

臺龍電子股份有限公司

2024永續報告書

2025.5.20編制

董事長的話

尊敬的各位利害關係人：

感謝您關注臺龍電子股份有限公司的永續發展進程。本公司自成立以來，始終秉持堅忍、學習、沉著、樂觀的經營理念，並以研究、發展、創新、進步為努力方針，展現強大的營運韌性，追求全體的最大利益並肩負社會責任，致力於成為永續發展的企業。

穩健成長，共創經濟價值

2024 年，我們持續深耕核心業務，透過技術創新與精進管理，提升生產效能與市場競爭力，並積極拓展全球市場，強化供應鏈韌性。面對市場變動與挑戰，我們不斷優化營運模式，確保企業穩健發展，為股東、客戶及合作夥伴創造長期價值。

環境永續，實踐綠色承諾

我們深刻體認氣候變遷帶來的挑戰，並積極推動多項節能減碳方案，包括設備升級、採用綠色能源、包材減量等。我們同時開發低耗能產品，促進節能減碳，為全球環境永續盡一份心力。此外，我們嚴格遵循環保法規，並強化供應商的環境評估機制，確保產業鏈的永續發展。

社會責任，深化在地關懷

企業的成功來自於社會的支持，因此我們持續回饋社會，積極參與公益活動，推動在地福祉與社會安全。我們重視與員工之間的良好勞資關係與溝通，確保公平與尊重的工作環境，並提供多元培訓機會，以提升員工的專業技能與職業發展。我們深信，唯有員工的幸福感與向心力提升，才能帶動企業的持續進步。

科技創新，驅動未來成長

創新是企業長遠發展的關鍵驅動力，面對產業的快速變革，我們持續投入研發，以科技為核心，開發高性能、環保且符合市場需求的產品。我們提升生產效率與產品品質，並不斷優化客戶服務，確保客戶能獲得最佳解決方案。我們的目標是透過不斷的技術升級與產業創新，推動公司邁向更高價值的成長曲線。

邁向永續未來

展望未來，我們將持續強化經濟競爭力，落實環境保護，深化社會責任，並推動科技創新，以更全面的方式實踐永續發展。我們將攜手供應鏈夥伴、客戶、員工及社會各界，共同創造更具韌性與可持續的未來。最後，我衷心感謝所有員工、股東、客戶及合作夥伴的支持與信任。您的信賴與鼓勵是我們持續進步的動力。臺龍電子將以更堅定的步伐，邁向可持續經營的新里程碑。

關於本報告書的說明

歡迎參閱臺龍電子股份有限公司發行的永續報告（Sustainability Report）。本報告書秉持誠信務實、透明公開的原則，描述本公司於 2024 年在企業永續方面的實踐與作為。透過這份報告書，各界利害關係人可更清楚地瞭解本公司電子在經濟、環境及社會面的投入與成果。本公司也藉此持續自我檢視，善意回應各界利害關係人的期待，以實現企業永續發展的目標。

報告範疇

本報告書揭露的資訊涵蓋 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至同年 12 月 31 日）本公司在公司治理、營運績效、永續環境、夥伴關係、員工權益及社會關懷等經濟、環境及社會面的作為。報告範圍包含新北辦公室。

報告書撰寫原則

本報告書收集了本公司內、外部與公司治理、經濟、環境及社會等相關議題，依據重大性進行分析與了解利害關係人關注的焦點，擬定本報告書的架構及資訊揭露重點。本報告書資訊揭露方向依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，內容架構依循全球永續性報告協會（GRI）出版的 GRI 通用準則編製，並參考永續會計準則委員會（SASB）硬體業指標、氣候相關財務揭露（TCFD）架構、聯合國永續發展目標（SDGs）以及聯合國「世界人權宣言」定義的 30 項基本人權進行揭露。

意見回饋

臺龍電子誠摯歡迎各界利害關係人持續與我們保持良好溝通，透過以下聯絡方式提出寶貴意見及指教。

聯絡地址：新北市新莊區思源路 332 巷 7 號 3 樓

聯絡人：高宏成 副總

聯絡電話：886-2-22772828

官 網：<https://www.tai-lon.com/>

目錄

目錄	4
第一章永續策略與發展目標	16
1.1 永續管理架構	16
1.1.1 永續發展委員會	16
1.2 永續願景	17
1.3 利害關係人議合	19
1.3.1 鑑別利害關係人	19
1.3.2 關鍵議題管理與回應	20
1.4 重大性議題分析	22
1.4.1 重大性議題鑑別	23
1.4.2 重要利害關係人關注議題	23
1.4.3 永續議題衝擊度分析	28
1.4.4 重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應	31
1.5 策略與短中長期目標	32
第二章 企業概論	34
2.1 公司簡介與規模	34
2.1.1 公司基本資訊	35
2.1.2 組織架構	36
2.1.3 公司平面圖	38
2.2 重要業務發展里程碑	39

2.3 公司營運策略與方針	41
2.3.1 經營方針	43
2.3.2 近年經營趨勢	43
2.3.3 產業現況	45
2.3.4 公司營運現況	45
2.3.5 業務計劃	46
2.3.6 整體營運計畫	47
2.4 供應鏈關係	51
2.5 股東權益	53
2.5.1 股東權益	54
2.5.2 股東結構組成	57
2.6 公協會組織	58
2.7 董事會治理結構	60
2.8 功能性委員會	62
2.8.1 審計委員會	63
2.8.2 薪資報酬委員會	64
2.8.3 永續發展委員會	65
第三章 氣候變遷風險	66
3.1 氣候治理指南	66
3.1.1 治理機構與權責	66
3.1.2 董事會舉行之氣候變遷相關會議	67
3.1.3 氣候風險管理資訊呈報系統	68
3.1.4 ESG 員工教育訓練	69
3.2 公司的氣候策略	70
3.2.1 氣候策略	70
3.2.2 氣候相關風險管理流程	72

3.2.3 辨識氣候變遷重大風險	74
3.2.4 氣候風險重大性分析	75
3.3 公司的氣候風險	84
3.3.1 企業之氣候風險管理	85
3.3.2 企業之氣候風險目標	88
3.3.3 企業之氣候風險因應政策	89
第四章 環境保護	91
4.1 環境永續	91
4.1.1 永續經營理念	92
4.1.2 氣候風險關注議題內部調查與辨識	92
4.1.3 永續策略藍圖	95
4.2 環境績效	98
4.2.1 水資源管理	99
4.2.2 廢棄物管理	100
4.2.3 空氣品質管理	101
4.2.4 能源管理	102
4.2.5 生物多樣性	103
4.3 溫室氣體排放及盤查	104
4.4 低碳策略及措施	109
4.4.1 辦公室響應低碳活動	110
4.4.2 逐步引進節能和低耗能設備	110
4.4.3 推動營運業務減碳行動	111
4.4.4 持續改善機制	111
4.5 永續供應鏈	114
4.5.1 供應商教育訓練	115
4.5.2 新供應商篩選準則	115
4.5.3 供應商評鑑	116
4.5.4 採購實務	117

4.6 環境法令遵循	118
第五章 社會責任	120
5.1 勞動人權策略	120
5.1.1 人權策略	121
5.1.2 保障人權的支持行動及措施	123
5.1.3 負面衝擊申訴管道及補救措施	124
5.1.4 性別平權與防治措施	126
5.2 薪酬與員工福利	127
5.2.1 薪酬政策與制度	128
5.2.2 各項福利與措施	129
5.2.3 育嬰留停	131
5.3 完善的人才培育	132
5.3.1 團隊結構	133
5.3.2 退休制度	137
5.3.3 慎重完善培育機制	138
5.3.4 績效評鑑	140
5.4 人權保護及樂活工作	141
5.4.1 勞動條件評估	142
5.4.2 本公司人權政策與做法	142
5.5 健康安全職場環境	143
5.5.1 員工的職業安全措施	144
5.5.2 職業安全績效結果	145
5.6 多元與包容	145
5.6.1 多元化雇用	146
5.7 客戶保障與服務品質	147
5.7.1 客戶隱私權保護	148

5.7.2 行銷與標示	148
5.7.3 服務品質與創新	148
5.8 社會公益與在地永續關懷	150
5.8.1 在地永續關懷	151
第六章 公司治理	154
6.1 永續管理	154
6.1.1 永續經營理念	154
6.1.2 永續發展策略	155
6.2 董事會	157
6.2.1 最高決策及治理單位	158
6.2.2 董事會名單	160
6.2.3 董事會專業分布	162
6.2.4 風險管理機制	162
6.3 功能性委員會	163
6.3.1 功能性委員會	163
6.3.2 功能性委員會工作內容	166
6.4 誠信經營	166
6.4.1 誠信經營執行情況	167
6.4.2 反貪腐政策、執行與訓練	168
6.4.3 檢舉制度	169
6.5 法令遵循	170
6.5.1 性別平等法遵循情況	170
6.5.2 公司治理法規遵循情形	171
6.5.3 重大違規事件	171
6.6 資訊揭露與安全	171
6.6.1 資訊安全管理	173

6.6.2 資訊安全執行現況	173
6.6.3 資訊安全教育訓練	174
6.7 董事會對於永續發展之期許	175
第七章 附錄	177
7.1 四大指引表+ 30 項人權	177
附錄一、GRI 準則對照表	177
附錄二、SASB 準則對照表	185
附錄三、TCFD 準則對照表	186
附錄四、SDGs 準則對照表	188
附錄五、30 項人權	190
附錄六、永續揭露指標-光電業	192
7.2 問卷調查	193
附件一、利害關係人關注度問卷	193
附件二、重大議題衝擊度評估問卷	197
附件三、氣候變遷風險問卷	200
附件四、環境保護問卷	203
附件五、董事會成員評分方式問卷	209

圖目錄

第一章 永續策略與發展目標

圖 1-1 永續發展推動小組組織圖	16
圖 1-2 永續策略藍圖	18
圖 1-3 本公司立業精神	19
圖 1-4 利害關係人鑑別流程	20
圖 1-5 本公司七大利害關係人	20
圖 1-6 永續議題管理流程	22
圖 1-7 重大主體鑑別流程	23
圖 1-8 利害關係人關注之議題面向	24
圖 1-9 經濟面議題分佈圖	24
圖 1-10 環境面議題分佈圖	25
圖 1-11 社會面議題分佈圖	25
圖 1-12 利害關係人調查結果-前十大關注議題	26
圖 1-13 正面衝擊度矩陣圖	29
圖 1-14 負面衝擊度矩陣圖	30
圖 1-15 永續策略短中長期目標	33

第二章 企業概論

圖 2-1 本公司產品	35
圖 2-2 產品示意圖	36
圖 2-3 公司組織圖	37
圖 2-4 公司道路圖	38
圖 2-5 公司空照圖	39
圖 2-6 公司外觀	39
圖 2-7 公司沿革大事	41
圖 2-8 競爭力強化策略圖	42
圖 2-9 企業經營方針	43
圖 2-10 永續發展策略	47
圖 2-11 主要銷貨營收占比分析	52
圖 2-12 主要供應商進貨金額占比分析	52
圖 2-13 公司治理	54
圖 2-14 利害關係人議合機制	55
圖 2-15 股東權益	56

圖 2-16 股東結構.....	58
圖 2-17 股權分散情形.....	58
圖 2-18 公協會組織功能圖.....	59
圖 2-19 審計委員會成員名單.....	64
圖 2-20 薪資報酬委員會成員名單.....	65
圖 2-21 永續發展委員會/永續發展推動小組架構.....	65

第三章 氣候變遷

圖 3-1 氣候治理結構.....	67
圖 3-2 氣候治理流程.....	69
圖 3-3 員工教育訓練.....	69
圖 3-4 風險管理流程圖.....	73
圖 3-5 重大性分析流程.....	75
圖 3-6 風險分類圖.....	77
圖 3-7 氣候風險重大性分析圖.....	78
圖 3-8 氣候風險重大性矩陣分析圖.....	79
圖 3-9 氣候風險管理的策略.....	85

第四章 環境保護

圖 4-1 氣候風險關注議題內部調查-各項問題平均分數.....	94
圖 4-2 環境風險的影響與挑戰.....	97
圖 4-3 水資源管理.....	100
圖 4-4 廢棄物管理.....	101
圖 4-5 空氣品質管理.....	102
圖 4-6 能源管理策略.....	103
圖 4-7 生物多樣性.....	103
圖 4-8 本公司排放結構.....	108
圖 4-9 本公司減排路徑趨勢圖.....	113
圖 4-10 採購實務.....	117
圖 4-11 環境法令遵循.....	119

第五章 社會責任

圖 5-1 申訴管道.....	125
圖 5-2 2024 年性別人數比例.....	127
圖 5-3 2024 年男女平均基本薪資表.....	129
圖 5-4 團隊結構.....	133
圖 5-5 2024 年平均在職年資.....	133

圖 5-6 2024 年學歷分佈結構.....	135
圖 5-7 2024 年管理及非管理職性別分析.....	135
圖 5-8 員工年齡分佈.....	136
圖 5-9 2024 員工平均年齡分布.....	136
圖 5-10 內/外訓結業證書.....	140
圖 5-11 職業安全管理.....	145
圖 5-12 包容性.....	146
圖 5-13 在地永續與社區關懷.....	151
圖 5-14 社會公益活動 1.....	151
圖 5-15 2024 社會公益活動 2.....	152
圖 5-16 公益活動感謝狀.....	152
圖 5-17 2024 年社會公益收據.....	153

第六章 公司治理

圖 6-1 永續管理.....	154
圖 6-2 總經理室轄下永續發展推動小組.....	159
圖 6-3 風險管理機制.....	163
圖 6-4 審計委員會職權.....	164
圖 6-5 薪酬委員會職權.....	165
圖 6-6 永續發展推動小組職權.....	166
圖 6-7 誠信經營執行.....	168
圖 6-8 反貪腐政策.....	169
圖 6-9 反貪腐制度.....	170
圖 6-10 資訊安全管理.....	173
圖 6-11 資訊部門職責.....	174
圖 6-12 資訊安全教育訓練.....	175

表目錄

第一章 永續策略與發展目標

表 1-1 永續發展推動小組職能	17
表 1-2 利害關係人管理及回應	21
表 1-3 前五大關注議題分析	27
表 1-4 正面衝擊度分析	29
表 1-5 負面衝擊度分析	30
表 1-6 重大議題準則對照表	31

第二章 企業概論

表 2-1 公司基本資料	35
表 2-2 各部門業務內容	37
表 2-3 總營收趨勢	44
表 2-4 營業比重	44
表 2-5 短、中、長期業務發展計劃	46
表 2-6 滾動式環境行動計劃	48
表 2-7 社會方面行動計劃	49
表 2-8 公司治理行動計劃	50
表 2-9 前十大主要股東名單	57
表 2-10 董事會名單	61

第三章 氣候變遷

表 3-1 公司可持續發展措施	68
表 3-2 氣候策略與執行現況	71
表 3-3 本公司環境風險應對策略	72
表 3-4 因應氣候風險各階段管制表	73
表 3-5 氣候風險重大性議題分數表	78
表 3-6 氣候風險重大性分析對策	80
表 3-7 氣候變遷風險應對策略	87
表 3-8 氣候變遷之監測與報告	88
表 3-9 公司之氣候短、中、長期減碳目標	88
表 3-10 氣候風險短、中、長期因應對策	89

第四章 環境保護

表 4-1 氣候風險關注議題內部調查	93
表 4-2 環境控制風險之短、中、長期減碳目標與具體措施	96
表 4-3 2024 年溫室氣體排放總量表	104
表 4-4 溫室氣體排放量彙整統計表	105
表 4-5 七大溫室氣體排放量統計表	106
表 4-6 範疇一之七大溫室氣體排放當量統計表	106
表 4-7 溫室氣體各類別排放型式排放量統計表	107
表 4-8 盤查數據不確定性管理	108
表 4-9 盤查數據不確定性管理	108
表 4-10 低碳策略及措施	113
表 4-11 供應商教育訓練具體執行計畫 2025-2030	115
表 4-12 新供應商篩選準則	116
表 4-13 供應商評鑑準則	117

第五章 社會責任

表 5-1 勞動人權策略的對應準則參照表	121
表 5-2 2024 年度勞動法令執行狀況(台灣總公司)	123
表 5-3 溝通管道說明表	124
表 5-4 人權保障的對應準則參照表	124
表 5-5 利害關係人溝通管道	125
表 5-6 負面衝擊申訴管道對應準則參照表	126
表 5-7 性別平權對應準則參照表	126
表 5-8 薪酬政策與制度對應準則參照表	128
表 5-9 主管及非主管職務全時員工人數薪資平均數及中位數分析表	129
表 5-10 各項福利與措施對應準則參照表	130
表 5-11 育嬰留停對應準則參照表	132
表 5-12 近三年員工新進率統計	134
表 5-13 團隊結構對應準則參照表	137
表 5-14 勞工退休對應準則參照表	138
表 5-15 2024 年教育訓練執行統計	139
表 5-16 員工培育對應準則參照表	140
表 5-17 2024 年績效評鑑受評人數	141
表 5-18 績效評鑑對應準則參照表	141
表 5-19 人權政策對應準則參照表	143
表 5-20 職業安全管理	144
表 5-21 職業安全管理對應準則參照表	144

表 5-22 2024 年度職災統計表	145
表 5-23 包容性對應準則參照表	147
表 5-24 隱私權對應準則參照表	150
表 5-25 社區和諧對應準則參照表	153

第六章 公司治理

表 6-1 永續願景	155
表 6-2 公司治理相關永續發展策略	157
表 6-3 2024 年董事會開會紀錄表	158
表 6-4 董事會執行規範	159
表 6-5 永續發展推動小組各小組職能	160
表 6-6 董事會名單及學經歷	161
表 6-7 董事會專業分布表	162
表 6-8 審計委員會開會明細	164
表 6-9 薪資報酬委員會開會明細	165
表 6-10 永續發展推動小組開會明細	165
表 6-11 功能性委員會工作內容	166
表 6-12 誠信經營具體事項	167
表 6-13 檢舉途徑	169
表 6-14 違規違法事件統計表	171
表 6-15 公司資訊安全執行現況	174
表 6-16 董事會對永續發展之期許	175
表 6-17 董事會之永續發展目標	176

第一章永續策略與發展目標

1.1 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。

1.1.1 永續發展委員會

#GRI 2-9 治理結構與組成、GRI 2-12：最高治理單位於監督衝擊管理的角色、GRI 2-13：衝擊管理的負責人、GRI 2-14：最高治理單位於永續報導的角色、GRI 2-22 永續發展策略的聲明

#TCFD:治理 a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色

為實現企業永續發展目標並強化永續治理，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。

永續發展推動小組是公司為實現永續經營與達成環境、社會及公司治理（ESG）目標而設立的專責組織。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。

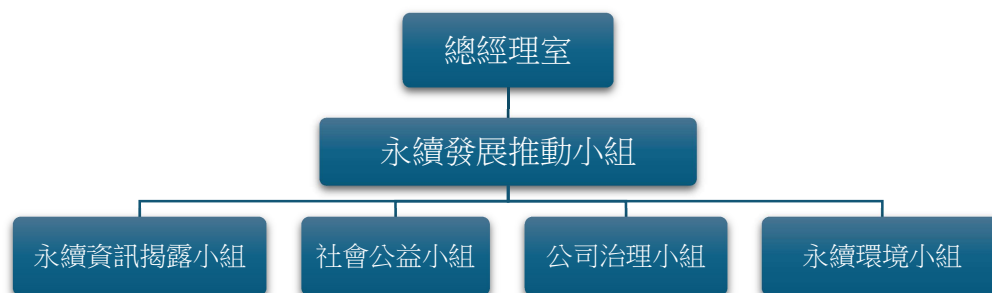


圖 1-1 永續發展推動小組組織圖

表 1- 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。

1.2 永續願景

#TCFD:策略 a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會

#SDGs:目標 4 教育品質、目標 7 可負擔能源、目標 9 工業、創新基礎建設、目標 12 責任消費與生產、目標 13 氣候行動、目標 16 和平與正義制度、目標 17 全球夥伴

本公司以堅忍、學習、沉著、樂觀為公司經營的四大理念支柱，以研究、發展、創新、進步為公司經營的四大努力方針，展現強大的營運韌性，追求全體的最大利益並肩負社會責任，致力於成為永續發展的企業。我們積極應對氣候變遷的挑戰，推動多項節能減碳方案，包括設備升級、採用綠色能源、包材減量，開發低耗能產品應用於新能源車上，促進節能減碳。同時，公司重視與員工之間的良好勞資關係與溝通，積極參與公益活動，並將 SDGs 的 17 項核心目標納入公司的營運核心中，與各方利害關係人的支持與陪伴下創造共融共好的社會價值，使公司能夠更加穩健與自信地邁向未來。

永續策略藍圖

環境永續願景：

為了成為致力於永續發展的企業。我們積極應對氣候變遷的挑戰，推動多項節能減碳方案，包括設備升級、採用綠色能源、包材減量，並開發低耗能產品，促進節能減碳。

社會永續願景：

我們相信人才與社區是企業成功的根基，並以促進社會福祉為己任。公司重視多元化與包容性，積極推動性別平等及職場平權。本公司致力於縮小社會能源不平等，透過完善的健康與安全計畫以及專業技能培訓，營造支持創新與成長的工作環境，進一步為經濟增長與體面工作貢獻力量。

公司治理永續願景：

本公司以堅忍、學習、沉著、樂觀為公司經營的四大理念支柱，以研究、發展、創新、進步為公司經營的四大努力方針，展現強大的營運韌性，追求全體的最大利益並肩負社會責任，致力於成為永續發展的企業。

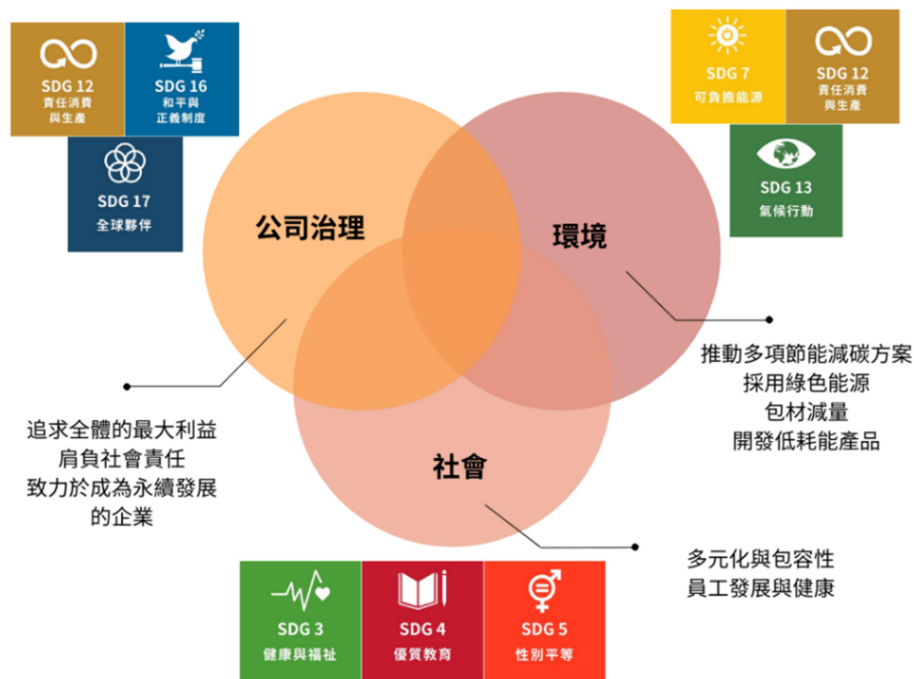


圖 1-2 永續策略藍圖

立業精神

本公司成立於1982年，秉持著「研究、發展、創新、進步」，陸續成立SMT團隊及背光模組團隊，於製造變壓器、背光模組、LED Light bar、導光板等相關產品皆有豐富經驗，受各大電腦品牌採用。在業務拓展的同時，因應市場需求及趨勢，本公司成立文創事業體負責世界知名圖像授權商品合作業務。我們搜尋市場上具有話題性的授權圖像，運用我們專業的企劃、設計生產及通路經

驗能力，將授權圖像與商品的結合效果最大化，不斷的創新帶給消費者耳目一新的感受。本公司的背光模組、LED Light bar 產品、文創事業體，皆是運用「創新」與「創意」成為不可或缺的光芒，照亮目標、創造價值！

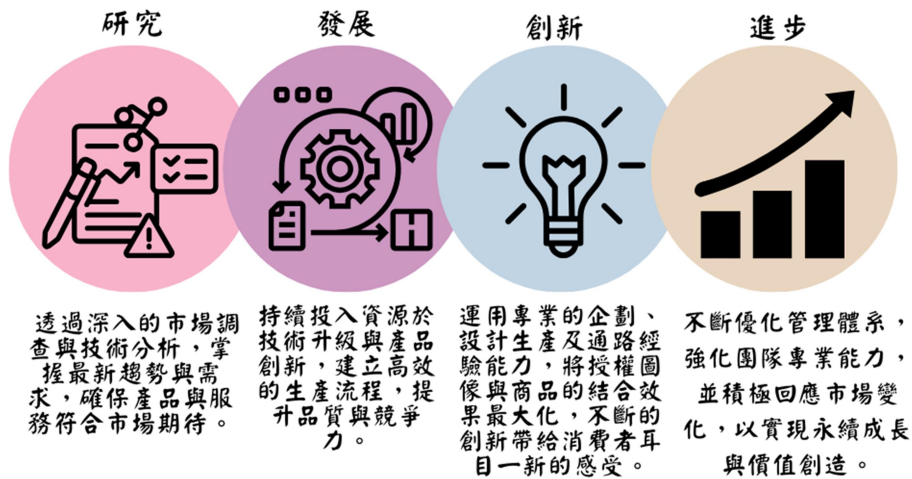


圖 1-3 本公司立業精神

1.3 利害關係人議合

#GRI 2-7 員工、GRI 2-8 非員工的工作者、GRI 2-12: 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、GRI 2-13: 衝擊管理的負責人、GRI 2-14: 最高治理單位於永續報導的角色

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。透過定期舉辦會議、問卷調查、訪談及公開資訊揭露，我們積極傾聽包括股東、員工、客戶、供應商、銀行、社區、政府機構等利害關係人的意見，以確保公司營運符合社會期望並創造長期價值。

1.3.1 鑑別利害關係人

#GRI 2-7 員工、GRI 2-8 非員工的工作者

本公司透過利害關係人議合標準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，最終確立七大類核心利害關係人，並透過持續的溝通與互動，了解其對公司在經濟、環境及社會議題上的期望，以有效指引公司在永續策略中的溝通和合作方向，確保公司策略與營運能平衡多方利益。

確認主要利害關係人



圖 1-4 利害關係人鑑別流程

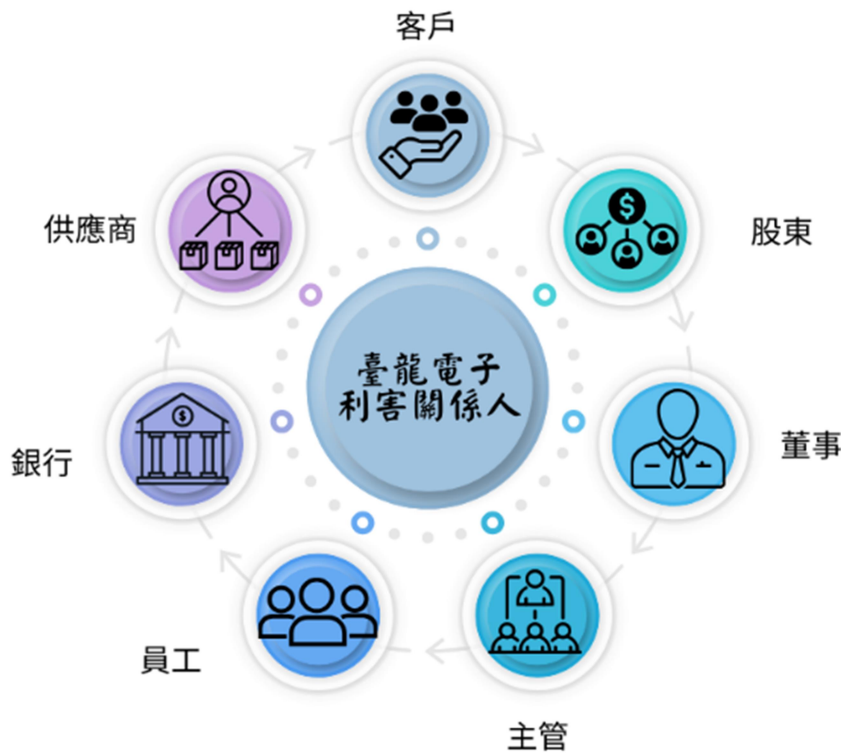


圖 1-5 本公司七大利害關係人

本公司將營運中接觸的利害關係人歸類為七大類利害關係人群體，包含內部利害關係人：股東、董事、主管、員工，以及外部利害關係人：銀行、供應商、客戶。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。

1.3.2 關鍵議題管理與回應

#GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人、GRI 2-16：溝通關鍵重大事件、GRI 2-26：尋求建議和提出疑慮的機制、GRI 2-29：利害關係人議合方針

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 1-2 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
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
主管	責執行董事會制定的策略，管理日常營運，並確保各部門協調運作以達成企業目標。主管在決策執行、資源配置及團隊領導方面發揮關鍵作用，影響公司的效率與競爭力。	法令遵循 政策推動 資訊揭露	● 隨時透過日常通訊軟體主管群組內溝通 ● 主管會議每月召開一次
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	● 2024 年召開 1 次職工福利委員會會議 ● 隨時都可透過員工意見信箱、性騷擾/ 職場霸凌申訴信箱進行申訴:2024 年無相關申訴
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
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	● 不定期新供應商評鑑 ● 不定期供應商稽核 ● 不定期環安風險評估 ● 每週物料會議 ● 登記事項等基本資料審查，產品相關合規文件

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
----	---	-----------------------	--

1.4 重大性議題分析

#GRI 2-27：法規遵循、GRI 3-2：重大主題列表、GRI 3-3：重大主題管理

#30 項人權：1.人人天生自由平等、2.不受差別待遇或歧視、4.不受奴隸或奴役、7.法律之前人人平等、12.隱私權、26.受教育權

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 37 項重要議題，作為後續分析的基礎。

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 10 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。

永續議題管理流

程

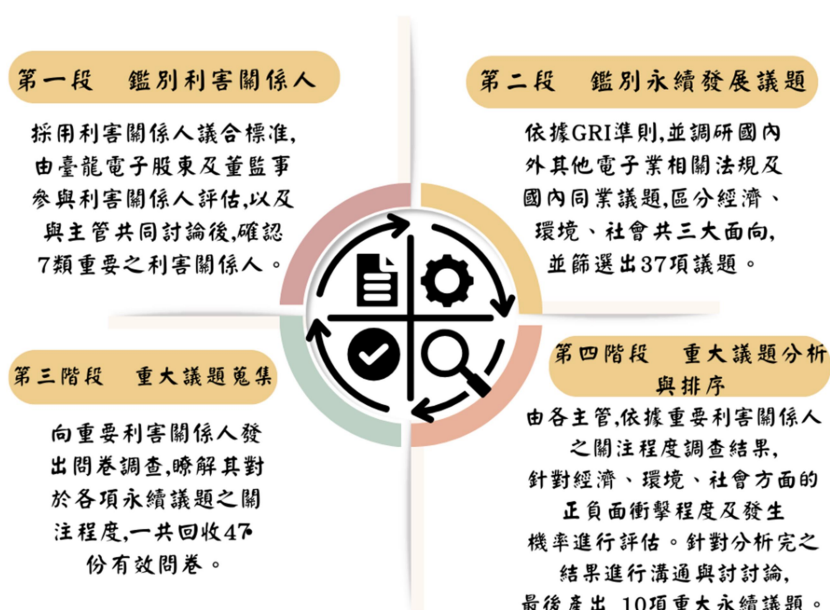


圖 1-6 永續議題管理流程

1.4.1 重大性議題鑑別

#GRI 2-29：利害關係人議合方針、GRI 3-1：決定重大主題的流程、GRI 3-2：重大主題列表、GRI 3-3：重大主題管理

本公司透過重大性議題鑑別流程，分析經濟、環境及社會三個方面的影響，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。

重大主題鑑別流程



圖 1-7 重大主體鑑別流程

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对外部挑戰和機會。

1.4.2 重要利害關係人關注議題

#GRI 3-2、GRI 3-3、GRI 201-1、GRI 202-1、GRI 203-2、GRI 204-1、GRI 205-2、GRI 206-1、GRI 207-3、GRI 301-2、GRI 302-4、GRI 303-2、GRI 304-2、GRI 305-5、GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 308-8、GRI 401-2、GRI 402-1、GRI 403-9、GRI 404-2、GRI 405-1、GRI 406-1、GRI 407-1、GRI 408-1、GRI 409-1、GRI 410-1、GRI 411-1、GRI 413-2、GRI 414-1、GRI 414-2、GRI 415-1、GRI 416-1、GRI 416-2、GRI 417-1、GRI 418-1

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。

利害關係人關注之議題面向

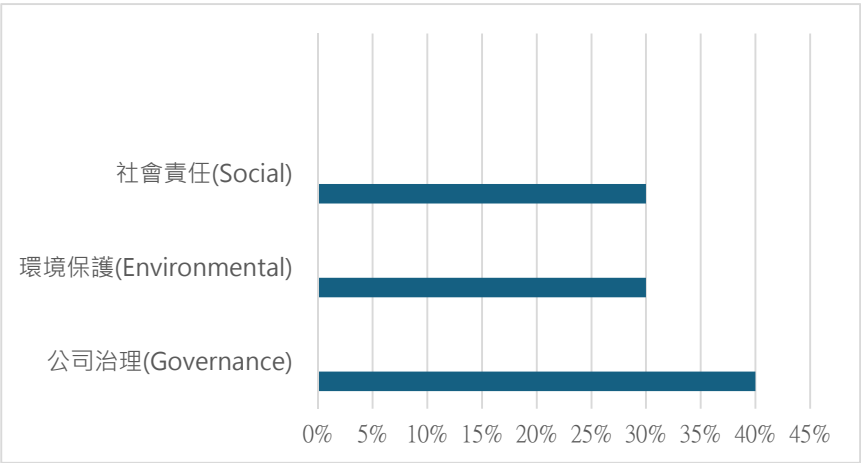


圖 1-8 利害關係人關注之議題面向

問卷議題分佈圖

本次問卷議題分佈圖聚焦於經濟、環境及社會三大面向，展現了利害關係人對企業可持續發展的關注重點。在經濟面向，議題多與財務穩健性相關，顯示利害關係人對企業增值能力的期待。

在環境方面，碳排放減量、資源使用效率成為核心，反映全球對綠色轉型與永續責任的高度關切。

社會方面，重點涵蓋職業健康與安全、員工權益等議題，突顯出提升員工福祉及社會價值的必要性。這三大面向相輔相成，形成企業可持續發展的關鍵框架。透過深入了解議題分佈圖，企業能更精準地聚焦於利害關係人最關注的領域，制定策略並回應期待，同時提升自身在全球市場的永續競爭力。

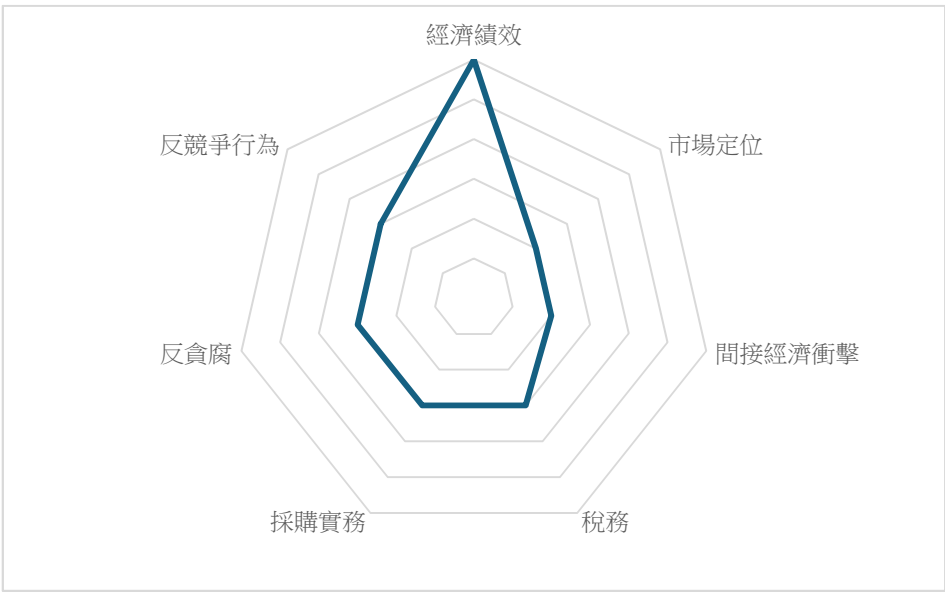


圖 1-9 經濟面議題分佈圖

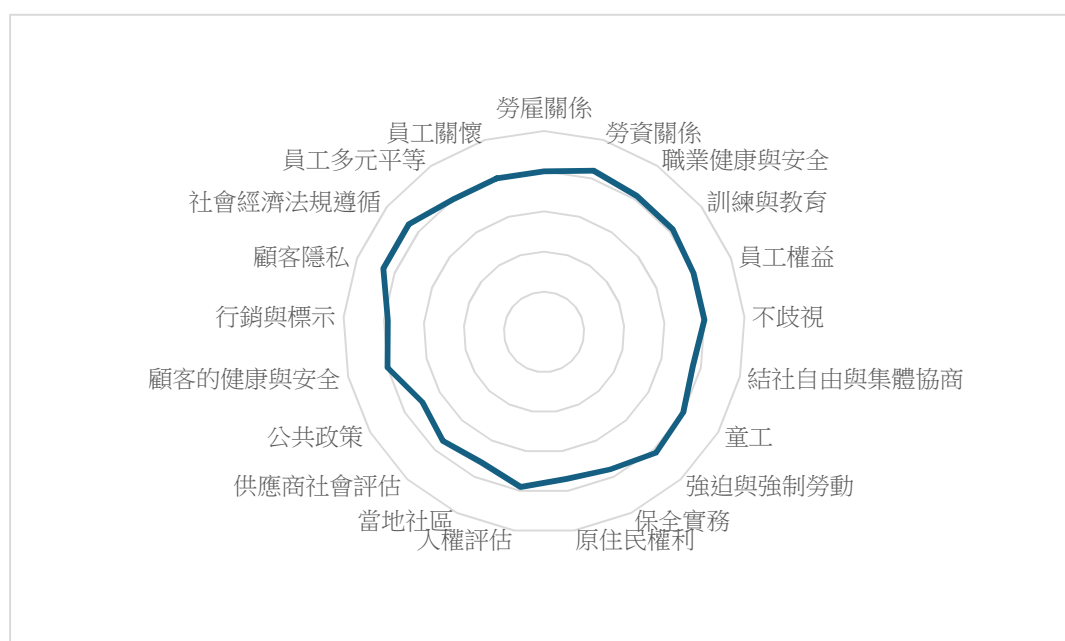
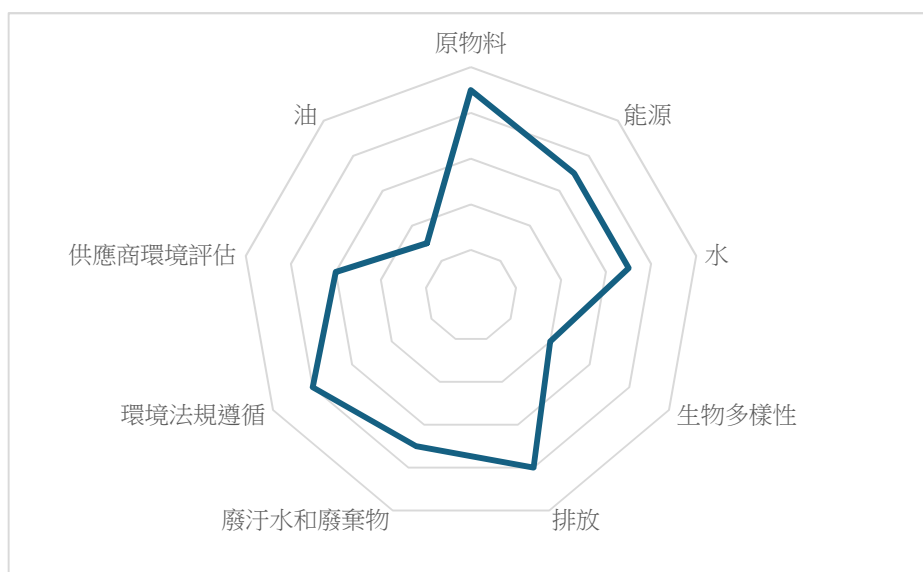




圖 1-12 利害關係人調查結果-前十大關注議題

關注議題結果分析

本公司針對前五項關注議題進行分析

1.顧客隱私：定期檢視與更新隱私政策，確保符合最新法規要求，透過透明溝通讓顧客了解其個資的使用方式，並將持续提升數據保護能力，以維護顧客的信任與權益，嚴格遵守相關法規與業界最佳實務。採取先進的資安技術與加密措施，確保顧客個人資料的安全，並建立完善的內部管理制度，防止未經授權的存取、使用或洩露。

2.社會經濟法規遵循：社會經濟法規遵循影響企業合規性與國際市場拓展，對企業聲譽至關重要。嚴格遵循國際與國內勞動法規、貿易規範及產品標準，確保合法經營。若未能符合相關法規，可能面臨法律風險與市場競爭力下降的問題。為確保合規性，定期進行內部稽核與員工培訓，並與供應商建立負責任的商業夥伴關係，確保勞工權益與公平貿易原則。

3.經濟績效：秉持穩健經營的原則，持续提升經濟績效，以創造長期價值，透過創新技術與高效營運，優化成本結構並提升市場競爭力。且積極拓展全球市場，強化供應鏈管理，確保穩定成長，透過永續發展策略，不僅追求財務成長，更兼顧社會責任，實現企業與利害關係人的共榮發展。

4.勞資關係：重視和諧且公平的勞資關係，致力於建立安全、包容與尊重的工作環境對企業至關重要。遵循勞動法規，確保員工的權益，包括合理薪資、福利與工作條件，並積極推動多元化與平等機會政策。且透過暢通的溝通機制，如員工意見調查、定期座談與申訴管道，確保員工能夠充分表達意見並獲得適當回應。

5.職業健康與安全：重視員工的健康與安全為企業永續發展的重要基石，遵循相關法規與國際標

準，建立完善的職安管理制度，並定期進行風險評估與改善措施，以預防職業災害的發生。且積極推動安全教育與培訓，提升員工的職安意識與應變能力。並設有專責單位負責監督與執行安全政策，透過員工回饋機制持續優化職安環境。

表 1-3 前五大關注議題分析

前 5 項關注議題	關注原因分析	公司措施
顧客隱私	隨著數位化發展與個資保護法規日益嚴格，客戶期望企業能妥善保護個人資訊，避免資料外洩造成信任危機與法律風險。	● 確保所有員工都了解個人資料的重要性及其保護要求，並定期進行培訓，提高其對資料保護的意識。 ● 採用先進的資訊安全技術，如加密技術和防火牆，來保護存儲和傳輸中的個人資料，防止未經授權的訪問和數據洩露 ● 定期進行風險評估和安全審計，及時識別潛在的安全漏洞，並針對發現的問題迅速採取補救措施。 ● 在數據管理方面，會以數據最小化原則，只收集和保留必要的客戶資訊，並確保這些資料的使用符合相關法律法規。 ● 建立完善的緊急對應機制，以便在資料洩露事件發生時，能迅速對應並通知受影響的客戶，減少損失並恢復客戶的信任。
社會經濟法規遵循	遵循相關法規不僅是企業合法營運的基礎，也能降低潛在罰鍰及商譽損失的風險，展現企業誠信經營的承諾。	● 建立全面的合規管理體系，明確責任與權限，設置稽核單位，負責監督和執行法規遵循的相關事宜。 ● 定期進行法律法規的培訓和宣導，讓所有員工了解相關的法律要求和企業的合規政策。 ● 定期進行內部審計和風險評估，檢查合規情況和潛在的風險點。發現問題後，會立即制定改善措施，並持續跟進其執行效果，以確保合規性得到實際的落實。 ● 公司有簽約的法律顧問，並和政府相關的專業機構有良好的互動合作，及時獲取法律意見和建議，以應對複雜的法律環境和變化。
經濟績效	經濟績效為企業永續經營的核心，牽動企業的投資吸引力、營運穩定性及對利害關係人的價值	● 建立精準的財務監控與預算制度，確保資源配置合理、現金流穩定，並持續進行成本效益分析，識別出低效或冗餘的環節，並立即進行改

	創造能力。	善。 ● 持續透過產品創新、服務升級與市場拓展，開發多元收入來源，降低對單一產品或市場的依賴。 ● 深化供應鏈管理，提升上下游合作夥伴的永續標準與營運穩定性，提升透明度與效率。同時，導入 AI 與自動化技術來降低人力成本、提升營運效率。
勞資關係	穩定的勞資關係是提升員工忠誠度與業務穩定性的關鍵，員工希望確保透明溝通與共同目標的一致性。	● 不定期舉辦全員會議，讓員工有機會表達意見和建議，並確保管理層能夠及時回應。 ● 提供持續的職業發展機會，公司培訓計劃讓員工在工作中獲得技能提升和升遷機會。 ● 建立公平的績效評估體系，確保評估標準的透明性和公正性。 ● 設立職工福利委員會以推行各項福利措施如文康活動、社團活動、員工旅遊、急難救助、年節禮金慰勞、生日禮金等。
職業健康與安全	影響員工的福祉與生產力，員工高度關注業務量增加與長工時帶來的職業傷害風險。	● 透過專業的健康安全評估，制定針對性的防範措施，減少事故發生的可能性。 ● 推行健康管理計劃及設立健康促進活動，如定期的健康檢查、心理健康講座及運動計劃。 ● 透過打卡工時系統掌握每位員工的上班時數，若系統有發現異常的長工時狀況，會及時與員工及其相關主管會談了解狀況。

1.4.3 永續議題衝擊度分析

#GRI 2-25：補救負面衝擊的程序

#TCFD：風險管理 a.組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 b.組織在氣候相關風險的管理流程

c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度

#SASB：IF-EN-320a.1(1)(a)直接員工和(b)合約員工的總可記錄事故率(TRIR)和(2)死亡率、
IF-EN-510a.2 因與(1)賄賂或腐敗和(2)反競爭行為指控相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額、
IF-EN-510a.3 描述計畫投標過程中預防(1)賄賂和腐敗以及(2)反競爭行為的政策和做法

#永續揭露指標：七、因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額

本公司於重要利害關係人對於永續議題之關注度調查完成後，再由各主管，在各項議題之可能產生之衝擊，依「嚴重度」與「可能性」進行評估，檢視是否會因相關之永續議題對於利害關係人、環境、社會造成衝擊，將評估結果及重要利害關係人對於各項永續議題之關注度進行彙總，繪製成永續議題衝擊度分析圖。

正面衝擊事件為評估該事件會如何或可能為公司帶來利益，以幫助本公司實現企業目標，改善狀況，或提升整體的績效，展現對可持續發展的積極貢獻。負面衝擊事件為本公司評估該事件會如何或可能對公司造成不良影響，導致問題惡化、目標難以實現或引發損失。

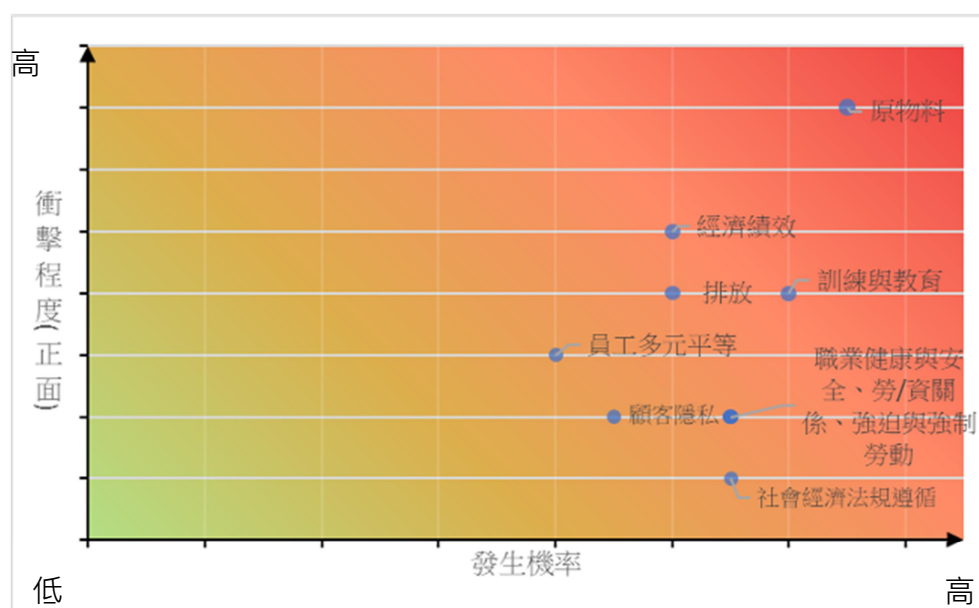


圖 1- 13 正面衝擊度矩陣圖

正面衝擊度結果分析

依上圖所示，越靠近紅色區域表示該議題正面發生機率越高，正面衝擊程度也越高，因此本公司針對前五項重大議題進行分析：

表 1- 4 正面衝擊度分析

對應重大議題	衝擊事件	應對措施
原物料	採購可持續來源的原物料	公司推動綠色供應鏈管理，採購符合標準的環保材料，同時強化回收與循環利用機制，降低環境衝擊與資源消耗。
經濟績效	公司財務績效	建立精準的財務監控與預算制度，確保資源配置合理、現金流穩定，並持續進行成本效益分析，識別出低效或冗餘的環節，並立即進行改善。
訓練與教育	員工教育訓練計畫	規劃完整教育訓練體系，強化員工對永續發展、職業安全、資訊安全及企業倫理的認識，提升員工素質與永續意識。
排放	遵循溫室氣體排放量管理	訂定溫室氣體減量目標，實施排放盤查與績效監控，採取節能減碳措施，例如使用節能設備與再生能源，逐步降低營運碳足跡。

員工多元平等	員工多元化、身心障礙或弱勢聘僱、性別平等	制定多元與包容政策，確保公平聘用、性別平等、支持身心障礙者工作權益，並提供平等的升遷與福利機會，打造多元共融職場文化。
--------	----------------------	---

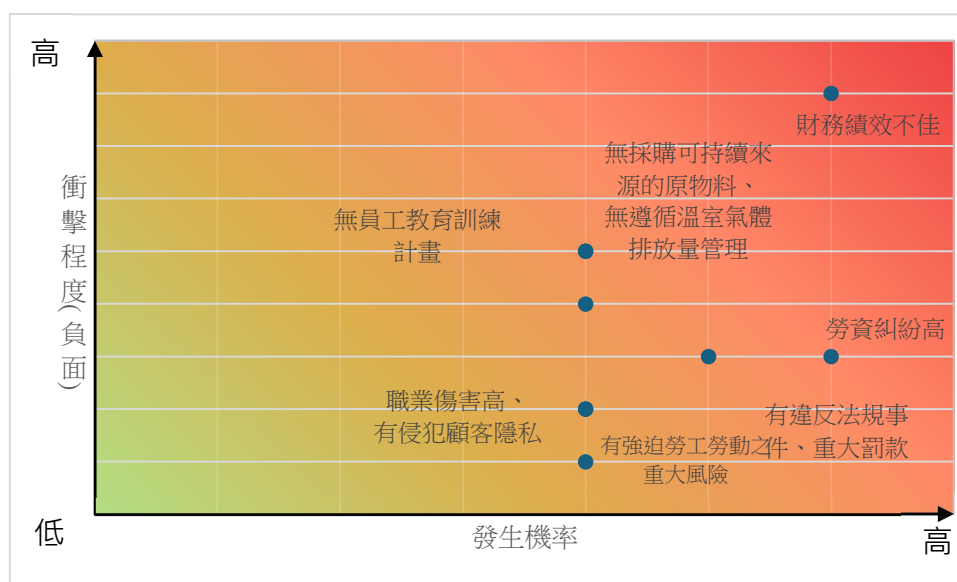


圖 1-14 負面衝擊度矩陣圖

負面衝擊度結果分析

依上圖所示，越靠近紅色區域表示該議題負面發生機率越高，負面衝擊程度也越高，因此本公司針對前五項重大議題進行分析：

表 1-5 負面衝擊度分析

對應重大議題	衝擊事件	應對措施
財務績效	公司經濟績效	建立精準的財務監控與預算制度，確保資源配置合理、現金流穩定，並持續進行成本效益分析，識別出低效或冗餘的環節，並立即進行改善。
原物料排放	原物料供應鏈 溫室氣體排放量管理	公司推動綠色供應鏈管理，採購符合標準的環保材料，同時強化回收與循環利用機制，降低環境衝擊與資源消耗。 訂定溫室氣體減量目標，實施排放盤查與績效監控，採取節能減碳措施，例如使用節能設備與再生能源，

		逐步降低營運碳足跡。
訓練與教育	員工教育訓練計畫不夠完善	規劃完整教育訓練體系，強化員工對永續發展、職業安全、資訊安全及企業倫理的認識，提升員工素質與永續意識。
勞資關係	勞資糾紛發生	定期舉辦全員會議，讓員工有機會表達意見和建議，並確保管理層能夠及時回應。
社會經濟法規遵循	違反社會經濟法規導致罰款或法律責任	建立全面的合規管理體系，明確責任與權限，設置稽核單位，負責監督和執行法規遵循的相關事宜。

1.4.4 重大永續議題與永續資訊揭露標準之對應

#GRI 3-2：重大主題列表、GRI 3-3：重大主題管理、GRI 201：經濟績效 2016、GRI 202：市場地位 2016、GRI 401：勞雇關係 2016、GRI 402：勞/資關係 2016、GRI 403：職業安全衛生 2018、GRI 404：訓練與教育 2016、GRI 405：員工多元化與平等機會 2016、GRI 406：不歧視 2016、GRI 409：強迫或強制勞動 2016

#SASB：員工健康與安全-IF-EN-320a.1(1)(a)直接員工和(b)合約員工的總可記錄事故率(TRIR)和(2)死亡率、IF-EN-250a.1 缺陷和安全相關的返工成本金額、IF-EN-250a.2 因與缺陷和安全相關事件相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額、IF-EN-510a.2 因與(1)賄賂或腐敗和(2)反競爭行為指控相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額

本公司制定永續發展策略方針，定期檢視績效及目標達成狀況。透過內部確認和獨立第三方查證，提升績效之可信度。每年依據公司願景，設定隔年度之量化或質化目標。依據重大主題管理方針，設定績效管理指標，追蹤目標達成狀況與進程，並確認績效管理指標和永續原則的一致性。

表 1-6 重大議題準則對照表

排序	議題類別	對應之GRI準則	對應之SASB指標	報告書對應章節
1	顧客隱私	GRI 418：顧客隱私	產品安全- TC-HW-230a.1	第六章 公司治理
2	社會經濟法規遵循	GRI 419：社會經濟法規遵循	無對應之指標	第六章 公司治理
3	經濟績效	GRI 201：經濟績效	無對應之指標	第二章 企業概況 第六章 公司治理
4	勞資關係	GRI 402：勞資關係	無對應之指標	第五章 社會責任
5	職業健康與安全	GRI 403：職業健康與安全	無對應之指標	第五章 社會責任

6	訓練與教育	GRI 404：訓練與教育	無對應之指標	第五章 社會責任 第六章 公司治理
7	強迫與強制勞動	GRI 409：強迫與強制勞動	無對應之指標	第五章 社會責任
8	原物料	GRI 301：原物料	材料採購- TC-HW-440a.1	第四章 環境保護
9	員工多元平等	GRI 405：員工多元化與平等機會	員工多元化和包容性- TC-HW-330a.1	第五章 社會責任
10	排放	GRI 305：排放	產品生命週期管理- TC-HW-410a.4	第四章 環境保護

1.5 策略與短中長期目標

#GRI 2-23：政策承諾、GRI 2-24：納入政策承諾、GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數

#TCFD：策略 a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會、指標與目標 b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現

#SDGs: 目標 4 教育品質、目標 7 可負擔能源、目標 9 工業、創新基礎建設、目標 12 責任消費與生產、目標 13 氣候行動、目標 16 和平與正義制度、目標 17 全球夥伴

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，持續透過透明治理與多方合作，引領產業邁向更永續的未來。

臺龍依據永續策略藍圖，並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。

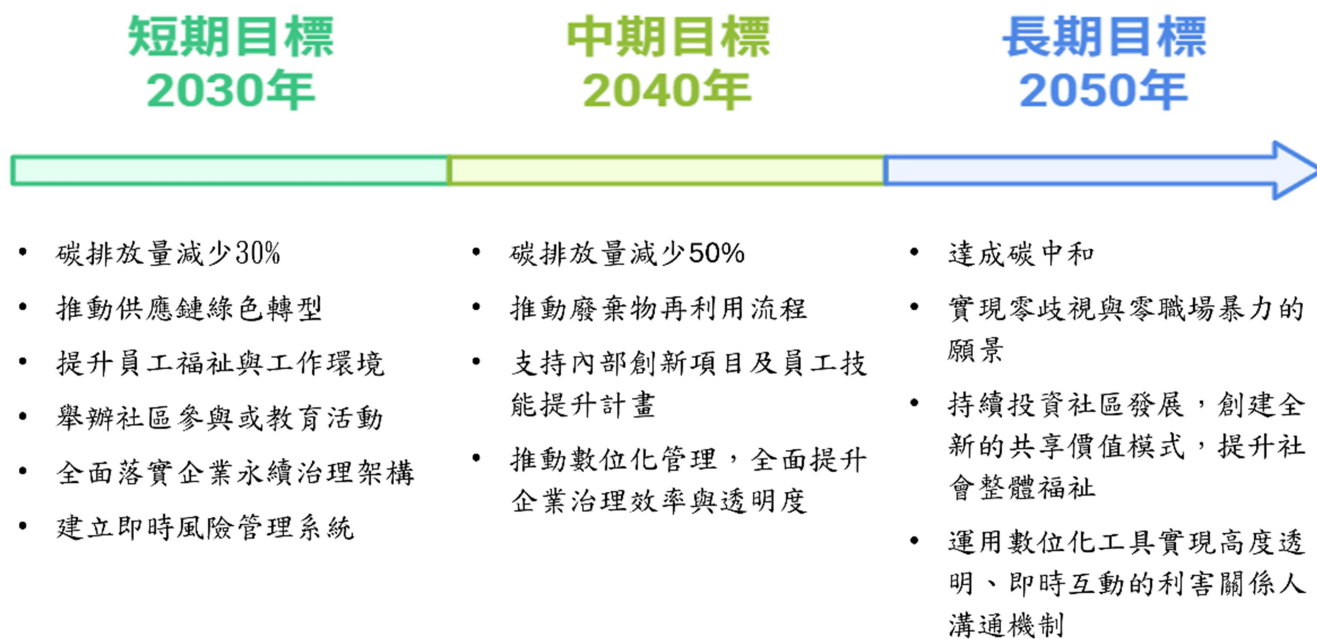


圖 1- 15 永續策略短中長期目標

第二章 企業概論

2.1 公司簡介與規模

#GRI 2 一般揭露 2021：2-1 組織詳細資訊，2-2 組織永續報導中包含的實體，2-6 活動、價值鏈和其他商業關係，2-9 治理結構及組成，2-14 最高治理單位於永續報導的角色。

#GRI 3 重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

#GRI 308 供應商環境評估 2016：308-1 使用環境標準篩選新供應商，308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動。

#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。

#TCFD 策略：b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。

#TCFD 風險：c.氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。

#SDGs：8.就業與經濟成長，9.工業、創新基礎建設，11.責任消費與生產。

#30 項人權：23.工作者的權利，24.休息和閒暇的權利，25.享有食物和居所的權利。

#永續揭露指標-光電業：六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述，八、依產品類別之主要產品產量。

具備從設計、開模到製造的垂直整合能力，特別在導光板光學設計、模具開發與射出製造方面擁有競爭優勢，能生產超薄（0.6mm 以下）導光板。產品廣泛應用於液晶電視、筆記型電腦、平板電腦、智慧型手機、車載系統等中小尺寸顯示器市場。為因應市場需求與趨勢，本公司成立文創事業體，負責世界知名圖像授權商品的合作業務，結合專業的企劃、設計、生產及通路經驗，將授權圖像與商品結合，持續創新，為消費者帶來耳目一新的感受。

在治理結構方面，本公司設有董事會，下轄審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，以強化公司治理與永續發展。公司同時亦高度重視供應鏈管理，透過環境與社會標準篩選新供應商，並對供應鏈中的負面環境衝擊採取相應行動，以符合 GRI 308 供應商環境評估準則。本公司積極參與氣候相關風險與機會的管理，董事會負責監督氣候相關議題，並將氣候風險管理流程整合至整體風險管理制度中，符合 TCFD 治理與風險管理的要求。公司亦致力於推動永續發展目標（SDGs），特別是在就業與經濟成長（SDG 8）、工業、創新與基礎建設（SDG 9）以及責任消費與生產（SDG 11）等方面。



圖 2-1 本公司產品

我們遵循聯合國世界人權宣言，保障工作者的權利，包括合理工時、休息與閒暇的權利，以及享有食物和居所的權利，並致力於建立友善的工作環境。在台灣永續揭露指標（光電業）方面，公司揭露與使用關鍵材料相關的風險管理措施，並依產品類別揭示主要產品產量，以提升資訊透明度與利害關係人信任。

2.1.1 公司基本資訊

本公司創立於1982年11月13日，並於2003年6月上櫃。本公司設立以來致力於光電產品設計與製造，具備完整的垂直整合生產體系，主要產品涵蓋背光模組、LED光源組、LCM組立模組、ASA科技浪板與文創商品，廣泛應用於消費性電子、車載顯示、文創授權與建築材料等多元產業領域。總部設於新北市新莊區，並於中國大陸東莞、昆山與蘇州設有子公司。根據2024年揭露資訊，本公司全球員工總數為350人，其中台灣21人、大陸廠區329人。

表 2-1 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	陳志龍	總經理	陳志龍		
發言人	舒逸豪	發言人職稱	董事		
發言人電話	(02)22772828	代理發言人	高宏成		
主要經營業務	背光模組及其零組件製造買賣、變壓器製造買賣、文創事業				
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	上市日期			
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		

本公司設有董事會、多項功能性委員會之審計委員會、薪資報酬委員會，落實公司治理制度。董事會定期檢視風險事項並審議永續政策，永續發展推動小組由總經理室領導，統籌永續行動規劃、利害關係人溝通與資訊揭露。

本公司已於 2024 年度完成重大性議題識別，依利害關係人關注程度與營運風險程度，確立優先揭露主題，包含氣候變遷、職場健康、資源使用效率及供應鏈永續管理等面向，並擬定對應管理方式與追蹤指標。在供應鏈管理方面，公司訂有環保標準與社會責任政策，於新供應商導入時即納入 ESG 條件篩選，並對既有供應鏈執行不定期查核與風險監控，以減少環境與人權潛在衝擊。

本公司已建立氣候風險辨識流程，將其整合進整體風險管理體系中，針對高碳耗與物料依賴產業特性進行因應規劃，並預計於未來三年內擴展碳盤查邊界及節能技術導入。本公司持續營造友善職場，保障員工工作權與合理休假制度，並致力於提供穩定就業與公平報酬，秉持人本管理原則，落實聯合國人權基本要求。本公司每年度將依各產品類別進行產能統計與資訊揭露，公開透明呈現主要產品產量與成長趨勢，以供利害關係人參考與評估。



圖 2-2 產品示意圖

2.1.2 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。在董事會之下，由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。

本公司同時設有永續發展推動小組，直屬總經理室領導，並細分為公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組與永續資訊揭露小組等四大次級工作群，負責分工推動ESG相關計畫與資訊蒐整。且遵循法規於董事會下設立「永續發展委員會」，此委員會將常態性監督企業氣候風險、ESG 策略擬定與報告驗證等事項，提升治理透明度與氣候治理深度。本公司透過完善組織結構與多層級溝通機制，確保從策略決策層、管理執行層至基層運作均能有效推動 ESG 目標，並回應內外部利害關係人對公司治理與永續績效的期待

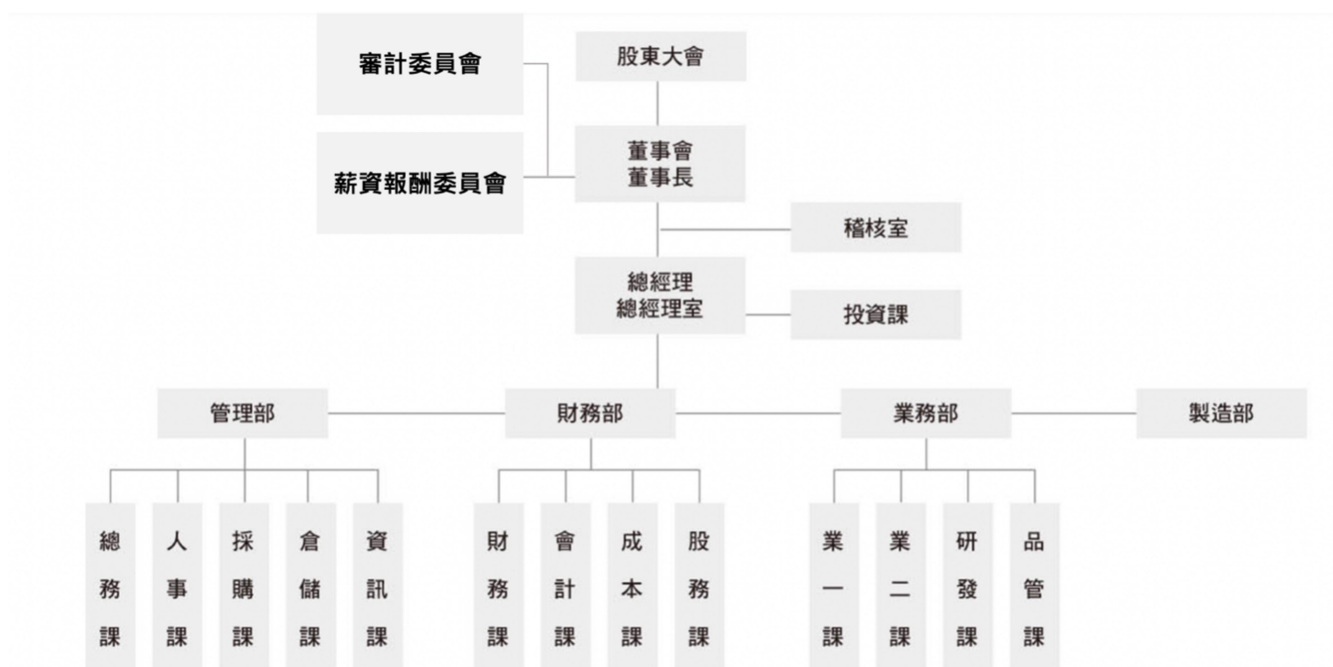


圖 2-3 公司組織圖

我們依據光電產業特性及公司治理架構，建構出層級明確、職責清晰的組織體系。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。本公司營運單位分為管理部、財務部、業務部、製造部等核心部門，協力支援整體營運與 ESG 目標實踐。些部門的設立，旨在確保公司運營的全面性與專業性，各自負責不同的關鍵業務功能，如下表所示：

表 2-2 各部門業務內容

董事長	公司最高治理主管，領導董事會，負責召集會議與制定公司治理與發展策略，監督公司整體營運與重要決策執行。
稽核室	負責公司內部控制制度執行與內部稽核作業，並對董事會提出報告，執行專案改善與內部調查職責
總經理	全面負責公司經營與營運目標之制定與落實，包括公司品質政策、市場趨勢掌握、投資計畫評估、跨部門協調等職責。
總經理室	支援總經理行政與決策執行相關事務，為核心幕僚單位。

投資課	負責公司對外投資計畫之擬定與執行，包括效益分析與成果回饋。
財務部	統籌公司財務、會計、成本與股務工作，部門下設： - 財務課：負責資金運作、銀行往來、付款調度。 - 會計課：負責帳務記錄、報表製作、報稅等。 - 成本課：分析與控管各產品成本資料。 - 股務課：管理股東名冊、辦理股利發放等。
管理部	負責後勤管理與營運支援工作，涵蓋： - 人事課：員工招募、訓練、績效考核。 - 總務課：辦公資源管理、廠務維護。 - 資訊課：資訊系統建置、應用程式維護、ERP 運行。 - 採購課：負責原物料採購、供應商評估與價格談判，並執行永續採購政策。 - 倉儲課：負責物料與成品之收發、庫存管理與物流協調，支援生產作業需求。
業務部	為公司對外營收核心部門，設有： - 業一課、業二課：依據客戶區域或產品分線服務，執行市場開發、接單、報價、客戶服務與出貨溝通管理。 - 研發課：負責新產品設計開發、技術導入與製程優化，支援創新與客製需求。 - 品管課：負責進料、製程與出貨品質檢驗，執行品質改善與客訴處理作業。
製造部	負責規劃與執行生產排程、管理產線作業流程與人員配置，監控製造進度與效率，確保各項產品依照標準品質、交期與成本目標完成量產。

2.1.3 公司平面圖

臺龍電子總公司設於台灣新北市新莊區，地址為新北市新莊區思源路 332 巷 7 號 3 樓，地處大台北科技產業聚落核心區域，鄰近新莊副都心與五股工業區，具有交通便捷與產業資源集中之地理優勢。該地區為台灣北部重要的電子與光電製造供應鏈聚集地，有助於公司維持與上下游廠商的高效串聯與即時協作。以下為公司之空照圖、道路圖以及公司外觀。



圖 2-4 公司道路圖

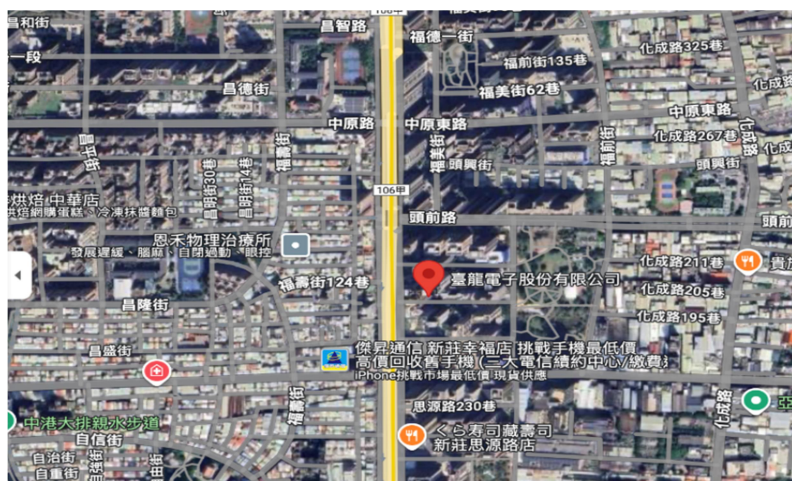


圖 2-5 公司空照圖



圖 2-6 公司外觀

2.2 重要業務發展里程碑

#GRI 2 一般揭露 2021：2-1 組織詳細資訊，2-6 活動、價值鏈和其他商業關係，2-22 永續發展策略的聲明，2-25 補救負面衝擊的程序。

#GRI 201 經濟績效 2016：201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值。

#GRI 302 能源 2016：302-4 減少能源消耗。

GRI 305 排放 2016：305-5 溫室氣體排放減量。

#SASB：TC-HW-410a.1 產品生命週期管理（涉及合格環保產品轉型），TC-HW-410a.2 獲得能效環保認證比率，TC-HW-410a.4 回收產品與電子廢棄物重量及比例（轉型成效）。

#TCFD 策略：b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。

#TCFD 指標與目標：a.揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指

標。。

#SDGs：8.就業與經濟成長，9.工業、創新基礎建設，13.氣候行動。

#30 項人權：23.工作者的權利。

#永續揭露指標-光電業：八、依產品類別之主要產品產量。

自 1982 年創立以來，臺龍電子股份有限公司秉持創新研發與垂直整合的發展策略，逐步拓展事業版圖。創立初期以生產聚焦組件與高壓電阻片為主，隨後逐年擴增產品線與研發能力。1996 年成立彩色 DY 事業部從事 CRT 監視器用彩色偏向軛之研發，奠定公司於顯示器產業的技術基礎。2003 年起積極導入 LCD 背光模組及其相關零組件如導光板的研發，並於 2003 年 6 月成功上櫃。近年來，本公司聚焦於中小尺寸車用、工控及消費性產品之背光模組、LCD 模組與 LED 光源條之開發與量產，並透過光學全貼合技術提供一站式觸控模組整合服務。2019 至 2024 年間，公司陸續研發高亮度工控模組、車用 Mini LED 與異形模組、小 OD 值車用模組、Privacy 隱私螢幕模組等具市場潛力產品，並同步擴增大型化與曲面應用。

本公司之營運策略同時與永續發展高度整合，積極落實能源減量與碳排降幅政策，導入高效能設備與低耗能產品設計。在產品設計上積極因應車載裝置生命週期轉型，開發可回收之模組設計並取得能效環保相關認證。

同時，公司於策略與財務規劃層面充分導入 TCFD 框架，評估氣候變遷對營運的中長期影響，並逐步建立風險監控與永續指標管理制度。在推動重大業務計畫時，亦納入 SDGs 第 8 項（就業與經濟成長）、第 9 項（工業、創新與基礎建設）、第 13 項（氣候行動）之永續目標，落實產業責任與氣候韌性。本公司積極建立供應鏈合作平台，強化策略性客戶連結，提升營收穩定性與技術服務深度，並透過策略合作與自有製程技術共享，進行多角化佈局與投資，促進整體產業升級與價值鏈延伸。

年份	里程碑
1982	組建生產
1986	高壓電容器組裝
1987	高壓電容器生產
1990	ISO-9001認證，反激變壓器生產
1996	ISO-9002認證
2001	SMT及背光模組研發
2002	變壓器研發，成立中國均龍電子生產基地
2003	在台灣上市（IPO）
2007	SMT生產線，LED背光模組開發
2009	工廠轉型為Light Bar，LED背光模組
2010	設立Cover Lens生產廠「宸瀚光電」，拓展產品應用範疇
2013	成立觸控模組部門，開始生產TPM模組及LCM+TPM貼合產品
2015	專注於Light Bar和背光模組
2018	成立新的文化創意產業部門
2019	台龍電子（昆山）有限公司擴增產線，並設立台龍電子（蘇州）有限公司

圖 2-7 公司沿革大事

2.3 公司營運策略與方針

#GRI 2 一般揭露 2021：2-22 永續發展策略的聲明，2-25 補救負面衝擊的程序，2-26 尋求建議和提出疑慮的機制。

#GRI 201 經濟績效 2016：201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值，201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會。

#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。

#GRI 302 能源 2016：302-4 減少能源消耗。

#GRI 305 排放 2016：305-5 溫室氣體排放減量。

#GRI 401 勞雇關係 2016：401-2 提供給全職員工的福利。

#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。

#SASB：TC-HW-410a.1 產品生命週期管理（涉及合格環保產品轉型），TC-HW-410a.2 獲得能效環保認證比率，TC-HW-410a.3 獲得能源效率認證的合格產品的百分比（按收入計算），TC-HW-430a.1 供應鏈風險審核與高風險工廠管理政策，TC-HW-330a.1 員工多元與包容策略（屬於社會面之經營承諾）

#TCFD 治理：a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。

#TCFD 策略：b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。

#TCFD 風險：c.氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。

#SDGs：5.性別平等，8.就業與經濟成長，9.工業、創新基礎建設，12.責任消費與生產，13.氣候行動。

#30 項人權：23.工作者的權利，24.休息和閒暇的權利，25.享有食物和居所的權利。

#永續揭露指標-光電業：六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。

本公司長期以來致力於厚植其在光電模組、背光與顯示系統領域的核心競爭力，並在面對產業變遷、供應鏈重構與環保趨勢壓力下，逐步調整與強化其營運策略。面對大環境低毛利與競爭激烈的壓力，公司持續推動製程自動化與能源效率優化，降低成本與人力依賴，並透過產品多角化發展強化抗風險能力。

在客戶策略方面，本公司積極深化與核心策略客戶的合作關係，特別於車用面板與 LED 光源條領域，強化國際級供應鏈連結，並導入具備綠色產品認證的模組技術，拓展合格產品之環保轉型。為推動永續營運，公司引進策略投資人以穩定資金與資源整合，進行跨域業務拓展，並藉此完善組織治理與風險應對架構。於此同時，公司也致力於建立多元溝通機制與內部建言反饋平台，鼓勵員工參與與建議制度，提升治理透明度與組織韌性。並持續落實勞雇關係保障與福利制度推進，且在各項業務營運中重視當地社區影響與回饋。



圖 2-8 競爭力強化策略圖

整體而言，本公司的營運策略呈現從單一技術導向轉型為整合環境永續、社會責任與治理績效（ESG）的綜合營運模式，明確呼應聯合國永續發展目標（SDGs）第 5 項性別平等、第 8 項經濟成長、第 9 項創新基礎建設、第 12 項責任消費與第 13 項氣候行動，展現企業於 ESG 轉型過程中的堅定承諾與實際作為。

2.3.1 經營方針

本公司秉持「堅忍、學習、沉著、樂觀」的經營理念，持續深化企業治理、落實環境責任與推動社會參與，以實現經濟價值創造與永續共融的雙重目標。面對全球產業鏈重組與氣候變遷風險，公司透過加強營運彈性、導入節能製程技術與綠色材料，逐步邁向低碳製造與產品生命週期轉型之目標。

在董事會監督下，本公司建立了完整的永續治理體系與風險辨識機制，定期盤點營運所面臨之氣候與非氣候風險，並將其納入策略與財務規劃之中，以強化組織韌性與營運永續性。此外，公司積極進行基礎設施投資，包括自動化模組產線升級與低碳材料導入，並推動產品獲得能源效率與環保標章認證，以因應國際供應鏈 ESG 合規趨勢。在內部管理方面，公司重視員工關懷與平權環境建構，提供完整的福利制度與專業發展機會，推動性別平等與職場包容政策，並設立溝通與申訴管道以保護員工權益與建立組織信任。臺龍亦持續投入社區參與與社會關懷，展現企業對在地社區的實質貢獻。

面對未來挑戰，本公司將以治理為本、數據為基礎，推動全方位低碳轉型與綠色供應鏈管理，並朝 2030 減碳 30%、2050 碳中和之願景邁進，同時提升公司經營效能與對利害關係人價值創造能力。

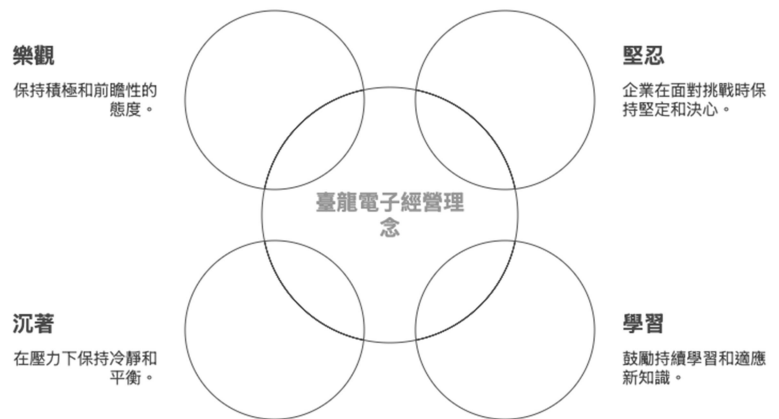


圖 2-9 企業經營方針

2.3.2 近年經營趨勢

在全球供應鏈重組與高效綠色製造成為產業共識的背景下，本公司積極因應產業快速變遷與客戶需求轉型趨勢，持續推動產品結構優化、製程節能升級與高附加價值模組導入，展現經營調整與成長韌性，並同步拓展文創事業體，實現業務多角化與品牌價值延伸。

從財務表現來看，本公司在 2022 至 2024 年間，雖面臨全球產業景氣波動與市場挑戰，仍展現出卓越的應變能力與穩健的營運基礎。三年合併營業收入分別為新台幣 1,939,499 仟元、1,637,430 仟元及 1,501,968 仟元，顯示我們在產業調整期內，透過靈活經營策略與產品結構優化，仍能有效減緩營收波動幅度，逐步穩住營運動能。

本公司毛利率持穩於約 9%，在市場價格壓力與成本波動下，仍維持良好的基本獲利能力。雖然短期內因加大在高階產品與製程自動化的研發投入，導致營業費用上升，稅前及稅後出現虧損（2024 年稅後虧損為新台幣 50,013 仟元），但這是公司邁向高值化經營的重要佈局。本公司持續深化核心產品競爭力，2024 年背光模組營收占比提升至 45%，強化於車載、工控等高附加價值市場的佈局，展現產品轉型成效。這些積極的投資與策略調整，Q1 為臺龍電子未來營運反彈與可持續成長打下堅實基礎。

表 2-3 總營收趨勢

單位：仟元

年度	Q1	Q2	Q3	Q4	合計
2022	484,562	540,675	473,557	440,705	1,939,499
2023	386,527	396,160	390,526	464,217	1,637,430
2024	281,754	362,463	406,217	451,534	1,501,968

表 2-4 營業比重

年度	背光模組	LED 光源條	其他	合計
2022	14%	86%	0%	100%
2023	27%	73%	0%	100%
2024	45%	55%	0%	100%

為回應氣候變遷與國際永續規範，本公司啟動碳盤查制度，並於生產端推動節能製程轉型與環保替代材料導入，符合#SASB TC-HW-410a.1 及#TCFD 策略之揭露要求。同時，對關鍵材料風險進行評估，並建立替代性供應來源清單，以求提升供應鏈彈性。在社會面的部分，公司落實#30 項人權與#SDGs 第 12 及第 5 點的要求，積極投入勞動權益保障與多元包容文化建構，同時擴大員工培訓與健康照護支出，營造安全且有尊嚴的職場環境。本公司致力於強化資安治理與產品資料安全管理，依循#SASB TC-HW-230a.1 工作指引的要求，努力實施敏感資訊控管制度，確保供應鏈與客戶資料之風險降至最低。

綜上所述，我們透過彈性營運策略、產品高值化轉型、碳排風險治理與人本經營深化，將營運風險轉化為韌性優勢，持續朝向經濟穩健與永續競爭力提升邁進。未來，將依循 TCFD、GRI 與 SASB 等國際標準，推進透明揭露與內部永續管理成熟度。

2.3.3 產業現況

光電與顯示模組產業近年在全球數位化需求、節能減碳政策與綠能趨勢驅動下，正面臨深刻的轉型契機與挑戰。公司主要產品如背光模組、LED 光源組、LCM 模組、新能源汽車電子等，皆廣泛應用於消費性電子、車用電子、智慧顯示、建築節能等多元場域。根據光電科技工業協進會(PIDA) 2024 年發布資料，2023 年臺灣整體光電產業總產值達新台幣 20,473 億元，較 2022 年大幅成長 44.35%，其中以 LED 照明模組、太陽光電設備與精密顯示應用增長最為顯著，反映出光電產業正逐步走出疫情與國際供應鏈衝擊，邁向高階應用整合階段。

在顯示應用領域方面，傳統面板廠正由於中國大陸供給過剩與價格戰壓力，逐步退出低毛利產品線，轉向車載、醫療、高亮度工業用顯示器模組，並強化垂直整合與 ODM 代工服務。本公司作為中上游模組組裝與系統應用提供者，順勢拓展 LCD 模組與 LED 燈條應用在車載、醫療、高亮度工業用顯示器等市場區塊，對接國際品牌的供應鏈升級需求。

與此同時，新能源汽車快速崛起亦帶動車用顯示、光源模組與智慧感測元件之需求成長。臺灣已成為全球車用電子零組件的重要研發與供應基地之一，本公司已對應此趨勢，推動新能源汽車內顯示器模組事業體之營運強化與製程能效提升。在環境永續與淨零排放倡議下，光電產業亦面臨碳足跡管理與 ESG 揭露壓力。如友達光電、群創光電等領導廠商已導入碳盤查與綠電憑證系統，朝低碳製造與綠色材料替代方向調整。本公司亦同步推動節能製程與供應鏈碳排識別等工作，以因應國際供應鏈對供應商永續績效的要求。整體而言，本公司所處產業環境正快速變動。公司需持續以高技術含量與客製化能力為核心，強化研發創新、擴展高值應用場域，並透過永續治理與淨零策略，強化其在全球光電供應鏈中之競爭優勢與國際合作韌性。

2.3.4 公司營運現況

本公司長期深耕於光電 LCD 模組與 LED 光源條等核心領域，專注於中小尺寸顯示元件的研發與製造。秉持著「研究、發展、創新、進步」的理念，致力於提供高可靠度、客製化整合方案，並與國內外品牌客戶建立穩固合作關係。目前本公司於台灣總部設有研發與營運中心，並於中國昆山、蘇州與東莞設有完整的製造據點，形成垂直整合供應鏈，具備彈性生產、即時交付與高效率製造能力。此一布局有效支援背光模組、液晶顯示器模組及 LED 光源板等產品的全球出貨與即時服務。

近年來，公司積極調整產品結構與市場策略。2022 年度合併營收達新台幣 1,939,499 仟元，雖隨後受全球終端需求疲弱與客戶庫存調整影響，2023 年與 2024 年營收分別下滑至 1,637,430 仟元與 1,501,968 仟元，但公司營收降幅逐年收斂（2023 年年減 15.57%，2024 年年減 8.27%），顯示產品轉型策略已逐漸發揮成效。

在產品營收結構方面，LCD 模組及背光模組已成為營運主軸，2024 年營業比重提升至 45%；LED 光源條占比則調整至 55%。公司同步投入 mini-LED 與車載顯示解決方案研發，強化市場布局，實現多元應用擴張。這些策略不僅豐富產品線，也強化公司在高附加價值市場的競爭優勢。

面對產業快速變化與外部壓力，公司將持續深化內部管理。2024 年儘管受營業費用增加影響，出現稅後淨損新台幣 50,013 仟元，但公司仍持續積極投入研發、自動化設備升級與供應鏈整合，為未來反轉與增長奠定堅實基礎。與此同時，我們將更積極執行內部控制機制，強化及公司治理優化計畫，逐步導入永續經營策略，包括風險辨識、資源管理與供應鏈韌性提升，朝向更高營運透明度與長期穩健經營邁進。

展望未來，本公司將聚焦智慧顯示、節能技術與車載應用等新興領域，並透過擴大策略合作、強化全球市場開拓與持續創新，穩健邁向永續成長與價值提升之目標。

2.3.5 業務計劃

面對全球供應鏈快速重整、地緣政治風險升高，以及淨零碳排政策全面推展的大環境變化，本公司秉持「穩健經營、技術領先、永續創新」之經營理念，積極布局全球市場與製造資源配置，並持續強化自身於光電模組與車用電子應用領域的核心競爭優勢。

為因應產業生態加速變遷與國際永續揭露標準（如 GRI、TCFD、SASB、SDGs）逐步強化的趨勢，公司已建立跨部門永續治理架構，並推動具體、分階段之短中長期業務發展策略，期能在追求營收穩健成長的同時，兼顧環境責任與社會價值。我們的營運策略明確將以「創造高附加價值營收」、「導入循環製造與綠色供應鏈」、「實現永續經營為核心治理架構」作為未來三到十年整體營運方針。本公司將透過明確且具可執行性的業務發展藍圖，持續追求企業競爭力與永續價值之共生共榮，致力成為亞太地區領先之光電應用與永續製造解決方案供應商。具體之短、中、長期業務發展計劃如下：

表 2-5 短、中、長期業務發展計劃

短期	中期	長期
產品結構調整與營收止跌回升	跨域應用擴展與雙軌營收成長	國際化拓展與淨零價值鏈實現
■ 產品策略升級： 優化主力營收來源「背光模組」的成本結構，並開發高亮度、高功率模組，提升單位售價與毛利。 積極推廣「LCM 組立」及「LED 光源組」應用至車載、醫療與智慧建築市場，以分散單一應用之營收風險。 ■ 營收回穩策略 擴增與國際品牌長期合約合作機制，提升月度訂單穩定性與產能使用率。 2025 年全年營收目標訂為 15 億元（預估）。 ■ 供應鏈與原料風險控管 落實永續揭露指標「六、與使用關	■ 多元營收布局 以車用 LCM 模組與 LED Light Bar 為雙軌主軸，拓展其他產業類別新項目。 ■ 擴建生產 在東莞原有產線上持續擴產，預估提升總產能 20% 以上，並可納入智能化產線控管系統。 ■ 建立供應鏈永續資訊平台 要求 100% Tier 1 供應商於 2027 年底前完成 ESG 資料揭露及能耗報告，並建立永續採購評分制度。 ■ 員工留任與人才優化 擴大具多元彈性工時、育兒支持與遠距技術崗位，提升員工滿意度與留任率至 90% 以上。	■ 全球市場佈局升級 進軍東南亞、新興歐洲市場，設立海外前端整合服務中心。 ■ 全生命週期綠色產品計畫 所有 LCM 與 LED 模組納入模組化拆解設計與回收再利用標準流程，實現封閉循環再製流程，並取得至少一項國際環保產品認證。 ■ 2035 年範疇 1+2 碳中和目標藍圖， 導入再生能源百分比績效追蹤機制，逐步達成組織碳排下降與能源使用效率雙提升。 在地共融計畫與利害關係人參與推動社區育才專案、廠區太陽能共享平台、地方環境教育課程，深化

鍵材料相關的風險管理之描述」，針對光學膜片、FOG、LED、金屬等原料來源進行供應商稽核與風險地圖建置。 ■ 初階碳盤查與製程節能 設定 2025 年啟動能耗下降的專案，同時展開範疇 1 與 2 碳排揭露。		社會共好實踐。
---	--	----------------

2.3.6 整體營運計畫

本公司身為專注於 LED 光源條、車用電子、背光模組及 LCD 模組等關鍵領域的專業製造服務供應商，除了持續深耕垂直整合與客製化應用開發能力外，並同時積極回應全球氣候變遷壓力、客戶 ESG 供應鏈標準與地緣風險影響，透過永續治理的導向，導入完整的整體營運計劃架構。

我們的營運計劃將從環境（Environmental）、社會（Social）、公司治理（Governance）三大構面分別推進，並設定階段性成效指標，作為驅動永續發展與價值共創的行動依據。所有規劃皆明確對應國際永續準則，特別應對以下指引內容：

- GRI 2-22：公司董事會已核定永續發展政策，明訂短中長期 ESG 目標與責任部門，確保永續策略與營運規劃相互整合。
- GRI 201-2 / TCFD b：氣候變遷導致原物料價格波動、用電成本上升與運輸風險增加，為臺龍未來營運需持續因應之重大財務風險。
- GRI 302-4 / GRI 305-5：針對 2023 至 2025 年生產能源使用進行基準盤點後，訂定年均能耗降低 2%、碳排年均減量 1.5% 的具體節能目標，並預計於 2027 年前完成範疇 1+2 碳盤查及範疇 3 初階揭露作業。
- GRI 203-1 / SDG 9：公司已於 2024 年於昆山廠房建置屋頂型太陽能發電設備，預計於 2025 年新增東莞工廠自動化改善計畫與屋頂型太陽能建置，預估可替代年電力約 700MWh。
- GRI 308 / SASB TC-HW-430a.1：2024 年起已納入供應商永續風險稽核制度，首年針對 50 家供應商展開盤點，目標 2026 年達到 70% 以上供應商完成 ESG 合約條款簽署與查核回報。
- 永續揭露指標-光電業（六）：針對高風險關鍵材料（FOG、導光板、LED、光學膜片鋁框等），臺龍建立本公司整體營運規劃之核心價值，即在於將永續視為推動企業競爭力的關鍵動能，透過數據導向的決策機制與跨部門協作平台，持續改善經營彈性、提升供應鏈透明度、保障員工權益，並落實對氣候、社區與下一代負責之企業使命。

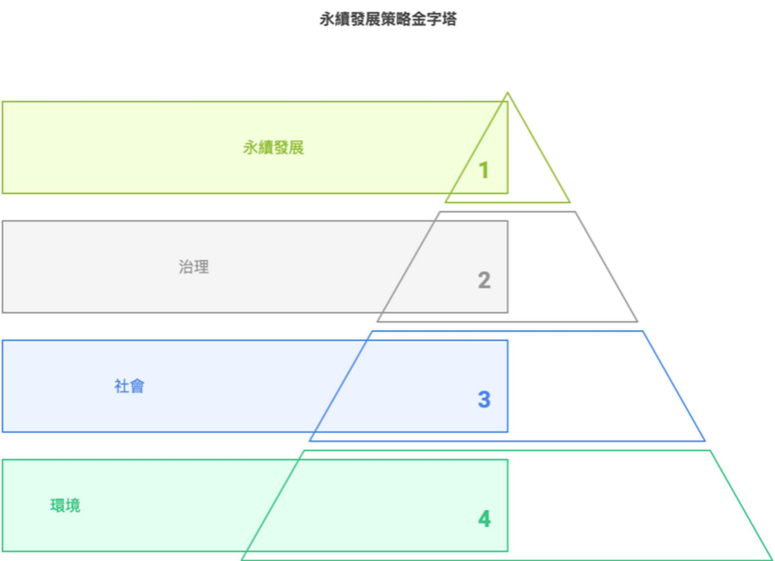


圖 2-10 永續發展策略

2.3.6.1 環境 (Environmental)

本公司秉持「綠色製造、節能創新」之核心經營理念，積極回應全球氣候變遷挑戰與各國淨零碳排政策趨勢，致力於建構具有前瞻性與韌性的低碳營運體系。公司認知到企業發展必須與環境保護並進，從組織治理層級即將永續環境管理納入策略規劃，全面推動節能減碳與資源循環利用。在實踐路徑上，本公司以「能源效率提升」、「製程污染防治」、「再生能源導入」及「原物料風險控管」四大主軸為基礎，設計具體行動方案並設定中長期量化目標，包括逐年降低單位產品碳排放強度、提升再生能源使用比例、推動綠色供應鏈協作，以及強化製造端廢棄物減量與資源回收機制。

為確保各項永續行動具體落實且具備持續優化能力，本公司將自 2025 年起啟動為期三年的滾動式環境行動計劃，依據年度績效進行階段性檢討與修正，確保各項減碳、節能與資源管理目標可達成或超前推進。此計劃亦將結合國際標準如 ISO 14064 溫室氣體盤查與 ISO 50001 能源管理系統，導入數據化管理平台，提升環境績效的可追蹤性與透明度。本公司以具體行動回應全球永續發展目標 (SDGs) 之第 7 項「可負擔的潔淨能源」、第 12 項「責任消費與生產」及第 13 項「氣候行動」，持續致力於成為光電電子產業中，能源轉型與低碳轉型的引領者，並以永續創新之精神，為企業、社會與地球創造共生共榮的未來。

表 2- 6 滾動式環境行動計劃

環境方面營運計劃 行動綱領	行動策略與目標
能源效率與再生能源佈建	• 依據 2023 年基準資料，預估每年能源消耗總量為約 4,288MWh，公司設定 2027 年達成總能源強度降低 5% 目標。 • 於 2024 年昆山廠區完成裝置容量 700 KWP 屋頂太陽能系統的設置，預計於 2025 年在東莞廠區設置 700KWP 屋頂太陽能，完成後兩場太陽能年發電量預估可達 1,500MWh，佔總電力使用比重超過 30%。
碳排放盤查與減量目標管理	• 自 2024 年起全面啟動範疇一與範疇二碳盤查，並於 2026 年前建置碳盤查資訊系統與審核制度，預計 2027 年起加入供應鏈碳揭露計畫 (#GRI 305-5、#TCFD 風險 c)。 • 訂定 2030 年中期碳排放減量 30% 目標，以 2023 年基準年總碳排放 850 公噸 CO₂e 為基礎，採購綠電與能效提升雙軌實施。
關鍵材料風險控管與替代材料策略	• 對於高風險材料，臺龍建構風險分級模型與替代物料資料庫，2026 年前完成前十大物料的風險評估與替代方案備案。 • 持續擴大環保與可回收材料之使用比重，目標 2026 年高附加價值產品中具環保材料占比達 15% (依重量計)。
製程污染防治與資源循環	• 針對背光模組、光源組與電子零件加工產線，強化有機揮發物(VOCs)控制、冷卻水回收與排氣過濾機制，降低對環境與作業人員之潛在風險。 • 規劃建置廢棄物分類與再生處理系統，2025 年開始推動高使用率製程回收達 50%、紙類與塑膠回收率 90% 的分階段目標。

2.3.6.2 社會 (Social)

本公司相信企業的長期發展不僅取決於財務績效，更根植於「人本經營」理念與對「社會價值實現」的承諾。公司全面推動社會永續行動，致力於在經營活動中實現對員工、社會及利害關係人的責任與價值共創。在內部管理方面，本公司重視員工之權益保障與身心健康，自制度面推動友善職場環境，建置多元平權政策，積極促進性別平等、世代共融及工作與生活平衡。同時也將參考 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，不定期辦理健康促進活動與安全教育訓練，以保障全體同仁在安全、健康的環境中工作與成長。

對於與外部社會互動層面，本公司持續深化與在地社區的合作與關懷，投入公益參與、社區回饋及環境教育等行動，並積極推動產學合作與產業人才培育計畫，支持年輕世代之專業發展，提升整體產業競爭力。本公司亦重視供應鏈責任管理，要求供應商遵守人權保障、勞動安全與環境保護等標準，攜手上下游夥伴共同建構永續供應生態系。在利害關係人溝通方面，公司設立透明公開之溝通管道，定期蒐集各界意見，並將利害關係人重大議題納入經營決策參考，依循 GRI 標準及 SDGs 目標展開定期議合與回應行動，強化與股東、客戶、員工、供應商及社區之信任連結。

本公司將逐步滾動式建立系統性之社會永續績效評量機制，涵蓋員工滿意度調查、社區互動成果追蹤、產業教育投入指標及供應鏈社會責任稽核等面向，透過年度檢視與滾動式修正，持續優化社會影響力與責任履行表現。展望未來，本公司將持續以實質行動深化企業社會責任實踐，並結合永續經營策略，致力成為推動經濟發展、社會進步與環境保護並重的標竿企業，實現與全體利害關係人共融共榮的願景。

表 2-7 社會方面行動計劃

社會方面營運 計劃行動綱領	行動策略與目標
員工權益與 多元發展保障	- 全面實施勞動權益政策，確保所有聘用與升遷不因性別、年齡、族群、宗教或婚姻狀態而有所歧視。 - 提供員工多樣福利制度，如子女教育補助、全額勞健保、健康檢查與員工協助方案（EAP），並於 2025 年前將健康關懷預算提高至人均年額新台幣 3,000 元。 - 建立職能培訓計劃，2026 年起強化綠色技能、永續採購與數位化製造能力之培訓。
職場安全與 工作環境改善	- 持續進行職業安全衛生風險辨識與改善措施實施，預計 2025 年底前工作場所意外事件下降 30%，員工滿意度調查分數提升至 90 分以上。 2026 年導入智能巡檢與異常回報系統，提升即時安全事件通報與預警反應速度。
社區共融與 在地連結	- 支持弱勢就業與社會企業採購，將優先採購來自政府認證之庇護工場、身心障礙福利機構或在地社會企業所生產之辦公文具、清潔與環保用品。 - 跨廠區推動「企業志工日」制度與在地社福合作伙伴計畫，協助定期物資捐贈與節日陪伴活動。 - 積極參與社區清潔、環境美化與弱勢關懷活動。
利害關係人溝 通與申訴管道 建置	- 完善「利害關係人溝通平台」與定期對話機制，針對員工、投資人、社區、政府等關鍵群體定期彙整回饋與意見整合。 - 強化內部申訴機制與保密通報系統，確保所有員工能在不受報復情況下提出工作權益或職場不當行為的疑慮。

2.3.6.3 公司治理（Governance）

穩健且高效之公司治理體系是支撐企業永續經營與長期價值創造的基石。面對國內外資本市場對於企業治理結構、營運透明度及 ESG 資訊揭露要求日益提升的趨勢，本公司持續優化治理架構，提升整體營運之穩健性、透明性與公信力。

在董事會運作方面，本公司設置完善之董事會組織，並依據《公司治理實務守則》及相關法規設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，強化董事會對於營運監督、薪酬政策及永續策略之把關職責。公司全面推行獨立董事制度，董事會中獨立董事席次占比達法定標準以上，並落實獨立性與多元性原則，涵蓋財會、法律、產業、管理等多元專業背景，確保治理決策之公正性與多元性。在資訊揭露方面，本公司依循#GRI 2-23 政策承諾及#SDGs 16「建立有效、負責且透明之機構」的精神，持續提升財務及非財務資訊揭露品質，除依規定定期公告財務報表與重大訊息外，亦主動編製永續報告書，揭示公司於環境、社會與治理各層面的策略、行動與績效。自 2024 年度起，公司更進一步採行 TCFD 氣候資訊揭露框架及 SASB 產業標準，強化 ESG 相關資訊的一致性與可比性。

公司建置完整之內部控制與內部稽核制度，依#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理之角色要求，定期由稽核室向董事會及審計委員會報告內控制度運作成效，並針對內部稽核發現事項即時追蹤與改善，確保公司運營合規、風險可控且持續優化。為深化永續發展治理整合，推動並監督公司永續策略與目標，涵蓋氣候變遷風險管理、供應鏈永續管理、員工人權保障與社區關懷等重要面向。透過此機制，公司不僅強化了對外部趨勢與內部營運風險之應變能力，也逐步將永續思維深植於公司治理 DNA 之中。

表 2- 8 公司治理行動計劃

公司治理方面營運 計劃行動綱領	行動策略與目標
董事會與功能性委員會強化治理功能	- 董事會成員結構持續多元化，目前設置功能性委員會之薪資報酬委員會及審計委員會皆定期召開會議，並依規章執行董事獨立性評估與職能表現自我評鑑。 - 將依據法規成立永續發展委員會，由董事長督導，統籌 ESG 三大面向之策略擬定與目標監督，推動委員會成員參與率達 100%，並導入外部評鑑制度以提升專業決策支持。
內部控制與反貪腐 風險管理制度建置	- 定期進行內部稽核與風險辨識，2024 年起以「營運、法遵、資訊安全」三面向導入風險熱點圖機制，並每半年提交董事會審議。 - 建置反舞弊管理制度與員工誠信守則，強化供應商道德行為準則簽署機制，2025 年前 100%新進供應商需完成反貪腐聲明。
資訊透明與股東權益保障	- 公司每年依法揭露股東會資料與財報資訊（含年報、季報與重大訊息），維持與投資人之良好溝通，並於公司網站設立投資人專區與申訴機制窗口。 - 著重中小股東權益保護與電子投票系統運用，並積極配合主管機關辦理治理自評及公司治理評鑑作業，2024 年治理評等已達台灣證券交易所標準。
永續治理與跨部門整合	自 2024 年起，ESG 各領域負責單位須於年初擬定行動計劃與 KPI，報永續發展推動小組審核後執行，年底進行成效評估，並與員工績效部分連結。

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• 建立治理績效與 ESG 績效掛鉤之獎酬制度，強化高階主管對永續發展策略實踐之責任歸屬與激勵設計。 |
|--|--|

本公司將持續以「誠信治理、透明經營、穩健成長」為公司治理核心理念，並結合數位轉型與風險管理，致力於成為兼具經濟績效、社會責任與環境影響力的永續標竿企業，為所有利害關係人創造長遠且正向的價值。

2.4 供應鏈關係

#GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI 2-29 利害關係人議合方針、#GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商、#GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動、#GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商、#GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動、#SASB TC-HW-410a.1 產品生命週期管理(涉及合格環保產品轉型)、#SASB TC-HW-410a.2 獲得能效環保認證比率、#SASB TC-HW-410a.3 獲得能源效率認證的合格產品的百分比(按收入計算)、#SASB TC-HW-410a.4 回收的報廢產品和電子廢棄物的重量回收百分比、#SASB TC-HW-430a.1 供應鏈風險審核與高風險工廠管理政策、#SASB TC-HW-430a.2 供應鏈中存在不合格項的高風險供應商占比、對其進行的改善與補正行動說明、#TCFD 風險：c.氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度、#TCFD 指標與目標：b.描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現、#SDGs：8 就業與經濟成長、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 13 氣候行動、#30 項人權 23 工作者的權利、#30 項人權 24 休息和閒暇的權利、#30 項人權 25 享有食物和居所的權利、#永續揭露指標-光電業：五、含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比、六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述

本公司專注於背光模組、LED 光源組、LCM 組立模組與新能源汽車電子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、高技術元件及區域製程協作。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 國際標準的多維評估原則。

■ 供應鏈結構與利害關係人概況

臺龍電子與全球廣大供應商建立長期合作關係，涵蓋本公司主要產品所需關鍵材料之原料供應商與模組加工廠。根據 2024 年合併進貨數據顯示，前十大供應商合計進貨金額為新台幣 1,115,265 仟元，其中最大供應商 B 公司占比高達 25.8%，其次為 C 公司（12.7%）與 D 公司（9.3%），十家主要供應商合計占總進貨金額逾 70%。這顯示公司供應鏈結構較集中於部分策略性夥伴。在下游客戶方面，2024 年十大主要客戶銷貨金額合計達新台幣 1,501,968 仟元。其中前三大客戶 E、A 與 B 分別占比 35.6%、25.4%與 13.1%，合計貢獻約 74%的營收。此反映臺龍電子與多家關鍵品牌客戶之長期合作關係已具策略夥伴性質。

為進一步落實利害關係人治理與供應鏈穩健性，臺龍電子已建置利害關係人溝通機制與定期評估制度，針對供應商執行年度合作績效評估、社會與環境風險揭露調查，並對客戶進行滿意度回饋與市場風險分析。此外，公司將持續推動供應鏈去碳化與綠色採購政策，提升對 IEC 62474 申報物質控管、電子產品環境評估工具（EPEAT）適配與再生資源使用效率之績效回報。

2024 年度合併十大銷貨		單位：仟元
E 客戶	534,802	35.6%
A 客戶	380,820	25.4%
B 客戶	196,276	13.1%
D 客戶	111,971	7.5%
F 客戶	66,293	4.4%
C 客戶	65,581	4.4%
G 客戶	55,078	3.7%
H 客戶	26,486	1.8%
I 客戶	12,261	0.8%
J 客戶	11,157	0.7%
其他	41,243	2.7%
集團合併總營收	1,501,968	100.0%

圖 2-11 主要銷貨營收占比分析

2024 年度合併十大進貨		單位：仟元
B	288,066	25.8%
C	141,928	12.7%
D	103,412	9.3%
A	57,583	5.2%
E	48,505	4.3%
F	40,530	3.6%
G	36,793	3.3%
H	26,719	2.4%
I	22,801	2.0%
J	18,679	1.7%
其他	330,249	29.6%
集團合併總進貨	1,115,265	100.0%

圖 2-12 主要供應商進貨金額占比分析

■ 環境與社會風險管理政策

1. 環境面標準與改善目標

自 2024 年起，臺龍導入供應商 ESG 評估制度，要求新供應商需提供環保材料證書（如 RoHS、REACH），並納入能源使用與碳排揭露為供應資格指標之一。

2. 社會面標準與制度設計

依據#GRI 414 與#30 項人權第 23 至 25 條規範，所有供應商須簽署勞動人權遵循聲明與社會責任問卷。2025 年前，目標達成所有 Tier 1 供應商社會風險評估覆蓋率 100%，並啟動高風險廠區實地審查制度。

■ 產品生命週期與廢棄物管理

本公司建立產品回收與報廢資訊管理機制，針對模組類產品包材回收進行年度盤點。預計 2025 年起逐年提高回收率達 60%。另針對產品生命週期設計方面，將使用材料中逐步提升至 80% 以上為可循環回收再利用之產品。

臺龍電子將致力於供應鏈管理體系持續進化，將綠色採購、社會責任、風險應對與透明揭露整合為核心治理架構，確保供應體系在強化競爭力之餘，亦符合全球永續轉型浪潮與 ESG 標準，實踐責任供應鏈的具體承諾

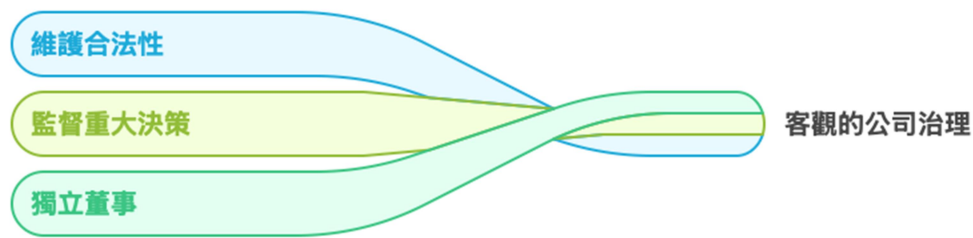
2.5 股東權益

#GRI 2-1 組織詳細資訊、#GRI 2-9 治理結構及組成、#GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選、#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-29 利害關係人議合方針、#SASB TC-HW-330a.1：員工多元化和包容性、#SASB TC-HW-430a.2：供應鏈中存在不合格項的高風險供應商占比、對其進行的改善與補正行動說明、#TCFD 治理：b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色、#TCFD 指標與目標：b.描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現、#SDGs 16 和平與正義制度、#30 項人權 17 所有權、#30 項人權 19 意見和表達自由、#30 項人權 21 民主的權利

本公司致力於建構公平、透明與具參與性的公司治理體系，堅信股東權益的保障不僅為公司永續經營之根基，更是企業社會責任實踐之具體展現。依據公司章程及股東會議事規則，本公司落實各類型股東依法享有的財務資訊知情權、營運參與權與治理監督權，並藉由制度化設計，保障所有股東，特別是中小投資人之權益不因持股規模而受限。

在治理結構方面，公司設置董事會及審計及薪酬相關功能性委員會，同時成立永續推動小組負責本公司永續發展相關業務，未來會遵循法規要求之時程成立永續發展委員會。功能性委員會依 #GRI 2-9 與 2-10 規定，採用候選人提名制度，由全體股東會進行公平遴選，確保董事成員之專業性、獨立性與多元性。

目前公司董事會十一席成員中，包含四位獨立董事，負責監督公司重大決策，維護整體治理機制的客觀性與合法性。資訊揭露方面，公司依#GRI 2-23 與#SDGs 16「和平與正義的制度」精神，設置投資人關係窗口，定期揭露財務與營運資訊，並透過公司網站與公開資訊觀測站平台，同步提



供財報、年報、永續報告與重大訊息揭示，落實資訊對等原則。

圖 2-13 公司治理

為落實#GRI 2-29 利害關係人議合原則與#30 項人權第 21 項「民主的權利」，公司提供多元參與機制，包括電子投票、書面提案、臨時會動議等，並每年舉辦年度股東常會前線上意見徵詢，確保中小股東與社會各界得以參與治理程序。

在應對氣候風險之治理責任上，公司未來會遵循法規要求之時程設置永續發展委員會督導氣候治理事務（目前為由總經理室領導之永續發展推動小組負責此項業務）。依據#TCFD 治理與指標條文，我們將氣候風險與轉型機會納入策略規劃與財務揭露架構。本公司編製「氣候相關財務揭露報告」以揭示包括溫室氣體排放目標、能源效率績效與供應鏈碳風險指標等量化目標，作為股東監督與評估公司永續表現之依據。本公司亦積極呼應#SASB TC-HW-330a.1 多元與包容治理目標，於董事會與關鍵管理階層中納入性別平衡與跨產業人才，並設置誠信經營與反舞弊專線，建立開放通報制度，確保股東與員工均能在無報復風險下提供監督意見。

總結而言，本公司以多維度的制度設計、公開透明的治理原則與積極回應股東需求的治理態度，並將股東權益作為企業永續管理與長期競爭力強化的核心價值。

2.5.1 股東權益

本公司秉持誠信經營與透明治理原則，致力於保障全體股東，尤其是中小股東之正當權益。公司治理架構依循公司法、證券交易法及金管會揭露準則進行設計，並依據#GRI 2、#TCFD、#SDGs 與#30 項人權等國際準則導入制度性保障措施，提升資訊對等性與股東參與能見度。以下是本公司對照顧股東權益採下的措施：

■ 組織治理與治理單位遴選機制

本公司設置完善的治理架構，包括董事會、審計委員會、薪資報酬委員會，以及目前由總經理室領導的永續發展推動小組，負責統籌全公司永續發展與氣候治理相關事務。未來將依據法規成立永續發展委員會，以加強對 ESG 事務的治理層級與決策效率。本公司董事會由十一位董事組成，包括七位一般董事（部分由法人代表）及四位獨立董事。董事選任程序採候選人提名制，並於股東常會中依法進行公開表決，以確保董事會成員之獨立性、多元性與專業性，進一步符合#GRI 2-9「治

理結構及組成」及#GRI 2-10「最高治理單位的提名與遴選」之要求。

本公司亦設有功能性委員會，強化監督功能，提升治理效能，並持續定期檢視組織治理結構，以因應全球永續發展趨勢及利害關係人期望。

■ 股東參與與利害關係人議合機制

本公司秉持「股東至上、透明治理」之理念，建立了多元而即時的溝通平台，保障股東參與公司治理與決策過程的權利。目前股東可透過年度股東常會、電子投票平台、公司官方網站專區以及公開資訊觀測站公告平台，便捷地取得公司營運與財務資訊。同時已設置投資人關係專線與窗口及時回應股東與投資人的諮詢。

本公司亦已制定利害關係人議合政策，涵蓋股東、員工、供應商、客戶及社區等五大族群。公司將標準化對利害關係人之回應時效，建置利害關係人議合政策與申訴制度。公司每年辦理至少一次與投資人之線上法人說明會，並設立意見回應時效標準，平均在10個工作日內完成外部溝通回應，以實際行動落實民主參與原則，並強化企業問責與透明溝通機制，體現30項人權 #21「民主參與權」精神。



圖 2-14 利害關係人議合機制

■ 氣候治理下的股東權益保護

因應全球氣候變遷趨勢與淨零轉型壓力，本公司已將氣候變遷治理納入公司治理體系之中。目前由總經理室領導之永續發展推動小組統籌公司內部永續相關策略與氣候議題管理，向董事會報告成果與推動進程。我們未來將遵循法規成立永續發展委員會。相關成效與進度，將於年度股東常會及永續報告中對外揭露，確保所有股東得以即時掌握公司氣候風險管理與永續發展之實際成果，落實#TCFD 指標與目標 b 所要求之資訊透明。

■ 資訊透明與政策承諾

資訊公開與透明是企業永續經營與治理健全的基礎。因此，依據公司內部規範與證券交易法等法令，本公司主動將年度財報、股東常會資料、重大決議事項、董事及高階經理人持股異動資訊等，及時公告於公開資訊觀測站與官方網站，以確保所有股東均享有平等且即時的資訊接取權。

此外，本公司已建立：

- ✓ 誠信經營政策：要求所有營運活動符合高標準的道德與合規要求。
- ✓ 利益衝突揭露與防範制度：確保所有董事及高階主管之行為符合公司最佳利益。
- ✓ 內部人持股異動即時申報機制：落實內控與資訊揭露義務。

透過上述措施，本公司積極實踐 #30 項人權第 17 條、19 條「保護所有權與意見表達自由」之精神，強化治理誠信與股東信任，為公司永續發展奠定堅實基礎。

本公司將持續深化股東與治理架構之互動與資訊透明化，強化風險揭露與永續績效回報，並以兼顧經濟回報與治理正義的標準，引領公司治理品質不斷提升，落實符合國際標準之股東價值保障機制。



圖 2-15 股東權益

2.5.2 股東結構組成

截至民國 113 年（2024 年）股東常會前，本公司之股權結構呈現高度集中且穩定，主要由法人與董事群持股為主體，並輔以中小投資人組成多元股東基礎。根據本公司股東名單與臺龍(6246)董事經理人持股明細揭露資料顯示，公司前三大法人股東持有股份占比將近 24.02%，為公司長期營運與治理提供穩定基礎。

董事及高階經營團隊持股部分，依據公開資訊觀測站與公司年報揭露資訊，截至 2024 年 4 月，公司已發行股數為 37,851,415 股。依相關法規關於定董事持股規定，本公司在 2024 年度股東名冊資訊，現任董事（不含獨立董事）實際合計持股數明顯超過此最低標準，符合法令規範，亦顯示董事會對公司治理參與具高度責任與承擔，符合#GRI 2-1 組織詳細資訊、#GRI 2-9 治理結構及組成等揭露要求，亦展現本公司長期強化治理機制與經營責任歸屬的治理文化。董事及高階經營團隊持股部分，合計已超過公司已發行股份總數的 30.18%以上，符合#GRI 2-1 與#2-9 對於治理架構應具備之經營參與度與責任歸屬原則。公司設置具獨立性之董事制度，並依章程規定採候選人提名制進行董事改選，確保董事會成員代表性與專業性均衡，並具備與股東直接對話與溝通能力。

中小股東方面，本公司落實資訊公開與平等參與原則，設有電子投票系統與會前提案機制，依據《股東會議事規則》與《公司章程》保障少數股東之發言、提案及表決權利。此外，亦積極辦理法人說明會、公告投資人關係訊息與年度永續報告，提升市場對公司股權結構與治理體系的認識與信任。公司將股東視為核心利害關係人之一，落實#GRI 2-29 利害關係人議合方針，透過法令依循、資訊揭露與治理參與等機制，保障其財務權益、知情權與治理參與權，實踐#30 項人權第 17 項「財產權」與第 21 項「民主權」的核心精神，並為公司邁向 ESG 卓越治理典範奠定堅實基礎。

表 2-9 前十大主要股東名單

民國 113 年 4 月 26 日

主要股東名稱 / 股份	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%
王郭聘	1,585,652	4.19%
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%
劉明龍	1,164,328	3.08%
吳超寰	957,000	2.53%
王世雄	914,172	2.42%
陳護木	902,770	2.39%

(二) 股東結構：

民國 113 年 04 月 26 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 及外人	合計
股東人數	0	1	163	21,871	23	22,058
持有股數	0	8,641	10,062,234	27,548,871	231,669	37,851,415
持有比例(%)	0.00	0.02	26.58	72.78	0.61	100.00

圖 2-16 股東結構

(三) 股權分散情形：

普 通 股

每股面額十元

民國 113 年 04 月 26 日

持 股 分 級	股 東 人 數	持 有 股 數	持 股 比 例 (%)
1 ~ 999	20,278	715,379	1.89%
1,000 ~ 5,000	1,349	2,610,588	6.90%
5,001 ~ 10,000	198	1,357,164	3.58%
10,001 ~ 15,000	49	588,815	1.55%
15,001 ~ 20,000	43	748,107	1.98%
20,001 ~ 30,000	47	1,170,367	3.09%
30,001 ~ 40,000	22	756,998	2.00%
40,001 ~ 50,000	9	407,090	1.08%
50,001 ~ 100,000	21	1,391,334	3.68%
100,001 ~ 200,000	18	2,716,808	7.18%
200,001 ~ 400,000	12	3,368,627	8.90%
400,001 ~ 600,000	2	914,007	2.41%
600,001 ~ 800,000	0	0	0.00%
800,001 ~ 1,000,000	3	2,773,942	7.33%
1,000,001 以上自行視實際情況分級	7	18,332,189	48.43%
合 計：	22,058	37,851,415	100.00%

圖 2-17 股權分散情形

2.6 公協會組織

#GRI 2-22 永續發展策略的聲明、#GRI 2-28 公協會的會員資格、#GRI 2-29 利害關係人議合方針、#TCFD 治理：b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色、#TCFD 策略：b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊、#SDGs 17 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景、#30 項人權 20 集會權、#30 項人權 21 民主的權利

為因應全球永續發展趨勢及企業社會責任深化要求，本公司長期重視與外部組織的策略聯結與合作，積極投入國內主要產業公協會，視此作為推動企業治理優化、促進產業升級與實現氣候行動的核心途徑之一。透過積極參與公協會組織，本公司得以在第一時間掌握政策法規變化、市場趨勢脈動、永續標準制定與供應鏈減碳轉型方向，並與同業共享最佳實踐經驗，積極為電子製造業的永續發展做出貢獻。

為系統性管理對外參與資源與成果，本公司已由永續發展推動小組（未來將由永續發展委員會）統籌負責所有公協會參與事宜，並定期提報管理階層，確保外部參與策略與公司中長期營運規劃、氣候風險管理目標高度整合。每年針對外部組織參與狀況及貢獻成果，均進行內部檢討與目標調整，促進資源效益最大化，並落實利害關係人透明揭露原則。

本公司依據利害關係人溝通政策，確保所有利害關係人能夠充分了解並參與本公司在外部公協

會之各項倡議行動，並設置專責窗口受理意見反饋，保障集會自由及民主參與之基本權益。

在產業合作層面，我們除積極參與各類定期例會、研討會及政策溝通外，更致力於推動與永續發展、氣候變遷因應、供應鏈韌性建構、循環經濟推廣及能源轉型等議題相關的倡議與合作專案。透過跨產業、跨領域之夥伴聯盟，本公司不僅提升自身在產業生態系中的競爭力與影響力，更協助推動台灣電子產業整體向低碳、高值化及智能化方向邁進。

展望未來，本公司將持續深化與產業公協會、非政府組織、學研單位及政策制定機構之交流合作，並設定每年參與至少三場以上與 ESG、碳中和、循環經濟或人權議題相關的跨界合作計畫，並以具體成果進行揭露，作為評量公司外部參與效能之重要指標。同時，本公司亦將持續強化外部倡議與內部營運策略之整合連結，進一步實現企業治理、社會責任與永續發展三大目標的有機融合。

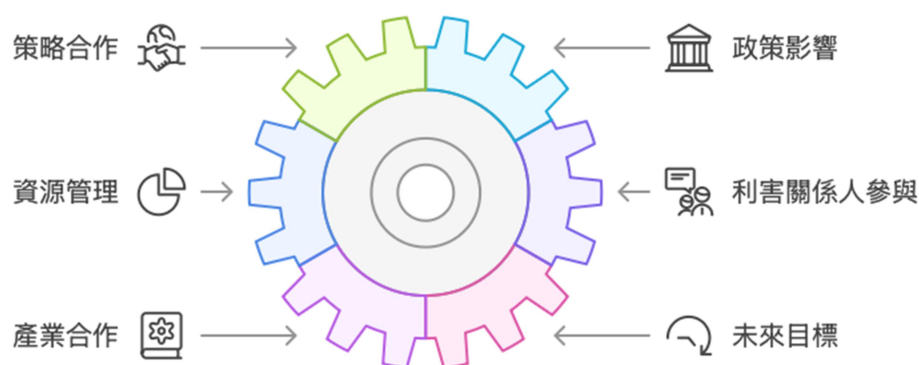


圖 2-18 公協會組織功能圖

■ 台灣電機電子工業同業公會

為強化企業永續發展策略與產業聯結力，本公司積極參與台灣區電機電子工業同業公會(TEEMA)，並正式成為該公會之會員。TEEMA 作為台灣電機電子產業最具規模與影響力之產業組織，致力於協助會員掌握產業脈動、促進國際交流合作、推動產業政策建議及強化永續經營能力，與本公司的營運理念高度契合。

我們預期透過積極參與 TEEMA 之例行性會議、產業發展論壇、政策倡議活動及永續轉型推動專案，得以及時掌握全球電機電子產業鏈的變化趨勢；獲取第一手關於碳中和、數位轉型、循環經濟、能源轉型等關鍵政策資訊；同時建構跨企業夥伴聯盟，擴展供應鏈協作及市場開發之機會。展望未來，本公司將持續深化與 TEEMA 及相關子組織（如節能減碳推動小組、ESG 永續推動平台）的合作關係，並以具體量化績效（如碳減排量、供應鏈轉型完成比率、國際合作專案參與數）作為成效衡量標準，進一步實踐企業社會責任與產業共榮之雙重承諾。透過與 TEEMA 的持續夥伴關係，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方面，發揮影響力，為台灣電子產業邁向淨零未來貢獻力量。

2.7 董事會治理結構

#GRI 2-9 治理結構及組成、#GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選、#GRI 2-11 最高治理單位的主席、#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色、#GRI 2-18 最高治理單位的績效評估、#GRI 2-19 薪酬政策、#GRI 2-20 薪酬決定流程、#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#SASB：TC-HW-330a.1 員工多元化和包容性、#TCFD 治理：b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色、#SDGs 5 性別平等、#SDGs 16 和平與正義制度、#30 項人權 21.民主的權利、#30 項人權 23 工作者的權利

■ 董事會治理概述

為確保公司治理穩健與永續發展，本公司依循國際最佳實務標準，建構完善之董事會治理架構，並依據公司章程及股東會議事規則進行運作。公司董事會由十一位董事組成，包括七位一般董事（部分由法人代表）及四位獨立董事，獨立董事占整體董事會成員比例達規定標準，確保董事會決策之客觀性與專業性。董事之提名採候選人提名制，並經股東常會以公開表決方式選任，確保董事提名與遴選程序之公平性與透明性。

董事會主席由董事會內部互選產生，現由陳志龍董事長擔任。董事長領導董事會運作並主持會議，促進公司重大政策之決策效率與治理方向。在風險與衝擊管理方面，董事會承擔監督責任，負責審核並監督企業營運過程中可能對經濟、環境與社會造成的重大衝擊風險。本公司已由總經理室作為衝擊管理之負責單位，統籌識別、評估並因應各項潛在風險與機會。

針對永續議題之管理與揭露，目前由永續發展推動小組負責推動與執行，並向董事會報告永續相關策略、目標及績效表現，確保最高治理單位在永續發展報告與氣候相關風險管理中發揮積極角色。

董事會之績效評估機制已建置，依據董事會績效評估辦法每年至少實施一次自評與內部評鑑，並檢討董事會整體運作效能，以持續優化治理品質。本公司已制定具競爭力且兼顧市場標準之薪酬政策，並設有薪資報酬委員會，負責審核董事與高階管理團隊之薪資報酬，確保薪酬制度符合公司長期發展目標及風險控管原則。

在政策承諾方面，本公司已制定並公告《誠信經營政策》、《利害關係人溝通政策》及《永續發展政策》，並將 ESG 責任正式納入公司營運政策體系之中，成為各單位推動業務之基本遵循原則。本公司為呼應性別平等及和平與正義制度之目標，將持續推動董事會與高階管理階層之多元化組成，包含專業背景、性別比例、國際經驗等多面向考量，並致力於打造包容性工作環境，確保所有董事及員工能公平參與公司治理與決策機制。

展望未來，本公司將持續優化董事會治理結構，深化永續發展與風險控管機制之整合，並以公平、透明、專業之治理精神，穩健邁向國際級永續企業之目標。董事會是公司治理的核心，其治理結構設計應符合國際與國內相關規範，確保運作透明、決策高效並兼顧所有股東利益。依據公司法及相關規範，董事會應包含適當比例的獨立董事，以提供專業意見並減少利益衝突，並且，董事會成員應具備多樣化背景，涵蓋專業經驗、產業知識及國際視野，確保決策的多元性與創新性。

表 2- 10 董事會名單

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	景旺國際有限公司 代表人:陳志龍	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 彩歲有限公司 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:舒逸豪	2024. 06.24	3 年	2015.06.25 2016.11.11	淡江大學會計系畢業	本公司顧問
董事	億銀開發股份有限公司 代表人:溫聖東	2024. 06.24	3 年	2018.06.22 2017.06.20	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	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	趙志峰	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 儁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

						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

■ 董事會治理結構

依據《公司章程》與《董事會議事規則》，本公司於 2024 年 6 月 24 日改選完成新一屆董事會，任期三年。董事會由十一位董事組成，包括七位一般董事（部分由法人代表）及四位獨立董事，確保董事會結構符合獨立性、多元性與專業性原則。

董事會主席（董事長）由景旺國際有限公司代表人陳志龍先生出任，擁有豐富的化工及新能源產業經驗，並兼任多家企業董事長職務，體現其卓越的企業領導力與產業專業。本屆董事成員涵蓋化工、會計、經濟、資訊管理、法律等多元領域背景，兼具豐富產業經驗及國際視野，並分別來自多家上市櫃企業與跨國集團，有效強化本公司於全球供應鏈管理、財務治理、產品創新及風險管理的決策能量。

董事會、功能性委員會之審計委員會及薪資報酬委員會及未來將依據法規成立永續發展委員會，以強化公司於氣候變遷、永續經營及企業社會責任領域之治理及監督。薪酬政策與決定流程業已明文化，董事及高階管理階層之薪酬均依據市場標準及績效評核制度訂定，確保薪酬公平性與誘因設計的合理性。本公司持續進行董事會及功能性委員會之年度績效評估，並作為未來改進治理效能與提升董事會運作績效之依據。

未來，本公司將持續依循公司治理 3.0 藍圖與國際永續治理潮流，深化資訊透明、強化董事會專業能力及回應全球利害關係人對於 ESG 治理之期望，實踐永續經營承諾。

2.8 功能性委員會

#GRI 2-9 治理結構及組成、#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色、#GRI 2-18 最高治理單位的績效評估、#GRI 2-19 薪酬政策、#GRI 2-20 薪酬決定流程、#GRI 2-23 政策承諾、#SASB：TC-HW-330a.1 員工多元化和包容性、#TCFD 治理：a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況、#TCFD b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色、#TCFD 指標與目標：b.描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現、#SDGs 5 性別平等、#SDGs 16 和平與正義制度、#30 項人權 21 民主的權利、#30 項人權 23 工作者的權利

為強化公司治理體系、提升董事會監督效能，本公司設立不同的功能性委員會，包含審計委員

會、薪資報酬委員會，未來將依據法規成立永續發展委員會。這些功能性委員會依循國內外公司治理準則、產業永續揭露趨勢及本公司實際營運特性而設立與運作。

審計委員會由具財會、法律、企業管理專業背景之獨立董事組成，主要負責監督公司財務報表之真實性、內部控制制度之有效性及法令遵循情況，確保營運風險管理與財務透明性，符合#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色與#30 項人權 21 民主的權利的揭露要求。

薪資報酬委員會負責審核董事與高階管理人員之薪資報酬政策與具體方案，確保薪酬結構具市場競爭力且與公司績效及個人貢獻掛勾，落實公平合理原則，並兼顧性別平等與多元包容之目標。永續發展委員會未來將依據法規成立，現階段由總經理室領導之「永續發展推動小組」負責相關業務推動，聚焦於永續策略制定、氣候風險管理、供應鏈責任管理與 ESG 揭露。未來成立永續發展委員會後，將定期向董事會報告，確保氣候變遷議題與企業經營策略高度整合，並推動本公司永續發展目標的落實與績效揭露。

本公司亦針對各功能性委員會建置明確之運作規範，並定期進行自我評估及績效檢討，作為未來持續優化治理機制與組織調整之依據，符合 GRI 2-18 最高治理單位的績效評估、SDGs 16 和平與正義制度與 30 項人權 #23 工作者的權利之要求。

未來，本公司將持續深化功能性委員會與董事會間的橫向連結，提升跨部門永續治理協同效能，強化氣候相關財務揭露 (TCFD)，並推動永續經營與責任供應鏈之完整管理體系，以回應國際市場對於電子產業高標準的永續治理要求。

2.8.1 審計委員會

審計委員會是公司治理結構中的重要組成部分，主要負責監督公司的財務報表準確性與合法性。我們設立此委員會，旨在確保公司遵循最高的會計標準與內部控制規範，防範財務風險。委員會將定期審核財務報表，確保其反映公司實際財務狀況，並審查內部稽核程序與風險管理系統的有效性。此舉不僅加強了股東與利益相關方的信任，也有助於提高公司運營的透明度。

本公司審計委員會由四位具財務、會計、法律或經營管理專業知識與經驗的獨立董事組成。審計委員會主要職責包括：監督公司財務報表編製程序之正確性、監督內部控制制度之有效性、核閱經理人與員工獎酬方案、評估子公司資金運用及重大交易案與監督永續發展相關內控與揭露事項。

2024 年共召開十次會議，通過多項重要決議案，包括：年度個體及合併財報審閱、內部控制聲明書核閱及訂定「永續資訊管理作業辦法」及修訂「內部控制制度」，充分展現專業獨立監督精神。

審計委員會名單

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、台灣蠟品副董事長
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：東吳大學法律系畢業 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法務部調查局調查人員考試乙等及格證書 主要學歷：輔仁大學經濟系畢業 主要經歷：法務部調查局調查員、調查官、調查組長、調查專員

圖 2-19 審計委員會成員名單

2.8.2 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。

薪資報酬委員會由四位獨立董事組成，負責審議高階經理人及董事之薪資報酬政策與制度，主要職掌包括：評估董事及高階經理人薪酬結構與獎酬機制、確保薪酬設計符合公司永續經營策略及風險控管需求、依循員工多元性與包容性原則，推動公平報酬制度。2024 年召開兩次會議，決議事項如下：核定 2023 年度經理人與員工年終獎金及推舉李永誠獨立董事擔任第六屆薪資報酬委員會召集人與會議主席。薪資報酬委員會強化了公司在人才保留、激勵與永續發展目標結合方面的制度設計。

薪酬委員會名單

職 稱	姓 名	就任日期	專業資格與經驗
獨立董事	李永誠	110.07.15	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	110.07.15	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、台灣蠟品副董事長
獨立董事	陳亮佑	110.07.15	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：東吳大學法律系畢業 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法務部調查局調查人員考試乙等及格證書 主要學歷：輔仁大學經濟系畢業 主要經歷：法務部調查局調查員、調查官、調查組長、調查專員

圖 2-20 薪資報酬委員會成員名單

2.8.3 永續發展委員會

永續發展委員會負責制定並監督公司的永續發展計劃，確保公司在實現經濟增長的同時，也積極履行對社會和環境的責任。委員會將定期檢視公司在碳減排、資源使用、員工福祉及社會影響等領域的表現，並確保我們的永續措施與全球最佳實踐保持一致。

目前本公司尚未正式成立永續發展委員會，未來將依據法規設置。現階段則由總經理室領導永續發展推動小組，統籌規劃及執行公司各項 ESG 行動計畫。推動小組責任範圍涵蓋：建置永續治理架構、制定並執行環境、社會及治理（ESG）策略目標及定期檢討碳盤查、減碳計畫與供應鏈管理表現（#TCFD 指標與目標）。本公司已展開三年滾動式永續行動計畫，將碳排管理、資源再利用、員工福利及社區關係強化列為重點推進方向。

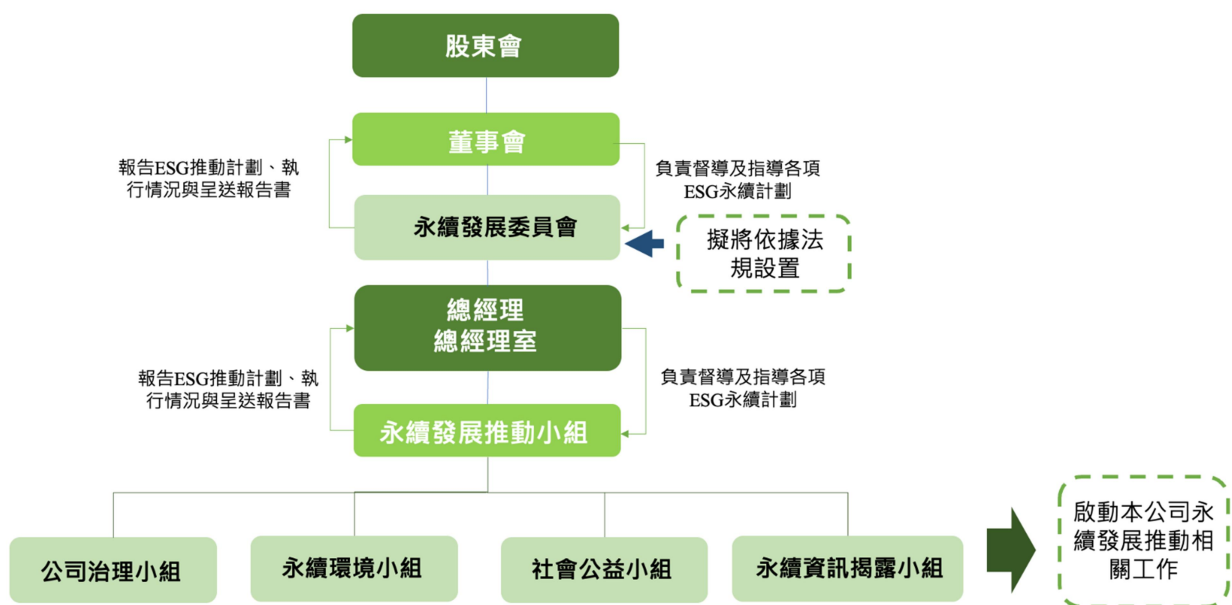


圖 2-21 永續發展委員會/永續發展推動小組架構

第三章 氣候變遷風險

#GRI: 2-1 組織詳細資訊, 2-9 治理結構及組成, 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色, 2-17 最高治理單位的群體智識, 2-19 薪酬政策, 2-23 政策承諾, 3-3 重大主題管理, 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會, 302-1 組織內部的能源消耗量, 305-1 直接（範疇一）, 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放, 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數, 404-2 提升員工職能及過度協助方案; #TCFD: 治理, 策略, 風險管理, 指標與目標; #SDGs: 4. 教育品質, 7. 可負擔能源, 8. 就業與經濟成長, 9. 工業、創新基礎建設, 12. 責任消費與生產, 13. 氣候行動, 17. 全球夥伴

3.1 氣候治理指南

國際標準化組織（ISO）2024 年新版氣候治理指南指出，企業需每季更新氣候行動計畫。而全球監管趨勢強化氣候相關揭露要求，例如歐盟《企業永續報告指令》（CSRD）要求企業揭露氣候風險與減碳策略，美國證管會（SEC）也提出氣候資訊強制揭露草案。國際倡議如 TCFD（氣候相關財務披露工作組）將氣候風險評估納入企業治理框架，成為跨國供應鏈與投資者的合作門檻。而隨著 COP29 將聚焦「新氣候金融架構」，企業氣候治理能力將直接影響其全球市場定位與存續空間。因此，氣候治理已從「道德選擇」轉為「生存必要」。本公司 2024 年透過總經理室轄下的永續發展推動小組的氣候治理架構，系統性整合風險管理、技術創新與策略轉型，以求在淨零賽局中維持競爭優勢，同時履行對社會與環境的責任。

3.1.1 治理機構與權責

本公司積極應對氣候變遷帶來的挑戰，採用國際公認的多項指引，包括氣候相關財務揭露框架（TCFD）、全球報告倡議組織（GRI）及聯合國可持續發展目標（SDGs）。根據上述指引，公司全面提升永續發展能力。為有效推動永續發展，本公司於 2024 年由總經理室轄下先成立永續發展推動小組，推動小組成員包括公司內部高層管理人員與相關專業人士，專責制定並監督環境、社會責任及公司治理的策略與目標。小組不定期召開會議，針對氣候變遷風險進行深入討論，並動態調整應對策略，確保公司能快速回應外部環境變化所帶來的挑戰。



圖 3-1 氣候治理結構

我們進行風險評估，將氣候變遷風險視為重要議題，並由各部門進行問題描述、影響評估，制定管控策略及目標。這些成果經 2024 年，總經理室轄下的永續發展推動小組（如圖 3-1 氣候治理結構）議定後，不定期向董事會報告，以確保公司在面對外部環境挑戰時，能夠採取有效的應對措施。

3.1.2 董事會舉行之氣候變遷相關會議

本公司於 2024 年積極強化其在環境、社會責任及公司治理（ESG）領域的表現，致力於提升符合國際永續發展標準的能力。公司以科學數據與第三方驗證為基礎，進一步強化數據透明度與精確性，為達成減碳目標奠定穩固基礎。

公司專注於推進綠色技術創新與高效能生產設施的管理，持續改善能源使用效率與減碳效能（詳見表 3-1）為本公司可持續發展措施。我們相信，通過全體員工的共同努力與專業的規劃支持，本公司將鞏固其在國際市場中的競爭力，並為全球永續發展貢獻更多價值。

表 3-1 公司可持續發展措施

公司可持續發展措施	
1	建立環境管理制度：公司已建置 ISO14001 環境管理系統，確保符合環保法規並達到有效環境管理的目的。
2	資源利用效率：公司致力於提升資源利用效率，推動資源回收分類，減少廢棄物的產生，並增加資源回收量。
3	廢棄物處理：公司將廢棄物妥善分類後，委託合格機構清理確保廢棄物經合法妥善處理。
4	污染防治：設置空氣及水污染防治設備，並設專責單位監控，確保空氣及廢水排放符合法定標準。
5	節能減碳措施：公司設置太陽能發電設施，降低石化燃料發電所產生的硫氧化物、氮氧化物和粒狀污染物的排放，實現節能減碳。
6	溫室氣體排放盤點與第三方驗證：進行全面的溫室氣體排放盤點和第三方驗證，提高數據透明度與精確性。
7	擬將依據法規成立永續發展委員會：計劃成立由內部專業人士組成的永續發展委員會，負責制定和監督環境、社會責任及公司治理方面的策略與目標，並進行氣候風險的動態調整。
8	推進綠色技術採用：公司持續推進綠色技術的採用，並強化資源使用效率。

3.1.3 氣候風險管理資訊呈報系統

本公司深知氣候變遷對企業營運及永續發展的重要性，因此將氣候風險管理置於核心地位，建立了一套完善的管理與資訊呈報系統。此系統以部門協作為基礎，要求各部門將氣候風險管理融入日常業務，主動識別並評估涵蓋實體風險及轉型風險的潛在影響，同時納入供應鏈相關風險。在運作過程中，各部門定期彙整風險評估報告，透過內部資訊系統提交至由總經理室轄下的永續發展推動小組。小組統合各部門的報告，進行跨部門關聯性分析及情境模擬，從而制定針對性應對策略與行動計畫，包括風險迴避、減輕、轉移及接受等。

完成查核與評估後，永續發展推動小組編制綜合報告，並依照流程將結果不定期向總經理室呈報，由董事會負責審查及監督，確保資源配置的有效性與風險管理措施的落實。如圖 3-2 董事會擬將依據法規成立永續發展委員會以因應氣候風險管理流程所示。

透過此系統，本公司不僅能有效降低氣候風險對業務的衝擊，更能提升企業面對外部環境變化的韌性與競爭力，同時進一步推進永續發展目標，為全球市場的長期競爭力奠定穩固基礎，落實對全球氣候行動的承諾。

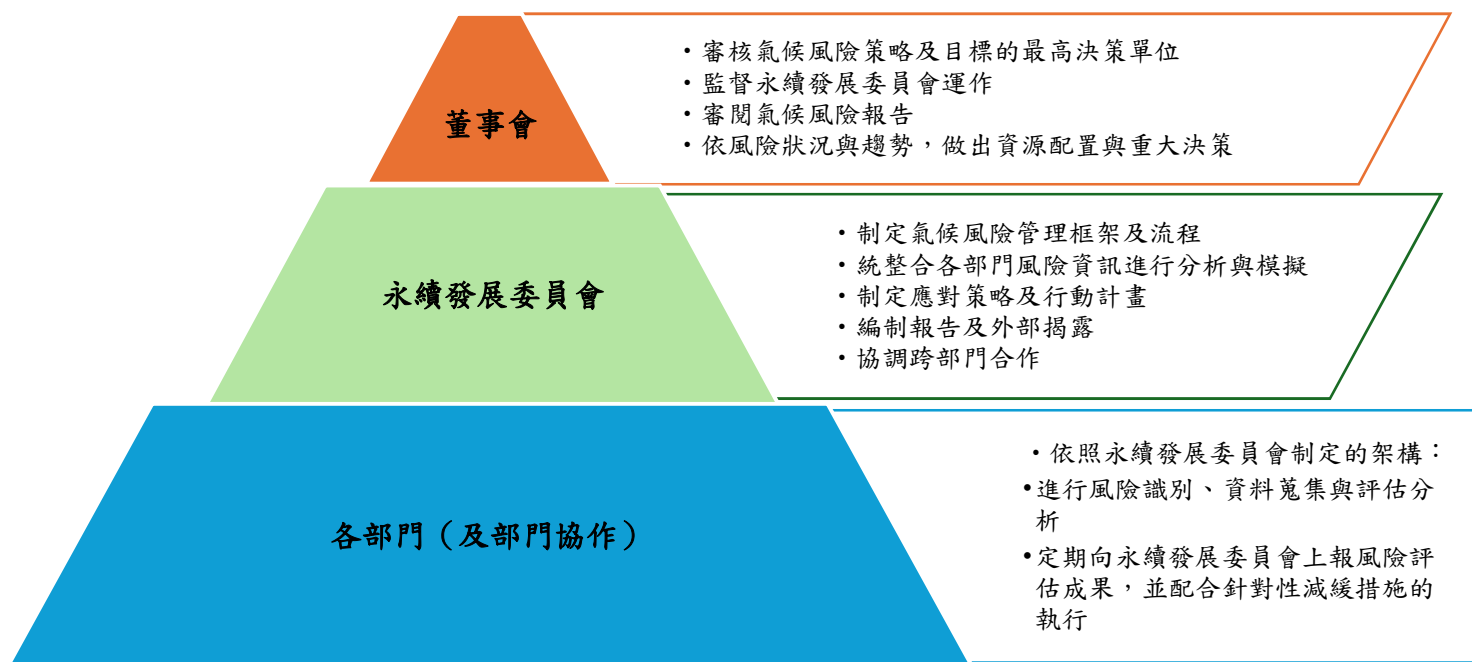


圖 3-2 氣候治理流程

3.1.4 ESG 員工教育訓練

本公司計畫未來每年持續開設一系列 ESG 課程，針對不同部門設計多層次的學習內容。例如，基層員工課程將著重於實務操作，如何在日常業務中實現減碳和節能；而針對技術部門，則將重點講授符合 ISO 14064 和 ISO 50001 等國際標準的專業技能，促使技術人員在設備管理和工業設施上進行環保創新。為提升課程效果，本公司計畫引進外部專家並提供案例研討，確保員工對永續策略的應用有清晰的理解，如圖 3-3、圖 3-4 員工教育訓練圖。通過這些培訓，本公司期望每位員工都能在推動公司 ESG 目標上發揮積極作用，並使公司在國際市場上具備長期競爭優勢。未來，永續發展教育將成為本公司企業文化的一部分，強化員工在環境、社會責任及公司治理方面的意識和專業知識，並為公司在推動綠色經濟轉型中建立穩固的基石。



圖 3-3 員工教育訓練

3.2 公司的氣候策略

#GRI: 2-9 治理結構及組成, 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色, 2-23 政策承諾, 3-3 重大主題管理, 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會, 302-1 組織內部的能源消耗量, 305-1 直接 (範疇一) 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放, #TCFD, 治理, 策略, 風險管理, 指標與目標; #SDGs 7. 可負擔能源 9. 工業、創新基礎建設, 12. 責任消費與生產, 13. 氣候行動, 17. 全球夥伴

全球監管環境快速演變，例如歐盟《企業永續報告指令》(CSRD) 要求大型企業揭露氣候風險與減碳計畫，美國證管會 (SEC) 也規範上市公司的氣候資訊揭露，企業若缺乏系統性策略可能面臨法律訴訟與罰款風險。在風險層面，極端氣候事件（如洪水、乾旱）直接衝擊供應鏈穩定性，而碳定價政策與技術轉型（如電動車取代燃油車）更帶來轉型成本的潛在負擔。

市場需求方面，投資人透過 ESG 評鑑篩選標的，全球 ESG 基金規模已突破 2.7 兆美元，企業若未展現氣候行動將流失資金挹注。消費者調查顯示，超過 60% 的 Z 世代願意為永續品牌支付溢價，氣候策略成為品牌差異化關鍵。技術創新機會同步浮現，例如再生能源投資成本十年間下降 80%，碳捕捉與綠氫技術開拓新商機。長期而言，氣候策略有助企業降低未來碳稅支出，並在淨零賽局中維持營運韌性，避免因政策收緊或技術顛覆而遭市場淘汰。

企業制定氣候策略的必要性源於多方面的考量。首先，全球法規與國際標準日益嚴格，例如歐盟的《企業永續報告指令》(CSRD) 和碳邊境調整機制 (CBAM)，要求企業揭露氣候風險與減碳行動，未遵循可能面臨法律風險與高額罰款。其次，氣候變遷帶來的實體風險（如極端氣候事件）與轉型風險（如碳定價政策）可能直接影響供應鏈穩定性與企業財務績效。此外，氣候策略有助於企業把握低碳經濟的商機，例如投資再生能源與碳捕捉技術，降低長期運營成本並創造新收入來源。

在市場層面，投資人與消費者越來越重視企業的永續發展，ESG 評級高的企業更易吸引資金流入，而消費者對環保產品的偏好也為氣候策略提供了競爭優勢。最後，完善的氣候策略能提升企業韌性，幫助應對未來政策變動與市場挑戰，同時強化品牌聲譽與社會責任，確保在淨零排放的全球趨勢中保持競爭力。

3.2.1 氣候策略

為了制定有效的氣候策略，我們參考了國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布的氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，並依據台灣證券交易所針對上市公司所制定的永續報告書編製與申報規範，以符合國際與本地的永續標準。我們的氣候策略框架包含「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」四個核心構面，作為評估氣候風險和機會的主要指導方針。透過這些構面的綜合分析，我們有系統地了解氣候變遷對企業可能帶來的各種影響，並進一步制定相應的應對措施，以確保公司能在持續提升環境與社會效益

的同時，實現穩健的可持續發展目標。

表 3-2 氣候策略與執行現況

核心要素	因應說明	公司執行現況
治理	公司設置永續發展推動小組，負責監督氣候風險管理和應對措施的執行情況，並不定期向董事會報告相關進展。	2024 年本公司的永續發展推動小組每年召開會議，由總經理室負責領導小組進行氣候風險的評估與目標設定檢討。
策略	評估上述風險與機會對公司營運和財務的潛在影響，包括影響的時間和程度。	完成針對氣候變遷的風險與機會評估，並積極推動各項可行的機會作為，以應對氣候變遷帶來的挑戰和潛在機遇。詳細內容請參考「氣候變遷重大性分析」，
風險管理	本公司不定期進行風險評估，使用風險矩陣圖從衝擊程度與發生可能性兩個維度，全面評估氣候變遷風險和機會對營運及財務的潛在影響。	本公司不定期舉辦跨部門會議，深入討論氣候相關風險與機會的鑑別與排序，並共同評估適當的因應政策。
指標與目標	永續發展推動小組負責收集各類氣候相關資訊，包括碳排放量和能源使用效率等核心數據。這些數據將用於評估現行策略的實施效果，確保達到預期成果。	本公司之短期目標是於 2030 年碳排減少 30%，中期目標於 2040 年實現碳排減少 50%，並且於 2050 年配合政府實現碳中和。

在對應《永續揭露指標：六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述》之規範下，本公司屬於高技術密集、原物料依賴度高的製造業型態。產品核心原料不僅具備高度技術要求，其生產、提煉與加工過程亦對環境與氣候具有實質影響。

考量氣候變遷對關鍵材料供應、成本與法規面的影響，公司將環境風險納入關鍵材料管理的策略規劃中，具體潛在的風險面向如下：

1. 氣候變遷對供應鏈穩定性影響：氣候異常事件如洪水、乾旱與極端高溫，可能造成上游供應鏈中斷，導致銅箔與樹脂等材料出現交期延遲與價格異動。
2. 碳排與環保法規風險：全球碳定價制度與碳關稅（如歐盟 CBAM）上路，使原物料供應商若缺乏碳盤查與減排能力，將面臨額外稅負與採購困難，間接影響本公司原料取得與成本結構。
3. 高碳材料替代壓力：銅與某些樹脂製程屬高碳足跡製程，若無替代策略，將面臨外部投資人與客戶永續要求壓力。

4. 原物料開採衝擊環境議題：銅礦開採若未符合國際 ESG 規範，將可能產生污染、毀林、社會爭議等風險，牽動企業品牌與 ESG 評比表現。

本公司面對前述的潛在風險，我們的因應措施為：

1. 碳足跡盤查與原料來源審查：對高碳原物料進行碳排查與供應商環境績效審核，逐步導入低碳材料選擇機制與生產優化。
2. 供應商永續能力評核制度：要求主要原物料供應商須提供環保證書（如 ISO 14001）與碳盤查資料，並列為年度供應商評鑑指標。
3. 替代材料與技術評估：評估生物基樹脂、再生玻纖等新材料導入可行性，以降低對高碳材料依賴。
4. 氣候風險納入採購策略：針對來自高風險氣候區域的供應鏈設置風險等級，調整安全庫存與緊急替代來源機制。
5. 政策因應預警：建立碳邊境稅法規追蹤小組，與產業公協會合作，及早因應國際環境法規與市場壓力。

表 3- 3 本公司環境風險應對策略

關鍵材料環境與氣候風險	本公司之因應措施
氣候變遷對供應鏈穩定性影響	對高碳原物料進行碳排查與供應商環境績效審核，導入低碳材料選擇
碳排與環保法規風險	要求供應商提供 ISO 14001 等證書與碳盤查資料，納入年度評鑑指標
高碳材料替代壓力	推動生物基樹脂與再生玻纖等替代材料技術研究
原物料開採衝擊環境議題	對高氣候風險地區供應鏈設風險等級與備援機制

透過上述制度設計與供應鏈策略強化，本公司在關鍵材料風險管理上逐步納入氣候與環境因素，對內提升營運韌性，對外回應國際永續趨勢。未來將持續強化材料碳風險辨識與數據揭露能力，以支持公司整體氣候治理架構。

3.2.2 氣候相關風險管理流程

本流程旨在系統化管理公司面臨的氣候相關風險，包括物理風險(短期(如極端天氣事件)和長期(如海平面上升)的氣候物理影響。)及轉型風險(與政策、技術、消費者偏好改變相關的風險，例如碳排放管制的實施。)，以確保公司運營的韌性和可持續發展的能力。

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。

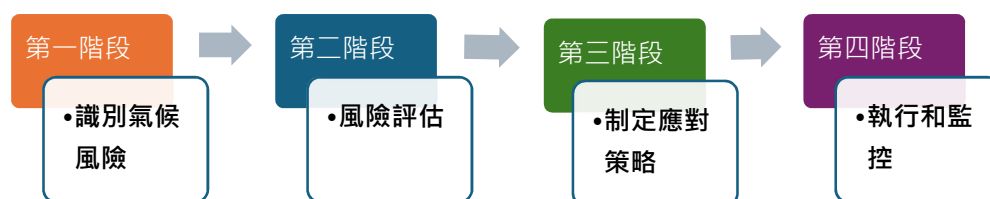


圖 3-4 風險管理流程圖

表 3-4 因應氣候風險各階段管制表

	第一階段	第二階段	第三階段	第四階段
階段	識別氣候風險	風險評估衡量	制定應對策略	執行和監控
目標	識別影響業務運營的物理風險、轉型風險及潛在機會	量化公司範疇 1、範疇 2 和範疇 3 的碳排放量	持續追蹤減排進展，確保符合既定目標（如碳中和）。	向利益相關方透明揭露氣候行動進展與承諾。
應對方式	進行氣候風險評估（如設施受極端氣候事件影響的可能性）。 - 分析政策變化（如碳稅）對運營成本的影響。	使用碳足跡計算工具分析直接與間接排放量。 - 測算極端氣候對業務的財務影響（如損失評估）。	將再生能源使用比例與碳排放指標納入 KPI 管理。 - 定期審查供應鏈碳排放減少成效。	編撰年度永續報告書，披露碳排放數據與減排策略。 - 使用數據可視化呈現績效進展（如重大性矩陣）。
工具與框架	TCFD（氣候相關財務披露工作組）框架 - 內部與外部風險調查工具（如風險熱圖、行業基準）	碳足跡計算器（如 ISO 14064）。 - 溫室氣體盤查協議（GHG Protocol）。	企業資源規劃（ERP）系統整合碳排放監控。 - 環境管理系統（EMS）。	全球報告倡議組織（GRI）準則。 - CDP（碳揭露計畫）問卷。 - TCFD 指南。

3.2.3 辨識氣候變遷重大風險

依循氣候相關財務揭露建議書(TCFD) 與國內同業鑑別之氣候相關風險與機會，建立氣候變遷評估問卷，邀請各單位參與針對各項氣候變遷相關風險進行綜合評估，分析可能帶來的衝擊程度與發生的可能性，並將結果呈現在風險機會矩陣圖中。透過矩陣圖，能更清晰地識別出對公司財務、營運、環境及其他關鍵領域可能產生重大影響的風險與機會。此分析有助於公司制定更具針對性的策略，以減輕潛在風險。公司透過矩陣分析，來確定公司的風險與機會之優先處理順序。

本公司建立一套系統化的方法，以辨識及評估氣候變遷帶來的重大風險與機會。此流程由各部門共同參與，2024 年永續發展推動小組統籌協調，並由總經理室監督。

一、總經理室：

- 監督氣候風險辨識流程：確保氣候風險辨識流程的有效執行，並審閱最終的風險與機會矩陣圖。
- 核准重大風險與機會的優先順序：根據永續發展委員會的建議，核准公司應優先處理的重大氣候風險與機會。

二、永續發展推動小組：

- 制定氣候變遷評估問卷：根據 TCFD 的四大主題：治理、策略、風險管理及指標與目標，並結合企業的實際需求與即將面臨的氣候相關挑戰、建議及同業經驗，設計涵蓋實體風險和轉型風險與機會的評估問卷。
- 協調各單位參與評估：邀請各相關部門參與問卷填寫及風險評估，確保評估的全面性和準確性。
- 彙整評估結果並建立風險機會矩陣圖：收集各單位回覆的問卷，分析各項氣候變遷相關風險的衝擊程度與發生可能性，並將結果以風險機會矩陣圖呈現，清晰地展示對公司財務、營運、環境及其他關鍵領域的潛在影響。
- 分析並提出重大風險與機會的優先順序建議：根據矩陣圖的分析結果，識別出對公司影響最重大的風險與機會，並向董事會提出優先處理順序的建議。
- 針對特定風險進行更深入的評估：針對矩陣圖中顯示的高風險項目，協調相關部門進行更深入的分析 and 情境模擬。

三、各部門：

- 參與氣候變遷評估：根據永續發展推動小組提供的問卷，針對各自業務範疇內可能受到的氣候變遷影響進行評估，包含：

- 實體風險評估：針對公司各工程及資產所在地點的氣候特徵、災害潛勢進行評估，例如：查詢歷史淹水紀錄、颱風路徑等，評估極端天氣事件可能造成的直接損失。
- 轉型風險與機會評估：依據政策及法規的變更、市場需求變化、技術變革等，評估對公司未來營運可能帶來的影響，包含潛在的財務、營運及策略影響。
- 提供相關數據及資訊：向永續發展推動小組提供評估所需的相關數據及資訊，例如：歷史災害損失數據、營運數據、財務數據等。

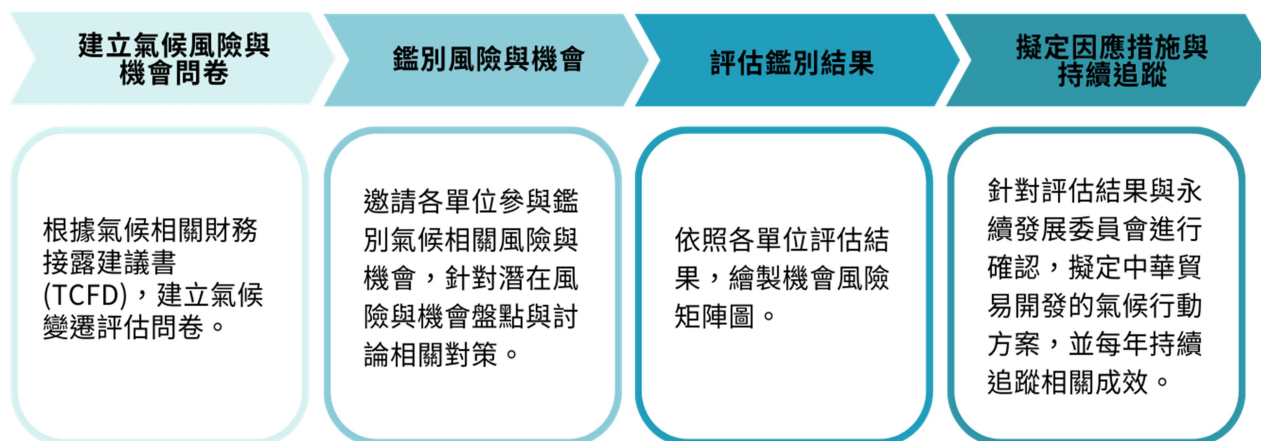


圖 3-5 重大性分析流程

3.2.4 氣候風險重大性分析

本公司依循 TCFD 及同業實務，建立由 2024 年總經理室監督、永續發展推動小組統籌、各部門參與的氣候風險管理機制。推動小組根據 TCFD 設計問卷，協調各部門評估實體風險及轉型風險與機會，彙整於風險機會長條圖，供董事會核准優先順序。委員會制定重大性分析方法及標準，協調各部門提供數據（如財務、營運、法規、工程等），向總經理室報告及提應對建議，由總經理室審核並指導策略，來確定公司的風險與機會之優先處理順序。具體執行步驟如下：

■ 氣候風險辨識問卷調查：調查背景、設計原則與執行方式

為具體辨識因為氣候變遷對企業營運的潛在衝擊，本公司依循氣候相關財務揭露建議書(TCFD)與 GRI 國際準則所建構的系統性辨識氣候風險與機會的調查機制，於 2025 年初透過與利害關係人相關問卷調查方式，蒐集他們對於實體風險（如極端天氣、天然災害）及轉型風險（如政策法規、技術變革與市場行為改變）所可能造成之影響程度與發生機率的判斷與回饋。此問卷結果將在稍後使用風險重大性矩陣分析基礎進行分析與檢視，將結果進一步納入公司策略規劃、風險評估與資源配置流程中。

■ 調查設計原則與問卷內容架構

本調查由本公司永續發展推動小組主導設計，並在董事會監督整體辨識流程與重大風險的機制下進行。問卷設計依循以下原則：

1. 風險全面性：題目涵蓋極端氣候、供應鏈中斷、能源價格波動、碳稅、法規轉變、綠色轉型與市場競爭等情境，區分為三大類：實體風險（如水資源短缺、颱風等）、轉型風險與機會（政策法令變化、碳成本上升、技術替代、研發投資）與企業轉型機會（綠色產品、節能設備導入、市場綠色競爭力）。
2. 可量化結果設計：每題設有五點量表（1=非常不同意至 5=非常同意），有助於後續進行加權平均與重大性評估。
3. 貼近營運實況：問題設計融合本公司產業結構，尤其聚焦於本公司主要原料的環境風險、成本影響與供應可得性。

本公司問卷內容如下：

實體風險（如重大天災事故風險）

1. 極端氣候（如颱風、暴雨、洪水等）對工廠、倉庫環境造成影響
2. 若極端氣候（如颱風、暴雨、洪水等）對工廠、倉庫環境造成影響其衝擊度大
3. 海平面上升對工廠、倉庫的基礎設施和營運造成影響
4. 若海平面上升對工廠、倉庫的基礎設施和營運造成影響其衝擊度大
5. 氣溫上升會導致工廠、倉庫能源消耗增加
6. 若氣溫上升會導致工廠、倉庫能源消耗增加其衝擊度大
7. 燃料短缺將對工廠、倉庫運營和管理產生影響
8. 若燃料短缺將對工廠、倉庫運營和管理產生影響其衝擊度大
9. 生態系統變化會影響工廠、倉庫營運效率和安全
10. 若生態系統變化會影響工廠、倉庫營運效率和安全其衝擊度大

轉型風險

11. 公司需要增加投資以適應氣候變遷帶來的市場變化
12. 若公司需要增加投資以適應氣候變遷帶來的市場變化其衝擊度大
13. 政府的環保法規會增加公司合規成本
14. 若政府的環保法規會增加公司合規成本其衝擊度大
15. 客戶對綠色產品的需求增加會影響公司產品開發策略
16. 若客戶對綠色產品的需求增加會影響公司產品開發策略其衝擊度大
17. 競爭對手採取的環保措施會對公司的市場地位產生壓力
18. 若競爭對手採取的環保措施會對公司的市場地位產生壓力其衝擊度大
19. 公司需要加強員工的氣候變遷相關知識和技能培訓
20. 若公司需要加強員工的氣候變遷相關知識和技能培訓其衝擊度大

機會(企業展望)

21. 氣候變遷為公司提供開發新市場和新產品機會
22. 若氣候變遷為公司提供開發新市場和新產品機會其衝擊度大
23. 採用綠色技術和可再生能源將提升公司市場競爭力
24. 若採用綠色技術和可再生能源將提升公司市場競爭力其衝擊度大
25. 參與環保項目能提升公司品牌形象
26. 若參與環保項目能提升公司品牌形象其衝擊度大
27. 氣候變遷帶來的政策支持和補貼將有助於公司業務發展
28. 若氣候變遷帶來的政策支持和補貼將有助於公司業務發展其衝擊度大
29. 加強供應鏈的環保管理能提高公司運營效率
30. 若加強供應鏈的環保管理能提高公司運營效率其衝擊度大

開放式回答

1. 您是否有其他建議或意見來幫助公司應對氣候變遷風險？

■ 問卷執行方式與樣本描述

本次調查於 2025 年 2 月起發送，調查對象涵蓋製造、生產管理、供應鏈、總務、環安、業務與財會等七大業務部門，董事會成員與外部利害關係人。回收問卷共計 24 份，有效回收率達 100%。所有受訪者皆具部門主管或專業職能角色，具備評估氣候衝擊所需的實務經驗。

■ 氣候風險識別與分析

本公司深刻理解氣候變遷對企業營運的影響，並透過風險識別、評估及應對策略，確保企業可持續發展。氣候相關風險可分為實體風險與轉型風險，其中包括環境變遷對營運的直接影響，以及企業在因應低碳轉型時所需面對的挑戰。同時，氣候變遷也帶來潛在機會，為企業創造新市場與競爭優勢。



圖 3-6 風險分類圖

問卷總共回收 24 份，分析如下：

表 3-5 氣候風險重大性議題分數表

風險機會	氣候風險重大性議題
R4	17.35
R1	17.01
R3	16.50
R5	16.50
R2	16.16
R10	15.66
O4	15.34
O5	15.33
R8	15.17
O3	15.17
R9	14.85
R7	14.37
O2	14.21
R6	12.54
O1	11.95

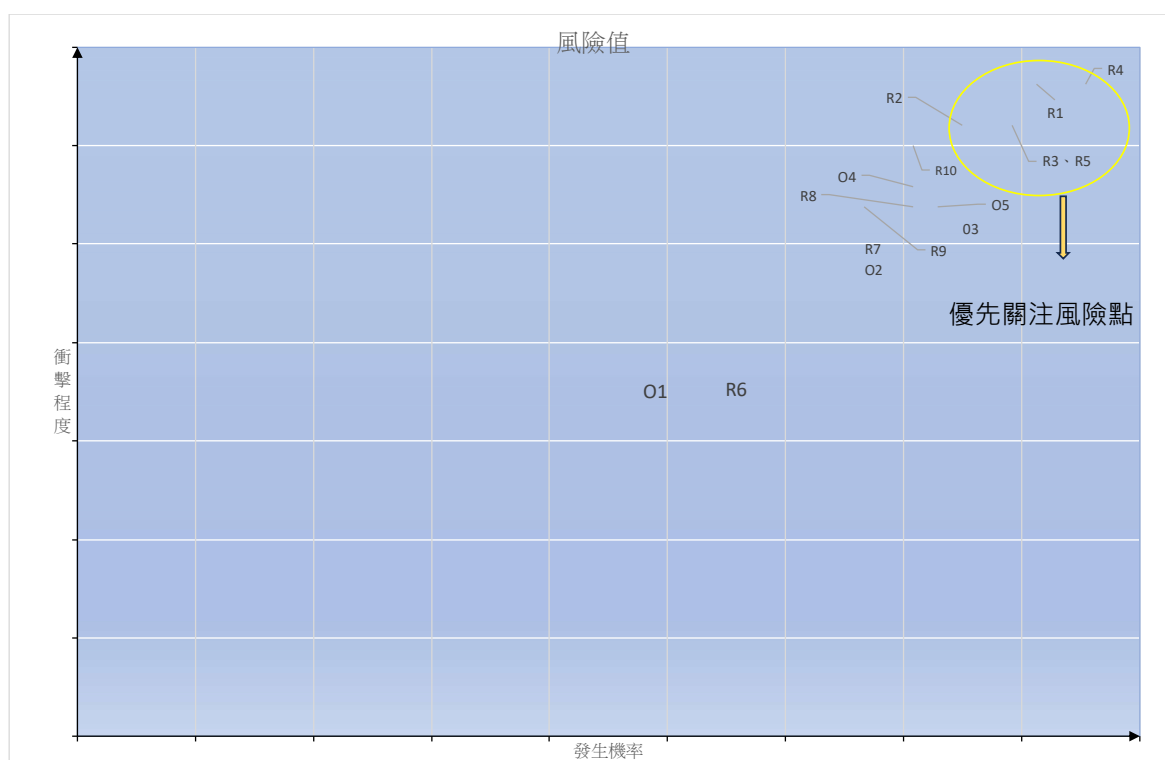


圖 3-7 氣候風險重大性分析圖

本公司風險分析如圖下：

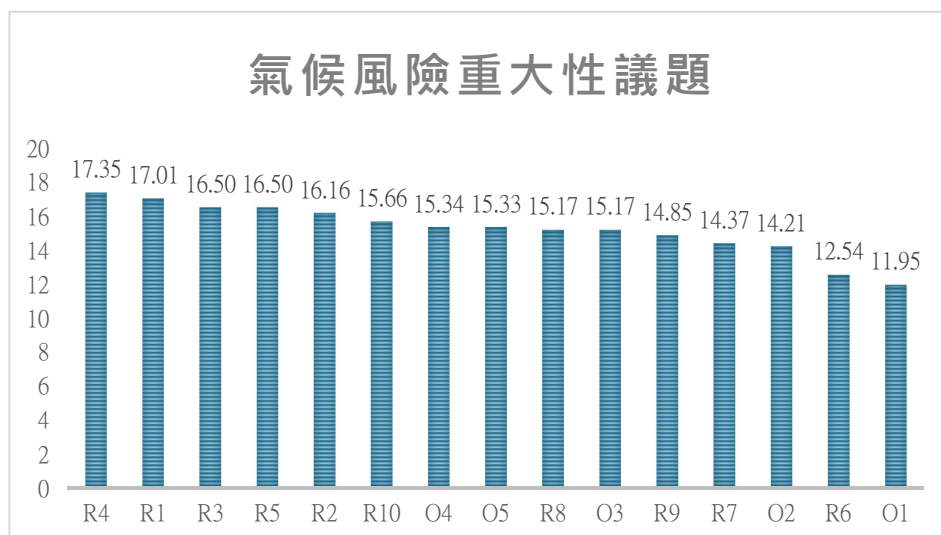


圖 3- 8 氣候風險重大性矩陣分析圖

在實體風險方面，公司關注極端氣候事件對工程與原物料供應鏈的中斷可能性（R1、R2）、設備維護頻率與能源消耗的提升（R3、R4），以及海平面上升對設施運營成本的影響（R5），其發生機率與衝擊程度平均分數皆落在 4 以上，顯示風險等級中高。

轉型風險方面，公司辨識到環保法規實施將推升合規成本(R6)，碳成本與原物料價格上升(R8)，及強化氣候揭露要求帶來的內部營運壓力（R10）等挑戰，在本次調查中評分普遍高於 3.7，尤以 R8 達 3.9 分為最高。為此，公司正逐步導入碳盤查、冷媒控管與污染源自動監測等措施應對，並提前因應碳費、碳邊境調整機制（CBAM）等制度的實施風險。

儘管面臨多重風險，公司亦積極探索氣候轉型中潛藏的正向機會。如在問卷中高達 3.9 分的 O5 項目指出：強化供應鏈碳風險管理將有助提升運營效率，並進一步強化綠色競爭力（O2），為企業提供新的技術轉型與市場契機。

整體而言，本次氣候風險識別流程將做為本公司未來執行策略規劃與資源調度的重要依據，並為未來情境模擬、財務影響評估及治理政策設計設立核心參考架構。對於問卷內容中機會與風險的風險分佈及相應的重大性分析，請參閱圖 3-7 風險分佈圖與表 3-6 氣候風險重大性分析對策。

■ 風險應對目標：

1. 設施韌性與供應鏈管理（對應 R1、R2）：2026 年目標：實現 50%的生產設施完成氣候災害監測與預警系統布建，並針對極端天氣狀況完成應變演練程序建置。2027 年目標：將運輸中斷平均反應時間降低 20%，並確保 80%之關鍵供應商導入供應鏈氣候風險因應標準作業流程（SOP）。
2. 低碳轉型與原物料管理（對應 R6、R8）：2027 年目標：100%符合法規之合規審查制度建置完成，並減少合規成本支出 15%。2028 年目標：建立再生材料回收機制，使低碳材料比例占重點產品製程材料達 60%。
3. 綠色技術與研發投入（對應 R7、R10）：2026 年目標：將年度綠色研發專案數量提升至現行的兩倍，並爭取政府淨零基金補助涵蓋研發費用。2030 年目標：推出 5 款具備節能或低碳特性的新一代產品，並將其營收占比提升至公司總體營收的 50%以上。

■ 機會發展目標：

1. 市場拓展與綠色產品開發（對應 O1、O4）：2026 年目標：進入東南亞與北美新興低碳市場，並針對智慧節能相關應用推出新品。2028 年目標：成功開發 3 款氣候韌性產品，並將該類產品銷售佔比提升至總體產品組合的 15%。

2. 可再生能源與競爭力提升（對應 O2、O3、O5）：2030 年目標：將公司整體電力使用中之再生能源比率提升至 30%，並透過儲能技術降低能源單位成本 10%。

綜合言之，極端氣候事件頻發對企業的供應鏈、設施與生產能力造成威脅。例如，颱風與洪水可能導致基礎設施受損、物流中斷，影響企業運作效率。此外，海平面上升與氣溫上升可能改變能源與水資源需求，進而影響企業的營運成本與碳足跡管理。燃料短缺則可能推高能源成本，使企業面臨營運壓力。生態系統變化，如水資源短缺與生物多樣性下降，亦可能影響企業的原物料供應與長期發展策略。

公司在應對氣候變遷風險方面，可進一步強化長期減碳策略，例如逐步增加再生能源使用比例，並評估導入碳中和目標。此外，可透過供應鏈管理，鼓勵合作夥伴共同減少碳足跡，提升整體環境影響力。內部則可強化員工永續意識，推動更多節能減碳措施，從日常營運層面減少排放。最後，透過定期風險評估，確保公司在極端氣候變化下具備應變能力，降低營運風險。

依據以上重大性分析圖，結果分析如下：

表 3-6 氣候風險重大性分析對策

	項目	風險類型	項目說明	行動策略	發生機率	衝擊程度
風險識別結果	R1	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化引發公司工程和生產運營中斷或延誤	- 導入氣象預警系統與環廠積水感測設備，提前預警淹水與極端氣候風險。 - 建立災害情境模擬 SOP，涵蓋工廠淹水、交通阻斷、人員疏散等緊急應變程序。 - 在高風險設施區域增設抽水馬達、防水門與停電備援系統，提升現場設施韌性。 - 針對營運影響區域（如濕度敏感製程）建立氣候異常期間的備援調度計劃。 - 強化部門間氣候災害通報與決策應變流程，導入 IoT 設備進行風險監控與資料回報。 - 將氣候災害因應納入年終考核，要求各工廠年度進行氣候風險實戰演練至少一次。 - 設定 2026 年前全廠區達成 100% 極端氣候應變指引建置率與應變回報機制。立監測系統，預警極端天氣，分析設施及供應鏈脆弱性。	3.00	2.96
	R2	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化引發公司材料供應鏈供應中斷或運輸延遲	- 建立多重來源供應體系，至 2026 年達成每項關鍵材料至少三家供應商備援資格審查完成。 - 開發具地理分散性的關鍵原料供應商，降低對單一國家與地區之風險集中度。 - 每年執行一次供應鏈氣候風險實地訪查，針對淹水、斷電或物流中斷進行評級與分級管理。 - 將重要原材料安全庫存天數由現行平均 7 天提升至 15 天，預計 2025 年 Q4 達成。 - 針對極端氣候預警情境，建立跨區臨時轉單機制與合約彈性出貨選項。	2.96	2.96

	項目	風險類型	項目說明	行動策略	發生機率	衝擊程度
				- 導入供應鏈風險可視化平台（供應鏈地圖），搭配天氣異常預測數據，即時更新運輸狀況。 - 鼓勵主要供應商導入氣候風險應變制度，2027 年前完成供應商 100%應變計劃書備查機制。		
	R3	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化增加設備維護頻率和費用	- 建立設備預防性維修系統，導入 IoT 感測器監控運作溫濕度、振動與能耗，2026 年前完成關鍵設備 100%佈署。 - 設立氣候事件後快速檢修程序，針對強降雨後之除濕、電力與真空系統進行快檢並記錄。 - 每半年執行一次氣候風險專項設備檢測（如水氣滲入、鹽霧腐蝕等），並建立年均化維修預算調整機制。 - 導入氣候彈性材料與設備元件（如抗腐蝕金屬外殼、防水密封圈），降低氣候事件下的耗損率。 - 將設備備品安全庫存天數由平均 14 天提升至 30 天，2025 年底完成主要備品項目清冊與預估。 - 研擬與設備供應商簽訂「氣候備援支援條款」，在極端氣候事件下啟動快速技術支援與現場檢修機制。 - 計畫於 2027 年將氣候相關維護成本占比控制在設備資本支出的 10%以內，並設指標監控。	3.24	3.24
	R4	實體風險	平均氣溫上升增加公司工程中能源消耗	- 於 2025 年末前導入高效率冷氣與空調系統，優先汰換老舊能耗設備。 - 於全廠關鍵能源熱點區域設置能源管理感測器（含製程熱源與空調耗能），實現 24 小時動態監測與警示功能。 - 採用建築與廠房降溫策略（如屋頂隔熱塗層、通風牆設計），以降低外部熱負荷，於 2026 年前完成全面改善。 - 制定用電高峰節能指引，導入夜間排程與智能溫控管理系統，降低日間尖峰期間之能源浪費。 - 引入再生能源方案（如太陽能板），預計 2027 年再生能源使用佔總能源使用比重提升至 20%。 - 編列氣候應對能源提效專項預算，並每季由永續推動小組檢討節能進展與績效改善建議。	3.20	3.32
	R5	實體風險	海平面上升增加基礎設施和運營成本	2025 年底前完成廠區地勢與周邊排水系統調查，並建立海平面上升風險地圖及潛勢區分級資料庫。 - 導入基地設施保護工程，例如加高地坪、設置可移動防洪擋板與自動抽水機組，預計 2026 年覆蓋 80%以上易淹區。 - 將高風險區域生產設備進行升高基座或遷移配置，避免淹水直接衝擊核心製程。 - 與工業區管理單位合作，定期評估區域水文與排水改善工程成效，納入永續發展推動小組議程監督。 - 對於關鍵供應商與物流節點實施氣候韌性評估，建立替代運輸路線與臨時儲運機制，預計 2026 年前完成 50%以上備援規劃。 - 將廠區應對淹水與天然災害的應變計畫納入 BCP（營運持續計畫）系統並每年演練一次。	3.12	3.12
	R6	轉型風險	環保法規實施使公司合規成	- 對照現行法規與未來三年預告政策，建立「環保合規預警系統」，2025 年底前完成五大面向（碳、空污、水、廢棄物、毒化物）法遵盤點。 - 編列年度環保合規預算，設立「環境法規遵循專	3.72	3.80

項目	風險類型	項目說明	行動策略	發生機率	衝擊程度
		本上升	責小組」，明確界定部門職責並提升追蹤效率。 • 強化永續發展推動小組與法遵、環安衛單位的協作機制，導入法規更新月報制度，確保管理層即時掌握政策動態。 • 推動合規數位轉型，採用雲端平台整合排放數據、廠區設備運轉、化學品管理等資料，預計 2026 年全面數位化。 • 預計在 2027 年前，合規稽核不符合率降至 3% 以下，環保相關罰鍰降為零，並建立年度法規遵循績效報告制度，向董事會報告。		
R7	轉型風險	客戶對綠色產品需求增加，使公司轉型與研發投入增加	• 2026 年將綠色產品研發預算占總研發費用比例提升至 40%，以支援符合客戶減碳需求的新技術開發。 • 組建跨部門「低碳創新小組」，聚焦生產製程降能耗優化與材料回收利用。 • 對照主要國際品牌客戶的供應商永續稽核項目，調整內部產品設計與研發流程，納入碳管理與生命週期思維。 • 將產品綠色研發成果列入 ESG 績效考核指標，連動研發部門的年度獎酬制度，提升整體組織投入意願。	3.52	3.72
R8	轉型風險	低碳轉型過程因原物料價格上升增加成本	• 導入「碳調達」原則，優先選擇碳排放較低或有碳管理機制的供應商，並將具備環保認證的原料採購比重提升。 • 評估與供應商共同承擔碳費用之長期合約機制，降低碳成本上升所帶來的風險。 • 建立原料價格與碳價格預警機制，定期彙整國際銅價、樹脂價格與碳交易市場數據，提供採購決策與財務規劃參考。 • 將碳成本納入產品報價模型，自 2026 年起逐步向客戶溝通「低碳材料附加值」，提升市場接受度與價格轉嫁能力。	3.68	3.72
R9	轉型風險	增加員工知識與技能以因應氣候變遷解決方案而增加成本	• 依據職能類別設計「氣候變遷與永續能力發展藍圖」，涵蓋製造、設備、採購、研發與管理等部門的培訓重點。 • 於 2025 年底前完成高階主管至少一場「氣候風險管理與 ESG 應對」工作培訓。 • 導入教育訓練課程，包含碳盤查、能源效率、低碳材料選擇等，預計 2026 年達成員工完成率 80% 以上。 • 結合政府資源申請產業低碳轉型輔導計畫，降低訓練成本壓力。 • 每季檢討並優化教育訓練成效，納入部門績效管理與人資 KPI 追蹤系統。	3.48	3.36
R10	轉型風險	強化碳排放揭露義務增加公司運營成本	• 自 2025 年起依 ISO 14064 標準完成範疇一與二的碳排盤查。 • 導入自動化碳排資料管理平台，提升數據一致性與報導效率。 • 成立「碳揭露推動小組」，由永續發展推動小組與財會、資訊單位共同組成，統籌規劃查驗與揭露作業流程。 • 制定供應商碳資訊揭露準則，於 2027 年前完成核心供應商 60% 之碳排查核與資料驗證。 • 採用國際揭露架構（如 CDP、TCFD），整合碳揭露資訊與永續報告書，強化投資人與利害關係人溝	3.72	3.56

	項目	風險類型	項目說明	行動策略	發生機率	衝擊程度
				通。		
機會識別結果	01	機會	氣候變遷帶來新市場開發機會	2026 年導入市場綠色產品標章認證制度，並以歐盟 REACH、RoHS 規範作為產品開發門檻。 - 聚焦 ESG、淨零供應鏈，提升低碳產品能見度與品牌形象。	3.12	3.17
	02	機會	採用綠色技術和可再生能源提升公司市場競爭力	2025 年底前完成主力廠區用電盤查，並訂定逐年再生能源導入路徑圖，目標 2027 年達成再生能源使用占比 30%。 - 建置「碳盤查資訊系統」與「節能專案管理平台」，整合製程耗能、溫室氣體排放與節能潛力資料，提高能源管理效率與透明度。 - 與再生能源業者洽談綠電購電協議（PPA），預計 2026 年完成導入太陽光電或風電至少 1MW 容量。 - 強化 ESG 品牌溝通：擬定三年溝通計劃，搭配官網 ESG 專區、永續報告書與買家供應鏈審查回應，加強對外傳遞綠色企業形象。	3.12	3.16
	03	機會	參與環保項目可能增加公司獲利	2025 年起主動參與「產業節能減碳輔導計畫」、「綠色製程技術開發補助」等中央與地方政府環保專案。 - 設立「環保專案發展小組」，評估並推動包括廢熱回收、廢水再利用、VOC 減排等項目。 - 針對公司冷媒使用與化學品管理，導入高效率環控系統。 - 搭配 ESG 資訊揭露，將參與環保項目成果納入永續報告書與投資人關係簡報中，作為吸引責任投資者之亮點項目。	2.80	3.00
	04	機會	研發新技術以減少公司碳足跡	2026 年目標：每年至少提出 2 項具低碳效益的專案計畫。 2030 年目標：累計實現產品碳足跡降低 25%。	3.12	3.20
	05	機會	加強供應鏈的環保管理提升運營效率	2026 年目標：完成前十大供應商碳排資訊盤點，並啟動供應商環境影響評估機制（採用 GRI 308 供應商環境評估標準）。 2027 年目標：至少導入 2 家供應商進行材料替代試作，以減少總體原物料碳強度 5%。 2028 年目標：將 50% 以上的關鍵原物料採購契約納入碳績效條款，並推動年度永續稽核制度。 2030 年目標：達成供應鏈單位產品碳排放減少 30%。	3.00	3.40

3.3 公司的氣候風險

GRI 2：一般揭露 2021：2-9 治理結構及組成，2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色，2-16 溝通關鍵重大事件，2-22 永續發展策略的聲明，2-23 政策承諾，2-24 納入政策承諾，2-25 補救負面衝擊的程序，2-26 尋求建議和提出疑慮的機制。

#GRI3：重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

#GRI 201：經濟績效 2016：201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會。

#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，404-2 提升員工職能及過度協助方案。

#TCFD：治理：a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況，b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。策略：a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會，b. 組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊，c. 組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）。風險管理：a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程，b. 組織在氣候相關風險的管理流程，c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。指標與目標：a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標，b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。

#SDGs：6.淨水與衛生，7.可負擔能源，8.就業與經濟成長，9.工業、創新基礎建設，12.責任消費與生產，13.氣候行動，17.全球夥伴。

#永續揭露指標：六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。

本公司嚴格遵循《氣候相關財務揭露建議書》（TCFD）框架及行業最佳實踐，建立了一套由總經理室監督、永續發展推動小組統籌、各部門協同參與的氣候風險管理機制。面對全球氣候變化帶來的挑戰，公司致力於構建健全的氣候風險管理體系，以增強業務韌性並實現可持續發展。

為落實風險應對，我們將擬定明確的行動目標，例如：2026年前導入氣候預警系統、關鍵供應商風險管理涵蓋率達80%、2030年前可再生能源佔比提升至40%等具體指標，並透過多部門參與與教育訓練計畫提升員工韌性與知識。

在面對“永續揭露指標：六 關鍵材料風險管理之具體作法”的法規要求上，針對供應鏈中的銅箔、環氧樹脂等碳密集型關鍵原材料，建立了風險評估與應變管理流程。具體措施包括：

- ✓ 將依據氣候風險評估問卷結果，針對「原物料價格波動」與「法規合規壓力」設定材料多元採購與儲備策略；
- ✓ 預計實施原料來源地氣候脆弱性分析，並納入進銷貨年度彙整分析中；
- ✓ 開始試行低碳替代材料使用；
- ✓ 透過政府資料平臺，回應固定污染源排放強化監控與原料揮發性有機物成分管控，確保法規合規性與材料環保屬性提升。

透過上述舉措，確保公司對於落實「與使用關鍵材料相關風險管理」的揭露與實踐，確保營運穩定性、原料供應安全性與環境合規性三者並進。

3.3.1 企業之氣候風險管理

隨著全球對氣候變遷議題的關注加劇，氣候風險已逐步由環境議題轉化為攸關企業營運與財務穩定的核心挑戰。

本公司在氣候風險管理方面的策略，全面涵蓋風險辨識、評估、應對及監測，同時確保符合 GRI 標準、聯合國可持續發展目標 (SDGs) 及 TCFD 指引的要求。這一體系不僅幫助企業適應氣候變化，還通過透明的信息披露和科學的管理實踐，推動公司與利益相關方共同邁向可持續未來。在此背景下，本公司已深刻認知氣候變遷所帶來的物理風險（如極端天氣導致設施中斷、原料供應受阻）及轉型風險（如碳稅制度、低碳產品市場競爭加劇）對於企業中長期發展構成的潛在影響。因此，本公司已逐步啟動系統性的氣候風險管理計畫，導入符合氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 架構的管理制度，並結合永續發展推動小組的跨部門專業能量，推動氣候風險辨識、應對與回應流程的標準化與制度化。

本公司的氣候風險管理的框架與策略如下：本公司依循國際準則（GRI、TCFD、SDGs）導入系統化的氣候風險管理流程，結合公司在電子材料製造領域的產業特性，建立涵蓋「風險辨識」、「風險評估」、「應對策略」、「監測機制」與「對齊國際標準」五大核心步驟，以提升組織整體營運韌性與氣候調適能力。具體包括：

1. 風險辨識：聚焦於光電產業的高敏感性供應鏈與生產環境風險
2. 風險評估：量化關鍵材料與製程的潛在衝擊
3. 應對策略：導入高韌性製造模式與材料管理強化
4. 監測機制：制度化追蹤進度與利害關係人溝通
5. 對齊國際標準：結合產業實務與全球氣候框架

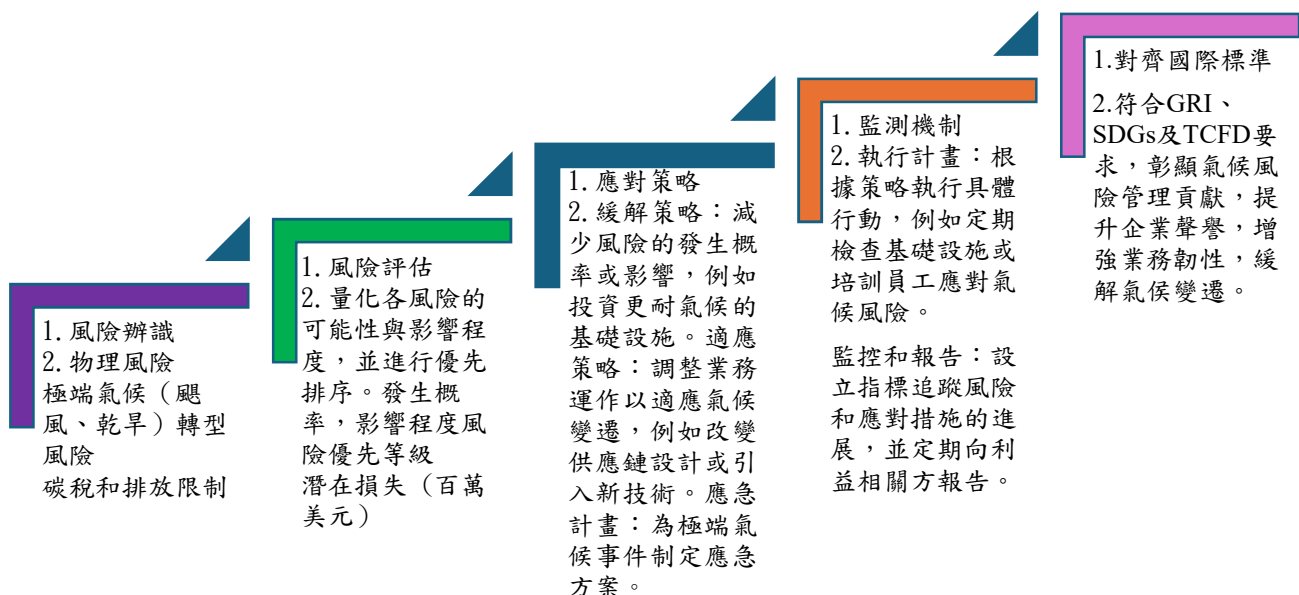


圖 3-9 氣候風險管理的策略

3.3.1.1 氣候風險辨識與評估

本公司透過系統化流程，辨識並評估氣候風險，涵蓋物理風險如極端天氣、海平面上升及轉型風險如政策變更、技術創新。公司採用情境模擬與風險分析工具，確保評估結果準確並具前瞻性。具體而言，本公司從實體與轉型風險兩方面辨識氣候風險，包括極端氣候對營運的衝擊及碳稅、法規等帶來的挑戰。透過氣候情境模擬與風險工具（如 GIS、熱點圖）分析高風險據點與供應鏈，並據此調整營運與投資策略。將氣候風險評估納入整體風險管理，以提升企業韌性與因應綠色轉型。

本公司為提升對氣候變遷影響的應變力，採取系統化流程進行氣候風險辨識與評估。首先，公司依據國際標準（如 TCFD 建議），將氣候風險分為實體風險（如颱風、暴雨、極端高溫）與轉型風險（如碳稅政策、永續法規、市場需求轉變）兩大類，全面盤點各營運據點、主要供應商與關鍵運輸路線可能面臨的威脅。接著，本公司運用 GIS 地理資訊系統繪製風險熱點圖，分析工廠、倉儲與物流基地是否位於洪水、海平面上升或乾旱高風險區域；同時結合歷史氣候數據與預測模型（如 RCP2.6 與 RCP8.5 情境），模擬不同氣候情境下的營運與財務影響，如產能中斷、能源成本上升或原料供應不穩定。

在評估階段，公司建立氣候風險矩陣，根據每項風險的發生機率與潛在影響程度進行量化評分，並設定高、中、低三個等級，作為資源配置與管理優先順序的依據。此外，本公司每年更新風險盤點結果，並將氣候風險評估納入企業風險管理（ERM）體系，確保氣候變遷相關議題能在策略制定、投資決策及營運計畫中被充分考量。透過這一連串的辨識與評估作業，本公司能更有系統地掌握氣候風險脈絡，提早部署應對措施，並向董事會及外部利害關係人進行透明揭露。

3.3.1.2 應對策略

面對氣候變遷帶來的挑戰，本公司將採取多元策略進行氣候風險管理，以降低營運中斷與財務衝擊。首先，在實體風險方面，可強化廠房與設施的抗災能力，例如提升排水系統、防風結構設計，並規劃區域性備援產線與倉儲，確保生產不中斷；同時導入能源管理系統，提高用電效率，減少極端氣候對能源供應的不利影響。在轉型風險上，企業可加速綠色轉型步伐，包括採用再生能源、自建太陽能發電系統，降低碳排放與未來碳成本；並配合國際永續法規與客戶 ESG 要求，建立碳足跡盤查與揭露制度。此外，亦導入供應鏈永續評估機制，挑選具備氣候韌性的供應商，同時強化與政府、研究機構合作，共同推動綠能技術創新。透過這些策略，本公司將能提升整體抵抗氣候風險的能力，並在全球低碳趨勢中維持競爭優勢。綜而言之，有以下步驟：

1. 減輕風險：推動節能技術應用，提升能源效率。採用低碳材料與綠色供應鏈管理，降低碳足跡。
2. 適應風險：強化基礎設施韌性，應對極端天氣的衝擊。建立多元供應商網絡，確保材料供應。
3. 轉移風險：投保相關風險，分散財務損失。將部分風險轉移至合作夥伴，共同應對挑戰。

以策略面向而言，本公司表列說明如下：

表 3- 7 氣候變遷風險應對策略

策略面向	主要作法	目標
營運韌性提升	- 強化廠房防洪、防颱設計- 建立緊急應變計畫（BCP）與產線備援	確保極端氣候下營運不中斷
減碳行動推動	- 導入高效能製程與節能設備- 擴大再生能源使用（自建太陽能、綠電採購）- 設定 2030 中期及 2050 長期減碳目標	逐步達成碳中和（2050 Net Zero）
氣候治理與揭露	- 建立符合 TCFD、SBTi 等標準之管理架構- 董事會層級監督氣候議題- 定期發布氣候相關資訊揭露報告	強化利害關係人信任與企業透明度
供應鏈與產品轉型	- 實施供應商氣候韌性評估- 開發低碳、高能效產品	促進綠色供應鏈發展，滿足市場永續需求
技術創新與數位轉型	- 導入 AI 與 IoT 於智慧能源管理與氣候預測- 探索碳捕捉、碳權交易等新技术	提升氣候風險預警能力與低碳技術競爭力

3.3.1.3 監測與報告

本公司為強化對氣候變遷議題的管理，建構了系統化的氣候監測與資訊揭露機制。參見表 3-8，首先，在氣候監測方面，公司導入能源管理系統（EMS），即時監控各廠區之能源使用量、溫室氣體排放（涵蓋範疇一及範疇二）與水資源使用情形，並建立氣候風險監測指標（如極端天氣事件次數、供應鏈中斷事件等），定期彙整相關數據。為提升資料準確性，本公司採用第三方認證機構對碳排放數據及環境指標進行稽核與驗證。

在氣候報告方面，本公司依循 TCFD（氣候相關財務揭露）原則，每年編製並公開發布《氣候相關風險與機會報告》，內容包括治理架構、策略方向、風險管理流程及指標與目標設定。同時，氣候議題亦納入年度《永續發展報告書》中，與利害關係人溝通管理成果與進展。為確保揭露內容的完整性與透明度，公司每年進行氣候情境分析，模擬不同排放情境下對營運財務之潛在影響，並將結果納入風險管理與策略調整。

此外，本公司設置專責的永續發展推動小組，向董事會報告氣候相關指標表現與改善計畫進度，並依重大性原則即時揭露重大氣候事件影響。透過全面的氣候監測與資訊揭露機制，本公司致力於提升自身對氣候變遷風險的辨識、管理與回應能力，並強化與國際永續趨勢接軌。

表 3- 8 氣候變遷之監測與報告

項目	作法	目的
氣候監測	- EMS 即時監控能源與碳排放 - 設置氣候風險指標 - 第三方數據驗證	掌握氣候相關數據，確保監控精準
氣候報告	- 編製 TCFD 氣候相關報告 - 納入 CSR 與永續報告 - 氣候情境分析與財務影響模擬	提升資訊透明度，符合國際揭露趨勢
治理與溝通	- 永續發展推動小組彙報 - 重大氣候事件即時揭露 - 積極利害關係人溝通	強化董事會監督與外部信任

3.3.2 企業之氣候風險目標

隨著全球經濟環境日益複雜、氣候變遷衝擊加劇，企業面臨的營運風險亦趨多元且高度不確定。本公司秉持穩健經營與永續發展的核心理念，針對氣候變遷、營運中斷、供應鏈中斷、財務衝擊及法規遵循等關鍵風險領域，訂定清晰的風險管理目標與行動方案。透過系統化的風險辨識、監測與應變機制，本公司致力於強化企業韌性，確保營運持續性，同時積極回應國際永續趨勢與利害關係人期待，邁向穩定成長與長期競爭優勢。

本公司深刻認識到氣候變遷可能對企業營運及社會福祉帶來的挑戰，因此將氣候風險管理納入核心策略。我們致力於減少碳排放、提升能源使用效率，並推動可再生能源的使用，積極促進永續發展。根據 SASB 與 TCFD 指標，對未來可能面臨的氣候風險進行預測與評估，並據此制定了針對氣候風險的分階段目標。這些目標涵蓋短期的即時行動、中期的策略調整以及長期的結構性轉變，確保公司在面對氣候變遷挑戰時具備靈活應對的能力。目標設定於 2030 碳排放總量減少 30%，2040 碳排放減少 50%，2050 配合政府政策達到碳中和。

表 3- 9 公司之氣候短、中、長期減碳目標

年份	2030	2040	2050
階段	短期	中期	長期
目標	- 碳排放總量較 2020 年基準年減少 30% - 完成關鍵設施氣候風險盤查 100% - 再生能源使用比例達 10% - 製程節能效率提升 15% - 完成主要供應鏈碳盤查 80%以上	- 整體碳排放量減少 50% - 關鍵製程導入低碳原料或回收材料比例達 50% - 供應鏈碳資訊揭露率達 90% - 建立公司層級碳定價制度	- 實現組織層級碳中和 (Net-Zero) - 排放不可避免部分透過碳權抵換或生態補償實現淨零 - 納入 ESG 導向供應鏈策略合作達全產線低碳化

3.3.3 企業之氣候風險因應政策

本公司致力於應對氣候變遷挑戰，透過系統化的氣候風險管理政策，結合短期、中期及長期的行動策略，確保公司在永續發展中的競爭力與韌性。我們的因應政策涵蓋減緩、調適及轉移三大核心方向，以有效降低氣候風險對公司營運及財務的潛在影響。本公司因應氣候變遷的短期、中期與長期目標，通常涵蓋具體的減碳行動、能源轉型及永續策略

本公司面對日益加劇的氣候變遷挑戰，氣候風險因應策略以短期、中期與長期三個階段，逐步強化企業韌性與永續競爭力：

【短期】

本公司聚焦於營運穩定性與資料盤查能力的強化，優先完成各廠區及倉儲的氣候風險熱點分析，盤點設備與產線對極端氣候（如颱風、暴雨、高溫）的脆弱性，並制定緊急應變計畫（如防災演練、備用電力與生產備援）。同時導入碳排放與能源監控系統，建立範疇 1 與 2 的溫室氣體盤查能力，為日後報告與揭露奠定基礎。

【中期】

進入中期，本公司將氣候風險管理納入營運與供應鏈策略整合。包括：投資綠電使用與再生能源設施（如屋頂太陽能）、提高能源效率，並積極尋找具永續能力的供應商，建立氣候風險評估制度於採購流程中。另方面，依循 TCFD 架構編制氣候風險揭露報告，定期向董事會與外部利害關係人說明企業的風險因應作為與減碳績效。

【長期】

在長期，本公司將著重於轉型創新與淨零目標推進。企業將研發低碳製程與綠色產品（如高能效電子元件），以因應市場對 ESG 供應鏈的要求，並結合數位轉型，導入 AI 與 IoT 進行智慧能源管理與氣候風險預測。目標於 2050 年前實現淨零排放，並提升全公司氣候治理能力，確保在全球低碳經濟下持續保持競爭優勢。

各階段目標的具體方向，表列如下：

表 3- 10 氣候風險短、中、長期因應對策

階段	短期（2030 年前）： 強化營運穩定與風險盤點	中期（2040 年前）： 整合營運策略與供應鏈韌性	長期（2050 年前）： 轉型創新與邁向淨零
目標	強化內部控制，將氣候風險納入公司整體風險管理政策。推動節能技術應用，減少能源消耗與碳排放。針對特定業務單位進行風險調適，並建立氣候風險監測系統。增強基礎設施	全面導入低碳技術，推動綠色供應鏈管理。與科研機構及行業聯盟合作，開發低碳材料與技術。建立多元化的供應商網絡，分散氣候風險。	推動全廠智慧化管理系統，提升能源使用效率。構建全球氣候韌性合作平台，分享成功經驗與技術。積極參與國際氣候倡議，提升企業聲譽與影響力。

	的氣候韌性，減少極端天氣事件的影響。		
策略	• 建立氣候風險熱點地圖，盤點高風險廠區與設備 • 制定緊急應變與災害復原計畫（BCP） • 導入碳排與能源監控系統（建立範疇 1、2 數據盤查能力） • 展開氣候風險教育訓練與員工意識提升	• 使用再生能源（屋頂太陽能、綠電採購）降低碳足跡 • 導入氣候風險評估機制於供應商管理流程 • 提升能源效率，進行設備與產線優化 • 編制 TCFD 氣候風險揭露報告，定期對外發布 • 董事會納入氣候風險治理，設置永續管理小組	• 發展低碳製程與高能效產品，滿足綠色市場需求 • 導入智慧能源與氣候預測技術（AI/IoT 應用） • 與學研機構合作，投入氣候科技創新研發 • 規劃 2050 年碳中和藍圖，對應國際減碳趨勢 • 建構完整氣候治理架構，融入企業長期策略
行動方案	• 碳排放減少：設定具體的碳排放減少目標，例如每年減少 5-10% 的碳排放。 • 能源效率提升：實施節能措施，提升生產過程中的能源使用效率，並進行能源審計。 • 員工培訓：加強員工對氣候變遷的認識，提供相關培訓以促進可持續行為。 • 綠色供應鏈管理：開始評估供應商的環境影響，選擇更具可持續性的供應商。	• 可再生能源使用：逐步增加可再生能源的使用比例。 • 產品設計改進：開發更環保的產品，減少產品生命周期中的碳足跡。 • 碳中和計劃：制定碳中和計劃，並開始實施碳抵消項目，如植樹或支持可再生能源項目。 • 透明報告：定期發布可持續發展報告，公開企業在氣候行動方面的進展和挑戰。	• 全面碳中和：設定到 2050 年達成全面碳中和的目標，涵蓋所有業務運營和供應鏈。 • 循環經濟實踐：推動循環經濟模式，減少廢物產生，並促進資源的再利用和回收。 • 氣候韌性建設：提升企業對氣候變遷影響的韌性，確保業務在極端氣候事件中的持續運營。 • 影響力擴展：在行業內部和外部推動政策變革，促進更廣泛的氣候行動和可持續發展。

第四章 環境保護

#GRI 2 一般揭露 2021:2-12 最高治理單位位於監督衝擊管理的角色,2-22 永續發展策略的聲明。

#GRI 3 重大主題 2021:3-1 決定重大主題的流程,3-2 重大主題列表,3-3 重大主題管理。

#GRI 304 生物多樣性 2016:304-2 活動、產品及服務,對生物多樣性方面的顯著衝擊。

#GRI 413 當地社區 2016:413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動。

#TCFD 策略:a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會。

#永續揭露指標-光電業:八、依產品類別之主要產品產量。

4.1 環境永續

本公司致力於在企業發展與環境保護之間取得長期平衡,並於 2024 年採用全球報告倡議組織(GRI)、永續會計準則委員會(SASB)、國際金融穩定委員會(FSB)發布的氣候相關財務揭露建議書(TCFD)、以及聯合國永續發展目標(SDGs)等四大國際準則,進一步依據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,建立更全面的永續發展架構,以符合國際與本地的永續標準。公司透過辨識與評估有效的永續策略與資源管理方針,推動低碳排放的永續生態系統,並加強與供應鏈夥伴及利害關係人的合作,確保企業發展與環境保護的和諧共存。



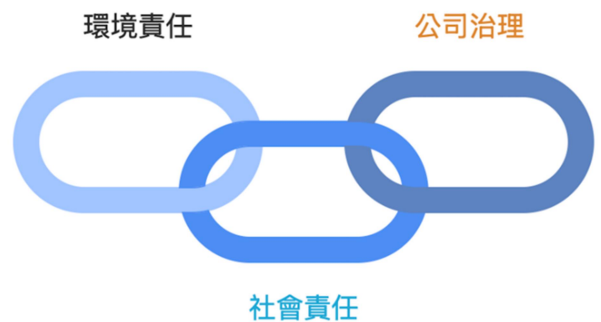
為確保企業營運與環境保護並行,本公司設立永續發展推動小組,負責監督及執行永續發展計畫,並依循 GRI 3 重大主題標準,透過內部評估與利害關係人溝通機制,確立能源管理與碳中和、水資源管理、廢棄物與循環經濟、生物多樣性保護及氣候變遷風險管理作為核心環境議題。此外,公司透過數據監測進行環境影響評估,以確保企業發展對環境的衝擊降至最低。針對氣候變遷的風險,公司將依據 TCFD 氣候揭露標準,評估短期內能源價格波動及監管政策趨嚴所帶來的影響、中期內碳定價與供應鏈去碳化對產品競爭力的挑戰,以及長期內極端氣候事件對生產與物流的潛在威脅。同時,公司將新能源技術研發、綠色供應鏈合作及節能設備導入視為戰略機會,以提升企業競爭優勢。

透過收集與盤查各項資源數據進行量化分析,加上跨部門的專業評估會議,以及永續發展推動小組的確認,本公司將有系統地理解生態永續對現今企業的重要性,並評估其可能帶來的各種影響。從而制定精準的應對措施,確保能夠在持續提升環境與社會效益的同時,實現穩健的可持續發展目標。針對生物多樣性與當地社區影響,公司積極採用環保材料與低污染製程,確保所有生產基地符合法規要求,並承諾不破壞高生物多樣性地區,積極參與綠化廠區、回饋社區資源、降低工業區水污染與廢棄物排放,確保本公司在永續發展的貢獻。

4.1.1 永續經營理念

本公司秉持「研究、發展、創新、進步」的經營方針，致力於在全球產業變革與環境挑戰中，建立穩健且具競爭力的永續經營模式。公司深刻理解電子製造業在碳排放、資源管理及社會責任方面所承擔的影響與責任，因此積極導入符合國際與本地永續發展標準的策略，以確保企業在實現經濟成長的同時，亦能兼顧環境與社會效益。

在企業經營層面，公司設立永續發展推動小組，負責監督及執行永續發展政策，並透過跨部門專業會議與數據分析機制，評估各項 ESG 影響，確保企業能在不斷變化的市場與環境條件下，維持穩定成長。在環境面向，本公司重視氣候變遷帶來的挑戰，並依據 TCFD 氣候揭露標準，評估能源價格波動及監管政策的影響、去碳化可能帶來的競爭壓力、以及極端氣候事件對生產與物流的潛在風險，優化生產流程以降低能源消耗，並強化供應鏈管理機制，以確保環境資源的永續利用。在社會面向，公司關注企業與社會的共生發展，並承諾透過透明治理與開放溝通機制，促進企業內外部利益相關者的參與。本公司積極與供應鏈夥伴建立負責任的商業關係，確保所有生產基地符合法規要求，降低對當地社區的潛在影響。



本公司將持續透過數據導向決策、創新研發與資源管理最佳化，推動企業與環境的協同發展，並在環境、社會及公司治理三大領域中強化風險管理與機會識別，以確保公司能在全球永續發展趨勢下，穩健成長並為未來產業轉型做好準備。

4.1.2 氣候風險關注議題內部調查與辨識

■ 調查背景與目的：強化氣候風險韌性，建構內部參與治理模式

因應全球氣候變遷趨勢所帶來的風險與轉型壓力，本公司將氣候相關風險與機會的辨識納入公司策略治理核心，並依循 GRI 3-1（辨識重大主題的流程）與 TCFD 指引，逐步建構涵蓋全員參與的永續管理架構。為有效掌握組織內部對氣候議題的感知現況與知識落差，並強化風險治理與利害關係人溝通的基礎，公司於 2025 年初執行「氣候風險關注議題內部調查」，透過問卷方式蒐集來自台北總公司全體員工的回饋，進一步驗證 ESG 議題在公司內部的關注程度與管理優先順序。

本次問卷調查的目的，不僅在於了解員工對氣候變遷、溫室氣體管理、碳中和策略及法規遵循的基本認知，更希望透過系統化的資料分析，作為後續制定改善對策與教育推動策略的基礎，其結果將對應到本報告第 4.4.4 節所述的「持續改善機制」。透過此次調查，本公司亦嘗試建立 ESG 策略與員工經驗之間的溝通橋樑，使氣候風險管理能真正落實於企業治理與員工行動中，強化組織整體的永續韌性。

■ 問卷設計原則與內容：聚焦四大氣候相關面向，對應國際準則與企業情境

問卷設計由永續發展推動小組主導，參考 GRI 305（溫室氣體排放）、GRI 2-27（法規遵循）、SASB TC-HW-440a.1（材料採購相關風險管理）、TCFD 風險管理原則與 SDGs 第 12（責任消費與生產）、第 13（氣候行動）等國際準則，設定調查內容架構與評估指標，確保其具備跨領域的 ESG 對應性與企業經營的務實關聯。

本問卷涵蓋四大主題範疇，分別為：（1）環境安全問題、（2）溫室氣體盤查與碳排放管理、（3）供應鏈 ESG 責任—針對永續供應商及客戶管理與（4）環境法令遵循，等 24 個問題及 4 個開放式問答，共計 28 個問題。前 24 題項皆以 5 點量表（非常認同 5 分、認同 4 分、沒意見 3 分、不認同 2 分、非常不認同 1 分）進行衡量，而開放性問答主要在理解員工除選項問題外的其他意見。問卷主要目的在辨識員工對各主題的認知程度、價值認同及實際參與感。此外，問卷設計亦重視公司內部政策與行動的實際溝通情境，引導員工對實際政策感受作出主觀回饋，進一步辨識內部行動與認知之間的落差區段。

■ 問卷執行與樣本描述：涵蓋跨部門意見，具統計與實務代表性

本次調查於 2025 年 1 月展開，由永續發展推動小組製作紙本問卷發放予台北總公司全體員工，採匿名填答形式，保證受訪者回覆的自由與真實性。調查歷時一週，共回收 26 份有效問卷，涵蓋行政、人資、財務、研發、業務、營運等核心部門，涵蓋層級從基層至主管階層，具高度部門多樣性與回覆代表性。參與者在年資、職能背景與對 ESG 認知的差異性，提供本次分析更真實的視角分布，能有效呈現企業內部對氣候風險議題的感知狀況。回收率雖受限於單一據點，但在策略層面已足以反映公司目前階段對 ESG 政策溝通與文化內化的效果，作為未來擴大推動永續教育與員工參與的基礎起點。問卷內容與平均分數如表 4-1。

表 4-1 氣候風險關注議題內部調查

主題範疇	問題	平均分數
環境安全問題	公司在空氣污染控制上的表現	3.80
	公司在水污染控制方面的表現	3.80
	公司在資源管理方面的效率	3.64
	公司在廢棄物處理方面的效果	3.96
	公司在保護員工健康與安全方面的措施	4.04
	公司在節能培訓或教育計劃方面的措施	3.52
	公司在環境事故的處理措施上表現	4.08
	公司在環境安全方面的總體評價	4.00
溫室氣體盤查與碳排放管理	公司目前的溫室氣體排放水平	3.64
	對公司目前的溫室氣體排放狀況了解程度	3.56
	公司在溫室氣體排放盤查方面的措施	3.64
	公司在溫室氣體減排方面的努力	3.54
	公司在溫室氣體（範疇一）的直接排放狀況了解程度	3.76
	公司在間接排放（範疇二）了解程度	3.72
	公司在碳抵消方面的採取措施	3.48
供應鏈 ESG 責	公司供應商在環境保護方面的是否已採取適當應對措施	3.72

任-針對永續 供應商及客戶 管理	供應商是否已採取有效措施減少環境影響	3.68
	供應商善盡社會責任	4.08
	供應商是否有遵守勞動法規和員工權益保障	3.88
	公司供應商在改善社會經濟效益方面的表現	3.80
	整體上對公司供應商的可持續性表現	3.76
環境法令遵循	對公司目前需適用的環境法規是否了解	3.76
	公司是否已向員工提供環境法規相關的培訓	3.60
	公司在遵循環境法規方面的表現	3.76
開放式問答	公司在溫室氣體排放和盤查方面還有哪些可改進的措施	
	公司在環境安全方面還可以有哪些改進措施	
	公司在環境法規遵循方面還可以有哪些改進措施	
	公司是否有違反過任何環境法規	

■ 主要調查結果摘要：辨識關鍵焦點與資訊溝通落差

本次氣候風險關注議題問卷調查結果顯示，整體員工對於環境保護與永續行動的認知屬中等偏正向，多數題項平均認同度落在 3.5 至 4.0 之間。然而，在實際執行與資訊掌握上，仍呈現一定程度的溝通落差，尤其體現在「氣候變遷管理細節」、「法規遵循參與度」與「供應鏈永續責任」等項目中的部分問題。

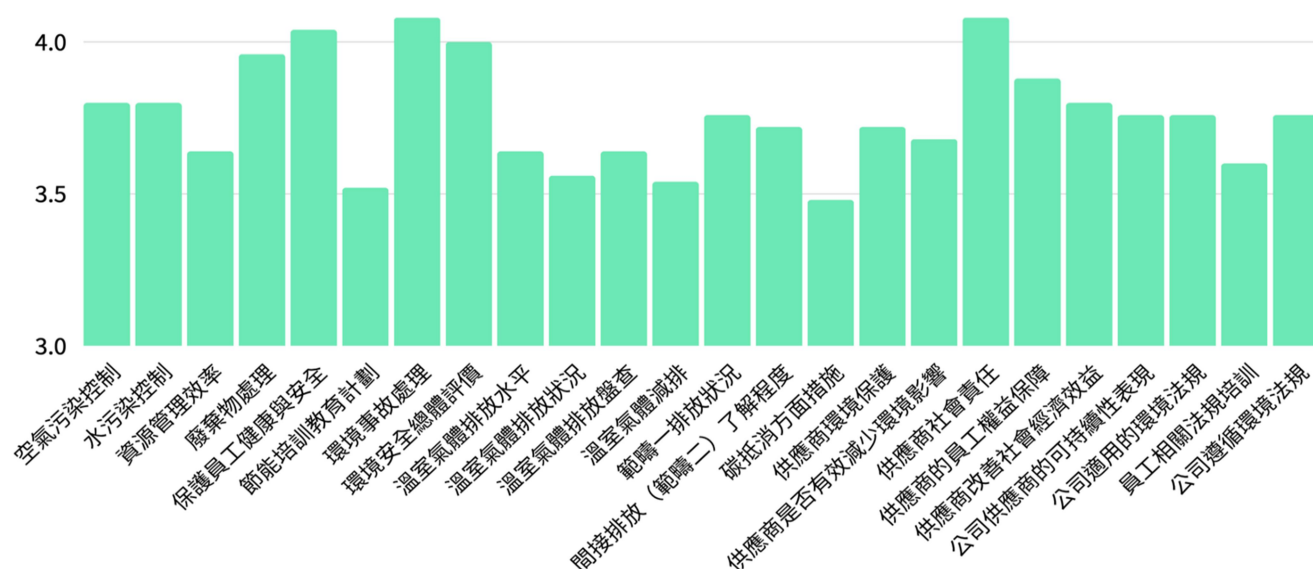


圖 4- 1 氣候風險關注議題內部調查-各項問題平均分數

整體員工對於環境議題的認知與參與仍有進一步提升的空間。主要反映在：環境安全基礎認知與實踐、溫室氣體盤查與間接排放認知、供應商與 ESG 的關聯及環境法規與培訓參與方面。員工對公司環境議題的基本認同度仍有提升空間，尤其在溫室氣體盤查、再生能源、間接排放（Scope 2）及供應鏈永續責任等核心議題，反映出 ESG 知識內化為日常風險意識仍可優化。此外，在環境法規認知與內部教育訓練的部分，亦呈現相同趨勢。為此，本公司將從制度化 ESG 教育訓練、推動碳盤查知識普及，以及導入供應商責任與環境法規遵循的實作行動著手，強化員工的行動參與與永續辨

識能力，進一步轉化為支持企業策略的實質力量。

■ 結論與管理銜接：調查結果成為行動設計基礎

此次氣候風險關注議題內部調查為本公司推動 ESG 管理深化提供了第一手員工觀點與數據基礎。結果顯示，儘管員工對 ESG 概念已有正向態度，但在實質策略的認知與參與仍存落差。特別是在減碳策略、碳排放結構（Scope 2）與法規理解方面，仍需透過制度性培訓與資訊揭露進一步提升內部對永續議題的掌握度與參與動能。

針對調查所顯示的關注焦點與管理缺口，我們將於 4.4.4「持續改善機制」中提出具體應對對策，包括：

- ✓ 深化 ESG 教育訓練計畫
- ✓ 加強對於溫室氣體排放管理的關注度：包括設定可量化的內部減碳指標（如辦公室能耗年減 5%）與強化再生能源導入透明度與可行性；
- ✓ 擴大供應鏈 ESG 稽核與資訊揭露

本次呈現的調查結果，將成為本公司推動氣候治理與低碳轉型策略的核心依據，持續完善永續文化向下扎根，並逐步擴展永續行動向上連結至全球市場與利害關係人關注的治理期待。

4.1.3 永續策略藍圖

本公司積極應對全球產業轉型與環境挑戰，推動企業營運與環境永續並行。公司深刻認識光電產業在碳排放、能源消耗、供應鏈管理及社會責任方面的影響，並依循全球報告倡議組織（GRI）、永續會計準則委員會（SASB）、氣候相關財務揭露（TCFD）與聯合國永續發展目標（SDGs）等國際準則，制定了具體且可衡量的短、中、長期永續發展目標，以確保在經濟發展的同時兼顧環境保護與社會責任（本公司經營理念）。本公司制定之短、中、長期目標，短期於管理措施方面著手，令資源循環系統的優化初見雛形，2030 年可望減碳至 30%，中期以設備與技術創新來推動永續策略、預計於 2040 年減碳至 50%，在先前的全面整合下，長期於 2050 年實現碳中和。

我們將永續策略與相關指標的揭露作為核心關注議題，由各部門進行全面的風險評估，逐步分析可能的影響，並依據評估結果制訂針對性管理方案，結合短、中、長期目標來因應環境變化下避無可避的轉型風險以及內、外部衝擊，並促進公司永續成長。定期評估與監督則未來將由永續發展委員會負責，審核與整合各部門的分析成果與策略，並向董事會匯報進度及調整建議，確保應對措施在實施過程中的靈活性與有效性。同時透過技術創新、資源循環與風險管理，應對政策與市場變化，確保永續競爭力與長期價值之創造。

表 4- 2 環境控制風險之短、中、長期減碳目標與具體措施

年份	2030 年目標	2040 年目標	2050 年目標
目標	➢ 碳排放量減少 30% ➢ 能源效率提升 10%，降低生產製程能耗 ➢ 廢棄物回收率提高 25%，推動材料循環利用 ➢ 可再生能源使用率達 30%，擴大太陽能、綠電採購 ➢ 包材回收或可再生材料比例達 10% ➢ 每年舉辦 30 小時 ESG 相關教育訓練 ➢ 每年投入營收的固定比例支持社區發展	➢ 碳排放量減少 50% ➢ 水資源使用量降低 15% ➢ 可再生能源使用率達 40% ➢ 每年進行供應鏈碳足跡評估，確保上下游夥伴同步減碳 ➢ 支持社區綠化計畫 ➢ 包材回收或可再生材料比例達 15% ➢ 建立完整的循環經濟供應鏈	➢ 達成碳中和 ➢ 廢棄物零掩埋 ➢ 每年投入營收的固定比例支持生物多樣性保護 ➢ 全員碳管理教育與培訓 ➢ 推動負碳排放策略 ➢ 強化供應鏈環保標準，提高供應商使用可再生材料比例 ➢ 投入碳補償與環境保護計畫
措施	● 導入高效能設備與能源管理技術，提升生產線運行效率，減少電力與燃料消耗 ● 建構廠區智慧能源管理系統，即時監測並優化能源使用 ● 推動綠色物流與低碳供應鏈合作，要求合作夥伴逐步減碳 ● 擴展廢棄物分類與回收機制，加強內部循環經濟模式 ● 優化產品設計，提高材料可回收性，減少供應鏈碳足跡 ● 每年發布企業碳排放與 ESG 報告，確保資訊透明，並接受外部稽核	● 導入低碳製程技術，如 LED 生產低溫燒結與高效能塗佈技術 ● 推動水資源回收與再利用，建立工業用水循環處理系統 ● 擴展再生能源佈局，設立自有太陽能發電系統，降低傳統能源依賴 ● 開發可回收電子元件，提高產品回收與再利用率 ● 要求供應鏈夥伴提供減碳報告，確保上下游廠商符合永續標準	● 全面導入智慧能源管理技術，透過 AI 優化能源分配與儲能系統 ● 強化供應鏈低碳要求，確保所有合作夥伴符合碳減排標準 ● 發展碳捕捉與封存技術（CCUS），減少製造業不可避免的碳排放 ● 100% 使用可回收材料與再生塑料，實現循環經濟閉環

在推動永續策略的過程中，本公司預期將面臨多項來自氣候變遷、法規趨嚴及市場變動所帶來的風險與挑戰。依據 TCFD 氣候風險評估框架，我們針對發生機率較高且衝擊程度較大的五大關鍵風險進行評估後，其所需面對的具體情況及應對舉措，包括：

1. 供應鏈風險：氣候變遷帶來的極端天氣可能影響原材料供應穩定性，導致物流運輸受阻或供

應鏈斷鏈，影響生產與交貨時程。為降低此風險，公司積極推動供應鏈韌性計畫，透過多元化供應商管理、區域化採購與供應鏈碳盤查，提升供應鏈的可持續性與應變能力。

2. 能源消耗模式變化：能源供應的不穩定性與價格波動將直接影響企業的營運成本與生產效率，特別是在全球能源轉型加速的情況下。為因應此挑戰，本公司將持續提高再生能源使用率，透過太陽能與風能發電、儲能系統部署及能源管理技術優化，提高能源自主性，降低對傳統能源的依賴。

3. 營運成本增加：全球環保法規趨嚴，碳稅與碳權交易制度的實施，將使企業需投入更多資金進行減碳技術升級、能效提升與廢棄物管理，以符合法規要求。本公司將透過持續導入低碳製程、提升產品設計的環保性及材料回收比例，以降低法規合規成本。

4. 法規日益嚴格：隨著國際與區域環保法規不斷更新，企業面臨的合規要求日趨嚴格，如碳排放配額、產品生態設計要求等。為確保符合法規，本公司將持續建立環境合規監控機制，並與政府機構、產業聯盟保持合作，確保企業營運符合最新的環保與碳管理標準。

5. 市場需求變化：消費市場對低碳產品與永續供應鏈的需求持續提升，傳統製造模式將面臨淘汰風險。本公司將透過產品創新與技術升級，提高綠色產品占比，如發展高效能 LED、低碳背光模組、新能源汽車電子零件等，確保產品符合市場對環保性能的要求，維持競爭力。



圖 4- 2 環境風險的影響與挑戰

為有效應對風險，本公司將透過供應鏈韌性強化、能源使用最佳化、投資環保技術與開發綠色產品等策略，確保企業能夠適應環境變遷與市場變革。

考量本公司的主要業務版圖涵蓋新能源車用電子產品、LED 光源條、LCD 模組與背光模組、ASA 科技塑鋼浪板及文創事業產品，我們將持續優化生產流程，推動低能耗製造與環境友善產品，以降低產品生命週期內的環境足跡。同時，我們將透過產量數據與市場趨勢分析，確保企業能夠在產業變革中保持競爭優勢，並強化供應鏈韌性，以迎接光電業的低碳轉型趨勢。

本公司將持續透過數據導向決策、技術創新與資源管理最佳化，推動企業與環境的協同發展，並在環境、社會及公司治理三大領域中強化風險管理與機會識別，以確保公司能在全球永續發展趨勢下，穩健成長並為未來產業轉型做好準備。國內法規與市場環境積極變化的情況下，為應對這些

系統性風險和挑戰，尚茂電子正積極制定相應策略，包括強化供應鏈韌性、提高能源使用效率、投資環保技術以及開發綠色產品，以確保公司的永續發展韌性及環境適應能力。依照我們對產業趨勢和環境變化的預估，電子業正受到能源、產品需求和供應鏈上的轉型挑戰。

4.2 環境績效

#GRI 3 重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

#GRI 302 能源 2016：302-1 組織內部的能源消耗量，302-2 組織外部的能源消耗量，302-3 能源密集度，302-4 減少能源消耗，302-5 降低產品和服務的能源需求。

#GRI 303 水與放流水 2018：303-1 共享水資源之相互影響，303-2 與排水相關衝擊的管理，303-3 取水量，303-4 排水量，303-5 耗水量。

#GRI 304 生物多樣性 2016：304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區，304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊，304-3 受保護或復育的棲息地，304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種。

#GRI 306 廢棄物 2020：306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊，306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理，306-3 廢棄物的產生，306-4 廢棄物的處置移轉，306-5 廢棄物的直接處置。

#SASB 材料採購 TC-HW-440a.1：與關鍵材料的使用相關的風險管理的描述。

#TCFD 策略：a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會，風險管理；b. 組織在氣候相關風險的管理流程，指標與目標；b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。

#SDGs：6. 淨水與衛生、7. 可負擔能源、14. 海洋生態、15. 陸地生態。

#永續揭露指標-光電業：一、消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率，二、總取水量及總耗水量，三、所產生有害廢棄物之重量及回收百分比，六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。

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，本公司除設定 2030、2040、2050 年階段性減碳目標，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，並積極導入碳補償機制，逐步邁向碳中和。水資源管理則以減少製程用水、提升水回收再利用為目標，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，公司將積極推動零廢棄物掩埋，強化廢棄物分類與回收，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，並落實短、中、長期減碳目標，於 2050 年達成碳中和。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。



4.2.1 水資源管理

本公司將水資源管理視為環境永續發展的重要環節，並依據 GRI 303 (水與排水管理)、TCFD 氣候風險揭露標準、SDGs 6 (淨水與衛生)、永續揭露指標-光電業，建立完善的水資源監測與管理機制，確保生產活動對環境的影響降至最低，並持續提升水資源使用效率。公司透過設備優化降低耗水率，並確保所有排放水皆符合環保法規標準同時減少對周邊水環境的影響，本公司未來將積極導入節水設備與低耗水製程技術，透過高效能冷卻系統、封閉式循環水管理及製程優化來提升水資源使用效率。公司根據 TCFD 氣候風險評估，識別極端氣候可能造成的水資源短缺風險，並建立供應鏈水資源風險評估機制，要求供應商落實環境友善用水標準，降低整體產業鏈的水資源消耗 (#TCFD 策略 a)。此外，本公司致力於保護水域生態，確保所有生產據點不對當地水體造成污染，並評估營運區域是否位於環境保護區或高生物多樣性價值地區，確保排水與取水行為不影響當地生態系統。

公司亦將積極參與當地水資源保育計畫，與學術機構及產業夥伴合作推動工業水循環技術，提高水資源利用效能，減少對外部水源的依賴。本公司將持續投資於智慧水管理技術與節水創新，提升生產用水效率，並透過供應鏈合作與技術研發，確保企業在應對水資源挑戰的同時，維持生產穩定性，實現水資源永續發展。

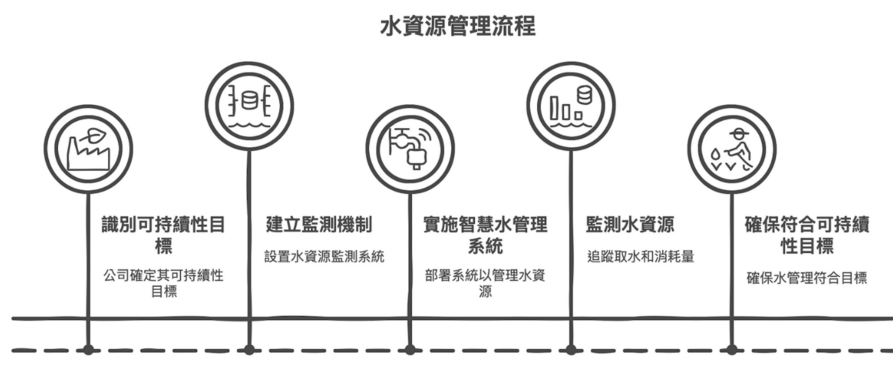


圖 4- 3 水資源管理

4.2.2 廢棄物管理

本公司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，公司將建立完整的廢棄物管理機制，涵蓋廢棄物分類、回收利用、減量措施及法規合規性，確保企業在成長的同時降低環境負擔。在生產過程中，我們將透過精準排放監控，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，目標於 2030 年達到回收率 25%、2040 年 50%，並於 2050 年實現零廢棄物掩埋。同時，公司積極採用低污染製程技術，確保廢水、化學物質處理符合法規標準，並降低營運對當地社區的環境影響。

我們將積極與供應鏈夥伴合作，推動綠色供應鏈與廢棄物減量計畫，確保上游供應商符合環保標準，並要求合作夥伴參與循環經濟體系，提升可再生材料的使用比例。此外，公司亦積極參與社區環保計畫，共同推動廢棄物減量與環保教育，確保企業社會責任的落實。本公司將持續發展智慧廢棄物管理系統，進一步降低資源浪費，提高生產效率，並與產業夥伴共同開發創新廢棄物回收技術，確保企業在全球永續發展趨勢中保持競爭力。

臺龍電子的环境可持續性策略



圖 4- 4 廢棄物管理

4.2.3 空氣品質管理

本公司將空氣品質管理納入企業環境永續發展的核心策略，透過嚴格的污染防制措施與持續改進機制，致力於減少生產過程中的空氣污染物排放與溫室氣體排放，確保企業營運對環境的影響降至最低。公司將持續依據 GRI 305（溫室氣體排放）、GRI 306（廢棄物管理）、TCFD 氣候風險評估、SDGs 13（氣候行動）、永續揭露指標-光電業，期建立完整的空氣品質監測與污染控制機制，涵蓋製程減排、碳足跡管理、供應鏈環境監控與法規遵循，以確保企業發展與環境保護並行。

為落實污染防治，公司亦持續建立監控系統，確保所有生產據點的空氣排放數據符合法規要求，並主動向相關主管機關與利益關係人揭露環境數據，強化透明度與社會責任。本公司不定期進行環境影響評估，透過跨部門專業會議與數據分析，不斷調整與強化空氣污染防治措施，以確保企業在生產規模擴展的同時，仍能維持環境影響的最小化。我們亦與政府機構、學術單位及當地社區保持緊密合作，推動空氣品質改善計畫，參與地方環境治理，確保企業營運不對當地生態系統及居民健康造成負面影響。

與此同時，本公司積極評估氣候變遷帶來的風險與機會，根據 TCFD 氣候風險評估，識別極端氣候可能導致的空氣污染風險，並將低碳排技術及再生能源應用納入長期策略，降低碳排放強度，邁向 2050 年碳中和目標。

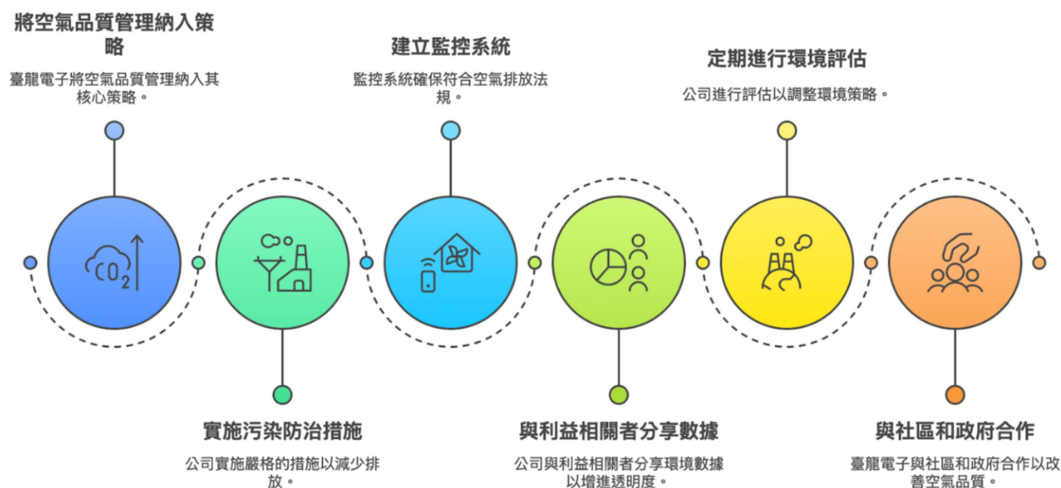


圖 4- 5 空氣品質管理

4.2.4 能源管理

我們深刻理解能源效率與低碳轉型對企業可持續發展的關鍵性，並將能源管理視為強化企業競爭力與環境永續的重要策略。本公司將依據 GRI 302（能源管理）、TCFD 氣候風險評估、SDGs 7（可負擔且潔淨的能源）、SDGs 13（氣候行動）、永續揭露指標—光電業等國際標準，建立一套完整的能源監測與管理機制，確保從生產端到供應鏈的能源使用都能達到最佳效能。本公司將透過數據化監測與分析，精確掌握生產設施的能源使用情況，並針對不同生產階段進行細緻的能耗優化，確保資源配置合理，降低能源浪費，同時提升生產效率。

未來，本公司將積極投入節能技術升級，透過高效能設備汰換、製程優化與智能自動化技術升級，進一步降低單位產品的能源消耗，確保在提升生產效率的同時，降低能源浪費。我們的策略不僅專注於生產端的節能，也涵蓋了供應鏈端的減碳與能源管理。公司積極推動供應鏈節能計畫，與合作夥伴共同開發並導入低碳製造技術，確保從原材料採購、生產製造到終端產品應用的整個供應鏈皆符合全球節能減碳標準。透過與供應商的密切合作，公司確保所採購的材料來自低環境衝擊的來源，並採取綠色採購政策，促進產業鏈上下游的低碳轉型，最終降低產品生命週期中的碳足跡，進一步減少環境負擔。

面對全球能源轉型趨勢與氣候變遷風險，公司依據 TCFD 氣候風險評估，全面分析未來可能影響能源供應的因素，並將重點關注能源市場價格波動、供應鏈能源穩定性、碳定價機制等風險。為此，公司將透過能源多元化策略，積極降低對單一能源來源的依賴，確保企業能夠在市場變動及政策調整下維持穩定的能源供應，確保生產不中斷。此外，本公司已逐步提高再生能源的應用比例，並計劃於 2030 年達到 30% 再生能源使用率，2040 年提升至 40%，實現低碳化營運模式。為確保長期目標的達成，公司將持續投資於綠能基礎設施建設，包括擴展太陽能發電設施、購買企業綠電、發展儲能技術，以提升企業對再生能源的自給能力，並逐步邁向低碳與循環經濟的雙軌發展。此外，公司將積極參與碳交易與碳補償計畫，透過市場機制降低自身碳足跡，並在未來探索更創新的負碳技術與碳移除技術，確保與全球 2050 年淨零排放目標接軌。

臺龍電子的能源多元化與低碳策略

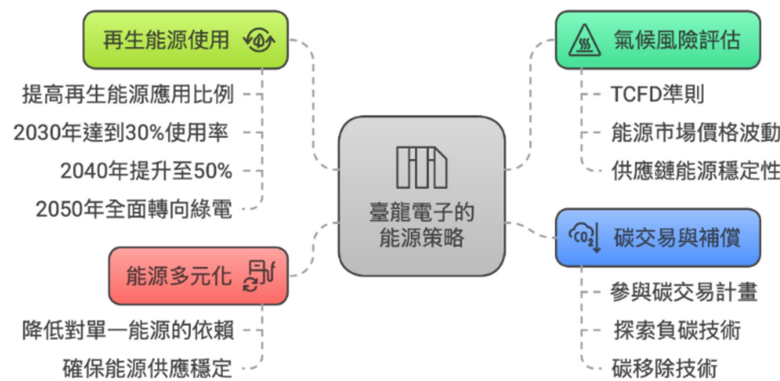


圖 4- 6 能源管理策略

4.2.5 生物多樣性

生物多樣性對生態環境與企業可持續發展的對於本公司具有關鍵性的影響，因此我們將生態保育納入環境永續戰略，確保企業的運營不對生態系統造成負面影響。本公司未來將依據 GRI 304 (生物多樣性)、TCFD 氣候風險評估、SDGs 14 (海洋生態)、SDGs 15 (陸地生態)、永續揭露指標-光電業等工作指引的標準，制定生物多樣性管理機制，確保企業在發展的同時維護生態平衡。

本公司將不定期評估營運據點周邊的生態環境，確保生產設施不位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區，並透過環境影響評估 (EIA)，監測對當地生態系統的潛在影響 (#GRI 304-1)。同時，我們透過減少土地開發、優化水資源管理與減少排放廢棄物等措施，確保生產活動不會影響當地動植物棲息地。本公司積極推動供應鏈生物多樣性管理，要求合作夥伴符合環保標準，確保原材料來源不涉及破壞生態棲息地、非法採伐或對環境造成重大影響。我們已建立可持續採購機制，確保所使用的電子材料、塑料與金屬資源皆來自低環境影響的供應商，並持續推動供應鏈夥伴導入生態友善製程與綠色製造，減少對森林與水資源的破壞。

進一步提升生物多樣性保護成效，本公司也將透過內部員工培訓與社區合作，提升生物多樣性意識，並鼓勵員工參與生態保護活動，將環境永續理念深植於企業文化。本公司將持續強化環境影響評估機制、供應鏈可持續管理與生態保護行動，確保企業在氣候變遷與環境變動的挑戰下，能夠穩健發展並維護全球生物多樣性，實現企業長期成長與生態環境共榮的目標。

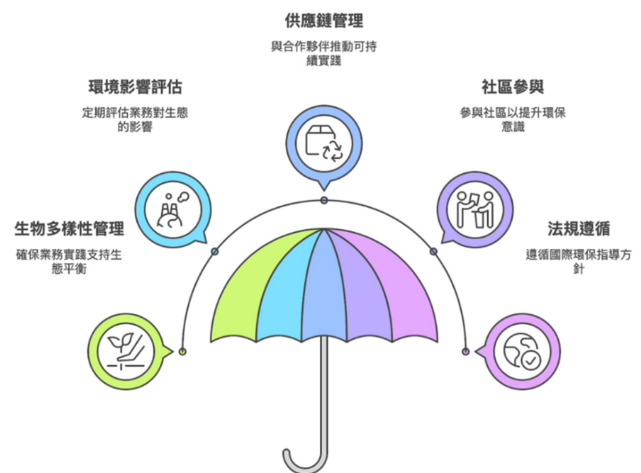


圖 4- 7 生物多樣性

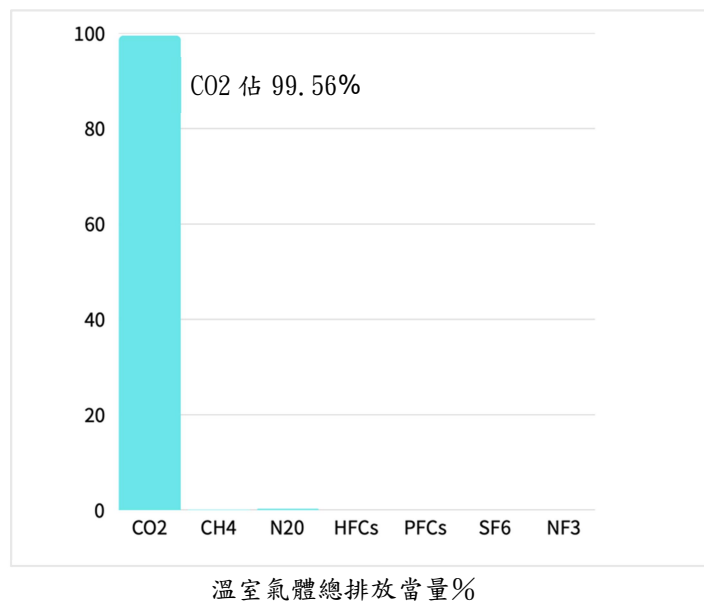
4.3 溫室氣體排放及盤查

#GRI 305 排放 2016：305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放，305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放，305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放，305-4 溫室氣體排放強度，305-5 溫室氣體排放減量，305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放，305-7 氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)，及其它顯著的氣體排放。

#SASB 材料採購 TC-HW-440a.1：與關鍵材料的使用相關的風險管理的描述。

#永續揭露指標：一、消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率。

■ 本公司 2024 年度溫室氣體盤查概覽



本公司股份有限公司秉持永續經營與低碳轉型的核心理念，致力於降低企業運營對環境的影響，並確保能源使用符合國際減碳趨勢。本公司依據 GRI 305（溫室氣體排放）、SASB TC-HW-440a.1（關鍵材料風險管理）、TCFD（氣候風險評估）、永續揭露指標 進行 2024 年度溫室氣體盤查，以確保碳管理策略與企業永續目標一致。本次盤查範圍限定於台北總公司辦公室（地址：新北市新莊區思源路 332 巷 7 號 3 樓），涵蓋直接排放（範疇一，Scope 1）與能源間接排放（範疇二，Scope 2），重點關注辦公能源消耗、交通排放及碳足跡影響。

根據本次盤查結果，本公司台北總公司 2024 年度溫室氣體總排放量為 64.164 公噸 CO₂e，其中：範疇一（Scope 1）直接排放 來自辦公室所屬車輛燃油消耗與化糞池處理過程，合計約 6.885 公噸 CO₂e，佔總排放量 10.73%。範疇二（Scope 2）間接排放 主要來自外購電力消耗，排放量達 57.279 公噸 CO₂e，佔總排放量 89.27%，為主要碳排來源。數據顯示，辦公室電力消耗為碳排放的主要來源（89.27%），其次為公司車輛油耗（10.72%）。

由於本次盤查範圍僅涵蓋台北總公司辦公室，因此未納入生產設施與供應鏈的範疇三（Scope 3）排放數據。數據來源請參考表 4-3。

表 4- 3 2024 年溫室氣體排放總量表

能源類別	單位	活動數據	總排放當量 (公噸 CO2e)	CO2 排放係數	CH4 排放係數	N2O 排放係數	排放係數單位
車用汽油 (移動源)	公秉	2.9179992	6.8784	2.2631328720	0.0008164260	0.0002612563	KgCO2/L
化糞池(化 糞池)	人時	158.0000	0.0070	0	0.0015938000	0	公斤/人時
外購電力 (台電)	千度	115.7144444	57.2787	0.4950000000	0	0	KgCO2/kWh

■ 本公司 2024 年辦公室電力使用與溫室氣體排放分析

根據 2024 年度溫室氣體盤查結果（表 4-9 所示），本公司台北總公司辦公室的全年外購電力消耗量為 115,714 kWh（千度），為主要的能源消耗來源。盤查數據顯示，本公司 100% 依賴台電供應的外購電力，並未使用自發電、綠能發電（如風力、水力、地熱、太陽能），亦未有蒸汽能源生產。請參考表 4-4。

表 4- 4 溫室氣體排放量彙整統計表

彙整表一、全公司電力											全廠蒸汽 產生量 (公噸)
全廠電力 (仟度)	全廠 火力 電力 (仟 度)	風力 (仟 度)	水力 (仟 度)	地熱 (仟 度)	潮汐 (仟 度)	其他 再生 能源 (仟 度)	其他 再生 能源 備註	核能 發電 量 (仟 度)	其他發 電量 (仟度)	其他 發電 量	
115.714	0	0	0	0	0	0	0	0	115.714	0	0

由於台灣電網主要由火力發電供應，依據 2024 年台電公告的電力排放係數（約 0.49500 kgCO₂/kWh），本公司本次辦公室運營所產生的間接溫室氣體排放（Scope 2）約為 57.279 公噸 CO₂e，佔全公司碳排放總量的 89.27%，顯示電力使用是主要的碳排來源。為降低電力使用對碳排放的影響，本公司將透過智慧電力管理、設備升級與綠電採購計畫，逐步提升能源使用效率，並評估導入再生能源比例，確保未來營運模式符合企業永續發展與國際減碳標準。本公司秉持永續經營與低碳轉型的核心理念，致力於降低企業運營對環境的影響，並確保能源使用符合國際減碳趨勢。

■ 本公司 2024 年溫室氣體排放組成分析

根據 2024 年度溫室氣體盤查結果，本公司台北總公司辦公室的七種主要溫室氣體（GHG）年總排放量為 64.164 公噸 CO₂e，其中二氧化碳（CO₂）為最主要的排放氣體，占比高達 99.56%，顯示碳排放主要來自燃料燃燒與電力使用。其他溫室氣體的排放量相對較低：

甲烷（CH₄）排放量為 0.0735 公噸 CO₂e，占總排放量的 0.11%，主要來自化糞池處理過程。一氧化二氮（N₂O）排放量為 0.2081 公噸 CO₂e，占總排放量的 0.32%，推測來源為燃油燃燒。氫氟碳化物（HFCs）、全氟化合物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）均未產生排放量（0.0000 公噸 CO₂e），顯示公司無高全球暖化潛勢（GWP）氣體的使用與釋放。

生質燃料（如木材或有機廢棄物）的碳排放量為 0.000 公噸 CO₂e，顯示目前未有生質能源的使用。詳細數據請參考表 4-5。

表 4- 5 七大溫室氣體排放量統計表

	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	七種溫室氣體 年總排放當量	生質排放當量
排放當量 (公噸 CO2e/ 年)	63.8825	0.0735	0.2081	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	64.164	0.000
氣體別占比 (%)	99.56	0.11	0.32	0.00	0.00	0.00	0.00	100	0.00

此結果說明，本公司的主要碳足跡來自外購電力消耗，並未涉及高 GWP 氣體排放。因此，本公司將持續透過節能減碳策略與綠電採購計畫，進一步降低二氧化碳排放，確保企業運營符合國際減碳標準與環境永續目標。(永續揭露指標：一、消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率)

■ 本公司 2024 年類別一溫室氣體排放組成分析

根據 2024 年度溫室氣體盤查結果，本公司台北總公司辦公室於類別一（範疇一，Scope 1）排放的七種主要溫室氣體（GHG）年總排放量為 6.885 公噸 CO₂e，其中二氧化碳（CO₂）為主要排放氣體，占比 95.91%，顯示主要來自於燃油燃燒產生的碳排放，如表 4-6 所示。

其他溫室氣體的排放情況如下：甲烷(CH₄)排放量為 0.0735 公噸 CO₂e，占總排放量的 1.07%，主要來源為化糞池處理過程。一氧化二氮(N₂O)排放量為 0.2081 公噸 CO₂e，占總排放量的 3.02%，可能與燃油燃燒過程有關。氫氟碳化物（HFCs）、全氟化合物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）均未產生排放量（0.0000 公噸 CO₂e），顯示本公司在冷媒、電子製程等領域的溫室氣體排放風險極低。

整體來看，範疇一排放主要來自於車輛燃油消耗與化糞池廢氣排放，本公司將透過提升燃油效率、推動低碳交通方式與強化污水處理系統，降低範疇一的碳足跡，進一步強化企業減碳行動，確保符合永續發展目標與國際減碳標準。

表 4- 6 範疇一之七大溫室氣體排放當量統計表

	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸 CO2e/ 年)	6.6038	0.0735	0.2081	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	6.885
氣體別占比 (%)	95.91	1.07	3.02	0.00	0.00	0.00	0.00	100

■ 本公司 2024 年各類別溫室氣體排放組成分析

本公司台北總公司辦公室的總排放量為 64.164 公噸 CO₂e，其中範疇二（Scope 2）能源間接排放占比最高，達 89.27%（57.2787 公噸 CO₂e），顯示外購電力為主要碳排放來源。

各類排放分析如下：

➡ 範疇一（Scope 1）直接排放：

- 移動排放（6.8784 公噸 CO₂e，10.72%）：來自公司車輛燃油消耗。
- 逸散排放（0.0070 公噸 CO₂e，0.01%）：來自化糞池處理過程的甲烷排放。
- 固定排放（0.0000 公噸 CO₂e）與製程排放（0.0000 公噸 CO₂e）：辦公室無固定設備或製程碳排放。

➡ 範疇二（Scope 2）能源間接排放：

- 外購電力（57.2787 公噸 CO₂e，89.27%）：辦公區域 100% 依賴台電供電，為碳排放的主要來源。

➡ 範疇三（Scope 3）其他間接排放：目前盤查範圍未涵蓋，數據為 0.0000 公噸 CO₂（0.00%），未計入供應鏈排放。

此結果進一步顯示，本公司的主要碳排放來自於電力使用與車輛燃油消耗。為降低碳足跡，公司將透過提升能源效率、推動綠電採購與優化交通管理等措施，持續減少溫室氣體排放，確保符合國際減碳標準與企業永續發展目標，如表 4-7 所示。

表 4- 7 溫室氣體各類別排放型式排放量統計表

	類別 1				類別 2	類別 3-6	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	能源間接排放	其他間接排放	
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	0.0000	0.0000	6.8784	0.0070	57.2787	0.0000	64.164
氣體別占比 (%)	0.00	0.00	10.72	0.01	89.27	0.00	100

■ 本公司 2024 年各類別溫室氣體排放組成分析

在溫室氣體盤查過程中，數據的不確定性管理至關重要，用來作為確保排放數據的準確性與可信度。根據 2024 年度溫室氣體盤查不確定性評估，本公司台北總公司辦公室的總排放量為 64.164 公噸 CO₂e，並經過不確定性分析，以確認盤查數據的可依賴性。

本次的不確定性主要來自兩個方面：

1. 活動數據不確定性：車用汽油（移動來源）與外購電力（能源間接排放）均具有 ±1.0% 的不確定性範圍，顯示活動數據在收集與計算過程中的誤差有限。
2. 排放係數不確定性：車用汽油排放不確定性範圍為 +5.394% / -2.786%，主要來自燃油燃燒係數的變動。外購電力排放不確定性範圍為 ±7.071%，顯示電網排放係數的年度變化對計算結果

的影響較大。

根據不確定性分析，總排放量的相對不確定性為 99.56%，表示盤查數據的可信度極高。此外，透過 95% 信賴區間評估：不確定性評估下限為 -6.347%，上限為 +6.365%，顯示最終盤查數據的合理變動範圍。詳見表 4-8、表 4-9 所示。

表 4- 8 盤查數據不確定性管理

排放源	溫室氣體種類	排放量 (公噸 CO2e)	占總排放量比 (%)	活動數據			單一排放源			
				不確定性上限 (%)	不確定性下限 (%)	來源	不確定性上限 (%)	不確定性下限 (%)	來源	
車用汽油(移動源)	CO2, CH4, N2O	6.8784	10.72	1.0	-1.0		5.394	-2.786		
外購電力(台電)	CO2	57.2787	89.269	1.0	-1.0		7.071	-7.071		
總和排放量(公噸 CO2e)		64.164	100%	總和不確定性(%)						

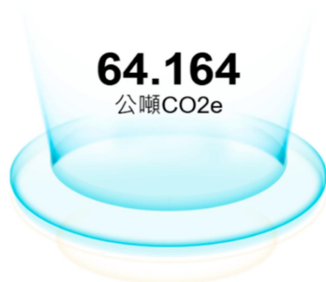
表 4- 9 盤查數據不確定性管理

彙整表六、溫室氣體不確定性量化評估結果			
進行不確定性評估之排放量絕對值加總		排放總量絕對值加總	本清冊之總不確定性
63.883		64.164	
進行不確定性評估之排放量佔總排放量之比例			95%信賴區間下限
99.56%			-6.347
			95%信賴區間上限
			6.365

■ 本公司 2024 年度溫室氣體盤查總結

此次本公司 2024 年度溫室氣體盤查範主要為台北總公司辦公室，主要涵蓋範疇一（Scope 1）直接排放與範疇二（Scope 2）間接排放未納入範疇三（Scope 3）供應鏈與產品生命週期的碳排放數據。盤查結果顯示，辦公室的總排放量為 64.164 公噸 CO₂e，並主要來自於外購電力與車輛燃油消耗。

總排放量計算



排放貢獻比例圖



圖 4- 8 本公司排放結構

其中範疇一 (Scope 1) 直接排放來自移動排放 (車輛燃油): 6.8784 公噸 CO₂e, 占總排放量的 10.72%。逸散排放 (化糞池等): 0.0070 公噸 CO₂e, 占總排放量的 0.01%。範疇二 (Scope 2) 能源間接排放來自外購電力排放: 57.2787 公噸 CO₂e, 占總排放量的 89.27%, 為最主要的碳排來源。

結果顯示, 辦公室營運的碳排放主要來自於外購電力 (89.27%) 與車輛燃油消耗 (10.72%)。放眼未來, 本公司將透過智慧電力管理、綠電採購、提升能效與減少燃油消耗等策略, 持續推動低碳轉型。公司亦將持續強化盤查機制, 確保數據透明、準確, 以符合國際標準, 做為企業永續經營的指標。

4.4 低碳策略及措施

GRI 302 能源 2016: 302-1 組織內部的能源消耗量, 302-2 組織外部的能源消耗量, 302-3 能源密集度, 302-4 減少能源消耗, 302-5 降低產品和服務的能源需求。

#TCFD 指標與目標: b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標, 以及落實該目標的表現。

#SDGs 9 工業、創新基礎建設: 建立具有韌性的基礎建設, 促進包容且永續的工業, 並加速創新。

#永續揭露指標: 一、消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率, 六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。

面對全球氣候變遷挑戰與低碳經濟轉型趨勢, 本公司秉持永續經營與環保創新的核心理念, 積極推動低碳策略與節能措施, 以降低企業運營對環境的影響, 並提升能源使用效率。本公司依循 GRI 302 (能源管理)、TCFD 氣候風險指標、SDGs 9 (工業創新與基礎建設) 以及 永續揭露指標 的要求, 逐步建立並強化全面性的減碳與節能管理機制, 確保企業的能源轉型與產業競爭力同步推進, 並積極應對國際減碳政策與法規要求。

在能源管理方面, 本公司透過定期能源盤查與碳足跡評估, 精確識別主要能源消耗來源, 並制定短、中、長期的階段性減碳目標, 確保企業在符合環保法規的同時, 提升能源使用效能並降低碳排放強度。根據 2024 年數據, 公司總能源消耗主要來自辦公室運營與外購電力, 其中範疇二 (Scope 2) 間接排放占比最高, 顯示企業在電力使用上的節能措施與綠能導入將成為關鍵優化方向。為此, 公司積極推動辦公室節能管理計畫, 包括優化空調系統、全面更換 LED 節能照明設備、提升設備使用效率, 並導入智慧電力監測技術, 以提高能源調度效率, 降低不必要的電力消耗。此外, 公司亦在評估採購再生能源的可行性, 以逐步提高綠電使用比例, 減少對傳統能源的依賴, 最終邁向低碳運營模式。

除了內部運營節能, 本公司亦從產品與服務端推動低碳發展, 持續研發低能耗、高效能的電子組件, 透過優化製造流程與供應鏈管理, 降低產品生命周期內的碳排放。公司透過數據導向的產品碳足跡分析, 識別高能耗環節, 並導入創新技術減少製造端的環境影響。例如, 提升材料回收率、導入環保包裝、增加綠色供應鏈合作, 以降低生產過程的碳排放。此外, 公司亦將不斷強化關鍵材料管理, 優先採購低環境負荷的原物料, 確保產品在能源使用與環境影響之間取得平衡, 同時提升供應鏈整體的永續發展能力。

未來，本公司將持續強化數據導向的能源管理，提升再生能源的應用比例，並結合智慧監測系統優化電力使用。同時，公司將積極參與碳交易與碳中和計畫，評估碳費政策的影響，確保企業的碳管理策略符合全球永續標準。透過持續優化內部營運、創新低碳技術、強化供應鏈合作，本公司將推動更全面的低碳轉型，確保企業競爭力與環境責任並行，為未來永續發展奠定堅實基礎。

4.4.1 辦公室響應低碳活動

作為光電產業的一員，本公司積極響應全球低碳轉型趨勢，將節能減碳的理念納入企業營運管理，不僅在產品開發與製造端優化能源使用，也致力於透過辦公室節能行動降低日常運營的碳足跡，確保企業在永續發展與競爭力提升之間取得平衡。根據 GRI 302（能源管理）、TCFD 氣候風險評估與 SDGs 9（永續工業與創新）的要求，公司已制定明確的低碳辦公室行動計畫，涵蓋能源管理、設備升級、綠色採購與員工行為改變等多個層面，以減少範疇二（Scope 2）排放，並提升再生能源使用率。具體的舉措包括：

- 優化能源使用與提升能效：更換高效節能設備，減少 30% 照明能耗、導入能源管理系統(EMS)，提升設備使用效能、分區節能與空調優化，以減少高峰時段的能源負荷。
- 提升外購電力效率與再生能源導入：逐步提升綠電採購比例，在 5 年內提高辦公室綠電使用比例至 30%、辦公室用電時段優化，減少高碳排時段用電，提高外購電力效率。
- 推動綠色採購與資源管理：採購環保認證產品、減少一次性塑膠使用、電子化文件與減少印刷。
- 員工低碳行為倡導：推動「低碳辦公挑戰」、綠色通勤補助計畫、環保教育與培訓。

透過上述辦公室低碳行動，本公司預計每年降低 10% 的辦公能源消耗，並透過綠電採購與碳管理策略，逐步邁向低碳運營模式。

4.4.2 逐步引進節能和低耗能設備

為提升能源使用效率並降低辦公室運營的碳足跡，本公司積極推動節能技術升級與設備汰換，確保符合 GRI 302（能源管理）、TCFD 氣候風險評估、SDGs 9（工業創新與基礎建設）及永續揭露指標的標準，實現低碳營運模式。我們將逐步透過智慧電力監測、設備優化與能源管理策略，降低能源密集度並強化辦公室低碳運作。

- 汰換高能耗設備，提升能源效率：全面更換 LED 節能燈具，預計降低 30% 照明能耗。引進高效能空調系統，搭配智慧溫控設備，減少 15% 冷氣能耗。升級辦公設備，降低待機與運行功耗。
- 導入智慧電力管理系統，提高用電效率：實施即時監測電力使用狀況，透過數據分析找出高耗能區域，並進行精準節能調整，降低能源浪費。實施智能插座與電源管理技術，減少 10% 非必要待機電力消耗。採用感應式照明系統，進一步降低能耗。

- 提升再生能源使用，減少對傳統電力的依賴：評估辦公室綠電採購，計劃至 2030 年逐步提升再生能源使用比例至 30%。鼓勵員工使用可再生能源設備，減少對傳統能源的依賴。

透過節能設備升級與智慧電力管理，本公司預計每年降低 10% 的辦公能源消耗，並透過數據導向的管理機制，確保用電優化達到最佳效益。未來，公司將持續提升綠色能源使用比例，深化節能技術應用，確保辦公室營運符合國際標準，推動更全面的低碳經營模式，實現企業永續發展。

4.4.3 推動營運業務減碳行動

為積極回應全球氣候變遷與低碳經濟轉型趨勢，本公司致力於將減碳行動融入企業營運，確保符合 GRI 302（能源管理）、TCFD 氣候風險管理、SDGs 9（工業創新與基礎建設）及永續揭露指標的要求，透過系統性的碳管理策略，降低營運活動中的溫室氣體排放，提升產業競爭力與環境韌性。

本公司透過能源優化、供應鏈綠色管理與低碳技術應用，在範疇一（Scope 1）直接排放與範疇二（Scope 2）間接排放中推動減碳行動，並將同時評估範疇三（Scope 3）供應鏈端的碳足跡，確保企業減碳行動涵蓋全面性。

- 內部營運減碳行動：智慧電力管理、綠色辦公推動以及節能設備汰換。
- 供應鏈減碳管理：本公司將建立並持續優化供應商低碳認證制度，確保合作夥伴符合環保標準，並優先選擇使用再生能源的供應商。減少碳足跡運輸，優化供應鏈物流，降低運輸距離，提高倉儲與配送效率，減少 15% 運輸排放。推進並執行綠色材料採購，增加可回收、環保材料使用比例，減少產品生命周期內的環境影響。
- 規劃執行再生能源與碳管理措施：提升綠電使用比例，規劃至 2030 年達到 30% 綠能電力採購，減少範疇二（Scope 2）碳排放。參與碳中和與碳交易機制，評估並逐步參與碳抵換計畫，以抵消企業不可避免的碳排放。建立碳足跡追蹤與報告機制：每年進行溫室氣體盤查與碳排放數據監測，確保減碳進程透明化。

透過系統性的營運減碳行動，本公司預計 2030 年碳排放減少 30%，並逐步提升供應鏈減碳能力，推動產業鏈綠色轉型。未來，公司將持續發展低碳技術應用、優化能源管理、強化供應鏈合作，以達成企業永續發展目標，確保符合 GRI、TCFD、SDGs 及永續揭露指標的國際標準，並為全球光電產業的低碳轉型做出貢獻。

4.4.4 持續改善機制

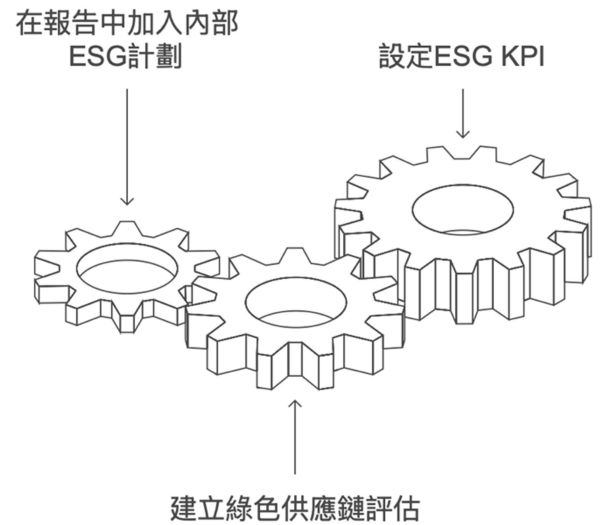
在 2024 年對本公司台北總公司進行的 26 份有效問卷分析顯示，員工對環境管理的整體認同度良好，公司在關注永續經營並持續推動環境保護方面的努力獲得肯定。然而，結果也反映出幾個值得關注的重點問題，顯示仍有進一步提升的空間。我們根據問卷結果顯示之 3 個最應關注的議題，作為未來 ESG 改善與行動計畫的參考依據：

- ESG 環境教育與員工參與度：「公司在節能培訓與環境教育上的表現」及「環境法規適用性」與「環保法規教育」方面可以再加以提升。同時可以加強對於「碳抵消與減碳策略」的認同。

我們的改善機制與舉措：設立 ESG 內部教育計畫，不定期舉辦環境法規、節能減碳相關培訓。提升 ESG 透明度，透過不定期內部報告或公告，向員工說明公司環保行動進展。讓員工參與環境決策，例如舉辦「綠色行動提案」，鼓勵員工提供 ESG 優化建議。

- 對於溫室氣體排放管理的關注度不足：「公司目前的溫室氣體盤查狀況」與「間接排放（範疇二）」的認同度偏低，可能因為員工對公司減碳策略不夠了解，顯示公司減碳行動仍有提升空間。

我們將定期發布溫室氣體排放報告，確保員工了解企業在碳管理上的努力與進展。同時提升再生能源應用與綠電採購資訊透明度，讓員工理解企業減碳路徑。進一步設立辦公室減碳 KPI（如：每年降低 5% 能耗、綠色辦公措施等），讓員工可參與 ESG 行動。供應鏈 ESG 監管仍需持續加強：若供應商 ESG 監督不足，將影響公司整體 ESG 目標的推動與永續評分表現。且供應鏈減碳若無透明公開，可能影響員工對企業 ESG 承諾的信心。



本公司的改善機制與行動：強化供應商 ESG 稽核，要求供應商提供碳排放報告或環保行動計畫。提升供應鏈透明度，可定期向內部與外部公佈綠色供應鏈政策與進展。與供應商共同推動綠色製造，如要求供應商提升再生能源使用比例、減少生產碳足跡。

針對以上內部調查總結，本公司將具體落實、加強以下幾點改善計劃：

- ➡ 在 ESG 年度報告中加入 ESG 內訓計畫，確保環境教育與員工參與度提升。
- ➡ 建立「綠色供應鏈評估機制」，確保供應商減碳行動符合企業目標。
- ➡ 設定短、中期 ESG KPI，如辦公室減碳 10%、供應商 ESG 評估通過率 80% 以上。

根據 2030 年減碳 30% 的目標，並考量企業營運調整與減碳措施的逐步推進，本公司規劃自 2025 年起至 2030 年的年度減碳目標，在確保減排路徑合理、可執行，並符合 GRI 302(能源管理)、TCFD 氣候風險管理及 SDGs 9（工業創新與基礎建設）等國際標準的情況下，目標及策略如下：

表 4- 10 低碳策略及措施

年度	年度減碳目標（相較 2024）	累積減碳目標（相較 2024）	主要減碳措施
2025	5%	5%	完成辦公室設備節能改造（LED 照明、高效空調） 推動節能辦公行為，減少待機能耗 開始導入智慧能源管理系統
2026	5%	10%	提升綠電使用比例至 10% 加強碳排放數據監測，確保排放透明度 進一步優化電力調度，減少尖峰用電
2027	6%	16%	擴大再生能源採購（綠電使用比例達 20%） 進一步優化辦公能源使用效率 建立供應鏈減碳合作計畫
2028	5%	21%	擴大供應鏈 ESG 稽核，確保上游夥伴落實減碳 導入更多低碳技術，提升能源使用效能 繼續提升綠電使用比例
2029	5%	26%	供應鏈全面導入低碳技術與碳足跡追蹤 持續擴大再生能源應用（綠電使用比例 30%） 深化智慧電力管理與能源效率提升
2030	4%	30%	達成 30% 減碳目標 全面提升企業運營與供應鏈減碳效能 建立長期減碳機制，確保可持續性

累積減碳目標%（相較 2024）

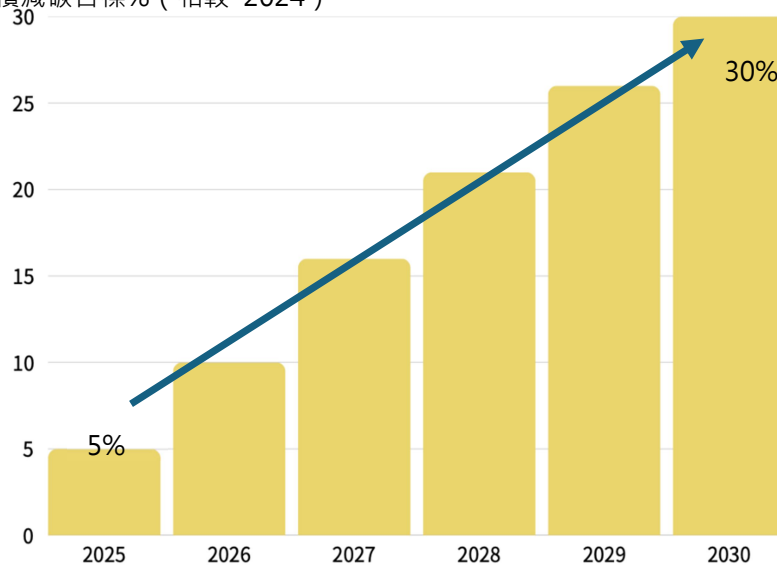


圖 4- 9 本公司減排路徑趨勢圖

4.5 永續供應鏈

#GRI 2 一般揭露 2021：2-6 活動、價值鏈和其他商業關係。

#GRI 204 採購實務 2016：來自當地供應商的採購支出比例。

#GRI 308 供應商環境評估 2016：308-1 使用環境標準篩選新供應商，308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動。

#SDGs：12. 責任消費與生產，17. 全球夥伴。

#永續揭露指標-光電業：八、依產品類別之主要產品產量。

在全球環境永續轉型的趨勢下，企業供應鏈管理已不再只是營運效率的考量，更是企業落實環境責任、社會責任與經濟可持續發展的關鍵環節。本公司作為光電產業的重要一員，深知供應鏈的環境足跡對企業永續發展的影響，並致力於打造環保、負責任且具韌性的供應鏈體系，確保從原材料採購、生產製造到最終產品交付的每個環節皆符合環境永續與社會責任標準，同時強化供應鏈的透明度與可持續性。

本公司將嚴格依循 GRI 2（價值鏈與商業關係）、GRI 204（當地供應商採購）、GRI 308（供應商環境評估），並積極落實 SDGs 12（責任消費與生產）與 SDGs 17（全球夥伴關係）的原則，透過多維度的管理機制，確保供應鏈環節能夠在環境標準、倫理經營、社會影響與經濟效益之間取得平衡。

在環境管理方面，本公司逐步要求供應商在材料選擇、製程控制、能源使用與廢棄物處理方面符合國際標準，以減少對自然資源的過度消耗，

同時降低污染與碳排放。此外，公司也積極推動當地供應鏈發展，透過提升本地採購比例，減少長距離運輸帶來的碳足跡，並促進區域經濟發展，進一步提升供應鏈的靈活性與可持續性。

在社會與倫理層面，本公司確保供應商符合勞工權益、職業安全與道德經營標準，並將要求合作夥伴簽署供應鏈社會責任準則（Supplier Code of Conduct），落實人權保障與公平交易原則。此外，公司不定期進行供應鏈 ESG 影響評估，透過環境影響審查、稽核機制與培訓計畫，幫助供應商提升永續管理能力，確保整體供應鏈具備長期競爭力與社會責任意識。面對全球供應鏈減碳與永續發展的趨勢，本公司正積極與供應鏈夥伴展開綠色轉型合作，推動低碳製造、再生能源應用、碳足跡追蹤與綠色產品開發，逐步實現供應鏈淨零排放的長期目標。透過強化供應鏈永續管理，公司不僅降低產業對環境的影響，也在全球市場競爭中保持領先地位，為光電產業的低碳轉型與綠色未來貢獻力量。

可持續供應鏈管理的GRI與SDGs實踐



4.5.1 供應商教育訓練

本公司深知供應鏈夥伴的環境與社會責任意識對企業永續發展的影響，因此，除了透過稽核與評估機制確保供應商符合 ESG 標準，本公司亦積極推動供應商教育訓練計畫，協助夥伴提升環境管理能力，落實減碳行動，並強化對勞工權益、道德採購與低碳製造的理解與應用。依循 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），本公司將透過培訓、綠色供應鏈政策解讀、實務指導與減碳行動計畫，確保供應鏈夥伴與本公司 ESG 目標保持一致，形成長期穩定的永續供應鏈體系。

表 4- 11 供應商教育訓練具體執行計畫 2026-2030

年度	訓練主題	預期參與供應商比例	執行方式	關鍵指標（KPI）
2026	低碳製造與減碳技術導入	10%	實務工作坊（2 場）	供應商碳排放減少 5%
2027	再生能源應用與能源效率提升	20%	綠色工廠案例分享	供應商 20% 以上導入綠電
2028	供應鏈碳足跡追蹤與數據管理	30%	供應商 ESG 稽核評比	供應商碳盤查完成率 30%
2029	產品生命週期管理（LCA）與綠色標章應用	40%	綠色產品認證培訓	供應商 40% 產品符合綠色標章
2030	供應鏈 ESG 整合與淨零排放目標	50%	永續供應鏈高峰論壇	供應商 ESG 評鑑達標率 50%

透過供應商教育訓練計畫，本公司將逐步提高供應鏈夥伴的環保標準與減碳能力，並建立量化的 ESG 目標追蹤機制，確保供應鏈減碳行動與公司整體永續戰略一致。到 2030 年，預計達成 25% 以上供應商完成 ESG 教育訓練、30% 供應商落實碳排放管理、30% 供應商產品符合綠色標章的目標，形成完整的永續供應鏈生態系，推動光電產業向低碳發展邁進。

4.5.2 新供應商篩選準則

本公司秉持環境永續與企業社會責任（CSR）的原則，確保供應鏈從源頭即符合 ESG 標準與綠色製造要求。本公司在新供應商篩選時，除考量產品品質、成本與交期外，更將環境影響、社會責任與治理（ESG）表現納入評估依據，以確保供應鏈的穩定性與可持續發展。依據 GRI 308（供應商環境評估）、GRI 2（價值鏈管理），並響應 SDGs 12（責任消費與生產）與 SDGs 17（全球夥伴關係），本公司將逐步建立嚴格的供應商篩選機制，確保合作夥伴符合國際環保與企業責任標準，並推動產業鏈的低碳轉型。

表 4- 12 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畫
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
供應鏈管理透明度 (SDGs 17)	是否能夠提供完整供應鏈 ESG 資料	供應鏈 ESG 影響評估	需提供上游原物料來源報告
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
永續合作潛力 (GRI 2)	是否願意參與供應鏈 ESG 教育訓練	供應商 ESG 訓練參與記錄	至少 1 次 ESG 訓練合格

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。到 2030 年，公司目標達成 25% 供應商通過 ESG 篩選、30% 供應商完成碳排放監測、30% 以上供應商導入再生能源，共同推動低碳供應鏈與永續產業發展。

4.5.3 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- 13 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
供應鏈 ESG 透明度 (SDGs 17)	是否提供完整 ESG 資料	供應商 ESG 影響評估報告	定期公開環境與社會責任數據
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
永續合作表現 (GRI 2)	是否積極參與供應鏈 ESG 訓練	參與記錄與培訓報告	至少每年 1 次 ESG 課程完成

透過年度供應商評鑑機制，本公司將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、90% 供應商符合永續標準、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。

4.5.4 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- 10 採購實務

4.6 環境法令遵循

#GRI 2 一般揭露 2021：2-27：法規遵循。

#GRI 3 重大主題 2021：3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理。

#SASB 材料採購 TC-HW-440a.1：與關鍵材料的使用相關的風險管理的描述。

#永續揭露指標：六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。

本公司深知環境保護對企業永續發展的重要性，並承擔作為光電產業負責任企業的社會責任。為確保營運過程符合國際環保標準與台灣環境保護法規，本公司將持續建立與優化環境管理體系，並以 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）、永續揭露指標（關鍵材料管理）作為法規符合性與永續發展目標的依據。我們不僅確保現有作業合乎環境法規要求，亦積極追蹤環境政策的最新趨勢，並提前部署應對策略，以維持企業競爭力與環境永續並行發展。

■ 環境法規遵循成果

本公司嚴格遵循《環境保護法》、《空氣污染防制法》、《水污染防治法》、《廢棄物清理法》等環境相關法規，並透過內部審查機制與第三方環保稽核，確保營運過程符合法規要求。截至目前，本公司未發生任何環保違規事件，顯示在法規遵循方面的嚴謹與成效。

我們持續提升環保管理制度，建立環保法規鑑別與監測機制。每季度更新法規清單，確保新法規要求能即時納入企業管理體系。為了保證法規符合性內部審查，本公司建立內部稽核團隊，對營運流程進行合規檢查，確保所有環境管理措施符合國內外環保標準。同時，與公正第三方合作，優化永續管理的合規性。本公司與相關單位合作建立顧問機制，同時與公正第三方機構進行定期審查，確保法規落實，並獲得專業建議以持續改善現行措施。

推動綠色製造與污染防制措施，減少高環境負荷物質的使用。確保所有產品符合 RoHS（限制有害物質）、REACH（化學品註冊、評估、授權及限制）標準，減少對環境與人類健康的影響。改善廢棄物分類與資源回收，優化生產與辦公流程中的廢棄物處理方式，確保有害廢棄物零違規、可回收資源最大化。

■ 未來願景與環境合規戰略

為積極配合台灣政府 2050 淨零目標，本公司將依據《氣候變遷因應法》，逐步導入溫室氣體盤查機制，並設立減碳目標與管理方案，確保符合國家減碳政策。透過企業內部減碳措施與供應鏈減碳管理，積極響應政府碳費制度與碳交易市場，提升企業環境競爭力。建立環境數據管理系統，以數據驅動環保決策，提升碳排放、水資源使用、廢棄物處理的透明度。每年發布永續報告，向利益相關方公開本公司的環保績效與改善計畫。我們將積極導入再生能源，降低營運碳足跡，逐步提升再生能源使用比例，並計畫至 2030 年前導入 30% 綠電採購，減少外購電力（範疇二，Scope2）的碳排放。在遵循“永續揭露指標：關鍵材料管理”的方面，我們將建立材料環境影響追蹤機制，並公開供應鏈碳排放與資源使用數據。

本公司以高度自律的環境合規政策，確保所有業務活動符合國內外環境保護法規，並透過法規監測、內部稽核、環保教育訓練、第三方審查等多層次機制，持續強化法規遵循與企業環境責任。我們不僅確保現有的法規符合度達 100%，更積極投入節能減碳、循環經濟、供應鏈環境管理等領域，以符合全球永續發展趨勢。

未來，本公司將：配合國際與台灣減碳政策，逐步導入碳盤查與碳管理機制。提升企業環境數據透明度，確保營運符合 ESG 目標。加強供應鏈減碳合作，推動產業鏈共同減少環境衝擊。本公司將持續發展創新綠色技術、深化永續供應鏈管理，以實現企業成長與環境保護的雙贏，並為全球光電產業的低碳轉型貢獻力量。

未來願景與環境合規戰略

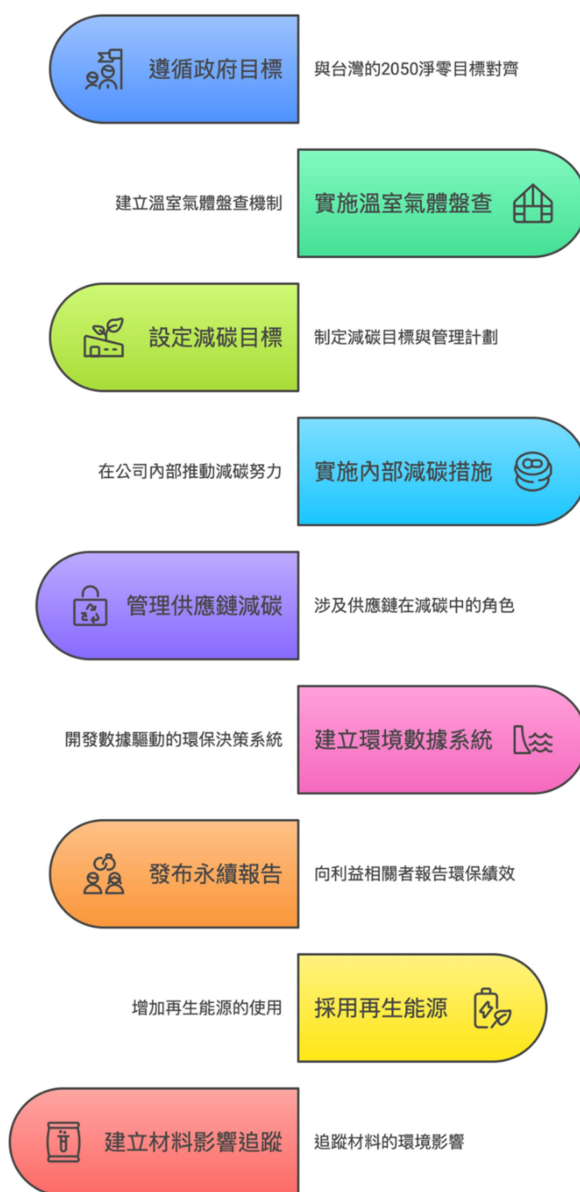


圖 4- 11 環境法令遵循

第五章 社會責任

5.1 勞動人權策略

#GRI: 2-7 員工, 2-8 非員工的工作者, 2-9 治理結構及組成, 2-10 最高治理單位的提名與遴選, 2-13 衝擊管理的負責人, 2-16 溝通關鍵重大事件, 2-17 最高治理單位的群體智識, 2-18 最高治理單位的績效評估, 2-19 薪酬政策, 2-20 薪酬決定流程, 2-21 年度總薪酬比率, 2-23 政策承諾, 2-25 補救負面衝擊的程序, 2-27 法規遵循, 2-30 團體協約, 3-1 決定重大主題的流程, 3-2 重大主題列表, 3-3 重大主題管理, 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫, 401-1 新進員工和離職人員, 401-2 提供給全職員工的福利, 401-3 育嬰假, 402 勞/資關係 2016, 403 職業安全衛生 2018, 404 訓練與教育 2016, 405 員工多元化與平等機會 2016, 406 不歧視 2016, 408 童工 2016, 409 強迫或強制勞動 2016 #SDGs: 性別平等、就業與經濟成長、和平與正義制度 #30 項人權: 2. 不受差別待遇或歧視、3. 生存權(生命、自由和人生安全)、8. 基本權利受侵害時, 有權獲得法律保護、12. 隱私權、23. 工作者的權利、30. 人權不受剝奪 #SASB TC-HW-330a.1 員工多元化和包容性

本公司的人權策略以國際準則及我國勞動法規為基礎和主要參照, 秉持以人為本的管理哲學, 致力於保障所有利益關係人的基本權益、並獲董事會之審核、議定、批准、監督。保障與承諾會不斷維持健康與安全的工作環境。透過全球報告倡議(GRI)標準、聯合國可持續發展目標(SDGs)及30項人權指標, 公司提供平等就業機會, 並於盤查年度始、推動多元化招募及不歧視政策。為有效推動此議題, 辨識經營過程裡利益關係人可能會產生的人權受損之疑慮, 本公司打算以季為單位、由永續推動小組發放相關問卷; 再者, 將透過環安衛合作的身心溝通師與醫護人士來對同仁進行訪視、探查, 以後續數據的收集做成風險矩陣, 評估事件發生頻率與嚴重程度在人權上可能產生的風險, 顯現出改進、減緩甚至是管理措施, 調查結果和因應將追蹤與優化, 並與其他永續議題一同建檔留存。

在實踐層面, 公司設立匿名且易於反映意見的申訴管道, 包括信箱、電話及傳真, 透過不定期宣導, 確保同仁們知悉並透過有效回應令個人反饋獲得公正處理, 視情況提供必要協助或是補償。同時, 不定期召開溝通會議以促進溝通透明度。性別平權方面, 公司推行男女同工同酬政策, 並制定性騷擾防治措施, 以維護職場安全的同時優化辦公部室規範, 以消除歧見來促進不同背景者的合作, 加上把人權教育視為必修課程, 望能創造友善且有著無限成長潛力的工作環境。

此外, 公司自盤查年始, 越發重視員工職涯發展與培訓, 會先以問卷調查同仁意見, 在提供職前及在職訓練之餘, 加開涵蓋性平、防治職場霸凌及安全教育等課程。未來, 公司計劃要求供應商遵守基本人權標準, 並將相關條款納入合約, 以此形式作為簽署時的附加, 以擴大人權保護之範疇。

5.1.1 人權策略

本公司秉持與國際人權標準接軌，並嚴格遵循國內勞動法規，將員工權益與健康安全視為企業核心價值之一。公司營運仰賴全體同仁的共同努力，並以全球報告倡議（GRI）標準、聯合國永續發展目標（SDGs）及國際人權公約為依據，發展以人為本的管理理念，持續優化治理結構，並落實資訊透明。我們建立了合理且具競爭力的薪酬制度，完善員工照護與福利措施，確保所有員工享有平等就業機會，並尊重、保障其基本人權。公司積極推動多元化招募與反歧視政策，同時制定系統化的人才培訓計畫，鼓勵員工自主成長，並藉由問題解決與目標達成歷程，提升專業技能與職涯發展。

在治理透明方面，各級主管以身作則，重視員工身心健康與職場安全，並主動公開治理團隊的背景與專業資格，接受內外部監督。公司不定期舉辦溝通會議，促進雙方資訊對等與溝通順暢，營造友善、透明且互信的工作氛圍，進而提升員工留任率與企業認同感。為強化員工參與，公司設置專屬申訴管道，鼓勵同仁反映意見，並將其納入人權政策檢討與優化依據。不定期實施員工滿意度調查，並針對非正式工作者提供安全教育與培訓，確保所有工作夥伴的權益獲得保障。我們堅守公平待遇原則，並透過薪資分析確保合理性與合規性。綜合而言，公司致力於落實勞動人權政策，推動企業與員工的共好發展。藉由規劃可持續優化的目標，豐富企業文化並履行社會責任，實際創造健康、永續的組織生態系統，並為企業因應外部環境變化、創造長期價值奠定堅實基礎。

表 5- 1 勞動人權策略的對應準則參照表

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。 • 公司治理結構公開透明，包括最高治理單位的背景與專業資格。 • 描述治理單位成員的提名及遴選標準，包括多樣性及獨立性考量。 • 設立專責小組負責管理重大衝擊事件及風險評估。 • 定期評估董事會績效以確保其有效性和透明度。	• GRI 2-27：法規遵循 • GRI 2-7：員工 • GRI 2-8：非員工的工作者 • GRI 2-9：治理結構及組成 • GRI 2-10：最高治理單位的提名與遴選 • GRI 2-13：衝擊管理的負責人 • GRI 2-18：最高治理單位的績效評估 • GRI 2-19：薪酬政策 • GRI 2-20：薪酬決定流程 • GRI 2-23：政策承諾 • GRI 3：重大主題 2021 • 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

	• 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。 • 公司透過重大性分析流程確定重要議題，如職業安全、薪酬公平及環境影響管理。 • 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。 • 不定期進行員工滿意度調查以促進勞資和諧。 • 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 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 70%，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	• 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

	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。	
--	---	--

依勞動基準法第 30 條第 3 項規定調整八週內的正常工作日，2024 年勞動法令執行狀況如下：

表 5- 2 2024 年度勞動法令執行狀況(台灣總公司)

項目	具體狀況說明
勞資糾紛	2024 年度無勞資糾紛。
加班情況	本公司依照《中華民國勞動基準法》的規定給予加班費，而 2024 年上班日並無加班情況發生。
應對措施	本公司依規定申報並辦理勞保職災保險等相關事宜。
因應對策	調整班表或增員以符合法令。

5.1.2 保障人權的支持行動及措施

為有效支持並徹底落實人權保護政策，本公司遵循法規訂定「工作規則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，設置專用申訴電話、電子郵件信箱由專責單位小組負責處理跟進相關申訴案件與議題，以使員工了解職場不法侵害相關法規及預防措施，杜絕職場霸凌與職場暴力，以維持良善安全的工作環境，照顧同仁的身心健康。各單位依據行政院人事行政總處所頒布之政府行政機關辦公日曆表作為辦公依據，不鼓勵員工超時工作，加班需由員工本人同意且提出申請，經權責主管核准後執行，並依規定給予加班補償。為避免員工產生過勞情事發生，由人資單位專責檢核員工工作時間是否過長，並向主管提出警示及提醒主

管關懷員工身心健康，藉此培養全體同仁的歸屬感與認同。在人權政策、盡職調查、教育訓練、申訴處理等各方面，將不定期對外揭露執行情形與成效，提升透明度，接受外部監督。未來會透過永續報告書、公司網站等公開平台，與利害關係人溝通，如實呈現治理數據、透過數據設計 ESG 儀表板，將適合本公司的治理指標逐漸明確，落實優化。與此同時，請未來永續委員會的各小組整合現行法規，確保公司制度方面的永續進度。



表 5- 3 溝通管道說明表

項目	說明內容
溝通管道	本公司各級主管隨時與員工保持溝通，此外，同仁可透過不定期召開的溝通會議進行討論與協調。
申訴機制	目前已建置並持續優化勞資溝通平台，提供暢通申訴管道，由直屬主管與管理部偕同處理，因此勞資關係和諧，並無因勞資糾紛而使公司蒙受損失，即可預期未來將繼續維持兩造之間的友好互動。
員工意見箱	同仁可透過各級主管來傳達建議，公司基於共善，會盡力助同仁釐清工作或生活上疑義、抑或是其他方面的權益維護。

表 5- 4 人權保障的對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 基於員工手冊及人權精神，我們欲將在未來訂定員工相關申訴辦法，設置專用申訴管道，關注員工身心健康。 - 設置專責單位處理申訴，防止職場霸凌與暴力，定期檢核員工工作時間，提供健康檢查。	- GRI 403-1 健康與安全 - GRI 403-2 勞工和工作場所環境相關的管理措施
SDGs	遵循防治措施，設有專用申訴管道，檢查工作時間以避免過勞。	SDGs 3: 健康與福祉
30 項人權	制定職場性騷擾防治措施，設置申訴機制，避免過勞和加班問題，確保勞工基本權益。	- 不受差別待遇或歧視 - 隱私權 - 不受酷刑或非人道待遇

5.1.3 負面衝擊申訴管道及補救措施

為落實人權政策，本公司嚴禁使用童工，保障勞動權益並杜絕職場不法行為。

我們重視同仁對組織發展及作業的意見與感受，並提供多樣化的溝通管道和申訴機制，包括性騷擾專用電話、及電子郵件信箱等。致力於幫助同仁充分理解並利用這些管道，協助解決薪酬、待遇、公平性或其他權益問題。對於收到的需求，我們將採取積極且慎重的態度進行溝通與處理，以確保同仁意見迅速得到反饋，促進規章制度的優化，並在合法、公平的基礎上滿足同仁的期待和需求，提升全體同仁的勞動權益，實現職場無障礙溝通。我們的同仁會依據當地勞動法令及公司規定處理相關事宜。

若發生負面人權事件（如騷擾、歧視或職業安全危害），任何利害關係人可透過申訴管道提出申訴。本公司將保密處理申訴人的身份和內容，並保護申訴人免受不當處置或不公平對待。經調查事件屬實，將根據情節輕重依內規進行適當懲戒和處分。2024 年公司無違反人權的相關申訴案件。

表 5- 5 利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人議合目的	溝通管道
員工	解決薪酬、待遇、公平性或其他權益問題，促進規章制度優化，提升勞動權益，實現職場無障礙溝通。	性騷擾專用電話、傳真、信箱、多樣化溝通管道
管理層	確保政策執行及其效果，獲取同仁反饋，調整管理策略，優化制度和流程。	不定期會議、內部報告、業務檢討會議
股東/投資者	確保公司透明度和責任，了解公司的財務狀況和策略方向，維護投資利益。	股東大會、財務報告、投資者關係溝通
顧客	收集顧客反饋，改進產品和服務，提升顧客服務質量，增強顧客滿意度和忠誠度。	客戶服務熱線、電子郵件、顧客服務平台
供應商	確保供應鏈的穩定性和透明度，協商合同條款，解決供應問題，維護雙方合作關係。	供應商管理系統、合同協商會議、供應商評估
社區	理解社區需求和關注，促進企業與社區的關係，提升企業的社會責任感和影響力。	社區活動、公開諮詢會、社會責任報告
政府部門	確保企業符合相關法規和政策要求，協商政策影響，促進政策的合理化和執行。	法規遵循報告、政府檢查、政策協商



圖 5- 1 申訴管道

申訴處理流程：對每一項申訴案件進行調查與核實，並逐級彙報，同時為保障申訴人的隱私，只會有資深主管知悉，同時將申訴資料備留以供日後存證。

表 5- 6 負面衝擊申訴管道對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 禁止使用童工、保障勞動權益，提供多樣化的溝通管道和申訴機制。 - 提供性騷擾專用電話、傳真、信箱等多種溝通管道。	GRI 402-1: 勞動條件與工作環境
SDGs	確保無童工、保障勞動權益，推動職場無障礙溝通。	SDGs 8: 就業與經濟增長
30 項人權	- 嚴禁童工。 - 保障勞動權益。 - 保密處理申訴，適當懲戒違規行為。	- 不受差別待遇或歧視 - 在法律之前享有權利 - 法律之前人人平等 - 基本權利受侵害時有權獲得法律保護

5.1.4 性別平權與防治措施

本公司總部員工在性別比例上，男性員工人數略多於女性員工，2024 年男性員工 12 人、女性員工 10 人，且全體均為全職人員，並無兼職/無實數保證的員工；也無非員工之工作者/委外人員。男女比例約為 6：5，致力實現男女同工同酬及平等晉升機會。

2024 年公司主管共計 11，女性主管 7 位占有所有主管比率約 70%，女性主管分別擔任經理人與間接員工等職務。

依「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「職業安全衛生法」等法規，除按照相關處置流程外，為求保障當事人權益及隱私，可逕向公司內的申訴窗口投訴，並由窗口逐級匯報並進行決議，若性平問題經查證屬實，則視情節予以適當的議處，另外，若受害者同仁認為公司處理不當，也可逕向勞工局等地方主管機關投訴、抑或是向警察機關報案，本公司於 2024 年並無發生任何性平事件。

表 5- 7 性別平權對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 禁用童工，保障勞動權益。 - 提供申訴管道處理不法侵害，實施男女同工同酬及平等晉升機會。 - 設有性騷擾申訴專用管道，無性騷擾與歧視事件。	- GRI 403：職業健康與安全 - GRI 406：反歧視
SDGs	性別平等薪酬，平等晉升機會，反對不法侵害，設立專用申訴管道，無違規事件。	SDGs 8：就業與經濟增長
30 項人權	符合勞工基本權益，保障無童工，確保公平工作條件，提供申訴管道處理違規行為。	- 不受差別待遇或歧視 - 基本權利受侵害時有權獲得法律保護

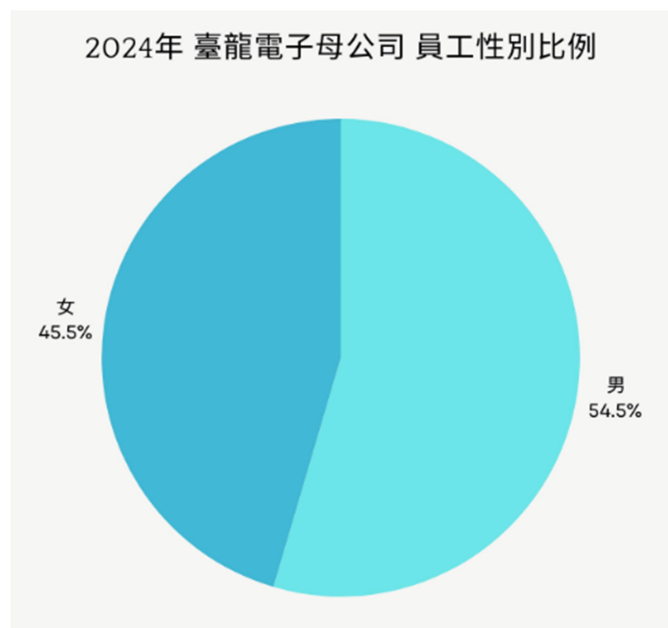


圖 5- 2 2024 年性別人數比例

5.2 薪酬與員工福利

#GRI：2-7 組織的治理結構，2-9 治理結構與組成，2-19 薪酬政策，2-20 薪酬決定流程，2-21 年度總薪酬比率，2-30 團體協約，3-1 決定重大主題的流程，3-2 重大主題列表，3-3 重大主題管理，201-3 確定給付制義務與其他退休計畫，401-2 提供給全職員工的福利，401-3 育嬰假；

#SDGs：8. 就業與經濟成長，10. 減少不平等；

#30 項人權：23. 工作者的權利，24. 休息和閒暇的權利；

#SASB TC-HW-330a.1 員工多元化和包容性

本公司自始以遵循勞動法令、維護員工尊嚴、提升勞動權益及致力推動人權政策為原則，作為企業業務發展、規章制訂與執行作業之基本要求。

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。

未來，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。

5.2.1 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。

本公司依循公司營運績效、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。

同仁固定薪酬由本薪、各項津貼（如職務、技術、證照、交通津貼等）組成，浮動薪酬為獎金（如每月達標紅利、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。期望未來藉由有效的滾動式調整機制，與同仁共享公司經營成果，達到激勵效果帶動營運績效。

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。

表 5- 8 薪酬政策與制度對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 薪酬政策不因種族、性別等因素歧視。 - 並參考市場同業標準，維護員工尊嚴。	- GRI 401：雇傭 - GRI 405：提供平等的薪酬和晉升機會
SDGs	薪酬政策包含固定薪酬、津貼及獎金，加班依規定發放，確保薪酬公平，維持高標準的工作條件。	SDGs：8 就業與經濟增長
30 項人權	公司薪酬政策保障公平待遇，不因個人背景差異而有所不同，符合 30 項人權標準，禁止任何形式的歧視和剝削。	- 不受差別待遇或歧視 - 不受酷刑或非人道待遇

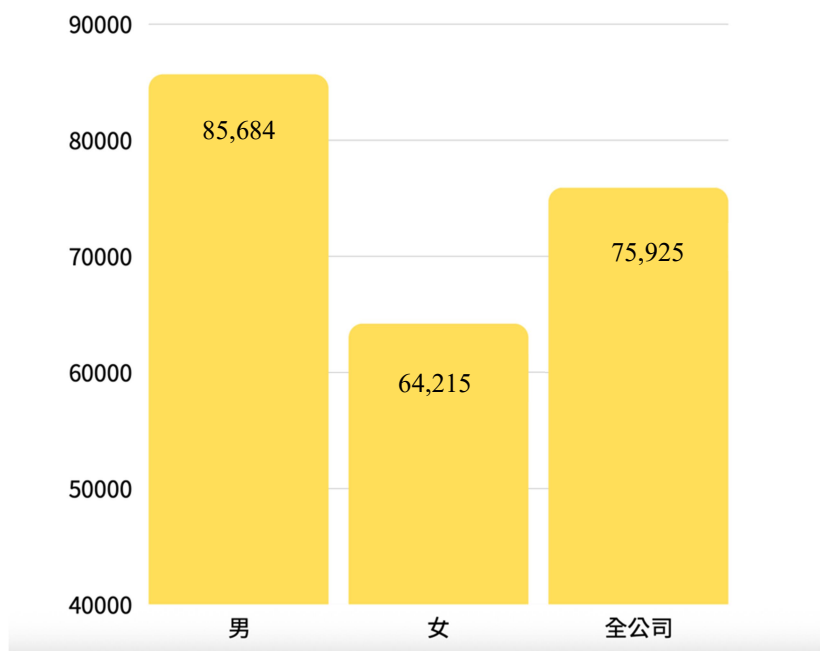


圖 5- 3 2024 年男女平均基本薪資表

表 5- 9 主管及非主管職務全時員工人數薪資平均數及中位數分析表

2024 年	主管職	非主管職	合計
員工人數	11	11	22
薪資平均數	98,179	53,671	75,925
薪資中位數	70,222	55,297	58,287

單位：新台幣：元/月

5.2.2 各項福利與措施

◆法定項目：周休 特休 勞健保 勞退提撥金 員工體檢

◆其他項目：員工紅利 結婚禮金 生育津貼 國內、外旅遊 部門聚餐 慶生會 員工團體保險

◆ 分紅/配股 1. 員工紅利 2. 員工配股 3. 員工認股

◆ 獎金/禮品類 1. 年終獎金 2. 端午\中秋節金

◆ 休閒類 1. 國內旅遊 2. 國外旅遊 3. 部門聚餐 4. 慶生會

◆ 請/休假制度 1. 週休二日 2. 特休/年假

◆ 補助類 1. 結婚禮金 2. 生育津貼 3. 子女教育獎助學金 4. 住院慰問金

表 5- 10 各項福利與措施對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 提供特休制度（含法定節假、有薪年假、婚喪產假等），並依《勞動基準法》規範保障員工休假權益。 • 根據勞動法令和公司章程提供全面的福利，設立福利委員會為員工提供額外的福利及保障。 • 實施彈性工時政策，加班需經員工同意並依規定給予補償，避免過勞情事。 • 全體員工參與勞工保險、全民健康保險，並額外提供團體保險，保障職災與醫療需求。 • 每二年定期實施員工健康檢查，追蹤身心健康狀態。 • 未來將為配合公司總人數數量，逐漸建立職業安全衛生管理系統，定期進行消防檢查、風險評估及急救訓練（如消防演練、急救證照課程）。 • 公開揭露職業安全績效，2024 年職業傷害事件為零。 • 依照國內勞動法令及公司章程辦理福利，包括酬勞分配、特休制度、退休、婚生喪禮金等；設立職工福利委員會提供額外福利。 • 依法律提供全方位福利，保障員工的基本需求及健康，投保 24 小時雇主意外責任險，提升員工的生活品質。 • 設置「員工申訴信箱」與多元溝通管道，即時處理職場安全疑慮。	• GRI 401-1: 勞動條件與工作環境 • GRI 403-2: 勞動安全與健康
SDGs	• 團體保險涵蓋、職業災害等項目，降低員工醫療負擔。 • 推動職場健康促進計畫，如部門聚餐、慶生會等活動，強化員工歸屬感。 • 薪資結構結合市場競爭力與績效表現，確保同工同酬，	• SDGs 3: 健康與福祉 • SDGs 8: 就業與經濟增長

	• 提供員工認股權與分紅制度，共享公司經營成果。 • 完善職涯發展機制，包括內外訓課程、輪調制度， • 女性主管比例達 70%，落實性別平等。	
30 項人權	• 招募與晉升不因種族、性別、年齡等因素差異化，2024 年員工多元化比例：女性占 45.5%。 • 依循多條性平法規，有負面衝擊申訴窗口，2024 年無成案之性平、歧視、勞資糾紛等重大事件。	• 不受差別待遇或歧視

5.2.3 育嬰留停

就同仁育嬰留職停薪之申請與復職方面，完全遵循勞動相關法令規定作業，公司至 2024 年度無符合及實際申請育嬰留職停薪人數。

本公司於育嬰留職停薪政策的執行上，完全遵循《中華民國勞動基準法》及相關法規，為員工提供完善的支持。至 2024 年度和之後，公司會繼續保持合規性並持續受理育嬰留職停薪申請，並依規定保障員工權益。

5.2.3.1 給付標準：

育嬰津貼給付標準為被保險人申請前 6 個月平均月投保薪資的 60%，每一子女可申請最長 6 個月的津貼。此外，自 2021 年 7 月 1 日起，政府加發 20%補助，與原津貼合併發放，無需另行申請。

5.2.3.2 給付期間：

給付期間自員工開始育嬰留職停薪之日起計算至期滿之日止，按月於期初發給。若提前復職或中途離職，則依實際狀況計至復職前 1 日止或離職當日止。

此外，若是未滿 1 個月者，以 1 個月計。所謂未滿 1 個月者以 1 個月計，係針對最後一期之津貼，非以曆月為單位切割。公司亦提供彈性復職機制，協助員工平衡工作與家庭需求。

未來，公司會視實際申請人數及比率來優化相關政策，並結合員工需求進行動態調整，以提升育嬰福利的便利性與支持度，進一步打造友善且包容的工作環境，促進員工的長期留任與企業永續發展。

表 5- 11 育嬰留停對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 本公司遵循勞動相關法令規定處理育嬰留職停薪申請與復職，2024 全年度無符合育嬰留職停薪人數。 - 確保育嬰留職停薪申請完全符合勞動法令規定，以支持員工在育嬰期間的權益，並維持工作和家庭的平衡	GRI 401-1: 勞動條件與工作環境，特別是家庭友好政策
SDGs	遵循法令支持育嬰留職政策，促進性別平等和家庭友好的工作環境，即使無實際申請，也維持相關政策的合規性。	SDGs 5: 性別平等
30 項人權	完全依照法令處理育嬰留職停薪，保障員工的家庭權益，維持良好的工作與家庭平衡，即使近年無實際申請也保持政策施。	- 婚姻與家庭權 - 社會保障權

5.3 完善的人才培育

#GRI: 2-7 員工，2-8 非員工的工作者，201-3 確定給付制義務與其他退休計畫，401-1 新進員工和離職人員，402 勞/資關係 2016，404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數，404-2 提升員工職能及過度協助方案，404-3 定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比

本公司致力於建立健全的人才培育機制，並以員工職涯發展為核心，提供多元化的教育訓練與發展機會，確保員工專業能力的持續提升。人才培育策略涵蓋職前訓練、在職訓練及專業技能提升課程，2024 年度共計完成多項內部及外部培訓，累積培訓人次與時數均達標，並取得良好成效。

在職涯發展方面，公司採取輪調制度、自我推薦及績效管理等方式，幫助員工規劃清晰的成長路徑。同時，公司重視績效評鑑機制，透過年度考核與溝通平台，連結員工表現與晉升、調薪及獎勵政策，以激勵員工持續進步。並透過組織內的工作經驗、工作職缺、教育訓練、輪調制度、自我推薦、主管甄試及績效管理，來落實員工個人的職涯規劃，使員工個人的期望能與公司的發展相互配合。此外，公司注重多元化與包容性，確保招募及培育過程中不因性別、年齡或背景產生差異待遇。未來，公司將持續優化人才培育計畫，包括推出系統性的 ESG 課程，以提升員工在永續發展領域的知識與技能，進一步支持企業的長期成長與競爭力。



圖 5- 4 團隊結構

5.3.1 團隊結構

公司以同仁為本、唯才適用的策略，體現在培育人才，著重於建立完善的培育機制，以慎重的態度與同仁討論及規劃職涯發展路線，提升專業能力與累積工作經驗，開發並持續雕琢員工的自身價值，讓公司挹注資源促發員工成長，將員工培育所成反饋至公司績效之良好循環。

公司團隊結構包括多個部門，涵蓋管理、技術、營銷及客戶服務等領域。在員工性別比例方面，以男女性別人數相近，員工人數呈現穩定情形，這些部門的員工人數反應了公司的運營重點和市場需求，囊括了背光模組、LCM 組立、LED 光源組、汽車/新能源汽車電子、文創事業體、ASA 科技塑鋼浪板、屋瓦，並確保了各價值鏈的有效運行。

我們秉持尊重員工態度，透過合理薪酬制度與周全的員工照顧機制，及慎重完善人才培育機制，因此人員流動率穩定，一起並肩朝向共同理念邁進。

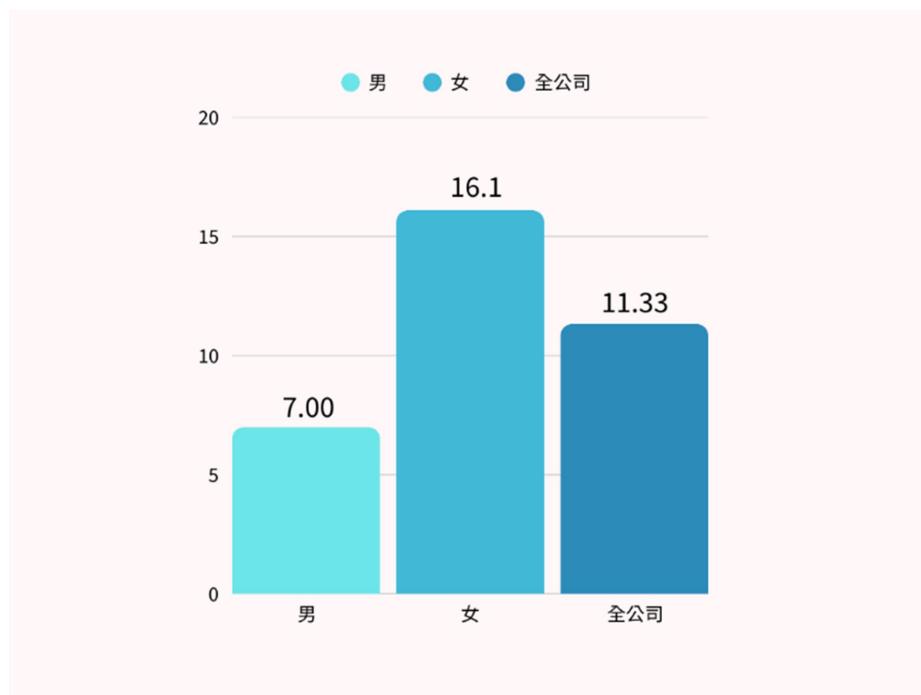


圖 5- 5 2024 年平均在職年資

表 5- 12 近三年員工新進率統計

近三年員工新進率統計表												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
30 歲以下	1		0		1		0		0		0	
31-50 歲	1		0		0		0		0		0	
51 歲以上	0		1		0		1		0		0	
合計 新進人數	2				2				0			
員工總人數	22				22				22			
總新進率(%)	9.09%				9.09%				0%			
註：												
1. 本公司行業別不屬單月流動率高的性質，所以不以月平均作計，計算截止日至 2024 年 12 月 31 日止。												
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。												
3. 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。												
4. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

人力資源管理方面，公司秉持唯才適用，不因種族、階級、語言、宗教、政治、國籍、性別、年齡或婚姻情況…等，而有任何聘用或待遇上之差別化或歧視性措施。

2024 年度就員工的多元化分布情形，總公司的性別人數相近，人員從主管的性別比例，男女比約為 4：7，而非主管的男女性別比例約為 8：3；大專（含大學、技術學院、專科）占多數為 15 人；學歷以高中（含高中、高職）占多數居次為 5 人；碩士學歷占 2 人。就員工年齡，平均年齡為 49.1 歲，年滿 50 歲以上人數有 10 人，由此可見公司成員組成是以中高齡人口為主要的中流砥柱，雖有助於政府推動中高齡就業政策，但未來規劃在人員進用仍會引進更多青壯年人才，在人才培訓方面，目前暫無緊迫的規模擴充需求，望以優化工作環境為優先，提高公司整體人員活力及同業競爭力。

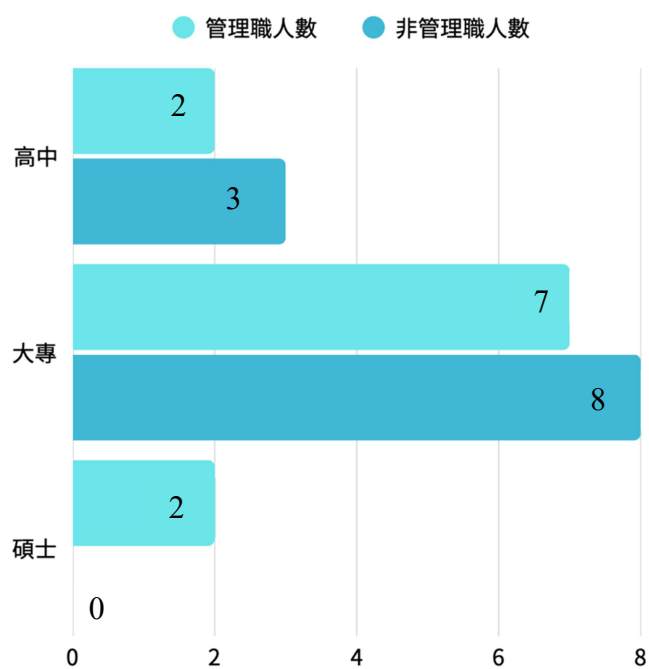


圖 5- 6 2024 年學歷分佈結構

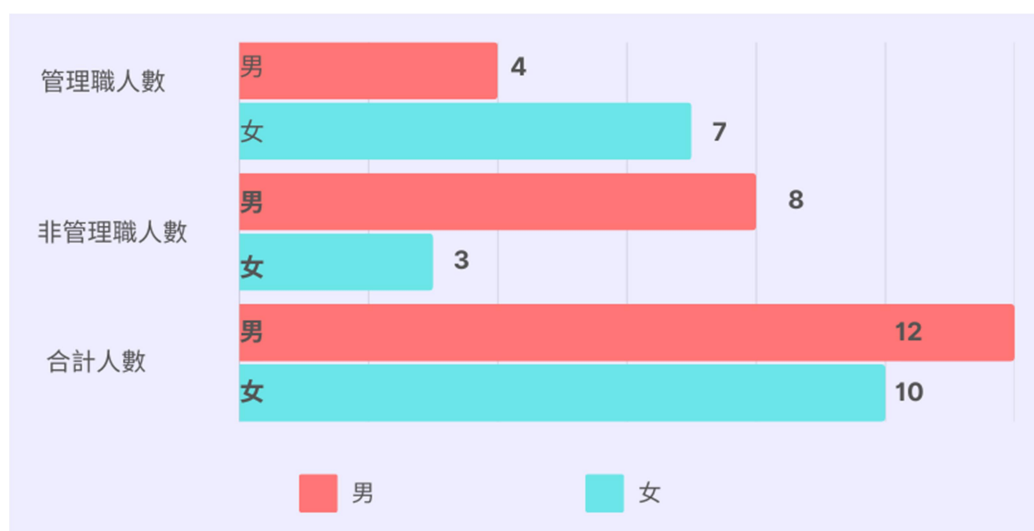


圖 5- 7 2024 年管理及非管理職性別分析

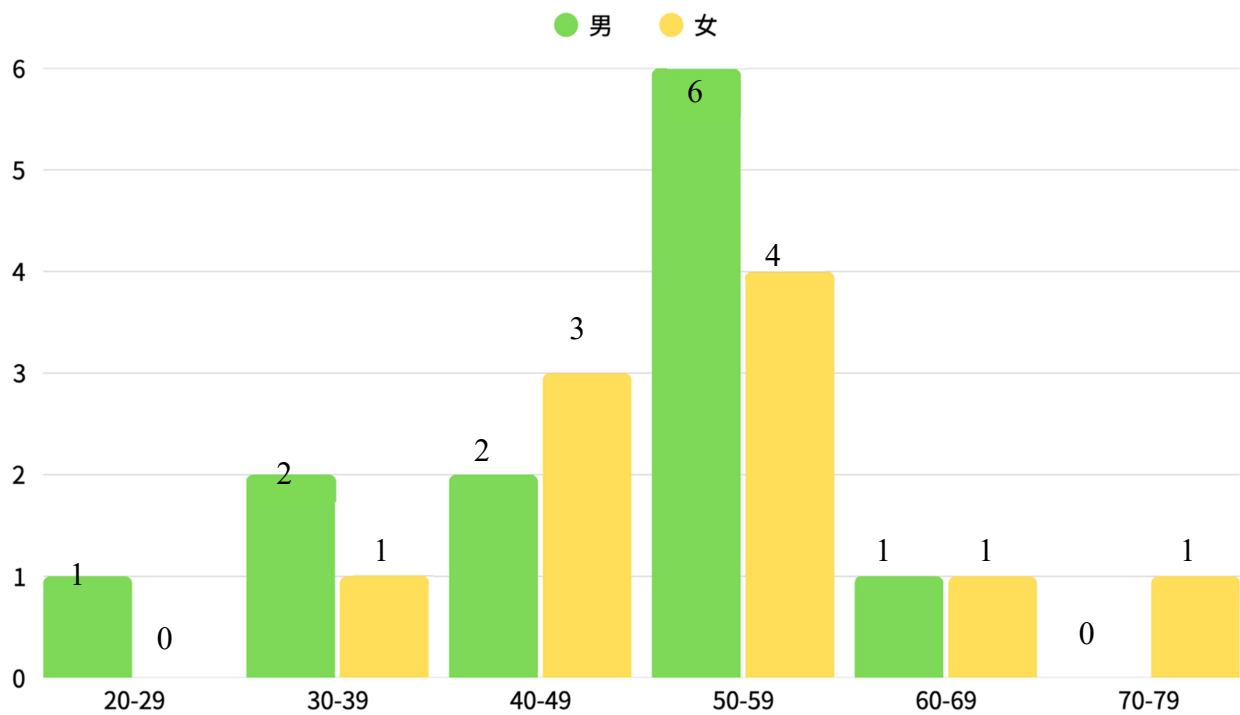


圖 5- 8 員工年齡分佈

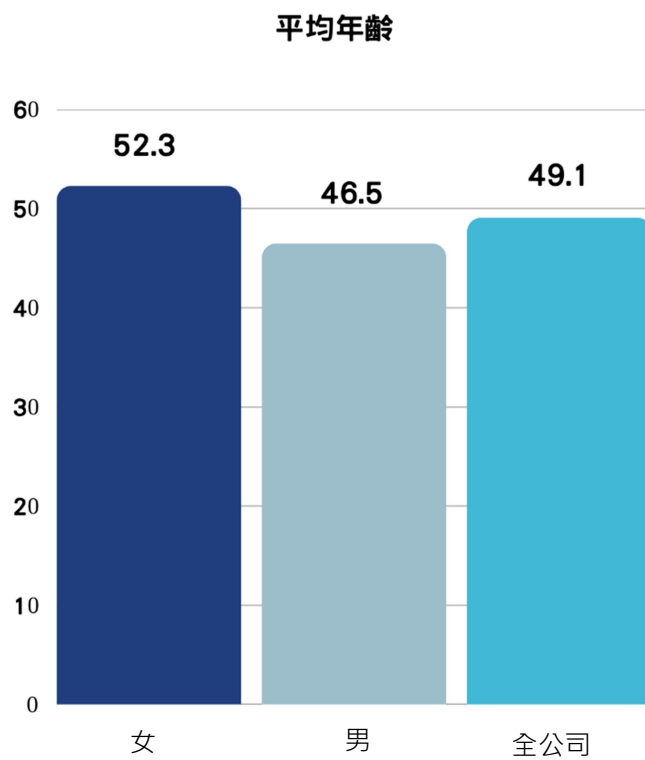


圖 5- 9 2024 員工平均年齡分佈

表 5- 13 團隊結構對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 公司建立完善的培育機制，慎重規劃職涯發展，提升專業能力，提供合理薪酬及周全照顧，員工流動率穩定，持續吸引新進人才。 • 培育人才，提升專業能力，無聘用或待遇上的歧視，2024 年度性別人數相近，並推動性別平等及多元化。	• GRI 404-1: 員工培訓與教育， • GRI 405-1: 員工多樣性和機會平等
SDGs	• 培養人才和提升專業能力，尊重員工不因性別、年齡等因素歧視，並積極吸引青壯年人才，支持中高齡就業政策。	• SDGs 4: 教育品質 • SDGs 5: 性別平等
30 項人權	• 公平對待所有員工，不因種族、性別、年齡等因素差別化，員工培育和發展機制完善，並計劃引進更多青壯年人才，提升員工整體活力。	• 不受差別待遇或歧視 • 工作者的權利

5.3.2 退休制度

為照顧員工退休後生活，藉以提高在職期間之服務精神，本公司依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》訂定員工退休辦法，提供台灣地區員工穩固退休金提撥與給付。

另自 2005 年 07 月 01 日配合《勞工退休金條例》(勞退新制)之實施，新制施行後員工其服務年資改採確定提撥制，其退休金之給付由公司按月以每月投保薪資的百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶；且員工可另自行再選擇依每月薪資 0~6%提撥至個人退休金帳戶；當員工符合政府規定之法定退休年齡，員工可自行向政府申請領取月退休金或是一次性退休金。

本公司大陸各子公司根據中華人民共和國政府規定之退休養老制度，依法定繳交比率提列養老保險。所有在職與退休雇員之退休養老金均由當地政府統籌安排。

同仁符合自請退休或強制退休之法定要件者，均可隨時申請退休。退休金發給標準，依循臺灣勞動基準法及勞工退休金條例相關規定辦理。

5.3.2.1 勞動基準法退休制度 公司已無退休專戶全數改為新制。

5.3.2.2 勞工退休金條例

由公司按同仁每月投保薪資提繳 6%金額，存至勞工保險局所設立之個人退休金專戶；同仁自願提繳退休金者，依自願提繳率自同仁每月薪資代為扣繳至勞工保險局之個人退休金專戶。



表 5- 14 勞工退休對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	由公司按同仁每月薪資提繳 6%金額，存至勞工保險局所設立之個人退休金專戶	GRI 201：經濟績效
SDGs	提供合規且充足的退休金計劃。	SDGs 8：就業與經濟增長
30 項人權	遵循勞動基準法及勞工退休金條例，保障員工的退休權益。	- 生存權 - 工作者的權利

5.3.3 慎重完善培育機制

公司對於在職人員給予不定期參加與本身職務相關之內部或外部之教育訓練，以提昇工作效率，培養員工對本身所擔任之職務能有更深切認知。

公司以慎重的態度規劃同仁職涯發展，並以完善培育機制就人員做不同的專業培訓內容，同時透過常態性或專業性的在職訓練，將工作經驗藉由系統化積累，持續性提升專業能力，不僅有助於工作內容，更可反饋至公司績效，推動同仁就職務內容為相應培訓基於光電業特性，以職務、專業與工作年資…等項目，規劃不同的專業培訓內容。

表 5- 15 2024 年教育訓練執行統計

課程名稱	課程類型	授課對象	合計時數
發行人證卷交易所會計主管持續進修班	實體	財務部	12
發行人證卷交易所會計主管持續進修班	實體	財務部	12
永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	實體	稽核室	6
年報/永續資訊/財報編制	實體	稽核室	6
如何稽核 ESG 風險及提出有效稽核報告	實體	稽核室	6
年報/永續資訊/財報編制	實體	稽核室	6
資訊安全意識、必備知識與責任 E-Course	實體	管理部	2
資安事件說明及預防措施 E-Course	實體	管理部	2.5
上市上櫃公司資通安全管控指引說明 E-Course	實體	管理部	1.5
丙種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練 21 小時	實體	管理部	21
資訊安全意識、必備知識與責任 E-Course	實體	管理部	2
資安事件說明及預防措施 E-Course	實體	管理部	2.5
上市上櫃公司資通安全管控指引說明 E-Course	實體	管理部	1.5
資安管理系統專業人才訓練基礎班	實體	管理部	21
永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	實體	公司治理 主管-副總	3
董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	實體	公司治理 主管-副總	3
ESG 浪潮下董事會應注意之相關法令	實體	公司治理 主管-副總	3
碳權交易機制與管理應用	實體	公司治理 主管-副總	3
董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	實體	董事成員 10 名	3
如何發揮董事會所屬功能委員會之興利職能	實體	獨立董事	3
企業財務認知-行為財務與公司決策	實體	獨立董事	3
急救教育訓練	實體	全體同仁	2
ESG 永續報告啟始會議教育訓練第一次	實體	全體同仁	3
ESG 永續報告啟始會議教育訓練第二次	實體	全體同仁	3
總時數 131 個小時			

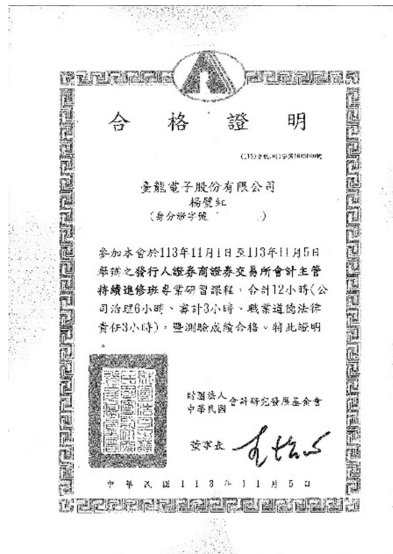


圖 5- 10 內/外訓結業證書

於 2024 年起的 ESG 培訓課程，旨在全面提升員工在永續發展領域的知識與實務技能，進一步與公司未來的綠色發展策略接軌。

以外僱的永續團隊為起點，本公司自 2024 年 10 月的啟始會議起，已於總公司將舉辦首場專為高階主管設計的「永續報告書基礎課程」，時長一小時，涵蓋 ESG 的起源、核心意涵及最新趨勢，讓管理層深入了解永續發展的重要性並強化在 ESG 推動上的領導和治理能力。

表 5- 16 員工培育對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	對員工職涯發展及專業培訓的重視，提供系統化培訓及專業進修機會。	GRI 404：教育與培訓
SDGs	提供專業培訓和職涯發展，提升員工能力。	SDGs 8: 就業與經濟增長
30 項人權	培訓機會不受職務、專業背景等限制，促進平等發展	職場權利(如平等機會、非歧視)

5.3.4 績效評鑑

績效評鑑是公司用來評估員工工作表現及促進溝通的平台，因此制定有試用期滿考核和年度績效考核決定是否錄用，年度考核則每年舉行，根據考核項目進行評分。藉由績效考核機制，員工與主管對話的交流溝通，同仁可及時知悉年度績效評估內容、緣由與結果，同時為未來公司經營策略、目標及管理措施作出相應規劃職涯計畫；主管可瞭解同仁想法、理念、障礙與需求，以適時提供資源與意見。

績效考核結果與晉升、調薪及獎金發放作連結，因此在制度設計上致力於部門、公司營運績效公平、合理與有效績效評鑑機制，並滾動式調整以期達到部門與公司營運績效目標。

表 5- 17 2024 年績效評鑑受評人數

員工類別	男	女	主管職	非主管職
接受績效評估人數	10	8	7	11
員工總數	12	9	10	11
比率	84%	89%	70%	100%
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。				

表 5- 18 績效評鑑對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 公司有試用期滿考核和年度績效考核，與晉升、調薪、獎金發放相關聯。 - 績效考核機制包含試用期滿考核和年度考核，涵蓋工作效率、品質等標準。	GRI 2-7: 員工
SDGs	設定績效考核標準，確保公平合理，並有助於員工職涯發展。	SDGs 8: 就業與經濟增長
30 項人權	透過績效考核，提供透明的評估與合理的獎勵，保障員工的勞工權益。	不受差別待遇或歧視

5.4 人權保護及樂活工作

#GRI:2-27 法規遵循, 402 勞資關係 2016, GRI; 30 項人權: 2. 不受差別待遇或歧視, 8. 基本權利受侵害時, 有權獲得法律保護

本公司秉持尊重人權的核心理念，致力於保障員工基本權益與職場樂活文化，並遵循國際人權標準（如聯合國世界人權宣言及全球盟約）及我國相關法規。透過完善的政策與措施，公司確保所有員工享有公平待遇、健康安全的工作環境，以及不受歧視或差別待遇。

在實踐層面，公司提供多樣化的教育訓練，包括職前訓練、在職訓練及職業安全課程，涵蓋性平觀念、防治職場性騷擾及安全衛生教育等，並以全員參與為目標。申訴機制方面，公司設立專屬

管道（如信箱、電話等多元管道），保障員工能安心反映問題，並承諾保護申訴人的隱私與權益。

此外，公司要求供應商遵守基本人權標準，並將相關條款納入合約，以確保供應鏈的營運活動符合誠信與公平原則。未來，公司將持續推動人權政策的落實與優化，並以實際行動支持員工身心健康及工作生活平衡，打造友善且永續的職場環境。

5.4.1 勞動條件評估

自成立以來秉持「堅忍、學習、沉著、樂觀」的四大理念支柱經營。

本公司成立三十多年來，經歷台灣電子業最為輝煌的時期，以及中國世界工廠趨勢的局面變化，面對大環境變遷，不斷修正與改善目標及方法，在混沌的局勢中找到正確的方向，以穩健的腳步持續成長。

「研究、發展、創新、進步」為公司經營的四大努力方針。光電產業日新月異，本公司一路以來致力於研究科技發展趨勢，冷靜分析市場脈絡，不斷的在研發新品及創造價值商品上獲得卓然成績，提供完善完美的產品，客戶為國內外各知名品牌。

由此，本公司亦自願遵循國際人權標準，如「聯合國世界人權宣言」和「聯合國全球盟約」，確保尊重所有同仁的權利並杜絕人權侵犯。此外亦要求供應商遵守基本人權標準，2024 年未發生重大申訴事件。

5.4.2 本公司人權政策與做法

為落實人權政策，規劃未來將逐步實踐執行人權政策做法如下：

5.4.2.1 職前訓練：

於新進人員職前訓練中提供相關法令遵循事項，未來規劃每位新進人報到後必需參與性平觀念及職場不法侵害防治措施與申訴、杜絕職場性騷擾之課程，並以受訓比例 100%為每年的年度執行目標。

5.4.2.2 在職訓練：

提供性騷擾防治、預防職場霸凌課程在職同仁受訓之狀況。除申訴管道外，每月皆對同仁及主管進行性平以及杜絕職場性騷擾之宣導，以每年執行率 100%為目標。

5.4.2.3 職工安全訓練：

將完整職業安全衛生訓練課程列為必修課程針對不同類別員工在工作場域或工作途中面對之狀況提供不同層級的安全教育訓練，如消防訓練、急救訓練及一般職安全衛生教育訓練。

5.4.2.4 供應商人權：

未來預計要求供應商及合作夥伴之營運活動需遵守基本人權標準，並將「誠信條款」列入合約條款中，保證承諾「應確認其雇用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇、落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。」另為確保所有營運活動均建立在誠信的基礎上，公司「員工工作守則」，並列為供應商合約條款時簽署文件。

表 5- 19 人權政策對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 職前訓練、在職訓練、職工安全訓練，供應商需簽訂人權條款合約。 - 每位新進員工需完成相關課程，年度執行目標 100%。	GRI 401-1: 新進員工職前訓練
SDGs	設立性別平等課程與防治職場霸凌課程，實施供應商人權標準。	- SDGs 5: 性別平等 - SDGs 8: 就業與經濟增長
30 項人權	新進員工、在職訓練及安全教育皆符合規範，並要求供應商簽訂人權條款。	- 人人天生自由平等 - 不受差別待遇或歧視 - 法律之前人人平等

5.5 健康安全職場環境

#GRI: 403-1 職業安全衛生管理系統，403-2 危害辨識、風險評估及事故調查，403-3 職業健康服務，403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通，403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練，403-6 工作者健康促進，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，403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者，403-9 職業傷害，403-10 職業病；

#SDGs 3 健康與福祉, SDGs 6 淨水與衛生；

#30 項人權：生存權（生命、自由和人生安全），享有食物和居所的權利；

#SASB: IF-EN-320a.1 員工健康與安全

本公司視員工為最重要資產，致力於建立並維護健康安全的工作環境。依據相關法規建立及修正安保系統，執行職場環境風險評估和定期查核，並於年底進行檢討。各部門主管需落實職業安全管理與查核，確保所有措施符合法規要求。

為預防身心異常及突發性重大疾病，公司備有急救資源，並規劃一般性健康檢查。另設有「員

工申訴處理辦法」，由專人負責受理員工申訴，處理職業安全風險及不當對待等問題。

嗣後，本公司將完整職業安全衛生訓練課程列為必修，針對不同類別員工提供不同層級的安全教育訓練，如消防宣導、急救配備及一般職安全衛生教育訓練。

在職業安全績效方面，公司與員工共同努力，致力降低職業傷害事件發生。透過上述措施，公司致力於提供一個安全、健康、友善的工作環境，確保每位員工的身心安全與福祉。

5.5.1 員工的職業安全措施

依據相關法規，執行職場環境的風險評估和定期查核，並於每年底進行檢討。各部門主管需落實職業安全管理與查核並定期進行宣導以資內部因應與遵循。由總務人員備足急救資源，並依照公司規定定期提供全體同仁一般性健康檢查，以預防身心異常，如過勞或是突發性重大疾病。公司另設有「員工申訴管道」，由專人負責受理員工申訴信箱或預計於官網設立員工意見箱並處理職業安全風險相關及不當對待的申訴。

表 5- 20 職業安全管理

措施/實施範圍	辦公室	電梯大樓	非員工工作者以及公司全體同仁
定期健檢	急救資源、固定清潔與園藝	一年一次消防安全檢查	一般性健檢、道安講習

表 5- 21 職業安全管理對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 為員工提供職業安全衛生的專業培訓 - 定期檢查員工的健康狀況 - 建立事故報告制度，確保所有事故和近乎事故都能被及時報告和調查 - 鼓勵員工參與職業安全衛生的相關活動。 - 確保供應商和合作夥伴遵循職業安全衛生的相關標準，並進行定期評估。	GRI 403: 職業健康與安全
SDGs	- 確保及促進在公司內外工作的各年齡層同仁與其他利益關係人的健康生活與福祉。 - 定期進行環境衛生檢整與清潔，確保辦公室的飲水衛生。	- SDGs 3 健康與福祉 - SDGs 6 淨水與衛生

30 項人權	定期進行工作場所的風險評估，識別潛在的安全與健康風險，並制定相應的風險管理措施。	- 生存權（生命、自由和人生安全） - 享有食物和居所的能力
--------	--	---

5.5.2 職業安全績效結果

員工是最重要資產，也是公司一切運營之根本，我們相當重視對同仁之人身與身心安全，經公司與員工共同努力，以下是 2024 全年度職業傷害事件及職業死亡情形之統整。

表 5- 22 2024 年度職災統計表

2024 全年度	職業傷害	職業病
數目	0	0
實際損失	0	0



圖 5- 11 職業安全管理

5.6 多元與包容

GRI:2-27 法規遵循, 402 勞/資關係 2016, 403 職業安全衛生 2018

#SASB TC-HW-330a.1 員工多元化和包容性

本公司堅持實質平等，並於雇用、發展、訓練等政策制定時，使其多元化且彈性，以照顧不同

身分的同仁，使公司兼容並蓄，成為員工有力的後盾，兼顧工作與家庭平衡。公司採取的招募策略傾向多元化招攬，將各領域人才的知識晶體加以再塑、整合，使員工從個體影響力到各部門規模的合作，都能展現其價值，並激勵員工在工作平台上自我實現。目前在招募及晉升上，無因性別或年齡有不平等情事發生。



圖 5- 12 包容性

公司以身心障礙同仁之專業及身障類別為主要考量，安排最適合的工作，使其適才適所、發揮所長，讓同仁享受福利、施作公益並提供更多工作機會。2024 年公司身障人數共計 1 員。員工的薪資核敘，依職務類別及學經歷而異，薪酬及福利並無以性別、年齡或身分別不同做區分，本公司薪資結構以固定薪所佔比例較高。

堅持實質平等並於雇用、發展、訓練等政策制定時使其多元化且彈性，照顧不同身分的同仁，使公司兼容並蓄成為員工有力的後盾，兼顧工作與家庭平衡。

5.6.1 多元化雇用

本公司向來採取的招募策略都傾向於多元化招攬，其目的在於透過週期性的間接性架接與內部合作，將各領域人才的知識晶體加以再塑、整合，令員工從個體影響力到各部門規模的合作都能展現其價值之所在，工作平台上的部分自我實現也能達到激勵之效，而目前在招募及晉升上無因性別或年齡有不平等之情事發生。透過本公司「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募任用管理」等內部辦

法，針對工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧，杜絕職場不法侵害。

5.6.1.1 身心障礙同仁雇用

我們以身障同仁之專業及身障別為主要考量，安排最適合的工作使其適才適所、發揮所長，讓同仁享受福利、施作公益並提供更多工作機會。雖今年並無新招募到此類同仁，不過目前依然會以最新法規辦理之。

5.6.1.2 平等薪酬及福利

員工的薪資核敘依職務類別及學經歷而異，薪酬及福利並無以性別、年齡或身份別不同做區分，本公司薪資結構以固定薪所佔比例較高。

表 5- 23 包容性對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 公司提供平等機會給予女性、身心障礙者及中高齡員工，薪酬不因性別、年齡或身份別區分。 • 女性比例增加，薪酬與福利不受性別、年齡或身份別影響	• GRI 405: 性別平等
SDGs	• 女性同仁和主管比例提升，無性別薪酬差距。 • 中高齡人員獲得再就業機會，身心障礙者得到適合的工作。 • 針對身心障礙者的專業配對和工作機會，促進包容性。	• SDGs 5: 性別平等 • SDGs 8: 就業和經濟增長 • SDGs 10: 減少不平等
30 項人權	• 薪酬和招聘政策不受性別、年齡或身份別影響，身心障礙者和中高齡人員獲得平等待遇	• 不受差別待遇或歧視

5.7 客戶保障與服務品質

30 項人權：12. 隱私權

本公司秉持客戶至上的原則，致力於提供高品質、安全可靠的產品與服務，並在與客戶接洽過程中，不忘提供有品質、健康與安全的軟硬體服務。在資訊安全日益重要的現代，公司高度重視客戶隱私權保護，已明確規範客戶及個人資料的蒐集、行銷、利用、處理、建檔、刪除及銷毀等各個環節，所有相關合約均由專責單位進行控管。

為確保服務品質，公司持續精進研發與試驗，不斷創新、打開市場潛力和企業的未來性，並認為負責任的物件標示可幫助消費者的購物流程更流暢明快，做出合理且有益於自己的選擇，同時也能讓本公司的品牌形象屹立不搖。

公司亦積極推動數位轉型，建構與時俱進的資訊安全架構與基礎環境平台，運用資訊科技創新服務發展，期許藉由提升服務品質進而讓客戶更精準完成目標，並以人工智慧（AI）數位協助優化倉儲物流，持續加快 AI 的計劃與落實，帶動產業的創新。

5.7.1 客戶隱私權保護

資訊安全已成為全球關注的重大議題，對於企業而言更是至關重要。

我們高度重視並致力於保護客戶及個人資料，已明確規範在蒐集、行銷、利用、處理、建檔、刪除及銷毀等各個環節。所有相關合約均由專責單位進行控管，以確保客戶資訊的安全無虞。

5.7.2 行銷與標示

本公司參照 ISO 9001 品質管理系統來作品管的檢核，在確保流程無虞、產品一致性的同時明確標示，另外，條碼品質的檢測標準主要參考一維條碼的 ISO/IEC 15415、二維條碼的 ISO/IEC 15416，以及 ISO/IEC 29158 工業零組件直接標記條碼品質指引，這些標準確保條碼在供應鏈自動化、追蹤溯源過程中能被正確掃描與辨識，降低錯誤與仿冒風險。也能降低不必要的時間與管理成本，讓合作更流暢明快，同時也能讓本公司全體同仁專心創造、輸送與維護產值，產線過程裡涉及大量化學品，以標準化流程降低多餘耗損是首要，再者減少因環保問題導致的罰款與品牌觀感下降，也能拉抬利益關係人的投資意願，隨著全球法規的日益嚴格，本公司認為這一塊日後或許會成為進入某些市場、成為某合作夥伴的某種隱含門檻。

5.7.3 服務品質與創新

本盤查年主參 IECQ QC 080000(HSPM) 需針對有害物質的識別、控制、減量、替代、追蹤與報告，建立明確的政策、目標、程序與紀錄（如鉛、汞、鎘、六價鉻、多溴聯苯、多溴二苯醚、鄰苯二甲酸酯類等的識別、採購、製程、檢驗、出貨等全流程控管），系統化管理加上風險評估，同時要持續減少或消除產品及生產過程中的有害物質。此外，得保存完整的政策、程序、採購規範、測試報告、供應商合格證明、內部稽核與管理審查等相關文件，以利第三方查驗與合規證明。

次參 ISO 14001：環境管理系統（EMS），若要建立環管體系：從原料取得、設計、製造、物流、使用到廢棄，系統性評估並降低化學品、能源消耗、廢棄物對環境的影響。強調符合法規、減少資源浪費、提升環保形象與永續經營。

另參 IECQ（國際電工委員會電子零組件品質評定系統），望產出能夠更貼合市場所需，類似或相關的全球驗證目前也正在一一審視，依照目前所知，取得更多 ISO 認證，除了能提升品質、保障安全、降低風險、符合法規、促進企業永續力與國際競爭力以外，或許會成為本公司長期發展的重要

基礎，同時有助於企業數位化、智能化，甚至涉及綠色製造，興許可以吸引穩定與優質的客戶與合作方，在提升競爭力時兼顧轉型動能的儲備，「第三方稽核、發證與年度監督」這部份本公司目前於成本、可及性與可負擔性三個方面考量，望在營運的同時取得永續上的漸進式成長。



直接成本

- **認證費用**

每一項 ISO 認證（如 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等）都需支付審核、註冊及維護費用。不同標準、不同驗證機構的收費有所差異，且企業規模越大、流程越複雜，費用越高。

- **顧問與輔導費用**

為了順利導入標準，企業常需聘請顧問協助文件撰寫、流程設計及內部教育訓練，這部分也是一筆不小的開銷。

- **員工教育訓練**

多重認證意味著員工需接受多套標準的培訓，增加訓練時數與成本。

- **內部資源投入**

包含文件建置、流程優化、內部稽核、管理審查等，需投入大量人力與時間，尤其是初期導入階段。



間接成本

- **持續維護與監督**

通過認證後，每年還需接受監督稽核，相關維護作業與改善措施也會增加營運負擔。

- **流程複雜化**

多套標準並行，可能導致管理流程複雜，需要更多協調與整合，否則易產生重複作業或資源浪費。

➤ **成本效益與節省空間**

- **流程整合可降低重複成本**

若公司能有效整合多套 ISO 標準（如同時導入 ISO 9001 與 ISO 14001），可共用部分文件、流程與稽核作業，減少重複測試與審核費用。

- **驗證機構選擇可影響總成本**

有些驗證機構可同時提供多項認證服務，能協助企業一次性完成多項驗證，節省部分費用與時間。

➤ **長期影響**

- **初期成本高，長期有助效率提升**

初期導入多項認證會大幅增加支出與管理負擔，但隨著流程標準化與效率提升，長期有助於降低錯誤、減少品質事故與相關損失。

- **提升國際競爭力，間接帶來收益**

多重認證有助於打入高端或國際市場，吸引大客戶，長遠有助於營收成長與品牌價值提升。

表 5- 24 隱私權對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	• 重視客戶隱私權保護，成立資料保護組織，並熟悉相關法律法規。 • 經常更新系統，並推動數位轉型以提升資訊安全及服務質量。 • 公司的資料保護措施，包括蒐集、利用、處理及刪除個人資料的規範。 • 負責任的物件標示，以協助消費者做出明智選擇。	• GRI 418: 客戶隱私
SDGs	• 推動數位轉型及 AI 技術，提升產業營運效能與創新。 • 保護客戶隱私權，符合個人資料保護相關法規。	• SDGs 9: 工業、創新及基礎設施 • SDGs 16: 和平與正義制度
30 項人權	• 公司針對個人資料的保護措施，確保客戶隱私不受侵害。	• 隱私權

5.8 社會公益與在地永續關懷

#GRI:203-1 間接經濟影響, GRI:413-1 社區投資；

#SDGs 4 教育品質, SDGs 10 減少不平等；

#30 項人權: 不受差別待遇或歧視, 社會保障權。

本公司深耕光電產業，秉持「堅忍、學習、沉著、樂觀」的信念和「研究、發展、創新、進步」的四大努力方針，在社會關懷方面，公司將來預計透過永續推動小組同仁，與各地社區組織、資源連結，透過互相學習，試圖讓區域共善的效益日益漸顯。為在維持營運之餘，提供社會價值及兌現經營理念之承諾。

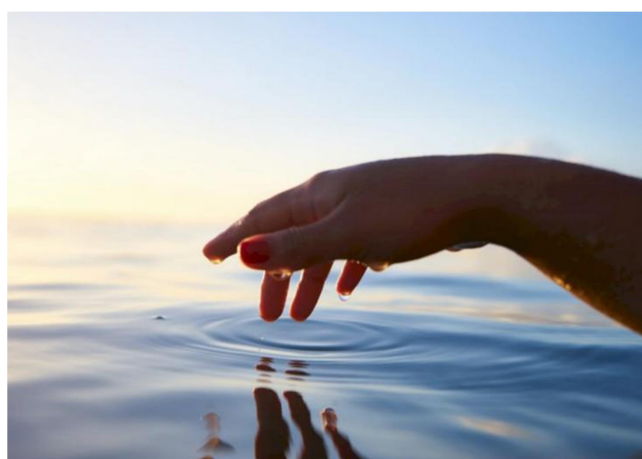


圖 5-13 在地永續與社區關懷

5.8.1 在地永續關懷

由於本年度 2024 年為本公司首次編制永續報告書，故呈列近期的社會公益活動。公司相信社區經營的涉入議合能促進彼此的共榮發展，所以欲將在永續發展委員會建立之後，以利益關係人需求歸納出重大議題、效仿同業先進予以規畫相關議合措施與處理流程。以更確切的項目與指標來跟進永續理念。

2024/12 社團法人台北市心理復健家屬聯合協會捐贈舊衣

2024/12 財團法人中華民國唐氏症基金會購買愛心餅乾活動(公益春節禮盒)

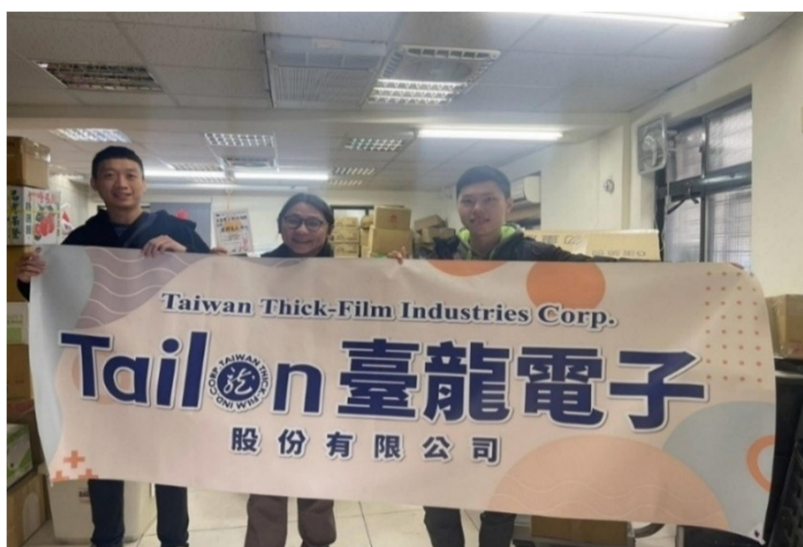


圖 5-14 社會公益活動 1



圖 5- 15 2024 社會公益活動 2

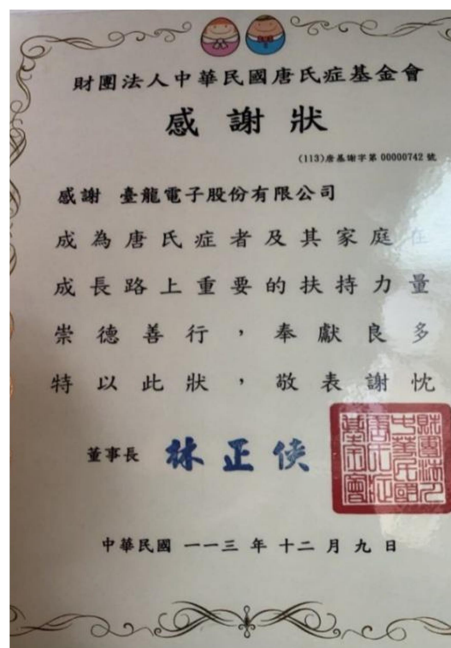


圖 5- 16 公益活動感謝狀



圖 5-17 2024 年社會公益收據

表 5-25 社區和諧對應準則參照表

規範/標準	具體事項說明	對應準則
GRI	- 公司及基金會積極參與社會關懷，包括教育資助、社區支持及減碳活動，展現企業對社會責任的承擔。 - 通過基金會進行教育資助和公益活動，幫助弱勢群體及改善教育資源，促進社會福祉。 - 基金會支持社區教育及發展，包括獎助學金、教育設施擴充及公益活動，增強社區發展。	- GRI 203-1 間接經濟影響 - GRI 413-1 社區投資
SDGs	- 基金會推動教育資助和設備擴充，支持教育資源和提升學生學習機會。 - 基金會提供獎助學金和資源幫助家境清寒的學生，減少教育不平等。	- SDGs 4 教育品質 - SDGs 10 減少不平等
30 項人權	- 基金會以公平的方式提供教育資助和公益支持，不歧視任何受助者。 - 推動教育及公益活動的創新，支持社區及教育資源的發展。	- 不受差別待遇或歧視 - 社會保障權

第六章 公司治理

6.1 永續管理

#GRI 2-22 永續發展策略的聲明、#TCFD 策略 a.組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會、#TCFD 策略 b.組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊、#TCFD 策略 c.組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）

本組織關注短、中、長期的氣候相關風險與機會，並將其納入業務、策略及財務規劃中。我們評估氣候變遷對營運的影響，平衡成長與風險管理，確保決策的韌性與適應性。透過不同情境分析，我們持續優化策略，提升應對氣候變遷的能力，推動永續發展與企業價值共創。



圖 6-1 永續管理

6.1.1 永續經營理念

#SDGs 4 教育品質、#SDGs 7 可負擔能源、#SDGs 9 工業、創新基礎建設、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 13 氣候行動、#SDGs 16 和平與正義制度、#SDGs 17 全球夥伴

本公司秉持「固本增源」的核心價值，致力於穩固現有資源基礎，並積極創新以提升綠能技術與服務。我們透過整合內外部資源，例如：強化研發能力，以技術驅動能源轉型、持續優化供應鏈管理，達成上下游永續目標一致性、推行員工與社區教育計畫，增強永續意識。打造具韌性的永續經營模式，確保公司在變化快速的市場中持續領先。我們的永續經營理念與 SDGs 指標深度結合，特別聚焦以下七項目標：

表 6-1 永續願景

SDGs 指標	推動項目內容
1 SDG 4：確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	我們投入資源推動員工教育與技能提升，並舉辦社區再生能源與氣候教育活動，培養下一代對永續發展的認知與承諾。
2 SDG 7：確保人人可獲得可負擔、可靠及永續的能源	我們積極發展再生能源，致力於在 2030 年實現 30% 再生能源使用比例，並推廣能源技術以惠及更廣泛的社群。
3 SDG 9：建設具復原力的基礎設施，促進包容性及可持續工業化	我們透過科技研發投資，提升產業鏈效能，並引入智慧化管理，確保能源基礎設施的韌性與效率。
4 SDG 12：確保可持續消費和生產模式	我們採用循環經濟模式，降低碳排放與資源浪費，並推動供應鏈夥伴共同實踐環保原則，實現資源的有效利用。
5 SDG 13：採取緊急行動應對氣候變遷及其影響	制定並落實中長期減碳目標：2030 年減碳 30%、2040 年減碳 50%，並於 2050 年達成碳中和。
6 SDG 16：促進和平及包容的社會，提供司法管道，建立有效問責及包容性機構	推動內部透明化管理機制與誠信治理，營造公平與和諧的工作環境，並以負責任的經營模式提升對社會的正面影響。
7 SDG 17：促進目標實現的夥伴關係	我們與政府、學術機構及國際組織合作，構建多方夥伴關係，分享最佳實踐並推動技術創新，為能源轉型創造更大的社會影響力。

6.1.2 永續發展策略

臺龍公司治理永續發展策略目標，總體願景打造高效率、低碳足跡的電子製造體系，以永續創新驅動全球價值鏈。

► 短期策略（2030 年內）

1. 公司治理：

- 成立 ESG 小組，納入董事會監督。
- 建立符合國際標準的永續資訊揭露架構（如 GRI、TCFD）。

2. 環境永續：

- 完成溫室氣體盤查（Scope 1 & 2）。
- 在主要廠區導入高效能源管理系統（如 ISO 50001）。
- 開始建立綠色製程指標（例如每件產品的碳排量）。

3. 社會責任：

- 訂立員工健康與安全零事故目標。
- 建立員工性別與多元統計資料，推動平等機會政策。
- 啟動 ESG 基礎教育訓練課程。

► 中期策略（2040 年內）

1. 公司治理：

- 將 ESG 績效納入中高階主管績效指標。
- 對供應鏈廠商進行 ESG 風險評估與實地稽核。
- 推動企業碳揭露（CDP）與供應鏈碳盤查。

2. 環境永續：

- 減少碳排放 15~20%，並提高綠電使用比例（購買綠電或建置太陽能）。
- 建立產品回收機制與電子廢棄物回收率目標。

3. 社會責任：

- 與大學或技術學院合作，培育永續科技人才。
- 公開女性主管佔比目標，提升管理階層多元性。

► 長期策略（2050 年內）

1. 公司治理：

- 納入全球永續指數（如道瓊永續指數 DJSI 或 MSCI ESG Rating）。
- 完整導入企業碳中和藍圖，並公開進展報告。

2. 環境永續：

- 實現碳中和，提高再生能源使用比例。
- 全產品線實現設計即回收（Design for Recycling）。
- 建立循環供應鏈體系（如零廢棄生產線）。

3. 社會責任：

- 建立永續研發中心，創新「綠色電子元件」或低功耗產品。
- 發展 ESG 公益聯盟，與上下游夥伴共同投入社會價值創造。
- 建立跨國文化交流與永續價值共創平台。

表 6-2 公司治理相關永續發展策略

	短期策略目標	中期策略目標	長期策略目標
年份	2030 年	2040 年	2050 年
目標	➢ 碳排放量減少30% ➢ 廢棄物回收率提高20% ➢ 每年舉辦30小時 ESG 相關教育訓練 ➢ 再生能源使用率達達到30%	➢ 碳排放量減少50% ➢ 水資源使用量降低15% ➢ 再生能源使用率達達到40% ➢ 每年進行供應鏈碳足跡評估 ➢ 支持社區綠化計畫	➢ 碳排放量達成碳中和 ➢ 廢棄物零掩埋 ➢ 全員碳管理教育與培訓

6.2 董事會

#GRI 2-9 治理結構及成員、#GRI 2-10 治理機構的提名與遴選、#GRI 2-12 對永續相關角色、#GRI 2-13 執行高層對永續責任的委任、#GRI 2-14 對永續報告的責任、#GRI 2-16 對道德與誠信的角色、#GRI 2-17 對風險與機會的監督、#GRI 2-18 績效評估、#GRI 2-19 薪酬政策、#GRI 2-20 薪酬程序、#SDGs 4.3：到 2030 年，確保所有男女平等獲得可負擔的優質技術、職業和高等教育，包括大學教育

公司的最高決策及治理單位通常是【董事會】，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。董事會通常由董事組成，代表股東的利益進行決策和監督。

作為公司治理的核心，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，並確保公司運作符合法令規範及股東利益。董事會也設立各種性。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。本公司 2024 年董事會開會紀錄如下表：

表 6-3 2024 年董事會開會紀錄表

董事會 113 年度						
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	景旺國際代表人陳志龍	10	10	0	100%	0%
董事	景旺國際代表人舒逸豪	10	10	0	100%	0%
	景旺國際代表人陳曉菁	5	5	0	100%	0%
	億銀代表人溫聖東	10	10	0	100%	0%
	陳曉菁	5	5	0	100%	0%
	許采彤	10	10	0	100%	0%
	趙志峰	10	10	0	100%	0%
	劉明龍	5	5	0	100%	0%
獨立 董事	李永誠	10	9	0	90%	0%
	張清惠	10	10	0	100%	0%
	陳亮佑	10	7	3	70%	30%
	蘇忠淦	5	5	0	100%	0%

6.2.1 最高決策及治理單位

#GRI 2-1 組織詳細資訊、#GRI 2-9 治理結構及組成

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。

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 6-4 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。

6.2.1.1 組織簡介

本公司的公司治理架構中，最高治理單位由董事會負責，公司治理運作則在董事會領導下進行。董事會下除了設兩個主要委員會，包括審計委員會、薪資報酬委員會，對於公司永續發展相關的治理，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。未來本公司將依據法規於董事會轄下成立永續發展委員會。

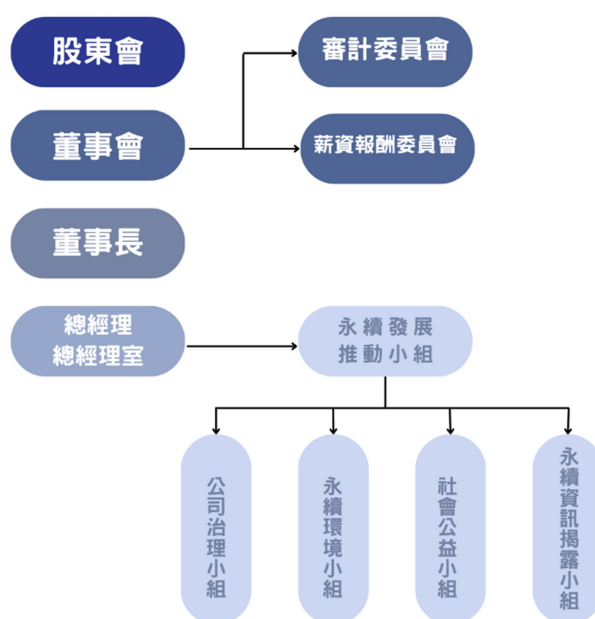


圖 6-2 總經理室轄下永續發展推動小組

6.2.1.2 組織結構

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，並且於查核年度，在總經理室轄下設立「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，負責制定和執行公司永續發展之規劃。

各小組不定期進行永續績效評估，推動各部門落實碳排放減量、能源效率提升及綠色創新等目標，並向永續發展委員會報告相關成果。

表 6-5 永續發展推動小組各小組職能

永續發展 推動小組	各小組職能
公司治理小組	負責制定與執行企業永續發展策略，確保公司運營符合道德標準及法律法規，並強化企業的治理結構、風險管理和決策透明度，推動負責任的公司文化。
社會公益小組	負責規劃和執行公司對社會的貢獻，推動社會責任項目，包含慈善捐助、志願服務及社區發展等，促進公司與社會的和諧發展。
永續環境小組	專注於降低公司運營對環境的影響，推動資源節約、碳排放減少及環境保護措施，並依據環境法規進行合規管理，實現環保永續目標。
永續資訊 揭露小組	負責編制和公開公司永續發展相關的報告與數據，確保資訊透明並符合國際報告標準，讓各利益相關者了解公司在永續發展方面的表現與承諾。

6.2.2 董事會名單

#GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選、#GRI 2-11 最高治理單位的主席、#GRI 405-1 治

本公司董事之選舉採行候選人提名制度，依據本公司之「公司治理實務守則」制訂而成，截至 2024 年 6 月 24 日止，董事會成員共 11 名，並遵循「上市上櫃公司治理守則」，本公司董事會設有 4 位獨立董事。

表 6-6 董事會名單及學經歷

姓名	職稱	現任	學經歷
陳志龍	董事長	1. 廣盈新能源集團有限公司總裁 2. 瑞龍加油站董事長 3. 恒龍電子有限公司董事 4. 金錄投資有限公司董事 5. 彩歲有限公司董事 6. 旭拓有限公司董事 7. 豐裕投資顧問(股)公司董事長 8. 順心實業有限公司董事長 9. 臺龍電子(股)公司董事長 10. 景旺國際有限公司董事	學歷:黎明技術學院化工科畢業
舒逸豪	董事	1. 臺龍電子(股)公司顧問 2. 景旺國際有限公司董事/代表人	學歷:淡江大學會計系畢業
溫聖東	董事	1. 廣洋股份有限公司董事長 2. 臺龍電子(股)公司董事 3. 億銀開發建設(股)公司董事/代表人	學歷:淡江大學經濟系畢業 經歷:元大金控/租賃總經理退休
陳曉菁	董事	1. 瑞龍加油站董事 2. 臺龍電子(股)公司董事	學歷:桃園大興高工資料處理科畢
許采彤	董事	1. 景旺國際有限公司董事長 2. 豐裕投資顧問(股)公司監察人 3. 臺龍電子(股)公司總經理室特別助理、董事	學歷:光隆家商資訊管理科畢業
趙志峰	董事	1. 良穩國際(股)公司監察人 2. 臺龍電子(股)公司董事	學歷:桃園大興工商電機科畢業 經歷:臺龍電子(股)公司監察人
劉明龍	董事	1. 八均科技(股)公司總經理 2. 億龍國際(股)公司總經理、董事	學歷:成功大學電機工研究所畢 經歷:臺龍電子(股)公司前總經理
李永誠	獨立董事	1. 勇原工程(股)公司總經理 2. 臺龍電子(股)公司獨立董事、審計委員、薪資報酬委員	學歷:大葉大學事業經營研究所 EMBA 班
張清惠	獨立董事	1. 保綠資源(股)公司副董事長 2. 鼎泰豐投資(股)公司董事長 3. KY-光麗生技控股(股)公司董事 4. 鷺鳴國際(股)公司董事 5. 稷瑀鈞資產管理(股)公司董事 6. 臺龍電子(股)公司獨立董事、審計委員、薪資報酬委員	學歷:美國堪薩斯州立大學會計學研究所
陳亮佑	獨立董事	1. 陳亮佑律師事務所律師 2. 臺龍電子(股)公司獨立董事、審計委員、薪資報酬委員	學歷:東吳大學法律研究所 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

姓名	職稱	現任	學經歷
蘇忠淦	獨立董事	1. 臺龍電子(股)公司獨立董事、審計委員、薪資報酬委員	學歷： 1、私立輔仁大學經濟學系畢業 2、美國聯邦調查局學院受訓結業 經歷：法務部調查局調查員、調查官、調查組長、調查專員退休。

6.2.3 董事會專業分布

#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色

表 6-7 董事會專業分布表

董事姓名	性別	獨立董事年資	會計及財務分析能力	法律專業	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	經營管理能力	決策能力
陳志龍	男	—			√	√	√	√	√
舒逸豪	男	—	√		√	√	√	√	√
溫聖東	男	—	√		√	√	√	√	√
陳曉菁	女	—	√		√	√	√	√	√
許采彤	女	—	√		√	√	√	√	√
趙志峰	男	—			√	√	√	√	√
劉明龍	男	—	√		√	√	√	√	√
李永誠	男	6	√		√	√	√	√	√
張清惠	男	3	√		√	√	√	√	√
陳亮佑	男	3		√	√	√	√	√	√
蘇忠淦	男	0.5	√	√	√	√	√	√	√

6.2.4 風險管理機制

#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色

透過公司現況內、外部環境及利害關係人關注議題之分析，了解公司所處的環境現況，並制訂公司經營方針，確管理系統有效運作，有效管理相關的過程，進而提高企業營運的績效，建立公司信譽，達到永續經營目的。



圖 6-3 風險管理機制

6.3 功能性委員會

#TCFD 風險管理 a.組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程、#TCFD 風險管理 b.組織在氣候相關風險的管理流程、#TCFD 風險管理 c.氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度、#TCFD 指標與目標 a.揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標、#TCFD 指標與目標 b.描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現

董事會、功能性委員會之審計委員會及薪資報酬委員會，為發揮監督職責，達到強化職能之目標，且為深化公司永續治理文化及加速公司永續發展，擬將依據法規組織「永續發展委員會」，藉由各委員會專業分工及超然獨立之立場，協助董事會決策並發揮效能，另為敦促功能性委員會履行職責，各委員會召集人定期向董事會提出工作成果報告。

6.3.1 功能性委員會

#GRI 2-19 薪酬政策、#GRI 2-20 薪酬決定流程

GRI 2-19 (治理機構角色)：說明組織內負責決策和監督可持續發展事務的最高治理機構（如董事會）及其委員會名稱。

GRI 2-20 (治理機構主席的角色)：揭露治理機構主席是否同時擔任執行職務，並解釋如何確保其獨立性。

這兩項指標主要用於揭露企業治理的透明度，確保決策與監督機制的公正性。

6.3.1.1 審計委員會

審計委員會的主要工作內容是協助董事會履行其監督責任，確保公司的財務報告真實且符合相關法規與會計準則，內部控制制度健全且有效運作，並確保公司營運過程中的風險管理得以妥善執行。其核心職責包括審核財務報表、監督內部稽核及內控系統的執行情況、評估外部審計師的獨立性及專業性，並就外部審計師的聘任或更換提出建議。

此外，審計委員會亦需檢視重大財務及營運事項，並定期向董事會報告相關審查結果及建議，以提升公司治理效能及透明度，確保股東與利益相關者的權益受到保障。截至 2024 年 6 月 24 日，目前第二屆委員會成員人數為四人，由本公司獨立董事組成其成員資料列表如下所示。



圖 6-4 審計委員會職權

表 6-8 審計委員會開會明細

身分別	姓名	職稱	開會 次數	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (100%)	委託出席率 (100%)
召集人	李永誠	獨立董事	10	10	0	100%	0%
委員	張清惠	獨立董事	10	10	0	100%	0%
委員	陳亮佑	獨立董事	10	7	3	70%	30%
委員	蘇忠淦	獨立董事	5	5	0	100%	0%

6.3.1.2 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會是協助董事會制定並審查公司董事及高階管理人員的薪酬政策、制度、標準與結構，確保薪酬安排符合公司長期發展目標及利益相關者的期望。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。



圖 6-5 薪酬委員會職權

表 6-9 薪資報酬委員會開會明細

身分別	姓名	職稱	開會 次數	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (100%)	委託出席率 (100%)
召集人	李永誠	獨立董事	2	2	0	100%	0%
委員	張清惠	獨立董事	2	2	0	100%	0%
委員	陳亮佑	獨立董事	2	1	1	50%	50%
委員	蘇忠淦	獨立董事	1	1	0	100%	0%

6.3.1.3 永續發展委員會

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 6-10 永續發展推動小組開會明細

身分別	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。



圖 6- 6 永續發展推動小組職權

6.3.2 功能性委員會工作內容

#GRI 3-3 重大主題管理

分別載明審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展推動小組於 2024 年運作情形。

表 6- 11 功能性委員會工作內容

委員會名稱	2024 年運作情形
審計委員會	依辦法每季至少需召開 1 次會議，本年度共召開 10 次 稽核主管及會計師每季單獨與審計委員會溝通業務內容 審計委員會召集人於 2025 年股東常會報告年度運作情形
薪資報酬委員會	依辦法每年至少需召開 2 次會議，本年度共召開 2 次。

註：永續發展推動小組本年度共召開 1 次,於 2025 年成立。

6.4 誠信經營

#GRI 2-17 最高治理單位的群體智識、#GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點、#GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練、#GRI 已確認的貪腐事件及採取的行動、#GRI 206 反競爭行為 2016、#SASB IF-EN-510a.2 因與(1)賄賂或腐敗和(2)反競爭行為指控相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額、#SASB IF-EN-510a.3 描述計畫投標過程中預防(1)賄賂和腐敗以及(2)反競爭行為的政策和做法、#SDGs 16 和平與正義制度

為了進一步提升治理效果，委員會將設立績效考核標準和定期報告機制，以對其運作效果進行

持續評估，並向董事會提供相關報告，確保不斷改進。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。

表 6-12 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。

6.4.1 誠信經營執行情況

#永續發展指標 七、因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額

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。



圖 6-7 誠信經營執行

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。

6.4.2 反貪腐政策、執行與訓練

#GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商、#GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動、
#人權 26. 受教育權

本公司致力於建立廉潔經營的企業文化，亦根據本報告書第一章關注議題之結果分析，為保障利害關係人之權益，未來計劃制定全面的反貪腐政策，涵蓋公司內部各部門及供應鏈合作夥伴。為確保政策有效執行，公司將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。



圖 6-8 反貪腐政策

6.4.3 檢舉制度

#人權 19 意見和表達自由

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。

表 6-13 檢舉途徑

	檢舉信箱： shue@tai-lon.com		專線:02-2277-2828#288 負責人:發言人舒逸豪
--	---------------------------	--	-----------------------------------

(1) 檢舉資料留存政策

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。

(2) 檢舉人保護政策

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。

(3) 貪腐事件與處分

本公司在本年度沒有發生組織或組織員工與貪腐行為相關的公開法律案件。



圖 6-9 反貪腐制度

6.5 法令遵循

#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-25 補救負面衝擊的程序、#GRI 2-27 法規遵循

本組織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，並持续提升治理效能。

6.5.1 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。

6.5.2 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。

6.5.3 重大違規事件

#GRI 2-16 溝通關鍵重大事件、#GRI 406 不歧視 2016

經過調查統計，公司在 2024 年無以下各項違規事件，分別於財務與會計、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事件。

表 6- 14 違規違法事件統計表

違規違法事件統	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
	——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，導致重大營運或財物損失	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

6.6 資訊揭露與安全

#GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數、#SASB TC-HW-230a.1 識別和解決產品中資料安全風險的方法描述、#人權 12. 隱私權

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

◎依照國際標準（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。

四、利害關係人溝通

與股東、員工、客戶等利害關係人建立清楚的溝通管道，例如：

◎設立申訴信箱、資安通報平台、ESG 對話平台

本公司重視人才發展，每名員工每年平均接受 12 小時的專業培訓，以提升技能與競爭力。此外，我們嚴格遵守隱私權與資訊安全規範，確保資料保護與合規資訊揭露，並透過完善的資安機制防範風險，保障客戶與員工的權益。

6.6.1 資訊安全管理

根據「資訊安全管理法」之規定，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。公司亦導入以 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。

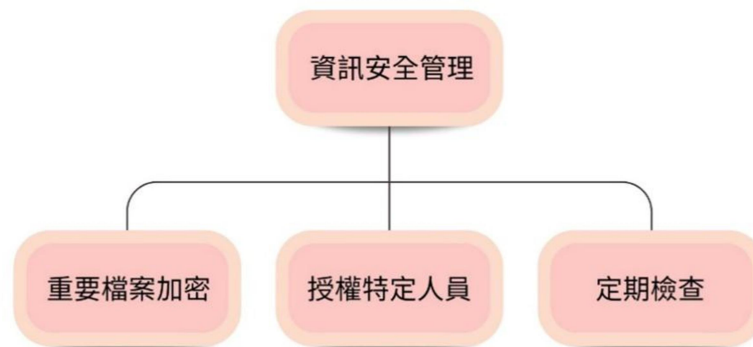


圖 6-10 資訊安全管理

6.6.2 資訊安全執行現況

公司的資訊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 6-15 公司資訊安全執行現況

公司資訊安全執行現況
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。
確保離開座位時登出電腦與雲端系統。
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。
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。
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。
重要數據實施加密處理，防止未經授權的存取與洩漏。



圖 6-11 資訊部門職責

6.6.3 資訊安全教育訓練

根據本報告書第一章關注議題之結果分析，為保障員工之權益，資訊部將不定期舉辦資訊安全教育訓練及模擬演練，涵蓋密碼管理、釣魚攻擊識別、資料分類處理等實務技能，藉此幫助員工熟悉應對網絡威脅的最佳實踐，並提升對潛在攻擊的應變能力。並且定期報告向董事會與相關利害關係人說明資訊安全績效，展現對資訊安全的重視與承諾。



圖 6-12 資訊安全教育訓練

6.7 董事會對於永續發展之期許

秉持企業社會責任（CSR）及環境、社會、治理（ESG）原則為核心，推動公司長期穩健發展，並與全球永續趨勢接軌。董事會應積極參與並監督永續發展策略的制定與執行，確保企業在經濟成長的同時，也兼顧環境保護與社會責任。

表 6-16 董事會對永續發展之期許

ESG 面向,	董事會應採取的措施
 環境（Environmental）	導入綠色製造，提升能源使用效率，減少碳排放，致力於循環經濟，降低對環境的影響，推動供應鏈永續管理，確保合作夥伴符合環保標準，減少產業鏈負擔。
 社會（Social）	維護員工權益，促進多元共融，確保職場安全，積極參與社會公益活動，回饋社區，提升企業形象與社會影響力。
 公司治理（Governance）	確保高標準治理原則，提升透明度與資訊揭露，建立風險管理機制，強化內部監管，推動誠信經營文化，確保企業運作符合道德標準，維護股東與利害關係人權益。

綜上所述，臺龍電子之董事會應以長遠發展為目標，將永續發展納入企業核心策略，確保企業在競爭激烈的市場維持優勢，並為社會及環境創造正向價值。

表 6-17 董事會之永續發展目標

主題	內容
環境永續發展	我們承諾降低碳排放，推動綠色供應鏈，並積極採用再生能源，以實現永續經營目標。
社會責任承諾	我們將維護員工權益，促進多元共融，並支持社區發展，確保企業與社會共同成長。
創新綠色技術	透過研發環保技術與產品，優化能源效率，為市場提供更具永續價值的解決方案。
供應鏈透明管理	與供應商攜手合作，確保負責任的採購流程，提升供應鏈透明度與環保標準。
公司治理強化	落實誠信經營、資訊透明與風險管理，確保公司穩健發展並獲得投資人信任。
員工與客戶價值	建立良好企業文化，提升員工福祉，並提供高品質產品與服務，創造長期價值。

第七章 附錄

7.1 四大指引表+ 30 項人權

附錄一、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	第二章第一節 第二章第二節 第二章第五節 第三章第一節 第六章第二節	P34 P40 P53 P66 P157
	2-2 組織永續報導中包含的實體	第二章第一節 第三章第一節 第六章第二節	P34 P66 P157
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	第一章第三節 第二章第一節 第三章第一節 第六章第二節	P19 P34 P66 P157
	2-4 資訊重編	N/A	N/A
	2-5 外部保證/確信	N/A	N/A
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第二章第一節 第二章第二節 第二章第四節 第三章第一節 第四章第五節	P34 P40 P51 P66 P113
	2-7 員工	第一章第三節 第二章第一節 第五章第三節	P19 P34 P132
	2-8 非員工的工作者	第一章第三節 第二章第一節	P19 P34
	2-9 治理結構及組成	第一章第一節 第二章第一節 第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第二節	P16 P34 P53 P60 P62 P66 P70 P84 P157
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第二章第五節 第二章第七節 第六章第二節	P53 P60 P157
	2-11 最高治理單位的主席	第二章第七節 第六章第二節	P60 P157

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第一章第一節 第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第六章第二節 第六章第三節	P16 P53 P60 P62 P66 P70 P84 P91 P157 P163
	2-13 衝擊管理的負責人	第一章第一節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第六章第二節	P16 P60 P62 P66 P157
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第一章第一節 第二章第一節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第三章第二節 第六章第二節	P16 P34 P60 P62 P66 P70 P157
	2-15 利益衝突	N/A	N/A
	2-16 溝通關鍵重大事件	第一章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第五節	P19 P66 P70 P84 P170
	2-17 最高治理單位的群體智識	第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第六章第一節 第六章第二節 第六章第四節	P41 P66 P70 P154 P157 P167
	2-18 最高治理單位的績效評估	第二章第七節 第二章第八節 第六章第四節	P60 P62 P167
	2-19 薪酬政策	第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第五章第三節 第六章第三節	P60 P62 P66 P132 P163
	2-20 薪酬決定流程	第二章第七節 第二章第八節 第六章第三節	P60 P62 P163
	2-21 年度總薪酬比率	第五章第三節	P132
	2-22 永續發展策略的聲明	第一章第一節 第二章第二節	P16 P40

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
		第二章第三節 第二章第六節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第五章第一節 第六章第一節	P41 P58 P70 P84 P91 P120 P154
	2-23 政策承諾	第一章第五節 第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第二節 第六章第一節 第六章第五節	P32 P53 P60 P62 P70 P84 P127 P154 P170
	2-24 納入政策承諾	第一章第五節 第二章第七節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第三節 第六章第一節 第六章第四節 第六章第五節	P32 P60 P70 P84 P132 P154 P167 P170
	2-25 補救負面衝擊的程序	第一章第四節 第二章第二節 第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第一節 第六章第五節	P22 P40 P41 P66 P70 P84 P154 P170
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第一章第三節 第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第四節	P19 P41 P66 P70 P84 P167
	2-27 法規遵循	第一章第四節 第四章第六節 第五章第二節 第六章第五節	P22 P117 P127 P170
	2-28 公協會的會員資格	第二章第六節	P58
	2-29 利害關係人議合方針	第一章第三節 第一章第四節 第二章第四節 第二章第五節 第二章第六節	P19 P22 P51 P53 P58

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
		第六章第一節	P154
	2-30 團體協約	第二章第六節	P58
GRI3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	第一章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第四章第二節 第四章第六節	P22 P66 P70 P84 P91 P98 P117
	3-2 重大主題列表	第一章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第四章第二節 第四章第六節	P22 P66 P70 P84 P91 P98 P117
	3-3 重大主題管理	第一章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第四章第二節 第四章第六節 第六章第三節	P22 P66 P70 P84 P91 P98 P117 P163
GRI 11：石油與天然氣業 2021		N/A	N/A
GRI 12：煤業 2022		N/A	N/A
GRI 13：農業、水產養殖和漁業 2022		N/A	N/A
GRI 14：礦業 2024		N/A	N/A
GRI 101：生物多樣性 2024	101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	第六章第一節	P154
	101-2 生物多樣性衝擊之管理	N/A	N/A
	101-3 獲取與惠益分享	N/A	N/A
	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	N/A	N/A
	101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	N/A	N/A
	101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因子	N/A	N/A
	101-7 生物多樣性狀態之改變	N/A	N/A
	101-8 生態系統服務	N/A	N/A
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第一章第四節 第二章第二節 第二章第三節 第五章第三節	P22 P40 P41 P132
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	第二章第三節 第三章第一節	P41 P66

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
		第三章第二節	P70
		第三章第三節	P84
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	第五章第四節	P141
	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	第一章第四節 第五章第三節	P22 P132
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	第六章第二節	P157
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	第二章第三節	P41
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	第一章第四節 第六章第二節	P22 P157
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	第一章第四節 第二章第四節 第四章第五節	P22 P51 P113
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	第六章第四節	P167
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	第一章第四節 第六章第四節	P22 P167
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第六章第四節	P167
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	第一章第四節 第二章第三節 第五章第二節 第六章第四節	P22 P41 P127 P167
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	第一章第四節	P22
	207-4 國別報告	第二章第一節	P34
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	第一章第四節	P22
	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	第四章第二節 第四章第四節	P98 P109
	302-2 組織外部的能源消耗量	第四章第二節 第四章第四節	P98 P109
	302-3 能源密集度	第四章第二節 第四章第四節	P98 P109
	302-4 減少能源消耗	第一章第四節 第二章第二節 第二章第三節 第四章第二節 第四章第四節	P22 P40 P41 P98 P109
	302-5 降低產品和服務的能源需求	第四章第二節 第四章第四節	P98 P109
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	第四章第二節	P98
	303-2 與排水相關衝擊的管理	第一章第四節 第四章第二節	P22 P98

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
	303-3 取水量	第四章第二節	P98
	303-4 排水量	第四章第二節	P98
	303-5 耗水量	第四章第二節	P98
GRI 304：生物多样性 2016	304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多样性價值的地區	第二章第一節 第四章第二節	P34 P98
	304-2 活動、產品及服務，對生物多样性方面的顯著衝擊	第一章第四節 第四章第一節 第四章第二節	P22 P91 P98
	304-3 受保護或復育的棲息地	第四章第二節	P98
	304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	第四章第二節	P98
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	第四章第三節	P104
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	第四章第三節	P104
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	第四章第三節	P104
	305-4 溫室氣體排放強度	第四章第三節	P104
	305-5 溫室氣體排放減量	第一章第四節 第二章第二節 第二章第三節 第四章第三節	P22 P40 P41 P104
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	第四章第三節	P104
	305-7 氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)，及其他顯著的氧氣排放	第四章第三節	P104
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	第一章第四節 第四章第二節	P22 P98
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	第一章第四節 第四章第二節	P22 P98
	306-3 廢棄物的產生	第四章第二節	P98
	306-4 廢棄物的處置移轉	第四章第二節	P98
	306-5 廢棄物的直接處置	第四章第二節	P98
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	第一章第四節 第二章第一節 第二章第四節 第四章第五節 第五章第五節 第六章第一節	P22 P34 P51 P113 P143 P154
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	第二章第四節 第四章第五節 第五章第五節 第六章第一節	P51 P113 P143 P154
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職人員	N/A	N/A
	401-2 提供給全職員工的福利	第一章第四節 第二章第二節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節 第五章第七節	P22 P40 P127 P132 P141 P147
	401-3 育嬰假	第五章第三節	P132

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
GRI 402：勞 /資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	第一章第四節	P22
GRI 403：職 業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	第二章第三節 第五章第二節	P41 P127
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	第五章第二節	P127
	403-3 職業健康服務	第五章第六節	P145
	403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢 與溝通	N/A	N/A
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第五章第五節	P143
	403-6 工作者健康促進	N/A	N/A
	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	N/A	N/A
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工 作者	N/A	N/A
	403-9 職業傷害	第一章第四節	P22
	403-10 職業病	N/A	N/A
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	第一章第五節 第三章第一節 第三章第三節 第五章第四節 第六章第四節 第六章第六節	P32 P66 P84 P141 P167 P172
	404-2 提升員工職能及過度協助方案	第一章第四節 第三章第一節 第三章第三節 第五章第四節 第五章第五節 第六章第四節	P22 P66 P84 P141 P143 P167
	404-3 定期接受績效及職業發展檢視的員 工百分比	第六章第四節	P167
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	第一章第四節 第五章第二節 第五章第四節 第六章第一節 第六章第二節 第六章第五節	P22 P127 P141 P154 P157 P170
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	第五章第三節	P132
GRI 406：不 歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	第一章第四節 第五章第二節 第六章第五節	P22 P127 P170
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	第一章第四節 第二章第四節 第五章第二節	P22 P51 P127
GRI 408：童 工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大 風險	第一章第四節	P22
GRI 409：強 迫或強制勞	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	第一章第四節	P22

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
動 2016			
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	第一章第四節	P22
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	第一章第四節	P22
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	第二章第三節 第六章第一節	P41 P154
	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	第一章第四節 第二章第六節 第四章第一節 第六章第一節	P22 P58 P91 P154
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	第一章第四節 第二章第一節 第二章第四節 第五章第五節 第六章第一節 第六章第四節	P22 P34 P51 P143 P154 P167
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第一章第四節 第二章第一節 第二章第四節 第五章第五節 第六章第一節 第六章第四節	P22 P34 P51 P143 P154 P167
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	第一章第四節	P22
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	第一章第四節 第二章第三節	P22 P41
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	第一章第四節 第二章第三節	P22 P41
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	第一章第四節 第二章第三節	P22 P41
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	N/A	N/A
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	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	第一章第四節	P22

附錄二、SASB 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
SASB(硬體)			
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品中資料安全風險的方法描述	第一章第四節 第二章第三節 第六章第六節 P22 P41 P172
員工多元化和包容性	TC-HW-330a.1	(a)執行管理階層、(b)非執行管理階層、(c)技術員工和(d)所有其他員工的(1)性別和(2)多元化群體代表性百分比	第一章第四節 第二章第三節 第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節 第六章第二節 P22 P41 P53 P60 P62 P127 P132 P141 P157
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	包含國際電工委員會(IEC 62474)申報物質的產品百分比(以收入計算)	第一章第四節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節 P22 P40 P41 P51
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具(EPEAT)註冊或同等要求的合格產品的百分比(按收入計算)	第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節 P40 P41 P51
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證的合格產品的百分比(按收入計算)	第二章第三節 第二章第四節 P41 P51
	TC-HW-410a.4	回收的報廢產品和電子廢棄物的重量；回收百分比	第二章第二節 第二章第四節 第五章第一節 P40 P51 P120
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	(a)所有設施和(b)高風險設施在RBA驗證審核流程(VAP)或同等程序中接受審核的一級供應商設施的百分比	第一章第四節 第二章第三節 第二章第四節 第六章第四節 P22 P41 P51 P167
	TC-HW-430a.2	1級供應商(1)RBA驗證審核流程(VAP)或同等流程的不合格率，以及(2)(a)優先不合格項和(b)其他不合格項的相關糾正措施率	第二章第四節 第二章第五節 第六章第四節 P51 P53 P167
材料採購	TC-HW-440a.1	與關鍵材料的使用相關的風險管理的描述	第一章第四節 第四章第二節 第四章第三節 第四章第六節 第六章第四節 P22 P98 P104 P117 P167
TW-HW-000.A		按產品類別生產的單位數量	N/A N/A
TW-HW-000.B		生產設施面積	N/A N/A
TW-HW-000.C		自有設施的生產百分比	N/A N/A

附錄三、TCFD 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
TCFD			
治理	a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	第一章第一節 第二章第一節 第二章第三節 第二章第八節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第三節 第六章第三節	P16 P34 P41 P62 P66 P70 P84 P132 P163
	b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	第一章第一節 第二章第一節 第二章第五節 第二章第六節 第二章第七節 第二章第八節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第一節 第六章第三節	P16 P34 P53 P58 P60 P62 P66 P70 P84 P120 P163
策略	a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會。	第一章第二節 第一章第五節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第一節 第四章第二節 第六章第一節	P17 P32 P66 P70 P84 P91 P98 P154
	b. 組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第六節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第一節 第六章第一節	P34 P40 P41 P58 P66 P70 P84 P120 P154
	c. 組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第一節	P41 P66 P70 P84 P154
風險管理	a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	第一章第四節 第二章第三節 第三章第一節	P22 P41 P66

		第三章第二節 第三章第三節 第六章第三節	P70 P84 P163
	b. 組織在氣候相關風險的管理流程。	第一章第四節 第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第二節 第五章第二節 第五章第六節 第五章第七節 第六章第三節	P22 P41 P66 P70 P84 P98 P127 P145 P147 P163
	c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	第一章第四節 第二章第一節 第二章第三節 第二章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第五章第三節 第五章第四節 第五章第五節 第六章第三節	P22 P34 P41 P51 P66 P70 P84 P132 P141 P143 P163
指標與目標	a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	第二章第三節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第三節	P41 P66 P70 P84 P163
	b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	第一章第五節 第二章第二節 第二章第四節 第二章第五節 第二章第八節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第四章第二節 第四章第四節 第六章第三節	P32 P40 P51 P53 P62 P66 P70 P84 P98 P109 P163

附錄四、SDGs 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
SDGs			
SDGs 1 消除貧窮	消除各地一切形式的貧窮。	第二章第三節	P41
SDGs 2 消除飢餓	確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業。	N/A	N/A
SDGs 3 健康與福祉	確保及促進各年齡層健康生活與福祉。	第五章第一節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第六節	P120 P127 P132 P145
SDGs 4 教育品質	確保有教無類、公平及高品質的教育，及提倡終身學習。	第一章第二節 第一章第五節 第三章第一節 第五章第四節 第六章第一節	P17 P32 P66 P141 P154
SDGs 5 性別平等	實現性別平等，並賦予婦女權力。	第二章第三節 第二章第七節 第二章第八節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節 第五章第五節 第五章第七節 第六章第一節 第六章第二節 第六章第五節	P41 P60 P62 P127 P132 P141 P143 P147 P154 P157 P170
SDGs 6 淨水與衛生	確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理。	第三章第三節 第四章第二節	P84 P98
SDGs 7 可負擔能源	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源。	第一章第二節 第一章第五節 第二章第三節 第三章第三節 第四章第二節 第六章第一節	P17 P32 P41 P84 P98 P154
SDGs 8 就業與經濟成長	促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作。	第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節 第三章第三節 第五章第一節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節 第五章第七節 第六章第一節 第六章第二節	P34 P40 P41 P51 P84 P120 P127 P132 P141 P147 P154 P157

SDGs 9 工業、創新基礎建設	建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新。	第一章第二節 第一章第五節 第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第三章第三節 第四章第四節 第六章第一節	P17 P32 P34 P40 P41 P84 P109 P154
SDGs 10 減少不平等	減少國內及國家間的不平等。	第二章第五節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節 第五章第七節	P53 P127 P132 P141 P147
SDGs 11 永續城市	建構具有包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村。	第二章第六節 第六章第一節	P58 P154
SDGs 12 責任消費與生產	促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式。	第一章第二節 第一章第五節 第二章第一節 第二章第三節 第二章第四節 第三章第三節 第四章第五節 第六章第一節	P17 P32 P34 P41 P51 P84 P113 P154
SDGs 13 氣候行動	完備減緩行動，以因應氣候變遷及其影響。	第一章第二節 第一章第五節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節 第三章第一節 第三章第二節 第三章第三節 第六章第一節	P17 P32 P40 P41 P51 P66 P70 P84 P154
SDGs 14 海洋生態	保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化。	第四章第二節	P98
SDGs 15 陸地生態	保育及永續利用陸域生態系，確保生物多樣性並防止土地劣化。	第四章第二節	P98
SDGs 16 和平與正義制度	促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系。	第一章第二節 第一章第五節 第二章第五節 第二章第七節 第二章第八節 第六章第一節 第六章第三節 第六章第四節	P17 P32 P53 P60 P62 P154 P163 P167
SDGs 17 全球夥伴	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	第一章第二節 第一章第五節 第二章第六節 第三章第三節 第四章第五節 第六章第一節	P17 P32 P58 P84 P113 P154

附錄五、30 項人權

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
30 項人權			
1.人人天生自由平等		第一章第四節 第二章第三節 第五章第五節 第六章第五節	P22 P41 P143 P170
2.不受差別待遇或歧視		第一章第四節 第五章第一節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節 第五章第五節 第五章第七節 第六章第四節 第六章第五節	P22 P120 P127 P132 P141 P143 P147 P167 P170
3.生存權(生命、自由和人生安全)		第五章第一節 第五章第六節	P120 P145
4.不受奴隸或奴役		第一章第四節	P22
5.不受酷刑或非人道待遇		第五章第二節 第五章第三節	P127 P132
6.在法律之前享有權利		第二章第五節 第五章第二節 第六章第四節	P53 P127 P167
7.法律之前人人平等		第一章第四節 第五章第二節	P22 P127
8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護		第二章第五節 第五章第二節	P53 P127
9.不受到不公平的拘留		N/A	N/A
10.受公平審訊權		第二章第五節 第六章第四節	P53 P167
11.未被證實有罪前，有權被視為無罪		N/A	N/A
12.隱私權		第一章第四節 第六章第六節	P22 P172
13.行動自由		N/A	N/A
14.庇護權		第六章第四節	P167
15.國籍權		N/A	N/A
16.婚姻與家庭權		第五章第三節	P132

指引	指引內容	目錄對應章節名稱	頁次索引
17.所有權		第二章第五節	P53
18.宗教和思想自由		N/A	N/A
19.意見和表達自由		第二章第五節 第六章第四節	P53 P167
20.集會權		第二章第六節	P58
21.民主的權利		第二章第五節 第二章第六節 第二章第七節 第二章第八節 第六章第二節	P53 P58 P60 P62 P157
22.社會保障權		第二章第六節 第五章第三節 第五章第四節 第五章第六節 第五章第七節	P58 P132 P141 P145 P147
23.工作者的權利		第二章第一節 第二章第二節 第二章第三節 第二章第四節 第二章第七節 第二章第八節 第五章第二節 第五章第三節 第五章第四節 第六章第四節	P34 P40 P41 P51 P60 P62 P127 P132 P141 P167
24.休息和閒暇的權利		第二章第一節 第二章第三節 第二章第四節	P34 P41 P51
25.享有食物和居所的權利		第二章第一節 第二章第四節	P34 P51
26.受教育權		第一章第四節 第五章第四節 第六章第四節 第六章第六節	P22 P141 P167 P172
27.參與藝術文化的權利（及著作權）		N/A	N/A
28.無論身處何處，皆可行使自由		N/A	N/A
29.法律責任和義務		第六章第三節	P163
30.人權不受剝奪		第二章第三節 第六章第四節	P41 P167

附錄六、永續揭露指標-光電業

編號	指標	目錄對應章節名稱	工作底稿索引
永續揭露指標—光電業			
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	第四章第二節	P98
二	總取水量及總耗水量	第四章第二節	P98
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	第四章第二節	P98
四	說明職業災害類別、人數及比率	第五章第六節	P145
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	第二章第四節 第四章第二節	P51 P98
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	第二章第一節 第二章第三節 第二章第四節 第四章第五節	P34 P41 P51 P113
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	N/A	N/A
八	依產品類別之主要產品產量	第二章第一節 第二章第二節	P34 P40

7.2 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 ☐主管 ☐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)

2.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)

經濟面

主題	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
經濟績效	您對本公司的經營財務績效的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
市場地位	您對本公司員工任用狀況與薪資結構的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
間接經濟衝擊	您對本公司是否透過區域建設與業外投資，協助推動國家政策的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
稅務	您對本公司是否公開揭露稅務政策的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
採購實務	您對本公司是否優先挑選本地的供應商的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
反貪腐	您對本公司是否進行反貪腐之教育訓練的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
反競爭行為	您對本公司是否涉及不公平競爭行為、反托拉斯與壟斷行為等法律行動的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

環境面

主題	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
原物料	您對本公司是否採購可持續來源的原物料的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
能源	您對本公司是否推動節能措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
水	您對本公司是否推動節水措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
生物多樣性	您對本公司是否推動保護生物多樣性措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
排放	您對本公司之溫室氣體排放量管理的關注程度。	☐	☐	☐	☒	☐
廢污水和廢棄物	您對本公司的污水與廢棄物防治管理的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

環境法規遵循	您對本公司是否涉有違反環境法規事件，而遭受重大罰款或非罰金的裁罰的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
供應商環境評估	您對本公司是否使用環境準則篩選供應商的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
油	您對本公司柴油、汽油及其他油品使用量及管控情況的關注程度。					

社會面

主題	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
勞雇關係	您對本公司新進員工率及員工離職率高低的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
勞資關係	您對本公司是否發生勞資糾紛的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
職業健康與安全	您對本公司是否發生嚴重之職業傷害的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
訓練與教育	您對本公司之員工教育訓練計畫的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
員工權益	您對本公司員工的權益(如勞資會議、工會等)以及員工工作機會平等的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
不歧視	您對本公司是否發生歧視事件以及公司採取的改善行動的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
結社自由與集體協商	您對本公司是否有違反自由結社與團體協議風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
童工	您對本公司是否有使用童工之重大風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
強迫與強制勞動	您對本公司是否有強迫勞動之重大風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
保全實務	您對本公司保全人員是否接受人權教育訓練的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
原住民權利	您對本公司是否侵犯當地原住民權利的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
人權評估	您對本公司是否建立人權風險評估/盡職調查程序，以鑑別勞動相關之衝擊/風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
當地社區	您對本公司在營運據點中是否對當地社區進行溝通、發展計畫及環境影響評估等行動的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
供應商社會評估	您對本公司是否使用勞動、人權、社會條件準則篩選供應商的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

公共政策	您對本公司有無政治捐獻的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
顧客的健康與安全	您對本公司是否有保障顧客健康和安全方面的措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
行銷與標示	您對本公司提供之服務標示資訊是否明確的關注程度。（如價格、服務內容、附加費用等）	☐	☐	☐	☐	☐
顧客隱私	您對本公司是否發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
社會經濟法規遵循	您對本公司是否涉有違反社會經濟法規事件，而遭受重大罰款或非罰金的裁罰的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
員工多元平等	您對本公司員工多元化、身心障礙或弱勢聘僱、性別平等的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
員工關懷	您對本公司員工關懷、加班情況的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

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！

排序	重大議題
1	顧客隱私
2	社會經濟法規遵循
3	經濟績效
4	勞資關係
5	職業健康與安全
6	訓練與教育
7	強迫與強制勞動
8	原物料
9	員工多元平等
10	排放

1. 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

1. 規模：該正面衝擊為公司帶來利益的規模大小

2. 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

面向	議題	正面衝擊影響程度					發生可能				
		1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
經濟	經濟績效-財務績效佳										
環境	原物料-採購可持續來源的原物料										
	排放-遵循溫室氣體排放量管理										
社會	顧客隱私-無侵犯客戶隱私										
	社會經濟法規遵循-無違反法規事件、重大罰款										
	勞/資關係-勞資糾紛低										
	職業健康與安全-職業傷害低										
	訓練與教育-有員工教育訓練計畫										
	強迫與強制勞動-無強迫勞動之重大風險										

員工多元平等-員工多元化、身心障礙或弱勢聘僱、性別平等												
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. 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

1. 規模：該負面衝擊的嚴重程度
2. 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

面向	議題	負面衝擊影響程度					發生可能				
		1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
經濟	經濟績效-財務績效不佳										
環境	原物料-無採購可持續來源的原物料										
	排放-無遵循溫室氣體排放量管理	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
社會	顧客隱私-有侵犯客戶隱私										
	社會經濟法規遵循-有違反法規事件、重大罰款										
	勞/資關係-勞資糾紛高										
	職業健康與安全-職業傷害高										
	訓練與教育-無員工教育訓練計畫										
	強迫與強制勞動-有強迫勞動之重大風險										
	員工多元平等-無員工多元化、身心障礙或弱勢聘僱、性別平等										

附件三、氣候變遷風險問卷

親愛的受訪者 您好，

感謝您參與本次問卷調查！公司目的在了解氣候變遷對企業持續發展的影響，從而制定有效的應對策略。為了因應這一全球性挑戰，公司希望蒐集各方意見，評估相關議題的優先順序，並確保應對措施的前瞻性與實效性。

您的專業見解對於公司深入了解現狀並制定未來策略至關重要。所有數據將被嚴格保密，僅作為研究用途。本問卷約需 5 至 10 分鐘完成。感謝您的支持與參與，並祝工作順利！

實體風險 (如重大天災事故風險)

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
降雨和氣候模式的極端變化引發公司工程和生產運營中斷或延誤的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化引發公司工程和生產運營中斷或延誤的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化引發公司材料供應鏈供應中斷或運輸延遲的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化引發公司材料供應鏈供應中斷或運輸延遲的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化增加設備維護頻率和費用的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
降雨和氣候模式的極端變化增加設備維護頻率和費用的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
平均氣溫上升增加公司工程中能源消耗的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
平均氣溫上升增加公司工程中能源消耗的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
海平面上升增加基礎設施和運營成本的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
海平面上升增加基礎設施和運營成本的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐

轉型風險

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
環保法規實施使公司合規遵循成本上升的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
環保法規實施使公司合規遵循成本上升的衝擊程度加大。	☐	☐	☐	☐	☐
客戶對綠色產品需求的增加，將使公司轉型與研發投入增加的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
客戶對綠色產品需求的增加，增加公司轉型與研發投入的衝擊程度加大。	☐	☐	☐	☐	☐
低碳轉型過程因原物料價格上升增加成本的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
低碳轉型過程因原物料價格上升增加成本的衝擊程度加大。	☐	☐	☐	☐	☐
增加員工知識與技能以因應氣候變遷解決方案因而增加成本的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
增加員工知識與技能以因應氣候變遷解決方案所增加成本的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
強化碳排放揭露義務增加公司運營成本的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
強化碳排放揭露義務增加公司運營成本的衝擊程度加大。	☐	☐	☐	☐	☐

機會(企業展望)

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
氣候變遷帶來新市場開發機會的發生機率提高。	☐	☐	☐	☐	☐
氣候變遷帶來新市場開發機會的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
採用綠色技術和可再生能源從而提升公司之市場競爭力的發	☐	☐	☐	☐	☐

生機率較高。					
採用綠色技術和可再生能源遵循提升公司市場競爭力的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
參與環保項目對於增加公司獲利的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
參與環保項目對於衝擊公司獲利的影響程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
研發新技術可以減少公司碳足跡的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
研發新技術可以減少公司碳足跡的衝擊程度較大。	☐	☐	☐	☐	☐
加強供應鏈的環保管理進而提升運營效率的發生機率較高。	☐	☐	☐	☐	☐
加強供應鏈的環保管理進而提升運營效率的衝擊程度大。	☐	☐	☐	☐	☐

開放式回答(選填)：

1. 您是否有其他建議或意見來幫助公司應對氣候變遷風險？

感謝您的參與！

附件四、環境保護問卷

親愛的受訪者，

感謝您撥冗參與這次的調查。我們的團隊致力於推動可持續性（永續）發展，並相信在當今社會，環境保護是每一個企業和個人都應該關注的重要課題。您的意見和觀點對於我們理解和改善環境保護措施至關重要。

本問卷旨在了解您對於環境保護議題的看法、您在工作中所採取的環保措施，以及您對於企業在環保方面責任的期望。問卷中的問題涵蓋了從能源使用、廢物管理到生物多樣性保護等多個方面。我們希望透過這次調查，能夠收集到真實和寶貴的意見，幫助我們更好地制定和推行有利於環境的策略。

我們承諾，您的回答將被嚴格保密，並僅用於本次報告的目的。問卷的填寫過程大約需要 05-15 分鐘（共五頁），我們非常感謝您的合作和支持。

如果您有任何問題或需要進一步的資訊，請隨時聯繫我們。

謝謝您的參與！祝工作順利！

一、環境安全問題

題目	非常認同	認同	沒意見	不認同	非常不認同
1. 您認為公司在空氣污染控制上的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐

2. 您認為公司在水污染控制方面的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司在資源（如水、電、原材料）管理方面的效率如何？	☐	☐	☐	☐	☐
4. 您認為公司在廢棄物處理方面的效果如何？	☐	☐	☐	☐	☐
5. 您認為公司在保護員工健康與安全方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
6. 您認為公司在節能培訓或教育計劃方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
7. 您認為公司在環境事故（火警事故、交通事故、爆炸事故、化學物質洩漏等）的處理措施上表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
8. 您對公司在環境安全方面的總體評價為何？	☐	☐	☐	☐	☐

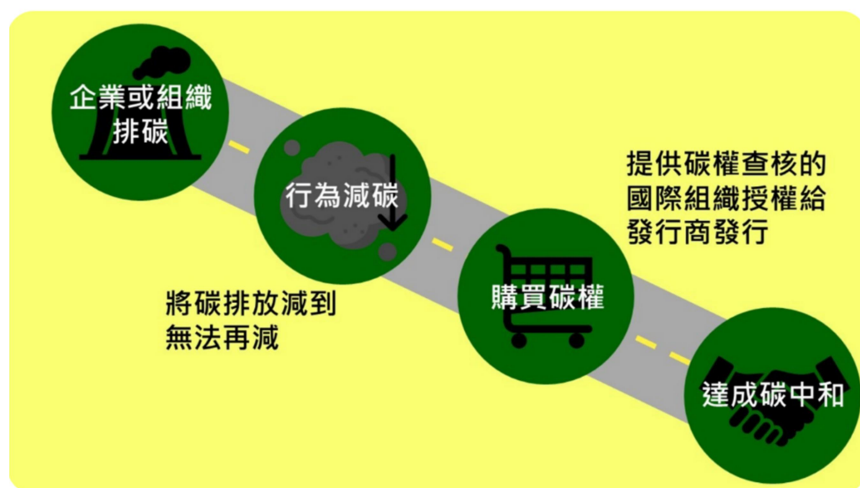
二、溫室氣體排放及盤查問題

題目	非常 好	好	沒 意 見	不 好	非 常 不 好
1. 您認為公司目前的溫室氣體排放水平如何？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您對公司目前的溫室氣體排放狀況了解程度如何？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司在溫室氣體排放盤查方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
4. 您認為公司在溫室氣體減排方面的努力如何？	☐	☐	☐	☐	☐

5. 您對公司在溫室氣體（範疇一）的直接排放狀況了解程度如何？此部分氣體包括：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。 範疇一說明：組織邊界內設施所產生之直接溫室氣體排放	☐	☐	☐	☐	☐
6. 您對公司在間接排放（範疇二：來自購買的能源產生的溫室氣體排放狀況）了解程度如何？ 範疇二說明：組織邊界內設施所產生之間接溫室氣體排放	☐	☐	☐	☐	☐
7. 您認為公司在碳抵消方面的採取措施如何？（碳抵銷概念解釋可於以下查看！）	☐	☐	☐	☐	☐

「碳抵銷」之概念解釋：

碳抵消：為抵銷溫室氣體排放的方法。其原理是在某 A 地排碳、並於 B 地減碳，地球透過碳循環達到平衡。其中為了減碳，人們會進行植樹造林等行動，為二氧化碳捕捉，企業若想中和碳排放量，可資助這些專案，相當於專案減碳成效的碳權(Carbon Credit)，最終企業可宣稱碳中和。



三、針對永續供應商及客戶問題

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1. 您同意公司供應商在環境保護方面的是否已採取適當應對措施？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您同意供應商是否已採取有效措施減少環境影響？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您同意公司供應商在善盡社會責任方面的表現良好？	☐	☐	☐	☐	☐
4. 您覺得供應商是否有遵守勞動法規和員工權益保？	☐	☐	☐	☐	☐
5. 您認為公司供應商在改善社會經濟效益方面的表現是否良好？	☐	☐	☐	☐	☐
6. 您整體上對公司供應商的可持續性表現如何評價？	☐	☐	☐	☐	☐

四、環境法令遵循問題

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1. 您對公司目前需適用的環境法規是否了解？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您認為公司是否已向員工提供環境法規相關的培訓？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司在遵循環境法規方面的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐

五、開放式回答：(選填)

您認為公司在溫室氣體排放和盤查方面還有哪些可改進的措施？請舉例說明

六、開放式回答：(選填)

您認為公司在環境安全方面（空氣污染、資源管理、廢棄物處理、保員工的健康與安全）還可以有哪些改進措施？請舉例說明

七、開放式回答：(選填)

您認為公司在環境法規遵循方面還可以有哪些改進措施？請舉例說明

公司是否有違反過任何環境法規？若有，請簡述說明

請根據以上問卷內容進行填寫，感謝您的參與！

附件五、董事會成員評分方式問卷

尊敬的董事會成員：

感謝您在百忙之中抽出寶貴時間參與此次問卷調查。

本問卷旨在深入了解董事會在公司永續發展中的角色、政策及實踐，以便我們能夠撰寫一份詳盡且具前瞻性的永續計畫書。

我們相信，您的專業見解和寶貴經驗將對公司制定和實施更有效的永續發展策略至關重要。問卷中的問題涵蓋了董事會組成、多元化、永續發展目標、利益相關者溝通、風險管理、薪酬激勵機制、透明度以及長期規劃等多個方面。

所有資料將僅用於撰寫永續計畫書，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！

董事會的組成和多元化

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
目前董事會的成員組成具有多樣性（性別、年齡、背景等）。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員中有三分之一以上是獨立董事。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員的選任過程公開透明。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員具備多元的專業背景和技能。	☐	☐	☐	☐	☐

【承上頁】

董事會在永續發展中的角色

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會在制定公司永續發展策略中扮演重要角色。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會設有專門的永續發展委員會或類似機構。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員接受過永續發展相關的培訓或教育。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會在永續發展策略中具有多樣性的政策及目標	☐	☐	☐	☐	☐
董事會定期審議和更新公司永續發展策略。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會在永續發展決策中考慮到長期影響和風險。	☐	☐	☐	☐	☐

永續發展目標和績效監督

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會制定了具體的永續發展目標	☐	☐	☐	☐	☐
董事會監督和評估永續發展目標的達成情況。	☐	☐	☐	☐	☐
永續發展績效報告定期提交給董事會審議。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會制定了衡量永續發展目標的關鍵績效指標（KPI）。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員了解並重視公司在永續發展方面的績效數據。	☐	☐	☐	☐	☐

【承上頁】

利益相關者溝通

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會定期與主要利益相關者溝通永續發展議題。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有機制讓利益相關者對永續發展相關問題提出建議或意見。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會積極處理和回應利益相關者提出的永續發展問題。	☐	☐	☐	☐	☐
公司通過多種渠道（如年報、網站）向利益相關者披露永續發展信息。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員參與利益相關者會議和活動，以了解其關注和需求。	☐	☐	☐	☐	☐

風險管理和合規性

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會識別和評估與永續發展相關的風險。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會確保公司在永續發展方面符合相關法律法規。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有針對環境、社會和治理（ESG）風險的管理機制。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會定期審議與永續發展相關的風險報告。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有應對永續發展風險的應急預案和措施。	☐	☐	☐	☐	☐

【承上頁】

薪酬和激勵機制

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會成員的薪酬與公司的永續發展績效掛鉤。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有針對董事會成員的永續發展績效獎勵措施。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員參與制定與永續發展相關的激勵政策。	☐	☐	☐	☐	☐
公司在設計薪酬方案時考慮到永續發展的長期目標。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員的績效評估包括永續發展目標的達成情況。	☐	☐	☐	☐	☐

董事會的透明度和報告

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會公開其在永續發展方面的決策和行動。	☐	☐	☐	☐	☐
公司在年報或其他公開文件中披露董事會在永續發展方面的績效和進展。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會制定了透明度政策，確保利益相關者獲取相關信息。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員定期審查和更新透明度政策。	☐	☐	☐	☐	☐
公司定期發布永續發展報告，詳細說明董事會的相關決策和績效。	☐	☐	☐	☐	☐

【承上頁】

董事會的長期規劃

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會制定了公司的長期永續發展戰略。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會確保公司的永續發展戰略與業務目標一致。	☐	☐	☐	☐	☐
公司在制定長期永續發展戰略時，考慮到未來的環境和社會趨勢。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會定期審議並調整公司的永續發展戰略，以應對新的挑戰和機遇。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員參與長期規劃的制定過程，確保其可行性和有效性。	☐	☐	☐	☐	☐

開放式回答

您對於永續發展之措施或期許為何?