

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

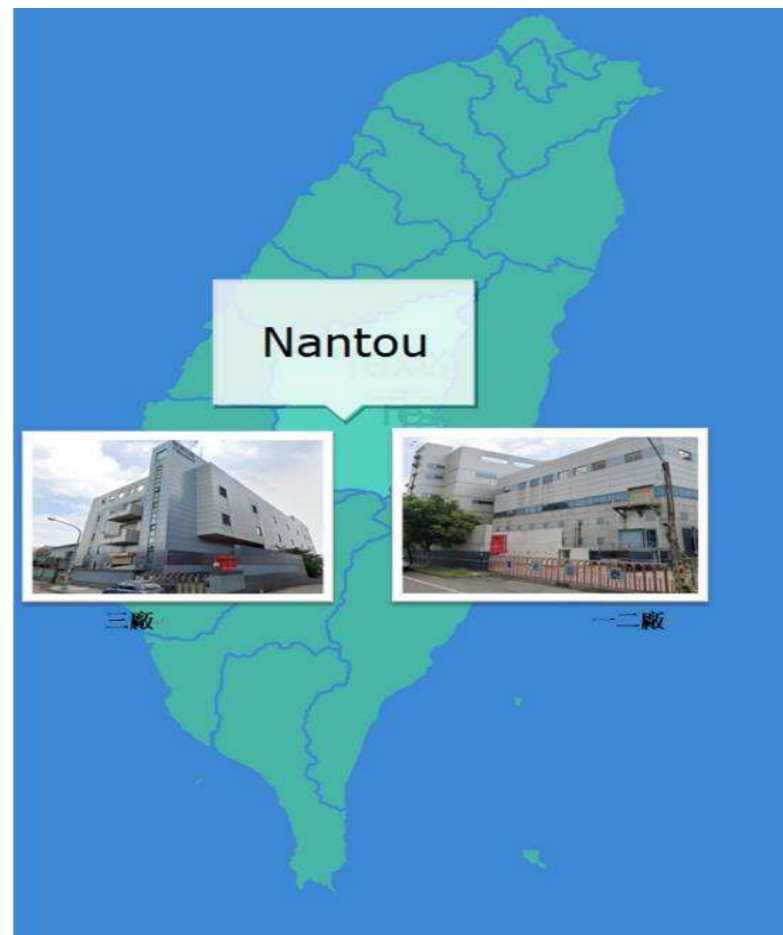
1. 全員致力維護品質管理系統，堅持產品品質。
2. 以顧客為焦點，提供符合顧客需求的產品與服務。
3. 掌握市場發展趨勢，不斷超越現有技術。
4. 減少浪費，持續改善作業流程，以提昇作業績效。

◆ 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。

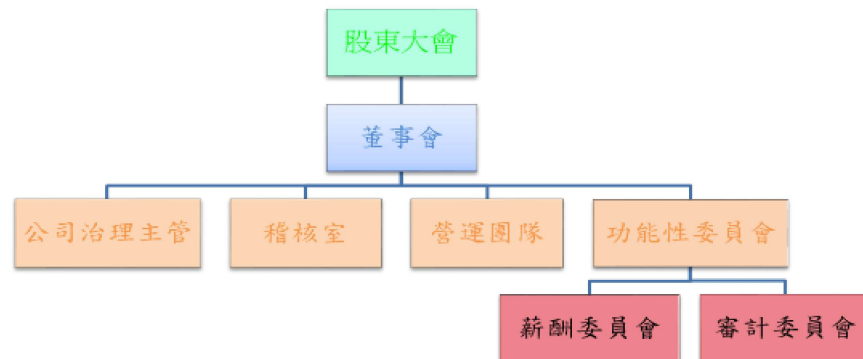


2.2 治理結構

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)

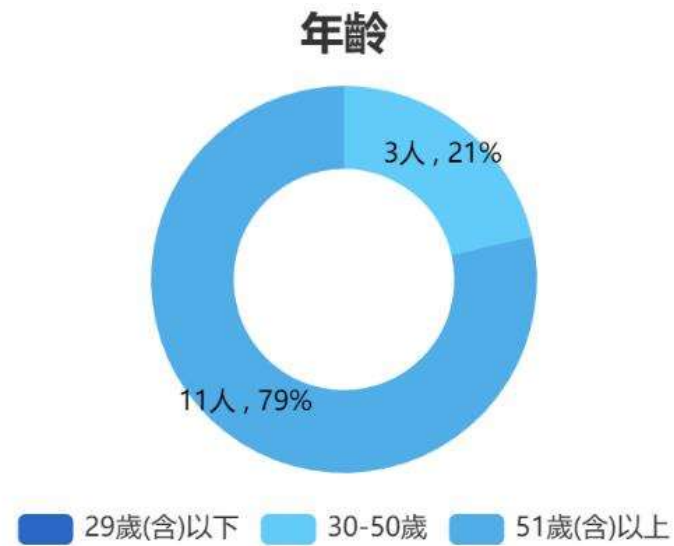
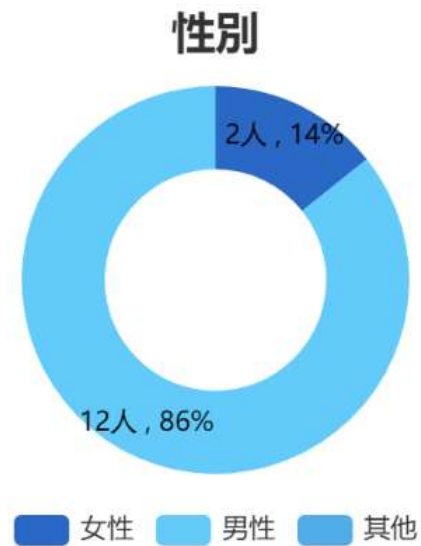
職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	黃國師	男性	51 歲(含)以上	-	正達國際光電(股)公司獨立董事 寶徠建設(股)公司獨立董事 富育榮綱(股)公司獨立董事 暄達醫學科技(股)公司獨立董事 寬譜醫學科技(股)公司監察人 振專(股)公司監察人		
董事	3	彭進興	男性	51 歲(含)以上	-	-		
董事	3	李甯潔	女性	30-50 歲	-	啟善亞洲資本資深投資經理		
董事	3	李偉民	男性	30-50 歲	擔任本公司副總經理	-		
法人董事	3	億光電子工業股份有限公司 (傅慧貞)	女性	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	• 恪遵政府勞動法令，落實內部相關規範與政策。 • 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。 • 消除僱傭與就業歧視，以確保工作機會均等。	
提供安全健康的工作環境	全體/新進員工 承攬商	人事任用	• 提供具市場競爭力的薪資 • 依公司營運狀況享有三節節金及激勵性獎金制度 • 採行員工分紅方案，與員工分享公司營運成果
		職場安全	• 提供安全健康之工作環境，落實員工身心健康促進計畫。 • 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。 • 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。 • 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。 • 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。
禁止強迫勞動	全體員工	• 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。 • 禁止扣留員工證件或收取保證金	
多元溝通	全體/新進員工	• 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。 • 設立指導者制度協助新人適應與溝通。	
禁用童工	新進員工、求職者	• 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。	

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

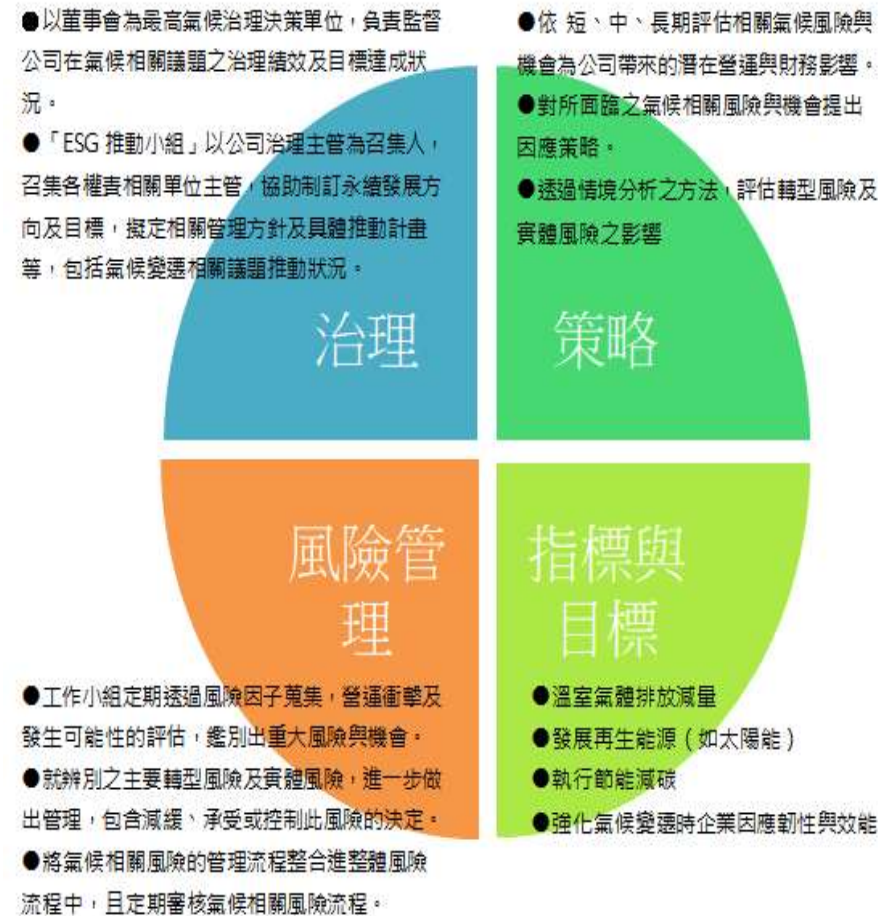
風險面向	風險議題辨識	權責部門	衝擊影響	風險管理措施
環境面	環境風險	環安	環境污染事件對公司名譽及財務之影響。	● 導入環境管理系統。 ● 環境政策的落實。 ● 提升污染防治之設備。
	氣候變遷風險	環安	氣候變遷對公司營運及財務之影響。	● 設定溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總量之減量目標。 ● 投入資金於提升能源效率、水資源節約及循環再利用之設備。
	能源轉型風險	廠務	再生能源使用及碳費徵收對公司營運及財務之影響。	● 規劃預算購買再生能源。 ● 試算碳費及評估未來導入內部碳定價。
社會面	職場安全風險	環安	因人員操作不當造成意外事件對公司財務之影響。	● 於新進人員就任前進行工安宣導。 ● 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。

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。	● 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。 ● 與各銀行保持密切聯繫，爭取最佳的融資利率及存款利率。 ● 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。 ● 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。 ● 密切注意上游原物料市場價格波動。 ● 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。
	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。	● 關注法令政策之變動。 ● 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。
	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。	● 落實機房門禁、定期更新硬體設備。 ● 持續規劃導入資訊安全管理系統。 ● 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。
	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。	● 確保進貨對象無集中化之情事。 ● 採取分散採購策略。 ● 確保原物料供應無虞及落實成本控管。

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	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。 2. 主動加入氣候相關之國內外組織或倡議。 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。
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	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。 2. 巡視檢查各廠製程設備 3. IT 設有不斷電系統支援電力。 4. 需強化廠區基礎設施與人員應變的能力
	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	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。 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。
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	1. 投資廢水回收設備。 2. 製程設備及操作改善使蒸氣減量。 3. 持續研擬耗水量減少方案。

		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 ₂ 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 ₂ 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 ₂ 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