

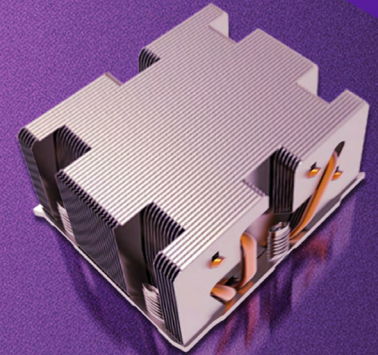


TAISOL
Electronics

2024

泰碩電子
股份有限公司
永續報告書

Taisol Electronics
Sustainability Report



CONTENTS

目錄

| | | | |
|------------------|-----------|---------------------------------|-----------|
| CHAPTER 0 | 02 | CHAPTER 5 | 54 |
| 關於泰碩 | | 幸福職場 | |
| 報告書範疇 | 03 | 5.1 人才任用 | 55 |
| 撰寫依循 | 04 | 5.2 訓練發展 | 62 |
| 發行時間 | 05 | 5.3 薪資福利 | 67 |
| 聯絡窗口 | 05 | 5.4 員工關懷 | 72 |
| 董事長的話 | 06 | | |
| CHAPTER 1 | 07 | CHAPTER 6 | 77 |
| 永續發展藍圖 | | 社會參與 | |
| 1.1 利害關係人溝通與重大主題 | 08 | 6.1 回饋社會 | 78 |
| CHAPTER 2 | 12 | CHAPTER 7 | 81 |
| 永續治理 | | 附錄 | |
| 2.1 企業概況 | 13 | 附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI) 對照表 | 82 |
| 2.2 公司治理 | 20 | 附錄二：永續揭露指標 (SASB) 對照表 - 電器及電子設備 | 92 |
| 2.3 風險管理 | 30 | 附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊 | 94 |
| CHAPTER 3 | 33 | | |
| 永續供應鏈 | | | |
| 3.1 供應鏈管理 | 34 | | |
| 3.2 品質管理 | 40 | | |
| 3.3 回收資源使用與管理 | 42 | | |
| CHAPTER 4 | 43 | | |
| 環境守護 | | | |
| 4.1 能資源使用與管理 | 44 | | |
| 4.2 環境污染防治 | 47 | | |



CHAPTER 0 關於泰碩

報告書範疇
撰寫依循
發行時間
聯絡窗口
董事長的話

CHAPTER 0

關於泰碩

報告書範疇

泰碩電子股份有限公司（在報告書中將以「泰碩」、「本公司」、「我們」簡稱表示）依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，2023 年首次發行永續報告書，2024 年為第二本發行之報告書，未來將會每年度發行。

報告書範疇與原則

本報告書所揭露之資訊範疇，與公司合併財務報表略有差異，內容為 2024 年度（2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日）之資訊為主，部份數據為呈現完整資訊，故包含 2024 年以前事例。報告書資訊涵蓋範圍為台灣及中國據點，包括泰碩電子臺北總部、泰碩泗陽廠、泰碩東莞廠、泰碩蘇州廠，合併財務報表涵蓋本公司及所有子公司，相關財務幣別包含新台幣及人民幣，將於各數據前清楚標示。而本報告書則聚焦於本公司及實際從事生產營運之子公司。雖然揭露實體有所區別，惟本報告書涵蓋實體之營收已佔合併財報營收之 100%，足以反映公司整體營運概況。針對不同實體間資訊整合作業，若數據範疇有異動，將於報告書中進行明確附註說明。此外，本報告書並未揭露母公司無控制權之少數股權實體。

| 範疇揭露 | 合併財務報表所列公司 |
|---------------|--|
| 本報告書 揭露範疇 | 泰碩電子股份有限公司 子公司泗陽泰碩電子有限公司 孫公司東莞泰碩電子有限公司 孫公司蘇州泰碩電子有限公司 |
| 本報告書 未揭露範疇 | 子公司世窗電子（香港）有限公司 子公司泰碩電子（香港）有限公司 子公司 Vietnam TaiSol Electronics Company Limited |

報告書重編資訊

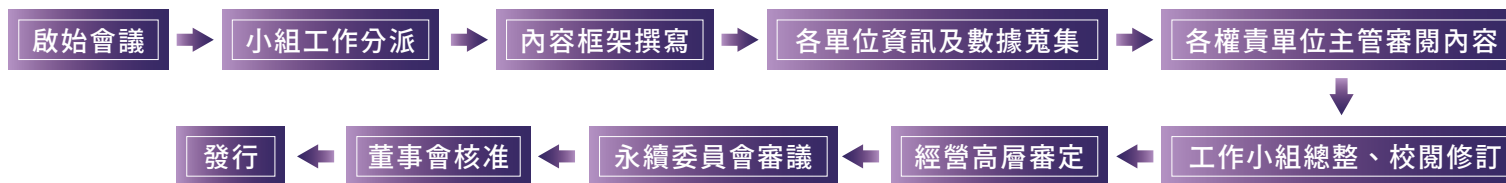
本報告書與前一年度相比，其整體範疇與報導邊界無顯著變動，但部分揭露資訊已重新編製。根據《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》之規定，本公司自 2025 年起需依法編撰永續報告書，因此 2024 年之揭露指標及重大主題內容已較 2023 年更為齊全。若涉及其他報導範疇，亦已另行於本報告內文中加以說明。此外，針對 2023 年報告書中利害關係人議合表格誤植內容，本次亦一併更正：「總公司 2023 年採購公益禮盒計新台幣 91,363 元，累計採購金額達新台幣 554,625 元。」此次資訊重編未對公司組織運作造成實質影響。

撰寫依循

本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以更嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021 (Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)。

內部編審流程

本報告書中資訊與本公司之永續活動，由各部門依其職務所及範疇落實及維護公司永續發展之運作，於日常營運活動中注意永續發展之履行。本報告書依據永續經營相關經濟、環境、社會及風險等議題，由各營運據點 (台灣總部、東莞廠、蘇州廠、泗陽廠) 之權責單位，負責資訊蒐集彙整提供。本報告書經各編撰彙整後，呈總經理、董事長乃至董事會核定，最終經董事會決議後發行。



外部確信

本報告書未經外部保證或協力廠商確信單位驗證，因此無相關保證機構名稱或保證標準與等級。為求報告書內容之完整與正確性，由各單位彙整撰寫後，逐級呈報至總經理、董事長，並提報董事會核定後發行。雖未實施協力廠商保證，本公司通過 SGS 台灣、SGS 中國、WSF 中國、IAF 等合格機構查驗之 ISO 9001、ISO 14001 及 IATF 16949 認證，以確保營運與品質管理之可靠性。

發行時間

此為泰碩編製之第 2 本永續報告書，未來將每年定期發行「永續報告書」。

上一發行版本 ▶ 2024 年 06 月發行

現行發行版本 ▶ 2025 年 08 月發行

報告書將發行中文電子版，申報主管機關並公告於泰碩官方網站企業社會責任專區，歡迎社會大眾下載。

永續報告書連結 ▶ <https://www.taisol.com/esg/esg-report/>

泰碩官方網址 ▶ <https://www.taisol.com/>

聯絡窗口

如您對本報告書有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 臺北市內湖區瑞光路 302 號 3 樓

電話：02-2656-2658

信箱：esg@taisol.com

董事長的話

時代奔湧，變革不息；上下一心、合力共贏

凝聚之心 - 文化煥新

泰碩以勇氣為槳、以堅持為帆，穩健航行於環境、文化與組織的深水區，迎風破浪、持續向前。

我們以永續發展為核心，融合創新思維與企業責任，讓企業文化深耕茁壯，生根發芽；踐行稻盛經營哲學，實現降本增效，是展現「上下一心，團隊協作」的最佳寫照。

我們推動幸福職場計劃，從繁花盛典年會到公益行動，從傳統佳節慶典到團隊活動；讓員工「在生活中享受工作、在工作中體驗生活」，達到幸福家庭和成就事業雙圓滿。



202506 董事長

彭昶程

煥新之境 - 環境革新

曾經，傳統的熱管生產模式限制了效率與環保發展。如今，泰碩致力於降低營運對環境的影響，積極推動減碳、節能、資源循環與永續供應鏈管理。未來，將以科學基礎為目標，強化綠色創新，攜手夥伴邁向低碳經濟，實現碳中和願景。在創新精益築基的戰略引領下，落實煥發新生，我們正奔向更卓越的製造未來。

前行之翼 - 組織進化

在「以人為本、同心協力」的領航下，人才，是創新的源泉，是發展的基石。以心聚才，以才興業，是泰碩人本經營的核心哲學。銳意革新，激發組織動能，厚植永續韌性。讓團隊更具溫度與創造力，為泰碩的永續發展注入源源不絕的生命力。透過健全的治理架構、風險控管與合規機制，保障股東權益並奠定企業長遠發展的穩固基石。

融合展望 - 乘風而起、鼓浪前行

每一次變革，始於泰碩篤定堅守的前行信念；每一份成果，源自團隊協力合作的加乘能量。我們將持續對標國際永續標準與最佳實踐，透過創新與合作推動轉型升級。誠摯邀請所有利害關係人攜手同行，繼續書寫泰碩的嶄新篇章。共創更美好、更永續的未來！



CHAPTER 1 永續發展藍圖

1.1 利害關係人溝通與重大主題

CHAPTER 1

一、永續發展藍圖

1.1 利害關係人溝通與重大主題

針對利害關係人，泰碩採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神、同業及泰碩 2023 年利害關係人，依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並由外部專家與泰碩高階主管及永續發展小組討論後，歸納出一客戶、員工及其他工作者、股東和其他投資者、供應商、政府機關、金融機構、當地社區，共 7 類為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

利害關係人議合

| 利害關係人 | 對泰碩的意義 | 溝通目的與成效 | 溝通管道 | 溝通頻率 |
|--------------------------|---|---|-------------------|--------|
| 客戶 | 企業生存和發展的核心。泰碩通過提供產品或服務滿足客戶需求，獲得收入和市場份額。良好的客戶關係可以促進品牌忠誠度，增加銷售，並提高企業的競爭力。 | 2024 客戶滿意度調查共計發出 55 份，有效回收 36 份；平均得分 86.3056 分。 | 客戶滿意度調查 | 每年／次 |
| | | | 客戶供應商大會、ESG 大會 | 每季／次 |
| | | | 電子郵件、電話、視訊會議、客戶拜訪 | 不定期 |
| | | | 客戶廠端稽核 | 不定期 |
| | | | 客戶 QBR、ESG 評分 | 不定期 |
| 聯繫窗口：customer@taisol.com | | | | |
| 員工／ 其他工作者 | 泰碩集團永續發展的核心資源，也是履行社會責任的重要力量。公司致力於實現員工與公司共生共榮、永續前進。同時，員工的環保意識和行為對企業的環境表現至關重要，能夠促進企業治理的科學性和民主性。公司也為員工提供健康、安全的工作環境，攜手員工共同成長，推動公司穩健、永續的發展與經營。 | <ol style="list-style-type: none"> 蘇州廠與泗陽廠舉辦幸福職場活動各 12 場次。 蘇州廠舉辦 8 場溝通會議。 專業技能、溝通管理、安全衛生等教育訓練，蘇州廠 57 場、泗陽廠 62 場、東莞廠 60 場；台灣總部 21 筆派外訓練（訓練時數達 190 小時）。 台灣總部舉辦二手物資募集、收納主題講座，鼓勵員工參與永續行動。 | 勞工意見信箱 | 即時 |
| | | | 勞資會議 | 每季／次 |
| | | | 福委會議 | 每季／次 |
| | | | 內部教育訓練 | 不定期 |
| | | | 臨場健康服務 | 依循法令規範 |
| 聯繫窗口：talk@taisol.com | | | | |

| 利害關係人 | 對泰碩的意義 | 溝通目的與成效 | 溝通管道 | 溝通頻率 |
|--------------------------|--|--|---------------------|------|
| 股東和其他投資者 | 企業資本的提供者，他們以資金支援企業的發展和擴張。企業的財務表現和股東的回報直接影響投資人的信心和企業的股價。 | 每年舉辦股東會與法說會，股東會中股東與經營團隊相互溝通，並依公告資料了解公司之營運概況。 | 營收公告 | 每月／次 |
| | | | 財務報表公告 | 每季／次 |
| | | | 股東會與年報發行 | 每年／次 |
| | | | 重大訊息公告 | 不定期 |
| | | | 預約拜訪、電話會議、接待國內外法人股東 | 不定期 |
| 聯繫窗口：investor@taisol.com | | | | |
| 供應商 | 提供原材料、零部件或服務，是企業運營的基礎。穩定的供應鏈有助於降低生產成本、保證產品質量和按時交貨，從而維持企業的運營效率和競爭力。 | 每月均對供應商 100% 進行評分，表現不佳者將進行溝通，2024 泰碩供應商 100% 合格且無溝通事項亦無遭汰換供應商。 | 供應商遴選、採購辦法 | 定期 |
| | | | 供應商評鑑、現場稽核 | 定期 |
| | | | 供應商行為準則、規範 | 定期 |
| | | | 禁限物質管制 | 定期 |
| | | | 電子郵件、電話、視訊會議 | 不定期 |
| 包材回收提高資源循環 | 不定期 | | | |
| 聯繫窗口：supplier@taisol.com | | | | |
| 政府機關 | 政府制定法律法規和政策，企業必須遵守這些規定。政府的支持政策（如稅收優惠、補貼、基礎設施建設等）對企業的運營至關重要。 | 依主管機關公佈時程，每年辦理公司治理評鑑，並定期揭露於年報。 | 公司治理評鑑 | 每年／次 |
| | | | 聯繫窗口：esg@taisol.com | |
| 金融機構 | 提供資金支援，促進企業資金的流動性和擴張。雖然泰碩未進行銀行借貸，但投資基金等機構仍對企業的信用評級和經營狀況保持密切關注，他們的融資決策對企業的資本結構和發展策略具有重要影響。 | <ol style="list-style-type: none"> 財務報告等資訊定期揭露於泰碩官網。 依各往來銀行之要求提供資訊；以電話或 E-mail 及時與其溝通。 | 營收公告 | 每月／次 |
| | | | 財務報表公告 | 每季／次 |
| | | | 年報發行 | 每年／次 |
| | | | 重大訊息公告 | 不定期 |
| 實體拜訪、電話、Email 往來 不定期 | | | | |
| 聯繫窗口：investor@taisol.com | | | | |
| 當地社區 | 對企業的社會責任和環境影響有著較高的期望。企業在當地的勞動力市場中提供就業機會，並支援地方經濟發展。企業的社會責任（ESG）活動，如慈善捐款、環境保護和社會公益事業，能夠增強企業與當地社區的關係，提升企業形象和聲譽。 | <ol style="list-style-type: none"> 總公司 2024 年以行動支持在地友善農友及公益團體，採購公益產品計 241,800 元，累計採購金額達新台幣 796,425 元。 蘇州廠辦理「守護運河，一起戰"塑"」活動，清理運河步道沿岸的垃圾，共 49 位同仁參與。 | 社會公益參與 | 不定期 |
| | | | 聯繫窗口：esg@taisol.com | |

重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「瞭解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

| | |
|---|--|
| <p>STEP 1 瞭解組織脈絡</p> | <p>泰碩公司相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則與本公司上年度報告書之重大主題等，彙整出 18 個永續議題。</p> |
| <p>STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊</p> | <p>由外部專家及公司各單位主管及永續發展小組成員依公司於該永續議題對經濟、環境、人群（包括人權）之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、人群（包括人權）之得分相加後排序，總分 12 分以上者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。</p> |
| <p>STEP 3 評估衝擊顯著性</p> | <p>評分結果經外部專家與公司各單位主管及永續發展小組於永續發展會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 10 項的重大性永續議題。</p> |
| <p>STEP 4 永續議題揭露報導</p> | <p>重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終歸納出 10 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。</p> |

本公司因應上市公司編製與申報永續報告書作業辦法之要求，與撰寫前一年度報告書之經驗，2024 年永續報告書揭露指標及重大主題數量皆多於前一年度之數量，重大主題由 6 項增加為 10 項。為便於綜合報導，「創新研發」及「節能減碳」併入「原物料管理」及「能源與溫室氣體排放」相應指標章節中合併說明與揭露。2024 年度新增重大主題「財務績效與營運風險」、「資訊安全及隱私保護」、「產品責任與客戶安全」，並將「人才招募與留才」細分為「人才聘用與吸引」、「勞資關係與溝通」、「職業安全與健康管理」、「人才培育與發展」。

重大主題列表

重大主題鑑別結果

重大主題

- | | | | | |
|--------------|------------|---------------|------------|---------------|
| 1. 財務績效與營運風險 | 2. 公司治理與誠信 | 3. 資訊安全及隱私保護權 | 4. 供應商管理 | 5. 客戶關係管理 |
| 6. 人才招聘與吸引 | 7. 勞資關係與溝通 | 8. 職業安全與健康管理 | 9. 人才培育與發展 | 10. 產品責任與客戶安全 |

其他主題

- | | | | | |
|--------------|-----------|---------------|------------|------------|
| 11. 風險管理 | 12. 原物料管理 | 13. 能源與溫室氣體排放 | 14. 自然生態保護 | 15. 氣候變遷調適 |
| 16. 廢水、廢棄物管控 | 17. 人權保護 | 18. 社會回饋與參與 | | |

| 永續主軸 | 重大主題 | 各面相衝擊發生邊界 | | | | | | | 管理方針及相關內容對應章節 |
|-----------|------------|---------------|----------|----------|-----|------|------|------|---------------|
| | | 商業夥伴 (商業行為衝擊) | | | | | | | |
| | | 客戶 | 員工和其他工作者 | 股東和其他投資者 | 供應商 | 政府機關 | 金融機構 | 當地社區 | |
| G 誠信治理 | 財務績效與營運風險 | ● | ○ | ● | ▲ | ● | ● | | 2.3 風險管理 |
| | 公司治理與誠信 | ○ | ● | ● | ▲ | ● | ● | | 2.2 公司治理 |
| | 資訊安全及隱私保護權 | ● | ● | ○ | ● | | ▲ | | 2.3 風險管理 |
| | 供應商管理 | ▲ | ○ | ▲ | ● | ▲ | | | 3.1 供應鏈管理 |
| | 產品責任與客戶安全 | ● | ● | ▲ | ● | ▲ | | | 3.2 品質管理 |
| S 友善社會 | 客戶關係管理 | ● | ● | ○ | ● | | | | 3.2 品質管理 |
| | 人才招聘與吸引 | | ● | ○ | | ▲ | | ▲ | 5.1 人才任用 |
| | 人才培育與發展 | | ● | ○ | | ▲ | | ▲ | 5.2 訓練發展 |
| | 勞資關係與溝通 | | ● | ● | | ● | | | 5.2 訓練發展 |
| | 職業安全與健康管理 | | ● | ○ | ● | ○ | | | 5.4 員工關懷 |

備註：●：造成衝擊；○：直接相關；▲：促成衝擊



CHAPTER 2 永續治理

- 2.1 企業概況
- 2.2 公司治理
- 2.3 風險管理

CHAPTER 2 永續治理

2.1 企業概況

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，於中國、美國、日本、越南及泰國等區域都有生產及服務據點。產品涵蓋導熱元件、散熱模組、讀卡器及 NFC 模組等研發、製造、加工、銷售。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。集團均通過 ISO 9001 質量管理體系認證，更擁有全球海外轉投資公司與代理商銷售網絡，提供客戶即時且完善的技術支援；並積極導入生產流程垂直整合作業，建置專業的製造工廠，深受顧客與合作廠商之信賴，成為全球著名 OEM、ODM 品牌的最佳事業夥伴。

公司概況

| | |
|-----------|--|
| 公司名稱 | ● 泰碩電子股份有限公司 |
| 英文名稱 | ● Taisol Electronics Co., Ltd. |
| 成立日期 | ● 1994-09-23 |
| 市場別 | ● 上市 |
| 股票代碼 | ● 3338 |
| 產業別 | ● 電子零組件業 |
| 上市日期 | ● 2013-12-13 |
| 主要經營業務 | ● 主要產品涵蓋導熱元件、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。 |
| 董事長 | ● 彭朋煌 |
| 公司總部 | ● (114) 臺北市內湖區瑞光路 302 號 3 樓 |
| 營運據點 | ● 香港子公司、大陸泗陽子公司、越南子公司、大陸東莞孫公司、大陸蘇州孫公司、泰國子公司 |
| 實收資本額 (元) | ● 879,081,410 |

公司外觀



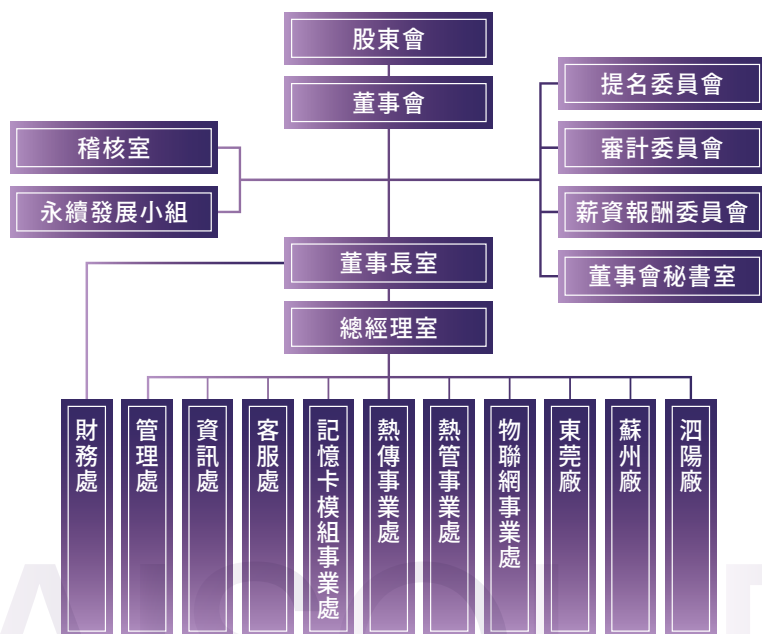
全球營運據點

泰碩電子在台灣、大陸、香港、越南、泰國皆有設置廠區，展現其全球化營運的布局與跨區域製造優勢。透過多據點的設置，不僅能有效分散營運風險、提升供應彈性，更能因地制宜配合當地法規與市場需求，強化與在地社群的連結與合作。此外，透過區域佈局，公司得以靈活調配產能與人力資源，達到成本與效能的最佳平衡。

| 廠區 | 地址 |
|---------|---|
| 台灣總部 | 臺北市內湖區瑞光路 302 號 3 樓 |
| 大陸東莞孫公司 | 廣東省東莞市大嶺山鎮大嶺村大坪大嶺山段 373 號 |
| 大陸蘇州孫公司 | 江蘇省蘇州市吳江區黎里鎮東安路 248 號 |
| 大陸泗陽子公司 | 江蘇省宿遷市泗陽縣泗陽開發區東區淮海東路 88 號 |
| 香港子公司 | 香港九龍長沙灣長順街 20 號時豐中心 5 樓 504 室 |
| 越南子公司 | 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 |
| 泰國子公司 | 96/94, Moo 15, Rachathewa Sub-district, Bang Phli District, Samut Prakarn Province |

備註：香港、越南、泰國子公司雖未於報告書揭露範疇中，為求資訊完整性，於章節中階露部分資訊。

組織架構

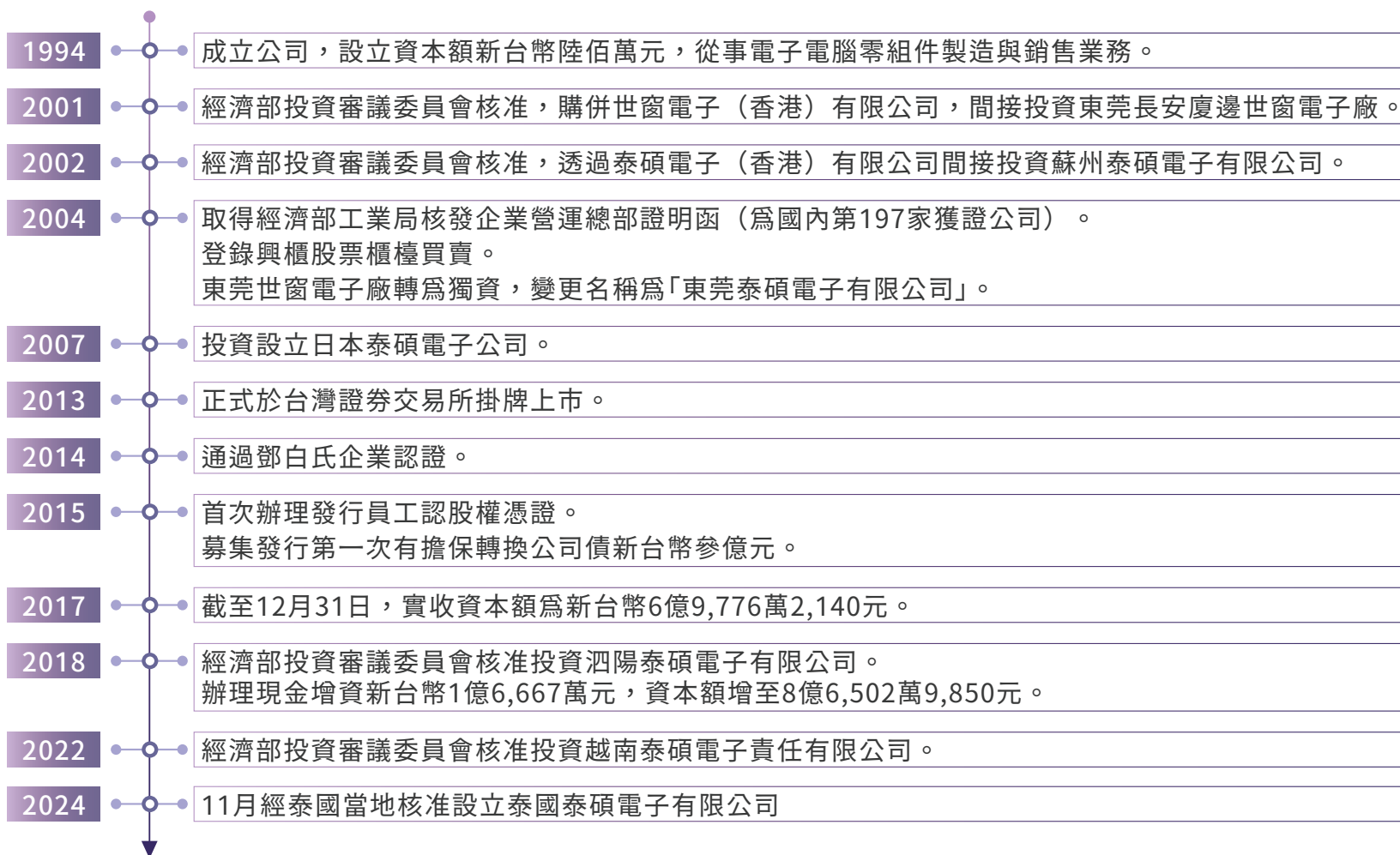


股東架構

泰碩電子的股東結構以個人股東為主，占比高達 78.11%；其次為其他法人股東，占比 19.81%。外國機構及外國人則持有占比 2.03%；金融機構持股數最少，僅占總股數的 0.05%。整體而言，股權集中於自然人持有，顯示公司資本結構以個人投資者為主體。

| 股東結構 | | |
|-----------------|------------|----------|
| 截止日期：2025-03-24 | | |
| 股東 | 持股股數 | 持股比例 (%) |
| 金融機構 | 39,960 | 0.05 |
| 其他法人 | 17,411,563 | 19.81 |
| 個人 | 68,668,463 | 78.11 |
| 外國機構及外國人 | 1,788,155 | 2.03 |

公司沿革



企業文化

泰碩以成爲全球「散熱解決方案領導者」爲願景，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）作爲企業核心價值，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** ● 我們努力與客戶、供應商本著利他精神，建立雙贏的合作模式且信賴的競合關係
- 創新** ● 「積極升級、不斷創新」爲企業精神，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

獲獎事蹟

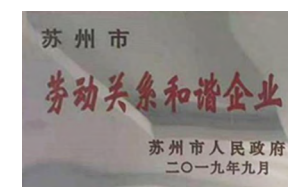
公司自 2017 年以來，持續於《天下雜誌》全國製造業兩千大調查中穩定入榜，顯示營運規模與市場影響力具持續成長趨勢。特別是在電腦周邊與零組件領域的表現亮眼，排名自 2017 年的第 81 名提升至 2023 年的第 648 名，期間並於 2019 年獲選爲「全國製造業成長最快 50 家公司」之一，顯見公司在產業競爭中具備穩健發展與成長潛力。

| 天下雜誌評比 (年度) | 全國製造業兩千大排名 | 電腦周邊與零組件排名 |
|-------------|------------|--------------------------|
| 2017 | 726 | 81 |
| 2018 | 689 | 79 |
| 2019 | 535 | 67 名列製造業成長最快 50 家公司之一 |
| 2020 | 498 | 57 |
| 2021 | 566 | 63 |
| 2022 | 612 | 70 |
| 2023 | 648 | - |

公協會的會員資格

泰碩電子積極參與各類產業公協會與國內外專業組織，透過會員身份掌握產業脈動、參與技術標準制定，並加強與同業間的交流合作。目前已爲台灣熱管理協會、台灣電子連接產業協會、SD 協會、USB-IF 協會，以及蘇州市勞動和諧單位等組織的正式會員，展現公司對產業永續發展與國際接軌的承諾與行動。

| 產業公協會、其它會員協會 及國家或國際性倡導組織 | 會員資格 |
|--|------|
| 台灣熱管理協會 | 會員 |
| 台灣電子連接產業協會 | |
| SD 協會 (SD Association) | |
| USB-IF 協會 (USB Implementers Forum, Inc.) | |
| 蘇州市勞動和諧單位 | |



蘇州市勞動和諧單位

產品與合作夥伴

泰碩電子專注於電子零組件與熱管理解決方案的開發與製造，致力於提供多樣化且高附加價值的產品與服務。公司產品線涵蓋多項關鍵應用領域，並持續透過技術創新與研發投入，滿足全球市場日益提升的效能與客製化需求，產品線包括：

散熱產品

涵蓋散熱模組、熱導元件、關鍵組件與箱體產品，廣泛應用於個人電腦、伺服器、儲存設備、LED 照明、資料中心、有線／無線通訊設備及車用電子。

其他電子零組件產品

如讀卡器與 NFC 模組產品，包括 SD 卡、Micro SD 卡、SIM 卡（Micro / Nano / 智慧晶片卡）、NFC 讀卡器及模組，並推出複合式卡座連接器以滿足客戶多樣化設計需求。

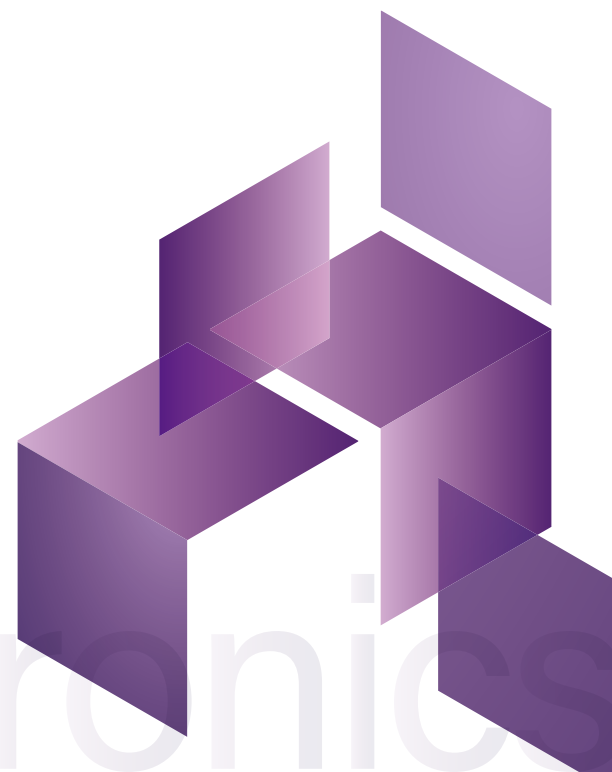
應用領域：涵蓋個人與工業電腦、工作站、交通運輸、IGBT 工業應用、智慧手機、平板電腦、遊戲機、無人機與智慧穿戴裝置等。

泰碩同時亦具備電子散熱器設計研發能力，並持續投入技術創新，為全球客戶提供高效能、客製化的電子零組件與系統級熱管理解決方案。

客戶類型

本表呈現泰碩電子主要產品於不同區域之銷售情形。以「散熱模組」為主要銷售產品，主要銷售市場集中於亞洲，銷售額達新台幣 2,989,548 千元，其他地區如美洲與歐洲則分別為 115,798 千元與 36,966 千元；另「其他電子零組件」亦以亞洲市場為主，銷售額為 610,985 千元，歐洲地區則為 585 千元。整體顯示亞洲市場為本公司產品的主要銷售區域。

| 產品或服務項目 | 銷售區域 | 銷售量 (千元) |
|---------|------|-----------|
| 散熱模組 | 亞洲 | 2,989,548 |
| | 美洲 | 115,798 |
| | 歐洲 | 36,966 |
| 其他電子零組件 | 亞洲 | 610,985 |
| | 歐洲 | 585 |



營運績效

近年來，面對地緣政治風險與全球供應鏈波動等多重挑戰，本公司積極配合客戶需求，在相關地區設立辦公室拓增服務範圍，2024年11月成立泰國子公司，加速海外市場佈局，並積極拓展東南亞市場以提高營運效率與應變能力。同時，公司將增加數位化投資支出，通過數位轉型優化供應鏈，並精簡營運流程，進一步強化內部資源整合與成本控制。展望未來，將持續推動技術創新與產品差異化策略，有效避開低價競爭，為企業永續發展注入全新動力。

單位：新台幣仟元

| 項目／年度 | 2023年 | 2024年 |
|----------|-----------|-----------|
| 營業收入 | 3,811,775 | 3,753,882 |
| 營業（運）成本 | 3,024,324 | 3,000,884 |
| 營業毛利 | 787,451 | 752,998 |
| 營業淨利 | 266,531 | 223,265 |
| 營業外收入及支出 | 52,429 | 107,013 |
| 稅前淨利 | 318,960 | 330,278 |
| 本期稅後淨利 | 243,294 | 262,683 |
| 本期綜合損益總額 | 218,814 | 307,607 |
| 每股盈餘（元） | 2.78 | 3.00 |
| 本期支付現金股利 | 174,916 | 174,916 |
| 本期支付所得稅 | 106,267 | 75,393 |
| 留存經濟價值 | 37,777 | 79,969 |

備註：

1. 留存的經濟價值 = 營業收入 + 營業外收入及支出 - 營業成本 - 營業費用 - 現金股利 - 所得稅（利益）費用。
2. 此財務資訊為泰碩電子之合併財務報表，已涵蓋台灣、東莞、蘇州、泗陽廠區之相關財務資訊。

政府補助

泰碩電子積極申請各項政府補助資源，以支持企業在人才發展、產業升級及營運成本管理等方面的持續精進。2024年共獲得新台幣1,530仟元的政府補助款項，包含來自泗陽縣人力資源和社會保障局核發之「人力資源相關補貼」1,298仟元，用以強化人力培訓與就業穩定措施；由泗陽縣工業和信息化局提供之「工業經濟高質量發展獎補貼」223仟元，以鼓勵企業提升生產效率與技術創新；另有泗陽縣稅務局核發之「個稅手續費補助」9仟元，作為稅務管理作業的補助支持。這些補助資源顯示公司與地方政府良好互動並善用政策工具，持續推動企業發展與競爭力提升。

| 項目 | 補助單位 | 補助金額 (新台幣仟元) |
|--------------|---------------|-----------------|
| 人力資源相關補貼 | 泗陽縣人力資源和社會保障局 | 1,298 |
| 工業經濟高質量發展獎補貼 | 泗陽縣工業和信息化局 | 223 |
| 個稅手續費補助 | 泗陽縣稅務局 | 9 |
| 總計 | | 1,530 |

稅務管理

泰碩電子秉持永續經營與創新轉型的理念，善盡企業社會責任，積極促進在地經濟發展並落實法規遵循，以建立健全的稅務治理與風險控管機制。

本公司於全球各營運據點均依據當地法令執行稅務管理，稅務管理由財務部門負責執行與監督，包含台灣總部、東莞、蘇州及泗陽等據點之財務部門。主要稅務依循原則及政策如下：

1. 遵循營運據點所在國家之稅務法規及其立法精神，辦理各項稅務申報與繳納，確保法令遵循。
例如：中國大陸地區依循增值稅、企業所得稅、個人所得稅、印花稅、附加稅、房產稅、城鎮土地使用稅、工會經費等稅法規定。
於重要營運決策中審慎納入租稅因素評估，包含投資架構與交易模式，確保符合法令、經濟實質與合理商業目的。
2. 公司不以避稅為目的使用避稅天堂進行租稅規劃，亦不刻意將利潤移轉至低稅率國家或地區。
3. 對關係人交易部分，遵循經濟合作暨發展組織（OECD）所公布之移轉訂價準則，確保交易符合常規及相關法令規範。
4. 稅務資訊揭露方面，依據各國法令及準則辦理，提升資訊透明度並符合主管機關規範。
5. 與各地稅務機關維持相互尊重與良好溝通互動關係，以穩健維持企業信譽與合規紀律。各地財務部門亦參與稅務主管單位或地方工商組織之教育培訓，提升對稅務合法性與業界趨勢的認知。

泰碩電子為提升財務資訊揭露之透明度，提供投資人及利害關係人即時取得公開財務報表之管道。各營運據點依其所在地資訊公開機制與管理平台，提供財務或稅務查詢網址如下：

- 台灣總部：於泰碩電子官方網站設有投資人專區，並提供年度及季度財報查詢，網址為：
<https://www.taisol.com/investor/financial-info/financial-reports/>
- 東莞子公司及蘇州子公司：財務資訊由集團統一彙總，採內部「集團財務共盤」管理，對外財報以總部公布為主。
- 泗陽子公司：依稅務法規提供申報資訊查詢入口，使用江蘇省稅務局電子稅務局平台：
<https://etax.jiangsu.chinatax.gov.cn/sso/login>

本公司將持續依據各地法規與稅務政策規定，確保財務資訊的合規披露與公開透明。

2.2 公司治理

董事會成員

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。董事會審慎選任、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。本公司目前至少每季召開一次董事會，由公司經營階層向董事會報告經營績效。董事會下除了稽核室之外，另外設置審計委員會、提名委員會及薪酬委員會三項功能性委員會。透過以上單位之稽查、審查及建議，提報董事會參考及討論，協助董事會做出更佳之決策。

| 管理目標 | 達成情形及說明 |
|-----------------------|--|
| 兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一 | 本公司第十四屆董事會七位董事中僅一位由經理人兼任，已達成所設定之董事會多元化政策之席次目標。 |
| 適足之專業知識及技能 | 本公司第十四屆董事會由七位董事(其中包含三位獨立董事)組成，皆具豐富專業實務經驗之卓越人士，具領導決策、經營管理、營運判斷、危機處理、產業知識及國際市場觀等能力，三位獨立董事分別具財務會計、法律專長，四位董事分別具有電子製造、資訊科技及產業行銷等背景專長，落實董事成員多元化政策有助於提升公司治理效能及經營管理績效。 |
| 董事組成成員性別 | 本公司第十四屆董事會七席董事中含有一名女性董事，比率为 14%。 |
| 獨立董事任期年資 | 三席獨立董事任期年資均在三屆以下，符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第三條獨立性之相關條件。 |



政策及落實

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。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，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、行銷及科技等），以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理實務守則」第 20 條明載董事會整體應具備之能力為：營業判斷能力、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。本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

| 董事姓名 | 基本組成 | | | | | | | 產業經驗 | | | | 專業領域 | | | | | | | | |
|----------------------|------|----|-----------|------------|------------|------------|--------------|------------|----------|----------|-------------|----------|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------|-----------|------------------|------------------|
| | 國籍 | 性別 | 具有 員身份 | 年齡 | | | 獨立董事 任期年資 | | 市場 行銷 | 資訊 科技 | 會計師 / 律師 | 電子 製造 | 營業 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 |
| | | | | 51-60 歲 | 61-70 歲 | 71-80 歲 | 3 年 以下 | 3 至 9 年 | | | | | | | | | | | | |
| 信音企業(股)公司 代表人：彭朋煌 | 中華民國 | 男 | ● | | ● | | | | ● | | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 信音企業(股)公司 代表人：甘信男 | | 男 | | | | ● | | | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 信音企業(股)公司 代表人：楊政綱 | | 男 | | | ● | | | | ● | | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 謝君山 | | 男 | | | ● | | | ● | ● | | | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 王惠民 | | 男 | | | ● | | ● | | | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | | ● | ● | ● |
| 王聖舜 | | 男 | | ● | | | ● | | | ● | | ● | | ● | ● | ● | | ● | ● | ● |
| 陳麗美 | | 女 | | | ● | | ● | | | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

董事成員教育訓練

| 職稱 | 姓名 | 進修日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數 | 總時數 |
|-----------------|-----|-------------------|-------------------------|-------------------------------|------|-----|
| 法人董表代表 / 董事長 | 彭朋煌 | 2024-05-14 | 財團法人中華民國會計研究發展基金會 | 董事會如何確保企業永續經營－從人才之發掘與培養談起 | 3 | 6 |
| | | 2024-08-14 | | 董事會如何督導公司做好企業風險管理及危機處理 | 3 | |
| 法人董表代表 | 甘信男 | 2024-11-14 | 社團法人中華財經發展協會 | 美國總統選後全球政經分析 | 3 | 6 |
| | | 2024-12-05 | | 全球及台灣經濟展望 | 3 | |
| | 楊振綱 | 2024-08-29 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董事會績效評估 | 3 | 12 |
| | | 2024-09-04 | | 非財會背景董監事如何審查財務報告 | 3 | |
| | | 2024-09-11 | | 股東會、經營權與股權策略 | 3 | |
| | | 2024-09-11 | | 上市櫃公司永續發展策略與規劃 | 3 | |
| 董事 | 謝君山 | 2024-11-06 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董監事暨公司治理主管系列課程 - 誠信經營守則 | 3 | 6 |
| | | 2024-11-12 | | 員工與董事薪酬議題探討－從證交法第 14 條修正條文談起 | 3 | |
| 獨立董事 | 王聖舜 | 2024-10-25 | 社團法人中華公司治理協會 | 金融業在洗錢防制與打擊資恐的管理趨勢分享 | 3 | 6 |
| | | 2024-11-22 | 財團法人保險事業發展中心 | 公司治理專題講座（2024 年第十四期）－公平待客原則解析 | 3 | |
| | 陳麗美 | 2024-11-05 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 氣候變遷與企業財務衝擊因應 | 3 | 6 |
| | | 2024-12-24 | | 碳權交易機制與碳管理應用 | 3 | |
| | 王惠民 | 2024-05-14 | 財團法人中華民國會計研究發展基金會 | 董事會如何確保企業永續經營－從人才之發掘與培養談起 | 3 | 9 |
| | | 2024-06-18 | 社團法人中華民國會計師公會全國聯合會 | 洗錢防制國際發展趨勢與實務 | 3 | |
| 2024-08-14 | | 財團法人中華民國會計研究發展基金會 | 董事會如何督導公司－做好企業風險管理及危機處理 | 3 | | |

提名與遴選流程

本公司董事會成員之產生，係採候選人提名制度，由股東會自提名名單中投票選任董事（含獨立董事）。董事提名程序係由提名委員會依據主管機關訂定之獨立性標準，並依本公司「董事選任程式」進行候選人資格審查，經評估符合資格後，向董事會推薦適任人選。目前泰碩董事長並沒有兼任總經理。

此外，本公司於「董事選任程式」及「公司治理實務守則」中亦明訂，董事提名與遴選應考量董事會整體配置與職能互補，成員組成應具備多元性、專業性與獨立性，並納入利害關係人觀點與社會期待，以提升董事會治理效能與代表性。

泰碩電子的公司治理架構由董事會作為最高治理單位，負責監督公司整體營運與策略發展。董事會設有獨立董事席次，並成立薪資報酬委員會與審計暨風險委員會等功能性委員會，以健全董事及經理人之績效目標與報酬制度，並強化內部控制與風險管控機制，有效因應潛在企業風險。

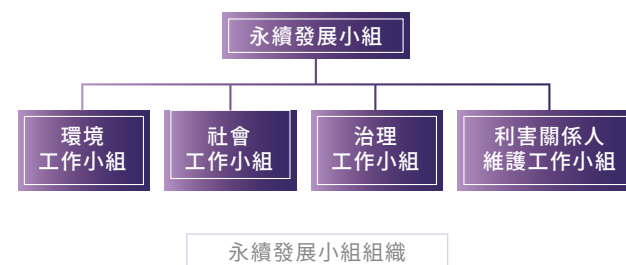
在企業願景與永續發展推動方面，董事會亦扮演關鍵角色，定期檢視永續發展策略與相關專案之推動進度，並提供指導意見與決策支援。目前相關議題由永續發展小組定期彙整並向董事會報告，作為董事會決策依據，而公司已規劃於 2025 年正式成立永續發展委員會，進一步強化公司永續治理與管理機制。

在與利害關係人互動部分，公司建置內部溝通管道，由永續發展小組彙整來自各類利害關係人的意見與建議，定期回報至董事會進行檢視與因應，確保董事會能即時掌握社會關注議題，並納入策略思考與行動方案中。

董事會是泰碩之最高管理機構，透過董事長直接監控公司存在或潛在風險之管控，包含內部控制制度建立、內部稽核實施。成立永續發展小組，各權責單位主管組成任務編組，負責推動及監督各風險管理組之工作執行，並於每年定期向董事會報告執行之情形。

為有效推動 ESG 策略與目標的落實，本公司於董事長室下設立 ESG 永續發展小組，專責推動 ESG 永續發展、活動管理及資訊整合，並負責規劃 ESG 行動方案與相關流程管理。此外，該小組亦負責評估並溝通 ESG 目標的達成情形，並提出強化 ESG 永續發展的策略建議。

同時，為確保 ESG 目標的有效推動，公司建立跨功能 ESG 工作小組，依 ESG 各領域屬性，由各功能單位指派執行成員協同合作，負責 ESG 行動的執行、進度追蹤及改善落實。該工作小組依主題劃分為環境、社會、治理及利害關係人維護四大小組，每季定期向經營團隊匯報進度與成果，確保 ESG 績效獲得有效監督，並落實短、中、長期 ESG 發展目標。



公司治理與誠信

為落實企業治理與誠信經營精神，泰碩持續強化治理架構與內控制度，並強調高階主管的責任機制與數位治理能力。透過健全的職務監督流程、透明的晉升制度及誠信教育訓練，致力於建構公開透明的營運文化，提升投資人及利害關係人對公司的信任與信心。同時，配合數位轉型趨勢，積極培育數位人才，導入自動化及智慧管理工具，推動組織決策與流程效率的現代化，為公司永續治理奠定基礎。

| 重大主題 | 公司治理與誠信 |
|------------|---|
| 影響利害關係人 | 員工、股東與投資人、政府機關、金融機構 |
| 重大原因 | 1. 未有接班計畫，恐導致人才與技術斷層 2. 數位轉型壓力，需提升整體營運效率與數據应用能力 |
| 策略 / 管理做法 | 1. 建構以四大職能為核心的人才發展體系 2. 由資訊室主導數位轉型，自數位化逐步推動系統導入與營運優化 |
| 正 / 負面衝擊項目 | 正面：提升公司營運效率與穩定性，增加投資人信心 負面：接班斷層與數位轉型不足可能影響營運穩定與競爭力 |
| 負面補救及預防措施 | 1. 強化董事會多元化與功能性委員會運作（含審計、提名、薪酬） 2. 訂定接班計畫與強化組織內部數位技能訓練 |
| 正面衝擊管制措施 | 1. 強化資訊系統與流程數位化 2. 建立長期人才培育與接班制度 |
| （當年度）目標 | 建立接班梯隊與資訊系統整合藍圖 |
| （當年度）執行績效 | 各地區同步執行誠信教育訓練，未發生任何舞弊或貪腐事件；董事會定期監督治理事項 |
| （下一年度）目標 | 完善接班計畫並持續推動數位治理系統上線 |
| 中長期目標 | 建立具國際競爭力的公司治理體系與高度透明誠信文化 |
| 有效性評估 | 每年執行董事會績效評估與功能委員會績效檢視，並透過外部課程持續強化治理職能 |
| 申訴機制 | 設有檢舉信箱、舉報制度與保護舉報人制度 |
| 管理方針調整 | 因應新興風險與法規趨勢，持續調整誠信經營作業與內控流程 |

績效評估

泰碩電子訂有明確的董事會績效評估制度，以促進董事會治理效能及提升整體績效表現。公司每年定期辦理董事會及其成員之績效評估，並至少每三年委託外部專業獨立機構或專家學者執行一次外部評估，確保評估具客觀性與公正性。

| 評估類型 | 評估衡量項目 | 評估內容摘要 |
|---------------------|----------|------------------|
| 董事會 整體績效 五大面向 | 公司營運參與程度 | 是否積極參與經營與管理議題討論 |
| | 決策品質提升 | 決策是否具效率、具長期價值導向 |
| | 組成與結構 | 多元性、專業性及角色配置是否妥適 |
| | 選任與進修 | 是否設有完善選任與持續教育機制 |
| | 內部控制 | 董事會監督內控機制之落實情形 |
| 董事 個別績效 六大面向 | 任務掌握 | 對公司目標、策略的理解與支持程度 |
| | 職責認知 | 是否瞭解並履行自身董事義務 |
| | 營運參與 | 出席率、發言積極度與專業參與 |
| | 溝通協調 | 與其他董事、經營團隊之互動與合作 |
| | 專業與進修 | 是否具備專業背景並持續進修 |
| | 內控配合 | 是否支持公司風險管理與內控系統 |

備註：目前評估項目尚未完整涵蓋經濟、環境及人群（人權）等 ESG 面向，未來將依照公司永續發展策略，研議逐步納入相關議題，提升整體永續治理績效。

董事會評鑑

本公司每年辦理一次董事會及相關委員會績效評估，涵蓋董事會整體、個別董事及功能性委員會。評估方式包括自評、同儕評比及主管評核，評估內容著重於公司治理參與、決策品質、專業貢獻與內部控制等面向，並依不同對象設定不同的權重比例，作為持續精進董事會運作之依據。

| 評估範圍 | 評估方式 | 績效評估構面及權重比例 |
|-------------------------|--------------------------------------|---|
| 董事會 (40%) | 1. 董事會內部自評 2. 同儕評估 | 1. 對公司營運之參與程度 30% 2. 提升董事會決策品質 25% 3. 董事會組成與結構 10% 4. 董事之選任及持續進修 15% 5. 內部控制 20% |
| 個別董事 成員 (30%) | 1. 董事成員自評 | 1. 公司目標與任務之掌握 10% 2. 董事職責認知 15% 3. 對公司營運之參與程度 30% 4. 內部關係經營與溝通 15% 5. 董事之專業及持續進修 10% 6. 內部控制 20% |
| 個別董事 成員 (30%) | 1. 董事會之議事單位評估 2. 董事長評核 3. 同儕評估 | 1. 遵守相關法令及規定 55% 2. 對公司營運參與程度 45% |
| 審計委員會 薪酬委員會 提名委員會 | 1. 功能性委員會委員自評 | 1. 對公司營運之參與程度 20% 2. 功能性委員會職責認知 25% 3. 提升功能性委員會決策品質 35% 4. 功能性委員會組成及成員選任 15% 5. 內部控制 5% |

說明：評估期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

評鑑結果

根據董事會自我評鑑結果顯示，整體董事會運作良好，各委員會及董事個人表現皆達高標。2024 年度董事會整體平均得分為 93.80 分，顯示整體運作效能良好。審計委員會、薪酬委員會及提名委員會的平均得分分別為 99.67 分、99 分與 98 分，反映出專業委員會在職能發揮、議題討論及決策品質上表現卓越。此外，個別董事成員亦有良好的表現，充分展現治理責任的落實。上述評鑑結果已於 2025 年 1 月 15 日提報董事會，作為持續提升治理效能的重要依據。

| 評估範圍 | 平均得分 |
|--------|-------|
| 董事會 | 93.80 |
| 個別董事成員 | |
| 審計委員會 | 99.67 |
| 薪酬委員會 | 99 |
| 提名委員會 | 98 |

薪酬政策

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。2024 年召開會議 2 次，全體委員出席率均為 100%。詳細內容請參閱[年報第 32 頁](#)。

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席 (%) |
|------|-----|--------|--------|----------|
| 獨立董事 | 陳麗美 | 2 | 0 | 100 |
| | 王惠民 | 2 | 0 | 100 |
| | 王聖舜 | 2 | 0 | 100 |

審計委員會由 3 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。2024 年召開會議 4 次，全體委員出席率均為 100%。詳細內容請參閱[年報第 23 頁](#)。

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席 (%) |
|------|-----|--------|--------|----------|
| 獨立董事 | 王惠民 | 4 | 0 | 100 |
| | 王聖舜 | 4 | 0 | 100 |
| | 陳麗美 | 4 | 0 | 100 |

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。董事及經理人績效評估目前主要以財務成果、營運績效及部門管理效能為核心，尚未正式將 ESG 永續發展相關指標納入。未來將參考主管機關規範之國際永續趨勢，研議將公司治理、節能減碳、職安衛績效等 ESG 指標納入經理人考核與獎酬機制，以強化其永續之連結，預計於 2026 年底完成相關規範之訂定。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。

重大違規與法遵

本公司依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」相關規定對重大違規事件有明確定義，認定凡經行政機關單一事件裁罰金額達新台幣100萬元以上者，皆列為重大違規事件。泰碩電子於2024年未有任任何在公司治理、勞工權益、環境保護及產品等相關法規之違法事件，亦無發生因反競爭行為、反托拉斯與壟斷行為所引發之法律訴訟案件。

根據本公司「董事會議事規範」及「審計委員會組織規程」，董事或委員對於會議事項，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。本公司秉持誠信、合法與人本的經營理念，致力於打造尊重人權、杜絕強迫勞動與禁止歧視的工作環境。公司定期依據勞動法規、RBA（責任商業聯盟）規範，健全相關內部制度，並落實於員工與供應鏈管理。

人權保障承諾

泰碩電子重視員工與工作夥伴的人權保障，並致力於打造安全、尊重與多元包容的工作環境。公司參考國際負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）所制訂之行為準則，作為人權政策與管理制度之依據。東莞廠區已於2024年9月接受RBA銀牌審核通過，展現人權保障與責任供應鏈管理的實質成效。

在實務管理上，公司依據《社會責任及環境管理手冊》推動人權保護工作，內容涵蓋勞工尊嚴、平等機會、職場性別平權與性騷擾防治等內部規範。透過制度化管理與教育訓練機制，確保所有工作者皆獲公平對待，並有暢通的申訴與回應管道。



RBA 銀牌證書

若發生疑似侵犯人權之事件，將依據《緊急應變與準備管理程式》進行應變處置，由相關單位啟動應變流程，進行初步調查與事件回報，並依事件性質採取內部懲處、改善、外部通報等行動。

在日常制度上，公司設有員工意見申訴機制，包括設置實體意見箱與其他多元申訴管道，如電話、電子郵件與微信，由指定人員受理處理。依據文件《意見箱（員工申訴流程圖）》所載流程，申訴制度具體步驟如下：

1. 員工將意見或申訴內容投遞至意見箱。
2. 每週由職工代表會開箱收集意見，由行政部門彙整與分流處理。
3. 針對投訴事項，公司於一週內完成處理；針對建議事項，需經公司評估、試行後回應。
4. 處理結果透過牆報、內部通訊等方式公告，並由行政主管回覆具名員工。
5. 良好建議若獲公司採納並產生正面效果，將予以提案人獎勵。

透過上述制度，公司確保所有工作夥伴皆可於不受歧視、報復的前提下，安全表達意見並獲得有效回應，強化組織內部的信任與溝通機制。

勞動人權政策

公司明定「反對歧視管理程式」，蘇州、東莞地區已導入該規程，泗陽廠區亦於 2024 年 6 月 27 日發佈《關於反職場騷擾的公告》，致力於建構尊重、健康與友善的工作環境。報導期間內，公司未接獲任何歧視事件通報。

泰碩電子於各據點皆禁止使用童工，明確規範最低僱用年齡不得低於 16 歲。蘇州與東莞廠區採行《童工與未成年工管理程式》；泗陽廠區依《員工增補與招募管理辦法》執行招募規範。臺北總部則依據公司內部程序進行身分年齡審查。報告期間無童工使用事件。供應商方面亦未有童工使用紀錄，並透過供應商稽核制度（如 QSA 稽核）進行監督。東莞泰碩稽核供應商之 QSA 資料裡包含社會責任等專案，根據稽核專案對供應商進行稽核監督。

泰碩電子嚴格遵循《勞動基準法》及國際責任供應鏈準則（如 RBA），明確禁止任何形式之強迫性勞動與員工無意願之加班行為。2024 年報告期間，公司各營運據點（含蘇州、東莞、泗陽）均未發生強迫員工加班或未支付加班費與補休之情事。為防範相關風險並落實人本管理，公司制定多項內部制度與措施：

- 蘇州廠區：採行《防止強迫性勞工管理程式》，並透過制度執行、日常監控與稽核方式確保勞動條件合法合規。
- 東莞廠區：所有員工加班均須填寫《自願加班請求書》，經主管核准並備存紀錄，以佐證加班自主性。
- 泗陽廠區：制定《員工出勤管理辦法》，對加班工時實施控管與追蹤，每週由人資單位進行彙整與檢查，避免過勞狀況發生。

透過制度化流程、員工自主聲明與持續稽核機制，泰碩電子致力於保障勞工權益，建構永續且公平的工作環境。

反貪腐制度

泰碩電子秉持誠信經營與零容忍貪腐之原則，依據《誠信經營作業程式及行為指南》、《道德行為準則》與《商業道德規範管理程式》，全面推動內部控制與反貪腐治理工作。

目前公司已全面推動營運據點進行貪腐風險辨識與防範，以泗陽廠區為例，自 2024 年 1 月起展開誠信經營培訓，所有新進員工均簽署《道德規範承諾書》，承諾廉潔自律、杜絕舞弊行為，該據點評估涵蓋率達 100%。

公司各據點每年依據相同規範進行誠信教育訓練：

- 蘇州與泗陽於 2024 年 1 月 4 日同步辦理《誠信經營》課程
- 東莞則另開設《預防商業賄賂》課程

上述訓練內容皆涵蓋反賄賂、利益衝突、舞弊識別等主題。

公司內部所採用之控制制度包括《道德規範管理程式》與《商業道德規範管理程式》，內控結合誠信守則、工作指引及定期簽署聲明制度，確保全員行為符合法規與公司價值觀。2024 年度內，泰碩電子於台灣、蘇州、東莞與泗陽等據點皆未發生貪腐事件或舞弊爭議案件。

如有貪腐情事發生，處理機制如下：

- 台灣：設立不同利害關係人之檢舉方式並提供檢舉獎勵金，完整內容請參考 <https://www.taisol.com/investor/corporate-governance/integrity-management/> 之內文說明)
- 東莞：設立嚴格處罰標準，並提供檢舉獎勵機制
- 蘇州：透過事件反饋補強公司內控流程
- 泗陽：強化制度落實與持續改善

檢舉與通報

公司設立公開之「檢舉信箱」與舉發管道，供內外部利害關係人對任何違法或不當行為提出申訴與通報，並保障舉報人身份不被揭露。通報資訊如下：

舉報單位

外部人員：發言人辦公室
內部員工：管理部門

舉報地址

台北市內湖區瑞光路 302 號 3 樓

舉報電話

+886-2-26562658

舉報信箱

投資人：investor@taisol.com
客戶：customer@taisol.com
供應商：supplier@taisol.com
員工：talk@taisol.com

公司鼓勵所有人員發聲，並承諾落實即時回應與獨立調查處理機制，持續強化誠信治理文化。

2.3 風險管理

氣候變遷財務風險

本公司依循 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，建立完善的董事會績效管理機制，將氣候治理納入董事會與各功能性委員會的績效評估中，確保氣候風險與機會能有效納入公司治理與決策流程。

董事會層級的評估涵蓋對公司營運之參與、決策品質、內部控制及永續推動等面向，占整體權重 40%。個別董事與獨立董事則透過自評與同儕評估方式，檢視其對公司目標認知、專業貢獻與法規遵循等，分別占 30%。功能性委員會（如審計、薪酬及提名委員會）則依其職責進行專業評核，包括其職責履行程度、會議運作效能及內部控制等，確保其在氣候相關治理中發揮實質作用，藉由制度化的管理流程強化公司氣候治理的透明度與責任機制。

| 項目 | 內容 |
|----------|--|
| 治理單位 | 公司董事會未成立永續發展委員會。 公司已設立永續發展組，由高階主管擔任組長，針對氣候變遷、氣候風險管理及環境友善等議題，整合價值鏈資源進行跨部門的方案擬定與執行，並於每次董事會報告溫室氣體盤查及查證時程之規劃與進度。 |
| 風險類別 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 實體風險：極端氣候如颱風、暴雨等可能影響廠區營運與供應鏈穩定。 2. 政策與法規風險：碳稅、排放限制等新法規將增加合規成本。 3. 市場風險：客戶對低碳產品需求增加，未能應對恐影響接單與競爭力。 4. 技術風險：若未導入節能減碳技術，可能落後於產業轉型趨勢。 5. 聲譽與財務風險：ESG 表現影響品牌形象與投資人信心，可能提高融資成本。 |
| 機會類別 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 採取積極永續作為，持續獲得客戶青睞 2. 導入智慧製造流程，提高生產和配銷效率，進而降低營運成本 |
| 策略 | <p>短期（3~5 年內）：積極減少範疇一及範疇二等可直接掌控之排放外。</p> <p>中期（5~10 年）：著重範疇三排放管理，積極與供應鏈夥伴溝通合作，以推動上下游共同減碳。</p> <p>長期（10 年以上）：於 2050 年前透過碳權採購方式，抵減無法完全消除之剩餘排放，以避免額外合規成本。</p> <p>為落實減碳目標並強化氣候風險管理，泰碩自 2023 年起展開集團溫室氣體盤查輔導及查驗作業，並於 2024 年接受外部專業輔導，制定具體減碳計畫，後續將持續檢視、調整及統計成效，以確保減碳策略得以逐步落實並與國際趨勢接軌。</p> |
| 風險管理 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 實體風險：如極端氣候造成供應鏈中斷或設備損壞，可能導致營運成本上升與產能降低。 2. 轉型風險：因應法規變遷（如碳稅、能源使用限制）可能增加營運成本，並需投入設備更新與流程改善。 3. 聲譽風險：未積極回應氣候議題可能影響品牌形象與客戶信任。 |
| 指標和目標 | 為因應國際趨勢及客戶期待，泰碩於 2024 啟動集團溫室氣體排放情形盤查作業並以 2023 年排放數據做為基準暫以年減 3% 為自許目標，後續將再進而評估 SBTi 方法學 |
| 財務影響 | <p>本公司於 2024 年度期間初步完成辨識氣候之風險與機會，惟已啟動溫室氣體盤查、用電行為優化及永續資訊揭露規劃，並將持續滾動式檢討應對策略與治理制度之完善，相關說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 營運成本增加：因應法規要求，導入節能設備、碳排管理系統等，將增加資本與營運支出。 2. 損害與維修費用上升：極端氣候導致廠房設備損壞、生產中斷，需投入額外修繕與保險支出。 3. 營收波動風險：若無法符合客戶日益嚴格的 ESG 與碳足跡要求，可能流失訂單、影響銷售。 4. 融資與投資成本變動：氣候因應策略若不足，ESG 評比下降，可能提高貸款利率或影響投資人信心。 5. 碳定價壓力：未來若實施碳稅或碳交易制度，公司將面臨額外支出。 |
| 碳定價基礎 | 目前尚未討論內部碳定價策略及制定可行性 |
| 溫室氣體盤查計畫 | 2023 年首度進行溫室氣體盤查，2024 年將繼續盤查。泰碩目前自許以溫室氣體排放量年減 3% 的幅度努力；溫室氣體排放情形盤查作業係依 ISO14064-1:2018 所涵蓋之類別一（即範疇一）、類別二（即範疇二）、類別三、四（即範疇三部分包含內容） |
| 外部保證或確信 | 泰碩目前溫室氣體減量計畫係經 [經濟部產業發展署] 補助計畫由外部顧問輔導制定，未經確信。 |

營運風險管理

泰碩電子重視財務穩健與經營風險控管，視其為企業永續經營之基石。公司透過內部稽核、風險管理制度與跨部門永續發展小組，進行潛在財務風險辨識與預防，並設立內部控制及誠信經營體系，以確保資訊揭露透明，並提升利害關係人信賴。

針對潛在財務衝擊，公司已建立應變處理機制，包含強化風險預警、監督機制、財務流程優化及落實危機管理計畫。2024 年度，公司強化內部控制效能，並積極提升跨部門資訊整合與內外部溝通能力，實現預期財務目標。展望 2025 年，泰碩電子將持續深化風險管理流程，提升營運韌性與資本使用效率，並依市場變化滾動修正相關策略與制度，以穩健支持企業成長與利害關係人之期待。

| 重大主題 | 財務績效與營運風險管理 |
|------------|--|
| 影響利害關係人 | 股東與投資人、客戶、金融機構、政府機關 |
| 重大原因 | 公司需維持穩健財務體質與風險管理機制，以確保永續經營與投資人信心。 |
| 策略 / 管理做法 | 本公司於 2024 年度期間初步完成辨識氣候之風險與機會，僅透過每季或事件發生後進行風險評估與策略調整；另已啟動溫室氣體盤查、用電行為優化及永續資訊揭露規劃，透過跨部門永續發展組研擬應對行動，持續滾動式檢討應對策略與治理制度之完善，以強化營運韌性與回應利害關係人期待。 |
| 正 / 負面衝擊項目 | 正面：維持穩健營運，提升投資人信心。 負面：如管理不善恐導致財務虧損、聲譽損害。 |
| 負面補救及預防措施 | 強化財務揭露透明度、建立風險應變計畫、透過財務內控制度防範舞弊與錯誤。 |
| 正面衝擊管制措施 | 建立績效監測制度與定期檢討機制、強化跨部門風險通報與管理。 |
| (當年度) 目標 | 建立跨部門財務風險通報流程並定期檢討營運績效。 |
| (當年度) 執行績效 | 建立永續發展小組並召開定期會議，整合氣候與經營風險評估，並列入高階管理階層報告。 |
| (下一年度) 目標 | 完善財務風險評估與應變模擬流程，導入智慧製造以降低營運成本。 |
| 中長期目標 | 建立具韌性的營運體系與財務管理架構，提升公司整體風險控管能力。 |
| 有效性評估 | 依據財務數據與績效指標進行內部稽核與外部查證。 |
| 申訴機制 | 投資人專線、電子信箱 (investor@taisol.com)、董事會監督通報管道。 |
| 管理方針調整 | 持續透過董事會與永續發展小組檢討策略並滾動修正，以回應市場與環境變化。 |

客戶隱私

泰碩電子重視客戶隱私與資訊安全保護，致力於維護客戶資料之保密性、完整性與可用性，並依據公司資訊管理制度與相關法規要求，持續強化內部控管機制，落實資訊安全與隱私權保護。

2024 年度內，本公司並未發生任何經證實之客戶資料外洩、失竊或遺失事件，顯示資訊防護措施具備良好成效；同時亦無接獲來自監管機關或外部人士所提出涉及侵犯隱私之申訴案件，顯見公司對於資訊安全與隱私管理之重視與執行力。

| 重大主題 | 資訊安全及隱私保護權 |
|------------|---|
| 影響利害關係人 | 客戶、員工和其他工作者、供應商、股東和其他投資者 |
| 重大原因 | 資訊安全事件可能導致客戶資料外洩、營運中斷及信任受損，對公司與利害關係人造成實質影響，故須強化資安管理並落實隱私保護。 |
| 策略 / 管理做法 | <ol style="list-style-type: none"> 改善資安風險可視性 降低可被攻擊面 提升資安治理與風險意識 強化資安韌性 |
| 正 / 負面衝擊項目 | <p>正面衝擊項目：可強化投資人與客戶對於公司的風險管理及永續經營的信心度</p> <p>負面衝擊項目：公司受到侵害，包括機密資訊外洩、系統服務中斷等，將對公司造成聲譽損害、業務及客戶流失、法律訴訟等風險等。</p> |
| 負面補救及預防措施 | <p>預防措施方面：採用多防禦架構，佈署防火牆、防毒、特權帳號管理、雙因素認證、資料備份等防護機制。</p> <p>負面補救方面：進行資安取證與影響評估、向客戶與主管機關報告事件與改善方式、加強未來防禦。</p> |
| 正面衝擊管制措施 | 不斷評估資安風險並強化資安防護架構，降低資安事件發生的機率。 |
| (當年度) 目標 | 資安教育訓練宣導。 |
| (當年度) 執行績效 | 4/19 進行郵件資安宣導。 |
| (下一年度) 目標 | 持續推動資安宣導。 |
| 中長期目標 | <p>上網安全過濾及零信任網路存取。</p> <p>資安風險評級分數高於同業標準。</p> <p>我們致力於強化資訊安全與隱私保護，確保符合國際標準與法規，並降低資安風險。2025 年：著手進行 NIST CSF 標準，提高資訊安全管理能力。</p> <p>2027 年：強化數據保護機制，確保 GDPR、CCPA 及台灣個資法合規。</p> <p>2030 年：實現零重大資安事件目標，建立 AI 驅動的資安監控與防禦機制。</p> |
| 有效性評估 | 通過協力廠商驗證公司之外部稽核，維持導入範圍內作業符合資訊安全要求。 |
| 申訴機制 | <p>接到申訴後，應由專業資安團隊進行調查、評估並根據問題的嚴重性採取適當的應對措施。</p> <p>透明度與回應：處理結果應該及時回報給申訴人，並確保所有解決方案能夠有效防範未來類似問題。</p> <p>這樣的申訴機制有助於強化資安防禦，增進內部信任，並確保公司在面對資安風險時能夠快速反應並做出調整。</p> |
| 管理方針調整 | <p>持續監控與即時應對：透過 XDR 等技術，24/7 監控資安事件，並迅速做出應對。</p> <p>定期風險評估與策略調整：每季度或事件發生後，評估資安風險並更新策略，針對新興威脅進行調整。</p> |



CHAPTER 3 永續供應鏈

- 3.1 供應鏈管理
- 3.2 品質管理
- 3.3 回收資源使用與管理

CHAPTER 3

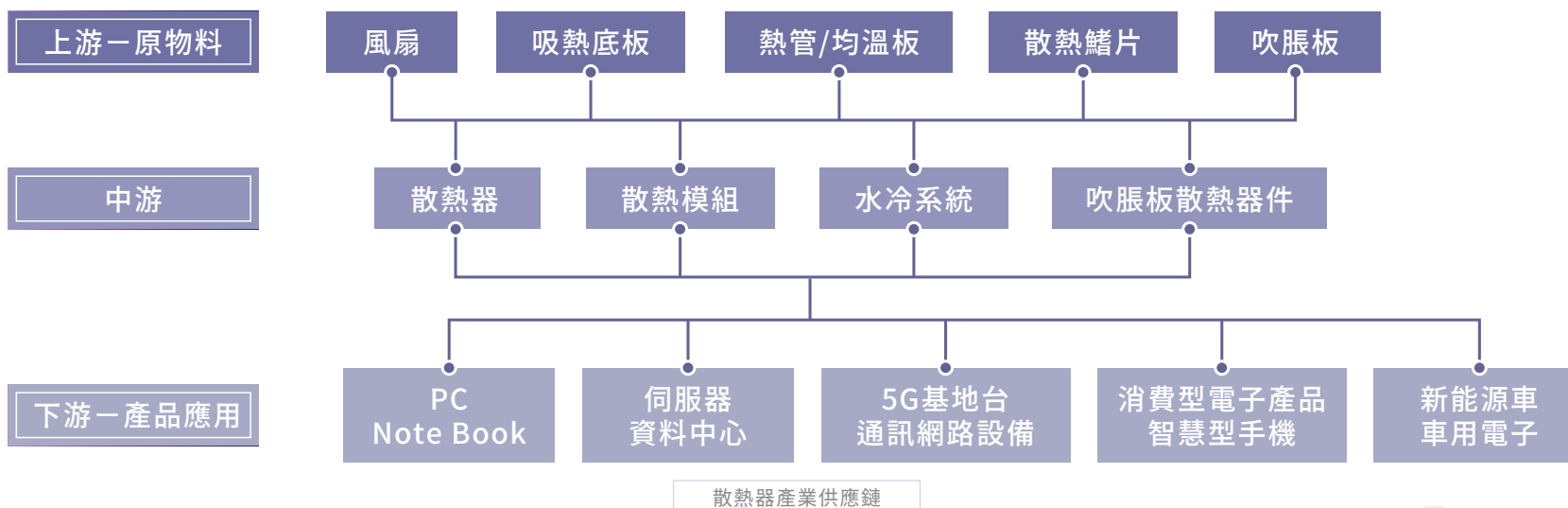
三、永續供應鏈

3.1 供應鏈管理

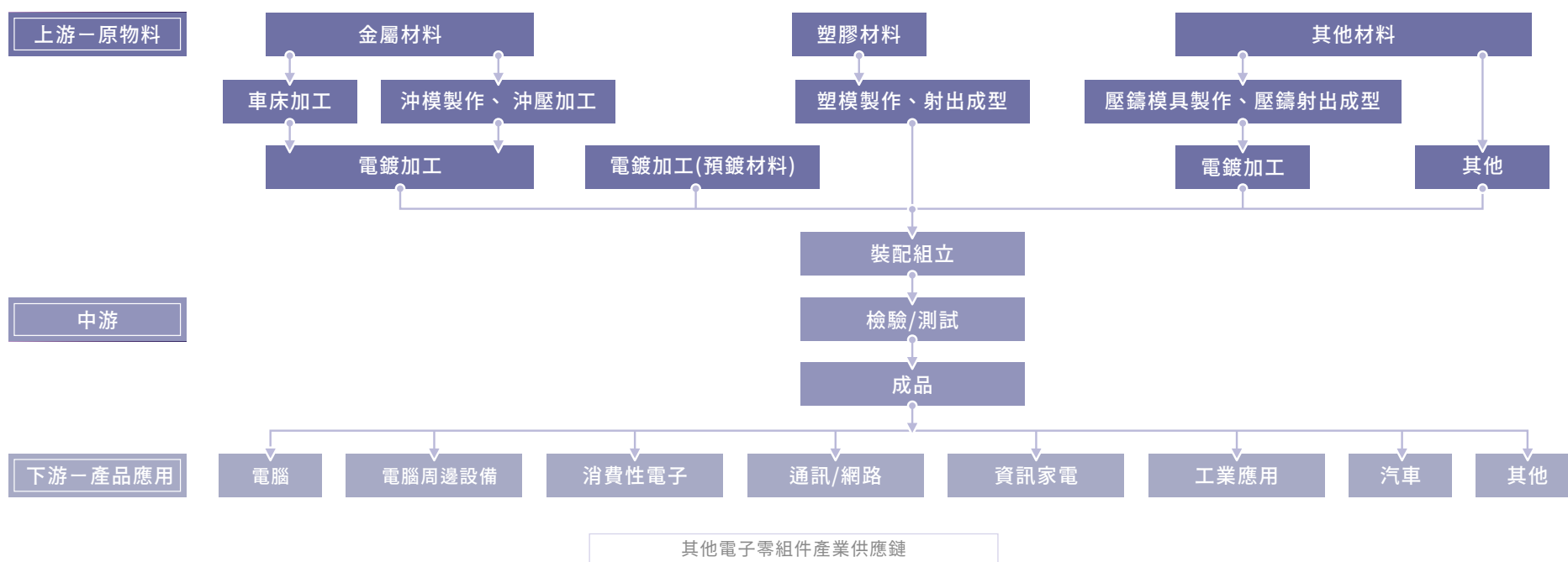
多元合作

本公司散熱器目前主要產品為熱管及均溫板、散熱模組，以及吹脹板熱虹吸散熱器件，屬於電子零組件產業。所對應上游元件包括風扇、鋁 / 銅質吸熱底板、熱管 / 均溫板及鋁製吹脹板等，中游則為結合散熱器及風扇之散熱模組、結合半固態壓鑄件與吹脹板熱虹吸 (Thermosyphon) 之散熱器件，以及水冷板 (Liquid Cold plate) / 水冷系統散熱方案，下游產品應用包括 PC/NB、伺服器與資料中心、消費性電子產品、5G 基地台與網路設備，以及電動車及車用電子等產業。

其他電子零組件以各式卡座、I/O 傳輸接口為主要出貨產品型態，並以電腦週邊、網路資通訊、消費性電子、智慧家電等產品為主要應用領域。同時為因應個別市場發展及電子產品消長趨勢，本公司近年也擴大應用範圍至車載裝置、儀器設備、軍事、航太、醫療、工業、高速電信通訊等產品上。因應 5G 及 AI 發展，卡座廠商加速轉入雲端、物聯網、電動車、智慧家庭等高附加價值領域之利基型商品，預計將帶動跨產業多元應用。



關於下游客戶本公司之產品廣泛應用於電腦系統及其週邊設備、消費性電子資訊產品外，近年亦延伸至伺服器 / 資料中心、通訊產業及車用產品上。本公司憑藉多年累積技術研發實力，積極拓產多元應用，挑選具成長性且獲利穩定的產品，加上多年深耕客戶之成果，將延續承接成長力道取得知名大廠訂單，並共同合作開發新產品。關於上游供應商本公司主要產品包括散熱器及連接器等，主要原物料廣及端子、塑膠粒、鐵殼、銅鋁合金、金屬件及風扇等各類型之材料，且各種原物料之供應，主係由所開發設計之模具應產品之規格規範而製造，而為求產品品質之穩定，皆以透過長期配合之協力廠商共同合作開發模具並委由協力廠商製造生產所需原物料之模式供料，且單一原料均有多家供應商，貨源分散，尚不致造成供貨中斷及短缺之虞，因此本公司最近年度進貨之供貨狀態皆維持穩定。與前一年度相比，泰碩與重要供應商們維持良好的合作關係，沒有更換供應商或終止合作之情事。



除此之外，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。集團均通過 ISO 9001 質量管理體系認證，並擁有全球銷售網絡，提供客戶即時且完善的技術支援；生產流程垂直整合作業，建置專業的製造工廠，深受顧客與合作廠商之信賴，成為全球著名 OEM、ODM 品牌的最佳事業夥伴。

永續供應鏈

本公司持續推動在地採購策略，以促進所在地區產業鏈發展與供應穩定性。自 2023 年至 2024 年，整體採購支出主要集中於財物（原物料），並依據地區營運需求進行調整。

2024 年度，在地採購金額占比最高為東莞廠之財物類別，達 90.35%，其餘如蘇州廠與泗陽廠亦分別達 88.26% 與 47.53%。此外，勞務與工程採購方面，三廠區皆維持穩定，其中泗陽廠 2024 年在「勞務與服務」項目占比達 18.52%，顯示其在地雇用與營運支持需求持續成長。泰碩將持續深化在地採購策略，結合品質、成本與永續考量，強化本地供應鏈夥伴合作，並逐步提升各據點之自給率。

| 契約種類 | 採購地區 | 2023 年 | | | | | | 2024 年 | | | | | |
|---------------|------|--------|-----|-----|------------------|-------|-------|--------|-----|-----|------------------|-------|-------|
| | | 家數 | | | 採購金額佔總採購金額比例 (%) | | | 家數 | | | 採購金額佔總採購金額比例 (%) | | |
| 據服務點 | | 東莞 | 蘇州 | 泗陽 | 東莞 | 蘇州 | 泗陽 | 東莞 | 蘇州 | 泗陽 | 東莞 | 蘇州 | 泗陽 |
| 勞務 (承攬與服務) | 國內 | 12 | 15 | 10 | 0.45 | 2.99 | 17.79 | 14 | 8 | 17 | 0.42 | 1.93 | 18.52 |
| | 國外 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 財物 (原物料) | 國內 | 157 | 63 | 34 | 91.09 | 64.34 | 66.46 | 145 | 55 | 29 | 90.35 | 88.26 | 47.53 |
| | 國外 | 5 | 0 | 0 | 3.46 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3.4 | 0 | 0 |
| 工程 (建築與設備) | 國內 | 48 | 9 | 8 | 1.34 | 15.45 | 6.9 | 42 | 7 | 4 | 1.37 | 1.71 | 5.03 |
| | 國外 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其他 | 國內 | 171 | 82 | 83 | 3.66 | 17.22 | 8.85 | 161 | 76 | 74 | 4.46 | 8.1 | 28.92 |
| | 國外 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 總計 | | 393 | 169 | 135 | 100 | 100 | 100 | 365 | 146 | 124 | 100 | 100 | 100 |

供應商管理

供應商為泰碩電子永續發展的重要夥伴，不僅影響公司整體生產、服務與營運表現，亦關係到企業社會責任與品牌聲譽風險管理。公司透過持續溝通機制了解供應商之關注議題，以降低經營風險與成本，並確保持續提供負責任且高品質的產品與服務予客戶。

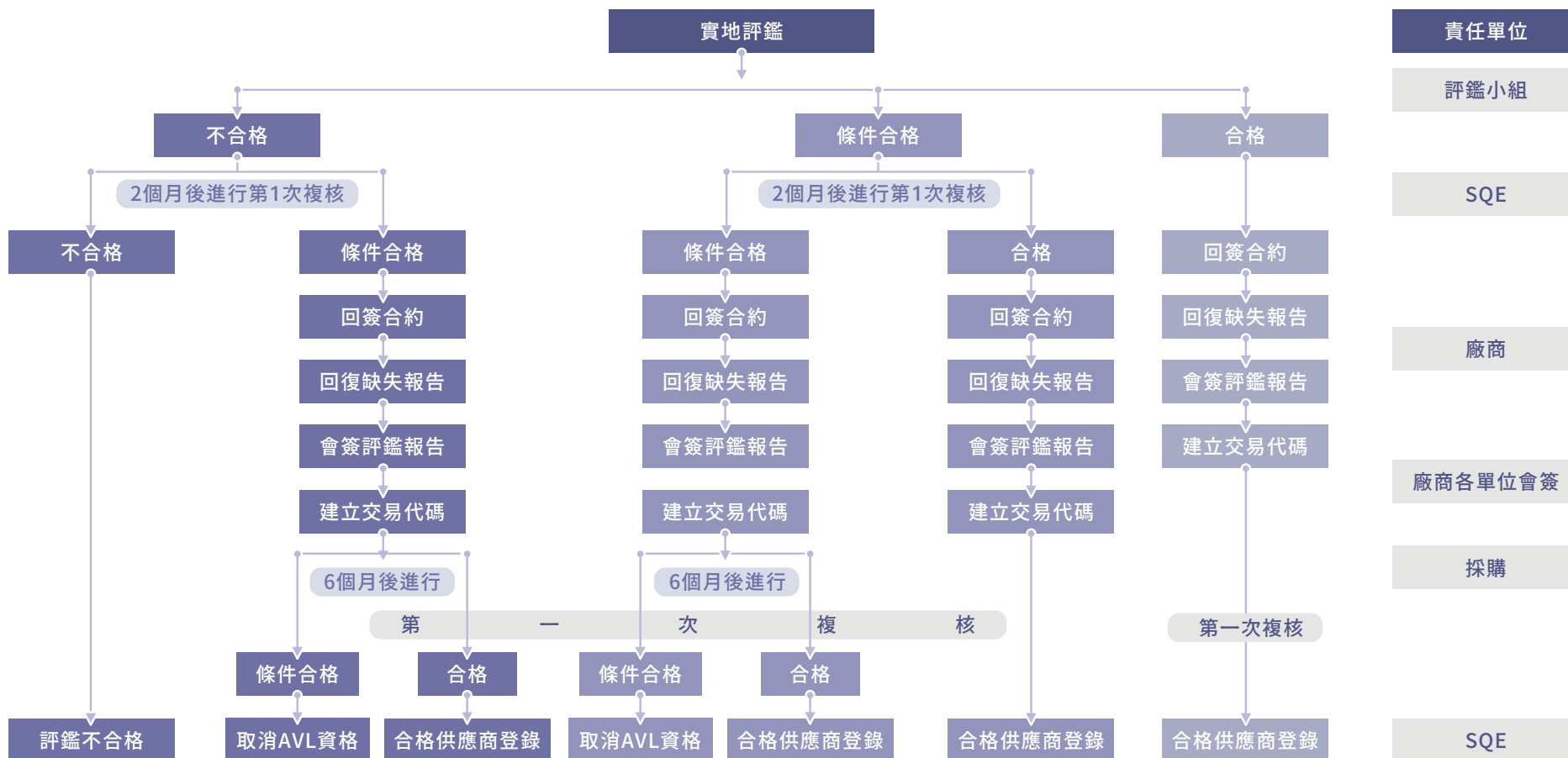
| 重大主題 | 供應商管理 |
|------------|--|
| 影響利害關係人 | 客戶、供應商、股東與其他投資人 |
| 重大原因 | 地緣政治影響、永續作為不足導致客戶轉單；關鍵物料價格波動可能預測失準，進而提升成本；供應商品質議題恐影響品牌信任與利潤；導入自動化以降低生產成本並提高效率。 |
| 策略 / 管理做法 | 建立《供應商管理作業程式》，進行新供應商資格審查、年度評鑑；設有定期稽核、禁限物質控管、部分廠區有包材回收再利用、行為準則簽署與溝通機制等。 |
| 正 / 負面衝擊項目 | 正面實際：提升供應鏈效率與品質、符合 ESG 準則。 負面實際：若評鑑不完善，可能導致供應商影響整體營運。 |
| 負面補救及預防措施 | 透過 QSA 評分制度，評估供應商績效，並與表現不佳者溝通改善。2024 年供應商評鑑結果均合格。 |
| 正面衝擊管制措施 | 執行供應商行為準則簽署、禁限物質清單控管、推動在地採購與回收再利用措施等，促進永續供應鏈建構。 |
| (當年度) 目標 | 100% 供應商完成評鑑與行為準則簽署。 |
| (當年度) 執行績效 | 全數供應商完成評鑑且合格，未有淘汰情形。 |
| (下一年度) 目標 | 推動更多綠色採購與提升供應商社會責任參與度。 |
| 中長期目標 | 建立具韌性的永續供應鏈網絡，提升風險管理能力。 |
| 有效性評估 | 透過稽核與績效追蹤機制，進行效能評估與滾動式改善。 |
| 申訴機制 | 供應商可透過「supplier@taisol.com」反映意見；設有定期溝通與不定期會議機制。 |
| 管理方針調整 | 因應全球 ESG 趨勢與客戶要求，逐步強化社會與環境面向納入採購與稽核項目。 |

公司供應商評鑑制度依據《供應商管理作業程式》執行，包含新供應商資格審查、現有供應商年度評鑑與分級管理等流程。

2024 年度，共有 41 家供應商參與評鑑，合格比例為 100%。相關評鑑作業已制度化並設有「供應商評鑑流程圖」作為依循依據。

在新供應商納入審查階段，公司已導入環境管理與社會責任等相關準則，如 GRI 300 系列環境面向與 ISO 14001 系統要求，透過 QSA 自評表進行初步篩選與風險辨識。2024 年針對新供應商實施評鑑作業共計 12 家，覆蓋率達 100%，評鑑項目涵蓋綠色產品等項目。

供應商導入流程圖



供應商評鑑流程圖

新供應商評鑑情況

泰碩電子為強化供應鏈永續管理，針對新增供應商執行多元評鑑機制，包含實地評鑑與書面評鑑，以確保在品質、環境與社會責任方面皆符合法規與公司標準。於三大據點供應商中，泗陽廠新增 12 家供應商，其中有 5 家完成實地評鑑，另有 5 家進行書面評鑑並全數合格。蘇州廠則新增 7 家供應商，其中 3 家接受實地評鑑並符合要求。東莞廠則新增 12 家供應商。部分供應商依據 QSA 自評表納入環保及社會責任項目進行書面評鑑，持續強化對於潛在風險之識別與管理。整體評鑑結果皆符合泰碩對於供應商之永續標準，持續建立穩定與負責任的供應鏈夥伴關係。

| 據點 | 新增供應商 (家數) | 實地評鑑 (家數 / 比例) | 共用或指定供應商 (家數 / 比例) | 書面評鑑 (家數 / 比例) | 是否全數合格 |
|------|------------|----------------|-----------------------------------|----------------|--------|
| 泗陽泰碩 | 12 | 5 (41.67%) | 2 家與蘇州泰碩共 (16.67%) | 5 (41.67%) | 是 |
| 蘇州泰碩 | 7 | 3 (43%) | 1 家客戶指定 (14%) 3 家與東莞泰碩共用 (43%) | - | 是 |
| 東莞泰碩 | 12 | 12 | - | - | 是 |

* 東莞泰碩依據 QSA 自評表對供應商進行評鑑，包含環保、社會責任等項目

既有供應商評鑑結果與改善

泰碩電子重視既有供應商在環境與社會責任方面的表現，並已導入環境管理準則（如 GRI 300 系列、ISO 14001）於年度供應商評鑑流程中。2024 年度，公司共計完成對 29 家既有供應商的環境與社會責任評鑑，評鑑覆蓋率達 100%。本次評鑑依據 QSA 自評表執行，評估項目包含原料來源、環保作業規範、廢棄物處理、節能減碳措施及員工健康安全管理等。評估結果顯示，本年度無供應商被評為不合格。公司將持續監督其表現，並鼓勵供應商強化其環境管理與永續行動，以維持長期合作關係與降低營運風險。以下為既有供應商社會責任評鑑統計表：

| 據點 | 既有供應商 (家數) | 實地評鑑 (家數) | 書面評鑑 (家數) | 是否全數合格 (家數) | 不合格 (家數) | 終止合作 (家數) |
|------|------------|-----------|-----------|-------------|----------|-----------|
| 東莞泰碩 | 29 | 29 | - | 是 | 0 | 0 |
| 蘇州泰碩 | 39 | 10 | 29 | 是 | 0 | 0 |
| 泗陽泰碩 | 68 | 18 | 50 | 是 | 0 | 0 |

未來，泰碩將持續擴大永續評鑑範疇，結合社會責任、企業倫理與氣候風險指標，打造更具韌性與責任感的供應鏈體系。

3.2 品質管理

顧客的健康與安全

產品設計階段時，除注重設計合理性，亦強調在安裝或使用過程中不得產生人身傷害風險。產品零件之材料須符合環保與防火要求，並據以進行生產作業。

泰碩將客戶視為永續經營的關鍵利害關係人，持續透過制度化的客戶關係管理機制，強化服務品質與互信基礎。透過定期滿意度調查、服務流程優化及跨部門溝通平台的建立，積極回應客戶需求，提升整體滿意度與合作穩定性。同時，藉由內部教育訓練與 KPI 管理制度，推動組織對客戶需求的快速反應與持續改善，促進業務拓展與客戶忠誠度的提升。

| 重大主題 | 客戶關係管理 |
|------------|--|
| 影響利害關係人 | 客戶、業務單位、公司高層管理階層 |
| 重大原因 | 客戶為公司永續經營的關鍵利害關係人，維繫穩定關係可促進訂單穩定性、提升顧客滿意與企業聲譽。 |
| 策略 / 管理做法 | 客服部每年固定於 7 月發送客戶滿意度調查問卷，透過 9 項目評估指標全面掌握客戶回饋，作為未來改善依據。顧客意見會由客服與業務部門追蹤與處理，並列入服務流程檢討依據。 |
| 正 / 負面衝擊項目 | 正面：提升顧客忠誠與重複下單機會。 負面：服務疏漏或未即時處理客訴將損害信譽與業務合作基礎。 |
| 負面補救及預防措施 | 設有客訴處理追蹤流程，並由客服主動了解問題、統整建議事項供內部改進；若涉跨部門議題則提報高階主管審視調整。 |
| 正面衝擊管制措施 | 強化客服系統管理，定期檢討問卷機制與回覆流程，逐步朝智慧化客服與資料化追蹤方向發展。 |
| (當年度) 目標 | 完成客戶滿意度問卷調查並強化結果應用與內部回饋。 |
| (當年度) 執行績效 | 2024 年共發出問卷 55 份，有效回收 36 份，平均滿意度為 86.31 分。滿意度略高於前一年（2023 年為 85.48 分）。 |
| (下一年度) 目標 | 提升問卷回覆率與滿意度達標率，並推動內部檢討制度正式化。建置智慧客服平台，整合客戶回饋與售後追蹤，導入 KPI 與回饋循環制度。 |
| 中長期目標 | 建置智慧客服平台，整合客戶回饋與售後追蹤，導入 KPI 與回饋循環制度。 |
| 有效性評估 | 依據問卷平均得分、回覆率與客戶回購情形進行評估，納入品質與業務考核指標。 |
| 申訴機制 | 客戶可透過客服電話、電子郵件或與業務窗口聯繫，由客服部統籌回覆並列入月度追蹤。 |
| 管理方針調整 | 依據問卷趨勢檢討服務機制，必要時進行系統優化與人員教育訓練調整。 |

產品資訊與標示規定

產品上的 QR Code 僅顯示連結至官方網站的產品資訊，不涉及內部資料庫存取，因此不會產生資訊安全問題。產品所附 QR 標籤內容係依客戶指定項目（如品名、料號等）編製，雖標示內容目前無明確法規要求，惟標籤所使用材質須依客戶規格符合 RoHS 及 REACH 等有害物質管理標準，以確保符合法規與客戶永續供應鏈要求。

於本報導期間，未發生違反事件。公司未接獲主管機關或客戶就產品安全、資訊標示或不實行銷等議題之違規通報或處罰案件，亦無自律性違規紀錄。

| 重大主題 | 產品責任與客戶安全 |
|------------|---|
| 影響利害關係人 | 客戶、員工和其他工作者、供應商 |
| 重大原因 | 顧客健康與安全，為電子產品製造商之基本責任，攸關企業品牌信任與市場永續。 |
| 策略 / 管理做法 | 產品設計階段時，除注重設計合理性，亦強調在安裝或使用過程中不得產生人身傷害風險。產品零件之材料須符合環保與防火要求，並據以進行生產作業。 |
| 正 / 負面衝擊項目 | 正面：強化客戶信任、提升產品可靠性。 負面：潛在產品風險可能導致客訴、品牌受損。 |
| 負面補救及預防措施 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 材料管控與法規遵循：依據 RoHS、REACH 等國際環保法規進行材料管理，杜絕使用有害物質。 2. 產品設計與製造風險控管：依循產品安全設計原則，從源頭降低潛在風險。 3. 內部品質管理強化：導入風險控管機制與專人負責檢測驗證，提升整體品質穩定度。 4. 問題產品回溯與處置機制：針對不符合規範或客戶退貨之產品，依照標準程序啟動調查與回饋處置作業，確保問題不再重現。 5. 持續更新製造與品質管理制度：依據法規與實務經驗，滾動修訂產品設計、品質與客訴處理流程，提升預防效能。 |
| 正面衝擊管制措施 | 材料管控依 RoHS、REACH 法規要求，製程落實安全設計原則，防範潛在風險。 |
| （當年度）目標 | 強化產品健康與安全管理機制，導入風險控管流程。 |
| （當年度）執行績效 | 2024 年度無產品安全資訊標示違規、未接獲主管機關處分與自律性違規紀錄。 |
| （下一年度）目標 | 建立產品安全標準化設計文件與客訴應變 SOP。 |
| 中長期目標 | 持續符合國際產品安全與標示規範，強化產品召回應變機制。 |
| 有效性評估 | 顧客滿意度調查每年實施，作為品質與服務提升依據。 |
| 申訴機制 | 客戶可透過業務窗口提出意見，品保與業務部門將於內部會議追蹤並回應處理成效 |
| 管理方針調整 | 隨客戶標準與國際法規更新，滾動式修訂產品設計與品質管理流程。 |

3.3 回收資源使用與管理

原物料管理

根據統計，2024 年本公司使用的各類原物料中，以「電子零件」與「五金件」的使用量最高，分別達 25,227,245 個與 1,625,997.172 公斤，皆屬不可再生資源。相較 2023 年，電子零件與塑膠粒用量明顯增加，顯示業務需求成長。另一方面，「紙製品」與「生活用水」則為可再生資源，其中紙製品使用量從 457,003 公斤大幅上升至 33,706.316 公斤，反映公司在包裝或行政用紙方面需求的變化。整體來看，公司對於原物料的使用量於 2024 年多有提升，未來將持續關注資源管理與再生資源使用比重，以落實永續發展目標。

| 原物料名稱 | 單位 | 可否再生 | 2023 年 | 2024 年 |
|-------|------|------|--------------|---------------|
| 塑膠粒 | 公斤 | 不可再生 | 6,800 | 11,625 |
| 化學品 | 公斤 | 不可再生 | 4,512 | 4,400 |
| 五金件 | 公斤 | 不可再生 | 1,793,711.11 | 1,625,997.172 |
| 紙製品 | 公斤 | 可再生 | 457,003 | 33,706.316 |
| 電子零件 | Pcs | 不可再生 | 13,733,040 | 25,227,245 |
| 吸塑 | 公斤 | 不可再生 | 181,195 | 15,319.305 |
| 生活用水 | 立方公尺 | 可再生 | 128,210.47 | 85,985.831 |

回收再利用的物料

泰碩科技在產品製造過程中，致力於推動資源循環與綠色材料應用。以包裝出貨用紙箱為例，公司偕同廠商由泰碩將來料紙箱攤平疊放於指定位置，廠商送料時將先前來料紙箱回收再利用，展現公司對於減少資源消耗與廢棄物產生的積極作為。

透過回收再利用，公司不僅有效降低原生資源的依賴，同時減緩製造端碳排放與環境負荷，有助於實踐循環經濟精神。此外，我們亦持續與供應商合作，尋找更多具環保特性的替代材料，並確保在符合產品性能與品質要求的前提下，持續提升再生材料的使用比例。

未來，泰碩將持續優化材料管理策略，透過供應鏈合作與研發創新，強化綠色製造能力，朝向產品生命周期減碳與資源永續發展的目標邁進。



CHAPTER 4 環境守護

4.1 能資源使用與管理

4.2 環境污染防治

CHAPTER 4

環境守護

4.1 能資源使用與管理

能源管理

泰碩集團於 2024 年導入集團溫室氣體排放情形盤查作業，盤查過程係以營運控制權法作為依據並選定以 2023 年排放情形為基準年。

| 定量指標 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 |
|-----------------|-------|-----------------|----------------|
| 電力使用量 | 度 / 年 | 12,983,519.7621 | 8,734,146.6420 |
| 液化石油氣 (LPG) 使用量 | kg/ 年 | 493 | 406 |
| 汽油使用量 | L/ 年 | 32,967.6755 | 29,520.1422 |
| 柴油使用量 | L/ 年 | 19,432.6667 | 21,297.5275 |
| 組織特定度量 | 單位 | 營業收入 (百萬營收) | 營業收入 (百萬營收) |
| 組織特定度量值 | | 3,811.775 | 3,753.882 |
| GJ 值 | | 48,525.63 | 33,173.30 |
| 能源密集度 | | 12.73 | 8.84 |

備註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，2023 年汽油 7,800 kcal / L、柴油 8,400 kcal / L、1 kcal=4.184 KJ；2024 年汽油 7609 kcal / L、柴油 8642 kcal / L、1 kcal=4.184 KJ。

溫室氣體管理

泰碩電子關注營運過程中冷媒使用對臭氧層與氣候變遷造成之潛在影響，並依據溫室氣體盤查原則，每年統計與揭露營運據點所使用之破壞臭氧層物質 (Ozone Depleting Substances, ODS) 排放量。本公司使用之冷媒皆為環保冷媒，無大量破壞臭氧層物質，並持續關注冷媒使用對環境的影響，致力於採用對氣候變遷衝擊較低的替代物質，以降低營運過程中的環境足跡。

2023 至 2024 年度，集團所使用冷媒種類與估算逸散量 (單位：公斤) 如下：

| 項目 | 2023 年 | 2024 年 |
|------------|--------|--------|
| 冷媒 (R134) | 0.26 | 0.26 |
| 冷媒 (R134a) | 0.85 | 0.85 |
| 冷媒 (R23) | 91.38 | 91.38 |
| 冷媒 (R32) | 2.85 | 2.85 |
| 冷媒 (R404a) | 13.68 | 13.68 |
| 冷媒 (R406a) | 0.07 | 0.07 |
| 冷媒 (R407c) | 30.44 | 30.44 |
| 冷媒 (R410a) | 203.03 | 203.03 |

* 冷媒逸散量之估算，係依照設備之填充量乘以年逸散率計算所得，再依各冷媒之全球暖化潛勢值 (Global Warming Potential, GWP) 轉換為二氧化碳當量進行統計。

溫室氣體污染防治

泰碩集團於 2024 年導入集團溫室氣體排放情形盤查作業，盤查過程係以營運控制權法作為依據並選定以 2023 年排放情形為基準年；經外部查驗集團溫室氣體排放，範疇一含固定燃燒、製成排放、移動燃燒、及人為逸散共計排放量為 453.6969 公噸 CO₂e。範疇二為外購電力共計排放量為 4,718.3834 公噸 CO₂e。範疇三是指運輸類、組織使用產品、使用來自組織產品及其他來源。

| 項目 / 年度 | 2023 年 | 2024 年 |
|---|-------------|-------------|
| 範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e) | 641.7386 | 453.6969 |
| 範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e) | 7,213.3313 | 4,718.3834 |
| 範疇三：其它間接排放源 (公噸 CO ₂ e) | 40,316.7961 | 37,116.1894 |
| 總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (公噸 CO ₂ e) | 48,171.8660 | 42,288.2697 |
| 組織特定度量單位 | 營業收入 (百萬營收) | 營業收入 (百萬營收) |
| 組織定度量值 | 3,811.775 | 3,753.882 |
| 溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 特定度量值) | 12.64 | 11.27 |

備註：

1. 範疇一是指直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
3. 範疇三是指運輸類、組織使用產品、使用來自組織產品及其他來源。
4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)。
5. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2023 年電力排放係數 = 0.494 kgCO₂e/kWh；2024 年電力排放係數 = 0.474 kgCO₂e/kWh。

節能成果

泰碩電子積極推動各營運據點的節能減碳作為，以提升能源使用效率並降低營運過程中的碳排放。根據據點特性，公司陸續導入照明與空調系統汰換、空壓設備升級、光伏發電設施建置、以及再生能源採購與應用，展現落實綠色製程與永續營運的具體行動。

台北總部完成傳統照明燈具汰換為高效率 LED 燈，並同步更換老舊分離式變頻冷氣系統，藉由基礎設備升級達成節能目的。雖目前尚未統計實際節能效益，但未來將逐步導入監測機制以量化成效。

東莞泰碩透過多元節能方案提升能源使用效率，具體行動包括：擴大綠電採購比例、生活區宿舍導入空氣能與太陽能熱水系統、更新為水冷新型變頻空壓機、全面推動 LED 照明替代傳統白熾燈等措施。依據初步規劃估算，年減碳量可達約 200 公斤，並已建立《減碳路徑規劃》與《節能方案》佐證資料供內部參考與追蹤。

泗陽泰碩於廠區與外部合作建置總裝置容量 1.96 兆瓦之光伏發電系統，2024 年累計發電量達 2,080,880 kWh，其中自用電量為 1,792,689 kWh，餘電 288,191 kWh 上網供電公司調度使用。相較 2023 年，2024 年總用電量已減少約 4,936,657.1 kWh，為各據點中節能成果最顯著者，並具完整電費與產出對比數據可供查驗。

蘇州泰碩目前尚未執行具體節能改善方案，惟未來將依設備更新時程及廠務條件進行階段性導入規劃。

泰碩將持續透過設備升級、再生能源導入及數據監測機制強化能源管理，推動各據點邁向低碳化與永續製造目標。



4.2 環境污染防治

水資源管理

泰碩電子重視營運據點之水資源管理與風險辨識，並依據 WRI Aqueduct 水風險評估工具，針對據點所在地區進行風險盤查。各地主要取水來源如下：

- 台北總部：主要用水來源為翡翠水庫，供應自來水由台北市自來水事業處管理。
- 東莞泰碩：取水自同沙水庫，供應系統透過市政管網供水。
- 蘇州與泗陽據點：皆透過地方市政自來水系統供應。

根據初步風險盤點，各營運據點目前皆未位於極端高風險地區，惟公司仍持續落實節水行動與監測管理，降低營運過程中的水資源浪費風險。

東莞泰碩為推動節水管理，實施多項改善措施，包括：

1. 水冷箱體純水回收再利用，導入專用儲水池，重複用於廁所沖洗及清潔用途。
2. 每日重點巡查生活排放口，即時發現異常排水。
3. 全廠洗手區全面導入感應式節水龍頭。
4. 宿舍衛浴升級為高壓花灑設備，在提升水流效率的同時，縮短用水時間、有效節約用水。

泗陽泰碩則透過每日用水監測，如遇用水異常即安排工務單位排查，確保無跑冒滴漏等隱性浪費，並已建置每日讀表資料（2024 年水錶讀數）進行比對與記錄。

台北與蘇州據點目前尚未推動明確節水行動，未來將視用水結構與操作流程進行規劃導入。

公司將持續透過設施升級、水資源監測、員工教育與行為改善等面向，強化水資源使用效率與永續用水管理，以降低氣候變遷與區域水風險對營運帶來的潛在衝擊。



水資源使用

本表呈現泰碩電子各營運據點之年度用水情形，包含取水量、排水量、耗水量、水回收再利用與用水密集度等指標，並結合各廠區營業收入進行比較。數據揭露反映公司於不同地區之用水管理成效，作為內部資源調度與節水策略調整之依據。

| 項目 / 年度 | 2023 年 | 2024 年 |
|----------------|-------------|-------------|
| 台北總部 | | |
| 取水量 (百萬公升) | 0.9293 | 0.8788 |
| 排水量 (百萬公升) | 0.9293 | 0.8788 |
| 耗水量 (百萬公升) | 0 | 0 |
| 廠內循環用水量 (百萬公升) | 0 | 0 |
| 水回收再利用率 (%) | 0 | 0 |
| 組織特定度量 (單位) | 營業收入 (百萬營收) | 營業收入 (百萬營收) |
| 組織特定度量值 | 3,811.775 | 3,753.882 |
| 用水密度 | 0.00024 | 0.00023 |

| 項目 / 年度 | 2023 年 | 2024 年 |
|----------------|-------------|-------------|
| 蘇州廠 | | |
| 取水量 (百萬公升) | 20.245 | 6.874 |
| 排水量 (百萬公升) | 20.245 | 6.874 |
| 耗水量 (百萬公升) | 0 | 0 |
| 廠內循環用水量 (百萬公升) | 0 | 0 |
| 水回收再利用率 (%) | 0 | 0 |
| 組織特定度量 (單位) | 營業收入 (百萬營收) | 營業收入 (百萬營收) |
| 組織特定度量值 | 3,811.775 | 3,753.882 |
| 用水密度 | 0.00531 | 0.00183 |

| 項目 / 年度 | 2023 年 | 2024 年 |
|----------------|-------------|-------------|
| 東莞廠 | | |
| 取水量 (百萬公升) | 2.33 | 2.13 |
| 排水量 (百萬公升) | 1.68 | 1.53 |
| 耗水量 (百萬公升) | 0.6500 | 0.6000 |
| 廠內循環用水量 (百萬公升) | 0 | 0.24 |
| 水回收再利用率 (%) | 0 | 10.1266 |
| 組織特定度量 (單位) | 營業收入 (百萬營收) | 營業收入 (百萬營收) |
| 組織特定度量值 | 3,811.775 | 3,753.882 |
| 用水密度 | 0.00061 | 0.00057 |

| 項目 / 年度 | 2023 年 | 2024 年 |
|-------------|-------------|-------------|
| 泗陽廠 | | |
| 取水量 (百萬公升) | 84.62 | 46.22 |
| 排水量 (百萬公升) | 74 | 42 |
| 耗水量 (百萬公升) | 10.6200 | 4.2200 |
| 組織特定度量 (單位) | 營業收入 (百萬營收) | 營業收入 (百萬營收) |
| 組織特定度量值 | 3,811.775 | 3,753.882 |
| 用水密度 | 0.02220 | 0.01231 |

說明

1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 用水密度 = 取水量 / 組織特定度量值。
3. 組織特定度量單位，原則上每年度之單位以不變動為主，單位為營業收入 (百萬營收)。

廢污水排放管理

泰碩電子致力於用水資源的管理及監控，除台北總部全數用水均為生活用水，無需進行廢水檢測外，各據點均有少量工業用水故於各據點定期進行廢污水檢測，以確保排放水質符合相關環保法規與標準。透過長期追蹤與數據分析，我們有效掌握水資源使用狀況及廢水處理效能。以下為公司年度用水數據及廢污水檢排放總量統整：

| 營運據點 | 2023 年 | 2024 年 |
|------|--------|--------|
| 東莞廠 | 2.33 | 2.13 |
| 蘇州廠 | 20.47 | 6.87 |
| 泗陽廠 | 9.48 | 4.68 |

單位：百萬公升

泰碩電子秉持對環境負責任的態度，持續監控營運據點之廢水排放品質，確保排放水質符合當地法規與環保標準，並避免對周遭生態環境造成負面衝擊。公司特別重視廢水中各項污染物質之濃度變化，定期委託具公信力之第三方檢測單位進行分析與比對，作為內部環保管理之依據。下頁圖表彙整東莞廠、蘇州廠及泗陽廠於報告期間內之廢水檢測結果，說明各廠區在廢水處理與污染防治方面的實際表現。

| 檢測項目 | 2023 年 | | 2024 年 | |
|-----------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | 排放標準 (ppm) | 年平均監測值 (ppm) | 排放標準 (ppm) | 年平均監測值 (ppm) |
| 東莞廠 東莞總務 | | | | |
| PH | 6~9 | 7.3 | 6~9 | 7.3 |
| 懸浮物 | 400 | 40 | 400 | 83 |
| 化學需氧量 | 500 | 178 | 500 | 233 |
| 五日生化需氧量 | 300 | 81.6 | 300 | 90.2 |
| 動植物油 | 100 | 3.01 | 100 | 1.67 |
| 氨氮 | - | 6.74 | - | 4.69 |
| 總磷 | - | 1.03 | - | 0.89 |
| 蘇州廠 蘇州總務 | | | | |
| 化學需氧量 | 500 | 50 | 500 | 57 |
| 懸浮物 | 400 | 71 | 400 | 22 |
| 五日生化需氧量 | 350 | 14.4 | 350 | 15.9 |
| 石油類 | 15 | 0.23 | 15 | 1.62 |
| 氨氮 | 45 | 5.36 | 45 | 7.95 |
| 泗陽廠 泗陽總務 | | | | |
| 化學需氧量 | 480 | 87.75 | 480 | 81.25 |
| 懸浮物 | 320 | 76.75 | 320 | 31 |
| 氨氮 | 30 | 9.2225 | 30 | 2.1625 |
| 總磷 | 3 | 2.8725 | 3 | 0.4275 |
| 銅 | 2 | 0.155 | 2 | 0.1 |
| 石油類 | 20 | 0.1575 | 20 | 0.32 |

廢棄物管理

泗陽及蘇州廠區生產原材料主材為銅管，可綜合利用，故營運活動過程最多廢棄物為生活垃圾，生產過程產生的有害廢棄物主要為含銅污泥，廢機油。

臺北總部無生產線，故主要是製樣時餘下材料報廢，以及研發與業務申請留樣，若原設計已改版而報廢之舊樣品。

東莞廠區生產原材料、銅、鋁、塑膠邊角料；經原料供應商二次回收可綜合利用，且包材均採用回收，故營運活動過程最多廢棄物為生活垃圾，生產過程產生的有害廢棄物主要為：廢機油、廢容器、廢抹布、及活性炭過濾塔廢活性碳，均轉移處置。

依據各地法規規範與營運需求，於所有營運據點皆設有廢棄物管理制度，並委託合格協力廠商辦理清運與處置作業，以確保廢棄物處理合法、環保並符合法規要求。

公司各據點委外清運說明如下：

- **臺北總部**定期委託具處理許可之合格業者清運「一般事業廢棄物」，並配合交付至合格處理廠進行最終處置。目前尚未導入 GPS 定位追蹤管理機制。
- **泗陽、蘇州及東莞廠區**皆與具資質之廢棄物處理廠簽訂正式協議，並配合地方主管機關申報轉移與處置流程，廠商車輛均已設置 GPS 定位系統，強化運輸過程之監控與透明度。

為進一步落實循環經濟與源頭減量，公司推動下列具體措施：

- **泗陽廠區**將製程產生的報廢下腳料進行回收再利用，減少原料損耗與整體廢棄物量。
- **東莞廠區**推動供應商包裝材料之二次回收再利用機制，提升材料使用效率並減少不必要包材棄置。
- **蘇州廠區**目前尚未導入明確的循環再利用措施，未來將依據產線特性與區域法規研擬後續方案。

公司將持續強化廢棄物分類、運輸監控與合規追蹤機制，並評估擴大推動源頭減量、包材回收、資源再利用等多元循環經濟實踐，期望逐步降低對環境之衝擊。

| 廢棄物組成成份 項目 | 有害與否 | 現場 | | 離場 | |
|---------------|------|------------|------|------------|-------------|
| | | 廢棄物的產生 (噸) | 處理方式 | 廢棄物的產生 (噸) | 處理方式 |
| 台北總部 | | | | | |
| 一般事業廢棄物 | 非有害 | 0 | 無 | 0.59 | 焚化 (不含能源回收) |
| 東莞廠 | | | | | |
| 生活垃圾 | 非有害 | 0 | 無 | 473 | 掩埋 |
| 廢礦物油 | 有害 | 0 | 無 | 0.015 | 其它處置作業 |
| 廢活性炭 | 有害 | 0 | 無 | 0.2 | 其它處置作業 |
| 廢空桶 / 容器 | 有害 | 0 | 無 | 0.07 | 其它處置作業 |
| 廢抹布 | 有害 | 0 | 無 | 0.015 | 其它處置作業 |
| 蘇州廠 | | | | | |
| 廢活性炭棉 | 非有害 | 0 | 無 | 0.054 | 焚化 (不含能源回收) |
| 廢礦物油 | 非有害 | 0 | 無 | 0.075 | 焚化 (不含能源回收) |
| 廢活性炭 | 非有害 | 0 | 無 | 1.189 | 焚化 (不含能源回收) |
| 廢包裝容器 | 非有害 | 0 | 無 | 0.248 | 焚化 (不含能源回收) |
| 廢塑膠 | 非有害 | 0 | 無 | 2.333 | 再生利用 |
| 廢紙箱 | 非有害 | 0 | 無 | 5.451 | 再生利用 |
| 廢鐵 | 非有害 | 0 | 無 | 0.55 | 再生利用 |
| 泗陽廠 | | | | | |
| 生活垃圾 | 非有害 | 0 | 無 | 82.5 | 掩埋 |
| 含銅污泥 | 有害 | 0 | 無 | 19.285 | 再生利用 |
| 廢機油 | 有害 | 0 | 無 | 0.763 | 焚化 (含能源回收) |
| 化驗廢液 | 有害 | 0 | 無 | 0.06 | 焚化 (含能源回收) |
| 銅下腳料 | 非有害 | 0 | 無 | 99.11 | 再生利用 |



待處置廢容器集中放置區



待處置廢空桶集中放置區



有害廢棄物集中放置

生物多樣性

泰碩電子關注企業營運對自然環境及生物多樣性的潛在影響，檢視是否鄰近生態敏感區域或瀕危物種棲地。根據 2024 年度內部盤查結果顯示：公司於台北、蘇州、東莞與泗陽等主要營運據點，皆位於都市或產業開發區內，周邊無國定或地方公告之生態保護區、自然保留區、國家公園、野生動物棲息地或瀕臨絕種生物活動場域。各據點皆無涉及生物多樣性保護區或造成重大生態影響之風險情形。

雖現階段未發現公司營運對生態系統造成直接衝擊，惟泰碩仍持續關注土地使用與生態監測議題，並依據各地政府或國際標準（如 IUCN 紅皮書、CITES 公約）進行定期自我檢視與管理，確保企業發展不以犧牲生物多樣性為代價。



CHAPTER 5 幸福職場

- 5.1 人才任用
- 5.2 訓練發展
- 5.3 薪資福利
- 5.4 員工關懷

CHAPTER 5

幸福職場

5.1 人才任用

人才管理

為強化企業人力資源競爭力與永續經營潛力，本公司致力於優化人才招募與聘用機制，透過標準化甄選流程、多元通路佈局及在地化策略，提升雇主品牌形象與招募效率。針對青年就業趨勢與跨區人才需求，亦積極推動校園合作與內部推薦機制，吸引優秀人才加入。同時，結合 KPI 考核、數據分析與招聘成效檢討，建立系統性的人才管理模式，持續提升組織人力配置的敏捷性與穩定度。

| 重大主題 | 人才聘用與吸引 |
|------------|--|
| 影響利害關係人 | 客戶、員工和其他工作者、股東和其他投資者、政府－勞工面、當地社區 |
| 重大原因 | 員工是公司發展核心資源，具備穩定且具成長性的任用與招募機制，有助提升公司韌性、永續經營力。 |
| 策略 / 管理做法 | 建立標準人才招募與甄選流程；強化招募通路多元性與在地化策略；關注新世代就業趨勢，優化雇主品牌；強化職務吸引力與內部推薦機制。 |
| 正 / 負面衝擊項目 | 正面：吸引多元人才、提升組織競爭力與韌性。 負面：若招募流程失效或人力需求預估不準，可能導致人才斷層或流動率上升。 |
| 負面補救及預防措施 | 強化人力資源需求預估、建立儲備人才庫、定期檢視組織人力結構與職能需求。 |
| 正面衝擊管制措施 | 建立標準作業流程與 KPI 考核制度、導入招募系統優化效率、定期檢討招募成效與品牌形象。 |
| (當年度) 目標 | 提升雇主品牌辨識度、增加有效應徵人數與招募命中率。 |
| (當年度) 執行績效 | 各廠區依據地區實際需求推動在地化招募，並進行青年職場活動、實習及校園合作計畫；泗陽廠及蘇州廠持續參與政府與校園就業博覽會。 |
| (下一年度) 目標 | 優化多元招募通路與人才儲備策略，提升跨區域人才流動與培育彈性。 |
| 中長期目標 | 建立穩定且高效的全球人才招募與接軌體系，強化組織韌性與人力資源彈性配置。 |
| 有效性評估 | 透過人力流動率與招募成功率追蹤評估，檢視職缺需求與招募策略是否吻合，並作為年度人力規劃依據。 |
| 申訴機制 | 員工溝通窗口：talk@taisol.com、投資人窗口：investor@taisol.com。 |
| 管理方針調整 | 依據各據點營運需求與市場人才趨勢滾動式調整招募策略與流程，持續優化雇主價值主張與人才吸引力。 |

人力結構

截至 2024 年，泰碩電子整體員工分布涵蓋台北總部、東莞廠、蘇州廠與泗陽廠，員工總數以東莞廠為最多（452 人），其次為泗陽廠（254 人）、蘇州廠（103 人）與台北總部（89 人）。從年齡層來看，公司整體員工以 31 歲至 50 歲為主力，占比最高。

此外，臨時員工主要集中於生產基地（東莞、蘇州、泗陽），為回應彈性人力需求，而台北總部無聘用臨時或兼職人員。公司將持續關注人力組成趨勢，並透過多元僱用政策促進勞動平權與職場包容性。

| 類別 / 廠區 | 30 歲以下 | | 31 歲 ~50 歲 | | 51 歲以上 | |
|--------------|--------|----|------------|-----|--------|----|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 台北總部 | | | | | | |
| 永久聘雇員工 (註 1) | 13 | 5 | 24 | 23 | 13 | 11 |
| 臨時員工 (註 2) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 員工人數總計 | 13 | 5 | 24 | 23 | 13 | 11 |
| 東莞廠 | | | | | | |
| 永久聘雇員工 (註 1) | 63 | 38 | 129 | 158 | 14 | 13 |
| 臨時員工 (註 2) | 18 | 10 | 6 | 3 | 0 | 0 |
| 員工人數總計 | 81 | 48 | 135 | 161 | 14 | 13 |
| 蘇州廠 | | | | | | |
| 永久聘雇員工 (註 1) | 1 | 2 | 17 | 19 | 3 | 2 |
| 臨時員工 (註 2) | 18 | 14 | 10 | 15 | 1 | 0 |
| 兼職員工 (註 3) | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 員工人數總計 | 19 | 16 | 27 | 35 | 4 | 2 |
| 泗陽廠 | | | | | | |
| 永久聘雇員工 (註 1) | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| 臨時員工 (註 2) | 63 | 33 | 70 | 78 | 3 | 3 |
| 員工人數總計 | 63 | 33 | 73 | 79 | 3 | 3 |

備註：

1. 簽訂無固定期限合約的全職或兼職員工，此處定義等同於全職員工。
2. 簽訂有期限合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
3. 每週、每月或每年的工作時數少於全職員工的員工。

非員工工作者

本公司於蘇州及泗陽等廠區均有聘用非員工類型的工作者，以支援日常營運所需，包含保安、保潔、廚工、派遣工及食堂相關服務人員等。此類工作人力主要採外包或勞務外包方式進行管理，2024 年統計總人數達 350 人，主要集中於泗陽廠區。公司將持續依照工作性質及實際需求配置人力，並確保外部人員於工作期間之安全與勞動權益符合當地法規。

| 廠區 | 工作者類型 | 與公司的契約關係 | 工作者總數 |
|----|--------------|----------|-------|
| 台北 | 無 | | |
| 蘇州 | 保安 | 外包 | 4 |
| | 保潔 | 外包 | 2 |
| | 廚工 | 外包 | 3 |
| 泗陽 | 派遣工 | 勞務外包 | 314 |
| | 外包人員 (食堂、保安) | 外包 | 16 |
| 東莞 | 外包人員 (食堂、保安) | 外包 | 11 |

高階管理在地比例

截至 2024 年，泰碩電子正職人員總數為 89 人，包含 9 位高階主管與 80 位非高階主管職員。高階主管以男性為主（7 人），主要集中於 51 歲以上年齡層，顯示公司核心管理階層以經驗豐富者為主；女性高階主管人數為 2 人，年齡亦落在 51 歲以上，顯示女性在高階決策層仍有成長空間。

非高階主管職員部分則以 31 至 50 歲年齡層為主力（男性 22 人、女性 23 人），整體人員結構顯示出中生代為主要工作群體，亦具備穩定的人才梯隊基礎。此外，30 歲以下年輕職員比例亦達一定水準，反映公司積極吸納新血並持續建構世代交替的人才布局。

整體而言，2024 年人力結構具備穩定性與世代銜接潛力，未來將進一步關注性別平衡及高階管理層多元化之發展。

| 級別 | 性別 | 年度 | 2023 年 | 2024 年 |
|-----------|----|---------|--------|--------|
| | | 年齡 | | |
| 高階主管 | 男性 | 30 歲以下 | 0 | 0 |
| | | 31~50 歲 | 3 | 2 |
| | | 51 歲以上 | 7 | 5 |
| | 女性 | 30 歲以下 | 0 | 0 |
| | | 31~50 歲 | 0 | 0 |
| | | 51 歲以上 | 1 | 2 |
| 高階主管總計 | | | 11 | 9 |
| 非高階主管職員 | 男性 | 30 歲以下 | 8 | 13 |
| | | 31~50 歲 | 28 | 22 |
| | | 51 歲以上 | 4 | 8 |
| | 女性 | 30 歲以下 | 5 | 5 |
| | | 31~50 歲 | 22 | 23 |
| | | 51 歲以上 | 9 | 9 |
| 非高階主管職員總計 | | | 76 | 80 |
| 正職人員總計 | | | 87 | 89 |

說明：高階管理階層為協理級（含）以上人員

新進員工統計表

本公司各據點 2023 至 2024 年的人力變化各異。台北新進率從 2023 年的 11.49% 升至 2024 年的 30.33%，顯示流動率上升。東莞新進人數波動，但新進率平均維持在約 10%，人力結構穩定。泗陽變化最大，2024 年新進率達 138.97%。整體來看，各地據點因應營運需求呈現不同的人力趨勢。

| 據點年份 | 2023 | | | 2024 | | |
|------|------|------|---------|------|------|---------|
| | 新進人數 | 員工總數 | 新進率 (%) | 新進人數 | 員工總數 | 新進率 (%) |
| 台北 | 10 | 87 | 11.49 | 27 | 89 | 30.33 |
| 東莞 | 41 | 477 | 8.6 | 55 | 452 | 12.17 |
| 蘇州 | 101 | 104 | 97.11 | 68 | 103 | 66.01 |
| 泗陽 | 525 | 267 | 196.62 | 353 | 254 | 138.97 |

以下表格為不同廠區之新進人員數據整理：

| 年度 性別 年齡 / 項目 | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | |
|---------------------|--------|---------|----|---------|--------|---------|----|---------|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) |
| 台北總部 | | | | | | | | |
| 30 歲以下 | 4 | 4.59 | 1 | 1.14 | 8 | 8.98 | 2 | 2.24 |
| 31 歲 ~50 歲 | 3 | 3.44 | 1 | 1.14 | 5 | 5.61 | 8 | 8.98 |
| 51 歲以上 | 1 | 1.14 | 0 | 0 | 4 | 4.49 | 0 | 0 |
| 新進人數合計 | 10 | | | | 27 | | | |
| 員工總人數 | 87 | | | | 89 | | | |
| 總新進率 (%) | 11.49 | | | | 30.33 | | | |

| 年度 性別 年齡 / 項目 | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | |
|---------------------|--------|---------|-----|---------|--------|---------|----|---------|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) | 人數 | 新進率 (%) |
| 東莞廠 | | | | | | | | |
| 30 歲以下 | 15 | 3.13 | 7 | 1.52 | 23 | 5.09 | 10 | 2.29 |
| 31 歲 ~50 歲 | 10 | 2.17 | 8 | 1.64 | 13 | 2.82 | 8 | 1.73 |
| 51 歲以上 | 0 | 0.03 | 1 | 0.21 | 1 | 0.15 | 1 | 0.17 |
| 新進人數合計 | 41 | | | | 56 | | | |
| 員工總人數 | 477 | | | | 452 | | | |
| 總新進率 (%) | 8.6 | | | | 12.17 | | | |
| 蘇州廠 | | | | | | | | |
| 30 歲以下 | 41 | 39.42 | 24 | 23.07 | 29 | 28.15 | 21 | 20.38 |
| 31 歲 ~50 歲 | 11 | 10.57 | 25 | 24.03 | 9 | 8.73 | 9 | 8.73 |
| 51 歲以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 新進人數合計 | 101 | | | | 68 | | | |
| 員工總人數 | 104 | | | | 103 | | | |
| 總新進率 (%) | 97.11 | | | | 66.01 | | | |
| 泗陽廠 | | | | | | | | |
| 30 歲以下 | 263 | 98.50 | 117 | 43.82 | 187 | 73.62 | 92 | 36.22 |
| 31 歲 ~50 歲 | 65 | 24.34 | 79 | 29.58 | 37 | 14.56 | 34 | 13.38 |
| 51 歲以上 | 1 | 0.37 | 0 | 0 | 2 | 0.78 | 1 | 0.39 |
| 新進人數合計 | 525 | | | | 353 | | | |
| 員工總人數 | 267 | | | | 254 | | | |
| 總新進率 (%) | 196.62 | | | | 138.97 | | | |

離職員工統計表

2024 年泰碩電子整體人力流動呈現地區差異，台北總部離職率為 28.08%，較前一年略降，維持穩定；東莞廠離職率平均為 11.13%。相較之下，蘇州與泗陽廠的離職率相對較高，分別為 66.99% 與 144.48%，與當地產業競爭、短期聘用需求或季節性用工模式有關。

儘管泗陽廠離職率較高，反映當地廠區以臨時或短期人力為主的運營特性。公司將持續強化在地留才政策，透過提供職涯發展機會、優化工作環境與培訓制度，降低非預期性離職，穩定生產與經營動能。

| 據點年份 | 2023 | | | 2024 | | |
|------|------|------|---------|------|------|---------|
| | 離職人數 | 員工總數 | 離職率 (%) | 離職人數 | 員工總數 | 離職率 (%) |
| 台北 | 28 | 87 | 32.18 | 25 | 89 | 28.08 |
| 東莞 | 45 | 477 | 9.43 | 58 | 452 | 12.83 |
| 蘇州 | 117 | 104 | 112.5 | 69 | 103 | 66.99 |
| 泗陽 | 539 | 267 | 201.87 | 367 | 254 | 144.48 |

以下表格為不同廠區之離職人員數據整理：

| 年度 | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | |
|------------|--------|---------|----|---------|--------|---------|----|---------|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| 性別 | | | | | | | | |
| 年齡 / 項目 | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) |
| 台北總部 | | | | | | | | |
| 30 歲以下 | 8 | 9.19 | 1 | 1.14 | 2 | 2.24 | 1 | 1.12 |
| 31 歲 ~50 歲 | 10 | 11.49 | 3 | 3.44 | 9 | 10.11 | 7 | 7.86 |
| 51 歲以上 | 5 | 5.74 | 1 | 1.14 | 6 | 6.74 | 0 | 0 |
| 離職人數合計 | 28 | | | | 25 | | | |
| 員工總人數 | 87 | | | | 89 | | | |
| 總離職率 (%) | 32.18 | | | | 28.08 | | | |

| 年度 | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | |
|------------|--------|---------|-----|---------|--------|---------|----|---------|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| 性別 | | | | | | | | |
| 年齡 / 項目 | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) | 人數 | 離職率 (%) |
| 東莞廠 | | | | | | | | |
| 30 歲以下 | 15 | 3.18 | 7 | 1.54 | 23 | 5.18 | 12 | 2.54 |
| 31 歲 ~50 歲 | 12 | 2.60 | 8 | 1.75 | 13 | 2.82 | 10 | 2.12 |
| 51 歲以上 | 0 | 0.03 | 2 | 0.33 | 1 | 0.13 | 1 | 0.22 |
| 離職人數合計 | 45 | | | | 60 | | | |
| 員工總人數 | 477 | | | | 452 | | | |
| 總離職率 (%) | 9.43 | | | | 12.83 | | | |
| 蘇州廠 | | | | | | | | |
| 30 歲以下 | 36 | 34.61 | 25 | 24.03 | 28 | 27.18 | 15 | 14.56 |
| 31 歲 ~50 歲 | 25 | 24.03 | 26 | 25 | 9 | 8.73 | 14 | 13.59 |
| 51 歲以上 | 3 | 2.88 | 2 | 1.92 | 2 | 1.94 | 1 | 0.97 |
| 離職人數合計 | 117 | | | | 69 | | | |
| 員工總人數 | 104 | | | | 103 | | | |
| 總離職率 (%) | 112.5 | | | | 66.99 | | | |
| 泗陽廠 | | | | | | | | |
| 30 歲以下 | 280 | 104.86 | 130 | 48.68 | 190 | 74.80 | 90 | 35.43 |
| 31 歲 ~50 歲 | 65 | 24.34 | 64 | 23.97 | 38 | 14.96 | 46 | 18.11 |
| 51 歲以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.39 | 2 | 0.78 |
| 離職人數合計 | 539 | | | | 367 | | | |
| 員工總人數 | 267 | | | | 254 | | | |
| 總離職率 (%) | 201.87 | | | | 144.48 | | | |

5.2 訓練發展

人才培育與發展

本公司持續推動「人才培育與發展」作為永續經營的重要策略之一，致力於提升員工專業技能與整體競爭力。透過完善的訓練制度與管理機制，針對不同職級與職能設計多元培訓課程，包含 OJT 實務訓練、專業課程與管理職能培訓等。同時積極建構職涯發展制度與輪調機制，強化組織韌性與人才保留力。藉由明確的執行目標與持續追蹤績效成果，確保人力資源與公司營運策略緊密連結，並朝向數位轉型與智慧製造等未來發展方向扎根前行。

| 重大主題 | 人才培育與發展 |
|------------|--|
| 影響利害關係人 | 客戶、員工和其他工作者、政府—勞工面 |
| 重大原因 | 為因應公司技術升級及永續經營目標，持續提升員工職能與專業能力，有助於企業創新與競爭力強化。 |
| 策略 / 管理做法 | 依各營運據點實務設計訓練計畫，包含 OJT 在職訓練、專業課程、管理職輪訓及職能認證。並導入人才盤點制度與晉升機制，支持員工橫向或縱向職涯發展。 |
| 正 / 負面衝擊項目 | 正面：提升員工專業技能與穩定性，強化公司營運彈性與技術基礎。 潛在負面：若培訓資源不足或落實不到位，可能導致員工技能落差與離職率升高。 |
| 負面補救及預防措施 | 建立年度訓練計畫與培訓追蹤機制，針對具技術需求之職務設置職能認證門檻（如電工證）；針對不同層級進行分層訓練，避免知識斷層。 |
| 正面衝擊管制措施 | 建立終身學習文化，強化培訓管理與績效回饋機制，透過教育訓練與職涯規劃，提高員工忠誠度與職能發展。 |
| （當年度）目標 | 建立完整年度訓練課表與落實 OJT 訓練；管理階層全面導入輪調訓練機制。 |
| （當年度）執行績效 | 各廠區皆依據部門需求完成年度教育訓練方案，其中蘇州與泗陽廠區落實職能分層訓練及資格證書管理，東莞則設有上崗證制度。 |
| （下一年度）目標 | 增加內部講師人數與培訓場域資源、導入學習歷程數位紀錄。 |
| 中長期目標 | 建立完善職能地圖與輪訓發展體系，建構專業技術傳承與知識管理平台。 |
| 有效性評估 | 透過每年訓練時數統計、培訓完成率、績效考核結果與離職率交叉檢視訓練成效。 |
| 申訴機制 | 員工溝通窗口：talk@taisol.com |
| 管理方針調整 | 將依據營運戰略及人才盤點結果，滾動修正訓練資源配置與課程內容。 |

勞資關係與溝通

泰碩電子重視勞資關係的良性發展，視其為穩定組織運作與提升員工滿意度的關鍵基礎。透過建立多元溝通機制，如勞資會議、定期課程、幸福關懷活動與意見反饋平台，積極促進員工參與與互信交流。同時，藉由彈性工時、健康促進方案與回饋制度，強化員工認同感與歸屬感，進而提升整體生產力與職場凝聚力。公司亦持續透過內外部溝通評估與回饋機制，精進溝通方式與管理作法，以營造更和諧穩定的勞資關係。

| 重大主題 | 勞資關係與溝通 |
|------------|---|
| 影響利害關係人 | 客戶、員工和其他工作者、股東和其他投資者、政府－勞工面 |
| 重大原因 | 員工是公司永續發展的核心資源，良好的溝通與關係有助於營造穩定和諧的職場氛圍，提升工作效率與員工滿意度。 |
| 策略 / 管理做法 | 建立多元溝通機制如意見信箱、勞資會議；定期開展教育訓練、幸福職場活動，促進互信與參與。 |
| 正 / 負面衝擊項目 | 正面：強化勞資互動、提升員工歸屬感與生產。 負面：若溝通不足，可能引發勞資爭議、流動率上升。 |
| 負面補救及預防措施 | 加強內部制度溝通與教育訓練；建立正式申訴管道並進行改善追蹤。 |
| 正面衝擊管制措施 | 員工意見信箱、勞資會議、福委會、定期培訓及團隊建設活動。 |
| (當年度) 目標 | 積極建構幸福職場，提升勞資關係穩定度。 |
| (當年度) 執行績效 | 蘇州廠舉辦 8 場工會溝通會議；蘇州、泗陽、東莞廠分別開展 57、62、60 場教育訓練活動；臺北 21 場派外訓練共 190 小時。 |
| (下一年度) 目標 | 強化地區間溝通一致性，增進員工參與度。 |
| 中長期目標 | 建構透明與多元化溝通文化，促進勞資永續共好。 |
| 有效性評估 | 透過教育訓練場次統計、內部滿意度調查、申訴回覆時效與員工回饋評估績效。 |
| 申訴機制 | 員工可透過 talk@taisol.com 反映問題與建議，信件依利害關係人類別由指定窗口處理與回應。 |
| 管理方針調整 | 視地區性差異與員工需求，持續優化溝通方式與內容。 |

教育訓練

為精確掌握各營運據點員工之教育訓練參與情形，泰碩電子採用「人次統計」方式進行教育訓練數據彙整，以避免因單一員工參訓時數落差所造成之統計失真，提升數據代表性與可比較性。統計依據職務類別與性別進行分類分析，以利後續作為制定差異化培訓策略與資源配置參考之依據。下表呈現各地區及群體於報告期間內實際參與教育訓練之人次統計成果。

| 教育訓練分類說明 | | | | | | | | | |
|----------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| 項目／類別 | | 管理職 | | 非管理職 | | 直接人員 | | 間接人員 | |
| 單位／性別 | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 台北總部 | | | | | | | | | |
| 總人數 | 人 | 11 | 2 | 56 | 46 | 0 | 0 | 67 | 48 |
| 受訓總時數 | 小時 | 36.5 | 9.5 | 209 | 142.5 | 0 | 0 | 245.5 | 152 |
| 平均受訓總時數 | 小時／人 | 3.32 | 4.75 | 3.73 | 3.10 | 0 | 0 | 7.05 | 7.85 |
| 受訓費用 | 元 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 東莞廠 | | | | | | | | | |
| 總人數 | 人 | 35 | 22 | 190 | 205 | 115 | 99 | 110 | 128 |
| 受訓總時數 | 小時 | 367 | 372.5 | 1,588 | 1,448 | 572 | 719.5 | 1,383 | 1,101 |
| 平均受訓總時數 | 小時／人 | 10.49 | 16.93 | 8.36 | 7.06 | 4.97 | 7.27 | 12.57 | 8.6 |
| 受訓費用 | 元 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 蘇州廠 | | | | | | | | | |
| 總人數 | 人 | 20 | 9 | 39 | 44 | 15 | 19 | 35 | 34 |
| 受訓總時數 | 小時 | 248.5 | 200 | 296 | 555 | 71 | 195 | 477.5 | 560 |
| 平均受訓總時數 | 小時／人 | 12.4 | 22.2 | 7.5 | 12.6 | 4.7 | 10.2 | 13.6 | 16.4 |
| 受訓費用 | 元 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 泗陽廠 | | | | | | | | | |
| 總人數 | 人 | 75 | 16 | 319 | 287 | 182 | 171 | 212 | 132 |
| 受訓總時數 | 小時 | 50.5 | 14 | 301 | 271 | 121 | 138.5 | 230.5 | 146.5 |
| 平均受訓總時數 | 小時／人 | 0.67 | 0.88 | 0.94 | 0.94 | 0.66 | 0.81 | 1.09 | 1.11 |
| 受訓費用 | 元 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



泗陽廠貨梯使用培訓教育訓練



東莞廠教育訓練



蘇州廠教育訓練

績效管理

泰碩電子重視績效管理機制的公平性與透明性，並依據各營運據點實際狀況，推動年度績效考核制度，以作為人員晉升、獎懲、訓練發展與薪酬調整的重要依據。績效考核制度適用於大多數正式員工，惟部分據點依當地作業規範或人員屬性進行彈性排除，例如新進未滿三個月者、留停人員、工傷假及產假中長期未返工者等，將不納入當年度評核範圍。

台北總部對部分職等未滿三個月或董事級高階主管未納入考核，2024 年管理職與非管理職之全數員工考核比例為 100%；直接人員考核比例亦達 100%。

東莞廠區 2024 年間接人員參與評核比例分別為男性 82.26%、女性 85.71%；管理職男性為 71.42%、女性為 100%；非管理職男性 87.8%、女性 84.61%。直接人員同樣未納入績效考核範圍，原因係不符合年度考核標準之條件限制。

蘇州廠區 2024 年管理職參與評核比例分別為男性 100%、女性 100%，非管理職接受考核的男性為 48.84%、女性 45.65%，直接人員接受考核的男性為 12.50%、女性為 5.88%，間接人員接受考核的男性為 80.56%、女性為 82.35%，直接人員中作業員未納入績效考核範圍，非管理職人員中試用期未轉正人員未參與年度績效考核。

在泗陽廠區，因部分人員不符評核周期條件或為特定職種（如打樣員、機修員等），造成整體參與評核人數偏低。其中，2024 年管理職中接受考核的男性為 15 人、女性為 3 人，非管理職男性 36 人、女性 35 人；間接人員男性 51 人、女性 38 人；直接人員未參與績效考核。

泰碩持續優化人力資源制度，未來將檢視績效制度適用範圍，擴大考核覆蓋率並提升跨區一致性，確保績效評估的公平性、客觀性與可發展性，以強化組織競爭力與人才永續發展目標。

以下表格為各廠區績效考核比率：

| 台北總部 | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| 項目 | 管理職 | 非管理職 | 直接人員 | 間接人員 |
| 接受考核的男性員工比例 | 100 | 100 | 0 | 100 |
| 接受考核的女性員工比例 | 100 | 100 | 0 | 100 |
| 東莞廠 | | | | |
| 接受考核的男性員工比例 | 100 | 100 | 0 | 100 |
| 接受考核的女性員工比例 | 100 | 100 | 0 | 100 |
| 蘇州廠 | | | | |
| 接受考核的男性員工比例 | 100 | 48.84 | 12.50 | 80.56 |
| 接受考核的女性員工比例 | 100 | 45.65 | 5.88 | 82.35 |
| 泗陽廠 | | | | |
| 接受考核的男性員工比例 | 83.33 | 66.67 | 0 | 72.22 |
| 接受考核的女性員工比例 | 100 | 91.43 | 0 | 92.11 |

備註：泗陽廠因直接人員未參與績效考核，故比例較低。

多元族群員工進用

在多元族群員工進用方面，報導期間內泗陽廠區聘用 1 位女性少數或弱勢群體員工；蘇州廠與東莞廠則無相關進用紀錄。由於台北總部、東莞與蘇州廠區目前尚無多元族群進用之統計數據，大陸廠區亦未適用《殘疾人就業條例》相關規範，故未有相關就業要求之情勢。

| 項目 | 年度 | | 2023 年 | 2024 年 |
|---------|----|---------|--------|--------|
| | 性別 | 年齡 | | |
| 少數或弱勢群體 | 男性 | 30 歲以下 | 0 | 0 |
| | | 31~50 歲 | 0 | 0 |
| | | 51 歲以上 | 0 | 0 |
| | 女性 | 30 歲以下 | 0 | 0 |
| | | 31~50 歲 | 1 | 1 |
| | | 51 歲以上 | 0 | 0 |

說明

少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般群更大。



5.3 薪資福利

薪資比率

泰碩電子致力於提供具競爭力且公平合理的薪資制度，並依據不同營運據點當地法規與生活成本結構，設定基層人員薪資標準，以保障所有員工的基本生活與工作尊嚴。

根據 2024 年調查結果，各營運據點基層人員（不分性別）之標準薪資與當地政府公告最低工資之比例如下：

- **台北總部：**男性基層人員之標準薪資為當地最低薪資之 1.58 倍，女性則為 1.56 倍。本公司無其他性別員工資料，亦無不揭露性別者。
- **東莞廠區：**男性基層員工月薪為 8,035 元人民幣，女性為 6,033 元人民幣，相較當地最低工資標準 1,900 元人民幣，分別為 4.23 倍與 3.17 倍。
- **蘇州與泗陽廠區：**男女基層人員之薪資皆為當地最低工資之 1：1，公司強調最低薪資門檻保障，薪酬結構依職等晉升及績效另行調整。

目前泰碩未聘用具備非二元性別識別或選擇不揭露性別之基層人員，但公司重視性別平等原則，未來若有相關人力組成，將一併納入公平薪資評估與揭露範圍內。

為落實薪資結構的透明化與管理公平性，泰碩電子進行薪酬比統計，作為檢視內部薪資差異與資源分配合理性的重要依據。薪酬比之計算係以各地區員工職位於當年度實際發放薪資金額為基礎，涵蓋所有經正式聘僱且具領薪紀錄之工作人員，反映真實營運支出情形。

透過此統計，公司得以掌握各地營運單位在不同人力運用模式下之薪資支付水準差異，並進一步作為成本管理、外包策略檢討及人力資源政策調整之參考。此外，該數據亦有助於辨識因區域經濟條件、法規差異或產線配置所可能產生之結構性薪酬落差，強化跨區營運一致性管理，落實人權與勞動平等的永續經營目標。

| 各職別薪酬比例 | 人數 | | 總年薪（新台幣元） | | 薪酬比 | |
|-----------|----|----|------------|------------|------|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 台北總部 台北人資 | | | | | | |
| 管理職 | 11 | 2 | 36,136,363 | 5,759,836 | 1.00 | 0.88 |
| 非管理職 | 56 | 46 | 45,065,764 | 37,229,652 | 1.00 | 1.01 |
| 直接人員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 間接人員 | 67 | 48 | 81,202,127 | 42,989,488 | 1.00 | 1.89 |

說明

總年薪 = 該職別、性別所有人之總年薪

因應台灣最新國家政策與永續揭露準則要求，以下數值為台北總部非管理職員工薪資資訊，以強化薪資結構透明度與性別平等原則，數值亦與公開資訊觀測站符合。根據統計，顯示公司薪資調整趨勢一致，進一步佐證公司實踐同工同酬的管理原則。此舉不僅回應政策導向，亦展現公司對員工公平待遇與薪酬合理性的重視。

| 台北總部 | | | | | | | | |
|------|--------|----|------------------|------------------|--------|----|------------------|------------------|
| 年份 | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | |
| 職別 | 人數 | | 薪資平均數 (新台幣千元) | 薪資中位數 (新台幣千元) | 人數 | | 薪資平均數 (新台幣千元) | 薪資中位數 (新台幣千元) |
| | 男 | 女 | | | 男 | 女 | | |
| 非管理職 | 35 | 34 | 903 | 797 | 38 | 34 | 1,040 | 909 |

由於公司內部各職務類別的性別分布存在差異，部分職別以男性或女性占多數，導致整體薪酬平均值因職別結構影響而產生落差。公司將持續推動性別平等政策，鼓勵多元參與與晉升，以改善結構性差異。

| 各職別薪酬比例 | 人數 | | 總年薪 (人民幣元) | | 薪酬比 | |
|---------|-------|-------|---------------|---------------|------|------|
| | 男 | 女 | 女 | 男 | 女 | 男 |
| 東莞廠 | | | | | | |
| 管理職 | 418 | 273 | 6,230,940.38 | 2,970,089.14 | 1.00 | 0.31 |
| 非管理職 | 2,264 | 2,509 | 15,320,876.31 | 13,814,991.48 | 1.00 | 1.00 |
| 直接人員 | 1,390 | 1,672 | 3,744,007.51 | 6,254,871.1 | 1.00 | 2.01 |
| 間接人員 | 1,292 | 1,110 | 17,807,809.18 | 10,530,209.52 | 1.00 | 0.51 |
| 蘇州廠 | | | | | | |
| 管理職 | 120 | 120 | 1,070,155.34 | 1,637,299.09 | 1.00 | 1.53 |
| 非管理職 | 493 | 535 | 2,951,547.01 | 3,438,693.67 | 1.00 | 1.17 |
| 直接人員 | 208 | 269 | 1,512,288.52 | 1,179,153.85 | 1.00 | 0.78 |
| 間接人員 | 405 | 386 | 2,509,413.83 | 3,896,838.91 | 1.00 | 1.55 |
| 泗陽廠 | | | | | | |
| 管理職 | 207 | 36 | 2,194,749.23 | 278,199.65 | 1.00 | 0.02 |
| 非管理職 | 1,549 | 1,537 | 7,278,409.01 | 6,486,018.37 | 1.00 | 0.88 |
| 直接人員 | 1,146 | 1,116 | 4,964,751.63 | 4,665,633.20 | 1.00 | 0.92 |
| 間接人員 | 610 | 457 | 4,508,406.61 | 2,098,584.82 | 1.00 | 0.35 |

說明
總年薪 = 該職別、性別所有人之總年薪

員工完善福利

泰碩電子秉持「以人為本」的精神，視員工為企業發展最重要的資產，提供具市場競爭力的薪資結構與完善福利制度，致力於營造身心健康、安心工作、樂在其中的職場環境。各營運據點依據地區文化與制度差異，提供符合當地法規並具在地化特色的福利措施。

在台灣總部及各廠區，本公司全面提供全職正式員工包含以下類別的福利項目：

- **法定與有薪假別：**如年休假、病假、喪假、陪产假、產假等，讓員工兼顧生活與職場。
- **員工補助與獎勵：**包括全勤津貼、年資獎金、崗位津貼、夜班津貼與加班補貼等，依實際工作狀況進行發放。
- **健康照護：**定期提供員工年度免費健康檢查，關懷員工身體健康。
- **員工活動與節慶福利：**如尾牙晚會、員工茶話會、親子活動、婦女節禮品、端午與中秋節禮盒等。
- **團隊建立與成長：**積極推動內外部拓展訓練與團建活動，凝聚團隊向心力。
- **激勵措施：**部分據點提供健身激勵獎勵，以鼓勵員工培養運動習慣與健康意識。

東莞廠區以團隊建設活動（團建）為主要福利核心，後續將逐步強化制度化福利項目，以提高員工歸屬感與滿意度。

公司將持續檢視員工福利政策，並依據員工建議與地區文化差異，動態調整福利內容，達成照顧員工多元需求、支持家庭與職涯平衡之目標。



蘇州泰碩電子有限公司 ESG 戶外拓展活動照片

育嬰留停

根據台北總部近三年員工育嬰留職停薪申請狀況統計，2023年至2024年間，符合申請資格人數逐年差異不大，唯2023年之男性人數符合申請資格的人數大於女性，顯示公司內部對男性育嬰留停的接受度逐漸提升。儘管實際申請人數不高，顯示部分符合資格的員工仍未實際提出申請，可能與個人職涯規劃或照顧安排有關。未來公司將持續強化育嬰留停政策宣導，營造友善育兒環境，鼓勵更多符合資格員工善用相關福利，平衡工作與家庭責任。

台北總部申請育嬰留職停薪狀況

| 年度 項目 / 性別 | 2023年 | | | 2024年 | | |
|-----------------------|-------|----|----|-------|----|----|
| | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 符合育嬰留停申請資格人數 A | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 | 6 |
| 當年度實際申請育嬰留停人數 B | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 當年度育嬰留停應復職人數 C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 當年度育嬰留停實際復職人數 D | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數 E | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 當年度育嬰留停復職率 % (D/C) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 當年度育嬰留停留存率 % (F/E) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

退休制度及實施

泰碩電子依據各營運據點所在國法律，為員工提供符合法規之退休保障制度，並定期依政府調整標準與員工實際工作年資辦理提繳與申報，保障員工退休後之基本生活與尊嚴。

在**台北總部**，本公司依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》規定辦理退休金制度。現行採新制勞退制度，按月為所有適用對象員工提撥6%之勞工退休金至勞保局設立之個人退休金專戶。

在**中國大陸地區（蘇州與泗陽廠區）**，公司依據《社會保險法》相關規定，與員工共同按比例繳納基本養老保險、基本醫療保險、工傷保險、失業保險、生育保險等社會保險，並依規定繳交住房公積金。員工退休後，依當地法律程序向人力資源與社會保障部門申請並領取退休金，退休金由政府統籌管理與發放。

東莞廠區目前未提供額外退休說明，但實際上應同樣遵循中國社保法之法定五險一金制度，公司後續將補充完整揭露內容以符合法規與報告要求。

未來泰碩將持續依據各國勞動保障制度變動進行合規調整，並視情況研擬員工自選式退休金方案、彈性延後退休制度等措施，強化員工退休後的經濟安全與生活品質。

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，本公司遵守當地相關之法令規定，台灣營運據點依台灣勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

中國營運據點依中華人民共和國勞動法相關規定，最短預告期為提前三十日。

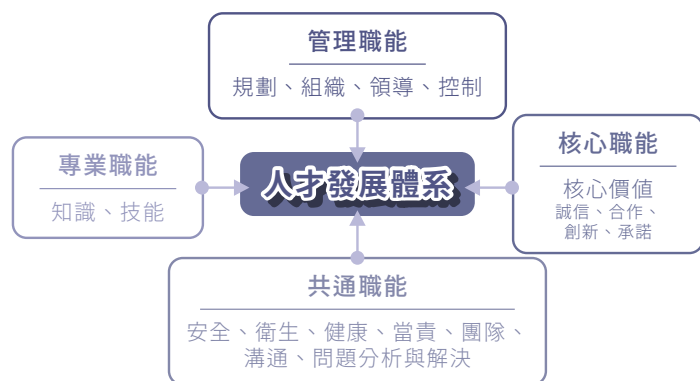
職能管理與過渡協助計畫

泰碩電子重視人才發展，持續推動職能管理與教育訓練制度，並透過在職訓練（OJT）、專業課程、輪崗培訓及管理人才梯隊計畫，協助員工提升職場競爭力與專業技能，實現員工與企業的共同成長。

各營運據點依當地實務設計訓練計畫，2024 年度已全面擬定年度教育訓練方案。其中：

- 台灣總部深知『員工』是公司最重要的資產，而持續的人才培育正是提升員工技能及服務品質的重要策略，對此我們訂有教育訓練相關辦法，並配合公司短中長期之發展計畫，辦理各類別之培訓，不斷增進員工專業知識及管理技能。

- 蘇州廠區實施年度教育訓練計畫與 OJT 培訓制度，針對新進員工、基層主管、特定技術職進行分層訓練。部分職務（如電工）須具備電工證方可上崗，確保生產安全與專業合規。
- 泗陽廠區執行 2024 年度系統化教育訓練計畫，針對關鍵技術崗位明訂需取得電工證等專業資格，並針對生產操作與安全進行分期分批內訓。
- 東莞廠區雖訓練資料較簡略，惟實際執行中已有教育訓練安排，部分崗位亦需取得電工證、上崗證等職能認證，以符合地方監管要求。



針對員工生涯發展與穩定就業，公司持續建立終身學習機制，鼓勵員工進修、自我增能，並藉由年度績效面談及人才盤點制度，支持員工展開橫向輪調或縱向晉升發展。

未來，泰碩將持續推動數位學習平台、專業證照輔導與跨部門技能學習計畫，並研擬導入高齡員工職涯轉型與退休輔導制度，打造可持續的學習與工作生涯環境。

5.4 員工關懷

職業健康安全

泰碩秉持對員工身心健康的重視，積極推動職業安全與健康管理制，致力於打造安全無虞的工作環境。透過定期健康檢查、安全衛教、法規遵循、風險辨識與緊急應變演練等措施，全面防範職業傷病、工安事故與營運中斷風險。除強化內部管理與教育訓練外，也逐步導入心理健康與職場友善環境的關懷措施，強化職安文化落實，進而提升員工福祉與企業永續經營的穩定基礎。

| 重大主題 | 職業安全與健康管理 |
|------------|--|
| 影響利害關係人 | 客戶、員工和其他工作者、股東和其他投資者、政府—環境面、政府—勞工面、當地社區 |
| 重大原因 | 落實職業安全與健康管理除了是符合法令規範外，對於員工身心健康的保護，亦有助於確保生產效率，降低運營中斷風險。 |
| 策略 / 管理做法 | 定期進行職業安全衛生訓育訓練並安排員工接受健康檢查。 |
| 正 / 負面衝擊項目 | 正面：培養良好的安全概念和動作，降低員工職業災害發生。 負面：發生工安事故、職業病、職業災害等導致員工受傷害、公司被主管機關裁罰、影響交貨期程及生產成本。 |
| 負面補救及預防措施 | 設立危害辨識與風險評估制度、啟動事故調查程序、建立緊急應變與災難恢復流程。 |
| 正面衝擊管制措施 | 法規遵循、教育訓練、建置職安委員會、年度體檢與預防管理等制度化運作。 |
| (當年度) 目標 | 1. 新進、在職人員依法進行體檢。 2. 實施職前、在職教育訓練。 |
| (當年度) 執行績效 | 台北總部受訓人數 14 人、泗陽廠區 243 人，訓練時數分別為 249 小時與 121.5 小時。 |
| (下一年度) 目標 | 擴大健康促進方案，導入心理講座、彈性工時等措施，提升職安文化普及率。 |
| 中長期目標 | 擴大全球據點職安管理系統範圍、推動職安數位化管理與跨廠區標準化作業程序。 |
| 有效性評估 | 透過內外部稽核、自評與職安委員會會議追蹤執行情形，作為管理制度修正依據。 |
| 申訴機制 | 員工溝通窗口：talk@taisol.com。 |
| 管理方針調整 | 如法令規範有所調整、將依法調整作業方式或內容以符合法令要求，另也可視公司營運狀況，增加職業安全衛生與健康管理之支援。 |

泰碩電子高度重視職業健康與安全管理，並於營運據點推動建置與維運完整的職安衛生管理體系。東莞泰碩已通過國際標準 ISO 45001:2018 職業健康安全管理系統驗證，提升職場安全與員工健康保障。本公司建立之職業健康安全管理体系（以下簡稱 QES 管理體系），依據 ISO 45001 要求實施，涵蓋內容包含：

- **管理方針與承諾：**秉持「遵守法規、全員安康、控制風險、安全發展」之職安方針，全面導入系統化作業流程。
- **風險辨識與預防控制：**針對高風險作業崗位與有害環境因子，進行持續識別、監測與防護設計，並建立有害因子檔案。
- **健康監護與醫療預防：**對接觸職業危害之工作者實施崗前、在崗與離崗體檢，依檢測結果進行健康指標管理。
- **教育訓練與員工參與：**定期舉辦職安衛生培訓，提升員工自主管理意識與風險應變能力。
- **持續改善與內外稽核：**建立文件化流程與例行自我稽核機制，確保體系有效執行與持續優化。



東莞泰碩之 ISO45001 證書

風險評估與事故調查

泰碩電子於職業健康安全管理體系中，設有完整的危害辨識、風險評估與事故調查制度，並透過制度化流程持續優化預防與應變能力，確保勞動者於安全可控的環境中執行作業。

危害辨識與風險評估

公司依據《危險源辨識和風險評價程式》進行危害辨識與風險分類管理，適用於所有生產作業流程、機台操作、化學品管理及作業環境。流程包含：

- 初期辨識（如製程設計與變更前評估）
- 定期辨識（如每年例行稽核）
- 特殊事件後辨識（如異常事故或法規更新）

針對辨識後之風險，依風險等級進行分類與優先排序，並制定對應之風險控制措施（如替代、隔離、防護或訓練等方式）。

事故調查與預防機制

所有職場事故與異常事件，均依照《事故調查與處理管理程式》啟動調查機制，並落實事故根因分析、矯正與預防行動之執行與追蹤。重大異常另由管理階層定期召開檢討會議並納入年度改善計畫。

改善與回饋系統

針對上述流程執行成果，公司納入《業務持續計畫與災難恢復計畫程式》中，形成預防性機制與緊急應變架構，提升整體系統之韌性與恢復能力，實現職安管理體系的持續改善。

員工風險感知與通報權利保障

泰碩承諾保障員工的生命安全與健康自主權。工作現場若出現即時性危險，員工可立即中止作業或撤離現場，並不會因此遭受懲處。若員工對安全衛生有疑慮，可透過《員工申訴和建議處理管理程式》匿名反映，並依《保護檢舉人管理程式》確保通報者不受報復或歧視。

泰碩電子為保障員工職場安全與健康，落實職業安全衛生法規精神，於各據點推動員工實質參與職安制度之規劃、執行與持續改善，並透過制度化組織與雙向溝通機制，強化職安文化與參與度。

東莞泰碩設有職業健康安全管理委員會（以下簡稱職安委員會），由公司安全管理主管陳占卿擔任負責人，並由勞方推選代表袁二全參與，確保勞資雙方意見均能納入管理決策之中。職安委員會之職責包括：

- 協助訂定公司年度職業健康安全目標與管理計畫，內容涵蓋環境風險控制、服務品質標準與重大職安指標等。
- 督導各部門依據總體方針與目標，規劃本部門安全衛生執行方案。
- 定期監督職業風險辨識、預防措施執行、員工訓練與緊急應變規劃成效。
- 推動內部稽核與管理評審，協助職安體系持續改進。

委員會每季召開一次會議，由總經理核定議程與行動方案，並將結果以《管理目標書》發佈執行。若遇特殊事件或突發風險，將視情況召開臨時會議。

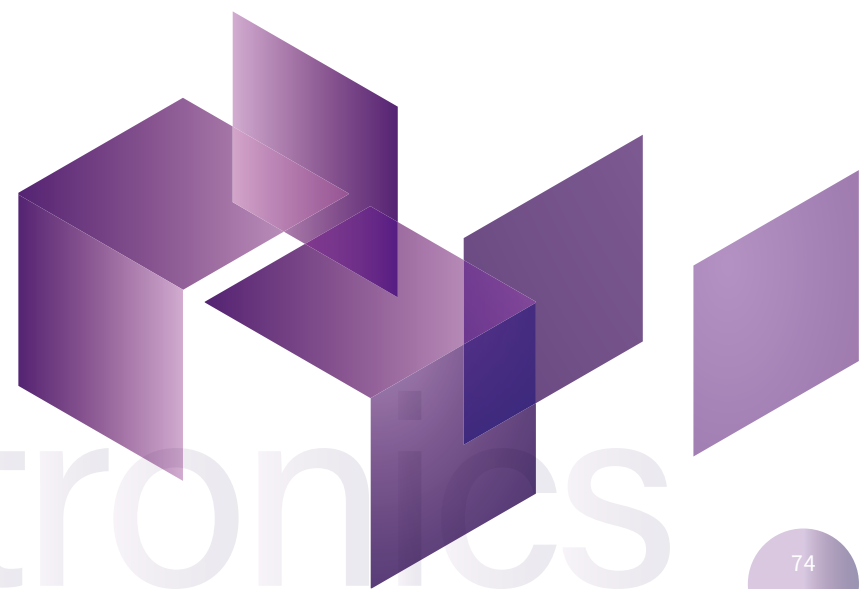
為強化基層員工參與意見表達與溝通，公司同時建置內部通報與建議管道，包含員工健康培訓回饋、意見信箱、宣導欄與內部郵件溝通機制，確保職安資訊流通並蒐集員工實務建議。勞方參與制度與管理程序文件詳載於《職業健康安全運行控制程式》及《品質環境職業健康安全管理手冊》中。

未來，公司將持續擴大職安委員會參與層級與代表性，並強化會議決策透明度及後續追蹤實施成效，推動職安文化深植組織核心。

訓練執行成果

| 訓練項目名稱 | 公司區域 | 受訓人數 (人) | 受訓時數 (小時) |
|--------------|------|----------|-----------|
| 職業健康 安全培訓 | 台北總部 | 148 | 249 |
| | 東莞廠區 | 440 | 1,100 |
| | 蘇州廠區 | 282 | 304 |
| | 泗陽廠區 | 243 | 121.5 |

* 新進人員受訓 3 小時、在職同仁每年至少接受一小時培訓



健康促進

泰碩電子重視員工職場安全與身心健康，並持續依照 ISO 45001 職業健康安全管理系統推進各項制度建置。然而在健康促進部分，東莞廠區於報導期間內尚未建立具體之健康促進方案或活動，未來將參考員工需求與制度指引，研擬員工身心健康促進計畫，如運動激勵獎勵、心理健康講座與彈性工時導入等，強化預防式健康管理。

針對承攬商與供應鏈管理，泰碩電子已建置《相關方承包商環境影響控制程式》與《相關方管理程式》，明確規範外部人員進入廠區須配合之職安衛生條件，包括：

- 作業前需完成相關安全培訓並簽署合約承諾書
- 作業中應符合職安作業標準與配戴指定個人防護具
- 供應商違反作業規定或造成安全事故者，依內部罰則處理，並納入評鑑及供應資格審核紀錄

公司每年執行承攬商與相關方之環境安全稽核，查核項目包含作業安全、風險防範、污染防治等，必要時發出改善通知書，限期完成矯正計畫，確保供應鏈安全一致性。

根據 2024 年統計，東莞廠區依 ISO 45001 認證之職業健康安全管理系統涵蓋人數為公司專責人員 2 位，其中包含取得職業衛生專責資格之管理人員，該數據目前未納入全部作業人員與承攬商，主因為早期系統覆蓋以職安專責為主。後續公司將擴大涵蓋範圍，朝向全員參與型職安體系推進。

健康檢查

蘇州無高危崗位；臺北為每兩年執行一次員工健康檢查，上一次健康檢查為 2023 年，故下一次健康檢查年份為 2025 年。東莞廠區與泗陽廠區皆辦理一般健康檢查，檢查項目包含測聽力、肝功能、血液分析、心電圖、尿檢及 DR 胸片等基本健康項目。2024 年度，東莞廠區共有 42 人接受檢查，費用為人民幣 12 千元人民幣；汕頭廠區則有 74 人參加，費用為人民幣 18.62 千元人民幣，顯示公司重視員工健康，並持續提供完善的健康管理服務。

| 地點 | 類型 | 檢查項目 | 檢查人數 (人) | 檢查費用 (人民幣千元) |
|------|--------|---------------------------|----------|--------------|
| 東莞廠區 | 一般健康檢查 | 測聽力，肝功能、血液分析、心電圖、尿檢、DR 胸片 | 42 | 12 |
| 泗陽廠區 | | 測聽力，肝功能、血液分析、心電圖、尿檢、DR 胸片 | 74 | 18.62 |

職業災害狀況

本公司於 2024 年間未發生任何職業病或職業傷害事件，充分展現公司在職場安全與員工健康管理上的高度重視與實踐成果。這項成就反映出公司持續落實安全衛生教育訓練、定期檢查作業環境、加強風險評估與預防措施的具體效益。同時，公司也積極營造良好的工作氛圍，重視員工回饋，並透過制度化的健康檢查與心理關懷機制，降低潛在風險來源。2024 年無事故紀錄，除了顯示管理制度的完善，也提升員工對公司安全文化的認同與信任，進一步強化工作效率與組織穩定性，為永續經營奠定良好基礎。

職業傷害 & 職業病統計總表：

| 類別 | 項目 | 2023 年 | 2024 年 |
|------------------------------------|-----------|-------------|-----------|
| 總工時 | 女性工時 | 553,568.5 | 630,518.5 |
| | 男性工時 | 477,087 | 602,265.5 |
| | 總計工時 | 1,030,655.5 | 1,232,784 |
| 職業傷害／職業病造成死亡人數 | 女性死亡人（次）數 | 0 | 0 |
| | 男性死亡人（次）數 | 0 | 0 |
| | 總計死亡人（次）數 | 0 | 0 |
| 嚴重職業傷害／職業病人數 (排除死亡人數) | 女性人（次）數 | 0 | 0 |
| | 男性人（次）數 | 0 | 0 |
| | 總計人（次）數 | 0 | 0 |
| 可記錄之職業傷害／職業病人數 (含死亡人數、嚴重職業災害人數) | 女性人（次）數 | 0 | 0 |
| | 男性人（次）數 | 0 | 0 |
| | 總計人（次）數 | 0 | 0 |
| 職業傷害／職業病造成死亡人數比率 | | 0 | 0 |
| 嚴重職業災害比率 | | 0 | 0 |
| 可記錄職業災害比率 | | 0 | 0 |

說明

1. 職業傷害 / 職業病所造成的死亡比率 = (職業災害所造成死亡人數 / 總經歷工時) * 1 百萬
2. 嚴重職業 / 職業病傷害比率 = (嚴重職業災害 [排除死亡人數] / 總經歷工時) * 1 百萬
3. 可記錄職業傷害 / 職業病比率 = (可記錄職業災害 [含死亡人數、嚴重職業傷害人數] / 總經歷工時) * 1 百萬
4. 嚴重的職業災害指 6 個月內不能恢復健康之職業傷害
5. 可記錄職業災害不包含上下班通勤所造成的職業傷害



CHAPTER 6 社會參與

6.1 回饋社會

CHAPTER 6

社會參與

6.1 回饋社會

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 | 合作公益單位 | 活動名稱 | 採購數量 | 採購金額 (元) |
|-------------|--------------------------|-------|-------|----------|
| 2024 年 09 月 | 愛盲基金會 | 中秋活動 | 100 | 40,500 |
| 2024 年 08 月 | 大山北月 (在地小農) | 父親節活動 | 91 | 95,550 |
| 2024 年 05 月 | 愛盲基金會 | 端午活動 | 91 | 105,750 |
| 2023 年 09 月 | 唐氏症基金會 | 中秋活動 | 97 | 36,763 |
| 2023 年 06 月 | 財團法人愛盲基金會 | 端午活動 | 105 | 54,600 |
| 2022 年 12 月 | 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 年 09 月 | 財團法人愛盲基金會 | 中秋活動 | 105 | 54,600 |
| 2021 年 12 月 | 喜憨兒基金會 | 春節活動 | 114 | 68,172 |
| 2021 年 09 月 | 唐氏症基金會 | 中秋活動 | 115 | 43,125 |
| 2021 年 06 月 | 財團法人愛盲基金會 | 端午活動 | 122 | 67,100 |
| 2021 年 01 月 | 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 年 01 月 | 育成社會福利基金會 / 集賢庇護工場 | 春節活動 | 129 | 64,500 |
| 2020 年 09 月 | 新南田董米 (友善農耕) | 中秋活動 | 120 | 21,840 |
| 合計 | | | 1,429 | 796,425 |

泰碩電子秉持企業社會責任精神，關注企業發展對所在地區的影響，透過參與環境公益行動與志工活動，回應社區需求，並以實際行動建立與社會的正向關係。各營運據點依據所在環境與資源條件推動在地參與，但目前基礎設施類型支援仍有待擴展與深化。

在蘇州廠區，公司於 2024 年推動「守護運河，一起戰『塑』」公益行動，號召 49 位員工參與，活動以環保與社區關懷為主軸，結合團隊建設與淨灘行動，沿著運河步道清理遭落葉覆蓋之塑膠垃圾，以實際行動支持當地生態保護與清潔環境。此為一次性環境公益活動，未來將朝向定期性規劃。

台北總公司位於內湖區，報導期間並未針對當地社區進行基礎建設或提供支援服務，後續將評估透過人才資源分享、環境教育合作或公共設施共用等方式，推動在地連結與共好。

泗陽廠區與東莞廠區於報導期間內，尚未有基礎設施或社區支援服務的具體回饋紀錄，後續公司將配合總務及財務單位統整資料，並研擬與地方機構、學校或社區平台建立合作關係，強化企業在地貢獻。

泰碩未來將依據各地實際條件，規劃多元化的社區參與方式，包含支持公共設施、推動志工參與、環境友善行動與教育推廣等，持續朝向企業與社區共融、共好的永續發展目標邁進。



蘇州「守護運河，一起戰『塑』」公益行動

社區衝擊

企業營運不僅關乎財務績效，更關係到其對所在地區之經濟發展、社區福祉與環境永續的整體影響。公司於各據點依據當地產業政策、環境法規及勞動市場條件展開營運，並評估其對當地社會的正向貢獻與潛在風險，確保與社區共生共榮。

在**東莞廠區**，公司生產項目與城市規劃與地方產業政策高度一致，並依據《東莞泰碩電子有限公司專案環境影響報告》嚴格落實下列措施：

- 有效治理工藝廢氣與廚房油煙，並達標排放。
- 工業廢棄物、危險廢棄物分流與合規處理。
- 無生產性廢水，生活污水經由市政管網進入處理系統。
- 工業噪音控制達《工業企業廠界噪音排放標準》第二類要求。

透過上述環境控制與運作規範，已大幅降低對當地社區與居民生活的潛在負面衝擊。

在泗陽廠區，公司提供約 300 個就業機會，穩定促進當地就業結構，並於 2024 年繳納稅額約 新台幣 800 萬元，貢獻當地公共財政。針對製程中熱管表面處理所產生之廢水，廠區自建汙水處理系統，透過 pH 中和、沉澱與過濾程序，將處理後廢水排入市政系統進行二次處理，有效保障地方水資源品質。廠區無製程性廢氣排放，對當地空氣品質無明顯影響。

蘇州廠區則積極參與政府與學校舉辦之徵才活動，提供穩定就業與實習機會，促進青年勞動力進入產業體系，並強化社區就業機會與產業銜接力。此外，蘇州廠區也有針對營運活動與社區互動執行溝通與衝擊評估的實務行動。

截至報導期間，公司未接獲明確由營運活動造成當地社區實際或潛在負面衝擊之通報，惟將持續強化社區參與與事前環評制度建置，確保各廠區營運過程能及早辨識社區關切議題，並以溝通與合作模式共同回應。

未來，泰碩將研擬擴大社區互動計畫，包含常態性民意座談、社區關係經理設置、與鄰里合作綠化工程等措施，期望與地方形成互信共榮的永續夥伴關係。

泰碩電子在各營運據點持續評估公司營運活動對當地社區可能造成之社會或環境影響，並秉持預防原則，落實風險控管與環境管理。根據 2024 年度調查結果，各廠區皆未發現明確實際或潛在負面衝擊案例，說明現階段營運與社區共處關係維持穩定。

儘管目前尚未產生社區負面影響，公司仍將持續關注環境變化、營運擴張與社區結構發展，並預備於必要時透過影響評估、社區諮詢機制與溝通平台，建立早期預警與預防系統。

未來，公司將推動「在地社區關係地圖」建置，結合利害關係人訪談、重大議題盤點與社區回饋調查，強化營運與社區的共感與共識，實踐在地共榮的永續願景。



CHAPTER 7 附錄

附錄一：GRI永續性報導準則
(GRI) 對照表

附錄二：永續揭露指標(SASB)
對照表- 電器及電子設備

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

CHAPTER 7

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI）對照表

| | |
|-------------|---|
| 聲明 | 泰碩電子股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。 |
| GRI 1 使用 | GRI 1：基礎 2021 |
| 適用 GRI 行業準則 | N/A |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|--------------------|-----|---------------|-----------|-------|---------|
| 1. 組織及報導實務 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-1 | 組織詳細資訊 | 2.1 企業概況 | 14 | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 報告書範疇 | 14 | |
| | 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 發行時間、聯絡窗口 | 5 | |
| | 2-4 | 資訊重編 | 報告書範疇 | 4 | |
| | 2-5 | 外部保證 / 確信 | 報告書範疇 | 5 | |
| 2. 活動與工作者 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 2.1 企業概況 | 17、34 | |
| | 2-7 | 員工 | 5.1 人才任用 | 56 | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 5.1 人才任用 | 57 | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|--------------------|---------|------------------|------------------|----|-------------------------------|
| 3. 治理 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-9 | 治理結構及組成 | 2.2 公司治理 | 20 | |
| | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 5.1 人才任用 | 23 | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 5.1 人才任用 | 23 | |
| | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 5.1 人才任用 | 23 | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 5.1 人才任用 | 23 | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 5.1 人才任用 | 23 | |
| | 2-15 | 利益衝突 | 5.1 人才任用 | 23 | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 5.1 人才任用 | 27 | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 5.1 人才任用 | 22 | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 5.1 人才任用 | 25 | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 5.1 人才任用 | 26 | |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 5.1 人才任用 | 26 | |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 不揭露 | | | 因公司保密原則故不揭露比率，相關資訊請參閱年報第 17 頁 |
| 4. 策略、政策與實務 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 董事長的話 | 6 | |
| | 2-23 | 政策承諾 | 2.2 公司治理 | 27 | |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 2.2 公司治理 | 27 | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程式 | 2.2 公司治理 | 27 | |
| | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.2 公司治理 | 29 | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 2.2 公司治理 | 27 | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 2.1 企業概況 | 16 | |
| 5. 利害關係人議合 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1.1 利害關係人溝通與重大主題 | 8 | |
| | 2-30 | 團體協約 | 不適用 | | 未設立工會 |

重大主題

| GRI 編號 | 議題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|-----------------|--------------|-------|----------------------|------------------|----|---------|
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.1 利害關係人溝通與重大主題 | 10 | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-2 | 重大主題列表 | 1.1 利害關係人溝通與重大主題 | 10 | |
| 重大主題：財務績效與營運風險 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.3 風險管理 | 31 | |
| GRI 201 | 經濟績效 2016 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 2.1 企業概況 | 18 | |
| | | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 2.3 風險管理 | 30 | |
| | | 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 5.3 薪資福利 | 70 | |
| | | 201-4 | 取自政府之財務援助 | 2.1 企業概況 | 18 | |
| 重大主題：公司治理與誠信 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.2 公司治理 | 24 | |
| GRI 205 | 反貪腐 2016 | 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 2.2 公司治理 | 29 | |
| | | 205-2 | 有關反貪腐政策和程式的溝通及訓練 | 2.2 公司治理 | 29 | |
| | | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.2 公司治理 | 29 | |
| GRI 206 | 反競爭行為 2016 | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 2.2 公司治理 | 27 | |
| 重大主題：資訊安全及隱私保護權 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.3 風險管理 | 32 | |
| GRI 418 | 客戶隱私 2016 | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 2.3 風險管理 | 32 | |
| 重大主題：供應商管理 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.1 供應鏈管理 | 37 | |
| GRI 204 | 採購實務 2016 | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 3.1 供應鏈管理 | 36 | |
| GRI 308 | 供應商環境評估 2016 | 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 3.1 供應鏈管理 | 37 | |
| | | 308-2 | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 3.1 供應鏈管理 | 39 | |
| GRI 414 | 供應商社會評估 2016 | 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 3.1 供應鏈管理 | 39 | |
| | | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 3.1 供應鏈管理 | 39 | |

| GRI 編號 | 議題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|-----------------|---------------------|--------|---------------------------|----------|----|---------|
| 重大主題：人才聘用與吸引 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.1 人才任用 | 55 | |
| GRI 202 | 市場定位 2016 | 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5.3 薪資福利 | 67 | |
| | | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.1 人才任用 | 57 | |
| GRI 405 | 員工多元化與 平等機會 2016 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 5.2 訓練發展 | 66 | |
| | | 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 5.3 薪資福利 | 67 | |
| 重大主題：勞資關係與溝通 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.2 訓練發展 | 63 | |
| GRI 401 | 勞雇關係 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.1 人才任用 | 58 | |
| | | 401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 5.3 薪資福利 | 69 | |
| | | 401-3 | 育嬰假 | 5.3 薪資福利 | 70 | |
| GRI 402 | 勞 / 資關係 2016 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5.3 薪資福利 | 71 | |
| 重大主題：職業安全與健康管理 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.4 員工關懷 | 72 | |
| GRI 403 | 職業安全衛生 2018 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 5.4 員工關懷 | 73 | |
| | | 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 5.4 員工關懷 | 73 | |
| | | 403-3 | 職業健康服務 | 5.4 員工關懷 | 75 | |
| | | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 5.4 員工關懷 | 74 | |
| | | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.4 員工關懷 | 74 | |
| | | 403-6 | 工作者健康促進 | 5.4 員工關懷 | 75 | |
| | | 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 | 5.4 員工關懷 | 75 | |
| | | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 5.4 員工關懷 | 75 | |
| | | 403-9 | 職業傷害 | 5.4 員工關懷 | 76 | |
| | | 403-10 | 職業病 | 5.4 員工關懷 | 76 | |

| GRI 編號 | 議題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|------------------|------------------|------------|-----------------------|----------------------|----------|---------|
| 重大主題：人才培育與發展 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.2 訓練發展 | 62 | |
| 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 | 5.2 訓練發展 | 64 | |
| | | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.3 薪資福利 | 71 | |
| | | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.1 人才任用 5.2 訓練發展 | 58 65 | |
| 重大主題：產品責任與客戶安全 | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.2 品質管理 | 41 | |
| GRI 416 | 顧客的健康與安全 2016 | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 3.2 品質管理 | 40 | |
| | | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 3.2 品質管理 | 41 | |
| GRI 417 | 行銷與標示 2016 | 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 3.2 品質管理 | 41 | |
| | | 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 不揭露 | | |
| | | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 不揭露 | | |
| * 自訂主題 | | | | | | |
| * 自訂主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
| * 客戶關係管理 | | | | | | |
| GRI 3 客戶關係管理管理方針 | 3-3 | 重大主題管理 | | 3.2 品質管理 | 40 | |

其他主題揭露

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|-----------------------------|-------|-------------------------|-----------|----|---------|
| 特定主題準則：200 系列（經濟的主題） | | | | | |
| 經濟績效 | | | | | |
| GRI 201 經濟績效主題揭露 2016 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 2.1 企業概況 | 18 | |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 2.3 風險管理 | 30 | |
| | 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 5.3 薪資福利 | 70 | |
| | 201-4 | 取自政府之財務援助 | 2.1 企業概況 | 18 | |
| 市場地位 | | | | | |
| GRI 202 市場地位主題揭露 2016 | 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5.3 薪資福利 | 67 | |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.1 人才任用 | 57 | |
| 間接經濟衝擊 | | | | | |
| GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016 | 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | 6.1 回饋社會 | 78 | |
| | 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | 6.1 回饋社會 | 79 | |
| 採購實務 | | | | | |
| GRI 204 採購實務主題揭露 2016 | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 3.1 供應鏈管理 | 36 | |
| 反貪腐 | | | | | |
| GRI 205 反貪腐主題揭露 2016 | 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 2.2 公司治理 | 29 | |
| | 205-2 | 有關反貪腐政策和程式的溝通及訓練 | 2.2 公司治理 | 29 | |
| | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.2 公司治理 | 29 | |
| 反競爭行為 | | | | | |
| GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016 | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 2.2 公司治理 | 27 | |
| 稅務 | | | | | |
| GRI 207 稅務主題管理揭露 2019 | 207-1 | 稅務方針 | 2.1 企業概況 | 19 | |
| | 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | 2.1 企業概況 | 19 | |
| | 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理 | 2.1 企業概況 | 19 | |
| GRI 207 稅務主題揭露 2019 | 207-4 | 國別報告 | 不適用 | | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|-----------------------------|-------|---|--------------|----|---------|
| 特定主題準則：300 系列（環境的主題） | | | | | |
| 物料 | | | | | |
| GRI 301 物料主題揭露 2016 | 301-1 | 所用物料的重量或體積 | 3.3 回收資源使用管理 | 42 | |
| | 301-2 | 使用回收再利用的物料 | 3.3 回收資源使用管理 | 42 | |
| | 301-3 | 回收產品及其包材 | 不揭露 | | |
| 能源 | | | | | |
| GRI 302 能源主題揭露 2016 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.1 能資源使用與管理 | 44 | |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 4.1 能資源使用與管理 | 44 | |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.1 能資源使用與管理 | 44 | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 4.1 能資源使用與管理 | 46 | |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 4.1 能資源使用與管理 | 46 | |
| 水與放流水 | | | | | |
| GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018 | 303-1 | 共用水資源之相互影響 | 4.2 環境污染防治 | 47 | |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 4.2 環境污染防治 | 49 | |
| GRI 303 水與放流水主題揭露 2018 | 303-3 | 取水量 | 4.2 環境污染防治 | 48 | |
| | 303-4 | 排水量 | 4.2 環境污染防治 | 48 | |
| | 303-5 | 耗水量 | 4.2 環境污染防治 | 48 | |
| 生物多樣性 | | | | | |
| GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016 | 304-1 | 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區 | 4.2 環境污染防治 | 53 | |
| | 304-2 | 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊 | 4.2 環境污染防治 | 53 | |
| | 304-3 | 受保護或復育的棲息地 | 不揭露 | | |
| | 304-4 | 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種 | 不揭露 | | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|-----------------------------|-------|--------------------------------|----------------------------|----|---------|
| 排放 | | | | | |
| GRI 305 排放主題揭露 2016 | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 4.1 能資源使用與管理 | 45 | |
| | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 4.1 能資源使用與管理 | 45 | |
| | 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 4.1 能資源使用與管理 | 45 | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 4.1 能資源使用與管理 | 45 | |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4.1 能資源使用與管理 | 45 | |
| | 305-6 | 臭氧層破壞物質（ODS）的排放 | 4.1 能資源使用與管理 4.2 環境污染防治 | 45 | |
| | 305-7 | 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放 | 4.1 能資源使用與管理 | 45 | |
| 廢棄物 | | | | | |
| GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020 | 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 4.2 環境污染防治 | 51 | |
| | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 4.2 環境污染防治 | 51 | |
| GRI 306 廢棄物主題揭露 2020 | 306-3 | 廢棄物的產生 | 4.2 環境污染防治 | 52 | |
| | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 4.2 環境污染防治 | 52 | |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 4.2 環境污染防治 | 52 | |
| GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016 | 306-3 | 嚴重洩漏 | 4.2 環境污染防治 | 52 | |
| 供應商環境評估 | | | | | |
| GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016 | 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 3.1 供應鏈管理 | 37 | |
| | 308-2 | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 3.1 供應鏈管理 | 39 | |
| 特定主題準則：400 系列（社會的主題） | | | | | |
| 勞雇關係 | | | | | |
| GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.1 人才任用 | 58 | |
| | 401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 5.3 薪資福利 | 69 | |
| | 401-3 | 育嬰假 | 5.3 薪資福利 | 70 | |
| 勞 / 資關係 | | | | | |
| GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5.3 薪資福利 | 71 | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|----------------------------------|--------|---------------------------|----------------------|----------|---------|
| 職業安全衛生 | | | | | |
| GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 5.4 員工關懷 | 73 | |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 5.4 員工關懷 | 73 | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 5.4 員工關懷 | 75 | |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 5.4 員工關懷 | 74 | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.4 員工關懷 | 74 | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 5.4 員工關懷 | 75 | |
| | 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 | 5.4 員工關懷 | 75 | |
| GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018 | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 5.4 員工關懷 | 75 | |
| | 403-9 | 職業傷害 | 5.4 員工關懷 | 76 | |
| | 403-10 | 職業病 | 5.4 員工關懷 | 76 | |
| 訓練與教育 | | | | | |
| GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.2 訓練發展 | 64 | |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.3 薪資福利 | 71 | |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.1 人才任用 5.2 訓練發展 | 58 65 | |
| 員工多元化與平等機會 | | | | | |
| GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 5.2 訓練發展 | 66 | |
| | 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 5.3 薪資福利 | 67 | |
| 不歧視 | | | | | |
| GRI 406 不歧視主題揭露 2016 | 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 2.2 公司治理 | 28 | |
| 結社自由與團體協商 | | | | | |
| GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016 | 407-1 | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 不揭露 | | |
| 童工 | | | | | |
| GRI 408 童工主題揭露 2016 | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 2.2 公司治理 | 28 | |
| 強迫或強制勞動 | | | | | |
| GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016 | 409-1 | 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 2.2 公司治理 | 28 | |

| GRI 準則類別 / 主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略 / 備註 |
|-----------------------------|-------|-------------------------|-----------|----|---------|
| 保全實務 | | | | | |
| GRI 410 保全實務主題揭露 2016 | 410-1 | 保全人員接受人權政策或程式之訓練 | 不揭露 | | |
| 原住民權利 | | | | | |
| GRI 411 原住民權利主題揭露 2016 | 411-1 | 涉及侵害原住民權利的事件 | 不揭露 | | |
| 當地社區 | | | | | |
| GRI 413 當地社區主題揭露 2016 | 413-1 | 經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | 6.1 回饋社會 | 79 | |
| | 413-2 | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 | 6.1 回饋社會 | 79 | |
| 供應商社會評估 | | | | | |
| GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016 | 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 3.1 供應鏈管理 | 39 | |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 3.1 供應鏈管理 | 39 | |
| 公共政策 | | | | | |
| GRI 415 公共政策主題揭露 2016 | 415-1 | 政治捐獻 | 屬敏感話題，不揭露 | | |
| 顧客健康與安全 | | | | | |
| GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016 | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 3.2 品質管理 | 40 | |
| | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 3.2 品質管理 | 41 | |
| 行銷與標示 | | | | | |
| GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016 | 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 3.2 品質管理 | 41 | |
| | 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 不揭露 | | |
| | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 不揭露 | | |
| 客戶隱私 | | | | | |
| GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016 | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 2.3 風險管理 | 32 | |

附錄二：永續揭露指標 (SASB) 對照表 - 電器及電子設備

| 產業別：電氣與電子設備 RT-EE | | | | | | |
|-------------------|--------------|------------------------------------|-------|--|-------------|----|
| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 性質 | 報告內容揭露 | 對應章節 | 頁碼 |
| 能源管理 | RT-EE-130a.1 | (1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比 | 量化 | (1) 11,884,064.142 度 (KwH) (2) 73.4946% (3) 25.7228% | 4.1 能源使用與管理 | 44 |
| 有害廢棄物管理 | RT-EE-150a.1 | (1) 產生之有害廢棄物重量，(2) 再循環百分比 | 量化 | (1) 0.3 公噸 (t) (2) 0% | 5.2 環境汙染防治 | 51 |
| | RT-EE-150a.2 | (1) 應通報洩漏之次數及量總數，(2) 回收量 | 量化 | (1) 0 次 (2) 0 公斤 (kg) | 5.2 環境汙染防治 | 51 |
| 產品安全 | RT-EE-250a.1 | (1) 公佈召回之次數，(2) 召回單位之總數量 | 量化 | (1) 0 次 (2) 0 次 | 3.2 品質管理 | 41 |
| | RT-EE-250a.2 | 與產品安全有關之法律程式導致之貨幣性損失總額 | 量化 | 0 元 | | |
| 產品生命週期管理 | RT-EE-410a.1 | 含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 | 量化 | 0% | | |
| | RT-EE-410a.2 | 獲得能源效率認證之資格產品收入百分比 | 量化 | 0% | | |
| | RT-EE-410a.3 | 再生能源相關及能源效率相關產品之收入 | 量化 | 0 元 | | |
| 原物料採購 | RT-EE-440a.1 | 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述 | 討論及分析 | 1. 向供應商傳達泰碩環保要求，要求供應商提供之物料滿足泰碩環保要求 2. 供應商簽核環保合約 3. 供應商提供環保測試報告等 4. 泰碩進料、成品做 XRF 測試等 | 3.2 品質管理 | 41 |

產業別：電氣與電子設備 RT-EE

| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 性質 | 報告內容揭露 | 對應章節 | 頁碼 |
|------|--------------|----------------------------------|-------|---|----------|----|
| 商業道德 | RT-EE-510a.1 | 預防 (1) 貪瀆及賄賂與 (2) 反競爭行為之政策及實務之描述 | 討論及分析 | (1) 制定反腐败反賄賂控制程序文件，要求： <ol style="list-style-type: none"> 在重點環節、重點部位人員實行預防商業賄賂承諾制，重要崗位人員個人向公司簽訂《反賄賂 / 反腐败承諾書》。 所有與公司有業務往來的客戶、供應商、服務商、承包商也必須向我司簽訂一份《供應商反賄賂 / 反腐败承諾書》。 (2) <ol style="list-style-type: none"> 加強企業自律與監管，訂定並執行相關規則與標準，規範競爭行為、防止不正當競爭行為的發生； 提高經營者的法律意識，了解並遵守相關法律法規，明確知道哪些行為屬於不正當競爭，從而避免觸犯法律 | 5.1 人才任用 | 23 |
| | RT-EE-510a.2 | 與賄賂或貪瀆有關之法律程式導致之貨幣性損失總額 | 量化 | 0 元 | 5.1 人才任用 | 23 |
| | RT-EE-510a.3 | 與反競爭行為法規有關之法律程式導致之貨幣性損失總額 | 量化 | 0 元 | 5.1 人才任用 | 23 |
| 活動測量 | RT-EE-000.A | 生產數量，按產品類別劃分 | 量化 | 21,561,853 個 | 5.1 人才任用 | 56 |
| | RT-EE-000.B | 員工人數 | 量化 | 898 人 | 5.1 人才任用 | 56 |

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

| 項目 | 回應內容 | 頁碼 |
|---|--|----|
| 1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 | 公司指定高層管理人為永續發展組主任委員並由資深經理兼任執行秘書並定期於董事會報告集團溫室氣體排放管理情形 | 30 |
| 2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。 | <p>本公司於 2024 年度期間初步完成辨識氣候之風險與機會，惟已啟動溫室氣體盤查、用電行為優化及永續資訊揭露規劃，並將持續滾動式檢討應對策略與治理制度之完善。</p> <p>面對全球 2050 淨零趨勢，泰碩規劃：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 短期（3~5 年內）：積極減少範疇一及範疇二等可直接掌控之排放外。 · 中期（5~10 年）：著重範疇三排放管理，積極與供應鏈夥伴溝通合作，以推動上下游共同減碳。 · 長期（10 年以上）：於 2050 年前透過碳權採購方式，抵減無法完全消除之剩餘排放，以避免額外合規成本。 <p>為落實減碳目標並強化氣候風險管理，泰碩自 2023 年起展開集團溫室氣體盤查輔導及查驗作業，並於 2024 年接受外部專業輔導，制定具體減碳計畫，後續將持續檢視、調整及統計成效，以確保減碳策略得以逐步落實並與國際趨勢接軌。</p> | 30 |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 為因應相關風險須進行設備升級或轉換，高額設備採購費用及可再生能源費用均對營運成本有不同程度之影響性。 | 30 |
| 4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 | 所屬各子公司，應依其主管機關規定、營運規模及內部管理需要，個別訂定符合自身之營運持續管理（Business Continuity Management, BCM）規範或營運持續計畫，以因應天然災害、資金緊急調度、資訊系統災變或人為事故之危急狀況下，維持重要營運項目，並儘速回復正常營運，減輕災害帶來的衝擊及營運中斷時間，保障客戶及股東的權益，減少風險的衝擊與增加競爭力。 | 30 |
| 5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因數及主要財務影響。 | 目前泰碩面對之氣候變遷風險係依循國際趨勢鑑別，非採用情境分析評估。 | |
| 6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 | 目前尚未制定轉型計畫。 | |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 泰碩目前無規劃制定內部碳定價機制 | |
| 8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。 | 尚未設立明確氣候目標，內部討論中 | |
| 9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。 | | |

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e/百萬元）及資料涵蓋範圍。

泰碩以總部及生產據點（東莞泰碩、蘇州泰碩、泗陽泰碩）為溫室氣體排放情形盤查作業邊界並以首度盤查年度(2023)之排放量為基準年及基準排放量，盤查範疇涵蓋範疇一（對應 ISO14064:2018 之類別 1）、範疇二（對應 ISO14064:2018 之類別 2）與部分範疇三（對應 ISO14064:2018 之類別 3 及類別 4），經法標國際查驗後之 2023 與 2024 集團排放總量如下

2023：48,171.8660 公噸 CO₂e

2024：42,288.2697 公噸 CO₂e

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

泰碩近兩年之溫室氣體排放情形盤查作業及統計排放量均經法標國際認證股份有限公司依據 ISO14064-1:2018 為查驗準則進行查驗，範疇一及範疇二均為合理保證，範疇三為有限保證等級，且均經查驗後無保留意見核發查證報告意見書。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

未有制定細節，暫以範疇一 + 範疇二減 5% 為自許目標，泗陽廠以車間整併減少不必要之能源浪費為手段，台北總部則是將傳統燈具進行汰換為 LED 燈板，東莞及蘇州廠亦是於設備汰換時優先評估具節能效益設備；綜合手段成果 2024 年集團溫室氣體排放總量絕對值下降約 12%。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



2024

泰碩電子股份有限公司

永續報告書

Taisol Electronics
Sustainability Report