



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



永續報告書

Sustainability Report

Y2023

目錄

		關於本報告書	01
		經營者的話	03
		2023永續成果	04
01 關於泰碩		04 永續供應鏈	
1.1 公司簡介	05	4.1 禁止人口販運	22
1.2 集團管理系統導入情形	07	4.2 不使用衝突礦產	23
1.3 公協會組織參與	07	4.3 在地採購政策	24
		4.4 各項回收	24
02 永續發展藍圖		05 合作夥伴	
2.1 永續政策與願景	08	5.1 品質客訴預防與處理	25
2.2 永續發展小組架構	08	5.2 客戶服務	26
2.3 泰碩價值鏈	09	5.3 客戶滿意度	26
2.4 重大性分析	10	5.4 客戶隱私	26
2.5 利害關係人議合	14	06 環境守護	
03 永續治理		6.1 自主碳盤查	27
3.1 經營團隊與董事會	15	6.2 可再生能源使用	28
3.2 公司治理	19	6.3 水資源	28
3.3 誠信經營	19	6.4 廢棄物處置	28
3.4 申訴機制	20	07 創新研發	
3.5 數位時代	21	7.1 技術開創	29
		7.2 產品服務	30
		7.3 綠色研發	31
		08 幸福職場	
		8.1 健全人力結構	32
		8.2 人權政策	36
		8.3 接班計劃	37
		8.4 薪酬福利	40
		8.5 健康與安全	43
		09 社會參與	
		9.1 公益關懷	45
		9.2 公益捐贈	46
		9.3 公益採購	46
		9.4 公益活動	47
		附錄	
		附1 GRI指標索引	49

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

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12月31日。報告書內容呈現公司治理、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係通過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。

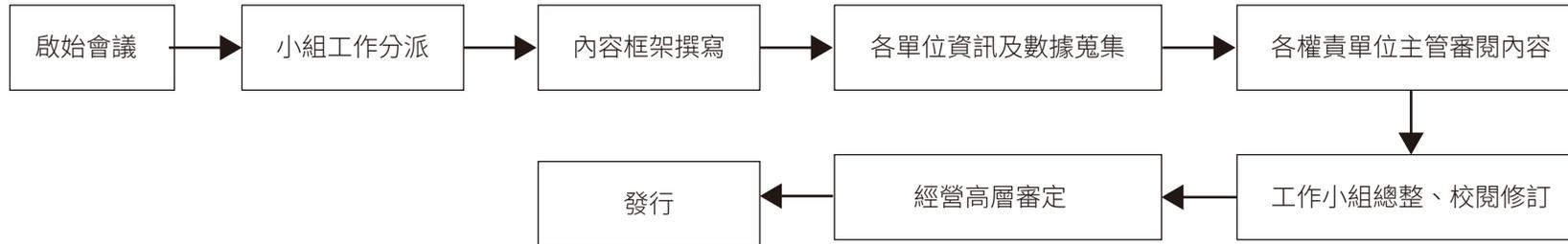
現行發行版本：2024年6月30日試行版-II。

下一發行版本：2025年6月30日。正式發行，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，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：114台北市內湖區瑞光路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

泰碩以「誠信正直、永續共好」作為企業核心價值，秉持誠信正直的行為準則、創建永續共好的價值體系，期許打造出一支「技術領先、生產卓越、客戶滿意、股東得意、員工樂意」的經營團隊。回顧2023年，在高利率、高通膨、中國疫後經濟表現不如預期下，全球終端需求仍顯疲弱，而美中晶片禁令擴大、俄烏戰爭及以巴衝突再起，影響全球經濟發展和社會穩定。面對考驗，泰碩團隊除了持續深耕高效能運算（HPC）、車用和伺服器散熱等品項，亦擴展至儲能產品，藉由創新研發技術，優化組織管理，不斷精進各面向之策略與行動，以提升技術、品質、成本等全方位的競爭力。

泰碩用心打造一個充滿活力與友善的職場，在環境方面，啟動降低碳排放，減緩氣候變遷對環境生態的衝擊；同時配合客戶、偕同供應商一起建立低碳供應鏈。東莞廠率先建構職業衛生安全管理系統及能源管理系統標準，並於2023年取得ISO45001及ISO50001認證；除此之外，也持續完善優化廠區工作環境與休憩空間。泗陽廠2022年即響應綠能發電陸續建置2MW太陽能發電設備提供廠區生產用電之需，並摘種100株櫻花樹苗來綠化環境，不僅打造室內休憩中心，並興建各項戶外球類場地；藉此吸引員工跳脫3C產品，豐富員工休閒生活。蘇州廠響應淨零排放目標，更大力推動全員健身、樂享運動、低碳環保、用心實踐ESG活動，成果豐碩。

我們深知公司治理是永續發展的基石，兼顧短期績效與長期價值的同時，唯有重視「環境保護」、善盡「社會責任」及優化「公司治理」，方能滿足利害關係人對我們的期待。

全球極端氣候與天災事件頻傳下，在各國政府及企業大力推動ESG的浪潮下，泰碩將更積極推動節能減碳、研發綠色產品，打造多元、平等、包容的職場，我們也攜手合作夥伴併肩而行，一起為利害關係人、企業、社會與環境創造永續價值、共享成果。



董事長 彭朋煌 2024年 6月



2023 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。
2. 東莞泰碩於2023年9月起陸續取得ISO14064-1:2018 / ISO45001:2018 / ISO50001:2018 認證



治理面

1. 永續發展小組每周議題討論，共計34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2023年採購公益禮盒計91,363元，累計採購金額達新台幣554,625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

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、讀卡器、NFC模組及其他組件等電子零件應用於電動車用、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

熱傳導解決方案

熱管
均溫板
散熱模組
液冷
熱虹吸板
熱流模擬

其它電子零組件

卡座
卡類客製化設計&生產

行動商務

NFC
SmartCard
模組&讀卡機客製化設計生產



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

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

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



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		
IASO 14064	環境管理系統		V		
ISO 45001	環境管理系統		V		
ISO 50001	環境管理系統		V		
鄧白氏企業認證	企業認證	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
USB-IF	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

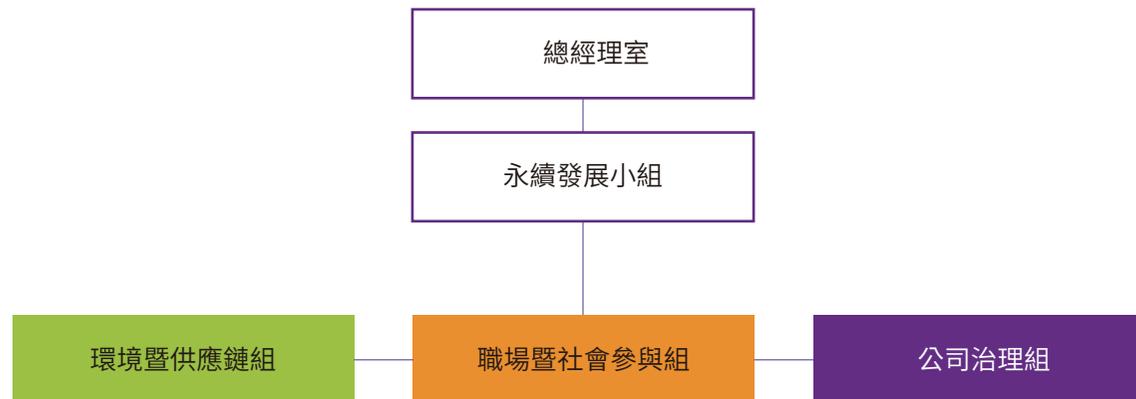
2.1 永續政策與願景

泰碩於2022年調整原「企業社會責任政策」為「永續發展政策」並修訂「企業社會責任實務守則」為「永續發展實務守則」，同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、職場暨社會參與組及公司治理組，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、讀卡器及NFC模組及其他電子零組件等研發、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。

其它電子零組件

其它電子零組件			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 / 客戶生產
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、供應商和外部機構。

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，邀請公司內部主管、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。

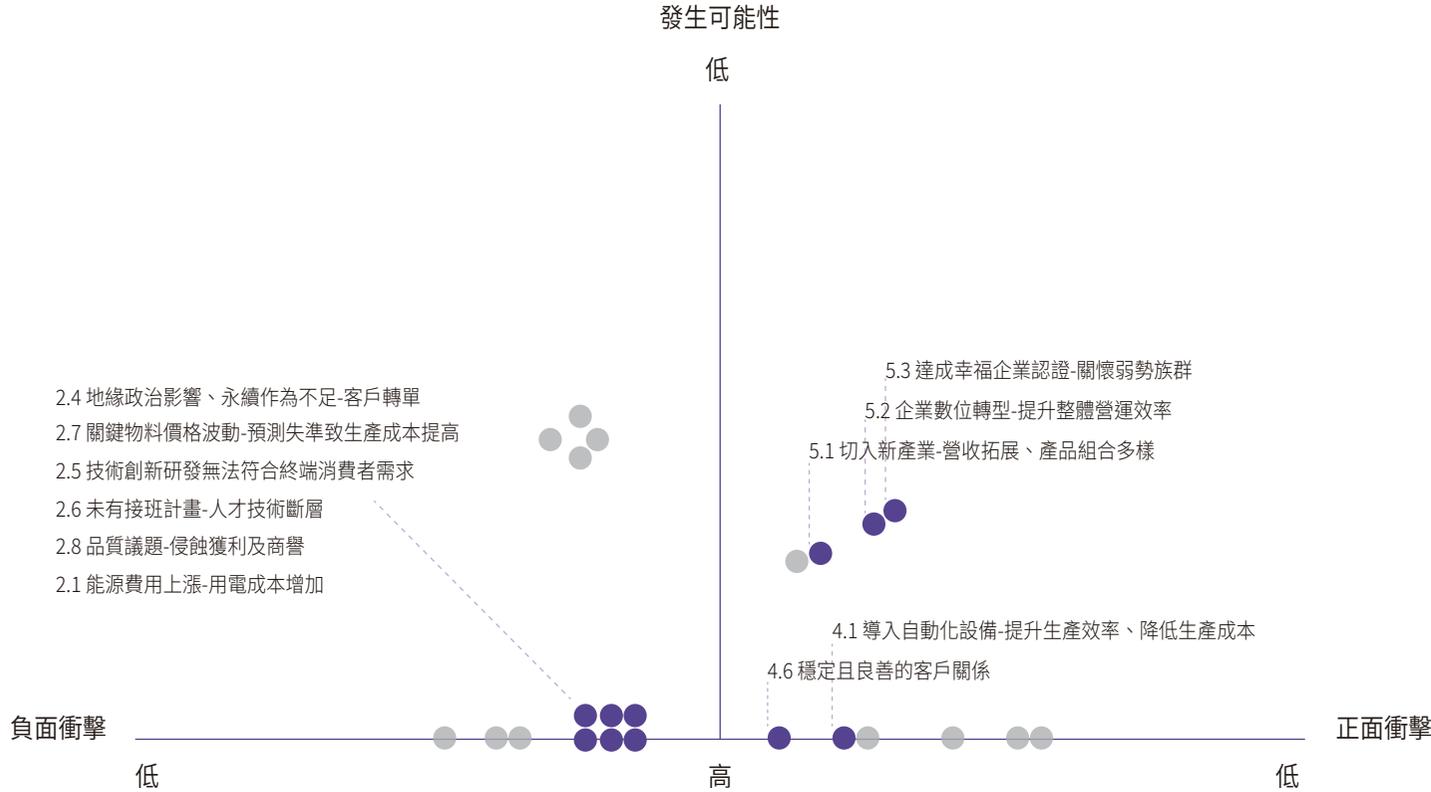
重大性分析統計結果

註1: 紫標為2023年重大議題

議題層面	題號	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並訂有供應商管制程序，業務端視客戶需求進行常態性備料並定期審核供應商表現以掌握潛在風險。 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。公司已有對新產業制定相關規劃，具體細項屬商業機密，不予揭露。	
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	1. 泰碩建構人才發展體系以四大職能作為人才發展主軸。 2. 泰碩由資訊室主導規劃數位轉型策略並自數位化開始逐步踏實。	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。 對於水、電、廢棄物制定有能(資)源節約控制程序以達節能省電、減少浪費之目標。	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，並於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	員工申訴、檢舉、意見信箱 勞資會議 福委會議 內部教育訓練 臨場健康服務	定期 每季/次 每季/次 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1-12月，集團計1件勞資爭議事件，經勞動局調解已結案。 3. 2023年1-12月，集團受訓總人次合計為2,373人次、受訓總人時數為4,330.5小時。 4. 提供20場次計40小時之臨場健康服務。	talk@taisol.com
客戶	客戶供應商大會、ESG大會 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	每季/次 不定期 不定期 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，執行相關事項規劃與追蹤。 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。 4. 2023客戶滿意度調查平均得分89.34分	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 禁限物質管制 電子郵件、電話、視訊會議 包材回收提高資源循環	定期 定期 定期 定期 不定期 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2023年採購公益禮盒計591,363元，累計採購金額達新台幣554,,625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
3.5	數位時代	21

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 61-70	專業知識與技能		
					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，相信多元化方針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。2023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。2023年召開會議5次，全體委員出席率均為100%。

提名委員會：由3位獨立董事及1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」。

2023年召開會議3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；2023年董事進修共60小時，平均每位董事進修時數約8.6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。2023年度董事會及功能委員會之績效評估結果於2024年1月12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2023年度之員工現金酬勞金額為10,768,065元及董事酬勞金額為8,897,261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。

3.5 數位時代

必經之路

泰碩瞭解數位轉型當道與其重要性，且隨著近年行動網路、行動裝置、IoT等科技陸續到位，數位科技蓬勃發展，5G、AI、雲端、區塊鏈等數位科技應用使得共享經濟日趨成熟，創新的商業模式和價值鏈已經串接；透過加強資料分析與運算，或是利用AI作預測，有助於企業落實永續發展，並具體邁向實踐永續的承諾。

我們預期會以三階段達成數位轉型目標：

- 一、數位化：導入數位工具
- 二、數位優化：應用數位資產
- 三、數位轉型：創造新的體驗／流程／服務／商業模式／組織文化

智慧生產

由於過去許多流程長年停留在傳統「紙本」作業模式，因而存在最多改善空間與數位轉型紅利。首先，我們將藉由升級電子簽核系統、導入文件管理系統、評估檔案加密系統、提升員工IT技能、擴展商業智慧(BI)平台及廠區自動化控制。其次，我們深知過去的傳統製造業主要依賴人工勞動和傳統生產方式，導致生產過程相對低效，並容易受到供應鏈問題影響；位技術的崛起，製造業逐漸可以實現了生產方式的轉變。我們期望帶來自動化生產、實時數據監控、數位化生產過程，進而達到智慧工廠、智慧產品、智慧服務的中期目標。

4.1	禁止人口販運	22
4.2	不使用衝突礦產	23
4.3	在地採購政策	24
4.4	各項回收	24

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、鈹、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12月31日，調查供應商合計139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。

2024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: <https://www.taisol.com/esg/supplier-management/>



4.3 在地採購政策

泰碩長期致力於與在地合作夥伴共同發展，不僅創造當地就業機會，同時通過減少物料和零組件的採購及運輸距離，有效降低對環境的影響。這種在地採購政策有助於增強供應鏈的可持續性，並支持社區的經濟發展。2023年各廠採購金額比例如下：

廠區名稱	東莞廠	蘇州廠	泗陽廠	總計
當地採購家數與比例	86%	90%	59%	82%
非當地採購家數與比例	14%	10%	41%	18%

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	25
5.2	客戶服務	26
5.3	客戶滿意度	26
5.4	客戶隱私	26

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。

5.3 客戶服務

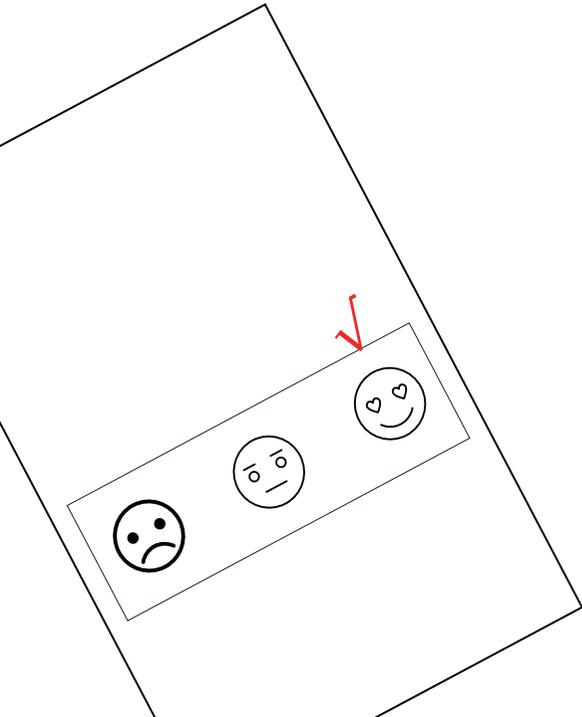
業務單位不定期至客戶端進行拜訪，了解客戶機種需求以提供適合客戶設計規畫使用之產品，配合客戶需求提供樣品以供客戶確認或試產驗證，並於樣品提供後追蹤客戶使用情形，如遇客戶使用異常，則由業務偕同品保或研發單位分析，並給予客戶使用上之建議，如為泰碩產品異常問題則依「客戶抱怨處理流程」執行相關改善及糾正。

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年問卷回收率80.49%，回收平均分數89.34。

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，同時訂有泰碩電子資訊管理規範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惡意攻擊0起、資安宣導共4次；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	27
6.2	可再生能源使用	28
6.3	水資源	28
6.4	廢棄物處置	28

6.1 碳盤查

自主盤查結合輔導盤查

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，台北總部由ESG依外部教育訓練之經驗進行自主碳盤查，廠端部分選定東莞廠作為啟動廠址並委請外部機構進廠輔導盤查，藉由兩種不同的盤查模式交互學習以更全面完善盤查細節及強數據計算結果之準確性，總部盤查重點於類別1、2，東莞泰碩盤查則涵蓋範疇一、二、三做全面性盤查，兩種盤查模式均採排放係數法，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(CO₂e)，以公噸二氧化碳當量(tCO₂e)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。東莞泰碩預計於2024年Q4進行整體數據查證；台北總部及蘇州/泗陽泰碩預計於2024委請外部機構進行輔導並進行集團統一步調以利加速泰碩碳排作業進度。

2023東莞泰碩之溫室氣體排放量自盤結果

ISO14064-1類別	類別一	類別二	類別三	類別四	類別五	類別六	總計 - 公噸 CO ₂ e
排放-公噸 CO ₂ e	358.7100	1,747.9079	1,097.5500	71,625.8497	-	39.6864	74,869.7040
排放占比	0.48%	2.33%	1.47%	95.67%	-	0.05%	100%

2023年泰碩台北總部及桃園辦公室之類別1和類別2排放量自盤結果

排放量/類別	類別1	類別2	總計 - 公噸 CO ₂ e			
台北總部+ 桃園辦公室	48.0355	50.7972	-	-	-	98.8327
排放占比	48.60%	51.40%	-	-	-	-

6.2 可再生能源使用

太陽能板建置

泗陽泰碩建物屋頂面積約15,000平米，泰碩與泗陽恒藍能源科技有限公司合作將屋頂空間作為太陽能發電場所由泗陽恒藍能源科技有限公司建置太陽能板同時讓泰碩能直接使用太陽能板發電所產生之光伏綠電進而達成環境保護、互惠雙贏之局面；東莞泰碩於2023年七月份起與電力公司簽約每月採購35%綠電以逐步減少市電使用量。

綠能使用情形

廠別	東莞廠	泗陽廠
2023 總用電量	3,469,710	10,002,421
2023 綠電用電量	679,602	1,636,215
2023 綠電佔比	19.59%	16.36%

6.4 廢棄物處置

泰碩訂有「環保管理程序」、「廢棄物管理辦法」要求員工落實垃圾分類、循環利用，在達成維持環境整潔的同時對高危廢棄物進行管理與控制避免造成環境汙染或對同仁身體造成危害，並選用合規廢棄物處理服務商協助泰碩將各類廢棄物進行合理且合法之處置；對於可再次利用之原材料(如：銅材)亦委請合法營運廠商協助進行前置處理後回廠再利用以減少資源浪費。

危廢處置情形

廠別	台北總部	東莞廠	泗陽廠	蘇州廠
2023危廢 清運量(噸)	0.17	0.21	15,605	268.52

6.3 水資源

水管理

泰碩訂有「水污染物管理辦法」及「環保管理程序」要求泰碩員工節約用水並避免造成水資源汙染外，更以使用量及使用強度情形揭露於泰碩官網中以自我督促。

工廠用水情形

廠別	東莞廠	泗陽廠	蘇州廠
2023 總用水量	22,416	84,620	20,245
2022 總用水量	16,354	71,280	94,131
增減	+6,062	13,340	-73,886

7.1	技術開創	29
7.2	產品服務	30
7.3	綠色研發	31

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



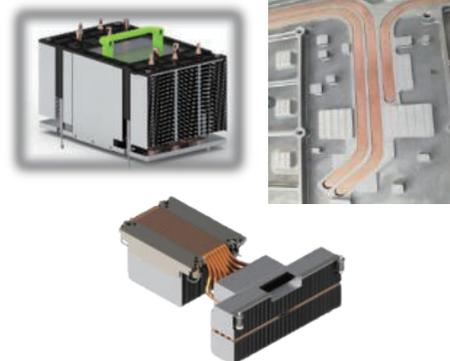
車用散熱(電動車)

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。

系統層

- 氣冷 (Air-Cooling)
- 散熱片、散熱模組
 - 熱交換器、製冷晶片散熱器
- 水冷 (Liquid-Cooling)
- 水冷板
 - 液冷散熱系統



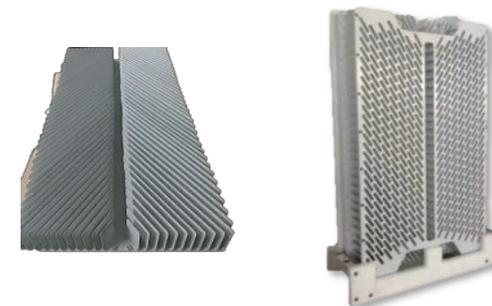
熱導元件

- 熱導管 (Heat Pipe)
- 超薄高效能熱管
 - 平頭式熱管、迴路式熱管
- 均溫板 (Vapor Chamber)
- 超薄均溫板、3D均溫板
 - 新材料高強度均溫板



散熱關鍵組件、箱體

- 吹脹板
- Thermosyphon
 - Refrigerant
- 一體式吹脹散熱箱體
- Thermosyphon Assisted Enclosure
 - 固態、半固態壓鑄箱體



產業應用

企業運算

消費型電子

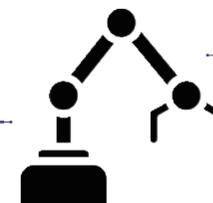
5G/4G通訊

能源應用
及軌道交通

車用

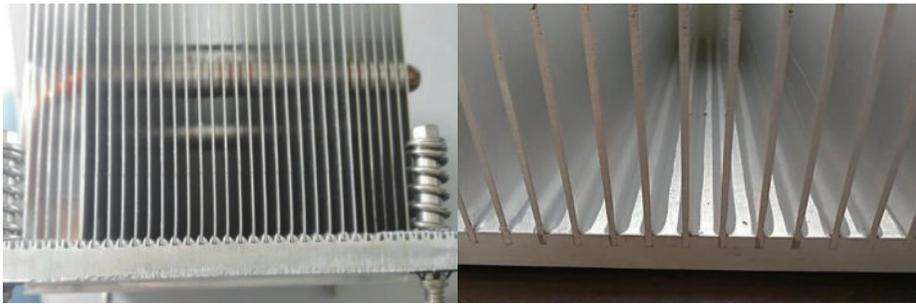
手持裝置
AR裝置

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，使用無錫焊之組裝技術，投入低耗能、長壽命、減少零件與精簡製程的設計，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。

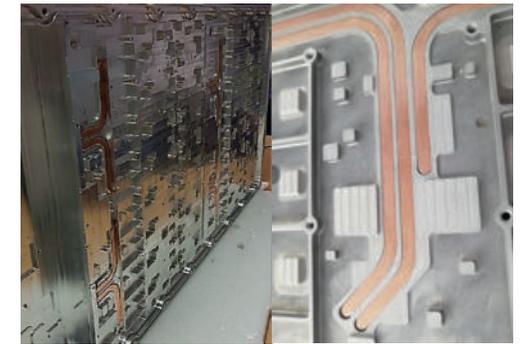


緊配

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	32
8.2	人權政策	36
8.3	接班計畫	37
8.4	薪酬福利	40
8.5	健康與安全	43

08 幸福職場

Employee Satisfaction

8.1 健全人力結構

泰碩深知員工為公司最重要的資產，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年底止，泰碩總工作者計1,321人，男性員工占比52.3%、女性員工占比47.7%，另為配合政府身心障礙者就業政策，2023年泰碩聘用7位身心障礙員工。

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	50	228	58	355	691	52.3%	
	女	37	252	57	284	630	47.7%	
	合計	87	480	115	639	1321	100%	
受雇於泰碩的員工	男	50	205	51	140	446	50.4%	
	女	37	222	53	127	439	49.6%	
	合計	87	427	104	267	885	100%	
非員工之工作者	男	0	23	7	215	245	56.2%	
	女	0	30	4	157	191	43.8%	
	合計	0	53	11	372	436	100%	
依合約類型區分員工	正職員工	男	50	8	20	0	78	52.7%
		女	37	11	22	0	70	47.3%
		合計	87	19	42	0	148	100%
	臨時員工	男	0	197	33	140	370	50.9%
		女	0	211	29	127	367	49.1%
		合計	0	408	62	267	737	100%

8.1 健全人力結構

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
依工作時數區分員工	全職員工(全職)	男	50	205	51	140	446	51.8%
		女	37	222	53	127	439	48.2%
		合計	87	427	104	267	885	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	50	205	51	140	446	51.8%
		女	37	222	53	127	439	48.2%
		合計	87	427	104	267	885	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	-

定義說明：

- 1.正職員工：永久聘雇，簽訂無期限合約之員工(不定期契約)。
- 2.臨時員工：簽訂有期限合約之員工(定期合約)。
- 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。
- 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。
- 5.無時數保證員工：沒有被保證最低約定工作時數之人員。
- 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年底止，非員工之工作者人數計436人，男性工作者占比56.2%、女性工作者占比43.8%，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	23	30	53
	其他	0	0	0
	合計	23	30	53
蘇州廠	派遣	0	0	0
	其他	7	4	11
	合計	7	4	11
泗陽廠	派遣	203	153	356
	其他	12	4	16
	合計	215	157	372
非員工之工作者總數合計		245	191	436
非員工之工作者性別比例		56.2%	43.8%	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

泰碩致力於提供友善的職場環境，遇員工職涯轉換時，除透過面談瞭解離職原因作為公司後續制度優化之參考外，我們將建構整體人才留任架構；確實了解員工之需求，依據不同對象實施適當的留任措施，留住關鍵人才。

新進員工人數與比例	男性		女性		總計	
	總公司	大陸廠	總公司	大陸廠	人數	比例
30歲以下	4	373	1	198	576	242.0%
31-49 歲	2	114	1	147	264	45.2%
50 歲以上	2	2	0	13	17	27.0%
合計	8	489	2	358	857	96.8%
新進率	16.0%	123.5%	5.4%	89.1%		

定義說明：

- 1：新進員工總數包含直接員工與間接員工。
- 2：年新進率計算方式：當年度該性別(年齡別)新進員工人數/當年底該性別(年齡別)員工總人數*100%。

離職員工人數與比例	男性		女性		總計	
	總公司	大陸廠	總公司	大陸廠	人數	比例
30歲以下	8	244	1	146	399	167.6%
31-49 歲	5	133	3	142	283	48.5%
50 歲以上	2	6	1	29	38	60.3%
合計	15	383	5	317	720	81.4%
年離職率	30.0%	96.7%	13.5%	78.9%		

定義說明：

- 1：離職員工總數包含直接員工與間接員工。
- 2：年離職率計算方式：當年度該性別(年齡別)離職員工人數/當年底該性別(年齡別)員工總人數*100%。

8.1 健全人力結構

多元員工結構

泰碩重視研發、並於中國大陸設立生產基地，集團研發及生產營運人才佔全體員工百分比達81%，員工年齡層以介於31-49歲居多，占比達66%。

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	9	14	0	0	6	12	23	23	19	78	40	553	14	36	15	43	885		
多元指標																			
性別	男	8	9	0	0	4	8	16	5	14	50	28	262	7	13	8	14	446	50.4%
	女	1	5	0	0	2	4	7	18	5	28	12	291	7	23	7	29	439	49.6%
年齡	30歲以下	0	8	0	0	0	2	1	2	0	42	0	166	1	6	0	10	238	26.9%
	31-49歲	8	5	0	0	3	9	11	13	18	35	38	361	13	30	14	26	584	66.0%
	50歲以上	1	1	0	0	3	1	11	8	1	1	2	26	0	0	1	7	63	7.1%
身心障礙者	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	0	0	0	1	7	0.8%	

8.2 人權政策

泰碩為善盡企業社會責任並落實人權保障，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工公約》等國際人權公約及「RBA 責任商業聯盟行為準則」，所揭露之人權保護精神與基本原則，將人權之原則與精神融入企業文化，作為公司對人權保障之承諾，制定適用於本公司之人權政策，涵蓋範疇包含泰碩母公司、子公司、商業夥伴、供應商，以及承攬商等員工，以杜絕侵犯及違反人權的行為，提供合理安全之工作場所，尊嚴的對待及尊重所有同仁。公司以工作資歷、專業、潛能、貢獻作為考量員工之晉用，不因種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場而有所差異，且遵守不得僱用童工、強迫勞動等原則。為維護身心障礙者之就業與工作權益，聘僱身心障礙員工，並於廠區及辦公區設立相關友善身障者設施。2023 年公司無任何強迫勞動、歧視或騷擾事件發生，並將持續監督人權管理情形，以保障員工權益。

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。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 集團無歧視申訴案件。 2. 以性別而論，在職員工人數男女比約1.02:1。
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。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過職工福利委員會提供旅遊補助，鼓勵同仁休假出遊，維持身心健康與達到工作生活平衡。 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。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發行【健康電子報】並不定期進行安全衛生宣導，2023年集團共進行61場次的安衛知識宣導。 2. 各營運據點皆依法設置安全衛生人員。 3. 總公司依法特約醫護人員辦理臨場服務，年度計提供20場次之駐點服務。
和諧勞資關係	採行「法、理、情」管理原則，合法則雙方共守準繩，合理則不易滋生事端，合情則運作更為順暢。提供多元暢通的溝通管道，聽取員工心聲，並適時適宜的給予回應，將優質意見轉化成政策並加以落實。除此之外，泰碩定期召開勞資會議，促進勞資雙方和諧，以達到「勞雇同心，共存雙贏」的勞資關係。	<ol style="list-style-type: none"> 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年底止，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。	<ol style="list-style-type: none"> 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。

人權相關教育訓練

總公司開設「認識職場不法侵害與因應之道」、「誠信經營教育訓練」及「防範內線交易訓練宣導」之人權相關教育訓練，並列入全體員工必修課程，2023年計201人次參訓，預計自2024年起將人權相關教育訓練擴展至大陸各營運廠區辦理，以落實人權保護。

人權議題溝通管道

泰碩於官網明確揭露利害關係人溝通管道，妥適回應利害關係人所關切的相關議題及申訴案件。除此之外，倘若集團將發生重大營運變化之情事，為保障員工就業權利及勞動條件，泰碩必定嚴守各營運據點之勞動法令，依法行使終止勞動契約的最短預告期間，致力將對員工的衝擊降至最低。報告期間，集團未發生重大營運變化之情事，亦無人權申訴案件。

8.3 接班計畫

『對公司有貢獻的人才』是泰碩最重要的資產，為佈局集團接班人力，自2023年起我們逐步建構人才發展體系，以四大職能做為人才發展主軸，其中「核心職能」是泰碩的核心價值，更是泰碩人的DNA；「共通職能」以安全、衛生及健康做為根基，橫向發展泰碩人的職場軟實力；「專業職能」為各職位接班人才的基礎工程，我們將透過專案或任務小組的安排，深化人才的專業知識及技術能力；「管理職能」從管事及理人的角度出發，搭配組織策略開展規劃、組織、領導、控制四大管理

人權議題溝通管道

人才學習力等於企業競爭力!

協理級(含)以上員工為本公司重點培育之接班人才，各管理層級除具備職務專業及管理技能外，我們更透過職務代理人制度，讓代理人有適當機會可以提前歷練。

針對重點接班人才，公司內部定期安排經營管理會議，讓接班人才與經營管理者能透過實例研討來相互切磋，深化其管理的視野及廣度。



職能培育

截止至2023年底集團培訓總人次計3,339人次、
培訓總人時數計6,369小時，各職能培訓成果如下：

職能類別	總人次	總人時數
核心職能	516	742.5
專業職能	752	1,298
管理職能	171	262.5
共通職能	791	1,125
新人訓練	739	2,143
ESG永續發展訓練	370	798
合計	3,339	6,369

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	8.4	11.6	9.8	14.6	0	9.8	5.9	9.8
	女	4.8	9.1	7.9	10.8	0	6.8	7.5	7.9
	總計	7.4	10.2	9.0	13.7	0	8.8	6.8	9.0
東莞廠	男	2.7	3.9	3.7	7.1	3.5	0.1	0.8	3.7
	女	1.8	3.3	3.2	5.6	3.2	1.9	0.8	3.2
	總計	2.4	3.6	3.4	2.7	3.3	1.1	0.8	3.4
蘇州廠	男	12.7	13.8	13.5	6.5	15.0	17.5	27.4	13.5
	女	14.8	13.2	13.5	10.1	13.6	7.4	17.1	13.5
	總計	13.6	13.5	13.5	7.3	14.2	9.4	20.3	13.5
泗陽廠	男	18.6	11.3	12.0	7.4	12.3	0	16.7	12.0
	女	22.7	7.9	8.2	2.7	9.0	3.0	6.3	8.2
	總計	19.3	9.6	10.2	5.8	10.8	3.3	9.2	10.2

定義說明：

1：平均受訓時數 = 當年度該性別(職務、職能)受訓總時數 ÷ 當年底該性別(職務、職能)年底員工總人數。



職業技能競賽

為持續深化員工的機械設計專業職能，2023年蘇州廠辦理首屆《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，給予專業上的肯定。



績效審查

集團每年舉辦一次績效考核，除未滿試用期、留職停薪、定期契約員工外，其餘員工皆需參與績效考核；公司以績效為導向，不因性別而有差別待遇。

8.4 薪酬福利

泰碩提供同仁具有競爭力之薪酬福利。一般員工之薪酬係依據「薪資作業管理辦法」，酌量學經歷、專業知識、年資經驗及個人績效表現綜合決定。除每月固定薪資外，公司設立各項獎金，如節慶獎金、專利獎勵金、績效獎金等鼓勵員工擴大職責範圍超標表現，提升公司營運績效。依職務需求，公司另發放責任津貼、並針對特殊技術工作之津貼、加班津貼及獎勵津貼等。董事及經理人之薪資報酬則由薪資報酬委員會評估，依照該職位在就業市場上之薪資水平、在公司內該職位之職務範圍、對公司營運之貢獻度及其他行為指標表現給付酬金。我們秉持公平原則，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。

重要營運據點	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

泰碩向來秉持性別平等的原則，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相關外，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。

重要營運據點	總公司		東莞廠		蘇州廠		泗陽廠	
	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	1.7	1	1.3	1	1.5	1	1.3	1
非管理職	1.1	1	1.2	1	1.3	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，為能周全的照護員工權益，公司於89年5月1日成立職工福利委員會來完善公司福利制度，全方位守護每位同仁。

項目	總公司
友善職場	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性上下班，讓員工可安排作息兼顧家庭與休閒生活 ● 夜間下班同仁免費搭乘公司特約計程車 ● 優於法令的健康檢查，全力守護同仁與家人的健康 ● 特約專業醫護人員，辦理臨場健康服務 ● 全天候供應研磨咖啡、茶包，讓同仁感受如家一般的舒適溫暖
保險保障	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 企業團體保險 ● 商務旅平險(出差、派外人員職業災害保險)
休假制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供優於法令的休假制度 ● 提供家庭照顧假、育嬰留停機制，保障員工家庭照護需求
暖心福利	<ul style="list-style-type: none"> ● 春節、三節、生日禮金 ● 專利獎金、年資獎金、生育、婚喪喜慶、住院慰問金及退休慰問金 ● 特殊節日提供各款特色禮品，讓員工與家人暖心過節 ● 不定期驚喜禮品，創造職場生活小確幸 ● 多元的活動(如:尾牙、運動競賽、員工旅遊、餐票券、季節或特殊節日活動、下午茶及部門聚餐等)
多元補助	<ul style="list-style-type: none"> ● 旅遊補助 ● 教育訓練補助 ● 業務人員享停車位(費用)補助、定額手機資費補助、汽車津貼及油資補助

優於法令休假制度

總公司除依勞基法訂定之休假日外，更提供各項優於法令的措施，包含彈性工時、訂婚假、帶薪小產假、健檢公假。

福利措施	法令規定	泰碩優於法令做法
彈性工時	無	彈性上下班，讓員工可彈性靈活安排作息，兼顧家庭與休閒生活。 EX：上下班時段為上午 8-9 點與下午 5-6 點區間
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 個月流產者，雇主無給付產假期間薪資之義務	妊娠未滿 3 個月流產者，公司仍給予適當之有薪假。
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年總公司享有育嬰假人數為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

總公司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，並於2023年取得ISO 45001職業安全衛生管理系統認證，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，用行動展現泰碩對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管理人員，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3人 3.電工證1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3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分析為員工健康把關，進行員工健康分級管理，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，總公司每2年辦理一次優於法令的健康檢查，並落實新進人員體格檢查制度，期許透過深入且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)	69人

健康促進

總公司自2023年起推動職場四大計畫，透過積極行動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，公司特別開設「認識職場不法侵害與因應之道」課程，並列入全體同仁必修課，針對主管級更進行《職場不法侵害行為自主檢核》盤點，且於官網公開宣示「預防職場不法侵害之書面聲明」，用行動展現泰碩對於職場不法侵害之零容忍政策。

宣導課程

認識職場不法侵害與因應之道

總訓練人次

69人次

8.5 健康與安全

安全健康宣導

泰碩為強化員工的安全衛生知識，除辦理安全衛生相關訓練課程外，自2023年起更推動【健康電子報】，由各營運據點每月透過電子報方式加強宣導員工的安全衛生知識，深化危害認知及緊急應變能力。

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)	280,952.0	0	1,245,819.5	56152	302,313.5	66,425	945,790.5	996,223.5
工傷類別	0	0	0	0	0	0	墜落、夾傷 倒塌、燙傷	夾傷 物體飛落
職業傷害造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職災人次 (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	7	9
可記錄之職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	7.4	9.0
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	45
9.2	公益捐贈	46
9.3	公益採購	46
9.4	公益活動	47

09 社會參與

Social Contribution

9.1 公益關懷

泰碩電子秉持著「取之於社會、用之於社會」的理念，自2020年起積極投入公益關懷、公益捐贈、公益採購、公益活動等面向回饋社會。

2020年是泰碩的公益啟動年，在董事長的支持下，由總經理成立泰碩志工團，並開展了【耶誕圓夢鞋盒】活動。首年泰碩與失親兒福利基金會、藍迪兒童之家合作，經社工老師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，我們共投入了80位泰碩志工，合計送出了118個耶誕圓夢鞋盒，並在每個鞋盒內除了有孩子許願的禮物外，另附上同仁及主管們親手撰寫的鼓勵卡片，希望透過正能量的互動，溫暖孩子們的童年，讓弱勢家庭的孩童們能過個有溫度的耶誕節。透過這次活動，我們發現台灣這片土地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年陪你好好讀書 – 「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，並在閱讀好夥伴的陪伴下扎根學習，開啟智慧的樂章。

2021年陪你好好讀書 – 「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，後續接觸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，因使用年限皆已超過10年以上，不僅老舊還曾發生夾傷孩童或因座椅不穩而造成孩童跌落的狀況，為提供孩子們安全無慮的學習設備，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

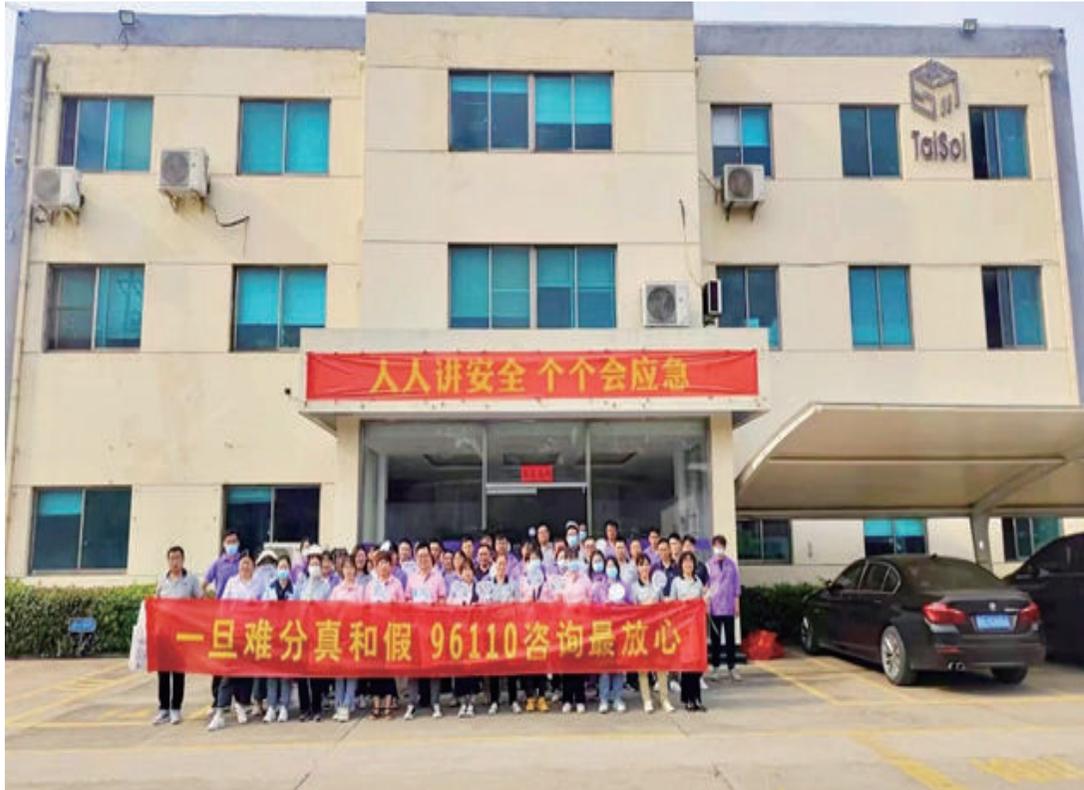
泰碩以行動支持在地友善農友及弱勢團體，每年透過愛心採購向在地小農及公益團體採買各大年節活動贈禮，讓愛傳遞到台灣各個需要的角落。

日期	總公司		採購數量	採購金額(元)
2023.09	唐氏症基金會	中秋活動	97	36,763
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		1,147	554,625

9.4 公益活動

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，期使同仁們具備防範電信詐騙的常識和洞悉詐騙手法的技能，達到警企合作，共築平安的目的。



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免費參與，活動計有17戶家庭參與。



減碳送愛，化閒置物為禮物

響應環保減碳，泰碩與社企「GC 贈物網」合作辦理《減碳送愛，化閒置物為禮物》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年我們一共贈出567份禮物，計10間公益單位/學校受益，物資循環減碳達496公斤。

註：物資循環減碳數據係依「GC 贈物網」計算後提供。



泰碩電子 分享減碳行動

本次刊登 **581** 份禮物

成功分享 **567** 份

平台媒合率 **97.6 %**

物資循環減碳 **496 KG**

10 間公益單位/學校受益



附錄

Appendix

GRI指標索引

49

GRI指標索引

使用聲明	泰碩電子依循GRI準則報導2023年1月1日至2023年6月30日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1:基礎 2021
適用的GRI行業準則	尚未公布與公司對應的準則

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
一般揭露 GRI2 組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	01關於泰碩	05	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	01	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	01	
2-4	資訊重編	無，今年為報告基準年	-	無，今年為報告基準年
2-5	外部保證/確信	無	-	尚未編纂完成
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	01關於泰碩、2.3泰碩價值鏈	05、09	
2-7	員工	8.1健全人力結構	31	
2-8	非員工的工作者	8.1健全人力結構	31	
治理				
2-9	治理結構及組成	3.1經營團隊與董事會	15	

GRI指標索引

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
一般揭露 GRI2 組織及報導實務				
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	09	
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	
策略、政策與實務				
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)
一般揭露 GRI2 組織及報導實務				
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	20	
2-28	公協會的會員資格	1.3公協會組織參與	07	
利害關係人議合				
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
重大主題 GRI 3：重大主題 2021				
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	
特定主題揭露 GRI 204：採購實務 2016				
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	24	

GRI指標索引

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
特定主題揭露 GRI 301：物料 2016				
301-3	回收產品及其包材	4.4各項回收	24	
特定主題揭露 GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.2可再生能源	28	
特定主題揭露 GRI 303：水與放流水 2018				
303-5	耗水量	6.3水資源	28	
特定主題揭露 GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（類別1）溫室氣體排放	6.1自主碳盤查	27	
305-2	能源間接（類別2）溫室氣體排放	6.1自主碳盤查	27	
特定主題揭露 GRI 306：廢汙水和廢棄物 2016				
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	6.3廢棄物處置	28	
特定主題揭露 GRI 401：勞雇關係 2016				
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	32	
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	40	
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	40	
特定主題揭露 GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	8.5健康與安全	43	

GRI指標索引

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
403-3	職業健康服務	8.5健康與安全	43	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	8.5健康與安全	43	
403-6	工作者健康促進	8.5健康與安全	43	
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	43	
403-10	職業病	8.5健康與安全	43	
特定主題揭露 GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-9	職業傷害	8.5健康與安全	43	
403-10	職業病	8.5健康與安全	43	
特定主題揭露 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	8.3接班計劃	37	
特定主題揭露 GRI 408：童工 2016				
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	22	
特定主題揭露 GRI 409：強迫或強制勞動 2016				
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	22	

GRI指標索引

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	說明(含省略說明)
特定主題揭露 GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	04永續供應鏈	22	