

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

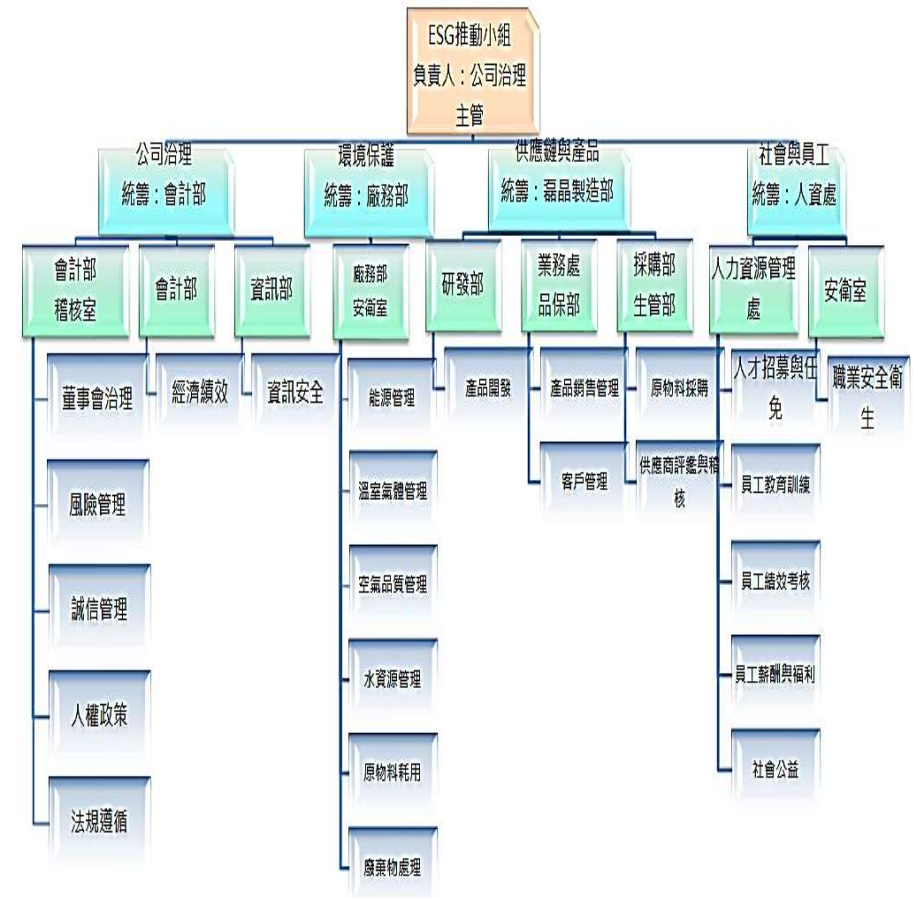
永續發展的願景

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)	● 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。 ● 避免使用有害物質的環保責任，持續研發綠色環保產品。 ● 每年進行溫室氣體盤查。 ● 鑑別氣候變遷的風險與機會，擬定因應措施。 ● 加強供應商與客戶之氣候變遷策略。	  	● 2024 年按國際標準 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查。 ● 採用環境標準篩選供應商，100%主要供應商通過 ISO 14001。 ● 主要供應商提供之產品皆合乎 RoHS、REACH、ISO、IATF 等規範標準。 ● 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。
社會(S)	● 提供員工安全工作環境，善盡安全管理責任，視員工為己出，盡最大關心，提升全員安全意識與行為，以避免受到任何傷害。 ● 打造員工健康工作環境，積極推動員工健康促進活動，以期達成員工快樂上班、平安回家、健康退休之願景。 ● 不使用童工、尊重員工基本人權、禁止任	   	● 維持零災害，全體員工無發生職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可紀錄職業傷害事件。 ● 無違反勞動法規紀錄。 ● 無勞資爭議事件。 ● 定期空污暨毒災災害事故演練，及急救應變處理因應。 ● 每年定期舉辦員工健康檢查。

	何形式歧視行為。 ●秉持誠信與正直的態度、利潤共享的理念，推動勞資合作，建立和諧的工作環境。 ●完善的人事晉升制度，為員工職涯發展創造良好環境。 ●秉持對產品責與行銷倫理，確保購買者與使用者權益，建立其信任態度，提升滿意度。	 	●本公司及主要供應商皆無發生性別及種族歧視、使用童工、強迫勞動、或其他違反勞工人權之風險和情事。 ●本公司員工受訓人數達 324 人次，費用支出 117,730 元。
公司治理 (G)	●營運成果透明化，透過適當方式與利害關係人溝通，並妥適回應其所關心之議題。 ●力行公司治理，力求與所有利害關係人間達到利益均衡。 ●恪守國家法律、政策及企業倫理、道德規範，堅持誠信、正派經營。	  	●2024 年營業收入達 6.25 億，成長率 23.65%。 ●2024 年零重大內稽缺失。 ●2024 年無發生任何重大違法事件。 ●建構具韌性的資安風險管控，無違反資通安全、資訊洩漏及罰款和違反個人資料保護等重大資安事件發生。

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。

STEP 4 	 董事會	● 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。 ● 董事會負責檢視溝通成效。
STEP 5	 對外揭露	● 每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等。

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 ^{註 1}	溝通結果
股東/投資人 	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。	• 股東會 • 法人說明會 • 公開資訊觀測站 • 公司網站「投資人專區」 • 投資人關係信箱與專線 • 公司治理評鑑	• 每年 • 每年依法規定，至少 1 次 • 不定期 • 隨時揭露 • 隨時受理 • 每年 1 次	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	• 2024 年營收達 6.24 億，較 2023 年成長約 23.56%。 • 召開股東會共 1 場、法說會共 1 場 • 每月公布營收

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註 1}	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。	•電話 •電子郵件 •面對面溝通 •通訊軟體(Line 及微信) •年度評鑑 •文件簽署與承諾 •公司官網	•隨時 •隨時 •隨時 •隨時 •依稽核計劃實施 •不定期 •不定期	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	•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。 •針對交期庫存管理、成本等，每月定期開會檢討。 •稽核 5 家供應商，回覆率 100%。
 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。	•客戶滿意度調查 •專案會議 •稽核與拜訪 •電話 •電子郵件 •通訊軟體(Line 及微信) •公司官網	•每年 •不定期 •不定期 •隨時 •隨時 •隨時 •不定期	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	•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。 •問卷 20 家客戶/經銷商，回覆率 100%。 •客戶滿意度均分達 88 分。
 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。	•依政府機關要求定期回報相關資料 •法規查核 •函文 •年報與財報 •參加公司治理評鑑	•不定期 •不定期 •不定期 •每年/每季 •每年	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	•參與環境、職安相關座談或課程共 30 場。 •受邀出席金管會淨零碳排說明會共 1 場，加強政策交流。 •依規定提交年報與 ESG 資訊。

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註 1}	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	•勞資會議 •福委會 •員工申訴信箱 •社團活動 •教育訓練	•不定期 •每季 •隨時 •不定期 •依計劃辦理	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	•每季召開福委會會議，討論員工福利與活動。 •召開 4 場勞資會議持續進行，收集員工意見。 •蒐集員工與求職者反饋，優化人才培育方針。 •充實員工求知慾，安排內部訓練、員工在職進修及外派訓練。 •每年定期舉辦健康檢查。

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

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：

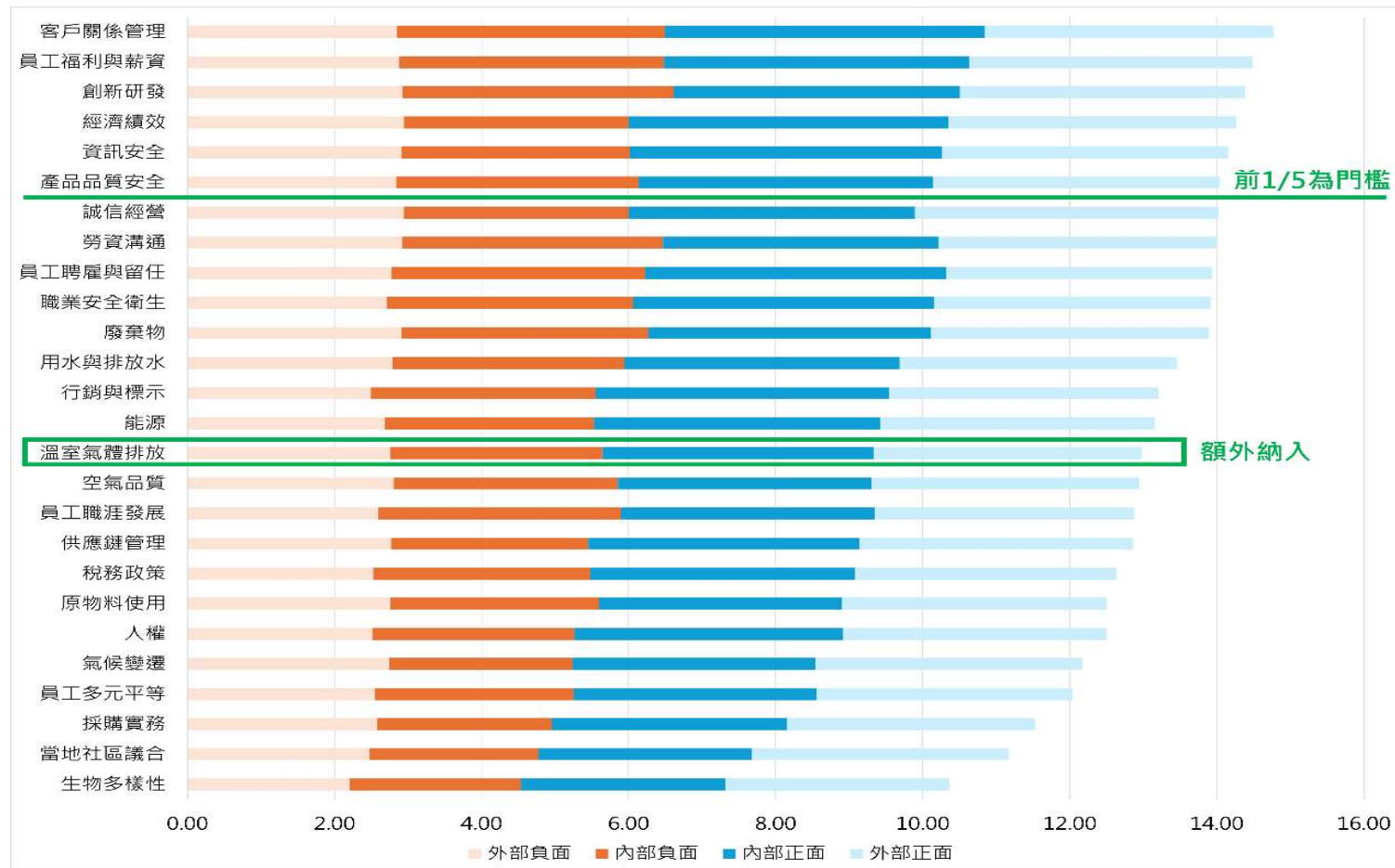
Step 1. 鑑別關鍵議題

- (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。	- 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。 - 股東會	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	✓	✓	✓	- 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統建置與風險評估 - 零重大資安事件	零重大資安事件	零重大資安事件	- 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。 - 內部稽核。	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	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。 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。	●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。 ●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。 ●提升產品開發效率而做之管控	✓	✓	✓	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	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	●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。 ●持續研擬短中長期減碳目標	✓	✓	✓	●導入 ISO 14064 溫室氣體盤查範疇一、二。 ●溫室氣體排放密集度 (噸	●導入 ISO 14064 溫室氣體盤查範疇一、二。 ●通過溫室氣體外部驗證。	●通過溫室氣體外部驗證。 ●持續規劃與推動節能減碳措施(目標排放密集度減少	●內部稽核審查 ●外部驗證	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。 •評估綠能措 施、儲能櫃與電 力系統搭配的 相容性。	3%)，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。			
--	--	---------	--	--	--	--	-----------------------------------	--	--	--