

永續經營 · 善盡社會責任

TST 台灣嘉碩科技股份有限公司
TAI-SAW TECHNOLOGY CO.,LTD.

3221.TWO

2024 永續報告書

Sustainability Report

www.taisaw.com

CONTENTS

02 0 前言

- 02 關於本報告書
- 03 董事長的話
- 04 關於台灣嘉碩

24 1 永續經營與策略

- 26 1.1 永續願景與政策
- 29 1.2 重大性分析與利害
關係人溝通

37 2 永續治理

- 39 2.1 公司治理
- 47 2.2 經營績效
- 54 2.3 風險管理
- 55 2.4 資訊安全管理
- 61 2.5 永續供應鏈

67 3 產品服務

- 68 3.1 研發創新
- 71 3.2 客戶關係
- 73 3.3 產品品質與安全

78 4 環境永續

- 79 4.1 氣候風險與機會
- 85 4.2 溫室氣體排放
- 87 4.3 能源管理
- 90 4.4 水資源管理
- 92 4.5 廢棄物管理

95 5 友善職場

- 96 5.1 人權承諾
- 101 5.2 員工組成
- 104 5.3 人才培育
- 109 5.4 員工福利與照顧
- 114 5.5 職業安全衛生

127 6 社會共融

- 128 6.1 社會關懷與參與

138 7 附錄

- 139 1. GRI 準則內容索引
- 146 2. 台灣證交所氣候相關資訊對照表
- 147 3. 永續會計準委員會編制標準
(SASB) 內容索引

關於本報告書

編製依據

本報告書主要依循全球永續性標準理事會 (GSSB) 發布之最新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021 年版) 以及臺灣證券交易所「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，同時參酌氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 以及聯合國永續發展目標 (SDGs) 等永續指標及倡議，作為報告書架構編製與資訊揭露之原則。上述內容索引表詳如附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書主要報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，並部分涵蓋 2024 年以前或以後之資訊，台嘉碩每年發行永續報告書，發行報告書與年度個體財務報告報導期間相同，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時於公司官方網站上公開發表。

- ◆ 本報告書發布日期：2025 年 8 月
- ◆ 下次報告書發布日期：2026 年 8 月

報告邊界與範疇

報告書揭露邊界為台灣嘉碩科技股份有限公司台灣營運據點活動為主進行揭露，主要揭露範疇為台灣營運據點活動，以上所揭露之量化指標若有範疇不一致之情形將於報告書中特別說明。本報告書依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 編製，財務資訊來源係為財務報表並由安侯建業聯合會計師事務所簽證，財務數字計算單位為新台幣仟元。本報告書揭露範疇不包含合併報表之子公司及海外據點，關係企業相關資料請參閱《台灣嘉碩科技股份有限公司 113 年度年報 P105》。

資訊重編

本報告書若揭露範疇與前述不一致，或有部分歷史數據重編之情事，將於本文中備註說明。

外部確信 / 保證情形

有關 2024 年度溫室氣體排放量，將於 2025 年 9 月委託 BSI 英國標準協會完成查證，預計 2025 年 10 月取得 ISO14064-1 證書。本報告書的內容尚未委託外部第三方機構進行確信，未來進一步提高本報告的公信力，將視需求進行委託。

永續報告之責任單位

- ◆ 意見回饋：如有任何建議或疑問，歡迎您透過以下資訊聯絡我們，提供您寶貴的建議。



聯絡單位

財會部



聯絡窗口

李進宏 協理



電話

(03)469-0038



電子信箱

spokesman@mail.taisaw.com



地址

桃園市平鎮區工業二路三號



官網

www.taisaw.com

董事長的話

公司願景

『成為提供頻率元件的最佳選擇』
顧客至上、價值創新、商業品格、永續成長；
員工參與、志趣凝聚、勤勉和諧、共創事業。

台嘉碩 (3221) 以深耕核心之頻率與時鐘元件推動各科技應用領域進步包括通訊、資訊處理、工業物聯、衛星、交通、醫療照護、教育、潔淨能源及其他許多面向永續發展，台嘉碩在營運與產業價值鏈中採取 ESG 行動，持續為社會挹注正向動能。除了堅守環境承諾，致力節能減碳之永續計畫與具體實踐外，多年來為社會挹注正向動能深化夥伴關係：促進員工、公協會、社區、投資人和股東、供應鏈以及客戶等利害人關係，傾聽各方心聲，共同翻開各項永續發展的篇章；子公司 tstbio 更以核心之頻率元件為基礎，創新開發的免疫平台 iProtein POCT，積極參與各大醫學會 AWARENESS CVD 脂蛋白篩檢並成功導入社區照護與在宅長期醫療 (HaH) 照護之應用，目前已申請與積極申請超過 15 個國家及各大洲之醫療認證，致力推廣擴展台灣社區醫療照護應用經驗，期能造福關懷更多地球村的社區福祉；公司治理面持續導入全球永續管理方法，與社會分享我們的永續推動成果，驅動更美好健康的社會。



台灣嘉碩科技
董事長

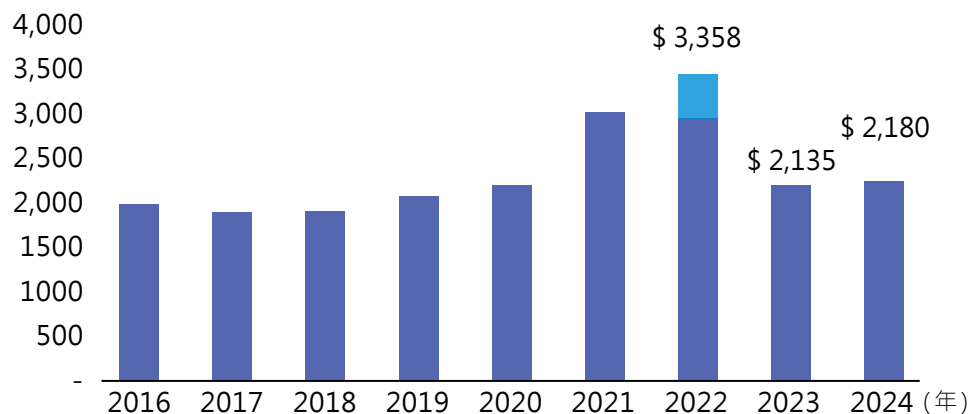
蔡金同

關於台灣嘉碩

年度合併營收

2024 營收：NT\$2,180 Million
 營收年成長率：2.11%

單位：新台幣百萬
 ■ 年度營收
 ■ 快篩試劑
 (COVID-19)



完整的頻率元件產品線

SAW	WLP	DPX, Filter	RF SAW	IF SAW	QPX
Xtal/Osc	Xtal	XO/TCXO	VCXO	VCTCXO	OCXO
Antenna	Patch	Linear	Chip	FPC/PCB	
DR Filter	Sub 6Ghz 5G	Tri-Band	WiFi 7	DPX, DIP	
Module	NB-IoT	External GPS	Internal GPS	RFFE	RFFE

台灣嘉碩科技股份有限公司 (以下簡稱台嘉碩) 成立於 1997 年 11 月，主力產品為表面聲波 (SAW) 元件 (主要包含射頻表面聲波濾波器、中頻表面聲波濾波器及表面聲波共振器等)、體波 (BAW) 石英元件 (主要包含石英振盪晶體、石英濾波器、石英振盪器、壓控石英振盪器、石英壓控 / 溫度補償振盪器等) 及其相關模組，應用領域涵蓋衛星數位廣播、行動電話及基地台、無線區域網路、衛星定位、無線藍芽、車用遙控器、胎壓感測器等 3C 商品。

台嘉碩的經營團隊，匯聚來自摩托羅拉通訊零件部門及國內知名科技產業的專業人才，擁有豐富的通訊零件設計與實務經驗。創業團隊深感國內在頻率元件方面過度依賴進口，缺乏自主研發能力，導致通訊產業關鍵零組件長期掌握在國外廠商手中，進而限制整體產業的長期競爭力。為打破此困境，團隊創立台灣嘉碩，專注於提供中高頻表面聲波 (SAW) 頻率元件。2001 年 6 月，進一步擴展產品線，新增銷售體波石英元件相關產品；2009 年投資無錫 TFE，切入 OCXO (恆溫晶體振盪器) 領域，強化通訊產品的整體解決方案。台嘉碩致力成為客戶在頻率元件領域中最值得信賴的長期夥伴。

公司基本資料

公司名稱	台灣嘉碩科技股份有限公司
公司所有權性質	上櫃公司 (股票代號 3221:TT)
設立日期	1997 年 11 月 10 日
上櫃日期	2006 年 02 月 22 日
產業別	通信網路業
主要產品	<ul style="list-style-type: none"> • 有、無線電通信零組件及其系統設備之研發、設計、製造、銷售。 • 電腦硬體及週邊設備零組件之研發、設計、製造、銷售。 • 積體電路製造及封裝。
實收新台幣	1,039,367 仟元
台灣員工人數	456 人
公司董事長	黃鈺同

 總部地址 桃園市平鎮區湧豐里工業二路 3 號
 連絡電話 03-469-0038
 公司官網 www.taisaw.com

全球布局



- HQ/R&D
- Sales Offices
- Manufacturing
- Sales Rep.



歷史沿革 (公司重要紀事)

2024 年 10 月	嘉碩生醫榮獲「第三十三屆台灣精品獎」。	 台灣精品
2023 年 12 月	嘉碩生醫榮獲「2023 年國家新創精進獎」。	
2023 年 11 月	嘉碩生醫榮獲「2023 國家物科技研究發展獎」的金質獎。	
2023 年 07 月	嘉碩生醫榮獲國家藥物科技研究發展獎。	
2022 年 12 月	嘉碩生醫榮獲「2022 年國家新創精進獎」。	
2021 年 12 月	嘉碩生醫榮獲「第十八屆國家新創獎」。	
2021 年 02 月	完成 5 號廠擴廠。	
2020 年 12 月	桃園總部成立 TST Campus(台嘉碩、太盟光電、嘉碩生醫)。	
2018 年 12 月	設立嘉碩生醫電子股份有限公司 (tstbio)，銷售 SAW Biosensor 相關產品 (POCT 定點照護檢驗)。	
2018 年 07 月	投資太盟光電股份有限公司，擴增介質濾波器產品線 (Dielectric Filter)。	
2016 年 01 月	於韓國擴增 CSP SAW Filter 產能。	
2015 年 01 月	榮獲 2015 台灣精品獎。	
2010 年 07 月	台嘉碩及無錫工廠，廠房擴建及設備擴充。	
2009 年 07 月	成立 SNT INC. (Korea office)，強化通訊元件銷售通路。	
2009 年 06 月	台嘉碩通過 AEC-Q200 認證，同時於中國大陸成立 TFE 公司 OCXO 事業部。	

2009年03月	成立 SNT Devices Limited (HK office) · 強化通訊元件銷售通路。
2007年08月	無錫嘉碩通過 ISO/TS16949:2002 認證。
2006年02月	頻率控制元件的領航者台灣嘉碩科技 2/22 掛牌上櫃。
2005年04月	通過 ISO/TS16949:2002 認證。
2003年04月	由子公司 (Tai-Saw Tech.,Inc.) 於中國大陸投資設立無錫嘉碩科技有限公司。
2003年01月	設立境外控股公司 (Tai-Saw Tech.,Inc.)。
2002年07月	通過 QS9000 1998 年版及 ISO9001 2000 年版認證。
2002年01月	GPRS 三頻手機射頻前端模組產品開發獲得經濟部工業局「主導性新產品開發計劃」。
2001年06月	增加銷售體波石英元件相關產品 · 增加石英共振器 (Crystal) · 石英濾波器 (Crystal filter) · 石英振盪器 (Crystal oscillator) · 壓控振盪器度 (VCO) · 溫度補償壓控振盪器度 (VCTCXO) 產品線。
2000年08月	於平鎮工業區工業二路購置 2000 坪之廠房 · 擴大產能。
2000年01月	行動電話用射頻表面聲波濾波器產品開發獲得經濟部工業局「主導性新產品開發計劃」。
1999年12月	通過 ISO9002 1994 年版認證。
1999年06月	獲得國外代工訂單 · 正式量產表面聲波濾波器。
1999年01月	中頻表面聲波濾波器與共振器產品開發獲得經濟部工業局「主導性新產品開發計劃」。
1998年07月	榮獲經濟部工業局核定高科技事業證明。
1997年10月	成立台灣嘉碩科技股份有限公司 · 從事開發表面聲波濾波器。

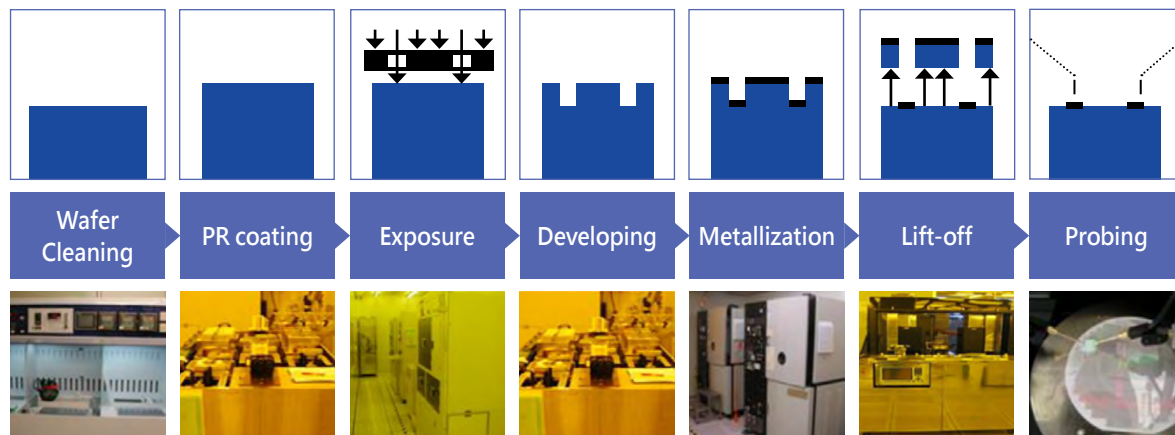
產品與服務

本公司致力於專業研製濾波器元件及體波石英元件之製造，累計已有數千項表面聲波濾波器、共振器、體波石英元件及陶瓷濾波器產品，頻率範圍從 8MHz 到 6 GHz。目前產品廣泛供應第五代 5G 行動通訊系統、數據通訊、無線遙控器、遊戲機、防盜器、無線區域網路 (WiFi-6)、GNSS (全球衛星定位系統)、物聯網、智能音箱、藍牙耳機 TWS、醫療照護系統，汽車數位廣播等業者，電動車與車載通信終端 T-BOX、LEO 低軌道衛星通訊與伺服器與高速光通訊設備等。配合客戶開發應用於不同頻率及應用範圍之產品，以自有品牌及代工並行方式拓展國內外市場。以國內市場佔有率而言，目前表面聲波元件較具生產規模且為公開發行公司之製造商除本公司外，均仍處開發導入階段或僅止於後段封裝製程。

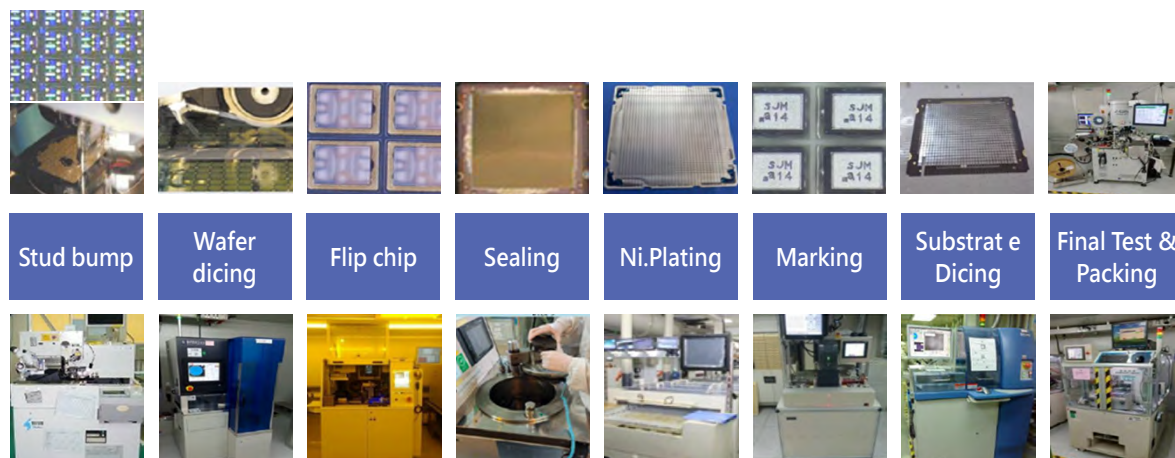
本公司於國內市場佔有率為業界領先

主要產品應用

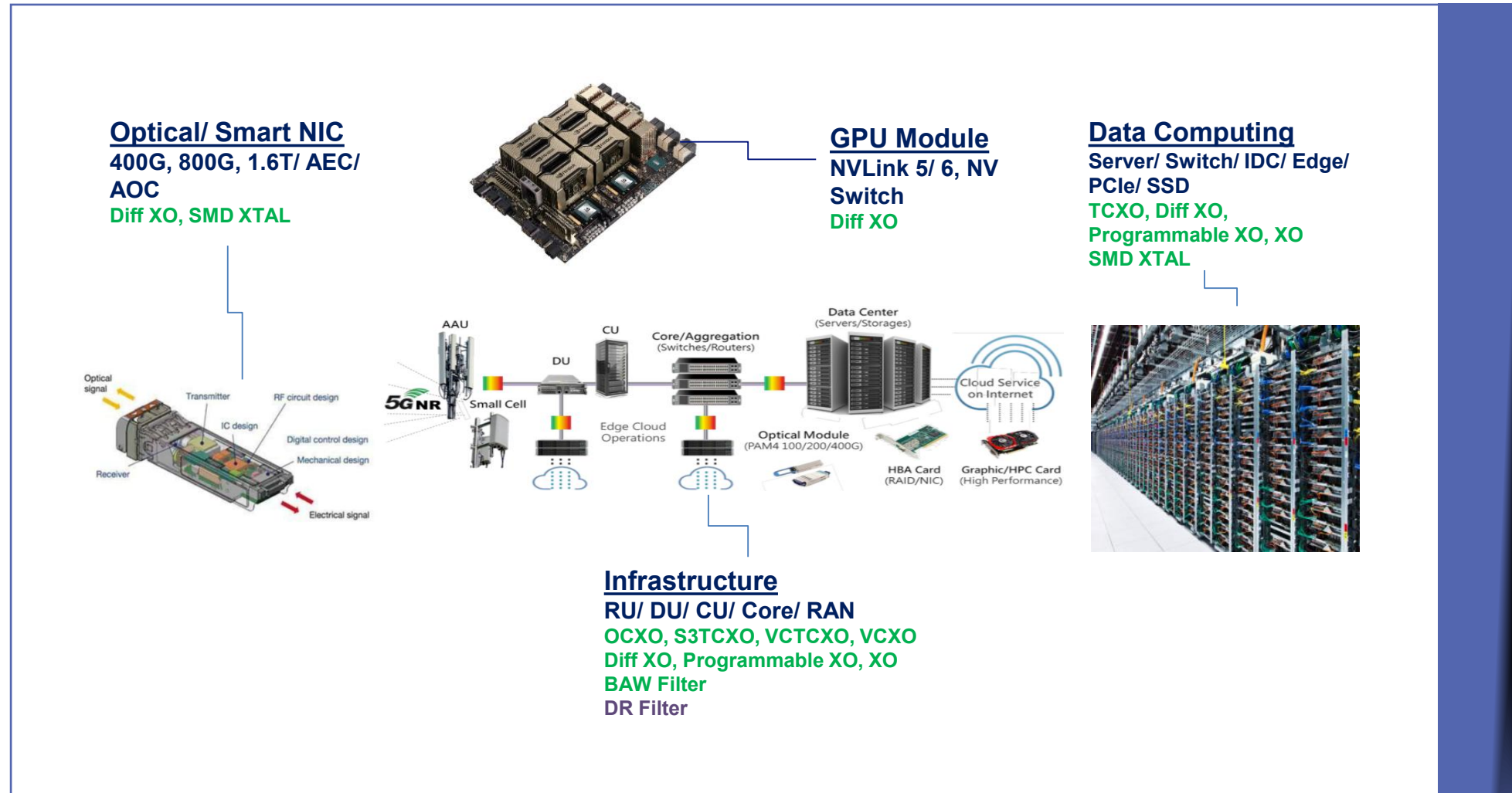
◆ Wafer Lithography and Foundry



◆ MLCSP Assembly and Packaging



◆ TST in High-Speed Datacom Applications



◆ TST in Automotive Applications

Navigation

Multi-band Antenna
GNSS L1/L2/L5/L6
SAW Filter, SAW DIX, FEM
TCXO, SMD XTAL
GNSS Patch/ Chip Antenna



SDARS

module
SAW Filter
SMD XTAL
Patch Antenna



ADAS

Surrounding Camera
Dead Reckoning
LR Radar
TCXO, XO, SMD XTAL



Ethernet
SMD XTAL
Diff XO



Bluetooth



Infotainment & Cluster

BT/ BLE/ WiFi
SAW Filter, BAW Filter
TCXO, TSX, XO, SMD XTAL
LTCC BPF
2.4/ 5/6 Antenna

EV Charging



LTE/ WiFi/ BLE
SAW Filter, SAW DPX
TCXO, TSX, XO, SMD XTAL
LTCC BPF
4/ 5G Cell Antenna,
2.4/ 5/6 GHz Antenna

Keyless Entry

RKE/ PEPS/ UWB
SAW Filter, SAW DIX
TCXO, SMD XTAL
UWB Chip Antenna



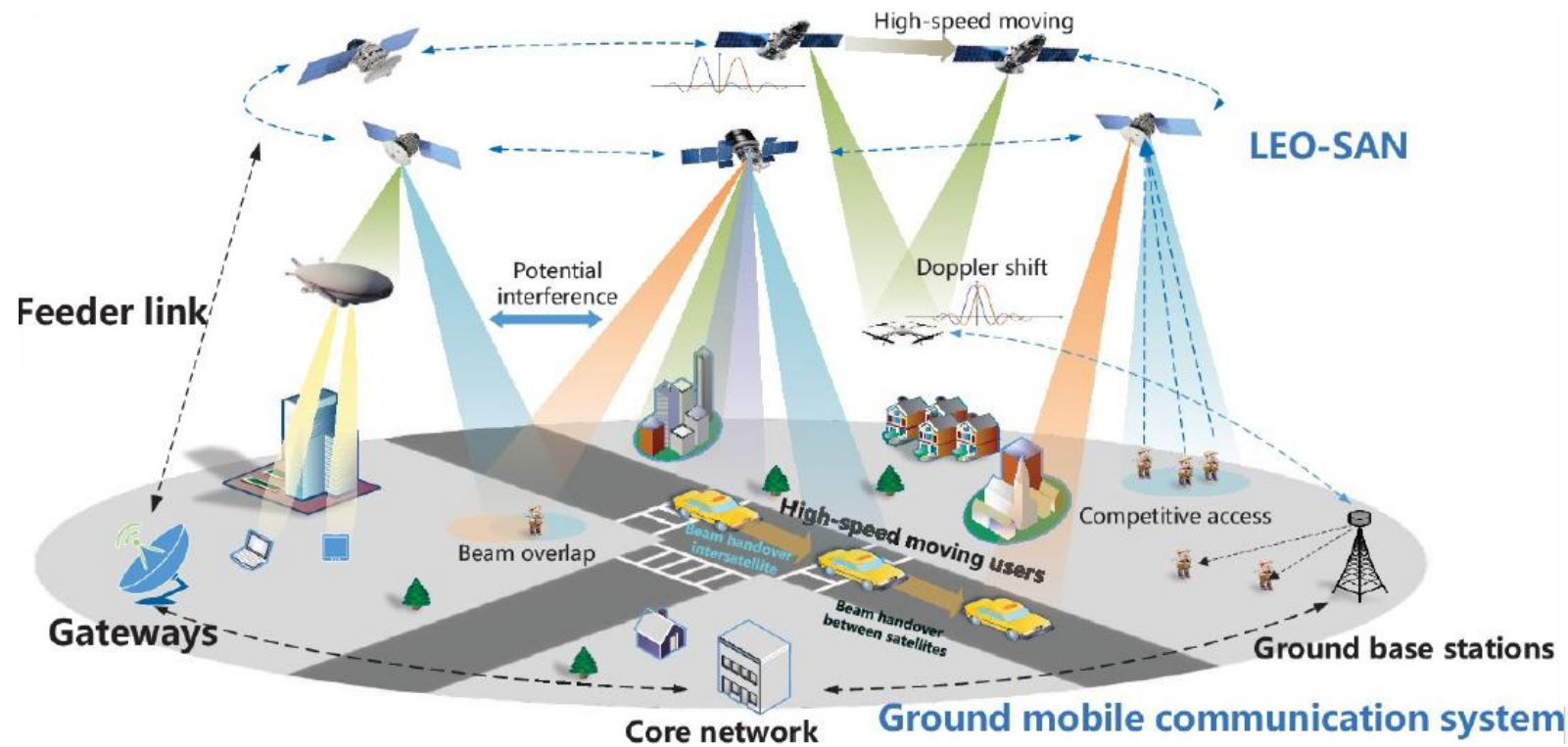
TPMS

SMD XTAL

T-Box, Auto-HPC

LTE/ 5G Communication module
SAW Filter, SAW DPX
TCXO, TSX, SMD XTAL
4/ 5G Cell Antenna, 2.4/ 5/6 GHz Antenna
V2X 5.9 GHz Patch Antenna

◆ TST in LEO & Satellite Applications



LEO

- AP/POE/GNSS/NTN-Tracker/ Satellite Communicator
- SAW/ BAW Filter, FEM, DPX, DIX
- TCXO, TSX, SMD XTAL
- DR Filter
- 4/ 5G Cell Antenna, 2.4/ 5/6 GHz Antenna
- GNSS, NTN Patch/Chip Antenna

◆ TST in M2M, Meters & Telematics Applications

AI PC & Gaming
Console/ Joystick/ Headset/AP/ Smart Speaker/ Peripherals
SAW Filter, TCXO, SMD XTAL
LTCC BPF
2.4/ 5/6 Antenna

Transportation
LTE/Proprietary Radio/GNSS
SAW Filter, FEM
TCXO, XO, SMD XTAL
4/ 5G Cell Antenna, 2.4/ 5/6 GHz Antenna
GNSS Patch/ Chip Antenna

Smart Logistics & Warehousing
RFID/eTag/Tracker
SAW Filter, FEM
TCXO, SMD XTAL
RFID Patch Antenna, 2.4/ 5/6 GHz Antenna
ISM Antenna

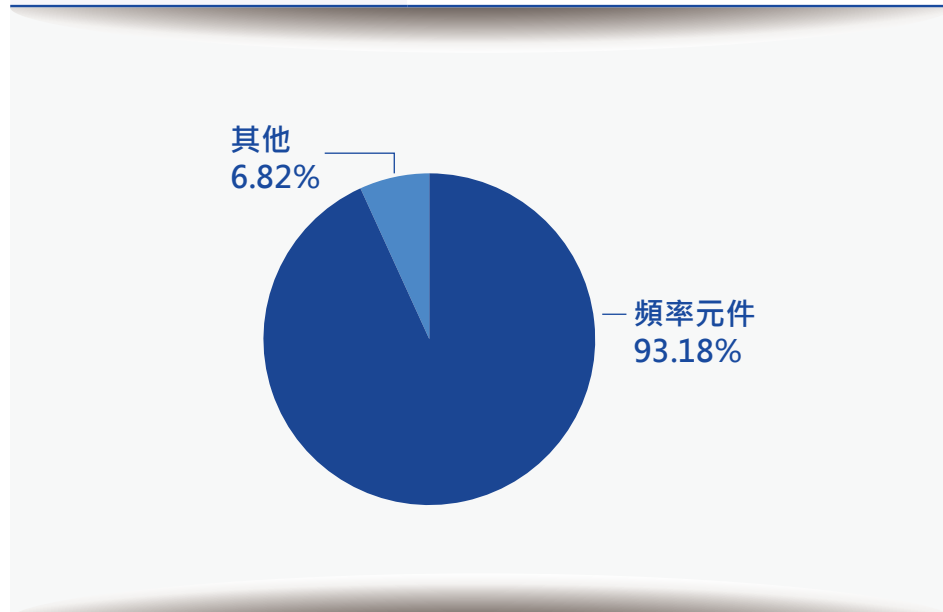
LEO
AP/POE/GNSS/NTN-Tracker/ Satellite Communicator
SAW/ BAW Filter, FEM, DPX, DIX
TCXO, TSX, SMD XTAL
DR Filter
4/ 5G Cell Antenna, 2.4/ 5/6 GHz Antenna
GNSS, NTN Patch/Chip Antenna

Industrial @ M2M
Metering/ eAP/ Communication Module/ IP CAM/ POE Switch
SAW/ BAW Filter, DPX, DIX
TCXO, TSX, SMD XTAL
4/ 5G Cell Antenna, 2.4/ 5/6 GHz Antenna
GNSS Patch/Chip Antenna, GNSS External Antenna
ISM Antenna

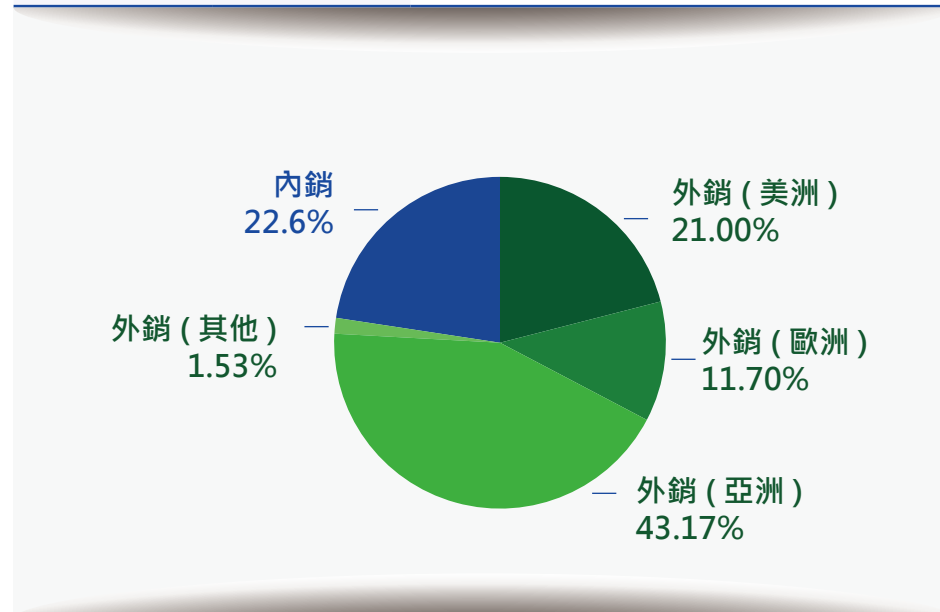
Home/ Office Networking & Automation
eAP/AP/IP CAM/Lighting Control/Doorbell/Thermostats/Smart Sensor
SAW/ BAW Filter
TCXO, SMD XTAL
DR, BAW Filter, LTCC BPF
GNSS Patch, GNSS External Antenna, 2.4/ 5/6 Antenna

產品銷售佔比 / 銷售地區佔比

產品類別	營業比重 (%)
頻率元件	93.18
其他	6.82
合計	100.00

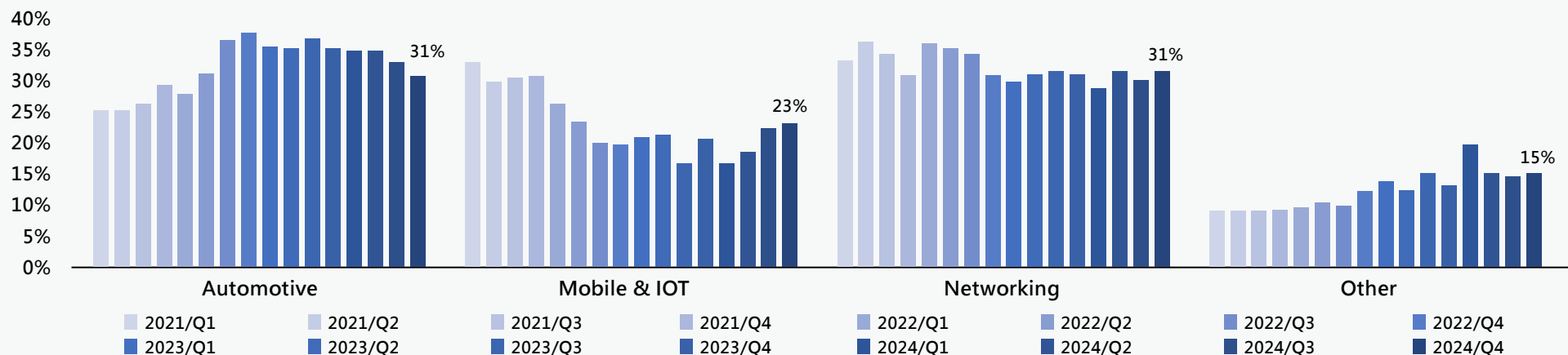


銷售區域	占比 (%)	
內銷	22.60	
外銷	美洲	21.00
	歐洲	11.70
	亞洲	43.17
	其他	1.53
	小計	77.40
總計	100.00	

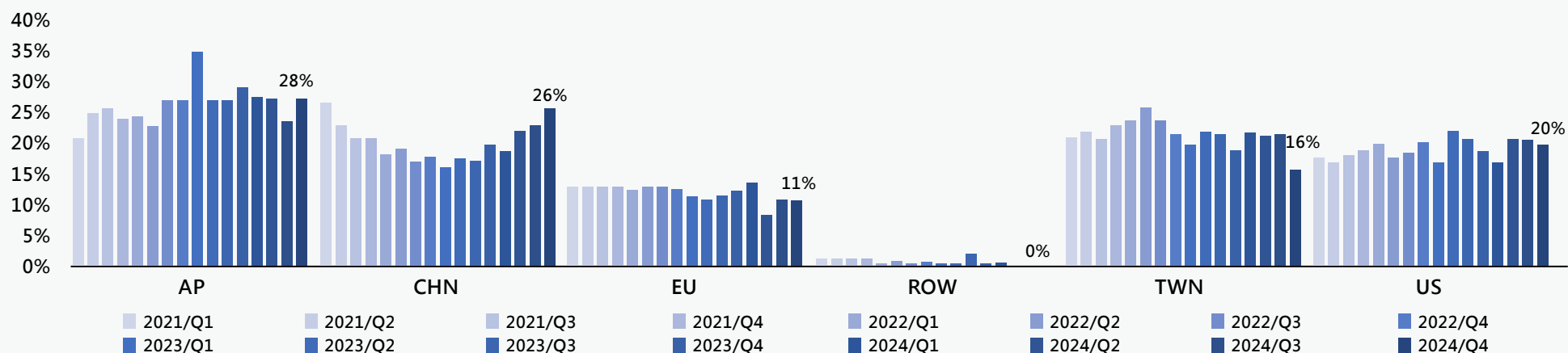


銷售分析 - 依產品別及地區別

Revenue by Applications

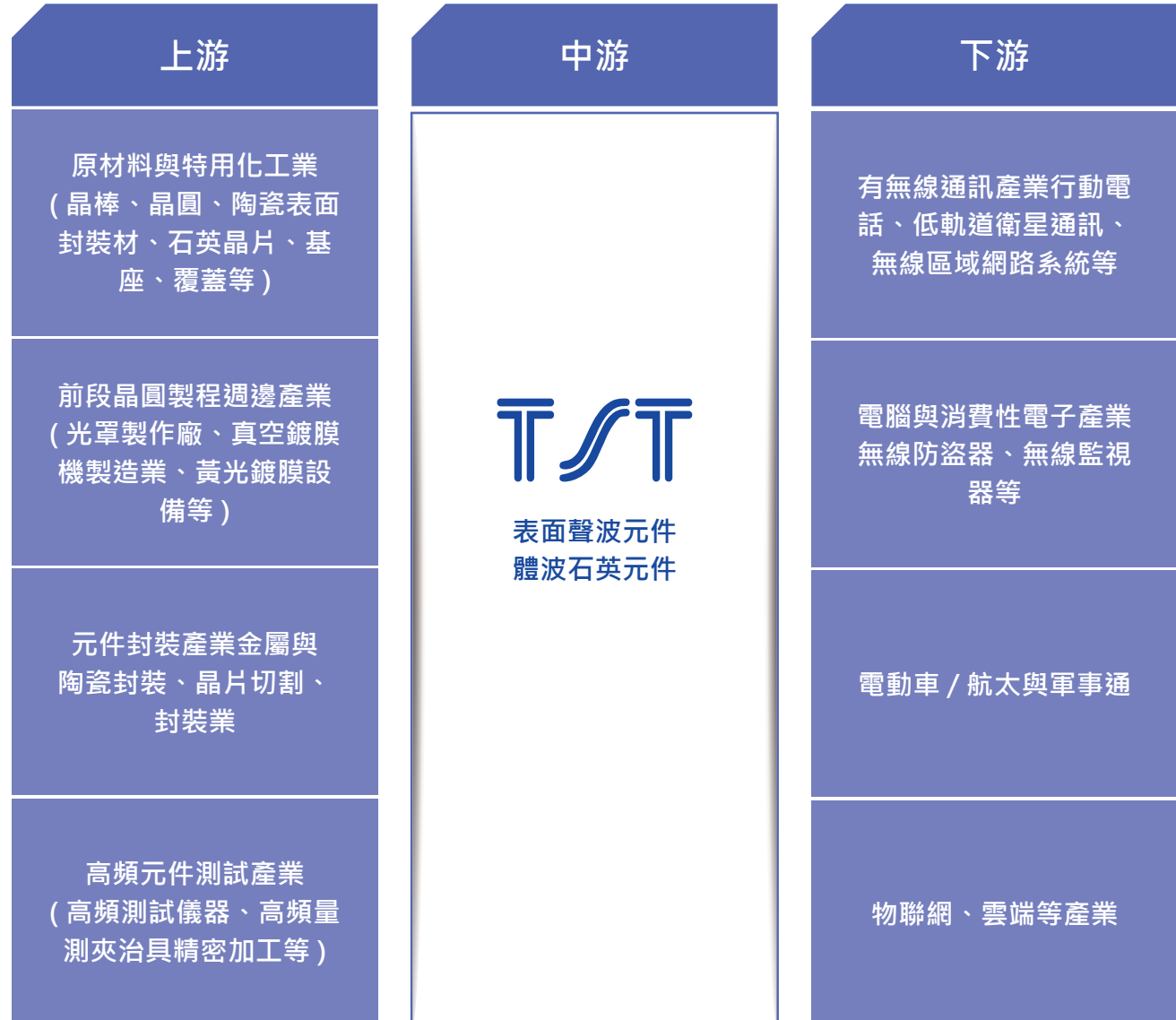


Revenue by Region



產業價值鏈

全球電子零組件之重要終端市場五大應用為：行動電話、虛擬實境 (AR/VR)、無人機、穿戴裝置、汽車等。隨著 5G 智慧手機的日益普及車聯網、物聯網引發了 1109、0907 尺寸 SAW 射頻濾波器、1814、1612 尺寸雙工器以及 TCXO 成長的市場需求；於此同時，除了手機通訊技術的演進之外，電動車與車用電子物聯網 (IOT) 等新興的應用，經過幾年的發展，也己成為較為成熟且需求有明顯成長的市場，低軌道 LOE 衛星通訊的應用也開始崛起，再加上雲端儲存設備的需求，這些急速成長的有線與無線資料高速傳輸量以及擁擠的頻帶，引發了高階體波石英晶體 / 振盪器以及更多 SAW 濾波器、雙工器及陶瓷濾波器的需求。公司多年來亦朝向高階產品的開發與技術的發展。



產業交流

培育專業人才、促進產業團結共榮、提升企業競爭力、協助推動災害防救事務、善盡社會責任等因素，藉由參與產業各公協會，與各協會成員相互交流，加強對產業趨勢、市場資訊與政府法令之了解，並增進與其他企業組織之合作，我們積極參與各項國內外公協會等組織。參與之重點公協會及組織如下



協會名稱	擔任角色	參與狀況
桃園市平鎮工業區產業發展協會	會員	產業資訊交流
台灣壓電晶體產業協會	會員	產業資訊交流
台灣區電機電子工業同業公會	會員	產業資訊交流
桃園企業聯合會	會員	產業資訊交流
桃園市中小企業協會	會員	產業資訊交流
台灣塑膠製品同業公會	會員	產業資訊交流
桃園市醫療器材商業同業公會	會員	產業資訊交流



台灣嘉碩從電子產業跨足生醫，開發手持式免疫檢測平台

憑藉核心技術研發新品，替台灣邁入超高齡社會備戰

「台灣嘉碩科技大概在 9 年前就決定，從電子業跨足到生醫產業，而成立子公司嘉碩生醫電子（以下簡稱嘉碩生醫）」，嘉碩生醫新事業處處長劉思恒回憶說，當時發現全世界各國越來越高齡化，台灣當然也不例外，尤其 2025 年台灣將正式進入「超高齡社會」，也就是每五個人當中，就有一個人是長者，屆時勢必會造成更嚴重的醫療資源分配不均等問題，所以擁有研發醫療檢測精密技術的台灣嘉碩科技，決定勇敢跨入新領域，因為對他們來說，如果世界需要的，他們就會來做！

台嘉碩跨入醫療產業，成立子公司嘉碩生醫，期盼能解決醫療資源分配不均等問題，並且希望產品應用於應急醫療、災難救援等場景，為全球創新醫療貢獻心力。



▲ 台灣嘉碩科技營運總顧問陳瑞鴻（中）。



一滴血帶來希望

定點照顧檢驗產品艾普定連三年獲獎



台灣嘉碩科技董事長黃鈺同分享：「做產品與技術的人比較執著，講好聽是熱情；講難聽是比較傻！我就是有一個執念，不相信這麼多人在努力，無法做出想要的產品。」憑藉這股信念，他們以公司的表面聲波 (SAW) 核心技術以及長期戰略的合作夥伴日本 JRC 公司所研發的技術作為基礎，開發了一種簡單而強大的 SAW Biosensor 的產品。嘉碩生醫技術長谷津田博美表示，我們的產品 (iProtein 艾普定) 基礎技術是在日本開發，但未能在日本實現商品化，而是將所有技術轉移給了共同開發的嘉碩生醫，因而成功地將這項技術在台灣商品化。

「台嘉碩最主要核心技術是頻率元件，其中有一大類叫做表面聲波 SAW 元件，我們把這樣技術，由通訊元件技術轉變成 SAW Biosensor，也就是生醫感測器，」處長劉思恒強調，傳統光學系統往往需要大型檢測設備來保證檢測的準確性，而台嘉碩的 SAW Biosensor 則打破了這一項限制，使得檢測儀器得以輕量化，並能在家庭或偏遠地區進行精確檢測，無需前往醫院，打破醫療服務的界線，哪裏有需要，就能即時提供服務。

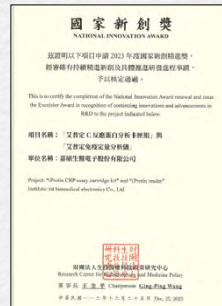
營運總顧問陳瑞鴻分析，公司所開發出的定點照護檢驗的產品 (iProtein 艾普定)，是操作簡單又具有成本效益的體外診斷醫療器材，只要一滴血，3 分鐘即可完成檢測，這不僅大大提升了醫療檢測的效率，還具備精確性和可靠性，適合於家庭和臨床應用。產品於 2021 年獲得國家新創獎、2022 年、2023 年連兩年續獲得國家新創精進獎、2023 年再獲得國家藥物科技研究發展獎 / 金質獎。



營運總顧問陳瑞鴻分析，公司所開發出的定點照護檢驗的產品 (iProtein 艾普定)，是操作簡單又具有成本效益的體外診斷醫療器材，只要一滴血，3 分鐘即可完成檢測。

此外，公司還研發出的 iProtein 艾普定發炎指數 (CRP) 及低密度脂蛋白 (Apo B、Lp(a)) 檢測設備，獲得參與在宅與居家醫療醫師廣泛使用與高度評價。除了以上的生物標誌，研發團隊還在開發針對嚴重慢性疾病的其他的生物標誌，用於家庭護理，例如用於心臟的心血管，用於肺部的 COPD 以及用於肝臟、肝炎和其他應用。

處長劉思恒表示傳統光學系統往往需要大型檢測設備來保證檢測的準確性，而台嘉碩的 SAW Biosensor 則打破了這一項限制。



▲「艾普定免疫定量分析儀」與「艾定 C 反應蛋白分析卡匣組」榮獲國家創新獎



▲「艾普定免疫定量分析儀」與「艾定 C 反應蛋白分析卡匣組」榮獲衛福部食藥署與經濟部工業局合辦的「2023 國家藥物科技研究發展獎」的金質獎

台灣嘉碩科技參與產創平台輔導計畫：育成嘉碩生醫開發新品上市

營運總顧問陳瑞鴻透露，即便研究聲波專家很多，但是台嘉碩卻是領先各界，可以把自家的核心技術，運用在醫療檢測產品上。能夠成功挑戰這項艱鉅的任務，除了台嘉碩擁有專業的技術與團隊外，還要特別感謝經濟部產業發展署產業升級創新平台輔導計畫（以下簡稱產創平台），給予我們足夠的資源與鼓舞，讓公司能夠勇敢踏入醫療產業。

「我們確實是利用產創平台這樣的一個資源，落實了我們從一個電子業，轉型成為醫療產業的過程！」處長劉思恒在採訪中，多次提及產創平台的協助，真的給予公司相當大的助力，因為要跨入醫療產業，除了得邀請醫學領域的專家學者加入討論外，還需要投注相當大的資源以及時間，舉凡臨床、試驗執行、蓋工廠、查驗及法規等，每一步都非常艱辛。而有了產創平台的幫助，公司克服種種挑戰，成功開發重點照護智慧感測系統，包含 CRP(感染、發炎指標) 檢測晶片以及可攜式銷型化 POCT 量測儀，完成醫療器材查驗登記之準備。然而即便一切備妥，產品順利上市後，又得面臨更嚴峻的考驗，那就是產品需要露出以及被大眾所接受，「還好有產創平台協助降低開發風險外，還不斷促成我們產品的曝光，像是參與一些大型展覽或是行銷活動等等。」處長劉思恒說。



因應元宇宙題材開發萊姆波共振器，攜手為世界做出貢獻

台嘉碩除了希望透過子公司嘉碩生醫積極響應政府「在宅急症照護試辦計畫」，希望產品能進入到每一個家庭，幫助長者與亞健康群體進行健康管理，更計劃將產品應用於應急醫療、災難救援等場景，為全球創新醫療貢獻心力外，還透過產創平台計畫，開發可應用於 WiFi 6E 的萊姆波共振器，建立晶圓級空腔蝕刻製程與萊姆波濾波器設計、製程、量測等人才的培育。營運總顧問陳瑞鴻表示，現在零件已經走到全世界，我們希望通訊的本業持續擴大外，生醫也能走向全世界，期盼台灣產業專精的技術被世界看見，並且為世界進步作出貢獻！



具備裝置輕巧與結果精準雙優點，嘉碩生醫應用生波技術開發生醫檢測設備

隨著人口高齡化，未來在基層診所、長照機構或是病患家裡進行的定點照護檢驗 (Point of Care Testing, POCT) 需求將逐漸增加。然而，現今在醫學中心使用的檢測機台體積過於龐大，一般試紙型的電化學檢測方法檢測項目又不夠多樣。對此，嘉碩生醫使用獨特的表面聲波技術，可以在減輕檢測裝置體積的同時，得到不輸大型專業設備的檢測品質 ...

嘉碩生醫的母公司：台灣嘉碩科技 (台嘉碩) 的主要業務為應用表面聲波 (Surface Acoustic Wave, SAW) 和體聲波 (Bulk Acoustic Wave, BAW) 技術，生產資通訊產品中無線通訊模組必備的射頻元件。嘉碩

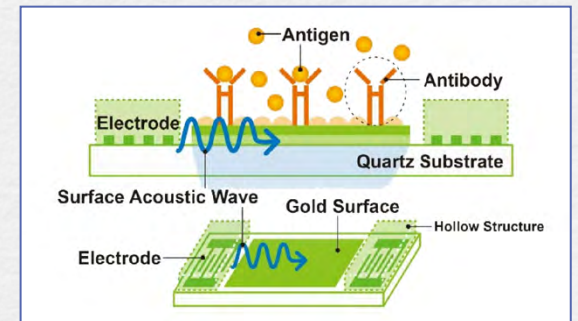
生醫新事業處處長劉思恒解釋，母公司的 SAW 技術很成熟，掌握了許多國際大廠的訂單，也是從跟外國客戶的合作裡，看到切入生醫事業的機會。

劉思恒解釋，母公司在供貨給日本無線公司 (JRC) 時，發現對方並不是將 SAW 元件用在通訊，而是應用於生技、醫療的檢測上，這讓台嘉碩看到了技術應用的新方向。後來，台嘉碩就承接 JRC 既有的技術，又經歷 8 年多的在地研發努力，終於開發出以 SAW 技術為核心的生醫檢測晶片，並在 2018 年正式成立嘉碩生醫。

延伸母公司技術能，嘉碩生醫用聲波進行免疫檢測

目前臨床上常見的檢測方法為光學檢測和電化學檢測，前者是藉由測量檢體與抗體結合後，入射光與出射光的光學性質差異來計算檢體濃度，後者則是將檢體滴在試紙上產生電化學反應，再用儀器測量觀察試紙的電位或電流變化。

劉思恒指出，前者的優點為檢測結果可以十分精準，但必須要由專家操作，而且機台十分龐大，結果產出所需時間也長；後者的設備相對輕巧，可以居家使用，不過目前能檢測的項目十分有限。承接母公司技術強項的嘉碩生醫，則是以水平剪切表面聲波 (SH-SAW) 作為檢測原理。劉思恒解釋，晶片上有 SAW 收發裝置與檢測抗體，當血液檢體中的抗原與抗體接合時，晶片表面的質量荷重 (mass loading) 增加，SAW 的傳遞速度會隨之減慢，以電路測量「發送」與「傳回」歷經的時間差也因此改變。他補充，根據 SAW 收發的時間差，就可以推估血液檢體中抗原的濃度。



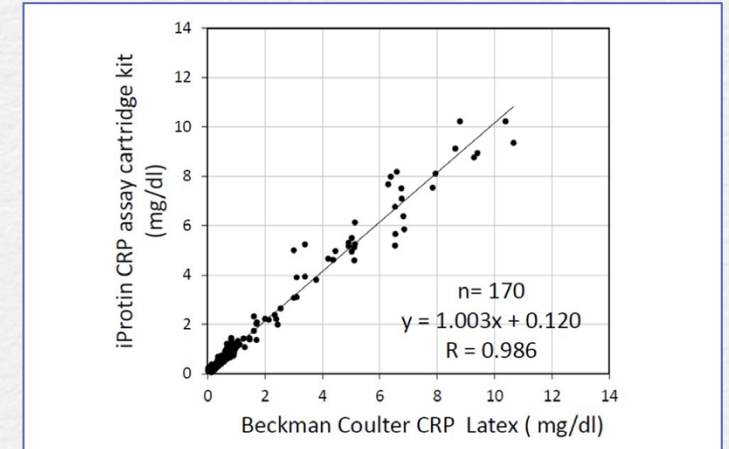
▲ 嘉碩生醫晶片使用水平剪切表面聲波 (SH-SAW) 做為檢測原理 (來源：生策中心)

試驗結果顯示，聲波技術晶片準確度不輸大型專業檢測設備

與既有兩種檢測方法比較，嘉碩生醫的技術同時具備裝置輕巧和結果準確的優點。首先，嘉碩生醫的聲波技術使用的元件不像光學檢測一樣需要龐大體積來確保光線品質，所以整個檢測裝置可以做得跟手機一樣輕便，利於在居家或者基層診所使用。

另一方面，電化學試紙檢測的設備雖然也相當輕巧，但受限於檢驗須特定酵素介入，能檢測的項目十分有限。而嘉碩生醫的產品不但能提供詳細的定量數值，準確度也跟大型的光學檢測設備相仿，具備很高的臨床實用價值。

在臺北榮總進行的臨床試驗中，嘉碩生醫將產品與現行檢測技術：Beckman 落地型機台一起進行檢測並對比檢驗結果。在 170 例檢體中，發現兩項數據的比值 (Slope) 為 1.003，相關係數 (R) 則為 0.986，顯示嘉碩生醫聲波技術的檢測結果與大型機台關聯度非常高，誤差值也低，兩項技術的檢測能力相當一致。



▲ 嘉碩生醫將技術檢測結果與現行技術比對，結果顯示高度一致性。



長庚大學與嘉碩生醫電子合作，共同指導博士論文

長庚大學醫學院與嘉碩生醫電子股份有限公司 2023 年 4 月 11 日簽署合作備忘錄，除了延續雙方 3 年的研發合作，修讀「生技產業學程」的大學生及碩士生，還可透過 6 週暑期實習課程進入該公司學習。另一方面，嘉碩生醫也將支援學校共同指導學生論文，並爭取教育部產學合作培育博士級研發人才計畫，為台灣生技產業培育學用兼備的人才。

本次簽署儀式在長庚大學育成中心的創新發想基地進行，在雙方與會成員見證下，由湯明哲校長與黃鈺同董事長代表簽約。湯校長表示，學校鼓勵學生參與企業產品研發、接觸多元產業環境，瞭解生技研發端與學校實驗室授課技術的差異。2015 年成立的「生物科技產業碩博士學位學程」，完全體現學用合一的理念，目前累計 21 位畢業校友，每一位都是畢業「同時」就業。試驗結果顯示，聲波技術晶片準確度不輸大型專業檢測設備。

黃鈺同董事長表示，近 3 年新冠病毒疫情肆虐全球，檢測新冠病毒的抗原跟抗體檢測為市場剛性需求，2020 年開始與長庚大學醫學院王永樑教授產學合作，針對抗原、抗體檢測進行研發。僅僅兩年就開發出 3 個產品原型及發表 2 篇國際論文，包含 COVID-19 抗體檢測晶片試劑、呼吸道融合病毒 (RSV)、人類間質肺炎病毒 (hMPV) 等產品研發，強強聯手，將產學合作的效益最大化。在臺北榮總進行的臨床試驗中，嘉碩生醫將產品與現行檢測技術：Beckman 落地型機台一起進行檢測並對比檢驗結果。在 170 例檢體中，發現兩項數據的比值 (Slope) 為 1.003，相關係數 (R) 則為 0.986，顯示嘉碩生醫聲波技術的檢測結果與大型機台關聯度非常高，誤差值也低，兩項技術的檢測能力相當一致。

黃董事長也強調，目前公司有兩位研發人員就是長庚大學畢業生，其中一位畢業自生技產業碩士學程，因為在學期間已經到公司實習，實際參與產品研發，因此畢業後馬上進入公司，參與新產品開發的重要任務，表現相當傑出。有了這些初步交流的基石，本次簽約後，雙方對於未來的互助合作也將更有信心。

嘉碩生醫成立於 2018 年，是母公司台嘉碩磨劍 10 年於所催生的生醫新事業。2021 年獲得第 18 屆國家新創獎獲獎產品艾普定 C 反應蛋白分析卡匣組及艾普定免疫定量分析儀，已取得台灣上市許可及歐洲 CE 上市許可，產品特色為可於室溫下存放一年，適合 POCT / 遠距醫療推行，預計將強攻全球數十億遠距醫療及亞健康商機。



▲ 長庚大學師生和嘉碩生醫電子與會貴賓合影。



1

chapter

永續經營與策略

1.1 永續願景與政策

1.2 重大性分析與利害關係人溝通

永續績效



E 環境面

- 2024 年廢棄物回收再利用為 12.25 公噸、回收率 15%。
- 2024 年 **0** 任何廢棄物不當處置及運送至國外處理之情事發生。
- 2024 年廢水監測均符合法規要求，對當地水體無造成重大衝擊。



S 社會面

- 2024 年無違反人權、勞資爭議等負面事件發生。
- 2024 年女性員工占 63.6%，不因性別限制擁有相同工作機會。
- 2024 年員工及非員工工作者無重大職災事件及職業病例。
- 2024 年產品均符合有害物質規範，無違反產品健康和 safety 相關法規事件。
- 2024 年 **0** 件客戶資料外洩及重大資通安全事件。
- 2024 年客戶滿意度達成率達 91%。

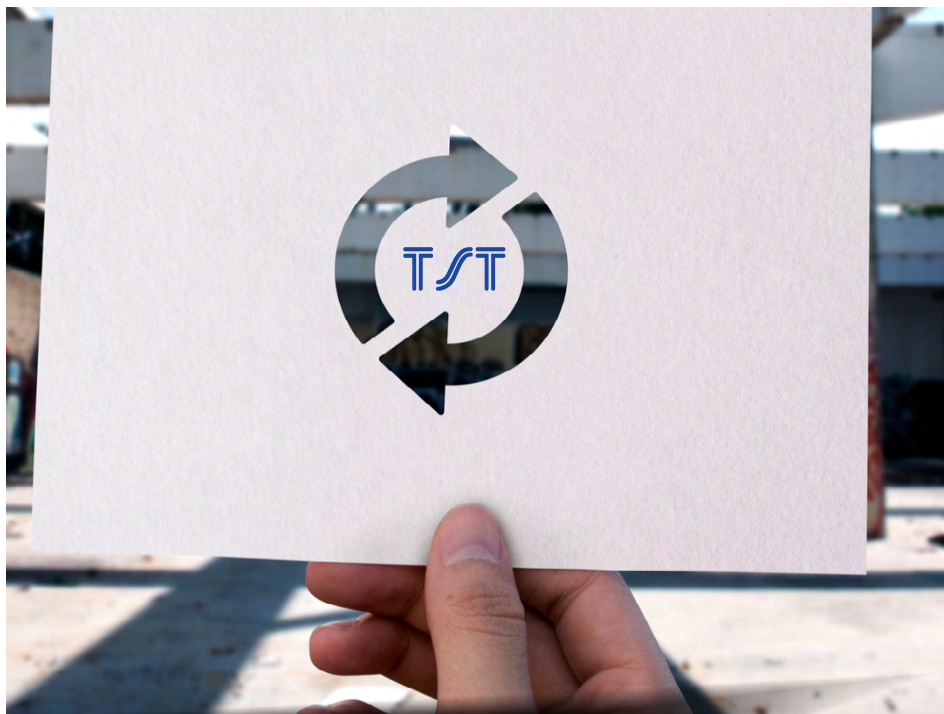


G 公司治理面

- 2024 年營業收入 1,914,763 仟元；綜合損益 70,344 仟元。
- 2024 年 **0** 貪腐事件及涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律事件與訴訟。
- 公司治理面 2024 年 **0** 重大違規及負面訊息。

1.1 永續願景與政策

企業社會責任 Corporate Social Responsibility 簡稱 CSR，亦是台嘉碩追求永續經營企業的行動承諾，本公司以業界倡導的「RBA 責任商業聯盟行為準則 8.0 版」(Code of Conduct-Responsible Business Alliance RBA Version 8.0) 為依據，並與合作的供應商夥伴也致力於此領域，維持良好公司治理，嚴守商業道德規範，遵守勞工權益、健康安全、環境等面向的標準並致力社會責任。



1.1.1 企業願景與核心價值

永續經營及善盡社會責任是台嘉碩最重要責任，本公司永續願景與承諾：

- ◆ 維持良好公司治理，嚴守商業道德規範。
- ◆ 組織管理運作均應符合政府及國際相關法規並持續改善追求進步。
- ◆ 符合 RBA 責任商業聯盟行為準則、社會責任規範。
- ◆ 提供員工安全健康的工作環境、充分發揮才能的職場及合理的薪酬與福利。
- ◆ 提倡環保愛地球活動，及社會公益活動。
- ◆ 提高同仁永續意識，使其了解並支持公司善盡企業社會責任。
- ◆ 與客戶、供應商夥伴溝通交流企業社會責任，彼此學習共同進。

台嘉碩於 2022 年 11 月成立永續發展委員會，目前已依時程規劃完成母公司溫室氣體盤查及查證，於 2023 年 8 月取得英國標準協會 (BSI) ISO14064-1 證書，持續推行及執行 ESG 節能減碳推行計畫，朝向企業永續經營目標邁進。

1.1.2 推動永續發展治理架構

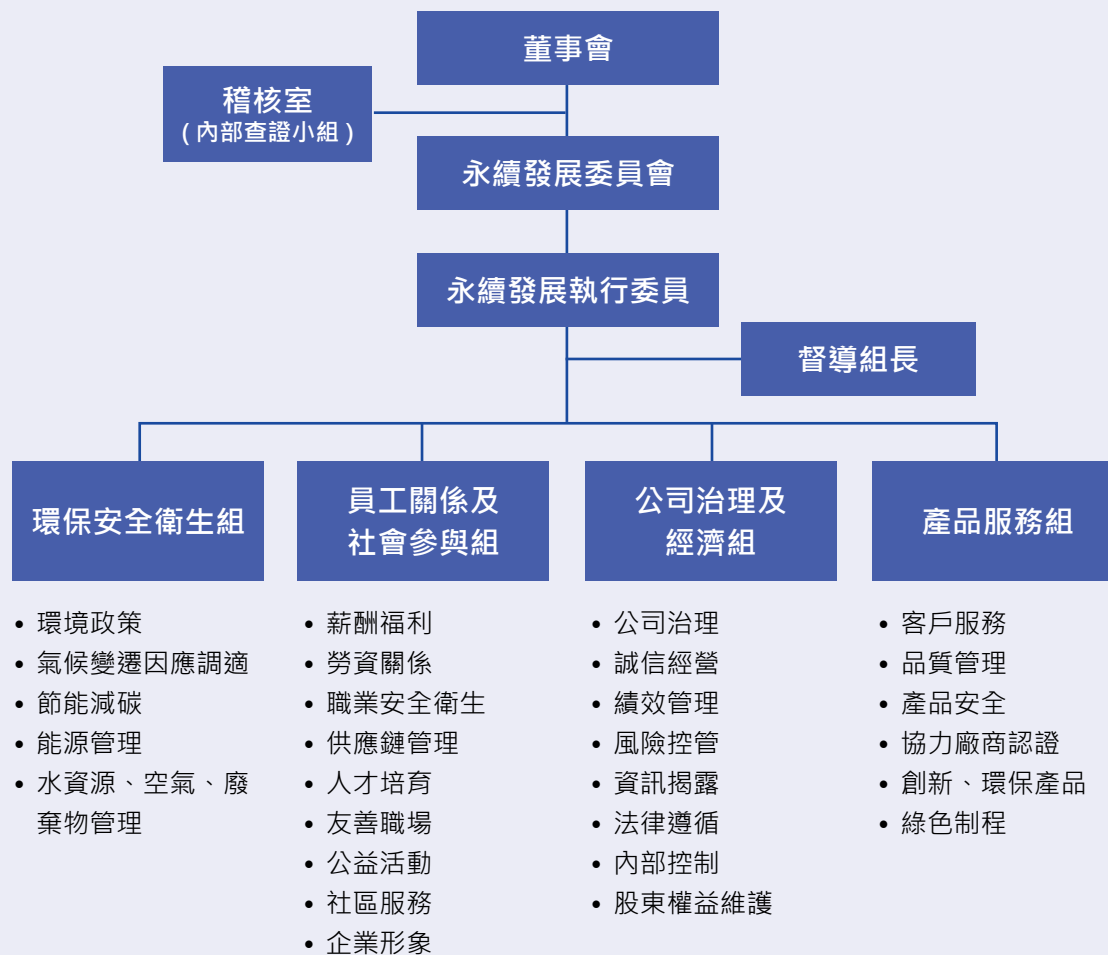
永續發展治理

台嘉碩為展現推動永續發展之決心，本公司於2022年8月4日董事會推派永續發展委員會成員計五名，其職責：

- ◆ 永續發展政策之議定。
- ◆ 永續發展，包含環境、社會面、永續治理與誠信經營之目標、策略與執行計畫之議定。
- ◆ 監督永續發展計畫之落實，並評估執行情形。
- ◆ 永續報告書之審定。
- ◆ 每季向董事會報告永續發展報告進度。
- ◆ 其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

永續發展委員會下設置「環保安全衛生組」、「員工關係及社會參與組」、「公司治理及經濟組」及「產品服務組」等推動小組，由相關部門之最高主管擔任各組組長，依關注永續議題負責相關事項之運作、推動與執行永續發展委員會決議事項，並定期向主任委員報告執行成果及未來工作計畫。

ESG 永續委員會任務編組



職稱	職責
主任委員	監督永續委員會小組運作
執行委員	負責擔任主要連絡窗口，並指派相關業務主管針對永續發展相關議題進行管理及落實各項永續發展計劃以及永續報告書編撰所需資料的收集與彙整，以確保工作的推動與落實及永續報告書發行。
督導組長	負責召集組內委員及促請各組成員就所轄負責項目之資料收集溝通協調與督導委員準時提交執行委員彙整，配合內部查證小組永續報告書品質及資料查證，其他永續發展相關工作之協調與推動配合。
內部查證小組	負責於永續報告書完成後進行數據與文件查核之工作。
各組成員	負責提供各功能小組必要之數據、實績與佐證資料。

2024 年提報董事會永續發展議題

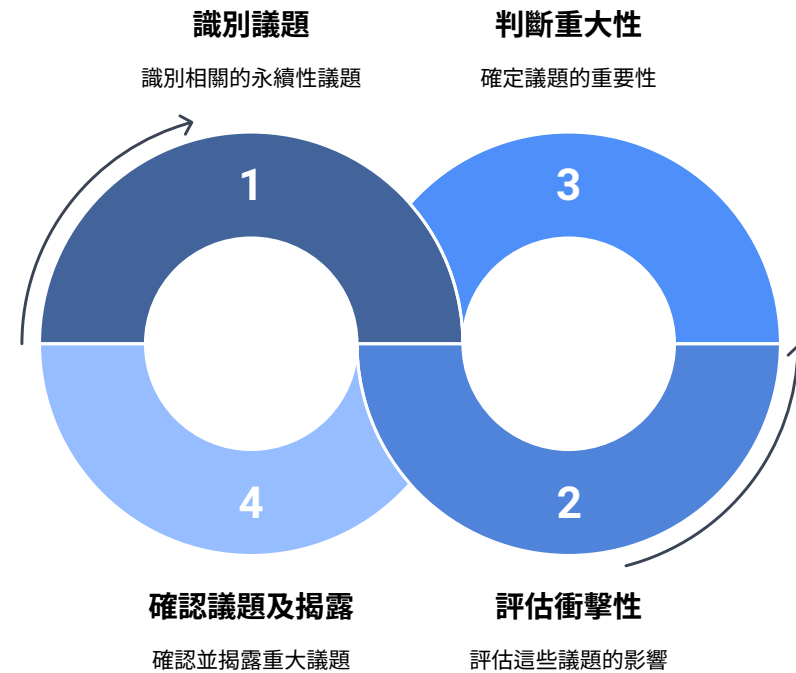
董事會屆次及會議日期	董事會屆次及會議日期
2024 年 3 月 13 日	<ul style="list-style-type: none"> 本公司溫室氣體盤查及查證進度報告案 永續發展委員會執行永續報告書情形
2024 年 5 月 02 日	<ul style="list-style-type: none"> 本公司溫室氣體盤查及查證進度報告案 永續發展委員會執行永續報告書情形
2024 年 8 月 01 日	<ul style="list-style-type: none"> 本公司溫室氣體盤查及查證進度報告案 永續發展委員會執行永續報告書情形
2024 年 10 月 31 日	<ul style="list-style-type: none"> 本公司溫室氣體盤查及查證進度報告案 永續發展委員會執行永續報告書情形



1.2 重大性分析與利害關係人溝通

1.2.1 重大性分析

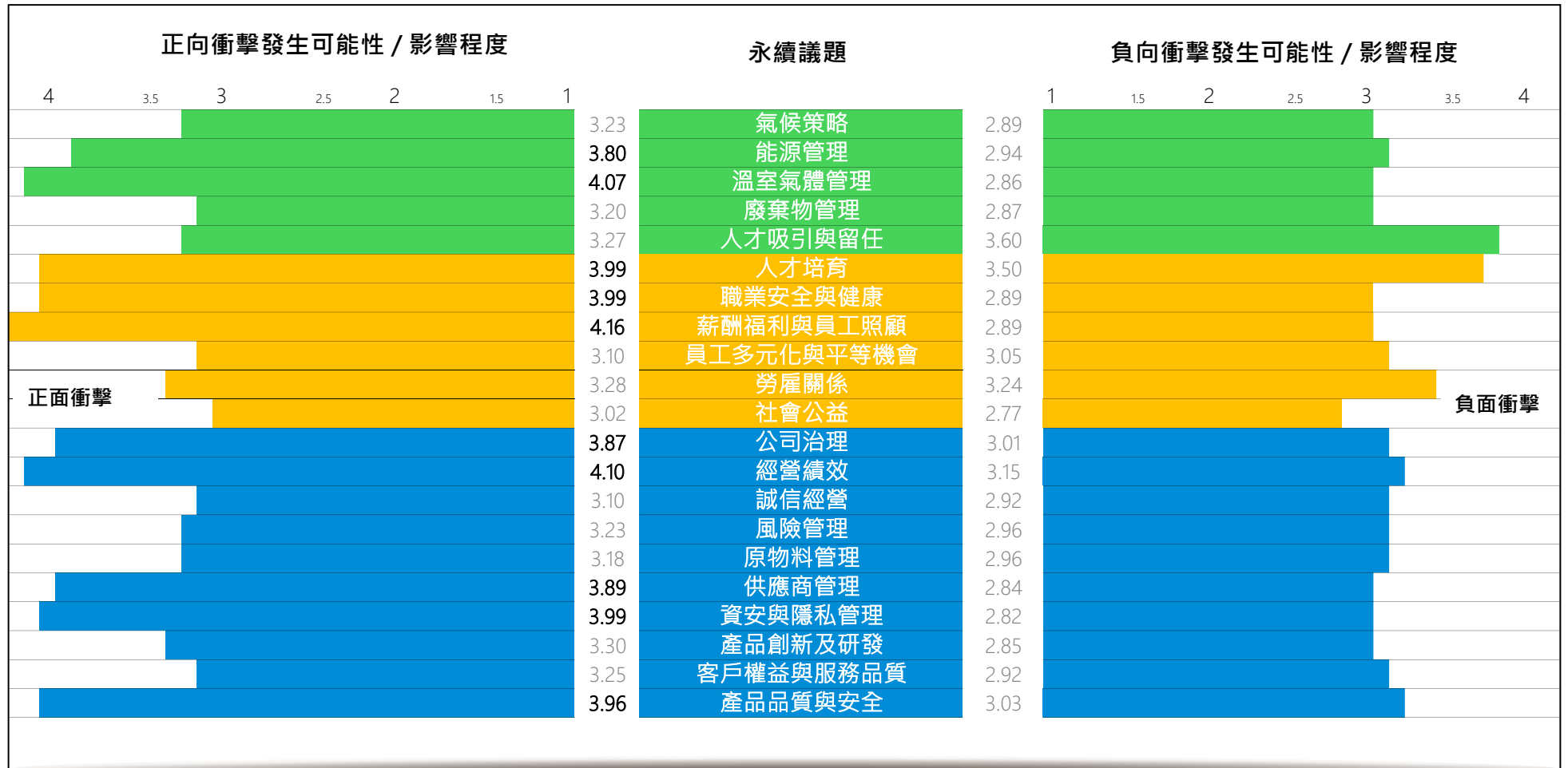
為瞭解利害關係人對於台嘉碩永續議題的關注程度，及各永續議題對台嘉碩的衝擊度，參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則進行重大性評估透過鑑別議題、評估衝擊性、判斷重大性與確認議題及揭露等四個階段，辨識內外部對與台嘉碩相關之永續議題的關注度以及永續議題對公司的影響性，決定永續資訊揭露的邊界與範疇，以持续提升永續營運績效、強化資訊內容揭露，及採取相對應必要措施，同時也以此作為永續發展目標的執行方案。



鑑別	步驟 1 鑑別利害關係人 – 6 類溝通對象	台嘉碩採用 AA1000 SES (2015) 「利害關係人議合標準」建議的判別方式來鑑別利害關係人，包括依賴性 (dependency) 、責任性 (responsibility) 、緊密度 (tension) 、影響 (influence) 及多元期望 (diverse perspectives) 五大面向以五分制作為判定標準，鑑別出 6 類利害關係人，再由 ESG 委員會成員評估其重大性，排序為客戶、政府機關、員工、供應商、股東 / 投資人及金融機構。
	步驟 2 瞭解永續脈絡 – 21 項永續議題	以 GRI 之永續性報導準則、SASB (可持續性會計標準委員會) 、TCFD (氣候變遷相關財務揭露) 及收集產業特性常見之議題作為永續議題蒐集與制定基礎，最後彙整出與台嘉碩營運相關之永續議題共 21 個項目。
分析	步驟 3 調查利害關係人關注議題及衝擊程度 – 72 位利害關係人	由永續小組及外部專家設計問卷並發放給公司各部門主管填寫，各部門主管依各執掌業務經驗、內部管理機制現況等面向，評估各永續議題正面及負面衝擊的發生可能性及衝擊程度。共回收 72 份有效的永續議題衝擊分析問卷。
	步驟 4 評估永續議題之衝擊顯著程度	<ul style="list-style-type: none"> 根據風險管理所定義之「發生可能性」與「衝擊程度」，以計量方式分別評估永續議題對經濟、環境和人 (含人權) 的正 / 負面衝擊分數衝擊之顯著程度： 發生可能性：請依照個人專業、過去業務上經驗、以及對公司未來計畫之瞭解，評估該衝擊發生的可能性。以 1~5 分進行發生可能性之評分。 1 分為發生機率小 (小於 25%) 、2 分為發生機率低 (25%~50%) 、3 分為發生機率略高 (50%~75%) 、4 分為發生機率極高 (大於 75%) 、5 分為已經發生。 衝擊程度：以正面衝擊產生之效益及負面衝擊產生之嚴重性，以 1~5 分進行衝擊程度之評分，1 分為衝擊規模與範圍程度最低、5 分為衝擊規模與範圍程度最高。
確認	步驟 5 重大主題排序及 揭露內容 – 10 項重大主題	<ul style="list-style-type: none"> 將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。 設定重大性門檻值，永續小組參考企業既有風險管理框架及同業作為，將發生可能性及衝擊程度平均分數大於 3.8 分者定義為重大主題；另針對負面衝擊設定若衝擊程度大於 3.5 分者，即使發生可能性低，也定義為重大主題。將各個永續議題依照公司治理、環境、社會三面項進行雙重重大的篩選及歸類，作為重大主題的實質性分析基礎，再由永續發展小組及經營團隊共同討論決議，最終選出 10 個議題 (如【重大主題矩陣圖】) 成為本年度的重大性主題。

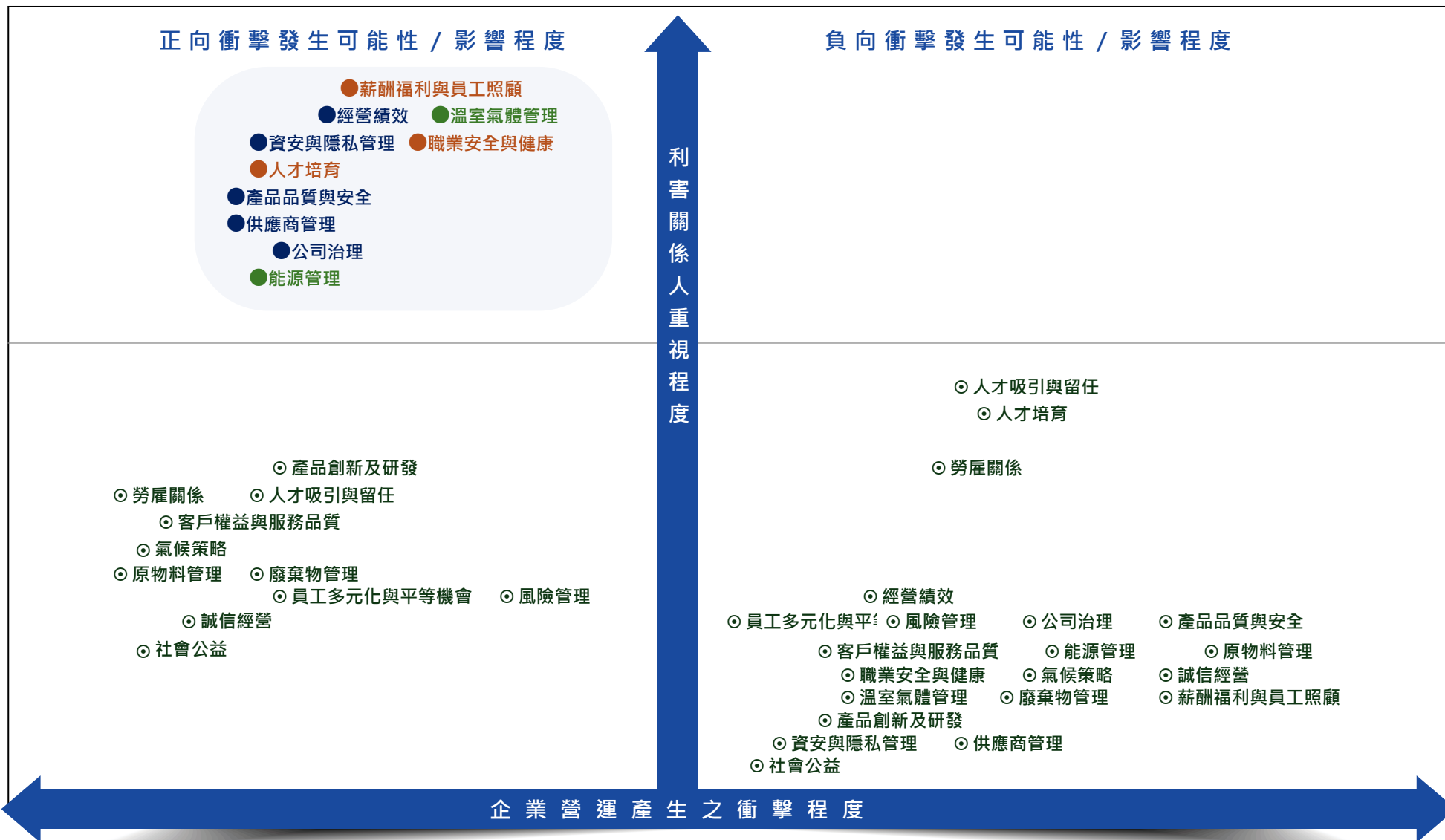
永續議題關注度調查及衝擊鑑別結果

永續議題之衝擊顯著程度



重大主題矩陣

● 環境面重大主題 ● 社會面重大主題 ● 經濟 / 治理面重大主題 ⊙ 中度主題



重大主題與價值鏈衝擊

面向	重大議題	顯著性影響意義與重大原因	對應 GRI	價值鏈影響邊界					揭露章節
				上游	營運	下游	營收成長	員工	
環境面	能源管理	「正向衝擊」投入研發再生能源或儲能技術，為市場解決缺電危機，並減緩氣候變遷。	GRI 303		▲	▲		▲	4.3 能源管理
	溫室氣體管理	「正向衝擊」企業投入資源開發減碳資源，透過影響力引領上游供應鏈響應，帶來群體效益。	GRI 304		▲	▲	▲	▲	4.2 溫室氣體排放
社會面	薪酬福利與員工照顧	「正向衝擊」重視員工照顧及薪酬福利可帶來雇主品牌和文化、整體薪酬、員工敬業度、技能以及工作計畫的改變。	GRI 405		▲	▲	▲	▲	5.4 員工福利與照顧
	人才培育	「正向衝擊」完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機。	GRI 404		▲	▲	▲	▲	5.3 人才培訓
	職業安全衛生	「正向衝擊」公司有效管理職業安全衛生並提供員工健康與安全的工作環境，保障員工工作之健康安全權益。	GRI 403		▲	▲		▲	5.5 職業安全衛生
治理面	經營績效	「正向衝擊」營收持續增加，優化企業穩定運作，增加股東、投資人投資信心。	GRI 201	▲	▲	▲	▲	▲	2.2 經營績效
	資訊安全與隱私管理	「正向衝擊」公司資料與投資人 / 客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴。	GRI 418		▲	▲		▲	2.4 資訊安全管理
	產品品質與安全	「正向衝擊」定期執行 ISO 品質系統稽核保持品質可靠度及產品安全性能提升，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品的長期銷售。	GRI 416	▲	▲	▲		▲	3.3 產品品質與安全
	供應商管理	「正向衝擊」妥善管理價值鏈夥伴之環境、職安、人權等議題，降低因供應鏈管理不當對公司形象之衝擊影響。	GRI 414	▲	▲	▲		▲	2.5 永續供應鏈
	公司治理	「正向衝擊」公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。	GRI 201		▲	▲	▲	▲	2.1 公司治理

●影響 ▲直接衝擊 ▲間接衝擊

●「上游」為原物料及設備、相關提供服務的主要供應商

●「下游」為台嘉碩服務之客戶

●「營運」指台嘉碩推動永續管理方針

●「營收成長」指該項永續議題影響台嘉碩營收成長之關聯性

●「員工關係」指重大議題對台嘉碩與員工(勞雇關係)之影響

利害關係人溝通

台嘉碩認為企業必須主動瞭解各利害關係人的需求，並持續回應利害關係人關注主題。透過公司官網、相關會議、年報、ESG 問卷、客服專線與網路信箱等管道，瞭解利害關係人所關注之主題。



利害關係人	利害關係人對本公司的意義	2024 溝通實績	溝通頻率	溝通結果 (成效)
客戶 	客戶是公司營收之主要來源，以客戶為尊，提供專業的技術與產品服務，攸關公司生存與長期永續發展。	線上客戶滿意度調查	每年	<ul style="list-style-type: none"> 依客戶填寫問卷回覆共 25 則。 滿意度滿分為 100 分，平均滿意度 95.3 分。
		客戶現場稽核	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 客戶進廠共 20 家。 年度稽核、品質追蹤：持續優化製造、品質管控。
		客戶訴願管理程序	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 統計共 238 則。 客訴處理：轉由品保品質週會追蹤。
政府機關 	遵循政府法令規範及相關政策，建立公司內部制度與強化公司治理，內部人共同遵守執行。	財務、經濟、稅法相關函文	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 未有違規遭罰情事。
		環安衛相關函文	不定期	
		勞資相關函文	不定期	
		政策、產業相關宣導會議 / 座談會實體	不定期	
		政策、產業相關宣導線上會議	不定期	
		政府機關訪視 / 評鑑 / 稽核 - 勞資相關	不定期	
公開資訊觀測站重大消息申報	不定期			

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	2024 溝通實績	溝通頻率	溝通結果 (成效)
員工 	傾聽員工心聲，重視每一位員工的權益，尊重與關懷每一位員工，提供安全與健康的工作場所，積極培育人才。	勞資會議	每季	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦勞資溝通會議 (四次)。
		職工福利委員會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦員工旅遊、尾牙。 不定期開會討論相關福利議題，包含福利措施、最新活動快遞、社團、特約商店優惠等。
		員工意見信箱 (申訴管道)	即時	<ul style="list-style-type: none"> 提供員工匿名表達建議及問題，公司也能拉近與員工的距離。 廣納收集員工提出的建議及問題，定期給予回饋改善，增進員工對公司的向心力。
		外籍移工會議	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 公司與仲介單位合作，於外籍勞工宿舍定期舉辦月會，建立雙向溝通機制。 會中除傾聽外勞意見外，亦宣導 RBA 零收費政策、消防演練、交通規則等重大議題 結合端午節、中秋節、聖誕節等節慶活動，促進文化交流與歸屬感。
		廠醫駐廠	1次 / 每月	<ul style="list-style-type: none"> 由駐廠醫師及護理師協助規劃與執行，提升員工健康意識與生活品質。 提供同仁定期、一對一健康諮詢，涵蓋慢性病預防、壓力管理、營養建議等議題。 設置護理師，並依各區之人數，設置急救人員，強化緊急醫療處置能力。 定期聘請醫師進行現場服務，提供專業醫療諮詢與協助，讓員工在第一時間獲得醫療支持。 聘請專業醫師，進行駐廠 (場) 服務，提供員工專業醫療協助。 醫師於駐廠服務期間，透過現場宣導與個別衛教指引，協助同仁瞭解職業病風險並提出預防建議。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	2024 溝通實績	溝通頻率	溝通結果 (成效)
供應商 	供應商主要策略合作夥伴，重視公平採購與評鑑，確保品質穩定供需平衡，以達客戶滿意。	廠商季評核表	每季	<ul style="list-style-type: none"> 遵守品質管理系統、環境安全系統及安全認證優質企業評鑑。 供應商評鑑每季一次，評核供應商品質相關項目。 2024 年共評鑑 88 家供應商廠商，無評鑑不合格，通過率 100%。
		新進廠商評核報告表	不定期	
		保密合約	不定期	
		年度供應商稽核計劃	每季	
投資人 / 股東 	投資人 / 股東長期且穩定的支持是對我們重要的肯定，藉由透明資訊揭露，維持與投資人 / 股東暢通的溝通管道。	法人說明會	每年 4 次	<ul style="list-style-type: none"> 每年舉辦四次法人說明會或參與投資論壇，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。
		公告營收狀況	每月	<ul style="list-style-type: none"> 每月自願定期每月八日公佈合併營收。
		公告財報	每季	<ul style="list-style-type: none"> 依政府規定時程公佈上一季財務報表。
		投資人關係網站 / 通話、e-mail	即時	<ul style="list-style-type: none"> 公告本公司股東會議事手冊、股東會年報及議事錄等資料供投資人參考。
		發布股東會年報	每年	<ul style="list-style-type: none"> 透過投資人網站、法說會等各種方式與投資人議合經營現況，並隨時蒐集反饋。
		召開股東大會	每年	<ul style="list-style-type: none"> 投資人對於公司的發展策略等議題維持高度關切。
金融機構 	金融機構提供公司資金融通，協助建立穩固的企業基礎，帶動更具社會效益之商業活動。	發布股東會年報、公告財報	每年 / 每季	<ul style="list-style-type: none"> 公開資訊觀測站申報、公告
		銀行徵授信作業	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 維持信用額度
		銀行定期拜訪	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 維持良好往來

2

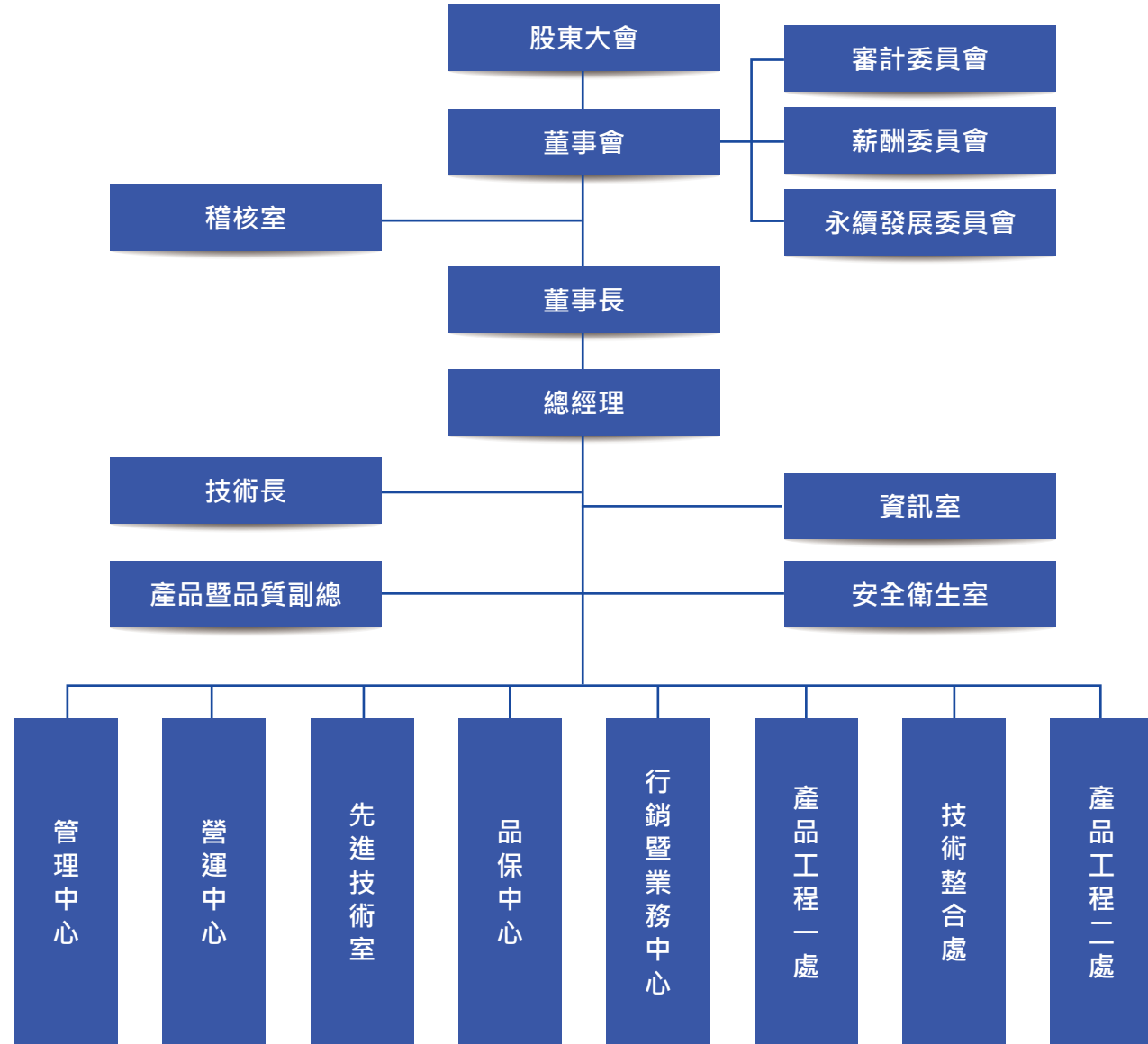
chapter

永續治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 經營績效
- 2.3 風險管理
- 2.4 資訊安全管理
- 2.5 永續供應鏈

台灣嘉碩科技股份有限公司專注於通訊元件之核心事業，期許成為客戶的最佳策略伙伴，提供高品質、低成本、良好服務及創新的解決方案。以「追求客戶、員工、股東的滿意及善盡社會責任」為公司願景，具體執行相關作為以落實公司治理。

台嘉碩組織圖



2.1 公司治理

重大主題		公司治理
對台嘉碩衝擊評估		<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。治理單位組成與運作及符合主管機關規範，提升利害關係人對公司的信任。
管理政策		<ul style="list-style-type: none"> • 透過強化董事職能及多元化的董事會充分考量個利害關係人權益。
管理方針	短期目標	<ul style="list-style-type: none"> • 完善公司治理架構，強化內部控制機制，降低法律與財務風險。
	中期目標	<ul style="list-style-type: none"> • 確保董事會成員具備多元專業背景，提高決策品質，深化董事會職能。
	長期目標	<ul style="list-style-type: none"> • 深化企業品牌價值，成為業界標竿。
管理行動		<ul style="list-style-type: none"> • 建構健全的組織架構，藉以能適時鑑別與控管各項風險，積極因應各種衝擊，再透過國際管理方法論 P-D-C-A 之循環式管理機制，持續優化管理機制，確保公司的持續營運，達到卓越之營運績效成長。
成效追蹤		<ul style="list-style-type: none"> • 台嘉碩董事會透過監督公司遵循法規和公司治理規範、審查財務報告、建立風險控管機制、提供專業意見和建議等等作為，幫助公司更好地面對各種挑戰和風險，確保公司在合法、公正、透明的營運環境中永續發展，以符合公司和股東的利益。

2.1.1 董事會運作

董事會為公司最高治理單位，主要職權包括審議經營績效、防治利益衝突及落實法規遵循等，每季至少召開一次董事會，並確實依據「董事會議事規範」運作。台嘉碩董事會由 9 位具有不同專業背景的董事所組成，擔負營運及監督之責，目前董事會設有 3 席獨立董事，年齡分布於 51-70 歲之間。不具公司經理人身分之董事達董事席次達 89%；現任董事於 2022 年 6 月選任，任期 3 年。董事會目前有 1 位女性董事，獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事均未逾 3 家。董事多元化政策的落實、董事會成員專業資格及獨立董事獨立性等相關資訊，請參閱 2024 年年報及公司網站。2024 年共召開 6 次董事會，董事平均出席率為 93%。為健全董事會監督功能、強化管理機能並符合公司治理精神，本公司執行具體措施包括：

落實董事會多元化政策

董事會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 經營管理能力、③ 領導決策能力、④ 產業知識、⑤ 會計及財務能力、⑥ 國際市場觀、⑦ 危機處理能力。

職稱	姓名	性別	專業背景介紹	專業能力及產業經驗							年齡			兼任 本公司 員工
				營運 判斷	經營 管理	領導 決策	產業 知識	財務 會計	國際 市場觀	危機 處理	51 至 60	61 至 70	71 至 80	
董事長	黃鈺同	男	伊利諾大學材料研究所博士，具公司業務所需之工作經驗及專業知識，目前擔任本公司董事長。	▲	▲	▲	▲		▲	▲		▲		▲
董事	吳誌雄	男	伊利諾大學材料研究所博士，具公司業務所需之工作經驗及專業知識，目前擔任高力熱處理工業(股)公司董事長。	▲	▲	▲	▲		▲	▲		▲		
董事	葉美郁	女	美國匹茲堡大學碩士，具公司業務所需之工作經驗及專業知識，目前擔任無錫嘉碩董事。	▲	▲	▲		▲	▲	▲		▲		
董事	葉峻佳	男	奧克拉荷馬大學營管所碩士，具公司業務所需之工作經驗及專業知識，目前擔任成泰建設董事。	▲	▲	▲		▲	▲	▲		▲		
董事	啟碁科技 股份有限公司 代表人：高健榮	男	Ph.D of Electrical Engineering at the Ohio State University，具公司業務所需之工作經驗及專業知識，目前擔任啟碁科技(股)公司董事、總經理暨執行長。	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲		▲		

職稱	姓名	性別	專業背景介紹	專業能力及產業經驗							年齡			兼任 本公司 員工
				營運 判斷	經營 管理	領導 決策	產業 知識	財務 會計	國際 市場觀	危機 處理	51 至 60	61 至 70	71 至 80	
董事	陳忠瑞	男	美國東伊利諾州立大學企管碩士，具公司業務所需之工作經驗及專業知識，目前擔任瑞展產經研究所(股)公司董事長及勵學資產管理(股)公司董事長。	▲	▲	▲	▲		▲	▲		▲		
獨立董事	林暉育	男	University of Scranton, MBA，具公司業務所需之工作經驗及專業知識，目前擔任晟業資產管理(股)公司直接投資部合夥人及伸昌光電材料(股)公司董事長。	▲	▲	▲	▲		▲	▲		▲		
獨立董事	曾禹旖	男	中原大學工業工程學系學士，具公司業務所需之工作經驗及專業知識，目前擔任益登科技(股)公司董事長。	▲	▲	▲	▲		▲	▲		▲		
獨立董事	黃文和	男	政治大學會計研究所碩士，具公司業務所需之工作經驗及專業知識，目前擔任安貞聯合會計師事務所合夥會計師(所長)。	▲	▲	▲		▲	▲	▲		▲		

董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
獨立董事席次逾董事席次三分之一	已達成
獨立董事任期未逾三屆	已達成
適足多元之專業知識與技能	已達成

2024 年度董事會開會共 6 次，董事出席情形如下表

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	黃鈺同	6	0	100%
董事	吳誌雄	5	1	83%
董事	葉美郁	6	0	100%
董事	葉峻佳	6	0	100%
董事	啟碁科技股份有限公司代表人：高健榮	6	0	100%
董事	陳忠瑞	6	0	100%
獨立董事	林暉育	6	0	100%
獨立董事	曾禹旖	4	2	67%
獨立董事	黃文和	5	1	83%

提升董事會獨立性

董事會由 9 位具有不同專業背景的董事所組成（含一名女性董事），獨立董事三席占全體董事席次三分之一，其任期皆不超過三屆。台嘉碩注重董事會成員組成之獨立性及性別平等，設定目標為至少需含三席獨立董事及至少需含一位女性董事，並持續向目標之達成。



2.1.2 設置功能性委員會

為使董事會落實監督、稽核及管理機能，台嘉碩於董事會下設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」，由全體獨立董事組成有效執行各功能性委員會職掌，協助董事會進行重大決策，並落實管理與監督之權責。本公司董事會於 2022 年 8 月 4 日通過設立永續發展委員會。

訂定利益迴避條款

台嘉碩於「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織章程」及「永續發展委員會組織規程」皆訂有利益迴避條款，董事對於會議事項，與其自身有利害關係者，應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。

訂定防範內線交易程序

為防範內線交易，保障投資人及維護公司權益，董事會於 2022 年 11 月 3 日通過修訂「防範內線交易管理作業程序」，規範董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票。董事會議事單位於 2023 年 12 月發布 2024 年度董事會開會日期時程時，併同提醒各季財務報告之封閉期間，避免董事誤觸該規範。

2024 年董事會共召開 6 次會議，每次會議全體獨立董事均親自出席董事會，以發揮其監督之功能，董事平均出席率為 93%，董事會運作及利益迴避情形詳見《台灣嘉碩科技股份有限公司 113 年度年報》。

功能性委員會運作說明

審計委員會

本屆審計委員會委員由 3 位獨立董事擔任，負責公司財務報表、內控制度、遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控、重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與或背書保證、募集或發行具有股權性質之有價證券、簽證會計師之委任、解任或報酬、財務、會計或內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與實務規範。依台嘉碩「審計委員會組織規程」審計委員會至少每季開會一次。本公司審計委員會於 2024 年舉行 5 次會議，獨立董事出席情形如下，審議事項與重大決議事項請參閱 2024 年年報。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	林暉育	5	0	100%
獨立董事	黃文和	4	1	80%
獨立董事	曾禹旖	4	1	80%

薪資報酬委員會

本公司於 2011 年成立「薪資報酬委員會」，本屆薪資報酬委員會由 3 位獨立董事擔任，其主要職責為擬訂下列各款事項之建議案

1. 定期檢討本規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，宜於年報中揭露績效評估標準之內容。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中宜揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

依台嘉碩「薪資報酬委員會組織規程」薪酬委員會每年至少召開兩次會議。截至 2024 年 12 月底，本屆薪酬委員會於 2024 年舉行 3 次會議，獨立董事出席情形如下，審議事項與重大決議事項請參閱 2024 年年報。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	林暉育	3	0	100%
獨立董事	黃文和	3	0	100%
獨立董事	曾禹旖	2	1	67%

2.1.3 薪酬政策

董事酬金

公司章程第 16 條規定，全體董事之報酬，不論營業盈虧，得依同業通常水準授權董事會議定之。公司章程第 19 條規定，本公司年度如有獲利，應提撥不高於 5% 為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。董事及獨立董事按實際出席董事會次數支領車馬費。

經理人酬金

1. 經理人酬金係視公司整體市場定位、相關產業薪資水準，並依經理人之目標達成度、貢獻度等關聯性綜合考量訂定。
2. 經理人年度薪酬包含薪資、獎金、年終獎金與員工酬勞，並提撥退休金、福利金等。
3. 經理人獲派之酬金金額，在考量該年度公司經營績效、個人職務及貢獻，給予合理報酬，由本公司集團人資行政事業體提案，經薪資報酬委員會審議並送交董事會核准。



2.1.4 董事進修

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，董事會成員除具有誠信踏實及豐富之相關經驗外，依據本公司「公司治理守則」第 20 條董事宜普遍具備執行職務所必需之知識、技能及素養及第 40 條董事會成員宜於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。台嘉碩每年不定期安排教育訓練課程，董事會議事單位持續提供董事進修訊息，並協助相關報名作業，2024 年董事外部進修共計 54 小時，平均進修時數為 6 小時。

職稱	姓名	辦訓機構	課程名稱	進修時數
董事	黃鈺同	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 - 矽光子定義網路：矽光子 (SiPh) 與共同封裝光學 (CPO) 的發展趨勢	3
		社團法人中華公司治理協會	公司治理暨證券法規	3
董事	高健榮	社團法人中華公司治理協會	DEI 文化打造企業永續競爭力	3
		社團法人中華公司治理協會	AI 與開源時代 - 企業法律風險解析	3

職稱	姓名	辦訓機構	課程名稱	進修時數
董事	陳忠瑞	中華獨立董事協會	IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享	3
		財團法人保險事業發展中心	公司治理專題講座 - 綠色金融新趨勢 - 再生能源產業業者分享	3
董事	吳誌雄	社團法人中華公司治理協會	投資人都在想什麼 - 從 ESG 投融資談企業永續轉列	3
		社團法人中華公司治理協會	企業「ESG 永續」及「風險管理」相關之績效評估實務	3
董事	葉峻佳	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
董事	葉美郁	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3

職稱	姓名	辦訓機構	課程名稱	進修時數
獨立董事	曾禹旖	社團法人中華公司治理協會	企業員工獎酬工具暨相關財稅處理	3
		社團法人中華公司治理協會	人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 的技術發展與應用商機	3
獨立董事	黃文和	社團法人中華民國內部稽核協會	財報不實重大性基準之實務演變及董監事責任之認定	3
		社團法人中華民國內部稽核協會	企業舞弊之法律責任及偵查審判實務程序	3
獨立董事	林暉育	台灣投資人關係協會	國內外併購實務大解析	3
		台灣投資人關係協會	品牌溝通與利害關係人管理	3

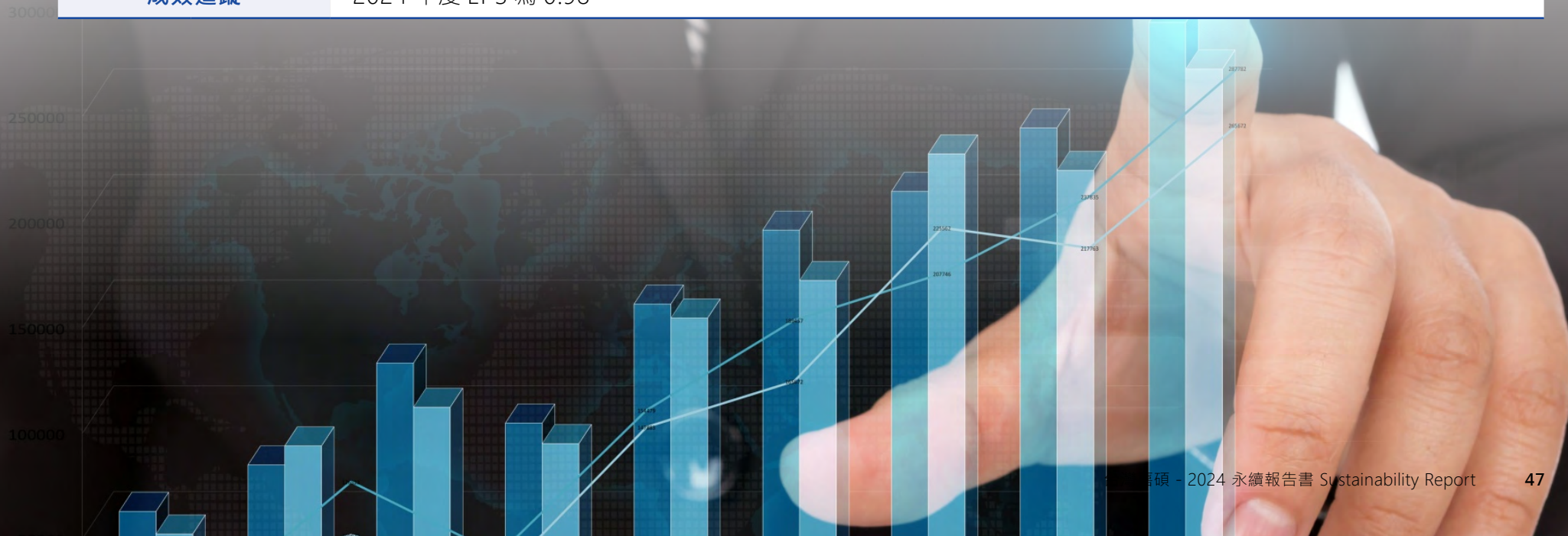
2.1.5 董事會績效評估

為提升董事會職能，加強董事會運作效率，本公司依據「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年定期對董事會、董事成員及功能性委員會進行績效評估，每年1月中由財務部門彙整當年度董事會運作資訊後，將以電子郵件方式將問卷表寄給各董事（含獨立董事）進行自評，於1月底前回收及彙整各董事問卷，每年第一季前向董事報告董事會績效評估結果，並將績效評估之執行情形及評估方式揭露於年報中。2024年度董事會與功能性委員會及董事成員自我考核，評估結果介於4.67 ~ 4.84分（滿分5分），係屬「優良」。2024年度董事會績效評估結果如下表，相關成果已於2025年3月6日董事會中報告。

評估項目	評估構面	評估結果
董事會	對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事之選任及持續進修、內部控制等。	平均 4.84 分
董事成員	1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。	平均 4.84 分
功能性委員會	1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 對公司營運之參與程度。	平均 4.70 分

2.2 經營績效

重大主題		經營績效
對台嘉碩衝擊評估		<ul style="list-style-type: none"> 經營績效是企業持續成長與提升競爭力的關鍵因素，「永續發展」納為企業經營的管理模式，規劃長遠的策略方針。營收持續增加，優化企業穩定運作，增加股東、投資人投資信心。
管理政策		<ul style="list-style-type: none"> 維持公司財務績效穩健成長及營運及聲譽，持續推動及優化各項管理制度，創造股東最大利潤及提升員工薪酬福利。
管理方針	短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 營收獲利持續穩定成長，創造更好的經濟價值。
	中期目標	<ul style="list-style-type: none"> 營業獲利達 EPS 3 元以上。
	長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 維持營業獲利達 EPS 3 元以上。
管理行動		<ul style="list-style-type: none"> 發揮優勢，提高股東回報、員工薪酬，創造更多利潤分配，提高公司聲譽。
成效追蹤		<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度 EPS 為 0.98



台嘉碩團隊珍惜投資人及利害關係人對我們的信任與託付，我們致力於提升公司因應變局之韌性與核心事業之長期發展與股東之穩定報酬率為核心目標，然在全球地緣政經情勢劇烈波動與景氣復甦變數仍多之影響下，台嘉碩以一次購足完整頻率元件的策略，在利基型客戶與產業對供應鏈殷切需求下，產業位置也將更形穩固。台嘉碩將持續在「勤、實、精、進、美」經營理念下，與合作夥伴攜手共構台嘉碩頻率元件合作平台，以成為 5G/6G 引領下資訊通信產業之「最佳頻率元件的夥伴」(The Best Partner of Frequency Devices) 為目標深耕經營，加速推動智慧製造，擴大優化資訊流與物流，將逐步實現製造與營運智慧化，持續改善我們經營效能與元件產業之投資報酬率，同時有效整合關聯企業與策略夥伴的整體營運效能，並提高公司中長期價值，增加同仁職涯發展機會，推升股東權益，善盡企業社會責任。



最近三年財務績效

年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	2,366,577	1,907,466	1,914,763
營業毛利 (仟元)	618,917	480,579	462,497
綜合損益總額 (仟元)	225,763	-55,474	70,344
股利發放率 (%)	78.62	-538.46	91.84

年度	2024 年
營業收入 (仟元)	1,914,763
營業成本 (仟元)	1,452,266
營業費用 (仟元)	258,403
營業外收入及支出 (仟元)	-70,017
所得稅費用 (仟元)	32,906
員工薪資總額 (仟元)	317,452
員工福利支出 (仟元)	64,798

2.2.1 政府財務補助

取自政府之財務補助主要為計畫補貼及投資補助、研發補助及其它相關類型補助，2024 年共計 994,825 元。

政府補助項目	2022 年	2023 年	2024 年
投資抵減 (仟元)	26,745	25,955	35,629
研發中心補助款 (仟元)	5,487	7,841	995



2.2.2 稅務管理

本公司落實稅務治理，秉持誠信經營理念，貫徹稅務法規遵循，採取穩健與永續發展的稅務管理政策，本公司為落實稅務治理，皆遵循國內稅務法令，落實常規交易原則，並定期確認其日常交易皆符合當地稅法規範，採不違反稅法精神之方式節稅並於財務報告揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。

稅務治理業務由財務單位負責執行，重大交易事項均經過稅務風險評估並定期每年年底估算營利事業所得稅之申報，我們遵循租稅法規進行租稅規劃，當主管機關之稅務法令與規範變更時，亦將重新檢視稅務政策以確保本公司確實遵循法規，為避免法律變動所造成之風險，公司隨時與簽證會計師聯繫，於稅法變動時評估對公司可能造成的稅負影響，以保障公司與投資人權益。

2024 年因稅務風險造成負面事件或罰款之情事共 0 件。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
稅前淨利 (A) (仟元)	407,866	35,290	134,077
所得稅費用 (B) (仟元)	82,949	48,890	32,906
有效稅率 (B)/(A) (仟元)	0.20	1.39	0.25

2.2.3 誠信經營

本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，經董事會通過，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

台嘉碩以誠信經營為核心價值，致力於提升透明度，樹立可信、負責之企業形象，本公司訂有「公司治理守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等辦法，建立內部控制和監督機制，積極防範不誠信行為。

本公司建立不誠信行為風險之評估機制，於編制年度稽核計畫時，將不誠信行為風險之影響程度納入評估項目中，以定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並依風險評估結果規劃年度稽核作業，期能藉以防範潛在具較高不誠信風險之行為。

為落實誠信經營，台嘉碩對於往來之供應商，除評估其誠信紀錄外，並要求須簽署「供應商清廉反賄賂承諾書」，且於契約條款中加入廉潔道德約定條款，明確要求供應商在業務活動中堅持廉潔、遵守道德規範。此外，公司針對具有較高不誠信風險之營業活動相關人員（如業務人員、採購人員等），亦要求其簽署「清廉（反賄賂）承諾書」，並透過公告、教育訓練及公佈欄等方式進行宣導，以確保公司人員遵守道德規範和政策。本公司固定於新進人員到職時施予企業社會責任及誠信經營教育訓練，以宣示公司誠信經營的決心。

此外，本公司於公司網站成立利害關係人建言及申訴服務窗口，用以作為利害關係人於權益受侵害時之申訴管道；同時依「員工意見申訴及處理辦法」設有包含窗口、實體信箱及電子信箱等內部舉報途徑，以維護利害關係人與公司權益，所有收受之舉報事件均由專責單位秉持保密原則受理承辦、調查，並予以紀錄追蹤；查證屬實者，亦將按情節輕重依工作規則採取包含終止業務往來或僱傭契約在內的措施及法律行動。

本公司 2024 年 0 相關貪腐事件、無政治捐獻相關情事及涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律事件與訴訟。



2.2.4 反貪腐溝通管道

台嘉碩各級員工、主管及董事會成員進行公司業務活動時，應遵守所有法律、規範及公司內部規章辦法，秉持誠信公平及符合商業道德致力於所從事之一切商業活動。本守則內容明確規範本公司關於賄賂行為、利益衝突以及公司資產及名譽保護之規定。

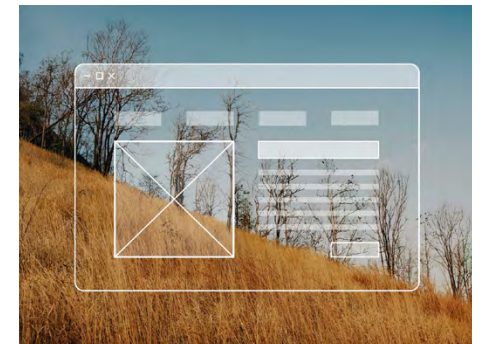
本公司設有機密申訴或舉報管道，違反相關守則及規範者，將依情節輕重採取必要之紀律處分或解僱。主要規範如下

- ◆ 不得參與任何與公司利益衝突的活動或擁有與公司利益相衝突的個人利益。
- ◆ 禁止內線交易。
- ◆ 嚴謹保護本公司、客戶、供應商的機密資訊、資產及智慧財產權。
- ◆ 禁止向客戶、供應商或政府官員贈送禮物、禮金或其他贈品。
- ◆ 不得在任何地點提供、給與、索求或收受任何形式的賄賂或回扣。
- ◆ 誠實、準確地報告所有商業交易。
- ◆ 接受或安排任何業務款待均應符合一般商業禮節之常規，不能過於頻繁或造成大量且不必要的支出，更不能讓客戶或廠商認為餽贈或款待是與本公司建立或維持業務往來的必要條件。

如發現有違例行為，所提供的資料訊息均得到機密妥善保護，由本公司專責主管儘快回覆給檢舉及申訴人。

檢舉或申訴管道

電子郵件	adm0@mail.taisaw.com gm@mail.taisaw.com
電話	(03) 469-0038-220 or 818
傳真	(03) 469-7532
公司網站	www.taisaw.com



法規遵循

台嘉碩將恪遵法規視為企業經營之基本原則，透過內部控制流程與機制，確保所有營運活動的合法性，針對可能之違法行為，透過調查與預防措施降低違法風險。本公司除遵循相關法令規定外，亦留意國內外重要政策及法律變動等相關情形，即時研擬必要因應措施，以符合公司營運需求。2024年有關勞動相關之違反案件共1件，此案非達重大情事之狀況，經審查確認後，此「勞動基準法」之違規事件，依第22條第2項、第24條第1項、第32條第2項、以及第38條第2項，主要為排休及加班的工時工資管理，公司已修正相關內規，強化相關管理機制及與員工的溝通。

員工溝通實績

課程議題	課程名稱	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
新進員工教育訓練	新進人員教育訓練	57	3	171
不法侵害教育訓練	不法侵害課程	376	1	376
資訊安全教育訓練	資訊安全	16	1	16
消防編組演習	消防演練 / 緊急應變	66	4	264
社會責任與道德規範	RBA 責任商業聯盟行為準則	21	1.5	31.5



▲消防編組演習



▲安全防護



▲急救



▲通報



▲ 不法侵害教育訓練

2.3 風險管理

風險管理政策

台嘉碩風險管理政策為建立風險辨識、衡量、監督及控管之風險管理機制，架構整體化之風險管理體系，期以風險管理導向之經營模式，達成營運目標並增進股東價值。

風險管理之組織架構

本公司已設置風險應變組織，由總經理擔任總召集人，統籌指揮整體風險管理組織之運作，其下設有各中心權責單位，負責各項業務風險管理。

風險評估範圍	風險對應組織編組
維持系統架構之運作、人力資源之配置及應變、財務風險之評估、各項保險作業之執行、環境安全衛生之建立及維持、法令規範的審核及建立以及對外媒體公關之聯繫事宜。	管理中心
市場資訊之收集及建立、客戶關係建立及處理、應收帳款之追蹤收款。	行銷暨業務中心
新產品開發風險之評估、研發進度之控管及研發作業環境之處理應變。	研發中心
生產計劃及作業之應變措施、產銷協調應變事宜、人力調度配置計畫及現場環境安全應變計畫。	營運中心
供應商應變計畫之建立、原物料採購應變事宜、水電供應應變措施及設備購置應變措施。	供應鏈管理中心
文件資料之保存計畫、產品之品質管理措施及產品檢測作業之應變措施。	品保中心
依據內部控制制度及年度稽核計畫，定期及不定期查核各單位之風險控制管理是否確實執行，並依實際查核結果出具稽核報告。	稽核室

本公司風險評估範疇包括但不限於市場風險、營運風險、財務風險、危害風險或其他可能使公司產生重大損失之風險。此外，本公司參考國內外永續標準與規範 (GRI、SASB、TCFD 等)、內外部利害關係人溝通議題及整合公司組織內部資訊後，依公司整體營運方針來鑑別各類風險，並依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理策略，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值。

2.4 資訊安全管理

2.4.1 資訊安全管理方針

重大主題		資訊安全與隱私管理
對台嘉碩衝擊評估		新興資訊科技應用衍生資安威脅風險，建置完善資訊安全制度、提升防禦能力，以確保各項資訊作業流程皆符合資安標準流程。
管理政策		建置資訊安全管理制度，落實資訊安全政策、保護客戶資料及公司智慧產出、強化資訊安全。
管理方針	短期目標	<p>資安演練與應變準備</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期執行災難還原演練，確保關鍵系統可快速恢復。 社交工程郵件演練，提升員工對釣魚攻擊的警覺性。 <p>機密資料保護與權限管理</p> <ul style="list-style-type: none"> DLP (資料外洩防護) 稽核，確保敏感資料未遭未授權存取。 機密資料保護措施落實 (如加密、存取限制、最小權限原則)。 權限控管機制，確保存取權限符合業務需求並每年檢視。 <p>依據公司內部資安管理辦法執行業務</p> <ul style="list-style-type: none"> 落實公司內部資訊與通訊安全管理辦法 (如帳號管理、網路安全)。 針對現有政策執行狀況進行檢視與調整，確保符合業務需求。
	中期目標	<p>強化資安風險管理與合規</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立資安風險評估機制 (如定期執行風險評估、資產分類與影響分析)。 制定並落實資安事件應變計畫 (Cyber Incident Response Plan)。 依據業務需求，增強資料分類與存取政策，確保關鍵資料存取最小化 (Least Privilege)。 持續執行 DLP (資料外洩防護) 措施，並優化監測與通報機制。



重大主題		資訊安全與隱私管理
管理方針	長期目標	<p>強化資安風險管理與合規</p> <ul style="list-style-type: none"> • 導入資料隱私保護框架 (如 NIST Privacy Framework)，提升個資管理能力。 • 針對新興法規 (如 GDPR、PDPA) 進行影響評估，確保未來能快速調整符合合規需求。 • 導入資料加密與去識別化技術，強化敏感資料保護。 <p>強化資安風險管理與合規</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建立零信任存取控制 (ZTA)，確保內部與外部存取皆經過嚴格驗證。 • 分段網路安全策略 (Network Segmentation)，防止內部橫向攻擊。 • 端點防護進化 (EDR/XDR)，即時監控並快速應變資安威脅。
管理行動		<ul style="list-style-type: none"> • 建立資安管理制度，明確職責與執行流程。 • 指定資安負責人，確保各項計畫落實。 • 定期召開資安檢討會議，檢視現況與改善方向。
成效追蹤		<ul style="list-style-type: none"> • 每年檢視災難還原測試結果，分析改進點。 • 追蹤 DLP 稽核報告，確保機密資料未外洩。 • 統計社交工程演練成功率，提升員工資安意識。

2.4.2 資安政策

隨著企業在營運越趨仰賴系統化並經常透過網路執行各項業務下，資訊安全已是無可迴避的一大挑戰。因應全球各大企業資安事件頻傳，駭客入侵、社交工程、網頁掛馬、電腦病毒等資安威脅與日俱增，我們積極提升資安防護能量，建立有效的資訊安全管理機制，除避免公司資源浪費與損失，防止商譽或形象受損外，更以改進營運作業流程，提高作業效能為積極目標。

2024 年 0 件客戶資料外洩及資通安全事件



2.4.3 資訊安全管理架構

資訊室為非隸屬使用者單位之獨立部門，負責統籌並執行資通安全政策，宣導資通安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資通安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核室每年就內部控制制度—電子計算機循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。為持續強化資安架構，符合法規要求，已於 2024 年完成資安專責主管及 1 名資安專責人員之設置。

資安管理架構圖



2.4.4 資安風險因應措施

本公司強化軟硬體防範機制作為因應資安風險之主軸，優先強化網路安全、基礎架構防護和災難復原，在資訊安全方面的控管措施會依據本公司「網路通訊與作業管理程序」、「安全事件管理程序」、「軟體安裝作業規範」等文件進行對應措施。若本公司遭受到資安攻擊且無法及時防護，將依「緊急應變措施作業規範」及「系統復原及備援計劃作業規範」進行相關措施。

項目	具體管理措施
防火牆防護	防火牆設定連線規則。 如有特殊連線需求需額外申請開放。
防毒軟體	使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。
作業系統更新	作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊部協助更新。
郵件安全管控	有自動郵件掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件檔案。
資料備份機制	重要資訊系統資料庫備份。
重要檔案上傳伺服器	公司內各部門重要檔案存放於伺服器，由資訊部統一備份保存。

緊急通報程序

當發生資通安全事件時，發生單位通報資訊室之資訊安全主管，判斷事件類型並找出問題點，即時處理並留下紀錄。每年至少安排1次資訊安全培訓與演練，包含內部資安宣導及演練、資產盤點與分類，及資料存取管控與資安預警等機制，以降低資訊安全風險，保障客戶隱私。

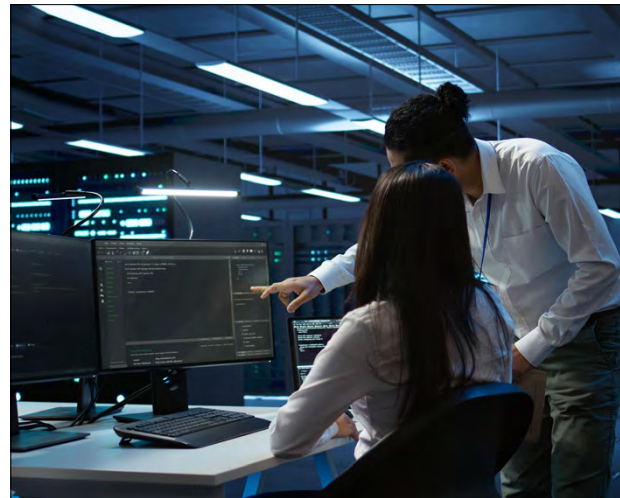


資安管理措施

資通安全政策評估	每年至少評估一次，由專業技術及知識的資訊室、內部稽核室、行政部及獨立客觀的主管人員辦理。
人員離職管理	人員離職時，應立即取消使用部門內各項資訊資源的所有權限，並列入人員職務異動的必要手續。
密碼管理	使用者應定期更換密碼，維持密碼的機密性，當有跡象顯示密碼可能遭破解時，應立即更改。
設備安置與保護	設備應安置在適當的地點並予以保護，減少環境不安全引發的危險及未經授權存取系統的機會。
機房門禁管理	由資訊室設定門禁權限，以管制有權人員進出主機房，其他人員不得攜帶非工作所需物品進入。
防病毒措施	應安裝防毒軟體以阻絕電腦病毒，並定期更新電腦病毒碼及防制軟體。
資料備份與異地儲存	應落實定期備份及電腦媒體異地儲存作業，以便發生災害或儲存媒體失效時，可迅速恢復正常作業。
存取控制	應用系統的使用者應配賦與業務需求相稱的資料存取及應用系統使用權限，處理敏感性資訊的應用系統，系統輸出的資料應僅限於與使用目的相關者。
系統開發與維護安全	資訊系統的維護、更新、上線執行及版本異動作業應予安全管制，避免不當軟體、後門及電腦病毒等危害系統安全。
災害復原演練	本公司每年應至少辦理一次資通安全災害復原演練，並針對重要電腦資源擬定資料備份、還原與異地儲存計畫。

資安補救措施

項目	具體措施
立即通報	發生資安事件時，立即通報資訊室，並通知相關部門負責人。
啟動緊急應變小組	成立緊急應變小組，由資訊室統籌協調，並明確分工。
斷開網路連接	斷開受影響系統的網路連接，防止攻擊擴散。
備份重要資料	對受影響系統的重要資料進行備份，確保資料安全。
啟動備援系統	若主系統無法正常運作，啟動備援系統，確保業務連續性。
分析攻擊源與修復	對受影響系統進行修復，包括安裝補丁、更新防毒軟體等。在確保安全的前提下，逐步恢復受影響系統的正常運作。
記錄和報告	詳實記錄整個應變過程，並撰寫報告呈報高層管理層。根據事件分析結果，制定並實施後續改進措施，防止類似事件再次發生。



2.5 永續供應鏈

重大主題	供應商管理	
對台嘉碩衝擊評估	• 應建構完整的供應鏈永續管理流程，供管理規範遵循、風險調查、稽核、輔導改善與能力與汰除等機制。	
管理政策	• 建立永續供應鏈遵守法規與道德採購外，協助供應鏈永續經營。	
管理方針	短期目標	• 健全供應商永續管理之目標、架構，完善供應商永續管理面向之流程及規範目標。
	中期目標	• 定期審視供應商之成果並支持未達標之供應商持續改善，以提升供應鏈永續管理之效能。
	長期目標	• 鼓勵供應鏈共同成長並共同達成永續經營之目標。
管理行動	• 建立永續供應鏈遵守法規與道德採購之規範方針，向供應商傳達公司永續管理之宗旨並約定需遵守之規範準則，定期審視供應商之施行之成效並協助供應商持續改善未符合之部份，達成與供應商共同成長共同進步之願景。	
成效追蹤	• 台嘉碩依據供應商管理流程及永續經理之政策，定期評核供應商之績效並及時反饋供應商評核之成果且針對供應商需再提升之面向予以協助，確保供應商與公司共同朝永續發展邁進。	

供應商為台嘉碩營運的重要夥伴，透過緊密合作方式，除了致力於新技術開發應用以及客戶服務滿意度持續提升外，亦特別重視企業社會責任的具體實踐，公司相信供應鏈的永續成長，對企業發展具有一定影響力，因此，在創造更大利潤的同時，也盡力投入相關資源與供應商合作，希望與供應商建立夥伴關係，達到永續發展之目標。

表面聲波元件之主要原料為晶片、基座及上蓋，石英晶體元件之主要原料為 Crystal Blank、Ceramic Carrier、Lid、PCB、Dual Transistor 及 Discrete Component 各主要原料之採購皆有兩家以上供應，主要供應商為國際大廠或知名廠商，且與本公司長久往來，並無進貨集中而產生斷料之風險，應可保持持續且穩定之供貨來源。

產業價值鏈



2.5.1 新供應商遴選與評鑑

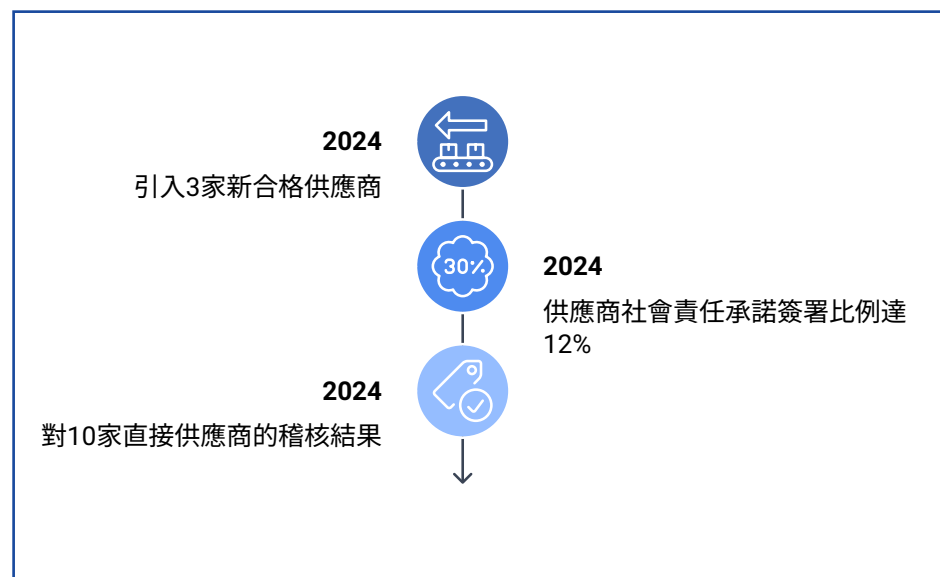
台嘉碩於評估新供應商時，依循「供應商管理作業程序」，並遵循 RBA 宗旨及相關準則規定，調查其是否有秉持環境保護、職業安全衛生與企業責任之理念，善盡企業公民之責，以及過去有無影響環境、職業安全衛生與社會之紀錄，若有相關記錄者便會要求其提出報告及改善結果，並確認目前實際執行狀況。

新供應商評鑑內容包含四大面向：工程技術能力、品質管理系統、價格與服務(含產能及交期承諾)、產業實績(含綠色產品及安全衛生)，全面性評估導入該供應商的風險性。我們採取之審核標準針對主要原物料新供應商，確認相關國際品質系統驗證情形，如：ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949、ISO 45001、IECQ QC 08000 等，針對製程管理、綠色產品、RBA 責任商業聯盟及安全衛生管理的落實情形進行審查，確保供應商在產品品質及相關禁用有害物質、員工保護等環境及勞工實務作業皆能符合需求，2024 年共新增 3 家合格供應商。其中針對所有供應商要求其簽署企業社會責任承諾書，截至 2024 年底簽署比例達 12%。

依「供應商評鑑作業程序」進行供應商分級管理，將供應商分為直接供應商、間接供應商以及一般供應商，並依據不同等級進行供應商評鑑及管理。本公司致力落實企業社會責任範圍擴及至供應鏈，在供應鏈品質、環境、職業安全衛生及勞動人權的管理面，透過定期評比、稽核以及供應商自評，持續蒐集了解供應商於各面向之執行成效與相關行為準則之符合情形，供應商在收到稽核缺失報告後 1 個月內進行改善與佐證資料提供，若有改善無法於一個月內提出佐證資料，則需

提供計畫表說明改善時程與預計完成日期，供應商管理單位將於審查完成後於當年度排定執行缺失覆審作業。

本公司供應商季評鑑與年度稽核評鑑均依「供應商管理作業程序」執行，供應商評鑑文件包含品質系統評鑑(QSA)、無有害物質管理系統評鑑(HSF)、企業社會責任評鑑(CSR)以及供應商製程能力評鑑稽核表(QPA)，依據各供應商特性排定相對應之定期稽核作業，並於每季執行季評鑑作業監控供應商品質狀況。2024 年共稽核 10 家直接供應商，稽核內容除上述評鑑文件外，亦針對 RBA 與 BCP 進行供應商稽核，稽核結果均為合格，無對環境及社會具實際或潛在負面衝擊之供應商。



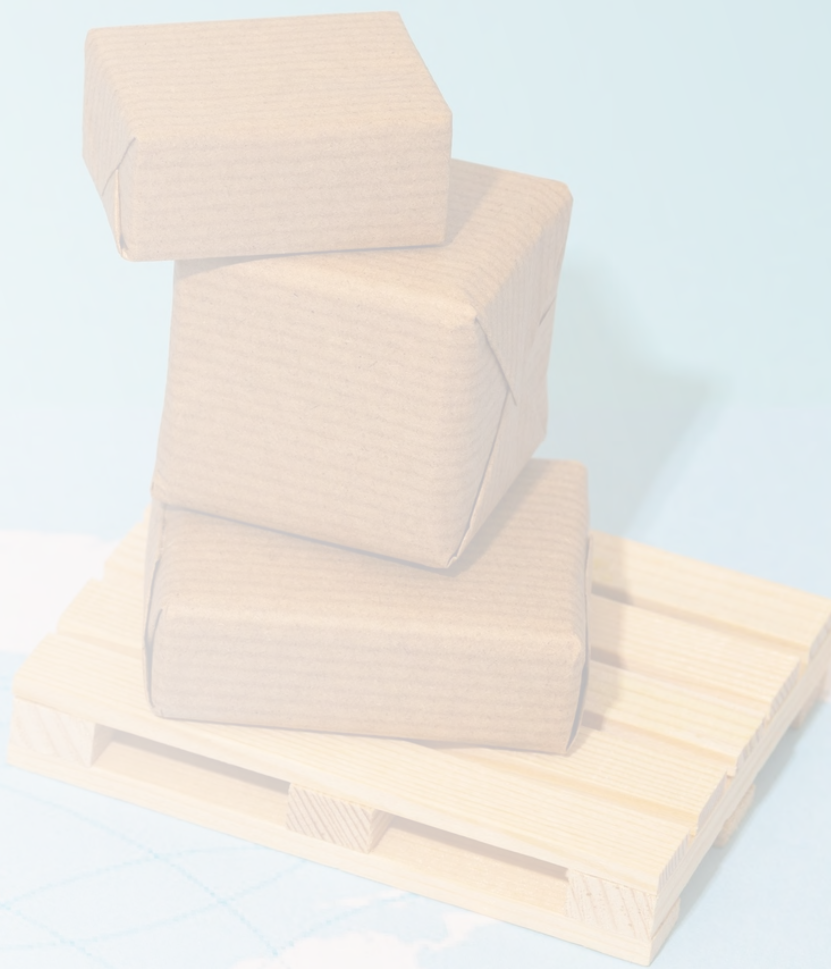
2.5.3 原物料使用

主要原物料使用表面聲波元件之主要原料為晶片、基座及上蓋，石英晶體元件之主要原料為 Crystal Blank、Ceramic Carrier、Lid、PCB、Dual Transistor 及 Discrete Component，均為不可再生原物料，為降低對環境的衝擊，在包材使用上均以可重複利用之材料為主，並由供應商自發回收後重複使用。

各原物料類別回收情形

物料名稱	可再生 / 非再生	2023 年	2024 年
		總重量	總重量
紙箱	可再生 (公噸 / 仟元)	10	12
上 / 下帶	非再生 (公噸 / 仟元)	73	70
製損品	可再生 (公噸 / 仟元)	1	1
合計		84	83
使用回收再利用的物料百分比		14%	18%
回收產品及其包材的百分比		5%	5%

- 註 1. 使用回收再利用的物料百分比 = (使用回收再利用的物料總量 / 物料使用總量) * 100
- 註 2. 回收產品及其包材的百分比 = (當年度內回收之產品及其包材 / 當年度內售出之產品) * 100



2.5.4 在地採購

關鍵原物料採購策略台嘉碩除考慮成本效益也對原物料進行永續風險評估衡量，我們秉持企業永續原則，希望帶動整個供應鏈的永續發展，以促進營運活動、推動當地經濟發展，積極落實材料在地化，支持在地供應商發展，同時也致力於減少不必要空運、海運費用，降低材料運送過程中產生的碳足跡。主要採購類型包含成品、原物料、設備及雜項，採購地區包括台灣、日本、中國等，其中以原物料佔大宗。2024 年供應商共 5 家，其中原物料在地採購佔原物料整體金額比例為 27%。所有產品皆符合相關資訊及標示規定，亦無違反任何產品與標示相關法令，2024 年度未有客戶端投訴相關產品與服務之健康和安安全法規事件。

採購種類	採購地區	2022 年		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 (%)	家數	採購金額佔總採購金額比例 (%)
原料 1	國外	4	100%	4	100%	4	100%
	國內	0	-	0	-	0	-
原料 2	國外	4	100%	4	100%	4	100%
	國內	0	-	0	-	0	-
物料 1	國外	4	100%	4	100%	4	100%
	國內	0	-	0	-	0	-
物料 2	國外	4	72%	4	66%	4	73%
	國內	1	28%	1	34%	1	27%



2.5.5 關鍵材料風險管理

為了有效掌握關鍵材料狀況，台嘉碩將原物料供應商進行風險等級區分，直接供應商為高風險，間接供應商為中風險，一般供應商則為低風險，並將直接供應商提供之原物料定義為關鍵原物料，定期針對直接供應商進行評鑑與追蹤。

為降低供應鏈斷鏈風險，本公司因應策略包含：(1) 積極打造多元化供應鏈 (2nd source)；(2) 輔導供應商投入自動化技術研究，以減少人工需求及依賴；(3) 建立安全庫存水位機制，以確保供應鏈斷鏈後仍可讓生產線運作。此外，本公司亦定期針對高風險供應商進行 ESG 評估及永續風險評鑑，持續追蹤改善。

衝突礦產調查

本公司進行新供應商遴選時，除要求供應商依據評核文件提供相關佐證資料外，同時要求新加入之直接供應商簽署保證不使用衝突地區所生產金屬之承諾書。台嘉碩自 2013 年起，每年針對合格直接供應商展開調查，依據 RBA 準則實行不使用衝突礦產政策，除要求直接供應商簽署「不使用衝突金屬宣告書」外，另調查追溯金屬材料的冶煉廠，以確保供應鏈所使用的金、鎢、錫、鉍等金屬全部來自合法礦區。2024 年針對 3 家新合格承認供應商進行調查，未發現使用衝突礦區礦產的供應商。

無衝突礦產承諾

不採購來自衝突區域所生產的衝突金屬。

要求供應商拒絕使用來自衝突區域的衝突金屬，並出具承諾書。

要求供應商應將此要求傳達給其上游供應商。



2.5.6 有害物質管理

台嘉碩產品中之原材料、包裝材料及製程中所需之化學品等均納入管理體系，以達成全面管理。同時遵守現行法令規範、滿足客戶需求、保護地球環境以減輕對生態系統的影響，因應歐盟有害物質限用指令 (RoHS) 之管理等措施，以符合國際規範及客戶之管制物質要求，並抑制產品生命週期中造成環境及社會的危害。

台嘉碩 RoHS 之管理措施

QA 部門規劃因應策略及執行架構。

完成訂定公司綠色供應鏈管理作業程序及證明文件管理規定。

採購部門將環保規格通知供應商，以推行綠色採購。

研發人員需使用環保材料並取得相關證明文件。

研發階段及材料變更時，任一零部件及材料，供應商均需提供指定之環保證明文件，並由零件工程師完成審核。

最終產品製程時，本公司將成品送到第三者公正單位驗證，以再確定是否符合 RoHS。

定期實施稽核，以期發現並降低可能之風險。

有害物質管理成果

台嘉碩符合 RoHS 之製程技術及管理能力，一直持續加強及宣導，目前因應歐盟環保指令進度為 97%，亦取得多家客戶合格認證。

2024 年 0 件違反有關產品與服務的健康安全法規、產品標示法規、客戶投訴或自願性規約之事件。





3

chapter

產品服務

3.1 研發創新

3.2 客戶關係

3.3 產品品質與安全

3.1 研發創新

3.1.1 研發與專利管理方針

本公司是國內唯一研發與全製程生產表面聲波元件的國內廠商，而其表面聲波元件與高階石英振盪器元件亦是國內第一家受行動電話製造商廣泛採用與肯定且大量出貨之廠商。本公司將以產品的開發技術、製造的自主性與完備的產品佈局，配合亞太市場的高速成長，建立國內、國外市場領導地位。現階段以與歐、美、日並駕齊驅並領先國內之產品開發為目標，在產品平台之研發領先國內同業，並即時切合市場導入需求。

最近三年度投入研究發展費用

項目	2022 年	2023 年	2024 年
研究發展費用 (仟元)	138,218	135,374	116,924
佔營業收入 (%)	5.84%	7.10%	6.11%

最近三年研發人力

年度	2022 年	2023 年	2024 年
總員工人數	508	466	456
研發人員	46	41	39
研發人員佔比 (%)	1%	0.9%	0.8%



3.1.2 未來研發計畫及產品線

本公司為第一家研發與大量生產的國內廠商，其表面聲波濾波器與高階石英振盪器元件亦是國內第一家受行動電話製造商採用與肯定且大量出貨之廠商，隨著市場景氣不斷提升，本公司未來成長性應屬可期。

產品面	研發策略
表面聲波元件	擴大應對 5G、sub-6GHz 市場的新技術產品，提供顧客及市場相關的解決方案。
	5G 非地面網路頻段 (n255/n256) 進行表面聲波濾波器的開發，以提供市場對於衛星通訊的需求及解決方案。
	持續增加商用及車用之 CSP 晶片級尺寸產品線以提供客戶更多解決方案。
	電子元件 CSP 晶片級封裝尺寸成功開發完成小尺寸 1.6x1.2mm 雙工器且已達量產階段，陸續推出 GNSS 和 WiFi 應用小尺寸 0.9x0.7mm 產品
	積極開發單端進 / 出的雙頻段表面聲波濾波器小型化及整合各地衛星導航系統產品
	推出 WiFi 6/6E 產品以因應未來市場的龐大需求。
	前端製程中使用特殊工法持續改善高頻 SAW 諧振器達到最佳化條件藉以提升良率。
	研究及設計 HiQ SAW 產品以提供 GNSS 和 5/6G WiFi 完善的解決方案。
擴大汽車應用產品 (WiFi, GPS, LTE/5G Module 等) 開發	



產品面	研發策略
體波石英元件	小型化石英產品設計開發
	高單價產品設計開發
	多樣化產品之開發
	高精度產品之開發

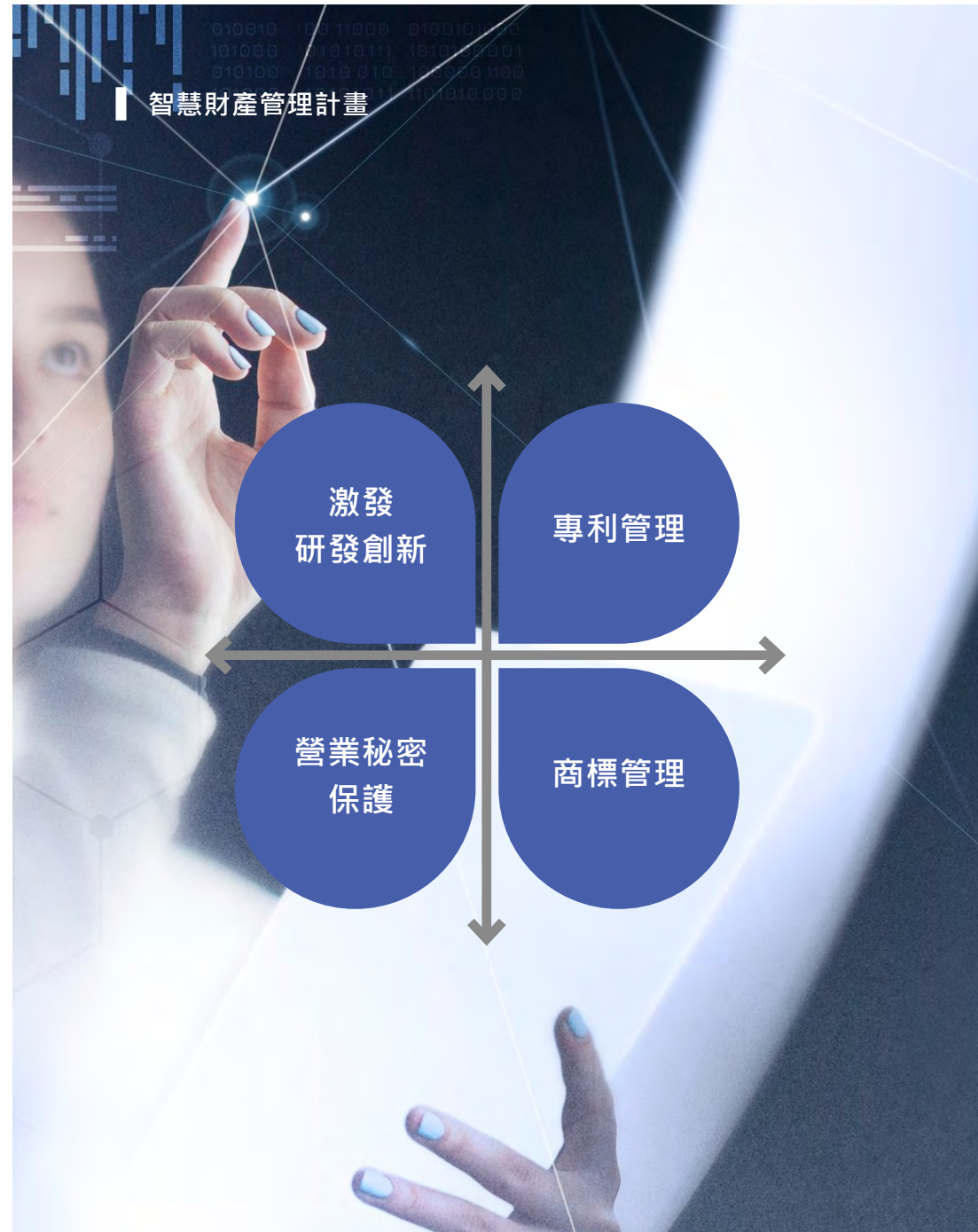
2024 年投入之研發費用為 116,924 仟元

3.1.4 專利佈局

目前有能力設計及量產製造小型化高階石英晶體及振盪器的廠商絕大部分在日本，台嘉碩是台灣少數具備設計及量產能力的公司（並有數項關鍵專利申請中）。小型化振盪晶體已成台灣較領先之設計製造者。

本公司結合公司營運目標與研發、法務資源，各事業體每年依據營運目標，兼顧智慧財產的質與量，就不同產品和技術類型進行研發創新，以強化競爭優勢，更樹立公司創新研發的形象。對外，順應公司發展的產品策略，持續建構堅實的智慧財產權組合；對內，以獎勵辦法激勵員工發想，提出各國發明專利之申請。此外，為配合公司永續經營，強化產品組合之配置，本公司策略性地與國內外研發公司取得特定技術之授權轉移，並與上下游產業的異業共同開發相關技術，以優化生產效能。

截至 2024 年本公司（個體本身）在全球專利獲證數累計 44 件



3.2 客戶關係

3.2.1 客戶溝通與服務

台嘉碩技術團隊所擁有之核心競爭力，鎖定現有熱門無線通訊市場之需求，積極進行新產品、新製程及測試技術之開發。透過內部效率之提升，與國內外供應商之合作，降低材料成本及生產成本。從深化組織內部發展，積極開發人力資源，廣泛性尋求策略性資金及技術投資及合作機會。建立品質意識觀念的改變，塑造全面品質系統，為客戶提供高度產品品質及交貨品質之服務。藉由企業客戶關係管理（CRM），管理規劃系統（ERP）之導入，強化需求與供應、客戶與供應者之聯結能力並進而達成客戶電子商務之需求。未來朝向結合亞太及大中華區域無線通訊產業之高成長，強化區域營運佈局，以小面積突破逐步建立、鞏固市場知名度及業務行銷基礎。持續投資強化與策略夥伴合作關係，在技術上分工，加快產品 Time-To-Market 的速度，在國際供應鏈上統合，提升採購能力，優化成本結構。

我們重視客戶的意見和反饋，每年透過客戶滿意度調查了解客戶需求，包括客戶滿意度調查（客戶評分）及顧客滿意度監測（自評）兩部分，以及時發現並解決客戶可能存在的問題，同時也能夠了解客戶對我們產品和服務的需求和期望，並提供台嘉碩制定未來的發展策略和改進計劃之參考。每年針對當年度占公司營收前 80% 的客戶群進行滿意度調查，調查項目如下：

產品品質及可靠性	產品應用技術
應變速度及有效性	顧客抱怨處理流程
品牌定位與形象	業務人員專業能力與形象
客製能力	資訊平台資料有效性
產品交期	顧客關係
價格	提供無有害物質產品資訊的正確性
產品製造技術	綜合建議

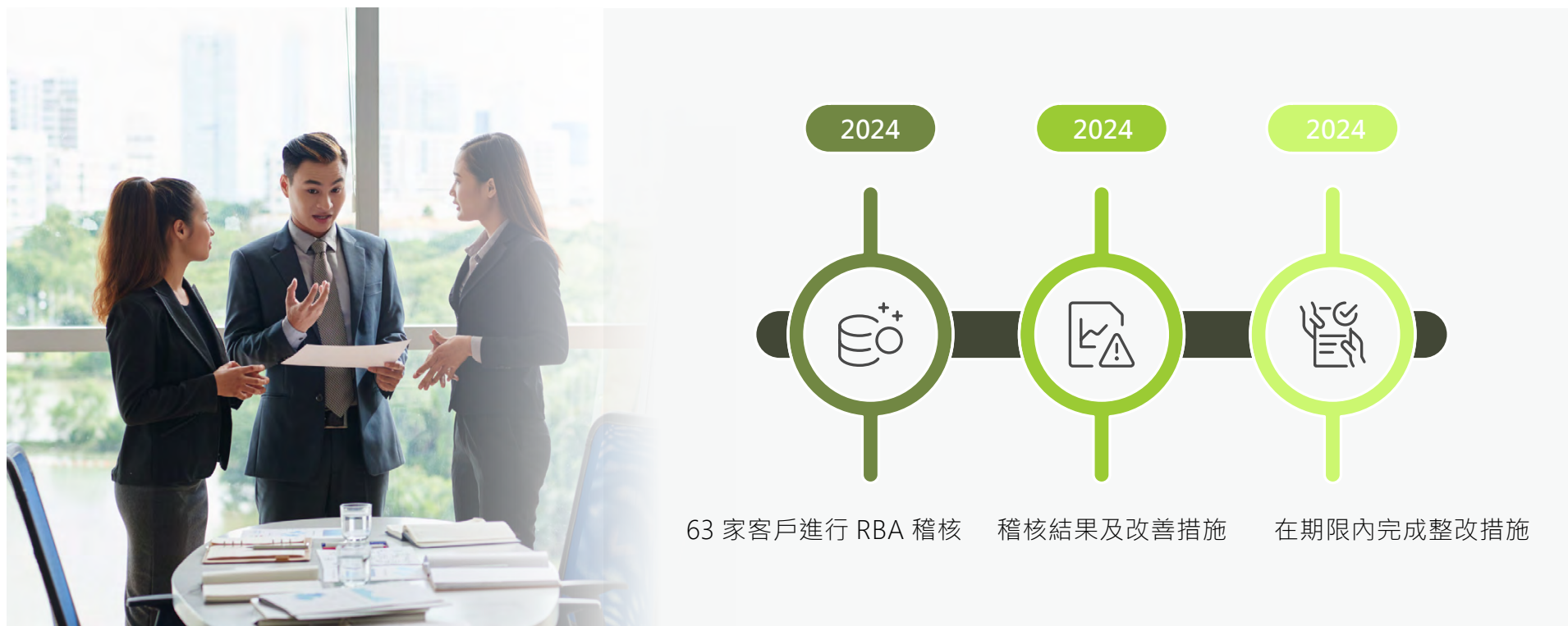
2024 年共回收 25 份客戶滿意度調查問卷，根據調查結果，業務人員專業能力與服務、交期準時及提供無有害物質產品資訊的正確性在滿意度排行中名列前三，獲客戶高度肯定；產品品質及可靠性則獲得較低分，其中因 2024 年生產製程因素，曾發生產品品質問題，台嘉碩立即進行改善及防堵措施，並持續跟進產品品質狀況，價格部分則持續檢視市場供需狀況及成本調整，以積極改善客戶對價格不滿意的現況。近三年度客戶滿意度調查平均滿意度逐年提高，2024 年已達 91 分高標。

近三年度客戶滿意度調查結果

年度	品質	交期	服務	技術	有害物質管制	平均滿意度
2022	80	84	86	84	88	84
2023	80	87	92	89	93	88
2024	89	91	92	89	91	91

3.2.1 客戶 ESG 稽核

不定期接受客戶稽核，稽核內容包含品質面、環境面、人權面等項目，透過文件稽核、實地稽核及 RBA 平台 SAQ 資訊揭露等方式進行。2024 年共有 63 間客戶對公司進行 RBA 相關稽核，需改善項目皆依照客戶要求，依據相關規劃期程於規範期限內完成對應之改善措施，最終結果均符合客戶要求。



3.3 產品品質與安全

重大主題	產品品質與安全
對台嘉碩衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質控管符合 ISO 品質系統及營運所在地之法規規範、並通過客戶不定期稽核，符合客戶對產品品質及安全期望。
管理政策	<ul style="list-style-type: none"> 提供高標準品質、安全、服務及效能，達成客戶滿意。
管理方針	短期目標 <ul style="list-style-type: none"> 強化 ISO 9001 與 IATF 16949 品質管理系統。 定期內部稽核，確保標準落實，發現問題並即時改善。
	中期目標 <ul style="list-style-type: none"> 優化 ISO 9001 與 IATF 16949 品質管理系統。 提升人員品質意識，定期舉行相關教育訓練深化工作品質意識，以提升產品品質與安全。
	長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 持續改善活動推行，設定 0 Dppm 目標，以提升產品品質競爭力。
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> 建立 ISO 9001 與 IATF 16949 品質管理系統。 程序規範，定期審查管理指標，以確保管理系統之有效性。
成效追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理審查會議與報告。 內部稽核報告。

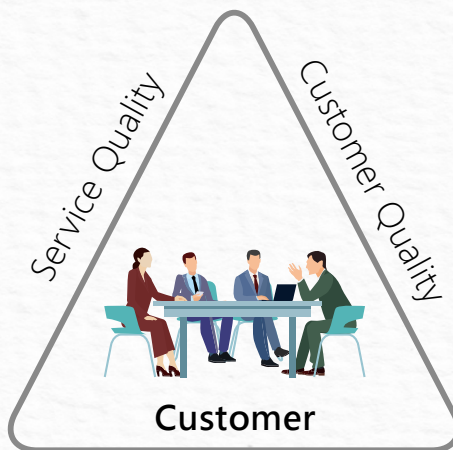
3.3.1 品質管理

台嘉碩以堅持持續改善以客戶為導向的品質提昇，提高產品計畫的品質、縮短產品的開發週期、培養優良的策略供應商、確保多元的供應及穩定交貨，優化產品的生產流程、推行工廠的智能化、落實品質管理的回饋管理，以確保客戶之滿意並追求永不停止的品質提昇，為本公司品質政策。為確保產品品質符合法規及客戶要求，公司陸續建立

品質管理架構，先後導入 ISO9001、IATF 16949 等品質管理系統全面進行產品品質的保證。透過品質系統，經由客戶需求到客戶反饋，串連至工廠內部，公司秉持的品質政策，緊密地鏈結每位員工。追求品質至上理念，也將品質意識的內化，讓每位員工在生產的過程，落實執行正確的作業手法，確保交付客戶手上的產品符合規範。

品質政策

Driving Excellence
 Cost-Efficient, Reliably Consistent,
 Continuously Improved.



Delivering Excellence
 Competitive Prices, Outstanding Service,
 Cutting-Edge Technology, Unparalleled
 Quality, Timely Delivery.

Customer Excellence
 Knowledgeable, Communicative,
 Committed, and Dependable -
 Every Step of the Way.

用心、專業、提升產品品質
 節能、環保、追求綠色永續
 快速、可靠、創造客戶滿意
 安全、健康、預防職業災害

品質方針

為達企業之永續經營與發展，善盡企業在地球村的環保責任，積極落實企業污染防治及保護工作，以利人類之永續生存。台嘉碩的品質承諾：

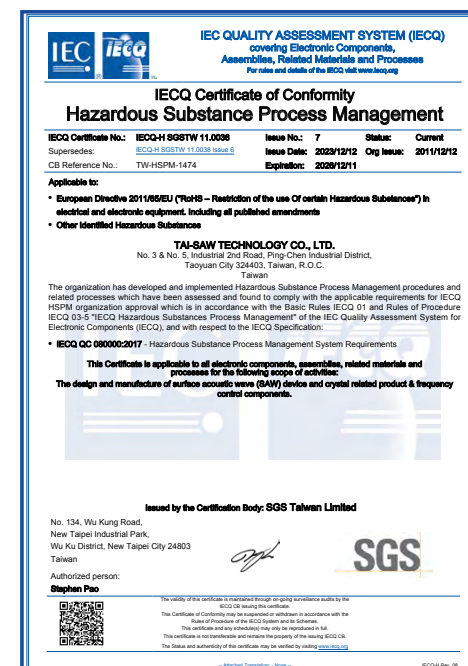
- ◆ 致力建立，以顧客導向為主、持續了解顧客要求。
- ◆ 強調管理責任與執行力以與達成本公司的目標。
- ◆ 全員參與持續改善各部門品質、環境及安全衛生績效。
- ◆ 建立完善溝通與諮詢管道，運用各種方式使本公司各流程順暢。
- ◆ 產品符合國際相關法規或客戶有害物質管制標準，以滿足客戶要求。
- ◆ 持續改善產品、流程與品質管理系統，以符合顧客要求品質的產品與服務。
- ◆ 根據事實分析，做為有效決策之依據。
- ◆ 預防傷害與疾病，降低可能造成之危害風險，以提供舒適的工作環境。
- ◆ 所有製程與活動均符合國內環安衛法規與其他要求。
- ◆ 加強緊急事件之防範，並防杜意外災害之發生。
- ◆ 致力於綠色供應鏈管理及綠色產品導入，有效管理與降低有害物質。
- ◆ 力行節約能源、工業減廢及污染預防，以降低對環境衝擊。

品質目標

品質管理系統	有效期內證書
ISO 9001 證書號碼 FM 591522	2026-12-05
IATF 16949 證書號碼 96332-000	2026-12-05
IECQ QC080000 證書號碼 IECQ-H SGSTW 11.0038	2026-12-11

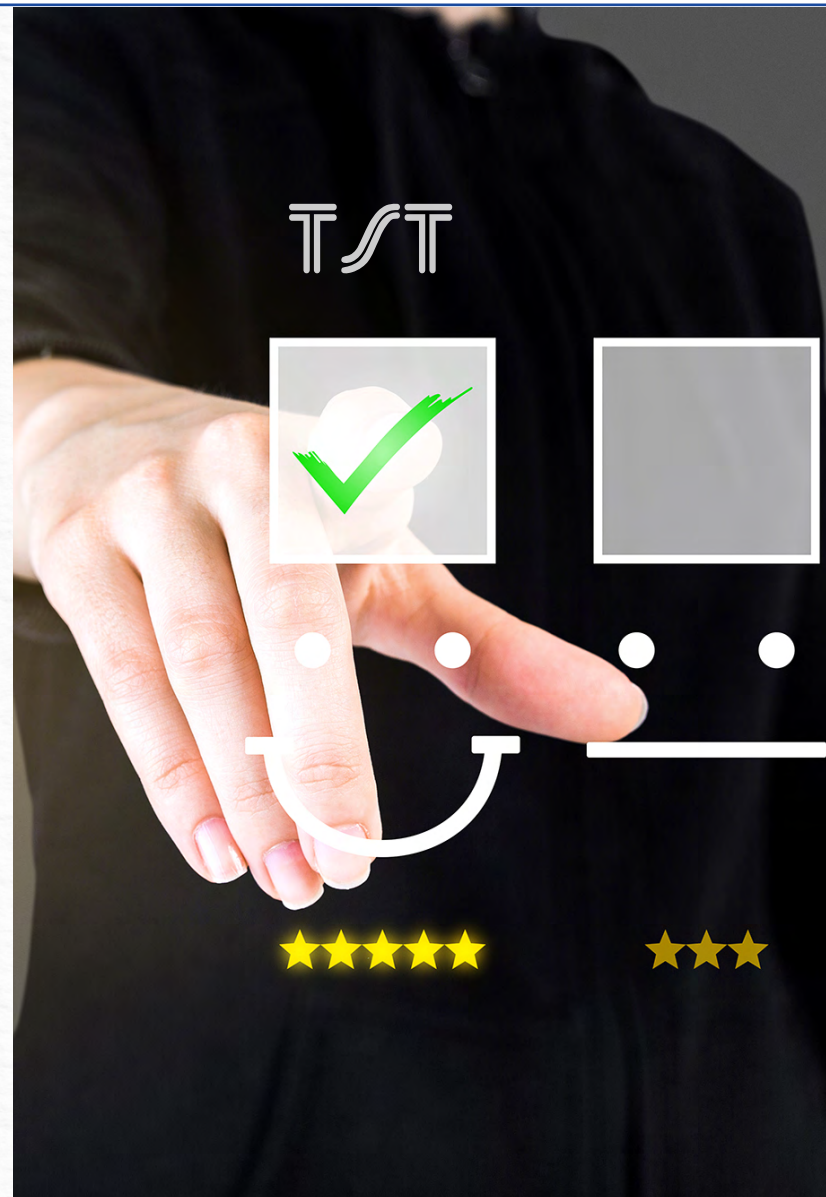
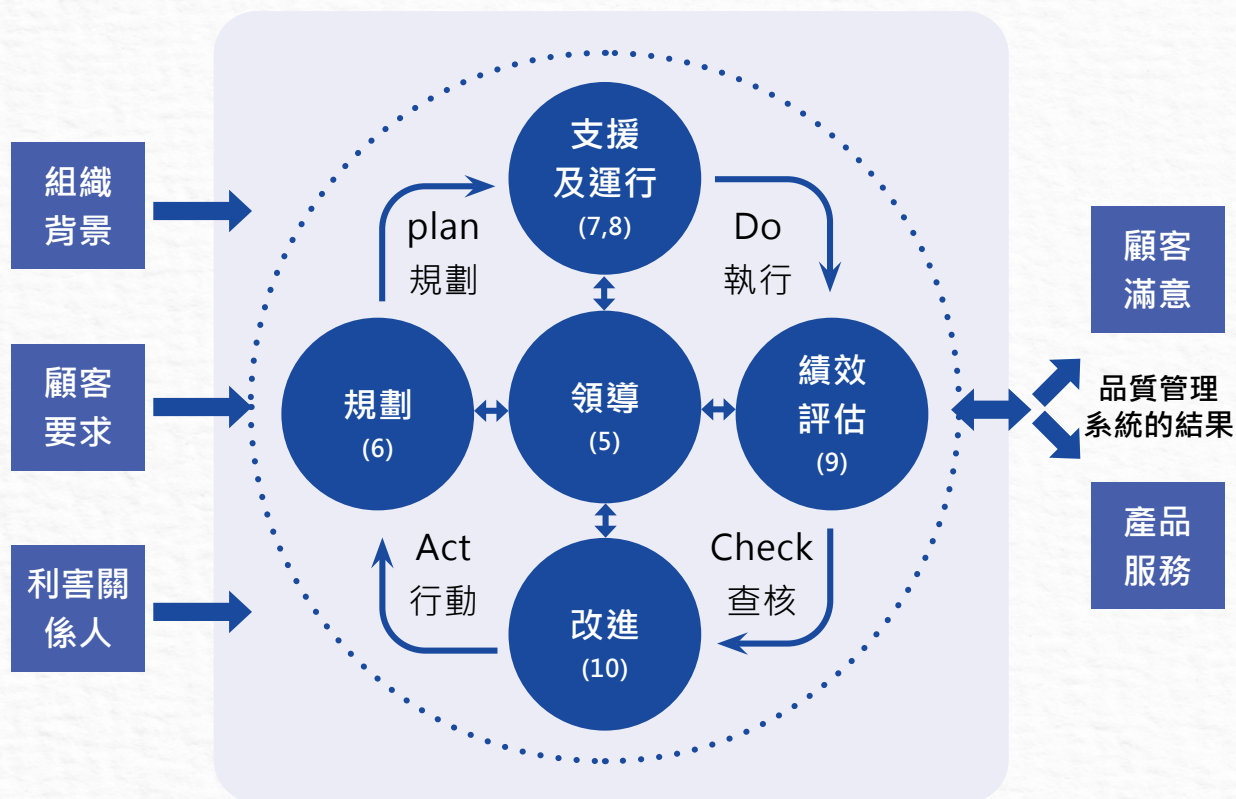


IATF 16949

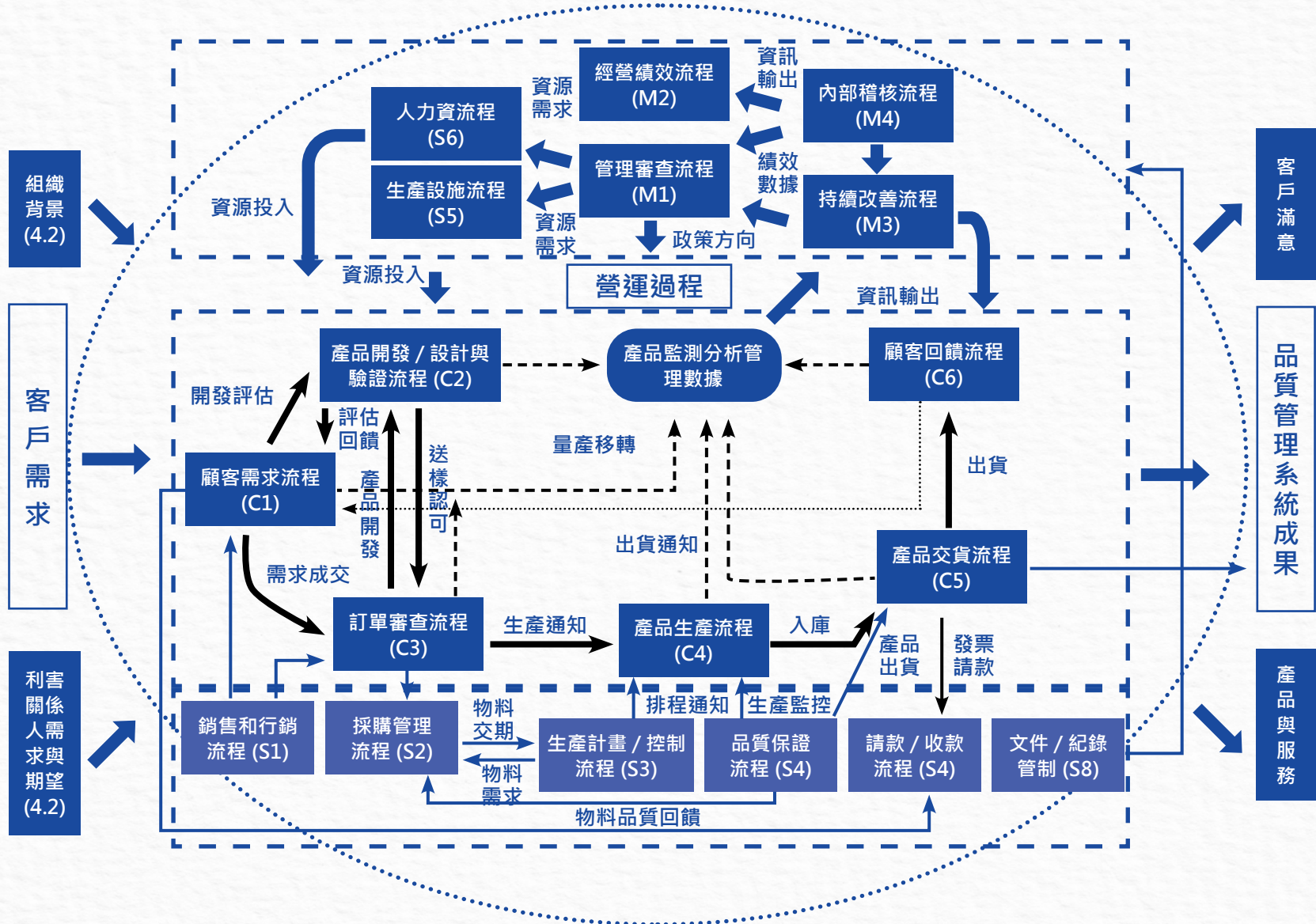


IECQ QC080000

品質管理流程



品質系統管理流程





chapter

環境永續

- 4.1 氣候風險與機會
- 4.2 溫室氣體排放
- 4.3 能源管理
- 4.4 水資源管理
- 4.5 廢棄物管理

4.1 氣候風險與機會

4.1.1 核心架構

面對日益嚴峻的經營環境，企業不可忽視法規要求和全球暖化所帶來的氣候行動。台嘉碩長期關注氣候變遷，並致力於永續治理推動，為響應金融監督管理委員會「永續發展路徑圖」及國家發展委員會「臺灣 2050 淨零排放路徑」，本公司參考「TCFD 氣候相關財務揭露建議」架構，及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之上市上櫃公司氣候相關資訊之揭露建議，進行氣候變遷風險、機會之評估與鑑別。

本公司永續發展委員會每季向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃執行進度，2024 年氣候相關報告內容包括溫室氣體盤查及查證進度與規劃、氣候變遷風險與機會評估等，透過 ESG 推動小組運作並進行相關氣候議題之報告和討論，再由永續發展委員會制定更好的因應策略，促進台嘉碩之永續經營。



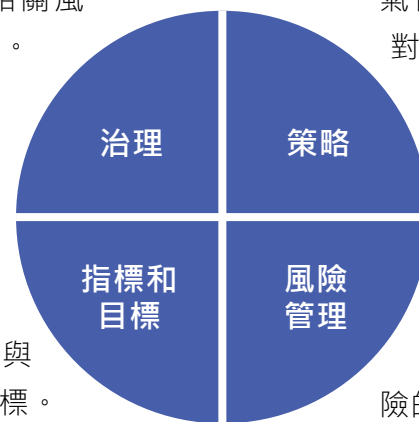
2024 年氣候相關議題呈報董事會要點

董事會報告日期	報告內容
2024 年 3 月 13 日	本公司溫室氣體盤查及查證進度報告案
2024 年 5 月 02 日	本公司溫室氣體盤查及查證進度報告案
2024 年 8 月 01 日	本公司溫室氣體盤查及查證進度報告案
2024 年 10 月 31 日	本公司溫室氣體盤查及查證進度報告案

氣候相關財務資訊揭露核心要素

公司針對氣候相關風險與機會的治理。

氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊。



用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標。

組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程。

TCFD 核心要素框架

類別	公司管理策略與行動	執行狀況
治理	董事會定期審視氣候變遷相關的風險與機會。	董事會為最高治理單位，定期向董事會報告氣候變遷相關推動計畫、運作成果及檢討 ESG 整體策略、方向及目標，2024 年共向董事會報告 4 次相關議題。
	永續發展委員會：由董事長擔任主任委員，定期彙整「ESG 推動小組」所提氣候環境趨勢議題、並提交各單位氣候變遷風險與機會結果。	永續發展委員會主要職責為：擬定、督導與推動氣候變遷行動策略與風險管理措施、確認管理績效評估結果、以利定期呈報董事會。
	ESG 推動小組：本公司執行及管理氣候變遷風險與機會行動的組織，由環境保護組執行副總經理擔任執行委員，每季擬定管理方案、檢視執行狀況與未來計畫。	永續發展委員會下轄「ESG 推動小組」，負責公司氣候變遷、環境保護、能源管理與溫室氣體排放，蒐羅政府、客戶、同業與國際的氣候環境趨勢議題，並藉由公司風險管理机制與績效評估機制，檢視各單位所識別氣候變遷風險與機會結果，管理因應措施執行進度與困境，及績效成果。
策略	ESG 推動小組討論與鑑別短、中、長期的氣候風險與機會針對公司業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊。	鑑別公司所面臨之短中長期氣候相關風險與機會，分析產業氣候變遷風險，強化公司承擔能力，改善財務結構。 依據跨部門討論的氣候風險與機會結果，研擬與執行因應措施。 完成重大氣候風險與機會財務衝擊之定性評估，並執行重大氣候風險的財務衝擊定量評估。 分析生產營運過程的氣候風險、制定氣候變遷策略與相關減緩措施，並朝淨零排放目標努力。
	參考 TCFD 建構氣候風險辨識流程、揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險。 依據氣候風險鑑別與排序結果，設定與執行相關因應方案。	評估相關單位於 TCFD 工作坊中討論的重大氣候相關風險 / 機會的財務定性化與定量化衝擊。 向永續發展委員會主席報告氣候相關風險 / 機會評估結果與因應方案。
指標和目標	設定氣候變遷相關管理指標。	制定「單位產品溫室氣體排放量、再生能源購買量、累積節電量、生產能效提升與氣候災害造成生產中斷天數」為氣候變遷績效指標。
	透過 ISO 14064-1 每年盤查與揭露溫室氣體排放量，檢視公司營運面臨的衝擊，並評估範疇一、二、三的風險及其減緩策略。 擬定氣候變遷管理目標，檢視目標達成度與績效。	根據各項盤查與評估結果，持續執行減碳措施，有效降低範疇一排放風險；因電力使用造成的範疇二溫室氣體間接排放，以及供應商間接排放導致的範疇三風險持續增加。 依氣候變遷績效指標訂定 2030 年的氣候與能源目標，並由高階主管定期審視執行績效。

4.1.3 氣候相關風險機會影響與對策說明

實體風險

風險議題	預期發生時程	對台嘉碩影響	財務影響	對策
能源供應不穩定 (斷電 / 限電)	短期 (1-3 年)	公司主要生產據點位於台灣，因有無預警斷電造成營運影響之事件，雖未造成重大損失，但若突發性斷電發生頻率或嚴重度增加，將導致生產延遲或中斷等損失。	營運成本增加	積極導入高效率低碳設施： <ul style="list-style-type: none"> 提升高耗能設備的運行效率、優化能源使用，並降低整體用電需求，進一步實現能源管理。 導入 ISO5001 能源管理系統： <ul style="list-style-type: none"> 以提升能源管理效能，降低潛在影響，並確保營運的持續性與永續發展。
陣雨型態改變 (限水)	中期 (3 ~ 5 年)	因應地球暖化及全球極端氣候，台灣近年豐枯期日益明顯，在政策影響下之用水減量及枯水期用水調配等，可能產生缺水之風險。雖未發生過因缺水狀況導致停工，仍需持續降低用水量，提高用水回收再利用等。	營運成本增加 資產價值下降	製程廢水處理： <ul style="list-style-type: none"> 廠內廢水經過前處理後再排放，並依據水質特性進行分流管理。 自來水廠停水： <ul style="list-style-type: none"> 與第三方(水源公司)談妥後續若需啟動買水之配合方案。 應急水源儲備： <ul style="list-style-type: none"> 完善戰備水源儲備機制，以應對突發性供水中斷，確保生產運作穩定。
年均溫上升	長期 (5 ~ 15 年)	儀器設備壽命減少、作業及辦公場所需更高至冷強度、尖峰用電造成廠房(停)跳電、導致作業停線或產生廢品。	營運成本增加 資產價值下降	<ul style="list-style-type: none"> 加強建物隔熱效果降低空調設備耗能 定期檢修儀器設備延長使用年限 預備發電備用設備應對限電斷電等情形

轉型風險

風險類別	議題	預期發生時程	對台嘉碩影響	潛在財務影響
政策與法規	國際公約與國家新法	短期	<ul style="list-style-type: none"> 繳納碳稅、碳費造成營運成本上升。 揭露義務：各國強制要求企業揭露氣候相關資訊，若揭露不足或品質不佳，可能面臨罰款或訴訟。 產品能效標準：歐盟等市場對電子產品能效要求日益嚴格，如未達標，公司的產品可能喪失市場准入資格。 	營運成本增加
市場	客戶需求改變	中期	<ul style="list-style-type: none"> 客戶減碳要求：國際大廠紛紛宣示減碳目標，並要求供應商配合，若公司減碳進度落後，可能流失訂單。 原物料成本：碳密集原料的價格可能因碳定價上漲，若公司依賴這類原料，營運成本壓力將加大。 無法滿足客戶要求流失客源。 	營業收入減少
技術	低碳產品與服務	中期	<ul style="list-style-type: none"> 對於低碳產品與服務，需要投入較多成本執行開發與投資，改變現有運作流程，可能造成轉型適應過程。 產能擴增受限。 既有廠房空間不易設置減碳設備，無法削減氟類氣體產生之溫室氣體。 	營運成本增加 營業收入減少
公司聲譽	企業永續競爭力	長期	<ul style="list-style-type: none"> 無法滿足利害關係人期待，影響企業聲譽進而影響銷售。 市場關注，國內外投資人日益重視企業的 ESG 表現，若公司在減碳等項目表現不佳，可能影響股票市值表現。 	營運成本增加 營業收入減少

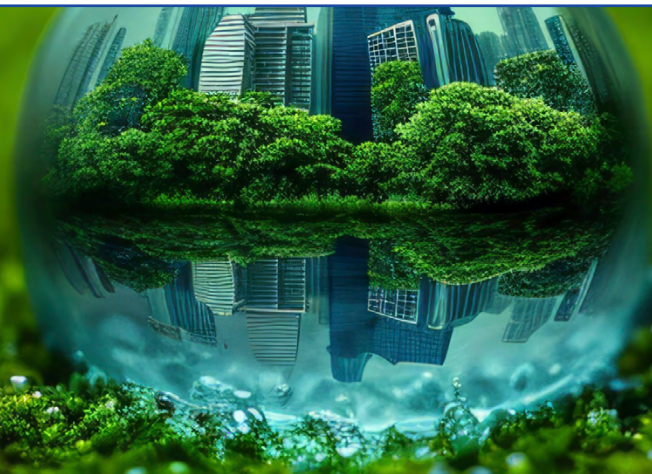
轉型機會

機會議題	預期發生時程	對應策略	潛在財務影響
資源效率提高	中期	<ul style="list-style-type: none"> 提升資源循環回收再利用率。 推動節能專案，優化能源使用，擴大導入 ISO50001 能源管理系統，建置即時監控與最佳化能源使用。 提高製程資源使用效率，減少原料用量，提高材料利用率；優化廠務設施運轉，減少水電耗材。 評估擴大導入再生能源，減少碳排放。 廠區持續推展節能減碳、節水、減廢管理方案，降低資源耗用程度。 	營運成本減少 營業收入增加
運用政府獎勵辦法	短期	<p>攜手供應鏈訂定溫室氣體減量目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 確認供應商端高層支持，並開始執行溫室氣體減量。 依據供應商端所規劃之達成目標，確認是否達成；若有需要輔導之部分，委請廠內負責單位進行輔導。 參加產發署節能減碳相關補助案。 	營運成本減少 營業收入增加
低碳產品服務機會	短中期	<p>開發擴大低碳產品市場</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期將透過既有的產品線，提升綠能供應鏈) 營收占比。 中長期將以自主開發技術，開發新一代產品功率元件，在綠能產業提供更有效的產品，降低整體排碳。 	營業收入增加 營運成本增加
韌度提升	中期	<p>分散原物料供應鏈的氣候風險</p> <ul style="list-style-type: none"> 加嚴廠商遴選制度、調整訂單分配。 執行風險分散制度、在遭受氣候災害時及時止損。 提高品質良率、如期出貨、減少客戶損失。 	營運成本減少 營業收入增加

4.1.5 指標與短中長期目標

為了降低氣候變遷帶來的營運衝擊，本公司針對溫室氣體排放、再生能源使用、廢水回收、廢棄物減量、資源循環再利用等設定了短、中、長期之管理目標，作為定期檢視和評估目標達成情況，制定相應的改善計畫。

指標名稱	短期 (1-3 年)	中期 (3-5 年)	長期 (5 年以上)
溫室氣體	以 2022 為基準年、每年減碳 > 2%	2040 年減碳 >18%	2050 年達成碳中和
一般廢棄物減量	以 2024 年為基礎，年減少 2%	年減少 1%	年減少 0.5%
有害廢棄物減量	年減少 2.5%	年減少 1.5%	年減少 1%
製程廢水回收率	製程廢水回收率 > 15%	製程廢水回收率 > 18%	製程廢水回收率 > 20%
綠能產品研發	計畫及開發綠色應用市場，認證後轉量產	將產品增加綠色應用市場認證並且增加市占率	持續更新各技術平台，增加產品效能及綠色應用市占率
供應鏈減碳	與直接原物料供應商共同訂定溫室氣體減量目標	每年制訂減碳目標並達成目標	建議供應商訂定 2048 碳中和目標，共同達成 2050 年淨零排放目標



4.2 溫室氣體排放

4.2.1 溫室氣體管理



重大主題	溫室氣體
對台嘉碩衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體 (GHG) 排放主要目的是衡量碳足跡、識別減碳機會、並確保符合國際與國內法規，如 TCFD (氣候相關財務揭露)、CDP (碳揭露專案) 及 ISO 14064 等。公司以投入資源開發減碳資源，透過影響力引領上游供應鏈響應，帶來群體效益。
管理政策	<ul style="list-style-type: none"> 確保企業在處理環境問題時的責任與行動是具體且可衡量的，並且能夠有效地引導企業走向更加可持續的未來。除了制定明確的政策外，還需不斷調整與改進策略，跟蹤減碳成效，並積極應對氣候變遷帶來的挑戰。企業的成功不僅依賴於達成短期財務目標，還要承擔起對社會和環境的長期責任。
管理方針	達到中等減碳目標 <ul style="list-style-type: none"> 完成所有業務單位的碳排放基準測量，並確保其符合國際標準 (如 GHG Protocol 或 ISO 14064) 提高能源效率 啟動減排計劃 遵守法規與政策
	測量與基準建立 <ul style="list-style-type: none"> 實現碳排放減少 20%-35% (相比基準年) 執行綠色能源使用比例 提升供應鏈的減碳能力 強化員工參與與碳意識
	長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 碳中和目標 全面實現可持續能源使用 環境治理與生物多樣性保護

重大主題	溫室氣體
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> 減少碳排放 碳足跡計算與報告 落實減碳達到碳中和 研發環保產品和技術創新 落實供應鏈管理 執行政策與符合合法規
成效追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 碳排放數據追蹤與報告 <ul style="list-style-type: none"> 定期碳排放盤查、年度碳排放報告、碳強度指標 關鍵績效指標 (KPI) <ul style="list-style-type: none"> 減排目標達成度、能源效率提升、可再生能源使用比例 環境影響評估與審核 利益相關方溝通 定期與利益相關方溝通、員工參與與培訓 調整與優化 根據追蹤結果，不斷調整 ESG 策略。例如，如果某些減排目標未能如期達成，可根據實際情況改進相關行動方案或增強技術創新來實現目標。

為強化溫室氣體管理，我們依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準執行盤查作業，已完成母公司溫室氣體盤查及查證，於 2023 年 8 月取得英國標準協會 (BSI)ISO14064-1 證書，以此掌握整體溫室氣體排放狀況，進而檢視與設定減碳目標。持續推行及執行 ESG 節能減碳推行計畫，朝向企業永續經營目標邁進。並以 2022 年查證後之排放量作為基準年，以確實掌握本公司溫室氣體排放狀況。台嘉碩以計劃性投入設備規劃逐步減少碳排放量，於 2024 年全廠用電量減少 3% 以上。亦規劃完成國內子公司溫室氣體盤查與查證 ISO14064-1，2024 年溫室氣體總排放量為 10,499 噸 CO₂e，較 2022 年基準年減少 4.7%。

近三年溫室氣體排放量

排放範疇	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一 (tCO ₂ e)	194	192	188
範疇二 (tCO ₂ e)	8,607	8,445	7862
其他間接排放 (範疇三)	2,218	2,533	2449
合計排放量	11,019	11,170	10,499
排放密集度	2.621	4.046	3.693

註：排放密集度 = 範疇一、範疇二合計排放量 (tCO₂e) / 佰萬營收

4.3 能源管理

重大主題	能源管理
對台嘉碩衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> 為提升生產效率，減少營運成本並減少環境衝擊，透過汰換高耗能設施並投入再生能源與儲能設施，不僅能提升能源使用效率，減少碳排放，還能有效緩解市場缺電危機，為減緩氣候變遷貢獻力量。
管理政策	<ul style="list-style-type: none"> 藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標，並掌握氣候相關風險、發展低碳機會，以強化商業競爭力。
管理方針	短期目標 <ul style="list-style-type: none"> 整體能耗降低 5-10%，高耗能設備能效提升 15% 進行能源審查，評估高耗能設備並制定汰換計畫，汰換高耗能設備，如冰水機、空壓機、引進高效能製程技術導入節能技術，如智慧能源管理系統 (EMS) 試點小規模再生能源與儲能系統，提高能源使用效率。
	中期目標 <ul style="list-style-type: none"> 大規模推動高耗能設備更新，提高設備能源效益，在工廠屋頂設置太陽能發電系統，減少對傳統能源的依賴提升電力供應穩定性。
	長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 實現碳中和生產：全面採用綠電、碳權交易或碳補償機制，降低碳足跡。 建構智慧工廠：全面導入 AI 能源管理與自動化調控，實現高效低碳生產。 開發低能耗產品：研發超低功耗或環保材料的通訊元件，提升市場競爭力。
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> 盤點高耗能設備 (如冰水機、空壓機設備)，規劃逐步汰換或升級。 引進變頻控制技術，降低馬達與空壓機能耗。 建立能源管理系統 (EMS)，即時監控電力、水資源、壓縮空氣等耗能數據。 設定能耗 KPI，追蹤每月能耗變化，發現異常能耗點。 智慧化能源管理。 將製造執行系統 (MES) 與能源管理系統 (EMS) 整合，提高能源利用率。
成效追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 能耗監測與改善。 設定基準能耗，每月追蹤電力、水資源、壓縮空氣等能耗變化。 記錄汰換設備的能效變化，如冰水機能耗下降 10-15%，壓縮空氣系統效率提升。

4.3.1 節能措施與績效

本公司配合經濟部「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」專案推動能源節約計畫，能源使用包含外購電力、汽油、柴油，其中外購電力，主要用於生產製程及廠務系統中用於製程動力、空壓機及其他用電設施，其餘能源用途則分別為公務車、堆高機以及餐廳。為有效管理能源使用，改善能源績效以追求能源與資源最佳使用效率作為持續努力目標。



最近三年能源耗用量

耗用種類	2022 年	2023 年	2024 年
汽油 (L)	209.98	199.89	165.08
柴油 (L)	14.32	14.32	0.00
電力 (kwh)	62,598	61,545	59,709
總能源耗用量 GJ	62,822	61,759	59,874
能源密集度 (GJ/ 佰萬營收)	26.55	32.38	31.27

註：1. Kwh=3600000 焦耳 (J)

2. 1 kWh = 3.6 兆焦耳 (MJ) = 0.0036 吉焦耳 (GJ)

3. 1 公升汽油 ≈ 34.2 兆焦耳 (MJ) = 0.0342 吉焦耳 (GJ)

4. 1 公升柴油 ≈ 35.8 兆焦耳 (MJ) = 0.0358 吉焦耳 (GJ)

5. 能源密集度：總能源耗用量 GJ / 佰萬營收

4.3.2 減碳規劃

為響應參與全球綠色產品運動與綠色採購等，同時致力於減少溫室氣體排放量，積極優化及增設新的環保設施，本公司於 2023 年陸續展開 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及 2025 年 ISO 50001 能源管理系統、ISO 14067 產品碳足跡的建構，期望能持續加強節約能源、推動資源回收，以改善環境品質。

2023 年完成平鎮廠區 ISO 14064-1 盤查並於 8 月通過第三方驗證，未來將逐步擴大集團盤查範疇，以進一步研擬集團減碳路徑。本公司將減碳計畫延伸至整個供應鏈，未來亦將循序漸進，協助供應商完成減碳規劃。

台嘉碩規劃針對重點產品進行產品碳足跡盤查，2025 年針對產品權重 20% 項目，規劃 2 項產品盤查，並 2025 年進一步依循 ISO 14067 準則再進行產品內部自主盤查，預計 2026 年進行第三方查證，計畫於 2026 年完成產品之盤查與查證作業。

此外為環境保護盡一份心力，台嘉碩以 2040 年碳中和為目標，積極實踐環境永續行動，期許能透過專案的持續推動，偕手價值鏈共同邁向淨零。



4.4 水資源管理

台嘉碩受限於產業特性須依賴穩定的水資源主要用水為自來水，使得水源與水量為我們持續營運的重要關鍵之一。台灣地區目前汛期及枯水期之降雨量及流量存在顯著差異，本公司水源來源為石門水庫，取水均符合當地法規規範，未造成重大環境衝擊。依據台灣氣候變遷災害風險調適平台資料顯示，本公司廠區所在地未坐落於經常性缺水及發生乾旱的區域，故水資源壓力風險較低，未來公司亦將持續關注水資源風險，即時研擬因應策略。日常營運亦追蹤各區域水庫蓄水量與監控各廠區用水管理狀況，確保廠區不因水資源匱乏造成立即性的缺水危機，提高缺水風險承受能力。

近三年用水情形

年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	53.274	48.954	48.507
排水量 (百萬公升)	39.501	39.161	38.805
耗水量 (百萬公升)	13.77	39.161	9.70
公司度量值 (佰萬元營收)	2,366	1,907	1,915
取水量強度 (用水密度)	0.023	0.026	0.025

註：1. 耗水量 = 取水量 - 排水量

2. 用水密度 = 取水量 / 佰萬元營收



4.4.1 水資源措施

本公司主要為製程廢水與生活污水，依據平鎮工業區下水道使用管理規章之排放標準，先經由本司廢(污)水系統前處理後排放至平鎮工業區汙水下水道系統，排放於大坑缺溪、最終匯流至老街溪，本公司亦定期委託廠商進行水質檢測，均符合法規要求，對當地水體無造成重大衝擊。



▲水質檢測

管理	內容	權責單位	執行方針
節水	通過改進生產工藝、加強管理等措施，減少用水量。	廠務端	減少公共系統排水損失、廠務設備用水量減少、增加廠務系統汙水回收。
回水	對原水進行純化處理，循環利用。	製程端	製程機台作業流量下修及製程參數調整最佳化
水質	確保廢水處理符合法規要求，每半年檢測、務必讓放流水合乎水質標準。	設備端	公用設備廢水循環再利用。

4.4.2 廢水處理

台嘉碩廠區之廢水排放，均經廢水設施處理並確認符合放流水標準後，才會排入指定之溪流。本公司之廢水皆經處理後排放，未對當地流域生態或自然水體造成威脅，亦不會對當地社區獲得安全飲用水造成負面衝擊。本公司定期追蹤廢水排放之第三方檢測數據及說明廢水處理流程，廢水水質皆符合當地相關法令規範的放流水排放標準。未來將持續投入源頭污染物減量及制訂優於法令的內部廢水排放控管標準，以降低環境污染與營運生產衝擊。

年度廢水監測統計

年度	氫離子值	懸浮固體	化學需氧量	氨氮	重金屬
2022	8.3	13	63.4	5.18	0.05
2023	7.4	15.3	105	3.25	0.02
2024	8.2	16.8	30.3	8.18	0.02
放流進場標準	5-9	160	400	30	1.5

4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理

4.5.1 廢棄物管理

本公司考慮對生態效益之影響，促進並教育消費者永續消費之概念，並依下列原則從事研發、生產及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境之衝擊。對於廢棄物及有害物質管理聘有專業之環境工程人員，依據法規要求及內部政策進行環境面之規劃、管理及監督，減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物與廢棄物回收。

台嘉碩控管全廠相關之廢棄物，每年固定維修污染防治設備，工業廢水檢測。在產品製程中，廢棄物產生皆依照環保法規分類為有害事業廢棄物及一般事業廢棄物（非有害），並全部委由合格廠商予以清除、處理。此外，每年亦定期至廢棄物處理商稽核，檢視廢棄物處理狀況是否遵照法規進行妥善處理，清運三聯單、許可證、妥善處理文件及衍生廢棄物處置方式是否合法，公司內部會追蹤每筆廢棄物 GPS 清運路徑，以確保廢棄物清運地點正確，避免違法或異常狀況產生。除上述方式，亦積極尋求再利用處理方式，故對於環境無顯著相關衝擊。

台嘉碩之廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，2024 年廢棄物總量共計 96.4904 公噸，其中一般事業廢棄物總量共計 82.928 公噸（占 85.94%）、回收再利用總量共計 12.254 公噸，占廢棄物總

量約 14.78%、有害事業廢棄物總量共計 13.5624 公噸（占 14.06%）回收再利用總量共計 2.6358 公噸，占有害廢棄物總量約 19.43%。廢棄物清理皆符合法規，並委託合法清運處理業者執行。

電子廢棄物與廢液亦交由專業回收處理廠商進行回收處理作業，回收廢棄物包含一般資源回收物、有害事業廢棄物及下腳料。亦無輸入或輸出「巴塞爾公約」所列之有害廢棄物質，2024 年無任何廢棄物不當處置及運送至國外處理之情事發生。



最近三年年廢棄最近三年年廢棄物消耗統計

年度		2022			2023			2024		
分類		產出量	回收再利用	處理量	產出量	回收再利用	處理量	產出量	回收再利用	處理量
一般事業 廢棄物	生活 垃圾	62.578	4.288	58.290	83.927	10.198	73.729	82.928	12.254	70.674
	小計	62.578	4.288	58.290	83.927	10.198	73.729	82.928	12.254	70.674
有害事業 廢棄物	有機 廢液	8.140	0	8.140	7.720	0	7.720	9.890	0	9.890
	酸性 廢液	1.001	1.001	0	0.924	0.924	0	0.773	0.773	0
	鹼性 廢液	1.143	0	1.143	1.102	0	1.102	1.037	0	1.037
	下腳 料	0.498	0.498	0	0.397	0.397	0	0.373	0.373	0
	其他	1.360	1.360	0	2.942	2.942	0	1.490	1.490	0
	小計	12.142	2.859	9.283	13.058	4.263	8.822	13.562	2.636	10.927

4.5.2 空氣汙染管理

台嘉碩主要空氣污染物為酸、鹼、及有機廢氣 (VOC)，各空氣污染物皆使用符合法規標準之空氣污染防治設備處理，包括酸鹼廢氣洗滌塔、活性炭吸附塔、集塵設備、經檢測證明排放污染物皆符合環保法令所定之污染物排放標準，為維持處理設備最佳處理能力，各項設備皆定期保養及巡檢以維持系統參數正常確保排放之氣體不會造成環境污染空氣污染物排放情形。



▲ 有機廢氣 (VOC) 環境檢測

空氣汙染排放情形

汙染物種類	2022 年	2023 年	2024 年	防治設備
VOC(t)	18.92	17.73	18.03	活性炭吸附
粒狀物 (t)	--	1.54	1.16	洗滌塔、集塵器
合計	18.93	19.27	19.19	

5

chapter

友善職場

5.1 人權承諾

5.2 員工組成

5.3 人才培育

5.4 員工福利與照顧

5.5 職業安全衛生



5.1 人權承諾

台嘉碩致力保障員工基本人權，遵守各地勞動法規。承諾支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞動組織公約》等人權準則，公平尊重所有同仁。

- ◆ 勞工可以自由選擇職業，本公司不使用強迫、抵債、契約束縛或非自願的勞工。
- ◆ 本公司不使用未滿 15 歲童工。
- ◆ 本公司工作時間符合勞基法規定。
- ◆ 本公司支付給員工的薪資福利符合所有適用的法令，包括最低工資、加班費和法定福利。
- ◆ 本公司公平的對待與尊重每位員工，不以殘暴、侮辱、虐待等不人道方式對待員工。
- ◆ 本公司提供平等的工作機會給求職者及每位員工，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等，在僱用及實際工作時（晉升、獎勵和培訓等）歧視員工。
- ◆ 本公司尊重員工在法律上所賦予自由結社的權利，保護員工能夠在不必擔心被報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通。

5.1.1 人權管理政策

在人權管理方面，台嘉碩訂有「RBA 責任商業聯盟管理手冊」及「RBA 責任商業聯盟作業程序」，並定期檢視評估作業簽訂「責任商業聯盟承諾書」，以確保企業持續符合國際準則之要求及提供員工安全的工作環境、使員工獲得尊重和尊嚴，展現對於永續準則符規性的承諾。

人權風險評估

為有效落實人權政策並評估管理有效性，人資單位對公司營運過程中可能產生之人權議題進行風險鑒別，依照發生機率及衝擊程度進行評估以識別人權風險所在，並提出減緩措施以降低對企業帶來之衝擊，打造安心職場並持續保障員工勞動人權。



人權議題	具體管理方案	發生 機率	衝擊 程度	減緩措施
多元包容	<ul style="list-style-type: none"> 人才遴選以人權平等為基礎，遵守政府勞動法令。 針對身障人士規劃特定工作職務，由直屬主管不定時關懷其工作狀況。 	高	中	<ul style="list-style-type: none"> 對外刊登職缺及任用人員，以學經歷為判斷標準。 設立多元員工溝通管道，即時反映各類建議。
公平晉用	保障性別工作權之平等，消除性別歧視；在招募、訓練、考核及升遷上不因性別而有所差異。	低	低	<ul style="list-style-type: none"> 設有性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則，並設置申訴專線及專用電子郵件。
禁用童工	公司不雇用 16 歲以下之勞動者。	低	中	<ul style="list-style-type: none"> 招募時審視個人資料確認年齡。 任用時確認員工資料，確認其符合法律規範。 誤用時依童工補救措施執行。
工作時間	<ul style="list-style-type: none"> 依法訂定「工作規則」呈送主管機關核備後，公告同仁周知。 依據「勞動基準法」制定休假與加班相關規範。 員工一週總工時不超過 60 小時。 	高	中	<ul style="list-style-type: none"> 工時、休假與加班皆符合「勞動基準法」規定。 因應產能招聘足額人力以符合實際需求。 定期瞭解同仁異常工作負荷情況，並適時做適度調整。
安全衛生之工作環境	<ul style="list-style-type: none"> 提供安全工作環境及必要防護措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因數，降低職災風險。 訂有「安全衛生工作守則」並確實執行，以確保同仁作業安全及維護職場安全。 公司若聘用 16 歲以上未滿 18 歲的青年勞工，將確保其不得從事危險性或危害健康之工作，更禁止其夜間值勤或加班。 	中	高	<ul style="list-style-type: none"> 強化公司內職災通報流程，設有專責單位進行關懷與追蹤。 主動提供團保、勞保等資訊，協助申請相關補助。 關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查。 定期實施職安衛相關教育訓練。

童工補救措施

- ◆ 一旦發現童工，立即將該名童工撤離工作崗位。
- ◆ 將童工送至職業勞動健康檢查機構進行體檢，確認其在工作過程中未受到身體健康影響，如有受到影響，產生的醫療和生活費用由公司全額負擔。
- ◆ 立即聯絡並將該名童工送回家庭，並負擔相關交通費用。

2024 年度人權相關訓練

課程名稱	參訓對象	訓練人次	總時數
職業安全衛生	新進同仁	171	171
誠信經營守則	新進同仁	171	171
職場不法侵害攻略	全體員工	376	376

5.1.2 性別平權

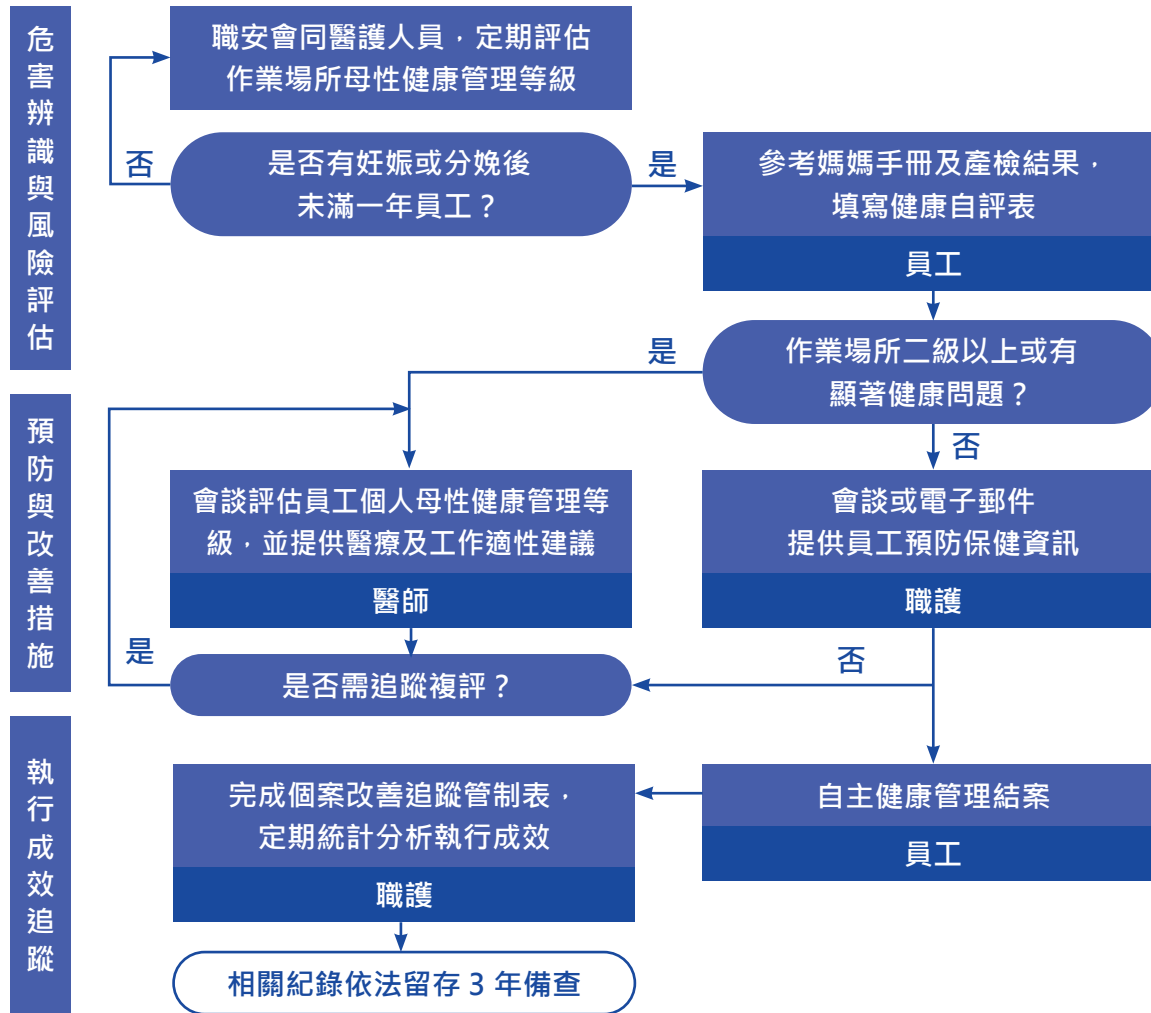
工作場所母性健康保護計畫

本公司依中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，落實禁止懷孕歧視、促進性別工作平等，訂定母性健康保護措施，對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。範圍包含育齡期之女性勞工，指具生理週期，且具生育能力之同仁。透過專業勞工健康服務醫師訓練課程合格服務醫師對從事輪班、夜間工作及長時間工作型態，對勞工身心健康有不良影響者予以健康評估及輔導。

公司授權指定專責職業安全衛生及行政部門負責統籌規劃職場母性健康保護事項，並指派一位高階主管負責督導管理及推動組織內全體同仁參與。不定期提供必要資源及安排教育訓練，使推動之相關人員具備執行之能力。各職責如下表：

單位人員	權責
職業安全衛生人員	<ul style="list-style-type: none"> • 蒐集彙整工作資料。 • 協助執行工作適性建議。
勞工健康服務護理人員	<ul style="list-style-type: none"> • 蒐集彙整健康資料。 • 協助執行醫療建議。 • 追蹤執行成效。
勞工健康服務醫師、 職業醫學專科醫師	<ul style="list-style-type: none"> • 釐清工作危害及健康狀況相關性。 • 提供醫療及工作適性建議。
工作現場單位主管、 人力資源及其他相關部門	<ul style="list-style-type: none"> • 協助提供工作資料。 • 執行工作適性建議。

母性健康保護健康管理流程圖



育嬰留職停薪申請

女性同仁可依生理需求申請生理假、產檢假、產假、流產假與哺(集)乳時間，也給予需要照顧嬰幼兒的所有同仁育嬰留職停薪假，員工於育嬰假期滿一個月前提出復職意願，並由人資單位主動協助復職準備。2024年提出育嬰假同仁共5位，而結束育嬰假後復職者有3人、復職率為100%。

本公司為防治工作場所性騷擾行為，維護兩性工作平等與人格尊嚴，成立了性騷擾評議委員會，也在工作規定中規定並設有員工性騷擾申訴管道。

報導期間各營業據點及供應商

0 發生任何性騷擾投訴案件

◆ 近年育嬰留職停薪申請情形

項目	男性	女性	合計
符合申請育嬰留職停薪人數	1	4	5
當年度實際申請育嬰留職停薪人數	1	4	5
當年度應復職人數 (A)	1	2	3
當年度申請復職人數 (B)	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後人數 (C)	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (D)	0	1	1
復職率 % (B/A)		100%	
留任率 % (D/C)		100%	

註：• 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

• 當年度留任人數 = 前一年度實際復職人數且截至當年度12月31日仍在職數。

• 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (B/A)。

• 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (D/C)。



5.2 員工組成

台嘉碩秉持公平以及多元就業的原則，在員工招募、晉用、考核及升遷上，對於不同年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會等背景的員工皆一視同仁，以適才適所為主要的考量，提供就業機會，促進經濟成長。2024 年員工總人數 456 人，女性 291 人 (63.8%)、男性 165 人 (36.18%)，為正職 455 人、臨時人員 1 人。若以職別區分，主管 33 人 (7.2%)、非主管人員 (含其他員工) 423 人 (92.8%)。本公司主管有聘用本國籍及外國籍人士，基層員工引進外籍員工人數為 124 人，佔全體員工人數 27.2%(其中女性移工 21.7%、男性移工 5.5%)。

2024 年度員工概況

類型	女性		男性		總人數	合計比率
	人數	比率	人數	比率	合計人數	
員工人數	291	63.8%	165	36.2%	456	100.0%
正職員工數	290	63.6%	165	36.2%	455	99.8%
臨時員工數	1	0.2%	0	0	1	0.2%

類型	女性	男性	合計人數
非員工人數 (註)	6	3	9
保全	0	3	3
清潔人員	3	0	3
團膳人員駐點	2	0	2
移工管理	1	0	1

註：非員工工作由公司控制的非員工的工作者，包含：保全 / 清潔員 / 其他 (團膳)。



各職務員工組成分布情形

項目	分類	男性	男性比例 %	女性	女性比例 %	總計
職務	主管人員	27	6.0%	6	1.3%	33
	專業人員	104	22.8%	84	18.4%	188
	技術 / 基層人員	34	7.5%	201	44.1%	235
	總計	165	36.2%	291	63.8%	456

員工年齡及學歷、性別分布情形

項目	分類	男性	男性比例 %	女性	女性比例 %	總計
年齡	18-30 歲	47	10.3%	47	10.3%	94
	31-50 歲	98	21.5%	192	42.1%	290
	>51 歲	20	4.4%	52	11.4%	72
學歷	博士	2	0.4%	0	0%	2
	碩士	34	7.5%	10	2.2%	44
	學士	73	16.2%	56	12.3%	129
	專科	24	5.3%	78	17.1%	102
	高中職	30	6.6%	142	31.1%	172
	其他	2	0.4%	5	1.1%	7

5.2.1 職場多元與平等

台嘉碩建立工作平等和具有多元包容性的友善工作環境，所有同仁不論性別，都享有同等的薪酬待遇和晉升機會。除了本國籍員工外，另外包括來自越南、泰國、菲律賓、韓國、印尼、馬來西亞及緬甸的員工，形成一個多元的職場環境。本公司致力於落實工作平等及具多元

包容性之友善工作環境，全體同仁不分性別皆擁有同工同酬的獎酬條件及平等的晉升機會，本公司 2024 年非管理職員工中，女性員工占比為 67.4%、管理職員工中，女性主管占比為 18.2%，讓員工不因性別限制，皆能擁有相同之舞台發揮。

國籍	台灣	越南	泰國	菲律賓	韓國	印尼	馬來西亞	緬甸	總計
人數	326	34	19	72	1	1	2	1	456

在身心障礙員工及原住民員工聘僱方面，本公司均依據《身心障礙者權益保障法》招募及聘用，足額任用身心障礙者，2024 年聘用身心障礙員工人數 6 人、原住民員工人數 1 人。

- 藉由就業媒合服務繼續尋找聘用合適的身心障礙人員，提供身心障礙者就業機會以符合法定規定。
- 運用政府補助措施及職務再設計等協助，開發出更多身心障礙者可從事的職務工作。
- 結合政府及社會資源建構完善之支持性就業機制足額進用身心障礙員工。

多元族群員工分布

項目	男性	女性
原住民(人)	0	1
身心障礙(人)	2	4
合計	2	5

5.3 人才培育



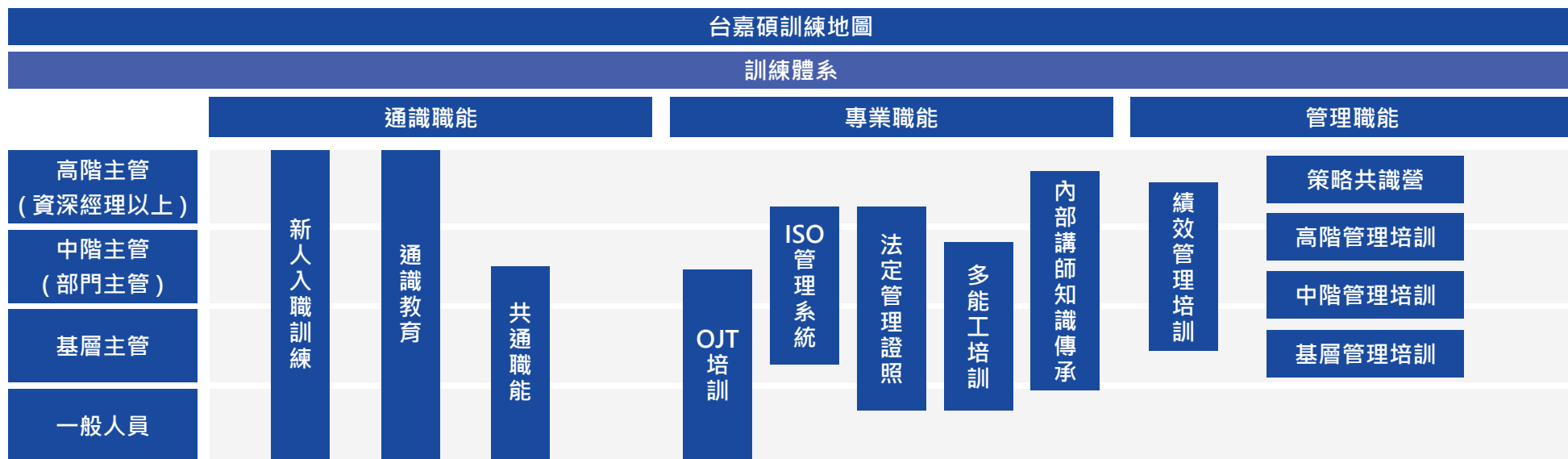
重大主題		人才培育
對台嘉碩衝擊評估		<ul style="list-style-type: none"> 健全的人才培育機制，為公司營運重要關鍵 - 促進員工職能所需知識及技能，訂定多元教育訓練體系。
管理政策		<ul style="list-style-type: none"> 完善多元教育訓練，關心員工個人成長與人才發展，鼓勵員工透過公司多元學習發展內部職涯，充實人力資源人才培訓扎根，厚植公司競爭實力。
管理方針	短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 強化專業技術人才培養，符合品質認證要求。 推動集團同步參與課程，以提升整體學習效能。
	中期目標	<ul style="list-style-type: none"> 建立知識管理系統與數位學習平台，以提升學習效率與可管理性。
	長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 將年度教育訓練計劃標準化，確保培訓達到設定目標。
管理行動		<ul style="list-style-type: none"> 培育內部講師，促進專業技能傳承。 整合部門內訓課程，提升課程品質與適用性。 將內訓線上化 (E-learning)，提供更靈活的學習選擇。 建立教育訓練系統與數位學習平台 (MIS)，提升管理效能。 訂定年度課程完成率達 85% 以上的目標。 將客戶稽核提出的責任相關課程納入年度訓練計劃。
成效追蹤		<ul style="list-style-type: none"> 定期檢核年度訓練計劃的執行狀況。 收集員工回饋並持續優化培訓內容。

5.3.1 人力資源發展政策

對於人才發展投入高度支持與承諾，高階主管定期檢視關鍵人才發展，致力推動學習資源全球分享。除了完善的教育訓練體制外，更定期辦理軟性講座供同仁學習成長，依各職等、職務提供相關類別課程。透過課程後的滿意度問卷，以及每年年底的教育訓練問卷調查，

了解各位同仁對訓練課程的意見與期望，期待所有台嘉碩同仁能樂在工作，學習成長，並協力建立工作培力，進一步擔任傳承者，將專業技術與管理精神傳承。

員工訓練地圖



- ◆ 本企業文化 / 經營理念
- ◆ 公司產品 / 管理規章
- ◆ 品質管理系統
- ◆ 職業安全衛生 / 資訊安全法令
- ◆ office 軟體應用
- ◆ 問題分析與解決能力
- ◆ 專案規劃與執行

- ◆ ESD 控管與防制標準實現
- ◆ 製程介紹
- ◆ 品質管理意識提升
- ◆ 智慧財產權意識提升

- ◆ 主管職能持續進修
- ◆ BI 報表進階能力

年度訓練各職級員工受訓時數

職務分類	男性		女性		合計	
	人數	平均時數	人數	平均時數	人數	平均時數
高階主管	6	5	0	0	6	5
主管人員	21	4	6	6	27	4
專業人員	104	7	84	8	188	7
基層人員	34	4	201	1	235	2
合計	165	6	291	4	456	5

教育訓練類別

職務類別	總訓練時數	員工人數	平均受訓時數
產品研發	432	43	10.0
工程開發	228	22	10.4
行銷業務	196	25	7.8
管理人員	192	26	7.4
經營管理	1,049	340	3.1

年度訓練課程內

訓練類別	核心能力	總訓練時數
專業職能訓練	所需之工作知識、技能	380
環安教育訓練	職業安全、勞工安全、環境保護基礎概論	738
品質教育訓練	Core Tool、汽車產業品質管理	708
管理類訓練	職場不法侵害、RBA 責任商業聯盟行為準則	514
新人訓練	崗前訓練、新人訓練	171

最近三年員工訓練費用

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
投入訓練費用 (元)	252,133	408,775	201,676



5.3.2 招募任用

員工是企業永續經營最重要的資產，企業的成長與發展都依賴著員工的貢獻與付出。台嘉碩致力於建立人性化的管理氛圍，不論在員工招募或任用，均嚴格遵循勞動法，且不因種族、膚色、年齡、性別、星座、血型、籍貫、性傾向、性別認同及表現，種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況在聘僱上有歧視求職者之行為。如營運有重大改變，除召開勞資會議列入重大議題討論取得勞方代表同意外，若有人員異動或勞務條件變更，均依《勞動基準法》最短預告期規定，通知受影響同仁。

多元招募管道

本公司透過多元的招募管道，包含 Head Hunter、104 人力銀行、校園徵才、實習生計畫、公司 FB 粉絲專頁、Linkedin、品牌宣傳和形象塑造等，讓求職者對台嘉碩產生興趣，並認同公司的價值觀，藉此吸引更多優秀的人才加入。此外，公司導入人才評測系統，應徵間接人員 100% 評測，透過評測系統瞭解受測者性格差異、預測未來工作績效及久任性，並指引面試主管於人才適用性的判定。

2024 年持續舉辦校園徵才，包括校園說明會、校園博覽會與線上招募面試會，並安排大學部及研究所學生至公司實習，透過實務體驗加深對產業與職場的認識，希望能在學生和畢業生中發掘並培養出具有潛力的人才，使其成為未來的中高階管理層或專業人員。



5.3.3 績效考核

為了激勵員工實現公司年度營運目標，透過組織資源和管理機制，以促進分工合作和垂直整合。我們秉持公平和公正的原則，將此作為提升員工績效管理、薪酬管理、員工訓練發展及員工晉升異動之參考。本公司重視每位員工的職涯成長和發展，於每年7月、12月定期進行績效評核，透過評核制度的運作，提供有助於員工個人成長和職涯發展的支持和指導，同時提高組織整體的績效和競爭力。2024年針對績效評核，人資單位導入績效管理的課程教材，提供給主管職同仁過目。針對績效管理應有流程、績效管理應具備之心態及提問方式，課程書面教材內都有細部說明。人資單位也會追蹤並檢視主管職同仁的學習狀況，透過主管學習、身體力行，更正面且開放與同仁進行面談互動，以期建構公司良善的溝通環境，達到雙向溝通的效果。

2024 年度績效評核執行情況

員工類別	項目	男性	女性	總計
直接人員	期末員工總數	16	196	212
	接受績效及職能評核的員工數	16	196	212
	接受績效及職能評核的佔比	100%	100%	100%
間接人員	期末員工總數	123	85	208
	接受績效及職能評核的員工數	123	85	208
	接受績效及職能評核的佔比	100%	100%	100%
總計	期末員工總數	139	281	420
	接受績效及職能評核的員工數	139	281	420
	接受績效及職能評核的佔比	100%	100%	100%

註：員工人數為 456 人期末考核人數 420 人 (其中未考核人數為董事長 / 總經理 / 到職未滿 3 個月 / 越南籍高職建教生)。

5.4 員工福利與照顧

重大主題		薪酬福利與員工照顧
對台嘉碩衝擊評估		<ul style="list-style-type: none"> 公司透過薪資競爭力評估與福利優化，提高員工滿意度、降低流動率，並強化雇主品牌與員工敬業度。
管理政策		<ul style="list-style-type: none"> 薪資競爭力評估：定期進行薪酬調查，提供內部參考建議，支持決策考量。 健康與福祉：推動健康管理、心理支持與員工關懷，提高滿意度與工作穩定度。 績效與獎酬管理：強化績效評估機制，確保獎勵制度與激勵效果。
管理方針	短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬市場評估：完成市場薪酬調查，供內部參考，評估薪資競爭力。 員工關懷計畫：強化健康管理、心理支持與員工福祉措施。
	中期目標	<ul style="list-style-type: none"> 優化績效獎勵機制：確保獎勵制度與績效表現合理連結，提高員工投入度。 提升員工認同感：強化內部溝通，提供職涯發展支持與關懷措施。
	長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 薪資結構檢視：持續評估薪資與市場趨勢，提供決策建議。 員工留任與發展：完善內部培育與發展機制，提升員工穩定度。
管理行動		<ul style="list-style-type: none"> 薪資與市場趨勢評估：定期進行薪酬調查，提出內部參考建議。 績效獎酬調整機制：根據績效評估結果，檢視並調整獎酬政策，確保公平合理。 健康管理與員工福祉：推動年度健康檢查、心理健康支持與關懷計畫。 勞資溝通機制：每季召開勞資會議，確保員工訴求獲得回應與處理。
成效追蹤		<ul style="list-style-type: none"> 薪資競爭力評估：完成年度市場薪資調查，並提供內部檢討建議。 員工流動率管理：透過薪資與關懷機制，持續觀察流動率變化，作為內部決策參考。 健康與福祉推動：追蹤員工健康指標，提升員工滿意度與工作穩定度。

在員工照顧與福利方面，本公司除了依法規提供每位員工的勞保、健保、勞退、育嬰假和其他勞動基準法規定的相關假別外，還特別成立了職工福利委員會，提供多元且優於法規的員工福利措施，包括：員工旅遊、獎助學金、傷病慰問金、三節慶禮券、生日禮券、團體保險、員工體檢、社團活動、特約商店優惠活動等，努力為員工建置完善的福利制度與照顧，讓員工的工作與生活更有保障。

5.4.1 薪酬制度

台嘉碩在考量外部競爭、內部公平及合法性之前提，提供合理且具市場競爭力之薪資，並與公司經營績效鏈結，提供多元並具競爭力的薪酬制度（營運目標達成之績效獎金、年度年終獎金、員工酬勞、員工持股信託等），以員工利潤共享的理念，吸引、留任、發展、激勵員工。另依公司章程第 19 條明定，公司年度如有獲利，除尚有累積虧損，應預先保留彌補數額外，將依稅前淨利提撥不低於 8% 為員工酬勞。

本公司以優於勞基法最低基本工資聘用新進員工，全體同仁薪資核敘不因性別、種族等而有不同。此外，我們也定期進行薪酬水準調查，編列預算定期調薪，並針對關鍵職位、關鍵人才、績效績優人才予以特別預算薪資調幅，持續提供具市場競爭力薪資水準。2024 年基層人員平均標準薪資與該年度最低工資相比，男女性別皆高於台灣當地法令基本工資 27,470 元標準 1.84~1.40 倍，女男薪資差異主要與人員工作站別性質不同差異因素有關。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2023 年	2024 年
非主管職全時員工工人數 (人)	396	417
非主管職全時員工薪資總額 (千元)	216,474	234,330
非主管職全時員工薪資中位數 (千元)	504	507
非主管職全時員工薪資平均數 (千元)	547	562

基層人員標準薪資與當地最低薪資比

性別	男性		女性	
	基層人員 基本起薪	當地 基本薪資	基層人員 基本起薪	當地 基本薪資
本公司與 當地薪資比	1.84	1	1.40	1

近年度女男性別各職級薪資與薪酬比

職級別 / 年度	2023		2024	
	男	女	男	女
高階主管職級人員	1	-	1	-
中階主管職級人員	1.06	1	1.01	1
基層主管以下人員	1.39	1	1.19	1

註：
 • 高階主管為資深經理含以上，截至報導年度尚無女性高階主管。
 • 中階主管為經理 / 副理 / 主任。
 • 基層主管為領班 / 組長 / 副課長 / 課長。

2024 年度女男性別加薪薪酬比率

性別	管理職		非管理職	
	女性	男性	女性	男性
基本薪資加薪酬比	1	1.73	1	1.41

註：基本薪資為基本月薪，不含變動薪資；薪酬為總年薪。高階主管（資深經理級含以上）皆為男性。

5.4.2 員工留任

新進員工

截至 2024 年新進人員共報到 99 人，其中女性 43 人、男性 56 人，總新進率為 22%，較 2023 年高，主要是因拓展業務，因此新增業務及行銷，故聘用率上升。

年度新進人員統計表

新進人員數與比率	男性		女性	
	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	42	9%	12	3%
30-50 歲	13	3%	31	7%
51 歲以上	1	0%	0	0%
新進人數合計	99			
員工總人數	456			
總新進率 (%)	22%			

- 註：
- 新進員工人數不扣除中途離職人員。
 - 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
 - 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。



離職員工

年度離職人員統計表

離職人員數與比率	男性		女性	
	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	21	5%	12	3%
30-50 歲	20	4%	30	7%
51 歲以上	8	2%	0	0%
離職人數合計	91			
員工總人數	456			
總離職率 (%)	20%			

- 註：
- 界定公司離職的員工的類別：（如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等）。
 - 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
 - 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

5.4.3 勞資溝通

本公司一向以誠信對待員工，並遵循相關勞動法規保障員工合法權益，並透過充實安定員工生活的福利制度及良好的教育訓練制度與員工建立起互信互賴之良好關係。我們重視與同仁間之溝通，為維護公司員工合法權益，發展良好勞資關係並健全完善之管理體系，訂有「員工意見申訴及處理辦法」，支持所有員工如工作上受到侵犯或干擾、對工作規則或勞動條件有所疑義者及工作上受到性別、性向傾向歧視等情事提出申訴。台嘉碩也恪遵責任商業聯盟 (RBA) 管理手冊，整合公司現有規則及 RBA 訂定準則，使公司在社會責任、勞工、環境、安全健康、職業道德等方面的行為標準及原則皆符合國際規範。公司定期安排內部稽核和管理評審，必要時及時採取有效改善和矯正行動。2024 年無勞資爭議之情事發生。

公司在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，將會開勞資會議，讓員工知悉公司營運狀況；而針對終止勞動契約者，其預告期間依循勞基法第 16 條之規定辦理。會議由勞方與資方代表出席，討論勞資相關糾紛、員工福利、法令規範等相關事宜，透過主管提問及無所不談信箱等管道，加強與員工之間的互動，促進勞資的和諧。

遵循勞基法第 16 條，進行重大營運變化前須在一定期間內進行預告。其勞基法第 16 條條款為雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- ◆ 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- ◆ 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- ◆ 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞資溝通管道

主管會議	透過定期召開之主管會議，由管理階層同仁針對公司提出管理、經營、策略等面向提出疑問，由董事長、總經理等高階主管於會議中回應問題或列管追蹤。
員工申訴與關懷專線	同仁可透過專線或分機直撥關懷專線，直接且即時反映對公司之建議。
員工信箱	公司設置員工意見信箱，讓員工勇於發表自己的意見，由人資單位統整後，轉發相關單位主管就員工問題進行回覆。
勞資會議	定期於每季召開勞資會議，作為勞方與公司間溝通的橋樑，勞資雙方和諧理性的溝通。

5.4.4 退休制度

為保障員工退休後的經濟保障，協助同仁能在退休前後妥善安排並適應未來的生活改變，台嘉碩嚴格遵守法令規定，依據勞動基準法（舊制）與「勞工退休金條例（新制）」，按月為每位員工提撥勞工退休金。截至 2024 年底，採用舊制員工比例為 0.95%；新制比例為 99.05%。

◆ 適用新制：

勞工退休條例制度者：2005 年 7 月 1 日起，對於適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司均按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶。員工也可依個人意願選擇額外提撥 0~6% 退休金至個人專戶中。

◆ 適用舊制：

勞動基準法退休制度者：舊制年資勞工退休金已於足額提撥，保障並維護員工權益。

企業部份提撥 (仟元)	個人部份提撥 (仟元)
12,781	21,561



5.5 職業安全衛生

重大主題	職業安全衛生	
對台嘉碩衝擊評估	<ul style="list-style-type: none"> 員工的健康及安全的職場環境已成為企業永續發展重要議題及吸引人才久任關鍵。公司應有效管理職業安全衛生並提供員工健康與安全的工作環境，保障員工工作之健康安全權益。 	
管理政策	<ul style="list-style-type: none"> 透過教育訓練提高全體員工從事工作及預防災害所需知識，提供安全及多元友善的職場環境、促進員工健康。 	
管理方針	短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 強化 ISO 45001 執行效果 <ul style="list-style-type: none"> 定期內部稽核，確保標準落實，發現問題並即時改善。 提升員工參與度，透過回饋機制讓員工主動發現與通報風險。 完善事故與未遂事件報告機制，降低類似事件再次發生的可能性。 降低職業災害發生率 <ul style="list-style-type: none"> 透過數據分析找出高風險區域，進行針對性改善。 強化 PPE (個人防護裝備) 使用標準，確保正確佩戴。
	中期目標	<ul style="list-style-type: none"> 深度優化 ISO 45001 管理體系 <ul style="list-style-type: none"> 數位化安全管理，導入 IoT、AI 監測職場安全，提高預防能力。 供應鏈安全管理，確保外部承包商與供應商符合職安標準。 職業健康提升，建立更完善的健康管理計畫，如心理健康支持、肌肉骨骼保護方案。 建立企業安全文化 <ul style="list-style-type: none"> 推動安全領導力培訓，讓管理層帶頭落實安全政策。 建立「安全績效獎勵制度」，鼓勵主動改善職安環境。
	長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續提升職業安全與健康管理 <ul style="list-style-type: none"> 持續降低工傷率至零目標 (Zero Accident)。 透過大數據與 AI 分析，預測並防範潛在職安風險。 推動綠色生產與永續發展，確保安全、環保與生產力並行。 提升員工幸福感與企業競爭力 <ul style="list-style-type: none"> 建立健康促進計畫，如提供健檢、心理健康支持。 推動彈性工時與人性化管理，提高員工滿意度與生產效率。 擴展至國際市場，成為全球職安與永續經營的典範企業。

重大主題	職業安全衛生	
管理行動	安全管理制度強化	<ul style="list-style-type: none"> • 建立並優化風險管理機制。
	提升事故與異常事件管理	<ul style="list-style-type: none"> • 提升員工安全意識與參與度。 • 推動員工健康促進計畫。 • 優化作業環境與設備安全。 • 強化綠色生產與永續經營。
成效追蹤	安全管理成效追蹤	<ul style="list-style-type: none"> • 工傷率 (Injury Rate) 。 • 風險管理與應變能力。
	員工健康與安全文化追蹤	<ul style="list-style-type: none"> • 職安教育與安全文化指標。 • 健康促進與工作環境改善。 • 設備安全與自動化監測。 • 永續發展與綠色生產。
	定期稽核與持續改善	<ul style="list-style-type: none"> • 內外部稽核機制。 • 職安績效：職業安全衛生無災工時，已累積至 9,157,120 小時。 • 執行成效：2024 年本公司總和傷害指數為 0。 • 辦公場所安全保護措施：消防維護作業每年申報 1 次、每年舉辦演練 2 次。



5.5.1 職業安全衛生管理系統

為防止職業災害，保障工作者的安全及健康，本公司依據「職業安全衛生管理辦法」規定，並依管理辦法設置職業安全衛生管理系統，確保員工的工作環境符合相關的法規要求。台嘉碩本公司已通過 ISO 45001:2018 認證 (證書編號：OHS630963；證書有效期間至 2026 年 8 月)。管理系統適用範疇涵蓋本公司所有工作者、活動及工作場所員工涵蓋率達 100%；其中非員工工作者 (包含承攬商、常駐承攬商) 亦包含上述場址之員工與非員工工作者，無排除之對象。

透過管理系統之標準化管理，建立本公司職業安全衛生管理程序文件，嚴格控制廠區內的職安衛細節，致力於打造一個安全健康的工作環境，以保護員工的安全和健康，並實現職業安全衛生目標。



職業安全衛生推動重點

依法設有專業職業安全衛生管理人員，定期進行勞工作業環境監測與風險管理。

設備管理：本公司進行設備分級，對於危險性設備均依法予以列管，並做詳盡的檢查，確保設備能安全操作，積極預防職業傷害與疾病。

每年辦理員工健康檢查。

教育訓練：維護員工作業安全衛生認知與身心健康，定期舉辦廠內員工教育訓練或派遣員工參加廠外在職訓練之方式，深化全體員工對環境保護及職業安全衛生的認知、責任承擔，同時塑造公司環境保護及職業安全衛生文化。

危害鑑識

危害鑑別與風險評估

台嘉碩依據「危害鑑別與風險評估程序」，定期（每年3月）鑑別及評估各作業活動之潛在危害及風險等級，並安排相關培訓課程，確保執行風險評估之人員的適任性。2024年度各單位評估後共列出危害風險評估項目計7項，經工程控制及管理措施後，已無高度風險項目（第1.2級）。

項次	部門	步驟	危害因子說明 (損失原因及後果 嚴重程度預估)	風險 等級	作業管制措施 / 相關規定說明	嚴重程 度定義	風險 等級
1	工程	溫控 烤箱	烤箱溫度持續過高， 易引發火災，危害到人 員、環境、設備、財物	2	<ul style="list-style-type: none"> 使用軟體控制烤箱實驗完成自動回至常溫 (25°C)。 火災處理依據『QP-6301 緊急應變管理程序、WI-63E11 危機預防及緊急應變作業規範』辦理。 	D	3
2	行政部	電器 使用	跳電或短路或火災	2	<ul style="list-style-type: none"> 不定期巡檢抽查，移除多餘插頭。 火災處理依據『QP-6301 緊急應變管理程序、WI-63E11 危機預防及緊急應變作業規範』辦理。 	D	4
3	廠設部	高低壓 電設備	電氣走火	2	<ul style="list-style-type: none"> 依據『QP-6403 能資源管理程序』規定辦理。 禁止延長線連結延長線使用電源。 高低壓電力設備每半年定期維護保養，並呈報相關單位。 	C	3
4	廠設部	空壓 設備	設備因為零組件損壞導 致高溫，造成火災	2	<ul style="list-style-type: none"> 現場配置消防設備，提供緊急狀況使用 * 教育訓練：危害物通示規則教育訓練，教導作業人員使用易燃性液體注意事項 * 火災處理依據『QP-6301 緊急應變管理程序、WI-63E11 危機預防及緊急應變作業規範』辦理。 	D	4

項次	部門	步驟	危害因子說明 (損失原因及後果 嚴重程度預估)	風險 等級	作業管制措施 / 相關規定說明	嚴重程 度定義	風險 等級
5	製三部	烤箱	機台溫度過高，易導致 火花產生電線走火	2	<ul style="list-style-type: none"> 定期保養機台，避免機台零件受損，導致過熱。 避免使用延長線導致過載。 SOP-X-010-01 晶片清洗站作業標準書。 	C	3
6	製三部	迴焊爐 作業	機台溫度過高，易導致 火花產生電線走火	2	<ul style="list-style-type: none"> 定期保養機台，避免機台零件受損，導致過熱。 避免使用延長線導致過載。 SOP-X-160-01 IR-Reflow 迴焊爐作業標準書。 FR-75X88 IR-Reflow 迴焊爐站清潔保養點檢表。 	C	3
7	製一部	氣體使用 (氧氣)	氣體洩漏，作業場所中 具有燃燒，將會加速燃 燒，使火勢加大	2	<ul style="list-style-type: none"> 作業環境若發生燒現象應依據廠內 QP-6301 緊急應變管理程序 WI-63E11 危機預防及緊急應變作業規範之規定辦理。 	C	3

作業環境監測

為減少員工暴露於有害環境，台嘉碩依廠內作業環境風險區分，針對高風險作業環境，每半年實施全廠 18 處作業環境監測，測定項目包括二氧化碳、噪音、物理性及化學性測定、揮發性氣體。並透過不定期巡檢，保障人員安全，歷年均未超過法定濃度。

◆ 環境監測一

測定處所	黃光區	黃光區	黃光區	切割清洗區	切割清洗區	清洗面罩區	清洗面罩區	噴砂區	噴砂區
監測項目	異丙醇	丙酮	丙酮	異丙醇	異丙醇	硝酸	硝酸	總粉塵	可呼吸粉塵
測定值	< 0.415	< 0.219	< 0.219	0.824	0.85	< 0.0141	< 0.0137	0.21	0.113
法定濃度	400 ppm	200 ppm	200 ppm	400 ppm	400 ppm	5.2 mg/m3	5.2 mg/m3	10 mg/m3	5 mg/m3

◆ 環境監測二

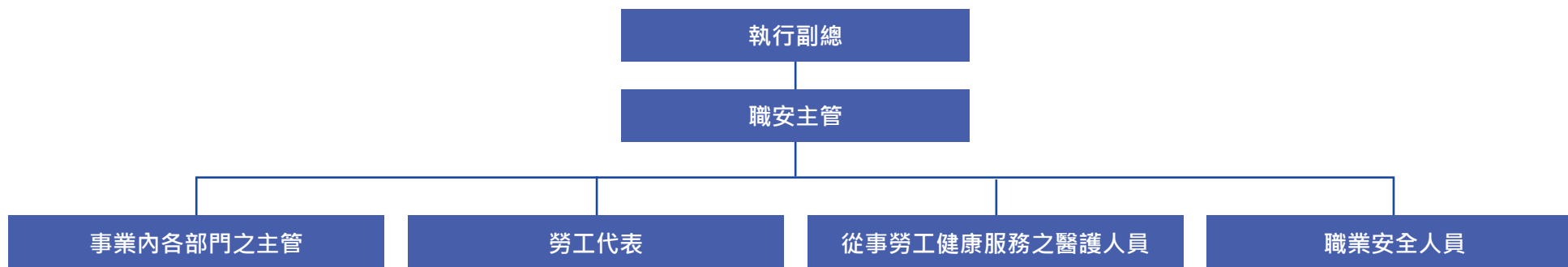
測定處所	製一清洗區	製一清洗區	廠務區	製二部	封裝區	製三部	封裝區	噴砂區	CSP
監測項目	噪音音壓	噪音音壓	噪音音壓	噪音音壓	噪音音壓	噪音音壓	噪音音壓	噪音音壓	噪音音壓
測定值	78.5	78.9	77.2	73.6	76.1	78.4	77.6	80.2	75.1
法定濃度	90.0dBA	90.0dBA	90.0dBA	90.0dBA	90.0dBA	90.0dBA	90.0dBA	90.0dBA	90.0dBA



▲ 噪音監測

5.5.2 工作者參與、諮商與溝通

本公司設有職業安全衛生委員會，監督全廠職業安全衛生執行要項，提供諮詢、溝通與申訴之回應，由執行副總為主任委員。每三個月至少開會一次、由主任委員擔任主席、必要時得召開臨時會議。其委員至少七人以上，由下列人員組成：主任委員、職業安全衛生人員、事業內各部門之主管、監督、指揮人員與職業安全衛生有關之工程技術人員、從事勞工健康服務之醫護人員、勞工代表(應佔委員1/3以上)。組織架構如下：



職安室	各部門主管	工程技術人員	醫護人員
<ul style="list-style-type: none"> • 職安衛日常管理查核 • 推動安全衛生管理事項 • 職業安全衛生委員會運作 • 作業環境危害鑑別及風險評估 • 承攬商管理 • 化學品分級管理 • 教育訓練排程執行 • 法規鑑別符合度確認 • 緊急應變運作 	<ul style="list-style-type: none"> • 職安衛工程改善參與及建議 • 規劃與推動機械設備安全管理 • 規劃與推動化學品安全管理 • 推動職安衛管理系統執行 • 依任務緊急應變運作 	<ul style="list-style-type: none"> • 規劃與監督職安衛管理系統 • 客戶或法規要求之鑑別 • 教育訓練 • 提升公司安衛管理績效 	<ul style="list-style-type: none"> • 促進員工健康管理 • 引導員工健康意識 • 輔導健康檢查後追蹤

5.5.3 職業安全衛生教育訓練

為有效預防與控制職場上的安全衛生風險，安全衛生室透過不斷的教育訓練與活動宣導，並規劃具體的應急方案和應變程、建立事故通報和調查程序，並針對整體事故的原因進行分析與採取適當的預防措施，將可能的危害風險降到最低。

台嘉碩實現多項健康與安全協同成果，使員工清楚知悉必須嚴格遵守的工作場所安全守則，作為職業安全衛生方面正確行為之指引，從而為所有員工提供更安全健康的優質環境，以保護共同作業的員工安全。

2024 年度員工安全與健康教育訓練實施情形

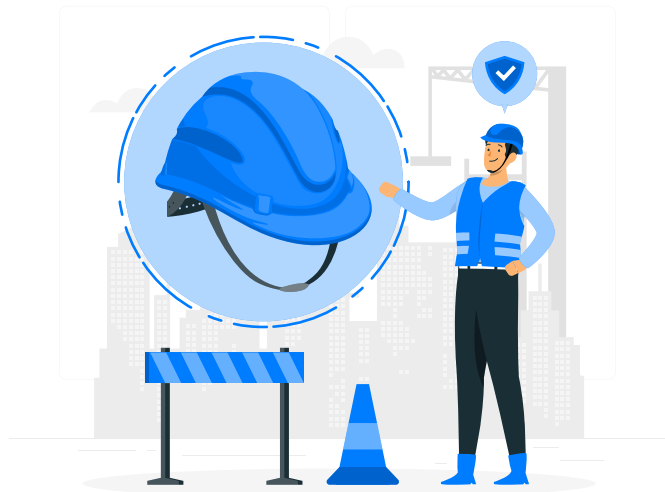
工作者	性質	時數	場次	總人數	總工時
新進員工	一般	1	4	99	99
在職員工	不法侵害	3	16	369	1107
危害作業	危害通識	3	2	47	141
消防自衛小組	消防組訓	4	2	110	440
緊急應變小組	緊急避難	2	1	25	50



承攬商安全管理

除了公司員工之外，台嘉碩也重視承攬商員工之職業安全，制定承攬商管理辦法，目的在於釐訂承攬商有關安全衛生及環保事項之權利與義務，作為承攬商管理之依據。確保各工作區域本公司人員及承攬商施工人員之安全衛生，並鼓勵優良之承攬廠商。對於承攬商如有不合勞工安全衛生法或環境保護法令相關法規者，要求限期改善或逕依「罰則條款」處罰；如不依限改善或已發生職業災害或環境污染或有發生業災害或環境污之虞時，公司可要求供應商立即部分或全部停工，至完全改善為止。

針對進廠施作的供應商，公司於進行安全衛生教育訓練課程後，請供應商詳閱公司各設備及作業危害告知內容及應注意事項，於瞭解相關規定後簽署切結書承諾願意確實遵守，並由職安人員不定期於廠內巡檢，發現違反規定者依「罰則條款」處罰，缺失在未完成改善前不得繼續施工。

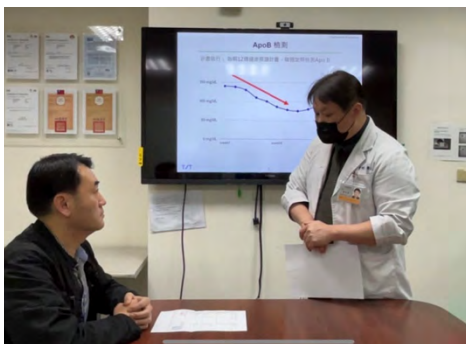
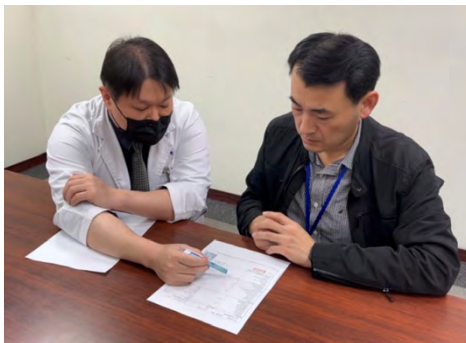


承攬商應遵守權責

- ◆ 承攬商以其承攬之全部或部份，交由另一承攬人時，承攬商應告知再承攬人遵守本規範之各項規定。
- ◆ 承攬商接受本公司各項業務時，承攬商人就其承攬部份負職業安全衛生法所定雇主之責任。再承攬人亦同。
- ◆ 承攬商必須依據職業安全衛生法，執行各項災害防止計畫，對於各種可能發生之災害或意外事故，承攬商應事先採取必要之防護措施，提供所屬人員必要之防護設施及器材，以維護人員施工之安全。承攬商應擬定緊急應變計畫，並要求所屬員工嚴格遵行安全作業規定。如因預防措施不足或所屬工作人員失誤，所引起之一切損失、人員傷害及觸犯法令之刑責問題等，概由承攬廠商負其完全責任。若損及本公司或其他第三者之財物時，承攬商應負責賠償。
- ◆ 承攬商於施工前必須接受工程講習或危害因子告知
- ◆ 施工期間，承攬商應確實遵守相關環保法令。
- ◆ 承攬商之價內容均需包含所有安全衛生及環保費用。一經完成採購程序，不得以實施安全衛生及環保管理為由，要求本公司提高經費或自行停止施工。
- ◆ 承攬商簽回之本公司訂單確認文件，表示其已瞭解並接受本公司環安衛要求事項。

5.5.4 職業健康服務

職醫健康諮詢



員工健康檢查

台嘉碩重視員工健康狀況，於新進人員健檢時即提供健康服務，進行個人健康衛教。每年定期與專業醫療單位合作，安排在职員工免費健康檢查，檢查頻率及項目皆優於法令規定。根據健檢結果特別安排醫師於健檢後進行個人說明健康檢查報告諮詢，定期追蹤高風險族群健康狀況，積極為員工健康把關，提供完善的健康照護。2024年共420人接受年度健康檢查，健檢參與率達99.2%，本公司無特殊作業，故未實施特殊健康檢查。

◆ 員工健康檢查人數與諮詢統計總表

性質	年度	受檢人數	第一級管理	第二級管理	第三級管理	第四級管理
健康檢查	2022	491	457	34	0	0
	2023	436	383	53	0	0
	2024	420	372	48	0	0
特殊健檢	2022	8	6	2	0	0
	2023	8	5	3	0	0
	2024	10	3	7	0	0
健康諮詢	2022	491	34	34	0	0
	2023	436	383	53	0	0
	2024	420	372	48	0	0



5.5.5 職業傷害統計

台嘉碩 2024 年員工總工時為 818,288 小時，並可記錄職業傷害紀錄為 2 件，比率為 2.36%，較 2023 年並無增加；可記錄職業傷害發生件數 2 件，無因職業傷害造成死亡之事故案件。



員工職業傷害近三年統計

年度	2022 年	2023 年	2024 年
人次	5,530	5,555	5,439
總經歷工時	809,520	938,752	903,096
死亡人數	0	0	0
重大職災人數	0	0	0
可記錄職災人數	1	2	2
傷害類型	切割傷	撞傷、切割傷	跌倒、切割傷

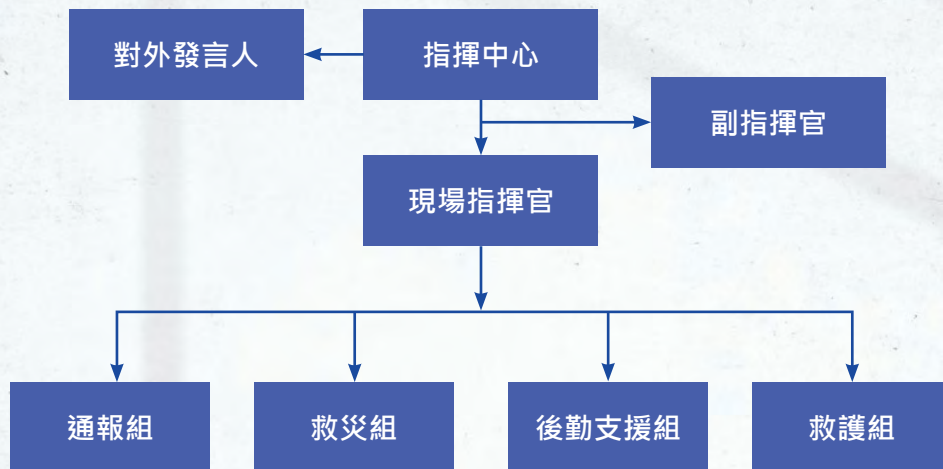
- 註：1. 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
2. 總工時計算：員工刷卡資料 (含加班時數) + 承攬商每月刷卡進廠次數 * 8hr。
2021 至 2023 總工時計算：員工刷卡資料 (含加班時數) + 承攬商進廠人員 * 120 日 * 8hr (以進廠施工人員一個月內會進廠 10 日，一年 12 個月，故為 10*12=120 個工作日進行計算)。
3. 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害 (不包含死亡)。
4. 計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數。
5. 2024 年記錄之職業傷害的主要類型：搬運物料跌倒受傷 1 件、操作設備切割傷 1 件。

傷害嚴重率計算

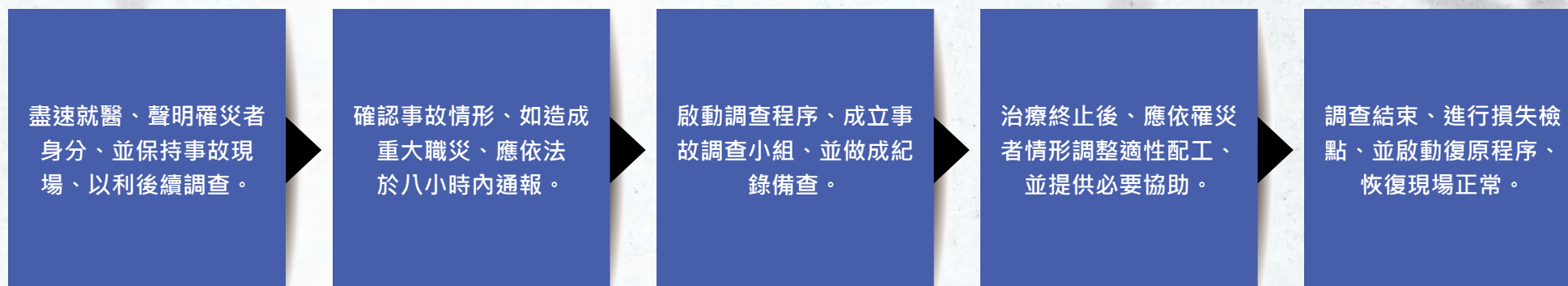
類別	2022 年	2023 年	2024 年
傷害損失總人數	1	2	2
傷害損失日數	2	3	4
失能傷害率 (FR)	1.16	2.13	2.21
失能傷害嚴重率 (SR)	2.47	3.195	4.429
總合傷害指數 (FSI)	0.054	0.082	0.099

- 註：1. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害次數 * 1,000,000 / 總經歷工。
2. 失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害總損失日數 * 1,000,000 / 總經歷工時。
3. 總合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{FR \times SR / 1000}$ 。

緊急應變處理程序



事故調查與處理流程





6

chapter

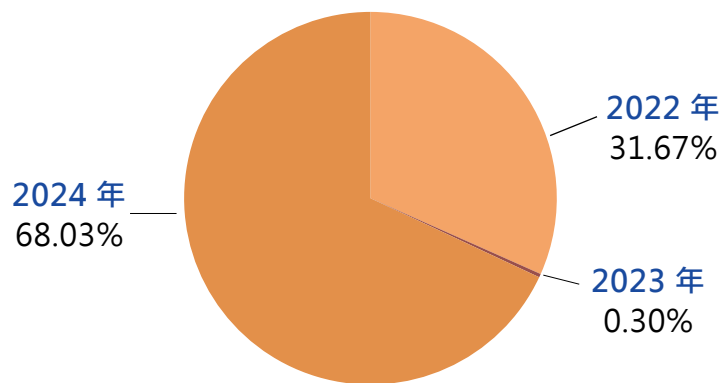
社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.1 社會關懷與參與

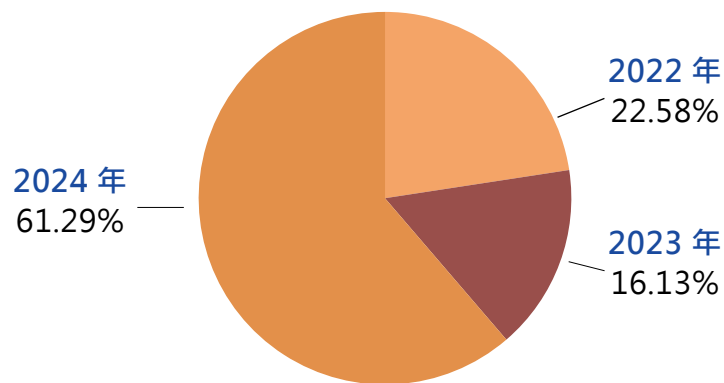
台嘉碩長期以「取之社會、用之社會」理念，推動社會公益與急難救助活動，分享愛心、回饋社會，善盡企業社會公民責任，鼓勵員工投入志工服務行動，並攜手供應鏈、非營利團體、社福單位、教育組織等夥伴，推展相關社會公益專案，發揮企業社會責任，促進社會共融發展。身為全球企業公民的一分子在投入營運、追求獲利的同時，也善盡社會責任，透過關懷與回饋社會的精神，挹注資源，提供多元平等的工作機會，帶動社會不斷進步。自 2015 年起即經常辦理多元公益活動並鼓勵員工參與，積極瞭解社會與當地社區之需求，並攜手志同道合的團體或企業，舉辦多元化之公益合作計畫，2024 年投入社會公益及捐贈金額達 4,636 千元，為社會增添正向影響力。

投入社會及捐贈金額



年度	投入社會及捐贈金額 (仟元)
2022 年	2,158
2023 年	20
2024 年	4,636
總計	6,814

投入社會及捐贈件數



年度	投入社會及捐贈件數
2022 年	7
2023 年	5
2024 年	19
總計	31

台嘉碩 社會公益活動參與實績



年度	社會公益辦理對象	活動摘要
2022 年	財團法人伊甸社會福利基金會	協助推動身心障礙者就業服務
	台灣護理學會	捐贈快篩試劑 (500 劑)
	桃園市政府	捐贈快篩試劑 (21,015 劑)
	陳思宇競選辦公室	捐贈快篩試劑 (500 劑)
	都蘭診所協會	捐贈快篩試劑 (200 劑)
	龍華科技大學	參與龍華科技大學半導體工程系產學合作、培育國家人才
	平鎮工業服務中心	參與「2022 年寒冬送暖暨資源利用活動」
2023 年	長庚大學	長庚大學和嘉碩生醫產學合作，共同推進生醫技術和產品的研發推廣。
	衛福部食藥署	「2023 國家物科技研究發展獎」的金質獎
	平鎮產業園區	參加「2023 Parol 聖誕星 – 寒冬送暖」燈籠創意競賽。
	國家創新獎	tstbio 的「艾普定免疫定量分析儀」與「艾定 C 反應蛋白分析卡匣組」榮獲國家創新獎
	台嘉碩移工	辦理移工聖誕晚會
2024 年	台嘉碩及嘉碩生醫員工	健康計畫實施
	桃園市政府	與桃園市政府及支持性就業服務單位合作，提供就業機會並進用身心障礙者
	大湖土地公廟	台嘉碩捐贈一萬元協助大湖土地公廟修繕
	中台禪寺	捐贈快篩試劑 (20000 劑)

年度	社會公益辦理對象	活動摘要
2024 年	財團法人苗栗縣私立幼安教養院	捐贈快篩試劑 (1040 劑)
	台中全順媽祖慈善會	捐贈快篩試劑 (10400 劑)
	松青園老人養護所	捐贈快篩試劑 (520 劑)
	台中全順媽祖慈善會	捐贈快篩試劑 (9880 劑)
	寶吉祥 + 福智	捐贈快篩試劑 (1040 劑)
	苗栗縣鈺林休閒運動關懷協會	捐贈快篩試劑 (12480 劑)
	佛光山	捐贈快篩試劑 (6240 劑)
	財團法人臺灣基督長老教會雙連教會 附設新北市私立雙連安養中心	捐贈快篩試劑 (1040 劑)
	維揚診所	捐贈艾普定醫療檢測儀器試劑組乙批
	天恩診所	捐贈艾普定醫療檢測儀器試劑組乙批
	梁診所	捐贈艾普定醫療檢測儀器試劑組乙批
	順安診所	捐贈艾普定醫療檢測儀器試劑組乙批
	台嘉碩移工	中秋送禮及毒品交通法規宣導
平鎮產業園區	參加平鎮產業園區「暖冬愛心市集」，捐贈物資給弱勢團體 & 家庭	

從 2015 年至今嘉碩持續關心社會、參與多元公益活動

2015



2016



2017



2019



2020



2021



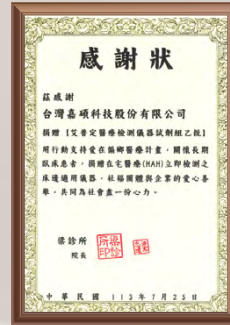
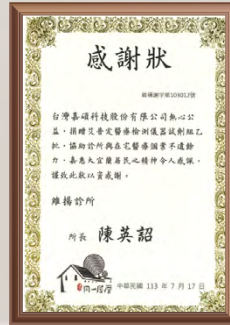
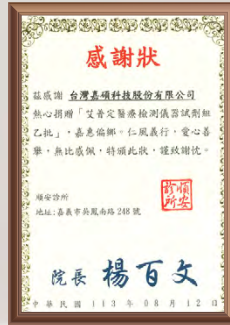
2022



2023



2024





▲ tstbio / 天晟醫院 / 平鎮工業區 & 產協會快篩站合作成定



▲ 2022 年參與龍華科技大學半導體工程系產學合作、培育國家人才



▲ tstbio / 天晟醫院 / 平鎮工業區 & 產協會快篩站合作成定



▲ 2023 年長庚大學和嘉碩生醫產學合作，共同推進生物醫學技術和產品的研發和推廣，且提供更多學生學習和實踐的機會



▲ 嘉碩生醫偕同天晟醫院 / 平鎮工業區及產協會設置平鎮工業區防疫快篩站，鄭市長 / 張育美立法委員 / 天晟醫院院長蒞臨



▲ 嘉碩生醫參與平鎮工業區產協會快篩站說明會

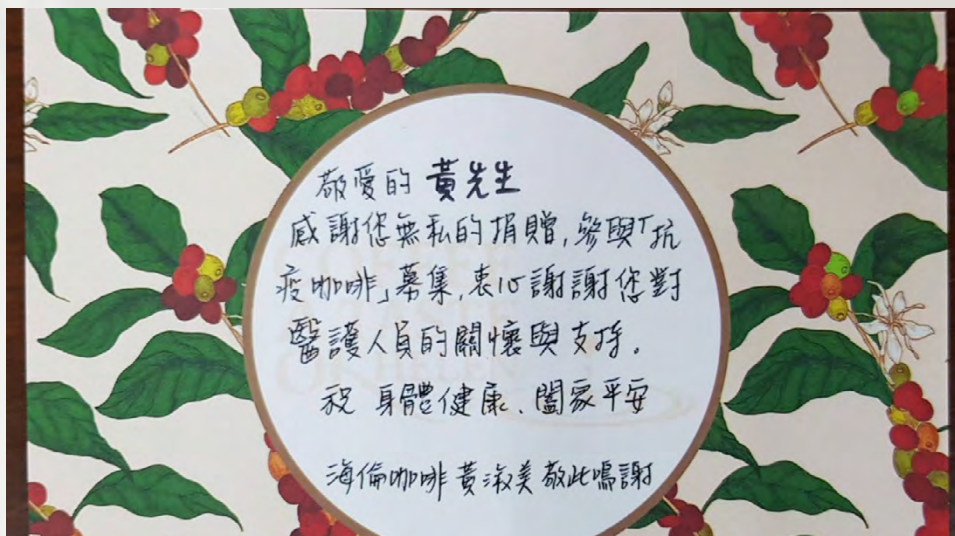


▲ 平鎮工業區產協會快篩站採檢動線



▲ 平鎮工業區產協會快篩站採檢等候區





▲ 2021年捐贈台大醫院、台北聯合醫院 500 杯愛心防疫咖啡



▲ 2022 年嘉碩參與「平鎮工業服務中心舉辦寒冬送暖暨資源利用活動」



▲ 2024 勞動局於頒發台嘉碩聘僱身心障礙者就業機會感謝狀。



▲ 2024 年參加平鎮產業園區「暖冬愛心市集」，捐贈物資給弱勢團體及清寒家庭



▲ 2024 年與仲介公司合辦移工毒品交通法規宣導及中秋禮品贈送



▲ 2024 年辦理移工聖誕晚會



▲ 2024 年與員工攜手捐發票做公益、募集發票捐贈「心路基金會」





7

chapter

附錄

1. GRI 內容索引
2. 永續會計準則委員會標準 (SASB) 內容索引
3. 產業別永續揭露指標

1. GRI 準則內容索引

◆ 使用聲明	台嘉碩自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，依循 GRI 準則進行報導
	GRI 1：基礎 (2021)
◆ GRI 使用	GRI 2：一般揭露 (2021)
	GRI 3：重大主題 (2021)

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於台灣嘉碩	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2	
2-4	資訊重編	-		本年度為第一本發行報告書，該項目不適用。
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	2	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於台灣嘉碩	9	
2-7	員工	5.2 員工組成	101	
2-8	非員工的工作者	5.2 員工組成	101	

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
治理					
2-9	治理結構及組成	2.1	公司治理	38	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1	公司治理	39	
2-11	最高治理單位的主席	2.1	公司治理	39	
		董事長的話		03	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1	永續願景與政策	26	
		2.1	公司治理	39	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1	永續願景與政策	27	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1	永續願景與政策	27	
2-15	利益衝突	2.1	公司治理	43	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1	公司治理	43	參閱 2024 年年報。
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1	公司治理	40	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1	公司治理	46	
		2.1	公司治理	44	
2-19	薪酬政策	5.4	員工福利與照顧	110	
		2.1	公司治理	44	
2-20	薪酬決定流程	2.1	公司治理	44	
2-21	年度總薪酬比率	5.4	員工福利與照顧	110	
策略、政策與實務					
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話		03	
		1.1	永續願景與政策	26	
		1.1	永續願景與政策	26	
2-23	政策承諾	2.2	經營績效	48	
		2.5	永續供應鏈	61	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-23 政策承諾	3.1 研發創新	68	
	5.1 人權承諾	96	
	5.4 員工福利與照顧	109	
2-24 納入政策承諾	1.1 永續願景與政策	26	
	2.2 經營績效	48	
	2.5 永續供應鏈	61	
	4.1 氣候風險與機會	79	
	5.1 人權承諾	96	
2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 風險管理	54	
	3.2 客戶權益與服務品質	71	
	5.4 員工福利與照顧	109	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 重大性分析與利害關係人溝通	34	
	2.2 經營績效	50	
2-27 法規遵循	2.4 資訊安全管理	57	
	2.5 永續供應鏈	65	
	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理	91	
	5.1 人權承諾	96	
	5.4 員工福利與照顧	112	
	2-28 公協會的會員資格	關於台灣嘉碩	17
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	1.2 重大性分析與利害關係人溝通	35	
2-30 團體協約			本公司員工適用勞動契約，該項目不適用。

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
GRI 3 : 重大主題					
3-1	決定重大主題的流程	1.2	重大性分析與利害關係人溝通	30	
3-2	重大主題列表	1.2	重大性分析與利害關係人溝通	31	
3-3	重大主題管理	1.2	重大性分析與利害關係人溝通	30	
GRI 201 經濟績效 (2016)					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2	經營績效	48	參閱 2024 年年報。
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1	氣候風險與機會	79	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4	員工福利與照顧	113	
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	5.4	員工福利與照顧	110	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.4	員工福利與照顧	101	
GRI 204 採購實務 (2016)					
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5	供應鏈管理	64	
GRI 205 反貪腐 (2016)					
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2	經營績效	51	
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				本公司 2024 年度無任何因違反公平競爭的行為而被調查的案件
GRI 207 稅務 (2019)					
207-1	稅務方針	2.2	經營績效	49	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2	經營績效	49	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2 經營績效	49	
GRI 301 物料 (2016)			
301-1 所用物料的重量或體積	2.5 永續供應鏈	62	
GRI 302 能源 (2016)			
302-1 組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	88	
302-3 能源密集度	4.3 能源管理	88	
302-4 減少能源消耗	4.3 能源管理	89	
GRI 303 水與放流水 (2018)			
303-3 GRI 303 水與放流水 (2018)	4.4 水資源管理	90	
GRI 305 排放 (2016)			
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	86	
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	86	
305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	86	
305-4 溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體排放	86	
GRI 306 廢棄物 (2020)			
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理	92	
306-3 廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理	93	
306-4 廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理	93	
306-5 廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理與空氣汙染管理	93	
GRI 401 勞雇關係 (2016)			
401-1 新進員工和離職員工	5.4 員工福利與照顧	111	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.4 員工福利與照顧	109	
401-3 育嬰假	5.1 人權承諾	100	
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	5.3 人才培訓	106	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才培訓	108	
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	2.1 公司治理	40	
	5.2 員工組成	102	
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4 員工福利與照顧	110	
GRI 406 不歧視 (2016)			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動			本公司 2024 年度無發生任何歧視事件。
GRI 407 結社自由與團體協商 (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			本公司員工適用勞動契約，該項目不適用。
GRI 408 童工 (2016)			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權承諾	97	
GRI 409 強迫或強制勞動 (2016)			
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 人權承諾	96	

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
GRI 416 顧客健康與安全 (2016)					
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3	產品品質與安全	73	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件				2024 年本公司無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
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	客戶關係 - 品質管理	71	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2	客戶關係 - 品質管理	71	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件				2024 年本公司無行銷傳播相關法規的事件
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				2024 年度無接獲客戶隱私投訴等事件

2. 台灣證交所氣候相關資訊對照表

架構	揭露指標	報告書章節	頁碼	
治理	董事會對氣候相關風險和機會的監督情況	1.1	永續願景與政策	26
		4.1	氣候風險與機會	79
	管理層評估和管理氣候相關風險和機會的責任	4.1	氣候風險與機會	79
策略	辨識出短期、中期及長期氣候相關風險和機會	4.1	氣候風險與機會	79
	氣候相關風險和機會對於業務、策略和財務規劃的影響	4.1	氣候風險與機會	79
	不同氣候情境對營運(業務)、策略和財務規劃的潛在影響	4.1	氣候風險與機會	79
風險管理	鑑別及評估氣候相關風險的流程	4.1	氣候風險與機會	79
	管理氣候相關風險的流程	4.1	氣候風險與機會	79
	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與企業風險管理機制融合	1.2	重大性分析與利害關係人溝通	29
指標和目標	評估氣候相關風險和機會時使用的指標	4.1	氣候風險與機會	79
	溫室氣體排放(揭露範疇 1、2、3)	4.2	溫室氣體排放	85
	氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況(績效)	4.1	氣候風險與機會	79

3. 永續會計準委員會編制標準 (SASB) 內容索引

揭露主題	指標代碼	性質	指標描述	章節
產品安全	TC-HW-230a.1	質化	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	3.3 產品品質與安全
員工多元任用	TC-HW-330a.1	量化	於 (a) 高階管理階層、(b) 一般管理階層、(c) 技術員工和 (d) 所有其他員工等類別中，員工 (1) 性別及 (2) 多元群體之百分比	5.2 員工組成
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	量化	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	台嘉碩依 RoHS 國際法規、標準要求供應商恪遵；同時遵守現行法令規範、滿足客戶需求、保護地球環境以減輕對生態系統的影響。
	TC-HW-410a.2	量化	產品符合 EPEAT 標章或同等標準之年營收百分比	
	TC-HW-410a.3	量化	符合能源效能認證合格產品的收入百分比	
	TC-HW-410a.4	量化	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	
供應商管理	TC-HW-430a.1	量化	第一階供應商執行 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核占 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商之百分比：無	
	TC-HW-430a.2	量化	第一階供應商 (1) 於 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核之不合格率，以及 (2) 於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率：無	
材料來源	TC-HW-440a.1	質化	各產品類別之生產單位數	2.5.5 關鍵材料風險管理
活動指標	TC-HW-000.A	量化	描述與使用關鍵材料相關的風險管理情形	因涉及公司機敏資訊不便揭露。請參閱本公司《113 年度年報》P.106
	TC-HW-000.B	量化	製造區域的面積	
	TC-HW-000.C	量化	自有廠場之產品生產率	

TST



www.taisaw.com