



2024

全球傳動科技股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report



1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

■ 關於報告書	3				
前言	3	■ 利害關係人議合與重大性分析	16	3.2 溫室氣體排放	62
發行資訊與涵蓋邊界	3	利害關係人鑑別與議合	16	3.3 TCFD 氣候相關財務揭露	68
外部保證與確信	4	重大性分析	21	3.4 生物多樣性	77
報告書聯絡窗口	4	1 企業永續治理	29	4 和諧與共榮的社會	78
報告書內部管理流程	5	1.1 公司治理架構	30	4.1 人權盡職調查	79
■ 董事長的話	6	1.2 誠信經營	35	4.2 人才吸引與留任	85
■ 總經理的話	7	1.3 經濟績效	39	4.3 人才培育	94
■ 永續績效	8	1.4 風險管理	42	4.4 職業安全與衛生	98
■ 經營概況	9	1.5 資訊安全	44	4.5 社會公益	107
公司概況	9	2 客戶滿意與產品創新	47	5 附錄	109
公司歷史沿革	10	2.1 客戶服務與管理	48	5.1 GRI 內容索引表	110
主要業務內容	11	2.2 產品研發與創新	51	5.2 SASB 準則索引表	117
■ 永續願景與聯合國永續發展目標之實施與推動	12	2.3 供應商管理	55	5.3 TCFD 與上市公司氣候相關資訊對照表	119
永續發展目標	12	3 綠色環境、有愛地球	58	5.4 獨立保證意見聲明書	121
公協會參與	15	3.1 能源管理	59		

一 前言 (GRI 2-1)

在全球倡議永續發展的浪潮下，全球傳動科技股份有限公司（以下簡稱全球傳動或本公司）以社會公民的角色善盡永續發展責任，除了提升企業公司治理能力；改善人權議題；同時也全力改善溫室氣體排放量，以配合國家永續發展政策。

全球傳動重視企業永續發展的方向，除了將永續發展與核心業務緊密結合，並深刻考量公司營運活動對所有利害關係人的影響。本公司具體的制定了永續發展政策、實務守則、管理方針、行動方案以及達成目標。希望透過永續發展方案的執行，能回應所有利害關係人對於本公司在治理、社會以及環境等各面向的期望。本公司也深切的期待，藉由永續發展的執行成果，可以攜手所有供應鏈的夥伴，共同打造永續發展的理想社會。

自 1986 年成立以來，本公司除了秉持「品質保證、供貨穩定」的經營理念外，更專注於產品的創新研發與設計，目前已擁有多項產品的設計專利，並通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 驗證。此外，本公司 2018 年於臺灣證券交易所掛牌上市，開始全球化佈點，並於 2020 年於中國蘇州與美國加州分別成立子公司「全傳科技（蘇州）有限公司」及「TBI Motion Technology（USA）LLC」，另於 2022 年臺北子公司「全傳智能科技股份有限公司」成立，完成全球市場佈局。未來我們將持續努力開拓國際市場，優化產品品質，並提供顧客更滿意的服務，以創造更好的經營績效。

二 發行資訊與涵蓋邊界 (GRI 2-1 ~ 2-3)

本公司於 2014 年首度發行企業社會責任報告書，於 2022 年起更名為永續報告書，本年度之永續報告書（以下簡稱本報告書）為第九次發行。

- 報導期間：本報告書之報導期間自 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止，與年度財務報告之期間相同。
- 報導頻率：每年發行一次，並於 8 月底前公告。
- 前年度（2023 年）報告書發行時間：2024 年 8 月。
- 本年度（2024 年）報告書發行時間：2025 年 8 月。



本報告書涵蓋主體為全球傳動母公司，不包含子公司^[1]，所涵蓋之範疇與前一年度相較並無明顯差異。而本報告書依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，並遵循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年所發行之準則（GRI Standards），同時參照永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、聯合國永續發展目標（SDGs）以及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）等國際準則為編製的主要架構。

另在溫室氣體盤查的部分，本公司於報導期間首次進行溫室氣體盤查第三方查證，採 ISO 14064-1：2018 為盤查標準，並暫定 2024 年為溫室氣體排放基準年^[2]。

三 資訊重編 (GRI 2-4)

經查 2023 年永續報告書中，能源密集度誤植為 16.26，經確認後應為 21.34，本年度報告書予以更正。詳細說明請見本報告書章節 3.1 能源管理。

四 外部保證與確信 (GRI 2-5)

本報告書依循 GRI Standards:2021，通過獨立第三方驗證機構亞瑞士國際驗證股份公司（ARES INTERNATIONAL CERTIFICATION CO., LTD.）根據 AA1000 AS v3 TYPE I 進行中度等級保證，第三方保證聲明書附於本報告書附錄。而報告書中所引用之財務數據皆採經資誠聯合會計師事務所簽證之財務年報資料。

五 報告書聯絡窗口 (GRI 2-3)

本報告書主要編製負責單位為經營管理中心，若您有任何與本報告書或與本公司永續發展有關之寶貴意見或諮詢，歡迎聯繫本公司窗口：

- 聯絡人:經營管理中心 江文隆 協理
- 地址:新北市樹林區三多路123號
- 電話:+886-2-2689-2689
- E-mail:tbimotion_IR@tbimotion.com.tw
- 網站:http://www.tbimotion.com.tw/

利害關係人關注議題之問卷
<https://www.tbimotion.com.tw/investors/investors-08>

各類利害關係人聯絡窗口及聯絡方式
<https://www.tbimotion.com.tw/investors/investors-05>

永續專區<https://www.tbimotion.com.tw/investors/investors-05>



■利害關係人關注議題之問卷



■各類利害關係人聯絡窗口及聯絡方式



■永續專區

[1]:全球傳動之子公司包括全傳智能科技股份有限公司、TBI MOTION TECHNOLOGY (USA) LLC、全傳科技（蘇州）有限公司。

[2]:為配合金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）所發布之「上市櫃公司永續發展行動方案」，本公司預計於 2027 年（揭露 2026 年度資訊）時將子公司一併列入溫室氣體盤查範疇，屆時將重新訂立溫室氣體排放基準年。

六 報告書內部管理流程



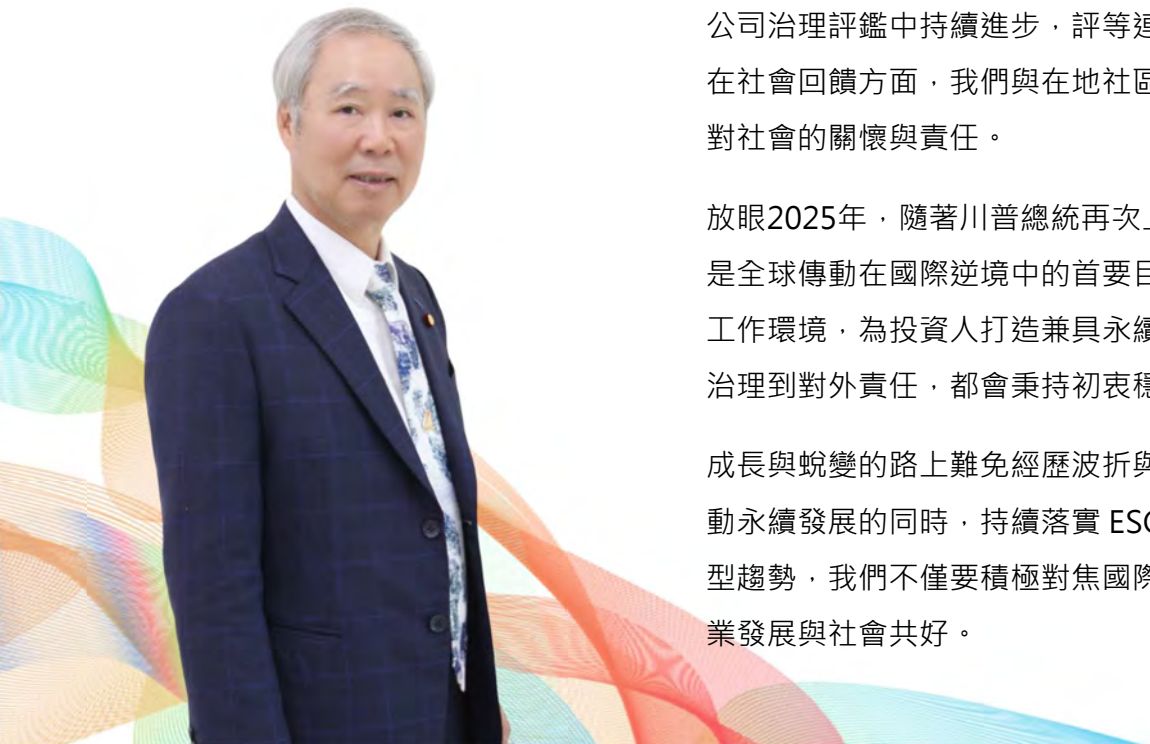
董事長的話 (GRI 2-22)

走過 2023 年的全球供應鏈危機，2024 年又面臨外部市場需求疲弱、高通膨及中國經濟表現不如預期等不利因素，市場環境更加嚴峻。我們雖無法改變外在衝擊，但能主動調整策略與步伐，在變局中尋找成長的新方向與突圍的契機。持續投入研發、拓展市場新機會，是全球傳動始終如一的堅持。我們深知，唯有強化研發能力、掌握市場變化的節奏，企業才能在劇烈變化的市場中穩健立足、持續前行。

2024年，儘管整體環境充滿挑戰，我們切入人形機器人的應用市場，積極布局未來的商業契機，同時在公司治理評鑑中持續進步，評等連升兩級，展現我們在「技術創新」與「永續經營」上的雙軌努力。在社會回饋方面，我們與在地社區攜手維護自然環境與公共設施，持續回饋地方、造福里民，落實企業對社會的關懷與責任。

放眼2025年，隨著川普總統再次上任，貿易保護主義抬頭，全球市場情勢依舊嚴峻。提升經營績效，將是全球傳動在國際逆境中的首要目標，也唯有良好的經營績效，我們才能永續發展，為員工創造更好的工作環境，為投資人打造兼具永續與獲利的新商業模式。我們將持續推動永續發展的各項行動，從內部治理到對外責任，都會秉持初衷穩健推動，確保在變局中仍朝向長遠發展的方向邁進。

成長與蛻變的路上難免經歷波折與考驗，全球傳動將與全體同仁團結一致，穩健應對挑戰。我們將在推動永續發展的同時，持續落實 ESG 理念與具體作為，從自身做起，盡企業應有的責任，面對全球永續轉型趨勢，我們不僅要積極對焦國際趨勢與政策方向，更要帶動更多產業夥伴投入永續行動，共同促進企業發展與社會共好。



總經理的話 (GRI 2-22)

2024 年國際局勢持續動盪，地緣政治緊張、貿易政策變化與匯率波動等多重壓力，影響全球製造業發展。雖然臺灣在 AI 技術的帶動下，帶動一些產業成長，但整體製造業仍面臨諸多不確定因素的挑戰，承受不小壓力。面對國際局勢的困境，腳踏實地、穩住腳步，就能挺得住困境，也走得出路。

我們積極投入產品研發，並持續推動技術升級，包含豐富單軸傳動模組系列產品，導入數位能耗管理，期待在未來市場中開創新局。即使近兩年因市場條件影響，業績有所下滑，但我們在永續發展上的投入從未減少，推動永續工作仍是不遺餘力。

2024 年 11 月，我們成立了「永續發展委員會」，從公司治理、環境保護到社會參與三大面向著手，全力推動永續行動。我們通過臺灣智慧財產管理制度 (TIPS) 認證，推動低碳節能與智慧化應用、汰換老舊空壓機，執行數位化精實管理、持續關懷在地里民與推動各類產官學研合作計畫，落實企業在地責任與社會共融價值。

因應全球 2050 淨零排放，我們也積極結合數位技術，持續推行數位化精實管理，期能於短、中期內完成階段性永續目標，逐步強化企業自身的韌性與低碳競爭力，同時展現我們對減碳責任的積極實踐。

永續發展不只是趨勢，是企業對下一代的責任，是全球企業彼此砥礪的重要指標。全球傳動將積極響應政府的節能減碳政策，以數位化驅動減碳技術應用，持續導入智慧治理工具，攜手產業，致力於為當代與未來世代打造永續的生活環境，為地球生態與企業發展共創長遠價值。



永續績效

治理面

- 榮獲 2024 年**潛力中堅企業**。



- 榮獲 TCSA 2024 臺灣企業永續報告獎**銅獎**。



- 通過 2024 年度臺灣智慧財產管理制度 (TIPS) **專利 A 級認證**。



- 產品品質系統持續**通過 ISO 9001** 國際品質管理系統驗證。
- 截至 2024 年底為止擁有 **127 項專利**，包含國內 57 項，國外 70 項。

環境面

- 「ISO 14001」通過年度追蹤稽核。

- 節電方案：汰換老舊空壓機節省 706.40 兆焦耳 (GJ)，**減少 97.13** 公噸 CO2e。

- 溫室氣體排放較 2023 年**減少 8.30%**。

- 通過 **ISO 14064-1:2018** 溫室氣體盤查查證。



社會面

- 敬老、助學補助，共捐贈新臺幣 **1,414,725 元**。

- 認養樹林區獐寮公園。

- 支持樹林分局宣導「百工百業反詐騙預防」。



一 公司概況 (GRI 2-1)

全球傳動成立至今已 39 年，1986 年成立之初以「臺灣滾珠工業股份有限公司」做為登記名稱，2002 年改名為「全球滾珠科技股份有限公司」，並於 2010 年改名為「全球傳動科技股份有限公司」。本公司的主要產品為精密級滾珠螺桿及線性滑軌，並積極發展滾珠花鍵、直線傳動平臺、旋轉式螺桿花鍵以及其他傳動元件產品。產品應用範圍涵蓋半導體工業、自動化工業、機器人產業、產業級機械、醫療級工業、綠能產業、工具機機械、自動倉儲系統等。

本公司以「誠信、專業、合作、創新、品質」為五大核心價值，為客戶提供最優質的服務。我們不斷的追求研發創新，並以深厚的技術實力提供客戶高品質的產品，以及問題的解決方案。在產業鏈上，無論是客戶或是供應商，都是我們努力打拼的最佳夥伴，期許能共同成長，共創佳績。



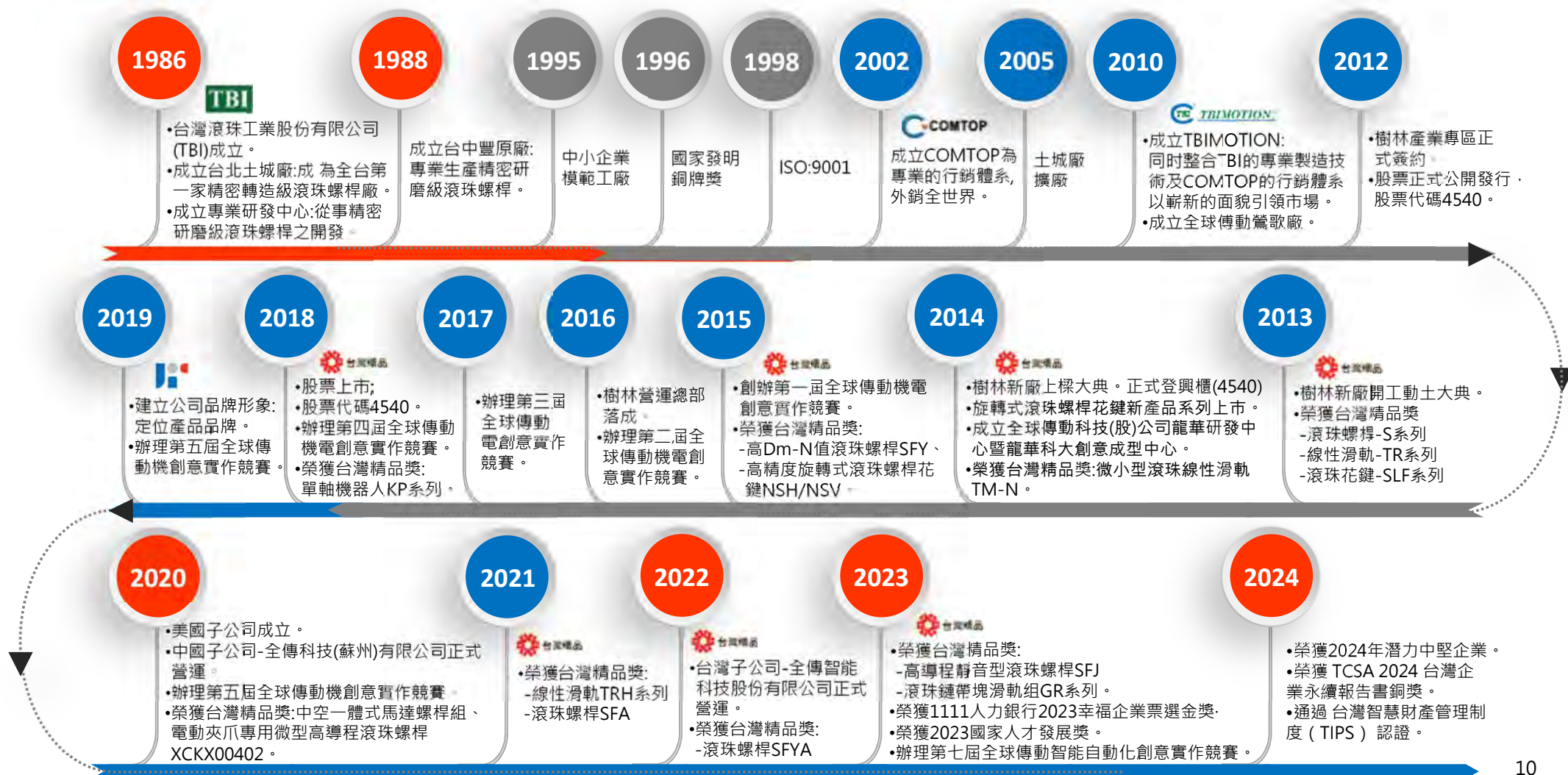
圖:五大核心價值



設立時間	2010年7月9日
董事長	李清崑
總經理	李進勝
資本額	9.52億元
主要產品	滾珠螺桿、線性滑軌、滾珠花鍵及單軸機器人
員工人數	781 人 (截至 2024 年底)
營業總部	樹林廠(新北市樹林區三多路123號)
廠區面積	66,120平方米

二 公司歷史沿革

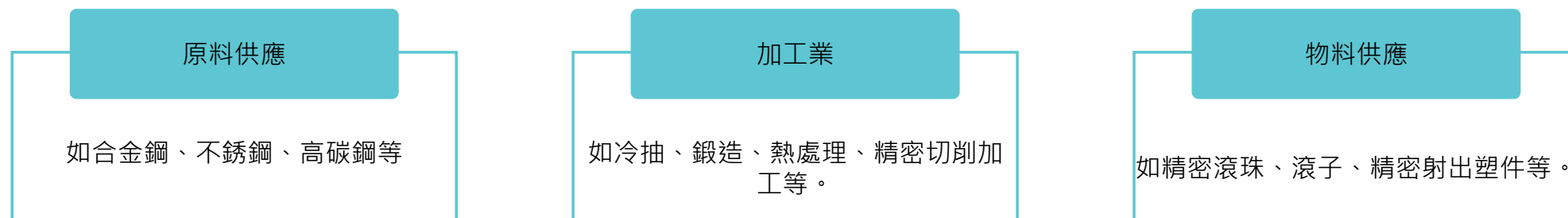
1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄



三 主要業務內容 (GRI 2-6)

本公司所生產之線性滑軌、滾珠螺桿及滾珠花鍵等產品，具高技術密集及資本密集之特性。本產業之供應面長期以來皆由日本、德國、美國、瑞士等先進工業國家主導，產品技術層次較高，亦具有品牌優勢。而在國內同業廠商的部分，則有上銀、銀泰、直得、律廷科技及精浚科技等公司。此外，近年來中國傳動零組件產業快速成長，雖然所生產之產品大部分皆屬低價產品，但對整體市場仍具有衝擊性，使同類產品之價格競爭更趨劇烈，未來對我國同類產品之產業亦將形成威脅。

本公司之業務性質於產業鏈中屬中游產業，而在上游的部分則可做以下之區分：



另在支援配合產業的部分，則包括了：模具設計製造、專用加工機器、控制器、驅動器等。

而本公司所生產之產品可提供給眾多下游廠商使用，在下游產業的部分則包括了半導體產業相關設備、TFT-LCD 面板產業相關設備、生物科技、醫療產業相關設備、連接器產業相關設備、軟硬式印刷電路 (PCB、FPC)、汽機車與航太產業相關設備、光學產品產業相關設備、自動化專用機設備產業及其他、IT (硬體)、家電、模具廠、行動電話、工具機相關設備產業、被動元件產業相關設備、綠能環保節能產業、五金公司代理相關產業等。報導期間本公司之價值鏈與前一年度相較並無顯著變化。



永續願景與聯合國永續發展目標之實施與推動

1. 永續發展目標

主要目標	細項目標	對應之永續議題	永續行動	2024 年實施情形
	■ SDG 3.8 實現醫療保健涵蓋全球的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗。	•職業安全與衛生	1. 提供員工定期健康檢查。 2. 廠醫定期駐廠問診。	1. 2024年提供員工健檢補助新臺幣 655,300元。 2. 廠醫每個月定期到廠駐診 1 次。
	■ SDG 4.4 在西元2030年以前，提升具備相關就業能力、良好工作條件及企業管理職能的年輕人與成人人數，涵蓋技術與職業技能。	•人才培育	1. 提供員工內訓與外訓課程。 2. 提供員工崗位檢定津貼。	1. 2024年提供員工訓練課程共24,489小時。 2. 2024年員工崗位檢定津貼約新臺幣 1,000萬元。
	■ SDG 5.c 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。	•員工多元與機會平等	本公司保障男女同工同酬，且晉升機會均等。	男女員工年度平均總薪酬約相等： - 主管：0.98：1（男：女） - 非主管：1.02：1（男：女）
	■ SDG 7.2 在西元 2030年以前，大幅提高全球再生能源的共享。	•能源管理	1. 採用綠電。 2. 落實節能減碳方案。	1. 採用綠電 39,768 度。 2. 節能方案節省電力共196,224 度。



1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

主要目標	細項目標	對應之永續議題	永續行動	2024 年實施情形
	■ SDG 8.3 促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵微型與中小企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道。 ■ SDG 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	•當地採購 •職業安全與衛生	■ SDG 8.3 本公司鋼材皆採用在地經銷商。 ■ SDG 8.8 1. 落實職業安全衛生教育訓練。 2. 工作若有噪音和粉塵危害者提供特殊健檢。 3. 保障懷孕婦女身體健康以及工作安全。	■ SDG 8.3 本公司生產所用之鋼材皆為在地採購 100%。 ■ SDG 8.8 1. 2024年員工職業安全衛生教育共計2,677小時。 2. 2024年提供特殊健檢共366人。 3. 本公司訂有母性健康保護計畫確保懷孕婦女之健康與安全。
	■ SDG 9.5 改善科學研究，提升所有國家的工商業科技能力，尤其是開發中國家，包括在西元 2030 年以前，致力於促進創新，擴大每百萬人研發人員數量，並提高公民營的研發支出。	•產品研發與創新	積極投入產品研發與創新。	1. 2024年度本公司投入之研發費用共計8,100萬元，占營收比約3.53%。 2. 投入之研發人數共計50人。
	■ SDG 12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	•廢棄物管理	本公司未產生有害廢棄物。	較 2023年減少廢棄潤滑油達10%以上。



1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

主要目標	細項目標	對應之永續議題	永續行動	2024 年實施情形
	■ SDG 13.3 在氣候變遷的減緩、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	•溫室氣體排放	落實溫室氣體範疇一、二、三盤查，並經由獨立第三方進行查證。	溫室氣體總排放量較 2023年減少877.19公噸 CO ₂ e。
	■ SDG 15.5 採取緊急且重要的行動減少自然棲息地的破壞，終止生物多樣性的喪失，在西元2020年以前，保護及預防瀕危物種的絕種。	•生物多樣性	認養管理獐寮公園，每周一至周六清潔環境，每兩個月鋤草一次，與社區攜手維護自然環境與公共設施，造福里民。	2024年認養獐寮公園坪數共計10,700平方公尺。
	■ SDG 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	•資訊安全	進行營業秘密以及資訊安全教育訓練。	1. 2024年接受資訊安全教育訓練之員工共計767人。 2. 2024年提供之資訊安全教育訓練時數共計2,164小時。



2 公協會參與 (GRI 2-28)

本公司積極參與各類的公協會組織，透過公協會組織的聚會，除了可以拓展本公司的業務領域，並可達到產業資訊交流、提升技術能力、擴展國際視野，同時亦可透過產學合作培育本公司未來所需之人才。

此外，參與公協會組織同時可協助產業發展或與地方政府的公共事務，經由公共事務的參與，我們將可以了解國家政策以及產業未來的發展方向，所獲得的重要資訊將有助於本公司校正未來的營運策略。報導期間本公司所參與的公協會組織如下表所示。

公協會組織名稱	參與之專案或委員會	提供贊助 (是/否)
社團法人國立臺北科技大學管理學院 EMBA 校友會	常務理事	是
社團法人國立臺北科技大學工業工程與管理 EMBA 協會	理事長	是
臺灣機械工業同業公會	理事	是
中正大學學術基金會	董 事	是
國立臺北科技大學校友總會	副會長	是
臺灣工具機暨零組件工業同業公會	會員	是
臺灣電子製造設備工業同業公會	會員	是
中華民國工業區廠商聯合總會	會員	是
臺北市進出口商業同業公會	會員	是
社團法人臺灣風電產業發展協會	理事	是
臺灣流體傳動工業同業公會	會員	是
新北市工業會	會員	是
新北市土城協進會	會員	是

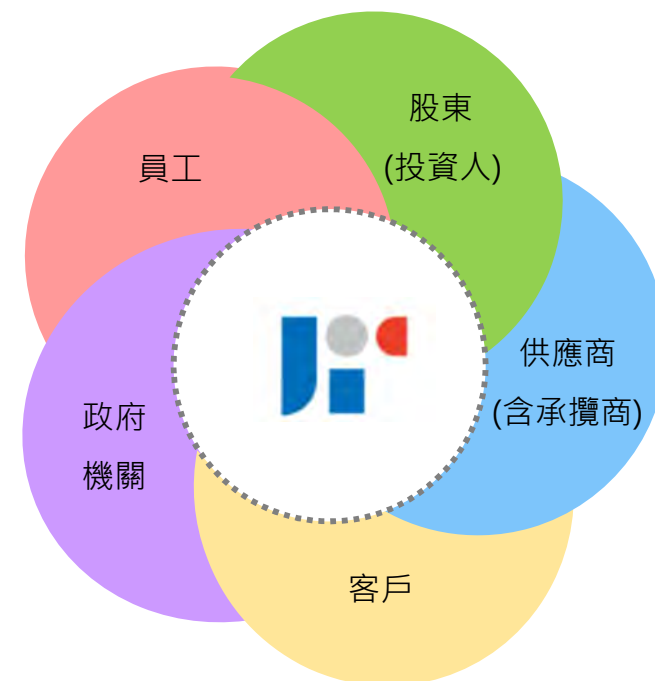
利害關係人議和與重大性分析

利害關係人鑑別與議和 (GRI 2-29)

企業在營運的過程中，所有的利害關係人都是重要的合作夥伴，而每一位利害關係人也都是影響本公司營運成果的重要角色。

本公司於報導期間首先鑑別出與營運有關的利害關係人共有九類，分別為：股東（投資人）、供應商（含承攬商）、社區、媒體、學術單位、非營利組織、客戶、政府機關、員工。經參照 AA1000 SES 利害關係人議和標準（Stakeholder Engagement Standard, SES, 2015）所規範之「依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點」等五大原則進行問卷設計，詢問公司內部業務相關主管並排除無效問卷後，共蒐集43份有效問卷，並鑑別出以下五類之主要利害關係人，分別為：股東（投資人）、供應商（含承攬商）、客戶、政府機關、員工^[3]。

每一位利害關係人的意見都是彌足珍貴，利害關係人對我們所持正面看法；我們將會保留優點並持續精進，若利害關係人對我們提出負面評價；我們也將反躬自省並立即檢討改進。全球傳動深刻認知，唯有建立暢通的溝通管道，並且與利害關係人進行良性的互動，我們才能惕勵自己改進缺失，也才能持續的成長與茁壯。本公司彙整了報導期間與利害關係人議和的方式、頻率、內容以及結果，呈現於下表中：



[3]:本公司以利害關係人鑑別問卷詢問公司內部業務相關主管，回收整理後鑑別出五大類主要利害關係人。

1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

利害關係人	前五名關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	2024 年溝通情形	議合成果	回應章節
員工	- 職業安全與衛生 - 員工多元與機會平等 - 資訊安全 - 人才培育 - 人才吸引與留任	勞資會議	每季一次	- 了解員工需求，並針對缺失進行改善。 - 促進勞資雙方溝通協調。	召開 4 次勞資會議。	招募專案：為鼓勵離職同仁回任，凡成功介紹離職同仁回任者，提供介紹獎金。2024年度共發出介紹獎金新臺幣61,000元。	1.5 4.2 4.3 4.4
		職安會議	每季一次		召開 4 次職安會議。	- 運用政府機關提供之公共衛生資源，協助安排專業醫療人員至公司場地進行免費流感疫苗及新冠疫苗接種服務。 - 醫師解說年度健康檢查報告服務。 - 提供 5 場健康講座。	
		職工福利委員會	不定期			舉辦中秋節烤肉活動。	
		績效考核	每年三次	- 對於員工工作成果進行檢討。 - 每年乙次晉升、升級調薪機會。	召開 1 次人評會(晉升)。	2024 年 9 月晉升52 人、升級調薪69 人。 - 組織跨部門人評會。	
		產學合作實習生座談	每半年一次	了解同學於本公司工作狀況，關懷同學於公於私有無需要協助之處。	2024 年共 12 場。	- 協助產學合作的學生進行工作輪調。 - 透過產學合作學習考取堆高機證照。 - 協助學生適應職場環境，能樂觀地融入職場環境。	
		員工意見信箱	不定期	- 員工透過信箱說明管理缺失或提供營運建議。 - 申訴專線：02-2689-2689 #2301 或#2311。 - 專用電子信箱：tbihr@tbimotion.com.tw - 申訴受理單位：人力資源部（指定專責人員協調處理）。	2024 年無申訴案件。	無	

1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

利害關係人	前五名關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	2024 年溝通情形	議合成果	回應章節
股東 (投資人)	•經濟績效 •員工多元與機會平等 •誠信經營 •產品研發與創新 •資訊安全	召開股東會	每年一次	•經濟績效。 •風險管理與對應策略。 •股東權益。	•完成 1 次股東會。	•股東所詢事項經總經理說明或指定專人答覆。	•1.2 •1.3 •1.5 •2.2
		召開法人說明會	每年兩次		•完成 2 次法人說明會。	•向各法人說明本公司整體營運概況、經營展望。	
		發布財務報告	每季一次		•每季公布財務報表。	•說明本公司整體營運概況、經營展望。	
		於公開資訊觀測站揭露資訊	不定期		•於公開資訊觀測站發布 28 則重大訊息。	•即時傳達並說明本公司重要資訊。	
		公司網頁	不定期		•5則新產品公告、30則活動快訊。	•呈現本公司經營理念、永續發展積極作為以及企業經營概況。	

1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

利害關係人	前五名關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	2024 年溝通情形	議合成果	回應章節
供應商	•誠信經營 •資訊安全 •客戶服務與管理 •職業安全與衛生 產品 •研發與創新	供應商拜訪	不定期	•教育訓練。 •新協力廠商評鑑。 •供應商績效評核。	•不定期供應商拜訪與評鑑。	•共完成 43 項有害物質調查。 •共評鑑 123 家供應商產品的品質、價格、交貨項目。 •完成 6 家已合格新供應商稽核作業。	•1.2 •1.5 •2.1 •2.2 •4.4
		供應商評鑑	不定期		•依需求執行供應。		
		電子郵件/ 電話會議	不定期		•透過郵件或會議方式進行研議。		
客戶	•產品研發與創新 •人才吸引與留任 •人才培育 •員工多元與機會 平等 •經濟績效	客戶滿意度 調查	每年一次	•鑑別未達客戶滿意之項目，進行改善追蹤。 •回應客戶意見，並提出改善作為。 •客戶需求產品。	•客戶滿意度調查家數共 73 家，整體問卷回收率 87.6%。	•2024 年整體客戶滿意度分數為 85.62。 •2024 年所舉辦之 22 場展覽，遍及 10 個國家，並提供產品導覽服務。	•1.3 •2.2 •4.2 •4.3
		客服專線	不定期		•與客戶不定期溝通。		
		客戶拜訪	不定期		•共舉辦 22 場展覽。		
		電子郵件	不定期				

1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

利害關係人	前五名關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	2024 年溝通情形	議合成果	回應章節
政府機關	• 人才培育 • 職業安全與衛生 • 誠信經營 • 產品研發與創新 • 資訊安全	財務報告	每季一次	• 遵循政府法規，與政府維持良好的溝通管道。	• 每季公布財務報表。	• 說明本公司整體營運概況、經營展望。	• 1.2 • 1.5 • 2.2 • 4.3 • 4.4
		公開資訊觀測站公告資訊	不定期		• 於公開資訊觀測站發布 28 則重大訊息。	• 於公開資訊觀測站發布重大訊息，即時傳遞公司重要資訊。	
		永續報告書	每年一次		• 完成一次。	• 持續每年出版永續報告書，強化 ESG 資訊揭露，並於官網、永續報告書公開揭露本公司永續發展執行現況與成果。	
		公文、電子郵件	不定期		• 733 封電子與紙本函文。	• 溝通並了解現行政府政策。	

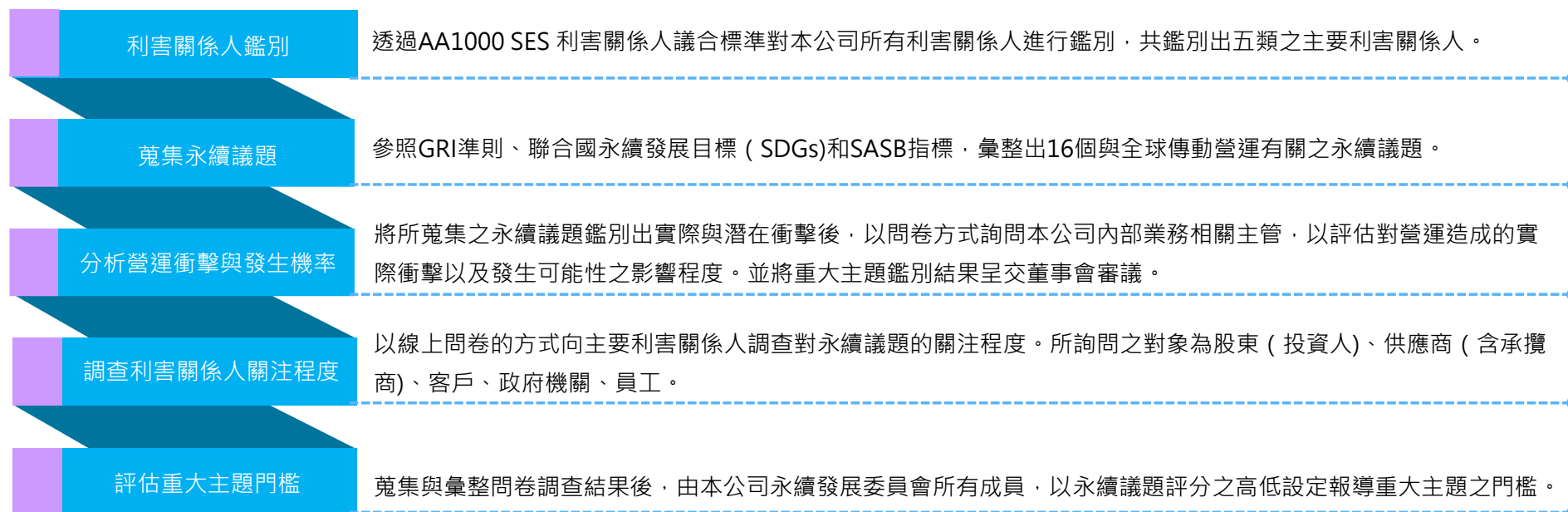


重大性分析 (GRI 2-12、2-14、3-1~3-3)

2.1 重大主題分析篩選方法與流程

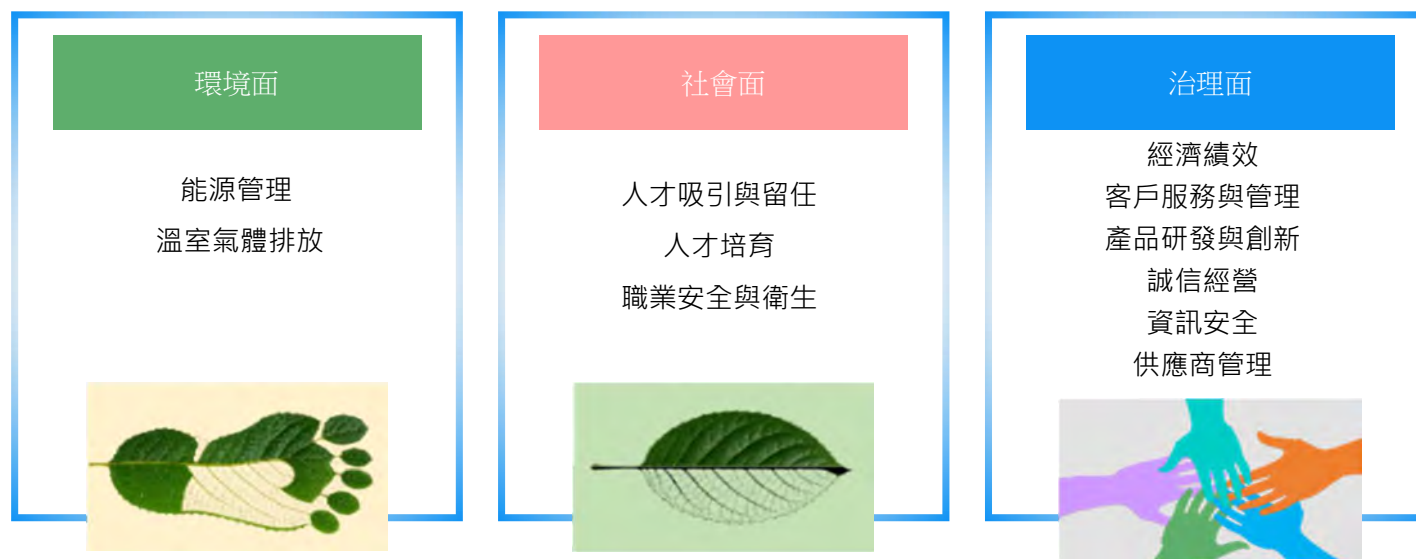
本報告書所採用之重大性分析方法，首先與主要利害關係人進行議合。本公司首先以利害關係人關注程度問卷，詢問主要利害關係人對於永續議題的關注程度，作為鑑別永續議題實際與潛在衝擊的參考依據。另以永續議題正、負面衝擊問卷請公司內部相關業務主管，對於本公司所遴選之永續議題評估對公司之營運衝擊程度以及發生可能性之機率，做為評選重大主題參考依據。

本公司未來將每年定期進行永續議題的重大性分析，並將重大主題鑑別結果呈交董事會審議。本公司非常重視利害關係人對於永續議題的關注程度，透過觀察利害關係人對永續議題關注程度的變化以及重大性分析的結果，將可做為調整營運方針的參考依據，也是本公司與利害關係人對話的重要管道。



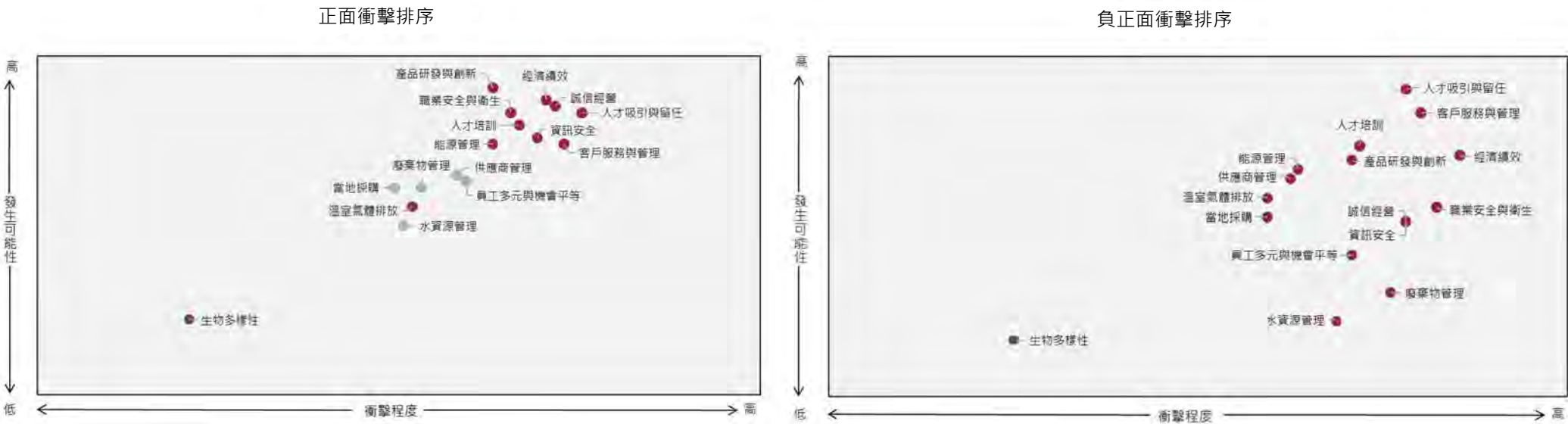
2.2 重大主題正、負面衝擊與排序變動列表 (GRI 3-2)

報導期間本公司參考 GRI 指標、聯合國永續發展目標、SASB 指標和國際間所重視之永續發展趨勢共蒐集 16 項永續議題，並同時考量永續議題正、負面衝擊對本公司之「營運衝擊程度」和「發生可能性」，以問卷方式詢問本公司內部業務相關主管，經排除無效問卷後共回收 100 份有效問卷^[4]，並鑑別出 11 項重大主題，依環境、社會、治理三個面向分類如下：



[4] :以永續議題正、負面衝擊問卷分別衡量「營運衝擊程度」和「發生可能性」，經統計後共回收 100 份。

經本公司彙整永續議題正、負面衝擊問卷回收結果，繪製報導期間之重大主題矩陣圖如下 [5]：



[5]:本公司以衝擊程度和發生可能性所得分數做為篩選重大主題之門檻，正面衝擊取平均 4.1 分以上者為重大主題，而負面衝擊取平均 3.8 分以上者為重大主題。

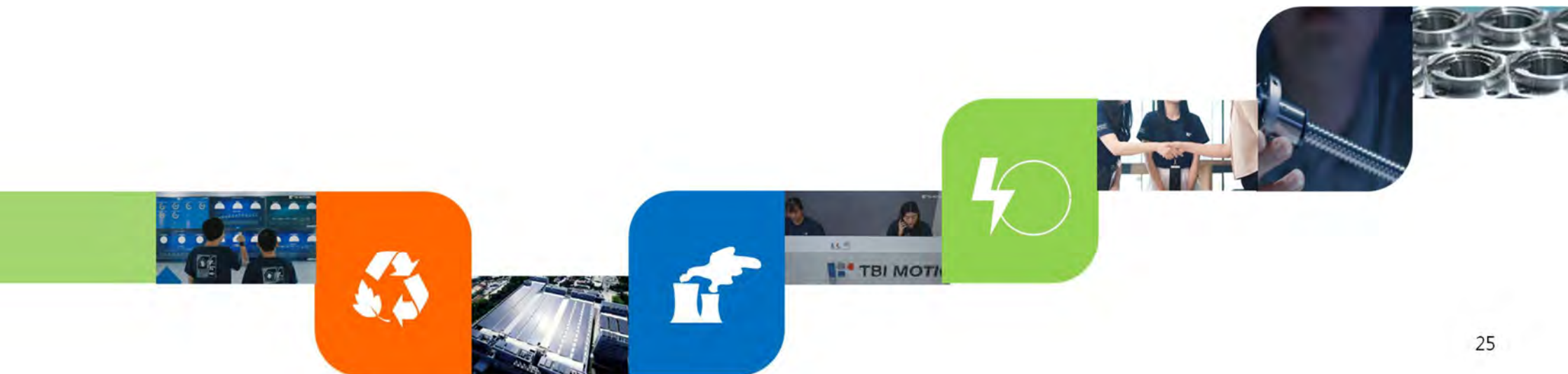
經鑑別之 11 項重大主題，本公司彙整與重大主題有關之正、負面衝擊列於下表：

重大主題	正/負面衝擊	顯著衝擊內容
人才吸引與留任	正面衝擊	企業提供優渥的獎酬制度及員工福利，能吸引優秀人才，提升企業競爭力。
	負面衝擊	企業提供的薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，並可能導致人才流失。
經濟績效	正面衝擊	公司擬定有效的短、中、長期經營策略，能提升競爭力，創造良好的獲利能力。
	負面衝擊	制定錯誤的營運策略，將導致公司營運績效不佳，降低競爭能力。
客戶服務與管理	正面衝擊	持續地與客戶進行良善溝通並了解客戶需求，能提升客戶滿意度，創造更好的營收。
	負面衝擊	未能提供客戶滿意的服務，會喪失客戶的信賴，並失去客戶的訂單，減少公司營收。
人才培育	正面衝擊	完善的教育訓練機制，可提升員工的工作能力，並提升企業競爭力。
	負面衝擊	員工教育訓練與職能需求不符，無法優化企業人才，降低企業競爭力。
產品研發與創新	正面衝擊	持續強化技術創新並確保產品品質以提升競爭力。同時持續投入研發低碳且高效能的產品，降低生產過程及產品使用時的碳排放，將具有開發新市場的優勢。
	負面衝擊	若無法持續強化技術創新並確保產品品質，同時未能研發低碳產品或製程，消費者（客戶）可能因產品高碳排而抵制，失去市場佔有率。
職業安全與衛生	正面衝擊	落實標準化作業程序，降低工安意外，可減少職業傷害，並提供員工安心的職場氛圍。
	負面衝擊	員工發生工安意外，將會造成企業聲譽受損，同時可能遭受主管機關裁罰。
誠信經營	正面衝擊	制定良好的公司治理制度，能有效的監督企業永續發展，並避免貪腐舞弊的情事發生。
	負面衝擊	企業公司治理制度不佳，容易發生貪腐舞弊等情事，造成公司聲譽不佳及重大損害賠償。
資訊安全	正面衝擊	公司機敏性資料與投資人、客戶之個資獲得完善保護，可提升外部利害關係人之信賴。
	負面衝擊	公司機敏性資料與投資人、客戶之個資遭到竊取，或系統遭到駭客入侵，可能會造成營運中斷，並須賠償鉅額損失。

1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

重大主題	正/負面衝擊	顯著衝擊內容
能源管理	正面衝擊	有效的能源管理，利用或投資再生能源或儲能技術，可降低公司的用電量，將可節省能源成本及降低碳排放。
	負面衝擊	未能有效的降低能源使用，無法降低碳排放，將會徵收碳費，增加營運成本。
供應商管理	正面衝擊	在供應商選擇與管理中納入永續，可以提升永續表現與強化合作關係，並可創造雙贏的結果。
	負面衝擊	未將永續納入供應商選擇與管理，可能導致供應鏈不符永續標準，增加風險，影響公司長遠發展，甚至失去市場機會。
溫室氣體排放	正面衝擊	開發減碳技術及製程，能符合未來的環保趨勢，降低碳費徵收成本，並減緩氣候變遷。
	負面衝擊	未能有效降低公司碳排放，除了因碳費徵收增加成本外，也可能無法符合國際市場之環保規範。

● 環境面 ● 社會面 ● 治理面



1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

為了觀察報導報導期間重大主題排序的變化，本公司將報導期間所篩選出之重大主題排序結果與前一年度重大主題之排序結果進行比較，比較結果如下：

排序	2024 年 重大主題	2023 年度排序	排序變動 情形	說明
1	人才吸引與留任	5	上升	2023 年度重大主題名稱為「人才招募與留任」
2	經濟績效	7	上升	
3	客戶服務與管理	--	新增	
4	人才培育	--	新增	
5	產品研發與創新	1	下降	2023 年度重大主題名稱為「產品品質與研發創新」
6	職業安全與衛生	8	上升	
7	誠信經營	4	下降	
8	資訊安全	3	下降	2023 年度重大主題名稱為「資料安全與隱私」
9	能源管理	6	下降	
10	供應商管理	9	下降	2023 年度重大主題名稱為「永續供應鏈管理」
11	溫室氣體排放	--	新增	

所有的重大主題都攸關企業營運的成敗，而重大主題的排序結果也並不表示哪些主題比較重要，或哪些主題比較不重要。重大主題的排序只是凸顯出企業內部主管在報導期間較為重視哪些主題，在不同的營運期間，可能因市場環境的變化或企業成長的需求而有所改變。

由以上排序結果觀之，報導期間本公司內部主管希求能吸引更多優秀人才共同投入企業營運，也希望能創造更好的營運成績，因此「人才吸引與留任」以及「經濟績效」兩項議題分排從前一年度排序的第五名和第七名躍升為第一名和第二名。

此外，在重大主題篩選時，雖然「溫室氣體排放」得分並未達到重大主題的門檻，但本公司考量此項議題為目前國際間所重視的永續發展趨勢，同時也是我國目前正極力推動的永續發展政策，因此本公司亦將其納入重大主題。



2.3 重大主題對價值鏈之衝擊 (GRI 3-1~3-2)

■ 治理及經濟面

重大主題	對全球傳動的意義 (營運重大性)	對應GRI 特定主題	對應SASB 準則	對價值鏈之衝擊 (直接衝擊/間接衝擊)					回應 章節
				股東 (投資人)	供應商 (含承攬商)	客戶	政府機關	員工	
經濟績效	公司營運績效是支持企業永續營運發展的重要因素。	GRI 201	--	V	V				1.3
客戶服務與管理	提供客戶滿意的服務，可提升公司競爭力，並強化客戶對本公司的忠誠度。	自訂主題	--	V		V			2.1
產品研發與創新	創新技術；研發新產品，並確保產品品質符合客戶的要求與期待。	自訂主題	--	V	V	V		V	2.2
誠信經營	拒絕任何違法情事，落實法規遵循，以保障本公司之聲譽。	GRI 205 GRI 206	--	V	V	V	V	V	1.2
資訊安全	提升資訊保密功能，避免駭客攻擊而導致機敏資料外洩。	自訂主題	--		V	V	V	V	1.5
供應商管理	督促供應商提升永續績效，提升產業鏈永續價值。	GRI 308 GRI 414	--		V	V			2.3

1.企業永續治理 2.客戶滿意與產品創新 3.綠色環境、有愛地球 4.和諧與共榮的社會 5.附錄

■ 環境面

重大主題	對全球傳動的意義 (營運重大性)	對應 GRI 特定主題	對應 SASB 準則	對價值鏈之衝擊 (直接衝擊/間接衝擊)					回應 章節
				股東 (投資人)	供應商 (含承攬商)	客戶	政府機關	員工	
能源管理	良好的能源管理可以減少企業營運成本，並降低對環境的破壞。	GRI 302	RT-IG-130a		V		V		3.1
溫室氣體排放	本公司積極採取減排措施，希望能減緩氣候變遷之影響。	GRI 305	--	V	V	V	V		3.2

■ 社會面

重大主題	對全球傳動的意義 (營運重大性)	對應 GRI 特定主題	對應 SASB 準則	對價值鏈之衝擊 (直接衝擊/間接衝擊)					回應 章節
				股東 (投資人)	供應商 (含承攬商)	客戶	政府機關	員工	
人才吸引與留任	吸引與留任優秀的人才將可以提升公司的營運績效。	GRI 401	--			V		V	4.1
人才培育	提升員工專業水準，能配合企業發展需求，強化創新強化競爭力。	GRI 404	--			V		V	4.1
職業安全與衛生	維護員工健康與安全，並提供良好的工作環境，是維持企業穩健營運的重要基本。	GRI 403	RT-IG-320a.		V			V	4.3

1

企業永續治理

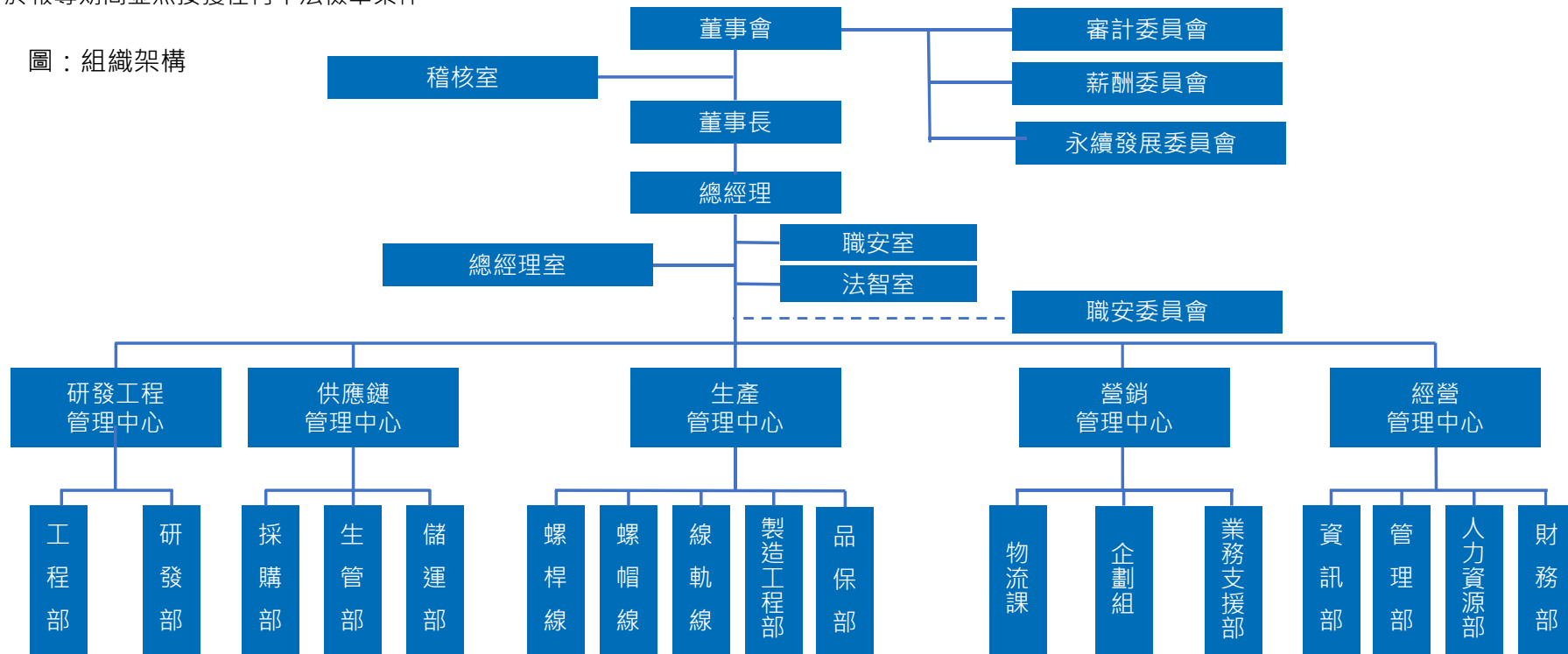
- 1.1 公司治理架構
- 1.2 誠信經營
- 1.3 經濟績效
- 1.4 風險管理
- 1.5 資訊安全

1.1 公司治理架構 (GRI 2-9、2-16)

全球傳動依照公司章程規定設立七席董事組成董事會，其中有三席為獨立董事，所有董事任期三年。董事會為本公司最高治理單位，負責監督本公司之營運策略以及經營成果，並給予專業之建議以指導本公司未來發展及營運方向。

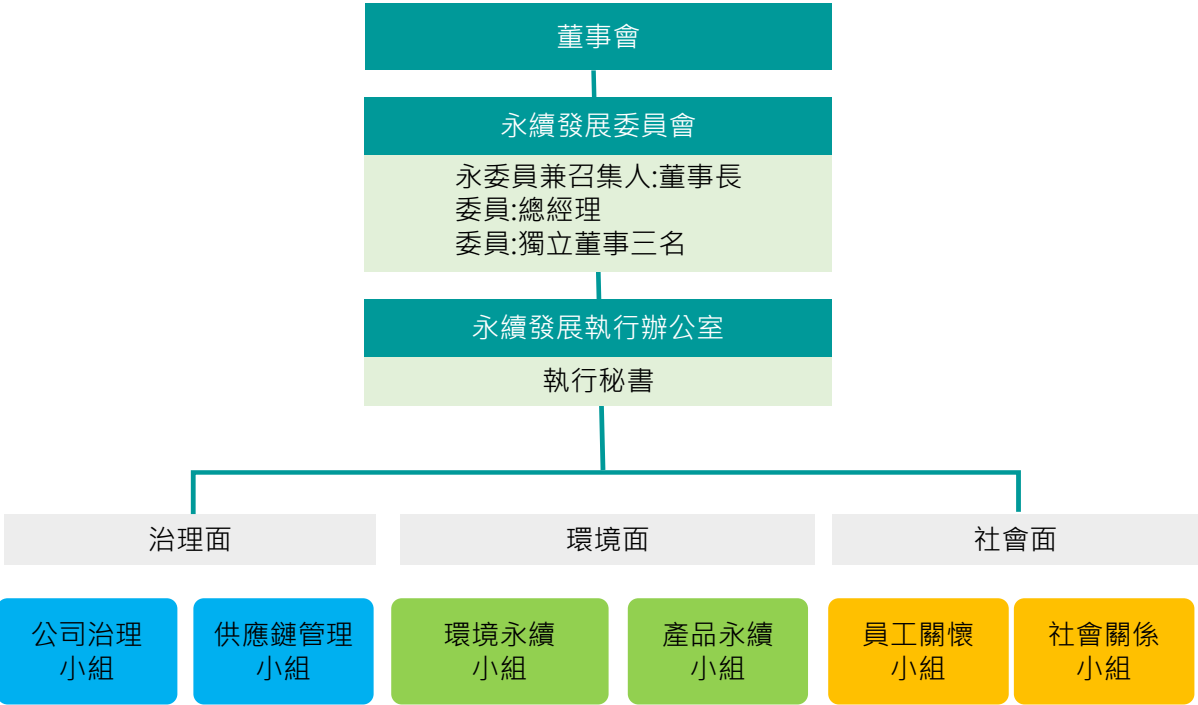
為了能直接了解本公司營運過程中是否有不法情事的發生，本公司設置有「吹哨者舉報」信箱，並設有「吹哨者舉報及保護制度管理辦法」，對於檢舉人有絕對的保密義務。於報導期間並無接獲任何不法檢舉案件。

■ 圖：組織架構



1.1.1 永續發展治理架構 (GRI 2-9、2-12、2-13)

為了因應國際間永續發展的趨勢，以及實踐企業社會責任，全球傳動爰依本公司所訂之「永續發展實務守則」於 2024 年 11 月 11 日成立永續發展委員會，並訂定「永續發展委員會組織規程」訂定應履行之職權。委員會成員由本公司董事長擔任召集人，總經理擔任委員，以及三位獨立董事共同組成。永續發展委員會設置於董事會下，每年至少召開一次會議，除了檢討本公司永續發展業務執行績效，並向董事會呈報執行成果。



為了落實永續發展業務的執行，另於永續發展委員會下設置「永續發展執行辦公室」，並由本公司經營管理中心最高主管統籌，及人力資源部為執行秘書，辦理本公司永續發展方向及目標之擬定，另於永續發展辦公室下分設 6 個功能小組，全面性的推動永續發展作業，並每季定期向永續發展辦公室回報執行成果。

執行秘書每年必須向與永續發展委員會回報年度 ESG 的推行績效，包括利害關係人議合結果、重大主題鑑別成果、本公司執行社會公益之績效以及未來永續發展的策略與方向。執行秘書亦負責編製本公司永續報告書，確保資訊揭露之完整性與透明度，以回應利害關係人關切並展現永續承諾。

2024年度與董事會或功能性委員會溝通之關鍵重大事件（如：年度裁罰事件及公司重大訊息）件數統計如下：

性質	2024年度裁罰事件數 (詳細資訊請參考1.2.2 法規遵循)	2024年度重大訊息數 (詳細資訊請參考公開資訊 觀測站本公司之重大資訊)
件數	1	28

1.1.2 董事會組成及運作情形 (GRI 2-11 、 2-15 、 2-19 、 2-20)

全球傳動董事長負責監督管理階層執行成果，而本公司總經理之權責為負責制定管理決策，並遵循董事會所指導之經營目標，領導經營團隊達成目標，並創造良好的經營績效。為了避免兩者權責相互衝突，並落實公司治理政策，因此本公司董事長並未兼任總經理職務。

本公司董事會每季至少召開一次董事會，若遇有緊急情事得召開臨時會議。董事會議期間，所有董事均須遵照「公司章程」、「公司治理實務守則」以及「誠信經營守則」之規定，若會議所提議案與董事本人產生利益衝突時，應主動向董事會說明利益衝突並進行利益迴避，不得加入討論與表決（有關本公司利益衝突相關說明事項請詳本公司 113 年年報）。

此外，依據本公司「公司治理實務守則」之規定，每位獨立董事不宜同時擔任超過五家上市櫃公司之董事（含獨立董事），於執行業務時應保持獨立性，不得與本公司之業務有直接或間接之利害關係。

而本公司所有董事與經理人之薪酬，皆由薪酬委員會定期評估績效目標達成情形，並依績效評估結果評估個別薪資報酬的內容與金額，並依個別董事與經理人之薪酬與績效連結之關聯性於股東會報告。另依公司章程規定，若本公司於該年度有獲利者，應提撥不高百分之五的董事酬勞。（有關本公司本公司董事及高階主管之薪酬政策請詳本公司 113 年年報）。

1.1.3 董事提名與遴選 (GRI 2-10)

本公司董事選舉遵循公司法第 192 條之 1 的規定，凡持有本公司股票百分之一以上的股東，得於提名期間內以書面向本公司提出董事候選人名單，惟提名人數不得超過董事應選名額，股東應就本公司公告之候選人名單中選任之。而董事之選舉採記名累積制，每一股份有與應選董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人或分配應選董事數人。詳細內容可詳參本公司「董事選舉辦法」。

1.1.4 董事會多元化 (GRI 2-17、405-1)

全球傳動遴選董事時，全面性的考量每位董事的專業能力，兼具管理能力、風險管理、決策能力、財務、會計、國際觀點、產業知識以及法律等各個面向。此外，本公司董事會成員亦同時考量性別、年齡等多元化背景，雖然目前董事會中並無女性董事成員，但未來改選時我們將會朝向成員性別多元化的方向進行調整。而在獨立董事方面，則著重於考量其學、經歷，希望能借重其豐富的產業經驗給予本公司專業之意見，以利經營決策的制定。

本公司董事會年齡佔比分別為：30 歲以下（0%）、30-50 歲（28.57%）、50 歲以上（71.43%）。為強化董事專業職能，本公司定期提供相關進修課程訊息予董事，並協助董事報名參與課程。

2024年度所有董事與獨立董事進修課程時數共計 48 小時，課程內容包含公司治理、企業永續發展、產業經濟分析以及 AI 數位化等課程。

職稱	姓名	性別	年齡	任期	董事成員能力				
					經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律
董事	德億投資有限公司 代表人:李清崑	男	70-75	11106-11406	V	V	V		
董事	全美綠能(股)公司董事長 代表人:李進勝	男	60-65	11106-11406	V	V	V		
董事	德章投資有限公司 董事代表人:李福臨	男	45-50	11106-11406	V	V	V		
董事	葉俊彥	男	55-60	11106-11406	V	V	V	V	
獨立董事	劉怡麟	男	50-55	11106-11406	V	V	V	V	
獨立董事	方中禮	男	65-70	11106-11406	V	V	V		V
獨立董事	周正宜	男	45-50	11106-11406	V	V	V		V

1.1.5 董事會績效評估 (GRI 2-18)

董事會是否能充分發揮監督與治理的功能，攸關企業營運績效的好壞。因此，本公司訂有「公司治理實務守則」及「董事會自我評鑑或同儕評鑑」辦法，定期對董事會運作績效進行評估。本公司每年至少進行一次董事會自評，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並將自評結果公告於年報中。報導期間本公司即委由外部機構「社團法人臺灣誠正經營學會」對本公司進行外部評估，並給予正面肯定之評估結果以及未來優化改進之意見。

詳細評估結果請見本公司官網：投資人專區/公司治理，網址為：<https://www.tbimotion.com.tw/investors/investors-03>。



■ 公司治理

本公司董事會也非常重視永續發展的重要性，因此董事會成員也會積極的規劃並監督公司各部門永續發展的成果，未來也將會把永續發展的執行績效納入董事會的績效評估當中，以彰顯永續發展的重要程度。

1.1.6 功能性委員會 (GRI 2-9、2-20)

為了強化董事會監督與管理的功能，本公司董事會下設有審計委員會、薪酬委員會和永續發展委員會。

審計委員會

為了強化公司治理功能，本公司審計委員會由三位獨立董事組成，報導期間共召開四次會議，所有委員出席率為 100%。

薪酬委員會

本公司薪酬委員會由三位獨立董事組成，協助本公司評估董事及經理人之薪酬政策及制度，並向董事會提出專業及可行之建議。
報導期間薪酬委員會召開二次會議，所有委員出席率為 100%。

永續發展委員會

為落實永續發展政策，並善盡本公司之企業社會責任，本公司於2024年成立永續發展委員會，由五位董事組成，其中三位為獨立董事，負責制定本公司永續發展政策及管理方針，並督導作業進度以及執行成果。

1.2 誠信經營

重大主題管理 - 誠信經營 (GRI 3-3)

衝擊性	誠信經營是公司穩健營運的基石，良好的誠信經營不僅保障投資人決策、提升其對公司的信賴、增進市場穩健性，也將有效避免貪腐及違法事件對於公司聲譽、投資人權益及資本市場造成的衝擊。		政策	全球傳動的經營理念，特訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」等政策，以防範不誠信、不道德之行為發生。
管理目標	短期目標 (1年(含)以下)	以無違法違規案件為目標，全體同仁及一切經營活動嚴守「誠信經營守則」、「道德行為準則」及法令規章。	承諾	持續強化誠信治理，遵循內控制度與行為準則，確保營運合規。
	中期目標 (1年以上3年(含)以下)		負面衝擊 補救與 預防措施	- 積極透過員工教育訓練、張貼海報、不定期宣導活動，加強員工對於誠信經營相關準則及法規之認識，確保企業文化與經營理念之落實。 - 於商業往來之前充分考量客戶、供應商或其他商業往來對象之合法性及信譽，避免與涉有不誠信行為紀錄者進行交易，如有發現違規者，則停止交易。 - 董事會下設有專業獨立的稽核室，每年針對公司內部各項管理機能進行稽核與督導，以降低營運風險。
	長期目標 (3年以上)			
	評估方法與機制			
申訴機制	不合法及不道德行為之舉報信箱（吹哨者信箱）： tbiwhistleblower@tbimotion.com.tw 。			



■各類利害關係人聯絡窗口及聯絡方式

全球傳動為了彰顯誠信經營的精神，以善盡永續經營的企業社會責任，並遵循我國法令規範為本公司營運時之基本原則。為了落實誠信經營的精神，本公司制定了各項內部規範，並嚴格要求所有同仁必須恪守法令，嚴禁所有不誠信之行為。

1.2.1 落實誠信經營 (GRI 2-23~2-26)

全球傳動是非常重視信譽的公司，對於新進員工以及在職員工皆會宣導本公司之誠信理念。為了落實推動誠信經營的理念，本公司責成財務部為企業誠信經營專責單位，並且每年至少一次向董事會報告誠信經營推動情形。本公司推動誠信經營之具體作法彙整如下：

具體作法	實作成果	具體規範內容
制定內部規範	誠信經營守則	禁止所有不誠信行為，並要求所有員工恪遵法令，以落實誠信經營。
	道德行為準則	參照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」。要求所有員工不得非法圖利，對於本公司之客戶、供應商以及競爭對手不得有不公平交易情事發生。
	內部交易防範作業辦法	本公司董事、經理人嚴禁內線交易，資訊揭露必須清晰透明。
	公司治理實務守則	公司應落實公司治理制度，遵守法規與公司章程，並鼓勵股東參與公司治理，並與股東建立良好的互動機制。
	永續發展實務守則	落實企業社會責任，強化永續資訊揭露。
內稽與內控	內控自評作業	本公司各部門（包含生產單位）每年執行一次內控自評作業，自我檢視作業過程是否符合法令規章以及職業道德規範，並評估可能之違規風險。
	內部稽核作業	稽核人員每個月進行內控循環稽查，檢視各部門是否有重大違規之情事，或是有任何違反法令之風險，並將稽核結果呈報董事會。
申訴與檢舉管道	吹哨者舉報及保護制度	為避免違反誠信經營或道德行為等致公司損失之違法或不當行為，建立誠信透明之企業文化。同時訂定「吹哨者舉報及保護制度管理辦法」，以保護檢舉人之權益。

1.2.2 法規遵循 (GRI 2-27、205-3、206-1)

身為社會公民的一份子，全球傳動要求所有員工必須恪遵國家法令，企業在營運過程中也皆須所有法令規範。報導期間本公司並無發生任何重大反貪腐、違反競爭行為，或於員工間發生歧視、霸凌或性騷擾等事件^[6]。

■ 其他違規案件

本公司於報導期間因違反就業服務法以及而遭裁罰新臺幣 150,000 元，詳細說明如下：

違反法規名稱	裁處時間	違法內容	裁罰金額	改善方案
就業服務法 第 57 條第 1 款	2024/12/18	於 2023 年期間本公司與學校產學合作結束後，外籍學生仍繼續於本公司任職，但本公司與該生皆未留意其個人工作許可證已過期，雖已盡速以外籍專業人士申請延長工作許可證，但仍違反就業服務法第 57 條第 1 款之規定。	新臺幣 150,000元	1. 產學合作外籍學生工作許可證之有效期限由專人控管，並與學校密切配合追蹤提醒學生屆期申辦個人工作許可。 2. 外籍學生若畢業有預計留任，於畢業前一個月，即啟動外籍專業人士工作許可申請作業。
勞動基準法 第 24 條	2023/06/21	延長工作時間未依規定加給工資。	新臺幣 144,000元	員工加班必須依法令給予加班費定期進行薪工循環稽核，避免違規事件發生。
勞動基準法 第 32 條第 2 項	2023/06/21	延長工作時間超過法令規定。	新臺幣 144,000元	1. 遵循勞基法之規定，各單位主管注意員工加班時數不得超過法令之規定。 2. 若有超時加班者必須給予員工合理之補休時數。

[6]: 本公司對於重大違規事件之定義為裁罰金額超過新臺幣 100 萬元 (含) 以上。

1.2.3 落實內部稽核

全球傳動於董事會下設立稽核室，現有兩位專任稽核人員，其中稽核主管之任免皆由董事會通過並提報金管會備查，且每年之進修時數皆按我國金管會規定辦理。本公司為了落實公司治理之實施，因此極為重視內部稽核作業，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「行政院金融監督管理委員會」所頒布之規定訂定內部稽核作業辦法，每年 12 月底前依據風險評估結果，擬定次年度稽核計畫並提報審計委員會和董事會通過，而稽核項目則涵蓋重要之內部控制作業。查核過程中若發現內部控制缺失者，必定要求限期改善，並持續追蹤改善情形，以避免因作業瑕疵而造成舞弊行為或營運損失。

每年 2 月底前呈報上一年度稽核計畫執行情形，3 月底前彙整各單位內控自評結果，呈送總經理及董事會評估整體內控制度之有效性及出具內部控制制度聲明書，並於 5 月底前呈報上年度內部稽核所見內控制度缺失及異常事項之改善情形。

1.2.4 良善的溝通管道 (GRI 2-12、GRI 2-29)

全球傳動為了與利害關係人建立流暢的溝通管道，對於不同的利害關係人分別設立了不同的溝通信箱。我們非常重視每位利害關係人的意見，良性的互動也將是本公司持續成長的動力。在與利害關係人溝通的過程中，若有涉及營運政策或是不法行為等重大情事，本公司將於彙整後呈董事會報告。



類別	聯繫方式
員工專區	聯絡人：洪經理 電子郵箱： tbihr@tbimotion.com.tw
供應商專區	聯絡人：供應鏈管理中心 徐協理 電子郵箱： tbisupplier@tbimotion.com.tw
客戶專區	聯絡電話：02-2689-2696#8200 電子郵箱： tbimotion.intell@tbimotion.com
投資人及股東專區	發言人：經營管理中心 江文隆 協理 代理發言人：財務部 沈新鎧 經理 電子郵箱： tbimotion_IR@tbimotion.com.tw
不合法及不道德行為之舉報 (吹哨者信箱)	電子郵箱： tbiwhistleblower@tbimotion.com.tw

1.3 經濟績效 (GRI 3-3、201-1、201-4)

重大主題管理 - 經濟績效

衝擊性	經濟績效是公司主要營運目標之一，藉由持續投入產品研發及取得產品專利、降低製造成本、增進品質等活動，持續提升產品服務價值，強化核心競爭力，確保公司營運成長與持續獲利，進而推動產業發展、創造就業機會、回饋利害關係人，實踐企業永續經營。為全球傳動本身、股東、供應商等利害關係人創造正面衝擊。	
管理目標	短期目標 (1 年 (含) 以下)	達成稅後獲利目標，以提供股東長期投資報酬並將經濟利益回饋利害關係人。
	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	持續獲利，以提供股東長期投資報酬並將經濟利益回饋利害關係人。
	長期目標 (3 年以上)	
評估方法與機制	1. 每季召開董事會，進行財務績效報告與目標檢討。 2. 辨認營運風險，並定期與不定期檢討及改善。 3. 持續追蹤管理市場佔有率、財務收支及獲利能力分析。	
申訴機制	全球傳動網站利害關係人聯繫管道 (https://www.tbimotion.com.tw/investors/investors-05)	





管理政策	1. 在法令規章遵循之基礎上以永續經營之前提進行營運決策。 2. 照顧員工，回饋股東，專注經營與讓企業持續獲利持續增長。 3. 公平公開並定期揭露經營績效。	承諾	持續秉持誠信治理原則，公平、公開並定期揭露經營績效與財務資訊，落實資訊透明，回應利害關係人對企業財務健全與穩定經營的期望。
負面衝擊補救與預防措施	1. 強化產品研究支出之效益評估，並定期進行追蹤與檢討。 2. 追蹤各項營銷與生產指標，持續滾動管理。 3. 進行預算制度落實費用控管。 4. 持續推動精實管理改善，提升整體營運效率與營運體質。		
有效性評估	1. 透過財務報表審計與年度經營績效報告，定期檢視經濟目標達成情況。 2. 由董事會監督與審閱重大營運指標與績效，確保決策透明與有效。 3. 對未達標之指標進行原因分析，並提出具體改善行動。持續調整營運策略，提升整體經濟體質與營運效率。 4. 定期揭露經濟績效資訊，強化外部利害關係人之信任與判斷依據。		

1.3.1 損益分析

2024 年雖然國內經濟景氣呈現「緩復甦」的情勢，但對本公司而言，整體市場局勢卻呈現不利的態樣。報導期間本公司營收僅有新臺幣 22.94 億元，年度淨損約新臺幣 4.87 億元。主要因為中國經濟放緩，本公司對大陸銷售之總額約占總營收 70%，2024 年大陸經濟放緩，內需低迷也造成本公司 2024 年的營運結果。

放眼國際間未來科技走勢，人形機器人的需求將會崛起。全球傳動於 2023 年底即已注意人形機器人的開發議題，2024 年即已開發「行星滾珠螺桿」，已有大陸和美國人型機器人業者接洽採購，預計 2025 年下半年起即可對本公司營收產生貢獻。對於 2025 年的營運本公司採審慎而樂觀的態度面對，整體表現預期朝正向發展邁進。

項目 \ 年度	2022	2023	2024
營業收入淨額	3,374,243	2,571,194	2,294,281
營業成本	(2,436,720)	(2,153,100)	(2,419,392)
營業毛利	937,523	418,094	(125,111)
營業費用	(559,723)	(488,986)	(511,603)
營業（損失）利益	377,800	(70,892)	(636,714)
營業外收（支）淨額	13,418	(76,903)	72,882
稅前淨（損）利	391,218	(147,795)	(563,832)
所得稅利益(費用)	(107,207)	44,183	77,180
稅後淨（損）利	284,011	(103,612)	(486,652)
稅後每股（虧損）盈餘	3.02	(1.09)	(4.97)

註：財務表現（經會計師查核後合併財報資料）

1.3.2 政府財務補助

全球傳動積極參與政府各項補助計畫，除了提升員工專業能力以外，同時也以補助計畫為踏腳石，積極拓展未來市場。報導期間本公司共取得政府核發九項補助計畫，補助金額共計新臺幣 2,468 萬元。

補助項目名稱	補助金額/ (NTD) 元
5G 儲運管理系統應用計畫	9,178,571
經濟部專案辦公室參展補助款	230,000
A+傳動元件先進製造暨應用研發中心計畫	8,778,240
5G 專頻專網建置經驗分享計畫	571,429
雙軌訓練旗艦計畫-勞發署桃竹苗分署	60,000
113 年青年就業領航計畫補助	15,333
113 年數位化精實管理 TPS 補助計畫	520,000
充電起飛計畫-個別型	187,000
TBI 供應鏈雲端智慧運籌中心計畫	5,144,070



1.4 風險管理

營運過程中一定會有各種風險因子存在，若無法有效的避免或排除風險因子，輕則損害企業的獲利能力，嚴重者甚至可能造成企業破產或倒閉。全球傳動為了避免各種風險因子對公司的危害，我們進行企業營運風險辨識，並制定風險預防及補救措施，以系統化方式衡量及分析各面向風險對公司營運的衝擊，希望能藉由風險管控的機制，降低市場環境改變對於利害關係人可能產生的負面衝擊。2024 年度本公司鑑別出之營運風險以及預防及補救措施如下：



風險項目

預防及
補救措施

氣候變遷風險

1. 提出有效的節能減碳方案，降低溫室氣體排放。
2. 提升所有員工環保節能的觀念。
3. 建立氣候風險之生產中斷緊急應對計劃，避免發生營運中斷風險。

法規風險

1. 隨時掌握國際與國內法規變動。
2. 提倡全體員工法規遵循的觀念。
3. 強化企業內部控制與內部稽核，避免企業產生違法與違規之情事。

資訊安全風險

1. 強化防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸。
2. 提升防火牆、漏洞偵測及防毒系統之功能。
3. 定期資安演練，避免資安事件造成營運中斷。



1.5 資訊安全

重大主題管理 - 資訊安全 (GRI 3-3、418-1)

衝擊性	隨科技網路進步，企業資訊系統逐漸走向 E 化，企業機密或客戶資料遭竊、駭客攻擊網站等資安事件頻傳，當企業內部資訊系統受到攻擊時，可能會導致運作停擺，衝擊自身營運及供應商，造成重大損失，資訊洩漏事件更將衝擊企業形象，降低客戶信任、甚至引發法律訴訟。		
管理政策	1. 建立符合法規與客戶需求之資訊安全管理規範。 2. 透過全員認知，達成資訊安全人人有責的共識。 3. 保護公司與客戶資訊的機密性、完整性與可用性。 4. 提供安全的生產環境，確保公司業務之永續營運。	承諾	秉持著防範未然之心態持續編列適當的預算強化資訊技術安全，保護公司與客戶之資產安全。
負面衝擊補救與預防措施	1. 每年一次員工資訊安全教育訓練。 2. 每年至少一次社交工程演練。 3. 每年二次弱點掃描及滲透測試。		



管理目標	短期目標 (1年(含)以下)	1. SAP 異地備援預計 2025 Q1 完成測試及上線，以防止本地端機房遇到不可抗拒之因素，導致系統無法正常運作。 2. 資產管理軟體預計 2025 Q1 完成測試及上線，讓資產透明化，防範員工任意安裝非法盜版軟體或惡意軟體入侵。 3. 進行 SAP DB 虛擬化，以加速 SAP DB 還原之效率，讓系統中斷服務時間縮短。 4. 每年二次弱點掃描及滲透測試，防止威脅入侵。 5. 年度 ERP 權限查核。 6. 年度資訊系統災難復原演練。 7. 電子郵件社交工程演練。 8. 每月資訊安全宣導。
	中期目標 (1年以上3年(含)以下)	核心資通系統可用性達 99%以上 (中斷時數/總營運時數 $\leq$ 0%)。
	長期目標 (3年以上)	核心資通系統可用性達 99.5%以上 (中斷時數/總營運時數 $\leq$ 0.4%)。
評估方法與機制		由資訊部定期檢視短、中、長期目標的達成及行動計畫之落實情形，並執行稽核程序。
申訴機制		全球傳動網站利害關係人聯繫管道： https://www.tbimotion.com.tw/investors/investors-05 

網路科技發達，駭客也日益猖獗，伴隨著資安風險也日漸升高。為了避免機敏資料遭到竊取以及駭客攻擊而造成營運損失，本公司以防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸為目標，建立防火牆、入侵偵測、防毒系統及諸多內控系統，以提升防禦外部攻擊以及確保內部機密資訊防護的能力。

2024 年本公司投入資訊安全防護之相關費用共計新臺幣 657 萬元，其中包含了防毒軟體、駭客防禦系統、弱點掃描、滲透測試、VPN 及相關帳號權限管理系統、SAP 異地備援、資產管理軟體等。此外，2024 年度本公司共有 779 人接受資訊安全教育訓練課程，並有 264 人接受隨機資安檢測^[7]，檢測結果全部及格。

2025 年本公司預計完成以下資訊安全計畫：

1. 2025 年第一季完成 SAP 異地備援測試及上線。異地備援可以防止本地端機房因不可抗力因素而導致系統無法正常運作。
2. 2025 年第一季完成資產管理軟體測試及上線。將可促進本公司資產透明化，並可防範員工任意安裝非法盜版軟體或惡意軟體。
3. SAP DB (資料庫) 虛擬化導入。可加速 SAP DB 還原，縮短系統中斷時間。

此外，本公司每年定期進行兩次弱點掃描，每個月也會定期進行資訊安全宣導。

本公司 2024 年度並未發生重大資安或遺失客戶資料事件，但仍不敢輕忽資安風險隨時存在，我們隨時秉持著防範未然之心態，持續強化資訊安全設備與技術，嚴密守護公司與客戶的資產安全。

[7]:以釣魚郵件的方式隨機向本公司 264 位同仁發送郵件，若點選該郵件並登入帳號密碼者及判定為違反本公司資訊安全管理作業。



2

客戶滿意與產品創新

- 2.1 客戶服務與管理
- 2.2 產品研發與創新
- 2.3 供應商管理



2.1 客戶服務與管理

重大主題管理 - 客戶服務與管理 (GRI 3-3)

衝擊性	客戶對於產品品質、交付準確性及售後服務的要求極高，任何服務延遲或品質問題都可能影響企業聲譽與市場競爭力。優質的客戶管理能促進業務增長、強化品牌信任，並提升產品價值。		管理政策	1. 透過系統化的客戶關係管理機制，深化數據分析應用，提升客戶互動效率。 2. 建立標準化的售後服務流程，確保全球市場一致性的服務品質。 3. 落實 ESG 合規要求，確保數據安全與個資保護符合法規標準。
			承諾	1. 遵循客戶隱私法規，確保客戶資料安全無虞。 2. 承諾不使用有害物質，並確保產品符合國際環保法規（如：RoHS）。 3. 承諾不使用來自剛果及鄰近衝突地區非法開採之衝突礦產。
			負面衝擊補救與預防措施	1. 強化 CRM 系統，整合客戶數據，提高服務預測能力。 2. 透過數據分析優化供應鏈，提升產品交付的準確性與效率。 3. 導入 AI 客服與自助服務平臺，減少傳統客服負擔並提升客戶體驗。
			評估方法與機制	1. 定期進行客戶滿意度調查，收集回饋並改善服務品質。 2. 監測客服回應時間、問題解決率等關鍵指標。 3. 內部稽核與第三方評估機制，確保服務合規與效能。
管理目標	短期目標 (1 年 (含) 以下)	1. 客戶滿意度達 86 分。 2. 客訴準時回覆率$\geq 95\%$以上。 3. 客戶投訴再發件數：每年≤ 20 件。		
	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	1. 優化技術支援流程。 2. 客戶滿意度達 89 分以上。 3. 維持客訴準時回覆率$\geq 95\%$以上。 4. 客戶投訴再發件數：年≤ 16 件。		
	長期目標 (3 年以上)	1. 滿意度提升至 90 分以上。 2. 維持客訴準時回覆率$\geq 95\%$以上。 3. 客戶投訴再發件數：每年≤ 14 件。 4. 透過數位化轉型降低客服成本。		

有效性評估

1. 每季檢討客戶服務績效，調整管理策略。
2. 每年進行服務體系的內外部審查，確保持續優化。
3. 定期分析市場趨勢，確保服務模式與客戶需求同步發展。

申訴機制

官網電子郵箱：
tbimotion.intell@tbimotion.com

2.1.1 客戶服務流程

優質的產品與服務，提升客戶滿意度，都是維持客戶忠誠度的必要方法。全球傳動每季必定檢討一次客戶服務績效，若有客訴產生者我們必定虛心檢討，立即深入了解客戶抱怨的原因，藉以改善我們服務的機制。我們深知，在競爭激烈的市場中若無法維繫顧客的滿意度必將遭到淘汰，因此我們積極的強化服務品質，並建立顧客關係管理系統(CRM)。透過顧客關係管理系統我們將能整合客戶的需求數據，能提高業務單位對客戶產品及服務需求的預測能力。

本公司服務流程，從網站選型、詢單交期、報價、成立訂單、製造產品、品質控管、包裝，至後端運送及交貨，皆有專人服務。



選型/詢單 > 報價 > 訂單 > 製造 > 品質控管 > 包裝 > 運送 > 交貨

未來本公司將導入 AI 客服的機制，除了可以降低傳統客服人員的負擔，並能協助業務單位縮短報價時間、偵測服務缺失以及縮短個案的服務時間，預期將可大幅的提升客戶滿意程度。

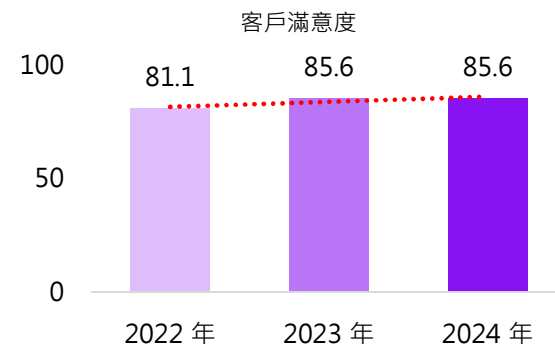


2.1.2 客戶滿意度

客戶滿意度調查的結果可以做為本公司改善服務品質的參考依據。本公司每年定期對客戶發放滿意度問卷，透過回收的問卷我們將能了解客戶需求及建議回饋，藉由跨部門溝通提出改善措施，並定期檢視改善的進度及結果。

2024 年度共對 73 家客戶進行滿意度調查，調查方式則是以客戶滿意度問卷進行調查，問卷構面分為：服務、訂單與供貨、產品開發以及產品品質四個構面。

問卷調查結果平均分數為 85.6，與 2023 年的客戶滿意度相同。

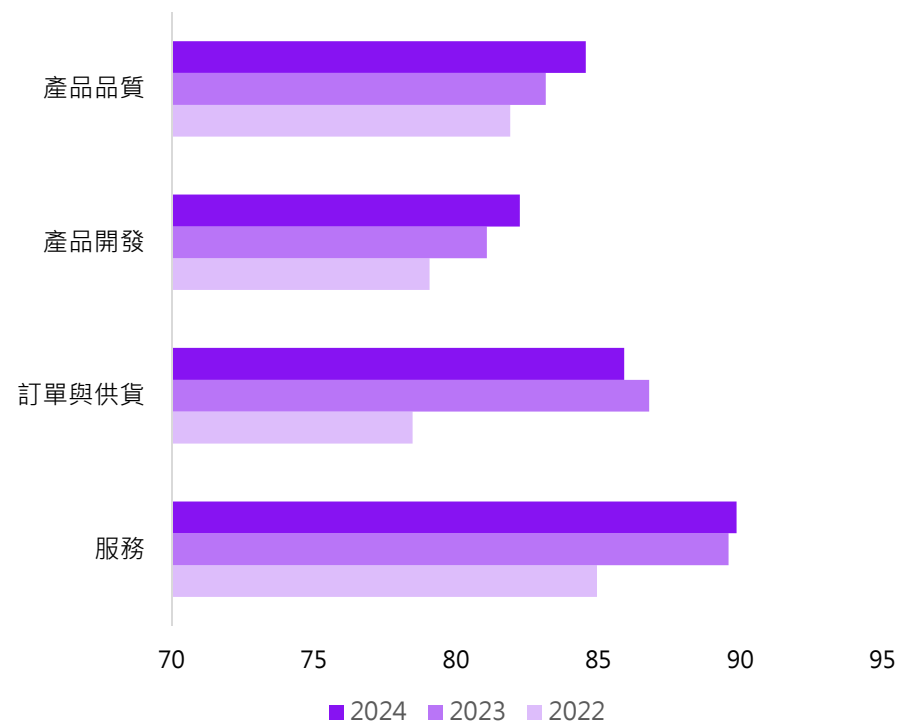


註：客戶滿意度滿分為100分



由最終調查結果可知，本公司在產品開發構面所得分數較低，表示本公司產品開發能力尚有努力的空間。其次是產品品質，自 2022 年到 2024 年本公司產品品質的分數呈現逐步成長的趨勢。但是在訂單與供貨方面確有呈現下降趨勢，未來在供（出）貨方面必須深入檢討客戶不滿意之因素，進行必要的調整與改善。而在服務項目，一直以來都是本公司所獲得之最高分，未來仍需持續保持，提供客戶最滿意的服務。

主題	2022	2023	2024
總平均分	81.1	85.6	85.6
服務	84.93	89.55	89.83
訂單與供貨	78.45	86.76	85.88
產品開發	79.05	81.06	82.22
產品品質	81.88	83.13	84.54



2.2 產品研發與創新

重大主題管理 - 產品研發與創新 (GRI 3-3)

衝擊性	優良的品質及不斷創新的產品是產業持續穩定成長的驅動力，也是公司進步的動能，更是對客戶的保障。反之，如因控管不佳導致品質不穩定、或無法持續創新，滿足科技進步下的新興需求，將會導致訂單減少、客戶流失，對公司營運產生衝擊，進而影響供應商，甚至整體產業停滯不前。	
	短期目標 (1 年 (含) 以下)	1. 2025 年專利申請量至少 2 件 (申請總量達到增加 15 件) 。 2. 研發經費投入占比 4% 。 3. 當年度商標註冊量增加 7 件 (申請總量達到增加 15 件) 。
	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	1. 2027 年專利申請數量共增加至 15 件 。 2. 研發經費投入佔比 4% 。 3. 商標註冊數量共增加至 14 件 。
	長期目標 (3 年以上)	1. 2030 年專利申請數量共增加至 25 件 。 2. 研發經費投入佔比 5% 。 3. 商標註冊總數量維持在 130 件 。

管理政策	全球傳動秉持「品質」、「創新」的核心價值，藉由不斷投入研發資源及人才培育，致力持續回應市場需求，攜手供應商，成為客戶高品質專業製造及解決方案的最佳夥伴。
承諾	全球傳動集團為秉持社會責任與維護人權，在此承諾不使用來自剛果及鄰近衝突地區非法開採之衝突礦產。
負面衝擊補救與預防措施	1. 成立研發中心，持續投資產品與技術研發，期待能創造更高價值，保持國際競爭力。 2. 建立線上即時監控與定期檢討，提升產品品質。 3. 針對新產品，落實員工教育訓練，確保產品品質並降低因對新製程不熟悉導致的危害風險。 4. 妥善控管研發過程可能產生的有害物質或其他環境衝擊因子，並盡可能選用環保、無毒及無害的物質。 5. 積極遵循產品與標示相關法規，保障客戶權益。



評估方法與機制

1. 例行性檢討議題目標之機制與頻率：
執行 ISO 9001 國際品質管理系統驗證、素材及配件通過歐盟 RoHS 2015 公布的 10 項及 REACH 2025 公布的 246 項 SVHC 化學分析項目。
2. 透過客戶滿意度調查，確認產品品質及創新產品是否符合客戶需求，依據客戶之問題與回饋，研擬改善措施計畫，使產品更有競爭力。

申訴機制

- 聯絡人：企劃部
- email：Jack_hsu@tbimotion.com.tw

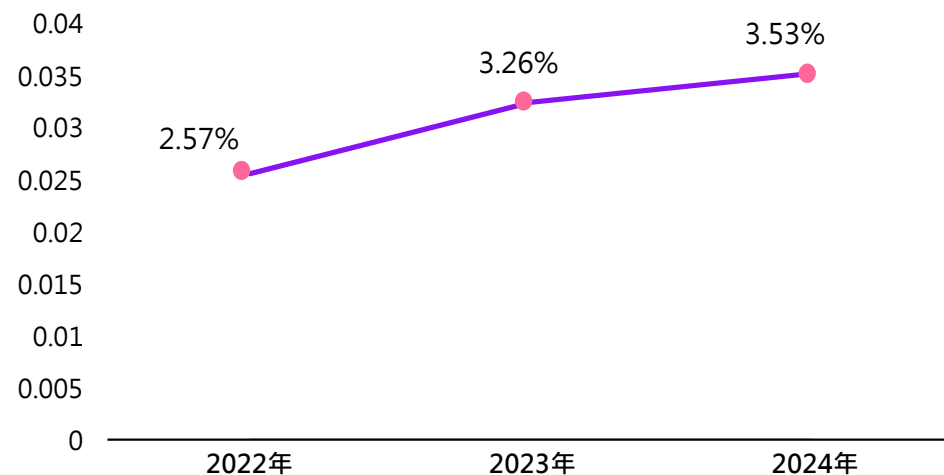
2.2.1 產品研發專利

改善製程，研發新產品，是企業成長的動力來源。全球傳動深知，只要一停下創新的腳步就會被淘汰，所以我們不敢怠慢，全心全意的投入產品研發與創新，並且不斷的改善製程，期待能開發新市場，並且提升產線產能並節省生產成本。

本公司每年投入研發創新的金額都超過新臺幣 8,000 萬元，而且投入研發費用佔營收比年年增加，由 2022 年占營收比重 2.57%，到本報告書報導期間已增加至 3.53%。

而辛苦的投入也嚐到甜美的果實，本公司於 2024 年度取得國外申請核准之專利權共 11 件，國內獲准者共 2 件。累計至 2024 年底，本公司共取得國外申請核准之專利權共 70 件，國內共 57 件。

研發費用佔營收比



2.2.2 重視智慧財產權

全球傳動鼓勵員工投入研發的行列，對於提案獲得本公司核可，或是研發成果獲得專利者，本公司皆給予實質獎勵。希望我們的鼓勵能帶動員工積極研發，使得企業能有源源不斷的動力持續成長。而對於員工辛苦研發的成果，本公司也制定了「智慧財產管理政策與流程」。

首先，本公司強調研發的產品或引進的新技術絕不可侵害他人的智慧財產權，必須遵循法令規範避免因侵權而損害公司名譽。同時也對員工規範了營業秘密保護措施，凡參與研發計畫的員工皆須遵守營業秘密的保護規定。而對於提案獲得核可給予嘉獎一次，或研發成果獲得專利者則可獲嘉獎二次的鼓勵。

在本公司的鼓勵下，除了獲得多項專利申請外，全球傳動也於報導期間通過了由經濟部產業發展署所推動的「臺灣智慧財產管理規範」。2024 年度 TIPS 認證，不僅強化了本公司智慧財產管理能力，同時也能讓全球傳動在全球市場中穩健發展，持續創新並提升競爭優勢。



2.2.3 綠色產品策略

為了負起環境保育的責任，全球傳動致力於綠色產品的開發。報導期間全球傳動不斷的優化產品，對於 TR 系列滑軌進行設計變更，將前製程加工所剩的預留量進行優化，優化後的產品將可降低半成品的用料，並可縮短製程工時。此外，也開發了「SFB 螺帽」，相較於舊型的螺帽理論壽命將可延長 46%，並可降低噪音。以上這些產品均是符合環境保育的優良產品。減少材料耗用量以及延長產品生命週期，皆是減少對環境污染的正面作為，我們也將持續的開發綠色環保產品，強化對環境的保護措施。



2.2.4 重視產品品質、守護環境與生命健康 (GRI 416-1、416-2)

全球傳動於 2024 年持續的通過 ISO 9001：2015 的驗證，同時本公司產品也符合歐盟 RoHS 規範，未使用爭議性礦產並通過 RoHS II 10 項危害性化學物質的檢測，並且也通過歐洲化學總署 (ECHA) 2022 年所公布 224 項 SVHC 化學分析項目的要求，不含任何有毒物質。

本公司所生產之產品皆已 100% 進行健康和 safety 衝擊評估。我們用心守護地球環境與使用者的健康，採用無毒材料才能友善地球環境，才能真正的製造永續地球的產品。2024 年本公司未發生違反產品與服務的健康與安全法規之事件。

2024	產品評估標準	採用此標準之年月	評估頻率	評估面向	評估產品類型
	ISO 9001:2015	2024/4	3 年 1 週期	品質管理	鋼材、塑膠、橡膠
	RoHS:2011/65/EU	2024/3	2 年 1 週期	素材不含有毒物質	鋼材、塑膠、橡膠
	REACH-ECHA 224 項檢驗	2024/3、2024/12 (羊毛氈)、2025/2 (油嘴)	2 年 1 週期	素材不含有毒物質	鋼材、配件



■ ISO 9001：2015

2.2.5 符合國際法規的產品標示 (GRI 417-2、417-3)

本公司以負責任的態度提供產品給客戶，每項產品皆清楚的標示產品序號以及產品規格，以利客戶可以清楚查驗。而為了讓客戶可以清楚辨識生產廠商，每項產品都有印出本公司的雷射標籤，客戶即可以標籤辨識是否為本公司生產的產品。

此外，本公司於報導期間並無任何因產品違反產品標示規定或違反行銷傳播法規而遭受裁罰之案件。



TBI系列商標實際標示圖



TBI系列商標圖



2.3 供應商管理 (GRI2-6、GRI 3-3、204-1、308-1、414-1)

重大主題管理 - 供應商管理

衝擊性	全球傳動將中、上游供應商視為共存共榮的重要夥伴，有效的供應商管理不僅能確保產品生產品質與流程，以滿足客戶與法律要求，更能擴大企業生產鏈對於環境、社會產生之影響力，協力達成永續發展目標。反之如無法確實執行供應鏈管理，將可能導致成本上升、產品品質受損、甚至可能因供應商違反人權或環境法規的行為而遭受牽連，導致公司營運效能及聲譽受損，進而影響利害關係人權益。	
管理目標	短期目標 (1 年 (含) 以下)	1. 供應商廉潔承諾宣導 100%。 2. 合格供應商評核與環安衛管理評鑑達成率 100%。 3. 無使用有害物質證明書簽署達成率 100%。 4. 原物料與外包類供應商評鑑家數達 100%。
	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	1. 提升供應商評鑑標準。 2. 逐步導入供應商永續管理自評問卷。 3. 逐步導入供應商管理平臺，降低紙張使用率。 4. 鼓勵高用電供應商取得 ISO 14064 溫室氣體盤查。
	長期目標 (3 年以上)	

管理政策

全球傳動承諾將持續呼籲供應商遵守商業道德規範，並藉由採購管理辦法、供應商稽核制度的設置，積極回應勞工人權、安全衛生、環境保護等議題，特別針對節電、節水、減廢與減碳等相關影響環境保護項目，減緩氣候變遷造成的社會影響與責任，讓資源永續循環，以共同追求企業永續經營及成長，創造雙贏的永續供應鏈。

承諾

深化供應鏈永續管理，逐步導入供應商數位系統，促進合規與高效的供應鏈體系，並與供應商攜手，逐步建構永續供應鏈，共創長期價值。



負面衝擊 補救與預防措施	1. 新供應商：訂定篩選、測試及選用政策，確保其執行品質/技術/環安衛執行情形。 2. 既有供應商：設有月評估考核制度，針對六大面向其社會、環境層面之管理進行定期考核與追蹤改善。 3. 鼓勵高用電供應商導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。 4. 依據客戶要求，推動原物料供應商簽署衝突礦產聲明。 5. 開發供應商平臺系統推動 E 化。
評估方法與機制	供應商遴選與定期評鑑
申訴機制	■ 聯絡人：採購部 ■ 電子郵件：tbisupplier@tbimotion.com.tw



全球傳動主要生產產品為滾珠螺桿、線性滑軌、滾珠花鍵及單軸機器人，上游主要的供應商包括了原物料、耗材供應商以及加工廠商。本公司落實在地採購政策，主要的採購對象皆為臺灣在地的供應商與經銷商。2024 年本公司合作的在地廠商共有 237 家，供應商之類別以及家數，如以下表格所示。

供應商類別		2022		2023		2024	
		數量(家)	在地採購比例	數量(家)	在地採購比例	數量 (家)	在地採購比例
第一類	原料	21	100%	24	100%	28	100%
	物料	57	100%	71	100%	58	100%
第二類	委外加工	80	100%	61	100%	67	100%
第三類	耗材及庶務	85	100%	120	100%	84	100%

而在新供應商遴選的部分，本公司主要是對提供第一類原物料之供應商進行評選。主要是由採購部依據生產所需之原物料，經評選供應商之基本資料後，由新供應商提供生產所需樣品，經研發部進行測試符合本公司之生產要求，再交由評鑑小組進行現場評核，評核面向包括品質、技術以及採購等。

2024年本公司針對新供應商篩選尚未納入環境及社會標準，故新供應商使用環境及社會標準篩選之百分比為 0%，未來本公司將規劃逐步納入環境及社會篩選指標。

此外，本公司也要求廠商進行自評，經由現場評鑑及廠商自評，全面衡量供應商在技術及採購管理、員工人權及教育訓練、職業安全衛生管理、環境管理系統及合規情形等，經篩選合格者即為本公司未來之協力廠商。另在第一、二類既有供應商的採購考核的部分，本公司按月依據供應商所交貨品之品質、交期、服務內容以及包裝等面向進行評估，若有不符者則要求供應商限期改善或終止合作。

全球傳動為了落實人權維護以及環境永續的目標，本公司既已承諾絕不使用具有爭議性之礦產，而本公司也要求所有供應商簽署或出具「衝突礦產政策聲明書」，禁止使用衝突性礦產，以落實供應鏈之永續發展。



■ 未使用爭議礦物



■ 第一、二類採購新供應商評選流程



3

綠色環境 有愛地球

3.1 能源管理

3.2 溫室氣體排放

3.3 TCFD 氣候相關財務揭露

3.4 生物多樣性



3.1 能源管理 (GRI 3-3、302-1、302-3)

重大主題管理 - 能源管理

衝擊性	透過有效的能源管理，降低能源成本、減少對有限能源的依賴，降低環境影響並遵守相關法規，提高競爭力和營運效率。反之，不當能源管理可能導致環境破壞、社會不平等和健康風險。	
管理目標	短期目標 (1 年 (含) 以下)	1. 針對 ISO 14064 範疇 3 進行全面評估並維持節能 1% 的目標。 2. 導入節能技術專案 1 件/年。
	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	1. 更換節能機具設備：淘汰老舊耗能空壓設備，添購節能空壓設備，增加能源的使用效率。 2. 3 年導入節能技術專案 3 件/年。
	長期目標 (3 年以上)	1. 主要製程設備智慧監控系統佈建率達 80%。 2. 製程設備可視化與智慧化。 3. 能源低碳化措施。

管理政策	全球傳動制定能源節約政策及綠色能源政策，建立智慧電網系統與實時監控系統，掌握能源使用情形，透過技術和創新推動，導入新製程及新設備，推動內部能源意識教育與節能倡議活動。
承諾	建立能源管理機制，持續提升能源使用效率，並透過技術創新與員工參與，優化能源運用。
負面衝擊補救與預防措施	1. 風險識別與管理：定期評估能源中斷、價格波動與法規變更風險，擬定應變策略。 2. 多元能源供應：引入太陽能等替代能源，降低對單一能源依賴。 3. 緊急應變機制：建置能源中斷與設備異常應變計畫，如備援電力系統、快速修復機制。 4. 事故調查與防範：能源相關事件發生時啟動調查流程，避免類似事件重演。

評估方法與機制	1. 每年進行能源管理稽核與目標檢視，評估是否達成每年 1% 節能目標。 2. 定期進行能源使用盤查，包括能源使用量與成本，作為效率提升與改進依據。
申訴機制	■ 聯絡人：管理部 ■ email：tbiadmin@tbimotion.com.tw

節能減碳並非只是個口號，臺灣夏季面臨用電緊繃，電費年年調漲，因此「節電」或「節能」不僅能降低溫室氣體排放，同時也是降低企業營運成本的重要手段之一。

全球傳動除了響應政府每年節省 1% 的節電率外，歷年來都有提出節能省電方案，以各種可行之節能方法提升能源的使用效率，並同步採用太陽能發電，以降低對非再生能源的依賴。

■ 2022 年到 2024 年能源消耗彙整

內部能源耗用總量		2022 年	2023 年	2024 年
非再生能源	汽油 (GJ) ^[8]	608.19	379.50	240.81
	柴油 (GJ)	46.59	60.17	366.91
	外購電力 (GJ) ^[9]	69,075.25	54,285.96	49,406.13
再生能源	太陽能 (GJ)	144.34	156.10	143.20
電網電力比例	%	98.86%	98.91%	98.50%
再生能源比例	%	0.2%	0.3%	0.3%
能源總消耗量 (GJ)		69,874.37	54,881.73	50,156.80
能源密集度 (GJ/ MNTD) ^[10]		20.71	21.34 ^[11]	21.86

[8]:臺灣據點之車用汽油、柴油熱值以經濟部能源署公告《能源產品單位熱值表》進行計算，係數分別為 7,800 kcal / L、8,400 kcal / L。

[9]:能量單位換算以 1GJ=0.2778 MWh。

[10]:能源密集度 (GJ/MNTD) = 能源總消耗量 (GJ) / 當年度營業收入淨額 (MNTD)。MNTD 表示營業收入淨額以新臺幣百萬元為單位。

[11]:本公司於 2023 年永續報告書中誤植為 16.26。



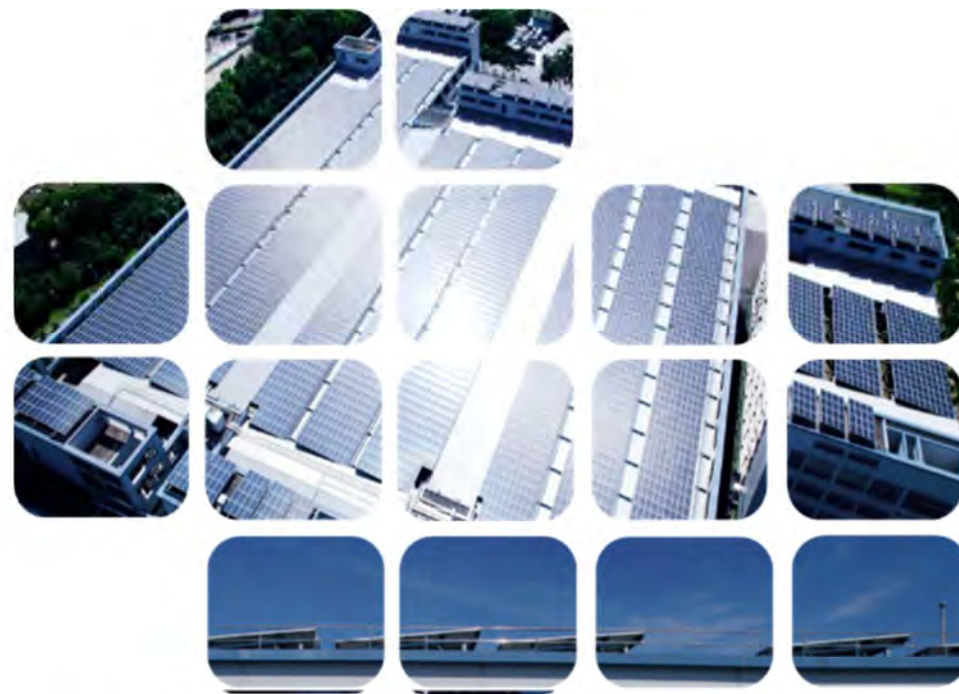
2024 年能源總消耗量為 50,156.80 (GJ)，減少幅度為 8.6%，但能源密集度卻上升了 5.2 (GJ/MNTD)，上升幅度約 24.37%。主要原因仍是因大陸內地經濟不景氣導致營收淨額下滑所致。放眼未來，當景氣復甦後，營收能大幅成長時，能源密集度也會隨之下降，全球傳動仍會落實節能減碳政策，做好能源管制措施。

3.1.1 再生能源使用

全球傳動歷年都有投入再生能源的使用，主要使用綠電來源為樹林廠屋頂所建置之太陽能發電系統。2024 年本公司使用之綠電度數共計 39,768 度，約為 143.20 GJ，佔全公司能源耗用比例約為 0.3%。

單位:度

年度	2022年	2023年	2024年
自用電力計算值	40,084	43,350	39,768



3.2 溫室氣體排放 (GRI 305-1~305-4)

重大主題管理 - 溫室氣體排放

衝擊性	■ 正面影響： 1. 降低碳排放量，提升企業環境友善形象，增強國際市場競爭力。 2. 提高能源利用效率，降低營運成本。 3. 強化供應鏈 ESG 要求，提升客戶信任與合作機會。 ■ 負面影響： 1. 若管理不善，可能面臨碳稅負擔與法規違規風險。 2. 高碳排放將削弱國際訂單競爭力。 3. 供應鏈若未同步減碳，可能影響合作夥伴關係。	
管理目標	短期目標 (1 年 (含) 以下)	1. 完成範疇 1、2 溫室氣體盤查查證，確保數據準確度 95% 以上。 2. 導入碳減排教育訓練，提升員工氣候風險意識。
	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	1. 完成子公司盤查-蘇州與美國。 2. 總公司 2027 年碳排放量較 2024 年減少 5%。
	長期目標 (3 年以上)	完成集團盤查與查證。

管理政策	1. 建置透明且精準的碳盤查機制。 2. 掌握溫室氣體排放現況與趨勢。 3. 推動減碳行動，並逐步降低碳排。 4. 落實減排策略，持續優化碳管理。
承諾	持續推動碳盤查與減碳行動，提升利益關係人的意識與參與。
負面衝擊補救與預防措施	1. 隨時關注國際減碳技術，並追蹤國際碳交易與碳匯。 2. 本公司將持續追蹤國際碳政策與法規 (如 CBAM、碳交易市場等)，預先評估營運風險與調整策略，包含： 1) 引進高效率節能設備與製程改善。 2) 檢討高排放原物料使用比例，規劃替代方案。 3) 推動供應鏈碳足跡盤查與合作減排計畫。

評估方法 與機制

1. 盤查：定期盤查碳排情況與熱點分析，包括能源使用量、能源消耗成本等，以追蹤能源效率和識別潛在的改進項目。
2. 導入能源效率分析工具，檢視能源使用與單位產品碳排。
3. 採用 KPI 指標（如總碳排量/營收、碳密集度等）追蹤改善成效引進第三方查證機制，提升數據正確性與信賴度。

有效性評估

透過年度目標與基準年比較，持續追蹤減排成果；同時整合內部審查、第三方驗證與員工回饋，全面評估行動有效性，作為未來調整碳管理策略的依據。若未達成目標，將進行原因分析並提出改進計畫，確保永續目標如期達成。

申訴機制

- 聯絡人：管理部
- email：tbiadmin@tbimotion.com.tw

全球傳動於 2023 年開始導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查作業，並於 2024 年委由外部顧問進行輔導及第三方獨立機構進行溫室氣體查證，使得本公司盤查之溫室氣體排放量具合理性與正確性。



■ 本公司的溫室氣體排放量（類別1 類別6）如下：

排放類別	2023 年		2024 年 ^[12]	
	排放量 tCO _{2e}	氣體別占比（%）	排放量 tCO _{2e}	氣體別占比（%）
類別1_直接溫室氣體排放（公噸CO _{2e} /年）	386.85	3.91%	421.42	4.80%
類別2_購入能源的間接溫室氣體排放量（公噸CO _{2e} /年）	7,516.08	76.05%	6,503.66	74.01%
類別3_上游運輸的間接溫室氣體排放	403.10	4.08%	443.05	5.04%
類別4_組織使用產品的間接溫室氣體排放	1,576.77	15.95%	1,419.72	16.16%
類別5_使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	--		--	
類別6_其他間接排放	--		--	
總量	9,882.80	100%	8,787.85	100.00%
類別1+類別2（公噸CO _{2e} /年）（A）	7,902.93		6,925.08	
個體財報營收淨額（單位:新臺幣仟元）（B）	2,571,194		2,294,281	
類別1+類別2 總計溫室氣體排放強度（公噸CO _{2e} /個體財報營收淨額）	0.0031		0.0030	

[12]:台灣地區排放係數係使用行政院環境部公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」，電力排碳係數採用經濟部能源署公告之 113 年度電力排碳係數 0.474 kg CO_{2e}/度，部分類別3-6排放係數來自環境部產品碳足跡資訊網平台及個別公司所提供之係數。暖化潛勢值（GWP）皆採用 2021 年 IPCC 第六次評估報告。考量溫室氣體種類包含 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、NF₆。彙整溫室氣體排放量的方法採用營運控制法。

報導期間本公司溫室氣體排放總量為 8,787.85 公噸，較 2023 年自查之溫室氣體排放量減少約 11.08%，然而 2024 年個體財報營收淨額較 2023 年減少約 10.77%。而為了更精確的了解並掌握範疇三的溫室氣體盤查，全球傳動也經由第三方進行查證，以做為未來改善以及降低溫室氣體排放的依據。

本次範疇三的溫室氣體盤查主要是對類別三和類別四進行盤查，由盤查結果可知，在範疇三的排放源中以「購買商品之上游排放」為最大宗，而其中最大之熱源點為供應商所耗用之電力，約占該類別所有溫室氣體排放量之 70%。

範疇三	
上游運輸/配送貨物	212.32
下游運輸及配送貨物	-
員工通勤	225.20
客戶和訪客的運輸	-
商務旅行	5.53
購買商品之上游排放	1,346.51
購買資本物品上游排放	-
處置營運產生之廢棄物	73.21
租賃設備資產使用	-
採購服務	-
合 計	1,862.77



3.2.1 節能減碳方案 (GRI 302-4、305-5)

全球傳動最主要的碳排放是來自範疇二的外購電力，占本公司溫室氣體排放總量約 75%。為了設法降低溫室氣體排放總量，本公司每年都有持續的提出節能減碳方案，並落實執行。以下綜整報導期間以及過去兩年度所提出之節能減碳方案，以及執行成果。

節能行動方案	2022年	2023年
	冰水機製程及空調管路分流	空調節能
方案內容	依據運轉場所之不同，將冰水管線進行系統分流，分別為製程冰水一個迴路，空調冰水一個迴路，並透過空調中央監控系統控制各場所冰水供應，可減少主機長時間運轉，進而降低冰水機的能源消耗。 未實行節能行動前，全球傳動每年夏季需使用 2 臺 800 噸的離心式冰水主機，才可滿足空調及製程兩種系統負載量。2022 年經能源設備盤點後，發現多時未用的 1 臺 100 噸的螺旋式冰水主機即可滿足製程的降溫需求，進行冰水機系統節能最佳化調整後，啟用既有且耗能較低的 100 噸螺旋式冰水主機及管路調整，2022 年依負載量調整最佳匹配的節能降溫方式，僅需 1 臺 800 噸的離心式冰水主機供空調使用及 1 臺 100 噸螺旋式冰水主機供製程使用，大幅降低能源使用量。	提高辦公室冰水主機出水溫度，進而降低冰水機的能源消耗。 1. 調整設定溫度：根據實際需要，將冰水主機的出水溫度設定在合適的範圍內，避免過低的溫度浪費能源。 2. 優化運行時段：合理安排冰水主機的運行時段，避免在辦公室不使用或人員較少的時候運行，減少無效能耗。 辦公室 2 臺 180RT 冰水主機，冰水溫度設定為 7°C，預計調升至 8°C，根據統計每提高 1°C 冰水出水溫度，約可節約 3 % 之電能（資料來源：工業節能服務網），1 號機年運轉時數 2,061 小時，2 號機年運轉時數為 976 小時，合計年運轉時數 3,037 小時。
夏季節電量 (度/年)	639,870	32,800
節能量 ^[13] (GJ/年)	2,303.53	118.08
減碳量 (噸CO2e/年)	316.74	16.24

[13]:節能量之計算方式皆為當年度總耗電量與前一年度總耗電量相比。



節能行動方案	2024年
	汰換老舊空壓機
方案內容	■ 汰換能效較差的老舊空壓機，降低空壓群組的能源消耗。 1. 舊空壓機兩臺（供氣流量 25.33 M³/min）能耗 150KW = 5.92KW/CMM。 2. 新空壓機兩臺（供氣流量 41.6 M³/min）能耗 220KW = 5.28KW/CMM。 同樣供氣流量高效能的空壓機能源使用量下降 10.81%。廠區 B 棟空壓能耗全年可降低 196,224度電。
夏季節電量（度/年）	196,224
節能量 ^[13] （GJ/年）	706.40
減碳量（噸CO ₂ e/年）	97.13

[13]:節能量之計算方式皆為當年度總耗電量與前一年度總耗電量相比。

3.3 TCFD 氣候相關財務揭露

隨著氣候變遷帶來的衝擊加劇，氣候變遷已成為全球面臨的重大風險。根據世界經濟論壇（World Economic Forum，簡稱 WEF）2025 年發布的《全球風險報告》，極端氣候事件仍為未來全球顯著的短期與長期前五大風險之一。為因應氣候變遷衍生的風險，全球傳動依循氣候相關財務揭露指引（Task Force on Climate-Related Financial Disclosure，簡稱 TCFD），依據氣候治理、策略、風險管理和指標與目標等四大 TCFD 核心元素推動氣候變遷管理與揭露。



3.3.1 氣候治理架構

全球傳動董事會為氣候變遷治理的最高決策單位，負責核定氣候相關政策並監督氣候相關風險與機會因應行動方案執行進度與成效。為推動氣候變遷議題管理，公司設立永續發展推動小組，由董事長擔任指導委員、總經理擔任主任委員，並由人資單位最高主管統籌跨部門永續事務，管理公司ESG 議題及氣候相關風險與機會，並負責擬定氣候變遷調適與減緩管理方案，整合內部資源，訂定政策、管理方針與推動計畫，經董事會審議通過後執行。

此外，推動小組下設「環境永續小組」，由相關單位最高主管擔任召集人，執行氣候變遷調適與減緩管理方案，並管理營運環境績效。永續發展推動小組至少每年一次向董事會報告氣候風險與機會辨識結果及因應措施執行情形，確保氣候變遷管理工作與公司整體治理體系緊密連結。

董事會	核定並監督氣候方案執行進度與成效。
董事長	永續發展推動小組指導委員。
總經理	永續發展推動小組主任委員： 提供策略推動及指導，確認行動計畫及KPI目標。
永續發展推動小組	負責公司ESG 與氣候風險機會管理，統籌資源擬定政策與調適減緩方案，推動相關計畫執行。
環境永續小組	執行氣候變遷調適與減緩管理方案，並管理營運環境績效。

3.3.2 氣候相關風險與機會鑑別

2024 年永續發展推動小組依循 TCFD 框架，設計氣候相關風險與機會問卷，並明確界定各議題的「發生可能性」與「營運衝擊程度」評估標準。問卷內容經審慎規劃後，發送至研發工程管理中心、供應鏈管理中心、生產管理中心、營銷管理中心、經營管理中心及各部門單位，蒐集管理階層的觀點與資料，建立全面性的初步辨識基礎。

在問卷回收並初步彙整分析後，全球傳動進一步舉辦 TCFD 氣候變遷工作坊，邀集各中心及部門主管進行跨部門討論與共識凝聚，深化氣候議題之風險與機會識別作業。會中依據回收資料及集體討論結果，綜合考量各議題之發生機率與潛在營運影響，最終識別出 2024 年全球傳動面臨的兩項高風險議題及三項重要機會議題，共計五項重大氣候議題。

針對已鑑別的高風險與機會事項，全球傳動制定具體的因應策略及管理行動方案，涵蓋預防性控制、調適性規劃與潛在機會的積極開發。同時，氣候變遷風險管理流程亦納入公司整體風險管理架構中，與財務、營運及策略規劃緊密連結，使得氣候因素於重大決策過程中被充分考量。

公司亦承諾至少每年進行一次氣候議題的動態盤點與因應策略檢討，並將執行成果及進度定期向董事會報告，確保氣候變遷管理工作能隨著外部環境變化持續優化，並支撐企業長期永續發展目標的達成。

■ 風險與機會鑑別流程：



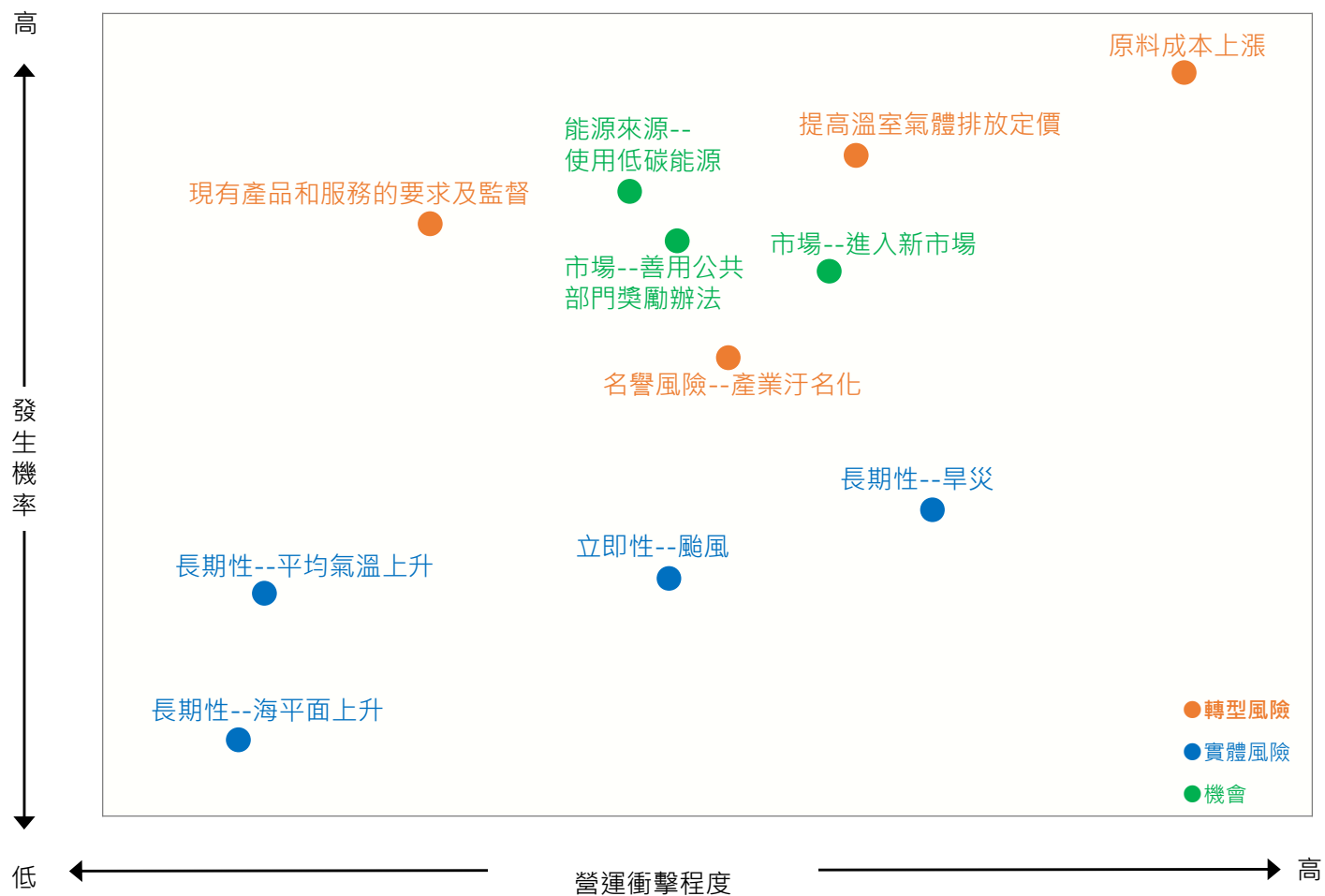
3.3.3 氣候變遷因應策略

全球傳動依照問卷回收並彙整分析，歸納出氣候變遷可能帶來的風險與機會，辨識對公司較重大的氣候轉型風險為「原料成本上漲」、「提高溫室氣體排放定價」；氣候機會議題為「進入新市場」、「使用低碳能源」、「善用公共部門獎勵辦法」，共計 2 項轉型風險及 3 項機會。

類別	議題	期間
轉型風險	政策與法規風險--提高溫室氣體排放定價	中期
	政策與法規風險--現有產品和服務的要求及監督	短期、中期
	市場風險--原料成本上漲	短期、中期
	名譽風險--產業污名化	長期
實體風險	立即性--颱風	短期
	長期性--旱災	長期
	長期性--平均氣溫上升	長期
	長期性--海平面上升	長期
機會	能源來源--使用低碳能源	短期、中期
	市場--進入新市場	短期、中期
	市場--善用公共部門獎勵辦法	短期

註：短期 1-2、中期 3-6、長期 7-10

■ 氣候風險與機會重大矩陣圖



■ 重大氣候相關風險與機會議題：

分類		氣候議題 項目	情境描述	財務影響	預估 影響期程	因應行動
轉型風險	市場	原料成本上漲	隨著美國總統川普對關稅的反覆，就出口導向型製造業而言，未來若中美貿易摩擦升級或跨國原物料進口關稅提高，將推升製造成本與供應不確定性。同時，歐盟 CBAM（碳邊境調整機制）於 2026 年正式課徵碳關稅，進一步造成高碳排原物料（如鋼鐵、鋁）成本明顯上揚。	營運成本增加	短期（1~2年） 中期（3~6年）	■ 強化在地採購與多元化供應商策略，降低對高碳原料的依賴。 ■ 優先導入低碳材料替代方案。
轉型風險	政策與法規	提高溫室氣體排放定價	全球碳稅與排放交易制度逐步擴大，未來可能需為排放量支付碳費用，對於電力密集製程及未來自有廠區排放均構成潛在財務風險。	營運成本增加	中期（3~6年）	■ 加速導入節能減碳設備與製程優化，降低排放強度。 ■ 以 2024 年為基準年，每年降低用電量 1 %
機會	市場	進入新市場	國際品牌與歐盟綠色採購要求日益嚴格，具備低碳產品能力與永續認證者將更易獲得國際標案與客戶青睞，有利於拓展歐洲與日韓市場。	增加收入	短期（1~2年） 中期（3~6年）	■ 積極取得國際低碳產品標章，提升出口競爭力。 ■ 強化與國際品牌客戶之減碳合作提案。



分類		氣候議題項目	情境描述	財務影響	預估影響期程	因應行動
機會	能源來源	使用低碳能源	臺灣電力結構將逐步轉型至低碳能源（如太陽能、風電等），自建綠電或購買再生能源憑證（T-REC）可降低碳排並獲得綠色品牌形象與法遵優勢。	能源支出變化，碳費節省	短期（1~2年） 中期（3~6年）	■ 自行設置太陽能板，持續推動廠區太陽能發電計畫。 2024 年太陽能發電量計算值為 39,768 度。
機會	市場	善用公共部門獎勵辦法	臺灣經濟部與環境部持續推出低碳轉型、製造業節能補助及碳盤查協助計畫，企業若能提前布局，可取得資金補助、技術資源與政策優先名額。	財務補助 收益增加	短期（1~2年）	■ 將獎補資源納入財務規劃，作為永續投資策略支撐工具。

3.3.4 情境分析與成本估算 - 提高溫室氣體排放定價

為因應全球氣候變遷趨勢與 2050 年淨零排放目標，環境部啟動分階段徵收碳費的規劃，根據全球傳動 2024 年溫室氣體排放量，尚未達到 2.5 萬公噸二氧化碳當量碳費起徵門檻，非屬第一階段碳費徵收對象。在全球淨零的趨勢下，全球傳動亦試行估算碳價格對於營運的影響，全球傳動參酌國際能源署（International Energy Agency, IEA）於《2021 年世界能源展望報告》（World Energy Outlook 2021）所提出之兩種情境：包括「既定政策情境」（Stated Policies Scenario, STEPS）與「2050 年淨零排放情境」（Net Zero Emissions by 2050 Scenario, NZE），並以公司 2023 年之溫室氣體排放現況作為基準，模擬各情境下溫室氣體排放路徑，並進一步結合各情境預估之碳價格。針對公司既有目標情境，全球傳動參考環境部「第五次碳費費率審議會議^[1]」會議討論結果，預計 2030 年後費率達每噸新臺幣 1200 至 1800 元，因此分別設定 2030 年與 2050 年之碳價。最後評估在碳費徵收實施後，全球傳動可能面臨的潛在財務衝擊，作為未來碳管理策略與風險控管的依據（詳如下表分析）。

註1：華經研究院.(2024年4月25日).第五次碳費費率審議會議初步結論：以費率合理性與國際趨勢兼顧設計碳費制度，中華經濟研究院
<https://www.cier.edu.tw/news/detail/112501?returnUrl=%2F>

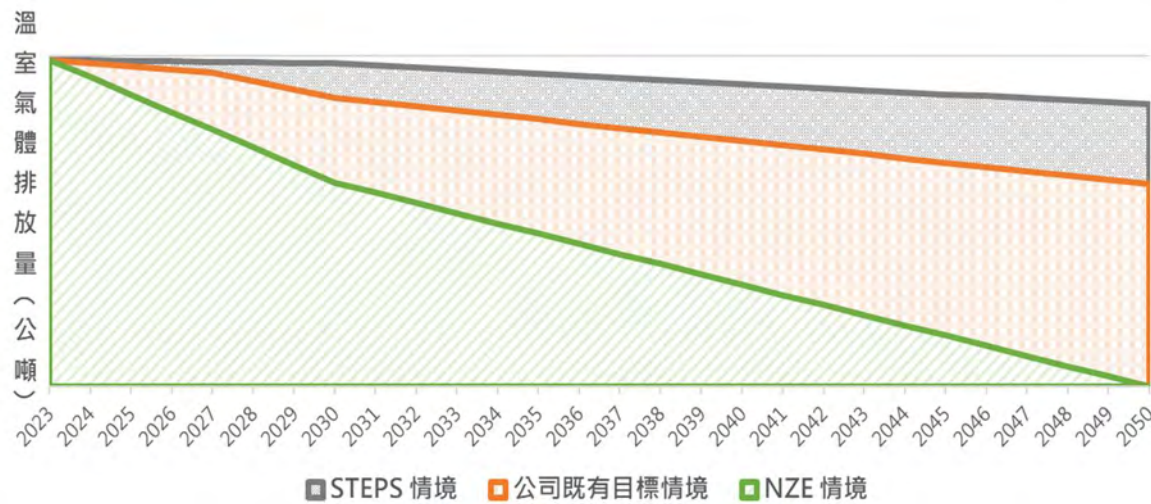
情境	公司既有目標情境	STEPS 情境	NZE 情境
情境說明	2027碳排放量較 2024減少 5 % 2030 前碳排放量降低 8% 2050 淨零排碳	於既有政策下，全球平均氣溫在 2100 年比工業化前高 2.6 °C	評估全球朝向實現 1.5 °C目標及其他能源永續發展目標的進展狀況
2030年碳價(每公噸)	新臺幣 1,200 元 (第5次碳費費率審議會預估)	10 美元 ^[2]	90 美元
2030年減碳目標	8%	1.17 %	37.64 %
2050年碳價(每公噸)	新臺幣 1,800 元 (第5次碳費費率審議會預估)	53 美元	200 美元
2050年減碳目標	100%	12.72 %	100 %



註2：1美元等於 32.54 新臺幣計價單位

根據碳費徵收制度情境分析結果，在 IEA 既定政策情境 (STEPS) 下，由於該情境的減碳路徑較緩和 (碳價亦較低)，2030 年預估碳費成本為新臺幣 3.17 百萬元，而至 2050 年預期需承擔超過新臺幣 14.7 百萬元的碳費支出。相較之下，在 IEA 所提出的 2050 年淨零排放情境 (NZE) 中，雖 2030 年因碳價較高，預計將產生新臺幣 18.05 百萬元的碳費負擔，但隨著至 2050 年達成淨零排放目標，則無須再繳納碳費。

■ 不同情境溫室氣體排放走勢圖



碳費徵收制度 (新臺幣百萬元)

年份	公司既有目標情境	STEPS 情境	NZE 情境
2030	10.47	3.17	18.05
2050	0	14.7	0

碳費占基準年營收之占比

年份	公司既有目標情境	STEPS 情境	NZE 情境
2030	0.35 %	0.11 %	0.61 %
2050	0.37 %	0.5 %	0 %

註：基準年 (2023 年) 營收為新臺幣 2,958 百萬元

3.3.5 指標與目標

為強化氣候變遷管理效能，全球傳動依循 TCFD 治理架構，建構具一致性與可追蹤性的氣候相關指標體系，並設定具階段性的中長期目標，以量化方式評估氣候行動成效，確保管理措施有效落實。溫室氣體管理方面，公司已依 ISO 14064-1 標準完成 2024 年度組織邊界內的溫室氣體盤查作業，並以此為基礎，擬定逐步推進的減碳目標與路徑。

除碳排放外，公司亦針對水資源管理、能源使用效率與再生能源採用比例等關鍵環境指標進行監測與評估，並持續參考國際法規趨勢、政策要求及產業標竿案例，導入滾動式檢討機制，以動態調整相關指標目標，確保所設定之氣候目標能與產業基準及淨零路徑保持一致。

指標面向	2024 年達成情形	目標設定	對應章節
水資源管理	2024 年空調冷凝水回收水量為 6,210 公噸	透過節水措施與方案，提升水資源使用效率，降低浪費	
廢棄物管理	少產生廢油數量達到 10%以上	提升廢油再利用率 2025 年替代使用非環保再生物料達 5%以上	
能源管理	2024 年能源總消耗量相較 2023 年減少 8.6 %	以 2024 年為基準年，每年降低用電量 1 %	3.1 能源管理
溫室氣體管理	溫室氣體排放量較 2023 年度下降 11.07 %	2027 年碳排放量較 2024 年減少 5 % 2030 年前碳排放量降低 8 % 2050 年淨零碳排	3.2 溫室氣體排放
再生能源管理	2024 年太陽能發電量計算值為 39,768 度	自行設置太陽能板，持續推動廠區太陽能發電計畫	3.1.1 再生能源使用



3.4 生物多樣性

全球傳動致力於關注全球生物多樣性與森林保護的最新趨勢，並全力響應聯合國《生物多樣性公約》（CBD）及聯合國永續發展目標（SDGs）。作為企業社會責任的一部分，全球傳動將生態保護納入企業永續發展的核心議題，並視為推動環境保護的重要行動，致力於避免對這些脆弱生態系統造成任何負面影響。未來，全球傳動將進一步加強與生物多樣性相關的資訊揭露，並計劃根據《自然相關財務揭露框架》（TNFD）公開我們在生物多樣性保護方面的風險管理及機會。我們將透過這些揭露，持續提升透明度並強化公司在永續發展中的領導角色。

◆ TBI生物多樣性暨零毀林政策

我們定期追蹤並公開我們的環境與生物多樣性表現，確保所有利益相關者了解我們的進展和挑戰，並促進透明度和負責任的管理。

除了減少對生態系統的損害，我們還承諾實現淨正向影響（Net Positive Impact, NPI），積極貢獻於生物多樣性保護與生態系統恢復。



確保所有原材料來自符合負責任要求的供應商，嚴格遵守無毀林政策，對非法伐木持零容忍態度，避免對生態系統造成負面影響。

全球傳動積極遵循最新環境法規與公約，並參照最佳實踐來監控與管理我們的生物多樣性影響。

我們與各方利害關係人合作，包括當地社區、非政府組織和政府機構，推動生物多樣性保護與永續土地管理計劃，確保生態系統得到有效保護。



4

和諧與共榮的社會

- 4.1 人權盡職調查
- 4.2 人才吸引與留任
- 4.3 人才培育
- 4.4 職業安全與衛生
- 4.5 社會公益



4.1 人權盡職調查 (GRI 2-23~2-25)

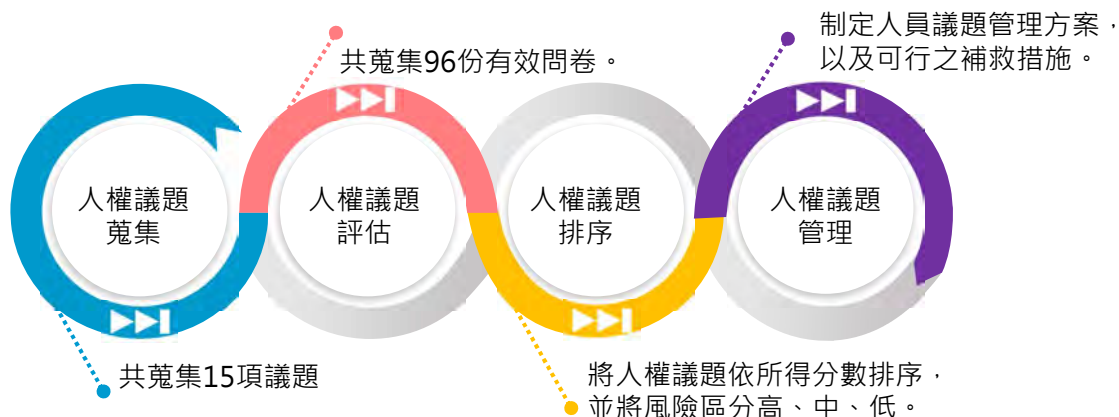
全球傳動以「人權政策」做為人權治理的最高指導原則，本公司重視員工人權，支持並依循「聯合國世界人權宣言 (UDHR)」、「聯合國全球盟約 (UNGC)」、「國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言」等基本人權，全力打造有尊嚴且多元平等的工作環境。



■ 全球傳動人權政策

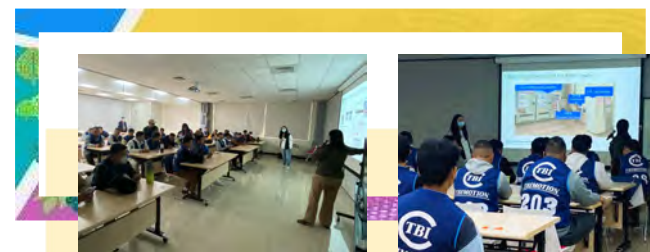
全球傳動人權政策：
<https://www.tbimotion.com.tw/company-profile/company-profile-05>

2024 年本公司首度進行人權盡職調查，以本公司正職員工為調查對象，採問卷方式徵詢本公司人權風險議題，以瞭解公司員工所判斷各項人權議題之發生可能性及影響規模與範圍，藉以評估可能發生之衝擊程度。人權風險議題鑑別流程如下：



此外，本公司對於新進人員皆有提供新進人員員工守則之教育訓練，無論是本國人士或是外籍移工皆同，此課程的目的即對所有新進員工說明所享有的員工權利，並同說明不可侵犯其他員工之權利。為了符合外籍移工語文能力的需求，本公司員工守則有越文版、泰文本、英文版以及中文版。2024 年本公司新進人員受訓人數及時數如下：

類別	訓練時數	人數
本國-新進人員教育訓練	82	82
外籍移工-新進人員教育訓練 ^[14]	54	27
總計	136	109



■ 外籍移工-新進人員教育訓練

[14]:外籍移工每人上課時數為 2 小時，說明公司制度與工作規則，因上課過程必須同時翻譯，因此較本國籍新進人員多 1 小時。

4.1.1 人權議題調查方法

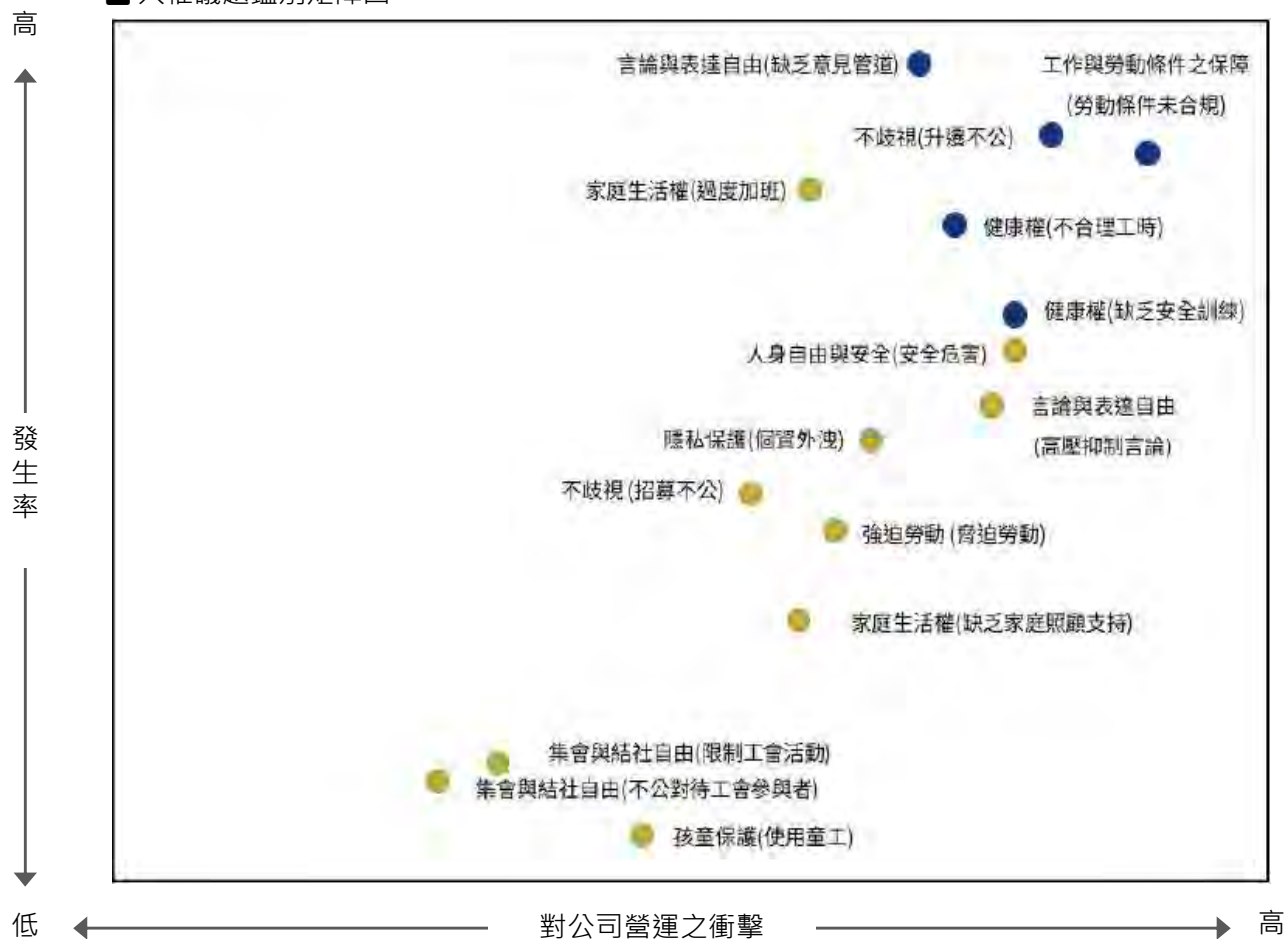
此次調查人權風險議題包括 15 個面向：

人權議題面向	負面衝擊說明	風險分類
工作與勞動條件之保障	工作環境或勞動條件不符合法令規定，導致員工基本工作權利（如工時、薪資、健康安全、平等待遇等）無法被保障，或是透過不合理使用其他勞雇契約（如大量契約工、派遣工、外勞等）剝奪正當工作需求。	高
健康權	未能提供同仁足夠的操作訓練與安全知識，進而引發工安事件。	高
健康權	未能提供法定健康措施（如休息時間、合理排班...等），讓同仁在高壓環境下工時過長。	高
言論與表達自由	未能設置安全及有效的管道讓同仁發表意見。	高
不歧視	員工「升遷」時，給予和其工作表現無關的不公平的待遇。	高
隱私保護	因系統漏洞、安全疏失或未善盡告知之責而導致員工的個人資訊外流。	中
人身自由與安全	發生威脅、人身攻擊、非法人口販運等事件，或者是騷擾行為（例如性騷擾），危及員工之人身安全，或使其身心受到負面影響。	中
言論與表達自由	以高壓方式抑制言論（如訴訟、恫嚇、威脅等），使發表言論同仁受到工作或生活上的脅迫。	中
不歧視	員工「招募」時，給予和其工作表現無關的不公平的待遇。	中

人權議題面向	負面衝擊說明	風險分類
強迫勞動	透過不當要求或威脅（如扣留身分證件/工資、身心暴力等），迫使工作者遭受強迫勞動之情事，如：強制性加班、須少報工時等。	中
家庭生活權	同仁於職場環境中不能獲得照顧家庭或家人的機會。例如：無法申請育嬰留停與產假，或者公司沒有提供哺乳室或育兒支持等措施。	中
家庭生活權	員工過度加班使其家庭生活權利受到影響與損害。	中
集會與結社自由	員工不被允許參與外部工會資格及合法活動，或缺乏與雇主進行團體協商的機制。	低
集會與結社自由	未能合理、公平對待參與外部工會資格及合法活動的同仁。	低
孩童保護	非法聘用、勞動未滿法定年齡之工作者，或要求未成年員工參與危險/有危害之作業。	低

問卷採「衝擊程度」和「發生可能性」進行衡量，並計算各議題所得之平均分數，再依據所得分數高低對人權議題進行排序，並將風險等級區分為高、中、低。

■ 人權議題鑑別矩陣圖



4.1.2 人權風險議題管理及補救措施

■ 高風險人權議題的管理與補救措施

經問卷鑑別結果，本次人權議題分類為高風險者共有以下五項議題：



人權風險議題	預防政策	補救措施	追蹤指標
■ 工作與勞動條件之保障 (勞動條件未合規) : 工作環境或勞動條件不合法令規定，導致員工基本工作權利 (如工時、薪資、健康安全、平等待遇等) 無法被保障，或是透過不合理使用其他勞雇契約 (如大量契約工、派遣工、外勞等) 剝奪正當工作需求。	■ 定期召開勞資會議，依據勞方所提之可行建議改善本公司現行制度。 ■ 對於員工申訴與建議給予必要之回應。	■ 企業內部之勞動條件務必符合我國勞基法之規範，並定期執行內控自評與內部稽核，若有缺失必定限期改善並追蹤管理。	■ 無違反勞基法而遭受裁罰案件。
■ 健康權： 未能提供同仁足夠的操作訓練與安全知識，進而引發工安事件。	■ 本公司勞工必須接受與工作內容有關之職業訓練。 ■ 定期對員工必要之工作技能進行檢定與考核。	■ 定期與員工進行溝通，並了解員工技術上之需求安排必要之訓練課程，並制定員工進修辦法。	■ 無工安意外發生。 ■ 員工操作訓練考核均達安全指標。
■ 健康權： 未能提供法定健康措施 (如休息時間、合理排班...等)，讓同仁在高壓環境下工時過長。	■ 檢視員工工作環境，並了解員工工作時數。 ■ 打造快樂的工作氛圍，並提供舒壓課程。	■ 定期提供員工健康檢查。 ■ 由福委會舉辦員工活動，鼓勵員工與家人共同參與，創造和諧的工作環境。	■ 無超時加班。 ■ 無強迫勞動之申訴案件。
■ 言論與表達自由： 未能設置安全及有效的管道讓同仁發表意見。	■ 已設置員工意見信箱，並由人資部經理專人接收。	■ 加強宣導，俾使全體員工了解信箱設置的功能。	■ 2024 年員工意見信箱僅有一封學生尋求實習機會之信件。
■ 不歧視 (升遷不公) : 員工升遷時給予和工作無關之不公平待遇。	■ 績效考核務必公平、透明。 ■ 若有員工申訴必定予以回應，若有不公平待遇之證據者，必定立案調查。	■ 定期稽核員工考勤作業。 ■ 訂定員工升遷考核辦法。	■ 薪資循環稽核無重大缺失。 ■ 無員工申訴案件。

■ 尊重員工、創造和諧的工作環境

對於員工所表達的高風險人權議題，本公司將反躬自省，如何能減輕員工對於人權風險的擔憂與疑慮。

未來我們將制定更完善的員工管理辦法，除了遵循勞基法令的規範，同時也會和員工更密集的溝通，了解員工的需求，制定更完善的訓練計劃，使員工有更安心、更舒適的工作環境。

此外，這是本公司第一次進行人權盡職調查，未來我們也將對於供應商進行人權盡職調查，讓我們的供應鏈也能保障員工的工作權利以及人身安全，才能打造更優質的產業供應鏈。



4.2 人才吸引與留任 (GRI 3-3)

重大主題管理 - 人才吸引與留任

衝擊性	透過多元的招募政策及完善的員工薪酬制度，可確保公司營運動能，穩定的人力供給及維持，是公司持續營運與成長的基本要件。 持續性有效的人才招募與留任，能增加員工忠誠度與向心力，也有助於建構健康職場及提升員工幸福感。如未能持續招募與留任人才，不僅將因超時工作損害員工身心健康，造成員工身體危害，未能有新血加入，也將使組織無法獲取新思維、得到進步動力，也將使產能受限而無法滿足客戶需求、甚至進一步導致利害關係人權益受損。	
管理目標	短期目標 (1 年 (含) 以下)	■ 月均離職率低於 3.0%
	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	■ 月均離職率低於 2.5%
	長期目標 (3 年以上)	■ 月均離職率低於 2.0%
管理政策	■ 每年進行市場薪酬調查及一年三次績效考核與固定每年九月進行績效調薪，確保公司提供之薪酬，能滿足外部公平、內部公平及個人公平。 ■ 透過公開遴選的程序招募員工，秉持平等原則，不因與工作無關之「種族、階級、語言、黨派、性別、性傾向、年齡、婚姻身心障礙或以往工會會員身分」等因素，作為招募遴選之評斷標準，適才適所，招募多元的人才並提供人性化管理與發展制度。	
承諾	■ 繼續秉持照顧員工的心，努力提高員工歸屬感及幸福感。	
負面衝擊補救與預防措施	■ 持續進行年度市場薪酬調查及一年三次績效考核與固定每年九月進行績效調薪，確保公司提供之薪酬，能滿足外部公平、內部公平及個人公平。 ■ 持續提供員工個人學習成長機會，協助員工職涯發展，並利用職能盤點找出員工職能缺口予以培訓，強化員工個人專業能力。 ■ 翻譯人員每月巡場，協助管理人員與移工溝通及移工表達意見。	

評估方法與機制	每月定期月會檢視員工離職率、招募進度、方法。每年定期調薪、考核及升遷。
申訴機制	■ 聯絡人：人力資源部 ■ 電子信箱：tbihr@tbimotion.com.tw

全球傳動廠址位於樹林區，一直以來都渴望著優秀的人才加入我們的營運行列。對於人才的遴選我們絕不會因為性別、種族、宗教信仰等任何身份因素而有不平等待遇。雖然本公司地理位置交通確實不方便，但未來捷運土城樹林線完工後，捷運站離本公司步行約五分鐘即可到達，將能大幅改善目前交通不便的問題。

4.2.1 員工與派遣員工人力結構 (GRI 405-1、2-7、2-8)

本公司 2024 年底員工人數為 781 人，由於本公司為製造業，因此在工廠運作的部分以男性員工偏多，但對於員工之晉用絕無任何性別歧視的存在。

◆ 按性別及年齡區分的員工人數

區分方式	<30 歲(不含30歲)		30-50 歲		>50 歲(不含50歲)		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
人數	228	29	355	116	29	24	781
主管	22	1	105	28	15	2	173
非主管	206	28	250	88	14	22	608
百分比(按性別區分)	29.19%	3.71%	45.45%	14.85%	3.71%	3.07%	100%
百分比(按年齡區分)	32.91%		60.31%		6.79%		100%



■ 年齡與性別分布



■ 主管年齡與性別分布



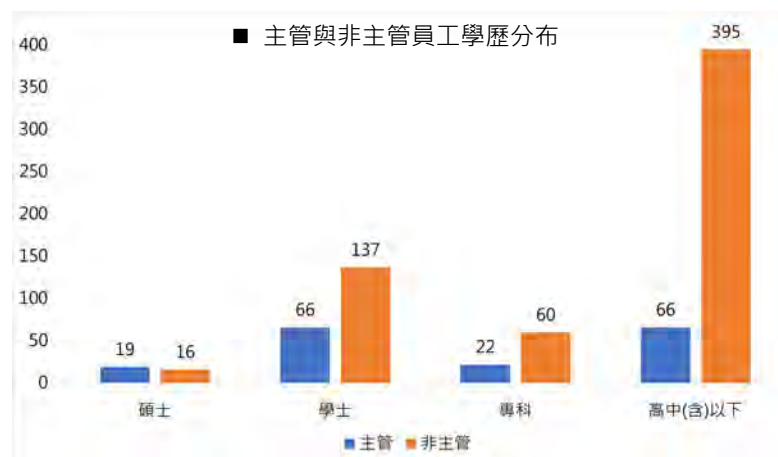
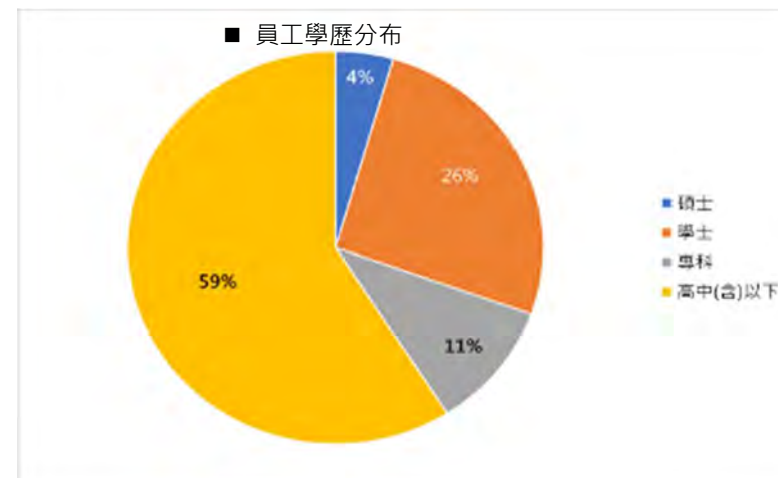
■ 非主管年齡與性別分布

此外，本公司也僱用身心障礙員工 10 人，約佔全體員工人數 1.28%。大多負責廠區清潔維護或是搬運工作。而在所有員工當中，其中外籍員工佔 164 人，約佔全體員工人數 21%，大多來自越南、泰國、菲律賓等地。

此外，本公司對於員工之僱用與升遷，學歷高低並非唯一考量。本公司員工學歷遍及高中（含以下）、專科、大學和碩士。我們除了觀察員工平時的表現，包括敬業態度、是否認真負責、學習能力等，還包括待人處事的能力。全面性的考核結果才決定員工是否值得培育為未來的主管人才。

◆ 2024年度員工學歷分布

類別	員工人數			占比
	主管	非主管	小計	
碩士	19	16	35	4%
學士	66	137	203	26%
專科	22	60	82	10%
高中(含)以下	66	395	461	59%
合計	173	608	781	100%



報導期間本公司員工之學歷以高中（含）以下佔大多數（包含外籍以及身心障礙之員工），主要為生產線以及廠房週邊環境維護之作業員工，而其餘專科（含）以上學歷之員工則分布於生產、銷售、研發以及行政管理等工作。另在派遣員工方面，本公司現有清潔人員 2 人，以及保全 6 人，均是由清潔公司和保全公司派任至本公司工作，並接受本公司指派其工作任務。

4.2.2 新進與離職員工 (GRI 401-1)

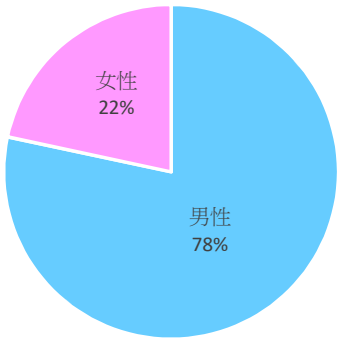
由於受大陸經濟放緩的影響，本公司於 2023 年大幅縮減業務範圍，2024 年進一步限縮業務範圍，因此離職率也較 2023 年降低許多。然而 2024 年度大陸經濟仍未見起色，當年度營收也尚未好轉，因此員工新進人數仍低於離職人數。報導期間新進員工以男性 30 歲以下 53 人。而在離職員工的部分則是以男性 30 歲以下 94 人最多，其次為男性 30-50 歲，共 88 人。

性別	年齡	2024 年	新進		離職	
			人數	比例	人數	比例
男性	<30 歲	228	53	23%	94	41%
	30-50 歲	355	39	11%	88	25%
	>50 歲	29	2	7%	5	17%
	總計	612	94	15%	187	31%
女性	<30 歲	29	6	21%	16	55%
	30-50 歲	116	10	9%	28	24%
	>50 歲	24	1	4%	1	4%
	總計	169	17	10%	45	27%

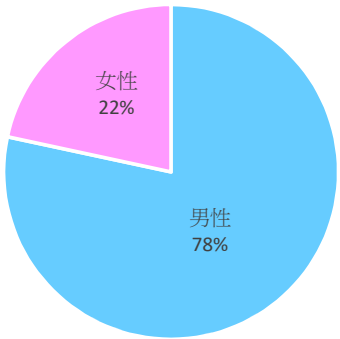
雖然 2024 年離職率已明顯較 2023 年為低，但與 2022 年相較仍然偏高。展望 2025 年在新產品完成開發並對營收產生貢獻的情況下，員工離職率應該會再下降。

性別	勞雇合約		勞雇類型		
	正職員工 (無限期)	臨時員工 (約聘)	全職 (每周工作40hrs 含以上)	兼職 (每周保證工作 40hrs 以下)	無保證時數 (無工作時數保證)
男性	612	0	612	0	0
女性	169	0	169	0	0
合計	781	0	781	0	0
占比	100%	0%	100%	0%	0%

■正職員工性別分布



■全職員工性別分布



4.2.3 員工福利 (GRI 401-2)

全球傳動願意提供給員工多元且優渥的福利措施，留住優秀的人才與我們站在同一陣線絕對是我們的初衷。本公司除了提供基本的三節獎金、生日禮金、婚喪喜慶補助、在職就學補助外，我們還有其他完善的福利措施。

團體保險	提供醫療、住院、意外保險給付。
員工持股信託	依本公司所訂之員工持股信託辦法實施。
員工健康檢查	員工健康檢查：每年與醫院配合，至廠區提供免費健康檢查。
免費之員工安全鞋	依我國勞工安全法令規定，於生產線工作之員工應著安全鞋。本公司對於生產線工作之員工免費提供安全鞋。
團膳	免費供應午膳，並每日更換菜色外，另也提供地方小吃，麵食等。此外，為了提供員工多樣性的選擇，本公司也和便利超商（7-11合作，每日提供 60 元折價額度選購超商食品。
員工退休金	對於適用勞工退休金條例之員工，採確定提撥制，每月按薪資級距之 6% 提撥勞工退休金至勞保局之個人專戶，員工退休後可採月退休金或一次領取退休金之方式。對於不適用勞工退休金條例之員工，採確定給付制，每月按薪資之 2% 提撥勞工退休準備金至本公司勞工退休準備金監督委員會專戶，員工退休後可採一次領取退休金之方式。

另有其他許多之福利，例如辦公室內有提供冰箱、微波爐、蒸飯箱等，免費提供自行準備午餐之員工使用，另有中秋烤肉員工聯誼活動等。以上諸多福利項目均是慰勞員工對本公司辛勤的付出，並透過以上福利項目凝聚員工向心力，希望大家能攜手創造更好的經營績效。

4.2.4 員工育嬰假 (GRI 401-3)

對於員工育嬰假的申請本公司一直以來都抱持著鼓勵的態度。我國面臨少子化的問題，全球傳動除了發放生育補助金鼓勵員工提高生育率，並以支持的態度鼓勵員工必須平衡工作與家庭生活。員工也唯有在無後顧之憂的情況下才能全心全意的投入工作，因此鼓勵員工申請育嬰假，其實對公司和員工而言都是雙贏的局面。

項目	男性 員工	女性 員工	Total
2024 年度 享有育嬰假的員工總數 (A)	7	5	12
2024 年度 實際使用育嬰假的員工總數 (B)	2	4	6
2024 年度 休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	7	9	16
2024 年度 休完育嬰假後，在 2024 復職的員工總數 (D)	6	8	14
2023 年度 休完育嬰假後，在 2023 復職的員工總數 (E)	3	2	5
2023 年度 休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	2	2	4
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	29%	80%	50%
復職率 (D/C)	86%	89%	88%
留任率 (F/E)	67%	100%	80%

4.2.5 員工薪酬 (GRI 2-21、405-2)

由於 2023 年和 2024 年本公司外銷大陸地區產品受當地經濟不景氣的影響，獲利能力下滑，因此 2024 年度總經理與所有員工的紅利與有所調整與縮減，因此造成總薪酬減少。報導期間本公司薪酬最高者（總經理）總薪資與其他員工總薪資中位數之比率為 7.84，而總經理於報導期間薪資減少比率高達 35.26%，較一般員工薪資中位數減少比率多出了 34.94%。若另以薪資變化的比率而言，2024 年度總經理薪資減少的百分比為所有員工薪資中位數減少的百分比達 88.15%。

項目	2023年	2024年	增加(減少) 百分比
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬 (A)	6,100	3,949	-35.26%
所有員工 (不包括該薪酬最高個人) 之年度總薪酬中位數 (B)	506	504	-0.40%
薪資比率	12.05	7.84	-34.94%
薪資比率增 (減) 倍數：(A) / (B)			(88.15) %

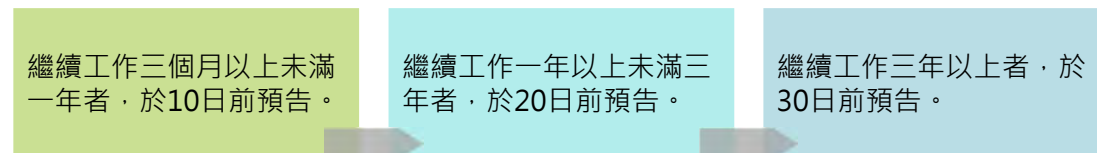
全球傳動在薪資核給的方面，是依據員工的表現結果，經過績效考核後，再裁定未來的薪資水準。由本公司的平均薪資及年度總薪酬結果可以看出，無論是基本薪資或年度總薪酬方面，基本上都是女性員工高於男性員工，僅在非主管部分的年度總薪酬部分，男性員工以 1.02 : 1 稍微高出女性員工的年度總薪酬。因此，全球傳動在薪資給予方面，沒有性別差異對待，而是以每位員工的才能與敬業表現的成果來核定薪資水準。

◆ 2024年全球傳動女性/男性薪酬比率

員工類別	平均基本薪資	平均年度總薪酬
	男：女	男：女
主管	0.98 : 1	0.98 : 1
非主管	0.93 : 1	1.02 : 1

4.2.6 員工工作權益 (GRI 402-1)

當本公司對員工進行預告終止勞動契約；或遇有重大營運變化對員工辦理資遣時，均依循勞基法第16條辦理，最短預告期間依員工於本公司持續工作期間決定。



4.2.7 員工敬業度

全球傳動為了深入了解全體員工以及組織的表現，2024年首次對本公司員工進行員工敬業度問卷調查。問卷題目分為活力 (Vigor)、投入 (Dedication) 和專注 (Absorption) 三大構面。本次調查共回收 216 份問卷，員工敬業度平均分數為 65.39 分。

◆ 2024年員工敬業度平均分數

類別	員工敬業度平均分數	依性別區分	員工敬業度平均分數
全體員工	65.39	男性員工	66.04
		女性員工	64.03

註:滿分100分

就整體敬業度分數而言，本公司員工在敬業度分面仍有很大的進步空間。由於過去兩年因大陸市場內需減緩，造成本公司業績呈現萎縮的現象，因而導致離職率偏高，員工士氣大受影響。因此，透過敬業度問卷調查結果本公司也了解到必須設法激勵員工士氣，我們首要目標是於 2025 年度將員工敬業度分數提升到 70%。本公司所提出之激勵辦法如下：



構面	策略方向	推動措施
投入	提升工作價值感與成就感	- 強化部門目標連結與成果分享制度 - 鼓勵主管進行職涯引導與個別關懷
活力	強化員工能量與正向動力	- 推行心理支持方案 - 推動部門內部微學習活動 - 設計正向激勵與提案改善獎勵
專注	穩定深度投入與工作節奏	- 優化作業流程，減少非必要行政負擔 - 導入數位工具提升專注與效率

對於全球傳動而言，70% 無疑只是一個及格的標準，未來我們希望員工敬業度可以逐步提高，並逐步縮小不同職位與年齡層間敬業度的差異，希望讓所有員工都可以在工作中獲得高度認同與滿足，強化組織的向心力。



■ 2024年理財講座



■ 2024年基層主管訓練



■ 2024年專案管理實務訓練



■ 2024年供應鏈改善實務培訓

4.3 人才培育 (GRI 3-3)

重大主題管理 - 人才培育

衝擊性	人才是公司最重要的資源，人才的優劣影響著公司未來發展及競爭力，策略性地發展人才，才能有系統地將人與企業聯繫，進而達到企業的目標，實現企業的願景。如未能有效進行人才培育，員工能力停滯不前，有礙於員工個人職涯發展及留任意願，也可能致使企業效能不彰，嚴重者將被產業淘汰。	
	短期目標 (1 年 (含) 以下)	■ 教育訓練執行率不低於80%
	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	■ 教育訓練執行率不低於90%
	長期目標 (3 年以上)	■ 教育訓練執行率不低於95%
管理目標		

管理政策	全球傳動非常重視員工教育訓練，每年均提撥高額預算及規劃年度教育訓練計劃，希望能為員工提供完善的訓練發展，包含以下項目： ■ 新進人員訓練：包括組織文化、產品介紹、資訊安全、勞工安全衛生等。 ■ 核心職能訓練：提高溝通能力、創新思考、團隊合作及時間管理。 ■ 專業職能訓練：涵蓋作業流程訓練、各部門專業技能、工作改善工具及產業動脈講座。 ■ 管理職能訓練：策略管理、管理能力及領導能力提升。 ■ 專案教育訓練：內部講師訓練、接班人計畫、生產力 4.0 及其他年度專案訓練。並訂定教育訓練管理辦法，確保每次訓練之有效性。
承諾	■ 持續進行人才培育，將企業打造成學習型組織。
負面衝擊補救與預防措施	■ 每月檢討教育訓練執行率，並檢討預防矯正對策，針對大班課程進行滿意度調查，個人課程經由表單與主管確認個人學習成效。

評估方法與機制	訂定教育訓練課程課後評估表及教育訓練管理辦法。
有效性評估	每次訓練課程結束後，視課程屬性進行課程滿意度調查、課後評估或結案報告。
申訴機制	- 聯絡人：人力資源部 - 電子信箱：tbibr@tbimotion.com.tw



4.3.1 員工培訓 (GRI 404-1)

人才培育是企業經營的重要關鍵，也是提升產品品質和服務品質的必須條件。2024 年雖然受到經濟不景氣的影響，但本公司仍持續致力安排員工接受訓練課程，儲備經營所需的能量，期待能開創未來的經營契機。

2024 年員工受訓時數彙整

員工類別	性別		直間接單位		職位		合計
	男性	女性	直接單位	間接單位	主管	非主管	
接受訓練總時數	13,915	7,574	2,840	18,649	9,816	11,673	21,489
員工總數	612	169	499	282	173	608	781
每名員工接受訓練的平均時數	22.74	44.82	5.69	66.13	56.74	19.20	27.51

報導期間本公司所有員工之總訓練時數為 21,489 小時，每位員工平均受訓時數為 27.51 小時，其中間接單位和主管職所受之訓練時數為最多，分別為 66.13 小時和 56.74 小時。

本公司已導入人才發展訓練系統（TTQS），每年均由人資部門調查員工所需之課程，並配合國際間最新的科技、法令與永續發展議題安排必要之訓練課程。透過內部教育訓練的安排，藉以提升員工的本質學能以及工作上所需之核心技術能力。

■ 2024 年全體員工核心職能課程

職業安全衛生訓練	全體員工	依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，針對職業安全衛生所安排之訓練，包含： ■ 職業安全衛生觀念 ■ 標準作業程序 ■ 緊急應變處理及特殊作業訓練等。
公司治理課程	全體員工	■ 營業秘密 ■ 資訊安全 ■ 誠信經營守則宣導



■ TTQS銅牌證書



■ 目標發表會



■ 中高階主管共識營



■ 2024反詐騙宣導活動

4.3.2 定期績效考核 (GRI 404-3)

績效考核是對表現優秀員工的一種肯定，並透過績效考核給予員工的職涯發展與工作表現給予修正的建議。全球傳動 2024 年共有 753人接受定期績效考核^[15]，全體員工接受考核比率為 96.41%。

到職未滿三個月的員工暫不予進行績效考核，到職滿三個月以上之員工，每年進行三次定期考核，而考核之內容則依照員工工作項目之表現由直屬主管予以評價，並依評價結果給予以獎勵（獎金），並對考核期間之執行成果給予改善計畫。

■ 2024 年定期績效考核人數 (第三次績效考核)

類別	男性		女性		小計	
	應參與評核人數 (佔總人數比)	實際參與評核人數 (佔總人數比)	應參與評核人數 (佔總人數比)	實際參與評核人數 (佔總人數比)	應參與評核人數	實際參與評核比例
主管	136 (18.06%)	136 (18.06%)	30 (3.99%)	30 (3.99%)	166	100%
非主管	450 (59.76%)	450 (59.76%)	137 (18.19%)	137 (18.19%)	587	100%
合計	586	586	167	167	753	100%

[15]:本報告書所揭露之績效考核人數為 753 人，係依報導期間內第三次績效考核之實際參與人數進行統計。考核名單已排除任職未滿三個月之員工。



4.4 職業安全與衛生 (GRI 3-3、403-1~403-7、403-9、403-10)

重大主題管理 - 職業安全與衛生

衝擊性	員工為企業重要夥伴，持續打造安全、健康的職場環境，提升安全文化意識與提供完善的健康照護，是企業永續營運的基本要件。	
管理目標	短期目標 (1 年 (含) 以下)	1. 持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。 2. 職業災害預防，虛驚事件檢討與改善，讓員工安心工作。
	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	1. 全體員工安全文化推動。 2. 營造零職災環境，給予員工安心的職場環境。 3. 員工職業安全衛生相關訓練成長 5%。
	長期目標 (3 年以上)	4. 失能傷害頻率 (FR) 與失能傷害嚴重率 (SR) 持續下降。
管理政策	全球傳動訂有「環境與安全衛生政策」，秉持「誠信、品質、創新、合作、專業」的核心價值經營理念，致力於污染預防、提升安全與促進健康，善盡企業社會責任。	
承諾	■ 遵守政府環保、安全與衛生法令，致力符合國際間先進的環保、安全與衛生相關規範。 ■ 強化生產活動本質安全，消除危害及降低職安衛風險，預防傷害及疾病，營造安全衛生舒適的工作環境，促進員工健康。 ■ 落實溝通協調與環安衛教育訓練，持續改善環安衛管理之績效。	
負面衝擊 補救與預防 措施	1. 利用危害鑑別及風險管理、變更管理系統，將化學品、機械設備的安全性做源頭管制。全球傳動針對 2023 年職業傷害事故主要類型進行改善行動，包含嚴格落實設備維護、保養安全操作規程，安全裝置定期檢測制度，確保設備設施完好有效，持續強化展開執行落實與設備相關專業人員安全培訓等。 2. 透過政府單位或安全衛生相關協會相關網站辦理的課程、宣導會、說明會，進行相關知識學習與人員證照的培訓：作業環境監測、衛生管理、自動檢查、因應新冠肺炎疫情之防疫措施、員工體檢、新進人員及在職人員定期職業安全衛生訓練。	

評估方法與機制	1. 每月與主管檢視、彙報職業安全衛生相關事項，檢討與改善。 2. 每季透過職業安全衛生委員會檢視職災損失日數、發生緣由與後續改善對策。 3. 每年 ISO 45001&CNS 45001 年度外部稽核。	申訴機制	■ 聯絡人：職安室 ■ 電子信箱：tbimotion@tbimotion.com.tw
---------	--	------	--

4.4.1 友善且安心的工作職場

員工的身心健康攸關到企業的經營績效，給員工一個安全的工作環境，也代表了企業對員工的重視。全球傳動願意給員工一個安全且乾淨衛生的工作場所，因為員工是我們最重視的資產。我們深知，給員工優質的工作環境，員工才願意投入熱情，才願意為公司付出勞力與心力。

全球傳動自 2019 年導入職業安全衛生管理系統 (TOSHMS，ISO 45001：2018 及 CNS 45001：2018) 以來即遵守安全衛生管理規範，以保護員工身心健康；避免員工遭受職業傷害為目標，落實員工職場安全。本公司也規劃持續取得驗證，以持續保障廠區內 (樹林廠) 所有員工的工作安全。

4.4.2 職安危害辨識與風險評估

為了對廠區安全衛生進行有效管理，並避免各種可能的工安意外對本公司員工安全造成危害，全球傳動訂定「危害鑑別與風險評估管理辦法」，由各單位對所屬業務活動與使用設備進行危害鑑別與風險評估，由各單位主管加強宣導作業環境危害因素及預防措施，且職安室也必須不定期巡檢，並對各單位所提出之作業風險因子給予建議及可行之改善措施。本公司於報導期間鑑別出之危害類別及管理與補救措施如以下表格整理：

危害類別	2024 年 事故案件數	管理與補救措施	2025 年追蹤指標
火災爆炸事故	0	• 制定管理程序與標準作業流程。 • 實施風險評估，即辨識及評估製程之潛在危害與風險，並依評估結果，採取可提升製程安全之改善措施。	• 定期查核作業程序是否符合標準作業流程。 • 以維持 0 事故為主要目標。
化學品洩漏事故	0	• 依據危害性化學品種類制定分級管理辦法。	• 依據化學品種類管理流程定期抽查分級管理作業。 • 以維持 0 事故為主要目標。

危害類別	2024 年 事故案件數	管理與補救措施	2025 年追蹤指標
天然災害事故	0	制定緊急應變管理辦法，包含地震、颱風與水災等災害。	遇災害發生時本公司仍可正常營運。
人員傷害事故	7	- 定期進行職業安全講習。 - 若有職災事故立即填具事故報告單。 - 每日工作前進行安全提醒。	2025 年人員傷害事故較 2024 年降低 20%。
虛驚事故	0	- 分析人為操作不當或是設備故障。 - 填具事故報告單，並召開檢討會議防止虛驚事件發生。	2025 年虛驚事件 5 件以下。
其他環境異常事故	0	隨時注意工作場所內可能造成之危險傷害事件，若有發現立即提出討論並改進。	以維持 0 事故為主要目標。



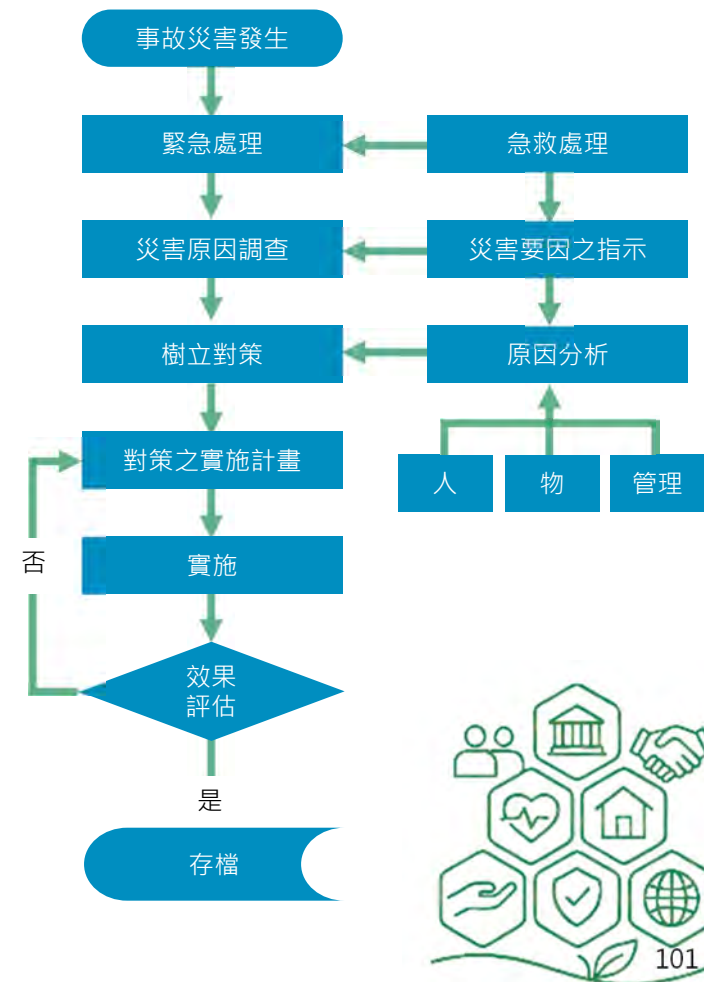
4.4.3 環安衛管理措施

為了管理與應對災害發生時降低員工的傷害，以及減少公司財產的損失，本公司訂有「意外事故通報與管理辦法」。並於辦法中規範各類事故之通報流程，並追蹤對於災害事故的管控結果。此外，本公司亦遵循職業安全衛生法第 18 條，當員工執行職務發現有立即對自己的生命或健康構成迫切和嚴重的危險時，員工有能力從工作中撤離，而本公司亦採保護員工的立場，避免員工受到職業傷害。且在新人訓練及每季職安委員會宣導退避權權，並由各參與委員向所屬單位員工宣導，讓每位員工了解停止作業權使用原則。

然而，本公司認為預防職業災害發生的重要性更勝於災害發生後的通報流程。因此，我們也制定了預防職業災害發生的管制措施，即是希望透過日常營運活動的管制措施與災害預防演練，將可能發生的職業災害與工安事件降至最低。

1	門禁管制:各層出入口設置門禁管制刷卡系統，依人員類別權限管制進出。保全人員 24 小時輪值，執行出入人員及物品之安全管制程序、內外廠區日夜間安全巡檢。
2	廠區巡檢:由職安室每日至產線巡檢稽查作業情形，確實執行環安衛管理系統推動運作，以維護廠區勞工安全衛生之工作環境。
3	作業環境測定:每半年進行廠區作業環境測定，檢測作業委託合格機構執行，若作業環境檢測數據有異常，職安室均會研擬硬體改善方案或行政管理，期許員工能在安全的工作環境下作業。勞工作業環境測定報告由職安室統一歸檔留存，作為後續勞工特殊健康檢查之依據及各單位主管派工之參考，以預防廠內職業疾病發生。
4	勞工個人防護:針對各位員工崗位及實際作業需要，配發各類防護具用品，並在各區設置防護具提醒標示。另外，設置專責單位進行員工個人防護具的培訓及督導，有效提升員工的個人防護意識。

◆ 環安衛事故調查作業流程圖



5

安全標示:機台皆設置安全裝置，並加強機台相關危害標示與警語。

6

緊急應變演練:設置緊急應變組織，並撰寫各項危機之應對流程及方案，且每年皆會針對不同危機狀況進行演練，增加員工的危機處理能力及緊急應變意識。

7

安全衛生教育:設有新進員工安全衛生教育訓練、在職員工定期安全衛生教育訓練、及承攬商員工教育訓練等訓練課程，內容包含安全生產規定、安全生產知識、危害預防、急救知識等，對於從事生產性機械或設備、車輛系營建機械、高空工作車、固定式起重機等之操作等特種作業勞工，需另外經過特種作業訓練，並取得資格證後，才可操作特種設備。另外也針對產線常見之風險項目以及員工之心理健康舉辦訓練講座。

4.4.4 員工健康照護、諮詢與溝通

為了照顧員工的身心健康，全球傳動定期安排廠醫到廠駐診，若員工有健康上的需求，可直接向廠醫問診。此外，本公司也提供員工定期健康檢查，而對於從事噪音及粉塵之員工，本公司也另有特殊健康檢查的補助。

◆ 2024 年度員工健康照護人數統計

健康照護措施	內容	參與人次	佔全公司人數比 ^[16]
職醫臨場服務	每月定期辦理員工關懷面談。	59	7.55%
聽力保護計畫	每年定期宣導噪音危害及聽力保護。	139	17.80%
健康危害管理	針對在有健康危害因子（粉塵、噪音作業）環境作業之人員，實施健康危害管理。	366	46.86%
員工健康檢查	每年定期辦理員工健康檢查及特殊作業檢查。	702	89.88%
異常工作負荷觸發疾病預防計畫	每年定期辦理過負荷問卷調查及追蹤。	702	89.88%
人因性危害預防計畫	每年定期辦理骨骼肌肉症狀問卷調查及追蹤。	702	89.88%

[16]:以實際參與健康照護人數佔財報員工人數計算。

健康照護措施	內容	參與人次	佔全公司人數比 ^[16]
母性健康保護管理	針對妊娠及哺乳中的同仁進行相關衛教諮詢。	6	0.77%
中高齡健康照顧	每年定期舉辦中高齡適能評估。	131	16.77%
配工復工管理	配復工範圍包含:職傷、骨骼肌肉危害、母性保護...等。	5	0.64%

此外，健康著重於平時的身體保養，以及心靈的樂觀與正向。除了健康照護之外，全球傳動也安排了一系列的健康講座，主要的目的即是向員工宣導身體的健康來自於平時的保養，促進員工身體健康，遠離疾病風險。2024 年本公司開設的系列健康講座如下表：

活動內容說明	參與人數	佔全公司人數比
健康減重瘦身飲食	15	1.92%
快樂工作 活出健康	18	2.30%
輕鬆減脂不挨餓	16	2.05%
掃酸除痛 舒活人生	10	1.28%
冬季藥膳-補肝腎、強筋骨	14	1.79%

[16] 以實際參與健康照護人數佔財報員工人數計算。

為了預防職業傷害與工安意外，全球傳動於總經理室下設置職安室，並定期召開職安會議檢討與改善廠區內之安全衛生有關事項。

該委員會成員共有 21 人，其中勞方代表 8 人，成員中非管理階層人數比例佔 61.90%。報導期間職安室共參與四次職安會議，諮詢與溝通內容如下：

會議內容簡要說明

- 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 審議各項安全衛生提案。
- 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 審議職業災害調查報告。
- 考核現場安全衛生管理績效。
- 審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 其他有關職業安全衛生管理事項。



4.4.5 職業安全訓練

而為了降低員工在工作時所受到的傷害，全球傳動也安排了職業安全訓練課程，並制定訓練機制要求不同工作性質與不同職級者接受不同時數的訓練。例如，新進或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於該項工作必要之一般安全衛生教育訓練。另如，新僱勞工或在職勞工於變更工作前須接受 3 小時的一般安全衛生教育訓練（含行政人員）等，主要的目的即是避免員工因不熟悉工作環境而造成職業傷害。

訓練課程名稱	訓練課程內容說明	課程時數	參與單位	參與人次數
員工在職教育訓練	1. 作業安全衛生有關法規概要。 2. 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則。 3. 作業前、中、後之自動檢查。 4. 標準作業程序。 5. 緊急事故應變處理。 6. 消防及急救常識暨演練。 7. 其他與勞工作業有關之安全衛生知識。	3	公司所有單位	891 ^[17]
AED 操作訓練	訓練員工正確的急救流程及演練。	2	公司所有單位	52

另外，對於供應商與承攬商的部分，本公司也訂定了承攬商管理辦法，並要求供應商與承攬商在入廠作業前應填寫以下文件，並確認已針對所屬員工進行職業安全衛生教育訓練與宣達事項。以此確保所有進入全球傳動廠區之員工及工作者皆具有足夠之專業安全意識與訓練。

- 承攬商安全衛生環保承諾書
- 承攬商加入協議組織申請表
- 承攬商施工人員入廠危害告知簽認單
- 承攬商勞工安全紀律承諾書
- 承攬商危害告知教育訓練報名表
- 一般作業許可申請表或危險作業許可申請表
- 安全衛生教育訓練證明



■ 2024年自衛消防編組訓練

[17]員工在職訓練課程人數為全年度受訓人數，其中包含已離職人員。

4.4.6 職業傷害與職業病

職業傷害對公司和員工而言都是一項損失，員工承受失能的痛苦，公司亦須損工日數。全球傳動高度重視職場安全，絕不希望有任何員工因工作而受傷，儘管本公司已積極推動職業傷害預防宣導，並落實相關安全管理措施，但仍有因作業疏失而造成的工安意外。報導期間本公司一般職業傷害人次為 7 人，都是以切割傷害所造成，損工日數達 54 天，失能傷害頻率為 4.46，失能傷害嚴重率達 34.43。本公司再三強調所有的作業流程必須遵照標準作業流程（SOP），對於所有傷害事件責成職業安全委員會深入檢討與改進，盡全力防止職業傷害的發生。2024 年本公司未發生因職業傷害所造成的死亡事件及重大職業傷害事件。

另外，全球傳動依照我國法令規範，所有員工及廠區內非員工之工作者並未鑑定出職業病例，而在職業病的預防層面，本公司已安排廠醫每個月駐廠一次，若員工有任何健康上的疑慮時皆可向廠醫諮詢。

年度		2022年	2023年	2024年
員工總人數		1,315	880	781
總經歷工時		2,524,800	1,795,411	1,568,248
一般職業傷害人次		8	4	7
重大職業傷害人次		0	0	0
損失日數		25	62	54
失能傷害頻率 ^[18] (FR)	$(\text{失能傷害人數} \times 1,000,000) / \text{總經歷工時}$	3.17	2.23	4.46
失能傷害嚴重率(SR)	$(\text{失能傷害損失日數} \times 1000000) / \text{總經歷工時}$	9.9	34.53	34.43
失能傷害平均損失日數	SR/FR	3.12	15.48	10.79
總合傷害指數	$\sqrt{((\text{FR} \times \text{SR}) / 1000)}$	0.18	0.28	0.33

[18] 本公司員工總人數超過 500 人，因此職業傷害率之計算以 1,000,000 工時為基礎。



4.4.7 職業傷害與職業病之危害辨識與風險評估

全球傳動為了避免員工因工作過程造成職業傷害或職業病，因此定期實施全面危害風險鑑別評估，由職安室主導並由各單位進行危害風險鑑別並建立分級管理，並優先針對高度風險區域進行管理及改善。本公司將危害風險區分為四級，其中1、2、3級者為「可接受」風險，若為4級者屬「不可接受」之風險。

為了對職業傷害或職業病之風險進行檢討與改善，本公司定期由職安室進行員工職業健康安全風險之專案檢討，2024年檢討後制定之改善政策及方案如下：

風險等級	風險程度	風險控制規劃	2024 年評估件數
1	輕度風險	維持現狀並提供員工必要之職業安全教育訓練。	28
2	低度風險	以現有之作業方法進行監控。	151
3	中度風險	應儘速討論控制方法，並提出有效之改善方案。	302
4	高度風險	應儘速討論控制方法，並進行評估。	2

預防職業傷害與職業病之政策	改善目標	改善措施	評估指標
降低員工工作傷害	降低工件割傷	拿取工件時必須戴上防護手套。	1. 職安人員定期巡廠，要求所有員工務必依照標準作業流程進行工作。 2. 2025 年工傷事件目標較2024年減少 20%。
	防止員工捲夾傷	機器設備易造成員工受傷之捲夾點，加裝防護罩。	
降低噪音造成聽力傷害	防止員工因噪音造成聽力受損	員工進入噪音工作場所，一律配戴耳塞或耳罩。	1. 員工定期進行特殊健康檢查。 2. 2025 年維持員工聽力 0 傷害。
降低粉塵造成呼吸道傷害	防止員工因粉塵造成肺部病變	員工進入工作場所一律帶上防護面罩。	1. 員工定期進行特殊健康檢查。 2. 2025 年維持員工呼吸道 0 傷害。

4.5 社會公益

全球傳動投身公益不落人後，我們秉持著「敬老、助學、環保」三大主軸，以公司的核心能力幫助需要幫助的人。透過捐助物資（食物）、獎學金、或是由公司同仁親自參與的活動，為社區鄰里伸出我們溫暖的雙手。

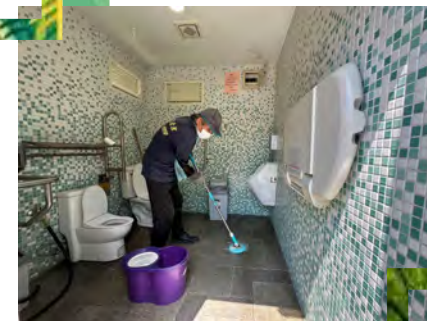
環境美化與維護



SDG 6.2

認養狕寮公園

- 每日進行清潔打掃，每兩個月除草一次，避免蚊蠅孳生，讓社區居民有更乾淨的環境衛生以及舒適的環境。
- 報導期間共捐助新臺幣 **118,800 元**，受益者為狕寮里全體里民。



關懷老人



SDG 2.1

老人共餐

- 每個月舉辦 1~2 次的老人共餐，藉由共餐的機會讓長輩們可以飽餐一頓，也可相互交流。
- 報導期間共捐助新臺幣 **899,925 元**，累積共餐人數達 **14,400 人**。

清寒家庭老人關懷

- 中元節普渡的祭品發放給清寒家庭的老人，包括米粉、泡麵、食用油和飲料等。
- 報導期間共捐助新臺幣**30,000 元**，累積關懷人數達 **60 人**。

重陽敬老禮盒

- 表達對社區長輩的關懷，並增進本公司與鄰里間長輩的人際關係。
- 報導期間共捐助新臺幣 **96,000 元**，累計關懷人數達 **400 人**。

培育莘莘學子



SDG 4.1
SDG 4.5

培育優秀體育人才

贊助樹林國小羽球隊。報導期間共捐助新臺幣 **60,000 元**，累計幫助學子達 **50 人**。

清寒獎學金

贊助武林國小、三多國中、中湖國小經濟弱勢學生獎學金，報導期間共捐助新臺幣 **210,000 元**，金額由各校自行分配。



附錄

5.1 GRI 內容索引表

5.2 SASB 準則索引表

5.3 TCFD 與上市公司氣候相關資訊對照表

5.4 獨立保證意見聲明書



5.1 GRI 內容索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節/補充說明	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	- 關於本報告書	3、9
	2-2 組織永續報導中包含的實體	- 關於本報告書	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	- 關於本報告書	3、4
	2-4 資訊重編	- 關於本報告書	4
		3.1 (能源管理資訊重編)	60
	2-5 外部保證 / 確信	- 關於本報告書	4
		5.4 獨立保證意見聲明書	121
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	- 經營概況	11
		2.3 供應商管理	55
	2-7 員工	4.2 人才吸引與留任	86
	2-8 非員工的工作者	4.2 人才吸引與留任	86
	2-9 治理結構與組成	1.1 公司治理架構	30、31
		1.1.6 功能性委員會	34
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1.3 董事提名與遴選	32
	2-11 最高治理單位的主席	2023 年董事長無兼任公司執行長 / 總經理之情事	-

GRI準則	揭露項目	對應章節/補充說明	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	- 重大性分析	21
		1.1 公司治理架構	31
		1.2.4 良善的溝通管道	38
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1 公司治理架構	31
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	- 重大性分析	21
		1.1 公司治理架構	31
	2-15 利益衝突	1.1.2 董事會組成及運作情形	32
		1.2 誠信經營	35
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1 公司治理架構	30
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.1.4 董事會多元化	32
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.1.5 董事會績效評估	33
	2-19 薪酬政策	1.1.2 董事會組成及運作情形	32
	2-20 薪酬決定流程	1.1.2 董事會組成及運作情形	32
		1.1.6 功能性委員會	34
	2-21 年度總薪酬比率	4.2.5 員工薪酬	91
	2-22 永續發展策略的聲明	- 董事長的話	6
		- 總經理的話	7

GRI準則	揭露項目	對應章節/補充說明	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-23 政策承諾	1.2 誠信經營	36
		4.1 人權盡職調查	79
	2-24 納入政策承諾	1.2 誠信經營	36
		2.3 供應商管理	55
		4.1 人權盡職調查	79
	2-25 補救負面衝擊的程序	- 利害關係人鑑別與議合	16
		1.2 誠信經營	36
		4.1 人權盡職調查	79
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	- 利害關係人議合與重大性分析	16
		1.2.4 良善的溝通管道	38
	2-27 法規遵循	1.2.2 法規遵循	37
	2-28 公協會的會員資格	- 公協會參與	15
	2-29 利害關係人議合方針	- 利害關係人鑑別與議合	16
		1.2.4 良善的溝通管道	38
	2-30 團體協約	本公司暫無設置工會與簽訂團體協約	-

GRI準則	揭露項目		對應章節/補充說明		頁碼
重大主題					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1	決定重大主題的流程	-	重大性分析	21
	3-2	重大主題列表	-	重大性分析	21
	3-3	重大主題管理	-	重大性分析	21
重大主題：經濟績效					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3	重大主題管理	1.3	經濟績效	39
GRI 201：經濟績效 (2016)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3	經濟績效	39
	201-4	取得政府之財務補助	1.3	經濟績效	39
重大主題：誠信經營					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3	重大主題管理	1.2	誠信經營	35
GRI 205：反貪腐 (2016)	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2.2	法規遵循	37
GRI 206：反競爭行為 (2016)	206-1	反競爭行為、反托拉斯與壟斷行為的法律行動	1.2.2	法規遵循	37
重大主題：客戶服務與管理 (自訂主題)					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3	重大主題管理	2.1	客戶服務與管理	48
重大主題：資料安全					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3	重大主題管理	1.5	資訊安全	44
GRI 418：客戶隱私 (2016)	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5	資訊安全	44

GRI準則	揭露項目		對應章節/補充說明		頁碼
重大主題：供應鏈管理					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3	重大主題管理	2.3	供應商管理	55
GRI 204：採購實務 (2016)	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3	供應商管理	55
GRI 308：供應商環境 (2016)	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.3	供應商管理	55
GRI 414：供應商社會評估 (2016)	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.3	供應商管理	55
重大主題：產品研發與創新					
GRI3：重大主題 (2021)	3-3	重大主題管理	2.2	產品研發與創新	51
GRI 416：顧客健康與安全 (2016)	416-1	評估產品與服務對健康和安全的影響	2.2.4	重視產品品質、守護環境與生命健康	54
	416-2	違反產品與服務的健康與安全法規之事件	2.2.4	重視產品品質、守護環境與生命健康	54
GRI 417：行銷與標示 (2016)	417-2	產品和服務資訊及標示之資訊不實相關法規違規事件	2.2.5	符合國際法規的產品標示	54
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2.5	符合國際法規的產品標示	54
重大主題：能源管理					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3	重大主題管理	3.1	能源管理	59
GRI 302：能源 (2016)	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1	能源管理	59
	302-3	能源密集度	3.1	能源管理	59
	302-4	減少能源消耗	3.2.1	節能減碳方案	66

GRI準則	揭露項目		對應章節/補充說明		頁碼
重大主題：溫室氣體排放					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3	重大主題管理	3.2	溫室氣體排放	62
GRI 305：排放 (2016)	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2	溫室氣體排放	62
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2	溫室氣體排放	62
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2	溫室氣體排放	62
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2	溫室氣體排放	62
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2.1	節能減碳方案	66
重大主題：人才吸引與留任					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-2	重大主題管理	4.2	人才吸引與留任	85
GRI 401：勞雇關係 (2016)	401-1	新進員工和離職員工	4.2.2	新進與離職員工	88
	401-2	提供給全體員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.3	員工福利	90
	401-3	育嬰假	4.2.4	員工育嬰假	91
GRI 402：勞 / 資關係 (2016)	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2.6	員工工作權益	92
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	1.1.4	董事會多元化	32
			4.2.1	員工與派遣員工人力結構	86
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2.5	員工薪酬	91

GRI準則	揭露項目		對應章節/補充說明		頁碼
重大主題：人才培育					
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3	重大主題管理	4.3	人才培育	94
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	4.3.1	員工培訓	95
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.3.2	定期績效考核	97
重大主題：職業安全與衛生					
GRI 403：職業安全衛生 (2018)	3-3	重大主題管理	4.4	職業安全與衛生	98
	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4	職業安全與衛生	98
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4	職業安全與衛生	98
	403-3	職業健康服務	4.4	職業安全與衛生	98
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4	職業安全與衛生	98
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4	職業安全與衛生	98
	403-6	工作者健康促進	4.4	職業安全與衛生	98
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關且關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4	職業安全與衛生	98
	403-9	職業傷害	4.4	職業安全與衛生	98
	403-10	職業病	4.4	職業安全與衛生	98

5.2 SASB 準則索引表

SASB主題	編號	實務指引	類別	單位	2023年	2024年	揭露章節	頁碼	備註
能源議題	RT-IG-130a.1.	能源總消耗量	量化	GJ	54,881.728GJ	50,156.80GJ	3.1 能源管理	59	
							3.2 溫室氣體排放	62	
		電網電力的百分比	量化	%	98.91%	98.50%	3.1 能源管理	59	
							3.2 溫室氣體排放	62	
		再生能源的百分比	量化	%	0.30%	0.30%	3.1 能源管理	59	
							3.2 溫室氣體排放	62	
員工健康及安全	RT-IG-320a.1.	總應紀錄職業傷害率 (TRIR)	量化	比率	2.23	4.46	4.4 職業安全與衛生	98	
		職業傷害死亡率	量化	比率	0	0	4.4 職業安全與衛生	98	
		虛驚事件頻率 (NMFR)	量化	比率	0	0	4.4 職業安全與衛生	98	
燃油經濟性和使用階段排放	RT-IG-410a.1.	中型和重型車輛的銷售加權車隊燃油效率	量化	L / 100 ton-km	不適用。 全球傳動產品均非以燃油驅動之固定/移動/發電機設備。				
	RT-IG-410a.2.	非道路設備的銷售加權燃油效率	量化	L / hr					
	RT-IG-410a.3.	固定式發電機的銷售加權燃油效率	量化	L / hr					

SASB主題	編號	實務指引	類別	單位	2023年	2024年	揭露章節	頁碼	備註
燃油經濟性和使用階段排放	RT-IG-410a.4.	銷售加權排放量： (1)氮氧化物(NOx) 及 (2) 粒懸浮微 (PM) ，用於：(a) 船用柴油引擎、(b)火車用柴油引擎、(c)道路中型和重型車輛用引擎及 (d)非道路設備用柴油引擎。	量化	g / KJ	不適用。 全球傳動產品均非以燃油驅動之固定/移動/發電機設備。				
材料採購	RT-IG-440a.1.	描述使用關鍵物料的風險管理	質化	-	全球傳動致力於供應鏈非衝突採購，要求新供應商與既有供應商簽署「衝突礦產政策聲明書」，確保錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)、金 (Au)、鈷(Co)非來自剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝團體控制之礦區所開採。未來，我們將持續檢視供應商之衝突礦產政策與行動，以落實全球傳動無衝突礦產使用之承諾。				
再製造設計與服務	RT-IG-440b.1.	來自再製造產品及服務的營收金額	量化	貨幣值	本公司目前未針對已出售產品進行回收再製成產品。				
活動指標	RT-IG-000.A.	依產品類型分類的生產單位數量	量化	數量	本公司前三大主要產品及生產量分別為： 滾珠螺桿 2,127,000 PCS 線性滑軌 2,524,000 PCS 滾珠花鍵 211,000 PCS	本公司前三大主要產品及生產量分別為： 滾珠螺桿 1,771,617 PCS 線性滑軌 3,108,047 PCS 滾珠花鍵 108,346 PCS	-	-	-

SASB主題	編號	實務指引	類別	單位	2023年	2024年	揭露章節	頁碼	備註
活動指標	RT-IG-000.B.	員工總人數	量化	數量	880人	781人	4-2 人才吸引與留任	85	

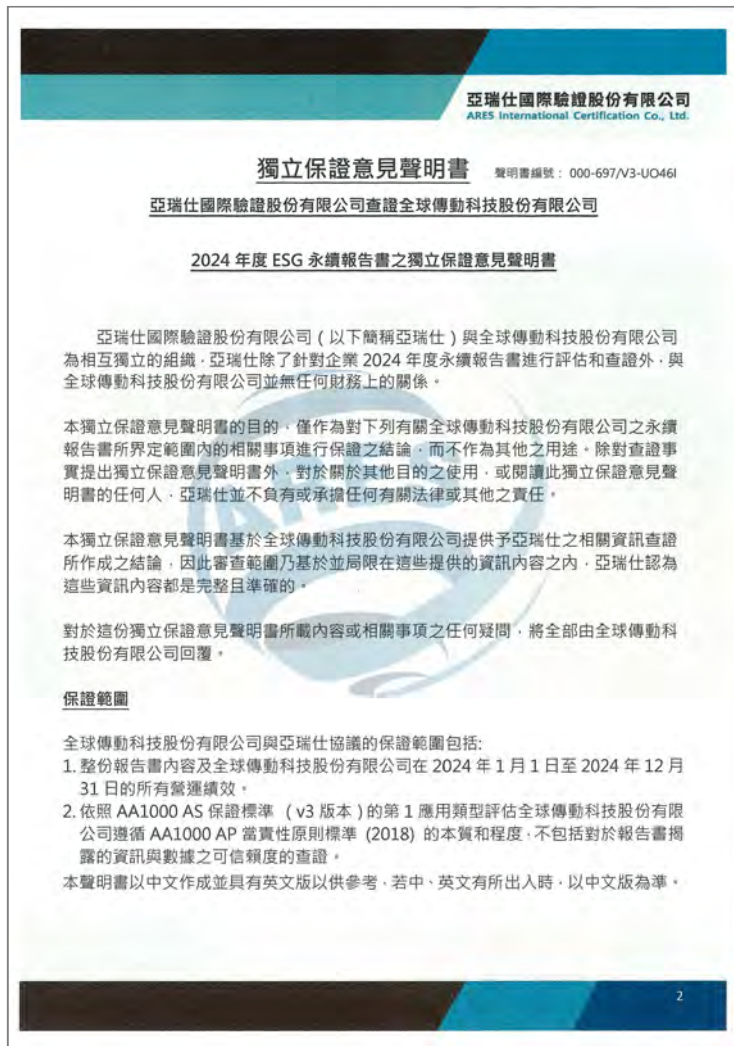
5.3 TCFD 與上市公司氣候相關資訊對照表

面向	揭露事項	上市公司氣候相關資訊	揭露章節	頁碼
治理	a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.3.1 氣候治理架構	69
	b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色		3.3.1 氣候治理架構	69
策略	a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	3.3.3 氣候變遷因應策略	70
	b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.3.3 氣候變遷因應策略	70
	c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	3.3.4 情境分析與成本估算	73
風險管理	a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.3.2 氣候相關風險與機會鑑別	69
	b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程		3.3.2 氣候相關風險與機會鑑別	69
	c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度		3.3.2 氣候相關風險與機會鑑別	69

面相	揭露事項	上市公司氣候相關資訊	揭露章節	頁碼
指標與目標	a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	3.3.5 指標和目標	76
	b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	3.1 能源管理	59
			3.2 溫室氣體排放	62
	c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	3.3.5 指標和目標	76



獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

包容性

本報告反映了全球傳動科技股份有限公司正在通過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與全球傳動科技股份有限公司相關利害關係者關注的議題，公正地報告與揭露環境、社會和治理的資訊。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了全球傳動科技股份有限公司的包容性議題，並適切於全球傳動科技股份有限公司針對利害關係者重視的重大議題。

重大性

全球傳動科技股份有限公司公佈永續性議題相關資訊使利害關係者得以對組織的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了全球傳動科技股份有限公司的重大性議題。

回應性

全球傳動科技股份有限公司執行來自利害關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利害關係者的溝通機制。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了全球傳動科技股份有限公司的回應性議題。

衝擊性

全球傳動科技股份有限公司已對其影響之生態系統進行監測、衡量和當責之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於全面且平衡的揭露，如能源項目的申報，及碳盤查的努力。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了全球傳動科技股份有限公司對衝擊性議題之處理。

GRI 永續性報導準則

全球傳動科技股份有限公司提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 永續性報導準則之相關指標已被完整揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了全球傳動科技股份有限公司的永續性發展議題。

SASB 及 TCFD 準則

全球傳動科技股份有限公司提供有關符合 SASB 及 TCFD 準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 SASB 準則，揭露對財務有重大性影響的永續面向指標，以及基於 TCFD 準則揭露氣候變遷的風險與機會。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了全球傳動科技股份有限公司的永續性發展議題。

4

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 我們查證本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份永續報告所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為全球傳動科技股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之查證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (中華民國·台灣) 於 2025 年 07 月 22 日簽署發行

簽證

主要查證員

林育德

執行長

Calvin Chen

AA1000
Licensed Report
000-697/V3-U0461

5

LINEAR MOTION SOLUTION PROVIDER



Linear Guide Ball Screw Ball Spline Rotary Series Single Axis Actuator



全球傳動科技股份有限公司

23876 新北市樹林區三多路123號

TEL: +886-2-2689-2689

FAX: +886-2-2688-5933

E-mail: tbimotion@tbimotion.com.tw