



2025

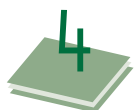
台光電子永續報告書

EMC Sustainability Report

目錄



董事長的話	3
關於台光電子	4
ESG 績效亮點與專題報導	6



永續環境保護

4.1 環境管理系統	52
4.2 能源與溫室氣體管理	53
4.3 氣候變遷的風險與機會(TCFD)	64
4.4 資源管理與減緩環境衝擊	70



落實永續經營

1.1 永續發展治理	11
1.2 利害關係人溝通	13
1.3 重大主題鑑別與分析	14
1.4 永續發展目標實踐	20



穩健公司治理

2.1 公司治理與誠信經營	25
2.2 經營績效	33
2.3 風險管理	35
2.4 資訊安全管理	37



產品與價值鏈

3.1 永續產品設計	42
3.2 永續供應鏈管理	44
3.3 客戶關係管理	48



健康友善職場

5.1 職業健康與安全管理	79
5.2 員工健康關懷	89



員工關係與社會參與

6.1 員工概況	95
6.2 員工薪酬與福利	104
6.3 人才發展與培育	106
6.4 人權治理與勞雇溝通	111
6.5 社區參與	113



附錄

一、關於本報告書	116
二、GRI 索引表	118
三、SASB 索引表	121
四、永續揭露指標—電子零組件業	123
五、氣候相關資訊揭露對照表	124
六、報告書確信/獨立保證聲明	127

請參考以下說明，做為本報告書閱讀指引

 點選後將前往外部超連結  點選後將連結至本報告書對應章節  點選後將可閱讀隱藏訊息

董事長的話

2025年，在全球AI人工智慧、高速運算、雲端服務、高速傳輸需求快速成長，以及國際供應鏈加速重組的趨勢下，全球電子產業迎來新一波高效能運算與高速材料升級需求。面對快速變化且高度競爭的市場環境，台光電子憑藉技術創新、產品品質、全球布局、穩健經營能力，鞏固高階銅箔基板(Copper Clad Laminate, CCL)市場之領導地位，並持續朝向長期永續經營目標穩步邁進。

2025年台光電子全年合併營收新台幣943億元，較前一年成長46.42%；每股盈餘達41.67元，皆創歷史新高。主要成長動能來自AI伺服器、通用伺服器、交換器、低軌衛星及記憶體模組等應用需求，帶動高階高速材料市場大幅成長。依Prismark 2026年公布之產業分析資料，台光電子2025年全球CCL市場佔有率達16.2%，已為全球第一大CCL廠商，其中全球無鹵素CCL市場佔有率達35.7%，穩居全球領導地位。同時，高速匯流排基材、記憶體用IC載板基材等多項新產品亦獲得客戶認證，強化下一世代高速運算材料競爭力。台光電子憑藉長期深耕高速高頻材料技術與產品布局、完整的產品組合以及全球供應能力，成為全球主要AI伺服器、高速交換器供應鏈的重要材料夥伴之一。

在永續發展方面，台光電子將ESG理念融入企業經營和營運管理。我們相信，永續經營不僅是企業責任，更是全球供應鏈及企業長期競爭力的重要基礎。面對AI高速運算時代帶來的快速成長需求，企業除了提升技術及產能外，也必須同步提升能源效率、強化風險管理，並逐步朝低碳、高效率營運方向前進。

2025年，公司完成集團2030減碳目標與綠電使用減碳路徑之規劃，並推動自主減碳、綠電採購等專案。在營運持續成長下，2025年台光電子自主減碳成果達1,288.98tCO₂e，超越年度目標48.77%；綠電減碳績效亦逾5萬tCO₂e。不僅台灣廠區首次完成綠電採購與轉供，大陸廠區亦推動綠證、綠電、太陽能自發自用專案，昆山廠更已達成100%再生能源使用。因此，台光電子外購電力使用強度、能源消耗量強度、溫室氣體排放強度均較前一年明顯下降，展現推動低碳營運之成效。而在水資源、空氣污染物和廢棄物管理方面，各項環境績效亦持續優化，展現企業成長、永續發展並行之成果。此外，不僅黃石廠通過中國大陸國家級綠色工廠認證，昆山廠通過

江蘇省級綠色工廠認證、示範智能車間/智能工廠等認證，中山廠亦獲授廣東省中山市無廢工廠示範單位，顯示台光電子在營收接連創高的同時，亦持續強化綠色製造與智慧製造的能力。

在社會和公司治理方面，台光電子重視人才發展、職業安全、在地共融與誠信經營。2025年，台灣廠區達成零職災紀錄；正式啟用E-Learning數位學習平台，強化人才培育及組織競爭力。在多項永續評比及外部評鑑方面，台光亦取得優異成績，包括連續入選FTSE4GOOD富時永續指數以及TIP臺灣永續指數成分股，並於公司治理評鑑中維持前6%~20%的好成績，同時也入選臺灣公司治理100指數，以及臺灣高薪100指數。昆山廠區、中山廠區亦通過中國大陸高新技術企業認證，展現台光電子於技術研發、人才發展和永續治理之長期成果。

展望未來，第四次工業革命將持續帶動全球高速運算及高階電子材料需求成長。台光電子將持續以技術創新、全球布局、穩健治理以及永續經營為核心，深化高階材料競爭優勢，並不斷提升營運韌性和永續管理能力，與客戶、員工、股東及社會共同創造長期價值。

最後，謹代表台光電子全體同仁，感謝所有股東、客戶、供應商及各界夥伴長期以來的支持與信任。未來，台光電子將攜手各利害關係人，持續精進，共同迎向下一世代科技與永續發展的新挑戰、新機會。

有幸參與第四次工業革命，台光人心存善念，盡力而為。

台光電子材料股份有限公司 董事長

董定宇

關於台光電子

GRI 2-1

台光電子材料股份有限公司成立於1992年，初期主要供應FR-4銅箔基板與黏合片；並於2013年，成為全球最大無鹵素基板供應商，迄今仍在市場保持領先地位，至2025年已成為全球第一大銅箔基板廠商。靠著專業的研發團隊，台光持續開發出各種優良的無鹵素新產品，從Mid. Loss、Low Loss、Very Low Loss、Ultra Low Loss到Extreme Low Loss等不同等級材料，並符合各種高精度先進PCB技術，如Anylayer、mSAP、IC載板、超高層板、高速傳輸及高頻產品等各應用場域之需求，並獲得眾多客戶肯定。

秉持著創造價值的信念，致力於持續的技術創新與改善，台光電子已獲得全球400項以上的發明專利，並於智慧型手機、AI人工智慧、超級電腦、雲端資料中心、5G網路、電動車及自動駕駛等應用領域取得技術領先地位。

公司名稱	台光電子材料股份有限公司
成立日期	1992年
股票代號	2383
營運總部	台灣桃園市觀音區大同一路18號
主要生產據點	詳細資訊請見「 全球據點：生產基地與銷售據點及代理商 」或「 關於本報告書 」
員工人數	整體(台灣及大陸廠區)員工總數為6,711人，男性為5,501人(佔員工總數81.97%)；女性為1,210人(佔員工總數18.03%) (計算至2025.12.31)
產業別	電子零組件製造業-印刷電路板製造業(PCB)
上市時間	1998年
實收資本額	新台幣 3,583.211百萬元
營業收入	新台幣 94,260.578百萬元 (2025年)
主要產品	銅箔基板與黏合片
公司官網	https://www.emctw.com/zh-TW 

全球據點：生產基地與銷售據點及代理商

亞洲

國家	主要生產與銷售據點或代理商	
台灣	主要生產與銷售據點	【總部】台光電子材料股份有限公司一觀音廠
		台光電子材料股份有限公司一新竹廠
中國大陸	主要生產與銷售據點	台光電子材料(昆山)股份有限公司一昆山廠
		中山台光電子材料有限公司一中山廠
		台光電子材料(黃石)有限公司一黃石廠
馬來西亞	主要生產與銷售據點	Elite Material (Penang) Sdn. Bhd一檳城廠
日本	代理商	Imanaka Ltd
		Molymer SSP Co., Ltd
		The Kouyoh Trading Co, Ltd
韓國	代理商	Landmark International Corp

美洲

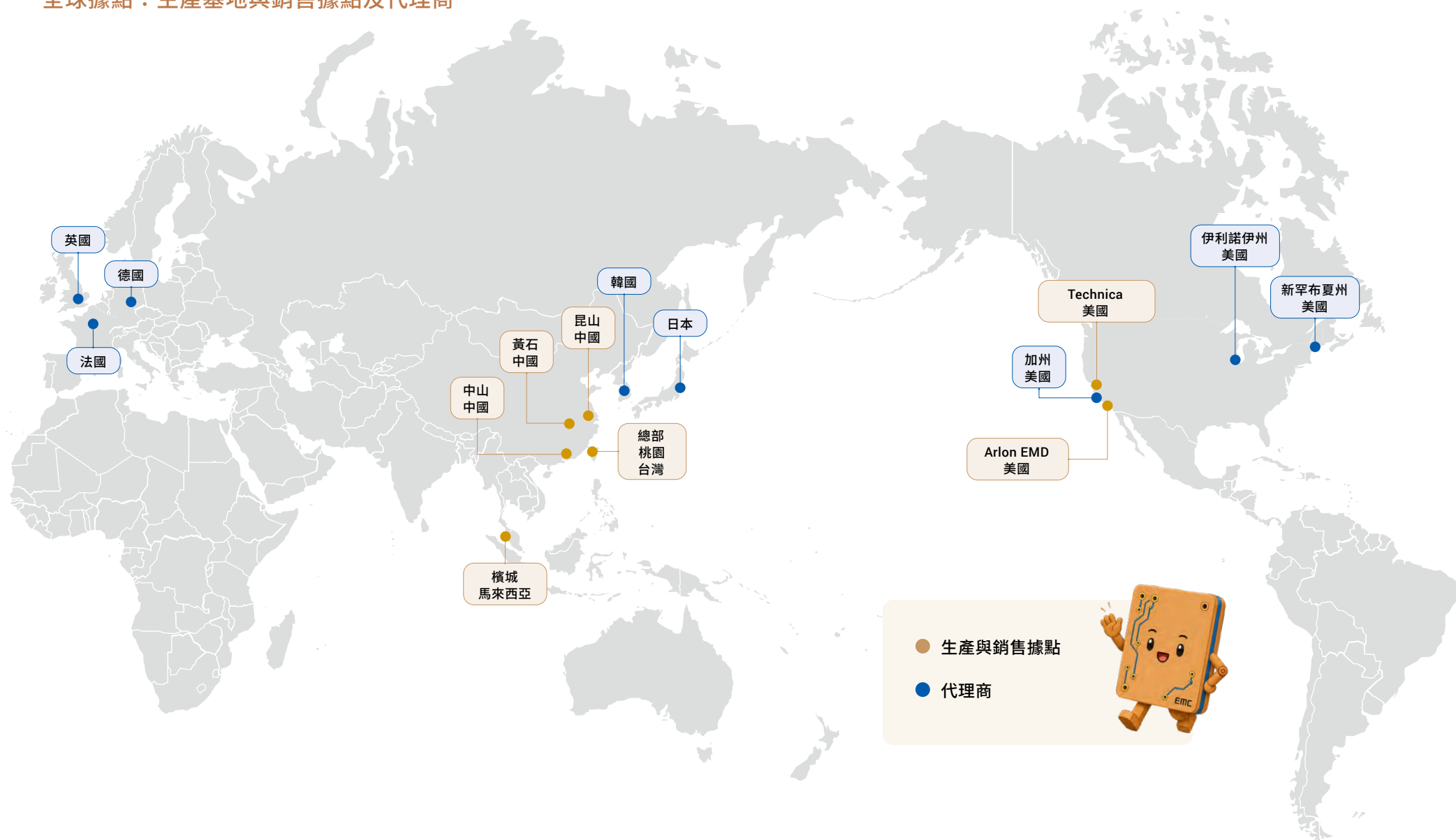
國家	主要生產與銷售據點或代理商	
美國	主要生產與銷售據點	Arlon EMD Specialty Materials, LLC
		Technica, U.S.A.
	代理商	Insulectro Corporate

歐洲

國家	主要生產與銷售據點或代理商	
法國	代理商	CCI Eurolam S.A.: David Payet
德國	代理商	CCI Eurolam S.A.: Carsten Doelfs
英國	代理商	CCI Eurolam S.A.: Mark Gordon

註：各營運據點詳細聯絡方式請見台光電子官網(https://www.emctw.com/zh-TW/for_customers/index)

全球據點：生產基地與銷售據點及代理商



2025 ESG績效亮點

驅動永續成長 全球第一大CCL領導品牌



全年營收創歷史新高

943億元



全年營收成長率 YoY

↑ 46.42%



2025年集團綠電減碳績效

50,827 tCO₂e



外購電力使用強度YoY下降

↓ 25.30%

全球 第一

全球CCL市佔率

16.2%

全球無鹵素CCL市佔率

35.7%

依Prismark 2026資料

E 環境面績效



完成2030減碳路徑規劃
完成集團2030減碳目標與綠電目標

2030



昆山達成RE 100 中山達成RE 27
觀音/黃石首次綠電轉供

RE 100



能源消耗量強度 YoY下降

↓ 24.93%



類別1+2(市場別)排放強度 YoY下降

↓ 40.75%



總取水量密集度 YoY下降

↓ 20.13%



總耗水量密集度 YoY下降

↓ 23.00%



空氣污染排放量強度 YoY下降

↓ 35.96%



廢棄物產生量強度 YoY下降

↓ 10.70%

S 社會面績效



FR失能傷害頻率 台灣 昆山 中山

0



SR失能傷害嚴重率 台灣 昆山 中山

0



安全衛生教育訓練 完訓率

100%



大陸廠區起薪高於法定最低工資

1.5~1.8倍



育嬰留職停薪 留任率

100%



E-Learning線上課程
台灣與大陸廠區正式啟用

650+



在地聘用比例

97%

G 公司治理面績效



第十二屆公司治理評鑑

前6%~20%



台灣永續評鑑

AA級



資訊安全事件

0件



貪腐事件/誠信違規事件

0件



違反法規事件

0重大

入選指數

FTSE4GOOD 富時永續指數
TIP 臺灣永續指數
臺灣公司治理100指數
臺灣高薪100指數

入選

重要認證
與肯定



綠色

黃石-國家級綠色工廠
昆山-省級綠色工廠



無廢

中山-無廢工廠



智能

昆山-智能工廠



高新技術

昆山-高新技術企業
中山-高新技術企業

註：統計數據皆為2025年度成果

ESG專題報導

從節能減排走向綠色製造

推動綠色製造 黃石台光取得國家級綠色工廠認證



近年中國大陸持續推動綠色製造體系建設，綠色工廠為其中重要組成之一。依據《綠色工廠評價通則》，綠色工廠係指於規劃、建設及生產營運過程中導入綠色製造理念之生產企業，評價內容涵蓋能源利用、資源利用、清潔生產、污染物管理及低碳發展等多項面向。綠色工廠認證不僅代表企業在節能減排與資源利用方面達到一定標準，更反映企業已將環境管理理念融入日常營運流程，透過持續改善機制提升整體環境績效，朝向綠色製造與永續發展目標邁進。

台光電子材料(黃石)有限公司(黃石廠區)自2023年啟動綠色工廠創建工作，從源頭設計、生產管控到末端治理，逐步推動綠色製造相關制度與管理措施。2024年取得**湖北省綠色工廠認證**，並於2025年取得**國家級綠色工廠認證**，完成綠色工廠建設的重要階段成果。

建立能源管理機制 持續推動節能改善

作為電子材料製造企業，能源管理與節能改善為綠色工廠建設的重要基礎。黃石台光於2023年通過能源管理體系認證，建立日常能源管理機制，同步開展溫室氣體盤查及清潔生產審核，持續推進減碳與節能管理工作。在節能改善方面，除落實人走燈滅及空調合理使用等日常管理要求外，廠區持續推動照明設備升級，由普通LED燈逐步導入節能及超級節能燈具；同時透過冷卻水系統改善及導入EC風機等方式，降低冷卻系統及空調設備能耗，減少公共區域與製造區域能源使用。

此外，黃石廠區亦於2025年第3季於生活區屋頂完成建置裝置容量132.75千瓦的太陽能板，年發電量約120千度，以自發自用方式供應部分黃石廠區用電需求。

透過能源管理制度、設備優化與綠電自發自用



多軌並行，黃石廠區持續提升能源使用效率，降低單位產品能耗，為後續碳排放管理及低碳轉型奠定基礎。

推進污染減排與資源循環利用

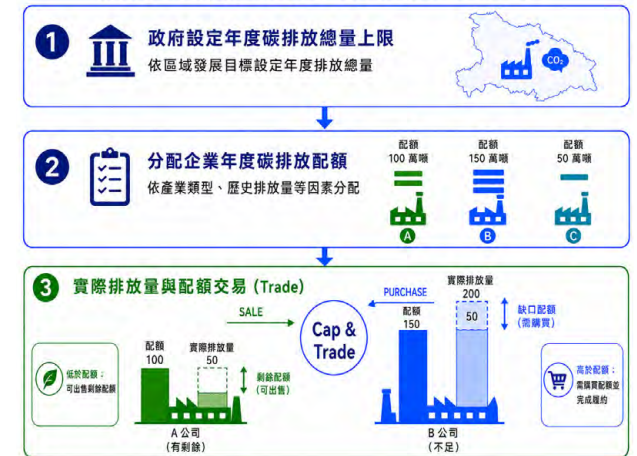
在污染物管理方面，黃石廠區持續推動鍋爐低氮改造。早於2021年規劃二廠建設時，即將低氮鍋爐納入設計；2025年完成一廠鍋爐低氮改造後，氮氧化物濃度由90mg/m³降至30mg/m³左右，持續降低污染物排放。同時，廠區亦持續推動廢棄物分類收集及資源循環利用。針對廢包裝桶、廢木棧板、廢紙箱、PE膜等包材，以及廢膠溶劑、廢蝕刻液、廢銅箔及廢覆銅板邊料等生產過程產生之廢棄物，依危險廢棄物及一般固體廢棄物分類管理，並交由具資質廠商進行回收處理或再利用，提升了資源利用效率。透過污染治理與循環經濟措施並行推動，黃石廠區持續降低環境衝擊，推進資源循環利用，實踐綠色製造與永續經營理念。

落實碳排放管理 完成碳履約工作

除節能管理外，黃石廠區亦持續推動碳排放管理相關工作。自2025年納入湖北省碳排放重點單位後，配合政府開展碳核查，並依規定完成碳履約工作。透過碳排放管理及履約機制，進一步落實企業節能減碳管理要求。值得一提的是，湖北省為中國大陸最早推動碳排放權交易試點的省份之一。自2014年啟動碳交易試點以來，湖北省建立了以「總量控制與配額交易」(Cap and Trade)為核心的管理制度，由政府依據產業發展及減碳目標設定年度碳排放總量上限，再將排放配額分配給納管企業。企業若實際排放量低於配額，可將剩餘配額於市場交易；若超出配額，則需透過市場購買配額完成履約。相較於傳統行政管理方式，總量管制與交易制度透過市場機制引導企業主動投入節能減碳工作，使減碳成本較低的企業能優先進行改善，進一步提升整體減排效率。湖北省試點多年來累積豐富經驗，也成為中國全國碳市場制度建設的重要參考基礎。

黃石廠區納入湖北省碳排放重點單位管理後，除依規定完成碳盤查、碳核查及履約作業外，也透過能源效率提升、設備改善及再生能源導入等措施，降低碳排放強度，以因應未來更嚴格的減碳要求。此外，2025年9月廠區完成太陽能光伏發電設置，降低非綠電能源使用，持續推動低碳營運。透過自發自用綠電模式，不

湖北省碳排放權交易機制 (ETS)



僅有助於減少溫室氣體排放，也進一步提升企業能源自主性與綠色競爭力。

從綠色工廠建設走向綠色製造

從能源管理、節能改善、碳排放管理、污染減排到資源循環利用，黃石廠區逐步推動綠色工廠建設相關工作，並完成國家級綠色工廠認證。在湖北省碳排放總量管制與交易試點制度的推動下，企業不僅需要符合環保法規要求，更需透過持續改善提升能源效率與減碳能力。黃石廠區藉由建立完善的環境與能源管理機制，將綠色製造理念融入生產營運過程，並以實際行動回應低碳轉型趨勢，朝向更具韌性與競爭力的永續發展目標邁進。



ESG專題報導

高階CCL製造的智能化升級

在全球製造業朝向數位化、智能化發展的趨勢下，製造端的設備聯網、資料串接與即時管理，逐漸成為提升製造能力與產業競爭力的重要方向。江蘇省及蘇州市近年亦推動「製造業智能化改造、數字化轉型與網絡化聯接」等政策，並透過智能工廠、示範智能車間等項目，引導企業將資訊系統、自動化設備與現場管理進一步整合。

台光電子長期投入銅箔基板(CCL)及黏合片等電子材料製造，產品應用涵蓋通訊設備、伺服器、消費性電子、車用電子及人工智慧(AI)相關產品等領域。隨著高速運算、雲端運算及AI伺服器需求持續成長，高階低損耗材料需求提升，也使CCL整體製程對生產穩定、品質控管、物料流轉、能源管理以及生產環境皆提出更高要求。

積累製造經驗到智能化產線建設



在高階CCL需求提升的過程中，製造能力的升級不僅來自單一設備更新，也來自長期製造經驗、廠區規劃、資訊系統與現場管理的整合。台光電子材料(昆山)股份有

限公司(昆山廠區)承接台光電子多年CCL製造經驗，並配合高階材料製程與智能化管理需求，逐步導入設備聯網、生產管理、品質追溯、智能物流及能源管理等系統，使製造現場由單點設備管理，推進至多系統整合的智能製造管理架構。

昆山廠區金茂廠自2021年5月啟動廠房(車間)及產線智能化建設，並於2023年4月完成建置。建置內容包括5條上膠線、3條裁切線及2條回流線，累計智能化改造完成投資約人民幣6.47億元。車間內共有360台(套)自動化裝備，所有設備均已實現資料聯網，聯網率達100%；其中331台(套)為近2年新購置之數位化、智能化生產及檢測設備，智能化生產與檢測設備佔車間全部設備比重為91.94%。本建設後續以「高性能5G傳輸載體覆銅箔基板(CCL)智能製造車間」為項目名稱，取得江蘇省示範智能車間認定。

從生產系統到資料串接

昆山廠區智能製造車間導入企業資源規劃系統(ERP)、智能調度系統(WCS)、統計製程管制系統(SPC)、製程品質控制系統(IPQC)、設備資料採集與監控系統(King SCADA)、數據展示與決策分析系統(FineReport)，以及綠色智慧能源管理系統等資訊化系統，並透過以太網(Ethernet)、物聯網(IoT)，建立車間級工業互聯網平台。透過設備聯網及系統間資料互通，生產過程逐步以資訊化、數位化方式運作，使設備狀態、生產資料、品質資訊及能源使用情形得以納入系統管理。



在生產計畫與執行方面，車間整合ERP、立體倉庫(智慧倉儲)系統、自動搬運系統、物流管理系統、手持行動資料終端(PDA)及智能裝備等，依訂單、產能及物料條件進行工單排程，並向倉庫、產線及物流等系統下達生產指令。生產現場則透過King SCADA系統及程式邏輯控制器(PLC)採集設備與生產資料，並與SPC或ERP等系統串接，使產線及設備加工過程、運行狀態等資訊可被即時分析與視覺化呈現。

透過上述系統整合，昆山廠區將製造現場的作業流程轉化為可管理的資料流程。從訂單排程、設備運行到品質檢測及物流配送，各項資訊得以在不同系統間串接，支援現場管理與製造決策。這也呈現台光電子在高階材料製造過程中，將既有製造經驗與數位化工具結合，持續提升製造管理能力的方向。

從能源管理到環境管控

除生產、品質及物流管理外，昆山廠區智能製造車間亦建置EMC綠色智慧能源管理系統。主要耗能設備均安裝能耗監測終端，將運行中的即時能耗資料上傳至系統進行彙整、監測與分析，並對水、電、氣等能源消耗資料進行採集及管理。

車間環境管理方面，生產工藝中的重要環節及車間環境均設有監測、調節及處理系統；生產過程所產生的廢氣與煙氣亦建有相關監測系統，並與綠色智慧能源管理系統進行資料互通。透過能源與環境資料的系統化管理，昆山廠區將能源使用、環境監測與製

造管理流程相互銜接，使能源與環境管理成為日常製造管理的一部分。車間主要作業區域無塵等級達千級，也反映高性能CCL製程對製造環境管理的要求。

取得智能工廠與示範智能車間認定

昆山廠區智能製造車間完成建置後，推估滿負荷運轉可年產銅箔基板900萬張及黏合片2,700萬米，年度產值約人民幣40億元。車間改造後生產人員配置為180人，產品合格率達99.99%。相關數據呈現該車間於設備整合、生產管理及品質控管等方面之建設成果。



昆山廠區之CCL智能製造相關項目於2023年9月取得「蘇州市示範智能車間」認定，項目名稱為「(CCL)智能製造車間」；於2023年11月取得「蘇州市智能工廠」認定；並於2024年8月取得「江蘇省示範智能車間」認定。

昆山廠區展現在高性能CCL製造過程中，將設備、自動化產線、資訊系統、品質追溯、智能物流及能源管理等作業進行整合的階段性成果。這不僅是單一認定項目的取得，也反映台光電子在產品應用升級的同時，持續推進製造能力與廠區管理能力的升級。

昆山廠區未來將持續依循既有智能製造建設成果，將設備聯網、品質追溯、物流配送及能源管理等作業落實於日常製造管理中。隨著高階CCL應用需求持續提升，昆山廠區將透過生產系統、資訊系統與現場管理的持續整合，強化穩定生產、品質控管、物流協同及能源管理能力，作為台光電子推進製造能力升級與永續營運管理的重要支撐。

ESG專題報導

從固廢管理到資源化利用的無廢工廠

從城市固廢治理到工廠日常管理

固體廢棄物及危險廢棄物等廢棄物管理，是城市發展與工業生產中持續面對的環境議題。「無廢城市」建設並非要求完全不產生廢棄物，

而是以源頭減量、資源化利用及安全處置為主要方向，降低廢棄物對環境造成的影響。廣東省中山市透過「無廢城市細胞」建設，將相關管理要求延伸至工廠、園區、學校、商場等不同場域，其中「無廢工廠」即為工業企業端的重要推動項目。

對製造廠區而言，廢棄物減量、回收利用、流向紀錄及法規符合，均屬環境管理的重要工作。中山廠區依據中山市「無廢工廠」驗收要求，將相關制度、台帳(管理紀錄)及現場管理要求納入廠區作業流程，作為後續分類管理、資源回收及安全處置的執行基礎。

中山廠區通過中山市第一批「無廢工廠」驗收

中山廠區自2023年3月開始進行無廢工廠創建，主要工作包含無廢工廠管理制度建立及工業固體廢棄物規範化管理、固廢減



量及再利用、減污降碳，以及無廢工廠宣傳教育。2023年底，中山台光電子材料有限公司列入中山市第一批通過「無廢工廠」驗收的4家企業之一，評分等級為「良好」，並於2024年初獲授「**中山市『無廢工廠』示範單位**」。

「無廢工廠」重點不僅在於通過驗收，更在於將固體廢棄物管理要求納入工廠日常作業流程，並透過制度、台帳、分類、貯存、回收利用及安全處置等作業持續管理。中山廠區成為示範單位後，仍依既有管理機制執行相關作業，使無廢工廠的管理流程與作業要求持續納入2025年度廠區環境管理工作中。

在無廢工廠建設中，除制度及台帳管理外，製程端減量與回收也是降低廢棄物產生的重要作法。中山廠區依據廠內製程及廢棄物產生情形，將有機溶劑回收列為廢棄物減量及再利用的具體措施。

製程端回收：降低危險廢棄物產生

在調膠製程中，中山廠區導入有機溶劑回收設備，透過蒸餾與冷凝分離技術，將使用後的有機溶劑回收再利用。依廠區資料，每年約可回收200至300噸溶劑，減少廢有機溶劑等危險廢棄物產生量，並提升資源使用效率。此項作法屬於中山廠區固體廢物減量及再利用工作之一。相較於僅在末端進行處置，製程端回收可使部分使用後物料重新回到製程使用或管理流程中，降低廢棄物產生與委外處置需求。

配合無廢工廠管理制度，中山廠區一般工業固體廢棄物綜合利用率達100%，工業危險廢物綜合利用率超過86%；一般工業固體廢物安全處置率及危險廢物安全處置率均達100%。同時，廠區照明設備功率密度符合相關規範要求，並已建立無廢工廠管理機制、一般工業固體廢物管理台帳及宣傳教育資料。

制度、台帳與分類管理：讓廢棄物流向可追蹤

除製程端回收外，中山廠區亦建立一

般工業固體廢物管理台帳與危險廢物規範化管理制度，依廢棄物類別管理產生、分類、貯存、清運、利用及處置流向。廠區並依要求填報廣東省固體廢物環境監管信息平台，並配合中山市固體廢物在線監控管理平台要求，進行固體廢物出入庫及相關紀錄管理。

在日常營運面，中山廠區於辦公區、生產區及公共區域推動生活垃圾分類，並透過宣傳教育及培訓活動，說明「無廢城市」及「無廢

工廠」相關要求。餐廳則推動「光盤行動」、使用可重複使用餐具，並落實餐廚垃圾清運與管理，使無廢工廠要求延伸至廠區日常作業。

從減量回收到流向追蹤 持續落實無廢管理

中山廠區通過「無廢工廠」驗收，展現廠區將廢棄物管理從制度要求落實至製程回收、流向紀錄、分類處置及日常宣導的管理成果。後續中山廠區將持續執行固體廢棄物減量、資源化利用、安全處置、台帳管理及宣傳教育等作業，並配合所在地環境管理要求，維持廢棄物管理作業之完整性與可追蹤性，使無廢工廠要求持續融入廠區環境管理流程中。



1 落實永續經營



1.1 永續發展治理

永續治理與企業永續發展委員會

GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-14、GRI 2-22、GRI 2-23、GRI 2-24

台光電子董事會為最高治理單位主導與監督台光電子在發展、核准與更新組織的宗旨、價值或願景、策略、政策以及永續發展相關目標等事項，為善盡企業社會責任，落實永續經營理念，董事會通過「企業社會責任實務守則」，2024年10月經董事會通過將「企業永續發展委員會」提升為直屬董事會的功能性委員會，並同步制訂「企業永續發展委員會組織規程」，規範企業永續發展委員會之設置目的、委員組成、職權等相關事項。「企業永續發展委員會」由董事長擔任主任委員，下轄公司治理/經濟組、供應鏈/綠色產品組、員工照顧/社會參與組、永續環境組等小組，由相關單位部門主管或其派代表所組成，負責各議題資料蒐集、規劃、評估及執行。此外，另由主任委員、副主任委員及總幹事委員協助企業永續發展委員會行政面程序，包含永續報告書的彙整，以及管理組織的經濟、環境和人群衝擊分析等議題。本報告書相關資訊由各部門進行收集並由部門主管覆核後，送交企業永續發展委員會進行資訊彙整、編製、內部審核及外部確信，完成之報告書經送董事會核定後發佈。https://www.emctw.com/zh-TW/functional_committee/index

本委員會之運作，應遵循企業永續發展為原則，以指導下列事項之執行方向為主要目的：



本委員會依其組織章程規定委員由董事會決議委任之，委員人數至少三人，其中半數以上應為獨立董事。委員成員至少一人應具備企業永續發展專長，並由全體委員推選一名委員擔任召集人及會議主席。第一屆委員名單如下表，委員相關專業能力請參見[董事成員多元化政策及落實情形](#)。

• 歷年企業永續發展委員會委員名單暨出席率

職稱	姓名	2024 年出席率 (含委託出席率)	2025 年出席率 (含委託出席率)
董事長 (委員會主席)	董定宇	100%	100%
獨立董事	鄭敦謙	100%	100%
獨立董事	陳希佳	100%	100%

第一屆第一次委員會於2024年12月23日(一)召開，出席率(含委託出席率)100%，會中討論台光電子企業永續策略目標、短中長期規劃以及2024年節能減碳專案報告，並於2024年12月第十二屆第十七次董事會中報告。

• 2024年第一屆第一次 企業永續發展委員會

時間	會議主題
2024/12/23	本公司2025年永續發展規劃報告。 本公司2024年節能減碳專案報告。

第二屆第一次委員會於2025年12月23日(二)召開，出席率為100%。會中討論本公司2025年永續績效、2026年永續發展規劃(含減碳目標及溫室氣體盤查規劃)及本公司再生能源採購規劃。前述事項並於2025年12月第十三屆第四次董事會中續予報告。

• 2025年第二屆第一次 企業永續發展委員會

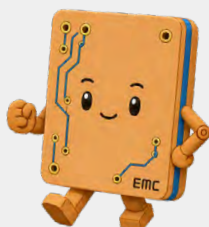
時間	會議主題	涵蓋議題
2025/12/23	- 本公司2025年永續績效與2026年永續發展規劃報告 - 本公司再生能源採購規劃	2025年ESG相關專案永續績效 2026年台光電子永續發展規劃 - 永續資訊揭露品質及永續資訊內控要求佈達 - 台光電子減碳目標暨2025年節能減碳績效 2024年溫室氣體盤查結果暨2025年溫室氣體盤查規劃 - 提出本公司再生能源採購規劃

社會責任聲明書

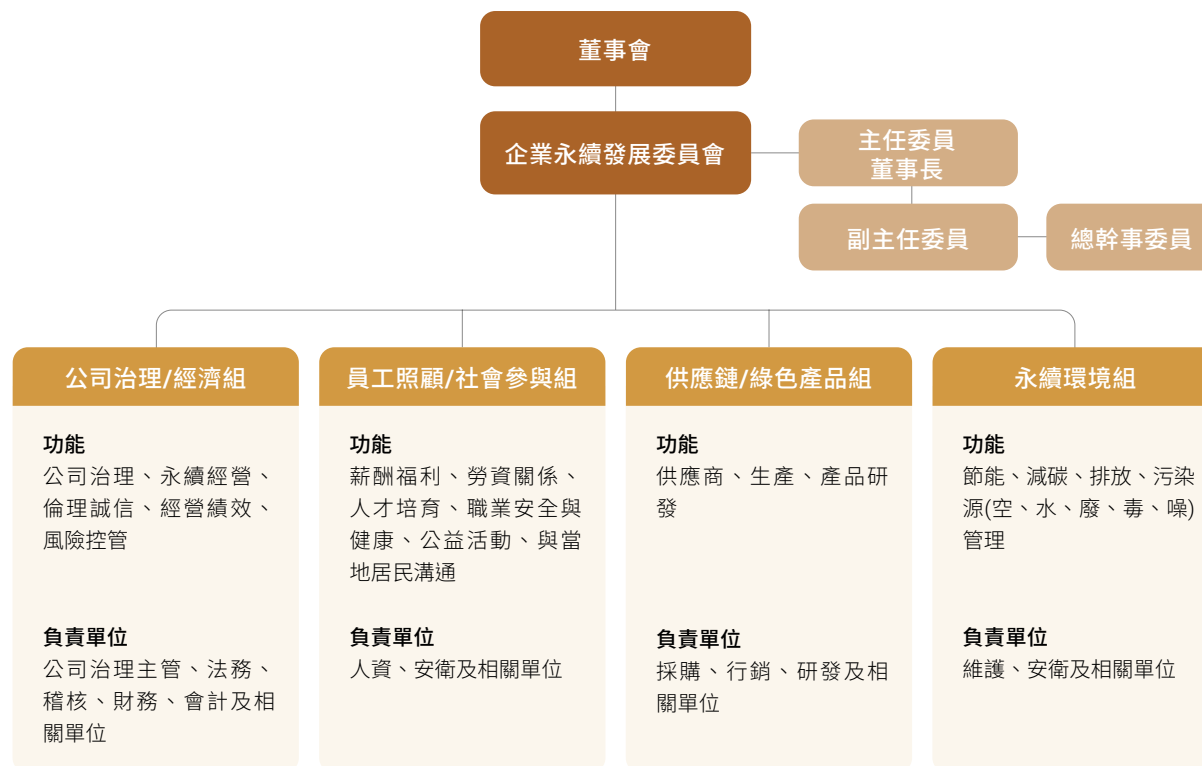
本公司致力遵守社會責任管理系統，承諾履行商業的社會責任：

- 落實公司治理，嚴守商業道德規範。
- 組織管理運作均符合政府及國際相關法規並持續追求改善進步。
- 符合社會責任準則與相關法規規範。
- 提供員工安全健康的工作環境及合理的薪資與福利。
- 預防污染並降低能資源耗損，愛惜能資源。
- 本公司員工定期接受相關教育培訓。
- 本公司期望供應商、利害關係人及其他相關方也遵守這些政策。
- 由內、外部稽核定期評估社會責任領域的落實和精進。
- 承諾不使用衝突金屬(礦產)。

[社會責任聲明書網址連結](#)



企業永續發展委員會架構



1.2 利害關係人溝通

GRI 2-29、GRI 2-12

利害關係人的需求與期望，是企業推動永續發展與穩健經營的重要基礎。台光電子相信透過與利害關係人之溝通與交流，了解其關注議題並適時回應，除可協助企業檢視與規劃短、中、長期策略外，亦有助於創造企業與利害關係人之共享價值，開創永續經營新契機。

台光電子依循AA1000利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)，由各部門依據責任、影響力、依賴性、關注度及多元觀點等原則進行利害關係人鑑別與評估，鑑別結果主要利害關係人包括：投資人(股東)、政府主管機關、客戶、供應商及員工。本年度報告書以2024年利害關係人鑑別結果為基礎，並參酌2025年度企業營運現況，確認2025年度利害關係人無重大變動。

此外，本公司透過多元溝通管道與利害關係人進行議合，了解其關注議題與需求，並作為重大主題鑑別、風險評估及永續策略規劃之參考依據。利害關係人溝通情形及溝通實績每年至少向董事會報告一次，最近一次報告日期為2025年12月23日。董事會參與之溝通項目以「●」標示。

● 董事會有參與項目

利害關係人	溝通管道	溝通頻率	溝通議題	2025年溝通實績	溝通 / 議合之目的
投資人 股東	• 年度股東大會 ●	一年1次	• 公司治理 • 公司營業概況 • 公司財務概況 • 資訊揭露	• 中/英文重大訊息公告各81則 • 受邀參加近28場國內法說會	維持穩定的財務績效，是台光電子對投資人的承諾
	• 發布財務季報/年報 ●	一年4次			
	• 電話或是電子郵件詢問	不定期			
	• 公司網站	不定期			
	• 法說會	不定期			
政府主管 機關	• 函文 • 回覆主管機關詢問及補充說明 • 參加會議及研討會	不定期	• 遵循法令 • 政策推動 • 資訊揭露	• 參加臺灣證券交易所舉辦之法令及業務宣導會共3場 • 台灣廠區政府機關實地來訪16次 • 函文96件(含消防/環保/職安...等議題)	符合法規是台光電子的最高指導原則
客戶	• 網站 • 專屬服務 • 電子信箱	不定期 常設性	• 客戶隱私權保護 • 客戶滿意度 • 確保權益	• 每半年針對主要客戶或交易量大的客戶進行滿意度調查，並根據客戶滿意度調查的回覆進而改善服務及品質，2025年完成了12家主要客戶之滿意度調查	提高客戶滿意度以改善服務及品質要求
供應商	• 書面 • 書面稽核 • 實地稽核	不定期	• 採購規範 • 供應商公司作業流程	• 供應商簽署企業社會責任約定書(178家)，主要供應商簽署比例達100% • 新供應商實地稽核12家	期許供應商一起為永續努力
員工	• 網站 • 公文公告 • 電子信箱 • 說明書 • 勞資會議 • 雙向溝通會議 • 教育訓練	不定期	• 薪酬福利 • 職涯發展 • 勞資關係 • 教育訓練 • 人員招募 • 職場環境 • 安全健康 • 人權	• 各廠區均設置廠護、每月安排職業病專科醫師臨廠服務，提供員工相關健康諮詢 • 針對女性員工推動母性健康保護計畫，提供妊娠及產後員工哺集乳室、相關健康指導與衛教諮詢 • 員工意見箱設立於本公司各廠區員工餐廳，每週開箱一次收取信件，或寄MAIL至 hr-emc@mail.emctw.com 。對於每一投書者之身分公司均將予以保密，並承諾不會因此遭到報復或不平等對待。收件三個月內以書面或其他方式回覆意見提供者，副本抄送總經理室 • 員工教育訓練相關成效請見本 報告書6.3.1 職能發展 圖 • 2025年無重大投訴事件	透過不同的溝通平台傾聽員工的聲音，努力達成幸福職場

1.3 重大主題鑑別與分析

GRI 3-1、GRI 3-2、GRI 3-3、GRI 2-14

1.3.1 重大主題鑑別流程

台光電子每年定期執行重大性分析，依循GRI永續報導準則(GRI Standards)與AA1000當責性原則標準 (AA1000 Accountability Principles, AA1000 AP)之包容性、重大性、回應性及影響性四大原則。為對接國際永續趨勢，本公司亦參照《歐盟企業永續報導指令》(Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) 下之《歐盟永續報導標準》(European Sustainability Reporting Standard, ESRS)，建構雙重重大性 (Double Materiality) 分析流程，將重大主題鑑別作為永續發展策略規劃與資訊揭露的核心基礎。

2025年度重大主題鑑別延續2024年之管理基礎整合「利害關係人關注度」、「永續發展衝擊」與「組織營運衝擊」三重維度，建立重大主題的排序模型。在利害關係人關注度方面，透過過去對投資人、政府主管機關、客戶、供應商及員工等五大利害關係人族群進行深度議合與問卷調查，辨識外界對不同永續議題的重視程度與期待，並以此權重作為校準衝擊顯著性與財務影響的考量因子；在影響重大性-永續發展衝擊維度，則依據GRI 3：重大主題2021準則，由企業永續發展委員會依據衝擊的嚴重性、範圍及不可逆轉性，評估營運活動對經濟、環境及人群(包含人權)所造成之實際或潛在、正向或負向之顯著衝擊；同時在財務重大性-組織營運衝擊維度，參照ESRS精神與內部風險管理機制，辨識各項永續議題對公司財務表現、營運策略及長期價值可能產生之實質風險與機會。

階段	步驟	內容	報告年度成果
Stage. 1 鑑別	利害關係人鑑別	依循 AA1000 SES 五大面向影響力、關注度、責任、依賴度、多元觀點進行評估	5大類關鍵利害關係人群體
	永續議題蒐集並鑑別	- 永續評比/準則：GRI、SASB、TCFD、SDGs、MSCI、FTSE4GOOD評比指標 - 利害關係人溝通成果：日常議合、會議反饋與各單位溝通紀錄 - 政策/法規：營運所在地之勞動與環境法規、RBA 行為準則 - 永續趨勢報告/報導：全球 ESG 趨勢報告、國內外重大永續新聞 - 產業趨勢：電子零組件產業對標、客戶對低碳材料之需求趨勢	37項候選永續議題清單 (相關資訊請參考 2024年永續報告書第9頁)
Stage. 2 調查	利害關係人關注度	針對關鍵利害關係人進行問卷調查，辨識外界對不同議題的重視程度	20項高關注度永續議題 (相關資訊請參考 2024年永續報告書第10頁)
	外部影響重大性	Inside-Out：依GRI 3準則評估營運對經濟、環境及人群(含人權)產生之實際或潛在、正向與負向之顯著衝擊。實際衝擊依其嚴重性評分，潛在衝擊則綜合考量「嚴重性」與「發生機率」，以判定其顯著性	影響重大性評分結果
	營運衝擊重大性	Outside-In：依ESRS精神並參酌董事會風險管理相關報告，識別永續議題對公司財務表現、營運策略及長期價值之風險與機會	營運重大性評分結果
Stage. 3 分析	綜合分析	建立三重維度排序評估模型，以「關注度」作為篩選指標，營運衝擊與外部影響為「雙重重大性判定軸線」，綜合評估決定議題	14項永續重大主題結果
Stage. 4 核定	呈報審核	企業永續發展委員會總幹事交付予副主任委員審查	14項永續重大主題定案
Stage. 5 回應	目標追蹤	建立管理方針與行動方案，透過量化管理設定目標與指標，並進行追蹤	各主題管理方針與短中長期目標
	揭露	於永續報告書中詳述重大主題的策略、管理作為、成果與績效，以回應利害關係人	對應16項GRI主題準則

Stage. 1 鑑別 - 永續議題蒐集並鑑別

本公司企業永續發展委員會總幹事於盤點 2025 年度全球永續發展趨勢後，確認本年度之重大主題候選清單與前一年度維持高度一致。為提升資訊揭露之邏輯性與管理精確度，本年度針對議題歸類進行定義優化：將原「E-3 廢棄物及有害物質管理」修正為「E-3 廢棄物管理」。此項調整主係考量展現從研發設計端(綠色化學)到產出端(低碳產品)的一致性管理邏輯，故將「有害物質管理」正式併入「E-11 永續產品(包含產品研發、生產使用友善物料等)」維度進行綜合揭露。此舉旨在體現本公司對化學物質生命週期的全方位管控實務，確保報告書架構能精確反映企業核心營運與價值鏈管理之實況。

Stage. 2 調查 - 利害關係人關注度

2025年企業永續發展委員會總幹事參考2024年「利害關係人關注程度調查」結果，並進一步考量2025年度企業營運現況、永續發展趨勢及風險管理相關議題後，確認2025年度主要評估議題共20項，包含環境面8項、社會面6項及公司治理面6項。

環境主題	社會主題	公司治理主題
E-12 化學品安全性	S-1 職業安全衛生管理	G-2 法規遵循
E-7 化學物質管理	S-11 產品安全與品質	G-14 廠區公共安全
E-3 廢棄物管理	S-9 客戶隱私&資訊安全	G-1 商業道德、誠信經營
E-10 原物料管理	S-8 人權	G-8 技術創新與市場布局(商業模式靈活性)
E-1 空氣污染管理/空氣品質	S-2 人才吸引與留任	G-5 供應鏈管理(材料採購與效率)
E-5 氣候變遷(包含碳排放管理等)	S-6 勞雇關係	G-6 經濟績效
E-6 能源管理(包含再生能源使用等)		
E-11 永續產品(包含產品研發、生產使用友善物料等)		

Stage. 2 調查 - 外部影響重大性(Inside-Out)

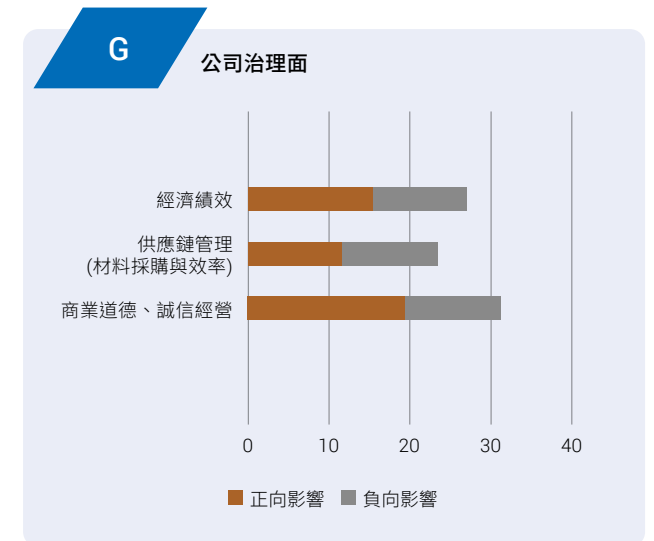
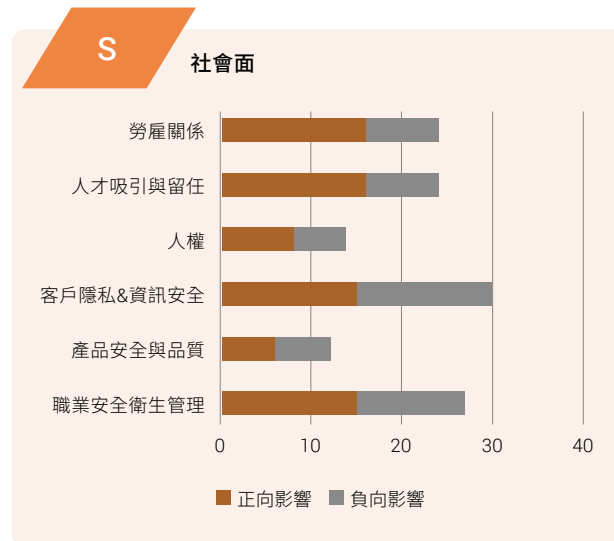
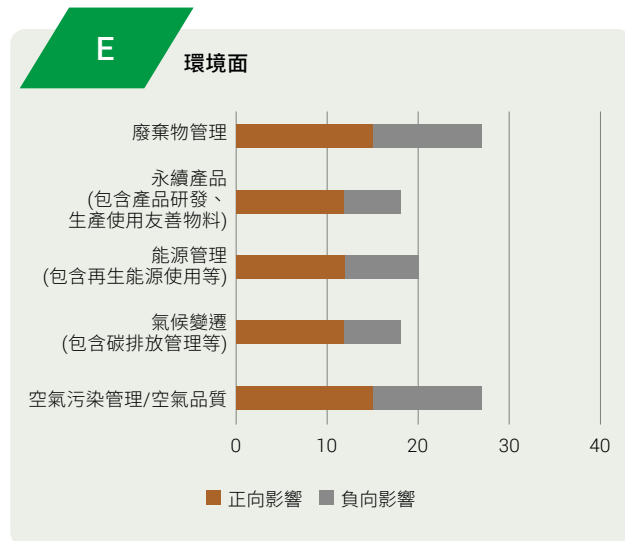
面項	永續議題	環境	社會	人(權)	正面影響	負面影響	發生可能性	影響程度
環境面	E-3 廢棄物管理	V			推動銅箔邊料與樹脂殘膠回收，開發循環經濟模式提升廢棄物再利用量	廢棄物處置不當將導致土壤污染	高	高
	E-1 空氣污染管理	V			升級RTO等防制設備，有效降低樹脂塗佈製程排放之 VOCs 與異味	意外性的污染物排放將損害空氣品質，並造成周邊社區健康疑慮與衝擊	高	高
	E-5 氣候變遷	V			推動低碳生產與溫室氣體盤查，落實電子產業價值鏈去碳化之轉型目標	營運過程之碳排加速氣候暖化，導致極端氣候風險並威脅生態系統穩定	高	中
	E-6 能源管理	V			透過節能措施降低電網負荷，提升資源使用效率與外部韌性	製程之能源耗用，將加速自然資源枯竭並產生大量間接碳排	高	中
	E-11 永續產品	V			開發無鹵、生質基及低損耗材料，降低高階電子產品廢棄後的環境負荷	若研發未納入永續考量，將導致電子廢棄物中之化學品成分增加環境處理成本	高	中

(續次頁)

(續前頁)

面項	永續議題	環境	社會	人 (權)	正面影響	負面影響	發生可能性	影響程度
社會面	S-1 職業安全衛生管理		V		優化生產環境，保障員工生理健康並降低化學品暴露與機械操作風險	職災事故不僅傷害受僱者身體，更可能因生產事故造成周邊社區之潛在威脅	中	高
	S-11 產品安全與品質		V		確保高頻高速基材之可靠度，降低電子設備失效導致的資源浪費與風險	產品缺陷可能引發電子設備故障，衍生客戶或終端使用者之損失	中	中
	S-9 客戶隱私&資訊安全		V		維護價值鏈間的技術開發數據安全，建立數位商業環境的互信與秩序	數據外洩將侵犯客戶隱私或損害產業競爭力，造成利害關係人之實質損失	中	高
	S-8 人權			V	依循RBA準則維護多元職場，推動價值鏈中人性尊嚴與公平對待	忽視人權保護將導致歧視或非自願勞動，嚴重侵害個人基本權利	中	中
	S-2 人才吸引與留任		V	V	提供專業培訓與福利，提升電子零組件產業專業人才素質與就業穩定	勞動力頻繁流動會降低職場和諧度，並造成社會人力資源的摩擦與損耗	高	中高
	S-6 勞雇關係		V	V	建立透明溝通機制，維護勞工於企業內的平等協商權，促進勞動人權發展	溝通失效導致的爭議將損害勞權，並影響員工心理健康與社會地位	高	中高
公司治理面	G-1 商業道德、誠信經營		V		倡導廉潔文化以降低社會貪腐風險，維護公平透明的商業競爭環境	賄賂或不當競爭將破壞商業信任，並扭曲社會資源配置的公平性	低	高
	G-5 供應鏈管理	V	V	V	帶動供應商提升ESG標準，改善上下游環境實績	缺乏管理的供應鏈可能隱藏環境污染或人權侵害等負面衝擊	高	中高
	G-6 經濟績效		V		分配穩健獲利予股東、員工及政府稅收，支撐社會整體經濟體系	經營不善影響員工生計與地方經濟穩定，進而造成社會資源分配的波動	高	高

註：僅揭露14項重大主題



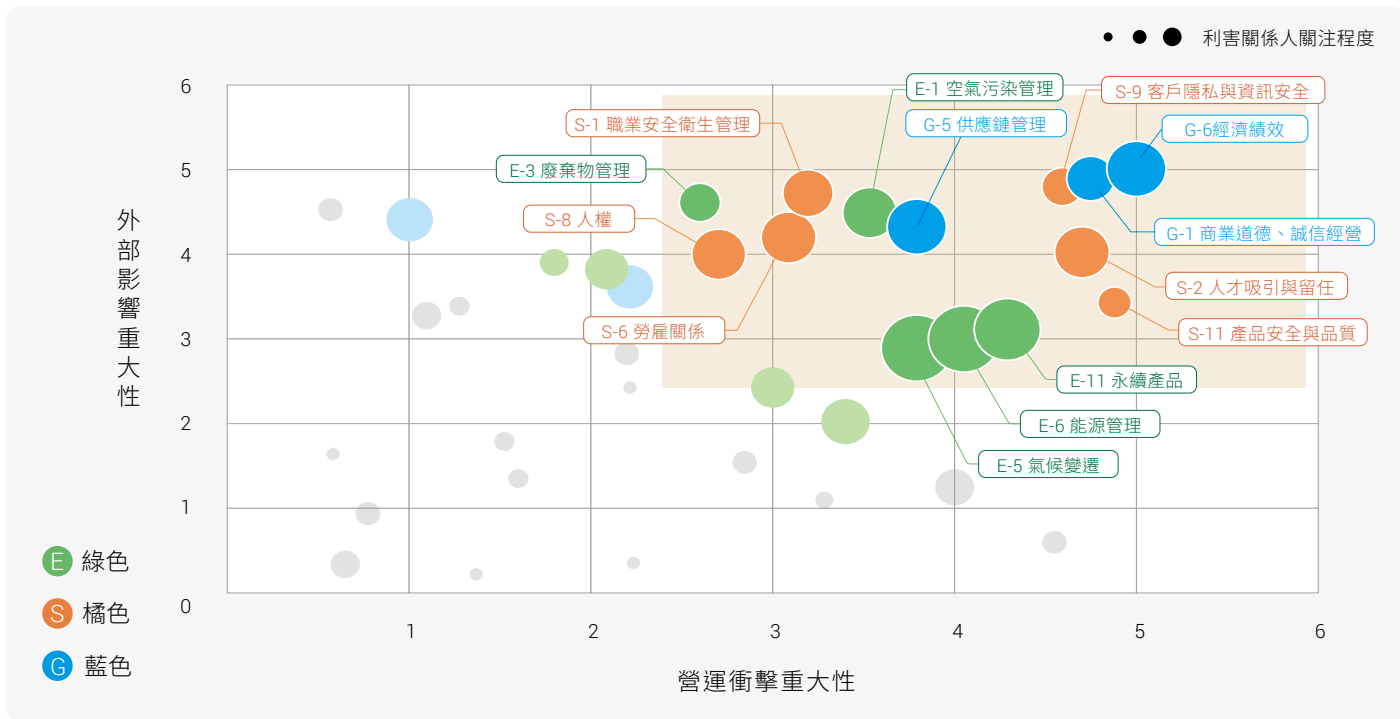
Stage. 2 調查 - 營運衝擊重大性(Outside-In)

面項	永續議題	永續議題對台光電子營運之衝擊	衝擊程度
環境面	E-3廢棄物管理	透過廢銅回收等循環經濟模式可創造資產回收價值並降低清運成本，然須嚴格控管委外廠商合法性，以免因連帶責任面臨行政重罰或停工風險，進而導致商譽受損並影響投資人信心與資本評價。	中低
	E-1空氣污染管理	穩定的排放管理可確保生產執照的持續性，進而保障產能不因環境檢舉或限產令而中斷，但在法規標準持續加嚴的背景下，既有防制設備的持續性升級與維護將構成企業資本支出壓力。	中
	E-5 氣候變遷	建立氣候韌性有助於掌握低碳轉型機遇並爭取綠色金融支持，但面對各國碳關稅政策(如 CBAM)及日益嚴苛的法規限制，若缺乏積極因應作為將導致合規成本大幅攀升，甚至因無法滿足客戶減碳要求而面臨流失高階訂單的風險。	中高
	E-6 能源管理	提升能源效率能有效控制直接生產成本，並降低受法規性電價調漲與碳費徵收的財務衝擊，然而在全球能源價格波動與綠電採購成本上升的趨勢下，若轉型進度未及預期，恐導致營業支出增加並壓迫獲利空間。	中高
	E-11 永續產品	配合全球低碳趨勢研發高階環保產品，可顯著提升客戶忠誠度並擴展高端市場份額，反之，若研發能量無法及時滿足市場對綠色材料的要求，將面臨競爭力喪失及掉單的實質財務損失。	中高
社會面	S-1 職業安全衛生管理	維持低職災率是保障產線穩定運作的基礎，能降低保險費率與法律賠償支出，若發生重大安全事故，除了鉅額罰金與停工整改的直接損失外，亦會因形象受損導致人才招聘難度增加及客戶評價下降，間接衝擊長期營收。	中
	S-11 產品安全與品質	優良的品質表現可強化客戶黏著度並降低退貨處理與售後維修成本。一旦發生重大品質異常，除需支付高額賠償與處理費外，亦會嚴重損害企業長期累積的品牌信譽，直接導致市場佔有率下滑與獲利空間萎縮。	高
	S-9 客戶隱私&資訊安全	完善的資安系統可保護核心研發技術與客戶合約等敏感資訊不外洩，預防駭客攻擊造成的營運中斷風險，若防護失靈，可能將面臨法律訴訟、客戶流失及極高額的數位系統重建與補救費用。	高
	S-8 人權	良好的人權合規紀錄是維持國際一線大廠供應鏈資格的關鍵憑證，有助於穩定訂單與市場佔比。若捲入人權爭議，將面臨品牌客戶撤單、撤資風險，並可能導致市值劇烈波動與投資機構黑名單的負面連帶效應。	中低
	S-2 人才吸引與留任	穩定的技術團隊是維持產品研發領先地位的核心資產，有助於大幅降低因人才流失造成的重置成本，但在產業高度競爭下，若缺乏具競爭力的薪酬體系，恐因替代人力難尋而影響組織營運效率與產出品質。	高
	S-6 勞雇關係	良好的員工向心力可提升生產現場的作業效率與產能彈性，是達成經營目標的關鍵因素。反之，勞資關係緊張恐引發經營干擾與生產不穩，進而損害企業品牌形象，甚至造成潛在的經濟糾紛損失。	中
公司治理面	G-1 商業道德、誠信經營	誠信經營有助於降低合規風險與法律訴訟帶來的不可預期支出，提升投資人對治理層級的信賴感，若涉及違法舞弊，將導致高額行政罰鍰、管理層動盪及失去參與特定市場標案的合規准入資格。	高
	G-5 供應鏈管理	與關鍵供應商建立永續夥伴關係可確保銅箔、玻璃布等戰略原物料供應穩定性，有效緩解缺料風險。若供應鏈管理失效導致斷鏈或料源違規(如 RBA 稽核失敗)，將直接衝擊產線正常運作並嚴重影響客戶交期與營收表現。	中
	G-6 經濟績效	穩定的財務表現展現了企業追求長期成長與抵禦市場波動的能力，有助於吸引穩定資本投入並支持研發投資，但在全球經濟波動下，若獲利大幅衰退，將限制企業再融資能力並削弱未來策略佈局的動能。	高

註：僅揭露最終14項重大主題

Stage. 3 綜合分析 (2025重大主題矩陣)

為確保揭露內容之完整性，除透過量化問卷指標為依據外，本公司企業永續發展委員會總幹事與管理階層也會同時參酌董事會風險管理相關報告，針對年度之重大主題進行校準。2025年我們透過2024辨別結果調整出年度14項重大主題：環境面(E)5項、社會面(S)6項、公司治理面(G)3項，並據此制定管理方針與追蹤指標。



1.3.2 重大主題管理

● 直接衝擊 ◎ 促成衝擊 ○ 商業關係

面向	重大主題	GRI 主題準則	報告邊界					GRI 揭露項目	對應章節
			主管機關	投資人	供應商	員工	客戶		
環境面	能源管理(含再生能源)	GRI 302 能源	●	◎	◎	●	●	302-1、302-3	4.2 能源與溫室氣體管理 ㊟
	氣候變遷(含碳管理)	GRI 305 排放	●	◎	◎	●	●	305-1、305-2、305-4	4.2 能源與溫室氣體管理 ㊟ 4.3 氣候變遷的風險與機會(TCFD) ㊟
	廢棄物管理	GRI 306 廢棄物	●		●	●	●	306-1、306-2、306-3、306-4、306-5	4.4 資源管理與減緩環境衝擊 ㊟
	空氣污染管理/空氣品質	GRI 305 排放	●		◎	●	●	305-7	4.4 資源管理與減緩環境衝擊 ㊟
	永續產品(含綠色產品研發)	---	●		◎	●	●		3.1 永續產品設計 ㊟

(續次頁)

(續前頁)

面向	重大主題	GRI 主題準則	報告邊界					GRI 揭露項目	對應章節
			主管機關	投資人	供應商	員工	客戶		
社會面	職業安全衛生管理	GRI 403 職業安全衛生	●	◎		●		403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10	5.1 職業健康與安全管理 圖 5.2 員工健康關懷 圖
	人才吸引與留任	GRI 201 經濟績效 GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育	●	◎		●	◎	201-3、202-1、401-2、401-3、404-1、404-3	6.3 人才發展與培育 圖
	勞雇關係	GRI 2-7 員工 GRI 2-21 年度總薪酬比率 GRI 2-30 團體協約 GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞/資關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	●			●		2-7、2-21、202-2、401-1、402-1、405-1、405-2	6.1 員工概況 圖 6.2 員工薪酬與福利 圖
	產品安全與品質	GRI 416顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示		◎	◎		●	416-1、417-1、417-2	3.1 永續產品設計 圖 3.3 客戶關係管理 圖
	客戶隱私與資訊安全	GRI 418 客戶隱私	●			●	●	418-1	2.4 資訊安全管理 圖
	人權	GRI 2-23 政策承諾 GRI 2-24 納入政策承諾 GRI 2-25 補救負面衝擊的程序 GRI 2-30 團體協約 GRI 406 不歧視 GRI 407 結社自由與團體協商 GRI 408 童工 GRI 409 強迫或強制勞動 GRI 411 原住民權利	●			●		406-1、408-1、409-1	6.4 人權治理與勞雇溝通 圖
	經濟績效	GRI 201 經濟績效	●	●	◎	●	●	201-1	2.1 公司治理與誠信經營 圖 2.2 經營績效 圖
公司治理面	商業道德、誠信經營	GRI 2-15 利益衝突 GRI 205 反貪腐	●			●		2-15、205-3	2.1 公司治理與誠信經營 圖
	供應鏈管理	GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係 GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 403 職業安全衛生 GRI 414 供應商社會評估		●	●	●		204-1、308-1、414-1	3.2 永續供應鏈管理 圖

1.4 永續發展目標實踐

台光電子願景與核心價值



Vision 願景

STRIVE FOR EXCELLENCE 創造卓越
BECOME A WORLD LEADING BRAND IN "GREEN" LAMINATE MATERIAL
成為全球環保基板領導品牌



Core Value 核心價值

RESPONSIBILITY 承擔責任
TEAMWORK 成就團隊
VALUE CREATION 創造價值

台光電子參考聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)作為永續發展方向之參考架構，並結合公司重大主題、永續發展策略及各營運據點之在地化ESG行動，對照由UN Global Compact、GRI Standards及WBCSD共同發布之SDG Compass指引文件，連結公司營運與SDGs目標之關聯性，作為永續資訊揭露及永續管理之參考依據。

台光電子呼應聯合國永續發展目標(SDGs)

SDGs 目標	台光電子呼應 SDGs 做法	對應重大主題	對應章節
 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 確保健康及促進各年齡層的福祉 可連結或推展、實踐的SDGs指標：3.6及3.8	- 定期舉辦健康檢查 - 辦理健康講座 - 醫師臨廠服務	勞雇關係	5.2 員工健康關懷
 4 QUALITY EDUCATION 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習 可連結或推展、實踐的SDGs指標：4.4、4.5、4.7、4.a	- 確保各階層同仁皆能接受相關訓練 - 提供實習機會進行產學合作	勞雇關係	6.3 人才發展與培育
 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作 可連結或推展、實踐的SDGs指標：8.2、8.3、8.8、8.9	- 設置職業安全衛生委員會，打造安全、健康的工作環境 - 確保落實禁用童工政策，符合勞工、健康與安全、環境、企業誠信及法遵規範	- 職業安全衛生管理 - 人權 - 勞雇關係	5.1 職業健康與安全管理 5.2 員工健康關懷 6.4 人權治理與勞雇溝通
 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 確保永續消費及生產模式 可連結或推展、實踐的SDGs指標：12.5、12.6、12.7	致力於綠色低碳產品開發，減少有害物質使用，持續推動HSF(Hazardous Substance Free)製程管理	- 永續產品 - 廢棄物管理	3.1 永續產品設計
 13 CLIMATE ACTION 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響 可連結或推展、實踐的SDGs指標：13.1、13.2及13.3	- 依據ISO 14064-1:2018標準進行溫室氣體盤查，建立基準年排放量，並據以規劃節能減碳措施 - 訂定中長期減碳目標	- 氣候變遷 - 能源管理	4.2 能源管理與溫室氣體管理 4.3 氣候變遷的風險與機會(TCFD)
 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度 可連結或推展、實踐的SDGs指標：16.5	台光電子奉行「誠信」為員工行為準則之圭臬及核心價值觀。我們訂立且公布「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等相關內部規章	- 勞雇關係 - 商業道德、誠信經營	2.1 公司治理與誠信經營

2 穩健公司治理



重大主題 經營績效

GRI主題準則揭露 201-1

政策承諾 持續創新開展業務，不斷推出新產品來滿足電子相關產品應用開發所需，創造穩定獲利永續經營

	制度建立與策略規劃、績效監督與風險控管		異常應對與績效改善	創造長期經濟價值
管理作為	- 台光電子建立完整的經營績效管理機制。總經理室負責年度經營方針及管理策略之訂定、經營績效之評核與分析，以及重大投資案之規劃；各事業部則負責執行年度經營目標與管理策略，確保集團整體經營方向一致 - 在績效監督方面，董事會為台光電子最高治理單位，2025年共召開7次會議，負責審議督導公司營運、社會、環境等重大議題決策。每年向董事會呈報一次永續績效。審計委員會由4名獨立董事組成，定期審閱財務報告，監督財務報導品質與內部控制誠信度，確保經營績效資訊之透明與正確。稽核室則執行集團內部稽核規劃，提供制度改善建議，持續強化內控機制，將各類營運風險控制於可接受範圍之內		當經營績效出現重大異常或衝擊時，總經理室負責即時評核並提出應對方案。依據台灣證券交易所重大訊息查證暨公開處理程序，發生造成公司重大損害、遭主管機關命令停工停業，或單一事件罰鍰累計達新台幣壹百萬元以上等情事，須即時向董事會溝通報告並啟動應對機制。2025年台光電子未發生任何重大關鍵事件，全年營收達94,260.578百萬元，改寫歷史新高，年增46.42%	台光電子持續拓展國外市場，提升產品競爭力，以高階產品(Hi-Tg、Br-Free及Low CTE等)為重點發展方向，目標提升高階產品比率至65%以上。同時積極布局5G、AI伺服器、網通基礎設施及汽車等高成長應用領域，透過多元產品線與銷售通路創造穩定獲利，支持企業永續經營。董事會績效評估結果顯示，2025年董事自評分數落於4.56至4.91分之間，治理品質維持中高水準，有助於確保長期經濟價值之穩健創造
	永續指標	2025年評估機制與績效		中長期目標
	董事會結構多元	目前董事會成員男性佔89%(8位)女性佔11%(1位)		提升女性董事席次達 2 席
	公司治理 /ESG 評鑑指標	公司治理評鑑前6~20%		ESG 評鑑達前 5%
台光電子持續納入「臺灣永續指數」成分股		持續納入「臺灣永續指數」成分股		
營運績效持續創新高	2025年全年營收以94,260.578百萬元改寫歷史新高，年增46.42%		拓展國外市場，提升競爭力，拓展多元性產品，銷售通路	
利害關係人議合				

資訊揭露方面，公司依法定要求定期發布財務報告、年報及重大訊息，並舉辦法人說明會，確保投資人與市場能即時掌握公司經營狀況。董事會則透過每年至少一次的永續績效報告，持續監督經營成果與策略執行方向，確保治理層級的決策品質。在市場端，業務團隊扮演公司與客戶之間的溝通橋樑，搭配定期客戶滿意度調查，將市場反饋與客戶期待即時轉化為產品改善與研發創新的驅動力。在內部，績效評核與薪酬制度將個人貢獻與公司整體經營成果緊密連結，激勵全體員工共同參與企業價值的創造與成長

重大主題 商業道德、誠信經營

GRI主題準則揭露 205-3

政策承諾 台光電子理解誠信經營對企業營運的重要性並堅守相關理念，包含制定且遵守從業道德規範、內部控制、內線交易、智慧財產管理、個人資料保護等，並嚴禁貪腐、競爭行為等

管 理 作 為	制度建立與教育訓練		申訴機制與違規處理	深化治理文化與誠信延伸
	台光電子以制度建立與教育訓練雙軌並行，預防貪腐、不誠信行為及法規違規之潛在風險。在制度面，公司制定並嚴格遵守從業道德規範、內部控制、內線交易防範、智慧財產管理及個人資料保護等相關規範，明令嚴禁貪腐與不當競爭行為，建立完整的誠信經營法規遵循框架。教育訓練面，2025年度舉辦誠信經營相關內外教育訓練，涵蓋誠信經營法規遵行、企業社會責任與員工道德行為準則等課程，台灣廠區共計1,920.5小時，平均每位員工受訓1.57小時，所有新人課程完訓率與教育訓練涵蓋率均達100%		台光電子設有申訴與舉報管道，供內外部人員反映違反誠信原則之行為，相關資訊於公司官網「從業道德及法令遵循」專區公開揭露。稽核室負責執行集團內部稽核規劃，針對發現之缺失提供制度改善建議，確保違規事項能獲得即時處理與矯正。2025年度台光電子未發生任何違反誠信原則之不法行為及貪腐事件，全體員工均符合道德法規要求	- 台光電子透過完善的公司治理架構強化誠信經營之正面效益。董事會設有審計委員會，由4名獨立董事組成，負責監督財務報導流程與內部控制品質；薪資報酬委員會則確保薪酬制度公平透明，與公司績效及風險妥善連結 2025年亦新增要求供應商簽署「廉潔承諾書」，將誠信要求延伸至供應鏈，進一步擴大誠信經營的正面影響範圍
	永續指標	2025年評估機制與績效		中長期目標
	誠信經營遵循	2025年未發生任何違反誠信原則之不法行為及貪腐事件，全體員工均符合道德法規，具體落實企業誠信經營理念	違反誠信原則之不法行為及貪腐事件 0 件	
	誠信經營意識養成	2025年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練(含誠信經營法規遵行、企業社會責任與員工道德行為準則等)。在台灣廠區共計1,920.5小時，平均每位員工受訓1.57小時		所有新人課程完訓率與教育訓練涵蓋率達 100%
利害關係人議合				

台光電子透過多元管道與利害關係人就誠信經營議題進行持續議合。對員工，透過年度教育訓練及新人課程建立誠信意識；對董事會成員，透過進修課程強化治理職能；對供應商，透過簽署廉潔承諾書要求遵循商業道德規範；對投資人與主管機關，則依法定揭露要求於年報與永續報告書公開誠信經營執行情況，確保資訊透明

重大主題 客戶隱私&資訊安全

GRI主題準則揭露 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

政策承諾 為維持公司資訊系統環境安全無虞，並保護公司營業秘密安全，防止公司資訊系統及其資料遭致不當使用、洩漏、竄改、破壞等情事發生。讓公司持續保有企業競爭優勢，進而獲得客戶之信賴，以公司永續經營為主要目標

	客戶隱私與資訊安全	事件通報與應變復原機制	資安治理提升與能力強化
管理作為	台光電子以「機密性、完整性、可用性」三大原則訂立資訊安全管理辦法，並於2024年導入ISO 27001：2022資訊安全國際標準管理制度，持續取得第三方驗證。技術防護方面，設置次世代防火牆、入侵防禦系統、進階威脅防護系統、端點偵測防護及工控場域網路安全監控，每月執行系統弱點掃描並修補，並定期委託外部專業機構進行滲透測試。人員管理方面，落實資料分級分類管理，對存取網路、電腦及人員進行嚴格權限控管，並定期實施員工資訊安全教育訓練，強化客戶隱私與機密資訊保護意識	台光電子建立資訊安全事故管理作業程序，當發生資安事件時，同仁依程序向資訊最高主管通報，權責單位立即進行事件判定、分類與分級，採取相應控制措施並在最短時間內處理。2025年度共進行4次備援演練，分別於台光電子公司、台光(昆山)、中山台光及台光(黃石)執行，驗證跨廠重要設備切換與備份資料復原能力。2023年至2025年，台光電子均未違反資訊安全相關法規，未發生任何資安事件，亦無外部或監管機關投訴事件	台光電子採用美國國家標準暨技術研究院(NIST)網路安全框架(CSF)，從辨識、保護、偵測、回應、復原五大構面系統性強化資安防護能力。2022年3月加入TWCERT資安聯盟，透過聯盟提前掌握潛在攻擊活動與威脅情資，強化與國內外資安組織的情資共享。2025年12月已將年度資安持續改善項目提報董事會，並於2026年4月指派資訊安全長，設置資安專責單位，包含資安主管一名與資安人員二名，每月定期召開資安政策檢討會議，持續提升整體資安治理層級
永續指標	2025年評估機制與績效		中長期目標
資訊安全	2025年度共進行4次備援演練，分別於台灣廠區、昆山廠區、中山廠區及黃石廠區進行演練，包含跨廠主要設備、服務切換與備份資料復原測試		無違反資訊安全相關法規，無發生任何資訊安全事件
	2024年起導入ISO 27001：2022資訊安全管理系統並持續取得第三方驗證		持續維持 ISO 27001：2022 資訊安全管理系統之有效性，並透過下列事項，強化資安防護能力，降低潛在風險，並確保全年度無重大資訊安全事件發生 - 透過管理系統「P-D-C-A」流程保護所有形式的資訊，包括紙本、雲端和數位資訊 - 提高抵禦網路攻擊的能力，提供集中管理的框架，在同一架構保護所有資訊 - 確保組織範圍內的保護，包括防護基於技術的風險和其他威脅應對不斷演變的安全威脅 - 減少無效防護技術的成本和支出
利害關係人議合			

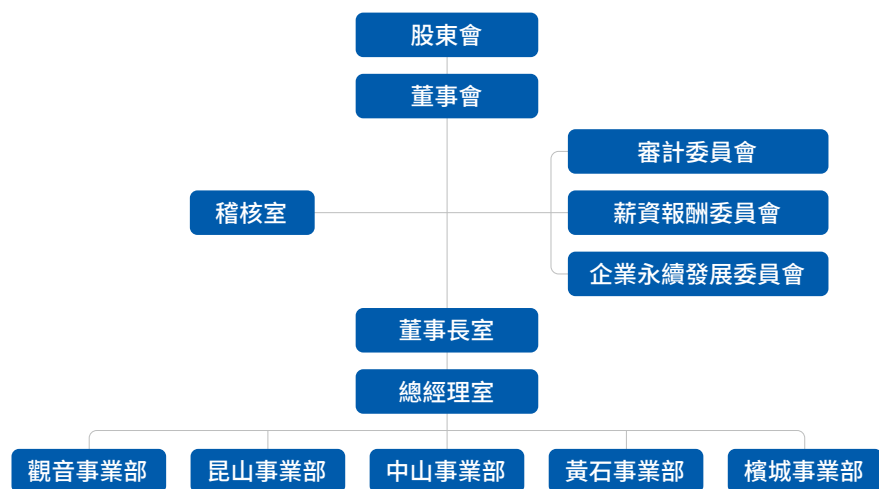
台光電子透過ISO 27001管理制度的導入與維持，主動回應客戶對資訊安全管理制度的要求，強化客戶信任。在內部，定期對員工進行資安宣導與社交工程演練，提升全員資安意識。對監管機關，依法定要求揭露資安事件管理執行情形，確保合規透明。年度資安改善成果定期向董事會報告，確保最高治理層級對資安風險的持續監督與決策支持

2.1 公司治理與誠信經營

台光電子材料股份有限公司成立以來，以「創造卓越，成為全球環保基板領導品牌」為願景，並以「承擔責任、成就團隊、創造價值」為核心價值。秉持著創造價值的信念，致力於持續的技術創新與改善。

2.1.1 公司治理架構 GRI 2-9

董事會是台光電子最高治理單位及重大經營決策中心，為能持續強化公司治理，董事會中設置獨立董事席次，並成立薪資報酬委員會、審計委員會以及企業永續發展委員會等功能性委員會，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行內部控制與風險管控與提升企業永續經營管理等事項，因應各種潛在可能的企業危機風險。



各部門業務

董事長室	統籌集團營運及策略規劃
總經理室	負責年度經營方針及管理策略、經營績效之評核及分析、重大投資案之規劃
稽核室	執行集團一切內部稽核規劃並提供制度改善建議
各事業部	執行年度經營方針、目標及經營管理策略及環安衛等事宜

2.1.2 董事會運作

GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-15、GRI 2-16、GRI 405-1

台光電子即依據《公司法》、《證券交易法》分別設置「董事會」、「薪資報酬委員會」、「審計委員會」、「企業永續發展委員會」，其中董事與委員均依《董事選舉辦法》中規範之公司法第一百九十二條之一要件提名候選人(持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東)，且均有擔任上市櫃公司之董事長或總經理等重要管理職務經驗，公司產業包含科技、生化、食品、製造業等，具備行銷、科技、經營管理、產業知識及營運判斷等專業能力，董事會成員之遴選，除考量專業背景與獨立性外，亦納入與組織重大衝擊管理能力之評估，如產業發展趨勢、風險管理、氣候變遷、資安治理等關鍵議題。其職責包括建立良好董事會治理制度，監督、任命與指導公司管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化，並決議出對台光電子永續發展有所貢獻之最佳決策。

董事會為台光電子最高治理單位，任期三年，並透過董事長擔任主席所領導之董事會執行及監督公司各項業務。本公司已具有下列措施：

1. 董事會成員中過半數董事未兼任經理人或員工。
2. 本公司四席獨立董事，佔本公司所有董事席次接近1/2，分別在財務會計、經營管理領域、法務方面具有豐富的工作經驗，能有效發揮其監督職能。
3. 本公司審計委員會及薪資報酬委員會之委員均由獨立董事組成，各委員會皆可充分討論並提出建議供董事會決策，以落實公司治理。

董事會2025年召開7次會議，負責審議、督導公司營運、社會、環境等重大議題決策，為公司股東創造最大利益，一年向董事會呈報一次永續績效。此外，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。董事會成員於其他董事會任職及持股之情況，詳見[2025年年報P.4~P.8](#)。董事會成員並無與利害關係人有交叉持股、交易或未清餘額的狀況。

姓名	職稱	性別	主要經(學)歷
董定宇	董事長	男	美國史丹佛大學工程博士 加州聖荷西州立大學助理教授
宇昌投資(股)公司 代表人：蔡輝亮	副董事長	男	清華大學化工碩士 台耀科技(股)公司總經理
宇昌投資(股)公司 代表人：李文雄	董事	男	淡江大學化學工程系 欣興電子董事 台灣德聯高科(股)公司總經理
謝孟璋	董事	男	美國哥倫比亞大學國際事務碩士 財團法人食品工業發展研究所董事長 財團法人艾森豪獎金中華民國協會董事 中華民國全國工業總會理事
沈 平	董事	男	美國哈佛大學商學院碩士 世界銀行財務分析師 國際銀公司投資主管 美商摩根士丹利公司執行董事 中華開發工業銀行副總經理 開發國際投資公司總經理
鄭敦謙	獨立董事	男	美國哥倫比亞大學MBA 台灣大學商學系學士 力智電子(股)公司董事 Appier Holdings Inc.董事 大亞電線電纜(股)公司獨立董事 華星光通科技(股)公司董事 公信電子(股)公司董事長 UMC Capital Corporation 總經理 聯合管理顧問股份有限公司董事總經理 Morgan Stanley Asia Limited執行董事及台灣總經理 Goldman Sachs Asia L.L.C.執行董事

姓名	職稱	性別	主要經(學)歷
陳希佳	獨立董事	女	臺灣大學法學博士/北京大學法學博士 國際商會替代性爭議解決國際中心常設委員會委員 特許仲裁學會(CI Arb)臺灣支會會長 品誠梅森律師事務所合夥人 中國區聯合負責人暨亞太運營委員會委員 亞洲新能源(開曼)股份有限公司獨立董事
陳開元	獨立董事	男	美國杜蘭大學法學碩士 金融監督管理委員會主任秘書 金融監督管理委員會檢查局副局長
尹 超	獨立董事	男	美國紐約大學法律碩士 臺灣大學法律系學士 理律法律事務所資深律師

註：以上董事會成員組成與本次永續報告書重大主題之永續產品、商業道德、誠信經營、供應鏈管理、公司治理與經濟績效相關。其他更詳細內容請參考[2025年度年報](#) 

台光電子依據《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》之要求，發生以下狀況時視為重大關鍵事件，需向董事會溝通報告。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：



1.造成公司重大損害或影響者



2.經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者



3.單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹百萬元以上者

2025年台光電子未發生重大關鍵事件。

董事會多元化 GRI 2-9、GRI 2-11、GRI 405-1

現任董事擁有上市櫃公司之經營企業管理實務，均具備領導決策、危機處理及國際市場觀，其中4位獨立董事中，鄭敦謙獨立董事，具有財務會計、產業知識及營運判斷等專業、陳希佳獨立董事擁有律師資格，目前為眾才國際律師事務所管理合夥人、陳開元獨立董事曾任中華民國金融監督管理委員會(簡稱金管會)保險局副局長、檢查局副局長、金管會主任秘書、參事等，在財政與金融監理領域擁有豐富經驗，尹超先生擁有台灣大學法律系學士、美國紐約大學法律碩士，曾任理律法律事務所資深律師，目前任職於渣打國際商業銀行擔任董事總經理暨法務長一職。另5位非獨立董事中，董定宇董事長、蔡輝亮董事、李文雄董事、謝孟璋董事等，均有擔任上市櫃公司之董事長或總經理等重要管理職務經驗，公司產業含括科技、生化、食品、製造業等，具備行銷、科技、經營管理、產業知識及營運判斷等專業能力、沈平董事則具有財務會計、產業知識及營運判斷等專業。

董事會成員9席中：具員工身份之董事佔11%(1位)，2位獨立董事任期年資在3年以下，2位獨立董事任期年資在3~9年，3位董事年齡在71歲以上，3位在61~70歲，3位在60歲以下。本公司注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至2席為目標，目前董事會成員男性佔89%(8位)，女性佔11%(1位)，未來將盡力增加女性董事席次，以達成目標。

多元化 項目 董事 姓名	基本組成							專業背景			專業知識與技能					
	性別	兼任 本公司 員工	年齡			獨立董事 任期年資		產業 經驗	財務 金融	法律	營運 判斷 能力	經營 管理 能力	領導 決策 能力	國際 市場 觀	永續 發展 管理	風險 管理
			51~60	61~70	71~80	3年以下	3~9年									
董定宇	男	✓		✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
蔡輝亮	男				✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
李文雄	男				✓			✓			✓	✓	✓	✓		✓
謝孟璋	男		✓					✓			✓	✓	✓	✓		✓
沈 平	男				✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
鄭敦謙	男			✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
陳希佳	女		✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
陳開元	男			✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓
尹 超	男		✓			✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓

董事會獨立性 GRI 2-15

本公司共有 9 席董事，董事長與總經理同一人，全體董事會成員均未有公司法第30條所列各款情事，亦未有證券交易法第26條之3第3項(董事間具有配偶、二親等以內親屬關係超過半數之席次)及第4項(監察人間或監察人與董事間，不得具配偶、二親等以內親屬關係)規定之情況發生。

獨立董事均全數符合金管會所訂有關獨立董事之規範，獨立性情形如下所示：

姓名	本人、配偶、二親等以內親屬是否擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人	本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司股份數及比重	是否擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人	最近2年提供本公司或其關係企業商務、財務、會計等服務所取得之報酬金額
鄭敦謙	否	無此情形	否	無此情形
陳希佳	否	無此情形	否	無此情形
陳開元	否	無此情形	否	無此情形
尹超	否	無此情形	否	無此情形



董事會績效評估 GRI 2-18

本公司已依上市上櫃公司治理實務守則，於2020年經董事會通過訂定「台光電子材料股份有限公司董事會績效評估辦法」，每年由董事會成員及董事會議事單位以內部自評方式，進行當年度之董事會績效評估，並明訂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。2025年董事會內外部績效評估結果摘要如下：

董事自評



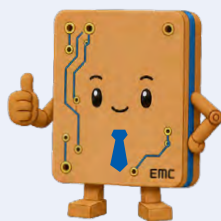
評估期間 起：2024年 12月 01日 迄：2025年 11月 30日

評估內容 9大面向，計36項指標

- | | | |
|------------|-------------|------------|
| 1.公司的任務及目標 | 4.外部關係的經營 | 7.董事會的運作 |
| 2.公司的內控及風險 | 5.董事會的組成及能力 | 8.董事長/會議主席 |
| 3.內部關係的經營 | 6.董事會的文化 | 9.董事自評 |

評估結果

2025年11月由集團財會發出「董事會成員自評問卷」9份，回收9份，並編製「董事會成員自評問卷統計表」，根據自評問卷評量標準，非常同意為5分，同意為4分，統計後成績落於4.56~4.91分之間，自我評估董事會績效屬於中高段，並編撰成報告案，提報2025年12月23日董事會。



外部評估



評估期間 起：2023年 01月 01日 迄：2025年 06月 30日

評估內容 7大構面，計40項指標

- | | | |
|-----------------|-------------|--------|
| 1.董事會組成與結構 | 4.提升董事會決策品質 | 7.價值創造 |
| 2.董事之選任及持續進修 | 5.內部控制 | |
| 3.董事會對公司營運之參與程度 | 6.永續發展 | |

評估結果

結論與建議：整體而言，貴公司董事會之治理及運作已能符合臺灣證券交易所對公司治理實務及董事會績效評估所提出的相關規範。

而貴公司在董事會治理方面，可以朝下列方向精進：

- 建議公司可適度增加官網中公司治理相關資料更新頻率，確保公司治理資訊的發布具備即時性與正確性，有效提升資訊透明度，並強化利害關係人對公司治理的信任。
- 公司對於高階經營團隊的接班計畫已有一套完整規劃並落實執行中，建議公司未來可定期將接班計畫的執行成效提報董事會，以強化董事會對高階人力資源策略之督導。

改善計畫：本公司現已陸續針對官網進行改善，確保公司資訊的發布具備即時性與正確性。

以上事項已提報2025年12月23日董事會。

董事會進修 GRI 2-17

依據上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點之要求，新任者於就任當年度至少宜進修12小時，就任次年度起每年至少宜進修6小時。董事的進修課程，與本次永續報告書之氣候變遷、永續產品、公司治理與經濟績效等重大主題有關，藉由進修課程提升全體董事永續發展意識。2025年度董事進修情形，共69小時，平均每位董事7.7小時。

2025年課程資訊與董事參與情況			職稱	董事長	董事				獨立董事			
			姓名	董定宇	蔡輝亮	謝孟璋	李文雄	沈 平	鄭敦謙	陳希佳	陳開元	尹 超
日期	主辦單位	課程名稱	時數	12	3	6	6	6	6	6	12	12
04.30	A	永續企業之策略解析-以再生能源為例	3	✓	✓	✓	✓		✓	✓		
06.04	B	公司治理論壇-美國關稅政策與供應鏈重組的企業應對策略	3	✓								
07.30	C	企業人工智慧應用之重要性及實際案例	3	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
10.01	B	公司治理論壇-企業AI轉型	3	✓								
05.06	A	2025地緣政治下最新經濟趨勢—由全球財經變化看未來市場變化	3					✓				
08.01	D	IFRS永續準則的關鍵原則與實踐以及中鼎的因應策略	3					✓				
07.09	E	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6								✓	
09.26	C	114年度防範內線交易宣導會	3								✓	
11.04	F	財報編製常見缺失與永續資訊揭露相關內部控制實務	3									✓
11.18	B	公司治理講堂-責任地圖制度及運作與誠信經營管理	3									✓
12.03	B	亞資高階論壇：公司治理下的高資產財富管理策略監督與卓越治理	3									✓

註：主辦單位依下列代碼呈現

A:中華獨立董事協會/ B:財團法人台灣金融研訓院/ C:財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會/ D:社團法人中華公司治理協會/ E:臺灣證券交易所/ F:財團法人中華民國會計研究發展基金會

審計委員會運作情形

本公司審計委員會由4名獨立董事組成，審計委員會旨協助董事履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。審計委員會於2025年度開會5次，審議的事項主要包括：

- 1.重大之資本支出案。
- 2.背書保證、資金貸與、子公司增資案。
- 3.會計師公費審議案。
- 4.審閱財務報告：
 - (1) 董事會造具本公司2024年度營業報告書、財務報表及盈餘分派議案等，其中財務報表業經委託安侯建業聯合會計師事務所查核完竣，並出具查核報告。上述營業報告書、財務報表及盈餘分派議案經本審計委員會查核，認為尚無不符。
 - (2) 2025年第一季、第二季、第三季合併財務報表。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事	鄭敦謙	5	0	100%
獨立董事	陳希佳	5	0	100%
獨立董事	陳開元	3	0	100%
獨立董事	尹超	3	0	100%

註：陳開元獨立董事與尹超獨立董事於2025年5月14日新任

薪資報酬委員會

GRI 2-19、GRI 2-20

台光電子依《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》設立薪資報酬委員會，委員任期3年由3名獨立董事組成，每年至少召開會議兩次，負責評估、審核公司內部薪資制度是否符合相關法規，並足以吸引、留任優秀人才。

(1)本公司之薪資報酬委員會委員計3人。

(2)本屆委員任期：2025年7月30日至2028年5月13日，2025年薪資報酬委員會開會2次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事	陳希佳	2	0	100%
獨立董事	陳開元	1	0	100%
獨立董事	尹超	1	0	100%

註：1.有關功能性委員會中的「企業永續發展委員會」相關運作情形請見1.1 永續發展治理

2. 陳開元獨立董事與尹超獨立董事於2025年7月30日新任

董事與經理人的薪酬政策

GRI 2-19

薪酬支領項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	年度酬勞及車馬費	月薪/年度獎金/管理獎金/酬勞
簽約金或招聘獎金	無	簽約金
不當利益之索回機制	無	無
退休金與退休福利	無	勞退提撥

本公司給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性如下：

(1)董事：

本公司董事之酬勞，依「公司章程」規定年度如有獲利，應提撥不高於百分之一點二為董事酬勞。董事訂定酬金之程序，以本公司「董事會績效評估辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，考量面向包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等納入績效評核與薪酬發放考量而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

(2)總經理及副總經理與經理人：

本公司給付總經理、副總經理及其他經理人酬金之政策乃參考市場上相對職務之薪資水準、該職務權責範圍及對公司營運目標的貢獻度，並依產業特性進行薪酬結構規劃，該薪酬規劃並經薪酬委員會於公司績效、個人表現、同業水準及未來風險等因素綜合考量下審議通過。

獎金之發放依本公司「管理獎金給付辦法」、「員工酬勞辦法」。評估項目如下表：

薪酬給付	薪酬類別	指標類別	權重佔比	指針項目
------	------	------	------	------

固定報酬
(20~45%)

本薪、
年度獎金

變動報酬 (55~80%)	管理獎金、 員工酬勞、 年度績效獎金	財務指標	20~35%	股東權益報酬率(ROE)、資產報酬率(ROA)營業額、EPS、企業規模的資產總額、業主權益
		策略指標	20~35%	公司短中長期經營方針、商業倫理、競爭行為、永續供應鏈管理等ESG履行結果等
		永續及內控指標	15~30%	能源管理、廢棄物與迴圈再生、碳排放管理、永續綠能產品開發、內控及風險管理
		管理指標	15~30%	客戶關係管理、勞工關係、人力資源指標及推動職場職業安全衛生

(3)本公司酬金政策係考量公司當年度之營運成果、財務狀況暨未來之資金運用需求規劃，對於未來風險之評估亦納入考量之範圍，以將風險發生之可能性降至最低。

因全球氣候變遷對環境影響日益劇增，國際上也越來越多準則來規範企業對於環境的影響，也造成利害關係人所關注議題隨時改變。台光電子秉持永續經營的理念，積極參與相關協會活動，透過參與協會組織將自身營運經驗與同業交流，建構夥伴合作關係，期盼能對整體產業有所貢獻，提升產業的可持續發展性。

利害關係人參與薪酬政策提案與制定

利害關係人	薪酬政策參與方式	是否有直接投票權
股東	股東會決議章程(董事酬勞上限)、員工酬勞股票授權	部分有(限章程修改與股票酬勞授權)
董事會	審核並核定薪資報酬委員會建議	有(決策核心)
薪酬委員會(獨立董事組成)	提案與審議薪酬政策	有(提案核心)
員工	勞資座談、意見信箱等溝通管道	無
客戶/供應商/主管機關	無涉薪酬議合	無



2.1.3 誠信經營

GRI 205-3、GRI 2-25、GRI 2-26

為維護誠信經營之企業文化及健全發展，參酌《上市上櫃公司誠信經營守則》訂定「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」以資遵循，並適用於台光電子及合併損益表內之子公司。依據頒定之「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，進一步訂定不誠信行為之防範方案，以分析營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並加強相關防範措施，以健全預防、檢測以及追蹤與改善之完整管理機制。



除了對企業內部人員進行宣導，傳達誠信之重要性外，對於企業外部人員，如供應商等，則要求其簽署「供應商廉潔承諾書」，明訂商業活動中不得有不正当或不誠信的交易行為，若違反者即拒絕往來，並於公司制式買賣契約中明訂廉潔條款，禁止不誠信交易行為。

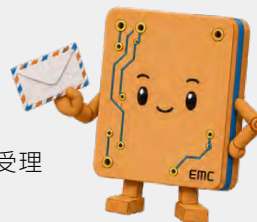
若發現本公司營運或員工或供應商有違反道德誠信或從事不法，申訴或舉報方式及管道如下：

舉報信箱：emc.ethics@mail.emctw.com 供內部及外部人員使用

電話：+886-3-483-7937

投函舉報/親身舉報：檢舉人可將應備資訊郵寄或親自送交本公司總部營業地址
(桃園市觀音區大同一路18號，稽核室收)

基於誠信原則，敬請申訴或舉報者提供最低度之聯繫方式(如電子郵件等)，本公司方得受理承辦。同時，本公司保證申訴或舉報者個人及所提供的資訊，將依個資法規定保密。



2025年度本公司未發生任何已確認之貪腐事件，無員工因涉貪腐事件而遭解僱或受到任何紀律處分及因貪腐事件違規而與商業夥伴終止或未續簽合約之情事，亦無公司員工涉入與貪腐事件相關之公開法律案件。總公司與台灣各廠區及大陸各廠區皆透過各項會議或訓練時，持續宣導並落實企業誠信經營理念。

若台光電子確認自身有違反誠信經營行為且已造成或促成負面衝擊時，應展開明確且具體的補救措施，以履行對利害關係人的責任。首先，我們將依事件所造成之衝擊程度，提供或與相關方合作實施補救行動，例如針對受害者進行道歉、提供財務或非財務的補償、承諾未來不再發生類似事件，或依法接受制裁，如罰鍰或行政處分。台光電子將依衝擊內容建立完善的程序讓受影響的利害關係人能參與申訴機制的設計、檢視與改善，確保程序公平、透明並符合其實際需求與文化脈絡。為確保這些機制有效執行，應由受理單位持續追蹤其運作成效，並透過量化與質化的指標進行評估。

辦理教育訓練，建構誠信文化

2025年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練(含誠信經營法規遵行、企業社會責任與員工道德行為準則等課程)。在台灣廠區共計1,920.5小時，平均每位員工受訓1.57小時。

2.1.4 法規遵循 GRI 2-27

企業嚴格依據法令營運，是社會責任的實踐，也是永續經營的關鍵之一。台光電子的產品與服務遍及全球，為確保符合全球相關法令規範，台光電子設法務單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並建立法令、政策與法規的符合性評估制度，協助各單位落實各項規範。依據ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001，針對營運、環保、職安衛等面向法令進行鑑別與管理，落實法令監控，若因行政法律案件受裁處罰或嚴重影響公司營運之重大事件須於永續報告書揭露之原則，達成平衡報導及資訊透明之目標。

2024年5月份新竹廠人員未配戴安全防護具不慎誤踩輕鋼架天花板造成墜落，因違反《職業安全衛生法》第6條第1項第1款規定：雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害遭勞檢罰款11萬元整，後續將廠區鋼架區修改為庫板，並針對天花板入口進行鑰匙管制且需到主管登記作業人員及安全配置，另外人員於天花板夾層維修作業時必需申請高架作業經安衛人員確認後方可作業，避免相同事故再次發生。

2024年因違反《廢棄物清理法》之規定：廢棄物清理計畫書未依法變更及未依現場廢棄物標示及種類進行分類貯存，導致受罰72,000元，為防止此情形再發，後續廢棄物貯存及分類相關變動，需依公司環安衛風險變更管理程序控管，依法辦理廢棄物清理計畫書變更申請，並加強宣導依分類貯存之要求。

2025年無任何違反法律法規事項。

2.1.5 倡議與公協會參與 GRI 2-28

RBA(Responsible Business Alliance，責任商業聯盟)行為準則為電子業及其供應鏈制定之規範，目的是為了確保員工安全的工作環境、有尊嚴並受尊重的工作、符合環保規範、符合商業誠信道德。從設計、銷售、製造，或為生產電子產品提供商品和服務的機構都視為RBA準則的適用對象。台光電子參與此倡議也期許有共同信念的產業、企業、組織都能加入，促使全球行業供應鏈再提升，提供更良善的工作條件、維護員工權益。

公協會	參與程度
台灣電路板協會(TPCA)	會員，董事長擔任副理事長
台灣企業永續研訓中心	理事
台灣電腦網路危機處理暨協調中心	會員



2.2 經營績效 GRI 201-1

台光電子延伸其領先同業的高階HDI技術基礎，滿足低軌衛星客戶對於嚴苛材料電性及多層壓合的要求，經過數年，在市場佔有一席之地，市佔逐年倍數成長。同時，由於低軌衛星不需架設基地台，可與移動通訊5G互補，隨著衛星發射數量大增，衛星設備、地面接收站、用戶終端設備等需求也隨之大增，台光電子將受惠。台光電子高階HDI類載板的材料，除了手機客戶對於類載板的需求日益增加以外，因為新的晶片設計功能提升，近期推出的筆電及平板新產品也採高層數多層壓合設計，也有助台光電子營運。

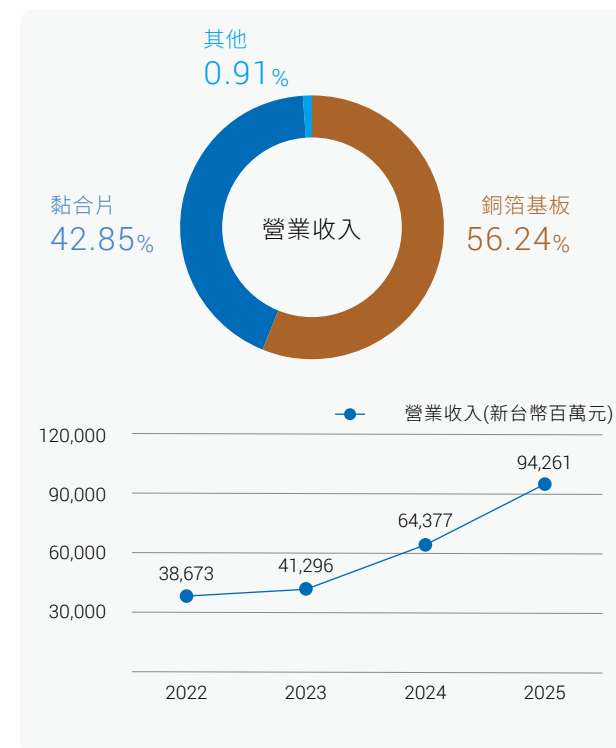
2025年全年營收以94,260.578百萬元改寫歷史新高，年增46.42%，台光電子除規劃在台灣桃園設立載板材料廠之外，也同時赴東南亞地區設廠因應客戶的需求。

最近3年財務資料 (合併財務報告)

單位:新台幣百萬元

項目	年度	2023	2024	2025
營業收入		41,296.217	64,376.727	94,260.578
營業成本		29,963.502	46,407.101	66,140.668
營業毛利		11,332.715	17,969.626	28,119.910
營業費用		3,986.724	5,818.017	9,011.641
營業利益		7,345.991	12,151.609	19,108.269
營業外收入及支出		73.557	(18.678)	(232.133)
繼續營業部門稅前淨利		7,419.548	12,132.931	18,876.136
所得稅費用		1,931.239	2,563.946	4,231.248
本期淨利		5,488.309	9,568.985	14,644.888
每股盈餘(元)		16.35	27.81	41.67

註：有關2025年支付員工薪資和福利、政府款項，請參閱本公司2025年合併財務報告第40頁及第58頁，支付股東股利請參閱本公司[2025年股東會年報](#)。



目前台光電子兩大主軸產品銅箔基板、黏合片，營業收入比例與金額如下表(依產銷量值表，金額以新台幣百萬元表示)：

主要產品 分類	2023				2024				2025			
	銷售		營業收入 (新台幣百萬元)	營收佔比	銷售		營業收入 (新台幣百萬元)	營收佔比	銷售		營業收入 (新台幣百萬元)	營收佔比
	數量	單位			數量	單位			數量	單位		
銅箔基板	32,732	千張(SHT)	23,308.042	56.44%	45,898	千張(SHT)	36,108.470	56.09%	58,977	千張(SHT)	53,014.72	56.24%
黏合片	101,323	千米(MTR)	17,485.532	42.34%	130,111	千米(MTR)	27,401.902	42.56%	163,123	千米(MTR)	40,388.62	42.85%
其他	--		502.643	1.22%	--		866.355	1.35%	--		857.239	0.91%
合計	--		41,296.217	100%	--		64,376.727	100%	--		94,260.58	100%

2025年銷售市場乃以台灣、中國大陸為主，目標為提升高階產品(Hi-Tg、Br-Free及Low CTE等)比率至65%以上。依Prismark 2026年公布之產業分析資料，台光電子2025年全球CCL市場佔有率約達16.2%；綜合產業資訊，台光電子已為全球第一大CCL廠商，而其中全球無鹵素CCL市場佔有率達35.7%。

組織所產生及分配的直接經濟價值金額

單位:新台幣百萬元

類型	項目	2022	2023	2024	2025
產生的經濟 價值(A)	營業收入	38,672.549	41,296.217	64,376.727	94,260.578
	營業外收入及支出	70.808	73.557	(18.678)	(232.133)
分配的經濟 價值(B)	營業成本	28,962.487	29,963.502	46,407.101	66,140.668
	員工薪資與福利	3,476.271	3,967.063	5,234.891	7,035.299
	支付股東款項 ^註	2,829.806	3,439.332	5,893.695	8,958.028
	支付政府款項	1,219.815	1,931.239	2,563.946	4,231.248
	社會支出	0	0	1.000	0.950
留存的經濟 價值(A-B)	產生的經濟價值-分配的經濟價值	2,254.978	2,068.638	4,257.416	7,662.252

註：年度盈餘分配的現金股利



**FTSE4Good
TIP Taiwan ESG Index**

台光電子於2025年經篩選納入「臺灣永續指數」成分股。本指數以FTSE4Good新興市場指數成分股中臺灣上市公司股票為初審合格，再經財務指標及出版永續報告書篩選決定成分股，用以表彰實踐永續發展責任符合指數規則之臺灣企業的綜合表現。

2.3 風險管理

為因應全球經濟環境變化與永續風險，台光電子以完整的風險管理組織架構及落實的推展層次，根據經濟(含公司治理)、環境及社會等三大面向，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，甚而轉化成為營運契機。台光電子於2024年10月30日第12屆第16次董事會決議通過「風險管理政策與程序」以作為本公司風險管理之最高指導原則。

台光電子之風險管理政策係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

本公司每年定期由總經理指定單位協助進行風險因子鑑別，藉以辨識可能影響企業永續發展的相關風險，篩選出風險管理範疇，並依據營運需求，監測潛在風險並實行預防措施，以強化風險管理；針對各項風險擬定風險管理策略，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制並落實執行，將因業務活動所產生的各項風險控制在可接受的範圍。

風險範疇辨識

台光電子依各單位權責功能，包含不同層次的各類風險項目。企業永續發展委員會依重大性原則將風險依經濟(含公司治理)、環境、社會等三大面向再細分相關風險類型，詳如表述。

面向	風險類型	風險說明	風險控制措施
1.經濟面 (含公司治理)	1.1 市場風險	1.1.1 政經面向：包含因國內外政治、經濟與監管要求等因素，對公司造成財務或業務影響的風險。 1.1.2 產業面向：包含因國內外科技與產業變化等因素，對公司造成財務或業務影響的風險。 1.1.3 財務面向：包含公司之金融資產或負債(含財務狀況表內外資產暨負債)因市場風險因子(利率、匯率、股價、商品價格及電價等)波動，使得價值發生變化，所造成種種損失的風險。	1. 利率變動風險： 本公司利率變動之影響主要反映在銀行存款之利息收入和銀行借款之利息費用上。在短期借款管理上，公司維持短期額度動撥率不超過 50% 為原則，並適度提高借款額度水位，以增強短期資金調度之靈活性。至於長期借款方面，為滿足擴廠資金需求，如辦理專項貸款，藉此獲取穩定的長期利率，同時降低整體借款成本，有效減少利率波動帶來之風險。 2. 匯率變動風險： 近來國際匯市波動極大，外匯變動因素增多，為降低匯率波動風險，公司採行策略性之管理，即根據淨部位比例進行避險操作，藉此實現自然避險的效果，有效降低匯率波動帶來的衝擊。 3. 應收帳款風險： 定期開會檢討客戶經營狀況或分析客戶財報，若發現有問題之客戶，即建議暫停發貨或減少放帳。 對內 / 外銷客戶，原則上依風險等級進行授信，並適度依等級進行投保。
	1.2 營運風險	1.2.1 營運面向：包含因營運模式改變、組織架構調整、銷貨/採購過於集中、產品淘汰、產品與服務之設計及品質管理以及商業合約重大風險管理等對公司造成影響的風險。 1.2.2 財務面向：包含因資產評估、信用與償付能力、流動性風險及會計政策等對公司造成影響的風險。 1.2.3 內控面向：包含與公司內部控制相關之風險。 1.2.4 供應鏈面向：包含因供應商品質、價格、交期與企業社會責任等有關議題而對公司造成影響的風險。	
	1.3 投資風險	1.3.1 投資面向：包含因轉投資標的過於集中、高風險高槓桿操作、衍生性金融商品交易、金融理財等短期投資市價之波動風險，或長期投資被投資公司之營運規範管理風險等對公司造成影響的風險。	
	1.4 法規符合風險	1.4.1 合規面向：包含未能遵循相關法規之風險，包括但不限於勞動法令、公司法及證券交易相關法規、進出口法規管制、產業行為準則、反貪腐等，而可能衍生之風險。 1.4.2 法律面向：包含未能遵循各式法律規範而可能衍生之風險，或各項可能侵害公司權益之法律風險等。	

(續前頁)

面向	風險類型	風險說明	風險控制措施
	1.5 資訊安全 風險	1.5.1 包含因自然、人為、或技術等因素對本公司資訊資產之機密性、完整性、或可用性造成威脅之風險。	1. 2024年度起敦請國際知名驗證單位(SGS)執行ISO 27001驗證查核；另稽核部門每年亦進行至少1次資安稽核。 2. 伺服器主機委由專業資安顧問公司執行弱點掃描作業，找出潛在風險以進行修正，強化阻擋駭客攻擊的能力。 3. 定期舉辦教育訓練及宣導資訊安全新知，強化資訊安全教育，並每年執行社交工程演練，以提高員工資安意識，保護資料安全。
2.環境面	2.1 環境風險	2.1.1 包含因應氣候變遷與天然災害相關議題所展開之溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理…等有關議題之風險；以及需符合國際及當地環保法令如空水廢毒噪排放管理或環評要求等風險。	1. 營運過程碳排放對環境造成影響： (1)透過溫室氣體盤查，及產品碳足跡之調查，分析氣候變遷潛在危機，找尋可能機會及因應作為，並說明因應方式。 (2)集團定期會議舉辦廠區技術交流會議，透過廠區績優案例持續推動節能減碳、工安環保及設備預保等。 (3)持續關注能源及碳管理相關政策法規變動，積極參加相關法規新(修)訂研商公聽會。 2. 營運過程對環境造成污染： (1)執行集團安環稽核，針對工安、環保及消防之法規符合度進行查核及矯正改進。 (2)執行年度安環教育訓練計畫，培訓提升各廠環保業務人員之技能及安環法規新知。 (3)持續關注國內外環保法規變動，透過公協會積極參與環保法規新(修)訂研商公聽會。 3. 氣候變遷風險與機會： 台光電子導入TCFD框架優先以台灣廠區為主進行氣候變遷之風險機會分析：實體風險—天然災害事件、異常溫度與氣壓變化、轉型風險—溫室氣體排放碳排成本增加；機會—綠色產品(無鹵基板)開發、資源效率提升等。
3.社會面	3.1 工作場所 危害風險	3.1.1 作業面向：包含因職業安全衛生與健康、化學品管理、安全防護暨緊急應變，以及其他人為管理操作不當或失誤，所造成公司的風險等。 3.1.2 工作環境面向：包含與員工或承攬商安全工作環境有關議題所造成之風險。	1. 遵循相關法規要求，制定各項作業管理要點。 2. 職場安全健康委員會定期檢視環境/職安法令符合度。
	3.2 人力資源 風險	3.2.1 包含員工或供應商之人權議題，包含但不限於勞資關係、童工、強迫勞動等所造成之風險；以及公司人才發展管理，如招募及留任人才、人才發展機制等議題所造成之風險。	1. 定期進行人力盤點與查核。 2. 規劃並執行員工教育訓練與發展規劃。 3. 設計具競爭力的薪酬與員工福利措施。 4. 完整的培訓及在地人才發展培育計畫。

2.4 資訊安全管理

台光電子以資訊安全管理的三大原則「機密性、完整性、可用性」訂立「資訊安全管理辦法」，除了提供台光集團整體業務持續運作的資訊環境，並建置管理制度與標準程序，目的為達成符合相關法規要求，並免於遭受各種不當使用、洩漏、竄改、竊取、破壞等資安事故威脅，降低可能危害。

台光電子於2024年導入ISO 27001資訊安全國際標準管理制度，並取得ISO 27001國際證書(有效期自2024年12月8日至2027年12月8日)，透過ISO 27001資訊安全管理制度導入，符合客戶資訊安全管理制度要求，並強化資通安全事件之應變處理能力，保護公司與客戶之資產安全。

台光電子亦於2022年3月10日正式加入TWCERT資安聯盟，透過聯盟提供潛在攻擊活動、威脅偵測預警提早防範因應，並有效強化與國內外資安組織情資共享，提昇應變措施、降低資安風險。

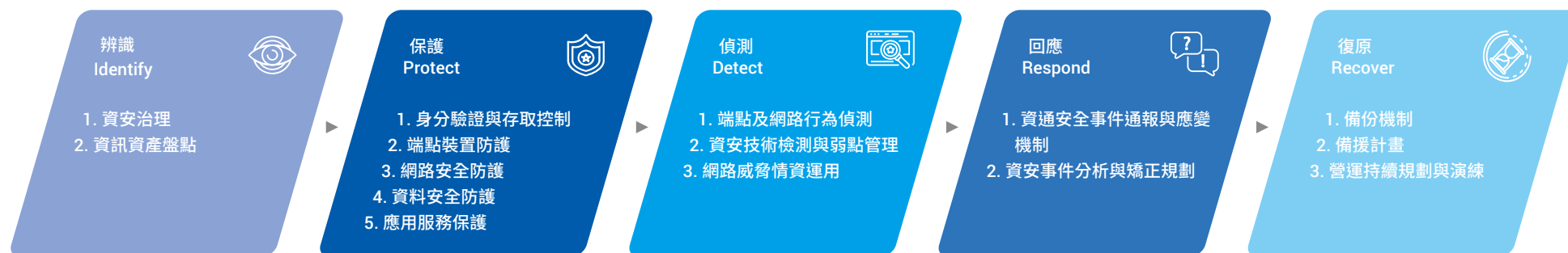
台光電子依據美國國家標準暨技術研究院(NIST)評估企業資安防禦現況與目標，採用網路安全框架(Cybersecurity Framework, CSF) 作為資訊安全政策規劃，目的在降低營運關鍵基礎設施安全風險。



ISO 27001:2022 證書

2.4.1 資安管理架構

為保護公司及客戶商業機密安全，妥善檢視並強化公司與客戶往來資訊的管理措施，依據資安管理技術的辨識、保護、偵測、回應與復原五大構面，落實資訊安全管理制度。



2.4.2 資安管理機制

為保護公司及客戶商業機密安全，將資料進行分級分類管理，妥善檢視並強化公司與客戶往來資訊的管理措施，對存取網路、電腦與人員進行權限控管，台光電子制定了三大資安重點管理目標：

1. 資訊設備安全管理

定期進行資訊資產盤點，建置企業資料不落地架構、落實檔案權限管理、系統事件管理系統(SIEM)日誌監控、多因子認證(MFA)強化驗證機制及資料安全保護等管理作法，並每年進行一次備份還原演練，確保事件或災難發生時快速恢復運作，降低潛在風險、減少事件和災難帶來的損失。2025年度共進行4次備援演練，分別於台灣廠區、昆山廠區、中山廠區及黃石廠區進行演練，包含跨廠重要設備、服務切換與備份資料復原驗證，檳城廠區將規劃於2026年Q4進行。

2. 網路與防毒管理

為防範網路攻擊與因應惡意入侵行為，設置次世代防火牆、入侵防禦系統、進階威脅防護系統、端點進階偵測與防護、導入工控場域、產線系統網路安全監控及主機深度防禦系統以阻擋零時差系統漏洞等攻擊行為，並持續取得外部威脅情資及結合現有資安系統判定外部惡意攻擊行為進行自動化行為偵測與阻擋，每月透過系統弱掃工具掃描並針對系統弱點進行修補，並使用網路資安風險管理系統持續進行台光網路資安風險評估。同時定期委託外部專業資訊安全專家進行滲透測試等資訊安全強化工作，全面性找出資安防護上的盲點，建立安全作業環境，確保永續經營。

3. 員工資訊安全教育訓練

除新進同仁皆需接受資訊安全宣導外，本公司不定期實施資訊安全宣導及訓練，以強化同仁對客戶隱私與機密資訊的意識，以加強資訊安全重要性的觀念。

2.4.3 資安事件通報流程及事件管理 GRI 418-1

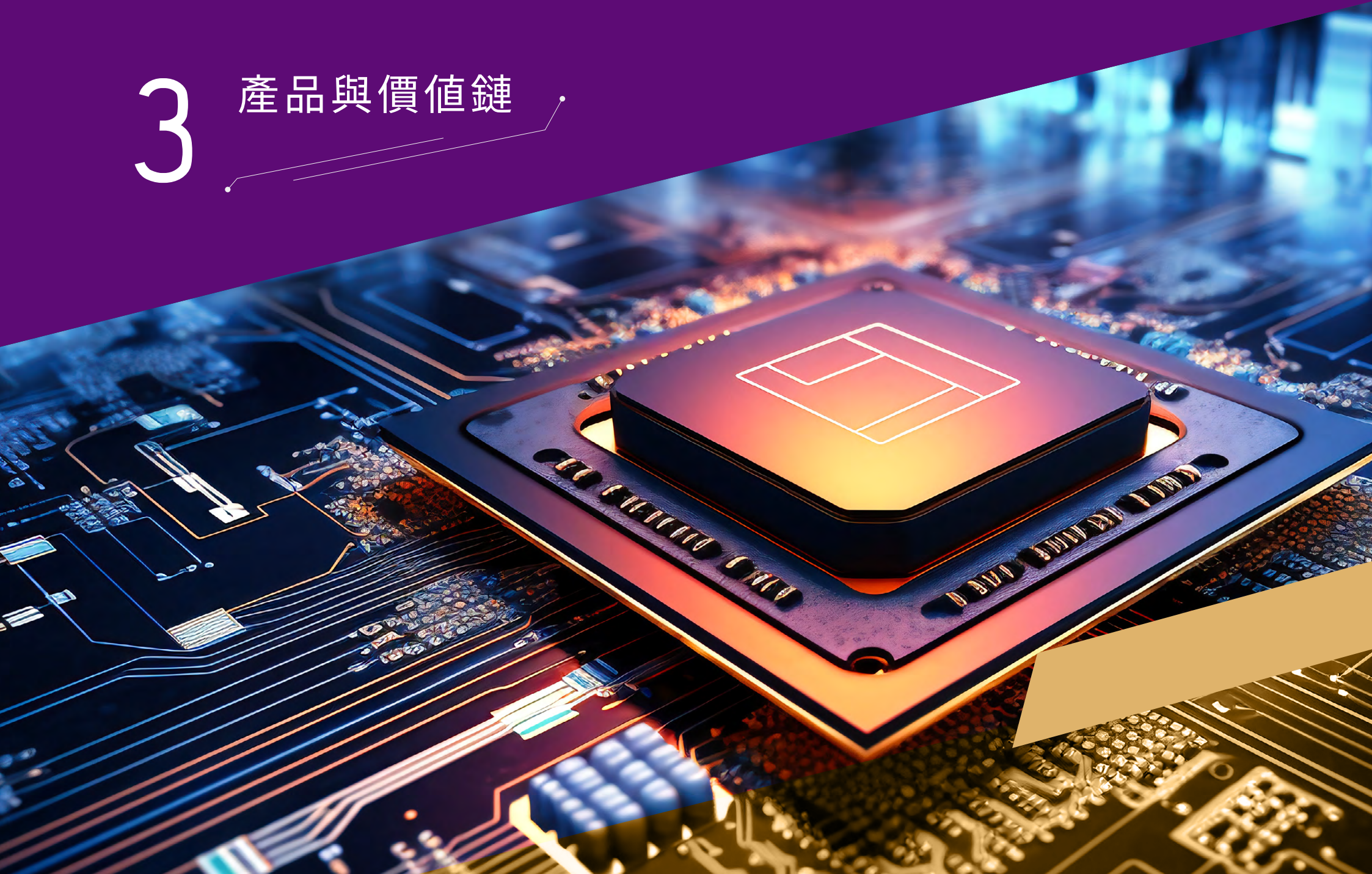
當發生資訊安全事件時，公司同仁應依據「資訊安全事故管理作業程序」，向資訊最高主管進行通報，權責單位並依照該事件進行判定、分類與分級，以立即採取相應的控制措施，並在最短的期間內處理該資安事件，2023年至2025年，台光皆未違反資訊安全相關法規，未發生任何資訊安全事件及未有外部或監管機關各方投訴事件。

近四年資安事件管理執行情形	2022	2023	2024	2025
違反資訊安全事件總數	0	0	0	0
遭受駭客入侵安全事件總數	0	0	0	0
受資安事件所影響的客戶總數	0	0	0	0
違反資安/網路安全事件相關的罰款總額	0	0	0	0
來自外部/監管機關各方並經由組織已證實的投訴事件	0	0	0	0

2.4.4 具體管理方案

本公司實體及環境安全、網路及電腦安全、系統存取控制、系統的永續運作、資安宣導與教育訓練等均有依作業規範確實執行。公司稽核室為資訊安全監理之督導單位，由稽核室負責督導內部資安執行狀況，定期查核如有發現缺失，由權責單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。另為強化本公司資訊安全風險管理，於2025年12月23日已將年度資安持續改善項目提報董事會，確保公司持續經營。本公司於2026年4月29日經董事會決議，指派綜理資訊安全政策推動之人兼任資訊安全長，並設置資安專責單位，包含資安主管一名與資安人員二名，每月定期召開資安政策與實施細節檢討會議。

3 產品與價值鏈



重大主題

永續產品(包含產品研發、生產使用友善物料等)、產品安全與品質

GRI主題準則揭露

416-1/417-1/417-2

政策承諾

堅持環保經營理念，全面開發環保材料滿足未來全球市場需求



	有害物質管控與檢測機制	品質異常回饋與製程改善	低碳創新研發與循環經濟推動
管理作為	為了預防產品對環境與人體產生負面衝擊，台光電子從體制監控與源頭管理雙管齊下： • 完善管理體制與驗證：建立「有害物質管理委員會」並嚴格遵循ISO 9001、IATF 16949、AS 9100及QC 080000等國際品質與有害物質管理體系 • 落實精準檢測：制定「有害物質管理程序」，導入螢光X射線分析儀，以非破壞性檢測方式偵測原物料、半成品及成品的有害物質含量，確保符合RoHS、REACH及IEC 61249-2-21無鹵標準 • 強化供應鏈預防機制：要求供應商簽署環境保證書(不使用證明)，並透過「供應商管理程序」與RBA規範進行風險管控。2025年新增的12家供應商100%通過環境管理與企業社會責任評核	建立透明的回饋與修正機制，以處理已發生或潛在的品質問題： • 客訴與異常處理：透過每半年一次的客戶滿意度調查及業務溝通橋樑，精準掌握市場反饋並落實違規整改機制 • 製程廢棄物減量：採用新型態製程方式，主動減少生產過程中的溶劑使用量及廢膠量，縮減廢棄物對環境的負擔 • 第三方公正檢測：每年定期將原物料及出貨成品委託第三方機構檢測，確保產品100%符合法規，若有異常可立即採取補救與調整措施	透過創新研發與循環經濟，極大化產品的永續價值： • 推動低碳配方設計：在配方中導入生質基環氧樹脂取代石化基材料，每年可減少約50tCO₂e；同時驗證回收再生填料之可行性 • 實踐循環經濟：與供應商配合提供100%回收銅製作銅箔，實現資源效益最大化 • 開發無玻璃布產品：透過開發增層薄膜等新產品，目標每年減少600萬至1,100萬m²的玻璃布使用，有效降低產品碳足跡 • 拓展利基市場：將無鹵素環保材料延伸至5G、網通基礎設施及汽車應用，維持全球無鹵素環保材料之領導地位
永續指標	2025年評估機制與績效		中長期目標
無鹵 / 綠色材料佔比	2025年銷售市場乃以台灣、大陸為主，外銷部分主要銷售地區為韓國，目標為提升高階產品(Hi-Tg、Br-Free及LowCTE等)比率至65%以上。依Prismark 2026年公布之產業分析資料，台光電子全球CCL市場佔有率約達16.2%；綜合產業資訊，台光電子已為全球第一大CCL廠商，而其中全球無鹵素CCL市場佔有率達35.7%		至2035年持續提高市佔率，依Prismark公布無鹵/綠色材料市佔率達40%，居龍頭地位
低碳原物料的開發	低碳配方中使用25%的生質基環氧樹脂取代石化基環氧樹脂時，每年可減少50tCO ₂ e		至2035年台光電子產品中的生質/環保原料佔比將逐步提高至50%
利害關係人議合			

台光電子將技術研發韌性與客戶回饋視為推動永續轉型的雙軌動力。我們透過自主研發策略深耕低碳材料領域，藉由導入生質基樹脂與開發無玻璃布產品，從源頭落實產品生命週期的低碳責任；此研發動能進一步與利害關係人議合機制接軌，透過每半年問卷回收率100%的客戶滿意度調查，將市場對AI伺服器、5G及網通高階材料的性能期待，轉化為公司技術升級的驗證指標。這種結合「技術領先」與「客戶導向」的平衡模式，確保了創新產品能精準解決市場痛點，不僅在2025年訂單大幅上升的挑戰下維持了76%以上的穩定滿意度，更確保所有產品100%符合國際環保法規，落實台光電子在永續產品領域的競爭優勢

重大主題

供應鏈管理

GRI主題準則揭露

2-6/204-1/308-1/403-7/414-1

政策承諾

1. 台光電子針對主要原物料供應商(貿易商/代理商除外)必須簽訂「社會責任約定書」，以要求供應商遵守勞動法律及道德，加強供應商對社會責任的確實執行及「無衝突金屬宣告書」簽訂，確保供應產品皆為無衝突金屬之產品
2. 透過供應鏈評鑑評核及稽核制度進行供應鏈管理，降低供應商斷鏈風險

	供應商准入審核與責任採購管理	供應鏈異常應對與分級輔導改善	在地化採購與循環經濟共建		
管理作為	台光電子透過嚴謹的准入機制與風險評核，預防供應鏈可能帶來的間接衝擊	當供應鏈出現運作異常或衝擊時，採取即時調度與改善措施	透過在地化採購與技術開發，提升供應鏈的環境與經濟價值		
	• 全方位的供應商稽核： 參考責任商業聯盟(RBA)規範，建立「供應商管理程序」。針對主要原物料供應商，稽核內容涵蓋品質、資源管理、設計開發、採購、生產控制、監視量測、績效評價改善、經營管理、企業社會責任、有害物質管理及環安衛管理系統等11大項目	• 動態供應調度： 2025年面對高階材料需求持續提升，透過完善的供應規劃與廠家全力配合，充分滿足客戶需求並降低斷鏈風險	• 在地採購策略： 為減少產品碳足跡，優先採用當地原物料。台灣廠區之銅箔與玻璃布已達成85%在地採購；大陸廠區(昆山、黃石、中山)之銅箔與玻璃布亦維持50%在地化供應		
	• 新供應商100%評核： 2025年共新增12家供應商，全數依內部程序規定流程通過環境管理與企業社會責任要求之評核	• 分級管理與限期改善： 將供應商依評鑑結果劃分等級，針對表現不佳者制定改善措施並追蹤進度，協助供應商提升永續管理體質	• 在地替代方案開發： 針對技術門檻較高的高階化學品，已積極開發「陸系替代品」，以逐步降低對遠程進口原物料的依賴		
	• 責任採購合規： 要求供應商簽署「社會責任約定書」及「無衝突金屬宣告書」，並嚴格執行進料檢驗以防止有害物質進入生產線		• 共建循環經濟： 要求銅箔供應商配合提供100%使用回收銅，將資源效益最大化		
永續指標		2025年評估機制與績效		中長期目標	
主要使用之原物料為銅箔在地採購金額比例		台灣廠區≥93% 昆山廠區≥61% 中山廠區≥53%	黃石廠區≥60% 檳城廠區≥36%	台灣廠區≥ 100% 昆山廠區≥ 70% 中山廠區≥ 70%	黃石廠區≥ 70% 檳城廠區≥ 40%
銅箔使用回收銅比例		台灣廠區達100% 昆山廠區達100% 中山廠區達100%	黃石廠區達100% 檳城廠區達100%	台灣廠區達100% 昆山廠區達100% 中山廠區達100%	黃石廠區達100% 檳城廠區達100%
新供應商皆依新供應商評鑑流程涵蓋環境管理與企業社會責任要求項目進行評核		2025年在台光電子的五個主要生產廠區，共新增12家新供應商，100%新供應商皆依新供應商評鑑流程進行評核		100%新供應商皆依新供應商評鑑流程進行評核	
利害關係人議合					
台光電子透過與供應商的議合，共同管理間接的環境與社會衝擊。在供應端，我們參考責任商業聯盟(RBA)規範建立「供應商管理程序」，針對主要原物料商進行涵蓋企業社會責任、勞工人權及環安衛等11大項目的審核與評鑑，確保2025年新增之12家供應商100%通過永續評核；同時與供應商議合推動循環經濟，落實100%回收銅之使用，並提升在地化採購比例以降低物流碳足跡					

3.1 永續產品設計

3.1.1 產品品質與安全 GRI 416-1、GRI 416-2、GRI 417-1、GRI 417-2

台光電子作為全球銅箔基板的領導者，始終致力於提供卓越的產品品質，並將其視為企業營運的願景之一。我們嚴格遵循國際品質管理標準，品質管理系統已獲得ISO 9001、IATF 16949、AS 9100及QC 080000驗證，並不斷透過內部監控與改善機制持續優化管理體系。

本公司的品質暨符合有害物質管控政策，以「完善有害物質管理，持續追求品質改善」為導向。從原物料選擇、產品設計、製造過程到最終交付，產品皆落實嚴格的品質檢測及符合有害物質要求的檢測，並建置暢通的客戶反饋與爭議申訴管道，將顧客權益與產品健康安全實質融入日常運營流程中，以確保產品與服務完整符合品質及安全規範。

為降低對環境的影響，台光電子積極推動環保材料。本公司自2007年起即建置「有害物質管理委員會」，由製造處主管擔任主任委員並負責召集核心成員，共同對客戶的有害物質要求進行審核確認、可行性評估及有害物質管制標準制定，將管理要求與政策推行至其下屬單位。在全體團隊的落實下，2025年度我們成功達成了「0有害物質客訴」的關鍵指標。

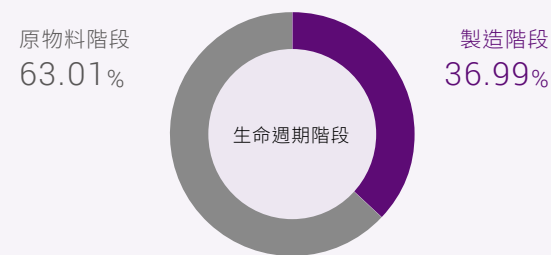
此外，台光電子重視客戶的需求與反饋，致力於在產品設計和製造過程中不斷創新與改進，運用先進技術與前瞻方法進行產品研發，確保產品在功能與性能方面處於產業領先水平。在產品開發流程的各個階段中，我們嚴格執行品質控制與管理機制，確保每項研發設計均符合國際規範。

本公司依循內部有害物質管理程序，要求供應商全數簽署環境保證書(不使用證明)，並提供客戶相應之品質承諾書，同時每年定期將產品委託第三方公正單位進行定性定量檢測。2025年度，台光電子產品100%符合RoHS及REACH SVHC規範，當年度全營運據點未發生任何因產品健康與安全、或產品規格資訊揭露而違反法律法規之情事，亦無涉及顧客健康安全之客戶訴訟或爭議申訴案件。我們透過源頭的嚴格把關與品質承諾，不僅確保台光電子出廠材料的符合法規與客戶要求，更實質協助客戶降低營運風險，保障其終端產品進入國際市場時，對於終端消費者而言皆安全無虞。我們將持續秉持永續經營理念，在產品開發中優先選擇環保材料，力求在提升產品品質的同時，也為環境保護與顧客健康盡一份心力。

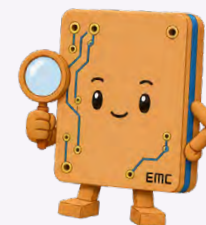
3.1.2 永續綠色產品

產品碳足跡

隨著全球暖化與氣候變遷所帶來的環境衝擊日益嚴重，台光電子也關注產品生命週期對環境面向所帶來的影響，於2022年開始針對EM-390系列銅箔基板進行ISO 14067產品碳足跡研究，確認有超過60%的碳排放量在原物料階段。



生命週期階段	每單位排放量 (kgCO ₂ e)	百分比
原物料階段	11.263	63.01%
製造階段	6.613	36.99%
總和	17.876	100%



ISO 9001:2015證書



IATF 16949:2015證書



AS 9100證書



QC 080000證書

有害物質管理

台光電子的「有害物質管理程序」管控範疇涵蓋了歐盟危害物質限用指令(EURoHS)、歐盟化學品註冊、評估、授權及限制法規(REACH)、IEC 61249-2-21無鹵(Halogen-free)等國際環保法規及產業標準。因應全球對於新興有害物質之管制趨勢，本公司發揮核心研發實力，產品已落實不含全氟及多氟烷基物質(PFAS Free)之友善環境設計，全力協助客戶滿足國際高標準之綠色產品需求。

為了使產品品質符合綠色相關環保規定，本公司制定了進料檢驗作業程序並配置螢光X射線有害物質分析儀，以非破壞檢測方式偵測原物料、包耗材與製程中半成品、出貨成品之有害物質含量。我們亦要求供應商在生產及產品中不得使用或含有禁用物質，並要求簽署環境保證書(不使用證明)，以確保產品均可符合RoHS、REACH等相關環保法規要求。

隨著綠色環保化趨勢與日俱增，HDI板、層數板、IC載板、軟硬板等應用在手機、消費性電子等可攜式產品需求環保化比重較高，高功能化綠色環保基材具有強勁的成長潛力，將是未來PCB產品的發展重點。另外，每年會定期將所使用的原物料、包耗材及廠內所生產之半成品、出貨成品委託第三方公正單位進行物質檢測，確保台光電子所生產之產品100%符合法規要求。2025年度的產品檢測皆可符合RoHS及REACH SVHC要求。

無鹵管制規範

因應全球環保意識抬頭，加上歐盟實施RoHS環保規章日益競爭激烈的產業環境，台光電子發展至今已成為全球第一大無鹵素環保材料HDI PCB板供應商，更積極延伸開發無鹵素環保材料產品線至5G及網通基礎設施與汽車相關應用，並持續拓展各廠重點利基產品，以提高產品附加價值及開創高附加價值產品，發展銷售藍海市場。此外為提供客戶最新產品訊息，透過公司網站頁面，展示產品開發成果。

高性能且低污染新型綠色產品

台光電子持續開發無玻璃布型態的增層材產品，除背膠銅箔外，增層薄膜亦為現階段之研發重點，以逐步降低玻璃布使用量為核心目標。本公司始終秉持一貫之無鹵素環保材料方針，並導入新型態製程技術，主動減少製程中的溶劑使用量與廢膠量，大幅縮減生產過程中所產生的廢棄物。根據市場趨勢與需求預估，2025年無玻璃布型態產品每月將有50萬m²至90萬m²的市場需求，換算每年約達600萬m²至1,100萬m²，這意味著每年亦可等量減少約600萬至1,100萬m²的玻璃布消耗。舉例而言，伺服器板材之絕緣層厚度範疇介於50μm至510μm之間，其中玻璃布在傳統製程中即佔了23%至47%的使用量；而在相同厚度條件下，本公司所研發之背膠銅箔與增層薄膜產品則不需使用任何玻璃布。透過此項材料創新，預期能有效降低產品碳足跡，並實質減少供應鏈的能源損耗，展現綠色低碳產品之核心價值。

低碳原物料的開發

CCL產業減少碳足跡的方案中，除了節能與使用再生能源外，進行綠色產品配方設計來降低產品碳足跡是未來開發CCL產品的趨勢。高分子樹脂與功能性填料是CCL產品配方中的關鍵材料，選用低碳樹脂與回收再生填料是降低產品碳足跡的有效方案。在低碳樹脂方面，我們在配方設計上採用數種生質基環氧樹脂取代石化基環氧樹脂來達到產品配方低碳的目的。低碳配方中逐步導入生質基環氧樹脂，每年可減少50tCO₂e排放量。另外，實驗室亦導入回收再生填料進行配方驗證，測試結果符合產品規格要求，未來可更進一步地降低產品碳足跡。

銅箔使用回收銅比例

由於全球經濟迅速發展，導致地球有限資源急遽消耗，因此資源永續利用與發展已成為國際共識，循環經濟議題隨之成為社經發展的重要課程，在台光電子的重要原物料銅箔，供應商都可配合提供100%使用回收銅，全力使資源效益最大化，共建循環經濟社會。

廠區	台灣廠區			昆山廠區			中山廠區			黃石廠區			檳城廠區
年度	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025
銅箔使用回收銅比例 (加權後合計佔比)	100%	100%	100%	87%	100%	100%	97%	100%	100%	90%	100%	100%	100%

註：每一廠區的各供應商依交貨金額比例加權統計

3.2 永續供應鏈管理

3.2.1 供應鏈管理政策

台光電子認為要落實企業永續管理不應該只侷限於企業本身，更應該妥善管理供應鏈可能造成的間接環境衝擊、社會衝擊。為傳達台光電子對供應鏈的管理要求，並確保本公司的核心價值能透過供應鏈獲得延伸，故長期以來我們已建立完善的供應商管理程序，要求所有供應商除需符合我們所要求的品質外，也應遵守社會一般道德及誠實信用原則，以及符合產品與營運階段的環保規範，以善盡企業社會責任。因此在日常採購作業中，除成本與品質的考量外，也將供應商在勞工權益、環保、安全衛生管理納入評選與稽核要件，並依據評鑑結果制定改善措施以協助供應商持續精進，藉此提升供應鏈永續管理體質與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。2025年高階材料需求持續提升，在妥善的供應規劃調度、以及廠家全力配合之下，已充分滿足客戶需求。

3.2.2 落實在地採購原則

GRI 2-6、GRI 204-1

台光電子主力產品銅箔基板(CCL)位於印刷電路板(PCB)產業鏈的中游位置，扮演著連結上游原材料與下游終端應用的核心橋樑角色。本公司作為全球無鹵素環保材料的領先廠商，2025年銷售市場主要以臺灣、大陸為主，外銷部分則以韓國為主要地區。為實踐對客戶的永續承諾，我們將技術升級視為核心，目標為提升高階產品(如Hi-Tg、Br-Free 及 Low CTE 等)比率至 65% 以上。

價值鏈定位與供應鏈結構

台光電子的主力產品銅箔基板(CCL)位於印刷電路板產業鏈的中游位置，扮演著連結上游原材料與下游終端應用的核心橋樑角色。在與上游供應鏈的關係中，台光電子是各類核心原材料供應商的主要客戶，採購對象涵蓋玻璃纖維、玻璃布、銅箔，以及環氧樹脂、酚醛樹脂、聚亞醯胺樹脂等特種化學材料，同時也依賴上游廠商提供的生產製程及檢測設備來維持產品製造的精密技術指標與品質穩定。

針對下游端，台光電子將生產完成的銅箔基板供應給硬板、軟板及IC載板製造商，這些製造商利用基板進行線路加工，隨後進入基板組裝及相關製造階段。最終，這些經過加工的電路組件會交付至各類電子產品供應商，廣泛應用於終端消費電子、通訊及汽車等領域。台光電子的產品不僅是下游電路板得以實現功能的基礎骨架，更是下游供應鏈在進行電路設計時最關鍵的性能依歸。

台光電子在產業鏈中扮演著關鍵材料整合者的角色，負責將上游多元的原材料轉化為具備導電、耐熱與訊號傳輸功能的複合基板。由於銅箔基板是PCB的核心零件，台光電子的產品將直接影響了下游高端電子產品的競爭力，成為推動整個印刷電路板產業鏈技術升級的重要力量，整個印刷電路板產業鏈如下：



在地採購實踐與績效

台光電子產品主要使用之原物料為銅箔、玻璃布、化學品，簡稱三大原物料。為減少碳足跡，盡量多採用當地原物料，在臺灣廠區銅箔及玻璃布均為當地採購(非進口品)的比例較高；化學品比例較低，乃因目前所使用之化學品皆為高階產品，技術仍在供應端，短期間內尚無法找到在地廠商，目前已開始開發陸系替代品。各廠區當地化供應比例詳如下表：

三大原物料	2025當地 ¹ 供應商比例(以支出金額統計)				
	台灣廠區	昆山廠區	中山廠區	黃石廠區	檳城廠區 ²
銅箔	92%	48%	53%	51%	67%
玻璃布	94%	51%	59%	73%	0%
化學品	53%	61%	62%	61%	0%

註：1. 當地定義為國別/地域別

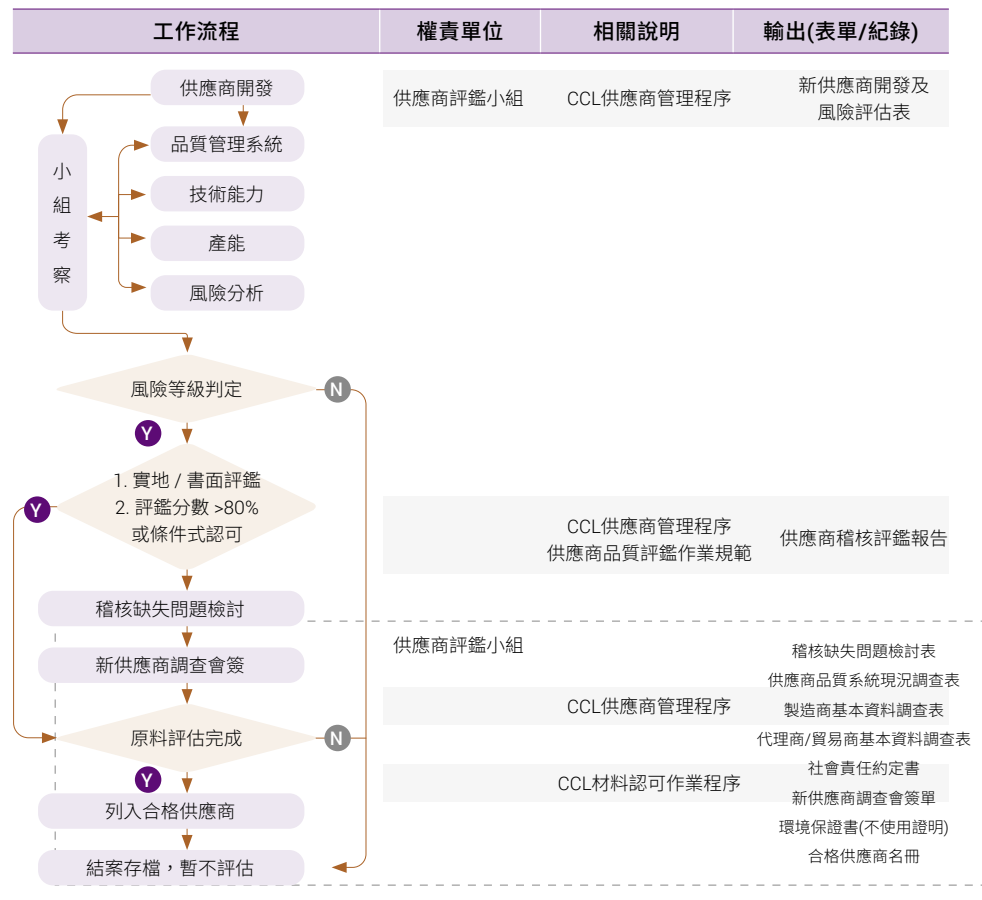
2. 檳城為新設廠區，馬來西亞PCB產業生態鏈尚不完整，故上游原物料主要以進口為主

在2025年報導期間內，台光電子於產業定位、產品與服務類別、供應鏈結構及主要銷售市場等方面，皆維持與前一年度相同之營運模式，無顯著變化。組織的上下游價值鏈架構與主要商業關係亦未出現重大調整或結構性異動。

3.2.3 供應商管理流程 GRI 308-1、GRI 403-7、GRI 414-1

為確保供應商所供應原料均能符合本公司品質特性要求、RoHS、無有害物質 (Hazardous Substance Free, HSF)、相關法規及客戶要求，特訂定供應商管理流程，藉以提升本公司的生產力與競爭力。

我們參考責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱RBA) 及國際相關規範，納入既有供應商評鑑與稽核內容訂定「供應商管理程序」，針對主要的原物料供應商均透過審核、評鑑與稽核管控其風險，並確保能永續管理。透過審核、評鑑與稽核供應商環境/勞動/人權/社會評估以選擇合適之供應商並善盡管理之責。



新供應商評鑑

● **供應商稽核評鑑小組**：由各單位組成，稽核人員資格須經資格認定，於正式下單前完成進行評鑑。

● **供應商稽核內容**：新供應商進行評估時，採購處應檢附下列六大項目內容，以進行審查，並經相關單位會簽後，始完成新供應商認可程序，並登錄於合格供應商名冊中，以了解供應商經營狀況、財務的穩定性、營運連續性規劃等，以降低採購風險。

1 新供應商開發風險評估表

2 供應商品質系統現況調查表

3 製造商基本資料調查表

4 代理商/貿易商基本資料調查表

5 社會責任約定書、無衝突金屬宣告書

6 供應商稽核評鑑報告，涵蓋11大項目內容進行稽核，其內容分別為：品質系統、資源管理、設計開發、採購、生產控制、監視與量測、績效評價持續改善、經營與管理、企業社會責任、有害物質管理、環安衛管理系統。

● **評等機制**：在2025年在台光電子的五個主要生產廠區，共新增12家新供應商，100%新供應商皆依新供應商評鑑流程涵蓋環境管理與企業社會責任要求項目進行評核。

等級	說明	2025年新供應商評估結果									
		台灣廠區		昆山廠區		中山廠區		黃石廠區		檳城廠區	
		家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比
合格 得分率 80%-100%	對應供應商可進行合作	3	100%	4	100%	4	100%	1	100%	0	0%
條件式認可 得分率 70%-79%	可合作，但要求供應商進行改善，半年內再次稽核，若得分率仍未到80%以上，將暫不予合作	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
不合格 得分率<70% 或單項得分率低於70%	暫不予合作	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

合格供應商評鑑(既有)

台光電子定期針對合格供應商進行評鑑。評鑑項目包含：

・月評鑑項目

品保單位

進料品質、製程品質、客戶端品質、VCAR 回覆、異常再發、資料提供及其他等分數統計



採購單位

負責價格滿意度、交期管制、服務 / 配合度 / 未來性等分數評鑑並彙整評鑑總分及列等作業



為確保供應鏈之品質穩定度與永續履約能力，台光電子每月固定由品保與採購單位進行供應商月度評鑑。本公司依據評鑑得分將供應商區分為四個管理等級，並採取相對應之採購調節與輔導措施。

表現卓越之 A 級供應商(90.01分以上)將深化合作，本公司將加強雙方之合作區域與範疇並實質增加採購份額；符合標準之B級供應商(75.01分至90.00分)則維持常態正常採購量。針對未達預期之C級供應商(60.01分至75.00分)將進行減量與輔導，在不影響客戶需求與廠內供應的前提下實施減量採購，若供應商連續兩個月經評定為C級，本公司將召開供應商會議進行專案檢討與限期改善輔導，若連續三個月經評定為C級則直接調降為D級管理。表現不合格之D級供應商(60.00分以下)將面臨淘汰警示並要求限期整改，若於限期改善後之複評仍低於60分，本公司將採取嚴格之懲罰性措施，正式剔除其合格供應商資格，以落實動態汰劣留良之供應鏈治理機制。

等級		說明	2025年供應商評估結果				
			台灣廠區	昆山廠區	中山廠區	黃石廠區	檳城廠區
A級	特優 90.01以上	加強雙方合作區域及範圍	623次	824次	903 次	820 次	366 次
B級	優良 90.00~75.01	維持正常採購量	99次	118次	99 次	109 次	16 次
C級	輔導 75.00~60.01	在不影響客戶需求和廠內供應的情況下減量採購	8次	2次	1 次	1 次	1 次
D級	限制 60.00~00.00	未於期限內改善，則剔除合格供應商資格	0次	0次	0 次	0 次	0 次

註：連續2個月被評為C級-採購減量並要求供應商到廠檢討改善

・年評鑑項目

每年則由評鑑小組對主要合格供應商進行年度評鑑，評鑑小組成員包括品保、生產、技術、材發、採購等單位組成，並視需要納入其他單位。若得分率或單項得分率低於70%者，對應供應商將暫不予合作。

年度稽核結果	台灣廠區	昆山廠區	中山廠區	黃石廠區	檳城廠區	合計
合格	16	8	8	6	2	40
不合格	0	0	0	0	0	0

■ 供應商永續與誠信行為規範

• 社會責任約定書

台光電子針對主要原物料供應商(貿易商/代理商除外)必須簽訂「社會責任約定書」，以要求供應商遵守勞動法律及道德，加強供應商對社會責任的確實執行及「無衝突金屬宣告書」簽訂，確保供應產品皆為無衝突金屬之產品。

2025年供應商簽訂「社會責任約定書」家數及達成狀況									
台灣廠區		昆山廠區		中山廠區		黃石廠區		檳城廠區	
家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比
62	100%	47	100%	57	100%	50	100%	36	50%

註：台灣廠區原物料供應商(貿易商/代理商除外)，大陸馬來西亞原物料供應商(含貿易商/代理商)

• 廉潔承諾書

2025年因應RBA商業道德要求，避免供應商產生不正當收益損及公司及投資人，要求供應商簽署廉潔承諾書。

2025年供應商簽訂「廉潔承諾書」家數及達成狀況									
台灣廠區		昆山廠區		中山廠區		黃石廠區		檳城廠區	
家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比
58	94%	108	100%	119	100%	97	100%	70	97%

註：全廠區皆為原物料製造商，以及其他供應商

• 責任礦產採購(衝突金屬管理)

台光電子重視負責任礦物採購，並要求主要原物料供應商遵循衝突礦產及負責任礦物採購相關要求。針對產品可能涉及之錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)、金(Au)(合稱3TG)，公司依據責任礦產倡議組織(Responsible Minerals Initiative, RMI)發布之衝突礦產報告模板(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)進行供應鏈調查；並視客戶要求及產品適用性，延伸使用擴充礦物報告模板(Extended Minerals Reporting Template, EMRT)，追蹤鈷(Co)、雲母(Mica)等其他負責任礦物來源。

台光電子要求供應商簽署負責任礦物採購相關聲明(無衝突金屬宣告書)，並配合揭露礦物來源、冶煉廠及精煉廠資訊，以確認相關礦物來源未直接或間接資助剛果民主共和國及其周邊國家或地區之武裝團體，並避免涉及受衝突影響和高風險地區(Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs)相關之人權侵害、非法控制、賄賂、洗錢、礦物來源不實陳述或其他重大不當行為。公司並參考RMI公布之冶煉廠/精煉廠資訊及責任礦產保證流程(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP)相關評估結果，檢視供應商回覆內容之完整性與合理性；如發現資料缺漏、來源不明或潛在高風險情形，將要求供應商補充說明、提出改善措施或調整採購來源，並追蹤至改善完成。

2025年供應商簽訂「無衝突金屬宣告書」家數及達成狀況									
台灣廠區		昆山廠區		中山廠區		黃石廠區		檳城廠區	
家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比	家數	佔比
62	100%	108	100%	119	100%	97	100%	36	50%

註：台灣廠區原物料供應商(貿易商/代理商除外)，大陸馬來西亞原物料供應商(含貿易商/代理商)



3.3 客戶關係管理

客戶滿意度

透過產品可靠度及完善的服務，提供客戶最高品質承諾，同時產品和服務在使用的過程中，維護社會整體利益和生態價值，從而有利於社會文明的發展、人類的環境、生存與進步達到客戶滿意的最終精神。

透過每半年發出問卷調查，從客戶的角度、觀點來分析需求，儘可能全面尊重和維護客戶的利益，精準掌握市場動態與情勢，超越客戶期望。業務扮演客戶與企業之間的溝通橋樑，做好客戶服務及提高客戶滿意度不單是業務部門的職責，更是全體同仁持續努力的目標。台光電子非常注重客戶權益與寶貴意見，與客戶持續良性互動及溝通，形成良性循環共同成長，追求雙贏之合作關係。

滿意度調查結果

台光電子秉持以客戶為中心的理念，每半年常態性針對主要客戶進行滿意度調查，全面評估價格、產品設計、品質、無有害物質資料回饋、交期、信賴性、訊息回應、售後服務、配合度及無有害物質符合度等10項關鍵指標，並將其視為優化服務與技術升級的關鍵動能。

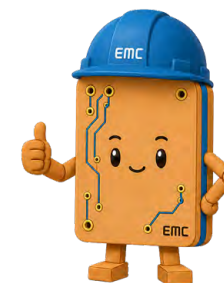
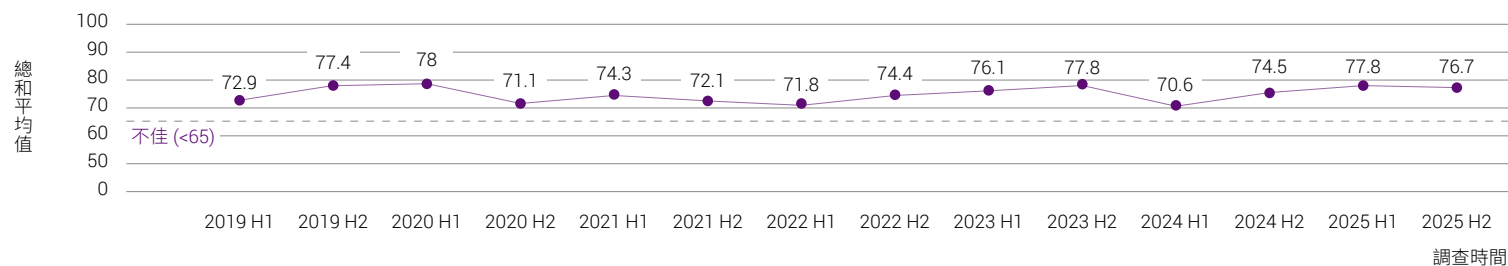
2025上半年度總計發出12份主要客戶問卷調查，回收率達到100%，整體項目之總和平均分數表現亮眼，達到77.8，顯示本公司在產品品質、價格競爭力、產品信賴性及售後服務等方面皆受到客戶的高度肯定。隨後於2025下半年度，面對AI相關專案市場大幅加溫、核心產品訂單量劇烈上升的挑戰，台光電子全體團隊仍展現卓越的供應鏈韌性，在全力滿足客戶交付需求的同時持續於各層面增進加強，下半年度總共發出13份主要客戶問卷調查，回收率維持100%的優異表現，整體滿意度總和平均值為76.7(僅較上半年微幅變動1.1)，且多數合作公司之評分皆呈現小幅上升趨勢，足證本公司在交期管理、產品品質、定價策略、產品信賴性及售後服務等維度，皆持續維持超越客戶期待的滿意水準。

本公司之綠色環保材料於整體市場持續反應熱烈，不但在消費性電子領域穩居無鹵素環保材料龍頭地位，亦在伺服器、交換器高階板材方面躍進全球第一大並持續成長，未來將持續吸收利害關係人之寶貴意見並轉化為卓越創新的指標建議，以超越客戶期待之高品質產品，攜手全球客戶促進永續發展。

客戶滿意度調查報告 平均值統計

調查時間	調查家數	價格	產品設計	品質	無有害物質 (資料回饋)	交期	信賴性	訊息回應	售後服務	配合度	無有害物質 (符合度)	總和 平均值
上半年	12家	5.2	8.3	8.0	8.8	5.0	8.3	7.8	8.5	8.0	10.0	77.8
下半年	13家	4.7	8.3	7.8	8.2	5.6	8.2	7.3	8.4	8.2	10.0	76.7

EMC客戶滿意度-歷年總和平均值



4

永續環境保護



為落實台光電子的永續環境承諾，我們持續在營運方面致力於降低碳排放強度、提升能源效率、管理及降低水資源使用、提升回收與再利用機會，以及降低廢棄物產生量強度等作為以減少環境衝擊，經由實際行動與措施逐步達成台光電子永續承諾。

重大主題 氣候變遷(包含碳排放管理等)、能源管理(包含再生能源使用等)

GRI主題準則揭露 302-1/302-3/305-1/305-2/305-4

政策承諾 落實環安衛政策：「遵守法規 控制風險 污染預防 節約減廢 諮詢溝通 持續改善」因應國際減碳趨勢，以天然氣作為高碳過渡到低碳之能源；設定減碳目標，逐步推進達成

	建立溫室氣體盤查與氣候風險管理基礎	推動自主減碳及再生能源管理作為	持續追蹤減碳成效與能源管理績效
管理作為	依循ISO 14064-1執行溫室氣體盤查，掌握各廠區溫室氣體排放來源及排放情形，並完成第三方查證作業；同時導入TCFD架構，辨識氣候變遷實體風險、轉型風險與潛在機會，作為後續氣候變遷相關管理、減碳目標設定及管理措施規劃之基礎	將自主減碳及再生能源使用作為主要減碳方向，並依各廠區能源使用情形推動相關措施。自主減碳方面，持續執行設備節能改善、製程與公用系統效率提升、空調及空壓系統優化、排風系統控制、鍋爐低氮改造及廢熱回收等措施，以降低能源耗用並提升使用效率；再生能源使用方面，透過綠電轉供、自發自用太陽能及再生能源憑證等方式，推動減量目標之落實	為掌握減碳措施執行成果及能源管理情形，以2023年作為基準年規劃減碳目標，並同步訂定再生能源使用方向，作為減碳管理與追蹤之基礎。持續追蹤溫室氣體排放量、溫室氣體排放強度、能源消耗強度及再生能源使用比例，並以自主減碳及再生能源使用等措施之實際減量成效進行管理與追蹤。考量各廠區實際狀況，現階段減碳目標將依實際情形進行滾動式調整，作為後續減量規劃與能源管理之依據
永續指標	2025年評估機制與績效		短中長期目標
減碳目標與再生能源使用	目標 - 以2023年為基準年，2025年台光電子自主減碳達成之減碳比例需逾0.5% - 以2023年為基準年，2025年台光電子綠電減碳達成之減碳比例需逾0.5% 2025年完成台灣廠區首次再生能源憑證取得 - 提升大陸廠區綠電/綠證使用比例 績效 2025年自主減碳目標為866.41tCO₂e，實際達成績效為1,288.98tCO₂e，超越目標48.77% 📈 2025年綠電減碳目標為866.41tCO₂e，實際達成績效為50,826.99tCO₂e 📈 2025年昆山廠區達成100%再生能源使用，取得綠證(GEC)79,846張(7,984.6萬度)；黃石廠區綠電轉供45萬度；中山廠區取得綠證12,575張(1,257.5萬度)；2025年大陸廠區自發自用太陽能(光伏)發電量達1,616.919千度。2025年大陸廠區整體再生能源使用比例相對前年度逾58倍 📈 2025年台灣廠區首次達成綠電採購並轉供26.3萬度 📈		短期 - 以2023年為基準年，2026年台光電子自主減碳達成之減碳比例需逾1% - 以2023年為基準年，2026年台光電子透過使用綠電達成之減碳比例需逾1% - 提出台光電子減碳目標2.0規劃 中長期： - 以2023年為基準年，於2030年達成減碳30%，2050年依政府及國際規範達成淨零碳排 - 以2023年為基準年，於2030年使用綠電達成減碳25%，2050年依政府及國際規範達成100%再生能源使用
溫室氣體排放強度 (範疇一及二)	目標 - 新台幣每百萬營收之溫室氣體排強度2025年較前年度下降，同時以2023年為基準年，新台幣每百萬營收之溫室氣體排放強度2025年較2023年減少30% 績效 - 地域別：新台幣每百萬營收之溫室氣體排放強度2025年較2024年減少25.97%；並較2023年減少48.07% 📈 - 市場別：新台幣每百萬營收之溫室氣體排放強度2025年較2024年減少40.75%；並較2023年減少58.44% 📈		短期：以2023年為基準年，新台幣每百萬營收之溫室氣體排放強度2026年較2023年減少30~40% 中長期：以2023年為基準年，新台幣每百萬營收之溫室氣體排放強度2030年較2023年減少35~45%

(續次頁)

(續前頁)

永續指標	2025年評估機制與績效	短中長期目標
每單位銷售金額的總能源消耗量	- 目標 1. 每單位銷售金額(新台幣每百萬營收)的總能源消耗量2025年較2022年減少20% 2. 以2023年為基準年，每單位銷售金額的總能源消耗量2025年較2023年減少24% - 績效 每單位銷售金額的總能源消耗量2025年較2024年減少24.93%；較2023年減少42.55%；較2022年減少44.63%	- 短期：以2023年為基準年，每單位銷售金額的總能源消耗量2026年較2023年減少30% - 中長期：以2023年為基準年，每單位銷售金額的總能源消耗量2030年較2023年減少25%~40%
ISO 50001 能源管理系統驗證	- 目標 1. 維持大陸廠區ISO 50001能源管理系統有效性 2. 2025年台灣廠區導入ISO 50001能源管理系統 - 績效 台灣及大陸各廠區持續通過ISO 50001驗證/複查	- 短期：各廠區維持ISO 50001能源管理系統有效性 - 中長期：各廠區依系統要求逐步提升能源效率
利害關係人議合		

針對利害關係人關注之氣候變遷、碳排放管理、能源使用效率及再生能源使用等議題，依據ISO 14064-1溫室氣體盤查結果及能源使用情形，設定以2023年為基準年之減碳目標，並以自主減碳及再生能源使用作為主要減碳方向。透過設備節能改善、製程與公用系統效率提升等自主減碳措施，並搭配綠電轉供、自發自用太陽能及再生能源憑證等再生能源使用方式，推動減量目標之落實；同時持續追蹤溫室氣體排放強度、能源消耗強度及再生能源使用比例。考量各廠區實際狀況及減碳措施之實際減量成效，現階段減碳目標將依實際情形進行滾動式調整，作為後續減量規劃與能源管理之依據

- 重大主題

空氣污染管理/空氣品質、廢棄物管理
- GRI主題準則揭露

305-7/306-1/306-2/306-3/306-4/306-5
- 政策承諾

落實環安衛政策：「遵守法規 控制風險 污染預防 節約減廢 諮詢溝通 持續改善」

管理作為	建立環境管理系統，落實污染預防與減廢管理	落實法規遵循與污染防制作業	推動回收再利用，追蹤減廢管理成效
	各廠區導入ISO 14001環境管理系統，並透過法規查核、內部稽核、外部查證及環境目標管理，持續管控空氣污染排放與廢棄物產生，降低營運活動對環境造成之潛在衝擊	依法申請及維護環保許可，並依各地法規要求執行空氣污染檢測、申報及污染防制管理；廢棄物則依性質分類，委託合格清除處理機構進行清運與處理，並追蹤清運流向，確保符合法規要求	持續推動廢棄物分類、回收再利用及源頭減量措施，並以空氣污染排放強度、廢棄物回收率及廢棄物產生量強度作為管理指標，持續追蹤空氣污染排放與廢棄物回收管理情形
永續指標	2025年評估機制與績效	短中長期目標	
空氣污染排放強度	- 目標 1. 以2022年為基準，空氣污染物排放強度至2030年降至30% 2. 依各地空污法規或管制規範申報或檢驗空氣污染物相關數據，整體空污情況應較2022年度改善 - 績效 新台幣每百萬營收的空氣污染物排放量強度2025年較2024年減少35.96% ；較2023年減少57.12% ；較2022年減少65.88%	- 短期：以2023年為基準年，2026年空氣污染物排放強度較2023年降低35~40% - 中長期：以2023年為基準年，2030年空氣污染物排放強度較2023年降低40~60%	

(續次頁)

(續前頁)

永續指標	2025年評估機制與績效	短中長期目標
廢棄物回收率	• 目標 總廢棄物回收率應逾75%(其中一般廢棄物回收率應逾80%；有害事業廢棄物回收率應逾70%) • 績效 總廢棄物回收比例2025年達77.38%；一般廢棄物回收率達80.29%；有害事業廢棄物回收率達72.43% ✓	• 短期：以2023年為基準年，2026年總廢棄物回收率應逾78% • 中長期：以2023年為基準年，2030年總廢棄物回收率應逾80%
總廢棄物產生量強度	• 目標 以2023年為基準年，新台幣每百萬營收的總廢棄物產生量強度2025年應較前年度降低10% • 績效 新台幣每百萬營收的總廢棄物產生量強度2025年較2024年下降10.70%；較2023年減少29.28%；較2022年減少31.13% ✓	• 短期：以2023年為基準年，新台幣每百萬營收總廢棄物產生量強度2026年較2023年度降低20%以上 • 中長期：以2023年為基準年，至2030年新台幣每百萬營收總廢棄物產生量強度降低40%
利害關係人議合		

針對政府機關、客戶、供應商及其他利害關係人對空氣污染管理、空氣品質及廢棄物管理之關注，本公司以空氣污染排放強度、廢棄物回收率及總廢棄物產生量強度作為環境管理與減量目標之追蹤依據。持續依相關法規執行空氣污染檢測、申報及廢棄物清運與處理作業，並透過ISO 14001環境管理系統、污染防制措施及廢棄物分類回收管理，降低營運活動對環境之影響

4.1 環境管理系統

環境政策

台光電子除持續關注國際環境議題及趨勢外，於各廠區皆導入ISO 14001:2015環境管理系統，確保在追求經營績效的過程中，亦符合當地政府環境相關法規，期望有效降低經營活動對環境的衝擊，提升環境管理績效，邁向永續發展。台光電子承諾將嚴格遵守與自身活動、產品及服務相關之環境與能源法規並配合客戶之需求，逐項完成所設定之標的或達成優於相關標準的進階目標。此外，台光電子將定期執行法規查核，以確保現行做法可符合最新法令，另將每年定期進行環境管理系統內部稽核與外部第三方查證，確保各項環境管理系統機制有效運作。

• 台光電子各廠區ISO 14001:2015環境管理系統證書



4.2 能源與溫室氣體管理

4.2.1 能源使用與管理 GRI 302-1、GRI 302-3

電力為台光電子在能源消耗的主要部分，其次則為天然氣使用，其餘則為少量的汽柴油、液化石油氣(含丙烷)等。因此，提高能源使用效率及再生能源比率，為台光電子的能源管理方針。為了系統化管理能源，台光電子導入ISO 50001:2018能源管理系統，藉由管理系統的有效運作，搭配即時能源看板，挖掘耗能熱點並進行分析，根據分析結果制定能源專案。藉由定期召開能源專案會議跟進執行進度及成果，通過各廠區互相交流分享，持續提升能源使用效率。台光電子大陸各廠區皆已取得並持續通過ISO 50001:2018驗證，台灣廠區亦於2025年完成ISO 50001:2018能源管理系統驗證，並順利取得證書。

· 台光電子各廠區ISO 50001:2018能源管理系統證書



台灣廠區



昆山廠區



中山廠區



黃石廠區

台光電子對於廠區內的製程與公用機械設備，以及公司內的一般電器均予以控管，要求同仁應節約用電、用水、用油及節省燃料，不恣意揮霍資源。為使同仁的節約意識提升，愛惜能資源，維護部同仁定期統計與追蹤能源使用量，以利台光電子針對不足之處進行改善，落實能源節約。此外，中山廠區進一步推動「募集全員節能減排提報方案」活動，鼓勵全體同仁從日常作業、設備運轉及資源使用過程中，主動發掘節電、節水、節油及燃料節約等改善機會，並提出具可行性之節能減排建議。透過提案徵集、單位初審及獎勵機制，將節能行動延伸至每位同仁，提升全員參與度與節能意識。

中山廠區
募集全員節能減排提報方案

■ 能源使用

分析近4年台光電子能源使用狀況發現，由於2025年台光電子整體產能、產量較歷年增加，故2025年電力及天然氣等能源實際使用總量亦較歷年增加。然而，若以每單位銷售金額(新台幣每百萬營收)觀察，受2025年營收規模提升影響，外購電力使用強度及能源消耗量強度皆呈現下降，顯示公司在營運規模擴大的同時，單位營收所對應之能源投入相對降低。

為進一步降低新台幣每百萬營收的外購電力使用強度及能源消耗量強度，台光電子於2025年持續提升營收產值與能源使用效率。因此，即便2025年全年產能、產量與整體能源使用量皆較往年增長，且外購電力與天然氣皆同步增加的情況下，2025年台光電子新台幣每百萬營收的外購電力使用強度仍較2024年減少了25.30%，並較2023年下降43.67%；2025年新台幣每百萬營收的能源消耗量強度較2024年下降24.93%，較2023年降低42.55%，較2022年則減少44.63%，足見台光電子在提升能源效率及減少單位營收能源消耗上獲得了顯著的進展！

・近4年能源使用狀況

能資源統計【依原型態計量單位】															
能源類型	廠區	台灣廠區				大陸廠區				美國廠區				馬來西亞廠區	
		單位/年份	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2025 (H2)
非再生 能源	汽油	公升/年	358.01	346.97	943.56	8,363.43	50,037.60	66,269.17	82,482.99	94,522.23	0.00	0.00	1,007.40	1,295.01	0.00
	柴油	公升/年	12,152.92	8,400.29	11,953.05	21,380.29	64,340.09	49,052.55	98,096.39	78,955.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	液化石油氣/ 丙烷	公升/年	16,341.90	19,361.70	19,907.10	21,088.80	0.00	0.00	0.00	0.00	4,280.32	4,506.93	4,292.60	3,468.64	0.00
	天然氣	千立方公尺/年	4,517.10	4,840.05	4,934.54	4,910.91	15,861.29	17,483.84	22,325.11	23,932.84	1,668.78	1,725.95	1,689.40	1,712.42	1,275.37
	重油/燃料油	公秉/年	1,830.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	電力	千度/年	47,685.90	40,655.00	42,191.60	41,024.57	127,523.27	145,179.87	176,920.21	186,837.49	3,450.57	4,115.47	4,185.34	4,030.47	12,333.61
再生 能源	再生能源 【自發自用】	千度/年	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	620.81	990.81	1,616.92	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	再生能源 【綠電轉供】	千度/年	0.00	0.00	0.00	263.24	0.00	0.00	0.00	450.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
能資源統計【轉換為GJ/年】															
非再生 能源	汽油	GJ/年	11.27	10.92	29.71	263.33	1,575.50	2,086.57	2,597.08	2,976.15	0.00	0.00	31.72	40.77	0.00
	柴油	GJ/年	439.08	303.50	431.86	772.46	2,324.58	1,772.25	3,544.19	2,852.61	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	液化石油氣/ 丙烷	GJ/年	407.67	483.00	496.61	526.08	0.00	0.00	0.00	0.00	106.78	112.43	107.08	86.53	0.00
	天然氣	GJ/年	164,733.01	176,510.61	179,956.63	179,094.71	578,441.80	637,614.01	814,169.44	872,801.18	60,858.29	62,943.11	61,610.52	62,449.86	46,511.13
	重油/燃料油	GJ/年	71,411.80	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	電力	GJ/年	171,708.34	146,391.34	151,924.36	147,722.10	459,188.35	522,766.58	637,057.82	672,768.17	12,424.88	14,819.05	15,070.64	14,513.01	44,411.11
再生 能源	再生能源 【自發自用】	GJ/年	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,235.43	3,567.72	5,822.23	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	再生能源 【綠電轉供】	GJ/年	0.00	0.00	0.00	947.87	0.00	0.00	0.00	1,620.37	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
能源總使用量		GJ/年	408,711.17	323,699.37	332,839.17	329,326.56	1,041,530.23	1,166,474.83	1,460,936.25	1,558,840.72	73,389.95	77,874.59	76,819.97	77,090.17	90,922.24

- 註：1. 馬來西亞廠區自2025年7月起開始量產，因此無2022年至2024年之能源相關資訊；本次能源統計期間為2025年7月1日至2025年12月31日；汽油及柴油用量係依統計期間內之能源採購紀錄計算
2. 台光電子於2022年至2025年間包含電力、供熱、製冷及蒸汽等能源皆無對外出售能源之情形
3. 台灣廠區汽油統計範圍自2025年起納入主管公務用車相關加油紀錄；柴油用量增加主要係因2025年配合政府虛擬電廠政策，配合台電電力調度及廠區停電應變需求，柴油發電機使用量增加所致
4. 美國廠區於2022年至2025年天然氣及丙烷數據轉換為一致揭露單位時，因單位換算基準誤植，致部分計算結果不正確。經重新確認後，特此修正2022年至2024以及2025年永續報告書內美國廠區使用天然氣及丙烷相關數據，更正後數據如上表所示
5. 2023年起台灣廠區已將RTO蓄熱式氧化爐之燃料由重油全面更換為天然氣
6. 本表換算熱值所引用之來源係參照經濟部能源署-能源統計手冊(2025.08.12)-能源產品單位熱值表；熱值單位換算1千卡(Kcal)=4,187焦耳(J)；1GJ=10⁹J；各項能源熱值如下：汽油-7,520千卡/公升、柴油-8,629千卡/公升、液化石油氣-5,958千卡/公升、天然氣8,710千卡/立方公尺、燃料油9,320千卡/公升、電力-860千卡/度、太陽光電-860千卡/度

• 近4年能源使用狀況總表

能資源統計【依原型態計量單位】						
能源類型	單位/年份	2022	2023	2024	2025	
非再生能源	汽油	公升/年	50,395.61	66,616.14	84,433.95	104,180.67
	柴油	公升/年	76,493.01	57,452.84	110,049.44	100,335.29
	液化石油氣/丙烷	公升/年	20,622.22	23,868.63	24,199.70	24,557.44
	天然氣	千立方公尺/年	22,047.17	24,049.83	28,949.06	31,831.53
	重油/燃料油	公秉/年	1,830.00	0.00	0.00	0.00
	電力	千度/年	178,659.74	189,950.34	223,297.14	244,226.15
再生能源	再生能源【自發自用】	千度/年	0.00	620.81	990.81	1,616.92
	再生能源【綠電轉供】	千度/年	0.00	0.00	0.00	713.24
能資源統計【轉換為GJ/年】						
非再生能源	汽油	GJ/年	1,586.77	2,097.49	2,658.51	3,280.26
	柴油	GJ/年	2,763.66	2,075.75	3,976.04	3,625.08
	液化石油氣/丙烷	GJ/年	514.45	595.43	603.69	612.61
	天然氣	GJ/年	804,033.10	877,067.73	1,055,736.60	1,160,856.88
	重油/燃料油	GJ/年	71,411.80	0.00	0.00	0.00
	電力	GJ/年	643,321.57	683,976.97	804,052.82	879,414.39
再生能源	再生能源【自發自用】	GJ/年	0.00	2,235.43	3,567.72	5,822.23
	再生能源【綠電轉供】	GJ/年	0.00	0.00	0.00	2,568.24
能源總使用量		GJ/年	1,523,631.34	1,568,048.79	1,870,595.38	2,056,179.69
合併營收【新台幣百萬元】			38,672.55	41,296.22	64,376.73	94,260.58
新台幣百萬營收之外購電力使用強度【外購電力總計(千度/年)/合併營收(新台幣百萬元)】			4.6198	4.5997	3.4686	2.5910
新台幣百萬營收之外購電力使用之強度變化(與前一年比較YoY)			--	-0.44%	-24.59%	-25.30%
新台幣百萬營收之總能源消耗量【消耗能源總計(GJ/年)/合併營收(新台幣百萬元)】			39.3983	37.9708	29.0570	21.8138
新台幣百萬營收之能源消耗量強度變化(與前一年比較YoY)			--	-3.62%	-23.48%	-24.93%
再生能源佔總能源使用比例【再生能源(GJ/年)/能源總使用量(GJ/年)】			--	0.14%	0.19%	0.41%

註：1. 本表換算熱值所引用之來源係參照經濟部能源署-能源統計手冊(2025.08.12)-能源產品單位熱值表；熱值單位換算1千卡(Kcal)=4,187焦耳(J)；1GJ=10⁹J；各項能源熱值如下：汽油-7,520千卡/公升、柴油-8,629千卡/公升、液化石油氣-5,958千卡/公升、天然氣8,710千卡/立方公尺、燃料油9,320千卡/公升、電力-860千卡/度、太陽光電-860千卡/度

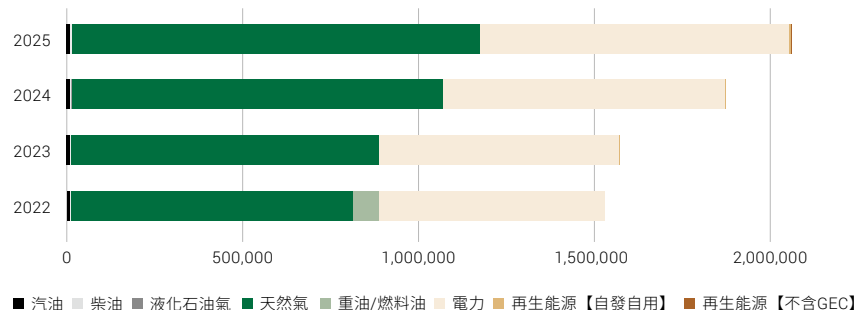
2. 以上能源統計範疇包含台光電子台灣廠區(觀音廠區與新竹廠)、大陸廠區(昆山廠區、中山廠區與黃石廠區)、美國廠區(Arlon EMD與Technica)，以及馬來西亞廠區(檳城廠)

3. 檳城廠自2025年7月起開始量產，因此無2022至2024年之能源相關資訊；其能源統計期間為2025年7月1日至2025年12月31日；汽油及柴油用量係依統計期間內之能源採購紀錄計算

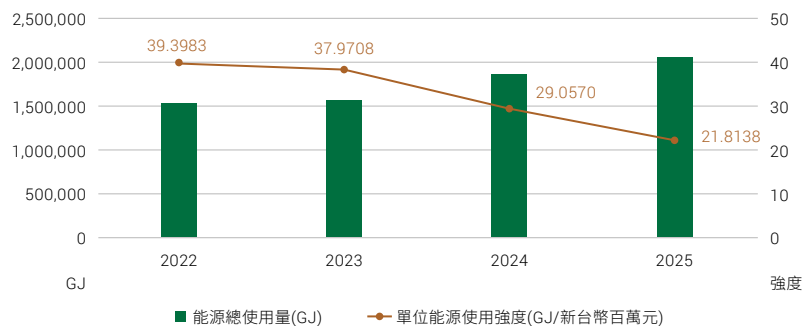
4. 台光電子於2022年至2025年間包含電力、供熱、製冷及蒸汽等能源皆無對外出售之情形

5. 再生能源使用量僅計入再生能源【自發自用】及再生能源【綠電轉供】部分，不包含再生能源憑證

・近4年能源總使用量(GJ)



・近4年能源總使用量與每百萬營收能源使用強度



台光電子於2025年設定減碳目標之後，於減碳目標之下設定與再生能源使用相關的目標，短期目標為「以2023年為基準年，2025年台光電子透過使用綠電達成減碳比例需逾0.5%」，中長期目標則為「以2023年為基準年，於2030年使用綠電達成減碳25%，2050年依政府及國際規範達成100%再生能源使用」。為達前述目標，2025年台灣廠區已完成首次再生能源憑證取得；同時大陸廠區再生能源使用比例大幅提升。

■ 再生能源

有關再生能源(包含綠電轉供、再生能源憑證_電證分離及自發自用太陽能)部分，台光電子台灣廠區配合公司減碳目標於2025年取得綠電轉供26.3萬度綠電，大陸廠區之(1)昆山廠區：昆山廠區自主申請綠色工廠及近零碳工廠，取得大陸國家級再生能源憑證--綠證(GEC)79,846張，同時2025年昆山廠區已達成RE100；(2)中山廠區：中山廠區配合當地發展和改革局(發改局)要求，取得綠證(GEC)12,575張；(3)黃石廠區：黃石廠區配合當地生態廳及本公司減碳要求取得綠電轉供45萬度綠電。此外，各廠區自發自用總計逾160萬度綠電。美國廠區及馬來西亞廠區目前所使用的能源皆為外購能源，包含電力及天然氣，尚未使用碳權抵換或再生能源憑證。因此，台光電子之再生能源於2025年共達成約9,475萬度，2025年再生能源比例則為38.43%，較2024年增加37.72個百分點。

・近4年電力使用與再生能源總表

單位：千度

能源類型	2022	2023	2024	2025
A.再生能源【自發自用】	0.00	620.81	990.81	1,616.92
B.再生能源【綠電轉供】	0.00	0.00	0.00	713.24
C.再生能源【再生能源憑證_電證分離】	0.00	0.00	600.00	92,421.00
D.再生能源總量(A+B+C)	0.00	620.81	1,590.81	94,751.16
E.外購電力	178,659.74	189,950.34	223,297.14	244,226.15
F.總用電量(A+B+E)	178,659.74	190,571.15	224,287.95	246,556.30
再生能源使用率(%) (D/F)	0.00%	0.33%	0.71%	38.43%
G.合併營收【新台幣百萬營收】	38,672.55	41,296.22	64,376.73	94,260.58
新台幣百萬營收之再生能源強度 【再生能源總計(千度/年)/合併營收 (新台幣百萬元)】 (D/G)	0.0000	0.0150	0.0247	1.0052
新台幣百萬營收之再生能源強度變化 (與前一年比較YoY)	--	--	64.38%	3,967.86%

註：綠電轉供可能伴隨再生能源憑證之取得(如台灣廠區綠電轉供同步取得之T-RECs)。為避免重複計算，該等績效僅列入「B.再生能源【綠電轉供】」統計，不另列入「C.再生能源【再生能源憑證_電證分離】」

4.2.2 溫室氣體盤查 GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4

台光電子母公司及子公司依循ISO 14064-1:2018進行溫室氣體盤查，藉由盤查過程與結果掌握各廠區溫室氣體排放量與排放狀況，並提出溫室氣體減量的可行方案。為增加溫室氣體盤查資訊與報告之可信度，同時提升溫室氣體盤查之品質，在完成內部查證作業後，台光電子進一步委由公正第三方查驗機構BSI英國標準協會(British Standards Institution, BSI)執行外部查證。此次所有廠區皆由BSI負責查證作業，以確保盤查程序之完整性、提升數據品質，並強化溫室氣體盤查資料之可信度與完整性。

台光電子以營運控制法計算溫室氣體排放量，並採用IPCC第六次評估報告(AR6 2021)之全球暖化潛勢(GWP)值計算。為了有效掌握溫室氣體排放量對環境的衝擊，以溫室氣體排放強度【類別1+類別2溫室氣體排放總量(tCO₂e)/總合併營收(新台幣百萬元)】為溫室氣體管理指標。自2022年起逐年揭露溫室氣體排放強度減量狀況。2025年度首次增加美國廠區 Technica, U.S.A.近2年溫室氣體盤查資訊，以及馬來西亞廠區檳城廠2025年下半年溫室氣體盤查資訊。

1.溫室氣體類別1與類別2(範疇一與範疇二)排放狀況

2025年台光電子母公司及子公司邊界內之類別1及類別2溫室氣體排放合計量，依地域別計算為210,376.516tCO₂e；另在考量所取得之綠電及再生能源憑證等因素後，依市場別計算為168,433.456tCO₂e。就排放結構而言，溫室氣體排放主要來源為類別2電力使用，其佔比於地域別及市場別分別為61.46%及51.86%；類別1固定燃燒設備使用天然氣所產生之排放次之，不考量綠電減碳績效影響，以地域別計算佔比約為28.93%。

・近4年溫室氣體類別1與類別2(範疇一與範疇二)盤查統計

單位：tCO₂e/年

溫室氣體排放類型		台灣廠區				大陸廠區				美國廠區				馬來西亞廠區
		2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2025 (H2)
直接溫室氣體排放 (Scope1)	直接溫室氣體排放 (Scope1)	15,266.850	15,637.2609	14,276.3497	14,603.1385	44,225.75	54,765.56	59,855.21	62,776.2419	3,308	3,327	3,323.5747	723.3309	2,980.3622
	二氧化碳(CO ₂)	14,634.375	14,987.6605	13,596.7518	14,056.0280	38,148.38	51,643.85	55,843.84	58,904.5310	3,308	3,327	3,323.5046	717.2602	2,424.0960
	甲烷(CH ₄)	110.980	124.2611	101.3776	58.0254	271.29	283.45	340.05	229.4474	0.06	0.06	0.0601	5.3660	8.5624
	氧化亞氮(N ₂ O)	16.626	4.8867	5.0232	5.7744	27.44	29.94	42.93	50.2440	0.01	0.01	0.0100	0.4368	1.1739
	氫氟碳化物(HFCs)	504.869	520.4526	573.1971	483.3107	5,778.64	2,808.32	3,628.39	3,592.0195	0	0	0.0000	0.2678	546.5298
	全氟碳化物(PFCs)	0.000	0.0000	0.0000	0.0000	0.00	0.00	0.00	0.0000	0	0	0.0000	0.0000	0.0000
	六氟化硫(SF ₆)	0.000	0.0000	0.0000	0.0000	0.00	0.00	0.00	0.0000	0	0	0.0000	0.0000	0.0000
	三氟化氮(NF ₃)	0.000	0.0000	0.0000	0.0000	0.00	0.00	0.00	0.0000	0	0	0.0000	0.0000	0.0000
間接溫室氣體排放 (Scope2)	間接溫室氣體排放 (Scope2) -Location-based	24,272.123	20,083.5700	20,842.6504	19,570.4224	73,213.84	82,796.08	94,935.38	99,374.7428	780	874	832.2065	802.0643	9,546.2134
	間接溫室氣體排放 (Scope2) -Market-based	24,272.123	20,083.5700	20,842.6504	19,445.6476	73,213.84	82,796.08	94,613.43	57,556.4569	862	966	1,235.8839	802.0643	9,546.2134
類別1+類別2總計-Location-based		39,538.973	35,720.831	35,119.000	34,173.561	117,439.59	137,561.64	154,790.59	162,150.985	4,088	4,201	4,155.781	1,525.395	12,526.576
類別1+類別2總計-Market-based		39,538.973	35,720.831	35,119.000	34,048.786	117,439.59	137,561.64	154,468.64	120,332.699	4,170	4,293	4,559.459	1,525.395	12,526.576

・近4年台光電子溫室氣體類別1與類別2(範疇一與範疇二)盤查統計總表

單位：tCO₂e/年

溫室氣體排放類型	2022	2023	2024	2025
直接溫室氣體排放(Scope1)	62,800.600	73,729.8209	77,455.1344	81,083.0734
二氧化碳(CO ₂)	56,090.685	69,958.4405	72,764.0964	76,101.9152
甲烷(CH ₄)	382.330	407.7711	441.4877	301.4012
氧化亞氮(N ₂ O)	44.076	34.8367	47.9632	57.6291
氫氟碳化物(HFCs)	6,283.509	3,328.7726	4,201.5871	4,622.1279
全氟碳化物(PFCs)	0.000	0.0000	0.0000	0.0000
六氟化硫(SF ₆)	0.000	0.0000	0.0000	0.0000
三氟化氮(NF ₃)	0.000	0.0000	0.0000	0.0000
間接溫室氣體排放(Scope2)-Location-based	98,265.963	103,753.6500	116,610.2369	129,293.4429
間接溫室氣體排放(Scope2)-Market-based	98,347.963	103,845.6500	116,691.9619	87,350.3822
類別1+類別2總計-Location-based	161,066.563	177,483.471	194,065.371	210,376.516
類別1+類別2總計-Market-based	161,148.563	177,575.471	194,147.096	168,433.456
合併營收【新台幣百萬元】	38,672.55	41,296.22	64,376.73	94,260.58
【類別1+類別2】溫室氣體排放強度-Location-based【溫室氣體排放量(tCO₂e /年)/合併營收(新台幣百萬元)】	4.165	4.298	3.015	2.232
新台幣百萬營收溫室氣體排放之強度變化-Location-based (與前一年比較YoY)	--	3.19%	-29.85%	-25.97%
【類別1+類別2】溫室氣體排放強度-Market-based【溫室氣體排放量(tCO₂e /年)/合併營收(新台幣百萬元)】	4.167	4.300	3.016	1.787
新台幣百萬營收溫室氣體排放之強度變化-Market-based (與前一年比較YoY)	--	3.19%	-29.86%	-40.75%

註：1. 2024年盤查準則採用ISO 14064-1:2018或GHG Protocol。2025年統一採用ISO 14064-1:2018

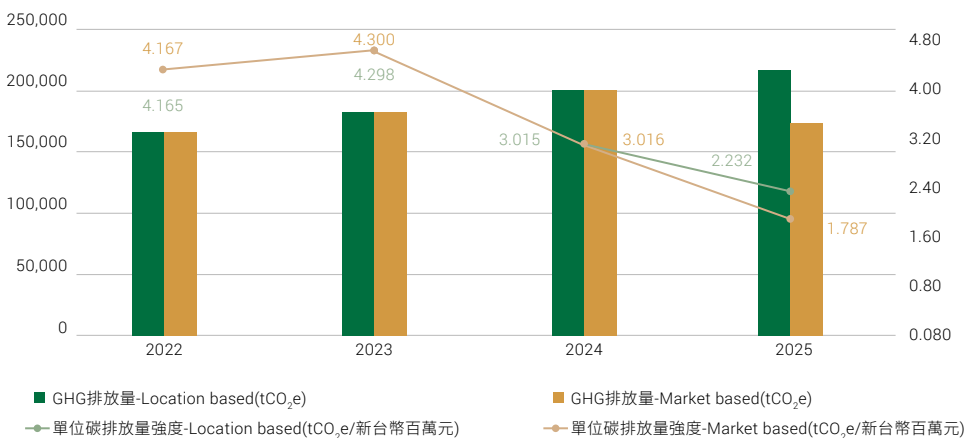
2. 類別1及類別2盤查範疇及確信範圍：2024年全年度包含台光電子台灣廠區(觀音廠區與新竹廠)、大陸廠區(昆山廠區、中山廠區與黃石廠區)、美國廠區(Arlon EMD)，美國廠區Technica之溫室氣體為自主盤查，未經第三方查證。2025年全年度盤查及查證範疇除前述基礎之外，再新增美國廠區Technica, U.S.A.；以及馬來西亞廠區檳城廠自2025年7月起量產之碳排放量。【除檳城廠外，各廠區盤查期間為2025年01月01日~12月31日，檳城廠為2025年07月01日~12月31日】

3. 2024年類別2計算及統計基準採用Location-based。2025年全年度台光電子購買綠電/綠證造成顯著影響，故計算基準增列Market-based。惟大陸地區於2025年12月公告最新(2023年)國家電力排放係數及殘餘電力排放係數，因電力係數與計算邏輯影響，導致個別廠區之市場別減碳績效與實際綠電減碳績效中存有差異

4. 因不同查證機構對溫室氣體盤查數據小數點後數字各有規範並取至不同位數，上表數值係與各年度實發之查證聲明書一致

5. 本報告書所揭露之溫室氣體盤查數據與年報數據如有些微差異，係因小數點位數取捨方式不同所致，與實際盤查數據無實質差異

・近4年碳排放量與每百萬營收碳排強度變化



本公司整體溫室氣體排放量可能隨產能擴張及營運規模成長而增加，惟台光電子將持續透過推動各項減碳措施，提升營運之碳效率，並逐步降低溫室氣體排放密集度。台光電子公司及子公司溫室氣體排放密集度，若不考量綠電減碳效果，2025年地域別為新台幣每百萬元2.232tCO₂e，較前一年度新台幣每百萬元3.015tCO₂e降低25.97%。若考量綠電減碳加成果時，市場別之溫室氣體排放密集度為新台幣每百萬元1.787tCO₂e，較前一年度新台幣每百萬元3.016tCO₂e降低40.75%，顯示營運造成之碳排影響顯著下降。

2. 其他間接溫室氣體類別3與類別4(範疇三)排放情形

・近4年溫室氣體類別3與類別4(部分範疇三)盤查統計

單位：tCO₂e/年

溫室氣體排放類型		台灣廠區				大陸廠區				美國廠區	馬來西亞廠區
		2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2025	2025 (H2)
類別3 上游運輸的 間接溫室氣體排放	類別3上游運輸的間接溫室氣體排放	1,131.836	1,409.6179	2,762.0093	18,662.7087	4,585.80	10,044.05	10,787.66	16,402.7093	11.1793	79,322.2546
	3-1上游運輸和貨物配送(4)	279.7255	432.1321	1,716.8087	1,528.0055	2,600.10	4,069.84	8,015.70	8,931.7569	未盤查	940.6260
	3-2下游運輸和貨物配送(9)	未盤查	未盤查	未盤查	16,016.1613	1,691.30	5,035.57	1,824.78	7,011.7570	未盤查	78,092.3462
	3-3員工通勤(7)	730.3107	646.0586	746.7034	760.6051	280.50	569.34	386.49	261.5779	11.1793	186.7661
	3-4客戶和訪客運輸	未盤查	未盤查	未盤查	1.3732	未盤查	未盤查	未盤查	1.2368	未盤查	1.7375
	3-5商務差旅(6)	121.7997	331.4272	298.4972	356.5636	13.90	369.30	560.69	196.3807	未盤查	100.7788
類別4 組織使用產 品的間接溫 室氣體排放	類別4組織使用產品的間接溫室氣體	7,084.895	7,084.2562	7,273.6074	142,925.7527	182,172.59	292,705.88	493,456.73	999,072.3151	636.2824	52,381.8153
	4-1採購商品與服務(1)(3)	6,705.6734	6,479.0182	6,683.9017	140,625.7157	147,609.95	292,304.66	489,984.03	989,911.1671	634.9310	39,855.8690
	4-2資本財(2)	未盤查	未盤查	未盤查	1,304.3114	32,299.80	未盤查	未盤查	7,496.4509	未盤查	12,196.9553
	4-3處理固體和液體廢棄(5)	379.221	605.2380	589.7057	994.6235	2,262.84	401.22	3,412.40	1,645.9042	1.3514	312.0809

(續次頁)

(續前頁)

溫室氣體排放類型		台灣廠區				大陸廠區				美國廠區	馬來西亞廠區
		2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2025 (H2)
類別4 組織使用產品 的間接溫 室氣體排放	4-4資產使用產生之排放(8)	未盤查	未盤查	未盤查	1.1021	未盤查	未盤查	60.30	18.7929	未盤查	16.9101
	4-5上述子類別中未描述的服務 產生的排放	無此項相關活動或排放來源，故未納入盤查									
類別3+類別4(部分範疇三)總計		8,216.730	8,493.874	10,035.617	161,588.461	186,758.39	302,749.93	504,244.390	1,015,475.024	647.462	131,704.070

- 註：1. 類別3與類別4子項後方括號()內之數字乃依據溫室氣體盤查議定書範疇三評估工具(GHG Protocol Scope 3 Evaluator Tool)的鑑別量化分類
2. 以上類別3及類別4盤查範疇：2024年全年度包含台光電子台灣廠區(觀音廠區與新竹廠)以及大陸廠區(昆山廠區、中山廠區與黃石廠區)。2025年全年度盤查及查證範疇除前述基礎之外，再新增美國廠區Arlon EMD與Technica, U.S.A.；以及馬來西亞廠區檳城廠自2025年7月起量產之碳排放量；另美國廠區2025年度盤查範疇未包含上游運輸和貨物配送、下游運輸和貨物配送、客戶和訪客運輸、商務差旅、資本財及資產使用產生之排放【除檳城廠外，各廠區盤查期間為2025年01月01日~12月31日，檳城廠為2025年07月01日~12月31日】
3. 2024年查證準則採用ISO 14064-1:2018或 GHG Protocol。2025年統一採用ISO 14064-1:2018
4. 依據ISO 14064-1:2018組織針對類別3至類別6可依「其他間接溫室氣體排放源鑑別問卷」依不同考量面進行盤查的可行性評估，進而選擇組織適用與適當之排放源選項。因此，台光電子轄下各廠區依其組織範疇、營運活動及產品特性，分別選擇類別3及類別4與其下適用之子項目等各式其他間接溫室氣體排放源進行盤查。至於類別5「使用來自組織產品造成間接溫室氣體排放」與類別6「其他來源」則不適用，未予盤查
5. 因不同查證機構對溫室氣體盤查數據小數點後數字各有規範並取至不同位數，上表數值係與各年度實發之查證聲明書一致

• 近4年溫室氣體類別3與類別4(部分範疇三)盤查統計總表

單位：tCO₂e/年

溫室氣體排放類型	2022	2023	2024	2025
類別3上游運輸的間接溫室氣體排放	5,717.6358	11,453.6679	13,549.6693	114,398.8519
3-1上游運輸和貨物配送(4)	2,879.8255	4,501.9721	9,732.5087	11,400.3884
3-2下游運輸和貨物配送(9)	1,691.3000	5,035.5700	1,824.7800	101,120.2645
3-3員工通勤(7)	1,010.8107	1,215.3986	1,133.1934	1,220.1284
3-4客戶和訪客運輸	未盤查	未盤查	未盤查	4.3475
3-5商務差旅(6)	135.6997	700.7272	859.1872	653.7230
類別4組織使用產品的間接溫室氣體排放	189,257.4845	299,790.1362	500,730.3374	1,195,016.1654
4-1採購商品與服務(1)(3)	154,315.6234	298,783.6782	496,667.9317	1,171,027.6828
4-2資本財(2)	32,299.8000	未盤查	未盤查	20,997.7176
4-3處理固體和液體廢棄(5)	2,642.0611	1,006.4580	4,002.1057	2,953.9599
4-4資產使用產生之排放(8)	未盤查	未盤查	60.3000	36.8051
4-5上述子類別中未描述的服務產生的排放	無此項相關活動或排放來源，故未納入盤查			
類別3+類別4(部分範疇三)總計	194,975.120	311,243.804	514,280.007	1,309,415.017



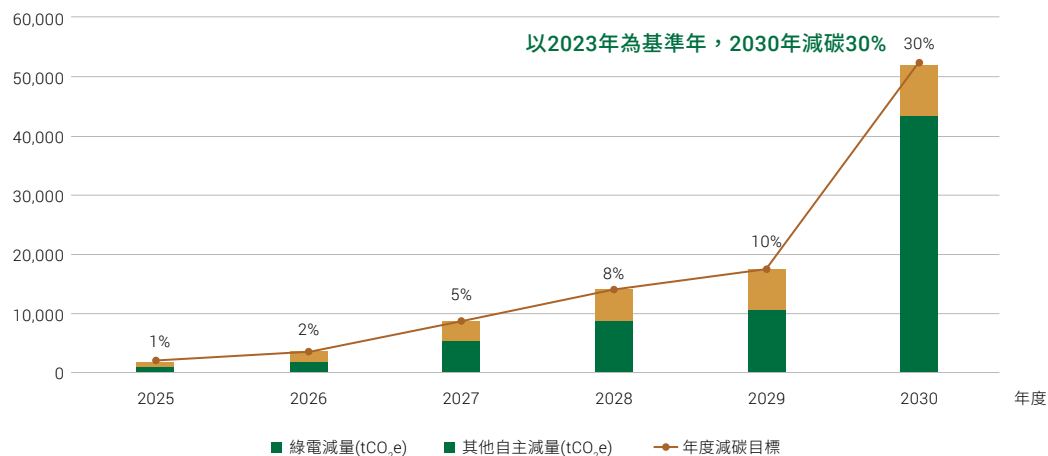
4.2.3 減碳目標、行動與成效

氣候變遷已是全球須共同面對之議題。對台光電子而言，在營運規模日益成長的情況下，更應致力於精進減碳相關作為。本公司因應產能擴張、PCB業界趨勢以及各地法規與國際規範等因子，進行合理的減碳規劃，設定以2023年為溫室氣體盤查基準年，規劃至2030年度，該年度有效減碳量應達基準年溫室氣體排放量之30%，其中綠電減碳量應達基準年排放量之25%。此外，本公司依據政府及國際規範，預計於2050年達成淨零碳排。

前述減碳目標中所稱之「年度有效減碳量」，係指各年度因執行自主減碳措施、綠電自發自用或綠電採購等作為，於統計年度仍具減碳效益的減量成果。此類減碳績效將作為與基準年排放量比較的依據，以確認是否達成原規劃之減碳目標。考量台光電子於全球各地擴廠和產能提升計畫不斷推進中，整體溫室氣體排放量可能隨營運規模成長而增加，故現階段減碳目標之設定暫不含美國、馬來西亞廠區以及2025年起之新設產線或廠區；未來則將視實際狀況進行滾動式調整，同時依各項減碳措施之年度有效減碳量進行管理及追蹤。本公司在接連推動各項減碳措施與營收成長的帶動下，溫室氣體排放密集度(新台幣每百萬元營收之碳排強度)可望逐年下降。

■ 減碳目標

• 台光電子2030年減碳目標與減碳路徑規劃



註：1. 本公司因目前產量持續提升，故絕對碳排量亦將同步提升。在碳達峰之前，為確保達成實質減碳績效，本公司之碳排強度指標(新台幣每百萬元營收之碳排強度)應逐年下降

2. 現階段減碳目標之設定暫不含美國、馬來西亞廠區以及2025年起之新設產線或廠區

■ 減碳行動與成效

氣候變遷已是全球須共同面對的議題，對於台光電子來說，更應不遺餘力的精進相關作為。因此，有關減碳規劃方面，各部門配合廠區的維護單位，針對每年度溫室氣體盤查後結果，對廠區內較耗能的區域進行設備維護與改善。公司各廠區持續關注生產和營運活動對氣候變遷的影響，配合公司節能減碳及溫室氣體減量策略與目標。2025年本公司之減碳目標原設定應達成2023年碳排之1%，總應減碳目標為1,733tCO₂e，經追蹤各項自主減碳專案及綠電減碳專案之績效後，總達成績效為52,115.97tCO₂e，已完成並超越原設定目標。

一、自主減碳績效

本公司經鑑別主要溫室氣體排放來源為電力使用，因此以提升能源使用效率作為減碳核心策略，推動以能源管理系統為基礎之管理方法，積極推動各項節能計畫。主要減量減碳方案措施包含空調系統導入變頻控制與節能優化、製程集塵鼓風設備效率提升、排風系統改採定時控制，以及推動空壓系統集控節能改善與鍋爐低氮改造結合廢熱回收機制，以提升能源使用效率並強化減碳績效，於2025年度所推動之17項自主減碳專案減碳量共約1,288.98tCO₂e。除以上製程相關作為之外，本公司為達成節能減碳目標，於各年度編列預算進行節能改善老舊設備汰換，並進行效率監測確認成效，另外辦公室空調做溫度控管，並全面改用LED照明，尖峰時間限用部分電梯等節能措施，同時鼓勵員工提案節能改善制度，不斷進行內部改善，提高能源使用效率，以上措施多屬於日常營運效率改善，與大型減碳專案相互補充。

• 2025年推行之節能措施與具體做法和績效

台灣廠區

1. 三、四廠壓機OCU熱煤泵改為變頻控制
2. 空壓機汰換為變頻節能空壓機
3. 一廠上膠區排進氣風車馬達汰換
4. 一廠三區自動倉空調箱增加變頻器
5. 一、二、四廠、四廠二期水洗機熱水加熱導入熱泵
6. Mass Lam濕製程廢氣整併，洗滌塔運轉優化
7. 空調箱改為EC風機

總節電量 **666,320** 度/年減碳成效 **315.835** tCO₂e/年

昆山廠區

1. 上膠機上布區集塵鼓風機節能優化
2. 研發中心空調系統節能改善

總節電量 **466,106** 度/年減碳成效 **250.112** tCO₂e/年

中山廠區

1. 一期/二期調膠噴淋塔主風機降頻率改善
2. 熱壓區、熱交換區排風機改定時控制
3. 一期/二期1UP工藝冷卻水泵降頻改善
4. 研發中心空調系統節能改善

總節電量 **467,118** 度/年減碳成效 **250.656** tCO₂e/年

黃石廠區

1. 一廠壓機OCU熱煤泵定頻改變頻運行節能改善
2. 調膠車間200W防爆工礦燈改為100W節能型防爆工礦燈
3. 空壓系統集控節能改善
4. 鍋爐低氮改造及增加廢熱回收

總節電量 **665,978** 度/年總節氣量 **57,573** NM³/年節電減碳成效 **357.364** tCO₂e/年節氣減碳成效 **115.009** tCO₂e/年合計減碳 **472.373** tCO₂e/年

總計

共約 **1,288.98** tCO₂e

註：1. 台灣廠區引用台電2024公告電力排碳係數0.474 kgCO₂e/度
2. 大陸廠區引用2022年全國電力平均二氧化碳排放因子0.5366 kgCO₂/度



二、綠電 / 憑證減碳績效

台光電子依循既定減碳目標，持續擴大再生能源使用，並透過綠電轉供、再生能源憑證取得及自發自用太陽能建置，逐步提升再生能源使用比例。2025年再生能源用量約9,475萬度，再生能源使用比例達38.43%，較2024年顯著提升；各廠區再生能源執行情形，請詳見[4.2.1 能源使用與管理](#)。

三、其他減碳績效：首次購買國際VCS自願性碳權並完成抵換註銷

除持續推動節能減碳、能源效率提升及溫室氣體盤查作業外，本公司亦逐步關注國際自願性碳市場機制，作為企業氣候管理與永續發展策略之參考方向，以支持全球氣候行動與環境永續發展。

2026年，昆山廠區向國際自願性碳權標準組織Verra購買其核發之VCS(Verified Carbon Standard)自願性碳權，選擇之專案項目包含「Xinfeng AWMS GHG Mitigation Project in Liaoning province」、「Yangxiang AWMS GHG Mitigation Project In Shandong Province」以及「Henan Lehuijia Composting Project」等專案，共計購入27,815tCO₂e之VCS自願性碳權。前述碳權通過第三方查證與驗證程序，並符合國際自願性碳市場管理規範，以提升其透明度、可追溯性及管理一致性。

為避免前述碳權重複使用，並完成其自願性碳抵換用途，昆山廠區進一步於Verra登錄平台，將前述27,815tCO₂e之VCS自願性碳權全數進行註銷(Retirement)，作為自願性抵換2025年度昆山廠區部分溫室氣體排放之用。



VCS為全球具代表性之國際自願性碳權標準之一，並具備嚴謹之方法學與驗證機制，支持氣候減緩與環境永續相關專案。本公司透過參與國際碳權機制，持續了解與關注全球氣候治理趨勢；同時，仍以自主減碳及綠電購買作為主要實質減碳策略，以支持國際氣候行動與企業永續發展方向。



ESG SPOTLIGHT

提升能源效率與減碳效益

RTO蓄熱效能優化專案



當熱回收成為低碳製造的一部

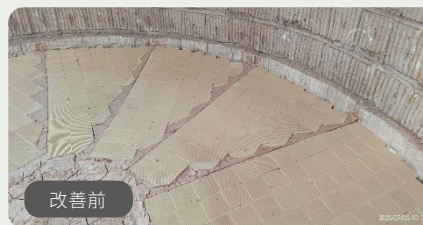
在製造業邁向低碳轉型的過程中，如何提升能源使用效率、降低製程碳排放，已成為企業永續發展的重要課題。為持續推動節能減碳與低碳製造，台光電子針對既有RTO(Regenerative Thermal Oxidizer, 蓄熱式燃燒氧化爐)系統進行設備優化改善，透過增設蓄熱陶瓷磚配置，提升熱能回收效率並降低天然氣使用量，在維持污染防制效率與製程穩定性的同時，持續強化能源管理效能。

讓熱能回到循環之中

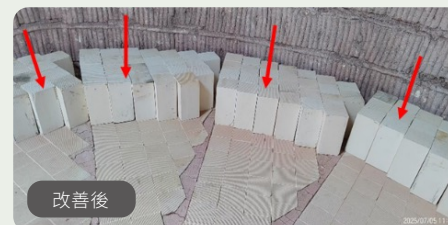
RTO系統主要透過蓄熱陶瓷進行高溫排氣熱能回收，並於循環切換過程中，將熱能重新利用於預熱進氣。此次中山廠區導入專案透過增加蓄熱陶瓷磚數量與熱交換面積，提升熱能回收與再利用效益，進一步降低燃燒器額外能源需求。在處理風量、進氣濃度、反應溫度及停留時間維持穩定的情況下，系統天然氣使用量明顯下降，同時設備運轉亦維持穩定，展現製程穩定與節能效益並行的改善成果。

以數據驗證節能與減碳效益

專案完成後，RTO系統排氣溫度由135°C下降至126°C，顯示熱能回收效率進一步提升；月均天然氣耗用量亦由46,358m³降低至36,884m³，有效降低能源使用需求。透過蓄熱效能優化，預估每年可減少天然氣使用量113,688m³，並減少約227.1tCO₂e溫室氣體排放，展現節能改善與低碳製造之具體成效。此外，雖然蓄熱體增加使系統壓差略為提升，但整體設備運轉仍維持穩定，兼顧能源效率、製程穩定性與污染防制需求。



原蓄熱區配置仍有優化空間，熱能回收效率受限



增設蓄熱陶瓷後，可提升蓄熱容量與熱交換效率，降低排氣熱損失

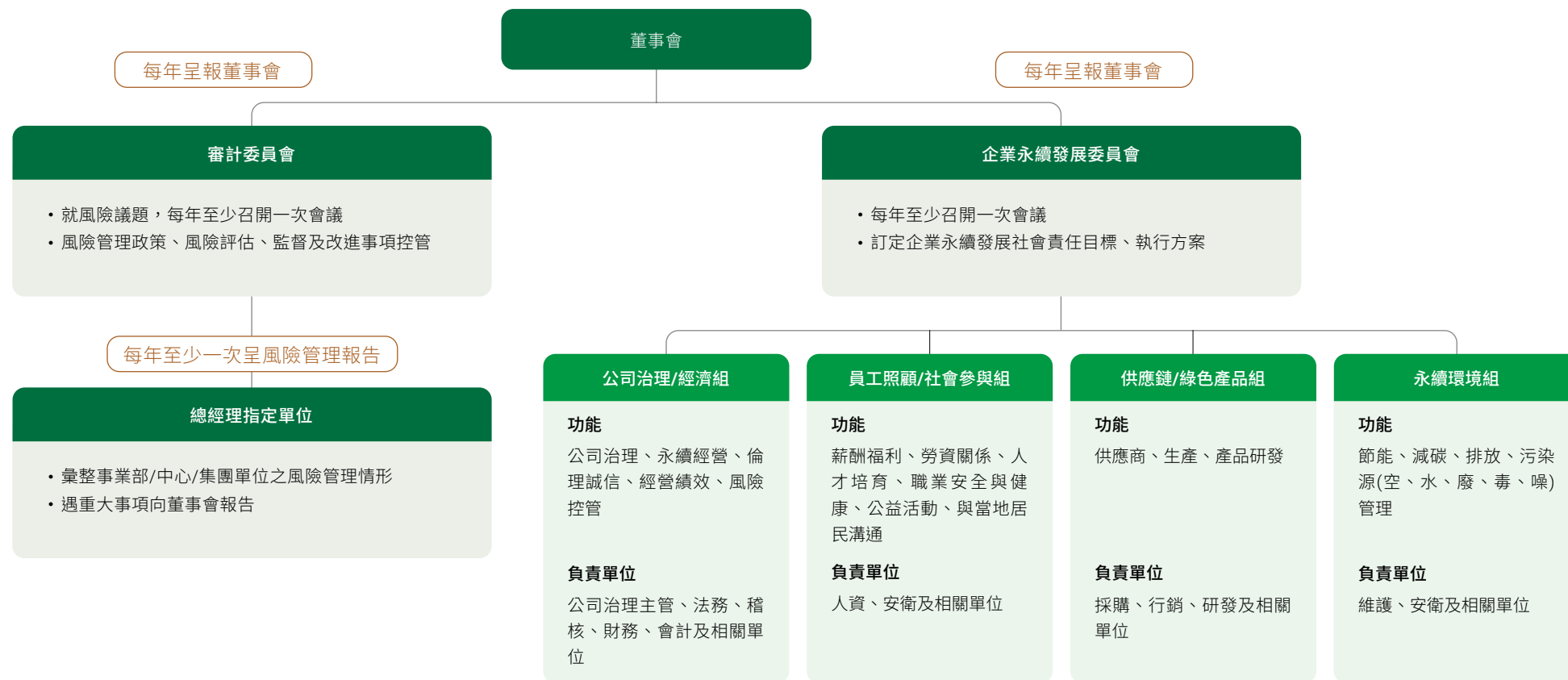
4.3 氣候變遷的風險與機會(TCFD)

在全球氣候變遷日益加劇與永續經營意識高漲的背景下，企業面對環境衝擊與轉型壓力的能力已成為利害關係人關注的核心議題。銅箔基板產業作為電子產業上游關鍵材料供應鏈之一，具有高度能源密集與碳排放特性，尤以生產基地集中於台灣與中國大陸的業者而言，更須正視氣候風險所帶來的財務與營運挑戰。為因應此趨勢，台光電子已積極導入「氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」框架，藉以系統性識別、評估與揭露氣候變遷所帶來的風險與機會，並參考國際財務報導準則第S2號(IFRS S2)架構揭露相關資訊。透過TCFD框架，台光電子從治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向，深入分析氣候變遷對營運及財務表現的潛在影響，並據此擬定調適與減緩措施，以及相關作法對企業永續轉型與國際市場接軌之助益，朝向落實氣候風險財務化管理，提升組織韌性與永續競爭力。台光電子優先以台灣廠區為主，其他廠區為輔，進行氣候變遷之實體衝擊分析，就高溫、乾旱、淹水等目前利害關係人所關注的主要實體災害類型進行分析之外，亦針對氣候變遷轉型風險「溫室氣體排放成本增加」進行財務化影響分析，以有利於台光電子未來進行衝擊調適計畫之研擬。藉由導入TCFD架構期望能展現台光電子對氣候議題的責任承諾，也在氣候變遷下全球供應鏈永續管理浪潮中積極應對。

4.3.1 治理

公司管理行動	內容	2025年相關作為
 董事會監督	董事會為氣候議題的最高治理單位，負責監督及決策氣候相關議題，並由「企業永續發展委員會」定期向董事會呈報氣候變遷相關議題之工作進展。 董事會轄下成立的功能性委員會「企業永續發展委員會」，由董事會授權具備企業永續專業知識與能力之董事會成員所組成，董定宇董事長擔任主任委員、鄭敦謙獨立董事及陳希佳獨立董事擔任委員，主要職權之一為推動、發展及督導經董事會決議之氣候議題相關工作事項。	「企業永續發展委員會」定期討論台光電子所面臨之核心氣候風險與因應策略，並至少一年一次向董事會報告氣候變遷相關議題之企業社會責任執行情況，使董事會瞭解氣候相關風險，決行相關管理政策並監督其實施情形。
 管理階層 角色與責任	「企業永續發展委員會」下轄公司治理/經濟組、供應鏈/綠色產品組、員工照顧/社會參與組、永續環境組四個ESG小組，由相關單位部門主管或其派代表所組成，負責評估和管理氣候相關風險與機會，以及執行氣候相關財務揭露之工作項目，並每年至少一次由董事長至經理代表向企業永續發展委員會報告。	氣候變遷議題涉及層面廣泛，為充分掌握氣候相關風險對公司營運與發展的影響或可能創造的機會，台光電子依循TCFD框架指引，透過ESG小組進行跨部門討論與交流，並每年至少一次進行營運衝擊及發生可能性的評估，鑑別出重大風險與機會，研擬減緩或調適策略，並呈報企業永續發展委員會。

I 氣候治理架構圖



4.3.2 策略

台光電子台灣廠區就利害關係人所關注的主要氣候風險與機會進行分析，以有利於本公司未來進行衝擊調適計畫之研擬。對於台光電子本身，實體災害(包含天然災害事件(颱風、水災等))是造成營運最大的氣候風險來源，最直接的衝擊項目是產能。相對的機會點為客戶針對綠色產品需求因而加大，可增加與客戶的合作機會並驅動研發創新能力。因此，台光電子投入因應氣候變遷議題而需求升高之綠色產品的投資與研發。對於上游供應鏈，氣候變遷風險可能帶來天然災害而影響供應商正常營運，台光電子會要求供應商具備彈性交貨的能力，要求提供多個出貨點等選擇，並持續深化永續供應鏈管理作為。

氣候相關風險的影響及因應方案

風險類別	風險構面	風險內 (即風險因子)	影響時間			風險對公司策略、營運、 財務的影響	因應策略及方案	因應方案的財務影響、成果績效
			短期3年 以內	中期3-5 年	長期5年 以上			
實體 風險	立即性	天然災害事件(颱風、水災等)	短期			天然災害的發生可能造成機台設備損壞、機台設備異常率上升或公用設施的損壞，或使公司營運成本增加。 公司向颱風日出勤的員工提供加倍薪資及車資、油資補助，使營運成本增加。	依自然災害應急預案擬定緊急應變啟動條件、相對應之緊急應變行為，協助調整/對應特定企業週遭之各項天災情境緊急應變程序文件，有助減低機台設備受損及營運受影響之機率。	2025年無因天然災害或其他事件所導致之災損發生。
實體 風險	長期性	異常溫度與濕度變化			長期	異常溫度與濕度變化發生可能造成設備過載或機台設備異常率上升，須增加空調系統造成用電量上升，營運成本因而增加。	進行能源診斷，汰換耗能/老舊製程系統或空調系統機台，以高效能設備取代。	依2025年本公司暨子公司所推動之17項自主減碳措施，共減碳1,288.98tCO ₂ e，約當節電2,265.52千度以及節氣57.57千立方公尺，改善措施包含空調系統優化、製程設備效率提升等。
轉型 風險	政策和法規	溫室氣體排放碳排成本增加(如碳費、碳權)		中期		營運所在地之政府當局可能提出各類減碳要求，例如台灣已針對排碳大戶開徵碳費，公司或供應商被徵收碳費，或導致營運成本提升的可能性增加。	訂定台光電子減碳目標，並要求事業單位主動進行減碳，另亦尋求再生能源或憑證等綠電來源。 每年度依ISO 14064-1:2018標準進行溫室氣體盤查與量化，並依其結果訂定減量目標。檢視碳排及制定因應對策，維持碳排量不超過徵收標準，並開始規劃碳排減量，避免額外成本或資本支出。	2025年各廠區主要自主減量減碳方案措施包含空調系統導入變頻控制與節能優化、製程集塵鼓風設備效率提升、排風系統改採定時控制，以及推動空壓系統集控節能改善與鍋爐低氮改造結合廢熱回收機制總計投入逾新台幣3千萬元。 目前台灣廠區中各廠之碳排放量尚未達政府碳費徵收門檻，因此無碳費支出。黃石廠區配合「湖北省2024年碳排放權配額分配方案」購買綠電及配額抵銷，增加支出費用約近新台幣1百萬元。 2025年本公司暨子公司利用17項自主減碳措施，減少了1,288.98tCO ₂ e碳排放。綠電減碳於2025年購買綠電713.238千度。2025年台光電子自發自用太陽能達1,616.919千度電。2025年取得大陸區綠證92,421張(92,421千度電)。以上各項措施共支出費用約當新台幣3千5百萬元。

氣候相關機會的影響及因應方案

機會類型	機會內容	影響時間			機會對公司策略、營運、 財務的影響	因應策略及方案	因應方案的財務影響、成果及績效
		短期3年 以內	中期3-5 年	長期5年 以上			
產品和 服務	綠色產品 (無鹵基板) 開發	短期			因應未來國際環保趨勢持續開發綠色產品，提高產品競爭力、增加營收，並減低產品造成環境污染。	開發高性能且低污染新型綠色產品、提高低碳配方使用生質基環氧樹脂。	預計投入研發費用新台幣2,603,567千元。

(續次頁)

(續前頁)

機會類型	機會內容	影響時間			機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略及方案	因應方案的財務影響、成果及績效
		短期3年 以內	中期3-5 年	長期5年 以上			
資源效率	參與節能減廢計畫與訂定目標		中期		每年訂定廠內減廢計畫，可減低廢棄物產生率，降低廢棄物清運成本。 減廢計畫能有效減少廢棄物處理過程(如掩埋、焚化)中產生的溫室氣體，減低環境污染。	依ISO 14001:2015環境管理系統定期訂定環境目標。 台灣及大陸各廠區已陸續導入及通過ISO 50001:2018能源管理系統驗證，定期訂定與檢討能源管理目標。	自2025年起台灣及大陸各廠區皆已通過ISO 14001環境管理系統及ISO 50001能源管理系統驗證。
資源效率	高效能廠房與設備			長期	定期進行廠房設備的改善與購置能源效率較高的機台，有助減少能源的使用、降低營運成本。 優良的廠房設備可提升產品良率，使營收增加。	持續規劃汰換耗能設備與機台。	2025年持續推動設備汰換與能源效率提升相關專案，改善措施涵蓋熱媒系統、空壓系統、空調系統及廢熱回收等方案，並持續規劃高耗能設備與機台之汰換作業，定期檢討各項專案執行進度，逐步推動後續階段性改善目標。
韌性	新環境法規發佈與實施			長期	持續關注政府發佈環境相關新法規，並遵守及辦理，以利及時改善設備及調整廠內作業方式，降低氣候實體及轉型風險，提高公司營運韌性。	定期進行法規符合度確認，若發生不符合法規時，進行矯正並提出預防措施。	2025年無違反環境與氣候相關法規。

於2025年進行台灣廠區的情境分析時，氣候風險分析之情境考量主要參考Intergovernmental Panel on Climate Change(IPCC)第六次評估報告(AR6)所提出之共享社會經濟路徑(Shared Socioeconomic Pathways, SSPs)，選定其中之SSP1-2.6低排放情境作為實體風險分析基礎。並以與SSP1-2.6情境接近的國際能源署(International Energy Agency, IEA)之承諾目標情境(Announced Pledges Scenario, APS)作為轉型風險分析基礎。

在風險辨識方面，本次分析以轉型風險為主要評估範疇，並針對「溫室氣體排放成本增加」風險進行情境分析，進一步評估其對公司財務之潛在影響。情境分析係用以協助公司理解氣候變遷對營運之潛在影響，而非用以預測未來結果，並作為策略規劃、風險管理及評估公司策略韌性之重要工具。本次分析結合質性與量化方法，評估在不同外部條件下，公司面對氣候變遷轉型風險「溫室氣體排放成本增加」之韌性。

本次分析設定相關關鍵參數與假設，包括未來碳費或碳稅逐步導入，及其成本透過電價與供應鏈向下游傳導之機制。分析範圍涵蓋生產與銷售兩大面向，評估排放量對應碳成本、電力成本上升、出口碳關稅等因子，並進一步分析其對營運支出及營業成本之潛在財務影響，整體而言可能對公司獲利能力產生壓力。依據前述過程，基於APS情境下2030年台灣廠區因溫室氣體排放成本上升，進而可能面對(1)國內碳費支出增加；(2)國內電費成本增加；以及(3)出口產品國際碳關稅費用增加等，預計將影響2030年獲利近新台幣2千萬元。

4.3.3 風險管理

■ 既有風險管理制度整合

台光電子依2025年董事會決議通過「風險管理政策與程序」以作為本公司風險管理之最高指導原則。本公司風險管理包括財務風險、策略暨營運風險、資訊安全風險及環境、能源暨氣候變遷風險等類型，其中氣候相關風險屬「環境、能源暨氣候變遷風險」風險類型，係由企業永續發展委員會及各階層管理單位所組成之ESG小組負責環境、能源暨氣候變遷風險管理。至少一年一次由總經理指定單位向董事會提出風險管理報告。企業永續發展委員會下轄之永續環境組，執掌包括污染源管理、氣候變遷與溫室氣體管理、能源管理，包含因應氣候變遷與天然災害相關議題所展開之溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理…等有關議題之風險；以及需符合國際及當地環保法令，空氣污染防治、水污染防治、廢棄物管理、毒性化學物質管理及噪音管制及環境影響評估要求等相關風險。

・風險自行評估流程圖



■ 氣候相關風險管理流程

氣候相關風險管理流程依循本公司「風險管理政策及程序」，本公司風險管理包括以下七項程序：

(1) 意識建立

本公司應積極建立風險管理意識，並因應環境變動進行動態調整。為強化本公司各部門主管及員工瞭解本公司風險管理的政策、流程及風險辨識等事項，應不定時宣導或舉辦教育訓練。

(2) 目標設定

目標設定係風險辨識、風險評估與風險應變之前提。本公司各部門進行策略規劃活動，設定各項目標時，應確保為達成目標所須承受之風險是否在風險胃納之內。

(3) 風險辨識

風險辨識係指分析本公司所處經營環境，依內外部環境變數判定哪些事件可能發生及為何發生的流程。本公司各部門須辨識其經營業務中可能面臨的

風險來源，彙整以往經驗以預測未來可能發生的風險，將所辨識的風險歸類並定期控管呈報風險辨識結果。若屬突發性之風險事件，則須立即通報處理，以避免對公司造成重大損害。

(4) 風險評估

本公司各部門必須依實務狀況評估分析已辨識的風險事件，運用各項資訊來判斷風險事件發生的可能性，並研判其結果對本公司之影響程度。進行風險評估時，必須考量現行的內部控制是否可防止風險事件，風險分析後之結果，應提供必要資訊作為風險評估與應變之依據。對於可量化的風險，採取較嚴謹的統計技術進行分析管理；對較難量化的風險，則以質化方式衡量。風險質化之衡量係指透過文字描述，表達風險發生的可能性及其影響程度。

(5) 風險應變

風險應變係針對已發生的風險事件擬定應變計畫及

行動方案。擬訂風險應變計畫及行動方案時，須包括方案內容、負責單位、資源需求、執行時程及監控檢討機制等，另須考量應變方案之成本效益。必要時，則應透過跨部門合作，共同解決風險事件。

(6) 風險監控

風險評估作業應每年定期辦理，各事業部/中心/集團單位應填寫風險自行評估表，並由總經理室事業部單位彙整資料，每年定期提報總經理，如遇有突發性而無法預知之新增重大風險，則應及時召開會議進行風險評估及討論應變計畫，相關表單及會議紀錄應予以保存歸檔以作為佐證資料。

(7) 資訊揭露

除應依主管機關規定揭露相關資訊外，亦宜於年報、永續報告書或公司網頁揭露與風險管理有關資訊。

・風險管理程序



氣候風險與機會鑑別流程

參考TCFD架構，全球風險評估報告，台灣地區氣候變遷研究報告對於2050年的預估情況，藉由衝擊可能性及衝擊程度辨識重大風險與機會，並評估各氣候風險與機會對於營運、策略和財務規劃之衝擊，定期更新該議題各情境下可能造成組織營運面之財務衝擊由相關委員與團隊針對重大風險擬定管理作法。

氣候風險管理流程

風險辨識與評估

- 各功能單位等依據其職能劃分，負責相關風險鑑別與評估
- 整體性之氣候相關風險與機會鑑別，則由總經理指定單位協助統籌風險管理之執行與協調運作情形

風險應變

- 依據辨識風險與機會的等級與優先順序，制定相關之管理計畫
- 各功能單位配合氣候議題之因應措施及執行策略確實執行

風險監控

- 依據各功能單位所劃分之風險議題與管理程度，定期向相關單位主管與組織進行風險管控彙報

4.3.4 指標與目標

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定時程辦理，規劃應於2026年揭露盤查資訊，並不晚於2026年為基準年，揭露2027年度減量目標、策略及具體行動計畫。目前台光電子公司及子公司皆已超前完成2025年溫室氣體盤查與查證，涵蓋範疇一、範疇二及範疇三(類別3~類別4)盤查，且範疇三盤查範圍已涵蓋全部營運據點，並已於2026年4月完成ISO 14064-1第三方查證，溫室氣體盤查相關資訊詳情請參閱[4.2.2 溫室氣體盤查](#)。此外，已依據現況考量制定本公司減碳目標。

氣候風險與機會鑑別及評估流程



減碳目標

本公司因應產能擴張、PCB業界趨勢以及各地法規與國際規範等因子，進行合理的減碳規劃，設定以2023年為溫室氣體盤查基準年，規劃至2030年度，該年度有效減碳量應達基準年溫室氣體排放量之30%，其中綠電減碳量應達基準年排放量之25%。此外，本公司依據政府及國際規範，預計於2050年達成淨零碳排。另考量台光電子於全球各地擴廠及產能提升計畫不斷推進中，整體溫室氣體排放量可能隨營運規模成長而增加，故現階段減碳目標將依實際狀況進行滾動式調整。詳細減碳目標與減碳成效請見[4.2.3減碳目標、行動與成效](#)。有關再生能源使用相關資訊，請見[4.2.1能源使用與管理](#)。

4.4 資源管理與減緩環境衝擊

4.4.1 水資源管理

台光電子於營運過程中用水量相對其他產業為低，用水雖非環境面重大議題，但本公司及合併財務報告所有子公司仍長年關注水資源節約等環保議題，在節水計畫方面，從全面落实日常生活節約用水做起，同時提升用水效率，訂定節水目標為耗水量密集度較前年度下降3%，將可利用之水資源發揮更大效益。

台光電子母公司及子公司的供水來源100%來自市政用水(自來水)，主要用水用途為空調用水、員工生活用水、廠房周邊設備及清洗機用水等，其中空調用水為佔比最大。台光電子各廠區皆位於當地政府所規劃之工業區或工業園區中，用水對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊，所產生之廢污水經合法管路分別納入工業區污水處理廠進行處理。我們認為水資源是珍貴的地球資源，因此如何減少水資源使用並提升水資源使用效率，為台光重要任務，為落實水資源管理，本公司及合併財務報告所有子公司持續投入多項改善措施，節水措施包括建置空調用水水質管控，並評估空調用水水質監控，以提升水資源使用效率，2025年在水資源管理及節水措施持續推動下，新台幣每百萬元營收之總耗水量由2024年的0.0100百萬公升/新台幣百萬元，下降至2025年的0.0077百萬公升/新台幣百萬元，較2024年下降23.00%。同時，2025年新台幣每百萬元營收之總取水量密集度亦較2024年下降20.13%；於生活用水方面，本公司宣導同仁節約用水觀念，並採用節水器等措施，以達到節水、節能、降低資源消耗，逐步降低用水強度，善盡環境保護之責任。

• 近4年水資源統計

單位：百萬公升/年

水資源類型	台灣廠區				大陸廠區				美國廠區				馬來西亞廠區
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2025 (H2)
1.自來水	264.56	211.51	222.79	214.45	548.61	614.19	716.72	807.30	20.07	16.15	17.59	18.29	79.74
2.地表水	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3.地下水	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
取水量(1+2+3)	264.56	211.51	222.79	214.45	548.61	614.19	716.72	807.30	20.07	16.15	17.59	18.29	79.74
排水量	171.41	140.57	139.44	127.01	87.51	152.54	171.72	247.02	5.02	4.04	4.40	4.57	19.93
耗水量	93.15	70.94	83.34	87.44	461.10	461.65	545.01	565.77	15.05	12.11	13.19	13.72	57.21

註：馬來西亞廠區檳城廠自2025年7月起開始量產，因此無2022至2024年之水資源相關資訊；其水資源統計期間為2025年7月1日至2025年12月31日

・水資源統計總表

單位：百萬公升/年

水資源類型	2022	2023	2024	2025
1.自來水	833.24	841.85	957.10	1,119.78
2.地表水	0.00	0.00	0.00	0.00
3.地下水	0.00	0.00	0.00	0.00
取水量(1+2+3)	833.24	841.85	957.10	1,119.78
排水量	263.93	297.15	315.56	398.54
耗水量	569.31	544.71	641.54	724.14
合併營收【新台幣百萬元】	38,672.55	41,296.22	64,376.73	94,260.58
新台幣百萬營收之總取水量強度【總取水量總計(百萬公升/年)/合併營收(新台幣百萬元)】	0.0215	0.0204	0.0149	0.0119
新台幣百萬營收之總取水量強度變化(與前一年比較YoY)	--	-5.12%	-26.96%	-20.13%
新台幣百萬營收之總耗水量強度【總耗水量總計(百萬公升/年)/合併營收(新台幣百萬元)】	0.0147	0.0132	0.0100	0.0077
新台幣百萬營收之總耗水量強度變化(與前一年比較YoY)	--	-10.20%	-24.24%	-23.00%

註：馬來西亞廠區檳城廠自2025年7月起開始量產，因此無2022至2024年之水資源相關資訊；其水資源統計期間為2025年7月1日至2025年12月31日

台光電子各廠區取水來源、排水承受水體及污水處理管理情形如下：

・取水來源及排水承受水體資訊

廠區	據點	取水水源	污水排放流向與自然水體排放情形	最終排水承受水體
台灣廠區	觀音廠區	自來水	排入當地公共污水處理系統，未直接排放至自然水體	樹林溪
	新竹廠	自來水		茄苳溪
大陸廠區	昆山廠區	自來水		長江
	中山廠區	自來水		石岐河
	黃石廠區	自來水		長江
美國廠區	Arlon EMD	自來水		--
馬來西亞廠區	檳城廠	自來水		--

註：Technica, U.S.A.：因該據點非屬工廠性質，故無製程廢水排放

4.4.2 空氣污染防制 GRI 305-7

台光電子針對各項製造、服務與活動所衍生之空氣污染問題加以管控，在符合法規要求之前提下執行改善。台光電子觀音廠區從2019年起陸續將蓄熱式氧化爐(RTO)使用之燃料由重油更換為天然氣，並於2023年度全面完成將燃料由重油更換為天然氣，廢氣焚化爐去除效率達95%以上。

有關空氣污染物排放部分，在台灣廠區方面，新竹廠自2024年起獲新竹縣政府核可建立自廠VOCs排放係數，使台灣廠區VOCs排放量計算結果降低，2025年台灣廠區空氣污染物排放量(氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、揮發性有機氣體(VOCs)及粒狀污染物(PM))較2024年減少14.79%。

在大陸廠區方面，2025年空氣污染物排放量較2024年增加，除因大陸廠區總產量較前一年度提升之外，黃石廠區因受產品結構變化影響，含氮產品比例較往年增加，致使相關空氣污染物排放量較2024年上升。

整體而言，雖有部分廠區空氣污染物排放量受產量提升、產品結構調整等因素影響而增加，惟就近4年空氣污染物排放強度數據觀察，台光電子2025年新台幣每百萬營收之空氣污染排放強度仍較2024年減少35.96%、較2023年減少57.12%，並較2022年減少65.88%，整體排放強度呈下降趨勢。

• 空氣污染物排放量統計

單位：kg

空氣污染物類型	台灣廠區				大陸廠區			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
氮氧化物(NOx)	26,390.91	15,922.76	17,327.00	15,079.39	35,955.21	37,372.77	88,469.12	117,835.40
硫氧化物(SOx)	39,317.45	22,981.11	23,328.71	22,031.75	7,428.12	8,008.09	17,182.84	3,448.12
持久性有機污染物(POPs)	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測
揮發性有機化合物(VOCs)	533,978.48	451,134.10	409,699.53	346,570.65	29,938.03	32,529.79	36,990.86	39,687.35
有害空氣污染物(HAPs)	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測
粒狀污染物(PM)	3,265.44	1,204.71	1,249.33	1,140.62	2,633.48	7,679.00	7,922.32	18,846.24
空氣污染物排放量總計	602,952.28	491,242.68	451,604.57	384,822.41	75,954.84	85,589.65	150,565.14	179,817.10

- 註：1. 台灣廠區資料來源：環境部空氣污染防制費申報資料(包含觀音廠區及新竹廠)；VOCs等數值係依空污費申報資料推估，非實際量測值。另依當地法規要求，持久性有機污染物(POPs)及有害空氣污染物(HAPs)2項目屬非必要檢測項目
2. 大陸廠區資料來源：每月空污檢測報告計算方式(昆山廠區)，排放許可證執行年報(包含中山廠區與黃石廠區)。另依當地法規要求，持久性有機污染物(POPs)及有害空氣污染物(HAPs)2項目屬非必要檢測項目
3. 美國廠區資料來源：Arlon EMD—每5年一次之頻率執行，故暫無相關資訊；Technica, U.S.A.—因該據點非屬工廠性質，無須進行空氣污染相關檢測，故無需提供此項資訊
4. 馬來西亞廠區檳城廠自2025年7月起量產，因未涵蓋完整年度營運期間，尚無完整年度之空氣污染檢測或申報資料，故暫無相關資訊
5. 台灣廠區計算方法說明
- 氮氧化物(NOx)計算方法：物料用量*排放係數<環境部公告>
 - 硫氧化物(SOx)計算方法：物料用量*排放係數<環境部公告>*物料含硫百分比
 - 揮發性有機氣體(VOCs)計算方法：Σ製程排放量(物料用量*排放係數<環境部公告>)
 - 粒狀污染物(PM)計算方法：Σ製程排放量(物料用量*排放係數<環境部公告>)
6. 大陸廠區計算方法說明：空氣污染物數據係依各廠區定期檢測報告及排放許可證執行年報資料進行統計與計算
7. 美國廠區計算方法說明：依每5年一次之頻率執行相關檢測與計算作業，故本年度暫無相關資訊

• 空氣污染物排放量統計總表

單位：kg

空氣污染物類型	2022	2023	2024	2025
氮氧化物(NOx)	62,346.12	53,295.53	105,796.12	132,914.79
硫氧化物(SOx)	46,745.57	30,989.20	40,511.55	25,479.87
持久性有機污染物(POPs)	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測
揮發性有機化合物(VOCs)	563,916.51	483,663.89	446,690.39	386,258.00
有害空氣污染物(HAPs)	未檢測	未檢測	未檢測	未檢測
懸浮微粒(PM)	5,898.92	8,883.71	9,171.65	19,986.86
空氣污染物排放量總計	678,907.12	576,832.33	602,169.71	564,639.51
合併營收【新台幣百萬元】	38,672.55	41,296.22	64,376.73	94,260.58
空氣污染物排放量與前一年比較(YoY)	-	-15.04%	4.39%	-6.23%
新台幣百萬營收之空氣污染物排放強度【空氣污染物排放量總計(kg/年)/合併營收(新台幣百萬元)】	17.5553	13.9682	9.3538	5.9902
新台幣百萬營收之空氣污染物排放強度變化(與前一年比較YoY)	-	-20.43%	-33.03%	-35.96%

4.4.3 廢棄物管理

GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5

台光電子所產生之廢棄物，依其性質區分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物。公司於製程廢棄物管理上，以合法清運處理及減廢再利用為核心策略，所有廢棄物均依相關法令規定，委託經政府核可之合格清除處理機構，以離廠方式進行清運與最終處理；對於具資源化再利用價值之廢棄物，則依其性質進行分類，並委由專業機構進行再利用，以兼顧廢棄物妥善處置與資源循環利用。

2025年度廢棄物清除與處理承攬商均符合相關法令及合約規範，未發生任何違規情事；於化學品、油料及燃料管理方面，亦未發生洩漏事件。此外，台光電子委託經主管機關認證之合格清運業者進行廢棄物處理，並定期追蹤清運車輛運輸路線，以掌握廢棄物最終流向之合法性及可追溯性。

台光電子致力於降低廢棄物對環境之潛在衝擊，並透過製程管理與源頭管控，確保製造流程中投入之原物料均不含臭氧層破壞物質(ODS)，製程產出及最終產品亦不含相關物質。

在一般事業廢棄物管理方面，公司積極推動源頭減量與分類措施，其餘無法回收再利用之廢棄物，則依規定採焚化或掩埋等方式妥善處理。有害事業廢棄物則委由合格清運與處理機構進行專業處置，其中以焚化處理為主要方式，並持續評估資源化再利用之可行性，以降低對環境之影響。

整體而言，台光電子透過強化廢棄物分類管理、提升回收效率及優化處理流程，有效提高資源再利用率，並持續朝向減廢與循環經濟之目標穩健邁進。

· 廢棄物分類與處理情形



台光電子致力於環境保護，訂定廢棄物減量KPI，以廢棄物密集度較前一年度下降3%為目標，並由相關權責單位持續檢視廢棄物減量績效及相關管理措施執行情形。公司依循環境管理系統要求，推動廢棄物分類、貯存、清運及處理流程之管理，並於2025年度通過ISO 14001環境管理系統驗證。

為達永續資源再利用，本公司廢棄物處理原則優先採再利用回收，並降低原物料之用料；其次以委外再利用回收，有關各廠區廢棄物處理方式與回收率統計方面，台光電子可回收(下腳料)廢棄物包含玻璃纖維布、回收溶劑、報廢溶劑、空膠桶、沉底桶等，亦經分類收集後交由合法回收業者進行回收，以提升資源循環利用效益，並妥善建立分類回收制度，強化資源回收觀念。無法進行回收之項目才會採行物理或焚化途徑。台光電子致力於廢棄物回收與減量，2024年初中山廠區更成功獲授廣東省中山市無廢工廠示範單位，有關資訊請見「[ESG 專題報導 | 從固廢管理到資源化利用的無廢工廠](#)」。

廢棄物總產出量方面，2025年有害廢棄物11,343.58公噸，非有害廢棄物為19,271.10公噸，總產出量為30,614.68公噸，廢棄物密集度相較2024年度減少10.70%，較2023年減少29.28%，較2022年減少31.13%，藉由製程技術改善、原物料減量等源頭管理措施，逐步提升廢棄物回收再利用比例，2025年整體廢棄物回收再利用率約為77.38%。

• 近4年廢棄物產出與回收處理狀況總表

單位：公噸

廢棄物處置方式		2022	2023	2024	2025
一般事業廢棄物	再利用	1,336.62	1,017.05	739.75	793.20
	委外再利用	6,936.18	8,026.93	10,551.54	14,680.52
	小計	8,272.80	9,043.98	11,291.29	15,473.72
	焚化處理	504.36	933.20	1,810.76	1,767.53
	物理處理	1,823.62	771.10	666.66	1,011.90
	掩埋	1.60	0.43	33.05	852.84
	固化處理	0.50	91.42	130.90	165.11
	小計	2,330.08	1,796.15	2,641.37	3,797.38
	一般事業廢棄物可回收比例	78.02%	83.43%	81.04%	80.29%
有害事業廢棄物	再利用	85.79	51.86	5.19	20.33
	委外再利用	4,843.30	5,691.97	6,751.09	8,171.27
	其他回收作業	22.21	36.58	37.59	24.46
	小計	4,951.30	5,780.41	6,793.87	8,216.06
	焚化處理	1,409.74	1,755.26	1,780.37	2,223.83
	物理處理	63.91	93.49	709.91	725.02
	熱處理	626.63	484.29	189.88	168.75
	穩定處理	75.46	0.00	0.00	0.00
	洗淨處理	501.72	0.00	0.00	0.00
	其他處置作業	6.23	13.83	7.79	9.92
	小計	2,683.69	2,346.87	2,687.95	3,127.52
有害事業廢棄物可回收比例		64.85%	71.12%	71.65%	72.43%
總廢棄物產生量		18,237.87	18,967.41	23,414.48	30,614.68
合併營收(單位：新台幣百萬元)		38,672.55	41,296.22	64,376.73	94,260.58
總廢棄物產生量強度(公噸/新台幣百萬元)		0.4716	0.4593	0.3637	0.3248
新台幣百萬營收之總廢棄物產生量強度變化(與前一年比較YoY)		-	-2.61%	-20.81%	-10.70%
總回收率(總回收/總廢棄物)		72.51%	78.16%	77.24%	77.38%

註：1. 廢棄物產生量統計範圍包含台光電子台灣廠區(觀音廠區與新竹廠)、大陸廠區(昆山廠區、中山廠區與黃石廠區)。2025年範疇除前述基礎之外，再新增美國廠區(Arlon EMD及Technica)；以及馬來西亞廠區(檳城廠)自2025年7月起量產之廢棄物量

2. 台灣廠區2024年度災損廢棄物經廢棄物處理廠商評估後確認無法以回收方式處理，故委外以掩埋方式處置

3. 2025年新增之檳城廠生活垃圾與工業垃圾主要配合當地政府及業者處理方式以掩埋方式處置

4.4.4 環境申訴管道與環保法規遵循

環境申訴管道

對於客戶、員工、股東、供應商、政府單位、非營利組織及媒體等利害關係人，台光電子於官方網站上設有利害關係人專區，提供適當的溝通管道，一旦收到任何環境相關議題，台光電子將依照流程進行處理及回應。台光電子於公司網站設置郵件舉報管道箱，供內外部人員使用，相關資訊請參見[台光電子官網/聯絡我們/從業道德及法令遵循](#)。

環保法規遵循 GRI 2-27

我們將持續關注各國環境相關法規演變，隨時更新、落實內部作業程序規範、定期舉辦法規符合性培訓課程並納入內部年度訓練計畫，以確保公司營運各環節符合法規要求，妥適回應利害關係人對於台光電子的期待。2025年台光電子無違反環保法規之規定。

4.4.5 環境投資與效益

污染防制費用

台光電子除遵循《廢棄物清理法》、《水污染防治法》及《空氣污染防制法》等相關環保法令外，每年度也針對廠區環境保護投入相當金額，執行污染防制以維護環境品質。各年度污染防治費用統計如下：

單位：新台幣千元

項目	2022	2023	2024	2025
土壤及地下水污染整治費	178.26	928.04	262.22	239.02
固定污染源空污費	15,153.43	13,032.48	14,440.54	14,868.14
水污染防治費	0.00	0.00	0.00	0.00
污水處理費	3,893.31	3,179.05	3,731.23	5,030.71
廢棄物處理費	149,019.79	150,287.57	133,867.01	136,391.01
總計	168,244.78	167,427.13	152,301.00	156,528.89

註：1. 污染防治費用統計範圍包含台光電子台灣廠區(觀音廠區與新竹廠)、大陸廠區(昆山廠區、中山廠區與黃石廠區)、美國廠區(Arlon EMD)，以及馬來西亞廠區(檳城廠)。另檳城廠自2025年7月起納入統計，因此無2022年至2024年之相關污染防制費用資訊

2. Technica, U.S.A.因非屬工廠性質據點，故無相關污染防治資訊

其他環境效益

為響應全球綠色轉型趨勢，台光電子在大陸廠區積極推動低碳製造轉型，通過管理手段強化全公司綠色低碳意識，積極進行節能減碳，清潔生產，採用綠色戰略和技術來提高生態效益。逐步實踐低碳製造理念，兼顧環境生態與能資源使用效率，期許製造廠區實踐永續綠色工廠願景，以展現企業永續發展企圖心。昆山廠區在2025年通過江蘇省級綠色工廠認證，以及黃石廠區於2025年1月通過國家級綠色工廠認證。有關大陸地區綠色工廠相關資訊請見[工業節能與綠色發展管理平臺](#)；相關內容請見「[ESG專題報導 | 從節能減排走向綠色製造](#)」。

5

健康友善職場



台光電子深信員工的安全與健康是企業達成永續經營的先決條件。我們秉持「以人為本」的精神，視安全衛生與環保為企業發展的核心，致力於建構一個健康、安全且舒適的工作環境。透過全球一致的變更管理、風險評估與控制機制，我們主動預防職業病的發生，並藉由專業的管理工具將安衛方案落實於日常營運中，實現企業成長與職場安全並重的雙贏目標。

重大主題

職業安全衛生管理

GRI主題準則揭露

403-1/403-2/403-3/403-4/403-5/403-6/403-7/403-8/403-9/403-10

政策承諾

台光電子建立「**遵守法規、控制風險、污染預防、節約減廢、諮詢溝通、持續改善**」之全球環安衛政策，並將其視為公司營運之最高指導原則，作為環安衛目標與相應作為之依據

管理作為	法規遵循與風險控制	環境監測與全員健康管理	多元培訓與承攬商風險共管
台光電子全面依循ISO 45001職業健康與安全管理系統標準，以「零職災、低風險」為目標，透過動態監控、多元培訓與全員參與，將安全意識實質轉化為日常營運的核心原則	• 嚴格遵守營運所在地法令與國際公約，針對「局限空間、高處墜落、化學品危害、火災爆炸、機械夾傷、感電」等六大高風險項目建立全球標準作業流程，採取源頭本質安全設計與工程控制措施	• 每年定期委託第三方專業機構進行工作場所「作業環境監測」與「消防設施設備檢測」；依據監測結果精確識別「特別危害健康作業」同仁，落實精準職業健康體檢與全週期動態追蹤管理	• 每年定期舉辦全廠區疏散演練以及消防化災應變演練，並針對機械、觸電、化學品洩漏等主題進行實地演練；同時將承攬商納入安全防護網，落實入廠危害告知、施工前安全協議，並實施年度承攬商分級評鑑與淘汰機制，從源頭降低施工風險
永續指標	報告年度目標		中長期目標
	台灣與大陸廠區員工合計失能傷害頻率(FR)<2 台灣與大陸廠區員工合計失能傷害嚴重率(SR)<30		台灣與大陸廠區員工合計失能傷害頻率 (FR)<2 台灣與大陸廠區員工合計失能傷害嚴重率 (SR)<30
2025 執行摘要	• 台光電子台灣與大陸廠區員工合計失能傷害頻率(FR)為0.199，失能傷害嚴重率(SR)為7.543 • 台灣廠區員工失能傷害頻率(FR)為0，失能傷害嚴重率(SR)為0 • 昆山廠區員工失能傷害頻率(FR)為0，失能傷害嚴重率(SR)為0 • 中山廠區員工失能傷害頻率(FR)為0，失能傷害嚴重率(SR)為0 • 黃石廠區員工失能傷害頻率(FR)為0.916，失能傷害嚴重率(SR)為34.790		
利害關係人議合與雙向溝通			

我們重視與內外部利害關係人的議合，將溝通結果轉化為管理行動：

• 內部議合與員工參與：

各廠區每季定期舉辦「職業安全衛生委員會」與「員工交流座談會」，部分廠區更進一步透過「每月職安會議」討論改善事項，並落實安全例行工作監督。我們主動聽取同仁對於勞資關係、安衛設施及工作環境之建議，並輔以「員工意見箱」作為匿名溝通管道。所有回饋皆予以記錄並由專責單位追蹤改善進度與結果，確保同仁聲音獲得實質回應

• 外部交流與資訊共享：

我們透過參加正式會議、即時通訊群組、電話溝通及現場交叉檢查等多元管道，積極與行政主管機關、周邊企業及客戶進行資訊交換。透過與外部利害關係人的緊密聯繫，台光電子能即時掌握法規趨勢與各界期待，確保溝通透明並共同築起區域性的安全防護網絡

5.1 職業健康與安全管理

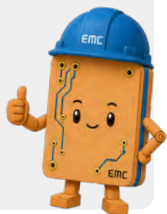
5.1.1 職業健康與安全管理系統 GRI 403-1

台光電子環安衛政策

**遵守法規、控制風險
污染預防、節約減廢
諮詢溝通、持續改善**

為達成此環安衛政策，公司作以下承諾：

1. 遵守環安衛法令，維護勞工安全健康，控制可能發生之環境污染與安全事故之風險。
2. 透過系統管理，預防污染並降低能資源耗損，愛惜能資源。
3. 採用適當管理措施，控制局限空間、墜落、化學品危害、火災爆炸、機械設備夾傷、感電等危害之風險。
4. 透過各種會議進行諮詢、溝通，使全體員工、協力廠商認識並了解環安衛政策及其涵義，並制定目標持續改善。



台光電子致力打造安全健康職場，秉持「提升作業環境安全衛生，保障工作者減少職業性傷害」之理念，為的就是讓每位同仁能「安心上班、平安回家」。台光電子在總公司與海內外各生產廠區均全面導入ISO 45001:2018職業健康與安全管理系統，並經第三方獨立驗證機構嚴格審核。本公司各廠區均持續通過驗證，並落實「每年定期監督審核、每三年換證」之機制，以確保管理系統之有效性與合規性，持續提升整體安全衛生管理水準。

為落實專業化管理，本公司設置職業安全衛生專責單位及專職人員，負責擬訂、規劃、督導並推動各項安衛管理事項。各廠現場單位針對工作環境、設備維護及化學品管理建立標準作業流程，並由安衛部指導實施災害預防與矯正措施。同時，我們強化機台操作管理、人員訓練及維護檢修工作，並透過集塵系統優化等硬體建設，逐年改善員工作業環境。我們深知安全的作業環境不單靠軟硬體升級，更有賴於不分職位的同仁共同遵守，透過持續的教育訓練與模擬演練，務求建立全員安全意識，保障工作者健康。

在風險控管方面，台光電子實施動態監控機制，每年由各部門更新危害鑑別，針對潛在衝擊設定年度管理目標。透過每季舉辦的「職業安全衛生委員會」進行目標進度追蹤，並利用成果改善追蹤表檢視執行成效，確保各項安衛作為能真正對接環安衛政策，實現從源頭預防職災發生。若發生職災事故，則立即啟動原因釐清與徹底分析程序，研討預防對策以杜絕重複發生，確保在生產環節中對安全要求嚴格遵守，不忽視任何職場風險。

台光電子職業健康與安全管理系統之涵蓋範圍包括所有員工，以及在組織或組織客戶端執行工作活動之承攬商與相關營運夥伴。目前管理系統已完全覆蓋台灣廠區與大陸各生產廠區管制下執行工作活動之相關同仁，包含員工及非員工之工作者。我們確保所有在台光電子管制下執行工作的人員，均納入管理體系與內外部稽核的保障範疇內，共同構築透明且具效益的安全營運網絡。



ESG SPOTLIGHT

以智能管理強化廠區安全防護

結合AI智慧監測、自動消防與鋰電池充電管理

近年隨著電動機車、鋰電池設備及自動化設備應用逐漸增加，相關充電安全、火災預防及重點區域管理議題也日益受到重視。面對不同設備特性與使用情境所帶來的安全管理需求，台光電子持續檢視廠區公共區域及風險作業區域之安全管理措施，並依實際風險規劃相應改善方案。2025年，昆山廠區與中山廠區分別針對電動機車棚消防管理及鋰電池充電安全進行改善，進一步強化風險預防與安全管理能力。

智能工廠延伸消防管理 打造智慧消防預警機制

隨著電動機車(電動摩托車/電動自行車/電瓶車等)逐漸成為員工日常通勤的主要代步工具，車棚不再只是單純的停放空間，也成為廠區消防安全管理中需要重點關注的區域。相較於一般火源，電動機車潛在風險多來自電池老化、過度充電、短路、線路破損及電池熱失控等因素，相關異常往往不易從外觀即時察覺，卻可能在短時間內引發明火、濃煙或火勢蔓延。加上車輛停放集中、使用頻率高，一旦發生異常狀況，火勢可能迅速擴散至周邊區域，增加廠區消防管理挑戰。

一直以來車輛消防安全管理主要透過定期巡檢及現場管理機制進行風險管控。為進一步提升公共區域消防安全管理效能，昆山廠區針對電動機車棚進行風險評估與改善規劃，透過智慧化管理方式強化異常監測、風險預警及緊急應變能力。





ESG SPOTLIGHT

以智能管理強化廠區安全防護

結合AI智慧監測、自動消防與鋰電池充電管理



昆山廠區近年持續推動智能工廠建設，並取得江蘇省示範智能車間等相關成果。除將智慧化管理應用於生產製程外，2025年亦進一步將既有智能工廠系統延伸至公共區域消防安全管理，導入「**AI智慧火災監控系統**」及「**固定式乾粉自動滅火裝置**」，並將相關監測資訊整合至既有智能工廠平台，希望透過智慧監測、自動滅火及資訊整合機制，提升公共區域風險預防與安全管理能力。

在系統規劃階段，昆山廠區先針對電動機車棚可能發生的火災風險進行分析，並依據「早期發現、即時通報、快速處置、持續追蹤」原則進行設計。透過智慧監測系統、消防設備及監控平台整合，逐步建立從異常監測、風險預警、警報通報、初期滅火到後續追蹤管理的消防管理機制，期望降低潛在火災風險並提升應變效率。

在智慧監測方面，昆山廠區於電動機車棚全面增設「AI智慧監控設備」，搭載火災辨識演算法，可持續監測車棚區域可能出現的煙霧、明火等異常訊號。不同於傳統監視器主要作為影像紀錄及事後追溯用途，AI智慧火災監控系統可主動辨識異常狀況並進行即時預警。系統採24小時持續運作模式，涵蓋白天、夜間及假日期間，透過智慧化監測機制，使車棚區域由定期巡檢進一步提升為全天候持續監測，強化異常狀況之即時發現與預警能力。

當系統偵測到疑似火災訊號時，除現場警報外，亦同步將警報資訊傳送至消控室監控平台。值班人員可透過監控平台即時掌握現場畫面及警報資訊，快速確認狀況並啟動後續應變措施，讓異常狀況能在較早階段被發現與處理，提升火災預警與應變效率。

除智慧監測系統外，昆山廠區亦同步建置固定式乾粉自動滅火裝置。廠區依據車棚整體結構、車輛停放配置及可能的火勢蔓延路徑，於車棚頂部及立柱等關鍵位置進行配置。該設備採固定式懸掛設計，不佔空間並可配合車棚開放式環境設置。與傳統手提式滅火器需由人員現場操作不同，固定式乾粉滅火裝置具備「熱敏啟動機制」，當現場溫度達到68°C或其他啟動條件時，可自動噴射乾粉進行初期滅火，協助降低車輛自燃、線路起火或周邊物品引燃所造成的火勢擴大風險。滅火設備建置完成後，進一步提升電動機車棚異常監測與初期火災應變能力。

目前相關設備均已完成建置、測試及調試，並正式投入運作，後續將由環安部門持續進行設備巡檢與維護，定期確認滅火裝置之設備狀況，同時會同資訊部門進行AI系統功能確認與設備維護，以確保系統穩定運行。透過將智能工廠管理延伸至公共區域消防安全管理，昆山廠區進一步提升電動機車棚之風險監測與異常應變能力，持續完善廠區消防安全管理機制。

主動優化鋰電池充電安全管理 提升風險區域防護能力

隨著電動堆高機、電動拖板車與各項需使用鋰電池設備的使用需求增加，鋰電池充電與存放安全已成為廠區重要風險管理項目之一。為降低異常充電、熱失控及火災風險，中山廠區優於法規規範，不僅規劃專用室內充電區域，亦自行導入「鋰電池



防爆櫃」設備及「鋰電池專用滅火裝置」，建立集中充電與專區化管理機制，提升風險區域安全防護能力。

本次導入之鋰電池防爆櫃採用防火耐燃櫃體設計，配置獨立充電插座與電源保護功能，並於櫃體頂部設置排風散熱系統及煙霧警報裝置，提供鋰電池更安全的充電與存放空間。同時透過集中管理方式，規範充電管理、存放分區及日常巡檢作業，結合設備防護與管理機制，降低鋰電池異常所衍生之火災與作業安全風險。

藉由鋰電池防爆櫃導入、安全防護設備建置及管理措施強化，進一步提升鋰電池使用與存放管理效能，持續完善廠區用電安全之風險預防機制。

**從風險預防到安全管理 持續完善廠區安全防護機制**

安全管理不只是事故發生後的應變處理，更包含日常風險辨識、設備管理及預防措施的持續精進。昆山廠區將智能工廠管理延伸至消防安全領域，透過AI智慧火災監控系統、自動滅火設備及消控室監控平台強化電動機車棚管理；中山廠區則透過鋰電池防爆櫃及專用滅火設備，提升鋰電池充電與存放安全。透過不同風險情境下的管理措施優化，台光電子持續強化廠區安全管理機制，降低潛在風險，維護人員及作業環境安全。

2025 年職業傷害管理系統涵蓋人員統計

	涵蓋於管理系統內 ¹		組織 ³		比例	
	員工人數	非員工的工作者 ²	員工人數	非員工的工作者	員工人數	非員工的工作者
未經稽核	0	0	0	0	0%	0%
內部稽核	6,711	235	6,711	235	100%	100%
經外部稽核或驗證 ⁴	6,583	235			98%	100%

註：1. 經外部稽核或驗證定義為涵蓋於ISO 45001認證涵蓋人數

2. 非員工的工作者：在工作場所中，與雇主無正式僱傭關係(未簽訂勞動契約)，但仍受工作場所負責人指揮、監督從事勞動的勞動者。台光電子主要非員工工作人員為駐廠服務承包商，包含警衛、清潔人員與廚房人員

3. 組織人數參照該年12/31仍在職人數

4. 目前新竹廠區Mass Lam產品線人員系統尚未有第三方驗證，但皆涵蓋於ISO 45001之內部稽核程序

• 台光電子各廠區ISO 45001:2018 職業健康與安全管理系統證書



台灣廠區

昆山廠區

中山廠區

黃石廠區

2025 年非員工的工作者¹ 統計 (人)

非員工工作者類型	台灣廠區	大陸廠區	主要負責工作類型	總人數
派遣員工	0	0	不定，依職務需求	0
志工 / 實習生	0	0		0
服務承包商	20	215	警衛、清潔人員與廚房人員	235

註：非員工工作者為非台光電子員工，包含委外人力、派遣人力，如警衛、清潔人員與廚房人員等，2025年共235人，與前一年度相較人數無顯著波動。在與非員工工作者簽訂合約時須確認其薪資與勞動條件是否符合當地最低薪要求

5.1.2 危害辨識、風險評估與事故調查

GRI 403-2、GRI 403-9、GRI 403-10、GRI 2-8

台光電子致力於打造零職災、零事故的安全職場，每年定期針對各部門作業項目進行全面危害辨識，評估風險等級並設定改善目標。我們深知職業災害可能因人、物、管理等因素意外發生，因此訂定嚴謹的管理規範進行事故調查與分析，確保完整記錄並防止相同事故再次發生。此外，公司持續推動「零重大事故活動」，鼓勵員工主動通報虛驚事故與安全疑慮，將安全文化落實於日常作業，達成降低職災發生率之目標。

危害鑑別風險評估流程

台光電子秉持事前預防之精神，每年職業健康與安全管理系統推動小組依據「危害辨識風險評估管理程序」進行審查。評估流程由危害事件發生頻率、受傷可能性及傷害嚴重度進行判定，區分為五個風險等級。針對評估屬於高風險等級之項目，我們採取消除、取代、工程控制、教育訓練或個人防護具等管控措施，並透過評估工具提升辨識精準度。2025年大陸各廠區進一步於高風險崗位張貼「安全風險告知卡」與警示標示，強化現狀追蹤。此外，本公司嚴格保障工作者之「退避權」，同仁若認為工作場所存在立即危害，可自行離開且不會因此受到扣薪或減薪等不利處分。

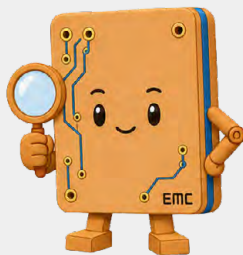


危害鑑別風險評估對象：

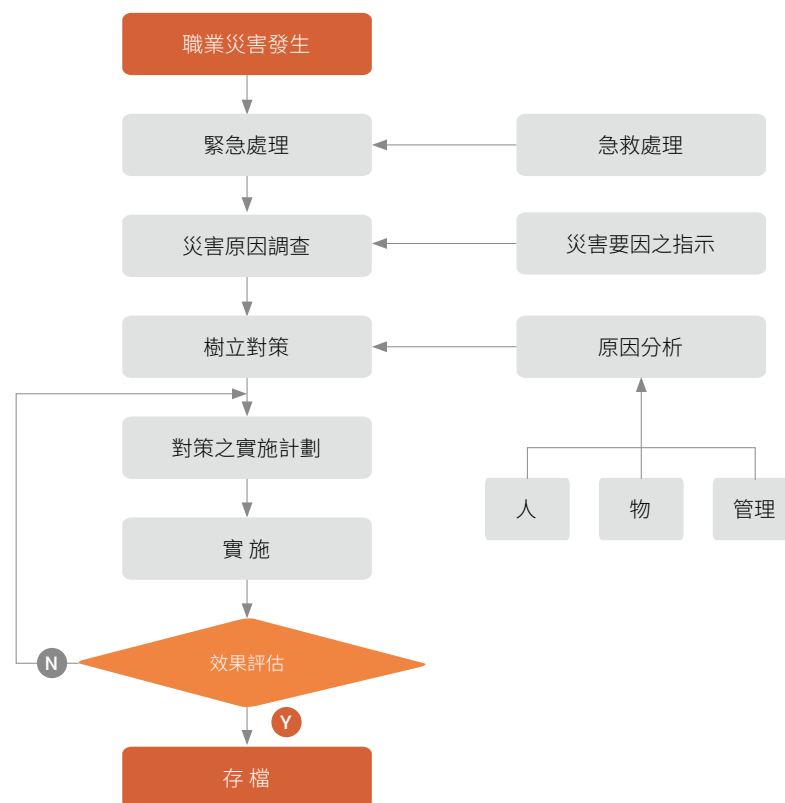
包含在台光電子組織控制下從事工作或與工作相關活動的所有人員，具體範圍涵蓋高階管理者、各級管理人員、現場操作同仁、外部人力派遣人員、承攬商工作者及個人(自營工作者)。同時，對於由組織共同控制其工作活動之其他外部合作夥伴，亦納入風險評估與安全管理體系中，確保每一位在台光場域內的人員皆受同等強度的安全保障。

危害鑑別風險評估範圍：

1. 基礎設施與作業環境：針對廠區內所有基礎設施、機械設備、原物料、製程流程、操作程序及產品服務進行潛在危害辨識，針對高風險項目優先採取工程改善或替代方案，降低作業風險。
2. 承攬商管理：針對外部承攬商作業人員進行風險鑑別，於施工前安全會議及協議組織會議中，深入討論作業風險及其對應之控制方式，確保外部施工夥伴理解並遵守台光之安衛標準。
3. 環境變更管理：在引進新製程、新設備或改變原物料與作業環境時，啟動事前安全評估程序。透過變更管理作業，主動增加安全防護設施或選用低危害性化學品取代高危害物質，從源頭消除潛在風險。

**事故調查與改善措施**

台光電子依據ISO 45001職業健康與安全管理系統建立嚴謹的通報制度，並由專職單位執行指標管理。當職業災害發生時，我們優先執行「緊急處理」與「急救處理」以確保同仁安全，隨後由專職單位啟動「災害原因調查」，從「人(行為)」、「物(設備材料)」及「管理(制度流程)」三大面向剖析深層原因並擬訂對策。所有對策均須經過「效果評估」之PDCA循環，確認改善措施有效達成預防再發之目的後方可結案存檔。



根據歷年統計，台光電子職業災害比例最高之類型為「交通事件」，其次為「被夾、捲」及「跌倒」類型。2025年各廠區職業傷害統計如下：

歷年職業傷害統計－依危害類別												
廠區	台灣廠區			昆山廠區			中山廠區			黃石廠區		
危害類別/年度	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
化學品洩漏	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
火災	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
交通事件	4	11	0	5	2	3	1	2	2	3	2	0
物體飛落	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
物體倒塌/崩塌	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
物體破裂	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
被夾、被捲	1	1	0	4	4	3	1	0	0	0	2	1
壓傷/砸傷	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0
被刺、割、擦傷	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
被撞	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
跌倒	2	0	0	2	2	3	0	1	2	1	2	1
感電	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
與高(低)溫接觸	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
與有害物接觸	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
墜落/滾落	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
衝撞	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
其他	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0
總計	15	14	0	14	11	12	2	4	5	4	7	3

2025年各廠區針對職業傷害統計趨勢落實深層改善，透過數據導向的管理作為展現安全系統的韌性。台灣廠區在2025年成功達成「零職災」里程碑，有效扭轉前一年度因交通事件(11件)導致的職災高點。

針對仍有零星事故的廠區，各單位亦依據危害類別採取精準對策：昆山廠區鑑於2025年「交通事件」與「跌倒意外」合計達6件(佔該廠總職災50%)，除展開全員安全行為宣導與「低頭族專案導正」外，亦完成全廠台階與樓梯處的實體盤點與安全升級；中山廠區針對年度發生的2件跌倒事故，嚴格強化高處維修作業安全性，除優化作業環境架構外，亦落實嚴格的鑰匙管制與高處作業許可制度，以有效防範墜落風險；黃石廠區則在2025年展現顯著管制作為，總職災件數由7件大幅降至3件(降幅達57%)，針對核心機械傷害風險，於銅箔輸送機增設安全連鎖護欄，確保護欄開啟時自動觸發清機介面，使人員無法啟動機台，並將清機模式的運轉速度嚴格限制在10m/min內，有效避免被夾、被捲事故。

同時，各廠區積極推動「輪值安全官」等全員參與活動，藉由強化設備基礎防護、精進危險源辨識及落實同仁教育訓練，致力於消除廠區內安全防護的死角，全面朝向職場「零職災」目標邁進。

2025年度職業傷害 ¹ 統計																
廠區		全廠區			台灣廠區			昆山廠區			中山廠區			黃石廠區		
性別		整體	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體	男	女
所有員工																
職業傷害造成死亡	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	比率 ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害 ³ (排除死亡人數)	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	比率 ⁴	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害 ⁵	人數	20	16	4	0	0	0	12	10	2	5	3	2	3	3	0
	比率(TRIR)	0.265	0.259	0.289	0	0	0	0.403	0.412	0.363	0.275	0.202	0.593	0.183	0.224	0
失能傷害 ⁷	人數	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0
	總損失日數	114	114	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	114	114	0
	頻率 ⁸ (FR)	0.199	0.243	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.916	1.119	0.000
	嚴重率 ⁹ (SR)	7.543	9.236	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	34.790	42.504	0.000
	數量	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
已鑑別為虛驚事故 ¹⁰	比率 ¹¹ (NMFR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
已鑑別之高風險職業事故數量 ¹²		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總經歷工時		15,112,801	12,343,590	2,769,211	2,244,968	1,846,616	398,352	5,953,043	4,850,854	1,102,189	3,638,000	2,964,000	674,000	3,276,790	2,682,120	594,670
所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者(承攬商為主)																
職業傷害造成死亡	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	比率 ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害 ³ (排除死亡人數)	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	比率 ⁴	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害 ⁵	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	比率(TRIR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(續次頁)

(續前頁)

廠區	全廠區			台灣廠區			昆山廠區			中山廠區			黃石廠區		
性別	整體	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體	男	女
人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總損失日數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害 ⁷ 頻率 ⁸ (FR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重率 ⁹ (SR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
數量	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
已鑑別為虛驚事故 ¹⁰ 比率 ¹¹ (NMFR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
已鑑別之高風險職業事故數量 ¹²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總經歷工時	1,190,378	835,042	355,336	549,328	511,192	38,136	306,900	171,600	135,300	145,750	74,250	71,500	188,400	78,000	110,400

註：1. 職安資料統計：指同仁因執行職務導致工傷、職業病，並依法核給之「公傷病假」

2. 職業傷害造成死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時) × 200,000

3. 嚴重的職業傷害：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀況之傷害

4. 嚴重的職業傷害數比率 = (嚴重職業事件數/總經歷工時) × 200,000

5. 可記錄職業傷害係指於執行職務或工作場所中，因突發意外所致之傷害。受限於地區法規差異，台灣廠區統計不含通勤交通事故，大陸廠區則依法將通勤交通事故納入計算

6. 可記錄之職業傷害比率 = (可記錄事故傷害人數/總經歷工時) × 200,000

7. 失能傷害：指工作過程中發生災害，導致死亡、永久全失能、永久部分失能或暫時全失能，且無法在次日繼續工作

8. 失能傷害頻率(FR)=(失能傷害件數/總經歷工時) × 1,000,000

9. 失能傷害嚴重率(SR)=(失能傷害損失日數/總經歷工時) × 1,000,000

10. 鑑別之虛驚事故：可記錄發生了潛在的不安全狀況(如不安全動作、不安全環境)，但尚未造成人員傷亡、疾病、設備損壞或財務損失的事件

11. 已鑑別之虛驚事故比率：(虛驚事故件數/總經歷工時) × 1,000,000

12. 已鑑別之高風險職業事故：經由企業內部危害辨識或風險評估後，被歸類為「具有造成嚴重後果潛在風險」的實際發生事故件數

本公司針對各廠區之職業傷害，落實工傷件數與損失工時之嚴謹控管，並以失能傷害頻率 (FR) 與失能傷害嚴重率 (SR) 作為核心評估指標。2025 年各廠區績效表現如下：

- **台灣廠區**：自2019年至2025年間皆無死亡事故。2025年度台灣員工損失日數為0日，FR與SR皆降至0。展現出公司結合工程改善與行政管理，將安全意識深植同仁心中的實質成效，未來將持續推動安全文化內化，以零職災、低風險為最終目標。
- **昆山廠區**：2025年度員工FR與SR皆為0。與前一年度相比均呈現下降趨勢(2024年度FR為2.175、SR為18)。
- **中山廠區**：2025年度FR與SR皆為0。與前一年度相比雙雙下降(2024年度FR為0.9、SR為2,715)。
- **黃石廠區**：2025年度員工FR為0.9155，SR為34.79。與前一年度相比，FR有所下降，SR則有所上升(2024年度FR為2.526、SR為19)，黃石廠區出現FR下降、SR上升之拉鋸現象，主因係2025年工傷總件數雖有減少，但損失工時總數相較2024年增加。其中一起關鍵事故，為維修作業人員在銅箔輸送機上作業時，現場作業人員於清潔製程中未注意皮帶上仍有其他人員，即啟動皮帶，導致維修人員從皮帶上墜落，此事件為影響SR上升之主因。針對此案例，改善對策除全面開展人員教育訓練以提升全員安全意識外，更進一步引進硬體改善：增設設備安全防護設施，未來當設備連鎖護欄打開時，將自動觸發操作介面鎖定，使人員無法啟動機台；同時降低皮帶清潔時之運轉速度，由源頭與工程端阻絕危險，嚴防相同事故再次發生。

5.1.3 職業安全衛生教育訓練 GRI 403-5

台光電子全球各據點均嚴格遵循營運所在地之職業安全衛生相關法令與標準，致力提升全員安全意識與專業作業技能。針對新進同仁，公司於入職即實施一般安全衛生及危害通識教育訓練；針對法定專業崗位，如職業安全衛生管理人員、各類危險作業主管、危險性機械及設備操作人員(如荷重一公噸以上堆高機)及急救人員等，均依法安排初訓與在職複訓，以維持證照之有效性並確保作業安全。2025年度，台灣廠區共計171人完成職安證照複訓、29人完成消防證照複訓；大陸廠區則分別有847人及18人順利完成複訓認證，確保專業技術同仁持有效證照合規作業。

為確保全球培訓品質的一致性與效率，各廠區每年均編列年度培訓計畫，聘請認證合格之講師授課，並落實課後成效評估，確保受訓人員確實掌握安全知能。此外，本公司所有教育訓練均於工作期間辦理，具體落實同仁受訓權益之保障，且不因參與培訓而有扣薪、減薪或扣假等不利處分，與員工共同建構安全、專業且健康的職場環境。

除了法規要求的常態培訓，台光電子亦針對員工、承攬商及訪客辦理多元化安全應變訓練，各廠區每年定期舉行全廠區疏散演練、消防暨化災應變演練。在實作技能方面，台灣廠區安排同仁至消防訓練基地進行滅火技能訓練，各廠並針對高風險作業(如堆高機、局限空間、動火作業、臨時用電等)持續進行危害預防宣導。此外，我們亦針對現場監工人員辦理專案安全培訓，確保督導職能能有效識別作業風險，積極消除工作場所潛在危害。透過年度持續檢討與精進，2025年台灣廠區參與災害應變演練之員工與承攬商共達4,389人，大陸廠區則達7,242人，積極透過實質行動與全員共同創造安全之工作環境。

• 緊急疏散演練



台灣廠區



昆山廠區



中山廠區



黃石廠區

• 消防暨化災應變演練



台灣廠區



昆山廠區



中山廠區



黃石廠區

承攬商管理與評鑑機制

承攬商管理是廠區整體安全防護中不可或缺的一環。為強化入廠人員的安全意識並有效控管作業風險，台光電子除了召開施工前安全會議外，針對初次進廠者均由安衛單位及工程主辦部門進行教育訓練與危害告知，確保其充分瞭解廠內規範。同時，嚴格執行施工申請制度，精確掌握作業日期、人數、內容及施工位置，以落實作業現場的動態管理。

本公司自2020年起實施年度承攬商評鑑制度，台灣廠區依據違規紀錄將承攬商劃分為甲、乙、丙三級。若評鑑為丙級(違規件數5件以上)，將採取停權三個月不予發包之處分。自2023年起，本公司整合台灣廠區數據進行統一考評，以提升管理效益。根據2025年評鑑結果，全台337間承攬商中，甲級共336間、乙級1間，且無丙級廠商。此結果顯示承攬夥伴對於台光電子安全規範的高度認同，並能有效落實現場作業安全。

廠區 等級 / 年度	台灣廠區 (家數)		
	2023	2024	2025
甲級	432	469	336
乙級	5	5	1
丙級	0	0	0
總計	437	474	337

大陸廠區秉持與合作夥伴共建安全職場的理念，實施標準化之承攬商管理與年度評鑑制度。依據內部承攬商管理程序，本公司採取多維度的評鑑體系，將承攬商劃分為A、B、C、D四級，評分範疇涵蓋職業安全衛生、品質異常回覆時效、危害物質控管及服務滿意度等指標。該評鑑體系雖涵蓋多項供應鏈營運指標，仍將「作業合規性與違規紀錄」列為職業安全衛生考核的核心權重，透過動態監測違規件數落實風險控管。針對評鑑結果為D級(60分以下)之承攬商，本公司嚴格執行限期改善與追蹤，若複評仍未達標則採取剔除合格供應商資格之處分，以確保進入廠區作業之夥伴皆能符合高標準的安全規範，從源頭降低職業健康安全衝擊。

5.1.4 預防和減輕職業安全衛生衝擊 GRI 403-7

台光電子為確保職業健康與安全管理系統持續有效運作，並主動預防與減輕業務相關之職業健康安全衝擊，全面依循法規趨勢與在地標準，將「生產現場本質安全升級」與「承攬商多重防禦機制」列為雙軌核心管理作為。我們每年綜合考量危害辨識、風險評估、內外部議題與利害關係人期望，由各廠區「環境安全與衛生委員會」積極推動跨部門協作，將職安衛改善方針與營運實務深度結合，致力降低潛在工安風險。

製程設備源頭本質安全改善

2025年度，各廠區委員會針對人體工學優化、高處作業防護、機械源頭安全控制及應變設施強化等關鍵領域落實工程改善，全方位降低現場作業風險：

- **台灣廠區：**年度內共推動6項改善專案並全數結案。具體成果包含導入螺桿式升降改裝平台，透過自動化高度調整達成人體工學優化並減少重物搬運頻率；將燃燒爐煙囪檢測平台翻新以根除高處墜落風險；於上膠玻璃屋及走道增設7支防爆型監視系統，並於油壓台下方加裝安全支撐立柱以防範夾傷；於成品測試區建置氧氣偵測連動警報系統，嚴防缺氧危害。此外，基板包裝機亦新增自動分離機構與輸送系統，由源頭消除人工作業風險。
- **昆山廠區：**聚焦生產現場設備的本質安全設計，年度內共推動3項改善專案。包含執行線壓機熱交換器汰舊換新工程，藉由硬體升級有效消除製程高壓滲漏風險；並針對機台加裝防護欄、鋼絲網，全面增設安全光柵與設備連鎖機制。
- **中山廠區：**落實8項職安精進專案。包含於屏蔽泵周邊增設標準化安全護欄以防範高溫燙傷；於立柱安裝不鏽鋼收納盒落實固定式起重機(天車)鏈條定位管理；於自動倉升降平台加裝啟動音效報警系統；採購不鏽鋼防滑花紋板進行平台踏步翻新。同時，將手動包裝機耳料吹氣機構由直吹改為斜吹以降低工傷風險；於儲倉貨架過道增設安全門與存取機連鎖開關，並自主設計壓力錶標準化自檢測試台以提升製程壓力監控穩定性；此外，亦導入自動線語音提醒系統，積極整治預警隱患。
- **黃石廠區：**推動7項改善專案並100%結案。包含導入11套上膠機自動清洗擠壓輪系統，大幅減少同仁進入高溫及局限空間作業之頻率與負荷；增設調膠區標準化安全作業平台以落實防墜工程；執行室外泵區雨棚加固結構改造與防爆型恆溫冷藏櫃採購；增設調膠現場高效泡沫滅火裝置，並建置可燃氣體監測系統，全面建構多重初期應變防護網。



台灣廠區
基板分離機構與自動輸送系統



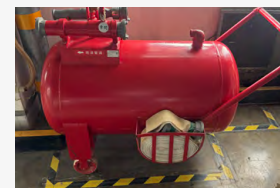
昆山廠區
防護欄安裝鋼絲網



昆山廠區
增設光柵與設備連鎖



中山廠區
自動線加裝語音提醒70套



黃石廠區
增加泡沫推車



黃石廠區
化學品倉增加可燃氣體探頭

承攬商風險控管

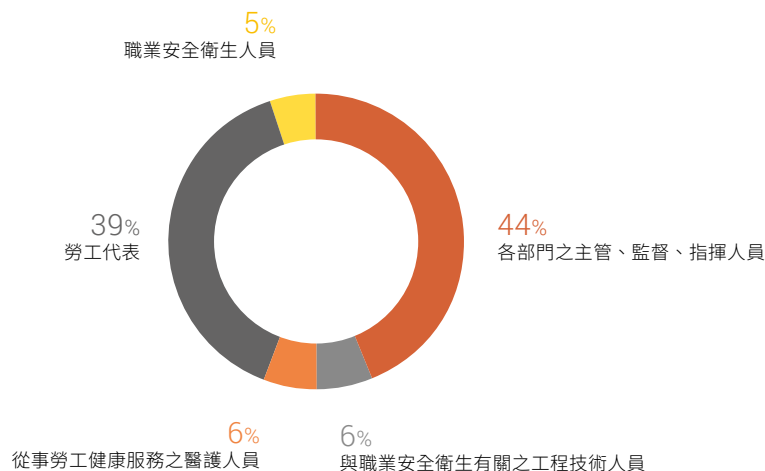
台光電子將承攬商風險控管視為關鍵環節，實施「先培訓、後上崗」的雙重強化機制。除每年定期辦理安全培訓外，亦透過簽訂安全管理協議明確雙方責任。針對初次進廠人員，由專責單位及工程主辦單位落實教育訓練與危害告知講習；施工前必須嚴謹填寫施工申請單，精確掌握施工日期、人數、內容及位置，落實動態管理。

2025年度各廠區進一步精進承攬商合規治理，昆山與中山廠區全面強化工具檢查機制，承攬商攜帶之工具必須完全符合安全要求後方可放行作業；黃石廠區則針對重點施工項目召開事前會議，並對現場監護人員進行專項培訓與考試發證，確保承攬商監工人員具備足夠的安全意識與專業素養。

結合各廠區不定期安全衛生稽查與現場違規改善機制，台光電子確保所有作業均嚴格遵循法令與企業安衛標準。對於作業現場的異常或違規行為，專責單位將立即下達改善通知單並追蹤改善結果。台光電子藉由設備本質安全升級與承攬商風險控管，從源頭根除潛在危害，致力為同仁、承攬商夥伴打造全方位安心作業的永續職場。

5.1.5 工作者參與、諮詢與溝通 GRI 403-4

台光電子視員工為最重要的資產，並將同仁的健康安全視為企業的首要核心價值。為落實雙向溝通並確保管理共識，本公司建立「諮詢與溝通管理程序」，建立起內部同仁與外部團體間有效的溝通橋樑。我們承諾，當工作場所的安全衛生情況發生改變時，工作者均擁有被諮詢的權利，所有諮詢安排、會議通知及紀錄均會完整文件化。此外，公司致力於營造支持性文化，由管理層領銜保護同仁在報告事件、危險源、風險或機會時不受報復，並將環安衛管理體系要求深度融入公司的業務流程與決策中。



在具體治理層面，本公司透過各廠區常設之委員會機制確保勞工聲音實質參與。台灣廠區設置「職業安全衛生委員會」，每三個月定期召開會議研議職安衛改善專案與績效。該委員會由職安人員、各級主管、工程技術人員、醫護同仁及勞方代表組成，其中勞方代表佔總成員比例達39%，優於台灣法定之三分之一要求，展現基層同仁在決策中的影響力。大陸廠區則建立由主任委員、管理者代表、組長、委員及勞工代表構成之「環安衛管理委員會」，透過明確的職能分工落實ISO 45001體系之運作。主任委員負責核准環安衛方針與目標，並確保管理資源的獲得；管理者代表則負責體系的實施維護，並向管理層報告績效以作為改善基礎。

台光電子特別重視勞方代表於管理體系中的職權劃分，將其功能明確區分為「協商」與「參與」兩大面向。在協商職權中，勞方代表深度參與相關方需求分析、環安衛方針建立、法令遵循履行規劃，以及外包與採購之控制措施制定；在參與職權中，則落實於危害辨識、風險評估、培訓需求界定、事故調查及矯正措施之擬定。透過指派員工代表全程追蹤會議決議事項的執行進度，我們確保一線同仁的現場經驗與專業能實質轉化為安全管理能量。

為確保溝通管道無礙，各生產據點除每季辦理員工交流座談外，亦透過每月常態性的環安會議與同仁進行即時對話，針對改善事項與事故情況進行深度討論。此外，各廠區廣設員工意見箱作為多元化建議管道，確保同仁能隨時針對工作環境提出建言。所有交流結果均詳實記錄，並由專責小組進行收集、意見回覆與動態追蹤。透過正式委員會職能與多元非正式管道的深度融合，台光電子成功由下而上帶動企業安全文化的持續進化，建構一個專業、透明且受保障的工作環境。

5.2 員工健康關懷

5.2.1 全方位員工健康管理 GRI 403-3、403-6

台光電子堅持以人為本，將同仁的健康與安全視為企業永續的核心方針。我們深知健康的員工是企業穩定營運與持續創新的基石，因此全面依循ISO 45001職業健康與安全管理系統標準，建構優於法規要求的全方位員工健康保障體系。透過完備的硬體部署、專業醫護團隊的臨廠服務、動態的作業環境監測，以及落實「選配工、在職、離職(或變更作業)」的全週期健康追蹤，全方位守護海內外各據點同仁與第一線工作者的身心健康。

員工健康管理專案推動

2025年度，台光電子積極推動各項員工健康管理與急救資源專案，全球各據點經費支出總計達新台幣10,517,207元。在台灣廠區方面，公司提供優於法規之多元健康篩檢與醫療防護服務，完整涵蓋一般員工、移工及特殊作業人員，並透過駐廠醫療服務落實專業健康評估與後續追蹤建議。為強化緊急應變能力，台灣廠區累計設置4台AED，且生產現場單位全面配置專屬醫藥箱，年度急救資源定期檢視與維護之可用性完成率達100%。此外，公司更將關懷融入日常營運，定期提供同仁健康餐食、辦理預防心血管疾病與健康好眠等多元健康宣導講座，並舉辦免費疫苗接種活動，從多元管道實質促進同仁身心健康。

而在海外的大陸廠區(包含昆山、中山及黃石廠區)，公司全面落實職業健康體檢與動態追蹤機制，各據點建立涵蓋選配工、在職、變更作業與離職之全週期健康檢查流程，達成職業病檢出人數均為0、入職前經健康評估具職業禁忌之人員均落實適性篩選之防護成效。同時，針對同仁福祉與在地健康關懷，昆山廠區積極推動員工健康福利體檢及女性同仁專項健康檢查；中山廠區則與在地疾病管制中心合作辦理員工自願病毒性肝炎免費篩檢，並積極為符合條件之同仁免費接種第一劑B型肝炎疫苗。在急救資源與硬體升級上，大陸各營運區域、工廠入口及研發單位全面配置應急藥箱，並於2025年新購及增設6台AED(包含昆山廠區5台與黃石廠區1台)。為了確保事故發生時的即時處置效能，大陸各廠亦積極充實急救應變人力，中山廠區特別投入職業傷害急救經費專款專用，黃石廠區則全力協助同仁參與培訓並順利取得紅十字會救護員證書，攜手打造安全、專業且具備應變韌性的職場環境。



員工健康管理促進活動

員工健檢結果與追蹤管理

2025年度台光電子依法落實全體同仁之免費健康檢查，並結合兩岸醫護團隊推動深度的分級追蹤與健康諮詢服務。全年度兩岸醫護人員展現高效關懷動能，累計提供數千人次的職醫臨廠健康諮詢與報告審核，全面涵蓋常態性一般健康檢查，以及針對暴露於粉塵、噪音、游離輻射與鋳作業等特別危害健康之作業的第一線同仁。所有同仁皆在完善的防護網下完成法定健檢，確保潛在健康風險得以早期發現與主動預防。

在後續追蹤與個案管理上，台灣廠區嚴格依循台灣《職業安全衛生法》規範實施健康管理分級制度，將一般健檢與特殊健檢結果全面納入分級管理。針對粉塵、噪音、游離輻射等特殊作業判定為第二級管理之同仁，以及經評估具備異常工作負荷風險之個案，全數由臨廠職醫與職護展開一對一健康面談與工作適性評估，落實精準追蹤關懷。此套由台灣法規演進而來的完善職醫臨廠服務制度，現已成功平行推廣至昆山廠區，作為全球健康管理的標竿，未來也將陸續推展至中山及黃石廠區。

而在海外的大陸廠區，醫護團隊則著重於源頭高風險作業人員之健康追蹤，將服務核心聚焦於特殊作業同仁的健康面談、女性同仁的母性健康保護諮詢，以及其他日常健康問題指導，積極透過主動式健康管理降低生產現場的職業健康風險。

2025年參與一般健檢與特殊健檢的人數統計			
項目		台灣廠區	大陸廠區
一般健檢		167	1,562
特殊健康檢查	粉塵作業	55	2,915
	噪音	41	3,825
	游離輻射作業	44	59
	錳作業	6	0
	其他	0	706
一般健康檢查結果屬第一級管理人數		25	
一般健康檢查結果屬第二級管理人數		51	
一般健康檢查結果屬第三級管理人數		75	
一般健康檢查結果屬第四級管理人數		16	健康分級管理為台灣《職業安全衛生法》之規範，大陸廠區不適用
粉塵作業（二級管理）		4	
噪音作業（二級管理）		20	
游離輻射作業（二級管理）		31	
錳作業（二級管理）		3	
異常工作負荷（中度風險）		16	

職業病管理

2025年度台光電子在「所有員工」以及「非員工工作者」範疇中，因職業病或職業健康危害所導致之死亡人數、死亡比率，以及可記錄之職業病案件數量全數維持零罹病、零不適的標竿表現。各廠區在日常健檢與臨廠篩檢過程中，均無任何職業病檢出個案，對於經評估具特殊作業職業禁忌症之人員，皆落實適性配工評估，切實保障全體第一線工作者的勞動尊嚴與身心健康。

2025年度職業病檢出統計								
廠區	台灣廠區		昆山廠區		中山廠區		黃石廠區	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
所有員工								
職業病造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病造成的死亡比率 ^註	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業病案件數量	0	0	0	0	0	0	0	0

2025年職醫臨廠服務項目與人數統計		
項目	台灣廠區	大陸廠區
新人體檢報告審核	259	4,048
外籍入境檢及定檢審核	196	0
員工諮詢（過負荷）	13	0
員工諮詢（母性保護）	10	196
員工諮詢（特殊作業）	0	1,450
員工諮詢（復工評估）	27	0
員工諮詢（新進／年度健檢追蹤）	111	0
員工諮詢（其他健康相關問題）	68	963
總計	684	6,657

註：本公司依循台灣《職業安全衛生法》建置職醫臨廠服務制度，目前已平行推廣至昆山廠區，後續將陸續推展至中山及黃石廠區

2025年度職業病檢出統計								
廠區	台灣廠區		昆山廠區		中山廠區		黃石廠區	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者								
職業病造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病造成的死亡比率 ^註	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業病案件數量	0	0	0	0	0	0	0	0

註：職業病率(ODR) = 職業病總人數 / 總經歷工時 × 200,000

5.2.2 工作與生活平衡 GRI 403-6

台光電子深信同仁的身心健康是企業達成卓越績效的基石，我們致力於建構工作與生活平衡的友善場域。除了重視專業職能的發揮，公司更積極透過多元化的活動與社團機制，協助同仁在繁忙工作之餘有效紓壓、建立職涯歸屬感，並藉由跨部門交流深度強化團隊向心力。

為鼓勵同仁發展個人興趣並落實身心平衡，各廠區定期規劃運動競賽、趣味活動及多元節慶體驗，讓同仁在溫馨輕鬆的互動中增進情誼。透過豐富的福利專案與活動推行，不僅優化了組織內部的溝通效率，更實質提升員工的工作滿意度與留任率。台光電子承諾持續挹注資源，建構充滿活力且具備溫度的企業文化，落實對同仁身心健康的全面關懷，實現企業與員工共好成長的願景。

多元社團點亮職場活力，落實同仁身心平衡

為實踐對同仁健康生活的承諾，台光電子實質支持同仁自主成立各類運動與休閒社團。現階段全公司已蓬勃發展出15個以上之特色社團，成功帶動約500名同仁熱情參與。年度內公司經費挹注更超過新台幣20萬元，藉由常態性的社團凝聚與同好交流，有效協助同仁在繁忙工作之餘紓解壓力，激發職場新活力。



體育社團活動

福委會多元節慶與旅遊，落實同仁幸福職場

除社團機制的推動，各廠區福利委員會(福委會)亦全力投入資源，規劃豐富的軟性關懷與文化體驗活動。現階段全球各據點已開展出包含民俗節慶、團隊競賽與員工旅遊等特色專案，超過5,000人次同仁參與。2025年度福委會投入活動經費超過新台幣376萬元，藉由多元的跨部門互動與溫馨交流，深化同仁的職場歸屬感，攜手共創永續共好的幸福職場環境。



中秋遊園、趣味競賽...等活動



中秋遊園、趣味競賽...等活動



員工旅遊



登山活動



元宵節活動



員工生日會



台光達人秀



三八女神節



元宵節活動

6

員工關係與社會參與



重大主題

勞雇關係、人權

GRI主題準則揭露

2-7/2-21/2-23/2-24/2-25/2-30/202-2/401-1/402-1/405-1/405-2/406-1/407-1/408-1/409-1/411-1

政策承諾

提供多元福利與活動，平衡工作與生活

管理 作為	人權政策與國際接軌	零容忍管理標準	管理在地化與包容
	• 台光電子支持並遵循《聯合國世界人權宣言》及《國際勞動組織三方原則宣言》等國際規範，其人權保障政策由董事會核准，適用於全球據點及供應商夥伴。公司每年定期進行人權風險辨識與評估，針對潛在風險擬定控制計畫	• 嚴禁僱用童工，並針對未成年員工建立健康保護與危險作業迴避機制。對於歧視與騷擾採取零容忍態度，確保所有工作均具備自願性且平等	• 重視在地人才晉升，台灣地區處級以上高階管理職由當地居民擔任比例達97%，大陸地區則為71%
永續指標	2025年評估機制與績效		中長期目標
多元包容	台灣廠區身心障礙者實際聘僱率1.40%，優於法規		身心障礙僱用目標比率達 1%
員工多元化指標	• 管理階層(經理級以上)女性主管比率達12% • 整體女性員工比率達18%		• 提升女性主管比率達15% • 整體女性員工比率達13%
利害關係人議合			

本公司於台灣廠區每三個月定期召開「勞資會議」與「福委會議」，範疇包含對等協商與福利規劃；而大陸各廠區，則依法成立勞工工會，透過常態性的座談會及代表大會，確保基層同仁訴求獲得實質保障。此外，本公司於全球各據點落實「員工意見箱」機制，維持每週開箱頻率，並承諾於收件三個月內完成書面回覆，其中專屬之生活改善意見投訴於 2025 年度共計收到 0 件。為進一步深化保障，本公司每年定期執行人權風險辨識與調查，全面落實公平、平等且尊重的勞雇關係



重大主題

人才吸引與留任

GRI主題準則揭露

201-3/202-1/401-2/401-3/404-1/404-3

政策承諾

增進員工管理與專業職能、提升團隊績效並發揮綜效、強化組織運作效能與動力、達成企業永續經營及發展

管理作為	具競爭力的薪酬與多元福利	系統化教育訓練	績效與公平職涯
	• 2025年基層同仁起薪均高於法定標準，大陸各廠區起薪達法定最低工資之1.5至1.8倍 • 健全獎金與退休金：設有分紅、績效獎金及利潤分享制度。退休制度採足額提撥，台灣廠區每年委請精算師報告，新制按月提撥6%；大陸各廠區則依法提撥社會保險金 • 身心關懷設施：提供團體保險、高額旅遊津貼、哺乳室、免費供餐及預約式按摩服務	• 數位學習轉型：2025年正式啟用E-Learning平台，並搭配eHRD學習平台建置職務與階層之學習藍圖 • 全方位課程設計：涵蓋新人訓、教練式領導、AI應用系列課程、研發與工廠專業培訓，並提供英文/馬來文等多語版教材。 • 外訓支持：公司建立完善的「外訓支持與管理機制」，除由主管依年度計畫指派受訓外，同仁亦可視專業需求自主提交外訓申請，參加外部專業課程、證照訓練或產業論壇	• 執行透明公平的評價機制，敘薪落實「同工同酬」與性別中立。育嬰留職停薪制度保障復職同仁享有原職薪，並提供育兒津貼與減少工時等配套
永續指標		2025年評估機制與績效	中長期目標
人才留任		• 台灣地區員工離職率15.13% • 大陸地區員工離職率27.52%	• 台灣地區員工離職率20% • 大陸地區員工離職率30%
育嬰留停留任率		• 留任率達100%	• 留任率達100%
建立良好勞資互動關係		• 台灣地區每季舉辦1次勞資會議	• 維持各據點每季舉辦1次以上勞資會議
提升員工學習動能		• 台灣與大陸廠區教育訓練時數 • 依管理職：平均23.3小時/人 • 依非管理職：平均76.9小時/人	• 依管理職：平均25小時/人 • 依非管理職：平均80小時/人
強化職能發展，友善學習體驗		• 建置7門新人訓練英文版，合計1.5小時 • 建置6大工廠專業訓練、79門線上課程英文/馬來文版，合計20小時以上 • 建置共3門主管職能培訓課程：基層幹部管理技能、教練式領導與部門人力資源管理，參訓人次共915人，總受訓人時達6,629小時	強化職能發展 • 持續深化員工職場軟實力、專業技術與領導管理能力發展，建立持續學習、知識共享與人才永續成長的組織文化 友善學習體驗 • 持續深化友善且包容的學習體驗，透過多元學習資源與數位化工具應用，促進員工自主成長與終身學習文化形成
促進在地就業，提升社區經濟		2025年底，公司聘用設籍或通訊地點位於當地的員工比例達97%。透過穩定的就業機會，深化企業與社區的連結，提升地方認同感與歸屬感。而為改善工作與社區環境，台光電子積極投入環境綠化與美化行動。2022年起，台灣廠區響應主管機關政策，認養廠區周邊300餘平方公尺的路樹與綠地，進行定期維護與改善	
利害關係人議合			

人才發展方面，本公司建置「EMC學院」與「e-Learning平台」，提供同仁多元的數位學習資源與系統化培訓；同時，結合常態性的績效考核制度，透過定期評估與實質面談回饋，協助同仁精進專業職能並進行職涯輔導，落實組織與員工的共同成長

6.1 員工概況

6.1.1 人力結構 GRI 2-7、GRI 202-2、GRI 405-1

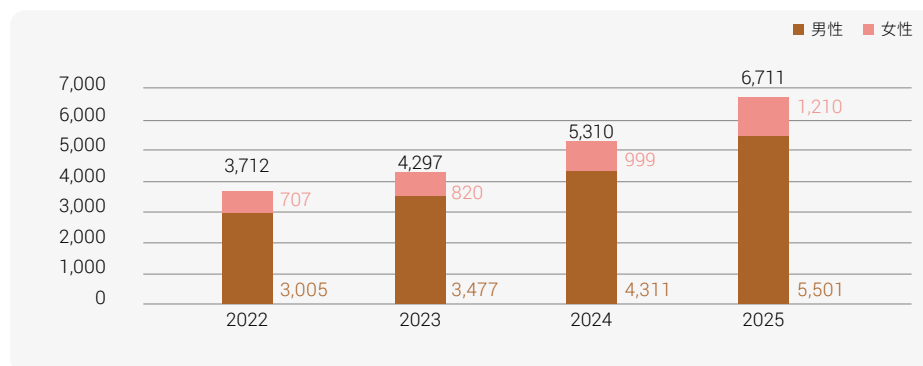
台光電子落實國際人權準則與營運所在地法令，嚴禁僱用童工，並落實對未成年者與青年勞工之健康保護，阻絕其從事危險性作業。在管理團隊布局上，我們重視在地人才的發展與晉升，確保營運決策能充分結合當地文化。根據2025年數據，台灣地區處級以上之高階管理職由當地居民擔任的比率為97%，大陸地區為71%，持續維持管理團隊高度的在地化特色。

本公司定義員工人數變動達±6%為顯著波動。2025年底，因應產能與市場需求增長帶動之招募需求，整體(台灣及大陸廠區)員工總數達6,711人，相較於前年度的5,310人呈現顯著增長。本公司人才結構具備跨世代特質，目前50歲以下同仁為主要構成，佔比平均達85%以上。雖然受限於產業特性與勞動力供給，男女比例仍存在落差，但公司維持公平的職涯發展環境，女性管理職百分比穩定保持在10%以上。本著多元、公平與共融的價值，我們提供平等的就業機會，確保身心障礙等不同特質的人才皆能依其專長適才適所，在專業職場中獲得公平的發揮空間。

2025 年雇用當地 ¹ 居民為高階管理階層統計		
	台灣地區	大陸地區
高階管理階層 ² 總人數	31	7
來自當地之高階管理階層	30	5
在地化百分比 ^{3、4} (%)	97%	71%

註：1. 當地：台灣地區具備中華民國國籍者/大陸地區具備中華人民共和國國籍者
 2. 高階管理層：指各營運據點編制內處級(含)以上之主管，但不包含「專案處級」主管
 3. 統計原則：凡非屬營運在地營運國籍之跨國派駐主管(如台灣派駐大陸或美國之管理幹部)，均計入該地區之「高階管理階層總人數(分母)」，但「不計入」來自當地之高階管理階層(分子)
 4. 在地化百分比(%) = 該地區來自當地之高階管理階層人數/該地區高階管理階層總人數

• 歷年台光電總員工人數



歷年員工組成 ²									
		2022		2023		2024		2025	
		人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比
員工總數 ¹		3,712		4,297		5,310		6,711	
依性別	男	3,005	80.95%	3,477	80.92%	4,311	81.19%	5,501	81.97%
	女	707	19.05%	820	19.08%	999	18.81%	1,210	18.03%

(續次頁)

(續前頁)

歷年員工組成 ²										
			2022		2023		2024		2025	
			人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比
依勞雇類型	全職員工	男	3,005	80.95%	3,477	80.92%	4,311	81.19%	5,501	81.97%
		女	707	19.05%	820	19.08%	999	18.81%	1,210	18.03%
	兼職員工	男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
依勞雇契約	不定期契約人員 ³	男	1,289	34.73%	1,324	30.81%	1,419	26.72%	1,639	24.42%
		女	305	8.22%	328	7.63%	359	6.76%	449	6.69%
	定期契約人員 ³	男	1,716	46.23%	2,153	50.10%	2,892	54.46%	3,862	57.55%
		女	402	10.83%	492	11.45%	640	12.05%	761	11.34%
	無時數保證的員工 ³	男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
依勞工類型	管理階層 ⁴	男	117	3.15%	108	2.51%	121	2.28%	152	2.26%
		女	16	0.43%	16	0.37%	17	0.32%	22	0.33%
	研發人員	男	161	4.34%	194	4.51%	229	4.31%	356	5.30%
		女	22	0.59%	26	0.61%	49	0.92%	78	1.16%
	現場技術人員	男	2,363	63.66%	2,789	64.91%	3,469	65.33%	4,423	65.91%
		女	437	11.77%	533	12.40%	649	12.22%	781	11.64%
	業務行政與其他	男	364	9.81%	386	8.98%	492	9.27%	570	8.49%
		女	232	6.25%	245	5.70%	284	5.35%	329	4.90%
依國籍	本國	男	2,870	77.32%	3,320	77.26%	4,131	77.80%	5,301	78.99%
		女	700	18.86%	807	18.78%	991	18.66%	1,202	17.91%
	外籍	男	135	3.64%	157	3.65%	180	3.39%	200	2.98%
		女	7	0.19%	13	0.30%	8	0.15%	8	0.12%
依年齡	<30歲		902	24.30%	1,020	23.74%	1,420	26.74%	1,944	28.97%
	30~50歲		2,677	72.12%	3,116	72.52%	3,733	70.30%	4,573	68.14%
	>50歲		133	3.58%	161	3.75%	157	2.96%	194	2.89%
身心障礙員工 ⁵			8	0.22%	13	0.30%	14	0.26%	21	0.31%
少數或弱勢團體 ⁶			16	0.43%	20	0.47%	21	0.40%	23	0.34%

			歷年員工組成 - 依廠區別															
			2022				2023				2024				2025			
			台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區	
			人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比		
員工總數 ¹			1,032		2,680		1,028		3,269		1,109		4,201		1,216		5,495	
依性別	男		860	83.33%	2,145	80.04%	857	83.37%	2,620	80.15%	921	83.05%	3,390	80.70%	989	81.33%	4,512	82.11%
	女		172	16.67%	535	19.96%	171	16.63%	649	19.85%	188	16.95%	811	19.30%	227	18.67%	983	17.89%
依勞雇類型	全職員工	男	860	83.33%	2,145	80.04%	857	83.37%	2,620	80.15%	921	83.05%	3,390	80.70%	989	81.33%	4,512	82.11%
		女	172	16.67%	535	19.96%	171	16.63%	649	19.85%	188	16.95%	811	19.30%	227	18.67%	983	17.89%
	兼職員工	男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
依勞雇契約	不定期契約人員 ³	男	726	70.35%	563	21.01%	701	68.19%	623	19.06%	744	67.09%	675	16.07%	791	65.05%	848	15.43%
		女	167	16.18%	138	5.15%	165	16.05%	163	4.99%	184	16.59%	175	4.17%	223	18.34%	226	4.11%
	定期契約人員 ³	男	134	12.98%	1,582	59.03%	156	15.18%	1,997	61.09%	177	15.96%	2,715	64.63%	198	16.28%	3,664	66.68%
		女	5	0.48%	397	14.81%	6	0.58%	486	14.87%	4	0.36%	636	15.14%	4	0.33%	757	13.78%
	無時數保證的員工 ³	男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
依勞工類型	管理階層 ⁴	男	89	8.62%	28	1.04%	88	8.56%	20	0.61%	86	7.75%	35	0.83%	100	8.22%	52	0.95%
		女	11	1.07%	5	0.19%	13	1.26%	3	0.09%	12	1.08%	5	0.12%	16	1.32%	6	0.11%
	研發人員	男	89	8.62%	72	2.69%	100	9.73%	94	2.88%	94	8.48%	135	3.21%	142	11.68%	214	3.89%
		女	10	0.97%	12	0.45%	12	1.17%	14	0.43%	18	1.62%	31	0.74%	37	3.04%	41	0.75%
	現場技術人員	男	561	54.36%	1,802	67.24%	548	53.31%	2,241	68.55%	566	51.04%	2,903	69.10%	583	47.94%	3,840	69.88%
		女	95	9.21%	342	12.76%	86	8.37%	447	13.67%	85	7.66%	564	13.43%	87	7.15%	694	12.63%
	業務行政與其他	男	121	11.72%	243	9.07%	121	11.77%	265	8.11%	175	15.78%	317	7.55%	164	13.49%	406	7.39%
		女	56	5.43%	176	6.57%	60	5.84%	185	5.66%	73	6.58%	211	5.02%	87	7.15%	242	4.40%
依國籍	本國	男	725	70.25%	2,145	80.04%	700	68.09%	2,620	80.15%	741	66.82%	3,390	80.70%	789	64.88%	4,512	82.11%
		女	165	15.99%	535	19.96%	158	15.37%	649	19.85%	180	16.23%	811	19.30%	219	18.01%	983	17.89%
	外籍	男	135	13.08%	0	0.00%	157	15.27%	0	0.00%	180	16.23%	0	0.00%	200	16.45%	0	0.00%
		女	7	0.68%	0	0.00%	13	1.26%	0	0.00%	8	0.72%	0	0.00%	8	0.66%	0	0.00%

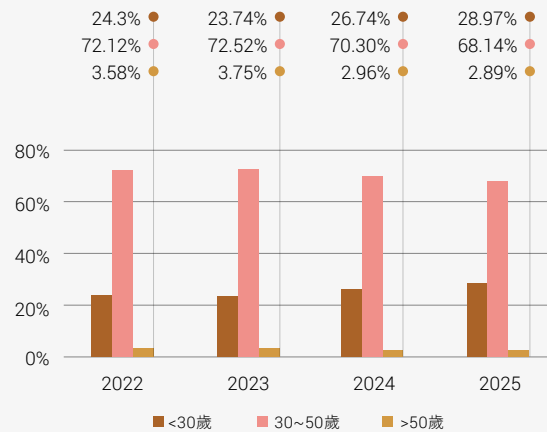
(續次頁)

(續前頁)

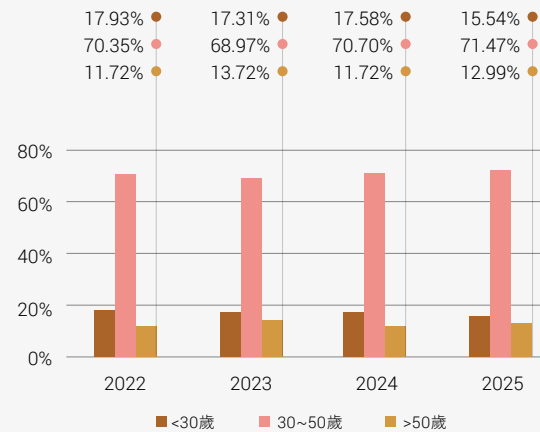
歷年員工組成 _ 依廠區別																	
		2022				2023				2024				2025			
		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區	
		人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比
依年齡	<30歲	185	17.93%	717	26.75%	178	17.31%	842	25.76%	195	17.58%	1,225	29.16%	189	15.54%	1,755	31.94%
	30~50歲	726	70.35%	1,951	72.80%	709	68.97%	2,407	73.63%	784	70.70%	2,949	70.20%	869	71.47%	3,704	67.41%
	>50歲	121	11.72%	12	0.45%	141	13.72%	20	0.61%	130	11.72%	27	0.64%	158	12.99%	36	0.65%
身心障礙員工 ⁵		11	1.07%	5	0.19%	6	1.26%	7	0.21%	7	1.26%	7	0.17%	15	1.40%	6	0.11%
少數或弱勢團體 ⁶		11	1.07%	5	0.19%	13	1.26%	7	0.21%	14	1.26%	7	0.17%	17	1.40%	6	0.11%

註：1. 統計範疇：為報告年度12/31日在職人數
2. 本表主要呈現台光電子勞動力組成，百分比之分母皆為員工總數
3. 不定期契約人員 = 永久聘僱員工；定期契約人員 = 臨時員工；無時數保證員工：未承諾最低工作時數(如每天、每週或每月)的僱用形式，這類員工通常依公司需求隨時待命或僅在有工作時才被通知上班
4. 管理階層：經理級以上並具管理責任之主管
5. 2025年台灣身心障礙聘僱人數：依台灣法規規範人數以身心障礙分級加權，實際人數為9人
6. 少數或弱勢團體：原住民 + 身心障礙 + 其他弱勢

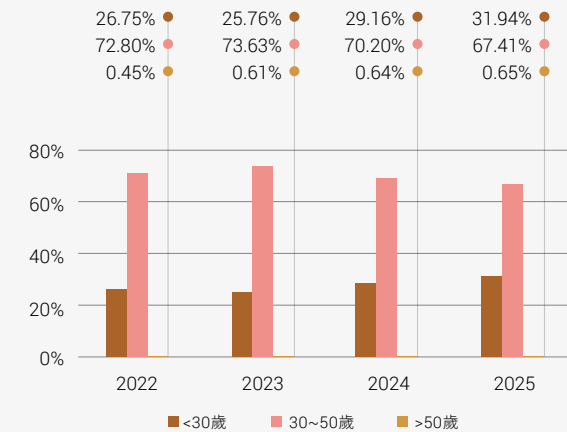
台光電子整體員工年齡分布



台灣廠區員工年齡分布



大陸廠區員工年齡分布



歷年各類員工性別組成 ²																			
			2022				2023				2024				2025				
			人		百分比		人		百分比		人		百分比		人		百分比		
員工總數 ¹			3,712				4,297				5,310				6,711				
依性別	男		3,005		80.95%		3,477		80.92%		4,311		81.19%		5,501		81.97%		
	女		707		19.05%		820		19.08%		999		18.81%		1,210		18.03%		
依勞工類型	管理階層 ³		男	117		87.97%		108		87.10%		121		87.68%		152		87.36%	
			女	16		12.03%		16		12.90%		17		12.32%		22		12.64%	
	研發人員		男	161		87.98%		194		88.18%		229		82.37%		356		82.03%	
			女	22		12.02%		26		11.82%		49		17.63%		78		17.97%	
	現場技術人員		男	2,363		84.39%		2,789		83.96%		3,469		84.24%		4,423		84.99%	
			女	437		15.61%		533		16.04%		649		15.76%		781		15.01%	
	業務行政與其他		男	364		61.07%		386		61.17%		492		63.40%		570		63.40%	
			女	232		38.93%		245		38.83%		284		36.60%		329		36.60%	
歷年各類員工性別組成_依廠區別																			
			2022				2023				2024				2025				
			台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		
			人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	
員工總數 ¹			1,032		2,680		1,028		3,269		1,109		4,201		1,216		5,495		
依性別	男		860	83.33%	2,145	80.04%	857	83.37%	2,620	80.15%	921	83.05%	3,390	80.70%	989	81.33%	4,512	82.11%	
	女		172	16.67%	535	19.96%	171	16.63%	649	19.85%	188	16.95%	811	19.30%	227	18.67%	983	17.89%	
依勞工類型	管理階層 ³		男	89	89.00%	28	84.85%	88	87.13%	20	86.96%	86	87.76%	35	87.50%	100	86.21%	52	89.66%
			女	11	11.00%	5	15.15%	13	12.87%	3	13.04%	12	12.24%	5	12.50%	16	13.79%	6	10.34%
	研發人員		男	89	89.90%	72	85.71%	100	89.29%	94	87.04%	94	83.93%	135	81.33%	142	79.33%	214	83.92%
			女	10	10.10%	12	14.29%	12	10.71%	14	12.96%	18	16.07%	31	18.67%	37	20.67%	41	16.08%
	現場技術人員		男	561	85.52%	1,802	84.05%	548	86.44%	2,241	83.37%	566	86.94%	2,903	83.73%	583	87.01%	3,840	84.69%
			女	95	14.48%	342	15.95%	86	13.56%	447	16.63%	85	13.06%	564	16.27%	87	12.99%	694	15.31%
	業務行政與其他		男	121	68.36%	243	58.00%	121	66.85%	265	58.89%	175	70.56%	317	60.04%	164	65.34%	406	62.65%
			女	56	31.64%	176	42.00%	60	33.15%	185	41.11%	73	29.44%	211	39.96%	87	34.66%	242	37.35%

註：1. 統計範疇：為報告年度12/31在職人數

2. 本表主要呈現台光電子各類員工性別組成，百分比之分母為該類員工總數

3. 管理階層：經理級以上並具管理責任之主管

6.1.2 新進與離職員工結構 GRI 401-1

台光電子擁護多元與包容價值，在招募、考核及職涯發展上確保同仁享有平等待遇。我們對歧視與騷擾採取零容忍態度，不論其背景為何，均全力保障就業機會平等。公司提倡自由選擇職業，所有的工作均具備自願性，並設有員工申訴制度與員工意見箱以廣納同仁建議，積極維護良好的雙向溝通環境。

2025年台光電子視營運需求持續引進人才。台灣廠區招募穩健補充，新進率為24.51%；大陸各廠區則因應大規模產能擴展，新進率提升至42.37%。在人才結構方面，新進人員以50歲以下為主，其中30歲以下青年在台灣與大陸佔比分別為31.88%與52.62%。2025年度台灣廠區女性新進率達23.15%，大陸廠區女性新進率亦達13.19%，雖然人力組成易受勞動力市場供給等外部不確定因素影響，公司將持續關注動態變化並維持公平招募機制。

在員工流動方面，2025年各廠區離職率均較前一年度下降。台灣廠區離職率由19.30%下降至15.13%；大陸各廠區整體離職率則由29.66%下降至27.52%，反映出公司在市場波動下，提供具競爭力之福利待遇，能有效提升員工的留任意願。離職統計資訊包括依法退休或自願離職，若勞雇雙方因故終止契約，本公司均依法於規定期間預告，確保所有流程合法透明，並持續監測流動指標以檢視留才制度的有效性。

歷年新進人員統計										
			2022		2023		2024		2025	
			人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比
員工總數			3,712		4,297		5,310		6,711	
新進員工數 ¹			866		1,202		1,953		2,626	
新進率 ²			23.33%		27.97%		36.78%		39.13%	
新進人員 性別分布 ³	男		713	82.33%	1,001	83.28%	1,630	83.46%	2,250	85.68%
	女		153	17.67%	201	16.72%	323	16.54%	376	14.32%
新進人員 年齡分 佈 ^{4、5}	<30歲	整體	341	39.38%	551	45.84%	937	47.98%	1,320	50.27%
		男			471	39.18%	773	39.58%	1,160	44.17%
		女		-	80	6.66%	124	6.35%	160	6.09%
	30~50歲	整體	502	57.97%	760	63.23%	1,006	51.51%	1,293	49.24%
		男			628	52.25%	843	43.16%	1,078	41.05%
		女		-	132	10.98%	197	10.09%	215	8.19%
	>50歲	整體	23	2.66%	8	0.67%	10	0.51%	13	0.50%
		男			7	0.58%	13	0.67%	12	0.46%
		女		-	1	0.08%	1	0.05%	1	0.04%

(續次頁)

(續前頁)

歷年新進人員統計_依廠區別																			
				2022				2023				2024				2025			
				台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區	
				人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比
員工總數				1,032		2,680		1,028		3,269		1,109		4,201		1,216		5,495	
新進員工數 ¹				299		567		179		1,023		312		1,641		298		2,328	
新進率 ²				28.97%		21.16%		17.41%		31.29%		28.13%		39.06%		24.51%		42.37%	
新進人員 性別分布 ³	男			240	80.27%	473	83.42%	157	87.71%	844	82.50%	258	82.69%	1,372	83.61%	229	76.85%	2,021	86.81%
	女			59	19.73%	94	16.58%	22	12.29%	179	17.50%	54	17.31%	269	16.39%	69	23.15%	307	13.19%
新進人員 年齡分佈 ^{4、5}	<30歲	整體		96	32.11%	245	43.21%	60	33.52%	491	48.00%	118	37.82%	819	49.91%	95	31.88%	1,225	52.62%
		男						56	31.28%	415	40.57%	100	32.05%	673	41.01%	71	23.83%	1,089	46.78%
		女						4	2.23%	76	7.43%	18	5.77%	106	6.46%	24	8.05%	136	5.84%
	30~50歲	整體		182	60.87%	320	56.44%	112	62.57%	648	63.34%	186	59.62%	820	49.97%	193	64.77%	1,100	47.25%
		男						95	53.07%	533	52.10%	148	47.44%	695	42.35%	149	50.00%	929	39.91%
		女						17	9.50%	115	11.24%	35	11.22%	162	9.87%	44	14.77%	171	7.35%
	>50歲	整體		21	7.02%	2	0.35%	7	3.91%	1	0.10%	8	2.56%	2	0.12%	10	3.36%	3	0.13%
		男						6	3.35%	1	0.10%	10	3.21%	3	0.18%	9	3.02%	3	0.13%
		女						1	0.56%	0	0.00%	1	0.32%	0	0.00%	1	0.34%	0	0.00%

註：1. 新進員工總數 = 報告年度就職>3個月之不定期契約新進員工

2. 新進率 = 新進員工總數 / 年底在職員工總數

3. 性別分布百分比 = 該性別新進員工人數 / 該地區新進員工總數

4. 年齡層(整體)百分比 = 該年齡層新進員工加總人數 / 該地區新進員工總數

5. 年齡層(交叉性別)百分比 = 該年齡層且該性別新進員工人數 / 該地區新進員工總數

歷年離職人員統計																	
		2022				2023				2024				2025			
		人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比
員工總數		3,712				4,297				5,310				6,711			
離職員工數 ¹		1,265				1,348				1,460				1,696			
離職率 ²		34.08%				31.37%				27.50%				25.27%			
離職人 員性別分布 ³	男	997		78.81%		1,138		84.42%		1,260		86.30%		1,429		84.26%	
	女	268		21.19%		210		15.58%		200		13.70%		267		15.74%	

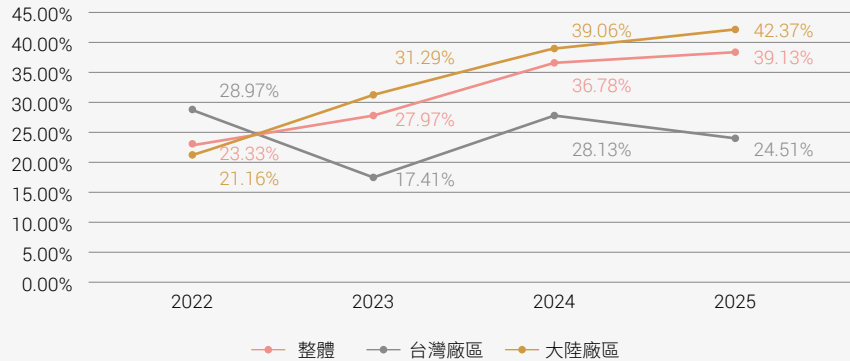
(續次頁)

(續前頁)

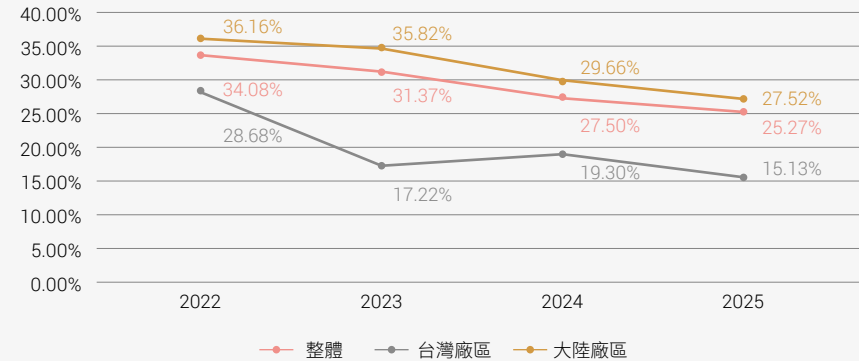
歷年離職人員統計																		
			2022				2023				2024				2025			
			人		百分比		人		百分比		人		百分比		人		百分比	
離職人員 年齡分佈 4、5	<30歲	整體	523		41.34%		493		36.57%		657		45.00%		756		44.58%	
		男	-				428		31.75%		557		38.15%		660		38.92%	
		女					65		4.82%		82		5.62%		96		5.66%	
	30~50歲	整體	727		57.47%		837		62.09%		787		53.90%		920		54.25%	
		男	-				725		53.78%		689		47.19%		752		44.34%	
		女					159		11.80%		117		8.01%		168		9.91%	
	>50歲	整體	15		1.19%		18		1.34%		16		1.10%		20		1.18%	
		男	-				15		1.11%		16		1.10%		17		1.00%	
		女					3		0.22%		1		0.07%		3		0.18%	
歷年離職人員統計_依廠區別																		
			2022				2023				2024				2025			
			台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區		台灣廠區		大陸廠區	
			人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比	人	百分比
員工總數			1,032		2,680		1,028		3,269		1,109		4,201		1,216		5,495	
離職員工數 ¹			296		969		177		1,171		214		1,246		184		1,512	
離職率 ²			28.68%		36.16%		17.22%		35.82%		19.30%		29.66%		15.13%		27.52%	
離職人員 性別分佈 ³	男		229	77.36%	768	79.26%	155	87.57%	983	83.95%	184	85.98%	1,076	86.36%	156	84.78%	1,273	84.19%
	女		67	22.64%	201	20.74%	22	12.43%	188	16.05%	30	14.02%	170	13.64%	28	15.22%	239	15.81%
離職人員 年齡分佈 ^{4、5}	<30歲	整體	86	29.05%	437	45.10%	32	18.08%	461	39.37%	58	27.10%	599	48.07%	34	18.48%	722	47.75%
		男	-				27	15.25%	401	34.24%	50	23.36%	507	40.69%	29	15.76%	631	41.73%
		女					5	2.82%	60	5.12%	8	3.74%	74	5.94%	5	2.72%	91	6.02%
	30~50歲	整體	195	65.88%	532	54.90%	128	72.32%	709	60.55%	141	65.89%	646	51.85%	131	71.20%	789	52.18%
		男	-				114	64.41%	611	52.18%	120	56.07%	569	45.67%	111	60.33%	641	42.39%
		女					14	7.91%	145	12.38%	21	9.81%	96	7.70%	20	10.87%	148	9.79%
	>50歲	整體	15	5.07%	0	0.00%	17	9.60%	1	0.09%	15	7.01%	1	0.08%	19	10.33%	1	0.07%
		男	-				14	7.91%	1	0.09%	14	6.54%	2	0.16%	16	8.70%	1	0.07%
		女					3	1.69%	0	0.00%	1	0.47%	0	0.00%	3	1.63%	0	0.00%

註：1. 離職員工總數 = 報告年度離職員工
 2. 離職率 = 離職員工總數 / 年底在職員工總數
 3. 性別分布百分比 = 該性別離職員工人數 / 該地區離職員工總數
 4. 年齡層(整體)百分比 = 該年齡層離職員工加總人數 / 該地區離職員工總數
 5. 年齡層(交叉性別)百分比 = 該年齡層且該性別離職員工人數 / 該地區離職員工總數

歷年台光電子整體新進率



歷年台光電子整體離職率



6.1.3 育嬰留停 GRI 401-3

台光電子致力於營造工作與生活平衡的職場環境，台灣廠區嚴格遵循台灣《性別平等工作法》，保障同仁不因育兒需求而影響職涯發展。本公司提供完善的育嬰留職停薪制度，凡服務滿六個月、子女滿三歲前之同仁，均可申請最長二年的留職停薪；期間亦可依法申請育嬰留職停薪津貼補助，減輕家庭經濟負擔。我們也確保復職同仁享有回復原職及維持原勞動條件之保障，並視需求提供必要的教育訓練資源。

根據2025年統計資料，台灣廠區共有121名同仁符合申請資格，實際申請人數為11人。在復職成效方面，當年度應復職人數15人中，實際復職為11人，復職率達73.30%，其中女性復職率為80%，男性則為70%。此外，本公司在人才穩定度上展現良好成效，2025年度之育嬰留職停薪留任率達到100%，顯示公司提供的職涯銜接配套措施能有效留任專業人才。台光電子將持續檢視相關數據，透過制度化的支持與友善設施，建立具備韌性與包容力的工作環境。

歷年台灣廠區育嬰留職停薪統計¹

	2022			2023			2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰留停人數 ²	47	11	58	45	9	54	82	18	100	99	22	121
當年度申請育嬰留職停薪人數	5	2	7	3	5	8	7	5	12	8	3	11
當年度應復職人數(A) ³	6	2	8	1	4	5	7	3	10	10	5	15
當年度實際復職人數(B)	5	2	7	0	3	3	3	3	6	7	4	11
復職率(B/A) ⁴	83.33%	100%	87.5%	0%	75%	60%	42.9%	100%	60%	70%	80%	73.3%
前一年育嬰留職停薪復職人數(C)	0	2	2	5	2	7	0	3	3	4	2	6
前一年度育嬰留職停薪後持續工作1年人數(D)	0	2	2	5	2	7	0	3	3	4	2	6
留任率(D/C) ⁵	-	100%	100%	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%

註：

- 統計範圍僅限台光電子台灣廠區編制內之正式員工
- 當年度符合育嬰留停人數：依據法規，指報告年度內曾依法申請育嬰留職停薪，或服務滿六個月且育有未滿三歲子女之全體在職同仁總數
- 應復職人數(A)係指留職停薪期限於報告年度內屆滿、或提出提前復職申請並經核准之總人數
- 復職率(%) = 當年度實際復職人數(B) / 當年度應復職人數(A)
- 留任率(%) = 前一年度育嬰留職停薪後持續工作滿1年人數(D) / 前一年度育嬰留職停薪復職總人數(C)

6.2 員工薪酬與福利

6.2.1 員工福利 GRI 201-3、GRI 401-2

台光電子秉持以人為本的理念，致力於打造兩性平權、多文化融合與跨世代組成的友善職場環境。為邁向永續經營，我們定期進行外部薪酬調查，確保提供優於同業水準的薪酬制度，積極為員工爭取福利，全方位照顧同仁的身心平衡與生活品質。為實踐對同仁的長遠保障，本章節所述之全方位非薪資福利與生活照護體系，100%覆蓋全球營運據點之全體正式全職員工，且所有人均具備同等享有之資格。

薪酬獎勵與職涯保障

健全獎勵制度，讓每位同仁的付出都能獲得實質肯定與長遠保障

- 利潤分享制度：依據年度經營目標達成率核發員工酬勞(分紅)。
- 多元獎金機制：包含年終獎金、績效獎金，以及針對管理幹部核發之管理獎金。
- 全面性團體保險：提供免費員工團體保險(涵蓋定期、意外、醫療及職災險)，並開放眷屬優惠加保。
- 高額差旅保障：提供最高新台幣1,000萬之國外差旅平安險。
- 完善退休制度：依勞基法落實退休制度，並致贈退休紀念金幣。

生活福祉與職場便利

提供同仁在工作之外，也能享有便利與品質兼具的生活支持

- 餐飲支持：各廠區提供免費且多元豐富的中餐與晚餐選擇。
- 穿著與通勤：提供免費員工制服、專屬停車位，並依地區提供交通津貼或舒適安全的員工宿舍。
- 各類禮金補助：包含三節及勞動節禮券、生日禮金、婚喪補助。
- 休閒與凝聚力：每年提供高額旅遊津貼補助，並舉辦年度尾牙聚餐。
- 友善設施與支持：設置哺集乳室，並提供育兒津貼或減少工時等友善育兒措施。
- 自我成長環境：定期舉辦各項員工教育訓練。

健康照護與身心關懷

重視同仁的健康，從醫療照護到壓力舒緩，守護您的身心平衡

- 定期健康管理：提供免費定期員工一般與特殊健康檢查。
- 專業醫療資源：專職醫護人員駐點服務，並定期由醫學中心職業醫學專科醫師巡診諮詢。
- 舒壓關懷服務：提供預約式按摩服務，協助同仁紓解工作壓力。

完善退休制度

台光電子為鼓勵員工專業服務並安定退休後生活，設有完善之「員工退休辦法」並依法成立「退休金監督管理委員會」，負責舊制退休金管理與辦法之推行。針對勞退舊制，本公司每年委請精算師依據國際會計準則第19號(IAS 19)提出報告，以確保足額提撥。

截至2025年12月31日基準日，考量折現率及未來薪資增加率等精算假設，台灣廠區舊制之確定福利義務現值為新台幣89,115千元，而撥繳至台灣銀行專戶之計畫資產公允價值達新台幣132,937千元，淨確定福利資產為新台幣43,822千元，顯示計畫資產已足額支應負債義務，資金狀況穩健且無須額外提撥。2025年台灣廠區共有3位同仁依法退休，並已按程序完成舊制退休金之結算與給付。而勞退新制確定提撥計畫，公司按月提撥員工薪資6%至個人退休金帳戶，2025年度於此計畫下認列之退休金費用為新台幣46,594千元；同仁亦可視個人意願選擇6%以內自願提存以享有免稅優惠。

大陸及海外廠區則嚴格遵循當地社會保險法令，每月按時為同仁提撥社會保險中之基本養老保險金。2025年度，中山、昆山、黃石及馬來西亞等據點均依當地法令足額撥付養老金相關費用，確保員工於符合法定退休條件時，能由當地社保體系獲得制度化之生活保障。透過確定福利與確定提撥制度的雙軌落實，台光電子確保全體同仁於各營運據點皆能獲得合法且完善的退休權益。

6.2.2 員工薪酬 GRI 202-1、GRI 405-2、GRI 2-21

台光電子的薪資政策由人資部門參照薪資市場概況、公司財務狀況與組織結構訂定，確保整體酬賞具備市場競爭力與內部公平性。總體薪酬之核定綜合考量同仁的專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，且敘薪過程落實「同工同酬」與性別中立原則，不因性別、種族、宗教、性傾向或婚姻狀況而有所差異。

薪酬相關資訊揭露以重要營運據點為主。重要營運據點係指對本公司營收具有重大貢獻、具備實體生產規模，且聘僱員工總數佔比顯著之區域。

■ 落實在地生活的起薪保障

2025年各營運據點之基層新進同仁起薪均高於當地法定最低工資，其中大陸廠區起薪水準約為法定標準的1.5至1.8倍。這反映出公司除了遵循法規底線，更主動關注當地消費水準，提供具市場競爭力的勞動條件，與同仁共同分享營運成果。

2025年基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率				
	台灣廠區 ²	昆山廠區 ³	中山廠區 ⁴	黃石廠區 ⁵
基層人員標準薪資(元)/月 ¹	新台幣 29,800	人民幣 4,105	人民幣 3,312	人民幣 3,852
當地法定最低工資(元)/月 ^{6、7}	新台幣 28,590	人民幣 2,660	人民幣 2,080	人民幣 2,130
基層人員標準薪資與法定最低工資百分比(%)	104.23%	154.32%	159.25%	180.86%

註：1. 基層人員標準薪資：指該廠區基層人員中「最低起薪者」在常態出勤狀況下每月可獲得之固定起薪(不含加班費與變動獎金)，單位為該地區使用幣別
2. 台灣廠區：根據勞動部公布報告年度之最低工資與台灣基層人員基本薪資比較
3. 昆山廠區：根據蘇州市人力資源和社會保障局公布報告年度之最低工資與昆山廠區基層人員基本薪資比較
4. 中山廠區：根據中山市人民政府公布報告年度之最低工資與中山廠區基層人員基本薪資比較
5. 黃石廠區：根據人民政府辦公廳公布報告年度之最低工資與黃石廠區基層人員基本薪資比較
6. 當地法定基本薪資單位為該地區使用幣別
7. 台灣與大陸地區當地法規之基本薪資男女同工同酬

■ 實踐性別平等的職涯環境

為營造公平的專業發展環境，台光電子在敘薪標準上，以專業職能與個人績效為核心依據，性別對薪酬不構成實質影響。我們將持續維持透明、公平的評價機制，確保每位人才的專業價值都能獲得公正的對待。

歷年女性對男性基本薪資與薪酬的比例 ⁴													
		2023				2024				2025			
		TW	KS	ZS	HS ⁵	TW	KS	ZS	HS ⁵	TW	KS	ZS	HS ⁵
管理階層 ¹	基本薪資 ²	- ⁶								1.02	0.95	1	-
	總薪酬 ³	0.95	1.08	0.89	-	0.9	0.9	0.8	-	1.13	1.08	1.11	-
研發人員	基本薪資	- ⁶								0.98	1.04	1.03	-
	總薪酬	1.12	1.01	0.97	-	1.1	0.9	1	-	1.01	1.18	1.11	-
現場技術人員	基本薪資	- ⁶								1.03	1.07	1.05	1.09
	總薪酬	0.88	0.91	0.98	0.91	1	0.9	0.9	0.9	1.03	1.07	1.02	1.08
業務行政與其他	基本薪資	- ⁶								1.09	1.05	1.02	1.18
	總薪酬	0.94	0.78	0.84	0.85	1	0.8	0.8	0.8	1.17	1.14	1.08	1.36

註：1. 管理階層：經理級以上並負管理責任之主管
2. 基本薪資：支付員工履行其職責而支付的最低固定金額
3. 總薪酬：一年之中提供之基本薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動
4. 比例計算為：女性 / 男性之結果
5. 黃石廠區無女性之管理階層與研發人員
6. 2023與2024年各廠區尚未統計基本薪資比例資訊

■ 維持穩健合理的分配結構

我們重視組織內部薪酬分配的衡平性，定期監測最高薪酬者與全體同仁間的薪資結構。最高薪資者的薪酬調整步調與整體同仁維持穩定的連動關係，讓每一位同仁都能在公司成長的過程中，同步感受到職場價值的提升。

2025組織年度總薪酬 ¹ 資訊					
	台光電子 整體	台灣廠區	昆山廠區	中山廠區	黃石廠區
年度總薪酬 中位數比例 ²	33.09	23.84	8.31	12.41	7.53
年度總薪資 報酬變化 比例 ³	3.60	2.11	1.01	17.31	2.44

註：1. 年度總薪酬包括一年之中提供的薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動
2. 年度總薪酬中位數比例 = 組織薪酬最高個人總薪酬 / 所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數
3. 年度總薪資報酬變化比例 = 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

2025年台灣非擔任主管職務之全時員工薪資資訊					
	2021	2022	2023	2024	2025
非主管全時員工平均人數 ¹	901	936	932	967	1,062
薪資平均數 (千元) ²	935	1,054	1,070	1,156	1,273
薪資中位數 (千元) ³	767	786	805	888	974

註：1. 非擔任主管職務之全時員工平均人數：指報告年度內，台灣廠區扣除「擔任主管職務者」、「部分工時(兼職)人員」及「非員工工作者(如派遣、實習生)」後，符合全時條件之在職正式員工的年度加權平均人數。其中「擔任主管職務者」之定義為年報所界定之「經理人」後的主管職務者，詳見2025年報第18頁
2. 薪資平均數：指報告年度內，給付予上述「非擔任主管職務之全時員工」的年度薪酬總額，除以該年度平均全時員工人數所得之平均數值
3. 薪資中位數：指將報告年度內所有「非擔任主管職務之全時員工」的年度薪酬總額，依金額大小進行序列排列，位於該序列正中央那一名員工的年度總薪酬數值

6.3 人才發展與培育

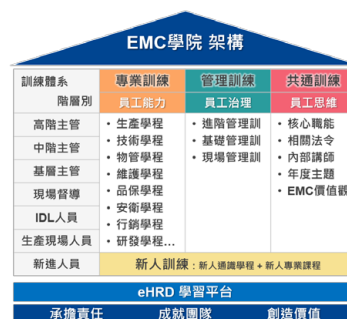
6.3.1 職能發展 GRI 404-1

台光電子訂有「教育訓練作業程序」作為各類教育訓練之依據，其目的為提升員工於執行各項職務所須具備之技術與技能，藉以提高工作效率；另希冀有效運用人力資源，使員工才能發展與企業發展目標並肩前行。

員工進修殿堂—EMC學院理念與執行成果

為使各階層員工接受系統性訓練，台光電子建構「EMC學院」。以「承擔責任、成就團隊、創造價值」之核心價值觀為基石，搭配eHRD學習平台，以訓練體系為經，職務及階層為緯，系統化建構學習藍圖。為提供更便利且多元的學習體驗並有效發展專業技能，從2025年起E-Learning線上學習平台正式啟用。

員工自入職開始，公司即投入充足資源培訓員工；公司也推展各式訓練計畫，例如員工在職訓練、自我研修等，務求達到最佳培訓效果。此外，亦依據公司年度經營目標及外界發展趨勢，推動年度重點專案，使訓練發展能有效因應環境變化，並與公司策略緊密結合。



EMC學院架構



E-Learning平台

強化職能發展，友善學習體驗

為持續提升公司競爭力與員工專業發展，依據EMC訓練體系，2025年度訓練以「打造多元共融與未來職能的人才培育體系」為計畫主軸，全面推動各項訓練專案。

訓練規劃

2025年實績



新人訓練

新人入職訓練

為協助新進同仁快速融入組織，建立正確的工作觀念與文化認同，特規劃新人訓練課程。課程內容包含企業文化、組織制度、基本工作規範及核心職能等。

- 對象：新進員工
- 受訓總人數/時數：**3,048**人/**43,929.5**小時
- 新增新人訓英文版：共**7**門/**1.5**小時(外籍同仁適用)



專業訓練

工廠專業訓練

為完整建置產線人員學習計畫，建立標準化訓練教材，使新人學習更有效率，因此邀集工廠相關部門專家擬定學習地圖，錄製線上課程，新人到職後透過系統化的訓練方式有效學習，有助快速勝任產線工作。

研發專業訓練

為培育研發人才，建立完整且標準化的研發學習架構，透過系統化的學習方式與線上課程，加速建立專業能力，提升研發效率與產品競爭力。

- 完成工廠專業訓六大學程、**79**門線上課程英文/馬來文版翻譯
- 完成研發專業線上課程共**28**門

(續次頁)

(續前頁)



管理訓練

現場幹部管理技能

為強化現場幹部的管理技能，提升其在日常工作中的領導與執行效能，特規劃現場幹部管理技能課程。課程內容涵蓋現場管理觀念、實作演練與案例討論。

教練式領導培訓

為提升管理者在帶領團隊過程中的引導與人才發展能力，特規劃教練式領導培訓課程。課程內容涵蓋教練式領導思維、有效提問技巧、傾聽與回饋方法，以及如何透過對話啟發部屬思考與行動，協助主管在日常管理中促進員工成長並提升團隊績效。

部門人力資源管理線上課程

為協助部門主管快速掌握部門人力管理的重點與方法，特規劃部門人力資源管理課程，使其能在日常管理中有效運用人力資源機制，提升團隊運作效率與管理。

- 對象：現場幹部
- 受訓總人數/時數：**601**人 / **4,808**小時
- 目標族群完訓率：**98%**

- 對象：理級以上主管
- 受訓總人數/時數：**250**人 / **1,750**小時
- 目標族群完訓率：**97%**

- 對象：部級/主任級主管
- 受訓總人數/時數：**64**人 / **70.8**小時
- 目標族群完訓率：**100%**



通識訓練

外語精進學程

為提升同仁於工作中以英語進行內外部溝通的能力，特規劃英語寫作課程，採小班制學程方式進行。透過實務練習與指導，使其能更有效率地進行跨部門及跨國溝通。

AI應用系列課程

為協助同仁善用AI工具提升工作效率與數位能力，特規劃AI應用系列課程。課程內容涵蓋AI輔助英語寫作、AI應用指令教學(初階 / 進階)及AI會議工具應用等主題，協助提升資訊整理、溝通表達及會議效率，進一步強化工作產出與決策品質。

- 對象：行銷/業務相關指定同仁
- 受訓總人數/時數：**10**人 / **180**小時
- 目標族群完訓率：**100%**

- 對象：全體職員
- 受訓總人數/時數：**879**人 / **567**小時



學習平台

平台功能/內容持續優化

為提升同仁學習體驗並強化人才發展管理，除持續提供多元線上學習課程外，平台亦支援各單位進行外部證照與內部資格認證之管理，協助建立完整的學習與能力發展紀錄。

- 全公司超過**650**門線上課程
- 近**500**項外部證照 / 內部資格認證上線控管



外部訓練

完善外訓支持制度與職能發展管道

建立系統化的教育訓練體系，並訂有完善的「外訓支持與管理機制」。除了由部門主管依計畫或業務需求派訓外，同仁亦可自主申請外部專業課程、證照訓練或產業論壇。而針對依法令或品質系統要求之必要專業證照，員工首次受訓及測驗費用均由公司全額支付，給予同仁最實質的專業發展支持。此外，為確保知識資產有效擴散，同仁結訓後需透過心得報告、內部授課或經驗分享進行知識回饋，將外部新知轉化為組織實力。

- 受訓總人次/人時：**1,128**人次 / **17,158**人時



品質相關課程

落實全員品質與風險控管

品質為產品競爭力的核心基石。本公司定期推動品質通識與專業技術培訓，內容涵蓋國際品質標準規範、失效模式評估與異常追蹤改善。旨在建立全體同仁對品質風險的敏銳度，確保產品產出精確符合客戶規範與國際法規。

- 2025年台灣廠區及大陸廠區線上品質相關課程共計參與**2,626**人次，訓練**699**小時

執行成果

歷年教育訓練時數資訊								
年分	廠區	性別	管理職 ¹		非管理職		總時數	總平均時數 ²
			總時數	平均時數 ²	總時數	平均時數 ²		
2025	台光電子 整體	男	3,440.40	22.67	427,840.30	80.00	431,280.70	78.42
		女	620.70	28.24	74,652.60	62.79	75,273.30	62.16
		整體	4,061.10	23.37	502,492.90	76.88	506,554.00	75.50
	台灣廠區	男	2,105.30	21.10	16,716.20	18.80	18,821.50	19.00
		女	396.30	24.80	3,085.90	14.60	3,482.20	15.30
		整體	2,501.60	21.60	19,802.10	18.00	22,303.70	18.30
	大陸廠區	男	1,335.10	25.70	411,124.10	92.20	412,459.20	91.40
		女	224.40	37.40	71,566.70	73.30	71,791.10	73.00
		整體	1,559.50	26.90	482,690.80	88.80	484,250.30	88.10
2024	台光電子 整體	男	2,025.60	21.56	137,309.10	35.62	139,334.70	35.28
		女	496.30	29.22	32,042.60	26.95	32,538.80	26.98
		整體	2,588.70	20.54	170,522.00	34.18	173,110.70	33.84
	台灣廠區	男	1,402.60	23.80	15,023.10	30.30	16,425.70	15.90
		女	430.30	35.90	3,477.60	13.50	3,907.80	13.90
		整體	1,899.70	22.10	19,671.00	23.60	21,570.70	16.40
	大陸廠區	男	623.00	17.80	122,286.00	36.40	122,909.00	36.30
		女	66.00	13.20	28,565.00	35.40	28,631.00	35.30
		整體	689.00	17.20	150,851.00	36.30	151,540.00	36.10
2023	台光電子 整體	男	1,766.80	11.55	122,621.00	47.46	136,943.60	50.04
		女	324.80	16.24	28,597.00	24.05	31,022.10	25.66
		整體	2,091.60	12.11	151,218.00	47.04	167,965.70	49.58
	台灣廠區	男	1,143.80	13.00	335.00	16.80	14,034.60	16.40
		女	258.80	19.90	32.00	13.50	2,391.10	13.90
		整體	1,402.60	13.90	367.00	30.30	16,425.70	15.90
	大陸廠區	男	623.00	9.58	122,286.00	47.70	122,909.00	46.80
		女	66.00	9.43	28,565.00	44.40	28,631.00	44.20
		整體	689.00	9.60	150,851.00	47.10	151,540.00	46.20

註： 1. 管理職為經理級以上具管理責任之主管
 2. 平均時數 = 該類別人員訓練總時數 / 當年底人數
 3. 台光電子2025年訓練時數資訊以本永續報告書為主



各廠區主管職能培訓

6.3.2 績效管理 GRI 404-3

績效考核乃透過客觀的績效標準及公平的考核程序，幫助組織了解預定計劃的執行進度與狀況，並提供組織人力資源規劃如調薪、異動、升遷等作業之參考，同時提供員工回饋及發展的訊息，使員工了解績效目標與機構發展策略間的關係，教導並協助員工透過績效評估的回饋認識自己的潛力，進而鼓勵員工自我改善及發展。

依對象不同其考核項目與頻率而有不同，內容如下：



2025年台光電子全體正式員工(不含工傷及留職停薪人員)之定期績效及職涯發展檢核百分比均為100%。

2025 年定期接受績效及職涯發展檢核 ¹ 資訊										
項目	依員工層級	台光電子整體			台灣廠區			大陸廠區		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
定期接受績效及職涯發展檢核人數	管理職	152	22	174	100	16	116	52	6	58
	非管理職	5,349	1,188	6,537	889	211	1,100	4,460	977	5,437
該層級總人數	管理職	152	22	174	100	16	116	52	6	58
	非管理職	5,349	1,188	6,537	889	211	1,100	4,460	977	5,437
定期接受績效及職涯發展檢核百分比 ²		100%								
	管理職									
	非管理職									
項目	依員工層級	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
定期接受績效及職涯發展檢核人數	研發人員 ³	356	78	434	142	37	179	214	41	255
	現場技術人員 ⁴	4,424	781	5,205	583	87	670	3,841	694	4,535
	業務行政與其他 ⁵	569	329	898	164	87	251	405	242	647
該類別總人數	研發人員	356	78	434	142	37	179	214	41	255
	現場技術人員	4,424	781	5,205	583	87	670	3,841	694	4,535
	業務行政與其他	569	329	898	164	87	251	405	242	647
定期接受績效及職涯發展檢核百分比 ²		100%								
	研發人員									
	現場技術人員									
	業務行政與其他									

註：1. 定期績效檢核之定義：係指符合公司考核制度，由直屬主管進行定期、結構化之工作績效評估及未來職涯發展溝通者(包含年度考核、半年度考核或季度考核)

2. 定期接受績效及職涯發展檢核百分比 = (該類別實際完成定期績效檢核人數 / 該類別年底符合考核資格之在職總人數) × 100%

3. 研發人員：主要負責產品設計、配方研發與技術創新之同仁

4. 現場技術人員：負責生產車間操作、工務製程及現場技術維護之直接人員

5. 業務行政與其他：包含行銷業務、財務、人資、環安及其他幕僚後勤之間接人員

6.4 人權治理與勞雇溝通

6.4.1 人權政策

GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 406-1、GRI 408-1、GRI 409-1

台光電子支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際勞動組織三方原則宣言》及《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際規範，制訂之人權保障政策與勞動相關準則(如「預防職場不法侵害宣言」)，均經董事會核准通過，作為本公司人權治理之最高指導，範疇涵蓋全球營運據點、全體員工及供應商夥伴。為了確保政策透明度，上述承諾與管理績效均定期於年度永續報告書中公開發露，供利害關係人查閱。在內部溝通方面，本公司將人權準則納入新進人員必修訓練，並於各廠區公告欄顯著張貼相關政策宣言，確保第一線同仁能隨時獲知職場權利保障資訊。

在政策落實與監督執行上，台光電子建立跨層級的管理體系，由最高治理單位董事會負責核定整體人權策略與管理準則，並由高階管理階層配置必要資源、建立申訴管道。營運執行階層則負責落實日常風險辨識與教育訓練，2025年本公司針對人權保障與誠信經營相關議題總計投入1,920.5小時培訓，確保營運端具備預防不法侵害之專業意識。針對潛在之人權風險與不平等待遇，本公司亦建置了完善的員工意見箱與多軌申訴救濟機制，嚴格執行身分保密與反報復承諾(具體補救與申訴流程詳見本章「[6.4.2員工溝通](#)」之說明)。透過由上而下的監督機制與持續的監控反饋，確保人權承諾內化於組織各層級的日常運作中。

提供安全與健康的工作環境

- 建立安全衛生管理體系，詳細說明請參閱本報告書「建構安全衛生職場」章節。



協助員工維持身心健康及工作生活平衡

- 健康營養美味的免費中餐與晚餐。
- 辦理員工定期健康體檢。
- 提供勞工保險、全民健保、員工團險(定期、意外、醫療職業災害險)。



提供具競爭力的薪資及良好的職涯發展

- 提供優於同業之薪酬制度。
- 依照年度經營目標達成率及績效表現核發員工酬勞及各項獎金。
- 提供在職訓練及海內外輪調機會。



禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令

- 嚴禁雇用未滿法定最低就業年齡之童工。針對未成年員工，全面禁止安排危險性工作，保障其身心健康與安全。
- 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
- 2025年台灣、大陸營運據點經查核，皆無使用童工、強迫或強制勞動之情形。



要求供應商確保人權條款並予以稽核

- 要求供應商填寫永續發展自評表，並透過不定期稽核確保其運作符合人權條款規範。
- 2025年全體主要原物料供應商經自評與風險辨識，均無涉及強迫勞動或使用童工之情事。



台光電子人權風險辨識機制，盤點全球營運據點及供應鏈之人權現況。2025年針對「反歧視、保障原住民權利、禁止強迫勞動、禁止非法僱用童工、維護結社自由與集體協商」等關鍵議題之評核結果顯示，本公司所有營運據點均無涉及上述人權風險。透過透明的議合與嚴謹的監控，台光電子確保企業核心價值在價值鏈中獲得延伸，落實公平、平等且尊重的勞雇關係。

6.4.2 員工溝通 GRI 2-30、GRI 402-1、GRI 407-1

台光電子重視勞雇雙方的透明溝通，並致力於建構「資訊透明、和諧促進、及時改進、制度保障」之職場核心精神，透過制度化的協商機制維護員工權益，並將其回饋作為優化管理制度的重要依據。

勞資協議與團體協約狀況

針對團體協約部分，2025年台光電子全球各廠區均未簽訂正式團體協約，因此受團體協約涵蓋之員工人數百分比為0%，但本公司已建立100%覆蓋全體同仁的勞資協議與溝通機制，確保勞雇關係和諧與資訊對等。對於未受團體協約涵蓋之同仁，其工作條件、酬勞與僱用條款係嚴格依據營運所在地之勞動法令如台灣《勞動基準法》、大陸《勞動法》以及公司內部之「員工手冊」與「各項人資管理制度」決定，確保所有同仁獲得法令與制度的雙重保障。另本公司嚴格保障員工對公司重大營運變更的知情權。當面臨重大營運變更時，皆嚴格依循營運所在地之法令規範落實提前通知義務。以台灣廠區為例，若涉及公司改組、轉讓或併購等重大變更，皆依《企業併購法》等相關法令規定，於基準日30日前以書面通知員工；若涉及重大製程或工作調動，亦嚴格遵循《勞動基準法》調動原則並給予員工合理之內部準備期。大陸各廠區亦嚴格依循《勞動合同法》等在地法定時限落實提前通知義務。

具體執行上，台灣廠區依「勞資會議實施辦法」由資方代表10名與民選勞方代表12名組成，每三個月定期召開會議以落實對等協商；大陸各廠區則依法成立工會組織，包含昆山廠工會委員會每月定期開會、中山廠透過每季座談會落實意見反映與改善追蹤，以及黃石廠由41名代表組成工會、經費審查及女職工委員會，定期召開大會以確保包括女性同仁在內的多元群體訴求皆能獲得體制化保障與及時處理。

各營運據點勞資溝通機制設置情形

台灣廠區	昆山廠區	中山廠區	黃石廠區
• 依法設立「勞資會議」，目前未成立工會及簽訂團體協約。 • 由資方代表10人與勞方代表12人共計22人組成，其中勞方代表由全體同仁直接選舉產生。 • 運作頻率：每三個月定期召開會議。	• 依法「成立工會」 • 共設有7名工會委員會代表，負責執行各項勞工權益事務。 • 全體工會委員每月定期召開會議。	• 依法「成立工會」，並透過分區座談會機制進行溝通。 • 由各區位代表組成，涵蓋各基層單位。 • 每季定期召開座談會。	• 依法「成立工會」，並設立專門委員會保障多元權益。 • 由41名會員代表組成，並設有「工會委員會」、「經費審查委員會」及「女職工委員會」。 • 定期召開會員代表大會及委員會議。

員工溝通與補救流程

台光電子為確保員工聲音獲得充分重視，訂有「員工意見箱管理辦法」，鼓勵同仁針對公司管理、福利、工作環境提出建言，或針對不法與不平等待遇進行申訴。若同仁在與所屬主管溝通後仍有疑慮，或反映對象即為主管時，皆可透過此機制尋求第三方協助。我們於各廠區員工餐廳設有實體意見箱，並提供各廠專屬電子信箱，確保溝通管道之多元與便利。公司對投書者身分嚴格保密，並承諾絕不對反映意見之同仁進行報復或給予不平等待遇；對公司有實質貢獻之建議，經核定後將給予獎勵，且所有案件均須於收件三個月內完成書面回覆並呈報總經理室。

本公司嚴格禁止任何形式的職場歧視，亦全面保障同仁享有合法的自主結社自由。2025年全公司各營運廠區經評估均無結社與集體協商權利遭受重大風險之情事；當年度共收到20份員工意見書(台灣8件、昆山9件、中山1件、黃石2件)，皆已依據內部程序妥善處理完畢，結案處理率達100%，2025年本公司無任何涉及種族、性別、宗教等違反人權之歧視或排擠案件，歧視事件總數為0件。

而為追蹤職場友善度，台光電子每年定期針對各營運據點之全體員工實施年度滿意度普查，調查範疇涵蓋與同仁工作生活相關議題，包含膳食管理、日常工作環境維護等面向。我們透過此項常態性的年度調查機制，收集第一線同仁的真實意見，並以此作為各廠區行政與環安衛單位每年度滾動式檢討、優化職場生活福祉之重要依據。

6.5 社區參與

GRI 203-1

台光電子始終秉持「在地共榮、永續發展」的理念，設址於台灣桃園市、新竹縣，並於中國大陸及海外設有營運據點，致力於促進員工福祉與社區繁榮。我們積極關注營運所在地的社會、經濟與環境議題，持續評估並因應社區風險與機會，以實際行動推動企業與社區的共同成長。

我們的在地經營不僅限於經濟發展，更涵蓋人才培育、環境保護與社會關懷，並與聯合國永續發展目標(UN SDGs)接軌，將企業核心價值融入在地發展之中。2025年，台光電子攜手關係企業、友好團體及異業夥伴，積極參與公益專案與社會影響力活動，期望與社區共創「共融、共好、共享」的環境。

促進在地就業，提升社區經濟

台光電子優先聘用所在地人才，提升在地居民的就業機會，進一步促進地方經濟發展。2025年底，公司聘用設籍或通訊地點位於當地的員工百分比達97%。透過穩定的就業機會，深化企業與社區的連結，提升地方認同感與歸屬感。

優化在地環境，打造友善職場與社區

為改善工作與社區環境，台光電子積極投入環境綠化與美化行動。2022年起，台灣廠區響應主管機關政策，認養廠區周邊300餘平方公尺的路樹與綠地並進行定期維護。

在大陸據點方面，昆山廠區深耕當地周市鎮發展近30年，亦積極參與地方政府打造「宜居城市、綠色在地」的倡議；2025年3月，昆山廠積極響應並參與昆山周市鎮「櫻花園建設項目」，透過實地栽種櫻花樹與植樹造林活動提升城市綠化水平，以實際行動優化社區環境品質，為周邊市民共創更舒適的生活空間。



昆山廠區參與地方政府
「宜居城市、綠色在地」
倡議

員工與社區關懷，創造多元共贏

秉持「以人為本」的精神，台光電子關心員工及其家庭福祉，並將這份關懷延伸至社區。2024年底台灣廠區投入新台幣壹百萬元，攜手財團法人明倫社會福利慈善事業基金會與財團法人長者賽親關懷基金會，於2025年起開始推動社區關懷專案，專款用於退休與在職員工及其親眷的照護服務(涵蓋桃園、新竹等在地員工)，協助員工規劃樂齡生活，減輕照護壓力。實際關懷服務包含到府長者關懷，共計219小時服務，在地親眷服務達39%；另安排6場員工親眷關懷活動，主題包含跨世代溝通、反金融詐騙、年長財務規劃，以及好眠觀念宣導等講座，以及員工親眷專屬的假日懷舊音樂會，關懷活動總參與人數達100人以上。

除此之外，台灣廠區亦與財團法人明倫社會福利慈善事業基金會及桃園在地的春燕生態農園合作「埤塘覺醒之旅——台光親子共遊日」，帶領員工親眷透過五感體驗與跨文化學習參與在地生態復育的永續旅程，共35位員工親眷共襄盛舉。

本著「回饋社會」之企業宗旨，此份關懷亦同步深化至大陸各據點。昆山廠區於2025年10月17日向昆山市慈善總會捐款人民幣20萬元，專款用於地方救災扶貧與扶弱濟助，以切實行動弘揚人道主義精神，詮釋台光人無私的大愛。而中山廠區亦於2025年積極參與廣東省解決城鄉發展不平衡之「百千萬工程」獎助學金項目，向中山市民眾街道捐贈超過新台幣10萬元的獎學金，全力支持和鼓勵當地學生的教育與成長，展現台光電子於各營運據點深耕社會責任的實踐與擔當。



攜手外部基金會專款用於退休與在職員工及其親眷的照護服務

捐贈獎學金，
支持鼓勵鄉鎮學童教育成長





ESG SPOTLIGHT

從自然體驗認識生物多樣性

結合濕地導覽、自然教育、家庭參與及低碳活動盤點的一日體驗



以員工活動連結生物多樣性與在地生態

為讓員工活動結合自然教育與生物多樣性議題，台灣廠區於2025年12月27日辦理「埤塘覺醒之旅--台光親子共遊日」活動，邀請同仁與家屬前往春燕生態農園，透過濕地導覽、自然觀察與互動體驗，認識在地生態與自然環境。本次活動與財團法人明倫社會福利慈善事業基金會共同辦理，透過一日活動安排，結合員工關懷、家庭參與與生態學習。

從在地埤塘動植物觀察到小型生態系體驗

活動由場域導覽及傳統漁具「罾」的古法捕魚體驗展開。同仁及眷屬在埤塘與濕地場域中接觸水域生態、陸域植栽及自然素材，

並透過本土種與外來種觀察，認識台灣萍蓬草、龍潭苔菜、石田螺等地動植物，以及外來種螯蝦、福壽螺與吳郭魚等。透過導覽解說與現地觀察，參與者進一步了解本土物種保育與外來種移除的目的，並認識埤塘生態環境及生物多樣性。

活動亦安排生態瓶製作，以回收瓶、天然池水、石田螺、本土蓋斑鬥魚及金魚草等素材，形成包含生產者、消費者與分解者的小型生態系，讓參與者從實作中理解不同生物在環境中的角色與相互關係。

此外，活動中同仁及眷屬還可以透過近距離觀察認識蜜蜂生態，並享用結合迷迭香、薄荷、高麗菜等地食材所製成的低碳餐食。透過完整的生態觀察、香草體驗與餐食安排，活動將在地生態、自然素材與低碳生活概念融入一日體驗中。

以碳足跡盤點呈現低碳活動

除自然體驗與親子共遊外，本次活動承辦方亦納入低碳飲食與活動碳足跡盤點。依承辦方結案報告統計，本次活動全週期碳足跡為3.192kgCO₂e/人；其中，包含餐飲、交通等原料階段佔54.15%、服務階段佔44.05%、廢棄階段則佔1.79%。透過活動碳足跡盤點，可更了解一日活動中的主要排放來源，使低碳活動不只停留在概念，也能以具體數據呈現。活動後回饋中，參與者表示本次活動提供了親近自然、放鬆身心及與家人共同參與的機會；也透過現地觀察與實作體驗，對在地埤塘生態、本土物種保育及低碳生活概念有更具體的感受與認同。



附錄



附錄一 關於本報告書

關於本報告書

本報告書依循全球永續性報告協會GRI(Global Reporting Initiative)發布之永續性報導準則(GRI Standards 2021)編製，向所有關心台光電子的利害關係人揭露2025年的營運表現及未來的計畫，實際呈現台光電子永續經營理念與目標。未來台光電子將持續性公布經濟、環境及人群(含人權)各個層面的相關資訊，讓社會大眾了解台光電子整體的營運作為與持續前進的展望。

報告書撰寫原則

本報告書依循GRI Standards(2021)新版要求，並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)的永續指標。詳細內容請參考本報告書[附錄二 GRI索引表](#)與[附錄三 SASB索引表](#)。報告書所揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，惟有關財務數據係經會計師簽證後公開發表的資訊，並以一般慣用的數值描述方式呈現。

(● 全面揭露；○ 部分揭露)

廠區別	事業部別	報告書中略稱	名稱	廠別	地址	績效揭露	
						財務報導	永續報導
台灣廠區	觀音事業部 (母公司)	KY	台光電子材料股份有限公司	觀音一廠 觀音三廠	桃園市觀音區草漯里大同一路 18 號及源遠街 10 號 【廠房面積：15,277.44 m ² + 4,953.20 m ² 】		E：● S：● G：●
			台光電子材料股份有限公司二廠	觀音二廠	桃園市觀音區樹林里經建二路 3 號 【廠房面積：3,376.77 m ² 】		
			台光電子材料股份有限公司新竹廠	新竹廠	新竹縣湖口鄉鳳山村文化路 14 號 【廠房面積：13,848.96 m ² 】		
大陸廠區	昆山事業部	KS	台光電子材料(昆山)股份有限公司優比分公司	優比廠	江蘇省昆山市周市鎮優比路 368 號 【廠房面積：25,627.85 m ² 】		E：● S：● 供應鏈：●
			台光電子材料(昆山)股份有限公司	金茂一廠	江蘇省昆山市周市鎮金茂路 985 號 【廠房面積：92,199.65 m ² 】		
				金茂二廠			
				研發中心			
				金茂三廠			
	中山事業部	ZS	中山台光電子材料有限公司	火炬廠	廣東省中山市火炬開發區科技西路 37 號 【廠房面積：40,241.96 m ² 】		E：● S：● 供應鏈：●
	黃石事業部	HS	台光電子材料(黃石)有限公司	黃石一廠	湖北省黃石市大棋大道 198 號 【廠房面積：50,646.37 m ² 】		E：● S：● 供應鏈：●
				黃石二廠			
美國廠區		US	Arlon EMD Specialty Materials, LLC	Arlon EMD	9433 Hyssop Drive Rancho Cucamonga, CA 91730 【廠房面積：7,097.42 m ² 】		E：●
			Technica, U.S.A.	Technica USA	2431 Zanker Road, San Jose, CA 95131 【廠房面積：1,157.01 m ² 】		E：●
馬來西亞廠區		PN	Elite Material (Penang) Sdn. Bhd.	檳城廠	PMT 1322, Jalan PSPN3, Penang Science Park North,14100 Simpang Ampat, Penang, Malaysia 【廠房面積：51,766.98 m ² 】		E：● 供應鏈：●

註：本報告書中有關匯率換算之一般估算基準：人民幣：新台幣 = 1：4.5；美金：新台幣 = 1：33；馬幣：新台幣 = 1：7.746

揭露時間

本報告書揭露2025年度(2025年1月1日至2025年12月31日，與財報揭露時間一致)，台光電子於永續發展中經濟、環境及人群(含人權)面向之作為與績效，並回應利害關係人關注之議題。財務資訊以合併營收呈現，與財報一致。

報告書範圍邊界 GRI 2-2、GRI 2-4

本報告書呈現的財務數據為合併營收財務報告，非財務數據涵蓋了經濟、環境及人群(包含人權)面向的表現，經濟績效則以下列所述生產營運據點為主，基本與2024年報告書邊界主體一致。在本報告書各章節中如提及各廠區或子公司之略稱，請參考前頁表格對應其廠別或全銜。本公司之環境(E)/社會(S)/公司治理(G)之相關績效全面揭露；子公司部分主要揭露項目請參考前頁表格績效揭露一欄。如有其他例外之揭露狀況，將於對應章節中加註說明。此外，若有先前報導期間產生的錯誤而修訂部分亦將於各章節中備註說明。

報告書確信/保證 GRI 2-5

本報告書依循GRI Standards(2021)新版要求，報告資訊揭露方向亦遵循「上市上櫃公司永續發展實務守則」等法令規章要求。我們委託台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司(TÜV Rheinland)依據AA1000 AS(2020) v3第一類型中度保證等級，依據GRI Standards以及SASB Standard進行確信，以強化正確性及公信力並取得獨立保證聲明。本報告書相關資訊由各部門進行收集並由部門主管覆核後，送交企業永續發展委員會總幹事委員進行資訊彙整，完成之報告書業已於2026年07月29日呈送企業永續發展委員會及董事會核定後發佈。



聯絡資訊 GRI 2-3

- 非常歡迎您閱覽2025台光電子永續報告書。本報告書同時提供GRI內容索引及重大主題揭露。
- 出版時間：2026年7月(下一版發行時間：預計為2027年7月)
- 如果您對本報告書有任何建議或指教，歡迎您與我們聯絡

EMC 台光電子材料股份有限公司
Elite Material Co., Ltd.

台光電子材料股份有限公司 董事長室 ESG 戴萊帆經理

地址：桃園市觀音區大同一路18號

電話：+886-3-483-7937

Email：dinah.tai@mail.emctw.com

台光電子官網：<https://www.emctw.com/zh-TW>

台光電子官網



本永續報告書之英文版本僅供參考與資訊揭露之用。鑑於ESG相關術語之專業性、資料詮釋及語境差異等因素，英譯內容可能無法完整呈現中文原文之意涵與內容。若中英文版本之間有任何歧異、疑義或誤譯，應以中文版本為正式之依據。



附錄二 GRI索引表

使用聲明 | 台光電子材料股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間的內容

GRI 使用版本 | GRI 1: Foundation 2021

GRI 行業準則聲明 | 無

GRI 2：一般揭露 2021				
揭露項目編號	揭露項目名稱		省略及說明	頁碼
1. 組織與報導 (Organization and reporting)				
2-1	組織詳細資訊	關於台光電子		4
2-2	組織永續報導中包含的實體	附錄一 關於本報告書		116
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	附錄一 關於本報告書		116
2-4	資訊重編	附錄一 關於本報告書		116
2-5	外部保證/確信	附錄六報告書確信/獨立保證聲明		127
2. 活動與工作者 (Activities and workers)				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.2.2 落實在地採購原則		44
2-7	員工	6.1.1 人力結構		95
2-8	非員工的工作者	5.1.1 職業健康與安全管理系統		79
3. 治理 (Governance)				
2-9	治理結構及組成	2.1.1 公司治理架構		25
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會運作		25
2-11	最高治理單位的主席	2.1.2 董事會運作		25
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展治理		11
		1.2 利害關係人溝通		13
		2.1.2 董事會運作		25
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展治理		11
		2.1.2 董事會運作		25
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展治理		11
2-15	利益衝突	2.1.2 董事會運作		25
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.2 董事會運作		25
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2 董事會運作		25
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.2 董事會運作		25
2-19	薪酬政策	2.1.2 董事會運作		25

GRI 2：一般揭露 2021				
揭露項目編號	揭露項目名稱		省略及說明	頁碼
2-20	薪酬決定流程	2.1.2 董事會運作		25
2-21	年度總薪酬比率	6.2.2 員工薪酬		104
4. 策略、政策和實踐 (Strategy、policies and practice)				
2-22	永續發展策略的聲明	1.1 永續發展治理		11
2-23	政策承諾	1.1 永續發展治理		11
		6.4.1 人權政策		111
2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展治理		11
		6.4.1 人權政策		111
2-25	補救負面衝擊的程序	2.1.3 誠信經營		31
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1.3 誠信經營		31
2-27	法規遵循	2.1.4 法規遵循		32
		4.4.4 環境申訴管道與環保法規遵循		76
2-28	公協會的會員資格	2.1.5 倡議與公協會參與		32
5. 利害關係人議合 (Stakeholder engagement)				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通		13
2-30	團體協約	6.4.2 員工溝通	未簽訂團體協約	112

GRI 3 重大主題 2021				
揭露項目編號	揭露項目名稱		省略及說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別與分析		14
3-2	重大主題列表			

重大主題：空氣污染管理 / 空氣品質

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	4.永續環境保護	51
GRI 305 排放 (2016)		
305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他重大的氣體排放	4.4.2 空氣污染防治	72

重大主題：能源管理 (包含再生能源使用等)

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	4.永續環境保護	50
GRI 302 能源 (2016)		
302-1 組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源使用與管理	53
302-3 能源密集度	4.2.1 能源使用與管理	53

重大主題：氣候變遷 (包含碳排放管理等)

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	4.永續環境保護	50
GRI 305 排放 (2016)		
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	57
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	57
305-4 溫室氣體排放強度	4.2.2 溫室氣體盤查	57

重大主題：廢棄物管理

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	4.永續環境保護	51
GRI 306 廢棄物 (2020)		
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.3 廢棄物管理	73
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.3 廢棄物管理	73
306-3 廢棄物的產生	4.4.3 廢棄物管理	73
306-4 廢棄物的處置移轉	4.4.3 廢棄物管理	73
306-5 廢棄物的直接處置	4.4.3 廢棄物管理	73

重大主題：永續產品 (包含產品研發、生產使用友善物料等)

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	3.產品與價值鏈	40
自訂主題	3.1 永續產品設計	42

重大主題：職業安全衛生管理

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	5.健康友善職場	78
GRI 403 職業安全衛生 (2018)		
403-1 職業安全衛生管理系統	5.1.1 職業安全衛生管理系統	79
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.1.2 危害辨識、風險評估與事故調查	81
403-3 職業健康服務	5.2 員工健康關懷	89
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.1.5 工作者參與、諮詢與溝通	88
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.1.3 職業安全衛生教育訓練	86
403-6 工作者健康促進	5.2 員工健康關懷	89
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	3.2.3 供應商管理流程 5.1.4 預防和減輕職業安全衛生衝擊	45 87
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.1.1 職業安全衛生管理系統	79
403-9 職業傷害	5.1.2 危害辨識、風險評估與事故調查	81
403-10 職業病	5.2.1 全方位員工健康管理	89

重大主題：人才吸引與留任

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	6.員工關係與社會參與	94
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	6.3.1 職能發展	106
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效管理	109

重大主題：人權

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	6.員工關係與社會參與	93
GRI 406: 不歧視 (2016)		
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.4.1 人權政策	111
GRI 407: 結社自由與團體協商		
GRI 407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	6.4.1 人權政策	111
GRI 408: 童工 (2016)		
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.4.1 人權政策	111
GRI 409: 強迫或強制勞動 (2016)		
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.4.1 人權政策	111

重大主題：產品安全與品質

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	3. 產品與價值鏈	40
自訂主題	3.1.1 產品品質與安全	42

重大主題：勞雇關係

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	6.員工關係與社會參與	93
GRI 405 員工多元化與平等機會 (2016)		
405-1 治理單位與員工的多元化	6.1.1 人力結構 2.1.2 董事會運作	95 25
405-2 女男基本薪資和薪酬的比率	6.2.2 員工薪酬	104
GRI 401 勞雇關係 (2016)		
401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 新進與離職員工結構	100
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.2.1 員工福利	104
401-3 育嬰假	6.1.3 育嬰留停	103
自願揭露：GRI 202 市場地位 (2016)		
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.2 員工薪酬	104
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.1 人力結構	95

重大主題：客戶隱私與資訊安全

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	2.穩健公司治理	24
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	2.4 資訊安全管理	37

重大主題：商業道德、誠信經營

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	2.穩健公司治理	23
2-15利益衝突	2.1.2 董事會運作	25
GRI 205 反貪腐 (2016)		
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1.3 誠信經營	31

重大主題：供應鏈管理

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	3.產品與價值鏈	41
GRI 204 採購實務 (2016)		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.2.2 落實在地採購原則	44
GRI 308 供應商環境評估 (2016)		
308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.2.3 供應商管理流程	45
GRI 414 供應商社會評估 (2016)		
414-1 新供應商使用社會準則篩選	3.2.3 供應商管理流程	45

重大主題：經營績效

GRI準則及揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理	2.穩健公司治理	22
GRI 201 經濟績效 (2016)		
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經營績效	33

附錄三 SASB索引表

SASB Index_Hardware 2023/12

編號	指標說明	章節及說明
1. 產品安全 (Product Security)		
TC-HW-230a.1	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	台光電子以資訊安全管理的三大原則「機密性、完整性、可用性」訂立《資訊安全管理辦法》，除了提供台光集團整體業務持續運作的資訊環境，並建置管理制度與標準程序。詳見2.4資訊安全管理
2. 員工多元與共融 (Employee Diversity & Inclusion)		
TC-HW-330a.1	(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c) 技術員工及(d) 所有其他員工之(1)性別及(2) 多元群體之代表性之百分比	詳見 6.1.1人力結構
3. 產品生命週期管理 (Product Lifecycle Management)		
TC-HW-410a.1	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比	台光電子因應國內外環保及禁用物質法規定定期更新「有害物質管理程序」，並涵蓋IEC 62474所列之應申報管制物質清單。應申報物質的產品佔營收為0
TC-HW-410a.2	電子產品環境評估工具(EPEAT)註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	0%。台光電子主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的EPEAT標章
TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	0%。台光電子主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的能源效率認證標章。
TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	台光電子材料股份有限公司所產出之產品非電子終端產品，故僅能針對製程中與電子廢棄物相關部分進行管理 1. 台灣廠區於印刷電路板材料或半成品製程中所產生之含金屬的廢棄物申報量為564.73噸(依環境部公告之廢棄物及再生資源代碼「E-0221 含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑」申報) 2. 前述廢棄物皆簽訂合格廢棄物處理商並委託其處理與回收再利用，回收再利用比例約為60%
4. 供應鏈管理 (Supply Chain Management)		
TC-HW-430a.1	經責任商業聯盟有效性查核程序(VAP)或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按(a)所有場所及(b)高風險場所	本公司依循國際通用規範，參考責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 之核心準則訂定「供應商管理程序」，並實質納入既有供應商的日常評鑑與稽核範疇中。目前台光電子雖尚未要求供應商進行正式的RBA官方驗證，但已透過此套融合國際標準的自主稽核機制，全面落实對供應商之永續風險管控。(a) 0% (b) 0%
TC-HW-430a.2	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序，就一階供應商場所之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正行動比率	目前尚未針對供應商進行RBA驗證，但有參考責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，簡稱RBA)及國際相關規範，納入既有供應商評鑑與稽核內容訂定「供應商管理程序」(a) 0% (b) 0%

編號	指標說明	章節及說明
5. 材料取得 (Materials Procurement)		
TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	本公司要求主要原物料供應商全數簽署「無衝突金屬宣告書」，並全面依循責任礦產倡議組織(RMI)之規範，導入CMRT 與 EMRT 報告模板進行供應鏈源頭調查，嚴密追蹤冶煉廠與精煉廠資訊。我們結合責任礦產保證流程(RMAP)評估結果，嚴格確保關鍵材料來源未資助受衝突影響和高風險地區(CAHRAs)之武裝團體或涉及人權侵害；若偵測到潛在高風險，將立即要求供應商限期整改或調整採購來源，全面落实負責任礦物之風險管控。詳見 3.2永續供應鏈管理

活動指標(Activity Metrics)

編號	指標說明	章節及說明									
TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	2025年台光電子主要產品為銅箔基板與黏合片，產品產量如下：									
		<table><tr><th>主要產品</th><th>單位</th><th>產品量</th></tr><tr><td>銅箔基板</td><td>千張 (SHT)</td><td>90,416</td></tr><tr><td>黏合片</td><td>千米(MTR)</td><td>337,388</td></tr></table>	主要產品	單位	產品量	銅箔基板	千張 (SHT)	90,416	黏合片	千米(MTR)	337,388
		主要產品	單位	產品量							
		銅箔基板	千張 (SHT)	90,416							
黏合片	千米(MTR)	337,388									
註：「產品量」包含研發、樣品及其他存倉等											
1.台光電子材料股份有限公司觀音廠，含 一廠：桃園市觀音區大同一路18號【廠房面積: 15,277.44 m ² 】 二廠：桃園市觀音區經建二路3號【廠房面積: 3,376.77 m ² 】 三廠：桃園市觀音區源遠街10號【廠房面積: 4,953.20 m ² 】 2.台光電子材料股份有限公司新竹廠 新竹縣湖口鄉文化路14號【廠房面積: 13,848.96 m ² 】 3. 台光電子材料(昆山)股份有限公司優比分公司 【廠房面積: 25,627.85 m ² 】 4. 台光電子材料(昆山)股份有限公司【廠房面積: 92,199.65 m ² 】 5. 中山台光電子材料有限公司【廠房面積: 40,241.96 m ² 】 6. 台光電子材料(黃石)有限公司【廠房面積: 50,646.37 m ² 】 7. Arlon EMD Specialty Materials, LLC【廠房面積: 7,097.42 m ² 】 8. Technica, U.S.A【廠房面積: 1,157.01 m ² 】 9. Elite Material (Penang) Sdn. Bhd. 【廠房面積: 51,766.98m ² 】											
TC-HW-000.B	製造場所之面積										
TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	2025 年度本公司產品之銷售量，100%均由營運據點負責生產、調配以及驗證。									

SASB Index_Industrial Machinery & Goods, 2023/12

編號	指標說明	量測單位	章節及說明
1. 能源管理 (Energy Management)			
RT-IG-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比及(3)再生百分比	十億焦耳(GJ)、百分比(定量)	- 總能耗為2,056,179.69 GJ/年 - 消耗的能源中來自電網電力供應的百分比為43.18% - 消耗的能源中屬再生能源的百分比為0.41%
2. 勞工健康與安全 (Employee Health & Safety)			
RT-IG-320a.1	(a)直接員工及(b)契約員工之(1)總可記錄事件比率(TRIR)、(2)死亡率及(3)虛驚事件之發生頻率(NMFR)	比率(定量)	2025年台灣廠區與大陸廠區員工工傷統計依 5.1.2危害辨識、風險評估與事故調查 圖
3. 燃料經濟性與使用階段之排放 (Fuel Economy & Emissions in Use-phase)			
RT-IG-410a.1	中型及重型車輛之銷售加權燃料效率	每100噸公里公升	不適用，台光電子無中型和重型車輛車隊的銷售
RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售加權燃料效率	每小時公升	不適用，台光電子無非道路設備的銷售
RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售加權燃料效率	公升千焦耳	不適用，台光電子無固定式發電機的銷售
RT-IG-410a.4	(a)船用柴油引擎、(b)鐵路機車柴油引擎、(c)道路中型及重型引擎及(d)其他非道路柴油引擎之(1)氮氧化物(NOx)及(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量	每千焦耳公克	不適用，台光電子無船用柴油發動機、機車柴油發動機、道路中型和重型發動機以及其他非道路柴油發動機的氮氧化物(NOx)和粒狀污染物(PM)的排放。
4. 材料取得 (Materials Procurement)			
RT-IG-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	不適用	本公司要求主要原物料供應商全數簽署「無衝突金屬宣告書」，並全面依循責任礦產倡議組織(RMI)之規範，導入CMRT與EMRT報告模板進行供應鏈源頭調查，嚴密追蹤冶煉廠與精煉廠資訊。我們結合責任礦產保證流程(RMAP)評估結果，嚴格確保關鍵材料來源未資助受衝突影響和高風險地區(CAHRAs)之武裝團體或涉及人權侵害；若偵測到潛在高风险，將立即要求供應商限期整改或調整採購來源，全面落實負責任礦物之風險管控。詳見 3.2永續供應鏈管理 圖
5. 再製之設計及服務 (Remanufacturing Design & Services)			
RT-IG-440b.1	再製產品及再製服務之收入	表達貨幣	不適用，台光電子無再製造產品和再製造服務收入

活動指標(Activity Metrics)

編號	指標說明	章節及說明		
RT-IG-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	2025年台光電子主要產品為銅箔基板與黏合片，產品產量如下：		
		主要產品	單位	產品量
		銅箔基板	千張 (SHT)	90,416
		黏合片	千米(MTR)	337,388
註：「產品量」包含研發、樣品及其他存倉等				
RT-IG-000.B	員工人數	截至2025年底，台光電子整體(台灣及大陸廠區)員工總數為6,711人，男性為5,501人(佔員工總數81.97%)；女性為1,210人(佔員工總數18.03%)。詳見 6.1.1人力結構 圖		

附錄四 永續揭露指標—電子零組件業

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」(2025.05.05)					
附表一之十二 永續揭露指標－電子零組件業					
編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2025年台光電子總耗能為2,056,179.69 GJ/年 電網電量(外購電力)百分比為43.18% 可再生能源百分比不含再生能源憑證為0.41% 相關資訊請見4.2.1能源使用與管理	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量(千立方公尺(1,000m³)/年): 1,119.78 總耗水量(千立方公尺(1,000m³)/年): 724.14	千立方公尺(1,000m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量總計為11,343.58公噸 有害廢棄物可回收比例72.43%	公噸 (t) 百分比(%)	
四	說明職業災害類別 ¹ 、人數及比率	量化		數量,比率(%)	
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 ²	量化	(台光電子產出之產品為材料，非終端產品，故針對製程中廢棄物進行管理。本項有關資訊亦可參考 附錄三 SASB索引表 ^(註))	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	相關資訊請見 3.2.3供應商管理流程 ^(註)	不適用	
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	(未有此情事發生)	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2025年台光電子主要產品為銅箔基板與黏合片，產品產量如下：	依產品類型而不同	
註：「產品量」包含研發、樣品及其他存倉等					

註：1. FR失能傷害頻率、SR 失能傷害嚴重率
2. 包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

附錄五 氣候相關資訊揭露對照表

1. 氣候相關資訊執行情形

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施(詳細資訊請參考本報告書[4.3 氣候變遷的風險與機會\(TCFD\)](#))

四大構面	TCFD指標	作業辦法附表二 (2024/1月修正)	回覆內容與對應章節
治理	a)描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	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。	4.3.1 治理(第64~65頁)
	b)描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		
策略	a)描述企業所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.3.2 策略(第65~67頁)
	b)描述企業在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
	c)描述企業在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括2°C或更嚴苛的情境)。	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。	
風險管理	a)描述企業在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.3.3 風險管理(第67~69頁)
	b)描述企業在氣候相關風險的管理流程。		
	c)描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在企業的整體風險管理制度。		
指標與目標	a)揭露企業依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.3.4 指標與目標(第69頁) 4.3.2 策略(第65~67頁)
	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。	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 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形，敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(tCO ₂ e)、密集度(tCO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫，敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	4.3.4 指標與目標(第69頁) 請見次頁1-1及1-2
	c)描述企業在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	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。	4.3.4 指標與目標(第69頁) 4.2.3 減碳目標、行動與成效(第61頁)
		若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司配合國家政策，於2025年確認引用行政院環境部公告之「碳費徵收費率—新臺幣300元/tCO ₂ e」設定為台光電子之內部碳定價。

1-1 最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

• 1-1.1 溫室氣體盤查資訊

本公司為資本額未達 50 億元之公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露母公司個體盤查。惟本公司已提前完成至母公司個體以及合併財務報告子公司之溫室氣體盤查及確信。

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (tCO₂e)、密集度 (tCO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露之資料涵蓋範圍：1. 母公司個體應自2026年(民國115年)開始盤查。2. 合併財務報告子公司應自2027年(116年)開始盤查。

台光電子依據ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準建立盤查機制，並考量自身營運管理需求，已提前自2024年起，每年定期盤查本公司個體及合併財務報告子公司(依公司實際情況調整，詳見註解)之溫室氣體排放量，藉以完整掌握溫室氣體排放概況，並作為減量行動成效評估之依據。此外，最近兩年度溫室氣體盤查數據係依營運控制法彙總本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放量，說明如下：

年度	項目(單位)	2024年度				2025年度			
		排放量(tCO ₂ e)		密集度(tCO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)		排放量(tCO ₂ e)		密集度(tCO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)	
		地域別	市場別	地域別	市場別	地域別	市場別	地域別	市場別
本公司	範疇一 直接溫室氣體排放	14,276.3497	14,276.3497			14,603.1385	14,603.1385		
	範疇二 間接溫室氣體排放	20,842.6504	20,842.6504			19,570.4224	19,445.6476		
	小計	35,119.000	35,119.000			34,173.561	34,048.786		
合併財務報告所有子公司	範疇一 直接溫室氣體排放	63,178.7847	63,178.7847			66,479.9350	66,479.9350		
	範疇二 間接溫室氣體排放	95,767.5865	95,849.3115			109,723.0205	67,904.7345		
	小計	158,946.371	159,028.096			176,202.956	134,384.670		
總計		194,065.371	194,147.096	3.015	3.016	210,376.516	168,433.456	2.232	1.787
營收(新台幣百萬元)		64,376.73				94,260.58			

- 註：1. 直接排放量(範疇一或類別1，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二或類別2，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三或類別3~6，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)
2. 2024年確信準則採用ISO 14064-1:2018 或 GHG Protocol。2025年統一採用ISO 14064-1:2018
3. 2024年類別1及類別2盤查範疇及確信範圍：完成盤查及通過查證者包含台光電子台灣廠區、大陸廠區以及美國廠區之Arlon EMD；而美國廠區之Technica之溫室氣體為自主盤查，未經第三方查證
4. 2025年類別1及類別2盤查範疇及確信範圍：2025年盤查及通過查證範疇除前述2024年之基礎之外，再新增美國廠區Technica USA以及馬來西亞檳城廠區自2025年7月起量產之碳排放量【除檳城廠外，各廠區盤查期間為2025年01月01日~12月31日，檳城廠為2025年07月01日~12月31日】
5. 2024年類別2計算及統計基準採用location-based。2025年全年度台光電子購買綠電/綠證造成顯著影響，故計算基準增列Market-based。惟大陸地區於2025年12月公告最新(2023年)國家電力排放係數及殘餘電力排放係數，因該電力係數與計算邏輯影響，導致個別廠區市場別減碳績效與實際綠電減碳績效中存在差異
6. 類別3及4得自願揭露，相關資訊請見本報告書4.2.2 溫室氣體盤查
7. 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，本公司符合年報揭露要求以營業額(新臺幣百萬元)為計算之數據
8. 因不同查證機構對溫室氣體盤查數據小數點後數字各有規範並取至不同位數，上表數值係與各年度實發之查證證明書一致

• 1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

年度	項目(單位)	2024年度		2025年度	
		排放量-地域別(tCO ₂ e)	排放量-市場別(tCO ₂ e)	排放量-地域別(tCO ₂ e)	排放量-市場別(tCO ₂ e)
本公司	範疇一 直接溫室氣體排放	14,276.3497	14,276.3497	14,603.1385	14,603.1385
	範疇二 間接溫室氣體排放	20,842.6504	20,842.6504	19,570.4224	19,445.6476
	小計	35,119.000	35,119.000	34,173.561	34,048.786
	佔前述1-1-1所揭露盤查數據百分比	100.000%	100.000%	100.000%	100.000%

(續次頁)

(續前頁)

年度	2024年度		2025年度	
	項目(單位)	排放量-地域別(tCO ₂ e)	排放量-市場別(tCO ₂ e)	排放量-市場別(tCO ₂ e)
合併財務報告所有子公司	範疇一 直接溫室氣體排放	63,175.2100	63,175.2100	66,479.9350
	範疇二 間接溫室氣體排放	95,752.3800	95,826.7205	109,723.0205
	小計	158,927.590	159,001.931	176,202.956
	佔前述1-1-1所揭露盤查數據百分比	99.988%	99.988%	100.000%
確信機構與確信標準		BSI：ISO 14064-1: 2018 ； SAS (Arlon EMD)：GHG Protocol		BSI：ISO 14064-1: 2018
確信情形說明		ISO 14064-3:2019 有限確信/合理保證		ISO 14064-3:2019 有限確信/合理保證
確信意見/結論		無保留結論/意見 取得合理保證等級聲明書		無保留結論/意見 取得合理保證等級聲明書

註：1. 2024年類別1及類別2盤查範疇及確信範圍：完成盤查及通過查證者包含台光電子台灣廠區、大陸廠區以及美國廠區之Arlon EMD；而美國廠區之Technica之溫室氣體為自主盤查，未經第三方查證
2025年類別1及類別2盤查範疇及確信範圍：2025年盤查及通過查證範疇除前述2024年之基礎之外，再新增美國廠區Technica USA以及馬來西亞檳城廠區自2025年7月起量產之碳排放量【除檳城廠外，各廠區盤查期間為2025年01月01日~12月31日】
2. 日，檳城廠為2025年07月01日~12月31日】
3. 本表所使用之「確信」係依主管機關所提供之格式用語；本公司溫室氣體盤查係依 ISO 14064-3:2019 進行查證(verification)

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司因應產能擴張、PCB業界趨勢以及各地法規與國際規範等因子，進行合理的減碳規劃，設定以2023年為溫室氣體盤查基準年，規劃至2030年度，該年度有效減碳量應達基準年溫室氣體排放量之30%，其中綠電減碳量應達基準年排放量之25%。此外，本公司依據政府及國際規範，預計於2050年達成淨零碳排。

前述減碳目標中所稱之「年度有效減碳量」，係指各年度因執行自主減碳措施、綠電自發自用或綠電採購等作為，於統計年度仍具減碳效益的減量成果。此類減碳績效將作為與基準年排放量比較的依據，以確認是否達成原規劃之減碳目標。考量台光電子於全球各地擴廠和產能提升計畫不斷推進中，整體溫室氣體排放量可能隨營運規模成長而增加，故現階段減碳目標之設定暫不含美國、馬來西亞廠區以及2025年起之新設產線或廠區；未來則將視實際狀況進行滾動式調整，同時依各項減碳措施之年度有效減碳量進行管理及追蹤。本公司在接連推動各項減碳措施與營收成長的帶動下，溫室氣體排放密集度(新台幣每百萬元營收之碳排放強度)可望逐年下降。

2025年本公司之減碳目標原設定應達成2023年碳排之1%，總應減碳目標為1,733tCO₂e，經追蹤各項自主減碳專案及綠電減碳專案之績效後，總達成績效為52,115.97tCO₂e，已完成並超越原設定目標。

2025年減碳績效

- 自主減碳執行績效：執行減量減碳方案措施包含空調系統導入變頻控制與節能優化、製程集塵鼓風設備效率提升、排風系統改採定時控制，以及推動空壓系統集控節能改善與鍋爐低氮改造結合廢熱回收機制等共計17項減碳專案，約當減碳1,288.98tCO₂e。
- 綠電減碳執行績效：各廠以自建太陽能發電及購買綠電與綠電憑證等方式，共取得綠電總計約9,475萬度，約當減碳50,826.99tCO₂e。
- 溫室氣體排放密集度績效：2025年本公司及合併財務報告所有子公司溫室氣體排放密集度，若不考量綠電減碳效果，2025年地域別為新台幣每百萬元2.232tCO₂e，較前一年度新台幣每百萬元3.015tCO₂e降低25.97%。若考量綠電減碳加成效果時，市場別之溫室氣體排放密集度為新台幣每百萬元1.787tCO₂e，較前一年度新台幣每百萬元3.016tCO₂e降低40.75%，顯示營運造成之碳排影響顯著下降。

有關溫室氣體排放、節能減碳及氣候變遷因應等相關作為，詳細資訊或最新可取得之資訊請參閱本報告書[4.永續環境保護](#)及公司官網(網址：https://www.emctw.com/zh-TW/esg_energy_ghg_inventory/index或https://www.emctw.com/zh-TW/esg_climate_tcfid/index)。

附錄六 報告書確信/獨立保證聲明



獨立保證聲明

台光電子材料股份有限公司 2025 年永續報告書

簡介

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司，是德國萊因TÜV集團成員之一(以下簡稱「台灣德國萊因」或「本公司」)，受台光電子材料股份有限公司(以下簡稱「台光電子」)之委任，對2025年度永續報告書(以下簡稱「本報告」)，根據 AccountAbility AA1000 保證標準 v3 (AA1000AS v3) 之第一類型 (Type 1) 中度保證要求，執行獨立查證並出具聲明。本獨立保證聲明書僅對台光電子2025年度永續報告書中所界定範圍內之相關事項提供保證，不得作為任何其他用途之依據。

台灣德國萊因保留依據最終公開版本與既定標準要求之差異程度，不定期更新本獨立保證聲明之權利。

保證聲明之預期使用者

本獨立保證聲明係提供台光電子全體利害關係人參考使用。

查證範圍及其適用標準

台灣德國萊因依據與台光電子所簽訂之委任協議，就其所揭露之資訊、數據、流程及控制機制之系統證據進行評估。本次查證之範圍及其適用標準包括：

- 查證作業範圍與台光電子 2025 年度永續報告書揭露之報告範圍一致；
- 查證適用標準根據 AA1000 保證標準 v3 (AA1000AS v3) 之第一類型 (Type 1)，評估台光電子以下項目：
 - AA1000 AP 當責性原則 (2018) 之程度，即包容性、重大性、回應性和衝擊性，不包含對於報告書中揭露的資訊/數據的報告品質及可信度查證；
 - AA1000 SES 利害關係人識別標準 (2015) 之程度；
 - 永續性報導準則 (GRI Standards) 2021 版-GRI 1 基礎、GRI 2 一般揭露、GRI 3 重大主題，以及年度重大主題對應之主題準則之符合程度；
 - 永續會計準則委員會 (SASB) - 硬體 (2023-12) 以及工業機械與物品 (2023-12) 產業準則之符合程度。

台光電子之責任

台光電子管理階層之責任係參考適當之報導基準編製年度永續報告書，包括依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 2021 年版 GRI 準則 (GRI Standards) 進行相關揭露，並負責確保永續報告書所揭露之資訊於所有重大方面均依據通用基準妥適表達，此責任包括建立、執行及維持與永續資訊蒐集、彙整及揭露有關之內部控制制度，並維持適當紀錄、作成合理估計與判斷，以合理確保永續報告書資訊未存有因舞弊或錯誤所導致之重大不實表達。

台灣德國萊因之責任

德國萊因TÜV集團是一家世界性的服務供應商，在超過65個國家提供企業社會責任和永續發展服務，並擁有在企業永續發展查證、環境、社會責任和利害關係人溝通等領域的資深專家。此次查證過程中，本公司查證團隊完全保持公正和獨立，未參與報告內容的準備，並遵循內部的「永續報告查證作業程序」(ESG Report Assurance Process)，基於職業道德規範、公正客觀之態度、專業能力與充分的判斷，取得足夠及適切之證據，以作為表示本獨立保證聲明書結論之基礎。

Page 1 of 3



查證程序之說明

台灣德國萊因根據 AA1000 保證標準 v3 (AA1000AS v3) 之第一類型 (Type 1) 中度保證等級要求，於 2026 年 05 月 12 日至 2026 年 05 月 15 日期間至台光電子總部查證年度永續報告書所報導之資訊，執行之程序包括：

- 與台光電子人員進行訪談，以瞭解台光電子之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 與台光電子相關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及揭露資訊之相關流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解台光電子之主要利害關係人及其期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及台光電子如何回應利害關係人之期望與需求，然而本公司未直接接觸外部利害關係人；
- 審查重大議題識別與統計分析流程；
- 檢查量化方法是否已依據適用標準中所描述的方式執行；
- 透過抽樣原則和應用分析程序，檢閱永續發展策略、管理實務以及績效資訊與數據來源等相關文件，以確認其揭露報告之適切性與一致性；
- 依據 GRI 準則及 SASB 準則，對台光電子相關揭露內容進行查證；
- 閱讀台光電子之永續報告書，確認其與本公司查證團隊於現場所取得之永續發展相關證據一致。

侷限性

本次查證範圍不再對已經其他第三方機構所查核之財務以及溫室氣體等相關永續資訊做查證。另因永續報告書所揭露之非財務資訊受衡量不確定性影響，採用不同的衡量方式，可能導致衡量結果產生重大差異，且由於本查證工作係以抽樣方式執行，任何內部控制均存在有限限制，因此無法保證所有已存在之重大不實表達，均得於查證現場被發現，不論其係導致任何舞弊或錯誤。

AA1000 原則之合規

台灣德國萊因針對 AA1000 AP 當責性原則 (2018) 之合規性審查結果如下：

- 包容性：台光電子 2025 年度報告書已識別出主要利害關係人且持續尋求其參與，過程考量利害關係人所關注之議題，並依此建立重大永續議題，以發展管理策略對永續進行負責任且適當的回應。證據顯示，此報告書已反映出台光電子對利害關係人之包容性議題，並對組織內外都產生了當責影響。
- 重大性：台光電子已實施重大性議題識別，議題的識別基於利害關係人的需求和關注重點、組織內部政策考量以及對永續發展內容的理解與溝通，依此揭露議題的實質性與衝擊度。證據顯示，台光電子已適當按照議題的優先性與重大性回應所屬列出重大性議題，並展現組織的當責。
- 回應性：台光電子已針對利害關係人所關注的重大性議題進行回應，並透過多元的管道與措施與利害關係人溝通，設定明確的量化目標以追蹤績效，並完備系統性的資訊回應，適切地展現台光電子積極的回應性與當責的決心。
- 衝擊性：台光電子已有效地識別，透過透明、多元、公平且有效的方式揭露衝擊，並建立量測、監督、追蹤、管理與可追蹤流程，適切地展現台光電子對環境、社會、治理等面向的績效表現與衝擊程度，並在報告書中充分地揭露與報導。

Page 2 of 3



查證結論

基於上述查證程序及所取得證據，本公司未發現任何實例和資訊與下述聲明有所抵觸：

- 台光電子 2025 年度永續報告書符合 AA1000 保證標準 v3 (AA1000AS v3) 之第一類型 (Type 1) 中度保證、GRI 準則與 SASB 準則的相關要求；
- 報告的內容包括聲明與主要均源自台光電子提供的書面證明文件和內部紀錄，充分反映了台光電子所取得的成績以及其面對的挑戰。

針對任何第三方依據此份保證聲明對台光電子做出的評論和相關決定，台灣德國萊因將不承擔任何責任。

Taipei, Taiwan
2026-07-06Ryan C. C. Hsiang
Vice General Manager, People & Business Assurance
TÜV Rheinland Taiwan Ltd.
11F., No.758, Sec. 4, Bade Rd., Songshan District,
Taipei 105, Taiwan

Page 3 of 3

The background is a deep blue field filled with abstract digital motifs. Thin, glowing lines in light blue and orange meander across the frame, some ending in small circular nodes. Several flat, rectangular planes in shades of orange and blue are positioned at various angles, creating a three-dimensional effect. The overall aesthetic is clean, modern, and high-tech.

EMC