TAISUN
Growing Together
20th ANNIVERSARY

2020

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

企業社會責任報告書

泰昇國際(控股)有限公司

TAISUN INT'L (HOLDING) CORP.

目錄

前言 2

關於報告書
董事長的話
企業社會責任委員會主席的話
企業概況
永續策略
利害關係人溝通與重大議題分析

誠信治理 12

誠信經營
誠信道德與運作
風險管理
法規遵循

產品責任 17

採購與原物料管理
供應鏈管理
客戶服務

研發創新 19

創新管理
產品品質

幸福職場 21

人才招募與結構
人才培育
職業安全健康
員工薪資福利

社會共榮 24

社會參與與未來展望

綠色環境 26

環境能源管理政策
氣候變遷及能源管理

附錄：全球永續性報告指標GRI準則內容索引(核心) 28

關於報告書

為實踐企業社會責任，充分與利害關係人溝通，泰昇國際(控股)有限公司 (以下稱「本公司」或「泰昇」) 自 2020 年起將自願性以每年一次的頻率發佈揭露期間為上一年度企業社會責任報告書。本報告書內容係依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 發行之永續性報導準則 (GRI Standards) 核心選項編製，以及「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」指引，本報告書也會建立在結合泰昇業務與落實報告原則的基礎上，回應各界所關心的議題，並呈現本公司在經濟、社會及環境層面所投注的努力。

本報告書揭露期間為 2020年 1 月 1 日至 2020年 12 月 31 日本公司重要營運地點永續經營的管理與績效表現為本報告書主要提供的資訊範疇。大部份揭露項目係涵蓋越南、柬埔寨及台灣分公司之營運據點，本報告書所有資料與數據，由各部門同仁蒐集，再提交企業社會責任作業小組彙整，其後由各部門主管及董事長審閱核定，以確保資料及數據之品質與正確性。本報告書之財務數據係經會計師簽證之合併財務報告及股東會年報，若有特殊情形，則另行於報告書內文中說明。

本報告書於 2021年8月26日發行，下次預訂發行時間為 2022 年 9 月。

聯絡資訊:

若對於泰昇2020年度企業社會責任報告書有任何建議或疑問，竭誠歡迎透過下列方式與我們聯繫，幫助我們持續改進。

電話：(+886) -2-2568-2830

E-mail: IR@taisun.com.vn

董事長的話

泰昇自2019年起自主編撰企業社會責任報告書，並依循全球永續性報導準則(GRI Standards)之精神規劃執行，希望能讓社會大眾及利害關係人更清楚的瞭解我們在企業社會責任上持續付出的努力及成果。

「Growing Together 共同成長」是泰昇企業核心精神，我們除了持續開發優質產品，為消費者帶來更好的便利性及生活品質外，也同樣重視與當地社會、環境及人民共生共榮，泰昇已在主要營運區域實踐此精神超過二十年，這與企業社會責任之目標不謀而合，因此我們歸納出「誠信治理」、「產品責任」、「研發創新」、「幸福職場」、「社會共榮」、「綠色環境」六大領域做為我們履行企業社會責任及企業核心精神之主軸。

因新冠疫情影響，2021年是經營充滿挑戰的一年，但適逢今年也是泰昇成立二十周年，回想泰昇創立過程中所遭遇過的困難及付出的努力，以及多年累積的堅實基礎，讓我們更有信心克服大環境變動所帶來的影響，並持續落實永續經營的理念。近期我們很榮幸得到主管機關企業治理評鑑前35%之肯定，我們將持續專注於開發能改善全球環境和提高人類生活品質及安全性的新產品與新技術，且在企業道德、遵紀守法、友善職場、作業安全以及綠能環保等關鍵工作上勤勤懇懇砥礪前行，以達到「客戶」、「員工」、「股東」、「合作夥伴」、「社會」共同成長多贏的目標。

綜上所述，經營上泰昇將加強資源整合和價值創新以《打造卓越企業》和《培養優秀人才》，全力達成股東期望與顧客要求；對於社會大眾，亦秉持分享理念，期許為社會回饋一己之力。我們深信只要透過　持續不斷地付出與實踐，必能達成「Growing Together 共同成長」泰昇企業核心精神，善盡企業公民之責任，並對社會與環境的永續發展有所貢獻。

企業社會責任委員會主席的話

泰昇自103年訂定「企業社會責任實務守則」作為公司推動CSR之依據以以迄，在落實公司治理、追求地球友善之供應鏈管理及環境永續、強化社會公益及促進員工身心靈健康等層面已有長足進步，相關資訊揭露亦按計劃落實精進當中。

泰昇企業社會責任委員會訂定之公司永續發展藍圖，以「Growing Together、與地球共好」為願景，定錨「誠信治理」、「產品責任」、「研發創新」、「幸福職場」、「社會共榮」及「綠色環境」等六大主軸發展企業永續策略，並訂定具體績效目標，並繪製各項變數之重大性矩陣圖，期具體鑑別風險、分析變數、掌握及因應各變數對企業永續之影響，確保企業營運持續在追求地球、社會、客戶、員工與股東互利共榮，永續發展的軌道上前行。

在具體項目方面，泰昇已針對氣候變遷、公司治理資訊揭露、供應商永續管理、產品品質、客戶服務、社會參與等多個面向，訂出具體指標，逐一落實。

在公司治理方面，泰昇每年針對董事進行績效評估、積極強化董事會職能，董事會成員2020年進修時數超過60小時；整體而言，泰昇2020年公司治理評鑑成績，高居全體上市公司前21%-35%，成績斐然。

在追求綠色環境方面，泰昇將更積極在材料、能源使用、採購、生產及銷售上，追求更綠、更少碳排放、更友善環境的研、產、銷系統。

在打造幸福職場方面，泰昇以往作為偏重保障在地勞工權益，提供安全及之工作環境，今後期待泰昇將更進一步照顧及促進員工身心靈健康，朝定期為員工進行健康檢查、建立管理員工健康之平台，視健檢及員工意見調查之實際需求，在「健康意識」、「運動」、「飲食」及「系統性管理、個人化輔導」等方面，採取促進員工健康之具體行動，讓泰昇能夠成為健康企業公民（CHR）。

在社區共榮永續方面，泰昇亦正積極擴大在越南、柬埔寨和台灣三地照顧弱勢、產學合作、投入社區環境及產業發展，與地方創生。

泰昇秉持敬天愛人的信念，以泰昇為同心圓的中心，利用自身專業和資源，投身同心圓外圈之員工、股東、社區、社會、地球的共榮永續，成為同心圓向上提升的動力起源。

企業概況

20
年營業

+20
國家與地區在銷售泰昇的產品

1,895
百萬元新台幣，2020年淨銷售金額

對於超過20個國家或地區的人們，泰昇與其值得信賴的品牌是人們生活中不可缺的一部分。

泰昇總部設在越南,胡志明市，全集團共約890員工與共有2個生產基地。

泰昇持續專注原有產品再升級，透過產品設計及新材料之試驗，開發更輕軟透氣、更地球友善之產品，期能帶給終端消費者更優良的使用者體驗。

在20年的時間裡，我們具有遠見卓識，尋找新的方法來改善生活。從創建新類別到開始新議題，我們一直在不斷創新產品和做法，以服務和照顧消費者在生活各個階段接觸不斷變化的需求。

淨銷售

嬰兒照護產品
- 新生兒尿褲
- 嬰兒紙尿褲
- 嬰兒拉拉褲

74.6%

成人照護產品
- 成人紙尿布
- 成人復健褲
- 成人看護墊
- 成人快換尿片

22.2%

其他產品
- 女性衛生棉
- 濕紙巾

3.2%

泰昇的品牌組合包括 Unidry，Sunmate，Sunfree，Unifresh，YoYo 。

UniDry — 越南前4名 — 柬埔寨第1名

Sun Mate TÃ NGƯỜI LỚN — 越南前2名 — 柬埔寨第1名

永續策略

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰依證券交易所「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，於103年12月31日召開董事會訂定本公司「企業社會責任實務守則」作為本公司推動企業社會責任相關事項之依據，主要內容包含落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益與加強企業社會責任資訊揭露等。

為確保企業社會責任政策之落實，依本公司企業社會責任實務守則第七條規定設置企業社會責任之推動小組，負責企業社會責任政策或制度之提出，以及推動企業社會責任各面向之運作執行。

本公司秉持「Growing Together，與地球共好」之企業精神，並在此架構下訂定公司永續策略藍圖，並設計出泰昇永續發展主軸，分別為「誠信治理」、「產品責任」、「研發創新」、「幸福職場」、「社會共榮」及「綠色環境」，期望以此六大主軸發展企業永續策略，並將於未來三年依據此藍圖投入泰昇的永續經營，並落實環境、社會與公司治理等三大面向績效管理，擴大自身的企業影響力。

本公司之志向與目標

策略重點	SDGs	指標	2020年成果	2020年目標	2021年目標	2030年目標
永續供應鏈	8 良好工作及經濟成長	供應商評鑑	100%	100%	100%	100%
		供應商之認證達成－主材料	ISO 96% MSDS 100%	ISO 96% MSDS 100%	ISO 100% MSDS 100%	ISO 100% MSDS 100%
	13 氣候變遷對策	供應商之認證達成－輔材料	ISO 42% MSDS 26%	ISO 42% MSDS 26%	ISO 42% MSDS 40%	ISO 100% MSDS 100%
		在地採購率	33%	35%	35%	80%
		客戶滿意度	81%	84%	84%	95%
永續綠色製造	12 負責任的生產與消費	生產損耗率	6.9%	6.7%	6.3%	5%
		綠能使用率	6%	6%	7%	50%
		能量密集度(千瓦/千片)	25.52	24,84	24.75 (-3%)	18.62 (-27%)
	13 氣候變遷對策	無毒廢棄物密集度(公斤/千片)	1.89	1.85	1.83 (-3%)	1.38 (-27%)
		綠建築達成率		-	1%	5%
為當地社區貢獻與尊重人民	2 終結飢餓	調薪率	高於5%	5%及高於當地政府公佈的薪資調整率		
		全面性數字化訓練	-	-	47%	100%
	4 優質教育	額外員工團體保險達成率	100%	100%	100%	100%
		照顧弱勢與協助教育	0.8% 稅前淨利	1% 稅前淨利	1% 稅前淨利	1% 稅前淨利
加強組織基礎並遵循公平的商業慣例	5 性別平權	女性主管比例	25%	23%	27%	40%
		女性董事席位	2席	2席	2席	超過1/3
	16 公平、正義與強而有力	獨立董事席位	4席 超過1/2	超過1/2	超過1/2	超過1/2

利害關係人溝通與重大議題分析

泰昇遵循GRI報導原則的利害關係人包容性、永續性、重大性與完整性四大原則，透過鑑別、分析與確認三大階段，檢視永續議題，執行重大性分析，以調整泰昇在永續管理上的策略與長期目標，並作為CSR報告書的編撰方針。

階段一：鑑別

步驟1、確立溝通對象

由CSR作業小組依據利害關係人之定義討論，基於對泰昇產生影響或受泰昇影響的內部、外部團體或個人，確立7大主要利害關係人，包含股東、員工、客戶、供應商、社區居民、非營利組織與政府，並設立各式溝通管道收集反饋。

步驟2、蒐集永續議題

自GRI準則、SDGs指標、組織內部的發展目標以及利害關係人溝通等四大蒐集來源，彙整12個屬於泰昇的永續議題。

階段二：分析

步驟3、調查關注程度

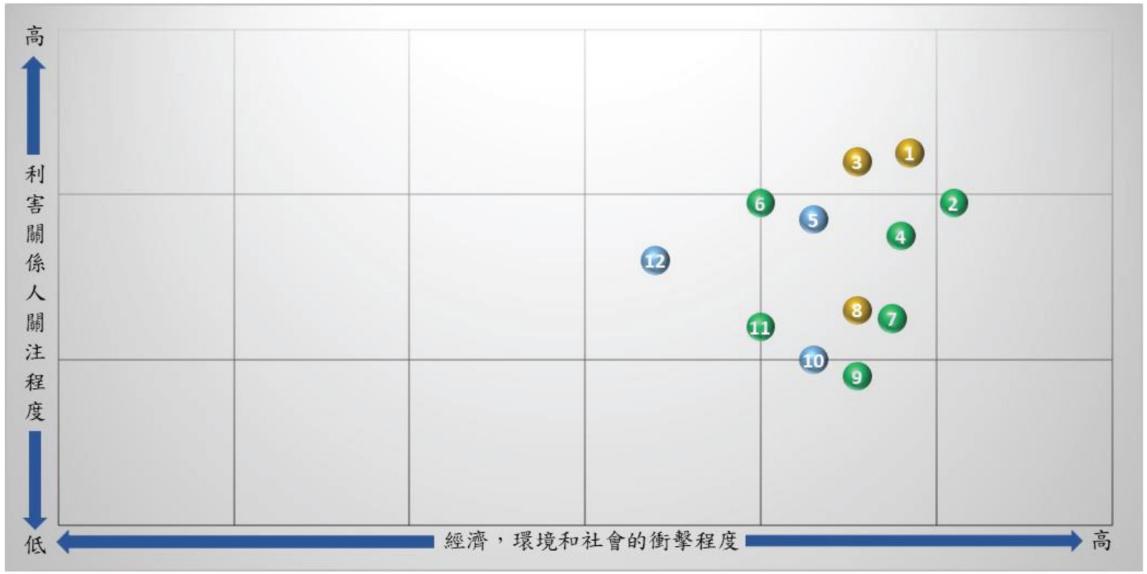
根據泰昇定義的關鍵利害關係人，除藉由內部的溝通會了解同仁的期待，並分別於供應商或客戶間的互動及問卷，作為議題關注程度的分析基礎。

步驟4、分析營運衝擊

於考量經濟、社會與環境衝擊原則下，泰昇以獲利、營收、客戶滿意、員工向心力、風險等五個經營面向，辨識永續議題的衝擊程度。

步驟5、繪製重大性矩陣

根據步驟3及4的分析結果，繪製泰昇的重大性矩陣，界定的關注議題納入年度規劃及日常業務管理，並定期評估執行成效，持續改善。



1 誠信經營(G)
2 產品品質(E)
3 法規遵循(G)
4 客戶服務(E)
5 職業安全健康(S)
6 創新管理(E)
7 供應鏈管理(E)
8 風險管理(G)
9 能源管理(E)
10 人才招募與結構(S)
11 氣候變遷(E)
12 社會參與(S)

階段三：確認

步驟6、決定揭露邊界

泰昇就採購、生產製造、品質管理與客戶使用的價值鏈，以決定永續資訊揭露之邊界，藉以了解永續議題對於上下游階段之影響。

步驟7、審查揭露內容

根據鑑別的12個重大議題，對應至GRI準則的20個特定主題，依據每個主題的報導要求與管理方針，進行永續資訊的蒐集與揭露。

本公司重大議題確認與溝通:

焦點	重大議題	主題(對應GRI項目)	獲利	營收	客戶滿意	員工向心力	風險	上游	組織內部	下游	管理方針	公司目標	回應重點
誠信治理	誠信經營	GRI 205: 反貪腐			●	●	●	●	●	●	透過各式宣導管道確保全體人員知悉	1.供應商簽署遵守CSR協議書至2021年達100% 2.董事會成員中女性董事人數佔全體董事至2023年超過1/3	1.全體員工進行誠信經營暨防辦內線交易宣導 2.董事會通過「誠信經營作業程序及行為指南」
	風險管理	GRI 103: 管理方針			●	●	●	●	●	●	透過持續檢視外部經營環境及提升內部管理程序，以建立有效的公司治理架構	公司治理評鑑結果提升	1.強化董事會職能 2.落實資訊揭露透明度 3.重視利害關係人權利
	法規遵循	GRI 419: 社會經濟法規遵循			●	●	●		●	●	進行內部教育訓練確保相關單位均了解相關規範	專人蒐集即時法規並更新再進行教育訓練	2020年並無任何重大裁罰情形
產品責任	採購與原物料管理 供應鏈管理	GRI 414: 供應商社會評估	●	●			●	●			強化供應鏈韌性並進行新供應商評估，以完成開發分散貨源方案	1.供應商於一定期限目標取得ISO及MSDS 2.除長纖紙漿及高分子吸水粉外，在地採購優化至2030年占比達80%	1.建立完善的供應商評鑑制度 2.進行在地採購優化

焦點	重大議題	主題(對應GRI項目)	營運重要性					主題邊界			管理方針	公司目標	回應重點
			獲利	營收	客戶滿意	員工向心力	風險	上游	組織內部	下游			
研發創新	創新管理	GRI 103: 管理方針	●	●	●			●	●	●	持續投入製程或原料多元化開發	使用綠色材料之產品占比至2030年達30%，2040年達60%，2050年100%	導入專案管理，以管控開發時程與加速問題解決
	產品品質	GRI 416: 顧客健康與安全	●	●	●				●	●	導入以強化品質管理系統	全集團至2021年取得ISO 9001 & GMP認證，2021年 越南總部取得ISO 13485認證	1.全面建立進料檢測能力 2.檢驗人員定期接受訓練
	客戶服務	GRI 418: 客戶隱私		●	●					●	建構客戶服務流程以提升客戶滿意度	客戶滿意度調查至2023年的滿意以上等級提升超過90%	與客戶定期以會議/問卷方式了解並回應客戶需求
幸福職場	人才招募與結構	GRI 405: 員工多元化與平等機會		●		●			●		進行人才職能盤點	1.管理階層女性主管比率至2025年達35%，2030年達40% 2.職務輪調率至2025年達5% 3.內部晉升到主管比率至2025 年達50%	建立完善用人規劃，以吸引人才留任
	人才培育	GRI 404: 訓練與教育		●		●			●		提供完整人才訓練計畫	員工數字化教育訓練、技術人員專業訓練及管理幹部教育訓練的完訓率均至2023年達100%	健全員工教育訓練制度，提升員工專業並發展員工潛能

焦點	重大議題	主題(對應GRI項目)	營運重要性					主題邊界			管理方針	公司目標	回應重點
			獲利	營收	客戶滿意	員工向心力	風險	上游	組織內部	下游			
幸福職場	員工薪資福利	GRI 401: 勞雇關係		●		●			●		規劃集團完整的薪資福利制度	1.集團各公司每年平均調薪率高於政府公告平均調薪率 2.員工滿意度至2023年高於75%，2025年高於80%，2030年達90%以上	進行員工滿意度調查
	職業安全健康	GRI 403: 職業安全衛生				●	●	●	●		提供安全衛生活動與訓練	每年以零職災為目標	提供同仁安全健康的工作環境
社會共榮	社會參與	GRI 413: 當地社區				●			●	●	推動在地共進共融，深化影響力	每年以進行生態/環保/教育/慈善等回饋活動，於2021年~2025年投入稅前淨利達1%，2026年~2030年達1.5%為目標	強化公益主題與本業結合
綠色環境	能源管理	GRI 302: 能源	●				●	●	●	●	致力開發綠色製造，以減少能耗	使用綠色能源至2030年達50%，2040年達70%，2050年達100%	規劃年度新增節能措施並落實行動
	氣候變遷	GRI 305: 排放					●	●	●	●	擬定減少溫室氣體排放政策	至2030年，每年用電量及碳排放較前一年降低3%	設置太陽能之綠色發電系統

誠信經營

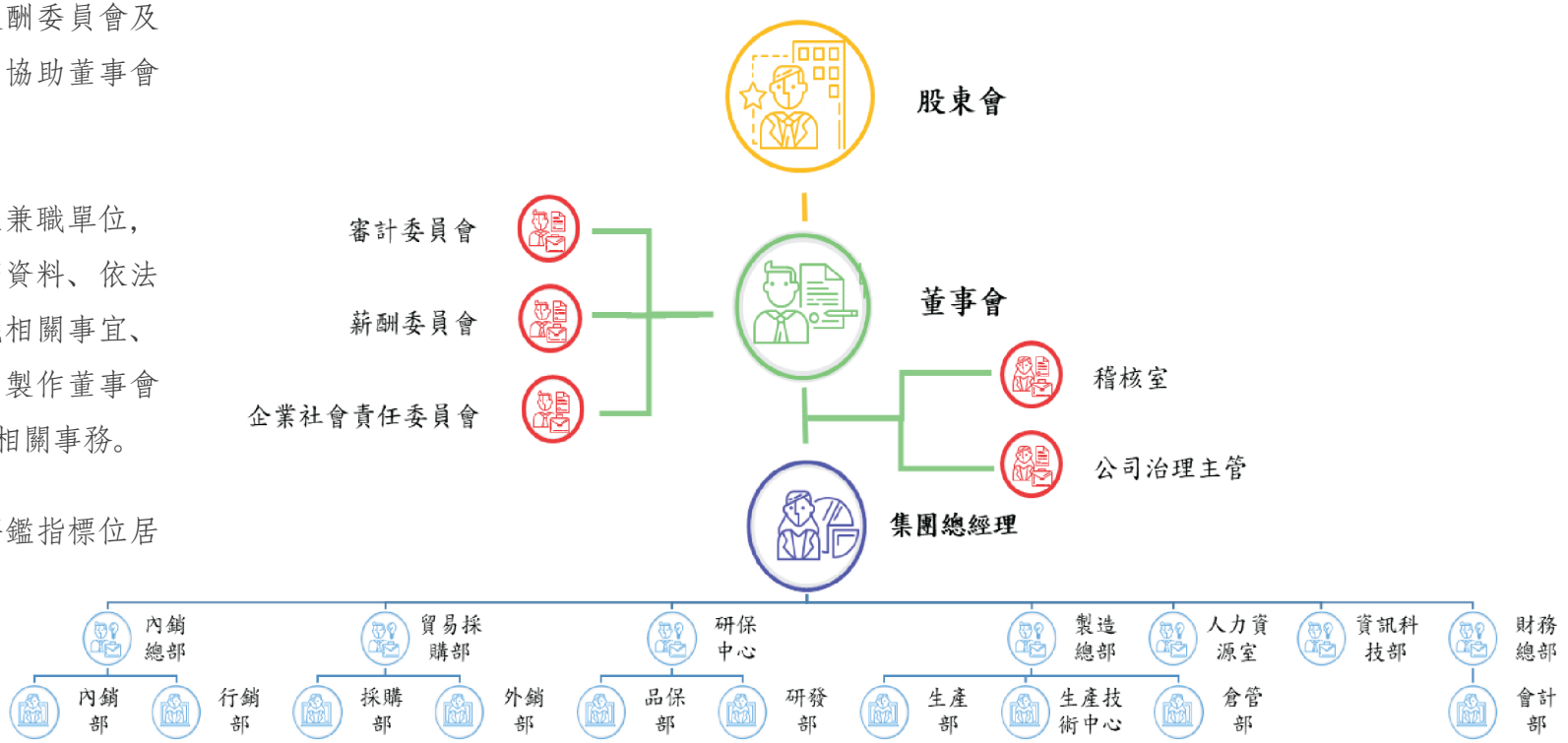
公司治理單位與運作

董事會為本公司最高治理單位，並依公司章程規定已設置董事七席（其中4席為獨立董事、2席為女性董事）。董事會其下設立審計委員會，薪資報酬委員會及企業社會責任委員會，分別協助董事會履行其監督職責。

本公司財務總部為公司治理兼職單位，負責提供董事執行業務所需資料、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會議事錄等公司治理相關事務。

2020年本公司之公司治理評鑑指標位居全上市公司前21%~35%。

本公司組織結構圖



強化董事會職能

本公司「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明訂董事會成員組成應考量多元化，並就公司運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於性別、年齡、國籍及文化等。

本公司董事已採全面提名制度，且於2016年通過「董事會績效評估辦法」，規定每年對整體董事會內部進行績效評估，並將該結果做為未來遴選或提名董事及個別董事薪資報酬之參考依據。

董事2020年進修情形：為強化董事會職能，泰昇每年為董事會成員安排持續進修課程，2020年總進修時數為60小時。

2020年投保董事責任保險情形：本公司每年均為全體董事及重要職員投保責任險，2020年度由國泰世紀產物保險股份有限公司承保，並依上市上櫃公司治理實務守則第39條規定，於2021年第三屆第二次董事會提報責任保險之投保期間、金額、承保範圍等重要內容。

多元化項目 / 董事	性別	營運判斷能力	經營管理能力	領導/決策能力	產業知識	國際觀市場	會計財務能力	危機處理能力
一般董事：戴朝榮	男	●	●	●	●	●	●	●
一般董事：LE THI THANH HIEN	女	●	●		●	●		●
一般董事：劉武雄	男	●	●	●		●	●	●
獨立董事：余尚武	男	●	●	●		●	●	●
獨立董事：謝朝煌	男	●	●	●		●	●	●
獨立董事：陳明漢	男	●	●	●		●	●	●
獨立董事：賀桂芬	女	●	●	●	●	●		●

董事會2020年運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
董事長	Everlink Overseas Inc. 代表人：戴朝榮	7	0	100%	連任
董事	KT Look Int'l Inc. 代表人：陳玉雪	3	0	100%	舊任
董事	李瑞豪	3	0	100%	舊任
董事	王心五	3	0	100%	舊任
董事	陳玉雪	3	0	100%	舊任
董事	KT Look Int'l Inc. 代表人：Le Thi Thanh Hien	4	0	100%	新任(改選日期109年6月29日)
獨立董事	余尚武	7	0	100%	連任
獨立董事	謝朝煌	7	0	100%	連任
獨立董事	陳明漢	7	0	100%	連任
獨立董事	賀桂芬	4	0	100%	新任(改選日期109年6月29日)

落實資訊揭露透明度

本公司依法令規定揭露財務業務及公司治理資訊，如「公司治理實務守則」及「企業社會責任實務守則」等，也指定專人負責資訊之蒐集及揭露，並依規定落實發言人制度。

並依規定落實發言人制度。若本公司參加法人說明會，均依規定於公開資訊觀測站揭露，讓利害關係人即時了解泰昇的營運情形。

重視利害關係人權利

泰昇已設置發言人制度，作為對外發表意見之管道，並設有專責人員處股東建議或糾紛事宜。公司股務人員隨時掌握董事及10%以上大股東名單，並每月申報持股情形。

本公司訂有「防範內線交易之管理作業」，已要求內部人明確遵守，且泰昇每年至少一次對內部人進行教育宣導，禁止內部人利用市場尚未公開資訊進行操作，以保障股東權益。

功能性委員會運作

職稱	功能性委員會 / 姓名	審計委員會	薪資報酬委員會	CSR委員會（2020/8/5成立）
獨立董事	余尚武	召集人	●	●
獨立董事	謝朝煌	●	召集人	
獨立董事	陳明漢	●	●	
獨立董事	賀桂芬（2020/6/29新任）			召集人
董事長	戴朝榮			●

審計委員會2020年運作情形（共開會5次）

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	余尚武	5	0	100%
獨立董事	謝朝煌	5	0	100%
獨立董事	陳明漢	5	0	100%

薪資報酬委員會2020年運作情形（共開會2次）

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	謝朝煌	2	0	100%
委員	余尚武	2	0	100%
委員	陳明漢	2	0	100%

誠信道德與運作

總經理室為負責推動誠信經營之單位，並列席董事會以了解決策過程，維護公司誠信經營之方針。本公司已訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，使董事會及管理階層於執行業務時，秉持以誠信為基礎的理念負督導之責，以創造永續經營的環境。本公司「誠信經營作業程序及行為指南」已規範：禁止行賄及收賄、提供或收受不正當利益、提供或承諾疏通費、從事不公平競爭行為、洩漏商業機密及損害利害關係人權益等。

本公司規章中明訂懲戒與申訴制度，可提供利害關係人申訴與檢舉等專屬管道，得即時回饋機制，以確保利害關係人權益能獲得保障。發現不誠信行為可直接向相關主管或稽核室報告，相關資訊如檢舉案件受理、調查過程及結果均保密處理，本公司對檢舉人也採取保護措施，不因檢舉而遭受不當處置。本公司2020年未發生內外部重大檢舉事件。

泰昇為強化公司治理職能，期許2023年董事會成員中女性董事占全體董事比率超過1/3。

風險管理

重大議題	風險考量	營運重要性			風險管理
		策略	營運	危害	
從業道德	同仁未能遵循公司從業道德規範	●	●		本公司制定相關規範，並教育訓練及宣導、定期評估等，以期深植從業道德與法規遵循
公司治理	未落實公司治理各項業務	●	●		強化董事會職能，並設置公司治理事務專責人員
法規遵循	公司執行業務未符合法律規定	●	●		藉由對現行法令之追蹤評估與法規遵循計畫制定與落實，輔以教育訓練，
供應商永續管理	採購集中或供應商不符合公司或法規要求		●		持續分散生產基地與增加新供應商評估，完成開發多元貨源方案
產品品質	產品品質或良率遭受挑戰	●			嚴格控管進料品質，全面建立進料與製程檢測能力
客戶服務	客戶流失	●			與客戶密切合作，定期以會議或問卷方式了解並回應客戶的需求
創新管理	無法創新發展新技術	●			規劃年度增加節能措施，落實節能行動，提高能源使用效率
人才吸引與留任	無法招募足夠適性人才		●		建立選才標準，擬定接班及代理人計畫與增加多元招募管道
職業安全健康	發生職業災害或職業疾病			●	建構本質安全的工作環境，並落實職業疾病之預防
社會參與	不當公益捐贈或贊助			●	與公司本業結合，並持續關懷弱勢機構
能源管理	電力供應短缺	●	●		規劃年度增加節能措施，落實節能行動，提高能源使用效率
氣候變遷	溫室氣體排放對營運之衝擊	●	●	●	設置太陽能發電系統，持續採用最佳方式減少溫室氣體排放

法規遵循

本公司法遵基礎在於誠信經營，要求集團管轄之所有公司一切經營活動均符合當地國家相關法令規章，不得一味追求營業利益而違反相關法令規章。

本公司以組織功能執掌分類，依其功能所涉及法規，隨時關注不同方面之法規動向，彙整如下：

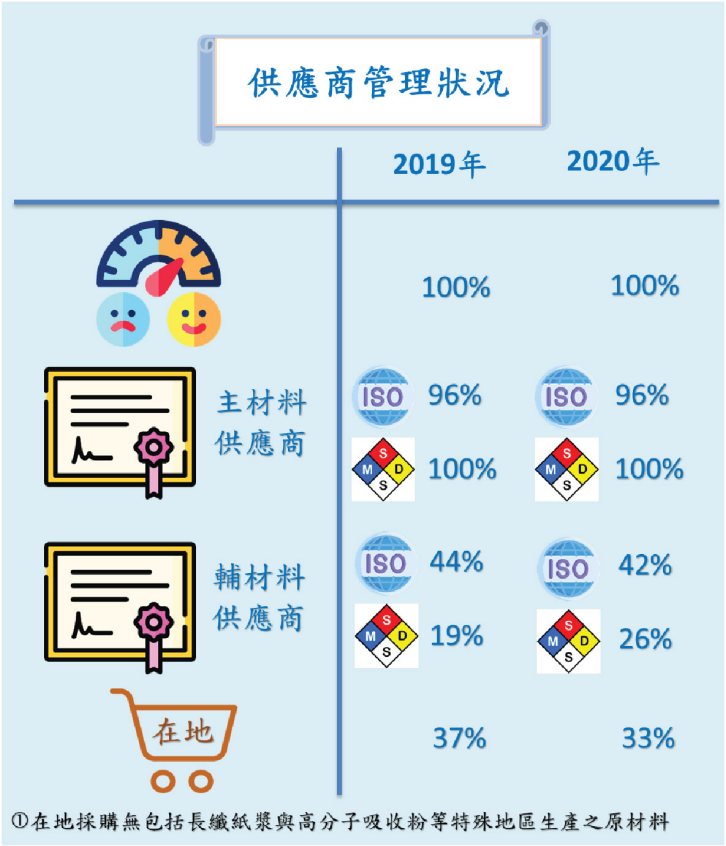
法規名稱	負責單位	檢視法令機制	辦法修訂機制
環保、勞工安全衛生相關法規	人力資源室	專人隨時蒐集法令變動資料	依據 ISO 及相關法令要求及時修正
消費者安全、營業秘密法、公平交易法相關法規	內銷部 外銷部	專人透過各類管道(主管機關、官方網站、外部顧問)隨時蒐集法令變動資料	有必要修訂章程或內部辦法時，啟動提案作業
銀行法、資金貸與或背書保證、反洗錢規定	財務總部	專人透過各類管道(主管機關、官方網站、外部顧問) 隨時蒐集法令變動資料	有必要修訂章程或內部辦法時，啟動提案作業
國際財務報導準則、稅法、取得或處分資產	會計部	專人透過各類管道(主管機關、官方網站、外部顧問) 隨時蒐集法令變動資料	有必要修訂章程或內部辦法時，啟動提案作業
勞動法令、個資法、智財權法令	人力資源室	專人透過各類管道(主管機關、官方網站、外部顧問) 隨時蒐集法令變動資料	有必要修訂章程或內部辦法時，啟動提案作業
台灣公司法、證券交易法、上市公司相關法規	財務總部	專人透過各類管道(主管機關、官方網站、外部顧問) 隨時蒐集法令變動資料	有必要修訂章程或內部辦法時，啟動提案作業

採購與原物料管理

泰昇生產基地分別於越南胡志明市、柬埔寨金邊市。本公司主要原料長纖紙漿、高分子吸水粉及高階不織布之供應商均源自於海外國際大廠，最近兩年度採購占比45%以上。近年來，泰昇意識到環保議題與考量運費成本下，積極布局與拓展在地採購優化：提升在地供應商核心能力，保障在地基層勞工權益，布局增加在地採購，並與供應商合作節電、減碳及減廢。

泰昇對原物料供應商執行稽核與審查均經過評鑑小組之稽查作業，透過原物料測試及五大面向(品質穩定、價格合理、準時交貨、售後服務及技術能力)評量供應商是否符合相關法令並督促改善，確實進行供應鏈之風險管理。

權責單位	評鑑職能與權責
採購部	供應商之篩選與評估、評鑑、評級及評鑑資料彙整歸檔
研發部	確認新素材規格、樣品試作及必要時參與供應商評鑑
品保部	負責供應商進料檢驗、確認及供應商評鑑
製造總部	供應商生產能力、環境評估及供應商評鑑



本公司為求原物料品質，對供應商要求日趨嚴格，期許：主材供應商2021年100%取得ISO&MSDS認證；輔材供應商2023年取得認證占比達成50%，2025年占比達成70%，2030年占比達成100%。

2020年度泰昇已改善供應商評鑑系統并達成100%供應商完成評鑑，進行供應商評鑑家數共計43家，評鑑程序中所發現之缺失，泰昇已將建議改善事項請供應商回覆，雙方意見交流後，對整體評鑑結果及意見回覆作二次審查。

泰昇為求創新管理，將於達成100%供應商完成評鑑為每年目標。

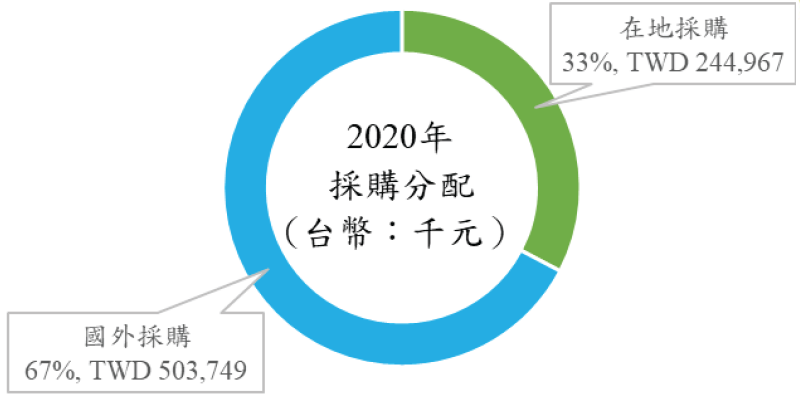
供應鏈管理

泰昇致力於推動在地採購優化、藉由多元合作經驗、以強化供應商應變能力、持續精進製程與改善品質。2020年度因疫情影響、導致全球原材料供應短缺與價格增高、但泰昇為推動當地經濟發展，除長纖紙漿、高分子吸收粉外，泰昇盡最大力量維持原材料在地採購比率約33%。

針對供應鏈管理，泰昇執行以下管理行動：

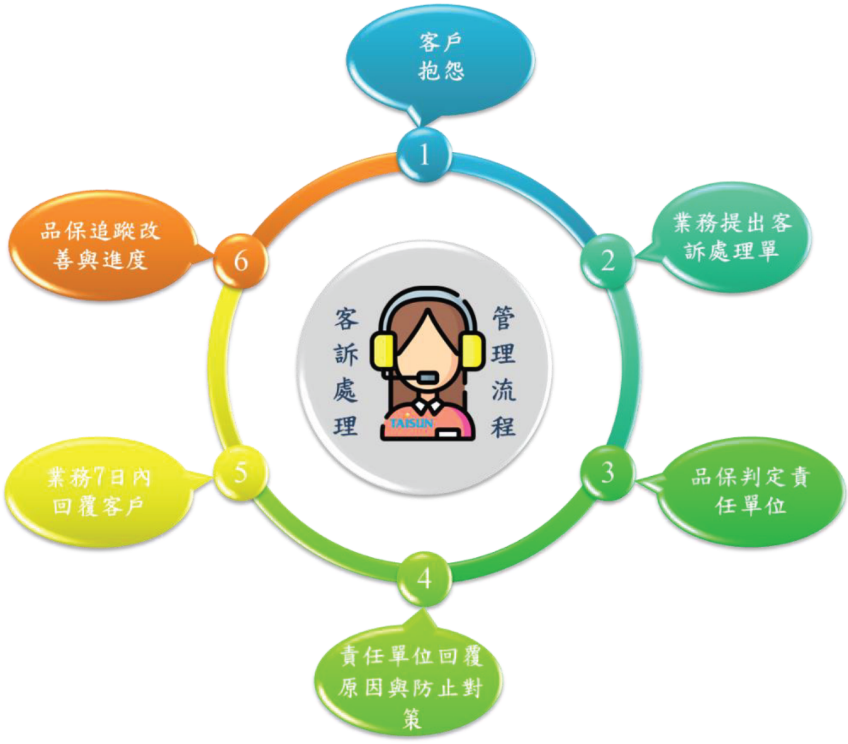
- 訂立每年在地採購目標，持續推動或維持在地採購比例。
- 積極提升原物料供應商技術與品質，進而提高在地採購量。

泰昇積極與在地供應商合作與技術交流，目標將原材料 (除長纖紙漿、高分子吸收粉外) 在地採購占比至2030年達成80%。



客戶服務

泰昇為能積極服務客戶，每年度均進行兩次客戶滿意度調查作業，作為缺點改善、市場需求、產業環境及競爭優勢的風險管理依據。以客戶滿意度調查制度，了解客戶滿意程度，並採取改善對策以提升服務品質。2020年客戶滿意度於滿意等級以上持續維持超過80%。惟面對競爭的消費市場，預計至2023年客戶滿意度調查的滿意以上等級提升超過90%。



創新管理

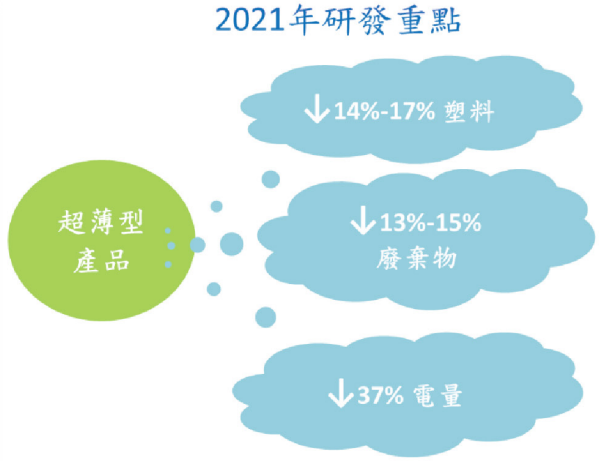
新產品開發價值鏈

權責單位	新產品開發之職能與權責
行銷部 內銷部 外銷部	以新產品發想(通路需求、市況調查、未來趨勢)具體化，再新品提案結合自有技術，企劃適合的產品 獲得足夠資訊量，以定調商品設計概念與實作差異化
研發部	研發人員依據企劃訴求搭配關鍵原料，進行產品設計與打樣試作
採購部	對關鍵原料進行功能性驗證，並協助首批生產之原料採購及製程
製造總部	依研保中心擬定的新品技術標準書配合生產實際狀況調整參數
品保部	品保人員進行試製品檢驗，確保產品品質符合企劃要求

研究發展狀況方面，秉持企業永續與綠色環保理念，不斷優化核心技術的研發，持續專注原有產品再升級，透過以綠色概念產品設計及新材料之試驗，開發更輕軟透氣、更地球友善之產品，帶給終端消費者更優良的使用者體驗。泰昇秉持對於創新研發的堅持，唯有持續投入資源並付出努力，才能達到公司永續經營的目標。2020年度本公司投入研發費用共計16,791千元。

本公司在2021年之研發重點為超薄型產品，不僅是產品升級，帶給終端消費者更優良的體驗，同時也對環境帶來減塑，減廢棄物與減電量之利益。

本公司在追求原物料之創新，不斷提升研發技術，預計使用綠色材料至2030年占比為30%，2040年占比為60%，2050年占比為100%。



產品品質

本公司推動有效實施維持ISO9001與TQM品質管理系統，結合相互溝通，系統管理落實執行，追求持續改善與問題預防，確認系統適切性與有效性。泰昇承諾做到：

A.致力建立、執行、維護與更新完善的品質安全管理系統。

B.確實達成永續供應鏈中製造者的角色。

C.符合法規的要求。

D.符合與客戶相互協定的安全要求。

E.所有各階層有效傳達、實施與維持。

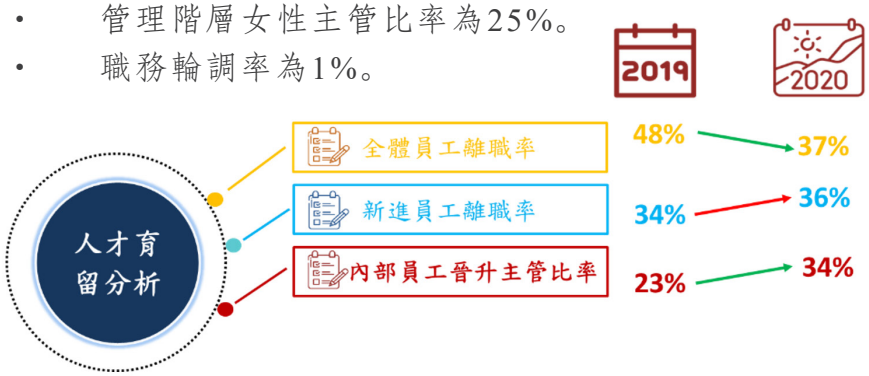
本公司對產品品質堅持，搭配靈活運用行銷策略，打造可靠與可信賴的品質體系，係自掌握客戶需求、產品設計、製程設計、小樣試產，導入量產與售後服務等，各階段均已建置嚴謹的品質管理制度。本公司預計2021年全集團製造基地取得ISO9001＆GMP認證以及越南總部取得ISO13485認證，2025年取得ISO14001認證。

人才招募與結構

泰昇近年來業績不斷擴展，人才雇用均考量組織未來發展需求，嚴謹地恪遵當地國家的勞動等相關法令規定聘僱員工，不強迫無意願之員工進行勞務行為。本公司透過人才招聘網站、內部同仁舉薦等的公平、公開方式，不論性別、宗教、種族、國籍或政黨，給予員工的薪資福利為一體適用。

2020年泰昇人力資源管理成果如下：

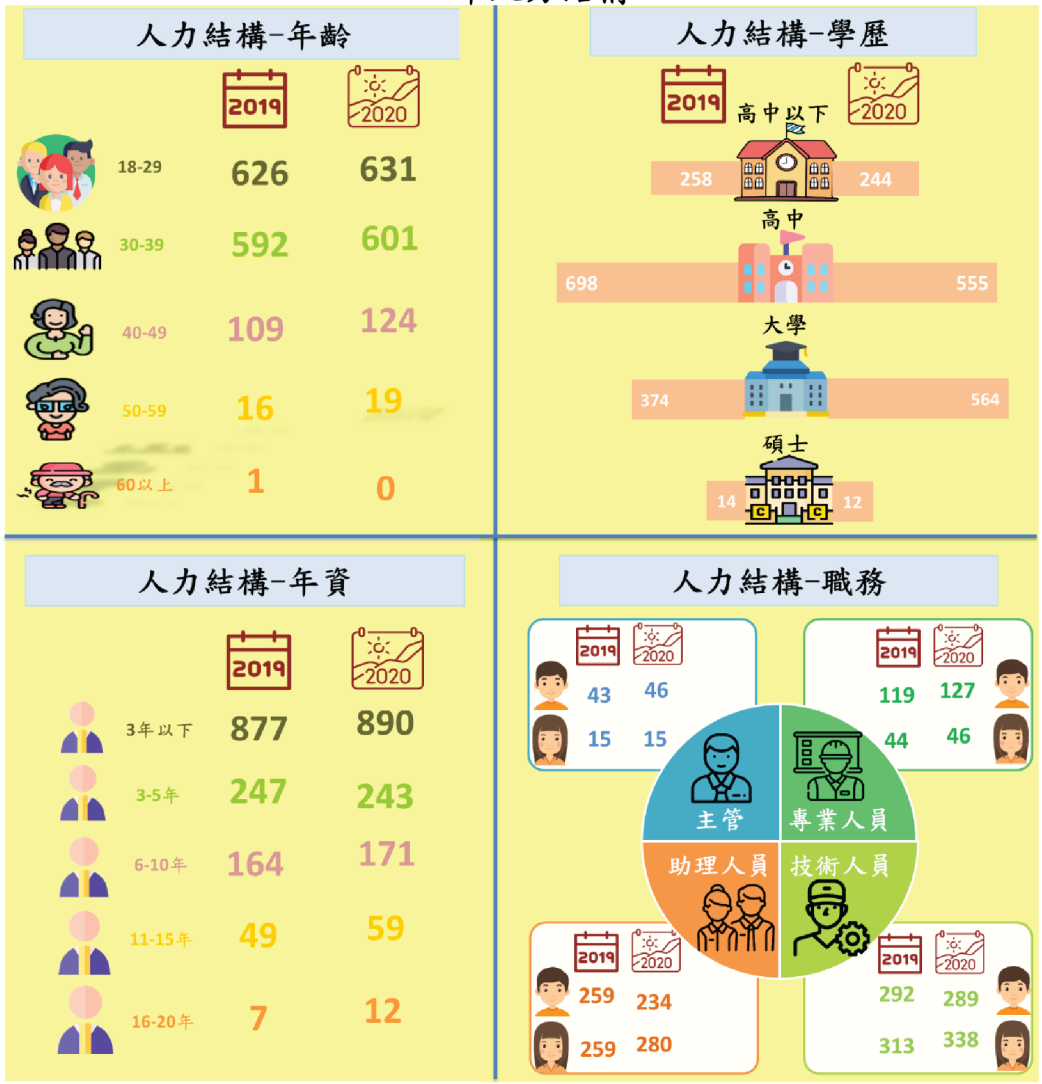
- 平均年齡為30歲。
- 管理階層女性主管比率為25%。
- 職務輪調率為1%。



泰昇預計人力資源目標：

- 自2020年到2030年逐年平均年齡維持低於35歲。
- 2025年達成管理階層女性主管比率超過35%，2030年超過40%。
- 職務輪調率至2025年達成率高於5%，內部晉升率高於50%。

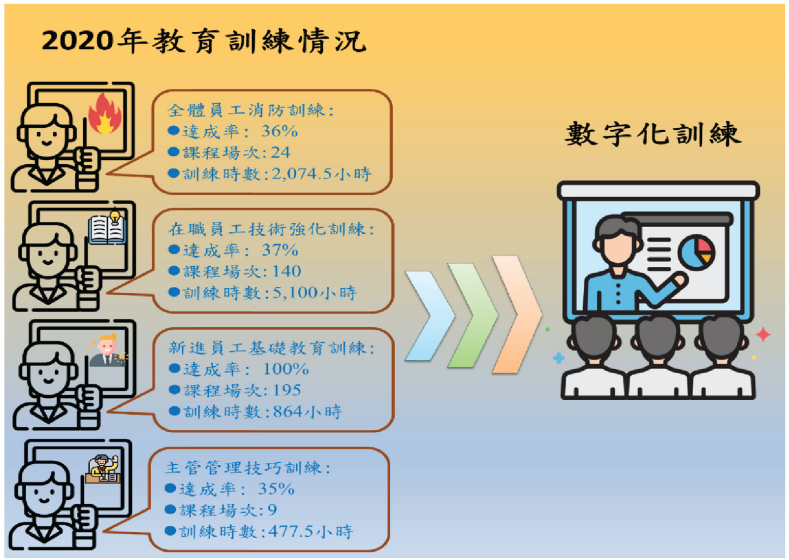
2020 年人力結構



人才培育

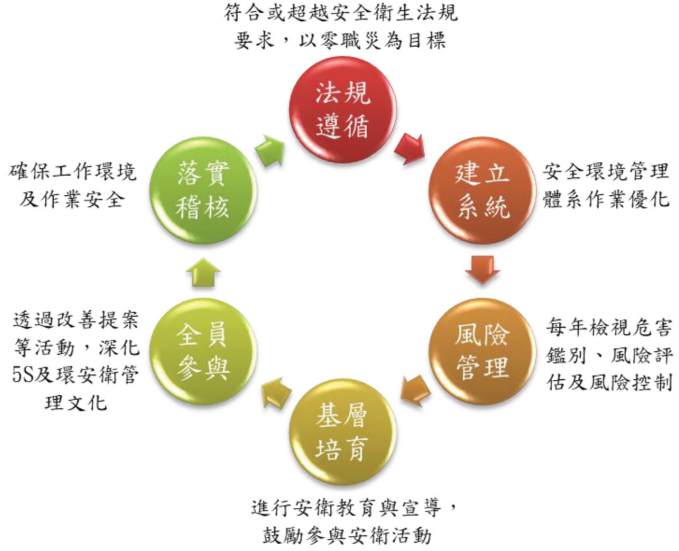
本公司為健全員工職涯發展，對於現職員工進行各項新進人員訓練、在職專業訓練及主管管理技巧訓練等，除強化員工專長與職能，以達成組織共同目標與創造自我成就，並作為員工績效或晉升規劃之考量。泰昇2020年度教育訓練共計1,484人次，8,516小時。

泰昇未來將落實人才雙軌發展制，除提供完整員工發展架構外，再藉由強化管理職與技術專業職的訓練，讓員工依特質與專長獲得良好發展，更能專注於專業。



為能更有效率執行員工教育訓練，已著手建置員工數字化教育訓練E-Learning系統，預計2021年數字化教育訓練完訓率達50%，並規劃至2023年數字化教育訓練、技術人員在職訓練及管理幹部教育的完訓率均達100%。

職業安全健康



本公司為員工打造一個安全的工作環境及健康友善的職場，已依ISO 9001制定相關程序，制定實踐方向。

2020年發生肺炎疫情，泰昇針對此問題作出防疫行動，如每天定期量體溫，戴口罩，常洗手與清潔工作區域，維持安全距離，鼓勵員工少去人多場所，每天申報健康狀態等措施，符合當地政府防疫規定。全集團員工100%遵守，無發生感染者。

2020年泰昇發生職災事件共計15件，並無人員死亡工傷，本公司最近二年度雖發生職災件數持平，仍持續努力改善。最近年度未有員工發生職業病確診案例。

泰昇致力建置安全健康的工作環境，每年將以零職災為唯一目標。

員工薪資福利

本公司為達成有效留才與激勵獎酬之雙重目的，設計具競爭力且優於同業水準的薪資制度，透過制度設計，提升公司整體績效表現。泰昇除依照當地政府規定提撥員工退休金外，提供多元福利，如生育補助、醫療補助、婚喪補助、健康檢查、生日禮金、旅遊補助、節慶或尾牙活動、加班牛奶或物品補助、其他活動贊助等，特殊福利如額外團體保險，全薪計算加班費。2020年整體福利支出共計約新台幣14,602千元。

本公司與工會簽訂團體協約，以維持良好的勞雇關係。且泰昇越南責任有限公司工會不但於2020年獲得政府最佳工會殊榮，持續十餘年始終如一，戮力成為員工引為傲的公司。

2019-2020學習和遵循胡志明的思想、道德和風格的良好實踐工會

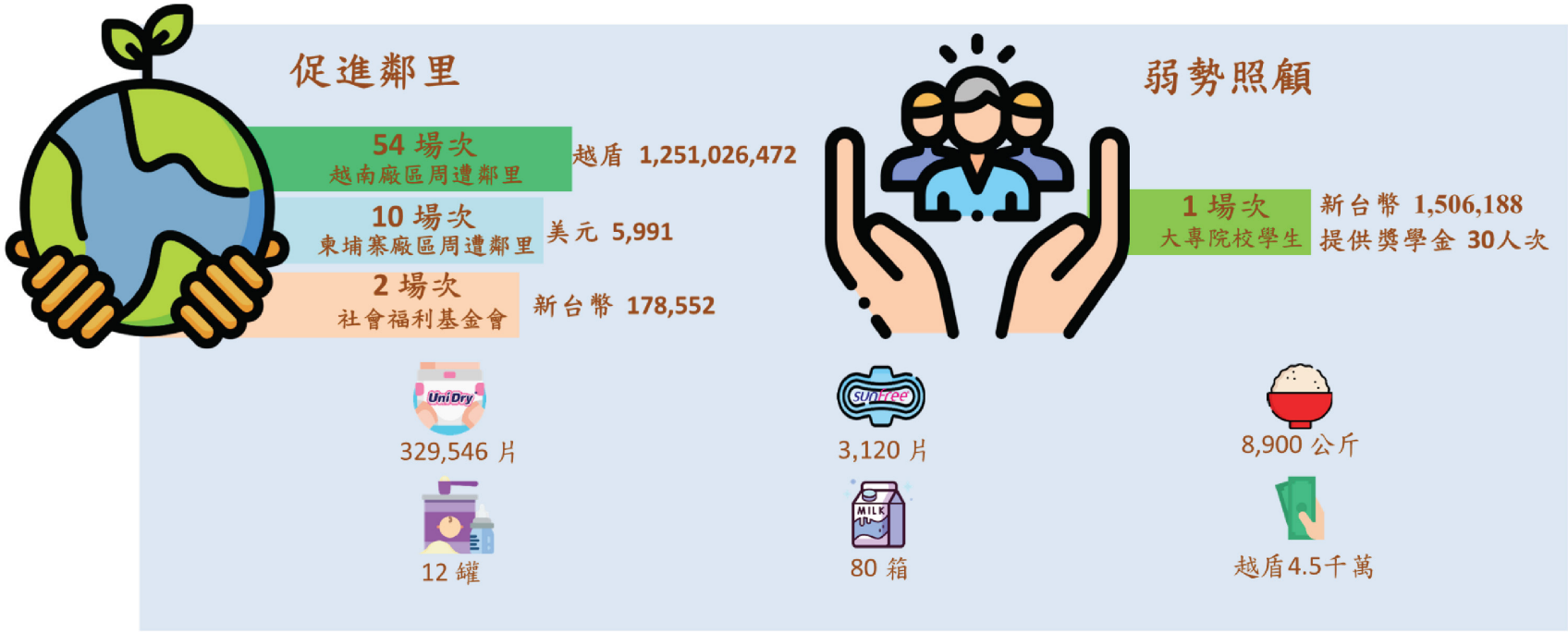
泰昇近年來的成長，除經營階層的努力外，更歸功於員工，所以規劃集團薪資福利計劃時，各公司每年平均調薪率高於各國當地政府公告平均調薪率，並更精進於2021年進行員工滿意度調查，員工滿意度至2023年高於75%，2025年高於80%，2030年達90%以上。

社會參與與未來展望

對於社會，泰昇除提供社會弱勢族群財務或學習上的捐助與支援外，更妥善結合本業產品，透過公益活動的舉辦與參與，也使內部員工關注社會公益並投入其中。2020年雖有疫情影響，但泰昇依然維持對社會回饋之活動，同時也擔保參加活動的員工與接受支援之地方或組織遵守防疫規定。

泰昇對於在地社會公益活動一向不遺餘力，經常帶動員工一起投入社會公益，期許員工做一個有溫度的人，也創造一個有溫度的社會。

泰昇預計目標：每年投入進行生態、環保、教育及慈善等回饋活動，2021年～2025年稅前淨利1%，2026年～2030年每年投入稅前淨利1.5%。



2020年主要社會回饋活動

愛的旅程-協助越南中部洪水災難地區

協助柬埔寨洪水災難地區之居民

台灣分公司新南向獎學金座談會

贊助越南胡志明市學校體育活動

環境能源管理政策

泰昇的污廢水及廢棄物大多為生活使用，非主要為生產製造系統產生。惟本公司對於廢污水排放管理，係定期檢測水質並透過工業區管理總籌，確保排放水質符合政府規範，同時，對新增設備或生活用水，均規畫階段性節水設計，以降低水資源使用量及廢水排放量。

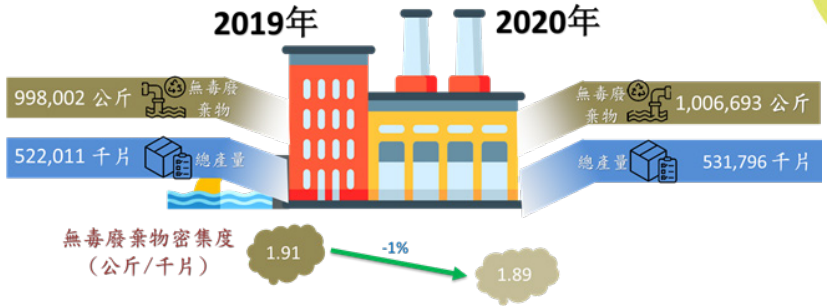
本公司已執行廢棄物分類、收集、儲存、管理、清運，並與政府規範之合格清運廠商簽約合作執行廢棄物處理，必要時公司環安衛人員不定期進行廢棄物處理廠實地訪查，確保廢棄物清除及處理符合相關規定。有關危害廢棄物部分，僅為少數使用廠車或堆高機的汽機油，均以一套管理系統管控並透過合格廠商代為處理。

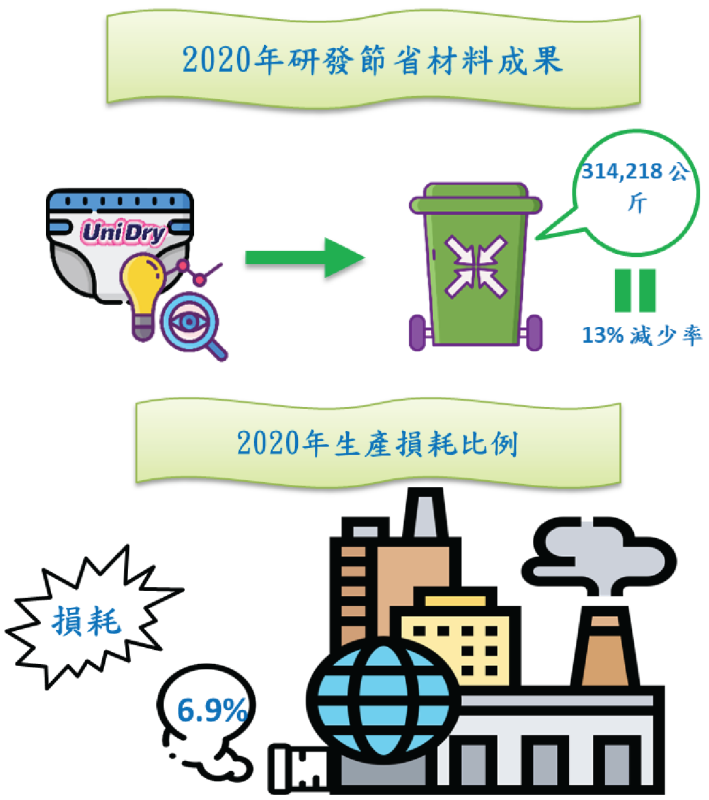
另，本公司提倡資源再生應用政策，除進貨紙箱及包材回收再利用外，推動辦公室電子化資訊管理：紙張雙面列印或回收紙再利用、對內公文袋重複使用，增加使用掃描功能之影印機以減少紙張列印。2021年泰昇將推展線上核決系統以加強流程管理及減少紙張使用量，系統全面上線會減少35%紙張使用量。

泰昇持續提升製程以增加良率，目標將生產損耗率於2023年前降至5%。本公司2020年採取節省材料行動，為環境減少了約314,218公斤廢棄物，相當於13%減少率。同時，經過本公司全體員工的努力，2020年無毒廢棄物密集度比去年減少4%。

本公司2020年未有違反環保相關法令之事件。

泰昇2020年全體供應商簽署遵守CSR協議達100% 。





氣候變遷及能源管理

泰昇將氣候變遷的永續發展列入營運的重要議題，並於環安衛管理政策中明訂本公司落實保護環境的義務。2020年度泰昇持續採以PDCA運作方式，規劃與執行各項保護環境措施如下：

A. 提倡節約能源：推行辦公室節能減碳活動，提升員工環保節能意識，規劃照明設備逐漸改用LED燈源，降低耗電量。

B. 綠色能源使用：本公司已在越南廠區裝設太陽能發電系統，2020年總發電量為58,020度，共計減少CO2排放量約14,853CO2e/年。另外，本公司也在柬埔寨廠區以屋頂型租賃方式裝設太陽能系統，總發電量約占柬埔寨廠區總用電量18%。

C. 推行綠色採購：本公司除規劃在地採購優化外，對於能源使用效率較差的設備進行維護或汰換，預計採購環保標章、節能標章、節水標章等之產品。

本公司能源使用係以電力能源為主，部分使用柴油及汽油能源等，2020年集團用電量13,568,818度，惟係專責人員以生產產量為基礎計算能源密集度。2020年能源密集度與二氧化碳密集度較2019年降低，顯示能源使用效率提升。

泰昇對於氣候變遷之能源管理目標：係能源密集度至2030年採逐年減低用電量及碳排放，每年較前一年減少3%。

越南廠區太陽能發電系統

柬埔寨廠區太陽能發電系統

能源使用效率概況

	2019年	2020年
(公斤)	3,249,926	3,268,492
(千瓦)	13,369,542	13,568,818
(千片)	522,011	531,796
二氧化碳密集度（公斤/千片）	6.23	-1.3% → 6.15
能源密集度（千瓦/千片）	25.61	-0.4% → 25.52

全球永續性報告指標GRI準則內容索引(核心)

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 101：基礎 2016 (不包括任何揭露)				
GRI 102：一般揭露 2016				
組織概況				
102-1	組織名稱	關於報告書	2	
102-2	活動、品牌、產品與服務	企業概況	5	
102-3	總部位置	企業概況	5	
102-4	營運活動地點	企業概況	5	
102-5	所有權與法律形式	企業概況	5	
102-6	提供服務的市場	企業概況	5	
102-7	組織規模	企業概況 人才招募與結構	5 21	
102-8	員工與其他工作者的資訊	人才招募與結構	21	
102-9	供應鏈	供應鏈管理	18	
102-10	組織與其供應鏈的重大改	無此情事。		
102-11	預警原則或方針	風險管理	15	
策略				
102-14	決策者的聲明	董事長的話 企業社會責任委員會主席的話	3 4	
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	風險管理	15	
倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	誠信經營	12	
102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	誠信經營	12	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
治理				
102-18	治理結構	誠信經營	12	
102-19	委任權責	誠信經營	12	
102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	利害關係人溝通與重大議題分析	7	
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	利害關係人溝通與重大議題分析	9	
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	誠信經營	12 13	
102-23	最高治理單位的主席	誠信經營	12	
102-24	最高治理單位的提名與遴	誠信經營	13	
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	誠信經營	14	
102-27	最高治理單位的群體智識	誠信經營	13	
102-28	最高治理單位的績效評估	誠信經營	13	
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	誠信經營	13	
102-30	風險管理程序的有效性	風險管理	15	
102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	利害關係人溝通與重大議題分析	7	
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	永續策略	6	
102-33	溝通重要關鍵議題	利害關係人溝通與重大議題分析	9	
102-34	關鍵議題的性質與總數	利害關係人溝通與重大議題分析	8	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
利害關係人溝通				
102-40	利害關係人團體	利害關係人溝通與重大議題分析	8	
102-41	團體協約	員工薪資福利	23	
102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人溝通與重大議題分析	7	
102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人溝通與重大議題分析	8	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人溝通與重大議題分析	9	
報導實務				
102-45	合併財務報表中所包含的實體	企業概況	5	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	利害關係人溝通與重大議題分析	9	
102-47	重大主題表列	利害關係人溝通與重大議題分析	9	
102-48	資訊重編	無此情事。		
102-49	報導改變	無此情事。		
102-50	報導期間	關於報告書	2	
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	2	
102-52	報導週期	關於報告書	2	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	2	
102-54	依循 GRI準則報導的宣告	關於報告書	2	
102-55	GRI內容索引	附錄	28	
102-56	外部保證/確信	無此情事。		

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 103：管理方針				
報導管理方針的一般要求				
103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通與重大議題分析	9	
103-2	管理方針及其要素	永續策略	6	
103-3	管理方針的評估	永續策略	6	
經濟指標				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	企業概況	5	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷及能源管理	27	
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	員工薪資福利	23	
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比	員工薪資福利	23	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人才招募與結構	21	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈管理	18	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
經濟指標				
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	12	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	12	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	12	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	12	
環境指標				
GRI 301：物料 2016				
301-2	使用的可再生物料	創新管理	19	
301-3	回收產品及其包材	環境能源管理政策	26	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	環境能源管理政策 氣候變遷及能源管理	26 27	
302-3	能源密集度	氣候變遷及能源管理	27	
302-4	減少能源消耗	氣候變遷及能源管理	27	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
環境指標				
GRI 301：物料 2016				
301-2	使用的可再生物料	創新管理	19	
301-3	回收產品及其包材	環境能源管理政策	26	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	環境能源管理政策 氣候變遷及能源管理	26 27	
302-3	能源密集度	氣候變遷及能源管理	27	
302-4	減少能源消耗	氣候變遷及能源管理	27	
GRI 303：水 2016				
303-1	依來源劃分的取水量	環境能源管理政策	26	
303-2	因取水而受顯著影響的水源	環境能源管理政策	26	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	氣候變遷及能源管理	27	
305-4	溫室氣體排放密集度	氣候變遷及能源管理	27	
305-5	溫室氣體排放減量	氣候變遷及能源管理	27	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
環境指標				
GRI 306：廢污水和廢棄物 2016				
306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	環境能源管理政策	26	
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	環境能源管理政策	26	
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016				
307-1	違反環保法規	環境能源管理政策	26	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	環境能源管理政策	26	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	環境能源管理政策	26	
社會指標				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人才招募與結構	21	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工薪資福利	23	
GRI 402：勞資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	目前籌畫中。		

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
社會指標				
GRI 403：職業安全衛生 2016				
403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者	目前籌畫中。		
403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	職業安全健康	22	
403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	職業安全健康	22	
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	人才培育	22	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育	22	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培育	22	
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	人才培育	22	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育	22	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培育	22	
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	誠信經營	13	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
社會指標				
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人才招募與結構	21	
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人才招募與結構	21	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人才招募與結構	21	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	採購與原物料管理	17	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	採購與原物料管理	17	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
社會指標				
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	客戶服務	18	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	客戶服務	18	
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	客戶服務	18	
GRI 419：社會經濟法規遵循 2016				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	法規遵循	16	

TAISUN
Growing Together
20th ANNIVERSARY

泰昇國際(控股)有限公司

TAISUN INT'L (HOLDING) CORP.