

2024

Environmental Social Governance

# 永續報告書

ESG  
Report

## 目

1 基本資訊 .....	4	2 公司治理.....	24
1.1 關於本報告書 .....	4	2.1 公司簡介 .....	24
1.1.1 報導期間 .....	4	2.1.1 基本資訊 .....	24
1.1.2 依循準則 .....	4	2.1.2 營運據點 .....	26
1.1.3 邊界範疇 .....	4	2.2 治理結構 .....	27
1.1.4 資訊重編 .....	5	2.2.1 治理架構 .....	27
1.1.5 內部控制 .....	5	2.2.2 功能性委員會 .....	36
1.1.6 聯絡資訊 .....	6	2.3 經濟績效 .....	38
1.1.7 外部保證/確信 .....	6	2.3.1 經濟價值 .....	38
1.2 永續策略與績效 .....	6	2.4 責任商業行為 .....	40
1.2.1 經營者的話 .....	6	2.4.1 誠信經營 .....	40
1.2.2 永續績效 .....	7	2.4.2 人權政策 .....	42
1.3 利害關係人議合 .....	11	2.4.3 法規遵循 .....	44
1.3.1 鑑別利害關係人 .....	11	2.5 風險管理 .....	47
1.3.2 利害關係人溝通 .....	12	2.5.1 風管組織 .....	47
1.4 重大議題管理 .....	15	2.5.2 風險鑑別與因應措施 .....	48
1.4.1 重大議題評估流程 .....	15	2.6 氣候變遷風險機會 .....	51
1.4.2 重大議題衝擊管理 .....	18	2.6.1 氣候治理 .....	51

## 錄

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估 .....	52
2.6.3 氣候風險機會衝擊評估 .....	53
2.6.4 氣候相關指標與目標 .....	58
2.7 資訊安全 .....	60
2.7.1 資安管理政策 .....	60
3 產品服務 .....	63
3.1 產品服務 .....	63
3.1.1 產品服務簡介 .....	63
3.2 產品健康與安全 .....	64
3.2.1 產品品質管理 .....	64
3.2.2 產品風險評估 .....	64
3.2.3 客戶關係管理 .....	65
3.3 創新與研發 .....	67
3.3.1 創新與研發 .....	67
4 永續供應 .....	70
4.1 產業供應鏈 .....	70
4.1.1 產業概況 .....	70
4.1.2 供應鏈結構 .....	74

4.2 供應鏈管理.....	76	5.3.1 水資源衝擊評估.....	84	6.2.1 平等優渥薪酬.....	99
4.2.1 供應鏈管理政策.....	76	5.3.2 取水排水耗水.....	88	6.2.2 完善福利措施.....	100
4.2.2 供應鏈稽核成效.....	78	5.4 廢棄物監管.....	89	6.2.3 友善育兒職場.....	101
5 環境友善.....	80	5.4.1 廢棄物衝擊評估.....	89	6.3 職場安全.....	102
5.1 能源治理.....	80	5.4.2 廢棄物管理政策.....	90	6.3.1 職業安全衛生管理.....	102
5.1.1 能源管理.....	80	5.4.3 廢棄物清運處置.....	91	6.3.2 職業傷害與職業病.....	110
5.1.2 能源消耗.....	81	6 員工照護.....	93	附錄.....	113
5.1.3 節能措施.....	81	6.1 人力資本.....	93	GRI 準則索引表.....	113
5.2 排放監控.....	82	6.1.1 人力管理.....	93	氣候相關資訊.....	120
5.2.1 溫室氣體盤查.....	82	6.1.2 人才招聘.....	93		
5.2.2 其他空汙排放.....	83	6.1.3 勞資協議.....	98		
5.3 水源管控.....	84	6.2 薪酬與福利.....	99		

# 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）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。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：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

### 1.1.2 依循準則

本公司報告書係參照下述國際報告書編輯準則及架構編製：

- ◆ 全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative，下稱 GRI) 所發佈之 GRI 永續性報導準則(GRI Standards)

- ◆ 國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board，簡稱 FSB) 發布之氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD)

- ◆ 財團法人中華民國證券櫃買中心發佈上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

### 1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：泰谷光電科技股份有限公司。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經安侯建業聯合會計師(KPMG)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；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	自行統計數據。

### 1.1.4 資訊重編

本報告為首次依據 GRI 準則編製，無前期報告版本，故無資訊重編情形。

### 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，由公司治理單位負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度公司治理單位、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。

本公司依據「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，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。內部管理系統主要分為下列三項

#### 內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等業務範圍所採行的九大

循環程序和標準措施，均為內部控制制度的範疇。其主要目的：達到『促進企業組織的有效營運作業』。

#### ISO 管理系統

針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過的相關 ISO 認證有：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。

#### 各項管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如人員管理制度、授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度、ISO 管理系統與各項管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在法規遵循、誠信經營與倫理道德、企業文化與經營理念上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合泰谷光電永續經營理念，進而提升經營管理成效與產品的品質及附加價值，達成企業永續經營願景與使命。

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

聯絡單位：泰谷光電科技股份有限公司 財會處

聯絡窗口：黃書群處長

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

本報告書之編製係依據 GRI 準則進行揭露，所有揭露內容均由公司各責任單位據實填報並經內部審核後彙整而成，惟本報告書尚未委託第三方進行查證或外部確信。未來將視公司營運規模、永續議題關注程度及利害關係人需求，評估導入第三方查證之可行性與必要性。

## 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、資源短缺、碳中和目標與永續轉型壓力的加劇，泰谷光電深刻意識到企業在環境保護與社會責任中的關鍵角色。作為專業的 LED 製造商，我們始終以「點亮綠色未來」為使命，致力於將節能、高效的照明技術轉化推動永續發展的實際行動。

在環境面(Environmental)，我們持續優化製程、降低耗能，並積極導入綠電與智能化生產設備，提升資源使用效率，減少碳排放。

公司除遵循國內法規及國際規範外，另依據管理系統之要求與持續改善之精神，定期接受客戶及外部第三方稽核之檢查認證，以確保各項作業水平符合標準與精益求精。在廠區環境保護、污染預防、能資源保育、職業安全衛生、化學物質管理、人員教育訓練等，每年度公司皆投入資源規劃各項目標方案，為保護環境與保障員工安全健康善盡企業責任。

在社會面(Social)，員工是公司最重要的資產，除提供具市場競爭力的薪酬與福利，吸引優秀人才加入外，內部規劃有完整的新人、管理職及專業職能訓練體系，協助員工生涯發展與融入公司企業文化。內部任務指派與晉升依個人的能力、資格與績效為考量，不因宗教、性別、年齡、年資等有所歧視或差別待遇，期望優秀人才在此公平環境下充分發揮與公司一同成長。我們持續強化員工關懷與職場安全文化，一個以人為本、有溫度的組織，才能打造真正永續的企業體質。

在治理面(Governance)，我們持續強化公司治理結構與內控制度，提升營運透明度與風險應對能力。依據「公司治理 3.0-永續發展藍圖」不斷加強公司治理政策，除遵循上市櫃公司各項誠信經營規範、公開揭露公司營運資訊以維護利害關係人權益外，更透過

各指標內涵及相關法規導引，逐步推動各項永續經營政策，以建立有效的公司治理架構，保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。除業務來往秉持公平、誠信與透明，更於內部訂定誠信經營守則、公司治理實務守則及道德行為準則等，透過積極宣導與績效評估以落實誠信正直與道德價值觀念。面對日益嚴格的 ESG 揭露規範，我們由公司治理單位統籌永續策略，定期與利害關係人溝通，確保公司營運與全球標準接軌，實踐誠信經營。

邁向未來，我們深信 ESG 不僅是責任，更是競爭力。泰谷光電將以永續為核心，持續創新、堅守誠信、深化合作，與全體夥伴攜手邁向淨零未來，讓每一道光，不只是照亮世界，更成為綠色希望的象徵。

## 1.2.2 永續績效

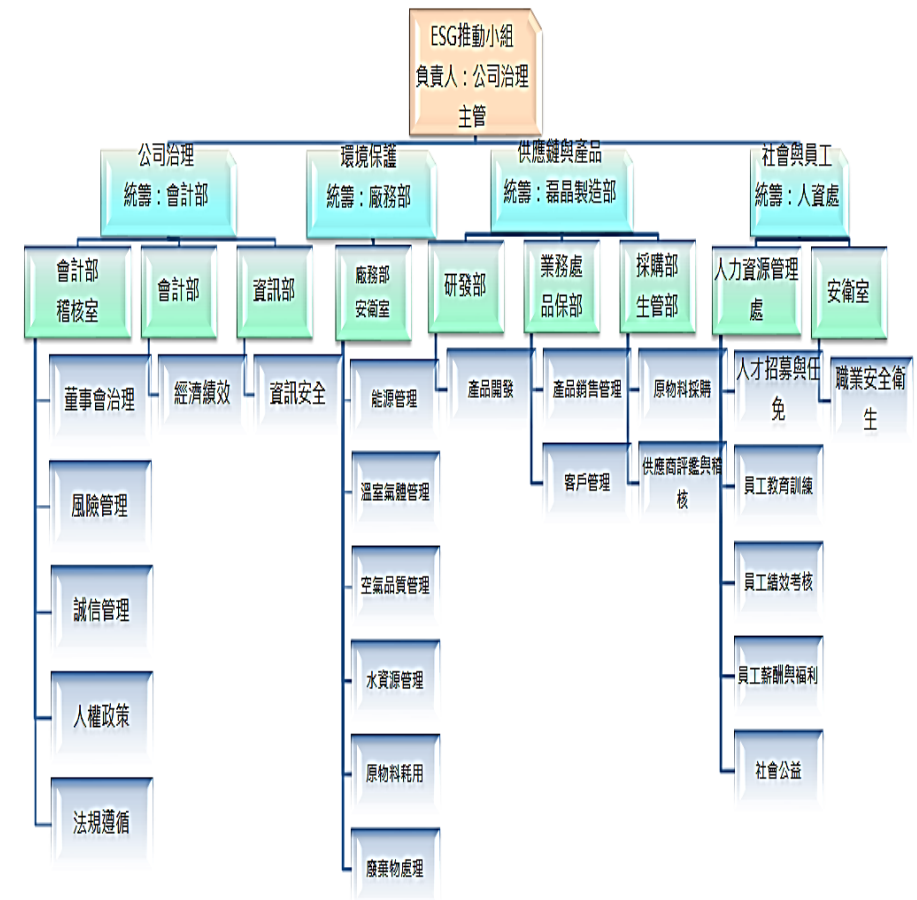
### 永續發展的願景

泰谷光電依據「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」中訂立相關規範，了解企業永續經營需要長期與利害關係人有深度、完善的討論，故積極建立與各方利害關係人的溝通管道，藉由了








解及持續聚焦回應利害關係人關切議題，讓泰谷光電在永續經營的目標上能隨時修正與調整作法，甚至充分揭露公司在公司治理、經濟、環境及社會各面之投入，展現推動企業永續與落實企業社會責任之決心，積極回應社會大眾期待。

## 企業永續推動組

泰谷光電為落實永續發展的目標、有效管理永續資訊及確保資訊品質與正確性，並就相關事務規劃進行跨部門溝通，召集各權責單位主管籌組「ESG 推動小組」，係由公司治理之主管擔任永續發展推動的召集人，指派相關單位主管掌理各組工作職掌及執行相關作業計畫下，設置公司治理、環境保護、供應鏈與產品、員工關懷與回饋社會等各工作執行小組，進而檢視永續發展遵循情形與執行成效。各小組之永續議題推動成果將由企業永續發展推動組蒐集彙整，呈現於泰谷光電永續報告書中。本公司於 2024 年成立永續企業推動組，目前正積極建立永續治理架構與溝通機制，尚未與董事會就關鍵重大事件進行正式溝通。預計自 2025 年度起，將定期向董事會彙報永續議題執行情形與關鍵重大事件，以強化溝通機制與治理透明度。



## 永續發展政策及績效

面向	永續發展政策	呼應 SDGs	推動成果
環境(E)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 珍惜自然資源，力行節能減碳，加強各項能源管理，降低公司營運對自然環境的衝擊。</li> <li>● 避免使用有害物質的環保責任，持續研發綠色環保產品。</li> <li>● 每年進行溫室氣體盤查。</li> <li>● 鑑別氣候變遷的風險與機會，擬定因應措施。</li> <li>● 加強供應商與客戶之氣候變遷策略。</li> </ul>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 年按國際標準 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查。</li> <li>● 採用環境標準篩選供應商，100% 主要供應商通過 ISO 14001。</li> <li>● 主要供應商提供之產品皆合乎 RoHS、REACH、ISO、IATF 等規範標準。</li> <li>● 導入氣候相關財務揭露(TCFD)框架，有效控管氣候風險，加強公司的氣候韌性。</li> </ul>
社會(S)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 不使用童工、尊重員工基本人權、禁止任</li> </ul>	   	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 無違反勞動法規紀錄。</li> <li>● 無勞資爭議事件。</li> <li>● 定期空污暨毒災災害事故演練，及急救應變處理因應。</li> <li>● 每年定期舉辦員工健康檢查。</li> </ul>

	<p>何形式歧視行為。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●完善的人事晉升制度，為員工職涯發展創造良好環境。</li> <li>●秉持對產品責與行銷倫理，確保購買者與使用者權益，建立其信任態度，提升滿意度。</li> </ul>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●本公司員工受訓人數達 324 人次，費用支出 117,730 元。</li> </ul>
公司治理 (G)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●力行公司治理，力求與所有利害關係人之間達到利益均衡。</li> <li>●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。</li> </ul>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2024 年營業收入達 6.25 億，成長率 23.65%。</li> <li>●2024 年零重大內稽缺失。</li> <li>●2024 年無發生任何重大違法事件。</li> <li>●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。</li> </ul>

## 1.3 利害關係人議合

### 1.3.1 鑑別利害關係人

泰谷光電考量公司行業屬性及營運模式，由公司治理單位參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) ( Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015 ) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對泰谷光電具有影響性及受泰谷光電影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含供應商、客戶、政府機關、員工及股東/投資人。






### 1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

#### 泰谷光電利害關係人溝通機制與管理程序


序號	溝通程序	說明
STEP 1 ↓	 利害關係人與關注議題鑑別	● 由 ESG 各小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題。
STEP 2 ↓	 各相關負責單位	● 利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法。
STEP 3 ↓	 公司治理單位	● 各議題負責單位定期向公司治理單位呈報，由公司治理單位整合議合結果。

<p>STEP 4</p> 	 <p>董事會</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議。</li> <li>● 董事會負責檢視溝通成效。</li> </ul>
<p>STEP 5</p>	 <p>對外揭露</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等。</li> </ul>

泰谷光電主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 <sup>註 1</sup>	溝通結果
<p>股東/投資人</p> 	<p>企業永續成長的重要支柱之一，是獲得投資人或股東的支持。同時也是企業永續價值提升的驅動力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東會</li> <li>● 法人說明會</li> <li>● 公開資訊觀測站</li> <li>● 公司網站「投資人專區」</li> <li>● 投資人關係信箱與專線</li> <li>● 公司治理評鑑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年</li> <li>● 每年依法規定，至少 1 次</li> <li>● 不定期</li> <li>● 隨時揭露</li> <li>● 隨時受理</li> <li>● 每年 1 次</li> </ul>	<p>經濟績效 誠信經營 資訊安全 原物料使用 客戶關係管理 員工聘雇與留任</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 年營收達 6.24 億，較 2023 年成長約 23.56%。</li> <li>● 召開股東會共 1 場、法說會共 1 場</li> <li>● 每月公布營收</li> </ul>

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 <sup>註 1</sup>	溝通結果
 供應商	供應商提供良好品質的材料與服務，是公司創造產品與服務的根基，與供應商維持良好的夥伴關係，共創雙贏。	<ul style="list-style-type: none"> <li>•電話</li> <li>•電子郵件</li> <li>•面對面溝通</li> <li>•通訊軟體(Line 及微信)</li> <li>•年度評鑑</li> <li>•文件簽署與承諾</li> <li>•公司官網</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•隨時</li> <li>•隨時</li> <li>•隨時</li> <li>•隨時</li> <li>•依稽核計劃實施</li> <li>•不定期</li> <li>•不定期</li> </ul>	產品品質安全 資訊安全 誠信經營 客戶關係管理 員工福利與薪資 勞資溝通	<ul style="list-style-type: none"> <li>•透過與供應商溝通商業合作，並蒐集來自供應商的反饋，據此精進泰谷光電管理方針。</li> <li>•針對交期庫存管理、成本等，每月定期開會檢討。</li> <li>•稽核 5 家供應商，回覆率 100%。</li> </ul>
 客戶	客戶是創造公司營收主要的來源，藉由高品質的產品，帶給客戶更高的品牌價值。	<ul style="list-style-type: none"> <li>•客戶滿意度調查</li> <li>•專案會議</li> <li>•稽核與拜訪</li> <li>•電話</li> <li>•電子郵件</li> <li>•通訊軟體(Line 及微信)</li> <li>•公司官網</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•每年</li> <li>•不定期</li> <li>•不定期</li> <li>•隨時</li> <li>•隨時</li> <li>•隨時</li> <li>•不定期</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>•透過多元管道與客戶及經銷商溝通，並隨時蒐集來自客戶及經銷商之反饋。</li> <li>•問卷 20 家客戶/經銷商，回覆率 100%。</li> <li>•客戶滿意度均分達 88 分。</li> </ul>
 政府機關	與政府機關維持暢通的溝通，避免誤觸法網，確保穩健經營。	<ul style="list-style-type: none"> <li>•依政府機關要求定期回報相關資料</li> <li>•法規查核</li> <li>•函文</li> <li>•年報與財報</li> <li>•參加公司治理評鑑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•不定期</li> <li>•不定期</li> <li>•不定期</li> <li>•每年/每季</li> <li>•每年</li> </ul>	誠信經營 溫室氣體排放 用水與排放水 廢棄物 資訊安全 氣候變遷	<ul style="list-style-type: none"> <li>•參與環境、職安相關座談或課程共 30 場。</li> <li>•受邀出席金管會淨零碳排說明會共 1 場，加強政策交流。</li> <li>•依規定提交年報與 ESG 資訊。</li> </ul>

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 <sup>註 1</sup>	溝通結果
員工 	人才為立業之根本，同仁是公司最重要的資產。關懷員工，並提供暢通的多元溝通管理，為員工建立幸福職場環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>•勞資會議</li> <li>•福委會</li> <li>•員工申訴信箱</li> <li>•社團活動</li> <li>•教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•不定期</li> <li>•每季</li> <li>•隨時</li> <li>•不定期</li> <li>•依計劃辦理</li> </ul>	員工福利與薪資 勞資溝通 員工聘雇與留任 客戶關係管理 職業安全衛生 創新研發	<ul style="list-style-type: none"> <li>•每季召開福委會會議，討論員工福利與活動。</li> <li>•召開 4 場勞資會議持續進行，收集員工意見。</li> <li>•蒐集員工與求職者反饋，優化人才培育方針。</li> <li>•充實員工求知慾，安排內部訓練、員工在職進修及外派訓練。</li> <li>•每年定期舉辦健康檢查。</li> </ul>

註<sup>1</sup>：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

## 1.4 重大議題管理

### 1.4.1 重大議題評估流程

#### 重大議題評估流程

泰谷光電由公司治理單位每二年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且公司治理單位負責決議，不定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

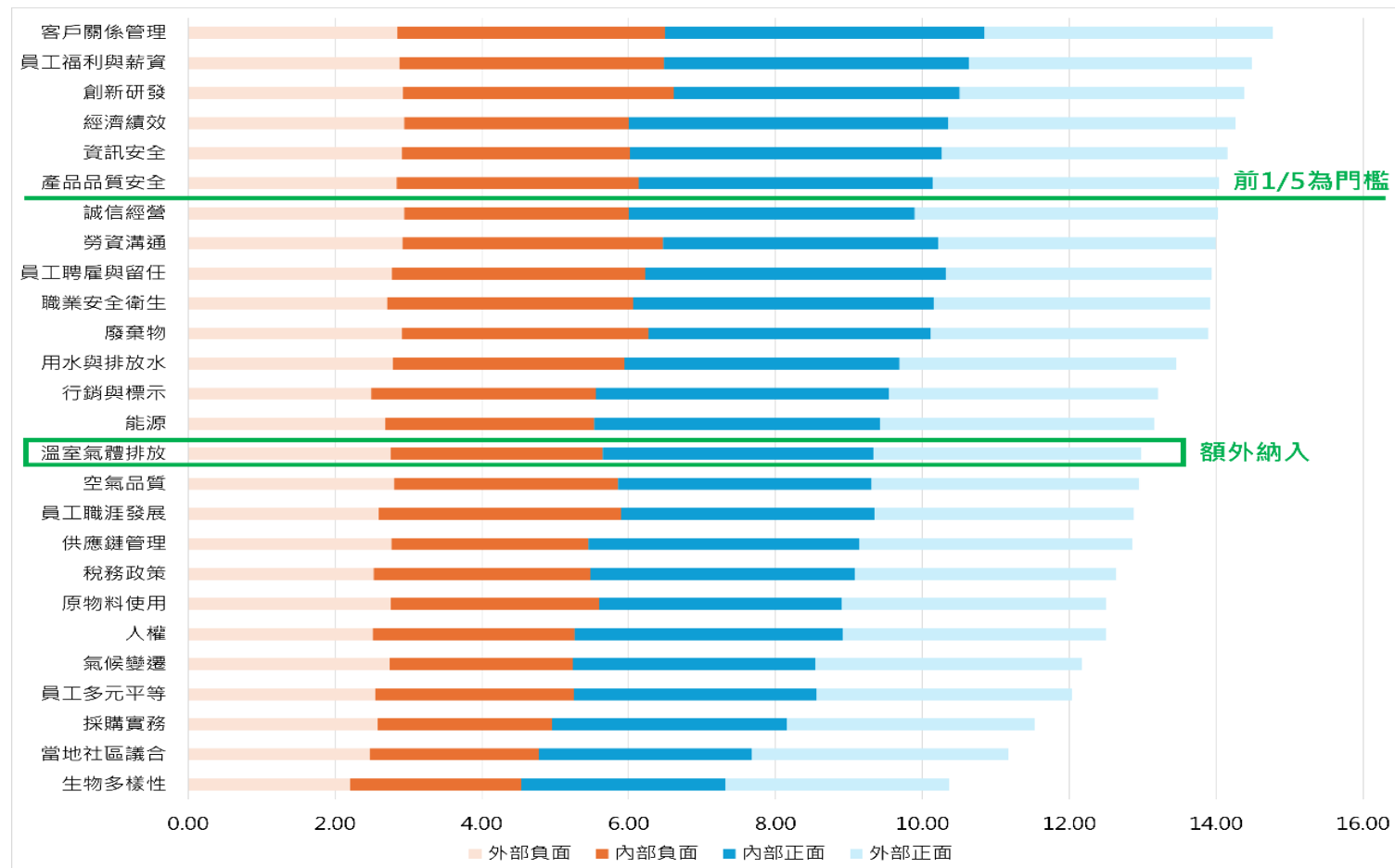
### Step 1. 鑑別關鍵議題

- (1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準 ( GRI 行業標準、全球風險報告、聯合國永續發展目標、TCFD 及 SASB 等 )、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 26 項永續議題。

### Step 2. 決定重大議題

- (1) 利害關係人回饋：我們以訪談、焦點會議及問卷之議合方式，與本公司高階主管與公司治理單位之永續發展成員及外部利害關係人填答，綜合評比各項永續議題正、負面議題的二十大指標-「衝擊程度」與「發生可能性」。2024 年度共計回收 124 份問卷，內外部分別為 20 份與 104 份。
- (2) 評估衝擊程度：根據永續議題的性質設定不同的計算標準，負面議題包含事件嚴重性、影響範圍與可逆與否，正面議題則包含事件影響程度與影響範圍。
- (3) 評估發生可能性：根據該影響發生機率計算。
- (4) 排序及決定重大議題：計算出各議題之衝擊程度與發生可能性後，由公司治理單位設定此二十大指標的的重大性門檻分數，篩選當期重大議題，並報告予董事會，討論並決議通過重大議題鑑別結果。

本期衝擊程度與發生可能性門檻分為 14.04 分，列入重大議題共有 6 項。本年度因響應主管機關推動上市櫃公司設定減碳目標、策略及具體行動計畫增加「溫室氣體排放」重大議題，2024 年度最終有七項重大議題。



### Step 3. 重大議題資訊報導

由公司治理單位判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由公司治理單位再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

### Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

## 1.4.2 重大議題衝擊管理

### 重大議題管理策略

本公司董事會為泰谷光電重大議題管理的最高決議及監督單位，指派公司治理單位負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與公司治理單位至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

## 主要重大議題列表

## 2024 重大議題與泰谷關係價值鏈衝擊

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊說明	主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI&目標			管理機制	報告書對應章節
		正面/負面		上游	公司營運	下游	短期(1~3 年)	中期(3~10 年)	長期(10 年以上)		
經濟績效	GRI 201 經濟績效	正面(實際衝擊): 增加營業收入, 強化企業的成長動能, 提升股東、投資人的投資意願, 創造企業價值。	持續推動營運績效目標之達成, 健全財務結構, 塑造穩健向前形象, 並對於公司推動永續發展與業務發展轉型。	✓	✓	✓	營業獲利維持正獲利。	營業獲利維持正獲利。	營業獲利維持正獲利。	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事會定期檢視經會計師事務所出具之核閱或查核財務報告。</li> <li>股東會</li> </ul>	2.3.1 經濟績效
資安管理政策	GRI 418 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	正面(潛在衝擊): 完善的資訊安全與顧客資料保護制度, 確保服務的穩定性及安全性, 降低公司及客戶資訊外洩風險。 負面(潛在衝擊): 資訊安全意識不足, 導致	檢測員工資安風險, 輔以資安宣導及教育訓練, 透過資訊資產及風險管理程序, 將公司重要的資訊資產, 以「規劃(Plan)-執行(Do)-檢查(Check)-改善(Act)」模式建置與維護, 確保業務持續運作、降低業務風險, 提高服務品	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>導入 ISO 27001 資訊安全管理系統建置與風險評估</li> <li>零重大資安事件</li> </ul>	零重大資安事件	零重大資安事件	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全管理中心定期召開小組會議及審查會議, 滾動檢討措施規畫及執行成效。</li> <li>內部稽核。</li> </ul>	2.7.1 資安管理政策

		公司或客戶資料外洩，未能做好資訊防護，影響公司聲譽及客戶權益。	質，並確保所有資安相關政策、程序與作業。								
產品品質安全	GRI 416 顧客健康與安全	正面(實際衝擊): 產品設計、施工及材料符合安全檢測規範，保障客戶健康及安全。 負面(潛在衝擊): 產品未符合檢測規範，導致身體健康及人身安全受影響。	依據 ISO 9001 和 IATF 16949 規範建立品質管理制度，透過管理系統的運作、持續改善及品管圈活動，提升產品品質和生產效率，滿足客戶的需求。	✓	✓	✓	•持續提升客戶滿意度，並制定完善的品質政策 •新料件符合 RoHS 之比率 100% •全面禁止有害物質使用	•持續提升客戶滿意度 •全面禁止有害物質使用	•持續提升客戶滿意度 •全面禁止有害物質使用	•品質數據監控、定期品質報告與指標管理 •供應商評鑑分類分級、年度評核執行與報告 •KPI 指標達成狀況收集與檢討分析改善	3.2.2 產品風險評估
客戶關係管理	自訂主題	正面(實際衝擊): 良好的顧客體驗，妥善處理客戶需求，提升客戶滿意度，並提供多元管道予顧客進行反映。 負面(潛在衝擊): 缺乏客戶關係管理，無法處理客戶需求，客戶	秉持服務客戶的精神，客戶滿意度及符合客戶期望是泰谷光電永續經營重要的一環，藉由每年 1-2 次的滿意度調查，了解客戶需求，提升服務品質，贏得客戶的信賴。	✓	✓	✓	客戶滿意度目標 90 分	客戶滿意度目標 92 分	客戶滿意度目標 95 分	•年度客戶滿意度調查 •客戶問卷調查、訪談與反饋資訊收集分析 •內部稽核審查	3.2.3 客戶關係管理

		滿意度不佳，降低客戶推薦或購買意願。									
創新與研發	自訂主題	<p>正面(潛在衝擊):運用新興科技，研發創新產品，更有效的配置資源，提升客戶滿意度，對公司產生正面經濟效益。</p> <p>負面(潛在衝擊):未能研發符合趨勢及客戶需求的創新產品，導致產品無法符合市場需求，影響公司財務表現。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•技術精進：持續鼓勵內部同仁除了開發產品之外應做基礎之技術研究專案，並同時訓練報告撰寫以及表達能力。</li> <li>•智慧財產保護：鼓勵同仁做專利申請，以保護公司之智慧財產。</li> <li>•提升產品開發效率而做之管控</li> </ul>	✓	✓	✓	每年合併研發費用約占合併營業額 10% 以上	開發並推展既有產品的延伸性新產品。	持續觀察產業發展趨勢，如有具發展潛力之新技術、新應用，亦將增加投入研發資源。	研發與業務等相關單位與客戶維繫暢通雙向溝通管道，掌握市場動脈與消費者需求。	3.3.1 創新與研發
溫室氣體排放	GRI 305 排放	<p>正面(潛在衝擊):妥善管理溫室氣體，掌握潛在氣候/碳成本，落實環境與生態保護，並避免可能增加的營</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•依循政府法令，導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查進行盤查，並於規定時間內進行認證。</li> <li>•持續研擬短中長期減碳目標</li> </ul>	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 導入 ISO 14064 溫室氣體盤查範疇一、二。</li> <li>•溫室氣體排放密集度 (噸</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 導入 ISO 14064 溫室氣體盤查範疇一、二。</li> <li>•通過溫室氣體外部驗證。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•通過溫室氣體外部驗證。</li> <li>•持續規劃與推動節能減碳措施(目標排放密集度減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•內部稽核審查</li> <li>•外部驗證</li> </ul>	5.2.1 溫室氣體排放

		業成本(如：碳稅、碳費)。 負面(潛在衝擊)：未落實溫室氣體管理，導致未能符合法規要求，或因營業成本提高，影響公司獲利能力。				CO2e/ 每 百 萬 營收)減少 1%。 •篩選低能效的 用電設施，擬訂 節能計畫，汰換 效能低之機具。	•持續規劃與推 動節能減碳措 施(目標排放密 集 度 減 少 2%)，確保溫室 氣體排放密集 度(噸 CO2e/每 百萬營收)或溫 室氣體排放總 量達成減量之 績效目標。 •評估及執行綠 能措施		
薪酬與 福利	GRI 201-3 定義福利計 劃義務與其 他退休計畫 GRI 202-1 不同性別的 基層人員標 準薪資與當	正面(實際衝擊)：提供 優質福利，提升員工 滿意度，增加企業價 值。 負面(潛在衝擊)：公司 福利制度政策不完 備，員工權益受損， 離職率增高，影響企	具競爭力的整體薪酬策略 與制度，吸引及留任傑出 人才。	✓	✓	•激勵員工創新 提案，提供提案 獎金與效益獎 勵。 •持續依考績辦 理調薪，結合薪 酬、績效與晉 升，打造雙贏機	持續維持勞資關係和諧，提升員 工對公司認同度及留任率，創造 優質企業。	透過人力流動 分析進行評估 及改善。	6.2 薪酬與福 利

	地最低薪資 的比率 GRI 401-2 提供給全職 員工的福利 GRI 401-3 育嬰假 GRI 405-2 女男基本薪 資和薪酬的 比率	業營運及形象。					制。 •依公司營運成 果及個人表現 發放年終獎金，強化激勵效 果。			
--	--	---------	--	--	--	--	---	--	--	--

## 2 公司治理

### 2.1 公司簡介

#### 2.1.1 基本資訊

泰谷光電為台灣專業發光二極體 (LED) 製造商，我們專業生產綠光、藍光、紅光、紅外光、紫外光 LED 磊晶片及晶粒，並且仍在研發其他顏色的 LED 產品。我們立志成為全球品牌的領導者，總部位於臺灣南投縣。本公司在於 2000 年成立後，即不斷的成長並且提供消費者極佳的產品、服務與價格。

在泰谷光電，我們有無限的前瞻性，結合最尖端的科技、最高品質的產品、最具競爭性的價格，當然還有最好的顧客服務品質。我們可以確定公司未來持續開發的潛力無窮，同時也可以透過 LED 科技的廣泛使用，來增進我們的生活品質。



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	624,854,898 元
員工人數	158 人

### 公司沿革

年度	重要紀事
2000/05	本公司設立於南投市南崗工業區，第一台磊晶機於 2001 年 5 月裝機完成。
2002/09	氮化鎵發光二極體晶粒開始正式量產出貨。
2002/12	取得 ISO 9001 品質質量管理系統認證。
2003/09	經證期核准股票公開發行。
2004/03	取得「具有接觸電極之氮化鎵發光裝置」，「半導體歐姆接

	觸及其製作方法」之專利授權。
2004/06	證券櫃檯買賣中心核准登錄為興櫃股票。
2004/07	通過經濟部工業局科技事業申請。
2005/06	取得 ISO14001 環境管理系統認證。
2005/10	經由 Deloitte 對國內所有高科技公司評選，本公司過去三年高成長耀眼成績，獲得「台灣高科技 FAST50」第 11 名之獎項。
2005/11	Deloitte 就亞太區評審(含澳洲、中國、香港、印度、日本、韓國、馬來西亞、紐西蘭、新加坡和台灣)，高科技 FAST50 評審結果中，獲得第 34 名的殊榮。
2006/04	證期局核准通過上櫃。
2006/06	股票上櫃買賣。
2006/07	取得 ISO/TS 16949 汽車業品質管理系統認證。
2007/10	獲得勞委會教育訓練費用補助「個別優質型」公司。
2014/09	取得 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統。
2018/10	取得 ISO/IATF 16949:2016 汽車業品質管理系統認證。
2020/07	OHSAS18001 轉版 ISO45001 職業安全衛生管理系統。
2020/07	取得 ISO14001:2015 環境管理系統續評。

### ◆ 經營理念

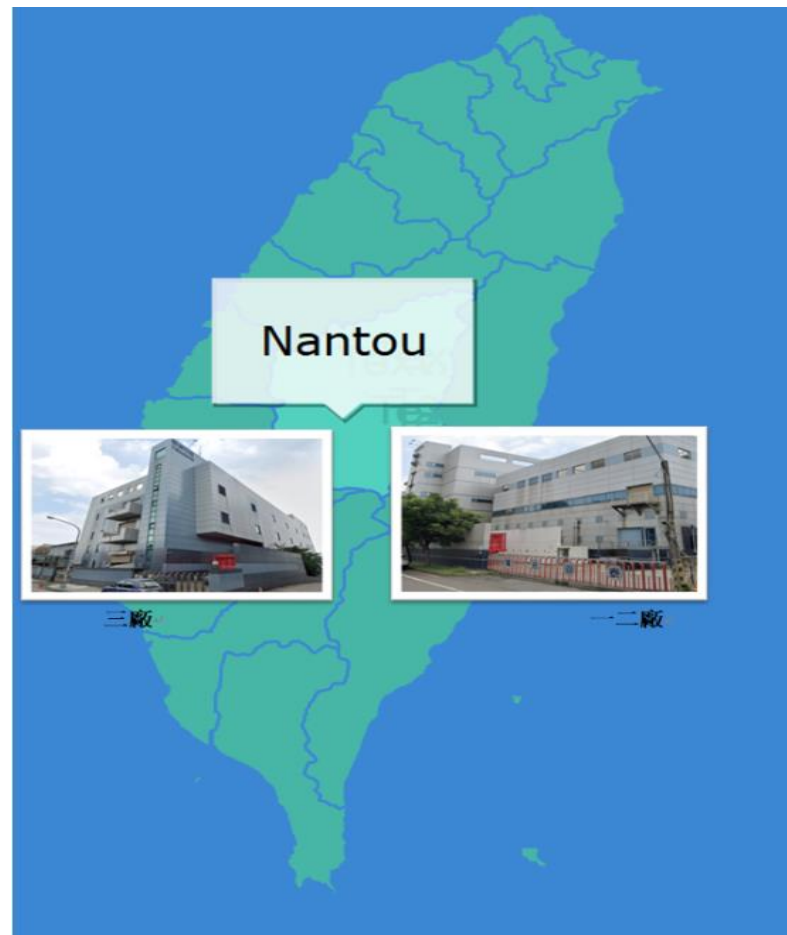
1. 全員致力維護品質管理系統，堅持產品品質。
2. 以顧客為焦點，提供符合顧客需求的產品與服務。
3. 掌握市場發展趨勢，不斷超越現有技術。
4. 減少浪費，持續改善作業流程，以提昇作業績效。

### ◆ 公司願景

1. 成為世界最好的 LED 晶圓及晶粒製造公司。
2. 成為世界級專業氮化鎵及砷化鎵發光二極體之晶粒製造銷售廠商。
3. 預計未來目標成為 LED 磊晶營收第二，獲利超過同業的 LED 晶圓及晶粒製造銷售公司。

### 2.1.2 營運據點

泰谷光電位於南投市南崗工業區。共有三廠投入生產。

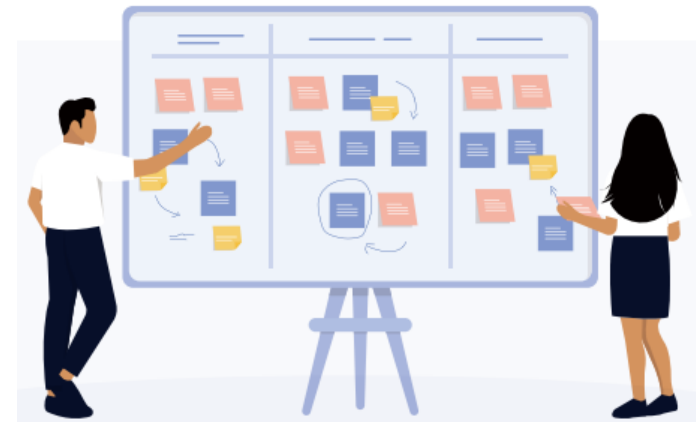
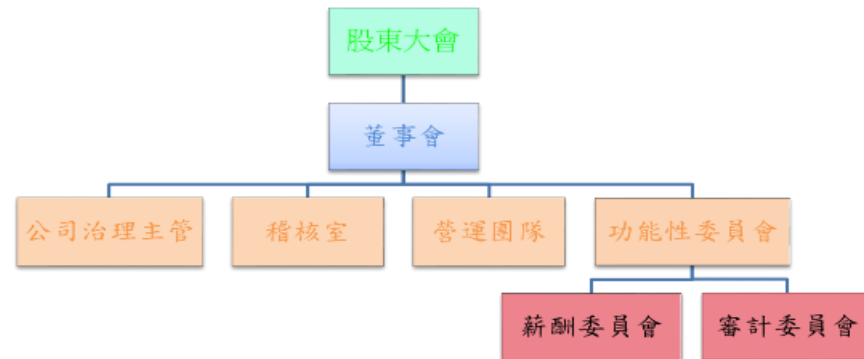


## 2.2 治理結構

### 2.2.1 治理架構

#### 治理架構總覽

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。





### 董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，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，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 14 位董事（含 6 位獨立董事），男女比為 6:1。

泰谷光電原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 4 次董事常會及 7 次臨時董事會議，平均出席率為 100.0%。各董事出席情形與議案內容請詳泰谷光電 2024 年年報第 21 頁。

## ▼泰谷光電董事資料 (本屆董事會任期：2024 年 06 月 19 日至 2025 年 06 月 18 日)

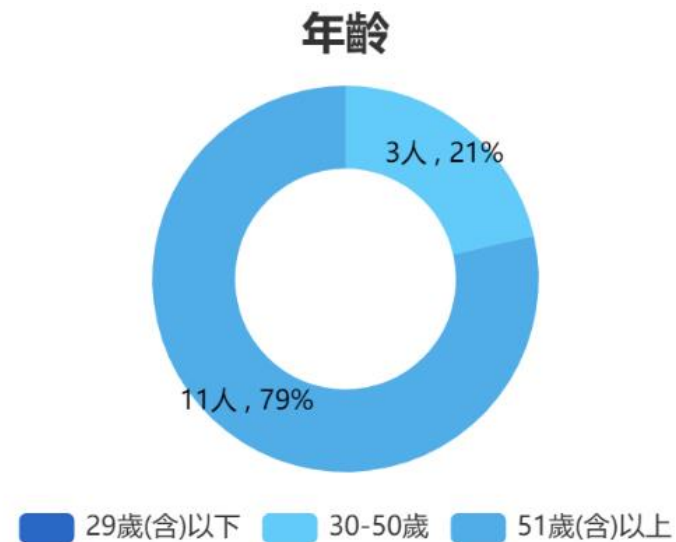
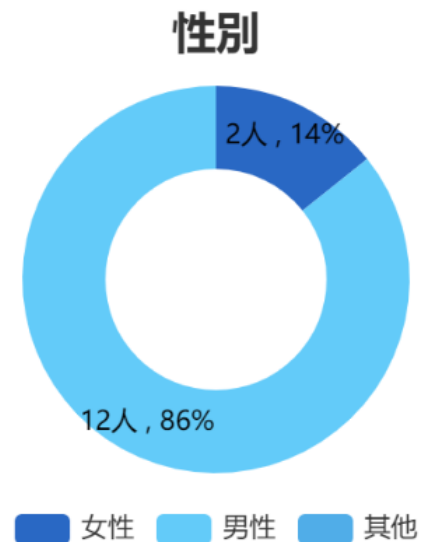
職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	黃國師	男性	51 歲(含)以上	-	正達國際光電(股)公司獨立董事 寶徠建設(股)公司獨立董事 富有榮綱(股)公司獨立董事 暄達醫學科技(股)公司獨立董事 寬譜醫學科技(股)公司監察人 振專(股)公司監察人		
董事	3	彭進興	男性	51 歲(含)以上	-	-		
董事	3	李甯潔	女性	30-50 歲	-	啟善亞洲資本資深投資經理		
董事	3	李偉民	男性	30-50 歲	擔任本公司副總經理	-		
法人董事	3	億光電子工業股份有限公司 (傅慧貞)	女性	51 歲(含)以上	擔任本公司董事長	億光電子工業股份有限公司顧問 億光電子(中山)有限公司董事 億光智能科技(股)公司監察人 億力光電股份有限公司監察人 百誼投資股份有限公司董事 中山億光照明有限公司監察人 Evlite Electronics Co.,Ltd 董事		

						Everlight Electronice India Private Limited 董事 勁佳光電(昆山)有限公司董事兼總經理 安徽弘名科技董事		
法人董事	3	善宜投資股份有限公司 (蔡兆全)	男性	51 歲(含)以上	擔任本公司總經理	寶徠建設股份有限公司董事長特別助理		
法人董事	3	昱明投資股份有限公司 (葉丁豪)	男性	30-50 歲	-	億光電子工業(股)公司特助 百誼投資(股)公司董事 昱明投資(股)公司負責人		
法人董事	3	鼎耕投資有限公司 (賴茂松)	男性	51 歲(含)以上	-	敬豐投資股份有限公司董事		
獨立董事	3	徐世敏	男性	51 歲(含)以上	-	中華科技大學董事 易停網(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	V	V
獨立董事	3	陳威仁	男性	51 歲(含)以上	-	綠意開發股份有限公司獨立董事	V	V
獨立董事	3	李佩昌	男性	51 歲(含)以上	-	六合法律事務所主持合夥律師 寶徠建設(股)公司獨立董事	V	V

獨立董事	3	林瑞興	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	V	V
獨立董事	3	林陣蒼	男性	51 歲(含)以上	-	新華泰富(股)公司獨立董事 凱衛資訊(股)公司獨立董事	V	V
獨立董事	3	黃耀明	男性	51 歲(含)以上	-	山隆通運股份有限公司獨立董事	V	V

本表所列治理單位成員為截至 2024 年 12 月 31 日止之成員。報告年度內曾發生董事異動情形，包含辭任及新任董事，詳細資訊請參閱公司年報。

董事性別及年齡分布圖



## ▼董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布								
		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
董事長	黃國師	√	√	√						√
董事	彭進興	√	√							√
董事	李甯潔		√	√	√				√	√
董事	李偉民	√	√		√			√		
法人董事	億光電子工業股份有限公司 (傅慧貞)	√	√	√						
法人董事	善宜投資股份有限公司 (蔡兆全)		√	√			√			√
法人董事	昱明投資股份有限公司 (葉丁豪)	√	√	√						
法人董事	鼎耕投資有限公司 (賴茂松)		√			√				
獨立董事	徐世敏		√	√						√
獨立董事	陳威仁	√	√	√						
獨立董事	李佩昌			√						√
獨立董事	林瑞興		√	√						√

獨立董事	林陣蒼	V	V	V	V					
獨立董事	黃耀明	V	V	V						

### 董事進修

泰谷光電每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年董事參與之課程或論壇包含溫室氣體盤查實務、上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會、企業營業秘密保護法制與實例研討...等，全體董事累積之進修時數為 60 小時。

2024 年各董事進修項目：泰谷光電 2024 年年報 44 頁。

### 董事及高階主管薪酬結構

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為建立永續治理架構中。本公司預計於 2025 年起逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

本公司董事薪酬包含董事薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考泰谷光電 2024 年年報 14 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考泰谷光電 2024 年年報 18 頁。

## 董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

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%	24
B.提升董事會決策品質	12	25%	24
C.董事會組成與結構	7	10%	10
D.董事之選任及持續進修	7	15%	14
E.內部控制	7	25%	23
得分結果			95
			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

審計委員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	4	25%	25
B.功能性委員會職責認知	5	25%	23
C.提升功能性委員會決策品質	7	10%	10
D.功能性委員會組成及成員選任	3	15%	14
E.內部控制	3	25%	23
得分結果			95
			優等

薪酬委員會績效評估之衡量項目，包含下列四大面向：

評估項目	題數	比重	平均結果
A.對公司營運之參與程度	4	25%	25
B.功能性委員會職責認知	5	30%	27
C.提升功能性委員會決策品質	7	20%	19
D.功能性委員會組成及成員選任	3	25%	23
得分結果			94
			優等

## 2024 績效評估結果：

1. 泰谷光電本年度內部評估結果優異，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求。
2. 本次評估為內部自我評估，尚未引入外部獨立機構進行評估，未來將視需求規劃外部第三方查評以強化客觀性。
3. 根據評估結果，本公司已於 2024 年度安排董事針對永續發展與氣候風險管理進行進修，並優化董事會議程安排以提升永續議題討論之比重。

## 董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 06 月 19 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體 績效	95 分 (滿分 100 分)
			個別董事成 員	平均 95 分 (滿分 100 分)
			審計委員會	95 分 (滿分 100 分)
			薪酬委員會	94 分 (滿分 100 分)

## 利益衝突管理

泰谷光電董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：泰谷光電 2024 年年報 47~49 頁。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由稽核室監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，泰谷光電並未發生重大利益衝突事件。

## 2.2.2 功能性委員會

### 薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 3 人，皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2024 年 06 月 19 日至 2026 年 06 月 18 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。薪酬委員會原則上至少每年召開二次會議，並得視需求隨時召開，2024 年共召開 3 次會議，成員出席率為 100%。

### 董事酬金給付政策與辦法

本公司給付董事酬勞，係根據本公司章程規定，並經薪資報酬委員會、董事會決議通過後，依法提報每年股東常會報告。其中董事酬金包含薪酬(薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金)、酬勞(依公司章程按年度獲利分配所提撥)、業務執行相關費用(車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等實物提供)等等。且酬金之訂定除了參考公司整體的營運績效外，亦參考個人對公司績效的貢獻度及承擔未來風險之關聯性暨同業通常水準議定，而給予合理之報酬。

### 審計委員會

本公司審計委員會成員由 6 位獨立董事組成，任期為 2024 年 06 月 19 日至 2026 年 06 月 18 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 8 次會議，成員出席率為 100%。

## 審計委員會溝通政策

溝通頻率	參與人	職責說明
每季 1 次	獨立董事 稽核主管	稽核室隸屬於董事會，依年度計畫執行稽核作業。會議中就本公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告；若遇重大異常事項時得隨時召集會議。此外，稽核主管亦每月提報稽核業務月報予獨立董事
每年至少 1 次	獨立董事 會計師	會計師就本公司財務狀況、子公司財務及整體運作情形及內控查核情形向獨立董事報告，並針對有無重大調整分錄或法令修訂有無影響帳列情形充分溝通；若遇重大異常事項時得隨時召集會議。



## 審計委員會運作情形：泰谷光電 2024 年年報 26~29 頁

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
獨立董事(召集人)	林瑞興	6	0	100%	第三屆
獨立董事	徐世敏	6	0	100%	
獨立董事	李佩昌	6	0	100%	
獨立董事(召集人)	黃耀明	2	0	100%	第二屆
獨立董事	陳威仁	2	0	100%	
獨立董事	林陣蒼	2	0	100%	

註：第三屆審計委員會於 113/06/19 就任，113 年度應出席董事會次數為 6 次；第二屆審計委員會於 113/06/19 解任，113 年度應出席董事會次數為 2 次

## 2.3 經濟績效

### 2.3.1 經濟價值

2024 年全球受到通貨膨脹與地緣政治不穩等因素影響，然而在全體同仁的努力之下提高營業收入，降低營運成本，提高公司在產業中的競爭力。本公司 2024 年全年營收為新台幣 6.25 億元，營業毛利率為 14.0%，稅後淨利新台幣 15,475 仟元。

總結 2024 年，本公司合併營收為 624,855 仟元，較 2023 年成長 23.65%；合併稅後淨利 15,475 仟元，稅後每股盈餘 0.25 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

#### ▼ 泰谷光電合併財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	606,149	505,327	624,855
稅前淨利(淨損)(仟元)	(24,364)	17,667	15,795
稅後淨利(淨損)(仟元)	(24,366)	17,667	15,475
每股盈餘(虧損)(元)	(0.47)	0.34	0.25
現金股利(元/股)	0	0	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。(2024 年度之分配數經 2025 年 06 月 18 日股東會決議通過不分派現金股利)。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 659,148 仟元，分配之總金額為 643,672 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(78.7%)、員工薪資與福利(19.7%)、其他支出(1.3%)。

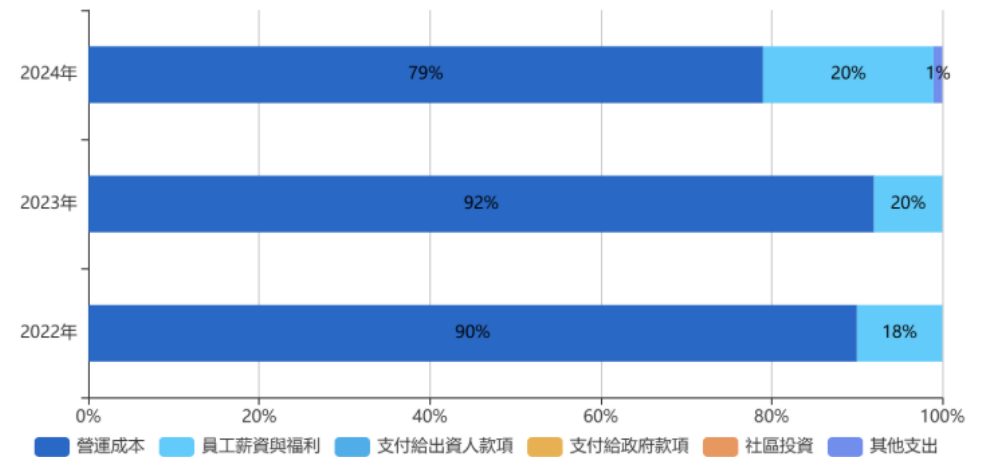
## ▼ 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	606,149	505,327	624,855
	金融投資收入	4,646	10,348	32,477
	資產銷售收入	28,076	44,826	0
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	0	0	0
	其他收入	34,569	10,437	1,816
產生的直接經濟價值		673,440	570,938	659,148
經濟分配	營運成本	568,049	447,047	506,640
	員工薪資與福利	110,763	95,982	126,742
	支付給出資人款項	3,778	3,830	832
	支付給政府款項	843	897	1,323
	社區投資	0	0	0
	其他支出	14,371	5,515	8,135
分配的經濟價值		630,515	487,660	643,672
保留的經濟價值		(24,366)	17,667	15,476

註 1：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

註 2：本公司於 2024 年度未獲得任何政府財務補助。

各年度經濟分配項目比例圖



## 2.4 責任商業行為

### 2.4.1 誠信經營

#### 誠信經營政策及方案

- 本公司董事會及管理階層本著善良管理人注意義務、忠實義務及誠信經營原則執行業務，本公司於 105/11/03 董事會通過訂定『誠信經營守則』，可參考公開資訊觀測站或公司官網(官網：<http://www.tekcore.com.tw>)。
- 『誠信經營守則』訂定本公司之董事、監察人、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。
- 『誠信經營守則』訂定本公司與代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其容包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。
- 本公司嚴禁任何貪瀆、賄賂及勒索行為，建立有效會計制度及內控制度，並提供教育訓練，確保每個人都了解相關約定與規則，內部稽核人員不定期查核前項制度之遵循情形。

- 本公司於 94 年 03 月 15 日董事會通過訂定『道德行為準則』，嚴謹要求董事及經理人之行為符合道德規範，並透過內部稽核之查核機制防範不誠信行為之營業活動，行賄及收賄、提供非法政治獻金等情事發生。

#### 落實誠信經營

- 本公司為建立誠信經營之企業文化，維持健全發展及良好商業運作架構，依循『上市上櫃公司誠信經營守則』在本公司『誠信經營守則』第 5 條中制訂公司誠信經營的政策：本於廉潔、透明及負責之經營理念，以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。對於董事、經理人及員工在與客戶和供應商從事商業的往來行為過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。
- 本公司與代理商、供應商、客戶等其他商業往來交易對象進行商業行為前，評估交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，並於商業契約中將誠信經營納入契約條款。
- 本公司於 93 年 09 月 10 日經董事長核准後訂定員工『工作規則』，禁止同仁利用職務之權力、機會及要求收受金錢物品或其他不正

當利益，防範不誠信行為之發生。與利害關係人從事交易行為時，其條件不得優於其他同類對象。本公司亦提供暢通之溝通管道員工可透過多重管道與各管理階層及人事單位反應。

- 本公司訂有內部稽核計劃，稽核單位依據稽核計劃執行各項查核作業，遇有特殊情事發生時，由主管指示作專案查核。
- 目前訂有誠信經營守則，並透過教育訓練作為落實誠信經營之基本認知。

### 公司檢舉制度之運作

- 本公司依內部網站建立內部獨立檢舉信箱、專線。員工可透過多重管道，向專責單位處理相關情事或向各管理階層及人事單位反應。

☉ 申訴專線電話：049-2261626

☉ 申訴專用傳真：049-2261634

☉ 員工申訴信箱：kellylee@tekcore.com.tw

ariel@tekcore.com.tw

- 員工申訴及檢舉事項皆依循相關內控程序進行執行，檢舉人不公開外，並受到相關保護機制處理。

- 投資人關係信箱：michael@tekcore.com.tw
- 供應商信箱：shay@tekcore.com.tw
- 客戶信箱：weiminli@tekcore.com.tw

- 本公司處理檢舉情事之相關人員將以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

### 加強資訊揭露

- 公司官網設置投資人專區及利害關係人專區，揭露相關資訊，官網：<http://www.tekcore.com.tw>
- 公開資訊觀測站：基本資料專區/電子書/年報及股東會相關查詢  
<http://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

### 誠信經營執行情形

- 無董事、經理人執行職務違反法令或誠信之事件。
- 無業務侵占案件發生。
- 無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

## 2.4.2 人權政策

### 人權政策前言

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，並依勞動法制定工作規則及相關人事管理規章等各項人權政策經董事長核准後實施，以保障員工與利害關係人之基本權利。

### 人權關注事項與具體管理方案

泰谷光電遵循國際人權標準，並與責任商業聯盟行為準則(RBA)保持一致，明確定義各項人權保障規範與具體管理方案，以打造尊重與包容的友善職場環境。本政策由人力資源管理處統籌負責執行與監督，並向高階管理階層定期報告實施狀況。各部門主管為第一線執行人員，確保落實於日常管理。

項目	適用對象	具體管理方案	
禁止歧視及尊重職場人權	全體員工 求職者	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 恪遵政府勞動法令，落實內部相關規範與政策。</li> <li>• 員工之晉升、考核、訓練、獎懲等制度，均訂有明確規範，使其享有公平待遇。</li> <li>• 消除僱傭與就業歧視，以確保工作機會均等。</li> </ul>	
提供安全健康的工作環境	全體/新進員工 承攬商	人事任用	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提供具市場競爭力的薪資</li> <li>• 依公司營運狀況享有三節節金及激勵性獎金制度</li> <li>• 採行員工分紅方案，與員工分享公司營運成果</li> </ul>
		職場安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提供安全健康之工作環境，落實員工身心健康促進計畫。</li> <li>• 聘有專業廠護人員，依員工健康檢查結果，針對高風險個案狀況提供個別化健康管理措施，以及搭配職醫進行特別危害健康之作業環境之風險管理。</li> <li>• 制定職場不法侵害及性騷擾防治辦法，並設有員工申訴管道。</li> <li>• 本公司於職場安全衛生管理中落實預警原則，面對高風險或潛在不可逆損害的作業，採取超前部署之風險控制與預防措施，即使在科學證據尚未確定情況下亦主動應對。</li> <li>• 落實承攬商管理，於施工前完成危害告知保護承攬商的人身與財產安全。</li> </ul>
禁止強迫勞動	全體員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 恪遵政府勞動法令，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。</li> <li>• 禁止扣留員工證件或收取保證金</li> </ul>	
多元溝通	全體/新進員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制定員工與管理階層間公開直接之多元溝通管道，宣導公司政策、制度、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，並適時給予即時回應和協助。</li> <li>• 設立指導者制度協助新人適應與溝通。</li> </ul>	
禁用童工	新進員工、求職者	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 僅接受年滿 18 歲之應徵者，進行身分證明文件查驗，杜絕僱用童工。</li> </ul>	

## 人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人泰谷光電各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦不定期採用正式或非正式會議、專用網站、合同協議、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，所有人權政策皆翻譯成英語、越語供不同國籍員工與廠商閱覽；為了永續推動泰谷光電的事業發展，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係。各合作夥伴們也要遵守供應鏈的社會責任，本公司於供應商契約中納入人權條款，要求其遵守本公司人權政策，並定期進行現場稽核與追蹤改進。各項政策皆公開揭露於公司官方網站：<http://www.tekcore.com.tw/> 以及永續報告書中。

### 2.4.3 法規遵循

本公司嚴格要求員工、各級主管及董事會成員遵守法令規章，依法行事為最高的營運作業準則。在法規遵行執行面上，除密切注意對公司營運有影響之相關國內外法令變動，並對內不定期舉辦法規相關訓練課程外，對外亦積極參與主管機構所舉辦之各項法令宣導、誠信經營、企業社會責任相關課程與講座。

## 公司治理方面

本公司確實遵守公司法、公平交易法及證券交易法等關於公司治理及上市公司應符合之重要法令。

- 無違反公司法。
- 無違反證管法。
- 無涉及貪污或賄賂、利益衝突、洗錢或內線交易事件。
- 無涉及資訊或個人資料外洩事件。

## 環保方面

本公司致力於追求更安全的工作環境，並遵循政府及國際各項重要的工業安全、勞工健康及環境保護相關規範，推動 ISO 14001 及 ISO 45001 等管理系統，確保公司的日常營運對社區產生的衝擊降至最低；並積極透過溝通，理解員工、當地居民以及其他重要利害關係人的疑慮，進而提出改善方式。

## 職業安全方面

本公司依法建置職業安全衛生管理系統，並積極檢討事故原因，降低危害因子防止再發生，並立即提出因應對策及關懷員工。

- 落實職業安全衛生法規。

## 產品服務及客戶關係方面

本公司盡力提供客戶滿意的服務，希望與客戶建立長期的合作夥伴。本公司於 2024 年無違反客戶隱私及遺失客戶資料被申訴之情事，亦無發生產品服務相關之違規事件、罰款或懲處。

- 無涉及反競爭行為。
- 無反托拉斯事件。
- 無壟斷事件。
- 無違反公平交易事件。

## 勞動及人權方面

本公司遵守相關勞動法規，保障員工合法權利，並尊重國際公認之基本人權原則，同時制定相關之標準書及工作政策，保障勞工之基本勞動人權。

- 遵守勞動法令。
- 無使用童工。
- 無涉及歧視或騷擾事件。
- 無侵犯原住民權利。
- 無侵犯結社集會自由。
- 無強迫勞動。

鑒於各項法規標準及裁罰準則日益趨嚴，本公司仍持續進行各項精進改善措施，期能再降低各項缺失件數及罰款金額（重大罰款金額定義：單一事件罰鍰金額達新台幣 100 萬元以上者）

#### ▼近二年繳納罰鍰情形

年度	2023 年	2024 年
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(件數)	0	2
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(金額)	0	120,000
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(件數)	0	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(金額)	0	0

#### ►環保相關裁罰項目

違反廢棄物清理法第 31 條第 1 項第 2 款；係人員於申報作業操作不確實導致與實際清運量不符，除繳納違規事件罰鍰外，亦同加強人員申報操作的確實性，以免再次受罰。

## 2.5 風險管理

### 2.5.1 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。企業如何控制風險、緊急應變，保護員工安全以及履行對客戶的承諾，是企業檢視本身競爭力與邁向卓越經營的重要關鍵。

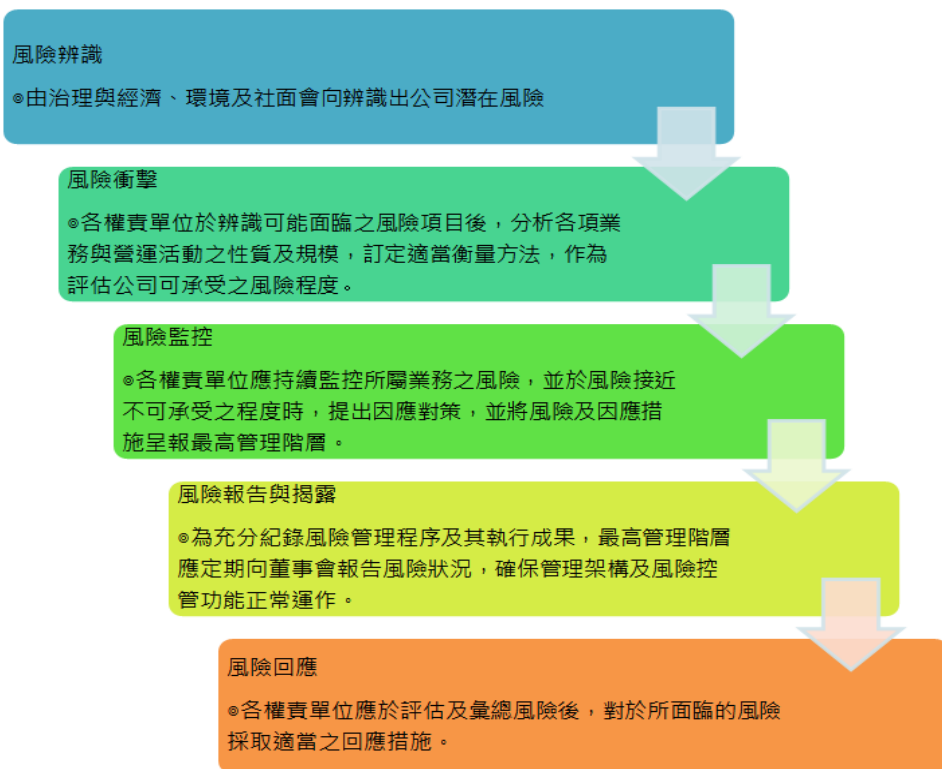
為確保風險管理得以落實，本公司於 2018 年訂定「風險管理程序」並以此為準則制定「組織環境與策略管理程序」，明確規範風險管理原則、職責歸屬與運作機制，以執行所有風險管理程序與相關作業，提升風險管理之效能。風險管理小組定期檢視與鑑別是否有風險事件，並排列出風險順序，提出風險處理計劃執行報告。各部門之權責如下：

風險管理單位	風險管理職責
董事會	董事會為風險管理最高監督單位，負責審查年度風險管理報告、風險執行報告及稽核報告，以確保風險管理制度有效推行。董事會議事單位不定期就與公司有關之環境和社會議題與各幕僚功能長互動與溝通，並於每年年底定期檢視 ESG 之影響、績效及策略目標。
最高管理階層	決議集團重大風險及風險管理單位，經由風險辨識、分析及擬定具體方式執行風險管理，並定期向董事會呈報。
風險管理小組	辨識風險議題，並與風險執行單位討論承接管理目標。
風險執行單位	提出風險管理目標與施策。定期向風險管理單位彙報結果。
稽核室	評估風險管理制度和機制運作之有效性。執行稽核作業，並定期將風險管理結果提送審計委員會及董事會。

## 2.5.2 風險鑑別與因應措施

### 風險辨識與分析

泰谷光電風險管理架構是以各權責單位為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對公司衝擊程度評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。



## 風險衝擊與管理措施

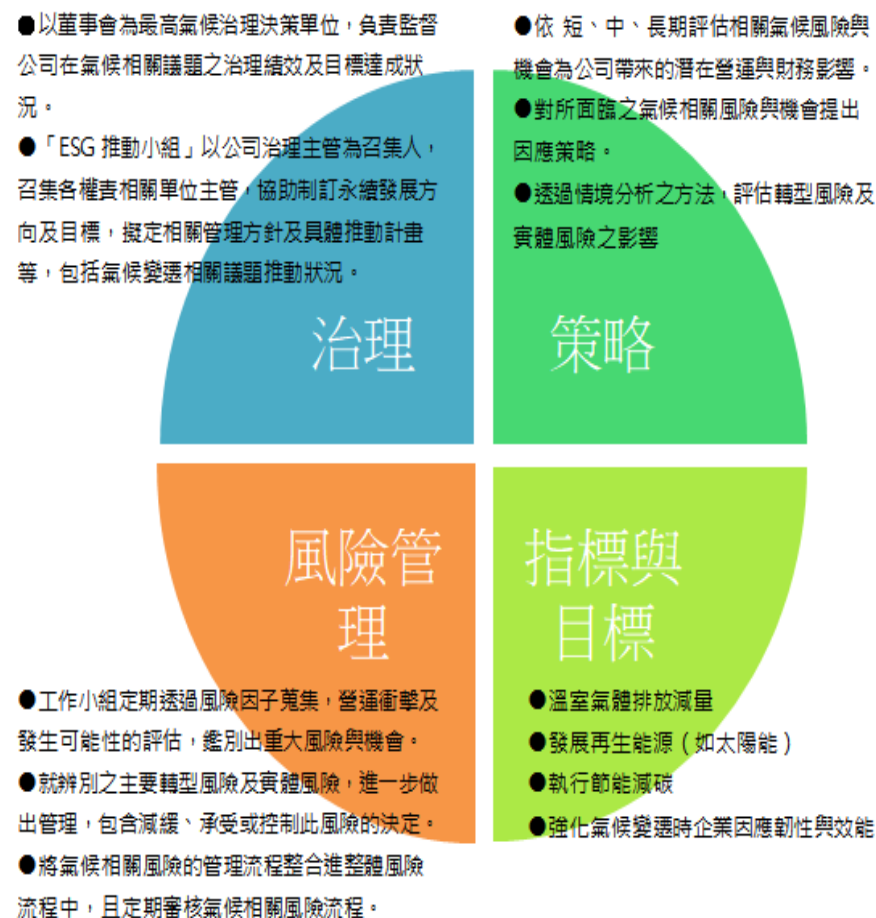
風險面向	風險議題辨識	權責部門	衝擊影響	風險管理措施
環境面	環境風險	環安	環境污染事件對公司名譽及財務之影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 導入環境管理系統。</li> <li>● 環境政策的落實。</li> <li>● 提升污染防治之設備。</li> </ul>
	氣候變遷風險	環安	氣候變遷對公司營運及財務之影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 設定溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總量之減量目標。</li> <li>● 投入資金於提升能源效率、水資源節約及循環再利用之設備。</li> </ul>
	能源轉型風險	廠務	再生能源使用及碳費徵收對公司營運及財務之影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 規劃預算購買再生能源。</li> <li>● 試算碳費及評估未來導入內部碳定價。</li> </ul>
社會面	職場安全風險	環安	因人員操作不當造成意外事件對公司財務之影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 於新進人員就任前進行工安宣導。</li> <li>● 每年至少 2 次全廠防災演練及緊急應變，內容包含火災、化學品洩露等，依據作業特性及危害種類進行情境設定。</li> </ul>

風險面向	風險議題辨識	權責部門	衝擊影響	風險管理措施
經濟與治理	財務風險	財務	利率、匯率及通貨膨脹等情形對公司財務之影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 監控利率市場變化，控管現有長短期借款部位，適時利用市場工具。</li> <li>● 與各銀行保持密切聯繫，爭取最佳的融資利率及存款利率。</li> <li>● 每日蒐集匯率變動之相關資訊，對未來匯率走勢及匯率影響因素做綜合考量評估，以決定最適報價。</li> <li>● 適時調整外幣資產與負債部位所產生之外匯風險及損益變化。</li> <li>● 密切注意上游原物料市場價格波動。</li> <li>● 與供應商及客戶保持良好互動關係，以適當調整原物料庫存數。</li> </ul>
	法遵風險	法務	國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 關注法令政策之變動。</li> <li>● 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範。</li> </ul>
	資訊安全風險	資訊	資訊洩露或遺失對公司財務業務之影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實機房門禁、定期更新硬體設備。</li> <li>● 持續規劃導入資訊安全管理系統。</li> <li>● 加強防火牆與修補程式漏洞，定期演練軟體重建及應變措施。</li> </ul>
	供應鏈與原物料風險	採購	供應鏈集中及原物料短缺或價格上漲對公司營運及財務之影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 確保進貨對象無集中化之情事。</li> <li>● 採取分散採購策略。</li> <li>● 確保原物料供應無虞及落實成本控管。</li> </ul>

## 2.6 氣候變遷風險機會

### 2.6.1 氣候治理

泰谷光電為積極因應氣候變遷產生之風險與機會，依循氣候變遷相關財務揭露 Task Force on Climate-related Financial Disclosures(TCFD)架構，針對「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」核心元素，建立氣候變遷治理架構，並鑑別潛在之重大風險與機會，進而提出應對方案與措施。本公司董事會於治理架構中扮演審核、指導及決策角色，每年監督氣候變遷作為實施情形，提高揭露氣候治理相關資訊透明度，積極響應與期待各界相互交流，促進永續經營。



## 2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司參考組織所在地法規規範、國內同業相關揭露等文件，並召集相關部門與徵詢外部顧問專家觀點，從風險與機會之「衝擊/獲益程度」與「發生可能性」評分，根據評分結果繪製風險與機會矩陣圖，確認各項目影響等級及重大性。

依據上述分析結果，本公司於 2024 年度鑑別出影響泰谷光電營運之 7 項氣候風險議題及 6 項氣候機會議題，並揭露其對組織之實際及潛在影響，請詳見下一小節。

### ▼ 氣候變遷風險矩陣圖

風 險 影 響 程 度	發生可能性						
	5		高溫/海平面上升 碳稅 利害關係人的關注與負面回饋 日益增加		颱風 / 淹水(暴雨)		
	4						
	3		再生能源法規		原物料成本提高		
	2				低碳技術轉型		
	1						
	0						
		0	1	2	3	4	5

### ▼ 氣候變遷機會矩陣圖

機會 影響 程度	發生可能性						
	5						
	4						
	3				使用低碳能源 回收再利用 能源替代 / 多元化		
	2						
	1		開發新產品和服務的研發與 創新 進入新市場		減少用水量和耗水量		
	0						
		0	1	2	3	4	5

### 2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司在董事會與 ESG 推動小組的監督與推動下，評估 7 項氣候風險與 6 項氣候機會將對本公司業務面、策略面及財務面造成何等實際及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、時間/地域範疇、價值鏈影響、財務影響等，並研擬策略解決方案，以期即時因應氣候變遷所帶來的實際與潛在影響，提升組織氣候韌性。而為瞭解氣候變遷相關風險與機會對本公司的短、中、長期影響，本公司設定之時間區間分別為：短期 1~3 年、中期 3~10 年、長期 10 年以上。

## ▼氣候變遷風險衝擊及因應之機會

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針
轉型風險	政策和法規風險	再生能源法規	未能遵守相關政策和法規，可能面臨罰款或訴訟等法律問題，進而增加企業的營運成本。	營運或資本成本增加, 理賠金額增加	3	1	中期	1	1. 落實法規及永續經營策略、推動溫室氣體盤查、並依據盤查結果。 2. 訂定減碳目標，同時檢視廠房設備汰舊換新，提高能源使用效率。
		碳稅	碳排放量超過徵收門檻將被課徵碳費或其他外部稅額，使得企業營運成本增加。	營運或資本成本增加	5	1	短期	1	1. 落實法規及永續經營策略、推動溫室氣體盤查、並依據盤查結果擬定改善措施。 2. 訂定減碳目標，同時檢視廠房設備汰舊換新，提高能源使用效率。
	技術風險	低碳技術轉型	低碳生產技術轉型、節能設備採購需投入大量成本，包含人員教育訓練成本及研發經費。	營業收入減少, 營運或資本成本增加	2	1	中期	3	1. 辦理企業內部訓練，加強人員對於新技術之研發、應用之訓練。 2. 轉型階段測試需經多次驗證，以不影響原有產品基礎下進行測試
	市場風險	原物料成本提高	能源成本與其他原物料成本上漲，導致支出增加、利潤減少。	營運或資本成本增加	3	2	短期	3	1. 持續尋找多元供應商，以穩定市場購買價格。 2. 持續與供應商溝通，控制物料成本增加幅度。

	名譽風險	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	無法滿足利害關係人期待，造成企業聲譽下降。	營業收入減少，產品或服務需求減少	5	1	短期	1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立相關法規與趨勢之監控機制，善用多元管道與利害關係人維持暢通溝通與議合。</li> <li>2. 主動加入氣候相關之國內外組織或倡議。</li> <li>3. 透明且公開地揭露公司低碳永續與應對氣候變遷的實際作為，提升企業永續形象。</li> </ol>
實體風險	立即性風險	颱風 / 淹水(暴雨)	強降雨、乾旱、氣溫劇烈變化導致營運中斷。	營業收入減少，營運或資本成本增加，產品或服務需求減少	5	3	短期	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 強化水資源管理與監控，導入 ISO 46001 水資源效率管理系統，降低缺水或水患發生之風險。</li> <li>2. 巡視檢查各廠製程設備</li> <li>3. IT 設有不斷電系統支援電力。</li> <li>4. 需強化廠區基礎設施與人員應變的能力</li> </ol>
	長期性風險	高溫/海平面上升	氣候模式的長期變化，如平均氣溫上升、地區降雨型態改變、海平面上升長期的熱浪等，將造成營運成本增加，如電費持續上升、水資源缺乏等	營運或資本成本增加	5	1	短期	1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續建立營運持續管理機制，提高資源使用效率，積極發展低碳產品與服務。</li> <li>2. 2、建立緊急應變計畫並定期演練，以強化人員應變能力，避免突發或不可預料的自然災害，影響營運狀況造成財務負擔。</li> </ol>
機會	資源使用效率	減少用水量和耗水量	水資源為製程中不可取代的資源，減少工廠水洩漏及提高水回收再利用比例，節省	營運或資本成本減少	1	3	長期	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 投資廢水回收設備。</li> <li>2. 製程設備及操作改善使蒸氣減量。</li> <li>3. 持續研擬耗水量減少方案。</li> </ol>

		營運成本支出，提升工廠韌性。						
	回收再利用	依據循環經濟三大原則(3R)：減量化(Reduce)、再利用(Reuse)、再循環(Recycle)。降低廢棄物處理成本，或原料使用量。	營運或資本成本減少	3	3	短期	3	1. 持續結合優值夥伴提升回收率。 2. 廢金、廢溶液回收再利用或作為次級工業的原料。
能源來源	使用低碳能源	推動煤轉氣、提高再生能源使用比例，減少碳成本、降低產品碳足跡。	營運或資本成本減少	3	3	長期	3	1、建制屋頂太陽能案場。 2、外購蒸氣供給來源選擇天然氣來源為優先。 3、關注及參與再生電力市場。
產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	研發朝向循環經濟、低碳、節能等產品開發，以產品及服務完整生命週期角度進行技術投入，研發低碳產品。	營業收入增加	1	1	中期	1	1、偕同相關單位，開發低碳產品，降低產品碳足跡。 2、投入低碳與節能產品之開發，並在開發階段導入綠色設計思維，持續增加碳產品節能效益。
市場機會	進入新市場	進入新的永續相關產業或市場	營業收入增加,產品或服務需求增加	1	1	長期	1	1、掌握市場脈動，評估內外部資源，尋求適當進入時機。
韌性	能源替代/多元化	透過產品或服務的推陳出新。降低全球因氣候變遷風險所帶來之衝擊。	營運或資本成本減少	3	3	短期	3	1、以關鍵技術為核心，跨領域發展新產品或服務，增加營運多樣性，提高組織彈性度。

### ● 轉型行動財務影響

泰谷光電為因應淨零趨勢，啟動節能技術升級與替代能源應用等轉型行動。短期內，為導入新型節能設備與推進低碳製程，投入資本支出顯著增加，包含設備購置、內部研發資源挹注，以及相關員工培訓費用。為確保新技術導入不影響現有產品品質，測試與驗證流程也同步展開，唯增加初期運營成本壓力。

另一方面，泰谷光電以核心技術為基礎，發展具氣候韌性的多元產品與服務，不僅提升營運靈活度，也創造長期市場機會。透過能源使用結構的調整與新商模導入，預期中長期可降低對傳統高碳能源的依賴，進而穩定生產成本，並減緩碳規範趨嚴所帶來的潛在財務風險。公司將持續追蹤轉型成效與成本效益，平衡永續發展與財務績效。

### ▼ 管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
政策和法規風險	再生能源法規	2	0	3	0	2	5	0	0
	碳稅	0	0	0	0	0	0	0	0
技術風險	低碳技術轉型	4	5	4	0	1	0	0	2
市場風險	原物料成本提高	0	0	4	0	1	0	1	0
名譽風險	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	0	0	0	0	0	0	0	0
立即性風險	颱風 / 淹水(暴雨)	0	0	0	0	0	0	0	0

長期性風險	高溫/海平面上升	1	4	5	0	2	3	0	0
資源使用效率	減少用水量和耗水量	1	5	4	0	0	0	0	0
	回收再利用	1	3	4	0	0	1	0	0
能源來源	使用低碳能源	0	0	0	0	0	0	0	0
產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	4	4	5	5	2	0	0	0
市場機會	進入新市場	4	4	5	4	3	0	0	0
韌性	能源替代 / 多元化	3	4	0	4	3	0	0	0

註：分數越大，代表影響程度越大，0 代表不會造成影響。

## 2.6.4 氣候相關指標與目標

本公司依據氣候相關風險與機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與廢棄物等氣候相關指標，以追蹤管理成效。

與氣候相關之重大議題	短期 (1~3 年)	中期 (3~10 年)	長期 (10 年以上)
溫室氣體與能源管理	1、導入 ISO 14064 溫室氣體盤查範疇一、二。 2、溫室氣體排放密集度(噸 CO <sub>2</sub> e/產品)減少 1%。 3、篩選低能效的用電設施，擬訂節能計畫，汰換效能低之機具。	1、導入 ISO 14064 溫室氣體盤查範疇一、二。 2、通溫室氣體外部驗證。 3、持續規劃與推動節能減碳措施(目標排放密集度減少 2%)，確保溫室氣體排放密集度(噸 CO <sub>2</sub> e/產品)或溫室氣體排放總量達成減量之績效目標。	1、通過溫室氣體外部驗證。 2、持續規劃與推動節能減碳措施(目標排放密集度減少 3%)，確保溫室氣體排放密集度(噸 CO <sub>2</sub> e/產品)或溫室氣體排放總量達成減量之績效目標。 3、評估及執行綠能措施

		4、評估綠能措施、儲能櫃與電力系統搭配的相容性。	
水資源管理	1、用水密集度 (公噸/人均)減少 1%。 2、總取水量、總耗水量、廢 (污) 水排放量數據經外部驗證。	持續規劃與推動節水及減排措施(目標用水密集度減少 1.5%)，並提高水資源循環再利用。	持續規劃與推動節水及減排措施(目標用水密集度減少 2%)，並提高水資源循環再利用。
廢棄物管理	1、妥善處理廢棄物，人均生活垃圾量減少 10%。 2、有害廢棄物總量數據經外部驗證。	持續規劃與推廢棄物減量措施(目標人均生活垃圾量減少 15%)，並妥善處理廢棄物。	持續規劃與推廢棄物減量措施(目標人均生活垃圾量減少 20%)，並妥善處理廢棄物。



## 2.7 資訊安全

### 2.7.1 資安管理政策

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，設置資安管理中心，以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。

本公司為了保護客戶隱私與資訊安全，於 2023 年成立資訊安全管理中心，由董事長代表董事會，進行資訊安全政策之監管，同時指派資訊部經理擔任資訊安全主管，專責監管公司內部隱私權之事宜。

資訊安全管理中心主要負責訂定與執行資訊安全政策與建立顧客資料保護規範，以及資訊安全事件處理、預防及降低資訊安全事件發生後之損失。並確保所有資安相關政策、程序與作業。將資訊安全及個資保護檢查控制作業，列為年度稽核項目，稽核單位每年度至少進行一次稽核；且公司每年度依據內部控制制度自行檢查作業，將總結內部控制實施成效提報董事會覆核確認。

本公司為落實資訊安全與客戶隱私權管理機制之有效性，依循個人資料保護法、個人資料保護法施行細則、國家通訊傳播委員會指定非公務機關個人資料檔案安全維護辦法、參考歐盟一般資料保護規則等建置資訊安全管理流程，適用於全公司各部門。

為因應多變的科技攻擊，例如：惡意釣魚攻擊、分散式阻斷服務攻擊 ( DDoS )、進階持續性攻 ( APT )、社交工程攻擊、等，本公司制定一系列資訊安全政策及災害演練，確保資訊安全之落實，並透過內部稽核、資安管理中心、外部稽核定期評估與衡量本公司資安政策之有效性，並反饋給資安管理中心做進一步追蹤與改善。

本公司於機房、網路設備、網路連線及個人資訊設備等導入防火牆、趨勢防毒系統、Acronis 定期備份等，並落實資料 3-2-1 備份策略(3-2-1 備份策略是指至少擁有三份資料副本，將這些副本儲存在兩種不同的儲存媒體上，並且至少有一份副本儲存在異地)以確保快速還原資料，以落實員工個人資料、公司機密資料、與客戶資料之保護。

同時，本公司定期舉行資訊安全管理教育訓練，包括新進員工需簽署資安協議並參與資安相關教育訓練、員工資訊系統災害演練、釣魚信件測試與宣導、資安宣導活動、駭客模擬入侵攻防訓練、隱私權與個資保護教育訓練等訓練課程或宣導，以確保員工都能充分了解資安相關議題，並共同維護公司資訊安全。

#### ▼泰谷光電資安與隱私權保護之教育訓練內容、頻率與成果

資安教育訓練	訓練對象	頻率	訓練內容	2024 年執行成果
新進員工資安協議之簽署及新人資安教育訓練	新進員工	新進員工到職時	新進員工於報到時需簽署，於新進人員教育訓練中由人資部門說明公司資訊安全政策。	所有新進員工皆完成資安協議之簽署及接受資安教育訓練。
員工資訊系統安全教育訓練	所有非產線員工	1.每月於公布欄宣導二篇資安相關訊息 2.每年一次一小時資安教育訓練	模擬釣魚信件防範訓練、最新資訊攻擊事件教育訓練、營業秘密與客戶隱私保護訓練。	1.2024 年共宣導 27 篇 2.總共有 70%員工完成資安教育訓練

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安通報相關流程，若發生資安事件將由資安管理中心擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

本公司於 2024 年，並無收到主管機關或第三方投訴之資訊安全事件/有發生疑似資訊安全與事件，共 0 件（包含主管機關或第三方投訴事件）。

▼近三年資安事件數量（單位：件）

資訊安全事件	2022 年	2023 年	2024 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
資訊安全事件總數	0	0	0
實際造成損失及影響總數	0	0	0

▼近三年客戶個資投訴事件數量（單位：件）

個資投訴事件	2022 年	2023 年	2024 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
投訴事件總數	0	0	0
經證實造成客戶資訊外洩、失竊或遺失總數	0	0	0

## 3 產品服務

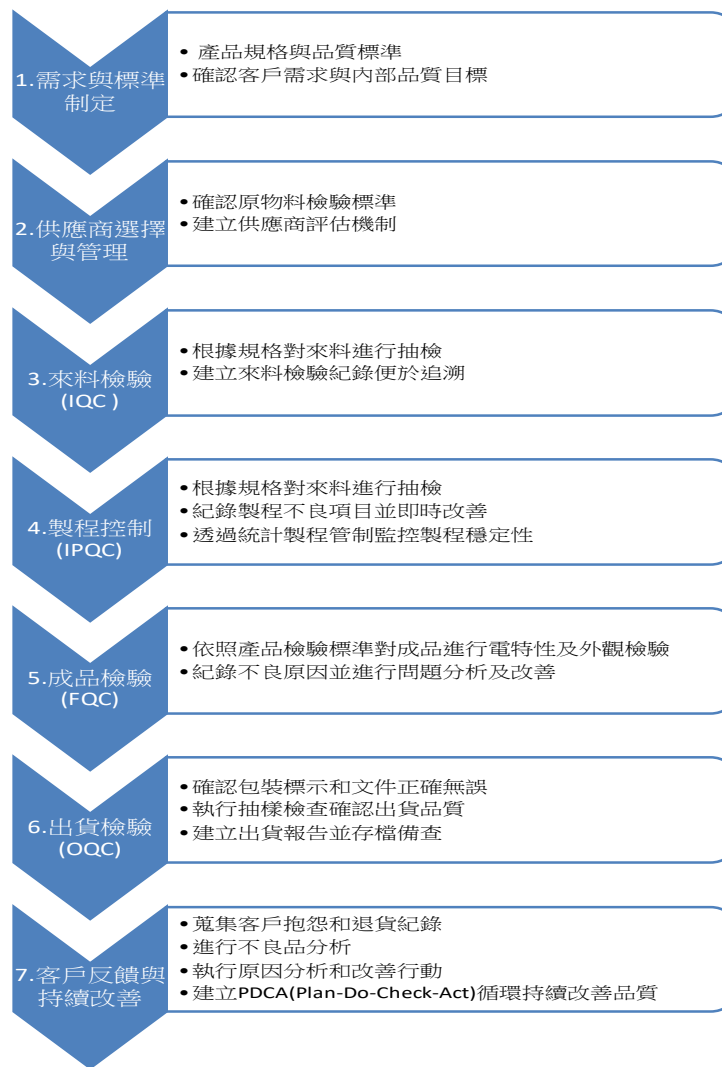
### 3.1 產品服務

#### 3.1.1 產品服務簡介

泰谷光電致力於提供高品質且符合客戶需求的產品與服務。從研發設計、生產製造到售後服務，每一個環節皆嚴格遵循國際標準與法規要求，以確保產品的可靠性與穩定性。

為確保產品品質，本公司建立了一套完善的品質管理體系，涵蓋供應鏈管理、原物料檢驗等各個面向，我們持續優化製程與品保機制，藉由內部稽核與持續改善措施，確保產品品質符合甚至超越業界標準。

有關本公司產品品質控管之詳細流程，請參閱下方流程圖



## 3.2 產品健康與安全

### 3.2.1 產品品質管理

泰谷光電為一高亮度 LED 晶圓與製程加工之製造廠商，公司秉持品質第一，顧客至上，持續改進的經營理念，致力於提供高品質的 LED 產品與服務，滿足顧客需求並超越顧客期望。

公司嚴格遵守各項產品法規與環保標準，並通過 ISO 9001 品質管理系統，ISO14001 環境管理系統，ISO 45001 職業安全衛生管理系統，更進一步於 2018 年導入 IATF16949 汽車業品質管理系統等相關認證以確保所有產品安全與合規性，公司每年依照嚴格的審查程序，對所有產品嚴格檢驗以符合國內外產品健康安全相關法規。

公司透過嚴格的品質管理，減少產品瑕疵率及退貨率，降低資源浪費，並確保產品壽命延長，促進循環經濟與企業社會責任。

### 泰谷光電品質系統認證

現行認證種類	取得時間	續評證書效期
ISO 9001	2002/12/18	2024/09/23~2027/09/22
ISO14001	2011/7/14	2023/08/15~2026/07/03
ISO 45001	2002/9/26	2023/09/26~2026/09/26
IATF16949	2018/10/31	2024/09/23~2027/09/22

### 3.2.2 產品風險評估

泰谷光電本著做好產品品質的要求，並抱持著永續經營的理念；因此，我們要求如下：

1. 全員致力維護品質管理系統，堅持產品品質。
2. 以顧客為焦點，提供符合顧客需求的產品與服務。
3. 掌握市場發展趨勢，不斷超越現有技術。
4. 減少浪費，持續改善作業流程，以提昇作業績效。

泰谷光電透過嚴謹的品質管理流程，確保產品品質符合禁限用環境有害物質相關法規及客戶的無有害物質要求。為此，公司生產的全系列產品每年皆定期送驗 RoHS 10 項管制物質及 REACH 法規高度關注物質，以確保產品能夠 100% 符合相關檢驗標準。藉

此確保客戶獲得最高品質的產品。自公司成立以來，皆未發生因違反有害物質管理規定而導致產品召回等事件。

### 近三年成品檢驗良率

年份	2022 年	2023 年	2024 年
成品檢驗良率	93.09%	94.80%	95.48%

### 2024 年度 RoHS REACH 檢驗報告書:

檢驗項目	INGAN檢驗SGS報告	GAAS BASED 檢驗SGS報告
RoHS	 PIN CODE: 615F4F12	 PIN CODE: 32BC4988
REACH	 PIN CODE: 738F4168	 PIN CODE: 893A4B60

### 3.2.3 客戶關係管理

泰谷光電為一高亮度 LED 晶圓與製程加工之製造廠商，提供了不同應用的產品規格並持續改善創新給予客戶更多優質的產品選擇以提升客戶滿意度並鞏固與客戶之間的合作夥伴關係。

為建立與客戶保持良好互動及提升客戶信任度並促進業務的成長，公司每年一次定期執行客戶滿意度的調查且內部訂立客戶滿意度管理程序，服務程序，顧客特殊需求管理程序，客戶訴願處理程序並採取了以下方式。

1. 建立有效溝通機制
2. 追蹤和管理品質問題。
3. 客戶滿意度調查與回饋機制。
4. 品質稽核與產品驗證。
5. 建立長期合作關係。

藉以進一步達到客戶需求與提升客戶滿意度及黏著度並做為公司未來產品開發，改良，銷售的重要依據。

本公司針對前一年度營業額佔比達 1%以上之客戶進行滿意度調查。調查內容涵蓋以下主要項目：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，以及整體服務品質等面

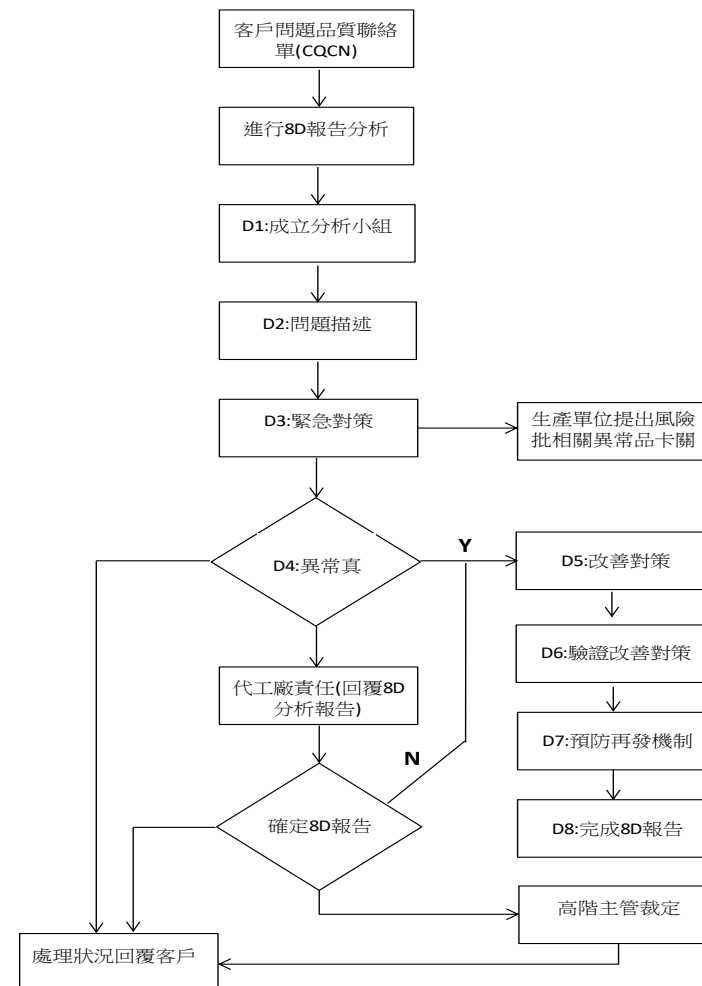
向。由業務人員透過 E-mail、傳真、郵寄、親訪或電話等方式通知客戶採購窗口，並由採購窗口彙整內部相關單位之意見後回覆問卷。業務人員負責問卷的回收與彙整，並將彙整結果提供給相關單位進行分析與後續處理。當調查結果總分低於 85 分時，將針對分數最低的三個項目，由負責部門提出具體改善計畫，持續提升產品與服務品質，以滿足客戶需求並增進客戶滿意度。

#### 泰谷光電近年客戶滿意度調查結果

泰谷光電客戶滿意度調查				
年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
回覆數量(份)	20	20	20	19
回收率	100%	100%	100%	100%
客戶滿意度均分	89	90	88	90



#### 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

#### 公司目前之商品項目

本公司目前之主要商品為藍光、綠光、紫外光及四元黃、橘紅光、紅光、紅外光之磊晶片及晶粒。

#### 計劃開發之新商品

- ①465nm超低藍光段高效能白光產品
- ②超高亮度四元垂直倒裝產品
- ③超高亮度四元水平倒裝產品

#### 技術層次及研究發展

本公司研究團隊主要的研發設備和原物料偏重在磊晶成長與晶粒製程兩部份：

磊晶成長主要的研發設備有 MOCVD 機台、雙晶軸 X-射線分析儀、光激螢光頻譜分析儀(Photoluminescence system, PL)、霍爾效應量測儀(Hall measurement)、光學顯微鏡、光電特性量測儀；而其主要的研發原物料則有有機金屬原料 TMGa、TMIn、TEGa、Cp2Mg、TMAI、NH3、SiH4、藍寶石基板(Sapphire)、PH3、

AsH3、GaAs 基板。MOCVD 機台主要做為磊晶片成長的研發平台。雙晶軸 X-射線分析儀、光激螢光頻譜分析儀、霍爾效應量測儀、光學顯微鏡、和光電特性量測儀，主要做為磊晶片特性與缺陷分析用的儀器。在磊晶設備上，MOCVD 反應腔設計上，為水平型反應腔體的 Aixtron 機台，在本公司技術團隊的努力下，已成功地完成成品量產。後續的研究發展工作亦將以此技術平台出發，在系列產品技術平台的研發策略下，除將市場應用導向做為產品系列化的研究外，亦有計劃性地投入提升氮化鎵發光二極體的效能研發上，以期達到提升我國在寬能矽材料的製造水準並帶動 LED 業界在此一新興領域的發展。

在晶粒製程部分，其主要的研發設備有曝光對準機、稜線量測儀、蒸鍍機、乾式蝕刻機、電漿加強型化學氣相沉積機、超音波清潔機、高溫爐管、快速升溫退火爐、晶圓接合、電漿清洗機、高光電特性量測儀、壽命測試機、積分球與量測系統、抗靜電測試機。其中曝光對準機、稜線量測儀、蒸鍍機、乾式蝕刻機、電漿加強型的化學氣相沉積機、超音波清潔機、高溫爐管等儀器，為將磊晶完成的晶片轉變成 LED 元件之主要研發平台；光電特性量測儀、壽命測試機、積分球與量測系統、抗靜電測試機為分析元件之電特性、光特性與缺陷之主要測試平台，並將其分析之結果回饋於

磊晶或製程，以求突破。後續的研發工作，除了積極地改善現有已開發出之產品外，對未來 LED 的各項電、通訊及照明等應用，更是積極、有效地投入參與。另外在次世代的白光 LED 照明計劃的開發中，朝低成本、高亮度的白光 LED 方向投入研究發展，已開發出可有效代替現有白熾燈泡的白光 LED，帶動次世代照明的發展。

#### 最近五年度開發成功之技術或產品

年度	研發成果	說明
108	高亮度四元紅光晶粒導入量產	新產品開發
	高亮度 850nm/940nm IR 產品開發	新產品開發
	高亮度四元黃光產品開發	新產品開發
109	超高亮度四元黃、橘光產品導入量產	新產品開發
	超高亮度 940nm IR 導入量產	新產品開發
	超低亮度新產品開發	新產品開發

110	能源之星 9.0 之高效能白光產品導入量產	提升亮度降低 Vf
	超低亮度新產品導入量產	新產品
	大發光角度新產品開發	研發試產中
111	超高亮度四元紅光垂直倒裝產品導入量產	新產品
	超高亮度紅外光垂直倒裝產品導入量產	新產品
	高亮度紅外光正裝產品開發	研發試產中
112	能源之星 9.0 之高效能白光產品	研發試產中
	超高亮度 High Power 四元紅光產品	新產品
	高亮度 850nm IR 導入量產	新產品
113	高亮度 AS 940nm IR 導入量產	新產品
	高亮度 660nm 新產品開發	研發試產中
	能源之星 9.0 之高效能低藍光段高效能白光產品	新產品
113	超高亮度四元 605、610、620、630、660 nm 等產品	新產品
	超高功率紅外線 830、850、880、940 nm 等產品	新產品

超高亮度四元水平雙電極產品	新產品
能源之星 9.0 之高效能藍光段護眼產品	研發試產中
車用大尺寸超高亮度產品	新產品
超高亮度交通燈綠光	新產品

### 未來研發計畫及投入之研發費用：

本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，進行專案研究計劃自行開發而來，並與下游封裝廠維持緊密之關係，近年更積極延攬研發人才，除與工研院進行技術合作外，並積極與各大學相關研究所合作等方式培訓所需專業人才。

最近年度及未來主要之研發計劃主要有符合能源之星之高效能白光元件開發及高功效藍、綠光產品及超高亮度四元紅光、黃光、橙光、植物燈、850nm、940nm 晶粒等產品。未來本公司仍將持續投入研究發展，惟將採重點加強。而本公司未來研發得以成功之因素在於擁有高素質之研發人員、掌握 LED 應用發展之技術

及滿足客戶需求為導向等契機，未來本公司仍將以長期累積之研發成果，不斷提高產品品質，以取得市場競爭優勢。

研發領域	研發項目	目前研發進度
超高亮度四元紅黃光產品	車用	研發中
超高功率四元紅光產品	交通燈、植物燈	研發中
超高亮度四元水平倒裝產品	高階顯示屏	研發中
超高功率紅外線產品	監視器、近接開關	研發中
高效能藍光段護眼產品	高階顯示屏	研發中
超高亮度綠光	穿戴式裝置	研發中

單位：新台幣仟元

年度項目	109 年度	110 年度	111 年度	112 年度	113 年度
研發費用(A)	33,531	36,258	39,255	44,171	32,968
營業收入(B)	636,980	858,059	606,149	505,327	624,855
A/B(%)	5.26%	4.23%	6.48%	8.74%	5.28%

## 4 永續供應

### 4.1 產業供應鏈

#### 4.1.1 產業概況

本公司位於 LED 產業之上游，提供 LED 磊晶片與晶粒之研發、製造，屬於技術及資本密集之類型。與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生的顯著變化。

##### 1. 所營業務之主要內容

磊晶片與晶粒之研發、製造與銷售高亮度磷化鋁鎵銦(AlGaInP)發光二極體的磊晶片與晶粒(EpiWafer & Chip)、氮化銦鎵(InGaN)發光二極體的磊晶片與晶粒，紅外線砷化鋁鎵(AlGaAs)的磊晶片與晶粒，視為LED產業的上游。

##### 2. LED產業鏈

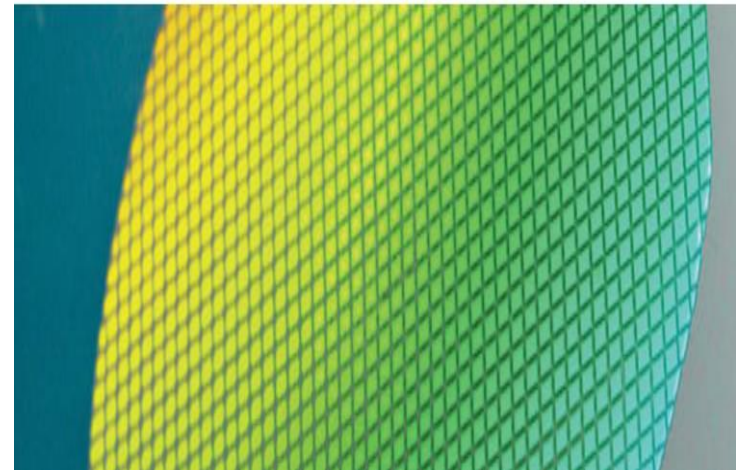
LED產業鏈包括原材料、LED襯底製作、LED外延生長、LED晶片製造、LED封裝和LED應用等主要環節。一般將襯底製作、外延生長和晶片製造視為LED產業的上游，封裝視為中游，應用視為下游。其中LED外延生長與LED晶片製造環節是全產業鏈的關鍵環節。

##### 3. 本公司目前之主要商品

本公司目前之主要商品為藍光、綠光、紫外光及四元黃、橘紅光、紅光、紅外光之磊晶片及晶粒。

依發光顏色及材料不同，其產品種類分類如下：

發光顏色		材料名稱	產品種類
高亮度	紅色	AlGaInP	磊晶片、晶粒
	橘紅色		
	黃色		
	黃綠色		
	綠色	InGaN	
	藍色		
紫外光		AlGaAs	
紅外光			



#### 4. 主要產品之重要用途

本公司主要生產上游之磊晶片及晶粒產品，以交由下游廠商進行封裝，其最終之產品應用如下表：

家用/消費性電子產品	戶外交通號誌/指示	通訊業
家電產品（數位電視） 電器產品、玩具 照相機、攝影機 手機、3C產品	交通號誌 交通資訊看板 機場道路指示用燈源 全彩LED看板	按鍵背光源 行動電話訊息顯示 行動電話LED背光源
資訊業	汽車業	裝飾應用類

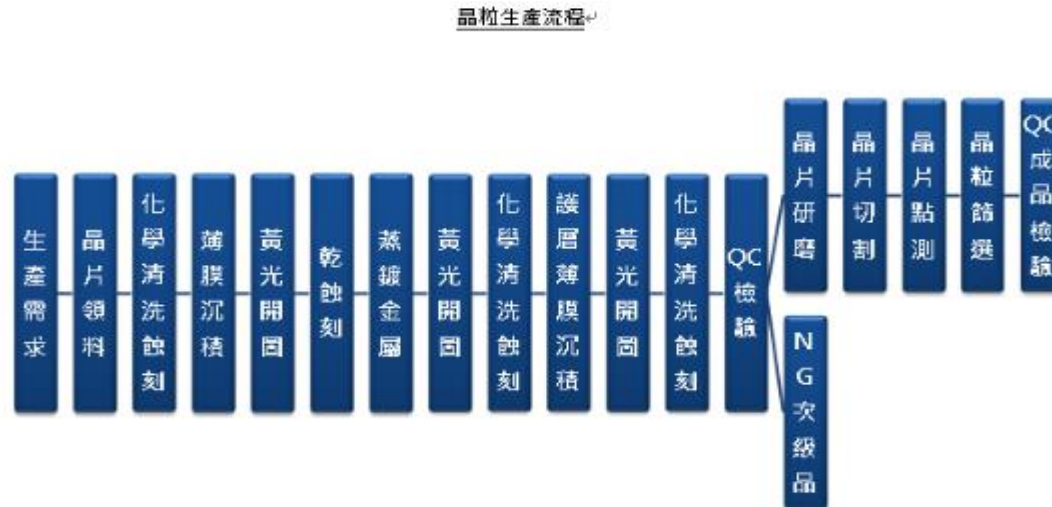
電腦螢幕背光源及其週邊產品指示燈 傳真機的掃描光源 影印機的掃描光源	儀表板背光燈 閱讀燈 車內照明燈、按鍵備光源 車外指示燈	建築戶外/室內用全彩裝飾光源 娛樂場用戶外全彩光源
--	---------------------------------------	------------------------------

## 5. 主要產品之產製過程

### (1) 磊晶片



## (2)晶粒製程



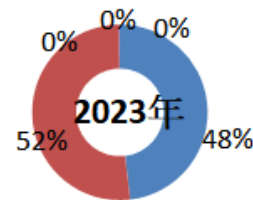
本公司企業總部設在南投縣，本公司之產品製造廠區主要位台灣。本公司所提供之產品與服務橫跨台灣、亞洲、歐洲等市場，其中以台灣、亞洲為主要銷售市場，占99%營收。

**總公司、工廠之地址**

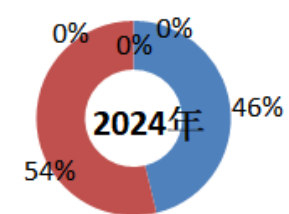
- 1.總公司地址：南投縣南投市自強三路 18 號、20 號、22 號
- 2.製造廠區：台灣
- 3.公司主要商品之銷售地區

				單位：新台幣仟元；%	
年度		112年度		113年度	
地區		銷售金額	比率(%)	銷售金額	比率(%)
內銷		243,113	48.11	288,688	46.2
外銷	亞洲	261,437	51.74	336,084	53.79
	美洲	0	0	10	0
	歐洲	777	0.15	73	0.01
	其他	0	0	0	0
	小計	262,214	51.89	336,167	53.8
合計		505,327	100	624,855	100

■ 台灣 ■ 亞洲 ■ 美洲 ■ 歐洲 ■ 其他



■ 台灣 ■ 亞洲 ■ 美洲 ■ 歐洲 ■ 其他



## 4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如原物料製造商、代理商、機器設備維修商等，提供本公司生產產品、設備服務。經過生產、加工後，本公司將產品與服務提供給下游企業。

### ▼ 泰谷光電價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	代理商、批發商	技術密集、服務
本公司	製造業	勞力密集、技術密集、服務
下游：客戶	企業	勞力密集、技術密集、服務

### 價值鏈上游供應商

本公司供應商提供設備維修、技術服務、產品供應，2024 年累積供應商達 37 家，於本公司重要營業據點台灣區域，使用當地供應商占採購預算比率為 57%。

本公司為保有供應商能穩定交貨，將 37 家供應商依照採購貢獻金額、採購類別風險進行分級，依分級風險評估後，2024 年供應商執行評核，取採購貢獻金額及採購類別風險係數大且直接與公司進行商品和服務交易的供應商進行實際評核與視訊方式評核。

2024 年第一階供應商之採購金額平均占全年採購金額 77.4%以上。第一階供應商所在地區較去年並無變化，原因為供貨穩定無重大異動。

#### ▼ 2024 年上游供應商彙整

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第一階供應商	37	台灣-21 大陸-15 韓國-1	技術服務、經銷服務、產品供應商 (含半成品)	長期、短期、非契約、基於特定專案或事件	77.4%

#### ▼ 近三年供應商數量比較 (單位：家)

供應商類型	2022 年	2023 年	2024 年
第一階供應商	40	46	37

## ▼近三年供應商採購金額占比比較 (單位：%)

供應商類型	2022 年	2023 年	2024 年
第一階供應商	66.1	71.2	77.4

## 價值鏈下游客戶

本公司之價值鏈下游主要為企業類型，提供下游技術服務、產品供應商之產品與服務。2024 年部分下游客戶所在地區受全球市場萎縮需求減少外，亦有部分下游客戶既有產品線明顯成長，本公司亦積極配合客戶需求，開發新產品應用，在台灣、中國大陸、韓國、歐盟客戶均有較前一年成長。

## ▼2024 年下游客戶彙整

下游類型	數量 (家/人)	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
直接製造工廠	28	台灣/韓國/中國大陸/歐美	發光二極體磊晶片及晶粒的生產	長期
代理商(通路商)	5	中國大陸/韓國	發光二極體磊晶片及晶粒的生產	長期

## 4.2 供應鏈管理

### 4.2.1 供應鏈管理政策

本公司透過設置供應商管理程序管理供應商之穩定性交貨，針對供應商的環境、品質、認證等面向進行稽核，並要求新供應商、現有供應商以此為依歸，朝產品品質、交期、穩定、配合、認證合格證書等目標前進。本公司供應鏈管理政策包含：新供應商評估、現有供應商稽核及供應商改進三個階段。

### ▼ 供應商管理三階段

供應商登錄管理	供應商評核項目	供應商改進措施
供應商管理準則、新供應商評核表	產品品質、產品交期等	教育訓練與工廠認證要求、限期改善措施

### 新供應商評估

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據供應商管理程序篩選與評核。本公司之新供應商須具備 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、IATF16949 等證書，部份廠商簽署一般作業規範書，並通過年度定期或不定期供應商稽核方可取得本公司合格供應商資格。

### 現有供應商風險管理

公司每年、每季根據供應商管理程序，針對年度中合作供應商之產品品質、產品交期、配合度、穩定性等面向進行考核。未來將要求供應商配合與環境衝擊風險與社會衝擊風險相關進行年度調查與評估。

本公司之稽核評分標準共分三級，A 級：稽核評分大於等於 80 分，為優質供應商，優先考慮，若為新產品開發者則列入優先繼續合作對象；B 級：稽核評分大於等於 60 分，為合格供應商，可正常維持採購，施行季/年供應商評核；C 級：稽核評分小於 60 分，為不合格供應商，應取消配合資格，後續如有對於環境、社會等面向造成重大影響者，則列入不合作的名單。

## 供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，本公司採取加強溝通與訓練、限期改善措施、增加稽核頻率等方式，避免未來產生環境與社會等衝擊風險。如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止合作。

### 4.2.2 供應鏈稽核成效

#### 稽核狀況

本公司為確保供應商在物料品質、成本、交期、服務等符合既定需求，與供應商建立密切之工作關係與回饋制度，針對所有供應商，本公司遵循內部供應商管理程序之規範，進行定期評核，包含實地稽核、視訊稽核及文件稽核三種方式，透過與供應商聯繫，確認當下最適合的方式進行，2024 年共有 37 家供應商，皆已完成文件稽核。

其中針對風險系數較高及採購金額較大者作為重點稽核對象，每季持續進行更詳盡的稽核內容，截至 2024 年底共有 5 家重點供應商完成實地、視訊稽核。

#### 稽核結果

本公司依據供應商管理程序，與原物料供應商建立密切之工作關係與回饋制度，由符合稽核認證之人員，針對原物料之產品品質、產品交期、穩定性、配合度進行評核。考核評分標準共分三級：

A 級：稽核評分大於等於 80 分，為優質供應商，可優先考慮新產品開發；

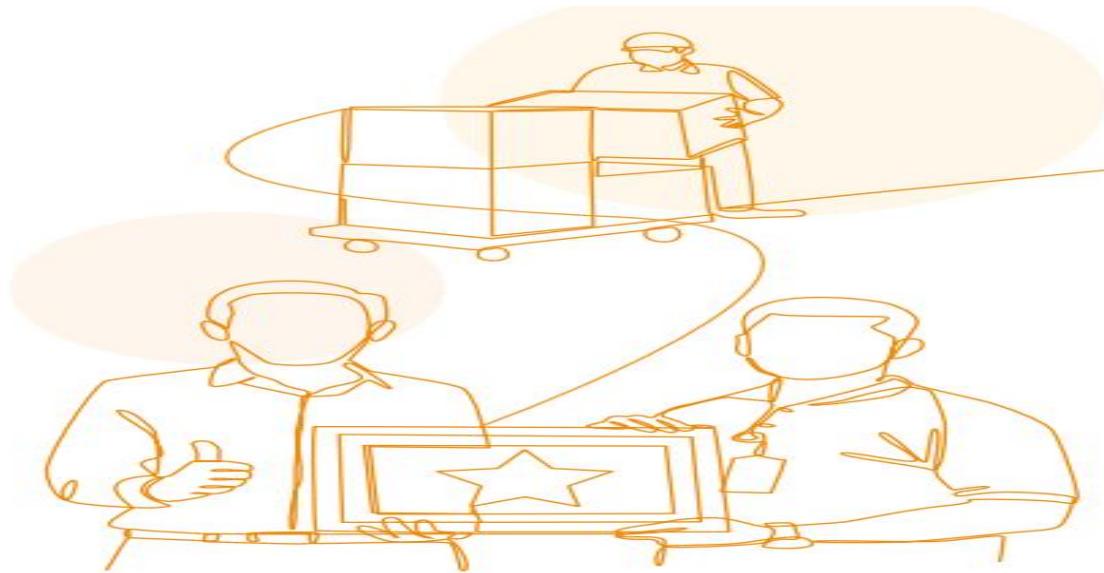
B 級：稽核評分大於等於 60 分，為合格供應商，可維持正常採購；

C 級：稽核評分小於 60 分，為不合格供應商，取消配合資格。

考核結果：2024 年度第一階供應商，依文件稽核方式評核的 37 家供應商及 5 家實地稽核/視訊稽核皆為 A 級，無 B、C 級供應商。

## 改善措施

2024 年之稽核缺失類型以表單紀錄不確實為主，針對缺失改善部分，採取限期改善策略、協助輔導廠商管理，並由品保單位、採購部門要求供應商改善並提供回覆，以降低未來再度發生。本公司每年不定期追蹤供應商提升認證證書的有效性，認證廠商定期評核供應商產品品質、產品交期、穩定性、配合度。2024 年已取得 IATF16949 車用認證廠商共計 11 家。



## 5 環境友善

### 5.1 能源治理

#### 5.1.1 能源管理

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了有效提升本公司能源使用效率，我們依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行能資源盤點、透過現場掛設之儀錶進行監測、直接量測各能源使用估算廠內的能源消耗量，並由能源管理權責單位部門負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；能源管理監督單位部門每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。截至 2024 年底止已針對一、二及三廠執行溫室氣體盤查。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

能源管理 監督單位	泰谷光電科技股份有限公司：總經理	單位職掌：設定目標
	光電事業群：光電事業群副總經理	單位職掌：節能策略會議、頻率
	據點負責單位：廠務部副經理	單位職掌：廠區能源管理



### 5.1.2 能源消耗

2024 年度泰谷光電能源總消耗量為 77,402.701 吉焦耳(GJ)，能源密集度為 123.873(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗 100%，故於後續節能規劃上，將以降低電力為主要目標。

泰谷光電能源消耗分析表 (單位：吉焦耳 GJ)

能耗項目		能源消耗量 <sup>註</sup>	能源消耗百分比
		2024 年	2024 年
外購再生能源	固體再生燃料	0.000	0
	生質燃料	0.000	0
	外購電力	0.000	0
	其他	0.000	0
外購非再生能源	化石燃料	62.849	0
	外購電力	77,339.852	100
	外購熱能	0.000	0
	外購冷能	0.000	0
	外購蒸汽	0.000	0
	其他	0.000	0

再生能源總消耗量	0.000	0
非再生能源總消耗量	77,402.701	100
能源總消耗量	77,402.701	註 1：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)	123.873	

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

### 5.1.3 節能措施

泰谷光電以 2024 年為基準年，本公司透過內部能源規畫指引、能源管理標準進行於節能規劃設計將耗能設備的效能標準納入做為日後變更的優先選擇，目標於 2025 年減少 5%能源消耗量，本公司將於 2025 透過以下措施進行節能：

#### 汰舊換新

**冰水主機：**將舊有冰水主機 2 台 500 RT 汰換 2 台 500 RT 一級能效冰水主機，提升冰水主機能源使用效率。

**高效率水泵：**將舊有水泵以高效率水泵，一對一汰舊換新取代既有水泵，以提升能源使用效率。

**冷卻水塔：**將舊有冷卻水塔汰舊換新，以提升能源使用效率。

**回收熱水加熱：**將舊有空調箱加熱器以回收熱水加熱方式取代，原電加熱效率 COP 約為 1，預估熱水加熱方式 COP 約為 2.5，以節省空氣經空調箱加熱所需用電。

**空壓機：**新設空壓機 2 台 37 kW，取代既有空壓機，提升能源使用效率。

**LED 燈具：**規劃以新型 LED 燈具取代舊有 LED 燈具，提升能源使用效率。

### 新增設備

**能源管理模組：**將廠內能耗資訊可視化、圖形化，針對工廠設備、產線的能耗與排放氣體做全面性盤查，再運用收集到的數據加以管理分析，為因應國際減碳趨勢，更開發能統計各製程段碳排放量的「碳排管理」功能，使企業能依據其來源比例，決定實施改善的優先順序；讓企業充分掌握碳排狀況，擬定最合身的減量路徑和計劃，協助我司因應全球 ESG 趨勢，實現永續轉型目標。

## 5.2 排放監控

### 5.2.1 溫室氣體盤查

泰谷光電依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依外部揭露要求、內部策略規劃、量化方法、係數取得和排放貢獻等衡量排放源的重大性，是否納入盤查的標準，並且將來會由外部第三方執行查證。本公司自 2024 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界包含泰谷光電一、二廠及泰谷光電三廠，報告邊界包含類別 1 (固定排放源、移動排放源、逸散排放源、製程排放源等)、類別 2 (外購電力)，鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)及三氟化氮(NF<sub>3</sub>)共 7 種溫室氣體。

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值)，換算成二氧化碳當量 (CO<sub>2</sub>e)，以公噸二氧化碳當量 (tCO<sub>2</sub>e) 為單位。排放係數來源為行政院環保署最新

公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)・GWP 採用 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

2024 年泰谷光電溫室氣體總排放量為 11,902.392 tCO<sub>2</sub>e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為 19.0/每百萬元營業收入。

### 溫室氣體排放量分析表

(單位：tCO<sub>2</sub>e)

溫室氣體排放量	2024 年
類別 1	1,721.630
佔比 (%)	14.5
類別 2	10,180.762
佔比 (%)	85.5
類別 3	0.000
佔比 (%)	0.0
類別 4	0.000
佔比 (%)	0.0
類別 5	0.000

佔比 (%)	0.0
類別 6	0.000
佔比 (%)	0.0
溫室氣體總排放量	11,902.392
排放強度(tCO <sub>2</sub> e/每百萬元營收)	19.0

### 5.2.2 其他空汙排放

泰谷光電產生的空氣污染物質主要為化學水槽產生的揮發性有機化合物(VOC)，為追蹤及控管廠內空氣污染物排放情形，除了裝設相關防制設備之外，本公司每年以第三方檢測針對廠區內排放口進行氣體檢測，確保產生之空氣污染物皆符合或優於政府法規規定。

#### 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 9 ppm 二廠 2 ppm 三廠 4 ppm	14 ppm

註 1：本表為 2024 年定期檢測均值

註 2：排放標準符合空氣污染操作許可證

本公司 2024 年揮發性有機化合物(VOC)排放量為 1,252 公斤；其排放量較 2023 年增加 152%，主因為產能上升，2023 年本公司產品總量為 244.24 m<sup>2</sup>，而 2024 年上升為 532.25 m<sup>2</sup>，較前年度增加約 120%。

### 歷年空氣污染排放量 (單位：公斤)

項目	2022 年	2023 年	2024 年
揮發性有機化合物 (VOC)	580	497	1,252

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：係數來源：揮發性有機物依環境部公告係數計算。

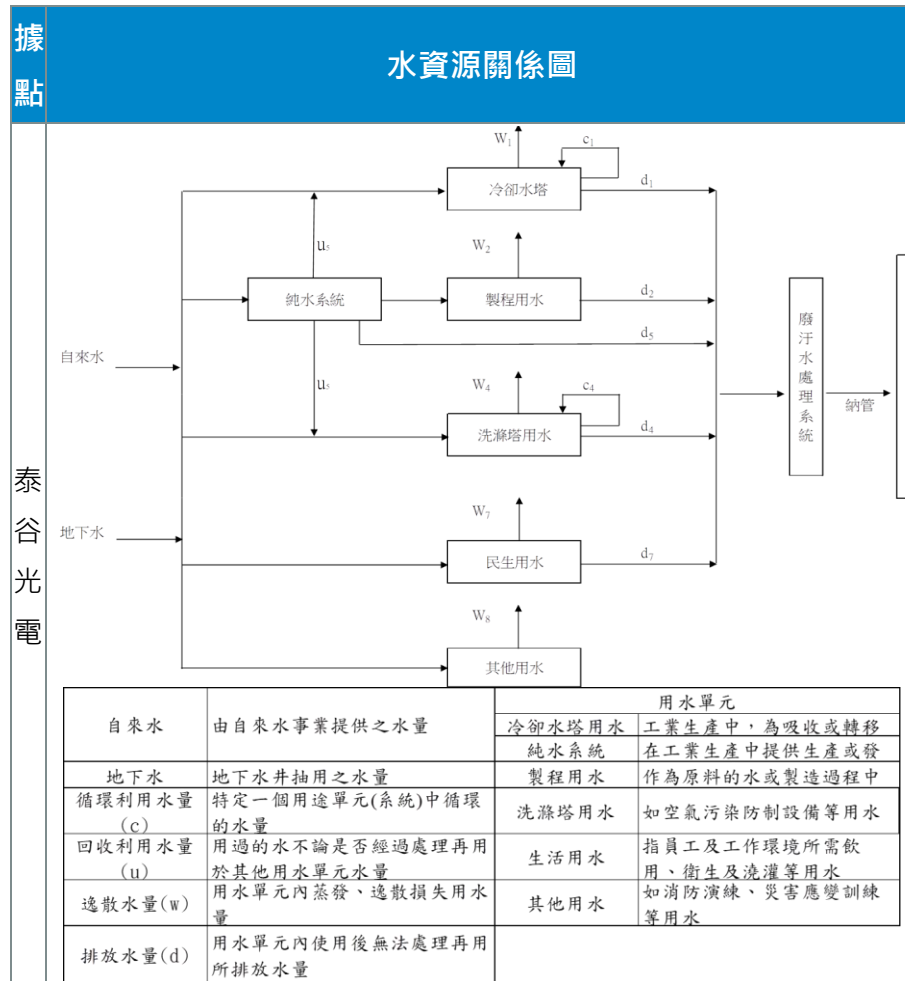
## 5.3 水源管控

### 5.3.1 水資源衝擊評估

全球暖化造成的極端氣候影響全球水資源與企業營運，例如洪水帶來嚴重水災導致企業工廠機具泡水無法運作、乾旱對農產品帶來嚴重威脅等；此外，企業若未妥善處理排放水，亦可能影響生態環境或在地居民健康。因此企業應建置完善的水資源管理系統，辨別企業營運之用水與廢汙水對公司內部、外部環境或社會的關聯性，並判斷水資源各項風險與影響，透過有效的水資源管理模式，降低公司用水及排放水的衝擊。

泰谷光電參考 ISO 46001:2019 水資源效率管理系統以及環境衝擊路徑報告，於 2024 年開始定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，據以設定水資源改善目標，審查評估範圍包含所有廠區。

## 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：短中長期定義：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。

## 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：短中長期定義：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。

## 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 <sub>3</sub> -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。

### 5.3.2 取水排水耗水

2024 年泰谷光電總取水量為 141.920 千立方公尺(百萬公升)・總淡水取水量為 141.920 千立方公尺・總排水量為 113.724 千立方公尺・總耗水量為 28.196 千立方公尺。

#### 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	
		所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
地下水	淡水	94.752	0.000
	其他的水	0	0
海水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
產出水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
第三方的水	淡水	47.169	0.000

	其他的水	0	0
總取水量		141.920	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0.0	
回收水量		12.713	
回收百分比(%)		9.0	

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	
		所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
地下水	淡水	0	0
	其他的水	76.149	0.000
海水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
第三方的水	淡水	0	0

	其他的水	37.575	0.000
總排水量		113.724	0.000

### 耗水量 ( 單位：千立方公尺(百萬公升) )

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

## 5.4 廢棄物監管

### 5.4.1 廢棄物衝擊評估

本公司參考國內外環境衝擊報告，以生命週期各階段(原物料開採、生產製造、銷售配送、產品使用及廢棄處置階段)為考量，鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，並評估廢棄

物可能對環境及社會的衝擊，據以繪製出本公司的價值鏈與廢棄物衝擊脈絡圖。

本公司產生的廢棄物包含有害及非有害事業廢棄物，以有機廢液、重金屬廢液、廢活性碳等為大宗，我們因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

### 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

### 5.4.2 廢棄物管理政策

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作及申報事業廢棄物清理計劃書，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

#### 泰谷光電廢棄物管理權責單位：

- 廢棄物分類：安衛室/廠務部
- 廢棄物儲存：安衛室/廠務部
- 廢棄物數據蒐集：安衛室/廠務部
- 廢棄物申報：安衛室/廠務部
- 廢棄物處理-委外處理：安衛室/廠務部

本公司透過管理系統紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，以估算方式彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，於取得外部清運業者開立之清運三聯單後，必定核對與廠內量測數量(重量)之一致性，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

### 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：短中長期定義為：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 2024 年產生之廢棄物總量為 270.619 公噸，其中有害事業廢棄物為 156.600 公噸，佔 57.9%；114.019 公噸為非有害事業廢棄物，佔 42.1%。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，泰谷光電科技股份有限公司在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2024 年本公司 23.4%有害事業廢棄物及 92.1%非有害事業廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總量 52.3%。

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 <sup>註</sup>	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
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

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要有有機溶劑及廢活性碳，回收方式有機溶劑以物理處理為主，廢活性碳則是公告再利用之廢棄物。2024 年處置移轉的廢棄物量共 141.569 公噸，皆為委外第三方處置。

按回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

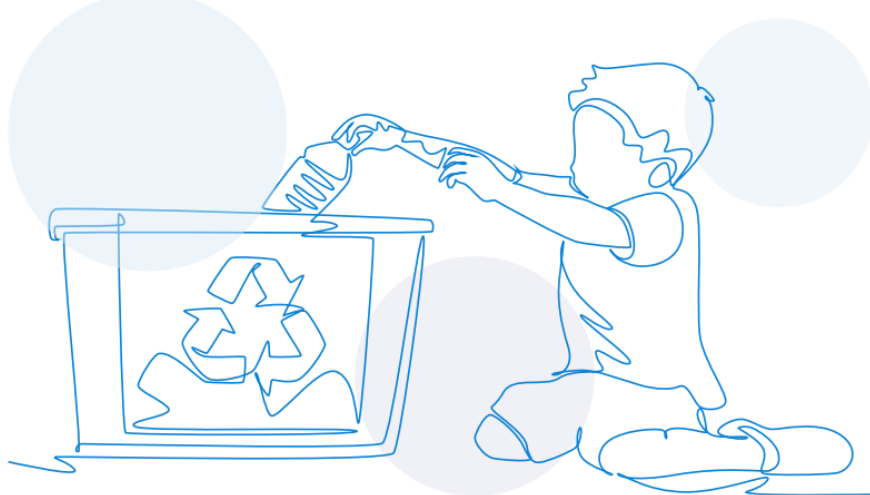
項目	處置移轉方式	2024		
		現場	離場	小計
有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	6.930	6.930
	其他回收作業	0.000	29.670	29.670
	小計	0.000	36.600	36.600
非有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	68.090	68.090

	其他回收作業	0.000	36.879	36.879
	小計	0.000	104.969	104.969

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，其餘廢棄物主要以化學、焚化及固化方式直接處置，本公司 2024 直接處置的廢棄物量共 129.050 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		
		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
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	10.580	10.580
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	109.420	109.420
	總量	0.000	120.000	120.000
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	6.450	6.450
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	2.600	2.600
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	9.050	9.050

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

#### 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。



#### 6.1.2 人才聘雇

##### 年底員工組成

截至 2024 年底止，泰谷光電全體員工共計 158 人，包含正職員工 156 人、臨時員工 2 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 156 人、兼職員工 2 人、無時數保證 0 人。此外，本公司部分事務係委由承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員等，2024 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。

##### 2024 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	城市	合計
		南投縣	
全體員工	男性	73	73
	女性	85	85
	其他	0	0
	小計	158	158
正職員工	男性	73	73
	女性	83	83
	其他	0	0
	小計	156	156

臨時員工	男性	0	0
	女性	2	2
	其他	0	0
	小計	2	2
全職員工	男性	73	73
	女性	83	83
	其他	0	0
	小計	156	156
兼職員工	男性	0	0
	女性	2	2
	其他	0	0
	小計	2	2
無時數保證員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0

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)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

- 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。
- 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。
- 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

近三年度員工人數（單位：人）

年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底
男性員工人數	67	66	73
女性員工人數	68	77	85
員工總人數	135	143	158



## 員工多元化

### 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 46%及 54%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 76%。另依法聘雇身心障礙者 1 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 1 人。為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自 4 個國籍，非台灣當地員工約占 20%。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100%高階主管為當地居民。

### 2024 年底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	122	6	5	25	158
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)	77%	4%	3%	16%	100%
多元指標					

性別	男性	56	6	1	10	73
	女性	66	0	4	15	85
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	18	0	0	3	21
	30-50 歲	96	5	5	14	120
	51 歲(含)以上	8	1	0	8	17
是否具原住民身分		1	0	0	0	1
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	11	3	0	8	22
	高等教育	70	2	5	16	93
	中等教育	40	0	0	0	40
	初等教育	0	0	0	0	0
國籍	本國籍	91	6	5	24	126
	外國籍	31	0	0	1	32

### 2024 年底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	46%	100%	20%	40%	46%

	女性	54%	0%	80%	60%	54%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	15%	0%	0%	12%	13%
	30-50 歲	79%	83%	100%	56%	76%
	51 歲(含)以上	7%	17%	0%	32%	11%
是否具原住民身分		1%	0%	0%	0%	1%
是否具身心障礙身分		1%	0%	0%	0%	1%
學歷程度	博士	1%	17%	0%	4%	2%
	碩士	9%	50%	0%	32%	14%
	高等教育	57%	33%	100%	64%	59%
	中等教育	33%	0%	0%	0%	25%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%
國籍	本國籍	75%	100%	100%	96%	80%
	外國籍	25%	0%	0%	4%	20%

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÷研發人員人數總人數

## 人員流動

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 37 位新進員工，包含男性 21 位、女性 16 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 24 位員工離職（含 0 位屆齡退休人員），含 15 位男性及 9 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

## 資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

## 新進人員總數及比例

## 2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	新進比率 ( % )
		南投縣		
男性	29 歲(含)以下	5	5	29%
	30-50 歲	14	14	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	21	21	
女性	29 歲(含)以下	8	8	19%
	30-50 歲	6	6	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	16	16	
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		37	37	23%

## 離職人員總數及比例

## 2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	離職比率 ( % )
		南投縣		
男性	29 歲(含)以下	5	5	21%
	30-50 歲	10	10	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	15	15	
女性	29 歲(含)以下	3	3	11%
	30-50 歲	5	5	
	51 歲(含)以上	1	1	
	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		24	24	15%

### 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。

#### 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。2024 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。

#### 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。

#### 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。

符合法規規定保障員工相關權益及免除工作場所不法侵害，向來為泰谷光電重視的項目之一，2024 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

### 6.2.1 平等優渥薪酬

泰谷光電重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024 年度本公司最高薪酬個人為副總經理，最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數 (排除該最高薪酬個人) 的比率為 4.82；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數 (排除該最高薪酬個人) 的比率為 1.34。

#### ▼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 : 0.84	1 : 0.84	1 : 0.98	1 : 0.81

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。2024 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 1.61 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	1.82	1.48	無	1.61

註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

### 非主管職員工薪資資訊

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 151 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 596 仟元及 508 仟元。2024 因為基本工資調整與年度調薪原因相較前一年度「薪資平均數」及「薪資中位數」分別增加 7.22% 及增加 8.89%。

### 6.2.2 完善福利措施

#### 福利措施說明

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，泰谷光電制定多項福利措施，由職工福利委員會負責推動及規劃各種職工福利措施及婚喪生育禮金等；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

#### 標準福利

項目	說明
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 三節獎金 生日禮金 婚喪禮金

#### 其他福利措施

項目	說明
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」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 109 頁。

## 6.2.3 友善育兒職場

### 育嬰假政策說明

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、與企業合作提供托兒相關優惠、彈性上下班制等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

### 育嬰假人數資訊

2024 年本公司申請育嬰留停人數為 0 人。



## 育嬰假人員分析

	2024 年			2023 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	3	1	4	4	3	7	3	2	5
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	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	0
前一年度育嬰留停復職後12	0	0	0	0	0	0	0	0	0

個月仍在職員工人數(F)									
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	0%	0%	0%	33%	14%	0%	100%	40%
復職率 (%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

## 6.3 職場安全

## 6.3.1 職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。泰谷光電依據各營運據點當地的職業安全衛生法規及 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準，以 PDCA 循環概念—規劃 ( Plan )、執行 ( Do )、檢查 ( Check )、改善 ( Act ) 為管理架構基礎，建構泰谷光電職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂

定管理辦法及控制程序依據環安衛管理系統執行，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等

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 <sup>註 2</sup> (%)
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	92	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	65	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 31%。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。

### 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。2024 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地營運據點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險四個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施，並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，本公司將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

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，無須採取任何措施。

### 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與承攬人員安全衛生認知的基礎，泰谷光電全體員工每年必須接受化學品危害通識及局限空間教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。



類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
化學品危害通識及局限空間教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>•化學品危害通識</li> <li>•局限空間作業安全</li> </ul>	全體員工	159 小時/159 次
甲種職業安全衛生業務主管回訓	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.職業安全衛生法講解</li> <li>2.職業災害案例討論</li> <li>3.職業病預防概論</li> <li>4.其他職業安全衛生相關知識</li> </ol>	具相關證照之人員	6 小時/2 次
特定化學物質作業主管安全衛生教育訓練班回訓	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.特定化學作業相關法規說明</li> <li>2.特定化學作業災害處理說明及職業災害案例探討、預防</li> <li>3.職業安全衛生相關法規說明</li> <li>4.特定化學物質作業職業災害案例探討及預防</li> </ol>	具相關證照之人員	6 小時/1 次
高壓氣體供應及消費作業主管安全衛生教育訓練班回訓	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.特定化學作業相關法規說明</li> <li>2.特定化學作業災害處理說明及職業災害案例探討、預防</li> <li>3.職業安全衛生相關法規說明</li> <li>4.特定化學物質作業職業災害案例探討及預防</li> </ol>	具相關證照之人員	42 小時/7 次
高壓氣體容器操作人員安全衛生教育訓練回訓	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.高壓氣體容器相關法規</li> <li>2.高壓氣體容器操作要領及事故案例探討、預防</li> </ol>	具相關證照之人員	6 小時/2 次
輻射設備操作人員回訓	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.最新游離輻射相關法規及違規案例解說</li> <li>2.輻射防護新趨勢</li> <li>3.輻射劑量與生物效應</li> </ol>	具相關證照之人員	18 小時/6 次

	4.輻射意外事故分析與處理 5.核子醫學與放射治療 輻射防護」		
使用起重機具吊掛作業人員(指揮手)	1.起重吊掛相關法規 2.起重機具概論 3.起重吊掛相關力學知識 4.吊具選用及吊掛方法 5.起重吊掛作業要領及事故預防 6.吊掛作業實習	需吊掛作業人員	18 小時/1 次
毒性及關注化學物質專業應變人員訓練	1.毒化災應變體系及相關法規介紹 2.毒化災應變概論 3.毒化災應變資訊查詢及運用 4.毒化災事故分析、災情評估 5.毒化物運作廠場設備、設施及運輸包裝容器介紹 6.毒化災應變偵檢設備介紹 7.毒化災控制技術與止漏作業介紹 8.毒化災應變沙盤推演實作	應變人員	40 小時/1 次
急救人員安全衛生教育訓練	1.敷料與繃帶(含實習) 2.創傷及止血(含示範) 3.休克、燒傷及燙傷 4.骨骼及肌肉損傷(含實習) 5.傷患處理及搬運(含實習)	各部門工程師	80 小時/5 次

	6.急救概論(含緊急處置原則、實施緊急裝置、人體構造介紹) 7.中毒、窒息 8.心肺復甦術及自動體外心臟去顫器(AED)(含實習) 9.測驗		
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、空污暨毒化物災害演練等。	消防應變小組 全體員工	消防演練:224 小時/2 次 空污暨毒化物災害演練: 200 小時/1 次

### 職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評估游離輻射作業、砷及其化合物作業、鎘及其化合物作業為對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，泰谷光電提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

因應新冠肺炎疫情，泰谷光電配合中央政府措施於三級期間採分流居家上班，降低辦公室群聚感染風險，辦公室每小時定時消毒，開會優先採用視訊會議以降低員工移動或近距離接觸感染病毒風險。

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、心理壓力等身心理風險因

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。

## 2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動	參與人數
體適能活動	11 人
登山活動-蓬萊溪護魚步道	2 人
反菸、拒檳毒月系列活動暨我的餐盤超 Easy	62 人
腦中風健康適能暨桌遊活動	46 人
登山活動-合歡東峰	20 人
運動對職場舒壓與身心健康的正面影響	69 人
流感疫苗及新冠疫苗接種	23 人
每天多喝水活動	16 人

## 供應商職安衛稽核

泰谷光電除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包含職安衛規範。本公司每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給與供應商 3 個月改善期，於 3 個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。本年度所有供應商皆通過本公司職安衛稽核。

此外，本公司亦對新進與既有供應商舉辦多場職安衛教育訓練，例如泰谷光電職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

### 6.3.2 職業傷害與職業病

泰谷光電制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向安衛室轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。安衛室於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、安衛室或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，安衛室需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

透過完善的管理政策、危機和風險管理、健康促進活動和教育訓練等，泰谷光電員工於 2024 年無職業災害事故發生。

透過近年的教育訓練宣導及安全控制，泰谷光電本年度員工職業災害事故率從 2023 年度可紀錄事故率為 1 下降至 0.0 以(100 萬工時計算)，我司依職安署 2024-09-13 公告-勞工於上下班途中發生之災害非屬職業安全衛生法所稱職業災害，無須將該等案件計入填報，故我司不將上下班途中發生之災害列入計算。泰谷光電將持續優化管理措施，目標於 2025 年可記錄事故率保持至維持零事故。

## 員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2022 年	2023 年	2024 年
工作總時數(小時)	313,912	272,440	305,790
職業傷害死亡人次(次)	0	0	0
職業傷害死亡比率 <sup>註 1</sup>	0	0	0.0
嚴重職業傷害人次(次) <sup>註 2</sup>	0	1	0
嚴重職業傷害比率 <sup>註 3</sup>	0	3.67	0.0
可記錄事故人次(次) <sup>註 4</sup>	0	1	0
可記錄事故比率 <sup>註 5</sup>	0	3.67	0.0
職業疾病件數(件)	0	0	0
職業疾病發生率 <sup>註 6</sup>	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。

註 7：本公司依循職安署認定方式，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，不納入計算。

## 員工歷年職業傷害事件分析 (單位：人次數)

事件類型	2022 年		2023 年		2024 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	0	0	1	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	0	0	0	0	0	0

## 虛驚事故

本年度發生 3 起虛驚事件，發生主因為揚塵、設備老舊及設置位置潮濕而觸動預警警報，因此本公司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。

## 2024 年虛驚事故統計表

虛驚事件類型	發生次數	說明	改善措施
火災誤警報	3	警報器因設置位置潮濕、揚塵或設備老舊導致誤警報	1.定期巡視 2.定期清潔及更換

## 附錄

### GRI 準則索引表

使用聲明：泰谷光電已依循 GRI 準則報導 2024 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	原因及解釋
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	24	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	4		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	4		
		1.1.6 聯絡資訊	6		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	5		
	2-5 外部保證/確信	1.1.7 外部保證/確信	6		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	74		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	24		
		6.1.2 人才聘雇	93		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才聘雇	93		

	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	27		
		2.2.2 功能性委員會	36		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	27		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	27		
	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	15		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	15		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
	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	15		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	27		
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2.2 永續績效	7		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	27		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	27		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	27		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	27		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	99		
	2-22 永續發展策略的	1.2.1 經營者的話	7		

	聲明				
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	40		
		2.4.2 人權政策	42		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	40		
		2.4.2 人權政策	42		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	40		
		2.4.2 人權政策	42		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	44		
	2-28 公協會的會員資格		-		本公司於 2024 年度未參與任何公協會
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	11		
		1.3.2 利害關係人溝通	12		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	-		本公司於 2024 年度未成立工會，以其他溝通管道維護勞資雙方權益
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	15	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	18		

## 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	原因及解釋
經濟績效					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
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	38		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	38		
資訊安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
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	60		
溫室氣體排放					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
		5.2.1 溫室氣體盤查	82		
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	82		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	82		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	82		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	82		
客戶關係管理					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
創新研發					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		

產品品質安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
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	64		
	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	64		
員工福利與薪資					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
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	100		
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	99		
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	100		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	101		
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	99		

## 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	原因及解釋
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	53		
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 人才聘雇	93		
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	74		
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	40		
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	40		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織内部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	80		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	80		
	302-4 減少能源消耗	5.1.3 節能措施	81		
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	84		
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3.1 水資源衝擊評估	84		
	303-3 取水量	5.3.2 取水排水耗水	88		
	303-4 排水量	5.3.2 取水排水耗水	88		
	303-5 耗水量	5.3.2 取水排水耗水	88		
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	83		
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	89		

	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物衝擊評估	89		
		5.4.2 廢棄物管理政策	90		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.3 廢棄物清運處置	91		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運處置	91		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.3 廢棄物清運處置	91		
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	93		
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	93		
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	102		
	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	102		
	403-3 職業健康服務	6.3.1 職業安全衛生管理	102		
	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	102		
	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	102		
	403-6 工作者健康促進	6.3.1 職業安全衛生管理	102		
	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	102		
	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	102		
	403-9 職業傷害	6.3.2 職業傷害與職業病	102		
	403-10 職業病	6.3.2 職業傷害與職業病	110		
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	27		
		6.1.2 人才聘雇	93		

## 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	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	2.6.1 氣候治理	51
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）	2.6.2 氣候風險機會鑑別評估	52
	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	53
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	53
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	51
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）	-	-

### 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

項目	對應章節	頁碼
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO <sub>2</sub> e）、密集度（公噸 CO <sub>2</sub> e / 百萬元）及資料涵蓋範圍	5.2.1 溫室氣體盤查	82

#### 9-1-2 溫室氣體確信資訊

項目	對應章節	頁碼
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	本年度尚未執行溫室氣體確信	-

#### 9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	對應章節	頁碼
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	5.2.1 溫室氣體盤查	82
	1.4.2 重大議題衝擊管理	18

