

泰谷光電 3339 TW

2025

Environmental Social Governance

永續報告書

ESG Report



Lighting Technology
Sustainable Tomorrow

以光為本 · 照亮永續未來



目錄

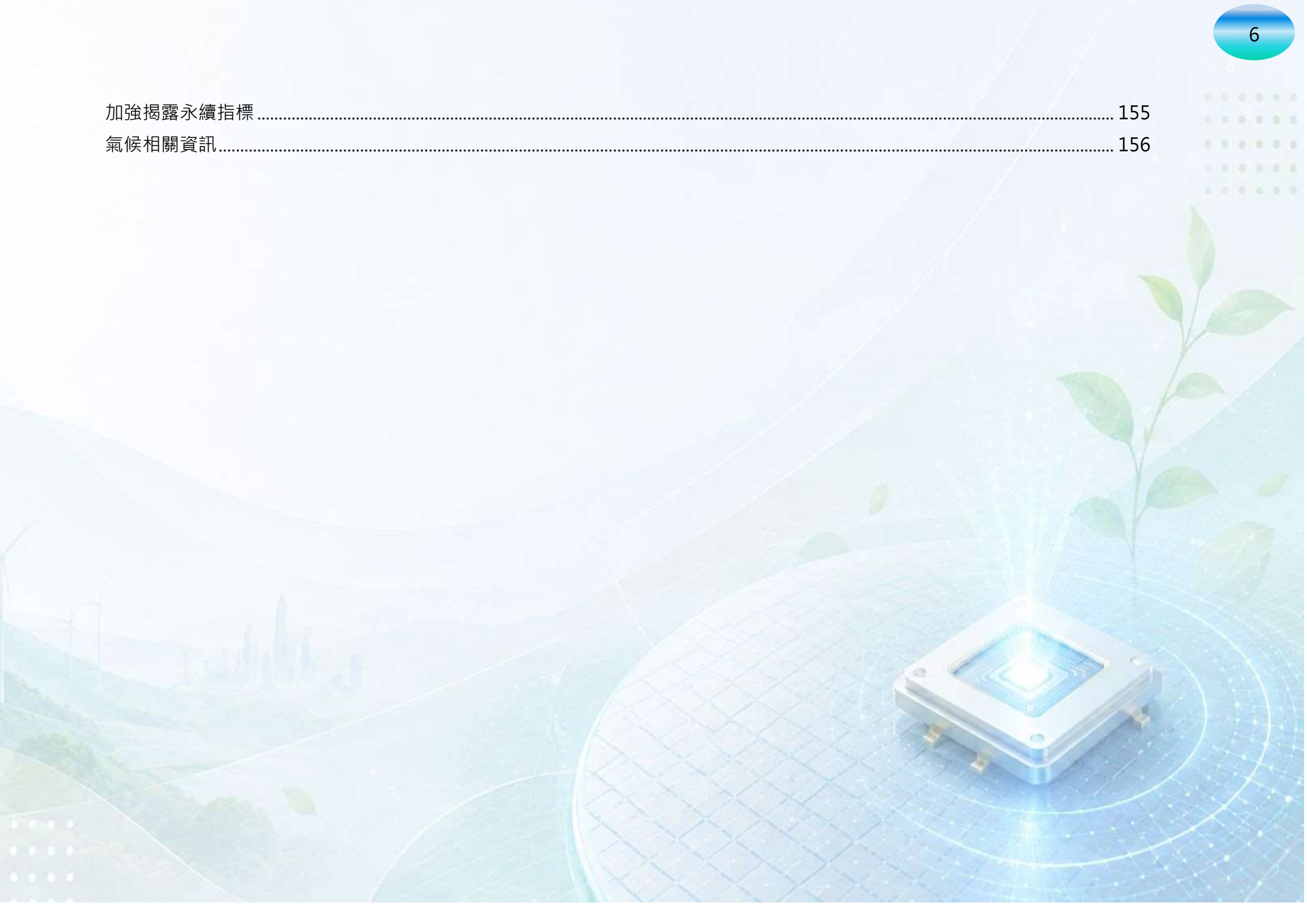
1 基本資訊.....	7
1.1 關於本報告書.....	7
1.1.1 報導期間.....	7
1.1.2 依循準則.....	7
1.1.3 邊界範疇.....	8
1.1.4 資訊重編.....	8
1.1.5 內部控制.....	9
1.1.6 聯絡資訊.....	10
1.1.7 外部保證/確信.....	11
1.2 永續策略與績效.....	11
1.2.1 經營者的話.....	11
1.2.2 永續績效.....	13
1.3 利害關係人議合.....	14
1.3.1 鑑別利害關係人.....	17
1.3.2 利害關係人溝通.....	18
1.4 重大議題管理.....	25
1.4.1 重大議題評估流程.....	25
1.4.2 重大議題衝擊管理.....	26
2 公司治理.....	30
2.1 公司簡介.....	30

2.1.1 基本資訊	30
2.1.2 營運據點	31
2.2 治理結構	32
2.2.1 治理架構	32
2.2.2 功能性委員會	39
2.3 經濟績效	42
2.3.1 經濟價值	42
2.4 責任商業行為	45
2.4.1 誠信經營	45
2.4.2 人權政策	48
2.4.3 法規遵循	51
2.5 風險管理	53
2.5.1 風管組織	53
2.5.2 風險鑑別與因應措施	53
2.6 氣候變遷風險機會	57
2.6.1 氣候治理	58
2.6.2 氣候風險機會鑑別評估	58
2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	61
2.6.4 氣候相關指標與目標	64
2.7 資訊安全	67
2.7.1 資安管理政策	67
3 產品服務	73

3.1 產品服務	73
3.1.1 產品服務簡介	73
3.2 產品健康與安全	73
3.2.1 產品品質管理	75
3.2.2 產品風險評估	76
3.2.3 客戶關係管理	78
3.3 創新與研發	82
3.3.1 創新與研發	82
4 永續供應	84
4.1 產業供應鏈	84
4.1.1 產業概況	84
4.1.2 供應鏈結構	85
4.2 供應鏈管理	86
4.2.1 供應鏈管理政策	87
4.2.2 供應鏈稽核成效	88
5 環境友善	89
5.1 能源治理	89
5.1.1 能源管理	89
5.1.2 能源消耗	90
5.1.3 節能措施	92
5.2 排放監控	94
5.2.1 溫室氣體盤查	94

5.2.2 其他空汙排放	96
5.3 水源管控	98
5.3.1 水資源衝擊評估	98
5.3.2 取水排水耗水	105
5.4 廢棄物監管	107
5.4.1 廢棄物衝擊評估	107
5.4.2 廢棄物管理政策	109
5.4.3 廢棄物清運處置	110
6 員工照護	113
6.1 人力資本	113
6.1.1 人力管理	113
6.1.2 人才聘雇	114
6.1.3 勞資協議	122
6.2 薪酬與福利	123
6.2.1 平等優渥薪酬	123
6.2.2 完善福利措施	126
6.2.3 友善育兒職場	128
6.3 職場安全	129
6.3.1 職業安全衛生管理	129
6.3.2 職業傷害與職業病	143
附錄	147
GRI 準則索引表	147

加強揭露永續指標	155
氣候相關資訊	156



1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為泰谷光電科技股份有限公司 (以下簡稱泰谷光電、本公司或我們)2025 年度永續資訊揭露文件，內容涵蓋本公司 (2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日) 在經濟、環境、社會及公司治理等面向之管理方針、執行作法與績效成果。

為強化利害關係人對本公司永續發展推動情形之瞭解，本公司將持續透過永續報告書揭露營運管理、風險治理、環境保護、員工照顧、供應鏈合作及公司治理等資訊，作為與股東、客戶、員工、供應商、政府機關及其他利害關係人溝通之重要管道。

本公司未來將定期每年一次 出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

1.1.2 依循準則

本報告書係參照下列國際永續揭露準則、架構及主管機關規範編製，以提升永續資訊揭露之完整性、可比較性及透明度：

- ◆ 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative · GRI) 發布之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)
- ◆ 氣候相關財務揭露建議架構 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures · 簡稱 TCFD)
- ◆ 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心發布之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及相關規範

本公司將持續關注國內外永續揭露趨勢及主管機關法規要求，滾動調整報告書揭露內容及資訊品質，以逐步強化 ESG 資訊治理能力。

1.1.3 邊界範疇

本報告書主要揭露範疇以泰谷光電科技股份有限公司之營運活動為主，涵蓋本公司於南投營運據點之經濟、環境、社會及治理相關資訊。若特定章節之揭露範疇與前述範圍不同，將於各章節或相關表格中另行註明。

▼本報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	採用經安侯建業聯合會計師(KPMG)查核簽證之合併財務報告數據。財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，尚未經外部第三方查證；水資源、能源使用及廢棄物統等環境數據，主要依本公司內部統計及依法申報資料彙整。
社會及治理數據	員工、人權、職業安全衛生、教育訓練、供應商管理、公司治理及風險管理等資訊，係由各權責單位依實際執行情形提供，並經內部彙整與審閱。

1.1.4 資訊重編

本報告書為 2025 年度永續資訊揭露，部分歷史數據如涉及計算方式調整、資料範疇變動或揭露方式優化，將於相關章節或表格註明重編原因及影響。本年度若無前期比較資料或無重大資訊重編情形，則不另行揭露差異調整。

未來本公司將隨著永續管理制度逐步成熟，持續改善資料蒐集、統計及覆核流程，以提升各年度資訊之一致性與可比性。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續報告書編製及確信之作業程序，由公司治理單位統籌報告書之整體規劃、資料蒐集、跨部門溝通及內容彙整。各權責單位依其職掌提供相關永續資訊，包含公司治理、環境管理、供應鏈與產品、員工關懷、職業安全衛生及社會參與等面向。

本公司永續報告書之編製流程主要由公司治理單位、環境保護小組、供應鏈與產品小組、社會與員工小組負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，交由公司治理單位進行報告書初審，並由稽核室執行內部稽核，最後由董事會核決後定稿。

除永續報告書編製作業外，本公司亦依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部控制制度，並透過內部稽核、管理制度及各項作業辦法，強化營運管理及風險控管。公司內部管理制度主要包括下列三項：

➤ 內部控制制度

本公司內部控制制度涵蓋銷售、生產、採購、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、融資及研發等主要營運循環，藉由制度化流程與權責分工，提升營運效率、資訊可靠性及法令遵循。

➤ ISO 管理系統

本公司針對品質、環境及職業安全衛生等議題建立管理系統，並持續透過內外部稽核及改善機制，強化產品品質、環境保護及職場安全管理。目前已通過 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統等相關認證。

➤ 各項管理辦法

本公司就人員管理、授信管理、採購付款、費用核決、資安管理及其他重要營運事項訂定相關管理辦法，透過制度化管理降低營運風險，並作為各部門執行日常管理及內部控制之依據。

上述內部控制制度、ISO 管理系統及各項管理辦法，係奠基於法規遵循、誠信經營、倫理道德及企業文化之上。本公司將持續透過制度運作、內部溝通與改善機制，提升永續資訊品質及經營管理效能，落實企業永續經營目標。



ISO 14001 環境管理系統	ISO 45001 職業安全衛生管理系統	ISO 9001 品質管理系統	汽車業品質管理系統
			

1.1.6 聯絡資訊

若對本報告書內容有任何建議或疑問，歡迎透過下列方式與本公司聯繫：

聯絡單位：泰谷光電科技股份有限公司 財會處

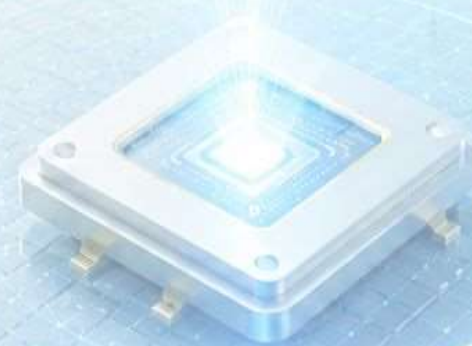
聯絡窗口：黃 書 群 財務長

聯絡電話：049-2261626 Ext.4618

電子信箱：michael@tekcore.com.tw

公司網站：www.tekcore.com.tw

地址：南投縣南投市自強三路 18 號、20 號、22 號



1.1.7 外部保證/確信

本報告書之編製係參照 GRI 準則及相關永續揭露架構進行，揭露內容由各權責單位依實際執行情形提供，並經內部彙整及審閱後完成。惟本報告書尚未委託第三方機構進行外部查證或確信。

未來本公司將視法規要求、營運規模、利害關係人關注程度及永續資訊管理成熟度，評估導入第三方查證或外部確信之可行性，以逐步提升永續資訊之可信度與透明度。

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

面對全球氣候變遷、地緣政治不確定性、通貨膨脹、供應鏈重組及產業競爭加劇等外部挑戰，泰谷光電深刻體認，企業的永續經營不僅來自短期財務成果，更取決於能否在技術創新、環境管理、人才發展、風險控管與公司治理之間建立長期平衡。作為專業 LED 製造商，本公司長期以「點亮綠色未來」為使命，持續投入節能、高效與創新光源技術，並將產品研發與永續轉型相互結合，推動公司邁向更具韌性與競爭力的發展階段。

2025 年，全球市場仍受到成本波動、終端需求變化及產業競爭加劇影響，營運環境充滿挑戰。在全體同仁共同努力下，本公司持續拓展營業收入、強化成本控管並調整營運體質。2025 年度合併營業收入為新台幣 818,791 仟元，較前一年度成長；惟因產品組合調整、新事業拓展初期投入、成本壓力及營運規模轉換等因素，獲利表現仍承受壓力。面對此一挑戰，本公司將持續推動產品升級、製程改善、存貨管理、良率提升及組織效率優化，以改善毛利結構並強化營運彈性。

在產品與技術發展方面，研發創新是泰谷光電推動永續轉型與提升競爭力的重要核心。2025 年，本公司持續投入車用超高亮度四元 LED、超高功率紅外線產品、高亮度青色氮化鎵 LED、穿戴式裝置用綠光產

品，以及 CWDM LD 等光通訊相關產品開發。本公司亦積極布局光通訊及矽光子應用，規劃導入長波長雷射光源相關產品，期望透過高效率、高品質與高性價比之產品，回應客戶對節能、效能及應用多元化之需求，並建立公司下一階段成長動能。

在環境面向，本公司持續強化能源與資源管理，透過製程改善、設備汰換、能耗管理及環境管理系統之推動，降低營運活動對環境造成之衝擊。本公司除遵循環保法規及客戶要求外，亦依循 ISO 管理系統與持續改善精神，推動環境保護、污染預防、化學物質管理、廢棄物管理及職業安全衛生等作業。未來本公司將持續關注溫室氣體盤查、節能減碳、氣候風險管理及綠色製造議題，將環境管理由法規遵循逐步提升為營運競爭力之一環。

在社會面向，員工是泰谷光電最重要的資產。本公司重視平等就業、人才培育、職涯發展及安全健康之工作環境，透過新人訓練、專業職能訓練、管理職訓練及職業安全衛生管理措施，協助員工提升專業能力並

降低職場風險。本公司亦持續強化員工關懷、溝通機制及福利制度，期望建立尊重、多元、健康與安全的職場文化，使員工與企業共同成長。

在治理面向，本公司秉持誠信、透明與穩健經營原則，持續強化董事會職能、內部控制制度、風險管理機制、資訊安全管理及利害關係人溝通。面對日益提升的 ESG 揭露要求，本公司由公司治理單位統籌永續發展相關工作，並透過跨部門合作，整合經濟、環境、社會及治理資訊，逐步提升永續資訊品質及管理成熟度。

展望未來，泰谷光電將以「穩健營運、技術升級、永續轉型」作為核心策略，在深化 LED 本業技術優勢的同時，持續投入光通訊、矽光子及半導體檢測等新事業發展，並強化存貨管理、營運效率、供應鏈合作及客戶服務。本公司相信，ESG 不僅是企業責任，更是提升長期競爭力與風險韌性的關鍵能力。泰谷光電將持續以永續為核心，堅守誠信經營、深化技術創新、落實環境保護與社會責任，與股東、員工、客戶、供應商及社會共同創造長期價值。



1.2.2 永續績效

➤ 永續發展的願景

泰谷光電以「穩健營運、技術創新、環境共好、人才共榮」作為永續發展方向，並依循公司治理實務守則、永續發展實務守則及相關法令規範，逐步建立永續治理架構與管理機制。本公司深知永續經營需要長期且持續的投入，因此透過利害關係人溝通、重大議題鑑別、風險管理、內部控制及各項管理制度，檢視公司在經濟、環境、社會及公司治理面向之執行情形。

本公司將持續聚焦下列永續方向：

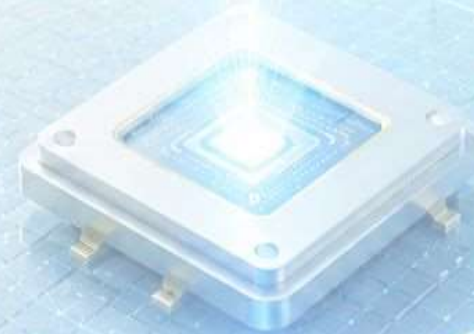
- ◆ 維持穩健營運與財務韌性，提升公司長期競爭基礎。
- ◆ 推動技術研發與產品升級，強化高附加價值產品布局。
- ◆ 落實環境管理與節能減碳，降低營運活動對環境之衝擊。
- ◆ 建立安全、健康與多元共融之職場環境，促進人才發展。
- ◆ 強化公司治理、誠信經營、風險管理及資訊透明度。
- ◆ 持續回應利害關係人關注議題，創造企業與社會共同價值。

➤ 企業永續推動組

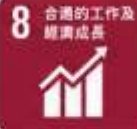
為落實永續發展目標、有效管理永續資訊並強化跨部門合作，本公司設置 ESG 推動小組，由公司治理主管擔任永續發展推動之召集人，統籌永續報告書編製、重大議題管理、利害關係人溝通及永續資訊彙整等相關作業。

ESG 推動小組依功能分工設置公司治理、環境保護、供應鏈與產品、員工關懷與社會參與等工作小組，由各權責單位負責推動所屬議題及彙整執行成果。各小組依年度永續工作重點，蒐集與檢視相關資料，並由公司治理單位統整後納入永續報告書揭露內容。

本公司將持續強化 ESG 推動小組之運作機制，逐步建立永續議題追蹤、績效指標管理及定期溝通制度，並將重要永續議題及執行情形納入管理階層與董事會溝通範圍，以提升永續治理透明度與執行成效。



➤ 2025 年永續績效摘要

面向	永續發展政策	呼應SDGs	推動成果
 經濟面	1. 以穩健經營與創新研發提升企業競爭力，創造長期永續價值。 2. 強化產品品質與客戶服務，回應市場需求，提升客戶滿意度與合作黏著度。 3. 落實誠信經營、法令遵循與資訊透明，維護投資人及利害關係人權益。 4. 推動責任供應鏈管理與合作夥伴協作，強化供應穩定與營運韌性。 5. 健全風險管理與內部控制機制，兼顧獲利能力與永續發展。 6. 持續推動製程優化與資源效率提升，增進營運效能。	 SDG 8 合適的工作及經濟成長  SDG 9 產業、創新和基礎設施  SDG 12 責任消費與生產  SDG 16 和平、正義及健全制度	1. 持續優化產品組合與營運效率，強化市場競爭力與獲利基礎。 2. 定期辦理客戶滿意度調查，並追蹤改善需求，提升服務品質。 3. 完善內控制度與風險管理流程，強化營運管理效能與企業韌性。 4. 與主要供應商建立穩定合作關係，落實品質、交期與責任管理。 5. 依法揭露財務與永續相關資訊，提升資訊透明度與市場信任。 6. 透過研發投入、流程精進與跨部門協作，持續創造企業價值。

 面向	 永續發展政策	 呼應SDGs	 推動成果
 社會(S) 	● 提供員工安全工作環境，善盡安全管理責任，視員工為己出，盡最大關心，提升全員安全意識與行為，以避免受到任何傷害。 ● 打造員工健康工作環境，積極推動員工健康促進活動，以期達成員工快樂上班、平安回家、健康退休之願景。 ● 不使用童工，尊重員工基本人權，禁止任何形式歧視行為。 ● 秉持誠信與正直的態度、利潤共享的理念，推動勞資合作，建立和諧的工作環境。 ● 完善的人事晉升制度，為員工職涯發展創造良好環境。 ● 秉持對產品責任與行銷倫理，確保購買者與使用者權益，建立真信任態度，提升滿意度。	 SDG 3 健康與福祉  SDG 5 性別平等  SDG 8 合適的工作及經濟成長  SDG 10 減少不平等	● 維持零災害，全體員工無發生職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可紀錄職業傷害事件。 ● 無違反勞動法規紀錄。 ● 無勞資爭議事件。 ● 定期空污暨毒災災害事故演練，及急救應變處理因應。 ● 每年定期舉辦員工健康檢查。 ● 本公司及主要供應商皆無發生性別及種族歧視、使用童工、強迫勞動，或其他違反勞工人權之風險和情事。 ● 本公司員工受訓人數達 346 人次，費用支出 170,540 元。 

 面向	 永續發展政策	 呼應SDGs	 推動成果
 公司治理(G)	● 營運成果透明化，透過適當方式與利害關係人溝通，並妥適回應其所關心之議題。 ● 力行公司治理，力求與所有利害關係人之間達到利益均衡。 ● 恪守國家法律、政策及企業倫理、道德規範，堅持誠信、正派經營。	 SDG 8 合適的工作及經濟成長  SDG 12 責任消費與生產  SDG 16 和平、正義及健全制度  SDG 17 夥伴關係	● 2025 年合併營業收入達 8.18 億，成長率 3.03%。 ● 2025 年零重大內稽缺失。 ● 2025 年無發生任何重大違法事件。 ● 建構具韌性的資安風險管控，無違反資通安全、資訊洩漏及罰款和違反個人資料保護等重大資安事件發生。

本公司將持續強化利害關係人議合機制，透過制度化溝通管道與定期檢視流程，掌握各方對經濟績效、公司治理、產品品質、供應鏈管理、環境保護、職業安全衛生、員工照顧及法規遵循等議題之關注程度，並將相關意見納入重大議題鑑別、風險管理及營運決策參考，以提升公司永續管理之完整性與回應能力。

1.3 利害關係人議合

泰谷光電重視與利害關係人之長期互動與溝通，並將利害關係人意見作為公司推動永續經營、營運改善及風險管理之重要參考。為有效掌握各類利害關係人所關注之議題，本公司透過日常業務往來、會議溝通、問卷或訪談、客戶及供應商互動、員工意見反映、主管機關申報與資訊揭露等方式，蒐集不同利害關係人對公司營運與 ESG 議題之期待。

本公司將持續強化利害關係人議合機制，透過制度化溝通管道與定期檢視流程，掌握各方對經濟績效、公司治理、產品品質、供應鏈管理、環境保護、職業安全衛生、員工照顧及法規遵循等議題之關注程度，並將相關意見納入重大議題鑑別、風險管理及營運決策參考，以提升公司永續管理之完整性與回應能力。

1.3.1 鑑別利害關係人

泰谷光電依據公司營運活動、產業特性、價值鏈關係、互動頻率、受公司營運影響程度，以及對公司營運決策之影響力，辨識主要利害關係人。經內部討論及各權責單位日常互動經驗彙整後，本公司主要利害關係人包括：股東 / 投資人、客戶、供應商、員工及政府機關。

本公司透過下列面向進行利害關係人鑑別：

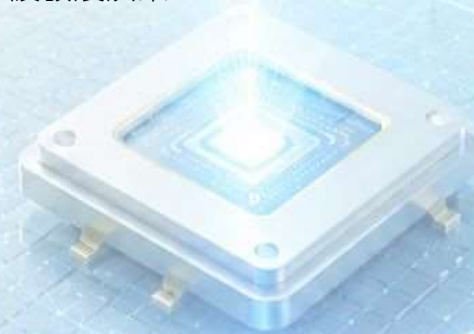
鑑別面向	說明
影響程度	該利害關係人是否受到公司營運、產品、服務或決策之直接或間接影響。
依賴程度	公司營運是否仰賴該利害關係人提供資源、服務、資金、人才、技術或市場支持。
互動頻率	公司與該利害關係人是否具有定期或高頻率之溝通、交易、申報或合作關係。
責任關係	公司是否對該利害關係人負有法定、契約、商業倫理或社會責任。
影響力	該利害關係人之意見、行動或決策是否可能影響公司營運績效、聲譽、風險及永續發展方向。

經上述鑑別程序，本公司將主要利害關係人分為下列五類：

主要利害關係人	與泰谷光電之關係
股東 / 投資人	提供公司營運資本，關注公司財務績效、公司治理、資訊透明度及長期發展策略。
客戶	為公司產品與服務之主要使用者，關注產品品質、交期、研發能力、法規符合性及客戶服務。
供應商	為公司原物料、設備、服務與營運資源之合作夥伴，影響供應穩定、品質管理及綠色供應鏈推動。
員工	為公司營運與技術發展之核心資產，關注薪酬福利、職涯發展、職業安全衛生、人權與溝通機制。
政府機關	為公司法規遵循、資訊申報、環保、職安、稅務及公司治理等事項之監理單位。

1.3.2 利害關係人溝通

為掌握利害關係人關注議題並適時回應，本公司依不同利害關係人屬性建立多元溝通管道。各權責單位負責日常溝通、意見蒐集與問題處理，重大事項則依內部管理程序提報管理階層或董事會，以確保利害關係人意見能納入公司營運管理及永續發展決策。



➤ 泰谷光電利害關係人溝通機制與管理程序



➤ 泰谷光電 2025 年主要利害關係人溝通機制及回應方式如下：

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通成果
 股東／投資人	股東與投資人為支持企業穩健經營與永續發展的重要夥伴，關注公司經營績效、治理透明度、風險管理與永續策略執行情形，亦是驅動企業長期價值提升的重要力量。 	✓ 經濟績效 ✓ 誠信經營 ✓ 資訊安全 ✓ 客戶關係管理 ✓ 員工聘僱與留任 ✓ 原物料使用 ✓ 氣候變遷與碳管理 ✓ 風險管理與法規遵循	● 股東會 ● 法人說明會 ● 公開資訊觀測站 ● 公司網站「投資人專區」 ● 投資人關係信箱與專線 ● 公司治理評鑑／公司治理專區	● 每年定期 ● 每年定期 ● 不定期／依法即時揭露 ● 隨時揭露 ● 隨時受理 ● 每年 1 次	 2025 年合併營收達 8.18 億元，較 2024 年成長約 31.03%。  召開股東常會 1 場，依法充分揭露議案與決議內容。  辦理法人說明會 1 場，增進與投資人雙向溝通。  每月公告營收，並依規定發布重大訊息與相關公告。  持續維運投資人專區、信箱與專線，即時回應股東／投資人關注事項。  持續強化公司治理、資訊透明及永續風險管理，提升長期企業價值。

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通成果
 供應商 	供應商提供良好品質之材料與服務，是公司創造產品與服務的重要夥伴。公司重視與供應商建立長期、穩定且互信的合作關係，並透過日常溝通、稽核管理與合作機制，持續提升品質、效率、誠信經營及永續供應鏈價值，共同強化營運韌性與責任採購管理。	- 產品品質與安全 - 資訊安全 - 誠信經營 - 客戶關係管理 - 勞動人權與員工權益 - 勞資溝通 - 供應鏈管理與永續採購 - 氣候變遷與碳管理	- 電話 - 電子郵件 - 通訊軟體 - 年度稽核／供應商評鑑 - 文件簽署與承諾 - 公司官網／公告資訊	- 隨時 - 隨時 - 隨時 - 依稽核計畫實施 - 不定期 - 不定期	- 透過與供應商日常溝通及商業合作，持續蒐集供應商回饋，並據此精進管理方針與合作模式。 2025 年完成 5 家主要供應商稽核，回覆率 100%，並持續追蹤改善情形。 - 持續透過電子郵件、通訊軟體與電話等多元管道，即時處理供應、品質與合作議題。 - 藉由定期稽核與供應商評鑑機制，強化品質管理、資訊安全及法規遵循。 - 透過文件簽署與承諾機制，推動誠信經營、勞動人權與責任採購管理。 - 持續強化永續供應鏈管理，提升供應鏈韌性、合作透明度與長期永續價值。

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通成果
 客戶	客戶是公司營收成長與永續經營的重要夥伴。 公司以高品質產品、穩定交付與誠信服務回應客戶需求，並重視客戶滿意度、產品品質安全、資訊保護、創新研發與綠色產品管理。 透過多元溝通機制，持續蒐集客戶與經銷商意見，作為產品改善、服務優化與永續價值提升的重要依據。	✓ 客戶關係管理 ✓ 產品品質安全 ✓ 創新研發 ✓ 誠信經營 ✓ 經濟績效 ✓ 職業安全衛生 ✓ 客戶隱私與資訊安全 ✓ 綠色產品與法規遵循	 客戶滿意度調查  專案會議  稽核與拜訪  電話  電子郵件  通訊軟體(LINE及微信)  公司官網/客服窗口	● 每年 ● 不定期 ● 不定期 ● 隨時 ● 隨時 ● 隨時 ● 不定期	 透過多元管道與客戶及經銷商保持互動，持續蒐集回饋並即時回應需求。  2025年完成 9 家客戶/經銷商問卷調查，回覆率 100%。  客戶滿意度平均達 87 分，顯示整體服務與產品品質維持穩定表現。  透過專案會議與拜訪機制，強化產品規格溝通、交期協調與合作效率。  藉由電話、電子郵件及通訊軟體，快速處理品質、交付與售後服務議題。  持續精進產品品質、資訊安全與綠色產品管理，提升客戶信任與長期合作價值。

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通成果
 員工	人才為企業之根本，員工是公司最重要的資產與永續發展核心夥伴。公司重視員工權益、薪酬福利、職涯發展、健康安全與多元溝通，並透過完善的人才管理與關懷機制，打造安全、友善、共融的幸福職場，持續提升組織向心力與永續競爭力。 	✓ 員工福利與薪資 ✓ 勞資溝通 ✓ 員工聘僱與留任 ✓ 人才培育與職涯發展 ✓ 職業安全衛生 ✓ 多元平等與人權 ✓ 員工關懷與健康促進 ✓ 法規遵循	● 勞資會議 ● 職工福利委員會會議 ● 經營管理會議 ● 員工申訴信箱與溝通管道 ● 社團活動／員工關懷活動 ● 教育訓練 ● 職業安全衛生委員會／健康宣導	● 每季 ● 每季 ● 每週 ● 隨時受理 ● 不定期 ● 依計畫辦理 ● 不定期 	 每季召開職工福利委員會會議，討論員工福利、節慶活動與關懷措施，持續提升員工福祉。  2025年召開4場勞資會議，蒐集員工意見並維持勞資雙向溝通，強化和諧職場關係。  透過經營管理會議與內部溝通機制，蒐集員工與求職者回饋，持續優化人才培育、留任與職涯發展方針。  設置員工申訴信箱與多元溝通管道，隨時受理並即時回應員工需求，強化內部溝通效能。  依年度訓練計畫辦理內部訓練、在職進修及外派訓練，持續充實員工知能與專業能力。  每年定期辦理健康檢查，並推動職業安全衛生與健康促進活動，打造安全健康的工作環境。 

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025年度溝通成果
 政府機關 	與政府機關維持暢通且良好的溝通，配合法令要求，政策推動與監理措施，確保公司營運符合相關法規，並透過資訊揭露、申報作業及查核配合，持續強化誠信治理、環境管理、職業安全及永續經營能力。 	✓ 誠信經營 ✓ 法規遵循與資訊揭露 ✓ 溫室氣體排放 ✓ 用水與廢(排)水管理 ✓ 廢棄物管理 ✓ 資訊安全 ✓ 職業安全衛生 ✓ 氣候變遷與能源管理	 公開資訊觀測站  主管機關查訪  公文來往  政策宣導會議  公司治理評鑑／治理專區  年報、季報與永續報告書  環境與職安相關座談／宣導會	● 不定期／依法即時揭露 ● 不定期 ● 不定期 ● 不定期 ● 每年定期 ● 每年定期 ● 不定期 	 依規定完成年報、季報、重大訊息及永續資訊揭露，維持資訊透明與法令遵循。  配合主管機關查訪、營運調查及工程核定作業，確保各項申報與管理程序符合規範。  持續參與環境保護、職業安全衛生及法規宣導相關座談會，掌握最新政策與管理要求。  依主管機關要求推動溫室氣體、用水、廢棄物及排放管理，強化環境績效與風險控管。  透過公司治理評鑑與治理專區建置，持續提升誠信經營、資訊安全及治理透明度。  藉由與政府機關的常態溝通與配合，持續精進永續治理與合規管理能力。 

註 1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

本公司將持續檢視各利害關係人溝通管道之有效性，並將利害關係人關注議題納入重大議題鑑別及永續管理流程。未來亦將逐步強化溝通紀錄、回應追蹤及改善成效揭露，使利害關係人意見能更有效地轉化為公司永續經營與營運韌性提升之具體行動。

1.4 重大議題管理

泰谷光電重視永續議題對公司營運、價值鏈及利害關係人之影響，並將重大議題管理作為推動永續發展、風險控管及營運策略調整之重要基礎。本公司依據營運活動、產業特性、價值鏈關係、利害關係人關注程度及議題對經濟、環境與社會之衝擊，辨識與公司營運高度相關之重大永續議題。

本公司透過利害關係人議合、內部權責單位討論、法規與產業趨勢檢視，以及日常營運管理過程中所蒐集之意見，評估各項永續議題之影響程度與管理優先順序。重大議題鑑別結果將作為本報告書揭露重點，並作為公司後續制定管理方針、績效目標及改善措施之參考。

1.4.1 重大議題評估流程

泰谷光電由公司治理單位統籌重大議題評估作業，並結合各權責單位之專業判斷與利害關係人回饋，辨識公司營運過程中可能產生之正面或負面、實際或潛在衝擊。重大議題評估係參考 GRI Standards 之重大性精神，聚焦於公司營運活動對經濟、環境及社會所造成或可能造成之重大影響。



透過上述流程，本公司將重大議題管理與日常營運、風險控管、內部控制及永續資訊揭露相互連結，以強化公司面對外部環境變化及永續轉型挑戰之應變能力。

1.4.2 重大議題衝擊管理

➤ 重大議題管理策略

本公司依重大議題對公司營運及價值鏈之影響，將衝擊範圍區分為上游、公司營運及下游三大面向，並依衝擊性質分為正面衝擊、負面衝擊、實際衝擊及潛在衝擊。透過此一分類方式，本公司得以更清楚掌握各重大議題之管理責任、影響邊界及改善優先順序。

本公司重大議題管理原則如下：

管理原則	說明
聚焦營運關鍵議題	優先管理與公司營運績效、產品品質、客戶信任、法規遵循、環境管理、員工安全及資訊安全高度相關之議題。
連結價值鏈影響	評估議題對上游供應商、公司營運及下游客戶之影響，強化價值鏈風險辨識與合作管理。
設定管理方針	針對各重大議題建立管理目標、負責單位、追蹤方式及改善措施。
強化績效追蹤	透過定期會議、內部稽核、管理系統、客戶回饋及年度報告書揭露，追蹤重大議題管理成效。
滾動調整策略	依外部法規、產業變化、利害關係人期待及公司營運策略，持續檢討重大議題之排序與管理作法。



➤ 主要重大議題列表

2025 重大議題整合矩陣

整合正面衝擊、負面衝擊、內部關係人及外部關係人評估結果，將 26 項永續議題依對公司營運與永續發展之綜合影響分為低 / 中 / 高三級。



➤ 2025 重大議題與泰谷關係價值鏈衝擊

重大議題衝擊管理

重大議題	對應 GRI 主題	衝擊說明	價值鏈衝擊邊界	對應章節
1 經濟績效	GRI 201 經濟績效	穩定營收與改善獲利能力，有助於提升公司營運韌性、股東信任及長期投資價值。若營運績效未達預期，可能影響公司投資能力、員工向心力及利害關係人信心。	上游、公司營運、下游	2.3 經濟績效
2 資訊安全	GRI 418 客戶隱私	完善資訊安全及客戶資料保護制度，有助於降低資料外洩、系統中斷及資安事件風險。若發生重大資安事件，可能影響客戶信任、營運穩定及公司聲譽。	公司營運、下游	2.7 資訊安全
3 溫室氣體排放	GRI 305 排放	透過溫室氣體盤查、排放管理及節能減碳措施，可降低營運活動對環境之衝擊。若排放管理不足，可能增加法規成本、碳管理壓力及客戶稽核風險。	上游、公司營運	2.6 氣候變遷風險機會、環境面相關章節
4 客戶關係管理	自訂重大議題	良好之客戶溝通、服務品質與回應效率，有助於維持客戶信任及長期合作關係。若客戶需求未能即時回應，可能影響客戶滿意度、訂單穩定性及公司聲譽。	公司營運、下游	相關產品與客戶管理章節
5 創新研發	自訂重大議題	持續投入 LED、光通訊、矽光子及半導體檢測相關產品開發，可提升產品附加價值及市場競爭力。若研發進度或市場導入不如預期，可能影響公司成長動能。	公司營運、下游	2.3 經濟績效、相關產品章節
6 產品品質安全	自訂重大議題	產品品質與安全管理為維持客戶信任及市場競爭力之核心。若發生品質異常或產品安全問題，可能影響營收、客戶滿意度及公司聲譽。	公司營運、下游	相關產品與品質管理章節
7 員工福利與薪資	GRI 401 勞雇關係	提供具競爭力之薪酬福利與合理工作條件，有助於提升員工穩定度、向心力與組織韌性。若福利制度或薪資管理不足，可能影響人才留任、勞資關係及營運效率。	公司營運	社會面相關章節

➤ 重大議題管理方針摘要

重大議題管理方針摘要

重大議題	主要管理方針	績效目標與追蹤方式
 經濟績效	持續改善產品組合、強化成本控管、提升良率、控制存貨水位並拓展新事業發展機會。	定期檢視營收、毛利、營業損益、存貨週轉及各事業單位營運成果。
 資訊安全	建立資訊安全管理政策，強化系統權限管理、資料備份、資安宣導及異常事件處理流程。	以零重大資安事件為目標，定期檢視資訊設備、權限管理、備份作業及資安宣導情形。
 溫室氣體排放	依 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 14064-1 盤查方法，推動能源管理、排放盤查、廢棄物管理及污染預防。	追蹤能源使用、溫室氣體盤查結果、廢棄物處理、水資源使用及環保法規遵循情形。
 客戶關係管理	透過品質管理系統、客戶溝通、客訴處理及改善追蹤，提升產品品質與服務效率。	追蹤客戶滿意度、客訴件數、改善完成率、客戶稽核結果及交期達成情形。
 創新研發	聚焦高附加價值產品開發，持續投入車用 LED、紅外線、CWDM LD、光通訊及矽光子相關應用。	追蹤研發費用、研發專案進度、產品驗證進度及新產品導入情形。
 產品品質安全	透過品質管理制度、製程管制及持續改善機制，確保產品品質穩定與使用安全。	追蹤產品異常件數、客訴改善完成率、品質稽核結果及交期達成情形。
 員工福利與薪資	透過薪酬福利、教育訓練、績效管理及員工溝通，提升員工穩定度與組織能力。	追蹤員工人數、離職率、教育訓練時數、勞資會議及員工意見處理情形。

本公司將持續以重大議題作為永續管理與資訊揭露之核心，並透過各權責單位執行、公司治理單位彙整及管理階層檢視，追蹤重大議題管理成效。未來將進一步強化重大議題之量化指標、年度目標及改善追蹤機制，並將利害關係人意見、營運策略與外部永續趨勢納入滾動檢討，以提升公司永續治理與營運韌性。

重大議題管理並非單年度作業，而是公司長期永續治理之一環。泰谷光電將持續透過重大議題鑑別與衝擊管理，掌握企業營運對經濟、環境及社會所產生之影響，並以透明、負責及持續改善之態度，回應利害關係人期待，創造公司與價值鏈夥伴之長期共同價值。

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

泰谷光電科技股份有限公司成立於 2000 年，並於 2006 年登錄興櫃市場，股票代號 3339。公司總部及主要生產基地位於南投市南崗工業區，長期深耕 III-V 族半導體材料、LED 磊晶片及晶粒製造技術，主要產品涵蓋藍光、綠光、紫外光、四元紅光、黃光、橘紅光、近紅外光及短波紅外光等 LED 磊晶片與晶粒，並逐步拓展 CWDM LD 晶粒等光電元件。

公司位於 LED 產業鏈上游，重視產品品質、波長穩定性、亮度表現、製程良率及供貨穩定度，產品可應用於照明、顯示、車用照明、植物照明、不可見光感測、光通訊及高階精密應用等領域。

近年來，公司除持續深化 LED 本業外，亦逐步拓展光通訊、矽光子、半導體檢測及 IC 檢測包裝加工等新事業，朝高附加價值光電元件與半導體供應鏈服務延伸。

面對產業競爭與產品組合調整趨勢，公司將以穩健營運、技術升級、品質優化及永續發展為經營主軸，持續強化研發能力、製程效率、成本管理、供應鏈合作及客戶服務，提升企業長期韌性與永續價值。

公司名稱	泰谷光電科技股份有限公司
公司型態	上櫃&股份有限公司
組織創立時間	2000 年 05 月 31 日
總部位置	南投縣南投市自強三路 18 號、20 號、22 號
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	LED 發光二極體
實收資本額	665,683,000 元
淨銷售額	818,791,053 元

員工人數	154 人
公司網站	www.tekcore.com.tw

2.1.2 營運據點

泰谷光電主要營運據點位於南投市南崗工業區，總部與生產基地集中於南投縣南投市自強三路 18 號、20 號、22 號。公司目前共有三個廠區投入生產，主要生產 LED 磊晶片與晶粒等光電元件，並配合產品發展及客戶需求，持續強化製程管理、品質控管、環境管理及職業安全衛生管理。

各廠區皆依公司品質、環境及職業安全衛生管理制度運作，透過內部控制、ISO 管理系統、環安衛巡檢及設備維護機制，確保生產活動符合法規要求、客戶標準及公司永續管理目標。未來公司將依營運策略、產品組合及新事業發展需求，持續優化廠區資源配置與生產效率，提升整體營運韌性。

▼ 營運據點管理重點

管理面向	管理作法
生產品質	依品質管理系統執行製程控管、產品檢驗、異常改善及客戶要求事項追蹤。
環境管理	依環境管理制度執行能源使用、廢水、廢棄物、空污及化學品管理，降低營運活動對環境之衝擊。
職業安全衛生	透過職安衛管理制度、教育訓練、作業環境管理及緊急應變演練，降低職場安全風險。
設備與製程	持續推動設備維護、製程改善、良率提升及資源使用效率優化。
永續營運	結合公司治理、風險管理、環境保護及員工安全，提升廠區營運韌性與永續管理能力。

2.2 治理結構

泰谷光電秉持誠信經營、資訊透明、權責分明及穩健治理之原則，建立以股東會、董事會、功能性委員會、經營管理團隊及內部稽核為核心之公司治理架構。公司透過董事會監督經營策略與重大決策，並藉由審計委員會、薪資報酬委員會及稽核室等機制，強化財務報導品質、內部控制、風險管理、法規遵循、經理人薪酬及永續治理之監督功能。

本公司董事會為公司最高治理單位，負責公司整體營運策略、重大投資、風險管理、財務業務、內部控制、法令遵循及永續發展方向之決策與監督。經營管理團隊則依董事會決議及公司營運目標，負責日常營運管理與策略執行。稽核室隸屬董事會，依年度稽核計畫執行各項查核作業，並定期向審計委員會及董事會報告。



2.2.1 治理架構

本公司最高權力機構為股東會，由股東選任董事組成董事會。董事會下設審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，分別就財務報導、內部控制、風險管理、法令遵循及董事與經理人薪酬制度等事項進行審議與監督。公司治理單位協助董事會運作、資訊揭露、法規遵循及公司治理相關事務，並配合 ESG 推動小組整合永續發展相關工作。



本公司持續透過制度化治理架構、董事會績效評估、功能性委員會運作、內部稽核及資訊揭露機制，提升治理效能與決策品質，並保障股東及其他利害關係人權益。

本公司治理架構如下：

治理單位	主要職責
股東大會	為公司最高權力機構，行使公司法及公司章程所賦予之股東權利，包括董事選任、重大議案承認及其他依法應由股東會決議事項。
董事會	為公司最高治理單位，負責營運策略、重大投資、財務業務、風險管理、內部控制、永續發展及經營團隊監督。
公司治理主管	協助董事會及功能性委員會運作，辦理公司治理相關事務、資訊揭露及法規遵循，並推動永續治理相關工作。
審計委員會	監督財務報表允當表達、簽證會計師選任與獨立性、內部控制制度有效性、法令遵循及公司重大風險管控。
薪資報酬委員會	制定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構。
稽核室	隸屬董事會，依年度稽核計畫執行查核作業，並向審計委員會及董事會報告內部控制執行情形。
營運團隊	依董事會決議與公司營運目標，執行營運策略、日常管理、風險控管及各項改善措施。
ESG 推動小組	統籌永續報告書編製、重大議題管理、利害關係人溝通及 ESG 相關資訊彙整與推動。



➤ 董事會運作與職責

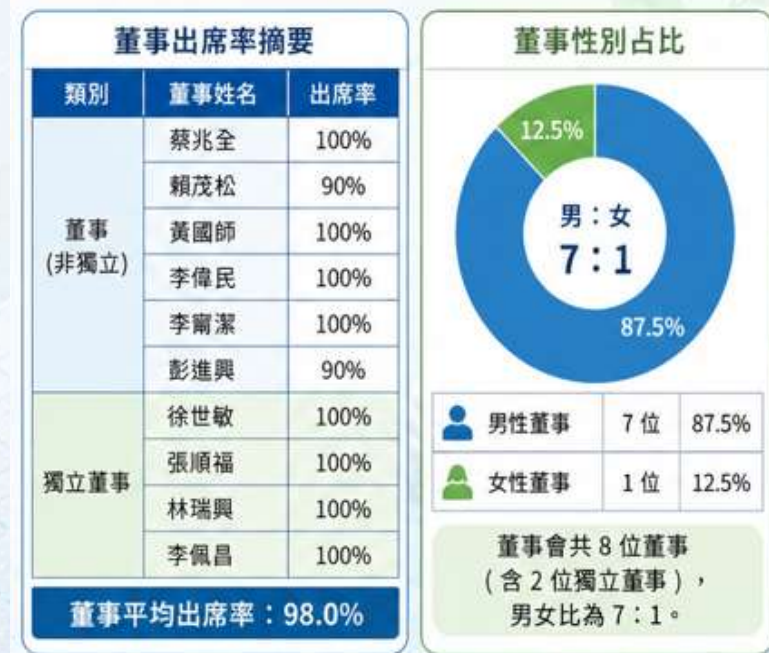
董事會於公司治理架構中扮演策略指導、經營監督及重大決策角色，對內監督經營團隊執行公司營運目標，對外維護股東及利害關係人權益。董事會除審議公司財務業務、重大投資、風險管理、內部控制及法令遵循等事項外，亦逐步將永續發展、氣候變遷風險、資訊安全及 ESG 資訊揭露納入公司治理與管理監督範疇。

▼ 董事會主要職責包括：

職責項目	說明
策略與營運決策	審議公司中長期營運策略、年度營運計畫、重大投資及資源配置。
財務與風險監督	審議財務報告、資金運用、重大交易、風險管理及財務業務相關事項。
內部控制與法遵	監督內部控制制度有效性、內部稽核執行情形及公司法令遵循狀況。
經營團隊監督	監督經理人執行董事會決議及公司營運目標之成效。
公司治理與誠信經營	推動公司治理、誠信經營、資訊透明及利害關係人權益保障。
永續發展監督	監督 ESG 推動、重大議題管理、氣候變遷風險、資訊安全及永續資訊揭露方向。

➤ 董事會組成

- 本公司董事採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任七至九人。董事任期為 3 年，得連選連任；提名及遴選時，除考量候選人之獨立性、專業背景與公司營運發展之關聯性外，亦重視董事會組成之多元性。本屆董事會由 8 位董事組成（含 2 位獨立董事），男女比為 7：1。
- 泰谷光電原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 4 次董事常會及 6 次臨時董事會議，平均出席率為 98.0%。各董事出席情形與議案內容請詳泰谷光電 2025 年年報第 18~20 頁。



泰谷光電董事資料 (本屆董事會任期：2024 年 06 月 19 日至 2027 年 06 月 18 日)

本表所列治理單位成員為截至 2025 年 12 月 31 日止之成員。

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
董事	3	善宜投資股份有限公司 (法人代表人：蔡兆全)	男性	51歲(含)以上	擔任本公司董事長	泰士科技(股)公司董事長 承芯科技(股)公司董事長 正誠電子(股)公司董事長 正曜實業(股)公司董事長 禾論科技(股)公司董事長 禾迪管理顧問有限公司董事長			
董事	3	黃國師	男性	51歲(含)以上	擔任本公司總經理	正達國際光電(股)公司獨立董事 實徵建設(股)公司獨立董事 喝達醫學科技(股)公司獨立董事 富育泰線(股)公司獨立董事 寬謙醫學科技(股)公司監察人 振專(股)公司監察人			
董事	3	鼎耕投資有限公司 (法人代表人：賴茂松)	男性	51歲(含)以上	-	敬豐投資股份有限公司董事			
董事	3	李偉民	男性	30-50 歲	擔任本公司副總經理	-			
董事	3	李霜潔	女性	30-50 歲	擔任本公司治理主管	-			
董事	3	彭進興	男性	51歲(含)以上	-	-			
獨立董事	3	徐世敏	男性	51歲(含)以上	-	安德信影響力投資(股)公司董事長 中華科技大學董事 恒易君睿管理(股)公司董事 若水數位評價(股)公司監察人 今皓實業(股)公司薪酬委員 祥宏健康(股)公司財務顧問	√	√	
獨立董事	3	張順福 (114/06/18 就任)	男性	51歲(含)以上	-	福碩科技實業(股)公司董事長 皇綱機械(股)公司監察人 福裕事業(股)公司財務協理	√	√	
獨立董事	3	李佩昌 (114/08/07 辭任)	男性	51歲(含)以上	-	六合法律事務所主持合夥律師 實徵建設(股)公司獨立董事	√	√	
獨立董事	3	林瑞興 (114/02/14 辭任)	男性	51歲(含)以上	-	逸昌科技(股)公司獨立董事 嘉彰(股)公司獨立董事	√	√	

註：√ 表示擔任該委員會之委員。

董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	領導 決策	經營 管理	財會 法律	產業 知識	產業 技術	市場 行銷	業務 開發	資訊 科技	風險 管理	環境 永續	社會 參與	供應鏈 管理
董事	普宜投資股份有限公司 (法人代表人：蔡兆全)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	黃國師	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	鼎耕投資有限公司 (法人代表人：賴茂松)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	李偉民	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	李需潔	√	√	√	√	√							
董事	彭進興	√	√	√	√								
獨立董事	徐世敏	√	√	√	√								
獨立董事	張順福 (114/06/18 就任)	√	√	√	√								
獨立董事	李佩昌 (114/08/07 解任)			√					√				
獨立董事	林瑞興 (114/02/14 解任)	√	√						√				

➤ 董事進修

泰谷光電每年安排董事參與專業技能、知識及永續發展相關進修，以強化董事因應營運衝擊之專業能力。2025 年董事參與之課程或論壇包括溫室氣體盤查實務、上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會，以及企業營業秘密保護法制與實例研討等；全體董事累計進修 49 小時。

2025 年各董事進修項目之詳細資訊，請參閱泰谷光電 2025 年年報第 41 頁。



➤ 董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司訂有董事會績效評估相關辦法，定期辦理董事會及董事成員績效評估。評估範圍包括整體董事會及個別董事成員，評估內容涵蓋對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任與持續進修、內部控制、董事職責認知及內部溝通等面向。

▼ 董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

評估項目	題數	比重	平均結果
A.對公司營運之參與程度	12	25%	23
B.提升董事會決策品質	12	25%	23
C.董事會組成與結構	7	10%	9
D.董事之選任及持續進修	7	15%	13
E.內部控制	7	25%	24
得分結果			92
			優等



▼ 個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

評估項目	題數	比重	平均結果
A.公司目標與任務之掌握	3	20%	19
B.董事職責認知	3	10%	9
C.對公司營運之參與程度	8	20%	19
D.內部關係經營與溝通	3	20%	19
E.董事之專業及持續進修	3	10%	10
F.內部控制	3	20%	19
得分結果			95
			優等

2025 年度董事會績效評估結果顯示，董事會整體運作良好。未來本公司將依據評估結果持續強化董事會運作、議事品質、資訊提供、董事進修及監督機制，以提升公司治理成效。



► 利益衝突管理

本公司董事及經理人於執行職務時，應依公司法、證券交易法、公司內部規章及誠信經營相關規範辦理。董事對於董事會議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞者，應依規定於董事會說明其利害關係之重要內容，並依法迴避表決，不得代理其他董事行使表決權。

本公司亦要求董事及經理人依規定完成關係人交易聲明，相關事項依內部控制制度及審計委員會監督程序辦理，以降低利益衝突風險並維護公司及股東權益。截至 2025 年底，本公司未發生重大利益衝突事件。

項目	姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
1	蔡兆全 董事	投資合夥企業設立案	其他關係人	未參與討論及表決
2	蔡兆全 董事	解除本公司董事競業禁止限制案	解除蔡兆全董事競業禁止限制	未參與討論及表決

2025 年度關係人交易，以及董事、具控制力股東或其他利害關係人之交叉持股情形，請參閱泰谷光電 2025 年年報第 3 至 6 頁。

2.2.2 功能性委員會

本公司董事會下設審計委員會及薪酬委員會，協助董事會執行監督職能。各功能性委員會依組織規程及相關法令規定運作，定期召開會議並向董事會報告執行情形，以強化公司治理及決策品質。



➤ 薪酬委員會

本公司設置薪酬委員會，負責制定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準及結構。薪酬委員會之運作目的在於使董事及經理人薪酬制度與公司經營績效、個人績效、未來風險及長期股東利益相連結，並確保薪酬政策具合理性與市場競爭力。

▼ 薪酬委員會主要職責包括：

職責項目	說明
薪酬政策制定	訂定並檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度、標準與結構。
績效評估制度	檢視董事及經理人績效評估制度與執行情形。
報酬合理性審議	參考公司營運績效、個人貢獻、未來風險及同業水準，審議薪酬合理性。
提報董事會	將薪酬相關建議案提報董事會決議。

2025 年共召開 4 次會議，成員出席率為 100%。本公司給付董事及經理人酬金，係依公司章程、相關辦法及薪酬委員會審議程序辦理，並提報董事會決議。

➤ 審計委員會

本公司依證券交易法設置審計委員會，由獨立董事組成，以強化財務報導、內部控制、法令遵循及風險管理之監督功能。審計委員會依其組織規程及相關法令規定，協助董事會監督公司財務報表允當表達、簽證會計師選任及獨立性、內部控制制度有效性、重大財務業務行為、公司法規遵循及存在或潛在風險之管控。

▼ 審計委員會主要職責包括：

職責項目	說明
財務報導監督	審閱財務報告，監督財務報表之允當表達。
會計師監督	監督簽證會計師之選任、解任、報酬、獨立性及績效。
內部控制監督	審議內部控制制度之訂定、修正及有效性考核。
重大交易審議	審議重大資產交易、資金貸與、背書保證、募集或發行有價證券等重大財務業務事項。
法規遵循與風險管控	監督公司遵循相關法令及規章，並檢視公司存在或潛在風險之管理情形。
主管任免審議	審議財務、會計或內部稽核主管任免相關事項。

2025 年審計委員會依實際任期及在職期間召開會議，並由獨立董事、稽核主管及必要時之會計師或相關主管進行溝通。審計委員會共召開 9 次會議，成員出席率為 100%。

➤ 審計委員會與稽核、會計師溝通

本公司稽核室隸屬董事會，依年度稽核計畫執行內部稽核作業，並定期向審計委員會報告稽核執行情形、內部控制制度運作狀況及缺失改善追蹤情形。若發現重大異常事項，稽核主管得即時向審計委員會及董事會報告。

簽證會計師亦定期就公司財務狀況、財務報表查核情形、重要會計準則或法令更新、內部控制查核事項及重大調整事項與審計委員會溝通，以確保財務資訊品質與治理監督有效性。

溝通對象	溝通頻率	溝通內容
審計委員會與稽核主管	每季至少一次，必要時隨時溝通	內部稽核計畫執行情形、內控制度運作、查核缺失及改善追蹤。
審計委員會與會計師	每年至少一次，必要時隨時溝通	財務報表查核結果、會計師獨立性、重要會計準則及法令更新、重大調整事項及內控查核情形。

審計委員會運作情形，請參閱泰谷光電 2025 年年報第 23 至 26 頁。

▼ 功能性委員會運作摘要

委員會	主要組成	2025 年會議情形	主要監督重點
薪酬委員會	依法由獨立董事擔任委員	召開 4 次，成員出席率 100%	董事及經理人薪酬政策、績效評估制度、報酬合理性。
審計委員會	由獨立董事組成	2025 年依在職期間召開會議，成員出席率 100%	財務報告、內部控制、簽證會計師獨立性、法規遵循及風險管



► 功能性委員會績效評估

為強化董事會及功能性委員會之運作效能，本公司定期辦理功能性委員會績效評估，評估範圍包括審計委員會及薪資報酬委員會之運作情形。審計委員會及薪資報酬委員會均依本公司功能性委員會績效評估表辦理評估，評估面向包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質，以及功能性委員會組成及成員選任等項目。

▼ 2025 年度功能性委員會績效評估結果如下：

評估項目	薪酬委員會			審計委員會		
	題數	比重	平均結果	題數	比重	平均結果
對公司營運之參與程度	4	25%	24	4	25%	25
功能性委員會職責認知	5	30%	28	5	25%	23
提升功能性委員會決策品質	7	20%	19	7	10%	10
功能性委員會組成及成員選任	3	25%	23	3	15%	14
內部控制	-	-	-	3	25%	23
得分結果	94			95		
	優等			優等		

本公司將依據績效評估結果，持續優化功能性委員會議事程序、資訊提供完整性、委員專業參與及跨單位溝通效率，以提升公司治理效能，並強化董事會對財務報導、內部控制、薪酬制度、風險管理及法規遵循等事項之監督品質。

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

穩健的經濟績效是企業推動永續發展、維持營運韌性及回應利害關係人期待之基礎。泰谷光電持續透過產品組合調整、製程改善、研發投入、成本控管及新事業布局，提升公司長期競爭力，並將經濟成果回饋於員工薪酬福利、供應商合作、股東權益、政府稅費及企業永續管理等面向。

2025 年，受惠於新事業納入、半導體檢測相關業務拓展及營運規模擴大，本公司合併營業收入為新台幣 818,791 仟元，較 2024 年成長 31.04%。惟因產品組合調整、新業務拓展初期投入，以及營業成本與營業費用增加等因素，2025 年營業毛利為新台幣 41,416 仟元、營業淨損為新台幣 119,987 仟元、合併稅後淨損為新台幣 127,924 仟元，稅後每股虧損 2.00 元。其他財務績效說明與分析，請參閱本公司年報第 5 頁。

面對獲利表現承壓，本公司將持續聚焦於產品升級、良率提升、成本結構改善、存貨管理及營運效率優化，並配合光通訊、矽光子、半導體檢測等新事業發展，逐步提升高附加價值產品及服務比重，以強化公司中長期財務韌性與營運競爭力。

▼ 泰谷光電合併財務績效

項目	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	624,855	818,791
稅前淨利(淨損)(仟元)	15,795	(128,430)
稅後淨利(淨損)(仟元)	15,475	(127,924)
每股盈餘(虧損)(元)	0.25	(2.00)
現金股利(元/股)	0.00	0.00

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 2025 年度之分配數經 2026 年 06 月 16 日股東會決議通過。

本公司參考 GRI 經濟績效揭露精神，從利害關係人分配角度分析公司創造之經濟價值。本年度直接產生之經濟價值（營業收入及營業外收入）共計 825,630 仟元，經濟分配總額為 953,913 仟元，主要分配予供應商與營運成本、員工薪資福利、出資人、政府稅費及其他支出。前三大分配項目分別為營運成本（79.4%）、員工薪資與福利（18.8%）及其他支出（1.4%）。

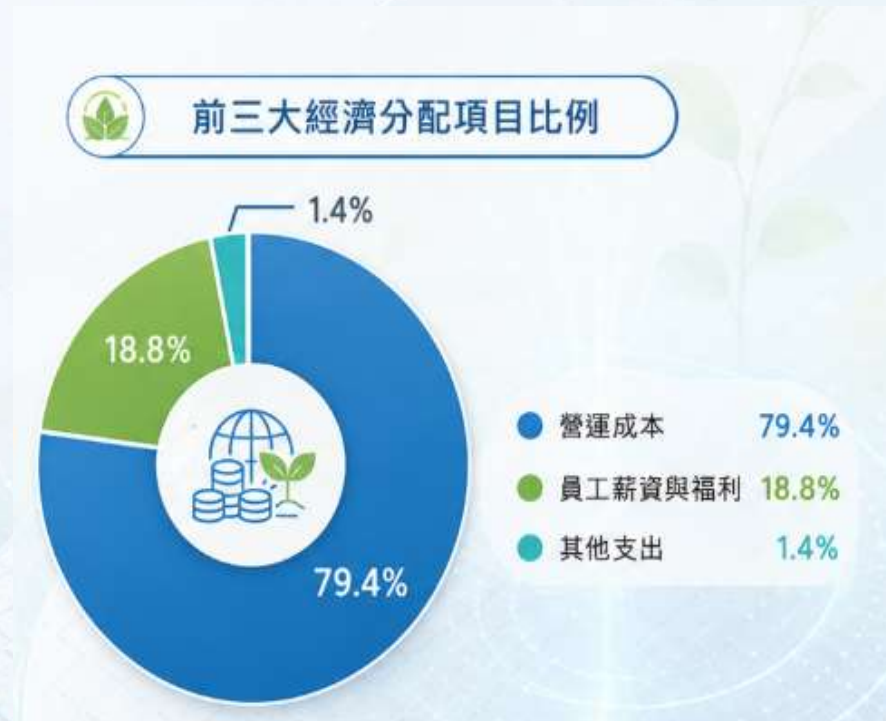
2025 年經濟分配項目中，以營運成本占比最高，反映公司製造業營運特性及生產投入需求；其次為員工薪資與福利，顯示公司持續將營運資源投入於人才維持與員工照顧。雖本年度保留經濟價值呈現短絀，惟本公司仍持續投入研發、製程改善及新事業發展，以作為未來營運轉型及永續成長之基礎。

▼ 近二年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2024 年	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	624,855	818,791
	金融投資收入	32,477	3,587
	取得政府補助款	0	63
	其他收入	1,816	3,548
產生的直接經濟價值		659,148	825,989
經濟分配	營運成本	506,640	757,725
	員工薪資與福利	126,742	179,071
	支付給出資人款項	832	2,214
	支付給政府款項	1,323	1,089
	其他支出	8,135	13,814
分配的經濟價值		643,672	953,913
保留的經濟價值		15,476	(127,924)

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

2025 年本公司經濟分配主要集中於營運成本及員工薪資福利，合計占經濟分配總額 98.2%。營運成本為公司維持生產、交付產品及提供服務之必要投入；員工薪資與福利則為公司維持人才穩定、支持營運執行及技術發展之重要基礎。未來本公司將持續透過營運效率改善、採購與成本管理、產品組合優化及新事業拓展，提升經濟價值創造能力。



➤ 財務韌性與改善方向

面對 2025 年獲利表現承壓，本公司將以營運效率提升及轉型布局作為主要改善方向，持續推動下列工作：

- ◆ 優化產品組合，提升高附加價值產品與服務比重。
- ◆ 強化製程管理、良率提升及成本控管，改善毛利結構。
- ◆ 控制存貨水位與周轉天數，降低存貨跌價及呆滯風險。
- ◆ 拓展光通訊、矽光子及半導體檢測市場，建立新成長動能。
- ◆ 強化費用管理及組織效率，提升營運彈性。
- ◆ 持續投入研發與客戶合作，提升產品品質與市場競爭力。

本公司將持續以穩健營運為基礎，兼顧短期改善與中長期轉型，透過經濟績效、研發投入、風險控管與 ESG 管理之連結，創造股東、員工、客戶、供應商及社會之長期共同價值



2.4 責任商業行為

責任商業行為是泰谷光電維持公司治理品質、客戶信任、供應鏈合作及企業長期價值之基礎。本公司秉持誠信、透明、法規遵循及尊重人權之原則，透過內部規章、教育宣導、檢舉申訴機制、內部稽核及資訊揭露，建立負責任之營運管理制度。

本公司將誠信經營、反貪腐、法規遵循、人權保障、資訊透明、客戶權益及供應鏈責任納入日常營運管理，要求董事、經理人、員工、受任人及商業往來對象遵守相關規範，避免不誠信、違法或損害利害關係人權益之行為發生。未來公司將持續強化責任商業行為管理，提升內部控制、法遵管理及利害關係人信任。



2.4.1 誠信經營

➤ 誠信經營政策

泰谷光電董事會及管理階層秉持善良管理人注意義務、忠實義務及誠信經營原則執行業務。本公司已訂定「誠信經營守則」，作為董事、經理人、員工及其他受任人執行業務時應遵循之行為準則，並將誠信經營理念落實於公司治理、營運管理、商業交易及利害關係人互動之中。

本公司禁止董事、經理人、員工、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為過程中，直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為，以取得或維持利益。

本公司亦於與代理商、供應商、客戶及其他商業往來對象簽訂契約時，要求交易相對人遵循誠信經營政策；如交易相對人涉及不誠信行為，本公司得依契約條款終止或解除合作關係，以降低商業倫理風險並維護公司及利害關係人權益。



➤ 誠信經營管理措施

本公司透過制度、流程與內部監督機制，推動誠信經營政策落實。主要管理措施如下：

管理面向	管理作法
內部規範	訂定誠信經營守則、員工工作守則及相關內部管理辦法，作為董事、經理人及員工行為準則。
不正當利益防範	禁止利用職務上之權力、機會或方法，要求、收受或提供金錢、物品或其他不正當利益。
交易公平性	與利害關係人交易時，應依公平合理原則辦理，不得有利益輸送或不當差別待遇。
內部控制	透過會計制度、內部控制制度及核決權限控管，降低舞弊、侵占及不誠信行為風險。
教育宣導	透過內部宣導、教育訓練及工作規範說明，使員工了解誠信經營相關要求。
稽核監督	稽核單位依年度稽核計畫執行查核作業，必要時依主管指示執行專案查核。

➤ 檢舉與申訴制度

為建立透明、暢通且具保護性之溝通機制，本公司設有內部檢舉及申訴管道，員工及利害關係人得透過信箱、專線、主管、人資或相關權責單位反映違反誠信經營、法規遵循、人權保障或公司內部規範之疑慮。

本公司處理檢舉案件時，將依相關內部程序辦理，並對檢舉人身分及檢舉內容予以保密。參與案件處理之相關人員應遵守保密義務，並承諾保護檢舉人不因檢舉行為而遭受不當處置、報復或差別待遇。

檢舉及申訴處理原則如下：

處理原則	說明
管道暢通	建立員工及利害關係人可使用之檢舉與申訴管道。
專責處理	由權責單位依案件性質受理、調查及追蹤。
保密原則	對檢舉人身分及檢舉內容予以保密。
禁止報復	保護檢舉人不因提出檢舉或申訴而遭受不當處置。
改善追蹤	經查證屬實者，依公司規章採取必要改善或處置措施。

對象	檢舉 / 申訴管道
員工	內部獨立檢舉信箱、專線、管理階層或人事單位
員工申訴專線	049-226-1626
員工申訴傳真	049-226-1634
員工申訴信箱	kellylee@tekcore.com.tw
投資人	michael@tekcore.com.tw
供應商	shay@tekcore.com.tw
客戶	weiminli@tekcore.com.tw

➤ 資訊揭露

泰谷光電重視資訊透明與利害關係人溝通，透過公司官網設置投資人專區及利害關係人專區，揭露公司治理、財務資訊、股東會、年報及永續相關資訊，協助股東、投資人及其他利害關係人即時掌握公司營運與治理情形。

公司亦依規定透過公開資訊觀測站揭露重大訊息、財務報告、年報、股東會及公司治理相關資訊，以提升資訊揭露即時性、完整性與透明度，維護利害關係人知的權益。

資訊揭露管道	揭露內容
公司官網	投資人專區、利害關係人專區、公司治理及永續資訊
公開資訊觀測站	重大訊息、財務報告、年報、股東會及公司治理資訊



➤ 誠信經營執行情形

2025 年泰谷光電未發生董事、經理人或員工因違反法令或誠信經營原則而遭重大處分之事件，亦無涉及業務侵占、違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法規之重大案件。

項目	2025 年執行情形
董事、經理人執行職務違反法令或誠信事件	0 件
董事、經理人重大違法事件	0 件
業務侵占案件	0 件
違反競爭法、托拉斯與壟斷相關案件	0 件
重大裁罰或處分	0 件

公司持續透過誠信經營守則、道德行為準則、內部控制制度、內部稽核及教育宣導等管理措施，強化董事、經理人及員工對誠信經營與法令遵循之認知，降低潛在營運風險，並維護公司聲譽與利害關係人權益。

2.4.2 人權政策

➤ 人權政策承諾

泰谷光電尊重並支持國際公認之基本人權原則，並參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際準則，依勞動法令、公司工作規則及相關人事管理規章，建立人權政策與管理措施，以保障員工及利害關係人之基本權利。

本公司人權政策適用對象包括全體員工、求職者、派遣或外部工作者，以及與公司有業務往來之供應商及合作夥伴。本公司期望透過制度化管理與教育宣導，建立尊重、平等、安全、健康及包容之工作環境。

➤ 人權管理責任與執行架構

泰谷光電人權相關管理作業由人力資源管理單位統籌推動，各部門主管為第一線執行與管理人員，負責將人權保障要求落實於招募任用、薪酬福利、教育訓練、職場安全、承攬商管理及員工溝通等日常管理流程。相關執行情形視需要向高階管理階層報告，以持續強化人權風險管理與友善職場文化。



▼ 人權管理重點

人權議題	適用對象	管理措施
禁止歧視與尊重職場人權	全體員工、求職者	員工招募、任用、薪酬、考核、晉升、訓練及獎懲，均以能力、資格、績效及工作需求為依據，不因性別、年齡、宗教、種族、國籍、婚姻、身心障礙或其他非工作能力因素而有差別待遇。
禁止強迫勞動	全體員工、外部工作者	禁止任何形式之強迫勞動、脅迫、限制人身自由或不合理約束工作選擇之行為。
禁用童工	求職者、新進員工	僅接受符合法定工作年齡之應徵者，並透過身分文件查驗，杜絕僱用童工。
合理工時與薪酬	全體員工	依勞動法令規範辦理工時、加班、休假、薪資、勞健保及退休金提繳等作業。
職業安全衛生	全體員工、外部工作者	透過職業安全衛生管理系統、教育訓練、作業環境管理及健康檢查，降低職場安全與健康風險。
禁止騷擾與霸凌	全體員工	維護尊重與安全之工作環境，禁止性騷擾、職場霸凌、威脅、羞辱或其他不當對待。
多元溝通	全體員工	建立員工與管理階層間公開、直接及多元之溝通管道，使員工意見得以反映並獲得適當回應。
供應鏈人權	供應商、合作夥伴	要求供應商及合作夥伴遵循公司相關人權與社會責任要求，並視需要納入供應商評鑑、文件審查或合約條款。



平等尊重



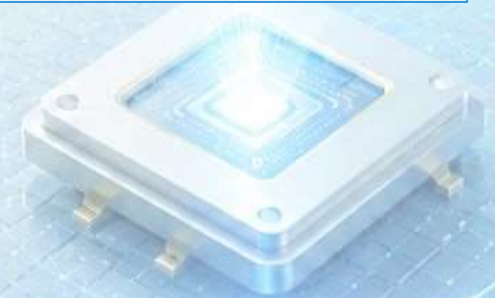
安全職場



溝通申訴



供應鏈人權



➤ 人權政策訓練與宣導

本公司透過新進員工教育訓練、內部會議、公告、員工意見反映管道、合約條款及供應商溝通等方式，宣導人權政策與相關管理要求，使員工及合作夥伴了解自身權利與應遵循之規範。

為促進不同國籍員工與合作夥伴理解公司人權政策，本公司亦將相關政策內容以不同語言提供予員工及廠商參閱。未來公司將持續強化人權政策宣導、教育訓練及申訴處理機制，並逐步將人權管理納入供應鏈合作及風險管理流程。

➤ 人權申訴與改善

員工若發現或遭遇違反人權政策之情形，可透過主管、人資單位、員工意見信箱或其他申訴管道反映。本公司受理後將依案件性質進行了解、調查與處理，並保護申訴人不因提出意見或申訴而遭受不當處置。

對於經查證屬實之案件，本公司將依內部規章採取改善措施，必要時進行制度檢討、教育宣導或管理流程修正，以降低類似事件再次發生之風險。



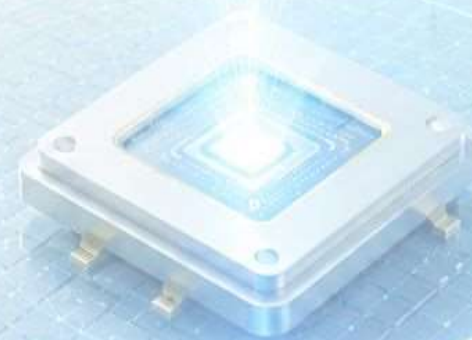
教育訓練



宣導溝通



持續改善



2.4.3 法規遵循

法規遵循是泰谷光電維持穩健營運、降低營運風險及落實責任商業行為之重要基礎。本公司依循公司法、證券交易法、勞動法令、環境保護法令、職業安全衛生法規、稅務法規、產品與服務相關規範及主管機關要求，建立內部控制制度、作業程序及權責分工，並由各權責單位依其業務範圍負責法令遵循、申報、查核及改善追蹤。

本公司 2025 年未發生對公司營運、財務或聲譽產生重大影響之重大違反法規事件。惟於日常營運管理過程中，仍有環境保護及勞動法規相關一般行政裁罰事項。本公司已依主管機關要求完成繳納罰鍰、參加相關講習或辦理改善措施，並針對缺失原因檢討內部作業流程，以降低類似情形再次發生之風險。

▼ 114 年度法規遵循情形

類別	裁罰或違規事項	裁罰金額	改善與管理措施
環境法規	廢棄物申報資料與實際貯存量不符，違反廢棄物清理法相關規定。	120,000 元	已依規定完成罰鍰繳納，並參加環境講習；後續加強廢棄物申報、貯存量盤點、內部覆核及環保人員教育訓練。
勞動法規	未依規定覈實申報調整勞工退休金提繳工資。	5,000 元	加強投保薪資、退休金提繳工資與薪資異動資料之核對，建立定期檢查機制。
勞動法規	投保薪資金額申報不符規定或未於期限內通知調整。	20,000 元	檢討勞保、職災保險投保薪資申報流程，強化人資與財務間之資料勾稽及覆核。

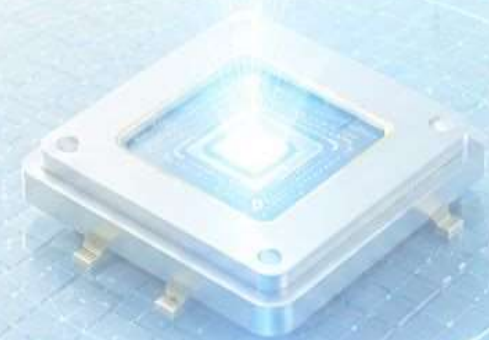
註：上述裁罰事項依公司內部法遵入帳及主管機關裁罰資料彙整；如裁罰日期與違規事實發生期間不同，仍依報告書揭露一致性及重大性原則進行說明。

➤ 法規遵循改善措施

針對環境及勞動相關裁罰事項，本公司已檢討內部管理流程，並推動下列改善措施：

- ◆ 強化廢棄物申報與實際貯存量之定期盤點，並建立申報資料覆核機制。
- ◆ 加強環保法規教育訓練及環境講習，提升環保管理人員及相關單位之法遵意識。
- ◆ 檢討加班申請、出勤紀錄、加班費計算及薪資給付流程，確保工時及薪資管理符合法令要求。
- ◆ 強化勞健保、職災保險及退休金提繳工資之申報覆核，避免投保薪資或提繳工資與實際薪資資料不一致。
- ◆ 建立人資、財務及管理單位間之定期勾稽機制，針對薪資、加班、保險及退休金提繳等項目進行交叉覆核。
- ◆ 將環境及勞動法遵事項納入內部管理與改善追蹤，必要時由稽核單位或權責主管追蹤改善情形。

未來本公司將持續強化法規遵循管理，透過法令變動追蹤、教育訓練、內部稽核、作業覆核及改善追蹤機制，降低法遵風險，並以透明、負責任之態度回應主管機關及利害關係人對公司治理與永續經營之期待。



2.5 風險管理

面對全球經濟波動、供應鏈重組、氣候變遷、能源轉型、資訊安全及法規要求提升等外部挑戰，企業風險管理能力已成為維持營運韌性、保障利害關係人權益及推動永續經營之重要基礎。泰谷光電將風險管理納入公司治理及日常營運管理，透過董事會監督、管理階層決策、權責單位執行及稽核室查核，建立由上而下與跨部門協作之風險管理機制。

本公司風險管理涵蓋策略、營運、財務、環境、社會、法遵、資訊安全及供應鏈等面向，並依風險發生可能性、衝擊程度及管理優先順序，辨識重大風險項目及擬定因應措施。公司將持續透過制度化流程、定期檢討及改善追蹤，降低風險事件對營運、財務、聲譽及利害關係人之影響，提升公司面對外部環境變化之應變能力。

2.5.1 風管組織

為確保風險管理得以落實，本公司訂有「風險管理程序」，並以此為基礎建立風險管理相關作業機制，明確規範風險管理原則、職責歸屬、風險辨識、風險評估及風險處理程序。各權責單位依其職掌辨識營運過程中可能面臨之風險，並提出管理目標與因應措施；稽核室則依年度稽核計畫及風險評估結果執行查核，並將查核結果向審計委員會及董事會報告。

本公司風險管理組織與職責如下：

風險管理單位	主要職責
董事會	為公司風險管理最高監督單位，負責審查年度風險管理報告、風險執行情形及稽核報告，並監督風險管理制度之有效運作。
最高管理階層	負責決議重大風險管理方向，督導各權責單位執行風險辨識、風險分析及因應措施，並定期向董事會報告重大風險管理情形。
風險管理小組	負責統籌風險議題辨識、彙整各單位風險評估結果，並與風險執行單位討論管理目標與處理措施。
風險執行單位	由各權責部門依其業務範圍負責辨識、評估及管理相關風險，並定期回報執行情形及改善進度。
稽核室	評估風險管理制度與內部控制機制之有效性，依年度稽核計畫執行查核，並定期向審計委員會及董事會報告查核結果。

本公司透過上述分工，使風險管理由董事會監督、管理階層推動、各單位執行、稽核室覆核，形成完整之三道管理防線。未來公司將持續強化重大風險之定期追蹤、跨部門溝通及改善措施回報機制，以提升整體風險治理效能。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

➤ 風險管理流程

泰谷光電以各權責單位為核心推動風險鑑別與管理作業，依據公司營運策略、外部環境變化、法規要求、利害關係人關注議題及重大議題鑑別結果，辨識可能影響公司營運、財務、環境、社會及治理之風險項目。各項風險依發生可能性及對公司衝擊程度進行評估，並針對高風險或需優先管理之項目擬定因應措施。

本公司風險管理流程如下：



➤ ESG 風險鑑別與因應措施

本公司依環境、社會、治理及營運財務等面向，辨識可能影響公司永續經營之主要風險，並由相關權責單位負責管理與改善。各項風險及因應措施如下：

風險面向	風險議題	權責單位	可能衝擊	主要管理措施
環境面	環境污染風險	環安單位	若發生污染事件，可能影響公司聲譽、營運成本及法規遵循。	導入並維持環境管理系統；落實環境政策與法規遵循；持續改善污染防治設備及廢棄物、廢水、空污管理作業。
環境面	氣候變遷風險	環安單位、 廠務單位	極端氣候、能源成本上升及客戶減碳要求，可能影響營運成本、供應鏈穩定及客戶合作。	依 TCFD 架構辨識氣候風險與機會；推動溫室氣體盤查；檢視能源使用、水資源及廢棄物管理；逐步設定節能減碳改善方向。
環境面	能源轉型與碳成本風險	廠務單位、 財務單位	再生能源需求、碳費或碳管理要求，可能增加營運成本及客戶稽核壓力。	評估節能設備汰換及能源效率提升；追蹤碳費與相關法規發展；評估再生能源使用及內部碳管理機制之可行性。
社會面	職業安全衛生風險	環安單位、 各部門	作業意外或職業災害可能影響員工安全、營運連續性及公司聲譽。	依 ISO 45001 職業安全衛生管理系統執行管理；推動新進人員工安宣導；定期辦理防災演練、緊急應變及作業環境巡檢。
社會面	人力資本與人才留任風險	人資單位、 各部門	人才流動、招募困難或專業技術傳承不足，可能影響營運效率、研發能力及組織韌性。	強化薪酬福利、教育訓練及職涯發展；建立新人訓練、專業職能訓練及管理職訓練；透過員工溝通機制掌握人力需求與留才議題。
社會面	人權與勞動法遵風險	人資單位、 法務單位	若發生勞動爭議、差別待遇、工時或薪資管理缺失，可能造成法規風險及員工信任下降。	落實人權政策、工作規則及勞動法令；建立申訴與溝通管道；強化工時、薪資、保險及退休金提繳作業覆核。

風險面向	風險議題	權責單位	可能衝擊	主要管理措施
治理面	法規遵循風險	法務單位、 各權責單位	國內外法規變動或內部作業疏漏，可能造成裁罰、聲譽損害或營運限制。	追蹤法令政策變動；透過內部控制、核決權限及法遵檢視機制，確保各項作業符合法令規範；針對裁罰或主管機關指正事項進行改善追蹤。
治理面	資訊安全風險	資訊單位	資訊洩漏、系統中斷或資料遺失，可能影響營運連續性、客戶信任及公司聲譽。	強化機房門禁、帳號權限、防火牆、備份及資安監控；定期更新硬體設備及修補漏洞；辦理資安宣導與演練；逐步強化資訊安全管理制度。
營運面	供應鏈與原物料風險	採購單位、 業務單位	供應鏈集中、原物料短缺或價格波動，可能影響生產排程、交期、成本及客戶服務。	採取分散採購策略；維持核心供應商合作；評估第二供應來源；掌握原物料市場價格與供需變化；依產銷需求調整庫存水位。
營運面	客戶集中與市場需求變化風險	業務單位、 研發單位	客戶需求波動或產品價格競爭，可能影響營收穩定、接單品質及獲利能力。	維持主要客戶長期合作；積極開發新客戶與新應用市場；強化產品品質、研發能力及交期管理；拓展光通訊、矽光子及半導體檢測等新業務。
財務面	匯率、利率及通膨風險	財務單位、 採購單位	匯率波動、利率變動及通膨可能影響採購成本、財務費用及獲利表現。	採自然避險方式降低外幣淨部位；依銷貨與採購幣別調整收付款配置；強化成本控管與供應商議價；定期檢視資金與財務結構。
財務面	存貨跌價及呆滯風險	生管單位、 業務單位、 財務單位	市場需求變動或產品規格轉換可能造成存貨去化壓力及跌價損失。	強化產銷協調、庫存水位控管及週轉天數管理；定期檢視存貨庫齡與去化計畫；依公司存貨評價政策提列備抵存貨跌價及呆滯損失。

➤ 重大營運風險管理重點

2025 年本公司面臨之主要營運風險，除一般環安衛及法遵風險外，亦包括產品組合調整、新事業拓展、供應鏈穩定、客戶集中、原物料價格波動及資訊安全等議題。公司將持續透過下列管理重點提升風險韌性：

管理重點	說明
供應鏈韌性	建立合格供應商管理與第二供應來源評估，降低供應中斷及集中採購風險。
產品與市場轉型	透過研發投入及新產品導入，降低單一產品或單一應用市場波動之影響。
財務與成本控管	強化匯率、利率、原物料成本及營運費用管理，維持穩健財務結構。
資訊安全防護	強化資訊系統備份、權限管理、資安監控及應變演練，降低營運中斷風險。
法遵與內部控制	透過內部控制、稽核查核及改善追蹤，降低違規及作業疏漏風險。
氣候與環境管理	透過溫室氣體盤查、能源管理及環境管理系統，逐步因應氣候變遷與環境法規要求。



2.6 氣候變遷風險機會

氣候變遷已成為影響企業營運韌性、供應鏈穩定、能源成本、客戶要求及法規遵循之重要議題。泰谷光電身為 LED 磊晶與晶粒製造商，營運過程涉及電力、製程設備、冷卻系統、空壓系統、水資源及廢棄物管理等項目，因此公司將氣候變遷納入風險管理及永續治理範疇，逐步建立氣候風險與機會辨識、衝擊評估、因應措施及指標追蹤機制。

本公司參考氣候相關財務揭露建議架構 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，由「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心要素，檢視氣候變遷對公司營運、財務、供應鏈及市場機會之影響。未來公司將持續強化溫室氣體盤查、能源效率提升、節能減碳、氣候風險管理及低碳產品發展，以提升企業氣候韌性與永續競爭力。

2.6.1 氣候治理

泰谷光電將氣候變遷議題納入公司治理與風險管理機制，由董事會監督公司整體風險管理、永續發展及重大營運議題，管理階層負責推動氣候相關管理方針，並由 ESG 推動小組及各權責單位執行氣候風險辨識、溫室氣體盤查、能源管理、環境管理及改善措施追蹤。

本公司氣候治理架構如下：

治理層級	主要職責
董事會	監督公司永續發展、風險管理、氣候變遷及重大環境議題之推動方向，並檢視重大風險及因應措施。
管理階層	督導氣候相關風險與機會之辨識、評估及因應策略，並協調各權責單位推動改善措施。
ESG 推動小組	彙整氣候相關資訊、溫室氣體盤查結果、能源管理措施及氣候風險評估資料，並納入永續報告書揭露。
環安 / 廠務單位	負責能源使用、溫室氣體盤查、環境管理、節能改善、污染防治及環安衛管理措施之執行。
財務 / 採購 / 業務 / 研發單位	分別評估氣候議題對成本、供應鏈、客戶需求、產品開發及營運策略之影響，並提出相應管理措施。
稽核室	依年度稽核計畫及內部控制程序，檢視相關作業制度及改善措施落實情形。

未來本公司將逐步強化董事會與管理階層對氣候相關議題之溝通頻率，並將溫室氣體盤查、能源管理、節能減碳及氣候風險管理成果，納入永續治理與風險管理報告範疇，以提升氣候治理之透明度與管理效能。

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

本公司依據 TCFD 架構，將氣候相關議題分為「轉型風險」、「實體風險」及「氣候機會」三大類，並依產業特性、營運模式、地理位置、能源使用情形、供應鏈關係及客戶要求，評估氣候變遷對公司可能造成之影響。



本公司設定之氣候影響期間如下：

時間區間	定義	管理重點
短期	1-3 年	法規遵循、溫室氣體盤查、能源效率改善、客戶碳揭露要求及營運成本變化。
中期	3-10 年	碳費、再生能源、低碳製程、設備汰換、供應鏈減碳及產品組合調整。
長期	10 年以上	淨零轉型、低碳營運模式、極端氣候韌性、綠色產品市場機會及長期資本支出規劃。



▼ 氣候風險鑑別

類別	氣候風險項目	可能影響	發生期間	價值鏈影響	管理方向
轉型風險	溫室氣體法規與碳費要求	若法規要求提升或碳費制度擴大，可能增加盤查、查證、減碳及營運成本。	短期 / 中期	公司營運	導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，逐步建立排放數據管理與減量措施。
轉型風險	客戶碳揭露與低碳供應鏈要求	客戶可能要求提供碳排放、能源使用、環保物質及供應鏈管理資訊，若未能即時回應，可能影響接單及合作機會。	短期 / 中期	公司營運、下游	強化永續資訊揭露、產品環保文件、供應鏈管理及客戶稽核回應能力。
轉型風險	能源價格及再生能源使用成本	電價、能源價格或再生能源需求提升，可能增加製造成本及資本支出壓力。	短期 / 中期	公司營運	推動節能設備汰換、能源效率改善及用電管理，並評估再生能源使用可行性。
轉型風險	低碳製程與設備汰換需求	節能減碳與製程升級可能需投入設備改善、製程調整及管理成本。	中期 / 長期	公司營運	依設備效能、能源使用及投資效益，分階段規劃設備汰換與節能改善。
實體風險	極端降雨及淹水風險	極端降雨可能影響廠區運作、交通物流、原物料供應及出貨時程。	短期 / 中期	上游、公司營運、下游	強化廠區排水、緊急應變、營運持續管理及供應鏈備援機制。
實體風險	乾旱及水資源壓力	水資源供應不穩可能影響製程用水、冷卻系統及廠務運作。	中期 / 長期	公司營運	追蹤用水量、檢討節水措施，並評估水資源回收或替代供應方案。
實體風險	高溫與用電尖峰風險	高溫可能增加空調、冷卻及設備散熱需求，進而推升電力成本及設備負荷。	短期 / 中期	公司營運	優化空調、冰水、冷卻及空壓系統效率，強化設備維護與能源監控。



法規風險



能源成本



極端氣候



供應鏈中斷

▼ 氣候機會鑑別

氣候機會項目	機會說明	發生期間	價值鏈影響	管理方向
能源效率提升	透過設備汰換、製程優化及能源管理，可降低能源耗用及營運成本。	短期 / 中期	公司營運	推動冰水主機、水泵、冷卻水塔、空壓系統、LED 燈具及能源管理模組等改善措施。
低碳產品與節能應用需求	LED、光通訊及高效率光源產品有助於回應市場對節能、高效與低碳應用之需求。	中期 / 長期	公司營運、下游	持續投入高效率 LED、CWDM LD、光通訊及矽光子相關產品研發。
客戶綠色供應鏈合作	客戶對環境管理及減碳要求提升，有助於強化公司與重視 ESG 客戶之長期合作。	短期 / 中期	公司營運、下游	強化 ISO 管理系統、環保法規符合性、產品環保文件及客戶稽核應對。
資源使用效率提升	透過水資源、廢棄物及化學品管理，可降低環境衝擊及合規風險。	短期 / 中期	公司營運	持續檢視水資源使用、廢棄物分類、污染防治及化學品管理作業。
綠色採購與供應鏈韌性	透過供應商環保要求及分散採購，可提升供應鏈韌性並降低環境風險。	中期	上游、公司營運	要求供應商配合 RoHS、REACH 及客戶環保規範，並逐步強化供應商 ESG 管理。
永續資訊揭露與企業聲譽	完善氣候資訊揭露及管理機制，有助於提升公司透明度、客戶信任及投資人信心。	短期 / 中期	公司營運、下游	依 TCFD 架構揭露氣候治理、策略、風險管理及指標目標，並逐步提升資訊品質。



2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司依氣候風險與機會對營運、財務、策略及價值鏈之影響程度進行評估，並將可能影響分為成本增加、資本支出增加、營運中斷、客戶需求變化、法規遵循壓力、產品開發機會及企業聲譽提升等面向。透過此一評估，本公司得以辨識優先管理項目，並將氣候相關議題納入營運決策及風險管理流程。

▼ 氣候風險衝擊與因應措施

風險項目	財務與營運影響	影響程度	發生可能性	管理方針
溫室氣體法規與碳費要求	可能增加盤查、外部查證、碳費、顧問及內部管理成本。	中	中	建立溫室氣體盤查資料庫，逐步推動外部查證及減量措施。
客戶低碳供應鏈要求	若無法滿足客戶碳揭露或環保文件要求，可能影響客戶稽核結果及訂單機會。	中	中	強化客戶要求盤點、產品環保文件、供應商文件及永續資訊揭露。
能源價格上升	電力及能源成本增加，可能壓縮毛利及營運績效。	高	中	推動設備節能、用電管理、製程效率改善及能源管理模組導入。
低碳設備投資需求	節能改善與設備汰換可能增加短中期資本支出。	中	中	依投資效益及設備老化程度，分階段規劃節能設備汰換。
極端降雨及淹水	可能造成廠區運作受阻、物流延遲、設備損害或供應鏈中斷。	中	低至中	強化廠區排水、緊急應變、備援供應及保險規劃。
乾旱及水資源壓力	可能影響製程用水、冷卻系統及廠務運作。	中	低至中	追蹤用水量，檢討節水措施及水資源回收使用可行性。
高溫與用電尖峰	可能增加空調及冷卻設備負荷，推升能源成本及設備維護需求。	中	中	優化冷卻系統、空調系統及設備維護，降低尖峰用電壓力。

▼ 氣候機會衝擊與策略回應

機會項目	潛在效益	影響程度	發生可能性	策略回應
能源效率提升	降低用電成本，改善營運效率。	高	中	推動節能設備汰換、能源管理模組及製程效率改善。
低碳產品需求增加	提升高效率 LED、光通訊及矽光子相關產品市場機會。	高	中	持續投入研發，強化高附加價值產品及客戶共同開發。
綠色供應鏈合作	增加與重視 ESG 客戶之合作深度。	中	中	強化 ISO 管理系統、客戶稽核應對及供應商環保文件管理。
資源使用效率提升	降低廢棄物、水資源及化學品管理成本與環境風險。	中	中	持續推動環境管理、污染預防及資源效率改善。
永續資訊透明度提升	提升投資人、客戶及主管機關對公司治理與永續管理之信任。	中	中	逐步完善 TCFD、溫室氣體、能源、水資源及廢棄物揭露品質。
供應鏈韌性提升	降低原物料、交期及氣候事件造成之供應中斷風險。	中	中	建立供應商風險管理、分散採購及關鍵原料備援機制。

2.6.4 氣候相關指標與目標

為有效追蹤氣候相關風險與機會之管理成效，本公司以溫室氣體排放、能源使用、用水管理、廢棄物管理及節能改善作為主要氣候相關指標。現階段公司優先建立基礎數據與管理制度，並透過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14001 環境管理系統及能源效率改善措施，逐步提升氣候管理能力。

▼ 氣候相關管理指標

管理面向	指標項目	2025 年管理作法
溫室氣體管理	範疇一及範疇二溫室氣體排放量	依 ISO 14064-1：2018 進行溫室氣體盤查，建立排放資料基礎。
能源管理	用電量、能源使用效率、能源密集度	檢視高耗能設備，推動節能設備汰換及能源效率改善。
水資源管理	用水量、製程與廠務用水管理	追蹤用水情形，評估節水及水資源使用效率改善措施。
廢棄物管理	廢棄物產生量、分類及處理方式	依環境管理制度執行廢棄物分類、貯存、清運及申報管理。
氣候風險管理	氣候風險與機會辨識、因應措施追蹤	依 TCFD 架構辨識氣候風險與機會，並納入風險管理與永續報告書揭露。
供應鏈管理	供應商環保文件、RoHS / REACH 符合性	要求主要供應商配合客戶環保規範，提供產品環保符合性文件。

▼ 短中長期目標

氣候相關重大議題	短期目標 (1-3 年)	中期目標 (3-10 年)	長期目標 (10 年以上)
溫室氣體與能源管理	導入 ISO 14064-1 範疇一、範疇二盤查；建立溫室氣體排放資料庫；篩選高耗能設備並擬定節能改善計畫。	推動溫室氣體外部查證；持續節能減碳，並以經確認之排放資料作為減量管理基礎；評估再生能源及儲能設備可行性。	持續完成溫室氣體外部查證；逐步降低排放密集度；建立長期低碳營運及能源轉型管理機制。
能源效率提升	汰換或改善低能效設備，包括冰水、冷卻、空壓、照明及能源管理相關設備。	擴大能源管理系統應用，追蹤主要設備用電效率及節能效益。	建立系統化能源管理機制，降低長期能源成本及碳排放風險。
氣候風險管理	建立氣候風險與機會清單，納入風險管理及永續報告書揭露。	定期檢討氣候風險變化，將重大氣候風險納入管理階層決策與資本支出評估。	建立具韌性之低碳營運模式，降低極端氣候及轉型風險對公司之長期影響。
低碳產品與研發	持續開發高效率 LED、CWDM LD 及光通訊相關產品，回應客戶節能與高效應用需求。	擴大低碳、高效能產品應用，提升高附加價值產品比重。	透過產品創新及客戶協同開發，建立公司於低碳光電應用市場之競爭優勢。
供應鏈氣候管理	要求主要供應商配合環保法規及客戶要求，提供必要環保符合性文件。	強化供應商 ESG 及氣候風險管理，逐步納入供應商評鑑或文件審查。	建立具氣候韌性與低碳合作能力之供應鏈管理機制。



節能增效



低碳產品



綠色供應鏈



資源效率



資訊揭露



韌性管理

➤ 2025 年節能與氣候管理措施

2025 年本公司持續推動能源效率提升及環境管理改善，主要措施包括：

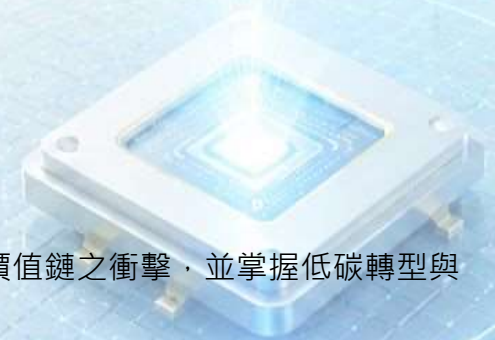
- ◆ 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，建立範疇一及範疇二排放資料。
- ◆ 持續運作 ISO 14001 環境管理系統，強化能源、廢棄物、污染防治及環境法規管理。
- ◆ 檢視冰水主機、水泵、冷卻水塔、空壓系統及照明設備之能源效率，規劃設備汰換或改善。
- ◆ 推動熱水回收、LED 燈具汰換及能源管理模組等節能改善措施。
- ◆ 配合客戶及供應鏈需求，持續蒐集產品環保符合性文件及永續相關資訊。
- ◆ 依 TCFD 架構揭露氣候治理、策略、風險管理及指標目標，提升氣候資訊透明度。

➤ 後續強化方向

未來本公司將以「基礎數據建置、節能改善推動、氣候風險管理、低碳產品發展」作為氣候管理主軸，持續強化下列工作：

- ◆ 完善溫室氣體盤查資料品質，逐步評估外部查證可行性。
- ◆ 建立主要能源設備用電監控及節能效益追蹤機制。
- ◆ 將氣候風險與機會納入年度風險管理及資本支出評估流程。
- ◆ 依客戶及法規要求，強化產品碳資訊、環保符合性及供應鏈資料管理。
- ◆ 持續推動高效率、節能及低碳應用相關產品研發。
- ◆ 強化極端氣候下之廠區應變、供應鏈備援及營運持續管理。

透過上述管理措施，泰谷光電將持續提升氣候治理成熟度，降低氣候風險對公司營運、財務及價值鏈之衝擊，並掌握低碳轉型與高效能光電產品需求所帶來之市場機會。



2.7 資訊安全

隨著數位化營運、客戶資料交換、供應鏈協作及資訊系統依賴程度提升，資訊安全已成為企業營運韌性、客戶信任及公司治理的重要議題。泰谷光電重視資訊資產保護、個人資料管理、營運系統穩定及客戶隱私維護，並將資訊安全風險納入公司風險管理與內部控制範疇。

本公司透過資訊資產盤點、帳號權限控管、系統備份、防毒軟體、資安宣導、保密協議、委外管理及內部稽核等措施，降低資訊外洩、系統中斷、資料毀損、未經授權存取及惡意程式攻擊等風險，以確保公司營運資訊、客戶資料及重要系統之機密性、完整性與可用性。



2.7.1 資安管理政策

➤ 資安管理目標

泰谷光電資訊安全管理以「保護資訊資產、確保營運不中斷、維護客戶信任、降低資安風險」為核心目標，透過制度化管理及持續改善，強化公司整體資安防護與應變能力。

▼ 本公司資訊安全管理目標如下：

管理目標	說明
保護資訊資產	確保公司重要營運資料、客戶資料、員工資料、財務資訊、研發資料及系統設備受到適當保護。
維持系統可用性	透過備份、備援、監控及演練，降低系統中斷對營運造成之影響。
防止未經授權存取	落實帳號、密碼、權限及門禁管理，避免資料遭未經授權使用、修改或揭露。
強化員工資安意識	透過教育訓練、宣導及保密協定，使員工了解資訊安全責任及應遵循事項。
落實個資與客戶隱私保護	盤點個人資料及敏感資訊，並透過管理制度降低資料外洩或不當使用風險。
持續改善管理制度	透過內部稽核、自行檢查及事件檢討，持續提升資訊安全管理成熟度。

➤ 資安治理與權責分工

本公司資訊安全管理由資訊單位負責日常資訊系統維運、資安控管、帳號權限管理、備份備援、資安宣導及異常事件處理；各部門則依其職責妥善保管及使用所屬資訊資產，並遵循公司資訊安全相關規定。稽核單位依年度稽核計畫，將資訊安全及個資保護相關控制作業納入查核範圍，並就查核結果提出改善建議。

重大資安風險、內部控制查核結果或可能影響營運之資訊安全事項，得依公司內部程序提報管理階層或董事會，以強化治理監督及風險控管。

單位	主要職責
董事會 / 管理階層	監督重大資訊安全風險及內部控制執行情形，必要時檢視重大改善措施。
資訊單位	負責資訊系統維運、資安控管、帳號權限、備份備援、防毒軟體、資安事件處理及資安宣導。
各使用單位	依公司規定使用資訊系統及資料，妥善保管帳號密碼，並配合資安管理與教育宣導。
人資及相關權責單位	辦理新進人員保密協定、離職帳號權限移除、員工個資管理及資安宣導配合事項。
採購及委外管理單位	要求資訊服務或相關委外廠商簽署保密協議，並依合約或管理要求保護公司資訊資產。
稽核室	將資訊安全及個資保護控制作業列入年度稽核項目，檢視制度執行情形及改善追蹤。



➤ 資訊安全管理措施

▼ 本公司依資訊安全風險及營運需求，建立下列管理措施：

管理面向	具體措施
資訊資產管理	定期盤點資訊資產及個人資料清冊，並依資訊安全及個人資料風險評估結果執行管控措施。
帳號與權限管理	要求員工帳號、密碼與權限應善盡保管及使用責任，並定期更換密碼；人員異動或離職時，依程序調整或停用帳號權限。
系統備份與備援	重要資訊系統或設備建置適當備份、備援或監控機制，並定期測試與演練，以維持系統可用性。
防毒與惡意程式防護	個人電腦安裝防毒軟體，並定期確認病毒碼更新；禁止使用未經授權之軟體，以降低惡意程式及授權風險。
網路與漏洞管理	加強防火牆管理、修補程式及漏洞更新，降低外部攻擊、未授權連線及系統弱點風險。
機房與設備管理	落實機房門禁及設備管理，並定期更新硬體設備，以維持系統穩定性與安全性。
教育訓練與宣導	不定期辦理資訊安全及個人資料保護教育訓練與宣導，新進人員須簽署資通安全保密協定。
委外廠商管理	要求提供資訊服務或執行資訊相關業務之委外廠商簽署保密協議，避免公司資訊資產遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。
業務持續運作	建立業務持續運作管理機制，並定期測試與演練，確保重大異常事件發生時能維持必要營運。
內部稽核	每年定期實施內部稽核，以確認資訊安全及個資保護管理制度之有效性。

➤ PDCA 持續改善機制

本公司以「規劃 (Plan) - 執行 (Do) - 檢查 (Check) - 改善 (Act)」模式建置與維護資訊安全管理措施，透過資訊資產盤點、風險評估、控制作業執行、內部稽核及改善追蹤，持續提升資安管理成效。

PDCA 階段	執行內容
Plan 規劃	盤點資訊資產、個人資料及關鍵系統，評估資訊安全風險並規劃管控措施。
Do 執行	落實帳號權限、備份備援、防毒、機房門禁、資安宣導、委外保密及系統維運等作業。
Check 檢查	透過內部稽核、自行檢查、備份測試、權限檢視及異常事件紀錄，確認控制措施有效性。
Act 改善	依稽核結果、事件檢討、系統弱點及營運需求，調整資安管理措施並追蹤改善成效。



➤ 資安事件通報與應變

為降低資訊安全事件對公司營運、客戶資料及公司聲譽造成之影響，本公司建立異常事件處理與通報機制。當發現疑似資訊安全事件時，相關人員應立即通報資訊單位或權責主管，由資訊單位進行初步判斷、影響範圍確認、事件排除及復原作業；必要時依事件重大性提報管理階層，並啟動後續改善措施。

資安事件處理流程如下：

流程	執行內容
1. 事件發現	使用者、系統監控或資訊人員發現異常情形。
2. 立即通報	通報資訊單位及權責主管，確認事件性質及影響範圍。
3. 事件處理	進行隔離、阻斷、資料復原、系統修復或其他必要應變措施。
4. 影響評估	評估是否涉及資料外洩、營運中斷、客戶資料、個人資料或重大系統影響。
5. 改善追蹤	事件處理完成後進行原因分析，提出改善措施並追蹤執行情形。
6. 管理回報	重大事件依內部程序提報管理階層或董事會，並依主管機關規定辦理通報或揭露。

➤ 客戶隱私與個人資料保護

本公司重視客戶資訊及個人資料保護，並依相關法令及內部管理制度，保護客戶、員工及商業往來對象之資料安全。公司透過個人資料清冊盤點、權限控管、保密協定、委外廠商保密協議及教育宣導，降低個人資料遭未授權存取、使用、揭露或遺失之風險。

本公司客戶隱私與個人資料保護管理作法如下：

管理項目	管理作法
資料盤點	盤點個人資料清冊及重要資訊資產，確認資料保存、使用及權限管理情形。
權限控管	依職務需求設定資料存取權限，避免無關人員存取敏感資訊。
保密義務	新進人員簽署資通安全保密協定；委外廠商簽署保密協議。
資料備份	重要資料依公司備份規範執行備份及復原測試。
教育宣導	透過資安及個資保護宣導，提升員工對客戶資料與個資保護之認知。
異常處理	若發生疑似資料外洩或個資事件，依資安事件處理程序進行通報、處理及改善。



➤ 2025 年資訊安全執行情形

2025 年本公司持續推動資訊安全及個人資料保護管理措施，並將資訊安全及個資保護檢查控制作業納入年度稽核項目。透過資安宣導、資訊資產管理、備份備援、權限控管及內部稽核，持續強化資訊安全防護能力。

項目	2025 年執行情形
重大資通安全事件	無重大資通安全事件。
因重大資通安全事件所遭受之損失	無。
經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料事件	無重大事件。
資訊安全及個資保護內部稽核	已納入年度稽核項目。
資安及個資教育宣導	持續辦理資訊安全及個人資料保護宣導。
新進人員保密管理	新進人員簽署資通安全保密協定。
委外廠商保密管理	資訊服務或相關委外廠商簽署保密協議。
系統備份與業務持續運作	持續執行重要系統備份、備援、監控及演練。

➤ 未來強化方向

面對資安威脅快速變化及客戶對資料保護要求提升，本公司將持續強化資訊安全治理與管理成熟度，未來推動方向如下：

- ◆ 持續盤點資訊資產、個人資料及關鍵系統，強化資安風險評估。
- ◆ 強化帳號權限管理、密碼政策、系統存取紀錄及權限定期檢視。
- ◆ 持續改善防火牆、防毒、弱點修補、備份備援及系統監控機制。
- ◆ 定期辦理資安宣導與個資保護教育，提升員工資安風險意識。
- ◆ 強化委外資訊服務廠商之保密與資安管理要求。
- ◆ 定期演練系統復原與業務持續運作機制，降低營運中斷風險。
- ◆ 評估導入更完整之資訊安全管理制度，逐步提升資安治理及管理成熟度。
- ◆ 持續將資訊安全及個資保護納入年度稽核與內部控制檢視範圍。

透過上述措施，泰谷光電將持續提升資訊安全防護、事件應變及營運復原能力，降低資訊安全風險對公司營運、客戶信任及利害關係人權益之影響。



3 產品服務

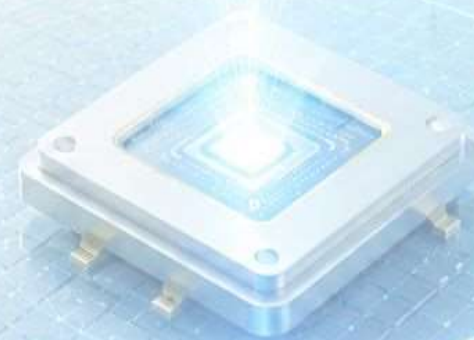
3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

泰谷光電為 LED 磊晶片及晶粒之專業製造廠商，主要產品涵蓋藍光、綠光、紫外光及砷化鎵黃光、橘紅光、紅光、紅外光等磊晶片與晶粒，並依客戶不同應用需求提供產品規格、製程加工與品質驗證等服務。公司以研發設計、原物料管控、製程管理、品質檢驗及客戶服務為核心流程，透過品質管理系統及內部管制作業，確保產品品質、可靠度與交付穩定性。

面對 LED 應用市場持續轉變及下游客戶對高效率、高可靠度產品需求提升，公司除持續深化既有 LED 本業技術外，亦積極投入車用、穿戴式裝置、紅外線應用、光通訊及矽光子光源等相關產品開發，藉由產品組合優化、製程改善與研發能量累積，提升公司長期競爭力。

公司將產品服務管理視為永續經營的重要基礎，從客戶需求確認、產品開發、供應商及原物料管理、製程品質控管、成品檢驗至售後服務與客戶回饋，建立完整之產品品質與服務管理機制，作為提升客戶滿意度、降低品質風險及強化市場信任之重要依據。



3.2 產品健康與安全

泰谷光電重視產品品質、客戶健康與安全及產品環境合規管理，並將其視為維持客戶信任、降低營運風險及推動永續經營之重要基礎。公司主要產品為 LED 磊晶片及晶粒，產品多應用於下游客戶之照明、顯示、車用、感測及其他電子相關產品，因此產品品質穩定性、禁限用物質管理、客戶規格符合度及異常改善機制，均為公司產品責任管理之核心重點。

公司透過品質管理系統、產品檢驗、製程管制、供應商管理及客戶回饋機制，持續強化產品品質與安全管理。從原物料進料、製程生產、成品檢驗、出貨管理至客戶回饋，公司均依內部管理程序執行品質確認與改善追蹤，以降低產品品質異常、有害物質不符規範、客戶退貨或產品召回等風險。

在產品環境合規方面，公司依據客戶要求及國際法規趨勢，針對產品禁限用物質進行管理，並透過 RoHS、REACH 等相關檢測及供應商文件管理，確保產品符合客戶及法規要求。公司亦持續透過客戶滿意度調查、客戶訴願處理及跨部門改善機制，掌握客戶對產品品質、交期、服務及技術支援之意見，作為後續產品開發、製程改善及服務優化之依據。

▼ 產品健康與安全管理重點如下：

管理面向	管理重點	對應章節
產品品質管理	品質管理系統、製程管制、成品檢驗、內外部稽核及持續改善	3.2.1 產品品質管理
產品風險評估	產品品質異常、有害物質、客戶規格不符及產品召回風險管理	3.2.2 產品風險評估
客戶關係管理	客戶滿意度調查、客戶訴願處理、客戶回饋分析與改善追蹤	3.2.3 客戶關係管理
供應鏈品質管理	原物料品質、供應商檢驗文件及供應商評核管理	4.2 供應鏈管理

3.2.1 產品品質管理

泰谷光電為高亮度 LED 磊晶片及晶粒之專業製造廠商，產品品質為公司維持客戶信任、強化市場競爭力及推動永續經營之重要基礎。公司秉持「品質第一、顧客至上、持續改善」之品質管理理念，透過品質管理系統、製程管制、產品檢驗及客戶回饋機制，確保產品品質、可靠度及交付穩定性符合客戶需求與相關法規要求。

公司已建立涵蓋研發設計、原物料進料檢驗、製程品質管制、成品檢驗、異常處理及持續改善之品質管理流程，並依據內部管理程序執行品質追蹤與改善。針對產品開發及量產階段，公司透過跨部門協作機制，將客戶需求、產品規格、製程能力、品質標準及檢驗結果納入管理，以降低產品異常、退貨及客訴風險。

為強化產品品質與管理系統之有效性，公司持續維持 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 IATF 16949 汽車業品質管理系統等相關認證，並透過內部稽核、外部驗證及改善追蹤機制，確保品質管理作業符合國際管理標準及客戶要求。

公司亦重視產品之環境合規與有害物質管理，針對產品相關之禁限用物質要求，依客戶規範及國際法規執行檢驗與文件管理，降低產品合規風險，並提升客戶對產品品質與永續管理能力之信任。

品質管理流程：

客戶需求確認 → 產品規格審查 → 原物料進料檢驗 → 製程品質管制 → 成品檢驗 → 出貨管理 → 客戶回饋與異常改善 → 持續改善追蹤



▼ 泰谷光電品質系統認證

管理系統認證	取得時間	證書效期
ISO 9001 品質管理系統	2002/12/18	2024/09/23–2027/09/22
ISO 14001 環境管理系統	2011/07/14	2023/08/15–2026/07/03
ISO 45001 職業安全衛生管理系統	2002/09/26	2023/09/26–2026/09/26
IATF 16949 汽車業品質管理系統	2018/10/31	2024/09/23–2027/09/22

品質系統認證證書



ISO 9001



ISO 14001



ISO 45001



IATF 16949

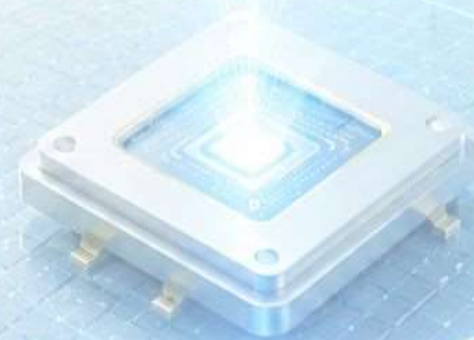
泰谷光電重視產品品質、客戶健康與安全及環境合規管理，將產品風險管理納入研發設計、原物料採購、製程管制、成品檢驗及客戶服務等營運流程中，以降低產品品質異常、有害物質不符規範、客戶退貨或產品召回等風險。

公司主要產品風險來源包括產品規格與客戶需求不符、製程品質穩定性不足、原物料或供應商交付品質異常、禁限用環境有害物質不符合法規或客戶要求，以及產品應用端因品質異常所衍生之客訴或退貨風險。為降低上述風險，公司依品質管理系統及相關內部管理程序，透過原物料進料檢驗、製程品質監控、成品檢驗、異常分析及改善追蹤等機制，持續強化產品品質穩定性。

在產品環境合規方面，公司依據客戶要求及國際法規趨勢，針對產品相關禁限用物質進行管理，並定期將產品送交合格實驗室進行 RoHS 10 項管制物質及 REACH 高度關注物質檢測，以確認產品符合相關法規及客戶規範要求。公司亦透過供應商管理機制，要求供應商配合提供相關檢驗報告或符合環境指令之聲明文件，降低供應鏈原物料不合規風險。

若發生產品品質異常或客戶回饋事項，公司由權責單位進行原因分析、改善對策擬定及執行追蹤，必要時啟動跨部門檢討機制，以確認改善措施之有效性。公司持續透過品質管理、客戶回饋及供應商管理機制，降低產品風險對客戶、公司營運及品牌信任之影響。2025 年度，公司持續執行產品品質及有害物質管理作業，並依規定進行相關產品檢驗。報告期間內，公司未發生因違反有害物質管理規定而導致產品召回之重大事件。

近三年成品檢驗良率



▼ 2025 年度 RoHS REACH 檢驗報告書：



產品風險類型	潛在影響	管理措施
產品品質異常	客訴、退貨、客戶滿意度下降	製程品質管制、成品檢驗、異常分析與改善追蹤
原物料品質異常	影響製程穩定及產品良率	進料檢驗、供應商評核、供應商改善追蹤
有害物質不符規範	法規風險、客戶退貨、產品召回	RoHS / REACH 檢測、供應商文件管理、禁限用物質管控
客戶規格不符	交期延誤、重工或商譽影響	產品規格審查、客戶需求確認、跨部門技術溝通
製程變異	良率下降、成本增加	製程監控、品質數據分析、持續改善



3.2.3 客戶關係管理

泰谷光電重視與客戶之長期合作關係，並將客戶關係管理視為提升產品品質、強化市場信任及維持營運穩定之重要管理機制。公司主要產品為 LED 磊晶片及晶粒，客戶需求涉及產品規格、製程穩定性、交期配合、品質驗證及技術服務等面向，因此公司透過跨部門溝通與客戶回饋機制，持續掌握客戶需求及市場變化，作為產品開發、製程改善及服務優化之依據。

為建立制度化之客戶互動與問題處理機制，公司訂有「客戶滿意度管理程序」、「服務程序」、「顧客特殊需求管理程序」及「客戶訴願處理程序」等內部管理制度，作為客戶服務、品質追蹤、異常改善及客戶回饋管理之執行依據。公司透過業務、品保、研發及製造等相關單位之協作，強化客戶需求回應效率，並降低產品品質異常、交期延誤或溝通落差所造成之營運風險。

公司每年針對前一年度營業額占比達 1% 以上之客戶進行滿意度調查，調查內容涵蓋訂貨與供貨流程、聯繫窗口服務、新產品開發配合度、產品品質表現及整體服務品質等面向。調查作業由業務人員透過 E-mail、傳真、郵寄、親訪或電話等方式通知客戶採購窗口，並由客戶採購窗口彙整其內部相關單位意見後回覆問卷。業務單位完成問卷回收及彙整後，將調查結果提供相關權責單位進行分析，作為後續改善與管理決策之參考。

若客戶滿意度調查結果總分低於公司內部管理標準 85 分，或個別評估項目顯示客戶關注事項，公司將由權責部門針對分數較低或客戶反映之重點項目提出改善措施，並追蹤改善執行成效，以持續提升產品品質、服務水準及客戶滿意度。



2025 年度客戶滿意度調查回饋數量為 9 份，回收率為 100%，客戶滿意度平均分數為 87 分，雖較 2024 年 90 分下降 3 分，惟仍高於公司內部管理標準 85 分。公司將持續關注客戶回饋內容，強化跨部門改善機制，並將客戶意見納入產品開發、品質提升、交期管理及服務流程優化之參考，以穩固既有客戶合作關係，並支持公司拓展新客戶及提升長期營運韌性。

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
回覆數量 (份)	20	20	20	19	9
回收率	100%	100%	100%	100%	100%
客戶滿意度均分	89	90	88	90	87
內部管理標準	85	85	85	85	85

客戶關係管理重點：

管理面向	執行作法	管理目的
客戶需求溝通	透過業務窗口、技術討論及日常往來掌握客戶需求	提升需求回應效率，降低規格認知落差
產品品質追蹤	針對品質異常進行原因分析、改善對策及成效追蹤	降低客訴及退貨風險
客戶滿意度調查	每年針對前一年度營業額占比達 1% 以上之客戶進行調查	掌握客戶對產品與服務之評價
客戶訴願處理	依客戶訴願處理程序進行受理、分析、改善及回覆	建立客戶問題處理及閉環管理機制
長期合作維護	依客戶回饋調整產品開發、品質改善及服務流程	強化客戶黏著度與營運穩定性



客戶訴願處理程序流程

客戶訴願處理程序流程



3.3 創新與研發

3.3.1 創新與研發

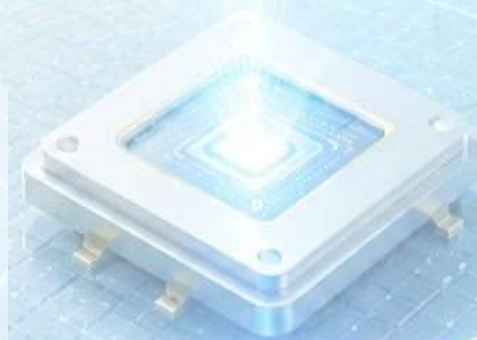
創新與研發為泰谷光電維持產品競爭力、回應市場需求及推動長期營運轉型之核心能力。公司主要產品為藍光、綠光、紫外光及砷化鎵黃光、橘紅光、紅光、紅外光之 LED 磊晶片及晶粒，並持續透過產品開發、製程改善、品質提升及應用市場拓展，強化公司於 LED 及半導體相關供應鏈之競爭基礎。

公司秉持研發自主之信念，主要技術來源係由公司長期培養研發人員，透過專案研究計畫自行開發而來，並與下游封裝廠維持緊密合作關係。近年公司亦積極延攬研發人才，並透過與外部研究機構及大學相關研究單位合作，培育專業技術人才及累積研發能量。

2025 年度，公司持續投入 LED 高亮度、高功率、低功耗及特殊波長產品開發，研發成果涵蓋車用超高亮度四元產品、超高功率紅外線產品、CWDM LD 光通訊相關產品、高亮度青色氮化鎵 LED 產品及穿戴式裝置超高亮度綠光產品等。上述研發方向除延續公司既有 LED 核心技術外，亦逐步銜接車用、感測、穿戴式裝置、光通訊及矽光子等高附加價值應用市場。

在未來研發策略上，公司將持續聚焦於高效率、高可靠度及具市場應用潛力之產品開發，包含車用紅 / 黃光系列產品、四元植物燈系列、超高亮度產品、符合能源效率趨勢之高效能白光產品，以及光通訊及矽光子光源相關產品。公司亦將結合下游客戶與供應商之技術需求，共同開發符合市場趨勢與客戶應用之產品，以提升產品附加價值並創造中長期成長動能。

公司將研發創新視為永續經營的重要驅動力，透過持續提升產品效率、品質穩定性及製程能力，降低客戶使用端之品質風險，並支持節能、高效率及高可靠度應用產品之發展。未來公司將持續以市場需求為導向，整合研發、製造、品保及業務單位資源，推動產品組合優化與技術升級，強化公司營運韌性與長期競爭力。



▼ 2025 年研發投入與成果

項目	2025 年度內容
研發費用	新台幣 41,918 仟元
研發費用占營收比重	5.12%
主要研發成果	車用超高亮度四元 605、610、620、630、660 nm 等產品
主要研發成果	超高功率紅外線 830、850、880、940、1050、1450 nm 等產品
主要研發成果	CWDM LD 50/70 mW 等產品
主要研發成果	CWDM LD 100–400 mW 等產品
主要研發成果	高亮度青色氮化鎵 LED 產品開發
主要研發成果	穿戴式裝置超高亮度綠光

▼ 研發方向與應用價值

研發方向	主要產品 / 技術	主要應用價值
車用與高亮度 LED	車用紅 / 黃光、超高亮度四元產品	提升產品可靠度與高階應用市場競爭力
紅外線與感測應用	830、850、880、940、1050、1450 nm 紅外線產品	支援感測、監控及特殊應用需求
光通訊及矽光子光源	CWDM LD 50/70 mW、100–400 mW 產品	銜接光通訊與高速傳輸應用市場
穿戴式裝置	超高亮度綠光產品	支援穿戴式裝置及感測應用
高效能照明與顯示	高效能白光、藍光及綠光產品	回應節能、高效率及視覺應用需求



4 永續供應

4.1 產業供應鏈

泰谷光電位於 LED 產業鏈上游，主要從事 LED 磊晶片及晶粒之研發、製造與銷售，產品涵蓋藍光、綠光、紫外光、砷化鎵黃光、橘紅光、紅光、近紅外光、短波紅外光等 LED 磊晶片與晶粒，並逐步延伸至 CWDM LD 晶粒、光通訊及半導體檢測相關應用。公司透過穩定之上游原物料、設備與技術服務供應商，以及下游客戶與封裝、應用端廠商之合作，形成以產品品質、交期穩定、技術支援及永續合規為核心之供應鏈管理基礎。

4.1.1 產業概況

LED 產業鏈主要包含原材料、基板製作、磊晶成長、晶片製造、封裝及終端應用等環節。一般而言，基板、磊晶及晶片製造屬產業鏈上游，封裝屬中游，照明、顯示、車用、感測、穿戴式裝置及其他電子應用則屬下游。泰谷光電主要聚焦於 LED 磊晶片與晶粒製造，屬於技術及資本密集之產業型態，產品品質、製程良率、原物料穩定性及客戶規格配合能力，均為影響公司營運及市場競爭力之重要因素。

近年 LED 產業逐步由標準型產品競爭，轉向高亮度、高功率、特殊波長、車用、感測、光通訊及其他高附加價值應用市場。面對終端需求變化、價格競爭、原物料成本波動及地緣政治等外部不確定因素，公司持續透過產品組合優化、研發創新、品質改善及供應鏈管理，提升營運韌性及市場應變能力。

2025 年度，公司除延續既有 LED 磊晶片及晶粒產品外，亦因應集團營運發展及市場需求，營收項目涵蓋晶粒及晶片、顯示卡檢測、伺服器檢測及 IC 檢測包裝加工等項目。公司將持續以 LED 本業技術為基礎，並結合半導體檢測、光通訊及矽光子相關應用之發展機會，推動產品與服務組合調整，以強化長期營運競爭力。

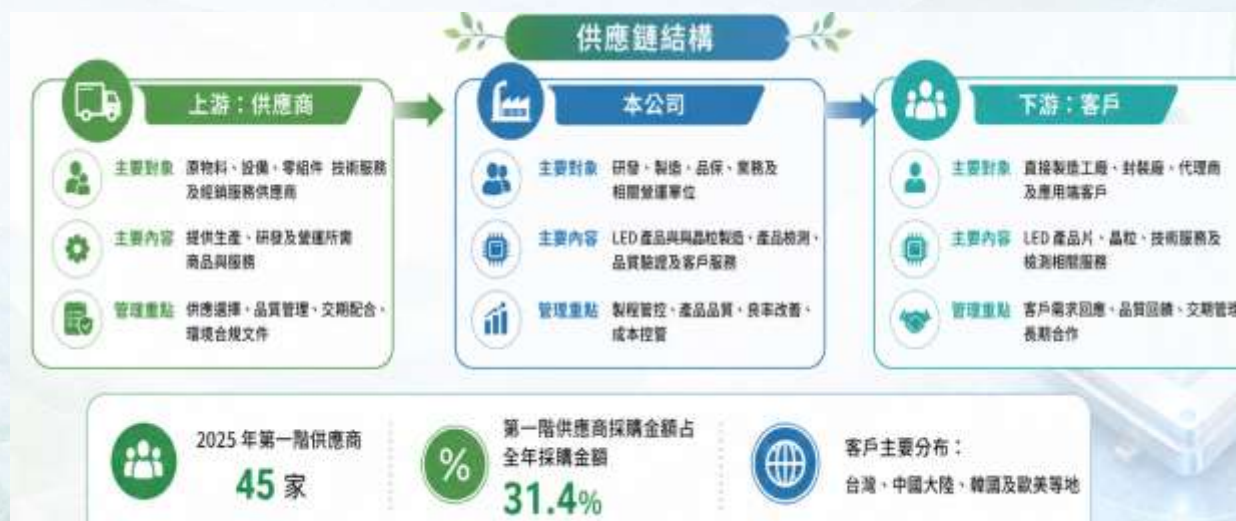


4.1.2 供應鏈結構

泰谷光電供應鏈可分為上游供應商、公司營運活動及下游客戶三大區塊。上游供應商主要提供原物料、設備、零組件、技術服務、經銷服務及其他營運所需商品或服務；公司營運活動則包含研發設計、磊晶成長、晶粒製程、品質檢驗、產品驗證、檢測服務及出貨管理；下游客戶主要為直接製造工廠、封裝廠、代理商及其他應用端客戶。

公司重視供應鏈穩定性及合作關係，透過供應商評估、交期與品質管理、檢驗文件要求及必要之稽核機制，確保主要供應商可支援公司生產與客戶需求。2025 年第一階供應商共 45 家，地區分布以台灣及中國大陸為主，另包含韓國供應商；第一階供應商採購金額占全年採購金額 31.4%。公司將持續關注供應來源集中、交期變化及原物料品質等風險，並視營運需求評估替代供應來源，以提升供應鏈韌性。

在下游客戶方面，公司主要服務對象包含直接製造工廠及代理商，產品與服務供應範圍涵蓋 LED 磊晶片及晶粒、技術服務及相關檢測服務。2025 年下游客戶主要分布於台灣、中國大陸、韓國及歐美等地。公司透過客戶需求溝通、品質回饋、技術支援及新產品開發配合，強化客戶合作穩定性，並將客戶回饋納入產品改善與營運決策參考。



4.2 供應鏈管理

供應鏈穩定性為泰谷光電維持產品品質、交期承諾及營運韌性之重要基礎。公司主要供應商涵蓋原物料、設備維修、技術服務、產品供應及相關營運服務等類型，供應品質、交期穩定、配合度及環境合規能力，均與公司產品品質及客戶服務表現密切相關。

為強化供應鏈管理，公司依內部供應商管理程序，建立供應商評估、評核、分級管理及改善追蹤機制，並依供應商採購金額、供應品項重要性、品質與交期表現及風險程度，規劃文件稽核、實地稽核或視訊稽核等不同管理方式。公司亦持續推動綠色採購及產品環境合規管理，要求供應商配合提供相關檢驗報告、認證證書或符合環境指令之文件，以降低供應鏈品質及環境合規風險。

面對原物料價格波動、供應來源集中及交期不確定性等外部風險，公司除與核心供應商維持長期合作關係外，亦持續掌握市場供需變化，並視營運需求評估替代供應來源，以提升供應彈性及降低供應中斷風險。



4.2.1 供應鏈管理政策

泰谷光電供應鏈管理政策主要分為新供應商評估、現有供應商稽核及供應商改進輔導三個階段，透過制度化管理流程，確保供應商於產品品質、交期、穩定性、配合度及相關認證文件等面向符合公司要求。

管理階段	執行內容	管理目的
新供應商評估	依供應商基本資料、產品或服務內容、品質能力、交期配合、認證文件及環境合規資料進行評估	確認新供應商符合公司採購、品質及合規要求
現有供應商稽核	依採購金額、供應品項風險及配合情形，採文件稽核、實地稽核或視訊稽核方式進行評核	持續掌握供應商品質、交期、穩定性及配合度
供應商分級管理	依評核分數將供應商區分為 A、B、C 級，作為後續採購及合作管理依據	建立供應商差異化管理及合作優先順序
改善追蹤與輔導	針對稽核缺失或評核異常事項，要求供應商限期改善並提供回覆，由相關單位追蹤改善成效	降低品質、交期及合規風險，提升供應商管理成熟度
替代供應來源評估	視供應集中度、原物料重要性及市場供需狀況，評估其他合格供應商來源	分散供應風險，提升供應鏈韌性

公司評核供應商時，主要考量產品品質、產品交期、供應穩定性、配合度、相關認證及環境合規文件等項目。評核結果分為三級：A 級為優質供應商，可優先考慮新產品開發或後續合作；B 級為合格供應商，可維持正常採購；C 級為不合格供應商，須提出改善措施，若經溝通及覆核後仍未符合公司要求，將評估減少採購或終止合作。



4.2.2 供應鏈稽核成效

2025 年度，公司依供應商管理程序對第一階供應商進行評核。全年第一階供應商共 45 家，皆已完成文件稽核；其中針對採購金額較大、供應品項風險較高或對營運影響較重要之供應商，另列為重點稽核對象，採實地稽核或視訊稽核方式進行更深入之確認。2025 年共有 5 家重點供應商完成實地或視訊稽核。

2025 年供應商評核結果均為 A 級，無 B 級及 C 級供應商。稽核過程發現之缺失主要為表單紀錄不確實，公司已要求供應商限期改善，並由品保及採購相關單位追蹤改善回覆及執行情形。公司亦持續追蹤供應商認證證書之有效性，截至 2025 年度，已取得 IATF 16949 車用認證之供應商共 16 家。

項目	2025 年度執行情形
第一階供應商家數	45 家
完成文件稽核供應商	45 家
完成實地或視訊稽核之重點供應商	5 家
A 級供應商	45 家
B 級供應商	0 家
C 級供應商	0 家
已取得 IATF 16949 車用認證供應商	16 家
主要稽核缺失類型	表單紀錄不確實
改善追蹤方式	限期改善、要求回覆、品保及採購單位追蹤

未來公司將持續強化供應商評核及稽核機制，並將供應商之品質、交期、配合度、環境合規、認證有效性及供應風險納入管理重點。針對核心原物料或供應集中度較高之品項，公司將持續與既有供應商維持穩定合作，同時評估替代供應來源，以提升供應鏈彈性及營運韌性。

5 環境友善

5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

面對全球氣候變遷、能源價格波動及低碳轉型趨勢，能源使用效率已成為製造業營運韌性與成本競爭力的重要管理議題。泰谷光電主要製程仰賴穩定電力供應，因此本公司將能源管理納入日常營運管理，透過能源使用盤點、設備效率改善及節能措施推動，降低營運成本與環境衝擊，並逐步強化低碳營運能力。

本公司依據營運據點及製程特性，定期蒐集各廠區能源使用資料，並透過現場儀錶監測及能源數據彙整，掌握主要耗能來源與使用趨勢。同時，配合 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查作業，將能源使用數據與溫室氣體排放管理相互連結，作為後續節能改善、排放減量及管理決策之依據。截至 2025 年底止已針對一、二及三廠執行溫室氣體盤查，持續提升能源與碳排資訊之完整性。

在能源管理權責方面，本公司由總經理負責能源管理目標之核定與資源支持，光電事業群副總經理負責節能策略規劃與跨部門協調，廠務部則負責各廠區能源使用監控、設備維護及節能措施執行。公司亦透過節能宣導及內部教育訓練，提升員工節能減碳意識，將能源管理落實於日常作業，持續推動能源效率改善與永續營運。

管理層級	負責單位 / 職務	主要職掌
決策層	總經理	核定能源管理目標、督導節能方向、支持改善資源
策略層	光電事業群副總經理	規劃節能策略、召集節能管理會議、協調跨部門改善事項
執行層	廠務部	監控廠區能源使用、執行設備維護與節能改善措施
使用單位	各廠區 / 各部門	配合節能措施、落實日常節電與能源管理要求

5.1.2 能源消耗

2025 年度泰谷光電能源總消耗量為 68,360.297 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 83.489(GJ/每百萬元營收)；本公司能源使用以[外購電力]為主，占整體能源消耗約 99%，顯示電力管理為本公司能源治理與節能改善之主要管理重點。

以能源密度觀察，2025 年本公司能源密集度為 83.489 GJ / 每百萬元營收，2024 年 123.873 GJ / 每百萬元營收下降約 32.6%。主要係公司持續推動節能績效保證專案、汰換高耗能設備及強化廠務能源管理，使能源使用效率逐步提升。未來本公司將持續以外購電力使用效率作為節能管理核心，透過設備更新、能源監控及製程用能分析，降低單位營收之能源消耗，提升低碳營運韌性。

▼泰谷光電能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		能源消耗量 ^註		能源消耗百分比	
		2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
外購再生 能源	固體再生燃料	0.000	0.000	0	0
	生質燃料	0.000	0.000	0	0
	外購電力	0.000	0.000	0	0
	其他	0.000	0.000	0	0
外購非再 生能源	化石燃料	62.849	161.486	0	0
	外購電力	77,339.852	68,198.811	100	100
	外購熱能	0.000	0.000	0	0
	外購冷能	0.000	0.000	0	0
	外購蒸汽	0.000	0.000	0	0
	其他	0.000	0.000	0	0
再生能源總消耗量		0.000	0.000	0	0
非再生能源總消耗量		77,402.701	68,360.297	100	100
能源總消耗量		77,402.701	68,360.297	註：熱值採用經濟部能源署網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。	
能源密集度/(GJ/每百萬元營收)		123.873	83.489		
能源密集度/(GJ/每名員工)			443.898		
能源密集度/(GJ/每噸廢棄物)			251.919		



能源管理

透過監測能源使用績效與密集度，持續提升能源使用效率，推動低碳營運與永續發展。



近二年度組織內部能源總消耗量與密集度



註：1. 能源密集度 (GJ/每百萬元營收) 係指能源總消耗量除以營業收入 (新台幣百萬元)。

2. 能源密集度 (GJ/每名員工) 與 (GJ/每噸廢棄物) 僅供 2025 年提供數據。



近二年度組織內部再生與非再生能源消耗量



註：1. 再生能源總消耗量於 2024 年與 2025 年皆為 0.000 GJ。

2. 非再生能源消耗量為組織內部主要能源來源。

5.1.3 節能措施

泰谷光電以 2024 年能源消耗量作為節能管理基準，並將耗能設備效率納入設備汰換、製程改善及廠務管理之重要評估項目。公司目標於 2026 年較基準年降低 5% 能源消耗量，透過高耗能設備汰舊換新、用能效率提升及能源管理數據化等措施，持續降低單位營運活動之能源使用。

2025 年本公司主要節能措施以廠務系統設備改善為核心，包含汰換冰水主機、高效率水泵、冷卻水塔、空壓機及導入回收熱水加熱方式等，以提升公用系統能源使用效率。其中，冰水主機汰換為一級能效設備，空壓機則新設 2 台 37 kW 設備取代既有設備；回收熱水加熱措施則以熱水加熱方式取代原空調箱電加熱器，藉由提升加熱效率降低用電需求。

除設備改善外，公司亦推動能源管理模組，將廠內設備、產線能耗及排放資訊逐步數據化與視覺化，作為後續用能分析、異常管理及節能改善優先順序判斷之依據。未來公司將持續追蹤各項節能措施之執行成效，並依據能源使用趨勢、產能變化及設備效率，滾動調整節能改善計畫，強化低碳營運能力。



類別	節能措施	2025 年推動內容	預期管理效益
設備汰換	冰水主機	汰換 2 台 500 RT 舊有冰水主機為一級能效冰水主機	提升冰水系統效率，降低空調系統耗電
設備汰換	高效率水泵	以高效率水泵一對一取代既有水泵	降低泵浦運轉耗能
設備汰換	冷卻水塔	汰換既有冷卻水塔	提升冷卻效率，改善公用系統耗能
製程 / 廠務改善	回收熱水加熱	以回收熱水加熱取代空調箱電加熱器，原電加熱 COP 約 1， 預估熱水加熱 COP 約 2.5	降低空調箱加熱用電
設備汰換	空壓機	新設 2 台 37 kW 空壓機取代既有設備	提升壓縮空氣系統效率
照明改善	LED 燈具	規劃以新型 LED 燈具取代舊有 LED 燈具	降低照明用電，提升照明效率
數據管理	能源管理模組	建置能源資訊可視化及碳排管理功能	強化用能監控、異常管理及減碳決策

透過上述節能措施推動，2025 年本公司能源總消耗量及能源密集度均較 2024 年下降，顯示設備效率改善與能源管理措施已逐步反映於用能績效。惟能源使用仍受產能、產品組合及設備運轉時數影響，未來公司將持續追蹤各項節能措施之實際節電效益，作為後續節能投資與減碳路徑規劃之依據。



5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

泰谷光電為掌握營運活動所產生之溫室氣體排放情形，自 2024 年起依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，定期執行組織型溫室氣體盤查作業，並採營運控制法設定組織邊界。盤查範圍涵蓋本公司一廠、二廠及三廠，主要揭露範疇一直接溫室氣體排放及範疇二能源間接溫室氣體排放，作為公司推動節能減碳、設備效率改善及低碳營運管理之基礎。

2025 年泰谷光電溫室氣體總排放量為 9,440.7800tCO₂e，其中範疇一為 463.3148tCO₂e(4.9%)、範疇二為 8,977.4652tCO₂e(95.1%)。由於本公司主要能源使用來源為外購電力，範疇二排放為主要排放來源，因此後續減碳管理將以提升電力使用效率、汰換高耗能設備及強化能源監控為主要推動方向。

相較 2024 年溫室氣體總排放量 11,902.3920 tCO₂e，2025 年總排放量減少 2,461.6120 tCO₂e，降幅約 20.7%；排放強度為 11.5(tCO₂e/百萬元)。而本年度溫室氣體排放強度較基準年 2024 年 19.0(tCO₂e / 百萬元)營收下降。排放量及排放強度下降主要受節能改善措施、設備運轉效率提升、產能及產品組合變化等因素影響。未來公司將持續追蹤溫室氣體排放趨勢，並依營運規模與法規要求，逐步完善盤查資料品質及外部驗證規劃。



▼ 溫室氣體排放量分析表 (單位 : tCO₂e)

項目		2024 年	2025 年
範疇一		1721.6300	463.3148
範疇二		10180.7620	8,977.4652
溫室氣體總排放量		11902.3920	9,440.7800
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)		19.0	11.5
排放強度(tCO ₂ e/每位員工)		75.3	60.9
排放強度(tCO ₂ e/每噸廢棄物)		44.0	34.8
生質排放量	範疇一	0.0000	0.0000
	範疇三	0.0000	0.0000
	合計	0.0000	0.0000

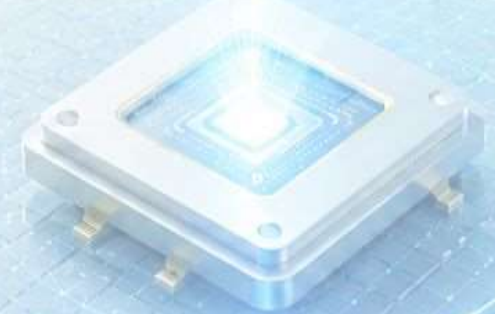
註 1：本年度溫室氣體盤查範圍涵蓋泰谷光電科技股份有限公司之一廠、二廠及三廠。

註 2：盤查標準依循 ISO 14064-1:2018，並採用營運控制法設定組織邊界。

註 3：溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)，共 7 種溫室氣體。

註 4：排放係數採用行政院環境部公告之溫室氣體排放係數，全球暖化潛勢值 (GWP) 依公司盤查作業採用版本計算。

註 5：2025 年範疇一中全氟化合物(PFCs)之排放量為 0.0000tCO₂e。

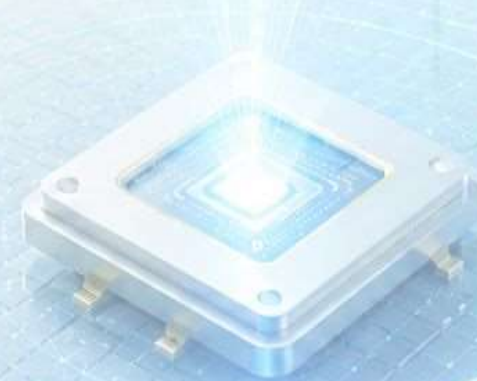


5.2.2 其他空汙排放

泰谷光電於生產過程中可能產生揮發性有機化合物 (VOC)、酸性及鹼性氣體等空氣污染物。為降低製程排放對環境之影響，本公司依空氣污染防治相關法規及許可證要求，設置空氣污染防治設備，並定期執行設備維護、排放檢測及申報作業，以確保廠區空氣污染物排放符合主管機關規範。

本公司空氣污染物管理以源頭管控、防制設備處理及定期檢測為核心。2025 年針對一廠、二廠及三廠排放口進行揮發性有機化合物 (VOC) 檢測，檢測結果均低於排放標準，顯示現行防制設備仍具管理成效。各廠區 VOC 防制設備主要採吸附設備處理，其中一廠及二廠處理效率為 80%，三廠處理效率為 70%。

2025 年本公司 VOC 排放量為 525 公斤，較 2024 年 1,252 公斤減少約 58%。本年度排放總量下降，主要係受產能及產品量調整影響，2025 年產品總量較 2024 年下降，使製程使用及排放活動量同步減少。未來公司將持續透過空汙防制設備維護、排放濃度檢測及空汙費申報管理，追蹤空氣污染物排放趨勢，並依營運活動變化滾動調整污染防治措施。



▼ 空氣污染防制設備及處理效率

空氣污染物名稱	防制設備	處理效率 (%)
揮發性有機化合物(VOC)	吸附設備(一廠)	80
	吸附設備(二廠)	80
	吸附設備(三廠)	70

▼ 空氣污染物質排放濃度檢測

重大氣體	實際檢測排放濃度 (單位)	排放標準 (單位)
揮發性有機化合物(VOC)	一廠 7 ppm 二廠 2 ppm 三廠 3 ppm	14 ppm

註 1：本表為 2025 年定期檢測均值。

註 2：排放標準符合政府法規/空氣污染操作許可證。

本公司 2025 年揮發性有機化合物(VOC)排放量為 525 公斤，排放量較 2024 年減少 58%，主因為產能調整，2024 年本公司產品總量為 532.25 m²，而 2025 年調整為 199.06 m²，產品量僅有前年度之四成。

▼ 歷年空氣污染物排放量 (單位：公斤)

項目	2023 年	2024 年	2025 年
揮發性有機化合物(VOC)	497	1,252	525

註 1：計量方式說明：以環境部-空污費暨排放量申報整合管理系統資料計量。

註 2：揮發性有機物依環境部公告係數計算。

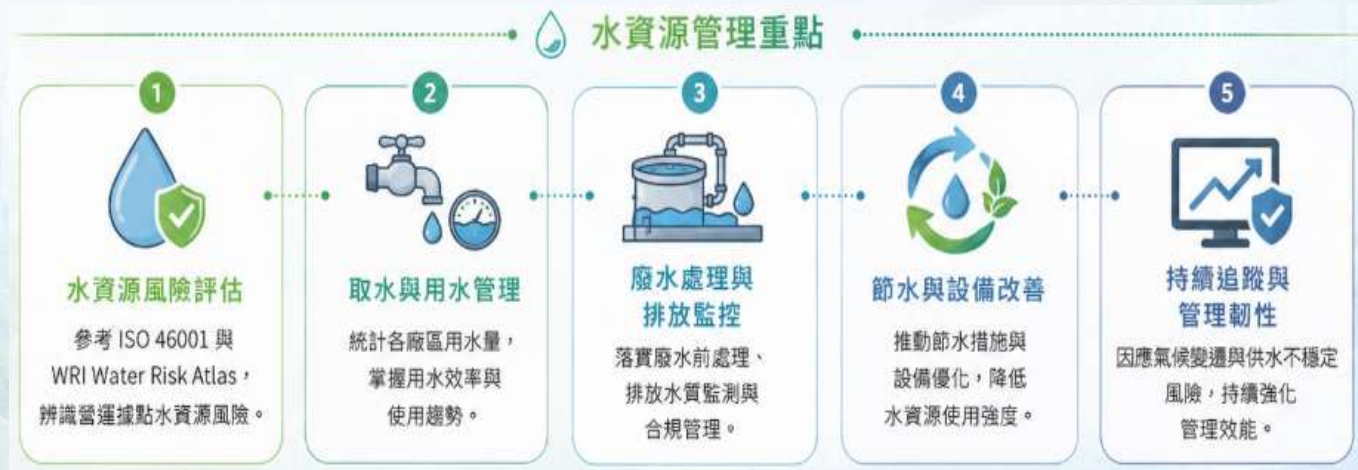
5.3 水源管控

水資源為製造業維持穩定營運與製程品質之重要基礎。泰谷光電重視取水、用水、排水及水資源回收管理，並將水資源風險納入環境管理與營運風險評估範疇。公司透過用水數據追蹤、廢水前處理設施管理及節水宣導措施，降低營運活動對水資源及周邊環境之衝擊，提升水資源使用效率與營運韌性。

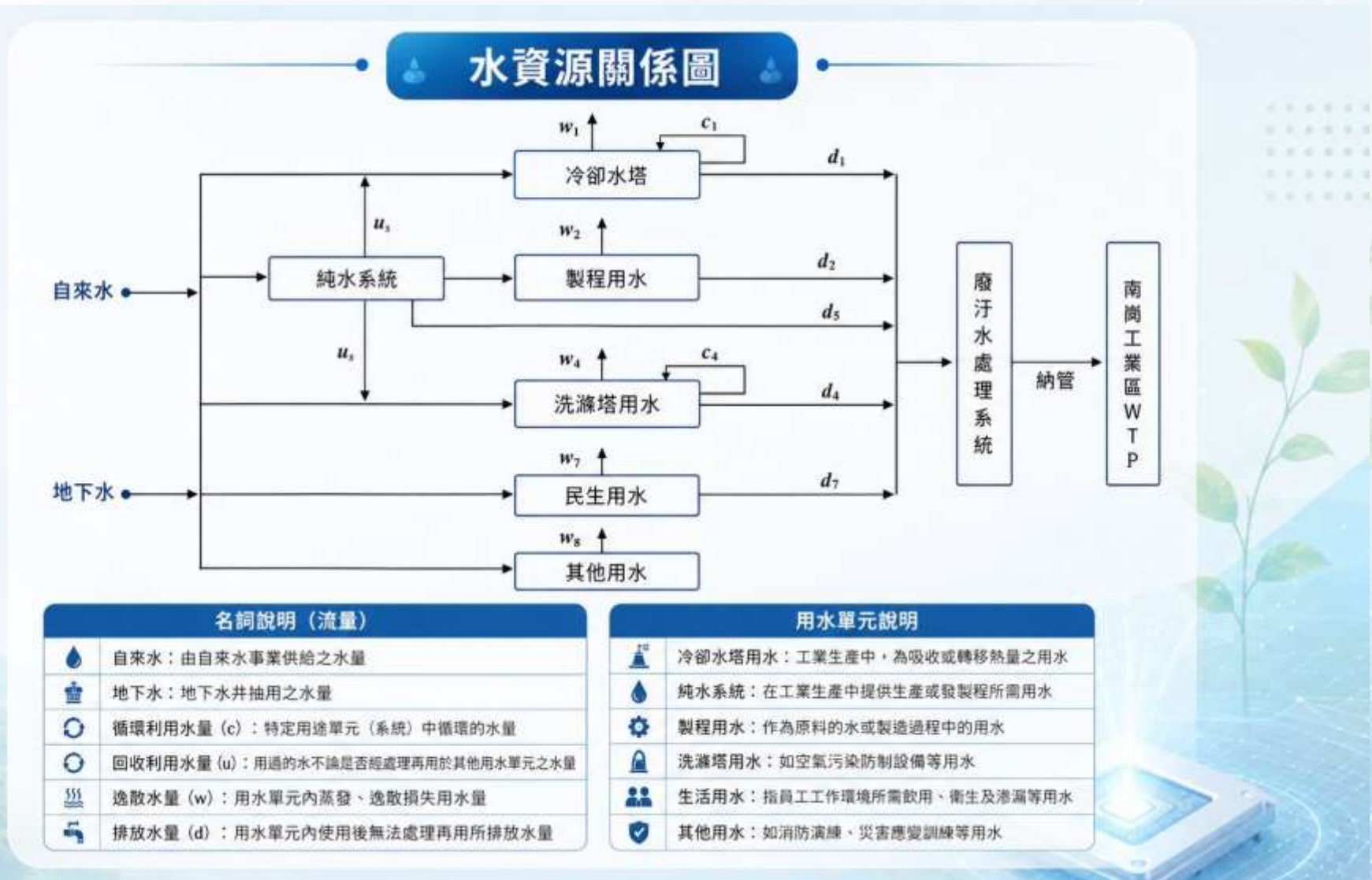
5.3.1 水資源衝擊評估

泰谷光電參考 ISO 46001:2019 水資源效率管理系統精神，以及世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) Water Risk Atlas 工具，評估公司主要營運據點所在地之水資源壓力、實體風險及名譽與轉型風險。評估結果顯示，本公司位於台灣南投之主要營運據點，整體水資源風險屬中低等級。

雖然營運據點所在地並非高度水資源壓力地區，惟公司仍持續關注氣候變遷可能造成之乾旱、極端降雨及供水不穩定等營運風險。為降低水資源使用及排放對環境之影響，公司定期統計各廠區用水量，並透過廢水前處理設施管理、排放水質監測及節水措施推動，強化水資源管理成效。



➤ 水資源關係圖



➤ 水資源風險與影響路徑評估

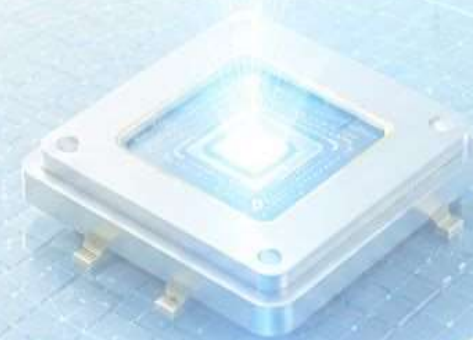
本公司參考世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)的水資源風險評估工具(Water Risk Atlas)，鑑別據點所在地之水資源壓力及各項風險程度。並參考 PwC 的環境衝擊路徑報告，評估各據點水源來源地、排放水目的地及取水與廢水水質等，描繪各據點的水資源脈絡圖，評估對周遭環境或社會的影響項目與影響程度。

▼ 泰谷光電各據點水資源壓力與水資源風險值

據點	所在地	水資源壓力	實體風險 (水量)	實體風險 (水質)	名譽與轉型風險	整體風險值
泰谷光電	台灣/南投	中低	中	中	低	中低

使用 WRI 的 Water Risk Atlas 工具評估：<https://reurl.cc/dXdrNM>

各欄位參考指標：水資源壓力-Water Stress、實體風險(水量)-Physical Risks Quantity、實體風險(水質)-Physical Risks Quality、轉型與名譽風險-Regulatory and Reputational Risk



➤ 泰谷光電用水環境評估

據點		泰谷光電
取水來源		自來水公司
缺水頻率	影響程度	未發生過
	影響時程	短期
乾淨水源缺乏率	影響程度	高：當地有 1~2 個供水來源
	影響時程	短期
地下水使用比例	影響程度	高：地下水佔整體用水 50%以上
	影響時程	長期
政府提供用水補貼金額	影響程度	無用水補貼
	影響時程	長期
企業用水競爭程度	影響程度	高：當地多製造廠商
	影響時程	長期
供水廠環境衝擊	影響程度	低：通過供應商環境稽核或無負面環境新聞
	影響時程	長期

註：短期：即一年以上二年以內，中期：二年以上六年以內，長期：時間在六年以上。



評估重點

泰谷光電排放水環境評估重點摘要

🕒 影響時程：短期



1
廢水性質
無機廢水

🕒 影響時程：短期



2
飲用水
污染可能性
低

🕒 影響時程：短期



3
飲用水
污染程度
低

🕒 影響時程：短期



4
生態植物
污染可能性
低

🕒 影響時程：短期



5
生態植物
污染程度
低

🕒 影響時程：短期



6
藻類生長影響
可能性低 / 程度低

🕒 影響時程：短期

▼ 泰谷光電排放水環境評估

據點		泰谷光電
廢水性質		無機廢水
汙染飲用水可能性	影響程度	低
	影響時程	短期
汙染飲用水程度	影響程度	低
	影響時程	短期
汙染生態植物可能性	影響程度	低
	影響時程	短期
汙染生態植物程度	影響程度	低
	影響時程	短期
影響藻類生長可能性	影響程度	低
	影響時程	短期
影響藻類生長程度	影響程度	低
	影響時程	短期

註：短期：即一年以上二年以內，中期：二年以上六年以內，長期：時間在六年以。

➤ 排放水水質標準

本公司依據當地工業區下水道系統規範設定排放廢水之水質標準；以高於當地法規規範設定排放廢水之水質標準，所有製程用水皆經由內部妥善處理後，以符合公司內部或法規的標準進行再利用或委外經由合法的廠商處理。

據點	地區	水質指標	法規最低標準	水質檢測結果
泰谷光電	南投市	生化需氧量(BOD)	320 mg/l	檢測符合標準
		化學需氧量(COD)	640 mg/l	檢測符合標準
		懸浮固體(SS)	320 mg/l	檢測符合標準
		氨氮(NH ₃ -N)	75 mg/l	檢測符合標準
		酸鹼值(pH)	5.0-9.0	檢測符合標準
		溫度(T)	45 °C	檢測符合標準
		真色色度	400	檢測符合標準

➤ 水資源管理措施

我們依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。另外，實行的管理策略經過評估，並不會增加額外的溫室氣體排放及能源使用。

管理方針	策略起始年	目標基準年	目標	未來改善措施
全員節水	2024	2024	維持各廠區水資源 0 違規 並進行節水項目推廣	各廠區實施全員節水培訓，改變用水習慣，從個人行為做起。
改變行為				執行水資源管理方案，使用節水閥，回收可用設備水，雨水回收(廢水處理)系統設置，空調冷凝水再利用。
效率用水				設置用水計量錶，每月進行水資源統計分析，管理水資源使用量，檢討各系統用水效率。
循環再生				每年執行水資源管理方案，提升水回收利用率，符合水利署用水計畫承諾值。

用水管理改善措施



全員節水

推動節水宣導與教育訓練，
培養日常節水習慣。



改變行為

落實節水措施，導入回收
再利用與設備操作優化。



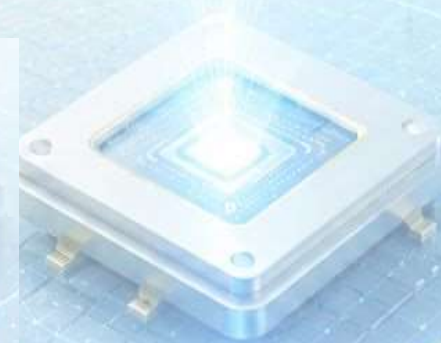
效率用水

透過用水計量與數據分析，
提升用水效率並降低浪費。



循環再生

提升回收水與再利用率，
強化循環用水管理。



5.3.2 取水排水耗水

2025 年泰谷光電總取水量為 110.980 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 110.980 千立方公尺，總排水量為 88.351 千立方公尺，總耗水量為 22.629 千立方公尺。公司將持續追蹤取水量、回收水量及用水密集度變化，作為後續節水改善及水資源循環利用之管理依據。

本公司製程所產生之廢污水，先經由廠內廢水前處理設施處理至符合污水下水道納管標準後，再經由污水下水道排放至污水處理廠進行後續處理，並依相關法規及水污染防治許可要求辦理。公司將持續落實廢水處理設備維護、水質監測及申報管理，確保排放符合主管機關規範，降低對周邊環境及社區之潛在影響。

▼ 取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源類別	水質指標	取水量			
		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
地下水	淡水	94.752	0.000	83.768	0.000
	其他的水	0	0	0	0
海水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
產出水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
第三方的水	淡水	47.169	0.000	27.212	0.000
	其他的水	0	0	0	0
總取水量		141.920	0.000	110.980	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0.0		0.0	
回收水量		12.713		10.539	
回收百分比(%)		9.0		9.5	

註：回收百分比=回收水量÷所有地區總取水量

▼ 排水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

排水終點 類別	水質指標	排水量			
		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
地下水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	76.149	0.000	66.911	0.000
海水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
第三方的 水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	37.575	0.000	21.440	0.000
總排水量		113.724	0.000	88.351	0.000

▼ 耗水量(單位：千立方公尺(百萬公升))

項目	2024		2025	
	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	141.920	0.000	110.980	0.000
總排水量	113.724	0.000	88.351	0.000
總耗水量	28.196	0.000	22.629	0.000
水資源壓力地區耗水量占比 (%)	0.0		0.0	

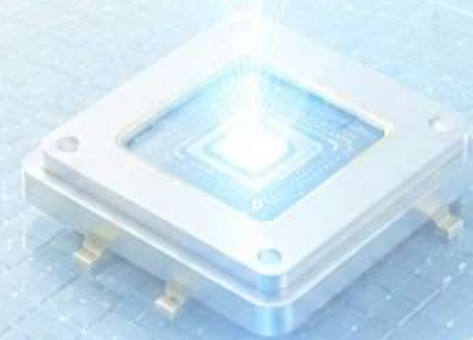
5.4 廢棄物監管

泰谷光電於產品製造、廢氣處理及日常營運過程中產生有害及非有害事業廢棄物。為降低廢棄物對環境、職業安全及法規遵循之影響，公司依循廢棄物清理相關法規及事業廢棄物清理計畫書要求，建立廢棄物分類、貯存、申報、清運及處理管理機制，並委託合格清除處理機構進行後續清運及處置，以確保廢棄物流向可追蹤、處理方式合法合規。

5.4.1 廢棄物衝擊評估

本公司參考生命週期管理概念，辨識自身營運及價值鏈活動中可能產生之廢棄物來源與潛在衝擊。公司主要廢棄物來源包括產品製造程序產生之有機廢液、重金屬廢液，以及廢氣處理程序產生之廢活性碳等。相關廢棄物若未妥善分類、貯存或處理，可能造成異味、揚塵、洩漏、衍生性廢棄物及環境污染等潛在影響。

為降低上述衝擊，本公司依廢棄物特性進行分類管理，並設置適當貯存區域、標示及防護措施。各類廢棄物均依其性質委由合格第三方清除處理機構進行焚化、物理處理、化學處理或再生利用，並透過清運聯單、申報資料及內部管理紀錄追蹤廢棄物流向，降低營運活動對環境及社會之負面影響。



▼ 泰谷光電價值鏈與潛在衝擊脈絡圖

價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
自身營運活動	產品製造程序	有機廢液(C-0301、C-0399)	有害事業廢棄物	焚化 物理	外部第三方	- 異味 - 處理有害事業廢棄物之衍生性廢棄物
自身營運活動	產品製造程序	重金屬廢液(C-0106)	有害事業廢棄物	化學	外部第三方	- 異味 - 處理有害事業廢棄物之衍生性廢棄物
自身營運活動	廢氣處理程序	廢活性碳(R-2408)	事業廢棄物	再生利用	外部第三方	- 廠內揚塵 - 異味

重點摘要



1. 主要來源

主要來源為產品製造程序與廢氣處理程序。



2. 主要廢棄物

主要廢棄物為有機廢液、重金屬廢液與廢活性碳。



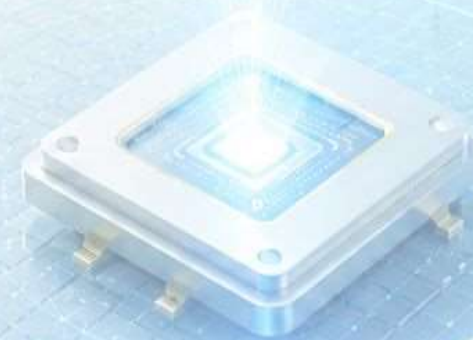
3. 處置方式

處置方式包含焚化、物理、化學與再生利用，均委託合格之外部第三方處理。



4. 潛在衝擊

主要潛在衝擊包括異味、廠內揚塵，以及處理有害事業廢棄物之衍生性廢棄物。



5.4.2 廢棄物管理政策

泰谷光電由安衛室及廠務部共同負責廢棄物管理作業，管理範圍包含廢棄物分類、貯存、數據蒐集、申報及委外清運處理。公司依廢棄物清理法及相關子法規定，製作並維護事業廢棄物清理計畫書，並依實際製程及廢棄物種類變化適時檢視與更新。

本公司透過內部管理系統、廠內量測紀錄、清運聯單及申報資料，彙整年度廢棄物產生量及處置情形。所有廢棄物均委由合格清除處理機構清運及處置，清運時並核對外部業者清運聯單與廠內量測重量之一致性，以確保申報資料正確及流向可追蹤。公司亦持續推動源頭減量、資源回收及再利用措施，降低廢棄物直接處置比例，強化循環經濟管理基礎。

▼ 泰谷光電廢棄物管理權責單位：

管理項目	權責單位	管理內容
廢棄物分類	安衛室 / 廠務部	依廢棄物特性及法規分類
廢棄物貯存	安衛室 / 廠務部	管理貯存區、標示及防洩漏措施
數據蒐集	安衛室 / 廠務部	彙整產生量、清運量及處置資料
廢棄物申報	安衛室 / 廠務部	依規定辦理事業廢棄物申報
委外清運處理	安衛室 / 廠務部	合格廠商管理、聯單核對及流向追蹤

▼ 泰谷光電廢棄物管理策略及目標

管理策略	策略起始年	目標基準年	管理目標			改善措施
			短期	中期	長期	
源頭減量與循環經濟	2024	2024	自身營運活動衍生之廢棄物降低 10%	自身營運活動衍生之廢棄物降低 15%	自身營運活動衍生之廢棄物降低 20%	持續推動源頭減量，並尋覓廠商回收廢棄物，強化廢棄物回收再利用之循環經濟

註：短期：即一年以上二年以內，中期：二年以上六年以內，長期：時間在六年以上。

5.4.3 廢棄物清運處置

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 271.358 公噸，其中有害事業廢棄物為 155.129 公噸，占 57.2%；非有害事業廢棄物為 116.229 公噸，占 42.8%。2025 年廢棄物總量較 2024 年的 270.619 公噸略增約 0.3%，整體產生量大致持平。

除致力於源頭減量外，為提升既有廢棄物之資源價值，泰谷光電在符合法規及現有可行技術之前提下，優先採用再生利用、再使用等回收方式，以提升資源使用效益。2025 年，本公司有害事業廢棄物之 15.7% 及非有害事業廢棄物之 38.8% 採回收方式處理，合計占年度廢棄物總量 25.6%。

▼ 事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	155.129	24.340	130.789	0.000
	非有害事業廢棄物	116.229	45.118	71.111	0.000
	總量	271.358	69.458	201.900	0.000
2024 年	有害事業廢棄物	156.600	36.600	120.000	0.000
	非有害事業廢棄物	114.019	104.969	9.050	0.000
	總量	270.619	141.569	129.050	0.000

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

➤ 事業廢棄物處置移轉（回收）之方式

本公司採回收方式處理之廢棄物，主要為有機溶劑及廢活性碳；有機溶劑以物理處理為主，廢活性碳則依公告方式再利用。2025 年移轉回收之廢棄物量共 69.458 公噸，均委由第三方處理。本年度整理後再使用、再生利用及其他回收作業量較 2024 年減少 57%，主因為產能調整及有機溶劑利用率提高。

▼按回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	處置移轉方式	2024			2025		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	6.930	6.930	0.000	7.650	7.650
	其他回收作業	0.000	29.670	29.670	0.000	16.690	16.690
	小計	0.000	36.600	36.600	0.000	24.340	24.340
非有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	68.090	68.090	0.000	44.600	44.600
	其他回收作業	0.000	36.879	36.879	0.000	0.518	0.518
	小計	0.000	104.969	104.969	0.000	45.118	45.118

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

➤ 事業廢棄物直接處置之方式

除上述廢棄物外，其餘廢棄物以主要以化學、焚化及固化方式直接處置方式直接處置，本公司 2025 直接處置的廢棄物量共 201.900 公噸，皆為委外第三方處置。

▼按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2024			2025		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	10.580	10.580	0.000	33.579	33.579
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	109.420	109.420	0.000	97.210	97.210
	總量	0.000	120.000	120.000	0.000	130.789	130.789
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	6.450	6.450	0.000	70.400	70.400
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	2.600	2.600	0.000	0.711	0.711
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	9.050	9.050	0.000	71.111	71.111

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

6 員工照護

6.1 人力資本

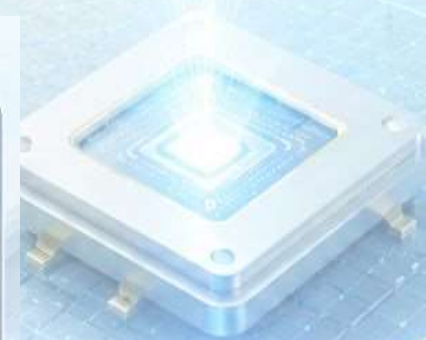
泰谷光電視員工為公司永續經營與技術發展之重要資本。公司依循營運所在地勞動法規，建立人力資源管理制度、工作規則、獎酬機制及教育訓練制度，並持續檢視法令變動與內部管理需求，以維護員工基本權益、穩定人才結構並支持公司營運轉型。

6.1.1 人力管理

泰谷光電視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

• 人力資本管理重點 •



6.1.2 人才聘雇

截至 2025 年底止，泰谷光電全體員工共計 154 人，包含正職員工 154 人、臨時員工 0 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 154 人、兼職員工 0 人、無時數保證 0 人。此外，本公司部分事務係委由派遣公司、承包商或其他外部單位負責，例如：廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商等，2025 年底上述外部工作者人數共計 4 人。近三年聘雇人力無重大變化。

▼2025 年底員工結構（單位：人）

聘雇類型	性別	國家	合計
		臺灣	
全體員工	男性	74	74
	女性	80	80
	其他	0	0
	小計	154	154
正職員工	男性	74	74
	女性	80	80
	其他	0	0
	小計	154	154
全職	男性	74	74
	女性	80	80
	其他	0	0
	小計	154	154

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。 無時數保證員工：每週工時不固定之員工。例如：待命(on-call)員工
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

➤ 員工多元結構

泰谷光電重視多元、平等與共融之職場文化，人才任用以專業能力、工作經驗、職務適配度及績效表現為主要考量，不因性別、年齡、國籍、族群、身心障礙、宗教、婚姻或其他與工作能力無關之因素而有差別待遇。

截至 2025 年底，本公司男性員工占 48%、女性占 52%，整體性別組成相對均衡。就年齡結構而言，30 至 50 歲員工為主要人力，占全體員工 78%，是公司營運、製造技術傳承及組織穩定之核心人力。

本公司亦依法進用 1 位身心障礙員工，並持續秉持平等任用原則，提供友善且具包容性的工作環境。截至 2025 年底，本公司尚無具原住民身分之員工。

在國籍組成方面，本公司員工來自 4 個國籍，非據點當地員工約占 18%。公司於聘僱非本國籍員工時，均依相關法令辦理工作許可、居留及其他必要程序，並協助員工了解工作規範、生活資訊及職場安全衛生要求，以降低法規遵循及適應風險，促進多元人才穩定任職。

本公司主要營運據點位於台灣，目前尚無海外營運據點員工；高階主管均為當地居民，占比為 100%。公司將持續依營運發展及人才需求，檢視人力結構、人才配置及多元任用情形，強化組織韌性與永續競爭力。



員工多元結構

多元指標	2025 年
男性員工占比	48%
女性員工占比	52%
30 至 50 歲員工占比	78%
身心障礙員工	1 人
原住民員工	0 人
員工國籍數	4 個國籍
非據點當地員工占比	18%
海外營運據點員工占比	0%
當地居民擔任高階主管占比	100%

2025 年度員工職級與多元指標分析

2025 年度按職級別及多元指標劃分之員工總數 | 單位：人

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		12	14	26	102	154
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		8%	9%	17%	66%	100%
多元指標						
性別	男性	9	11	13	41	74
	女性	3	3	13	61	80
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29歲(含)以下	0	0	0	14	14
	30-50歲	8	12	22	78	120
	51歲(含)以上	4	2	4	10	20
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1

2025 年度按職級別及多元指標劃分之員工百分比 | 單位：%

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	75%	79%	50%	40%	48%
	女性	25%	21%	50%	60%	52%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29歲(含)以下	0%	0%	0%	14%	9%
	30-50歲	67%	86%	85%	76%	78%
	51歲(含)以上	33%	14%	15%	10%	13%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	1%	1%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比 = 男性基層人員人數 / 基層人員總人數。

2025 年度按職能別及多元指標分析

① 2025 年度按職能別及多元指標劃分之員工總數

單位：人

職能別		製造	研發	銷售	管理	合計
各職能別員工總人數		113	6	6	29	154
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		73%	4%	4%	19%	100%
多元指標						
性別	男性	54	6	2	12	74
	女性	59	0	4	17	80
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	12	0	0	2	14
	30-50 歲	90	5	6	19	120
	51 歲(含)以上	11	1	0	8	20
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		1	0	0	0	1

② 2025 年度按職能別及多元指標劃分之員工百分比

單位：%

職能別		製造	研發	銷售	管理	合計
性別	男性	48%	100%	33%	41%	48%
	女性	52%	0%	67%	59%	52%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	11%	0%	0%	7%	9%
	30-50 歲	80%	83%	100%	66%	78%
	51 歲(含)以上	10%	17%	0%	28%	13%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		1%	0%	0%	0%	1%

註：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比 = 男性研發人員人數 / 研發人員總人數。

2025 年度按職級別及多元指標分析

1 2025 年度按職級別及多元指標劃分之員工總數

單位：人

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		12	14	26	102	154
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		8%	9%	17%	66%	100%
多元指標						
性別	男性	9	11	13	41	74
	女性	3	3	13	61	80
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	0	14	14
	30-50 歲	8	12	22	78	120
	51 歲(含)以上	4	2	4	10	20
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1
學歷程度	博士	1	2	0	0	3
	碩士	11	5	2	7	25
	高等教育	0	7	16	64	87
	中等教育	0	0	8	31	39
	初等教育	0	0	0	0	0
國籍	本國籍	12	14	25	75	126
	外國籍	0	0	1	27	28

註：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

2 2025 年度按職級別及多元指標劃分之員工百分比

單位：%

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	75%	79%	50%	40%	48%
	女性	25%	21%	50%	60%	52%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	14%	9%
	30-50 歲	67%	86%	85%	76%	78%
	51 歲(含)以上	33%	14%	15%	10%	13%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	1%	1%
學歷程度	博士	8%	14%	0%	0%	2%
	碩士	92%	36%	8%	7%	16%
	高等教育	0%	50%	62%	63%	56%
	中等教育	0%	0%	31%	30%	25%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%
國籍	本國籍	100%	100%	96%	74%	82%
	外國籍	0%	0%	4%	26%	18%

註1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註2：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比 = 男性基層人員人數 ÷ 基層人員總人數。

2025 年度按職能別及多元指標分析

1 2025 年度按職能別及多元指標劃分之員工總數

單位：人

職能別		製造	研發	銷售	管理	合計
各職能別員工總人數		113	6	6	29	154
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		73%	4%	4%	19%	100%
多元指標						
性別	男性	54	6	2	12	74
	女性	59	0	4	17	80
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	12	0	0	2	14
	30-50 歲	90	5	6	19	120
	51 歲(含)以上	11	1	0	8	20
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		1	0	0	0	1
學歷程度	博士	1	1	0	1	3
	碩士	12	3	1	9	25
	高等教育	63	2	5	17	87
	中等教育	37	0	0	2	39
	初等教育	0	0	0	0	0
國籍	本國籍	86	6	6	28	126
	外國籍	27	0	0	1	28

註：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

2 2025 年度按職能別及多元指標劃分之員工百分比

單位：%

職能別		製造	研發	銷售	管理	合計
性別	男性	48%	100%	33%	41%	48%
	女性	52%	0%	67%	59%	52%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	11%	0%	0%	7%	9%
	30-50 歲	80%	83%	100%	66%	78%
	51 歲(含)以上	10%	17%	0%	28%	13%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		1%	0%	0%	0%	1%
學歷程度	博士	1%	17%	0%	3%	2%
	碩士	11%	50%	17%	31%	16%
	高等教育	56%	33%	83%	59%	56%
	中等教育	33%	0%	0%	7%	25%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%
國籍	本國籍	76%	100%	100%	97%	82%
	外國籍	24%	0%	0%	3%	18%

註1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註2：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比 = 男性研發人員人數 ÷ 研發人員總人數。

➤ 人員流動

本公司具備完善之招募制度，期盼員工與公司共榮發展，亦尊重員工之職涯轉換選擇。2025 年共招募 12 位新進員工，包括 7 位男性及 5 位女性，且以 30 至 50 歲為主；另有 14 位員工離職（無屆齡退休人員），包括 5 位男性及 9 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷及職涯轉換等。為保障員工權益並完善招募制度，權責主管均與離職人員面談，了解離職原因，作為後續人力資源管理改善之參考。

➤ 泰谷光電資遣預告期

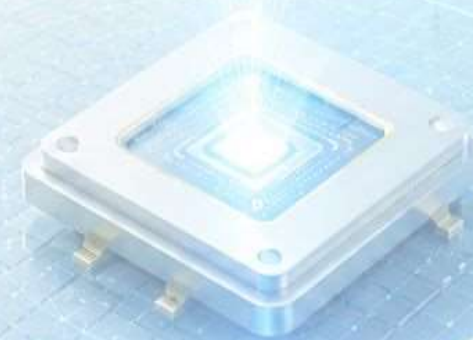
公司若遇重大營運變化，例如組織或人力需求調整、不可抗力因素，或經評估員工不適任時，均依《勞動基準法》規定之預告期間提前通知員工，並依法給付資遣費。

法定預告期間

依年資區分



i 單位：日



2025 年新進與離職人員分析



2025 年新進人員總數及比例



總計

12 人



新進比率

8%

性別	年齡	國家／臺灣	總計	新進比率(%)
男性	29歲(含)以下	0	0	9%
	30-50歲	5	5	
	51歲(含)以上	2	2	
	小計	7	7	
女性	29歲(含)以下	0	0	6%
	30-50歲	5	5	
	51歲(含)以上	0	0	
	小計	5	5	
其他	29歲(含)以下	0	0	0%
	30-50歲	0	0	
	51歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計	臺灣	12	12	8%



2025 年離職人員總數及比例



總計

14 人



離職比率

9%

性別	年齡	國家／臺灣	總計	離職比率(%)
男性	29歲(含)以下	0	0	7%
	30-50歲	5	5	
	51歲(含)以上	0	0	
	小計	5	5	
女性	29歲(含)以下	4	4	11%
	30-50歲	5	5	
	51歲(含)以上	0	0	
	小計	9	9	
其他	29歲(含)以下	0	0	0%
	30-50歲	0	0	
	51歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計	臺灣	14	14	9%



我們持續優化人才招聘與留任策略，打造多元共融的職場，推動企業永續發展。

備註：年齡以計算年度年底之實際年齡為準。

6.1.3 勞資協議

泰谷光電重視員工權益與勞資和諧，透過多元溝通管道促進企業與員工間的良好互動，建立具透明度的勞資溝通機制，致力打造安全、尊重與包容的工作環境。

01



勞資會議機制

依據《勞資會議實施辦法》規定，本公司定期每季召開一次勞資會議，由勞方與資方代表共同出席。2025 年度共召開 4 次勞資會議，討論主題涵蓋勞動條件檢討與建議、員工福利與獎酬制度之調整、職場安全改善提案，所有議題均有會議記錄並落實執行，必要時亦得召開臨時會議。



2025 年共召開 4 次

02



員工意見反映管道

本公司設有員工意見箱（實體與電子）以利員工及時表達意見。

03



工作場所防止 不法侵害

為維護職場安全與尊重員工人權，本公司依據《性別工作平等法》及《職場不法侵害防治法》等法規，建立相關防治與申訴制度，避免性騷擾、霸凌或其他不當行為。



符合法規規定之保障員工相關權益及免於工作場所不法侵害，向來為泰谷光電重視的項目之一。2025 年因營運狀況穩定，勞動條件及福利制度完善，未發生營運重大變化之情事。

6.2 薪酬與福利

薪酬與福利為本公司利害關係人關切之重大議題，與員工留任、人才吸引、組織穩定及營運競爭力密切相關。泰谷光電視員工為公司永續經營與轉型發展之重要夥伴，透過薪酬制度、績效考核、福利措施、退休保障及友善育兒制度，建立兼顧法令遵循、公平性及營運績效的人才照護機制。

本公司薪酬政策以遵循勞動法令、維持市場競爭力、反映職務責任及連結個人績效為原則，並依營運狀況、員工績效表現及對公司貢獻度，作為調薪、獎金及相關激勵措施之參考。福利制度則由公司及職工福利委員會共同推動，涵蓋保險、健康照護、婚喪生育補助、節慶禮金、社團活動、員工活動及退休保障等面向，期望提升員工歸屬感與工作穩定性。

面對產業轉型、人才競爭及營運績效波動，公司將持續檢視薪酬結構、福利措施與員工需求之適配性，並透過績效管理、福利制度優化及溝通回饋機制，強化人才留任與組織韌性。



6.2.1 平等優渥薪酬

泰谷光電重視人才留任與培育，致力提供具競爭力之薪資條件與完善福利。敘薪標準參照法規、同業行情及當地生活水準訂定，不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派或婚姻狀況等因素而有差別待遇。男女員工之起薪標準一致，實際薪酬則依工作年資、經驗、職務責任及績效表現而有所差異。本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，並依營運狀況辦理年度調薪，或依員工績效給予獎金，鼓勵人才與公司共同成長。

2025 年本公司最高薪酬個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬中位數之比率為 5.89；最高薪酬個人年度總薪酬增加百分比與員工年度總薪酬增加百分比中位數之比率為 1.02。公司透過薪酬結構分析及績效考核制度，持續檢視薪酬配置之合理性，並兼顧經營績效、內部公平性及人才留任需求。

▼各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
泰谷光電	1 : 0.76	1 : 0.88	1 : 0.91	1 : 0.67

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：高階主管定義為處級以上主管；中階主管定義為理級以上主管；基層主管定義為課級或組(班)長以上主管；基層人員定義為其他無主管職級人員等。

➤ 基層人員與當地法規最低薪資比

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求，遵守當地對於最低薪資之規範。2025 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.45 倍。

▼重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

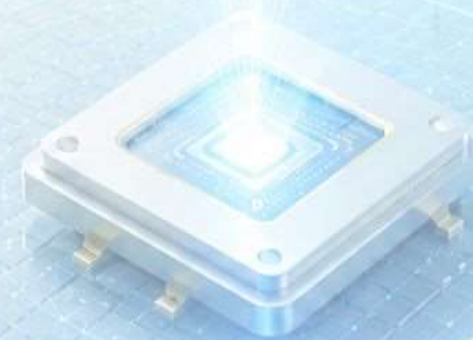
重要營運據點	國家	男	女	其他	平均
泰谷光電	台灣	1.79	1.20	無	1.45

註：2025 年台灣當地法令每月基本薪資為 28,590 元。

➤ 非主管職員工薪資資訊

本公司依規定揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2025 年此類員工共 149 人，薪資平均數及中位數分別為 594 仟元及 501 仟元；受公司獲利情形影響，較前一年度分別減少 0.34% 及 1.4%。

公司將持續關注不同職級及性別之薪酬差異，並透過職務設計、績效評核、晉升制度及薪酬調整機制，強化薪酬制度之公平性與透明度，逐步提升人才留任與組織穩定。



6.2.2 完善福利措施

➤ 福利措施說明

為提升員工向心力、工作穩定性及整體職場照護，泰谷光電依職工福利金條例設立職工福利委員會，由公司固定提撥及員工提撥福利金，統籌推動各項職工福利措施。福利金主要運用於節慶禮金、婚喪生育補助、員工活動、社團活動及其他福利事項，並由職工福利委員會定期追蹤福利金使用情形，以確保福利資源妥善運用。

本公司全職員工均享有公司標準福利，包括勞工保險、全民健康保險、團體保險、年度健康檢查、婚喪生育補助、三節獎金、生日禮金、員工旅遊、尾牙活動、社團活動及健康促進活動等。公司亦提供員工餐廳、員工停車位、健身房、員工宿舍及彈性工時等措施，以回應員工在工作、生活及健康照護上的需求。

在退休保障方面，本公司依法辦理退休金提撥。適用舊制退休金制度之員工，由勞工退休準備金專戶支應；適用新制退休金制度之員工，公司則依勞工退休金條例，每月按薪資總額 6% 提撥至勞保局個人退休金專戶，以保障員工退休權益。

① 泰谷光電標準福利



保險

- 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險
- 規劃團體綜合保險，包含意外險等保障



婚喪生育及年節禮金

- 生育補助
- 生日禮金
- 三節獎金
- 婚喪禮金

② 泰谷光電其他福利措施



補助金或津貼

- 年度健康檢查
- 旅遊津貼



福利活動

- 員工旅遊
- 尾牙活動
- 社團活動
- 健促活動



其他

- 彈性工時
- 員工宿舍

➤ 退休福利制度

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。	自 2015 年 9 月 1 起，因已足額提撥至「勞工退休準備金專戶」，逐年向當地縣政府申請繼續暫停提撥「勞工退休準備金」。
新制	於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

6.2.3 友善育兒職場

泰谷光電支持員工兼顧工作與家庭照護責任，依法提供產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等相關制度，並依性別平等工作法及相關勞動法令保障員工育兒權益。公司亦透過生育補助、彈性工時及相關請假制度，協助員工於不同人生階段維持工作與家庭生活之平衡。

公司尊重員工申請育嬰留職停薪及復職之權益，並由人資單位依個案需求提供制度說明、申請協助及復職安排。未來公司將持續關注員工家庭照護需求，並視組織規模及員工回饋，逐步檢視友善育兒措施之適用性與支持程度，強化職場包容性與員工留任。

2025 年本公司無人申請育嬰留停。

▼育嬰假人員分析

	2025 年				2024 年			
	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	3	1	0	4	3	1	0	4
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
復職率 (%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

6.3 職場安全

職場安全與員工健康為公司穩定營運及人才永續發展之重要基礎。泰谷光電重視工作者於作業場所之安全與健康，依據職業安全衛生相關法規及 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統標準，建立職業安全衛生管理制度，透過危害辨識、風險評估、教育訓練、作業管制、緊急應變、健康管理及事故調查機制，降低作業風險並預防職業災害發生。

6.3.1 職業安全衛生管理

泰谷光電以 PDCA 循環作為職業安全衛生管理架構，透過規劃、執行、檢查及改善流程，持續強化職安衛管理成效。公司已建置職業安全衛生管理系統，並針對主要營運據點執行外部第三方查證，以確保職業安全衛生管理制度之有效運作。

本公司設置職業安全衛生委員會，由勞資雙方共同參與，定期審議職業安全衛生管理辦法、作業管制程序、教育訓練計畫、職業災害調查及改善措施等事項。職安衛委員會下設管理小組，負責推動危害辨識與風險評估、職安衛政策執行、健康服務、教育訓練及緊急應變管理，並透過內部稽核及缺失追蹤機制，持續改善工作環境安全。

在風險管理方面，公司針對各工作場所進行危害辨識及風險評估，並依風險等級採取相應管制措施。對於高度及中高風險作業，建立作業管制程序、監督量測要求及改善追蹤機制；對於中度風險作業，則依需要建立必要管制措施，以降低危害發生機率。當設備、製程或作業程序發生重大變更，或發生重大職安衛事件及工作者投訴時，公司亦會啟動非例行性風險評估，重新檢視風險等級與預防措施。

公司鼓勵員工、供應商及承攬商主動通報工作場所之安全衛生疑慮，並設有溝通及通報管道。工作者若發現立即性危害，可於不危及自身及他人安全之前提下停止作業並退至安全場所，同步向主管及職安衛管理小組通報。管理小組接獲通報後，應進行調查、評估風險程度並提出改善措施，必要時提交職安衛委員會審議及追蹤。

為提升安全意識及應變能力，公司定期辦理新進人員安全衛生訓練、一般安全衛生教育訓練、特殊作業訓練、急救人員訓練、消防演練、空污暨毒化物災害演練及緊急應變演練。對於承攬商及供應商，公司亦透過職安衛規範說明、一般安全衛生訓練及高風險作業緊急應變演練，強化外部工作者進入廠區作業之安全管理

本公司以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

營運據點	職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註 1}	
			員工 (人)	占比 ^{註 2} (%)
泰谷光電一、二廠	ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統標準	本據點所有工作場所	89	100%
泰谷光電三廠	ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統標準	本據點所有工作場所	64	100%

註 1：本公司採用本據點所有工作場所總人數計算職安衛管理系統涵蓋人數(該人員在泰谷光電有勞保才予以計算)，且此人數符合職安署於 104.04.14 說明該等人員受事業單位工作場所負責人指揮或監督從事勞動，才須納入「非屬受僱勞工之其他工作者」之人數計算，反之，則無須併入計算，故本年度委由承包商負責事務的非員工工作者，如保全、清潔人員等，不納入涵蓋範圍。

註 2：涵蓋之員工占比=(泰谷光電在該據點人數/該據點總人數) × 100%



➤ 職業安全衛生委員會

泰谷光電職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 19 人，由董事長擔任主任委員，其中勞工代表共計 6 人，占全體委員人數 42%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓泰谷光電全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

管理層級	權責單位 / 組織	主要職責
決策與監督	職業安全衛生委員會	審議職安衛管理制度、教育訓練計畫、事故調查及改善措施
推動與管理	職安衛管理小組 / 安衛室	執行危害辨識、風險評估、教育訓練、健康服務及改善追蹤
執行單位	各部門主管	落實作業安全、巡檢、自主檢查及異常通報
參與者	員工、供應商及承攬商	遵守安全規範、參與訓練、通報危害及配合改善措施

➤ 工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱(泰谷光電科技股份有限公司網頁)回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司職業安全衛生管理辦法規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

➤ 職業安全衛生風險評估

泰谷光電依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行。2025 年針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安衛管理小組每年檢視各營運據點及上下游供應商之工作場域，並依危害嚴重度、發生可能性及現有防護措施，將風險分為高度、中高、中度及低度四級。針對中高風險及高度風險項目，公司設置降低風險之控制措施，並定期委由外部人員稽核其有效性。公司另將稽核結果與原訂目標比較，定期召開會議檢討缺失並追蹤改善成效。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

▼營運據點風險等級

營運據點	據點風險等級	稽核次數	稽核中有重大違反之次數
泰谷光電一、二廠	中度風險	1	0
泰谷光電三廠	中度風險	1	0

▼風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中高風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。
中度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
低度風險	現況接受，持續維持基本管理。

➤ 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導，是提升員工及承攬人員安全衛生認知之基礎。泰谷光電全體員工每年均須接受化學品危害通識及局限空間教育訓練，並依各部門工作型態與環境，分別辦理員工及外部工作者所需之知識與技能訓練，以提升安全意識並預防災害發生。



➤ 職業健康服務及健康促進活動

本公司依工作環境與性質，評估游離輻射、砷及其化合物，以及鎢及其化合物等作業為可能對員工造成重大風險之因子。為降低員工於作業過程中接觸過量有害物質之風險，公司提供適當防護用具，並每年安排特殊作業人員接受專項健康檢查，定期追蹤健康狀況，以利及早因應與治療。公司亦與醫療院所合作；員工如出現職業病相關症狀，可至合作醫療單位接受檢測與治療。

於個人健康促進方面，泰谷光電提供全職員工每年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心風險因子，因此泰谷光電每年度安排健康講座、防癌篩檢、駐點醫師問診等服務，並舉辦減重比賽、登山活動等提倡運動之活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

12/11 「一般健檢暨特殊作業健檢」



▼ 2025 年舉辦之健康促進活動

健康
促進
活動

參與
人數

4-6
月
體
適
能
活
動

35

4-6月體適能活動:參加35人，達標人數:34人

泰谷光電科技股份有限公司

TEKCORE

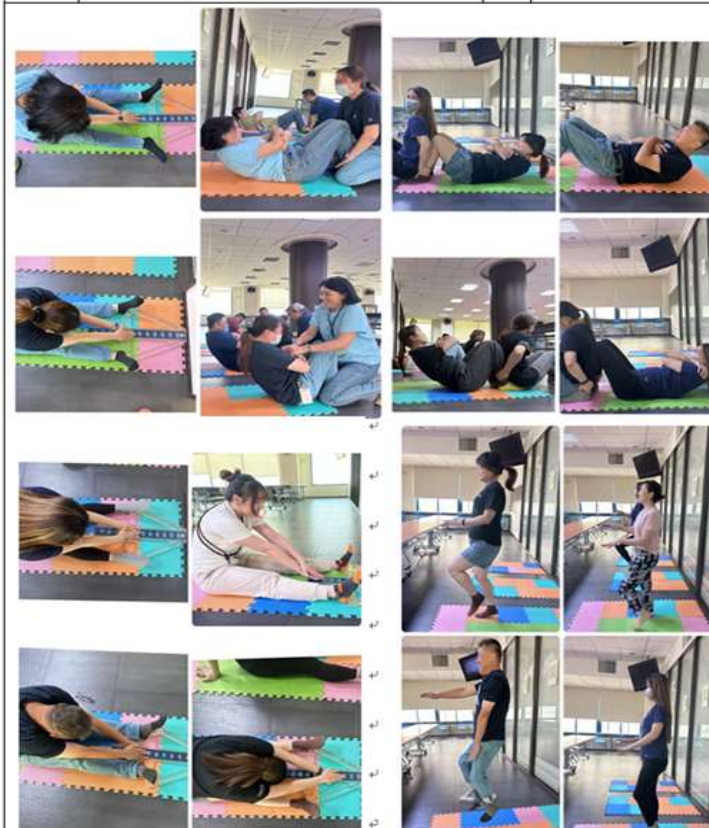
活動名稱 Course Name	114 健促活動: 提升員工體適能活動	承辦 Trainer	廖淑翎護理師
活動時間 Date	114 年 4 月 -6 月 xxx mm to mm	地點 Place	三廠 6 樓



泰谷光電科技股份有限公司

TEKCORE

活動名稱 Course Name	114 健促活動: 提升員工體適能活動	承辦 Trainer	廖淑翎護理師
活動時間 Date	114 年 4 月 -6 月 xxx mm to mm	地點 Place	三廠 6 樓



職場癌症篩檢

47

4/22【職場癌症篩檢】:乳攝15位.子抹17位.大腸癌篩:32位.BC肝炎:19位,共47人



88

挑水古道齊賞桐花

5 名同仁及眷屬共 12 人

4/26【挑水古道齊賞桐花】:5名同仁及眷屬共12人



• 5/15 6/12【CPR及AED教育訓練】共141人參與度90.6%

泰谷光電科技股份有限公司

TEKCORE

課程名稱 Course Name	114 年健促活動: CPR 及 AED 教育訓練	講師 Trainer	南投市衛生所-張麗娟護理長 社會救護講師
上課時間 Date	114 年 5 月 15 日 & 6 月 12 日 08 時 30 分至 10 時 00 分 yy mm dd yy mm dd H M to H M	地點 Place	三座 6 樓



泰谷光電科技股份有限公司

TEKCORE

課程名稱 Course Name	114 年健促活動: CPR 及 AED 教育訓練	講師 Trainer	南投市衛生所-張麗娟護理長 社會救護講師
上課時間 Date	114 年 5 月 15 日 & 6 月 12 日 08 時 30 分至 10 時 00 分 yy mm dd yy mm dd H M to H M	地點 Place	三座 6 樓



泰谷光電科技股份有限公司

課程名稱 Course Name	114 年健促活動: CPR 及 AED 教育訓練	講師 Trainer	南投市衛生所-張麗娟護理長 社會救護講師
上課時間 Date	114 年 5 月 15 日 & 6 月 12 日 08 時 30 分至 10 時 00 分 yy mm dd yy mm dd H M to H M	地點 Place	三座 6 樓



CPR
及
AED
教育
訓練

14
1

• 6/3【反菸.拒檳系列暨我的餐盤超Easy】講座:70人

泰谷光電科技股份有限公司

TEKCORE

課程名稱 Course Name	114 年健康活動:反菸拒檳暨我的餐盤超 EASY	講師 Trainer	南投市衛生所 張麗娟護理長
上課時間 Date	114 年 06 月 03 日 08 時 30 分 至 09 時 30 分 yy mm dd H M to H M	地點 Place	3 廠 6 樓



泰谷光電科技股份有限公司

TEKCORE

課程名稱 Course Name	114 年健康活動:反菸拒檳暨我的餐盤超 EASY	講師 Trainer	南投市衛生所 張麗娟護理長
上課時間 Date	114 年 06 月 03 日 08 時 30 分 至 09 時 30 分 yy mm dd H M to H M	地點 Place	3 廠 6 樓



6/21【有為青年Go加里山】:13名同仁及眷屬共16人

TEKCORE

20250621有為青年
GO加里山



20250621加里山.

13
有為青年Go加里山
同仁及眷屬共16人

壓力OUT活力IN: 從吃動靜建立日常復原

71

114年健促活動：11/4【壓力OUT活力IN:從吃動靜建立日常復原力】講座參加71人



力

流感及新冠疫苗接种

26

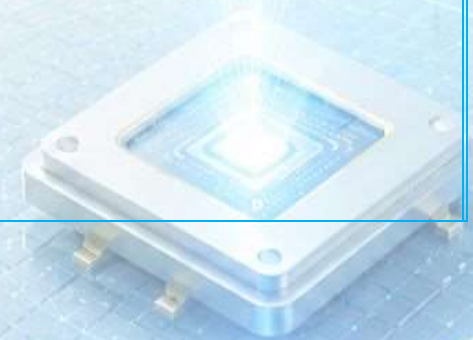
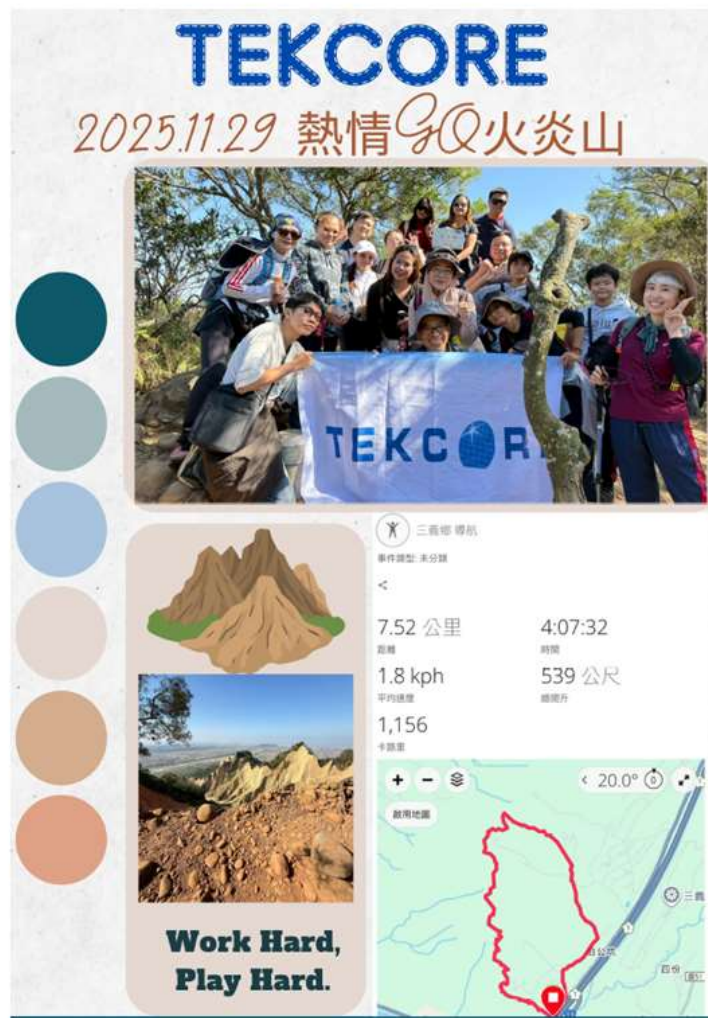
114年健促活動：11/6【流感及新冠疫苗施打】共26人，流感:26人新冠:13人



114年健促活動：11/26【熱情Go火炎山】共21人參加

熱情
Go
火
炎
山

21





➤ 供應商職安衛稽核

除要求各營運據點嚴格遵守當地職安衛法規外，泰谷光電亦要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包括職安衛規範。本公司每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反規範之情形，並調查年度職業傷害與職業病發生次數，以評估供應商管理缺失。如屬非重大缺失，本公司提出改善項目與建議，給予供應商 3 個月改善期，期滿後重新審核，確認其工作場域已無重大職安風險。本年度所有供應商均通過本公司職安衛稽核。

此外，本公司亦為新進及既有供應商辦理多場職安衛教育訓練，例如職安衛規範說明、一般安全衛生訓練及高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享安全健康職場之管理經驗，與供應鏈上下游共同打造安全健康之工作環境。

6.3.2 職業傷害與職業病

泰谷光電訂有職安衛事故通報程序。事件發生時，傷者、工作場域主管或現場人員應立即依流程處置，並向安衛室通報事件性質、地點、原因、受傷人員及傷害程度。安衛室接獲通報後，依事件嚴重程度分級，必要時同步通知人資單位及醫療機構，並調查工作環境、人員操作及標準作業程序是否異常。原因釐清後，安衛室向事故部門主管及職安衛委員會報告調查結果與改善計畫，議定環境或程序改善措施，並向員工及廠商公告後續處置；事故發生後 3 個月內，另加強相關訓練與宣導。

透過完善之管理政策、風險管理、健康促進活動及教育訓練，泰谷光電員工於 2025 年末發生職業災害事故。

透過持續教育訓練與安全控制，本公司可記錄事故比率已由 2023 年的 3.67 (每百萬工時) 降至 2024 年及 2025 年的 0.0。泰谷光電將持續優化管理措施，並以 2026 年維持零事故為目標。



▼員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2023 年	2024 年	2025 年
工作總時數(小時)	272,440	305,790	306,435
職業傷害死亡人次(次)	0	0	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0	0.0	0.0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註 2}	1	0	0
嚴重職業傷害比率 ^{註 3}	3.67	0.0	0.0
可記錄事故人次(次) ^{註 4}	1	0	0
可記錄事故比率 ^{註 5}	3.67	0.0	0.0
職業疾病件數(件)	0	0	0
職業疾病發生率 ^{註 6}	0	0.0	0.0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×1,000,000。

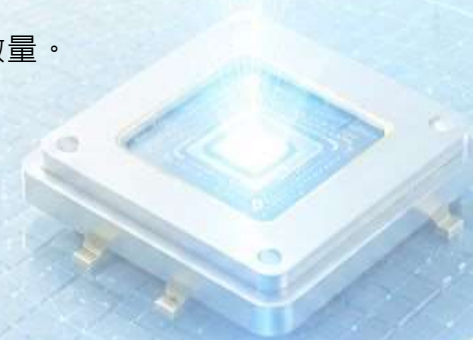
註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

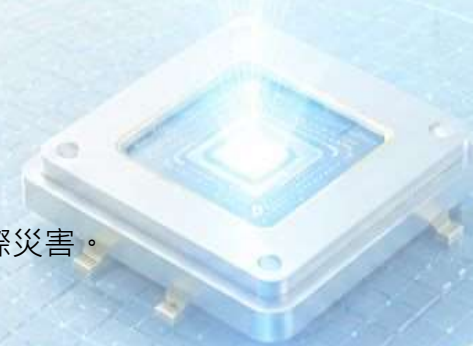


▼員工歷年職業傷害事件分析（單位：人次數）

事件類型	2023 年		2024 年		2025 年	
	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病
物理性危害	1	0	0	0	0	0
化學性危害	0	0	0	0	0	0
生物性危害	0	0	0	0	0	0
人因性危害	0	0	0	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0	0	0	0
合計	1	0	0	0	0	0

- 虛驚事故

本年度無發生虛驚事件，本公司持續強化現場工作人員標準作業程序及管理機制，避免往後造成實際災害。



附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：泰谷光電已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

➤ 一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	29	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	8		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	7		
		1.1.6 聯絡資訊	10		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	8		
	2-5 外部保證/確信	1.1.7 外部保證/確信	11		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	84		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	29		
		6.1.2 人才聘雇	113		

2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才聘雇	113		
2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	31		
	2.2.2 功能性委員會	38		
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	31		
2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	31		
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	24		
	1.4.2 重大議題衝擊管理	25		
2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	24		
	1.4.2 重大議題衝擊管理	25		
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	24		
2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	31		
2-16 溝通關鍵重大事件	1.2.2 永續績效	13		
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	31		
2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	31		
2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	31		
2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	31		
2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	123		
2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	11		
2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	44		

		2.4.2 人權政策	47		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	44		
		2.4.2 人權政策	47		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	25		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	44		
		2.4.2 人權政策	47		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	50		
	2-28 公協會的會員資格		---		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	17		
		1.3.2 利害關係人溝通	18		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	121		
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	24	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	25		

➤ 重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
經濟績效					
3-3 重大主題管理			25		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	41		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	41		
資訊安全					
3-3 重大主題管理			25		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7.1 資安管理政策	66		
溫室氣體排放					
3-3 重大主題管理			25		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	93		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	93		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	93		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	93		
客戶關係管理					

3-3 重大主題管理			25		
創新研發					
3-3 重大主題管理			25		
產品品質安全					
3-3 重大主題管理			25		
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.1 產品品質管理	74		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.1 產品品質管理	74		
員工福利與薪資					
3-3 重大主題管理			25		
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	125		
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	6.2.1 平等優渥薪酬	123		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2.2 完善福利措施	125		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	127		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	123		

➤ 特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	61		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才招聘	113		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	84		
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	44		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	44		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	89		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	89		
	302-4 減少能源消耗	5.1.3 節能措施	91		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.3.1 水資源衝擊評估	97		
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3.1 水資源衝擊評估	97		
	303-3 取水量	5.3.2 取水排水耗水	104		
	303-4 排水量	5.3.2 取水排水耗水	104		
	303-5 耗水量	5.3.2 取水排水耗水	104		

GRI 305：排放 2016	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它顯著的氣體排放	5.2.2 其他空汙排放	95		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4.1 廢棄物衝擊評估	106		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物衝擊評估	106		
		5.4.2 廢棄物管理政策	108		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.3 廢棄物清運處置	109		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運處置	109		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.3 廢棄物清運處置	109		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	113		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	113		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.3.1 職業安全衛生管理	128		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.3.1 職業安全衛生管理	128		
	403-3 職業健康服務	6.3.1 職業安全衛生管理	128		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.3.1 職業安全衛生管理	128		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 職業安全衛生管理	128		
	403-6 工作者健康促進	6.3.1 職業安全衛生管理	128		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.3.1 職業安全衛生管理	128		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.3.1 職業安全衛生管理	128		
	403-9 職業傷害	6.3.2 職業傷害與職業病	143		

	403-10 職業病	6.3.2 職業傷害與職業病	143		
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	2.2.1 治理架構	31		
		6.1.2 人才聘雇	113		

加強揭露永續指標

附表一之十 永續揭露指標-光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼	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		十億焦耳(GJ), 百分比(%)	89	
二	總取水量及總耗水量	量化		千立方公尺(1,000m ³)	105	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化		公噸(t), 百分比(%)	110	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化		數量, 比率(%)	146	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化		公噸(t), 百分比(%)	110	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述		不適用	86	
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		報導貨幣	45	
八	依產品類別之主要產品產量	量化		依產品類型而不同	73	

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊		
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		
項目	執行情形	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.6.1 氣候治理	57
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	61
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	61
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.6.1 氣候治理	57
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	N/A	—
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	N/A	—

7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A	—
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	N/A	—
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	-	64 94
9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形		
9-1-1 溫室氣體盤查資訊		
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。		
9-1-2 溫室氣體確信資訊		
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。		
9-2 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。		