體盤查之基準年

註 2. GWP 係數使用 IPCC 於 2021 年發布之氣候變遷第六次評估報告公告數值。

註 3. 能源間接排放量計算為總用電 x 電力排放係數。台尖電力排放係數使用能源局公告 2021 年係數（公用售電業電力排碳係數 0.509）；上尖電力排放係數則使用「中國產品全生命周期溫室氣體排放係數庫」；上尖電力排放係數則使用「中國產品全生命周期溫室氣體排放係數庫」公告 2020 年係數（上海市電網排放因子 0.576）。

註 4. 其他間接排放量計算為活動數據 x 碳足跡係數。台尖碳足跡係數使用「產品碳足跡資訊網」公告係數；上尖碳足跡係數則使用「中國產品全生命週期溫室氣體排放係數庫」公告係數。

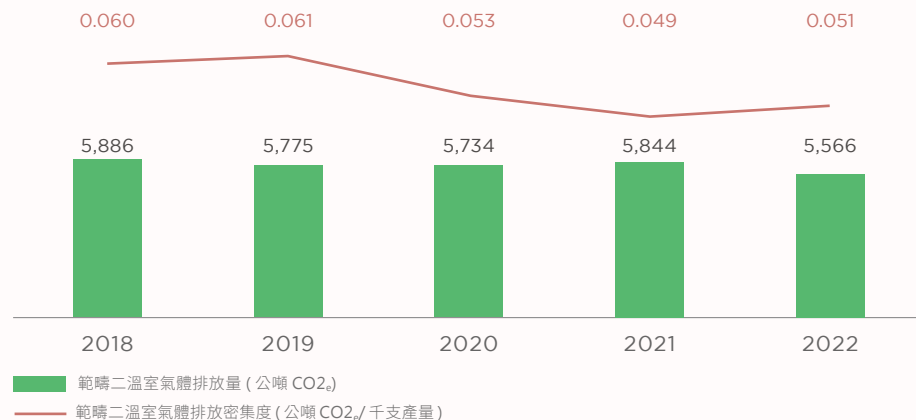
範疇一：即 ISO 14064-1: 2018 所稱之「類別一」，係指來自組織所有或控制的溫室氣體排放，其中逸散排放源內之化糞池甲烷排放量以 2022 年度實際工時及休息時數計算。

範疇二：即 ISO 14064-1: 2018 所稱之「類別二」，係指來自於外購能源之間接溫室氣體排放。

範疇三：即 ISO 14064-1: 2018 所稱之「類別三」至「類別六」，係指外購能源以外之其他間接溫室氣體排放。

以能源間接溫室氣體排放密集度計算，台灣尖點為 0.051，較 2016 年降低 26.1%；上海尖點則為 0.052。尖點將努力以 2030 年間接溫室氣體排放密集度較 2016 年降低 30% 為目標。

範疇二溫室氣體排放量及密集度



註 1. 資料來源為依台灣電力公司用電量數據統計用量，再依據 2021 年度能源局公告係數換算。

註 2. 2022 年溫室氣體排放密集度採單位千支產量計算。

註 3. 溫室氣體排放密集度計算為範疇二溫室氣體排放量 (公噸 CO₂e/生產量 (千支))。由於產品結構改變，2021 起生產量改以約當量計算，後續資料將持續以約當量為計算基礎。

持續精進節能措施

尖點將於 2023 年度導入 ISO50001 能源管理系統，透過能源計畫、能耗分析以及設備管理等多種方式，精確掌控能源使用效率。藉由掌握即時能耗情形及負荷特性分析，持續製程改善並優化生產設備，降低能源耗用。

累積節電達 100 萬度電；
減少 50 萬噸二氧化碳排放

水資源管理

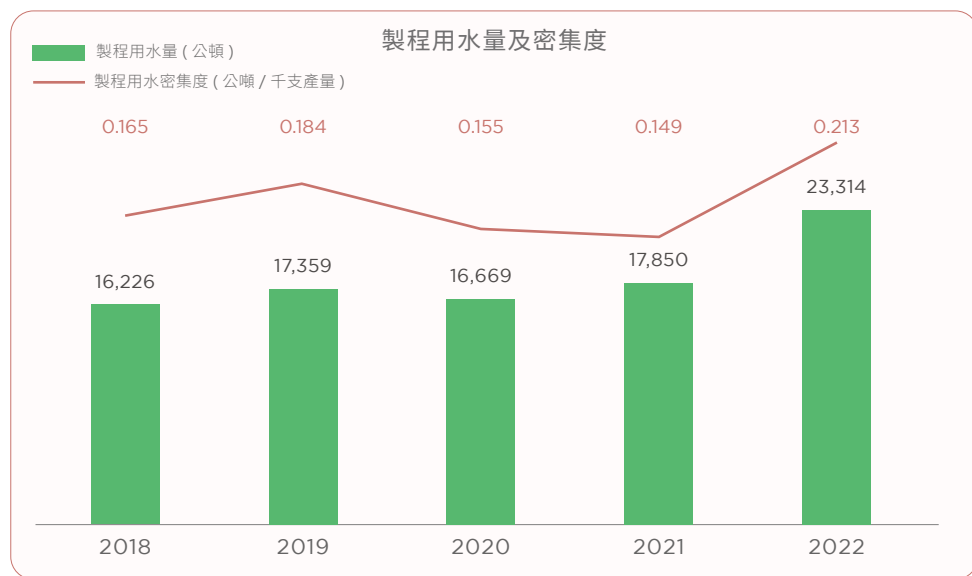
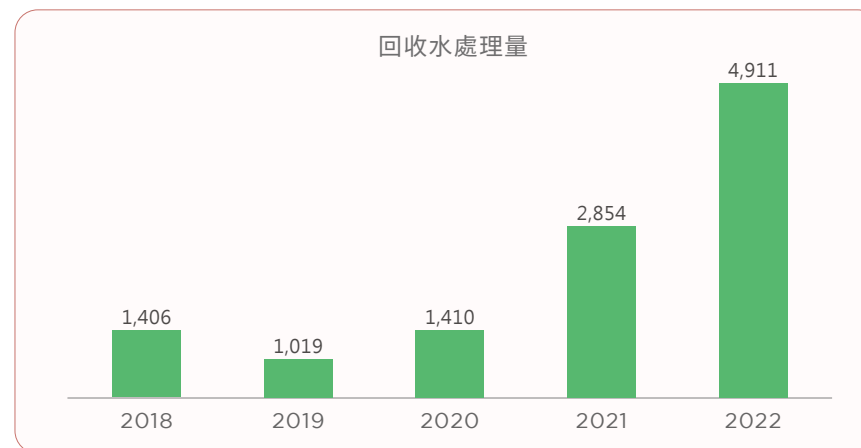
用水狀況與珍惜水資源

台灣尖點所使用之水源為自來水，主要來自板新淨水廠，其水源主要由石門水庫供應。2022 年度總取水量約為 3.21 萬公噸^{註1}，其中，製程用水為 2.33 萬公噸，生活用水為 0.88 萬公噸。上海尖點部分，2022 年總取水量為 3.6 萬公噸，製程用水密集度為 0.24 公噸 / 千支。

在製程用水方面，主要耗用於冷卻水塔冷卻用水，預計於 2023 年著手進行自動控制冷卻水塔循環水量措施希望能減少蒸發損失並且加強冷卻水塔水質維護減少排放損失，有效的利用水資源達到環境永續發展落實。

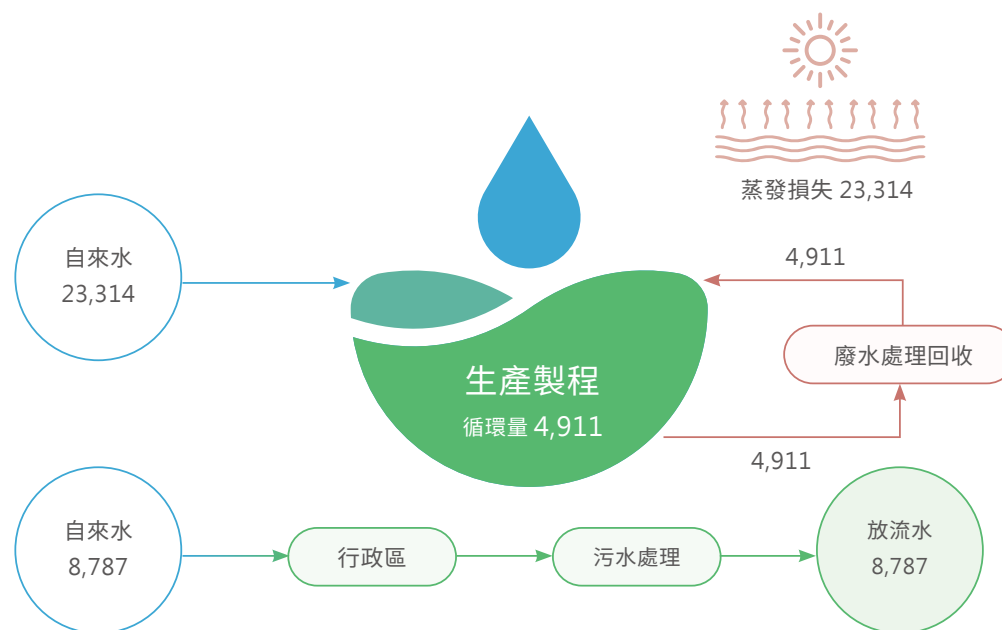
生產製程用水經處理後，可全面回收再使用，2022 年回收再利用水量約 4,911 公噸，回收再利用水占比 % 約 15.3%，近 5 年平均 8.1%，台灣尖點為達成水資源管理，2023 年將全面更換省水龍頭裝設，衛浴設備更換兩段沖水器等管理措施，以進一步有效改善水資源使用效率。

展望未來，尖點以 2030 年製程用水密集度下降 30% 為中長期目標。



註 1. 係依抄表記錄計算。

註 2. 製程用水密集度計算為製程用水 (公噸) / 生產量 (千支)，由於產品結構改變，2021 生產量改以約當量計算，後續資料將持續以約當量為計算基礎。

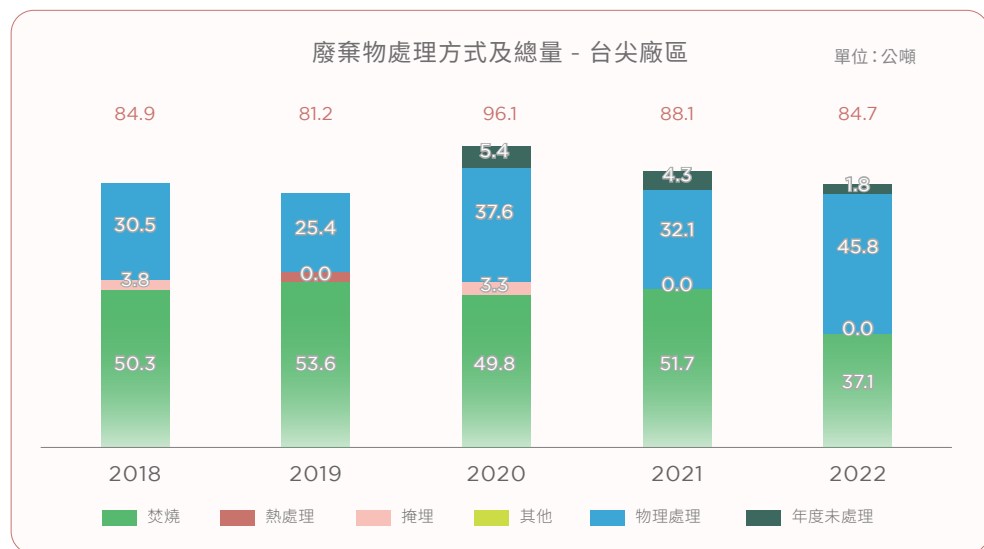


廢棄物管理與源頭減量

台灣尖點製程所產生廢棄物種類主要為一般事業廢棄物，並無產生有害廢棄物。我們秉持 4R 原則 (Reduce、Reuse、Recycle、Replace)，針對廢棄物可再利用資源加以回收，並從源頭管理以禁用、替代或減少使用對環境影響之物質，例如：開發再生性刀具，以延長產品的使用率，2022 年使用可回收再生原物料比率達 30.7%^{註1}；推動團膳不使用一次性餐具；全面導入無紙化之線上簽核系統；2022 年 10 月份透過改善油霧並調整清潔作業方式，使廢油混合物得以減量。2023 年將持續推動包材回收再利用及減少生活垃圾以等專案，以達成由源頭減量，並進而達到減廢的目的。

上海尖點製程所產生廢棄物種類主要亦為一般事業廢棄物，且並無產生有害廢棄物。上海尖點 2022 年一般廢棄物及生活廢棄物總量為 41.4 噸，與合規的廢棄物處理廠商訂定了處理合約，以焚燒及物理處理的方式進行廢棄物，每年向當地環保部門備案。

註 1. 可回收再生物料的使用百分比，係以 (可回收再生物料使用總重量 / 物料使用總重量) * 100% 公式計算



註 1. 廢棄物總量與分類係依環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統內容統計。

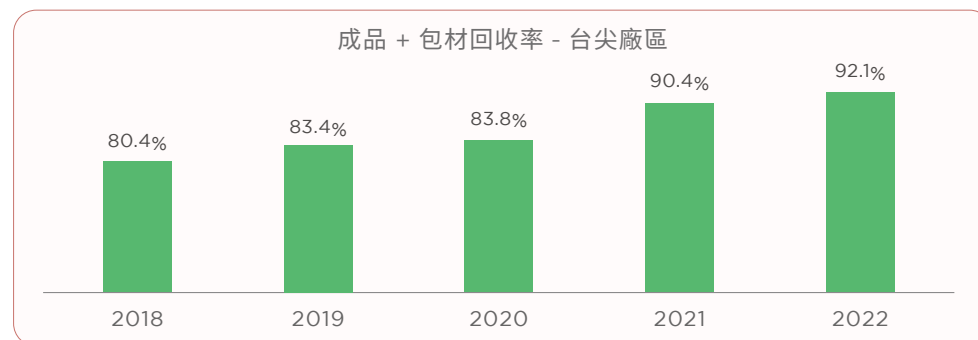
註 2. 再生資源 (廢鐵、銅) 屬有價物質不歸類於廢棄物，2022 年約有 116 公噸

綠色行動計畫

為延長產品與包材的生命週期，降低生產過程中原物料與能源消耗，以及廢棄物產生，台灣尖點自 2009 年開始推動產品及包裝回收再利用計畫，以達到環保再生目的。「綠色行動計畫」係由業務人員邀請客戶共同參與，並由資材部門統計實際回收數據，定期檢討成效。

截至 2022 年已有超過台尖及上尖分別有 32 家及 45 家客戶參與尖點綠色回收計畫，2022 年台尖自客戶端回收可再加工之產品及包材總計約 836 萬個，約佔出貨量之 92.1%^{註1}；上尖則回收 480 萬個，約佔出貨量之 65%^{註1}。未來將持續於公司內外部推動與執行回收行動，尖點以 2023 年回收率 ≥ 93% 為目標。

註 1. 回收產品及包材的百分比，係以 (回收之產品及包材數量 / 售出之產品及包材數量) * 100% 公式計算而得，不含銷貨退回之產品數量。



清潔生產

尖點持續進行清潔生產技術，減少廢棄物為出發思考方向，減少對於環境的危害。其優點不僅降低公司成本開銷、更重要的是將廢棄物減少也達到對於環境維護的要求。地球只有一個，而我們既然依賴它生活，就必須維護它，互利共生，創造雙贏局面，始能履行社會責任，達到工業與環境的雙贏局面以及永續發展。

藉由製程改善提升材料銜接強度與治具使用壽命，減少生產過程產出之報廢品，台灣尖點之報廢成品重量由 2019 年 4,183 公斤到 2022 年 3,260 公斤，減少 923 公斤，減幅為 22%。

廢棄物處理一直是目前生態環境必須面對的課題，所以需要加強員工環保的概念及意識，並制定有效的減少廢棄物目標讓生產人員一同努力執行，始能履行企業社會責任，維護一個完整的生態環境。

社會關懷

Social Care

對尖點的重要性

尖點相信，教育是邁向更美好未來的起點，唯有當人人都得到充足的學習機會，才有可能充分發揮所長，適得其所；因此，尖點長期支持三峽在地全人教育，期待藉由我們的努力，為在地注入更豐沛的教育資源。

尖點也相信，人人都有一顆利他的心；因此，我們積極打造便利共響的社會參與文化與機會，更逐步將邀請範圍擴展至社區鄰里以及產業夥伴，不僅以企業為首帶動風氣，也為有心參與社會關懷的內外部夥伴，營造友善的共好管道。

在多行公益的同時，尖點不忘記本業，我們提供相關院校申請入廠觀摩，並規劃了紮實的企業實習計畫，培育電路板產業的下一代菁英。

2022 主要績效

527 小時

公益服務時數

392 人次

公益參與人數

14 項

公益活動

3 項

環保活動

8 個

嘉惠社福團體

與 SDGs 連結



2022 目標與成效

公益時數 多行公益不嫌多
 目標 **525** 小時 → **527** 小時

公益人次 全員公益動起來
 目標 **281** 人次 → **392** 人

公益活動
 目標至少 **8** 件 → **14** 件

環保活動
 目標至少 **2** 件 → **3** 件



管理方針

- 長期耕耘在地全人教育
- 實質打造企業公益風氣
- 積極擴大尖點公益力

方針目的

透過長期耕耘在地教育，尖點期待能支持在地建構公平以及高品質的教育環境。並由自身做起，帶動樂在公益的企業文化，更積極引動產業公益能量，以擴大正向社會影響力。

策略與承諾

尖點承諾持續支持在地教育，與專業在地教育團體合作，將高品質的教學資源注入三峽地區；我們更透過由淺入深的員工公益參與規劃，深化全員參與的企業公益文化；更藉由主動邀請與積極投入，為電路板業公益加值。

管理方式



我們的行動

長期耕耘在地全人教育

- 積極參與了解在地教育與學習需求
- 連結在地教育團體，支持及提供專業資源

實質打造企業公益風氣

- 持續邀請客戶加入綠色回收計畫
- 提升成品包材回收率

積極擴大電路板業公益力

- 廣邀價值鏈夥伴共同參與尖點公益行動
- 積極投入電路板業公益同盟

TOP 公益計畫

尖點重視公益參與及回饋，希冀運用自己的力量影響同仁、同仁眷屬一直到利害關係人並由整合、深化、串聯三個面向，由淺至深，由點到面逐步優化公益參與軸線。

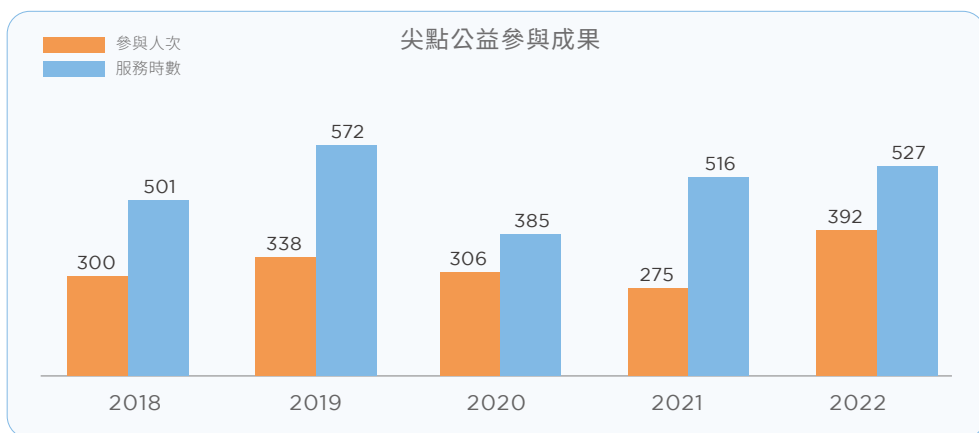
分述各優化面向如下：

- 整合公益軸線，聚焦投注於高品質在地全人教育 (Teaching & Learning)；
- 深化同仁參與，以由淺至深行動方案，打造共響的內部善文化 (One Mind)；
- 串聯產業能量，主動出擊並積極結盟，擴大外部公益力 (PCB Partnership)。

在今年我們統合幾年來的努力，推出新一代「TOP 公益計畫」，以「在地教育 Teaching & Learning」、「全員參與 One mind」和「產業夥伴 PCB Partnership」為三大主軸，整合資源、積極投入，以持續性及深入性為規劃原則，深化企業內部公益文化，並積極串聯外部行動，齊力創造共存、共榮、共好的和諧社會。

2022 年度，尖點共計推動計畫 17 件，其中包含公益活動 (含贊助案)14 件，環保活動 3 件；不論行動之深度、廣度以及合作觸角皆優於往年。其中，公益參與人數 392 人次，公益服務時數 527 小時，投入公益支出約計新台幣 77 萬元。2022 年參與公益活動而享有「公益假」員工共計 59 人次，總時數為 236 小時。

尖點 TOP 公益計畫 - 2023 年參與人數及服務時數目標 成長 2%



長期支持三峽在地全人教育

幼齡孩童遊戲學習 - 瘋北大兒童上街去協辦企業國小學童課後陪伴 - 小草書屋師資費用贊助計畫
中學少年生涯探索 - 青草職能學苑圓夢計畫贊助
社區共讀終身學習 - 健康閱讀書庫社區巡迴書庫
特殊教育扶助支持 - 三峽春暉啟能中心長期支持



階梯公益計畫 - 全員共響的企業氛圍

員工福利 X 社福支持

- 每月視障按摩入廠服務
- 不定期身障棒壘球賽事

簡單公益 X 資源循環

- 廢棄電子產品回收行動
- 二手袋循環再利用行動
- 食物銀行惜食募集行動

進階公益 X 感恩回饋

- 好血有你尖點捲袖捐血行動
- 大漢溪溪流巡守與環境教育

全員響應零距離 X 聲援烏克蘭募款

價值鏈共好產業公益結盟

廣邀供應商共響公益行動

- 好血有你尖點捲袖捐血行動
- 大漢溪溪流巡守與環境教育

社福禮獻擴大產業公益力

- 社福禮盒 - 喜憨農場 · 十穀米禮盒 393 盒

印刷電路板產業公益夥伴

- 積極投入電路板環境公益基金會

長期支持三峽在地全人教育

尖點長期支持三峽在地教育。近年來，我們的參與觸角，由莘莘學子以及特殊教育，擴展到學齡前孩童的遊戲學習以及社區終身學習。合作夥伴也由學童關懷支持組織，擴及特色教學團體以及地區大學USR(University Social Responsibility)單位，藉由結合多元的專業單位，將專業的教育資源注入在地的每個角落，讓身處新北市蛋白地帶的三峽地區，亦能擁有充沛資源。作為在地企業，公司同仁多來自在地社區，透過支持地方教育系統，尖點期待為同仁闖家打造更善美優質的生活成長鄰里。

學齡前孩童遊戲學習 - 瘋北大兒童上街去企業協辦

自2020開辦起，尖點就是《瘋北大兒童上街趣》的固定班底，連續3屆，跟著三峽地區的特色自學團體，以及關心孩子的在地夥伴，一起「瘋北大」！2022年，團隊不只將車水馬龍的大馬路變成兒童遊戲場，還在大馬路上搭建了三層樓高樹屋，營造森林木屑步道、大型陶土地景以及客運公車瘋狂彩繪等十六個遊戲主題區。尖點今年推出的遊戲則結合本業與環保倡議，讓孩子們在了解臺灣電路板產業的同時，也腦力激盪，想想看生活中可以如何過得更環保。

國小學童課後陪伴 - 小草書屋師資費用贊助計畫

小草書屋由在地社會企業 - 甘樂文創成立於2015年，為三峽地區重要的高關懷學童支持組織，提供孩子們課後功課輔導、共餐與多元課程學習。2016年起，尖點每季贊助小草書屋的聘用專業師資所需費用，並不定期互訪，以隨時瞭解書屋需求，是彼此最熟悉的在地夥伴。

中學少年生涯探索 - 青草職能學苑圓夢計畫贊助

2016年底，甘樂文創團隊繼小草書屋後，成立了青草職能學苑，作為在地(青)少年的職涯探索基地。尖點亦自青草職能學苑草創時期，就是堅實的在地夥伴，每年固定贊助青草年度盛事—環島圓夢計畫。並在環島勇士在十四天返家時刻，尖點同仁和小草書屋的弟弟妹妹們一同列隊熱烈歡迎，並到學苑聽孩子分享環島點滴，參與孩子們的成長喜悅。



瘋玩北大的尖點孩子



尖點科技瘋北大遊戲設攤



尖點同仁與小草書屋的弟弟妹妹一同迎接青草環島勇士



青草孩子蒞臨尖點提案年度圓夢計畫



尖點協助全面更新環島雨衣及單車鞋

社區共讀終身學習 - 健康閱讀書庫社區巡迴書庫

近年，尖點的在地教育支持觸角，由孩童及青少年延伸至周邊社區。2022年，我們和台北大學USR計畫，以及三峽在地非營利組織 - 臺灣鳶山社會實踐協會合作，推動北大特區「健康閱讀書庫社區巡迴書庫」，將100本以上的健康相關新書帶入社區，總共巡迴設展7個社區，展期達半年以上，借閱人次突破250人。並舉辦「大腦看人生 - 終身學習的重要」專題演講，邀請洪蘭教授從腦神經的角度，和社區夥伴分享學習的益處。

巡展期間引動了社區自主發起主題讀書會1場、回饋捐書170本、閱讀心得80篇等廣大回響。我們期待透過主動出擊，將新知注入鄰里，藉由與每個人切身相關的健康主題，誘發終身學習的動機，也促進社區健康。

特殊教育扶助支持 - 三峽春暉啟能中心長期支持

春暉啟能中心坐落在依山傍水的五寮尖山腳，是我們低調，卻不可或缺的在地教育夥伴。四十幾年來，春暉默默協助成年的身心障礙學員，是學員們的家，也是學習一技之長的魔法學校。6年來，春暉每雙周蒞臨尖點，販售學員親手揉製的西點麵包，尖點同仁吃得安心，學員們的好手藝也得到肯定。2021年以來，由於疫情嚴峻，社會局暫停社福機構對外服務，因此我們改以財務贊助恪盡棉薄之力，期待疫情盡快緩解，早日再見春暉學員的明亮臉龐。



閱讀健康社區巡迴書庫開幕



閱讀健康社區巡迴書庫巡迴首站—大學風呂社區

階梯公益計畫 - 全員共響的企業氛圍

尖點不僅長期投入三峽在地發展，在公司內部，我們更積極營造樂在公益的氛圍，我們相信公益種子只有深植每個人心中，才能遍地開花。公司內部規劃一系列由淺入深的「階梯公益」計畫，讓同仁藉由簡單的行動參與公益，公司也依據參與難度給予公開表揚、小禮品、公益假等不同形式的鼓勵。



享受放鬆時刻的同仁

除了以實質獎勵支持同仁參與公益行動，也積極邀請在地社區與價值鏈夥伴加入我們，在一年一度的捐血與淨溪行動，都看得到社區與價值鏈夥伴的熱情身影。

員工福利 X 社福支持

- 尖點相信，社會參與的快樂來自於利人利己，我們致力於將這樣的快樂分享給所有同仁，作為帶動同仁加入公益行列的起點。 -

每月視障按摩服務

2018年起，為體恤同仁，並促進專業視障工作者就業，每月邀請伊甸基金會的專業視障按摩師到廠服務。同仁在按摩師的巧手中，放鬆筋骨紓解壓力。2022年度上半年，由於疫情嚴峻管制入廠，因此視障按摩活動在疫情趨緩的情況下開始提供服務，2022年度共計舉辦7場次紓壓按摩活動，參與同仁共84人。

尖點力挺 支持台灣國手站上國際舞台

本次邀請到光頭神童「李翰暄」長跑健將，帶領同仁一同熱身運動，能夠跟著國手一起跑，無比榮耀。

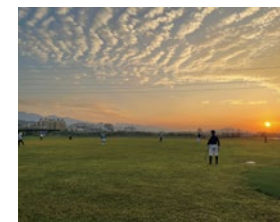


不定期身障棒球賽事

2022年下半年，尖點得知有一群人默默支持著身障者的運動權益，並且在我們身邊的樹林區，經營全國第一座專為身障朋友打造的「樹林鹿角溪身障棒壘場」。為支持身障朋友的運動權益，我們新增了「中華民國身障棒壘球協會」贊助項目，並在每次球賽邀請同仁共襄盛舉，一睹突破極限的棒壘球勇士強棒出擊。本年度共贊助協會下半年舉辦之2場賽事，並支持「樹林鹿角溪身障棒壘場」營運經費。



第九屆多元族群棒球賽



樹林鹿角溪身障棒壘場

簡單公益 X 資源循環

- 2022年為提供同仁友善的公益環境，尖點在公司內部設計了更便利的公益與環保行動參與管道，也期待透過簡易的參與方式，促進資源循環共享。 -

二手袋循環再利用行動

2022年將「袋袋相傳」二手袋再利用計畫改為常態行動，同仁可隨時將不需要的環保袋及紙袋集中到二手袋交換區，供有需要的同仁隨時自行取用。全年度總共循環使用了二手袋200個以上，並將閒置的二手袋轉贈鄰近的主婦聯盟合作社等二手袋友善店家。

廢棄電子產品回收行動

在農曆七夕前後，我們舉辦了「不一樣的情人節，和地球談場戀愛」廢棄電子產品回收行動。協助同仁回收廢棄之電子產品，並將回收品交由「華碩文教基金會」，在資料安全刪除後，將可再生之電子零組件重組為可利用之電子設備。本次行動，我們總共回收了269件廢棄電子產品，共計150公斤。



尖點同仁與回收電子產品

食物銀行惜食募集行動

在農曆七月過後，鑑於許多同仁家中此時累積了吃不完的祭祀食品，我們舉辦了「用點心，送點心」食物銀行惜食募集行動，並將募集食品轉交由「台灣食物銀行聯合會」分配處理，減少浪費，將資源分享給有需要的人。本次行動，總共募集80件食品，共計15.3公斤。



惜時募集行動成果

進階公益 X 感恩回饋

- 尖點不僅規劃了利便的公益管道，以鼓勵同仁由小地方關懷社會、愛惜環境；更以「公益假」及「公益小禮」，激勵同仁參與「進階公益」的社會關懷及環境守護行動。-

好血有你尖點捲袖捐血行動

連續 8 年，尖點與台北捐血中心共同舉辦捐血活動，邀請同仁挽袖捐血，並廣邀鄰里社區及價值鏈夥伴共襄盛舉。2022 年度，共有 82 名熱血夥伴響應捐血，共計捐血 34,250C.C.。捐血活動利人又利己，尖點設立捐血站讓同仁、鄰里、價值鏈夥伴能就近捐出熱血助人，而未能成功完成捐血的同仁也能檢視自身健康概況，無形中也鼓勵同仁維持良好生活習慣的重要意識。

為鼓勵內外部夥伴共同響應，我們在活動前便發起參與捐血的公益小禮投票，票選大家最喜愛的捐血回饋小禮，本年度當選禮品為「阿昌清潔庇護工場」公益衛生紙與超商商品卡，同仁們捐出熱血，也收下庇護工場學員們的小小作品。



捐血有你，愛不止息



踴躍參與的熱血勇士

大漢溪溪流巡守與環境教育

尖點長期關注水環境守護，2018 年來，我們每年規劃溪流守護行動，號召同仁眷屬及價值鏈夥伴，巡護三峽地區重要溪流。2022 年，我們擴大巡守範圍與巡護項目，與長期關心在地環境議題的「新北環境文教協會」合作，帶領 105 名尖點同仁偕同親友一起巡守大漢溪三峽一鶯歌段長達 4 公里，巡護項目包含河岸淨道與水質、生態監測及移除外來種等項目。孩子們興致勃勃操作監測工具、認識河溪生物，不放過河濱的大小廢棄物與垃圾。

活動接近尾聲，我們與在地友善小店合作提供零塑自助餐，感謝夥伴們一上午的參與，並給予參與同仁們公益假時數。



大漢溪溪流巡守全體夥伴



小組淨溪成果



零塑自助餐

全員響應零距離 X 聲援烏克蘭募款

2022 年初烏俄戰爭爆發，超過 700 萬難民流離失所。在全球為烏克蘭情勢焦急不已時，尖點選擇以最直接的方式出手聲援。我們發起「Topoint Can Help- 聲援烏克蘭募款行動」，並由高階主管帶頭捐款，集團海內外各子公司響應熱烈，共有超過 50 名同仁參與，總募款金額超過 17 萬元，募款金額全數匯入外交部透過「賑災基金會」開設之賑濟專戶，由外交部統籌運用。

賑災基金會募款感謝函



價值鏈共好產業公益結盟 X 中秋節公益禮盒

2017 年起，尖點每年精選社福公益禮盒，作為中秋賀禮，期待在親身品味公益禮獻的精緻與溫度之後，帶動價值鏈夥伴加入我們，成為社福佳物的頭號粉絲，提升價值鏈公益影響力。2022 年，我們選用「喜憨兒基金會」的「喜憨農場·十穀米禮盒」，總共致贈 393 位價值鏈夥伴。



喜憨農場·十穀米禮盒

產業公益結盟 - 電路板環境公益基金會 (TPCF)

尖點積極擴展公益影響力，自「財團法人電路板環境公益基金會」成立初期便成為團隊夥伴，林序庭董事長更自 2021 年起擔任基金會董事，深入參與基金會營運走向與決策。

電路板環境公益基金會以環境教育為主軸，結合基金會中的電路板產業專業人才，提供各級校免費優質的環境教育與生涯探索課程，以統整式教學建構未來趨勢概念、電子產業發展現況、環境危機。2022 年度，TPCF 共辦理 474 場國中小環境教育主題課程；45 場高中職生涯探索講座；於全臺大專院校辦理「循環經濟講座」。尖點作為台灣電路板業的重要一員，透過產業結盟，積極擴大公益影響力。

穩健培育電路板業專業人才

尖點作為全球電路板鑽針製造的領航者，從不忘培育產業菁英的企業責任。2022 年度，我們提供為期 1 年的全薪實習機會，招募有志投入業界的優秀學子，共有超過 60 名學生進入面試階段，最終錄取 5 名實習生。

在為期 1 年的實習期間，依據實習生專業領域分配部門，並訂定每周課程表，實習期間全程由輔導專員一對一實務教學，在學習過程中，由實習生與輔導專員共同討論發想實習專案與目標。尖點並設有獎學金與留任獎勵，以鼓勵表現優異的實習生。



TPCA show 學生導覽活動



明志科技大學企業參訪



龍華科技大學實習生招生說明會



第一階段實習成果發表

歷年永續管理績效

面向	指標	GRI 準則揭露項目	2018	2019	2020	2021	2022	
經濟面	創造股東價值	合併營業收入 (新台幣百萬元)	201-1	3,282	3,006	2,973	3,774	3,510
		合併稅後淨利 (新台幣百萬元)	201-1	254	190	282	447	332
		基本每股盈餘 (新台幣元)	-	1.69	1.34	1.98	3.15	2.34
		股利配發率 (%)	-	71.0	89.6	79.8	73.2	85.5
		股東權益報酬率 (%)	-	5.5	4.4	6.5	9.8	7.0
	研究發展	累計專利件數 ^(註)	-	120	124	132	153	162
		研究開發費用 (新台幣百萬元)	-	40	43	52	61	60
		研發費用佔比 (%)	-	3.5	4.2	4.6	5.2	5.4
	客戶滿意度	客戶滿意度 (%)	102-44	88.3	92.4	95.1	92.4	96.4
		客訴比例 (%)	-	0.14	0.10	0.12	0.11	0.06
供應鏈管理	在地採購比例 (%)	204-1	51.7	49.1	50.7	50.5	57.0	
	禁用衝突礦產聲明書簽署率 (%)	-	100	100	100	100	100	
	社會責任承諾書簽署率 (%)	-	100	100	100	100	100	
社會面	員工關係	新進員工比例 (%)	401-1	25.8	24.6	27.0	30.7	25.5
		離職率 (%)	401-1	15.9	24.0	12.5	16.6	13.2
		育嬰留停復職率 (%)	401-3	-	-	67	100	100
		育嬰留停留存率 (%)	401-3	75	-	50	50	50
	育才發展	教育訓練總時數 (小時)	-	9,502	10,596	12,085	11,198	14,201
		教育訓練人均時數 (小時)	404-1	26.1	31.3	33.7	31.5	38.9
	職場安全	失能傷害頻率 (FR)	403-9	11.83	2.98	0	2.58	7.71
失能傷害嚴重率 (SR)		403-9	40.0	7.0	0	47.0	19.0	
環境面	節能減碳	外購電力 (千度)	302-1	10,625	10,835	11,266	11,482	10,934
		能源密集度 (千度 / 支產量)	302-3	0.108	0.115	0.105	0.096	0.089
		能源間接溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e / 年)	305-2	5,886	5,775	5,734	5,764	6,107.5
		能源間接溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 千支)	305-2	0.060	0.061	0.053	0.048	0.051
	水資源管理	製程用水密集度 (公噸 / 千支產量)	303-1	0.165	0.184	0.155	0.149	0.213
		生活用水密集度 (公噸 / 人)	-	28.8	32.7	32.9	29.6	24.5
	廢棄物管理	廢棄物總重量 (公噸)	306-2	85	81	96	88	84.7
		成品包材回收比例 (%)	301-3	80.4	83.4	83.8	87.1	92.1

註：累計專利件數係集團合併數

GRI 內容索引

本報告書的內容架構依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）出版的永續性報告準則（GRI Standards 2021）進行各面向的揭露，尖點並無適用的 GRI 行業標準。

GRI 準則編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼	附註
GR 1：基礎 2021				
GRI 2：一般揭露				
2-1	組織細節	關於報告書、永續經營與價值鏈	2	
2-2	組織永續報導中包含的實體	永續經營與價值鏈	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2	
2-4	資訊重編		2	無
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	2	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續經營與價值鏈	7	
2-7	員工	員工概況	44	
2-8	非員工的工作者	員工概況	44	
2-9	治理結構及組成	公司治理	22	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會	24	
2-11	最高治理單位的主席	董事會	23	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續發展策略、利害關係人鑑別	11、17	
2-13	衝擊管理的負責人（管理衝擊的責任委派）	風險管理	28	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	企業永續發展委員會	11	
2-15	利益衝突	誠信正直與法規遵循	26	
2-16	溝通關鍵重大事件（關鍵問題的溝通）	利害關係人溝通	17	
2-17	最高治理單位的群體智識	董事會	24	
2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效	24	
2-19	薪酬政策	薪資報酬委員會、員工照顧	25、49	
2-20	薪酬決定流程	薪資報酬委員會、員工照顧	25、49	
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展策略	11	
2-23	政策承諾	誠信正直與法規遵循	26	
2-24	納入政策承諾	誠信正直與法規遵循、人權管理	26、64	
2-25	補救負面衝擊的程序	重大主題及利害關係人	17	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信正直與法規遵循	26	
2-27	法規遵循	法規遵循	27	
2-28	公協會的會員資格	永續經營與價值鏈	7	
2-29	利害關係人議合方針	重大主題及利害關係人	17	
2-30	團體協約		17	本公司無集體協商協定
GRI 3 重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	17	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	19	

GRI 準則編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼	附註
3-3	重大主題管理	重大主題管理	20	
GRI 201 經濟績效, 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	永續經營與價值鏈	6	
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	員工概況	48	
GRI 202 市場地位, 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	員工照顧	49	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	員工概況	45	
GRI 205 反貪腐, 2016				
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信正直與法規遵循	27	
GRI 302 能源, 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能資源管理	73	
302-3	能源密集度	能資源管理	73	
GRI 305 排放, 2016				
305-1	直接溫室氣體排放 (範疇一)	能資源管理	74	
305-2	間接溫室氣體排放 (範疇二)	能資源管理	74	
305-4	溫室氣體排放密集度	能資源管理	74	
GRI 401 勞雇關係, 2016				
401-1	新進員工和離職員工	員工概況	46	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	員工照顧	49	
401-3	育嬰假	員工概況	56	目前僅提供台尖資訊, 上尖資訊尚未完成蒐集, 待 2023 年發行報告時補充
GRI 403 職業安全衛生, 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職場安全	59	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職場安全	61	
403-3	職業健康服務	職場安全	63	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職場安全	61	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職場安全	60	
403-6	工作者健康促進	職場安全	60	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職場安全	61	
403-9	職業傷害	職場安全	61	
403-10	職業病	職場安全	61	
GRI 404 訓練與教育, 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	育才發展	57	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	育才發展	58	所有員工皆定期接受考核
GRI 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	公司治理、員工概況	22、45	


SASB 內容索引

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明	章節	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源使用量	量化	總能源使用量為 86,845 GJ(千兆焦耳)	能資源管理	73
		(2) 電網電力百分比	量化	電網電力百分比為 99.9%	能資源管理	73
		(3) 再生能源百分比	量化	再生能源百分比為 0.1%	能資源管理	73
員工健康與安全	RT-IG-320a.1	(1) 總可記錄事故率	量化	總可記錄事故率為 1.54	職場安全	63
		(2) 死亡率	量化	死亡率為 0	職場安全	63
		(3) 虛驚事故率	量化	虛驚事故率為 2.05	職場安全	63
物料採購	RT-IG-440a.1	關鍵物料的風險管理	非量化	詳見夥伴關係 - 供應商夥伴	供應商夥伴	40
再製造之設計與服務	RT-IG-440b.1	再製造產品與服務之收益	量化	包材回收金額為 31,400,131 元	綠色行動計畫	76
活動指標	RT-IG-000.A	每生產類別的生產數量 ^(註)	量化	鑽針生產約當量為 257,635,952 支		
	RT-IG-000.B	員工人數	量化	台上尖人數為 685 人	員工雇用	45

註：虛驚事故率僅統計台灣尖點

註：由於各產品生命週期不同，故以約當量作為統計依據

SGS 查證報告



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE TOPOINT TECHNOLOGY CO., LTD.'S CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT FOR 2022

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
 SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Topoint Technology Co., Ltd. (hereinafter referred to as Topoint) to conduct an independent assurance of the Corporate Sustainability Report for 2022 (hereinafter referred to as the CS Report). The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report presented and complies with the GRI Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) during verification (2023/3/17-2023/4/28) in Topoint headquarter. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD) and sustainability accounting standards (SASB).

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
 This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Topoint's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
 The information in the Topoint's Sustainability Report of 2022 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Topoint. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the CS Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all Topoint's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
 The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2 General Disclosure 2021 for organisation's reporting practices and other organizational detail, GRI 3 2021 for organisation's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and/or ISAE3000.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options and Level of Assurance	
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 1 Moderate (AA1000AP Evaluation only)

TWLPF 5008 Issue 2305

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
 The scope of the assurance included evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	GRI Universal Standard (2021) (Reference)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standards (2021) listed in the GRI content index where the organization has referenced for the preparation of the reported information.

ASSURANCE METHODOLOGY
 The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Corporate Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION
 Financial data drawn directly from independently audited financial accounts. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB related disclosures has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
 The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Topoint, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE/VERIFICATION OPINION
 On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLP5008 Issue 2305

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
 Topoint has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity through formalised commitment from the highest governing body. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

MATERIALITY
 Topoint has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. It's recommended to use appropriate criteria and thresholds to determine the significance, likelihood, and present and expected future impact of identified material sustainability topics.

RESPONSIVENESS
 The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Communications with stakeholders on an ongoing and timely manner are recommended to be delivered reasonable and viable responses.

IMPACT
 Topoint has performed processes to recognize and manage the organisation's impacts that are applied across the organisation under the governance of senior management. It's recommended to defined methodology to present impacts as quantitative or monetised measurement results.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Topoint's CS Report of 2022, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. For future reporting, it is recommended to enhance the disclosure about implementation of due diligence on the identification and the evaluation of its impacts on the economy, environment, people, and human right. Meanwhile it is suggested to get more detailed descriptions about how to communicate and apply the policy commitments of responsible business conduct and human rights to its organization's activities and business relationships.

Signed:
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.




Stephen Pao
 Knowledge Deputy General Manager
 Taipei, Taiwan
 13 June, 2023
WWW.SGS.COM

TWLP5008 Issue 2305

第三方查證報告



OPINION

Greenhouse Gases Verification Opinion ISO 14064-1 : 2018

Gives to
TOPOINT TECHNOLOGY CO., LTD.
Office Address
**No. 203, Sec. 3, Jiayuan Rd., Shulin Dist.,
New Taipei City 238, Taiwan, R.O.C.**

The quantity of Greenhouse Gas of the above organization and found to be in accordance with ISO 14064-3:2019. (detailed information please refer to next page)

Report Year	: 2022
Greenhouse Gases	
Direct Emissions	: 352.4863 CO2-e Tonnes/ year
Energy Indirect Emissions(Category2)	: 13126.2122 CO2-e Tonnes/ year
Other Indirect Emissions (Category3-6)	: 2357.1998 CO2-e Tonnes/ year
Sum	: 15835.898 CO2-e Tonnes/ year
Materiality	: 5%
Reasonable Assurance	: Direct and Energy Indirect Emissions
Limited Assurance	: Category3-6

Opinion No.: GHG-233311020
Version:
Verify Date: 2023-04-28
Issue Date: 2023-06-16



Verification Body
at TUV NORD Taiwan Co., Ltd.

TUV NORD Taiwan Co., Ltd.
Room A1, 9F, No.333, Sec.2,
Tun Hua S. Rd.
Taipei 10569 Taiwan, R.O.C.

Further clarifications regarding the scope of this opinion and the applicability of the standard may be obtained by consulting the organization
TUV NORD Taiwan Co., Ltd. Room A1, 9F, No. 333, Sec. 2, Tun Hua S. Rd., Taipei, Taiwan www.tuv-nord.com/tw/en
Page 1 of 3



OPINION

Appendix to Opinion No. GHG-233311020 ISO 14064-1 : 2018

TUV NORD Taiwan Co., Ltd (hereinafter referred to as "TUV NORD") has been contracted with Topoint Technology Co., Ltd. (hereinafter referred to as Topoint), No. 203, Sec. 3, Jiayuan Rd., Shulin Dist., New Taipei City 238, Taiwan, R.O.C. for the verification of direct and indirect greenhouse gas emissions in accordance with ISO 14064-3:2019. In the GHG Opinion in the form of GHG report covering GHG emissions of the period 01.01.2022 to 31.12.2022.

Roles and responsibilities
The management of Topoint is responsible for the organization's GHG information system, the development and maintenance of records and reporting procedures in accordance with that system, including the calculation and determination of GHG emissions information and the reported GHG emissions.

TUV NORD conducted a third party verification to express an independent GHG verification opinion on the GHG emissions as provided in the GHG Opinion for the period year 2022


Level of Assurance
The level of assurance agreed are that of reasonable assurance for category 1 and 2; Limited level assurance from category 3 to 6.

Scope
Verification of GHG emissions within the organization's boundary and is based on ISO 14064-3:2019.
Location/Boundary of the activities:

Company	Address
Topoint Technology Co., Ltd.	No. 203, Sec. 3, Jiayuan Rd., Shulin Dist., New Taipei City 238, Taiwan, R.O.C.
Shanghai Topoint Precision Technology Company	No.505, Fengdeng Road, Maku Town, Jiading District, Shanghai, China
Shanghai Ringpoint Nano Material Co. Ltd.	Area a, 1F, building 5, No.505, Fengdeng Road, Maku Town, Jiading District, Shanghai, China(dormitory) No.1030, Fengdeng Road, Malu Town, Jiading District, Shanghai, China(dormitory)

- Types of GHGs included: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃
- The IPCC 2021 AR6 GWP values are applied in the inventory
- GHG information for the following period was verified on: 14. 04. 2023 to 28. 04. 2023

Page 2 of 3



The GHG emissions are described as below:


GHG emissions categorization	Description	GHG emission (tonnes of CO ₂ e per year)	
Direct Emissions/ Category 1	Occur from GHG sources inside organizational boundaries and that are owned or controlled by the organization.	352.4863	
Energy Indirect Emissions	Indirect GHG emissions from reported energy	13126.2122	
Indirect Emissions	Category 3	Indirect GHG emissions from transportation	334.6327
	Category 4	Indirect GHG emissions from products used by an organization	2022.3821
	Category 5	Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization	0.1850
	Category 6	Other sources	Undisclosed
Direct Emissions and Indirect Emissions		15835.698	

The GHG emissions categorization are based on Annex B of ISO14064-1:2018.
Intended User of Verification Opinion: Organizations use for their own reference.

Confidentiality
The reports and appendix are not allowed to be edited, duplicated, or published without the clients' agreement.

Avoidance of Conflict of Interest
The reports was verified with fairness and honesty.

Verifiers Group
According as the above opinion were judgement by TUV NORD.



Verification Body
at TUV NORD Taiwan Co., Ltd.

TUV NORD Taiwan Co., Ltd.
Room A1, 9F, No.333, Sec. 2,
Tun Hua S. Rd.
Taipei 10569 Taiwan, R.O.C.

Further clarifications regarding the scope of this opinion and the applicability of the standard may be obtained by consulting the organization
TUV NORD Taiwan Co., Ltd. Room A1, 9F, No. 333, Sec. 2, Tun Hua S. Rd., Taipei, Taiwan www.tuv-nord.com/tw/en

Page 3 of 3



官方網站



ESG Report

網址 | <https://www.topoint.tw/tw>

電話 | 02 2680 5868

地址 | 新北市樹林區佳園路三段203號