

光鋇科技股份有限公司

Epileds Technologies, Inc.

2025 年 永續報告書

Sustainability Report 2025



contents

目錄

一. 關於本報告書 P.02

1.1 編輯原則與依循	02
1.2 報導邊界	02
1.3 重大營運變更	02
1.4 報告書報導期間與頻率	02
1.5 內部管理與外部確信	03
1.6 永續報告書之責任單位	03

二. 經營者的話 P.04

三. 永續經營 P.05

3.1 發展沿革與經營理念	05
3.2 關鍵策略與行動成果展現	05

四. 永續發展議題 P.08

4.1 利害關係人鑑別	08
4.2 決定重大主題的流程	10
4.3 重大主題列表與管理	11

五. 治理面 P.14

5.1 關於光鋐科技	14
5.2 公司沿革	16
5.3 誠信經營	17
5.4 財務資訊	29
5.5 生產計劃	36

六. 社會面 P.41

6.1 勞資與勞雇關係	41
6.2 員工薪資與福利	44
6.3 職業安全衛生	47
6.4 訓練與教育	54

七. 環境面 P.56

7.1 氣候變遷	56
7.2 溫室氣體管理	58
7.3 能資源管理	60

八. 附錄 P.63

8.1 GRI 內容索引表	63
8.2 永續揭露指標—光電業	72
8.3 附表二-上市公司氣候相關資訊	73

01.

關於本報告書

1.1 編輯原則與依循

各位利害關係人好，歡迎閱讀光鋇科技股份有限公司（以下簡稱光鋇科技、本公司）發行的永續報告書，本報告書將以中文版本發行並放置於公開資訊觀測站公開下載。期許透過透明化的報導，使利害關係人們更加了解本公司在本次報導年度的企業永續實踐表現和成果。本報告書係以全球報告倡議組織（GRI Standards, GRI）所發布之準則作為主軸架構及台灣證券交易所頒布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行撰寫。

1.2 報導邊界

本永續報告書內容涵蓋公司治理面、社會面與環境面的永續議題、管理方針、永續行動與資料統計等資訊。本期報導涵蓋邊界為光鋇科技股份有限公司，如未來新增報導邊界將於此處進行相關說明。

據點名稱	地址
總部	臺南市新市區豐華里看西路7號（樹谷園區）

*尚未將卓佳有限公司與蘇州興光宏光電有限公司納入本期永續報告書報導範圍，預計於下一版永續報告書納入報導範圍。

1.3 重大營運變更

本報告書報導期間無任何重大營運變更，部分數據資料透過內部討論修正蒐集方式，並將結果呈現於本期報告書當中：
去年度碳排密集度、廢棄物密集度與用水密集度使用當年度晶粒產量來做計算，本次報導修正使用當年度營收百萬元進行計算。
財務資訊
如未來報導期間有產生任何重大營運變更時，則會於此處進行相關說明。

1.4 報告書報導期間與頻率

本公司的永續報告書發行週期為每年1次，如有非本次報導時間軸內發生之資訊，將於內文中說明。

光鋇科技ESG永續報告書
本報導涵蓋期間：2025年1月1日至12月31日
上一版發行時間：2025年08月
本次發行時間：2026年08月
下一版發行時間：2027年08月

1.5 內部管理與外部確信

本期報告書尚無進行第三方驗證單位確信，為蒐集與管理永續報告書報導資訊，本公司成立永續發展推動小組，由總經理擔任主席，帶頭召集各單位最高主管與高階管理者推動永續報告書編撰業務並擬定關鍵策略，並由各單位最高主管與高階管理者帶領同仁辨識永續議題、蒐集與彙整各單位資訊與永續績效、審核資料正確性與完整性、永續報告書內文編撰等作業。最終彙整之永續報告書將由總經理核定後公開發行。

為確保有關財務報告之數據來源的準確性，本期報告書所引用之財務資訊已由勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證，以新臺幣計算。

1.6 永續報告書之責任單位

為確保利害關係人可定期獲得與光鉍科技最新的相關資訊，如您對本報告書內容有任何疑問，歡迎透過以下管道聯繫光鉍科技之永續發展窗口，本公司將竭誠為您服務，解答您對光鉍科技永續發展相關問題。

聯絡地址 台南市新市區看西路7號（樹谷園區）

聯絡人 許明森總經理/黃德利副總經理

聯絡電話 (06) 5050101

E-mail esg@epileds.com.tw

網站 <https://www.epileds.com.tw/>



查閱財務報表、聲明書及會計師查核報告請透過以下連結：



02. 經營者的話

全球永續發展成為企業責任與競爭力關鍵指標的時代，本公司深刻認識到環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）（ESG）對企業長遠發展的重要性。做為行業的一員，本公司不僅致力於創造經濟價值，更承擔著對社會與環境的責任，努力成為負責任的企業公民。

過去一年，本公司積極推動ESG戰略，從綠色經營、社會責任到公司治理，皆取得了顯著的進展。本公司在降低碳排放、提升能源使用效率及促進循環經濟方面不斷努力，以實際行動支持全球氣候目標。此外，本公司也重視員工福祉、供應鏈永續管理及社區共融，致力於建立公平、多元、包容的工作環境，並與利害關係人攜手共創更美好的未來。

在公司治理方面，本公司強化內部監督機制，確保決策透明度及風險管理能力，以符合國際標準與市場期待。本公司相信，只有堅持誠信經營、落實企業責任，才能贏得社會信任並確保企業的長遠穩健發展。

未來，本公司將繼續深化ESG承諾，將可持續發展的理念融入企業核心戰略，以創新、責任與行動推動企業成長，並為社會創造更大的價值。本公司期待與所有合作夥伴攜手前行，共同邁向更永續的未來。

許明森

03. 永續經營

3.1 發展沿革與經營理念

光鉅科技自創立以來，即堅持『突破、創新、專業、負責』之經營理念，創造客戶、合作夥伴、社會大眾、投資者與光鉅科技間之互利互惠的雙贏局面，以維持企業之永續發展。

在總體經營環境上，光鉅科技持續專注於LED產業相關領域，維持公司營運的穩定發展，確保股東利益最大化，經營上將致力於強化產品佈局及產品開發，並強化海內外客戶合作關係，增進對公司的營運正面助益，積極邁向永續發展。

面向	公司治理	社會	環境
主旨	提升企業透明度與管理效率 強化股東信任	關注員工福祉、客戶權益及 社會影響力，建立負責任的商業模式	減少對環境的負面影響 推動綠色發展

3.2 關鍵策略與行動成果展現

為朝向永續發展持續邁進，本公司於2024年成立「永續發展推動小組」，透過永續發展會議過程討論並制定並執行以下關鍵策略。

關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
確保董事會獨立性與多元性	誠信經營與內控人權與禁止歧視	1.杜絕任何形式的歧視及騷擾行為，保障所有員工公平機會及安全需求，制定人權及禁止歧視相關辦法，並建置申訴管道。 2.持續優化人權風險管理及友善職場促進社會共融，透過多元溝通及宣導提高人權議題的重視。 3.董事會組成多元化管理	2024年	2025年	5.3 誠信經營
			1.2024年新進員工「勞動契約-工作規範(反貪腐、反賄絡)」簽署率100%。 2.2024年舞弊檢舉且為真實案件數0件。 3.2024年違反人權及歧視相關申訴成立案件0件。 4.獨立董事席次逾 1/3。 5.一席女性董事。	1.2025年新進員工「勞動契約-工作規範(反貪腐、反賄絡)」簽署率100%。 2.2025年舞弊檢舉且為真實案件數0件。 3.2025年違反人權及歧視相關申訴成立案件0件。 4.獨立董事席次逾 1/3。 5.一席女性董事。	



關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
確保企業道德與合規	法規遵循	本公司將「違反法規被裁罰情事」判定為重大違規事件。致力保持無違反法規事件發生。	2024年 無重大違反法規事件發生。	2025年 無重大違反法規事件發生。	5.3 誠信經營

關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
提升資訊透明度與 確保股東權利	營運績效	短期-業績與獲利穩定成長。 中期-保持健全財務結構，支援各類研發需求。 長期-提高公司長期投資價值，維護股東權益。建立制度,內部稽核,員工培訓。 誠信文化深化,企業社會責任與ESG發展。	2024年 民國2024年度個體營業收入1,281,866仟元，個體營業毛利率為11%，速動比率150%及負債比率38%。	2025年 民國2025年度個體營業收入1,342,328仟元，個體營業毛利率為5%，速動比率142%及負債比率40%。	5.4 財務資訊

關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
改善員工權益與多元共融	勞資關係 薪資福利	視公司整體營運狀況，依個人績效表現進行薪資調整，員工薪酬皆符合或優於法令規定，並提撥一定比例的獲利盈餘作為員工分紅獎金，回饋優秀同仁績效表現。 1.整體薪酬及福利制度優於市場水平，讓同仁在工作與生活中找到平衡，創造更大的價值及成就感，攜手員工打造幸福企業。 2.員工權益保障：遵守勞動基準法等相關法規，提供合理的薪資及福利。 3.勞資溝通：落實勞資和諧溝通之履行，每季定期召開各類勞資雙方會議針對公司營運及員工意見等議題進行雙向溝通。 4.勞資關係風險管理：確保各項溝通機制有效益，完善勞資爭議處理機制，及時解決勞資糾紛。 勞資關係正向循環：對員工的關懷和尊重，提升員工的滿意度及忠誠度，減少員工流失，進而提高公司的生產力和競爭力，以維持企業永續發展。	2024年 2024 年勞資雙向溝通會議達成率 100%，且未發生勞資糾紛，未來仍秉持一貫原則，了解並積極回應員工關注之議題。	2025年 1.2025 年勞資雙向溝通會議達成率100%，勞資雙方委員出席參與率95%，會議中委員建議事項2件，公司都接納給予正面回饋。 2.2025年勞資糾紛0件，未來仍秉持一貫原則，了解並積極回應員工關注之議題。 3.2025年員工意見箱收到1件，主要反應管理爭議案件，依公司內規進行機密調查訪談，已提供給相關主管釐清問題並解決，確保所有意見都能獲得有效回應並解決問題。	6.1勞資與勞雇關係 6.2員工薪資與福利

關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
維護顧客健康與安全	隱私管理	1.進行隱私政策宣導並灌輸員工隱私保護意識，確保全員了解公司的隱私管理政策。 2.對新開發或合作中的夥伴，需進行隱私風險評估，確認個人資料處理符合隱私法規。 3.建立全面的隱私監督機制，不定期進行隱私風險評估，並確保內部和外部合規審查，並將其應用於業務流程中，提升資料保護等級。	2024年 1.透過 NDA 協議，確保所有業務活動都符合當地及國際隱私法規。 2.資訊系統強化，權限建立及管制。 3.確保 100%員工參與隱私保護的定期宣導。	2025年 1.客戶投訴侵犯客戶隱私或洩漏機密事件0件。 2.重大資安事件0件。 3.員工個資洩漏或不當使用申訴案件0件。	5.5 生產計劃

關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
提升社會影響力	企業共好	1.企業透過創新來推動循環經濟，讓環境永續與企業獲利雙贏。目前與供應商針對貴金屬使用回收材料製造新產品，既減少資源浪費，也創造市場需求。 2.將 ESG 目標納入企業長期策略，而非短期行銷手段。	2024年 金屬回收率>95%	2025年 金屬回收率>95%	5.3 誠信經營

關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
確保供應鏈勞工權益	職業安全衛生 緊急應變演練 訓練與教育 消防管理	1.定期風險評估。 2.推行健康促進活動，增進同仁身心平衡。 每半年定期實施消防編組演練，以及定期年度消防檢查。 • 配合政府消防法令，持續改善。 • 環安衛外訓證照符合度100%。 • 建立並提升教育訓練方式及工具多元化。	2024年 全年度零工傷事故 健促活動每年>4件	2025年 全年度零工傷事故 健促活動每年>4件	6.3 職業安全衛生 6.4 訓練與教育

關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
致力降低溫室氣體排放	氣候變遷	落實溫室氣體管理(每年定期進行溫室氣體盤查)。 實施溫室氣體減量(以 2022年為基準，每年節電1%)。	2024年 完成溫室氣體盤查 節電1%達成	2025年 完成溫室氣體盤查 節電1%達成	7.1 氣候變遷 7.2 溫室氣體管理

關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
確保資源管理	環境保護	零違反環境保護法律和法規案件。 廠內空水廢設施源頭減廢、妥善處理，優於法規。	2024年 零違反環境保護法	2025年 零違反環境保護法	7.3 能資源管理

關鍵策略	對應的重大主題	目標	目標達成情況		回應章節
循環再生經濟	生產計劃	1.生管與業務每月提供次月生產計劃。 2.生管與業務每月提供次月及後三個月生產計劃。	2024年 IQC：100% LIFE：96.8% FQC：99.5% OQC：99.1%	2025年 IQC：100% LIFE：97.4% FQC：99.6% OQC：99.2%	5.5 生產計劃

04.

永續發展議題

4.1 利害關係人鑑別

與利害關係人建立互信關係是落實永續治理的根基，光鋇科技之永續發展推動小組於永續發展會議過程中鑑別在經濟、環境及社會層面與本公司存在實質關聯之群體。在本報導期間內，共識別出六大類利害關係人。

光鋇科技持續使用各類既有溝通管道與所有利害關係人進行溝通，透過日常與利害關係人互動，系統性整合其意見，於了解其期望與疑慮後即時回應，並由各單位窗口彙整相關資訊，提報永續發展推動小組進行檢視，於必要時納入利害關係人關注議題進行討論、改善計劃與追蹤目標成效。

利害關係人	對組織的意義	關注議題		溝通方式與頻率
供應商	供應商為光鋇科技光電產品品質與供應鏈穩定的重要基礎。雙方透過緊密合作，共同落實綠色採購與供應鏈ESG管理，確保原物料穩定供應，並持續強化整體產業鏈的永續韌性。	供應商要求 供應商稽核 產品標示與規格 法規遵循 資訊技術諮詢 客訴議題 客戶稽核	內控查核 設備維護與檢修 設備管控 職業安全衛生 進貨需求 新材料開發	E-mail (每周) 電話 (不定期) 通訊軟體 (不定期) 實體會議 (不定期)

利害關係人	對組織的意義	關注議題		溝通方式與頻率
客戶	客戶是驅動光鋇科技產品創新與技術升級的核心動力。本公司持續回應客戶對高品質光電產品及永續解決方案的需求，以可靠的產品表現與服務品質，建立長期互信的合作關係。	產品開發 法規遵循 碳足跡 產品行銷推廣 強迫或強制勞動 禁用童工	客訴議題 溫室氣體盤查 職業安全衛生 人權與禁止歧視 訓練與教育	E-mail (每月) 通訊軟體 (每月) 電話 (不定期) 實體會議 (不定期)

利害關係人	對組織的意義	關注議題	溝通方式與頻率
政府機關	政府機關為光鋰科技合規經營的重要依循。本公司積極遵守環境保護、勞動法令及公司治理等相關法規，並主動掌握政策動向，確保業務發展符合法制規範，共同維護產業健全發展。	法規遵循 健康促進 公共危險物品 民防團	職業安全衛生 空水廢毒相關排放 消防演練
			E-mail（每年） 電話（每半年） 稽查活動（每月） 通訊軟體（不定期） 公文往來（不定期）
利害關係人	對組織的意義	關注議題	溝通方式與頻率
學術單位	學術單位為光鋰科技提供研發能量與創新知識的重要來源。透過產學合作，本公司得以接軌前沿技術研究，加速光電技術商業化，同時協助培育產業所需的專業人才。	產品開發	技術交流
			E-mail（每月） 通訊軟體（每月）
利害關係人	對組織的意義	關注議題	溝通方式與頻率
員工	員工是光鋰科技實現企業使命的核心力量。本公司致力提供安全、尊重且具成長性的工作環境，透過完善的培育制度與福利保障，激發員工潛能，支撐產品品質與企業競爭力的持續提升。	訓練與教育 人才培育與發展 人力招募計劃與進度 健康促進 勞雇協議	薪資福利 生產計劃與管控 人力需求計劃 職業安全衛生
			勞資溝通會議（每季） 職安福利委員會（每季） 實體會議（每周） 通訊軟體（每日） E-mail（每日） 意見反應申訴信箱（每日） 公佈欄（不定期） 電話（不定期）
利害關係人	對組織的意義	關注議題	溝通方式與頻率
股東/投資人	股東與投資人是光鋰科技資本運作與長期發展的重要夥伴。本公司秉持透明的資訊揭露原則，定期溝通財務績效與ESG進展，以穩健的治理架構與永續績效，實現股東長期價值與企業責任的平衡。	財務報表 股東會年報 營運績效	股東會議事手冊 資安稽核 風險管理
			財務報告（每季） 財務年報（每年） 股東常會（每年） 法人說明會（每年） 董事會及審計委員會（每季） 服務信箱（不定時） 公司官網投資人專區（不定時） 公開資訊觀測站（不定時）

4.2 決定重大主題的流程

光鋇科技依循全球報告倡議組織（GRI）準則，建立重大主題鑑別流程，鑑別對企業營運與利害關係人具有重大影響之永續議題，並作為永續策略、風險管理與資訊揭露之重要依據。

於本報導期間，參考GRI 準則（2021）之指引以及光電業同業關注重大議題，經永續發展推動小組討論收斂為15項永續議題，向光鋇科技之利害關係人及內部高階主管發送調查問卷確認重大議題。

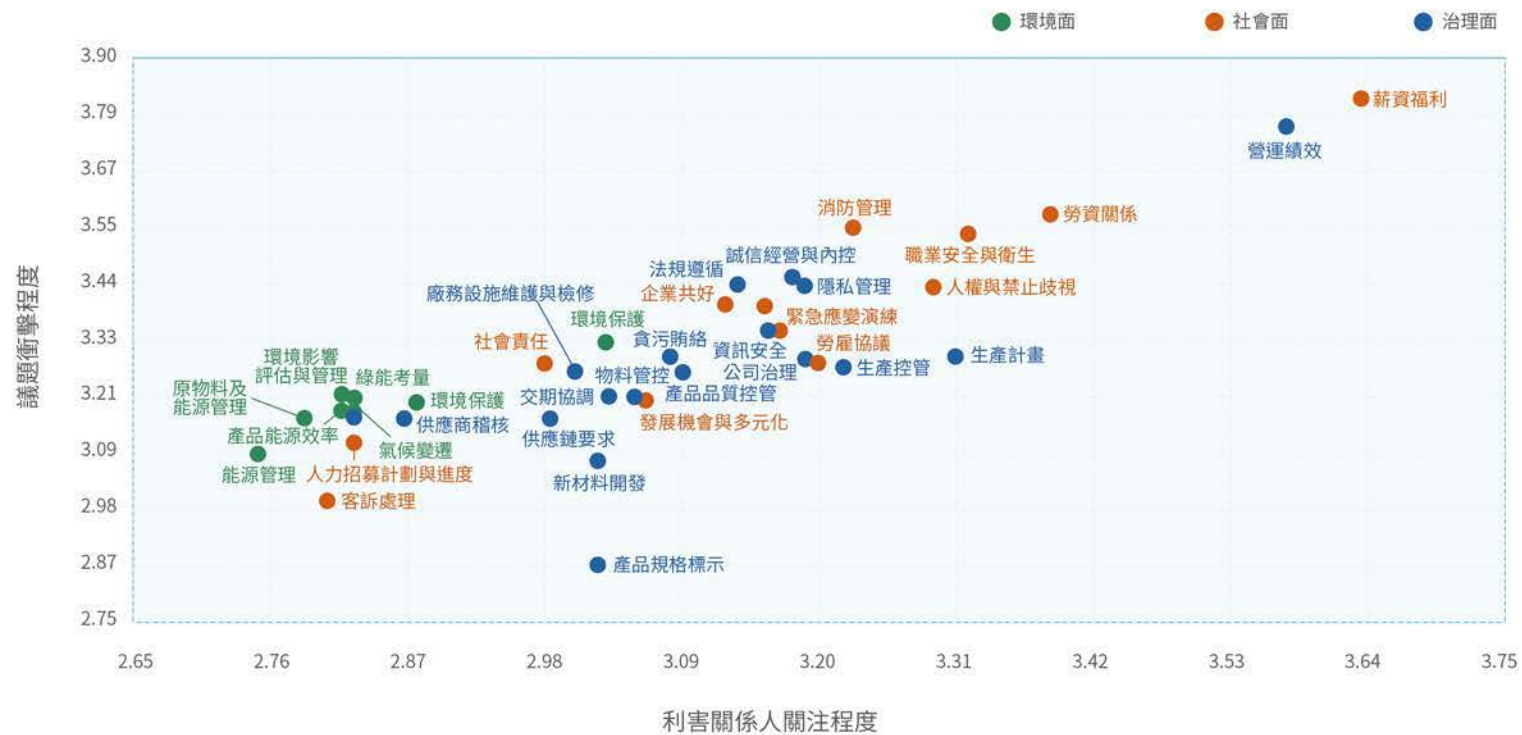
決定重大主題流程



4.3 重大主題列表與管理

經由永續發展推動小組統計分析並繪製本期報導之重大性矩陣圖，該矩陣圖呈現各議題之重要程度，更具體反映利害關係人對於光鋇科技在環境、社會及治理（ESG）面向之期望與要求。

重大矩陣圖



說明：

1. 縱軸為「議題衝擊程度」，分數越高代表對經濟、環境與社會的衝擊越顯著。
2. 橫軸為「利害關係人關注程度」，分數越高代表利害關係人越關注該議題。

(備註：本矩陣圖之分數為本公司內部評估結果)

永續發展推動小組依據重大主題之性質進行討論並決議出各項重大主題須引用之準則，制定明確的重大方針作為永續發展之指導原則，而各項重大主題之具體行動則根據方針與政策展開，涵蓋各個層面，從研發、生產、銷售到供應鏈管理，力求將永續理念融入企業營運的每一個環節。每項重大主題會由負責單位透過定期監測、管控或數據分析的方式來檢視各項永續行動之成果，並據此調整策略與措施，以確保光鋐科技在永續發展之道路上持續精進。本期重大主題與上一期報導有做些微調整，將15項中性質較相似的重大主題進行合併以及調整依循準則，詳細調整資訊如下：

★ 受影響的利害關係人

重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
薪資福利	S	GRI 2 2-19 薪酬政策 GRI 2 2-20 薪酬決定流程 GRI 2 2-21 年度總薪酬比率 GRI 401 勞雇關係	6.1 勞資與勞雇關係 6.2 員工薪資與福利	供應商	客戶	政府機關	學術單位	員工	股東/投資人
						★		★	
重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
營運績效 企業共好 (註1)	G	GRI 201 經濟績效 GRI 207 稅務 GRI 415 公共政策	5.4 財務資訊 7.1 氣候變遷 6.2 員工薪資與福利	供應商	客戶	政府機關	學術單位	員工	股東/投資人
									★
重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
勞資關係	S	GRI 402 勞資關係	6.1 勞資與勞雇關係	供應商	客戶	政府機關	學術單位	員工	股東/投資人
						★		★	
重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
職業安全衛生 (註2) 緊急應變演練 (註2) 訓練與教育 (註2) 消防管理 (註2)	S	GRI 403 職業安全衛生 GRI 404 訓練與教育	6.3 職業安全衛生 6.4 訓練與教育	供應商	客戶	政府機關	學術單位	員工	股東/投資人
				★		★		★	
重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
人權與禁止歧視	S	GRI 406 不歧視 GRI 408 童工 GRI 409 強迫或強制勞動	5.3 誠信經營 5.5 生產計劃	供應商	客戶	政府機關	學術單位	員工	股東/投資人
						★		★	

重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
誠信經營與內控	G		5.3 誠信經營	供應商 ★	客戶 ★	政府機關 ★	學術單位 ★	員工 ★	股東/投資人 ★
重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
法規遵循	G	GRI 2 2-27 法規遵循	5.3 誠信經營	供應商 ★	客戶 ★	政府機關 ★	學術單位 ★	員工 ★	股東/投資人 ★
重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
隱私管理	G	GRI 418 客戶隱私	5.5 生產計劃	供應商 ★	客戶 ★	政府機關	學術單位 ★	員工 ★	股東/投資人
重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
生產計劃 (註3)	G	GRI 301 物料 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	5.5 生產計劃	供應商 ★	客戶 ★	政府機關	學術單位	員工 ★	股東/投資人
重大主題	面向 (E/S/G)	依循準則	依循準則	影響					
氣候變遷 (註3) 環境保護 (註3)	E	GRI 302 能源 GRI 303 水與放流水 GRI 305 排放 GRI 306 廢污水和廢棄物 GRI 306 廢棄物	7.1 氣候變遷 7.2 溫室氣體管理 7.3 能資源管理	供應商 ★	客戶 ★	政府機關 ★	學術單位	員工 ★	股東/投資人

註1：重大議題「企業共好」經內部討論決議與重大議題「營運績效」合併進行報導。

註2：重大議題「訓練與教育」、「消防管理」與「緊急應變演練」經內部討論決議與重大議題「職業安全衛生」合併進行報導。

註3：重大議題「環境保護」經內部討論決議與重大議題「氣候變遷」合併進行報導，供應商評估則另外於「5.5 生產計劃」進行報導。



05.

治理面

5.1 關於光鋇科技

光鋇科技股份有限公司為法人實體的上市光電業，成立於2006年6月，並獲國科會核准進駐台南科學工業園區，致力於藍、綠、紅、白光LED磊晶片及晶粒之研發、設計、製造與銷售。LED具有壽命長、低耗電、亮度強的特性，現在LED的亮度一直在提升，價格也跌降至消費性產品可以接受的價格，所以LED在消費產品應用市場快速的成長，如手機、玩具、裝飾燈、手電筒、指示燈、交通號誌、次照明、車尾燈、戶外看板。未來亮度持續提升，價格下降，將會取代大尺寸面板背光源、主照明及其他有環保問題的光源，市場需求無可限量，未來極具發展前景。

光鋇科技股份有限公司

Epileds Technologies, Inc.

所屬行業
光電業

總部位置
臺南市新市區
豐華里看西路7號

股票代號
4956.TW

設立日期
2006年06月

營運據點
臺灣(臺南)
中國(蘇州)

LED (Light-Emitting Diode, 發光二極體) 為一種半導體電子元件, 可在電流驅動下將電能轉換成光的形態輸出, 成為現代主要的光源之一, 普遍用於照明燈具、螢幕背光或是顯示用途。

LED照明產業鏈上游為藍寶石晶圓及藍寶石基板供應商, 中游為生產製程及檢測設備廠商, 包括磊晶生成設備、LED晶圓測試、挑撿設備、磊晶片與晶粒之供應商, 下游為LED封裝、模組及LED燈具之供應商。目前LED技術已趨成熟, 也廣泛應用在日常生活中, 如消費性電子產品、顯示器, 以及資訊與通訊設備等等領域。



近幾年OLED逐漸展現在穿戴裝置、智慧型手機、筆電到電視, 都可看到這項技術成為市場的主流。隨著新產能的增加、面板效率的提升以及IT應用的進一步擴展, 預估OLED營收將在2026年出現大幅反彈, 也使OLED技術在消費和汽車領域獲得更廣泛的主流應用。

而農業照明產業將結合AI、傳感器、無人機等技術, 以及垂直農場的投資建設將成主流, 尤以中小型垂直農場帶動相關需求且提升經濟效益讓種植者更願意導入LED照明設備; 隨著大面積智慧農業協助監測管理2025年將更為盛行, 如植物照明、畜牧照明、養殖照明、漁業照明等等; 故LED農業照明技術不僅可提高品質、生長速度等, 還可預防病蟲害以增加產量; 目前亞洲、中東、北美和歐洲國家對垂直農場已大力投入, 栽培物種多樣且朝著高經濟作物發展, 將可拉升LED植物照明市場呈現快速增長的趨勢。

未來全球的照明市場將出現大者恆大現象, 資源也集中於大廠, 而企業以數位轉型定位未來的發展方向, 因此未來LED照明加上智慧控制系統將會市場提升需求的機會點。

5.2 公司沿革



5.3 誠信經營

重大管理方針 | 誠信經營與內控

策略與承諾

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司營運所在地相關法令，恪遵誠信經營原則與相關法令規範，致力建立公平、透明且負責任之企業文化，作為企業永續發展的重要基礎。

責任與資源

本公司為健全誠信經營之管理，由稽核室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。

評估機制

主要依據行動計劃6項執行內容，定期向董事會報告。

目標

本公司之董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。

行動計劃

- 一、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 二、訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定作業相關標準作業程序及行為指南。
- 三、規劃內部組織編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 四、誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 五、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 六、協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

建議與申訴管道

相關問題建議與申訴管道如下

1. 電子信箱：ir@epileds.com.tw
2. 公司網站「聯絡本公司」專區
3. 公司員工意見箱





重大管理方針 | 人權與禁止歧視

策略與承諾

尊重人權和提供不歧視的工作環境是永續經營的基本要件，宣示職場暴力零容忍，致力打造平等、多元及包容性的職場，恪遵勞動暨人權相關規範。

責任與資源

各權責單位。

評估機制

- 定期檢視相關政策，確保都符合法令規定。
- 違反人權及歧視等相關申訴成立案件。

目標

- 杜絕任何形式的歧視及騷擾行為，保障所有員工公平機會及安全需求，制定人權及禁止歧視相關辦法，並建置申訴管道。
- 持續優化人權風險管理及友善職場促進社會共融，透過多元溝通及宣導提高人權議題的重視。

行動計劃

- 制訂與人權及歧視議題相關之管理辦法，內容涵蓋：招募進用、考績及升遷不因各種歧視予以差別待遇、禁用童工、工時管理、反霸凌及騷擾。
- 關懷移工職場及生活適應，依需求不定期座談。

建議與申訴管道

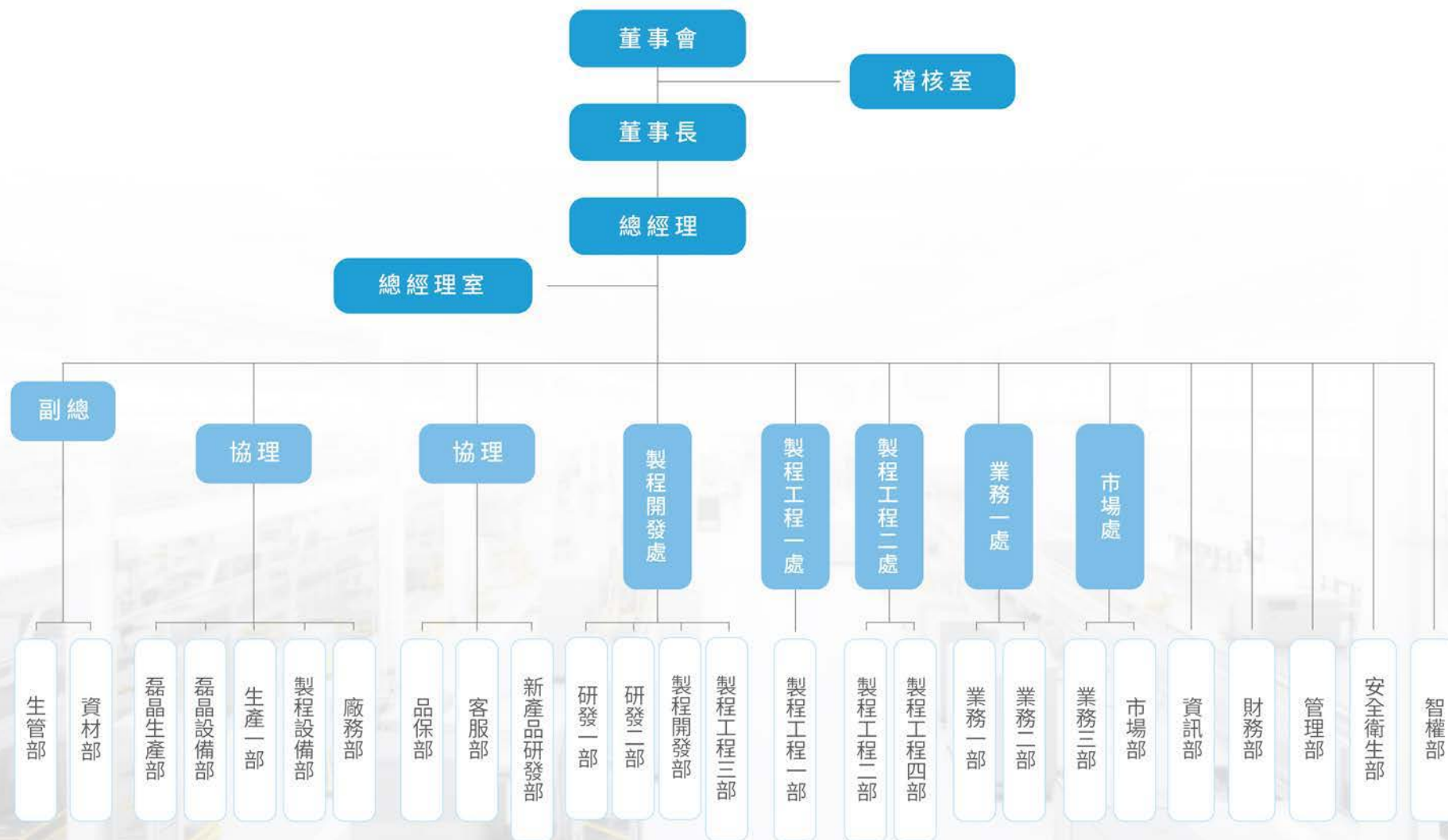
申訴專線：(06)505-0101分機1985或意見箱，依議題進行說明回覆及追蹤處理。

光鋇科技為善盡企業之社會責任及落實永續經營之理念，保障股東權益、強化董事會職能、兼顧利害關係人利益與提升資訊透明度，持續將公司治理的理念與政策落實至營運活動價值鏈當中，持續朝向永續經營的目標邁進。

本公司於2024年成立永續發展推動小組，由總經理室帶領永續發展推動小組，負責推動永續發展之運作，包括訂定、檢討永續發展之政策、制度、管理方針及推動計劃，以及永續發展推動情形及檢討實施成效。

為強化公司治理與永續發展管理機制，依《證券交易法》設置審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會監督公司財務報導、內部控制及薪酬制度等相關事項。同時亦成立永續發展推動小組，負責規劃與推動永續發展相關策略與行動方案。

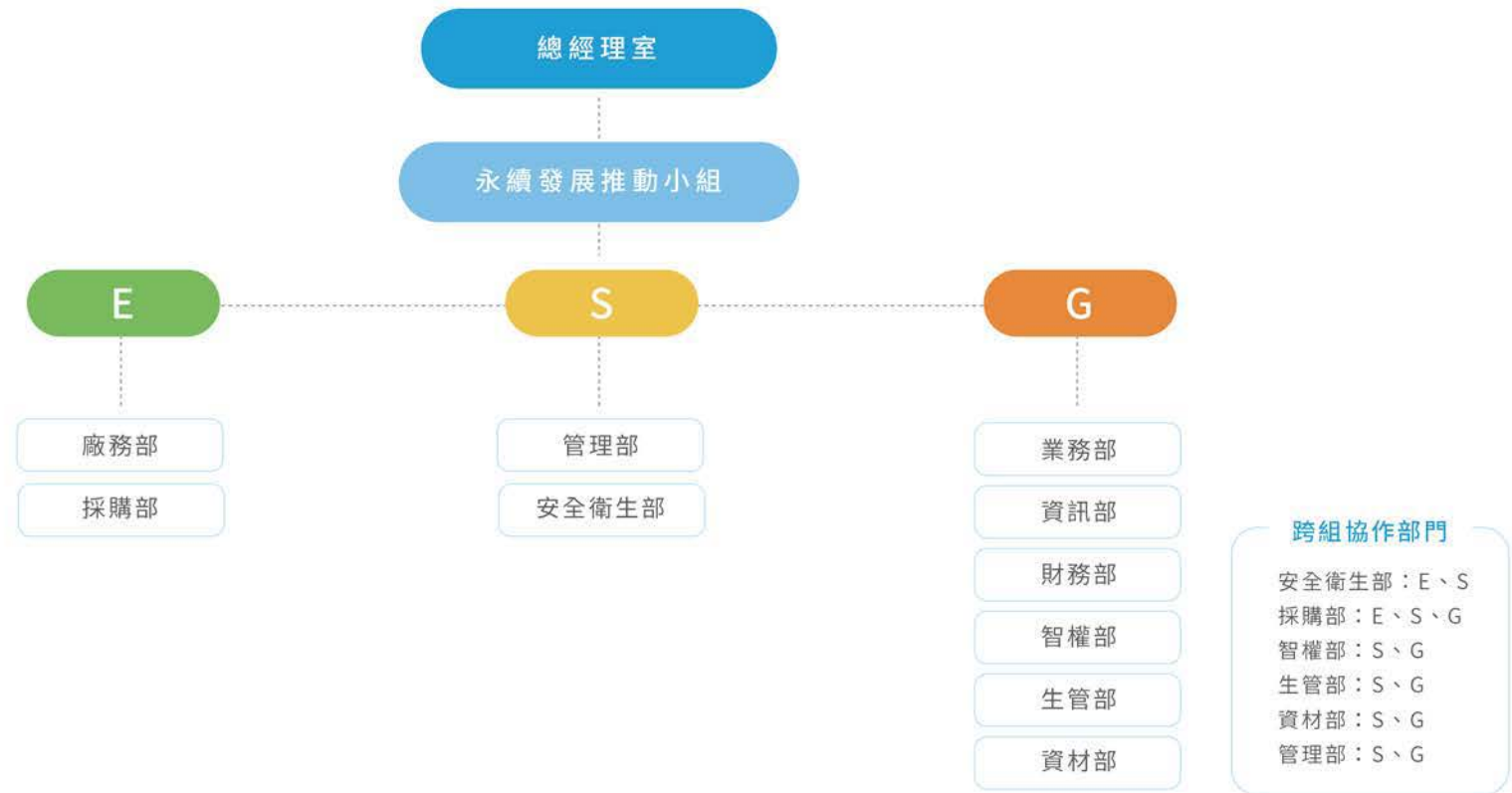
光鋇科技股份有限公司
Epileds Technologies, Inc.



光鋇科技之永續發展推動小組透過年度永續發展會議定期檢視環境、社會、治理面向的重大議題可能帶來的風險衝擊，研議預防措施，訂定年度策略目標，落實永續治理於公司日常營運價值鏈當中。

永續發展推動小組工作執掌

1. 統籌企業社會責任與永續發展之政策與方向。
2. 規劃及監督企業社會責任與永續發展之運作與執行。
3. 負責蒐集彙整利害關係人關注之議題，並協助因應利害關係人之需求。



光鋇科技內的各管理階層在ESG主題中所扮演的角色皆不相同，會依據各單位的性質來賦予其權限，同時也注意各利害關係人之權益，使每個單位成員與利害關係人都能夠以最有效的方式參與並發揮其職務專長，並共同為企業永續經營目標盡一份心力。高階管理階層為實踐「發展環境永續、維護社會公益與強化公司治理」，發布以下策略聲明：

環境面

1. 碳中和與減排：制定減少碳排放的目標，如提高能源效率等。
2. 資源管理：推動水資源與廢棄物管理，提高資源使用效率。
3. 循環經濟：採取可持續的產品設計與生產模式，減少浪費。

社會面

1. 董事會獨立性與多元性：確保董事會成員多元化，並維持獨立監督機制。
2. 企業道德與合規：建立反貪腐政策，確保業務運作符合法律法規。
3. 資訊透明度：提供完整的財務報告與ESG報告，提高投資者信心。
4. 股東權利保護：確保股東享有公平資訊權與決策權，避免利益衝突。

治理面

1. 員工權益與多元共融：提供公平就業機會、改善工作條件、促進多元與包容文化。
2. 顧客健康與安全：確保產品與服務符合安全標準，保護消費者權益。
3. 社會影響力：參與社會公益活動，如教育支持、扶貧計劃、社區發展等。
4. 供應鏈勞工權益：確保供應鏈中的勞工權利不受侵犯，避免童工與強迫勞動。

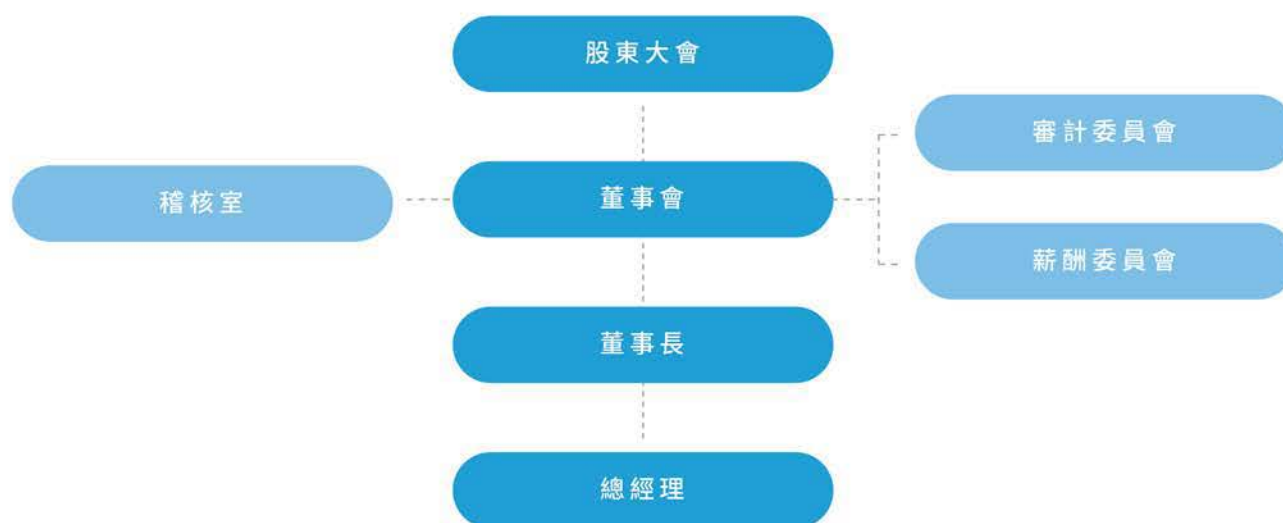
光鋇科技恪守誠信經營原則，依相關法令及企業永續治理精神建立內部管理制度與行為準則，要求全體同仁於執行職務及商業往來時，均應秉持誠實、透明、公平與負責任之態度，嚴禁任何形式之腐敗、賄賂、舞弊、利益衝突或違反商業道德之行為。

在人權保障方面，公司明確禁止歧視、強迫勞動及童工，保障員工基本權益與工作安全，並要求供應商及合作夥伴共同遵循相同原則。在反貪腐方面，嚴禁任何未經授權之利益輸送、回扣或收受不當利益，以維護公司信譽與利害關係人權益。

治理單位	執掌權責
董事會	董事會為本公司最高治理機構，負責擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。
總經理室	承總經理或高階主管指示或協助完成相關營運任務。
審計委員會	負責監督公司內部控制有效之實施、公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控並行使監察人之職權事項。
永續發展推動小組	擬定公司永續發展政策、策略及年度推動計畫，統籌與協調各部門永續發展相關事項之執行。
稽核室	協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之有效性，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並合理確保： 1. 營運之效果及效率。 2. 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。 3. 相關法令規章之遵循。目標之達成。
職業安全衛生管理委員會	參與公司職業安全衛生管理內相關會議，參與內部事故預防委員會採取有關工作者健康和安全的討論、分析問題及推動工作實踐。包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題。
財務部	為稅務專責單位，財務主管為稅務管理負擔最終責任，日常稅務行政由有經驗的稅務專業人員協助會計主管履行公司稅務義務；同時亦透過外部稅務諮詢機構提供的專業服務，強化專業知識。
薪酬委員會	協助董事會執行與評估本公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。

董事會

董事會的主席亦為光鉦科技高階管理階層，公司章程明訂董事(含獨立董事)之選舉應採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之。有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、獨立性之認定、提名與選任方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定辦理。現任董事於 2024年6月20日選任，設有10席董事(含4席獨立董事)，任期3年，連選得連任，均具有豐富的產業經營經驗、財務會計或公司業務所需之相關背景。



基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，董事候選人之提名係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，評估各候選人學經歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。董事會成員組成除兼任公司經理人之董事無逾全體董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下：

1. 基本條件與價值:性別、年齡、國籍及文化。
2. 專業知識與技能:營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。



多元化核心		基本組成				專業知識與技能						
姓名	薪酬 審計委員	性別	具員工身份	年齡(歲)	獨立董事 任期年資	營運判 斷能力	會計財務 分析能力	經營管 理能力	危機處 理能力	產業 知識	國際市 場觀	領導決 策能力
董事	許明森	男	●	51-60		●	●	●	●	●	●	●
	陳其賢 (註1)	男		61-70		●	●	●	●	●	●	●
	王志超 (註2)	男		61-70		●	●	●	●	●	●	●
	方榮熙	男		51-60		●	●	●	●	●	●	●
	鄭禎訓 (註3)	男		51-60		●	●	●	●	●	●	●
	黃德利	男	●	51-60		●	●	●	●	●	●	●
獨立 董事	蘇炎坤	●召集人	男	71-80	>3年	●		●	●	●	●	●
	鄧及人	●	男	61-70	>3年	●		●	●	●	●	●
	魏志宏	●	男	51-60	<3年	●	●	●	●	●	●	●
	詹玲宜	●	女	51-60	<3年	●	●	●	●		●	●

註1:核董事為法人董事(維善投資股份有限公司)之代表人。

註2:核董事維法人董事(群怡投資股份有限公司)之代表人。

註3:核董事維法人董事(榮創龍能源科技股份有限公司)之代表人。

光鎰科技董事會對公司及股東負責、指導公司策略、負責公司治理制度之各項作業與安排，依照法令、公司章程規定或股東會決議行使職權，並致力於股東權益極大化。為建立公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，本公司訂有「董事會議事規範」，明定董事之利益迴避制度，對於有利害關係之會議事項，應予以迴避，有效保護公司利益。

本公司董事會每季至少召開 1 會議，遇有緊急情事與關鍵重大事件時則隨時召集之，2025年度共召開4次董事會，全體董事實際出席率達95%，重要決議主要內容有年度預算案、修訂「內部控制制度」及「內部稽核實施辦法」案、年度稽核計劃案等決議。詳細資料請參閱本公司114年度 年報第28頁及公司網站。

2025年董事出席董事會情形如下

註1：如有董事新任或解任者，實際出席率(%)則以其在職期間董事會開會次數及其實際出席次數計算之。

職稱	姓名	實際出席次數B	委託出席次數	實際出席率 (%)	【B/4】(註1)	備註
董事長	許明森	4	0	100		
董事	維善投資(股)公司代表人：陳其賢	2	2	50		
董事	群怡投資(股)公司代表人：楊柱祥	2	0	100		2025.05.22卸任，任職期間應出席次數為2次，揭露在任期間資訊。
董事	群怡投資(股)公司代表人：王志超	2	0	100		2025.05.22新任，任職期間應出席次數為2次，揭露在任期間資訊。
董事	方榮熙	4	0	100		
董事	榮創能源科技(股)公司代表人：鄭禎訓	4	0	100		
董事	黃德利	4	0	100		
獨立董事	蘇炎坤	4	0	100		
獨立董事	鄧及人	4	0	100		
獨立董事	魏志宏	4	0	100		
獨立董事	詹玲宜	4	0	100		

光鋇科技將人權、誠信經營與反貪腐政策承諾納入公司治理及日常營運管理，並透過宣導、教育訓練、內部規範、承諾簽署與管理機制加以落實；同時要求供應商與合作夥伴遵守相關道德與法遵要求，必要時亦將人權與誠信條款納入合作條件、合約規範或供應商評估項目，以延伸政策要求至營運政策要求至營運本公司並透過內部稽核、管理審查、申訴處理及改善追蹤機制持續檢視執行情形，並由董事會將相關商業責任政策納入日常活動與商業關係中，依組織層級分配執行責任，確保承諾能有效落實於實務運作。

最高治理單位階層

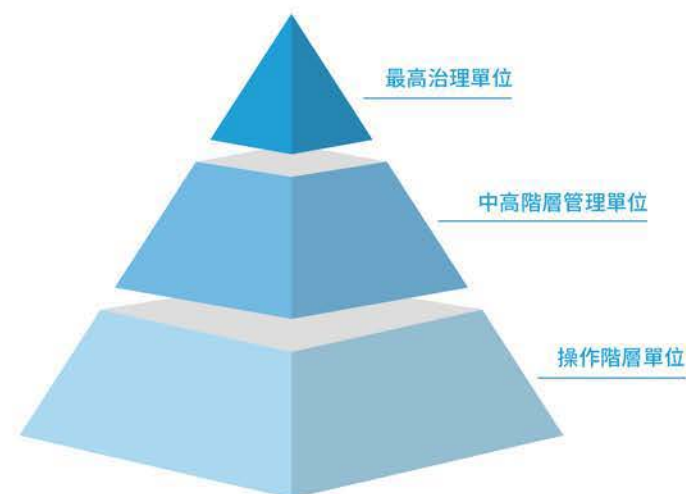
- ✓ 制定政策並確保承諾符合組織的核心價值和目標。
- ✓ 分配資源，監督政策的執行進展。
- ✓ 指定總經理為負責的高層管理人員作為政策執行的擔當人。

中高階層管理單位階層

- ✓ 將政策分解為具體的行動計劃並分配給各部門。
- ✓ 負責溝通政策意圖，監控和報告政策執行的成效。

操作階層單位

- ✓ 按照具體的標準和程序執行責任商業行為的相關活動。
- ✓ 提交反饋，協助識別實施過程中的挑戰和潛在改進機會。





光鋇科技董事會於2020年08月05日通過「董事會績效評估辦法」，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，每年評估1次，評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

董事會績效評估內容包括五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制；個別董事成員績效評估內容包括六大面向：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制；功能性委員會之績效評估內容亦含括五大面向：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任及內部控制。

2025年度董事會績效評估期間為2025年1月1日起至2025年12月31日止，評估範圍為整體董事會、董事成員及功能性（薪資報酬、審計）委員會，由各董事及功能性委員會成員自評，評估結果各分為五個等級：極差（非常不同意）、差（不同意）、中等（普通）、優（同意）、極優（非常同意）。光鋇科技2025年度董事會、董事成員及功能性（薪資報酬、審計）委員會整體運作自評結果等級均列為極優（非常同意），業提報2026年03月06日董事會議備查訖。

提升群體智識

光鋇科技依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」等規範，協助安排各董事研習進修，期透過職能精進與經驗交流，提升董事專業知能及素養，發揮公司治理效能。

職 稱	姓 名	進 修 日 期	課 程 名 稱	進 修 時 數
董事長	許明森	2025/10/03	114年防範內線交易宣導會	3小時
法人董事代表人	陳其賢	2025/08/28	全球經濟情勢與川普新證效應	3小時
		2025/11/18	企業如何規劃ESG 永續發展策略	3小時
		2025/12/05	從公司治理談智慧財產權的稅務管理	3小時
		2025/12/09	企業經營可能面臨之法律風險	3小時
法人董事代表人	王志超	2025/07/31	營業秘密與因應之道	3小時
		2025/08/12	IFRS18介紹與ESG趨勢暨相關法律議題	3小時
		2025/09/12	企業綠電採購策略及碳定價對財務報表的影響	3小時
董事	方榮熙	2025/07/31	營業秘密與因應之道	3小時
		2025/11/07	打造韌性企業-2025永續發展風險與趨勢	3小時
法人董事代表人	鄭禎訓	2025/03/25	公司治理與證券法規-上市櫃公司高階管理人員對於主管機關監理的認識	3小時
		2025/07/31	營業秘密與因應之道	3小時
董事	黃德利	2025/10/03	114年防範內線交易宣導會	3小時
獨立董事	蘇炎坤	2025/03/04	2025全球經濟展望	3小時
		2025/10/29	人工智慧治理發展與全球趨勢分享	3小時
獨立董事	鄧及人	2025/05/02	114年防範內線交易宣導會	3小時
獨立董事	詹玲宜	2025/05/09	114年防範內線交易宣導會	3小時
		2025/08/22	114年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3小時

薪酬委員會

光鋇科技於2011年05月設置「薪資報酬委員會」並訂定「薪資報酬委員會組織規程」。薪酬決定流程由管理部參酌同業薪資水準，訂有「薪資管理辦法」以規範員工薪資，於晉用時核定個人月薪，以達一致性及公平性。調薪及異動亦依公司「薪資管理辦法」、「績效考核管理辦法」、「人員晉升管理辦法」執行，並依公司職務、責任及績效表現為個人薪資調整依據。2025年全公司具績效考核資格之同仁接受績效考核率100%，全年度待改進員工比率2%。

薪酬委員會成員目前委由光鋇4位獨立董事組成，一年至少召開二次會議，並得視需要隨時召開會議，向董事會提出建議，以供其決策之參考。2025年薪酬委員會議合計召開2次，全體委員實際出席情形詳如下表。薪酬委員會運作情形，請參閱公開資訊觀測站或本公司114年度年報第20頁。

委員會成員	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
蘇炎坤（召集人/主席）	2	2	0	100	
鄧及人	2	2	0	100	
魏志宏	2	2	0	100	
詹玲宜	2	2	0	100	

備註：實際出席率（%）以薪酬委員在職期間薪資報酬委員會開會次數及實際出席次數計算之。

- 每年證交所申報提交之資料：
- 「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」揭露路徑：

本公司依照台灣證券交易所（TWSE）與金融監督管理委員會（簡稱金管會）的規定於每年4月底前完成申報，並由主管機關於每年6月底統一揭示於公開資訊觀測站當中。公開資訊觀測站網址：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home>，查詢路徑：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

下表為本次報導年度(2025年)「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」：

單位：新台幣千元

員工薪資平均數	員工薪資中位數
630	555

公協會參與

光鋇科技積極參與各項產業與永續相關組織，透過合作、經驗分享取得合作機會及提升企業能力，透過行動持續創造對產業及社會的正向價值。

現已參與之公協會如下：

- ✓ 台灣科學園區科學工業同業公會 (南部園區辦事處)
- ✓ 社團法人中華民國南部科學園區產學協會
- ✓ 台灣氣候聯盟
- ✓ 台南市總工業會
- ✓ Tosia (台灣光電暨化合物半導體產業協會)

5.4 財務資訊

營運績效

重大管理方針：營運績效、企業共好

策略與承諾	持續專注於LED產業相關領域，經營上將致力於強化產品佈局及產品開發，提升市場競爭力與企業獲利能力，為股東創造最大利益，以確保企業永續發展。	目標	短期-業績與獲利穩定成長。 中期-保持健全財務結構，支援各類研發需求。 長期-提高公司長期投資價值，維護股東權益。
責任與資源	責任-經營團隊。 資源-依年度預算，持續投入資本支出與研發資源，穩定創造年營收及股東權益報酬率成長。	行動計劃	關注內外部環境變化，持續研發新產品並與客戶和供應商保持密切及良性之互動。 積極開發海內外客戶，全力拓展公司經營規模與市場占有率。
評估機制	編製年度預算，透過定期召開產銷及各部會議，以充分掌握市場狀況，檢討如何持續強化績效、降低生產成本，採行必要的管理措施。	建議與申訴管道	可透過公司網站「聯絡本公司」專區等管道申訴或透過以下聯絡資訊進行聯繫： 電話：(06)505-0101 電子信箱：ir@epileds.com.tw



光鋇科技持續專注於LED產業相關領域，經營上致力於高端產品開發及佈局，並強化海內外客戶合作關係，維持公司營運的穩定發展，確保股東利益最大化，使用應計基礎制（權責發生制）統計並報導2025年之財務績效，該財務報表經由會計師查核並公布於公開資訊觀測站。

2025年受到美中貿易戰與對等關稅政策影響，LED終端市場需求不及預期與價格下降，獲利受到壓縮仍呈現虧損狀態，本公司營收為新臺幣 1,342,328千元，營業淨損新臺幣 84,776千元，稅後淨損新臺幣 80,284千元，每股稅後淨損新台幣 0.80元。

單位：新台幣千元

國家	2024年 銷售額	2024年 銷售佔比	2025年 銷售額	2025年 銷售佔比
TAIWAN	671,874	52.41%	592,760	44.16%
CHINA	345,677	26.97%	343,483	25.59%
MALASIA	71,847	5.60%	131,626	9.81%
VIETNAM	49,940	3.90%	122,812	9.15%
KOREA	47,794	3.73%	76,107	5.67%
UNITED KINGDOM	0	0.00%	22,749	1.69%
HONG KONG	45,271	3.53%	0	0.00%
其他	49,463	3.86%	52,791	3.93%
合計	1,281,866	100.00%	1,342,328	100.00%

單位：新台幣千元

項目	2024年金額	2025年金額
營業收入	1,281,866	1,342,328
營業毛利（留存經濟價值）	143,189	67,351
營業損益	-43,345	-84,776
本期損益	-21,263	-80,284
支付出資人的款項	0	0
每股淨損（元）	-0.21	-0.80
員工薪資與福利	289,291	304,693
支付政府的款項（稅）	-579	895
社區投資	0	0

稅務方針

光鋇科技秉持誠信與透明原則，建立完善的集團稅務政策，所有營運均依據所在地相關稅務法規辦理，關係企業間交易遵循常規交易原則，財務報告與稅務揭露符合法規及公告規定。公司不以避稅為目的進行租稅規劃，亦不將利潤移轉至低稅率國家，並致力與稅務機關建立互信互重之合作關係。公司重要決策均納入租稅影響評估，並持續分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。在治理架構上，財務部為稅務專責單位，財務主管負稅務管理最終責任，日常稅務事務由具經驗之稅務專業人員協助會計主管履行，並輔以外部稅務顧問提供專業諮詢，強化內部稅務知識。稅務政策每年定期檢視，確認其適切性，以有效控管稅務風險並落實企業永續發展目標。



財務部統籌稅務策略之規劃與執行，管理部人資課、智權部、採購單位及進出口單位於各自業務範疇內，均須遵循相關稅務法規，確保稅務合規責任落實於各職能單位之日常營運。稅務方針納入組織之執行架構如下：



稅務治理、控制與風險管理

在稅務風險管理方面，公司辨識之主要稅務風險包括：申報納稅未符合稅法規定所衍生之補稅、罰款及滯納金風險，以及稅法適用不當導致無法充分享有租稅優惠之風險。公司以憑證管理為基礎，從所得稅、扣繳稅、移轉訂價、關稅、營業稅、員工薪資稅及不動產稅等各稅種，系統性檢視日常操作之風險辨識與管理，並積極參與稅務相關組織會議，關注國際稅務趨勢，持續提升風險管控能力。

面對國內外稅務法規持續變動，光鉸科技積極關注各國稅務政策動態，適時調整因應策略，並藉助外部專業稅務顧問之諮詢服務強化內部稅務專業知識。年度稅務申報委任勤業眾信聯合會計師事務所進行查核及出具簽證報告書，據此向國稅局申報營利事業所得稅。

利害關係人議合與稅務疑慮管理

在與稅務機關之議合方面，光鉸科技秉持充分揭露原則，主動提供完整資料供稅務機關審查判斷；如遇意見分歧，透過簽證會計師居中協調，由公司、會計師及稅務機關三方共同討論，以達成合理可行之解決方案，維護雙方互信關係。

在外部利害關係人疑慮處理方面，公司透過搜尋適切稅務法令及解釋函令，並視需要委託會計師或律師等專業人員提供諮詢，確保稅務決策之合規性與合理性。本公司目前未參與稅務相關公共政策倡議活動，於本次報導期間無任何政治捐獻支出。





項目	資訊
實體名稱	光鋇科技股份有限公司
組織主要活動	光鋇科技股份有限公司於2006年6月核准設立，並自2007年4月1日起開始主要營業活動，主要業務為生產LED磊晶片及晶粒之研發、設計、製造與銷售。
員工人數	420人，以公司總部所在地（台灣台南）之淨人數統計
來自第三方銷售的收入	新台幣1,342,328千元
與其他稅務管轄區的集團內部交易收入 (非台灣地區的組織營運據點進行內部交易的收入)	新台幣102,561千元
稅前利益／損失	新台幣(84,776)千元
現金及約當現金以外的有形資產	新台幣1,592,104千元
以現金支付的企業所得稅	退還新台幣895千元
應計企業所得稅的收益/損失	新台幣5,331千元
如果稅前損益採用法定稅率， 說明造成應計企業所得稅收益/損失 與應付稅款差異的原因	可參考本公司2025年個體財務報告書第40頁

光鋇科技之財務部為稅務專責單位，財務主管為稅務管理負擔最終責任，日常稅務行政由有經驗的稅務專業人員協助會計主管履行公司稅務義務；同時亦透過外部稅務諮詢機構提供的專業服務，強化專業知識。本公司年度稅務報告是委任勤業眾信聯合會計師事務所進行稅務查核及出具簽證報告書，光鋇據此向國稅局申報營利事業所得稅。

由財務部負責遵循稅務策略（包含營利事業所得稅、營業稅等），每年至少一次管理並執行各類稅務作業，適時委任或諮詢外部專業稅務顧問之意見，按時將稅務議題或結果向管理階層及總經理呈報，相關稅務文件業經主管機關核准。

稅 務 政 策	稅 務 風 險	影 響	管 理 方 式
1. 所有營運均依據相關稅務法規辦理。 2. 關係企業間交易係依據常規交易原則處理。 3. 財務報告資訊透明，稅務揭露均符合法規與公告規定處理。 4. 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃。 5. 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家。 6. 與稅務機關建立互信互重關係。 7. 公司之重要決策均考量租稅之影響。 8. 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。	未遵守稅法規定，而有應納稅而未納稅或少納稅。	面臨補稅、罰款、加收滯納金、刑罰處罰以及影響商譽等風險。	從所得稅、扣繳稅、移轉訂價、關稅、營業稅、增值稅、員工薪資稅、不動產稅等各項不同稅種的角度檢視是否在日常操作上，能夠有效辨識及管理稅務風險。
	企業的經營行為不適用於當地稅法。	未完全享有有關優惠政策，致承擔了非必要稅收負擔。	參與稅務相關組織舉辦的會議，關注國際稅務趨勢，進而管控稅務風險，提升競爭力。

在與利害關係人議合與稅務相關議題時，本公司主動提供相關且充分的資料給稅務機關判斷，若有意見不同時，會透過簽證會計師與國稅局居中協調，公司/會計師/稅務機關三方討論可行的方案定案。過程當中，本公司也會積極搜尋適切相關法令及解釋函令，委託專家-會計師或律師等協助說明，以保障雙方權益。相關負責人員透過不定期參加稅務講座、研討會等教育訓練，提升因應各項稅務議題之能力及專業知識，有效控管稅務風險。

5.5 生產計劃

重大管理方針：生產計劃

策略與承諾	生管與業務定期討論制定短期及中長期生產計劃，以提升全廠生產稼動、及時物料備料，以滿足客戶訂單交期的需求。	目標	短期目標：生管與業務每月提供次月生產計劃。 中長期目標：維持與穩定生產情況。
責任與資源	生產計劃的規劃：業務及生產單位 生產稼動及生產進度：生產單位 物料備料：物管單位	行動計劃	1.依據業務訂單及FORECASE，每月制定一版生產計劃。 2.依生產計劃調整生產稼動，產能不足時須及時購買生產設備，或調整委外。 3.依生產計劃提供物料及時備料，以滿足生產不因缺料而斷線，並不要囤放過多物料。
評估機制	1.業務訂單的達交率。 2.生產線稼動率及生產進度。	建議與申訴管道	業務會議、產銷會議、生產晨會

重大管理方針：隱私管理

策略與承諾	光鎰科技重視客戶、員工及利害關係人之個人資料與資訊安全管理，為確保資訊蒐集、處理、利用及保存過程符合相關法令規範，本公司持續推動隱私管理機制，並透過權限控管、資料存取管理、資訊設備防護及內部宣導教育等措施，降低個人資料外洩、未授權存取及資訊安全風險。	目標	提升員工資訊安全與隱私保護意識，降低資訊外洩風險。
責任與資源	業務部、資訊部及管理部負責隱私政策的實施與監督。	行動計劃	每年辦理資訊安全與隱私管理宣傳及演練活動，加強員工資訊安認知與應變能力。
評估機制	通過教育訓練參與情形及演練執行結果，檢視宣傳成效。	建議與申訴管道	外部：公司官網填寫聯絡單。 內部：可聯繫負責該議題的窗口。

我們秉持「品質至上、客戶滿意、綠色永續」的全面品質管理（TQM）理念，將品質文化深植於晶圓外延（Epitaxy）到晶粒微細加工（Chip Fabrication）的每一道製程中。我們承諾透過嚴格的失效預防與環境友善設計，為全球客戶提供高效率、高穩定性且低碳排的卓越綠色產品。

國際品質管理體系認證。

本公司建立並持續優化完備的品質與環境管理體系，透過定期內部稽核與第三方驗證，確保管理機制的有效性。

截至目前，本公司主要生產據點已全面取得以下國際標準認證：

ISO 9001/ISO14001：奠定全公司品質管理系統的堅實基礎。

IATF 16949 車用品質管理系統：針對高階車用光源（如車頭燈、車用感測等產品），嚴格執行核心工具（APQP、FMEA、MSA、SPC、PPAP）之應用，滿足車規級零失效（Zero Defect）的嚴苛要求。

品質功能說明

我們品質管理從設計、製造到客戶服務依照以下方針執行：

產品名稱	產品總重量 (kg)	原料總重量 (kg)	物料總重量 (kg)	製程中使用可回收 再利用的原料重量占比 (%)		製程中使用可回收 再利用的物料重量占比 (%)		從客戶端回收 再利用的原料重量占比 (%)		從客戶端回收 再利用的物料重量占比 (%)	
				2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
PSV CHIP	2.68	1.40	1.28	0	0	2.63	2.63	0	0	0	0
封裝CHIP	3.32	1.98	1.34	0	0	3.49	3.49	0	0	0	0

備注：以上數據資料均取單一產品之原料與物料直接量測後計算。

品質計劃 & 系統管理 Quality Planning & System Management

品質計劃 & 系統管理

Quality Planning & System Management

1. 系統規劃的促進與維護
2. 國際標準認證
3. 系統有效性/效率評估

設計品質

Design Quality

1. 可行性評估
2. 設計品質/可靠度
3. 驗證, α -site 測試
4. 確認, β -site 批准
5. 生產特性
6. 設計製造

製造品質保證

Manufacturing Quality Assurance

1. 生產認證級別管制
2. 供應商 & 外包商管理
3. 定期製程監控與測量
4. 定期產品性能量測, 監控與分析

品質改善

Quality Improvement

1. 不合格品管制
2. 品質績效指標改善
3. 有效性與效率提升

客戶服務

Customer Service

1. 客訴抱怨處理
2. 技術支援溝通管道
3. 客戶資訊/關係

光鋇科技股份有限公司
EPILEDs

MQA

DQA

QMS

VQA

SQA



供應商評估與管理

光鉦科技公司將環境與社會責任標準納入供應商管理體系，透過篩選、評估與輔導機制，確保供應鏈夥伴與本公司的永續承諾保持一致。

在「環境標準」評估方面，本公司針對供應商執行環境盡職調查，要求供應商提供合規證明文件與取得ISO 14001 環境管理系統證書，並將評估結果列入供應商分級管理依據。

在「社會標準」評估方面，本公司要求供應商簽署「供應商企業社會責任協議」，明確承諾遵守勞動人權保障原則，包含禁止強迫勞動、禁止童工、保障合理工時與薪酬，以及提供安全的工作環境。

於本次報導期間，納入鑑別「社會標準」及「環境標準」篩選的供應商共有14家，符合本公司「環境標準」及「社會標準」篩選的標準，總鑑別比例為100%與85.7%，本公司將持續與尚未通過評估標準的供應商進行溝通。

評估標準	評估項目	評估家數	符合評估標準家數	不符合評估標準家數	符合評估標準比率 (%)
環境標準	取得ISO 14001 環境管理系統證書與持有合規證明文件。	14	14	14	100
社會標準	簽署「供應商企業社會責任協議」。	14	12	2	85.7

承攬商管理部分則已訂有「工程施工管理程序」，要求承攬商簽署「承攬商遵守安全衛生環保同意書」，除同樣規範各承攬商透過相關規定，遵守基本勞動人權外，亦要求職業安全衛生管理與環境保護等重要面向。於承攬商進廠作業時，由負責同仁要求承攬商確實填寫「承攬商進廠工作證申請」名冊，確保其公司依法執行員工安全衛生教育訓練及保險投保，經確認資料無誤後發放該人員的進廠工作證。

公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，依據職業安全衛生相關法令規定，實施危害告知及監督外，如進行吊掛、局限空間等高危險性作業時應依本公司內「危險性作業點檢表」內容進行點檢，強化承攬商安全衛生管理。



隱私管理

光鋇科技重視重視各利害關係人(包括內部員工、外部客戶、供應 / 承攬商等合作夥伴) 營運相關資訊安全與隱私管理，公司的官網揭示隱私權政策，致力保護客戶隱私及杜絕機密資訊外洩，落實對客戶、供應商、員工和瀏覽公司網站者的個人資料和隱私權之保護。

隱私管理措施及實績：

一、光鋇科技將所有產品方法、技術、製程配方、程式設計或其他可用於生產、銷售、經營等機密資訊，視為重要資產與維持公平競爭之根源，在企業經營中，客戶角色極為重要，客戶的滿意度影響企業的永續發展，內部以嚴謹的態度控管客戶相關資訊，以保護客戶隱私，爭取客戶的支持與信任。光鋇科技對於客戶隱私保密協定有文件規範，內文載明雙方企業主體的權利義務及執行辦法，當業務在與客戶進行商業機會開發或研發特殊用途的技術，具有不可揭露的必要性時，雙方會進行 NDA 簽署，2025 年度客戶相關投訴發生件數為 0，未來持續強化資料保護措施，致力降低資訊外洩的風險。

二、強化資訊安全管理保障客戶與員工資料隱私安全，為降低風險發生機率，實施以下資安方案，2025 年重大資安事件數 0 件。

1. 定期進行風險評鑑。
2. 每日監控是否有網路攻擊造成重大資通安全事件。
3. 不定期進行社交工程釣魚郵件演練。
4. 全員工不定期資訊安全宣導。
5. 執行弱點掃描計劃，主動定期檢測，以防止資料外洩與非授權存取。

三、依循平等對待原則，尊重每位員工的個人隱私權，在運營過程所有涉及公司與個人的資料，均在符合相關法規要求下作業，並確保員工、客戶及合作夥伴的隱私不被洩漏，承諾絕不會將個人資料揭露予第三人或使用於蒐集目的以外之其他用途。為落實個資處理風險控管，員工報到新人教育訓練時即宣導個資保護議題，如有個資洩漏或被不當使用可以舉報提出個資申訴，2025 年度相關申訴案件 0 件。

06. 社會面



6.1 勞資與勞雇關係

重大管理方針：勞資關係

策略與承諾	以『突破、創新、專業、負責』之經營理念，遵循法令保障員工權益，建立暢通的溝通管道，增進員工對公司的認同感。	目標	員工權益保障：遵守勞動基準法等相關法規，提供合理的薪資及福利。 勞資溝通：落實勞資和諧溝通之履行，每季定期召開各類勞資雙方會議針對公司營運及員工意見等議題進行雙向溝通。
責任與資源	打造有幸福感的友善職場是公司及全體員工的責任公司：依法制定各項管理規章及薪資福利，並建立勞資溝通管道(例：召開勞資會議、設置員工意見箱...等)。 員工：在各自工作崗位上發揮專才並持續精進，提升自我價值及競爭力。	行動計劃	人才是公司永續經營的重要資產，光鉦重視每位員工的聲音，對於員工的意見或申訴案件都積極釐清問題並尋求解決方案，以確保所有意見都能獲得有效溝通。 安排每季召開勞資會議，2025年在3、6、9及12月份召開勞資雙向溝通會議，會中說明公司營運發展，並藉由各單位的代表反映員工提供的各種意見，讓員工的意見能被聽見且被回應。 設有員工意見箱，由專人回應員工反應及建議事項，建立公司內部多元化溝通管道以傾聽員工聲音。
評估機制	各會議召開之參與率。 勞資糾紛發生率。	建議與申訴管道	申訴專線：(06)505-0101分機1985或意見箱，依議題進行說明回覆及追蹤處理。



光鋇科技依營運需求配置內部人力，員工組成涵蓋研發、製造、品保、業務、行政及管理等不同職能，並依組織發展與產能規劃適時調整人力配置，以支援公司營運及發展目標之達成。本公司重視員工專業能力與工作表現，透過教育訓練、職能培養及內部溝通機制，促進員工於組織內持續成長與發展。

員工總人數概況

單位：人

契約關係	2024年				2025年				
	性別	員工	女性	非員工	女性	員工	女性	非員工	女性
		男性		男性		男性		男性	
全職員工 (註1)		185	199	0	0	199	204	0	0
兼職員工 (註2)		7	9	3	2	5	8	3	2
無時數保證員工 (註3)		0	0	132	3	0	0	143	7

註1：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。

註2：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。

註3：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。

單位：人						單位：人			
年度	2024年			2025年		非員工工作者類型	契約關係	工作類型	人數
	性別	男性	女性	男性	女性	清潔人員	合約制	維持廠區環境清潔	2
<30歲		22	40	23	33	保全人員	合約制	維護廠區安全	3
30歲~50歲（含）		154	158	156	164				
>50歲		16	10	25	15				

除正式員工外，光鋇科技於營運過程中，部分業務也可能由承辦商、供應商或其他非員工工作者協助執行，例如設備維護、工程施工、清潔保全及其他專案性支援工作。公司依相關法令及內部規範，要求相關人員遵守職業安全衛生、工作場所行為準則及保密要求，並透過承攬管理與現場督導機制，降低作業風險，確保營運過程中人員安全與工作品質。

光鉉科技秉持尊重人權與公平對待原則，遵守經營所在地相關法令規範，保障所有員工及利害關係人之基本人權，明確反對任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動與不當對待，致力提供公平、安全、多元包容之工作環境。於招募、任用、薪資、升遷、教育訓練及各項勞動條件上，均以專業能力、工作表現與職務需求為依據，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍、婚姻狀況、身心障礙或其他受法律保護之特徵而有所差別待遇。公司亦建立內部申訴與溝通管道，鼓勵員工即時反映不當對待或疑似人權侵害情事，並依保密、公正、迅速之原則進行調查與改善。

光鉉科技將人權、誠信經營及反貪腐等政策承諾納入日常營運管理與員工行為規範，透過教育訓練、內部宣傳及申訴機制，持續強化同仁對職場倫理、利益衝突防範及反貪腐要求之認知。同時要求供應商及合作夥伴共同遵循相關道德與法遵規範，並視需要將人權與誠信條款納入合約規範或供應商評估項目，以建構公平、透明且具互信基礎之商業關係。

2025年事件簿

勞資雙向溝通會議達成率100%，勞資雙方委員出席參與率95%，會議中委員建議事項2件，公司都接納給予正面回饋。	勞資糾紛0件，未來仍秉持一貫原則，了解並積極回應員工關注之議題。	員工意見箱收到1件，主要反應管理爭議案件，依公司內規進行機密調查訪談，已提供給相關主管釐清問題並解決，確保所有意見都能獲得有效回應並解決問題。
持續推動多元共融的價值觀，常態性在公布欄宣導性別平權及申訴管道，致力建立包容及平等的工作場所。	2025年童工使用率0%；新進員工男、女比例1:1	所有新進同仁都是經由面試媒合，公司明確告知工作內容及薪資福利，求職者有意願才報到，強迫勞動發生率0%。
2025年違反人權及歧視相關申訴成立案件0件。	2025年稽查移工宿舍12次，移工問題反應2件，回覆解決結案率100%。	

當涉及可能對員工權益產生重大影響的營運調整（包含組織重組、生產線變更、人員配置調整等）時，光鉉科技依據《勞動基準法》相關規定，提前通知受影響員工及其代表，並視情況超越法定最低標準，以確保員工有充足時間因應。

公司透過勞資委員會會議，每季定期召開，作為勞資雙方溝通與協商的正式管道。重大決策前，人力資源部門將主動與員工代表進行說明與意見交流，確保員工知情權與參與權獲得落實。報次報導期間未發生因通知期不足而引發之勞資爭議案件。未來，光鉉科技將持續優化內部溝通機制，強化勞資協商品質，以共創穩定且永續的工作環境。

6.2 員工薪資與福利

重大管理方針：薪資福利

策略與承諾	員工是公司永續發展的重要夥伴，公司致力打造多元、平等的工作環境，讓員工得以發揮長才、持續精進，並提供具競爭力與公平性的薪酬及福利制度留任優秀人才，達到永續經營。	目標	- 員工薪酬及福利皆符合或優於法令規定及市場水平。 - 年度待改進員工比率小於5%。
責任與資源	各級主管及每位員工。	行動計劃	- 視公司整體營運狀況，依個人績效表現進行薪資調整，員工薪酬皆符合或優於法令規定，並提撥一定比例的獲利盈餘作為員工分紅獎金，回饋優秀同仁績效表現。 - 績效管理：每季進行績效考核，考核結果作為獎酬及晉升參考依據，強化主管與同仁的溝通與反饋機制，透過輔導改善績效不佳的同仁，以提升整體效能，年度待改進員工比率小於5%。 - 整體薪酬及福利制度優於市場水平，讓同仁在工作與生活中找到平衡，創造更大的價值及成就感，攜手員工打造幸福企業。
評估機制	- 光鋐以公司營收及獲利情況，依個人能力、對公司的貢獻度、績效表現作為調薪、晉升、獎金紅利發放的依據。 - 員工績效考核。	建議與申訴管道	申訴專線：(06)505-0101分機1985或意見箱，依議題進行說明回覆及追蹤處理。

員工是企業最重要的資產。本公司致力於提供全面且具競爭力的員工福利制度，從薪酬保障、生活補助到身心健康，建構多層次的照護體系，讓每位員工在安心、舒適的環境中發揮所長，與企業共同成長。

2025年受外在環境影響，整體營運狀況第四季才漸入佳境，為照顧員工仍發放獎金、各種補助及透過多元且豐富的活動，強化同仁間的互動，促進交流，以行動支持同仁在工作與生活間找到平衡。

彈性工作時間

間接常日班人員可於彈性時間範圍內調整上下班時間。

薪酬激勵與法定保障

設有員工分紅獎金及認股制度，讓員工得以共享企業成長果實。法定保障方面，依規定為全體員工投保勞健保、提撥退休金，並加保團體保險，提供完整的風險保障。

多元補助與節慶關懷

健全的職工福利委員會提供各項補助、用餐補助、部門聚餐、旅遊補助、生日及三節禮券，亦會辦理生活休閒活動。

職場環境與健康維護

廠區設有舒適員工餐廳、運動休閒設施及哺乳室，並提供免費定期健康檢查與醫師駐廠服務，將員工健康照護落實於日常。

職工福利委員會

設有功能完備之職工福利委員會，依法提撥職工福利金，定期辦理部門聚餐及多元文康活動，持續凝聚團隊向心力，並作為員工與管理層溝通的重要橋梁。





員工退休制度

制度	舊制	新制
法規依據	勞動基準法	勞工退休金條例
提撥制度	按月撥出退休準備金至銀行專戶。	依員工投保薪資提撥6% 至個人退休金專戶。

本公司依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》建立員工退休制度，提供完善的退休金提撥與給付機制。現行制度分為勞退舊制與新制，依員工任職期間及適用規定辦理，確保退休金權益獲得妥善保障。公司持續維護穩定且具永續性的退休保障機制，支持員工於退休後維持基本生活品質。

育嬰假

項目	2024年		2025年	
	男性	女性	男性	女性
享有育嬰假的員工總數	11	9	7	7
實際使用育嬰假的員工總數 (註1)	6	8	2	6
休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	4	7	2	4 (註1)
休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	4	6	2	4

註1：尚1名同仁預計2026年復職。

註2：依性別工作平等法，子女滿三歲前得申請育嬰留職停薪，故以2023年起申請人數估算。

項目	項目	
	男性	女性
復職率	100%	67%
留任率	100%	100%

- 復職率 = $\frac{\text{育嬰假後實際復職的員工總數}}{\text{育嬰假後應該復職的員工總數}} \times 100$
- 留任率 = $\frac{\text{休完育嬰假復職後12個月仍在職的員工總數}}{\text{上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數}} \times 100$

6.3 職業安全衛生

重大管理方針：職業安全衛生、緊急應變演練、訓練與教育、消防管理

策略與承諾	時刻關注並遵循人權及營運據點所處地區之職業安全衛生法規規範，持續提升職業安全衛生與員工健康績效，並提供預警資訊及推行健康促進活動，增進同仁身心平衡。	目標	- 短期目標： FR/SR=0 定期辦理緊急應變演練與消防演練。 定期推行進康促進活動。 - 中長期目標： 透過系統性的職業安全衛生管理，降低風險、預防工作相關傷害與疾病，並持續改善職安衛績效。 將健康促進融入系統化管理，由活動轉變為制度化管理。
責任與資源	職業安全衛生：安全衛生部 緊急應變演練：安全衛生部 消防管理：安全衛生部 健康促進：健康中心	行動計劃	- 定期檢視廠內風險、藉由風險評估、風險控制等管理計劃，持續改善。 - 定期辦理健康促進活動與健康宣傳課程，鼓勵員工養成良好健康習慣，提升身心健康意識與職場健康參與。
評估機制	- 全年度零工傷事故。 「健康促進活動」並非單指傳統的體育運動，而是指「能讓人們有能力掌控、改變生活習慣，進而改善並提升整體健康與福祉的任何介入過程」。根據世界衛生組織的定義與中華民國衛生福利部的推動方針，一項活動只要具備主動性、預防性，且涵蓋生理、心理或社會適應的任一維度，就屬於健康促進活動。 健康促進活動的四大核心領域： 1.身體活動與體適能（Physical）：提升心肺功能、肌力或柔軟度的活動。 2.營養與生活管理（Nutritional）：建立良好飲食、維持體重或戒除不良習慣的計劃。 3.心理健康與舒壓（Mental）：緩解精神壓力、提升情緒認知或正念覺察的措施。 4.健康素養與預防（Educational）：透過講座、檢查，提升個人自我健康照顧能力的課程。	建議與申訴管道	電話：(06)505-0101 電子信箱：rogerhsu@epileds.com.tw

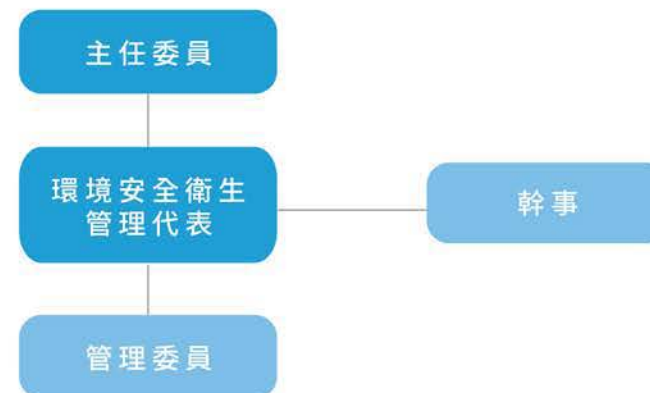


光鋇科技已建立CNS 45001職業安全衛生管理系統並設立職業安全衛生委員會，除提供安全和健康的工作條件與遵守職安衛法令和相關要求外，亦定期於職業安全衛生委員會會議及環安衛管理審查會議檢討各單位績效指標，以消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與，提升同仁工作上及環境上的安全、促進健康照護。

職業安全衛生委員共計15名委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成。其中勞工代表人數計5人，比率優於法定人數三分之一以上，於「職業安全衛生委員會」當中討論、分析、推動及追蹤與改善有關工作者健康和安全的工作實踐。

職業安全衛生委員會每年定期召開會議4次，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，並將結果公告全公司。

本公司環境安全衛生委員會之組織架構圖



為維持職業安全衛生管理系統的運行，本公司定期鑑別及評估光鉍科技各項作業所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，本公司訂有「危害鑑別與風險評估作業程序」，以持續辨識、評估與管控風險。

• 危害鑑別與風險評估對象與範圍

適用本公司之職業安全衛生管理系統涵蓋範圍，包含員工（占比 90 %）及非員工（占比 10 %），設計、開發、採購、施工、生產、維護，涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍。

• 危害鑑別與風險評估作業流程

對作業環境、製程、活動、產品及服務，鑑別其潛在危害因子並決定其風險等級，優先對不可接受之風險採取控制措施。承攬商作業人員危害鑑別與風險評估，於施工會議或工具箱會議時告知作業之風險及控制措施。當有新設備採購或製程變更的需求時，為確保人員及廠區之安全與健康，透過變更管理之執行，從源頭進行管制措施。

• 有立即危害之虞時的應變措施

為保障勞工安全，在教育訓練課程中宣導，當工作場所所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應即令勞工或由勞工自行停止作業，並退避至安全場所，公司不會對其有任何不利之處分。

危害鑑別、風險評估及風險控制之作業流程	權責部門	相關文件／說明
作業清查 ▼	現場權責部門	作業流程及初步危害分析表
初步危害分析 ▼	現場權責部門	
危害鑑別 ▼	現場權責部門	危害鑑別與風險評估表
評估事件發生率 ▼ 評估人員暴露率 ▼ 評估後果嚴重度 ▼	現場權責部門	
決定風險等級 ▼	環安單位	風險控制措施包含： 1. 依環境安全衛生目標及方案管理程序書訂定環境安全衛生目標 2. 實施作業管制 3. 緊急應變準備訓練 4. 教育訓練規劃執行 5. 進行環境安全衛生績效監督與量測
擬定風險控制措施 ▼	現場權責部門 & 環安單位	
執行／追蹤 ▼	現場權責部門／環安單位	
結案歸檔	環安單位	

• 事故通報與調查流程

光鎂科技建立事故通報與調查流程，當發生職業災害、接近事故或潛在危害事件時，能即時通報並依既定程序進行調查與原因分析，釐清事故根本原因與管理缺口。事故調查結果除作為改善依據外，亦回饋至相關作業標準與教育訓練中，以防止類似事件再次發生。

01.適用範圍

適用於光鎂科技所有員工、派遣人員、承攬商及其他於工作場所從事作業之人員，凡發生與工作相關之事故、職業傷害或職業疾病，皆應依本流程辦理。

02.事故通報原則及流程

即時通報：確保人員安全優先，事故發生後立即通報。

誠實回報：不隱匿、不延遲、不究責個人。

預防導向：以防止再發為目的。

依法辦理：重大職災依法向主管機關通報。

事故發生

- 立即停止相關作業
- 優先進行人員救護與現場安全管制

緊急處置

- 安排醫療救助
- 防止事故擴大
- 保留事故現場（必要時）

初步通報

- 事故當事人或目擊者
- 立即通報部門主管與職安單位
- 重大事故同時通報高

法定通報（如適用）

- 依法於規定時限內通報主管機關

• 職業傷害統計

光鉾科技依法定期進行職災申報，針對虛驚事件由公司內部的安全衛生部進行調查並記錄發生狀況及權責部門處理方式。2025年度類別統計：虛驚事故25件，其中火警警報多數為系統誤報所導致，已請相關權責部門進行改善；其他事故於記錄後進行潛在危害檢討並改善，以防止傷害事故發生，該數據已同步於安全衛生履歷智能雲。

統計項目	2024年	2025年
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0
可紀錄之職業傷害比率	0	0
公傷事件人數（不包含職業病）	0	0
公傷事件件數（不包含職業病）	0	0
總工作小時	671,304	764,847

計算方式：

- 1.職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數／總工作小時*200,000工作小時
- 2.嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）=嚴重的職業傷害人數（排除死亡人數）／總工作小時*200,000工作小時
- 3.可紀錄之職業傷害比率=可紀錄之職業傷害人數／總工作小時*200,000工作小時

• 公共危險物品

廠內之公共危險物品依法要求，儲放於公共危物合格申請之獨立化倉進行控管，並設有保安監人及保安檢查員之監管制度，進行每月自主檢查，及配合消防演練半年進行一次防災演練。



• 員工健康與促進活動

為達成有效的職場危害風險辨識，精進職場安全與促進健康，本公司透過問卷發放，並於回收問卷後統計並分析出年度健康風險，包含「人因性危害預防」、「母性健康保護」、「職場不法侵害預防」及「異常工作負荷促發疾病預防」等計劃，除提供優於法規之年度健康檢查外，亦會針對健康檢查異常員工定期追蹤。另外每年由[規劃單位名稱]協助規劃健康促進活動，透過溝通管道邀請員工一同參與。

鑑別項目名稱	執行方式與結果
人因性危害預防	傷病調查：11 名同仁疑似有危害，安排面談，經了解後，症狀與工作內容無關，皆排除人因肌肉骨骼有危害之對象。
母性健康保護	共 3 位同仁懷孕，現已安排職醫諮商面談關懷，並同步依「母性保護」採取措施： 1. 妊娠中員工調整至日班。 2. 禁止妊娠中勞工提舉／移動重物（大於 6 公斤）、上下階梯及梯架。 3. 禁止妊娠中或分娩後未滿 1 年及哺乳之女性勞工接觸生殖毒性物質；調整至其他無化學品作業之站別，並禁止搬運藥水。 4. 妊娠中或分娩後未滿一年及哺乳之女性勞工不得從事赤之相關作業。
職場不法侵害預防	利用「預防職場不法侵害之事前環境檢點紀錄表」「職場不法侵害辨識及風險評估表」表單，評估結果：環境無異常，無潛在高風險。
異常工作負荷促發疾病預防	共 17 名，完成面談及衛教。 風險等級三：1 位；建議面談，風險等級二：11 位；心血管高風險需面談：5 位。
汞及其無機化合物引起之疾病及其續發症	汞及其無機化合物作業：總人數 1 人，一級：1 人，二級：0 人，三級：0 人。
磷及磷化合物 Phosphor and its compounds 引起之疾病及其續發症	黃磷作業：總人數 6 人，一級：4 人，二級：2 人，三級：0 人。
砷及其化合物 Arsenic and its compounds 引起之疾病及其續發症	砷及其化合物作業：總人數 8 人，一級：0 人，二級：8 人，三級：0 人。
備註：勞工因執行職務暴露在一些危險因子中導致身體產生疾病，稱為職業病（需經醫師診斷）。	



內容

- 1.提供優於法規項目之年度健康檢查，每年1次。
- 2.每個月3小時[醫師諮詢]：個人健康諮詢、體檢報告異常諮詢（新人體檢、個人體檢報告）、衛生教育、職業傷病及一般傷病防治、就醫資訊（就醫科別、專科醫師推薦）。

成果

- 1.114年度健康檢查，到檢率:98.5%。
- 2.114年度共40名同仁醫師諮詢。

內容

針對健康檢查異常員工定期追蹤，至少每年1次以上

成果

- 1.人因肌肉骨骼-需面談名單：共11人。
- 2.異常工作負荷促發疾病-建議面談名單：共12人。
- 3.心血管高風險-需面談名單：共5人。



內容

辦理[健走減脂活動]、[血壓722 GO 健康]、[捐血活動-上、下半年度]、[健康講座-體重控制]、[AED操作+CPR實作]、[運動i台灣]、[健康講座-體重與心血管健康管理]、[健康講座-體重控制]。

成果

- 1.提倡[健走減脂活動]，培養同仁運動習慣，建立及營造健康促進的生活環境，維持健康、活力，共106名同仁報名參與，全體員工活動參與率30%，完成6個月平均每天走8000步以上同仁為79名，第一名同仁減11.2公斤，體脂減掉5.8%，參與同仁們共減了64.4公斤，總共走了5038552步。
- 2.[血壓722 GO 健康]:連續累積9個月量測血壓，共34人。
- 3.[捐血活動-上、下半年度]共45人參與。
- 4.[AED操作+CPR實作]共46人參與。
- 5.[運動i台灣]共40人報名參加。

6.4 訓練與教育

光鉅科技依員工職務屬性建構全方位學習發展體系，涵蓋新人訓練、管理與專業知能課程、共同核心課程、技術職能訓練及自我成長等多元面向，並重視內部知識傳承，鼓勵員工擔任內部講師，落實訓用合一目標。

在直接人員培育上，採師徒制導入方式，透過實作教導建立操作技能，各站別人員均須通過資格鑑定認證，方可獨立上線作業，確保製程品質與作業安全。

在間接人員發展上，以工程職與管理職人員為主體，透過內外部訓練課程及跨部門會議討論，促進組織內部知識擴散，協助人員從多元角度持續深化所屬業務領域之專業職能。

為確保每位工作者都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，本公司依法定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，另因應消防法規要求，公司每半年會至少辦理一次滅火、通報及避難訓練，並事先通報給台南市政府消防局第四救災救護大隊新市分隊，訓練結果會以報告方式進行提報，本次報導期間所有工作者總受訓時數共2238小時。

課程類別	內 訓		外 訓	
	受訓人次	受訓總時數	受訓人次	受訓總時數
新人訓練	63	189	0	0
專業知能	67	649	16	170
環安課程	15	15	16	96
總計	145	853	32	266

課程類別	開課次數	受訓人次
新人訓練	25	63
專業知能	16	83
環安訓練	20	50

依員工職務屬性建構全方位學習發展體系，提供新人訓練、知能發展課程(包含管理、專業知能、共同核心課程)、技術職能訓練、自我成長等課程，並重視經驗傳承，鼓勵員工於內部授課，以期訓用合一。

直接人員接受技術職能鑑定，報到三個月內進行新人操作資格認證，往後每半年進行操作資格鑑定，鑑定開始前，會有實習的課程訓練，特別會以實例作為教導分享，凡直接人員皆需每半年接收資格鑑定。或者人員有站別轉換/部門異動，都是被檢視的對象。直接人員佔公司人員組成的51.3%。



07. 環境面

7.1 氣候變遷

重大管理方針：氣候變遷、環境保護

策略與承諾	藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標、發展低碳機會，強化競爭力。	目標	實施溫室氣體減量(以 2022 年為基準，每年節電1%)
責任與資源	數據上傳-安全衛生部 提供數據單位-各部門	行動計劃	蒐集數據，並且數據可重複驗證， 包括邊界釐清與母數統計。
評估機制	每年8月底產出前年溫室氣體盤查	建議與 申訴管道	電話：(06)505-0101 電子信箱：rogerhsu@epileds.com.tw

光鋐科技認知氣候變遷為影響企業永續經營之重大議題。為因應氣候政策趨勢、極端氣候事件及轉型風險所帶來之潛在財務衝擊，公司依循治理（Governance）、策略（Strategy）、風險管理（Risk Management）及指標與目標（Metrics & Targets）四大面向進行資訊揭露與分析，全面檢視氣候變遷對營運、財務及供應鏈之影響，並持續強化管理機制，以提升整體營運韌性。

治理 Governance — 管理方針與治理架構

光鋐科技依據「上市公司永續發展實務守則」訂定「永續發展推動小組組織規程」並成立「永續發展推動小組」，由總經理直接領導「永續發展推動小組」，跨部門協調氣候風險管理、資料蒐集、排放計算與年度目標設定。

光鋐科技針對氣候變遷相關議題（包括減碳策略、風險評估結果及重大投資決策），由公司治理主管彙整後，每年定期呈送董事會報告，並據以檢視企業社會責任實施成效，作為推動永續發展之重要參考依據。

策略 Strategy — 氣候風險與機會辨識

光鋐科技參考IPCC（聯合國政府間氣候變遷專門委員會）指引及國內外政策趨勢，辨識主要風險，並評估其對財務之衝擊程度及發生的可能性，進行系統性辨識與分析，設立中長期目標及其相對因應措施。

· 風險管理

氣候風險管理策略與緩解措施，詳次頁表格氣候風險與機會辨識。

· 指標與目標

績效監測與資訊揭露。

· 管理績效追蹤

光鋐科技建立年度氣候績效管理機制，涵蓋能源使用、再生能源占比、排放量、氣候事件損失、風險指標及投資成果等項目，每年進行一次氣候風險再評估與情境更新。永續委員會每季檢視相關指標並提出改善措施。

· 資訊揭露

光鋐科技於每年永續報告書及公司網站公開相關資料，以確保資訊透明性與一致性。

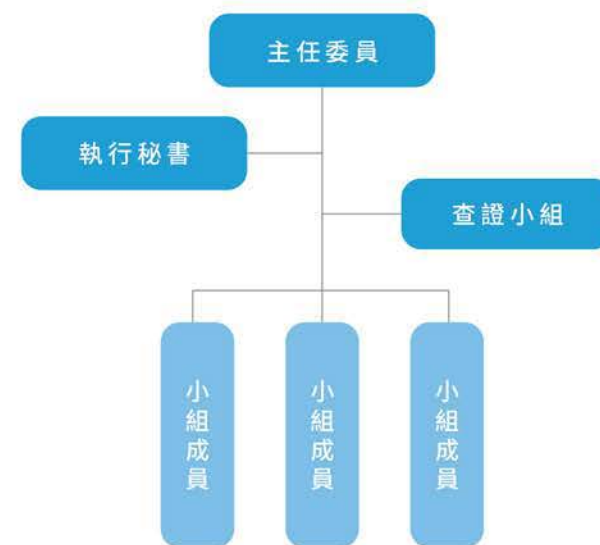


風險類型	氣候變遷風險	說明	財務衝擊	對應策略及目標
轉型風險	能源與溫室氣體法規	為達成「淨零」目標，全球各國陸續實施碳定價機制，我國碳定價機制目前以「碳費」為基礎，向年排放量超過 2.5 萬公噸的電力、燃氣供應及製造業課徵，並將專款專用於溫室氣體減量及氣候變遷應對。未來研議建立總量管制與排放交易（碳交易）系統，並逐步擴大碳費徵收對象。	營業成本增加	持續推動溫室氣體盤查作業。
	新技術發展及製程改變	隨全球永續意識高漲及各國淨零承諾加速落實，光電產業面臨前所未有的環境要求與市場驅動力。作為高耗能與高碳排產業之一，光電企業在持續精進製程技術時，亦需積極導入低碳、節能與循環化的技術方案。	研發費用增加	- 隨時關注新技術及製程之發展，持續投入資源，致力於新技術設計和開發。 - 積極深化客戶關係，建立策略性合作夥伴。
	產品及服務需求改變	隨著全球永續意識提升、碳管理制度逐步落實以及消費者偏好快速轉變，市場對低碳、節能與環境友善產品的需求顯著增加。	營業成本增加	- 需求強化客戶合作，掌握市場永續需求。 - 擴大研發投入，提高創新與競爭力。
	公司形象衝擊	由於製程要求高度環境控制能力、能源效率以及製程穩定性，客戶對設備商之永續表現、環境合規及供應鏈韌性具有極高期待。若企業於 ESG 或永續議題上發生負面聲譽事件，可能影響客戶信任及合作關係，進而對其營運與財務表現帶來顯著衝擊。	營業收入下降 商譽損壞	推動人才永續策略，包括內部訓練、人才留任與研發團隊強化。
實體風險	颱風、強降雨水災	受極端氣候加劇影響，颱風、降雨及水災事件之發生頻率與強度持續上升，可能導致營運中斷、供應鏈延遲及資產受損，進而提高企業面對氣候風險的高度不確定性。 1. 營運中斷造成之收入損失； 2. 供應鏈延遲造成成本上升與生產延誤； 3. 資產受損與修復成本增加。	營業收入下降 財產損失增加 研發費用增加	- 強化廠區防災韌性，包括改善排水系統、加強防洪設施及設置防水閘門等。 - 提升保險涵蓋程度，定期檢視水災風險並調整保險組合。
	平均溫度上升	全球平均溫度持續上升，其影響不僅包括熱浪頻度提高與氣候模式改變，也會對企業之營運、供應鏈、資產安全及市場競爭力產生深遠的財務效應。 1. 平均氣溫上升，使企業需投入更多能源維持設備與工作環境降溫。 2. 設備故障率提高與維修成本增加。 3. 供應鏈穩定性減弱與材料成本波動。	營業收入下降 財產損失增加 研發費用增加	- 加強供應鏈韌性管理，評估潛在熱點供應商風險、擴大多元採購。 - 制定節約用水計劃。 - 建置用水回收再利用設備。

7.2 溫室氣體管理

面對全球暖化與氣候變遷的挑戰，光鋇科技在2023年參加金屬工業研究發展中心及長榮大學ESG產業永續研究中心之低碳轉型整合推動計劃，訂定溫室氣體盤查程序，並響應主管機關上市櫃公司永續發展行動方案，於董事會定期報告盤查進度。

組織成員	權責
主任委員	核准溫室氣體盤查報告書與顯著性溫室氣體排放鑑別結果，並全面監督整體盤查計劃的執行情況，確保符合相關法規與標準要求。
執行秘書	負責規劃整體盤查進度並監督執行情況，確保各項活動依時完成並達成目標。
查證小組	進行內部查證以確保盤查數據的準確性與一致性。審核各部門提交的活動數據及排放係數，提出修正建議並統籌編製溫室氣體排放清冊及盤查報告書。
小組成員	包括廠務、行政管理、製造管理等委員，進行廠內排放源鑑別及活動數據蒐集，準確記錄並提交相關數據，確保盤查資料的完整性與可追溯性亦確保盤查結果的準確性與透明度。



• 盤查計劃

光鋇科技於2025年3月4日正式被環境部列為擴大盤查對象，預計於2027年前完成母子公司的全面盤查，並於2028年執行溫室氣體盤查確信，未來將持續擴大盤查類別，找出隱形碳排熱點，進一步擬定更精準的減碳策略與行動。

碳盤查推動時程路徑圖

據點	2025 年	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年
總部	盤查及擴大盤查類別				
興光宏光電		盤查及擴大盤查類別			

• 使用準則

光鋇科技依循「ISO 14064-1：2018」、溫室氣體排放量盤查作業指引（製造業）以及台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」執行溫室氣體盤查。

• 盤查邊界設定

本報導期間涵蓋1個營運據點，惟人力配置有限，2025年度以實際營運點之總部為盤查範圍。

• 盤查溫室氣體種類

光鋇科技盤查過程中針對CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃等溫室氣體進行盤查，於本報導期間溫室氣體總排放總量為13614.8857公噸CO₂e，不包含生質燃料直接排放之CO₂，生質燃燒二氧化碳排放量為0.0000公噸CO₂e。

CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃
13,138.9543	3.8335	74.4744	138.8235	258.8000	0.0000	0.0000
總計：13614.8857 t CO ₂ e 碳排放密集度：10.14 t CO ₂ e／百萬元						

備註：

- (1) 排放密集度=溫室氣體排放總量（t CO₂e）/報導年度總營收（百萬元）。
- (2) 預期使用者為環境部與金管會。
- (3) 盤查期間：2025年01月01日至12月31日



• 盤查結果

類別	排放量 (T CO ₂ e)	占比 (%)
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除	525.5049	3.86
第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放	13,089.3808	96.14
第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放	0	0
第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	0	0
第 5 類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放	0	0
第 6 類：其他來源產生之間接溫室氣體排放	0	0

備註：

1.NS：內含光鋇科技非重大間接溫室氣體排。

2.NO：光鋇科技無該項溫室氣體排放。

3.外購電力係引用經濟部能源局公告之當年度電力排放係數計算。

4.溫室氣體盤查作業採用營運控制權法；計算方式為二氧化碳排放當量=活動數據×排放係數×GWP值（排放係數與GWP值引用環境部「2024年2月5日公告溫室氣體排放係數」計算表以及「產品碳足跡資訊網」）。

7.3 能資源管理

光鋇科技將能源管理視為永續經營的重要一環，致力於提升能源使用效率、降低溫室氣體排放。透過能源盤查與數據化管理，持續監控各營運據點之能源使用情形，辨識高耗能環節，作為節能改善與投資評估之依據。同時，在擴廠時將高效率節能設備選用納入工程規劃，以提升整體能源使用效率。於裝修工程合約中指定承攬廠商優先選擇符合國家能源效率標準及具節能標章之設備，如一級節能空調設備、LED燈具。

透過教育訓練與內部宣導，強化同仁節能減碳意識，鼓勵於日常營運與辦公行為中落實節能措施，形塑節能文化。未來將持續精進能源管理制度，結合科技應用與管理機制，降低營運對環境之衝擊，朝向低碳與永續發展邁進。

• 能資源管理

2025 年 能源使用量					
廠區	項目	年使用量	單位	年使用量	單位
總部	電力	27,984.0000	千度	100,742.4	吉焦 GJ
	汽油	0.4601	公秉	14.6031	吉焦 GJ
	柴油	0.3384	公秉	12.2271	吉焦 GJ
總計：100,769.2302 吉焦 GJ 能源密集度：75.07 (吉焦/百萬元)					

備註：

1. 能源統計範圍以本次報導邊界為主。
2. 能源換算係參考能源局公告之能源產品單位熱值表。
3. 能源密集度以當年度營收金額作為分母計算。
4. 1 千度電力=3.6GJ。
5. 依環境部 2025 年度公告：車用汽油低位熱值 = 7,586 kcal/L，換算成焦耳（用 1 kcal = 4,184 J）。
6. 依環境部 2025 年度公告：柴油低位熱值 = 8,636 kcal/L，換算成焦耳（用 1 kcal = 4,184 J）。
7. 能源密集度=能源使用量（吉焦）/報導年度總營收（百萬元）。

光鉍科技之產品製程中無大量使用自來水或軟水，無排放製程廢水，主要水資源耗用來自於RO飲用水、員工生活及園藝綠化用水。為落實水資源再利用，除裝設省水裝置外，對於RO飲用水所產生之廢水回收再利用作為園藝綠化用水，2025年光鉍科技用水量為 139,969 公噸。

據點名稱	用水量(千立方公尺)	用水量(公噸)
總部	139.969	139,969
總計：139,969 公噸 用水密集度：104.27 (公噸/百萬元)		

備註：

用水密集度=用水量（公噸）/報導年度總營收（百萬元）。

• 廢棄物管理

光鋇科技深知製程化學品與廢液如管理不當可能對水資源、土壤及周邊生態環境造成不可逆之衝擊。本公司將廢棄物管理及洩漏預防列為環境面重大議題，並建立對應的緊急應變機制，以確保符合《水污染防治法》、《廢棄物清理法》等相關法規要求。

大規模洩漏事件可能影響廠區周邊居民之空氣品質及飲用水安全，損及在地社區對本公司之信任。本公司已建立與樹谷園區鄰近廠區的溝通機制，發生重大洩漏時將主動通知周邊居民並說明處置進度，於本次報導期間，無發生重大洩漏事件。

發生事件	影響	預防行動
化學品與廢液洩漏至鄰近水體、土壤、廠區地面。	- 可能違反《水污染防治法》、《廢棄物清理法》之法規罰則，包含罰鍰、命令停工或刑事責任。 - 影響國際客戶之供應商稽核結果。 - 本公司之 ESG 評級表現。 - 工作者接觸到洩漏的化學品與廢液受到傷害。	- 建立與樹谷園區鄰近廠區的溝通機制。 - 推動法規與操作教育訓練與宣導。 - 建立緊急應變機制。 - 針對化學品使用與儲存區域執行定期巡檢。

光鋇科技著重於製程減廢，其次考量委外再利用或處理。為確實掌握廢棄物的流向，光鋇科技委託合法的清運廠商做廢棄物的焚化、物理處理、再利用，確保所有廢棄物均經合法妥善處理或再利用，避免造成二次環境污染，2025年光鋇科技廢棄物總重量為529.57噸。

廢棄物辨識	處理方式	最終處置方式	重量(公噸)
有害廢棄物	固化處理	掩埋	44.51
有害廢棄物	化學處理	精煉回收	166.40
有害廢棄物	物理處理	掩埋	68.70
有害廢棄物	焚化處理／熱處理	做為替代燃料	63.33
有害廢棄物	焚化處理	掩埋	2.51
非有害廢棄物	化學處理	掩埋	6.49
非有害廢棄物	物理處理	掩埋	16.94
非有害廢棄物	焚化處理	掩埋	160.69

依「事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準」規定填報資料，並應依環保法令配合環境部資源循環署事業廢棄物管制中心聯單進行申報作業，清運車輛上裝設GPS並且於作業期間維持其正常運作。

08.

附錄

使用聲明	光鋇科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導。報導期間：2025年1月1日~12月31日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 2 一般揭露	GRI 2-1	組織詳細資訊		1.1 編輯原則與依循 1.2 報導邊界	02
	GRI 2-2	納入組織永續性報導之實體		1.2 報導邊界 1.6 永續報告書之責任單位	02 03
	GRI 2-3	報導期間、頻率與聯絡人		1.6 永續報告書之責任單位	03
	GRI 2-4	資訊重編		1.3 重大營運變更	02
	GRI 2-5	外部確信		1.5 內部管理與外部確信	03
	GRI 2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	與前一期報導相比， 無顯著變化。	1.2 報導邊界 5.1 關於光鋇科技	02 14

使用聲明	光鎰科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導。報導期間：2025 年 1 月 1 日~12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 2 一般揭露	GRI 2-7	GRI 2-7 員工		6.1 勞資與勞雇關係	41
	GRI 2-8	GRI 2-8 非員工工作者		6.1 勞資與勞雇關係	41
	GRI 2-9	GRI 2-9 治理架構與組成		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-10	GRI 2-10 最高治理單位之提名與遴選		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-11	最高治理單位之主席		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-12	最高治理單位在監督衝擊管理之角色		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-13	衝擊管理責任之授權		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-14	最高治理單位在永續性報導之角色		1.5 內部管理與外部確信	03
	GRI 2-15	利益衝突		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-16	關鍵關注事項之溝通		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-17	最高治理單位之集體知識		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-18	最高治理單位之績效評估		5.3 誠信經營	17

使用聲明	光鋇科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導。報導期間：2025 年 1 月 1 日~12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 2 一般揭露	GRI 2-19	薪酬政策		5.3 誠信經營	41
	GRI 2-20	薪酬決定程序	本公司無薪酬顧問	5.3 誠信經營	41
	GRI 2-21	年度總薪酬比率		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-22	關於永續發展策略之聲明		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-23	政策承諾		5.3 誠信經營	17
				5.5 生產計劃	36
				6.1 勞資與勞雇關係	41
	GRI 2-24	政策承諾之內化		5.3 誠信經營	17
				5.5 生產計劃	36
				6.1 勞資與勞雇關係	41
	GRI 2-25	補救負面衝擊之程序		5.4 財務資訊	29
				6.3 職業安全衛生	47



使用聲明	光鋐科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導。報導期間：2025 年 1 月 1 日~12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 2 一般揭露				7.1 氣候變遷	56
	GRI 2-26	尋求建議與提出疑慮之機制		4.1 利害關係人鑑別	08
	GRI 2-27	法規遵循	光鋐科技將「違反法規被裁罰情事」判定為重大違規事件，本期報導期間未發生重大違規事件。	5.3 誠信經營	17
	GRI 2-28	公協會會員資格		5.3 誠信經營	17
	GRI 2-29	利害關係人議合方針		4.1 利害關係人鑑別	08
	GRI 2-30	團體協約	光鋐科技未成立工會，故無團體協約，但定期舉辦勞資會議，具備透明溝通管道。		

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 3 重大主題	GRI 3-1	決定重大主題的流程		4.1 利害關係人鑑別	08
	GRI 3-2	重大主題列表		4.2 決定重大主題的流程	10
	GRI 3-3	重大主題的管理		4.3 重大主題列表與管理	11
				5.3 誠信經營	17
				5.4 財務資訊	29
				5.5 生產計劃	36
				6.1 勞資與勞雇關係	41
				6.2 員工薪資與福利	44
				6.3 職業安全衛生	47
				7.1 氣候變遷	56

使用聲明	光鉍科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導。報導期間：2025 年 1 月 1 日~12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 201： 經濟績效 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		5.4 財務資訊	29
	GRI 201-1	直接產生與分配的經濟價值		5.4 財務資訊	29
	GRI 201-2	氣候變遷帶來的財務影響及其他風險與機會		7.1 氣候變遷	56
	GRI 201-3	確定給付制計劃義務與其他退休計劃		6.2 員工薪資與福利	44
	GRI 201-4	政府的財務補助	光鉍科技於2025年度無來自政府的財務援助。	5.4 財務資訊	29
GRI 207： 稅務 2019	GRI 3-3	重大主題的管理		5.4 財務資訊	29
	GRI 207-1	稅務治理		5.4 財務資訊	29
	GRI 207-2	稅務治理、控制與風險管理		5.4 財務資訊	29
	GRI 207-3	利害關係人議合與稅務相關疑慮之管理		5.4 財務資訊	29
	GRI 207-4	國別報告		5.4 財務資訊	29



使用聲明	光鋇科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導。報導期間：2025 年 1 月 1 日~12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 301： 物料 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		5.5 生產計劃	36
	GRI 301-1	所用物料的重量或體積		5.5 生產計劃	36
	GRI 301-2	使用回收再利用的物料		5.5 生產計劃	36
	GRI 301-3	回收產品及其包材		5.5 生產計劃	36
GRI 302： 能源 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		7.1 氣候變遷	56
	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量		7.3 能資源管理	60
	GRI 302-2	組織外部的能源消耗量		7.3 能資源管理	60
	GRI 302-3	能源密集度		7.3 能資源管理	60
	GRI 302-4	減少能源消耗		7.3 能資源管理	60
	GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求		7.3 能資源管理	60
GRI 303： 水與放流水 2018	GRI 3-3	重大主題的管理		7.1 氣候變遷	56
	GRI 303-1	共享水資源之相互影響		7.3 能資源管理	60
	GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理		7.3 能資源管理	60
	GRI 303-3	取水量		7.3 能資源管理	60
	GRI 303-4	排水量		7.3 能資源管理	60
	GRI 303-5	耗水量		7.3 能資源管理	60

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 305： 排放 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		7.1 氣候變遷	56
	GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放		7.2 溫室氣體管理	58
	GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		7.2 溫室氣體管理	58
	GRI 305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放		7.2 溫室氣體管理	58
	GRI 305-4	溫室氣體排放強度		7.2 溫室氣體管理	58
	GRI 305-5	溫室氣體排放減量		7.2 溫室氣體管理	58
	GRI 305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放		7.2 溫室氣體管理	58
	GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及其它顯著的氣體排放		7.2 溫室氣體管理	58
GRI 306： 廢棄物 2020	GRI 3-3	重大主題的管理		7.1 氣候變遷	56
	GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		7.3 能資源管理	60
	GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		7.3 能資源管理	60
	GRI 306-3	廢棄物的產生		7.3 能資源管理	60
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉		7.3 能資源管理	60
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置		7.3 能資源管理	60
GRI 306： 廢汙水和廢棄物 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		7.1 氣候變遷	56
	GRI 306-3	嚴重洩漏		7.3 能資源管理	60
GRI 308： 供應商環境評估 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		5.5 生產計劃	36
	GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商		5.5 生產計劃	36
	GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		5.5 生產計劃	36



使用聲明	光鋐科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導。報導期間：2025 年 1 月 1 日~12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 401： 勞雇關係 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		6.1 勞資與勞雇關係	41
	GRI 401-1	新進員工與離職員工		6.1 勞資與勞雇關係	41
	GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）之福利		6.2 員工薪資與福利	44
	GRI 401-3	育嬰假		6.2 員工薪資與福利	44
GRI 402： 勞資關係 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		6.1 勞資與勞雇關係	41
	GRI 402-1	關於營運變更的最短預告期		6.1 勞資與勞雇關係	41
GRI 403： 職業安全衛生 2018	GRI 3-3	重大主題的管理		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-3	職業健康服務		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-4	職業安全衛生事務之工作者參與、諮詢及溝通		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-5	職業安全衛生教育訓練		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-6	工作者健康促進		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-7	預防和減緩與商業關係直接相關之職業安全衛生衝擊		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-8	職業安全衛生管理系統涵蓋之工作者		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-9	職業傷害		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 403-10	職業病		6.3 職業安全衛生	47

準則名稱	準則代號	準則細項名稱	省略理由	報導章節	頁碼
GRI 404： 訓練與教育 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		6.3 職業安全衛生	47
	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練之平均時數		6.4 訓練與教育	54
	GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	公司未針對退休或終止勞雇關係之員工提供過渡協助方案，但在職期間即不定期提供學習資訊。	6.4 訓練與教育	54
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核之員工百分比		6.4 訓練與教育	54
GRI 406： 不歧視 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		5.3 誠信經營	17
	GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		5.3 誠信經營	17
GRI 408： 童工 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		5.3 誠信經營	17
	GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		5.5 生產計劃	36
GRI 409： 強迫或強制勞動 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		5.3 誠信經營	17
	GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		5.5 生產計劃	36
GRI 414： 供應商社會評估 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		5.3 誠信經營	17
	GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商		5.3 誠信經營	17
	GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		5.5 生產計劃	36
GRI 415： 行銷與標示 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		5.3 誠信經營 5.5 生產計劃	17 36
	GRI 415-1	政治捐獻		5.4 財務資訊 5.4 財務資訊	29
GRI 418： 客戶隱私 2016	GRI 3-3	重大主題的管理		5.5 生產計劃	36
	GRI 418-1	證實為侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴		5.5 生產計劃	36

8.2 永續揭露指標—光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量： 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0% 請參照「7.3 能資源管理」之能資源管理。	十億焦耳 (GJ) 、 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量及耗水量為139.969千立方公尺 (m ³) 請參照「7.3 能資源管理」之能資源管理。	千立方公尺 (1,000m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量：公噸 (t) 回收百分比：0% 請參照「7.3 能資源管理」之廢棄物管理。	公噸 (t) 、百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	FR/SR=0 請參照「6.3 職業安全衛生」之職災申報統計。	數量、比率 (%)
五	產品生命週期管理之揭露： 含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	含報廢產品及電子廢棄物之重量 (下腳料)：3.268 公噸 (t) 再循環之百分比：0.0765%	公噸 (t) 、百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司的關鍵材料容易受到供應風險、價格波動風險及品質風險的影響，本公司採「分散採購」的方式來降低供應	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	本次報導期間無因反競爭相關法律訴訟而造成的金錢損失。	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	晶粒為本公司主要產品，於本次報導期間晶粒總產量為4,801,192粒	依產品類型而不同

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

8.3 附表二-上市公司氣候相關資訊

項目	執行情形
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。	董事會對公司整體永續發展策略負最終責任，並定期監督氣候相關議題的發展與因應措施，包括： 1.審閱與核定氣候變遷相關政策與策略方向。 2.評估氣候變遷對公司營運、財務、聲譽等面向之重大影響。 3.指導管理階層辨識、管理及回應氣候變遷所帶來的風險與機會。 4.定期聽取永續發展委員會對氣候議題的報告與建議。 管理階層由指定高階主管負責統籌氣候變遷議題的執行，並透過跨部門機制確保氣候風險與機會能有效被辨識與管理。主要作為包括： 1.建立氣候風險評估流程，納入營運策略與風險管理體系。 2.分析短期、中期與長期的氣候風險（如實體風險與轉型風險）及潛在機會。 3.推動碳盤查、減碳目標訂定與能源轉型行動。 4.定期向董事會或永續發展委員會彙報氣候議題執行情形及相關指標（如溫室氣體排放、碳中和進程等）。
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）。	本公司的最高治理單位與永續推動小組依據氣候風險與機會進行辨識與分析： 1.氣候風險（Climate Risks） (1) 物理風險（Physical Risks）：例如極端天氣（颱風、水災、乾旱等）對供應鏈、廠房、營運造成的損害。 (2) 轉型風險（Transition Risks）：包括政策變更（碳稅）、市場需求轉變、技術更迭、聲譽風險等。 2.氣候機會（Climate Opportunities） (1) 包括節能減碳技術、綠色產品開發、再生能源投資、綠色融資與市場品牌形象強化等。 永續推動小組依據氣候風險與機會分析出的結果進行討論可能對企業的業務、策略與財務之影響，結果如下表所示：

項目	執行情形			
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）。	項目	短期（1~3 年）	中期（3~5 年）	長期（5 年以上）
	業務營運	能源價格上升增加營運成本 氣候異常影響物流與供應鏈 客戶偏好快速變化（傾向綠色產品）	供應鏈重整與永續採購要求提高 必須導入節能與氣候適應設施	某些產品/服務可能淘汰 持續導入低碳營運模式以確保競爭力
	策略方向	短期節能減碳目標設定 因應法規調整流程與管理	設立中長期淨零目標 調整產品線與投資方向以符合綠色需求	氣候策略將融入核心業務模型 投資於綠色轉型與創新研發
	財務表現	增加氣候合規成本（如碳稅） 初期投資於節能技術	資產減值風險（如碳密集型設備） ESG 表現影響融資條件	大規模資本支出改造營運模式 適應市場轉型後提升永續競爭力與估值
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司作為台灣地區具代表性的LED晶片製造商，氣候變遷所帶來的極端氣候事件與全球淨零轉型趨勢，對營運環境與財務結構均構成潛在影響。為此，本公司的永續推動小組依循現階段情況進行評估並說明相關財務衝擊與應對策略如下： 極端天氣事件的財務衝擊 台灣處於亞熱帶地區，可能發生的極端氣候事件(如颱風、豪雨與高溫熱浪)，本公司針對本次報導的營運據點進行鑑別並統整出可能面臨的極端氣候事件、轉型行動及對財務的影響			
	極端氣候事件	影響說明	財務影響	轉型行動
	豪雨與水患	近三年台灣中南部地區豪雨與水患事件頻繁發生，水患事件易導致廠區暫停營運。	增加產線損耗與訂單延誤之風險，進而影響營收表現。	定期清理廠區內部的排水系統並且透過教育訓練來強化所有同仁的防災意識，另外透過保險來進行分散風險。
	高溫熱浪	台灣中南部的高溫熱浪持續升溫，為維護產品的生產品質而推升廠房冷卻負荷。	廠房冷卻負荷上升，整體用電成本增加。	提升製程能效與降低排碳，本公司已開始規劃導入更高效率之節能系統。

項目	執行情形
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。	一、氣候風險辨識 本公司的永續推動小組針對台南地區氣候特性（如：高溫、乾旱、颱風與豪雨等），辨識風險項目包含： 1.電力中斷風險（如夏季用電高峰時段） 2.水資源短缺風險（因應枯水期） 二、風險評估 辨識後之氣候風險將依據「發生可能性」與「衝擊程度」進行量化與情境分析。評估不同氣候情境下對營運（如產能、供應鏈、營運成本等）的影響程度。 三、整合機制 本公司風險管理制度將氣候風險納入定期彙報機制，並與營運計劃、資本支出及永續策略聯動。每年進行一次氣候風險再評估，評估結果將呈報高階管理層與董事會，作為決策與資源分配依據
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。	本公司於本次報導當中尚未使用任何情境進行分析，而是由永續推動小組蒐集近三年於台灣地區中南部營運據點實際發生的氣候事件進行評估與分析氣候變遷風險和在可負荷的情況下本公司能夠達成的轉型行動機會。
若有因應管理氣候相關風險之轉型計劃，說明該計劃內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	為因應廠房冷卻負荷上升，整體用電成本增加的問題，本公司已開始規劃導入更高效率之節能系統，提升製程能效與降低排碳。 導入策略與行動項目 1.製程設備升級:冷卻水塔風扇加裝變頻控制 2.空調與冷卻系統優化:調整冰水出水溫度從7°C調高至8°C 3.照明系統節能化:廠內全面換裝高光效LED燈具
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司未使用內部碳定價做為規劃工具。

項目	執行情形
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。	本公司目前依照台電節能政策要求每年減量1%，過程當中未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）來達成相關目標。
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計劃（另填於 1-1 及 1-2）。	詳情請參照「7.2 溫室氣體管理」與「最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形」

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO₂e）、密集度（公噸CO₂e/百萬元）及資料涵蓋範圍。

直接排放量：525.5049（公噸CO₂e）

能源間接排放量：13,089.3808（公噸CO₂e）

其他間接排放量：0.0000（公噸CO₂e）

總溫室氣體排放量：13614.8857（公噸CO₂e）

溫室氣體排放量之密集度：10.14（公噸CO₂e/百萬元）

註1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第4-1條第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查協議書（Greenhouse Gas Protocol，GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization，ISO）發布之 ISO 14064-1。

註4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

目前尚未執行溫室氣體盤查確信，預計於2027年完成母子公司溫室氣體盤查並於2028年執行確信。

註1：應依本作業辦法第4-1條第3項規定所定時程辦理。

註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計劃

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

本公司基準年為2021年，範疇一與範疇二的溫室氣體總排放量15361.8386 t CO₂e。

本次報導期間，本公司範疇一與範疇二的溫室氣體總排放量13614.8857t CO₂e，溫室氣體總排放量共減少了1746.9529 t CO₂e。

註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。

註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於114年完成113年度合併財務報告之盤查，故基準年為113年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

2025 年永續報告書

Sustainability Report 2025

www.epileds.com.tw