

泰碩電子股份有限公司  
TAISOL Electronics Co., LTD.

# 永續報告書 Sustainability Report

版本1.0 06/09/2023

# 目錄

		關於本報告書	01
		經營者的話	03
		2023永續成果	04
<b>01 關於泰碩</b>		<b>04 永續供應鏈</b>	
1.1 公司簡介	05	4.1 禁止人口販運	21
1.2 集團管理系統導入情形	07	4.2 不使用衝突礦產	22
1.3 公協會組織參與	07	4.3 在地採購政策	23
		4.4 各項回收	23
<b>02 永續發展藍圖</b>		<b>05 合作夥伴</b>	
2.1 永續政策與願景	08	5.1 品質客訴預防與處理	24
2.2 永續發展小組架構	08	5.2 客戶服務	25
2.3 泰碩價值鏈	09	5.3 客戶滿意度	25
2.4 重大性分析	10	5.4 客戶隱私	25
2.5 利害關係人議合	14	<b>06 環境守護</b>	
<b>03 永續治理</b>		6.1 自主碳盤查	26
3.1 經營團隊與董事會	15	<b>07 創新研發</b>	
3.2 公司治理	19	7.1 技術開創	27
3.3 誠信經營	19	7.2 產品服務	28
3.4 申訴機制	20	7.3 綠色研發	29
		<b>08 幸福職場</b>	
		8.1 健全人力結構	30
		8.2 人權管理	34
		8.3 人才發展	35
		8.4 薪酬福利	37
		8.5 健康與安全	40
		<b>09 社會參與</b>	
		9.1 公益關懷	42
		9.2 公益捐贈	43
		9.3 公益採購	44
		<b>附錄</b>	
		附1 GRI指標索引	45

## 關於本報告書

### 架構依據

感謝閱讀泰碩電子股份有限公司（以下簡稱泰碩、本公司或我們）2023年永續報告書，本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱GSSB）所發布的GRI通用準則2021（GRI Universal Standards 2021）作為揭露原則，並參酌臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」架構與編撰內容。

### 範疇與邊界

本報告書範疇以泰碩電子台灣與中國營運據點為主，涵蓋台北辦公室、桃園辦公室、泰碩東莞廠、泰碩蘇州廠、泰碩泗陽廠，合併財務報表上的其他子公司未含於此報告書中，如有提及相關資訊將另列說明，資訊揭露期間為2023年1月1日至2023年6月30日。報告書內容呈現經濟治理、環境與社會人權面之管理作為。

### 外部確信

1. 本報告書未經第三方確信。資料之完整與正確性由各權責單位主管、永續工作小組審閱和修訂後，經營高層核閱，最終發行。
2. 本公司ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949皆通過SGS台灣、SGS中國、WSF中國等合格機構查驗證。

### 發行資訊

報告發行時間：預定每年6月30日前發行。

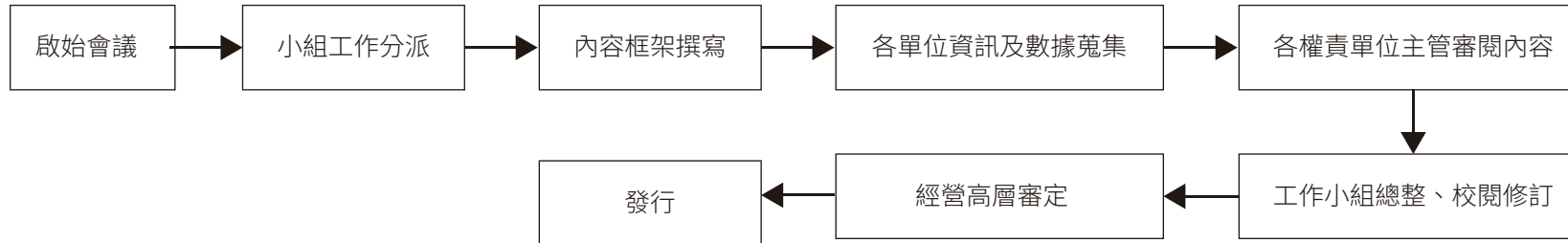
現行發行版本：2023年9月20日。

下一發行版本：2024年6月29日。首度發行，並申報主管機關。

發行形式：響應無紙化，以電子版發行中文版與英文版，同步公告於本公司官網企業社會責任專區。

## 關於本報告書

### 編審程序



### 聯絡我們

本公司網站企業社會責任專區可完整下載報告內容

<https://www.taisol.com/esg/esg-report/>

如任何指教與寶貴建議，竭誠歡迎與我們聯繫。

泰碩電子股份有限公司 永續發展小組

地址：台北市114內湖區瑞光路302號3樓

電話：02-2656-2658

信箱：esg@taisol.com

泰碩官網



企業社會  
責任專區



報告下載  
QR Code



## 經營者的話

### NO ESG NO BUSINESS

2023年隨著疫情解封，世界各地相繼傳出熱浪、暴雨、洪災、野火等災情，全球總體經濟進入下行週期，地緣政治導致供應鏈移動，消費電子終端需求疲軟、產業鏈庫存調整，瞬變的政經與市場情勢牽動企業的商業佈局也考驗組織營運韌性。在整體經濟與產業環境充滿嚴峻的挑戰下，泰碩2023上半年營收16.8億，雖較去年同期下滑30.61%，但第三季起逐步回穩，預估下半年營收回溫，會有顯著成長。

身為企業公民的一員，我們深知在追求經濟績效的同時，唯有致力「環境保護」、善盡「社會責任」及優化「公司治理」才能滿足利害關係人對我們的期待。當不確定性成為後疫情時代新常態，公司專注調控經營體質，並於今年正式成立永續發展小組。泰碩以人為本，以誠信、合作、創新、承諾(ICIC)四大核心價值為基礎，打造健康、高效團隊。追求經濟績效的過程中並行環境保護和社會參與之願景工程，泰碩期許企業能永續經營且成為責任生產的專業品牌。



泰碩為BU型組織，結合3P(職位、績效與薪酬)連結管理模式，由各專業經理人經營，期許持續獲利、創造正向績效以投入更多永續倡議，除遵循國際ESG規範與趨勢的同時，並實現共好共榮循環。環境永續方面，2023年9月起泰碩以總部和桃園辦公室為示範區，推動溫室氣體自主盤查作業，並著手從製程、設備及廠務管理等節能減碳，貫徹2024年擴展至集團各廠區逐步減碳，減緩氣候變遷對環境與生態的衝擊，同時配合產業客戶、協同供應商共同打造低碳供應鏈；東莞廠率先建構職業衛生安全管理系統，預期將於2023年10月取得ISO 45001的認證，除此之外，我們也遵循客戶要求定期接受RBA稽核及進行缺失改善。未來，泰碩將以此經驗擴展至集團各廠區。

在此，由衷感謝泰碩同仁、客戶、供應商、投資人與合作夥伴的支持和信任，攜手在挑戰日益嚴峻的環境中持續前進，創造價值與永續。

董事長 彭朋煌 2023年 9月

## 2023 上半年永續成果

### 供應鏈管理

1. 調查不使用衝突礦產情形，共計供應商139家，回執139家，合規比例100%。
2. 泰碩提供場地分類擺放，鼓勵廠商自主回收包材再利用以減少資源浪費。

### 環境面

1. 集團以台北總部和桃園辦公室為示範區，進行自主碳盤查作業，引導同仁學習碳管理基礎。



### 治理面

1. 永續發展小組每周議題討論，共計10場。
2. 永續議題培訓，集團計212人次參訓，培訓總人時數計458小時。

### 職場與社會參與面

1. 總公司截至6月份採購公益禮盒計54,600元，累計採購金額達新台幣517,862元。
2. 與社企「GC 贈物網」合作辦理《減碳送愛》活動，合計募集15箱閒置物資，讓物資良善循環，為地球減碳。
3. 蘇州廠辦理「蜜桃雪媚娘DIY公益活動」，邀請社區鄰里及弱勢家庭共襄盛舉，共計17戶家庭參與。
4. 蘇州廠與黎里派出所合作推動《警企聯動，反詐公益宣傳》達到企警合作，共築平安目的。



1.1	公司簡介	05
1.2	集團管理系統導入情形	07
1.3	公協會組織參與	07

# 01 關於泰碩

Corporate Overview

---

## 1.1 公司簡介

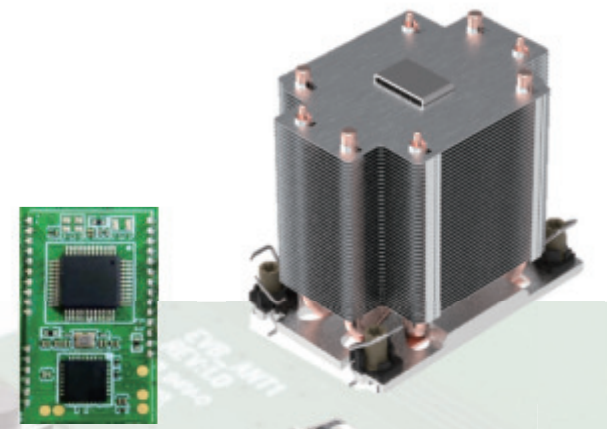
### 集團概述

泰碩電子成立於1994年(台灣證券交易所代碼：3338)，集團營運總部位於台灣，並於美國、中國、日本及越南等地設立服務據點。產品涵蓋導熱元件、散熱模組、連接器、讀卡器及NFC模組等研發、製造、加工、銷售，應用於電動車用、網路通訊、雲端運算、工業應用、消費性產品等範疇。

多年來不間斷的精益求精，泰碩已從零組件製造商成功轉型為提供完善解決方案的服務商，替客戶量身打造的客製化設計滿足各種不同的需求。集團均通過ISO9001質量管理體系認證，更擁有全球海外分公司與代理商銷售網絡，提供客戶最即時的服務與技術支援；且於台灣桃園及中國大陸東莞、蘇州及泗陽建置設備齊全的專業製造工廠，導入生產流程垂直整合作業，積極擴充產量，嚴控品質，成為全球著名OEM、ODM品牌的最佳事業夥伴，深受顧客與合作廠商之信賴。

### 業務範疇

連接器	散熱解決方案	行動商務
Card conn	熱管	NFC
Type-C conn	均溫板	SmartCard
卡類連接器客製化設計&生產	散熱模組	模組&讀卡機客製化設計生產
各類IO連接器	液冷	
	熱虹吸板	
	熱流模擬	



### 願景與理念

泰碩以成為全球「散熱解決方案領導者」為願景，秉持誠信精神、協同合作並以創新的技術和客戶建立深遠且信賴的夥伴關係，本著利他的承諾對待所有權益關係人，以誠信、合作、創新、承諾(ICIC)作為企業核心價值，開創永續共好的未來。

#### 誠信

泰碩秉持誠信對待客戶及合作夥伴。

#### 合作

我們秉持著利他精神，努力與夥伴建立雙贏且互信的合作模式。

#### 創新

「積極升級、不斷創新」為企業精神，而創新是我們成長的動能。

#### 承諾

堅守對客戶、供應商、員工、股東與社會大眾永續共好的承諾。

## 1.1 公司簡介

### 全球營運據點

#### 泰碩台灣總公司

+886-2-26562658 /

114 台北市內湖區瑞光路302號3樓

#### 泰碩泗陽廠

+86-527-80625666 #777 /

江蘇省宿遷市泗陽縣經濟開發區淮海東路88號

#### 越南泰碩

23rd Floor, CEO Building, HH2-1, Me Tri Ha New Urban Area, Pham Hung Street, Me Tri Ward, Nam Tu Liem District, Hanoi City, Vietnam

#### 泰碩桃園辦公室

+886-3-3592789 /

333 桃園市龜山區東萬壽路642巷50弄18號3樓

#### 泰碩蘇州廠

+86-512-63626788、0512-63627882、0512-63627883

中國江蘇省吳江市黎里臨滬工業園東安路248號

#### 泰碩東莞廠

+86-769-85321851 /

中國廣東省東莞市大嶺山鎮大嶺村大坪大嶺山段373號

#### 日本泰碩

+81-3-53675369 /

東京都新宿区四ッ谷1-18-20 明華ビル6階



## 1.2 集團管理系統導入情形

項目	系統類別	台北總公司	東莞廠	蘇州廠	泗陽廠
ISO 9001	品質管理系統	V	V	V	V
ISO 14001 GB/T 24001	環境管理系統		V	V	V
IATF 16949	汽車安全品質管理系統		V		

## 1.3 公協會組織參與

台灣熱管理協會	蘇州市吳江區外商投資企業協會	泗陽縣臺商聯誼會
台灣電子連接產業協會	蘇州市勞動關係和諧協會	宿遷市電子信息行業協會
SD協會	蘇州市吳江區臺灣同胞投資企業協會	SD Association

2.1	永續政策與願景	08
2.2	永續委員會架構	08
2.3	泰碩價值鏈	09
2.4	重大性分析	10
2.5	利害關係人議合	14

## 02 永續發展藍圖

Sustainability Vision / Materiality Analysis

---

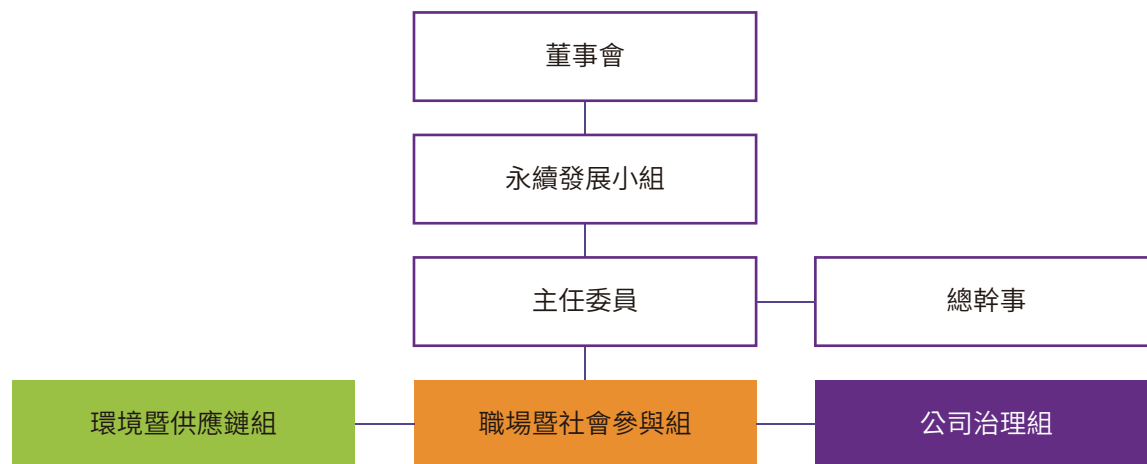
## 2.1 永續政策與願景

泰碩2022年調整原「企業社會責任政策」為「永續發展政策」，修訂「企業社會責任實務守則」為「永續發展實務守則」，並隨時依據國際永續趨勢、主管機關如臺灣證券交易所建議與實際作業情形進行更新相關政策。

“ 泰碩ESG願景：成為值得信賴的散熱解決方案夥伴，並與環境、社會永續共好 ”

## 2.2 永續發展小組架構

順應國際永續趨勢與業務發展階段，泰碩於2023年4月正式成立「永續發展小組」，由總經理擔任主任委員，總部研發主管擔任總幹事，經營高層組成委員架構，負責審議永續發展政策、管理方針與短中長期目標，下設環境暨供應鏈組、職場暨社會參與小組和公司治理組，共同協作以推動相關作業。



泰碩ESG組織架構

## 2.3 泰碩價值鏈

泰碩電子提供導熱元件、散熱模組、連接器、讀卡器及NFC模組等研發、製造、組裝加工之產品與服務，我們在乎產業上游供應與中下游研發設計、生產製造及終端銷售間的合作和永續，除兼顧技術、品質、服務、交期外，定期配合客戶的社會、環境面評估及改善要求。

連接器			散熱解決方案			行動商務		
上游	中游	下游	上游	中游	下游	上游	中游	下游
供應商	泰碩電子 設計研發 生產製造	客戶端/代工廠 終端銷售/使用	供應商	泰碩電子 設計研發 生產製造	客戶端/代工廠 終端銷售/使用	供應商	泰碩電子 設計研發	代工廠/客戶端 生產製造 終端銷售/使用
原物料	產品研發	運輸/廢棄物	原物料	產品研發	運輸/廢棄物	機構料件	規格制定	代工廠生產
承包商	業務推廣	客戶端倉儲	承包商	業務推廣	客戶端倉儲	電子料件	研發設計	成品銷售
金屬加工	客戶發單	客戶端組裝	金屬加工	客戶發單	客戶端組裝	包材		
塑膠加工	工廠接單	成品銷售		工廠接單	成品銷售			
木材加工	塑膠加工 組裝/包裝/ 裝箱/入庫			焊接 組裝/包裝/ 裝箱/入庫				

## 2.4 重大性分析

### 重大議題鑑別流程

#### 步驟1. 主要利害關係人鑑別

依循AA1000利害關係人議合原則(Stakeholder Engagement Standard)：責任、影響力、依賴性、多元觀點和張力，經內部高層與ESG小組討論歸結出5類核心利害關係人分別為：員工、客戶、投資人、供應商和政府機關。

#### 步驟2. 蒐集永續議題

參考國內外永續智庫、倡議組織、客戶ESG評核及同業報告等，加以ESG工作小組進行內部訪談和分析，此次報導期間彙集24項正負面實際及潛在永續議題，包含：負面實際10項、負面潛在4項、正面實際6項、正面潛在4項，其辨識出與本公司相關的永續風險與機會。

#### 步驟3. 議題衝擊規模及可能性調查

透過「泰碩電子 ESG顯著衝擊鑑別問卷調查」之議合方式，請公司內部主管、董事及5類利害關係人進行填答。內部主管問卷有效回饋共16份，外部有效回饋共156份，總計172份，包括員工75份、客戶10份、供應商59份、投資人1份及其他11份。

#### 步驟4. 決定重大議題

小組依問卷統計如下圖表所示，並設定顯著性門檻，衝擊度3.226分以上，可能性2.866分以上者，被視為重大性議題。

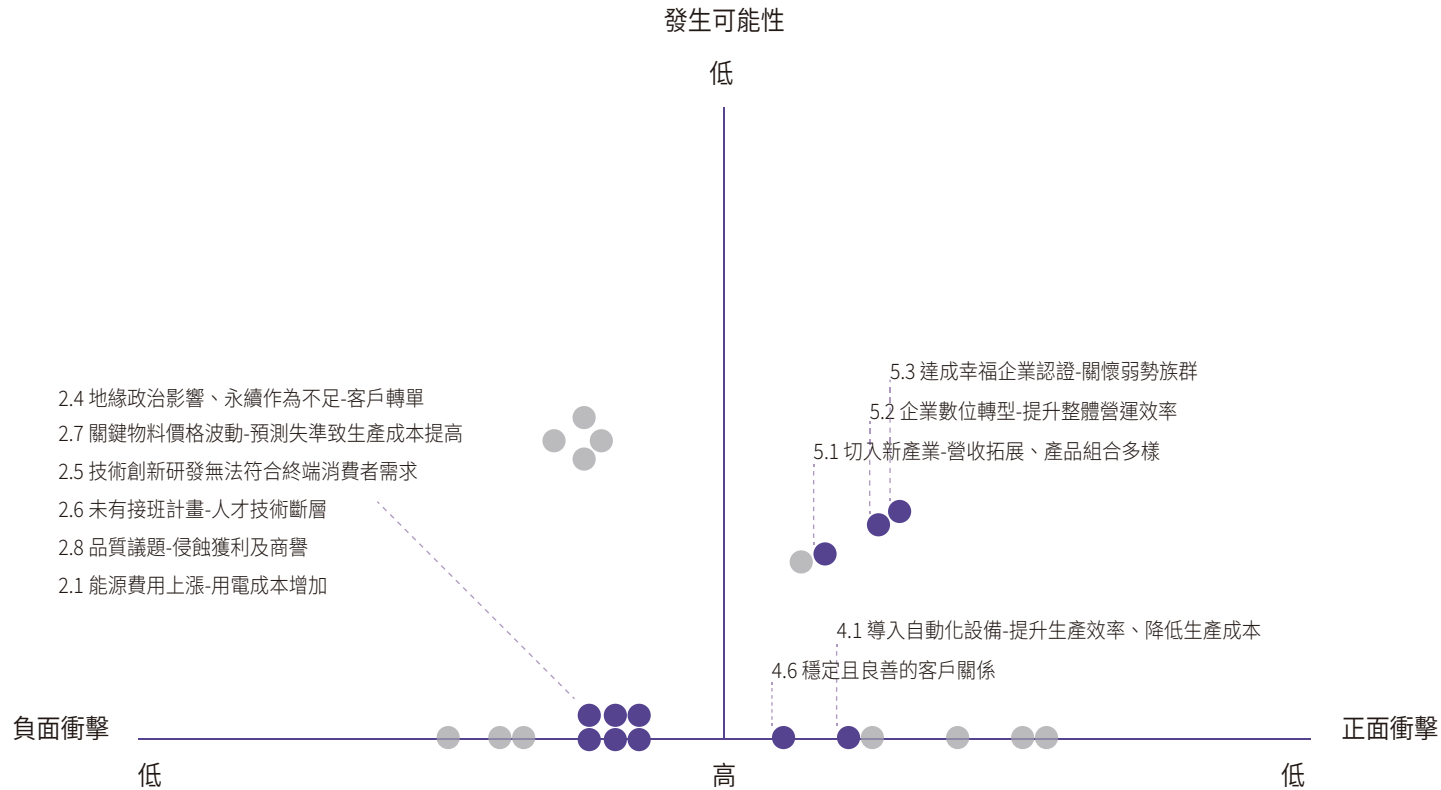
重大性分析統計結果

註1: 紫標為2023年重大議題

議題層面	題號	題名	衝擊規模	發生可能性
負面實際	2.1	能源費用上漲-用電成本增加	3.308	
	2.2	環保法令遵循-廢棄物管理不當	3.209	
	2.3	人才招募困難-人力不足	3.215	
	2.4	地緣政治影響、永續作為不足-客戶轉單	3.453	
	2.5	技術創新研發無法符合終端消費者需求	3.390	
	2.6	未有接班計畫-人才技術斷層	3.343	
	2.7	關鍵物料價格波動-預測失準致生產成本提高	3.448	
	2.8	品質議題-侵蝕獲利及商譽	3.326	
	2.9	匯率風險-影響財務績效	3.023	
	2.10	劇烈氣候變遷-衝擊營運	2.878	
負面潛在	3.1	製程安全管理未落實-營運風險增加	2.994	2.506
	3.2	供應鏈管理未完善-斷鏈、商業機密外洩、供應商倒閉等	3.058	2.570
	3.3	資安議題-機密資料外洩	3.076	2.471
	3.4	尚未完善職業安全衛生體系-職災、企業商譽受損等風險	3.012	2.407
正面實際	4.1	導入自動化設備-提升生產效率、降低生產成本	3.419	
	4.2	包材回收再利用	2.849	
	4.3	營造友善職場環境-提升人才留任率，職災發生率低	3.390	
	4.4	產學合作-創造當地就業、培育人才、技術交流	3.081	
	4.5	持續性公益投入-關懷弱勢族群	2.797	
	4.6	穩定且良善的客戶關係	3.715	
正面潛在	5.1	切入新產業-營收拓展、產品組合多樣	3.401	3.302
	5.2	企業數位轉型-提升整體營運效率	3.297	3.209
	5.3	達成幸福企業認證-提升員工認同感	3.291	3.052
	5.4	逐步推動永續作為，落實永續經營	3.453	3.407

## 2.4 重大性分析

### 重大性分析結果散佈圖



### 2023年重大議題





## 2.4 重大性分析

### 重大議題列表

根據上述分析結果，經內部調整、合併，議定共6項重大議題如下，依重要性排序：

註1: 本報告書以2023為基準年，故無與前一個報導期間比較與變動




ESG類別	重大議題	衝擊項目	衝擊層面	GRI指標	管理做法	對應聯合國SDGs
經濟治理	顧客關係管理	穩定且良善的顧客關係	正面實際	自訂	客服部固定於每年7月發出顧客滿意度調查，期了解客戶需求以做未來改善，提升服務品質。	
經濟治理	供應鏈管理	1.地緣政治影響、永續作為不足-客戶轉單 2.關鍵物料價格波動-預測失準致生產成本提高 3.品質議題-侵蝕獲利及商譽 4.導入自動化設備-提升生產效率、降低生產成本	1.~3. 負面實際 4.正面實際	301 物料 414 供應商社會 評估	1. 供應商社會責任部分，泰碩ESG小組負責回應客戶書面稽核並執行改善作業。 2.採購端建立常備供應商清單，業務端視客戶需求進行常態性備料 3.1. 品質議題發生前：嚴格來料檢驗、生產製程巡檢、出貨前抽檢。 3.2. 品質議題發生中：品保及業務第一時間了解情況、分析原因並提供處理方案。 3.3. 品質議題發生後：業務及品保主動追蹤是否再現或改善是否衍生其他應用問題。	目標12： 負責任的消費與生產 
經濟治理	創新研發	1.技術創新研發無法符合終端消費者需求 2.切入新產業-營收拓展、產品組合多樣	1.負面實際 2.正面潛在	自訂	從設計評估、模擬分析、打樣測試、批量生產到包裝出貨，泰碩依技術經驗為評估產品量身制定作業流程，期確保符合客戶需求。	
經濟治理	公司治理	1.未有接班計畫-人才技術斷層 2.企業數位轉型-提升整體營運效率	正面實際	自訂	尚未執行。	目標8： 尊嚴就業與經濟發展 

## 2.4 重大性分析

### 重大議題列表

根據上述分析結果，經內部調整、合併，議定共6項重大議題如下，依重要性排序：

註1: 本報告書以2023為基準年，故無與前一個報導期間比較與變動

ESG類別	重大議題	衝擊項目	衝擊層面	GRI指標	管理做法	對應聯合國SDGs
環境	節能減碳	能源費用上漲-用電成本增加	負面實際	305排放 302能源	以2023年為基準年，推動總公司室氣體自主盤查作業，執行中。	目標7：可負擔的潔淨能源 / 目標13：氣候行動  
社會人權	人才招聘與留才	達成幸福企業認證-提升員工認同感	正面潛在	401勞雇關係 402勞資關係 403職業安全衛生	1.2023年以東莞廠做為示範工廠優先導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，預計於10月取得第三方認證。 2.2023年總公司首度導入臨場健康服務，進行員工健康分級管理，截至2023年6月止，無職業病個案、無可記錄之職業傷害事件；大陸廠區無職業病個案，可記錄之職業傷害事件計7件。 3.集團依法建置職業安全衛生相關管理人員，針對新進人員、在職員工、特殊崗位員工均落實安全衛生訓練。	目標3：良好健康和福祉 

## 2.5 利害關係人議合

利害關係人	溝通管道	頻率	2023重大議題	2023溝通事項	聯繫窗口
員工	勞資會議 福委會議 員工申訴、檢舉、意見信箱 內部教育訓練 臨場健康服務	每季/次 每季/次 定期 不定期 配合法令規範	人才招聘與留才 接班計畫 企業數位轉型	1. 每季召開勞資會議、福委會議，促進勞資和諧關係。 2. 2023年1-6月，集團計1件勞資爭議事件，經勞動局調解已結案。 3. 2023年1-6月，集團受訓總人次合計為2,373人次、受訓總人時數為4330.5小時。 4. 提供20場次計40小時之臨場健康服務。	talk@taisol.com
客戶	電子郵件、電話、視訊會議、客戶拜訪 客戶廠端稽核 客戶QBR、ESG評分 客戶供應商大會、ESG大會	不定期 不定期 每季/次 不定期	創新研發 顧客關係管理 供應鏈管理 碳管理	1. 成立各據點ESG工作小組，相關事項規劃與執行。 2. 客戶發送之ESG調查問卷回填泰碩現況。 3. 配合客戶要求盤查泰碩2022碳排放情形並回填盤查進度及數據。	customer@taisol.com
供應商	供應商遴選、採購辦法 供應商評鑑、現場稽核 供應商行為準則、規範 電子郵件、電話、視訊會議 禁限物質管制 包材回收提高資源循環	定期 定期 定期 不定期 定期 不定期	供應鏈管理	1. 調查不使用衝突礦產情形，共計供應商139家，回執139家，合規比例100%。 2. 泰碩提供場地分類擺放，鼓勵廠商自主回收包材再利用以減少資源浪費。	supplier@taisol.com
投資人與 金融機構	營收公告 財務報表公告 股東會與年報發行 重大訊息公告 預約拜訪、電話會議、接待國內外法人股東	每月/次 每季/次 每年/次 不定期 不定期		1. 財務報告、股東會資訊定期揭露於泰碩官網。 2. 定期舉辦法說會。	investor@taisol.com
社會與 政府機關	公司治理評鑑 社會公益參與	每年/次 不定期		1. 依主管機關公布時程，每年辦理公司治理評鑑，並定期揭露於年報。 2. 總公司截至6月份採購公益禮盒計54,600元，累計採購金額達新台幣517,862元。 3. 蘇州廠辦理「蜜桃雪媚娘DIY公益活動」，邀請社區鄰里及弱勢家庭共襄盛舉，計17戶家庭參與。 4. 與社企「GC 贈物網」合作辦理《減碳送愛》活動，合計募集15箱閒置物資贈予公益單位，讓物資良善循環，為地球減碳。 5. 蘇州廠與黎里派出所合作推動《警企聯動，反詐公益宣傳》達到企警合作，共築平安目的。	esg@taisol.com

3.1	經營團隊與董事會	15
3.2	公司治理	19
3.3	誠信經營	19
3.4	申訴機制	20

## 03 永續治理

Operations and Governance

---

## 3.1 經營團隊與董事會

### 經營團隊

職稱	姓名	學經歷	主要現職
董事長	彭朋煌	國立台北科大 電機系 蘇州大學 企業管理學系碩士	泰碩電子(股)公司 董事長/法人代表董事 泰碩電子(香港)有限公司 法人代表董事 世窗電子(香港)有限公司 法人代表董事 日本泰碩電子有限公司 董事 信音企業(股)公司 副董事長兼總經理 傳世通訊科技(股)公司 董事長 傳宇通訊(蘇州)有限公司 董事長 東易企管顧問有限公司 董事長 技嘉科技(股)公司獨立 董事 台灣精星科技(股)公司 董事 志豐電子(股)公司 董事 信音電子(中國)(股)公司 董事 蘇州信音汽車電子有限公司 董事 信音科技(香港)有限公司 董事 MacroStar Investment Holding (HK) Co., Limited 董事
執行長 兼 總經理	梁竣興	東海大學 經濟系 信邦電子股份有限公司 總經理/營運長/顧問 泰碩電子(股)公司 董事	泰碩電子(股)公司 執行長兼總經理 東莞泰碩電子有限公司 董事 蘇州泰碩電子有限公司 董事 泗陽泰碩電子有限公司 董事



## 3.1 經營團隊與董事會

### 董事會

本公司董事會為公司最高治理單位，其職責包括監督公司之正當經營以及財務透明化、核定高階經理人之任免與報酬、提供經營團隊在公司營運方面之策略指導，評核公司於環境與社會相關議題之績效，其業務之運作執行除依照股東會決議外，亦嚴格遵循公司法、證券交易法、公司章程、董事會議事規範相關規定，要求所有人員執行職務時能秉持道德規範，防止有損公司及股東利益之行為發生。

董事會成員本著誠信、謹慎的態度，以公司利益為前提，善盡職責，審慎選任、監督經營階層，對公司事務進行客觀判斷，確保內部控制之有效性。公司明訂每季至少召開一次董事會議，由經營階層向董事會報告經營績效。董事會下除稽核室之外，另設置審計委員會、提名委員會、薪酬委員會等三個功能委員會。透過以上單位稽查、審查與建議，提報董事會議參酌與討論，協助董事會作出對公司及股東最佳決策。

### 董事會組成與多元化情形

泰碩依照公司章程規定，設董事 5 至 9 人，任期三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任之，連選得連任，並明訂設立獨立董事名額不得少於 3 人。第十三屆董事 7 席，其中女性董事 1 席（14%），獨立董事 4 席（57%），具員工/經理人身份之董事 1 席（14%）。

姓名	職務	性別	具員工身分	年齡		專業知識與技能		
				31-60	61-70	產業	財務	法律
彭朋煌	董事長、隆昕實業股份有限公司代表人、提名委員會委員	男	√		√	√		
林展列	董事	男			√	√		
謝君山	董事	男			√	√		
張文添	獨立董事、審計委員會委員、提名委員會委員、薪酬委員會委員	男			√		√	√
曾天運	獨立董事、審計委員會委員、提名委員會委員、薪酬委員會委員	男			√		√	√
陳志弘	獨立董事、審計委員會委員、提名委員會委員、薪酬委員會委員	男			√	√		
方燕玲	獨立董事、審計委員會委員	女			√		√	√

## 3.1 經營團隊與董事會

### 董事會組成與多元化情形

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方真有助提升公司整體表現，董事會成員之選任以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等），也各自具有產業經驗與相關技能（如：電子、財會、法律、學術、行銷及科技等）。為強化董事會職能達到公司治理之理想目標，本公司之「公司治理實務守則」第20條明載董事會整體應具備營業判斷、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

成員多元化政策之具體管理目標：

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
女性董事至少一席	達成
獨立董事席次多於法令規定	達成

### 功能委員會

**審計委員會：**由 4 位獨立董事組成，任期三年，連選得連任。協助本公司董事會履行監督公司執行會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。2022 年召開會議 5 次，全體委員出席率均為 100%。

**薪資報酬委員會：**由 3 位獨立董事組成，董事會決議委任之。訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。2022 年召開會議 3 次，全體委員出席率均為 100%。

**提名委員會：**由 3 位獨立董事及 2 位董事組成。秉於董事會之授權，以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 一、制定董事會成員及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人。
- 二、建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。
- 三、訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。
- 四、修訂本公司之「公司治理實務守則」。

2022 年召開會議 2 次，全體委員出席率均為 100%。

## 3.1 經營團隊與董事會

### 董事進修情形

泰碩董事為掌握公司治理、企業永續發展及風險管理等最新趨勢；2022 年董事進修共 63 小時，平均每位董事進修時數為 7 小時。

### 董事會、經理人之績效評估與薪酬、接班計劃政策

泰碩為落實公司治理、優化董事會運作效率，制訂有「董事及經理人績效評估辦法」，每年定期進行績效評估作業，評估範圍包含整體董事會、個別董事成員及各功能委員會。評估期間為當年度 1 月 1 日起，至 12 月 31 日止，績效評估結果於次年度第一季董事會議完成報告，並將評估結果揭露於本公司年報中。2022 年度董事會及功能委員會之績效評估結果於 2023 年 1 月 13 日提報董事會。績效評估結果將作為持續提升董事會職能及董事暨功能委員會酬勞與遴選、提名董事、建立董事人選資料庫時之參考依據。

本公司設置提名委員會，並逐步建立、完善董事人選資料庫，包括但不限於以下列標準，持續進行董事遴選與提名、續任及繼任之規劃：

- 一、具有與本公司核心價值相符且有助於公司經營管理之專業知識與技能。
- 二、具有與本公司所營業務、發展方向相關之產業經驗。
- 三、至少 1 席女性董事。
- 四、整體具備營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

經理人之薪酬含固定及變動項目，固定項目係參酌業界薪資水平，保持本公司之競爭水準為原則，變動項目依經理人之績效評估結果，綜合考量經理人薪酬與公司營運及個人表現之高度連結。董事會暨功能委員會有責任免經理人、評量經營團隊之績效及高階經理人之傳承計劃。

本公司董事會通過 2022 年度之員工現金酬勞金額為 11,189,309 元及董事酬勞金額為 10,300,000 元。

### 董事會之利益迴避

泰碩為確實落實董事利益迴避制度，制訂有「董事會議事規範」，董事對於與自身有利害關係之議案，均依照規範，於議案討論及表決時予以迴避。董事會議事規範第十六條明訂：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。此外，於第十七條訂有：獨立董事有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明，除應於議事錄載明外，並應於董事會之日起二日內於公開資訊觀測站辦理公告申報。

## 3.2 公司治理

泰碩重視公司營運的正當性與透明度，持續完善公司治理制度、保障股東權益、強化與利害關係人溝通，並依照法規與客戶需求，推動相關制度與措施。本公司制定「永續發展實務守則」、「公司治理實務守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等，就公司治理、誠信經營與企業永續發展之各項作業進行有效的管理與推行，藉由各功能單位依照職責分工，配合公司政策推展相關措施。

### 內部控制制度

泰碩遵循法令建立內部控管制度，專責執行之稽核室為直接隸屬董事會之獨立單位，配置專任稽核主管與稽核人員共三人，負責督導包括總公司及各子公司、各單位之內部控制作業流程、執行年度稽核工作計劃及追蹤改善成效。稽核工作計劃依據可辨識風險項目擬定，且經審計委員會、董事會審議通過，並視需求進行專案稽核項目。稽核室主管須及時回報經營階層所發現之已存在缺失或潛在風險，就稽核重大發現定期向董事會報告，或於必要時隨時向董事長與審計委員會提出報告。稽核室統籌協助辦理內部控制自評作業，定期評估自評項目之適用性，確保自評項目已涵蓋主要作業流程，並因應組織變動適當彈性調整，以落實主管分層負責與風險評估機制；同時督導各子公司及各單位定期自行評估內部控制制度之執行，覆核其自行評估報告，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項之改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。稽核室所發現之內部控制制度缺失及異常事項，均追蹤並定期作成報告，以確認相關單位已即時採取適當之改善措施。稽核報告及追蹤報告陳核後，應於稽核項目完成之次月底前交付審計委員會查閱。稽核主管除定期向審計委員會報告稽核業務外，並列席董事會報告。

## 3.3 誠信經營

目標：零違法案件

### 誠信經營

泰碩重視信譽，以誠信、合作、創新、承諾（ICIC）作為企業核心價值，開創永續共好為本公司經營所累積的最大資產，並以「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」作為董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者之行為道德標準及誠信經營理念規範。明確揭示公司政策，防止利益衝突與不誠信之行為發生，凡集團內部含所屬各據點、各子公司之整體營運活動及利害關係人均應遵循相關法令，恪守職業道德標準，依法履行納稅義務，反對從事賄賂貪瀆，杜絕不公平競爭。藉由各項適當之管理制度，建立公平競爭環境、完善誠信經營政策。

本公司除要求董事與經理人出具遵循誠信經營政策之聲明（簽署率為100%），另要求所有新進員工簽署包含遵守誠信義務之勞動契約（簽署率為100%），亦要求所有供應商簽署包含清廉保證之採購合約（簽署率為100%），允諾不提供或接受賄賂，以及任何其他形式的不正當利益。

本公司成立董事會秘書室為辦理誠信經營之專責單位，職司相關制度之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等作業及監督執行，且定期（每年至少一次）向董事會報告。

## 3.3 誠信經營

### 法規遵循

泰碩自成立以來，依集團所在各區域之法令制定內部規範，使各地同仁、各級主管、董事會成員皆能有所遵循。並密切注意主管機關命令、國內外相關法規，適時、適當修訂包括環境保護、誠信經營、職業安全與衛生、反騷擾及歧視、內部控制、資訊安全、智慧財產等相關規章制度。

本公司為提升價值鏈之服務品質與落實社會責任，要求供應商遵循國際法與當地法規聘雇員工，依循 ISO 14001 環境管理系統、GB/T 24001 環境管理系統，積極創造健康良善的工作環境，期能將員工在生產、營運與廢棄物處理過程中可能受到安全與衛生的威脅與傷害降至最低。

2023 年間尚無任何違反當地法令規定之情事紀錄。

註：本項 ISO 14001、GB/T 24001 所涵蓋之組織邊界為泰碩東莞廠、泰碩蘇州廠、泰碩泗陽廠。

## 3.4 申訴機制

泰碩設有公開的「檢舉信箱」，提供並鼓勵內、外部所有利害關係人，對泰碩內部違反相關規範之行為進行申訴、舉發。

檢舉人身分	檢舉信箱
投資人	investor@taisol.com
客戶	customer@taisol.com
供應商	supplier@taisol.com
員工	talk@taisol.com

依泰碩「檢舉作業辦法」，除應法令要求外，明訂檢舉不法之處理程序、受理、調查人員之保密義務，並禁止對舉報人為任何不利處分，另就具名檢舉人酌予提供檢舉獎勵金。

簡要列出舉報處理流程與原則如下：

檢舉人身分	檢舉受理窗口	作業流程
外部人	發言人	發言人 → 董事長／總經理 → 管理部／稽核室 → 獨立董事
內部員工	管理部	管理部／稽核室 → 委任律師／司法及檢調等單位

1. 確保舉報人身分保密且防範相關組織或牽涉人員可能之報復。
2. 除非有不法行為，不因員工舉報而予以解雇、調職或其他不利處分。
3. 專案小組成員與調查相關人員對於調查過程及事件內容應盡絕對保密之義務。
4. 專案小組應將舉報事件之處理經過作成書面記錄密封存檔，並保存五年。

2023年間接獲之申訴中，尚無與誠信相關之案件。

4.1	禁止人口販運	21
4.2	不使用衝突礦產	22
4.3	在地採購政策	23
4.4	各項回收	23

## 04 永續供應鏈

Responsible Supply Chain

---

供應商是泰碩重要合作夥伴，策略方面，我們除針對供應商的產品品質、交期、價格和服務要求與強化外，亦關注社會和環境責任，從自身做起。負責任採購遵行部分，我們支持負責任商業聯盟RBA行為準則，制定相關政策包含禁用童工、禁止人口販運、不使用衝突礦產等，同時遵循其營運所在國家、地區的法規，應客戶要求定期接受VAP稽核要求。供應商端，我們制定不使用衝突礦產承諾書請供應商簽署，以避免助長相關地區不人道壓迫之情事。供應商夥伴有任何疑問與建議，歡迎透過[esg@taisol.com](mailto:esg@taisol.com)聯繫專責窗口。

## 4.1 禁止人口販運

泰碩電子身為電子製造產業一員，為落實供應鏈永續性，我們支持負責任商業聯盟RBA行為準則及稽核要求，遵循其營運所在國家/地區的法規，據以構成本公司截至2023年度之禁止人口販運聲明：

(1)泰碩電子東莞廠每兩年進行RBA聯盟指派的第三方機構驗證，於驗證前運用其設計之風險評估範本SAQ自評人權相關風險，我們遵循其中就防範奴役與人口販運所訂的行為標準。



## 4.2 不使用衝突礦產

我們支持負責任商業聯盟(RBA)的責任礦產計劃(Responsible Minerals Initiative, RMI)，制定相關管制程序：

(1)泰碩避免使用剛果民主共和國和毗鄰國家武裝組織控制的礦產(金、錫、鉭、鎢和鈷等)。

(2)供應商部分，新供應商或新料承認時，要求出具無衝突礦產承諾書，同時透過最新版衝突礦產調查表單

(Conflict Minerals Reporting Template CMRT, Cobalt Reporting Template-CRT,

Extended Minerals Reporting Template-EMRT) 鑑別來源與使用狀況，鼓勵其從RMI官網公佈的合規清單中採購。

泰碩定期檢視管理結果，截至2023年6月30日，調查供應商合計90家，回執比例100%，合規比例100%。名單中

所揭露的冶煉廠與精煉廠，均來自於泰碩電子及其供應商。

2023上半年泰碩及供應商使用之冶煉與精煉廠名單請上官方網站查詢: 尚未上架，預計於年底年度結算上架。



### 4.3 在地採購政策

泰碩長期投注在地夥伴經營，創造當地就業外，也減少物料與零組件採購和運送足跡對環境的衝擊，2023年1~6月各廠採購金額比例如下：

廠區名稱	東莞廠	蘇州廠	泗陽廠
中國當地採購家數與比例	100%	96.8%	99.8%
非中國當地採購家數與比例	0%	3.2%	0.2%

### 4.4 各項回收

泰碩長期與供應商和部分客戶合作進行包材逆向回收，此外還有沖壓塑膠盤、TRAY盤及紙箱回收，目的在於延長材料生命，使其可重複使用，從而減少可用資源浪費、降低物料成本，此一處置也將有助達成廢棄物減量目標，終將保護生態環境。

2023年1~6月各項回收率明細如下：

回收項目\廠區名稱	東莞廠	蘇州廠	泗陽廠
塑膠沖壓盤	100%	100%	100%
TRAY盤	45%	45%	45%
紙箱	45%	45%	45%



5.1	品質客訴預防與處理	24
5.2	客戶服務	25
5.3	客戶滿意度	25
5.4	客戶隱私	25

## 05 合作夥伴

Customer Relationships

---

## 5.1 品質客訴預防與處理

泰碩致力提供優質的客戶服務，針對客訴事件，我們於各事業群設有相應的服務窗口，依照問題類型、專案需求或時效性彙整、判定和分流，並提供分析與解決方案予客戶，由業務單位進行後續溝通及追蹤，內部各權責單位則定期檢討以降低重複議題，確保品質穩固，從而提升顧客滿意。

### 品質客訴處理流程

流程	責任單位	說明
客戶投訴	業務/CQS	Mail/客訴問題處理報告/現狀把握(5W1H)
初步原因研判	FAE(CQE)	
會議檢討	品保(SQE/PQE/FAE(CQE))/製造/PE/研發/業務/採購/生管	會議記錄/各出席人員會簽
原因、對策擬定	品保(SQE/PQE/FAE(CQE))/製造/PE/研發/業務/採購/生管	會議記錄發至各出席單位
原因、對策驗證	PQE/FAE(CQE)/PE/SQE	出驗證報告
8D報告擬定	FAE(CQE)	附相關驗證報告及檔案
審批	FAE(CQE)/品保主管/業務	4H內完成並反饋給FAE(CQE)
通知各單位負責人	FAE(CQE)	
追蹤對策執行、落實狀況	PQE/FAE(CQE)/OQC組長	異常改善進度確認(PDCA)
結案	FAE(CQE)/課長	提出結案通知
電子存檔	FAE(CQE)	歸類存檔且保存一年以上

### 品質議題預防

為避免泰碩產品於客戶端使用上發生異常造成客戶損失，泰碩生產時進行首件檢驗、定時巡檢，並於出貨前做出貨檢驗以將人為疏漏之可能性降低。

業務單位不定期至客戶端進行拜訪，了解客戶機種需求以提供適合客戶設計規畫使用之產品，配合客戶需求提供樣品以供客戶確認或試產驗證，並於樣品提供後追蹤客戶使用情形，如遇客戶使用異常，則由業務偕同品保或研發單位分析，並給予客戶使用上之建議，如為泰碩產品異常問題則依「客戶抱怨處理流程」執行相關改善及糾正。

## 5.3 客戶滿意度

泰碩持續精進研發技術與服務，定期於每年7月由總公司及三廠客服部進行顧客滿意度調查，針對產品品質、客訴處理、交期與配合度、製前服務、樣品服務、工程與技術等面向進行詢問。2023年統計結果尚未出爐，預計於年底年度結算公布。

## 5.4 客戶隱私

泰碩重視隱私保護並與全體同仁簽訂有「勞動契約暨保密協議書」，不僅保護泰碩營業機密同時保護顧客、供應商、經銷商及其他與泰碩營業活動相關連之所有資料以避免人為洩漏，並由資訊室不定期宣導資安意識以防範伺服器遭受外部惡意攻擊之危機並達成減少資訊外流之疑慮。經資訊室統計，於報告區間共遭受外部攻擊0起，；另經泰碩永續小組內部確認，報告區間未有接獲外部投訴相關情事。



# 06 環境守護

Environmental Management

6.1 自主碳盤查

26

---

## 6.1 自主碳盤查

### 盤查方法

泰碩以2023年為基準年，以ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準為基礎，依循營運控制權法設定組織邊界，選定台北總部及桃園辦公室為示範範圍，報告邊界含類別1的固定排放源、移動排放源、逸散排放源、製程排放源和類別2的外購電力；計算方法為排放係數法，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢GWP值，換算成二氧化碳當量(CO<sub>2</sub>e)，以公噸二氧化碳當量(tCO<sub>2</sub>e)為單位；排放係數來源則按排放類型調整，包含行政院環保署公告之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版中記載之AR4數值、產品碳足跡資訊網之公告係數等，據此進行自主盤查。

### 盤查結果

此次盤查結果，未經第三方現場查證。截至2023年6月30日止，類別1直接溫室氣體排放量總計為46.8826 公噸(CO<sub>2</sub>e)，類別2能源間接溫室氣體排放量總計為50.7972公噸(CO<sub>2</sub>e)。溫室氣體種類包括二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)及三氟化氮(NF<sub>3</sub>)共7種溫室氣體。

2023上半年泰碩台北總部及桃園辦公室之7種溫室氣體排放量

區域/溫室氣體	二氧化碳 CO <sub>2</sub>	甲烷 CH <sub>4</sub>	氧化亞氮 N <sub>2</sub> O	氫氟碳化物 HFCs	全氟碳化物 PFCs	六氟化硫 SF <sub>6</sub>	三氟化氮 NF <sub>3</sub>	總計 - 公噸 CO <sub>2</sub> e
台北總部+ 桃園辦公室	88.3924	0.3214	1.2352	7.7308	-	-	-	97.6798
排放占比	90.4920%	0.3291%	1.2646%	7.9144%	-	-	-	100%

2023上半年泰碩台北總部及桃園辦公室之類別1和類別2排放量

排放量/類別	類別1	類別2	總計 - 公噸 CO <sub>2</sub> e			
台北總部+ 桃園辦公室	46.8826	50.7972	-	-	-	97.6798
排放占比	47.9962%	52.0038%	-	-	-	-

7.1	技術開創	27
7.2	產品服務	28
7.3	綠色研發	29

# 07 創新研發

Research and Development

---

## 7.1 技術開創

泰碩的散熱模組產品廣泛應用於5G 設備、IoT、汽車、能源、工業、醫療、家電、可攜式產品。泰碩長期累積多年的產業散熱處理經驗與全球客戶協同設計符合客戶系統所需的散熱方案，加速產業技術、產品升級，集結產業力量共同實現更舒適、便利、健康、節能、低碳的社會願景。

### 液(水)冷散熱

新世代伺服器 水冷板  
機櫃式伺服器 開放式、封閉式水冷  
雷射投影機 浸沒式水冷系統  
Manifold多節點水冷



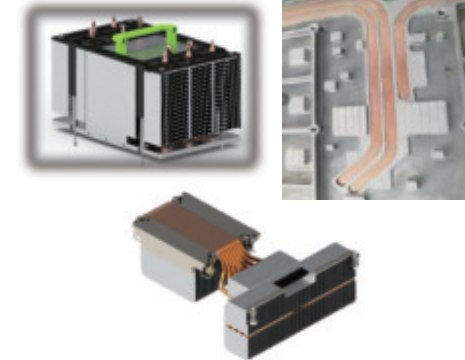
### 車用散熱(電動車)

中控電腦 TEC熱電制冷晶片  
中控電機及電池包 車載水冷模組  
汽車電子控制單元 域控制器水冷散熱  
車載娛樂系統 車用CPU散熱模組



### 高階氣冷散熱

高功率伺服器 高功率CPU氣冷  
資料中心、雲端應用 高功率GPU氣冷  
VGA顯示卡 Switch氣冷散熱  
網路交換器



### 5G應用

5G基站 熱虹吸散熱器  
5G網通設備 吹脹板散熱箱體  
小基站、CPE 高導熱大型壓鑄件  
特殊型VC散熱器



### 熱導元件

高階商務NB 0.25~0.3mm薄VC  
智慧手機、電競手機 1.0~4.0mm厚VC  
高階投影機 不鏽鋼VC



## 7.2 產品與服務

泰碩高效散熱模組可應用在CPU、顯示卡、LED、Server與網路伺服器等大功耗散熱器件上，其快速吸收及散發量的特性，在近年已廣泛應用在高度空間受到嚴格限制的狹小空間環境中的散熱需求，如手機、平板電腦、手持裝置等。泰碩的熱管具備自行研發、製造及生產優勢，可直接與系統及終端客戶溝通需求，提供不同散熱元件組合的多元熱管理方案。泰碩散熱模組，靈活配置主動式、被動式散熱、水冷式散熱元件，在有限的空間內為客戶的產品量身定制最佳的散熱系統。



### 產業應用

企業運算

消費型電子

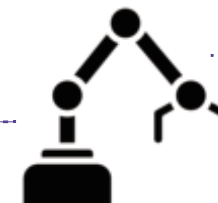
5G/4G通訊

能源應用  
及軌道交通

車用

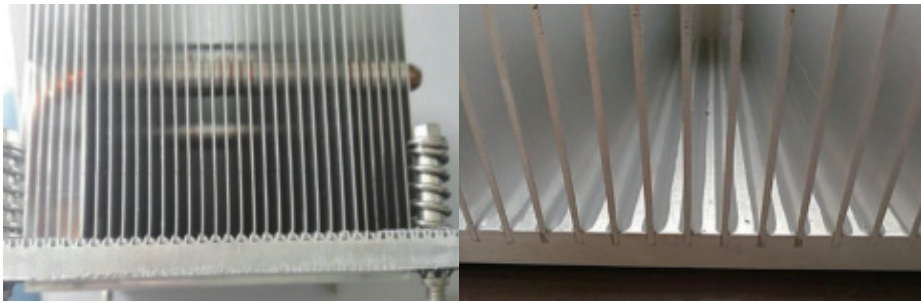
手持裝置  
AR裝置

工業及醫療  
相關



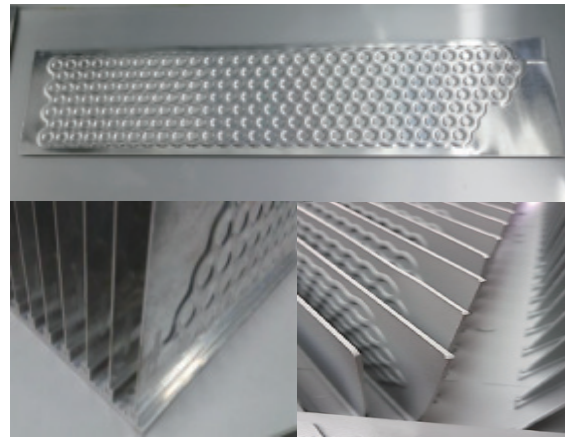
## 7.3 綠色研發

泰碩致力於節能散熱技術開發，使用無錫焊接，投入低耗能、長壽命、減少零件與精簡製成的設計，持續推出高效能且兼具環保的產品，朝綠色研發努力。材料部分，公司定有環保產品管制程序、環境管理物質禁限用標準，對供應商端實施禁限用物質審查，確保使用之原物料符合RoHS和REACH歐盟化學品政策。

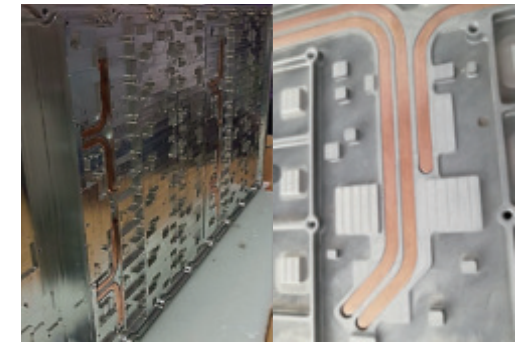


緊配

膠焊



腔體外部嵌入Thermo-Fin



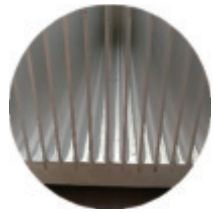
腔體內部嵌入熱管



穿fin



拍(嵌)管



粘齒



滾壓

8.1	健全人力結構	30
8.2	人權管理	34
8.3	人才發展	35
8.4	薪酬福利	37
8.5	健康與安全	40

## 08 幸福職場

Employee Satisfaction

---

## 8.1 健全人力結構

泰碩深知員工是公司最重要的資產，建構多元且合適的人力結構不僅有助於激發組織創新思維，更有助於公司的永續發展，截至2023年6月30日止，泰碩集團全球員工總數為996人，男性員工占比51.8%、女性員工占比48.2%。

### 勞動力類型分布

類型	人數						全區合計男女占比	
	性別	總公司	東莞廠	蘇州廠	泗陽廠	合計		
總工作者	男	59	228	61	353	700	52.3%	
	女	38	254	61	284	638	47.7%	
	合計	97	482	122	637	1338	100%	
受雇於泰碩的員工	男	59	211	52	194	516	51.8%	
	女	38	243	47	152	480	48.2%	
	合計	97	454	99	346	996	100%	
非員工之工作者	男	0	16	9	159	184	53.8%	
	女	0	12	14	132	158	46.2%	
	合計	0	28	23	291	342	100%	
依合約類型區分員工	正職員工	男	59	5	24	0	88	56.8%
		女	38	8	21	0	67	43.2%
		合計	97	13	45	0	155	100%
	臨時員工	男	59	5	24	0	88	50.9%
		女	38	8	21	0	67	49.1%
		合計	97	13	45	0	155	100%

## 8.1 健全人力結構

### 勞動力類型分布

類型		人數						
		性別	總公司	東莞廠	蘇州廠	泗陽廠	合計	全區合計男女占比
依工作時數區分員工	全職員工(全職)	男	59	211	52	194	516	51.8%
		女	38	243	47	152	480	48.2%
		合計	97	454	99	346	996	100%
	兼職員工(部分工時)	男	0	0	0	0	0	-
		女	0	0	0	0	0	-
		合計	0	0	0	0	0	-
依有無時數保證工時區分員工	有保證工時	男	59	211	52	194	516	51.8%
		女	38	243	47	152	480	48.2%
		合計	97	454	99	346	996	100%
	兼職員工(部分工時)	男	0	0	0	0	0	-
		女	0	0	0	0	0	-
		合計	0	0	0	0	0	-

註：

1.正職員工：永久聘雇，簽訂無期限合約之員工(不定期契約)。  
 4.兼職員工：每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

2.臨時員工：簽訂有期限合約之員工(定期契約)。  
 5.無時數保證員工：沒有被保證最低約定工作時數之人員。

3.全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。  
 6.全區合計男女佔比：按類型區分的男性或女性人數÷該類型總人數×100%

## 8.1 健全人力結構

### 非員工之工作者類型分布

截至2023年6月30日止，泰碩集團非員工工作者人數計342人，男性工作者占比53.8%、女性工作者占比46.2%，依地區及工作類型區分如下：

地區	工作類型	男	女	總計
總公司	派遣	0	0	0
	其他	0	0	0
	合計	0	0	0
東莞廠	派遣	5	5	10
	其他	11	7	18
	合計	16	12	28
蘇州廠	派遣	0	10	10
	其他	9	4	13
	合計	9	14	23
泗陽廠	派遣	147	128	275
	其他	12	4	16
	合計	159	132	291
非員工之工作者總數合計		184	158	342
非員工之工作者性別比例		53.8%	46.2%	100%

註：

1：派遣至產線之直接人員、小時工。

2：駐地人員（團膳、警衛、清潔、保全）、非駐地人員（交通車司機、勞務委任人員）、承攬商。

### 新進及離職員工比例

泰碩致力於提供員工友善的職場環境，當遇員工職涯轉換時，除尊重人才選擇外，更由權責主管與離職人員進行面談，瞭解離職原因，以作為後續人力管理及制度優化之參考。截至2023年6月30日止，集團計招募368位新進員工，包含男性202位(占54.9%)、女性166位(占45.1%)；離職員工計631位，包含男性387位(占61.3%)、女性244位(占38.7%)。

新進員工人數與比例	總公司		東莞廠		蘇州廠		泗陽廠	
	男	女	男	女	男	女	男	女
30歲以下	0	0	50	36	25	13	76	39
31-49 歲	1	0	33	37	5	13	16	27
50 歲以上	0	0	0	0	0	0	1	1
合計	1	0	83	73	30	26	88	67
新進率	1%	0%	16%	15%	19.5%	17.6%	28.8%	21.9%

註：1：新進員工總數包含直接員工與間接員工。2：新進率計算方式：各營運據點當年度新進員工總數 / (期初在職員工人數+期末在職員工人數)/2) \*100%。

離職員工人數與比例	總公司		東莞廠		蘇州廠		泗陽廠	
	男	女	男	女	男	女	男	女
30歲以下	3	1	68	47	40	25	144	54
31-49 歲	3	0	54	38	30	34	36	32
50 歲以上	1	1	1	7	6	5	1	0
合計	7	2	123	92	76	64	181	86
離職率	6.9%	2%	25%	19%	48.1%	41%	59.2%	28.1%

註：1：離職員工總數包含直接員工與間接員工。2：離職率計算方式：各營運據點當年度離職員工總數 / (期初在職員工人數+期末在職員工人數)/2) \*100%。

## 8.1 健全人力結構

### 多元員工結構

泰碩力求人才多元化，集團男女性佔比為51.8%：48.2%，總公司及大陸廠區晉用之人才類型含括研發、業務及後勤行政人員，大陸廠基於生產營運需要，增設生產營運人才。集團以研發人才為主、生產為根基，故研發及生產營運人才佔全體員工百分比達82%。

職能類型	總公司								大陸廠								總計	占比	
	研發		生產營運		業務		後勤行政		研發		生產營運		業務		後勤行政				
	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職			
各級別員工總數	10	19	0	0	9	11	23	25	19	77	43	649	13	38	17	43	996		
<b>多元指標</b>																			
性別	男	9	13	0	0	7	7	16	7	15	49	31	319	7	14	9	13	516	51.8%
	女	2	5	0	0	2	4	7	18	4	28	12	330	6	24	8	30	480	48.2%
年齡	30歲以下	0	8	0	0	0	2	1	2	1	38	2	258	1	9	0	9	331	33.2%
	31-49歲	9	9	0	0	5	8	12	15	17	37	42	371	12	29	15	27	608	61%
	50歲以上	2	1	0	0	4	1	10	8	1	2	2	17	0	0	2	7	57	5.8%
身心障礙者	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0.2%	

## 8.2 人權管理

泰碩支持國際性人權公約並遵循營運所在地之法規，我們不使用童工，並嚴厲杜絕任何侵犯及違反人權之行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁，截至2023年6月30日止，績效展現如下。

政策	目標	2023績效
多元包容性與平等機會	落實職場多元性，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以差別待遇或任何形式之歧視。	1.集團無歧視申訴案件。 2.以性別而論，集團總工作者男女比例為52.3%：47.7%。
合理工時	重視員工工作與生活的平衡，明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關懷及管理員工出勤狀況。	1. 依法給予員工年休假，總公司更透過職工福利委員會給予同仁旅遊補助，鼓勵同仁休假出遊，達到工作生活平衡。 2. 落實加班申請制度，除依法給付加班費外，針對加班頻率高的部門或人員，由人力資源部門或單位主管給予關懷，必要時進行工作任務調配。
健康安全職場	遵守職業安全衛生有關法令，並透過辦理安全衛生教育訓練、員工健康檢查或舉辦各項健康講座活動來照護員工的身心健康，防範及降低職業災害，提供員工安全及健康的職場環境。	總公司：1.推動【健康電子報】，目前已發行5期，大陸廠區預計自7月份起同步推動。 2.推動臨場服務，並提供20場次之駐點服務供同仁使用。 大陸廠：1.依各地法令辦理安全衛生相關訓練，並設置安全衛生相關人員。
和諧勞資關係	提供多元暢通的溝通管道，來聽取員工心聲，並適時適宜的回應同仁意見，將優質意見逐一轉化成政策以便落實。除此之外，泰碩定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，以達到「勞雇同心，共存雙贏」的勞資關係。	1.集團設有員工意見箱、員工申訴信箱，即時蒐集同仁的建議，截至2023年6月30日止，集團計1件勞資爭議事件，經勞動局調解已結案。
個人資料保護	遵循個人資料保護相關法令，確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定，以維護及保障個人資料權益。	1.總公司：所有同仁於報到當天即簽署個人資料保護同意書。 2.大陸廠：配合《中華人民共和國個人資訊保護法》之推行，自2023年起實施個資同意書之簽署，落實個資保護作業。

## 8.3 人才發展

『人才』是泰碩持續成長的動能，我們深知完善的人才培育機制，除可強化企業自身競爭力，更是公司邁向永續的關鍵要素，因此泰碩自2023年起逐步著手建構人才發展體系，並訂有教育訓練管理辦法，逐步配合公司需求辦理各類別培訓，不斷增進員工專業知識及管理技能。泰碩以四大職能做為人才發展主軸，其中「核心職能」是泰碩的企業核心價值，更是泰碩人應具備的企業DNA；「共通職能」以勞工的安全、衛生及健康做為根基，橫向發展員工的職場軟實力；「專業職能」及「管理職能」則依據組織需要進行發展。2023年是泰碩的ESG啟動年，集團以永續議題做為培訓主軸，截至2023年6月30日止，我們共有212人次參與永續議題培訓，培訓總人時數計458小時。

### 2023年員工平均受訓時數

廠區	性別	職務類型			職能類型				
		管理職	非管理職	總計	研發	生產營運	業務	後勤行政	總計
總公司	男	2.5	2.0	4.5	2.3	0	1.1	1.2	4.5
	女	0.6	3.6	4.1	0.4	0	0.7	3.0	4.1
	合計	1.8	2.6	4.3	1.5	0	0.9	1.9	4.3
東莞廠	男	0.3	2.6	2.9	0.9	2.0	0	0	2.9
	女	0.1	2.4	2.5	0.3	2.0	0.2	0	2.5
	合計	0.2	2.5	2.7	0.6	2.0	0.1	0	2.7
蘇州廠	男	1.4	5.8	7.2	1.2	4.8	0.1	1.2	7.2
	女	2.1	6.9	8.9	0.5	5.9	0.5	2.0	8.9
	合計	1.7	6.3	8.0	0.9	5.3	0.3	1.5	8.0
泗陽廠	男	0.6	5.5	6.2	0.3	5.5	0	0.3	6.2
	女	0.2	4.4	4.6	0.1	4.1	0.1	0.4	4.6
	合計	0.4	5.0	5.5	0.2	4.9	0	0.3	5.5

註：1：平均受訓時數 = 受訓總時數 ÷ 2023/6/30員工人數

### 受訓人次及時數

截至2023年6月30日止，集團受訓總人次合計為2,373人次、受訓總人時數為4330.5小時。

地區	總人次	總人時數
總公司	177	421
東莞廠	704	1227.5
蘇州廠	448	793.5
泗陽廠	1044	1888.5
合計	2373	4330.5



## 8.3 人才發展

### 職業技能競賽

為持續深化員工的機械設計專業職能，2023年首屆辦理《PROE機械設計職業技能競賽》，透過競賽活動，激發及精進員工的機構設計能力，本次競賽共32名員工參與，18位同仁獲獎，並由工廠總經理親自頒獎，授予專業上的肯定。



## 8.4 薪酬福利

泰碩深知公平且具有競爭力的薪酬福利制度是提升同仁工作積極度及營造幸福職場不可或缺的重要元素，因此我們秉持公平原則，依據人員之職務類別、學經歷背景及專業年資敘薪，人員薪資不因性別、年齡、種族、國籍等因素而有所不同。

### 基層員工平均薪與當地最低工資比率

本公司各營運據點員工起薪皆遵守當地勞動法令規範，總公司無直接員工，間接員工起薪皆優於「勞動基準法」的基本薪資，大陸地區則遵守各地最低薪資之規範；針對非員工之工作者，本公司嚴格要求人力派遣公司給付派遣人員之薪資需符合當地最低薪資水準。

地區	總公司		東莞廠		蘇州廠		泗陽廠	
	男	女	男	女	男	女	男	女
2023年基本薪資	26,400(NTD)		1,900(RMB)		2,280(RMB)		1,840(RMB)	
薪資3與當地最低薪資比率-	-	-	1	1	1	1	1	1

註：1：基層員工指本集團之直接員工。2：2023年總公司無直接員工。

3：薪資基數為不包含獎金、加班費、津貼的基層人員全職薪資。

### 男女薪酬比

本公司向來秉持性別平等的原則，然男女薪酬比之差異除與員工之學經歷、專業年資及所擔任的職位有關外，亦受其工作績效影響，公司每年會根據營運狀況，針對高績效及具潛力之人才予以調薪、晉升，藉此激勵員工與公司共同成長。

地區	台灣 總公司		中國大陸 東莞廠		蘇州廠		泗陽廠	
	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	1.5	1	1.4	1	1.5	1	1.3	1
非管理職	1.1	1	1.2	1	1.2	1	1.1	1

註：1：薪酬：全職人員薪資(含獎金、加班費、津貼)。2：以女性員工的薪酬為1。



## 8.4 薪酬福利

### 友善福利制度

泰碩以員工為本，打造幸福職場，建立互信共榮的勞資關係為目標，為能周全的照護員工權益，總公司成立職工福利委員會來完善公司福利制度，全方位照顧員工的身心靈健康。

項目	總公司
營運成果共享	1. 年終獎金(視當年度營運利潤與個人績效而定) 2. 專利獎金
完善保險計畫	1. 依法投保勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及全民健康保險 2. 商務旅平險(出差、派外人員) 3. 團體保險
女性關懷	1. 提供產假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假 2. 設有育嬰留停機制
全方位員工照顧	1. 提供優於法令的健康檢查 2. 依法特約專業醫護人員，辦理臨場健康服務 3. 提供夜間下班同仁免費搭乘公司簽約計程車
暖心福利	1. 不定期辦理員工旅遊或旅遊補助    2. 不定期贈送員工好禮 3. 提供員工年節特色禮品 4. 全天候供應研磨咖啡、茶包    5. 尾牙及摸彩活動，最低得獎金額5000元 6. 多元化活動(不定期辦理運動競賽、耶誕活動、部門聚餐等)
多元補助	1. 三節禮金、生日禮金、生育禮金、婚喪喜慶與住院慰問金、年資獎金及退休慰問金。 2. 訂有教育訓練補助機制。

### 優於法令休假制度

總公司除依勞基法訂定之休假日外，更提供其他優於法令的制度，包含防疫居家辦公模式、彈性工時、訂婚假、帶薪小產假、健檢公假等措施。

項目	法令規定	泰碩優於法令做法
防疫居家辦公模式	無	配合公司內部防疫政策，確診員工得申請帶薪居家辦公。
彈性工時	無	員工每日上下班，可於上午 8-9 點、下午 5-6 點區間，讓員工可安排作息，兼顧家庭與休閒生活。
訂婚假	無	提供員工本人訂婚時，得請訂婚假1天。
產假	妊娠未滿 3 個月小產者， 雇主無給付產假期間薪資之義務	妊娠未滿 3 個月小產者，法定產假期間薪資照給。
健檢公假	無	提供同仁優於勞基法之健康檢查，健檢當日可申請半天帶薪公假。

## 8.4 薪酬福利

### 育嬰假

2023年台灣廠區享有育嬰假人數為5人，無人申請育嬰假；留任率方面，2022年復職員工計1位，且於2023年仍在職，留任率為100%。

性別/項目	男性	女性	總計
A.當年度享有育嬰留停資格人數	4	1	5
B.當年度實際申請育嬰留停人數	0	0	0
C.當年度育嬰留停應復職人數	0	0	0
D.當年度育嬰留停實際復職人數	0	0	0
E.前一年度育嬰留停實際復職人數	0	1	1
F.前一年度育嬰留停復職後 12 個月 仍在職員工人數	0	1	1
G.復職率(%) (D/C)	-	-	-
H.留任率(%) (F/E)	-	100%	100%

註：

1：上表育嬰假數據統計期範圍為2022-2023年享有育嬰假之同仁。

2：大陸廠區未實施育嬰留職停薪制度，因此未列入統計。

### 退休制度

台灣廠區全體同仁皆適用勞工退休金新制規定，公司每月依法足額提撥員工退休金。

項目/地區	台灣	
退休金提撥佔薪資比例	雇主%	6%
	員工%	0-6%
退休計畫方式	勞工退休金個人專戶	

## 8.5 健康與安全

### 職業安全衛生管理系統

泰碩以生產據點東莞廠做為示範工廠，自2023年8月起逐步導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，預計於2023年底取得第三方公證認證，未來我們將持續擴大認證範圍，將職業安全衛生管理系統拓展至全集團，用管理行動展現泰碩對於勞工安全及企業永續的重視及決心。為落實職業安全，總公司優於法令規範佈局職業安全衛生人員，大陸各營運據點亦依法建置安全衛生相關專業人員並取得認證。

地區	總公司	東莞廠	蘇州廠	泗陽廠
證照/人數	1.甲種職業安全衛生業務主管/1人 2.乙級職業安全衛生管理員/1人 3.急救人員/2人	1.職業衛生管理員2人 2.急救員6人 3.電工證1人 4.特種設備作業人員1人	1.職業健康管理員2人 2.安全管理員4人 3.電工證2人 4.急救員4人 5.危險化學品管理證1人	1.安全管理員4人 2.電工證2人 3.急救員21人 4.危險化學品管理證2人

### 健康保護

2023年總公司首度導入臨場健康服務，由專業的臨場服務團隊透過健檢報告數據分析來把關員工健康，進行員工分級管理，針對高風險族群優先安排由職業醫學專科醫師及護理人員進行健康訪談及指導，以降低同仁危害暴露風險及罹患職業病風險。除此之外，公司每2年辦理一次優於法令的健康檢查，期許透過深入而全面的健檢來守護員工健康，針對員工的體格檢查紀錄、健康檢查紀錄、健康指導與評估等醫療資料，均依法予以妥善保存及管理，確保勞工隱私權。

項目	
臨場醫師-服務場次/總時數	2場/4小時
臨場護理師-服務場次/總時數	20場/40小時
接受臨廠醫師/護理師訪談人次	25人次
年度員工健康檢查(人)	25人
安全衛生宣導(人次)	518人次

### 健康促進

總公司自2023年起推動職場四大計畫，透過積極的政策來保護員工的安全及健康，我們訂有「人因性危害防止計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」及「工作場所母性健康保護計畫」並據以執行，除此之外針對職場不法侵害之預防，除透過訓練深化同仁認知外，更由高階管理層簽署「預防職場不法侵害之書面聲明」，公開宣示泰碩對職場不法侵害之零容忍政策。

宣導課程	總訓練人次
認識職場不法侵害與因應之道	69人次

## 8.5 健康與安全

### 安全健康宣導

為強化員工的安全衛生知識，泰碩除了透過課程培育外，總公司自2023年2月起更推動【健康電子報】，每月透過電子報方式加強宣導員工的安全衛生知識，深化其對於危害的認知及緊急應變能力，大陸各營運據點預計自2023年7月份起同步推動。

訓練項目	總公司	東莞廠	蘇州廠	泗陽廠
安全衛生宣導	5場次/518人次	-	-	-

### 健康關懷

體恤車間工作者的辛勞，江蘇省汾湖高新區總工會與蘇州廠合作，發放清涼物資於一線員工，本次活動計50名員工共同響應。



### 職業傷害及職業病統計

泰碩以「職場零災害」為目標，我們透過管理制度、教育訓練、持續性的工作環境改善及職場健康促進等作為，致力提供員工安全且安心的工作環境。截至2023年6月份止，集團無職業病個案產生，台灣廠區無可記錄之職業傷害事件、大陸廠區可記錄之職業傷害計7人次。

地區	總公司		東莞廠		蘇州廠		泗陽廠	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總工時(小時)	142537	0	650053	29367	123178	48569	456656	520469
工傷類別	0	0	0	0	0	0	墜落、被夾	被夾
職業傷害造成 的死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業災害 率(排除死亡人數)	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業 傷害人次	0	0	0	0	0	0	3	4
可記錄之職業 傷害比率	0	0	0	0	0	0	6.6	7.7
職業病死亡率	0	0	0	0	0	0	0	0

註：

- 1：工作總時數：(每月平均員工人數 × 每月工作日數 × 8小時/天) + 每月加班時數 - 每月請假時數。
- 2：工傷類別：墜落、倒塌、崩塌、物體飛落、被夾、被捲、跌倒、被切/割、擦傷、高低溫、衝撞、火災、爆炸、不當動作等，不包含上下班之交通事故。
- 3：職業傷害所造成的死亡比率：職業傷害所造成死亡人數 / 工作總時數 × 1,000,000。
- 4：嚴重職業傷害人次 (排除死亡人數)：因職業傷害而導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
- 5：嚴重職業傷害比率 (排除死亡人數)：嚴重職業傷害人次 (排除死亡人數) / 工作總時數 × 1,000,000。
- 6：可記錄之職業傷害人次：按當地職業安全衛生法規需通報政府之職災，包含職業傷害死亡人數及嚴重職業傷害人次。
- 7：可記錄之職業傷害比率：可記錄之職業傷害人次 / 工作總時數 × 1,000,000。
- 8：職業病：由職業醫學科醫師、地方勞動主管機關認定或勞動部職業安全衛生署鑑定確認。
- 9：職業病死亡率：職業病死亡人數 ÷ 職業病發生件數。

9.1	公益關懷	42
9.2	公益捐贈	43
9.3	公益採購	44

## 09 社會參與

Social Contribution

---

## 9.1 公益關懷

2020年是泰碩的公益啟動年，泰碩電子秉持著「取之於社會、回饋於社會」的公益理念，在董事長支持下，由總經理梁竣興親自率領成立了泰碩志工團，並開展了【耶誕圓夢鞋盒】活動。首年辦理耶誕圓夢鞋盒活動，泰碩與失親兒福利基金會、藍迪兒童之家合作，由社工老師一對一的了解每位失親或單親孩子的耶誕願望，再由泰碩來協助孩子們圓夢，2020年我們一共投入了80位泰碩志工，合計送出了118個耶誕圓夢鞋盒，在每個鞋盒內除了有孩子許願的禮物外，還附上由同仁及主管們親手撰寫的鼓勵卡片，希望透過良善的互動，溫暖孩子的童年，讓弱勢家庭的孩童們年年都能過個有溫度的耶誕節。透過這次活動，我們深刻的發現在台灣仍有很多需要被關懷的弱勢孩童，雖然第一屆志工團的力量有限，但我們堅信只要一直做著對的事，愛的力量便會無限的壯大，良善的循環將會一屆傳承一屆，將泰碩的愛心傳送千里。



## 9.2 公益捐贈

### 2022年陪您好好讀書 – 「家扶基金會」孩童書桌椅捐贈

依據家扶基金會的調查顯示，全台有逾五成的弱勢兒少家中沒有個人書桌可以好好讀書！

泰碩秉持著知識就是力量的信念，響應家扶基金會所舉辦的【無窮世代-好好讀書計畫】

，捐贈書桌椅於弱勢孩童，幫助孩子們能擁有一張自己的好書桌，並在此扎根學習，翻轉人生樂章。

### 2021年陪您好好讀書 – 「藍迪兒童之家」課桌椅捐贈

泰碩因【耶誕圓夢鞋盒】與藍迪兒童之家結緣，在深入拜訪後，我們了解到藍迪兒童之家現階段所使用的課輔與活動桌椅，因使用年限皆已10年以上，課桌椅不僅老舊，還曾發生夾傷孩童或因設備不穩而造成孩童跌落的狀況，為能協助孩子們能在安全無慮的環境下學習，公司捐贈了一批塑鋼桌及塑鋼椅給藍迪，除了幫助孩童能在安全的環境下快樂學習外，也持續深化泰碩公益回饋的量能。



## 9.3 公益採購

本公司以行動支持在地友善農友及弱勢團體，每年透過愛心採購向在地小農及公益團體採買各大年節活動贈禮，讓愛傳遞到台灣各個需要的角落。

日期	總公司	採購數量	採購金額(元)
2023.06	財團法人愛盲基金會	端午活動 105	54,600
2022.12	財團法人新竹市天主教仁愛社會福利基金會	春節活動 111	94,905
2022.09	財團法人愛盲基金會	中秋活動 105	54,600
2021.12	喜憨兒基金會	春節活動 114	68,172
2021.09	唐氏症基金會	中秋活動 115	43,125
2021.06	財團法人愛盲基金會	端午活動 122	67,100
2021.01	臺中市身心障礙者福利關懷協會/微笑天使烘焙坊	春節活動 129	49,020
2021.01	育成社會福利基金會/集賢庇護工場	春節活動 129	64,500
2020.09	新南田董米(友善農耕)	中秋活動 120	21,840
	合計	1050	517,862

## 9.4 公益活動

### 減碳送愛，化閒置物為禮物

響應環保減碳，總公司與社企「GC 贈物網」合作辦理《減碳送愛》活動，邀請同仁捐出家中的閒置好物，贈予公益團體及偏鄉學校，讓愛與物資同步循環，2023年共募集15箱閒置物資。



### 蜜桃雪媚娘DIY公益活動

響應公益活動，蘇州廠與吳江區濱湖職業培訓學校合作辦理，蜜桃雪媚娘DIY手作活動，邀請社區鄰里及弱勢家庭的孩童們共襄盛舉，免費DIY蜜桃雪媚娘，活動計17戶家庭參與。



### 警企聯動，反詐公益宣傳

蘇州廠與黎里派出所社區民警合作辦理大型公益反詐宣傳，用真實的案例、以案說法，使同仁們具備防範電信詐騙的知識和技能，達到企警合作，共築平安的目的。

# 附錄

Appendix

GRI指標索引

45



## GRI指標索引

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
<b>一般揭露 GRI2 組織及報導實務</b>				
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1經營團隊與董事會	15	
2-11	最高治理單位的主席	3.2公司治理	19	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2公司治理	19	
2-13	衝擊管理的負責人	3.2公司治理	19	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2永續發展小組架構	08	
2-15	利益衝突	3.1經營團隊與董事會	15	
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人議合	14	
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1經營團隊與董事會	15	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1經營團隊與董事會	15	
2-19	薪酬政策	3.1經營團隊與董事會	15	
2-20	薪酬決定流程	3.1經營團隊與董事會	15	
2-21	年度總薪酬比率	3.1經營團隊與董事會	15	
<b>策略、政策與實務</b>				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03	
2-23	政策承諾	2.1永續政策與願景	08	

## GRI指標索引

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
<b>一般揭露 GRI2 組織及報導實務</b>				
2-24	納入政策承諾	3.2公司治理	19	
2-25	補救負面衝擊的程序	無	-	無，尚未擬定
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4申訴機制	20	
2-27	法規遵循	3.3誠信經營	19	
2-28	公協會的會員資格	1.3公協會組織參與	07	
<b>利害關係人議合</b>				
2-29	利害關係人議合方針	2.5利害關係人議合	14	
2-30	團體協約	無	-	未設立工會
<b>重大主題 GRI 3：重大主題 2021</b>				
3-1	重大主題決定流程	2.4重大性分析	10	
3-2	重大主題清單	2.4重大性分析	10	
3-3	重大主題管理	2.4重大性分析	10	
<b>特定主題揭露 GRI 204：採購實務 2016</b>				
204-1	在重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	4.3在地採購政策	23	

## GRI指標索引

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
<b>特定主題揭露 GRI 301：物料 2016</b>				
301-3	回收產品及其包材	4.4各項回收	23	
<b>特定主題揭露 GRI 305：排放 2016</b>				
305-1	直接（類別1）溫室氣體排放	6.1自主碳盤查	26	
305-2	能源間接（類別2）溫室氣體排放	6.1自主碳盤查	26	
<b>特定主題揭露 GRI 401：勞雇關係 2016</b>				
401-1	依年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	8.1健全人力結構	30	
401-2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	8.4薪酬福利	37	
401-3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	8.4薪酬福利	37	
<b>特定主題揭露 GRI 403：職業安全衛生 2018</b>				
403-1	職業安全衛生管理系統	8.5健康與安全	40	
403-3	職業健康服務	8.5健康與安全	40	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	8.5健康與安全	40	
403-6	工作者健康促進	8.5健康與安全	40	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	8.5健康與安全	40	
403-10	職業病	8.5健康與安全	40	

## GRI指標索引

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
<b>特定主題揭露 GRI 403：職業安全衛生 2018</b>				
403-9	職業傷害	8.5健康與安全	40	
403-10	職業病	8.5健康與安全	40	
<b>特定主題揭露 GRI 404：訓練與教育 2016</b>				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	8.3人才發展	35	
<b>特定主題揭露 GRI 408：童工 2016</b>				
408-1	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	4.1禁止人口販運	21	
<b>特定主題揭露 GRI 409：強迫或強制勞動 2016</b>				
409-1	已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	4.1禁止人口販運	21	
<b>特定主題揭露 GRI 414：供應商社會評估 2016</b>				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	04永續供應鏈	21	