2025

永續報告書

Sustainability Report

2026.05.20 編製

Tailon 臺龍電子

Taiwan Thick-Film Industries Corp.

目錄

目錄 i
圖目錄 v
表目錄 vii
第 1 章 關於臺龍電子 1
1.1 關於本報告書 1
1.2 董事長的話：永續共榮，價值前行 2
1.3 公司簡介 3
1.3.1 公司基本資訊 3
1.3.2 公司沿革 4
1.3.3 公司組織架構 6
1.3.4 營運概況 6
1.3.5 價值鏈概況 8
1.4 股東結構 11
1.5 公協會組織 12
第 2 章 永續經營 13
2.1 永續管理架構 13
2.2 永續願景 14
2.3 利害關係人議合 15
2.4 重大性議題分析 18
2.4.1 重大性議題鑑別 19
2.4.2 重要利害關係人關注議題 20
2.4.3 永續議題衝擊度分析 24
2.5 策略與短中長期目標 30

第 3 章　公司治理.....32
3.1　公司治理架構.....32
3.1.1　董事會成員.....33
3.1.2　董事會運作.....34
3.1.3　董事會職能提升與績效評估.....36
3.1.4　審計委員會.....37
3.1.5　薪資報酬委員會.....38
3.1.6　永續發展推動小組.....39
3.2　誠信經營.....39
3.2.1　內部稽核.....41
3.2.2　反貪腐執行與訓練.....42
3.3　法令遵循.....42
3.3.1　性別平等法遵循情況.....42
3.3.2　公司治理法規遵循情形.....43
3.3.3　重大違規事件.....43
3.4　資訊揭露與安全.....44
第 4 章　環境保護.....46
4.1　環境永續.....46
4.2　氣候變遷管理(TCFD).....47
4.2.1　氣候治理 (Governance).....47
4.2.2　氣候策略與風險辨識 (Strategy).....48
4.2.3　風險管理 (Risk Management).....49
4.2.4　指標與目標 (Metrics & Targets).....50
4.3　能資源及環境管理.....51
4.3.1　能源管理.....51

4.3.2 水資源管理 52
4.3.3 廢棄物管理 53
4.4 溫室氣體管理 54
4.5 永續供應鏈 55
4.5.1 新供應商篩選準則 56
4.5.2 供應商評鑑 56
4.5.3 採購實務 57
4.6 環境法律遵循 58
第 5 章 社會責任 60
5.1 勞動人權政策與承諾 60
5.1.1 人權政策 60
5.1.2 溝通及申訴平台 62
5.2 員工概況 64
5.2.1 多元化雇用與性別平權 64
5.2.2 人力結構概況與分布分析 64
5.3 薪酬與員工福利 67
5.3.1 薪酬政策與制度 67
5.3.2 各項福利與措施 68
5.4 人才培育 68
5.4.1 培育機制 69
5.4.2 績效評鑑 70
5.4.3 育嬰留停 70
5.4.4 退休制度 71
5.5 安全健康職場環境 72
5.5.1 員工職業安全措施 72

5.5.2 職業安全績效結果 73
5.6 客戶服務 74
5.7 社會公益與在地關懷 76
第 6 章 附錄 79
6.1 GRI 準則對照表 79
6.2 問卷調查 85
附件一、利害關係人關注度問卷 85
附件二、重大議題衝擊度評估問卷 89
6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊 94

圖目錄

圖 1-1 公司沿革大事紀 5
圖 1-2 公司組織圖 6
圖 1-3 產品別營業額比重 8
圖 1-4 產業價值鏈關係圖 9
圖 2-1 永續發展推動小組組織圖 13
圖 2-2 利害關係人鑑別流程 16
圖 2-3 本公司六大利害關係人 16
圖 2-4 重大永續議題鑑別步驟 20
圖 2-5 公司治理面議題分佈圖 21
圖 2-6 環境保護面議題分佈圖 22
圖 2-7 社會責任面議題分佈 22
圖 2-8 利害關係人調查結果-前十大關注議題 23
圖 2-9 正面衝擊度矩陣圖 27
圖 2-10 負面衝擊度矩陣圖 29
圖 3-1 公司治理架構圖 32
圖 3-2 誠信經營執行方針 40
圖 3-3 內部稽核作業流程圖 41
圖 4-1 氣候治理結構 47
圖 4-2 風險管理流程圖 49
圖 4-3 永續供應鏈管理實務 58
圖 5-1 申訴管道 63
圖 5-2 2025 年學歷分佈結構 66
圖 5-3 取得品質認證系統證書 75
圖 5-4 客訴處理流程 76

圖 5-5 社會公益活動 1 77

圖 5-6 社會公益活動 2 78

圖 5-7 社會公益活動 3 78

表目錄

表 1-1 公司基本資料 3
表 1-2 總營收趨勢（千元） 7
表 1-3 合併簡明綜合損益表 7
表 1-4 2025 年主要客戶銷貨營收占比 10
表 1-5 2025 年主要供應商進貨金額占比 10
表 1-6 股東結構 11
表 1-7 前十大主要股東名單 12
表 2-1 永續發展推動小組職能 14
表 2-2 利害關係人管理及回應 17
表 2-3 關注議題列表如下 18
表 2-4 前五大關注議題分析與措施 24
表 2-5 永續議題衝擊面向說明 25
表 2-6 重大議題之正面衝擊影響分析與應對管理 28
表 2-7 重大議題之負面衝擊影響分析與應對管理 29
表 2-8 永續策略短、中、長期目標 31
表 3-1 董事會成員名單 33
表 3-2 2025 年董事會出席統計表 35
表 3-3 董事會執行規範 36
表 3-4 董事會成員進修狀況 36
表 3-5 2025 年董事會績效評估結果 37
表 3-6 審計委員會成員名單 37
表 3-7 薪資報酬委員會成員名單 38
表 3-8 永續發展推動小組開會明細 39
表 3-9 誠信經營具體事項 40

表 3-10 檢舉途徑 42
表 3-11 違規違法事件統計表 43
表 3-12 公司資訊安全執行現況 45
表 4-1 氣候變遷風險與機會識別及管理措施 48
表 4-2 能源消耗盤查表 51
表 4-3 再生能源使用比例 52
表 4-4 2025 年取水、排水、耗水量統計表 53
表 4-5 2025 年溫室氣體排放總量表(自主盤查) 55
表 4-6 新供應商篩選準則 56
表 4-7 供應商評鑑準則 57
表 5-1 參照之勞動人權規範、對應準則及具體實施事項 61
表 5-2 全集團員工性別、契約類型、勞雇類型及地區分佈 65
表 5-3 主管性別比例 65
表 5-4 員工年齡分佈 66
表 5-5 性別薪酬比(台灣總公司) 67
表 5-6 台灣總公司非擔任主管職務之全時員工薪資結構（仟元） 68
表 5-7 各項具體福利措施 68
表 5-8 2025 年教育訓練執行統計 69
表 5-9 2025 年績效評鑑受評人數 70
表 5-10 職業安全衛生管理項目 73
表 5-11 2025 年度職災統計表 74

第1章 關於臺龍電子

1.1 關於本報告書

歡迎參閱臺龍電子股份有限公司（以下簡稱「本公司」）2025 年度永續報告書。本公司秉持誠信務實、透明公開的原則，透過此報告書，向所有利害關係人詳實溝通我們在經濟、環境及社會（ESG）三大面向的策略、作為與績效，並藉此持續自我檢視，回應各界期待，邁向永續發展的目標。

本報告書頻率為一年一次，內容涵蓋期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。資訊揭露邊界以本公司新北辦公室為主，涵蓋公司治理、營運績效、永續環境、夥伴關係、員工權益及社會關懷等重大議題。報告書中財務數據相關指標涵蓋子公司，以呈現集團之經營理念與目標。本報告書之內容與統計數據，主要依據公司內部自行統計與調查的結果揭露。所有財務數據皆援引自德昌聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報告，以新台幣計(財務報表網址 https://www.tai-lon.com/investor/investor_cid2.html)。若採推估方式呈現，則將於相關章節中明確註記。

報告書編製係遵循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布的 2021 年版「GRI 通用準則」及我國「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」和「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公，此外參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）硬體業指標、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，TCFD）建議框架、及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals，SDGs）進行揭露。

2025 年臺龍電子公司永續報告書無資訊重編情形，本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

您的寶貴意見是我們持續進步的動力。臺龍電子誠摯歡迎所有利害關係人，透過以下管道給予我們任何建議或指教。

聯絡人： 高宏成 副總

聯絡地址： 新北市新莊區思源路 332 巷 7 號 3 樓

聯絡電話： +886-2-2277-2828

官網：https://www.tai-lon.com/

1.2 董事長的話：永續共榮，價值前行

親愛的利害關係人：

大家好！

在瞬息萬變的全球浪潮中，我們深刻體認到，企業的成長不應僅僅追求營運績效的提升，更肩負著對環境保護、社會共融與公司治理的堅實承諾。臺龍電子秉持著永續經營的信念，將ESG（環境、社會、公司治理）理念視為企業發展的核心藍圖，致力在每一次的決策與行動中，創造超越商業利益的長遠價值。

「永續」不僅是責任，更是我們的競爭力。面對氣候變遷與全球供應鏈的挑戰，我們積極推動綠色轉型，從產品設計源頭導入環保概念，開發低耗能、高效率的電子零組件，並持續優化製程，減少碳足跡與資源浪費。我們相信，對地球友善，就是對未來最好的投資。

我們深信「人」是企業最重要的資產。臺龍電子致力於打造一個安全、多元且共融的職場環境，尊重每一位同仁的價值，並提供完善的職涯發展機會。同時，我們將持續投入社會公益，以實際行動回饋社區，扮演一個溫暖且負責任的企業公民角色，與社會共同成長。

透明、誠信的公司治理是永續經營的基石。我們堅持以最高的道德標準自我要求，完善內部監管機制，並重視與所有利害關係人的溝通與合作。我們承諾，將以穩健的步伐，在追求業務成長的同時，堅守對永續發展的承諾，為股東、客戶、員工及社會創造共享的永續價值。

展望未來，臺龍電子將持續以創新為驅動力，以永續為方向，攜手全球的合作夥伴，共同應對挑戰，把握機遇。誠摯地邀請您，與我們一同見證並參與這段邁向永續共榮的旅程。

謝謝大家！

董事長　許采彤



1.3 公司簡介

1.3.1 公司基本資訊

臺龍電子股份有限公司（股票代號：6246，以下簡稱「臺龍電子」或「本公司」）成立於 1982 年 11 月，目前總部設於新北市新莊區思源路 332 巷 7 號 3 樓，全球營運據點含蓋臺灣新北、中國廣東省東莞、及江蘇省昆山等共計三個營運據點。於 2025 年，臺龍電子的合併營收達新台幣 1,600,441 千元，更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2025 年度合併財務報告及股東會年報。

表 1-1 公司基本資料

股票代號	6246	產業類別	光電業	外國企業註冊地	無
公司名稱		臺龍電子股份有限公司	總機	(02)22772828	
地址		新北市新莊區思源路 332 巷 7 號 3 樓			
董事長		許采彤	總經理	舒逸豪	
發言人		舒逸豪	發言人職稱	總經理	
發言人電話		(02)22772828	代理發言人	高宏成	
主要經營業務		顯示器零部件(背光模組、LCD 模組、光源條)、ASA 科技塑鋼浪板、AI 應用系統服務			
公司成立日期		1982/11/13	營利事業統一編號	12386388	
實收資本額		378,514,150 元	上櫃日期	2003/06/18	
興櫃日期		2002/11/04	公開發行日期	2000/01/19	
普通股每股面額		新台幣 10.0000 元			

公司始終秉持著「研究、發展、創新、進步」的核心經營理念。從早期製造變壓器等產品起步，憑藉著對工藝的執著與不斷創新的精神，陸續成立 SMT 團隊及背光模組團隊，成功轉型並奠定了在光電零組件領域的堅實基礎。我們的核心業務聚焦於各類液晶顯示器相關上游產品，擁有從 LED Light bar 到背光模組、光學全貼合、及液晶模組的的研發與製造能力，憑藉上下游垂直整合，能夠穩定生產各顯示器應用產品對於輕、薄、高亮、節能的追求。我們的產品組合完整，廣泛應用於筆記型電腦、平板電腦、工業人機介面、及車載系統等各顯示器市

場，在全球顯示器供應鏈中，臺龍電子以穩定的品質、領先的技術與敏捷的客戶服務，贏得了眾多國際知名品牌的信賴，成為其不可或缺的長期合作夥伴。

1.3.2 公司沿革

自 1982 年創立以來，臺龍電子（Tai-Lon Electronics）便始終秉持著「研究、發展、創新、進步」的核心理念，深耕電子零組件產業。創立初期，臺龍以生產精密聚焦組件與高壓電阻片起步，在那個台灣電子業蓬勃發展的黃金年代，我們憑藉著穩定的品質與卓越的製造技術，迅速在市場中站穩腳步。這段初創時期的磨練，不僅為公司累積了深厚的精密製造底蘊，更培養了臺龍對於「技術細節」與「製程良率」的極致追求。我們引進先進技術與設備，從高壓線帽到高壓電容的生產，每一步都奠定了日後跨足顯示器產業鏈的關鍵基礎。

2000 年代初期，顯示技術迎來了巨大的範式轉移，液晶顯示器（LCD）開始取代傳統 CRT 成為市場主流。臺龍電子展現了極強的市場洞察力與決策果斷性，於 2003 年起策略性地將研發資源轉向 LCD 背光模組（Backlight Module）及其核心零組件導光板（Light Guide Plate）。

2003 年 6 月，臺龍電子成功於中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃（股票代號：6246），這不僅是資本市場對公司經營成效的肯定，更為我們未來的全球化佈局與大規模研發投資提供了強大的資金支持。我們陸續設立變壓器、SMT 及塑膠射出事業部，強化了背光模組與換流器（Inverter）的自主研發能力，實現了高度的垂直整合競爭力。

近年面對全球電子產業的競爭加劇與大宗標準品市場的價格戰，臺龍電子再次展現靈活的經營策略。近年來，我們將營運核心從單純的背光模組，升級至技術門檻更高、附加價值更顯著的「中小尺寸利基型市場」。我們的產品佈局重點轉向兩大關鍵領域：

車用電子： 針對車載儀表板、中控台顯示器等需具備高耐候性與高穩定性的顯示需求，提供符合車規認證的解決方案。

工業控制： 為醫療器材、工業電腦（IPC）及戶外強光環境下的顯示器，提供高對比、長壽命的模組設計。

除了核心的 LCD 模組（LCM）與 LED 光源條外，臺龍更引進先進的「光學全貼合技術」（Optical Bonding）。透過將觸控面板與顯示模組無縫結合，我們不僅能有效消除空氣層造成的反射、提升對比度，更能顯著增強螢幕的抗震與防潮性能。透過這項技術，臺龍為客戶提供從光學設計、模組組裝到觸控整合的「一站式服務」，協助客戶縮短開發週期並提升產品競爭力。

走過四十餘年的歷程，臺龍電子始終在變遷的局勢中尋找正確的方向。從初期的高壓元件到如今的觸控顯示模組，我們不變的是對質量的承諾與對創新的熱情。展望未來，臺龍電子將持續深耕光電技術，並積極探索車聯網與智慧工控的新契機。我們將以穩健的腳步，協同全球合作夥伴，在科技趨勢的演進中，持續扮演顯示器產業鏈中的關鍵樞紐。

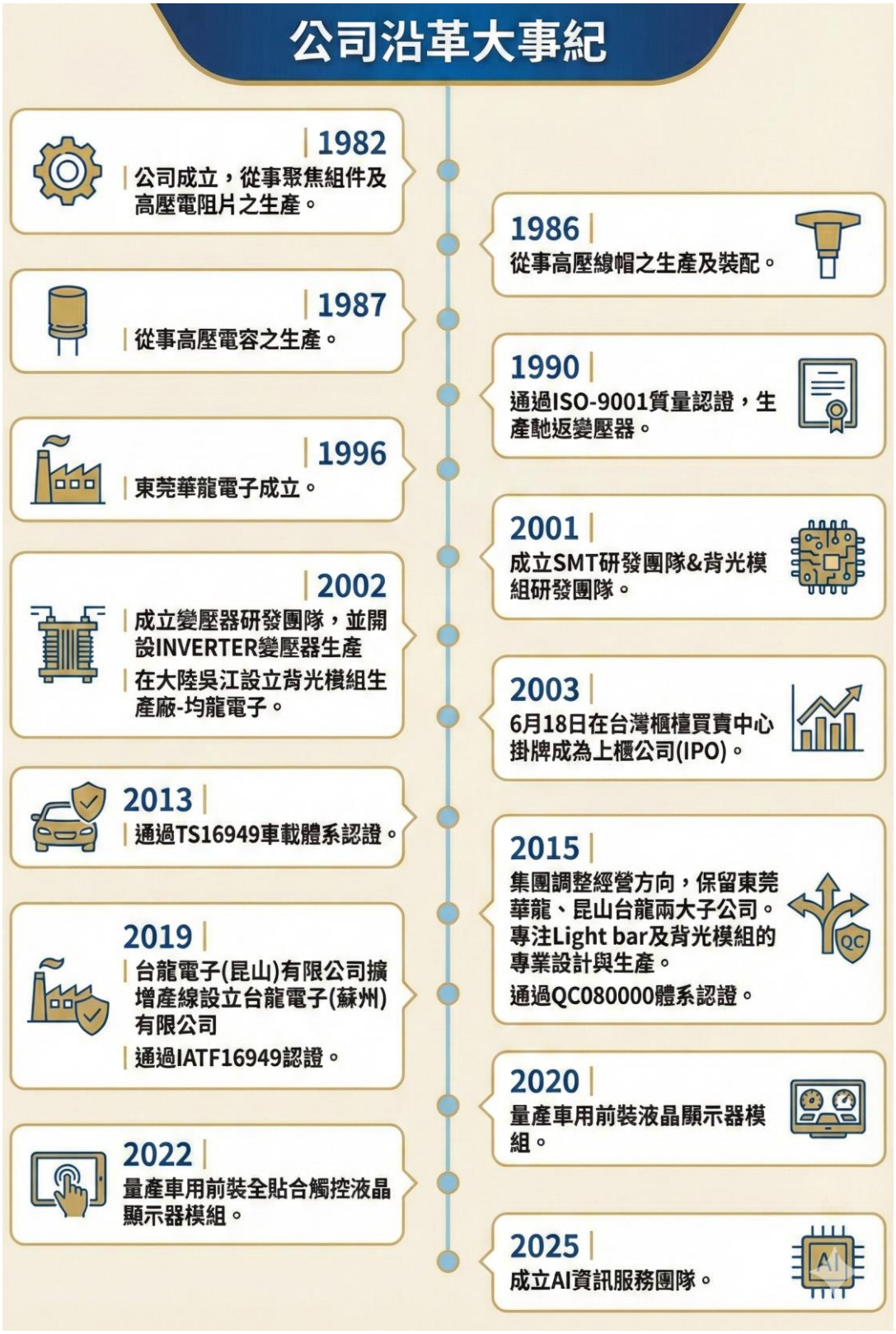

公司沿革大事紀
1982
公司成立，從事聚焦組件及高壓電阻片之生產。
1986
從事高壓線帽之生產及裝配。
1987
從事高壓電容之生產。
1990
通過ISO-9001質量認證，生產馳返變壓器。
1996
東莞華龍電子成立。
2001
成立SMT研發團隊&背光模組研發團隊。
2002
成立變壓器研發團隊，並開設INVERTER變壓器生產
在大陸吳江設立背光模組生產廠-均龍電子。
2003
6月18日在台灣櫃檯買賣中心掛牌成為上櫃公司(IPO)。
2013
通過TS16949車載體系認證。
2015
集團調整經營方向，保留東莞華龍、昆山台龍兩大子公司。專注Light bar及背光模組的專業設計與生產。
通過QC080000體系認證。
2019
台龍電子(昆山)有限公司擴增產線設立台龍電子(蘇州)有限公司
通過IATF16949認證。
2020
量產車用前裝液晶顯示器模組。
2022
量產車用前裝全貼合觸控液晶顯示器模組。
2025
成立AI資訊服務團隊。

圖 1-1 公司沿革大事紀

1.3.3 公司組織架構

臺龍電子設立以來即建構完整且具垂直整合能力之組織架構，總公司設於新北市新莊區，並於中國大陸東莞、昆山與蘇州設有營運據點，形成台灣與中國雙營運核心。公司整體組織以董事會為最高治理機關，下轄功能性委員會之審計委員會及薪資報酬委員會，確保公司在財務監督、人力資源決策及永續發展推動等方面具備專責治理機制。本公司最高負責人為董事長，下設總經理室領導日常營運，並配置專責「稽核室」直屬董事會，負責內部控制制度運作查核與稽核報告製作。總經理室統籌管理公司整體營運，並領導內部各事業單位與管理職能，包括財務、研發、製造、品管、人資與業務等功能性團隊，各部門皆設有專責主管落實管理層級分工與業務執行效率。

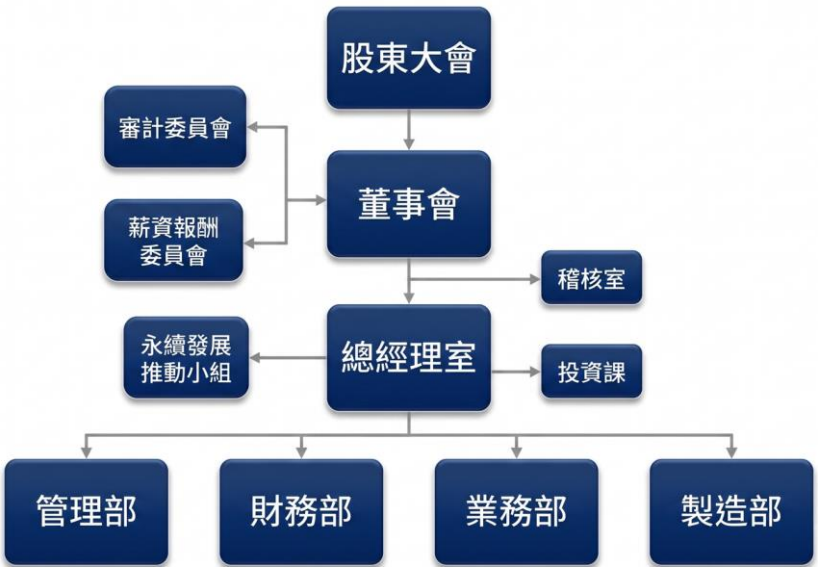


圖 1-2 公司組織圖

1.3.4 營運概況

臺龍電子自 2003 年開始生產消費性電子產品類的背光模組，本公司便持續依照市場需求演進，為順應當前智慧移動與 IoT 時代，我們的產品策略已聚焦在工控應用和前裝車載產品。鑑於這兩個市場需要高信賴性、長效生命週期、穩定但少量多樣的客製化產品，我們深知必須構築高效率的靈活生產能力和強健且富有彈性的營運體系，才能有效地滿足客戶的專業需求。LED Light Bar 是本公司的另一項主力產品線，其應用範疇極為廣泛，涵蓋了消費電子、工業控制（工控）、醫療設備、軍工產品，以及前裝車載等領域的背光模組。產品除了穩定供應給集團內部的背光模組廠外，同時也是臺灣及中國大陸各大背光模組廠與面板廠的重要指定供應商。

為了提供客戶更全面性的服務，本公司近年持續投入資源，陸續引進模組組裝與光學全貼合等先進設備。這使得我們的產品線得以延伸至 LCD 模組總成 (LCD Module Assembly)，能夠直接向系統整合商 (SI) 或 Tier 1 客戶提供一站式解決方案。此外，為確保產品完全符

合車載產業對品質體系的嚴格規範，我們的工廠已通過多項國際認證，包括 ISO 9001、ISO 14001、QC 080000，以及汽車產業最高標準的 IATF 16949 等

近年來，面對全球顯示器市場終端需求放緩及供應鏈庫存去化的挑戰，本公司積極推動產品結構優化與市場策略轉型。雖然 2023 年與 2024 年營收分別為新台幣 1,637,430 仟元與 1,501,968 仟元，但隨著我們策略性提高車用顯示器模組的營收占比，轉型效益已於 2025 年顯著發酵，帶動全年營業額回升至新台幣 1,600,441 仟元，展現出強韌的營運復甦力。

在產業快速更迭與外部環境變動的壓力下，公司持續深化內部管理，2025 年達成稅後淨利新台幣 43,277 仟元的穩健表現。我們不僅擴大投入先進研發與自動化設備升級，更致力於供應鏈的深度整合，為長遠發展奠定厚實基礎。同時，公司全面強化內部控制與公司治理評鑑指標，將「風險辨識、資源管理、供應鏈韌性」等核心議題導入永續經營策略中，以提升營運透明度並落實企業永續承諾。

展望未來，我們將緊抓智慧座艙、節能顯示技術與新興車載應用等市場契機，透過擴大跨界策略合作、深化全球市場佈局與技術創新，穩步邁向綠色成長與企業價值極大化的永續目標。

表 1-2 總營收趨勢（千元）

年度	Q1	Q2	Q3	Q4	合計
2023	386,527	396,160	390,526	464,217	1,637,430
2024	281,754	362,463	406,217	451,534	1,501,968
2025	358,931	418,002	390,614	432,894	1,600,441

表 1-3 合併簡明綜合損益表

單位：新台幣仟元

科　　目	2023	2024	2025
營業收入	1,637,430	1,501,968	1,600,441
營業成本	1,491,688	1,356,318	1,407,221
營業毛利	145,742	145,650	193,220
營業費用	162,060	197,980	132,361
營業利益(損失)	-16,318	-52,330	60,859
營業外收入及支出	-807	-1,136	-11,090
稅前淨利(淨損)	-17,125	-53,466	49,769
所得稅(利益)費用	-2,662	-3,453	6,492
本期淨利(淨損)	-14,463	-50,013	43,277
每股盈餘(元)	-0.38	-1.32	1.14

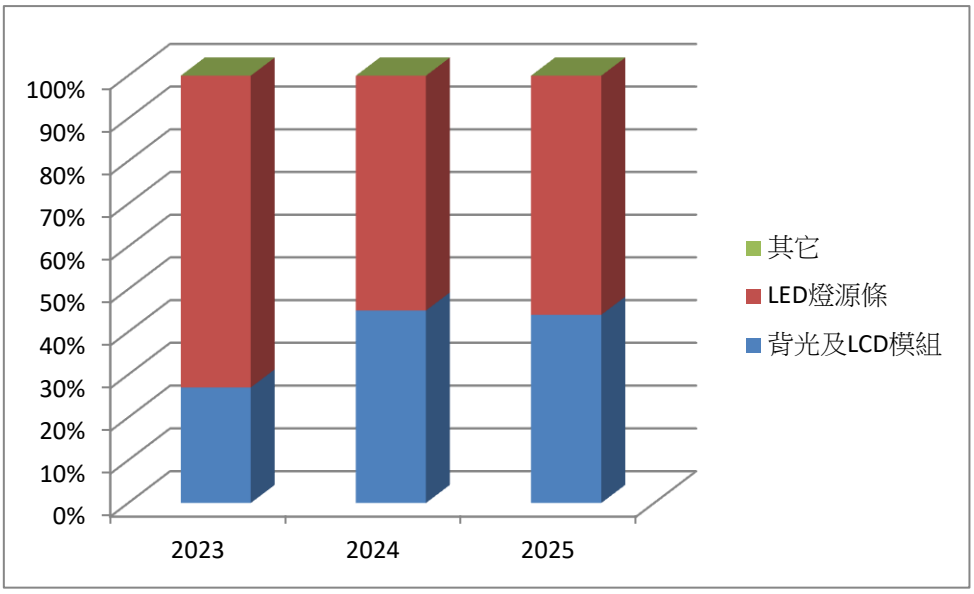


圖 1-3 產品別營業額比重

1.3.5 價值鏈概況

臺龍電子 2025 年度主要的產業價值鏈說明如下，上游供應商主要是光學件及結構件原料，包括背光模組生產所需的 LED/Light Bar、導光板、光學膜片、膠框及金屬件，還有 LCD 模組組立所需的 LCD FOG 及玻璃蓋板。中游是各類模組總成的製造，包括背光模組、LCD 模組、光學全貼合觸控顯示模組等。下游客戶則是各應用產品資通訊產品、工業用產品、車用電子的系統廠。

本公司專注於 LED 光源組、背光模組、與 LCD 模組等高精密光電產品之設計與製造。我們的供應鏈結構高度仰賴精密原物料及高技術元件。為強化供應鏈韌性並實踐企業永續責任，本公司已建立具透明度與風險辨識機制之供應鏈管理體系，並落實符合 ESG 標準的多維評估原則。與前一報導期間相比，本公司之行業營運活動、產業價值鏈狀況及其他商業關係，並無顯著變化

供應端：策略性採購與資源整合

臺龍電子長期致力於建構穩固且高效的供應鏈體系，與關鍵原材料供應商建立深厚的戰略合作關係。根據 2025 年度合併進貨數據統計，公司前十大供應商之合計進貨總額達新台幣 749,327 仟元。在供應商結構分布上，呈現出資源相對集中的策略態勢：

- 核心供應商 B 公司：占比達 23.9%，為公司最主要的關鍵料件來源。
- 主要供應商 D 與 A 公司：分別占進貨總額之 10.0% 與 5.3%。
- 整體集中度：前十大供應商之進貨比重合計逾 64.7%。

此種供應鏈模式反映出公司傾向於與具備規模優勢的供應商進行深度結盟，透過穩定的採購規模與策略性協作，有效掌握關鍵產能並確保品質穩定，從而提升生產韌性。

在下游市場開發與客戶關係維護方面，臺龍電子已成功切入指標性客戶之供應體系，並轉化為長期穩定的夥伴關係。2025 年前十大客戶之年度銷貨總額合計達新台幣 1,555,710 仟元。觀察客戶組合，其營收貢獻展現出顯著的品牌黏著度：

- 前三大客戶（E、A、D）：其銷貨占比分別為 40.8%、27.9% 與 13.1%。
- 營收貢獻度：前三大客戶合計營收占比高達 81.8%。

這顯示本公司與核心客戶之間已超越單純的買賣關係，演進為高度相互依存的策略夥伴，有利於共同研發新技術並搶佔市場先機。儘管客戶集中度較高，但也體現出公司在關鍵應用領域中，具備極高的市場競爭力與不可替代性。

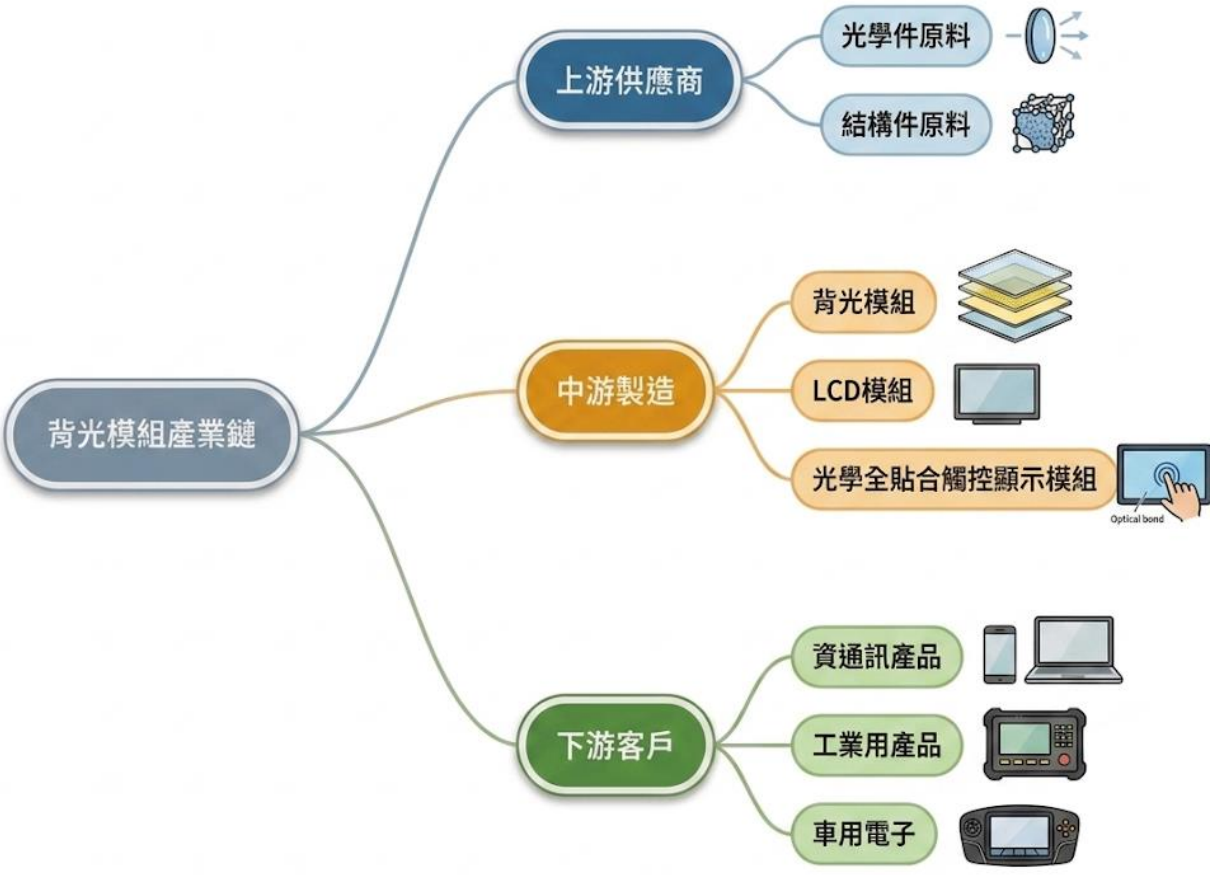


圖 1-4 產業價值鏈關係圖

表 1-4 2025 年主要客戶銷貨營收占比

客戶	銷貨金額(千元)	佔比%
E	653,480	40.8%
A	447,032	27.9%
D	209,756	13.1%
B	91,459	5.7%
H	49,583	3.1%
G	38,226	2.4%
C	36,049	2.3%
F	15,995	1.0%
K	8,856	0.6%
L	5,274	0.3%
其他	44,731	3.0%
集團合併總營收	1,600,441	100%

表 1-5 2025 年主要供應商進貨金額占比

供應商	進貨金額(千元)	佔比%
B	268,116	23.9%
D	112,091	10.0%
A	59,260	5.3%
E	57,138	5.1%
I	45,081	4.0%
C	44,412	4.0%
G	43,749	3.9%
F	39,844	3.6%
K	27,883	2.5%
L	27,655	2.5%
其他	395,541	35.3%
集團合併總進貨	1,120,770	100.0%

1.4 股東結構

臺龍電子（股票代碼：6246）截至 2025 年 4 月已發行股份總數為 37,851,415 股，股權結構展現出高度的集中性與穩定性，主要由具備長期願景的法人股東及公司董事會核心成員所持有，並輔以廣泛的中小投資人共同構成多元穩固的股東基礎。根據公開揭露的股東名單與董事經理人持股明細顯示，公司前三大法人股東合計持股比例將近 24.02%，此一穩定基礎對於公司的長期營運發展與治理機制提供了強而有力的支撐。現任董事（不含獨立董事）的實際合計持股數，已遠超法令規定的最低標準，符合相關規範。這不僅彰顯了董事會對公司治理的高度責任感與承擔精神，也完全符合 GRI 2-1（組織詳細資訊）與 GRI 2-9（治理結構及組成）的揭露要求，充分展現了臺龍電子長期以來強化治理機制與經營責任歸屬的深厚文化。

董事及高階經營團隊的持股比例合計已超過公司已發行股份總數的 30.18% 以上，這再次印證了本公司治理架構中，經營團隊具備高度的參與度與明確的責任歸屬原則，與 GRI 2-1 及 GRI 2-9 的精神高度契合。此外，公司亦建立了具備獨立性的董事制度，並依章程採用候選人提名制進行董事改選，確保董事會成員能具備多元的代表性與專業均衡性，並能與所有股東進行直接且有效的對話與溝通。

對於廣大的中小股東，本公司始終秉持資訊公開與平等參與的核心原則。我們不僅設置了便捷的電子投票系統與完善的會前提案機制，更依據《股東會議事規則》與《公司章程》充分保障少數股東的發言、提案及表決權利。同時，我們積極透過舉辦法人說明會、即時公告投資人關係訊息，並發布年度永續報告書等多元管道，持續提升市場對本公司股權結構與治理體系的認識與信任，確保所有投資人都能獲得充分且公平的資訊。

表 1-6 股東結構

民國 114 年 4 月 22 日

股東結構 / 數量	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外國人	合計
股東人數	0	1	197	26,604	30	26,832
持有股數	0	833	9,813,692	27,498,160	538,730	37,851,415
持有比例(%)	0.00	0.00	25.93	72.65	1.42	100.00

表 1-7 前十大主要股東名單

民國 114 年 4 月 22 日

主要股東名稱	持有股數（股）	持股比例（%）
景旺國際有限公司 代表人:許采彤	5,983,690	15.81%
黃天然	3,929,122	10.38%
陳志龍	2,561,524	6.77%
億銀開發建設股份有限公司 代表人:顏有清	1,574,245	4.16%
瀚宇彩晶股份有限公司 代表人:焦佑麒	1,533,628	4.05%
王郭聘	1,222,828	3.29%
劉明龍	1,164,328	3.08%
王世雄	914,172	2.42%
王方靜	793,427	2.10%
吳超寰	554,000	1.46%

1.5 公協會組織

為積極響應全球永續發展潮流與不斷深化的企業社會責任要求，本公司長期以來高度重視與外部組織的策略性聯結與深度合作。我們將積極參與國內主要產業公協會，視為優化企業治理、促進產業升級，並推動氣候行動的核心路徑。透過這些緊密的合作，本公司能夠在第一時間精準掌握政策法規變化、市場趨勢、永續標準的制定，以及供應鏈減碳轉型的關鍵方向，並與業界夥伴共享最佳實踐經驗，為電子製造業的永續發展貢獻實質力量。

為進一步強化我們的永續策略並深化產業聯結力，本公司已加入台灣區電機電子工業同業公會（TEEMA）。TEEMA 作為台灣電機電子產業中最具規模與影響力的組織，致力於協助會員掌握產業脈動、促進國際交流、推動政策建言，並強化永續經營能力。我們積極參與 TEEMA 的各項活動，包括例行性會議、產業發展論壇、政策倡議以及永續轉型專案，從中獲取關鍵趨勢，即時掌握全球電機電子產業鏈中，關於碳中和、數位轉型、循環經濟、能源轉型等關鍵資訊；拓展夥伴關係，建立跨企業夥伴聯盟，擴大供應鏈協作與市場開發的機會。

本公司將持續深化與 TEEMA 及其子組織（如節能減碳推動小組、ESG 永續推動平台）的合作關係。我們將以具體量化績效（例如：碳減排達成率、供應鏈轉型完成比例、國際合作專案參與數量）作為衡量成效的標準，堅實履行企業社會責任與產業共榮的雙重承諾。透過與 TEEMA 的長期夥伴關係，本公司將更積極地在氣候治理、產業升級，及國際競爭力提升等面向，為台灣電子產業邁向淨零未來貢獻關鍵力量。

第2章 永續經營

2.1 永續管理架構

隨著全球對環境、社會與公司治理（ESG）議題的重視程度不斷提升，企業永續發展已成為強化競爭優勢與維持長期價值的關鍵策略。為確保企業能夠穩健推動永續發展，建立系統化的永續管理架構至關重要。本章將闡述本公司永續管理架構的核心組織，包括永續發展委員會及其下屬推動小組的職責與運作機制，確保永續發展策略的有效落實，推動企業在環境、社會及治理層面的全面進步。

為實現企業永續發展目標並強化永續治理與達成環境、社會及公司治理（ESG）目標，本公司依據公司規模、產業特性及永續發展管理需求，於查核年度，由總經理室轄下設立“永續發展推動小組”，並依照相關部門主管職權分設公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組。啟動本公司永續發展相關工作，確保相關目標的落實與成效。本推動小組不定期召開會議以審視永續進展並制定策略，並設立了四大核心工作小組，分別為公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組，以及永續資訊揭露小組。跨部門小組執行各項業務、彙整執行計畫或其他永續相關事務，並向永續發展推動小組提報執行成果。

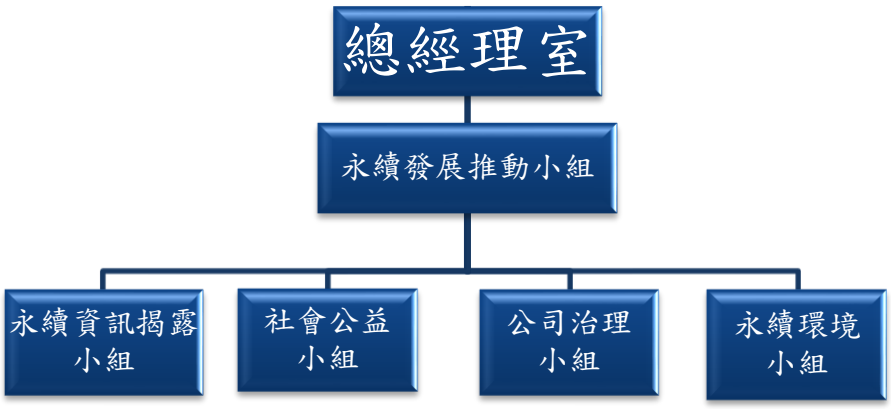


圖 2-1 永續發展推動小組組織圖

表 2-1 永續發展推動小組職能

永續發展推動小組職能	
公司治理小組	1. 確保公司治理架構符合法規與國際標準，例如企業社會責任（CSR）相關法規及企業永續評鑑要求。 2. 制定並監督公司治理政策，包括董事會運作、內部控制與風險管理機制。 3. 提升經營管理的透明度，定期評估並改善董事會效能及決策品質。 4. 實施員工倫理守則與反貪腐政策，確保公司誠信經營。 5. 推動多元化董事會組成，提升決策過程的公平性與效率。
永續環境小組	1. 制定並執行減碳與能源管理計畫，提高能源使用效率，降低碳排放 2. 監控與確保公司營運符合環保法規及國際環境永續標準。 3. 推動綠色供應鏈管理，優先採用環保材料與永續採購策略。 4. 發展循環經濟策略，促進廢棄物減量與資源再利用。 5. 定期揭露環境管理績效，提升企業環境責任與社會信任度。
社會公益小組	1. 確保勞動權益維護與職場健康安全，建立友善工作環境。 2. 推動多元與包容文化，促進性別平等與員工發展機會。 3. 參與社區發展與公益活動，落實企業社會責任（CSR）。 4. 規劃並執行員工志工計畫，提升社會參與度與企業形象。 5. 定期與利益相關方溝通，了解其需求與期望，促進公司與社會的共同成長。
永續資訊揭露小組	1. 建立完善的 ESG 資訊揭露機制，確保企業營運透明度。 2. 符合國際永續報告標準（如 GRI、SASB、TCFD、SDGs），提升資訊品質。 3. 定期發布永續報告書，向利害關係人溝通企業永續發展成果。 4. 提升數據管理能力，確保 ESG 績效數據的準確性與可比性。 5. 監測並回應外部評鑑與投資人關注的永續議題，強化企業競爭力。

2.2 永續願景

在追求企業成長的道路上，我們深知，只有與環境和社會建立起和諧的關係，我們的發展才能長久且穩健。因此，永續發展是我們所有行動的指引與核心價值。

我們的四大承諾與行動

呵護我們的環境：在營運過程中，我們用心規劃，努力減少每一分碳排放，並積極擁抱潔淨的再生能源。我們推動的循環經濟，是希望每一個資源都能被珍惜、被再利用，讓環境的負

擔可以輕一點。

以創新創造美好：我們相信，科技的進步應當是為了更美好的生活。我們的技術創新，專注於開發更貼心、更節能的產品，以及能夠提供智慧、彈性解決方案的服務。我們希望透過這些努力，讓客戶在享受便利的同時，也能為地球盡一份心力。

透明與穩健的基石：穩健的企業治理是我們信賴的基礎。我們持續強化內稽內控的機制，並確保財務資訊的公開與透明，就像家人之間的坦誠相待，讓所有利害關係人都能對我們抱持安心與信任。

社會的溫暖支持：我們對待員工與社會，就像對待家人一樣。我們持續提升對員工的照顧，關注他們的職業安全與成長，提供多樣的培訓機會。同時，我們也透過各種形式的社區參與與關懷，盡我們所能地回饋社會，促進共好。

我們將持續以永續發展為我們最核心的價值，積極參與社會對話與合作，推動綠色能源與環境保護的更深層次實踐。我們將不斷透過創新與整合，改進我們的產品與服務，在滿足需求的同時，盡力減少對環境的影響。同時，我們也將持續投身於社會回饋，支持社區發展與弱勢群體，讓社會公益事業得到更溫暖的滋養。透過這些持續且真誠的努力，我們期許能成為一個對社會、對環境有所貢獻的力量，並誠摯地邀請與各方利害關係人與我們攜手同行，共同實現永續發展這個美好的願景。

2.3 利害關係人議合

本公司深知利害關係人的期待與需求對企業永續發展至關重要，因此建立完善的溝通機制，確保與各利害關係人維持透明、有效的對話，並將其關切事項納入永續發展策略。透過 AA1000 利害關係人議合標準之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，進行利害關係人的鑑別，首先由各部門初步篩選日常業務接觸的利害關係人群體，鑑別各類利害關係人。再依據公司營運特性及影響範疇，綜合各方意見並參考同業情況，最終確立六大類核心利害關係人，包含內部利害關係人：股東、董事、員工，以及外部利害關係人：供應商、客戶、銀行，並透過定期舉辦會議、問卷調查、訪談及公開資訊揭露，積極傾聽包利害關係人的意見，以確保公司營運符合社會期望並創造長期價值。

本公司遵循 GRI 準則之規範，以 GRI 報導原則，衡量「永續性脈絡、重大性及完整性」，再依據 GRI 準則「決定重大性主題」之規範，進行重大性永續議題管理流程。針對不同利害關係人，依據其性質、關注之議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。



圖 2-2 利害關係人鑑別流程



圖 2-3 本公司六大利害關係人

在永續發展進程中，深刻認識到有效的關鍵議題管理是實現企業長期價值與社會責任的核心。我們採用系統化的方法，針對經濟、環境與社會面向的重要議題，結合全球趨勢、利害關係人期望與公司營運特性進行分析，確保關鍵議題的鑑別與優先排序準確反映企業的影響範疇與利害關係人的關切。本公司於官網上設立利害關係人專區，透過多種管道，廣泛收集來自內外部的意見，以作為制定公司管理方針的重要參考依據。

表 2-2 利害關係人管理及回應

利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率
股東	提供資本支持，助力公司營運與成長，透過股東大會參與表決。股東亦肩負監督管理層的責任，確保公司合規經營與風險控制，進而促進企業的長期穩健發展。	公司治理 公司營業概況 公司財務概況 資訊揭露	每年召開股東常會 發布財務報告 4 次 發布永續報告書 1 次 發布公司年報 1 次
董事	監督公司營運戰略、監督管理層運作及確保公司符合法規與股東利益。作為公司治理的核心，董事會決定重大業務方向、投資計畫及風險管理策略，以確保企業長期穩健發展。	公司治理 公司營業概況 公司財務概況 資訊揭露	每季依實際需求召開董事會 不定期電話、郵件、通訊軟體請示事項
員工	員工的專業能力、創新精神與工作效率直接影響公司的競爭力與發展。員工透過日常業務執行公司策略，確保產品與服務的品質，並為客戶創造價值。	薪酬福利 勞資關係 教育訓練 工作環境 安全與健康	2025 年召開 1 次職工福利委員會會議 不定期內部公告 跨部門溝通每周召開 1 次 高階主管會議每月召開一次 隨時透過員工意見信箱、性騷擾/職場霸凌申訴信箱進行申訴：2025 年無相關申訴
供應商	提供穩定且高品質的原材料、零組件或服務，確保企業的生產與運營順利進行。供應商的技術與創新能力可支持企業開發新產品，推動市場成長。良好的供應鏈管理還能減少供應中斷風險，提升企業的永續發展能力。	採購規範 產品品質	不定期供應商稽核 每週物料會議 即時與供應商進行質量、交期會議、電話、mail 溝通 年度審查
客戶	客戶是公司生存與發展的核心，因為他們的需求與滿意度直接影響企業的營收與市場競爭力。透過提供優質的產品與服務，企業能夠建立良好的客戶關係，提升品牌忠誠度與市場口碑。	誠信經營 產品品質 客戶滿意度	不定期業務拜訪客戶 日常電子郵件，即時回覆客戶詢問 舉辦不定期專案會議，進行深度溝通
銀行	提供資金支持，影響企業的財務穩定與發展能力。透過貸款、信用融資及其他金融服務，銀行幫助企業獲得營運資金、擴展業務並應對市場變化。銀行亦在財務管理、風險控管與國際貿易融資等方面提供專業建議，助力企業實現長期成長與永續經營。	公司營業概況 公司財務概況 資訊揭露	設置財務部專人聯繫電話、電子郵件

2.4 重大性議題分析

本公司依據GRI準則，採用系統化的重大性評估流程，全面盤點公司在永續發展上的表現，並將其作為永續報告書編寫的核心指引與揭露基礎。此評估過程涵蓋「鑑別利害關係人、鑑別永續議題、重大議題蒐集以及重大議題分析與排序」四大階段。我們參考標竿企業及同業對永續議題的關注重點，最終篩選出涵蓋 7 個公司治理面、6 個環境保護面、6 個社會責任面共 19 項重永續議題，作為後續分析的基礎。議題列表如下：

表 2-3 關注議題列表如下

永續議題		議題說明
公司治理面	經營績效	公司的財務績效、營運成果以及對社會經濟的整體貢獻程度所表達的關注
	誠信治理	公司在反貪腐、誠信經營、吹哨者機制(或檢舉制度)的健全性與執行力所表達的關注
	風險管理	公司辨識、評估、監控及應對各類潛在風險（如市場風險、營運風險、財務風險等）的能力與策略所表達的關注。
	資安與隱私管理	公司在資訊安全防護、數據隱私保護措施以及遵守相關法規（如個資法）的重視程度與執行成效所表達的關注。
	產品創新及研發	公司在新產品、新技術的開發投入、創新能力以及產品未來發展潛力所表達的關注。
	產品及服務品質	公司產品的品質標準、可靠性、安全性以及顧客服務滿意度維護所表達的關注。
	供應鏈管理	公司供應鏈的穩定性、永續性（包括供應商的社會與環境責任）、合作夥伴關係以及供應鏈風險控管所表達的關注。
環境保護面	氣候策略	公司應對氣候變遷的策略、溫室氣體減排目標、能源轉型計劃以及相關氣候風險與機會管理所表達的關注。
	能源管理	公司在能源消耗的效率、節約能源措施、再生能源使用比例以及整體能源策略與成效所表達的關注。
	溫室氣體管理及減碳	公司在溫室氣體排放的盤查、目標設定、減量策略（如製程改善、能源替代）以及減碳績效所表達的關注。
	水資源管理	公司在水資源使用效率、節水措施、廢水處理與回收利用以及在水資源短缺地區的風險管理所表達的關注。
	廢棄物管理	公司在廢棄物（包括一般廢棄物與有害廢棄物）的產生量、分類、處理方式、減量與再利用策略所表達的關注。
社會責任面	循環經濟	公司在產品生命週期中，如何將資源效益最大化、減少廢棄物產生，並透過回收、再利用、再製造等模式，實踐資源循環利用的程度與策略所表達的關

		注。
	客戶關係管理	公司在維持客戶滿意度、處理客戶回饋、保護客戶權益以及建立長期良好客戶關係的策略與執行成效所表達的關注。
	勞雇關係	公司與員工之間勞動契約的履行、溝通機制、權益保障以及勞資和諧程度所表達的關注。
	職場健康安全	公司在提供安全健康的工作環境、實施職業安全衛生管理系統、預防工傷事故以及促進員工身心健康所表達的關注。
	人才吸引與員工福利	公司在吸引優秀人才的策略、員工薪酬福利制度、工作與生活平衡措施以及員工留任率所表達的關注。
	人才培育	公司在員工教育訓練、職涯發展規劃、專業技能提升以及人才接班計畫所表達的關注。
	人權保護	公司尊重並保障所有員工及供應鏈夥伴的人權、杜絕歧視、禁止強迫勞動與童工，以及確保符合國際人權標準的承諾與行動所表達的關注。

透過問卷調查，我們深入了解利害關係人對這些議題的關注程度，同時由公司主管進行評估，綜合考量議題對企業的正負面影響及其發生的可能性。經由彙整利害關係人意見與公司內部評估的結果，依重要性排序後，再經過內部討論確立 6 項核心議題，作為公司永續發展策略的關鍵關注方向。此過程確保我們的揭露內容兼具透明性、完整性與利害關係人期待的高度契合，有效推動公司與社會的永續進程。

2.4.1 重大性議題鑑別

本公司透過重大性議題鑑別流程，將永續議題分成公司治理、環境保護、社會責任等三個面向，並結合利害關係人的需求與期望，識別出對企業永續發展至關重要關鍵議題。透過與內外部利害關係人的積極互動，我們蒐集並反映他們的關注點，以確保鑑別的議題具備時效性和代表性。這一過程不僅指引公司在永續發展中的工作重點，也為制定未來的策略方向提供了依據。

重大性永續議題管理流程旨在確保對重要議題的有效監控與管理。流程包括識別、評估、優先排序和監測四個主要步驟。首先，我們透過利害關係人調查和市場分析識別重大議題，接著評估其對企業的影響程度和相關風險。然後，根據評估結果優先排序，確定工作重點。最後，持續監測這些議題的變化，並定期檢視管理策略，確保公司能夠靈活應對外部挑戰和機會。



參考 GRI、TCFD、SASB 和 SDGs、與同業標竿及目前國際關注之永續/ESG 議題趨勢，鑑別出 19 項永續議題	透過問卷調查，蒐集內外部利害關係人的意見後定義出重大議題，將重大議題依議題正面及負面衝擊程度及發生的可能性進行衝擊顯著性之評估	完成議題顯著性評估後，進行議題衝擊性排序，並設定衝擊顯著性門檻，完成重大性矩陣。將結果呈永續發展推動小組召集人核准，並於董事會報告。	依據各重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標、成果績效及管理方針，並對應 GRI 準則將特定議題進行資訊揭露。

圖 2-4 重大永續議題鑑別步驟

2.4.2 重要利害關係人關注議題

本公司透過問卷調查的方式，深入掌握各利害關係人對不同議題的重視程度，並蒐集意見和建議確保公司策略與利害關係人的期待相契合，讓公司在內部管理上增強應變能力，也在外部經營上展現透明度。同時，問卷結果為公司提供了識別風險和機會的依據，有助於優化各項業務策略，進一步提升競爭力。透過這一流程，本公司朝著可持續發展目標邁進，以創造長遠的價值。

問卷議題分佈圖

本次問卷調查深入探討公司治理、環境保護、以及社會責任三大面向，精確勾勒出利害關係人對企業永續經營的期待與重點關注區域，以下為各維度之關鍵分析結果：：

一、 治理面：深耕供應鏈韌性與創新研發

在治理與經濟維度之雷達圖分佈中，顯示利害關係人對本公司的關注高度聚焦於供應鏈管理及產品創新及研發兩大議題。

- 策略洞察： 面對全球市場變動，利害關係人期待本公司除了維持穩定的經營績效與誠信治理外，應更積極落實供應鏈風險管控，並透過技術研發維持產業領先地位。
- 管理實踐： 本公司將持續優化資安隱私保護與風險管理機制，建構透明且具韌性的治理體系。

二、 環境面：深化資源循環與減廢策略

環境議題之分析顯示，廢棄物管理與循環經濟為當前利害關係人最為重視的核心議題。

- 策略洞察： 數據分佈反映出利害關係人對企業資源使用效率之高度關切。本公司將此視為環境永續之基石，致力於落實減廢措施與提升廢棄物回收再利用率。
- 未來展望： 針對關注度尚有提升空間的氣候策略與能源管理，本公司將持續強化低碳轉型之溝通，落實溫室氣體減量目標。

三、 社會面：落實以人為本，強化利害關係人鏈結

社會維度之議題分佈呈現明顯的擴張趨勢，尤以客戶關係管理及勞雇關係最受矚目。

- 策略洞察： 良好的客戶滿意度與穩定的勞資互動被視為企業長期穩健經營的關鍵。此結果顯示，落實員工權益保障、創造多元包容職場，與強化客戶服務品質同樣重要。
- 社會責任： 我們亦將持續精進職場健康安全管理及人才吸引福利計畫，以厚植企業人力資本，回應社會各界期待。

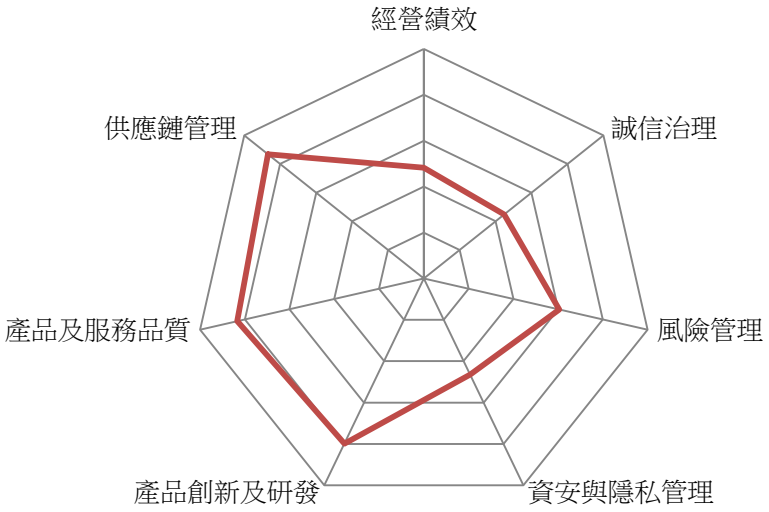


圖 2-5 公司治理面議題分佈圖

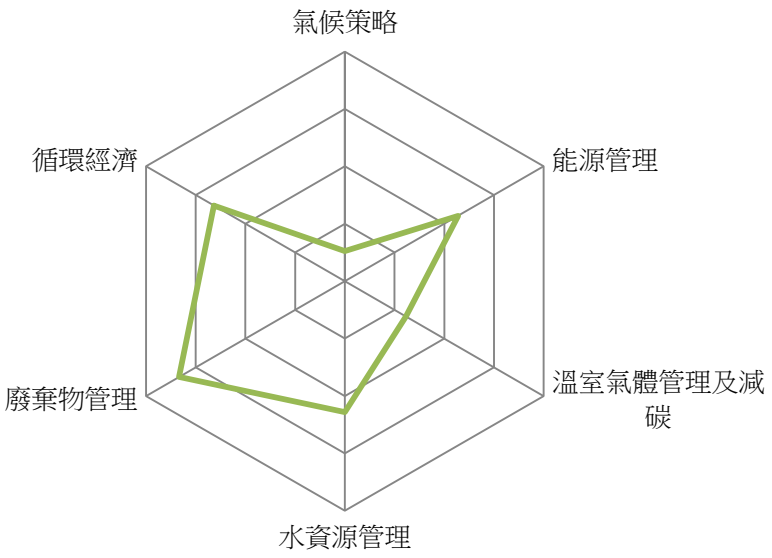


圖 2-6 環境保護面議題分佈圖

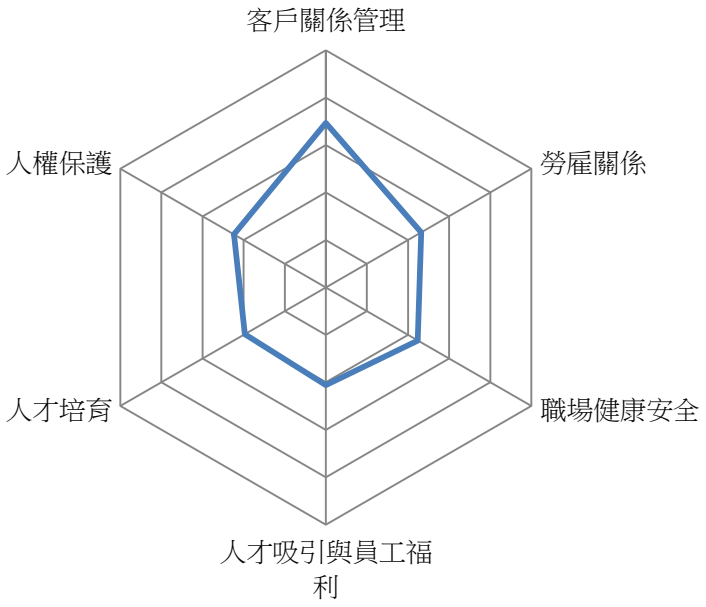


圖 2-7 社會責任面議題分佈

關注議題結果分析

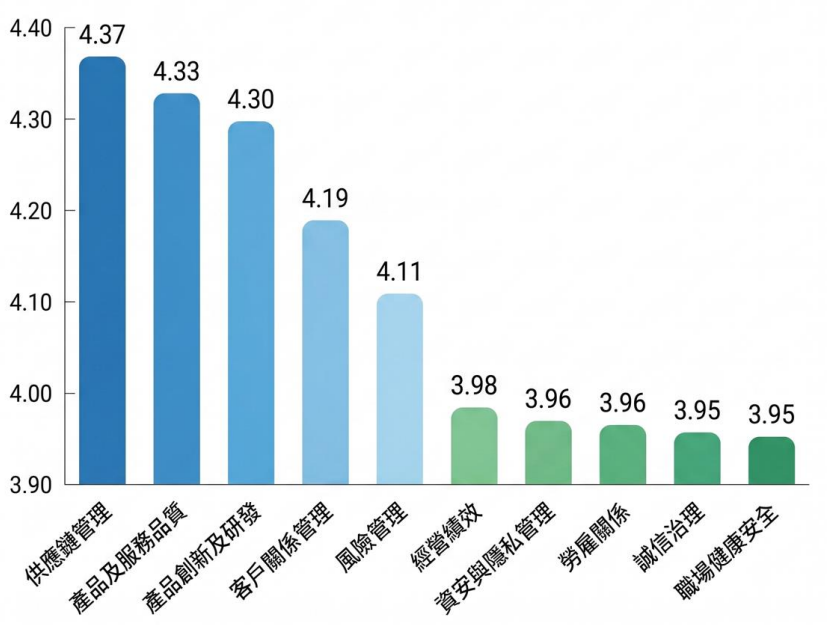


圖 2-8 利害關係人調查結果-前十大關注議題

本公司針對今年度調查所得之前五項高度關注議題，進行深度分析與對策擬定：

1. 供應鏈管理: 作為利害關係人最重視的首要議題，本公司致力於建構透明且具韌性的供應鏈生態系。我們嚴格執行供應商永續評鑑，要求夥伴遵循環境與社會責任準則，並透過定期稽核與在地化採購策略，降低地緣政治帶來的供應風險。我們深知健康的供應鏈是企業營運的防線，未來將持續推動供應鏈數位化管理，確保從源頭到產出的每一環節皆符合高標準的永續規範。

2. 產品及服務品質: 產品品質是利害關係人對企業信賴的根基。本公司遵循國際質量管理標準，投入先進的檢測技術與嚴格的品管流程，確保每一件產品皆能滿足甚至超越客戶的期待。我們建立全方位的售後服務與即時回饋系統，將產品品質與客戶滿意度視為不可分割的經營指標，透過持續優化流程與零失誤的追求，維護企業品牌在全球市場中的核心聲譽。

3. 產品創新及研發: 創新是引領企業前行的動力。本公司積極投入資源於永續技術的研發，結合智慧化與低能耗的設計理念，開發更具環境友善性的解決方案。我們深耕技術壁壘，並規劃將 AI 智慧助理等前瞻技術整合於服務體系中，提升營運效率之餘，更致力於為客戶創造新的價值增長點，以研發實力引領產業綠色轉型，實現技術領先與社會價值的雙贏。

4. 客戶關係管理: 我們視利害關係人的溝通為企業成長的養分，致力於建立長期且透明的合作夥伴關係。本公司透過多渠道的意見收集與客戶需求分析，提供精準且客製化的服務體驗，確保客戶的聲音能直接轉化為經營改善的依據。透過暢通的申訴管道與定期的滿意度調查，我們維護每一位客戶的權益，並將「提升客戶價值」落實於企業文化的每一處細節。

5. 風險管理: 在變動不居的全球環境中，健全的風險管理體系是企業永續經營的護盾。本公司建立完善的風險識別與應變機制，涵蓋財務穩定、營運中斷、資安防護及氣候變遷等範疇。我們定期進行風險評估與壓力測試，編制應變手冊並落實員工避險培訓，確保在面對各類突發挑戰時，企業具備快速復原與靈活調整的韌性，保障利害關係人的長遠利益。

表 2-4 前五大關注議題分析與措施

前 5 項關注議題	關注原因分析	公司措施
供應鏈管理	隨著全球供應鏈環境更趨複雜，利害關係人高度關注企業對供應商的治理能力，以確保營運穩定並符合永續標準。	• 建立供應商永續評鑑機制，要求關鍵合作夥伴簽署社會責任準則。 • 實施在地化與多元化採購策略，降低單一市場變動對生產造成的影響。 • 定期進行供應商實地稽核，確保勞動權益與環境規範獲得落實。
產品及服務品質	優質產品是利害關係人對品牌信賴的核心。確保產品安全性與穩定性，是維持市場競爭力與品牌信譽的基石。	• 嚴格遵循 ISO 9001 國際質量管理體系，落實從原料到成品的全流程檢測。 • 導入數位化生產監控系統，精確掌握各生產環節數據以降低不良率。 • 建立快速響應的客戶回饋機制，將售後建議轉化為品質優化的驅動力。
產品創新及研發	在技術轉型浪潮下，利害關係人期待企業透過持續創新，開發具節能與高效能特性的前瞻性產品與服務。	• 逐年增加研發經費投入，聚焦於永續材料應用與 AI 智慧化功能之開發。 • 積極參與產業技術交流與專利布局，保持技術領先地位與核心競爭力。 • 跨部門協作開發綠色解決方案，以技術創新協助客戶達成減碳目標。
客戶關係管理	良好的客戶關係有助於建立長期夥伴關係。利害關係人期望企業能建立透明且高效的溝通管道。	• 定期進行客戶滿意度調查，精準識別客戶需求與潛在痛點並即時改善。 • 建立專屬客戶管理系統 (CRM)，提供客製化技術支援與專業諮詢服務。 • 強化與利害關係人的溝通頻率，確保產品資訊透明並維護客戶長期利益。
風險管理	面對氣候變遷與不穩定的經貿情勢，利害關係人重視企業對潛在風險的識別能力與經營韌性。	• 建立跨部門風險評估機制，定期識別營運、財務、資安及氣候相關風險。 • 制定完善的營運持續計畫 (BCP)，並定期執行各類情境演練與壓力測試。 • 提升資安防護技術並強化內部稽核制度，確保在突發事件下能快速應變。

2.4.3 永續議題衝擊度分析

本公司在完成重要利害關係人對永續議題的關注度調查後，隨即啟動內部影響力評估程序。由各級主管組成專業評估小組，針對各項永續議題可能產生的潛在影響，依據「嚴重程度」與「發生可能性」兩大維度進行嚴謹考量。此過程旨在精確檢視各議題對利害關係人、生態環境

及社會體系所帶來的實質衝擊。

我們將內部評估結果與外部利害關係人的關注數據進行交叉彙總，最終繪製成「永續議題重大性矩陣圖」，作為策略擬定的核心依據。衝擊評估區分為以下兩大導向：

- 正面衝擊（機會）：指評估該議題如何轉化為企業優勢，協助公司實現營運目標並改善現有體質。透過掌握正面衝擊，本公司能進一步優化整體績效，展現對永續發展的積極貢獻與增值潛力。
- 負面衝擊（風險）：指評估該議題可能引發的潛在威脅或不良影響。我們識別可能導致現況惡化、阻礙目標達成或造成實質損失的因素，並提早制定風險控管與緩解措施，以維護企業韌性。

先就這 19 項永續議題，鑑別營運、產品或服務活動對經濟、環境和社會的實際和潛在的衝擊說明如下表:

表 2-5 永續議題衝擊面向說明

議題	衝擊面向	衝擊說明
經營績效	正面衝擊	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升，提升股東經濟利益
	負面衝擊	營運績效不佳，對公司財務穩健性產生衝擊，影響對股東創造持續性價值的承諾
誠信治理	正面衝擊	建立完善之公司治理制度及規章，有效監督企業永續策略做為，持續提升企業價值
	負面衝擊	公司治理效率不佳，發生舞弊事件，造成公司形象受損及相關利害關係人的權益
風險管理	正面衝擊	識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生
	負面衝擊	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運
資安與隱私管理	正面衝擊	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
	負面衝擊	遭遇網路攻擊或資訊被盜，造成公司營運受到影響，產生經濟上的損失
產品創新及研發	正面衝擊	企業持續投入研發及創新的產品，提高客戶採用意願，提升營業收入
	負面衝擊	未洞察趨勢改變，錯失研發與創造市場需要的產品，造成訂單下降影響公司營收
產品及服務品質	正面衝擊	提高產品品質及服務，增加客戶滿意度及客戶訂單，提升營業收入
	負面衝擊	產品品質不良導致失去客戶信任及倫生賠償，訂單減少營收下降
供應鏈管理	正面衝擊	挑選優質供應商，長期合作，共同成長，創造雙贏
	負面衝擊	供應商品質管理不良，造成供應鏈中斷，不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單

氣候策略	正面衝擊	良好的氣候變遷對應策略，有效管控氣候風險，降低氣候變遷對公司營運及財務的潛在影響
	負面衝擊	未擬訂氣候變遷的相關對應措施，氣候風險發生時無法有效對應，導致公司產生經濟上的損失
能源管理	正面衝擊	提高綠色能源的使用率及能源的使用效率，降低對環境的影響，
	負面衝擊	未能有效降低能源使用，政府徵收碳費時進而增加成本
溫室氣體管理及減碳	正面衝擊	制定溫室氣體排放減量計畫，減輕溫室效應來降低環境衝擊，接軌淨零排放的政策
	負面衝擊	未有效控制溫室氣體排放，於永續報告書揭露時影響企業形象，政府徵收碳費時進而增加成本
水資源管理	正面衝擊	積極管理水資源的運用效率，降低環境的負擔
	負面衝擊	汙水處理不當並排放，造成生態環境的損害，違反政府法規造成罰款及企業形象受損
廢棄物管理	正面衝擊	遵循法規及相關處理規定，嚴謹管理廢棄物排放，降低對環境的影響
	負面衝擊	未 落實製程廢棄物處理，產生大量廢棄物汙染環境，違反政府法規造成罰款及企業形象受損
循環經濟	正面衝擊	提高產品中使用可再生原料的比例，資源利用最大化
	負面衝擊	未建立完善的回收機制或再利用技術，導致產品廢棄問題，影響環境生態
客戶關係管理	正面衝擊	定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶訂單
	負面衝擊	未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任，影響訂單
勞雇關係	正面衝擊	傾聽員工聲音，達到良好的雙向溝通，以提升員工的生產效率
	負面衝擊	企業剝奪勞工權益，未盡良好溝通，引發員工抗議及離職
職場健康安全	正面衝擊	無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心
	負面衝擊	員工發生工傷，產生賠償問題，導致企業聲譽嚴重受損
人才吸引與員工福利	正面衝擊	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引優秀人才，提升企業競爭力
	負面衝擊	企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提升
人才培育	正面衝擊	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機
	負面衝擊	員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降
人權保護	正面衝擊	打造職場多元共融文化，無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高
	負面衝擊	忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升

本公司持續深化利害關係人參與，並採取雙重重大性（Double Materiality）評估原則，全面檢視各項永續議題對企業及社會造成的影響。我們針對各項議題分別進行了「正面衝擊度」與「負面衝擊度」之量化調查，藉此精確識別企業在永續路徑上的經營機會與潛在風險。綜合正面與負面的評估結果，此矩陣不僅呈現了議題的發生機率，更深入剖析了衝擊的深度與廣度。針對高度重大區域的議題，已將其納入年度核心策略。我們將透過強化正面衝擊來實現企業目標、提升整體績效，並同時針對具高度負面衝擊之風險議題，落實各項風險減緩計畫。本年度之識別結果將作為公司制定 ESG 長期藍圖的重要基石，展現我們對環境、社會及企業共榮發展的積極貢獻。

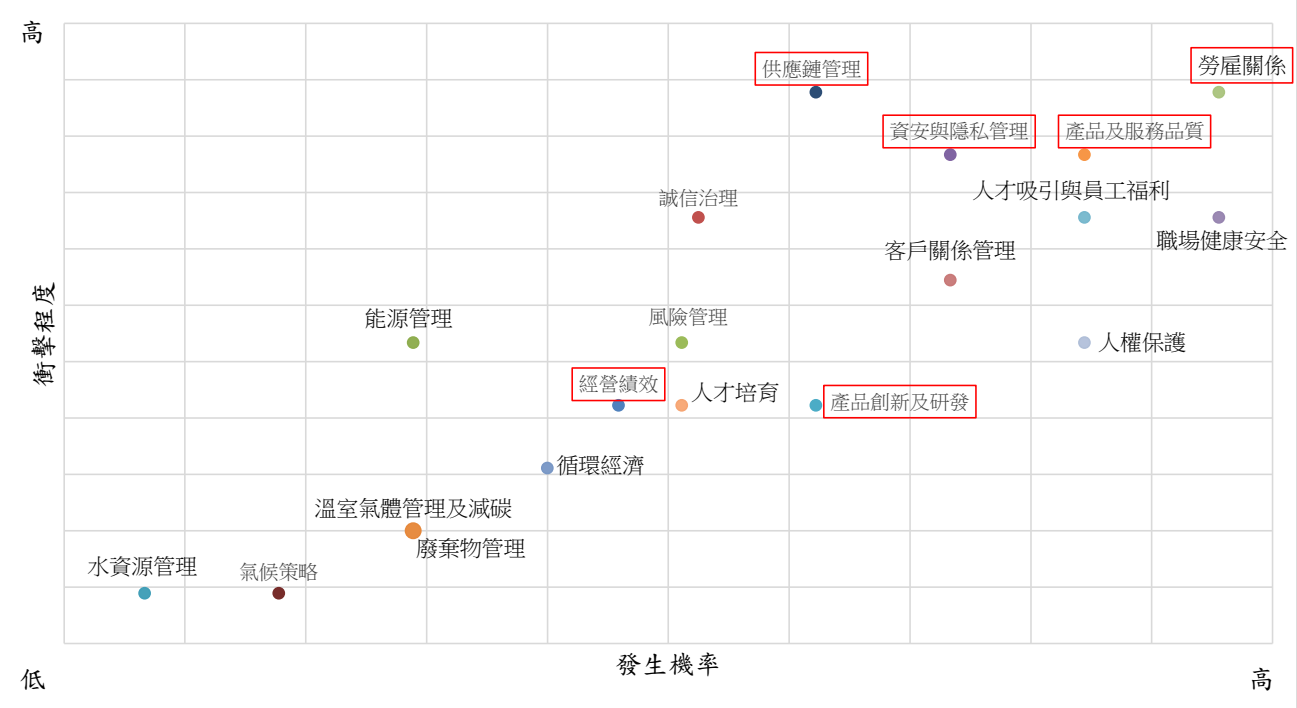


圖 2-9 正面衝擊度矩陣圖

依上圖所示，越靠近右上角區域表示該議題正面發生機率越高，正面衝擊程度也越高。數據顯示核心策略高度聚焦於價值鏈韌性與人才資本之優化，「勞雇關係」與「供應鏈管理」在影響度評估中位居首位（均為 3.89），並與「產品及服務品質」、「職場健康安全」及「客戶關係管理」共同構成矩陣右上角之高度重大區域，這反映出公司將穩健的勞資夥伴關係、嚴謹的供應商治理及卓越的品質承諾視為經營核心動能。同時，針對影響度同樣顯著的「資安與隱私管理」及「誠信治理」，本公司亦持續強化防護與合規機制。「經營績效」雖然在正面發生率的分數並非最高，但在負面衝擊評估中，財務穩健性被視為影響公司對股東創造持續價值承諾的關鍵 。因此，將其納入討論是為了展現公司如何透過穩定的財務回饋，支持環境（Environment）與社會（Social）面向的長期投入。「產品創新及研發」位居矩陣的策略成長區，身為光電顯示產業的一員，技術革新是本公司的核心 DNA，透過投入低能耗產品與 AI 應用研發，不僅能提高客戶採用意願，更是引領企業綠色轉型，達成 2050 碳中和長期目標的必然路徑。

此矩陣分佈精確勾勒出本公司以「人本、品質、韌性」為基礎的永續路徑，轉化潛在衝擊為企業轉型商機，確保在變動市場中落實長期價值創造。針對前五項重大議題進行分析並提出應對管理方案，將其視為推動企業轉型與創造長期價值的關鍵契機：

表 2-6 重大議題之正面衝擊影響分析與應對管理

對應重大議題	衝擊事件（機會）	應對措施
供應鏈管理	挑選優質供應商並建立長期共榮夥伴關係	積極推動綠色供應鏈評鑑，優先與具備永續認證的供應商合作，共同開發低碳材料，透過長期穩定合作創造雙贏，確保物料供應韌性。
產品及服務品質	提高產品品質與服務，增加客戶滿意度與訂單	落實全流程數位化品質監控，確保每一件產品符合最高標準，藉此提升客戶對品牌的信賴感，轉化為穩定的經營收益與市場占有率。
勞雇關係	傾聽員工聲音並建立良好雙向溝通，提升生產效率	建立定期座談與多元申訴管道，確保勞資資訊透明對等，透過和諧的職場氛圍激發員工創造力，進而優化整體組織運作效能。
經營績效	有效擬定短中長期永續策略，開發商機領先競爭者	結合財務穩健度與 ESG 發展目標，透過成本效益分析優化資源配置，提升股東經濟利益並強化企業在國際市場的價值回饋。
資安與隱私管理	公司資料與利害關係人資訊獲得完善保護，提升信賴	持續投入先進資安防護與加密技術，建立嚴密的個資保護制度，透過保障利害關係人的資訊安全，建立無可取代的數位信任感。
產品創新及研發	持續投入研發創新產品，提高客戶採用意願	聚焦於低耗能、高效率的智慧化技術研發（如 AI 應用），開發符合市場綠色需求的前瞻性產品，以技術力開拓新市場藍海。

依據年度負面衝擊度矩陣顯示，越靠近右上角區域表示該議題之負面影響發生機率越高，潛在衝擊程度也越顯著 。數據指出，「經營績效」與「產品及服務品質」在影響度評估中位居高位（分別為 3.61 與 3.83），並與「供應鏈管理」、「風險管理」及「資安與隱私管理」共同構成矩陣之高度重大風險區域。這反映出利害關係人高度關注市場波動、供應鏈斷鏈以及資安威脅等潛在風險對公司營運中斷所造成的衝擊。同時，針對「誠信治理」與「職場健康安全」等具備高度社會影響力之議題，本公司亦持續強化預警機制與防護技術，以確保營運不受舞弊或工傷事件之干擾 。

勞雇關係」與「職場健康安全」這兩項議題在量化圖中可能位於左下角，但將其列為**重大負面衝擊**討論，主要基於以下三個原因：

1. 法律合規的「零容忍」屬性：勞工權益與職業安全在法律層面上屬於「底線型」議題。一旦發生負面事件（如嚴重工安意外或勞資集體爭議），即便發生機率極低，其造成的後續衝擊（包含法律訴訟、鉅額賠償及停工風險）通常具有不可逆性。公司將其列入重大討論，展現了對法律合規「零失誤」的嚴謹承諾。

2. 企業聲譽的脆弱性：在當前 ESG 評價體系中，社會（Social）面向的負面消息對企

業聲譽的傷害最為直接且深遠。任何關於「剝奪勞工權益」或「職場安全疏漏」的報導，都會迅速損害客戶及投資人的數位信任。

3. 與正面衝擊的「雙重重大性」呼應：在正面衝擊分析中，這兩項議題皆位居前列（影響度達 3.78~3.89），基於雙重重大性的一致性原則，就必須被視為同等重要的負面衝擊來管理。

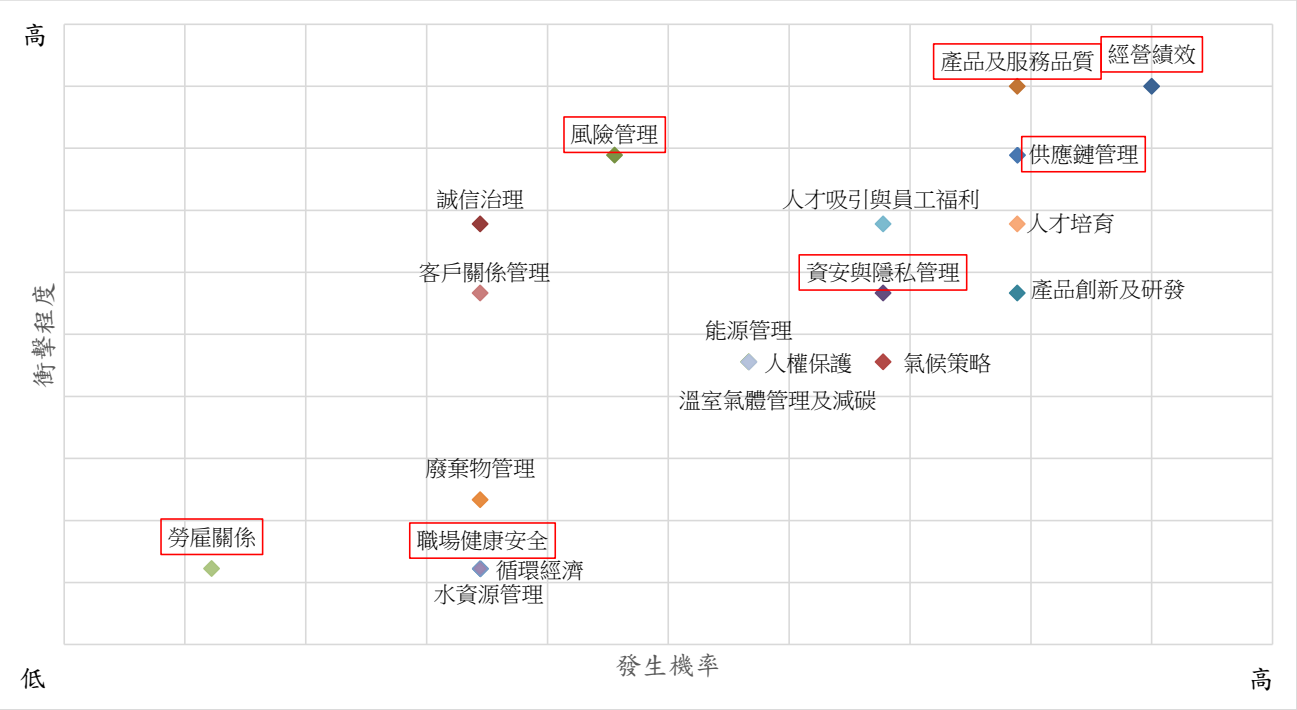


圖 2-10 負面衝擊度矩陣圖

此矩陣分佈結果精確勾勒出本公司以「合規、韌性、防禦」為核心的風險管理路徑，透過流程優化將潛在負面影響降至最低，維護營運韌性並保障所有利害關係人之長遠權益 。針對上述高度重大之負面衝擊議題，本公司已擬定嚴謹之應對管理方案（如下表），確保在變動市場中落實企業經營之穩定性。

表 2-7 重大議題之負面衝擊影響分析與應對管理

對應重大議題	衝擊事件（風險）	應對措施
經營績效	營運績效不佳，對公司財務穩健性產生衝擊，影響對股東創造持續性價值之承諾。	建立精準的財務監控與預算制度，定期進行成本效益分析，識別並改善低效或冗餘之環節，確保現金流穩定以降低財務風險。
風險管理	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運。	建立跨部門風險評估機制，定期識別潛在風險並設定減緩及調適計畫，確保在面對營運變動時具備完善的應變與復原能力。
資安與隱私管理	遭遇網路攻擊或資訊被盜，造成公司營運受到影響，產生經濟上的損失。	採用先進資安技術如加密與防火牆，定期進行安全審計與風險評估，並建立緊急對應機制，以防範未經授權的存取與數據洩漏。

產品及服務品質	產品品質不良導致失去客戶信任及產生賠償，訂單減少導致營收下降。	落實嚴謹的品質控管流程與標準作業程序（SOP），建立即時客戶回饋系統，針對異常狀況迅速採取補救措施，維護客戶信譽。
供應鏈管理	供應商品質管理不良，造成供應鏈中斷，不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單。	推動綠色供應鏈管理，對供應商進行嚴格評選與定期稽核，確保其符合環保與永續標準，並透過多元供應來源降低斷鏈衝擊。
勞雇關係	企業剝奪勞工權益，未落實良好溝通，引發員工抗議及離職。	嚴格遵循勞動法規，建立透明且暢通的雙向溝通管道，並制定合理的薪酬與福利制度，確保勞工權益獲得充分保障與尊重。
職場健康安全	員工發生工傷，產生賠償問題，導致企業聲譽嚴重受損。	建立完善的職安管理制度，定期進行職場環境檢測與安全防護設備更新，推動職業安全教育培訓，致力實現零傷害的作業環境。

2.5 策略與短中長期目標

臺龍電子身為光電顯示產業的關鍵一員，將 ESG（環境、社會、治理）視為企業韌性的核心 DNA。面對全球市場的劇烈變遷，我們不只追求財務成長，更致力於將聯合國永續發展目標（SDGs）內化為營運準則，透過技術升級與制度優化，打造具備氣候韌性與社會包容力的永續企業體。

綠色製造與技術革新 我們堅信「低碳即是競爭力」。臺龍電子導入全生命週期評估(LCA)思維，從源頭研發端即選用低環境衝擊材料，並優化製程效能以降低碳足跡。我們主動參與產業綠色標準制定，攜手供應鏈夥伴推動製程轉型，建構具備永續優勢的製造生態系。

氣候行動與環境守護 面對氣候緊急狀態，我們從「減量」與「循環」雙管齊下。除設定科學化的減碳路徑外，我們積極推動廢棄物資源化專案，致力於將營運對生態的衝擊降至最低，實踐負責任的環境公民承諾。

人才資本與社會共融 人才是臺龍電子永續經營的基石。我們致力於打造多元、平等且共融（DEI）的職場環境，透過完善的職涯發展體系賦能員工。同時，我們將關懷延伸至社區，長期投入資源支持科技教育與弱勢照護，為社會培育下一代創新人才，厚植社會共好資本。

誠信治理與價值鏈管理 誠信透明是我們不可妥協的底線。透過多元專業的董事會結構與嚴謹的風險控管機制，我們確保決策的穩健性。針對供應鏈管理，我們嚴格執行 ESG 行為準則稽核，與合作夥伴建立互信、互利的永續價值鏈。

本公司秉持永續發展理念，將環境、社會與公司治理（ESG）納入核心營運策略，致力於創造經濟價值的同時，兼顧社會責任與環境保護，並制定短、中、長期目標，以穩健步伐推動企業永續轉型。短期內將推動供應鏈的綠色轉型，促進上下游合作夥伴共同承擔環境責任；中期則聚焦於供應鏈優化與減碳行動，以提升競爭力與環境友善度；長期目標則致力於打造智慧永續企業，實現碳中和，並與全球夥伴共創更具韌性的產業生態。結合利害關係人關注之 10

項重大主題，訂定「環境永續、社會參與、公司治理」三面向短中長期目標，藉此引領公司全體穩健前行、進而實踐永續經營願景。

表 2-8 永續策略短、中、長期目標

	短期目標(2030 年)	中期目標(2040 年)	長期目標(2050 年)
環境永續 Environment	• 完成溫室氣體盤查，範疇一、二碳排較基準年減少 15% • 啟動能源轉型：建置廠區太陽能發電系統，再生能源使用率達 15%	• 範疇一、二碳排減少 25%，並啟動範疇三 (供應鏈) 盤查 • 綠電承諾：再生能源使用率達 30%	• 深度減碳: 全範疇碳排減少 50% • 再生能源使用率達 50% 以上
社會參與 Social	• 職場安全：維持重大工傷 0 件 • 供應鏈管理：100% 關鍵一階供應商簽署《供應商行為準則》(RBA 精神)	• 多元共融：女性主管比例 30% 以上，落實同工同酬 • 社區共好：成立企業志工隊，建置常態性員工公益參與機制 • 韌性供應鏈：完成 80% 供應商 ESG 稽核，協助供應商進行碳盤查	• 幸福企業：成為產業「最佳雇主」標竿，實現零職場歧視與騷擾 • 社會影響力：建立長期的產學合作生態系，培育電子產業下一代人才 • 責任採購：達成 100% 無衝突礦產採購，建立具備氣候韌性的供應鏈體系
公司治理 Governance	• 資訊揭露：每年發布依循 GRI 準則與 SASB 標準的永續報告書 • 風險管理：成立隸屬董事會的「永續發展委員會」，每季檢核 ESG 進度	• 氣候治理：導入 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構，量化氣候風險財務影響 • 數位治理：全面導入 ERP/MES 系統整合 ESG 數據，實現可視化管理	• 永續薪酬：將高階主管薪酬與 ESG 績效指標 100% 連動

第3章 公司治理

3.1 公司治理架構

董事會是本公司的最高決策與監督機構，負責制定公司策略方向、監督經營績效，審核與監督企業營運中可能對經濟、環境與社會造成的重大衝擊風險，並確保公司運作符合法令規範及股東利益。董事會由董事組成，代表股東的利益進行決策和監督。作為公司治理的核心，其職決策方式主要是透過召開會議，集體討論並投票決定公司的重要事項。此外，董事會也會與公司高階主管保持密切溝通，確保公司策略的有效執行和實現。在董事會之下設置最高管理階層，由總經理室負責公司整體營運，負責公司各部門之日常管理與執行，並統籌識別、評估、積極應對各項潛在風險與機會。

對於公司永續發展相關的治理雖未建立功能性委員會層級之永續發展委員會，本公司2024 年由總經理室轄下成立永續發展推動小組，下面有四個小組分別是公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組，負責執行永續發展政策之推動，每年至少召開1 次會議，審查公司及相關管理方針與具體推動計劃成效，本公司亦已開始評估建立永續發展會之功能性委員會，未來將依據法規於董事會轄下成立永續發展委員會。



圖 3-1 公司治理架構圖

3.1.1 董事會成員

為確保企業穩健成長與永續經營，本公司嚴格依循國際最佳實務標準，建構起完善且高效能的董事會治理架構。此架構是公司治理的核心，旨在保障決策的客觀性、專業性與透明度。本公司董事會由十一位成員組成，其中包含七位一般董事及四位獨立董事，獨立董事比例已達「上市上櫃公司治理守則」標準，有效提升董事會決策的獨立性與專業性。董事任期為三年，董事的選任採取候選人提名制，經股東常會公開表決選任，確保提名與遴選過程的公平、公正與透明。

臺龍電子董事會目前為第 18 屆，由許采彤擔任董事長，且並非經營團隊成員，並無兼任行政作業以確保企業運作之獨立性。本屆董事會共有十一位成員，七位一般董事及四位獨立董事，佔全體董事 36%，任期皆為三年；而審計委員會有 4 位成員，100% 為獨立董事；薪酬委員會則有 4 位成員，100% 為獨立董事。

表 3-1 董事會成員名單

職 稱	姓名	選任日期	任期	初次選任日期	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	許采彤	2024.06.24	3 年	2017.06.20	光隆家商資訊管理科畢業	景旺國際有限公司董事長 豐裕投資顧問股份有限公司監察人
董事	景旺國際有限公司 代表人:舒逸豪	2024.06.24	3 年	2015.06.25 2016.11.11	淡江大學會計系畢業	本公司總經理
董事	景旺國際有限公司 代表人:陳志龍 「註 1」	2024.06.24	3 年	2015.06.25 2017.03.06	黎明技術學院化工科畢業	廣盈新能源集團有限公司總裁 瑞龍加油站董事長 恒龍電子有限公司董事 金錄投資有限公司董事 彩崴有限公司 董事 旭拓有限公司 董事 豐裕投資顧問股份有限公司董事長 順心實業有限公司董事長
董事	景旺國際有限公司 代表人:陳威圖 「註 2」	2025.12.24	3 年	2025.12.24	萬能科技大學營建科技系室內設計與管理組畢業	口圖築夢室內裝修工程有限公司
董事	億銀開發份股份有限公司 代表人:溫聖東	2024.06.24	3 年	2017.06.20 2018.06.22	淡江大學經濟系畢業	廣洋股份有限公司董事長
董事	陳曉菁	2024.06.24	3 年	2020.06.23	桃園大興高工資料處理科畢業	瑞龍加油站董事 豐裕投資顧問股份有限公司董

						事
董事	趙志峰 「註 3」	2024. 06.24	3 年	2017.06.20	大興工商電機畢業	良穩國際股份有限公司監察人
董事	劉明龍	2024. 06.24	3 年	2000.06.30	成功大學電機工程研究所	八均科技股份有限公司總經理 傢龍國際股份有限公司總經理與董事
獨立董事	李永誠	2024. 06.24	3 年	2016.06.21	大葉大學事業經營研究所 EMBA 班	勇原工程股份有限公司總經理
獨立董事	張清惠	2024. 06.24	3 年	2021.07.15	美國堪薩斯州立大學會研所	保綠資源股份有限公司副董事長 鼎泰豐投資股份有限公司董事長 KY-光麗董事 鷺鳴國際股份有限公司 稷瑁鈞資產管理股份有限公司董事
獨立董事	陳亮佑	2024. 06.24	3 年	2021.07.15	東吳大學法律系畢業	陳亮佑律師事務所律師
獨立董事	蘇忠淦	2024. 06.24	3 年	2024.06.24	輔仁大學經濟學系	法務部調查局調查員 調查官 調查組長 調查專員

註 1：景旺國際有限公司代表人:陳志龍於 114 年 12 月 24 日解任

註 2：景旺國際有限公司代表人:陳威圖於 114 年 12 月 24 日就任

註 3：董事趙志峰於 114 年 12 月 23 日解任

為了持續優化治理品質，本公司已建立董事會績效評估機制，依據辦法每年至少實施一次自評與內部評鑑，全面檢討董事會的運作效能。在薪酬制度方面，設有薪資報酬委員會，負責審核董事與高階管理團隊的薪酬，確保薪酬政策具有市場競爭力，且與公司長期發展目標及風險控管原則保持一致性。為呼應性別平等與和平正義的目標，本公司持續推動董事會與高階管理階層的多元化組成，積極考量專業背景、性別比例、國際經驗等多重面向，致力於打造一個具備包容性的工作環境，確保所有成員能公平參與公司治理與決策機制。

3.1.2 董事會運作

董事會的執行規範主要是透過制定和執行議事規則，確保公司決策的公正、透明和合法。董事會負責審批公司的策略規劃、重大投資項目、高階主管的任免等重要事項，同時對公司的日常營運進行監督與指導。

首先『會議召開』，董事會應按照公司章程與相關法規，定期召開會議，例如每季或每半年一次，以確保公司運營符合治理標準。在遇到重大決策或緊急情況時，董事會可召開臨時會議，並需提前通知所有董事，確保每位董事有充足時間準備相關議題。會議議程應清楚明確，並提供相關資料，以促進有效討論與決策。本公司 2025 年董事會開會出席紀錄如下表：

表 3-2 2025 年董事會出席統計表

職稱	姓名	開會次數	實際出(列)席次數	委託出(列)席次數	實際出(列)席率(%)	委託出(列)席率(%)
董事長	許采彤	7	7	0	100%	0%
董事	景旺國際代表人舒逸豪	7	7	0	100%	0%
	景旺國際代表人陳志龍「註 1」	7	4	0	57.14%	0%
	景旺國際代表人陳威圖「註 2」	0	0	0	0	0%
	億銀代表人溫聖東	7	7	0	100%	0%
	陳曉菁	7	6	1	85.71%	14.29%
	趙志峰「註 3」	7	5	0	71.43%	0%
	劉明龍	7	7	0	100%	0%
獨立董事	李永誠	7	7	0	100%	0%
	張清惠	7	7	0	100%	0%
	陳亮佑	7	5	2	71.43%	28.57%
	蘇忠淦	7	7	0	100%	0%

註 1：景旺國際有限公司代表人:陳志龍於 114 年 12 月 24 日解任

註 2：景旺國際有限公司代表人:陳威圖於 114 年 12 月 24 日就任

註 3：董事趙志峰於 114 年 12 月 23 日解任

其次『利益迴避』，當董事涉及個人利益或與關聯企業有利益衝突時，應主動申明，並在相關決策過程中迴避表決，以確保決策的公平性與公正性。此規範適用於董事本人的投資、家族企業或與公司有業務往來的合作夥伴，防止濫用職權影響公司利益。

此外『資訊透明』，董事會的所有會議紀錄、決議事項及關鍵討論內容應妥善保存，並在適當情況下向股東、監管機構或公眾披露，以維持資訊透明度。這不僅有助於提高公司治理的信任度，也能確保決策過程的可追溯性。財務報告、營運計畫及其他重要資訊應定期發布，並確保董事會成員能夠及時獲取必要資訊，以做出正確決策。

表 3-3 董事會執行規範

項目	規範內容
會議召開	董事會應定期召開，必要時可召開臨時會議，並應提前通知所有董事。
利益迴避	董事涉及個人或關聯企業利益時，應主動申明並迴避相關決策。
資訊透明	會議紀錄、決議事項應妥善保存，並依規定向股東或監管機構披露。

3.1.3 董事會職能提升與績效評估

董事會成員持續進修: 為強化董事會成員之專業素養與決策品質，並積極掌握國內外公司治理及永續發展趨勢的演進，本公司每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程。透過深化對經濟、社會與環境（ESG）議題的認知，賦予董事成員更敏銳的決策能力，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力，充分發揮引領公司策略與落實職務監督之效。全體董事於任期間均積極參與相關課程，確保持續接軌國際治理體系。

表 3-4 董事會成員進修狀況

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	進修課程	進修時數
董事長	許采彤	2025/11/11	社團法人中華公司治理協會	競爭力 VS 生存力.ESG 趨勢與策略	3
法人董事	舒逸豪	2025/11/11	社團法人中華公司治理協會	競爭力 VS 生存力.ESG 趨勢與策略	3
法人董事	溫聖東	2025/11/11	社團法人中華公司治理協會	競爭力 VS 生存力.ESG 趨勢與策略	3
董事	陳曉菁	2025/11/11	社團法人中華公司治理協會	競爭力 VS 生存力.ESG 趨勢與策略	3
董事	劉明龍	2025/11/11	社團法人中華公司治理協會	競爭力 VS 生存力.ESG 趨勢與策略	3
獨立董事	李永誠	2025/11/11	社團法人中華公司治理協會	競爭力 VS 生存力.ESG 趨勢與策略	3
獨立董事	張清惠	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	蘇忠淦	2025/11/11	社團法人中華公司治理協會	競爭力 VS 生存力.ESG 趨勢與策略	3

董事會績效評估機制: 臺龍電子為落實精進公司治理，並優化董事會運作效率，已制定嚴謹之「董事會績效評估辦法」。每年第一季針對前一年度進行內部評估，由董事成員填寫自評問卷，範圍涵蓋整體董事會、個別董事及功能性委員會，績效評估之衡量項目，包含: 對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制，這五大面向。2025 年董事會內部評鑑結果如下:

表 3-5 2025 年董事會績效評估結果

評估週期	每年一次	每年一次	每年一次
評估日期	2025 年 1 月 1 日到 2025 年 12 月 31 日	2025 年 1 月 1 日到 2025 年 12 月 31 日	2025 年 1 月 1 日到 2025 年 12 月 31 日
評估方式	內部自評	內部自評	內部自評
評估範圍	個別董事成員	董事會績效	功能性委員會績效
評估結果	平均 96.73 分	平均 97.5 分	平均 92.4 分

3.1.4 審計委員會

在現代企業治理架構中，審計委員會扮演著舉足輕重的核心角色。本公司設立審計委員會之初衷，旨在透過高度專業且獨立的監督機制，確保財務資訊揭露的準確性、合法性與即時性。委員會的核心使命在於引導公司遵循最嚴謹的國際會計準則與內部控制規範，從源頭防範潛在財務風險，並在變動的市場環境中強化內部稽核程序與風險管理系統的韌性。這不僅是維護股東權益與建立利益相關方信任的基石，更是提升企業運營透明度、實踐企業社會責任的關鍵路徑。

本公司審計委員會之組成高度重視「專業多元化」與「獨立性」。目前第二屆委員會由四位具備卓越資歷的獨立董事組成，其專業範疇橫跨財務、會計、法律及高階經營管理。委員會的主要職責涵蓋了多個維度：除了嚴格監督財務報表編製程序的正確性與內部控制制度的有效性外，亦負責核閱經理人與員工之獎酬方案，以確保激勵機制與長期股東價值掛鉤。此外，委員會對於子公司資金運用狀況、重大資產交易案，以及日益受到國際關注的「永續發展（ESG）相關內控與揭露事項」進行嚴密審查，確保公司在追求經濟效益的同時，亦兼顧合規與永續經營。

2025 年共召開六次會議，通過多項重要決議案，包括：詳盡審閱年度個體及合併財務報告，確保會計資訊品質；嚴謹核閱內部控制制度聲明書，確認組織防線之完備；針對會計師事務所內部職務調整，專業評估後通過簽證會計師之更換案；此外，為因應最新法規趨勢，主導修訂了「內部控制制度」與「內部稽核制度」，優化治理層級之規範。截至 2025 年 12 月 31 日，第二屆審計委員會由四位獨立董事擔任，其詳細經歷、學歷及專業特長資料如下表所示：

表 3-6 審計委員會成員名單

職稱	姓名	就任日期	專業資格與經驗
獨立董事	李永誠	113.06.24	具備商務及公司業務所須之工作經驗。 主要學歷：大葉大學事業經營研究所 EMBA 班。 主要經歷：勇原工程股份有限公司總經理。
獨立董事	張清惠	113.06.24	具備商務、財務、會計及公司業務所須之工作經驗。 主要學歷：美國堪薩斯州立大學會研所。

			主要經歷：中華開發信託公司投資處、美格科技股份有限公司董事兼執行副總、台灣鐵品副董事長。
獨立董事	陳亮佑	113.06.24	具備商務、法務及公司業務所須之工作經驗，並為律師經國家考試及格領有證書。 主要學歷：東吳大學法律學系。 主要經歷：桃園地方法院檢察署公訴組檢察官、桃園市公所國家賠償事件處理委員。
獨立董事	蘇忠淦	113.06.24	具備商務、法務及公司業務所須之工作經驗並為考試院特種考試司法院部調查局調查人員考試乙等及格證書。 主要學歷：輔仁大學經濟學系。 主要經歷：法務部調查局調查員、調查官、調查組長、調查專員。

3.1.5 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會的設立目的是確保公司高階管理層的薪酬政策能夠激勵並與公司的長期戰略目標相一致。委員會負責審議及設計管理層的薪酬結構與獎懲機制，並確保其符合市場競爭力，同時符合公司績效與可持續發展的需求。薪資報酬委員會的運作確保了公平、公正與透明的薪酬政策，有助於吸引並留住頂尖人才，並提升公司整體的運營效率。其核心職責包括評估個別人員的績效表現、訂定合理且具激勵效果的薪酬方案，以及確保薪酬與獎酬安排的透明性及公平性。薪資報酬委員會須定期檢視薪酬政策及執行狀況，並考量市場薪酬水準、公司財務績效及風險承受能力，以提供專業建議供董事會決策參考，最終達到吸引並留任優秀人才、激勵高績效並平衡利益相關者需求的目標。本公司之薪資報酬委員會總共四人，其成員資料列表如下所示：

表 3-7 薪資報酬委員會成員名單

職稱	姓名	就任日期	專業資格與經驗
獨立董事	李永誠	113.06.24	具備商務及公司業務所須之工作經驗。 主要學歷：大葉大學事業經營研究所 EMBA 班。 主要經歷：勇原工程股份有限公司總經理。
獨立董事	張清惠	113.06.24	具備商務、財務、會計及公司業務所須之工作經驗。 主要學歷：美國堪薩斯州立大學會研所。 主要經歷：中華開發信託公司投資處、美格科技股份有限公司董事兼執行副總、台灣鐵品副董事長。
獨立董事	陳亮佑	113.06.24	具備商務、法務及公司業務所須之工作經驗，並為律師經國家考試及格領有證書。 主要學歷：東吳大學法律學系。 主要經歷：桃園地方法院檢察署公訴組檢察官、桃園市公所國家賠償事件處理委員。
獨立	蘇忠淦	113.06.24	具備商務、法務及公司業務所須之工作經驗並為考試院特種考試司法院部調查局

董事			調查人員考試乙等及格證書。 主要學歷：輔仁大學經濟學系。 主要經歷：法務部調查局調查員、調查官、調查組長、調查專員。

3.1.6 永續發展推動小組

本公司先於 2024 年時由總經理室轄下成立永續發展推動小組，下面有四個小組分別是公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組，之後擬將依據法規設立永續發展委員會。

表 3-8 永續發展推動小組開會明細

	姓名	職稱	實際開會次數	實際出席次數
副總經理	高宏成	副總經理	1	1
公司治理	高宏成	副總經理	1	1
永續環境	孫聖洋	高級專員	1	1
社會公益	梁興漢	資深專員	1	1
資訊揭露	高慧娟	資深專員	1	1

永續發展推動小組的主要功能是協助總經理室推動公司在環境、社會及公司治理（ESG）方面的策略規劃與執行，以實現企業的永續發展目標。其核心職責包括制定並監督永續發展政策、目標與行動計畫，涵蓋氣候變遷應對、碳排放管理、資源節約、員工福利、供應鏈管理及社會公益等議題。需定期檢視永續發展績效指標的達成情況，評估與利益相關者之間的互動及其需求回應，並確保永續發展策略與公司整體營運目標相符。此外，永續發展推動小組需編制永續報告書或相關披露文件，提升資訊透明度，並向董事會提供永續相關建議，以促進公司在經濟效益與社會責任之間的平衡，創造長期價值與競爭力。

3.2 誠信經營

為了進一步提升治理效果、落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及利害關係人之期待，本公司將制定合規監控程序，不定期檢查公司的政策和操作是否符合最新的法律法規，以保持內部控制的有效性。同時，公司要求全體員工遵守員工誠信條款，此條款明確規範員工在執行職責過程中的行為準則，包括避免接受不正當利益、保護公司資產及維護資訊安全。公司亦加強對管理階層舞弊防範的機制，針對潛在舞弊風險制定檢測與應對策略，並確保內外部稽核機

制能及時揭露及處理相關問題。以下是公司針對誠信經營的執行方針及具體事項；



圖 3-2 誠信經營執行方針

表 3-9 誠信經營具體事項

對象	具體事項
董事會	1. 每年進行內部稽核，確保公司制度落實誠信原則，並強化風險控管機制。 2. 若發現違反誠信條款的行為，立即採取糾正措施，確保企業營運符合誠信標準與法規要求。
供應鏈 (客戶、供應商)	1. 合約中納入誠信條款，明確禁止任何形式的回扣、不正當交易或損害雙方利益的行為。 2. 定期審查供應鏈合規性，確保合作夥伴符合誠信經營標準，若有違規行為，將依合約規定處理。
高階主管	1. 在管理會議中強調誠信經營的重要性，要求高階主管以身作則，帶頭落實企業誠信文化。 2. 不定期檢視內部管理制度，確保決策過程符合公平、公正、透明的原則，避免利益衝突。
員工	1. 入職時簽署誠信承諾書，確保員工理解並遵守企業道德規範。 2. 持續透過內部宣導與培訓，加強員工對誠信原則的認識，並確保所有業務行為符合法規與公司規範。

3.2.1 內部稽核

本公司內部稽核為獨立單位，直接隸屬於董事會，內部稽核單位配置專任稽核主管及稽核職務代理人員共計 2 人，稽核主管人員任免、考核與薪酬依法令規定經審計委員會同意任免、薪酬經薪資報酬委員會同意，並提報董事會通過。

內部稽核運作主要是依據公司內部控制制度規章進行內部稽核，以支持誠信經營和提升內部控制效能為核心，範圍包涵公司所有作業及其子公司，內部稽核單位獨立於營運部門，直接向董事會報告，確保其公正性與有效性。主要稽核工作是依據董事會通過的稽核計畫稽核各部門內部控制制度之執行情形及提出改善建議。整個內部稽核流程如下圖所示：



圖 3-3 內部稽核作業流程圖

內部稽核單位應根據董事會指導和公司治理要求，設定內部稽核的目標，並且擬定年度稽核計畫；依據董事會批准的年度稽核計畫，針對公司及其子公司各部門的內控制度進行檢查與評估，範圍涵蓋所有業務流程與活動。稽核過程包括資料收集、風險評估、內控制度的執行情況檢視，以及針對發現的問題提出改進建議。必要時，內部稽核亦進行專案稽核或覆核，確保內控制度符合誠信經營的要求與最新法規。稽核結果定期向董事會和審計委員會報告，並監督改進措施的落實，藉此強化風險管理與營運透明性，提升內部控制有效性，確保公司在快速變動市場中具備持續競爭力。在2025 年度，本公司稽核團隊展現了高度的自我要求與學習熱忱，累計完成 2 人次、總計達 24 小時 的專業持續進修訓練課程，符合公開發行公司內部稽核人員進修時數之法定要求，更實質提升了查核工作的深度與廣度。

在稽核執行成效層面，稽核室秉持獨立、客觀之精神，嚴格落實年度稽核計畫。本年度總計執行 61 項 涵蓋各營運範疇的稽核作業，查核重點包括財務報告精確性、營運流程合規性以及資產安全性。盤點整年度查核結果，並未發現任何重大內部控制缺失或異常事項，充分展

現了本公司內部控制制度的穩定性與落實程度，更體現了稽核作業在防範營運風險、保障股東權益及驅動企業永續經營上的具體貢獻。

3.2.2 反貪腐執行與訓練

本公司致力於建立廉潔經營的企業文化，公司不定期舉辦反貪腐教育與訓練，提升員工對相關法律規範與合規要求的認識，並加強執行力與監督機制，從而減少腐敗風險，維護企業誠信與社會責任的承諾。報導期間內，公司無任何發生貪腐事件。若發生貪腐事件，將由專責稽核單位以保密方式進行調查，調查工作完成後來，由調查人員作成調查報告，進行內部懲處，並於必要時提出法律追訴。

本公司設立檢舉信箱及專線，提供內部及外部利害關係人檢舉違規行為的平台。檢舉案件均由專責小組處理，確保公平、公正與保密性。檢舉的整個過程，包括檢舉受理、調查過程與結果報告都以電子方式保存書面文件五年。而在保存期限未屆滿前，如發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結為止。為了保護檢舉人，本公司對檢舉人採取匿名保護機制，亦承諾對檢舉人採取適當之保護措施保 護其個人資料及隱私，避免遭受不當處置及傷害，以鼓勵檢舉人勇於揭發不當行為。

表 3-10 檢舉途徑

✉	檢舉信箱： Nicole-c@tai-lon.com	☎	專線：02-2277-2828#273 負責人：稽核室經理陳惠娟

3.3 法令遵循

臺龍電子承諾遵循永續發展原則，確保營運符合環境、社會及治理（ESG）標準。我們建立補救機制，以降低業務對社會與環境的負面影響，並確保即時應對與改善。此外，我們嚴格遵循相關法規與合規要求，確保企業營運透明、負責任，並持續提升治理效能。

3.3.1 性別平等法遵循情況

本公司嚴格遵循《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》及其他相關法規，致力於維護員工的基本權益，促進職場性別平等與尊重。公司建立並不定期更新內部性別平等政策，確保所有員工在招聘、升遷、薪酬及工作環境中不受性別、性傾向或性別認同的歧視。同時，公司設立透明且便捷的申訴與調查機制，針對任何形式的性別歧視或性騷擾行為，確保申訴人能在保密與公正的原則下獲得即時處理。公司每年不定期舉辦性別平等教育與性騷擾防治訓練，提升全體員工的法規意識與尊重多元文化的能力，致力於營造包容、安全的職場環境，展現公司對法

規遵循與社會責任的堅定承諾。

3.3.2 公司治理法規遵循情形

根據「上市上櫃公司治理實務守則」建立良好的公司治理制度及建置有效的公司治理架構，嚴格遵循相關法規與規範，確保公司運營的透明度與合規性，並定時於公開資訊觀測站揭露資訊。本公司亦持續關注法規變化，定期檢視內部政策與作業程序，確保符合法規要求，並促進股東權益保障與利害關係人價值共創。

3.3.3 重大違規事件

經過調查統計，公司在 2025 年於財務與會計、法令與合規、內控與風險、資訊揭露與透明度、倫理與企業社會責任皆無違規支付罰款事件。

表 3-11 違規違法事件統計表

項目	違規/違法事件明細	有/無	事由	應對措施
1) 財務與會計違規	財務報表不實（如誇大收益、隱瞞虧損）	X	X	無此情形
	內線交易與利益衝突	X	X	無此情形
	賄賂與不當財務行為	X	X	無此情形
2) 法令與合規違規	未遵守公司法	X	X	無此情形
	未遵守證券交易法等法規	X	X	無此情形
	反壟斷與不公平競爭行為	X	X	無此情形
	環境勞動法違規（如未符合 ESG 要求）	X	X	無此情形
3) 內控與風險管理	未建立或執行有效的內部控制制度	X	X	無此情形
	未適當管理風險，導致重大營運或財務損失	X	X	無此情形
	內部稽核與監督機制失效	X	X	無此情形
4) 資訊揭露與透明度違規	未依規定揭露財務與非財務資訊	X	X	無此情形
	誤導投資人或隱瞞重大風險	X	X	無此情形
	不當處理顧客與員工個資，違反隱私權規範	X	X	無此情形
5) 倫理與企業社會責任	不當對待員工，如歧視、騷擾、性平或強迫勞動	X	X	無此情形

	環境污染或違反可持續發展承諾	X	X	無此情形
	供應鏈管理不善，導致人權或合規問題	X	X	無此情形

3.4 資訊揭露與安全

在公司治理的架構下，「資訊揭露與安全」是建立投資人信任、維持公司誠信、並強化風險控管的核心要素。針對本公司應該從以下幾個面向著手，以提升資訊揭露的透明度與資訊安全的防護力：

一、資訊揭露（Information Disclosure）

1. 遵循法規與準則：
   - 依據《證券交易法》、《公司法》及台灣證券交易所的《公司治理實務守則》辦理，定期揭露財務報表、年報、重大訊息等。
   - 主動揭露非財務性資訊，如永續發展（ESG）報告、供應鏈管理、風險控管策略等。
2. 提升資訊透明度
   - 重要會議紀錄（如董事會、股東會）應詳實公開，利害關係人能清楚掌握決策依據與結果。
   - 建立「投資人關係專區」，以清晰語言傳達公司經營狀況、策略方向與未來展望。
3. 即時揭露重大訊息
   - 依「公開資訊觀測站」規範，在第一時間揭露對股價或股東權益有重大影響的事件（如合併、訴訟、高層異動等）。
   - 建立內部申報機制，由合規部門把關資訊一致性與合法性。

二、資訊安全（Information Security）

1. 建構資安管理制度
   - 參照國際標準（如 ISO 27001）建立資訊安全管理系統（ISMS）
2. 強化技術防護機制
   - 加強防火牆、入侵偵測系統（IDS/IPS）、資料加密等技術層級防護。
   - 對關鍵業務系統實施多層驗證、存取控制與備份機制。

3. 建立資安文化與應變機制

- 定期對員工進行資安教育訓練，提升資安意識。
- 擬定資安事件通報流程與應變計畫（如勒索病毒、資料外洩等情境模擬）。

三、與公司治理結合

1. 董事會監督角色強化

- 成立風險管理與資訊安全委員會，定期檢視資安政策及成效。
- 評估資訊揭露對聲譽與法律風險的影響，主動介入重大揭露事件。

2. 內控與稽核整合

- 內部稽核單位應將資訊揭露與資安列為年度重點稽核項目。
- 強化與法遵、法務、IT 部門的協作，打造風險預警系統。

公司致力於建立全面的資訊安全管理體系，部署防火牆與入侵防禦系統來監控與防範網路攻擊，保護內部網路安全。所有電腦設備均與雲端（NAS）系統連線，並實行帳號密碼個人化管理，以確保資料存取的安全性和追蹤性。並且定期備份重要資料，並制定災難復原計畫，確保在系統崩潰或資料遺失時能快速恢復運作。公司的管理部定期向全體員工傳送資訊安全相關郵件，內容涵蓋實用的安全建議，藉由此提醒措施有效增強員工的資訊安全意識，降低潛在風險。實際措施如下：

表 3-12 公司資訊安全執行現況

公司資訊安全執行現況
1. 導入以 ISO 27001 為參考依據的資安管理流程，確保資訊安全流程符合相關規範。
2. 確保離開座位時登出電腦與雲端系統。
3. 配合 windows、軟體更新、修補漏洞保護電腦安全，勿自行將系統自動更新關閉。
4. 警惕並避免開啟來路不明的電子郵件，以防範網絡釣魚攻擊。
5. 禁止使用點對點互聯(P2P)軟體及 tunnel 相關工具下載或提供分享檔案。
6. 重要數據實施加密處理，防止未經授權的存取與洩漏。

第4章 環境保護

4.1 環境永續

在氣候變遷與環境退化成為全球共同挑戰的時代，本公司深知企業的營運成長不應以消耗自然資源為代價。我們堅定地致力於在企業發展與環境保護之間取得長期的動態平衡，將「環境永續」視為核心競爭力的一環。為了與國際永續趨勢無縫接軌，本公司全面採用四大國際權威準則作為指導架構，包括**全球報告倡議組織（GRI）**的報導原則、永續會計準則委員會（SASB）的產業特定指標、金融穩定委員會（FSB）發布的氣候相關財務揭露（TCFD）建議書，以及聯合國永續發展目標（SDGs）。此外，我們嚴格遵循金管會及台灣證券交易所針對上市公司制定的「永續報告書編製與申報規範」，建立起一套全面、透明且具備可問責性的永續發展架構。透過這套標準化管理，本公司不僅能與國際永續價值對標，更能滿足本地利害關係人對企業社會責任的期待。

為了落實永續承諾，本公司建立了系統化的治理機制，正式設立「永續發展推動小組」。該小組作為公司內部推動環境保護的樞紐，負責監督各項永續計畫的進度、資源配置及績效達成情況。我們依循 GRI 3：重大主題標準，透過嚴謹的內部評估機制與利害關係人溝通機制，精確識別出對企業營運及利害關係人最具顯著影響的四大核心議題:「能源管理與碳中和」、「水資源管理」、「廢棄物與循環經濟」及「氣候變遷風險管理」。我們將這些議題整合至日常營運體系中，透過定期收集生產數據與量化監測，進行深入的環境影響評估，力求將企業活動對生態環境的負面衝擊降至最低，從源頭落實低碳排放的永續生態系統。

針對日益嚴峻的氣候變遷議題，本公司不僅將其視為管理挑戰，更視為推動產業升級的戰略契機。我們參酌 TCFD 的揭露架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向，動態評估氣候風險對財務與營運的潛在影響。在短期層面，我們密切關注能源價格波動及各國政府監管政策趨嚴（如碳費、碳稅）帶來的營運成本上升；在中期層面，我們評估國際供應鏈去碳化趨勢對產品競爭力的影響，積極因應客戶對於綠色低碳產品的需求；在長期層面，我們則著眼於極端氣候事件可能對生產基地穩定性及全球物流鏈造成的物理性威脅。為了化風險為機會，本公司將新能源技術研發、節能設備導入以及與綠色供應鏈夥伴的深度協作納入公司長期戰略方針，藉由技術創新與管理優化，提升企業在綠色經濟時代的應變韌性。

在資源管理方面，本公司秉持科學化、數據化的原則，透過跨部門的專業評估會議與盤查量化分析，精準掌握各生產環節的資源耗用情況。永續發展推動小組定期核實這些數據，確保我們能系統性地理解生態永續對現今光電產業的重要性，並據此制定精準的對策。在生物多樣性保護與當地社區和諧方面，本公司展現了極大的責任感。我們優先採用低汙染製程與符合環保標章的原材料，並嚴格落實各項環境監測計畫，確保所有生產據點均能優於法規要求，致力於打造一個企業與環境和諧共榮的社會。

身為全球產業價值鏈的重要參與者，為應對全球產業綠色轉型的壓力，我們將具體目標轉化為行動準則，制定了清晰且可衡量的減碳藍圖。本公司制定之首階段永續發展減碳目標為 2030 年達成溫室氣體（包含範疇一與範疇二）減量 15%。 這一目標的達成，將仰賴於我們持續投入綠色能源採購、提升機台設備能源轉換效率以及落實全方位的節能減排計畫。本公司將持續與供應鏈夥伴、投資人及社會大眾攜手合作，透過透明的資訊揭露與紮實的環境管理行動，穩健邁向綠色永續的未來。

4.2 氣候變遷管理(TCFD)

本公司深知氣候變遷對全球生態及企業營運帶來的嚴峻挑戰，為積極回應國際永續趨勢及《氣候變遷因應法》，我們參考氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）之架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大維度，建立系統性的氣候應對機制。

4.2.1 氣候治理 (Governance)

本公司將氣候變遷視為長期經營的重大風險議題，並建立由上而下的治理架構以落實監督權責。在執行層面，由各職能部門進行初步的氣候風險描述與影響評估，並依據業務特性擬定相應的管控策略。這些評估成果經由總經理室轄下之「永續發展推動小組」審議議定後，定期向管理階層與董事會進行報告。此機制確保了最高治理層級能精確掌握氣候風險現況，並依據外部環境變動採取有效的應對措施。董事會作為氣候議題之最高決策單位，負責審查年度減碳目標及相關資源配置，確保氣候策略與公司長期經營目標相一致。



圖 4-1 氣候治理結構

4.2.2 氣候策略與風險辨識 (Strategy)

為有效管理氣候相關風險及轉型契機，本公司積極導入 TCFD 揭露框架，由各職能部門組成氣候變遷專責小組，針對產業特性、國內外政策法規（如《氣候變遷因應法》、碳費徵收趨勢、淨零轉型路徑）進行深入篩選。我們深知專業認知為風險管理的基礎，因此安排同仁至外部參加教育訓練課程，課程涵蓋全球風險趨勢、TCFD 建議之評估架構及氣候情境設定分析，有效提升全員對氣候衝擊的識別能力與韌性意識。

本公司建立了一套標準化的氣候風險與機會鑑別流程，透過「由下而上」的彙整與「由上而下」的決策，落實系統化管理：

- Step 1：設定氣候變遷情境：參考國際能源總署（IEA）或政府間氣候變化專門委員會（IPCC）之升溫情境，模擬不同年度（如 2030、2050）之法規壓力與實體氣候變化。
- Step 2：評估營運環境影響：由各部門依據情境設定，深入分析生產製造、供應鏈穩定度及財務成本（如能源成本調升）之潛在影響程度。
- Step 3：鑑別氣候風險與機會：針對高風險、高衝擊之項目進行排序，區分為「轉型風險」、「實體風險」與「氣候機會」，並由永續發展推動小組討論相應之因應策略及指標目標，作為年度氣候管理之具體行動措施。

透過此三步驟流程，本公司得以將氣候議題對接營運實務，將潛在風險轉化為「產品創新及研發」之綠色轉型動能。針對本年度識別之核心議題，我們已擬定相關因應計畫（如下表所示），確保企業在氣候緊急狀態下，能持續創造穩健的環境與經濟價值。

表 4-1 氣候變遷風險與機會識別及管理措施

類別	氣候議題項目	潛在財務與營運衝擊描述	應對管理措施
轉型風險 (Policy & Legal)	政策與法律：強化排放量報導義務與碳費徵收與法規趨嚴	隨法規趨嚴需投入更多減碳設備建置成本，若未達減碳目標，未來可能面臨碳稅/碳費課徵。且碳費徵收將導致電力、能源與生產營運成本上升。	1. 導入能源管理系統 (EMS) 與智慧監測。 2. 推動設備電氣化，汰換低效能空調與照明系統。 3. 規劃 2050 淨零路徑，目標於 2030 年提升再生能源比例至 15%。
實體風險 (Acute Physical)	急性風險：極端天氣事件之嚴重性與頻率增加	氣候劇烈變動可能導致廠區淹水、設施受損或電力中斷，致使營運中斷並威脅工作人員隻作業安全，增加修復與保險成本。進而影響生產排程與供應鏈交期。	1. 建立緊急災害應變手冊與營運持續計畫 (BCP)。 2. 強化廠區防水與防洪設施巡檢。 3. 強化關鍵物料備料管理及實施關鍵零組件多元供應商策略，確保供應鏈斷鏈時之營運韌性 。
氣候機會	資源效率：製程節	透過改善製程效率與資源回收，可	1. 推動電子化辦公流程減

(Resource Efficiency)	能、廢棄物資源化、及低碳辦公	有效降低原物料成本並提升競爭力。	少紙張使用，宣導單面紙與信封重複利用。 2. 徹底執行垃圾分類與廢棄物資源化。 3. 落實供應商 ESG 評鑑，推動環保物料採購。
氣候機會 (Product & Service)	產品與服務：低碳產品與 AI 應用研發	市場對於低功耗、長壽命產品需求增加，開發綠色產品能有效提升品牌價值與訂單量。雖研發初期成本微幅增加，但中長期可提升市場競爭力。	1. 持續投入低能耗產品研發，提升能源轉換效率。 2. 整合 AI 智慧應用技術，優化產品使用效能。 3. 確保產品符合國際環保標準（RoHS, REACH）。

針對氣候相關風險之潛在財務影響評估，目前本公司已針對氣候相關風險進行初步辨識，惟尚未完成具體財務影響金額之量化評估。未來將逐步建立財務影響評估機制，針對極端氣候事件，以可能受損資產之預估損失或修復成本，以及營運中斷所造成之預估營收減少金額作為評估基礎；針對氣候轉型風險，則以減碳設備投資及能源成本變動等項目，評估其對公司財務之潛在影響，作為後續風險管理及營運決策之參考。

4.2.3 風險管理 (Risk Management)

本公司已建立完善的風險管理架構，將氣候變遷產生的潛在風險納入公司整體風險評估體系中。透過各職能部門與永續發展推動小組的協作，我們落實了從風險識別、評估、監控到應對的循環管理流程，確保公司具備高度的經營韌性。

此流程適用於公司所有業務單位元，包括生產基地、供應鏈管理、產品設計與市場營銷，以及財務與投資決策。氣候相關風險管理過程以國際框架 GRI、SDGs 和 TCFD 為依據，分為以下四個階段。



圖 4-2 風險管理流程圖

- 風險整合與評估機制： 本公司每年定期進行氣候風險辨識，將識別出之高度重大風險納入年度追蹤清單。我們不僅關注法規變動產生的轉型風險，亦將極端天氣對廠區營運與員工安全帶來的實體威脅視為關鍵監控指標。針對影響度較高之議題，由永續發展推動小組召集相關部門研議因應策略，並將資源配置優先投入於具備高度減碳潛力與營運防護之專案。
- 具體因應與管控措施：針對實體風險，我們建立緊急應變計畫(BCP)與災害救護程序，每年定期舉行消防疏散與複合型事故演練，並針對關鍵物料實施多元供應商策略，以降低斷鏈風險。針對轉型風險，本公司透過「設備電氣化」與「能源管理系統（EMS）」的導入，積極汰換高能耗設備，降低對電力供應與碳費政策變動的依賴。
- 持續監控與改善：本公司將氣候風險管理績效納入管理階層的定期檢視項目中。透過能源盤查數據與節能指標（KPI）的追蹤，我們持續評估各項因應措施的有效性，並依據外部情境變動（如國內碳費政策更新、國際環保標準異動）適時調整管理對策，確保企業在多變的氣候環境下，能維持長期競爭力與對利害關係人的永續承諾。

4.2.4 指標與目標 (Metrics & Targets)

本公司透過追蹤溫室氣體排放量及能源使用強度，作為衡量氣候風險管理績效之關鍵指標。我們設定了以 2024 年為基準年的減碳路徑，並將目標劃分為短、中、長期三個階段，以落實 2050 年淨零排放之承諾。

1. 永續減碳路徑目標：本公司參考國際科學減碳趨勢，規劃之減碳里程碑如下

	2030	2040	2050
	短期：強化基礎與自主減碳	中期：綠色轉型與價值鏈協同	長期：邁向淨零碳中和
核心目標	• 溫室氣體排放量：較基準年（2024 年）累計減少 15%。 • 再生能源：落實綠電採購，使用比例達 15%。 • 能效提升：持續汰換高能耗設備，整體電力強度降低 5%。	• 溫室氣體排放量：較基準年累計減少 25%。 • 綠色價值鏈：推動關鍵供應商進行範疇三碳盤查，揭露率達 50%。 • 再生能源：落實綠電採購，使用比例達 30%。 • 內部碳定價：正式導入氣候風險財務評估工具。	• 深度減碳: 全範疇碳排減少 50%。 • 再生能源使用率達 50%以上。 • 循環經濟：達成廢棄物零填埋與資源循環最大化 。 • 永續品牌：全系列產品導入環保設計，接軌國際低碳採購標準。

2. 2025 年度減碳績效摘要：本公司持續推動再生能源的使用，初步盤查結果顯示

- 溫室氣體排放量：2025 年度總排放量（範疇一 + 範疇二）為 2,734.11 公噸 CO_2e，較基準年（2024 年）之 2867.43 公噸 CO_2e 已呈現下降趨勢。
- 排放強度：2025 年排放強度為 1.709 公噸 CO_2e /百萬營收，整體溫室氣體管理績效符合預期規劃。

我們將氣候變遷視為重大風險議題。在執行層面，由各職能部門進行氣候風險的問題描述

與影響評估，並制定相應的管控策略及目標。這些評估成果經「永續發展推動小組」（氣候治理結構如圖 4-1 所示）審議議定後，將不定期向董事會報告，確保最高治理層級能掌握狀況，採取有效的應對措施。

4.3 能資源及環境管理

本公司致力於提升環境績效，將環境保護納入核心經營策略，確保企業發展與永續並行。公司依據國際工作指引，建立完整的環境管理架構，涵蓋溫室氣體減排、水資源管理、廢棄物處理及供應鏈環境監控，並透過數據監測與技術創新，推動環境績效持續改善。

在溫室氣體管理方面，本公司已設定 2030 年減碳目標，透過提升能源效率、擴大再生能源使用及智慧能源管理，降低碳排放與能耗之外，我們也將透過碳足跡盤查與供應鏈減碳要求，確保產品生產符合低碳標準。水資源管理則以減少製程用水、提升水回收再利用率為目標，透過節水技術與雨水回收計畫降低對自然水源的依賴，確保水資源的永續利用。在廢棄物管理與循環經濟方面，公司將積極推動廢棄物分類與回收，提高可再生材料使用比例，並透過與供應鏈夥伴合作推動電子產品回收機制，期落實資源循環再利用。供應鏈環境管理則將透過供應鏈碳盤查與綠色採購政策，要求合作夥伴符合環保標準，確保生產與原料供應對環境的影響降至最低。

未來，本公司將持續推動環境數據監測與技術創新，深化低碳製造與供應鏈減排，並逐步制定及落實中、長期減碳目標，配合政府政策朝 2050 年達成碳中和來努力。公司承諾在全球永續發展趨勢下，提升環境治理能力，確保企業長期競爭力與社會責任的實踐。

4.3.1 能源管理

本公司參照 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，針對組織內部之能源使用狀況進行全面監測與分析。目前企業能源結構主要由汽油及電力所組成。根據 2025 年度盤查結果顯示，本公司所有營運據點於 2025 年全年度能源總消耗量為 20,145 GJ；在環境績效指標方面，能源強度由 2024 年的 13.08 (GJ/百萬元營收) 成功優化至 12.59 (GJ/百萬元營收)，年度降幅達 3.75%，彰顯了公司在產值成長之際，仍能有效管控能源投入。

表 4-2 能源消耗盤查表

能源種類	單位	盤查項目	2024 年	2025 年
汽油	公升	公務車	16,120	14,211
電力	度	外購	4,976,438	4,728,970
電力	度	綠電自發	335,573	739,918
能源總消耗量(註 1)	GJ	-	19,643	20,145
營收	百萬元	-	1,501.97	1,600.44

能源強度(註 2)	GJ/百萬	-	13.08	12.59

註 1：熱值轉換係參考能源局「2024 年能源統計手冊能源產品單位熱值表」及中華人共和國「綜合能耗計算通則 (GB/T 2589) 」公告之數值計算。

註 2：能源強度 = 能源總消耗量 / 個體營收。

在全球氣候變遷局勢愈發嚴峻的當下，企業落實「能源資源管理」與「溫室氣體減量」已不再僅是法規遵循的被動回應，而是轉化為降低環境風險、減輕合規壓力，進而提升經濟效益與品牌核心價值的戰略契機。本公司深知，唯有透過積極的減碳路徑規劃，方能為全球氣候治理貢獻實質力量，並在日益競爭的市場中鞏固長期的綠色競爭力。除了持續精進各生產廠區的節能優化措施外，本公司已將「提升再生能源應用比例」視為轉型核心。我們設定了明確的能源轉型願景：計劃於 2040 年前達到 30%的再生能源使用率，藉此全面落實低碳化營運模式。為了確保此項長期目標能如期達成，公司已規劃一系列針對綠能基礎設施的投資計畫，包含：策略性擴展太陽能發電系統、採購企業綠電（PPA），並逐步導入儲能設備。透過上述舉措，我們致力於強化企業對再生能源的自給能力，構建低碳、韌性且具備循環經濟特質的雙軌發展模式。

在具體執行面，本公司自 2024 年起，針對位於中國大陸的主要生產基地啟動太陽能光電建置工程。我們採取了兼具經濟效益與環境效益的創新合作模式，透過出租廠區屋頂空間供專業光伏業者建置電廠，再以優於市價的優惠費率回購綠電。這種模式不僅顯著降低了對傳統市電的依賴，更直接縮減了範疇二（Scope 2）中的電力碳排放量，是落實「自發自用、餘電併網」綠色能源策略的具體體現。截至 2025 年底，集團整體的裝機佈局已展現初步成果，總容量正式達到 1,400 kW。在細部規劃方面，昆山廠區建置容量為 700 kW，已於 2024 年 7 月順利併聯發電，穩定為生產線注入潔淨能源；而東莞廠區的 700 kW 建置案目前正按計畫推進，預計將於 2026 年第二季正式併網運作。根據氣象模擬數據與初步運行成效預估，待兩大廠區工程全數竣工後，集團年度太陽能總發電量預計可達 140~145 萬度（kWh）。這不僅象徵著本公司再生能源應用的新里程碑，其電量更將涵蓋集團總用電需求量的 22~25%。透過這種從源頭改善能源結構的策略，本公司將持續深化減碳廣度，由內而外實現企業永續發展的承諾，逐步邁向淨零排放的宏大願景。

表 4-3 再生能源使用比例

	2024	2025
外購電力(度)	4,976,438	4,728,970
再生能源電力(度)	335,573	739,918
總用電量度數(度)	5312,011	5,468,888
再生能源使用比例	6.32%	13.53%

4.3.2 水資源管理

臺龍電子深知氣候變遷對全球水資源分配所帶來的嚴峻挑戰，並將水資源視為企業永續發展中不可或缺的一環。儘管從產業特性來看，本公司的生產製程主要涉及低耗水之民生用途及

無塵室空調補給水，且目前所有營運據點均位於非水資源壓力區之工業園區內，取水源單一且穩定（全數為第三方自來水），但我們始終秉持對環境負責的態度，將水資源管理納入核心治理範疇。

在具體策略上，我們採取「風險防禦」與「效能優化」並重的雙軌模式。在防禦層面，本公司嚴格監控所有廠區的放流水品質，確保其百分之百符合當地工業區納管標準，致力於將營運對周邊生態系統與社區環境的衝擊降至最低。透過定期委託專業機構進行水質送檢，所有廢污水均排入區域性廢污水下水道系統進行深度處理；經評估，本公司之排放行為對在地水源、生物多樣性及周遭環境均未產生重大負面影響。

針對 2025 年度的水資源績效表現，集團總取水量為 44,772 公噸。考量到目前廠區尚未建置完整的自動化排水監測系統及再生水回收設施，為秉持資訊揭露的透明度與完整性原則，本年度暫以取水量的 100%作為排水量之保守推估基礎。在資源使用效率方面，2025 年之用水強度為 27.97 噸/百萬元營收，相較於 2024 年的 32.78 噸/百萬元營收，顯著下降了約 14.7%。此數據不僅反映出公司在營運增長之際，對水資源利用效率已有實質改善，也體現了內部管理措施的成效。

展望未來，臺龍電子將持續深化全體同仁的節水意識，積極評估導入水資源回收技術與更精準的計量監測系統。我們將持續優化資源配置，提升單位產值的水資源利用效益，以實質的行動履行企業公民責任，並在邁向低碳、循環經濟的道路上穩健前行。

表 4-4 2025 年取水、排水、耗水量統計表

廠區	取水(噸)	排水(噸)	耗水量(噸)
臺灣	169	169	169
大陸	44,603	44,603	44,603
總用水量(噸)			44,772
營業額(百萬元)			1600.44
用水強度(噸/百萬元)			27.97

4.3.3 廢棄物管理

臺龍電子依循環境管理系統相關規定，制定明確的環境政策。除確實遵守各項環境法規外，亦積極推動污染預防措施，以保障員工健康與環境安全，並珍惜各項資源，致力於減少廢棄物對環境的影響，並將循環經濟與資源回收納入企業永續發展的核心策略。

依據 GRI 306（廢棄物管理）、TCFD 氣候風險評估標準，建立了完善的廢棄物全生命週期管理機制，該機制涵蓋了嚴謹的廢棄物分類、多元化回收利用路徑、源頭減量措施及高度的合規性審查，確保企業在擴張規模的同時，能同步降低環境足跡。確保企業在成長的同時降低環境負擔。在生產過程中，我們確保工業廢棄物、電子廢棄物及一般廢棄物妥善管理，並持續提升廢棄物回收率。

本公司產生的廢棄物結構相對單純，主要由日常生活垃圾與具備回收價值之資源物組成，如 PET Tray 盤、包裝紙箱、PE 抗靜電袋、EPE 緩衝材。2025 年度產生之一般廢棄為 6.413 公噸，而非有害之可回收事業廢棄物為 151.095 公噸。本公司超過 95% 的廢棄物均轉化為可重新進入循環體系的資源流，僅有極少部分進入傳統廢棄處理流程，整體營運對環境之衝擊程度極其輕微。

4.4 溫室氣體管理

本公司始終秉持「低碳營運」與「永續轉型」之核心發展理念，將減少營運過程對環境之衝擊視為落實企業社會責任的首要任務。在面對全球氣候變遷挑戰與國際供應鏈對淨零排放的嚴格要求下，為精確掌握企業營運活動之碳足跡，本公司積極導入國際通用規範，旨在建立科學化且具透明度的碳管理機制，作為推動能源轉型與氣候行動的堅實基礎。

在 2025 年度的盤查作業中，本公司嚴謹參照 GRI 305（溫室氣體排放） 準則、SASB TC-HW-440a.1（硬體設備業關鍵材料風險管理） 指標，以及 TCFD（氣候相關財務揭露） 建議框架，對組織內部的排放現況進行全面性的體檢。本次盤查範疇涵蓋台北總公司，以及兩大核心海外生產基地，東莞華龍與昆山台龍。盤查內容精確區分為兩大類別：首先是本公司所擁有或控制之設施與設備所產生的「範疇一：直接排放（Scope 1）」，包含固定燃燒源、交通運輸之移動燃燒源及逸散性排放；其次是因營運所需外購電力所產生之「範疇二：能源間接排放（Scope 2）」。

根據本次盤查結果，本集團 2025 年度溫室氣體總排放量為 2,734.11 公噸 CO_2e。相較於 2024 年度的 2,867.43 公噸 CO_2e，在營運規模持續成長的情況下，總量仍呈現顯著下降趨勢，展現了本公司在能源管理上的具體成效。

1. 範疇一：直接排放（Scope 1）分析:

2025 年範疇一之直接排放量為 46.581 公噸 CO_2e，佔總排放量的 1.70%。雖然佔比較低，但透過細項拆解，本公司仍持續優化各項資源的使用效率：

- 汽油消耗：2025 年排放量為 32.123 公噸 CO_2e（佔 1.17%），較 2024 年的 36.457 公噸有所下降，顯示公務車隊汰換為低排放車輛或行程優化已見成效。
- 瓦斯使用：本年度新增少量瓦斯使用，排放量為 0.785 公噸 CO_2e（佔 0.03%），主要是台籍員工宿舍中生活設施的小幅更迭。
- 逸散性排放(冷媒與化糞池)：2025 年冷媒排放量為 10.560 公噸 CO_2e(佔 0.39%)，主要是年度空調設備維護更換所致；而化糞池之排放量則為 3.113 公噸 CO_2e（佔 0.11%），針對此部分，本公司亦透過加強設施維護，將厭氧分解產生之甲烷排放控制在最低範疇。

2. 範疇二：能源間接排放（Scope 2）分析

範疇二主要來自外購電力，是本公司碳排放的最主要來源。2025 年排放量為 2,687.532 公噸 CO_2e，佔總排放量的 98.30%。相較於 2024 年的 2,828.401 公噸，本年度在外購電力上實現了約 141 公噸的減排量，這對於降低公司整體碳足跡具有決定性意義。

衡量企業減碳效率的核心指標在於「排放強度」。2025 年本公司的營業額成長至 1,600.44 百萬元，而溫室氣體排放強度則由 2024 年的 1.909（公噸 CO_2e /百萬元） 顯著下降至 1.709（公噸 CO_2e /百萬元），降幅高達 10.5%。此一成績主要歸功於本公司採取的「屋頂光伏能源合作計畫」。本公司採取策略性資產活化手段，出租廠區屋頂空間供專業光伏業者建置太陽能電廠，並與業者簽訂購電協議，以優於市價之優惠費率回購綠電使用。此模式不僅實踐了閒置空間的價值最大化，更大幅降低了對外部高碳電網的依賴，直接消減了範疇二的能源排放量，實現了環境與經濟效益的雙贏。

表 4-5 2025 年溫室氣體排放總量表(自主盤查)

	2024		2025	
	公噸 CO_2e	百分比	公噸 CO_2e	百分比
範疇一直接排放	**39.029**	1.36%	**46.581**	1.70%
汽油	36.457	1.27%	32.123	1.17%
瓦斯	0	0%	0.785	0.03%
冷媒	0	0%	10.560	0.39%
化糞池	2.572	0.09%	3.113	0.11%
範疇二間接排放	**2828.401**	98.64%	**2687.532**	98.30%
外購電力	2828.401	98.64%	2687.532	98.30%
範疇一+範疇二總排放	**2867.430**	100.00%	**2734.113**	100.00%
營業額(百萬元)	1501.97		1600.44	
溫室氣體排放強度 (公噸 CO_2e/百萬元)	**1.909**		**1.708**	

4.5 永續供應鏈

在全球淨零轉型趨勢下，供應鏈管理已超越單純的營運效率範疇，成為企業實踐永續發展的關鍵防線。本公司依循 GRI 2（一般揭露）、GRI 204（採購實務）、GRI 308（供應商環境評估） 等國際準則，並響應 SDGs 12（責任消費與生產） 與 SDGs 17（全球夥伴關係） 目標，致力打造具備「環境韌性」與「社會責任」的供應鏈體系，確保從原料採購至產品交付的每一環節，皆能創造長期價值。我們積極推動供應鏈的綠色轉型，要求供應商在製程控制、能源使用及廢棄物處理上符合國際環保標準。同時，我們採取「在地化採購」策略，透過提升本地供應商比例，不僅促進區域經濟發展，更能有效縮短運輸距離，從源頭降低範疇三（Scope

3）碳足跡。

本公司嚴格要求合作夥伴簽署並遵守《供應商行為準則（Supplier Code of Conduct）》，確保勞工權益、職業安全與道德經營符合規範。透過定期的 ESG 影響評估與稽核機制，我們協助供應商辨識潛在風險，並提供必要的培訓資源，帶動供應商共同提升永續治理能力。面對氣候變遷挑戰，我們正與供應鏈夥伴展開深度合作，推動低碳製造、再生能源應用及綠色產品開發。透過強化供應鏈的透明度與協作機制，我們期許與合作夥伴共同達成淨零排放目標，為光電產業的綠色未來貢獻力量。

4.5.1 新供應商篩選準則

本公司秉持永續經營原則，致力於從源頭落實供應鏈的 ESG 標準與綠色製造。在遴選新供應商時，除評估品質、成本與交期外，更將環境、社會及治理（ESG）績效納入核心指標，以確保供應鏈的韌性與可持續性。我們依循 GRI 308（供應商環境評估）準則，並響應 SDGs 12（責任消費與生產）目標，建立嚴謹的篩選機制，確保合作夥伴符合國際規範，共同推動產業鏈的低碳轉型。

表 4-6 新供應商篩選準則

評估項目	篩選標準	關鍵審查方式	最低合格標準
環境管理（GRI 308-1）	是否通過 ISO 14001 認證	提交環境管理證書與內部稽核報告	需具備有效環境管理體系
溫室氣體管理（GRI 308-2）	是否有碳排放監測機制	提供碳盤查報告或排放數據	須具備至少 1 年內碳排放紀錄
溫室氣體管理（GRI 308-2）	是否承諾提高再生能源使用比例	確認綠電使用與減碳計畫	須提供能源效率改善計劃
社會責任與人權（GRI 2-6）	是否符合勞工法規與職安健康標準	確認是否符合 SA8000 或 RBA（責任商業聯盟）標準	需簽署供應商社會責任承諾書
產品環保標準（GRI 308-1）	是否符合 RoHS、REACH、低污染材料	產品環保認證	所有產品均需符合法規

透過新供應商篩選標準與 ESG 審查機制，本公司將確保所有合作夥伴符合環境永續與社會責任標準，並提升供應鏈的透明度與減碳能力，共同推動低碳供應鏈與永續產業發展。

4.5.2 供應商評鑑

本公司深知供應鏈管理對企業永續發展的關鍵性，因此將建立完整的供應商評鑑機制，確保合作夥伴符合環境保護、社會責任與公司治理（ESG）標準，以強化供應鏈的透明度與環保績效。本公司依據 GRI 308（供應商環境評估）、GRI 2（價值鏈與商業關係），並響應 SDGs 12（責任消費與生產）、SDGs 17（全球夥伴關係），制定評鑑制度，從環境影響、勞工條件、營運透明度與低碳技術應用等多方面進行供應商管理，確保供應鏈的可持續發展。

表 4-7 供應商評鑑準則

評鑑項目	評鑑內容	評鑑方式	最低合格標準
環境管理（GRI 308-1）	是否符合 ISO 14001 環境管理標準	提交環境管理證書與內部稽核報告	供應商須符合環保法規要求
溫室氣體管理（GRI 308-2）	是否執行碳排放監測與減碳計劃	提供碳盤查報告	須具備完整碳排放數據
能源使用與減碳承諾（SDGs 12）	是否承諾使用再生能源	綠電採購合約與使用比例檢視	再生能源使用達 10%以上
社會責任與勞工條件（GRI 2-6）	是否符合勞動權益與人權標準	SA8000、RBA 責任商業聯盟標準審查	無重大違規紀錄
產品環保標準（GRI 308-1）	是否符合 RoHS、REACH、低污染材料標準	產品檢驗報告與認證	符合法規要求

透過年度供應商評鑑機制，確保供應鏈夥伴持續提升環境保護與社會責任標準，並推動供應鏈減碳轉型。到 2030 年，本公司目標達成 100%供應商接受 ESG 評鑑、50%供應商導入再生能源，共同推動產業向低碳與綠色供應鏈發展，確保企業競爭力與環境責任並行。

4.5.3 採購實務

本公司將採購管理視為企業永續發展的重要環節，透過環境責任、社會責任與經濟效益的整合，確保供應鏈的穩定性與可持續性。本公司依據 GRI 204（採購實務），並響應 SDGs 12（責任消費與生產）、SDGs 17（全球夥伴關係），建立透明、高效且符合 ESG 原則的採購制度，以確保採購決策符合環境保護、供應鏈穩定與責任生產原則，並提升供應鏈的碳減排能力。



圖 4-3 永續供應鏈管理實務

4.6 環境法律遵循

臺龍電子深切體認環境保護是企業永續發展的基石，並致力於實踐光電產業的綠色公民責任。為確保營運活動接軌國際標準與國內法規，我們持續優化環境管理體系，並嚴格依循 GRI 2-27（法規遵循）、GRI 3（重大主題管理）、SASB TC-HW-440a.1（材料採購風險管理） 及永續揭露指標（關鍵材料管理） 作為合規與績效評估的依據。我們不僅確保現行作業 100% 符合法規，更積極掌握國際環境政策趨勢，超前部署應對策略，以實現企業競爭力與環境永續的共榮發展。

本公司恪守《環境保護法》、《空氣污染防制法》、《水污染防治法》及《廢棄物清理法》等相關法規，透過嚴謹的內部監控與第三方稽核機制，確保營運合規。截至 2025 年，本公司未發生任何環境違規裁罰事件，展現了我們在法規遵循上的卓越成效。

我們致力於源頭減量，嚴格控管有害物質使用，確保全系列產品符合 RoHS 及 REACH 等國際環保指令。同時，我們優化廢棄物分類管理，推動製程與辦公室資源回收，落實「有害廢棄物零違規」與「資源循環最大化」之目標。

為響應台灣政府 2050 淨零排放路徑及《氣候變遷因應法》，本公司已制定具前瞻性的環境合規戰略：

- 深化碳管理機制： 全面導入組織型溫室氣體盤查，設立科學基礎減量目標，並積極應對碳費徵收與碳交易市場機制，將氣候風險轉化為綠色競爭力。

- 數據驅動決策： 建置環境數據管理系統，提升碳排放、水資源及廢棄物數據的透明度與可追溯性，並透過年度永續報告書向利害關係人誠信揭露環境績效。
- 能源轉型路徑： 積極降低營運碳足跡，規劃至 2040 年將再生能源採購比例提升至 30%，以具體行動降低範疇二（Scope 2）排放。
- 關鍵材料與供應鏈管理： 依循永續揭露指標，建立材料環境影響追蹤機制，公開供應鏈碳排放數據，並攜手合作夥伴推動低碳轉型。

展望未來，本公司將持續以高度自律的標準，透過法規監測、教育訓練與外部查證等多重機制，確保營運活動符合 ESG 國際趨勢。我們將持續投入綠色技術創新與供應鏈減碳合作，在落實法規遵循的基礎上，推動更全面的低碳轉型，為全球光電產業的永續未來貢獻力量。

第5章 社會責任

5.1 勞動人權政策與承諾

本公司秉持「以人為本」的管理哲學，將人權視為永續經營的核心。我們的人權策略嚴格參照國際準則與我國勞動法規，並經由董事會審核、批准與持續監督。我們承諾為所有利益關係人構建安全且健康的工作環境，確保每一位同仁的基本權益均獲得落實。我們依循全球報告倡議（GRI）標準、聯合國永續發展目標（SDGs）及各項人權指標，積極推動多元招募與平等就業政策。在年度盤查中，公司致力於消除職場歧視，確保不同背景的人才都能在公平的起跑點上發揮所長。

為落實透明溝通，公司設立多元且匿名的申訴渠道（包含專屬信箱、電話及傳真），並定期辦理宣導活動。我們保證所有反饋皆能獲得公正處理與即時回應，並視具體需求提供必要協助或補償方案。此外，透過不定期召開的勞資溝通會議，進一步強化資訊對等與意見交流。在性別平權方面，我們落實「男女同工同酬」與「性騷擾防治措施」，並優化辦公室規範以消除職場隱形偏見。我們將人權教育列為全員必修課，旨在透過觀念植根與環境優化，打造一個尊重差異、充滿成長潛力的友善職場。

5.1.1 人權政策

本公司堅信人權是企業永續經營的基石，始終秉持與國際人權標準高度接軌，嚴格遵循國內勞動法規，將員工權益、職安健康視為核心價值。我們的人權策略發展以全球報告倡議(GRI)標準、聯合國永續發展目標（SDGs）及國際人權公約為最高指導原則，致力於推動「以人為本」的管理哲學，並透過董事會與高層治理團隊的實質參與，建構具透明度且受外部監督的治理架構。

在招募與留任機制上，公司全面落實多元化（Diversity）與包容性（Inclusion）政策。我們確保每一位同仁不因性別、種族、宗教或背景而受到不公平待遇，並透過嚴謹的薪資分析，實現「同工同酬」與具市場競爭力的薪酬福利。我們認為，同仁在解決問題與達成目標的歷程中，其專業技能的提升與職涯藍圖的實現，是企業長期價值增長的核心驅動力。

透明治理是贏得信任的基礎。各級主管除以身作則守護職場倫理外，更主動公開治理團隊的背景與資歷，接受利害關係人的監督。公司高度重視員工的身心平衡，除優化辦公環境與硬體規範，也開放員工反饋，將反饋轉化為政策調整的依據。針對供應鏈夥伴與非正式工作者，我們同樣延伸守護範圍，提供必要的安全教育訓練，確保所有工作夥伴的權益均能在公平、安全且具尊嚴的環境下獲得保障。

為建構高效的溝通網絡，公司設有專屬且匿名的申訴管道（涵蓋電話、信箱、傳真）。我

們保證申訴過程公正透明，對於反映之問題提供即時回應，並視情況提供必要協助或損害補償。此外，透過不定期召開的勞資溝通會議，我們確保勞資雙方資訊對等，營造互信、友善的工作氛圍。公司承諾將不定期對外揭露人權盡職調查、教育訓練成效及申訴處理執行情形。透過提升報告的透明度，我們主動接受社會大眾的監督，並藉此不斷校準優化目標。

綜合而言，本公司致力於落實人權政策，旨在豐富企業文化、履行社會責任，並在變動的外部環境中，創造一個健康且具韌性的組織生態系統。我們與員工並肩同行，共同實現共好成長，奠定企業永續經營的穩固基石。

表 5-1 參照之勞動人權規範、對應準則及具體實施事項

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 遵循國際人權政策及勞動法規。提供平等就業機會，確保公司運營符合相關法律要求。 • 不使用童工或強迫勞動。 • 建立溝通渠道並鼓勵舉報不當行為。 • 遵守法令支付工資，提供加班費及福利，並確保薪酬支付符合法令規定。 • 提供健康安全的工作環境。 • 提供平等就業機會，避免歧視。並不定期召開溝通會議。 • 員工性別比例公開透明，並致力於性別平權。 • 確保非員工工作者的安全與職業教育訓練，並提供申訴管道以保障其權益。 • 薪酬政策以公平性為核心，結合市場競爭力、員工績效及專業能力制定薪酬結構。 • 薪資報酬委員會負責薪酬決策流程，確保透明且符合公平原則。 • 制定人權政策並設置申訴管道以保障員工基本權利。 • 提供健康保險、退休金制度及育嬰留職停薪等福利，以支持員工家庭需求。 • 不定期召開溝通會議以促進溝通透明及雙方合作。 • 提供急救資源、健康檢查及職業安全教育訓練，以保障工作環境健康安全。 • 降低職業傷害事件發生率並公開相關數據。 • 禁止歧視及騷擾，公司制定性別平權政策，提供同工同酬及平等晉升機會，並設置性騷擾申訴管道。 • 嚴禁使用童工或強迫勞動，並要求供應商遵守相關人權標準。 • 提供平等就業機會與多元化雇用政策。	• GRI 2-27：法規遵循 • GRI 2-7：員工 • GRI 2-8：非員工的工作者 • GRI 2-19：薪酬政策 • GRI 2-20：薪酬決定流程 • GRI 2-23：政策承諾 • GRI 201-3：確定給付制義務與其他退休計畫 • GRI 401：勞雇關係 2016 • GRI 402：勞/資關係 2016 • GRI 403：職業安全衛生 • GRI 406：歧視 • GRI 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

SDGs	• 女性主管比例約達 67%(臺灣總公司)，落實同工同酬，確保性別權益。 • 透過彈性工時，支持工作家庭平衡，也提供管道讓員工如實反映問題。 • 禁止職場歧視，並公開性別比例數據和揭露重大性事件。	• SDGs 5:性別平等 • SDGs 8:就業與經濟成長 • SDGs 16:和平與正義制度
30 項人權	• 根據《性別平等工作法》和《工作場所性騷擾防治措施準則》，禁止性別、年齡、種族等差異待遇。 • 不定期進行多元化雇用宣導，確保招募與晉升的公平性。 • 提供職業安全衛生訓練（如消防、急救），並定期檢核職場環境風險。 • 設置急救資源與健康檢查，降低職業傷害發生率。 • 設立多元申訴管道（信箱、電話），由專人責處理職場不法侵害。 • 對違反人權事件（如騷擾）保密調查，並依情節懲戒。 • 性平隱私保護納入服務品質管理，強化資訊安全措施。 • 提供合理工時、加班補償及育嬰留職停薪制度，符合《勞基法》規範。 • 不定期召開溝通會議，確保薪酬與福利決策透明。 • 禁止使用童工與強迫勞動，並要求供應商簽署人權條款。	• 不受差別待遇或歧視 • 生存權（生命、自由和人生安全） • 基本權利受侵害時，有權獲得法律保護 • 隱私權 • 工作者的權利 • 人權不受剝奪

5.1.2 溝通及申訴平台

本公司致力於落實人權保護政策，建構公平、安全且具尊嚴的工作環境。為使人權保障不流於形式，我們嚴格遵循相關法規，訂定《工作規則》及《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，將人權精神內化於企業治理制度中，全面守護同仁的身心健康。

針對職場霸凌、暴力及不法侵害，公司設有專屬申訴電話與電子郵件信箱，由專責小組進行案件受理與後續跟進。為確保申訴過程公正且保障當事人隱私，所有案件均採嚴格保密原則，調查範圍僅限必要之資深主管知悉，並妥善留存相關事證。若申訴經查證屬實，公司將依情節輕重予以議處。同時，我們尊重員工之法律救濟權，若受害者認為處置未盡完善，可逕向勞工主管機關或警察機關尋求協助，確保權益獲得最終保障。



圖 5-1 申訴管道

在勞動條件方面，各單位均參照政府機關辦公日曆表執行。本公司不鼓勵超時工作，加班須在員工本人同意下主動提出申請，並經權責主管核准後給予相應之補償。為預防過勞風險，人資單位負責監控員工工時異常狀況，主動向主管發出預警並啟動關懷機制。透過健康的工時管理，我們期許營造平衡的工作生活，進而提升同仁對企業的歸屬感與認同度。

在團體協約及勞資溝通情形（GRI 2-30），臺龍電子重視員工勞動權益，尊重員工自由結社及團體協商之權利，並依循相關勞動法令，保障員工合法權益。截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未成立企業工會，亦未簽訂團體協約，因此受團體協約涵蓋之員工比例為 0%。對於未受團體協約涵蓋之員工，其薪資、工時、休假、福利及其他工作條件，係依據適用之勞動法令、公司工作規則、內部人事管理制度及個別勞動契約訂定。本公司並透過勞資溝通會議及員工意見反映管道，持續了解員工需求，維護勞資雙方良好溝通與合作關係，確保員工權益受到保障。

本公司於 2025 年度展現了優異的人權治理成效。經年度盤查，公司內部未發生任何涉及性別或種族歧視之案件，亦無違反原住民權益之事件。在勞動實務執行上，本公司嚴格杜絕強迫勞動與非法童工，保障員工自由結社之權利，且無任何超時加班及違反人權規範之申訴紀錄。展望未來，本公司將持續深化人權教育訓練，強化防範機制，以實際行動實踐企業社會責任，打造一個讓每位夥伴都能安心發揮長才的永續職場。

5.2 員工概況

5.2.1 多元化雇用與性別平權

臺龍電子長期深植「以人為本、適才適所」的企業文化，將「專業職能」與「品德操守」視為人才選聘與考核的核心標準。我們深刻理解，在全球化競爭的產業環境中，多元化的工作團隊是驅動企業創新與維持韌性的基石。因此，臺龍電子致力於建構透明且公平的任用管道，嚴格遵循《就業服務法》及各地勞動法令。在招募、遴選、聘僱、考評及晉升等階段，我們堅決杜絕任何形式的歧視，不因種族、國籍、性別、性傾向、年齡、宗教信仰、政黨或身心障礙等個人特質而產生差別待遇。

我們相信，落實均等僱用機會不僅是法律層面的合規要求，更是落實企業社會責任（CSR）的重要指標。本公司採取多元化人才招募策略，積極匯集具備跨領域背景之優秀人才，透過跨世代、跨職能的觀點整合，將個人的專業素養有效轉化為團隊協作的集體動能。在臺龍電子，每位同仁在追求自我價值實現的過程中，皆能獲得職涯發展的實質激勵，進而推動組織與員工共同成長，達成企業永續經營的雙贏目標。

5.2.2 人力結構概況與分布分析

截至 2025 年 12 月 31 日之計算基準日，臺龍電子集團員工總數（含正式職員及派遣人力）共計 717 人，其中正式編制員工為 368 人，其餘則根據生產高峰需求配置派遣勞動力，以維持高度的生產彈性與競爭優勢。在人力資本的地理分布上，呈現出高度集中於製造端的特性：台灣地區員工共 21 人，而大陸地區員工則達 696 人，約佔集團整體人力之 97%。此分布差異主因於集團核心生產基地均策略性配置於大陸地區，旨在發揮當地產能規模與產業群聚效應。儘管地域分布廣泛，我們仍透過統一的管理制度與企業文化，確保兩岸同仁均能獲得一致的福利保障與職涯訓練。

為積極響應聯合國永續發展目標（SDGs）中的第 5 項「性別平等」（SDG 5），臺龍電子嚴禁任何基於性別或婚姻狀況之薪酬歧視與升遷限制。針對電子產品製造業的產品特性與工藝需求，我們在性別分佈上呈現出女性員工人數略多於男性的健康狀態，目前集團男女比例約為 **1：1.4**。儘管性別組成存在微幅差異，臺龍電子始終秉持公平公正的原則，致力於營造多元包容的工作環境，嚴格執行男女同工同酬政策，並確保所有同仁在職涯發展中均享有平等的晉升管道與競爭機會。

表 5-2 全集團員工性別、契約類型、勞雇類型及地區分佈

項目	分類	契約類型				員工總數	比例
		正式員工	比例	派遣人力	比例		
性別	女	192	52.2%	229	65.6%	421	58.7%
	男	176	47.8%	120	34.4%	296	41.3%
	合計	370	100.0%	349	100.0%	717	100.0%
地區	台灣	21	5.7%	0	0.0%	21	2.9%
	中國大陸	347	94.3%	349	100.0%	696	97.1%
	合計	368	100.0%	349	100.0%	717	100.0%

在 2025 年度的企業人力資源盤點中，臺龍電子展現了獨特的管理層結構。在主管職級部分，全公司共計 9 位管理菁英(含兩位派駐至大陸子公司)，其中女性主管即佔 6 位，比例高達 67%，充分彰顯公司在推動女性領導力與決策參與上的顯著成效。相對而言，在 12 位非主管職同仁中，女性員工為 2 位，占比約為 17%。綜合數據觀之，臺龍電子在管理階層的選拔上不僅打破了傳統產業的性別框架，更致力於落實多元包容的職場環境。未來，公司將持續優化人才梯隊建設，確保各級職位在專業導向的基礎下，均能保有平等的發展空間與晉升機會。

表 5-3 主管性別比例

職級	女		男		合計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
主管	6	67%	3	33%	9	42.86%
非主管	2	17%	10	83%	12	57.14%

年齡層分佈集中於成熟職涯區間，31 至 50 歲人員合計佔全體員工人數的 52%，有助於內部管理效能的發揮與核心技術的扎根，亦反映出團隊高度的穩定性。逾半數成員處於職涯黃金期，支撐公司業務持續穩定成長，展望未來，我們將致力於優化人才梯隊，在招募策略上積極引進青壯世代新血，以落實經驗傳承，並為組織注入創新動能。

表 5-4 員工年齡分佈

職級	員工年齡			合計
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
主管	0	3	6	9
非主管	2	8	2	12
性別	員工年齡			合計
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
男	2	7	4	13
女	0	4	4	8

在專業素質層面，本公司員工普遍具備優質的教育背景，整體人力素質保持高度專業化(詳見圖 5-2)。目前的學歷構成如下：

大專學歷（含大學、技術學院及專科)：為主要構成，共計 13 人。

高中/職學歷：次之，計有 5 人。

碩士以上學歷：計有 3 人。

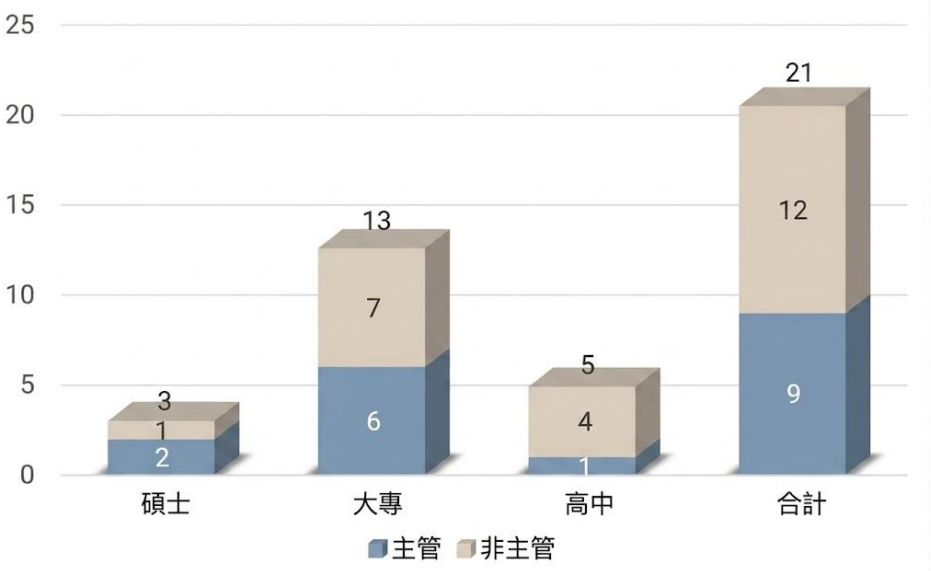


圖 5-2 2025 年學歷分佈結構

此外，針對身心障礙人士之僱用，我們秉持公平競爭與職務再設計原則，提供合規且完善的福利保障。雖本年度未有新增之身心障礙員額(現有一名在職)，但本公司持續關注法令動態，積極優化職場硬體設施，隨時準備迎接具備專業技能之弱勢族群加入，實踐企業公民之價值。

5.3 薪酬與員工福利

本公司薪酬與福利政策以公平性與市場競爭力為核心，參考同業水準並結合員工學歷、經歷、專業技能及績效表現，確保不因性別、年齡、種族等因素產生差別待遇。薪資結構包含固定薪酬（如本薪、津貼）及浮動薪酬（如獎金），並透過薪資報酬委員會不定期檢視與調整，確保員工共享公司經營成果。在福利方面，公司依據《中華民國勞動基準法》提供健康保險、勞工保險及退休金制度，並額外提供團體保險以及雇主責任險，以保障員工的生活安全。此外，公司推行育嬰留職停薪政策(雖近三年並無人申請留停)，至今完全遵循法規，以支持員工平衡工作與家庭需求。我們將持續優化薪酬與福利機制，結合滾動式調整策略，提升員工滿意度與忠誠度，進一步增強企業競爭力與可持續發展能力。

5.3.1 薪酬政策與制度

臺龍電子依循公司營運績效、社會物價指數、同業薪酬水準，及求職市場工作經驗與專業技能等項目，通盤討論、評估及審議公司整體薪酬政策與制度。員工之敘薪、獎金與員工酬勞，主要參考市場同業水準，並考量學歷、工作經歷、專業技能、職位職責及工作表現與績效，參照公平原則不因種族、階級、語言、宗教、政治、國籍、性別、年齡或婚姻情況等因素，有任何差別化或歧視待遇。考量公司治理與商業競爭，相關薪酬規章制度均提送薪酬委員會審議並經董事會決議通過後，依據規範辦理。同仁固定薪酬由本薪、各項津貼（如職務、專業、證照、伙食津貼等）組成，浮動薪酬為獎金（如年度考核獎金、年終獎金），公司依年度營運績效並參照同業一般水準，依職位職責、年資、績效及獎懲狀態，經提報董事長核定通過後執行之。

本公司持續關注非擔任主管職務之全時員工薪資水準，透過年度薪資平均數及中位數之比較，檢視員工薪酬變動情形。2025 年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 794 仟元，薪資中位數為 798 仟元，與前一年度之變動情形詳如表 5-6。另外是年度總薪酬比率(GRI 2-21)於 2025 年度本公司薪酬最高個人之年度總薪酬，為其他員工年度總薪酬中位數之 3.19 倍。2025 年度本公司薪酬最高個人之年度總薪酬較前一年度未增加，年度薪酬增加率為 0%；其他員工年度總薪酬增加率之中位數為 0.12% (年度總薪酬增加率係以 2024 年及 2025 年均全年任職、具可比較薪酬資料之員工為計算基礎，分別計算個別員工年度總薪酬增加率後取其中位數)，兩者之比率為 0 倍。

表 5-5 性別薪酬比(台灣總公司)

	人數		薪酬比	
	男	女	男	女
主管	3	6	1	0.73
非主管	10	2	1	0.74

表 5-6 台灣總公司非擔任主管職務之全時員工薪資結構（仟元）

年度	年度平均人數	薪資平均數	薪資中位數
2024	11	752	774
2025	15	794	798
變動率		5.59%	3.10%

5.3.2 各項福利與措施

本公司台灣地區之員工福利措施，除依《中華民國勞動基準法》相關規定之健康保險、勞工保險及勞工個人退休金制度辦理外，並提供員工團體保險以及雇主責任險，以保障員工相關福利。大陸地區員工則依法繳納社會保險（養老、醫療、工傷、生育、失業保險）及住房公積金。此外，臺龍電子重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、慶生活動、員工聚餐、生育津貼、獎助獎學金、及團保等

表 5-7 各項具體福利措施

福利項目	措施
獎金	績效獎金/三節獎金
福利補助	員工定期健康檢查/團體意外傷害保險/年度旅遊補助/久任禮品
退休制度	依循勞動基準法的規定，訂定員工退休相關辦法，新進員工及選擇新制退休金條例的原有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局個人退休帳戶。
職工福利委員會	定期員工聯誼聚餐/婚喪喜慶補助/慶生活動/員工子女獎助學金
終生學習	員工教育訓練/內部電子報/提供外部課程及講座資訊/進修補助
員工保險	公司依法提供各項保險福利，包括勞保、健保、退休金提撥 團體保險內容包含意外身故保險、意外失能保險、意外傷害保險、意外醫療保險、意外傷害住院醫療保險。

5.4 人才培育

本公司視人才為企業永續發展的核心動能，致力於建構全方位的培育機制。我們以員工職涯發展為導向，提供涵蓋職前引導、在職訓練及專業技能提升的多元課程；2025 年度已順利完成多項內外部培訓計畫，培訓人次與時數皆達標且成效顯著。

在職涯規劃上，我們透過職務輪調、內部甄選、自我推薦及主管晉升甄試等多元管道，協助員工擘劃清晰的職涯藍圖，確保個人目標與公司發展緊密結合。同時，落實公平客觀的績效

評鑑機制，將年度考核結果與晉升、調薪及獎勵政策具體連結，以實質回饋激勵員工持續精進。

此外，我們堅守多元共融（Diversity、Equity、Inclusion，DEI）價值，在招募與培育過程中，嚴格禁止任何基於性別、年齡或背景的差異待遇。展望未來，公司將持續優化人才策略，並導入系統性的 ESG 永續課程，深化全體同仁的永續素養，為企業的長期競爭力奠定堅實基礎。

5.4.1 培育機制

本公司高度重視員工的專業成長，不定期安排與職務相關之內外部教育訓練，旨在深化同仁對職務的認知並提升工作效率。我們以嚴謹的態度規劃員工職涯發展，建構完善的培育機制；透過常態性與專業性的在職訓練，將工作經驗進行系統化積累，使個人專業能力的提升能實質回饋至公司績效。此外我們依據職務類別、專業需求及年資歷程，量身打造差異化的培訓內容，落實因材施教的發展策略。2025 年本公司外部教育訓練時數達 104 小時，詳細外訓課程內容如下：

表 5-8 2025 年教育訓練執行統計

臺龍電子教育訓練內容及時數		時數
財務&稽核		48 小時
課程主題	發行人證卷交易所會計主管持續進修班	
	董事會及審計會對 ESG 資訊治理	
	永續資訊管理與內控內稽實務重點研討	
	最新人工智慧發展之風險管理架構與稽核實務探討	
	永續資訊之管理」內控實務全盤解析	
公司治理		42 小時
課程主題	ESG 評鑑指標與實務因應策略	
	背信與特殊背信罪之解析與案例分享	
	解析全球淨零永續趨勢與台灣減碳路徑	
	競爭力 vs 生存力.ESG 趨勢與策略	
	永續資訊之揭露趨勢-IFRS S1 及 S2 永續揭露準則之發布、影響及因應	
資訊		6 小時
課程主題	AI 對資訊安全的影響及因應 E-Course	
	駭客攻擊手法及防禦要點 E-Course	
	資安攻防技術及事後處理與補救措施 E-Course	
消防安全		8 小時

課程主題	滅火通報避難訓練-1	
	滅火通報避難訓練-2	
	總時數	104 小時

5.4.2 績效評鑑

為達成公司營運計劃、部門、個人之目標，並確實考核同仁之工作績效，以做為人員升遷、員工訓練發展、薪酬發放之依據，績效評鑑不僅是評估員工表現的工具，更是促進組織內部雙向溝通的核心平台。公司每年進行一次年度績效考核，考核對象不分性別、職務類別，考核重點包含過去工作成果檢討、未來目標訂定及各項合規性準則，以落實績效管理。透過定期的評分與面談機制，讓同仁能即時掌握績效評核的依據與結果，並據此規劃個人職涯發展；主管亦可藉此深入瞭解同仁的想法、需求與執行障礙，適時挹注資源與輔導。

為落實激勵效果，我們將考核結果與晉升、調薪及獎金發放直接連結。在制度設計上，我們致力於建構公平、合理且有效的評鑑機制，並配合公司營運策略進行滾動式調整，確保個人目標、部門績效與公司整體營運願景緊密扣合，共同驅動企業成長。

2025 年台灣區正式員工受評核比例為 100%(剔除派駐大陸的 2 位台幹以及董事長)。未來將朝結合職能與人員未來發展，依據職能行為設計訓練計畫，再藉由訓練以強化行為，達到個人發展計畫 (Individual development plan, IDP)循環，持續推動人才多元發展。

表 5-9 2025 年績效評鑑受評人數

員工類別	男	比例	女	比例	合計	比例
主管職	2	9.52%	4	19.05%	6	28.57%
非主管職	10	47.62%	2	9.52%	12	57.14%
合計	12	57.14%	6	28.57%	18	85.71%
註：員工總人數 21 包含 2 位台幹，故績效考核人員須扣除 2 位台幹以及董事長。						

5.4.3 育嬰留停

臺龍電子深知家庭支持是同仁投入工作的後盾，我們恪遵營運所在地之勞動法規，建立跨區域的育兒支援機制。在台灣地區，我們嚴格執行《勞動基準法》及《性別平等工作法》；在大陸地區，則全面落實《勞動法》、《女職工勞動保護特別規定》及各地方性生育保險條例。

我們致力於保障同仁於育嬰期間的勞動權益，針對「育嬰留職停薪」(台灣)與「產假、育兒假」(大陸)之申請及復職，建立完善的行政作業流程與職場重返支持機制。截至 2025 年度，雖然台灣總公司尚無同仁提出留職停薪申請，但本公司相關管理辦法始終保持常態性開啟狀態，隨時準備為有需求之同仁提供專業協助與權益保障。

為實質減輕同仁撫育子女之經濟壓力，我們積極協助同仁申請各項法定津貼與補助：

- 台灣地區保障機制：
  - 津貼給付與補助： 協助同仁申辦勞保育嬰留職停薪津貼。依據現行規範，給付標準為平均月投保薪資之 60%；配合政府「少子女化對策」，加發 20% 育嬰留職停薪薪資補助，合計可領取投保薪資之 80%。
  - 請領期限： 每名子女最長可請領 6 個月（父母雙方符合資格者可分別請領）。
  - 給付規範： 津貼自留職停薪起始日起，按月撥付至期滿日。若因生涯規劃提前復職或離職，則計至前一日止，確保津貼發放精準合規。
- 大陸地區保障機制：
  - 生育保險待遇： 依法為同仁繳納生育保險，確保女性同仁在產假期間享有「生育津貼」及醫療費用報銷，保障其收入不因生育而中斷。
  - 育兒假與哺乳假： 依據各省市最新條例（如江蘇、廣東等地），落實每年固定天數的「育兒假」及每日法定的「哺乳時間」，並嚴格執行「三期」（孕期、產期、哺乳期）勞動保護，不得非法解除勞動合同。

展望未來，臺龍電子將持續採取「動態優化策略」。我們將定期檢視員工結構與實際育兒需求，滾動式調整相關福利配套措施（如節慶賀禮、生育津貼優化等）。我們深信，透過打造一個具備高度包容性的友善職場，能有效促進優秀人才的長期留任，並為企業的永續發展與社會共榮貢獻力量。

5.4.4 退休制度

臺龍電子深知安定的退休制度是延攬優秀人才與維護職場穩定的關鍵因素。為保障員工退職後的經濟安全，本公司嚴格遵守營運所在地之勞動法令，建立透明且合規的退休金保障機制。我們將退休保障視為企業對員工長期貢獻的具體回饋，確保每位同仁在辛勤耕耘後，皆能享有尊嚴且無虞的退休生活。

本公司台灣地區之退休制度，係依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》相關規定辦理。透過健全的薪資管理系統，確保所有同仁均獲得妥善的帳戶管理與保障。

- 全面落實勞退新制（確定提撥制）： 自 2005 年 7 月 1 日起，配合政府政策，本公司針對適用「勞退新制」之同仁，每月由公司負擔提繳不低於員工薪資 6% 之退休金，並直接匯入勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。此制度確保退休金不因轉換工作而中斷，實現「攜帶型」退休金之精神。
- 鼓勵同仁自主規劃： 為提升退休生活品質，本公司積極宣導並協助同仁依個人意願，在 0% 至 6% 的範圍內進行「自願提繳」。自提部分不僅能提早累積退休儲蓄，亦享有稅賦優惠，展現公司與員工共同推動經濟保障之合作關係。

- 給付機制與權益： 當員工符合法定退休條件（如年滿 60 歲等）時，得向勞工保險局申請提領專戶內之本金及累積收益。給付方式分為「月退休金」或「一次退休金」，賦予同仁彈性的財務配置空間。

對中國大陸子公司，臺龍電子嚴格遵循《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國社會保險法》及各所在地（如江蘇、廣東等）之具體執行細則，將退休保障納入全面的社會保障體系中。

- 依法足額繳納養老保險： 本公司秉持合規經營原則，按月為同仁繳納「城鎮職工基本養老保險」。繳納基準與比率嚴格參照當地政府規定之月平均薪資下限與上限，確保每位同仁均納入社會統籌範圍。

- 政府統籌與個人帳戶相結合： 大陸地區之養老保險由「社會統籌」與「個人賬戶」兩部分組成。公司提撥部分進入社會統籌基金，員工個人繳納部分則計入個人賬戶。員工達到法定退休年齡（男 60 周歲、女幹部 55 周歲、女工人 50 周歲）且累計繳費滿十五年者，即可按月領取基本養老金。

5.5 安全健康職場環境

本公司視員工為企業最重要的資產，致力於打造零災害的健康職場。我們嚴格遵循相關法規，建置並持續優化職業安全衛生管理系統，落實定期的職場環境風險評估與查核，並於年度進行總體檢討與改善。各部門主管肩負職安管理之責，確保各項作業措施均符合法規與安全標準。

在身心健康照護方面，我們採取『預防重於治療』的策略，除備有完善的急救資源外，亦定期規劃員工健康檢查，以掌握同仁健康狀況。同時，我們設有專責的『員工申訴處理辦法』，提供暢通的溝通管道，即時處理職業安全風險或職場不當對待等議題，保障員工權益。

為深化安全文化，我們將職業安全衛生訓練列為全員必修課程，依據職務屬性提供分級教育訓練，涵蓋消防逃生宣導、急救器材操作及一般職安衛教育等。展望未來，本公司將持續攜手全體同仁降低職業傷害風險，共同營造一個安全、健康且友善的永續工作環境。

5.5.1 員工職業安全措施

本公司依據相關法規，建立系統化的職場環境風險評估機制，定期執行查核並於每年底進行總體檢討，以持續優化安衛管理。各部門主管肩負落實職業安全之責，透過日常查核與定期宣導，深化同仁的安全意識與法規遵循度。

在員工健康照護方面，我們致力於建構完善的防護網，除常備充足的急救資源外，亦依規定定期提供全員一般性健康檢查，積極預防過勞及突發性重大疾病，守護同仁身心健康。此外，

為聆聽員工心聲，我們設有暢通的『員工申訴管道』，由專人負責管理申訴信箱，針對職業安全風險及不當對待事件建立即時且透明的處理機制。

本公司依照職安法令制定「職業安全衛生管理規章」，並訂定各項辦法進行管理，確保職場安全與員工健康。

表 5-10 職業安全衛生管理項目

管理規章	具體事項
制定職業安全衛生管理規章	•職業安全衛生管理規章
危害辨識進行風險管控	•各單位危害辨識結果
機械設備安全管理	•各項機械設備保養紀錄 •紅外線檢測電力與高溫電氣設備
危害物質管理	•危害物質教育訓練 •危害物質標示與識別管理
作業環境測定	•制定作業環境測定計畫並申報 •每半年進行作業環境檢測申報
承攬商管理與變更管理	•承攬商危害告知與教育訓練 •門禁管制
製造安全作業標準	•各製程程序書增加安全衛生注意事項
現場安全衛生巡檢規定	•相關主管人員進行製造區域安全衛生巡檢
安全衛生教育訓練	•新進人員安全衛生教育訓練 •特定證照人員定期回訓
防護器具管理	•個人防護具點檢與請購作業
員工健康管理	•辦理每年員工健康檢查 •人因/異常負荷/母性保護計畫執行
緊急應變	•每半年自衛消防編組演練 •每年度消防檢修作業與缺失改善 •避難路線與相關消防設施維護
職災事故調查與處理	•職業災害調查 •員工保險請領協助與後續關懷

5.5.2 職業安全績效結果

在永續經營的藍圖中，臺龍電子始終將員工的生命安全與身心健康視為企業運作的首要核心。為建立高標準的安全職場，本公司參照「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」，透過系統化的 PDCA 管理循環，確保各項生產作業皆在嚴謹的安全規範下執行。我們不僅定期針對廠區進行環境監測與風險辨識，更積極舉辦多元的安全教育訓練與消防演習，將安全意識內化為企業文化的一部分，從源頭預防職業災害的發生。

在績效揭露方面，本公司秉持透明誠信原則，每年固定追蹤並統計失能傷害的狀況。2025 年期間，透過全員參與的危害告知與現場巡檢，本公司維持優異的安全紀錄，無任何重大職災或死亡事故發生。未來，臺龍電子將持續精進職場環境設備，推動承攬商安全一體化管理，並

結合員工健康促進計畫，建構一個安全、健康且具歸屬感的全方位友善職場，實踐對勞工人權與社會責任的永續承諾。

表 5-11 2025 年度職災統計表

年度		2024 年員工職業災害統計			2025 年員工職業災害統計		
項目		員工人數	男性	女性	員工人數	男性	女性
1	年度平均員工人數	19	10	9	19	11	8
2	總工作時數	39,016	20,535	18,481	38,056	22,032	16,024
3	主要工傷類別	無	無	無	無	無	無
4	可記錄支職業傷害數	0	0	0	0	0	0
5	可記錄支職業傷害比率	0	0	0	0	0	0
6	職業傷害所造成的死亡數	0	0	0	0	0	0
7	職業傷害所造成的死亡率	0	0	0	0	0	0
8	嚴重職業傷害數(排除死亡人數)	0	0	0	0	0	0
9	嚴重職業傷害率(排除死亡人數)	0	0	0	0	0	0
10	職業病數	0	0	0	0	0	0
11	職業病率	0	0	0	0	0	0

5.6 客戶服務

在競爭激烈的顯示器與車載市場中，卓越的產品品質與敏捷的服務是贏得客戶信賴的關鍵 。我們秉持「研究、發展、創新、進步」的經營理念 ，建構了嚴謹的品質管理體系。為確保產品能滿足車載及工控產業對高信賴性與長效生命週期的嚴格要求，本公司已全面通過 ISO 9001:2015 品質管理系統、ISO 14001:2015 環境管理系統、QC 080000:2017 有害物質流程管理系統，以及汽車產業的 IATF 16949:2016 認證 。



圖 5-3 取得品質認證系統證書

為確保客戶提出的品質客訴能夠被迅速且系統性地解決，本公司採用國際公認的 8D 報告（八項紀律）流程作為客訴處理的主軸。8D 流程要求跨部門團隊協作，從問題定義、執行圍堵措施、到進行深入的根本原因分析（Root Cause Analysis），並最終實施永久性矯正與預防措施。藉由這一標準化的問題解決流程，我們不僅能快速有效地回應客戶需求、控制風險，更能將每一次的客訴轉化為寶貴的學習經驗。此機制有助於強化我們的品質管理系統（如 IATF 16949 等標準），從根本上防止問題再次發生，從而深化客戶對本公司產品品質與服務敏捷度的長期信賴。



圖 5-4 客訴處理流程

為貫徹環境保護及對客戶的承諾，本公司全面接軌國際環保法規及客戶端之有害物質禁限用標準，制定《環保檢測管制規範》，確立嚴謹的管控準則。我們從源頭嚴格把關，確保所有產品、零組件及材料皆符合『無有害物質』（HSF, Hazardous Substance Free）之高標準要求。在供應鏈管理方面，臺龍電子建構了嚴密的監控機制。強制規範供應商每年提交第三方 RoHS 檢測報告，以確保資訊的透明與合規。

5.7 社會公益與在地關懷

臺龍電子深耕光電產業多年，始終秉持「堅忍、學習、沉著、樂觀」的企業精神，並將「研究、發展、創新、進步」的經營方針轉化為推動社會前進的力量。我們深知企業的成長與在地社會的繁榮密不可分，因此，本公司將社會關懷視為超越商業營運的長期承諾。我們不僅致力於技術領先，更期許成為帶動區域發展的穩定力量，透過企業公民的自覺，將永續經營的價值傳遞至社會的每個角落。

為落實具體的社會責任，本公司由「永續發展推動小組」統籌管理，積極連結在地社區組織與公部門資源。我們建立雙向的溝通管道與互助學習機制，透過定期的意見交流，深入了解社區居民的需求。我們相信，企業的參與不應僅限於單向的捐助，更應透過「區域共善」的模式，與社區建立長期的夥伴關係。未來，我們計畫針對社區教育、弱勢扶助與環境保護等議題投入更多心力，運用本公司的專業資源，擴大社會影響力的深度與廣度，實踐對社會責任的堅定承諾。

在確保營運與社區共榮的過程中，臺龍電子嚴格落實環境與社會風險管理。我們深知工業

營運對周邊環境的潛在影響，因此建立了完善的污染防治、節能減碳及職場安全管理機制，主動從源頭預防任何可能的負面衝擊。透過嚴謹的能源管理體系與內部減塑、節水宣導，我們不僅強化了企業的經營韌性，更將對環境的干擾降至最低。

2025 年度，本公司透過實質行動體現「區域共善」的精神，積極參與各類公益活動，以實現企業社會責任。經內部評估與外部利害關係人反饋，本公司 2025 年所有營運活動均未對當地社區造成任何實際或潛在之負面影響，亦無發生任何損害鄰里權益之爭議事件。展望未來，臺龍電子將持續監控營運活動對社會的潛在影響，並計畫於未來開發更多元化的公益參與模式。我們將在維持營運穩定之餘，進一步深化與在地機構的策略夥伴關係，讓永續的種子在在地土壤深耕發芽，與利害關係人共同創造更美好的社會共享價值。

CASE 1：喜憨兒庇護工場-購買愛心餅乾

每年在中秋佳節前夕，我們挑選中秋禮品時都會找能弱勢團體進行購買，因為我們相信，每一份專業都值得被尊重，每一份努力都該有發光的機會，這不只是餅乾的交易，更是對弱勢團體自力更生及融入社會最實質的鼓勵。然而當我們接過感謝狀時，我們感受到的不僅是職人的堅持，更是社會共融的溫度。「手中的這份禮盒，承載的是臺龍對社會最誠摯的祝福。



圖 5-5 社會公益活動 1

CASE 2：社團法人台北市心理復健家屬聯合協會-衣物捐贈

每年，我們都會發起了衣物募集計畫，號召同仁整理家中閒置資源，轉化為助人的力量，這項行動不僅是愛護地球的環保展現，更直接幫助了在這社會的需要幫助的人。



圖 5-6 社會公益活動 2

CASE 3：愛加倍庇護工場-股東會紀念品

在每年的股東常會中，我們思考著如何讓這份心意超越物質價值。我們選擇與「伯立歐(Polio Home)」攜手合作，將公益融入企業治理的環節中。透過採購伯立歐的產品作為紀念品，讓臺龍電子直接支持了身心障礙友善職場，讓每一位股東在收到贈品的同時，也共同參與了這場愛心接力。對臺龍來說這不只是一份紀念品，更是臺龍與股東攜手守護弱勢的證明。

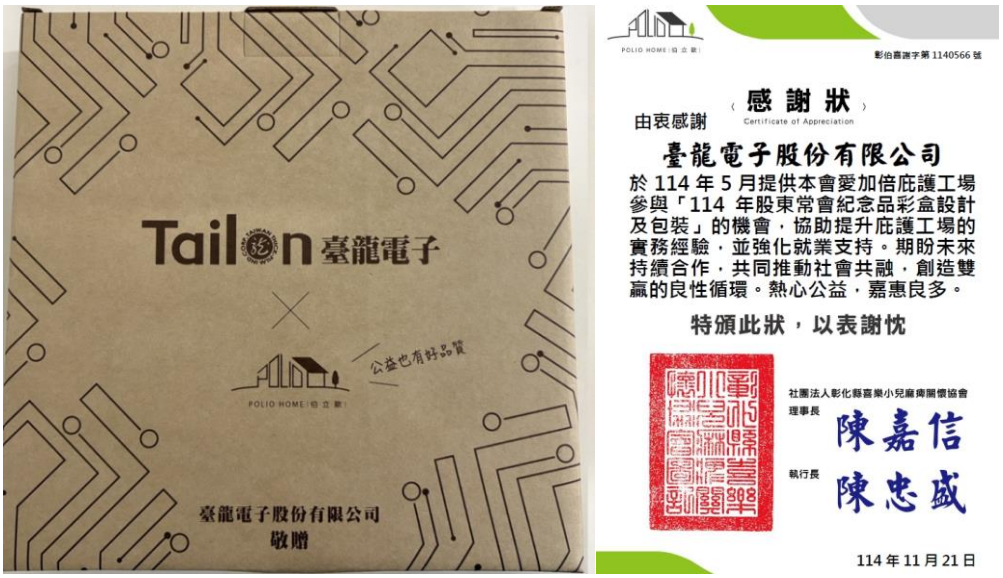


圖 5-7 社會公益活動 3

第6章 附錄

6.1 GRI 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
GRI			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	第 1 章第 1 節 第 1 章第 3 節 第 1 章第 4 節	P1 P3、P6 P11、P12
	2-2 組織永續報導中包含的實體	第 1 章第 1 節 第 1 章第 3 節	P1 P3、P6
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	第 1 章第 1 節	P1
	2-4 資訊重編	第 1 章第 1 節	P1
	2-5 外部保證/確信	第 1 章第 1 節	P1
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第 1 章第 3 節 第 4 章第 5 節 第 5 章第 1 節	P4、P6、P8、P10 P55~P58
	2-7 員工	第 5 章第 1 節 第 5 章第 2 節	P64~64
	2-8 非員工的工作者	第 5 章第 1 節 第 5 章第 2 節	P64~65
	2-9 治理結構及組成	第 1 章第 4 節 第 3 章第 1 節	P11 P32~33
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第 1 章第 4 節 第 3 章第 1 節	P11 P33
	2-11 最高治理單位的主席	第 1 章第 3 節 第 3 章第 1 節	P3 P33
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第 2 章第 1 節 第 3 章第 1 節 第 4 章第 2 節	P13 P32 P47
	2-13 衝擊管理的負責人	第 2 章第 3 節 第 2 章第 4 節 第 3 章第 1 節	P15 P21 P32、P39

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
		第 4 章第 2 節	P47
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第 2 章第 3 節 第 2 章第 4 節 第 3 章第 1 節 第 4 章第 2 節	P15 P21 P39 P47
	2-15 利益衝突	第 3 章第 1 節 第 3 章第 2 節 第 3 章第 3 節	P35 P40~41 P43
	2-16 溝通關鍵重大事件	第 2 章第 3 節 第 3 章第 2 節 第 3 章第 3 節 第 5 章第 1 節	P15 P41 P43 P62
	2-17 最高治理單位的群體智識	第 3 章第 1 節	P36
	2-18 最高治理單位的績效評估	第 3 章第 1 節	P34、P36
	2-19 薪酬政策	第 3 章第 1 節 第 5 章第 1 節 第 5 章第 3 節	P38 P61 P67
	2-20 薪酬決定流程	第 3 章第 1 節 第 5 章第 1 節 第 5 章第 3 節	P38 P61 P67
	2-21 年度總薪酬比率	第 5 章第 3 節	P67
	2-22 永續發展策略的聲明	第 1 章第 2 節	P2
	2-23 政策承諾	第 3 章第 2 節 第 4 章第 5 節 第 5 章第 1 節	P40 P56 P61、P62
	2-24 納入政策承諾	第 3 章第 2 節 第 3 章第 3 節 第 5 章第 1 節 第 5 章第 5 節	P41 P42 P60 P72
	2-25 補救負面衝擊的程序	第 3 章第 2 節 第 3 章第 3 節 第 5 章第 1 節 第 5 章第 6 節	P41 P42 P60、P62 P74
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第 3 章第 3 節 第 5 章第 1 節	P42 P62
	2-27 法規遵循	第 3 章第 3 節	P42

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
		第 4 章第 6 節 第 5 章第 1 節 第 5 章第 3 節 第 5 章第 4 節	P58 P61 P67 P70
	2-28 公協會的會員資格	第 1 章第 5 節	P12
	2-29 利害關係人議合方針	第 2 章第 3 節	P15~P17
	2-30 團體協約	第 5 章第 1 節	P63
GRI3:重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	第 2 章第 3 節 第 2 章第 4 節 第 4 章第 1 節	P15 P18~P21、 P24~P29 P46
	3-2 重大主題列表	第 2 章第 4 節	P18、P20、 P24
	3-3 重大主題管理	第 1 章第 3 節 第 2 章第 5 節 第 4 章第 1 節 第 4 章第 6 節	P3、P6 P30 P46 P58
GRI 201：經濟績效主題揭露 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第 1 章第 3 節 第 5 章第 3 節 第 5 章第 7 節	P7 P67~68 P76~78
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	第 4 章第 2 節	P48~P50
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	第 5 章第 1 節 第 5 章第 3 節 第 5 章第 4 節	P61 P68 P71
	201-4 取自政府之財務援助	N/A	N/A
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比率	第 5 章第 3 節	P67
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	N/A	N/A
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	第 5 章第 7 節	P76~78
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	第 4 章第 5 節 第 5 章第 7 節	P55~58 P76~78
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	N/A	N/A
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	第 3 章第 2 節	P39~P42
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	第 3 章第 2 節	P40~P42
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第 3 章第 2 節	P40

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
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	第 3 章第 3 節	P43
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	N/A	N/A
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	N/A	N/A
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議和與管理	N/A	N/A
	207-4 國別報告	N/A	N/A
GRI 301：物料 2016	301-1 所有物料的重量或體積	N/A	N/A
	301-2 使用回收再利用的物料	第 2 章第 1 節 第 2 章第 4 節 第 4 章第 1 節 第 4 章第 3 節	P14 P26 P46 P51
	301-3 回收產品及其包材	N/A	N/A
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	第 4 章第 3 節	P51~52
	302-3 能源密集度	第 4 章第 3 節	P51~52
	302-4 減少能源消耗	第 4 章第 2 節 第 4 章第 3 節 第 4 章第 4 節	P48 P52 P55
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	第 4 章第 3 節	P53
	303-2 與排水相關衝擊的管理	第 4 章第 3 節	P53
	303-3 取水量	第 4 章第 3 節	P53
	303-4 排水量	第 4 章第 3 節	P53
	303-5 耗水量	第 4 章第 3 節	P53
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	第 4 章第 4 節	P54
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	第 4 章第 2 節 第 4 章第 4 節	P50 P54
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	第 4 章第 2 節 第 4 章第 4 節 第 4 章第 5 節	P50 P54 P56
	305-4 溫室氣體排放強度	第 4 章第 2 節 第 4 章第 4 節	P50 P55
	305-5 溫室氣體排放減量	第 2 章第 4 節 第 4 章第 4 節	P26 P55
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	第 2 章第 4 節 第 4 章第 3 節	P26 P53~54

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	第 4 章第 3 節 第 4 章第 6 節	P54 P59
	306-3 廢棄物的產生	第 4 章第 3 節	P53~54
	306-4 廢棄物的處置移轉	第 4 章第 3 節	P53~54
	306-5 廢棄物的直接處置	第 2 章第 5 節 第 4 章第 3 節	P31 P53~54
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	第 2 章第 4 節 第 4 章第 5 節	P29 P56
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	第 4 章第 5 節	P57
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職人員	第 5 章第 2 節	P64~65
	401-2 提供給全職員工的福利	第 5 章第 1 節 第 5 章第 3 節 第 5 章第 4 節	P61 P68 P70~71
	401-3 育嬰假	第 5 章第 4 節	P70~71
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	第 5 章第 1 節 第 5 章第 5 節	P61 P72~73
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	第 5 章第 5 節	P72~73
	403-3 職業健康服務	第 5 章第 5 節	P72~73
	403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通	第 5 章第 5 節	P72~73
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第 5 章第 5 節	P72~73
	403-6 工作者健康促進	第 5 章第 3 節 第 5 章第 5 節	P68 P72~73
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	第 4 章第 5 節 第 5 章第 5 節	P55~58 P72~73
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第 5 章第 1 節 第 5 章第 5 節	P61 P72~73
	403-9 職業傷害	第 5 章第 5 節	P73~74
	403-10 職業病	第 5 章第 5 節	P73~74
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	第 5 章第 4 節	P69
	404-2 提升員工職能及過度協助方案	第 5 章第 3 節 第 5 章第 4 節	P68 P68~69
	404-3 定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比	第 5 章第 4 節	P70
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	第 3 章第 1 節 第 5 章第 2 節	P33 P64~66
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	第 5 章第 2 節 第 5 章第 3 節	P64 P67

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	第 2 章第 3 節 第 5 章第 1 節	P17 P61~63
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	第 4 章第 5 節 第 5 章第 1 節	P56~57 P63
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	第 4 章第 5 節 第 5 章第 1 節	P56~57 P63
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的供應商	第 4 章第 5 節 第 5 章第 1 節	P56~57 P63
GRI 413：當地社區 2016	413-1 經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	第 5 章第 7 節	P76~78
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	第 5 章第 7 節	P76~78
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	第 4 章第 5 節 第 5 章第 1 節	P56~57 P61
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第 2 章第 4 節 第 3 章第 2 節 第 4 章第 5 節	P29~30 P40 P56~57
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	第 4 章第 6 節 第 5 章第 6 節	P58 P74~76
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	N/A	N/A
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	第 3 章第 3 節 第 3 章第 4 節	P43 P44~45

6.2 問卷調查

附件一、利害關係人關注度問卷

各位利害關係人 您好：

為了解利害關係人對於永續議題的關注程度與想法，使各面向的執行計畫與揭露資訊能夠符合利害關係人的需要，達成有效的利害關係人溝通。我們誠摯邀請您填寫問卷，作為本公司推動永續行動的重要參考，感謝您的支持與協助。

所有資料僅用於撰寫永續報告書，並將嚴格保密。您的誠實和詳細回答將有助於我們更全面地了解現狀，進而提升公司的永續發展績效。

再次感謝您的合作與支持。

祝工作順利！

一、您的身分?(可複選)

☐股東 ☐董監事 ☐員工 ☐客戶 ☐供應商 ☐政府/主管機關 ☐其他

二、平時對公司各項經營措施之關注程度?

☐時常關注(100%~80%) ☐經常關注(79%~60%) ☐有時候關注(59%~40%)

☐不常關注(39%~20%) ☐幾乎不關注(19%~0%)

三、平時較注重在公司的哪一項議題?(可複選)

☐環境保護(Environmental) ☐社會責任(Social) ☐公司治理(Governance)

四、請依您的判斷，針對下列各項議題，請依照對利害關係人之關注程度做勾選。(1=非常不關注，2=不關注，3=普通，4=關注，5=非常關注)

公司治理面

永續議題	議題說明	非常不關注 1	不關注 2	普通 3	關注 4	非常關注 5
經營績效	您對本公司的**財務績效、營運成果**以及對社會經濟的**整體貢獻程度**所表達的關注	□	□	□	□	□
誠信治理	您對本公司在反貪腐、誠信經營、吹哨者機制(或檢舉制度)的健全性與執行力所表達的關注	□	□	□	□	□
風險管理	您對本公司**辨識、評估、監控及應對各類潛在風險**（如市場風險、營運風險、財務風險等）的能力與策略所表達的關注。	□	□	□	□	□
資安與隱私管理	您對本公司在**資訊安全防護、數據隱私保護措施**以及遵守相關法規（如個資法）的重視程度與執行成效所表達的關注。	□	□	□	□	□
產品創新及研發	您對本公司在**新產品、新技術的開發投入、創新能力**以及產品未來發展潛力所表達的關注。	□	□	□	□	□
產品及服務品質	您對本公司**產品的品質標準、可靠性、安全性**以及顧客服務滿意度維護所表達的關注。	□	□	□	□	□
供應鏈管理	您對本公司**供應鏈的穩定性、永續性**（包括供應商的社會與環境責任）、合作夥伴關係以及供應鏈風險控管所表達的關注。	□	□	□	□	□

環境保護面

永續議題	議題說明	非常不關注 1	不關注 2	普通 3	關注 4	非常關注 5
氣候策略	您對本公司**應對氣候變遷的策略、溫室氣體減排目標、能源轉型計劃**以及相關氣候風險與機會管理所表達的關注。	□	□	□	□	□

能源管理	您對本公司**能源消耗的效率、節約能源措施、再生能源使用比例**以及整體能源策略與成效所表達的關注。	□	□	□	□	□
溫室氣體管理及減碳	您對本公司**溫室氣體排放的盤查、目標設定、減量策略**（如製程改善、能源替代）以及減碳績效所表達的關注。	□	□	□	□	□
水資源管理	您對本公司**水資源使用效率、節水措施、廢水處理與回收利用**以及在水資源短缺地區的風險管理所表達的關注。	□	□	□	□	□
廢棄物管理	您對本公司**廢棄物（包括一般廢棄物與有害廢棄物）的產生量、分類、處理方式、減量與再利用策略**所表達的關注。	□	□	□	□	□
循環經濟	您對本公司在**產品生命週期中，如何將資源效益最大化、減少廢棄物產生**，並透過回收、再利用、再製造等模式，實踐資源循環利用的程度與策略所表達的關注。	□	□	□	□	□

社會責任面

永續議題	**議題說明**	非常不關注 1	不關注 2	普通 3	關注 4	非常關注 5
客戶關係管理	您對本公司**維持客戶滿意度、處理客戶回饋、保護客戶權益**以及建立長期良好客戶關係的策略與執行成效所表達的關注。	□	□	□	□	□
勞雇關係	您對本公司**與員工之間勞動契約的履行、溝通機制、權益保障**以及勞資和諧程度所表達的關注。	□	□	□	□	□
職場健康安全	您對本公司**提供安全健康的工作環境、實施職業安全衛生管理系統、預防工傷事故**以及促進員工身心健康所表達的關注。	□	□	□	□	□
人才吸引與員工福利	您對本公司**吸引優秀人才的策略、員工薪酬福利制度、工作與生活平衡措施**以及員工留任率所表達的關注。	□	□	□	□	□
人才培育	您對本公司**員工教育訓練、職涯發展規劃、專業技能提升**以及人才接班計畫所表達的關注。	□	□	□	□	□

人權保護	您對本公司**尊重並保障所有員工及供應鏈夥伴的人權、杜絕歧視、禁止強迫勞動與童工**，以及確保符合國際人權標準的承諾與行動所表達的關注。	□	□	□	□	□

附件二、重大議題衝擊度評估問卷

各位公司主管及董事 您好：

鑑別出利害關係人所關注的前十項重大議題後，為更加了解這些議題會帶來的衝擊影響，並達成企業永續報告書與利害關係人溝通之目的，針對內部單位主管及董事進行問卷調查，依議題正面及負面衝擊程度及發生的可能性進行評分，在此誠摯邀請您表達最真實的想法與意見，以作為我們未來資訊揭露以及永續發展治理作業努力的方向。

所有資料僅用於撰寫永續報告書，並將嚴格保密。您的誠實和詳細回答將有助於我們更全面地了解現狀，進而提升公司的永續發展績效。

再次感謝您的合作與支持。

祝工作順利！

請依您的判斷，針對下列各項議題，請依照議題正面衝擊程度及發生的可能性做勾選。

正面衝擊事件的「影響程度」：請同時依據以下兩項評估該事件會如何或可能如何為公司帶來利益
規模：該正面衝擊為公司帶來利益的規模大小
範疇：該正面衝擊的廣泛程度或可能廣泛程度（如：可能受到正面衝擊的人數或資源範圍）

正面衝擊的「發生可能性」：該項衝擊事件在公司發生的機率有多高

1 分：未來一定不可能會發生

2 分：未來不太可能發生

3 分：未來有可能發生

4 分：未來一定會發生

5 分：已經發生

項次	永續議題	衝擊事件舉例	正面衝擊影響程度					發生可能性				
			1分	2分	3分	4分	5分	1分	2分	3分	4分	5分
1	經營績效	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升，提升股東經濟利益	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

2	誠信治理	建立完善之公司治理制度及規章，有效監督企業永續策略做為，持續提升企業價值	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
3	風險管理	識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
4	資安與隱私管理	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	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
5	產品創新及研發	企業持續投入研發及創新的產品，提高客戶採用意願，提升營業收入	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
6	產品及服務品質	提高產品品質及服務，增加客戶滿意度及客戶訂單，提升營業收入	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
7	供應鏈管理	挑選優質供應商，長期合作，共同成長，創造雙贏	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
8	氣候策略	良好的氣候變遷對應策略，有效管控氣候風險，降低氣候變遷對公司營運及財務的潛在影響	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
9	能源管理	提高綠色能源的使用率及能源的使用效率，降低對環境的影響，	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
10	溫室氣體管理及減碳	制定溫室氣體排放減量計畫，減輕溫室效應來降低環境衝擊，接軌淨零排放的政策	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
11	水資源管理	積極管理水資源的運用效率，降低環境的負擔	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
12	廢棄物管理	遵循法規及相關處理規定，嚴謹管理廢棄物排放，降低對環境的影響	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
13	循環經濟	提高產品中使用可再生原料的比例，資源利用最大化	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

14	客戶關係管理	定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶訂單	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
15	勞雇關係	傾聽員工聲音，達到良好的雙向溝通，以提升員工的生產效率	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
16	職場健康安全	無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
17	人才吸引與員工福利	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引優秀人才，提升企業競爭力	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
18	人才培育	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
19	人權保護	打造職場多元共融文化，無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

請依您的判斷，針對下列各項議題，請依照議題負面衝擊程度及發生的可能性做勾選。

負面衝擊事件的「影響程度」：請同時依據以下兩項評估該事件會如何或可能如何對公司造成不良影響
規模：該負面衝擊的嚴重程度
範疇：該負面衝擊的廣泛程度（受影響的人或破壞環境的程度）

負面衝擊的「發生可能性」：該項衝擊事件在公司發生的機率有多高

1 分：未來一定不可能會發生

2 分：未來不太可能發生

3 分：未來有可能發生

4 分：未來一定會發生

5 分：已經發生

項次	永續議題	衝擊事件舉例	負面衝擊影響程度					發生可能性				
			1分	2分	3分	4分	5分	1分	2分	3分	4分	5分
1	經營績效	營運績效不佳，對公司財務穩健性產生衝擊，影響對股東創造持續性價值的承諾	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
2	誠信治理	公司治理效率不佳，發生舞弊事件，造成公司形象受損及相關利害關係人的權益	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
3	風險管理	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
4	資安與隱私管理	遭遇網路攻擊或資訊被盜，造成公司營運受到影響，產生經濟上的損失	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
5	產品創新及研發	未洞察趨勢改變，錯失研發與創造市場需要的產品，造成訂單下降影響公司營收	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
6	產品品質與安全	產品品質不良導致失去客戶信任及俺生賠償，訂單減少營收下降	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
7	供應鏈管理	供應商品質管理不良，造成供應鏈中斷，不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
8	氣候策略	未擬訂氣候變遷的相關對應措施，氣候風險發生時無法有效對應，導致公司產生經濟上的損失	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
9	能源管理	未能有效降低能源使用，政府徵收碳費時進而增加成本	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
10	溫室氣體管理及減碳	未有效控制溫室氣體排放，於永續報告書揭露時影響企業形象，政府徵收碳費時進而增加成本	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
11	水資源管理	汙水處理不當並排放，造成生態環境的損害，違反政府法規造成罰款及企業形象受損	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

12	廢棄物管理	未 落實製程廢棄物處理，產生大量廢棄物汙染環境，違反政府法規造成罰款及企業形象受損	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
13	循環經濟	未建立完善的回收機制或再利用技術，導致產品廢棄問題，影響環境生態	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
14	客戶關係管理	未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任，影響訂單	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
15	勞雇關係	企業剝奪勞工權益，未盡良好溝通，引發員工抗議及離職	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
16	職場健康安全	員工發生工傷，產生賠償問題，導致企業聲譽嚴重受損	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
17	人才吸引與員工福利	企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提升	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
18	人才培育	員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
19	人權保護	忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼	備註
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。	3.1.6 永續發展推動小組 4.2.1 氣候治理	P39 P.47	董事會為氣候議題最高決策單位，審查年度減碳目標及資源配置；各職能部門辨識、評估風險，由總經理室轄下永續發展推動小組審議，並定期向管理階層與董事會報告。
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)。	4.2.2 氣候策略與風險辨識	P.48~49	依 TCFD 架構辨識政策法規、能源成本及極端氣候等轉型與實體風險，並評估供應鏈、生產及財務成本影響；同時掌握節能、資源效率及低碳產品研發機會，研擬因應措施。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2.2 氣候策略與風險辨識	P.48~49	本公司已於表 4-1 揭露氣候風險與機會之潛在財務影響，包括資產損失、營收減少、能源成本變動及減碳設備投資等，並提出相關因應措施。目前尚未完成財務影響金額之量化評估，未來將以預估資產損失、營收減少及相關成本變動等項目，逐步建立財務影響評估機制。
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。	4.2.3 風險管理	P.49~50	將氣候風險納入公司整體風險評估體系，由各部門及永續發展推動小組執行辨識、評估、監控與因應；每年定期辨識重大風險並追蹤，透過緊急應變、供應商分散、能源管理及 KPI 檢視改善。
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。	--	--	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用
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。	4.2.3 風險管理 4.2.4 指標與目標	P.49~50	因應實體風險採緊急應變及多元供應商策略；因應轉型風險推動設備電氣化、能源管理、汰換高耗能設備及綠電採購。以 2024 年為基準年，規劃 2030 年溫室氣體減量 15%、再生能源使用率 15%及電力強度降低 5%。

7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	--	--	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用
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	4.2.4 指標與目標	P.50	以 2024 年為基準年，設定 2030 年減碳 15%、2040 年減碳 25%，並規劃 2050 年深度減碳及淨零方向；2030 年再生能源使用比例目標 15%、2040 年 30%、2050 年 50%以上。原報告書未完整揭露逐年達成進度及碳抵換使用情形。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	4.4 溫室氣體管理 4.2.4 指標與目標	P.54~55 P.50	2025 年依 GRI 305 等架構自主盤查範疇一及範疇二排放，盤查涵蓋台灣總公司與東莞、昆山生產基地；報告書表 4-5 揭露排放量，並提出設備節能、能源效率提升及綠電採購等減碳方向。