

正達國際光電股份有限公司
G-Tech Optoelectronics Corp.



2024

永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於報告書	2
董事長的話	4
榮耀與肯定	5
永續績效亮點	6
利害關係人溝通	7
重大主題分析	10

Chapter 1	21
關於正達	

Chapter 2	33
公司治理	

Chapter 3	56
夥伴共榮	

Chapter 4	68
環境永續	

Chapter 5	84
友善職場	

Chapter 6	103
社會參與	

Appendix	108
附錄	

GRI 準則內容索引	109
SASB 準則索引 - 硬體業	115
永續揭露指標 - 光電業	116
上市公司氣候相關資訊	117
資訊重編列表	117

關於報告書

報告書概況與發行頻率

正達國際光電股份有限公司（以下簡稱本公司）每年定期發行永續報告書，今年度為第 3 次發行；為響應節能減碳政策，本報告書承襲過去，以電子形式揭露於官方網站供各方讀者閱覽。本報告書重編資訊詳附錄 P.117

現行版本：2025 年 8 月發行

前期版本：2024 年 8 月發行

下期版本：2026 年 8 月發行

報告邊界與範疇

資訊揭露期間

本報告書報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，涵蓋範圍以台灣總公司為主體。

註：台灣總公司包含苗栗二廠及苗栗三廠。

資訊揭露範疇

本報告書財務相關數據來源為本公司 2024 年度的合併財務報告，並以台灣總公司、南科分公司及海外子公司為揭露範疇；於環境類別的資訊邊界，以台灣總公司為揭露範疇，而溫室氣體盤查數據揭露範疇，增列南科分公司；於社會類別的資訊邊界，以台灣總公司為揭露範疇。

關於更詳盡的企業資訊，請見本公司《113 年度年報》。本報告期間內於越南設立海外子公司，以拓展國際市場；台灣總公司及南科分公司之組織規模、架構、所有權及供應鏈則無重大改變。

報告書編撰指南

本報告書主要依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發佈之 GRI Standards 2021 年版編撰，並參酌永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 行業指標，以及臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定揭露相關資訊，包括《上市公司氣候相關資訊》等；以上內容請詳見附錄索引。

報告書管理方式

為強化本公司永續報導的完整性和可信度，依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》及相關法令、ESG 委員會組織結構與權限，建立永續報告書編製及驗證程序，並納入《內控制度》中。此程序由 ESG 委員會設計，並定期檢討呈總經理核准，俾確保設計與執行持續有效。

作業程序	說明	權責單位
報告彙編	本報告書係由 ESG 委員會負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等，由各權責單位負責提供，再由 ESG 委員會整合編撰、校對修訂。	ESG 委員會及相關權責部門
內部審閱	編製完成的報告書，經 ESG 委員會之推動小組交叉稽核，以及各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責審核。	相關權責部門及其最高主管
核准定稿	最終版完整的報告書，由 ESG 委員會呈報總經理審閱、核定，並經提審計委員會、董事會通過後公開發行。	• 總經理 • 審計委員會 • 董事會

項目	第三方查(驗)證單位
財務數據	安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG)
ISO 9001、IATF 16949	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (BV)
ISO 14001、ISO 45001、QC 080000	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)

註：各管理系統之查(驗)證取得情形，詳 P.60。

聯絡資訊

若您對《正達國際光電股份有限公司 2024 年度永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官方網站以利查詢。

正達國際光電股份有限公司 ESG 委員會

地址：(366) 苗栗縣銅鑼鄉中興路 99 號

電話：+886-37-236-988

傳真：+886-37-236-929

官方網站：<http://www.gtoc.com.tw/>

聯絡資訊：[利害關係人專區及聯繫管道](#)

註：本報告書封面／封底車載圖片由 AI 產出，用以輔助視覺呈現，僅供示意用途，非實際情境之呈現。

董事長的話

回顧過去一年，全球面臨多重挑戰，經濟、社會及地緣政治環境迅速變化，再從自由貿易波動、地域衝突到運輸瓶頸等，不斷考驗企業的韌性與應變能力。我們深知永續經營沒有捷徑也沒有終點，有基於此，本公司訂定永續發展願景政策、核心文化、策略方針及關注國內外永續發展趨勢，展開年度執行目標，並定期向董事會報告；董事會為永續發展之最高治理單位，故由上而下深化永續治理文化，各層級履行其責任，年度永續目標與時俱進，並透過核心文化貫徹執行力。今年度已依法制定《永續資訊之管理》內控制度，強化董事會對永續治理的監督與自我檢查機制，以完善資訊揭露。

此外，本公司重視永續承諾，落實策略方針之責任，涵蓋環境、社會、公司治理等多元面向，持續關注氣候變遷、節能減碳等議題，定期揭露溫室氣體盤查結果，以確保企業責任與資訊透明度。

謹此向各位關心永續發展的朋友表達誠摯之謝意，並祝各位朋友平安、健康。

董事長兼任總經理

鍾志明



榮耀與肯定

碳競爭力 100 強

(商周集團 / 台大風險中心)

商周集團及台大風險中心近三年來，自發性投入上市公司「碳競爭力 100 強」調查，本公司於今年度榮獲碳競爭力百強殊榮，這對深植在永續領域的企業夥伴們，無非是最大的鼓勵，也印證了「只要用心做，就能有所獲」。未來，本公司將持續推行節能減碳政策、廢棄物減量計畫及環境永續舉措，以符合法令規範並與國際接軌。



環境保護
Environment



社會責任
Social



公司治理
Governance

幸福苗栗 · 親善哺集乳室認證 (苗栗縣政府衛生局)

經主管機關評核，本公司通過「幸福苗栗 · 親善哺集乳室認證」，體現我們對員工需求的關懷與支持。設置專業哺集乳室，提供員工便利、安心且私密的環境，將有助於工作與生活平衡，彰顯企業對員工福祉的承諾與社會責任。



金質工業廠商 - 工業磐石獎 (苗栗縣政府 / 苗栗工業會)

此獎項專為設於苗栗縣的企業進行評選，評核項目涵蓋企業競爭力、營運模式、經營表現、企業特色及友善職場等指標。經綜合評比結果，本公司榮獲「工業磐石獎」，充分肯定我們於多元面向的表現及在地發展的貢獻。



永續績效亮點

SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
 環境保護 Environment	  	- 於節能減碳面，本公司持續推動節電政策並加強用電管理，2024 年度整體能耗（範疇一 + 範疇二）較 2022 基準年減少 30%，充分展現我們對環境保護的承諾與努力。 - 承上，本公司於 2023 年進行空調暨主機設備汰換工程，並於 2024 年實際運轉；為統計空調系統改善前後的能源使用情形，故自 2025 年 1 月 22 日至 2 月 24 日，共計 33 天，進行了能源使用量測與分析。結果顯示，系統改善後之冰水主機節能率為 51.89%、其附屬設備節能率為 37.91%，達原計畫書所設定之節能目標。經濟部能源署亦發文同意備查本次量測驗證報告書，發文字號為節能字第 11400080550 號。 - 於廢棄物減量面，本公司主要實施兩項措施：1. 落實廢棄物分類，提升資源回收率；2. 調整原物料採購的桶箱，減少不必要的包裝浪費。2024 年度廢棄物總量為 280.99 公噸，較 2022 基準年減少 57.45%，有效達成減廢目標，並進一步強化資源循環利用。
 社會責任 Social	      	- 本公司重視員工健康，故優於法規，提供到職滿一年以上之員工，每年一次健康檢查服務。此外，針對檢查結果風險值較高的員工，亦安排職醫護進行關懷及提供諮詢建議。 - 於人才培育面，2024 年度主要強化專業、階層、通識三大類訓練，故人均訓練時數較 2023 年度提升 50.9%，以期透過完善的資源投入，提升員工的專業技能與綜合能力，並促進其職涯發展。 - 於社會參與面，本公司除持續透過捐物與捐款支持政府機關及社福團體外，亦重視國家未來主人翁的發展，我們深信教育是改變未來的關鍵。2024 年度共執行兩項計畫：1. 捐贈 400 本圖書予鄰近國中及國小，鼓勵閱讀。2. 捐款響應元太科技的「2024 e 啟讀出未來專案」，該專案主要捐贈電子紙閱讀器予學童，以提升閱讀素養，縮小偏鄉教育差距，並推廣低碳、無紙化的數位閱讀方式，重視永續發展。
 公司治理 Governance	   	- 為拓展國際市場，2024 年度本公司於越南設立海外子公司，藉此開發新客戶，以期推動整體營收成長。 - 本公司已依法制定《永續資訊之管理》內控制度，強化董事會對永續治理的監督與自我檢查機制，以完善資訊揭露。 - 本公司 2024 年度在地採購佔總採購金額比例達到 86.38%，已連續兩年達 80% 以上，致力減少長途運輸的碳排放；未來，亦加強宣導永續理念，並與供應鏈夥伴一同重視 ESG。

利害關係人溝通

本公司參考 GRI 準則及 AA1000 SES 利害關係人議合標準，評估利害關係人與本公司的責任、依賴度、關注度、影響力、多元觀點等構面，界定並歸納出八大利害關係人，包括（1）員工、（2）客戶、（3）供應商、（4）股東／投資人、（5）政府機關、（6）社區／非政府組織、（7）媒體、（8）學術單位。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，確認其衝擊程度，故於管理作為上，本公司於官方網站建立「利害關係人專區及聯繫管道」，可妥適回應各面向的議題。而在日常實務方面，本公司亦藉由多元互動方式與利害關係人維繫良好溝通，同時蒐集並回應其所關注的議題。

順應國內外趨勢，本公司參考國家法規政策及各類國際準則（SASB、TCFD、SDGs、RBA、SA8000 等），聚焦涵蓋環境、人權（群）、經濟治理等永續議題，並設計問卷進行調查；透過與利害關係人溝通議合，結合公司營運衝擊評估，進行重大主題分析、鑑別、排序及外部顧問檢視。經上述作業流程產出之重大主題鑑別結果，由 ESG 委員會呈報總經理核准後確立。

另，本公司遵循《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定，於今年度訂定《永續資訊之管理》內控制度，並將《永續發展實務守則》規定、重大性主題鑑別結果與法令發展趨勢作綜合評估；經上述程序產出執行目標，並同永續願景政策、核心文化、策略方針，提送審計委員會、董事會通過後，揭露於本公司官網予利害關係人作為有效評價與決策。



本公司之利害關係人議合情形

利害關係人	對正達的重要性	溝通管道與頻率	關注議題	2024 年度回應方式與執行成果
 員工	員工為企業最重要的核心之一，並提供企業足夠的競爭力。	- 員工訪談 - 員工大會 - 內部關懷 - 公佈欄（常設） - 內部網站（常設） - 申訴專線及員工意見箱（常設） - 召開勞資會議 / 職工福利委員會 / 職業安全衛生委員會（每季）	- 經濟績效 - 誠信經營 - 職業健康安全 - 資訊安全與客戶隱私 - 招募留任與薪酬福利	- 召開勞資會議 4 次 - 召開職工福利委員會 4 次 - 召開職業安全衛生委員會 4 次 婚、喪、生育補助申請共 37 件 - 員工及其子女對外競賽獎勵共 3 件 - 員工及其子女獎助學金申請共 170 件 - 員工健檢優於法規每年提供 1 次 - 依法聘僱身心障礙人士共 4 位 2024 年度員工申訴案件共 0 件 - 設置申訴專線及員工意見箱
 客戶	客戶為公司創造經濟的主要來源；公司依客戶需求，提供最優質的產品與服務。	- 客戶來訪及稽核 - 電話、視訊及實體會議 - 年度客戶滿意度調查 - 企業網站及參展資訊	- 經濟績效 - 客戶服務 - 創新研發 - 供應鏈管理 - 資訊安全與客戶隱私	- 客戶到廠實地稽核 1 次、書面稽核 4 次 - 客戶滿意度平均得分 90.6 分（智能光電及智能汽車）、93.2 分（智能建築） - 專利申請通過 1 件
 供應商	供應企業生產所需原料，與供應商共同成長打造永續供應鏈。	- 電話及電子郵件 - 電話、視訊及實體會議 - 供應商稽核評鑑	- 經濟績效 - 誠信經營 - 客戶服務 - 供應鏈管理 - 原物料採購	2024 年供應商實地稽核 3 家 2024 年供應商書面稽核 7 家 2024 年新建供應商 76 家
 股東 / 投資人	任何對企業已投資或有投資意願的全球投資法人，包括法人投資人及個人投資人等。	- 召開董事會（每季） - 召開法說會（每年） - 召開股東會（每年） - 發布財報（每季 / 每年） - 發布年報（每年） - 發布永續報告書（每年） - 公開資訊觀測站 / 公司網站 / IR 信箱及窗口電話（常設）	- 經濟績效 - 客戶服務 - 誠信經營 - 法規遵循 - 公司治理與風險管理	- 召開董事會 6 場 - 召開法說會 1 場 - 召開股東會 1 場 - 發布財報 4 次 - 發布年報 1 次 - 發布永續報告書 1 次

註：利害關係人溝通管道中，主要以「員工」及「股東 / 投資人」有固定溝通頻率，其餘皆為不定期。

本公司之利害關係人議合情形

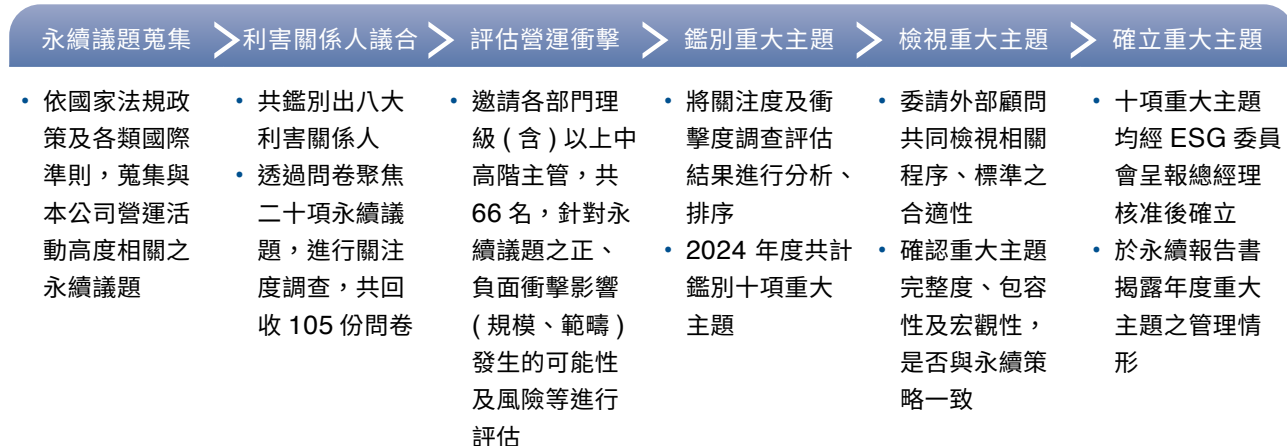
利害關係人	對正達的重要性	溝通管道與頻率	關注議題	2024 年度回應方式與執行成果
 政府機關	公司配合與遵守營運據點的當地政府法規，並杜絕任何形式的不法行為。	- 公文往來 - 各項申報作業 - 實地訪查稽核 - 社會公益捐助 - 郵件及電話溝通 - 參與各式會議溝通	- 法規遵循 - 能源管理 - 廢棄物管理 - 職業健康安全 - 溫室氣體管理	- 實地訪查稽核：中區職安中心 1 次、苗栗縣環保局 9 次、銅鑼鄉消防隊 3 次、銅鑼鄉衛生所 1 次、苗栗縣勞工局 3 次 - 苗栗縣銅鑼鄉義消分隊 \$10,000 - 苗栗縣消防之友會 \$20,000 - 雲林縣政府電子書籍 768 冊 (此為元太 2024 e 啟讀出未來專案內容) - 政府機關各式申報作業及會議參與
 社區 / 非政府組織	透過與社區、非政府組織深度交流與溝通，共同關注當地社區議題。	- 社會公益捐助 - 電話及電子郵件 - 親自拜訪 / 會議溝通	- 法規遵循 - 社會參與 - 水資源管理 - 廢棄物管理 - 職業健康安全	- 財團法人聖方濟少女之家物資 4 箱 - 揚捷國際有限公司 (銅鑼移工宿舍) 物資 1 箱 - 苗栗縣公館鄉愛兒堡幼兒園物資 2 箱 - 財團法人生命之愛文教基金會物資 8 箱 - 財團法人伊甸社會福利基金會 \$10,000 - 元太 2024 e 啟讀出未來專案 \$100,000
 媒體	媒體為公司與利害關係人之間的橋樑，透過傳達公司即時訊息，助利害關係人了解並強化公司形象。	- 訪談 - 新聞稿 / 記者會 - 公司網站 / 外部新聞網	- 經濟績效 - 創新研發 - 能源管理 - 溫室氣體管理 - 公司治理與風險管理	永續相關報導 2 則 (商周 2024 碳競爭力 100 強) (元太 2024 e 啟讀出未來)
 學術單位	透過與學術單位互動，可瞭解當地學術單位之需求，並依公司能力所及給予支持；另一方面亦可進行專業技術交流及產學合作，延攬優質儲備人才。	- 電話及電子郵件 - 親自拜訪 / 會議溝通	- 經濟績效 - 法規遵循 - 創新研發 - 社會參與 - 招募留任與薪酬福利	- 銅鑼鄉文林國中圖書 280 本 - 銅鑼鄉中興國小圖書 120 本 - 銅鑼鄉中興國小礦泉水 15 箱

註：利害關係人溝通管道中，主要以「員工」及「股東 / 投資人」有固定溝通頻率，其餘皆為不定期。

重大主題分析

本公司主要參考 GRI 準則、SASB 行業指標所列之永續議題，並依 AA 1000 當責性原則，透過包容性、重大性、回應性、影響性等四大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 2021 版之要求，將其排序並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；據此結果校準本公司的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

重大主題評估流程



重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入營運衝擊評估、鑑別、檢視及確立重大主題等階段。本公司透過問卷調查蒐集結果，進行關注度及衝擊重大性評估，經 ESG 委員會參考評估結果進行分析、排序及鑑別本報告書應優先揭露之十項重大主題，並與外部顧問共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，確認重大主題未有疏漏後，呈報總經理核准確立，再接續進行報告書編製作業。今年度與前一年度相比，重大主題新增客戶服務、溫室氣體管理。

此外，為確保能夠透過永續報告書與各界利害關係人進行有效溝通，本公司亦於官方網站設立「[利害關係人專區及聯繫管道](#)」，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此管道保持暢通及良好的互動。

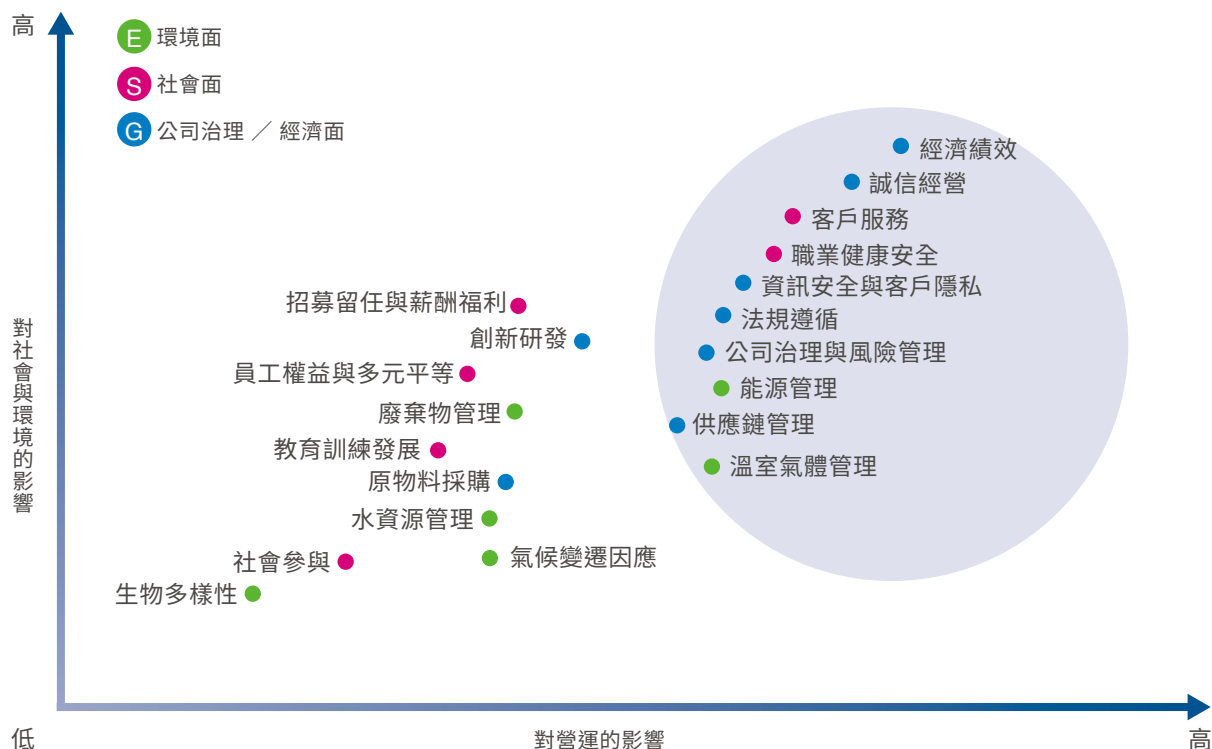
2024 年永續議題清單

項次	永續議題	項次	永續議題
1	公司治理與風險管理	11	溫室氣體管理
2	經濟績效	12	水資源管理
3	誠信經營	13	廢棄物管理
4	法規遵循	14	生物多樣性
5	創新研發	15	招募留任與薪酬福利
6	資訊安全與客戶隱私	16	員工權益與多元平等
7	供應鏈管理	17	教育訓練發展
8	原物料採購	18	職業健康安全
9	氣候變遷因應	19	客戶服務
10	能源管理	20	社會參與

本公司除依據內部過往重大主題分析流程外，更透過客觀的「雙重重大性」原則檢視各主題之有效性。雙重重大性立基原則如下：

1. 財務重大性：評估永續議題對企業財務的潛在營運影響。
2. 社會與環境重大性：關注企業行為對社會和環境的影響。

► 2024 年重大主題矩陣圖



註：考量「資訊安全與客戶隱私」、「供應鏈管理」及「原物料採購」涉及範疇較為廣泛，故從企業主體的角度出發，歸納至公司治理 / 經濟 (G) 面，並進行相關管理及說明。

► 2024 年重大主題鑑別結果及排序

序	重大主題	序	重大主題
1	經濟績效	6	法規遵循
2	誠信經營	7	能源管理
3	客戶服務	8	公司治理與風險管理
4	職業健康安全	9	溫室氣體管理
5	資訊安全與客戶隱私	10	供應鏈管理

▶ 2024 年重大主題列表

序	重大主題	正負面衝擊	
		+	-
1	 經濟績效	經濟績效佳，將提升企業聲譽、吸引投資者及客戶，強化競爭力、營收穩定成長及創造就業機會，且有餘力推展永續 ESG。	經濟績效不佳，將削弱企業形象、降低投資者及客戶信心，影響營運獲利，進而減少就業機會及無餘力推展永續 ESG。
2	 誠信經營	良好誠信經營可提高企業的透明度和信任度，吸引投資者和合作夥伴，促進業務發展和成長。	缺乏誠信經營可能導致財務不透明、決策不當及道德風險，引發投資者和客戶對企業的質疑和不信任，甚至影響營運。
3	 客戶服務	良好的客戶服務將有助於關係維繫、提高信任度，使客戶持續訂購產品，進而增進企業收益。	未提供客戶良好的服務，將可能導致客訴、產品退貨重製等狀況，進而增加營運成本，甚至流失重要客戶。
4	 職業健康安全	實施有效的職業健康安全與衛生措施，可降低工作場所事故和職業疾病風險，提高員工健康和安全意識，增強生產效率。	忽視職業健康安全與衛生可能導致工作場所事故發生率上升，員工健康受損，遭受政府裁罰，生產出現延誤或停滯，影響生產效率、獲利和聲譽。
5	 資訊安全與客戶隱私	完善的資安管理可保護企業資產、技術、客戶及員工資料隱私，並確保系統穩定運行，提升整體效率。	資安管理不完善可能導致機敏信息外洩，造成財務損失、法律問題、信任危機；嚴重的資安事件更可能使業務中斷，如惡意軟件攻擊或系統故障，影響公司營運，導致收益損失。
6	 法規遵循	遵守政策和法規可確保企業在法律框架內，並減少可能面臨的罰鍰及法律責任。	不法行為可能損害企業聲譽，降低客戶對產品或服務的信任，進而影響市場地位和營收。
7	 能源管理	重視能源管理，推動節電政策、汰換高耗能設備等，將可降低企業能耗及碳排放，並減少用電成本支出。	能源管理不當可能會導致企業用電成本上升、碳排放增加，並削弱其應對氣候變遷的韌性。
8	 公司治理與風險管理	重視公司治理，能使企業永續經營，並為社會帶來更多貢獻；而有效風險管理可以幫助組織更好地分配資源，優化業務流程，減少不必要的成本和浪費，創造更多價值。	忽視公司治理將損害企業形象與利害關係人信任，且未符合法規要求可能遭罰。風險管理不當則可能使企業無法有效應對突發事件，造成營運損失；但過度專注風險亦可能讓企業過於保守，錯失發展機會。
9	 溫室氣體管理	落實溫室氣體管理，並積極減碳排放，將有助於降低氣候變遷對企業營運與財務的影響。隨國際趨勢發展，企業越來越重視供應商於環境保護與永續面向的努力。因此，有效的溫室氣體管理不僅能提升企業形象，還能開創新商機，並吸引更多客戶。	溫室氣體管理不善，將可能產生國內外碳稅費及國際供應鏈的壓力，進而導致企業營運成本上升，且若無減碳措施，亦可能失去產業競爭力及國際大廠客戶。
10	 供應鏈管理	落實供應鏈管理，提升整體品質，並與供應商建立互利夥伴關係，有助於增進企業獲利，實現永續經營的目標。	未有效管理供應商，可能導致原物料供應問題或供應商違規，進而引發產品安全、人權或環境問題，損害企業形象與信譽。

對本公司的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
	上游	本公司	下游	
負面潛在衝擊 本公司在創造獲利的同時，亦重視治理、環境、社會等面向，兼顧永續營運與社會責任，以持續創造經濟成長，維護企業價值。				Chapter 1 經濟績效
正面實際衝擊 本公司為防範不誠信行為，明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並將處理結果向管理階層、董事報告。				Chapter 2 誠信經營
正面實際衝擊 本公司重視客戶服務，持續溝通、瞭解，並滿足客戶需求，以提升整體滿意度及長期合作。				Chapter 3 客戶服務
正面實際衝擊 本公司重視員工及承攬商之職業健康安全，並持續深植企業職業健康安全風險管理，以降低職業災害發生的機率。				Chapter 5 安心職場環境
正面實際衝擊 本公司重視資訊安全與客戶隱私，透過專業資安管理、規劃、督導及推行，建構出完善資安防護機制，確保公司資訊及客戶隱私，並持續進行相關宣導，以提升員工資安意識。				Chapter 2 資安管理
正面實際衝擊 本公司為確保營運活動遵循法規要求、合法合規地營運，設置法務專責人員，並密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形。				Chapter 2 法規遵循
正面實際衝擊 本公司主要使用的能源類型為外購電力，面對能源轉型趨勢及政策的影響，將持續強化能源使用效率，並透過各項節能減碳行動，減少能源消耗情形。				Chapter 4 能源管理
正面實際衝擊 本公司重視治理，故鑑別各類與組織相關之風險，並研擬因應預防策略，以降低風險影響與強化營運韌性，使企業永續經營。				Chapter 2 公司治理
正面實際衝擊 本公司優於法規要求時限，提前執行溫室氣體盤查作業，並與相關單位配合，加強能源管理、減少溫室氣體排放，以善盡企業社會責任及提升氣候變遷因應之調適韌性。				Chapter 4 溫室氣體管理
正面實際衝擊 本公司結合產業上、下游供應鏈建立平等互惠的永續關係，並訂定相關管理政策，在環保、職業安全、衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，為企業、員工與消費者創造三贏。				Chapter 3 永續價值鏈

▶ 2024 年重大主題管理情形

序	重大主題	GRI 指標	SDGs 連結	SASB 連結	政策或承諾
1	 經濟績效	201		N/A	本公司以追求全體股東及員工之最大利益為宗旨，努力達成營收目標及穩健獲利，以實現永續經營使命
2	 誠信經營	2-23 2-24 205-1 205-2 205-3		N/A	本公司重視誠信經營，已建立誠信經營守則、管理階層道德行為準則及員工行為準則暨職業道德管理辦法，並要求全體員工落實執行
3	 客戶服務	416 418		N/A	本公司重視客戶需求，將持續提升產品品質與客戶滿意度，以建立長期合作關係
4	 職業健康安全	403	 	N/A	遵守國內法規要求，並持續推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，打造使員工能健康、安全工作之友善職場環境

指標及目標	年度行動及措施	有效性追蹤機制	短期目標執行概況
短期目標： 達成營收目標及穩健獲利 中長期目標： • 全球化布局，開拓新市場 • 持續研發創新，提升產品競爭力 • 永續經營	• 達成營收目標 • 依主管機關法令規範，定期完成會計師查核及財務報告資訊發布	• 每月追蹤檢討營收達成率 • 董事會、內部稽核、相關監管機關查核及評鑑	• 由於專案討論期程較長，2024 年度營收未達預期目標；然而，隨著新開發專案逐步落實，預計 2025 年度整體營收將有所提升，並於 2026 年度穩定成長達標 • 2024 年度已於越南設立海外子公司，拓展國際市場、開發新客戶
短期目標： • 無貪腐事件發生 • 供應商 100% 簽署廉潔承諾書 中長期目標： • 建立誠信經營之企業文化及健全發展	• 供應商全數簽署廉潔承諾書 • 員工全數進行誠信經營相關教育訓練 • 公司官方網站設立舉報窗口資訊，並保障反報復及機密性原則	• 供應商簽署廉潔承諾書 • 員工進行誠信經營相關教育訓練	• 2024 年新建供應商 76 家，已全數簽回廉潔承諾書 • 2024 年 11 月已對全體員工進行誠信經營相關教育訓練宣導 • 本公司每年定期執行風險評估，其中誠信風險涵蓋職業道德、反貪腐等議題，範圍涵蓋台灣總公司、南科分公司及海外子公司，覆蓋率達 100%
短期目標： • 客戶滿意度 • 確保客戶資訊的安全性與隱私性，防止重大機密資訊外洩 中長期目標： • 提供客戶更優質的產品和服務，並領先同業於產品設計研發或新技術趨勢資訊共享	• 進行年度客戶滿意度調查 • 落實客戶滿意度改善流程 • 建構資訊安全防護網路	• 客戶稽核 • 客戶滿意度調查 • 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資訊之投訴事件發生	• 2024 年度新增之重大主題
短期目標： • 加強員工健康管理、健康促進及作業危害預防風險觀念 中長期目標： • 持續優化 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，推動以預防為主之安全衛生管理及健康職場認證	• 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證	• 員工年度健康檢查 • 定期內部稽核、召開管理審查會議及職業安全衛生管理委員會	• 2024 年 8 月取得苗栗縣親善哺育乳室認證 • 2024 年 9 月持續通過 SGS 驗證 ISO 45001 系統 • 2024 年 11 月辦理年度員工健康檢查（優於法規） • 定期進行內部稽核、召開管理審查會議、職業安全衛生管理委員會

► 2024 年重大主題管理情形

序	重大主題	GRI 指標	SDGs 連結	SASB 連結	政策或承諾
5	 資訊安全與客戶隱私	418	 	TC-HW-230a.1	完善落實內部控制制度流程與規範，建構資訊安全防護網路，防止機敏資料與客戶隱私外洩
6	 法規遵循	2-27		N/A	遵守法規要求，持續關注影響營運之政策與法令，以確保落實法規遵循，並建立守法企業文化
7	 能源管理	302		N/A	推行節電政策、汰換高耗能設備，持續優化製程
8	 公司治理與風險管理	2-12 405-1	 	N/A	公司治理： 強化董事會及功能性委員會的職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度 風險管理： 透過建立風險管理政策與機制，有效控制風險，落實正視風險、達成永續之政策與經營承諾

指標及目標	年度行動及措施	有效性追蹤機制	短期目標執行概況
短期目標： • 加強員工資安意識 • 防止重大資安與個資洩漏事件 • 建構資安事件分析識別與預警機制 中長期目標： • 持續完善資安防護與管理規範 • 建構端點防護偵測與行動回應機制	• 持續檢討、完善與落實資安管理相關規範 • 實施全員資安宣導教育訓練 • 評估與導入安全資訊與事件管理系統	• 內部稽核、內控自評及外部客戶與第三方稽核	• 2024 年度資安宣導教育訓練全員執行率 99.7% • 2024 年度重大資安、個資洩漏事故 0 件
落實法令遵循，確保無重大違法情事	• 持續關注營運法規風險，並視需求辦理教育訓練課程	• 依內控自評制度，法規鑑別公司內部管理辦法	• 2024 度執行全體員工教育訓練宣導三場 • 2024 年度無重大違法紀錄
短期目標 (2025 年)： • 推行節電政策 • 淘汰高耗能設備 (空調主機) • 以節電率換算溫室氣體排放量，預計 2025 年減碳量可達 10%(較 2022 基準年) 中期目標 (2030 年)： • 持續優化製程 • 導入 BEMS (空調主機優先) 長期目標 (2050 年)： • 依政府法規要求，實施減碳目標	• 符合經濟部能源局平均年節電率 1% 之要求 • 完成空調主機汰換工程並持續監控其節能績效是否達標	• ESCO 節能績效量測與驗證	• 本公司於 2023 年進行空調暨主機設備汰換工程，並於 2024 年實際運轉。為統計空調系統改善前後的能源使用情形，故自 2025 年 1 月 22 日至 2 月 24 日，共計 33 天，進行了能源使用量測與分析。結果顯示，系統改善後之冰水主機節能率為 51.89%、其附屬設備節能率為 37.91%，達原計畫書所設定之節能目標。
公司治理： • 短期目標：持續完善公司治理制度、保障股東權益 中長期目標： • 董事會新增女性董事席次 風險管理： • 風險管理相關內控制度、政策、目標、治理與文化、組織架構、風險胃納 (容忍度)、風險等級 • 透過風險管理機制，有效控制風險胃納	公司治理： 持續精進公司治理績效，保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度等 風險管理： 訂定風險胃納 (容忍度)、風險等級，經風險管理會議審議、審計委員會核定	公司治理： 參與主管機關公司治理評鑑 風險管理： 風險管理單位每月檢核風險胃納 (容忍度) 與執行狀況比對	公司治理： 2024 年度共召開 6 次董事會，並維持 100% 出席率 風險管理： 訂定「年度風險管理推動時程規劃表」，依計劃辦理管理階層法條導讀暨風險分析與辨識培訓課程；將年度風險鑑別結果與風險等級管控優先順序，提報審計委員會核定，並持續管控風險等級。

▶ 2024 年重大主題管理情形

序	重大主題	GRI 指標	SDGs 連結	SASB 連結	政策或承諾
9	 溫室氣體管理	305		N/A	因應氣候變遷，推動溫室氣體減量計畫，透過各式節能舉措，達成短中長期減碳目標及永續發展願景
10	 供應鏈管理	204-1 308-1 308-2 414-1 414-2	  	TC-HW-410a.1 TC-HW-430a.1 TC-HW-430a.2 TC-HW-440a.1	遵守國內外法令規範，進行多功能性物料評估採購，且要求量產原物料供應商遵循廉潔承諾、SA8000(CSR)、不使用衝突礦產及符合綠色採購 (RoHS 等)。

指標及目標

年度行動及措施

有效性追蹤機制

短期目標執行概況

短期目標 (2025)：

2025 年溫室氣體排放量 (範疇一 + 範疇二) 較 2022 基準年減少 10%

中期目標 (2030)：

規劃中

長期目標 (2050)：

規劃中；將依據政府法規要求，推行減碳舉措

- 辦公區：推行節電政策
- 製程區：汰換高耗能設備、優化製程

- 每年執行溫室氣體盤查及內部稽核

- 2024 年度新增之重大主題

短中期目標：

- 新建量產原物料供應商 100% 簽署廉潔承諾書及 SA8000(CSR) 供應商實施準則
- 新建量產原物料供應商 100% 簽署環境有害物質不使用保證書 (包含不使用衝突礦產)，並達到不使用環境有害物質之目標
- 量產原物料供應商 100% 執行季考核、年度考核及 SA8000 調查
- 供應商管理團隊持續執行追蹤量產原物料符合綠色採購 (RoHS 等要求)

長期目標：

- 以 ISO 9001 及 IATF 16949 規範稽核量產原物料供應商
- 推廣量產原物料供應商全面符合 ISO 14001，透過對供應商的環境友善相關管理措施，降低本公司營運過程對環境間接產生之衝擊

本公司對於量產原物料採購及供應商管理措施：

- 品質管控 (可溯源追蹤)
- 符合綠色採購 (RoHS 等要求)
- 供應商年度稽核

- 新供應商評鑑
- 供應商季考核及年度稽核
- 物料承認流程

- 左列之短中期目標皆已達成

2024 年重大主題變動情形

本公司 2024 年重大主題評估範疇，除參考 GRI 永續議題外，亦參考 SASB 行業指標對本公司所屬產業之要求揭露項目，使重大主題更聚焦於關鍵與趨勢議題。今年度與前一年度相比，重大主題新增客戶服務、溫室氣體管理。

2024 年重大主題變動情形

排序	重大主題	較前一年度之變動	變動說明
1	經濟績效	—	本公司年度重大主題，除評估永續議題之關注度及衝擊度分析結果，亦重視國內外時事趨勢，故今年度新增「客戶服務」及「溫室氣體管理」兩項重大主題，並加強揭露執行細節，讓各界利害關係人更加瞭解本公司為邁向永續未來所做的努力。
2	誠信經營	↑	
3	客戶服務	New	
4	職業健康安全	↑	
5	資訊安全與客戶隱私	↓	
6	法規遵循	—	
7	能源管理	—	
8	公司治理與風險管理	↓	
9	溫室氣體管理	New	
10	供應鏈管理	↓	





Chapter 1

關於正達

關於正達

業務項目

經濟績效

稅務方針、治理與風險管理

關於正達

正達國際光電股份有限公司（G-Tech Optoelectronics Corp.）成立於 1996 年，總公司位於苗栗縣銅鑼鄉，主要提供玻璃加工生產服務，包括玻璃裁切、拋光、薄化、強化及鍍膜等製程代工。本公司成立近 30 年，期間不斷提升產能與產品線，從早期的掃描器、影印機、TN/STN 及 TFT LCD 顯示器玻璃，逐步拓展至 2.5D~3D 成型玻璃、節能玻璃等創新產品，並憑藉先進的技術能力，成功跨入車載、工控、建築等領域，持續鞏固市場競爭優勢。

目前主要業務範疇為智能光電、智能汽車、智能建築及其他與玻璃相關的貿易。此外，為推動新製程技術的研發，我們於廠房內設立專用實驗場所，並每年持續投入研究經費，致力於提升核心技術及整合開發能力。

本公司作為玻璃加工服務之領導企業，不僅專注於技術研發與製程優化，更以服務業的精神投入製造生產。透過技術創新、產品與市場價值的創造，帶動公司持續成長與茁壯，並促進員工、股東、客戶及社會大眾的共同福祉，實現「永續發展」與「共榮共生」的長遠目標。



本公司基本資訊

公司名稱	正達國際光電股份有限公司 G-TECH Optoelectronics Corporation
成立日期	民國 85 年 6 月 27 日
企業型態	上市公司
股票代號	3149
產業類別	光電業
總部位置	苗栗縣銅鑼鄉中興路 99 號
主要產品	智能光電、智能汽車、智能建築之玻璃應用產品
員工人數	全球員工人數共計 554 人
資本總額	資本總額 新台幣 5,000,000 千元 實收資本額 新台幣 1,862,336 千元
營業收入	2024 年合併之營業收入 新台幣 2,163,181 千元

註：員工人數統計至 2024.12.31；實收資本額及合併營業收入之數據來源為本公司《113 年度合併財務報告》。

2024 年
合併之營業收入
新台幣

2,163,181 千元



全球營運據點

本公司台灣總公司、南科分公司及海外子公司資訊。(本報告書揭露邊界及範疇詳 P.2)

2024 年度台灣總公司及南科分公司資訊

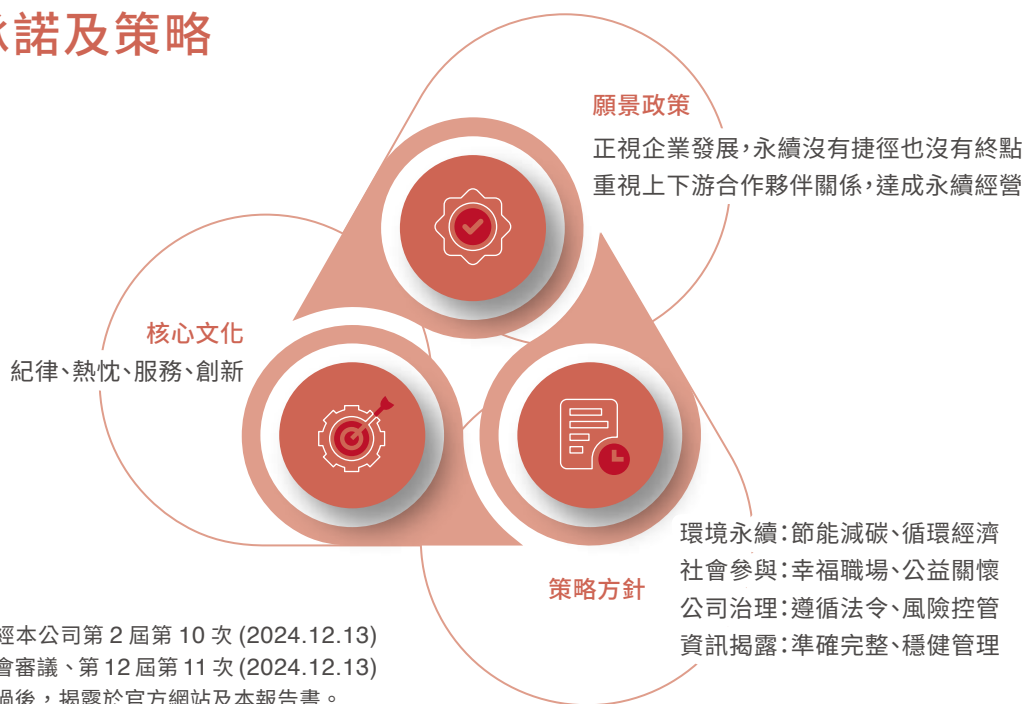
名稱	地址	電話
總公司	苗栗縣銅鑼鄉中興路 99 號	+886-37-236988
苗栗二廠	苗栗縣銅鑼鄉中興路 99 號	+886-37-236988
苗栗三廠	苗栗縣銅鑼鄉中興路 87 號	+886-37-236988
南科分公司	台南市新市區環東路 2 段 6 號	+886-6-5055555

2024 年度海外子公司資訊

名稱	地址
睿志達光電(成都)有限公司	成都市高新西區合作路 168 號富士康科技集團 N 區 N7 棟 1 樓
FAST ACHIEVEMENT GLOBAL LTD.	4th Floor 4, Harbour Place, 103 South Church Street, P.O.Box 10240, Grand Cayman KY1-1002, Cayman Islands
GOLDEN START GLOBAL CORP.	Le Sanalele Complex, Ground Floor, Vaea Street, Saleufi, PO Box 1868, Apia, Samoa
CHARMTEx GLOBAL CORP.	Le Sanalele Complex, Ground Floor, Vaea Street, Saleufi, PO Box 1868, Apia, Samoa
G-TECH OPTOELECTRONICS (VIETNAM) COMPANY LIMITED	Lot CN8, Thach That - Quoc Oai Industrial Park, Phung Xa Commune, Thach That District, Hanoi City, Vietnam



永續承諾及策略



業務項目

本公司近年來投入 3D 成型製程的擴產建置，讓我們擁有完整的技術層次，以因應各種不同的市場區隔，並可提供客戶一系列多元的玻璃加工生產服務，係業界中少數能結合光電、車載、建築產品技術之整合性服務的供應商，此項特點為本公司在玻璃加工服務領域之最大競爭優勢。

本公司主要產品及服務類型：

項次	產品及服務	說明
1	智能光電	提供觸控感測及保護板玻璃、大尺寸超薄玻璃基板加工製程服務。
2	智能汽車	提供多曲面 3D 整合單片玻璃、儀表 / 機構 / 內飾件之玻璃工藝技術應用。
3	智能建築	Low-E 建築節能玻璃、複層帷幕玻璃、環保烤漆裝潢玻璃、AR 減反射玻璃、整合太陽能之 BIPV 建築玻璃應用。
4	其他	提供玻璃相關產品之貿易服務。

本公司立基於顯示玻璃加工之相關技術，已累積十多年的研發及生產經驗，並以世界級全方位光學玻璃加工服務供應商為目標。在未來發展上，本公司將掌握市場趨勢脈動，持續投注研發資源，並維持產能擴充的速度及效率，創造更高的成長動能，以及獲利能力。

產品主要用途及製程

本公司產品主要應用於智慧型手機、平板電腦、筆記型電腦、可攜式導航系統、遊戲機、多媒體播放器、液晶監視器、液晶電視平面顯示器、配備觸控面板裝置、車載與建築用產品等。

本公司 2024 年度主要產品生產概況：

智能汽車：2D 產品 486,895 pcs、3D 產品 6,240 pcs

智能建築：建築產品 1,542,962 才

註：智能建築產品多為客製化尺寸，故統計方式以面積單位『才』計算

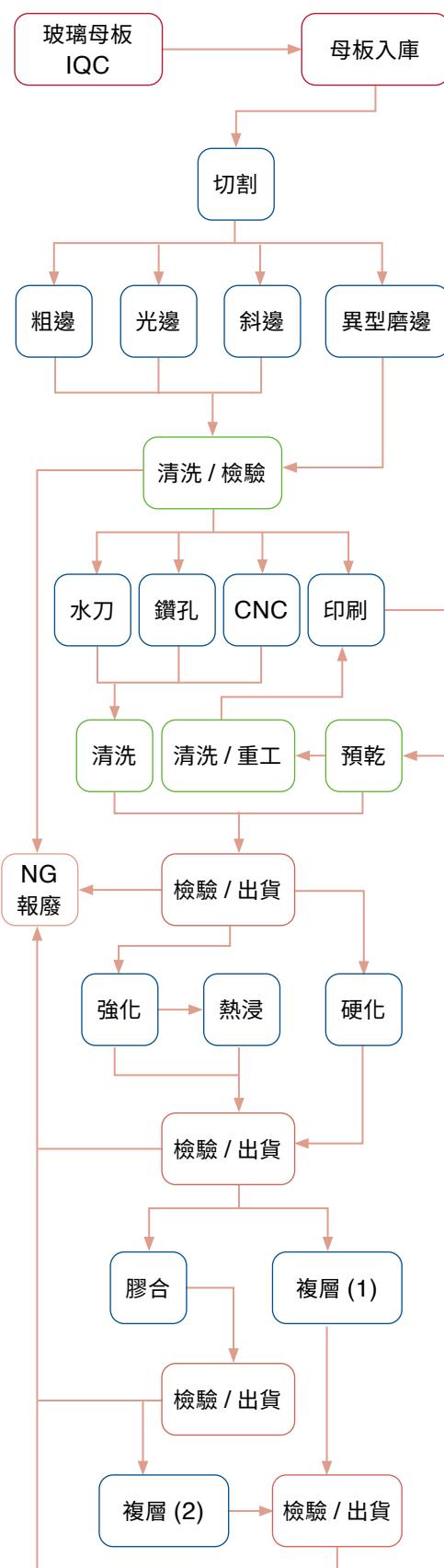
► 智能光電 / 智能汽車之製程介紹如下：



▶ 3D 成型玻璃之應用範圍



▶ 智能建築之製程介紹



產品優勢

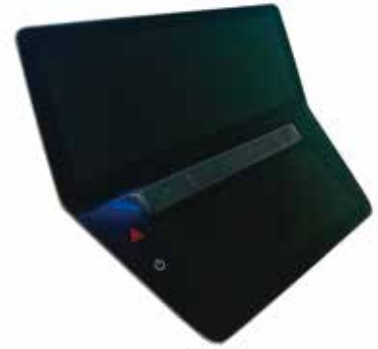
► 本公司所生產的玻璃成品，依照不同品項與類型，具有以下優勢：

產品名	優點
強化玻璃	強度約為普通玻璃的 4~5 倍。熱硬化玻璃強度約較普通玻璃提高 2 倍。抗衝擊強度是普通玻璃的 5~10 倍。且較不易破裂。破損後碎片成小顆粒，減少對人體之傷害。可承受 200°C 的溫差變化，是普通玻璃 3 倍。
膠合玻璃	具有極佳透明性、強度、耐貫穿性、耐熱性、具防紫外線功能、耐震、防盜、防爆等特質，中間層夾著有高韌性黏著力 PVB 膜，隔音效果甚佳，不易受外在衝擊力貫穿，破損後的玻璃碎片不易飛散。此外，膠合玻璃結合特殊功能膜具以下優勢： • 紅外線隔熱膜：可降低太陽光中的紅外線（熱線），減少冷氣設備之能耗，具節能環保特性。 • 有色膜：可任意組合不同色調，增加建築物外觀的美感，降低陽光之強度。 • 抗水膜：適合用於戶外無空玻璃，增加抗水強度，避免膠合脫落。
複層玻璃	具有隔熱、隔音、節能、杜絕紫外線、防霧不結霜等功能。減少冷氣消耗，抗風壓强度高。
AR 低反射玻璃	AR 玻璃透過特殊鍍膜技術，同時提供高穿透率 VLT>97%+ 反射率 VLR:<1% 效果的特殊玻璃，能有效消除反光，提供更清晰的視覺體驗。主要應用場景如博物館文物展示、觀景台及高端建築玻璃，具備有效提升視覺效果與增加產品價值的卓越性能。
鍍膜玻璃	ITO、AR 鍍膜玻璃，主要應用於智能調光及消費性保護玻璃，如建築用的電致變色玻璃、高穿透顯示玻璃等，於技術上有著大尺寸、基板彈性化、自動化連續生產、優化製程參數、完備測試實驗室及完整生產管理系統等優勢。 • AR 抗反射：使用者於強光及戶外環境下能更清晰的瀏覽螢幕內容。 • ITO 鍍膜：使產品經由後續製程後可觸控及改變玻璃顏色，達到螢幕操作、透光、遮蔽及隔絕日照輻射等功能。
3D 成型玻璃	具客製化、曲面化、大型化及整合化之優勢。本公司主要的客製化能力為善用玻璃材料特性，並搭配玻璃曲面成型工藝，打造高質感、大量訊息互動、全面 e 化概念之艙室設計，將可增進使用者體驗。而曲面化之技術能力為透過艙室設計，改善使用者體驗，並精準曲面玻璃生產與相關光學應用，兼具降低反射、增加可視功能性與造型簡潔美觀等優勢。
PVD 真空鍍膜玻璃	此材質具高耐磨、高附著性及控制精度高之特性，尺寸多樣性及膜層顏色多樣可調性高，亦為 PVD 真空鍍膜玻璃之特點。此外，本製程更是採用對環境友善之綠色製程，可有效降低生產過程對整體環境之污染。

創新研發

本公司扎根於玻璃加工本業，並憑藉著高度專業知識和研發精神，迎戰產業變革。布局新事業及新產品技術的決心從未改變，這股持續創新動能，協助許多客戶拓展新產品線與業務，繼而建立密切合作關係。

近年尤其致力於車用相關先進技術，以及消費性電子趨勢技術的創新與開發。首先，持續佈局車用 3D 中大尺寸玻璃及全貼合製程，因應汽車智慧座艙的大尺寸化設計，同步將技術推進到高彎曲、亮霧同體及三維的立體變化並能在同一片 3D 玻璃上體現出此技術，於曲面上進行全貼合製程，以滿足車用電子顯示及機構結合需求；未來將持續朝向大尺寸車用規格發展。



■ 亮霧同體意指在同一片 3D 玻璃上體現出亮面與霧面之技術，甚至是稜線製造出不同的光影效果，此整合製程較傳統製程減少廢棄物產生，達到環境友善。

▶ 正達多曲面 3D 蓋板玻璃技術特色

面形製作加工彈性大

- 各式平面／曲面
- 段差／凹洞／突起／開孔
- 其他構型設計與幾何形狀可整合設計與生產

玻璃材料厚度適用性大

- 玻璃基座厚度由 0.33mm 到 40mm 均可成形加工



適用玻璃材料範圍廣泛

- 熱膨脹係數 (coefficient of thermal expansion, CTE) 介於 3.2 到 9.0 $\mu\text{m}/\text{m}^{\circ}\text{K}$ 均適用；例如：
 1. 一般泛用鈉玻璃 (Soda Lime Glass)
 2. 鋁矽酸玻璃 (Aluminum silicate Glass)

尺寸精準度高

- X、Y、Z 方向： $\pm 0.15\text{mm}$
- 厚度： $\pm 3\%$

而在消費性電子產品的技術發展方面，則以非導電金屬裝飾鍍膜技術開發為主。主要原因為在 5G 通訊應用上，由於金屬遮蔽效應明顯，故需以陶瓷、玻璃、塑膠為主要應用材料。因此，本公司專注於非導電鍍膜技術的開發，以提供在外觀裝飾上，持續有金屬般炫麗外觀，但亦能滿足 5G 時代的消費性產品。

今年度主要研發成果內容如下：

- SMOKE OCA 材料開發
- IR-cut 多層膜光控鍍膜開發
- 3D 曲面油墨印刷
- UV 光感低溫膠合技術

註：關於歷年來研發成果，請詳見本公司《113 年度年報》之營運概況章節內容。

本公司近 3 年研發投資情形（單位：新台幣千元）

年度	2022 年	2023 年	2024 年
投資金額	62,314	97,581	118,777
佔營收比例	2.56%	5.25%	5.49%
年增減率	0.1%	2.69%	0.24%

本公司專利取得情形

國家	專利件數											累計件數
	2009	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2023	2024	
台灣	1	1	1	2	20	16	2	1	3	1	-	48
中國	-	-	1	4	8	13	4	5	2	-	-	37
日本	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	3
美國	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	3
歐洲	-	-	-	-	4	-	1	-	-	-	-	5
總計	1	1	2	6	35	30	8	6	5	1	1	96

註：上表為已核准且在效期內之專利件數統計；因專利申請作業時間冗長，故未來將陸續揭露專利取得情形。

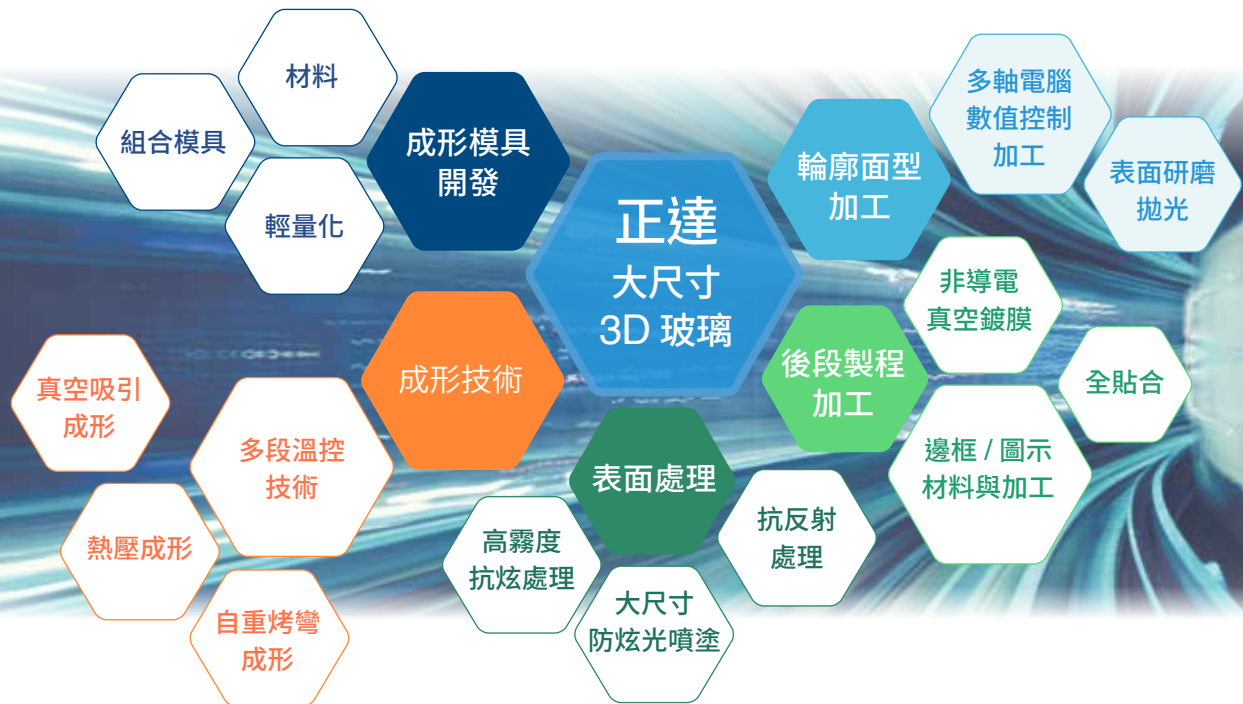
另，為強化人員對於智財權之觀念，本公司每年亦定期舉辦智財權相關專題課程教育訓練。

本公司 2024 年度智財權相關溝通參與情形

項次	溝通管道 / 方式	主題	參訓 / 會議人數
1	教育訓練	以實務案例說明如何進行專利檢索、分析及提案	7 人
2	研討會議	例行性專利專案月會	5 人

註：今年度主要針對實際負責相關業務的人員安排進階課程深入探討，故參訓人數較往年初階課程有所精簡。

未來發展



因應未來智慧車市場之設計趨勢，將搭載更多、更大及多種造型面板之智慧座艙，本公司亦開始發展 Pillar-to-Pillar(A 柱至 A 柱) 的設計，即藉由面板大尺寸化並往副駕駛座延伸發展，同時將儀表板、中控台和副駕駛面板以同一塊玻璃蓋板的方式，整合為一體化之顯示器，而未來在自由造型、大面積軟性面板技術成熟後，駕駛艙就可由一塊大面板覆蓋其上，將可有效降低後段車廠組裝時的複雜度及人力加工時間。

隨著 5G 時代來臨，自動駕駛技術正飛速發展，提供予車內乘客的資訊，將會越來越多，為能夠充分展示這些資訊，且顯示清晰明瞭，車內大屏多屏的趨勢已成必然。現今的儀表板，已從傳統機械指標演變為液晶，而中控觸控式螢幕的位置，則出現多樣化的設計，如：懸浮於中控台、內嵌於中控台，甚至是可旋轉式。近兩年，將中控與儀表板並排固定的雙聯屏，亦在不知不覺中成為主流。

此外，於顯示技術方面，儘管目前市場仍以 LCD 為主流，但部分高階車種已導入 AMOLED 技術，並搭配 3D 蓋板，進一步整合更多互動功能，如基本觸控、觸覺回饋、指紋辨識及人臉識別的 AI 疲勞警示等，持續提升智能座艙中的人機互動體驗。

除智能汽車未來發展可期外，在智能建築方面，亦持續優化現有技術，業界還積極探索新的應用方向。例如，將複層建築玻璃技術與電動百葉窗設計相結合，開發出智能電動窗簾玻璃；此產品在玻璃內部嵌入可調節角度的電動百葉窗，實現遮陽、隱私保護與透光性的靈活切換，不僅能精確調節光線與溫度，還能免除傳統窗簾需要額外安裝及清潔的繁瑣，外觀簡潔，十分契合現代建築設計需求。

經濟績效

► 本公司近 3 年合併財務報表（幣別：新台幣）

年度	單位	2022 年	2023 年	2024 年
實收資本額	千元	2,241,856	1,443,296	1,862,336
營業收入	千元	2,430,202	1,859,041	2,163,181
營業毛利	千元	(122,110)	62,573	24,462
營業利益	千元	(397,101)	(199,239)	(289,113)
所得稅	千元	0	0	2,054
稅後淨利	千元	(315,593)	(117,836)	(240,759)
淨利歸屬於母公司業主	千元	(315,593)	(117,836)	(240,759)
每股盈餘	元	(1.45)	(0.82)	(1.45)
研發費用	千元	62,314	97,581	118,777
員工薪資與福利費用	千元	425,590	370,996	395,265
社區投資	千元	—	—	—
發放股東現金股利	元 / 股	—	—	—

註：詳細內容請見本公司經會計師查核並發布之《113 年度合併財務報告》（含揭露實體）。

取自政府之財務補助

本公司 2024 年度無自中華民國政府取得之財務補助項目。

稅務方針、治理與風險管理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，並建立健全的稅務管理制度、稅務治理文化與即時且迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司社會責任，履行公民義務，落實永續發展。

稅務治理相關組織及權責

稅務治理相關組織及權責如下：

1. 財務長

財務長為本公司建立有效稅務風險管理機制之最高決策者，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。

2. 稅務管理單位

會計部為本公司稅務管理單位，需定期向財務長彙報稅務相關管理情形。

稅務治理方針、管控與風險管理

本公司之稅務治理方針以法規遵循、資訊透明公開為基礎，秉持之稅務政策及行為守則如下：

1. 法令遵循

- 承諾遵循各營運據點之當地稅務法規及立法精神，並在符合國際租稅準則之規範下，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。
- 公司內的稅簽均委任當地具規模之會計師事務所，年度財務資料均由公司提供給安侯建業聯合會計師事務所做稅簽申報。

2. 資訊透明

- 確保稅務報告資訊透明化，例如依規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
- 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與。
- 定期於公開管道（如官方網站與年報）揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不透過違反法律精神之方式享有租稅減免。

3. 商業實質

- 企業架構及交易符合商業實質，不使用意圖規避稅負之稅務架構，不移轉利潤至低稅率地區進行避稅。
- 關係人交易應遵守常規交易原則，並致力遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務。
- 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。

4. 誠信溝通

- 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案（BEPS）相關規範。
- 與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解，協助改善稅務環境與制度。

5. 風險管理

- 建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，並同時考量本公司整體稅負最適化、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施。

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，將直接或透過安侯建業聯合會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

2024 年度依國別區分實際繳納稅額速覽

本公司近 3 年依國別區分實際繳納稅額

（幣別：新台幣）

國別	單位	2022 年	2023 年	2024 年
台灣	千元	5,415	6,940	5,523
中國	千元	93	4,739	785

註：

- 2023 年度中國繳納稅額增加幅度較大之原因為繳納增值稅，因 2022 年前尚有進項留抵稅額，但 2023 年起已無，且當年度有轉售設備，故繳納稅額隨之增加。
- 2024 年度中國繳納稅額減少，主要係因當年度轉售設備較少，故繳納之增值稅額隨之減少。





Chapter 2 公司治理

治理結構

董事會組成與提名遴選

誠信經營

法規遵循

功能性委員會

風險管理

資安管理

治理結構

政策承諾

本公司致力實現永續發展，並在符合 ESG 理念的方向上，持續展現對環境保護、社會人權（群）、經濟治理的關懷，我們依照下列倡議，制定符合永續共好視野的相關守則、政策或公開承諾：

《永續發展實務守則》

《公司治理實務守則》

《誠信經營守則》



■ 人權政策

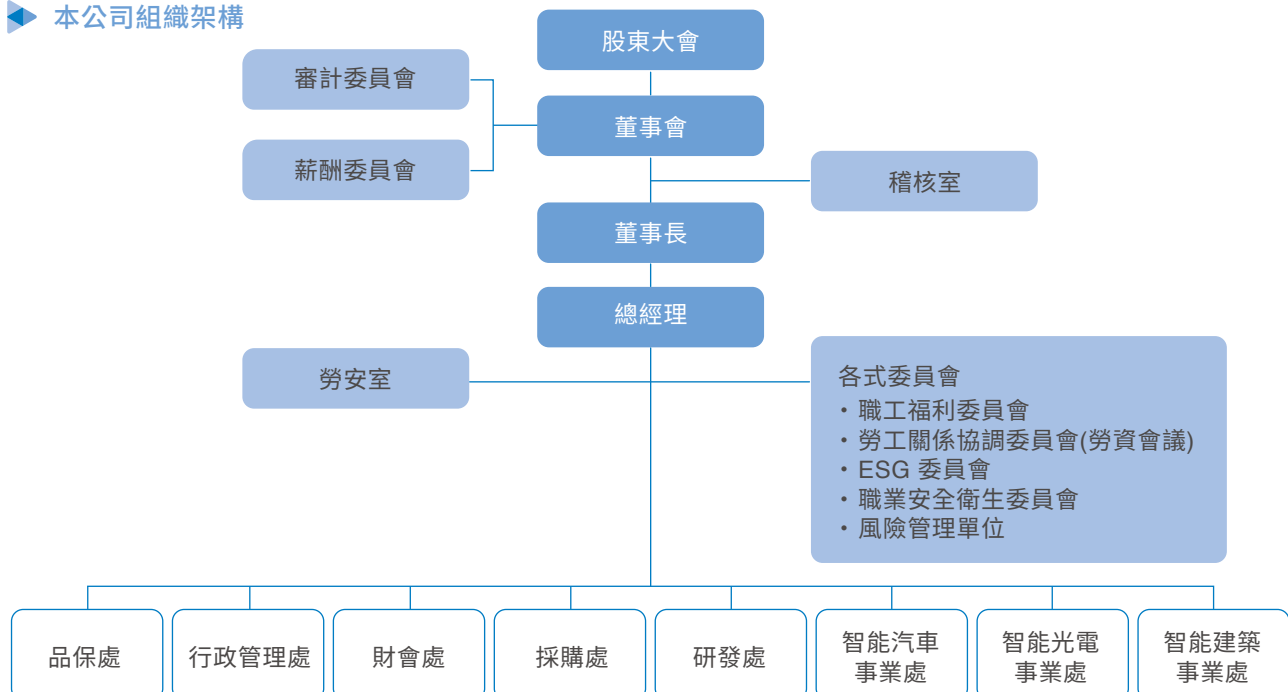
以上守則由審計委員會及董事會審核、決議後發行，適用於全集團，並與內外部之利害關係人以 E-mail、會議、官方網站、企業內部網站及契約條文等方式進行溝通。

我們的承諾包含了相關盡職調查與預警原則，特別在關於人權方面的承諾，主要依循 SA8000 等人權政策倡議，在注重經濟績效發展下，更重視公司內外部對人權的尊重（人權政策）。

在執行永續政策承諾時，為求合理融入公司內控制度中，我們將相關內容制定於《公司章程》、《社會責任管理手冊》等內部文件，皆明確宣示保護員工人權，包含法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與騷擾、保障員工申訴等，並要求外部供應商簽署 SA8000 供應商實施準則文件，以共同實踐對永續的承諾。

針對非員工的工作者，如保全人員，已於 2024 年 12 月完成人權宣導，共計 9 人，受訓比例達 100%。宣導內容為 SA8000 簡介、發展趨勢、宗旨目的、要求標準（條文規定）及廉潔作業規範。以確保保全人員對第三方採取適當行為及人權尊重，並遵守員工廉潔作業規範。

▶ 本公司組織架構



註：欲瞭解更多公司治理架構與各部門業務職掌，請詳見本公司《113 年度年報》。

董事會組成與提名遴選

本公司最高治理單位為董事會，負責決策、監督，以及管理本公司對環境保護、社會人權（群）、經濟治理的衝擊，並督導公司營運方針。本公司第十二屆董事會成員共計七席，本屆董事會於 2023 年 6 月 21 日遴選，任期自 2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日屆滿，包含四席獨立董事，佔比為 57%，第十一屆獨立董事席次為三席，佔比為 43%，故第十二屆獨立董事較第十一屆佔比提升 14%，藉此強化董事會獨立性，並提升監督效益；董事會成員全數為中華民國國籍，年齡級距分布在 51-70 歲間，分別具有商務、光電、土木工程、財會、金融等各方面專業背景，且擁有多年經營管理、領導決策、營運判斷與危機處理之經歷，尤其對產業知識和國際市場觀察有深入之研究，可充分展現多元互補成效。目前董事會成員有一席董事兼任公司經理人，此具員工身分之董事佔比為 14%，未逾董事席次三分之一；此外，本公司亦於公司年報中揭露董事長兼任總經理之情形。

本公司董事成員遴選，遵照公司章程之規定採用候選人提名制，並參考「上市上櫃公司治理實務守則」第 20 條之規範，遴選條件不侷限於性別、年齡、種族與國籍等；並考量符合本公司多元化發展所需之各領域專業背景、技能及產業經驗；董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，廣納不同族群的聲音。為達公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力包含營運判斷、會計財務、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策之能力。

關於本公司 2024 年度董事會議召開次數與參與情形，詳見本公司《113 年度年報》「董事會運作情形」章節。

本公司董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	2024 年董事會議出席次數
董事長	鍾志明	男	51-60	6
董事	蕭仁亮	男	51-60	6
董事	王國鴻	男	61-70	6
獨立董事	黃國師	男	51-60	6
獨立董事	吳俊峯	男	51-60	6
獨立董事	楊銘泗	男	51-60	6
獨立董事	陳文河	男	61-70	6

第十二屆董事會
四席獨立董事
佔比為

57%



利益迴避

本公司最高治理單位為董事會，主席為董事長鍾志明，並兼任總經理一職；其緣自 2018 年 07 月 31 日江嘉斌總經理屆齡退休，經董事會審慎評估後，委由董事長鍾志明兼任總經理一職，期許透過職能兼併之方式，可充分落實公司治理、展現各營運策略的佈達，得以大幅提升整體經營效率與執行力。本公司於 2023 年度董事全面改選，並增加獨立董事席次，藉由獨立董事之獨立性，強化公司治理及董事會職能，並提升監督效益，另確保董事會成員無過半數兼任員工或經理人之情事，以減緩利益衝突。

本公司董事會所有成員均採候選人提名制辦理，董事會依循「公開發行公司董事會議事辦法」訂定《董事會議事運作之管理辦法》，規範董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

目前本公司利益衝突風險皆無包括：董事與供應商或其他利害關係人交叉持股、公司存在具控制力的股東、公司與利害關係群體具有交易和未清餘額之關係。另，為避免及減緩董事於其他董事會任職之利益衝突，本公司透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

▶ 董事會成員於其他上市公司之任職概況

職稱	姓名	目前兼任其他上市公司之職務	家數
董事	王國鴻	信邦電子(股)公司法人董事代表人	1
獨立董事	黃國師	暄達醫學科技(股)公司獨立董事暨薪酬委員 寶徠建設(股)公司獨立董事暨薪酬委員 富育榮網(股)公司獨立董事暨薪酬委員 泰谷光電科技股份有限公司董事長	4
獨立董事	楊銘泗	立德電子(股)公司獨立董事暨薪酬委員 皇翔建設(股)公司薪酬委員	2
獨立董事	陳文河	南緯實業股份有限公司獨立董事	1

董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，本公司董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚最高治理單位在永續發展上的群體智識。本公司不定期為董事會安排進修經濟、環境及社會等面向永續課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見；另為使獨立董事能隨時掌握與公司相關訊息，我們定期提交財務業務與稽核報告，並即時回覆董事提問，亦不定期提供相關產業消息及法規資訊等；更依據各董事成員之需求、回饋，持續強化傳遞資訊與進修規劃，以確保具備足夠專業善盡領導、監督功能。2024 年度董事會總計進修時數共 36 小時，平均每人進修 5.14 小時。

2024 年董事會進修課程

面向	課程名稱	課程時數
環境保護 Environment	- 溫室氣體盤查實務 (6hrs) - 企業自然為本解決方案 (3hrs) - ESG 永續發展與碳排放之挑戰 (3hrs) 2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 (6hrs)	18
社會責任 Social	員工獎酬工具介紹 (3hrs)	3
公司治理 Governance	- 勞動爭議與公司治理 (3hrs) - 會計系統交流分享座談 (3hrs) - 新版查核作業程序指引 (3hrs) - 非合意併購實務與公司治理議題 (3hrs) - 企業永續治理新動力：資本市場如何檢視企業長期價值 (3hrs)	15

2024 年度董事會
進修時數共

36 小時



2024 年度董事會
平均進修

5.14 小時／人



2024 年董事個別進修情形

董事	環境類	社會類	經濟／治理類	總進修時數
董事長 鍾志明	—	—	—	—
董事 蕭仁亮	—	—	—	—
董事 王國鴻	—	—	6	6
獨立董事 黃國師	9	3	6	18
獨立董事 楊銘泗	3	—	3	6
獨立董事 吳俊峯	—	—	—	—
獨立董事 陳文河	6	—	—	6

董事會績效評估

本公司為強化公司治理提升董事會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率，已訂定《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》以茲遵循，並自 2020 年起，每年執行一次績效評估；評估方式得採董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專家或其他適當方式進行績效評估。另，為配合主管機關對董事會成員性別多元化之要求，本公司將於本屆董事任期屆滿改選時，適度考量性別組成，邀請不同性別之候選人擔任董事，以促進董事會組成之多元性與健全公司治理。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、提升董事會決策品質。
- 三、董事會組成與結構。
- 四、董事的選任及持續進修。
- 五、內控制度。

本公司依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定，於 2024 年度建立「永續資訊之管理」內控制度，並納入次年度稽核計畫。

2024 年度董事會暨其轄下之功能性委員會績效評估已於 2025 年 1 月完成，並於 2025 年 3 月 7 日提報董事會。評估內容及評量結果請參閱該年度年報「董事會評鑑執行情形」段落。

董事及經理人之薪酬政策

董事及高階經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構皆由薪資報酬委員會訂定並檢討之；該委員會中設有獨立董事提供外部多元觀點及意見，且每年至少召開 2 次會議檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性。

高階經理人之職務階層定義如下：

1. 總經理及相當等級者
2. 副總經理及相當等級者
3. 兼任事業處級主管之協理及相當等級者
4. 財務部門主管
5. 會計部門主管

本公司之董事成員年度報酬包含：董事酬勞、薪資及獎金（後兩者僅涵蓋兼任員工者）；高階經理人之酬金則包含薪資、獎金、退職金等，每年均定期揭露於公司年報「董事（含獨立董事）之酬金」。

此外，本公司高階經理人薪酬除上述規定外，並無其他重大特別福利；退休福利制度亦與一般員工相同，均依照法令規定辦理。

最後，關於永續績效與薪酬連結政策尚在研擬中，將依循主管機關規範逐步建置，並揭露於公司官網、年報或永續報告書中。



誠信經營

本公司於 2014 年 12 月 17 日參照「上市上櫃公司誠信經營守則」制訂《誠信經營守則》經由董事會通過，並於 2015 年 06 月 26 日提交股東常會報告，守則亦公布於公司官方網站及內網供利害關係人查閱。本公司董事會與高階管理階層皆積極落實誠信經營政策之承諾。

本公司之守則，訂有防範不誠信行為之內容，涵蓋下列行為之防範措施：

- 一、行賄及收賄。
- 二、提供非法政治獻金。
- 三、不當慈善捐贈或贊助。
- 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 六、從事不公平競爭之行為。
- 七、產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時，直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

本公司為防範不誠信行為，明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並設有誠信電子信箱 (honesty@gtoc.com.tw) 由公司指派人員處理，並將處理結果向管理階層、董事報告。

本公司從事商業活動時，應避免與不誠信行為紀錄者進行交易，並於商業契約中載明誠信行為條款之規範。為確保交易廠商為誠信經營者，本公司於採購契約中均訂有罰則，若廠商未如實履約，需依約賠償，並於合約載明若有不誠信行為發生，得隨時中止或解除契約。

為落實誠信經營，本公司已制訂內控制度，由稽核室執行查核，以確保執行之有效性。此外，本公司董事及經理人每年均不定期進行相關課程進修，公司亦不定期於員工大會及公司網站、公佈欄進行相關宣導。

不當利益之獎金索回政策

為提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，本公司制定《誠信經營守則》，違反守則規範者，除所獲取之各項不正當利益，均應追繳發還被索取人或公司外，並依情節予以處分，包含扣發績效獎金、年終獎金、紅利、免職、降等甚至採取法律行為。期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。



反貪腐、反賄賂政策

本公司倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並遵循誠信經營、反貪腐及反賄賂原則，以及對員工與商業夥伴提供溝通與訓練，以協助其防止賄賂和貪腐行為。2024 年度無貪腐及賄賂案件發生。

本公司每年定期執行風險評估，其中誠信風險涵蓋職業道德、反貪腐等議題，範圍涵蓋台灣總公司、南科分公司及海外子公司，覆蓋率達 100%

每年定期執行風險評估
覆蓋率達

100%



2024 年針對反貪腐政策和程序之溝通情形

類別	溝通方式	主題	時數	參與人數 / 家數
台灣總公司員工	教育訓練宣導	社會責任手冊暨員工行為準則及職業道德	3	357
台灣分公司員工	教育訓練宣導	社會責任手冊暨員工行為準則及職業道德	3	51
年度新建供應商	簽署廉潔承諾書	廉潔承諾書及社會責任	1	76

註：訓練宣導期間為 2024 年 11 月；年度新建供應商簽署廉潔承諾書期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，本公司設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議，亦於官方網站設立「利害關係人專區及聯繫管道」。此外，於本公司內部設有員工申訴專線及信箱、實體意見信箱、職工福利委員會、勞工關係協調委員會（勞資會議）、勞安室（職業安全衛生委員會）等多元溝通管道，供員工即時反映問題及申訴。

本公司受理檢舉案件時，對其分類、調查、申訴均訂有處理流程及控管機制，並對相關資訊採取保密措施。應對檢舉人身份及檢舉內容確實保密。若檢舉人因檢舉案件而受威脅、恐嚇或受有其他危害行為之虞者，經檢舉人通知，應依法處理。於必要時，洽請當地警察機關提供保護。2024 年度無發生申訴及檢舉案件。

本公司申訴調查程序



法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵。本公司為確保營運活動符合當地政府之法令規範，設置法務專責人員，並密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形；各單位依據公司內部《法規及其它要求鑑別管理程序書》執行法規鑑別評估作業，以確保實務操作確實符合相關要求規範。

本公司參酌「上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序規定」單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上為重大事件，故若有嚴重影響公司營運之重大事件，將於永續報告書揭露，以符合公開透明原則及GRI 準則平衡報導的要求。2024 年度無重大違法、違規事件而遭受裁罰之案件發生。其餘非屬重大違法、違規事件而遭受裁罰之案件，請見本公司《113 年度年報》「伍、營運概況 - 環保支出」資訊。

2024 年度
重大違法、違規事件

0 件



法遵訓練

本公司法務專責人員為員工提供各項法律、法規諮詢及協助。此外，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、公告宣導資訊，確保相關員工能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事；另一方面，亦可藉此強化員工的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。每年對員工進行法遵相關教育訓練。

▶ 本公司近 3 年法遵相關訓練宣導情形

年度	訓練宣導	目的及效益	對象
2022 年	職業道德、營業秘密、競爭法及反貪腐宣導	保障公司及客戶權益、公平、廉潔交易	全體員工
2023 年	職業道德及反貪腐宣導	保障公司及客戶權益、公平、廉潔交易	全體員工
2024 年	營業秘密、工作必備之法律知識及反貪腐等職業道德宣導	保障公司及客戶權益、公平、廉潔交易	全體員工

功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人權（群）之衝擊及監督程序，本公司於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員；於總經理室轄下設置職工福利委員會、勞工關係協調委員會（勞資會議）、ESG 委員會、職業安全衛生委員會、風險管理單位等功能性委員會。各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷／意見調查與文件簽署，以及既有申訴機制執行盡職調查，蒐集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會、總經理分別負責監督轄下功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年至少一次於結果彙報會議上一併檢視程序有效性。

審計委員會

本公司已於 2020 年 06 月 18 日股東常會全面改選並設置審計委員會取代監察人職權。本公司審計委員會職權，包含依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度與有效性之考核、涉及董事自身利害關係之事項、重大之資產或衍生性商品交易、重大之資金貸與之背書或提供保證、審查風險管理程序、架構與風險管理執行情形、核定風險胃納、風險管控優先順序及等級等，詳細運作情形請參照該年度年報「審計委員會運作情形」段落，2024 年度審計委員會共召開 6 次會議，委員平均出席率 100 %。

2024 年度
審計委員會
共召開會議

6 次

平均出席率

100%



審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 ^註
黃國師	獨立董事	男	2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日	無
吳俊峯	獨立董事 / 召集人	男	2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日	無
楊銘泗	獨立董事	男	2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日	無
陳文河	獨立董事	男	2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日	無

註：

1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者
2. 其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員

薪資報酬委員會

本公司除依法設置薪資報酬委員會，未來將視公司營運需求健全監督機制、強化管理機能及考量主管機關建議，增設其他功能性委員會。

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與高階經理人之報酬，確保公司薪資報酬程序符合相關法令並足以吸引優秀人才。本公司設有薪資報酬委員會，於 2020 年 08 月 07 日配合設置審計委員會，並依實際需求修訂《薪資報酬委員會運作之管理辦法》，委員會職責主要為訂定並檢討董事、經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並履行下列職權，將所提建議提交董事會討論：

1. 評估與監督公司整體薪酬政策。
2. 評估與核定董事之薪酬水準。
3. 評估與核定經理人之薪酬水準。
4. 依據公司目標、營運績效及競爭環境等因素不定期檢討董事及高階經理人之薪酬。
5. 本公司之子公司其董事及經理人薪資報酬事項，如依子公司分層負責執行事項須經本公司董事會核定者，應先經本委員會提出建議後，再提交董事會討論。

2024 年度
薪資報酬委員會會議
共召開會議

4 次

平均出席率

100%



2024 年度薪資報酬委員會共召開 4 次會議，委員平均出席率 100 %。

▶ 薪資報酬委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 ^註
黃國師	委員	男	2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日	無
吳俊峯	委員	男	2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日	無
楊銘泗	召集人	男	2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日	無
陳文河	委員	男	2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日	無

註：

1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者
2. 其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員

職工福利委員會

本公司依法設置職工福利委員會，並按月提撥營業收入及職工福利金，以辦理職工福利相關事項。本會設置委員 21 人，由資方指派當然委員 1 人、勞工代表委員 20 人，並由委員會推派 1 人擔任主委；另設置總幹事 1 人、幹事 3~4 人，綜理職工福利相關事項。2024 年度職工福利委員會共召開 4 次會議，委員平均出席率 99%。

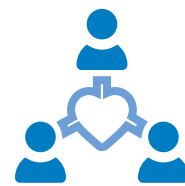
2024 年度重要議案	決議內容	適用對象
福利金管理辦法	修訂辦法內容，以符合相關法規與實際作業執行面	全體員工
獎助學金管理辦法	修訂辦法內容，有效體現獎勵優秀職工及職工子女	全體員工
員工旅遊補助	提供旅遊津貼補助，讓員工可自行規劃安排之	全體員工
年度財報與預算	今年度收支財報總結暨次年度工作計劃與預算編列	全體員工

2024 年度
職工福利委員會
共召開會議

4 次

平均出席率

99%



勞工關係協調委員會 (勞資會議)

為使勞資溝通定期與有效，發揮協調合作之精神，加強勞雇關係並保障勞工權益，增進勞資和諧與符合法令需求，本公司設置勞工關係協調委員會 (勞資會議)，資方與勞方代表共計 10 人，勞方代表 5 人，資方代表 5 人。2024 年度勞工關係協調委員會 (勞資會議) 共召開 4 次會議，委員平均出席率 100%。

結社自由與集體協商

本公司自 2007 年 1 月起成立勞工關係協調委員會 (勞資會議)，每屆任期為四年，勞方代表由全體員工提名或自薦，並經由投票選舉產生 (具投票資格者為全職員工 100%)。定期會議依法每季召開，非定期會議視重大議題或法規變革召開。此外，為提供多元化溝通管道，常設申訴專線與員工意見箱，於此友善職場環境中，勞資雙方溝通無礙，故本報告期間暫無成立工會及另行訂定團體協約。

2024 年度
勞工關係協調委員會
(勞資會議) 共召開會議

4 次

平均出席率

100%



2024 年度重要議案	決議內容	適用對象
所得稅法修正	因應所得稅法修正，調整伙食津貼免稅額至 3000 元。配合前項法規，將調整本國籍同仁薪資結構，調整後同仁每年之個人綜所稅預計可減少 840 元 (以 5% 稅率計算)，追溯自 2024 年 1 月 1 日起生效。	本國籍員工 (視員工意願調整)
2025 年度行事曆排配	常日班同仁行事曆比照人事行政局行事曆出勤，遇週六補班適採勞基法第 30 條變形工時規定，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。 輪班同仁依照排班表出勤，若於國定假日安排加班出勤者，同仁可選擇申請加班費或補休；若輪休日、例假日遇國定假日，則給予補假一天。	全體員工

ESG 委員會

本公司於 2022 年設立 ESG 委員會，為本公司推動永續發展之單位。委員會主委由總經理擔任，並設置總幹事、幹事及推動小組。

在職責方面，委員會負責推動永續發展政策與目標之制定、執行、監督及改善，每年亦定期向委員會主委報告相關實施運作成效及利害關係人相關議題，並列入追蹤檢討事項。委員會透過檢討永續發展之政策與目標成效，及提出改善對策等方式，期望達到對股東、員工、社會及所有利害關係人之間之利益平衡，進而落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及企業社會資訊揭露等要項。此外，為提升公司整體永續經營策略之實踐，委員會主委負責 ESG 報告書最終版完整稿件之審閱、核定，並經提審計委員會、董事會通過後，方可公開發行。2024 年度 ESG 委員會共召開 1 次會議，委員平均出席率 100%；ESG 推動小組成員共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%。

2024 年度
ESG 委員會
共召開會議

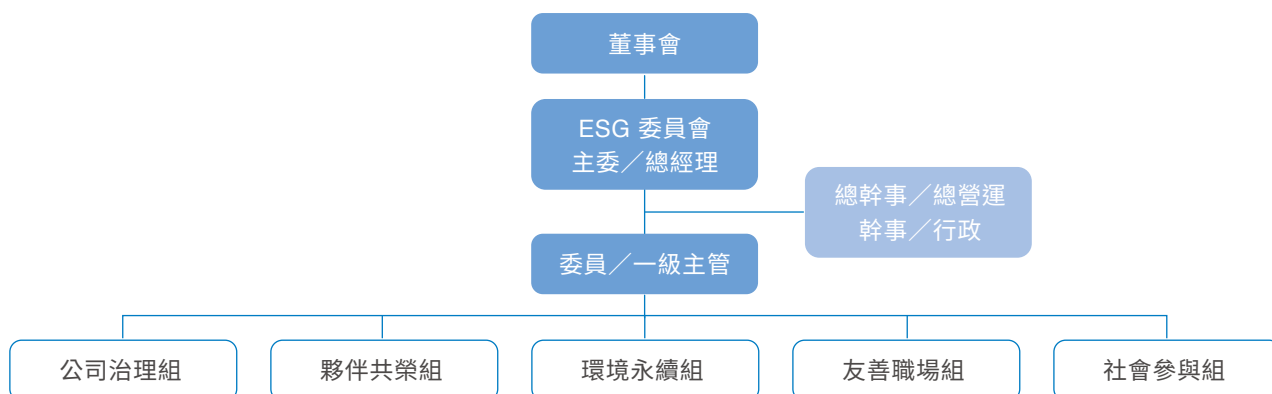
1 次

平均出席率

100%



「ESG 委員會」組織架構



職業安全衛生委員會

為保障員工權益，本公司依《職業安全衛生管理辦法》法規要求，設有職業安全衛生委員會，本會成員共計 11 人，主委 1 人、執行秘書 1 人、職業安全衛生人員 1 人、製造主管 1 人、工程技術人員 2 人、醫護 1 人、勞工代表 4 人，其中勞工代表比例大於三分之一。2024 年度職業安全衛生委員會 共召開 4 次會議，委員平均出席率 100%。

2024 年度
職業安全衛生委員會
共召開會議

4 次

平均出席率

100%



2024 年度重要議案	決議內容	適用對象
勞工代表改選	依職業安全衛生法施行細則第 43 條規定，無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之	全體員工
職災重返職場	配合苗栗縣政府提供職災員工重返職場之相關補助	職災員工
工廠管理輔導法	依新法所規範之內容進行申報、提高投保金額、人員設置及相關緊急應變措施	全體員工
組織風險	決議組織風險管理鑑別 - 環安衛議題	全體員工



風險管理

本公司為實踐企業永續發展，強化公司治理、提升組織韌性，爰依「上市上櫃公司風險管理實務守則」訂定風險管理政策與程序、目標、治理與文化、組織架構，透過建立、實施與維持風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化，評估經濟、社會、環境可能造成營運潛在威脅，落實鑑別營運衝擊分析與風險管理，以確保利關係人權益。

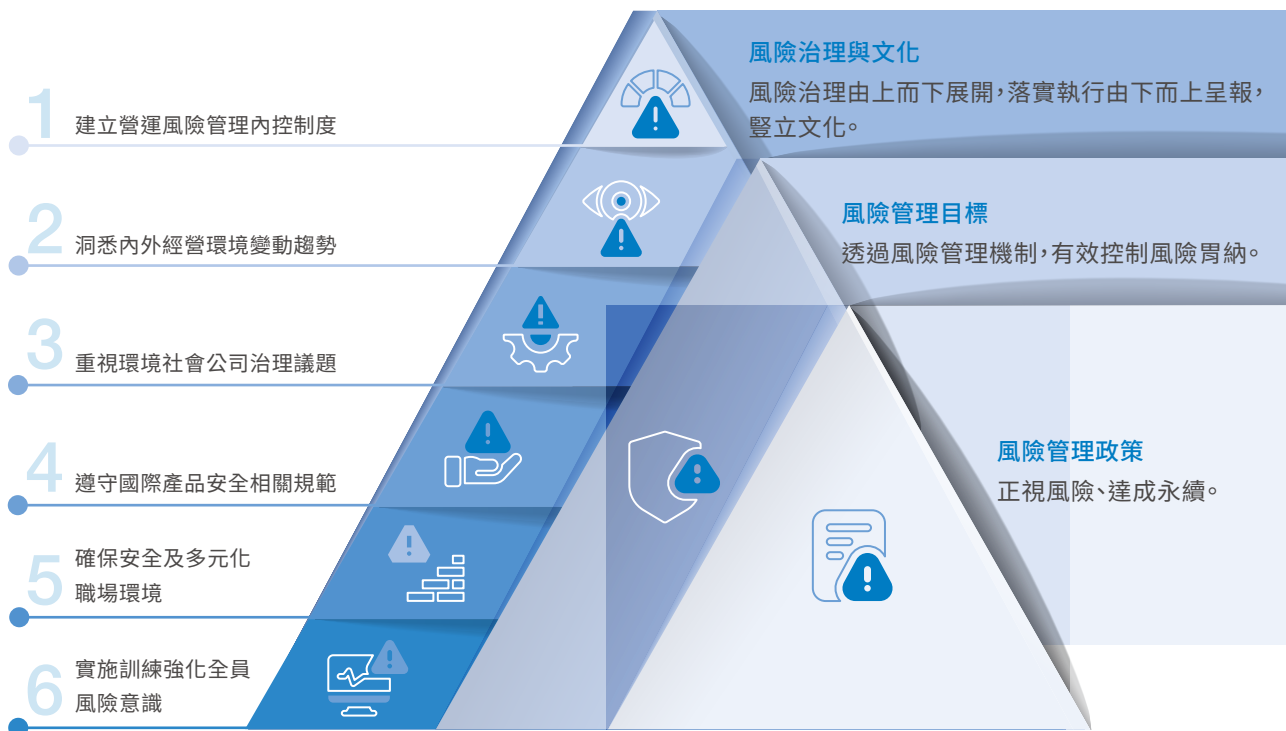
本公司依「上市上櫃公司風險管理實務守則」訂定風險管理政策與程序、目標、治理與文化、組織架構、風險胃納（風險容忍度）、風險等級（衝擊度、發生率）、風險矩陣、剩（殘）餘風險。風險管理單位於2023年成立，主要組成之成員共計13人，設置主委1人、總幹事1人、幹事3人、執行單位6人（含2名兼任執行秘書）、執行秘書2人。2024年度風險管理單位共召開3次會議，平均出席率94%。

2024 年度
風險管理單位
共召開會議

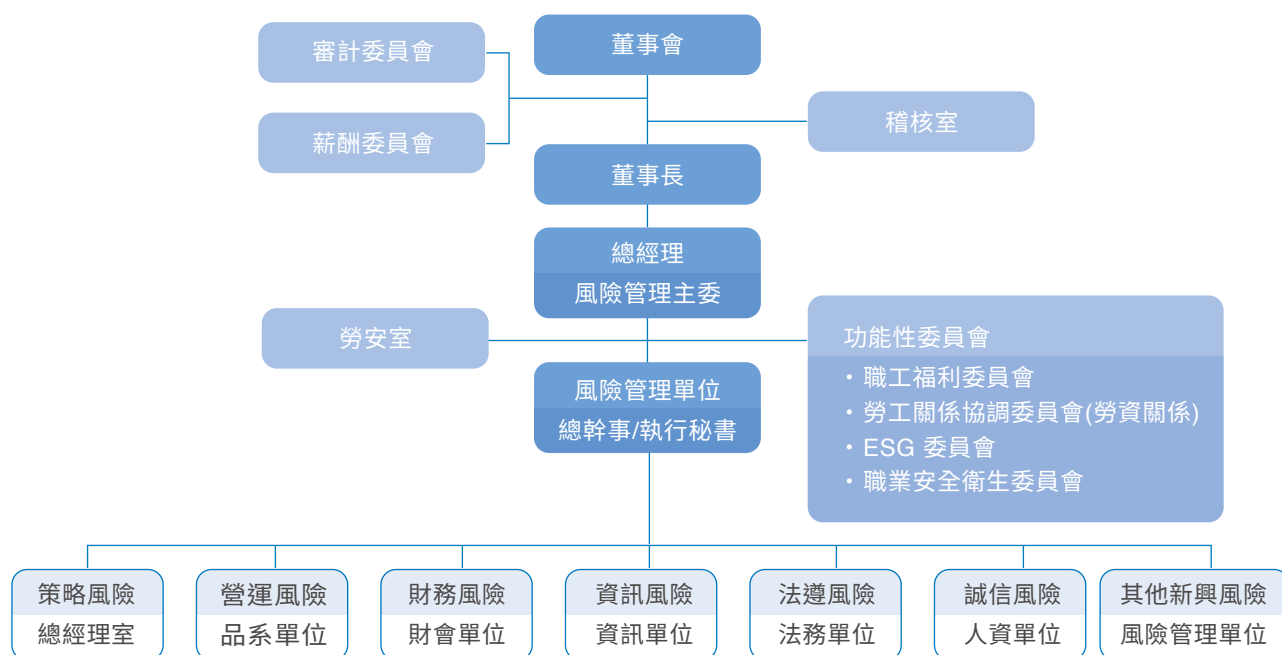
3 次

平均出席率

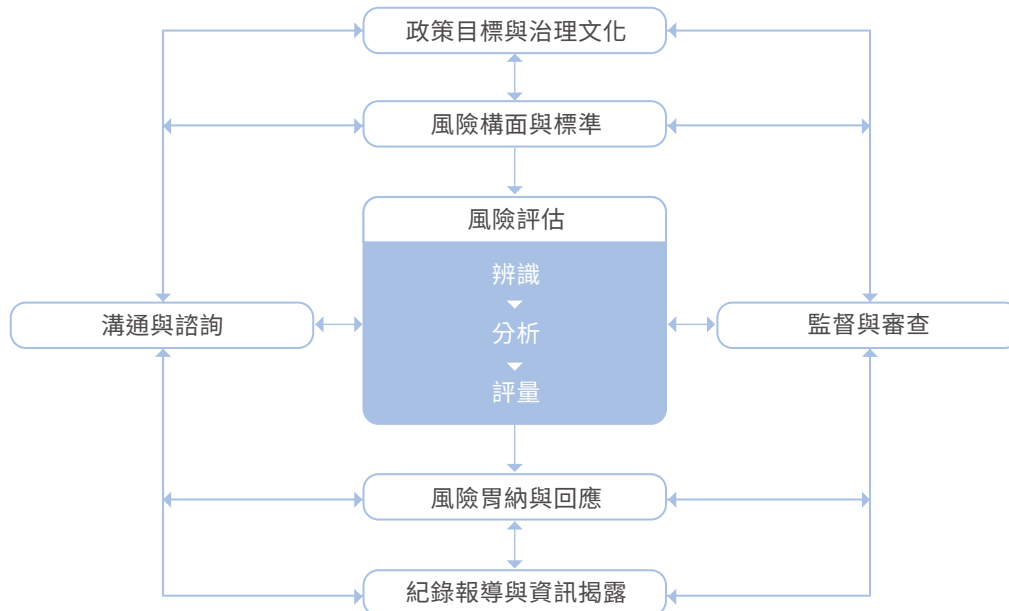
94%



本公司風險管理架構



本公司風險管理流程



▶ 本公司 2024 年風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
 策略風險 (含市場風險)	- 智能產品客戶過於集中，智能建築因政府打房政策因素需求降低。 - 跨國投資地之經貿環境潛在風險智產權侵害與研發資訊外流之風險。	- 積極開發國內外新客戶，以達成營收比重分散，降低風險。 - 評估投資地點適宜性，慎選以達最適化。 - 資料存放伺服器平台，設置存取權限管制。	總經理室
 營運風險	- 客戶訂單需求減少導致原物料呆滯、營收下降。 - 原物料品質異常影響投產及出貨品質且增加生產人力工時（篩選）。 - 關鍵零組件損壞造成生產中斷。 - 品質異常造成客訴、獲利減少、轉單風險。	- 暫停備料減少庫存。 - 監控供應商投產良率，針對異常開立供應商矯正措施單要求改善，開發 2nd Source。 - 每月點檢設備備品並建立關鍵零組件安全庫存。 - 客戶抱怨涉及品質事項，依 PDCA 流程啟動調查並進行改善。	品系單位
 財務風險	- 資金調度穩當度風險。 - 逾期應收帳款產生風險。 - 外幣交易衍生持有外幣之匯率風險。 - 受外在因素影響，未達成進出貨交易而增加額外運輸等成本之風險。	- 監管公司資金需求，以週及月頻率預測並確保足夠資金提供營運。 - 進行授信額度評估，及時催收逾期帳款。 - 因匯率波動因素非可控，每週分析匯率趨勢，透過金融資產移轉方式減少匯率波動風險。 - 加強安全庫存備料機制，避免衍生緊急需求因應之成本。	財會單位
 資訊風險	- 使用未經合法授權軟體、不明來源軟體，或點擊 / 下載詐騙郵件內附惡意連結與檔案，導致觸法或者電腦中毒，造成機敏資料外洩、惡意勒索與公司名譽受損。 - 網路惡意攻擊，導致對外網路服務中斷或駭客入侵，竊取機敏資料。	- 建置與實施郵件過濾 / 掃描機制、全面安裝端點防毒軟體，並定期實施全員資訊安全教育訓練與不定期宣導資安通識與案例，以加強端點應用安全與提高員工自我資安意識。 - 針對資訊系統或網路可能之潛在惡意破壞活動，評估導入 IDS / IPS 系統，自動蒐集與分析重要資通設備之事件記錄，對於可疑與異常事件警示並能自動實施必要之防護措施。	資訊單位

▶ 本公司 2024 年風險衝擊及其因應策略與行動

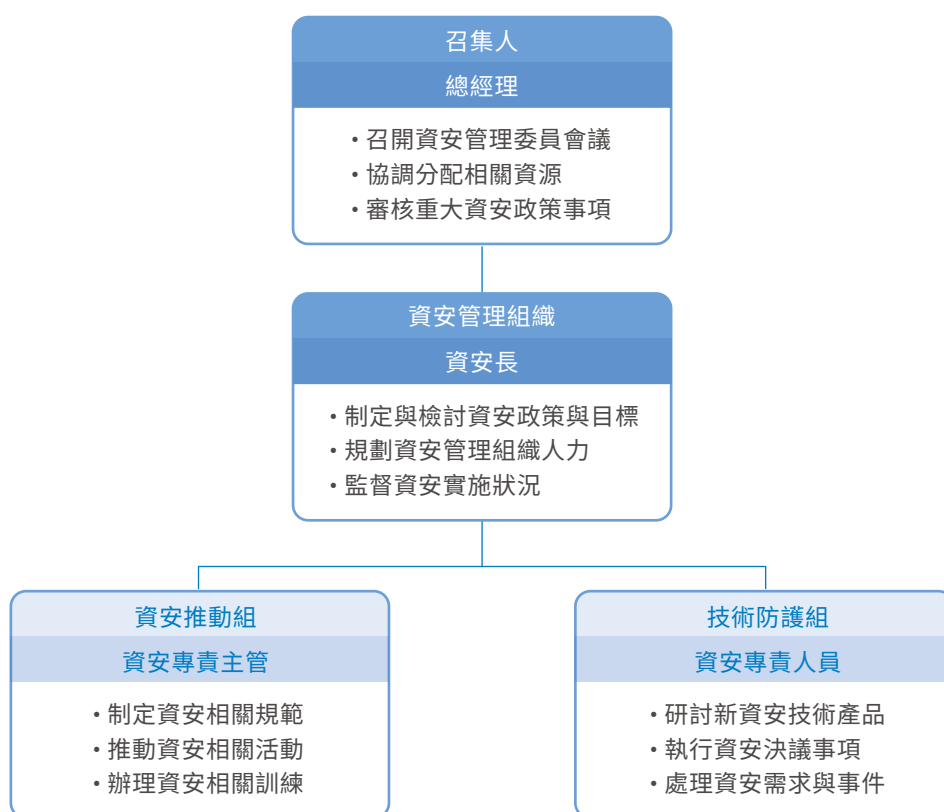
風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
 法遵風險	需遵守國際技術出口法規，避免違反美國出口管制法規，特別是向中國出口半導體材料和技術。	每季度審查國際法規變更，監測出口產品。	法務單位
 誠信風險	- 因業務需求的對外關係如本公司之客戶、供應商、承攬商或與其他主要對外關係的協力廠商（以下簡稱「與主要對外關係的協力廠商」）有業務上之互動時產生之風險。 - 員工於職務上使用本公司資源而產生之發明、創作、技術成果、營業秘密及智慧財產權，依勞動契約規定均屬本公司所有，不得逕行私自申請。 - 員工未經著作權人同意或授權，不得任意將著作權人著作之一部或全部為重制、改制、轉載、衍生、擷取、反向工程等侵害著作權之行為。	- 供應商全數簽署廉潔承諾書。 - 員工全數進行誠信經營相關教育訓練。 - 公司官方網站設立舉報窗口資訊，並保障反報復及機密性原則。	人資單位
 其他風險 (如：氣候變遷或傳染病相關風險等)	- IFRS 永續揭露準則導入，因應其可能產生之風險。 - 地球暖化、氣候變遷造成全球影響。	- 遵循法令制定本公司永續資訊內控制度，經審計委員會審議、董事會通過後實施。 - 永續資訊之管理屬跨部門協作，於永續資訊內控制度依職能分工，明定 IFRS 永續揭露準則統籌單位，並派員參加導入宣導會，以掌握各階段導入時程與要點。 - 依溫室氣體盤查程序，定期盤查以掌控相關數據。	品系單位

資安管理

資安政策

為提升資安管理及確保資訊服務正常維運，本公司設置資安管理組織，負責推動與管理公司資安相關事項，除確保公司資訊資產之機密性、完整性、可用性及適法性，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，並期望透過資安管理組織之管理、規劃、督導及推動執行，落實全體員工資安教育訓練與宣導，建構出全方位的資安防護機制及提升員工良好的資安意識。資安管理組織與職責如下：

▶ 資安管理組織成員



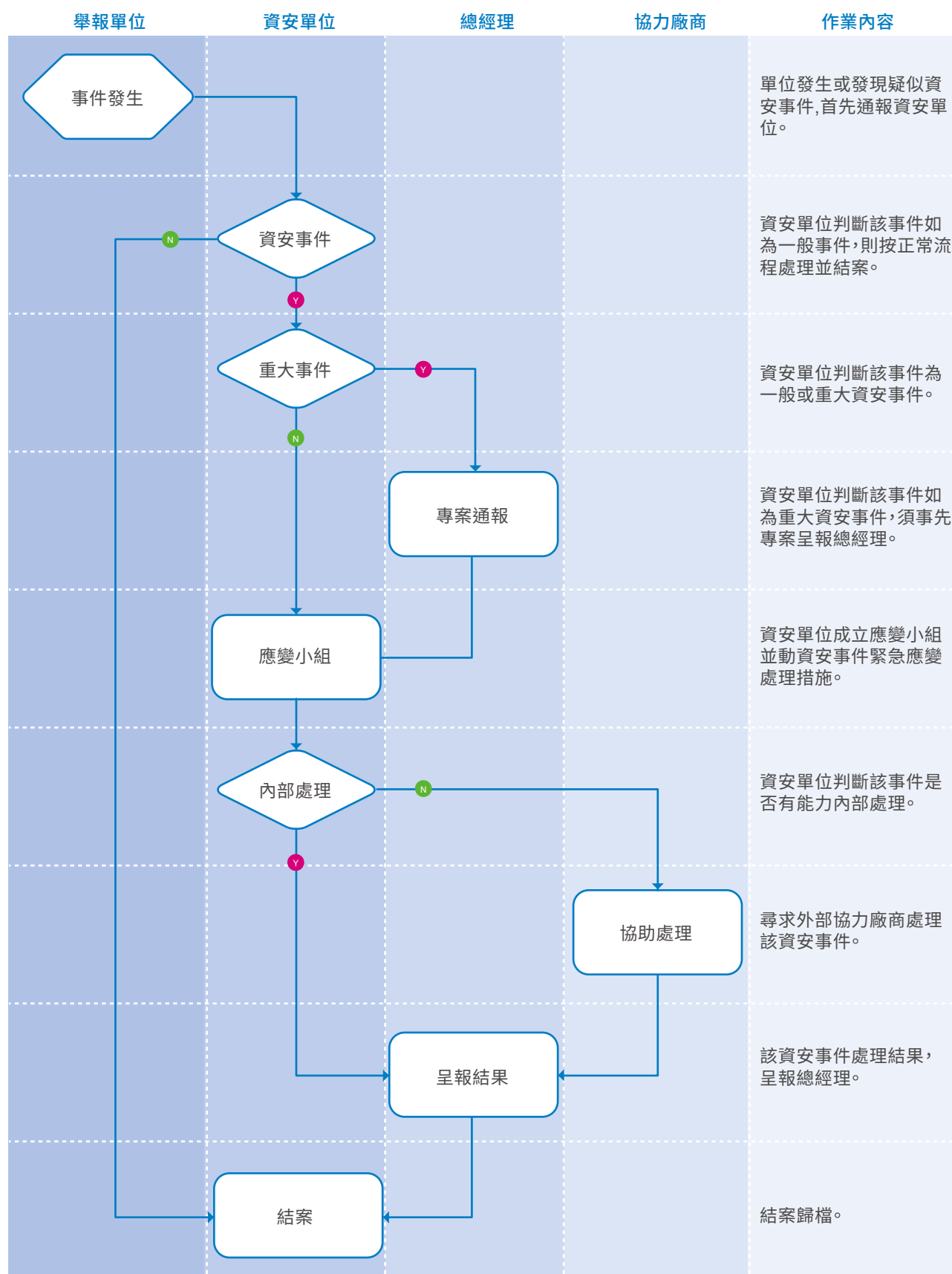
為降低資安異常事件帶來的風險、破壞與影響，本公司定期執行內部與外部資安稽核，並藉由訂定之風險管理政策與程序，鑑別各項資安風險。在資安聯防部份，本公司參與國內外各資安論壇與資安情報分享平台，並加入 TWCERT、SP-ISAC 資安聯盟，共同交換與推動資安相關情資。

為能迅速應對資安事件反應與處理，將資安事件發生機率與造成損害降低，本公司制定資安事件緊急應變具體處理對策、程序與預防措施如下：

▶ 本公司資訊安全事件緊急應變具體處理對策與預防措施

事件類型	緊急應變處理對策	緊急應變預防措施
內部危安事件	當發現 (或疑似) 遭人為惡意破壞毀損、作業不慎等資安事件時，迅速查明事件影響狀況、受損程度等，並啟用事前備份資料、程式或啟動備援計畫相關措施，盡速恢復正常運作。	- 資安單位定期進行網路安全測試與弱點掃描。針對漏洞追蹤改善。 - 資安單位定期對重要的資料、系統與應用程式進行備份。
病毒感染事件	遭受病毒入侵後，立即中斷受感染之設備，隔離病毒避免疫情擴散，同時盡速取得所需病毒清除程式，並按病毒修復程序，完成病毒清除及修復復原工作。	- 在所有公司內部電腦啟用前，資安單位均於裝置中安裝防毒軟體。 - 資安單位及時派發更新之病毒碼至所有電腦。 - 資安單位不定時宣導網站瀏覽、郵件附件等病毒入侵案例。
駭客攻擊 (或非法入侵) 事件	發現被入侵時，立即中斷公司網路之實體連線，拒絕入侵者任何存取動作，並進行修補安全漏洞等具體改善補救措施。	- 資安單位針對網際網路安裝防火牆，阻擋駭客攻擊與惡意入侵。 - 針對外部遠端登入內部網路部份，採取交互認證等兩層以上之認證方式。
天然災害或重大突發事件	如遇颱風、水災、地震等天然災害或火災、爆炸、重大建築災害等重大意外事件，造成資訊系統受損，待災害或重大事件排除後，再以異地備份之資料進行系統重建復原。	- 資安單位定期對重要的資料、系統與應用程式進行備份。 - 資安單位定期舉行災難復原演練，確保復原程序與演練成果正確有效。
資通訊網路系統骨幹中斷事件	應立即查明障礙點、影響區間及範圍，實施流量管制，執行搶修作業。	資安單位對所有內外重要網路骨幹，須有建立備援線路。

► 本公司資安事件緊急應變處理流程



投入資安管理之資源及運作情形

- 本公司建置電腦防毒系統，每年持續簽定維護合約，於個人電腦加入公司網域時均自動安裝佈署，並啟動伺服器端與用戶端每日定時更新最新病毒碼之功能，以找出潛在風險。
- 於資訊主機房與網路通信機房，已投入資源建置門禁管制、溫濕度監控機制、消防設備，以及不斷電系統，確保基礎設施持續運作之穩定性。
- 於對外部網際網路與跨廠區 Intranet 部份，均已建置主要骨幹與不同固網廠商之備援電路，在意外發生時，能迅速切換備援電路，以確保內外部網路不中斷。
- 於核心業務部份，將 ERP 系統實體伺服器轉虛擬化平台，無論是在系統移轉、異機還原與資料備份還原更具安全性、可靠性與維護彈性。
- 於電腦軟體合法授權使用部份，除了在電腦設置自行安裝限制外，每年宣導電腦軟體合法授權重要性與合規性，並定期清查公司內部電腦。
- 於廠內資安合規管理，機動巡檢產線，確保管制區域無未經核准攜帶移動式通信照相設備進入產線，2024 年度共投入 131 人次機動產線巡檢，無違反規定事件發生。
- 於資安專業訓練部份，資安專責人員每年均接受資安專業教育訓練，2024 年度共計參加 33 小時資安專業教育訓練，以及各類資安研討會，並分別取得經濟部 iPAS 初級與中級資訊安全工程師證照。
- 於加強同仁資安意識部份，除了不定期通過電子郵件傳達外，每年亦針對特定資安主題對全體員工實施資安宣導。

個人資料與客戶隱私管理政策

為了確保公司因營運接觸相關員工個人資料與客戶資料，能受到妥善的保護與防止不當外洩或揭露，以及建立員工與客戶信任基礎與維護相關權益，本公司具體管理與防範措施如下：

1. 制訂與聲明公司個資與客戶隱私權政策如下：

- 基於合法的特定目的，僅在確實必要的範圍內處理個人資料。
- 基於合法目的蒐集最少且必要之個人資料。
- 明確告知當事人，其個人資料將如何被使用及被誰使用。
- 基於公平、合理之原則，僅處理相關且適當的個人資料。
- 確保個人資料的正確性，並於必要時進行更新。
- 依法或於合法的特定目的下保存個人資料。
- 尊重當事人對其個人資料所能行使之權利，包含查詢或請求閱覽、請求製給複製本、請求補充或更正、請求停止蒐集、處理或利用及請求刪除等。
- 當個人資料應用於《個人資料保護法》所允許之例外情形時，應確保其適用性與合法性。

2024 年度

機動產線巡檢

共投入

131 人次

違反規定事件發生

0 件



2024 年度

資安專業教育訓練

共計參加

33 小時



2. 制訂《個人資料保護管理辦法》及《個人資料蒐集同意書》。相關作業除了遵行國際資安標準外，更要能符合國、內外相關法令規範，並推動相關機密資訊保護作業，包括：

- 明確定義個資範圍、個資處理方式。
- 經當事人同意，得處理當事人個人資料。
- 處理個人資料應符合特定之目的，並確保資料之正確性、完整性和時效性。
- 蒐集個人資料時，需依個資法規範，並經適當之授權與監督，僅就所需之必要欄位進行蒐集。
- 各單位因公務作業所需個人資料時，應向人事單位提出申請，經授權同意後，依規定辦理。
- 非經資料當事人之書面同意或經法令規定許可，不得任意揭露、販售或用於蒐集時的特定目的以外之用途。
- 管理個人資料檔案的單位應防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。

3. 透過設置之資安組織，推動與制定資安管理規範與保護措施，包括：

- 強化個人資料檔案資訊系統之存取安全，防止非法授權存取，維護個人資料之隱私性，每位使用者經正式授權存取個人資料檔案時，帳號均為唯一。
- 個人資料之讀取、寫入之相關規範，依資訊管理辦法相關規範辦理。
- 接觸機密資料人員，均有簽署相關保密協議，克盡保密之責，並確認於離職時或合約終止時取消或停用其使用者識別帳號。
- 落實員工的資安教育訓練，將資料保護相關內容，列為全體人員的必訓課程，以期能不斷強化與提升員工資安意識。

本公司遵循訂定之具體管理與防範措施，2024 年度無違反資安相關法規之情事，以及無侵犯客戶與個人隱私或遺失客戶與個人資料之投訴事件發生。

▶ 本公司近三年投入資安管理措施之經費統計

年度	投入資安管理相關措施經費統計（幣別：新台幣元）
2022	828,600
2023	893,154
2024	707,875

▶ 2024 年資安相關演練概況

項次	溝通管道 / 方式	主題	溝通 / 參訓人數	執行率
1	教育訓練宣導	社交工程攻擊防護	362	99.72%

註：訓練宣導期間為 2024 年 5 月。

2024 年度

違反資安相關法規

0 件

侵犯客戶與個人隱私或

遺失客戶與個人資料投訴事件

0 件



溝通/參訓
362人



Chapter 3 夥伴共榮

永續價值鏈

產品責任

供應鏈評鑑與稽核

客戶服務

永續價值鏈

▶ 上、中、下游關聯性產業鏈

觸控面板 (Touch Panel/Display) 產業上游為玻璃基板、PET 膜、ITO 靶材、OCA 光學膠 (Optical Clear Adhesive) 等原料。其中，玻璃基板又可分為觸控感測器 (Touch Sensor) 用玻璃基板，以及觸控面板用之保護玻璃 (Cover Lens)。玻璃基板因用途不同，對材料及規格要求也不同，供應商亦有所差異，現階段玻璃基板供應仍以日本 (旭硝子、板硝子) 及美國 (康寧) 供應商為主；OCA 光學膠材主要用以做觸控面板的貼合；在 PET 膜上濺鍍 ITO 靶材製成 ITO 導電薄膜，在玻璃基板上濺鍍 ITO 靶材則製成 ITO 導電玻璃，由觸控模組業者組裝製造成面板，供手機或平板電腦等最終產品使用。

本公司位於上游：



中游



下游



► 智能光電產業鏈 (光學鍍膜及保護玻璃)

鋁矽酸玻璃依據各種終端應用的需求，經過切割、磨邊、鑽孔、拋光、減薄、化學強化、印刷、雷射雕刻，以及鍍膜等各種製程，在玻璃形狀、機構及強度上，依據客戶設計不同，而有不同程度的加工過程，其製程工序多達十數道，為高度客製化的加工服務，其後再出貨給觸控模組或系統組裝業者。

保護玻璃基本加工製程如下：



► 智能汽車產業鏈 (3D 成型玻璃)

本公司主要產品為多曲面 3D 蓋板玻璃，近年來已與多家國際車廠建立合作信任關係，不僅量產供貨，更參與產品先期設計及開發流程。特別是在智能座艙儀表板的設計中，面對複雜、連續及多曲面的趨勢需求，可滿足實現客製化、大型化、曲面化及整合性解決方案，並強調產品的美觀性及簡化操作介面，以提升整體用戶體驗。

- 產品方向：專注於智能座艙儀表、機構和內飾件的工藝技術應用。
- 技術能力：領先全球的多曲面 3D 玻璃整合技術，以及先進玻璃熱成型技術的應用與開發。
- 合作方式：從原先的 Tier2、Tier3 供應商角色，逐步轉型為協助及參與開發的供應商，改變傳統結構分工模式。

► 智能建築產業鏈 (節能玻璃及建築玻璃)

本公司為台灣首家擁有超大尺寸智能玻璃加工產線的企業，具完整製程能力，其包括切割磨邊、物理強化、複層及膠合技術。

- 主要產品：Low-E 建築節能玻璃、複層帷幕玻璃、環保烤漆裝潢玻璃、AR 減反射玻璃、整合太陽能之 BIPV 建築玻璃應用。
- 產品開發：將玻璃與電子紙材料結合，運用膠合及複層技術，實現如高級石材、木材等不同材質效果，並具備動態顯示功能，拓展至科技建材應用。
- 外牆應用：依據氣候季節變化，調整外牆顏色深淺，以達節能減碳的效果。
- 內裝應用：將玻璃與電子紙材料結合，呈現同體異材質的效果，並實現動態顯示功能。

本公司依平等互惠原則與供應商建立穩定供應鏈，期望能透過與主要供應商之攜手合作，維持良好關係，共同追求永續經營，創造更亮眼的永續價值。

供應鏈管理政策

本公司為強化供應鏈永續管理，訂定《供應商管理程序書》及《新供應商管理規定》，其內容涵蓋供應商在環保、職業安全、衛生或勞動人權等議題遵循相關規範。為落實認證規範，本公司要求量產原物料供應商提供無有害的原物料，以提供客戶安全無害之產品，共同遵守企業社會責任。且本公司要求量產原物料供應商在其所生產之產品及服務中，需遵守 ESG 規定，即《環境有害物質不使用保證書》、《SA8000 (CSR) 供應商實施準則》、《廉潔承諾書》並需蓋章聲明，始可成為本公司之合格供應商。2024 年度遵守 ESG 規定，並簽屬以上聲明之合格量產供應商共 10 家，為當年度新建供應商總數佔比 13.16%。另，於供應商稽核時，主要量產原物料供應商尚須完成《SA8000 評鑑表》。

本公司曾申請通過 SA8000 國際驗證，SA8000 係根據國際勞工組織公約、世界人權宣言及聯合國各種跟人權有關權益公約所制定之規範，其宗旨為確保組織及供應商所提供的產品，均達到社會責任的要求，符合法規、尊重人權，為企業、員工與消費者創造三贏的局面。

本公司取得有害物質管理標準 IECQ QC 080000，並參照 European Directive 2011/65/EU，監控產品與服務的符合性，推動供應商建立有效的 GP 管理體系及通過第三方體系認證，且遵守相關社會與環境行為守則，持續減少製程廢棄物及不使用對環境有害物質，做好污染預防並向相關團體宣導我們在環境有害物質的管理。

2024 年度預計稽核 10 家供應商，其中實地稽核 3 家供應商、書面稽核 7 家供應商，達成率 100%。稽核評鑑結果未發現重大缺失與風險。如供應商有製程操作數據未規範上下限、未定義成品退貨管制等缺失，皆需依本公司規定，於稽核後 1 個月內回覆缺失矯正改善措施之預計完成日。

永續採購

在我們的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，亦盡可能採用在地採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展，2024 年度在地採購佔總採購金額比例達到 86.38%。

2024 年度

合格量產供應商共

10 家



2024 年度

預計稽核 10 家供應商
達成率

100%



產品責任

品質管理政策

為確保本公司所有產品無侵害使用者健康及環境安全的疑慮，本公司禁用有害物質，且遵守相關法律法規及國際公約，以符合 HSF 無有害物質政策，再透過推行 IECQ QC 080000 系統，持續減少製程廢棄物及不使用對環境有害物質，並持續向相關團體宣導我們的環境有害物質管理理念，落實改善。2024 年度本公司產品皆無違反健康、安全法規和自願性規約之事件，落實產品安全性把關。

本公司透過規劃 (Plan)、執行 (Do)、查核 (Check)、行動 (Act) 進行品質持續改善，以確保生產階段每個環節都受到控制降低產生不良品的風險。

品質政策

1. 改善作業流程
2. 加強員工訓練
3. 維護設備功能
4. 優化工作環境
5. 持續不斷提升產品品質及客戶服務

本公司各管理系統驗證取得情形

管理系統	有效期間
IECQ QC 080000	2023 年 05 月 31 日至 2025 年 05 月 12 日
IATF 16949	2024 年 05 月 15 日至 2027 年 05 月 14 日
ISO 9001:2015	2024 年 06 月 03 日至 2027 年 06 月 07 日
ISO 14001:2015	2022 年 10 月 15 日至 2025 年 10 月 15 日
ISO 45001:2018	2022 年 11 月 01 日至 2025 年 11 月 01 日



供應商風險評估

本公司為分散風險、提升供應鏈品質，要求量產原物料供應商簽署多份文件，包括《環境有害物質不使用保證書》、《SA8000 (CSR) 供應商實施準則》、《廉潔承諾書》及《SA8000 評鑑表》，承諾其產品或零組件、公司治理及工作者人權皆符合本公司 ESG 經營理念。若供應商未符合要求，本公司將協助輔導，落實員工健康與安全、人權、企業社會責任，降低供應鏈風險，並可終止或解除該物料採購。供應商管理流程為遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段，並納入 ESG 管理架構。本公司量產原物料供應商 100% 不使用衝突礦產。2024 年度調查 10 間量產原物料供應商，回覆率 100% 皆無使用衝突礦產風險。

本公司已訂定《緊急事件應變措施程序書》並採取以下措施，以因應生產斷鏈的風險。

1. 向其他供應商採購。
2. 協調同業調貨。
3. 評估替代品可行性。
4. 生產計畫調整。
5. 制定安全庫存量。



環境風險

- 40% 量產原物料供應商通過 ISO 14001

為降低環境風險衝擊，本公司持續要求「量產原物料供應商」取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。2024 年針對 10 家實際交易的量產原物料供應商進行環境風險衝擊評估，其中，已有 6 家供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，佔比 60%，並針對其餘 4 家未通過驗證之供應商進行風險鑑別，經評估後確認所有量產原物料供應商皆無重大實際或潛在負面環境衝擊。

- 100% 量產原物料供應商回簽《環境有害物質不使用保證書》

本公司於 2024 年針對量產原物料供應商須簽署《環境有害物質不使用保證書》，以承諾其供應之產品或零組件，包括產品附件、包裝材料、其他與產品交付相關之附件，若有違反相關規定得主張終止或解除該物料採購，以避免產品影響人類健康與環境安全，2024 年回覆率 100%。



社會風險

- 量產原物料供應商 100% 不使用衝突礦產

本公司要求量產原物料供應商不得使用衝突礦產（Conflict Minerals），以確保本公司產品中所使用的礦料，如：鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co），不會為武裝衝突帶來獲利。若量產原物料供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。2024 年本公司針對量產原物料的 10 家供應商進行調查，《環境有害物質不使用保證書》回覆率 100%，皆無使用衝突礦產之風險。

- 量產原物料供應商 100% 回簽《SA8000 評鑑表》

為避免供應鏈產生侵犯人權相關社會風險或潛在之人權負面衝擊，本公司 2024 年針對量產原物料的 10 家供應商進行社會風險及人權衝擊評估，10 家供應商已全數回簽《SA8000 評鑑表》，10 家供應商已全數回簽《SA8000 (CSR) 供應商實施準則》，確保其在勞工權利、安全健康等議題已符合本公司的底線要求，並採取有效措施防止負面事件發生。

- 新建供應商 100% 回簽《SA8000 (CSR) 供應商實施準則》

本公司 2024 年要求 76 家新建的供應商簽署 SA8000(CSR) 供應商實施準則，共有 76 家回覆，回覆率達 100%。故無重大實際或潛在負面社會衝擊或侵犯人權的供應商。



治理風險

- 新建供應商 100% 簽署《廉潔承諾書》

本公司要求所有新進的供應商必須簽署《廉潔承諾書》，2024 年共 76 家廠商完成簽署，並經評估核准後，符合標準始納為合格供應商。

供應鏈評鑑與稽核

本公司供應商評鑑與稽核對象，主要依材料類別（年度採購金額）、前一年度異常發生狀況、是否具備 ISO 證書等進行評比，並分類供應商屬 A. 風險低（不列入當年度評鑑）、B. 文件審查、C. 實地稽核，再接續安排評鑑與稽核事宜。

本公司供應商類別

類別	說明
直接材料供應商	製程中直接或間接接觸到產品部份，並會結合在最終產品本身之主材與副材類等供應商，如母板、靶材、油墨等。
間接材料供應商	製程中不論有無直接或間接接觸到產品部份，但最後不會結合在最終產品本身之原材料為間接耗材類等供應商，如道林紙、Tray、包裝材、木箱等。
設備材料供應商	所有生產中所使用到的設備與其相關耗材均適用之。
外包商	委外代工之供應商。

供應商評鑑

本公司透過與供應商訪視與溝通，了解我們的合作夥伴執行法規的狀態，確保或提醒各項法令得以落實。此外，本公司亦定期對供應商進行評鑑，經評鑑後，將結果分為 A 級 ≥ 90 、B 級 89~80、C 級 79~70、D 級 <70 ，被評為 D 級者即為不合格廠商，將限期要求改善，否則不予合作。

我們依照對營運影響的重大程度權衡，針對供應商評鑑項目調整比重。2024 年供應商評鑑項目及比重包括：品質確保 22%、交期穩定 18%、專業技術 19%、環境保護 23%、社會責任 18%；評鑑方式主要採供應商自評及本公司複評為主，透過問卷題項評分（已執行 1 分、未執行 0 分、不適用 N/A）。本公司近 3 年供應商評鑑結果如下：

供應商評鑑

A 級 ≥ 90
 B 級 89~80
 C 級 79~70
 D 級 <70



本公司近 3 年供應商評鑑結果

廠商	級別	2022 年	2023 年	2024 年
供應商	A 級	5	9	3
	B 級	6	0	4
	C 級	0	1	3
	D 級	0	0	0

供應商稽核

► 本公司近 3 年供應商稽核執行結果

廠商類別		供應商		
稽核方式		2022 年	2023 年	2024 年
實地稽核	預計實地稽核家數	5	7	3
	實際完成稽核家數	5	7	3
	達成率	100%	100%	100%
書面稽核	預計書面稽核家數	6	3	7
	實際完成稽核家數	6	3	7
	達成率	100%	100%	100%



客戶服務

本公司秉持對客戶負責的態度，如「產品責任」章節所述，已制定「品質管理政策」與「HSF 無有害物質政策」，自原料選用、生產製程至產品出貨，皆依循標準作業流程加以控管，以確保產品符合健康與環保相關規範，並降低對使用者及環境造成的風險。此外，本公司每年定期投保商業綜合責任保險（CGL），其保障範圍涵蓋產品責任等項目，藉由保險機制保障客戶權益。

為維護客戶權益，本公司於官方網站設置「利害關係人專區及聯繫管道」，提供客戶服務、申訴及相關處理機制。客戶如有任何意見或建議，皆可透過官方網站資訊聯繫專責單位，以確保訴求獲得妥善處理。

客戶滿意度調查

本公司將客戶的回饋視為精進客戶關係發展的重要基礎，我們透過問卷調查來瞭解客戶需求。針對客戶的意見，進行蒐集、彙整及檢討，並依客戶滿意度管理程序書執行檢視、分析及提出適當的改善計畫，建構一個完整的客戶需求回應處理程序。本公司 2024 年度之各事業單位客戶滿意度實際平均皆高於目標值。

▶ 客戶滿意度問卷

調查頻率	每年舉辦客戶問卷滿意度調查
抽樣方式	本公司全年度總營收 95% 之客戶及計劃性開發需求客戶
調查內容和結果	本公司 2024 年度於採購、品保、工程面向之客戶滿意度表現皆達標 - 智能光電及智能汽車之客戶滿意度目標值為 78 分，實際平均得分為 90.6 分 - 智能建築之客戶滿意度目標值為 75 分，實際平均得分為 93.2 分

本公司客戶滿意度調查設計

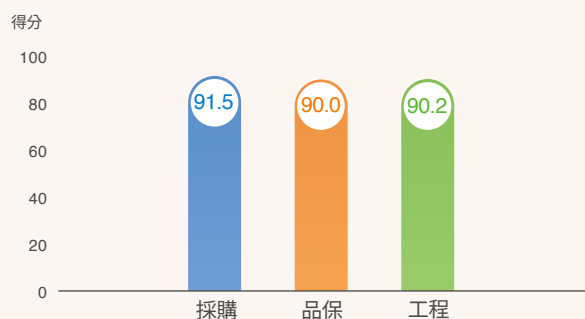
調查類別	佔比	說明
採購 PURCHASING	33.4%	交貨能力 / 有害物質管理 / 人員服務 / 製程能力
品保 QUALITY ASSURANCE	33.3%	人員服務 / 有害物質管理 / 製程能力
工程 ENGINEERING	33.3%	人員服務 / 有害物質管理 / 製程能力

本公司近 3 年客戶滿意度調查結果

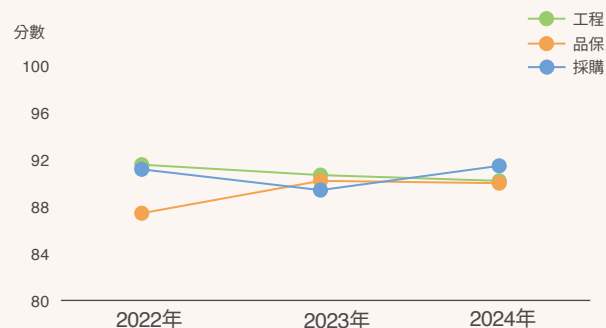
單位	年度	2022 年	2023 年	2024 年
智能光電及智能汽車	回覆數量	17	17	13
	回收率	81%	81%	81%
	客戶滿意度平均得分	90	90	90.6
智能建築	回覆數量	11	10	10
	回收率	100%	100%	100%
	客戶滿意度平均得分	90.5	89.8	93.2

智能光電及智能汽車

本公司 2024 年客戶滿意度平均得分 (依調查類別)

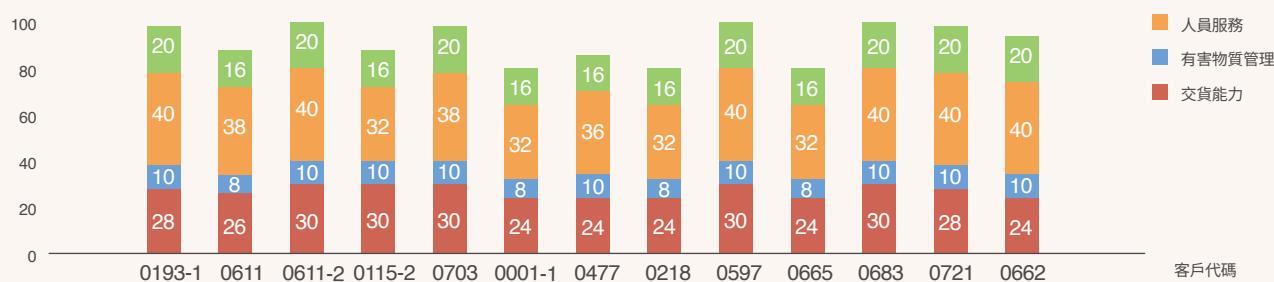


本公司近三年客戶滿意度平均得分 (依調查類別)

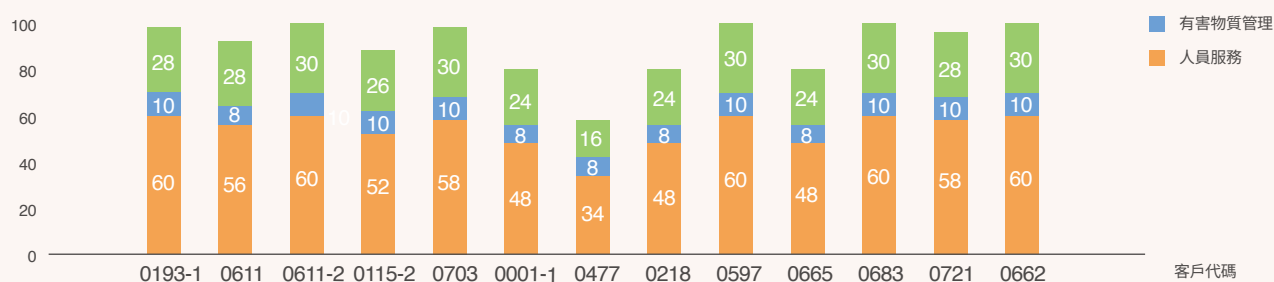


本公司主要客戶滿意度細項得分一覽 (依調查類別)

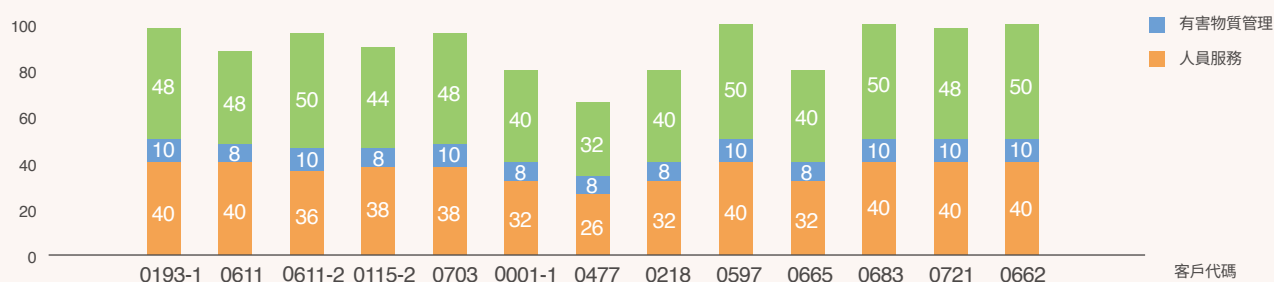
採購面



品保面

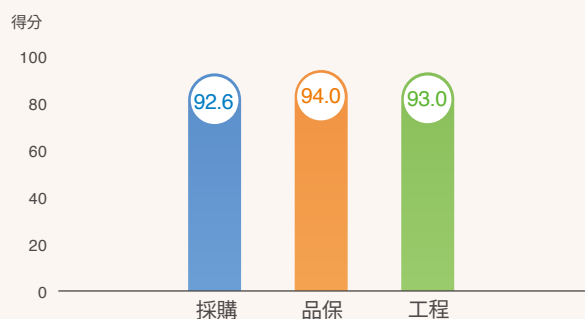


工程面

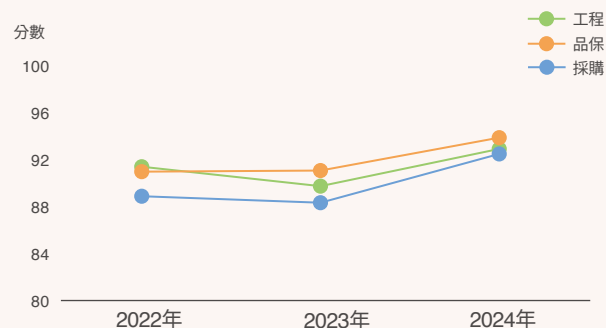


智能建築

本公司 2024 年客戶滿意度平均得分 (依調查類別)

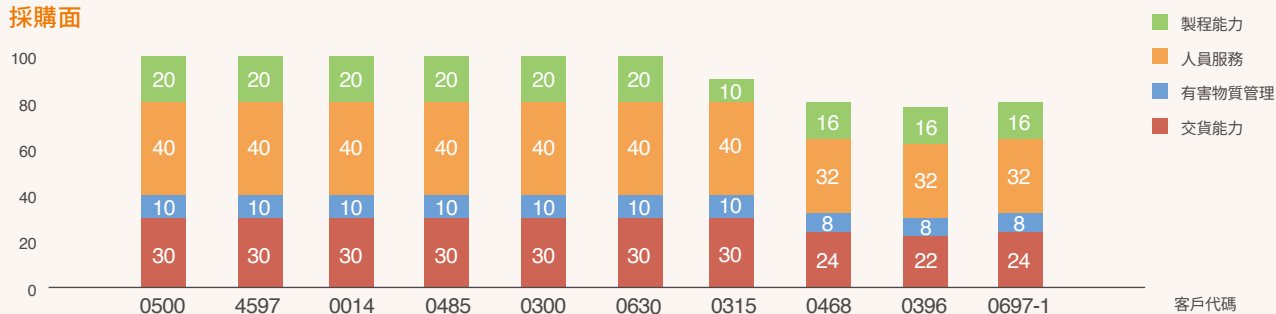


本公司近三年客戶滿意度平均得分 (依調查類別)

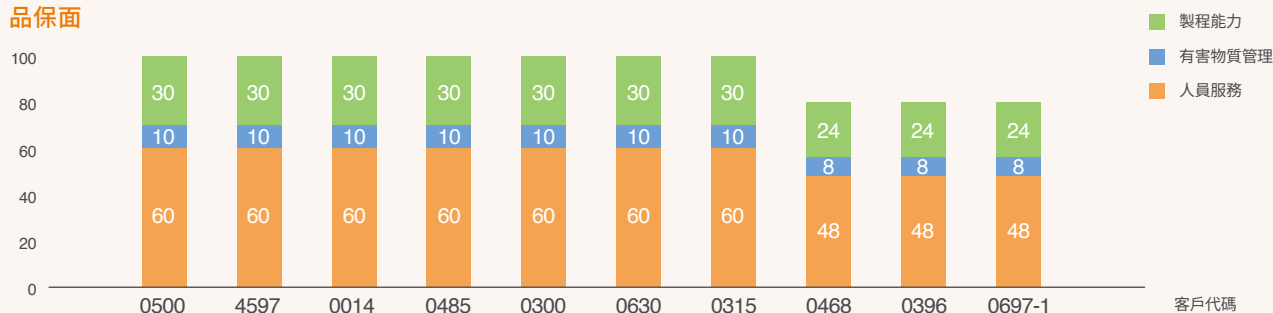


本公司主要客戶滿意度細項得分一覽 (依調查類別)

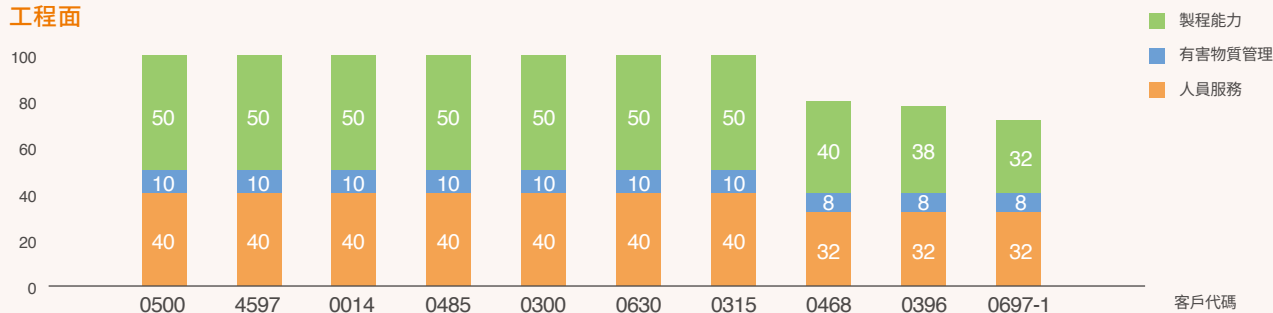
採購面



品保面

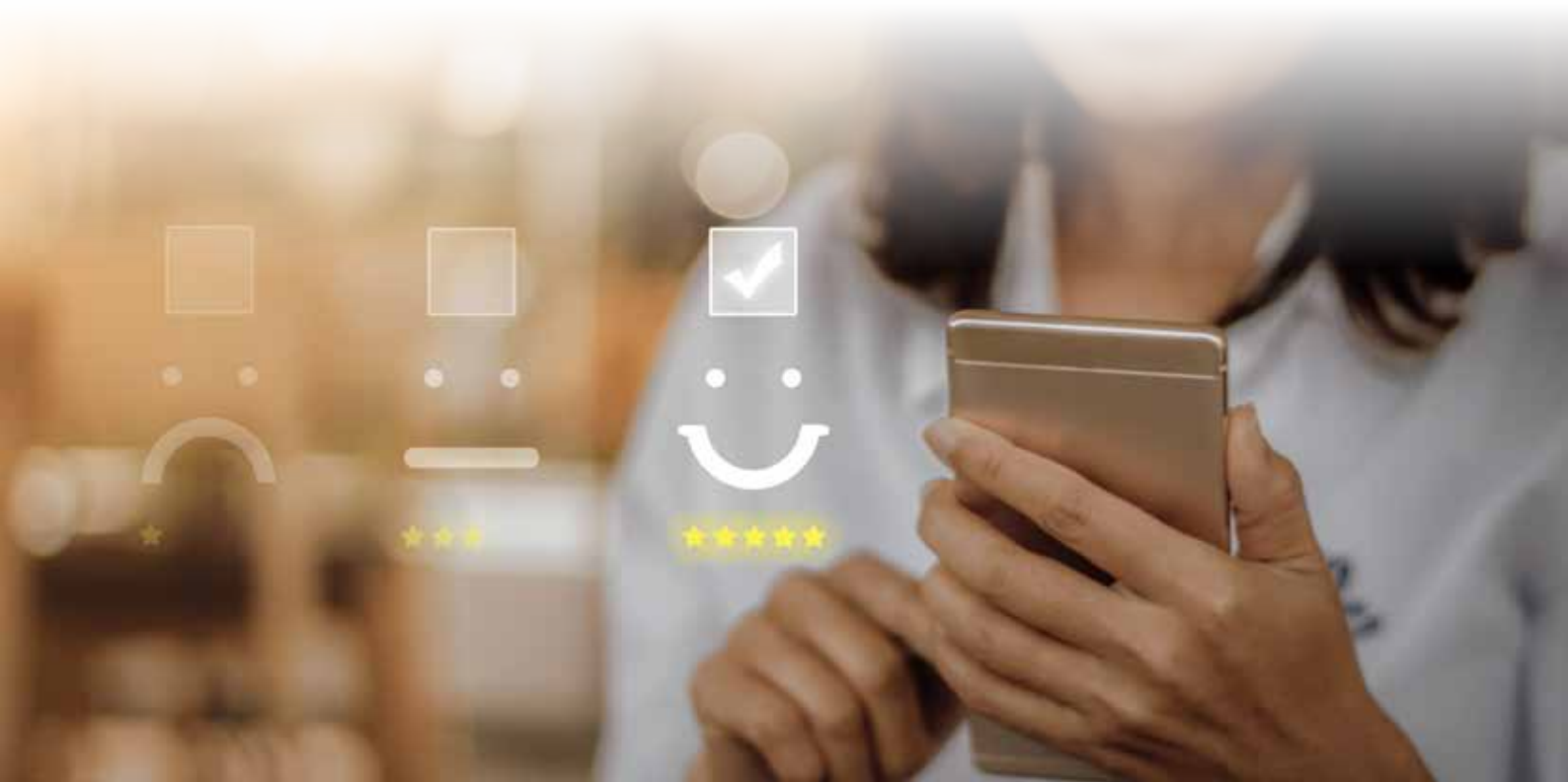
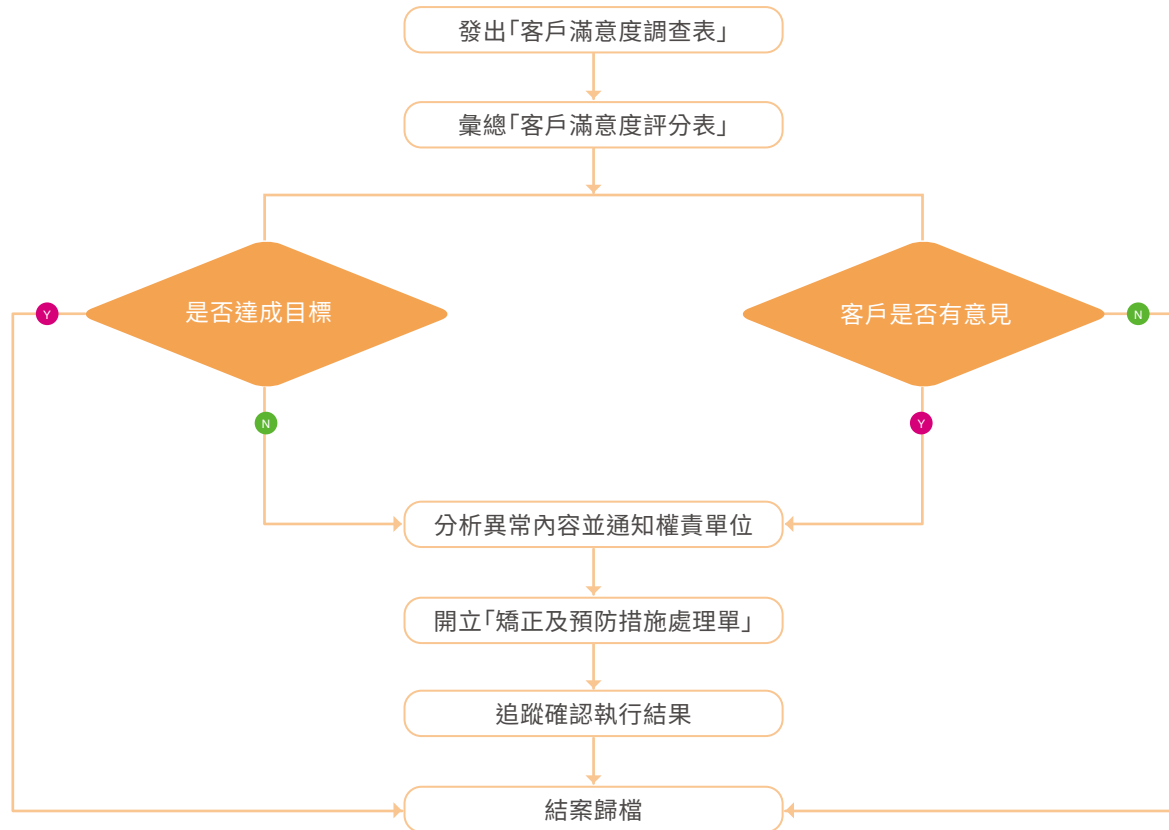


工程面



客戶滿意度改善

▶ 本公司客戶滿意度改善流程





Chapter 4 環境永續

氣候相關財務揭露

物料使用

能源管理

溫室氣體管理

節能減碳

水資源管理

廢棄物管理

環境綠化與生物多樣性

氣候相關財務揭露

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，本公司為提前因應氣候災害與預防財務相關損失，導入由國際金融穩定委員會（FSB¹）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，適當揭露其所造成之財務影響，在經過妥善氣候調適與災害復原後，再找出機會，以增強本公司氣候韌性，因應可能產生之氣候災害。

TCFD 四大核心要素

▶ 氣候相關財務揭露核心要素

核心要素	行動方案
治理	ESG 委員會與風險管理單位針對組織內外部各項 ESG 議題，並參酌相關法規及產業關注重點，進行氣候變遷風險之鑑別與評估，作為因應氣候衝擊的依據。完成氣候衝擊鑑別後，將結果呈報予總經理知悉，並就氣候風險可能造成之衝擊程度與發生機率進行討論，彙整改善建議與應對措施，以調適並減緩氣候財務風險，進一步發掘潛在的氣候財務機會。
策略	本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險衝擊影響程度與發生機率，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，並藉由情境模擬未來可能的氣候財務影響，制訂風險因應策略與行動。 針對全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，將持續推動節電政策、廢棄物減量及原物料綠色採購等措施。此外，並依據政府法令要求，確實做到節能減碳。 本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。
風險管理	本公司為實踐企業永續發展，強化公司治理、提升組織韌性，爰依「上市上櫃公司風險管理實務守則」訂定風險管理政策與程序、目標、治理與文化、組織架構，透過建立、實施與維持風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化，評估環境、社會及經濟可能造成營運潛在威脅，並落實鑑別衝擊影響程度與發生機率，以妥善進行風險管理及確保利害關係人權益。
指標與目標	- 溫室氣體盤查暨氣候變遷因應 本公司於 2022 年度首次導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，並順利取得第三方查驗聲明書，未來將以 2022 年度作為基準年，推行相關減量計畫。另，本公司致力減少溫室氣體排放，以降低氣候變遷對環境的影響，已訂定短期目標為：2025 年溫室氣體 (Scope1+Scope2) 排放量較基準年 2022 年減少 10%。 - 廢棄物管理 本公司廢棄物管理措施為「確實分類減量」及「回收再利用」，並以 2022 年度作為基準年，推行相關減量計畫。關於廢棄物管理之短中期 (2030 年) 目標為強度較基準年 2022 年減少 5%、廢棄物再利用循環率維持在 60%(含) 以上。

關於內部碳定價

本公司目前尚未建立內部碳定價機制，未來將關注產業趨勢與主管機關規範，於適切時機導入符合公司營運特性的碳定價制度，以作為氣候相關風險的參考依據。

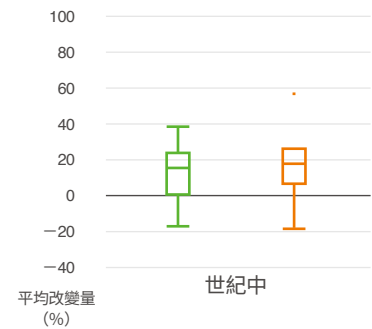
¹ Financial Stability Board

鑑別評估氣候風險

ESG 委員會與風險管理單位依據本公司選定的 RCP 氣候情境，評估於 2°C ~4°C 可能發生的氣候災害影響，再依據「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(<https://tccip.ncdr.nat.gov.tw/>) 與「3D 災害潛勢地圖」(<https://dmap.ncdr.nat.gov.tw/1109/map/>) 等公開氣候模型 / 圖表網站，模擬氣候情境為 RCP2.6 與 RCP8.5 情況下，推估 2050 年最大日降雨量增加幅度，可能超過 24 小時降雨 200 毫米之豪雨致災標準，但經查詢「3D 災害潛勢地圖」，本公司所屬廠址，無發現淹水區段，故無立即性洪災淹水風險，但仍有熱帶氣旋（颱風）等天災造成停線停產、運輸困難、供應鏈中斷、人員缺勤等狀況之可能性。

本公司最大日降雨量預估

（資料來源：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台）



本公司採用的 IPCC RCP 氣候情境類型與相關指標

情境	RCP 2.6	RCP 8.5
升溫幅度	~2.0 °C	~4.3 °C
氣候相關數據指標	日最大降雨量 155.85 ~ 259.32mm 年均溫上升 0.6 ~ 2.1 °C	日最大降雨量 152.86 ~ 294.12mm 年均溫上升 0.9 ~ 2.3°C

本公司最大雨量淹水潛勢地圖（資料來源：3D 災害潛勢地圖）



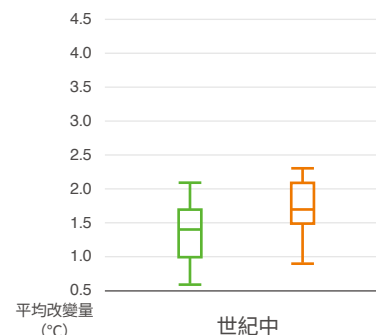
年均溫方面，總部及工廠所在縣市，年均溫上升幅度可能達 2°C 上下，因此可能影響冷氣電費增加、儀器及設備使用年限減少、基礎設施成本升高等可能。另需留意供應鏈所在區域是否有淹水或其他天災發生可能性，以避免供應鏈斷鏈或是造成原料、運輸費用上漲的情形。

氣候相關風險與機會矩陣圖

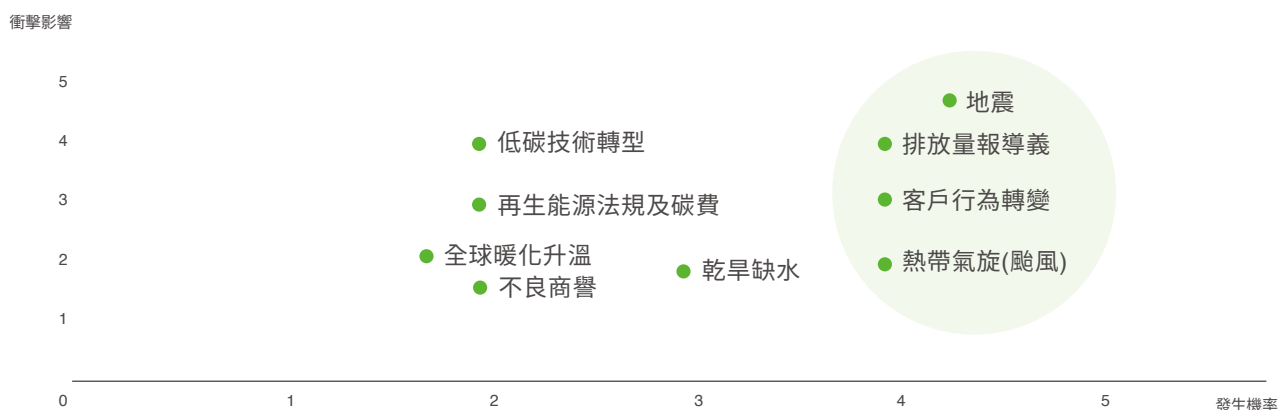
本公司於鑑別評估氣候情境風險後，將進一步討論分析氣候相關風險與機會之衝擊影響及發生機率，尤其著重於財務面的衝擊，並依風險管理單位定義之風險值計算及繪製風險與機會矩陣（請詳下圖）。今年度與前一年度相比，氣候相關風險新增「地震」。

雖然根據 TCFD 準則，本報告主要聚焦於與氣候相關風險與機會分析，然而，基於台灣位屬環太平洋地震帶，具高度風險，故亦補充評估地震作為非氣候性自然災害於下列實體風險之立即性風險內。

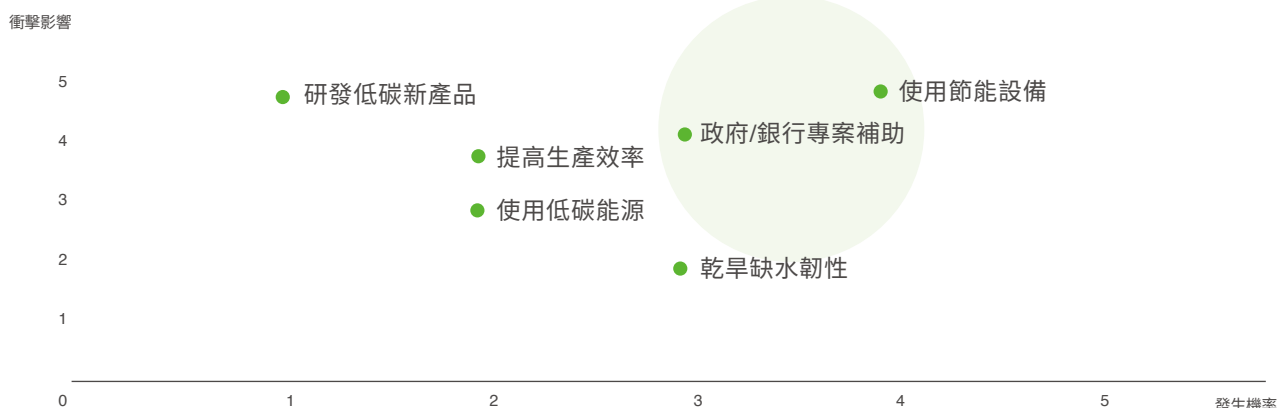
▶ 本公司世紀中年均溫變化推估（資料來源：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台）



▶ 本公司氣候相關風險矩陣



▶ 本公司氣候相關機會矩陣



氣候相關風險與機會對財務的影響

本公司針對氣候變遷對財務的影響與年度調適因應作為，揭露如下：

► 氣候相關風險及財務影響

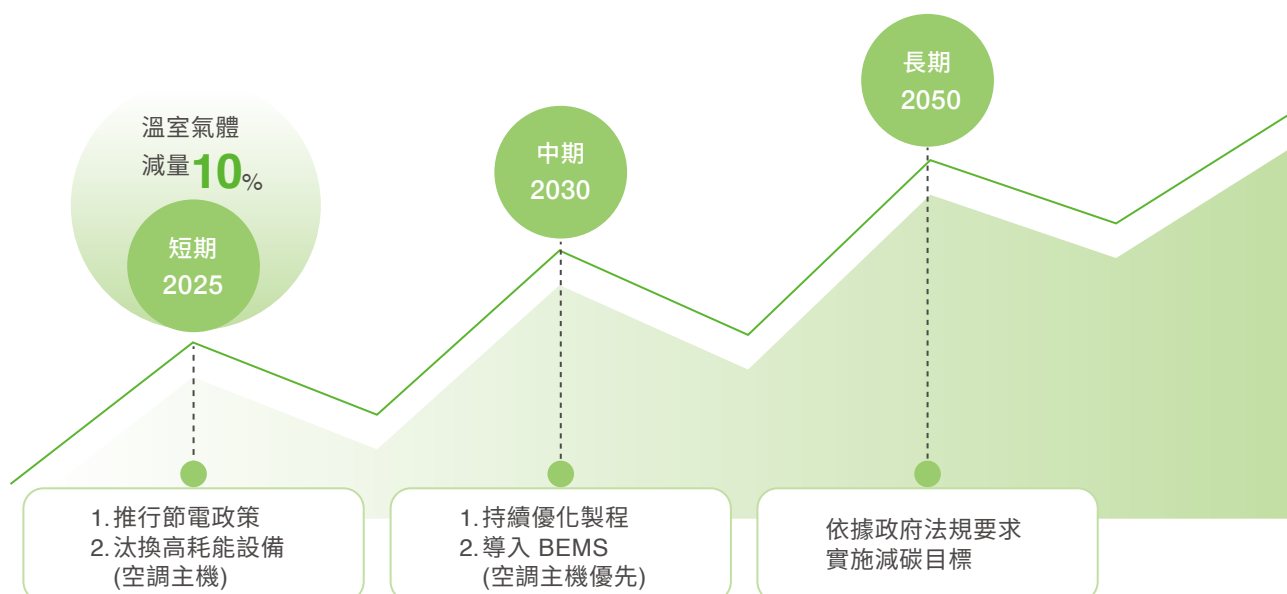
氣候風險				
風險類型	項目	潛在財務影響	內容說明	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規風險 (短期)	排放量報導義務 增加營運成本	為因應主管機關要求，並確保符合環境相關法規，故公司須致力於碳排放的控管，以及投入額外資源於溫室氣體盤查及減量相關措施，將增加公司的營運成本。	每年投入人力與經費執行相關事項： 1. 永續報告書編製及申報 2. 溫室氣體盤查作業 3. 其它永續相關舉措
	市場風險 (長期)	客戶行為轉變 增加營運成本	因應全球永續趨勢，客戶對供應商之環境面要求更加嚴格，為滿足客戶要求，所執行的相關舉措，將增加營運成本。	
實體風險	立即性風險	熱帶氣旋 (颱風)	可能導致人力出勤問題、工廠運作中斷或設施、設備損壞等，進而影響交付產品予客戶的時程，以致增加營運成本。	本公司訂定緊急應變計劃，並要求各部門相互配合，以減緩所有營運據點和物料供應的風險。
		增加間接營運成本	若產能下降或中斷、產品運輸中斷等，或是供應鏈被影響，以致零組件不足而降低產能，將會影響交付產品予客戶的時程。	
	立即性風險	地震 (非氣候性自然災害)	台灣位於環太平洋地震帶，若震度規模較大，將可能導致設備損壞、建築物毀損及人員受傷出勤等問題，除增加營運成本外，亦會影響產能及交期。	本公司每年定期投保資產保險，因此針對 2024 年 4 月 3 日大地震所造成的財產損失(包括廠房、機器設備、存貨及物料等)，已向保險公司提出賠償申請，透過保險之風險分擔，將有助於減輕地震災害對公司的營運衝擊。
		增加間接營運成本	地震後對企業可能造成的影響包含生產力下降、失業率上升及社會重建等，後續效應將對經濟穩定造成衝擊。	

氣候相關機會及財務影響

氣候機會				
機會類型	項目	潛在財務影響	內容說明	調適與因應作為
資源使用效率	使用節能設備 (短期)	減少營運成本	本公司於 2022 年度申請並通過經濟部能源局「空調暨主機最佳化運轉能源管理系統節能績效保證計畫」；於 2023 年進行空調暨主機設備汰換工程，並於 2024 年實際運轉。	為統計空調系統改善前後的能源使用情形，故自 2025 年 1 月 22 日至 2 月 24 日，共計 33 天，進行了能源使用量測與分析。結果顯示，系統改善後之冰水主機節能率為 51.89%、其附屬設備節能率為 37.91%，達原計畫書所設定之節能目標。未來將透過空調主機之能源管理系統，持續監控並提升能源使用效率。
市場	政府 / 銀行專案補助 (中期)	減少間接營運成本	因應全球永續趨勢，政府機關及銀行業，皆推出各式專案補助、綠色授信方案等，企業應積極爭取相關機會，除可減少營運成本支出、推動節能減碳舉措，亦可突顯企業對永續之重視，進而利於取得未來新市場商機。	努力爭取政府與銀行之永續相關專案補助，以利推行節能減碳舉措。

本公司永續願景及階段性目標

為達成永續經營的目標，以及深化員工心中對氣候變遷風險的重視，本公司依照「氣候相關風險與機會矩陣圖」，訂定綠色管理路徑，作為本公司因應氣候風險之短中長期目標，以利內外部檢視節能減碳政策與訂定相關規章。



物料使用

為降低對環境造成的衝擊，達到減廢的目的，本公司將持續以生命週期思維進行產品設計，產品投入原物料主要為「玻璃」、「化學藥劑」、「油墨」、「包裝材料」等。在未來規劃方面，我們將進一步思考主要原物料是否有更具環保的替代性材質，以擴大單位產品的可再生物料使用佔比。

此外，本公司亦主動將車載玻璃產品之 Dense Pack 回收再使用。於 2024 年，該產品包材之回收佔比為 14.98%；另，出貨用之棧板、鐵架、鐵軸、木軸、封板等均為回收再使用之物料，大幅減少一次性物料的使用比例。

2024 年度
車載玻璃產品之包材回收佔比
14.98%



本公司 2024 年產品（含包裝）之可再生物料使用佔比

產品（含包裝）	可再生物料之總重	非再生物料之總重	可再生物料的使用佔比
道林紙 (ITO)	213.21kg	5,506.38kg	3.73%

註：可再生物料的使用佔比計算方式：（可再生物料之使用總量／產品物料總量）*100%

本公司 2024 年回收之產品及包材佔比

產品類別	售出之產品	回收之產品及其包材	佔比
車載玻璃	233,323kg	34,942kg	14.98%
包裝鐵架 (ITO)	8,719.59kg	3,000kg	34.41%
A 架鐵架 (GA)	155 架	155 架	100%
L 架鐵架 (GA)	240 架	240 架	100%

註：回收包材 / 產品佔比計算方式：（回收之產品及其包材 / 售出之產品）*100%



能源管理

本公司主要使用能源為外購電力，2024 年度能源消耗總量 87,457.05 十億焦耳，雖持續推行節電政策及生產時段配合台電三段計價彈性調整，但因研發製程參數調整，故整體能耗較 2023 年度微幅增加。

► 本公司近 3 年組織內部能源使用情形（單位：十億焦耳）

能源類型		2022 年	2023 年	2024 年
非再生能源	外購電力	105,370.25	83,150.40	85,250.73
	總量	105,370.25	83,150.40	85,250.73
再生能源	無	-	-	-
能源消耗總量		105,370.25	83,150.40	85,250.73
年度總營收（新台幣百萬元）		690.24	664.16	628.98
能源密集度		152.66	125.20	135.54

註：

1. 能源轉換係數的來源為環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 能源密集度計算公式：能源消耗量（十億焦耳）／年度總營收（新台幣百萬元）。
3. 年度總營收（新台幣百萬元）：公司自製生產銷售營收。
4. 一度 (kWh)=0.0036 十億焦耳 (GJ)。
5. 2023 年度下旬委由第三方單位 (SGS) 執行 2022 年度溫室氣體查驗作業，經查後數值更新，故調整當年度溫室氣體盤查數據及能源使用數據。
6. 因應主管機關最新規範，能源使用單位自【百萬焦耳】改為【十億焦耳】；年度總營收單位自【元】改為【百萬元】；2022 年度至 2024 年度能源管理數值已於上表統一調整之。

溫室氣體管理

本公司自 2022 年起定期進行溫室氣體盤查，並向利害關係人揭露溫室氣體管理情形；另一方面，對於節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之議題亦逐步列入討論。於本報告書環境類別的資訊邊界，雖是以台灣總公司（包含苗栗二廠及苗栗三廠）為揭露範疇，但因應主管機關對溫室氣體排放之重視，故於本章節亦同步揭露南科分公司之溫室氣體排放資訊。

2024 年溫室氣體排放情況（台灣總公司 + 南科分公司）：範疇一排放量為 311.40 公噸 CO₂e，範疇二排放量為 14,400.10 公噸 CO₂e，總計 14,711.50 公噸 CO₂e。台灣總公司範疇一排放量較 2023 年度微幅增加，主要為更換冰機設備並填充新冷媒所致；台灣總公司及南科分公司之範疇二排放量（主要來自外購電力）較前一年度減少 3%（514.60 公噸 CO₂e）。整體而言，2024 年溫室氣體排放量（範疇一 + 範疇二）較 2023 年減少近 3%，而較 2022 基準年則減少達 30%，顯示本公司減碳舉措已見成效。

2024 年度
溫室氣體排放量
減少幅度達

30%



本公司於 2022 年度首次導入 ISO 14064-1:2018 標準，故將此年度設定為溫室氣體盤查的基準年。此外，為提升基準年盤查數據的可信度，本公司優於法規要求，於 2023 年度取得第三方驗證機構 (SGS) 之查驗聲明書（編號：TW23/00629GG），其驗證範圍為台灣總公司。2024 年度本公司已完成溫室氣體盤查，因尚未受法規要求須進行查驗或確信，故暫無安排之。

► 本公司近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放強度（單位：公噸 CO₂e）

總排放量	2022 年		2023 年		2024 年	
	台灣總公司	南科分公司	台灣總公司	南科分公司	台灣總公司	南科分公司
範疇一	210.15	19.78	209.88	8.15	305.12	6.28
範疇二	14,488.41	6,415.86	11,410.34	3,504.36	11,224.68	3,175.42
範疇三	4,056.03	-	4,655.22	8.96	4,148.26	8.82
總溫室氣體排放量 (範疇一 + 範疇二)	14,698.56	6,435.64	11,620.22	3,512.51	11,529.80	3,181.70
總溫室氣體排放量 (範疇一 + 範疇二 + 範疇三)	18,754.59	-	16,275.44	3,521.47	15,678.06	3,190.52
年度總營收 (百萬元)	690.24	147.31	664.16	153.59	628.98	118.74
溫室氣體排放強度 (不包含範疇三)	21.29	43.69	17.50	22.87	18.33	26.80

註：

- 轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
- 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
- 各類溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP) 係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
- 2021 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO₂e / 度；2022 年電力排碳係數為 0.495 公斤 CO₂e / 度；2023 年電力排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e / 度；2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e / 度。
- 承上，因 2023 年度溫室氣體盤查期間，主管機關尚未公布當年度電力排碳係數，因此採用前一年度的電力排放係數進行計算；現已公布 2023 年度電力排碳係數 (0.494 公斤 CO₂e / 度)，故相關數據已依此進行調整，如上所示。
- 台灣總公司包含苗栗二廠及苗栗三廠。
- 年度總營收 (元)：公司自製生產銷售營收。
- 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量 (公噸 CO₂e) / 年度總營收 (百萬元)。
- 因 2022 年為導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準的首年，故選擇該年度為溫室氣體盤查基準年，並於 2023 年委由第三方單位 (SGS) 執行 2022 年度溫室氣體查驗作業。
- 上表範疇三之盤查計算，主要揭露第 3 類運輸相關活動（如上游運輸、下游運輸、員工通勤與商務旅行），以及第 4 類由組織使用產品所衍生之間接排放（如採購貨物及廢棄物處置）等項目。

► 本公司溫室氣體相關減量目標、策略及具體行動計畫如下：

期間	策略主軸	減量目標 (以 2022 年為基準年)	行動計畫
短期 2025 年	減少用電	10%	- 推行節電政策 - 汰換高耗能設備 (空調主機)
中期 2030 年	優化製程	規劃中	- 持續優化製程 - 導入 BEMS(空調主機優先)
長期 2050 年	政府目標	規劃中	依據政府法規要求，推行減碳舉措

節能減碳

本公司為主管機關定義之能源用戶，故於 2015 年起至 2024 年間，平均年節電率皆達 1% 以上，符合法令規範。

另，台灣總公司苗栗二廠於 2022 年申請通過經濟部能源署之「空調暨主機最佳化運轉能源管理系統節能績效保證專案」，並於 2023 年完成設備汰換工程，2024 年實際運轉。為統計空調系統改善前後的能源使用情形，故自 2025 年 1 月 22 日至 2 月 24 日，共計 33 天，進行了能源使用量測與分析。結果顯示，系統改善後之冰水主機節能率為 51.89%、其附屬設備節能率為 37.91%，達原計畫書所設定之節能目標。透過持續推行節電政策及設備汰換，將可提升能源使用效率及減少能耗。

此外，本公司自 2023 年起進行 MES 伺服器功能整併，並規劃減少三台伺服器的使用，於 2024 年 2 月實際關機。根據每台伺服器每小時耗電 250W 的試算，推估 2024 年度可節省約 5,940 度電，進而達到節能減碳。

註：

$1.250\text{W} \times 3 \text{ 台} \times 24 \text{ 小時} \times 30 \text{ 天} \times 11 \text{ 個月} = 5,940,000\text{W}$

$2.5,940,000\text{W} \div 1,000 = 5,940 \text{ 度電}$

更節能的產品和服務

本公司在全球氣候變遷影響與節能減碳的潮流下，也展現出對節能產品的研發及服務能力。在研發能力方面，智能汽車單位持續佈局車用 3D 中大尺寸玻璃及全貼合製程，並將技術推展至高彎曲、亮霧同體及三維的立體變化，且能在同一片 3D 玻璃上體現出全整合技術；「亮霧同體」指在同一片 3D 玻璃上體現出亮面與霧面之技術，甚至是稜線製造出不同的光影效果，此整合製程較傳統製程減少廢棄物產生，達到環境友善。

而智能建築單位則是專注於節能玻璃的生產；「節能玻璃」又稱為低輻射玻璃 (Low-E)，指在玻璃表面塗布具低紅外線放射率特性的鍍膜，因具備阻隔太陽輻射熱，同時亦可維持玻璃原採光效果之特色，故有效降低空調與照明所需能耗。

因應全球趨勢及國內、外法規要求，本公司將持續投入更節能的產品研發，並提供更完善的服務，讓我們在推廣產品的同時，也有效強化上下游供應鏈對環境保護的重視。

空氣污染防治

本公司透過各項空氣污染改善措施，並依空氣污染防治法相關規定，每半年申報空污排放量。

► 本公司近 3 年空氣污染物質及破壞臭氧層物質（ODS）之排放情形

物質	2022 年	2023 年	2024 年	規定之排放標準
氮氧化物（NO _x ）	無產出無列管	無產出無列管	無產出無列管	-
硫氧化物（SO _x ）	無產出無列管	無產出無列管	無產出無列管	-
持久性有機污染物（POP）	無產出無列管	無產出無列管	無產出無列管	-
揮發性有機化合物（VOC）0.4	0.02kg/hr	0.04kg/hr	0.045kg/hr	0.4kg/hr
有害空氣污染物（HAP）	無產出無列管	無產出無列管	無產出無列管	-
懸浮微粒（PM）	無產出無列管	無產出無列管	無產出無列管	-
臭氧層破壞物質（ODS） ^註	無產出無列管	無產出無列管	無產出無列管	-
鹽酸	0.00077kg/hr	無產出無列管	無產出無列管	-

註：

1. 臭氧層破壞物質（ODS）之排放係數參考自蒙特婁議定書附件。
2. 2023 年調整製程，目前無使用鹽酸等酸性化學物質，故酸排部分已停止使用，亦於 2023.07.14 取得環保局核發異動後固定污染源操作許可證（苗府環操證字第 K0906-02 號）。



水資源管理

本公司並非高度用水產業，且位處之台灣地區，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，皆非為水資源高度緊張地區，因此對在地用水無潛在衝擊。而在汙（廢）水處理方面，本公司處理流程如下：「調勻池→PH 調整快混池 1→快混池 2→慢混池 1→慢混池 2→沉澱池→中繼桶→沙濾塔→放流口」，並確保營運過程中產生的廢污水合乎當地排放標準，同時定期委外交由合格廠商進行污水檢測作業。2024 年度無發生放流水未符合排放限值的事件，或環境污染事件。

取水量

► 本公司近 3 年總取水量（單位：千立方公尺）

取水來源	2022 年	2023 年	2024 年
第三方的水（自來水）	128.570	190.926	155.237
地表水 / 地下水 / 海水 / 產出水	0	0	0
總取水量	128.570	190.926	155.237

註：本報告書中取水量、排水量、耗水量三者之數值邊界均包含台灣總公司、苗栗二廠及苗栗三廠；此外，為彰顯本公司對水源負責任的態度，因此不扣除一部分苗栗三廠承租予科奈傑科技股份有限公司（簡稱 KTI）之水量，與當年度財報中採實際分攤比例計算方式不同，財報主要揭露本公司之分攤數值。

排水量

► 本公司近 3 年總排水量（單位：千立方公尺）

排水水體	2022 年	2023 年	2024 年
依終點劃分排水量			
地表水	110.299	187.029	137.781
地下水 / 海水 / 第三方的水	0	0	0
總排水量價值	110.299	187.029	137.781

註：以上排水量數值含括科奈傑科技股份有限公司（簡稱 KTI）。

耗水量

► 本公司近 3 年總耗水量（單位：千立方公尺）

年度	年度耗水量
2022 年	18.271
2023 年	3.897
2024 年	17.456

註：耗水量 = 取水量 - 排水量。



廢棄物管理

本公司事業廢棄物種類分別為：員工生活垃圾、一般事業廢棄物、有害事業廢棄物、再生利用等，若未能妥善清理廢棄物，除了可能對公司營運造成不良影響外，還會對自然環境和社會帶來長遠的負面衝擊。隨著環境保護意識的提升以及相關法規日益嚴格，我們深知積極推動廢棄物管理與減量措施，不僅是遵守政府法規的必要舉措，更是履行企業社會責任的重要表現。因此，本公司透過設置勞安室（環安單位），致力遵守綠色環境政策，重視廢棄物的分類、回收與再利用，以減少對資源的浪費與對環境的影響。並持續推行兩項廢棄物減量計畫：1. 推行可回收塑膠類廢棄物的分類與再利用。2. 協調化學品空桶回收與再利用。透過減量計畫將可有效降低廢棄物產生。管理作為方面，本公司導入並通過 ISO 14001 驗證，以該認證中生命週期之概念，進行源頭減量及採用再生物料等相關循環經濟舉措，並訂定 HSF 無有害物質政策，遵守相關法律及國際公約，持續減少製程廢棄物及不使用對環境有害物質，做好汙染預防，落實發展永續環境。

此外，在垃圾與廢棄物清運方面，本公司也慎選廢棄物清除處理的廠商，依法委託國內合格業者進行廢棄物清運及處理，以降低營運產生廢棄物對環境產生的負面衝擊。為確實掌握廢棄物的流向，確保所有廢棄物均合法且妥善處理或再利用，本公司不僅定期到廠商端調閱比對廠區實際接受廢棄物處理、再利用情形，同時也強化對廠商之稽核效能，包含要求廢棄物清運商加入 GPS 全球衛星定位系統，進行追蹤與管理。

► 2024 年按組成成分進行分類的廢棄物（單位：公噸）

廢棄物組成成分	所有廢棄物總量	廢棄物的處置移轉總量	廢棄物的直接處置總量
員工生活垃圾	8.01	0	8.01
一般事業廢棄物 D 類（口罩、手套、 擦拭布、包材、不可回收再利用之物品）	18.09	0	18.09
污泥 (D-0902)	46.31	0	46.31
廢油混合物 (D-1799)	33.97	33.97	0
廢玻璃 (R-0401)	110.94	110.94	0
廢木材 (R-0701)	43.74	43.74	0
廢塑膠 (R-0201)	11.06	11.06	0
廢陶瓷 (R-0403)	0	0	0
廢活性炭 (R-2408)	8.87	8.87	0
有害事業廢棄物 C 類	0	0	0
廢棄物總量	280.99	208.58	72.41

► 2024 年按回收作業從處置中移轉（回收）的廢棄物（單位：公噸）

類別	作業項目	現場	離場	總量
有害廢棄物	再使用準備	0	0	0
	再生利用	0	0	0
	其他回收作業	0	0	0
	總量	0	0	0
非有害廢棄物	再使用準備	0	8.87	8.87
	再生利用	0	199.71	199.71
	其他回收作業	0	0	0
	總量	0	208.58	208.58

註：

1. 再使用準備：透過檢查、清潔或維修等作業，使原本準備成為廢棄物的產品或組成物再使用於與原本相同的用途。
2. 再生利用：將成為廢棄物的產品或組成物經再處理過程，以製造成新的物料。
3. 現場：自行處理廢棄物。
4. 離場：廢棄物委外處理。

► 2024 年按處置作業直接處置（廢棄）的廢棄物（單位：公噸）

類別	作業項目	現場	離場	總量
有害廢棄物	焚化（含能源回收）	0	0	0
	焚化（不含能源回收）	0	0	0
	掩埋	0	0	0
	其他處置作業	0	0	0
	總量	0	0	0
非有害廢棄物	焚化（含能源回收）	0	0	0
	焚化（不含能源回收）	0	26.10	26.10
	掩埋	0	0	0
	其他處置作業	0	46.31	46.31
	總量	0	72.41	72.41

註：

1. 焚化：廢棄物在高溫下受控制的燃燒。
2. 掩埋：經工程設計的地底下或地面上之固體廢棄物置放的最終處置場所。
3. 現場：自行處理廢棄物。
4. 離場：廢棄物委外處理。

► 本公司近 3 年廢棄物處理情形

年度				2022 年		2023 年		2024 年	
分類	主要廢棄物種類	處理 場址 ^{註 1}	處理 方式 ^{註 2}	產出量 (公噸)	佔比 (%)	產出量 (公噸)	佔比 (%)	產出量 (公噸)	佔比 (%)
有害事業 廢棄物	C-0202	離場	焚化	0	0	0	0	0	0
	C-0399	離場	焚化	1.88	0.28	0	0	0	0
一般事業 廢棄物	一般事業廢棄物 D 類 (含員工生活垃圾)	離廠	焚化	80.278	12.16	32.57	8.84	26.10	9.28
	廢油混合物 (D-1799)	離廠	物理 (再利用)	23.47	3.55	39.31	10.67	33.97	12.09
	污泥 (D-0902)	離廠	物理 / 焚化	45.45	6.88	47.54	12.9	46.31	16.48
	廢油墨 (D-2405)	離廠	焚化	8.58	1.3	0	0	0	0
	廢玻璃 (R-0401)	離廠	再利用	465.95	70.56	196.6	53.37	110.94	39.48
	廢木材 (R-0701)	離廠	再利用	34.77	5.27	34.36	9.32	43.74	15.57
	廢塑膠 (R-0201)	離廠	再利用	0	0	2.31	0.63	11.06	3.94
	廢陶瓷 (R-0403)	離廠	再利用	0	0	4.74	1.29	0	0
	廢活性炭 (R-2408)	離廠	再利用	0	0	10.96	2.98	8.87	3.16
	廢棄物總量			660.378		368.39		280.99	
	循環再利用率 ^{註 3}			79%		78%		74%	

註：

1. 處理場址：現場（廠內自行處理）、離場（委外處理）。
2. 處理方式：再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋、其他。
3. 循環再利用率（%）= 回收再利用總量 / 廢棄物總量 * 100%
4. 有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據我國《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。

環境綠化與生物多樣性

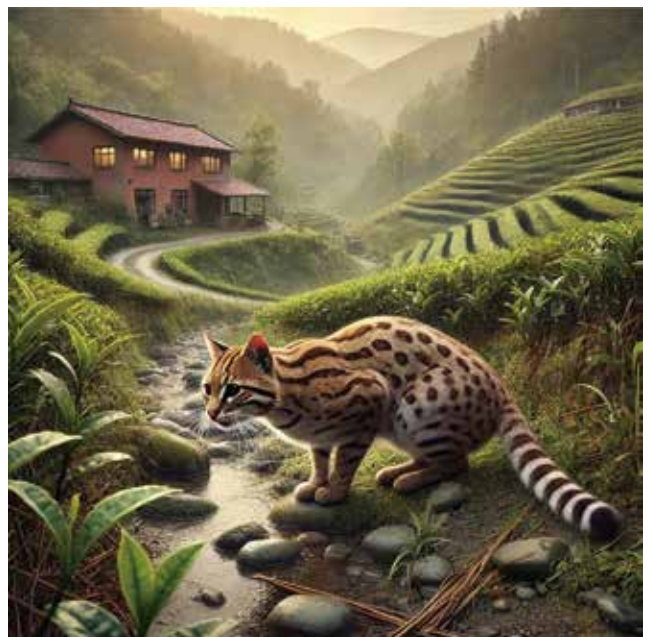
環境綠化

本公司致力於降低營運活動所產生之氣體排放、廢水與廢棄物對環境的影響，並推動廠區及辦公空間綠化；於總公司已種植逾百棵樹木，辦公區域亦擺放多盆小型植栽，以提升整體環境品質與工作空間舒適度。



生物多樣性

本公司在所有營運及生產行為方面，亦盡可能避免對當地生物多樣性環境造成影響與衝擊。所有生產據點在規劃前期即已針對相關環境法規進行多方評估，所選擇生產據點均位於當地政府允許之工業開發區域，非屬當地受保護或保留的生物棲息區域，且無存在被列入國際自然保護聯盟（IUCN）瀕危物種紅色名錄及國家保護名錄的物種。



註：以上圖片為 AI 生成示意圖，僅作為生物多樣性議題之輔助說明，不代表實際物種或地點。



Chapter 5

友善職場

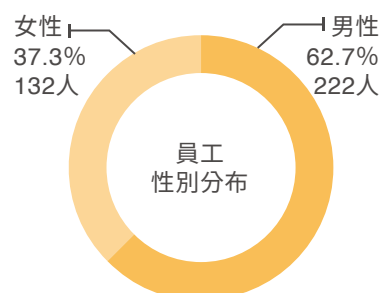
企業人力概況
員工權益與待遇
人力資源發展
安心職場環境

企業人力概況

我們致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值。人才的選用、培育、晉升及留任方面，不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，以勞動法規及國際人權公約制訂相關管理政策與程序為依歸，保障員工之合法權益及僱用政策無差別待遇。讓員工能發揮長才、持續進步，和公司同舟共濟創造績效與價值。

人力分布

至 2024 年底，本公司台灣總公司（包含苗栗二廠及苗栗三廠）員工總數為 354 人，較前一年度減少 58 人，主要因為員工職涯規劃、求才市場競爭及生產製程調整等因素。性別分布方面，男性員工 222 人（62.7%）、女性員工 132 人（37.3%）。我們致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、招募及晉升。本公司之《社會責任管理手冊》亦特別說明無性別歧視，以促進多元共榮，提升公司的整體競爭力。



本公司 2024 年聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）	員工總數			正職員工		臨時員工	
	男性	女性	小計	男性	女性	男性	女性
營運據點 / 性別							
台灣總公司及苗栗二廠	156	115	271	156	115	0	0
苗栗三廠	66	17	83	66	17	0	0
合計	222	132	354	222	132	0	0

註：

1. 正職員工：永久聘雇員工（不定期契約）。
2. 臨時員工：約聘員工（定期契約）。

本公司近三年工作者人數變化情形

工作者類別	2022 年	2023 年	2024 年
員工	472	412	354
非員工的工作者	32	14	14
總計	504	426	368

註：

1. 以人數方式來計算員工人數
2. 以 2024 年 12 月 31 日當天的數值為主
3. 非員工的工作者：非由本公司聘雇且其工作由組織控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工等。



多元職場

本公司呼應 SDGs 目標 8「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，女性員工比例為 37.3%，女性主管比例為 22%；50 歲以上中高齡工作者比例為 21.2%；並依循政府法規聘僱身心障礙者，共任用 4 位身心障礙員工，包含課長 1 位、產線人員 3 位，佔員工總數 1%，符合法定標準。

為促進在地共榮，我們更於「重要營業據點」，積極雇用當地居民為「高階管理階層」，如經理、副理等職位，總人數 31 人，佔所有高階管理階層比例為 27%。

依法聘僱身心障礙員工

4 位

佔員工總數

1%



▶ 本公司員工職務類別之多元化分布

職務類別\多元類別		性別			年齡			其他		
		男性	女性	其他	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	原住民	外籍移工	身心障礙者
主管 (總計 115 位)	人數	90	25	0	2	71	42	0	0	1
	佔比	78%	22%	0	1%	62%	37%	0	0	1%
一般員工 (總計 71 位)	人數	42	29	0	8	54	9	0	0	0
	佔比	59%	41%	0	11%	76%	13%	0	0	0
產線員工 (總計 168 位)	人數	90	78	0	15	129	24	0	68	3
	佔比	54%	46%	0	9%	77%	14%	0	40%	2%
各多元類別人數		222	132	0	25	254	75	0	68	4
佔全員工人數比例		62.7%	37.3%	0	7%	71.8%	21.2%	0	19.2%	1%

註：

- 性別分類之其他：性別由員工自行認定。
- 員工類別：對員工按級別（如高階管理階層、中階管理階層等）和職能（如技術、行政、生產等）進行的分類。



人員流動

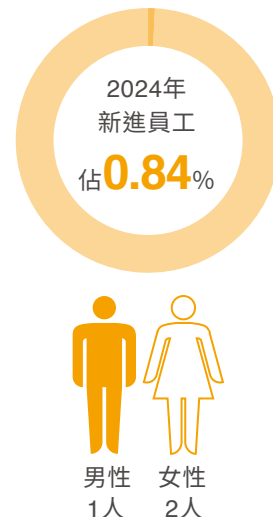
新進員工

於 2024 年共聘用 3 位新進員工 (今年新到職 3 人、派遣轉正 0 人) 。
其中男性員工 1 人、女性員工 2 人，31-50 歲的員工佔 0.56% 為最多。

2024 年新進員工統計

地區	台灣總公司				小計	
性別	男性		女性			
年齡	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
30 歲以下	0	0	1	0.28%	1	0.28%
31-50 歲	1	0.28%	1	0.28%	2	0.56%
51 歲以上	0	0	0	0	0	0
小計	1	0.28%	2	0.56%	3	0.84%

註：新進率＝報告期間新進員工人數／期末員工總數。



離職與留任

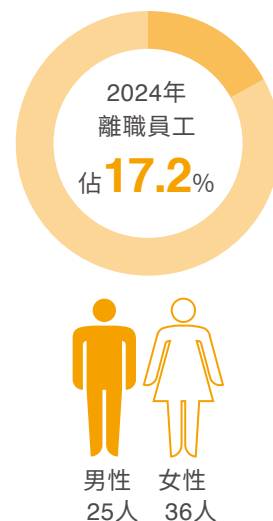
2024 年離職員工共 61 位，包含男性員工 25 人、女性員工 36 人，
總離職率約 17.2%。將持續強化工作生活平衡、提升主管管理能力及
增加員工職涯發展機會，以促進員工留任。

2024 年離職員工統計

地區	台灣總公司				小計	
性別	男性		女性			
年齡	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
30 歲以下	3	0.8%	6	1.7%	9	2.5%
31-50 歲	19	5.4%	24	6.8%	43	12.2%
51 歲以上	3	0.8%	6	1.7%	9	2.5%
小計	25	7.0%	36	10.2%	61	17.2%

註：

- 離職率＝報告期間離職員工人數／期末員工總數。
- 離職員工包括自願或因解僱、退休等因素而離開組織的員工。



育嬰留停

本公司依法落實《性別工作平等法》，並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益，並保障員工育嬰留停的權利。凡本公司員工，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

育嬰留停留任率

100%



► 2024 年育嬰留停人數統計

項目	男性	女性	合計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數 ¹ (a)	6	1	7
2024 年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	1	1
育嬰留停申請率 (b/a)	0	100%	14.3%
育嬰留停預計於 2024 年復職人數 (c)	0	0	0
2024 年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	0	0
育嬰留停復職率 (d/c)	0	0	0
2023 年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	2	2
2023 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 ² (f)	0	2	2
育嬰留停留任率 (f/e)	0	100%	100%

註：

1. 以 2024 年曾申請產假或陪產假之員工數估算。
2. 實際復職日於 2023 年且復職後在職滿一年。



員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。

本公司保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2024 年度本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

此外，本公司約有外籍員工約 68 人，薪資按現行法規規定，以新台幣 27,470 元聘用，如有調整亦依法規變動。

▶ 本公司勞工權益相關措施說明

工時	本公司遵守《勞動基準法》規定辦理。
離退辦法	本公司遵守《勞動基準法》規定辦理。
勞資協議	- 本公司無成立工會組織，但訂定之各項與員工相關之管理辦法皆依據勞基法相關條款規定，以保障員工應有權益；同時公司重視員工意見，提供反應意見之多種管道，並採用雙向溝通方式召開勞資會議，以謀求最佳解決之道，促進勞資雙方之良性溝通，共同維護良好之勞資關係。 - 本公司遵守法令管理規章，2024 年度無勞資爭議或違規案件。
重大營運變更	- 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 - 執行重大營運變化前，至少提前 4 週通知受影響的員工及其代表。 - 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

薪酬水準

為使員工與公司共享營運績效，故於本公司章程內明訂，當年度如有獲利（所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益）應提撥百分之八為員工酬勞，以及不高於千分之一為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。另，本公司訂有《薪資管理程序書》、《員工分紅管理辦法》、《績效獎金發放管理辦法》及《年節獎金發放管理辦法》等制度，並依公司每年獲利情形、各事業處績效指標與員工個人考核結果，進行合理的薪酬獎金制度。

此外，本公司依據《上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》第 4-2 條規定，揭露非擔任主管職務之全時員工之薪資資訊，包括薪資平均數、中位數及與前一年度之變動情形，以強化薪酬透明度與社會責任實踐。相關資訊已揭露於公開資訊觀測站，查詢路徑如下：

MOPS 公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資

本公司薪資報酬政策（包括董事、經理人及員工）資訊如下：

1. 董事

董事之酬金包含車馬費、業務執行費用及盈餘分配之酬勞。本公司董事之報酬依公司章程規定並經由薪資報酬委員會審議後，授權董事會依董事對本公司營運參與程度、貢獻價值暨同業水準後定之；盈餘分配之董事酬勞分配標準係遵循公司章程，經董事會決議並報告股東會。

2. 經理人

經理人之酬金包含薪資、員工紅利、員工認股權憑證及限制員工權利新股，薪資水準係依公司貢獻暨參考同業水準；員工紅利的分派標準係遵循公司章程，皆經提報薪資報酬委員會審議後，交付董事會決議並報告股東會。員工認股權憑證及限制員工新股之配發標準，係參酌其對公司貢獻及未來之發展性進行評定。

3. 員工

員工之酬金包含全薪（底薪、伙食加給、職務加給）、其他津貼、禮金、績效獎金、年終獎金、員工分紅、員工認股權憑證等，全薪水準係參考市場同業通常水準、公司擔當職責與公司貢獻支給，並依公司營運狀況與參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪等狀況，再依個人工作表現與價值貢獻設定調薪政策；其他津貼、禮金、績效獎金、年終獎金、員工分紅及員工認股權憑證發放，係遵循公司章程與管理辦法。

▶ 本公司近 3 年基層人員男女薪酬比率

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
基層人員	1	1	1	1	1	1

註：

1. 計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。
2. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。

▶ 本公司近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準（幣別：新台幣元）

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2022	28,000	28,000	28,000	28,000
2023	28,000	28,000	28,000	28,000
2024	28,000	28,000	28,000	28,000

註：

1. 本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。
2. 本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
3. 基層人員：本公司台籍員工，職稱為助理技術員、技術員等直接人員。
4. 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。
5. 本表格中所列人員之「當地」定義為台灣地區；2022 年至 2024 年實施之基本工資分別為 25,250 元、26,400 元及 27,470 元。

本公司薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率為 10.93：1。2024 年度組織最高者及中位數者之薪酬較前一年度增幅為 3.9%。

福利措施

本公司為保障員工權益、提升全體向心力，提供予正職員工完善的福利制度，除法定保障項目外，另提供多元豐富的福利措施及硬體設備，致力打造友善幸福的職場環境。

▶ 本公司員工福利措施

公司福利	保險	勞保、健保、團保
	休假	依據《勞動基準法》規定辦理
	員工體檢	每年一次，優於法規
	生日補助	於員工生日當月給予生日禮金補助
	急難救助	- 員工本人及其眷屬之急難救助 - 補助類型：1. 醫療救助 2. 生活救助 3. 其他經認定，急需濟助者 - 給付標準：採個案審核認定
	競賽獎勵	員工本人及其子女，參加公部門舉辦之各類個人競賽，獲得前三名獎項者
	退休金制度	本公司遵循各地相關退休法規，保障員工的退休權益。台灣廠區員工已全數符合勞退新制，並依據《勞工退休金條例》訂定員工退休辦法。 - 根據《勞工退休金條例》，公司依法每月提撥 6% 至員工的個人退休金專戶，員工可依個人意願在此 6% 的範圍內選擇自願提繳退休金，並由公司代為扣繳，存入個人新制退休金專戶。 - 退休條件：員工年滿 60 歲即可申請退休金。若提繳退休金年資滿 15 年，可選擇請領月退休金或一次性退休金；若提繳年資未滿 15 年，則需請領一次性退休金。
職工福利 (每月扣繳福利金且到職滿六個月之員工)	福利補助	- 結婚補助：員工本人結婚補助 - 生育補助：員工本人及其配偶之生育補助 - 喪葬補助：員工之父母、配偶、子女、祖父母、外祖父母、兄弟姐妹、配偶之父母
	教育獎助	員工本人及其子女，學期成績達規範標準者，提供獎助學金
	年節慰問	春節、勞動節、端午節、中秋節提供禮券
	文康活動	視當年度預算而定
	休閒旅遊	視當年度預算而定
其他福利	硬體設備	健康中心、哺集乳室、員工餐廳、員工休息室、員工停車場
	友善育兒	- 依據《女性勞工母性健康保護實施辦法》規定，提供孕、產婦進行母性健康評估與工作調配，確保妊娠、分娩後及哺乳等女性勞工之身心健康，並規劃孕婦專屬停車位、哺集乳室、特約幼兒園等措施 - 落實《性別工作平等法》並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代及保障其育嬰留停權利。凡本公司員工，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險

久任獎金

本公司於每年底統計當年度服務年資期滿者，進行久任獎金及獎狀之頒發。2024 年度久任員工共 49 人，總發放金額為新台幣 231,000 元。

► 本公司 2024 年久任獎金之服務年資及獎金標準（幣別：新台幣元）

服務年資	服務滿 5 年	服務滿 10 年	服務滿 15 年	服務滿 20 年	服務滿 25 年
獎金標準	3,000	4,000	5,000	6,000	8,000
符合人數	0	31	5	11	2

人力資源發展

多元培訓管道

本公司重視人才培育，主要依循 TTQS 架構，規劃完整的教育訓練體系，課程內容涵蓋五大類：基礎、職安、專業、通識、階層，並透過內、外部課程資源及教學滿意度回饋機制，持續精進培訓計畫，確保員工能夠不斷成長並提升能力。2024 年度每位員工平均受訓時數為 13.48 小時；其中男性員工平均受訓時數為 12.35 小時，女性員工平均受訓時數為 15.38 小時。

此外，為因應未來海外團隊組織建立及培育儲備幹部領導統御能力，本公司於 2024 年度辦理中階主管管理職能培訓課程，並以理論及實務演練方式展開，期望透過完整課程規劃，強化人員管理職能，利於組織整體運作。

2024 年度
女性員工平均受訓時數為

15.38 小時



▶ 訓練矩陣圖

組織層級	階層課程	通識課程	專業課程					職安課程	基礎課程
經營管理層 (ex：副總、特助、協理級)	中高階 主管訓練	內部 講師 培訓	溝通類 、 語言類 課程	工 作 輪 調 、 工 站 訓 練	各 管 理 系 統 課 程	專 業 職 能 訓 練	關 鍵 人 才 培 育	職安 相 關 操 作 人 員 訓 練	新進 人員 職前 訓練
規劃管理層 (ex：課級、理級)									
管制執行層 (ex：工程師、專員)									
執行層 (ex：組長、領班)	基層 主管訓練								
一般 (ex：作業員)									

▶ 2024 年員工受訓情形

計算方式	男性	女性	小計
報告期間實際人數 (A1)	222	132	354
報告期間受訓的時數 (B1)	2,742	2,030	4,772
報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	12.35	15.38	13.48

▶ 2024 年員工在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	總培訓時數	總參與人次	完訓率
基礎訓	24	3	100%
職安法	200	28	100%
專業別	3,499	941	91%
通識別	629	45	93%
階層別	420	20	100%
總計	4,772	1,037	

安心職場環境

為營造一個讓所有員工能夠安心且舒適工作的職場環境，本公司室內全面禁菸，確保員工在工作時免受菸害的影響。另，我們設有專為女性員工設計的哺乳室，讓新手媽媽可以在工作期間享有舒適、便利的哺乳空間。同時，廠內亦設有健康管理中心，提供員工多元的健康諮詢與支持服務，讓員工在需要時，能夠隨時獲得幫助。除了完善的設施外，本公司也實施了嚴謹的管理制度，積極推動職業安全衛生管理措施，致力於防範潛在的職業災害風險，並專注於預防各類職業病及減少可能出現的重大風險。我們的目標是讓每一位員工都能在最安全的環境中工作，並以健康的狀態發揮出最佳的工作表現。

職業安全衛生管理系統

因近年新聞工安意外事故頻傳，且本公司今年度進行利害關係人關注議題之問卷調查時，「職業健康安全」亦成為各界關注議題之一，故今年度制定職業健康安全之短、中長期目標，並透過有效性的追蹤機制，達成安全績效指標。為維護員工安全、防止職業災害情事發生，遵循職業安全衛生法之規定，並導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。本公司之職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作場所範圍，以台灣總公司與苗栗二廠為主，於廠域所涵蓋之工作者比例為 100%，依 2024 年 1~12 月每月上網申報工作者之平均人數為 392 人（當年度每月底申報人數之加總數 ÷ 12 個月 = 每月平均人數），與人力概況提供之 2024 年 12 月 31 日在職人數略有差異，主要原因為數據統計範圍及計算方式不同。另，其餘工作場所雖然未涵蓋在內，但也依循相同標準進行管理。

本公司 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之認證效期為 2022 年 11 月 1 日至 2025 年 11 月 1 日，並依據該管理系統規範執行廠內環境與安全衛生措施，每年定期進行作業環境的危害鑑別與風險評估，旨在識別潛在危險並依既定程序處理風險；如發現不可接受的風險，將立即採取改善措施，以確保員工的安全與健康。於 2024 年度的風險評估中，未發現任何不可接受的風險。

此外，我們除優於法令規範每年定期辦理員工健康檢查外，亦根據員工的工作需求，提供必要的安全防護設備，確保各種作業環境中皆能得到充分保護，進而降低事故風險。為防範工廠火災、地震及其它突發緊急事件帶來的傷害，本公司每半年舉辦緊急應變演練及相關課程，旨在提升員工的應變能力與安全意識。2024 年度共有 205 名員工完成相關訓練，課程內容涵蓋「通報訓練」、「滅火訓練」、「避難引導訓練」、「安全防護」及「綜合演練」等範疇，並對演練中發現的問題進行調整改善。演練結果彙總後，送交當地消防隊備查，2024 年度無火災事故發生。最後，工廠內的消防設施亦依法定期檢查與維護，確保其正常運作。



▶ 職業安全衛生管理系統

六大面向重點	執行措施
安全衛生教育訓練	- 針對員工及承攬商進行工安教育訓練與定期複訓 - 針對急救醫護人員或環安衛專責人員進行職務相關教育訓練
危害辨識及風險評估	每年定期進行環境及危害風險評估
環境安全衛生稽核檢查	- 不定期稽核檢查，若有高風險或可能發生職災之風險，則通報職業安全衛生委員會進行處理與改善 - 管理系統方面每年度定期內部稽核，針對不符合事項即時採取改善措施，並將稽核結果提出於管理審查會議報告
事故應變處理及演練	制定 SOP 流程，發生意外災害事故時遵循流程通報處理，並針對事件進行分析，調查事故原因並檢討改善
健康管理及促進活動	- 每年定期舉辦一般及特殊健康檢查 - 健檢報告風險較大者由特約醫護進行衛教措施，並定期追蹤改善狀況
特定族群健康保護辦法	- 母性健康保護實施辦法：提供孕、產婦進行母性健康評估與工作調配，確保妊娠、分娩後及哺乳等女性勞工之身心健康，並規劃孕婦專屬停車位、哺集乳室等措施 - 職業災害高風險工作者健康管理辦法：制定員工健康管理程序書針對特殊作業人員依法令規範實施特殊健康檢查，並將結果分級管理，由職業醫師或護士提供個人健康指導及注意事項，適時更換作業內容，針對危害因子加強管理或改善

職業安全衛生委員會

為保障員工權益，本公司依《職業安全衛生管理辦法》法規要求，設有職業安全衛生委員會，本會成員總共 11 人，主委 1 人、執行秘書 1 人、職業安全衛生人員 1 人、製造主管 1 人、工程技術人員 2 人、醫護 1 人、勞工代表 4 人，其中勞工代表比例大於三分之一。

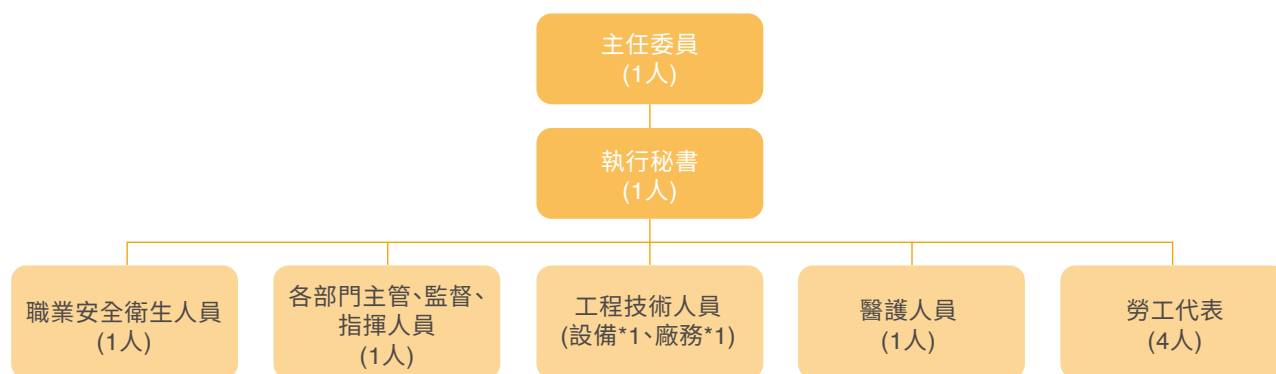
職業安全衛生委員會的職責為透過規劃、實施與評估改善職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。每季定期召開職業安全衛生委員會，會議討論主題包含：如何辨識與消除危害、風險評估、事故調查與稽核、制定與管理承攬商與供應商的稽核標準等。如工作者認為工作環境可能導致傷害或疾病時，亦可向直屬主管申請轉調他職。

職業安全衛生委員會主要工作項目如下：

1. 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議
2. 協調、建議職業安全衛生管理計畫
3. 審議安全、衛生教育訓練實施計畫
4. 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
5. 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
6. 審議各項安全衛生提案
7. 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
8. 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
9. 審議職業災害調查報告
10. 考核現場安全衛生管理績效
11. 審議承攬業務安全衛生管理事項
12. 其他有關職業安全衛生管理事項

本公司提供員工一個整潔的環境及安全與健康上所需之防護設備。主管及勞安室不定期檢視工作環境及相關危害防範情況，公司亦重視員工健康，並以優於法令規定辦理員工健康檢查，對員工健康的照顧及推動不遺餘力。

▶ 職業安全衛生委員會組織圖



職安衛教育訓練

為讓員工能在健康安全的工作環境下工作，定期對於新進員工、承攬工作者辦理工安訓練及在職員工的複訓，使員工能學習於工作上必要之安全知識。為了避免相似事故重複發生，本公司亦定期辦理事故教育訓練，並透過事故調查分析手法使員工了解事故真因，減少工安意外的發生並強化員工健康與安全。

▶ 本公司職安衛訓練概況 (外訓)

課程類別	總培訓時數	總參與人次	完訓率
職安法	200	28	100%

註：以上數據統計來源為 P.93 「2024 年員工在職訓練課程辦理與參與情形 (職安法)」，主要以外訓課程為主。本公司依職業安全衛生教育訓練規則規定，定期辦理危險性機械、設備操作及特殊作業外訓；而一般勞工之安全衛生在職教育訓練，亦定期於廠內展開，2024 年度已完成全體員工之一般環境安全在職訓練宣導。



職安危害風險控管

本公司依據職業災害的事故紀錄進行危害鑑別分析與設定風險等級。常見的職安危害風險類型包含玻璃割傷、化學品接觸、壓傷；在應變作為上，對於智能建築單位之操作人員特別進行作業危害告知訓練及每半年一次的消防緊急應變演練，並進行聽力（噪音）防護等措施。

■ 本公司消防緊急應變演練



▶ 本公司職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

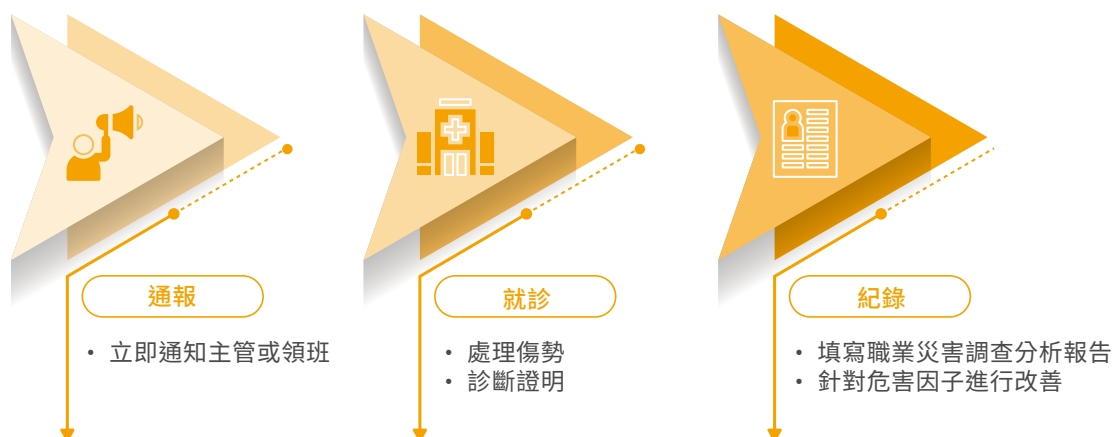
危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械性危害	不安全環境或設施：機械未有安全防護機構夾捲	低	- 設備使用安全連動裝置 - 評估分析適用之防護用具：安全鞋、防切割手套、耳罩、護目鏡
化學性危害	- 化學品 / 有機溶劑洩漏或員工作業接觸 - 化學品作業環境	低	- 通風換氣：化學品、高溫熱環境 - 定期健康檢查：噪音、高溫、粉塵
物理性危害	- 高溫作業、噪音及重複性作業所產生的危害 - 玻璃割傷、碰撞（南科分公司）	中	輪調或暫時變更工作：人因工程、過負荷改善
人因性危害	作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害	低	縮短工時工作：人因工程、高溫熱環境

危害物質管理辦法

為有效管理本公司危險物及有害物，並確保符合危害性化學品標示及通識規則之要求，依職業安全衛生「危害性化學品標示及通識規則」規定，訂定危害性化學品標示及通識計畫，藉由計畫執行提高員工對潛在危害之認知，俾使共同預防危害之發生。針對「特定化學物質危害預防標準」以危害性化學品之健康危害、散布狀況及使用量等情形，評估風險等級，採取對應之分級及管理措施，落實危害預防掌控，以確保安全衛生的工作環境及員工健康。

職業事故應變處理

意外事故通報及處理流程



事故調查流程

事故發生	重大職業災害發生後，應立即報告勞安室及上級主管，另承攬商應於 30 分鐘內以電話通報監工單位，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援，如發生重大職業災害應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。 我們亦依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。
事件原因追查	勞安室應於重大職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘查及查核，函報總經理「工作異常分析報告表」後，1 週內召開重大職業災害調查報告審查會，由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由勞安室說明發生重大職業災害經過與處理。
事件檢討改善事項	依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列追蹤管制至改善完成，並全面檢討，以防止類似事件再度發生。 發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，送勞安室做為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。

職業傷害事故統計與分析

2024 年度本公司員工總經歷工時為 775,432 小時，全年度可記錄職業傷害紀錄為 2 件；2 件皆非嚴重傷害，上述員工休養數日後，皆返回職場上班。因此，2024 年度無嚴重的職業傷害發生，亦無因職業傷害造成死亡之事故案件。

▶ 本公司近 3 年工作者職業傷害統計

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
人數	472	32	430	14	392	14
總經歷工時	826,552	26,816	822,000	26,880	775,432	27,760
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害件數	2	0	3	0	2	0
可記錄職業傷害率	0.48	-	0.72	-	0.52	-
傷害類型	化學品危害、 割傷	-	割傷、跌倒	-	割傷、化學 品危害	-

註：

- 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
- 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
- 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
- 死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 × 200,000 ÷ 總經歷工時
- 嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數 × 200,000 ÷ 總經歷工時
- 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）= 可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 200,000 ÷ 總經歷工時
- 4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
- 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合 500 人以下組織）。
- 南科分公司未列入上表統計，但於 2024 年 4 月發生堆高機與電動拖板車碰撞職災，導致 1 員右腳踝骨折，損失工時為 640 小時，此職災改善措施為重新規劃運輸路線、加強人員教育訓練，避免類似事故再發生。

▶ 本公司近 3 年工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者類型	因失能傷害而 損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2022 年	員工	3	0.48	0	0
	非員工	0	0	0	0
2023 年	員工	47	0.72	11	0.08
	非員工	0	0	0	0
2024 年	員工	21.5	0.52	5	0.05
	非員工	0	0	0	0

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率（Disabling Frequency Rate, FR）＝失能傷害人次數 × 200,000 ÷ 總經歷工時（計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入）
3. 失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rate, SR）＝失能傷害損失日數 × 200,000 ÷ 總經歷工時（取整數，不 4 捨 5 入）
4. 失能傷害之總合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）＝ $\sqrt{(FR \times SR) \div 1,000}$ （計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入）
5. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合 500 人以下組織）

職場健康服務

職業傷病預防管理

本公司一向重視職場環境及員工身心健康發展，故提供全面性的健康保障，定期邀請專業護理師及醫師進廠提供諮詢服務；護理師每月到廠 7 次、醫師每兩個月一次，並安排職業醫學科醫師每年提供專業服務，於駐廠醫護服務期間進行員工健康諮詢或到作業現場關懷宣導，以及協助推動勞動部的「勞工健康保護四大計畫」。另，鑑於近年各界皆重視職場霸凌問題，故本公司於 2024 年度特別舉辦「職場不法侵害預防」講座，並於公布欄張貼相關文宣與申訴流程，讓員工能夠瞭解並有效應對此類問題。

本公司每年定期辦理一次全體員工健康檢查，並以醫院到廠內為員工服務的方式進行。檢查之項目不僅優於法令規範，且到職滿一年之員工即可參加。檢查項目包括一般健康檢查，以及針對特殊勞工作業人員進行的特別危害健康作業健康檢查，項目為噪音、粉塵、游移輻射等。於 2023 年起，本公司針對滿 50 歲之員工，更提供癌症篩檢項目，強化中高齡者之健康關懷。

體檢完畢後，檢查結果由廠護及職業醫學科專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查，並於必要時執行疑似工作相關疾病之現場評估。本公司在健康管理方面也依法實施分級管理，並分成四個等級，三級以上之人員會安排到醫院執行複檢，由職業科醫生重新判定降為二級或提升至第四級管理，第四級管理者會由公司健康中心的專業醫師提供健康方面之諮詢與指導。根據本公司 2024 年度員工健康檢查結果，共有 5 位員工被判定為第三級健康風險，經職業醫學科醫師複核後，其中有 2 位員工被調整為第四級風險管理；為保障員工的健康，我們已採取相應的改善措施，並針對其作業環境進行調整，同時加強宣導正確穿戴防護用具的重要性，努力降低作業過程中的危害風險。

► 本公司近 3 年特殊健檢之健康管理分級情形

年度	總受檢人數	第一級健康管理者	第二級健康管理者	第三級健康管理者	第四級健康管理者
2022 年	75	56	19	0	0
2023 年	69	21	48	0	0
2024 年	85	44	39	0	2

註：

1. 第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。
2. 第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。
3. 第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，需再安排職業醫學專科醫師評估者。
4. 第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。

► 本公司近 3 年工作者職業病統計

年度	工作者類型	總經歷工時	案件數量	死亡人數	死亡率	職業病主要類型
2022 年	員工	826,552	0	0	0	0
	非員工	26,816	0	0	0	0
2023 年	員工	822,000	0	0	0	0
	非員工	26,880	0	0	0	0
2024 年	員工	775,432	0	0	0	0
	非員工	27,760	0	0	0	0

註：

1. 職業病指工作造成或加劇的急性、復發性和慢性健康問題。包括肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、物理因素引起的疾病（如聽力受損）、精神疾病等。
2. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
3. 死亡率 = 職業病所造成的死亡人數 × 200,000 ÷ 總經歷工時（計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入），指一年內每 100 名全職工作者的職業病死亡率數量，依全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

健康促進關懷

本公司致力協助員工於工作、健康與生活間的平衡，故整合內外部專業資源，協助員工解決可能影響工作表現的各類問題，無論是來自健康、家庭、法律或心理等層面。我們的目標是打造一個友善職場環境，讓每一位員工都能深切感受到來自公司的溫暖與支持。



▶ 本公司友善職場之員工協助三大面向



■ 本公司 2024 年健康檢查照片 (到廠服務)



■ 本公司 2024 年健檢報告諮詢贈送口腔防護噴霧





Chapter 6

社會參與

社會關懷共好
外部倡議與公協會資格

社會關懷共好

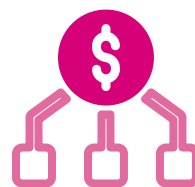
本公司總部位於苗栗縣銅鑼鄉，除了致力於提供客戶良好的產品與服務，也積極參與地方公益活動，在回饋與關懷鄉里的同時，亦履行企業社會責任，為地方永續發展貢獻心力。具體作為方面，本公司透過物資捐贈與捐款的方式，支援苗栗政府機關、社福團體營運及贊助地方協會、學校等組織之活動，與大家共同守護地方弱勢、學童及社區的成長與發展，2024 年度捐款予相關單位金額共計新台幣 140,000 元。此外，我們除關心在地產業發展，持續以實際行動選購在地店家食品，作為利害關係人接待首選外，亦重視學齡兒童教育，今年度共捐贈 400 本圖書予鄰近國小中學；於年末時，更捐款響應元太科技 2024 e 啟讀出未來專案。「e 啟讀出未來」主要以推動電子紙閱讀器與提升閱讀素養為核心，為師生帶來豐富的資源、消弭偏鄉學習落差，同時亦推廣低碳、無紙化與雙眼友善的數位閱讀方式。未來，本公司將持續依循聯合國永續發展目標 (SDGs) 之「1. 終結貧窮」、「2. 消除飢餓」、「4. 優質教育」、「8. 合適工作及經濟成長」、「10. 減少不平等」、「11. 永續城鄉」理念，持續深化與地方之連結。

2024 年度

捐款金額共計

新台幣

140,000 元



對外公益事績

類型	時間	單位	事蹟
捐款	2024 年 03 月	財團法人伊甸社會福利基金會	新台幣 10,000 元整
	2024 年 04 月	苗栗縣消防之友會	新台幣 20,000 元整
	2024 年 04 月	苗栗縣銅鑼義消分隊	新台幣 10,000 元整
	2024 年 12 月	元太科技 2024 e 啟讀出未來專案 (雲林縣政府電子書籍 768 冊)	新台幣 100,000 元整
捐物	2024 年 02 月	財團法人聖方濟少女之家	餅乾及飲料共 4 箱
	2024 年 02 月	揚捷國際有限公司 (銅鑼移工宿舍)	活動用品 1 箱
	2024 年 02 月	苗栗縣私立愛兒堡幼兒園	活動用品 2 箱
	2024 年 03 月	苗栗縣銅鑼鄉文林國民中學	圖書 280 本
	2024 年 03 月	苗栗縣銅鑼鄉中興國民小學	圖書 120 本
	2024 年 08 月	財團法人生命之愛文教基金會	餅乾及飲料共 8 箱
	2024 年 11 月	苗栗縣銅鑼鄉中興國民小學	台灣悅氏礦泉水共 15 箱

註：細節請見本公司官方網站企業永續專區之社會參與內容。

共好專欄報導

2024 書香傳遞銅鑼 · 閱讀築起夢想

我們深信教育是改變未來的關鍵，尤其是學齡兒童的教育，它不僅關乎孩子的個人成長，更直接影響到整個社會的未來發展。基於此理念，本公司今年度共捐贈予苗栗縣銅鑼鄉國中小學 400 本圖書（中興國小 120 本、文林國中 280 本）；這些圖書涵蓋語文、科學、藝術、生活等多個領域，旨在拓展學生的知識視野，提升綜合素養，更期望能透過閱讀，為孩子的未來築起更多夢想。

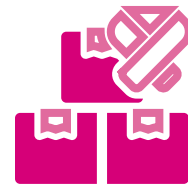
此次捐贈行動，不僅是對當地教育資源的實質支持，更與聯合國永續發展目標（SDGs）中的幾項核心理念契合。我們響應了「1. 終結貧窮」，旨在通過提供優質的學習資源，幫助來自不同經濟狀況的孩子皆可獲得平等學習的機會，進而縮小貧富差距，促進社會正義。同時，我們也達到「4. 優質教育」的目標，通過圖書捐贈，為學校提供更多資源，提升教育質量，促進多元領域成長與發展。

此外，本公司亦關注「10. 減少不平等」和「11. 永續城鄉」的目標。這些圖書的捐贈不僅是對教育資源的補充，更期望能縮小城鄉教育差距，讓非都會區的孩子享有同樣優質的學習資源。

這一系列行動不僅是履行企業責任，也加深了我們與地方的連結，更為社會持續貢獻正向的力量。

2024 年度
共捐贈圖書

400 本



■ 上圖為中興國小校園 SDGs 階梯、左圖為文林國中活動中心。

響應「元太科技 2024 e 啟讀出未來」專案

元太科技 (E Ink) 與 22 家電子紙生態圈企業，於今年度為雲林縣 40 所國小捐贈 1,024 台彩色電子書閱讀器，並預載超過 11 萬本優質電子書，總捐贈價值約 3,000 萬元。這些電子書閱讀器提供適合各年級學童的讀物，將惠及 15,000 多名學童，幫助提升他們的閱讀能力。該專案不僅促進數位學習，還結合聯合國永續發展目標 (SDGs) 之「4. 優質教育」目標，為學童提供高品質閱讀資源，增強學習競爭力。

在當今數位時代，學童面對 3C 產品的誘惑與視力疲勞的挑戰，元太科技設計了視覺友好的電子紙顯示屏，並聯合合作夥伴推動「e 啟讀出未來」專案，為學童提供專注、安全且有益眼睛健康的數位閱讀工具。正達國際光電作為此專案的合作夥伴之一，亦透過捐款熱情響應。

雲林縣長張麗善指出，這些電子書閱讀器不僅增強了學童的閱讀內容，還幫助他們在數位學習中專心致志，避免過度依賴其他電子產品。元太科技董事長李政昊也強調，該專案自 2017 年起已遍及多個縣市，未來將持續與企業夥伴們共同努力，為學童創造更好的學習環境。

此外，這些電子書所帶來的環境效益也不容忽視。由於數位閱讀減少了對紙本書的依賴，有效降低了碳排放，該專案在促進學童閱讀能力的同時，也為全球環保與永續發展作出貢獻。

e 啟讀出未來
惠及雲林縣學童
15,000 多名



■ 以上圖片由主辦單位元太科技提供及參酌引用其 2024/12/11 發布之部分新聞稿內容。

外部倡議與公協會資格

外部倡議

ESG

- 響應聯合國 17 項永續發展目標（SDGs），倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。



環境面



社會面



治理面

- 參酌氣候變遷相關財務揭露（TCFD），協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。
- 導入 ISO 14064-1 碳盤查管理系統，有效協助公司衡量與健全碳管理制度。
- 依循社會責任標準 (SA8000)，確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行為規範。
- 響應責任商業聯盟 (RBA)，確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。
- 響應責任礦產倡議 (RMI)，拒絕使用衝突礦產。
- 遵循政府法令反貪腐政策，建構預防及零貪腐健全治理體系。
- 遵循政府法令責任投資原則，協助投資人能清楚獲取 ESG 面向資訊並將納入投資考量。

公協會資格

項次	組織名稱	會員資格
1	台灣區車輛工業同業公會	正式會員
2	台灣區玻璃工業同業公會	正式會員
3	台北市玻璃商業同業公會	正式會員
4	高雄市玻璃商業同業公會	正式會員
5	中華民國內部稽核協會	正式會員
6	苗栗縣工業會	正式會員
6	苗栗縣勞資關係協會	正式會員
7	社團法人苗栗中興工業區南區管理會	正式會員
8	台灣科學工業園區科學工業同業公會	正式會員 (台南分公司)





Appendix
附錄

GRI 準則內容索引

使用聲明	本公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 號至 2024 年 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於正達	P.22
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	資訊揭露範疇	P.2
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書概況與發行頻率 聯絡資訊	P.2-3
GRI 2-4	資訊重編	報告書概況與發行頻率 資訊重編列表	P.2 P.117
GRI 2-5	外部保證／確信	報告書管理方式	P.3
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目	P.24
GRI 2-7	員工	人力分布	P.85
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P.85
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成與提名遴選 功能性委員會	P.35 P.42
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會組成與提名遴選	P.35
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P.36
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會 風險管理	P.42-50
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	ESG 委員會	P.45
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書管理方式	P.3

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.36
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成與提名遴選	P.35
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.37
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P.38
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P.38
GRI 2-20	薪酬決定流程	功能性委員會	P.42
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬水準	P.89-90
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	永續承諾及策略	P.24
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾 誠信經營	P.34 P.39-40
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾 ESG 委員會	P.34 P.45
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.40
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.40
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.41
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	P.107
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通	P.7
GRI 2-30	團體協約	職工福利委員會 勞工關係協調委員會 (勞資會議) 職業安全衛生委員會 人權及勞工權益保障	P.44-46 P.89

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題分析	P.10
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	P.10-13
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題鑑別及排序 2024 年重大主題變動情形	P.14-20

主題準則（重大主題）

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P.31
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關財務揭露	P.69-73
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	福利措施	P.91
GRI 201-4	取自政府之財務補助	取自政府之財務補助	P.31
GRI 204：採購實務 2016			
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P.59
GRI 205：反貪腐 2016			
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	P.39-40
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	P.39-40
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2024 年無相關事件	—
GRI 206：反競爭行為 2016			
GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2024 年無相關事件	—
GRI 302：能源 2016			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.75
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P.75
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	P.77
GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	更節能的產品和服務	P.77
GRI 305：排放 2016			
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體管理	P.75-76
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	P.75-76
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	P.75-76
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	P.77
GRI 305-6	破壞臭氧層物質（ODS）的排放	空氣污染防治	P.78
GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	空氣污染防治	P.78
GRI 308：供應商環境評估 2016			
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應鏈管理政策 供應商風險評估	P.59-61
GRI 308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2024 年無相關事件	—

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018			
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.94-96
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管 職業事故應變處理	P.97-98
GRI 403-3	職業健康服務	職業傷病預防管理	P.100-102
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生委員會	P.94-96
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P.96
GRI 403-6	工作者健康促進	職業傷病預防管理	P.100-102
GRI 403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職安危害風險控管	P.97
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.94-96
GRI 403-9	職業傷害	職業傷害事故統計與分析	P.99-100
GRI 403-10	職業病	職業傷病預防管理	P.100-102
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成與提名遴選 人力分布	P.35 P.85
GRI 414：供應商社會評估 2016			
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應鏈管理政策 供應商風險評估	P.59-61
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商風險評估	P.61
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品責任 客戶服務	P.60 P.64-P.67
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2024 年無相關事件	—
GRI 418：客戶隱私 2016			
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	個人資料與客戶隱私管理政策	P.54-55

主題準則（自願揭露）

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 202：市場地位 2016			
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬水準	P.89-90

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	多元職場	P.86
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷共好	P.104-106
GRI 207：稅務 2019			
GRI 207-1	稅務方針	稅務方針、治理與風險管理	P.31-32
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務方針、治理與風險管理	P.31-32
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務方針、治理與風險管理	P.31-32
GRI 207-4	國別報告	稅務方針、治理與風險管理	P.31-32
GRI 301：物料 2016			
GRI 301-1	所用物料的重量或體積	物料使用	P.74
GRI 301-3	回收產品及其包材	物料使用	P.74
GRI 304：生物多樣性 2016			
GRI 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	環境綠化與生物多樣性	P.83
GRI 303：水與放流水 2018			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	P.79
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	P.79
GRI 303-3	取水量	取水量	P.79
GRI 303-4	排水量	排水量	P.79
GRI 303-5	耗水量	耗水量	P.79
GRI 306：廢棄物 2020			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	P.80-82
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	P.80-82
GRI 306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	P.80-82
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	P.80-82
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	P.80-82
GRI 401：勞雇關係 2016			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	新進員工 離職與留任	P.87
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P.91
GRI 401-3	育嬰假	育嬰留停	P.88

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 402：勞 / 資關係 2016			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	人權及勞工權益保障	P.89
GRI 404：訓練與教育 2016			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.92-93
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人權及勞工權益保障	P.89
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成與提名遴選 多元職場	P.35 P.86
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P.89-90
GRI 406：不歧視 2016			
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權及勞工權益保障	P.89
GRI 408：童工 2016			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權及勞工權益保障	P.89
GRI 409：強迫或強迫勞動 2016			
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	人權及勞工權益保障	P.89
GRI 410：保全實務 2016			
GRI 410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	政策承諾	P.34

SASB 準則索引 - 硬體業

揭露主題 / 指標代碼	揭露指標 (指標說明)	性質	對應章節 / 不適用說明	單位	頁碼
產品安全 TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	討論與分析	資安管理	不適用	P.51-55
員工多元性和包容性 TC-HW-330a.1	全球員工在 (1) 管理層、 (2) 技術人員和 (3) 所有其他員工之性別及種族百分比	量化	多元職場	百分比 (%)	P.86
產品生命週期 TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化	本公司生產之產品均未達 IEC 62474 應申報管制物質之含量要求宣告比例；且因應國內外環保及禁用物質法規定期更新綠色產品有害物質管理規定，並涵蓋 IEC 62474 所列之應申報管制物質清單	百分比 (%)	P.60
產品生命週期 TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	本公司主要產品非終端產品，故不適用此指標	百分比 (%)	—
產品生命週期 TC-HW-410a.3	產品符合 Energy Star 或同等要求之年營收百分比	量化	本公司主要產品非終端產品，故不適用此指標	百分比 (%)	—
產品生命週期 TC-HW-410a.4	全球廢棄產品總回收重量；及回收處理重量佔總銷售產品重量百分比	量化	本公司主要產品非終端產品，故不適用此指標	公噸 (t), 百分比 (%)	—
供應鏈管理 TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化	供應鏈評鑑與稽核	百分比 (%)	P.62-63
供應鏈管理 TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽核廠商百分比，以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	量化	供應鏈評鑑與稽核	比率	P.62-63
材料採購 TC-HW-440a.1	說明使用關鍵物質 (critical materials) 的風險管理	討論與分析	產品責任	不適用	P.60
TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	量化	產品主要用途與製程	數量	P.25
TC-HW-000.B	製造廠區面積	量化	台灣總公司製造廠區面積為 53,700.35 m ²	M ²	—
TC-HW-000.C	自有製造廠區生產百分比	量化	本公司自有生產設備之產量佔比為 100%	%	—

永續揭露指標 - 光電業

編號	指標說明	指標種類	對應章節 / 不適用說明	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	能源管理	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	P.75
二	總取水量及總耗水量	量化	水資源管理	千立方公尺 (m³)	P.79
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	廢棄物管理	公噸 (t), 百分比 (%)	P.80-82
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業傷害事故統計與分析	比率 (%), 數量	P.99-100
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)	量化	本公司主要產品非終端產品，故不適用此指標	公噸 (t), 百分比 (%)	—
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	產品責任	不適用	P.60
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	量化	2024 年度無因左列事由而造成的金錢損失 (罰鍰)	報導貨幣	—
八	依產品類別之主要產品產量	量化	產品主要用途與製程	依產品類型而不同	P.25

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

上市公司氣候相關資訊

項次	指標說明	章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。		
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。		
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	氣候相關財務揭露	P.69-73
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。		
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。		
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未建立內部碳定價機制，未來將關注產業趨勢與主管機關規範，於適切時機導入符合公司營運特性的碳定價制度，以作為氣候相關風險的參考依據	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	本公司目前已訂定短期氣候相關目標，未來將依主管機關規範，於適切時機設定使用說明碳抵換額度或再生能源憑證 (RECs) 數量	
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	溫室氣體管理	P.75-76

資訊重編列表

因 2023 年度溫室氣體盤查期間，主管機關尚未公布當年度電力排碳係數，因此採用前一年度的電力排放係數進行計算；現已公布 2023 年度電力排碳係數 (0.494 公斤 CO_{2e} /度)，故相關數據已依此進行調整，如下所示。

章節：溫室氣體管理 (P.76)

總排放量	2023 年 苗栗廠	
	調整前	調整後
範疇一	209.88	209.88
範疇二	11,433.44	11,410.34
範疇三	4,655.22	4,655.22
總溫室氣體排放量（範疇一 + 範疇二）	11,643.32	11,620.22
總溫室氣體排放量（範疇一 + 範疇二 + 範疇三）	16,298.54	16,275.44



正達國際光電股份有限公司
G-Tech Optoelectronics Corp.

地址：366 苗栗縣銅鑼鄉中興路 99 號

電話：(037) 236988

網址：www.gtoc.com.tw

