



TOP UNION 泰詠



TU

2024 ESG Report 永續報告書

TOP UNION ELECTRONICS CORPORATION
泰詠電子股份有限公司

目 錄

關於本報告書.....	1
經營者的話.....	3
永續長報告.....	4
泰詠概況.....	5
壹、永續經營.....	11
一、永續發展策略.....	11
二、推動永續發展機制.....	11
三、董事會及功能性委員會.....	12
貳、利害關係人.....	21
一、利害關係人議合.....	21
二、決定重大主題的流程.....	23
三、重大主題列表.....	24
四、重大主題之管理.....	25
參、治理面.....	26
一、經濟績效.....	26
二、稅務.....	28
三、誠信經營.....	29
四、溝通管道及申訴機制.....	30
五、風險管理.....	35

六、資訊安全及客戶隱私保護	36
七、參與各類社團組織.....	39
八、供應鏈管理.....	40
肆、社會面	49
一、人力發展.....	49
二、職業安全及衛生	64
三、社區參與.....	74
伍、環境面	75
一、氣候變遷.....	75
二、溫室氣體管理	77
三、能源管理.....	79
四、水資源管理.....	80
五、廢棄物管理.....	81
陸、附錄	83
附錄一、GRI 內容索引表	83
附錄二、氣候相關資訊.....	89
柒、附件	90
附件一、2023 年溫室氣體查證意見書	90

關於本報告書

本報告書為泰詠首次出版之永續報告書，旨在向利害關係人說明本公司於經濟、環境及社會（ESG）各面向所採行的策略與推動之行動。報告內容以通俗易懂的文字與敘述方式呈現，除提升資訊透明度外，更具體展現泰詠電子對永續發展的承諾與決心。

□ 編製依據

本報告書係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 永續性報導準則 2021 版（GRI Standards 2021），以及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心所訂定之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製。本報告書所載資訊皆由各部門提供予永續小組彙整，並經各部門主管覆核其內容之真實性與完整性，詳細資料請參閱本報告書附錄一之 GRI 內容索引（GRI Content Index）。報告書中所揭露之財務績效資料係依經會計師簽證之財務報告，以新臺幣列示；環境節能減碳相關數據則採用國際通用單位進行揭露。

□ 報告涵蓋期間、頻率

本報告書之報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。為提升報告內容之完整性與可比較性，部分章節將涵蓋本報導期間以外之相關資訊，並於各該章節中註明說明。

本公司將每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

首次報告書發行時間：2025 年 8 月

下一版發行時間：預計於 2026 年 8 月

為落實綠色環保理念，推動無紙化作業，本報告書以電子檔形式公告於公開資訊觀測站及本公司網站，供利害關係人參閱。

□ 報告邊界與範疇

本報告書之資訊揭露範疇與合併財務報告所列之合併個體一致，涵蓋新竹泰詠、上海泰詠及蘇州泰永公司。

財務數據	經濟收入分配表所採用之數據，係根據經會計師簽證之合併財務報告所載資訊編製。除非另有特別註明，所有財務數據皆以「新台幣」為計價單位。
環境數據	溫室氣體排放量係依據 ISO 14064-1：2018 標準進行盤查所得之數據；水資源與廢棄物統計資料則為各營運據點申報予當地主管機關之相關數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

□ 資訊重編

本報告書為泰詠首次出版之永續報告書，無重新編製之情況。

□ 審核與外部查證

本報告書係依循《GRI 永續性報導準則（2021 版）》及《上市上櫃公司永續發展實務守則》等相關規範編製。

本報告書之相關資訊由各部門盤點及蒐集相關指標數據，並檢視資料之完整性、合理性及正確性；經部門主管覆核後，由永續發展推動小組進行資訊彙整、修訂與校閱，並提交永續發展委員會審核。報告書經董事會審議通過後正式發布。

本報告書未經獨立第三方查驗或確信程序。

□ 責任單位

若您對本公司或本報告書有任何疑問與建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡單位：永續發展推動小組

電話：03-5386139

電子信箱：spokesman1@topunion.com.tw

公司地址：<https://www.topunion.com.tw>

經營者的話

雖然宇宙浩瀚，但是只有地球是我們安身立命的家園！隨著人口的流動、科技的增長，食物的需求(濫伐、濫捕)，與生活舒適的需求(過度的消費與浪費對環境的破壞與污染...)，地力、物力、環境恢復力...少了調養生息，而日形惡化，牽一髮而動全身，失去自然平衡的大自然，早已造成地球沉重且不堪的負荷！

身為世人的一份子也好，作為社會公器的公司也罷，都有著本能的成就、榮譽與驕傲，因為人類的無知、輕忽甚至洋洋得意(萬物之靈的屠夫/劊子手?)，直接、間接的殘害了無數的生命和物種，殊不知少了生命的多樣性，意味著無本生異/益的厥如(機會流失)！珍惜生命與保護大自然不是口號也不是一時的關愛之心，而是發自內心的純然尊重，尊重著存在的意義與價值！要的是強扶弱的共生共榮，而不是強凌弱的恣意妄為...

泰詠深知公司的規模小，能力與資源有限，但是我們認清了事理，以永續獲利為堅定不移的信念，以優質服務的能力與貢獻來確保明日的市場地位！公司的經營理念與同仁的職能開展密不可分，與其以制式的"管理"同仁，何不鼓勵同仁化被動為主動的接受邀請，充分展現獨立自主的開創角色？公司是大家的，權力已賦下的積極進取絕對是一股源遠流長的強力安定力量...有志者一旦明了目、張了膽，就可以益企用勢的膽大旺為，盡其在我！畢竟，人是家庭、組織、社會、國家...的結構基礎，膽小慎為的保守，深怕沒做好、出了錯...無為而滯？不思進取？只怕朝不保夕！

吾能為力的少數有心/新人，念茲在茲的極少數不滿奮仔...絕對是開啟個人職能及打造社會更美好未來的堅實力量！從棄徒的持續惡化，到有企圖的持續改善與精進...終究還是要回歸到成事在人！再好的規劃與激勵，碰到真無心假有意的泛泛大眾，無效、低效是常態、是必然，我們以開放的信任與管理的務實立場與作為來定位，讓更多的同仁能更放心的以更積極、更主動的認知來開展個人，以個人的點來影響所接觸到的線以及所構成的面...藏賦/富於民(夥伴)，長期的樂逍遙(知所進取的豪氣)

公司始終秉持著為善不落人後的信念，歷年來在相關的規範導入與落實，都扮演著先行者的角色，我們用心的在邀請及培育同仁對永續環境及安康社會的認知與支持，與有榮焉的價值觀以及能積極貢獻和發展的同時，必然也會對個人職能的持續精進與開展有直接的幫助，更會起到提高了標準的自我要求紀律，對組織運作的協調整合，都起著莫大的助力，也對公司對內的治理與對外的貢獻有著推波助瀾的關鍵影響，特別是AI興起，更是要更多個人具備定於不定的智能與彈性，顛沛的市場，豐生誰起？機會肯定不會是在照章行事的機器人手上，而是會在持續奮進，知所行止的社會中堅手上，唯有能審時度勢，蓄勢待發的迎者才會是贏家！泰詠電子的全體同仁有智一同，始終戮力於持盈保泰的克盡職責，精進服務，能兼容並蓄才是長治久安的良方！

泰詠電子股份有限公司

董事長兼執行長 崔世和 敬陳

永續長報告

泰詠自 1990 年成立以來，即認知到企業對社會責任與環境保護的重要性。因此“為環境盡一份心力”即為公司經營管理的宗旨之一。透過自主發展，並領先同業進行各項環保製程的改善與投資、推動無有害物質的管理、建立 ISO(國際標準化組織)相關的系統運作與認證。

例如：早期的 PCBA(電子產品組裝加工)製程，都會使用 CFC(氟氯碳化合物)去除殘留的助焊劑，增加產品的可靠度。當我們知道 CFC 的使用將會加劇臭氧層的消失，對全球氣候及生態產生嚴重的破壞時，泰詠在 1994 年即全力進行免洗製程轉換，讓 CFC 的用量在一年內降為零。接續，又在環境保護方面投入一系列 ISO 相關的系統管理，以此來進行學習、執行、管理、以及不斷的精進。因此，於 2004 年開始全面導入 ISO 14001(環境管理系統)系統，並在 2005 年取得認證，持續運作至今未曾中斷。

同時，泰詠在 2004 年開始加入 SONY 提倡的綠色生產製程建構，成為少數獲得 SONY GP (Green Partner)的認證夥伴。除了對環境保護的投入不遺餘力，我們更加對產品本身與製程的用料進行嚴密管控，透過慎用及選用，減少使用及有害物質的殘留。為擴大對所有客戶在環保與有害物質使用減量的使命下，提前進行 QC080000 (有害物質流程管系統)的系統導入，並於 2007 年取得認證。對有害物質從減量到不使用，逐步的以系統來導入與實現。

這些發展與投入，奠基了泰詠電子更完整的永續經營概念，持續擴展為 ESG(環境保護、社會責任、公司治理)的全力投入，再到以國際永續準則 GRI(全球永續性報告協會)為指引，擴大學習與執行更加完整的永續發展議題。

近幾年，泰詠不斷的擴增各項 ESG 的相關運作，例如：加入友善職場企業聯盟、友善職場認證、醫護保健(建立愛心、用心、關心、耐心、信心、五心級護理與健康促進發展中心，來推動員工健康管理與員工健康促進)、鼓勵生育、母性健康與關懷、幼兒照顧補助、學童教育補助、運動企業認證、心理健康(每年辦理多場的講座、定期的醫師諮詢)、多元、性平、藝術展覽、社會互助與關懷...等。在不斷的投入與擴增，也多次獲得新竹市政府頒發的不同獎項。

2023 年更決定提早運作節能減碳的系統，因此導入 ISO14064-1(溫室氣體盤查標準系統)的系統輔導與認證。因團隊的全力投入，實際在硬體設施與軟體方面進行投資、管理、人員的素質提升...等，順利的在 2024 年獲得 ISO14064-1 系統認證。

這些實際的投入與成果顯現，泰詠的經營與管理的理念一直存在著永續經營的基因。過程中不斷的透過認知、學習、投入、驗證、提升，反覆地以更高標準與目標進行。這些運作將透過本報告，定期的公開給所有利害關係人了解、指導與攜手同行。泰詠在永續發展委員會的監督下，讓肩負執行的永續發展推動小組，透過不同功能小組的不斷運作與成長，打造永續經營的企業。

永續長 王政豐

泰詠概況

□ 公司簡介

泰詠電子股份有限公司成立於 1990 年，並於 2004 年在財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心正式掛牌上櫃。公司總部設於新竹市香山區，主要業務涵蓋電子產品之製造，以及成品測試與組裝服務。

截止日期：2024/12/31

公司名稱	泰詠電子股份有限公司
創立時間	1990 年
總部位置	新竹市香山區
產業類別	電子零組件業
主要產品及服務	各專業領域的電子產品之生產製造
實收資本額	1,450,068 仟元
銷售淨額	3,269,827 仟元
員工人數	800 人
SMT 生產線	17
DIP 生產線	11
Assembly	13
Conformal Coating	4

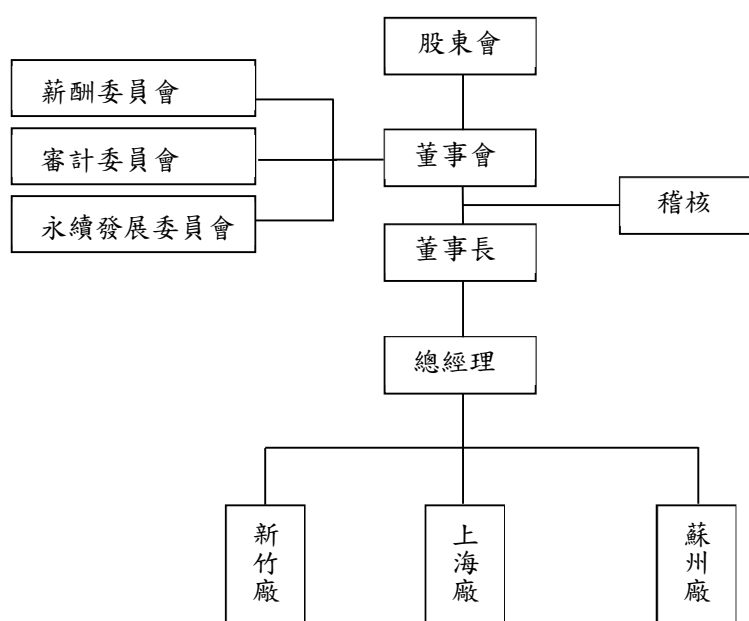


□ 公司沿革

年份	重要發展紀事
1990 年	• 2 月成立泰詠電子股份有限公司，設廠於新竹市光復路資本額 1,500 萬元
	• SMT 西門子設備入廠
	• 9 月擴增西門子設備，現金增資 2,500 萬元，實收資本額達 4,000 萬元
1992 年	• 學智筆記型電腦主機板進入穩定量產(高功能密度)
1994 年	• 設立牛埔廠，以後段加工為主，以彌補光復廠不足之產能
	• 承製希旺科技 PCMCIA 系列產品(薄板)
1995 年	• 添購 FUJICP6 具備 0603 之製程能力及提升產能
	• 獲國際 ISO-9002 品質認證通過
1996 年	• 崔世和協理接任總經理
1998 年	• 轉投資 Allied Oriental (維京群島)責任有限公司，並間接投資大陸泰詠電子(上海)有限公司，廠房面積 400 坪
	• 引進國基電子(股)公司訂單，生產 NoteBook 週邊控制卡
2000 年	• 上海泰詠公司因產能不敷訂單需求，遷廠至上海市外高橋保稅區(國聯大廈)現址，面積達 1,500 坪
	• 設立大湖廠，位於新竹市大湖路 171 之 1 號
2001 年	• 通過 DNV ISO90012000 版認證
2002 年	• 申請間接投資大陸泰永電子(蘇州)有限公司
2003 年	• 登錄興櫃
2004 年	• 股票上櫃掛牌
	• 購置土地，價值 7,733 萬元，擬建造廠辦大樓
	• 發行 15,000 萬元國內可轉換公司債
2005 年	• 公司地址遷至：新竹市牛埔東路 480 號
	• 通過 ESDS20.20 認證、通過 ISO14001:2004 認證
2007 年	• 通過 QC080000 認證
	• 前董事長宋朝欽於 96 年 5 月因病逝世，經董事會推選崔世和為董事長
	• 發行 20,000 萬元國內第一次有擔保轉換公司債
2008 年	• 辦理庫藏股股票註銷 3,500 萬，實收資本額變更為 62,854 萬元
2009 年	• 上海廠通過 TS16949：2002 認證
2016 年	• 新竹廠及蘇州廠通過 ISO 9001：2015 新版認證
2017 年	• 新竹廠、上海廠及蘇州廠通過 ANSI ESD S20.20-2014 認證
2018 年	• 新竹廠通過 ISO 13485：2016 醫療系統品質管理認證
	• 新竹廠正式取得 IATF 16949:2016 汽車業品質管理系統證書

年份	重要發展紀事
2019 年	• 新竹廠、上海廠及蘇州廠通過 IECQ QC 080000 系統證書
2020 年	• 成立審計委員會
2022 年	• 辦理現金增資 1.4 億，實收資本額變更為 123,423 萬
2023 年	• 蘇州廠通過 ISO 13485 : 2016 醫療系統品質管理認證
2024 年	• 成立永續發展委員會 • ISO 14064-1 : 2018 認證

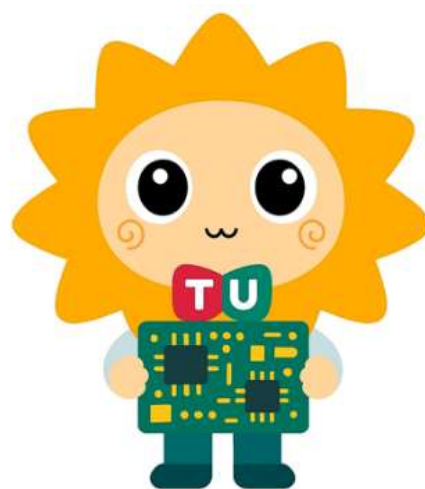
□ 組織圖



□ 價值鏈簡介

泰詠為從事 PCB 基板組裝加工的廠商，所屬產業為電子硬體產業的一環。主要業務為提供客戶 PCB 組裝與代工服務。電子硬體產品涵蓋從設計、零組件製造、組裝至出貨的一連串製程流程，從產業上下游關聯性來看，上游包含 IC、金屬與塑膠元件、電路板及其零組件等產業；下游則涵蓋國內外電腦及周邊設備、車用、醫療、光電、通訊與消費性電子等相關應用產業。

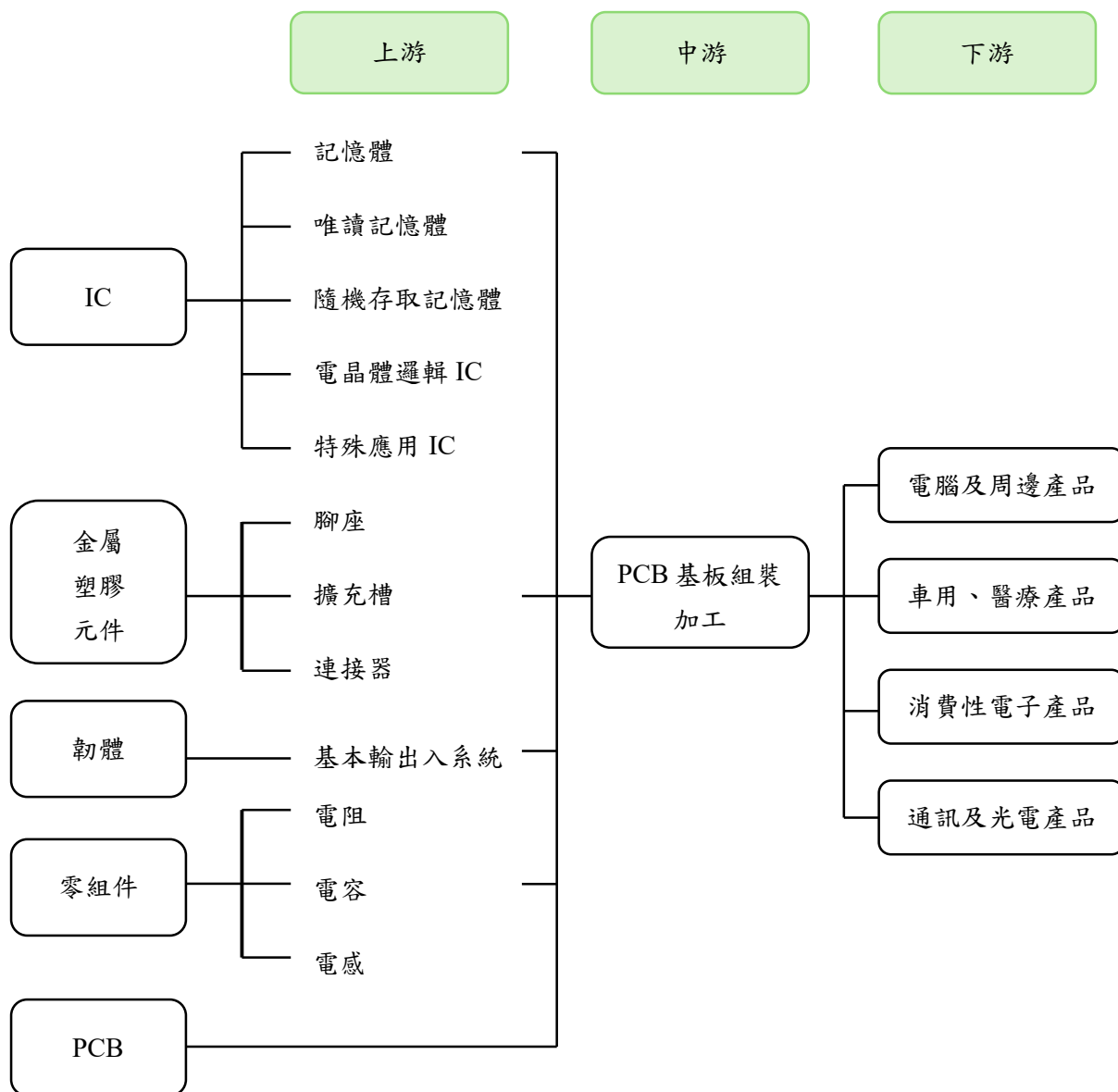
泰詠於整體電子硬體價值鏈中，屬於中游組裝的關鍵環節，扮演承上啟下的角色。一方面須掌握上游零組件供應的穩定性與品質，以確保製程效率與產品可靠度；另一方面，亦需依據客戶（下游客戶）需求，提供彈性化、客製化的製造與測



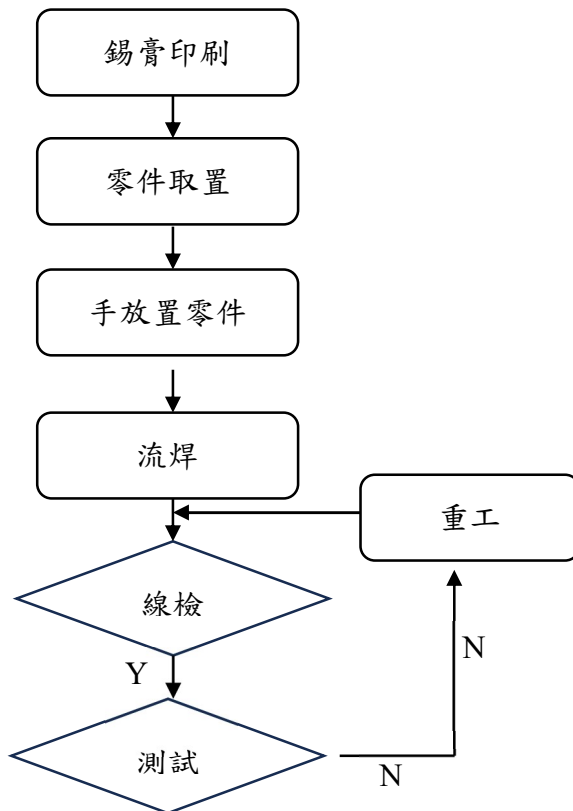
試服務，提升產品附加價值。此外，為因應全球供應鏈快速變動與客戶對交期、成本與品質的高標準要求，泰詠亦積極導入智慧製造、資訊整合與綠色生產，以強化價值鏈中的競爭力與韌性。

2024 年泰詠的價值鏈架構與前一年度相比並無顯著變化，惟在供應商管理、製程自動化與永續作為等方面，持續優化強化，以回應產業趨勢與利害關係人期望。

▣ 產業上、中、下游價值鏈



產製過程



多元化經營

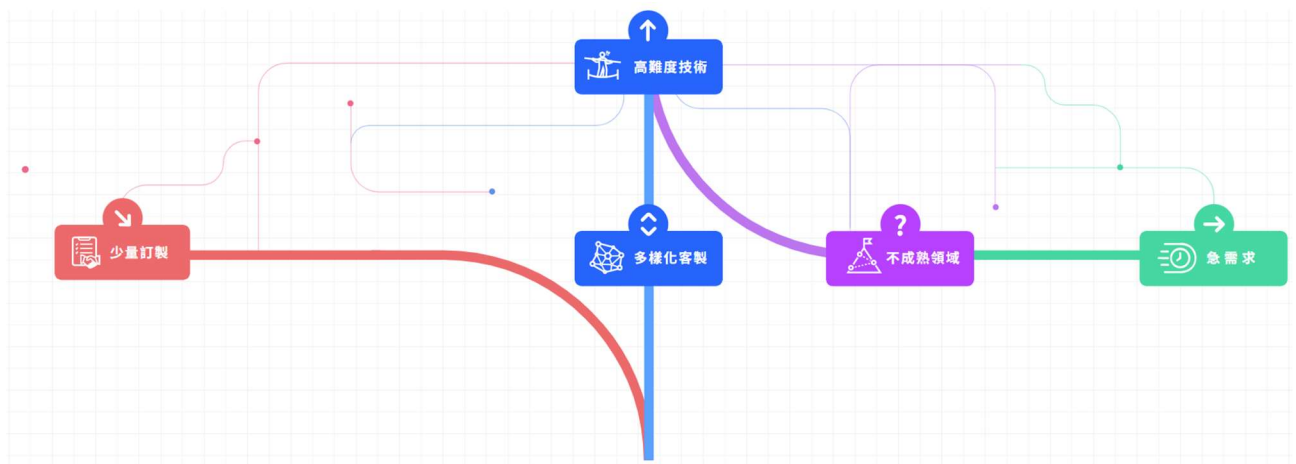
泰詠提供專業電路板組裝代工服務、專業電子零件代購服務與專業電子產品組裝服務。面對更加多變的經營環境，本公司除了不斷強化經營體質、延攬多國多元的人才外，更擅用少量、多樣、高難度、不成熟的服務優勢及深厚的技術開發背景，積極拓展海外市場，以期朝向國際化之專業代工邁進。

本著資源共享的觀念，一流的SMT技術及設備，提供客戶高品質、高產能的專業製程服務。泰詠提供的服務包含 SMT 技術、DIP、測試、組裝、可靠度諮詢。藉著優秀的人才、精良的設備及先進的技術，提供完整 SMT 專業加工及電子產品組裝測試服務。我們以良好的品質及準確的交期，獲得客戶的信賴，經營長期穩定的合作關係。



泰詠透過完善的代工服務與供應商平台，協助客戶專注於產品研發與市場拓展。秉持【免費心服務】的核心理念，在專業技術、品質控管、交期管理及價值提升等智能製造面向，提供業界頂尖的服務，讓客戶安心託付、放心合作。因應電子產品朝向多功能、高密度與快速變化的趨勢，組裝需求日益呈現少量、多樣、高難度及技術尚未成熟等特性。

泰詠電子因此強化製程研發能力，持續投入各類生產技術的研究與創新，挑戰製程極限，以因應多元化的組裝需求，並確保產品功能測試與可靠度驗證的完整性，讓客戶無需擔憂生產技術、品質或產能問題。



壹、永續經營

一、永續發展策略

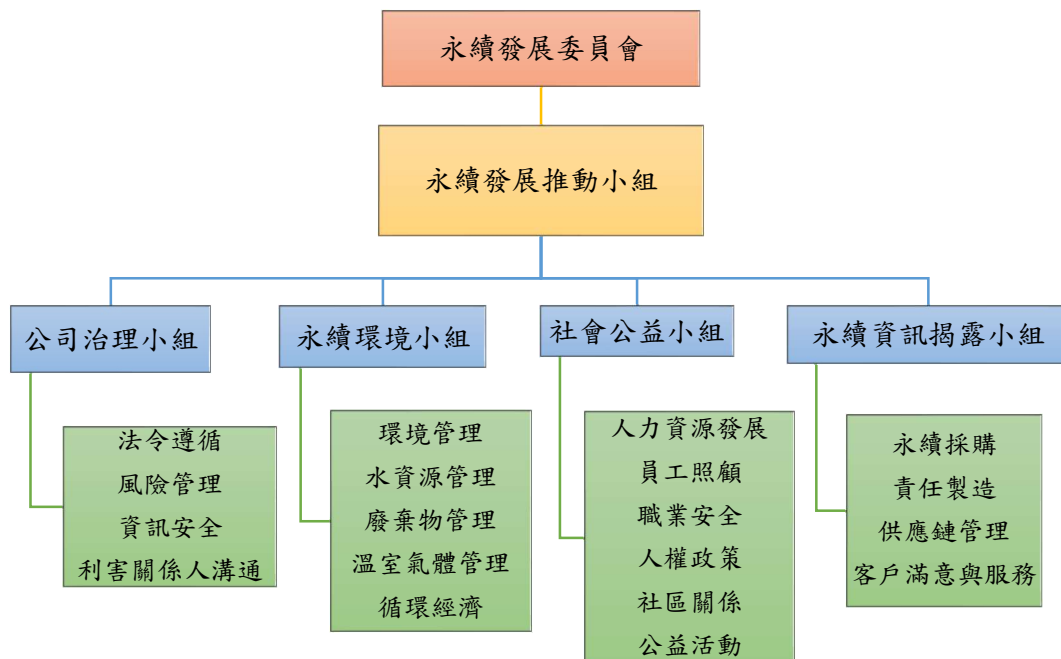
為落實公司 ESG 願景與使命，泰詠於 2024 年成立「永續發展委員會」，作為公司內部永續治理之核心單位。該委員會由董事長及三位獨立董事共同組成，合計四位委員，負責永續策略之規劃、監督與推動，以強化公司在環境、社會與治理面向之整體表現。

二、推動永續發展機制

□ 推動永續發展之治理架構

永續發展委員會訂定《永續發展委員會組織規程》及《永續資訊管理作業辦法》，並經董事會核准通過，以明確規範委員會之權責與職能。永續發展委員會負責管理、決策及監督公司營運相關之重大 ESG 議題，包括治理策略、政策執行成效及目標達成情況，並不定期向董事會報告執行成果。董事會則負責評估各項策略之可行性與成效，並持續檢視其進展，必要時督促經營團隊進行調整，以確保永續策略之有效推動。

永續發展委員會由總經理擔任永續長，下設四個專責小組，包括「公司治理小組」、「永續環境小組」、「社會公益小組」及「永續資訊揭露小組」，分別由相關部門主管或代表負責各議題之資料蒐集、策略規劃與執行。各小組執行成果由永續發展推動小組彙整並編製報告，呈報永續發展委員會審議後，再由委員會向董事會報告永續發展各項執行進度與績效。



□ 運作情形

除例行報告 ESG 策略執行成果外，當發生重大 ESG 事件（如重大申訴案件或嚴重負面衝擊）時，永續發展委員會須彙整相關部門之調查結果與因應措施，提報董事會進行討論與決策，以確保公司能即時應對並妥善處理相關風險。

☞ 2024 年永續發展委員會共召開 2 次會議，出席率為 100%。

2024 年永續發展委員會運作情形			
會議日期	期別	議案內容	決議結果
2024.05.24	第一屆第一次	1. 2024 年上半年永續發展相關計畫執行情形報告 2. 溫室氣體盤查及查證執行情形報告	無異議照案通過
2024.12.19	第一屆第二次	1. 2024 年永續發展執行成果及未來推動目標 2. 本公司已取得 ISO14064-1 外部驗證 3. 本公司 2024 年永續報告書重大主題決定及規劃	

三、董事會及功能性委員會

董事會任務

• 擬定與監督經營方向

董事會負責制定公司短、中及長期的經營策略，並持續監督其執行，以確保企業發展符合整體目標與市場趨勢。

• 任用並支持專業經營團隊

董事會應任用具備良善品格、正直操守及專業能力之經營團隊，並授權其依據董事會所制定之策略進行管理與執行，確保營運效率與企業治理品質。

• 引領企業長期發展

董事會需與經營團隊密切合作，共同制定有利於企業永續發展的策略，並積極推動創新與成長，以提升公司整體競爭力與股東價值。

□ 董事會對永續治理之角色及成果

董事會為泰詠永續發展之最高決策單位，負責監督永續相關政策與措施之有效運作，確保公司經營策略得以順利執行，以達成整體營運目標。永續發展委員會由董事長擔任主席，統籌指揮永續計畫之推動與執行，確保永續政策落實並持續優化，以強化公司在環境、社會與治理面向之表現。

□ 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導公司長期經營策略並履行永續發展之監督職責。永續發展委員會每年依據重大議題與公司經營願景，擬定永續策略方針並向董事會報告，經核准後發布相關政策。

泰詠定期由永續發展委員會進行重大議題評估，透過向內部高層及利害關係人發放問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與社會之潛在衝擊，並分析當年度重大議題。

永續發展委員會下設各小組，負責擬訂永續專案方針、進行風險評估與提出因應對策，並不定期召開會議，檢視風險變化與管理成效，回報專案執行進度。最終由永續長統整相關資訊並永續發展委員會報告，以確保永續策略之有效推動與持續優化。

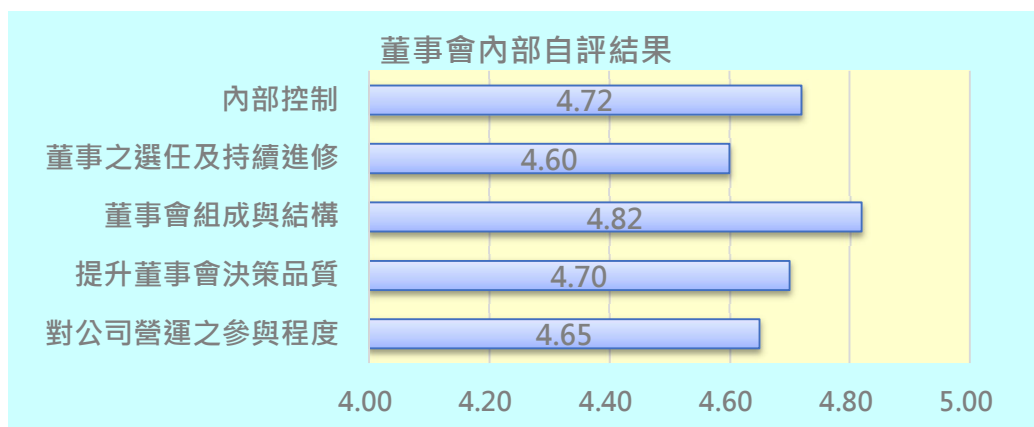
2. 永續報導管理

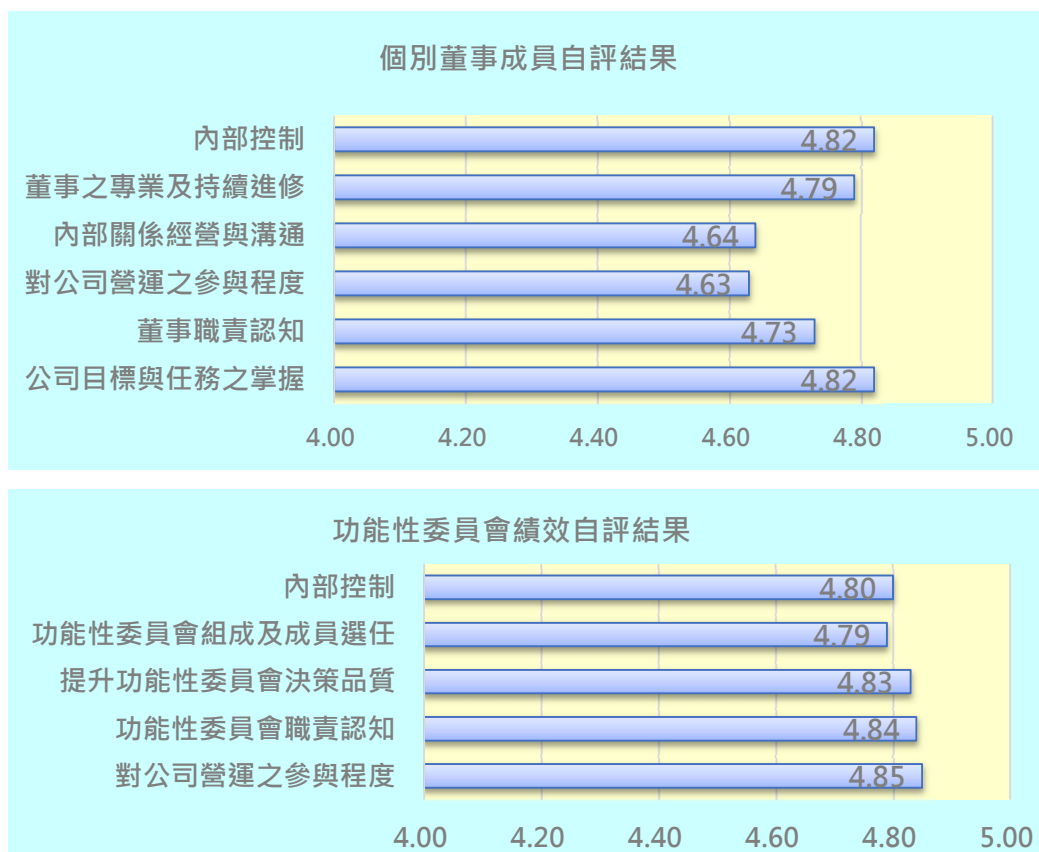
永續發展委員會各小組於每年度負責蒐集相關內容與數據資料，並由權責主管進行初步檢核。資料經審核後，報送董事會進行審查與核定，最終發布正式報告，以確保資訊揭露之正確性與完整性。

□ 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並強化董事會功能，泰詠訂定《董事會績效評估辦法》，每年定期執行董事會及功能性委員會（包括審計委員會與薪酬委員會）之自我評估，並同步進行個別董事成員之績效評估。評估內容涵蓋永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。

2024 年度，董事會及功能性委員會整體自評結果平均達 4 分以上（滿分 5 分），並已於 2025 年 2 月 27 日提報董事會。





□ 對永續發展之持續進修

泰詠每年定期安排董事參與進修課程，旨在強化董事於公司治理、經濟、環境及社會（ESG）議題之專業知識，進而提升董事會整體之風險辨識與管理能力。2024 年度，董事會全體成員進修時數合計達 99 小時，平均每位董事完成 9 小時進修。相關課程內容涵蓋永續發展趨勢、法遵實務、氣候變遷風險等主題，協助董事掌握最新治理趨勢與實務應用。

有關進修課程之詳細資訊，請參閱泰詠 113 年年報第 21 頁。

▣ 董事參與永續發展相關進修情形如下

日期	課程/研討會名稱	時數
2025/04/19	數位時代的經營策略	3 小時
2024/05/02	20302050 淨零排放-全球企業的永續挑戰與機會	3 小時
2024/05/03	公司治理暨企業永續經營研習班	3 小時
2024/05/23	董監事暨公司治理主管系列課程-碳交所功能與展望	3 小時
2025/07/11	聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢	3 小時
2024/10/16	實踐企業永續經營：性平三法之法律責任案例解析	3 小時
2024/10/16	AI 時代，企業成長創新思維	3 小時
2024/12/02	AI 與工業革命：基於 iFA 架構之生成式 AI 系統	3 小時
2024/12/24	接班團隊建構與人才發展	3 小時



□ 董事會結構及運作情形

- ☆第 11 屆(受評年度：2024 年)公司治理評鑑結果：36%至 50%。
- ☆董事成員組成多元化，女性董事席次 1 席。
- ☆董事出席董事會出席率 98%。
- ☆董事會、審計委員會、薪酬委員會與永續發展委員會自評：優良。

董事會為泰詠電子最高治理單位，負責強化財務資訊管理、提升經理人績效，並推動企業永續發展。為有效履行監督職責，董事會下設審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，以確保公司治理機制之健全運作。

董事會由 11 位董事組成，其中包含 4 位獨立董事，獨立董事席次占比超過董事會三分之一。董事任期為三年，第十二屆董事任期自 2023 年 5 月 19 日至 2026 年 5 月 18 日，採候選人提名制度。董事長擔任董事會主席，並未兼任公司總經理職務，以確保職責分工與治理獨立性。

現任董事會成員中包含 1 位女性董事，占比 9.09%，展現公司對多元性與性別平衡的重視。

□ 成員及多元化

1. 董事會之多元化政策

泰詠訂有「公司治理實務守則」，並於「強化董事會職能」章節中訂有多元化方針，本公司董事成員之提名與遴選係照公司章程之規定，評估各候選人之學經歷資格外，並遵守「董事選舉辦法」及「公司治理守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條，董事會成員應普遍具備執行職務所須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：(1)營運判斷能力、(2)會計及財務分析能力、(3)經營管理能力、(4)危機處理能力、(5)產業知識、(6)國際市場觀、(7)領導能力、(8)決策能力。

2. 董事會成員多元化具體管理目標

泰詠董事會應向股東會負責，公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

具體目標如下：

- (1) 本公司董事會注重成員性別平等，董事成員至少應包含一位女性董事。
- (2) 本公司董事會著重於營運判斷、經營管理及危機處理能力，應有 2/3 以上董事成員具備相關核心項目之能力。

3. 董事會成員多元化達成情形

- (1) 本公司第 12 屆董事共 11 名，其中包含 10 位男性及 1 位女性，達成性別平等之多元化。由於產業屬性，本公司董事會目前男性成員較多，單一性別董事席次尚未達到三分之一。未來，本公司將積極延攬具備專業能力的女性人才加入董事會，以強化企業形象及文化價值，進而營造多元、包容且性別平等的決策環境。
- (2) 為確保董事會之治理能力，本公司之董事會成員均具備執行業務所必須之知識、技能、素養等各項能力，上述八大核心項目中，本公司所注重之營運判斷、經營管理及危機處理等三大核心項目，超過 2/3 董事成員具備該核心能力。
- (3) 本公司持續為董事成員安排多元化進修課程，提升其決策品質、善盡督導責任，進而強化董事會職能，2024 年全體董事皆完成 6 小時進修時數。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請參閱泰詠 113 年年報第 4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	90.91%
	女性	9.09%
年齡	51-60 歲	9.09%
	61-70 歲	54.55%
	71 歲(含)以上	36.36%

☞ 多元化管理目標

管理目標	達成情形
獨立董事席次逾董事席次三分之一	達成
獨立董事任期未逾三屆	未達成 將於第 13 屆董事改選適用
適足多元之專業知識與技能	達成
董事進修每人每年至少 6 小時	達成
女性董事至少一席	達成

□ 運作情形

為落實公司治理並強化董事會功能，泰詠積極建立績效目標，以提升董事會運作效率。透過定期實施董事會績效評估、推動董事成員多元化組成，以及設置公司治理主管，全面強化董事會職能，確保決策品質與治理透明度。

為協助董事充分發揮職能，泰詠已為全體董事投保責任保險，降低履職風險，並保障股東權益，創造最大利益。董事會負責審議與監督公司在營運、社會責任及環境永續等重大議題之決策，確保公司營運妥善、策略執行有效，以實踐公司治理精神並回應利害關係人期待。

本公司董事會每季至少召開一次會議，2024 年度累計召開 6 次董事會，出席率達 100%（含委託出席）。

□ 提名與遴選

泰詠董事成員採候選人提名制度，由股東會自候選人名單中選任 11 位董事，任期為三年。提名與遴選標準涵蓋候選人之獨立性、專業背景及其與公司營運發展之關聯性，並同時考量董事會組成之多元性，以確保公司治理結構之平衡與專業性。

□ 利益迴避

泰詠董事會議事規範及功能性委員會組織規程均設有明確之利益迴避機制。當董事會議案涉及董事本人、其配偶、二等親以內之血親，或與其具有控制或從屬關係之公司存在利害關係時，該董事應於會議中主動說明其利害關係。如該利害關係可能影響公司利益，董事應迴避該議案之討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。相關董事之姓名、議案重點及迴避情形，均詳實記載於會議紀錄中，以確保決策透明與公司治理之健全。

此外，關於董事或管理階層可能涉及之利益衝突資訊，例如其於其他公司董事會之任職情形，請參閱泰詠 113 年年報第 15 頁，內容已詳實揭露相關資訊，以供股東及利害關係人參考。

□ 薪酬政策

泰詠設置薪資報酬委員會，委員會由全體獨立董事組成，總人數為 4 人，其中 1 人為召集人。委員會成員專業資格、職權行使、組織規程之訂定及相關事項，均依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」辦理。

薪資報酬委員會秉持善良管理人之注意義務，忠實履行職責，定期檢討組織規程並提出修正建議。委員會負責訂定並定期檢視董事及經理人之年度與長期績效目標，以及薪資報酬政策、制度、標準與結構，確保其合理性與激勵效果。

此外，委員會亦定期評估董事及經理人績效目標之達成情形，並據以擬定個別薪資報酬內容與數額，所提建議將提交董事會審議，以確保薪酬制度與公司整體營運目標一致，並兼顧股東權益與永續發展。

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

泰詠董事酬金依據公司章程及《董事及經理人薪資酬勞辦法》規定，依董事對公司營運的參與程度及貢獻價值，並參酌國內外業界水準、公司經營績效、未來營運發展及風險承受能力，由董事會決議訂定。董事酬勞之分配遵循公司章程規範，若年度有獲利，應提撥不超過 2.3% 作為董事酬勞。2024 年董事酬金、酬金級距表及發放標準，請參閱泰詠 113 年年報第 12 頁。

2. 高階管理階層薪酬結構

泰詠高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2024 年高階管理階層之薪資、級距表，請參閱泰詠 113 年年報第 13 頁。

3. 薪酬與永續績效的連結

泰詠除參考整體營運績效外，亦將 ESG（環境、社會與公司治理）策略目標納入董事及經理人之個人績效評估指標，並依其對公司整體績效之貢獻程度，給予合理報酬。此舉有助於強化永續發展導向之經營文化，並提升企業長期價值。

為降低未來營運風險並因應外部環境變化，泰詠將持續依據實際經營狀況及相關法令規範，適時檢討與調整酬金制度，以兼顧永續經營與風險控管之平衡。

綜上所述，泰詠董事及經理人之酬金政策與其經營績效具高度連動性，確保酬金制度公平合理，並與公司長期發展目標一致。

項目	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	13.26%
組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	-2.60%

□ 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

泰詠薪資報酬委員會由 4 名獨立董事組成，委員會秉持善良管理人之注意義務，忠實履行職責，定期檢討組織規程並提出修正建議。委員會負責評估公司整體薪酬與福利政策，並針對董事及經理人之薪資報酬制度進行審議與建議，確保制度合理性與激勵效果。

薪資報酬委員會主要職責包括：

- (1) 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策與制度、標準與結構。
- (2) 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容，並將所提建議提交董事會討論。

2024 年共召開 2 次薪資報酬委員會議，委員出席率為 100%。有關個別成員資料及委員會運作詳情，請參閱泰詠 113 年年報第 23 頁。

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率
召集人	黃旭男	2	100%
委員	嚴維群	2	100%
委員	李清和	2	100%
委員	楊長謀	2	100%

2. 審計委員會

泰詠審計委員會由 4 名獨立董事組成，致力於落實公司治理、健全監督機制並強化內部管理。委員會依據相關法規與公司章程，履行監督職責，確保公司營運之透明性與合規性。

審計委員會主要審議事項包括：

- (1) 財務報表之允當表達。
- (2) 內部控制制度之有效實施。
- (3) 簽證會計師之選任、解任及其獨立性與績效評估。
- (4) 財務或稽核主管之任免。

(5) 風險管理與控管機制。

(6) 法規遵循情形之監督。

2024 年度，審計委員會共召開 5 次會議，委員出席率達 100%。有關個別成員資料及委員會運作詳情，請參閱泰詠 113 年年報第 16 頁。

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率
召集人	嚴維群	5	100%
委員	李清和	5	100%
委員	黃旭男	5	100%
委員	楊長謀	5	100%

貳、利害關係人

利害關係人溝通是泰詠推動永續發展的重要基礎。為強化泰詠與各方之互信關係，透過多元溝通平台，積極與利害關係人進行雙向互動，深入了解其關注議題與對公司的期望。

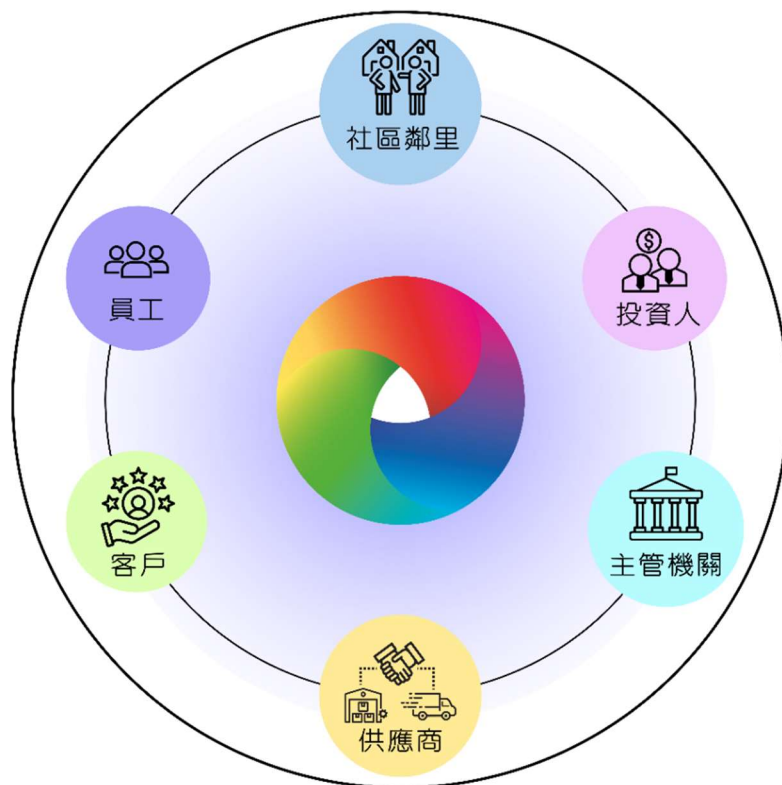
泰詠藉由定期會議、問卷調查、網站公告等方式，蒐集並回應利害關係人之意見與建議，確保永續發展策略能有效反映各方需求。

一、利害關係人議合

□ 利害關係人鑑別流程

泰詠永續推動小組透過各部門主管之內部討論，並參考同業經驗，系統性分析公司營運活動可能影響之利害關係人群體。

2024 年度鑑別之主要利害關係人包括：員工、投資人、客戶、供應商、主管機關及社區鄰里。



身分	關注議題	溝通項目及頻率	回應方式	負責部門
投資人	◇ 法規遵循 ◇ 營運績效	◇ 公開資訊觀測站依規揭露 ◇ 每年召開股東常會/法說會 ◇ 公司網站「投資人關係」專區	泰詠訂定年度股東權益報酬率（ROE）高於 20% 為政策目標，致力於創造優異的營運績效，以展現對股東的承諾與負責。同時，泰詠亦定期透過各項溝通管道，向股東及投資人說明並交流已揭露之財務與營運資訊。(2024 年度 ROE 為 15.83%)	財務部
員工	◇ 人才招聘與培養 ◇ 職場健康與安全 ◇ 勞資關係 ◇ 員工福利	◇ 每季度勞資會議 ◇ 每季度職業安全衛生會議 ◇ 每季度員工福利委員會議 ◇ 員工意見箱/申訴郵件 ◇ 公司網站「人力資源」專區	泰詠重視員工的自主發展與職涯成長，鼓勵同仁在職能角色的歷程中持續精進專業能力。除了積極推動各項員工福利措施，公司亦設有完善的溝通與申訴管道，並於每季勞資會議中針對員工提出的不滿意事項進行回應與改善，以營造良好的工作環境與企業文化。	管理部
客戶	◇ 服務品質 ◇ 營運績效	◇ 客戶不滿意度調查 ◇ 客戶稽核訪查 ◇ 公司網站「代工服務」專區	超越客戶期待的驚喜，是泰詠不變的信念與唯一的堅持，因此每年定期與客戶聚焦「不滿意度」事項調查，並且召開會議提出改善對策，以獲取客戶的信賴。	市場部
供應商	◇ 供應鏈管理 ◇ 採購策略	◇ 年度供應商評鑑 ◇ 年度供應商大會 ◇ 公司網站「供應鏈管理」專區	泰詠強調與客戶、供應商「三位一體」，致力於建立長期穩定的供應鏈夥伴關係，透過供應商評鑑與供應商大會，結合優質供應商，不斷精進與發展，提供強大的供應鏈服務。	資材部
主管機關	◇ 法規遵循 ◇ 風險管理 ◇ 企業永續發展	◇ 書面信函 ◇ 現場查核 ◇ 電話聯繫	關注環境安全、勞工權益、外籍移工專案、證券等各項法規及法令動態。 2024 年無重大違反治理面、環境面、社會面法規遭裁罰案件。	管理部
社區鄰里	◇ 社區永續 ◇ 守望相助 ◇ 申訴管道	◇ 電子郵件 ◇ 電話聯繫	定期舉辦活動(如：藝文展覽、捐血活動)與社區居民保持良善互動，並致力推廣社會公益。針對一般大眾溝通事務，建立完善的申訴管道(如：專責聯繫窗口)，妥善處理。	管理部

二、決定重大主題的流程

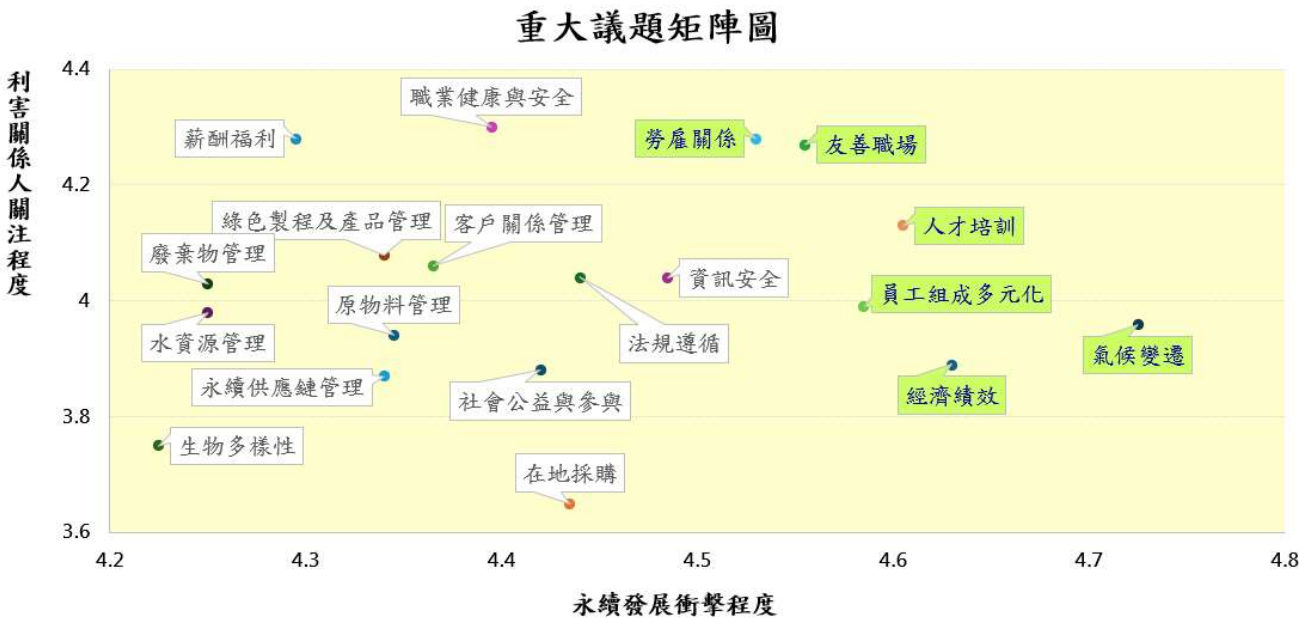
為使永續報告書所揭露的資訊更貼近利害關係人的期望，泰詠參考《GRI Standards (2021)》所訂定的主題重大性鑑別流程，並依循六大步驟，全面評估重大議題在經濟、環境及人權面向的衝擊顯著性，以確保資訊揭露的完整性與透明度。

□ 重大主題鑑別流程

執行步驟	執行內容	說明
1	了解組織脈絡	泰詠利害關係人的鑑別工作，主要由永續發展推動小組負責執行，並參考全球永續性報導協會（GRI）所發布之《GRI Standards》進行。透過內部會議討論與分析，歸納出泰詠之主要利害關係人包括：員工、投資人、客戶、供應商、主管機關及社區鄰里。
2	鑑別實際及潛在衝擊	泰詠以《GRI Standards (2021)》主題為基礎，結合產業特性、公司發展目標及利害關係人關注議題，彙整出19項關鍵永續議題，作為永續管理與資訊揭露的重點方向。
3	評估衝擊的顯著程度	為深入了解利害關係人對公司永續經營議題的關注與影響，泰詠以線上問卷方式進行議題衝擊度調查。2024年共回收問卷214份，作為評估重大性議題的重要依據，並納入永續管理與資訊揭露之參考。
4	排定最顯著衝擊的優先順序	根據利害關係人問卷調查結果，泰詠對19項永續議題進行排序與分析，並由永續發展推動小組召開內部會議進行討論與確認，最終鑑別出6項重大主題，作為永續管理與資訊揭露的核心重點。

三、重大主題列表

2024 年永續報告書內容係根據重大性分析、議題衝擊評估及永續發展推動小組之內部會議討論結果所編製。針對 19 項永續議題進行統計分析與排序，經綜合評估後，確認重大主題，作為報告揭露與永續管理的核心依據。



永續構面	重大議題	GRI 對照準則
經濟及治理面	經濟績效	GRI 201 經濟績效
社會面	人力發展	GRI 401 勞雇關係
		GRI 404 訓練與教育
		GRI 405 員工多元化與平等機會
環境面	溫室氣體排放	GRI 305 排放
	能源管理	GRI 302 能源

本報告書為泰詠首次出版之永續報告書，因重大主題分析於 2024 年首次進行，故尚無前一年度之比較資料。

四、重大主題之管理

泰詠依據各項重大永續議題之衝擊性質，訂定相應的政策與管理措施，並由專責單位負責追蹤政策與策略的執行成效。泰詠亦設定具體的管理指標與目標，並定期檢視其達成情況，以確保永續發展策略得以有效落實。

以下章節將依各重大主題，逐一說明其管理機制與執行成果。

永續構面	重大主題	正面實質及潛在衝擊	負面實質及潛在衝擊	價值鏈衝擊邊界					
				投資人	員工	客戶	供應商	主管機關	社區鄰里
經濟及治理面	經濟績效	維持穩健的財務績效，是泰詠對所有利害關係人秉持的承諾，亦為公司永續經營的基石	不健全的公司治理可能導致內部產生不當行為，進而損害企業聲譽與營運穩定	■	■	■	■	□	□
社會面	勞雇關係	健康的勞雇關係有助於提升員工滿意度與工作效率，營造穩定且協作的團隊氛圍，進而強化企業形象，促進公司永續發展	若缺乏有效的溝通機制或制度不夠完善，可能導致員工產生不滿情緒與高流動率，進而影響企業的運作效率與整體聲譽，對永續發展構成潛在風險	□	■	□	□	■	□
	訓練與教育	為員工提供多元的學習與培訓活動，藉由教育訓練提升員工的專業知識、技能與能力，使其能更有效地因應工作職責與挑戰，進而強化整體組織效能與競爭力	人才是泰詠永續營運的關鍵基礎。當員工對組織缺乏認同感，且其專業知識與能力未能有效提升，將可能導致人力資源流失，進而影響泰詠的穩定發展與競爭力。員工士氣低落與離職率上升不僅造成人才短缺，也使替代人力難以尋覓，衍生培訓與適應等無形成本，對泰詠效能與營運穩定性構成實質挑戰	□	■	□	□	■	□
	員工多元化與平等機會	泰詠致力於打造無歧視的工作環境，堅守不因性別、國籍、年齡或身心障礙等因素，產生任何形式的差別待遇。	員工士氣低落與離職率上升不僅造成人才短缺，也使替代人力難以尋覓，衍生培訓與適應等無形成本，對泰詠效能與營運穩定性構成實質挑戰	□	■	□	□	■	□
環境面	能源	透過節能措施不僅可降低能源成本，亦有助於保護環境、減少石化燃料使用，進而提升能源安全，促進綠能產業發展，為永續注入動能	能源監控與管理需投入大量資源，節能成效亦仰賴員工對能源使用習慣的改變。在推動能源轉型過程中，亦面臨技術升級、設備投資及制度調整等多重挑戰，需整合內部共識與外部資源，以穩健推進綠色轉型目標	□	■	■	■	■	□
	排放	確認排放來源有助於制定有效的減碳政策，不僅能提升環境管理效能，亦可降低未來碳費制度對營運成本可能造成的衝擊	確認排放來源有助於制定有效的減碳政策，不僅能提升環境管理效能，亦可降低未來碳費制度對營運成本可能造成的衝擊	□	■	■	■	■	□

參、治理面

一、經濟績效

健全的財務體質是邁向永續經營的關鍵基石之一，因此泰詠設定股東權益報酬率（ROE）20%以上為財務績效目標，並透過每月經營管理會議，持續檢討營運策略，進行滾動式調整。

2024 年整體營運表現仍以台灣廠為主要貢獻來源，惟受上海廠與蘇州廠持續面臨美中貿易角力與經濟放緩等因素影響，營收下滑、營運尚未明顯改善，致使 2024 年度股東權益報酬率為 15.95%，未達原訂目標。此外，公司每年編列營業與資本支出預算，經最高管理階層核准後提報董事會，以強化管理層對營運進度與成效的掌握，並持續優化財務管理，以實現長期穩健的營運目標。

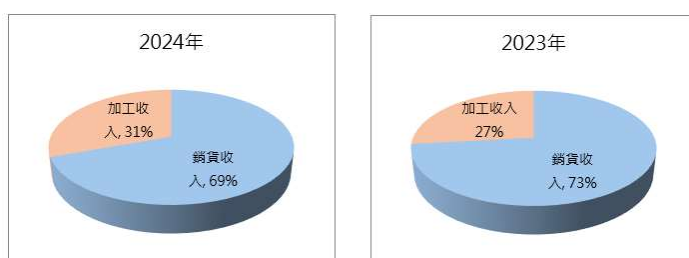
□ 營運成果

雖然 2024 年營收略有衰退，但泰詠在服務能力的建置與優化上持續推進，成效逐漸顯現。全年合併營收為 32.7 億元，獲利達 3.8 億元，較 2023 年成長 28.2%，刷新歷年紀錄。

單位：新台幣仟元

項目	2024 年		2023 年	
	金額	%	金額	%
營業收入	3,269,827	100	3,660,315	100
營業成本	2,652,144	81	3,110,327	85
營業毛利	617,683	19	549,988	15
營業費用	215,844	7	206,470	5
營業淨益	401,839	12	343,518	10
營業外收支淨額	78,479	2	44,055	1
稅前淨益	480,318	14	387,573	11
所得稅費用(利益)	99,738	3	90,834	3
本年度淨益	380,580	11	296,739	8
基本稅後 EPS(元)	2.62	-	2.05	-

▣ 營業收入比例圖



□ 經濟價值分配

單位：新台幣仟元

類型	項目	2024 年
產生的經濟價值	營業收入	3,269,827
	營業外入及支出	78,479
分配的經濟價值	營業成本	2,652,144
	員工薪資與福利	151,927
	分配股東紅利 ^(註1)	345,116
	應付政府稅款	99,738
	社會支出	344
留存的經濟價值	產生的經濟價值-分配的經濟價值	99,037

註1：2024 年度盈餘分配現金與股票股利。

□ 2024 年政府補助一覽表

單位：新台幣仟元

項目	補助單位	金額
托兒措施補助款	勞動部	36
智慧機械投資抵減	經濟部產業發展署	1,431
合計		1,467

□ 確定給付制義務與其他退休計畫

為提供穩固且符合法規之退休保障制度，新竹廠依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，建置涵蓋舊制確定給付制與新制確定提撥制的退休金提撥與給付機制；上海廠與蘇州廠則依據當地《社會保險法》及相關規定，參與基本養老保險制度，由公司與員工依規定比例共同提繳保險費用。透過上述制度安排，確保各地員工於符合法定退休條件時，皆能獲得適足且有保障之退休給付。

台灣	舊制(確定給付制)	依法設立「退休金監督管理委員會」，負責督導舊制退休準備金之提撥與管理。舊制退休金提撥標準為員工每月薪資總額之 3.5%，定期提存至台灣銀行設立之「舊制退休準備金專戶」。並每年委託具公信之專業精算單位出具精算報告，以確認準備金提存水準足以支應未來退休給付義務，切實保障員工權益。
	新制(確定提撥制)	自《勞工退休金條例》實施後，依規定按員工月薪 6% 定期提撥至勞工保險局設立之員工個人退

	退休金專戶，專戶資金歸員工個人所有，年滿 60 歲後可依現行法規之規定提領。
	於 2024 年度內，共有 16 位員工提出申請結清退休金；其中實際辦理退休或離職並依法結清舊制退休金者共 5 位，其餘 11 位員工目前仍在職，惟已具備新制退休金身分，並因個人因素選擇提前結清舊制年資部分。泰詠尊重並配合員工個人之退休資源規劃選擇，並持續強化制度管理機制，透過法遵、精算與專戶提存等方式，確保退休制度之永續穩健運作。
大陸	上海廠與蘇州廠員工依當地相關勞動法規，參與由政府規定之基本養老保險制度。公司每月依規定比例，按員工薪資作為繳存基數，為員工繳納養老保險費用，其中員工自提比例為 8%，公司提撥 16%。

二、稅務

泰詠每年皆遵循國內及海外相關稅務法規，訂定符合常規交易原則的利潤分配機制，避免不當租稅規劃，並誠實申報及履行納稅義務，以確保合規經營。

□ 稅務政策

1. 關係企業間交易須符合常規交易，並遵循主管機端訂定之移轉訂價準則。
2. 分析營運環境並評估稅務風險，並依經營決策考量相關稅務上風險。
3. 遵循國內及國際租稅法規。
4. 尊法公司法與稅務相關法令的規定。

□ 稅務治理、管控與風險管理

泰詠之稅務管理由財務部負責，全面掌握海內外各營運據點的稅務遵循情形與全球稅法動態。對於潛在高風險之稅務議題，財務部將即時彙整並提報經營管理會議，協助管理階層掌握稅務風險與趨勢。稅務會計師負責執行稅務查核，並即時提醒相關法規變動，進而推動必要的因應措施，以降低潛在稅務風險。透過風險管理機制的有效運作，泰詠致力於降低稅務風險，實現公司與股東的最大利益。

□ 利害關係人稅務議題之溝通與管理

泰詠稅務申報與繳納皆按規定期限內完成。各地政府稅務機關為公司稅務遵循的直接監管者，若遇稅務疑義，公司均主動與稅局人員聯繫確認。

□ 稅務繳納狀況

本公司 2024 年支付之所得稅為新台幣 84,842 仟元。

三、誠信經營

□ 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營則是推動永續發展的重要根本。泰詠參酌《上市上櫃公司誠信經營守則》，訂定《誠信經營守則》與《道德行為準則》，以符合投資人與各利害關係人之期待，深化企業誠信文化。相關規範亦全面適用於集團內各子公司，持續強化整體治理體系的誠信與責任。

泰詠認為，健全且具效率的董事會是公司治理的核心基礎，致力於建構重視利益迴避並兼具公開透明決策機制的董事會架構，確保公司重大事項均能依循正當程序審慎處理。

泰詠秉持公開透明與誠實原則從事各項商業活動，明確規範董事、經理人及全體員工在執行業務過程中，不得為獲取或維持利益而直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，亦不得涉及重大違法、嚴重違反誠信或違背受託義務之行為，以落實企業誠信經營。

泰詠亦積極透過教育訓練、明確的作業程序、行為準則及獎懲制度，使全體員工深刻理解並落實誠信經營與職業道德的重要性。公司內部稽核單位協助董事會定期檢視內控制度之執行狀況及法令遵循情形，以確保制度有效運作，提升整體治理效能，促進公司健全發展。

為強化誠信透明的企業文化，公司設置檢舉管道，鼓勵員工以電子郵件或書面方式向直屬主管或人資主管舉報任何違反誠信原則之行為，不論涉及內部同仁或外部人員。為確保調查程序之公平性與透明性，泰詠設立獨立調查單位，專責處理相關檢舉與調查事宜，以維護組織清廉文化與永續經營之核心價值。

2024 年，泰詠未發生任何違反誠信原則下之反競爭不法行為、反托拉斯事件和貪腐案件，全體員工均遵守道德規範，積極落實企業誠信之核心價值。透過內部稽核，各廠區亦未發現重大貪腐事件。

對象	內容	執行頻率
供應商	新進供應商簽屬「供應商企業社會責任聲明書」，明確承諾遵守泰詠所訂定之誠信紀律與商業道德規範。透過簽署機制，供應商宣示將恪守公平交易、禁止貪腐、不得提供或收受不當利益等基本原則，並與泰詠共同維護透明、誠信的合作關係。	新進時
員工	全體員工皆依據《員工手冊》第四條服務守則行事，確保業務執行符合政府法令與公司規章，並共同維護公司機密與公共資產，展現誠信與責任精神。	不定時
董事	董事就任時即簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」，以確認其過往未涉及任何違反誠信原則之行為，並承諾在任職期間恪守誠信經營之最高標準。	就任時

四、溝通管道及申訴機制

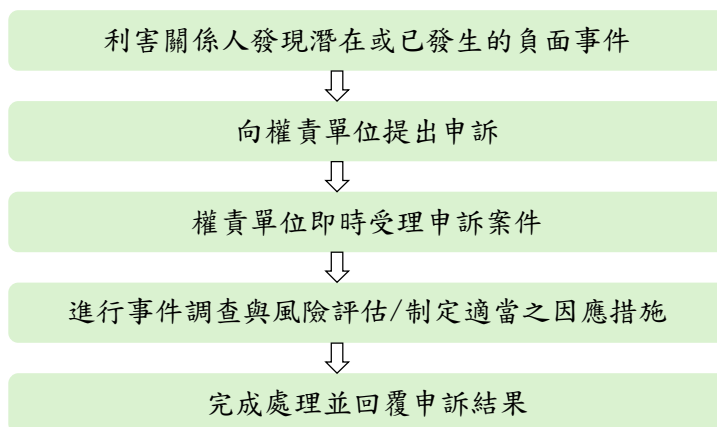
為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，泰詠鼓勵員工及相關方透過本公司提供之檢舉機制進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

□ 利害關係人之溝通管道

泰詠各部門透過例行性溝通管道，與利害關係人保持定期互動，以掌握其關注議題與對企業的期望。為即時降低潛在負面衝擊對利害關係人及公司營運所造成之影響，泰詠針對各項永續議題設置申訴機制，作為風險管理與回應的重要環節。

當利害關係人發現可能發生或已發生之負面事件時，可透過既定管道向權責單位提出申訴。公司將由相關單位即時受理並啟動處理程序，進行事件調查與風險評估，並依據實際情況制定適當之因應措施，確保事件妥善處理並防止類似情形再次發生。

若申訴事項涉及特定永續議題，或可能對公司營運造成重大負面影響，則由具權責之部門主導溝通，涵蓋財務狀況、法令遵循、環境保護及勞動權益等面向，並進行盡職調查。最終調查結果將由高階管理階層審閱，以確保回應機制之妥適性與治理透明度。此機制不僅強化企業的透明度與回應能力，更展現泰詠對利害關係人權益的重視與永續發展的承諾。



□ 利害關係人溝通

(一) 泰詠與員工

在當前高度變化、競爭激烈的產業環境中，如何與同仁攜手前行、共同成長，已成為泰詠關注的關鍵議題。企業的發展並非僅仰賴制度與管理，而是源自於每一位同仁想要變得更好的那份內在意願。

每一位同仁的自主選擇與自我追求，是泰詠持續精進的動力。當工作不再只是責任的履行，而是實踐角色、探索價值與提升自我的過程，企業的角色應是提供一個值得選擇的平台、一個鼓勵成長的環境。

因此，泰詠持續強化員工培育機制、福利制度與工作環境，讓每一位願意在這裡前行的同仁，都能獲得看見方向的可能、得到支持的資源、創造改變的空間。

真正長久的競爭力，來自於每一位同仁願意持續提升的決心；而泰詠的責任，是讓這份「意願」，能夠被承接、被支持、被實踐。

1. 申訴管道

透過員工意見箱及投訴專線的設計，泰詠提供同仁一個隨時表達意見的管道。

⊗ 申訴內容涉及一般人員

信箱：tu_emplye@topunion.com.tw，由管理部主管受理。

⊗ 申訴內容涉及高階主管與董事

信箱：spokesman1@topunion.com.tw，由發言人受理。



2. 團體協約

新竹廠未成立工會，故無需依《團體協約法》簽訂團體協約；上海廠與蘇州廠的工會會員涵蓋率達 100%，所有員工皆為工會會員，並享有團體協約所提供的保障。

3. 勞資會議

新竹廠雖尚未成立工會，公司仍依據相關法規，透過勞資會議進行協商並作成決議，確保員工權益獲得妥善保障。

A. 泰詠電子勞方代表由全體員工直接選舉選出，勞資會議代表之任期為四年。

(1) 勞方代表提名名額：間接人員 8 名，直接人員 2 名。

(2) 依人數比例由單位主管提名候選人名單，資格條件：

➢ 到職年資 5 年以上。

➢ 熱心參與公共事務且工作表現穩定的同仁。

(3) 票選結果：

➢ 間接人員得票最高前 1~4 名為正選代表，5~8 名為候補代表。

➢ 直接人員最高票 1 名為正選代表，另一名為候補代表。

➢ 正選代表因故無法擔任時，將由候補代表遞補。

B. 依法定期召開勞資會議，由勞方代表與公司代表面對面溝通，2024 年 3 月 15 日、6 月 27 日、9 月 20 日、12 月 24 日，共舉行 4 次勞資會議，勞資雙方代表共計 35 人次參加，全年共計 1 個提案，全數順利結案。

4. 職業安全

勞資會議由勞方代表擔任職業安全委員，並定期召開職業安全委員會會議，會議日期為 2024 年 3 月 15 日、6 月 27 日、9 月 20 日及 12 月 24 日，全年共計 48 人次參與。全年提出 1 項提案，已順利結案。

2024 年共辦理公共安全相關教育訓練（如：消防逃生演練、急救訓練等）2,415 小時，參訓人次達 1,940 人次。

5. 2024 年未發生重大不當勞動行為，惟因違反《勞動基準法》第 32 條第 2 項加班時數上限規定，遭處罰鍰新台幣 110,000 元，相關作業均已依規定調整，現已符合法令要求。

(二) 泰詠與投資人

泰詠在股權結構、股東權益保障、董事會組成與職責，以及與利害關係人之溝通管道與資訊揭露方面，均依循櫃檯買賣中心所訂《上市上櫃公司治理實務守則》辦理，並嚴格遵守相關規範，以確保公司治理機制之透明性與有效運作。

股東專區：<https://www.topunion.com.tw/zh-tw/relationship>。

(三) 泰詠與客戶

泰詠專注於少量、多樣、高難度、不成熟且具急迫需求的客戶群，秉持「以客為尊」的理念，致力於與客戶建立長期穩固的夥伴關係，並以滿足客戶需求為首要考量，期望達成雙贏的合作成果。

為持續提升服務品質與客戶滿意度，公司每年定期執行「客戶滿意度調查」，調查範疇涵蓋行銷業務支援、物流、品質及服務等面向。調查結果將作為年度重要會議中訂定次年度客戶滿意度目標的依據，並作為持續改善的重要參考。

2024 年，泰詠透過電子郵件方式發送問卷，針對現所有客戶共計發出 28 份，並全數回收，回覆率達 100%。調查結果顯示，客戶對倉管部門的服務表現給予高度肯定，滿意度相對較高；相較之下，對生管部門的滿意度則略顯不足。各相關權責單位已依據調查結果進行檢討，並制定改善計畫，確保相關措施於期限內落實執行，以持續提升整體客戶滿意度。

(四) 泰詠與供應商

泰詠身為電子製造服務領域的重要製造商，秉持企業永續發展的核心理念，積極建構符合國際永續標準的物聯網供應鏈生態體系。公司在兼顧品質與成本效益的前提下，與供應鏈夥伴建立穩定且友善的合作關係，攜手推動企業社會責任的落實，共同促進永續價值的實現。

泰詠積極導入並落實 ISO 9001、ISO 13485 品質管理系統及 ISO 14001 環境管理系統，展現對品質與環境管理的高度承諾。同時，公司亦鼓勵供應商、協力廠及外包商遵循人權保障、勞動條件、環境保護及商業道德等行為準則，並確保其營運符合政府相關環保法規。為推動環境永續，泰詠倡導節能減碳、資源有效利用與持續改善的營運精神，攜手供應鏈夥伴共同打造具韌性與責任感的永續供應鏈，以保護環境為核心目標。

此外，泰詠持續監控供應商是否涉及違反法令之重大事項，並因應全球對溫室氣體排放、水資源管理及廢棄物處理等永續議題的重視，逐步將相關議題納入供應鏈管理機制，確保企業與供應鏈夥伴能共同因應永續趨勢，實現負責任的企業營運目標。

2024 年共稽核 177 家物料供應商，占全部合格供應商(1,485 家)的比例為 11.89%。

管理流程內容	應完成家數	已完成家數	備註
基本資料	1,485	1	全數完成
品質暨環境管理系統及行為準則調查表	1,485	1,200	
品質暨環保理念宣導函	1,485	1,200	

項目	合格供應商	已完成家數	達成率
環境管理	1,485	1,250	84%
社會責任管理	1,485	1,250	84%

(五) 泰詠與社區團體

泰詠積極透過藝文推廣與公益活動，培養員工的文化素養，致力營造友善且多元的職場環境。公司不定期邀請專業講師舉辦藝文講座，鼓勵員工參與各類公益行動，如：捐血、淨灘等社會關懷活動，展現企業對社會的責任與關懷。

此外，泰詠於新竹廠大廳設置攝影與畫作展覽空間，提供員工欣賞藝術作品的機會，深化文化素養與美學素質，進一步形塑兼具人文氣息與社會責任的工作氛圍。



(六) 泰詠與政府機關

- ◇積極參與政府或主管機關舉辦之研討會。
- ◇參與外部協會/機構，透過會員參與，獲得教育訓練等相關資訊。
- ◇參與員工健康促進相關醫療院所，辦理健檢或健康講座。

2024 年泰詠未接獲任何檢舉案件，亦無重大檢舉案件之處理情形。

五、風險管理

□ 風險管理機制

面對全球政經局勢動盪、氣候變遷與環境變化所帶來的營運挑戰，泰詠積極強化風險預防與損失控制機制，並將風險管理制度融入日常內部控制作業，確保各項風險得以有效控管於可接受範圍之內，降低對企業營運與永續發展之潛在衝擊。

為強化營運韌性與客戶信賴，泰詠通過多項國際管理系統認證，持續精進製程穩定性與產品可靠度。泰詠亦依據內部稽核與管理審查辦法，定期執行自我檢視與改善，並通過外部第三方稽核驗證，以確保管理系統持續有效運作，提升整體風險應變與永續治理能力。

主要風險管理項目

類別	說明與因應措施
市場風險	電子產品具生命週期短、技術快速演進等特性，使產業變動速度加快，對企業營運構成潛在風險。為強化企業韌性與永續競爭力，泰詠持續提升製造靈活性與技術導入能力，並透過與既有供應商建立穩定且長期的合作夥伴關係，降低供應鏈中斷風險。此外，公司亦積極關注產業趨勢與市場變化，強化風險辨識與應變能力，確保能在快速變動的環境中穩健運作。
財務風險	財務風險涵蓋匯率風險、價格風險及利率風險等面向。泰詠平時密切關注國際金融市場動態及匯率變動趨勢，並與往來銀行維持良好溝通與合作，確保資金調度與流動性充足，降低市場變動所可能帶來之財務衝擊，進而提升整體營運穩定性與財務韌性。
信用風險	為降低因客戶無法履行合約所產生之信用風險，泰詠訂定明確之授信政策，並於交易前進行客戶信用評估。交易後，亦持續追蹤並監控帳款回收狀況，藉此強化應收帳款管理，維護公司資金安全與財務穩健，落實審慎且負責任的營運風險控管。

□ 法規遵循

泰詠長期以來堅守對營運所在地法律規範的承諾，持續檢視並更新環境保護及職業安全衛生法規要求。我們確保所有作業皆符合最新法令標準，藉此全面落實法規遵循與風險控管。

2024 年度，泰詠未發生重大不當勞動行為，惟因違反《勞動基準法》第 32 條第 2 項有關加班時數上限之規定，遭主管機關裁罰新台幣 110,000 元。事後已即時檢討並調整相關作業流程，目前已全面符合法令要求。

類別	件數	支付金額
超時加班	1	110,000

環境管理方面，泰詠亦嚴格遵循台灣相關環保法規，包括《廢棄物清理法》、《空氣污染防制法》、《水污染防治法》及《噪音防制法》等，2024 年度未發生任何違規情事。

泰詠持續落實法規要求，確保各項環境管理措施符合法定標準，以降低營運風險並展現企業對環境責任的承諾。

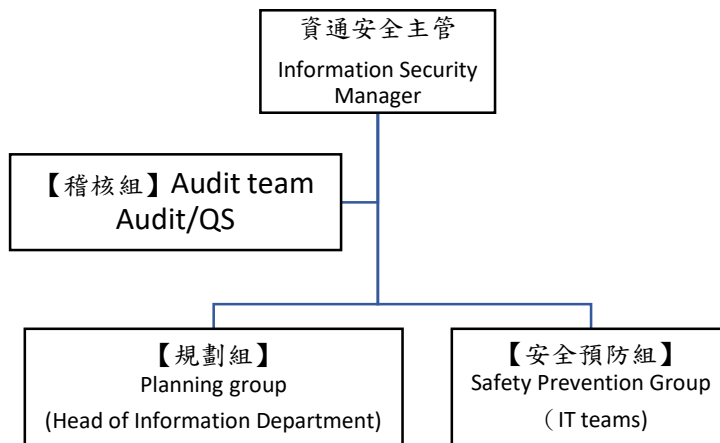
六、資訊安全及客戶隱私保護

在全球數位轉型的浪潮下，數位化已成為泰詠提升內部流程效率及強化 ESG 數據掌握的關鍵策略方向。針對營運中所產生的各類資料與資訊，泰詠不僅致力於確保其機密性、完整性與可用性，更積極防範惡意攻擊、破壞與入侵，以保障客戶、員工及公司整體的資料安全。

□ 資通安全風險管理架構

泰詠資訊安全之權責單位為「資通安全委員會」，並依職能區分為三個小組，負責統籌規劃及執行相關安全措施。此外，公司委任資訊安全顧問協助公司進行內部與外部的資安防禦。資訊部並於每次管理審查會議上，向高階主管報告公司資通安全治理的最新狀況。

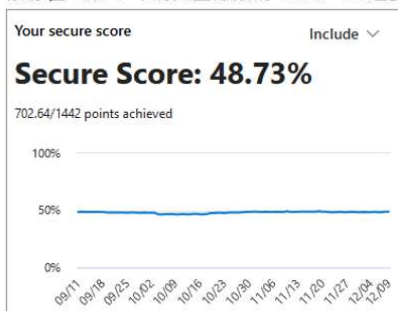
規劃組	由資訊部主管負責訂定內部資通安全政策，並規劃暨執行資通安全作業，確保資安政策的推動與落實。
安全預防組	由三廠資訊安全專責人員負責監控資通安全管理狀況，進行預警、防禦與監控，並推動資訊安全觀念及預防措施，以提升整體資安防護能力。
稽核組	稽核部門與 QS 為資訊安全監理的查核單位，負責督導內部資安執行狀況。如查核過程中發現缺失，將立即要求受查單位提出具體改善計畫與相關措施，以確保資訊安全管理的有效落實。



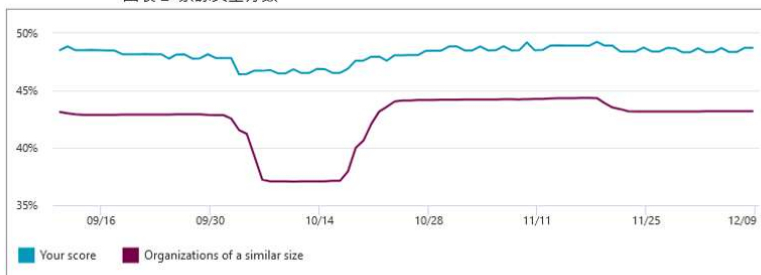
□ 資安防禦情況

泰詠使用 Microsoft Defender 產品，部署設備端點、確認系統更新版本以及威脅偵測率等相關資訊，以確保設備和人員帳號的安全性。

泰詠在 2024 年的安全分數為 48.73，且過去半年與其他相似的組織比較，安全分數較高。



圖表 1 泰詠安全分數



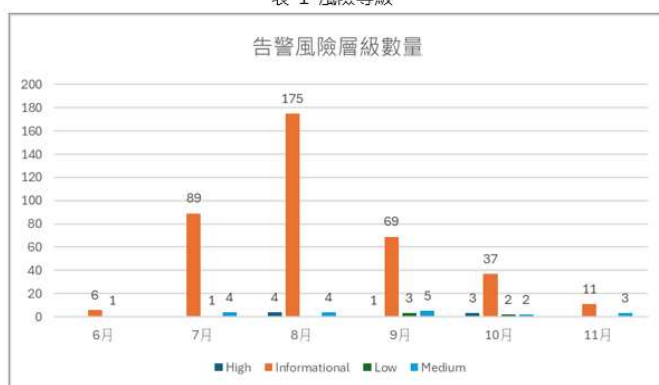
圖表 2 2024 安全分數

Alert 分析

統計時間為 2024/6/1-2024/11/30，風險等級以 Informational 與 Low 居多。High alert 主要為 Microsoft Entra Connect 同步時向 DC 發送複寫請求，經確認為 False Positive；Medium 則為使用者發送大量信件觸發，經確認為預期行為；Low 及 Informational 多為管理員提交的郵件審查已完成。

風險等級	數量
High	8
Medium	18
Low	7
Informational	387

表 1 風險等級



圖表 10 告警風險層級數量

資通安全政策

資安鞏固、安心服務、智能防護、暢行無誤。

泰詠建立「資訊系統管理程序」，並積極規劃、設置及維護資訊系統軟硬體，以提升資訊處理與分享效率。我們確保資訊系統穩定運行，並妥善分類、管理與儲存資訊，確保其安全性與可用性。透過這些措施，我們致力於提供即時、準確的資訊，進一步提升營運效率與品質。

具體管理方案及投入資通安全管理之資源

- (1) 泰詠委託專業電腦資訊廠商進行維運與管理，並每月提供固定的資訊安全報告，追蹤與確認各項資安議題。公司嚴格執行防火牆政策審核、主機端點防護、網路入侵偵測、防毒系統更新，以及主機與網路設備漏洞修補、釣魚郵件偵測、異常行為判定、電腦機房管理等關鍵安全措施，以確保資訊系統的穩定與安全。
- (2) 依資訊資產機密等級，執行適當之存取授權與保護。
- (3) 不定期針對重要系統進行災難備援演練，在災害發生時，能迅速恢復營運，確保公司營運持續能力。
- (4) 每年安排資訊安全課程宣導，並不定期進行釣魚信件測試，確認及加強員工對於資安意識。

資訊安全，人人有責！泰詠以建立全員具備資訊安全基本防範意識為目標，致力將資安政策落實於日常工作的各個環節。為持續強化全體同仁的資安意識，本公司不定期舉辦資訊安全訓練課程，內容涵蓋資安基本觀念、客戶資料保護實務，以及公司資訊安全規範的具體應用。透過這些訓練，不僅提升員工對資安威脅的防禦能力，也期望全體同仁對當前資安事件具備基本認知與應對能力。

□ 未來資訊安全防禦的重點

- (1) 網路釣魚電子郵件和惡意程式碼防禦
- (2) 零信任，身分安全
- (3) 由資訊安全顧問監控
- (4) 加強網路安全技術和意識

□ 客戶隱私保護

為確保公司及客戶商業機密的安全，本公司積極檢視並強化公司與客戶間的資訊安全環境，以鞏固長期競爭力並奠定永續經營的堅實基石。

泰詠於 2024 年無發生投訴事件或經調查不屬於違反資安事件。

七、參與各類社團組織

泰詠持續參與業務相關的公協會組織，積極與同業及專業人士交流產業知識、資訊與實務經驗，期能共同因應國際局勢變遷，並提升整體產業水準。

公協會組織	身分
台灣區電機電子同業公會	會員
社團法人中華民國內部稽核協會	會員
研揚文教基金會-友善家庭職場	企業聯盟
中華民國護理師護士公會全國聯合會	會員
中華民國急重症護理學會	會員
中華民國教練領導力推廣協會	會員
台灣職業衛生護理學會	會員
社團法人台灣環境教育協會	會員

八、供應鏈管理

泰詠深知，企業的成功並非僅憑一己之力，而是仰賴整個供應鏈的緊密合作與相互支持，才能實現共存共榮的發展目標。永續經營亦同，減碳、人權維護及環境保育等議題，必須由產業上、中、下游攜手合作，方能為地球與社會帶來實質貢獻。

為確保產品的生產品質，泰詠在進料、製造、在製品與成品檢驗及出貨等各階段，皆依據既定的品質管控計畫與作業標準，嚴格執行檢驗與測試作業，並詳實記錄每一道程序，確保產品品質符合客戶與法規之要求。

此外，泰詠透過供應商大會向合作夥伴宣導 ESG 政策，促進永續理念的共識與落實。並建置供應鏈中斷風險控管機制與營運持續計畫，以因應外部環境變化所可能帶來之衝擊，強化整體供應鏈的韌性與穩定性，與夥伴共同邁向永續未來。



□ 永續供應鏈_採購管理

泰詠作為電子製造服務（EMS）領域的主要製造商，秉持企業永續發展的經營理念，致力於打造具韌性與責任感的永續供應鏈生態體系，邁向符合國際採購永續標準的目標。泰詠視「客戶、供應商、泰詠」為緊密相連的三位一體，嚴選優質客戶與訂單，攜手優良供應商，透過持續的精進與創新，為每一位客戶提供強且高效的供應鏈服務，並共同實踐企業社會責任，推動產業永續發展。

泰詠不僅自身積極導入並通過 ISO 9001、ISO 13485、IATF 16949 等品質管理系統，以及 ISO 14001 環境管理系統與 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，更進一步要求供應商、協力廠商與外包商共同遵守人權保障、勞動條件、環境保護與商業道德等商業行為準則。

公司全面遵循政府相關環保法令與規章，倡導節能減碳、資源節約與持續改善的營運理念，攜手供應鏈夥伴共建永續生態體系，以實現環境保護與社會責任的雙重目標。

此外，泰詠定期檢核供應商是否涉及重大違法事項，並將全球日益重視的議題，如溫室氣體排放、水資源管理與廢棄物處理等一一納入供應鏈管理機制，確保企業在環境、社會與治理(ESG)三大面向的全面發展。

□ 提高在地採購比例

供應商是泰詠永續經營中共存共榮的重要夥伴。泰詠優先與在地供應商合作，以降低製造與運輸過程中所產生的碳排放，逐步建構綠色供應鏈。透過持續的溝通、輔導與合作，泰詠積極推動在地採購政策，目標為 90% 以上採購來自當地供應商，並致力於逐年提升在地採購比例，以實現環境永續與社會共好。

當地供應商金額佔比%	2024 年	2023 年
	81%	83%

□ 綠色供應鏈

泰詠深知目前所使用的物質與材料可能對人體健康與環境造成潛在衝擊，因此我們承諾在選用與使用過程中採取先期預防措施。為降低生產環境的負面影響，並實現資源節約、提升能源效率與減少碳排放的綠色供應鏈目標，泰詠積極推動產品品質與可持續性並重的策略。公司定期將國際最新環保法規與規範要求傳達給供應商，作為法規遵循的依據，攜手供應鏈夥伴邁向淨零碳排，共同實現永續共好循環。

原物料供應商須依照泰詠所訂定的《原物料承認規範》，提供由第三方公證檢測實驗室出具的測試報告，或不含有害管制物質之證明文件。在採購流程中，泰詠已納入相關物質管制要求，以確保所採購之零件符合規格與環保標準。此外，泰詠電子透過「綠色供應商平台」提供合作供應商進行零件承認所需的文件作業流程，涵蓋 RoHS、REACH 等國際環保規範，以強化供應鏈的合規性與永續性。

文件管理部門（DCC）每年持續追蹤國際法規及客戶對有害物質的最新要求，並滾動式修訂《品質規範手冊》。截至 2024 年，泰詠所使用的所有材料（包含材料、零件、組件及製程用料）皆已全面符合相關規範。

泰詠遵守歐盟有害物質管制(RoHS)要求，2024 年無違反相關產品法規。2024 年，泰詠全面遵循產品與服務相關的資訊揭露與標示法規，全年未發生因品質問題而影響下游廠商或終端客戶安全與健康之事件，亦無違反產品與服務資訊標示或行銷傳播相關法規之情形。

供應鏈永續管理	
政策或承諾	- 主要供應商應遵循「品質暨環境管理系統及行為準則」使其知悉公司應遵循之標準 - 設定短中期目標，擬定具體做法，以有效推動與落實 - 要求主要供應商以《品質暨環境管理系統及行為準則》政策為最高目標，遵守及提升勞動人權、安全衛生、環境保護、商業道德與管理系統績效 - 鼓勵供應商依循 ESG 社會及環境標準，符合勞動、環保及商業道德等行為規範
短期目標	100% 關鍵原物料不來自衝突礦產區域 100% 關鍵原物料通過 RoHS/REACH 國際限令要求
中長期目標	- 使用 ESG 環境及社會標準篩選關鍵原物料新供應商 - 使用 ESG 環境及社會標準篩選關鍵原物料既有供應商
當年度投入資源具體成果	- 投入人力：每月 2 人 - 關鍵原物料供應商家:48 家 100% 不來自衝突礦產區域 - 關鍵原物料供應商家:48 家 100% 通過 RoHS/REACH 國際限令要求
負責部門	採購中心



1. 新供應商選用

為確保供應器具備滿足公司需求的能力，需對潛在供應商進行全面評估，評估內容包括其財務穩定性、生產能力、品質管理系統以及交貨能力等關鍵面向。根據評估結果，選擇最具能力與適配性的供應商，以確保供應鏈的穩定與效率。

(1) 主要物料供應商及一般物料供應商

主要物料	一般物料
CPU、Chipset、PCB、Memory、HDD LCD、Touch Screen、Power Supply、機構料件	一般電子零件、connector、cable、風扇、螺絲、包材等



(2) 新供應商尋找與審核

採購部門依據生產或公司營運需求，主動尋找具備供應本公司所需物料能力的主要或一般供應商，亦可由供應商主動洽談合作事宜。

採購與品保人員共同審查供應商所填寫之基本資料表，並依據料件的重要性，決定適當的評鑑方式。

(3) 供應商評估準則

◆ 環境管理調查

ISO 14001 或簽署符合 RoHS(歐盟電子電機設備中危害物質禁用指令)之零組件與包材之承諾書或簽署符合 REACH (化學品登記、及評估及授權之機制)之零組件與包材之承諾書。

◆ 社會責任調查

供應商自評表內容涵蓋職業安全與衛生、商業行為道德準則（如不收賄、不行賄、資料保密等），以及企業社會責任相關之活動與措施。

☐ 2024 年合格供應商家數

項目	合格供應商	已完成家數	達成率
環境管理	1,485	1,250	84%
社會責任管理	1,485	1,250	84%

2. 供應商衝突礦產

泰詠要求供應商所交付之零件應盡可能符合國際人權管理相關規範。針對交易所涉及之供應零件，供應商須簽署符合《衝突礦產報告範本》（CMRT）之承諾書，保證其所提供之錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）、金（Au）等四種礦產，未採購自剛果民主共和國及其周邊國家，包括剛果、烏干達、蘇丹、坦尚尼亞、盧安達、安哥拉、尚比亞、布隆迪等地區。

截至 2024 年共有 48 家關鍵供應商完成簽署《衝突礦產報告範本》（CMRT），以符合相關規範要求。

3. 供應商稽核績效

- (1) 為確保供應商交貨品質之穩定性，品保部門每年年底依據供應商名冊及其交貨表現進行彙整與統計，並與採購部門討論後，訂定次年度之供應商稽核排程計畫表。
- (2) 針對具有交易實績之合格供應商，由品保單位主導每半年進行一次績效考核，並將考核結果填列於「供應商年度考核統計表」，作為後續管理與合作評估之依據。

稽核項目	百分比
進料品質	10%
製程品質	10%
客戶端品質	10%
環保及品質評比	20%
交期評比(交貨準時率)	20%
成本評比	10%
配合性	20%

(3) 供應商績效資料的回饋

採購單位應將供應商年度評鑑結果回饋予前一年度評等為 B 級（不含）以下之供應商，並針對如 PCB、金屬材料（METEL）等關鍵原物料供應商，持續提供其品質改善相關資料，以促進其持續改進與品質提升。

由品保單位依《品質暨環境系統管理程序(2-GM001)》每年定期執行供應商考核與統計作業，作為供應商持續監控與再評估之依據。

(4) 2024 年度品質評核績效

項目	評核家數	優良廠商	需改善的廠商
上半年	745	745	0
下半年	740	740	0
評核結果		增加採購比例維持合格供應商	

4. 主要供應商原料供應說明

(1) 主要原料之供應狀況

泰詠生產用的原料大致可以分成三類：電子材料、機構材料和包裝材料。電子材料方面，除了部分像 IC 和 LCD 是從國外進口的，大部分都是從國內採購。至於機構材料和包裝材料，幾乎都是我們自己設計開模，然後交給國內廠商製作，整體供料狀況都很穩定、合理。

☐ 主要原料之供應狀況

原料類別	採購來源	設計方式	供應狀況
電子材料	國內為主，部分從國外進口	標準品為主	穩定
機構材料	國內採購	自行開模設計	穩定
包裝材料	國內採購	自行開模設計	穩定

(2) 最近二年度供應商名稱及其進貨金額與比率

單位：新台幣仟元

2024 年				2023 年		
	名稱	金額	占全年度 進貨淨額 比率(%)	名稱	金額	占全年度 進貨淨額 比率(%)
1	A 廠商	279,121	11.97	A 廠商	440,331	18.37
2	B 廠商	268,428	11.51	B 廠商	239,292	9.99
	其他	1,785,204	76.52	其他	1,716,843	71.64
	進貨 淨額	2,332,753	100.00	進貨 淨額	2,396,466	100.00

註：任一年度中曾占進貨總額百分之十以上之供應商，2024 年及 2023 年主要供應商並無重大增減變化。

□ 品質暨環境管理

(一) 取得環境相關管理標誌/認證(國際環境/品質管理系統)

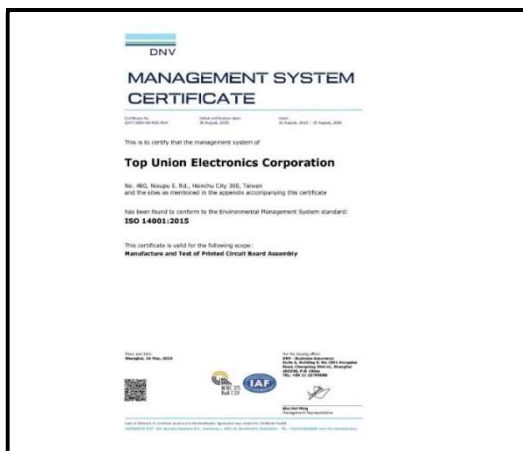
為提升營運效率與品質管理，泰詠已取得多項國際管理系統認證，並憑藉穩定且可靠的製程能力，持續滿足客戶的需求與期待，展現對品質與專業的堅持。

泰詠始終秉持穩定與卓越的品質追求，陸續取得多項國際認證，彰顯我們在品質、環境與產品安全管理方面的全面承諾。針對醫療產業的深耕，我們從客戶角度出發，嚴格控管產品品質，積極落實「顧客滿意、品質至上」的品質政策，並將全面品質管理融入各項作業流程，持續推動改善，致力於超越客戶期望，贏得高度認同。

在永續發展方面，泰詠於 2024 年取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準認證，透過系統性盤查掌握碳排放量，作為推動環境改善與減碳行動的基礎，展現泰詠對氣候變遷議題的重視與責任。

各廠認證資料統計

項目	新竹廠	上海廠	蘇州廠
ISO 9001 品質認證	✓	✓	✓
ISO 14001 環境認證	✓	✓	✓
ISO 13485 醫療器械品質管制體系	✓		✓
ISO 14064-1 溫室氣體認證	✓	✓	✓
QC 080000 有害物質管理系統標準	✓	✓	✓
IATF 16949 國際汽車品質管理系統標準	✓	✓	
ANSI/ESD S20.20 靜電放電防護控制系統標準	✓	✓	✓



(二) 有害物質限用管理

在國際社會日益重視環保與永續發展的趨勢下，泰詠積極導入綠色產品設計與管理理念，從產品開發初期到使用與廢棄階段，全面落實環境友善的作法。

☞ 具體管理措施

綠色設計	泰詠於產品生產前，即全面考量產品對環境之潛在影響。藉由優化資源使用效率、降低有害物質含量與簡化後續處置流程，致力於減少產品全生命週期中的環境衝擊，確保產品符合相關環保法規與標準，實踐綠色設計與永續製造理念。
綠色採購	泰詠將環保要求向上游供應鏈延伸，對原物料與零組件供應商實施綠色採購管理，確保所採購之材料符合相關環保法規與標準。公司並要求供應商配合限用或禁用特定有害物質，透過簽署承諾書、物質成分揭露及必要之驗證程序，共同落實綠色供應鏈管理，促進產品環境友善與永續價值的實現。
產品使用階段	在產品使用階段，泰詠亦重視其對環境之影響，致力於設計與提供高效能、低耗能的產品，藉以降低使用過程中的碳排放與資源消耗。透過提升產品能源效率，協助客戶減少環境足跡，體現本公司在產品全生命週期中對環境永續的責任與承諾。
廢棄處理	泰詠重視產品於使用壽命結束後之回收與妥善處置，致力於降低廢棄物對環境可能造成的二次污染風險。除鼓勵資源循環再利用，並配合相關法規及產業規範，推動產品全生命週期管理，朝向減廢、無害化與再資源化目標邁進，以實現環境永續與綠色製造的承諾。
化學物質控管	泰詠嚴格遵循國際公約及各地區性法規，針對具有持久性、生物累積性、毒性及可能干擾環境賀爾蒙之化學物質，明確列入限用與禁用管制項目。泰詠要求供應商全面配合限用規範，並透過原物料管理制度與驗證機制，確保產品不含有害物質，以維護使用者健康、安全及環境友善原則，落實綠色供應鏈管理與永續製造責任。

泰詠在有害化學物質管理方面，嚴格遵循國際法規，並以歐盟 RoHS 指令（2011/65/EU）為首要遵循標準，確保所有新產品皆完全符合該指令對於有害物質的限制要求。

RoHS 所規範的六大有害物質包括：鉛(Pb)、鎘(Cd)、汞(Hg)、六價鉻(Cr^{6+})、多溴聯苯(PBBs)、多溴聯苯醚(PBDEs)。

此外，泰詠也積極因應歐盟於 2015 年修訂的 RoHS 附加指令（EU 2015/863），進一步納入對以下四種鄰苯二甲酸酯類塑化劑的限制：DEHP（鄰苯二甲酸二(2-乙基己)酯）、BBP（鄰苯二甲酸丁苯酯）、DBP（鄰苯二甲酸二丁酯）、DIBP（鄰苯二甲酸二異丁酯）。

泰詠要求所有供應商全面配合，確保其提供的材料與零組件不含上述有害物質，並符合電池與包裝材料相關環保指令，從源頭落實環保與產品安全的承諾。

(三) China RoHS

為符合中國市場對電子信息產品環保的法規要求，泰詠依據以下標準進行產品設計與標示管理：

1. 產品標示依據 SJ/T 11364-2014

泰詠所有銷往中國市場的電子電氣產品，皆依《電子電氣產品有害物質限制使用標識要求》（SJ/T 11364-2014）進行標示。產品上需貼附「環保使用期限標誌」（如右圖），並標明產品中是否含有限用物質。



2. 有害物質限量依據 GB/T 26572-2011

針對產品各部位是否超過《電子信息產品污染控制的限量要求》（GB/T 26572-2011）中所規定的限值，泰詠會在產品使用手冊中進行詳細說明。該標準目前已更新，新增了對四種鄰苯二甲酸酯類（DEHP、BBP、DBP、DIBP）的限制，與歐盟 RoHS 要求接軌。

3. 包裝材料標示依據 GB/T 18455-2010

所有投放於中國市場的產品包裝物，泰詠皆依據《包裝回收標誌》（GB/T 18455-2010）進行材料代號標示，方便消費者辨識與回收。

泰詠針對 RoHS 管理系統設計在員工入口網站內，專設網路資訊平台提升資訊透明度與回應效率。

☞系統主要功能

產品管制狀態	提供各產品是否符合 RoHS 要求的即時資訊。
常見問題（FAQ）	整理員工與客戶常見的 RoHS 相關問題與解答。
最新 RoHS 資訊更新	即時發布法規變動與公司內部應對措施。
有害物質含量查詢	顯示各物料表單中有害物質的最高含量值，供查詢與追溯。

肆、社會面

一、人力發展

泰詠重視每一位員工的個人成長與職涯發展，深信多元文化背景的人才能激發創新思維與無限想像力。為此，泰詠致力於打造一個融合多元國籍與文化的平台，積極營造全年齡層皆能發揮所長的工作環境。透過促進世代共融與知識傳承，泰詠不僅強化組織的創新能力與韌性，也為員工提供更寬廣的發展舞台。

透過多元包容的企業文化，泰詠不僅強化組織創新能力，也為員工提供更寬廣的發展舞台，共同邁向永續成長的願景。

□ 人權政策與承諾

泰詠參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定下列人權政策承諾，以保障員工與利害關係人之基本權利。

不歧視	不強迫勞動等各項人權政策	員工結社與團體協商的自由	禁聘童工
-----	--------------	--------------	------

泰詠重視員工權益之保障，相關政策適用於全體員工，無論其職級、部門、工作地點、種族、膚色、性別、宗教信仰、政治立場或國籍，皆享有平等的尊重與保障，充分展現公司對公平、包容與人權的承諾。

人權政策	反歧視與性騷擾防治	強迫勞動與工時管理	結社自由與勞資關係	童工
政策最高決策單位	總經理室	總經理室	總經理室	總經理室
監督單位	管理部	管理部	勞資代表	管理部
審核頻率	每年一次	每月一次	每季一次	每年一次
適用對象	所有員工、派遣勞工、實習生、求職者及提供/接受本公司服務之人員	所有員工、派遣勞工、實習生	所有員工、派遣勞工、實習生	所有員工、派遣勞工、實習生
調查或溝通機制	性騷擾申訴處理委員會	打卡紀錄檢核超時	勞資會議	員工到職審查年齡

	信箱與匿名通報制度	勞動檢查		
減緩與補償措施	安排廠護及人資進行心理狀態評估，如需支持提供並轉介相關協助、轉調部門、申訴保密機制調整績效評核損益補償若查證屬實將依法懲處違規者	補償加班費及補休 如涉不當指派，由督導單位進行行為調查與修正	員工表達意見受限者可匿名通報，撈方代表可代為溝通調查後視情節安排調職或進行溝通補償	員工如為誤雇者，立即安排轉介與協助教育補償
政策承諾連結	人權政策	人權政策	人權政策	依勞基法第五章之規定辦理

□ 勞資互動

泰詠重視與員工之間的雙向溝通，除每季定期召開勞資會議外，亦建置多元且暢通之溝通管道，致力於建立以和諧與誠信為基礎的勞資關係，共同營造雙贏、友善的職場環境。若公司發生重大營運變動，將依《勞動基準法》第 16 條、《中華人民共和國勞動法》第 26 條及《中華人民共和國勞動合同法》第 40 條之規定，視員工年資提前 10 至 30 日進行通知。

□ 教育訓練

泰詠深信「人才」是企業最核心的資產，而「教育訓練」則是人才持續突破自我、成長進化的關鍵途徑。為提升全體員工的工作素質與專業能力，泰詠積極推動多元化的學習機會，協助員工掌握因應市場變化所需的職能，並強化各單位的服務執行力。透過系統化的培訓規劃，我們不僅提升員工的工作效益，也積極儲備未來的管理與專業人才，促進組織整體的服務能力與競爭力。泰詠致力於打造一個鼓勵持續學習的環境，促進知識在組織內部的流通與共享，讓每位員工都能快速獲取新知、持續成長。

(一) 訓練政策

為強化組織競爭力與員工專業能力，泰詠依循公司策略與目標，建構出一套完整的訓練與學習架構，內容如下：

公司策略與目標	所有訓練與學習規劃皆以公司整體發展方向與目標為核心，確保人力資源與組織需求一致。
---------	--

完整訓練架構	建立系統化的訓練體系，涵蓋新進人員訓練、在職進修、專業技能培養與管理職能發展等，支援各職能單位的成長需求。
自主學習推動	鼓勵員工主動學習，透過內部平台、自選課程與數位資源，提升個人學習動能與效率。
終身學習鼓勵	建立持續學習文化，支持員工在職進修、取得專業證照或參與外部培訓，實踐終身學習理念。
學習型組織發展	透過知識分享、跨部門交流與內部講師制度，促進組織內部知識流通與創新能力。
提升員工素質與專業能力	透過訓練與學習，強化員工的專業技能與工作素養，提升整體工作效能。
強化組織服務能力	最終目標是提升組織整體的服務品質與市場應變能力，打造高效能團隊。

(二) 訓練藍圖

泰詠鼓勵員工不斷提升自我能力，成為專業領域中的佼佼者。不同於傳統企業以課程為主的教育訓練模式，泰詠更重視員工的自發學習意願，透過技術交流與良性競賽，激發員工深入專研、精益求精，培養紮實的專業能力。2024 年我們舉辦了多場技能競賽，包括：分板、手焊、割線等技能競賽，這些活動不僅展現了員工的技術實力，也让大家在競賽中找到成就感與快樂。未來，泰詠將持續推出更多技能項目競賽，期待更多員工踴躍參與，在工作中發揮所長、找到自我價值與尊榮。

泰詠提供多樣化的訓練課程，包括：

- ◆ 新進人員引導
- ◆ 在職訓練，分為：
 - ☐ 自主學習引導：鼓勵員工依自身需求安排學習
 - ☐ 年度教育訓練計畫：依公司規劃進行系統性培訓
- ◆ 培訓目標，包括：
 - ☐ 提升員工專業知識與技能
 - ☐ 增進工作品質與績效
 - ☐ 鼓勵自我成長與職涯發展

(三) 訓練體系

1. 新人引導：為使新進人員能有更好的角色定位，了解自身角色責任以及所屬部門功能之職掌，從而理解自身可開展之目標，並引導其了解如何利用組織學習資源之系列分享。
2. 在職訓練：對於在職人員素質之提升及專業知識、技能之養成，以期增進工作品質與績效所安排之訓練課程，涵蓋開展自主學習和年度訓練計畫。

- a. 開展自主學習：各部門主管需根據同仁的職務需求和發展方向，鼓勵同仁設立明確的學習目標，使學習更具方向性，並引導同仁確定自主學習之內容，如專業技能、管理能力或行業知識。
- b. 年度訓練計畫：內容涵蓋品質管理系統、職安法/消防相關人員訓練、法規/工作需求職能發展、環境安全衛生與健康促進等。

☞ 人員能力與訓練管理體系

新人引導	在職訓練	
	開展自主學習	年度訓練計畫
▪ 各項系統政策宣達 ▪ 公司簡介 ▪ 員工手冊 ▪ 工安基本認知 ▪ 各項品質系統認知 ▪ ESD 認知及防護	▪ 專業能力 ▪ 技能競賽	▪ 品質管理系統 ▪ 職安法/消防相關人員 ▪ 法規/工作需求 ▪ 職能發展 ▪ 環境安全衛生與健康促進



□ 接班人計畫

核心理念：崇本務實，穩健經營。

為確保企業永續經營與組織發展之穩定性，泰詠秉持「崇本務實，穩健經營」之管理理念，擬定接班人培養機制，期以制度化、系統化的方式，建立具備專業能力與領導潛力之人選，支持公司營運之開展與轉型。

泰詠建立接班人制度，涵蓋董事長、總經理及各層級高階主管，並由董事會定期檢視發展進度。管理部 HR 每年更新潛力人才盤點，並依據能力與職能發展計畫推進，確保組織穩定與永續經營。

➤ 定期主管表現評核制度

為建立客觀且持續性的績效與潛能評估機制，「定期主管表現評核制度」具體內容如下：

評核頻率	由執行長、總經理主導，HR 協策，每年辦理三節(年終、端午、中秋)與員工酬勞評核作業，針對人員目標開展與具體貢獻，乃至於職涯發展進程給與貼近真實情況的討論與評價，並點出可持續進步的空間方向。
評核內容	目標設定：部門目標達成度、核心精神職能角色、關鍵績效指標表現。 管理能力：人員培育、跨部門協調、團隊氛圍營造。 具體貢獻：策略思維、問題解決、創新執行力。
評核方式	由執行長、總經理與各主管討論部門管理方針，並且由執行長、總經理給出具體評核內容，輔以管理部 HR 彙整分析。

➤ 彈性多主管配置設計

奠定於「少量多樣，高難度，不成熟」的接單策略，考量組織持續擴張與業務多元化發展之需求，扁平化組織設計強調職能角色的影響力，輔以「透明、開放」的企業文化，採取「一部門不只一位主管」之設計，跳脫傳統的組織編制概念，以提升組織應變力與管理效能。

強調個人職能角色	個人的意願與能力，支持管理者的企圖展現與實質職能角色影響力，以此做為重要根基。
彈性的評核機制	除了定期的評核機制，只要個人的角色有所明顯轉變，管理部 HR 隨時可以召開角色轉換討論會議，以彈性的機制因應多變化的市場需求。
不以名額為限	主管席次依實際營運需求與人才培育進程彈性調整，避免僵化人力編制與不當提前的競合。

➤ 能力導向的職等晉升原則

泰詠不以年資或職務空缺作為晉升前提，強調「有能力、有開展、匹配職等，水到渠成」的晉升觀。

潛力人才盤點	由 HR 結合年度評核成果與實際工作表現，定期追蹤潛力人才發展進程。
職等對應能力標準	依據不同職級角色設定明確的職能指標與管理能力發展，作為晉升評估依據。
發展計畫推動	為潛力人員設計發展方案，包含專案歷練及培訓資源導入，協助人才建備與跨部門格局觀。

泰詠接班人計畫重視制度設計與文化發展的相輔並進，透過明確的人才培育機制，強化組織穩定性與人才續航力。藉由清晰的職能要求與彈性的人力策略，逐步建立起一套以實績為本的接班人養成體系，落實穩中求進的企業經營精神。

□ 人才培育

(一) 年度訓練計畫

泰詠於每年年末完成次年度之教育訓練規劃。除各部門既定之定期訓練外，亦需統籌收集以下關鍵職能訓練需求：

- 各部門提出之專業訓練需求
- 因應新技術、新客戶、新法規或內部規定所衍生之訓練需求

經由調查與分析後，規劃並擬訂「年度教育訓練計畫」，作為公司執行教育訓練之依據。

☐ 訓練內容涵蓋

- 品質政策與各單位品質目標
- 對品質管理系統的貢獻
- 不符合要求所可能造成的影響與風險

藉此提升員工對其在產品品質活動中所扮演角色之認知與重視，強化整體品質意識與專業能力。

(二) 內部轉任

泰詠內部轉任依據員工的能力與意願，涵蓋新業務拓展、產品線調整、組織發展及晉升等安排，以促進員工自主發展。

□ 訓練效益評估

泰詠運用多樣的評鑑工具與客觀的標準判斷訓練成效，並建立回饋機制。

☞ 訓練評估三層次

Level 1	反應層次	過問卷了解學習者對訓練課程的滿意程度
Level 2	學習層次	藉由測驗、實作等方式衡量訓練成效，檢視學習者知識、技能和意願的改變
Level 3	行為層次	在績效評核時，主管利用觀察或訪談法，對同仁的行為表現進行評價與引導

□ 教育訓練投入資源/訓練實績

泰詠透過定期的績效管理評核，掌握員工的訓練與發展需求，並據此作為規劃教育訓練的依據。

☞ 訓練模式多元

傳統課堂講授	實作演練	線上學習	複合式學習
--------	------	------	-------

☞ 2024 年每人平均受訓時數

主管職	非主管
26.12 小時	6.75 小時

單位：元/小時

廠區	分類	性別		職別		費用	
	項目	女性	男性	主管	非主管	總費用	人均費用
新竹廠	總時數	1,151	568	192	1,527	NT\$84,100	NT\$161
	總人數	343	179	31	491		
	平均時數	3.36	3.17	6.19	3.11		
蘇州廠	總時數	570	456	368	658	CNY 37,847	CNY 222
	總人數	91	79	26	144		
	平均時數	6.3	5.8	14.2	4.6		
上海廠	總時數	1,405	2,591	1,242	2,754	CNY 49,520	CNY 454
	總人數	33	76	12	97		
	平均時數	42.56	34.1	103.5	28.39		
合計	總時數	3,126	3,615	1,802	4,939	NT\$473,473	NT\$591
	總人數	467	334	69	732		
	平均時數	6.69	10.82	26.12	6.75		

2024 年泰詠在教育訓練方面投入大量資源，展現對員工培訓與專業發展的高度重視。全年員工訓練總人次眾多，累計訓練時數亦相當可觀，相關訓練費用的投入，充分體現公司對人才培育的長期承諾。

不同部門員工參加了各類與工作相關的培訓，如製造部員工參加了防輻射人員培訓、有機溶劑作業主管安全衛生教育訓練等；財務部員工參加了發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班等課程。這些訓練課程不僅有助於提升員工的專業技能與綜合素質，也進一步促進公司整體營運效能與業務發展。

□ 定期績效檢核

泰詠重視員工的定期績效檢核，並確保評核機制全面覆蓋不同性別與各類員工族群。以 2024 年為例，公司對男性與女性員工、直接與間接人員皆進行了全面績效評估，覆蓋率達 100%，展現公司對公平性與全面性管理的承諾。

此外，在三節獎金發放前，主管與人力資源部門會共同進行績效評核，藉此確認員工的工作表現與能力提升是否符合公司發展方向，並作為提供職涯發展建議與支持的重要依據。

□ 退休終止勞資關係，促進就業措施

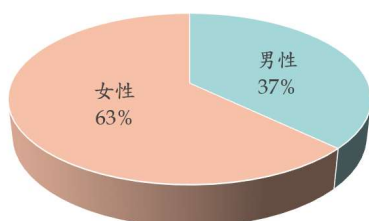
若員工因退休而終止勞資關係，且該職務仍具持續性之專業需求且存在職缺，單位主管得依公司既有招募與聘僱流程，正常聘用已退休員工。此舉旨在充分發揮退休員工之專業經驗與知識，並促進公司業務之穩定與持續發展。

□ 員工結構

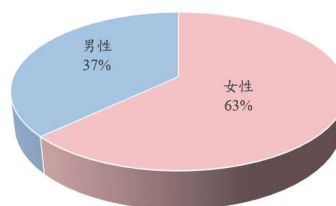
截至 2024 年底止，泰詠全體員工共計 800 人，男女性占比分別為 37% 及 63%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 63%。泰詠近二年聘雇人力並無重大變化。

在新竹、上海及蘇州三個廠區中，所有管理職員工（公司經理級以上）皆為當地居民，展現泰詠對在地人才的重視與培育，並強化與社區的連結與合作。

2024 年男女性員工占比



2024 年男女性管理職占比



☞ 2024 年員工結構

單位：人

	正職員工	兼職員工	臨時員工	全體員工
男性	258	13	20	290
女性	437	17	55	509
總人數	695	30	75	800

☞ 各廠區工作者人數

單位：人

	正職員工	兼職員工	臨時員工	全體員工
新竹廠	475	30	17	522
上海廠	50	0	58	108
蘇州廠	170	0	0	170

定義說明：正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

□ 非員工結構

泰詠部分業務委由外部派遣公司或承包商負責執行，包括辦公室及廠區之保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員及交通司機等職務，此安排旨在提升營運效率並專注於核心業務。

截至近兩年度，非本公司正式員工之工作者人數並無重大變化。

☞ 2024 年非員工結構

單位：人

	協力人員	派遣人員
男性	4	1
女性	7	7
總人數	11	8

□ 員工多元包容及平等

泰詠公司致力於打造多元、包容的工作環境，尊重少數族群與差異化需求，並透過具體措施落實企業社會責任。

☞ 2024 年度的多元與共融成果

身心障礙員工進用	2024 年共聘用 4 名身心障礙員工，占全體員工總數的 0.5%。
原住民祭儀假使用情形	2022 年曾有 2 名原住民員工申請「祭儀假」，2024 年度則無員工提出申請。

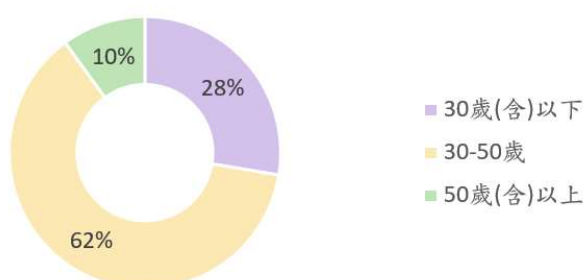
外籍員工照顧措施	泰詠有 41%員工為非本籍同仁。為鼓勵文化多元與家庭連結，公司提供外籍同仁於到職滿一年後，每年一次返鄉探親的來回機票福利，體現對員工人文關懷的重視。
----------	--

☞ 2024 年員工多元化情形

	員工(人)	占全體員工百分比
男性	291	36.38%
女性	509	63.62%
30 歲(含)以下	221	27.63%
30-50 歲	499	62.37%
50 歲(含)以上	80	10.00%
原住民	0	0.00%
身心障礙	4	0.50%

註：2024 年雇用原住民 0 人，無涉及侵害原住民權利的事件。

☞ 年齡分布



□ 人才招聘

泰詠招募策略不以傳統的人數編制概念限縮個人能力發展，我們更注重在強化組織整體能力與充分發揮部門功能為核心，著重人才的角色靈活開展與職能持續提升，以因應市場變化提供客戶更加優質的服務。

泰詠透過多元化的招募管道，依職務需求尋找具潛力與專業能力的人才，以穩健務實的夥伴關係廣納更多具有創新思維與願意長期發展的新血投入，持續提升組織效能。我們的招募流程設計，堅持提倡多元平等價值與專業能力發展，我們致力於打造兼具創新、專業與包容的組織團隊。



泰詠積極參與社會和校園徵才活動，長期推動校園招募計畫，以協助學生就學期間了解產業現況並提前體驗職場文化，拓展未來職涯發展的選擇。我們曾前往台灣科技大學等校園場域舉辦人才宣講活動，並與莊敬高中等學校建立產學合作關係。透過校園講座、寒暑假實習及專案體驗等活動，協助學生掌握消費型電子產品代加工產業趨勢，培養專業及實踐能力，落實在地人才深耕與培育。

校園座談	產學合作
泰詠積極走入校園，舉辦企業說明會與座談，與師生分享企業理念、組織文化及產業發展趨勢，並介紹多元職涯發展機會，協助學生提前了解未來職場需求，強化就業競爭力。我們期望藉由這些互動，啟發學生探索自身興趣與專業，鼓勵更多年輕人才投身電子產業，成為未來關鍵人才。	泰詠與多所高中職院校簽署產學合作協議，共同規劃專案課程與實務體驗，讓學生在學習過程中接觸真實產業資訊，強化專業技能與應用能力。我們致力於培育具備問題解決能力與創新思維的人才，推動在地人才深耕。

□ 新進與離職員工資訊

泰詠的員工流動情況，新進員工占比為 63%，離職率為 57%。

分類	項目	2024 新進人數及占全體員工百分比		2024 離職人數及占全體員工百分比	
		人數	占比(%)	人數	占比(%)
性別	女性	313	40%	284	37%
	男性	184	23%	165	20%
年齡	50 歲(含)以上	12	2%	14	2%
	31-50 歲	192	24%	200	25%
	30 歲(含)以下	293	37%	235	30%

分類	項目	2024 新進人數及占全體員工百分比		2024 離職人數及占全體員工百分比	
		人數	占比(%)	人數	占比(%)
依國籍	本籍(依廠區判斷)	390	50%	373	47%
	菲律賓	56	7%	46	6%
	印尼	31	4%	18	3%
	越南	7	1%	1	0%
	緬甸	7	1%	3	0%
	印度	0	0%	3	0%
	泰國	1	0%	1	0%
	柬埔寨	5	0%	4	1%
總人數		497	63%	449	57%

離職原因主三大方向

離職原因類型	比例
個人因素（如職涯轉換、家庭規劃、搬遷等）	64%
招募改善（如職務認知落差、錄用不適配）	19%
內部需再提升（如管理風格、溝通效率、發展機會不足）	17%

員工離職改善目標：

1. 個人因素離職：強化職涯發展與在職支持

- 建立「職涯對談」機制，協助員工理解內部轉調與晉升機會。
- 外籍同仁滿一年提供返鄉探親機票，支持文化連結與心理安定。
- 推動新進關懷制度，HR 與主管於前三個月定期進行適應回訪。

2. 對應招募與內部因素離職：精進招募與管理溝通

- 優化職缺說明與工作內容預告，降低認知落差。
- 提升培訓與引導機制，提高新進員工的銜接效率與學習支持。

員工權益及福利

員工是泰詠永續營運的重要夥伴，更是推動生產效率與創新動能的核心力量。為穩定人力資源、強化企業體質，泰詠致力於打造互助、友善且誠信的工作文化，營造具包容性與尊重的職場環境。

泰詠規劃具市場競爭力之薪酬政策，並提供多元化的福利項目，包括健康照護、職涯發展、家庭支持與員工關懷...等措施，以提升員工滿意度與向心力，進而留任優秀人

才。泰詠期望透過穩定且互信的夥伴關係，使員工與企業共同成長，攜手邁向永續發展的目標。

1. 薪酬福利(全職員工，不包含臨時或兼職員工)

(1) 員工薪酬

人員進用時，由部門主管會同管理部確定新進同仁的經驗、能力等，再由管理部酌情核定起薪，但不得低於當年度所核定之基本薪資。

薪資調整以個人工作表現為主要考量；全體人員之調整則依政府公告基本工資、物價指數及其他相關因素考量調整，非每年固定調整薪資。

獎金發放，泰詠依據勞基法第二十九條，於年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，給與獎金(於端午節、中秋節及農曆春節發放)或分配紅利。

☐ 非擔任主管職務之員工薪資平均數及中位數

單位：新台幣千元

	2024 年	2023 年
年薪平均數	667	638
年薪中位數	584	542
非主管職全時員工人數	444	455

☐ 2024 年以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	0.55:1	0.70:1
非主管(臺灣)	0.99:1	0.96:1
主管(非臺灣)	0.64:1	0.59:1
非主管(非臺灣)	0.85:1	0.83:1

☐ 2024 年不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

	男	女
非主管(台灣)	1.26	1.21

(2) 考核升遷與異動

凡工作努力有具體績效者，由主管考量予以晉升職位或酌情調整薪資；若對所擔任之工作確不能勝任者，依勞基法規定予以解僱。聘（僱）用期間，如有人事異動或待遇調整，不另檢發聘書或另訂新約。

(3) 職工福利委員會

本公司依法設置「職工福利委員會」，由員工代表及管理階層共同組成，負責員工福利金之管理與福利措施之規劃、審議與執行。委員會定期召開會議，審核福利預算與執行成效，確保福利資源運用透明、合宜，並回應員工實際需求。

依《職工福利金條例》規定，本公司每月依法按員工薪資總額提撥 0.5% 福利金，做為福利基金，專款專用，主要用於舉辦員工旅遊、家庭日、健康促進活動、急難慰助及節慶禮金等多元福利方案，以增進員工福祉與凝聚力。該基金之使用及分配，皆經福利委員會共識決議並公告實施。

(4) 多元友善空間

♥ 圖書室 | 開卷有益，自我精進的起點

唯有持續自我學習，才能開啟不斷成長的可能。圖書閱覽室提供一處陽光充足、靜謐沉穩的空間，讓同仁在忙碌之餘得以短暫抽離，透過閱讀拓展視野、汲取新知。這裡不僅是支持專業發展的資源場域，更展現了我們鼓勵主動學習、追求內在精進的堅定承諾。



♥ 哺(集)乳室 | 體貼支持，讓愛延續無礙

泰詠特別設置專屬哺乳空間，打造一處安心、私密且溫柔的環境，讓媽媽們能自在地回應寶寶的需求。這不僅是空間的提供，更是公司對親職角色深切尊重與支持的具體展現，讓同仁能在職場與家庭之間自由轉換、彼此兼顧，安心前行。

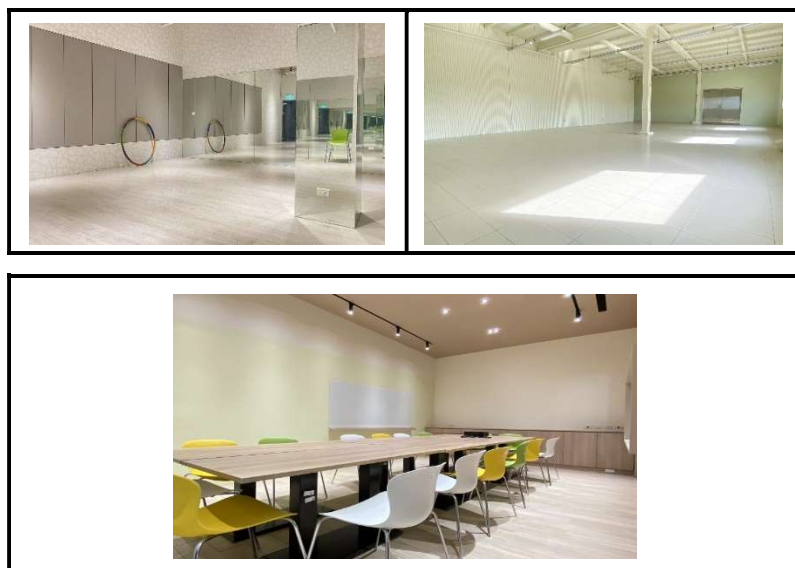


♥ 多功能教室・運動教室・瑜珈室 | 動靜之間，身心平衡的後盾

為了支持不同年齡層與工作型態的同仁，泰詠設置了多元空間，包括多

功能教室、運動教室與瑜珈室，讓同仁能依自身需求靈活運用，進行體能鍛鍊、靜心練習或跨領域學習。

這些空間不只是設施，更是公司所打造的「變好空間」，讓每位同仁在緊湊的工作節奏中找到釋放、平衡與重整的節點，進而長久維持穩定的工作能量與生活韌性。



2. 育嬰假的復職與留任情形

泰詠秉持性別平等與地區平權的原則，依據各地相關法令，提供員工包括產假、陪產假、育嬰假等完整的家庭照顧權益。公司體恤員工在育兒過程中的辛勞，致力於打造性別友善的職場環境，協助員工在工作與家庭之間取得平衡，實踐多元共融的企業文化。

依據《性別工作平等法》規定，受雇者符合條件者得申請「育嬰留職停薪」。

☞ 2024 年度育嬰假之復職與留任情形

	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	1	17	19
當年度申請留職停薪人數	1	17	19
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	1	5	7
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	1	3	5
復職率(B/A)	100%	60%	71%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	0	0

□ 團體協約

泰詠積極推動員工權益保障與勞資溝通機制，致力於建立公平、透明且具包容性的工作環境。於上海與蘇州廠，已設立工會組織，並確保所有員工皆受工會保護。在台灣，依據《勞動基準法》第八十三條訂定並實施「勞資會議實施辦法」，依法定期召開勞資會議。此機制促進勞資雙方的協商與溝通，積極回應員工關注的勞動議題。

新竹廠	尚未成立工會，泰詠每三個月定期召開勞資會議，作為勞資雙方溝通、意見交流與議題協商之平台，促進良好互信關係。公司亦已訂定工作規則，並經勞資會議審議通過、報請勞工局核備，以確保相關制度符合法令規範並保障員工權益，落實企業在勞動關係上的責任與承諾。
上海廠	2007 年成立工會，所有員工皆可自由參與並成為會員。公司與工會簽訂團體協約，明訂工作規則、勞動條件及權利義務，協約有效期間為一年，屆滿前一個月由工會與公司代表協商續訂或另立新約，確保制度持續完善與雙方權益平衡。2024 年，工會會員涵蓋率達 100%，全體會員均享有團體協約所提供之保障，體現企業對勞工權益的尊重與保障。
蘇州廠	2021 年成立工會，除臨時人員外，所有正式員工皆可自由加入工會。公司與工會簽訂團體協約，明確規範工作規則與勞動條件，保障勞工基本權益。團體協約有效期間為一年，協約期滿前一個月由工會與公司代表協商續約或重新訂定，確保協約內容持續反映雙方需求與時俱進。2024 年工會加入率達 100%，所有會員均受團體協約保障，展現公司對集體協商機制與勞工權益的高度重視。

二、職業安全及衛生

□ 職業安全及衛生政策

泰詠依據《職業安全衛生法》相關規定，建立並實施職業安全衛生管理系統，致力於提供安全與健康的工作條件，並遵守所有適用的法令與相關要求。積極推動危害消除與風險降低措施，並鼓勵工作者參與職安衛相關諮商與決策過程。

為強化制度執行，公司訂定相關管理程序，包括：

- 《環安衛監督量測及績效管理程序》
- 《健康維護管理辦法》

該管理系統適用於新竹、上海與蘇州廠區，涵蓋所有工作者，包括：

類別	人數	比例
正式員工	832	98%
非員工工作者（如外包或派遣人員）	16	2%

透過制度化管理與全面涵蓋，公司確保所有利害關係人皆能在安全、健康的環境中工作。

泰詠各生產據點於每年接受外部稽核前，皆會先行執行內部稽核，以自我檢視職業安全衛生與環境管理系統之執行成效。透過內部稽核機制，確保各項作業符合法規與公司標準，並作為後續外部稽核準備之依據。藉由管理循環落實各項環安衛工作計畫，持續推動改善行動，降低職業災害風險，強化整體安全文化與營運韌性。

1. 危害辨識、風險評估及事故調查

泰詠設有職安衛危害鑑別評估及管制程序規範，並由工安衛中心單位每年進行例行性風險評估，如有作業流程改變、法規的變動、危害及職安衛風險的知識及資訊之改變、新知識與技術等變動原因時，則需進行非例行性評估。為因應這些風險，採取分級管控和改善措施，並且定期舉行風險減緩會議，針對風險控制可行性進行評估，並於每半年實施作業環境監測，持續進行追蹤評估。

2. 職業安全事故調查流程

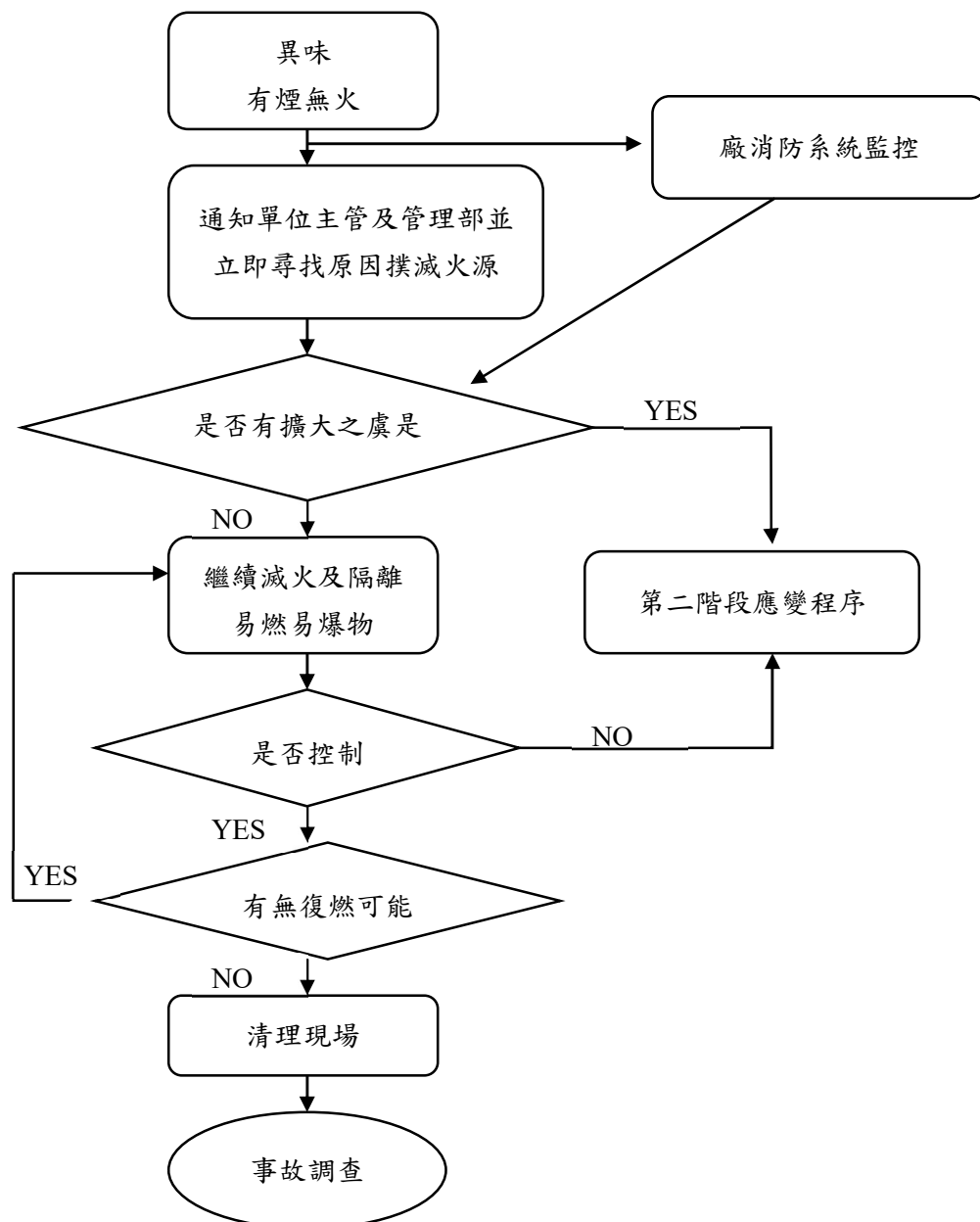
成立風險分級管控小組	根據可能導致事故發生的風險點，包括安全基礎管理、危險化學品管理及儲運系統，和消防系統等存在之風險，負責制定安全生產風險分級管理制度、明確相關責任部門、責任人員及管控措施。
訂定「風險評估管理辦法」	以確保危害辨別及風險評估之有效運作。管理範圍涵蓋可管控的營運地點、內外部活動辦理、硬體基礎設施、生產製程及倉儲之員工作業及為公司提供服務或工作場所在公司的非員工作業（如駐廠供應商、外包商、承攬商、建教服務生、合約工和仲介派遣工等）。
危害鑑別	盤點彙整可能導致不安全危害風險的作業行為型態(如化學性危害、輻射性危害、人因性危害)、環境區域(如廠區基礎建設水電氣供應區域、危險化學品或輻射線使用、倉儲及消防系統等區域)或作業上會用到的各式機具設備。
風險評估	對於上述日常作業或臨時變更可能產生的不安全危害，按發生機率、嚴重度、偵測度、是否可逆等，綜合評估後按加乘分數分級為高中低風險；評估為低風險項目，經職業安全衛生管理代表核准後，建立職安衛目標方案要求責任單位據以實施，實施成果於每季職業安全衛生委員會追蹤成效。辦公室作業型態潛在的職業病例如過勞，現場作業區域可能之職業傷害類型為割傷、跌倒、燙傷、夾傷。

針對事故調查

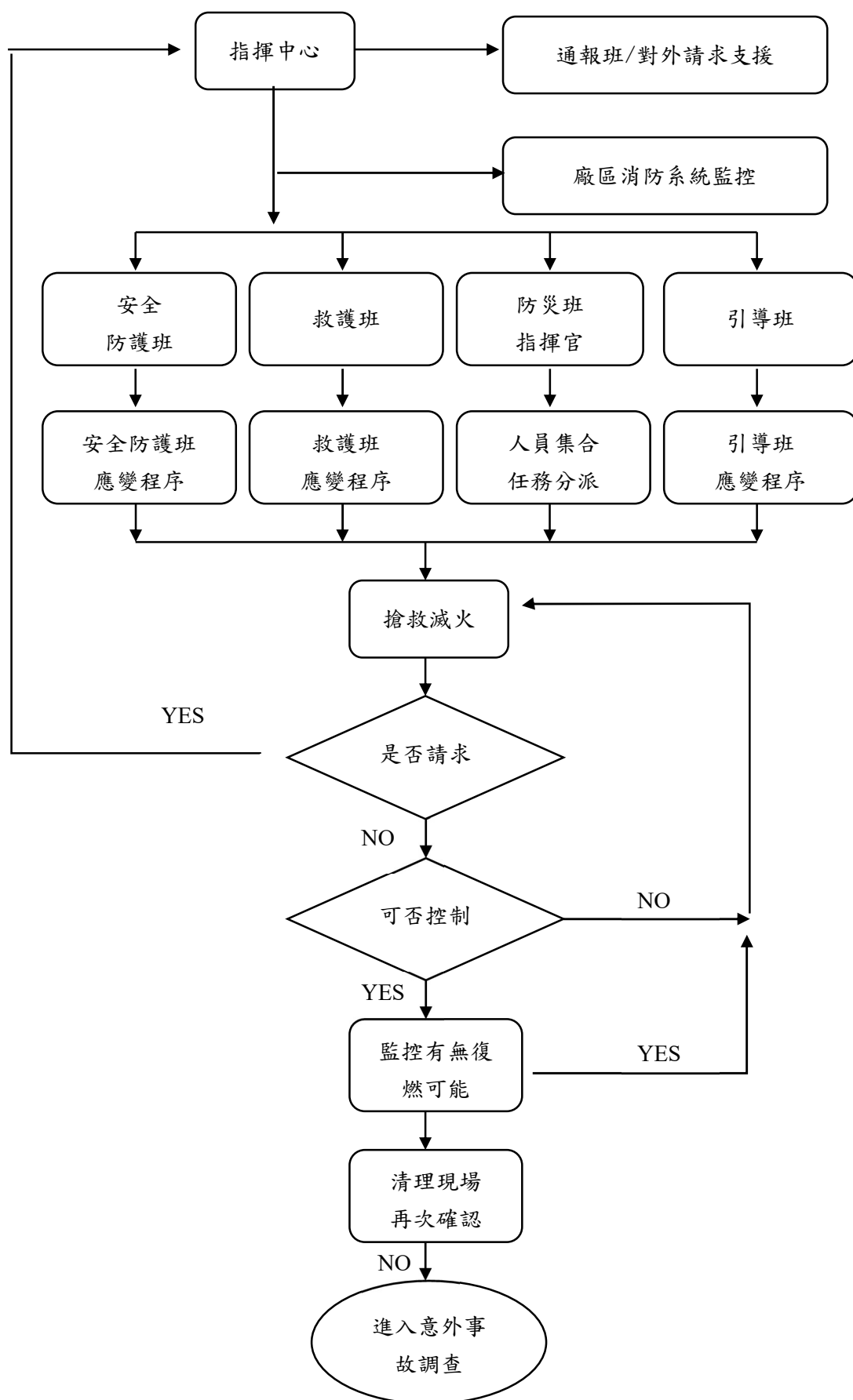
建立「工安衛及環保事故事件調查作業辦法」，以落實事故之調查及管理，包括虛驚事件的記錄及工作者可自行離開其所認為可能導致職業傷害或職業病的工作狀態之政策與要求。任何工傷事故發生，其通報作業及處理改善過程依據下列流程實施。工傷事故調查結果及改善成效於職業安全委員會會議報告並於人員作業場所公告宣導。

□ 各類緊急應變處理流程

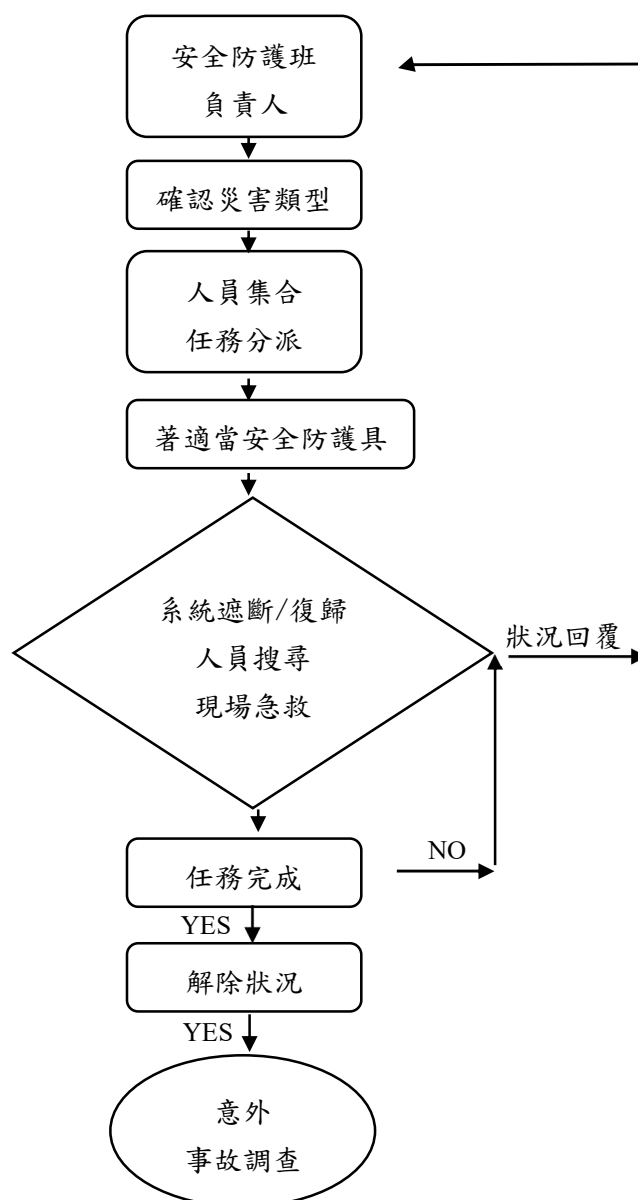
☞ 火災爆炸、化學品洩漏或地震導致火災意外第一階段應變程序



☐ 火災爆炸、化學品洩漏或地震導致火災意外第二階段應變程序



☐ 安全防護班緊急應變處理程序



在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2024 年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

3. 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

泰詠依據《職業安全衛生管理辦法》之規定，設置職業安全衛生管理委員會，委員會共由 9 名委員組成，成員包含職業安全衛生人員、相關部門主管及勞工代表。其中，勞工代表人數為 9 名，確保員工在職安衛事務中具備充分的參與與表達權益的機會。

泰詠每年定期召開職業安全衛生委員會議 4 次，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題，會後將結果週知全公司。

4. 職業健康安全之教育訓練

泰詠依循職業安全衛生相關法規，致力於建構安全健康的工作環境，透過定期舉辦職業健康與安全教育訓練，強化員工對安全管理制度與風險意識之認知。

☞ 2024 年職業健康安全之教育訓練

人次	時數
524 人次	2,096 小時

為深化安全文化，公司特別強化公共安全主題之教育內容，包括交通安全、防火與消防逃生演練、急救訓練等，藉由預防性知識傳遞與實作演練，提升應變能力，有效降低緊急事故風險。

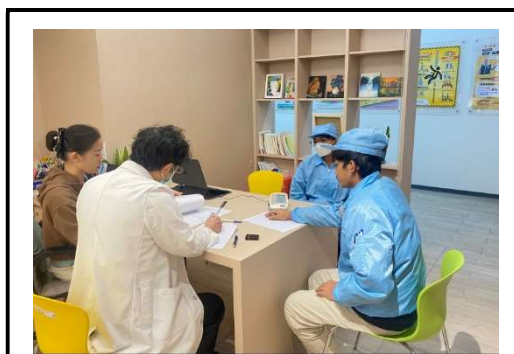


5. 職業健康服務

- (1) 以「預防勝於治療」為最高原則。除了提供超越法規、並符合同仁需求的健檢項目外，醫護人員的專業素養與隱密性高的健檢場地規劃，也是健檢活動中不可或缺的重要環節，除了提升同仁的安全感與信任度，並讓眷屬也能自費享有相同的健檢優惠。泰詠亦提供職業醫學專業的初步建議，協助同仁釐清回診科別的選擇問題。健檢結束後，職醫耐心解說報告內容與後續建議，深獲同仁正面回饋。
- (2) 健檢規劃：每年提供副理級（含）以上主管至指定院所進行健康檢查，並編列專屬預算，安排高規格健檢項目，如腸胃鏡、電腦斷層（CT）、核磁共振（MRI）等，確保主管健康管理更全面、精準。
- (3) 每年安排優於勞基法的健檢項目，歷年健檢參與人數、受檢率及支出費用如下：

年度	2024 年	2023 年
健檢方式	一般同仁健檢+主管到院健檢	
參加人數	423 人	445 人
受檢比例%	100%	100%
支出總費用(元)	\$687,850	\$729,550

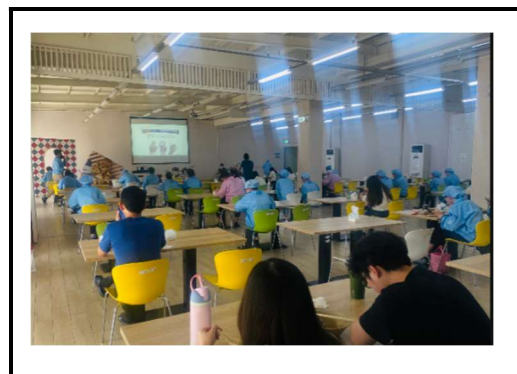
- (4) 泰詠以系統化方式管理員工健康檢查資料，定期分析近三年健康風險項目，針對高風險個案，由工安衛中心廠護每月安排職業醫師提供專業諮詢、建議及後續追蹤與關懷。並與單位主管合作，進行工作選配與適性調整，確保員工在安全與健康的環境中工作。在心靈層面，公司不定期提供心靈文章、舉辦紓壓課程與活動，並設有諮詢專線，協助同仁釋放壓力、調適情緒，達到身心平衡的理想狀態。



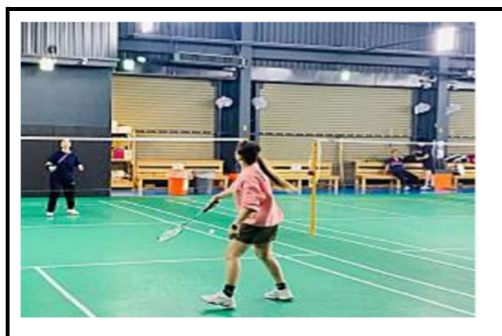
6. 職業健康促進

- (1) 為提升同仁對健康危害的敏感度，泰詠積極推動多元健康資訊平台，透過海報宣導、健康講座等多元形式，加強同仁對疾病預防與健康保健的認識與重視，營造健康職場文化。

年度	健康主題	參與人數	合計
2024	樂齡講座_中高年齡常見疾病預防保健	7	1,285 人次
	母性健康_女性常見疾病預防保健	16	
	揭開菸與電子菸的真相/戒菸十守則	11	
	戒菸心理與壓力調適	10	
	戒菸與飲食控制	13	
	吸菸併發症對進食及說話影響/保養與復健	15	
	健康生活型態培養	16	
	親子關係_3C 教養大作戰	31	
	人因性危害與預防	524	
	解讀身體密碼與日常保健關鍵	308	
	親子關係_用桌遊玩出好關係	26	
	職場情緒壓力鍋與肺腺癌介紹	250	
	長照資源，這樣用	29	



- (2) 泰詠致力於營造健康、平衡的職場環境，設置多元學習教室與運動空間，並成立多樣化運動社團，包括有氧瑜珈、籃球、桌球、羽球、鐵人三項、舞蹈與路跑等，鼓勵同仁強健體魄、養成良好運動習慣。每年亦舉辦籃球競賽，增進團隊合作與活力。此外，也成立花藝、編織、語言、讀書、音樂等藝文社團，提升員工的文化素養與藝術氣息，促進身心靈的全面健康發展。泰詠鼓勵員工自主發起運動活動，凡符合補助與獎勵辦法者，皆可申請活動經費補助，進一步支持多元參與與健康生活。



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

泰詠視承攬商為重要的工作夥伴，為確保其人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生相關法令實施危害告知與監督外，亦積極推動多項安全管理機制，包括：將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓等，藉此強化承攬商的安全衛生管理效能。泰詠亦不定期進行安全檢查，並將發現之缺失通報發包單位或承辦人，促使其即時改善，共同維護安全的工作環境。

□ 職業傷害

泰詠 2024 年總工時 1,044,558 小時，共發生 18 件職業傷害事件(含非失能傷害)，造成員工人身傷害，佔全體員工比例為 3.64%。事故類型主要為工作傷害及上下班交通事故。針對事故，專責單位已完成事故調查，並檢討原因、擬定改善對策。泰詠透過政策宣導與教育訓練的實施，積極防範類似事件再次發生，持續強化職場安全文化。

泰詠由工安衛中心聯同各部門人員共同推動工作者健康保護與促進措施，並規範承包商須對其員工實施健康檢查，自主控管施工人員健康狀況，避免其從事不適宜作業，以降低職業病發生風險。

職業病之認定由勞工局或職業安全衛生署負責，需經職業醫學科專科醫師判定。造成職業病的原因通常與長期暴露於有害因子（如化學物質、噪音、高壓環境等）有關，2024 年泰詠無職業病死亡個案，亦未有經專科醫師確診之職業病或工作相關疾病個案。

☞ 2024 年員工職業傷害與職業病資訊

	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例 (不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	0	7.7%
職業病	0	0	0.0%

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時

☞ 預防或減輕職業病之執行方式

項目	執行方式
個人職業病預防	遵守工作指引、推動及鼓勵健康促進活動參與、提升個人良好衛生及健康生活習慣、定期進行預防職業病健康檢查、緊急事故處理與接種相關疫苗
配備防護用品	依作業危害評估，配發個人防護用具，如：防護手套、呼吸道防護具、護目鏡……等
督導及教育訓練	新進及在職員工安全衛生教育訓練，增強安全及健康意識
環境預防	依法定期規劃執行作業環境監測，確實瞭解並掌握各個製程單元及員工可能的暴露特性，確保員工在工作環境中與危害物的接觸與暴露，提供作業良好的工作環境品質

三、社區參與

泰詠每年定期舉辦多項公益活動，包括視障按摩體驗、華山基金會老人關懷服務、捐血活動等，積極實踐企業社會責任。2024 年，在福委會的號召下，正式成立「泰詠有愛志工團」，由 12 位熱心且理念一致的創始成員共同發起，致力推動更多元的公益行動。透過志工團的成立，期盼拋磚引玉，將愛心從個人擴展至家庭、團體，進而深入社區，讓「愛的行動」成為企業文化的一部分，持續傳遞溫暖與正能量。

☞ 2024 年活動內容

項目	活動內容	次數
新竹捐血中心	捐血活動	2 場次
新竹市視障協會	父母親節視障按摩活動	2 場次
華山基金會	中秋月圓送愛、關懷孤老，愛心抱枕手作及義賣活動	2 場次
	為孤老生日圓夢計畫活動	1 場次
	愛老人寒冬送暖手作毛帽&圍脖活動	2 場次
	愛老人愛團圓，年菜認捐及送緩活動	1 場次
	愛無限~隨手捐一元與發票活動	持續中



伍、環境面

隨著氣候變遷問題日益嚴峻，利害關係人對企業在氣候相關議題上的作為愈加關注，涵蓋溫室氣體盤查與減量、氣候風險評估等面向。如何在多變且複雜的環境變數中，妥善規劃公司短、中、長期資本支出，已成為影響泰詠永續發展與競爭力的關鍵課題。

一、氣候變遷

泰詠深知氣候變遷對公司營運與社會環境可能造成的潛在衝擊，為強化應對能力與永續競爭力，於董事會下設立「永續發展委員會」，負責制定公司整體永續發展策略，並推動 ESG 相關工作。委員會由董事長擔任主席，總經理擔任永續長，下設四大功能小組，由各部門代表組成，分工執行永續相關任務。

董事會為氣候議題的最高治理單位，永續發展委員會每年至少向董事會報告兩次執行進度與成果，確保氣候風險與機會能被妥善識別、評估與管理，進一步提升泰詠在氣候變遷下的韌性與競爭力。

核心要素	管理策略與行動	2024 年執行狀況
治理	董事會定期審視氣候相關風險與機會，永續發展委員會定期向董事會報告氣候變遷策略與執行成果。	2024 年正式成立永續發展委員會，由董事長擔任主席、總經理擔任永續長，每年至少兩次向董事會報告，使董事會充分掌握氣候相關風險，並據以決策與監督管理政策的執行。
策略	透過跨部門討論，評估氣候相關風險與機會對公司短、中、長期營運目標與策略的影響。	泰詠關注氣候變遷議題對未來公司營運的影響，氣候變遷變化及社會低碳轉型可能導致轉型風險，短期內影響較小，但會隨著法令及碳費發展影響逐漸提升。實體風險如極端天氣事件、乾旱等，在中長期將隨著氣溫上升使風險增加。永續發展委員會各功能小組除了盤查外亦規劃減量目標，並隨時溝通討論適時調整。
風險管理	召集跨部門會議，針對氣候風險與機會進行辨識與討論，並規劃相應管理方案。	除持續關注最新法規外，亦檢視公司現況與法規符合程度，並將氣候風險納入年度永續重大主題。持續導入 ISO 14001 環境管理系統，透過年度稽核與持續改善機制，降低風險至可控範圍。

核心要素	管理策略與行動	2024 年執行狀況
指標和目標	依據 ISO 14064-1 標準定期盤查溫室氣體排放，並檢視目標達成進度與實際績效。	2024 年完成 ISO 14064-1:2018 第三方查證，掌握各廠區溫室氣體排放現況，並據以提出具體減碳方案。

極端氣候可能造成公司即時與長期風險，如：設備損壞、供應鏈中斷或營運成本上升，進而導致財務損失與風險管理支出增加。為因應與調適氣候變遷帶來的挑戰，泰詠積極推動以下策略：

導入低碳營運模式，提升能源使用效率	採用環保友善材料，降低原物料碳足跡	更換高耗能或高污染設備，減少排放源	探索綠色能源導入與再生能源使用可能性
-------------------	-------------------	-------------------	--------------------

泰詠秉持「品質為客戶，環保為地球」的環境政策，善盡企業對環境保護的責任。持續進行溫室氣體盤查，掌握各廠區排放現況，並據此提出具體減量方案，落實減碳工作計畫，朝向低碳永續目標邁進。

- 採行 ISO 14001 環境管理系統，並定期檢視環境衝擊及安全風險，修正管理制度。
- 設置永續發展委員會，以督導及管理本公司及子公司於環境、社會及治理面向之永續發展與推動風險管理。
- 持續推動節能減碳活動，包含：設備汰舊換新、調節設備運轉方式及時間以節省用電、支持再生能源(設置太陽能板)...等等，並鼓勵全員投入節約用電、用水等施行政策。
- 發展綠色製程，減少製程中有害物質的使用。
- 推動綠色採購，僅向符合本公司環保要求的供應商採購。
- 符合國內的環保法規，並滿足客戶的環保要求；有效控制製程污染，推動工業減廢，落實資源分類回收及再利用。



二、溫室氣體管理

超前部屬：2024 年取得 ISO 14064-1:2018，基準年：2023 年
2040 年 三廠範疇一和範疇二之碳排量，較基準年減少 50%
2050 年 淨零目標

□ 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理及減量目標

泰詠永續發展推動小組負責評估各項節能的可行性，並依據評估結果，訂定各業務範圍內的具體管理目標。各小組依據目標推動相關計畫，定期彙整執行進度，由永續發展委員會統籌整合後，每年至少兩次向董事會報告成果，確保節能、減碳行動與公司永續策略一致。

減碳規劃，泰詠將以碳排放量最大的類別作為優先規劃對象，以 2023 年為基準年，範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放），設定 2040 年前減碳 50% 為中期目標；淨零碳排為長期目標。泰詠並委託外部顧問協助進行溫室氣體盤查與輔導，逐步推動短期、中期與長期的減碳行動計畫，邁向淨零排放目標。

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

新竹廠於 2023 年下半年完成冰水主機汰換工程，2024 年度電力使用量較前一年減少逾 42 萬度，節電率達 6.46%。為持续提升能源使用效率，規劃於 2025 年進行四樓空間之空調系統優化，包括移除分離式冷氣、加裝送風機並整合至冰水主機系統，同時汰換冷卻水塔與空調箱。整體汰換工程完成後，預估相較 2023 年可進一步節省電力消耗約 12% 至 15%，展現公司在節能減碳上的積極作為與持續投入。

□ 溫室氣體排放量

溫室氣體排放量之盤查依循 ISO 14064-1：2018 標準進行，以確保數據透明性與可比較性。

2024 年與 2023 年盤查結果

溫室氣體排放量	2024 年	2023 年
範疇一 (tCO ₂ e)	314.9872	273.6284
範疇二 (tCO ₂ e)	5,670.2057	6,005.6069
範疇三 (tCO ₂ e)	2,706.0528	2,833.5565
總排放量 (tCO ₂ e)	8,691.2460	9,112.7920
百萬元營業額	1,000.5370	980.1660
排放密集度(tCO ₂ e/百萬元營業額)	8.6870	9.2970

註 1：範疇一：直接溫室氣體排放；範疇二：能源間接溫室氣體排放；範疇三：其他間接溫室氣體排放。
 註 2：以營運控制法彙編溫室氣體排放量。
 註 3：溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
 註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第五次評估報告）或（IPCC 第六次評估報告）之數值。
 註 5：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二及範疇三所產生之溫室氣體。



溫室氣體排放績效說明：

2024 年溫室氣體總排放量較 2023 年(基準年)下降 4.63%，排放密集度亦下降 6.56%。主要原因包括：

1. 新竹廠於 2024 年 7 月完成冰水主機汰換工程，有效提升能源使用效率。
2. 2024 年度營業額與加工營收較 2023 年有所成長，使得單位產值的排放密集度進一步降低。

上述因素共同促成排放總量與密集度的雙重改善，展現公司在節能減碳方面的積極作為與成效。

泰詠於營運期間未產生對環境造成重大影響之空氣污染物，包括臭氧層破壞物質（ODS）、氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x）及其他溫室氣體。

三、能源管理

□ 能源使用政策

為提升能源使用效率並減少整體能耗，泰詠由廠/總務單位統籌各營運據點的能源使用狀況，深入分析各場域主要能源類型，以制定節能改善計畫及短、中、長期目標。

☞ 全廠 2024 年較 2023 年節能成效如下

項目	節約量 kwh	減少能耗 (十億焦耳 GJ)	電能係數
電力	407,141	1,465.7076	0.0036
註 1：因 2024 年起開始導入節能專案，故將基準年設為 2023 年，節約量為較基準年減少之能源使用量。			
註 2：1 度(kWh)=0.0036 十億焦耳 (GJ)。			

□ 能源使用情況

泰詠 2024 年度能源消耗總量為 39,991.55 GJ，全數為外購電力，其中再生能源占比為 0%。因外部能源之相關數據無法有效轉換為可比的能源單位，故未納入本次統計。過去兩年泰詠尚未使用再生能源，惟為回應全球減碳趨勢與公司永續發展目標，已規劃於 2025 年啟動綠電採購評估，逐步導入再生能源。預期至 2040 年，綠電採購比例將達總用電量之 50%，以強化能源轉型與氣候風險管理能力。

目前公司能源來源皆為外購，無自產或銷售情形；尚未採用碳抵換機制、購買再生能源憑證（RECs）或導入內部碳定價制度。未來將依據政策趨勢與營運需求，持續評估相關碳管理工具之導入，以提升整體減碳效能並落實永續發展策略。

☞ 能源消耗分析表

能耗項目	2024 年	2023 年
汽油(公升)	17,189.1970	16,783.1300
柴油(公升)	51,272.9770	43,332.9900
電力-非再生能源(kwh)	10,428,239	10,835,380
消耗能源總量 (GJ)	39,991.5470	41,151.5233
百萬元營業額	1,000.5370	980.1660
能源密集度 (GJ)	8.6866	9.2972
註 1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。		
註 2：依據能源產品單位熱值表查詢車用汽油每公升熱值為 7,800 千卡，柴油為 8,400 千卡，經單位換算後每公升車用汽油可產生 0.0326 GJ，每公升柴油可產生 0.0352 GJ 的能量。		
註 3：以百萬元營業額計算能源密集度。		

四、水資源管理

泰詠各廠區分別設立於香山工業區（新竹廠）、上海市自由貿易試驗區（上海廠）及相城經濟開發區（蘇州廠），皆非位於生態保育區域。各生產基地主要用水來源為民生用水，且製程不高度依賴水資源。儘管如此，泰詠仍積極推動節水管理措施，致力於提升水資源配置與使用效率，以降低營運風險並減輕對水環境的潛在影響。

□ 水資源管理或減量目標

1. 水資源管理

泰詠定期評估並審查水資源影響及排水相關衝擊，制定相應的管理政策與目標，以降低各據點的水資源風險，並減少對環境及社會的影響。泰詠的用水主要來自自來水公司供應的自來水，主要用於員工生活、廠房設備運作，尤其以空調用水為主(佔總耗水量 35%)。因此，在水資源管理重點偏向生活用水之節約與宣導，具體措施包含：

- 推動員工節約用水意識教育
- 廠區全面採用節水設備與器具
- 定期檢查管線與設備以防漏水

2. 排放水管理

泰詠各廠區的廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，確保排放水質符合當地環保法規與放流水標準。生產廢水經處理後排放，生活污水則透過污水處理系統處理，以確保對環境無顯著影響。

為強化水質管理，除內部定期檢測外，泰詠亦委託第三方專業機構進行廢水水質採樣與分析，確保排放水質持續符合法規要求，避免對周遭水環境造成負面影響。

□ 用水情況

泰詠 2024 年總取水量為 32,558.0 千立方公尺，總排水量為 26,046.4 千立方公尺，廢(污)水排放量為 26,046.4 千立方公尺，總耗水量為 6,511.6 千立方公尺。

取水量、排水量與耗水量

單位：m³

項目	2024 年	2023 年
第三方的水(自來水)	32,558.0	31,461.7
總取水量	32,558.0	31,461.7
總排水量	26,046.4	25,169.4
總耗水量	6,511.6	6,292.3

五、廢棄物管理

為了達成資源永續利用並確保廢棄物的妥善處理，泰詠積極推動節能減廢措施，落實資源回收分類，並定期記錄廢棄物數量，以提升管理效能。

□ 廢棄物管理

泰詠高度重視廢棄物的資源化與無害化處理，相關作業皆依循 ISO 14001 環境管理系統之標準程序進行。由環安衛中心負責統籌管理，有效掌握廢棄物的來源、產出及處置措施，並深入分析其可能造成的實際與潛在衝擊，以確保環境風險得以妥善控管。

泰詠在投入階段主要使用來自上游供應商的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、塑膠），這些材料在物流與生產過程中可能產生廢棄物。在營運活動方面，電子產品的產製過程中，可能產生 C0301 廢液及廢空桶，板邊 E0221 及 E0222 等有害廢棄物。至於產出階段，廢棄物總量涵蓋一般廢棄物與有害廢棄物，可能對環境造成潛在衝擊，而這些衝擊不僅與泰詠自身的營運活動相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。

泰詠建立完善的廢棄物分類與回收體系，以最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴，並優化廢棄物管理流程。

針對自身營運活動及供應商產生的廢棄物，泰詠委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保廢棄物符合合約與法規要求，泰詠在合作前進行嚴格資格審查，評估處理商的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，泰詠派遣稽核團隊至處理業者現場，檢查實際處理過程是否符合法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。

在數據管理方面，泰詠建立完善的廢棄物數據蒐集與監測流程，從廢棄物產生點設置記錄系統，精確追蹤產生量、類型及處理方式。每月進行內部核查，確保數據準確且一致，並按季度生成管理報表，分析各類廢棄物變化趨勢，作為優化管理策略的依據。

2024 年度共進行委外清運 470 次，並完成 2 次實地稽核，所有結果均符合相關法規與標準要求。

泰詠於 2024 年遵循所有環境保護相關法規，期間未有任何違規紀錄或情事。

□ 廢棄物產生情況

泰詠 2024 年產生之廢棄物總量為 75.7545 公噸，其中 1.57 公噸為有害事業廢棄物、占 1.77%；74.1845 公噸為非有害事業廢棄物、占 98.23%。

泰詠主要採廢棄物處理方式，例如回收、焚化、掩埋等處理廢棄物。

泰詠採用回收方式處理的廢棄物主要分兩類一種為政府公告應回收及自主回收再利用，廢棄物再利用回收共 49.6924 公噸。

☞ 按處置作業直接處置的廢棄物

廢棄物類別	處理方式	2024 年	2023 年
一般	焚化	75.7545t	72.2490t
有害	焚化	1.3400t	0.6300t
	再利用	0.2300t	0.7200t

☞ 資源回收

	2024 年	2023 年
下腳料(錫)	2.0694t	2.3728t
紙類	31.160t	15.615t(註 3)

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。
 註 2：盤查數據來源為請敘明統計數據來源，例如廢棄物清運聯單申報資訊。
 註 3：2023 年之數據收集期間為 2023 年 8 月至 12 月。

陸、附錄

附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	泰詠電子已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚無可依循之行業準則

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	泰詠概況	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
2-4	資訊重編	關於本報告書	2
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	泰詠概況	7
2-7	員工	肆、社會面 一、人力發展	56
2-8	非員工的工作者	肆、社會面 一、人力發展	57
2-9	治理結構與組成	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	11
2-10	最高治理單位的提名與遴選	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	17
2-11	最高治理單位的主席	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	15
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	13
2-13	衝擊管理的負責人	壹、永續經營 二、推動永續發展機制	11
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	壹、永續經營 二、推動永續發展機制	12
2-15	利益衝突	壹、永續經營 二、推動永續發展機制	17
2-16	溝通關鍵重大事件	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	17
2-17	最高治理單位的群體智識	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	14
2-18	最高治理單位的績效評估	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	13
2-19	薪酬政策	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	18
2-20	薪酬決定流程	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	18
2-21	年度總薪酬比率	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	19
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3
		永續長報告	4
2-23	政策承諾	參、治理面 三、誠信經營	29
		參、治理面 五、風險管理	35
		參、治理面 八、供應鏈管理	42
		肆、社會面 一、人力發展	49

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
		肆、社會面 二、職業安全及衛生	64
2-24	納入政策承諾	參、治理面 三、誠信經營	29
		參、治理面 五、風險管理	35
		參、治理面 八、供應鏈管理	42
		肆、社會面 一、人力發展	49
		肆、社會面 二、職業安全及衛生	64
2-25	補救負面衝擊的程序	參、治理面 三、誠信經營	29
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	參、治理面 四、溝通管道及申訴機制	30
2-27	法規遵循	參、治理面 五、風險管理	35
2-28	公協會的會員資格	參、治理面 七、參與各類社團組織	39
2-29	利害關係人議合方針	貳、利害關係人 一、利害關係人議合	21
2-30	團體協約	肆、社會面 一、人力發展	64
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	貳、利害關係人	23
3-2	重大主題列表		

GRI 準則類別/ 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
社會面				
經濟績效				
GRI 201 經濟績效 2016	3-3	重大主題管理		
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	參、治理面 一、經濟績效	27
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	伍、環境面 一、氣候變遷	75
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	參、治理面 一、經濟績效	27
	201-4	取自政府之財務援助	參、治理面 一、經濟績效	27
市場地位				
GRI 202 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	肆、社會面 一、人力發展	61
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	肆、社會面 一、人力發展	56
間接經濟衝擊				
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	肆、社會面 三、社區參與	74
採購實務				

GRI 準則類別/ 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	參、治理面 八、供應鏈管理	41
反貪腐				
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	參、治理面 三、誠信經營	29
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	參、治理面 三、誠信經營	29
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	參、治理面 三、誠信經營	29
反競爭行為				
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	參、治理面 三、誠信經營	29
稅務				
GRI 207 稅務 2019	207-1	稅務方針	參、治理面 二、稅務	28
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	參、治理面 二、稅務	28
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	參、治理面 二、稅務	28
環境面				
能源				
GRI 302 能源 2016	3-3	重大主題管理		
	302-1	組織內部的能源消耗量	伍、環境面 三、能源管理	79
	302-2	組織外部的能源消耗量	伍、環境面 三、能源管理	79
	302-3	能源密集度	伍、環境面 三、能源管理	79
	302-4	減少能源消耗	伍、環境面 三、能源管理	79
水與流放水				
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	伍、環境面 四、水資源管理	80
	303-2	與排水相關衝擊的管理	伍、環境面 四、水資源管理	80
	303-3	取水量	伍、環境面 四、水資源管理	80
	303-4	排水量	伍、環境面 四、水資源管理	80
	303-5	耗水量	伍、環境面 四、水資源管理	80
排放				
GRI 305 排放 2016	3-3	重大主題管理		
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	伍、環境面 二、溫室氣體管理	78
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	伍、環境面 二、溫室氣體管理	78
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	伍、環境面 二、溫室氣體管理	78
	305-4	溫室氣體排放強度	伍、環境面 二、溫室氣體管理	78

GRI 準則類別/ 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
	305-5	溫室氣體排放減量	伍、環境面 二、溫室氣體管理	77
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	伍、環境面 二、溫室氣體管理	78
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	伍、環境面 二、溫室氣體管理	78
廢棄物				
GRI 306 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	伍、環境面 五、廢棄物管理	81
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	伍、環境面 五、廢棄物管理	81
	306-3	廢棄物的產生	伍、環境面 五、廢棄物管理	81
	306-4	廢棄物的處置移轉	伍、環境面 五、廢棄物管理	81
	306-5	廢棄物的直接處置	伍、環境面 五、廢棄物管理	81
供應商環境評估				
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	參、治理面 八、供應鏈管理	42
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	參、治理面 八、供應鏈管理	41
社會面				
勞雇關係				
GRI 401 勞雇關係 2016	3-3	重大主題管理		
	401-1	新進員工和離職員工	肆、社會面 一、人力發展	59
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	肆、社會面 一、人力發展	60
	401-3	育嬰假	肆、社會面 一、人力發展	63
勞/資關係				
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	肆、社會面 一、人力發展	50
職業安全衛生				
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	肆、社會面 二、職業安全及衛生	64
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	肆、社會面 二、職業安全及衛生	65
	403-3	職業健康服務	肆、社會面 二、職業安全及衛生	70
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	肆、社會面 二、職業安全及衛生	68
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	肆、社會面 二、職業安全及衛生	69
	403-6	工作者健康促進	肆、社會面 二、職業安全及衛生	71
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生	肆、社會面 二、職業安全及衛生	73

GRI 準則類別/ 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
		的衝擊		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	肆、社會面 二、職業安全及衛生	64
	403-9	職業傷害	肆、社會面 二、職業安全及衛生	73
	403-10	職業病	肆、社會面 二、職業安全及衛生	73
訓練與教育				
GRI 404 訓練與教育 2016	3-3	重大主題管理		
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	肆、社會面 一、人力發展	55
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	肆、社會面 一、人力發展	56
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	肆、社會面 一、人力發展	56
員工多元化與平等機會				
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	3-3	重大主題管理		
	405-1	治理單位與員工的多元化	壹、永續經營 三、董事會及功能性委員會	15
			肆、社會面 一、人力發展	57
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	肆、社會面 一、人力發展	61
不歧視				
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	肆、社會面 一、人力發展	49
童工				
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	肆、社會面 一、人力發展	49
強迫或強制勞動				
GRI 409 強迫或強制勞動 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	肆、社會面 一、人力發展	49
保全實務				
GRI 410 保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	肆、社會面 一、人力發展	57
原住民權利				
GRI 411 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	肆、社會面 一、人力發展	58
當地社區				
GRI 413 當地社區 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	肆、社會面 三、社區參與	74
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活	肆、社會面 三、社區參與	74

GRI 準則類別/ 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
		動		
供應商社會評估				
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	參、治理面 八、供應鏈管理	42
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊 以及所採取的行動	參、治理面 八、供應鏈管理	40
公共政策				
GRI 415 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2024 年度政治捐獻為 0 元	N/A
客戶隱私				
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	參、治理面 六、資訊安全及客戶 隱私保護	36

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	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。	伍、環境面 一、氣候變遷	75
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)。	伍、環境面 一、氣候變遷	75
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	伍、環境面 一、氣候變遷	75
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。	伍、環境面 一、氣候變遷	75
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、分析因子及主要財務影響。	未使用情境分析	-
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。	伍、環境面 一、氣候變遷	75
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用碳定價工具	-
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。	尚無使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)。	-
9-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	伍、環境面 二、溫室氣體管理	78
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	伍、環境面 二、溫室氣體管理	77

柒、附件

附件一、2023 年溫室氣體查證意見書



查證意見書

意見書編碼：
C704875-2023-AP-TWN-DNV

發出日期：
113 年 11 月 11 日

頁次 1 / 2

茲就下列組織之溫室氣體盤查管理報告書(2023 年)的盤查過程，查驗意見結果如下

泰詠電子股份有限公司

查證範圍

立思威國際驗證股份有限公司(DNV)承接泰詠電子股份有限公司(下稱“該組織”)之委託，對該組織陳述於 2023 年溫室氣體盤查管理報告書(下稱“該報告”)中之溫室氣體聲明進行查驗，查驗範圍設定為該報告所涵蓋之盤查邊界：

名稱	地址
泰詠電子股份有限公司	新竹廠，新竹市牛埔東路 480 號 上海廠，上海市自由貿易試驗區美盛路 168 號 4 樓 蘇州廠，蘇州市相城經濟開發區富元路富陽工業坊 5 號

考慮到溫室氣體報告書的預期用途，間接排放的範圍由該組織預先決定的間接排放重要性準則界定。

查驗準則與溫室氣體方案

- ISO 14064-1:2018
- 本查驗之執行過程遵循 ISO 14066:2011、ISO 14065:2020 與 ISO 14064-3:2019 等標準要求。

查驗意見

依據前述所鑑別的各项查驗準則進行查驗，DNV 認為，2024 年 10 月 09 日(GM-011,A 版)發布的溫室氣體盤查報告不存在不符合上述驗證標準的重大差異。該意見是基於以下方法決定的：

- 對於直接溫室氣體排放和輸入能源的間接溫室氣體排放，該報告中信息的可靠性得到了合理保證水平的驗證。
- 對於其他間接溫室氣體排放所涉及的信息，依雙方議定程序 (AUP) 進行驗證和測試。

吳嘉源
溫室氣體查驗員

發出地點與日期：
台北，113 年 11 月 11 日

代表簽發辦公室：
立思威國際驗證股份有限公司
新北市板橋區文化路二段 293 號 29 樓

總經理

Lack of fulfilment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying on or acting upon this Verification Opinion.
DNV Business Assurance Co., Ltd., 29FL, No.293, Sec.2, Wenhua Road 220 Ban Chiao Dist., New Taipei City Taiwan TEL: +886-2-82537800, website: <https://www.dnv.com/tw/>
DNV ZNATW-OP-F50-1, Rev.0, 2024-4



TOP UNION[®]
ELECTRONICS CORP.
泰詠電子股份有限公司

