



2025

全球傳動 永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於本報告書	02
董事長的話	04
總經理的話	05
永續績效	06
經營概況	07
永續願景與聯合國永續 發展目標之實施與推動	10
利害關係人議合 與重大性分析	12

01 企業永續治理 22

1.1 公司治理架構	23
1.2 誠信經營	28
1.3 內部稽核	32
1.4 經濟績效	33
1.5 風險管理	36
1.6 資訊安全	38

02 客戶滿意與產品創新 41

2.1 客戶服務與管理	42
2.2 產品研發與創新	45
2.3 重視產品品質、 守護環境與生命健康	48
2.4 供應商管理	49

03 環境永續與氣候管理 53

3.1 永續環境管理	54
3.2 TCFD 氣候相關財務揭露	62
3.3 生物多樣性	69

04 和諧與共榮的社會 70

4.1 人權盡職調查	71
4.2 人才吸引與留任	74
4.3 人才培育	83
4.4 職業安全與衛生	87
4.5 社會公益	94

05 附錄 96

5.1 GRI 內容索引表	97
5.2 SASB 準則索引表	102
5.3 TCFD 與上市公司 氣候相關資訊對照表	104
5.4 獨立保證意見聲明書	106

關於本報告書

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，開始全球化設立據點，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。

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 2025 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

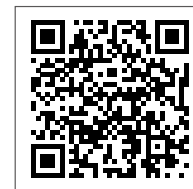
每年發行一次，並於 8 月底前公告。

前年度（2024 年）報告書發行時間

2025 年 8 月。

本年度（2025 年）報告書發行時間

2026 年 8 月。



永續專區

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，本公司於報導期間完成溫室氣體盤查第三方查證，採 ISO 14064-1：2018 為盤查標準，並以 2025 年為溫室氣體排放基準年^[2]。

[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圍，屆時將重新訂立溫室氣體排放基準年。

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法標國際驗證股份公司 (AFNOR ASIA LTD.) 根據 AA1000AS v3 TYPE 1 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，係依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 進行編製。

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

資訊重編 GRI 2-4

本報告書考量 2025 年度有新增排放源項目及活動數據變動幅度較大，致整體溫室氣體排放數據約有 37.57% 差異，為提升各年度數據之可比較性與管理一致性，本公司重新調整以 2025 年作為溫室氣體管理基準年，作為後續溫室氣體管理及減碳目標設定之依據。此外，為強化永續環境議題之整合揭露，本報告書於第三章「環境永續與氣候管理」中，將「能源管理」及「溫室氣體管理」章節整併於「3.1 永續環境管理」，並新增「3.1.3 水資源管理」及「3.1.4 廢棄物管理」，以更完整呈現本公司環境管理架構與推動成果。

報告書內部管理流程



董事長的話

GRI 2-22

董事長

李清崑



全球經濟與產業環境仍充滿不確定性。國際政經情勢變化、貿易保護主義升溫、各國關稅與貿易政策持續變動，以及市場需求持續變化，均為製造業帶來挑戰。

面對複雜多變的環境，全球傳動持續穩健經營，並在既有基礎上強化營運管理與風險因應能力。我始終認為，企業經營不能只看眼前，也不能因外在環境改變而失去方向。唯有把基礎做好、把產品與服務做好，並持續累積實力，才能在市場變化中維持穩定發展。

全球傳動始終以「誠信、專業、合作、創新與品質」作為經營的重要原則。公司持續精進專業能力、強化團隊合作、推動技術改善及維持產品品質，並在穩健經營的基礎上，逐步提升企業競爭力與永續發展能力，為未來長期發展奠定基礎。

永續發展已成為企業長期經營的重要基礎。全球傳動持續兼顧環境、社會與治理各面向，將永續理念融入經營管理。我們相信，永續發展不是單一專案，而是需要長期投入、持續累積，並落實於企業經營之中。透過制度建立、日常落實與跨部門合作，逐步提升企業韌性、營運效能及長期價值，並善盡對利害關係人、環境與社會的責任。

2025 年，公司在公司治理、環境管理與人才發展等面向持續累積成果，包括公司治理評鑑表現持續提升、完成溫室氣體盤查與查證，並持續推動節能改善及永續人才培育。這些成果反映全球傳動正逐步將永續理念轉化為具體行動，並落實於日常營運之中。

面對未來的變化與全球永續轉型趨勢，全球傳動將凝聚全體同仁的力量，以務實、謹慎的態度持續強化經營韌性，穩健推動企業發展。我們將從自身做起，把永續理念落實於經營決策與日常營運，深化環境、社會與治理各面向的實踐，逐步提升企業永續競爭力，為企業長期發展、產業進步與社會共好創造更長遠的價值。

總經理的話

GRI 2-22

總經理

李進勝



全球製造業正加速朝數位化、低碳化與區域化發展。人工智慧、自動化、數據應用與智慧製造，持續改變產品開發、生產管理及供應鏈運作方式；同時，能源效率、供應鏈韌性、永續規範及技術人才需求，也成為企業營運的重要課題與挑戰。面臨技術快速演進、人才不足、供應鏈調整及市場競爭加劇等多重壓力。我們清楚知道，企業轉型不可能一蹴可幾，全球傳動「看見壓力，但不退縮」，將持續以務實穩健的態度，持續強化研發、製造、營運及人才能力，逐步強化企業面對未來挑戰的競爭實力。

全球傳動迎來成立四十週年的重要里程碑。四十年來，公司從製造現場出發，逐步累積產品開發、精密加工、製程管理及品質控制等能力。這些長期累積的技術、經驗與人才，不僅支持公司一路走到今天，也是邁向下一階段發展的重要根基。

我從製造現場一路走來，深知企業競爭力最終仍要落實在產品、技術與營運能力上。隨著客戶對產品性能、品質與應用價值的要求日益提高，公司除深化核心產品技術外，也積極投入高值化產品、自動化設備及機器人相關應用的開發，並強化技術深度與組織效能，使研發成果逐步轉化為產品價值與市場競爭力。

在營運管理方面，公司持續推動精實改善，透過流程優化、數據應用及跨部門協作，提升生產資訊透明度、決策效率與營運穩定性。永續發展也需落實於實際營運。對製造業而言，提升設備與能源效率、減少資源耗用、維護職場安全、培育人才及強化治理能力，都是永續經營的重要事項。公司將持續把永續思維納入營運與決策，使永續成為推動企業轉型與長期競爭力的重要力量。

未來，全球傳動將以技術深化、產品高值化、智慧營運及全球布局為發展主軸，持续提升整體競爭力與長期價值。我們將延續務實的製造精神，以技術為根本、以改善為動力，並將環境、人才與治理融入企業經營，使每一次技術進步與營運成長，都能同步累積企業韌性與永續價值，穩健走向兼具成長、責任與永續價值的未來。

永續績效

治理面

新北市工業會 114 年度
優質企業獎



榮獲 TCSA
2025 臺灣企業永續報告獎 銀獎



通過 2025 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 品質管理系統驗證

稽核室證照國際內部稽核師 證照維護

環境面

產品碳足跡：滾珠螺桿 (Ball Screw) ，
產品型號：SFB 高速強化靜音防塵型

自產產品係數 (與機械公會，財
團法人工業技術研究院合作) ，
產出 6 項碳足跡係數。

- 15- 孔塞、20- 孔塞
- B-2510 循環管
- B-2510 刮刷器
- N-CI-2005R 刮刷器
- I-1605R 循環管



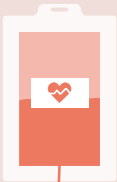
通過 ISO 14064-1:2018
溫室氣體盤查查證

社會面



2025 TTQS
人才發展品質管理系統
銀牌

經濟部 - AI 人才培育企業
應用典範 (iPAS)



2025 年 8 月 7 日
舉辦捐血活動

經營概況

公司概况 GRI 2-1

全球傳動成立至今已 40 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。



設立時間 ▶ 2010 年 7 月 9 日

董事長 ▶ 李清崑

總經理 ▶ 李進勝

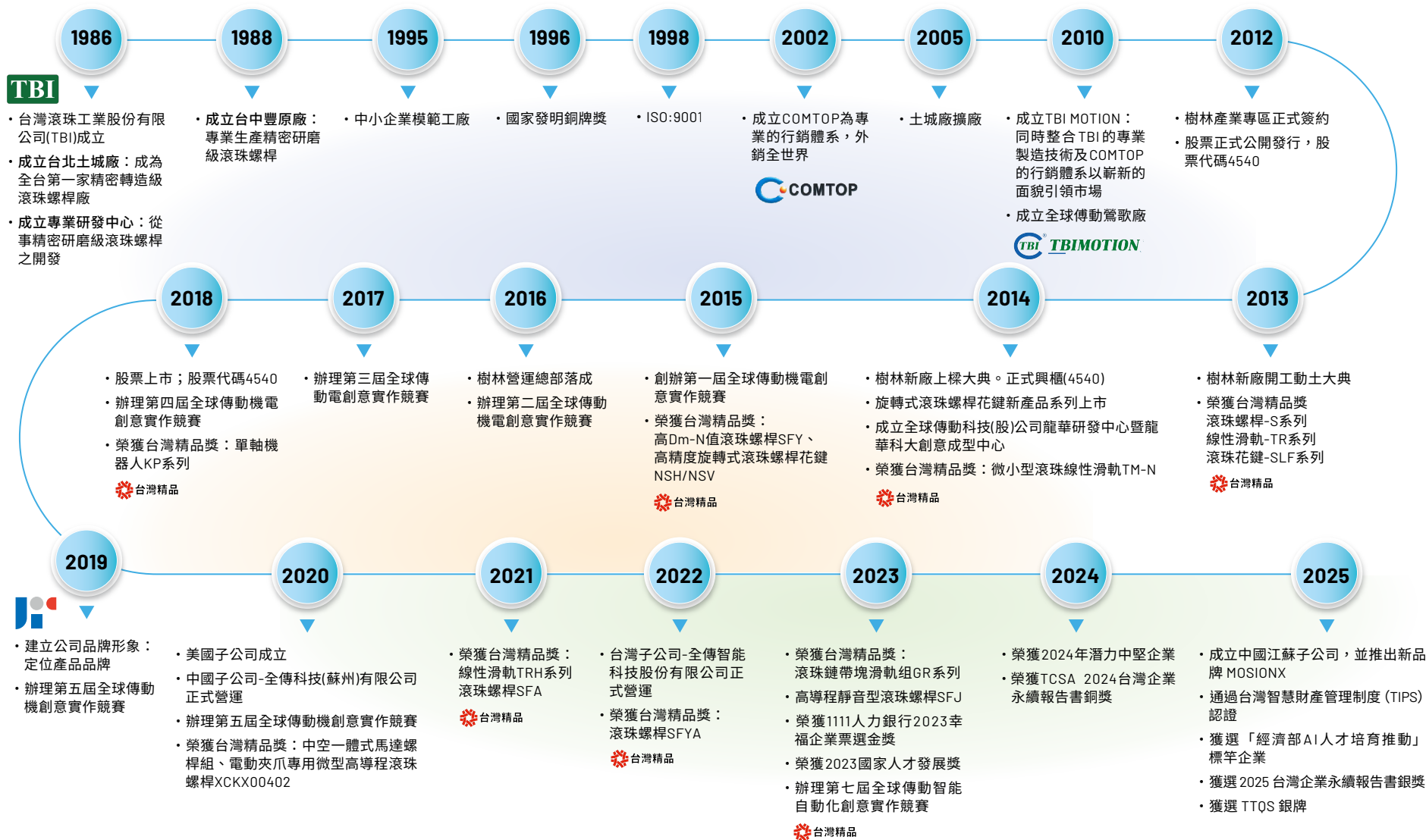
資本額 ▶ 11.52 億元 (截至 2025 年底)

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 ▶ 1069 人 (截至 2025 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

公司歷史沿革



主要業務內容 GRI 2-6

本公司屬於高技術與高資本密集產業。核心業務除深耕線性滑軌、滾珠螺桿、滾珠花鍵、旋轉系列及單軸機器人外，近期更積極跨足尖端科技，研發應用於人形機器人關節的關鍵傳動元件，全面佈局新世代市場。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。近年傳動零組件產業競爭加劇，受市場供給增加及成本競爭影響，對台灣同業形成一定競爭壓力。面對此一挑戰，本公司積極推動轉型，持續投入高值化傳動元件研發，以回應市場發展趨勢及客戶需求。

本公司之業務性質於產業鏈中屬中游產業，而在上游供應鏈涵蓋原材料供應、加工製造及零組件供應三大類別：原材料供應商主要提供合金鋼、不鏽鋼及高碳鋼等金屬材料；加工製造供應商則負責冷抽、鍛造、熱處理及精密切削等製程；零組件供應商則提供精密滾珠、滾子及射出塑膠件等關鍵零組件。各供應鏈夥伴共同支撐產品製造所需之品質、交期及技術要求，確保營運穩定與產品競爭力。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。

於報導期間本公司之價值鏈與前一年度相較並無顯著變化。整體營運架構與商業關係皆維持穩定，無發生對環境或社會人群產生重大衝擊之結構性調整。



永續願景與聯合國永續發展目標之實施與推動

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	2025 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。	職業安全衛生	- 提供員工定期健康檢查。 - 廠醫定期駐廠問診。	2025 年提供員工健檢補助新臺幣 1,072,500 元。 - 廠醫每個月定期到廠駐診 3 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	- 提供員工內訓與外訓課程。 - 提供員工崗位檢定津貼。	2025 年提供員工訓練課程共 16,864.2 小時。 2025 年員工崗位檢定津貼約新臺幣 12,564,000 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：1:1（男：女） - 非主管：1:1（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	- 採用綠電。 - 落實節能減碳方案。	- 採用綠電 41,777 度。 - 落實節能減碳方案，節省電力 224,405 度。
	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 職業安全衛生	SDG 8.3 本公司鋼材皆採用在地經銷商。 SDG 8.8 - 落實職業安全衛生教育訓練。 - 工作若有噪音和粉塵危害者提供特殊健檢。 - 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 2025 年度員工職業安全衛生教育共計 4,187 小時。 2025 年提供特殊健檢共 720 人。 - 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。

主要目標	細項目標	對應之永續議題	永續行動	2025 年實施情形
 9 工業化、創新及基礎建設	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	• 2025 年度本公司投入之研發費用共計 10,314.6 萬元，占營收比 4.03%。 • 投入之研發人數共計 59 人。
 12 責任消費及生產	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 2024 年減少廢棄潤滑油達 3% 以上。
 13 氣候行動	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	落實溫室氣體盤查，並經由獨立第三方進行查證。	• 2025 年度溫室氣體盤查已委由第三方獨立機構完成查證。
 15 保育陸域生態	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。	• 2025 年認養獐寮公園，共計 10,700 平方公尺。
 16 和平、正義及健全制度	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。	• 2025 年接受資訊安全教育訓練之員工共計 956 人。 • 2025 年提供之資訊安全教育訓練時數共計 1,170 小時。

公協會參與

本公司持續參與各類公協會組織，透過多元交流平台深化與產業之連結，不僅拓展業務發展機會，亦促進產業資訊共享、精進技術能力並強化國際視野。同時，本公司透過產學合作機制培育未來關鍵人才，厚植人力資本基礎。另一方面，藉由參與公協會及公共事務，積極投入產業發展與地方治理，進一步掌握國家政策動向及產業發展趨勢，並將相關洞見納入營運策略規劃，以提升整體經營韌性與長期價值。報導期間本公司參與之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)
臺灣機械工業同業公會	理事	是
台灣工具機暨零組件工業同業公會	會員	是
中華民國工業區廠商聯合總會	會員	是
台灣流體傳動工業同業公會	會員	是
台灣電子製造設備工業同業公會	會員	是
台北市進出口商業同業公會	會員	是
新北市工業會	會員	是
社團法人台灣風電產業發展協會	理事	是
國立中正大學	董事	是
國立臺北科技大學校友總會	副會長	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
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
中華民國龍華科技大學校友會	會員	是
新北市土城協進會	會員	是

利害關係人議合與重大性分析

利害關係人鑑別與議合 GRI 2-25、2-26、2-29

全球傳動重視與各類利害關係人之互動關係，並深刻認知利害關係人係影響公司營運成果與永續發展方向之重要夥伴。透過持續了解不同利害關係人之關注議題與期待，公司得以即時檢視營運管理作為，並作為擬定永續策略、優化治理機制及強化溝通回應之重要依據。

本公司利害關係人鑑別係依循 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES, 2015)，依循其所規範之「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與分析。考量公司營運模式及組織架構未有重大變動，原則上每兩年執行一次完整之利害關係人鑑別與重大主題問卷評估程序，並每年檢視利害關係人與重大主題，以確保評估結果能持續反映公司營運現況及外部關注趨勢。

本公司於前一報導期間已鑑別出與營運相關之利害關係人共九類，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、政府機關及員工，本公司透過內部主管問卷調查，針對與公司營運相關之利害關係人進行評估，並於剔除無效問卷後，共蒐集 43 份有效問卷進行分析。2025 年度重新檢視鑑別結果後，考量公司持續推動產學合作相關計畫，透過與學術單位之交流合作，培育相關領域之優秀人才，以掌握產業技術發展與創新趨勢，故本年度新增「學術單位」為重要利害關係人之一。據此，全球傳動 2025 年度最終鑑別出六類主要利害關係人，分別為股東（投資人）、供應商（含承攬商）、客戶、政府機關、員工及學術單位，如右圖所示。



註：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，回收整理後鑑別出六大類主要利害關係人。

全球傳動重視每一位利害關係人所提供之意見與回饋，提供多元的溝通管道掌握各類利害關係人之關注議題。對於正面回饋，本公司將持續精進並維持優勢；對於建議事項及關注議題，亦將審慎檢視並持續改善。2025 年報導期間，本公司與六類主要利害關係人之議合方式、議合頻率、議合內容、溝通情形與議合成果，彙整如下表。

利害關係人類型	議合方式	議合頻率	議合內容	2025 年 溝通情形	2025 年議合成果
 員工	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	- 因應「紀念日及節日實施條例」法令修訂，新增應放假之 3 天紀念日、2 天節日，同步修正本公司出勤行事曆。 - 因應產能增加及加班人數提升，員工建議公司於加班期間增加團膳供應。管理部接獲建議後，已與團膳廠商協調，並自 2025 年 6 月 23 日起，於週六及國定假日加班期間提供午餐、晚餐及宵夜；平日加班期間則提供晚餐及夜班宵夜，以滿足員工用餐需求。 - 於會議宣導，加強員工對上下班交通安全及天然氣外洩應變流程之認知，提升職場安全意識與緊急應變能力。
	職安會議	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 職安會議	- 醫師解說健康檢查報告服務。 - 提供 2 場健康講座、3 場健康促進活動。
	職工福利委員會	不定期	- 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 3 次 職工福利委員會	舉辦中秋節烤肉活動，促進員工與主管之間的交流與互動，強化團隊凝聚力與溝通效率。
	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）	2025 年 9 月晉升 69 人、升級調薪 156 人。 組織跨部門人評會，並以考核成績為依據，以期能公平的給予表現優良人員晉升或升級調薪機會，藉以達到留才之效果。
	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。 申訴管道： 專線電話：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（指定專責人員協助處理）	2025 年 無申訴案件	無。
	產學合作 實習生 座談	每半年 一次	定期關懷實習生於本公司之工作適應情形，了解其在工作與生活面向之需求，並適時提供協助與支持。	2025 年 共 12 場以上	- 因應產能需求安排實習生於週六加班，並透過座談會充分說明相關制度與權益；加班費依勞基法規定計算，優於一般外部工讀薪資水準，經溝通後學生皆表示願意配合。 - 辦理留任座談會，蒐集實習生對未來發展之建議，包括畢業後薪資調整及職務輪調需求，並已依實際畢業時程完成薪資調整，並協助與主管協調職務安排。 - 針對部分實習生反映對主管管理風格之適應問題，協助進行溝通協調，並視情況調整管理方式或工作單位，以提升工作適應度與留任意願。 - 申請勞動部北分署「科大產學攜手合作計畫」補助，透過座談會向學生說明週誌填寫方式，並定期每兩週進行審閱與輔導，持續關懷實習與學習狀況，並適時提供鼓勵與獎勵，以提升學習成效。 - 針對龍華科技大學產學攜手合作學生週誌填寫未完全符合規定之情形，安排經驗分享與指導說明，由學長進行實務教學，協助學生依主管機關規範完成相關紀錄。

利害關係人類型	議合方式	議合頻率	議合內容	2025 年溝通情形	2025 年議合成果
 股東（投資人）	召開股東會	每年一次	• 經濟績效 • 風險管理與應對策略 • 股東權益	完成股東會 1 次	• 6 月 26 日召開股東大會，會中股東所詢事項均經總經理自行說明或指定人員說明及答覆。 • 分別於 8 月 27 日及 12 月 30 日舉辦法人說明會，向各法人說明本公司整體營運概況、經營展望。 • 於公開資訊觀測站發布 40 則重大訊息，即時傳遞公司重要資訊。 • 通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS) 認證。 • 入選「積極推動員工參與 iPAS」的標竿企業之一。 • 榮獲 TCSA「2025 台灣企業永續報告書銀獎」。
	召開法人說明會	每年兩次		完成 2 次法人說明會	
	發佈財務報告	每季一次		每季公布財務報表	
	於公開資訊觀測站公告揭露資訊	不定期		發布重大訊息共 40 則（公開資訊觀測站）	
	公司網頁	不定期		3 則新產品公告、1 則新品牌公告、1 則產品停產公告、8 則活動快訊	
 供應商	供應商拜訪	不定期	• 教育訓練 • 新協力廠商進行評鑑 • 供應商績效評核	不定期供應商拜訪與評鑑	• 針對合格供應商至少進行 3 次以上有害物質調查。 • 評鑑共 238 家供應商產品的品質、價格、交貨項目。 • 共完成 27 家『新合格』供應商稽核作業。
	供應商評鑑	不定期		• 依需求執行供應商評鑑 • 衝突礦產調查	
	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	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。	• 總調查家數 80 家，整體問卷回收率 94% • 與客戶不定期溝通 • 共 8 場展覽	• 2025 年客戶滿意度調查整體滿意度分數為 86.0。 • 2025 年參與全球共 8 場展覽，涵蓋 7 個國家，並提供專業產品導覽與技術說明服務，以拓展國際市場與品牌能見度。
	客服專線	不定期			
	客戶拜訪	不定期			
	電子郵件	不定期			
 政府機關	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。
	公開資訊觀測站公告	不定期		發布重大訊息共 40 則（公開資訊觀測站）	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 1 次	持續每年編製並發布永續報告書，透過公司官網與報告書同步揭露 ESG 執行情形與成果，提升資訊透明度與利害關係人溝通效率。
	公文、電子郵件	不定期		590 封電子與紙本函文	—

利害關係人類型	議合方式	議合頻率	議合內容	2025 年溝通情形	2025 年議合成果
 學術單位	廠家實習招募說明會	每學期	廠家招募媒合	公司介紹說明暨招募媒合	合計參與 24 場實習招募說明會，招募實習生 84 人。
	產學攜手會議	每學期	產學攜手合作計畫說明及討論	定期召開會議並透過 Email 與電話保持聯繫	與 6 個校系執行產學攜手合作。
	補助大專校院就業學程企業預聘青年計畫說明會	每年二次	大專青年預聘計畫說明	計畫申請說明暨媒合會	善用政府資源招募需求人力並申請補助款共 235,250 元。
	產學攜手合作計畫 2.0 說明會	每年一次	學生培育模式及實習安排說明	定期召開產學會議	善用政府資源招募需求人力並申請補助款共 70,769 元。
	新南向國際專班會議	每學期	課程規劃、實習安排說明及討論	定期召開會議並透過 Email 與電話保持聯繫	合計參與 8 場新南向國際專班會議，招募實習生 22 人。
	僑生產攜實習會議	每學期	課程規劃、實習安排說明及討論	定期召開會議並透過 Email 與電話保持聯繫	合計參與 2 場僑生產攜實習會議，招募實習生 27 人。
	高職建教合作會議	每學期	課程規劃、實習安排說明及討論	定期召開會議並透過 Email 與電話保持聯繫	合計參與 1 場高職建教合作會議，招募實習生 2 人。



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



利害關係人關注議題之問卷
[https:// www.tbimotion.com.tw/investors/investors-08](https://www.tbimotion.com.tw/investors/investors-08)

註：請放大頁面後掃描QR Code，或直接點選右側網址。

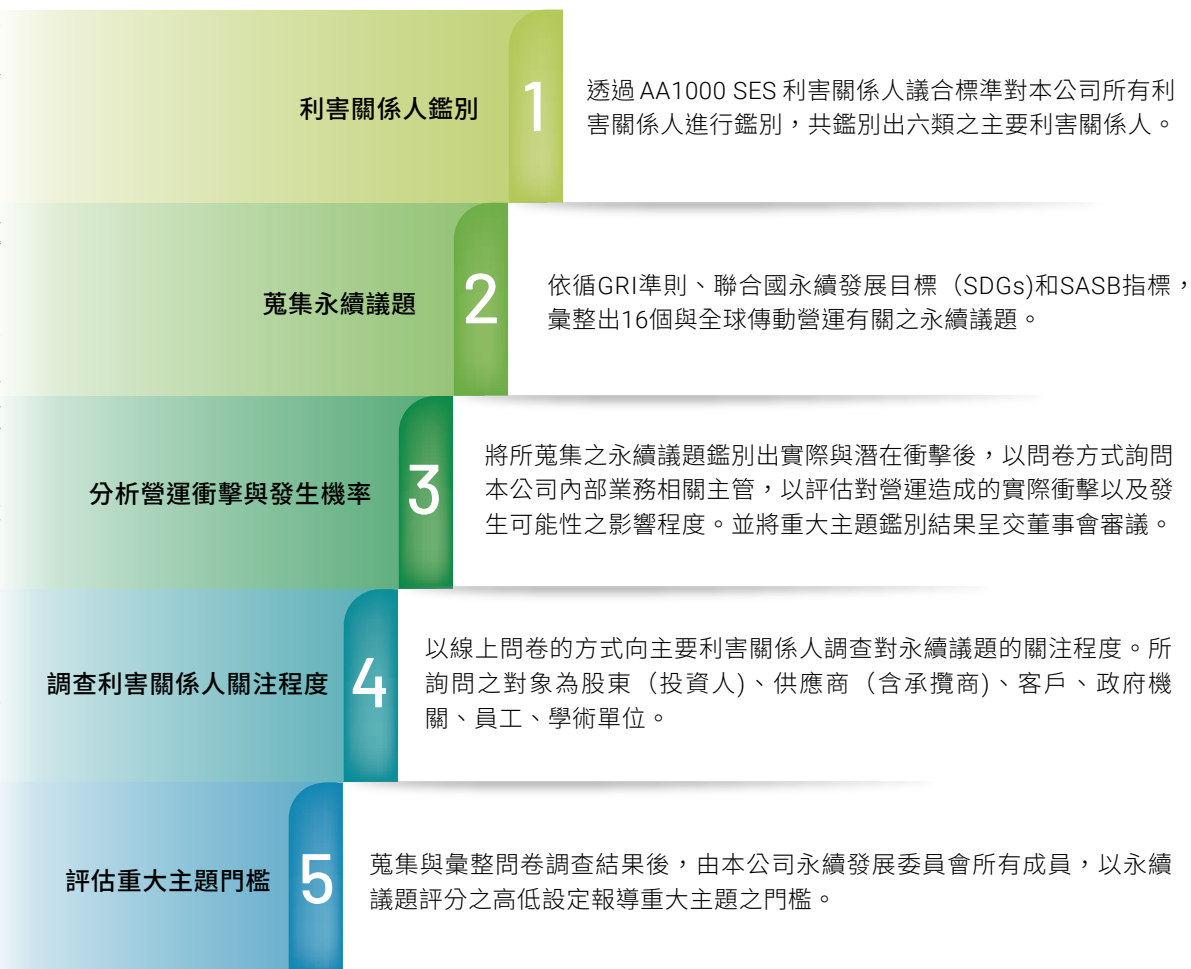
重大性分析 GRI 2-12、2-14、3-1~3-3

2.1 重大主題分析篩選方法與流程

全球傳動非常重視永續議題對企業營運之影響，並透過重大性分析程序，鑑別對公司永續發展具有重要性之議題，作為永續策略擬定、管理方針規劃及報告書資訊揭露之依據。

本報告書所採用之重大性分析方法，係延續既有重大性分析架構，並持續參考主要利害關係人之關注程度及公司內部對各永續議題衝擊程度之評估結果。於前一報導期間，本公司已透過利害關係人關注程度問卷，蒐集主要利害關係人對各項永續議題之關注程度，作為評估永續議題實際與潛在衝擊之重要依據；同時，透過永續議題正、負面衝擊問卷，邀請公司內部相關業務主管就各項議題對公司營運可能造成之正面或負面衝擊，以及其發生可能性進行評估，以作為重大主題篩選與排序之參考基礎。本公司考量近年營運模式、組織架構、主要產品服務及利害關係人類型未有重大變動，因此每兩年一次透過利害關係人問卷發放決定本年度之重大主題，故 2025 年度本公司重新分析 2024 年度問卷結果，並參酌近年產業發展趨勢、依循永續揭露準則之演進及公司營運策略方向，對重大主題進行滾動檢視與適度調整，以確保揭露內容更能貼近公司實際營運重點及永續管理方向。

本公司持續重視利害關係人對永續議題之關注程度，透過既有重大性分析結果與利害關係人議合機制，作為調整營運方針及強化永續管理之重要依據，並規劃未來定期檢視重大主題，提報董事會審議，以提升治理層對永續議題之監督與決策參與。



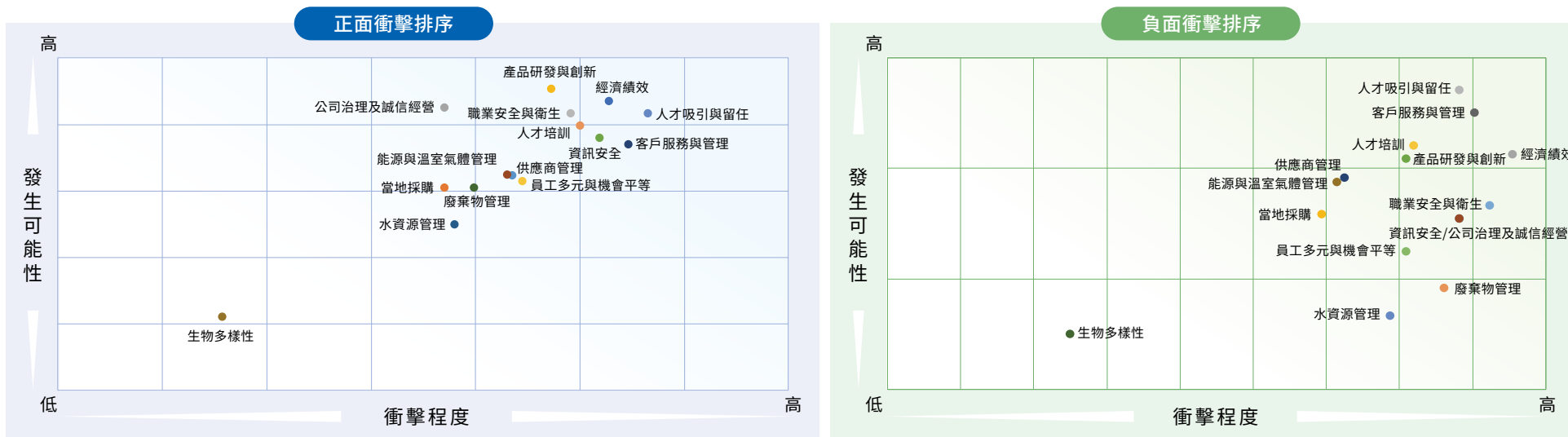
2.2 重大主題正、負面衝擊與排序變動列表 GRI 3-2

報導期間本公司延續前一年度重大性分析所鑑別之永續議題，並依循 GRI 準則、聯合國永續發展目標（SDGs）、SASB 指標及國際永續發展趨勢，配合公司營運發展及永續管理方向，對既有議題進行滾動檢視與適度調整。經整併與優化後，最終鑑別出 10 項重大主題，並依環境、社會及治理三大面向分類如下：



重大主題矩陣圖

本公司彙整利害關係人針對 15 項永續議題進行正負面衝擊評估之結果，繪製出重大主題矩陣圖如下所示：



註：・本公司於 2024 年度透過永續議題正、負面衝擊問卷，分別評估各議題之「營運衝擊程度」與「發生可能性」，共回收 100 份有效問卷。
・本公司沿用 2024 年度重大性分析篩選門檻，依衝擊程度與發生可能性之評分結果進行篩選；正面衝擊平均分數達 4.1 分以上、負面衝擊平均分數達 3.8 分以上者，列為重大主題。

經鑑別之 10 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
經濟績效	正面衝擊	制定明確且具前瞻性的短、中、長期經營策略，有助於提升企業競爭優勢並創造穩定的獲利能力。
	負面衝擊	若營運策略規劃不當，可能導致營運績效不佳，進而削弱企業競爭力。
客戶服務與管理	正面衝擊	持續與客戶保持良好溝通並掌握其需求，有助於提升客戶滿意度並促進營收成長。
	負面衝擊	若未能提供符合客戶期待的產品或服務，可能失去客戶信任與訂單，進而影響公司營收。
產品研發與創新	正面衝擊	持續投入技術創新並確保產品品質，同時發展低碳且高效能產品，可降低生產與產品使用過程的碳排放，並有助於開拓新市場機會。
	負面衝擊	若無法持續提升技術能力與產品品質，且未能開發低碳產品或製程，可能因產品碳排較高而失去市場競爭力。
公司治理及誠信經營	正面衝擊	建立完善的公司治理制度並落實誠信經營，可有效強化企業監督與管理機制，降低貪腐與舞弊風險，並促進企業永續發展與提升利害關係人信任。
	負面衝擊	若公司治理制度不完善或未落實誠信經營，可能增加貪腐與舞弊風險，進而影響公司聲譽，甚至導致重大損害賠償及營運衝擊。
資訊安全	正面衝擊	完善保護公司機敏資訊及投資人與客戶個資，可提升外部利害關係人對企業的信任。
	負面衝擊	若機敏資料或個資遭竊取，或資訊系統遭駭客入侵，可能造成營運中斷並導致重大損失。
供應商管理	正面衝擊	在供應商選擇與管理過程中納入永續考量，可提升供應鏈整體永續表現並強化合作關係。
	負面衝擊	若未將永續納入供應商管理機制，可能導致供應鏈不符合永續要求，增加營運風險並影響企業長期發展。
人才吸引與留任	正面衝擊	提供具競爭力的薪酬與完善的員工福利制度，有助於吸引與留任優秀人才，進而提升企業整體競爭力。
	負面衝擊	若薪酬與福利制度低於同業水準，可能降低企業對人才的吸引力，並導致人才流失。
人才培育	正面衝擊	建立完善的教育訓練制度，有助於提升員工專業能力並強化企業整體競爭力。
	負面衝擊	若教育訓練內容與員工職能需求不符，將難以有效培育人才，進而影響企業發展。
職業安全與衛生	正面衝擊	落實標準化作業程序並強化安全管理，可降低工安事故發生率，減少職業傷害並營造安全的工作環境。
	負面衝擊	若發生工安事故，除可能造成員工傷害外，亦可能影響企業聲譽並面臨主管機關裁罰。
能源與溫室氣體管理	正面衝擊	透過強化能源管理並導入再生能源或儲能技術，可降低能源使用與成本，同時減少溫室氣體排放；持續推動低碳技術與製程優化，亦有助於降低碳費負擔並減緩氣候變遷。
	負面衝擊	若未能有效降低能源使用與溫室氣體排放，除可能因碳費徵收增加營運成本外，亦可能無法符合國際市場之環保規範，進而影響企業競爭力。

報導期間本公司延續前一年度重大性分析之結果，並透過內部管理機制及利害關係人議合過程，持續關注各項永續議題之重要性及變化趨勢。所有重大主題皆與公司營運發展密切相關，並無重要性高低之絕對區分，相關排序僅反映不同營運階段下企業內部對各議題之關注程度。為使重大主題更能貼近公司實際營運管理模式及國際永續發展趨勢，本年度針對部分議題進行整併與優化調整，說明如下：

公司治理及誠信經營

原「誠信經營」議題進一步擴展，
納入公司治理相關面向，包含董事會運作、
內控制度及法規遵循等內容，
以更完整呈現公司在治理架構及商業道德之管理機制，
並強化治理面揭露之整體性與一致性。

能源與溫室氣體管理

原「能源管理」及「溫室氣體排放」議題整併為單一重大主題，
係考量能源使用與溫室氣體排放具高度關聯性，
且氣候變遷議題已逐步成為企業永續管理之核心重點，
透過整合揭露可更完整反映公司在能源使用效率、
減碳策略及氣候風險管理之整體作為。

本公司將持續透過重大主題之滾動檢視與調整，確保揭露內容能即時反映公司永續發展重點與外部環境變化，作為資源配置及營運決策之重要參考依據，並於重大主題章節進行評估，包含衝擊性、管理目標、政策、承諾、負面衝擊補救與預防措施、評估方法與機制、有效性評估、申訴機制等項目。

2025 年度重大議題排序

- | | | | |
|-----------|-----------|--------------|---------|
| ① 人才吸引與留任 | ④ 人才培育 | ⑦ 公司治理及誠信經營* | ⑩ 供應商管理 |
| ② 經濟績效 | ⑤ 產品研發與創新 | ⑧ 資訊安全 | |
| ③ 客戶服務與管理 | ⑥ 職業安全與衛生 | ⑨ 能源與溫室氣體管理* | |

註：*2025 年整併之重大主題

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	學術單位	
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					1.4
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	V	2.2
公司治理及誠信經營	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		1.1 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		1.6
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				2.4

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	學術單位	
能源與溫室氣體管理	良好的能源與溫室氣體管理可以減少企業營運成本，並降低對環境的破壞與減緩氣候變遷之影響。	GRI 302 GRI 305	RT-IG-130a.1.	V	V		V			3.1

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	學術單位	
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	V	4.2
人才培育	提升員工專業水準，能配合企業發展需求，強化創新能力與競爭力。	GRI 404	-			V		V	V	4.3
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石。	GRI 403	RT-IG-320a.1		V		V	V	V	4.4

01

企業 永續治理

1.1 公司治理架構

1.2 誠信經營

1.3 內部稽核

1.4 經濟績效

1.5 風險管理

1.6 資訊安全



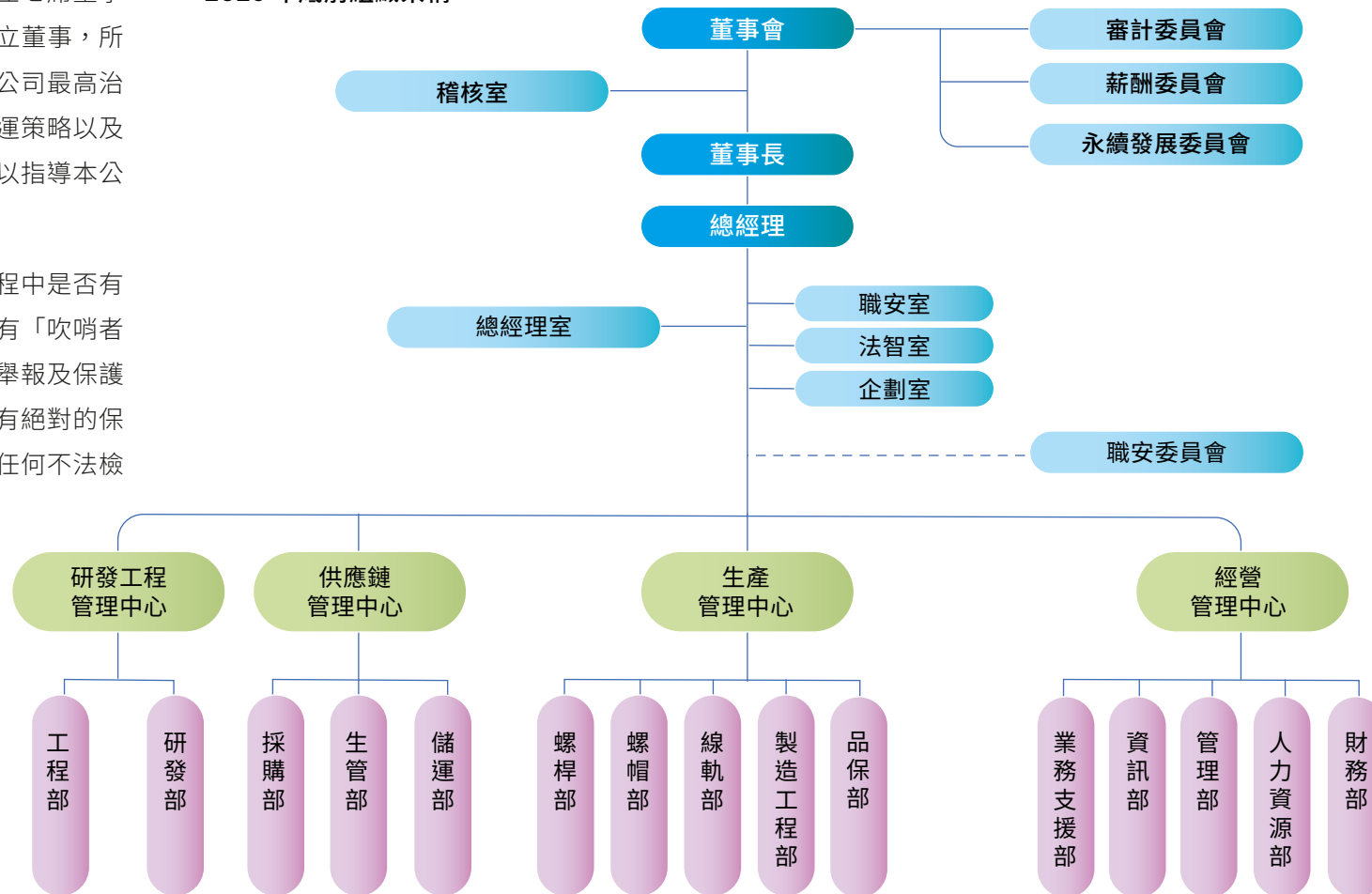
1.1 公司治理架構

GRI 2-9、2-12、2-14、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。

2025 年底前組織架構

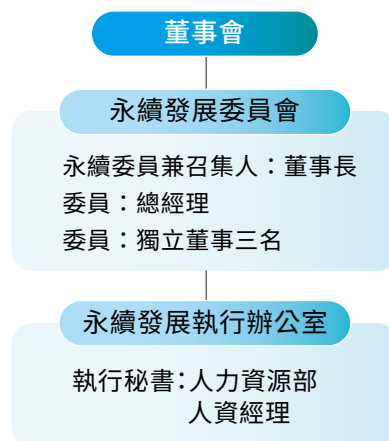


註：2026 年將業務支援部移至供應鏈管理中心，詳情請參考公司官網

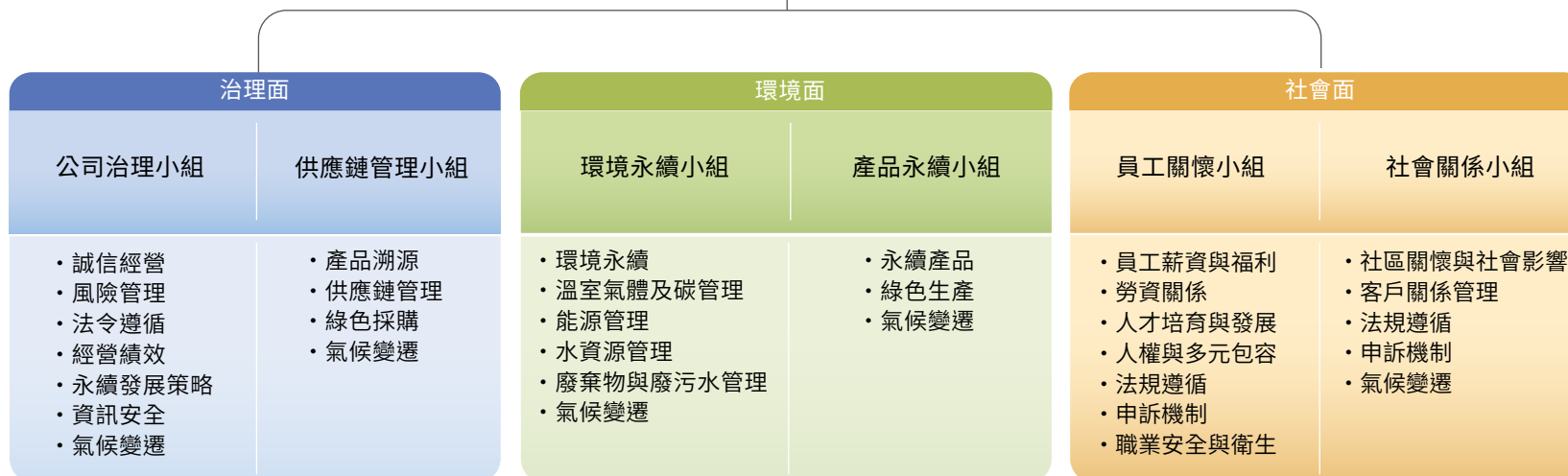
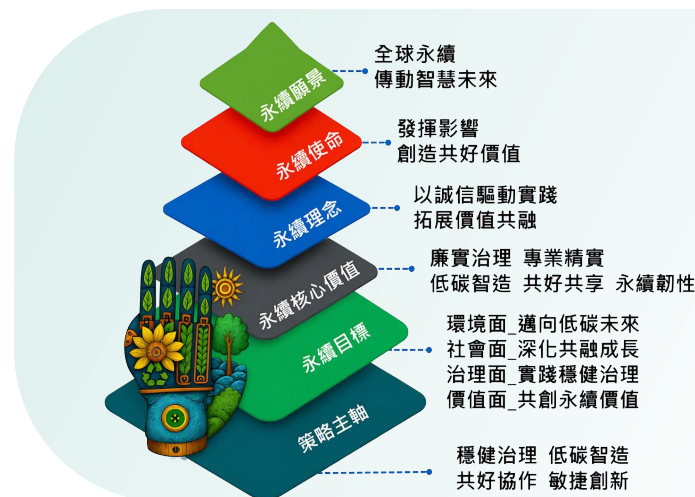
1.1.1 永續發展治理架構 GRI 2-9、2-13

全球傳動依據「永續發展實務守則」成立隸屬於董事會之「永續發展委員會」，專責永續績效之檢討與落實。2025 年委員會持續發揮治理職能，分別於 5 月與 8 月召開兩次例行會議。會議重點除追蹤溫室氣體盤查與報告書編製進度外，更進一步通過了公司長期之「永續發展策略藍圖」，訂定全球傳動的永續願景、使命與理念，依據其永續核心價值建立永續發展策略的主軸與目標，並完成第二屆委員會之改選與召集人推舉。年度內所有決議事項均經出席委員無異議通過，並定期向董事會呈報成果，確保永續目標與企業核心經營方針緊密結合。

董事會以及永續發展委員會架構圖



永續發展藍圖



在執行端，委員會下設有「永續發展執行辦公室」，由永續長統籌並由人力資源部擔任執行秘書，永續長負責規劃永續發展方向、訂定相關目標，協調各功能小組推動永續行動，並追蹤執行成效；每年向永續發展委員會報告年度 ESG 推行績效，內容涵蓋利害關係人議合、重大主題鑑別成果、社會公益績效及未來策略方向，以具體回應利害關係人關切，展現公司永續發展承諾。

永續發展執行辦公室下設 6 個功能小組，負責全面落實永續發展相關作業，定期彙整及回報執行成果，並負責永續報告書之資料蒐集、彙整與編製，以確保資訊揭露之完整性與透明度。

2025 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：

0
件

2025 年度裁罰事件
(詳細資訊請參考 1.2.2 法規遵循)

40
件

2025 年重大訊息圖表
(詳細資訊請參考公開資訊觀測站本公司之重大資訊)

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 114 年年報；董事會成員簡介詳請參閱 1.1.4）。

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。

本公司所有董事與經理人之薪資報酬政策及制度均依薪資報酬委員會組織章程經薪資報酬委員會審議。董事之酬金每年依「董事會自我評鑑或同儕評鑑」執行一次評估，評估項目包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制、公司目標與任務之掌握、董事職責認知、內部關係經營與溝通等，依評估結果及對公司之貢獻度而給予合理之報酬。高階經理人之薪酬項目依公司章程、內部規範及相關法令辦理，並依公司整體營運績效、個人職責範疇、績效目標達成情形及對公司長期發展之貢獻程度進行綜合評估。本公司將經理人績效目標與風險控管機制結合，並將公司治理、法令遵循、職業安全衛生、人才發展及環境管理等非財務面向納入績效評估參考，使薪酬制度能合理反映經營成果、風險管理成效及永續經營表現。未來公司將持續檢視薪酬制度與永續績效之連結性，逐步強化相關管理機制。（有關本公司董事及高階主管之薪酬政策請詳 114 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 董事會多元化與職能提升 GRI 2-17、405-1

為構建高效能之最高治理機構，本公司秉持全面性考量，遴選兼具經營管理、領導決策、產業知識、財務會計與法律等跨領域專業之董事年度資訊，目前董事皆具備卓越之經營管理、策略決策與產業實務能力，全方位引導本公司穩健營運。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，2025 年度董事任期屆滿改選時，已選任一名女性董事，使董事會組成更加多元化。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%）、51 歲以上（71.43%）。

職稱	姓名	性別	年齡	任期	董事成員能力					進修時數
					經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律	
董事長	德億投資有限公司 代表人：李清崑	男	70-79	114 年 6 月 26 日至 117 年 6 月 25 日	V	V	V			6
董事	李進勝	男	60-69	114 年 6 月 26 日至 117 年 6 月 25 日	V	V	V			6
董事	全美綠能(股)公司 代表人：李思穎	女	30-39	114 年 6 月 26 日至 117 年 6 月 25 日	V	V	V			12
董事	葉俊彥	男	60-69	114 年 6 月 26 日至 117 年 6 月 25 日	V	V	V	V		6
獨立董事	劉怡麟	男	50-59	114 年 6 月 26 日至 117 年 6 月 25 日	V	V	V	V		8
獨立董事	方中禮	男	60-69	114 年 6 月 26 日至 117 年 6 月 25 日	V	V	V		V	6
獨立董事	周正宜	男	50-59	114 年 6 月 26 日至 117 年 6 月 25 日	V	V	V		V	6

為加強公司治理經驗交流、掌握國際局勢、因應國內外公司治理與永續發展等相關議題中不斷精進，本公司董事積極參與各項專業機構開辦之訓練課程與研討會，以此交流公司治理之最新議題，並提供董事們與時俱進的思維。2025 年度所有董事與獨立董事進修課程時數共計 50 小時，課程內容包含永續經營、公司治理、領導決策及產業知識等課程。

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。最近一次外部機構評估係委由「社團法人臺灣誠正經營學會」進行，該學會最終給予正面肯定之評估結果，同時亦提供了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
<https://www.tbimotion.com.tw/investors/investors-03>



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	薪酬委員會	永續發展委員會
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，報導期間共召開七次會議，所有委員出席率為100%。	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三次會議，所有委員出席率為100%。	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。報導期間永續發展委員會召開二次會議，所有委員出席率皆為100%。

1.1.7 永續發展委員會運作情形

為實踐全球傳動永續發展之職責，並強化公司永續治理機制，以達永續發展之目標，設置隸屬於董事會之「永續發展委員會」，其每年至少一次向董事會報告永續發展推動情形。其主要職權如下：

- 1 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 2 內部控制制度有效性之考核。
- 3 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 4 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 5 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

2025 年度本公司總共召開兩次永續發展委員會會議聽取工作小組報告，議程包含永續報告書編製進度報告、溫室氣體盤查報告及永續發展推動小組工作規劃報告等，並提出相關檢討與建議，以強化永續治理效能。

2025/05/07 報告暨討論重點	2025/08/12 報告暨討論重點
1. 報告 2024 年度永續報告書編製進度及溫室氣體盤查及查證工作進度。 2. 報告 2025 年度永續發展推動小組重點工作規劃。	1. 報告永續發展推動小組工作進度。 2. 推選本公司第二屆永續發展委員會會議召集人及會議主席案。 3. 本公司「永續發展策略藍圖」案。 4. 本公司 2024 年度永續報告書案。

1.2 誠信經營

GRI 2-15、3-3

重大主題管理 - 誠信經營

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。			
管理目標	2025 年目標達成狀況：	短期目標 (1 年(含)以下)	中期目標 (1 年以上 3 年(含)以下)	長期目標 (3 年以上)
	2025 年無重大違失事項，無應補救情事。	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。	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。	
管理政策	「以誠信經營，創造優勢環境與服務，創新客戶需求共創雙贏」是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。	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。	
評估方法與機制	建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員定期查核各項制度遵循之情形，並定期向董事會及審計委員會報告。	負面衝擊補救與預防措施	1. 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。 2. 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。 3. 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。	
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 全球傳動網站利害關係人聯繫管道： https://www.tbimotion.com.tw/esg/esg-05			

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：



本公司始終堅持最高標準之職業操守，視誠信經營為維護企業商譽與永續發展之基石。為落實誠信治理，我們訂定嚴格之商業道德規範與利益迴避機制，要求全體從業人員於執行業務時，皆須恪遵以下三大原則：

價值鏈廉潔承諾與零容忍

本公司對任何形式之貪腐與不當圖利行為採取「零容忍」態度。全體同仁未經公司書面同意，就其經管之事件，不得以直接或間接方式，向任何與本公司有業務關係、將有業務往來或正尋求業務合作之代理商、經銷商、委託生產製造工廠、往來客戶及交易合作第三人，圖謀、收受、接受或期約獲取任何形式之不正當利益。規範範疇包含但不限於報酬、款項、禮物、佣金（回扣）、招待、旅遊、服務或其他任何形式之利益或無償給付。

嚴格之利益迴避機制

為杜絕因職務便利衍生之利益衝突，本公司嚴格落實利益迴避原則。同仁不得利用職務上之權利、機會或方法，圖謀本人或其配偶、二親等內親屬等關係人之利益。此外，除因正當理由且經本公司特許者外，全體同仁及其配偶、二親等內親屬等關係人，皆不得與本公司進行買賣、租賃、承攬等商業交易行為。

利益範疇之全面性界定

本公司將利益迴避之規範範圍擴大至財產上與非財產上利益，以確保治理完善：

- **財產上利益：**包含動產、不動產、現金、存款、外幣、有價證券、債權或其他財產上權利，以及其他任何具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益。
- **非財產上利益：**指有利於同仁本人、其配偶或二親等內親屬等關係人，於本公司內部之進用、升遷、調動及其他相關之人事措施。

為使上述誠信經營原則具體落實於各項營運活動中，本公司透過跨部門分工，由各部門依其業務職掌推動相關管理措施與教育訓練，將誠信理念內化於日常作業流程，2025 年度執行情形如下：

採購部門

2025 年，本公司修訂《供應商管理辦法》，完善供應商法律風險查核機制，以強化供應鏈管理與誠信經營。自 2025 年 10 月修訂後，新增供應商 10 家，合約回簽率達 100%。

人力資源部門

2025 年本公司修訂《教育訓練管理辦法》，明定主管職人員每年須完成誠信經營教育訓練，或簽署誠信經營聲明書。2025 年度先行要求理級以上主管簽署，應簽署 24 位、實際簽署 24 位，完成率達 100%；2026 年將擴大至課級主管，持續強化各層級主管之誠信經營與法令遵循意識。

法智室

2025 年 9 月，本公司舉辦「營業秘密與誠信經營」訓練課程，優先要求課級以上主管參訓，應到 60 人、實到 56 人，參訓率達 93.3%。2026 年預計提升參訓率至 95%，並於 2026 年 10 月供應商大會宣導誠信經營政策、營業秘密保護、誠信合作及刑事案例分享等主題，以深化供應鏈誠信治理。

整體而言，本公司已將誠信經營內化為組織運作之一環，並透過各部門分工推動，在制度遵循、教育宣導及供應鏈管理等面向展現具體成效。未來，本公司將持續優化誠信經營推動機制，強化量化管理與成效追蹤，並擴大教育訓練與宣導範疇，深化誠信文化於各層級及價值鏈之落實，以提升整體治理品質與企業競爭力。

1.2.2 法規遵循 GRI 2-27、205-3、206-1

本公司於 2025 年期間皆依法推行公司治理，未因違反任何規定而遭到新台幣 100 萬元以上之罰鍰或非金錢處罰。有關本公司近年法規遵循之具體細節統計，請參閱下表：

項目	2024 年	2025 年
貪腐賄賂	0	0
歧視及騷擾事件	0	0
職業安全衛生	1	0
客戶隱私資料外洩事件	0	0
利益衝突事件	0	0
詐欺、洗錢和內線交易事件	0	0
反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為	0	0
其他誠信經營相關事件或任何重大違反法規事件	0	0

註：• 重大違反法規事件定義：依臺灣金融監督管理委員會所列重大訊息之違反法規事件。

• 法令遵循與反貪腐相關資訊，請參考全球傳動官網：內線交易防範作業辦法、誠信經營守則等組織規章辦法與其他與公司治理相關之規格及重要資訊。



1.3 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。

1.3.1 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。本公司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。

員工專區

- 聯絡人：江協理
- 電子郵件：tbahr@tbimotion.com.tw

客戶專區

- 聯絡電話：02-2689-2696#8200
- 電子郵件：tbimotion.intell@tbimotion.com

供應商專區

- 聯絡人：供應鏈管理中心 徐協理
- 電子郵件：tbisupplier@tbimotion.com.tw

投資人及股東專區

- 發言人：經營管理中心 江協理
- 代理發言人：財務部 沈經理
- 電子郵件：tbimotion_IR@tbimotion.com.tw

不合法及不道德行為之舉報（吹哨者信箱）

- 電子郵件：tbiwhistleblower@tbimotion.com.tw
- 全球傳動網站利害關係人聯繫管道：
<https://www.tbimotion.com.tw/esg/esg-5>



1.4 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	2025 年 目標達成狀況： 2025 年獲利未如預期，主要受到市場競爭激烈影響，海外市場亦受到競品低價搶市影響，加上 ECFA 優惠取消，使得 2025 年營收雖較前一年有顯著成長，惟獲利的提升仍較為有限。	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)
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。 4. 持續調整營運策略，提升整體經濟體質與營運效率。 5. 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。	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。	
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。	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。	
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. 持續追蹤管理市場占有率、財務收支及獲利能力分析。 4. 定期召開成本、預算會議，持續檢討、附低開支。	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 全球傳動網站利害關係人聯繫管道： https://www.tbimotion.com.tw/esg/esg-5	



1.4.1 損益分析

放眼國際科技發展趨勢，人形機器人及智慧自動化應用逐步受到市場關注，帶動高精密傳動元件之潛在需求。全球傳動自 2023 年底即關注人形機器人應用發展議題，並於 2024 年投入「行星滾珠螺桿」等高值化產品開發。2025 年度，公司持續與人形機器人相關業者進行接洽及產品應用評估，作為拓展新興應用市場及強化未來營運動能之重要布局。面對後續市場發展，公司將秉持審慎穩健態度，持續強化產品技術、品質與服務能力，推動整體營運朝正向發展。

全球傳動致力於在變動的市場環境中維持穩定的經濟價值創造。2025 年度，本公司透過積極的產品組合調整與製程管理，展現了顯著的經營復原力。相較於 2024 年度的挑戰，2025 年之稅前淨損益已正式轉虧為盈。

受惠於市場需求回溫、高附加價值產品的產出與營收成長，2025 年度營業毛利已由負轉正，成功擺脫 2024 年受市場環境衝擊而毛損的困境。透過精進生產效率，本公司在營收提升的同時，有效降低了總營業成本，展現出高度的成本控管能力。

隨本業獲利能力回升，2025 年度的營業損失較前一年度大幅收縮逾五成。雖然為因應未來發展持續投入必要的研發與推廣費用，但整體營運本業的止血成效顯著，展現了轉型策略的初步成果。

結合營業外收入之貢獻，2025 年度稅前淨利成功達成正向增長，稅後每股虧損亦較 2024 年度顯著收斂。這項財務事實驗證了公司在面對地緣政治與全球貿易政策變動時，具備動態調整與應对外部風險的治理韌性。

單位：新台幣仟元（除每股虧損為新台幣元外）

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入淨額	2,571,194	2,294,281	2,559,330
營業成本	(2,153,100)	(2,419,392)	(2,312,902)
營業毛利	418,094	(125,111)	246,428
營業費用	(488,986)	(511,603)	(546,571)
營業（損失）利益	(70,892)	(636,714)	(300,143)
營業外收（支）淨額	(76,903)	72,882	337,043
稅前淨（損）利	(147,795)	(563,832)	36,900
所得稅利益（費用）	44,183	77,180	(110,967)
稅後淨（損）利	(103,612)	(486,652)	(74,067)
稅後每股（虧損）盈餘	(1.09)	(4.97)	(0.66)

註：財務表現（經會計師查核後合併財報資料）

1.4.2 政府財務補助

GRI 201-4

全球傳動積極參與政府各項補助計畫，並將資源精準投入於「技術研發」與「數位化管理」兩大核心領域。2025 年度，本公司共取得政府 6 項補助計畫，總金額達新臺幣 777.75 萬元。

大專青年預聘計畫

補助金額

NT 235,250 元

A+ 傳動元件先進製造暨 應用研發中心計畫

補助金額

NT 5,326,000 元

註：114 年第一期款

IDDI 設計驅動產業創新

補助金額

NT 1,500,000 元

註：第 1、2 期

產學攜手合作計畫 2.0

補助金額

NT 70,769 元

財團法人工業技術研究院 - 114 年 TPS 專案數位化 精實管理

補助金額

NT 430,000 元

勞發署北基宜花金馬 - 充電起飛計畫

補助金額

NT 215,450 元

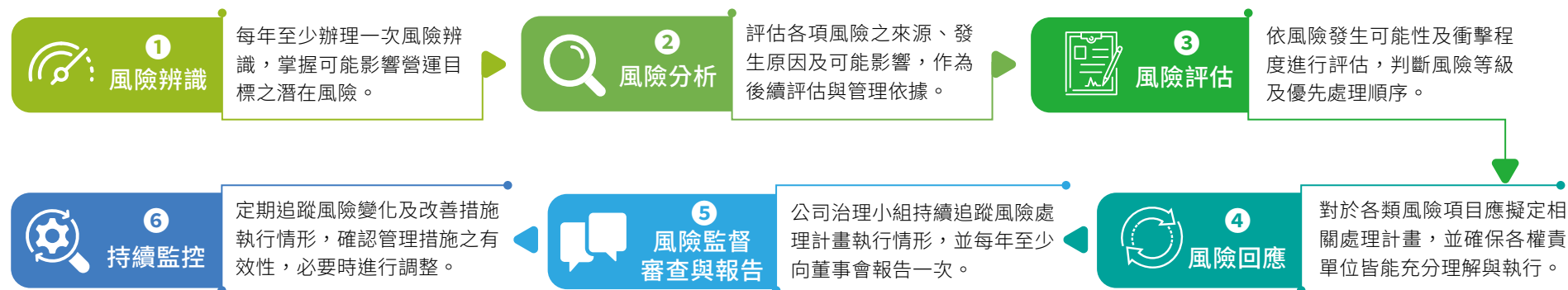
1.5 風險管理

本公司為強化營運風險控管，已訂定風險管理程序，並於 2025 年經董事會核定通過，作為公司風險辨識、評估、因應與監控之管理依據。透過風險管理程序結合內部控制三道防線，明確劃分各層級風險管理權責，強化營運韌性與永續發展能力。



風險管理程序

本公司依循風險管理程序，透過系統化流程辨識、評估及管理各項營運風險，並持續追蹤風險變化與因應措施執行情形，以降低風險對公司營運之影響。



2025 年度本公司鑑別出之營運風險以及預防及補救措施如下：

風險管理圖表



1.6 資訊安全

GRI 3-3、418-1

重大主題管理－資訊安全

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。			
管理目標	2025 年 目標達成狀況：	短期目標 (1 年(含)以下)	中期目標 (1 年以上 3 年(含)以下)	長期目標 (3 年以上)
	1. 年度投入資訊安全費用相關共計 913 萬元(網路威脅相關 504 萬，帳號權限相關 279 萬，伺服器備援相關 130 萬)。 2. 完成關鍵系統弱點掃描，資訊系統源碼報告、主機弱點檢查報告，防止威脅入侵。 3. 完成同仁共 956 人資訊安全教育訓練課程並完成測驗，未通過者年終考績不得為 A 等(含)以上。 4. 完成電子郵件社交工程演練，隨機發送 264 人，無人輸入帳號，防範員工遭受釣魚信件等社交工程作業威脅。 5. 完成年度 ERP 權限查核，避免人員組織異動，授權過大和資料外洩的風險。 6. 完成年度資訊系統災難復原演練，發揮災難應變能力，確保資訊系統持續營運不中斷。 7. 每月資訊安全宣導，加強員工對於資訊安全風險之應變與警覺性。 8. SAP 異地備援系統已於 2025 年 4 月完成導入並上線，並且納入年度系統災難復原演練程序，以確保企業營運持續性。 9. 資產管理軟體於 2025 年 1 月完成設置，加強對用戶端進行應用程式與網路行為管控，規範電腦設備的使用權限，避免員工不當修改系統設定或安裝非授權軟體，確保 IT 系統穩定。 10. 為確保網路服務的連續性與穩定運行，2025 年 9 月啟動機房核心交換機升級至高可用性(HA)架構，以有效消除網路骨幹的單點故障風險。	1. 為確保 IT 系統穩定與資料安全，自 115 年起啟動「使用逾七年系統伺服器」汰換計畫，分年分階段執行，並優先評估與汰換對企業營運影響重大的核心硬體。 2. 針對企業營運具有重大影響性的核心系統進行資源整併與優化評估，以減少機房空間占用、降低電力與維護成本，並提升整體 IT 營運效率。 3. 規劃導入商業智慧(BI)與視覺化分析工具，推動企業數據應用現代化，協助營運單位快速掌握關鍵績效指標(KPI)，並強化營運監控與決策效率。 4. 取得 ISO 27001 資訊安全管理系統(ISMS)認證，落實資訊資產保護，並確保符合相關法規遵循要求。 5. 每年執行二次弱點掃描及滲透測試，防止威脅入侵。 6. 年度 ERP 權限查核。 7. 年度資訊系統災難復原演練。 8. 電子郵件社交工程演練。 9. 每月資訊安全宣導。	核心資通系統可用性達 99% 以上(中斷時數 / 總營運時數 ≤ 1%)。	核心資通系統可用性達 99.5% 以上(中斷時數 / 總營運時數 ≤ 0.5%)。

重大主題管理－資訊安全

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。	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。
承諾	秉持著防範未然之態度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。	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/esg/esg-5 		

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。

2025 年本公司投入資訊安全防護之相關費用共計新臺幣 913 萬元，其中包含了網路威脅、帳號權限以及伺服器備援。此外，2025 年度本公司共有 956 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，檢測結果全部及格。

2025 年本公司完成以下資訊安全計畫：

- 1 SAP 異地備援系統已於 2025 年 4 月完成導入並上線，並且納入年度系統災難復原演練程序，以確保企業營運持續性。
- 2 資產管理軟體於 2025 年 1 月完成設置，加強對用戶端進行應用程式與網路行為管控，規範電腦設備的使用權限，避免員工不當修改系統設定或安裝非授權軟體，確保 IT 系統穩定。
- 3 2025 年 9 月啟動機房核心交換機升級至高可用性（HA）架構，以有效消除網路骨幹的單點故障風險。

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 2025 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，本公司隨時秉持著防範未然之態度，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。

全球傳動深知資訊安全為企業營運持續性之核心，面對日益嚴峻的網路威脅，本公司以「防毒、防駭、防外洩」為三大防護主軸，建構多層次的資安管理框架。透過防火牆、入侵偵測及終端防護系統，建立完備的外部攻擊防禦與內部機密資訊保護能力。

2025 年度，本公司持續強化資安韌性，投入資源與成效如下：

年度資安防護總經費達新臺幣 913 萬元，範疇涵蓋網路威脅防護、帳號權限控管及伺服器備援系統升級。

報導期間共計 956 人完成資訊安全教育訓練；並針對 264 人進行隨機資安檢測（如社交工程演練），檢測結果全數及格。

每年固定執行 2 次弱點掃描，並維持每月一次的資安防護宣導，確保資安意識內化於員工日常作業。

並且本公司於 2025 年完成多項核心資安強化計畫，確保在極端異常狀況下具備完善的補救與恢復能力：

SAP 異地備援系統於 4 月正式上線，並納入年度災難復原演練，確保關鍵營運數據之安全性與系統可用性。

1 月完成資產管理軟體布署，落實應用程式與網路行為管控，規範設備使用權限，有效杜絕非授權軟體安裝造成之穩定性風險。

9 月完成機房核心交換機升級至 HA 高可用性架構，徹底消除網路骨幹之單點故障風險。

2025 年度，本公司未發生任何重大資安事故或客戶資料外洩事件。即便如此，本公司仍秉持防範未然之立場，持續優化防護設備與監測技術，嚴密守護公司與利害關係人之資訊資產安全。

註：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。

02

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 重視產品品質、守護環境與生命健康

2.4 供應商管理



2.1 客戶服務與管理

GRI 3-3

重大主題管理 - 客戶服務與管理

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。			
管理目標	2025 年 目標達成狀況：	短期目標 (1 年 (含) 以下)	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	長期目標 (3 年以上)
	1. 客戶滿意度達 86.0 分。 2. 客訴準時回覆率 100%。 3. 客戶投訴再發件數：年 12 件。	1. 客戶滿意度達 86.5 分。 2. 客訴準時回覆率 ≥ 95% 以上。 3. 客戶投訴再發件數：年 ≤ 20 件。	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 ≥ 95% 以上。 4. 客戶投訴再發件數：年 ≤ 16 件。	1. 滿意度提升至 95 分以上。 2. 維持客訴準時回覆率 ≥ 100%。 3. 客戶投訴再發件數：年 ≤ 14 件。 4. 透過數位化轉型降低客服成本。
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。
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。 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。		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 客服與自助服務平台，減少傳統客服負擔並提升客戶體驗。
申訴機制	官網電子郵件： tbimotion.intell@tbimotion.com 全球傳動網站利害關係人聯繫管道： https://www.tbimotion.com.tw/esg/esg-5 			

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，我們必定虛心討教，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。



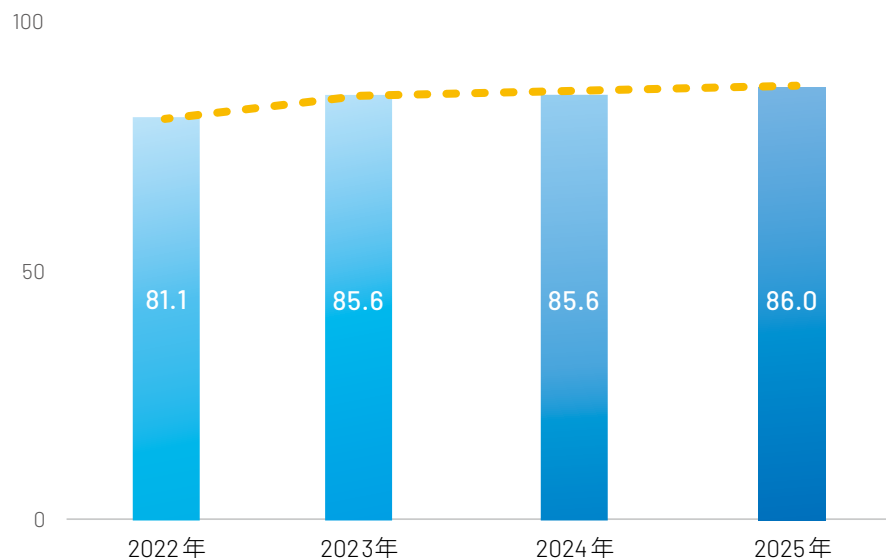
未來本公司將導入 AI 客服的機制，除了可以降低傳統客服人員的負擔，並能協助業務單位縮短報價時間、偵測服務缺失以及縮短個案的服務時間，預期將可大幅的提升客戶滿意程度。

OUTSOURCING

2.1.2 客戶滿意度

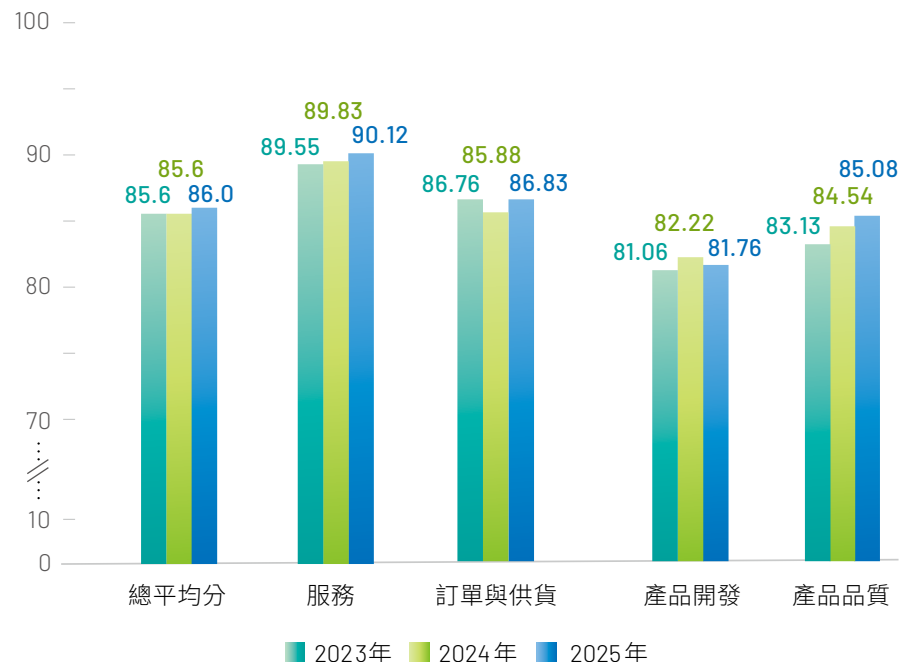
客戶滿意度調查的結果可以做為本公司改善服務品質的參考依據。本公司每年定期對客戶發放滿意度問卷，透過回收的問卷我們將能了解客戶需求及建議回饋，藉由跨部門溝通提出改善措施，並定期檢視改善的進度及結果。2025 年度共對 80 家客戶進行滿意度調查，調查方式則是以客戶滿意度問卷進行調查，問卷構面分為：服務、訂單與供貨、產品開發以及產品品質四個構面。問卷調查結果平均分數為 86.0 分，較前一年度提升，整體客戶滿意度維持穩定。

💡 客戶滿意度



由最終調查結果顯示，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 2023 年到 2025 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 2024 年略有下降，而 2025 年已回升，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。

💡 客戶滿意度各項調查分數



2.2 產品研發與創新

GRI 3-3

重大主題管理－產品研發與創新

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。			
管理目標	2025 年 目標達成狀況：	短期目標 (1 年(含)以下)	中期目標 (1 年以上 3 年(含)以下)	長期目標 (3 年以上)
	1. 2025 年度專利申請量共 12 件(達標)。 2. 2025 研發經費投入占比 4.03%(達標)。 3. 2025 年度商標註冊量增加 4 件。(目前前有 12 件新申請案正在進行核准)	1. 2026 年度專利申請量增加 5 件。 2. 2026 研發經費投入占比維持 5%。 3. 2026 年度商標註冊量維持 130 件。	1. 專利申請總量增加 15 件。 2. 研發經費投入占比維持 5%。 3. 商標註冊量維持 130 件。	1. 專利申請總量增加 25 件。 2. 研發經費投入占比維持 5%。 3. 商標註冊量維持 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。
評估方法與機制	1. 例行性檢討議題目標之機制與頻率： 2. 執行 ISO 9001 國際品質管理系統認證、素材及配件通過歐盟 RoHS 2015 公布的 10 項及 REACH 2025 公布的 251 項 SVHC 化學分析項目。 3. 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。		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，以創造更高價值，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。
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，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。本公司投入研發費用占營收比年年增加，由 2022 年占營收比重 2.57%，到本報告書報導期間已增加至 4.03%。於 2025 年度取得國外申請核准之專利權共 6 件，國內獲准者共 2 件。累計至 2025 年底，本公司共取得國外申請核准之專利權共 74 件，國內共 48 件。

全球傳動將「技術創新」視為企業成長的核心驅動力與維繫競爭優勢的關鍵。面對快速變動的全球市場，本公司持續加大研發投入，旨在透過製程優化與新產品開發，達成拓展開發新市場、提升產能效率及降低生產成本之目標。報導期間，本公司研發投入展現出明確的增長趨勢。每年研發創新金額均維持在新臺幣 8,000 萬元以上，且研發費用佔營收比重逐年攀升，由 2023 年之 3.26% 顯著增加至 2025 年之 4.03%。這項數據反映了公司在產業轉型期的堅定投入，確保研發動能不因外部環境波動而受限。

本公司長期深耕專利技術佈局，透過制度化的智慧財產權管理，將研發成果轉化為受法律保障的企業資產。2025 年度，研發創新已獲致顯著成效：

2025 年度本公司共計取得：

國外核准專利 **6** 件

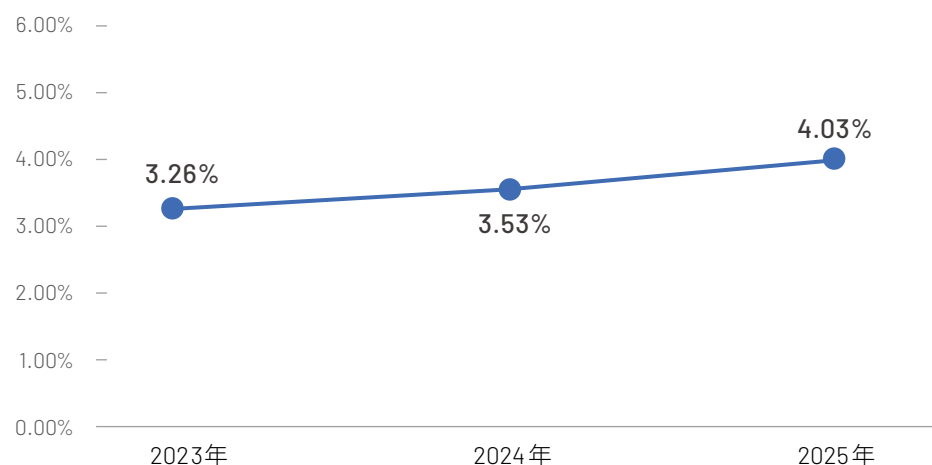
國內核准專利 **2** 件

截至 2025 年底
全球傳動累計取得之
全球有效專利已達 **122** 件

其中 ▶ 國外核准 74 件
▶ 國內核准 48 件

透過持續性的製程改善與研發能量積累，本公司於 2025 年成功推出高值化精密元件（如行星滾珠螺桿），有效切入新興的人形機器人與高端自動化市場。這不僅優化了公司的產品組合結構，更在市場競爭日益激烈的環境下，建立起堅實的技術門檻與營運韌性。

💡 研發費用占營收比



2.2.2 重視智慧財產權

全球傳動深耕精密傳動技術，視智慧財產為企業核心競爭力與永續經營之基石。本公司建立健全之「智慧財產管理政策與流程」，將智慧財產權防護與員工研發獎勵制度深度結合，對於提案獲核可或取得專利者給予實質嘉獎與獎勵，落實「創新開發、成果保護」之治理文化。同時，本公司嚴格規範營業秘密保護與不侵權宣告，要求凡參與研發計畫之同仁皆須遵守相關規定，確保研發活動在法律合規的基礎上穩健推進。

在 2025 年度執行實績方面，本公司持續深化智慧財產管理規範（TIPS）之落實。年度內分別於 3 月與 8 月召開管理審查會議，並於 4 月公告年度智財政策標的。截至 10 月底，研發單位共提出 10 件專利調研案，經法智室檢索評估後確認為低度風險並持續執行開發；年度專利申請數共計 8 件，範疇涵蓋政府與非政府專案之全球佈局。此外，公司高度重視人才專業知能，於 5 月及 6 月分別完成研發人員之「專利侵權判斷實務」及工作小組之「內部稽核教育訓練」。相關執行成果與計畫已於 2025 年 11 月 7 日正式呈報董事會，展現治理層級對智慧財產權之高度監督與重視。

為強化管理韌性，全球傳動建立嚴謹的內部稽核與風險補救機制。2025 年 7 月完成年度內部稽核作業後，隨即於當月底針對缺失啟動矯正措施，並於 8 月中旬由稽核小組追蹤結案，落實管理循環。針對外部合作如產學計畫或專家顧問聘僱，本公司均嚴格審視保密與權利歸屬條款，確保研發成果之智產權益。2025 年 10 月 3 日，本公司順利通過資策會審查，再次獲得 TIPS（A 級）2016 年版驗證，這項國家級認證不僅肯定了公司在智財管理上的專業能力，更確保在全球市場競爭中具備堅實的技術門檻與穩定發展動能。

2.2.3 綠色產品策略

全球傳動秉持永續設計理念，致力於研發高效率、低能耗之精密元件。本公司全系列產品線如滾珠螺桿及線性滑軌，憑藉優異的低摩擦傳動技術，協助下游客戶在工業自動化轉型中大幅降低電力損耗。

2025 年度，本公司開發 SFHB 螺帽產品，利用延續小體積的 B 型端循環設計，同時擁有重負載規格 VR 型優勢，使其具有高負載輕量化之特點，而 SFHB2510 為 VR2510 重量的 34% 左右，大幅降低生產原物料及處理廢棄物所需的耗能，借此達到節能減碳之目的。此外，本公司開發智慧自潤安全螺桿組產品，此系統整合智慧監控、自主潤滑、材料工程與安全防護核心技術，使傳動元件具備自我感知、自我保護與延長壽命的能力，全面提升設備運作的效率與可靠，減少非必要停機，達到節電減碳之目的。未來仍會持續透過開發產品的精密化與低碳化，具體實踐綠色供應鏈之承諾，為利害關係人創造長期的環境價值。



2.3 重視產品品質、守護環境與生命健康

GRI 416-1、416-2

全球傳動已於 2024 年通過 ISO 9001：2015 的認證，並透過每年進行重審的方式，維持高品質的產品生產。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）2025 年所公布 251 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。2025 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。

產品評估標準	採用此標準年月	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 及 (EU) 2015/863	2024/3	2 年 1 週期	素材不含有毒物質	鋼材、塑膠、橡膠
REACH-ECHA 251 項檢驗	2024/3、2024/12、2025/2、2025/11	2 年 1 週期	素材不含有毒物質	鋼材、配件

2.3.1 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或行銷傳播之規定導致罰款的違規事件發生。

2.4 供應商管理

GRI 2-6、2-24、3-3、204-1、308-1~2、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	2025 年 目標達成狀況：	短期目標 (1 年(含)以下)	中期目標 (1 年以上 3 年(含)以下)	長期目標 (3 年以上)
	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%。	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%。	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. 導入供應商管理平台，降低紙張使用率。 4. 鼓勵高用電供應商取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查	
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，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。	
評估方法與機制	供應商遴選與定期評鑑。	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。鼓勵高用電供應商導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。 3. 依據客戶要求，推動原物料供應商簽署衝突礦產聲明。 4. 導入供應商平台系統推動 E 化。	
申訴機制	聯絡人：採購部 電子郵件： tbisupplier@tbimotion.com.tw			

2.4.1 供應商評鑑

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。2025 年本公司合作的在地廠商共有 238 家，供應商之類別以及家數，如以下表格所示。



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。

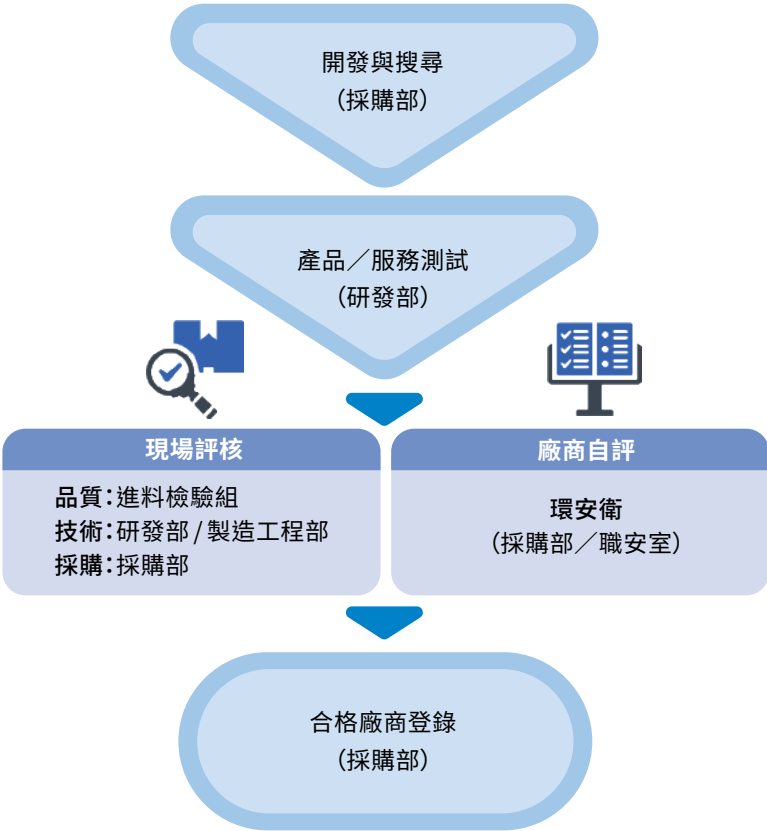
2025 年本公司針對**新供應商使用環境及社會標準篩選**之百分比為 **100 %**

本公司納入環境及社會篩選指標之**新供應商**為 **27 家**

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。本年度經供應商評鑑結果，有三家供應商未符合本公司供應商管理相關要求，經評估後已中止合作關係。公司將持續透過供應商評鑑、風險檢視及改善追蹤機制，強化供應鏈管理品質與永續風險控管。

全球傳動為了落實人權維護以及環境永續的目標，本公司已承諾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。此外，本公司另針對合格供應商每年進行至少 3 次以上有害物質調查，以展現全球傳動對於原物料的人權與環境之重視。

第一、二類供應商評選流程規劃



2.4.2 供應商盡職調查

全球傳動將人權議題納入供應鏈管理核心，藉此識別、評估並減輕潛在的人權風險。本公司於本年度首次對供應商進行人權盡職調查。透過供應商自評問卷，共回收 63 份有效樣本。因本年度為本公司初次進行調查，初步識別各供應商風險，未來將逐步規劃供應商之人權意識提升。而調查結果顯示，高風險占比 38.10%、中度風險占比 22.22%、低風險占比 39.68%，整體供應鏈人權管理成熟度為 3.41，屬中度風險區間，顯示供應商已具備基本法律遵循能力，惟整體管理機制仍處於發展初期，後續本公司將持續與供應商攜手合作，深化人權管理作為，逐步強化供應鏈永續管理效能。

2025 年供應商議題改善措施表：

議題	預防措施	發生後補救措施	目標設定	措施涵蓋率 (最終結果，採逐步推動)
人權風險評估執行	- 建立供應商人權風險評估機制，定期辦理人權盡職調查問卷，辨識高風險供應商。 - 評估將人權風險納入供應商管理流程 (如評選或評鑑)。 - 針對可能高風險供應商，優先進行風險盤點。	- 針對辨識之潛在高風險供應商，視情況請其說明或提出改善作法。 - 視情況進行實地訪查或文件查核。 - 未改善或拒不配合者，終止或調整合作關係。	逐步建立供應商人權風險評估作業機制。	100%
人權風險管理整合	- 評估將人權議題納入既有風險管理或相關管理機制。 - 由相關單位 (如採購) 協同推動人權管理措施。 - 將人權管理納入供應商評選及續約條件。	- 定期檢視人權相關管理措施之執行情形，並視需要進行調整。 - 未落實管理要求者進行輔導或重新評估合作。	逐步強化人權議題於管理機制中之納入程度。	100%
人權政策與承諾	- 規劃制定或檢視公司人權政策或相關規範。 - 要求供應商簽署人權承諾或行為準則。 - 視需要辦理人權相關宣導或教育訓練。	- 若發現違反人權相關情形，將進行了解並視情況要求改善。 - 必要時評估後續合作方式之調整。 - 情節重大或未改善者終止合作。	逐步建立人權政策及相關管理措施。	100%

依據問卷分析結果，風險較高之三大議題為「人權風險評估執行」、「人權風險管理整合」及「人權政策與承諾」，主要反映供應商在人權制度建置與管理整合方面尚有不足。本公司後續將優先針對高風險議題，透過制度導入、教育訓練及供應商分級管理機制，逐步強化供應鏈人權管理能力，以降低潛在風險衝擊。

03

環境永續與 氣候管理

3.1 永續環境管理

3.2 TCFD 氣候相關財務揭露

3.3 生物多樣性

3.1 永續環境管理

3.1.1 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	2025 年 目標達成狀況： 1. 2025 年綠電使用率相較 2024 年上升 5.03%。	短期目標 (1 年 (含) 以下) 1. 針對 ISO 14064-1 類別 3~6 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	全球傳動將能源管理納入環境管理制度中，並依循 ISO 14001 能資源管理辦法推動相關管理措施，透過節能設備更新、製程改善及能源使用管理，持續提升能源使用效率與降低能源耗用，以落實節能減碳目標，強化企業永續經營與環境管理成效。		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。
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。		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。
申訴機制	聯絡人：管理部 email：tbiadmin@tbimotion.com			

隨著全球淨零排放及能源轉型趨勢加速，綠能及自動化節能設備需求持續提升，全球傳動積極布局綠能與節能應用市場，深化與綠能產業客戶合作關係，並持續開發太陽能、鋰電池及電動車等相關產業客戶，逐步擴大綠色供應鏈布局。透過提供高效率傳動元件及自動化節能解決方案，協助客戶提升能源使用效率與設備效能，同時強化企業低碳轉型韌性及永續成長動能。

此外，面對長期高溫導致夏季用電高峰頻率增加、限電風險及電費調漲壓力，全球傳動持續推動能源管理措施，透過節能設備更新、製程改善及輪班機制善用夜間離峰電價，以降低能源使用成本，並建置備用發電機以降低限電造成之生產中斷與交期延誤風險，提升整體營運穩定性與能源使用韌性。

全球傳動持續響應政府節能減碳政策每年節省 1% 的節電率外，歷年來持續推動節能改善措施，透過各項節能管理及設備優化提升能源使用效率，並導入太陽能發電系統，以降低對非再生能源之依賴。

2025 年能源總消耗量為 68,237.62（GJ），增加幅度為 36.05%；能源密集度為 35.48（GJ/MNTD），上升幅度約 62.31%。主要係因能源使用增加幅度高於營收淨額成長幅度，致能源密集度上升。未來全球傳動將持續推動節能減碳及能源管理措施，提升能源使用效率與企業永續競爭力。

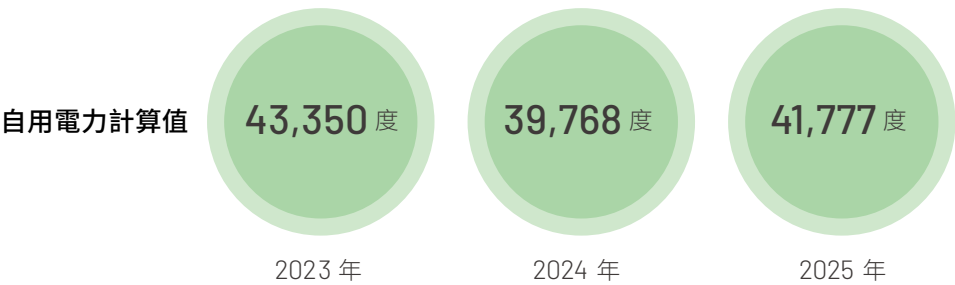
再生能源使用

全球傳動持續投入再生能源使用，主要綠電來源為樹林廠屋頂建置之太陽能發電系統，2025 年廠內總結電量 224,405 度。2025 年綠電使用量共計 41,777 度，約 150.40 GJ，佔全公司能源總耗用量約 0.2%。此外，公司於 2023 年至 2024 年度皆已取得綠電憑證，作為再生能源使用之佐證；2025 年度綠電憑證則預計於 2026 年中旬取得。未來將持續推動廠區太陽能發電計畫，逐步提升再生能源使用比例，以降低對傳統能源之依賴並強化低碳營運管理。

內部能源耗用總量		2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源	汽油（GJ）	379.50	240.81	275.12
	柴油（GJ）	60.17	366.91	575.62
	外購電力（GJ）	54,285.96	49,406.13	67,236.48
再生能源	太陽能（GJ）	156.10	143.20	150.40
電網電力比例	%	98.91%	98.50%	98.50%
再生能源比例	%	0.3%	0.3%	0.2%
能源總消耗量（GJ）		54,881.73	50,156.80	68,237.62
能源密集度（GJ/MNTD）		21.34	21.86	35.48

註：

- 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。
- 能量單位換算以 1GJ=0.2778 MWh。
- 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。



3.1.2 溫室氣體排放 GRI 3-3、305-1~305-4

重大主題管理－溫室氣體排放

衝擊性	正面影響： - 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。 - 提高能源利用效率，降低營運成本。 - 強化供應鏈 ESG 要求，提升客戶信任與合作機會。		負面影響： - 若管理不善，可能面臨碳稅負擔與法規違規風險。 - 高碳排放將削弱國際訂單競爭力。 - 供應鏈若未同步減碳，可能影響合作夥伴關係。	
管理目標	2025 年目標達成狀況： - 完成第一次碳盤查查證。 - 針對集團碳盤查窗口完成碳盤查教育訓練。	短期目標 (1 年 (含) 以下) - 排放項目增加下游運輸。 - 完成子公司類別 1、類別 2 盤查。 - 完成 GHG 項目盤查。	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下) 2027 年碳排放強度較 2025 年降低 2%。 2030 年前碳排放強度降低 5%。 - 增加子公司類別 3~6 的盤查項目。	長期目標 (3 年以上) - 完成集團盤查與查證。 2050 年淨零碳排。
管理政策	- 建置透明且精準的碳盤查機制。 - 掌握溫室氣體排放現況與趨勢。 - 推動減碳行動，並逐步降低碳排。 - 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，提升利害關係人的意識與參與。

重大主題管理－溫室氣體排放

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。

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：
 - A. 引進高效率節能設備與製程改善。
 - B. 檢討高排放原物料使用比例，規劃替代方案。
 - C. 推動供應鏈碳足跡盤查與合作減排計畫。

申訴機制

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

全球傳動自 2023 年起導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查制度，並於 2025 年委由外部顧問協助輔導及第三方獨立機構執行溫室氣體查證，2025 年度已完成第三方獨立機構查證並取得查證意見書，查證意見書資訊揭露於附錄 5.4。透過導入外部查證機制，提升溫室氣體排放數據之可信度與完整性。以提升溫室氣體盤查數據之完整性、合理性及可信度，持續強化本公司溫室氣體管理機制與資訊透明度。

2025 年本公司溫室氣體排放總量為 12,089.26 公噸二氧化碳當量，較 2024 年增加約 37.57%，主要係因 2025 年新增下游運輸及配送排放源項目及產量提升所致。另 2025 年個體財務報表營收淨額較 2024 年增加約 11.55%，顯示公司營運規模持續成長。考量 2025 年新增排放項目，產量也有上升，致整體排放數據與前一年度差異約 37.57%；其中類別 1 及類別 2 排放量較 2024 年增加約 34.19%，故本公司重新調整以 2025 年作為溫室氣體管理基準年，以作為後續減碳管理及目標追蹤之依據。

此外，為更精確掌握其他間接溫室氣體排放情形，本公司針對類別 3 至類別 6 之排放源進行盤查，並經由第三方查證，以作為未來溫室氣體減量及低碳管理策略之重要參考依據。本年度其他間接排放盤查主要涵蓋類別 3「燃料與能源相關活動」及類別 4「上游運輸與配送」，其中以「與燃料及能源相關活動」之排放量占比最高，而該類別中主要熱點來源為供應商耗用之電力，約占該類別溫室氣體排放量 70%，顯示供應鏈能源使用管理為本公司未來持續關注之重要議題。

本公司的溫室氣體排放量（類別 1 至類別 6）如下：

排放類別	2023 年		2024 年		2025 年	
	排放量 tCO ₂ e	氣體別占比（%）	排放量 tCO ₂ e	氣體別占比（%）	排放量 tCO ₂ e	氣體別占比（%）
類別 1 直接溫室氣體排放（tCO ₂ e/ 年）	386.85	3.91%	421.42	4.80%	439.74	3.64%
類別 2 購入能源的間接溫室氣體排放量（tCO ₂ e/ 年）	7,516.08	76.05%	6,503.66	74.01%	8,852.80	73.23%
類別 3 上游運輸的間接溫室氣體排放	403.10	4.08%	443.05	5.04%	599.81	4.96%
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%	2,196.91	18.17%
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%	12,089.26	100%
類別 1+ 類別 2（tCO ₂ e/ 年）（A）	7,902.93		6,925.08		9,292.54	
個體財報營收淨額（單位：新臺幣仟元）（B）	2,571,194		2,294,281		2,559,330	
類別 1+ 類別 2 總計溫室氣體排放強度（tCO ₂ e/ 個體財報營收淨額）	0.0031		0.0030		0.0036	

註：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局公告之 113 年度電力排碳係數 0.474 kg CO₂e/ 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、PFCs、SF₆ 及 NF₃。彙整溫室氣體排放量的方法採用營運控制法。

其他間接排放（類別 3-6）

排放類別	排放量 tCO ₂ e
與燃料和能源相關活動的排放（未涵蓋在範疇 1 或範疇 2）	2,097.68
上游運輸 / 配送貨物	97.40
下游運輸及配送貨物	206.13
員工通勤	285.98
客戶和訪客的運輸	-
商務旅行	10.28
購買商品之上游排放	-
購買資本物品上游排放	-
處置營運產生之廢棄物	99.24
租賃設備資產使用	-
採購服務	-
合計	2,796.71



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類別 2 的外購電力，占本公司溫室氣體排放總量約 74%。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。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
節能行動方案	空調節能	汰換老舊空壓機	一、汰換兩台 100hp 舊空壓機、增設 100hp 空壓機兩台。 二、B1、C1 隔樓空調箱調整運轉時間及假日停機。
方案內容	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。 - 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。 - 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。	汰換能效較差的老舊空壓機，降低空壓群組的能源消耗。 - 舊空壓機兩臺（供氣流量 25.33 M³/min）能耗 150KW= 5.92KW/CMM。 - 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。	一、汰換能效較差的老舊空壓機，進而降低空壓群組的能源消耗： - 舊空壓機兩台每台（供氣流量 13M³/min）能耗 75KW。 - 新空壓機兩台每台（供氣流量 15.18M³/min）能耗 75KW。 同樣供氣流量高效能的空壓機能源使用量下降，D 棟空壓能耗降低 105,120 度電。 二、B1、C1 隔樓空調箱調整運轉時間及假日停機： B、C 棟 1 樓共 20 台 5HP 空調箱原 24HR 開啟，調整成 1、3、5、7……單號空調箱 10 台上班時間運轉 08~17（假日停機）。空調用電能耗降低：119,285.4 度電。
夏季節電量（度 / 年）	32,800	196,224	224,405
節能量（GJ/ 年）	118.08	706.40	807.85
減碳量（tCO ₂ e/ 年）	16.24	97.13	106.36

註：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。

3.1.3 水資源管理 GRI 303-1~303-5

水資源管理政策與衝擊鑑定

全球傳動視水資源為企業永續經營的關鍵自然資源。本公司主要取水源來自石門水庫之第三方供應自來水（淡水，總溶解固體 $\leq 1,000$ mg/L），無使用地下水、海域或其他取水方式。2025 年度總取水量 51.216（百萬公升），總用水量較 2024 年增加約 14.5%。主要原因為 2025 年產能擴增及員工人數成長，而帶動製程用水、冷卻水塔及生活用水需求提升。

水資源為全球傳動不可或缺的自然資源，對於水資源議題，全球傳動使用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水風險評鑑工具，鑑別公司水資源風險，經鑑別結果為中低度風險。由於全球傳動廠房坐落於樹林產業專區內，且排放水質優良，對當地社區及生態環境並無顯著衝擊。此外，全球傳動透過定期彙整用水紀錄、追蹤用水變化及檢視異常耗用情形，掌握廠區水資源使用狀況，並作為後續用水管理、節水措施推動及回收設備效益追蹤之參考依據。

循環利用與節水措施

全球傳動秉持「節約用水、循環利用、降低浪費、持續改善」之管理原則，持續於日常營運及廠區管理中推動水資源管理措施。公司使用具省水標章之用水設備，例如省水水龍頭等，並透過強化空調使用調節管理、配置儲水設備及推動員工節水宣導等措施，降低不必要之水資源耗用，持續提升水資源使用效率。2025 年，全球傳動空調冷凝水回收水量達 6.210 百萬公升，有助於提升水資源循環利用效益，降低原水耗用需求，預計 2026 年持續優化製程冷卻水系統，提升節水效益，設定總用水量較前一年度減量達 5% 之目標，並定期檢視節水成效。

排放水管理與水質監測

全球傳動樹林廠區未被列管，無需申請汙水排放口，廠內所排放之廢水主要為生活污水，故總取水量約等於總排水量，並依相關規定進行排放管理，以確保排放作業符合環保法規要求。

此外，全球傳動每月定期委託環境部認可之檢測機構進行放流水水質檢測，以確保排放水質優於國家標準。2025 年監測結果顯示，本公司放流水水質表現良好，各項水質指標均符合甚至優於法規限值，顯示廠區廢水管理與排放控制成效良好，並持續維持穩定之環境保護管理水準。

排放項目	2025 年排放水質 (mg/L)	國家放流水標準值 (mg/L)
化學需氧量 (C.O.D)	27.6	100
懸浮固體 (S.S)	11.3	50

2025 年度水資源統計

2025 年度全球傳動總用水量及排放量統計如下：

項目	2024 年數據（百萬公升）	2025 年數據（百萬公升）
總取水量	44.735	51.216
回收再利用水量	6.21	6.21
總排水量	44.735	51.216
總耗水量	0	0

透過上述管理措施，全球傳動在擁有 1,069 名員工的營運規模下，持續推動節水及水資源回收管理，致力於實踐與環境共生的永續承諾。

3.1.4 廢棄物管理GRI 306-3~306-5

廢棄物管理政策與價值鏈衝擊

全球傳動透過 ISO 14001 環境管理系統，訂定廢棄物管理方針，以「珍惜能源、源頭減量、預防及減少污染、保護地球生態環境」為管理原則，並將廢棄物管理納入日常營運。公司致力推動循環經濟，透過減少資源耗用、強化分類回收及提升資源再利用，降低生產過程對環境之負荷，並針對價值鏈各階段可能產生之廢棄物衝擊進行辨識與管理。

價值鏈廢棄物衝擊與管理架構

全球傳動將廢棄物管理延伸至上下游價值鏈，確保資源在各階段皆能獲得妥善處理：

價值鏈位置	關聯對象	主要廢棄物衝擊項目	管理做法
上游	原物料供應商	包材	強化供應商管理，優先選擇低環境衝擊之供應商。
自身運營	產品與包裝過程、一般辦公	一般廢棄物、再生物料、資源回收物	落實垃圾減量、政府廢棄物申報機制及 ISO 14001 系統。
下游	客戶與廢棄物處理商	木棧板、紙箱	定期追蹤與稽核委外處理商，確保最終處置合法合規。

廢棄物管理機制與減量作為

為有效降低廢棄物產生，全球傳動依循 ISO 14001 環安衛政策，採取珍惜能源與資源使用、推動各項減廢措施、預防並降低污染排放，以及保護地球生態環境等相關作法，透過源頭減量、製程優化與資源再利用機制，持續強化廢棄物管理績效，降低對環境之衝擊。

2025 年廢油產生量較 2024 年減少 5.78%，已達成年度減量目標，並訂定 2026 年廢棄物管理目標，以強化資源循環效率並訂定目標，預計於 2026 年達成減少產生廢防鏽油數量達到 3%。

廢棄物產量數據統計

2025 年全球傳動廢棄物總重量為 1,367.049 公噸，均屬非有害事業廢棄物，未產出有害事業廢棄物。2025 年廢棄物總重量較 2024 年增加，主要因為產能提升及營運需求成長，帶動非有害事業廢棄物產出量上升。另，2025 年非有害事業廢棄物之回收再利用量及再利用比例皆較 2024 年度提升。未來，全球傳動將持續推動廢棄物減量與資源回收再利用措施，以降低對環境之影響。

下表為全球傳動 2024 年至 2025 年之廢棄物產量統計：

廢棄物類別	處置方式	2024 年（公噸）	2025 年（公噸）
有害事業廢棄物	委外物理處理 / 焚化	0	0
非有害事業廢棄物	委外焚化處理（無焚化發電）	491.644	795.830
	廠商收購 / 物料回收（離廠）	264.668	571.219

3.2 TCFD 氣候相關財務揭露

3.2.1 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

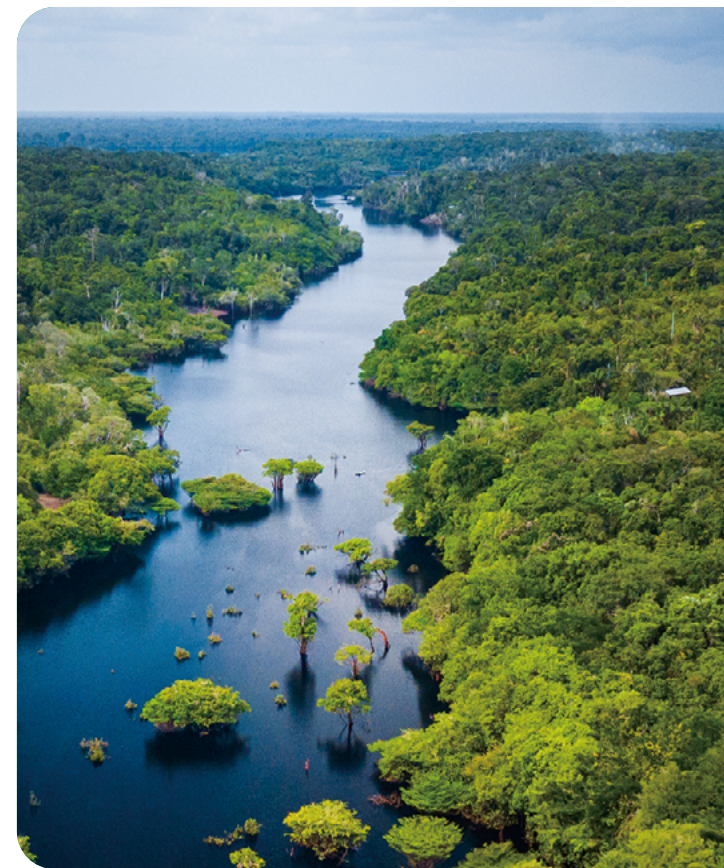
永續發展推動小組主任委員：提供策略推動及指導，確認行動計畫及 KPI 目標。

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



3.2.2 氣候相關風險與機會鑑別

2025 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、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，邀集各中心及部門主管進行跨部門討論會議與共識凝聚，深化氣候議題之風險與機會識別作業。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 2025 年全球傳動面臨的兩項轉型風險議題、兩項實體風險及兩項重要機會議題，共計六項重大氣候議題。

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：

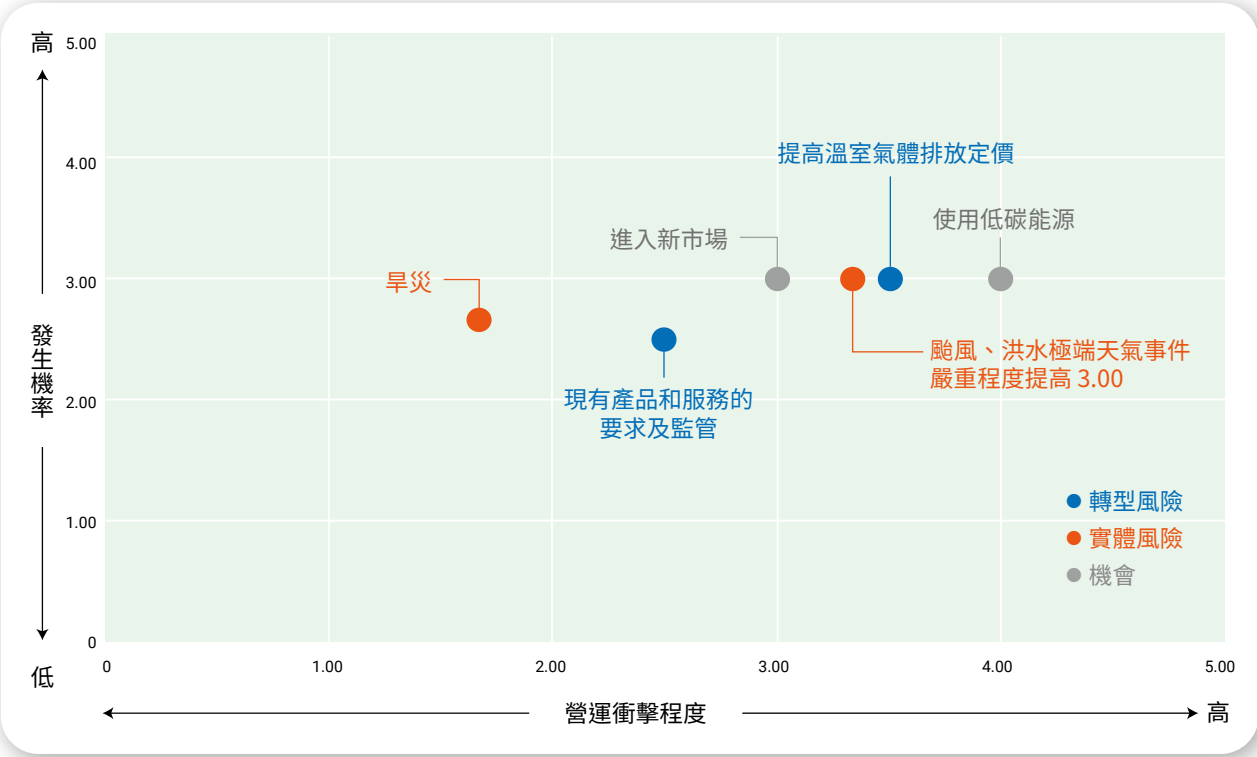


3.2.3 氣候變遷因應策略

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「提高溫室氣體排放定價」、「現有產品和服務的要求及監管」；氣候實體風險為「颱風、洪水極端天氣事件嚴重程度提高」、「旱災」；氣候機會議題為「使用低碳能源」、「進入新市場」，共計 2 項轉型風險、2 項實體風險及 2 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
實體風險	立即性 颱風、洪水極端天氣事 件嚴重程度提高	長期
	長期性 旱災	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

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	政策與法規	現有產品和服務的要求及監管	現有產品和服務可能因碳費、碳定價、供應鏈減碳要求等而面臨需求或合規成本變化。	營運成本增加 合規支出上升	短期 (1~2 年)	• 持續盤點法規趨勢，強化碳管理與產品低碳化。
		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)	• 持續導入節能減碳設備並進行製程優化，以降低單位產品碳排放強度並提升能源使用效率。
實體風險	立即性	颱風、洪水極端天氣事件嚴重程度提高	極端降雨、颱風及洪水等事件，可能對廠區營運、供應鏈運作及交期穩定性造成影響。	停工損失 廠房修繕、設備復原成本	長期 (7 年以上)	• 持續檢視防災措施、設備備品配置、庫存水位及供應商備援安排。
實體風險	長期性	旱災	若因降雨減少、乾旱加劇或供水受限，可能導致空調及散熱水塔無法正常運作，進而影響需散熱之製程及產線生產。	產出減少 停工損失	長期 (7 年以上)	• 持續檢視供水風險與備援安排。
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)	• 持續推動廠區太陽能發電計畫，透過自行設置太陽能板提升再生能源使用比例。 • 2025 年 太 陽 能 發 電 量 約 為 224,405 kWh，可降低外購電力需求並減少溫室氣體排放。
	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)	• 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。

3.2.4 情境分析與成本估算 - 提高溫室氣體排放定價

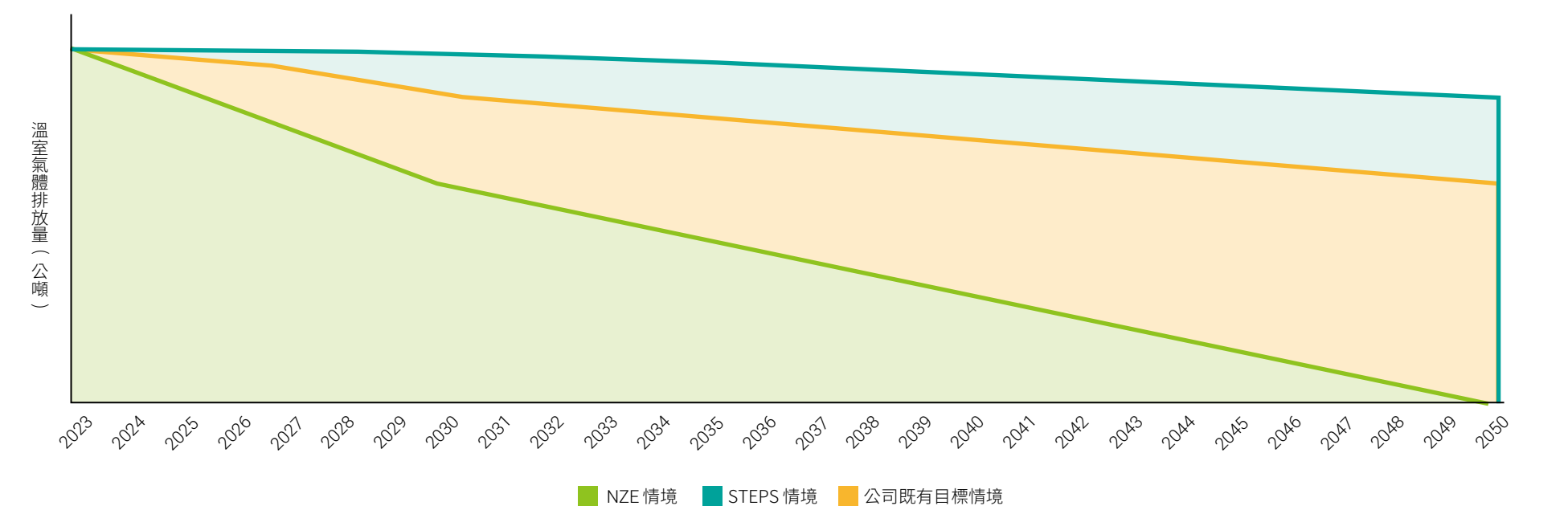
為因應全球氣候變遷趨勢與 2050 年淨零排放目標，環境部啟動分階段徵收碳費的規劃，根據全球傳動 2024 年溫室氣體排放量，尚未達到 2.5 萬公噸二氧化碳當量碳費起徵門檻，非屬第一階段碳費徵收對象。在全球淨零的趨勢下，全球傳動亦試行估算碳價格對於營運的影響，全球傳動參酌國際能源署（International Energy Agency, IEA）於《2021 年世界能源展望報告》（World Energy Outlook 2021）所提出之兩種情境：包括「既定政策情境」（Stated Policies Scenario, STEPS）與「2050 年淨零排放情境」（Net Zero Emissions 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」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（詳如右表分析）。

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	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：• 中華經濟研究院 (2024 年 9 月 10 日) 第五次碳費費率審議會初步結論：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>
• 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

3.2.5 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 2025 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	2025 年達成情形	目標設定	對應章節
能源管理	2025 年綠電使用率相較 2024 年上升 5.03%	透過節能設備導入與製程優化，每年降低用電量 1%，持續提升能源使用效率。	3.1.1 能源管理
再生能源管理	2025 年太陽能發電量計算值為 41,777 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 能源管理
溫室氣體管理	2025 年度溫室氣體盤查 已委由第三方獨立機構完成查證	以 2025 年為基準年逐步降低單位產品碳排放強度： • 2027 年碳排放強度較 2025 年降低 2%。 • 2030 年前碳排放強度降低 5%。 • 並透過節能設備導入及再生能源使用逐步降低整體溫室氣體排放量。	3.1.2 溫室氣體排放
水資源管理	2025 年空調冷凝水回收水量為 6,210 公噸	透過冷卻水回收利用、設備節水改善及用水管理措施，提升水資源使用效率並降低用水浪費。	3.1.3 水資源管理
廢棄物管理	廢棄物管理減少產生廢油數量達到 5%	廢棄物管理減少產生廢防鏽油數量達到 3%。	3.1.4 廢棄物管理

3.3 生物多樣性

GRI 101

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，並計畫根據《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。

永續報告與透明度

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。

供應鏈中的零毀林

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。

承諾採行再生性做法

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。

嚴格遵守國際環境標準

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。

合作夥伴關係與生物多樣性保護

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。

04

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（UNG）」、「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：<https://www.tbimotion.com.tw/company-profile/company-profile-05>



2025 年本公司以正職員工為調查對象進行人權盡職調查，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：





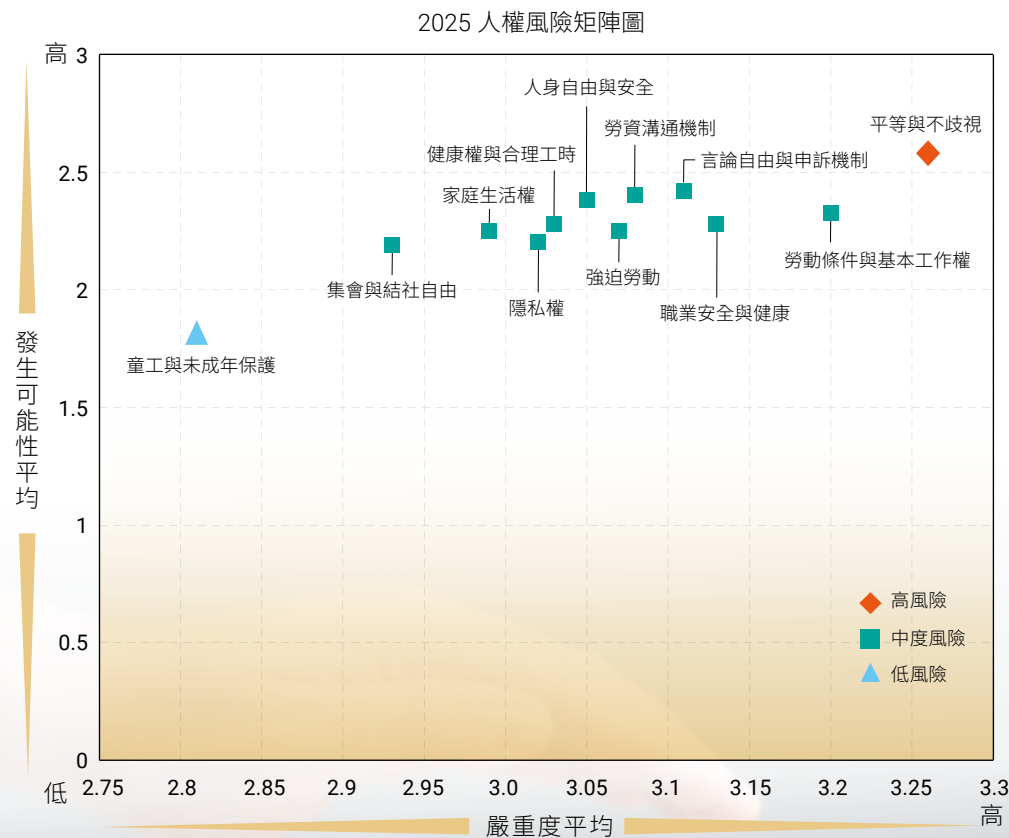
4.1.1 人權議題調查方法

經檢視前一年度調查結果， 考量部分人權議題性質相近，2025 年度將相關面向進行整併，調查面向由 15 項調整為 12 項。調整後仍涵蓋公司營運及員工權益相關之主要人權風險，並有助於提升填答清楚度、分析有效性及後續改善追蹤。

人權議題面向	負面衝擊說明	風險分類
平等與不歧視	在招募、任用、升遷或薪資決策中，因與工作能力無關之因素給予不公平待遇之情形。	高
言論自由與申訴機制	未建立有效申訴或檢舉機制，或對檢舉人進行報復之情形。	中
勞動條件與基本工作權	工時、薪資或勞動條件未符合法令規定之情形。	中
勞資溝通機制	缺乏有效勞資溝通或定期勞資會議機制之情形。	中
人身自由與安全	工作場所發生威脅、暴力、職場霸凌或性騷擾等不當行為之情形。	中
職業安全與健康	未提供充分安全訓練、防護設備或危害物質管理措施之情形。	中
健康權與合理工時	未提供合理休息制度或長期過度工時影響健康之情形。	中
強迫勞動	未經同意之強制加班、扣留證件、限制行動或其他非自願性工作安排之情形。	中
家庭生活權	未依法提供家庭照顧相關措施，或因長期加班影響員工家庭生活之情形。	中
隱私權	因資訊管理或資安措施不足，導致員工或利害關係人個人資料外洩之情形。	中
集會與結社自由	限制員工依法參與或組織工會，或對參與者給予差別待遇之情形。	中
童工與未成年保護	非法聘用未達法定年齡或安排未成年從事危險工作之情形。	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僅有以下一項議題：

人權風險議題	平等與不歧視：在招募、任用、升遷或薪資決策中，因與工作能力無關之因素給予不公平待遇之情形。
預防政策	- 建立公開透明之績效考核標準，並以工作能力、績效及職務需求作為主要評估依據。 - 建立申訴與調查機制，對疑似不公平待遇案件即時受理並查核處理。
補救措施	- 定期稽核員工考勤作業。 - 訂定員工升遷考核辦法。
追蹤指標	- 升遷與薪資調整案件符合績效評核結果之比例達 62.83% 以上 - 無員工申訴案件。

4.2 人才吸引與留任

GRI3-3

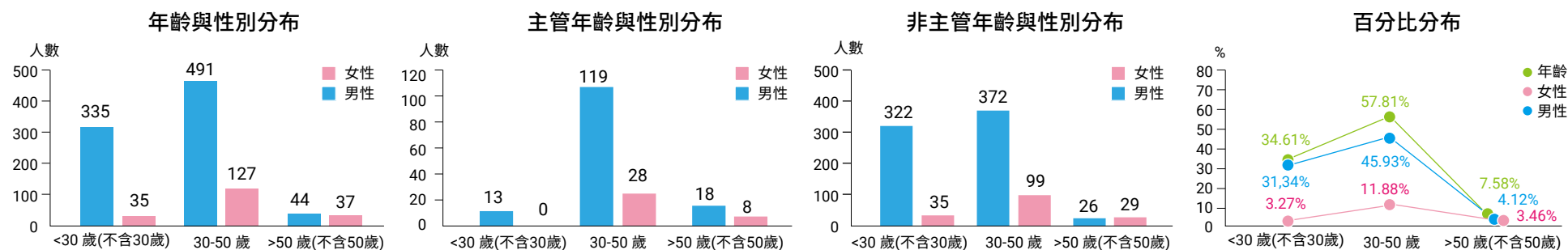
重大主題管理－人才吸引與留任

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	2025 年 目標達成狀況	短期目標 (1 年 (含) 以下)	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	長期目標 (3 年以上)
	月均離職率 1.91%	月均離職率低於 2.8%	月均離職率低於 2.5%	月均離職率低於 2.0%
管理政策	每年進行三次績效考核與固定每年九月進行績效調薪及晉升作業，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。
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。		負面衝擊 補救與預防措施	調整每年進行二次績效考核，固定於四月進行績效調薪及九月晉升作業，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。每月安排翻譯人員巡場，協助管理人員與移工溝通及移工表達意見。
申訴機制	聯絡人：人力資源部 email：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。

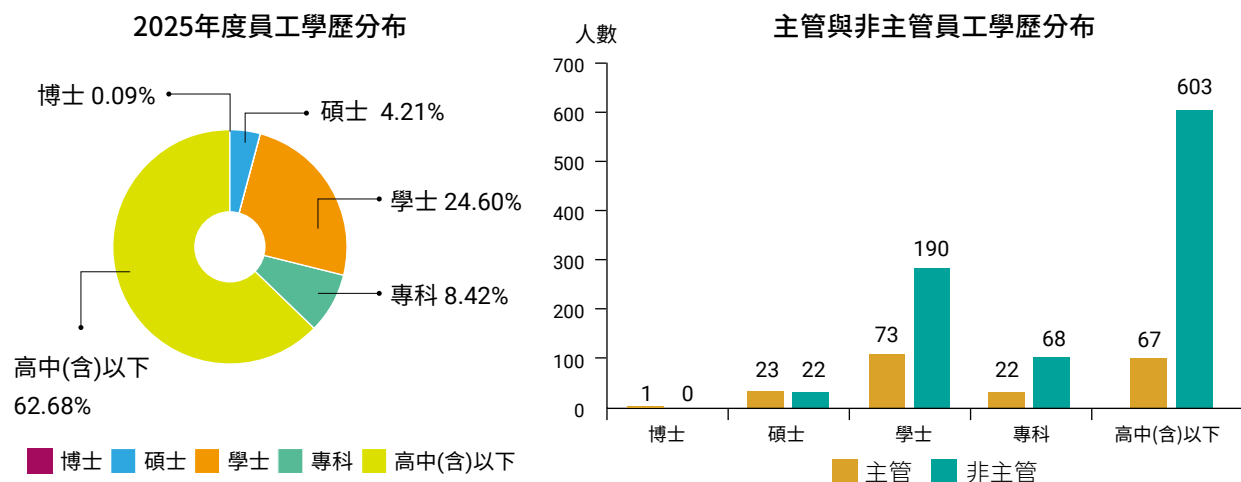
4.2.1 員工與派遣員工人力結構 GRI 2-7、2-8、405-1、406-1

本公司 2025 年底員工人數為 1069 人，由於本公司為製造業，因此人力需求以生產相關作業為大宗，故應徵者多為男性，進而影響員工性別比例，但對於員工之晉用絕無任何性別歧視的存在，2025 年度發生歧視之件數為 0 件。



此外，本公司也晉用身心障礙員工 13 人，約占全體員工人數 1.22%。在所有員工當中，外籍員工占 392 人，約占全體員工人數 37%，多數來自越南、泰國、菲律賓等地。

本公司對於員工之晉用與升遷，並不以學歷高低作為唯一評估標準。本公司員工學歷背景多元，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。



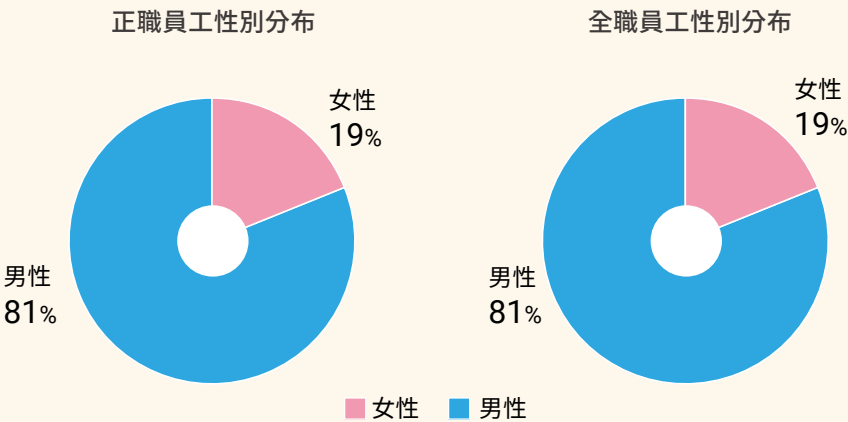
報導期間本公司員工之學歷結構以高中（含）以下為主要組成（含外籍及身心障礙員工），多從事生產線操作及廠區周邊環境維護等相關工作；其餘具專科（含）以上學歷之員工，則主要分布於生產、銷售、研發及行政管理等職務領域。另在派遣員工方面，本公司現有清潔人員 2 人，以及保全 6 人，均是由清潔公司和保全公司派任至本公司工作，並接受本公司指派其工作任務。

員工勞雇情形

報導期間本公司正職員工為 972 人，占總員工比例為 90.93%；臨時員工則為 97 人，占總員工比例為 9.07%，其臨時員工皆為產學合作實習生，當產學合作結束後，會依實習生意願與情況轉為正職員工，2025 年度共有 8 位實習生留任轉為正職員工。

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	790	80	790	0	80
女性	182	17	182	0	17
合計	972	97	972	0	97
佔比	90.93%	9.07%	90.93%	0%	9.07%

註：本表格中「臨時員工（約聘）」及「無保證時數員工（無工作時數保證）」之統計對象為產學合作實習生，2025 年共計 97 位。



4.2.2 新進與離職員工 GRI 401-1

2025 年受惠於整體經濟環境回溫，以及本公司新產品研發順利完成並陸續導入市場、對營收產生正向貢獻，帶動組織人力需求提升，並且每月定期月會檢視員工離職率、招募進度、方法，透過每年定期調薪、考核及升遷使新進人數明顯高於離職人數，同時離職率亦較前一年度進一步下降，整體人力結構持續改善。報導期間新進員工以男性 30 歲以下 232 人最多。而在離職員工的部分則是以男性 30 歲以下 77 人最多，其次為男性 30-50 歲，共 68 人。

年度新進員工

本公司 2025 年度新進人員由 111 人增加至 474 人，新進率由 14.21% 提升至 44.34%。隨著公司持續拓展業務版圖及擴大營運規模，人才需求亦同步提升，因此積極推動各項人才招募與聘用措施，以充實組織人力資源。新進率的提升反映公司具備良好的人才吸引力與招募效能，並透過適時補充人力，支持各部門業務發展需求，強化組織整體運作效能與成長韌性。

年度 性別 年齡 / 項目	2024 年				2025 年			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
<30 歲	53	23%	6	21%	232	22%	35	3%
30-50 歲	39	11%	10	9%	168	16%	28	3%
>50 歲	2	7%	1	4%	8	1%	3	0%
小計	94	15%	17	10%	408	39%	66	6%
總新進人數	111				474			
總員工人數	781				1069			
總新進率	14.21%				44.34%			

年度離職員工

本年度總離職人數由 232 人降至 190 人，減少 42 人；在總員工人數由 781 人成長至 1,069 人的情況下，整體離職率仍由 29.71% 下降至 17.77%，顯示公司在人力資源管理及員工留任方面已展現明顯成效，隨著組織規模擴大，員工穩定度同步提升，有助於降低招募與培訓成本，並維持組織運作效率與人才競爭力。

年度 性別 年齡 / 項目	2024 年				2025 年			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
<30 歲	94	41%	16	55%	77	7%	15	1%
30-50 歲	88	25%	28	24%	68	6%	21	2%
>50 歲	5	17%	1	4%	7	1%	2	0%
小計	187	31%	45	27%	152	14%	38	4%
總離職人數	232				190			
總員工人數	781				1069			
總離職率	29.71%				17.77%			

註：總離職人數 ÷ 總員工人數 × 100%。

4.2.3 員工福利及工作權益 GRI 401-2、GRI 402-1

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、婚喪喜慶補助及在職進修補助外，亦進一步規劃完善的保險與保障制度，包括員工壽險 20 萬元保障、意外醫療險補助 2 萬元、住院醫療給付最高可達 60 日，以及完整的意外險保障，期望在員工工作與生活各面向提供更周全的支持與安心保障。



另有其他許多之福利，例如每年員工免費健康檢查、免費午餐及加班餐等，透過提供健康照護及餐食支持，減輕員工生活負擔並提升工作期間之照顧與便利性。以上福利措施旨在肯定員工對公司之付出，並藉此強化員工向心力，共同提升整體營運績效。此外，本公司如因業務需要預告終止勞動契約，或因重大營運變化而辦理員工資遣時，均依《勞動基準法》第 16 條相關規定辦理，並依員工於本公司之持續工作年資，給予相應之預告期間。



繼續工作三個月以上未滿一年者
於 10 日前預告



繼續工作一年以上未滿三年者
於 20 日前預告



繼續工作三年以上者
於 30 日前預告

4.2.4 員工育嬰假 GRI 401-3

全球傳動重視員工工作與家庭生活之平衡，對於員工申請育嬰留職停薪抱持支持與鼓勵態度。公司透過福委會生育禮金等福利措施，表達對員工成家育兒之關懷，並持續營造友善職場環境，支持員工於育兒階段安心照顧家庭，降低工作與家庭間之衝突，進而促進人才留任與組織長期發展。

除依法落實育嬰留職停薪制度外，亦協助員工連結鄰近幼兒園資源，提供員工子女就讀優惠方案，減輕員工育兒安排負擔，支持員工於育兒階段安心兼顧家庭照顧需求，營造友善且具支持性的職場環境。

項目	男性員工	女性員工	Total
2025 年度享有育嬰假的員工總數 (A)	23	18	41
2025 年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	2	5	7
2025 年度休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	2	5	7
2025 年度休完育嬰假後，在 2025 復職的員工總數 (D)	2	5	7
2024 年度休完育嬰假後，在 2024 復職的員工總數 (E)	6	9	15
2024 年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	4	9	13
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	9%	28%	17%
復職率 (D/C)	100%	100%	100%
留任率 (F/E)	67%	100%	87%

4.2.5 員工薪酬 GRI 2-21、405-2

由於 2025 年度營運狀況較前一年度有所改善，且整體獎酬制度隨營運成果進行調整，所有員工（不包括該薪酬最高個人）之年度總薪酬中位數 2025 年較 2024 年上升，組織中薪酬最高個人之年度總薪酬 2025 年度較 2024 年減少，顯示高階管理人員相較自身，更重視確保整體員工薪酬水準提升，維持合理且具市場競爭力之薪酬結構。

項目	2024 年	2025 年	增加 (減少) 百分比
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬 (A)	3,949	3,677	-6.87%
所有員工 (不包括該薪酬最高個人) 之年度總薪酬中位數 (B)	504	583	15.67%
薪資比率	7.84	6.31	-19.52%
薪資比率增 (減) 倍數： (A) / (B)	薪資比率增 (減) 倍數： (A) / (B)		

本公司在薪資核給的方面，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，男性員工與女性員工薪酬整體來說並無顯著差異。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。

在薪資核給方面，是依據員工職務內容、專業能力、績效考核結果及整體工作表現等因素，作為薪資調整與核定之依據。由 2025 年男性與女性平均基本薪資及平均年度總薪酬比例觀察，主管職之平均基本薪資及平均年度總薪酬比例皆為 1：1，顯示主管職男性與女性薪酬水準相近；一般員工之平均基本薪資比例為 1：1，平均年度總薪酬比例則為 1：1，顯示整體年度薪酬差異不大。

全球傳動秉持公平薪酬與適才適所之原則，重視每位員工之才能、職務貢獻與敬業表現，並透過績效管理制度作為薪酬核給與調整之重要依據，持續落實性別平等及公平待遇之薪酬管理精神。

2025 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	1：1	1：1
非主管	1：1	1：1

註 1：平均基本薪資：員工每月薪資，包含本薪、加給、津貼、加班費。

2：平均年度總薪酬，指員工年度實際領取之總薪酬，包含三節獎金。

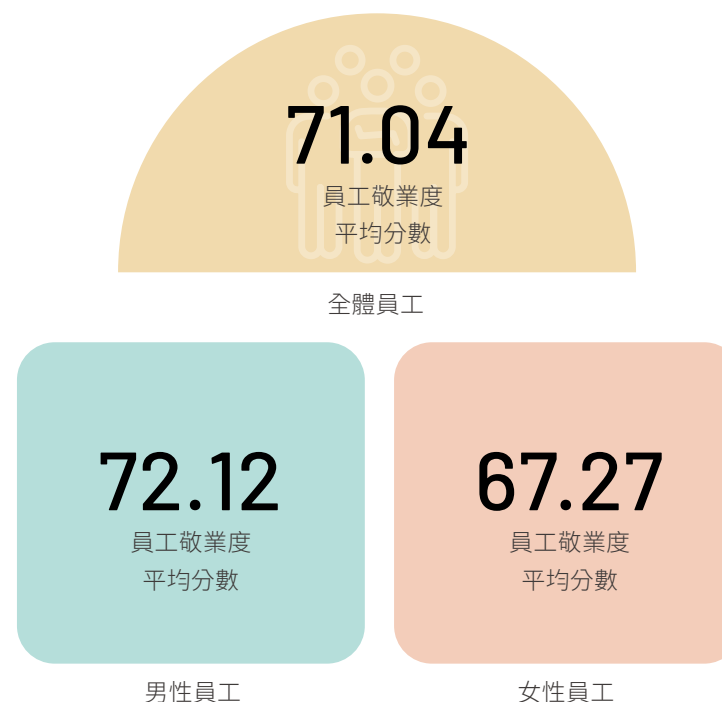
3：主管定義為擔任管理職務之人員，包含初階主管、中階主管、高階主管等管理職。

4：一般員工則指為非管理職之直間接員工，未具管理權責之員工。

4.2.6 員工敬業度

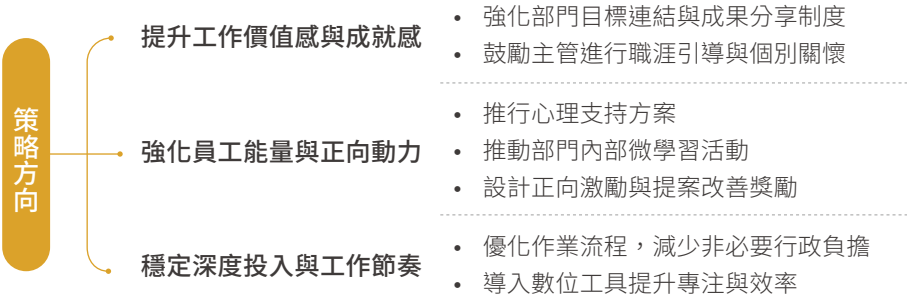
全球傳動為了深入了解全體員工以及組織的表現，2025 年亦進行員工敬業度問卷調查。問卷題目分為活力（Vigor）、投入（Dedication）和專注（Absorption）三大構面。本次調查共回收 451 份問卷，員工敬業度平均分數為 71.04 分。

2025 年員工敬業度平均分數



註：滿分 100 分

整體而言，本公司員工敬業度分數仍有改善空間。受近兩年大陸市場內需減緩影響，本公司營運表現及員工穩定度均面臨挑戰，並對員工士氣產生一定程度影響。為提升員工敬業度，本公司已根據問卷調查結果研擬改善措施，並以 2026 年度將員工敬業度分數提升至 75 分為目標。本公司所提出之措施如右：



2025 執行情形如下：

構面	策略方向	推動措施	2025 執行情形
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	- 專業證照成果分享：透過推動 iPAS 考照，強化員工專業能力之培育，並結合成果分享與公告機制，提升通過同仁之榮譽感與學習動機；2025 年共計 11 位同仁取得 iPAS 證照，包含 AI 應用規劃師（初級）7 位、AI 應用規劃師（中級）1 位及淨零碳規劃管理師 3 位。 - 職涯導向之專業培訓：推動 PMA 助理管理師證照培訓，結合職涯發展規劃，引導同仁參與專業考照，並邀請高階主管公開頒發證書及公告表揚，強化通過同仁之榮譽感與專業認同，共計 18 位同仁取得 PMA 助理管理師證照。 - 儲備課級主管培育：透過個人發展計畫，協助儲備課級主管實際體驗職涯引導機制，強化組織內部之人才培育與傳承，2025 年共計 27 位主管參與儲備課級主管培育。 - 在職中階主管接班培訓：辦理中階主管在職培訓，結合個人發展計畫，同步強化人才發展與管理職能，聚焦人才梯隊建置與關鍵能力養成，2025 年共計 22 人受訓。
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	- 辦理 4 場健康講座，關注員工身心健康，營造支持性職場環境。 - 辦理 3 場 AI 微學習課程，提升同仁 AI 能力，共計 114 人次。 - 推動間接單位 TPS 精實管理改善案的微學習活動，促進跨單位學習交流與改善文化，並透過成果分享與公告表揚機制，提升同仁參與感與榮譽感，共計 13 位同仁獲得獎勵。
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	- 推動提案改善制度，2025 年累計完成 24 件改善案，創造每月約新臺幣 6,369 萬元改善效益，並透過獎勵機制回饋提案同仁，共 25 人獲獎，發放獎勵金 27 萬元。 - 導入 MES 系統： - 即時監控生產進度與設備狀態，減少紙本／Excel 手動登記誤差。 - 提升製造透明度，協助管理人員快速回饋問題與調整作業。

全球傳動將以員工敬業度調查結果作為持續改善之基礎，關注不同員工群體之需求與差異，並透過內部溝通、主管支持、職涯發展及組織關懷等措施，逐步優化員工工作體驗，提升員工對組織之認同感與歸屬感，進而強化人才穩定與組織向心力。



2025 健康講座 - 植物療癒力



2025 健康講座 - 芳療 + 肩頸按摩



2025 年專案管理



2025 基層主管訓練



2025 年 TPS 精實改善練功坊



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。			
管理目標	2025 年 目標達成狀況	短期目標 (1 年 (含) 以下)	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	長期目標 (3 年以上)
	教育訓練執行率不低於 80%	教育訓練執行率不低於 90%	教育訓練執行率不低於 90%	教育訓練執行率不低於 100%
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畫，希望能為員工提供完善的訓練發展，包含以下項目： 1. 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。 2. 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。 3. 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。 4. 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。
評估方法與機制	持續依教育訓練管理辦法執行，於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。			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。
申訴機制	聯絡人：人力資源部 email： tbihr@tbimotion.com.tw			

4.3.1 員工培訓

GRI 404-1

人才培育為企業永續經營的重要基石，亦是提升產品與服務品質的關鍵要素。2025 年本公司持續規劃並推動員工訓練課程，強化人才能力與組織動能，為未來發展奠定穩固基礎。

2025 年員工訓練課程及時數 KPI

2025 年度本公司依據年度訓練計畫、職能需求及各單位培訓需求，規劃辦理核心職能、專業職能及管理職能等教育訓練課程，作為提升員工專業能力、管理能力及組織執行力之依據。2025 年度訓練計畫預計開課共計 69 堂，實際完成 60 堂，整體達成率為 86.96%。依課程類別統計，核心職能完成 7 堂、專業職能完成 44 堂、管理職能完成 9 堂，顯示公司訓練資源主要聚焦於專業能力強化與管理職能提升，以回應各職務實際工作需求。

職能類別	已完成堂數
核心職能	7
專業職能	44
管理職能	9
總計	60

2025 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	12,912.5	3,951.7	6,532.8	10,331.4	5,310	11,554.2	16,864.2
員工總數	870	199	694	375	186	883	1,069
每名員工接受訓練的平均時數	15	20	9	28	29	13	15.78

報導期間本公司所有員工之總訓練時數為 16,864.2 小時，每位員工平均受訓時數為 15.78 小時，其中，間接單位和主管職之平均受訓時數相對較高，分別為 28 小時及 29 小時，主要係因應管理能力、專業職能、法規遵循、永續發展及營運管理等工作需求，安排相關課程，以強化員工職務所需知識與能力。

未來公司將持續依年度營運目標、職能發展需求及員工訓練成效，滾動檢視訓練課程規劃與 KPI 執行情形，確保教育訓練資源能有效支持工作需求、人才發展及組織永續經營。

此外，公司亦持續優化教育訓練方式，部分課程改採短時數或實務導向之在職培訓模式，透過工作現場指導與經驗傳承，強化學習成效，以提升訓練效率與學習彈性，因此，每位員工平均受訓時數較前一年度呈現下降。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。

2025 年度課程類別

職業安全衛生訓練	公司治理課程	專業職能訓練	管理職能訓練	新進人員訓練
全體員工	全體員工	直接單位員工 間接單位員工	管理階層 (包含基層主管 / 中階主管 / 高階主管)	新進人員
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	- 營業秘密 - 資訊安全 - 誠信經營守則宣導	依照各部門功能別及職掌所需之專業能力，及職能盤點落差，提供符合專業領域之內、外訓課程，包括：產線技術養成、作業流程訓練、部門專業技能、產業動脈講座等。 註：直接單位員工係指生產線員工，間接單位員工係指辦公室員工。	針對各階主管所應具備的知識、技術、能力及態度規劃之課程。如：策略管理、管理能力、領導能力等管理職能，公司設計管理職能相關課程外，提供書籍、雜誌閱讀等來吸收新知識，同時透過培植及拔擢人才，以期能提升高潛質主管到下一個管理職。以協助養成全球傳動優秀人才。	針對公司沿革、企業文化與經營理念、公司制度、環境衛生教育及產品介紹等課程，使新進員工對公司有完整的認識，並透過新訓中心及指導員制度，循序漸進引導新進人員進行工作崗位訓練，藉由關懷及指導，縮短適應期，全面提升新進成員留任率及企業形象。

TTQS 銀牌證書



上述提及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，並同時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、泰文版、英文版以及中文版。2025 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	292	292
外籍移工 - 新進人員教育訓練*	404	202
總計	696	494

註：* 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。

4.3.2 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。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。全球傳動 2025 年共有 977 人接受定期績效考核*，全體員工接受考核比率為 91%。

2025 年定期績效考核人數

類別	男性		女性		小計	
	應參與評核人數 (占總人數比)	實際參與評核人數 (占總人數比)	應參與評核人數 (占總人數比)	實際參與評核人數 (占總人數比)	應參與評核人數	實際參與評核比例
主管	150 (14.03%)	146 (13.66%)	36 (3.37%)	36 (3.37%)	186	97.85%
非主管	720 (67.35%)	642 (60.06%)	163 (15.25%)	153 (14.31%)	883	90.03%
合計	870	788	199	189	1,069	91.39%

註：* 本報告書所揭露之績效考核人數為 977 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。

外籍移工 - 新進人員教育訓練



中高階主管共識營



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	2025 年 目標達成狀況	短期目標 (1 年 (含) 以下)	中期目標 (1 年以上 3 年 (含) 以下)	長期目標 (3 年以上)
	1. 持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證。 2. 持續職業災害預防，虛驚事件檢討與改善，讓員工安心工作。 3. 本公司保全勤務由外包保全公司執行，2025 年外包保全人員皆已完成執勤規範相關訓練，訓練完成率達 100%。	1. 持續通過 ISO 45001 & CNS 4500 1 職業安全衛生管理系統認證。 2. 持續職業災害預防，虛驚事件檢討與改善，讓員工安心工作。 3. 依新進人員體格檢查及年度健康檢查結果，持續健康追蹤及管理。 4. 保全人員安全通報及緊急應變訓練完成率達 100%。	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%。 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	1. 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。 2. 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。 3. 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。	
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 4500 1&CNS 4500 1 年度外部稽核。	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 2025 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。	
申訴機制	聯絡人：管理部 email：tbiadmin@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下表格整理：

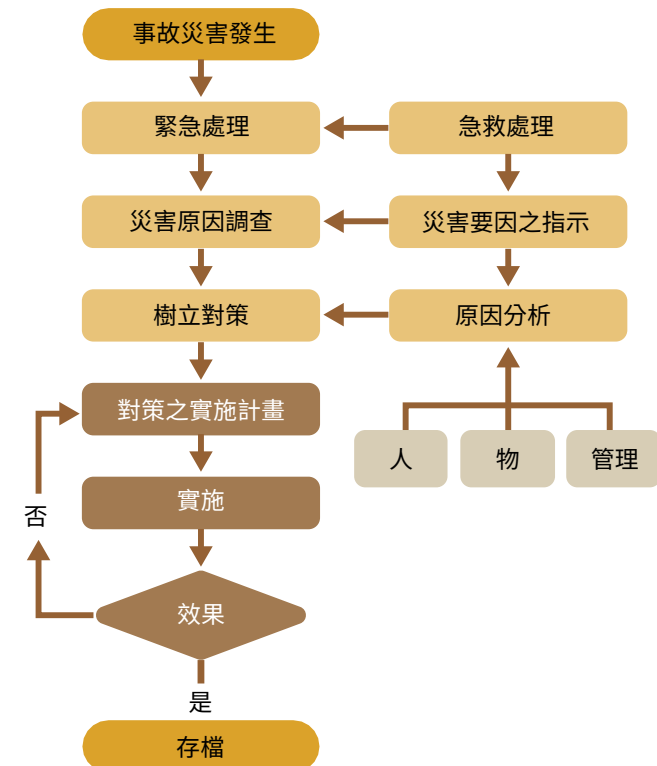
危害類別	2025 年事故案件數	管理與補救措施	2026 年追蹤指標
火災爆炸事故	 0	- 制定管理程序與標準作業流程。 - 實施風險評估，即辨識及評估製程之潛在危害與風險，並依評估結果，採取可提升製程安全之改善措施。	- 定期查核作業程序是否符合標準作業流程。 - 以維持 0 事故為主要目標。
化學品洩漏事故	 0	依據危害性化學品種類制定分級管理辦法。	- 依據化學品種類管理流程定期抽查分級管理作業。 - 以維持 0 事故為主要目標。
天然災害事故	 0	制定緊急應變管理辦法，包含地震、颱風與水災等災害。	遇災害發生時本公司仍可正常營運。
人員傷害事故	 7	- 定期進行職業安全講習。 - 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。	2026 年人員傷害事故較 2025 年損失工時降低 10%。
虛驚事故	 6	- 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。	2026 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，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。
- 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。

環安衛事故調查作業流程圖



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。

2025 年度員工健康照護人數統計



註：佔全公司人數比為以實際參與健康照護人數占財報員工人數計算。

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。2025 年本公司開設的系列健康講座如下表：

活動內容說明	參與人次	占全公司人數比
植物療癒力 手作多肉植物	22	2.06%
芳療 + 肩頸按摩舒壓	24	2.24%
樂動新北 肌力運動	20	1.87%
掃樂動新北 生活姿態調整	12	1.12%
樂動新北 哈達瑜珈	8	0.75%

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），產線人員另須接受 3 小時的特殊作業安全衛生教育訓練，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。



2025 年自衛消防編組訓練

訓練課程名稱	課程時數	參與單位	參與人次數
新進人員職前安全衛生教育訓練	3 小時	本廠員工	495
一般安全衛生教育訓練	3 小時	本廠員工	609
特殊作業安全衛生教育訓練	3 小時	本廠員工	609
自衛消防編組演練	8 小時	本廠員工	48
承攬商危害告知教育訓練	3 小時	外部廠商	44

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。



- ▶ 安全衛生教育訓練證明
 ▶ 承攬商安全衛生環保承諾書
 ▶ 承攬商加入協議組織申請表
 ▶ 承攬商勞工安全紀律承諾書

▶ 承攬商危害告知教育訓練報名表
 ▶ 承攬商施工人員入廠危害告知簽認單
 ▶ 一般作業許可申請表或危險作業許可申請表

4.4.6 職業傷害

職業傷害對公司和員工而言都是一項損失，員工承受失能或傷害的痛苦，公司亦可能產生損工日數。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 8 人，損工日數達 95.5 天，失能傷害頻率為 4.30，失能傷害嚴重率達 51.37。與前一年度相比，各項職業傷害指標呈現上升趨勢，顯示現行安全管理措施仍需持續強化與精進。針對相關事件，本公司已全面檢視作業流程，強化管理機制與現場查核密度，並要求所有作業人員確實依循標準作業程序（SOP）執行，以有效降低職業傷害發生。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。2025 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		2023 年	2024 年	2025 年
員工總人數		880	781	1,069
總經歷工時		1,795,411	1,568,248	1,859,208
一般職業傷害人次		4	7	8
重大職業傷害人次		0	0	0
損失日數		62	54	95.5
失能傷害頻率 (FR)	(失能傷害人數 *1,000,000)/ 總經歷工時	2.23	4.46	4.30
失能傷害嚴重率 (SR)	(失能傷害損失日數 *1000000)/ 總經歷工時	34.53	34.43	51.37
失能傷害平均損失日數	SR/FR	15.48	10.79	11.95
總合傷害指數	$\sqrt{((FR*SR)/1000)}$	0.28	0.33	0.47

註：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，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，2025 年度改善政策及方案如下：

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	2025 年度達成情形
降低員工肌肉骨骼勞損之傷害	• 預防傷害及疾病，營造安全衛生舒適的工作環境	• 設置無人搬運機台	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%。	• 無人搬運機台已設置完成
優化工作場所內作業環境 抑制粉塵飛揚	• 預防傷害及疾病，營造安全衛生舒適的工作環境	• 研發壽命測試機台搬至 C 棟 4 樓	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。	• 機台已搬至 C 棟 4 樓 • 員工聽力 0 傷害
降低員工肌肉骨骼勞損之傷害	• 預防傷害及疾病，營造安全衛生舒適的工作環境	• 轉造部門機台新增集塵設備	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。	• 集塵設備已新增完成 • 員工呼吸道 0 傷害



4.5 社會公益

全球傳動秉持「敬老、助學、環保」三大公益主軸，持續投入社區關懷與公益行動，透過物資捐助、獎學金支持、環境清潔及員工參與等方式，協助回應社區需求，善盡企業社會責任。

全球傳動之社區參與範圍以營運所在地新北市樹林區及鄰近社區為主，該區域為公司日常營運、員工通勤及社區互動之主要生活圈。公司投入聚焦於環境維護、長者關懷、社區關懷支持及教育支持等面向，透過公益捐助與在地合作方式，持續促進企業與地方共榮發展。

2025 年全球傳動社會公益投入金額合計新臺幣 1,588,275 元，並透過環境維護、長者關懷、社區關懷支持及教育支持等具體行動，持續回應所在地社區需求。未來公司將持續投入社區公益行動，強化企業與社區之正向連結。

主軸	執行項目	社區關懷範圍	社區關注面向	具體行動	(公司) 投入活動人數	2025 年實施成效
6 淨水與衛生 SDG 6.2 環境美化與維護	認養獭寮公園	新北市樹林區獭寮公園及周邊居民	公共休憩空間之環境整潔與維護，為提升社區生活品質之重要基礎。	每日進行清潔打掃，每兩個月除草一次，協助維護公園綠化與整潔，提供居民更舒適的休憩空間，展現企業與在地芳鄰的關懷。	3	報導期間共捐助新臺幣 118,800 元，受益者為獭寮里全體里民。

主軸	執行項目	社區關懷範圍	社區關注面向	具體行動	(公司)投入活動人數	2025 年實施成效
2 消除飢餓  SDG 2.1 關懷老人	老人共餐	樹林區及 鄰近社區長者	隨著高齡化趨勢，長者日常關懷、餐食支持及社交互動需求逐漸受到重視。	• 每個月舉辦 1～2 次老人共餐，藉由共餐機會提供資源與服務，促進社區長者交流並建立支持網絡，強化社區凝聚力。	3	報導期間共捐助新臺幣 956,475 元，累計共餐人數達 14,715 人次。
	清寒家庭 老人關懷	清寒家庭、長者 及弱勢族群	透過節慶物資關懷，協助在地弱勢族群獲得生活支持。	• 於中元節捐贈祭品予清寒家庭及長者，內容包含米粉、泡麵、食用油及飲料等民生物資。	3	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	社區長者	透過節慶關懷活動，維繫企業與在地社區之良好互動。	• 於重陽節贈送敬老禮盒，表達對社區長輩的關懷，並增進公司與鄰里間長期良好的互動關係。	3	報導期間共捐助新臺幣 96,000 元，累計關懷人數達 400 人。
4 教育品質  SDG 4.1 4.5 培育莘莘學子	培育優秀體育人才	樹林國小羽球隊	支持在地學童多元學習與體育發展，促進教育資源延伸。	• 贊助樹林國小羽球隊，支持學生運動訓練與多元發展。	1	報導期間共捐助新臺幣 120,000 元，累計幫助學子達 50 人。
	學校獎助學金贊助	樹林國小、 三多國中、中湖國小 等弱勢學生	支持弱勢學生穩定就學，協助提升教育參與機會。	• 贊助樹林國小、三多國中、中湖國小等清寒弱勢學生獎學金，協助學生減輕家庭經濟負擔。	2	報導期間共捐助新臺幣 267,000 元，金額由各校自行分配。



圖片來源：樹林國小羽球隊官網

05

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	2
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
	2-4 資訊重編	關於本報告書	2
		3.1(能源管理資訊重編)	54
	2-5 外部保證／確信	關於本報告書	2
		5.4 獨立保證意見聲明書	106
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	經營概況	7
		2.4 供應商管理	49
	2-7 員工	4.2 人才吸引與留任	74
	2-8 非員工的工作者	4.2 人才吸引與留任	74
	2-9 治理結構與組成	1.1 公司治理架構	23
		1.1.6 功能性委員會	27
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1.3 董事提名與遴選	26
	2-11 最高治理單位的主席	1.1.2 董事會組成及運作情形	25

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

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 補充說明	頁碼
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	12
		1.1 公司治理架構	23
		1.3.1 良善的溝通管道	32
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1.1 永續發展治理架構	24
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	重大性分析	12
		1.1 公司治理架構	23
		1.1.2 董事會組成及運作情形	25
	2-15 利益衝突	1.2 誠信經營	28
		1.1 公司治理架構	23
	2-17 高治理單位的群體智識	1.1.4 董事會多元化與職能提升	26
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.1.5 董事會績效評估	27
	2-19 薪酬政策	1.1.2 董事會組成及運作情形	25
	2-20 薪酬決定流程	1.1.2 董事會組成及運作情形	25
		1.1.6 功能性委員會	27
	2-21 年度總薪酬比率	4.2.5 員工薪酬	79
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4
	2-23 政策承諾	4.1 人權盡職調查	71
		1.2 誠信經營	28
	2-24 納入政策承諾	1.2 誠信經營	28
		2.4 供應商管理	49
		4.1 人權盡職調查	71

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

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 補充說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-25 補救負面衝擊的程序	利害關係人鑑別與議合	12
		1.2 誠信經營	28
		4.1 人權盡職調查	71
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與議合	12
		1.3.1 良善的溝通管道	32
	2-27 法規遵循	1.2.2 法規遵循	31
	2-28 公協會會員資格	公協會參與	12
	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與議合	12
		1.3.1 良善的溝通管道	32
	2-30 團體協約	本公司暫無設置工會與簽訂團體協約	
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大主題分析篩選方法與流程	42
	3-2 重大主題列表	2.2 重大主題正、負面衝擊與排序變動列表	45
	3-3 重大主題管理	2.3 重大主題對價值鏈之衝擊	48
GRI 101：生物多樣性 (2024)	101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	3.3 生物多樣性	69
GRI 201：經濟績效 (2016)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 經濟績效	33
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險機會	3.2 TCFD 氣候相關財務揭露	62
	201-4 取得政府之財務補助	1.4 經濟績效	35
GRI 204：採購實務 (2016)	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.4 供應商管理	49
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	31
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	31
GRI 302：能源 (2016)	302-1 組織內部的能源消耗量	3.1.1 能源管理	54

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

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 補充說明	頁碼
GRI 302：能源 (2016)	302-3 能源密集度	3.1.1 能源管理	54
	302-4 減少能源消耗	3.1.1 能源管理	54
GRI 303：水與放流水 (2018)	303-3 用水量	3.1.3 水資源管理	60
	303-4 排水量	3.1.3 水資源管理	60
	303-5 耗水量	3.1.3 水資源管理	60
GRI 305：排放 (2016)	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.2 溫室氣體排放	56
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.2 溫室氣體排放	56
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1.2 溫室氣體排放	56
	305-4 溫室氣體排放強度	3.1.2 溫室氣體排放	56
	305-5 溫室氣體排放減量	3.1.2 溫室氣體排放	56
GRI 306：廢棄物 (2020)	306-3 廢棄物的產生	3.1.4 廢棄物管理	61
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.1.4 廢棄物管理	61
	306-5 廢棄物的直接處置	3.1.4 廢棄物管理	61
GRI 308：供應商環境 (2016)	308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.4 供應商管理	49
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.4 供應商管理	49
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	77
	401-2 提供給全體員工（不包含臨時或 職員工）的福利	4.2.3 員工福利	78
	401-3 育嬰假	4.2.4 員工育嬰假	79
GRI 402：勞/資關係 (2016)	402-1 關於營運變化的最短預告期	4.2.3 員工福利及工作權益	78
GRI 403：職業安全衛生 (2018)	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4 職業安全與衛生	87
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職業安全與衛生	87

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

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 補充說明	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 (2018)	403-3 職業健康服務	4.4 職業安全與衛生	87
	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	87
	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	87
	403-6 工作者健康促進	4.4 職業安全與衛生	87
	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	87
	403-9 職業傷害	4.4 職業安全與衛生	87
	403-10 職業病	4.4 職業安全與衛生	87
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	84
	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	86
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 董事會多元化與職能提升	26
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2.5 員工薪酬	79
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2.1 員工與派遣員工人力結構	75
GRI 406：不歧視 (2016)	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2.1 員工與派遣員工人力結構	75
GRI 414： 供應商社會評估 (2016)	414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.4 供應商管理	49
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	2.3 重視產品品質、守護環境與生命健康	48
	416-2 違反產品與服務的健康與安全法規之事件	2.3 重視產品品質、守護環境與生命健康	48
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	2.3.1 符合國際法規的產品標示	48
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3.1 符合國際法規的產品標示	48
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	1.6 資訊安全	38

5.2 SASB 準則索引表

SASB 主題	編號	實務指引	類別	單位	2024 年	2025 年	揭露章節	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1.	能源總消耗量	量化	GJ	50,156.80G J	68,237.62G J	3.1.1 能源管理	54
							3.1.2 溫室氣體排放	56
		電網電力的百分比	量化	%	98.50%	98.5%	3.1.1 能源管理	54
							3.1.2 溫室氣體排放	56
		再生能源的百分比	量化	%	0.30%	0.2%	3.1.1 能源管理	54
							3.1.2 溫室氣體排放	56
勞工健康及安全	RT-IG-320a.1.	總可紀錄事件比率 (TRIR)	量化	比率	4.46	4.21	4.4 職業安全與衛生	87
		死亡率	量化	比率	0	0	4.4 職業安全與衛生	87
		虛驚事件之發生頻率 (NMFR)	量化	比率	0	0	4.4 職業安全與衛生	87
燃料經濟性與使用階段之排放	RT-IG-410a.1.	中型及重型車輛之銷售加權燃料效率	量化	L/100 ton-km	不適用。			
	RT-IG-410a.2.	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	L/hr	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.3.	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	KJ/L				
	RT-IG-410a.4.	(a) 船用柴油引擎、(b) 鐵路機車柴油引擎、(c) 道路中型及重型引擎及 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 及 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量	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。			

SASB 主題	編號	實務指引	類別	單位	2024 年	2025 年	揭露章節	頁碼
材料取得	RT-IG-440a.1.	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論及分析	-	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。			
再製造之設計及服務	RT-IG-440b.1.	再製造產品及服務之收入	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.	生產單位數量，按產品類別劃分	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 1,771,617 PCS 線性滑軌 3,108,047 PCS 滾珠花鍵 108,346 PCS	本公司前三大主要產品及生產量分別為： 滾珠螺桿 4,283,798 PCS 線性滑軌 6,565,272 PCS 滾珠花鍵 56,342 PCS	-	-
活動指標	RT-IG-000.B.	員工總人數	量化	數量	781 人	1,069 人	4-2 人才吸引與留任	74

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。	3.2.1 氣候治理架構	62
	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		3.2.1 氣候治理架構	62
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）。	3.2.3 氣候變遷因應策略	64
	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。	3.2.3 氣候變遷因應策略	64
	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。	3.2.4 情境分析與成本估算	66
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。	3.2.2 氣候相關風險與機會鑑別	63
	b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程		3.2.2 氣候相關風險與機會鑑別	63
	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		3.2.2 氣候相關風險與機會鑑別	63

面向	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。	3.2.5 指標和目標	68
	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。	3.1.1 能源管理	54
			3.1.2 溫室氣體排放	56
	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。	3.2.5 指標和目標	68

5.4 獨立保證意見聲明書

國際標準編號：26UCSGHGA13656-1/1

溫室氣體查驗意見書

2025 年溫室氣體排放資訊

全球傳動科技股份有限公司

新北市樹林區三多路 123 號

本公司依據 ISO 14064-3：2019 完成查驗，並符合下列標準要求

ISO 14064-1：2018

- 合理保證等級：
直接溫室氣體排放量(類別 1)：439,743.4 公噸二氧化碳當量
能源間接溫室氣體排放量(類別 2)：8852.8032 公噸二氧化碳當量
- 有限保證等級：
其他間接溫室氣體排放量(類別 3~6)：2796.7182 公噸二氧化碳當量
- 總排放量：12089.265 公噸二氧化碳當量

簽署人

執行長



環球國際驗證股份有限公司
UNIVERSAL CERTIFICATION SERVICE CO., LTD.

徐鈞聖
簽署日期:2026年04月13日

第1頁 共4頁

1.本驗證報告僅對有關驗證對象提供驗證服務之公司，並未作任何關於未來預測或建議之聲明。TEL：(02)2771-5577。
2.驗證報告僅對驗證對象提供資訊，不得以該報告作為任何法律訴訟之依據。WWW.UCS-CERT.COM 查詢詳情
3.本驗證報告僅供客戶參考使用，不得複製、轉售、修改及將該報告內容用於其他用途。

獨立保證意見聲明書

全球傳動科技股份有限公司 2025 年度永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，並接受過AA1000 AS、AFAQ 24000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001 等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主事稽核員或查驗員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與全球傳動科技股份有限公司(以下簡稱全球傳動)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入全球傳動永續報告書之準備過程。

責任

全球傳動負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所編擬的範圍與方法，為全球傳動及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供全球傳動使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

全球傳動與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「全球傳動科技股份有限公司2025年度永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估全球傳動遵循AA1000實質性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估全球傳動的相關流程、系統與管制可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則
 - TCFD氣候相關財務揭露
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查驗團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等。然而，並不直接接觸外部利害關係人。



獨立保證意見聲明書

全球傳動科技股份有限公司 2025 年度永續報告書

與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查驗團隊與相關人員的訪談進行查核。

- 基於抽樣查核，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化的資料流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與客觀相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性資料與證據來源合理。

結論

- AA1000實質性原則

包容性

全球傳動已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，發展及達成永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報導與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持該組織對各方利害關係人關注議題的回應，展現該組織在包容性原則的具體行動。

重大性

全球傳動已參考相關國際標準建立重大準則決策流程，鑑於對其營運績效與利害關係人均至關重要的重大主題，並在報告書中反映該組織對重大主題處理的優先順序。報告書中已揭露重大主題的衝擊與管理方案內容，並展現該組織實踐重大性原則的具體成果。

回應性

全球傳動已透過報告書、官方網站與其他公開資訊平台，定期與不定期揭露經濟、環境與社會的資訊，便利利害關係人得以對該公司的治理與管理績效進行了解。未來可持續整合相關報導要求，藉由內部管理系統定期監控、量測與調整，揭露完整且具價值的資訊回應利害關係人與報導要求。

衝擊性

全球傳動已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測。在報告書中已揭露所辨識的各項衝擊與管理措施，以質化與量化的目標呈現對衝擊的管理績效，提供了合適的資訊供利害關係人了解該組織的永續作為。未來可持續提供資源支持對衝擊管理資訊的規劃、量測與評估，並透過內部管理體系持續改進績效。

- GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵



獨立保證意見聲明書

根據GRI永續報導準則之要求，未來可持續依報導要求，透過部門合作來持續彙整各重大主題與營運據點績效，揭露充分的永續資訊給利害關係人。

- TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，報告書已依TCFD架構揭露治理、策略、風險管理與指標與目標等四大構面，說明氣候變遷對營運的影響及應對措施，整體已符合TCFD基本要素，未來可持續關注與更新氣候情報，以待後續評估對策略與行動財務的潛在影響。

- SASB準則

基於審查的結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露，未來可持續依準則要求，在跨部門的合作下進行蒐集與揭露，提供具價值的資訊給投資人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的意見指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為全球傳動所提供的是為確證及現場查驗的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們繼續「全球傳動科技股份有限公司2025年度永續報告書」內容，對於全球傳動的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關全球傳動在2025年的經濟、社會及環境等特定績效揭露是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-KDRFM

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年07月27日
查驗團隊：阮麗仁(主事查驗員)、傅曉原(查驗員)
法標國際認證股份有限公司－臺灣區客戶服務中心 台北市 102 號 29 樓之 2
電話：+886 3 220 0066／傳真：+886 3 220 7889
網址 <https://international.afnor.com/en>





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

