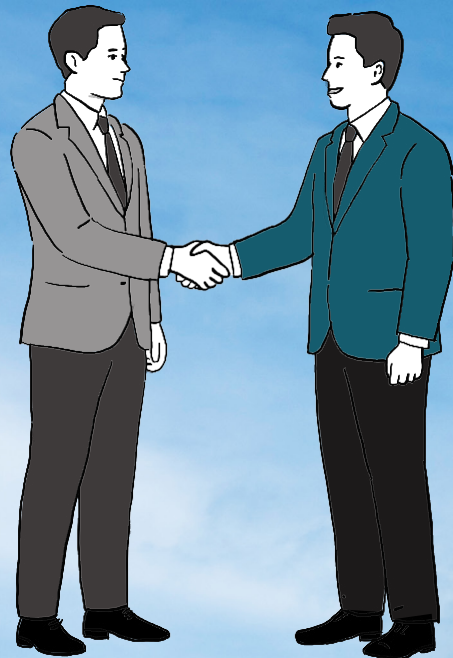


台積公司 114 年度

人權進展報告



目錄

ESG 委員會主席的話	3
關於本報告	4
關於台積公司	5
人權管理架構	6
政策與組織進展	8
調查與行動進展	10
議合與申訴進展	21
附錄	28



ESG 委員會主席的話

在當前地緣政治緊張、氣候危機與社會不平等的嚴峻挑戰下，生成式人工智慧等新興科技正以前所未有的速度重塑企業營運環境，亦為人權保障帶來全新課題與深遠影響。正如世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）於民國 115 年發布的《全球風險報告》所揭示，不平等已成為社會分裂的核心風險，而人權侵害是促成不平等的關鍵因素之一。同時，聯合國《未來契約（Pact for the Future）》亦明確指出，永續發展與人權及基本自由的實現密不可分，彼此相互依存，共同推動全球的長遠進步。

台積公司秉持以人為本的理念，將尊重與保護人權融入日常營運，依循《負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）》、經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）《責任商業行為盡職調查指南（Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）》，

以及《聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）》三大架構，建立涵蓋員工、供應鏈／承攬商、客戶與社區的人權盡職調查機制，並持續精進政策、流程與管理制度，致力實現體面勞動（Decent Work）價值。

台積公司相信政策是實踐人權治理的關鍵基石。民國 114 年，我們完成 10 項人權相關政策 的制定與調整，範疇包括人才招聘、留任與獎酬，亦包含強化供應商永續管理、承攬商環安衛及營建工地安全等重要議題，並修訂無有害物質管理、隱私與個人資料保護等規範。隨著國際間對人權議題的關注日益增加，台積公司預計於民國 115 年新增《反歧視與反騷擾政策》、《申訴政策》、《負責任人工智慧政策》及《供應鏈移工管理政策》，持續完善治理架構以應對新興挑戰。

在推動全球員工「職場人權氛圍調查」的過程中，台積公司以「政策與治理架構、價值與文化重塑、制度與流程

優化、溝通與有效申訴、專業與技能提升」五大主軸，積極回應員工期待，民國 114 年持續執行精進行動，並將影響力延伸至供應商／承攬商、員工、客戶與社區。針對聯合國及國際法規關注的強迫勞動、全氟／多氟烷基物質（Perfluoroalkyl Substances, PFASs）與生物多樣性議題，台積公司深化供應商稽核並落實人權補救機制，要求供應商累計返還移工聘僱費用超過新台幣 7.8 億元；同時，落實 PFASs 替代計畫，除自身領頭轉型，亦驅動子公司提前完成光阻替換；中科廠區更創國內企業首例、於廠區內成功復育瀕危物種—巴氏銀鮐，並針對六大類再生能源供應商制定自然風險評估指引，確保綠能發展與生態守護並行。

人權的價值，始於承諾，成於行動。本報告所揭露的每一項數據與進展，均體現台積公司對人權治理的具體實踐。我們將持續攜手利害關係人，共同承擔未來世代的責任，打造永續共好的未來。



何麗梅

何麗梅

資深副總經理暨 ESG 委員會主席

關於本報告

發行目的

透明揭露

定期公開人權進展與成果，真實呈現目標達成情形與現況，落實對內外部利害關係人的資訊透明承諾

依循框架與標準

《負責任商業聯盟行為準則》

經濟合作暨發展組織（OECD）發布的《責任商業行為盡職調查指南》

《聯合國工商企業與人權指導原則》

揭露範疇

台積公司《人權政策》適用於全體經理人及員工（受台積公司雇用從事工作獲取薪資或報酬者）、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人

本報告資訊揭露範疇與合併財報邊界一致，包括台灣廠區（總部、台灣地區所有晶圓廠、先進封測廠）、台積電（中國）、台積電（南京）、TSMC Washington, LLC、采鈺公司及其他子公司。若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明

報告發行

民國 113 年發布台積公司第一本人權報告，揭露顯著人權議題管理方針與推動實績

民國 114 年發布台積公司第二本人權報告，揭露顯著人權議題實踐與進展

民國 115 年發布台積公司第一本人權進展報告，針對顯著人權議題更新執行進度

閱讀指引

本報告閱讀指引如下

- 點選灰色底線文字：前往外部超連結或本報告對應章節
- 點選金色底線文字：可閱讀隱藏訊息
- 點選 ✉ 可將建議寄至台積公司 ESG 信箱
- 點選 ≡ 即可返回目錄頁
- 點選 ↶ 即可返回上一頁



關於台積公司

台積公司以全球營運網絡為根基，串聯利害關係人、構築支持永續發展的價值鏈體系。台積公司整合領先業界的全球製造與先進封測能量，並與營運所在地社區維持緊密連結，在拓展產業影響力的同時，致力於經濟發展、環境保護與社會責任間取得平衡。

台積公司的成長源於9萬557位員工的創新與投入。在市場端，協助534家客戶實現1萬2,682種晶片創新，將科技價值轉化為社會進步動能；在供應鏈端，與1,429家第一階供應商合作，

建立涵蓋設備、原物料與人力資源的完整支援體系，共同驅動半導體產業持續前行。

因應多方利害關係人交織的營運架構，台積公司堅定履踐《人權政策》，透過顯著人權議題調查，聚焦員工、供應商／承攬商、客戶、社區四大類利害關係人及其關注議題，建立預防性人權治理機制並持續精進管理措施以降低負向衝擊，建構商業成長與永續價值共融的環境。

9萬557位
全球員工

員工

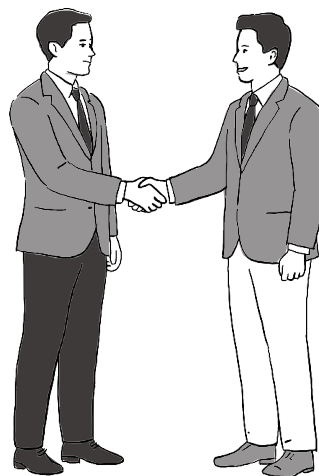


供應鏈

1,429家
第一階供應商夥伴

客戶

534家
客戶



社區

30座
廠區

人權管理架構

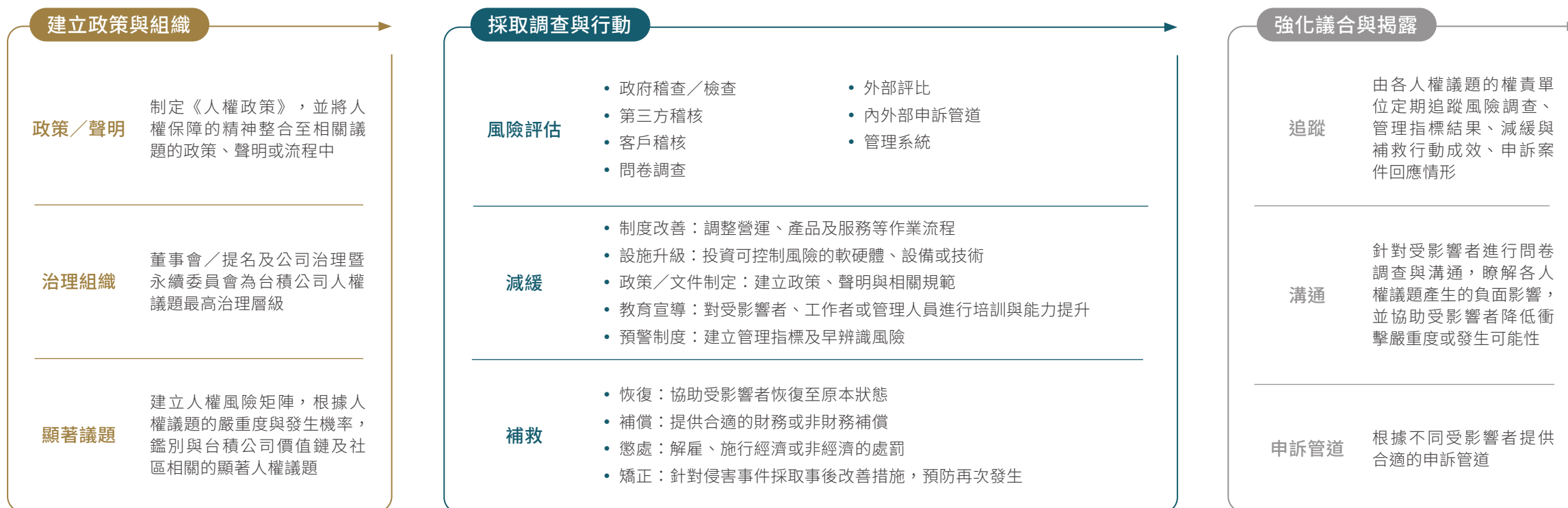
台積公司依循《負責任商業聯盟行為準則》、經濟合作暨發展組織《責任商業行為盡職調查指南》等國際規範，建立系統化的人權盡職調查機制，做為人權治理的核心架構，並據以發展符合國際標準的人權管理制度。

人權盡職調查機制涵蓋員工（含關聯企業）、供應商／承攬商、客戶與社區四大類利害關係人，透過「建立政策與組織、採取調查與行動、強化議合與揭露」三大管理框

架，確保各項營運環節皆納入管理及監督。同時，台積公司密切關注國際趨勢、產業標準與利害關係人期待，動態精進人權盡職調查管理流程，藉由年度調查、跨單位協作、

改善行動追蹤及資訊揭露，持續提升治理效能。關於民國 114 年的推動成效，請參閱「[政策與組織進展](#)」、「[調查與行動進展](#)」、「[議合與申訴進展](#)」章節。

人權盡職調查管理流程



台積公司將人權議題納入公司治理與永續管理架構，由董事會／提名及公司治理暨永續委員會擔任最高監督單位，指引人權管理方向並評估治理成效；ESG 指導委員會與 ESG 委員會則分別負責督導人權管理工作進展、訂定及追蹤行動成果，確保相關作為有效落實。為推動各

項人權管理行動，台積公司設置人權工作小組，整合 14 個跨部門單位資源，將人權管理全面融入日常營運與管理決策。

人權治理機制

董事會／提名及公司治理暨永續委員會

監督與承諾人權議題的最高治理單位

ESG 指導委員會

督導人權管理工作進展

ESG 委員會

訂定與追蹤管理行動
執行成果

人權工作小組

推動人權管理作為

業務開發
企業環境安全衛生處
企業資訊技術
企業規畫組織

企業永續
財務
全球業務
全球安全管理

人力資源
法務
資材管理
營運

品質暨可靠性
研究發展



政策與組織進展

為落實人權承諾並支持全球營運布局，台積公司持續優化人權顯著議題相關政策與管理機制。在員工方面，台積公司以「選、育、用、留」為原則，民國 114 年新增《招募政策》、《人才發展政策》及《員工關係與留任政策》，並同步修訂《總體獎酬政策》，透過完善的人才管理架構，致力打造開放共融、尊重人權且保障體面勞動的職場環境，並以公平就業與具競爭力的獎酬制度，激發員工潛能、提升組織績效、吸引全球頂尖人才，實現人才願景。

供應商／承攬商方面，台積公司深化供應鏈人權與安全管理，民國 114 年修訂《供應商行為準則》與《供應商永續標準》，將禁止強迫勞動、零移工招募費、青年勞工（例如童工）年齡驗證納入規範，強化供應鏈的人權風險控管。同時，發布《營建工地安全宣言》，建立「營造與監造分立」機制及施工安全培訓制度，預防作業風險並落實職業安全衛生作為；修訂《承攬商環安衛藍皮書》，新增捲揚機暨手動鏈條吊車作業、拆

除／切割格柵作業、進入冷卻水塔作業規定及防護措施，確保安全健康的工作環境。

客戶方面，台積公司於民國 114 年修訂《隱私與個人資料保護準則》，進一步強化個人資料傳輸的合法性與保護措施，確保個人資料安全。同時，為促進環境永續，預計民國 115 年完成《無有害物質政策》修訂，明確揭露台積公司的有害物質管理措施，建立有害物質流程管理系統並定期追蹤管理績效，確保產品生命週期各階段均符合無有害物質

的要求，積極推動以維護人類與環境福祉為核心的永續製造服務模式。

此外，為因應不斷變化的營運環境並持續精進永續發展策略，台積公司計畫於民國 115 年新增《反歧視與反騷擾政策》、《申訴政策》、《負責任人工智慧政策》及《供應鏈移工管理政策》，深化對人工智慧倫理、內外部溝通管道、移工權益與職場平等議題的投入，全面提升人權保障及永續治理水平。

民國 114 年「政策與組織」管理機制更新



員工

文件名稱	說明	類型
《招募政策》	確保招募、遴選與報到各環節的公平性，吸引並延攬符合台積公司價值觀與願景的人才	新增
《人才發展政策》	建立系統化成長機制，結合多元學習與績效管理，釋放員工潛能，助力個人與公司不斷創新與成長	新增
《員工關係與留任政策》	打造開放溝通模式與共融職場，提升員工歸屬感與價值認同，吸引並留任志同道合的人才	新增
《總體獎酬政策》	結合員工利益及公司成就，提供具市場競爭力的薪酬與福利，並擴展適用範圍至全球組織	修訂



供應商／承攬商

文件名稱	說明	類型
《供應商行為準則》 《供應商永續標準》	明確規範現代奴役、僱傭協議、能源管理等議題，促使供應商瞭解並落實國際標準與道德責任	修訂
《營建工地安全宣言》	建立高標準的營造與監造分立機制，並深化施工安全培訓，攜手承攬商將安全落實於建廠每一環節	新增
《承攬商環安衛藍皮書》	強化作業規定及防護措施，確保符合國際 ISO 管理系統要求，提升環安衛安全標準	修訂



客戶

文件名稱	說明	類型
《隱私與個人資料保護準則》	更新個人資料傳輸合法性與保護措施，加強接收方保護要求，妥善管理 <u>個人</u> 隱私與個資安全	修訂
《無有害物質政策》	以源頭減量落實有害物質管理，確保產品全生命週期符合無有害物質要求，實現清潔生產	修訂



調查與行動進展

員工

台積公司深耕員工健康安全、共融職場、隱私保護三大議題。健康安全方面，透過建置病假缺勤預警系統、優化安全衛生網站，打造主動式智能健康及安全管理環境；在落實職場共融方面，民國 114 年持續推展相關培訓課程、身心障礙職務再設計等行動方案，並推出「台積電寶茁壯計畫 3.0」，以及成立 Pride@tsmc 員工資源團體，致力將共融價值深植於企業文化。此外，持續強化全員資安意識，年度累計培訓逾 8 萬 8,000 人次，全面提升資訊防護韌性。

台積公司身為 RBA 全會員（Full Member），依循 RBA 管理架構，透過自評問卷（Self-

Assessment Questionnaire, SAQ）定期檢視各營運據點於勞工、健康與安全、環境及道德規範四大面向的管理制度、潛在風險與實質作為，並委託第三方機構執行 RBA 驗證稽核流程（Validated Assessment Program, VAP），以客觀機制強化管理成效及資訊透明度。民國 114 年，6 個受稽核廠區皆取得滿分成果，完整報告已揭露於 RBA-Online 平台供利害關係人參閱。自民國 115 年起，台積公司新廠區將於工廠登記證核發日後 18 個月內接受 RBA VAP 驗證稽核，既有廠區則維持每 5 年至少稽核一次，持續落實對負責任營運的治理承諾。

調查與行動進展—風險鑑別與減緩措施

議題	民國 114 年主要行動	風險鑑別	減緩措施
健康安全	- 建置病假缺勤分析與預警機制，透過數據預測因子，早期識別並介入潛在健康風險 - 整合數位化平台與沉浸式教育資源，強化員工對作業環境風險的辨識與因應能力		
共融職場	- 推動共融職場相關課程，提升員工對於人權風險敏感度並培養共融領導力 - 持續透過職務再設計擴大身心障礙人才招聘，並推出「台積電寶茁壯計畫 3.0」，完善多元族群的照護與支持體系 - 建立 Pride@tsmc 員工資源團體，建構友善職場		
隱私保護	強化資安韌性與保護意識，落實教育訓練並取得 60 張國際資安證照，嚴謹守護機密資訊與隱私安全		

民國 114 年，台積公司針對「薪資與工時、健康與安全、性騷擾、隱私」議題所衍生的人權衝擊事件，秉持「恢復、補償、矯正、懲處」四大原則落實補救機制，致力於將影響降至最低，實踐尊重與保障人權的承諾。

調查與行動進展—補救機制

議題	民國 114 年事件	114 年補救行動
 薪資與工時	2 件	恢復 補償 補發員工加班費／核准應有的請假權益 矯正 主管應依照法令與工作規則，核准符合規定的員工加班申報及假勤申請
 健康與安全	25 件	恢復 補償 協助受傷員工恢復健康，並提供必要支持資源 矯正 訂定辦公室用電規範、強化管路操作訓練，預防二次事故
 性騷擾	28 件	懲處 依情節輕重，對不當行為員工採取職務調整或解雇等措施 恢復 補償 提供心理諮商等員工協助方案（EAP），並營造零騷擾工作環境 矯正 要求全員必修「營造零騷擾工作環境」課程
 隱私	1 件	懲處 依情節輕重，對不當行為員工採取必要懲處 恢復 為員工重建隱私可受到保障的工作環境 補償 提供心理諮商等員工協助方案（EAP），減輕衝擊影響 矯正 強化個資與隱私保密宣導教育，要求員工簽署承諾避免再犯



職場人權氛圍調查

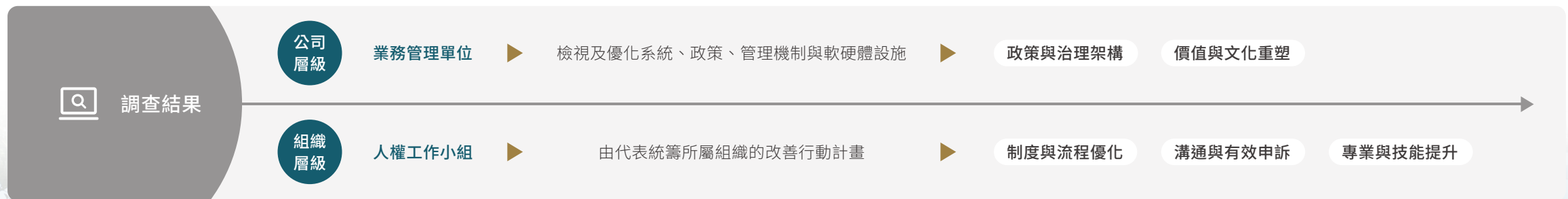
台積公司定期執行職場人權氛圍調查，參考聯合國開發計劃署（[UNDP](#)）的企業營運人權風險指標與 MVO Nederland CSR Risk 人權衝擊資料庫，設計調查問卷以瞭解全球員工對人權議題的關注與回饋。調查結果顯示，同仁主要聚焦「隱私與個資保護、心理健康與心理安全感、薪資與工時、騷擾防制、表達與參與、職業健康與安全」六大人權議題。

為確保有效落實人權改善機制，台積公司建立由「業務管理單位」與「人權工作小組」組成的治理架構，擬訂「政策與治理架構、價值與文化重塑、制度與流程優化、溝通與有效申訴、專業與技能提升」五大行動策略，分別從公司層級與組織層級推動改善行動，回應職場人權氛圍調查結果。

其中，「業務管理單位」負責公司層級的精進行動，包括系統、政策、管理機制與軟硬體設施的檢視及優化；「人權工作小組」則根據所屬組織員工調查結果中的高關注議題，制訂組織層級的改善措施，確保回應員工需求。相關改善行動每季定期向 ESG 委員會報告執行進度，並持續追蹤成效，做為制度優化與管理精進的依據。

公司層級的精進行動由業務管理單位策畫，聚焦「安全與衛生、隱私保護、工作歧視、薪資與工時」類別，完善公司制度與管理機制；組織層級則由人權工作小組針對「心理健康與心理安全感、薪資與工時、表達與參與」等員工高關注議題，研擬並推動改善措施。

人權改善推動架構



公司層級精進行動

人權類別	策略	民國 114 年主要行動
 安全與衛生	價值與文化重塑	健康風險溝通 透過作業環境風險評估與風險溝通會議，強化同仁對健康管理機制的理解及信任
	源頭工程改善	導入化學品中央供應系統與機台降躁工程，提升作業環境安全與員工健康
	制度與流程優化	作業流程優化 推動化學品分裝與自動量測機制，降低人員暴露風險，並升級防護裝備規格，強化現場防護韌性
 隱私保護	價值與文化重塑	合規意識深化 舉辦涵蓋台灣個人資料保護法等個資法規的培訓，深化隱私保護文化
	存取權限管控	落實最小權限原則（PoLP）並監控異常存取行為，確保個資處理安全
	制度與流程優化	應變機制強化 規畫建立個資外洩應急流程及演練，提升資安事件應變及復原能力
 工作歧視	專業與技能提升	技術防護升級 導入加密技術及多層次資安防禦措施，確保敏感資料傳輸與存儲安全性
	制度與流程優化	友善空間布建 規畫性別友善設施與無障礙環境，建構具包容性與尊重的職場空間
 薪資與工時	制度與流程優化	工時管理調整 整合全球工時與加班管理規範並統一執行原則，確保符合在地法規並兼顧彈性管理需求
	政策與治理架構	數據治理轉型 跨部門合作推動作業報表自動化，建置單一資料庫以提升數據精準度

組織層級精進行動

人權類別	策略	民國 114 年主要行動
 心理健康與 心理安全感		共融領導力 培養主管開放、尊重與支持的領導能力，提升團隊合作與心理安全感。措施包括心理安全相關課程、職場「好好說話」文化推廣及心理健康促進講座等
	價值與文化重塑	創新文化 鼓勵員工在風險控管基礎上積極推動創新，並從經驗中學習。例如凝聚高階主管共識，通過多元溝通管道推行失敗經驗學習分享，並設立勇於嘗試創新的獎項
	制度與流程優化	零騷擾職場 打造無歧視、零騷擾的工作環境，強化員工信任與心理安全感。例如推行風險預警機制、連結績效與零騷擾紀錄，落實尊重文化
	溝通與有效申訴	信任溝通模式 在組織變動中，讓員工感受到「聲音被聽見、需求被理解、問題被回應」。措施包括主題性咖啡聊活動、小天使關懷機制等，鼓勵員工安心表達需求
 薪資與工時	制度與流程精進	彈性工作安排 提升工作調度的彈性及可預測性。例如依業務性質開放遠端工作申請、固定排班、人力備援及工時預警系統等，降低員工長工時風險
		精準溝通機制 隨著企業擴張，跨部門與內部溝通需求激增，亟需提升溝通品質與效率。透過會議減量、精簡關鍵績效指標及跨組織會議前置協商，有效降低溝通成本
 表達與參與	價值與文化重塑	主動傾聽文化 鼓勵員工提出建設性意見，為組織進步與創新注入動力。例如定期舉辦內部溝通會議與外部團隊合作活動，洞察與回應員工需求，提升歸屬感
	溝通與有效申訴	申訴信任感 建立可信賴的管道，確保員工安心表達意見並獲得妥善回應。措施包括清楚說明申訴處理流程、獨立處理小組及平台安全性，增強員工對申訴處理的信心

關聯企業的人權調查

台積公司依循 OECD《商業行為盡職調查指南》，將人權盡職調查延伸至關聯企業，評估其商業關係中實際與潛在的人權風險。民國 114 年，透過法規合規紀錄、永續報告書及公開資訊進行事前盡職調查盤點與評估，並對 4 家關聯企業發放人權風險調查問卷，完成率達 100%。問卷涵蓋「公開

人權政策／承諾、建立人權專責單位、進行盡職調查、盡職調查涵蓋價值鏈、提供減緩與補救措施、舉辦人權教育訓練、揭露人權管理進展、提供申訴管道」8 項類別，以核實管理執行情況。根據調查結果及參考歐盟《企業永續盡職調查義務指令》對重大衝擊人權事件的定義，確認關聯企

業均無重大人權風險，且皆已建立人權管理制度。

針對調查揭露的事件，台積公司逐一確認補救措施的落實情形，所有關聯企業均已完成改善。在薪資與工時方面，透過優化工資給付流程、導入線上工時檢核系統完

成矯正；在騷擾與歧視方面，針對曾發生的性騷擾事件，制訂防治辦法與申訴管道，並將相關課程列為必修；在環境保護、健康與安全方面，針對環保裁罰及非重大工傷，則透過導入警示系統、滾動式法規追蹤與強化安全訓練等措施完成改善。

關聯企業的人權調查

公司	建立政策與組織		採取調查與行動				強化議合與揭露	
	公開人權政策／承諾	建立人權專責單位	進行盡職調查	盡職調查涵蓋價值鏈	提供減緩與補救措施	舉辦人權教育訓練	揭露人權管理進展	提供申訴管道
關聯企業 A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
關聯企業 B	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
關聯企業 C	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
關聯企業 D	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



關聯企業人權風險調查

人權事件	說明	補救措施
 薪資與工時	2 家關聯企業因延長工時、未依法給付加班費及工資未足額給付而違反勞動法規	矯正 導入線上工時報表與系統檢核以落實工時管理，並透過通訊軟體推送提醒，協助主管與同仁掌握工時
		矯正 持續於內部會議宣導工時管理，深化全員合規意識
		矯正 優化工資給付流程，並強化稽核與監控機制
 騷擾與歧視	2 家關聯企業發生性騷擾事件	矯正 制定「性騷擾防治管理辦法」並設立專屬申訴信箱，由高階主管擔任最高負責人
		矯正 將性騷擾防治納入必修課程，並定期宣導申訴管道，確保同仁知悉
		處罰 依規對被申訴人予以懲處，並執行相應輔導與矯正措施
 環境保護	3 家關聯企業違反環境法規並遭受裁罰	矯正 優化環境數據管理與稽核流程，導入警示系統並推行雙人覆核機制，確保申報數據正確性
		矯正 滾動式追蹤營運所在地環保法規異動，確保作業程序合規
		矯正 辦理環境專責人員教育訓練，提升專業職能
		矯正 攜手供應商針對特定環境議題落實培訓與管理
 健康與安全	3 家關聯企業發生非重大職災的工傷事件	矯正 落實工作場所職業危害風險鑑別
		矯正 定期執行職業安全健康查核，確保符合法規要求
		矯正 提供健康與安全教育訓練及宣導

註：4 家關聯企業已全數（100%）完成人權風險評估，評估結果皆無重大人權風險。針對曾發生人權相關事件的關聯企業，其相應的減緩與補救措施亦已 100% 執行完畢

供應商／承攬商

台積公司聚焦供應鏈 4 項顯著人權議題：健康與安全、汙染與化學品、薪資與工時及生物多樣性，透過風險預防、替代原料開發、責任招聘及自然風險管理，致力降低人權衝擊。民國 114 年，台積公司以數據驅動管理為核心，運用 Suptrack 數位量化平台整合多維度資訊，系統化評估供應

商的人權與 ESG 風險。營建工地安全管理方面，已有 6,823 人參與體感式訓練，其中 6,496 人（95.2%）未再次發生違規；同時，實踐負責任採購，累計返還供應商員工逾新台幣 7.8 億元聘僱費用，並針對六大類再生能源供應商制定生物多樣性自然風險評估指引，兼顧綠能發展與生態保護。

台積公司參考聯合國開發計劃署（UNDP）「企業營運人權風險」指標，於供應商自我評估問卷（SAQ）中設計 76 題人權問項，涵蓋「治理與安全、勞工權利、服務與產品責任、環境權利、表達與參與、性別平等」六大面向，系統化鑑別供應鏈人權風險。民國 114 年，已完成 100% 的第一階供應商調查，並依人權表現

將其區分為 A 至 E 共 5 個級別；其中，未達標準的 D 級與 E 級供應商共占 27%，均列為優先輔導對象。為提升管理成效，台積公司建置「供應商人權管理追蹤平台」，並結合線上課程與實體工作坊，提供標竿範例、學習教材及線上諮詢等資源以持續追蹤改善進度；100% 的具風險供應商皆已接受減緩措施輔導。

調查與行動進展—風險鑑別與減緩措施

議題	民國 114 年主要行動	風險鑑別	減緩措施
 健康與安全	- 全面提升營建工地安全管理流程，聚焦「安全環境、行為、紀律、認證」四大面向，針對電氣、高空作業等執行工程風險評估，並於嘉義建廠專案導入無線攝影機監控技術，累計使用 1,109 次，落實施工風險控管 - 結合科技強化工安訓練，於新竹、嘉義、高雄 3 個營建工地導入 6 項安全沉浸式體驗設備，累計 6,823 訓練人次，提升施工現場安全文化 - 在 Supply Online 360 平台提供置供應商「新機台與新化學品安全把關」互動式課程，提升變更管理認知、風險評估流程及審查要項的專業知識	☒	☒
 汙染與化學品	- 主動蒐集廢水排放高風險供應商資訊，建立系統化查核與輔導機制，要求供應商針對風險項目進行矯正並落實後續追蹤 - 完成第一階供應商受管制物料及製程使用 PFASs 盤點，掌握供應商 543 個執行管理計畫廠區與 490 個無受管制物料廠區動態，並要求所有新進材料申報 PFASs，啟動替代材料轉型計畫	☒	☒
 薪資與工時	規範供應商不得要求員工支付聘僱費用，並建立主動查核機制，累計返還約新台幣 7.8 億元聘僱費用，落實「雇主付費原則」	☒	☒
 生物多樣性	制定「再生能源供應商生物多樣性篩選指引」，針對離岸風電、陸域風電、太陽光電、水力、地熱、生質能等 6 種發電方式建立篩選機制，確保能源轉型兼顧生態永續	☒	☒

調查與行動進展—補救機制

供應商及承攬商若涉及人權衝擊事件，須立即啟動補救流程，包含恢復至負面衝擊發生前的狀態、執行矯正措施及必要懲處。針對供應商，若未遵守台積公司《供應商行為準則》、拒絕配合稽核或未於期限內完成改善，經溝通後仍未遵循要求者，將終止業務合作關係。民國 114 年，前五大稽核常見缺失依序為「勞工人權、環境保護、緊急演練與消防安全、職業安全、職業衛生」，改善率達 98%。

民國 114 年供應商前五大稽核常見缺失



民國 114 年供應商前五大稽核常見缺失補救行動

	細項分類	稽核常見缺失議題	及時補救行動	後續減緩行動	缺失改善率
勞工權利	不歧視	未提供適合宗教活動的場地	提供適合宗教活動的場地	建立履行宗教義務的政策或程序	100%
	自由選擇職業	未簽署書面化的勞動契約	與員工簽署勞動契約，並提供副本供員工留存	供應商修訂僱傭條款以符合勞動契約要求	100%
環境保護	水資源管理	未制訂雨水管理計畫	指派雨水管理專責人員，並設置雨水流佈圖	定期評估與監測雨水排放情況	98%
	固體廢棄物管理	未完善管理廢棄物	在廢棄物貯存地點或容器上明確標示名稱	對一般事業廢棄物清運與處理廠商進行稽核評估	97%
緊急演練與消防安全	消防安全	消防滅火動線受阻	清理滅火動線上的障礙物	每月檢查滅火器並確保功能正常	100%
	緊急演練	未完善緊急應變演練	設置建築物內外的緊急疏散集合地點	規畫年度定期演練，包含夜間疏散演練	98%
職業安全	感電防護	電氣設備無防護	增設防感電設施，例如在電盤內設置隔板	定期執行電氣設備預防性維護保養	98%
	安全檢查申報	未實施建築物公共安全檢查與申報	完成年度建築物公共安全檢查與申報	規畫每年度進行一次安全檢查與申報	98%
職業衛生	工業衛生	未檢測作業環境	定期檢測噪音及化學品作業環境	根據監測結果進行環境保護計畫	97%
	公共衛生	未建立傳染病預防及應變計畫	建立傳染病防範機制並實施應變演練	依衛生機構指引制訂防治措施	96%

客戶

台積公司將「客戶機密資訊與個資保護」及「產品有害物質管理」視為顯著人權議題，致力維護客戶資料安全與產品安全性。資安治理方面，持續檢視台積公司及子公司適用的個資法規要求，進一步完善保護措施，並新增 16 項資安規範，強化機密資訊管控。同時，新增 5 個廠區取得德國聯邦資訊安全局 ISO/IEC 15408 國際資訊技術安全評估共通準則 EAL 6 等級安

全認證，進一步保障客戶資訊安全。民國 114 年未發生客戶機密資料與個資不當使用事件。有害物質管理方面，台積公司秉持源頭預防原則，推動蝕刻製程 N- 甲基吡咯烷酮（NMP）替代計畫，使其用量較基準年減少 99%，並建立致癌、致突變或具生殖毒性（CMR）物質檢測能力，將風險管理前移至材料與製程源頭，確保產品安全符合標準。

調查與行動進展—風險鑑別與減緩措施

議題

民國 114 年主要行動

🔴 風險鑑別 🟢 減緩措施



客戶機密資訊與
個資保護

- 🔴 識別遠端辦公模式的潛在資安風險，針對專案共享資料夾導入管控措施；持續檢視台積公司及子公司個資法規要求，進一步確保全球營運符合隱私保護要求
- 🟢 將個資保護列入新進員工及具特定權限員工的必修課程，深化資安文化
- 🟢 維持 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統認證，並新增 5 個廠區通過 ISO/IEC15408 驗證，達到 EAL 6 等級安全認證



產品有害物質管理

- 🟢 推動蝕刻製程 NMP 替代計畫，以民國 105 年為基準年，截至民國 114 年，NMP 使用量減少 99%
- 🟢 建立 CMR 物質檢測能力，完成 100% 疑慮材料檢測，確保材料符合安全標準



社區

台積公司視環境權為人權保障的重要一環，聚焦「汙染與化學品、水資源、生物多樣性」三大議題，致力降低營運活動對環境的衝擊，守護社區福祉。在汙染與化學品管理方面，透過深化與學研機構合作，提前布局 PFASs 處理、替代技術及環境影響評估，同時導入數位 i-SDS（Intelligent Safety Data Sheet）化學品管理系統，完成 254 項混合化學品危害辨識。水資源管理方面，台積公司響應國家水資源多元開發政策，民國 114 年新增簽訂 13 萬 6,000 立方公尺海淡水認購合約，並於 TSMC Arizona 啟動再生水廠建設計畫，規畫導入近零排放（Near

Zero Liquid Discharge）技術以提高水回收效率；JASM 則持續推動地下水涵養工程，落實永續管理承諾。

在生物多樣性保育方面，台積公司結合廠區復育推動棲地改善、物種保育及環境教育，並透過公民科學推廣、獎學金及國際論壇，擴展保育行動至產官學研各界。民國 114 年，台積公司未發生重大汙染事件，以實質行動體現綠色營運價值。

調查與行動進展—風險鑑別與減緩措施

議題	民國 114 年主要行動	減緩措施
 汙染與化學品	- 導入「辨識原物料、優先管理受管制物質、評估替代技術、建立廢水處理技術」四大策略，針對水資源及 PFASs 處理進行跨國前瞻研究，並提前完成子公司 42 支含 6 個碳氟鏈 PFASs 光阻替換作業，領先法規生效期 - 優化 PFASs 檢測能力，以「過濾直測法」將檢測流程由 105 分鐘縮短為 15 分鐘，效率提升 86%，並全面導入全球廠區應用 - 透過 i-SDS 系統完成 254 項混合化學品危害辨識，並提前部署總磷放流標準，以源頭減量與管末技術，確保既有廠區與新建廠區均能提前符合法規要求 - 運用「空汙快篩即時感測儀」，將 1 鹼 4 酸氣體檢測時間由 1 週縮短至 1 分鐘，並建置 36 台設備升級廠區空氣汙染防禦網	
 水資源	- TSMC Arizona 啟動再生水廠興建計畫，並領先導入近零排放技術提升水回收率；JASM 致力地下水涵養工程，復育量達 800 萬立方公尺 - 台灣廠區新簽每日 13 萬 6,000 立方公尺海淡水認購合約，增強水資源韌性	
 生物多樣性	- TSMC Arizona 與大自然保護協會（The Nature Conservancy）合作，提升維德河供水渠道用水效率，同時改善水域生態環境 - 晶圓十五 A 廠申請保育共生地（OECD）認證，復育巴氏銀鮐並繁衍子代，成為台灣首家在廠區內復育瀕危物種的半導體企業 - 透過 iNaturalist 愛自然平台與 eBird Taiwan 鳥類資料庫，培育公民科學家 3,978 人次；舉辦「生物多樣性國際論壇暨頒獎典禮」獎勵 22 件專案，並完成 14 條潛在生態廊道評估	

議合與申訴進展

民國 114 年，針對員工、供應商／承攬商、客戶、社區四大利害關係人，台積公司以「人權知識培力」與「多元溝通機制」二大面向，建立「意識培養、問題申訴、回應處置」的人權防護網，落實人權管理責任。在人權知識培力方面，依據不同利害關係人特性與需求，設計差異化的教育訓練課程，涵蓋職場安全、人權意識、資訊保護及環境永續等主題，確保知識有效傳遞；在多元溝通機制方面，建置多樣化申訴管道，以利利害關係人反映問題，並由專責單位追蹤處理，提升利害關係人對人權保障的信任。



人權知識培力

透過教育訓練課程、講座與宣導教材，主動向利害關係人傳遞相關知識、政策與規範



多元溝通機制

藉由申訴管道、意見箱及舉報系統等平台，讓利害關係人反映意見，並獲公司即時回應與處理



員工

累積 **321,597** 人次

員工參與職業安全相關訓練



供應商／承攬商

累積 **32,775** 人次

新進與既有承攬商參與職業安全相關訓練



客戶

151,012 人次

員工完成個人資料保護法規教育訓練



社區

3,978 人次

民眾與學子參與 iNaturalist 愛自然公民科學家培育與 eBird Taiwan 鳥類資料庫調查志工培訓



員工

台積公司以「尊重」與「安全」二大核心，建立員工教育訓練體系，並設立涵蓋日常意見收集與正式舉報機制的意見反映管道，鼓勵員工主動表達訴求，全面實踐共融職場、人權承諾及安全文化。為落實尊重同理的職場環境，深化員工對人權價值的理解，除持續推動「人權通識」與「認識台積人權政策－營造零騷擾工作環境，杜絕性騷擾」線上課程，並依不同職級設計零騷擾、反霸凌、共融領導力等主題課程外，民國 114 年進一步新增「職場霸凌之法律界線與預防處置」系列課程，強化主管對行為準則及霸凌預防認知；若接獲員工問題反映，

民國 114 年教育訓練課程

薪資與工時			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
新進員工職前訓練	新進同仁	8,600	0.58 小時
工時與假勤管理	新進技術員	1,998	3 小時
工時與假勤管理	新任副理	434	1 小時

僱傭條款／工作歧視／性騷擾			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
共融領導力工作坊	主管	3,472	2-4 小時 ^註
「職場零騷擾 TSMC Caring」實體課程	製造部第一線主管	286	2 小時
「認識台積人權政策－營造零騷擾工作環境，杜絕性騷擾」線上課程	所有同仁	80,938	0.5 小時
「職場霸凌零容忍－職場霸凌之法律界線與預防處置」線上課程 NEW	主管	7,983	1.5 小時
人權通識線上課程	所有同仁	65,689	0.25 小時

註：高階主管 2 小時、中階主管 3.5 小時、初階與新任主管 4 小時、新任主管進階課程 3 小時

則依其性質交由權責單位以保密程序即時且妥善處理，強化員工權益保障與信任關係。此外，台積公司亦針對全體員工提供資訊保護教育訓練，增強隱私保護意識與資訊防護觀念。

安全方面，台積公司以強化安全溝通及多樣化安全訓練為重點，透過環安衛推廣活動、VR 實境體驗等方式提升員工工安意識，並將安全文化擴展至承攬商，培植種子廠商成為推廣夥伴，共創零職災友善職場。

安全			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
安全時刻課程	所有同仁	168,514	1 小時
環保安全衛生月	所有同仁	1,384	2 小時
一般安全衛生教育訓練	新進同仁	11,875	3 小時
新僱用或調換作業主管安全衛生教育訓練	主管	1,545	6 小時
環境安全衛生課級訓練年度複訓	製造、處置或使用危害物作業的同仁	30,171	1 小時
年度消防訓練	所有同仁	44,533	1 小時
年度疏散演練	所有同仁	63,575	0.5 小時

隱私			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
資訊保護	所有同仁	88,933	0.3 小時

健康與安全			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
健康講座	所有同仁	3,023	1 小時



員工意見反映管道申報件數

申訴管道	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
員工申訴直通車	231	251	252	257	337
員工意見箱	1,297	1,565	1,604	1,861	1,662
吹哨者舉報程序	4	1	8	12	6
各廠區馬上辦中心	2,831	2,899	2,924	2,994	2,287
性騷擾申訴處理委員會	14	19	35	50	45
違反從業道德行為舉報系統	92	83	88	89	122
職業病傷調查委員會與安全衛生反映管道	5	1	7	1	1



員工意見反映管道調查後屬實件數

顯著議題	受理議題分類	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
薪資與工時	出勤或控管休假	3	1	1	5	1
薪資與工時	控管加班申報	2	3	2	1	1
工作歧視、性別歧視	歧視	0	0	0	0	0
性騷擾	性騷擾	11	14	23	28	28
隱私	違反個人資料保護法	1	3	2	1	1
安全	職業病與安全衛生	2	0	1	1	0

供應商／承攬商

台積公司致力賦能供應商／承攬商強化人權與永續自主管理能力。對於供應商，台積公司依其人權稽核評級實施分層培訓，並針對高風險供應商提供專題工作坊與管理平台操作指導，確保資源有效投入關鍵改善領域；同時，整合碳管理、永續原物料等議題，提升供應商達成台積公司永續標準的能力。承攬商方面，所有新進承攬商必須完成安全衛生基礎訓練。此外，根據《環保安全衛生訓練內控作業流程》，針對駐廠且接觸化學品的承攬商，則進一步要求參與個人防護具訓練及年度緊急應變演練，增進其風險應對能力。

民國 114 年供應商教育訓練課程

適用所有議題			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
供應商人權管理提升計畫（英文場）	第一階供應商	39	1 小時
供應商人權專題工作坊	人權評級為 D 或 E 級的供應商	77	1 小時
供應商人權管理平台說明會	人權評級為 D 或 E 級的供應商	118	0.5 小時
供應商 RBA 稽核說明會	受稽核供應商	65	3 小時
供應商永續性稽核課程	採購同仁	49	3 小時
氣候與能源			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
供應商碳排管理與碳管理工具說明會（2 場次）	採購同仁	28	3 小時
供應商減碳目標設定與碳排資料收集說明會（2 場次）	採購同仁	32	2 小時
供應商 CDP 培訓課程（3 場次）	CDP 受邀供應商	151	6.5 小時
1+N 碳管理講習（2 場次）	台灣供應商	127	17 小時

在溝通機制上，台積公司於全球責任供應鏈管理平台（Supply Online 360）設立「供應鏈員工申訴管道」，民國 114 年共受理 9 件申訴案件，涵蓋薪資與工時、健康與安全、歧視與騷擾及第二階供應鏈人權管理等議題。所有案件均於接獲後即時核實、指派權責單位處理，並由申訴處理委員會監督及最高負責人確認，確保流程嚴謹保密。台積公司除釐清及處理申訴內容，亦視個案精進管理作為，並要求供應商依《供應商行為準則》落實改善，有效提升供應鏈人權管理透明度及實效，展現產業責任與擔當。

第二階供應鏈人權管理／氣候與能源／健康與安全			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
供應鏈永續論壇	人權評級為 E 級的供應商、碳排關鍵供應商、新建廠承攬商	160	30 小時
Supplier Human Rights Management Enhancement（全英文）	海外供應商	35	0.5 小時
永續原物料			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
永續原物料教育訓練與採購政策	產品金屬含量 >50% 的第一階供應商	21	1 小時
DJSI 永續原料採購管理	採購同仁	14	1 小時
健康與安全			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
新進承攬商安全衛生訓練	新進承攬商	27,962	3 小時
承攬商個人防護具訓練	既有承攬商	3,734	2 小時
承攬商年度緊急應變演練	既有承攬商	1,079	4 小時



供應商／承攬商意見反映管道申報件數

顯著議題	受理議題分類	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
薪資與工時	薪資發放爭議、未明確定義加班工時且未支付加班費	0	2	1	3	2
健康與安全	現場作業疑問	0	0	3	0	2
歧視與騷擾	業務糾紛與不平等待遇、勞工保險等	4	0	3	4	4
隱私	機密資訊保護	0	1	1	0	0
第二階供應鏈人權管理	供應鏈品質管理制度	0	0	0	0	1



客戶

台積公司積極強化員工對客戶資訊保護的法規意識與操作規範，訓練內容涵蓋客戶機密資訊與個資保護及產品有害物質管理。在客戶機密資訊與個資保護方面，透過資訊安全線上課程與從業道德法規遵循年度課程，確保所有員工具備基本的資訊保護意識與法規遵循觀念，並自民國 114 年第四季起，將「個人資料保護簡介」納入新進員工必修課程，要求於到職 30 日內完成；同時，針對具特殊資料存取權限的同仁，指定個資保護課程為必修課程，提升對個資保護的重視。在產品有害物質管理方面，則為營運、研發、品質暨可靠性組織新進員工提供專業訓練，確保其具備正確管理知識，全方位保障客戶資訊及產品安全。

為深入理解客戶需求並強化信任，台積公司透過年度客戶滿意度調查、季度評核會議及不定期會面等多元溝通管道，蒐集與即時回應客戶意見，並將其關注議題融入日常作業流程，預防潛在人權風險。藉由有效溝通及預防機制，民國 114 年未發生客戶機密保護及有害物質相關申訴事件。

☑ 客戶意見反映管道申訴件數

顯著議題	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
客戶機密資訊與個資保護	0	0	0	0	0
產品有害物質管理	0	0	0	0	0

民國 114 年客戶教育訓練課程

客戶機密資訊與個資保護			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
資訊安全線上課程	所有同仁	88,933	0.3 小時
從業道德與法規遵循年度課程—遵循個人資料保護法規章節	所有同仁	151,012	0.2 小時
個人資料保護簡介	新進同仁	2,776	0.2 小時
	具特殊權限同仁	7	0.2 小時
資訊安全訓練課程	客戶關係服務處同仁	12 場次，平均每場 107 人	0.5 小時

產品有害物質管理			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
有害物質流程管理系統簡介	營運、研發、品質暨可靠性組織新進同仁	5,762	0.5 小時



社區

台積公司視生態永續與環境保護為履行社區人權責任的關鍵，並以教育訓練為推動手段。對內，台積公司設立廠務學院，針對水處理與空汙處理系統提供分層訓練課程，從新進人員需具備的基礎操作與維護培訓，到針對複雜處理系統設計及優化的進階課程，全面培育環境管理專業人才，確保高標準且有效的汙染防制作為，體現企業永續承諾。對外，透過「台積電中科生態園區」及「台積電南科再生水廠環境教育學習園區」，提升民眾及學子生態意識；同時，以「Eco Plus! 生態共融計畫」致力復育物種與棲地及支持潛力人才與研究，並串聯 eBird Taiwan 鳥類資料庫、Merlin 鳥音辨識 APP、iNaturalist 等公民科學工具，推動生物多樣性主流化。此

外，民國 114 年台積公司以晶圓十五 A 廠為標的申請農業部林業及自然保育署保育共生地（OECM）認證，並舉辦「OECM 與廠區棲地營造策略與實作工作坊」，邀請林保署分享核心精神與實務，並與 16 家供應商走入廠區近自然林，透過巢箱裝設，共同探索「生產、生命、生態」共存的可能性。

台積公司透過 ESG 信箱及違反從業道德舉報系統，持續汲取大眾意見回饋，以維持良好的溝通基礎。民國 114 年，台南廠區接獲 1 件民眾向主管機關通報噪音事件，查證後發現噪音源為冷卻水塔及風管。台積公司立即採取應對措施，透過安裝冷卻水塔消音毯、風管消音器，並規畫長期增設隔音牆，以期有效降低廠區運作對周邊社區的影響。

☑ 社區意見反映管道申訴件數

顯著議題	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
氣候與能源	0	0	0	0	0
生物多樣性	0	0	0	0	0
汙染與化學品	0	0	0	0	1

民國 114 年社區教育訓練課程

汙染與化學品			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
廠務學院—新人水處理系統課程	廠務同仁（台灣 154 人／海外 4 人）	158	台灣 183 天／海外 31 天
廠務學院—高階水處理系統課程	廠務同仁	25	1 天
廠務學院—新人空汙處理系統課程	廠務同仁（台灣 138 人／海外 10 人）	148	台灣 148 天／海外 40 天
廠務學院—中階空汙處理系統課程	廠務同仁	921	19 天
廠務學院—高階空汙處理系統課程	廠務同仁	64	1 天
空氣汙染防制技術工作坊	廠務同仁	176	4 小時

氣候與能源			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
節能減碳提案教育訓練	節能減碳提案申請者與審核者	3,569	0.5 小時

生物多樣性			
訓練主題	受訓群體	參與人數	時長
OECM 與廠區棲地營造策略與實作工作坊	台積同仁、供應商與承攬商	32	3.5 小時
eBird Taiwan 鳥類資料庫調查志工培訓	一般民眾	840	2 小時
iNaturalist 愛自然公民科學家培育	一般民眾與中小學生	3,138	1.5 小時
台積電中科生態園區環境教育	一般民眾	3,192	2 小時
台積公司南科再生水廠環境教育	一般民眾	2,971	2 小時



附錄

管理指標

員工					
管理指標	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
調查成立工時申訴案件數	5	4	3	6	2
員工病假缺勤率 (%) ^{註 1}	-	-	1.13	1.10	1.12
女性主管占比 (%)	13.0	13.3	14.1	14.6	15.0
新聘技術職新鮮人女性占比 (%)	21.3	23.7	28.4	28.7	27.8
調查成立性騷擾申訴案件數	11	14	23	28	28
調查成立歧視申訴案件數	0	0	0	0	0
身心障礙員工聘用比率 (%)	1.1	1.0	1.0	1.0	1.0
調查成立違反從業道德案件數	4	4	5	1	2
調查成立員工個資洩漏申訴案件數	1	3	2	1	1
失能傷害頻率 (%) ^{註 2}	0.38	0.27	0.35	0.26	0.34
失能傷害嚴重率 (%) ^{註 2}	7	3	4	3	3
化學暴露造成的職業病件數	0	0	0	0	0

註 1：民國 114 年新增設定的管理指標，因此無民國 110 年至民國 113 年的指標成果

註 2：數據涵蓋範圍為台灣廠區、台積電（中國）、台積電（南京）、TSMC Washington, LLC、TSMC Japan 3DIC R&D Center、TSMC Arizona、JASM 及采鈺公司



供應商／承攬商

管理指標	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
承攬商在台積公司工作場域的失能傷害嚴重率 ^{註 1}	9	11	82	72	63
承攬商在台積公司工作場域的失能傷害頻率 ^{註 1}	0.19	0.37	0.18	0.30	0.07
輔導高風險作業承攬商導入 ISO 45001 職業健康安全管理系統驗證比率（%）	65	65	80	100	100
第一階供應商 SAQ 人權評級（分數）平均成績達 B 級（85 分） ^{註 2}	–	–	–	C 級（77 分）	C 級（78 分）
要求供應商執行負責任礦產盡職調查，合規礦產使用率（%）	100	100	100	100	100
每年稽核供應商負責任礦產盡職調查家數	3	5	3	3	3

註 1：數據涵蓋範圍為台灣廠區、台積電（中國）、台積電（南京）、TSMC Washington, LLC、TSMC Japan 3DIC R&D Center、TSMC Arizona、JASM 及采鈺公司

註 2：民國 113 年新增的管理指標，因此無民國 110 年至民國 112 年的指標成果

客戶

管理指標	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
客戶信任及滿意度（%）	88	92	94	96	96
資安體檢第三方評核結果（分）	99	99	98	99	99
客戶資安審查／稽核（次）	4	4	6	9	8
產品符合客戶／法規有害物質要求比率（%）	100	100	100	100	100



社區

管理指標	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
範疇一溫室氣體排放量	2,151,937	2,018,789	1,596,031	1,825,872	2,196,493
範疇二溫室氣體排放量（市場係數法）	8,152,497	9,539,765	10,187,387	10,957,397	11,130,568
範疇二溫室氣體排放量（區域係數法）	9,196,964	10,887,145	11,466,118	12,674,921	13,629,844
範疇三溫室氣體排放量 ^{註 1}	6,049,256	7,429,158	7,616,655	8,223,173	36,299,005
單位產品用水量（公升／十二吋晶圓當量－光罩數）降低比率（民國 99 年為基準年）（%）	降低 14.9	降低 2.6	上升 25.2	上升 14.3	上升 8.8
全球水資源正效益達成率（%） ^{註 2}	—	—	—	—	21
再生水替代率（%）	—	—	12	17	18
水汙綜合指標削減率（%）	42.5	54.3	63.4	63.3	61.9
單位產品空氣汙染物排放量降低比率（%）	54	59	50	47	58
揮發性有機氣體削減率（%）	98.4	98.9	99	99	98.9
空汙防制設備異常事件	0	0	0	0	0

註 1：台積公司響應並承諾科學基礎減量目標（SBT），為確保對齊科學基礎減量目標倡議（SBTi）要求，民國 114 年檢視與更新盤查範疇

註 2：民國 114 年新增的管理指標，因此無民國 110 年至民國 113 年的指標成果



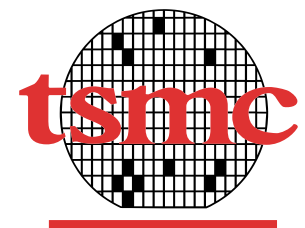
台積公司 SAQ & VAP 結果

		SAQ	VAP				
廠區	廠別	民國 114 年	民國 110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
台灣廠區	總公司	96.2	-	-	-	-	-
	晶圓二廠	85.4	-	-	200	-	-
	晶圓三廠	74.8	-	-	-	-	-
	晶圓五廠	85.4	200	-	200	-	200
	晶圓六廠	74.7	-	-	-	-	-
	晶圓八廠	86.8	-	-	200	-	-
	晶圓十二 A 廠	84.8	200	-	-	200	-
	晶圓十四 A 廠	84.4	-	200	-	-	-
	晶圓十四 B 廠	83.2	200	-	-	200	-
	晶圓十五 A 廠	83.4	200	-	200	-	200
	晶圓十五 B 廠	85.4	200	200	-	200	-
	晶圓十八 A 廠	83.5	200	-	200	-	200
	晶圓十八 B 廠	74.8	-	-	-	-	200
	先進封測一廠	75.8	-	-	-	-	-
	先進封測二廠	77.7	-	-	-	-	200
	先進封測三廠	84.8	200	-	200	-	200
	先進封測五廠	83.4	-	-	200	-	-
	先進封測六廠	74.4	-	-	-	-	-
子公司	采鈺	96.5	-	-	-	-	-
	台積電（中國）	77.6	-	-	-	-	-
	台積電（南京）	72.2	-	-	-	-	-
	TSMC Washington, LLC	86.3	-	-	-	-	-

註 1：根據 RBA 說明，民國 114 年 SAQ 除企業自評回覆內容，亦導入國家及產業類別風險評分進行整體考量。自評問卷：分為低風險（≥ 80）、中風險（≥ 60 & <80）、高風險（<60）

註 2：驗證稽核流程：滿分為 200 分

註 3：台積公司透過 SAQ 完成全球所有營運據點的風險評估，結果顯示 0 個廠區自評分數為高風險，未來將持續精進風險管理，提升營運韌性



本報告書著作人為台灣積體電路製造股份有限公司，並保留所有著作權法上之權利。