

全新光電 2455.TW



2024 永續報告書

Visual Photonics Epitaxy Co.,Ltd. 2024 ESG Report



目錄

1、關於本報告書	4
1.1 經營者的話	4
1.2 關於本公司	5
1.3 報告書資訊	7
2、永續經營	9
2.1 永續發展策略	9
2.2 推動永續發展機制	9
2.3 董事會及功能性委員會	11
3、利害關係人與重大主題	17
3.1 利害關係人議合	17
3.2 決定重大主題的流程	20
3.3 重大主題列表.....	21
3.4 重大主題之管理.....	25
4、治理面	28
4.1 經濟績效	28
4.2 誠信經營	31
4.3 溝通管道及申訴機制	34
4.4 風險管理	36
4.5 資訊安全及客戶隱私保護	39
4.6 參與各類社團組織	40

4.7 產品責任	40
4.8 供應商管理	41
5、 社會面	43
5.1 職業安全及衛生	46
5.2 人才吸引與留任	54
5.3 人才培育與發展	64
6、 環境面	67
6.1 氣候變遷	67
6.2 溫室氣體管理	71
6.3 能源管理	73
6.4 水資源管理	76
6.5 廢棄物管理	81
7、 附錄	86
附錄一、GRI 內容索引表	86
附錄二、氣候相關資訊	93
附錄三、產業別永續指標資訊	94
附錄四、其他準則(SASB)內容索引表	95
附錄五、確信機構意見書	97

1、關於本報告書

1.1 經營者的話

全新光電科技股份有限公司為研發、製造及銷售 III-V 族化合物半導體專業磊晶廠，公司致力永續發展與履行企業社會責任，每季召開永續工作小組會議並由小組代表向董事會報告執行成果及未來工作計劃。2024 年度公司在永續 ESG「環境保護（E，Environment）、社會責任（S，Social）以及公司治理（G，Governance）」的政策、策略與承諾如下：

本公司深知，優質公司治理為企業永續發展之基石。我們秉持「公司治理 3.0—永續發展藍圖」精神，持續強化透明度、責任性與公平性，致力於建立穩健的治理架構與永續文化。董事會在治理中扮演關鍵角色，不僅引領策略方向、監督管理階層決策，更積極關注 ESG 相關議題，確保公司符合法規、恪守倫理，並將永續發展目標融入營運的各個層面，持續推進。在內控與風險管理方面，我們持續強化制度建設，涵蓋營運穩健性、合規性與氣候變遷等永續風險，提升企業韌性與治理效能。未來，公司亦將持續檢視治理架構，致力於完善相關機制，以回應利害關係人期待並強化永續治理基礎。

在環境管理部分，本公司於 2002 年建置並取得 ISO 14001 環境管理系統認證，訂定各項資源回收減廢、節水、守規與降低環境衝擊等目標措施並持續追蹤單位產品水、電及原物料使用量。另於 2011 年度即依 ISO 14064-1 規範進行溫室氣體排放量盤查、設定節能減碳目標與持續評估再生能源等方案效益。將持續視政府政策、利害關係人要求與期待、再生能源與碳權市場供需價量、內部成本效益評估等，滾動式調整各階段目標與執行方式。職業安全衛生部分，公司於 2009 導入職業安全衛生管理系統，並且依據管理系統 ISO 45001 持續改善以消除危害、降低風險、預防職業傷病與提升健康勞動力，並參考「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」填報職業安全衛生、人員教育訓練等相關指標與成果。

公司自創立以來，始終認定員工是最重要的資產，致力打造多元、友善的職場環境，參考責任商業聯盟(RBA)行為準則之規範。且秉持「創新、卓越、分享、團隊、誠信」之經營理念，將持續與員工、股東、客戶、供應商及社區等利害關係人建立良好互動與共同努力建構永續未來，維護股東權益、實行公平競爭、保障勞動人權。2024 年公司舉辦海灘淨灘公益活動，員工與員工眷屬共同參與改善海洋環境，用行动愛護地球，實踐企業永續經營與環境保護的理念，同時也積極參與經濟部平鎮產業園區社區公益活動，回饋社會，幫助公司所在地社區弱勢群體改善生活品質，提升社會的整體福祉。

透過誠信經營和持續改進，全新光電將繼續在 III-V 族化合物半導體磊晶片領域中保持領先地位，為客戶提供優質的產品和服務，同時為社會和環境的可持續發展做出積極的貢獻。



1.2 關於本公司

1.公司簡介

全新光電科技股份有限公司成立於 1996 年，為有機金屬氣相沉積法（Metal Organic Chemical Vapor Deposition, MOCVD）為核心技術之 III-V 族化合物半導體專業磊晶廠，提供微電子與光電子磊晶片產品之研發與製造，總部位於中華民國桃園市，並於 2002 年於台灣證券交易所上市（股票代號：2455）。

公司名稱	全新光電科技股份有限公司	全新光電係以 MOCVD（有機金屬氣相沉積法）為核心技術之化合物半導體專業磊晶廠	
公司型態	上市公司	產品	應用
組織創立時間	1996 年 11 月	微電子磊晶片	無線通訊射類之功率放大器、微波關閉及低雜訊放大器
總部位置	桃園市平鎮區	光電子磊晶片	光通訊接收端之光探測器、發射端之雷射二極體及應用於 3D 感測、安全監控、車用光達（LiDAR）及資料中心高速傳輸等之垂直腔體面射型雷射（VCSEL）
營運據點	桃園市平鎮區工業一路 15、16 號		

2.價值鏈簡介

全新光電係以 MOCVD 技術專業生產 III-V 族化合物半導體磊晶片，而所謂半導體(semiconductor)就是導電性介於導體(conductor)與絕緣體兩極端值之間的材料，其特點在於可以適量加入不同的雜質以改變材料特性(就是所謂的摻雜)，並經由熱與光的應用而得到重大改變。

因 III-V 族化合物半導體具備高工作頻率、低雜訊、抗天然輻射、能源使用率佳、能階帶可調整及電子移動速度快等優點，而發展為近年無線通訊、光纖通訊、光學感測、太陽能電池及光顯示之關鍵組件，本公司產品主要分微電子磊晶產品(Microelectronics)及光電子磊晶產品(Photonics)。



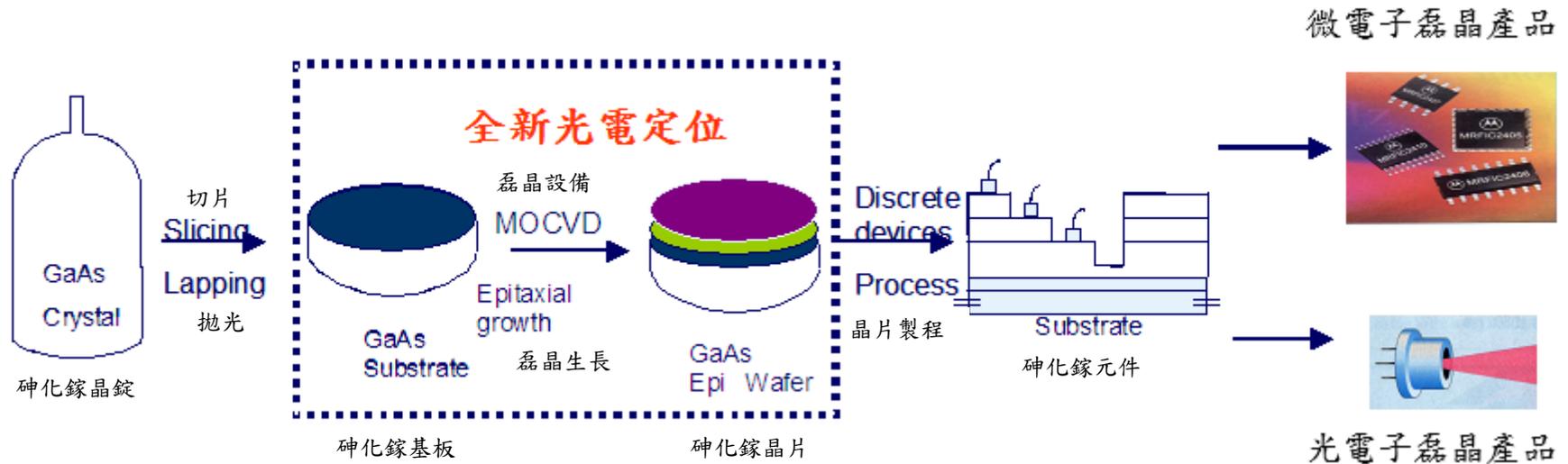
微電子磊晶產品

因應產品信賴度及提高元件整合功能之需求，HBT 之技術演進由 AlGaAs HBT 到 InGaP HBT，PHEMT 亦因類似的理由從 PHEMT 演進到 E/D Mode PHEMT，目前更有結合 HBT 及 PHEMT 之 BiFET/BiHEMT 新技術，以提高砷化鎵元件電路的整合度，降低電路所占的空間，增加功能，簡化客戶端 BOM 表之零組件品項以降低材料成本、製造及封裝成品，同時給予行動通訊裝置業者更大的設計空間及彈性，並具有省電之功能，本公司在該產品之表現領先同業，目前已 design-win 多家客戶。除了 GaAs 以外，本公司亦積極送樣 GaN 使用在通訊相關產品，依據客戶需求分別有 GaN on SiC、GaN on Si、GaN on Sapphire 等不同基板的磊晶設計，並且已有通過客戶認證進入量產。

光電子磊晶產品

因應 4G、5G 基地台、光纖網路及數據中心之建置使本公司之 PIN Diode 之需求大幅成長，PIN Diode 是 PIN 光探測器(PIN Photo Detector)之材料，光探測器主要用於光纖通訊之接收端，將收到的光訊號還原為電訊號經過網路處理器運算解碼後完成通訊。本公司持續配合主要客戶磊晶結構與材料選擇之研發規劃進度推出新產品(新的 Photo Detector & APD)，並擴大光電子產品之產品組合，推出用於 Transmitter 之 FP-LD 及 DFB-LD、用於車用 LiDAR 感測元件之 LD 及 PD，以及 VCSEL 針對 High Power 及 High Speed 類應用。

本公司屬於化合物半導體產業中之專業磊晶廠，價值鏈上游包含基板供應商為 AXT、Freiberger、Sumitomo 等，特氣與有機金屬供應商為台灣日酸、林德台灣、凱信等。價值鏈下游客戶為穩懋、宏捷科、Qorvo、Skyworks 等。價值鏈示意如下：



1.3 報告書資訊

1.3.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會(Sustainability Accounting Standards Board，SASB)準則與臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.3.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期出版永續報告書(發行週期每年)，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

1.3.3 報告邊界與類別

本報告書資訊揭露類別與財務報告一致，包含：

桃園平鎮廠區(平鎮工業區工業一路 15、16 號)，完整公司列表請詳本公司財報（財報連結 <http://www.vpec.com.tw/vpec/homeweb/about.php?menu1=M100004&menu2=M200018&menu3=M300003&level=3>）。

本報告書各章節揭露類別若與前述有異，將於各章節補充說明。

- 報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.3.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.3.5 外部確信/保證情形

本報告書經核決定稿後，由管理階層委任外部獨立之第三方查證機構確認報告書。本年度委託台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司(TUV Nord)依循 AA1000 執行第一應用類型(Type 1)中度等級(Moderate Level)之查證作業，相關聲明書請參閱附錄。

1.3.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續工作小組

聯絡窗口：蔡先生

電話：03-4192969 ext 550

電子信箱：wayne@vpec.com.tw

公司 ESG 專區網站：<http://www.vpec.com.tw/vpec/homeweb/about.php?menu1=M100004&menu2=M200013&menu3=M300043&level=3>

公司地址：桃園市平鎮區工業一路 16 號

2、永續經營

2.1 永續發展策略

本公司為化合物半導體專業磊晶廠，永續發展策略為

環境面：遵循各項法規與利害關係人要求，透過環境管理系統運作的持續改善，推動節能減廢、提升能資源使用效率與淨零排放。

社會面：參考責任商業聯盟(RBA)行為準則之規範，且秉持全新的企業文化「創新、卓越、分享、團隊、誠信」之經營理念，將持續與客戶、政府機關、員工、銀行、供應商、股東/投資人等利害關係人，建立良好互動與共同努力建構永續未來，維護股東權益、實行公平競爭、保障勞動人權。

治理面：依據「公司治理 3.0-永續發展藍圖」不斷加強公司治理政策，堅持透明度、責任性和公平性。董事會在公司治理中發揮著關鍵的角色，指導公司的策略，監督管理層的決策，並確保企業遵守相關法規和道德準則。公司致力於建立有效的內部監控和風險管理機制，確保業務運作的穩健性和合規性。

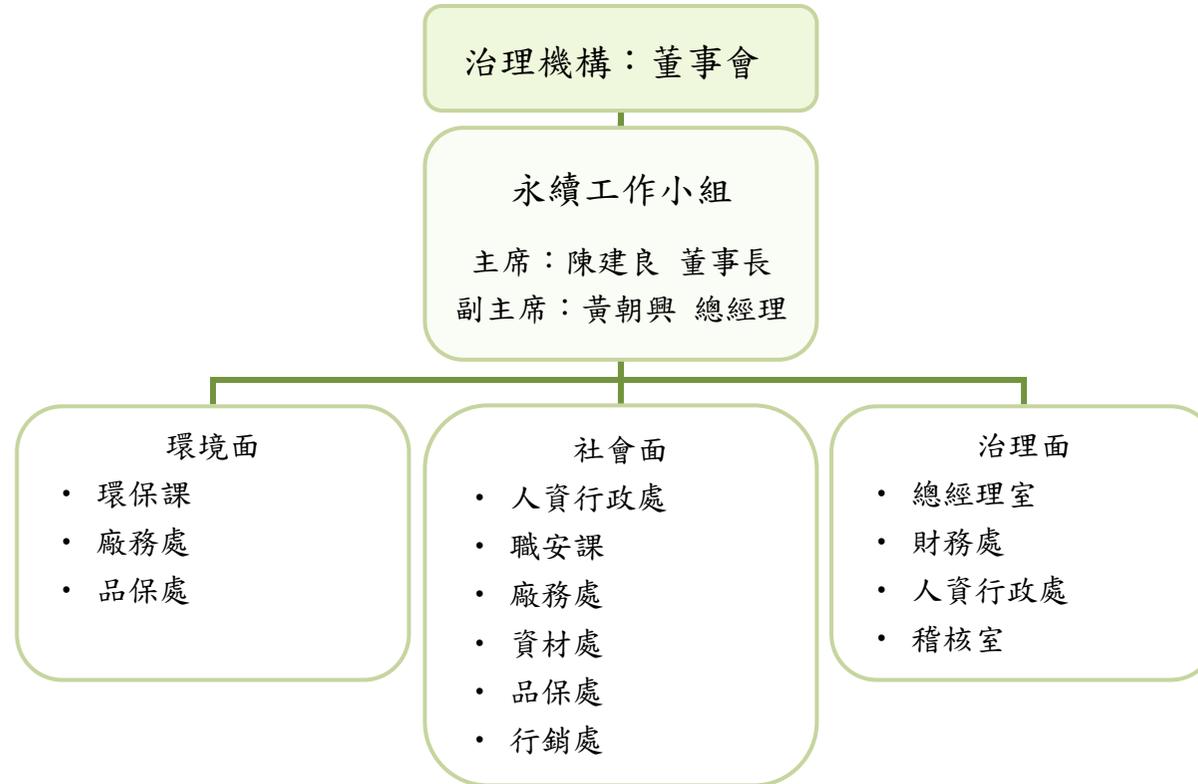
2.2 推動永續發展機制

2.2.1 推動永續發展之治理架構

本公司由職安/環保課為推動永續發展之專（兼）職單位，總經理室、人資行政處、財務處、資材處、廠務處、品保處及資訊處等相關單位主管組成永續(ESG)工作小組；於 2022 年 4 月 28 日董事會通過，訂定「永續發展實務守則」，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響。公司董事會為最高治理單位。每季由永續工作小組代表定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續工作小組由陳建良董事長擔任主席，黃朝興總經理擔任副主席，工作小組轄下按照功能權責成立環境面、社會面與治理面三個執行小組，包含相關單位與權責主管。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大主題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每季召開工作小組會議。

本公司永續業務組織



2.2.2 運作情形

除例行的執行成果報告，當發生可能衝擊影響公司永續事件時，例如重大申訴案件、負面衝擊事件或相關內外部議題時，由永續工作小組主席/副主席指示或由環境面/社會面與治理面管理代表評估是否須將相關衝擊影響、調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續(ESG)工作小組共召開 4 次會議，成員平均出席率為 100%，工作小組每季向董事會報告執行成果及未來工作計劃，供董事檢視計畫進展、評估公司永續發展的各項機會與風險，2024 年度報告董事會事項含：永續報告書編制、溫室氣體排放查證、公司永續重大主題、氣候相關財務風險與管理作法、溫室氣體減量目標、策略與行動方案、主管機關政策方向、永續資訊內控制度、節能行動方案與效益、利害關係人關切議題與評比結果等。

2024 年度無重大申訴事件。

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

董事會負責公司永續治理，並對長期經營策略具有監督責任，每年由永續工作小組根據重大主題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

本公司定期由永續工作小組，向內外部利害關係人發放永續議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大主題，並將議題呈報給董事會。永續工作小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續工作小組蒐集相關內容及數據資料，再由各相關部門權責主管檢核資料，而後經第三方機構查證報告內容後，提報董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.3.1.2 督導永續管理之績效評估

本公司於 108 年 6 月 12 日董事會通過『董事會績效評估辦法』，內部董事會績效評估每年執行一次，於次一年度第一季結束前完成，外部績效評估應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

本公司 111 年底委託外部機構社團法人臺灣誠正經營學會，針對 111 年 1 月 1 日~111 年 12 月 31 日進行董事會效能評估，該機構委派評估專家三位分別就董事會、審計委員會及薪資報酬委員會，依董事會專業職能、董事會決策效能、董事會對內部控制之重視程度與監督及董事會對永續經營之態度等四大構面，以問卷及訪談方式評估董事會效能。該學會及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，並於 111 年 12 月 29 日提出評估報告，本公司在 112 年 1 月 18 日董事會報告結果並尋求改進。

113 年度董事會、功能性委員會（薪資報酬委員會、審計委員會）自評及個別董事成員的績效評估，本公司已於 114 年第一季完成，董事會績效自評及個別董事成員績效自評整體平均分數為 5 分（滿分 5 分），顯示整體董事會運作良好；審計委員會及薪資報酬委員會績效自評結果，各委員均 100% 滿意各衡量項目。

2.3.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 87 小時，平均每位董事進修時數超過 7 小時，董事會進修情形，請參閱本公司 2024 年度股東會年報第 25~26 頁。本年度董事參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/01/26	全球碳交易機制運行下企業碳權與碳資產管理因應	合計 30 小時
論壇	2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	合計 6 小時
實體課程	2024/08/02	現代化企業風險管理策略在公司治理中的應用	合計 6 小時

2.3.2 董事會結構及運作情形

2.3.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2023 年 6 月 7 日至 2026 年 6 月 6 日，由 11 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 9.09%。個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請參閱本公司 2024 年度股東會年報第 7~9 頁。

- 董事會成員結構

項目	分類	人數	占比
性別	男性	10	90.91%
	女性	1	9.09%
項目	分類	人數	占比
年齡	30-50 歲	3	27.27%
	51-70 歲	3	27.27%
	71 歲(含)以上	5	45.46%

2.3.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 5 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 100%。

2.3.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，並依據「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」辦理，目前董事 11 名(含獨立董事 3 名)，董事任期為三年，本公司提名及遴選將綜合考量下列事項後提名董事候選人之建議人選：

1. 董事候選人是否具備公司經營所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景。
2. 獨立董事候選人之資歷、專業、獨立性、誠信及兼任家數情形暨是否符合證券交易法、公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法暨臺灣證券交易所規定之條件。
3. 董事候選人之資格條件及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，並依公司法第一百九十二條之一規定辦理。



2.3.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司 2024 年度無利益迴避之情形，請參閱本公司 2024 年度股東會年報第 16 及 19 頁。

2.3.2.5 薪酬政策

1. 董事會及經理人薪酬結構與薪酬決定流程：

(1) 本公司董事酬金包含報酬、董事酬勞及其他費用等：2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準，請參閱本公司 2024 年度股東會年報第 11~12 頁。

A. 報酬：符合公司法第一百九十六條之規定，為使本公司董事酬金之支付有所依循訂定「董事酬金給付辦法」並依其規定辦理。

B. 董事酬勞：

(A) 一般董事依公司「董事酬金給付辦法」規定辦理，採以固定均發及變動比率發放方式計算，變動比率計算項目分為出席率、平均持有股數、銀行保證及績效評估共四項，若當年度無董事擔任銀行保證人，則該比率納入平均持有股數比率計算。獨立董事每月固定酬金不參與董事酬勞分派。

(B) 依公司章程第二十一條規定，年度如有獲利，應提撥不高於百分之三為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥董事酬勞，董事酬勞分派案提股東會報告。

(C) 其他費用：本公司董事出席會議得支領車馬費。

(2) 本公司經理人酬金由薪資報酬委員會定期檢討及評估，並提請董事會決議：2024 年高階管理階層之薪資、級距表，請參閱本公司 2024 年度股東會年報第 13 頁。

A. 薪資：依據經理人之個人學經歷、專業能力及擔任本公司內部之職務及職等核定每月薪資。

B.獎金及員工酬勞：經理人績效評估依公司「員工績效考核作業辦法」執行，評估結果作為經理人獎金核發之參考依據，評估項目分財務性指標及非財務性指標計算其經營績效之酬金，視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。公司預計自 2025 年起將 ESG 指標納入經理人績效評估項目，以提升永續經營目標之實踐。依公司章程第二十一條規定，年度如有獲利，應提撥百分之五至百分之十五為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞，員工酬勞分派案提股東會報告。

(3)索回機制

為謀求員工之福利，幫助員工達到長期儲蓄、累積財富，以保障未來退休生活之安定，並增進員工對公司之參與感，使員工能夠持有公司股票，共享企業經營成果，公司於 2015 年成立「全新光電科技股份有限公司員工持股會」。

依據本公司《員工持股會章程》第 12 條“信託財產取回”規定，員工因第六條規定喪失資格時，將依本會指定之返還方式於信託專戶之信託財產權益進行返還。

(4)董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2.薪酬比率

本公司依臺灣證券交易所規定之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」為統計基礎，揭露最高個人之年度總薪酬與全時員工薪資中位數；「所有員工」包含未排除當年度中新進、離職員工，計算時該類人員年度薪酬以年化總薪資推估，並依法定期申報及揭露「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」相關資訊，其揭露路徑：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/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

- 最高薪酬與員工年度總薪酬比率

項目	2024 年	2023 年
年度總薪酬比率 ^{註1}	26.81	21.05
年度總薪資報酬變化比率 ^{註2}	3.19	1.74

註1 年度總薪酬比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬÷所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數

註2 年度總薪資報酬變化比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比÷所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比



2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

本公司董事會為最高治理單位，下設審計委員會及薪資報酬委員會。審計委員會負責財務報告、內部控制及審計相關事務，薪酬委員會則負責董事及高階管理層的薪酬政策和方案，永續工作小組致力於公司在環境保護和社會責任方面的策略與實踐，董事會負責決策和監督管理本公司對經濟、環境和人群之衝擊。

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 2 位為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆薪酬委員會任期為 2023 年 6 月 29 日至 2026 年 6 月 6 日，薪酬委員會至少每半年召開一次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 66.7%，個別成員詳細資料及委員會運作情形，請參閱本公司 2024 年度股東會年報第 28 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 3：0。本屆審計委員會任期為 2023 年 6 月 7 日至 2026 年 6 月 6 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形，請參閱本公司 2024 年度股東會年報第 18 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

為回應利害關係人對公司的期許，本公司依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)，以五大項目：依賴性、責任性、影響力、多元觀點、張力，鑑別出六大關鍵利害關係人，分別為客戶、政府機關、員工、銀行、供應商、股東／投資人，並提供多元溝通管道，提升與利害關係人的意見交流並保持良好溝通管道，且每年一次定期於董事會上報告各利害關係人溝通情形。113 年度各利害關係人溝通情形於 114 年 1 月 17 日向董事會報告，內容如下：

利害關係人	對本公司的意義	溝通管道 (溝通頻率)	溝通窗口	關注議題	溝通成果	回應章節
客戶	全新光電提供良好的服務與產品品質，滿足客戶的需求與期待	拜訪客戶 (不定期) 製程稽核 (不定期) 產品稽核 (每年) 品質系統稽核 (每年) 客戶滿意度調查 (每年)	行銷處/徐娣微小姐(03) 419-2969 分機 886	誠信經營 資訊安全與客戶隱私 風險管理 產品責任	1. 112 年客戶滿意度調查 90 分 2. 接受客戶不定期稽核與拜訪 3. 每年一次的國際參展 4. 定期與不定期客戶召開線上會議，商討技術議題 5. 透過官網留言區，即時回覆客戶需求	4.2 4.5 4.4 4.7
政府機關	符合法規要求是全新光電的最低原則，不間斷的關注法令更新，並積極回應政府的政策	公文往返 (即時) 公開資訊觀測站 (即時) 公司官網 (即時) 法遵稽核 (不定期)	消防與職安：黃建榮先生(03) 419-2969 分機 552 環保：陳佩萱小姐 (03) 419-2969 分機 553 人資行政處/鍾金凌小姐 (03) 419-2969 分機 222	風險管理 水資源管理 能源管理 職業安全與衛生	1. 113 年度已依法繳納各項稅賦 2. 環保主管機關稽查 3 次，開罰 1 項，罰款 10 萬 3. 職安主管機關稽查 5 次，開罰 1 項，罰款 12 萬， 4. 消防主管機關稽查 2 次，無稽核開罰事項 5. 環保主管機關來函與政策宣導 296 件 6. 職安主管機關來函與政策宣導 23 件 7. 消防主管機關來函與政策宣導 2 件，消防分隊訪視查勘平鎮二廠 2 場次 8. 經濟部產業發展署、平鎮產業園區服務中心公文共 15 件 9. 每月配合經濟部產業園區污水廠 3 次廢	4.4 6.4 6.3 5.1

利害關係人	對本公司的意義	溝通管道 (溝通頻率)	溝通窗口	關注議題	溝通成果	回應章節
					(污)水現場採樣檢測及抄表，共 72 次，均無異常 10. 勞動部例行定期訪視事項： • 『青年教育與就業儲蓄帳戶方案-青年就業領航計畫』進行實地訪視 11 次 • 「進用外籍移工訪視作業」進行實地訪視 1 次	
員工	員工是企業重要的資產，也是營運成功的關鍵之一，全新光電以唯才是用及適才適所為用人原則，讓員工能安心工作，發揮其所能，以達成公司永續經營的目標	勞資會議 (每季一次) 薪資報酬委員會 (應至少每年召開二次) 職工福利委員會 (每季) 職業安全衛生委員會 (每季一次) 內部宣傳管道 (不定期) 申訴諮詢管道 (即時)	人資行政處/鍾金凌小姐 (03) 419-2969 分機 222 E-MAIL: appeal@vpec.com.tw 郵寄：桃園市平鎮區工業一路 16 號	資訊安全與客戶隱私 人才吸引與留任 職業安全與衛生 人才培育與發展	1. 為維持勞資間和諧關係 113 年召開 4 次勞資會議 2. 113 年 8 月安排員工進行一般健康檢查及特殊健康檢查 3. 設立完善的薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵 4. 秉持公正及不歧視的原則，提供員工平等的雇用機會 5. 鼓勵參與外部教育訓練課程，精實專業技能 6. 依相關勞動法規制定工作規則，明確規範各項勞動條件，保障員工之合法權益，並設立申訴管道，員工可隨時反映意見，並取得公平合理之處理 7. 113 年度每季召開職業安全衛生委員會共 4 次 8. 113 年度廠內環保職安消防宣導統計如下： • 職安公告宣導共 2 件；內部同仁諮詢共 12 件 • 環保公告宣導共 11 件；內部同仁諮詢共 30 件 消防公告宣導共 9 件；內部同仁諮詢共 1 件 9. 113 年度環保職安消防訓練統計如下： • 職安衛外訓與內訓共 80 人次；合計 584	4.5 5.2 5.1 5.3

利害關係人	對本公司的意義	溝通管道 (溝通頻率)	溝通窗口	關注議題	溝通成果	回應章節
					小時 • 環保派外訓練共 4 人次；合計 24 小時 • 消防外訓與內訓共 155 人次；合計 167 小時 10.113 年度員工參與教育訓練與宣導課程，內外部訓練共 328 人參與，總時數為 5,428 小時	
銀行	銀行機構是全新光電重要的夥伴，積極配合綠色金融，體現環境永續	公開資訊觀測站 (即時) 公司官網 (即時) 股東常會、年報與永續報告 (每年一次) 電話訪談或實體拜訪 (不定期)	財務處/蔣志青先生 (03) 419-2969 分機 706	經濟績效 公司治理 誠信經營 風險管理	1. 完成銀行授信續約 2. 銀行不定期往來拜訪 3. 按季公告財務報告	4.1 4.2 4.4
供應商	供應商是全新光電重要的工作夥伴，建立長期的夥伴關係，以達企業永續	簽署社會責任與道德規範承諾書與環境危害物質限用保證書 供應商產品環境品質評鑑 (每年) 供應商評鑑表、供應商稽核表 (不定期) 供應商評比報告 (每年) 供應商 RBA 稽核表 (每二年)	資材處/顏任宏先生 (03) 419-2969 分機 750	供應商管理 經濟績效 誠信經營 資訊安全與客戶隱私	主要供應商-達成及執行狀況 1. 社會責任與道德規範承諾書簽署 100% 2. 供應商環境危害物質限用保證書簽署 100% 3. 供應商產品環境品質評鑑 100% 4. 供應商稽核表 100% 5. 供應商評比報告 100% 6. 供應商 RBA 稽核表 100%	4.8 4.1 4.2 4.5
股東/ 投資人	全新光電永續的營運與發展，需要股東/投資人長期的支持與信賴	股東常會 (每年一次) 月營收公告 (每月) 國內外訪談會議 (不定期) 國內外論壇 (不定期)	財務處/蔣志青先生 (03) 419-2969 分機 706 總經理室/蘇展祿先生 (03) 419-2969 分機 366	經濟績效 誠信經營 人才吸引與留任	1. 召開 1 次股東常會 2. 發佈重大訊息 26 則，公告 8 則，共 34 則 3. 受邀參加法人說明會 12 次 (國外 2 次、國內 10 次) 4. 參與 113 場次國內外法人投資機構交流會議 5. 發言人不定期回覆股東提問	4.1 4.2 5.2



3.2 決定重大主題的流程

本公司每兩年進行永續議題鑑別，本年度遵循 GRI 2021 準則（GRI Standards）與參照歐盟企業永續報導指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）所發佈的歐盟永續報導標準（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）的雙重重大性（Double Materiality）概念，建立鑑別、評估與確認的三大步驟，整合「利害關係人對於永續議題的關注度」、「永續議題對本公司營運的衝擊」以及「經濟、環境與人（人權）的顯著衝擊」三重維度，決定重大性矩陣。全新光電據此擬定目標、精進永續管理，透過內部關鍵績效指標、國際趨勢及同業比較，定期檢視執行作為及成效，同時透明揭露資訊，以利各利害關係人了解本公司在永續經營的進展。

- 分析流程

1 鑑別利害關係人	2 蒐集永續議題	3 評估衝擊顯著性	4 確認重大主題
<p>全新光電透過 AA1000 SES (2015) 利害關係人議合標準，鑑別出 6 大關鍵利害關係人：客戶、政府機關、員工、銀行、供應商、股東／投資人，作為加強溝通的主要對象，並於本報告書中揭露溝通成果。</p>	<p>以 GRI 準則主題為基礎，同時考量國際永續標準與規範（包含 SASB、TCFD）、投資機構（MSCI）、產業特性、同業發展情況、利害關係人意見、公司發展目標及過去揭露的永續資訊，篩選出 21 項永續議題。</p>	<p>評估對外部經濟、環境、人（人權）的衝擊程度 遵循 GRI 3 重大主題的方法，將 21 項永續議題依經濟、環境、社會面向分類，由永續工作小組評估議題對該面向的正負面衝擊程度及發生可能性。共回收 17 份問卷。</p> <p>評估對公司營運的衝擊程度 參考雙重重大性原則，從營運與財務關聯的觀點，由高階主管衡量每個永續議題對全新光電在「營收、成本、客戶滿意度、員工向心力、公司聲譽」五大面向的影響程度。共回收 6 份問卷。</p> <p>調查對利害關係人的衝擊程度 由利害關係人評估全新光電在永續議題的政策作為對自身的影響程度。共回收 43 份問卷。</p>	<p>根據步驟 3 調查結果，繪製全新光電 2024 年重大主題矩陣圖，將「對外部經濟、環境、人（人權）的衝擊程度」中的正負面衝擊與發生可能性計算排序分數，與「對利害關係人的衝擊程度」合併計算，繪製 Y 軸；對公司營運的衝擊程度則繪製 X 軸，並選定重大門檻值。</p> <p>透過永續工作小組、高階主管與外部顧問確認後，最後選定 11 項重大主題，呈報董事會核可。</p> <p>於本報告書中加強揭露 11 項重大主題管理方針，並由永續工作小組確保相關資訊皆允當表達。</p>
6 大利害關係人	21 項永續議題	66 份問卷回收	11 項重大主題

3.3 重大主題列表

透過雙重重大性分析，共鑑別出 9 項永續重大主題，包含「職業安全與衛生」、「廢棄物管理」、「人才吸引與留任」、「產品責任」、「氣候變遷調適與減緩」、「誠信經營」、「資訊安全與客戶隱私」、「人才培育與發展」以及「經濟績效」。另考量「水資源管理」及「能源管理」對公司營運衝擊較高，且為各永續揭露準則的行業揭露重點（例如 SASB, MSCI），同步納入本年度永續重大主題。

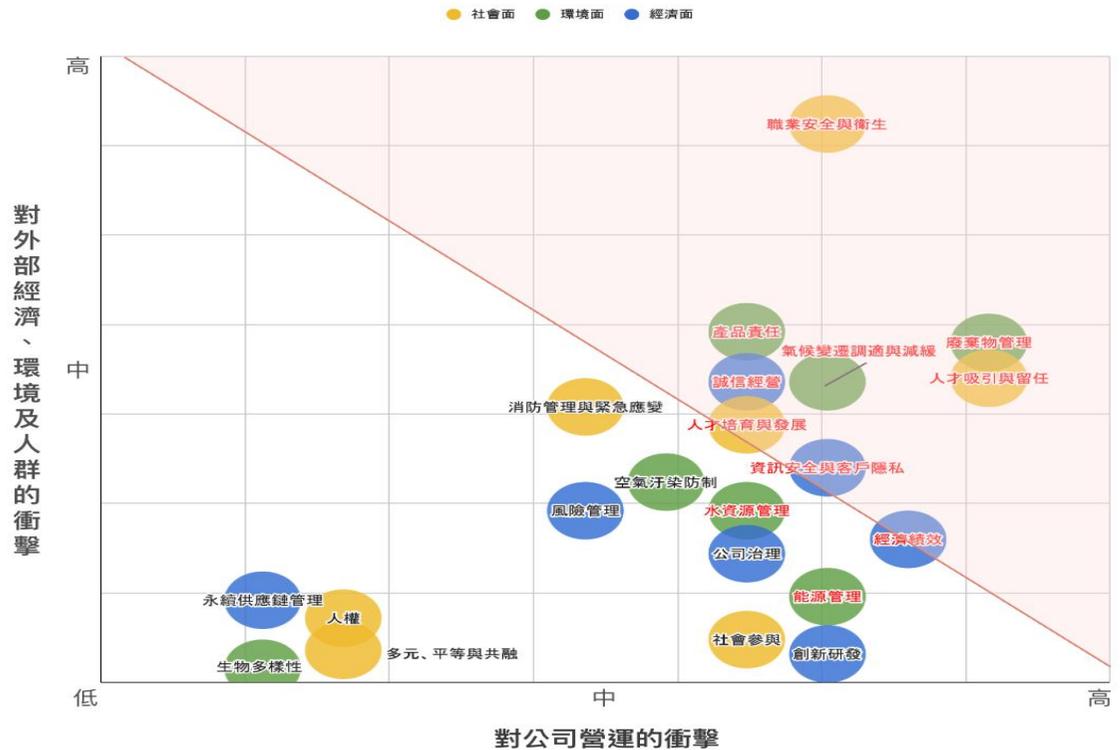
2024 年共計 11 項永續重大主題，鑑別結果經董事會通過，後續將持續檢相關議題的適切性，作為公司永續發展策略規劃的重要依據。

重大主題列表

面向	2024 年重大主題
治理面	誠信經營
	資訊安全與客戶隱私
	經濟績效
社會面	職業安全與衛生
	人才吸引與留任
	人才培育與發展
環境面	廢棄物管理
	產品責任
	氣候變遷調適與減緩
	水資源管理
	能源管理
	生物多樣性

2024 年雙重重大性矩陣

雙重重大性矩陣



- 2024 年度重大主題與前一年比較

面向	2024 年重大主題	前一年重大主題	議題變動說明
治理面	誠信經營	誠信經營	無變動
	資訊安全與客戶隱私	-	經評估該議題對公司各營運面向有一定衝擊性，因此納入重大主題
	經濟績效	經濟績效	無變動
	-	創新研發	該議題對外部經濟、環境、社會面的影響程度較低，因此未納入重大主題，本公司仍會持續加強追蹤執行狀況
	-	法規遵循	由於法規遵循為必要遵循、揭露的事項，因此不特別作為本次評估的議題
社會面	職業安全與衛生	職業安全與衛生	無變動
	人才吸引與留任	-	人才為本公司重要資產與創新來源，對公司及外部社會、人權皆有顯著重要性，因此納入本次重大主題
	人才培育與發展	-	人才的培育與發展對於公司及外部社會、人權皆有顯著重要性，因此納入本次重大主題
	-	人權	經評估該議題對於公司、外部衝擊性較低，因此未納入重大主題，然而人權為必要揭露及遵循事項，本公司仍會持續追蹤、管理，避免人權侵犯事件發生
	-	員工多元化與性別平等	議題名稱調整為「多元、平等與共融」，經評估該議題對於公司、外部衝擊性較低，因此未納入重大主題，本公司仍會持續確保多元文化的友善職場環境。
	-	消防管理與緊急應變	經評估該議題對於公司、外部衝擊性較低，由於內容與性質與議題「職業安全與衛生」相似，將本議題相關內容合併揭露於「職業安全與衛生」議題中
環境面	廢棄物管理	污染防治	將「廢棄物管理」從「污染防治」議題中拆分出來評估，經評估該議題具衝擊性，因此納入重大主題
	產品責任	-	將「產品責任」從「能資源管理」議題中拆分出來評估，經評估該議題具衝擊性，因此納入重大主題
	氣候變遷調適與減緩	氣候變遷調適	氣候變遷之因應策略包含減緩與調適，為提升完整性，微調議題名稱
	水資源管理	能資源管理	因「水資源管理」為公司、產業、SASB 行業重要議題，將「水資源管理」從「能資源管理」議題中拆分出來，成為本次重大主題
	能源管理		因「能源管理」為公司、產業、SASB 行業重要議題，將「能源管理」從「能資源管理」議題中拆分出來，成為本次重大主題

-重大主題衝擊邊界

●直接衝擊○間接衝擊

重大議題	衝擊敘述與重大原因		對應指標(細項指標參照索引表)	價值鏈衝擊邊界			營運衝擊					
	對經濟、環境及社會的衝擊	對公司營運的衝擊		全新光電	上游供應商	下游客戶/消費者	營收	成本	客戶滿意度	員工向心力	公司聲譽	發生區間
廢棄物管理	【潛在負面影響】有害廢棄物處理不當，可能污染當地環境	提升廢棄物資源化、定期追蹤清運商、妥善廢棄物處理及防止污染滲漏，避免損害公司形象。2024年共投入9,736仟元。	GRI 306 廢棄物 SASB TC-SC150a.1 永續揭露指標-通信網路業	●	○	○	○	●	○	○	●	短期
產品責任	【潛在正面影響】降低製程、產品使用階段的能資源耗用，並提升產品品質，減緩產品對環境及客戶的影響。	研發高品質、綠色產品有助於滿足客戶需求，並提升公司商譽。2024年共投入388,693仟元於研發。	GRI 301 物料 SASB TC-SC440a.1 永續揭露指標-通信網路業	●	○	●	○	●	●	○	●	中期
氣候變遷調適與減緩	【潛在正面衝擊】全新光電規劃再生能源及減碳目標，降低營運對氣候變遷的影響。	加強投入資金於低碳設備及再生能源建置，並規劃氣候風險與機會因應措施，降低對公司營運的衝擊，同時提升公司競爭力及外部形象。	GRI 201-2 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露	●	○	○	○	●	●	○	●	中期
水資源管理	【實質正面衝擊】加強純水廢水回收，並導入智能控制，降低用水資源耗用	導入水資源減量及偵測設備，並妥善處理廢水排放，以提升客戶滿意度及公司聲譽。2024年共投入1,799仟元。	GRI 303 水與放流水 SASB TC-SC140a.1 永續揭露指標-通信網路業	●	○	○	○	●	●	○	●	短期
能源管理	【實質正面衝擊】落實能源減量目標，降低對環境的影響。	汰換高耗能設備，並配合淨零政策執行節能計畫，提升公司對外形象。2024年共投入683仟元。	GRI 302 能源 SASB TC-SC130a.1 永續揭露指標-通信網路業	●	○	○	○	●	●	○	●	短期

重大議題	衝擊敘述與重大原因		對應指標	價值鏈衝擊邊界			營運衝擊					
	對經濟、環境及社會的衝擊	對公司營運的衝擊		全新光電	上游供應商	下游客戶／消費者	營收	成本	客戶滿意度	員工向心力	公司聲譽	發生區間
職業安全衛生	【潛在負面影響】 於作業流程中發生工傷事件，對員工健康與生活品質造成負面影響。	發生工傷事件將造成營運效率降低，進而增加營運成本，並損害公司形象。2024年共投入290仟元於職災預防改善、健康促進。	GRI 403 職業安全衛生 SASB TC-SC320 永續揭露指標-通信網路業	●	○	●	○	●	●	●	●	短期
人才吸引與留任	【實質正面影響】 提供完善的福利及優渥合理薪酬，增進員工福祉。	提升員工薪酬福利，增加員工留任意願，同時有助於公司營運成長。2024年共投入407,609仟元於員工薪資福利。	GRI 401 勞雇關係 GRI 202 市場地位 SASB TC-SC330a.1	●	○	○	●	●	○	●	●	短期
人才培育與發展	【潛在正面影響】 建立完善教育訓練機制，有助於培育產業人才，提升技職發展。	建立完善教育訓練機制，提升員工留任意願及專業能力，也有助於增加公司競爭力。2024年共投入605仟元於員工訓練。	GRI 404 訓練與教育	●	○	○	●	●	●	●	●	短期
誠信經營	【實質正面影響】 落實誠信經營管理，提升商業道德與形象，並保障利害關係人權益。	落實誠信經營管理，提升公司商譽，並有助於增進客戶關係。2024年並無發生不誠信事件。	GRI 205 反貪腐 SASB TC-SC520a.1 永續揭露指標-通信網路業	●	●	●	○	○	●	●	●	短期
資訊安全與客戶隱私	【實質正面影響】 落實資訊安全管理，避免客戶、供應鏈、員工等資訊洩漏。	加強資訊安全管理，避免造成營運中斷，或機密資訊外洩，影響公司營運與客戶信任。2024年共投入1,350仟元於資安防備。	GRI 418 客戶隱私	●	●	●	○	●	●	●	●	短期
經濟績效	【實質正面影響】 提升公司獲利能力，增加經費投入永續發展。	公司財務表現提升，可投入更多資金於創新產品研發，持續增進獲利能力。2024年營收成長20.31%。	GRI 201 經濟績效	●	○	○	●	●	○	●	●	短期



3.4 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照環境面、社會面與治理面重大主題，分別說明其管理措施、執行成效：

重大主題	廢棄物管理	產品責任	氣候變遷調適與減緩	水資源管理	能源管理
管理方針	導入環境管理系統 環保法規遵循 廢棄物資源化 鼓勵及推動資源循環再利用	產品有害物質管理 衝突礦產管理	進行溫室氣體盤查與推動節能減碳。 依據利害關係人要求與市場狀況，滾動式調整減碳與淨零路徑策略 依據氣候財務相關風險與機會評估，制定公司減緩與調適策略與滾動式進行調整	水回收與水資源風險管理 鼓勵及推動資源循環再利用 針對缺水風險制定營運持續計畫	能源管理、節能措施與評估 導入再生能源 設備能源效率及節能管理 鼓勵及推動資源循環再利用
目標與指標	目標： 妥善管理廢棄物。 指標 廢棄物管理不合法規 0 件 委託合法廢棄物廠商妥善清除處理廢棄物 100% 廢棄物焚化轉熱能 100%	目標 公司產品符合有害物質與衝突礦產管制規範 指標 - 產品抽測檢驗符合無有害物質規範 - 供應商提供提供材料不含衝突礦產 - 無違反產品安全健康法規事項	減緩目標，長期對標政府 2050 淨零排放。 中期 2040 年公司碳排放量(類別一與二)控制在 0.8 萬公噸。短期 2030 年前持續提升產值但維持碳排放量或排放密度沒有顯著增長 調適目標：氣候變遷衝擊風險不會導致公司營運中斷 指標： - 類別一與二合計不超 1.6 萬噸/年，排放密度不超過 5.9 噸/百萬營收 - 公司不因缺水、淹水、缺電氣候風險情境導致營運中斷	目標：公司用水無虞、持續提升水資源使用效率 指標： 1.取水來源無虞 100%達成 2.廠內用水回收率達 3%	目標：提升能源使用效率 指標：平均年節約率達1%
2024 年度執行成果	廠內作業均依據廢棄物相關法規執行，未有不符合之情形。 委託合法廢棄物廠商妥善清除處理廢棄物。 每年進行有害事業廢棄物處理廠現場查核。 廢棄物焚化轉熱能 100%	2024 年度，全新光電的產品符合有害物質管制相關規範；所有 3TG 供應商提供的材料符合衝突礦產管理要求。	- 2024 年度類別一與二排碳量合計 15,413 公噸 CO2e、排放強度 4.76 (tCO2e/百萬營收) - 無因缺水、淹水與缺電造成營運中斷事件 - 完成年度營運持續風險評估與復原計畫更新。	2024 年取水來源無虞。回收量 2816 噸/年，佔總用水量 3-4%。	2024 年度節能減碳措施總投資金額 1969 千元效益為 305,295kwh kWh，減少 145 公噸 CO2 之排放，平均年節約率達 1%。
對應章節	6.5 廢棄物管理	4.7 產品責任	6.1 氣候變遷	6.4 水資源管理	6.3 能源管理

重大主題	職業安全衛生	人才吸引與留任	人才培育與發展
管理方針	導入職業安全衛生管理系統 製程安全管理與火災/化災危害預防 管控高風險作業、預防工作傷害（物理性/化學性/人因性）與化學品暴露健康風險 強化主動式安全衛生管理，掌握開發改善機會	依據國際勞動權益標準及符合當地法律規範，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、性別認同、政治、婚姻等因素作為任用之判斷，提供多元、尊重與機會平等的就業機會 提供具競爭力的薪資水準，並定期參考市場薪資調查，確保薪資水準符合行業標準，公平合理，進而吸引及留住優秀人才 設置員工意見箱、內部資訊公告及定期召開勞資會議等多元雙向溝通管，提升與優化職場和諧，確保員工權益 提供彈性工作時間，讓員工能夠根據需求調整自己的工作方式，達到工作與生活的平衡	提供完整的新進人員訓練，幫助新進員工順利融入公司企業文化 公司訂定完整《員工教育訓練程序書》依管理職及專業職建置職能訓練體系(含主管培訓、專業訓練及年度訓練等)，分別實施個人職能訓練，以協助員工落實組織與個人職涯需求 培訓內部講師強化知識管理並有助於專技與經驗傳承 藉由訓練與晉升制度，協助員工在各階段累積職能與實務經驗，逐步實現個人職涯目標，並與組織共同成長
目標指標	目標：提升職業安全衛生工作環境 指標： 1.零重大職業災害事故 2.各部門自動檢查執行率 100% 3 缺失改善率 100%	目標：建立友善且具競爭力的工作環境，以提升人才吸引與留任率 指標： 1. 員工留任率≥90% 2. 員工離職率介於 5%~15% 3. 女性主管比例≥15%	目標：持續優化人才培訓機制，以提升員工專業能力與職涯發展 指標： 1. 內部教育訓練到課率≥95% 2. 年度教育訓練達成率≥90%
2024 年度執行成果	定期執行政規查核(每月)、風險鑑別與內部稽核(每年)，以確保適法性及現場作業環境安全衛生無虞。 定期執行作業環境監測(每半年)、各項設備自動檢查(每月)。 定期消防設備檢修(每年)、氣體偵測器校正(每年)、消防與應變演練(每半年)。 員工體格檢查、定期一般健康檢查、特殊健康檢查。 設備機台與化學品安全評估與啟用檢查。 職業安全衛生教育訓練。(含新進同仁教育訓練、在職教育訓練、案例宣導)。 高風險作業項目管制與廠商人員進廠危害告知。 廠內提供各項個人防護具及教育訓練。 由職業病專科醫師協助進行職業衛生與健康促進。 重大職業災害 1 件，其改善措施為加裝固定梯供人員上下氬氣槽車區鐵皮屋頂使用、氬氣槽車區鐵皮屋頂設置安全通道與防護柵。 各部門自動檢查項目共 47 項，皆已 100% 完成稽核改善事項皆已完成，改善率 100%。	承諾維護員工人權，提供友善職場環境，積極履行《全新光電社會責任政策》。 依據公司經營績效、物價指數及財政部「所得稅制優化惠民措施」，進行全體員工薪資調整，為留住人才及增加薪資競爭力，以提升員工滿意度，穩定員工關係，增進員工對公司的歸屬感。 全年定期召開勞資會議 4 次，了解員工需求，並根據反饋進行改善，溝通會議完成率 100%。 公司提供符合資格之員工，在不影響每日總工時（8 小時）之前提下，得於彈性範圍內調整上下班時間，調整以 1 小時為限。 員工留任率 94% 員工離職率 13% 女性主管比例 16% 員工內部申訴案件共收受 2 件，員工意見處理率 100%，公司未有因違反誠信政策而被主管機關處以裁罰之情事發生。	新進人員透過「新進人員教育訓練」認識公司及熟悉相關規範，職前訓練完訓率為 100%，全年員工教育訓練開辦總課程為 282 堂，員工平均學習時數為 18 小時。 「合格內訓講師名冊」依實際狀況進行更新 主管職缺由內部員工晉升比例為 100%。 內部教育訓練到課率 99% 年度教育訓練達成率 100%
對應章節	5.1 職業安全衛生	5.2 人才吸引與留任	5.3 人才培育與發展

重大主題	誠信經營	資訊安全與客戶隱私	經濟績效
管理方針	<p>董事會及高階管理階層承諾積極推動誠信經營</p> <p>定期舉辦誠信經營教育訓練</p> <p>定期審查誠信經營之執行情況</p> <p>訂定具體檢舉制度</p> <p>定期檢討改進公司訂定之誠信經營政策及推動之措施</p>	<p>透過嚴謹的資安管理保障業務運作不中斷，降低資安風險，維護客戶與投資人的信任</p> <p>確保資訊資產的機密性、完整性與可用性，維護業務運營的穩定性與可持續發展</p> <p>定期進行教育訓練與資安宣導，強化員工對資訊安全及保護客戶與個人隱私的認知</p> <p>智財權管理</p> <p>營業秘密管理</p>	<p>強化公司治理與風險管理</p> <p>提升產品效能與創新能力</p> <p>優化供應鏈管理</p> <p>創造共享價值</p>
目標指標	<p>短、中、長期目標：違反誠信經營遭裁罰案件 0 件</p> <p>指標：董事及員工參與誠信經營教育訓練涵蓋率≥98%</p>	<p>短、中、長期目標：取得 ISO 27001:2022 資安認證</p> <p>指標：零資安與損害客戶隱私事件</p>	<p>短、中、長期目標：持續深化產品開發及磊晶技術投資，維持砷化鎵PA市場領先地位</p> <p>指標：持續維持砷化鎵 PA 市占率世界第一</p>
2024 年度執行成果	<p>本公司全體董事 11 位及高階管理階層 14 位已完成「遵循誠信經營政策聲明書」之簽署。</p> <p>公司每年定期由財務處及人資行政處共同推動董事及全體同仁之教育宣導，113 年 10 月 18 日至 10 月 21 日、113 年 10 月 24 日及 10 月 30 日至 11 月 2 日彙整「員工行為準則」、「餽贈與業務款待實施辦法」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」之重要規範，宣導於執行業務時應注意之事項，亦將資料翻譯為越南文，提供越南籍同仁了解，並將課程簡報檔案寄送所有董事、經理人及受僱人參考。董事及員工合計完訓 609 人次，總時數為 609 小時，完訓比率 99.84%。</p> <p>本公司董事會通過訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，113 年公司並未接獲違反財務或會計相關案件舉報，亦無違反客戶個人資料保護或客戶資料遺失相關舉報事件，且無任何重大（罰款超過新台幣 100 萬元）的違法情事。</p>	<p>2024 年透過對全廠與需求部門進行營業秘密保護教育訓練，持續強化員工對營業秘密保護與資訊安全認知。</p> <p>本公司為各部門配置其自有的虛擬檔案置放空間，由各部門對之進行獨立地規劃及使用；虛擬空間，則會設定讀寫權限。</p>	<p>本公司 2024 年度營業收入淨額為新台幣 32.41 億元，較前一年度增加 20.31%；本期淨利為新台幣 6.71 億元，較前一年度增加 49.05%。本公司營收增加主係因手機庫存和需求回歸正常且受惠 AI 商機致資料中心光通訊營收成長。</p> <p>本公司主要營收以微電子產品為主，終端產品應用面為無線通訊元件，為各種消費性產品之上游主要材料。本公司因技術卓越、品質穩定、價格具競爭優勢而逐年提高市占率，經與業界財報推估，自 2021 年度起砷化鎵 PA 無線通訊營收已站上世界第一。</p>
對應章節	4.2 誠信經營	4.5 資訊安全與客戶隱私保護	4.1 經濟績效



4、治理面

4.1 經濟績效

1. 產生及分配的直接經濟價值

本公司 2024 年度營業收入淨額為新台幣 32.41 億元，較前一年度增加 20.31%，全年稅後淨利為新台幣 6.71 億元，每股盈餘為 3.63 元。

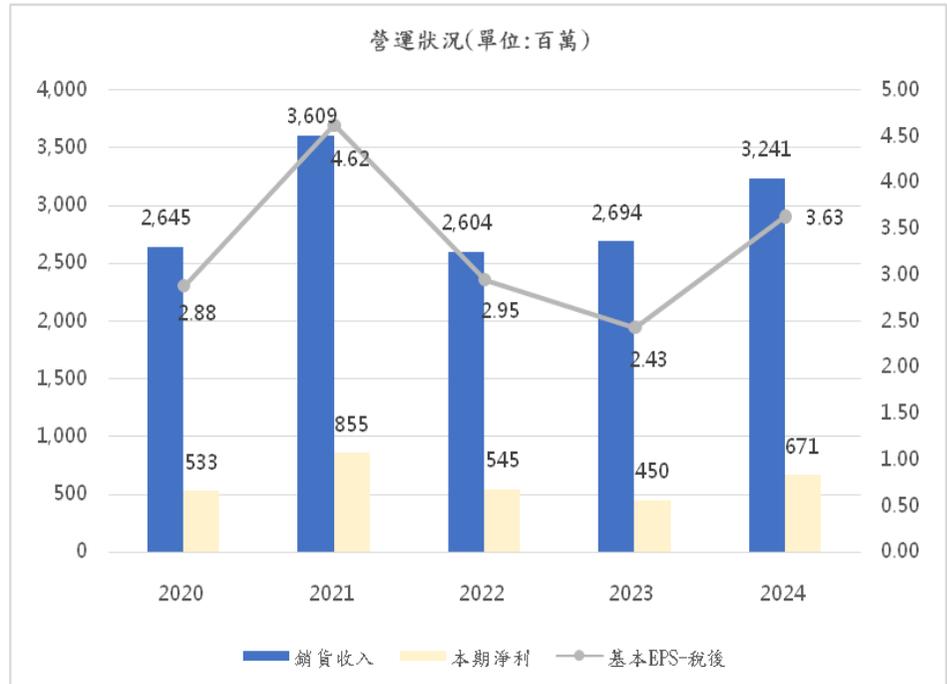
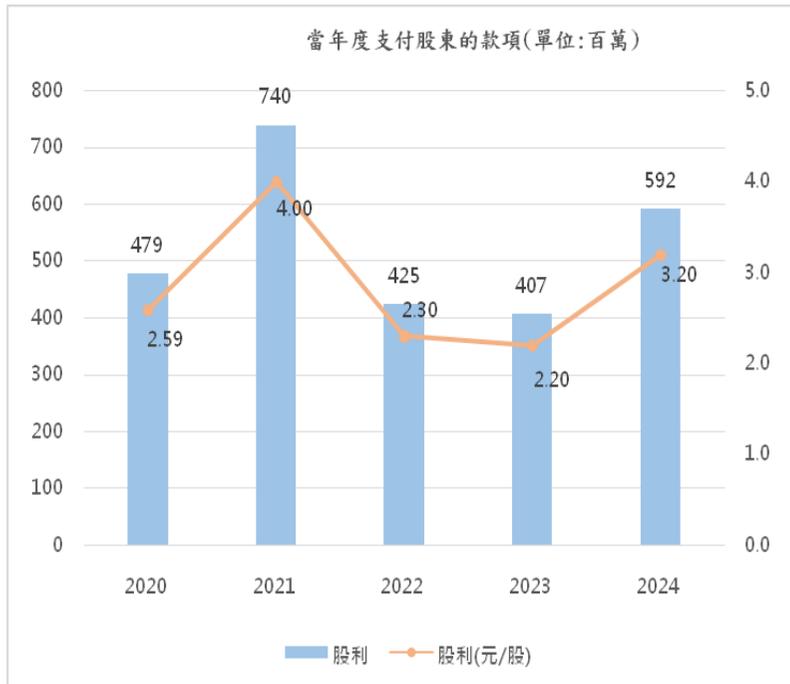
過去二年獲利情形與營運政策（單位：新台幣/仟元）

直接經濟價值之產生	會計科目名稱	2024 年	2023 年	增(減)百分比
收入	營業收入	\$3,241,217	\$2,694,104	20.31%
	營業淨利	\$721,214	\$542,069	33.05%
直接經濟價值之分配	會計科目名稱	2024 年	2023 年	增(減)百分比
營運成本	營業成本	\$1,962,253	\$1,585,190	23.79%
	營業費用	\$557,750	\$566,845	-1.60%
	利息費用	\$11,186	\$12,999	-13.95%
員工薪資與福利	員工福利費用	\$440,881	\$361,552	21.94%
國家別支付政府的款項	所得稅費用	\$146,619	\$91,490	60.26%
總分配金額		\$3,118,689	\$2,618,076	19.12%
經濟價值之保留(直接經濟價值之產生-直接經濟價值之分配)		\$147,486	\$91,604	61.00%



根據市場研究機構 IDC 的報告，2024 年全球智慧型手機出貨量為 12.4 億台，比 2023 年上升 6.4%，迎來連續六季度的手機出貨量增長。而本公司營收略增主係因手機庫存和需求回歸正常且受惠 AI 商機致資料中心光通訊營收成長。

展望 2025 年，根據多家市場研究機構的預測，2025 年全球手機出貨量將出現復甦，預計將達到 12.5 億至 12.77 億台，同比增長 1% 至 3%。公司營運在微電子產品方面將受惠於 AI 手機和邊緣運算引爆換機潮及 5G 智慧型手機滲透率持續增長、Wifi 7 逐漸導入商用路由器和手機；光電子產品受惠 Data Center（資料中心）近年內蓬勃興盛，吸引各路業者搶搭建置熱潮，消費性電子及機器人感測增加應用場景，以及 AI 眼鏡持續開發光顯影技術，皆使未來營收有不錯的成長動能。



2. 確定給付制義務與其他退休計畫

- (1) 本公司根據勞動基準法之相關規定訂定「工作規則」，並成立「勞工退休準備金監督委員會」定期監督退休準備金之提撥狀況及負責退休申請案之審核。
- (2) 本公司依勞動基準法為外籍員工每月提撥退休準備金，亦委由精算師計算且出具之員工福利精算報告，每月確實依規定提繳金額至勞工退休準備金監督委員會專戶。
- (3) 自 2005 年 7 月 1 日起，配合政府實施勞工退休金條例（以下簡稱新制），對選擇新制員工，本公司每月確實依規定提繳金額至勞保局退休金專戶。
- (4) 本公司 2015 年 8 月成立「全新光電科技股份有限公司員工持股會」，目的為謀求員工之福利，幫助同仁達到長期儲蓄、累積財富，以保障未來退休生活之安定，並增進員工對公司之參與感，使員工能夠持有公司股票，共享企業經營成果。信託提存金為員工自提金及公司留任獎金（公司為有效留任優秀人才故提撥與員工自提金相同金額為公司留任獎金）。信託財產之取回依「全新光電科技股份有限公司員工持股會章程」第十二條規定辦理。

3. 取自政府之財務援助

本公司取得來自政府之補助說明如下：

來源	補助計畫說明	補助年限	補助金額
教育部青年教育與就業儲蓄帳戶方案-青年就業領航計畫	為鼓勵高中職應屆畢業生先就業再升學，教育部推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，方案中勞動部配合訂定「青年就業領航計畫」搭配青年儲蓄帳戶，協助青年職場體驗與職涯探索 依方案，由經濟部等 11 個部會提供優質職缺，教育部推薦參加計畫之青年名單，勞動部結合企業提供工作崗位訓練，補助「雇主訓練指導費」（每人每月 5,000 元，最長 2 年）及「青年穩定就業津貼」（教育部及勞動部每月存入青年帳戶各 5,000 元，最長 3 年），協助青年媒合就業與提升技能	依各年度方案申請	2024 年雇主訓練指導費新台幣 771,666 元，共 16 位員工
經濟部委託工業技術研究院	經濟部動力與公用設備補助，於能源署補助購買期間內所購置合於下列條件之空氣壓縮機、風機、泵及低壓三相鼠籠型感應電動機之完整產品，且空氣壓縮機、風機及泵，需已內含電動機；申請者完成補助產品安裝後，於相關網站完成補助申請	依各年度購買情形申請	2024 年第四季購買新式 30HP 變頻空壓機，於 2025 年獲得新台幣 94,600 元補助



4.2 誠信經營

4.2.1 誠信經營理念、政策、行為規範

全新光電以「創新、卓越、分享、團隊、誠信」為核心經營理念，堅信誠信是企業永續發展的基石。為落實此理念，公司不僅明令禁止任何不誠信行為，更積極建構完善的誠信經營體系。我們秉持廉潔、透明、負責的原則，制定了經董事會通過的「誠信經營守則」，明確規範全體員工於執行業務時應恪守的道德標準，防範貪污、賄賂、利益衝突等不誠信行為。

為強化高階管理階層的責任，董事與高階主管皆簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，公開承諾以身作則，帶領公司實踐誠信經營。同時，我們設立多元暢通的檢舉管道及完善的處理程序，鼓勵員工及利害關係人共同監督，確保不誠信行為無所遁形。

全新光電致力於建立健全的公司治理與風險控管機制，透過定期教育訓練、內部稽核及成效評估，將誠信文化深植於企業 DNA 中。我們深信，唯有在誠信的基礎上，才能與所有利害關係人建立互信互利的夥伴關係，共同邁向永續發展的未來。

- 利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	聘僱契約書	100%
現任員工	每年	誠信政策宣導內部教育訓練簽到表	99.67%
治理單位及高階管理階層	任職或職位異動時	遵循誠信經營政策聲明書	100%
新進供應商 (主要原物料)	交易前	簽定合約內容(例：行為準則聲明暨承諾書/反貪腐(禁止行賄)守則/尊重智慧財產權/履行保密義務/公平競爭暨反托拉斯/其他)	100%
現有供應商 (主要原物料)	版本異動時	簽定合約內容(例：行為準則聲明暨承諾書/反貪腐(禁止行賄)守則/尊重智慧財產權/履行保密義務/公平競爭暨反托拉斯/其他)	100%



- 誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
董事及經理人道德行為準則	上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例	董事會	財務處	本公司網頁/投資人專區/公司治理/重要內規
誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則	董事會	總經理室	本公司網頁/投資人專區/公司治理/重要內規
誠信經營作業程序及行為指南	「○○股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南」參考範例	董事會	總經理室	本公司網頁/投資人專區/公司治理/重要內規

4.2.2 反貪腐機制

1. 反貪腐風險評估

本公司每年依據 RBA 行為準則由人資行政、財務、法務等相關部門進行道德風險評估與內部稽核，2024 年末鑑別出具有重大貪腐風險之項目，鑑別結果如下表：

部門	鑑別項次	風險等級
人資行政	4	低
財務	2	中
法務	1	中



相關內控管制辦法含

- (1) 企業社會責任管理手冊
- (2) 員工行為準則
- (3) 饋贈與業務款待實施辦法
- (4) 誠信經營守則
- (5) 誠信經營作業程序及行為指南
- (6) 董事及經理人道德行為準則

以防範和減少貪腐行為的發生，另供應商誠信與反貪腐評估參照 4.8 供應商管理。

2. 貪腐事件處理

2024 年本公司員工無涉貪腐不法案件。

3. 反貪腐教育訓練

- (1) 董事會成員：2024 年 10 月於董事會向所有董事會成員宣導公司「誠信經營準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」之重要規範，並說明相關政策推動情形，完訓率為 100%。
- (2) 員工：於 2024 年 10 月 18 日至 10 月 21 日、2024 年 10 月 24 日及 10 月 30 日至 11 月 2 日彙整「員工行為準則」、「饋贈與業務款待實施辦法」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」之重要規範，宣導於執行業務時應注意之事項，亦將資料翻譯為越南文，提供越籍同仁了解，並將課程簡報檔案寄送所有經理人及受僱人參考。總人數達 598 人，完訓比率 99.83%。
- (3) 供應商及承攬商：本公司要求所有供應商及承攬商，簽署「供應商社會責任與道德規範承諾書」，內容包含誠信經營等相關項目，2024 年累計簽署之供應商及承攬商，佔總交易額之 91.20%。



- 反貪腐教育訓練

類別	訓練人數	訓練時數	達成率
臺灣員工	598	1	99.83%
董事會	11	1	100%

4.2.3 反競爭行為

2024 年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.3 溝通管道及申訴機制

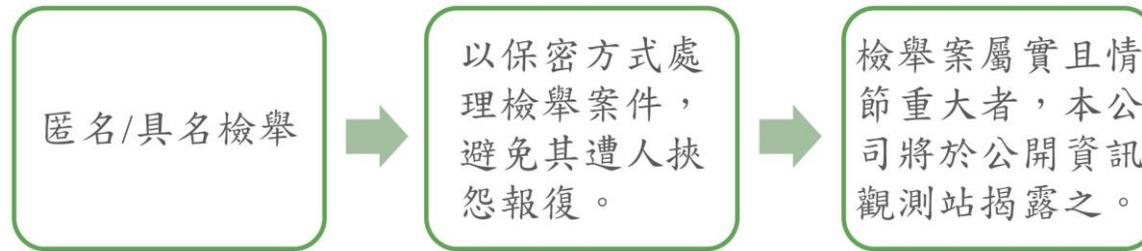
1. 獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

本公司對各重大主題相關之申訴處理程序如下：

- (1) 匿名檢舉：匿名檢舉原則不處理，惟所陳述之內容認有調查之必要者可分案處理，並做內部檢討之參考。
- (2) 具名檢舉：受理單位釐清檢舉意旨及具體事證，認為確有違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證報請總經理處理之。
- (3) 本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。
- (4) 檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。
- (5) 為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭人挾怨報復，本公司應予相對人申訴之機會，必要時召開人事評論會議聽證之。
- (6) 檢舉案經查證屬實且情節重大者，除依法令或公司相關規定處理外，本公司並將於公開資訊觀測站揭露之。





2. 建議管道及程序

為落實公司道德行為及誠信經營，鼓勵舉報任何非法或違法之行為，本公司 2017 年經董事會通過訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」。本公司鼓勵員工及相關方透過本公司提供之檢舉機制進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。2024 年度本公司共受理外部檢舉案件共計 0 件。內部申訴、檢舉與溝通案件參見 5.2.3 員工溝通。

股東/投資人	員工/客戶/供應商
03-4192969 分機 706	03-4192969 分機 306
蔣先生	葉小姐
E-MAIL： appeal@vpec.com.tw 或 郵寄：桃園市平鎮區工業一路 16 號	



4.4 風險管理

本公司參考上市上櫃公司風險管理實務守則，由各功能組織與部門，含總經理室、稽核室、財務處、人資行政處、環安等權責單位進行風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及監督與審查機制，並制定相關復原計畫或透過持續性的教育訓練、演練驗證等機制來進行風險管理與強化組織風險管理意識與文化，以支持公司營運策略與永續目標的實現，保障公司及利害關係人。

各權責單位依據公司策略目標、風險管理程序及就其所屬之短、中、長程業務目標進行風險辨識，風險分析依據風險項目發生機率、衝擊程度及短、中、長期的影響，並考量過往經驗或同業案例等，以質化或量化的量測標準計算風險值，並經由風險評量篩選出高風險項目，制定復原計畫或安排演練驗證。

4.4.1 風險管理機制

各項風險之監督與審查由各權責單位報告管理代表知悉確認，每年彙整各項風險管理資訊與成果給永續工作小組，揭露於公司年底永續報告書。本公司風險管理類別，主要包括但不限於下列項目(如下表)：

風險類別	權責部門
策略風險	由總經理室、研發處與生技處：針對新產品開發風險評估、研發進度控管，以降低技術開發與產品策略風險
營運風險	由相關權責單位，針對各類可能造成營運中斷的風險情境與類型，依公司營運持續管理程序書(M0112)進行風險管理 1. 環安單位：針對各項天災進行風險評估與擬定復原計畫，以降低營運中斷衝擊與風險。 2. 設施處/廠務處：針對意外事故與關鍵設備故障進行風險評估與擬定復原計畫，以降低營運中斷衝擊與風險。 3. 資材處：針對供應商、原物料與設備採購、倉儲及供應鏈管理，建立應變計畫與相關措施，以降低斷料或生產中斷風險。 4. 人資行政處：針對人力資源、勞資與社區關係進行管理，避免公司營運中斷風險。
資訊風險	由資訊處維護與管理公司資訊系統、網路、電腦、主機及相關週邊設備，整合應用與開發維護自動化系統、軟體，以降低網路與資訊安全風險。



風險類別	權責部門
財務風險	由財務處針對利率與匯率變動等財務相關風險，進行財務調度及運用並建立避險機制，遵循相關法令，以確保財務報導之可靠性，以降低財務及會計風險。
法遵風險	由以下權責單位，針對各類法遵風險進行風險管理 1. 稽核室：確認各項內部控制制度之訂定是否符合法令規定、依實際作業流程訂定或更新與否有效執行。 2. 環安單位：確認公司於環保、職安衛與消防法規之守規與法遵。 3. 人資行政處：確認公司於勞動法規之守規與法遵。 4. 財務處：確認公司符合上市公司與稅務及會計相關法規。
新興風險	1. 氣候變遷風險：由環安單位協調相關部門，依據氣候相關財務揭露架構(TCFD)進行管控 2. 傳染病風險：由人資行政處進行各項防疫與風險管理措施

4.4.2 法規遵循

本公司 2024 年共發生 0 件重大違反法規事件(重大性判定標準為臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條二十六款發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者...)。非重大違反法規事件發生 2 件，詳細違規事由、裁處事項及改善措施說明如下表。

- 罰鍰事件說明

類別	2024 年度支付件數(單位：件)	2024 年度支付金額(單位：元)
2024 年度發生之罰鍰事件	2	220,000
前年度發生之罰鍰事件	0	0

- 違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
1	平鎮廠	職業安全衛生設施規則第 227 條第 1 項、第 229 條第 4 款、第 281 條第 1 項暨職業安全衛生法第 006 條第 1 項第 5 款	對於使勞工於 2 公尺以上氫氣槽車區鐵皮屋頂從事巡檢作業，未規劃安全通道、未設置適當強度且寬度在 30 公分以上之踏板、未裝設堅固格柵或安全網、未指定屋頂作業主管指揮或監督該作業，使勞工使用移動梯上下未採取防止滑溜或其他防止轉動之必要措施且未配戴安全帶，致使作業勞工發生墜落住院治療之職業災害。	金錢制裁 與非金錢制裁	罰鍰新臺幣 120,000 元 整與氫氣槽車屋頂局部停工	<ol style="list-style-type: none"> 1.加裝固定梯供人員上下氫氣槽車區鐵皮屋頂使用。 2.於氫氣槽車區鐵皮屋頂設置安全通道供人員作業使用。 3.並於氫氣槽車區鐵皮屋頂加裝防止人員墜落之防護柵。 4.檢討與審視廠區高空作業風險與安全規範
2	平鎮廠	空氣污染防制法第 22 條第 3 項	公司製程屬「公私場所應定期檢測及申報之固定污染源」管制對象，依據環境部公告(前行政院環境保護署)111 年 6 月 6 日環署空字第 1121046800 號公告，其污染源 E001 化學磊晶區、E002 濕蝕刻區之排放管道 P001、P003、P007、P009，檢測頻率為第 3 級，需每年進行定期檢測(揮發性有機物)，惟貴公司遲至 113 年 7 月 26 日始完成檢測，未依「固定污染源自行或委託檢測及申報管理辦法」第 3 條第 1 項第 3 款規定，進行定期檢測及申報，核已違反空氣污染防制法第 22 條第 3 項規定。	金錢制裁 與非金錢制裁	罰鍰新臺幣 100,000 元 整與環境講習 2 小時整。	<ol style="list-style-type: none"> 1.將法定檢測規定更新至操作許可證。 2.於每年 4~6 月間進行揮發性有機物定檢或依操作許可證內容安排定檢。 3.接收到環保要求公文，如無法於時間內達成，將提前與環保局承辦溝通與告知預計完成時間。

4.5 資訊安全及客戶隱私保護

4.5.1 資訊安全管理

本公司對資訊安全事件的因應與處理，訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件，由資訊管理小組擔任通報窗口，明訂需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

每年安排定期的資安作業：

資安定期作業	頻率	作業說明
資安漏洞掃描作業	4次／年	主要為弱點掃描、社交攻擊、資安教育訓練等。
資安漏洞補丁作業	2次／年	主要為安全性更新、作業系統版更等。
資安模擬演練作業	1次／年	情境模擬包含：病毒感染、機房電力故障、駭客入侵等。

本公司於2024年期間，並未接獲任何有關資安疑慮的事件（包含來自監管機關或第三方投訴）。

此外，本公司在資訊安全方面持續投入，及員工資安意識的培訓，以致力於保護客戶隱私及資料安全，確保資訊安全事件能快速有效地解決。

4.5.2 客戶隱私保護

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。

此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內並未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。



4.6 參與各類社團組織

本公司參與業務相關之公協會組織，參與情形如下表：

公協會組織	會員身分
平鎮產業園區產業發展協會	會員

4.7 產品責任

為確保產品符合環境保護與永續發展的要求，全新光電致力於推動產品安全管理，積極執行有害物質與無衝突礦產管理政策。透過內部控制與供應鏈合作，降低對人體健康與環境的影響，並響應國際法規與客戶要求，實踐企業社會責任。本公司產品責任管理重點說明下：

4.7.1 產品有害物質管理

本公司秉持對環境保護的高度承諾，嚴格遵循國際綠色環保法規及客戶要求，並定期對有害物質管理現況進行全面檢視。訂定完善的有害物質管制清單，作為內部管理及供應商控制有害物質的規範，確保生產過程符合綠色環保要求。

新產品在開發階段，進行可行性評估，確保產品符合有害物質相關規範；在新材料驗證過程中，要求供應商簽署「環境危害物質限用保證書」，並提交材料成分分析或檢測報告，以確保所使用的材料符合有害物質管制清單的要求。

每年要求供應商更新「環境危害物質限用保證書」，並提供成分分析或供第三方認證機構的檢測報告，作為年度供應商評比標準的項目，確保本公司所使用的原材料不包含有害物質管制清單中的成分。

全新光電定期將產品送至第三方認證機構進行檢測，涵蓋 RoHS、REACH 及無鹵素規範，以確保產品符合國際綠色環保法規及客戶需求。至 2024 年度，本公司的產品符合有害物質相關規範，無任何影響人體健康或環境污染的事件發生。



4.7.2 衝突礦產管理

全新光電積極遵守國際法規及指導原則，包括美國多德-弗蘭克法案(Dodd-Frank)第 1502 條及 OECD 指南，確保在供應鏈中使用的 3TG 礦產不來自衝突地區，且不支持非法軍事或武裝團體。

為確保合規性，本公司要求所有 3TG 供應商提供透明的礦產來源資訊，並填寫「礦產盡職調查報告」及簽署「無衝突礦產承諾書」，以證明所供應的礦產已經過嚴格審查，並符合本公司的無衝突礦產政策。

全新光電每年定期進行風險評估，檢查供應鏈中是否有來自衝突區域的礦產。若有發現任何與衝突地區相關的礦產，本公司將立即停止使用該材料，針對發現的風險採取適當的管理措施，並尋求合規的替代方案。

全新光電深知在衝突礦產管理中的責任，並承諾持續降低相關風險。至 2024 年，所有 3TG 供應商提供的材料符合本公司的無衝突礦產管理要求；此外，本公司未使用鈷及雲母相關材料，因此不進行相關調查。

4.8 供應商管理

4.8.1 近二年度任一年度占進貨總額百分之十以上之供應商名稱、金額與比例

名稱	113年度			112年度		
	金額(新台幣仟元)	占全年度進貨淨額比率 [%]	與發行人之關係	金額(新台幣仟元)	占全年度進貨淨額比率 [%]	與發行人之關係
供應商1	999,970	62.65%	無	864,445	68.94%	無
供應商2	291,402	18.26%	無	145,650	11.62%	無
其他	304,790	19.09%	無	243,786	19.44%	無
進貨淨額	1,596,162	100.00%	—	1,253,881	100.00%	—

主要原料為砷化鎵基板、有機金屬、貴金屬及特殊氣體，因人工智慧(AI)相關產品需求增加，使113年度生產量遞增，故113年度進貨淨額較112年度增加27.30%。



4.8.2 主要原料之供應商

主要原料	主要供應商
基板	AXT、Freiberger、Sumitomo
特氣及有機金屬	台灣日酸、林德台灣、凱信

主要原料由日本、美國、德國及台灣供應，目前供應情形良好。

4.8.3 供應商稽核及評比

(1) 供應商稽核：

依據供應商管理程序，主要原物料供應商有重大品質異常、製程重大變更、前期評比結果改善成效不佳、策略性考量或有新供應商時，需進行書面或實地稽核。每兩年依據「供應商 RBA 稽核表」進行供應商評比。2024 年無前述情形發生，且年度仍採預防性管理，進行書面稽核，稽核結果無重大異常，可持續交易。

(2) 供應商評比：

主要原物料及儀器測試供應商每年需進行評比，以確保供應商之價格競爭性、降價幅度、達交率、系統設立狀況(如 RoHS、ISO 9001、IATF 16949、ISO 45001、ISO 14001、ISO/IEC 17025)、品質系統及品質異常回覆時效，能達到本公司供應鏈管理的要求。

2024 年供應商評比，依據「供應商評比報告 (VPEC Supplier Score Card)」進行，評分標準如下：

≥90 Outstanding	年度評比分數為“Poor”或評比該年度及前一年度連續兩次為“Marginal”時，供應商在受告知評比結果後，對其缺失，須於一個月內提出改善對策。而後全新光電針對所提對策，進行重新評比，若評比仍落在“Marginal”或“Poor”，即應淘汰禁用。
75 ≤ Good ≤ 89	
60 ≤ Marginal ≤ 74	
<60 Poor	

本年度評比結果：主要原物料及儀器測試供應商分數皆落在 75-89 之間，為【Good】評級，均無異常。



5、社會面

社會責任政策與承諾

全新光電承諾維護勞工之人權，提供從業人員友善職場，並不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場和婚姻狀況等因素而區別對待，公平落實禁止強迫勞動、禁用童工、不歧視、尊重結社自由、尊重隱私、重視員工健康、安全與工作平衡等規定。並遵守與員工相關的《勞動基準法》、《就業服務法》、《個人資料保護法》、《職業安全衛生法》等，以確保公司無違反勞動、人權、社會、健康安全等相關法令之規範。員工亦應嚴格遵守公司的從業道德標準，以維護公司聲譽，獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重及信任。

項目	內容	政策
政策承諾說明	<p>公司參考「責任商業聯盟 (RBA) 行為準則」一致的原則與要求，並制定本公司「企業社會責任管理手冊 (M0133)」，涵括公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權、職業安全等相關法令。公司所轄單位皆遵循業務相關的社會、經濟與環境面的法律或規定，並定期落實組織內之法規教育。</p> <p>2024 年公司主要以 RBA 行為準則各構面，包括勞工、健康與安全、環境、道德與管理體系等進行 RBA 內部稽核，各構面守規性執行狀況良好，無重大違規疑慮，公司建立了健全的管理系統和執行機制，能夠有效地遵守相關的法規和準則。同時，公司也充分考慮了員工、社區和環境的利益，並且在日常運營中嚴格遵守相關的標準和規範。</p> <p>公司將持續關注並不斷改進，以確保在企業社會責任的各個方面都能達到最高水準。這包括不斷強化稽核制度、持續提升員工意識和培訓、及時處理可能存在的問題和改進機會等。</p>	
減緩與補償措施	<p>為維護員工權益及促進有效溝通，員工亦可透過主管或意見箱、勞資會議及員工大會等任一管道提出申訴。</p> <p>本公司嚴禁僱用童工，並制定政策、補救措施「誤聘童工補救程序」以有效地控制避免使用童工。</p>	
審核頻率	每季進行管理審查評估與檢討	

政策承諾連結	「社會責任政策」公開揭露於公司網站社會責任專區，不僅能夠向外界展示企業的價值觀和承諾，還能夠激勵員工積極參與社會責任活動。同時，發放每位員工「社會責任政策」小卡，確保每個人都能夠清楚地了解公司的社會責任政策，並且在日常工作中能夠將這些價值貫徹實踐。
教育訓練	為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2024 年社會責任與人權相關教育訓練共 2,179 人次參與課程，總訓練時數達 2,063 小時。

社會共融與回饋

全新光電致力於實踐 ESG 價值，積極推動企業責任與永續發展，參與社會公益慈善及社區關懷，公司內部建立和推廣愛心文化，鼓勵員工參與公益活動，共同實現社會回饋的目標。

全新光電關注社會變化和需求，不斷優化企業的社會責任和永續發展策略。期待未來能不斷逐步擴大對台灣社會的回饋，幫助需要幫助的人，實現企業永續發展的目標，獲得實際的助益，將愛心發揮最大的效益。

活動項目	活動內容
2024 年公益捐贈活動	本公司參與經濟部平鎮產業園區服務中心主辦之「平鎮暖冬愛心市集」活動。 捐贈當地社區需求之民生物資一批，將愛心擴及公司經營所在地區周邊，幫忙改善當地社區的生活品質，全新光電用愛心行動幫助真正有需要的弱勢族群及團體，用愛心溫暖每一顆心。
2024 年捐贈既有設備	本公司捐贈既有光學量測設備予元智大學電機工程學系，作為教學與研究之輔助工具。 期望藉此能幫助提升該系於光學實驗、量測技術及相關課程之教學與研究品質。
2024 年 ESG 海灘淨灘公益活動	本公司特別向桃園市政府海岸及資源循環工程處申請 2024 年 10 月 10 日（雙十國慶日）於永安漁港南岸第三段舉辦「海灘淨灘公益活動」此活動不僅能夠讓同仁及同仁眷屬共同參與環保行動，還能增進彼此的團隊凝聚力。透過清理海灘，大家可以實際感受到保護海洋環境的重要性，也能為社區做出貢獻。 希望這次活動未來能夠吸引更多人一起加入，共同守護我們的地球！ 2024/10/10 淨灘「海洋廢棄物」成果統計： 本次淨灘總長度 <u>693</u> 公尺的海岸線 本次淨灘總清理 <u>256.64</u> 公斤的垃圾
2024 年桃園市視障巡迴	本公司特別參與桃園市政府之「113 年度視障按摩行銷暨按摩師服務品質提升計畫巡迴宣導活動」。

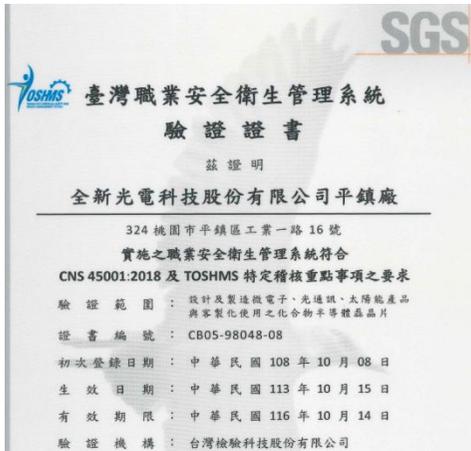
活動項目	活動內容		
體驗活動	<p>提供視障按摩師傅服務的機會，不僅能夠提升他們的職業技能，還能讓更多人了解和尊重視障者的貢獻。這樣的行動不僅改善了環境，也促進了社會的包容性，讓大家一起關心和支持弱勢群體。</p> <p>本次活動充滿溫暖和意義，希望能為社會帶來更多正面的影響！</p> <p>2024/09/18 視障巡迴體驗活動統計：</p> <p>本次提供體驗 14:00 至 16:00，共二小時</p> <p>本次幫助共 <u>8</u> 位視障按摩師傅服務工作機會</p> <p>本次共 <u>74</u> 位員工參與體驗活動</p>		
2024 年公益捐血活動	<p>本公司熱情參與平鎮產業園區「身健如龍熱血愛相隨」活動，並號召員工一起捐血助人，展現企業的熱情與正能量！</p> <p>本次活動藉此促進員工身心健康、提升團隊凝聚力，同時為社會注入正向能量，共同打造友善、健康的工作環境。</p> <p>2024/06/25 參與平鎮產業園區身健如龍熱血愛相隨活動統計：</p> <p>本次共 <u>33</u> 位員工參與活動</p> <p>本次捐輸共 <u>40</u> 袋熱血 <u>10,000cc</u></p>		
			
公益捐贈感謝狀	ESG 海灘淨灘公益活動	視障巡迴體驗活動	捐贈感謝狀

5.1 職業安全及衛生

5.1.1 職業安全及衛生管理

為符合職業安全衛生規範，預防工作傷害/職業傷病與提供安全衛生的工作場所，本公司於 2009 年導入職業安全衛生管理系統 (OHSAS/TOSHMS)與取得認證，2021 年取得職業安全衛生管理系統 ISO 45001：2018 和臺灣職業安全衛生管理系統 CNS 45001：2018 證書，依照 PDCA 循環與管理系統架構進行持續改善，每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

本公司各生產據點的職業安全衛生管理依照 ISO 45001 與 CNS 45001 標準進行落實，包含了解組織工作者與利害關係人的需求與期望、管理階層的領導與承諾、工作者諮商及參與、危害鑑別與風險機會的評估、設定目標與達成目標之行動規劃、組織資源與工作者認知能力、內外部溝通、運作與控制之作業管制、變更管理、採購管理、緊急事件準備與應變、績效評估與監督量測等，管理系統涵蓋適用於平鎮廠與平鎮二廠，涵蓋的工作者包含員工 (293 人，占比 93%)、非員工工作者 (10 人，占比 3%)、經常性入廠承攬商 (14 人，占比 4%) 等利害關係人，每三年執行文件審查及重新驗證，以落實職業安全衛生管理系統之運作。



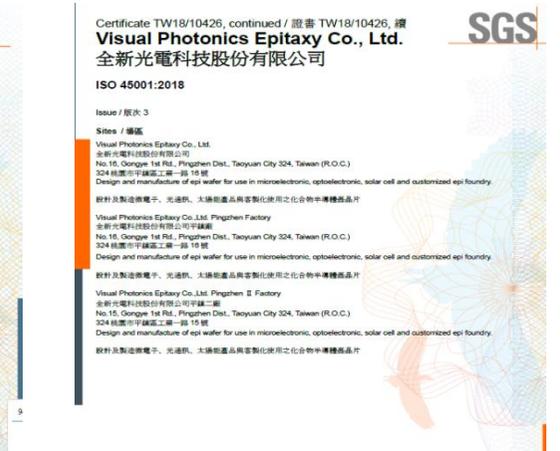
平鎮廠 ISO 45001 證書



平鎮二廠 ISO 45001 證書



平鎮廠 CNS 45001 證書



平鎮二廠 CNS 45001 證書



1. 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司為辨識工作場所潛在危害與評估各項危害的風險大小，進而採取各項風險管控措施，以確保員工作业與工作環境之安全衛生；依據管理系統運作架構，制定「環安衛考量面鑑別評估程序書(M0092)」鑑別廠內各種產品、活動或服務的職業安全衛生危害並針對各項物理性、化學性、人因性與社會心理危害每年進行風險評估，針對相對高風險的危害類型或事故情境，依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並考量現有技術能力及可用資源等因素，採取有效降低風險的控制措施。

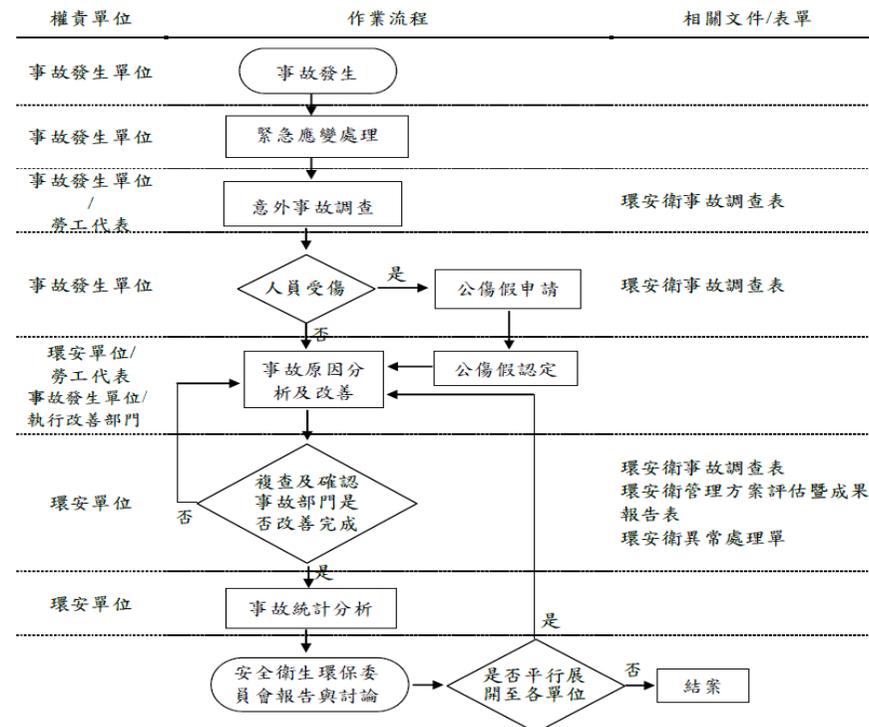
本公司發生職業安全事故調查流程：為調查與工作有關的傷病、意外事故與影響公司運作之裁罰，預防事故再發及優化管理系統運作，制定「環安衛事故調查及報告程序書(M0123)」以規範事故通報、調查與報告紀錄程序；同仁在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所；事後事故調查由發生單位、改善權責部門、環安單位會同勞工代表進行，調查結果於每季職業安全衛生委員會報告總經理與董事長知悉；針對各虛驚事件或意外傷害事故進行對應之工程改善或行政管理措施，如事故調查分析發現潛在危害與風險，回饋至「環安衛考量面鑑別評估程序(M0092)」納入鑑別或於各項作業程序書中修訂安全作業標準與注意事項規範。

新進人員於報到當日即實施職業安全衛生教育訓練，強調員工的自我保護意識，並依據職業安全衛生法第十八條，告知員工有權於工作中如發現危險情況時，主動避險，並無須擔心任何不利的處分，2024 年度公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。重大職安衛危害風險件數及風險類型統計如下表

重大職安衛危害風險	件數	風險類型	因應措施
2023 年	38	火災、爆炸	工程措施：設備機台本質安全設計、氣體偵測器連動警報與遮斷、防爆電器設備與現場消防設施。 管理措施：建立各項標準作業程序書，動火與管路拆卸作業依據「特殊作業許可申請管理辦法(T0341)」進行管控。
2024 年	40	墜落	工程措施：加裝固定梯供人員上下氫氣槽車區鐵皮屋頂使用、氫氣槽車區鐵皮屋頂設置安全通道與防護柵。 管理措施：屋頂作業依據「特殊作業許可申請管理辦法(T0341)」進行管控。
		火災	工程措施：設備機台本質安全設計、氣體偵測器連動警報與遮斷、防爆電器設備與現場消防設施。 管理措施：建立各項標準作業程序書，動火與管路拆卸作業依據「特殊作業許可申請管理辦法(T0341)」進行管控。
		爆炸	管理措施：應變訓練與保險。



- 人員工作傷害與環安衛事故調查流程圖如下



2. 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司依據《職業安全衛生管理辦法》規定設置職業安全衛生委員會，由董事長擔任主任委員、總經理擔任副主任委員，委員會共計 39 名委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成，其中勞工代表人數計 14 人，每季定期召開職業安全衛生委員會議 1 次，董事長與總經理均出席參與會議討論安全衛生相關事項。

工作者之參與及諮商依據職業安全管理系統(ISO 45001)包含了解需求與期望、職安衛政策的建立與審視、組織角色、責任與職權的分配、確保法規與其他要求的落實、安衛目標與實施計畫的建立、需要監督/量測和評估的項目、建立實施和參與稽核、參與調查事故及決定校正措施、確保持續改善等。

外部溝通：職安衛主管機關來函與政策宣導 23 件、消防主管機關來函與政策宣導 2 件；主要為危害預防與安全宣導，消防分隊訪視查勘平鎮二廠 2 場次。

內部溝通：職安衛公告宣導 2 件、消防公告宣導 9 件；主要為教育訓練與疏散演練通知，職安衛內部同仁諮詢 12 件、消防內部同仁諮詢 1 件；主要為個人防護具需求與消防設備改善建議。



召開職業安全衛生委員會議



消防分隊訪視查勘平鎮二廠

3. 職業健康安全之教育訓練

在「環安衛教育訓練管理辦法(T0344)」中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工。

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，2024 年度職安衛與消防教育訓練總人數共 235 人次，所有工作者教育訓練總時數為 751 小時。

為優化火災及其他災害之應變能力，保障人命安全、減輕災害損失，實施全廠及夜間疏散演練、自衛消防編組訓練與緊急應變小組(ERT)人員訓練，模擬災害情境穿戴消防服、空氣呼吸器(SCBA)、滅火器及消防栓操作等，來強化各項緊急應變能力。



應變小組人員訓練與演練記錄

4.職業健康服務與健康促進

項目	內容
員工健康檢查	1. 2024 年度健康檢查，一般健檢共計 279 人（含高階健檢），特殊健檢共 208 人次，有一位屬第四級健康管理，已經醫師面談並調整工作型態，並持續追蹤。 2. 桃園市擴大肺癌篩檢資格名單共 55 人。
健康促進活動	1. 公司重視員工健康，提供獎勵措施鼓勵員工踴躍參加健康促進活動，為防治肥胖及三高（高血壓、高血糖、高血脂）等健康問題，採取具體措施及實施成效： <ul style="list-style-type: none"> (1) 健康飲食推廣：每週一健康蔬食日，健康飲食有助於維持理想體重、改善體脂率、降低慢性疾病風險（如心臟病、糖尿病等），並提升身體的整體健康。 (2) 健康定期篩檢：員工體格檢查、定期一般健康檢查、特殊健康檢查，早期發現健康問題能夠及時預防，減少慢性病的發展。 (3) 健康促進活動：公司透過「運動推廣」及「健康減重減脂競賽」獎勵活動，鼓勵員工積極踴躍參與各項體育活動，及幫助員工控制體重及維持健康體脂率。 <ul style="list-style-type: none"> A. 健康促進捐血活動共 48 人次。 B. 健康促進路跑活動共 3 人次。 (4) 健康實施成效：2024 年度 32 位員工透過健康飲食與運動相結合的方式，成功減重 102.9 公斤及減脂 20.6 公斤，不僅幫助員工達成健康目標，還進一步提升了工作效率與整體健康水平。 2. 視障按摩師傅肩頸按摩服務 800 人次以上。



項目	內容				
職業專科醫生 諮詢服務	1. 職業病專科醫師臨廠服務諮詢（含母性保護/人因工程/異常負荷）共 12 人次(參見下表)。 2. 本公司系統化管理員工健康檢查資料，分析員工近三年健康風險項目，針對高風險個案安排職業病專科醫師面談，並與單位主管進行選配工作及適性工作調整。				
	計畫名稱	職場不法侵害預防計畫	異常工作負荷促發疾病預防計畫	人因危害預防計畫	母性健康保護計畫
	評估人數	293 人	279 人	279 人	102 人
	需面談人數	0 人	2 人	7 人	3 人
	評估結果	低風險	已完成醫師面談，皆維持原工作即可	已完成醫師面談，皆維持原工作即可	已完成醫師面談，皆維持原工作即可
					
員工健康檢查	同仁慷慨捐血	專業經穴按摩舒壓			

5.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

針對危害辨識與風險評估鑑別出重大安衛風險，制定年度安衛管理方案，包含公共危險物品管理、緊急應變小組(ERT)成員教育訓練與疏散演練、屋頂作業墜落預防改善、ISO 45001/CNS 45001 持續運作、滿足利害關係人規範要求(如營運持續 BCP、行為準則 RBA 與企業永續 ESG)等，各方案執行成效良好。



本公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，依據「承攬商環安衛管理程序書 (M0090)」辦理業務發包、入廠作業申請、作業人員進廠危害告知、施工機具進廠查驗、動火/吊掛/局限空間作業等高風險作業簽核管制、廠商作業安全績效考核等，每季於職業安全衛生委員會中提報承攬商作業安全狀況並於年度歲修作業加強承攬商作業安全管控。本公司 2024 年度無承攬商作業人員工作傷害事故。

另為降低職業安全衛生負面衝擊，依勞工作業環境監測實施辦法，每半年委託外部機構實施作業環境監測，2024 年度檢測結果顯示廠內作業環境之物理性噪音與各項化學品均低於允許之暴露容許濃度，針對人因性危害、異常工作負荷、身心不法侵害、職場母性保護與呼吸防護等議題，依據職安署指引，辦理相關評估。



日間/夜間疏散演練

5.1.2 職業傷害

本公司對所有廠區的職災資料進行定期統計，2024 年度總工時為 592,712 小時，未發生任何導致死亡的職業傷害。全年共發生 2 件職業傷害事件，導致 2 人受傷、占全體員工 0.68%，職災事件類型為墜落與不當動作各 1 件，墜落事故其改善措施為加裝固定梯供人員上下氫氣槽車區鐵皮屋頂使用、氫氣槽車區鐵皮屋頂設置安全通道與防護柵。專責單位皆已完成事故調查並檢討擬定改善措施，透過政策宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。此外，所有非員工工作者近年來均無發生工傷意外，亦無任何工作日損失的情況。

職業病部分，本公司由人事醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，以降低職業病發生之機率。職業病由職安署認定，2024 年度沒有因職業病死亡及經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

- 員工職業傷害與職業病資訊如下

年份	工作總時數	職業傷害					
		職業傷害所造成的死亡人數	嚴重職業傷害人數(註4)	可記錄職業傷害數	職業傷害所造成的死亡比率	嚴重職業傷害比率(排除死亡人數)	可記錄職業傷害比率
2024	592,712	0	0	2	0	0	3.37
2023	576,912	0	0	2	0	0	3.47

註1：可記錄職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000工作小時
 註2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000工作小時
 註3：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2024年無發生非員工工作者的職業傷害事件，未來將規劃紀錄廠區非員工工作者之工作總時數
 註4：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）

年份	工作總時數	職業病			
		職業病所造成的死亡人數	可記錄職業病數	職業病所造成的死亡比率	可記錄職業病比率
2024	592,712	0	0	0	0
2023	576,912	0	0	0	0

註1：可記錄職業病比率為職業病數/工作總時數*1,000,000工作小時
 註2：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2024年無發生非員工工作者的職業病事件，未來將規劃紀錄廠區非員工工作者之工作總時數

5.2 人才吸引與留任

5.2.1 人力結構

重視員工多元性維護性別平等、建立友善職場並落實共融、平等、包容的理念造就留才環境。友善的工作環境將增加員工對企業認同感和歸屬感有助於吸引和留住人才降低員工流動率能使公司文化多元展現讓全體員工充分發揮戰力共創雙贏。

全新光電依據「企業社會責任管理手冊 (M0133)」、「員工行為準則」及「人員招募甄選與任用作業管理辦法 (M0134)」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 (M0141)」規定，承諾尊重人權、遵守企業社會責任、道德規範，和推動性別平等政策，以確保不因種族、宗教、性別、年齡及國籍等因素為由，遭受非法歧視、騷擾或不平等的待遇，以工作上所需職能進行選才，公平公正，適才適所為原則，建立友善的職場環境。

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 293 人，男女性占比分別為 63% 及 37%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 16%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。本國籍員工共 267 位，非本國籍員工共 26 位（其中外國專業人員 3 位，外籍移工 23 位）。

年度	2024 年					2023 年				
	男性		女性		合計	男性		女性		合計
	本國籍	非本國籍	本國籍	非本國籍		本國籍	非本國籍	本國籍	非本國籍	
管理職	21	0	4	0	25	18	1	4	0	23
非管理職	145	17	97	9	268	149	17	103	6	275
小計	166	17	101	9	293	167	18	107	6	298
百分比	57%	6%	34%	3%	100%	56%	6%	36%	2%	100%
合計	63%		37%		100%	62%		38%		100%

註：員工人數以各年度 12 月 31 日在職人數為計算基準。



本公司承包商長期駐廠提供服務（包含保全、清潔及團膳等），為第三方雇用之非員工工作者共計 10 位（男性 6 位、女性 4 位）。近二年非員工工作者人數並無重大變化。

項目	2024 年			2023 年		
	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數
協力人員	6	4	10	6	4	10
派遣人員	0	0	0	0	0	0

- 2024 年員工年齡統計及比例

2024 年員工年齡統計及比例							
員工類別	<30 歲（不含 30 歲）		30~50 歲		>50 歲（不含 50 歲）		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	0	0	12	2	9	2	25
非管理職	37	16	115	85	10	5	268
小計	37	16	127	87	19	7	293
百分比 （按性別區分）	20.22%	14.55%	69.40%	79.09%	10.38%	6.36%	100%
百分比 （按年齡區分）	18%		73%		9%		100%

註：員工人數以 2024 年 12 月 31 日在職人數為計算基準。



- 2023 年員工年齡統計及比例

2023 年員工年齡統計及比例							
員工類別	<30 歲 (不含 30 歲)		30~50 歲		>50 歲 (不含 50 歲)		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	0	0	11	2	8	2	23
非管理職	43	22	116	83	7	4	275
小計	43	22	127	85	15	6	298
百分比 (按性別區分)	23%	20%	69%	75%	8%	5%	100%
百分比 (按年齡區分)	22%		71%		7%		100%

註：員工人數以 2023 年 12 月 31 日在職人數為計算基準。

- 員工學歷統計及比例

年度	2024 年				2023 年			
	管理職	非管理職	合計	佔比	管理職	非管理職	合計	佔比
博士	3	4	7	2%	3	3	6	2%
碩士	11	26	37	13%	11	29	40	13%
學士	7	109	116	40%	5	108	113	38%
專科	4	23	27	9%	4	22	26	9%
高中職(含)以下	0	106	106	36%	0	113	113	38%
合計	25	268	293	100%	23	275	298	100%



- 新進員工人數及比例

性別	年齡	2024 年		2023 年	
		新進員工 (人)	新進比率 ^{註1}	新進員工 (人)	新進比率 ^{註1}
女性	<30 歲	9	19.09%	2	6.19%
	31-50 歲	12		4	
	>51 歲	0		1	
男性	<30 歲	10	7.65%	4	3.78%
	31-50 歲	4		3	
	>51 歲	0		0	
總計		35	11.90%	14	4.70%

註 1：年度新進比率=[當年度新進人數÷當年度在職人數]×100%，

- 員工組成及各地區工作者人數

項目		2024 年			2023 年		
類型	地區	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數
全職員工 ^{註1}	臺灣	183	110	293	185	113	298
兼職員工 ^{註2}	臺灣	0	0	0	0	0	0
正職員工 ^{註3}	臺灣	183	110	293	185	113	298
臨時員工 ^{註4}	臺灣	0	0	0	0	0	0
全體員工	臺灣	183	110	293	185	113	298

註 1：全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
 註 2：兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
 註 3：正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。
 註 4：臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）。



5.2.2 薪酬與福利

全新光電為專業經理人公司，職場上人與人間所有的關係，都能實事求是，提供具市場競爭力的薪酬與福利，吸引優秀人才加入。公司內之指派與晉升均以個人的能力、資格與績效為考量，不因年資、性別、宗教、年齡等，因此優秀人才能在此公平環境下充分發揮。

參考市場、業界薪資福利水平，並與員工績效考核及公司經營績效表現相結合，以達到公司內部公平性，及確保外部市場競爭力，提供獎金激勵方案及各項福利措施。

項目	具體措施
年度調薪	為了解市場及業界薪資福利水平，每年參考人力銀行之薪資福利調查報告，作為公司內部進行薪資福利調整之參考依據。
節慶獎金	短期績效達成獎金，依公司營運狀況，每季發放績效達成獎金。
年終獎金	讓全體同仁共享公司年度獲利成果，依公司經營績效、部門及員工該年度之績效表現，發放年終績效獎金。
員工酬勞	讓全體同仁共享公司年度獲利成果，依公司公司章程第二十一條本公司年度如有獲利，應提撥百分之五至百分之十五為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞。並由董事會決議以股票或現金為之，發放之對象得包括符合一定條件之從屬公司員工。

- 員工福利措施

項目	具體措施
保險制度	<ol style="list-style-type: none"> 完善的保險制度，包括除依法辦理勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險、全民健康保險外，亦規劃員工團體保險、雇主補償契約責任保險暨團體傷害保險及雇主意外責任保險，為員工提供全方位的保障，確保員工在各種情況下能夠獲得充分的支持與照顧。 規劃員工眷屬團體保險，投保對象為員工之父母、配偶、子女，員工可自費為其眷屬投保，進一步提供全家人的保障與關懷。
健康檢查	每年定期提供一般或特殊體格（健康）檢查，關注員工身體健康，及早發現並預防潛在的健康問題。
福利制度	<ol style="list-style-type: none"> 勞退新制退休金提撥。



項目	具體措施
	2. 提供員工餐點及停車場設施。 3. 提供生育、婚喪喜慶津貼、傷病住院津貼、三節及生日禮金。 4. 定期舉辦國內外員工旅遊 5. 提供員工專屬休息室、宗教祈禱場所。 6. 年終尾牙餐會、部門聚餐。 7. 不定期舉辦員工活動，提升員工士氣。 8. 提供專業經穴按摩服務，舒緩壓力疲勞。 9. 依法提供臨廠醫生諮詢服務，並設置醫務室、哺（集）乳室及孕婦專屬車位。 10. 參與健康促進相關活動，且出示完成證明文件，獲得電影票以資獎勵
需求及建議	1. 定期舉辦勞資會議及員工月會，強化員工意見溝通，促進勞資和諧。 2. 急難救助：協助員工處理急難事件。

- 2024 年基層人員標準薪資與當地最低薪資

年度	2024 年		2023 年	
	男性	女性	男性	女性
項目				
標準薪資與基本工資比例	1.35	1.33	1.39	1.38

註：以當年度 12 月 31 日在職基層人員之平均標準薪資與基本工資計算。

5.2.3 員工溝通

公司重視公司員工滿意度，因此提供下列多元、雙向、開放的溝通管道如意見箱和溝通會議，以便員工有機會表達對工作或是在工作場所的意見和建議。

員工溝通事項			
溝通管道	溝通內容	溝通頻率	2024 年溝通情形
員工意見箱	涉及違反公司規定相關議題	隨時	良好
申訴信箱	涉及違反誠信道德相關議題	隨時	良好
內部公佈欄、電子郵件及公網區	公司內部相關議題	隨時	良好
勞資會議	勞動條件相關議題	每三個月	良好
職工福利委員會	員工福利相關議題	每三個月	良好

2024 年內部申訴案件共收受 2 件，公司未有因違反誠信政策而被主管機關處以裁罰之情事發生，件案件分類如下表：

申訴類別	件數
誠信/違規行為	0
歧視/騷擾/不當對待	0
隱私/資訊揭露	0
其他(員工溝通或意見反應)	2

本公司建置內、外部聯絡窗口及申訴管道，當您發現本公司人員有涉嫌舞弊、貪污、違反道德行為、公司治理相關規範或任何不法行為之情事時，請循下列申訴管道告知本公司，本公司將依內部規範及程序予以妥善處理：

項目	聯絡電話	聯絡窗口	E-mail	地址
員工	03-4192969 分機 222	鍾小姐	appeal@vpec.com.tw	桃園市平鎮區工業一路 16 號
股東/投資人	03-4192969 分機 706	蔣先生		
客戶/供應商/承攬商	03-4192969 分機 306	葉小姐		

5.2.4 團體協約

本公司 2024 年未成立工會，未有集體協商協定。尊重員工集會結社自由，定期召開勞資會議，進行雙向溝通。

年度	地區	是否有工會	參與工會員工人數	總員工人數
2024 年	台灣	無	0 人	293 人
2023 年	台灣	無	0 人	298 人

5.2.5 友善健康職場

持續聘用弱勢族群

本公司尊重少數族群與差異化需求，保障與提供弱勢族群平等就業機會，2024 年重度身心障礙員工 2 人，占全體員工的 0.68%；原住民員工共 7 位，6 名原住民員工申請「原住民族歲時祭儀」，鼓勵員工體現多元文化。

年度	2024 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
身心障礙員工	1	1	2	1	1	2
原住民員工	2	5	7	4	6	10



育嬰假的復職與留任情形

本公司依據育嬰留職停薪實施辦法、性別工作平等法、性別工作平等法施行細則、就業保險法及就業保險法施行細則等法令規定辦理。

考量多數員工仍親自負擔養育幼兒之責任，陪伴孩子成長是許多父母最大的心願，為同時保障員工之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭之責任。男女性員工均可申請，育嬰留職停薪期間可繼續加勞健保。

項目	2024 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	16	6	22	15	7	22
當年度申請留職停薪人數	2	2	4	2	2	4
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	2	1	3	-	2	2
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	1	1	2	-	2	2
復職率(B/A)	50%	100%	67%	NA	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	-	2	2	-	-	-
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	-	2	2	-	-	-
留任率(D/C)	NA	100%	100%	NA	NA	NA

5.2.6 新進員工職場關懷

為協助新進員工順利融入職場、提升適應力與歸屬感，公司建構一套系統完整的新人融入機制，自報到當日起即展開全方位的支持與培訓，具體作為如下：

- (1) 新人報到導覽：透過完善的新人報到流程與部門介紹，協助新進同仁快速認識團隊成員、熟悉工作環境，並了解企業文化與各項工作內容，加速融入新職場。
- (2) 新進員工訓練：為提升新進員工的整體適應力與工作準備度，規劃一系列共通性新人課程，適用於所有部門與職務，確保所有新進同



仁皆具備相同的基礎知識與企業認同，建立一致的文化理解與專業態度。

(3) 考核回饋機制：考核期結束前，公司安排主管與新人進行雙向溝通，由主管提供具體的工作表現建議，新人亦可反映對工作內容、團隊氣氛與學習資源的看法，進一步強化雙方溝通與信任，提升整體留任率與職場滿意度。

此外，我們重視員工的穩定與長期發展，因此持續優化工作環境與員工培訓機會。

未來，我們將繼續加強新人關懷與員工發展，為每位員工提供更多成長與發揮的機會，與公司共同邁向永續發展的目標。

5.2.7 維持健康離職率

維持離職率不僅有助於組織更新與活化，更能平衡企業的人才結構，強化整體競爭力，健康的離職率對於企業而言不僅是必要的更新與活化，也是衡量員工滿意度與公司管理效能的重要指標，過高或過低的離職率都可能影響企業的長期穩定性與發展，因此，我們積極監控離職率，並保持其在可接受的範圍^{註2}內。

性別	年齡	2024 年		2023 年	
		離職員工 (人)	離職比率 ^{註1}	離職員工 (人)	離職比率 ^{註1}
女性	<30 歲	11	20.91%	3	7.96%
	31-50 歲	12		6	
	>51 歲	0		0	
男性	<30 歲	11	8.74%	9	6.49%
	31-50 歲	5		2	
	>51 歲	0		1	
總計		39	13.31% ^{註3}	21	7.05%

註 1：年離職比率=[當年度離職人數÷當年度在職人數]×100%，

註 2：年離職比率評估標準說明：10%以下：穩定良好，偏低。10%-15%：健康正常，屬於可接受的範圍。15%-20%：偏高，觀察內部管理或文化問題。20%以上：偏高或過高，可能存在制度或文化問題。

註 3：2024 年離職比率較 2023 年略高，原因包括參與青年就業領航計畫學生提前變更計畫或轉換任職公司，影響整體離職率。



5.3 人才培育與發展

5.3.1 教育訓練

1. 本公司訂定完整「員工教育訓練程序書（M0061）」依管理職及專業職建置職能訓練體系（含主管培訓、專業訓練及年度訓練等），分別實施個人職能訓練，以協助員工落實組織與個人職涯需求。
2. 規劃完整的新進人員訓練，幫助新進員工順利融入公司企業文化。
3. 2024 年教育訓練時數共計 5,428 小時，共 328 人次參與，平均每位員工受訓時數為 16.55 小時，2024 年員工訓練時數及員工教育訓練規劃如下表：

- 2024 年員工教育訓練平均時數

	性別	人數	訓練時數	平均受訓時數
管理職	男性	21 人	802 小時	38.19 小時
	女性	4 人	98 小時	24.50 小時
非管理職	男性	178 人	2,839 小時	15.95 小時
	女性	125 人	1,689 小時	13.51 小時
合計		328 人	5,428 小時	16.55 小時

- 2024 年員工教育訓練規劃

類別	內容
新進員工訓練	依「員工教育訓練程序書（M0061）」辦理，安排職前訓練，其課程包含公司簡介工作規則及社會責任、產品簡介、品質政策、一般安全衛生訓練及危害通識教育訓練等共通性課程。
專業技能訓練	依各部門組織職務及功能畫分，建置職能訓練體系，以職務工作的資格要求，訓練需求項目，分別實施個人職能訓練，協助員工職涯發展。



	<p>專業品質稽核人員、製程開發技術、法規證照人員、供應商稽核人員：分別依照「品質稽核管理程序 (M0018)」、「工程技術人員教育訓練程序書 (M0071)」、「應符合相關法規要求」、「環安衛組織與權責管理程序書 (M0094)」、「供應商管理程序書 (M0047)」等規定辦理。</p> <p>2024 年度中高階層主管專屬訓練課程包括「各部門接班人計劃、主管與部屬溝通技巧及績效面談」等。年度訓練總課程為 4 堂，受訓總人次為 101 人，訓練總時數為 575 小時。</p>	
<p>年度教育訓練</p>	<p>年底各部門考量組織編制，對部屬之期望與職務要求，所提出訓練需求，並彙整至「年度訓練計畫表&執行表」。</p> <p>為強化人權政策的宣導，2024 年度訓練除共通性課程外，特別著重於「性別平等工作法通識概念、職場不法侵害通識概念及保密觀念宣導」等課程。年度訓練總課程 56 堂，受訓總人次 2,180 人，訓練總時數 2,064 小時。</p> <p>未來將持續關注人權保障議題，並推動相關教育訓練，目標是提升員工的人權保障意識，降低相關風險的發生機率。</p>	
		
<p>新進員工訓練</p>	<p>中高階層主管專屬訓練</p>	<p>性別平等工作法通識概念宣導</p>

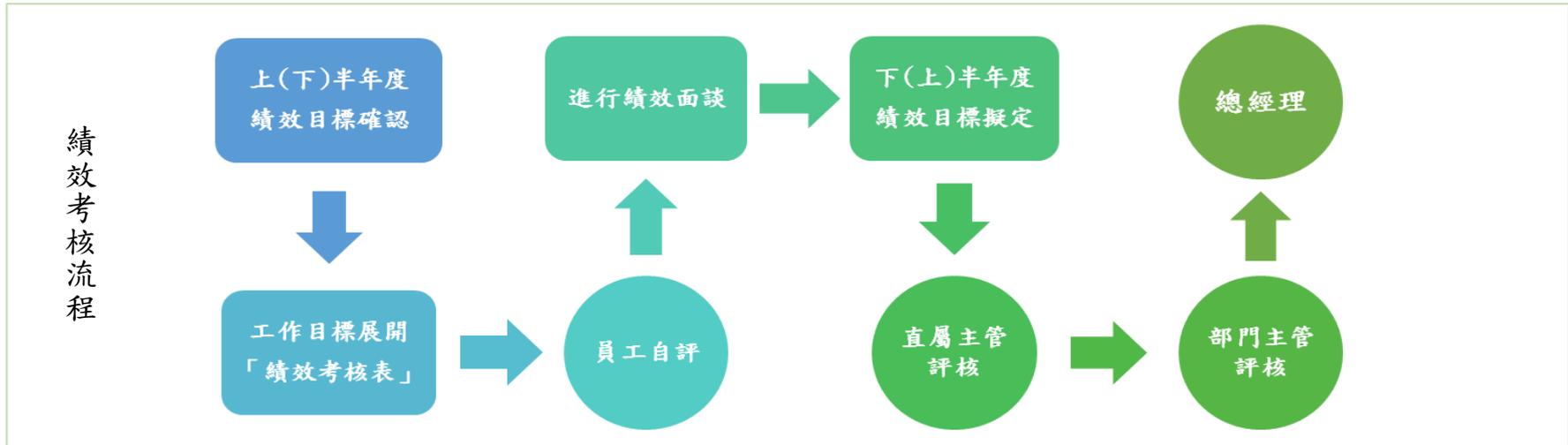
5.3.2 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據本公司內部的「員工績效考核作業辦法 (M0140)」，每半年進行一次績效評核，每年共計 2 次。評核適用於考核期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，員工建立目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為。2024 年度績效考核覆蓋率達 95%。



依據本公司員工績效為確定組織目標的達成，有計劃的評估員工現職的績效，落實績效的要求標準，進行績效改善計畫、引導員工未來的職涯發展計畫。



- 2024 年定期績效考核資格之員工地區及人數

地區	考核進行方式	考核適用對象	考核頻率	人數	完成考核人數	考核比例
台灣	績效考核	新進和現有員工	每半年	281	268	95.37%
台灣	績效考核	新進和現有員工	每半年	284	268	94.37%

6、環境面

6.1 氣候變遷

為因應全球氣候變遷風險與衝擊，本公司參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)之氣候相關財務資訊揭露(Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD) 建議架構以「治理」、「策略」、「風險管理」和「指標和目標」四個面向，擬定因應氣候變遷之策略與行動，每年由永續工作小組鑑別及執行氣候相關風險與機會，並定期檢視目標與績效指標及報告董事會，以落實公司氣候變遷風險治理。

治理	策略
<p>a.董事會監督</p> <p>董事會為本公司氣候議題最高治理單位，董事會負責監督、核定與通過氣候變遷與節能減碳之相關預算核定。</p> <p>永續工作小組每季將溫室氣體盤查與氣候變遷相關議題報告董事會</p> <p>b.管理階層評估與管理</p> <p>由環安、資材、廠務、人資行政與財務等單位組成溫室氣體推動小組，主責氣候變遷及節能減碳議題，由總經理擔任召集人，並定期向董事會報告氣候變遷與節能減碳因應策略。</p> <p>減量目標、淨零路徑規劃與氣候變遷相關議題，由永續工作小組每季向董事長與總經理報告執行狀況與進度，依據管理階層指示調整方向及目標進度。</p>	<p>a.短、中、長期氣候相關的風險與機會</p> <p>定義氣候相關風險之短期為 1~3 年，中期為 3~5 年，長期為 5~10 年。</p> <p>經永續工作小組研議，短、中、長期共鑑別5項氣候變遷風險，4項氣候變遷機會。</p> <p>b.氣候相關風險與機會對於營運、策略及財務規劃的衝擊</p> <p>由本公司溫室氣體推動小組依照TCFD框架鑑別架構分析對營運及財務衝擊，財務衝擊係指當該事件情境發生時，所可能影響公司營收或資產金額大小(新台幣2,000萬元以下衝擊程度為低，新台幣2,000~5,000萬元衝擊程度為中，新台幣5,000萬元以上衝擊程度為高)與影響期間(短期3年內，中期3-8年內，長期8年以上)。</p> <p>其中轉型風險影響財務風險包含法規衍生成本支出，不良名聲或市場客戶訂單流失相關的風險與影響；而在實體風險則有降雨形式改變、颱風強度或頻率等災害也將影響產線設備修繕與資產之損失。</p> <p>c.不同氣候情境下的組織與策略韌性</p>

	<p>轉型風險與機會依據不同碳定價與氣候情境進行分析評估。</p> <p>實體風險機會參考政府以RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0及RCP8.5與國家災害防救科技中心 3D災害潛勢地圖進行分析評估。</p>
<p>風險管理</p> <p>a.氣候相關風險的鑑別和評估流程。</p> <p>由本公司永續工作小組，透過跨部門討論並參酌CDP/MSCI問卷與同業氣候變遷風險項目，共同鑑別及執行氣候相關風險與機會評估。</p> <p>b.氣候相關風險的管理流程。</p> <p>依據鑑別及評估流程，彙整風險機會鑑別結果，關注風險與機會制訂相關策略與行動計劃方案，每季工作小組會議報告管理階層執行情形與持續追蹤。</p> <p>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。</p> <p>營運方面之機會與風險，如氣候變遷產生的暴雨/淹水與缺水/缺電等情境，納入營運持續風險評估與擬訂相關準備與復原計畫。</p> <p>策略方面之機會與風險，由管理階層持續關注利害關係人需求期待與市場變化，調整策略與產品規劃。</p> <p>財務方面的機會與風險，由財務處依據年度預算與成本效益評估，定期報告管理階層。</p>	<p>指標和目標</p> <p>a.評估氣候相關風險與機會所使用的指標。</p> <p>涵蓋單位產品能源使用量、溫室氣體排放量、用水量及廢棄物產出量等指標，並評估能源效率提升與購買再生能源等方案執行情形。</p> <p>b.揭露範疇1、範疇2 和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。</p> <p>依據 ISO14064:2018 標準每年進行範疇 1、範疇 2 及範疇3 之溫室氣體盤查並由第三方驗證公司進行外部查證，以檢視公司各範疇溫室氣體排放狀況，並且作為減量成效之驗證。相關資訊揭露於公司年報、永續報告與公司網頁。</p> <p>c.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。</p> <p>除了檢視單位產品能源使用量、溫室氣體排放量、用水量及廢棄物產出量外，於2018年訂定2019-2025年平均每年節能1%之目標，將視政府政策、利害關係人要求與期待、再生能源與碳權市場供需價量、內部成本效益評估等，滾動式調整各階段目標與執行方式，以呼應國家2050淨零碳排國家政策</p>

本公司永續工作小組鑑別3項轉型風險、2項實體風險、2項轉型機會與2項實體機會，氣候相關風險與機會合計9項與管理對策彙整如下

類別	來源	影響期間 (短中長)	潛在財務衝擊說明	財務衝擊 (高中低)	管理對策
轉型風險	碳費	短-中	本公司 2024 年度溫室氣體排放總量約 1.6 萬噸 (不含類別三~六)，目前並非政府第一波徵收碳費及總量管制措施的重點對象。依環境部公告碳費新台幣 300 元/噸作為內部碳定價，碳排放衍生之潛在成本約為 480 萬元。	低	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續關注"氣候變遷因應法"與政府有關碳費與溫室氣體總量管制對於公司可能之衝擊與影響，滾動式調整公司因應策略。 2. 持續評估汰換老舊設備，評估冷能回收、氬能發電與購買再生能源等節能減量方案。
	再生能源	中	少數客戶提出關於使用再生能源方面之期望或要求(e.g., RE100)，經回覆目前國內再生能源市場供不應求，公司用電量達上千萬度，100%使用再生能源有困難 (RE50 的目標相對可行)，。如以工業用電和再生能源(綠電)每度價差 2 元與 113 年用電量為基準進行評估，預估達成 RE50 額外增加之電力成本約為 3000 萬元/年	中	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續關注再生能源(綠電)市場供給與電力價格變化，進行內部成本效益評估與電力組成可靠度分析。 2. 持續關注客戶對於使用再生能源與減碳方面的期望與要求，滾動調整導入再生能源的時間與購買量。 3. 持續關注國內外政策變化進展、國內「氣候變遷因應法」規範之碳費與歐盟碳關稅對於公司營運之衝擊與影響。
	市場客戶行為改變	中-長	部分客戶與同業宣示淨零碳排與 RE100 等目標期程，如無法滿足客戶或利害相關者需求，影響客戶下單意願並造成營收下滑超過一成以上。 投資法人與銀行關切節能減碳、企業營運與永續風險，評比結果影響投資意願甚至借貸利率。	高	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年定期發佈永續報告書與回應利害關係人來函訪談，說明公司節能減碳作為及方向 2. 定期追蹤相關市場資訊、比較國內外友廠與客戶在永續與節能減碳上之進展，以作為內部因應之參考 3. 設定淨零減碳路徑藍圖，分階段依據年度狀況進行滾動式調整
實體風險	缺水缺電	中	氣候變遷導致台灣旱澇加劇，旱災造成缺水、氣溫上升導致全台用電量增加、備載容量不足有跳電/停電之風險。公司營運中斷一日營業額損失約新台幣 1,000 萬元。	低	針對缺水缺電情境，依營運持續管理作業程序書擬定各項準備與因應措施。停電部分公司備有緊急發電機與柴油儲備，停水部分公司設置有儲水池。
	暴雨淹水	短	氣候變遷導致台灣旱澇加劇，暴雨可能造成廠區淹水或周邊道路交通中斷; 進而造成公司營運中斷之風險情境。公司營運中斷一日營業額損失約新台幣 1,000 萬元。	低	針對廠區各項天災之風險，已於 2020 年度委託外部顧問進行模擬研究，顯示淹水風險不高。另公司平鎮廠區位於山仔頂區，依國家災害防救科技中心 3D 災害潛勢地圖分析，顯示於各降雨情境下尚無直接淹水疑慮。
轉型機會	企業聲譽	中	利害關係人關切企業潛在的氣候風險與機會，透過永續報告資訊揭露、要求供應商善盡企業	低	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年定期發佈永續報告書讓利害關係人了解公司節能減碳與企業永續之作為及方向

類別	來源	影響期間 (短中長)	潛在財務衝擊說明	財務衝擊 (高中低)	管理對策
			社會責任或加入 RE100 與淨零排放倡議等，有助提升公司形象，爭取訂單、投資機會與優惠利率。		2.公司網頁揭露相關作為與進展供利害關係人參考 3.呼應政府 2050 淨零政策，設定短中長期淨零減碳路徑藍圖，分階段依據年度狀況進行滾動式調整。
	再生能源	中-長	由於公司碳排放大部分(90%)為源自於範疇二的外購電力，如導入使用再生能源，可以降低碳排放與碳費議題，呼應國家與國際 2050 淨零排放政策。	中	1.持續追蹤再生能源(綠電)市場供給與價格變化、利害關係人需求與期待，內部討論與滾動式調整公司再生能源導入方式與期程。 2.除再生能源外，持續追蹤觀察國內與國際碳權交易機制與市場價格，以作為公司整體長遠淨零碳排之選項。
實體機會	能源效率	中	配合廠區老舊設備汰換，逐步導入高能源效率設備、評估各系統整合與相關節能專案。	低	1. 持續評估設備汰換、導入各項節能減碳專案；新設備議有助於提升運作可靠度、避免營運中斷風險 2. 持續引入外部技術資源，以提升公司能源管理效能。
	防災韌性	短	透過評估各項可能衝擊、制定對應的復原計畫，有助於公司降低營運中斷風險與提升供應鏈之韌性。	低	1. 依據營運持續管理作業程序書擬定各項準備與因應措施，針對各項復原計畫進行定期審核與檢視。 2. 持續導入各項風險評估與管理技術規範與資源，提升公司防災韌性。

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

(1)氣候相關目標

本公司氣候目標涵蓋活動為平鎮廠與平鎮二廠溫室氣體排放類別一與類別二，減量目標與策略區分短中長期三階段，視政府政策、利害關係人要求與期待、再生能源與碳權市場供需價量、內部成本效益評估等，滾動式調整各階段目標與執行方式。長期對標政府政策，透過再生能源(RE100)、碳權與供應鏈管理，達成 2050 淨零排放。中期對標科學基礎減量目標倡議(SBTi)，透過導入再生能源(RE50)與儲能設施等，目標 2040 年公司碳排放量(類別一與二)控制在 0.8 萬公噸。短期透過提升能源效率、替換老舊設備與導入再生能源(RE10-30)，目標為 2030 年前，公司持續提升產值但維持碳排放量或排放密度沒有顯著增長。

(2)內部碳定價

依環境部「碳費徵收費率」一般費率：新臺幣 300 元/公噸二氧化碳當量，作為內部碳定價價格制定參考基準

6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理及減量目標

本公司溫室氣體排放量基準年為 2022 年，主要原因為 2022 年完成全公司所屬的工廠溫室氣體排放盤查，而且依據『ISO 14064-1：2018 標準』進行盤查，本公司於 2012 年即進行自願性盤查(當時僅有平鎮廠)，2021 年盤查完整涵蓋全公司兩個廠區，2022 年依 ISO14064-1：2018 新版條文規定進行盤查將溫室氣體排放類別一~六納入，考量盤查的完整性，故將 2022 年列為基準年。

溫室氣體管理與減量目標部分，本公司考量：利害關係人要求、工廠營運與產能擴充、再生能源市場狀況等因素，滾動式調整減碳與淨零路徑策略，規劃區分短中長期三階段：長期對標政府政策，透過再生能源(RE100)、碳權與供應鏈管理，達成 2050 淨零排放。中期對標科學基礎減量目標倡議(SBTi)，透過導入再生能源(RE50)與儲能設施等，目標 2040 年公司碳排放量(類別一與二)控制在 0.8 萬公噸。短期透過提升能源效率、替換老舊設備與導入再生能源(RE10-30)，目標 2030 年前持續提升產值但維持碳排放量或排放強度沒有顯著增長(類別一與二合計不超過 1.6 萬噸/年，排放強度不超過 5.9 噸/百萬營收)

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

本公司溫室氣體管理策略與行動計畫包含：溫室氣體排放量盤查(參見 6.2.2)與推動節能減碳(參見 6.3)，並持續評估各項節能與導入再生能源方案之可行性與成本效益。減量目標達成情形說明如下：

- 2019 年~2024 年節能目標設定為平均年能源節約率達 1%，2024 年因推動恆溫槽設備改善、純水系統送水壓力調降、平鎮廠大廳傳統燈具更換成 LED 燈具、空壓機老舊淘汰為變頻式、VOC 系統更新風車馬達暫停使用、洗滌塔-1 堵塞清潔保養、洗滌塔-2 調降風車馬達運轉頻率、空調箱運轉時間調整，達節電率約 1%。
- 2024 年度溫室氣體排放量合計為 15,413 公噸 CO₂e(類別一與二合計)，未超過 1.6 萬噸/年
- 2024 年度溫室氣體排放強度 4.76 (tCO₂e/百萬營收)，較基準年(2022)降低 18%。



6.2.2 溫室氣體排放量

本公司自 2012 年起，依照 ISO14064-1：2018 與行政院環境保護署溫室氣體查驗指引，建立溫室氣體盤查標準機制，如下所示，每年定期盤查全公司各廠區之溫室氣體排放量，並通過第三方驗證公司查證，盤查內容、結果均製作「溫室氣體盤查報告書」。本公司以組織營運控制做為盤查邊界，自 2021 年起類別包含所有廠區（平鎮廠、平鎮二廠）之管理製程與設施直接與能源間接排放源進行鑑別，2022 年亦進行 ISO 14604-1：2018 改版作業，進行類別一~六之盤查。盤查涵蓋之溫室氣體種類為：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)。

2024 年類別一直接溫室氣體排放與移除及類別二輸入能源造成之間接溫室氣體排放量；類別三~六經公司訂定之「鑑別顯著間接排放之準則」來篩選，篩選出顯著性之項目才需進行排放量量化。「鑑別顯著間接排放之準則」可以包含以下項目訂定：數量、影響程度、風險與機會、特定部門指引、員工參與、活動資料可取得度、排放係數可取得度、成本考量等。篩選出顯著性評估結果包含類別三運輸產生的間接溫室氣體排放(事業廢棄物運輸)及類別四組織使用產品的間接溫室氣體排放(外購電力之間接排放)。盤查結果溫室氣體排放量 97% 以上集中在電力產生之 CO₂(電力排碳係數引用經濟部能源署公告 113 年 0.474 公斤 CO₂e 度，112 年 0.494 公斤 CO₂e 度，111 年 0.495 公斤 CO₂e 度)。

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024 年盤查結果為類別一 602.4688tCO₂e、類別二 14,810.8884tCO₂e 以及類別三~六 3,046.4320tCO₂e，排放密集度為 4.76tCO₂e/百萬元營業額。本年度排放量較基準年上升 1.75%，主要原因為產能持續擴充；而本年度溫室氣體排放密集度較基準年下降 18.25%，主要原因為產能擴充使得營業額上升。

上述溫室氣體總排放量中，2024、2023 及 2022 年度執行確信範圍屬平鎮廠及平鎮二廠，業經台灣檢驗科技股份有限公司依照確信準則國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-3:2019 執行確信，類別一、二為合理保證等級；類別三~六為有限保證等級。

- 溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024 年	2023 年	2022 年
類別一 (tCO ₂ e)	602.4688	514.1301	277.9890
類別二 (tCO ₂ e)	14,810.8884	14,993.6904	14,869.8990

溫室氣體排放量	2024 年	2023 年	2022 年
類別三~六 (tCO ₂ e)	3,046.4320	2,956.0489	2,655.6876
總排放量 (tCO ₂ e)	18,459.7892	18,463.8694	17,803.5756
營收(新台幣/百萬元)	3241	2694	2604
排放密集度(tCO ₂ e/百萬元營業額)	4.76	5.76	5.82

註 1：類別一資料範圍：已完成平鎮廠及平鎮二廠、類別二資料範圍：已完成平鎮廠及平鎮二廠及類別三資料範圍：已完成平鎮廠及平鎮二廠。
 註 2：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
 註 3：排放係數來源為 IPCC 第六次評估報告之數值。
 註 4：類別三~六僅包含類別三運輸產生的間接溫室氣體排放(事業廢棄物運輸)及類別四組織使用產品的間接溫室氣體排放(外購電力之間接排放)。
 註 5：溫室氣體排放密集度計算範圍包含類別一、類別二所產生之溫室氣體。

6.3 能源管理

6.3.1 能源使用政策

為提升能源使用效率及減少整體能耗，本公司由能源管理權責單位負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，以制定節能改善計畫及短中長期目標。

- 節能成效

年度	項目	節約量	減少能耗(千兆焦耳)	單位能源熱值	熱值係數
2023	電力	341,284 kwh	2.5*10 ⁻³	860	Kcal 千卡
2024	電力	305,295 kwh	1.1*10 ⁻³	860	Kcal 千卡

註 1：熱值係數依據行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」。
 註 2：1 千兆焦耳(GJ)=109 焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,186.8 焦耳(J)；1 度(kWh)=3.6X10⁶ 焦耳 (J)。



6.3.2 能源使用情況

本公司 2024 年度消耗的能源總量為 112,477.39 十億焦耳(GJ)，其中外購電力占 100%、再生能源占 0%。

本公司尚未有架設太陽能板、沼氣發電或其他自產能源設備替代過去使用之非再生能源或燃料，2024 年度共自發自用 0 十億焦耳(GJ)。

- 能源消耗分析表

能耗項目	2024 年	2023 年	2022 年
汽油(公升)	0	0	0
柴油(公升)	0.52	6.99	4.49
液化石油氣(公斤)	0	0	0
電力-再生能源(kwh)	0	0	0
電力-非再生能源(kwh)	31,236,600	30,351,600	30,040,200
消耗能源總量 (GJ)	112,477.3980	109,290.9700	108,169.56
能源密集度 (GJ)	34.70	40.57	41.54

註 1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

註 2：能源密集度計算方式=消耗能源總量(GJ)/營收(百萬元)

6.3.3 節能措施與成效

持續透過各項節能措施提升廠內能源使用效率，達到最佳化的運轉狀態，以減少節省用電度數。如下表，2024 年度各廠區總共結案多項節能減碳措施方案，總投資金額 1969 千元，總節電效益為 305,295 kWh 等於節電 305,295 度/年，共減少約 145 公噸 CO2 之排放，節能方案簡述如下：



節能方案及結果

方案實施年份	節能行動方案名稱	總節電量	溫室氣體減排量(tonCO ₂ e)
2024 年	Lauda Chiller 恆溫槽因節能需求設備改善	69,480 KWh	32.93
	純水系統送水壓力調降	10,368 KWh	4.91
	A 棟大廳傳統燈具更換成 LED 燈具	6,624 KWh	3.14
	20HP 空壓機老舊淘汰 30HP 變頻空壓機	56,464KWh	26.76
	洗滌塔-1 堵塞清潔保養，清潔保養後，洗滌塔-2 調降風車馬達運轉頻率。	35,285KWh	19.11
	空調箱運轉時間調整	86,754 KWh	16.73
	VOC 系統更新風車馬達暫停使用	40,320 KWh	41.12
	總計		144.71
2023	能源管理：無塵室 T5 燈管改 LED 燈管	72,708KWh	35.92
	設備效率提升：螺旋冰機冰水溫度由 6°C 調至 6.8~6.9°C	51,840KWh	25.61
	設備效率提升：洗滌塔#1#2 進行保養清潔	96,768KWh	47.80
	設備效率提升：MAU-201 空調箱送風調降及馬達降載	119,968KWh	59.26
	總計		168.59
2022	汰換老舊 UPS	172,800KWh	85.54
	Lauda Chiller 恆溫設備改善	104,220KWh	51.59
	空調箱運轉時間調整	101,439KWh	50.21
	總計		187.34

6.4 水資源管理

6.4.1 水資源管理

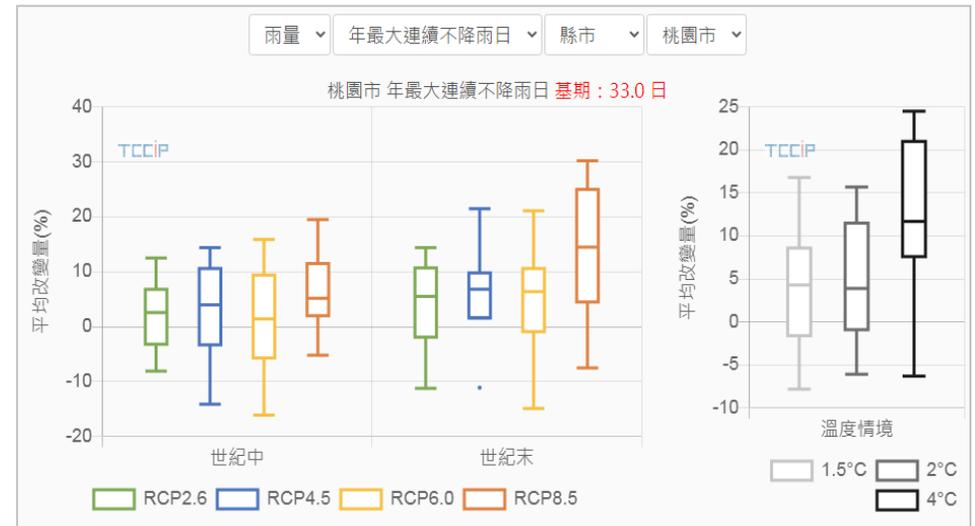
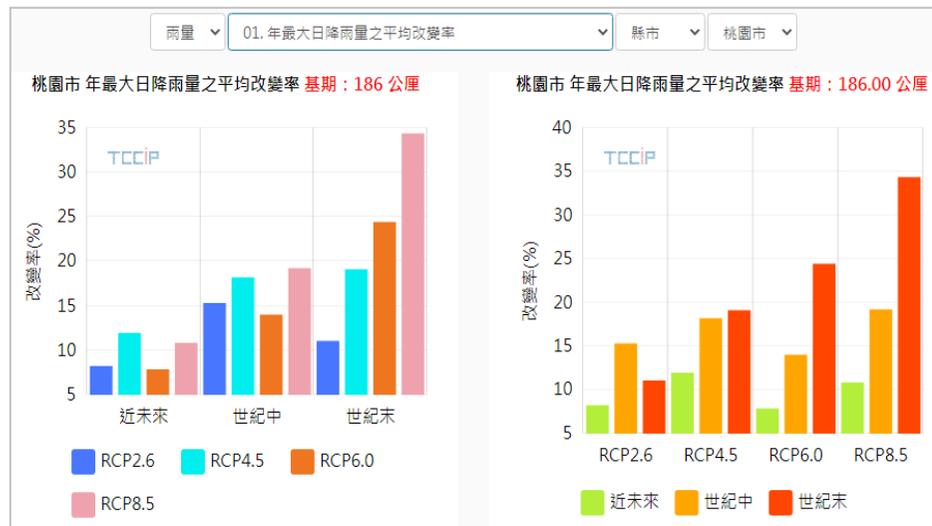
1. 淹水與缺水風險評估

依據臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫(TCCIP)，關於本公司所在地桃園地區之年-最大日降雨量與年-連續不降雨日數改變情境預估如下：

- 年總降雨量增加，但分配卻越來越級極端(要不大旱，要不則是暴雨)
- 桃園最大日雨量約 186mm，預估到世紀中(2050-2060)改變率可能增加 20%，約為 220mm=>平鎮廠區位於山仔頂，即便以最極端 650mm-24hr 暴雨的情境，亦無淹水疑慮
- 最大不降雨日數基期約為 33 天，RCP8.5 的情境預估到世紀末(2100)可能增加 20-30%，約為 40 天

以上氣候變遷導致旱澇加劇，對於本公司營運持續之涵義與衝擊情境為：

- 不降雨日數增加，導致旱災缺水
- 暴雨量超過地區排水系統容量，導致淹水或周邊道路中斷



依 TCCIP 的情境推估，桃園地區日最大降雨量預估到世紀中(2050-2060)可能增加 20%，約達 220mm=>

- 本公司廠區位於平鎮山仔頂，依據國家災害防救科技中心 3D 災害潛勢地圖，即便以最極端 650mm-24hr 暴雨的情境，亦無淹水疑慮（參見下圖）
- 此外依據多年颱風暴雨經驗，除周邊道路外，廠區內未有淹水情況發生，判斷因應氣候變遷淹水能耐尚可，淹水風險低。



就缺水風險的部分，根據世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）所開發的水資源工具（Aquaduct），對水資源風險進行全面分析。根據分析結果顯示，台灣桃園地區，即本公司所在的地區，水資源壓力風險被歸類為低至中等（1-2）風險範疇。

就 TCCIP 的情境分析顯示，在 RCP8.5 情境下世紀末連日不降雨可達 40 日，但本公司各廠取水源頭為石門水庫集水區，最大可供水量達 60 日以上，且廠內蓄水池可供應全廠用水量 3 天，判斷廠區因應缺水調適能力佳，缺水風險低。



整體水風險



2. 用水與排放水管理

本公司用水來自台灣自來水公司平鎮淨水場供應之自來水，用於員工生活、空調、製程用水及廢氣處理用水，持續推動各項節水措施與定期評估與審查公司用水對於水資源影響及相關衝擊，依據水資源風險評估結果，訂定相關管理目標與方案，以減少各據點用水對環境的衝擊程度及持續關注廠區所在地區水資源的可持續性。

本公司各廠區生活污水與生產廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後納入工業區污水下水道管理；相關管控包含：廠務處管控廢水處理設施妥善運作、每半年委託第三方進行廢水水質採樣與分析與工業區每月派員進行 2 次廢水水質採樣與分析等，以確保廢水水質均符合納管標準與避免廢水排放對環境造成影響。



6.4.2 用水情況

本公司 2024 年總取水量為 81 千立方公尺，總排水量為 33 千立方公尺，自願揭露之廢(污)水排放量為 33 千立方公尺，總耗水量為 47 千立方公尺，用水密集度為 24.9661 公噸/百萬元營業額。

- 取水量與耗水量

項目(單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年	2022 年
地表水	0	0	0
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
第三方的水	80.915	77.374	77.199
總取水量	80.915	77.374	77.199
總排水量	33.529	32.409	35.555
總耗水量	47.386	44.965	41.644

註 1：總耗水量=總取水量-總排水量
 註 2：類別皆屬於淡水(≤1,000 mg/L 總溶解固體)。如有非屬淡水者，請自行補充說明



- 取水情形

取水類別 (單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年	2022 年
地表水	0	0	0
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
產出水	0	0	0
第三方的水(自來水)	80.915	77.374	77.199
總取水量	80.915	77.374	77.199

註 1：取水量依據水費單。
 註 2：類別皆屬於淡水($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)。

- 排水情形

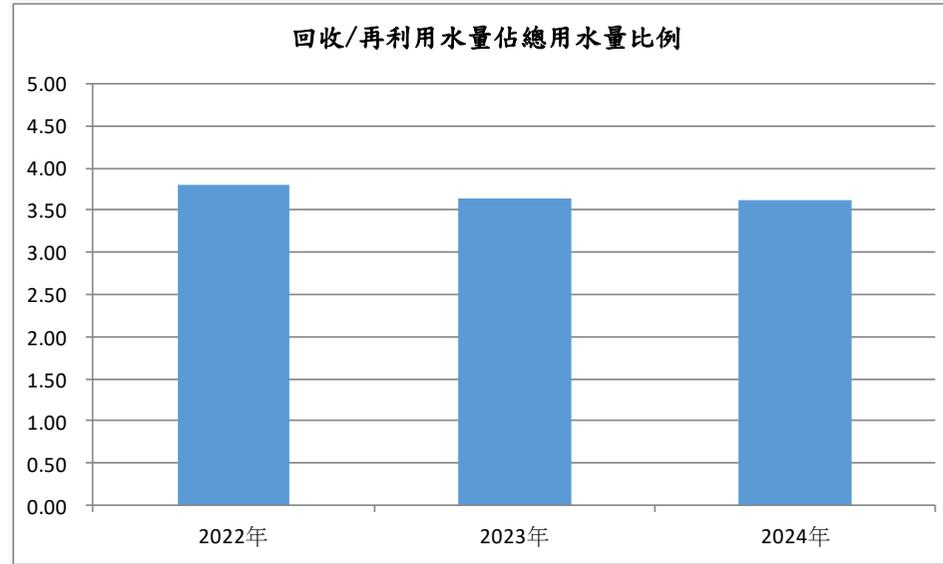
排水終點類別 (單位：千立方公尺)	2024 年	2023 年	2022 年
地表水	0	0	0
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
第三方的水(工業區污水營運中心)	33.529	32.409	35.555
總排水量	33.529	32.409	35.555

註 1：本公司廢(污)水均納入工業區污水下水道管理。
 註 2：類別皆屬於淡水($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)。
 註 3：本公司未符合排放限值的事件數量=0。



6.4.3 節水方案與成效

本公司在建廠初期即設立了水資源回收設施。在製造純水的過程中，逆滲透廢水估計每日約產生 20 噸，其中約有 30% 會經過回收再利用，用於補充冷卻水塔的水量。2024 年依據製程用水推估回收量 2816 噸/年，約佔總用水量 3-4% (見下圖)。



6.5 廢棄物管理

本公司依據廢棄物相關法規規定取得「廢棄物清理計畫書」及訂定「廢棄物清理程序書」並依據相關內容進行廢棄物管理及處理，以廠內妥善貯存及委外妥善處理廢棄物為目標，廢棄物於廠內產出後由產出單位進行分類並放置於廢棄物貯存區。廢棄物貯存區依員工生活垃圾、一般事業廢棄物、有害事業廢棄物、資源回收等分門別類進行貯存。再委託合法清除處理再利用業者妥善處理/再利用廢棄物。

本公司有害事業廢棄物依規定每年檢測 1 次，檢測類別包含：廢液閃火點小於 60°C，檢測項目為閃火點；砷及其化合物(總砷)及含砷污泥及含砷廢料，檢測項目為氫離子濃度指數、含水率、溶出試驗萃取液中之總鉛、總鎘、總銅、總硒、總鉻、六價鉻、總砷、總汞、總鋇、總量砷、鎂、銻；廢氨水，檢測項目為氫離子濃度指數。依檢測結果判定該類廢棄物為有害事業廢棄物，相關管控皆以「事業廢棄物貯存清除處



理方法及設施標準」之有害事業廢棄物相關規定辦理。廢棄物因全新產能持續擴充而增加，但仍盡量規劃廢棄物進行再利用。未來亦持續與廠商討論廢棄物資源化之可能性。

6.5.1 廢棄物管理或減量目標

本公司依循 ISO 14001 管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理政策/減量目標為無。

在投入方面，公司主要使用上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、塑膠），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在活動方面，公司自身營運活動，特別是生產過程中，可能產生有害廢棄物；在產出方面，廢棄物總量包括一般廢棄物與有害事業廢棄物，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。

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

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行回收再利用、焚化(能源回收)、化學處理(酸鹼中和)、固化、焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，公司派遣稽核團隊前往處理業者現場，檢查其實際處理過程是否符合法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。

在數據管理方面，公司建立完整的廢棄物數據蒐集與監測流程，從廢棄物產生點開始設置記錄系統，精確追蹤廢棄物的產生量、類型及處理方式。每月進行內部核查，確保數據的準確性與一致性，並按季度生成管理報表，分析不同類型廢棄物的變化趨勢，作為改善廢棄物管理策略的依據。

6.5.2 廢棄物產生情況

本公司 2024 年產生之廢棄物包含：製程廢棄物有砷及其化合物(總砷)、廢液閃火點小於 60°C(易燃性事業廢棄物)、固體廢棄物於常溫常壓可因摩擦、吸水或自發性化學反應而起火燃燒引起危害者(含磷)、廢液 pH 值大(等)於 12.5(廢氨水)、廢光電零組件、下腳品及不良品、發光二極體晶圓廢料及粉屑等。其他非製程產出之廢棄物有事業活動產生之一般性垃圾、廢塑膠混合物、廢木材棧板、廢潤滑油、廢塑膠、廢塑膠容器、廢紙、廢金屬、廢木材棧板、廢活性碳。總量為 320.86 公噸，範圍為平鎮廠+平鎮二廠，廢棄物密集度為 0.099 公噸/百萬元營業額。其中 257.94 公噸為有害事業廢棄物、占 80.39 %；62.92 公噸為非有害事業廢棄物、占 19.61%。

本公司廢棄物處理方式包含回收再利用、焚化(能源回收)、掩埋、化學處理(酸鹼中和)、固化等處理廢棄物。

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要有廢液閃火點小於 60°C(易燃性事業廢棄物)，回收方式為再生為原物料、廢光電零組件、下腳品及不良品、發光二極體晶圓廢料及粉屑，回收方式為再生為原物料、廢活性碳，回收方式為再生為原物料、事業活動產生之一般性垃圾、廢塑膠混合物、廢木材棧板焚化處理(含能源回收)、及資源回收品依規定公告再利用。2024 年處置移轉的廢棄物量共 68.61 公噸，有害廢棄物中經回收處理者占 1.77 %。

除上述廢棄物外，其餘廢棄物如：製程廢棄物有砷及其化合物(總砷)已固化方式直接處理、固體廢棄物於常溫常壓可因摩擦、吸水或自發性化學反應而起火燃燒引起危害者(含磷)以化學方式直接處理、廢液 pH 值大(等)於 12.5(廢氨水)以化學方式直接處理，本公司 2024 年直接處置的廢棄物量共 252.25 公噸。

- 近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

項目(單位：公噸)	類型	2024 年	2023 年	2022 年
產生量	有害廢棄物	257.94	195.42	243.84
產生量	非有害廢棄物	62.92	35.29	41.06
產生量	總量	320.86	230.71	284.90
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	5.69	5.81	11.24

處置移轉(回收)量	非有害廢棄物	62.92	35.29	17.10
處置移轉(回收)量	總量	68.61	41.10	28.34
直接處置量	有害廢棄物	252.25	189.61	232.60
直接處置量	非有害廢棄物	0	0	23.96
直接處置量	總量	252.25	189.61	256.56

註1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註2：盤查數據來源為廢棄物清運聯單申報資訊

- 按處置作業直接處置的廢棄物

項目(單位：公噸)	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	0	0	0
有害事業廢棄物	焚化處理(不含能源回收)	0	0	0
有害事業廢棄物	掩埋處理	0	0	0
有害事業廢棄物	其他直接處理(固化)	0	252.25	252.25
有害事業廢棄物	總量	0	252.25	252.25
非有害事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	0	25.13	25.13
非有害事業廢棄物	焚化處理(不含能源回收)	0	0	0
非有害事業廢棄物	掩埋處理	0	0	0
非有害事業廢棄物	其他直接處理	0	0	0
非有害事業廢棄物	總量	0	25.13	25.13



- 按回收作業從處置中移轉的廢棄物

項目(單位：公噸)	處置移轉方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	再使用準備	0	0	0
有害事業廢棄物	再生利用	0	5.69	5.69
有害事業廢棄物	其他回收作業	0	0	0
有害事業廢棄物	總量	0	5.69	5.69
非有害事業廢棄物	再使用準備	0	1.80	1.80
非有害事業廢棄物	再生利用	0	35.99	35.99
非有害事業廢棄物	其他回收作業(能源回收)	0	25.13	25.13
非有害事業廢棄物	總量	0	62.92	62.92

7、附錄

附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	全新已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 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 2：一般揭露 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1	組織詳細資訊	1.2 關於本公司	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3 報告書資訊(1.3.3)	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3 報告書資訊(1.3.2)	7	
2-4	資訊重編	1.3 報告書資訊(1.3.4)	8	
2-5	外部保證/確信	1.3 報告書資訊(1.3.5)	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於本公司	5	
2-7	員工	5.2 人才吸引與留任(5.2.1)	54	
2-8	非員工的工作者	5.2 人才吸引與留任(5.2.1)	54	
2-9	治理結構與組成	2.3 董事會與功能性委員會(2.3.2)	12	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 董事會與功能性委員會(2.3.2.3)	12	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 推動永續發展機制(2.2.1)	9	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 推動永續發展機制(2.2.2) 2.3 董事會與功能性委員會(2.3.1)	10 11	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 推動永續發展機制(2.2.1)	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 推動永續發展機制(2.2.1)	9	
2-15	利益衝突	2.3 董事會與功能性委員會(2.3.2.4)	14	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 推動永續發展機制(2.2.2) 2.3 董事會與功能性委員會(2.3.1)	10 11	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 董事會與功能性委員會(2.3.1.3)	12	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 董事會與功能性委員會(2.3.1.2)	11	
2-19	薪酬政策	2.3.2.5 薪酬政策	14	
2-20	薪酬決定流程	2.3.2.5 薪酬政策	14	
2-21	年度總薪酬比率	2.3.2.5 薪酬政策	14	
2-22	永續發展策略的聲明	1.1 經營者的話	4	
2-23	政策承諾	2.1 永續發展策略 3.4 重大主題管理	9 25	
2-24	納入政策承諾	2.1 永續發展策略 3.4 重大主題管理	9 25	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.3 溝通管道與申訴機制 5.2.3 員工溝通	34 60	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.3 溝通管道與申訴機制	34	
2-27	法規遵循	4.4 風險管理(4.4.2)	37	
2-28	公協會的會員資格	4.6 參與各類社團組織	40	
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	17	
2-30	團體協約	5.2.4 團體協約	61	



重大主題揭露

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	20	
3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表	21	
經濟績效				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 經濟績效	28	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 氣候變遷	67	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1 經濟績效	28	
201-4	取自政府之財務援助	4.1 經濟績效	28	
誠信經營				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.2 誠信經營(4.2.2)	32	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.2 誠信經營(4.2.2)	32	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.2 誠信經營(4.2.2)	32	
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	4.2 誠信經營(4.2.3)	34	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
資訊安全與客戶隱私				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
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	4.5 資訊安全與客戶隱私保護(4.5.2)	39	
能源管理				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 能源管理(6.3.2)	74	
302-3	能源密集度	6.3 能源管理(6.3.2)	74	
302-4	減少能源消耗	6.3 能源管理(6.3.2)	74	
水資源管理				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.4 水資源管理(6.4.2)	79	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.4 水資源管理(6.4.2)	79	
303-3	取水量	6.4 水資源管理(6.4.2)	79	
303-4	排水量	6.4 水資源管理(6.4.2)	79	
303-5	耗水量	6.4 水資源管理(6.4.2)	79	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
氣候變遷調適與減緩				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(類別一)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理(6.2.2)	72	
305-2	能源間接(類別二)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理(6.2.2)	72	
305-3	其他間接(類別三)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理(6.2.2)	72	
305-4	溫室氣體排放強度	6.2 溫室氣體管理(6.2.2)	72	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2 溫室氣體管理(6.2.2)	72	
廢棄物管理				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5 廢棄物管理(6.5.1)	82	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5 廢棄物管理(6.5.1)	82	
306-3	廢棄物的產生	6.5 廢棄物管理(6.5.2)	83	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.5 廢棄物管理(6.5.2)	83	
306-5	廢棄物的直接處置	6.5 廢棄物管理(6.5.2)	83	



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
產品責任				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
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	4.7 產品責任	40	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.7 產品責任	40	
人才吸引與留任				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才吸引與留任(5.2.1)	54	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 人才吸引與留任(5.2.2)	58	
401-3	育嬰假	5.2 人才吸引與留任(5.2.5)	61	
GRI 202：市場地位				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資比率	5.2 人才吸引與留任(5.2.2)	58	
職業安全與衛生				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
GRI 403：職業安全衛生 2018				



編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-1	職業安全衛生管理系統	5.1 職業安全及衛生(5.1.1)	46	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.1 職業安全及衛生(5.1.1)	46	
403-3	職業健康服務	5.1 職業安全及衛生(5.1.1)	46	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.1 職業安全及衛生(5.1.1)	46	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.1 職業安全及衛生(5.1.1)	46	
403-6	工作者健康促進	5.1 職業安全及衛生(5.1.1)	46	
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	5.1 職業安全及衛生(5.1.1)	46	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.1 職業安全及衛生(5.1.1)	46	
403-9	職業傷害	5.1 職業安全及衛生(5.1.2)	52	
403-10	職業病	5.1 職業安全及衛生(5.1.2)	52	
人才培育與發展				
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	25	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培育與發展(5.3.1)	64	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育與發展(5.3.1)	64	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才培育與發展(5.3.2)	65	



附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.1 氣候變遷	67
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)。	6.1 氣候變遷	67
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	67
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。	6.1 氣候變遷	67
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。	6.1 氣候變遷	67
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。	6.1 氣候變遷	67
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.1 氣候變遷	67
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放類別、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。	無使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)	-
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.2.2 溫室氣體排放量	72
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.2.2 溫室氣體排放量	72
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	71



附錄三、產業別永續指標資訊

永續揭露指標-通信網路業

編號	揭露指標	指標種類	2024 年度揭露情形	章節	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	能源使用量為 112,477.3980GJ	6.3.2 能源使用狀況	74
2	總取水量及總耗水量	量化	總取水量 80,915m ³ ,耗水量 47,386m ³	6.4.2 用水情形	80
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	257.94 公噸；2.21%	6.5.2 廢棄物產生情形	83
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	墜落災害 1 人/不當動作 1 人，占總人數比率 0.68%	5.1.2 職業傷害	52
5	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	量化	報廢產品及電子廢棄物採境外回收再利用原料 2024 年報廢量 4.49 公噸	-	-
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	針對基板等關鍵原物料，採取安全庫存與供應商稽核等管理措施	4.4.1 風險管理機制	36
7	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	0 元	4.2.3 反競爭行為	34
8	依產品類別之主要產品產量	量化	總生產片數 372,232 片		-



附錄四、其他準則(SASB)內容索引表

永續會計準則委員會編製標準(SASB)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	說明	頁碼
溫室氣體 排放	TC-SC-110a.1	範疇一溫室氣體總排放量	量化	602.4688 ton CO ₂ e	72
		來自全氟化合物的總排放量		465.6780 ton CO ₂ e	-
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化	詳 6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	71
製造過程中的能源 管理	TC-SC-130a.1	能源總消耗量	量化	112,477.3980GJ	74
		使用外購電力佔總能源消耗比例		100.0%	74
		使用再生能源佔總能源消耗比例		2024 年未使用再生能源，使用再生能源佔總能源消耗比例 0%	74
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例	量化	總取水量 80,915 m ³ ，屬於高水壓力地區比例 0%	79
		總耗水量及屬於高水壓力地區比例		總耗水量 47,386 m ³ ，屬於高水壓力地區比例 0%	79
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	產出之有害廢棄物 257.94 公噸，回收比例 2.21%	83
工作者健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化	詳 5.1 職業安全衛生管理	46
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	2024 年發生違反員工健康和安全的法規裁罰 1 件，金錢損失為 120,000 元	37



揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	說明	頁碼
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明需要工作簽證 (work visa) 的員工比例	量化	外籍員工比例 8.87%	-
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	量化	產品不包含 IEC 62474 物質	-
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率： (1) 伺服器、 (2) 桌上型電腦、 (3) 筆記型電腦	量化	非終端產品製造商，無對應適用之內容	-
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化	針對基板等關鍵原物料，採取安全庫存與第二供應商等管理措施	36
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	2024 年未發生與反競爭行為相關的法律事件，所造成之金錢損失為 0 元	34
活動指標	TC-SC-000.A	總產量	量化	總生產片數 372,232 片	-
活動指標	TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比	量化	100%	



附錄五、確信機構意見書

TUVNORD

確信聲明書
全新光電科技股份有限公司永續報告書

台灣德國北德技術監理顧問股份有限公司(簡稱 TUV NORD)接受全新光電科技股份有限公司(以下簡稱全新光電)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性標準 (GRI 準則) 及相關依據標準，執行 2024 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

聲明書範疇及依據標準

- 1) 確信範疇與全新光電 2024 年永續報告書揭露範疇一致，報考期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。
- 2) 依照 AA1000 保證標準第三版第一應用類型查證全新光電選請 AA1000 當責任原則的要求，不包含對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
- 3) 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 半導體行業永續會計指標。
- 4) 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」揭露永續指標。

預期使用者
本聲明書的預期使用者為全新光電的利害關係人。

保證型態與等級
依照 AA1000 保證標準第三版的第一應用類型，中度保證等級的要求。

意見聲明
全新光電參考 GRI 永續標準與 AA1000 包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾、利害關係人需求與期待，完成了有效的匯合成績發展績效指標，TUV NORD 確信其對於環境、社會及治理等資訊的呈現是正確的。
確信全新光電參考 SASB 半導體行業永續會計指標揭露相關主題。
確信全新光電參考臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露永續指標。

第 1 頁，共 3 頁

TUVNORD

查證方法
我們的查證服務依據前述依據標準與 TUV NORD 永續報告書查證協定規定，就永續報告書的查證進行規劃與執行。我們的查證包含下列活動：
* 如報告中提及，收集相關績效指標的客觀證據。
* 確信本地或國家法規的預期：公眾觀點及/或專家意見中提出的國際標準與此類一般性考量相關事項。
* 文件於 GRI 準則應用需求清單下審查紀錄與報告內容評估。
* 與經理和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行訪談。
* 與涉及永續發展管理、收集資訊與報告準備的相關人員訪談。
* 檢閱重要的組織發展及檢閱內外外部審計結果。
* 針對 AA1000 (2018) 當責任原則及其它依據標準要求進行審查。

結論
報告書中針對包容性、重大性、回應性及衝擊性等 AA1000 當責任原則查證結果如下：

包容性
全新光電透過問卷方式，鑑別6大利害關係人及其關注之議題，經永續發展委員會與利害關係人的機會，由21項永續主題中包含經濟、治理、社會、人權及氣候的衝擊等，決定11項重大議題。

重大性
全新光電參考GRI準則的指引、SASB 半導體行業永續會計指標揭露相關主題，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」，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並界定出報告書重大主題優先順序。

回應性
全新光電的永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對應的績效指標及其達成狀況，充分回應利害關係人關注的重大議題。

衝擊性
全新光電永續報告書完整的鑑別出重大主題，足以反映組織在經濟、環境及社會的顯著衝擊，並已建立穩健的流程以監督、量測該衝擊的影響性，透過公司的治理建立短、中、長期的因應策略規劃。

第 2 頁，共 3 頁

TUVNORD

GRI 永續報告準則
全新光電永續報告書參考 GRI 1-GRI 3 通用準則及 GRI 200 系列、GRI 300 系列及 GRI 400 系列的準則，符合應揭露事項的要求。

限制
全新光電財務報告由該公司委任之資訊會計師事務所(PwC)簽證。
破盤查證由台灣檢驗科技(SGS)第三方查證。

獨立聲明與職能
TUV NORD 集團是監督、測試與認證的領導者，在全球超過 150 個以上的國家經營專業與提供服務，服務內容包含管理系統與產品證明；品質、環安衛、社會與道德審核及訓練；企業永續報告確信。
TUV NORD 與全新光電為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證時與全新光電或其任何附屬機構與利害關係人並無利益衝突，關於全新光電永續報告書，TUV NORD 依據與全新光電議定的查證範疇進行確信，不負有或承擔任何法律或其他之責任，預期使用者對於報告書內容的任何問題，由全新光電負責回應。

查證團隊由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 27001 等經驗豐富的主任評審員組成，並受過 AA1000 AS v3 當責任訓練的 CSAP 查證執業資格認證，查證團隊根據其資格、廣博的知識以及產業的經驗，於本查證任務中提供專業意見。

本聲明書與英文版本存在翻譯上的差異性時，請以英文版為準。

Jack Yeh
總經理
簽發日期：2025 年 07 月 03 日
台灣德國北德技術監理顧問股份有限公司
台灣 10669 台北市敦化南路 2 段 333 號 9 樓 A1 室



第 3 頁，共 3 頁



