

光鋳科技股份有限公司
2024 年 ESG 永續報告書

目錄

目錄.....	1
一、關於本報告書.....	3
1.1 範疇與來源.....	3
1.2 重大營運變更.....	3
1.3 報告發行時間.....	3
1.4 聯絡方式.....	4
二、經營者的話.....	5
三、組織簡介.....	6
3.1 光鉍科技簡介.....	6
3.2 財務狀況.....	7
3.3 稅務.....	9
3.4 永續發展策略.....	11
3.5 利害關係人議合.....	15
3.6 重大主題管理.....	20
四、治理面.....	21
4.1 組織架構.....	21
4.2 董事會運作.....	22
4.3 薪資福利.....	26
4.4 誠信經營與內控.....	28
4.5 企業共好.....	28
4.6 供應商管理與評估.....	29
4.7 隱私管理.....	30
4.8 法規遵循.....	31
五、社會面.....	32
5.1 員工福利.....	32

5.2 職業安全衛生	34
5.3 消防管理	43
5.4 緊急應變	44
5.5 勞資關係與勞雇關係	46
5.6 人權與禁止歧視	48
5.7 訓練與教育	50
六、環境面	52
6.1 生產計劃	54
6.2 環境保護	56
6.3 氣候變遷	58
七、附錄	65
7.1 GRI 準則對照表	65
7.2 「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」-第 4 條 附表一之十 光電業	67
7.3 「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」-第 4-1 條 附表二 上市公司氣候相關資訊	68

一、關於本報告書

本報告書為光鋳科技股份有限公司(以下簡稱本公司或光鋳科技)所發行之第一本報告書，本報告書同時使用 2021 年所發行的 GRI 準則(GRI Standards)進行報導，並透過實質性且有效分析模式鑑別利害關係人最為關注的永續發展主題，並用透過本報告書來總結與回顧報導期間面對利害關係人所提出的議題、回應、所做出的行動措施以及該行動的績效資訊，本報告書最終會經由本報告書由總經理最終核定後並發行。

1.1 範疇與來源

本報告書為首次發行，其所涵蓋邊界範圍如下：

廠區名稱	地址
總部	台南市新市區看西路 7 號(樹谷園區)

未來每年定期發行永續報告書，並公開於本公司之公開網站位置以及公開資訊觀測站，向利害關係人呈現本公司永續經營的成果。

1.2 重大營運變更

本報告書為首次發行，未來報導期間若有產生任何重大營運變更或者更新本報導相關資訊時，則會於該處進行相關說明。

1.3 報告發行時間

本報告書於 114 年 6 月首次發行，未來每年發行一次報告書，本次為本報告書首次發行，目前尚未尋求外部保證與確信，未來將因應利害關係人之需求與期望尋求組織以外的第三方組織來進行外部的保證及確信，並使用其對應的溝通管道進行回覆。

1.4 聯絡方式

如對本公司的永續報告書有所建議，歡迎聯繫：

ESG 單位	光鎰科技股份有限公司-永續推動小組
主席	許明森 總經理
副主席	黃德利 副總經理
聯繫電話	(06)5050101
聯繫信箱	esg@epileds.com.tw

二、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，我們深刻認識到環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）（ESG）對企業長遠發展的重要性。作為行業的一員，我們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，我們積極推動 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。我們在降低碳排放、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，我們也重視員工福祉、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，我們強化內部監督機制，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。我們相信，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，我們將繼續深化 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。我們期待與所有合作夥伴攜手前行，共同邁向更永續的未來。

光鋳科技股份有限公司
董事長 許明森

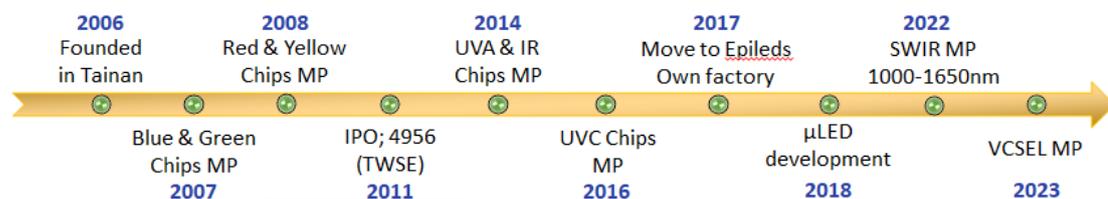
三、組織簡介

3.1 光鎡科技簡介

光鎡科技股份有限公司成立於 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。

光鎡科技所有權性質為法人實體的上市光電業，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、投資者與光鎡科技間之互惠互惠的雙贏局面，以維持企業之永續發展。LED 是一個具有高度成長潛力的市場，需求成長日與劇增。

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。



3.2 財務狀況

重大主題管理方針		
對應重大主題項目	營運績效、稅務	
策略	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。
	中長期	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。	
行動計畫	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。	
績效	民國 2024 年度合併營業收入 1,294,749 仟元，合併營業毛利率為 11%，合併速動比率 150%及合併負債比率 39%。	
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	電話：(06)505-0101/電子信箱：ir@epileds.com.tw 或透過公司網站「聯絡我們」專區等管道申訴。	

本公司持續專注於 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。

光鉸科技使用應計基礎制(權責發生制) 統計並報導 2024 年之財務績效，本報告書與財務揭露期間相同，主要呈現 2024 年 01 月 01 日至 12 月 31 日，該財務報表經由會計師查核並公布於公開資訊觀測站，光鉸科技於 2024 年度無來自政府的財務援助。(財務報表公開資訊觀測站查詢網址：<https://mops.twse.com.tw>)。

銷售區域		
單位：新台幣仟元		
國家	銷售額	銷售佔比
TAIWAN	671,874	52.41%
CHINA	345,677	26.97%
MALASIA	71,847	5.60%
VIETNAM	49,940	3.90%
KOREA	47,794	3.73%
HONG KONG	45,271	3.53%
其他	49,463	3.86%
合計	1,281,866	100.00%

營業比重		
單位：新台幣仟元		
產品	銷售額	銷售佔比
晶粒	1,120,239	87.39%
其他(註 1)	161,627	12.61%
合計	1,281,866	100.00%

2024 年營業收入為新台幣 1,281,866 仟元，其中晶粒營業收入新台幣 1,120,239 仟元，約占總營業收入之 87%。

備註：

1. 其他主要係包含出售晶片、原物料、出售燈具及封裝產品等項在內。

產品產量與產值		
單位：仟粒；新台幣仟元		
產品	產量	產值
晶粒	3,194,616	844,312
其他	-	34,390

財務績效表	
單位：新台幣仟元	
項目	2024 年
營業收入	1,281,866
營業毛利	143,189
營業損益	-43,345
本期損益	-21,263
支付出資人的款項	0
每股淨損 (元)	-0.21
員工薪資與福利	289,291
支付政府的款項 (稅)	-579
社區投資	0

2024 年 LED 產業復甦力到提升，市場整體需求逐步回溫，公司虧損情形相較於去年同期有顯著改善，本公司營收為新臺幣 1,281,866 仟元，營業淨損新臺幣 43,345 仟元，稅後淨損新臺幣 21,263 仟元，每股稅後淨損新台幣 0.21 元。

3.3 稅務

光鋁透過落實制定管理規範、法規鑑別、內部宣導教育、暢通舉報管道及查核，建構合宜的法規遵循體系及內控管理機制，善盡企業社會責任，穩健邁向企業永續經營的目標。此外，為因應稅務治理及永續稅務之國際趨勢，光鋁依稅務政策對稅務作業執行嚴格管理並依法繳納稅捐，每年檢視稅務政策是否適切，以有效控管稅務風險並落實企業永續發展。

本公司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，光鋁據此向國稅局申報營利事業所得稅。

光鋁稅務政策對稅務作業執行嚴格管理並依法繳納稅捐，每年檢視稅務政策是否適切，以有效控管稅務風險並落實企業永續發展。

光鋁科技股份有限公司的稅務政策如下：

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。

企業稅務風險主要包括：

1. 企業申報納稅未遵守稅法規定，而有應納稅而未納稅或少納稅，而面臨補稅、罰款、加收滯納金、刑罰處罰以及影響商譽等風險。
2. 另企業經營行為適用稅法不正確，而未完全享用有關優惠政策，致承擔了不必要稅收負擔。憑證齊全是基本也是最有效的管理稅務風險工具。

面對此類風險，光鉉可採取的管理方式：

1. 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。
2. 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。

面對日新月異的國內、外稅務法規之變革，除了積極關注各國稅務相關政策變動，以採取妥適之因應及策略調整，亦透過外部稅務諮詢機構所提供之專業服務，強化專業知識。

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談，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。

3.4 永續發展策略

本公司各管理階層在 ESG 主題中所扮演的角色各不相同，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，並實踐「發展環境永續、維護社會公益與強化公司治理」。

企業需減少對環境的負面影響，推動綠色發展。本公司關鍵策略如下：

- (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。

企業需關注員工福祉、客戶權益及社會影響力，建立負責任的商業模式。本公司關鍵策略如下：

- (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、扶貧計畫、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。

良好的治理機制有助於提升企業透明度與管理效率，強化股東信任。本公司關鍵策略如下：

(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。

2024 年度 LED 產業隨著地緣政治、通膨及景氣循環影響，加上全球經濟景氣低迷、烏俄戰爭膠著、中國經濟放緩及國際通膨等多重不利因素衝擊，造成終端產品需求減緩，連帶使得本公司獲利受到壓縮呈現虧損狀態，但本公司多年來在 LED 產業的深耕與產品的深入研究，為因應產業的發展變化，本公司積極配合客戶做好技術對接和加強溝通，加大研發力度，推進高端產品的產業化進程，同時透過產品設計的改良及生產效率的提升。儘管仍面臨新進技術及成本控制等的多重挑戰，本公司將秉持長期優良商譽和完整多元化產品組合，持續投入資源、積極培養人才，不斷提升產品品質及穩定性，進而達到增加公司營業收入和獲利。

在總體經營環境上，本公司為了提升獲利，維持公司營運的穩定發展，確保股東利益最大化，本公司會持續專注於 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，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。

為了落實光鎡科技永續發展工作的推動，本公司成立了「永續發展推動小組」，其主要之執行工作為辨識公司之利害關係人，並透過適當溝通方式及利害關係人之參與，瞭解其合理期望及需求，並妥適回應利害關係人所關切之重要永續發展議題，此外並以積極維護股東權益、平等對待股東、提升資訊透明度及落實投資人溝通，致力於強化公司網站資訊之揭露。

本公司各管理階層在 ESG 主題中所扮演的角色各不相同，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，並實踐「永續驅動創新，責任引領未來」。

光鎡科技持續將每項商業責任行為政策納入本公司日常活動與商業關係當中，並在組織內將執行承諾的責任分配至不同層級。

- 高層管理階層：

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。

- 中層管理階層：

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。

• 操作層員工：

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。

光鋇科技於本年度鑑別出以下風險與機會，其中包含氣候變遷對本公司營運、收入與支出所帶來的影響：

項目	風險與機會描述	財務影響描述	管理方式	預估行動成本(年)
碳費/稅	風險： 公司生產成本增加。 機會： 開發或增加低碳商品。	國內碳費徵收	1. 進行 ISO 14064 溫室氣體盤查，可掌握排碳來源 2. 進行能源管理及減碳措施之相關規劃	盤查與驗證： 500,000 減碳措施：每年節電 1%
原物料價格改變	風險： 供應商因碳稅課徵而原物料價格上漲。 機會： 選用其他原物料代替，研發新產品。	採購成本增加	1. 另尋低碳、可再生低碳替代原物料 2. 改變產品設計減少對特定原物料需求	採購成本增加 5%
供電穩定性	風險： 因氣候災害造成輸配電網損壞，使得限電及停電之頻率增加。 機會： 注重節能省電議題，高效能相關產品營收可望提升。	節能設備費用增加	1 制定節能措施 2 購置節能設備	預估電費成本:100,000,000
供水穩定性	風險： 因氣候變遷導致降雨量減少，引發乾旱造成限水及停水。 機會： 回收水使用率提升，減少耗水量。	用水費用減少	1 制定節約用水計畫 2 建置用水回收再利用設備	預估自來水費:2,000,000

3.5 利害關係人議合

本公司透過 5 大步驟鑑別出屬於光鋇科技的重大主題，並將利害關係的關注議題與 GRI 準則(GRI Standards)進行統整與分類，與每年定期進行內部討論、訂定永續目標及執行計畫與追蹤進度，並將其結果透過不同溝通管道回應給利害關係人。

重大主題產出原則	
步驟	描述
1 鑑別利害關係人	藉由永續發展推動小組內部討論，鑑別出六大類利害關係人。
2 蒐集關注議題	依據本公司與利害關係人溝通項目基礎，整合內外部議題並歸類分析出利害關係人對本公司之關注議題。
3 鑑別關注議題之關注程度與營運影響度	本公司的永續發展推動小組使用關注程度問卷與衝擊程度問卷來確認利害關係人對各項關鍵議題的關注程度以及該項關鍵議題對企業的衝擊程度。
4 產出重大主題	依據關注程度問卷與衝擊程度問卷回收的結果進行統計，最終將各項關注議題的分數由高到低依序排名的並取前 1/3 的主題做為年度光鋇科技永續報告書的重大主題並進行報導。
5 決定與執行回應機制	進行內部討論、訂定目標、執行計畫與追蹤進度，並將其結果透過不同溝通管道回應給利害關係人。

永續發展推動小組彙整出本次報導期間利害關係人之關注議題，並同時列出本公司與利害關係人之溝通管道，以確保與利害關係人之溝通管道保持暢通且公開：

利害關係人	溝通管道	關注議題
員工	E-mail(每日) 電話(不定期) 通訊軟體(每日) 實體會議(每周) 公佈欄(不定期) 勞資溝通會議(每季) 意見反應申訴信箱(每日) 職安福利委員會(每季)	訓練與教育 薪資福利 人才培育與發展 生產計劃與管控 人力招募計畫與進度 人力需求計畫 健康促進 職業安全衛生 勞雇協議
客戶	E-mail(每月) 電話(不定期) 通訊軟體(每月) 實體會議(不定期)	產品開發 客訴議題 法規遵循 溫室氣體盤查 碳足跡

		職業安全衛生 產品行銷推廣 人權與禁止歧視 強迫或強制勞動 訓練與教育 禁用童工
股東/投資人	財務報告(每季) 財務年報(每年) 公司官網投資人專區(不定時) 公開資訊觀測站(不定時) 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：ir@epileds.com.tw	財務報表 股東會議事手冊 股東會年報 資安稽核 營運績效 風險管理
供應商	E-mail(每周) 電話(不定期) 通訊軟體(不定期) 實體會議(不定期)	供應商要求 內控查核 供應商稽核 設備維護與檢修 產品標示與規格 設備管控 法規遵循 職業安全衛生 資訊技術諮詢 進貨需求 客訴議題 新材料開發 客戶稽核
政府機關	E-mail(每年) 電話(每半年) 通訊軟體(不定期) 稽查活動(每月) 公文往來(不定期)	法規遵循 職業安全衛生 健康促進 空水廢毒相關排放 公共危險物品 消防演練 民防團
學術單位	E-mail(每月) 通訊軟體(每月)	產品開發 技術交流

了解利害關係人關注議題共為 48 項，永續發展推動小組將性質相同者及重複議題進行歸類，共計 39 項關注議題。

環境面	環境保護 氣候變遷 環境保護 綠能考量 原物料及能源管理	環境影響評估與管理 產品能源效率
-----	------------------------------------------	---------------------

社會面	薪資福利 訓練與教育 人權與禁止歧視 職業安全衛生 客訴處理	勞資關係 發展機會與多元化 社會責任 企業共好
-----	--------------------------------------------	----------------------------------

治理面	勞雇協議 法規遵循 供應鏈要求 產品規格標示 新材料開發 生產計畫 生產管控 消防管理	緊急應變演練 物料管控 交期協調 管理系統認證 供應商稽核 營運績效 公司治理 誠信經營與內控	隱私管理 貪汙賄賂 資訊安全 廠務設施維護與檢修 能源管理 人力招募計畫與進度 產品品質控管
-----	------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

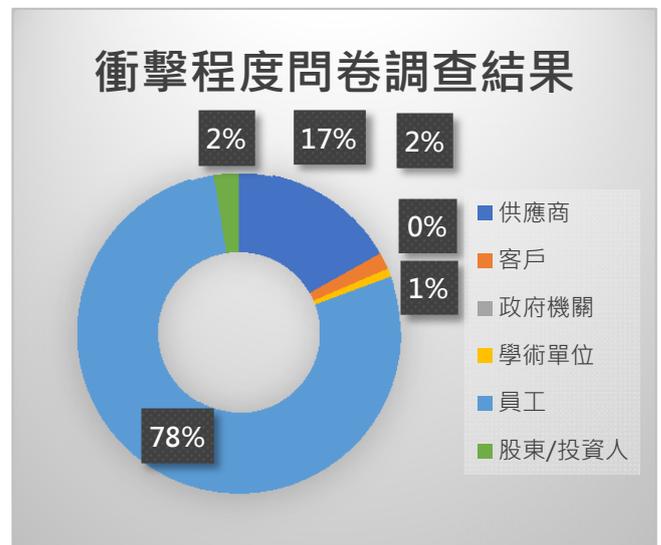
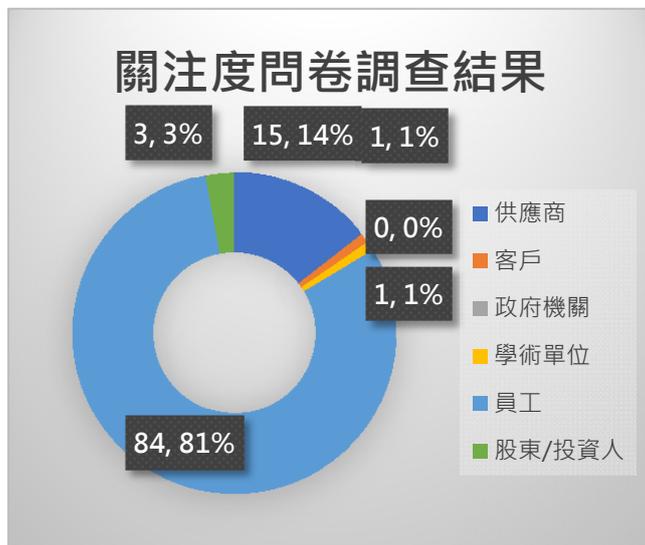
將 39 項關注議題製作成「關注程度問卷」與「衝擊程度問卷」的線上問卷，並且明確說明兩份線上問卷的評分標準，如下表所示：

評分項目	關注程度	衝擊程度
項目描述	利害關係人對企業在此 ESG 議題上的關注度。	利害關係人對企業在此 ESG 議題上的衝擊程度。
評分標準	1 分：對該議從未關注。	1 分：該議題對利害關係人的衝擊幾乎為零，即使企業表現不佳，影響也極小或可忽略。
	2 分：對該議利害關係人至少每 1 年關注 1 次。	2 分：該議題對利害關係人的衝擊較低，影響有限，且不會帶來長期影響或重大負面後果。
	3 分：對該議利害關係人至少每半年關注 1 次。	3 分：該議題對利害關係人存在一定衝擊，可能對企業或利害關係人的利益、信任或持續合作造成一定影響。

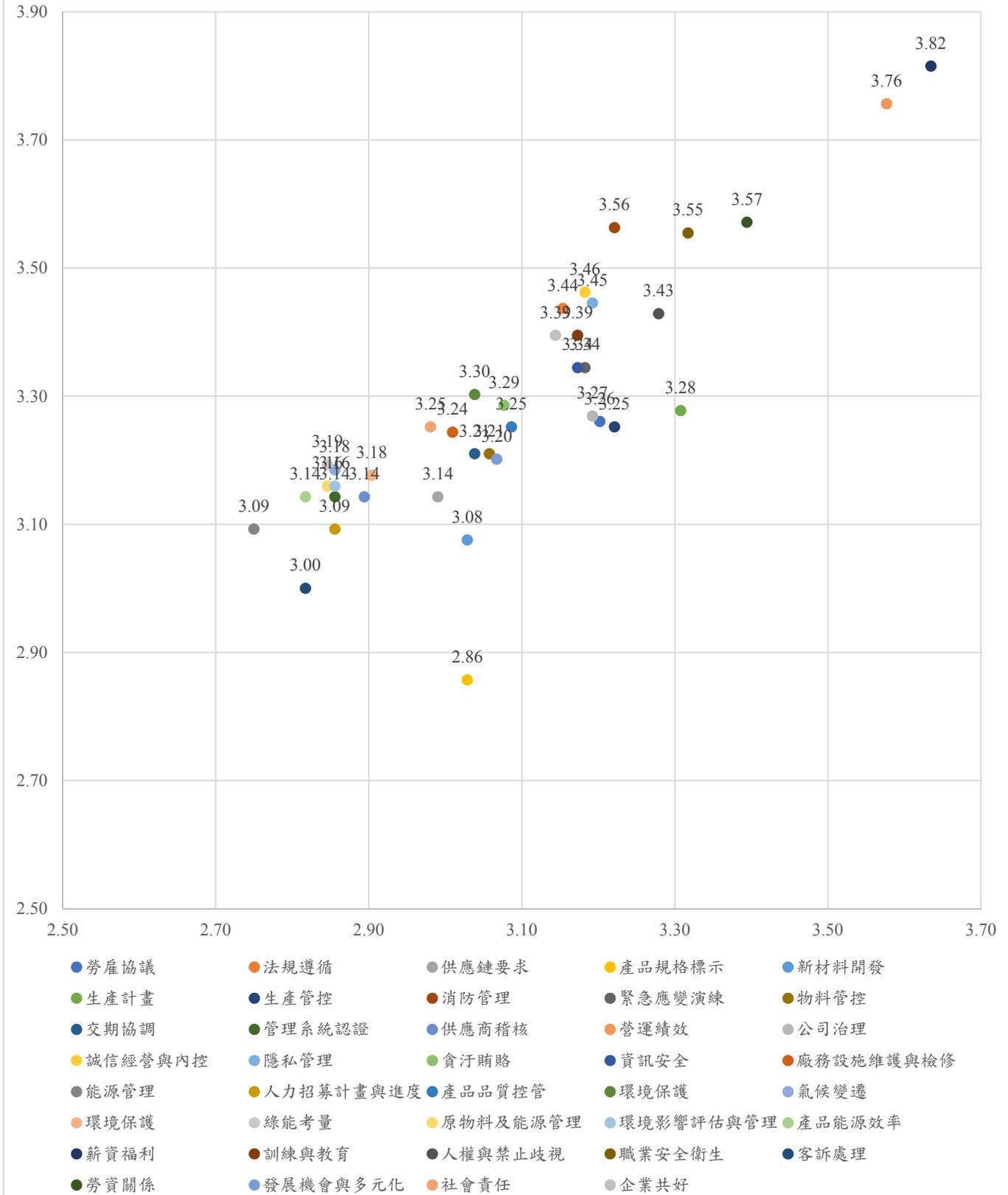
	4分：對該議利害關係人至少每1季關注1次。	4分：該議題對利害關係人構成重大衝擊，若企業在此方面表現不佳，會對信譽、財務或合作關係造成較大衝擊。
	5分：對該議利害關係人至少每1月關注1次。	5分：該議題對利害關係人構成極高衝擊，企業若表現不佳可能會導致嚴重財務損失、法律處罰或重大信譽損害。

本次光鋳科技透過關注程度與衝擊程度問卷來了解每項議題的關注度與衝擊度，將各項議題的關注程度的總得分平均值以及衝擊程度的總得分平均值加總得出最終分數，依照最終分數來進行重大主題的排名並選擇排名前 1/3 的項目做為年度重大主題。分數越高代表該利害關係人對該議題的重視程度越高。針對總分較高的議題本公司將優先進行改善與溝通，以滿足主要利害關係人的需求。

經問卷調查結果分析，本次發放並回收關注程度問卷共 120 份，衝擊程度問卷共 105 份，本年度共產出 15 項重大主題。



重大矩陣圖



3.6 重大主題管理

永續發展推動小組將本次 15 項重大主題所對應的 GRI 準則列出，同時說明各項重大主題所回應的章節。

序號	重大主題	所對應的 GRI 準則	回應章節
1	薪資福利	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 GRI 414 供應商社會評估	4.3 薪資福利 5.5 勞資關係與勞雇關係 4.6 供應商管理與評估
2	營運績效	GRI 201 經濟績效 GRI 207 稅務	3.2 財務狀況 3.3 稅務
3	勞資關係	GRI 402 勞資關係	5.5 勞資關係與勞雇關係
4	職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	5.2 職業安全衛生
5	消防管理	無	5.3 消防管理
6	人權與禁止歧視	GRI 406 不歧視 GRI 408 童工 GRI 409 強破或強制勞動	5.6 人權與禁止歧視
7	誠信經營與內控	無	4.4 誠信經營與內控
8	隱私管理	GRI 418 客戶隱私	4.7 隱私管理
9	法規遵循	GRI 2 2-27 法規遵循	4.8 法規遵循
10	生產計畫	GRI 301 物料	6.1 生產計劃
11	訓練與教育	GRI 404 訓練與教育	5.7 訓練與教育
12	企業共好	GRI 415 公共政策	4.5 企業共好
13	緊急應變演練	無	5.4 緊急應變
14	環境保護	GRI 303 水與放流水 GRI 306 廢污水和廢棄物 GRI 306 廢棄物 GRI 308 供應商環境評估	6.2 環境保護 4.6 供應商管理與評估
15	氣候變遷	GRI 302 能源 GRI 305 排放	6.3 氣候變遷

四、治理面

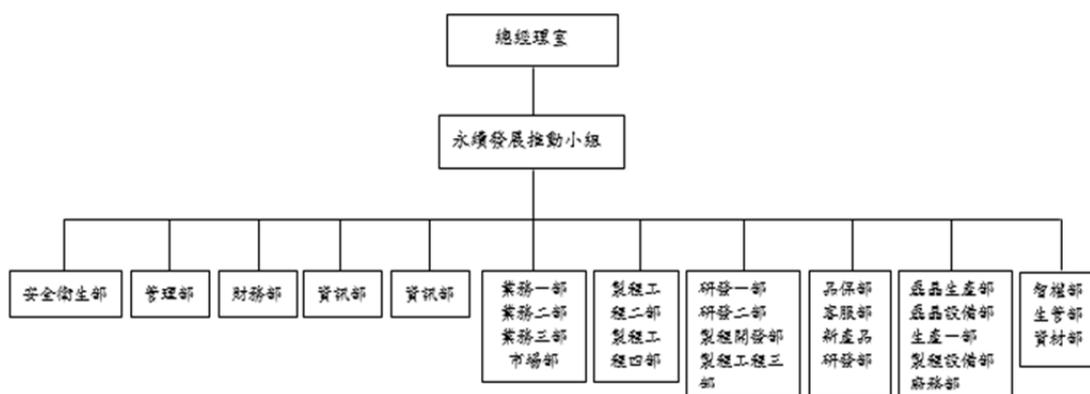
4.1 組織架構

光鎂科技之最高治理單位委員會如下圖所示，該委員會主要負責決策和監督管理組織對經濟、環境和人群的衝擊並採取應對措施，其中由董事長負責鑑別與管理衝擊、下達決策並帶領組織內部人員確認各項衝擊應對措施與方法的有效性，而審計委員會則肩負起監督的職責。

本公司為善盡企業之社會責任及落實永續經營之決心，由總經理室成立「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、管理方針及推動計畫，以及永續發展推動情形及檢討實施成效。

本公司永續發展推動小組之組織架構，除了總經理室外，並由安全衛生、財務、業務、資材、品保、資訊及製程等各部門共同合力運作。

永續發展推動小組組織架構圖如下：



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。

4.2 董事會運作

本公司之公司章程中明訂董事(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。

現任董事會成員多元化及獨立性情形如下：

姓名	多元化核心	基本組成					專業知識與技能						
		薪酬、審計 委員	性別	具員工 身分	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	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	楊桂祥(註2)	—	男	—	51-60	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	方榮照	—	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	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	唐玲宜(註4)	✓	女	—	51-60	<3年	✓	✓	✓	✓	—	✓	✓

註1：該董事為法人董事(維易投資股份有限公司)之代表人。註2：該董事為法人董事(聯怡投資股份有限公司)之代表人。註3：該董事為法人董事(榮利能源科技股份有限公司)之代表人。註4：113年06月20日選就任，揭露在任期間資訊。

針對最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗董事專業職能精進，本公司依「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。2024年度全體董事進修情形詳如下表。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	許明森	113/10/18	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易 宣導會	3.0
法人董事代表人	陳其賢	113/10/15	台灣科學工業園區科學 工業同業公會	董監必修的財務報表解 讀能力與案例解析	3.0
法人董事代表人	楊桂祥	113/07/30	社團法人中華民國公司 經營暨永續發展協會	出口管制對企業營運的 影響及其風險管理管控	3.0
		113/10/29	社團法人中華民國公司 經營暨永續發展協會	董事會應考量之ESG相 關法律議題	3.0
董事	方榮照	113/07/30	社團法人中華民國公司 經營暨永續發展協會	出口管制對企業營運的 影響及其風險管理管控	3.0
		113/10/29	社團法人中華民國公司 經營暨永續發展協會	董事會應考量之ESG相 關法律議題	3.0
法人董事代表人	鄭禎訓	113/03/06	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	2024年經濟展望及產 業趨勢	3.0
		113/06/21	社團法人中華公司治理 協會	傳承計畫啟動-員工獎 勵計畫及股權傳承	3.0
董事	黃德利	113/10/18	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易 宣導會	3.0
獨立董事	蘇炎坤	113/10/04	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易 宣導會	3.0
獨立董事	鄧及人	113/09/20	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易 宣導會	3.0
獨立董事	魏志宏	113/10/01	財團法人台灣金融研訓 院	公司治理講座-公司治 理重要實務判決解析	3.0
獨立董事	唐玲宜	113/10/04	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易 宣導會	3.0
		113/11/15	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	113年度內部人股權交 易法律遵循宣導說明會	3.0

光鉸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，遇有緊急情事則隨時召集之，2024 年度共召開 5 次董事會，全體董事實際出席率達 88%，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、年度稽核計畫案等決議。詳細資料請參閱本公司 2024 年度年報第 13 頁及公司網站。

2024 年董事會董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數B	委託出 席次數	任職期間應 出席次數A	實際出席率(%) 【B/A】	備註
董事長	許明森	5	0	5	100%	—
董事	陳美賢(法人董事維希投資(股)公司代表人)	3	2	5	60%	—
董事	楊柱祥(法人董事聯怡投資(股)公司代表人)	4	1	5	80%	—
董事	方崇熙	3	2	5	60%	—
董事	鄭禎訓(法人董事聚創能源科技(股)公司代表人)	5	0	5	100%	—
董事	資德利	5	0	5	100%	—
獨立董事	蘇堯坤	4	1	5	80%	—
獨立董事	黃江煌	2	0	2	100%	113/06/20 卸任，揭露在任期間資訊。
獨立董事	鄧及人	5	0	5	100%	—
獨立董事	魏志宏	5	0	5	100%	—
獨立董事	唐玲宜	3	0	3	100%	113/06/20 選就任，揭露在任期間資訊。

董事會績效評估

光鉸董事會於 109 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包括五大面向：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。

2024 年度董事會績效評估期間為 2024 年 1 月 1 日起至 2024 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)。光鋁 2024 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 114 年 2 月 21 日董事會議備查訖。

4.3 薪資福利

重大主題管理方針	
對應重大主題項目	薪資福利
策略	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	短期 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益餘作為員工分紅獎金，回饋優秀同仁績效表現。
	中長期 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。
責任與資源	各級主管及每位員工
行動計畫	正面衝擊管理：整體薪酬優於市場水平及完善的福利制度有利招募更多優秀人才加入團隊。 負面衝擊管理：因少子化及地緣關係，外部勞動市場競爭激烈，招募及留用人才面臨挑戰。
績效	2024 年配合政策及調查市場薪資水平，已進行結構調薪、年度調薪及發放營運獎金。
評估機制	光鉉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。
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。

薪酬委員會

光鉉於 100 年 5 月設置「薪資報酬委員會」並訂定「薪資報酬委員會組織規程」。薪酬委員會主要在協助董事會執行與評估本公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人等最高治理單位和高階管理階層之薪酬政策。薪酬委員會成員目前委由光鉉 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。2024 年薪酬委員會會議合計召開 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 2024 年度年報第 20 頁。

委員會成員	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%)(B/A)(註)	備註
蘇炎坤(召集人/主席)	2	1	1	50%	—
黃江煌	1	1	0	100%	113/06/20 卸任，揭露在任期間資訊。
鄧茂人	2	2	0	100%	—
魏志宏	1	1	0	100%	113/06/20 新任，揭露在任期間資訊。
詹玲宜	1	1	0	100%	113/06/20 新任，揭露在任期間資訊。

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其實際出席次數計算之。

本公司之薪酬決定的流程，主要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。

在薪酬決定的過程當中並無薪酬顧問參與薪酬的制定，因此本公司依循薪酬委員會職權辦法第 7 條規定，及本公司薪資報酬委員會組織規程規定，由薪資報酬委員會訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

本屆由董事會委任 4 位獨立董事擔任委員，並經全體委員推舉召集人（主席），本屆召集人由蘇炎坤獨立董事擔任。本公司薪資報酬委員會每年至少召開會會 2 次。

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>

• 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「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」：

員工薪資平均數	員工薪資中位數
635	546
單位：新台幣仟元	

4.4 誠信經營與內控

本公司之內部控制制度係由經理人所設計，董事會通過，並由董事會、經理人及所有員工共同執行，促進公司之健全經營。內控制度涵蓋所有營運活動且遵循所屬產業法令；依照八個循環作業執行本公司內部控制制度、並依照主管機關規範：訂定年度稽核計畫確實執行查核，據以評估內部控制制度並檢附工作底稿及相關資料作成稽核報告、於每年內部單位及子公司辦理一次的自行評估作業；出具內部控制制度聲明書作為董事會及總經理評估內部控制制度之有效性依據。

4.5 企業共好

重大主題管理方針

對應重大主題項目	企業共好	
策略	企業共好強調企業透過創造經濟價值的同時，也為社會與環境帶來正面影響。更著重於將「共好」納入企業的核心商業模式，使其成為企業成長的一部分，而非單純的慈善或責任行為。	
目標	短期	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。
	中長期	將 ESG 目標納入企業長期策略，而非短期行銷手段
責任與資源	製程設備部、資材部	
行動計畫	供應商每月提供月結算表,光鉍設備部確認回收率	
績效	金屬回收率>95%	
評估機制	每月檢討回收率達標	
建議與申訴管道	設立檢舉管道，鼓勵員工與外部人士舉報貴金屬回收違規行為	

本公司於本次報導期間並無任何政治捐獻，但亦也透過積極參與產業公協會及倡

導組織，除了為產業發展貢獻心力，更能與各界夥伴共同促進產業發展及永續目標。

公協會參與

一、台灣科學園區科學工業同業公會(南部園區辦事處)

二、社團法人中華民國南部科學園區產學協會

三、台灣氣候聯盟

四、台南市總工業會

五、Tosia (台灣光電暨化合物半導體產業協會)

4.6 供應商管理與評估

近幾年有關環境管理、溫室氣體盤查、工安事件等議題皆受到本公司的利害關係人密切關注，因此本公司於本次報導期間已針對現有供應商進行「社會標準」及「環境標準」的篩選。

評鑑標準說明如下：

社會標準：同意並簽署【供應商企業社會責任協議】

環境標準：取得 ISO 14001 環境管理系統證書

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 10 家，均符合本公司「社會標準」及「環境標準」篩選的標準，總鑑別比例為 100%。

4.7 隱私管理

重大主題管理方針	
對應重大主題項目	隱私管理與保護
策略	建立透明且強化的隱私管理體系： 在與客戶及合作夥伴的商業來往過程，需符合全球或地方法規，並透過簽署 NDA 建立雙方的權利義務，以保障彼此的隱私。
目標	短期 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。 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。
	中長期 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。
責任與資源	責任單位：資訊、業務、管理部需負責隱私政策的實施與監督。 資源配置：確保足夠的人力資源支持隱私管理政策推動與執行。
行動計畫	隱私政策溝通及宣導： 定期與客戶及員工溝通隱私政策，透過網站、電子郵件..等方式提供隱私政策的更新。 不定期進行隱私風險評估，如透過誘導式郵件及網站，測試人員隱私的警覺性。 建構垃圾郵件的篩選的攔截機制，降低人員誤觸病毒及木馬程式的風險。
績效	合規性指標： 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。 資訊系統強化，如電子郵件、文件列印與傳真...等權限建立及管制。 員工培訓宣導參與率： 確保 100% 員工參與隱私保護的定期宣導。
評估機制	不定期由單位主管進行隱私政策執行情況的內部確認，並根據確認結果提出改進建議
建議與申訴管道	與客戶保持郵件暢通，方便其對隱私管理提出問題與建議

光鉾科技確保在業務運營過程，所有涉及公司與個人的資料，均可在符合相關法規要求下作業，並確保客戶及合作夥伴的隱私不被洩漏。

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，目前尚無收到客戶資訊外漏之回饋，期望與客戶攜手合作，實現永續經營之理念。

光鉾科技對於客戶隱私保密協定有文件規範(附件)，內文載明雙方企業主體的權利義務，

以及執行辦法，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。

目前無接獲客戶相關投訴，發生件數為 0，完整的執行辦法請參照公司保密協定規範。

4.8 法規遵循

光鉉科技為避免任何因違反法規而受到裁罰的事件發生，因此持續關注各項相關法規規範的修法動態與要求規範，並於訓練與教育當中適當安排相關課程，確保落實法規遵循。光鉉科技於本次報導期間所發生的重大違反與非金錢裁罰事件為 0 件。

五、社會面

5.1 員工福利

光鋹依營運需求，透過各種管道招募不同領域的優秀人才，亦有輪調制度讓同仁適性發展。為了解所有員工及非員工之契約關係，永續發展推動小組蒐集本次報導所涵蓋據點之所有員工及非員工的契約關係，並將其細分後得出結果如下表所示，其中全職員工的總人數共 400 人，勞動契約佔 96% 皆為全職員工，實習及工讀合約：4%；而非員工總人數共 5 人，屬於保全公司及清潔公司承攬商的員工，員工人數於報導期間內無明顯變化。

地區	總廠					
	男性			女性		
性別						
年齡	30 歲以下	30 歲~50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30 歲~50 歲	50 歲以上
人數	22	154	16	40	158	10

員工總人數					
單位：人					
契約關係	性別	員工		非員工	
		男性	女性	男性	女性
永久聘僱員工(註 1)		192	208	0	0
臨時員工(註 2)		0	0	0	0
無時數保證的員工(註 3)		0	0	0	0
全職員工(註 4)		185	199	3	2
兼職員工(註 5)		7	9	0	0

備註：

1. 簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
2. 簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
3. 沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
4. 每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
5. 每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

本公司提供員工無後顧之憂的職場環境，員工除依法享有社會保險(勞工保險、全民健康保險及勞工退休金)外，額外幫員工加保團體保險，員工亦可為眷屬投保優惠自費方案。本公司依法按月提繳 6% 退休金至勞保局管理的員工專戶。

本公司體恤員工撫育小孩的辛勞，員工任職滿六個月後可依「性別平等工作法」及「育嬰留職停薪實施辦法」申請育嬰假，為瞭解育嬰假的施行現況，永續推動小組統計本報導期間所有員工使用育嬰假的情況如下表所示。

項目	性別	
	男性	女性
享有育嬰假的員工總數(多少員工享有育嬰假)	193	209
實際使用育嬰假的員工總數(註 1)	6	8
休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	4(註 2)	7
休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	4	6
備註： 1. 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 2022 年起申請人數估算。 2. 尚一名同仁預計 114 年復職。		

經統計，於報導期間本公司育嬰留停復職率 79%，留任率 91%

項目	項目	
	男性	女性
復職率	67%	88%
留任率	100%	86%
復職率=(育嬰假後實際復職的員工總數/育嬰假後應該復職的員工總數)*100 留任率=(休完育嬰假復職後 12 個月仍在職的員工總數/上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數)*100		

5.2 職業安全衛生

重大主題管理方針		
對應重大主題項目	職業安全衛生	
策略	遵守政府法令及符合國際規範，持續提升健康安全績效；建置管理系統，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	定期風險評估
	中長期	推行健康促進活動，增進同仁身心平衡
責任與資源	定期風險評估-安全衛生部 健促活動-健康中心	
行動計畫	每年定期檢視廠內風險、藉由風險評估、風險控制等管理計畫，持續改善	
績效	全年度零工傷事故，健促活動每年>4 件	
評估機制	無重大工安事件以及裁罰	
建議與申訴管道	電話：(06)505-0101/電子信箱： rogerhsu@epileds.com.tw	

光鉸科技依職業安全衛生法規定建立推動實施職業安全衛生管理系統、提供安全和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、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。)，藉由 PDCA 循環持續改善，並定期於公司職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會議檢討各單位績效指標，提升同仁工作上及環境上的安全、促進健康照護，其管理系統涵蓋適用本公司新市樹谷園區廠區執行工作活動之相關同仁，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。

光鎂科技已依 CNS 45001 實施職業安全衛生管理系統，於台南新市樹谷園區廠，設有安全衛生管理委員會、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。委員會的職責包括積極參與公司內相關會議，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。

依據職業安全衛生管理辦法規定設置「職業安全衛生委員會」，委員會共計 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。公司每年定期召開職業安全衛生委員會議 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。

為確保有效預防職業災害發生，公司制定危害鑑別與風險評估作業程序，並於每年各部門之現場單位主管進行評估，執行評估作業人員每年需接受至少 3 小時訓練，主要針對廠內作業環境、製程、活動、產品等進行安全衛生危害鑑別及風險評估作業，評估嚴重程度與發生可能程度，評分後若為高度風險或重大風險之項目將列入不可接受風險，單位負責人必須找出適當且有效的控制方法以降低危害至中度風險以下，並於『環境安全衛生委員會』提出討論後，在管理審查會追蹤其成果。

廠內公共危險物品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。

訂定「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」，

規範各承攬商透過相關規定，遵守基本勞動人權、職安衛生管理、環境保護等重要面向，而後請承攬商確實填寫「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。且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。

依照法規要求，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，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。今年非現場人員一般安全衛生訓練受訓人數共 15 人次，每人受訓時數至少 3 小時；現場人員會因其工作性質緣故，除一般安全衛生訓練外，會再受危害通識教育訓練，受訓人數共 79 人次，每人受訓時數合計至少 6 小時。且公司內部定期會依各部門需求派發相關人員前往外部受訓，今年派往主訓受訓人數共 5 人次，每人受訓時數至少 8 小時；複訓受訓人數共 26 人次，每人受訓時數至少 3 小時。上述內容統計總受訓人數共 125 人次，所有工作者總受訓時數為 680 小時。

本公司對於職業病的定義為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），而永續推動小組依照 2024 年度特殊健檢分級內容分析在作業的過程中可能引發的職業病以及本次報導期間職業病統計。

職業病：

1.汞及其無機化合物引起之疾病及其續發症

2.磷及磷化合物(Phosphor and its compounds)引起之疾病及其續發症

3.砷及其化合物 (Arsenic and its compounds)引起之疾病及其續發症

本次報導期間調查結果：

1.砷及其化合物作業:總人數 7 人，一級: 3 人，二級: 0 人，三級: 4 人

2.黃磷作業:總人數 7 人，一級:4 人，二級: 3 人，三級: 0 人

3.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

本公司每年皆有安排緊急應變教育訓練，當工作場所所有立即發生危險時，本公司依循「職業安全衛生法」第 18 條，使所有人員退避至安全場所，且事後將保護工作者免於處分。

提供優於法規之年度健康檢查，每位同仁一年一次，且針對健康檢查異常員工定期追蹤，至少一年一次以上。



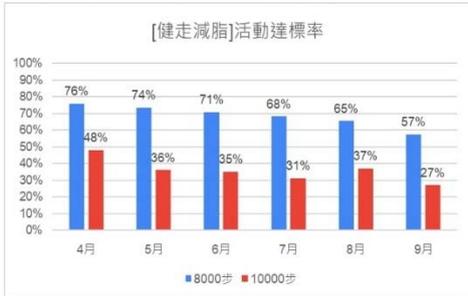
1. 辦理[健走活動]、[量血壓，健康帶回家]、[捐血活動]、[健康講座]、[AED 操作+CPR

實作]、[淨灘活動]

[健走活動]圖示如下:

健康促進:健走減脂專案

- 一、活動日期:113/04/01-113/9/30
- 二、4-9月健走參與率: 30%，人數:110人/員工總人數356人
- 三、達8000步，約七成；達10000步，約三成



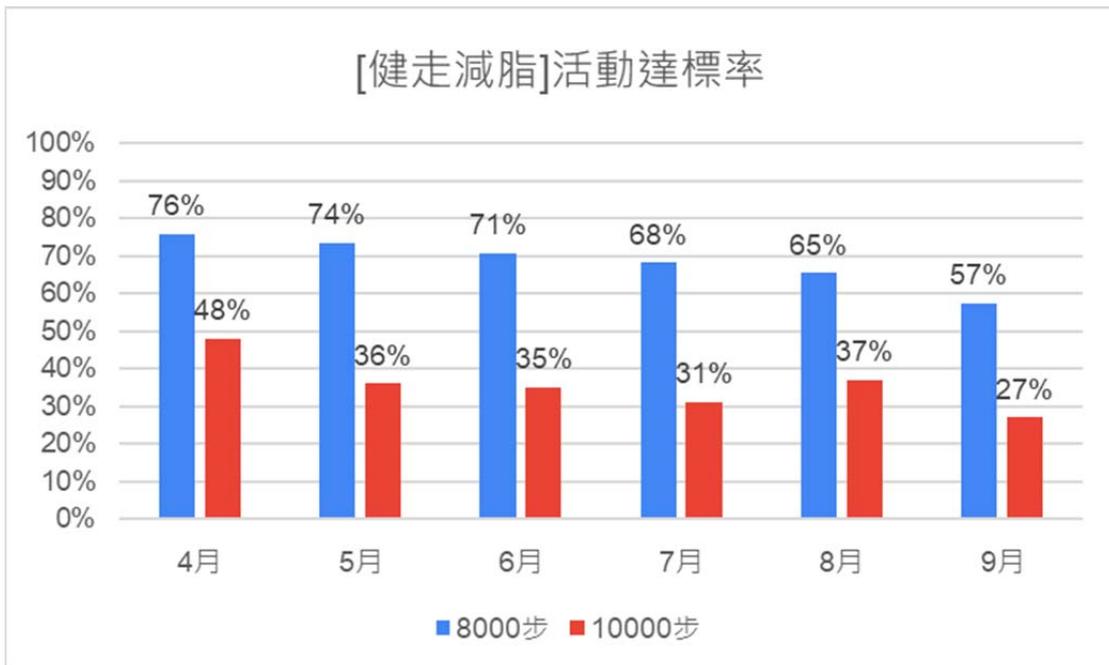
每日一步 健康有保證

113年 樂活健走減脂 減脂成果發表

狂賀!!!

部門	工號	姓名	體脂下降率	獎項
00部	10***	郭宗	17.99%	第一名
00部	11***	張聰	16.30%	第二名

(領取時間:另行通知)



[量血壓，健康帶回家]圖示如下:



[捐血活動]圖示如下:



[健康講座]圖示如下:



[AED 操作+CPR 實作]圖示如下:



淨灘



2.提供同仁每個月3小時，共29人[醫師諮詢]:個人健康諮詢、體檢報告異常諮詢、衛生教育、職業傷病及一般傷病防治

1.辦理講座，加強同仁對於慢性疾病的預防及保健

2.提倡[健走活動]，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 110 名同仁報名參與，最後完成 6 個月平均每天走 8000 步以上同仁為 72 名。

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。

2024 年度類別統計：火警警報 16 件、液體事故 1 件、異味 2 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。

勞工因執行職務造成死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之危害(不含通勤所造成危害)。

此外，經永續推動小組調查 2024 年度勞動部職業安全衛生署-安全衛生履歷智能雲申報資料分析，本次報導年度當中的職業傷害所造成的死亡數量與比率，本次報導年度當中由職業傷害造成員工與非員工的死亡數量為 0。

5.3 消防管理

光鋁公司持續強化廠區消防安全管理機制，依據相關法規規定與內部管理制度，定期執行各項消防設備之維護與申報作業。每年進行一次全面性消防設施檢修，並針對檢修過程中發現之缺失事項立即改善，以確保設施功能正常與場域安全。另由專責人員每月定期進行消防設備巡檢，並由駐廠警衛 24 小時監控消防系統運作狀態，以達成即時通報與應變之目的。

因應《消防法》相關規定，公司每半年至少辦理一次消防演練，演練內容涵蓋滅火操作、緊急通報流程與人員避難疏散等項目，且每次訓練時數不少於 4 小時。演練活動

均事先通報台南市政府消防局第四救災救護大隊新市分隊，並於訓練結束後製作成果報告，作為內部檢討與精進之依據。消防器材操作訓練如下：



透過制度化、常態化之消防安全管理與演練實施，光鋹致力於建構安全、合規與具備即時應變能力的營運環境，進一步落實企業永續經營責任。

5.4 緊急應變

為提升營運韌性並有效應對可能發生之天然災害或突發事故（如火災、爆炸、停電、水災、颱風及毒性化學物質洩漏等），光鋹公司已建立完整之緊急應變管理機制。此機制涵蓋標準緊急處理程序、應變層級分類及緊急救護應變計畫，並透過制度化管理與不定期實務演練，強化整體應變能力。實務演練照片如下：



本公司每年度至少辦理兩次以上之緊急應變教育訓練與實地演練，以強化員工對災害

應變之意識與操作熟練度。同時，亦邀請消防機關之專業講師至廠區進行實務課程授課，訓練內容涵蓋滅火、急救、災情通報、安全防護與避難引導等面向。另與地方消防單位合作辦理聯合演練，藉此提升跨單位應變協調能力與處置效率。訓練照片如下：





光鋹持續強化員工對潛在危害因子的識別與應變能力，針對高風險作業如毒性化學品操作等領域，提供專業教育訓練與實境模擬演練，協助員工熟悉標準作業流程並建立應變信心。透過持續性訓練與演練，有效降低緊急情境下之錯誤率與人員傷害風險，並確保第一時間能進行妥善控制，將事件影響降至最低。

2024 年，光鋹已完成包括「毒性化學物質洩漏應變演練」、「滅火實作訓練」及「自衛消防編組應變演練」等多項緊急應變演練，展現本公司對職場安全、風險控管及永續營運之高度承諾。

5.5 勞資關係與勞雇關係

重大主題管理方針	
對應重大主題項目	勞資關係
策略	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	短期	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 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。
	中長期	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 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。
責任與資源	<p>打造有幸福感的友善職場是公司及全體員工的責任。</p> <p>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)。</p> <p>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。</p>	
行動計畫	<p>人才是公司永續經營的重要資產，光鑑重視每位員工的聲音</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 安排每季召開勞資會議，2024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、工時合理安排，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。 2. 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。 	
績效	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。	
評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各會議召開之參與率。 2. 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。	



本公司所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

本公司在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前將依循勞動契約權利義務中明

訂依政府相關法令辦理，若發生符合勞動基準法第十一條各款事由時(包含重大營運變化)，依同法第十六條之預告期規定辦理，同時也設立相關管道確保雙向溝通順暢無阻。

勞動基準法第十一條
(1) 歇業或轉讓時。 (2) 虧損或業務緊縮時。 (3) 不可抗力暫停工作在一個月以上時。 (4) 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。 (5) 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。
對應相關管道
公佈欄、信箱、勞資會議、臨時會議

5.6 人權與禁止歧視

為善盡企業社會責任，維護員工基本人權，除重視本地員工外，我們聘用不同國籍員工，尊重不同國家之風俗民情並維護國際基本人權，

及保障弱勢族群工作機會，並要求供應商應符合政府法規、環保趨勢及勞動人權，攜手合作夥伴共創多元共融的環境，達成企業永續經營之目標。

重大主題管理方針

對應重大主題項目	人權與禁止歧視	
策略	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。	
目標	短期	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。
	中長期	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。
責任與資源	各權責單位	

行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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、反霸凌與騷擾。 2. 關懷移工職場及生活適應，依需求不定期座談。
績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024 年使用童工及強迫勞動事件發生率 0% 2. 2024 年違反人權及歧視等相關申訴案 0 件。 3. 2024 年稽查移工宿舍 12 次，確保人力仲介公司提供合法及安全的住宿環境。
評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期檢視相關政策，確保都符合法令規定。 2. 違反人權及歧視等相關申訴案件。
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。

光鉉科技遵守勞動相關法規，尊重員工發言權益及結社自由，更不因員工種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官或身心障礙而有差別待遇，致力於打造無歧視的工作環境

公司「聘調離留管理辦法」、「性騷擾防治、申訴及處理辦法」明確揭示不歧視原則。

為保護未成年人之身心健康，公司禁止僱用未滿 16 歲之童工從事工作，同時於聘用求職者前，核實其年齡，經確認後方可進行聘僱程序。

為防止有強迫或強制勞動的事件發生，本公司訂定「聘調離留管理辦法」，絕不僱用非自願工作者，並完整說明受僱者之權利義務與福利，透明且平等的僱傭關係。

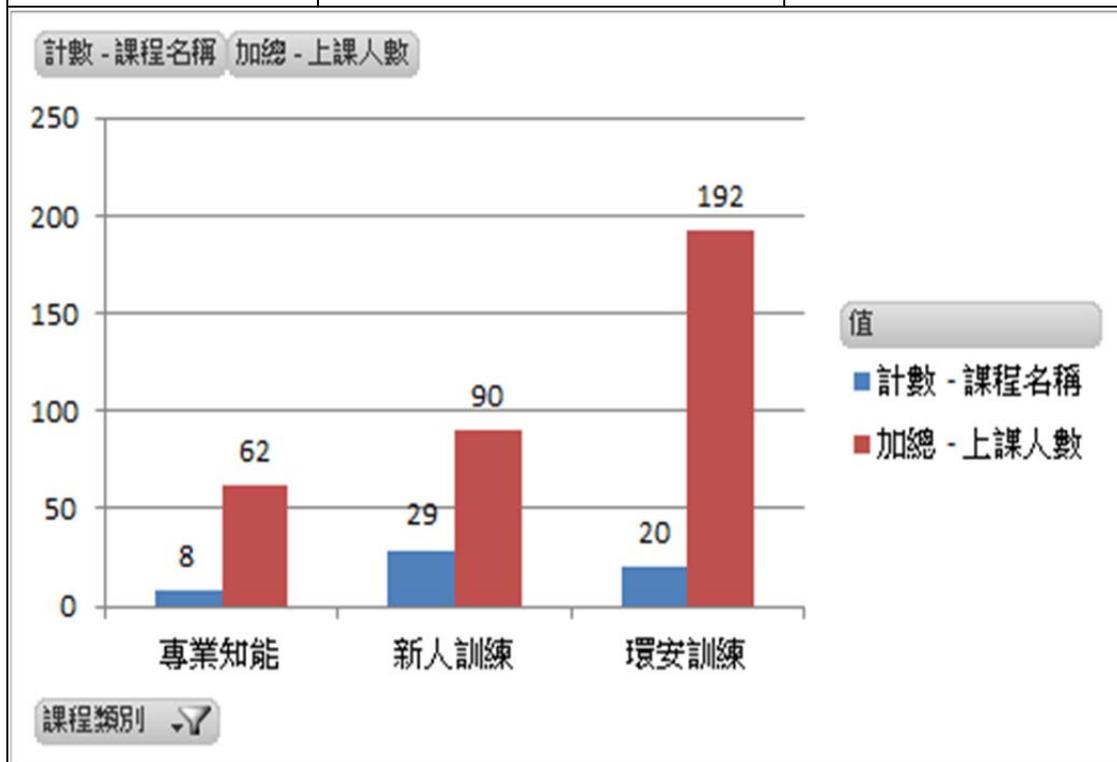
本公司於報導期間內無違反歧視、無僱用未成年童工、未發生強迫或強制勞動的事件，公司也將持續推動員工共好理念。



5.7 訓練與教育

因應現在永續經營的趨勢，員工亦也開始期盼能夠在公司內部精進職能以外同時能夠學習其他相關的知識內容，為此本公司現階段在教育訓練方面將其分為三類，包含新人訓練、專業知能以及環安訓練，於本次報導期間本公司所辦理的教育訓練課程加總共 57 場。

課程類別	開課次數	受訓人次
新人訓練	29	90
專業知能	8	62
環安訓練	20	192



【課程-問題分析與解決】





小組發表

【課程-DOE 實驗設計】



上課實況



六、環境面

6.1 生產計劃

重大主題管理方針		
對應重大主題項目	生產計劃	
策略	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	生管與業務每月提供次月生產計劃。
	中長期	生管與業務每月提供次月及後三個月生產計劃。
責任與資源	1.生產計劃的規劃：業務及生產單位 2.生產稼動及生產進度：生產單位 3.物料備料：物管單位	
行動計畫	1.依據業務訂單及 FORECASE，每月制定一版生產計畫 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	
績效	1.業務訂單的達交率要滿足 90%以上 2.生產線稼動要達到 90%以上	
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	

光鉍科技為提高產品使用再生原物料之百分比，主要針對產品生產過程到包裝出貨整體流程進行辨識，並提出可替代方案，最終結果於本報告書中進行報導。

本次報導期間本公司所生產的產品產量如下表所示：

產品生產與銷售量		
單位：仟粒		
產品	產量	銷售量
晶粒	2,655,639	704,704
其他	-	2,648

其中用於生產和包裝主要產品與服務之物料分類如下表所示，：

主要產品物料/服務物料項目 1	PSV CHIP
包裝材料	靜電袋(反摺) 舒美布(抗靜電) 刀模成型盒(A)(空白)
主要產品物料/服務物料項目總重量	1.399 (kg/盒)
包裝材料總重量	1.2844 (kg/盒)

主要產品物料/服務物料項目 2	封裝 CHIP
包裝材料	靜電袋(反摺) 舒美布(抗靜電) 三層空白 A 行箱
主要產品物料/服務物料項目總重量	1.9800 (kg/箱)
包裝材料總重量	1.3408 (kg/箱)

經討論並鑑別出可替代項目，並計算出每盒產品的再生原物料總占比：

主要產品物料/服務物料項目所用的非再生物料	LED CHIP
主要產品物料/服務物料項目所用的可再生物料	無
包裝所用的非再生物料	藍膜+離型紙+刀模成型盒(A)+五層 A 型箱(外盒)
包裝所用的可再生物料	靜電袋(反摺)+舒美布(抗靜電)
再生原物料-物料總重	0.0000(kg)
再生原物料-包材總重	0.0706(kg)
每盒再生原物料總百分比	2.6310%

主要產品物料/服務物料項目所用的非再生物料	PACKAGE CHIP
主要產品物料/服務物料項目所用的可再生物料	無
包裝所用的非再生物料	捲軸+載帶+礦土乾燥劑+三層空白 A 行箱
包裝所用的可再生物料	靜電袋(反摺)+舒美布(抗靜電)
再生原物料-物料總重	0.0000(kg)
再生原物料-包材總重	0.1158(kg)
每盒再生原物料總百分比	3.4880%

6.2 環境保護

重大主題管理方針		
對應重大主題項目	環境保護	
策略	遵守政府法令，建立管理系統，以確保符合法令要求。	
目標	短期	零違反環境保護法律和法規案件
	中長期	廠內空水廢設施源頭減廢、妥善處理，優於法規
責任與資源	申報項目-環保 環保相關設施操作維護-廠務 環保合約-採購	
行動計畫	廢水排放優於標準 落實廢棄物減廢 空污依照標準處理後排出，並定期排氣採樣檢測	
績效	零違反環境保護法	
評估機制	無重大環保裁罰	
建議與申訴管道	電話：(06)505-0101/電子信箱：rogerhsu@epileds.com.tw	

光鋳科技為預防其於自身營運活動及價值鏈上/下游產生廢棄物，以及為管理廢棄物產生的顯著衝擊，依廢棄物清理法第三十一條第一項第二款規定辦理，廢棄物相關之申報及清運。

本公司自身營運活動所產生的廢棄物交由第三方組織管理，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。

於本次報導期間，永續推動小組依事業廢棄物申報及管理資訊系統來蒐集廢棄物

清運之重量，詳情如下表所示。

廢棄物代碼	項目	廢棄物辨識	處理方式	最終處置方式	重量 單位：公噸
C-0106	砷污泥	有害廢棄物	固化處理	掩埋	42.38
C-0201	砷廢液	有害廢棄物	化學處理	精煉回收	68.93
C-0202	王水	有害廢棄物	化學處理	掩埋	8.81
C-0202	氫氟酸	有害廢棄物	化學處理	掩埋	10.71
C-0301	IPA	有害廢棄物	物理處理	掩埋	26.4
C-0301	ACE	有害廢棄物	物理處理	掩埋	37.22
C-0301	混合溶劑	有害廢棄物	焚化處理 熱處理	掩埋 做為替代燃料	68.69
C-0302	黃磷	有害廢棄物	焚化處理	掩埋	0.79
C-0399	其他易燃性事業廢棄物混合物	有害廢棄物	焚化處理	掩埋	0.17
E-0218	下腳料	有害廢棄物	熱處理 物理處理 焚化處理	回收 再利用	4.21
D-1504	去光阻	非有害廢棄物	焚化處理	掩埋	21.61
D-1599	TMAH	非有害廢棄物	焚化處理	掩埋	129.99
D-1801	一般垃圾	非有害廢棄物	焚化處理	掩埋	33.26
本次報導期間所產生的廢棄物總重量					453.167

6.3 氣候變遷

重大主題管理方針		
對應重大主題項目	氣候變遷管理	
策略	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	短期	落實溫室氣體管理(每年定期進行溫室氣體盤查)
	中長期	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	
行動計畫	蒐集數據，並且數據可重複驗證，包括邊界釐清與母數統計。	
績效	以 2022 年為基準，每年節電 1%，於 2030 年減量到 7%	
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	

溫室氣體管理

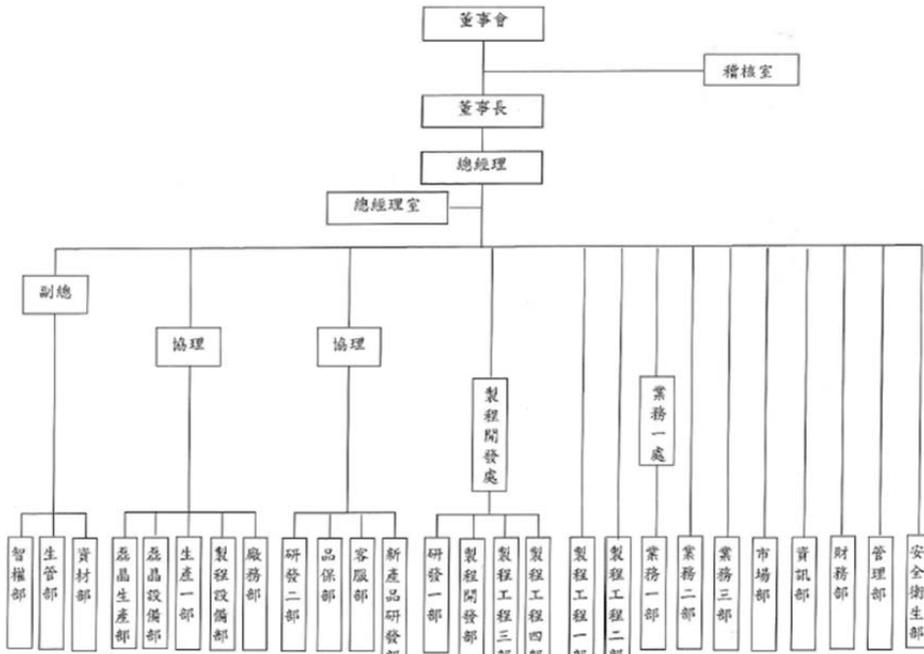
為落實環境保護及永續發展之使命，本公司參照 ISO 所訂立之規範及世界企業永續發展協會之溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)，建置系統化溫室氣體盤查程序、相關文件管理機制與溫室氣體盤查管理程序書，並依據盤查結果進行減量規劃，以期透過 PDCA 之精神有效管制溫室氣體排放。本公司依據溫室氣體排放清冊結果，發現電力使用為最主要之排放來源。為有效掌握能源使用現況並辨識潛在節能空間，未來將推動能源鑑別作業，首先針對辦公區域用電進行詳細評估。藉由系統性能源使用分析，做為後續節能改善與碳排放減量策略之依據，強化本公司在能源管理與碳治理方面的 ESG 績效。

盤查程序乃遵循 ISO 14064-1:2018 相關規範訂定，採用國際間普遍使用之「排放係數法」進行量化，並安排內部查證小組針對數據取得、量化方法、排放係數及相關文件進行內部查證。

為使溫室氣體盤查能有效運作，本次盤查作業透過組建盤查小組之方式分配任務權責，以期藉此完善盤查作業。

光錫科技股份有限公司

生效日:111.07.01



總經理: 許明真

本次盤查組織邊界設定採「營運控制法」，盤查組織營運控制權下之溫室氣體排放，本次納入盤查的範圍如下圖所示。



▲盤查邊界：臺南市新市區看西路7號

為有效管理溫室氣體排放來源，本次盤查依據 ISO 14064-1:2018 標準，設定報告邊界包括直接溫室氣體排放源(類別 1)與間接溫室氣體排放源(類別 2 至類別 6)。

本次報導期間所盤查的溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共七種溫室氣體。

本公司 2024 年溫室氣體總排放量為 24,793.796 公噸二氧化碳當量，各類別排放量

範疇與類別分類		CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	排放量	單位	百分比
範疇一	類別 1	70.3189	32.7937	92.8473	95.6709	106.2720	397.9028	t CO ₂ e	0.00%
範疇二	類別 2	13,826.6648	0	0	0	0	13826.6648	t CO ₂ e	32.09%
範疇三	類別 3	2.3844	0	0	0	0	2.3844	t CO ₂ e	0.00%
	類別 4	28,854.2042	0	0	0	0	28854.2042	t CO ₂ e	66.97%
合計							43,081.156	t CO ₂ e	100%
備註：									
1. 類別 1：固定燃燒、移動燃燒、製程排放與逸散排放。									
2. 類別 2：包含外購電力。									
3. 類別 3：包含上游運輸所產生之排放。									
4. 類別 4：包含購買產品與廢棄物處置及清運等間接排放所產生之排放。									
5. 類別 5 與類別 6 經本次盤查之顯著性評估準則鑑別為非顯著之排放源，故未納入本次盤查。									
6. 本次報導期間盤查結果無六氟化硫(SF ₆)及三氟化氮(NF ₃)之溫室氣體產出，故未於表單中呈現。									

如下表所示。

2024 年度晶粒生產量的二氧化碳排放量排放強度比值如下：

2024 年溫室氣體總排放量	2024 年晶粒生產量	2024 年溫室氣體排放強度比值
43,081.156 t CO ₂ e	2,655,639 仟粒	0.0162 t CO ₂ e/仟粒

本公司盤查基準年設立於 2021 年，本次報導期間之溫室氣體盤查結果與基準年數據進行比較，結果如下所示。

各年度溫室氣體盤查結果					
類別		2021 年 (基準年)	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	類別 1	832.1282	825.2043	731.0070	397.9028
範疇二	類別 2	14529.7104	13597.8480	13318.2400	13826.6648
範疇三	類別 3	2.1525	1.6647	1.0018	2.3844
	類別 4	32292.4966	25581.2825	18715.7619	28854.2042
總排放量		47656.488	40006.000	32766.021	43,081.156

備註：
1. 範疇一減少的原因：為加裝 RTO 爐使得有機廢氣排放降低

減量措施

透過執行 ISO 14064-1 可知電力使用為本公司主要溫室氣體排放源，推動節電措施應為最有效之減量方案。未來將針對辦公室用電進行排放量評估，達到溫室氣體減量之目的。

基準年之重新計算

未來年度盤查在發生下列原因，且誤差比例達總排放量之 3% 時，必須重新設定基準年並計算其基準年溫室氣體排放量：

- (1) 報告邊界或組織邊界的結構變化(例如合併、收購或分割)。
- (2) 計算方法或排放係數的變化。
- (3) 發現單一或累積的錯誤，且錯誤具實質性。

本公司基準年審查頻率為 1 次/年，未來基準年若有變更將依本公司規定進行修改。

查驗證資訊

本公司執行溫室氣體盤查過程中參考以下文獻：

- (1.) 世界企業永續發展委員會與世界資源研究所倡議之溫室氣體盤查議定書企業會計與報告標準第二版。
- (2.) ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告指引規範。
- (3.) ISO 14064-3:2019 溫室氣體主張之確認與查證附指引之規範。
- (4.) 聯合國氣候變化政府間專家委員會(IPCC)評估報告。
- (5.) 環境部溫室氣體排放量盤查作業指引。

能源使用鑑別

2024 年能源使用量		
能源項目	使用量	單位
柴油	0.12	公秉
汽油	0.6583	公秉
電力使用	27989.2	度
自來水	131.486	度

七、附錄

7.1 GRI 準則對照表

光鋇科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容。

GRI 準則	揭露項目	省略理由及解釋	頁數位置
GRI 2 一般準則揭露 2021	2-1 組織詳細資訊		p.3
	2-2 組織永續報導中包含的實體		p.6
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		p.7
	2-4 資訊重編		p.3
	2-5 外部保證/確信		p.4
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係		p.6
	2-7 員工		p.48
	2-8 非員工的工作者		p.48
	2-9 治理結構及組成		p.33
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		p.33
	2-11 最高治理單位的主席		p.33
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色		p.15
	2-13 衝擊管理的負責人		p.15
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		p.31
	2-15 利益衝突		p.33
	2-16 溝通關鍵重大事件		p.12
	2-17 最高治理單位的群體智識		p.33
	2-18 最高治理單位的績效評估		p.33
	2-19 薪酬政策		p.37
	2-20 薪酬決定流程		p.37
	2-21 年度總薪酬比率		p.37
	2-22 永續發展策略的聲明		p.15
	2-23 政策承諾		p.15
	2-24 納入政策承諾		p.15
	2-25 補救負面衝擊的程序		p.48
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		p.20
	2-27 法規遵循		p.47
	2-28 公協會的會員資格		p.41
	2-29 利害關係人議合方針		p.20
	2-30 團體協約		p.48
GRI 3 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程		p.20
	3-2 重大主題列表		p.29
	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值		p.7
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		p.7
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫		p.68
	201-4 取自政府之財務援助	光鋇科技於 2024 年度無來自政府的財務援助	
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針		p.12
	207-2 稅務治理、管控與風險管理		p.12
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理		p.12
	207-4 國別報告		p.12
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積		P.80
	301-2 使用回收再利用的物料		P.80
	301-3 回收產品及其包材		P.80
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量		p.84
	302-2 組織外部的能源消耗量		p.84
	302-3 能源密集度		p.84
	302-4 減少能源消耗		p.84
	302-5 降低產品和服務的能源需求		p.84

GRI 準則	揭露項目	省略理由及解釋	頁數位置
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 303 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響		p.87
	303-2 與排水相關衝擊的管理		p.87
	303-3 取水量		p.87
	303-4 排水量		p.87
	303-5 耗水量		p.87
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 305 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放		p.87
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放		p.87
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放		p.87
	305-4 溫室氣體排放強度		p.87
	305-5 溫室氣體排放減量		p.87
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放		p.87
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放		p.87
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 306 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		p.84
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		p.84
	306-3 廢棄物的產生		p.84
	306-4 廢棄物的處置移轉		p.84
	306-5 廢棄物的直接處置		p.84
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 308:供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		p.43
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		p.43
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		p.48
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利		p.48
	401-3 育嬰假		p.48
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		p.68
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統		p.51
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		p.51
	403-3 職業健康服務		p.51
	403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通		p.51
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		p.51
	403-6 工作者健康促進		p.51
	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		p.51
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		p.51
	403-9 職業傷害		p.51
	403-10 職業病		p.51
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數		p.76
	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。	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		p.76
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動		p.72
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險		p.72
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI409：強迫或強制勞動 2016	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	訂定〔聘調離留管理辦法〕，絕不僱用非自願工作者，並完整說明受僱者之權利義務與福利，透明且平等的僱傭關係；過去至今未發生強迫或強制勞動等事件。	
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		p.43
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		p.43
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	於本次報導期間本公司無任何政治捐獻	p.41
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		p.29
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		p.44

7.2 「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」-第4條 附表一之十 光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量::27,989,200 度(kWh) 外購電力百分比:100% 再生能源使用率:0%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	131,486 立方公尺(m ³)	仟立方公尺(m 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:259.411 噸 回收百分比:0%	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	比率(%), 數量	
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	量化	0%	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」的方式來降低供應風險以及價格波動風險之影響程度，另外入料時會透過原物料品質檢驗來確保原物料品質符合需求，以此來降低品質風險的影響。	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	無	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 3,194,616 粒	依產品類型而不同	

7.3 「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」-第 4-1 條 附表二 上市公司氣候相關資訊

項目	執行情形
<p>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。</p>	<p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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）。
<p>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)。</p>	<p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 氣候風險（Climate Risks） <ol style="list-style-type: none"> (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） <ol style="list-style-type: none"> (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	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價值

3. 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。
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。	<p>一、氣候風險辨識</p> <p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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） <p>二、風險評估</p> <p>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。</p> <p>三、整合機制</p> <p>本公司風險管理制度將氣候風險納入定期彙報機制，並與營運計畫、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</p>			

<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p> <p>導入策略與行動項目</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
<p>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>本公司未使用內部碳定價做為規劃工具。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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 1-1 及 1-2)。</p>	<p>本公司的溫室氣體盤查資訊目前尚未執行確信，後續將依循金管會所發佈的「永續發展路徑圖」來執行溫室氣體盤查確信。</p> <p>本公司基準年為 2021 年溫室氣體總排放量 47,656.488 tCO₂e。本次報導期間，本公司溫室氣體總排放量 43,081.156 tCO₂e，溫室氣體總排放量共減少了 4575.332 tCO₂e(減少約 9.60%)。</p> <p>溫室氣體總排放量減量百分比計算公式如下： 溫室氣體總排放量減量百分比=(基準年排放量-基準年排放量-報導年排放量)×100%</p> <p>本公司每年配合台電政策節電 1%，2024 年本公司實施下列節約能源措施：(1)冷卻水塔風扇加裝變頻控制，預估節能:394200-315360=78840kwh。(2)冰水主機調整冰水出水溫度從 7°C 調高至 8°C，預估電力節能：451330 kwh。以符合減量目標。</p>

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

2024 年總排放量: 43,081.156 tCO₂e

2023 年總排放量: 32,766.021 tCO₂e

資料涵蓋範圍: 類別一~類別四

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。

本公司的溫室氣體盤查資訊目前尚未執行確信，後續將依循金管會所發佈的「永續發展路徑圖」來執行溫室氣體盤查確信。

2-1 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

本公司基準年為 2021 年溫室氣體總排放量 47,656.488 t CO₂e。本次報導期間，本公司溫室氣體總排放量 43,081.156 tCO₂e，溫室氣體總排放量共減少了 4575.332 t CO₂e(減少約 9.60%)。

溫室氣體總排放量減量百分比計算公式如下：

溫室氣體總排放量減量百分比=(基準年排放量-報導年排放量)×100%

本公司每年配合台電政策節電 1%，2024 年本公司實施下列節約能源措施：

(1)冷卻水塔風扇加裝變頻控制，預估節能:394200-315360=78840kwh。

(2)冰水主機調整冰水出水溫度從 7°C 調高至 8°C，預估電力節能：451330 kwh。

符合減量目標。

計算公式如下：

(1)電力：

改善前:7.5KW*8*24*365*0.75(稼動率)=394200KWH

改善後:7.5KW*8*24*365*0.8*0.75(稼動率)=315360KWH

(公式二)：7.5 X 8 台 X 6000 小時 X 5 % X 6 / 12 = 9000

總節能量：9000

(2)

電力：

$6154.5 \text{ kW} \times 0.02 \text{ (節能比例)} \times 4,000 \text{ 小時} \times 4 \text{ 元/度} = \text{約 } 1,969,440 \text{ 元新台幣}$

(公式三)： $492360 \times 11 / 12 = 451330$

總節能量：451330 kwh