

2024

SUSTAINABILITY REPORT

企業永續報告書

目錄

● 最高經營階層的話

● 報告概要與範圍

1、實踐永續管理

一、ESG組織與職掌	p.7
二、利害關係人的鑑別與聯絡窗口	p.10
三、利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程	p.12
四、重大主題鑑別後排序與回應	p.17
五、永續經營的影響力	p.23
六、實踐聯合國永續發展目標	p.24
● 東典光電在ESG永續報告的方向與行動	

2、公司治理與誠信經營

一、公司治理架構與社會參與	p.30
二、誠信經營	p.45
三、風險管理	p.48
四、資訊安全	p.50
五、法規遵循	p.51
六、內部稽核	p.52

3、財務績效與創新產品服務

一、財務績效	p.57
二、客戶關係管理	p.59
三、創新產品與服務	p.62
四、品質管理系統	p.65
五、投入研發人力與費用	p.68

4、永續供應鏈管理

一、產業價值鏈	p.71
二、供應鏈風險評估	p.72
三、供應鏈管理	p.74
四、道德採購	p.76

5、永續環境

一、氣候行動	p.80
二、環境管理政策	p.90
三、水資源管理	p.92
四、溫室氣體排放與能資源管理	p.94
五、資源管理	p.96
六、空氣污染防治	p.98

6、友善職場

一、員工結構與多元化	p.101
二、人才招募、留任與發展	p.106
三、人權政策	p.112
四、職業安全衛生	p.115
五、健康管理與促進	p.127

附錄

附錄1：ESG的績效	p.131
附錄2：GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告書頁碼對照表	p.133
附錄3：SASB Standards對照表	p.142
附錄4：永續揭露指標	p.144
附錄5：氣候相關資訊揭露	p.145

最高經營階層的話

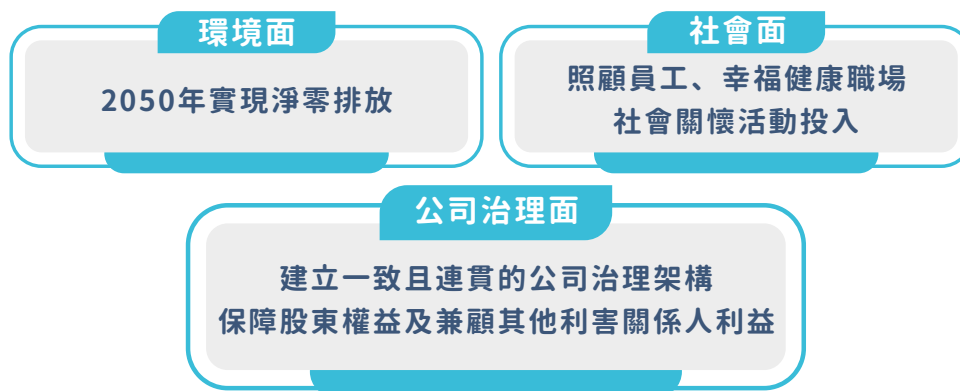
2024年全球產業仍籠罩於地緣政治風險與通貨膨脹壓力，中東與東歐地區局勢持續動盪，美中科技與貿易競逐愈發激烈，使得全球經濟在高利率背景中難求穩健復甦，整體需求疲弱，未能見回強的趨勢；台灣則處於油價、電價調升、碳費政策推動及電力供應穩定等多重挑戰；國際組織、各國政府與跨國供應鏈對碳排放管的要求日益嚴峻，也對企業營運產生實質影響。

在此背景下，東典光電的利害關係人對ESG的要求和期望持續增加，來自內外部的驅動力量都敦促企業增進應變的能力、做出更多永續行動，與社會共榮並進。



東典光電高度重視環境、社會及公司治理（ESG）的整合與實踐。董事會與管理階層定期評估氣候相關風險與機會，並制定相應的策略以應對氣候變遷帶來的挑戰。我們已設立永續推動小組，並採用TCFD框架識別和管理氣候風險，設定了短中長期的溫室氣體減量目標，致力於推動節能減碳措施。

東典光電的永續經營長期目標規劃：



展望未來，我們將在ESG管理上精益求精，提升企業治理水平，並通過多元產學合作與技術創新，不斷提昇品質、穩定性及開發多樣性新產品；企業永續發展不是短期工程，而是一場需要全體同仁與利害關係人共創共行的長期旅程。東典光電將持續以誠信經營為本，朝向「綠色製造、責任供應、社會共榮」的願景邁進。

董事長 孫正強

報告概要與範圍

• 報告書概要

報告書係依據**全球永續性報導準則（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI Standards）**之指引架構編製，詳實揭露東典光電科技股份有限公司（以下簡稱東典光電、東典、本公司、公司或我們）在履行企業社會責任方面的各項作為，內容涵蓋實踐永續管理、公司治理與誠信經營、財務績效與創新產品服務、永續供應鏈管理、永續環境、友善職場等面向。本報告書為本公司第一版永續報告書，資訊揭露依循臺灣證券交易所頒布之「上市上櫃公司永續發展實務守則」，並納入投資人關注議題，致力提供具透明性與可靠性的資訊。同時，本公司亦於官方網站同步公告各項內容，強化與內部及外部利害關係人之雙向溝通。鑒於對非財務資訊揭露之需求日益提升，東典光電期望透過本報告完整展現本公司在永續發展方面的管理策略與各項數據，以提升資料的透明度與可信度。

報告書全文可於本公司網站查閱與下載，網址為：<https://www.east-tender.com/tw/>

• 資料期間

2024年(2024年1月1日起至2024年12月31日止)，與財務報告時間一致。

本報告揭露東典光電各項ESG永續報告之永續經營管理含利害關係人組織與鑑別、關注主題的溝通與分析、重大性主題排序與回應、永續經營的影響力與重大主題風險評估、實踐聯合國永續發展目標、持續營運計畫，以及重大主題的管理方針及行動的ESG重大主題績效資訊等。部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度。本公司今後每年會增修ESG報告持續性發行。

• 範圍邊界

本報告的範疇係依東典光電設定組織邊界，本次邊界為：

268015宜蘭縣五結鄉利工一路二段70號

內容所載資訊係東典光電的主要營運據點，不含其他子公司，以東典員工及組織外的客戶、供應商、政府機關及投資者為揭露相關重大性主題。

• 原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊，並採用國際通用標準：GRI、TCFD、SASB等，及台灣上市上櫃公司永續發展實務守則等規定所呈現，其標準如下：

- ◆ Global Reporting Initiative 永續性報導準則 (依循GRI Standards：2021)
- ◆ TCFD：氣候變遷的風險、機會與財務影響
- ◆ SASB發佈資源轉型的產業永續會計標準：可持續發展主題與會計指標
- ◆ 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
- ◆ 上市上櫃公司永續發展實務守則

• 報導的改變

本年度永續報告書為第一年出版，故無報導的改變需揭露。

• 保證公開資訊的準確性

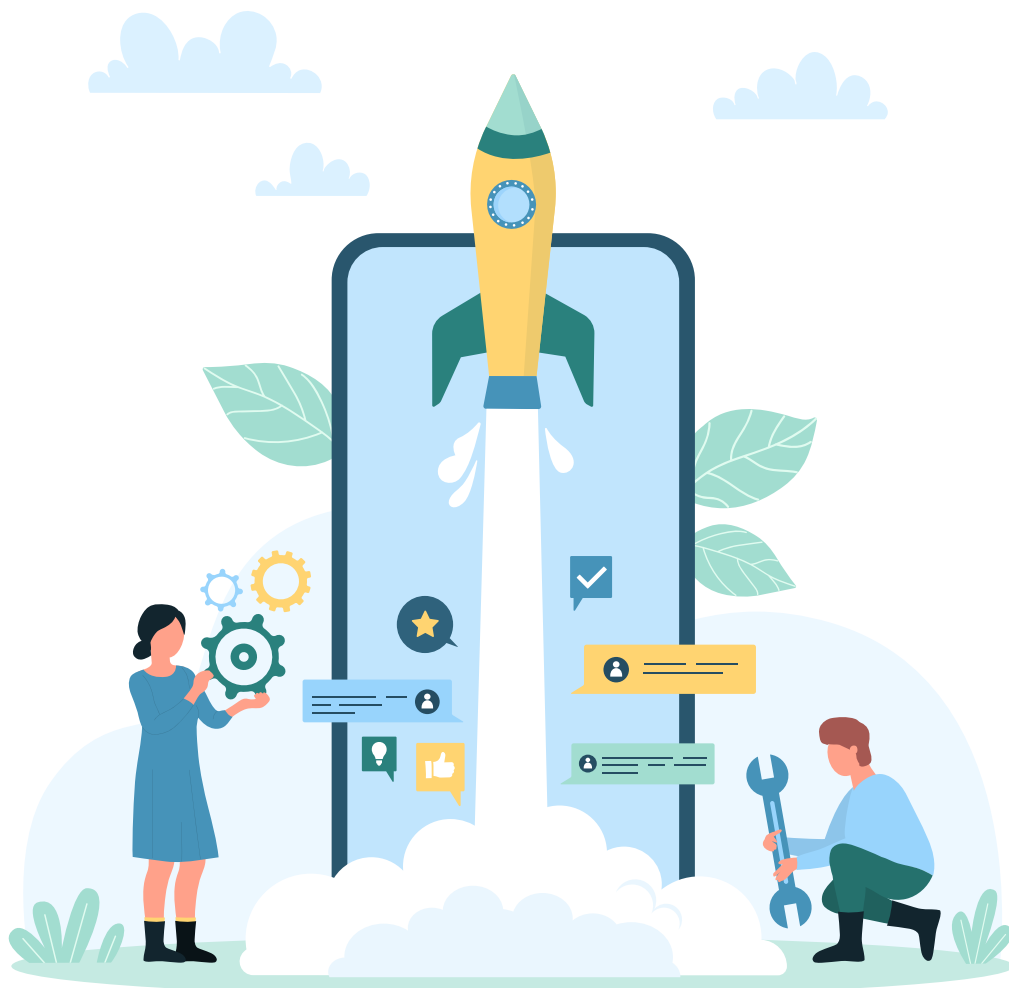
公開 ESG 相關資訊，會給利害關係人帶來重大的影響，因此我們需要盡最大的努力，注意到每一項細節，保證公開資訊的正確與完整。

• 內部確認：

如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣、數字部份採四捨五入後小數第二位。
部份指標為了突顯中長期趨勢，係提供2022年至2024年的連續數據。本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及查證資料均已文件化，皆經過各相關部門主管的確認及核定，及經最高管理階層審閱。

• 外部確認：

財務數據：以個體財務報表數據揭露（因本次永續報告書範圍邊界未包含子公司，請參考113年個體財務報告），經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證。
ESG 永續報告書：本報告書未經過第三方查證。



• 聯絡窗口

- 聯絡人：東典光電科技股份有限公司
- 地 址：宜蘭縣五結鄉利工一路二段70號
- 電 話：03-9908671
- 傳 真：03-9908553
- E-mail：IR@east-tender.com

• 發行頻率

- 發行頻率：每年1次
- 現行版2024年：2025年08月發行
- 下一次發行：2026年08月

01

實踐永續管理



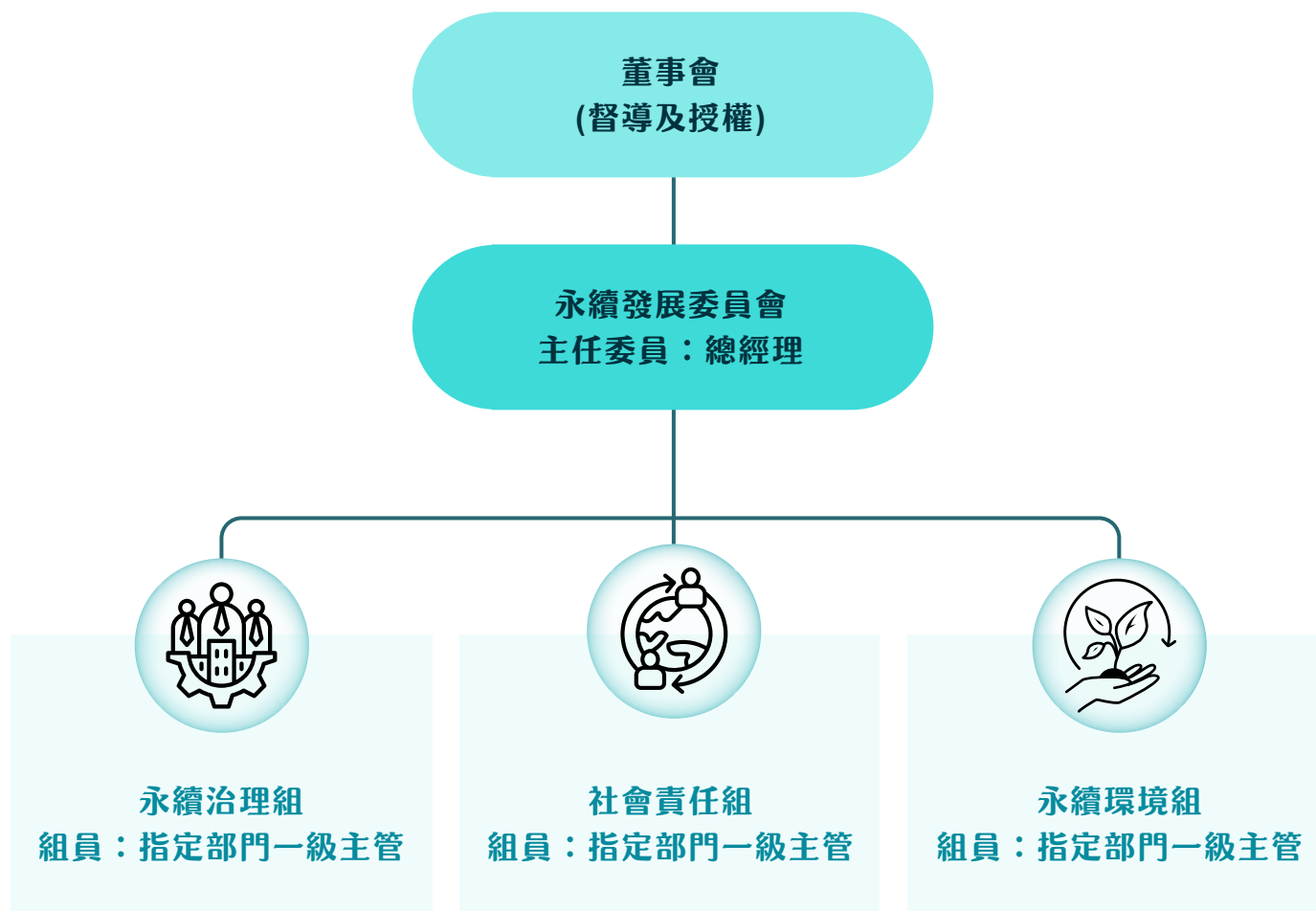
- 一、 ESG組織與職掌
- 二、 利害關係人的鑑別與聯絡窗口
- 三、 利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程
- 四、 重大主題鑑別後排序與回應
- 五、 永續經營的影響力
- 六、 實踐聯合國永續發展目標



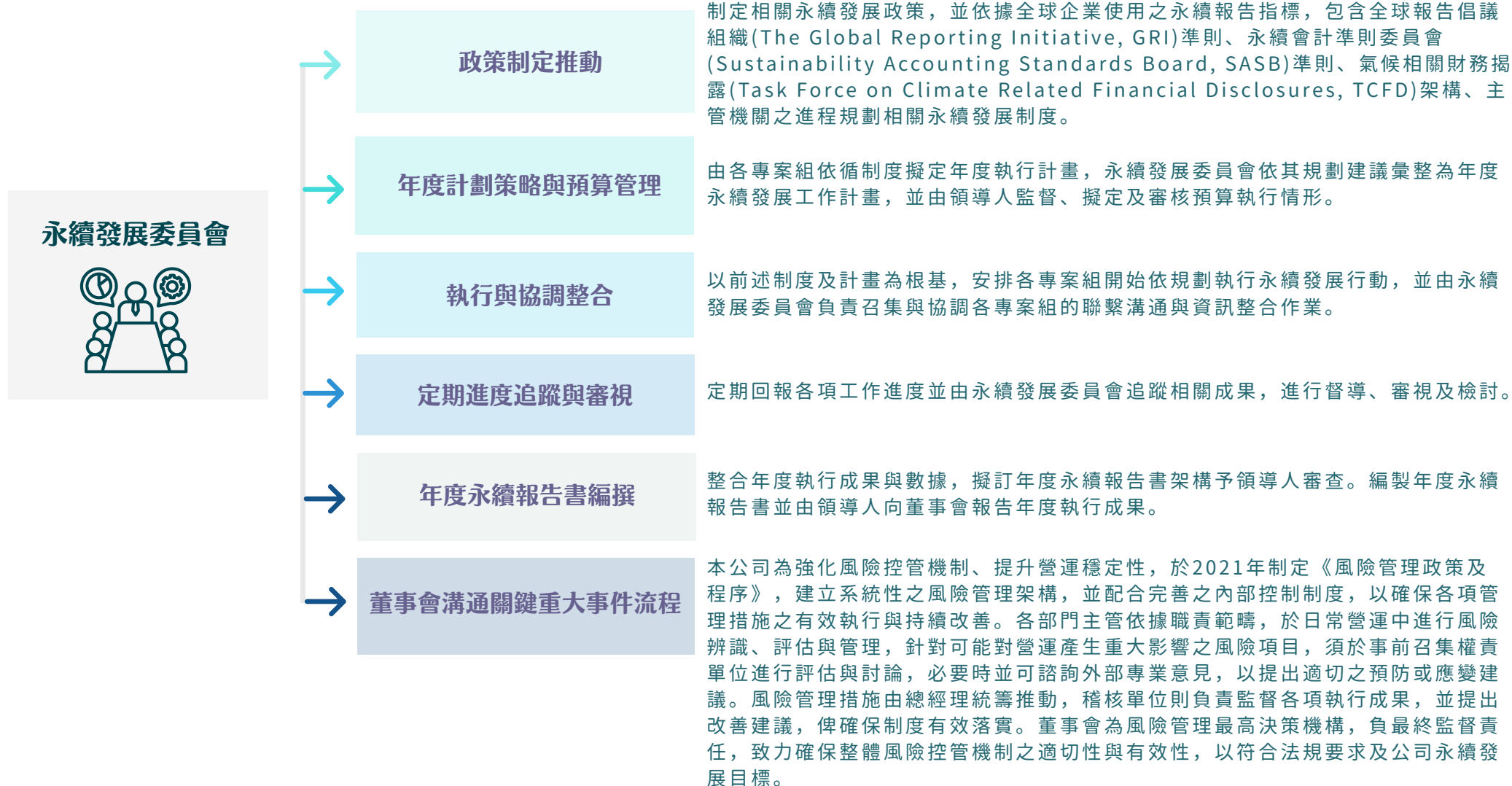
一、ESG組織與職掌

本公司於2024年下旬，成立永續發展推動小組進行ESG相關規劃，預計2025年依據永續發展委員會組織規程，成立永續發展委員會(以下簡稱永續發展委員會)，組織架構以董事會授權總經理兼任領導人作為第一層級，負責每年向董事會報告一次永續執行成果並監督規劃策略及預算執行情形；第二層級為永續發展委員會，由公司治理主管擔任執行秘書，負責召集及協調整合作業；第三層級分設有風險/治理議題、環境議題、員工/社會關懷專案組，營運處/管理處主管擔任風險與治理議題專案組成員，議題相關之公司各部(室)一級主管擔任對應議題專案組成員，每年推動相關永續策略業務，並將每度執行成果彙整予永續發展委員會。

本組組織架構、職掌及其負責單位摘要如下圖：



永續發展委員會 為跨部門溝通平台，負責規劃與執行及管控各項行動方案，整合與監督風險/治理、環境、員工/社會關懷三大面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。該委員會的職掌：



各類別的ESG重點工作項目與負責單位如下表：

各類別面		ESG重點工作項目	負責單位
風險管理 / 治理面	公司治理	公司治理(財務管理體系)/誠信經營	管理處/公司治理主管
		各項管理體系，包括ISO 9001	品保部/環境安全衛生管理室
		道德管理體系，包括法規遵循/職業道德/反貪腐與反賄賂	管理處/各級員工/勞方代表
		資訊安全	資訊室
		風險管理	管理處/營運處/製造部/環境安全衛生管理室
		客戶隱私	營運處
		永續發展管理機制與目標	永續發展推動小組
		針對員工/股東/客戶/供應商建立申訴機制	管理處/營運處/廠務
	經濟	供應鏈管理 (含承攬商)	管理處/廠務/採購課
		經營績效	營運處
	產品面	產品安全與客戶服務滿意	製造部/營運處
		產品的品質管理與交期	品保部/廠務
		綠色產品	研發部

各類別面		ESG 重點工作項目	負責單位
環境面	環境管理 / 節能減碳	溫室氣體管理(含碳排放量)	製造部/永續發展推動小組
		污水/廢氣/廢棄物/能資源管理/環境管理體系	製造部
		氣候變遷	永續發展推動小組
員工 / 社會面	員工 管理	職業安全衛生	環境安全衛生管理室
		員工管理機制/勞資關係	管理處/廠務
	社會公益 活動	回饋社區與公益活動	永續發展推動小組

二、利害關係人的鑑別與聯絡窗口

東典光電 依據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，在永續發展推動小組會議鑑別出五個主要的利害關係人，透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，接受並回應利害關係人的期待。



其相對應的聯絡窗口與其任務如下：

投資人專區



許珠寶

- 電話：(03) 990-8671
- Email：IR@east-tender.com

東典光電重視與投資人建立良好溝通管道，每年舉辦法人說明會，並在公司及證交所網站上公告說明會相關資料，加強資訊揭露及保障投資人權益。

客戶專區

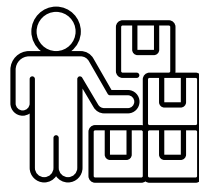


翁先生 (業務部)

- 電話：(03) 990-8671#341
- Email：cmweng@east-tender.com

配合客戶對於產品、環境、責任等問題或需求進行查核，並確保及時預防再發生情況與持續改善。

供應商專區



張小姐 (採購課)

- 電話：(03) 990-8671 #354
- Email：Su_ching@east-tender.com

為了永續推動東典光電的事業發展，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係。提供合作夥伴們包含綠色環保、勞工人權及道德、衛生與安全、風險管理及道德規範等社會責任規範。

員工專區

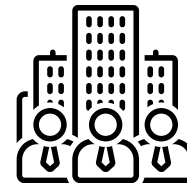


張小姐 (人資室)

- 電話：(03) 990-8671 #354
- Email：Su_ching@east-tender.com

促進勞資間和諧關係，提供員工勞資關係、薪資福利、工作相關或職業安全與健康等議題意見回饋。

政府機關專區



簡先生 (環安室)

- 電話：(03) 990-8671 #307
- Email：ChihYao@east-tender.com

配合政府政策並適時提供公司資訊，持續與政府機關、外部單位進行溝通、聯繫與互動。

三、利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程

東典光電依據永續發展目標、產業規範與標準及組織年度目標等，蒐集永續相關議題。藉由各單位代表與各項利害關係人之溝通管道，定期/不定期與利害關係人交流，判斷公司經營所產生的衝擊影響，以及是否對公司營運造成衝擊，並依循GRI永續性報導準則（GRI Standards，以下簡稱GRI準則）彙整出利害關係人關注議題，詳如下表：

利害關係人	對東典光電意義	關注議題	溝通管道	2024年重點成果
 投資人	秉持誠信經營，致力於永續治理，為投資人創造價值。	- 職業安全衛生 - 空氣污染物防制 - 誠信經營與商業道德 - 公司治理 - 稅務管理 - 法規遵循 - 風險管理 - 產品與工程品質與責任	- 財務報告 / 每季 - 年度股東大會 / 每年 - 法人說明會 / 每年 - 公開資訊觀測站 - 利害關係人專區 / 不定期	召開股東會、面談及電話溝通會議，並隨時更新重大訊息於公開資訊觀測站。
 客戶	重要經營夥伴，滿足客戶需求共創雙贏。	- 人權政策與多元包容 - 誠信經營與商業道德 - 法規遵循 - 風險管理 - 資訊安全 - 職業安全衛生 - 勞雇關係 - 客戶關係管理 - 產品與工程品質與責任	- 客戶滿意度調查問卷 / 每年 - 客戶會議 / 不定期 - 電話 / 不定期 - 電子郵件 / 不定期 - 利害關係人專區 / 不定期	隨時回應解決客戶問題、發放顧客滿意度調查表，提出改善分析，持續追蹤客戶滿意度改善成效。

利害關係人	對東典光電意義	關注議題	溝通管道	2024年重點成果
供應商 	永續推動東典光電的事業發展，並與供應鏈建立夥伴關係。	- 廢棄物管理 - 客戶關係管理 - 空氣污染物防制 - 誠信經營與商業道德 - 法規遵循 - 資訊安全	- 供應商稽核 / 每年 - 供應商資料暨評鑑表 / 每年 - 利害關係人專區 / 不定期	供應商簽署社會責任承諾書，遵守人權公約及廉潔承諾。不定期稽核主要原物料供應商，若發生變異或來料異常會強化稽核，並進行改善追蹤。
政府機關/ 銀行 	配合政府政策及法規遵循；提供公司長期發展所需資金。	- 法規遵循 - 資訊安全 - 經營績效 - 職業安全衛生 - 誠信經營與商業道德 - 產品與工程品質與責任	- 電話、電子郵件 / 不定期 - 公文發函 / 不定期 - 重大訊息申報 / 不定期 - 參加宣導會及講座 / 不定期	函文往來近百封、重大訊息數十則、參加各類政策宣導說明會、勞安/勞檢/消防等檢查。
員工 	提供多元意見反映方式，使員工能充分表達意見，並戮力維持勞資間和諧關係。	- 人權政策與多元包容 - 法規遵循 - 勞雇關係 - 經營績效 - 職業安全衛生 - 產品與工程品質與責任 - 人才招募、留任與發展	- 勞資會議 / 每季 - 職工福利委員會 / 每季	修訂人事管理相關規範、籌劃勞工福利。公布勞工相關資訊，處理勞工申訴案件，確保其職場權益。

上述關注議題參考GRI準則，經由鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行重大主題分析，以確認報告書揭露範疇，以及公司內、外部所面臨的重大永續發展挑戰，全面檢視永續經營成效。有關重大主題產生過程如下：

1、鑑別

透過以下管道歸納出19個永續發展相關議題，做為報告書重大主題鑑別範疇。

- 各部門同仁在辨識利害關係人時依據平時業務與工作的經驗，羅列不同利害關係人關注的永續議題。
- 檢視國內外標竿同業的重大主題以及國際永續趨勢發展，並確保重大主題之客觀性、完整性與包容性。

2、排序

關注議題之重大排序說明如下：

- 根據各項ESG議題於「企業於經濟、環境與人權產生之衝擊程度」、「影響利害關係人關切的程度」及「衝擊發生之可能性」三大面向進行評估。
- 2024年ESG推動組經問卷調查了解利害關係人的意見，評估關注議題對內部營運的衝擊性。
- 經統計及量化分析結果，鑑別個議題之影響衝擊程度，產生初步重大主題矩陣。

3、確認

初步重大主題鑑別結果，永續發展推動小組檢視並依據國際標竿分析趨勢及商業發展策略等因素，確保符合GRI完整性及利害關係人包容性原則，決定出最終重大性議題。

- 19項永續議題經由統計分析結果排序，永續發展推動小組共列出6項重大主題；其中關於「能資源管理與溫室氣體排放」議題，考量利害關係人對其的高關注度，以及確保本報告書報導的全面性，決議將其列入重大性議題中，故最終擷取6項重大主題進行揭露，並依據對應之GRI準則條文，於報告書中回應。

4、檢視

將持續檢視重大主題的矩陣，依據臺灣證券交易所辦理公司治理評鑑要求，上市上櫃公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之公司治理及經濟、環境及人群（包含其人權）之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。重大主題的風險發生的嚴重性與可能性，及其風險考量。

1.3.1 關注議題內外部衝擊的分析

永續發展推動小組召開會議了解利害關係人的關注議題有19項，由成員評估關注議題對內部營運的直接或間接衝擊程度如下表(●表示直接衝擊；◎表示間接衝擊)

具有4個【●】列為重大主題：共6項
具有3個【●】列為次要議題：共0項
具有2個【●】列為一般議題：共13項

利害關係人 關注構面	關注議題	公司內部衝擊		公司外部衝擊			
		組織	員工	投資人	客戶	供應商	政府機關
公司 治理 面	1 誠信經營與商業道德	●	●		◎	◎	◎
	2 法規遵循	●	◎	◎	●		◎
	3 資訊安全	●	●		●		●
	4 經營績效	●	●	●	◎	●	◎
	5 公司治理、稅務管理	●	●	◎	◎	◎	◎
	6 客戶關係管理	●	●	●	●	●	
	7 風險管理	●	●	◎			◎
環境 面	8 氣候變遷調適	●	●	◎			◎
	9 能資源管理與溫室 氣體排放	●	●	◎	●		●
	10 空氣污染物防制	●	●			◎	◎
	11 廢棄物管理	●	●	◎	◎	◎	◎

利害關係人 關注構面		關注議題	公司內部衝擊			公司外部衝擊		
			組織	員工	投資人	客戶	供應商	政府機關
經濟面		12 數位轉型	●	●	◎	◎	◎	
		13 創新產品服務及綠色製造	●	●		◎	◎	◎
		14 產品品質與責任	●	●	◎	◎		◎
		15 永續供應鏈管理	●	●		◎	◎	◎
社會面	公司內部人員管理	16 勞雇關係、人權政策與多元包容	●	●				◎
		17 職業安全衛生	●	●	●	●	●	●
		18 勞雇關係、人才招聘、留任與發展	●	●	◎	●		●
	社區關係	19 社會參與	◎	◎				◎

如藍綠色Mark且有編號順序者顯示：重大主題，共計 6 項。

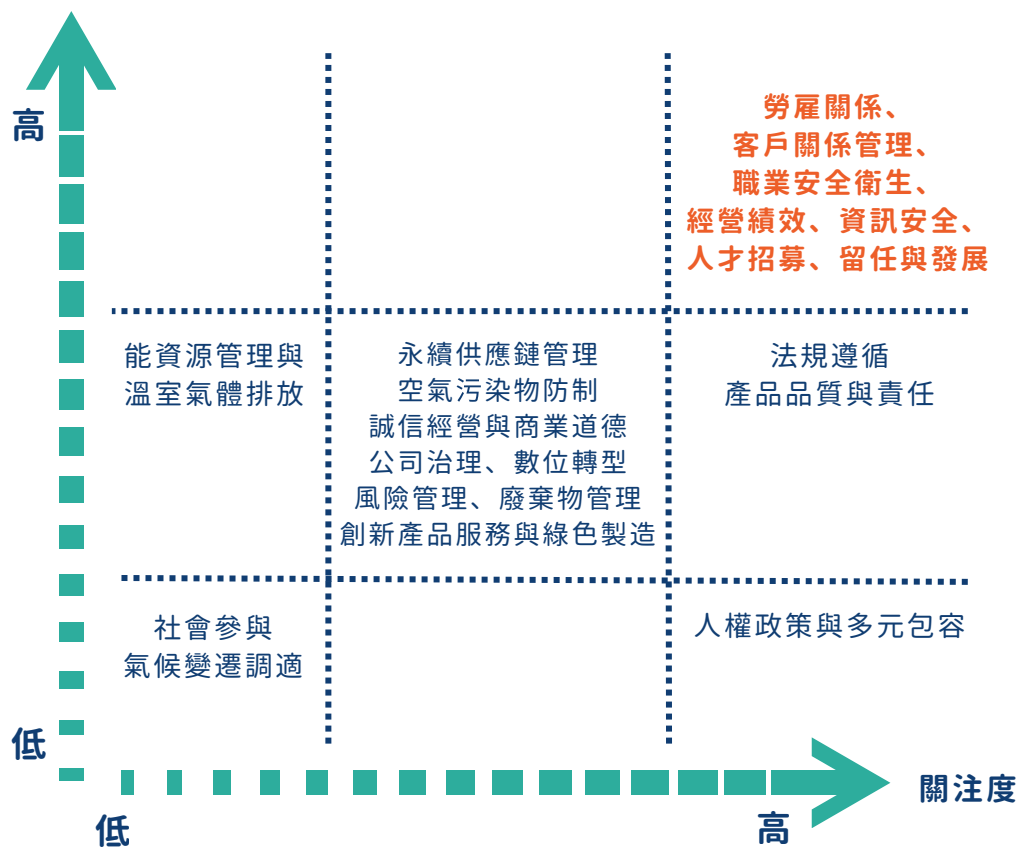
說明：重大主題在第一章 四、重大主題鑑別後排序與回應，並將重大主題做風險評估與管理，詳見【1.4.1重大主題風險考量與推動措施】。

四、重大主題鑑別後排序與回應

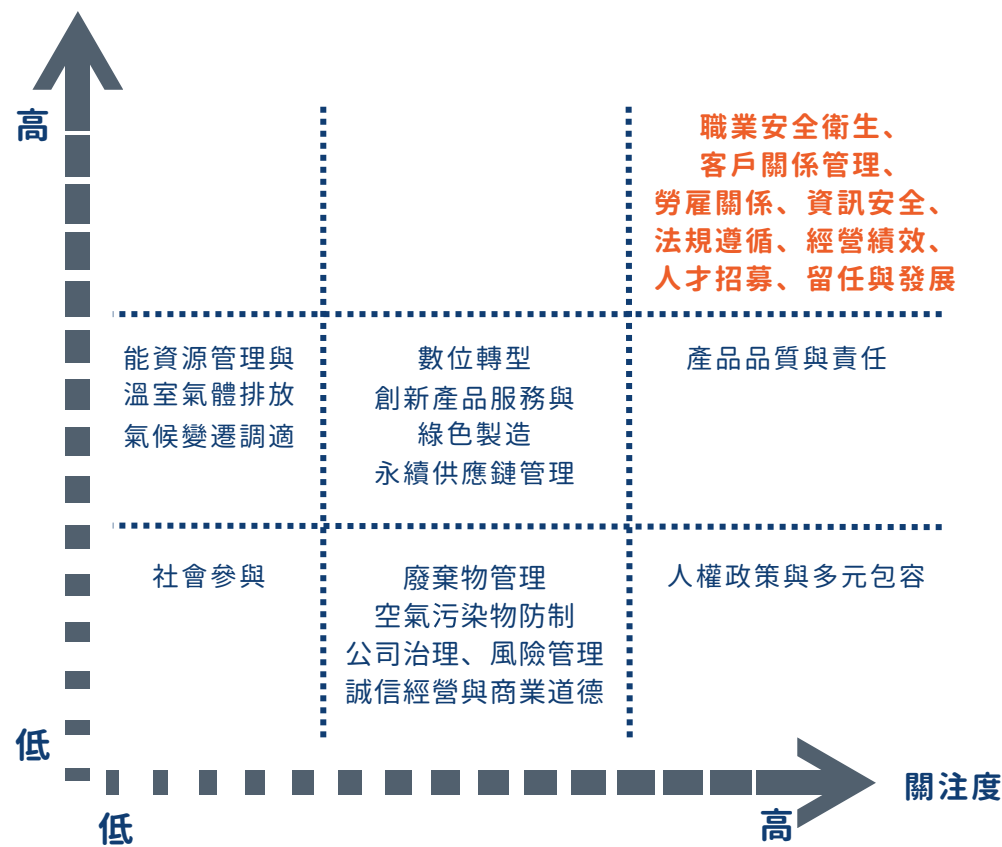
依據2024年蒐集投資人、客戶、員工及供應商的問卷調查統計，經鑑別與排序後共有6項重大主題。為確保本報告書揭露之全面性，並考量到其他利害關係人對該議題的高度關注，經永續發展推動小組討論與決議，將環境面「能資源管理與溫室氣體排放」議題納入重大主題之一，最終揭露6項重大主題。

• 2024年重大主題6項，排序如下表：

正向衝擊及可能度



負向衝擊及可能度



1.4.1 重大主題風險考量與推動措施

2024年重大主題6項，依據臺灣證券交易所辦理公司治理評鑑要求，上市上櫃公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之公司治理及經濟、環境及人群（包含其人權）之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。重大主題風險發生的嚴重性與可能性，及其風險考量、風險評估詳如下表分析與說明，並摘要管理行動及風險評估後相關管理措施說明如下：

“—— 公司治理面 經濟面 ——”



資訊安全



經營績效



客戶關係管理

GRI準則	重要性與風險考量	推動措施
418 客戶隱私	東典光電遵循規範，並訂定相關內部規章，以確保無因資訊安全疑慮所產生之風險或罰則。	公司恪守法規，內部訂有相關制度，落實並符合法規要求，達到良好的資訊安全管理。
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	持續優化生產效率，提升產值及獲利以達到永續經營的目標，並創造新的就業機會。	隨時掌握經濟及時態趨勢，適時控制成本費用或增加資本支出因應突發狀況，並積極拓展新客戶。
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	產品依照規範標準生產及出貨，避免發生違規事件造成客戶不便及降低信任感。重視客戶隱私，提升顧客滿意度、忠誠度，提高客戶合作意願，創造最大收益與利潤。	通過ISO 9001品質管理系統並依其相關客戶抱怨、滿意度調查處理程序，要求員工落實及遵守。完善資訊安全保護措施，確保人員無未經合法授權取得客戶資訊。

“ 公司治理面 經濟面 ”



資訊安全



經營績效



客戶關係管理

衝擊類別	風險發生可能性					風險衝擊度				
	非常不可能	不可能	可能	相對可能	非常可能	完全無衝擊	無重大衝擊	普通衝擊	相對重大衝擊	嚴重重大衝擊
侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴，造成營業損失。		★ 2.57						▲ 2.79		
組織決策、生產力影響公司營運、財務與重大策略發展。		★ 2.93							▲ 3.14	
產品產出符合法規，並依照客戶標準，訂定採購訂單與合約，保護客戶隱私。		★ 2.57						▲ 2.79		

註：風險發生可能性：1-非常不可能、2-不可能、3-可能、4-相對可能、5-非常可能
風險衝擊度：1-完全無衝擊、2-無重大衝擊、3-普通衝擊、4-相對重大衝擊、5-嚴重重大衝擊

環境面

能資源管理與溫室
氣體排放

GRI準則	重要性與風險考量	推動措施
305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放 305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度	全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量，並規劃相關節能目標及措施，開展環境永續行動。	公司2022年開始進行碳盤查，逐年遞減碳排放量，並持續節能減碳措施。此外亦推動太陽光電發電，響應國家綠色未來。
衝擊類別	風險發生可能性	風險衝擊度
因應氣候變遷對公司之經濟、環境及社會衝擊，預先評估，完備策略，降低損失及傷害，並創造機會。	非常不可能 不可能 可能 相對可能 非常可能 2.50	完全無衝擊 無重大衝擊 普通衝擊 相對重大衝擊 嚴重重大衝擊 2.79

註：風險發生可能性：1-非常不可能、2-不可能、3-可能、4-相對可能、5-非常可能
 風險衝擊度：1-完全無衝擊、2-無重大衝擊、3-普通衝擊、4-相對重大衝擊、5-嚴重重大衝擊

社會面



職業安全衛生

GRI準則	重要性與風險考量	推動措施
403 職業安全衛生	遵守「職業安全衛生法」，提供員工安全、健康的優質與友善職場。	本公司依職業安全衛生法規規定，規範之職業安全衛生工作及事項，員工應遵照相關規定配合辦理。
衝擊類別	風險發生可能性	風險衝擊度
若發生安全衛生事件，將受官方裁罰限期改善。	非常不可能 不可能 可能 相對可能 非常可能  2.64	完全無衝擊 無重大衝擊 普通衝擊 相對重大衝擊 嚴重巨大衝擊  2.57

註：風險發生可能性：1-非常不可能、2-不可能、3-可能、4-相對可能、5-非常可能
 風險衝擊度：1-完全無衝擊、2-無重大衝擊、3-普通衝擊、4-相對重大衝擊、5-嚴重重大衝擊

社會面



勞雇關係、人才招募、留任與發展

GRI準則	重要性與風險考量	推動措施
401 勞雇關係 402 勞資關係 405 員工多元化與平等機會 406 不歧視 407 結社自由與團體協商 408 童工 409 強迫或強制勞動	遵守「勞動基準法」及「工會法、團體協約法、勞資爭議處理法、性別平等工作法」等，提供員工安全、健康的優質與友善職場。	公司遵循勞動相關法規與國際人權準則，建立公平、透明且尊重人權的工作環境，雙向溝通與員工關懷機制，營造穩定且具向心力之職場文化。建構具公平且透明之薪酬福利制度及績效獎勵機制，提升員工工作滿意度與留任意願。推動年度專業培訓規劃，協助員工持續精進專業技能與跨領域能力。
衝擊類別	風險發生可能性	風險衝擊度
若未遵守勞基法或未依照規定管理，將受官方裁罰、影響企業形象。	非常不可能 不可能 可能 相對可能 非常可能 3.14	完全無衝擊 無重大衝擊 普通衝擊 相對重大衝擊 嚴重重大衝擊 2.93

註：風險發生可能性：1-非常不可能、2-不可能、3-可能、4-相對可能、5-非常可能
 風險衝擊度：1-完全無衝擊、2-無重大衝擊、3-普通衝擊、4-相對重大衝擊、5-嚴重重大衝擊

五、永續經營的影響力

永續任務	重大主題	GRI準則特定主題	上游	下游	營運重要性				
			採購階段	光通訊	客戶使用	營收成長	客戶滿意	員工士氣	營運風險
經營利潤	資訊安全	418 客戶隱私		◎	◎		◎		◎
	客戶關係管理	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	經營績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	能資源管理與溫室氣體排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放 305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度	◎	◎					◎
友善職場 永續供應鏈	職業安全衛生	403 職業安全衛生	◎	◎				◎	◎
	勞雇關係、人才招募、留任與發展	401 勞雇關係 402 勞資關係 405 員工多元化與平等機會 406 不歧視 407 結社自由與團體協商 408 童工 409 強迫或強制勞動	◎	◎	◎	◎			◎

註：◎ 表示有直接或間接影響。

六、實踐聯合國永續發展目標

東典光電為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦SDG 3(健康與福祉)、SDG 4(優質教育)、SDG 5(性別平等)、SDG 6(淨水與衛生)、SDG 7(可負擔的能源)、SDG 12(責任消費與生產)與SDG 13(氣候行動)等7個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定2024目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

經濟面



責任消費與生產



氣候行動

公司目標

揭露相關資訊，
配合政府推動公司
治理藍圖

管理措施

揭露公司非財務資訊，參考
國際通用報告書編製準則

對應SDGS章節

SDGs 12.b
• 報告概要與範圍

因應氣候變遷與能源
供應風險，積極評估
與持續控管極端氣候
對營運的衝擊

針對水災、颱風、停電及全
球氣溫升高等實質風險，發
展調適策略，並訂定解決方
案，積極發展相關應對作
為，確保災害發生後可迅速
恢復營運，減少損失

SDGs 13
• 風險管理
• 氣候行動

環境面



淨水與衛生



可負擔的能源



氣候行動

公司目標

推動節水節能

管理措施

訂定「廢（污）水管理程
序」，並設有相關專責人
員，廢水需公告後通過汙水
下水道流放，並定期進行水
質檢測及監控。

對應SDGS章節

SDGs 6
• 水資源管理

響應國家2050淨零
排碳政策，發展再
生能源

於2023年委托和潤電能股份
有限公司於本公司A棟廠房約
400坪及B棟廠房600坪塔設
太陽能板，短期承租給台灣
電力公司，每年租金收入約
新台幣30萬，未來如公司營
運成長及外銷需求長期減碳
目標，會使用自用自發，取
得再生能源憑證(RECs)。

SDGs 7
• 環境政策與承諾

範疇一與二導入溫
室氣體範疇三盤查
及驗證工作

規劃取得查證聲明書。

SDGs 13
• 氣候行動

社 會 面



健康福祉

公司目標

推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內災害及減少風險產生

提升新進與在職員工的知識與技能

禁止性別歧視，在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等，無性別歧視政策



優質教育

管理措施

由環境安全衛生管理室與專責人員持續推動職場安全相關工作，每年定期完成並通過實地查核與驗證，並進行不定期的職場巡檢，積極辨識潛在風險與不安全行為。

新進員工入職前，需透過培訓瞭解公司共同性規定，如工作規則、職安衛法規及其他規範；進入工作環境則交由主管工作中培訓，直至操作熟悉，方能獨立作業，確保產品與工作品質。

公司訂定工作規則，並送縣市政府勞動局核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度。



性別平等

對應SDGS章節

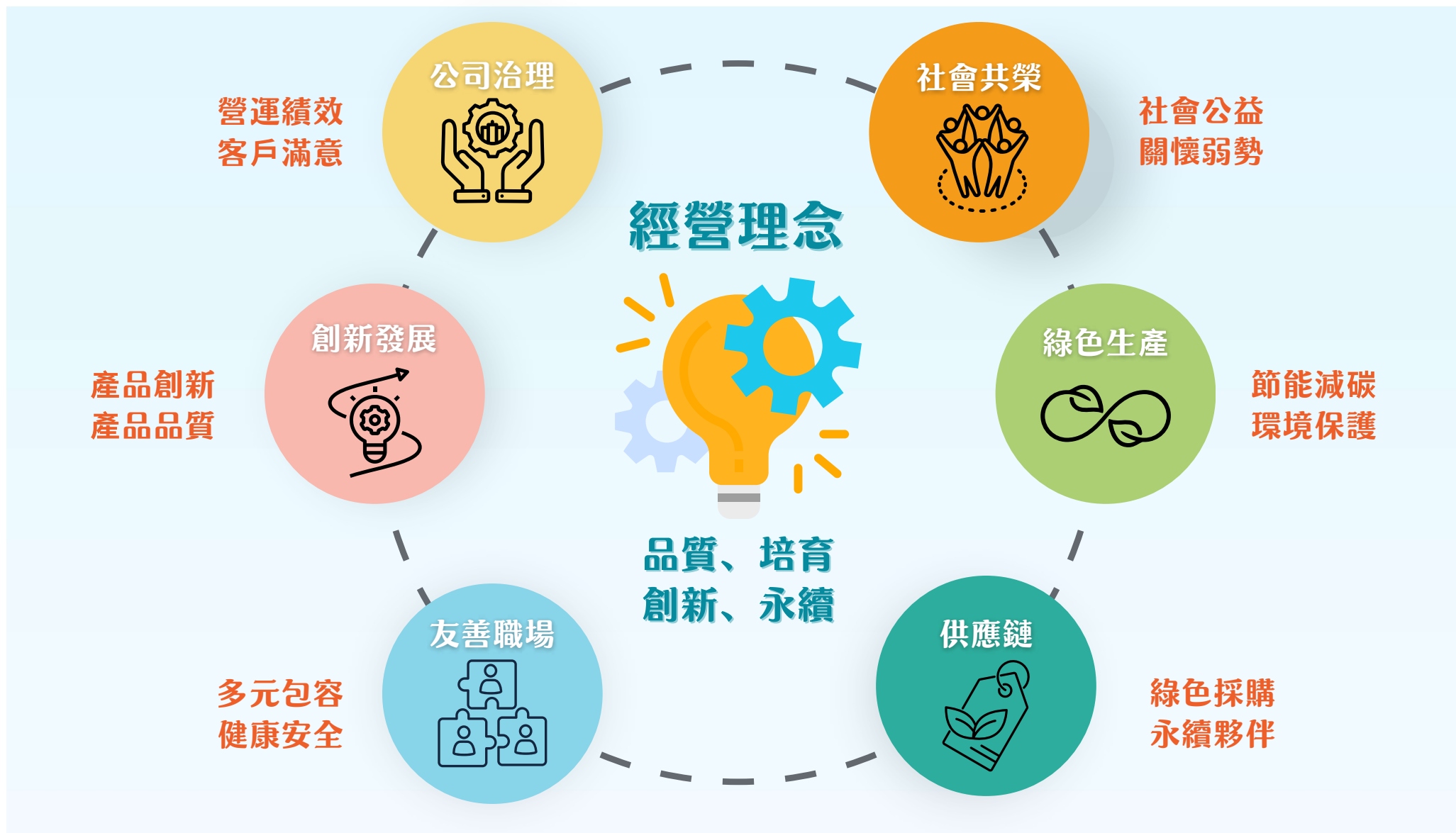
SDGs 3
• 職場安全衛生

SDGs 4
• 訓練發展

SDGs 5
• 重視人權



東典光電在ESG永續報告的方向與行動



本公司落實ESG行動



Social 社會

- 友善與包容職場
- 厚植人才培育發展
- 健康安全的環境
- 具競爭力薪酬福利
- 社會公益/關懷弱勢

Environmental 環境

- 建立永續綠色生產環境
- 節能減碳與低碳製造
- 再生能源與有效節能
- 因應氣候變遷的韌性
- 污染防治/遵守環保法規

Governance 治理

- 持續成長與獲利
- 客戶服務與滿意
- 負責任的道德採購
- 建立永續供應鏈
- 優質公司治理與誠信經營

02

公司治理與 誠信經營

- 一、公司治理架構與社會參與
- 二、誠信經營
- 三、風險管理
- 四、資訊安全
- 五、法規遵循
- 六、內部稽核



公司治理與誠信經營

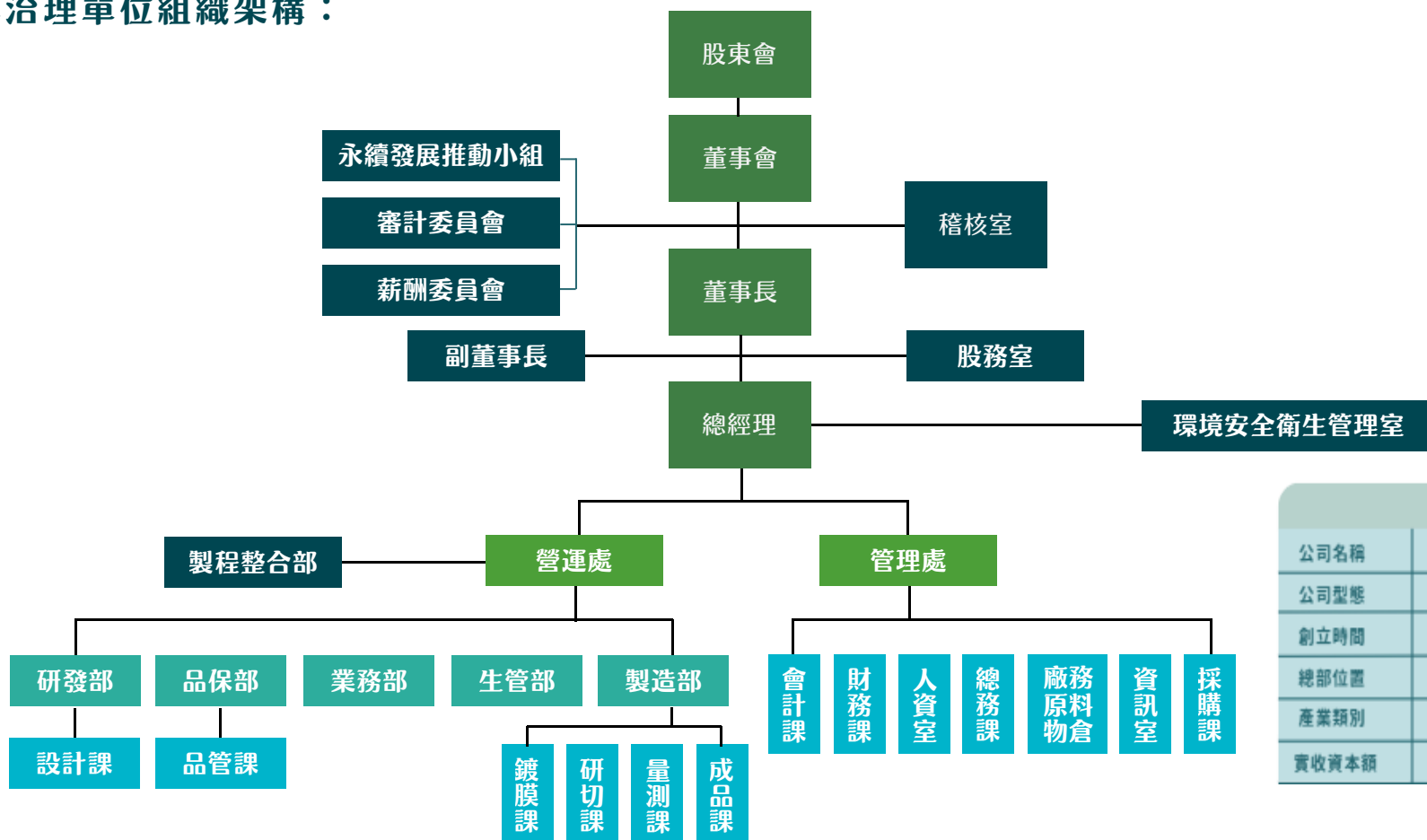
東典光電對法規遵循、資訊安全、經營績效等永續管理之重大議題，訂立各項短中期指標如下：

	短期指標(2024~2026年)	中期指標(2027~2030年)
法規遵循	違反公司法、證券交易法、誠信經營等法規0件	違反公司法、證券交易法、誠信經營等法規0件
資訊安全	員工資訊安全教育宣導及訓練完成率100% 電腦設備防毒軟體安裝率100% 機敏資訊洩漏、遺失、竄改等重大資安事故發生≤1次	員工資訊安全教育宣導及訓練完成率100% 電腦設備防毒軟體安裝率100% 機敏資訊洩漏、遺失、竄改等重大資安事故發生≤1次 社交工程演練≥1次
經營績效	公司治理評鑑排名級距為全上市/櫃公司的66~80%	公司治理評鑑排名級距為全上市/櫃公司的 51~65%
2024實際作為	1. 公司法、證券交易法、誠信經營等法規無違失 ➡ 達成 無違失 2. 員工資訊安全教育宣導及訓練完成率100% ➡ 達成 100% 3. 電腦設備防毒軟體安裝率100% ➡ 達成 100% 4. 機敏資訊洩漏、遺失、竄改等重大資安事故發生≤1次 ➡ 達成 0次 5. 公司治理評鑑排名級距為全上市/櫃公司的66-80% (66~80%) ➡ 達成 66-80%	

一、公司治理架構與社會參與

東典光電以**誠信原則**經營企業，並遵守國內外政府規定與世界性企業倫理規範。公司最高治理單位為董事會，並設有審計委員會、薪酬委員會及稽核室，並於2024年增設ESG永續發展推動小組，由各單位共同執行及推動公司永續發展。另外，本公司依「公司治理實務守則」辦理，於官方網站設立利害關係人專區，提供各界利害關係人透過對應管道溝通權益，有效處理利害關係人建議、疑義、糾紛及訴訟等事宜，並能迅速回應其需求。

最高決策與治理單位組織架構：



公司基本資料

公司名稱	東典光電科技股份有限公司
公司型態	股份有限公司/上櫃公司
創立時間	2000年
總部位置	台灣宜蘭縣
產業類別	光學儀器及設備製造業
實收資本額	347,008仟元

社會參與

東典光電致力於履行企業社會責任，透過參與外部組織、舉辦公益活動及推動各項社會行動，展現企業的正向影響力，並傳遞我們對社會多元面向的關懷。我們也鼓勵同仁主動投入公益事務，將社會共融的理念內化於日常，凝聚「社會共好」的實踐力，拓展回饋社會的多元形式，齊心朝向永續發展的目標邁進。

1) 外部組織參與

組織名稱	組織名稱
宜蘭縣工業會	會員
宜蘭縣商業會	會員
宜蘭縣利澤工業區廠商發展協進會	會員
台灣光電暨化合物半導體產業協會	會員
台灣雲端物聯網產業協會	會員

2) 環境及社會行動

2024年無尾港淨灘



為了即時掌握產業最新動態與發展趨勢，東典光電加入產業協會，透過參與各項活動與議題討論，深化與業界的交流合作，攜手推動整體產業優勢與競爭力的提升。

各部門的主要工作職掌

總經理

- 一、秉承董事會之命，執行依法應辦及董事會決議事項。
- 二、依董事會決定之經營方針，業務計劃綜理全公司業務。
- 三、提出應經董事會審核或議決之報告或建議。
- 四、指揮監督所屬員工並掌理稽核工作之執行。
- 五、執行其他董事會授權辦理事項。

稽核室

- 一、調查、評估內部控制制度之合理性與有效性，包括分析、檢討公司營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範與相關法令規章之遵循，以及督導、覆核自行評估內部控制制度，對象涵蓋公司各級單位、子公司與所屬分支機構。

股務室

- 一、籌備股東會和董事會會議及保管文書。
- 二、彙整提案議程，製作議事錄，並依法令規定時程寄送開會通知、議程議案資料及議事錄。
- 三、負責股務代理機構之聯繫。
- 四、協助執行公司治理相關事項、確保其法規遵循。
- 五、確保股東會及董事會運作資訊公開。

- 一、擬定、規畫、督導及推動勞工安全衛生管理事項，並指導相關部門實施。
- 二、統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量。
- 三、擬訂節能減碳、溫室氣體減量、減少用水及其他廢棄物管理之政策。

衛生管理室 環境安全

- 一、資金之調度、預決算之編擬、成本之控制、現金出納、收支審核、帳務處理等事項。
- 二、會計制度之建立、推行及更新。
- 三、庶務、採購、營繕、文書管理、公文收發、財產管理及其他不屬各部門之事項。
- 四、原物料進出庫倉儲作業。
- 五、資訊電腦化、ERP導入、現有會計資訊軟體之維護等事項。
- 六、人事管理規章與員工編制、任免、遷調、敘薪、獎懲、考核、福利、訓練等事項。
- 七、公司內部管理制度之建立。
- 八、定期申報主管機關之核備事項。

管理處

管轄及督導以下單位主管：**一、製造部主管：**

1. 生產品質之控制與改善。
2. 產品製程之管理與改善。
3. 生產異常之反應與處理。
4. 生產作業標準之擬定。
5. 掌握生產情況，降低異常發生，品質不良謀求改善辦法。

二、生管部主管：

1. 制定生產計劃，確定生產目標和排程，合理安排生產資源和生產順序。
2. 根據生產計劃，制定生產排程，確保生產活動按時進行，合理調配產能。
3. 監控生產過程，確保生產進度和品質達到要求，及時解決生產中的問題和瓶頸。

三、業務部主管：

1. 輔佐及襄助總經理及營運處主管辦理所指定之業務。
2. 業務管理、掌握銷售流程之問題解決及維繫客戶關係。
3. 綜理內外銷業務，對內、外銷市場情報擬定行銷策略、推展並檢討。
4. 掌握產品出貨狀況，並追蹤產品交期及應收帳款。

四、品保部主管：

1. 品質制度之規劃及督導。
2. 品管計劃之制定及督導。
3. 產品製程之管理與改善。
4. 維護產品之品保系統運作，對出現的各種品質問題進行跟蹤處理。
5. 負責ISO體制之推行。
6. 推行並落實QA管理制度，以及規劃品質系統相關之教育訓練。

五、研發部主管：

1. 輔佐及襄助總經理及營運處主管辦理指定業務。
2. 新產品之研發等事項。

六、製程整合部主管：

1. 輔佐及襄助營運處主管辦理所指定之業務。
2. 各個製程工站的技術及工程整合。

董事會成員及其學經歷

東典光電依公司章程組織董事會，共設有董事7位，含獨立董事3位，任期自111年5月27日至114年3月21日。董事會整體應具備以下能力：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、決策能力。

職稱	董事長	副董事長	董事	董事
姓名	陳正德 (東南實業(股)公司)	孫正強 (東南實業(股)公司)	李伸一	譚家典
學經歷 與 兼任情形	- 東南實業(股)公司副董事長 - 三德國際投資(股)公司總經理 - 信友實業(股)公司董事 - 允勝投資(股)公司董事長 - 正邦投資(股)公司董事	- 御嶺國際(股)公司董事長 - 晶宴生活創意(股)公司董事長 - 凱勝綠能(股)公司董事長 - 利百景(股)公司 獨立董事 - 竹陞科技(股)公司獨立董事 - 常理科技(股)公司獨立董事 - 台灣數位光訊科技(股)公司獨立董事 - 凱衛資訊(股)公司董事 - 中華民國籃球協會常務理事 - 育觀管理顧問(股)公司董事長 - 生豐資本(股)公司董事長	- 國策顧問 - 南亞塑膠工業(股)公司法人代表董事 - 桃園航勤(股)公司監察人 - 穩懋半導體(股)公司獨立董事 - 群益期貨(股)公司薪酬委員 - 現代財經基金會副董事長 - 群益金鼎證券(股)公司獨立董事 - 藥華醫藥(股)公司董事	- 圖靈併購投資(股)公司董事 - 圖靈財務顧問(股)公司董事 - 亞洲樸格資本董事/合夥人 - 願景亞太資本董事長

職稱	獨立董事	獨立董事	獨立董事
姓名	黃仲康	陳以敦	賀錫敬
學經歷 與 兼任情形	• 台聯電訊(股)公司總經理 • 福億通訊(股)公司法人代表董事長 • 普凌威科技(股)公司法人代表監察人 • 金台聯國際貿易(上海)有限公司法人代表董事 • Mentorgroup Investment Inc. 法人代表董事 • 伊斯酷軟體科技(股)公司監察人 • 台科之星創業投資(股)公司法人代表董事 • 指南之星創業投資(股)公司法人代表董事 • 台灣忍嘉(股)公司法人代表董事 • 欣德芮(股)公司法人代表董事	• 合里聯合法律事務所主持律師 • 眾智光電科技股份有限公司獨立董事	• 廣豐實業(股)公司董事長 • 寶豐資產管理(股)公司董事長 • 廣豐海外開發(股)公司董事長 • 輔豐實業(股)公司董事長 • 璽豐投資(股)公司董事長 • 瀚豐投資(股)公司董事長 • 浩豐投資(股)公司董事長

董事會多元化與獨立性

東典光電積極落實董事會成員多元化與獨立性政策，所有董事皆具備豐富專業背景及經歷以因應產業營運發展之需求。其中，董事會多元化政策包括但不限於基本條件價值及專業知識技能二大面向標準，以下政策管理目標說明與達成情形說明：

01

女性董事席次占比20%以上

占比0%，於114年3月21日董事改選，將增列一名女性獨立董事。



02

推動董事成員年輕化， 65歲以下成員至少3席

41~50:2名
51~60歲:4名
71歲以上:1名



03

獨立董事占比30%以上， 且至少1席未連任3屆

獨立董事席次設置三人，占全體董事43%；1位任期6年以下，2位任期9年以下。



04

董事專業領域多元化， 法律及財務背景至少1席

董事中具律師資格者1名



基本條件價值															產業經驗／專業資格							
董事姓名	性別	年齡				獨立董事任期年資		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	決策能力							
		41---51	51---61	61---71	71歲--	3---6年	7---9年															
董事長 陳正德	男	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
副董事長 孫正強	男		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
董事 李仲一	男				✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓							
董事 譚家典	男		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
獨立董事 黃仲康	男		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
獨立董事 陳以敦	男		✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓							
獨立董事 賀錫敬	男	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							

● 董事會獨立性

- 1.本公司獨立董事3位，超過法定不得少於全體董事五分之一之規定。
- 2.本公司獨立董事符合「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第6條規定，並取得各獨立董事簽署之聲明書，且無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定情事。

董事會運作情形

2024年度董事會開會8次，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
董事長	陳正德 (東南實業(股)公司)	8	0	100%
副董事長	孫正強 (東南實業(股)公司)	3	1	75%
董事	黃志成(註1) (東南實業(股)公司)	2	1	50%
董事	李伸一	8	0	100%
董事	譚家典	8	0	100%
獨立董事	黃仲康	8	0	100%
獨立董事	陳以敦	6	2	75%
獨立董事	賀錫敬	6	2	75%

註1：113年07月17日法人代表董事改派，由原黃志成董事改為孫正強副董事長接任。

功能性委員會運作情形

職稱	薪酬委員會	審計委員會
獨立董事 黃仲康	V(主席/召集人)	V(主席/召集人)
獨立董事 陳以敦	V	V
獨立董事 賀錫敬	V	V



薪資報酬委員會

由董事會決議並委任3位獨立董事組成本委員會，並由獨立董事黃仲康先生擔任主席暨召集人。以專業客觀之地位，就公司董事及經理人薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供進行決策之參考。
每年至少召開二次會議，召集時載明召集事由，於七日前通知委員會成員。但有緊急情事者，不在此限。

2024年度薪酬委員會共召開4次會議，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
召集人	黃仲康	4	0	100%
委員	陳以敦	3	1	75%
委員	賀錫敬	4	0	100%
平均出席率：		11	1	91.67%

• 薪酬政策與董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標及績效評估說明

目前尚未將公司的ESG目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

審計委員會

委員會由全體獨立董事組成，**人數不得少於3人**，其中1人為召集人，且至少1人應具備會計或財務專長。現由3名獨立董事組成，並由獨立董事黃仲康先生擔任主席暨召集人，並**至少每季召開1次會議**，且得視需要隨時召開會議。

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，其審議事項主要包括：

1 公司財務報表之允當表達。

2 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。

3 公司內部控制之有效實施。

4 公司遵循相關法令及規則。

5 公司存在或潛在風險之管控。

2024年度審計委員會共召開8次會議，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
召集人	黃仲康	8	0	100%
委員	陳以敦	6	2	75%
委員	賀錫敬	6	2	75%
平均出席率		20	4	83%



董事會利益迴避

「董事會議事規則」

明訂董事會所列議案如涉及董事本身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。



依據議事規則，**董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司**，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係，因此若有前述情形，需於董事會議中敘明該董事應迴避之事由。

項目	日期/屆次	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因
1	113年5月3日第9屆第13次	黃仲康 陳以敦 賀錫敬	「擬成立審議委員會及訂定審議委員會組織規程」案	自身利害關係
2	113年5月13日第9屆第14次	黃仲康 陳以敦 賀錫敬	「審議委員會委員報酬」案	自身利害關係
3	113年5月13日第9屆第14次	陳正德	「董事長及協理級以上經理人恢復原薪」案	自身利害關係
4	113年5月13日第9屆第14次	陳正德	「生豐資本股份有限公司、世豐一號資本股份有限公司、鑫祺多媒體股份有限公司及寶崴光學股份有限公司提出公開收購本公司普通股股份」案	自身利害關係
5	113年12月02日第9屆第18次	孫正強	「設立子公司」案	自身利害關係
6	113年12月02日第9屆第18次	孫正強	「追認子公司東凱投資股份有限公司董事派任及總經理核派」案	自身利害關係

董事會績效評估

依據「董事會績效評估辦法」規定，董事會每年應至少執行一次針對董事會、功能性委員會之內部績效評估，並於次一年度第一季前完成。績效評估之衡量項目及面向如下表：

董事會暨功能性委員會績效評估	董事成員績效評估	功能性委員會績效評估
1.對公司營運參與程度 2.提升董事會決策品質 3.董事會組成與結構 4.董事的選任及持續進修 5.內部控制	1.公司目標與任務之掌握 2.董事職責認知 3.對公司營運參與程度 4.內部關係經營與溝通 5.董事之專業及持續進修 6.內部控制	1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策品質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制

績效評估執行情形

• 董事會績效評估結果，於2025年01月23日報告董事會。

董事會運作績效 自評整體平均分數	董事成員(自我) 績效評估整體平均 分數	薪資報酬委員會 績效評估自評 整體平均分數	薪資報酬委員 (自我)績效評估 整體平均分數	審計委員績效評估 自評整體平均分數	審計委員(自我)績效 評估整體平均分數
4.86分	4.94分	4.92分	4.91分	4.92分	4.91分

• 董事會與經理人對公司治理及經濟、環境及人群（包含其人權）主題的績效評估說明
目前尚未將公司的ESG之目標與董事會、經理人的個人績效連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

董事會進修與群體智識

為強化董事專業知識與能力，每年定期安排董事進修相關課程，2024年連任董事全年進修時數達**54小時**，下表為2024年董事進修情形：

董事姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
陳正德	113.11.18	社團法人中華公司治理協會	(一) 競爭力VS生存力，ESG趨勢與策略	3
			(二) 董事會應考量之ESG相關法律議題	3
孫正強	113.6.16	社團法人台灣投資人關係協會	(一) 敵意併購-以經營權確保為中心	3
	113.6.27	社團法人中華公司治理協會	(二) 公司治理3.0「永續報告書」實務解析	3
李伸一	113.06.26	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	(一) 113年度第二期公司治理實務研習班-金融服務業公平待客原則	3
	113.08.20	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	(二) 從財務報表看出公司弊端或營運危機	3
	113.11.14	社團法人台灣董事學會	(三) 全球化管理策略與跨國運營	3
			(四) 從百年企業看快成長公司	3
譚家典	113.9.10	證券櫃檯買賣中心	(一) 上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
	113.12.17	社團法人台灣專案管理學會	(二) 生成式AI與ChatGPT的應用	3
黃仲康	113.7.9	證券櫃檯買賣中心	(一) 櫃買家族「AI策略與治理」	3
	113.9.10	社團法人中華公司治理協會	(二) 工業4.0與企業如何領導創新轉型	3
	113.9.23	財團法人台灣金融研訓院	(三) 公司治理論壇	3
陳以敦	113.9.10	證券櫃檯買賣中心	(一) 上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
	113.11.20	財團法人台灣金融研訓院	(二) 營業秘密保護實務解析	3
賀錫敬	113.9.3	社團法人中華公司治理協會	(一) 企業創新成長全面啟動	3
	113.9.24		(二) AI之應用、法律與稽核	3
	113.10.1		(三) 董事會如何訂定ESG永續治理策略	3

董事酬金

東典光電之董事酬金，依公司章程第十五條之規定，本公司董事之報酬及車馬費，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參照同業水準議定之。對於獨立董事報酬得酌訂與非獨立董事不同之合理報酬。依公司章程第十八條之規定，**本公司應以當年度獲利狀況以不超過當年度獲利狀況之5%分派董事酬勞**，但公司尚有累積虧損時，應先予彌補。前項所稱之當年度獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益。



項目	董事會	經理人
固定薪資	薪資項目包含固定薪資及浮動薪資	薪資項目包含固定薪資及浮動薪資
簽約金或招聘獎金	無	無
索回機制	無	無
退休福利	無	依照勞工退休金條例，提撥6%退休金

董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標與績效，如何與薪酬政策做連結？



目前尚未將公司的ESG目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

二、誠信經營

基於公平誠實守信與透明原則從事商業活動，東典光電遵循「**上市上櫃公司誠信經營守則**」，建立誠信經營的企業文化與健全發展，維護良好商業運作模式，並於2016年董事會通過「**誠信經營守則**」與「**誠信經營作業程序及行為指南**」，要求本公司人員係指本公司及集團企業與組織董事、監察人、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人，從事商業行為之過程，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。

涵蓋範疇包括禁止任何形式或名義之金錢、餽贈、禮物、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費、款待、應酬及其他有價值之事物。

為避免不當洩漏，亦設有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法」進行防範內線交易之管理，每年不定期宣導內部人員注意內線交易不慎誤觸的防線，並將主管機關印製之宣導手冊交付內部人參考。知悉本公司內部重大資訊之董事、監察人、經理人及受僱人，不得洩露內部重大資訊予他人，需落實誠實信用原則執行業務，並簽屬保密協定。

東典光電亦依照「誠信經營作業程序及行為指南」由專責單位每年辦理一次內部宣導，安排董事長、總經理或高階管理階層向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性，並將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，使全體同仁充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。

管理方針

嚴格要求公司全體同仁從事商業行為過程，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。權責單位應隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵同仁提出建議，據以檢討改進公司訂定之誠信經營政策及推動措施，以提升公司誠信經營落實成效。

權責單位

依「誠信經營作業程序及行為指南」規範，指定管理部作為推動誠信經營之專責單位，並隸屬董事會，每年至少一次向董事會報告誠信經營相關工作之監督執行成果。

具體做法

本公司已訂定「誠信經營作業程序」與「誠信經營作業程序及行為指南」，並設有下列防範措施：

- 依據後者第二十一條規範，訂有具體檢舉制度，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，**內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。**
- 由權責單位負責制定與執行公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產管理、保存及保密作業程序，並應定期檢討實施結果。
- 權責單位**每年辦理一次內部宣導**，傳達誠信之重要性，並將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，持續提醒公司同仁不得從事不公平競爭行為及維護其他利害關係人權益、健康與安全等。

本公司亦訂定涵蓋下列行為之防範措施：

- ① 行賄及收賄
- ② 提供非法政治獻金
- ③ 不當慈善捐贈或贊助
- ④ 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- ⑤ 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- ⑥ 從事不公平競爭之行為
- ⑦ 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全

防止利益衝突之管理作為

公司制定**防止利益衝突之政策**，並提供適當管道供董事、經理人及員工主動說明其與公司有無潛在之利益衝突，避免個人利益介入或可能介入公司整體利益時即產生利害衝突。

防止內線交易之管理作為

公司同仁應遵守「證券交易法」及「**內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法**」之規定，不得利用所知悉之未公開資訊從事內線交易，亦不得洩露予他人，以防止他人利用該未公開資訊從事內線交易。

無貪腐，反競爭，反托拉斯與壟斷行為

依「誠信經營作業程序及行為指南」規範，本公司**不得提供或承諾任何疏通費，慈善捐贈或贊助之對象應為慈善機構，不得為變相行賄**；慈善捐贈或贊助後，應確認金錢流向之用途與捐助目的相符；因贊助所能獲得的回饋明確與合理，不得為本公司商業往來之對象或與本公司人員有利益相關之人；從事營業活動應依公平交易法及相關競爭法規，**不得固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。**

檢舉申訴管道

東典光電依「誠信經營作業程序及行為指南」第二十一條，針對有檢舉/申訴事件衝擊，採取下列程序：

- ① 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
- ② 本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
- ③ 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- ④ 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並**保存五年**，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應**續予保存至訴訟終結止**。
- ⑤ 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- ⑥ 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。經審視，**本公司2024年並無檢舉/申訴事件**，同時以單位主管或管理處為接收檢舉單位或寄發郵件至檢舉信箱，並定期向總經理呈報，以確保公司申訴機制與程序之有效性。

本公司獨立檢舉管道：IR@east-tender.com



本公司於「誠信經營守則作業程序及行為指南」第二十一條訂有明確檢舉制度，檢舉人可向單位主管或管理處舉報，亦可由公司網站聯絡人信箱或利害關係人專區找尋對應窗口進行檢舉，前述人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。

本公司對於檢舉案件均以密件方式專案處理，本公司受理檢舉後視案件狀況指派適當單位進行調查並設定處理時限，重大檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，將向董事會報告。

為了鼓勵員工呈報違法情事，允許匿名檢舉，並讓員工知悉公司將盡全力保護呈報者的安全，使其免於遭受報復。處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

- 申訴專線電話：(03)990-8671 Ext.333
- 申訴專用傳真：(03)990-8553
- 申訴電子信箱：IR@east-tender.com



- 本公司設置工作場所員工申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

員工申訴管道處理：共0件。經跨部門處理會議，處置結果為0件申訴不成立，0件申訴成立已依公司相關規定處置。

教育訓練與宣導

本公司除於企業網站與內部網站發布誠信經營相關資訊，以傳遞對誠信經營、內線交易防範之重視外，並定期對董事、經理人、受僱人及實質控制者舉辦教育訓練與宣導，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。2024年9月10日證券櫃檯買賣中心舉辦「上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會」，本公司由譚家典、陳以敦獨立董事參加進修。

2024年誠信經營執行成果

本公司於今年1月份繼續推行董事與經理人簽署「無違反誠信原則聲明書」以作為落實誠信經營之基本，2024年度及截至2025年1月23日報告日止，本公司董事及經理人皆恪守誠信，未發生違反誠信行為。2024年本公司無貪腐事件，無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。



三、風險管理

為強化公司穩健經營，良好的風險管理是治理的重要一環。

本公司建立完備的內部控制制度，確保有效執行及定期檢討，自2021年起積極推動落實風險管理機制，訂定「**風險管理政策及程序**」，依據各項風險發生可能性及影響重大性，評估可能造成的後果及影響，並針對潛在風險，制訂管理政策與預防措施，隨時視內外部營運環境變化進行檢討及調整。

管理方針

① 風險辨識與分析

→ 本公司風險之管理係由**總經理**依風險類型，召集權責單位執行風險管理措施，並強調全員全面風險控管，確實執行內部控制制度相關規範，有效執行風險管理。

② 風險評量

→ 各單位主管應於日常管理作業中，進行**風險評估及管控**。

③ 風險回應

→ 本公司對可能威脅企業經營的不確定因素，於**執行前應召集權責及相關單位商議**，並視需要徵詢外部顧問意見，以評估風險及提出防範建議。

④ 監督與審查機制

→ 稽核單位應督導各執行單位遵循核決權限與相關管理辦法及程序，以確保全體員工的**風險管理意識及執行力度**。

風險管理組織權責

1 董事會

公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理有效性，並負風險管理最終責任。

執行風險管理決策，訂定及修訂相關控制辦法及作業，協調跨部門之風險管理互動與溝通。

高階管理階層 2

3 稽核單位

針對高階主管提供之重要風險項目，作為稽核計畫中作業選定之參考，並對執行情形提出有效之改善及建議。

風險管理範疇與潛在風險及評估報告

依據產業性質及各部門業務，評估下列風險範疇列入管理，並每年一次向董事會報告，最近一次報告日期為2025年03月10日：

編號	關注議題	風險	風險等級	現有降低風險因應措施	未來擬採取因應措施
1	出貨業績下滑	- 庫存積壓 - 稼動率未達正常產能	20	1. 蒐集市場資訊，加強客戶聯繫。 2. 拓展銷售地區。 3. 持續開發非光通訊之光學鍍膜產品多元領域應用產品。	1. 積極與客戶參與值得市場開發的新產品，不拘泥於光通訊鍍膜，增加各類產品的接觸與開發。 2. 積極參展，提升國際能見度。
2	生產良率偏低、成本未有效控制	- 提升效率、良率、產能 - 減少工時/製造成本	20	1. 經驗傳承，有效統計分析不良原因，縮短學習曲線。 2. 隨時掌握市場需求，深化庫存管理，實行計畫性生產，穩定並進而提高生產良率。	1. 加強鍍膜機的軟硬體改造，並持續優化工程人員技術。積極參展，提升國際能見度。
3	天災：如地震、颱風、極端氣候等無法預期大自然因素	- 原物料斷料、廠房、生產設備毀損 - 人員損傷	15	1. 原物料斷料、廠房、生產設備毀損與人員損傷。 2. 供應商斷料、員工流失、客戶流失、股東流失、政府與主管機關的懲處。	1. 透過現有管制措施強化並防範災害發生時的應變&執行碳盤查，依盤查結果分析哪個營運環節（生產、銷售、供應等）是主要排放熱點，瞭解哪個營運活動的排放量較多，與其他同類型公司做比較，才能對症下藥，評估並規劃減碳與永續經營的策略。 2. 透過現有管制措施強化&永續報告書的編寫過程(已於2024/12/4起委任專業顧問公司進行永續輔導)提高風險意識，並執行防範及應變。

未來將持續藉由追蹤內外部環境變動，持續保持機警之風險辨識意識，進行評估及風險監控，並妥善針對相關風險範疇之潛在風險提出揭露及改善措施報告，以確保落實風險管理作業程序，為公司經營扎穩根基。

四、資訊安全

(1) 資訊安全風險管理架構

由資訊室負責電腦化資訊系統處理作業制定及維護，統籌全公司作業及應用系統規劃事宜，並設置專責資安主管及資安人員各1名擬定年度資訊安全策略，整合及執行年度資訊安全計畫。

(2) 資通安全政策

針對資訊系統，由外部顧問協助，確認資訊作業流程符合產業標準及營運實際需要，並取得正式合規認證。

2024年投入資通安全管理之資源

(1) 資訊室自行開發導入社交安全演練系統，並進行內部測試完成社交安全演練。

(2) 資訊室人員每年必須進行3小時的資訊安全課程，並取得認證時數。

(3) 災害復原計劃演練執行。

(4) 資訊設備簽訂維護合約。

(3) 具體管理方案

方案	說明
裝置安全防護	- 採用正版授權軟體能避免資安攻擊及其它惡意程式碼所帶來的安全威脅。 - 與外界網路連接時，系統設置防火牆及防毒軟體，以加強資訊管理系統安全。 - 非經權責主管授權，禁止將公司相關資訊經由電子郵件對外傳送。 - 定期更新偵測防毒軟體之版本，並訓練所有人員開啟防毒軟體及實戶功能，監控掃描所有進出電腦之資料檔案。
網路安全防護	- 加入TWCERT/CSIRT資安聯盟(台灣電腦網路危機處理暨協調中心)，與聯盟成員共享資安相關訊息及最新消息，提升國家整體資安聯防能量，共同維護臺灣整體網路安全。 - 員工如需要裝置其他網路服務應提出申請，呈權責主管核准並經MIS評估後始可安裝開放。
災難備援應變	建立自動化監控系統，隨時記錄系統運行狀態，並收集相關紀錄，有異常發生時會即時發出告警給相關人員，並視事態嚴重情形呈報至總經理(含)以下層級，確保系統發生狀況時能有最迅速的處理。
強化社交工程宣導	- 加強宣導員工勿收發或下載與業務無關郵件或軟體，並執行社交安全工程演練，杜絕電腦病毒感染機會。 - 重要之軟體或檔案加密處理，並定期更新密碼，以避免遭挪用或剽竊。

五、法規遵循

東典光電謹遵公司所在國家之法律及規範，並依公開發行公司所應遵循之法規標準訂定各項內部規範。除法規遵循外，在開展業務活動時，東典光電致力遵循企業倫理，訂定「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「營業秘密保護管理作業」等，具體規範東典光電及集團企業與組織董事、經理人、受僱人及供應商等於執行業務時應注意之事項，並於企業內部不定期公告宣導，使員工於從事日常業務及工作時，能充分了解東典光電杜絕違反法律規定及企業倫理行為之經營理念。

本公司因業務經營上需求，每年提案董事會，聘任法律事務所為本公司常年法律顧問，並對合約及各項爭議，透過法律顧問審閱或提供各單位諮詢意見，藉此控管風險之程序，避免東典光電落入違規、違法或不正交易之風險。**東典光電於2024年無裁罰之紀錄。**

法規遵循教育訓練

東典光電要求新進員工到職時簽署「員工保密承諾書」，以杜絕貪腐情事。另為加強員工的法律概念，增進法律知識與判斷，規劃於2025年起定期舉辦教育訓練，請管理處每季於內部網路提供「法律小常識」，挑選實用主題，從案例、解析及相關法條說明，使員工確保在工作及個人生活方面的權益。

針對東典光電內部規範政策及業務上需求，舉辦法律訓練課程，例如：「合約風險自檢與保密義務宣導」、「公司常見合約注意事項」，提醒員工遵守公司規章及法律規範。

東典光電訂定「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法」，並定期對經理人、受僱人辦理相關法令教育宣導，內容包含內線交易定義、構成要素、案例宣導及舉報處理流程，並將課程簡報留存供參閱。



六、內部稽核

內部稽核組織

本公司設置隸屬董事會直接指揮之專責內部稽核單位，並受審計委員會之督導。稽核單位置主管一人，由董事會任免之，並依實際需要設置稽核人員若干人，遴選具適當專業能力人員專任，推動內部稽核業務。

內部稽核人員之任免、考核、薪資報酬經由稽核室主管簽報董事長。依據「[考核辦法](#)」及「[職員工敘薪酬勞獎金管理辦法](#)」辦理。

內部稽核範圍

本公司內部稽核業務範圍包括調查、評估內部控制制度之合理性與有效性，包括分析、檢討公司營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範與相關法令規章之遵循，以及督導、覆核自行評估內部控制制度，對象涵蓋公司各級單位、子公司與所屬分支機構。

稽核人員執行內部稽核工作，主要係針對下列目標之達成，提供董事會及經理人確實之資訊：

- ① 營運之效果及效率。
- ② 報導之可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
- ③ 相關法令規章之遵循。

內部稽核作業之執行

本公司內部稽核作業分為定期與不定期二種：

定期稽核：係稽核單位考量業務特性、組織規模與潛在風險等，擬訂年度稽核計畫且經董事會通過，修正時亦同，並據以執行

不定期稽核：係配合實際需要，針對上級指定任務、異常事項或重大偶發事件等進行深入查核。

稽核作業之執行情序：

- ① **稽核工作之規劃：**包括擬訂稽核目的與工作範圍、背景資料之蒐集、決定稽核所需資源、通知受查單位與人員、訂定稽核程式。
- ② **資訊之查證：**稽核人員對於蒐集之資訊，應進行瞭解與分析，必要時並須進行實地查證，相關資訊應作成書面之工作底稿，作為稽核結果之依據。
- ③ **稽核報告：**稽核人員完成稽核工作，均應作成稽核報告，呈董事長核定後，並應將稽核結果及建議事項，送請經理部門及受查單位改善，並於次月底前交付審計委員會查閱(以取得其簽收記錄為準)。
- ④ **事後追蹤：**稽核單位應至少按季作成追蹤報告至改善為止，以確定受查單位是否已適時採取改正措施。
- ⑤ **資料保存：**稽核報告及工作底稿應保存五年。

年度稽核計畫之設計及執行

本公司內部稽核單位將證期局指定項目(如取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之管理及關係人交易之管理等重大財務業務行為之控制作業、對子公司之監督與管理、董事會議事運作之管理、資通安全檢查及「**公開發行公司建立內部控制制度處理準則**」第七條規定之銷售及收款循環、採購及付款循環等重要交易循環等),列為每年年度稽核計畫之稽核項目。其稽核頻率依證期局規定設計。

本公司內部稽核單位應依風險評估結果,配合風險分析所辨識之企業層級目標及作業層級目標風險,將重大風險項目列入年度稽核計畫。其稽核頻率依不同風險程度設計。

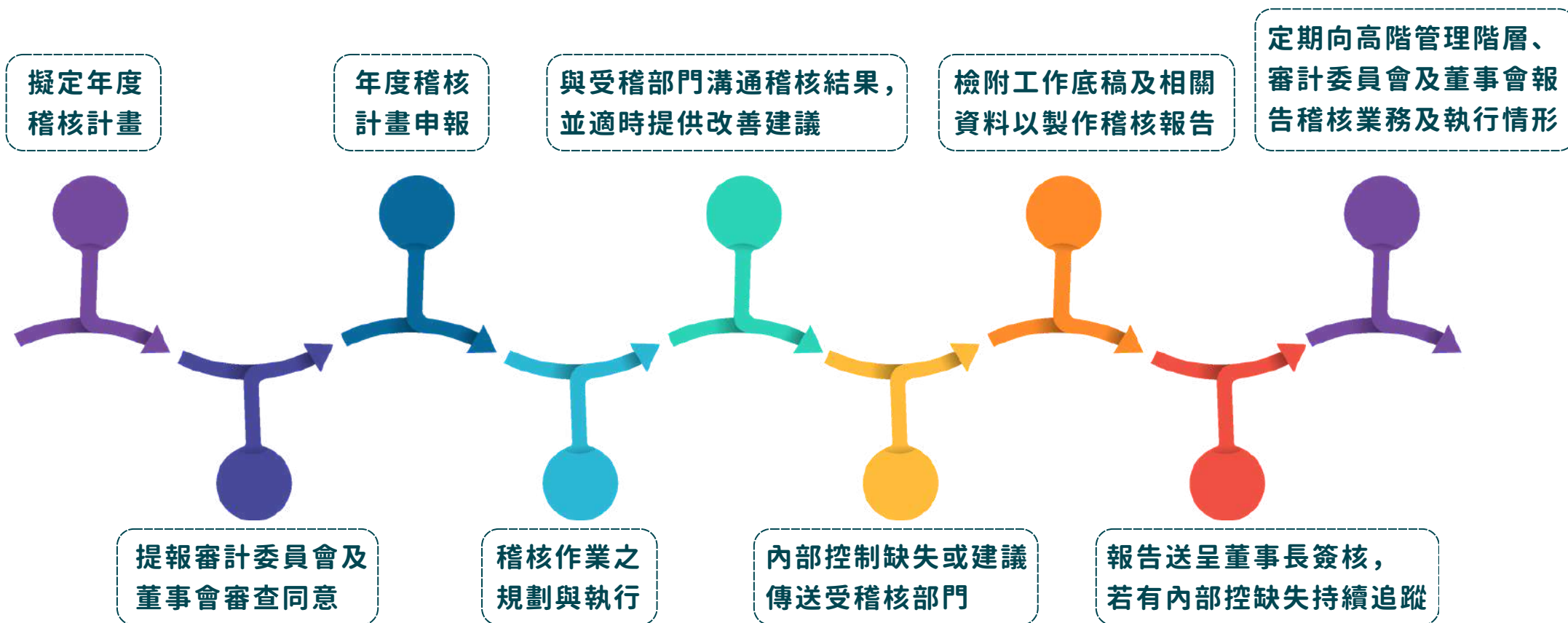
本公司於**2024年度共稽核了59個項目,稽核符合率達到100%**;無重大內控缺失事項,已發現之內部控制缺失,皆已完成改善或在持續改善中。



• 稽核計畫之程序：

- 1 內部稽核係以強化內部控制制度及規章之建立,以超然獨立之立場從事經營績效與執行評核之工作,故內部稽核首要工作為協助規章制度建立。
- 2 稽核室應於每年年底擬定次年度之年度稽核計畫,呈審計委員會審閱並經董事會核准後實施。
- 3 依稽核規劃程序,經主管核准後對受稽核部門於查核前一週以口頭或書面通知,與稽核部門充分溝通並要求受稽核部門提供資料。
- 4 了解現行作業內容、蒐集有關資料、參考以往稽核報告,並跟催稽核應行改善事項是否已改善。觀察業務消長變化,就其差異大者分析,了解來龍去脈並追查原因。
- 5 就蒐集所得之資料建立稽核工作底稿,以為佐證。
- 6 將問題點及異常事項提出與有關部門檢討,且應就實際工作進行困難原因及問題之癥結,經檢討後擬具改善對策提出解決方案。另外,亦應針對未依照公司規章營運之違規事項,製成稽核報告,呈總經理鑒核。
- 7 如有關部門對檢討或稽核報告有任何意見,可提出意見再行檢討,最後由總經理裁示。稽核報告經總經理核准後,發文有關部門執行改善之。而自改善日起稽核人員應至少按季就改善事項之執行情形,排定計劃作定期或不定期之跟催、追蹤至改善為止,以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施,並作成追蹤報告應呈總經理核可後,送審計委員會查閱。
- 8 稽核報告及追蹤報告陳核後,應於稽核項目完成之次月底前交付審計委員會查閱。

• 稽核流程圖



03

財務績效與 創新產品服務

- 一、財務績效
- 二、客戶關係管理
- 三、創新產品與服務
- 四、品質管理系統
- 五、投入研發人力與費用



第三章 財務績效與創新產品服務

為達成營運績效的穩健成長，提供客戶良好服務與高滿意度，我們訂定重大主題之短中期目標如下：

	短期指標(2024~2026年)	中期指標(2027~2030年)
客戶關係管理	客戶滿意度維持88分以上 洩漏客戶隱私0件	客戶滿意度維持89.5分以上 洩漏客戶隱私0件
法規遵循	違反產品與服務之資訊與標示0件 違反產品與服務之健康與安全法規0件 違反產品或公平交易法規0件	違反產品與服務之資訊與標示0件 違反產品與服務之健康與安全法規0件 違反產品或公平交易法規0件
2024實際作為	客戶關係管理 1. 客戶滿意度94分以上 2. 洩漏客戶隱私0件 法規遵循 違反產品與服務之資訊與標示0件 違反產品與服務之健康與安全法規0件 違反產品或公平交易法規0件	

一、財務績效

東典光電2024年營業額為新台幣1.05億元，
營收與獲利較2022年及2023年衰退。

項目	2022	2023	2024
營業收入	170,177	108,363	105,192
營業毛利（損）	16,437	(30,526)	(50,060)
稅前淨損	(22,611)	(81,880)	(124,166)
稅後淨損	(17,618)	(81,945)	(143,256)
其他綜合損益	(628)	4,360	5,610
綜合損益總額	(18,246)	(77,585)	(137,646)
每股虧損	(0.66)	(3.07)	(5.36)
負債比率	20.05	21.05	20.13
權益報酬率	(2.25)	(11.64)	(17.25)
董事持股比例	34.93%	34.93%	24.53%

註：表格數據為東典光電2024年度個體財報，詳請參閱公司網站投資人專區資訊
(<https://www.east-tender.com/tw/investors-detail/45/>)

單位：新台幣仟元

市場及產銷概況 (GRI 客戶與市場)
員工薪資和福利、支付出資人的款項分配的經濟價值

項目	2022	2023	2024
營業成本	153,830	138,889	155,252
員工福利費用(註)	74,124	71,768	71,199
支付所得稅	0	305	434
支付股利	20,026	0	0
支付銀行借款利息	1,590	2,915	3,803

註:係薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。

單位：新台幣仟元

主要產品最近二年的產能與產值
(單位：量：／值：新台幣仟元)

產品	2023年		2024年	
	產量	產值	產量	產值
光通訊薄膜濾光片	2,453	114,575	2,104	88,549

主要產品最近二年的銷售金額與比例

市場	2023年				2024年			
	銷售量	比例	銷售值	比例	銷售量	比例	銷售值	比例
內銷	67	3.00%	3,322	3.07%	78	2.97%	5,481	5.21%
中國大陸	1,931	86.60%	79,699	73.55%	2,389	91.12%	84,897	80.71%
南韓	190	8.52%	15,501	14.30%	123	4.69%	4,954	4.71%
其他	42	1.88%	9,841	9.08%	32	1.22%	9,860	9.37%
合計	2,230	100%	108,363	100%	2,622	100%	105,192	100%

(單位：新台幣仟元)

二、客戶關係管理

東典光電重視與客戶之間信賴關係，以**客戶優先**的策略思考，並專注於滿足其需求，積極維繫與雙方穩定良好關係，依其要求調整相關作業標準，確保達成客戶所需之品質及成效，以創造公司利潤並達到雙贏目標。

為維護客戶健康安全、隱私及產品品質的穩定性，本公司遵循相關產品及隱私法規，並依國際準則及規範進行產品製造。此外，透過「**客戶抱怨處理程序**」及「**客戶滿意度調查程序**」制定，使我們更詳加瞭解客戶需求，持續針對客戶反應之缺失項目進行分析改善並修正服務內容。

客戶抱怨處理機制

依「客戶滿意度調查程序」每年業務單位應對營業額較大客戶作客戶滿意度調查，其餘客戶得由業務單位視情況作調查。調查表回收後，若單一調查項填寫不滿意或非常不滿意或整體及單項滿意度平均分數未達目標時，需依「**矯正與預防措施程序**」由業務單位填寫「**異常處理單**」知會相關部門檢討提出改善對策。

接獲客訴後之處理步驟：

1

客訴統一由業務單位受理呈報，業務人員接獲客訴應於「異常處理單」記錄其抱怨之產品及抱怨內容，交品保單位查明不良原因，並會知相關部門依異常狀況進行原因判斷及對策研擬。

2

本公司人員於接獲客訴先以電話告知預定處理情形，並於處理完成後回覆調查結果及處理情形。

3

若經客戶抱怨處理而有退貨、換貨、折讓情形時，由業務單位主管判定以何種作業方式處理，由權責主管核准後辦理之。

4

如為品質因素之客訴，品保單位應將出貨基本資料載明於「異常處理單」，調閱當時產品成品入庫的檢驗資料或出貨記錄進行比對及重驗，將檢驗結果記錄於「異常處理單」。

5

一般性客訴應於3個工作天內結案，重大或較複雜之客訴應立即呈報主管並通知相關單位處理。

6

客訴處理完成後，「異常處理單」交由業務單位保存並以口頭或書面方式向客戶回覆調查結果及處理情形，必要時親自前往拜訪客戶；處理客訴態度要有禮、親切、誠懇。

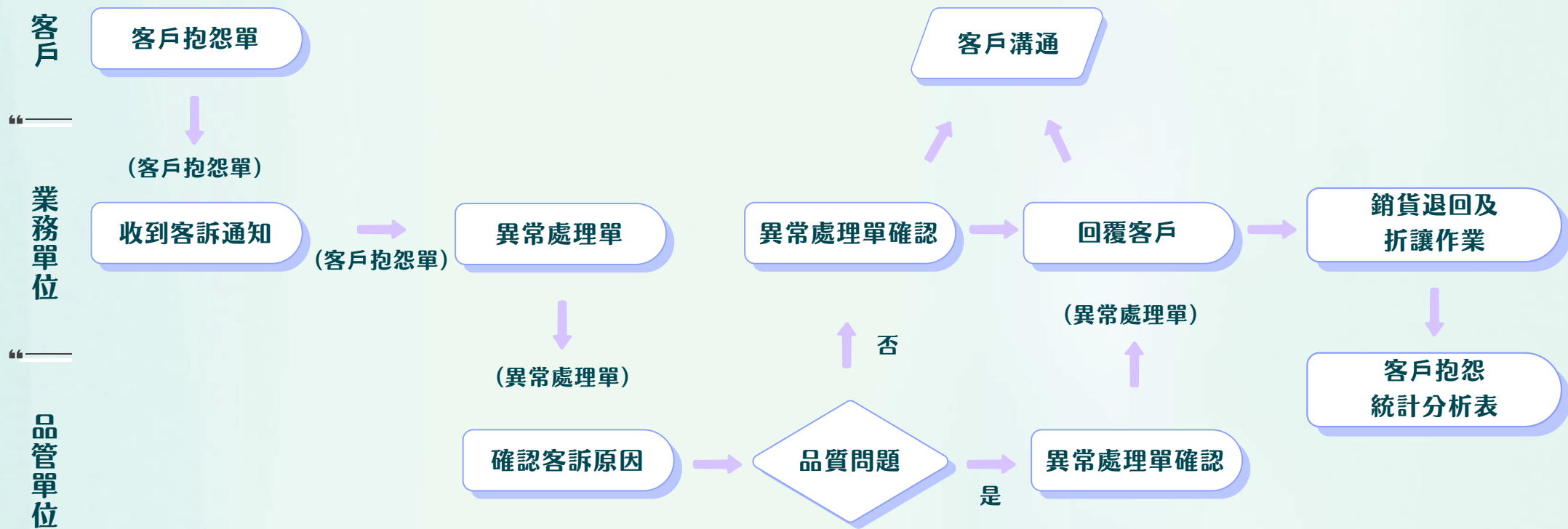
7

客戶抱怨處理過程包含彙整、統計及分析不符合客戶需求之各項原因，並予以適切之記錄，同時通知相關產品或業務之負責人，要求採取矯正措施。

8

相關記錄與資料則加以列管，以做為日後各計畫防範再發之參考，並作為要求採取矯正措施之依據。

客訴處理作業流程圖：



2024年無違反產品與服務的健康和安全法規之事件，亦無接獲客戶抱怨洩漏或遺失客戶隱私之事件。

客戶滿意度調查

為精準掌握客戶需求並提供健全服務品質，東典光電每年依循「客戶滿意度調查程序」，針對業務往來之顧客，由交易前20名的主要客戶中隨機選取10名客戶，透過面訪、電訪、電子郵件、傳真方式，深入瞭解客戶對於該年度產品品質、交貨時效、服務品質、抱怨及回饋等項目滿意程度，並檢視是否有衰退或進步趨勢，提出具體改善規劃與檢討，並善用企業資源規劃系統(Enterprise Resource Planning, ERP)，使成本、品質、服務達最佳化狀態，實現客戶、供應商及公司互利互惠之三贏局面，展示出我們對此議題之重視，以及積極實踐「顧客至上」理念的表現。

近三年客戶滿意度調查結果

依據ISO 9001品質管理系統制定「客戶滿意度調查程序」，每年於11月前執行調查程序，採用包含面訪、電訪、電子郵件、傳真等形式，將結果記錄於「客戶滿意度調查表」，由業務部負責彙整。

調查結果如右圖：

年度/項目	2022	2023	2024
回收數量/發出數量	9/10	8/10	8/10
回收率	90%	80%	80%
平均滿意度	88.44	95.63	94.06
目標值	88	88	88
達成情形	達成	達成	達成

客戶隱私

基於保護客戶隱私及機密，東典光電訂定「道德行為準則」，公司同仁皆具有保密責任，需瞭解該準則並遵守，除有被授權或法令規定公開之資訊外，其餘資訊應遵守保密義務，嚴禁洩漏損害客戶權益；此外，亦針對資訊安全問題設置資訊安全專責主管及一名資訊安全專責人員，並教育同仁對於公司資產應盡保護義務，避免遭受偷竊或資安攻擊，以保障客戶資料及訊息不外洩。

2024年，本公司無發生洩漏客戶資料及侵害客戶隱私之投訴事件。

三、創新產品與服務

東典光電主要業務為：光通訊薄膜濾光片的製造、加工及銷售；以及上述業務之進出口貿易、代理及經銷。透過整合式服務，更容易貼近與配合客戶需求。

本公司的主要產品如下圖所示：

主要產品介紹

光通訊濾光片

主要用途

- 波長選擇性過濾：過濾不需要的波長，提升信號質量。
- 減少串擾：避免不同波長間的干擾。
- 信號增強：去除背景噪音，提升信號強度。
- 波長分選：分選不同波長的信號，實現多通道處理。

照片



響應綠色趨勢

作為光學鍍膜領域的領先企業，東典光電積極響應綠能趨勢。

為追求環境永續，東典光電持續精進鍍膜製程與設計。我們優化真空鍍膜技術，降低能耗並提升產品耐用性；同時，研發新型光學結構，減少材料用量並提高效能。這些努力提升產品的環境相容性，同時確保高效能與可靠性，滿足綠色趨勢需求。

展望未來，我們將以技術創新為驅動力，推動環境友善的光學解決方案，實現企業與生態共榮。

創新產品的管理方針

大環境用電需求提高，且依循全球永續發展目標，東典光電持續精進專業，研發供給綠能產業建置需求之技術與產品，並期待製造過程持續降低耗材用量、能源消耗，以及減少對環境的污染，使產品更具競爭力、服務更貼合客戶所需，掌握未來永續趨勢。

創新產品政策：

- 研發高效能、高傳輸效率的產品
- 開發低污染、低耗材用量、低耗能的製程技術
- 通過多項安全驗證與安規，確保產品合格與安全性，提高客戶信賴

權責單位

新產品及新技術研發：

由業務部或研發部依據客戶及市場需求或全球市場技術發展趨勢提出開發申請，呈總經理核准，由總經理或研發單位指派專案負責人進行可行性評估。

具體作法

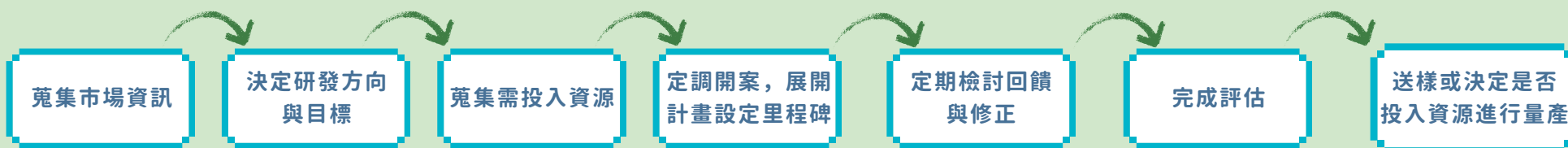
創新開發公司新產品流程，並確保研發動能與品質。

1. 整合供應商(材料/設備)的技術能力
2. 跨部門製造單位的技術能力
3. 強化產品開發的能力訓練
4. 利用公司系統擴散產品創新

績效目標

- 除了提升技術能力外，要求原物料減量與去除治具/耗材的生產使用
- 進行高效能產品開發以促進提高單位產值與效能
- 新產品開發階段之各里程碑達成
- 善產品可靠度品質之提升與優化

研發流程



【原物料評估】 【製作流程設計】
【功能規格驗證】 【可靠度評估】

綠色產品

在研發與業務單位同仁的努力下，透過東典光電的產品生命週期來說明我們如何在產品的不同生命週期階段，發展出不同的綠色創新研發策略，以降低環境相關衝擊。

考量產品生命週期

階段	降低/減少環境衝擊之目標	綠色創新研發策略
原物料選擇	以符合RoHs、REACH規範為基準	1.檢視材料成分，以符合規範 2.與供應商合作，從材料選擇或開發時，即檢視材料成分符合法規
原物料使用	以符合RoHs、REACH規範為基準 原料回收再投入，減少材料浪費	1.在產品開發時，即將符合規範材料納入BOM表，確立產品對環境、人體傷害的風險 2.利用ERP系統，管控材料耗費程度，減少材料浪費並降低對人體/環境的衝擊
廠內製造流程	簡化生產流程	制定標準化流程，減少多餘材料浪費
產品包裝	儘量使用再生材料	1.使用再生材料或回收材料做包裝材料，進行原物料運輸 2.使用綠色材料作為產品包裝材料
產品運輸到客戶端	1.減少材料浪費與環境衝擊 2.減少廢氣排放 3.減少能源消耗	1.使用低衝擊／可分解／回收之包裝材料 2.配送路線最佳化與提高運輸量 3.使用綠能運輸系統
使用後廢棄物處理 循環再利用與處理	提高可回收率	使用再生材料或回收材料

管理方針

1. 產品研發考量ESG相關供應鏈進行導入，思考生產過程產生廢物料可否回收再利用可能性
2. 對於客戶使用者效益，新製程技術除了提升技術能力外亦對產品生產或研發過程中，原物料減量技術優點概念，可共同朝向永續產品理念前進

具體做法

1. 產品研發過程，原物料優先導入ESG相關供應鏈，並將產品生產過程廢物料嘗試回收再利用
2. 新製程技術除了提升技術能力外亦對產品生產或研發過程中，導入原物料減量技術概念

管理指標

持續提高綠色產品占比

四、品質管理系統

產品安全管理政策

東典光電通過ISO 9001:2015品質管理系統並依循其標準進行管制，確保同仁按照程序執行產品設計、製造、包裝、運輸、檢驗等系列工作，使產品符合目標與法規要求，且無出現人員健康安全侵害和財物損失的嚴重風險。

2024年無違反產品健康及安全法規、產品資訊和標示法規，而導致受罰或導致重大罰款，亦無不符合產品資訊標示之情形。

品質管理體系與作業流程

為確保產品品質之一致性及安全性，我們通過ISO 9001:2015品質管理系統，且皆遵守相關之規定。2017年開始產品均符合歐盟RoHS及REACH要求，可以讓客戶安心使用，也能對環境盡一份心力。產線生產均依下列規範作為產品的管制標準：

系統認證



ISO 9001:2015品質管理系統
驗證範圍包含：涵蓋產品製造到服務的各個流程，包含業務、採購、教育訓練、倉庫、外包、品管、研發、生產、服務等各單位。

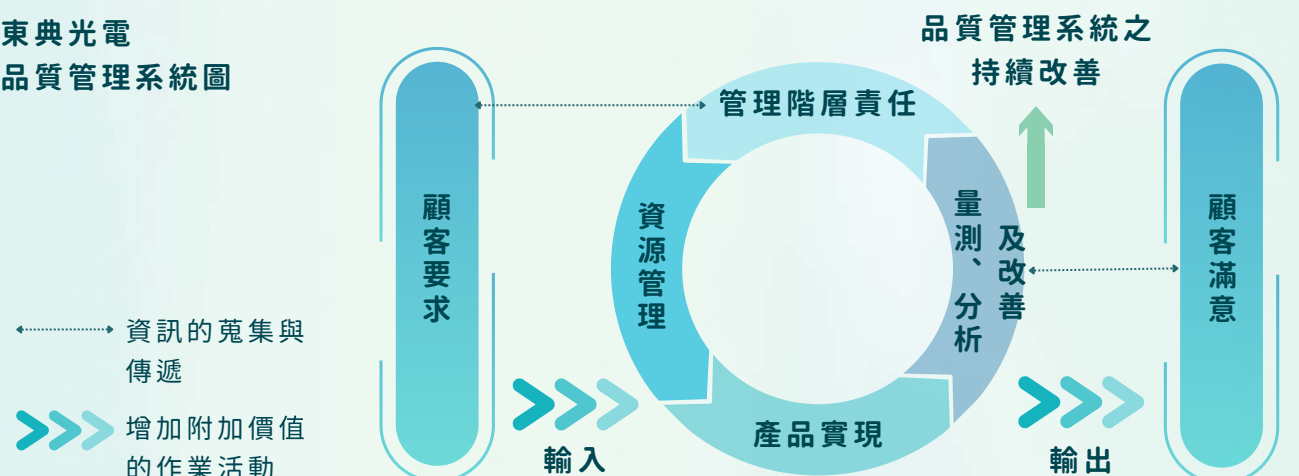
產品安全管理流程表：

階段	降低/減少品質不良之目標	對應程序
原物料選擇及使用	1. 符合規範、製程加工要求，產品特性要求 2. 以降低環保危害材料為優先選擇	檢驗與測試管制程序、進料檢驗規範、製造流程管理程序及不合格品管制程序
上游原物料運輸	確保入料品質	檢驗與測試管制程序、進料檢驗規範
廠內製造流程	保持最佳狀態：人員訓練、設備、物料狀態、製作方法、環境	教育訓練管制程序、檢驗與測試管制程序、製造流程管理程序
產品包裝	使用經過合格實驗之包材，遵循程序規範 針對產品進行包裝	搬運儲存包裝出貨管制程序
產品運輸到客戶端	減少不良品的產生	搬運儲存包裝出貨管制程序
品質持續改善	不合格產品回收並記錄處理方式以持續改進	不合格品管制程序、品質紀錄管程序、矯正措施程序

針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，本公司遵循相關法規及國際準則，並制定相關客戶權益政策及申訴程序。

本公司每年針對主要客戶就產能、品質、營運管理與交期等進行客戶評核並針對客戶反應之缺失項目進行持續改善。

東典光電
品質管理系統圖



品質管理體系重要措施與執行情況

• 精進品質意識

公司同仁都應具備對於產品的品質意識，因而表現在外的態度、行為，並且影響所有員工對品質的認知和態度，是全體員工對品質的價值觀。

本公司深信，人力品質能否提昇，是影響品質成敗的關鍵。透過教育訓練，培養員工強烈的品質意識與一致的品質目標至為關鍵。東典光電為提升產品、服務品質，提供教育訓練課程，2024年的完成度：
100% 新進人員完成品質管理系統等職能相關教育訓練。

• 作業管理

1. 標準作業：標準作業指導書。
2. 技能訓練：技能訓練及評價，技能評價基準、技能訓練計畫、技能訓練基準。
3. 改善活動：為達成業務計劃目標的改善計劃，改善提案制度。

• 品質管理

為使所生產製造的產品具可追溯性，東典光電透過企業資源規劃系統，從業務接單至物料採購、物料庫存、生產、品質管理、財務管理等所有流程得以電子化整合，迅速提供正確的數據，詳細記錄每個生產的環節，達成品質保證之承諾。



五、投入研發人力與費用

近3年投入研發的人力 & 費用（單位：新台幣仟元）

	2022年	2023年	2024年
研發費用	18,544	22,098	23,229
研發/營收比率	10.90%	20.39%	22.08%
研發人力	9	11	8
碩士以上學歷/ 研發人員比率	55.56%	54.55%	75.00%

04

永續供應鏈管理



- 一、產業價值鏈
- 二、供應鏈風險評估
- 三、供應鏈管理
- 四、道德採購



第四章 永續供應鏈管理

在研發與業務單位同仁的努力下，透過東典光電的產品生命週期來說明我們如何在產品的不同生命週期階段，發展出不同的綠色創新研發策略，以降低環境相關衝擊。

短期指標(2024~2026年)

中期指標(2027~2030年)

法規
遵循

遵循RoHS、REACH國際準則，產品不使用有害物質合規率**100%**
關鍵材料供應商衝突礦產承諾回覆**100%**

遵循RoHS、REACH國際準則，產品不使用有害物質合規率**100%**
關鍵材料供應商衝突礦產承諾回覆**100%**

2024
實際
作為

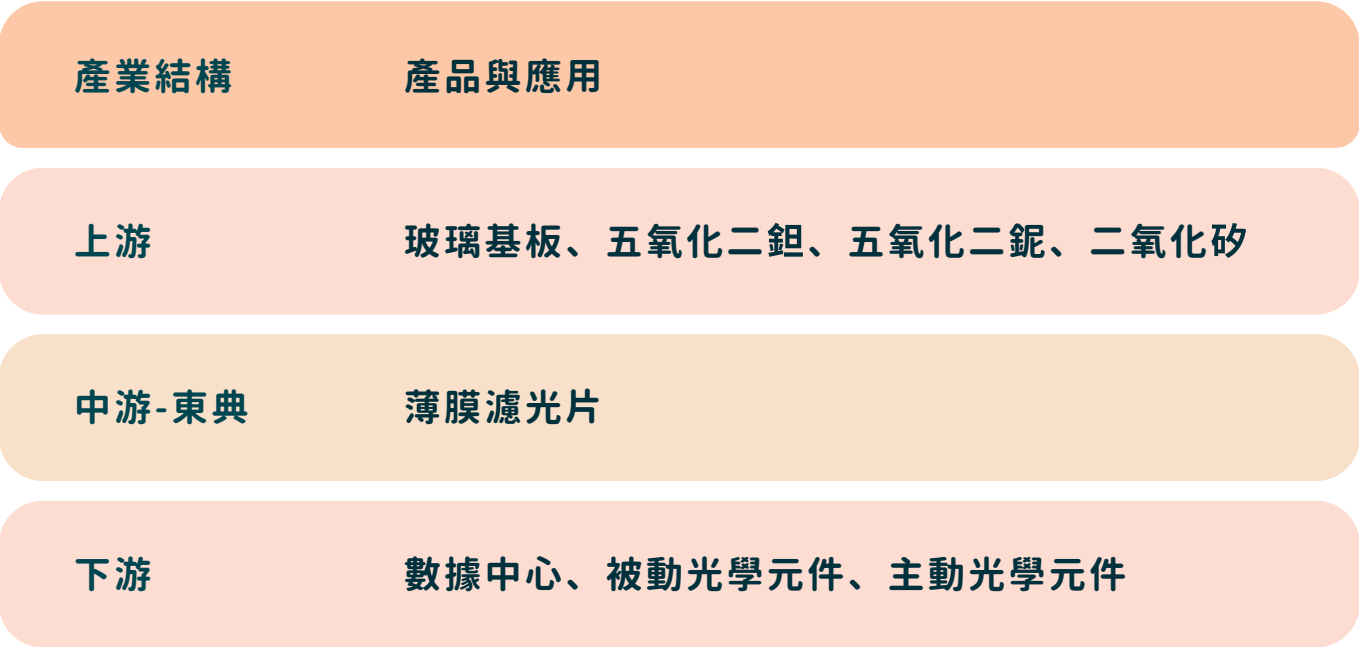
法規遵循

遵循RoHS、REACH國際準則，產品不使用有害物質合規率**100%**



一、產業價值鏈

本公司屬於光學儀器及設備製造業，作為專業的薄膜濾光片供應商，供數據中心、被動光學元件、主動光學元件等使用，同時也提供客製化的濾光片產品。上游以玻璃基板、五氧化二鉮、五氧化二鈮、二氧化矽等為主要原料。



主要供應商

2024年年度交易金額超過30萬元之國內外生產製造、廠務工程、其他服務供應商及有人員駐廠之承攬商。

二、供應鏈風險評估

東典光電作為專業的薄膜濾光片供應商，致力於為客戶提供彈性且即時的服務，主要生產基地位於宜蘭。為提升採購管理效率，我們將採購項目劃分為三大類：生產製造類、廠務工程類及其他服務。

截至2024年，與東典光電合作且單筆採購金額達30萬元以上的供應商共計9家，涵蓋原物料、機器設備、零配件及廠務工程等領域，並依據採購類型進一步分類如下：

- 生產製造供應商（原物料、機器設備、零配件、成品、外購商品等）
- 廠務工程相關供應商（營建、機電、空調、設備維修、雜項…等）
- 其他服務供應商（委外檢測、勞務承攬…等）。
- 國內供應商佔比：94.7%、國外供應商佔比：5.3%，總計95家。

供應商類型	生產製造類	廠務工程類	其他服務類	Total
供應商總家數	83	9	3	95
佔比	87.4%	9.5%	3.1%	100%



主要原料來源

東典光電為確保供應鏈穩定，每年針對玻璃基板、五氧化二鉬、五氧化二銱、二氧化矽等主要原料供應狀況進行深入風險評估。透過多元供應商與分散採購策略，有效降低單一來源風險，並建立完善的應對機制，以因應未來可能面臨的市場波動與供應短缺。

主要原料	供應商來源(地區)	可能產生的風險	供應情形及因應方式
玻璃基板	日本	由於該類材料屬於獨佔性市場，價格資訊相對不透明，議價空間有限，品質則多仰賴供應商自述，市場上亦缺乏替代選項。	供貨情形：正常 由於產品屬於特殊性材料，目前以國內廠商所提供的相似產品作為次要替代選項，以降低對單一原供應商的依賴。如因環境因素或原材料短缺導致供應中斷，仍可啟用替代方案，惟需符合客戶端的技術與品質要求。
五氧化二鉬 (Ta2O5)	中國大陸 中國大陸海寧	此類特殊材料因不同廠商之品質差異較大，能符合實際使用需求之供應商有限，價格落差亦相當顯著。若從國外採購，因退換貨流程相對困難且風險較高，加上交期較長，導致掌握性不足。	供貨情形：正常 現階段已有兩家供應商符合本公司使用需求，產品符合成本效益，且兩家皆為在台設有代理或分公司的廠商，非屬獨佔性，得以分散供應風險。若有其他合適的廠商推薦，將持續擴充合格供應商名單，以強化供應韌性。
五氧化二銱 (Nb2O5)	中國大陸	此類特殊材料係以特定礦料燒結而成，符合技術及品質標準的供應商數量有限，且目前國內多數為代理銷售，市場資訊不夠透明，造成價格差異顯著。	供貨情形：正常 目前使用之產品符合本公司技術規格與成本要求，因使用量不大，具備代理能力之供應商相對有限。未來如有其他合適廠商推薦，亦將評估納入，逐步擴增可使用產品來源，以提升選擇彈性。
二氧化矽 (SiO2)	中國大陸	目前國內具備生產能力的廠商數量有限，且原料多仰賴進口，製程時間較長，各家品質差異明顯。儘管部分國內供應商可符合使用需求，但其價格與目前既有供應商差異甚大，整體而言，國內廠商在價格競爭力上較為不足。	供貨情形：正常 現階段合作對象為代理商，產品符合成本效益。國內亦有具備製造能力之廠商，惟單價相對較高。公司持續有意拓展與國內廠商之合作關係，若有其他廠商推薦，亦將積極評估導入，以達分散風險之目的。

在地採購

東典光電積極推動在地採購，希冀能降低運輸過程中的碳排放與能源消耗，減輕環境負擔，更能帶動本土經濟發展並創造在地就業機會。然我國天然礦產及化合物生產稀缺，主要原料(玻璃基板/五氧化二鉍/五氧化二銦/二氧化矽)仰賴進口，因此玻璃基板/五氧化二鉍/五氧化二銦/二氧化矽之在地採購較為困難。我們將持續關注原料來源與供應鏈發展動態，尋求更多本地合作機會，逐步朝提升在地採購比例的目標邁進。

三、供應鏈管理

東典光電視供應商為重要夥伴，並藉由「供應商管理作業」有效管理，確保所有夥伴皆符合高品質標準，並要求其擁有穩定生產能力以符合客戶需求與交期。透過定期考核與評估，管控進貨品質，建立起與供應商長期穩定的永續供應鏈。

供應商評選與承諾

東典光電對原料品質進行嚴格把關，確保所有採購原料符合標準。我們遵循嚴謹的評選流程，優先篩選具備穩定品質與生產力，並通過資格審核的供應商作為長期合作夥伴。

所有合作供應商必須擁有品質認證或通過樣品測試檢驗，並依規定提交供應商基本資料表、公司設立登記申請書、無衝突金屬宣告書、禁用物質保證函及ISO證書。經審核合格後，方可列入「**合格供應商一覽表**」，以確保產品品質穩定，並維持健全的供應鏈體系。

供應商永續行動與社會責任

為促進企業永續發展並善盡社會責任，東典光電要求供應商共同承擔企業應履行的社會及環境責任，簽署「**供應商社會責任承諾書**」。供應商須承諾在企業營運與生產過程中，遵守人權保障、勞工安全與衛生、環境保護、誠信經營、禁用有害物質，以及不得使用違反勞動人權開採之礦產或原料。我們透過供應鏈管理機制，確保合作夥伴落實這些原則，展現東典光電對永續發展的高度重視與支持，期望透過供應鏈合作，共同實踐 ESG 永續目標，為社會及環境帶來正向影響。

2024 年，本公司已有13家供應商簽署「供應商社會責任承諾書」顯示供應商對永續發展的認同與支持，我們將持續關注供應商在社會責任面向的承諾與行動。

供應商定期稽核

對品質的堅持是東典光電一貫的精神，在供應商考核中，不僅關注進料品質，亦重視生產過程中的品質表現；此外，交期也是評斷供應商好壞與否的重要指標，與生產進度有著密切關聯。本公司每季依「**供應商評鑑管制程序**」之考核標準評鑑供應商分數，並由品質保證部及採購課彙整考核成績，針對品質與交期兩大項目進行計分，各占一半總分，標準如下：

項目

考核計分標準

品質（50分）

- ✓ 進料檢驗：每季品保單位根據進料檢驗結果，計算並記錄品質分數。
- ✓ 不合格品：生產過程中發現不合格品，將影響評分。
- ✓ 生產順暢度：產品品質本身合格，惟影響生產或操作流程，將影響評分。

交期（50分）

- ✓ 每季由採購課依交貨紀錄，統計交期分數。

- 合格標準：須達合計總分70分以上。
- 未合格處理方式：若供應商為達70分，將通知限期改善。若仍無改善作為，則會取消合作資格。

藉由考核機制有效掌握供應商夥伴的績效，更深切了解彼此需求與標準，並將結果作為調整供應鏈策略之參考依據，增進雙邊互助信賴的合作關係，為產品提高優勢及競爭力，共同創造最大價值。近三年主要供應商評等合格率100%。

四、道德採購

綠色採購

針對政府推動綠色環保及節能趨勢，東典光電以綠色採購響應，支持低碳、永續產品的企業，採用可回收及再生材料、改善環境之節能設備取得行政院環境部認可之環保標章使用許可等，回收材料購置玻璃基板G0014及G0020，2024年綠色採購支出總額為**新台幣320仟元**。

符合有害物質管理規範

東典光電致力於環境保護，符合客戶送驗承認標準。我們嚴格遵守客戶對化學物質的要求，確保產品符合環保規範。

同時，我們要求所有原物料供應商遵循相關標準，並提供材料檢測證明或認證，以確保其產品不含對環境有害的物質。

新台幣仟元

類別	金額／數量(片)
回收玻璃基板 G0014	96.8／155
回收玻璃基板 G0020	227.5／182
合計	0

負責任礦產採購

本公司承諾不採購或使用來自受衝突影響及高風險地區的礦產，並**全面落實禁用衝突礦產政策**。我們要求供應商承諾遵守該政策，並追溯產品中所使用的鈹、鎢、錫、金、鈷及雲母的來源。此外，我們亦要求供應商將此政策傳達至其上游供應鏈，確保企業社會責任的履行。為落實管理，我們將禁用衝突礦產政策公佈於公司網站，並納入供應商管理機制，要求供應商簽署無衝突礦產宣告書，確保所有交付的材料、產品或零部件皆未直接或間接涉及衝突金屬。

供應商環保、社會責任機制與交貨管理

所有進入東典光電廠區執行工程施作、維修保養的供應商，除須符合採購合約及訂單規範外，亦需接受環安人員依據「**承攬管理程序書**」進行環保專業審核。此外，新供應商需確保其生產工廠管理、產品製造流程及所提供的產品或服務皆符合相關法令規定，並於採購合約中明確承諾，確保產品在生產、製造、標籤、包裝、儲存、搬運、運輸、進出口、交付、安裝、調試及服務提供等各階段皆遵守適用國家之法規。



【企業社會責任聲明】

- 東典光電作為全球企業公民，承諾遵守社會道德責任準則，並秉持國際人權精神，全面落實責任商業聯盟行為準則，涵蓋環境保護、員工健康與職業安全、勞工人權及道德規範等領域。
- 我們要求供應商簽署並回覆《供應商社會責任承諾書》，共同推動企業社會責任與永續經營目標。

05

永續環境

- 一、氣候行動
- 二、環境管理政策
- 三、水資源管理
- 四、溫室氣體排放與能資源管理
- 五、資源管理
- 六、空氣污染防制



第五章 永續環境

東典光電承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫並做到最近一年績效目標與達成度(如下表)，以降低對社會與環境的可能衝擊。

	短期指標(2024~2026年)	中期指標(2027~2030年)
能資源管理與溫室氣體排放	溫室氣體排放：減碳率1.1% 節能減排：節電率1.1%	溫室氣體排放：減碳率1.1% - 通過ISO 14001環境管理系統驗證 - 通過ISO 14064-1溫室氣體盤查查證 節能減排：節電率1.1%
法規遵循	違反環保或環境相關法規0件	違反環保或環境相關法規0件
2024實際作為	能資源管理與溫室氣體排放： - 節能減排：節電率20% - 溫室氣體排放：減碳率18% - 因目前產能較往年低，規劃持續觀察電力使用量，並向台電申請降低契約容量，如將800KW降低至650KW以達有效節能。 法規遵循： 違反環保或環境相關法規0件	

註：以上環境管理指標基準年為2023年。

一、氣候行動

氣候變遷議題係聯合國、各國政府、社會與企業界現階段關切的环境議題之一。東典光電依據國際金融穩定委員會制定『氣候變遷相關財務架構揭露指引』(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，訂定面對氣候變遷議題各項環境管理各項指標：

TCFD揭露框架

2021年聯合國政府間氣候變遷專門委員會(IPCC)發布的第六次氣候變遷評估報告(Assessment Report 6, AR6)預測，全球氣溫可能在短期內(至2040年)上升1.5°C，這將導致更頻繁且劇烈的極端氣候現象。為應對氣候變遷帶來的挑戰並提升企業的氣候韌性，東典光電導入氣候相關財務揭露(TCFD)框架，透過「**治理、策略、風險管理、指標與目標**」四大核心要素，建立治理架構，識別、評估並管理與氣候相關的風險與機會，並將這些議題納入決策流程，以判斷未來可能影響企業營運的關鍵因素，進而擬定相應策略。此外，為強化氣候風險管理機制，公司由最高決策層級的董事會負責決策與指導，確保管理階層之間能夠自上而下、自下而上順暢溝通，使相關策略得以有效推動。

治理

- 董事會作為最高決策層級，決議及督導氣候環境管理方針。
- 永續發展委員會經董事會授權由總經理擔任領導人，擬定並指導各部門執行氣候治理策略，定期向董事會報告。
- 永續環境組蒐集評估氣候相關風險及機會，並由永續發展委員會依識別結果制定節能減碳計畫，落實至各部門。

策略

- 永續發展委員會隨時關注國際氣候變化趨勢，並比對其他同業案例，評估公司的短、中、長期的氣候相關風險及機會。
- 採用氣候情境模擬分析全球氣候變化下的風險因子，揭露公司的氣候相關風險及機會的韌性。

風險管理

- 永續環境組識別氣候相關風險與機會，評估對公司的量化衝擊，與永續發展委員會共同擬定風險管理方向及因應計畫。
- 氣候相關風險及機會納入整體企業風險管理，定期向董事會報告。

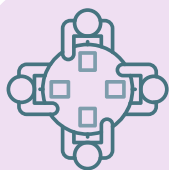
指標與目標

- 永續發展委員會研擬氣候相關指標及目標。
- 永續環境組協助各部門執行節能減碳計畫，定期審視執行成效，並完成年度溫室氣體盤查作業。

1、治理

1.1 氣候治理架構

面對氣候變遷帶來的挑戰，企業亟需建立健全的氣候治理架構，以確保有效應對相關風險與機會。東典光電透過明確的組織架構，依循治理層級落實執行方針，積極強化氣候管理。董事會負責決策氣候環境管理方針，而永續發展委員會則負責督導永續環境組、永續治理組及社會責任組，推動氣候變遷相關應對計畫，並在環境管理、社會行動及公司治理等領域展開跨部門協作，全面實踐永續治理目標。



董事會

- 決策並指導氣候環境管理方針及策略執行方向
- 監督氣候策略及目標達成情形



永續發展
委員會

- 制定氣候相關風險管理機制及流程，監督小組執行成效
- 氣候相關風險整合至公司整體風險管理的管控



永續
環境組

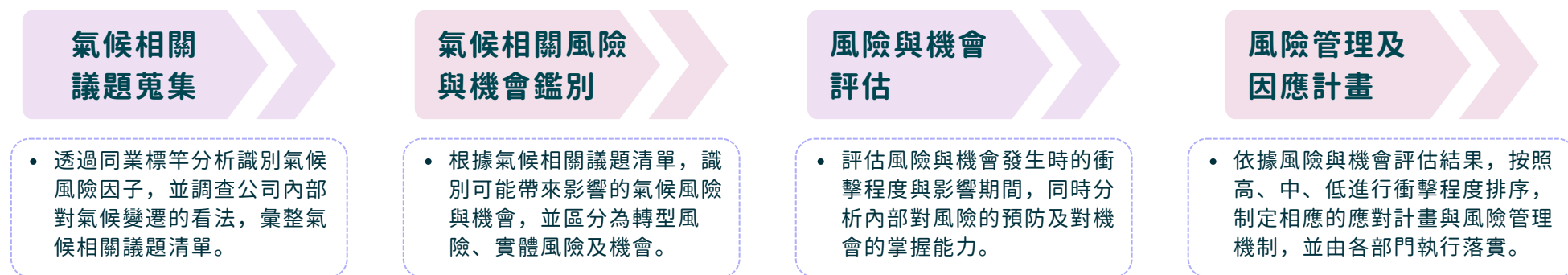
- 盤點與擬定氣候相關風險與機會之因應措施並落實執行

2、策略與風險管理

2.1 氣候相關風險與機會

東典光電每年定期關注並檢視國際趨勢及同業對氣候相關議題的發展，透過風險鑑別與評估流程，系統性地識別氣候相關風險與機會，評估其可能帶來的衝擊與潛在影響，進而制定適切的應對方案，以提升企業的氣候韌性，同時確保各項流程能夠持續優化與有效執行。

2.1.1 氣候相關風險鑑別及管理流程



2.1.2 氣候相關風險及機會鑑別結果

東典光電經由董事會監督鑑別過程；以各項風險影響期間及衝擊程度，鑑別出轉型風險、實體風險及機會如下表，並規劃相對應的因應計畫及風險管理機制，掌握整體氣候相關風險管理執行情形，提供公司內部參考並詳加瞭解所面臨的氣候變遷挑戰，集思廣益對策規劃的可行性。



(1) 氣候相關風險因應計畫

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	影響期間	衝擊程度	衝擊描述	風險管理及因應計畫
轉型風險	法規政策	碳定價 我國碳費制度2025年開始生效，並分階段調降排放門檻、歐盟碳邊境調整機制(CBAM) 2026年正式實施。	中~長期	低	- 需支付碳排放費用，將提高營運成本。 - 若碳排放量超過限制額度，則需購買碳權補償。	- 我司目前未達碳費徵收對象為年排碳量超過2.5萬公噸的事業體，並關注國內外碳定價相關政策的變化及實施機制。 - 評估汰換耗能之老舊設備、優化製程。 - 評估汰換傳統生產設備。 - 評估碳交易制度排放額度分配及碳權購買。
		報導強化要求 國內外皆加強對於溫室氣體排放報導與揭露的要求。	短~長期	中	需投入更多人力資源進行盤查，強化溫室氣體盤查能力並完成查證，相關輔導及查證成本增加。	東典光電將依溫室氣體盤查及確信時程表作業。
	供應鏈及原物料	關鍵材料波動 - 企業推動能源轉型，市場對於部分關鍵材料的需求成長。 - 環境政策及碳定價機制以致關鍵材料採購成本提升。 - 供應鏈受極端氣候影響供貨。	短~長期	高	- 關鍵材料價格波動，需尋找替代性材料，增加材料採購成本。 - 供應鏈受氣候影響，產線中斷以致無法順利交貨影響成本及營收。	- 關鍵材料回收再利用。 - 與供應商簽訂長期價格協議，減少市場價格波動影響。 - 探尋低碳生產合作夥伴，強化永續供應鏈韌性。
	公司形象	客戶永續意識上漲 產業發展趨勢對於綠色議題的變化，使利害關係人對於低碳產品或綠色產品需求提升。	中~長期	中	利害關係人轉而追求更為低碳排的產品或要求提供產品碳足跡，取消訂單造成營收下降。	- 評估設置效能良好的節能、節水設備，優化製程；順應需求，逐步檢視並取得主要產品之碳足跡查證。 - 尋求減碳運輸方式及減少不可回收材質的包裝材料。

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	影響期間	衝擊程度	衝擊描述	風險管理及因應計畫
實體風險	立即性	天然災害加劇 颱風、強降雨及乾旱發生機率增加。	短~中期	高	- 進口原料船期延後，產線中斷風險，增加營運成本及產能下降。 - 風災、水災造成建物/設備損壞，增加營運成本及產能下降。	- 識別廠區地理位置是否有複合性災害發生之可能性(如土石流、洪水等)，並模擬對應方案。 - 定期巡檢緊急電力系統、不斷電系統並設置儲水系統，以確保災害發生時穩定供水供電；廠區內排水設施定期確認無積淤。 - 組織緊急應變小組，第一時間規劃天災應對措施。
	長期性	氣候極端變化 海平面上升、平均氣溫上升或降雨模式改變。	長	中~高	可能影響廠區淹水、高溫增加耗能、供水量不足，或員工熱昏厥等疾病影響，將降低生產力。	



(2) 氣候相關機會及因應計畫

衝擊構面	氣候機會	影響期間	衝擊程度	衝擊描述	風險管理及因應計畫
機會	節約能源 制定節能計畫，推動無紙化、淘汰高耗能設備、節水措施改善計畫等。	短~中期	低	節能計畫減少資源消耗。	- 設置電力監控系統，當異常問題發生及時改善，減少能源損耗。 - 安裝節水設備，檢查管線是否有破損漏洞並進行修繕。 - 評估高耗能設備汰換。 - 持續向各部門宣導節水節電的重要性，培養永續意識。
	資源循環 增加再生材料回收率及使用率。	短~中期	中	減少採購成本及費用支出。	- 製程產生廢棄物回收再利用。 - 考量產品價值鏈及生命週期，降低源頭的原料耗用。 - 提高再生物料使用占比，減少不可回收的廢棄物產生。
	替代能源使用 採用綠電、低碳能源及設置再生能源設備(如太陽能光電)	短~中期	高	節能減碳並增加能源收入。	- 評估運用太陽能光電系統增加綠電來源，並利用電力交易平台提供儲能設備轉換之交易容量。 - 評估汰換老舊耗能設備及傳統燃油耗能鍋爐、堆高機；規劃水資源減量措施，降低生產成本及缺水的風險。

註：影響時間：短期為1-3年；中期為4-7年；長期為7年以上。

衝擊程度：500萬以上為高；300~499萬為中；299萬以下為低。

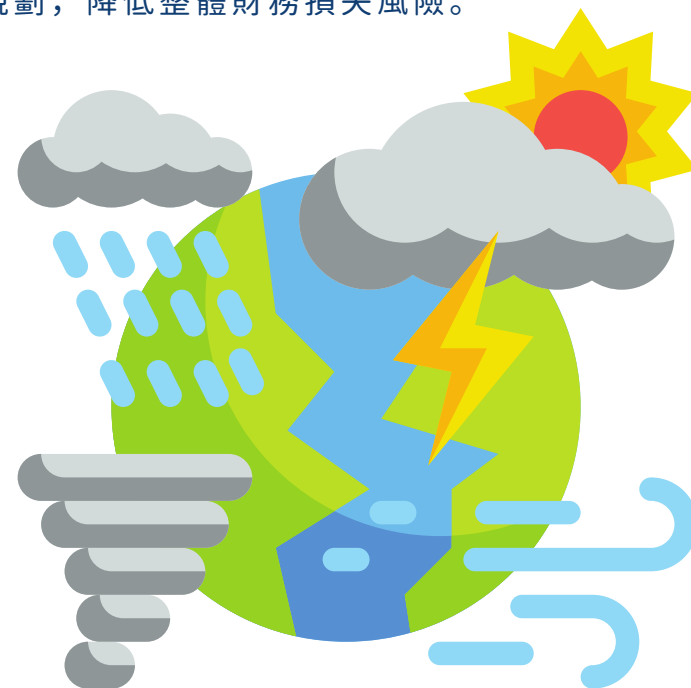
2.2 氣候情境分析

為評估未來碳定價變動對公司造成的轉型風險與實體風險衝擊，營運據點是否可能產生重大財務影響；另外，面對實體風險，則參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會(IPCC)氣候變遷第五次評估報告(Assessment Report 5, AR5)中定義的代表濃度路徑(Representative Concentration Pathways, RCPs)進行情境設定，分析氣候極端變化中海平面上升、缺水風險及降雨模式變化對東典光電的衝擊。藉由氣候情境模擬分析，掌握未來風險應變的謀略與規劃，降低整體財務損失風險。

(1) 轉型風險情境分析：碳定價

碳定價是因應氣候變遷的關鍵政策工具，對全球企業的政策與營運財務現況及未來發展帶來重要影響。

東典光電並非高度排碳企業，因此在兩種情境下，碳定價波動對其財務影響相對有限。



分析結果顯示，至2050年東典光電於可能受到海平面上升衝擊的影響有限；而無論何種排放情境，廠區距離河溪氾濫0.5~0.7公尺的區域都相當靠近，需持續追蹤關注氣候變遷所引起的氾濫淹水風險。

(2) 實體風險情境分析：長期性-海平面上升

全球暖化導致冰山與冰川融化，進而引發海平面上升，可能增加大潮洪水發生的機率，造成沿海地區與低窪地勢受水患影響，甚至使部分地區面臨永久淹沒的風險，影響當地基礎設施。

東典光電針對海平面上升與河溪氾濫所帶來的實體風險，運用世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)洪水地圖等相關資源，並套用RCP 4.5 (溫室氣體中度排放)及RCP 8.5 (溫室氣體高度排放)兩種情境進行模擬分析。

• 氣候情境模擬分析

淹水型態	衝擊說明
海平面上升	- 無論中等或高排放情境預估，因海平面上升引起的洪災淹水深度皆預測為小於0.1公尺。 - 廠區距離海岸線不到1公里，仍需關注大潮及颱風暴潮引發淹溢的風險。
河溪氾濫	無論中等或高排放情境預估，因河溪氾濫引起的洪災淹水深度皆預測為靠近0.5-0.7公尺之區域。

- 採用WRI洪水風險地圖分析計算，因河溪氾濫與沿海淹水皆屬於長期性衝擊，公司將持續追蹤全球各地現在及未來推估影響企業之政策及因應計畫評估進行風險因應計畫。

資料來源：世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)。

(3) 實體風險情境分析：長期性-缺水風險

缺水壓力係依據世界資源研究所(WRI)水資源風險地圖預測2050年RCP 8.5情境下各據點缺水壓力，並藉由歷史資料推估因缺水壓力所導致的停止供水天數，缺水壓力為低-中(10-20%)，計算財務衝擊預估為新台幣814千元，且用水並非造成產線停線的主因，因此在缺水期間，將調配水車可供辦公室日常用水1天。



(4) 實體風險情境分析：

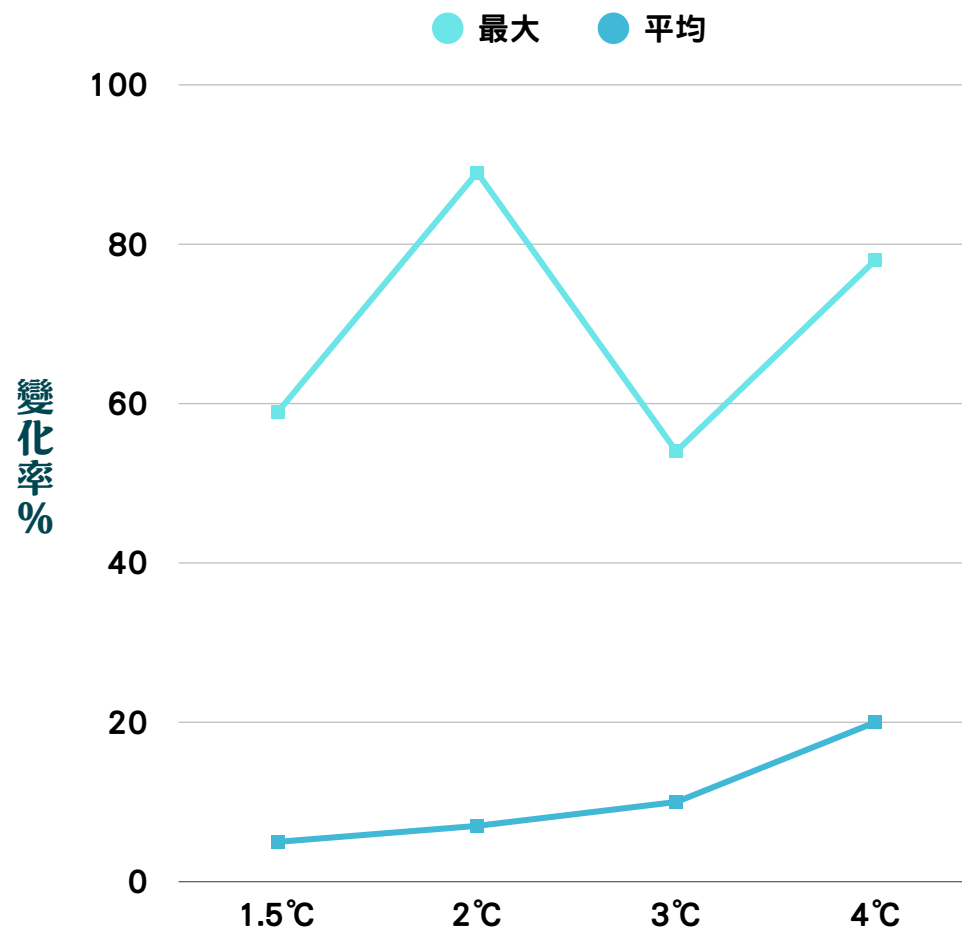
長期性-連續降雨可能導致廠區淹水等災害

以過去觀測基期465.6毫米為基礎，升溫1.5°C及2°C情境下，連續降雨五日累雨量平均值變化率為4.7及6.4%，若以最大值來看，則達58.6及88.2%以上。

風險預測：雖然在 1.5°C 與 2°C 情境下的平均雨量增幅（4.7% 與 6.4%）看似相對溫和，如若遭遇最大值情境（58.6% 與 88.2%），降雨集中度暴增可能導致嚴重淹水、設備廠房與基礎設施損毀、員工通勤與供應鏈及交貨交通受阻之情形。

降雨指標

年最大連續五日累積降雨量Rx5day



觀測基期：465.6毫米

經度：121.85 | 緯度：24.65 | 宜蘭縣五結鄉

(5) 實體風險情境分析：

長期性-極端高溫持續指數

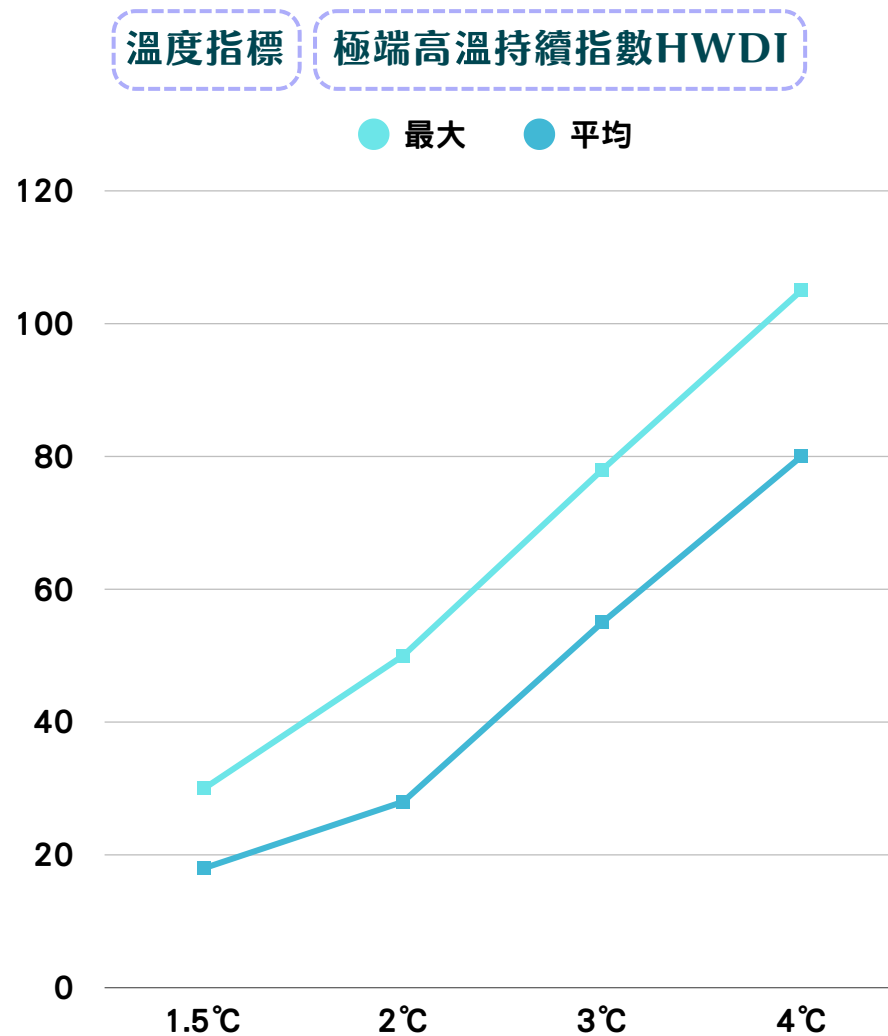
以過去觀測基期12.4日為基礎，升溫1.5°C及2°C情境下，極端高溫持續變化率達14.1及27.6%，若以最大值來看，則達31.6及51%以上。

風險預測：極端高溫持續天數的顯著增加，將影響勞工健康、生產效率降低、設備故障風險提高、能源損耗與投入降溫設備而增加營運成本、原料儲存變質影響產品品質與生產穩定性、高溫影響運輸穩定性，增加延誤或損壞的風險等。

資料及圖片來源：臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫(TCCIP)。



變化(天)



觀測基期：12.4天

經度：121.85 | 緯度：24.65 | 宜蘭縣五結鄉

2.3內部碳定價

本公司目前尚無制定內部碳定價機制，我們將持續關注政府政策變化，並視法規要求與產業趨勢，評估內部碳定價的可行性，以保持營運韌性與長期競爭力。

3、指標與目標

東典光電氣候及環境相關指標與目標制定如下，各指標具體執行情形詳參閱本章節後續章節。

3.1溫室氣體排放目標

淨零路徑：以2023年為基準年，依溫室氣體排放範疇一+範疇二及再生能源使用比例，**達成2030年每年減碳1.1%**。

3.2 能源運用目標：碳抵換或再生能源憑證(RECs)

本公司在2023年委托和潤電能股份有限公司於本公司A棟廠房約400坪及B棟廠房600坪塔設太陽能板，規劃訂定短期為以承租方式承租給台灣電力公司，每年租金收入約新台幣30萬左右，未來如公司營運成長及外銷需求長期減碳目標，會使用自用自發，取得再生能源憑證(RECs)，所以當初與和潤電能公司簽定合約時，有考量未來自用自發的方式，設置太陽光電之併聯方式為內併，如未來使用自用自發與和潤電能解約攤提解約金，每年將遞減約100萬元之建置成本。若發電量不足本公司將進行直接向電力公司購買綠電（附RECs）、購買台灣再生能源憑證（T-REC），或透過PPA（電力購售協議）長期採購再生能源。評估碳抵換與再生能源憑證（RECs）購買。

並評估內部減排措施的可行性與成本效益。我們優先執行內部減碳策略，包括提升能源效率、轉用綠電、優化供應鏈管理等，以減少直接碳排放。對於無法進一步減排的部分，才會考慮透過購買RECs 或碳抵換來達成減碳目標。

本公司參考 TCFD（氣候相關財務揭露）原則，確保減碳行動的透明度，透過定期追蹤與審核機制，確保其減碳成效與企業永續發展目標相符。

二、環境管理政策

因應氣候變遷議題，東典光電對空氣、水資源及廢棄物等相關環境議題進行全面管理，不僅符合法規要求，藉以有效掌握各項環境影響因素並制定改善方針。

東典光電環境策略

東典光電嚴格遵循環境安全衛生相關法令，無論是面對廠區環境安全議題或製程引發的環境汙染衝擊，皆能及時評估風險並規劃相應的應對措施。其策略具體包括：

符合法規要求

人員環境安全保障

環境考量面鑑別

環境保護意識提升

管理指標及投入成果

為響應我國 2050 年淨零排放政策，**本公司針對用水、用電及碳排等進行目標管制**。相關權責人員每年記錄並統計分析能源使用情況，規劃改善方案並持續調適，設定能資源減量目標，例如定期進行環境維護、汰換高耗能老舊設備，並採購具良好節能效果之設備。同時每年計算能源使用狀況，並加強節能宣導，以提升全體同仁的減碳意識。

在污染防治方面，**本公司已取得廢（污）水排放許可證**；針對廢棄物管理，明確規範事業廢棄物的分類、收集、貯存、清除及申報作業，並提升可回收廢棄物比例，以降低不可回收廢棄物的焚燒處理量。我們期望透過積極的環境永續行動，有效降低環境污染，減少資源浪費，持續朝永續發展目標邁進

2024年具體實施作為如下：

因應氣候變遷議題，東典光電對空氣、水資源及廢棄物等相關環境議題進行全面管理，不僅符合法規要求，藉以有效掌握各項環境影響因素並制定改善方針。

同時，對比歷年執行情形統計(如下表)，顯示本公司近三年之環境績效表現，目標項目數據均有下降的趨勢，顯示東典光電在節能減排與環境改善提升的努力。

項目	能源管理	空氣污染防治
管理指標	節電率1.1% 溫室氣體排放量減碳率1.1%	依照法規要求空氣污染 排放量進行管控與申報
具體執行成果	- 總節電量為1,017,160度電 - 溫室氣體排放減量502.32噸 - 因2022年建廠時已規劃節電設備建置 - 本公司在建廠時為了節約能源已全購入一級能效之設備如冰水主機及空壓機等，1000噸冷卻水塔及各冷卻水泵也加裝變頻器，隨著使用單位之使用負載輕重自動調整頻率，以達節電功能。 - 於2023年時A棟及B棟之間搭建管橋，兩廠冷水及空壓可雙向互通支援，本廠為了節約能源挑選較節約能源一方為新建之廠房有一級能效之設備如冰水主機及空縮機，運輸之冰水及空壓至A棟使用及B棟本身自用，目前平均每月節電費用為30至40萬元。	本公司於2024年每季空污排放量皆小於起徵門檻，故無需繳納費用。
達成	- 節電率達20% - 溫室氣體排放量減碳率達18%	依法辦理

目標項目	2022	2023	2024
用電量(kWh)	6,472,220	5,019,200	4,002,040
溫室氣體排放量(公噸)	3,359.45	2,682.44	2,179.27
取水量(百萬公升)	0.023	0.018	0.017
空氣汙染物排放量(公噸)	6.73	3.96	2.59
廢棄物總重量(公噸)	2.70	1.45	0.32

三、水資源管理

衝擊評估

本公司採用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）之水資源風險評估工具（Water Risk Atlas），對廣興給水廠的水資源風險進行評估。經檢視發現，無論選擇樂觀或悲觀情境（該情境係依全球均溫上升幅度及策略走向作為影響區別），本廠區所在區域的水資源風險皆維持在低至中等範圍。此外，廠區用水未涉及生態保育、生物多樣性、受保護或復育區域及生物棲息地之取水行為。

水源

風險程度

廣興給水廠

低-中
Low-Medium risk (1-2)

東典光電主要製造廢水為生活污水，依規向主管機關申請核發水污染防治措施計畫或許可證，並設置合格專責處理單位及人員負責相關廢(污)水事宜。生活污水由污水處理設施處理後，經污水下水道進行合法流放，並於每日巡檢污水取樣口，每月定期檢測酸鹼值，確認排放水質是否正常，並符合放流水標準。



固定污染源排放檢測情形

廠區	水質標準	法規排放標準	檢測結果
酸鹼值pH	7.8	6~8	合格
生化需氧量BOD (mg/L)	3.1	30以下	合格
化學需氧量COD (mg/L)	12.1	100以下	合格
懸浮固體SS (mg/L)	5.1	30以下	合格

水資源用量統計

廠區	2022	2023	2024
取水量(百萬公升)	0.0233	0.0178	0.0169
排水量(百萬公升)	0.0119	0.0089	0.0082
耗水量(百萬公升)	0.0114	0.0089	0.0087
組織度量值（百萬元營收）	170.18	108.36	105.19
用水密集度	0.000137	0.000164	0.000161



註：水源皆為自來水，無取用地下水。

用水密集度計算方式：取水量／百萬元營業額。

四、溫室氣體排放與能資源管理

能源使用與溫室氣體盤查

1、能源使用

公司主要消耗能源類型包含低硫燃料油、柴油、車用汽油等。2024年廠區用電量共計4,002,040度電(kWh)，相較2023年用電量減少1,017,160度電(kWh)，顯示節能成效有所提升。

在降低能源消耗方面，除了從源頭管理、推動節能意識與汰換設備著手，本公司亦積極發展再生能源，期望透過再生能源的應用規劃，減少碳排放並降低對傳統燃煤的依賴。



項目	年度	2022	2023	2024
電力用量	(百萬度)	6.472	5.019	4.002
	(GJ)	23,299.90	18,069.12	14,407.34
柴油	(L)	0	24	24
	(GJ)	0	0.844	0.868
車用汽油	(L)	6,695.19	3,673.148	3,834.716
	(GJ)	218.60	119.93	122.14
總能源用量(GJ)		23,518.50	18,189.89	14,530.35
產值(百萬)		170.18	108.36	105.19
能源密集度(GJ/百萬)		138.20	167.87	138.13

註：2024年度車用汽油低位熱值：7609 kcal/L，
車用柴油低位熱值：8642 kcal/L，
電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。

2、溫室氣體

響應我國淨零排放政策，東典光電於2023年開始以ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準進行自我盤查；2024年第二季完成ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查之查證。下表顯示本公司主要溫室氣體排放為能源間接排放，其中以外購電力為占大宗。未來計畫以2023年為基準年，逐年以1.1%為目標遞減排碳量，為減低環境污染而持續努力。

• 溫室氣體排放量
(依據ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查)

年度	2023	2024
範疇一(直接排放)	197.94	198.26
範疇二(能源間接排放)	2,484.50	1,981.01
範疇三(其他間接排放)	-	-
溫室氣體排放總量	2,682.44	2,179.27
產值(百萬台幣)	108.36	105.19
溫室氣體排放密集度 CO2e公噸/百萬元	24.75	20.72

單位：噸/CO2e

• 各類別溫室氣體排放量



2024年

單位：噸

種類	CH ₄	CO ₂	N ₂ O	HFC	PFC/SF ₆ NF ₃	總排 放量	百分比
合計	0.0775	1,989.7511	0.2682	189.177	0	2,179.27	100
百分比	0	91.31	0.01	8.68	0	100	100



2023年

單位：噸

種類	CH ₄	CO ₂	N ₂ O	HFC	PFC/SF ₆ NF ₃	總排 放量	百分比
合計	0.0725	2,492.8952	0.2980	189.1772	0	2,682.44	100
百分比	0	92.94	0.01	7.05	0	100	100

五、資源管理

主要原物料使用

由於產業特性的需求，東典光電所使用的原物料多屬無法再生之資源。為減少廢棄物產生，本公司採取回收再利用政策，主要可回收並重複使用的原料為玻璃基板，這些原料可再次應用於生產作業中，使用10mm厚度的報廢玻璃基板來進行製程調整，可在每次使用後透過鍍膜層拋除來回收再利用，儘管每次會損耗約0.2mm的玻璃厚度，但直到厚度降至6mm為止，仍可重複使用約20次。此方式不僅大幅降低基板消耗量，也有助於成本控制與資源永續利用。

近兩年原物料的使用情形如下表所示：

原物料名稱	分類	近二年使用情形		
		單位	2023	2024
玻璃基板	可再生	PCS	380	337

再生及回收原物料使用

我們持續推動再生原料的使用，而在包裝材料方面，採購廠商以使用回收紙漿製成的紙箱為考量，以達到資源的最佳化利用。

廢棄物管理

本公司委外對廢棄物進行妥處理，並根據廢棄物清理計畫書的規範執行相關作業，委託合法清運業者負責廢棄物及可回收資源的處置。管理政策的核心目標在於優化生產流程，以減少製程中產生的廢棄物，同時提升回收材料的使用比例，促進資源循環利用，進而降低原物料消耗與資源浪費。

廢棄物統計

2024年所製造之廢棄物總量為0.32公噸，其中包含有害廢棄物為0公噸，與2023年相比，廢棄物總量減少77.93%，顯示管理方針有效執行並展現成效。東典光電持續優化製程減少耗材，且增加使用再生包裝材料的比例，進行廢棄物源頭管理與減量。



項目	2022	2023	2024
D類-非有害事業廢棄物 (公噸)	2.70	1.45	0.32
廢棄物總量(公噸)	2.70	1.45	0.32
產值(百萬台幣)	170.18	108.36	105.19
廢棄物密集度	0.016	0.013	0.003

註：廢棄物密集度計算方式：公噸／百萬元營業額。

東典光電秉持企業責任，致力於廢棄物管理，以實際行動落實減量與材料重複利用。我們嚴格遵循法規，妥善處理事業廢棄物，確保不發生隨意棄置或污染環境的情形。針對可回收利用的廢棄物，依其類別進行分類後，委託合格業者處理，以提升資源再利用比例。此外，2024年度本公司未發生任何違反廢棄物處理相關法規並遭裁罰之情事，展現我們對環境管理的承諾與實踐。

六、空氣污染防治

東典光電依規定向主管機關申請固定污染源操作許可證，以確保廢氣排放符合環保法規。本公司嚴格規範製程廢氣，須經空氣污染防治設備（如洗滌塔、集塵器等）處理後才能排放，並落實設備的定期維護與保養。此外，我們每年定期檢測與申報空氣污染物排放狀況，並強化廠內稽查與防制措施，持續檢討與改善，以有效降低廢氣及污染物的排放量。

2022-2024年空氣污染排放量統計(單位：公噸)

年度	氮氧化物 (NOx)	硫氧化物 (SOx)	揮發性有機 物(VOCs)	懸浮微粒 (PM)	持久性有機汙染物 (POPs)	有害空氣污染物 (HAP)	其他 (Others)
2022	N/A	N/A	6.73	1	N/A	N/A	N/A
2023	N/A	N/A	3.96	1	N/A	N/A	N/A
2024	N/A	N/A	2.59	0.5	N/A	N/A	N/A

註：N/A 代表無此類污染指標。
2024年無違反空氣污染相關法規。

06

友善職場

- 一、員工結構與多元化
- 二、人才招聘、留任與發展
- 三、人權政策
- 四、職業安全衛生
- 五、健康管理與促進



第六章 友善職場

為邁向永續發展企業的目標，東典光電將「友善職場」列為永續任務之一，並視其為企業永續經營與穩健成長的重要基石。在職業安全衛生、營造安全健康的工作環境、員工關懷與照護等人力資源管理的核心議題上，訂定短中期的目標，並持續追蹤其達成情況，以吸引並留任適任、穩定且具發展潛力的人才，強化企業永續發展的競爭優勢：

職業安全衛生與健康促進

- 職安衛人員法定證照備妥率
- 內部稽核缺失改善率 (%)
- 廠內綜合傷害指數(FSI)
- 廠內工安事件件數
(發生職災事故總件數)
- 廠內重大職災事故件數

2024年實際作為：
均符合法規與目標

短期指標(2024~2026年)

中期指標(2027~2030年)

100%

100%

100%

100%

 ≤ 0.6 ≤ 0.45 ≤ 3 件 ≤ 2 件

0件

0件

- 職安衛人員法定證照備妥率100% ➡ 【達成，100%】
- 廠內綜合傷害指數(FSI) ≤ 0.6 ➡ 【達成，100%】
- 廠內工安事件件數 ≤ 3 件 ➡ 【達成，0】
- 廠內重大職災事故件數0件 ➡ 【達成，0】

註1. 職安衛人員法定證照備妥率 (%) = (已完成報備證照人數/需報備證照總人數) × 100%

一、員工結構與多元化

東典光電秉持「公平、誠實、守信、透明」的經營理念，致力推動「環境保護、員工照護、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」等永續發展政策。

為提升勞動人權保障，公司除遵循台灣《勞動基準法》及相關法令規定外，亦明確宣示尊重並保障員工人權，具體措施包括：依法遵循相關規範、保障就業自由、不使用童工、不強迫勞動、實施人道待遇、禁止任何形式的不當歧視與性騷擾。所有工作皆為員工自願從事，杜絕奴役及人口販運行為。不會因員工之膚色、年齡、性別、性取向、種族、身心障礙、懷孕、宗教信仰、政治立場、社團成員身份或婚姻狀況而遭受歧視。

為打造友善職場，公司推動彼此尊重的文化，防範有形與無形的性騷擾行為，除訂定相關規範外，亦設置性騷擾防治申訴專線及電子郵件帳號，供員工提出申訴。此外亦建立員工個人資料保護機制，避免當事人因申訴或其他原因受到不當對待，致力維持良好的勞資關係，落實各項友善職場與員工照護管理制度，全面貫徹人權政策。

至於勞資糾紛相關資訊，截至報告書出版日止，最近年度內並無因勞資糾紛造成之損失，亦無目前或可預見之未來可能發生的損失金額與因應措施，且無無法合理估計之情況。

員工為東典光電最重要的資產，截至2024年12月31日止，員工總人數為86人，與2023年相比無重大變動。由於公司主要從事製造業務，工作性質涉及現場作業環境因素，員工結構以男性為主，因此男性職員比例高於女性職員。



員工結構與多元化

類別	項目/年度		2023年				2024年			
			男性		女性		男性		女性	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
國籍／ 勞動契約 區分	本國 (不定期契約)	30歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0
		31-50歲	52	89.6%	26	86.7%	48	85.7%	26	86.7%
		51歲以上	4	6.9%	4	13.3%	8	14.3%	4	13.3%
	外籍 (定期契約)	30歲以下	2	3.5%	0	0	0	0	0	0
		31-50歲	0	0	0	0	0	0	0	0
		51歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計		58	100%	30	100%	56	100%	30	100%

註：2024年本公司沒有非員工。

管理階層人員結構

類別	項目	2023年				2024年			
		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
組長級 主管	30歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-50歲	8	44.44%	5	26.32%	8	40%	5	26.32%
	51歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0
中階 主管	30歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-50歲	1	5.56%	4	21.05%	1	5%	4	21.05%
	51歲以上	0	0	1	5.26%	0	0	1	5.26%
高階 主管	30歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-50歲	7	38.9%	7	36.84%	7	35%	7	36.84%
	51歲以上	2	11.1%	2	10.53%	4	20%	2	10.53%
合計		18	100%	19	100%	20	100%	19	100%

註：高階主管：經理(含)以上；中階主管：副理級。

新進與離職員工結構

2024年東典光電新進人員共3人，新進率3.49%；離職人員共5人，離職率5.81%。

類別	項目	男性		女性	
		人數	占該類別總員工比例	人數	占該類別總員工比例
新進人員	30歲以下	0	0	0	0
	31-50歲	1	2.08%	0	0
	51歲以上	1	12.5%	1	25%
	合計	2	3.57%	1	3.33%
離職人員	30歲以下	0	0	0	0
	31-50歲	4	8.33%	0	0
	51歲以上	0	0	1	25%
	合計	4	7.14%	1	3.33%

註： 1. 新進員工定義為2024年到職且滿3個月人員；離職員工定義為2024年離職時到職年資滿3個月人員。
2. 新進人員年齡占比計算公式：以30歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員30歲以下員工人數／該年度該性別的員工年齡人數。
3. 離職人員年齡占比計算方式：以30歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員30歲以下員工人數／該年度該性別的員工年齡人數。
4. 依性別小計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計／該年度該性別的員工人數。
5. 女或男新進或離職率計算公式：以該年度女或男新進或離職員工的人數／該年度女或男員工年齡人數。

多元進用

東典光電致力於打造多元、平等與包容的職場文化，堅信每位員工的潛力不應受性別、種族、宗教、身體條件或國籍等因素限制，並歡迎來自各方的優秀人才加入我們的行列。

截至2024年12月31日，公司已聘用2位身心障礙同仁，比例高於法定員工總數1%的規定，積極落實對弱勢族群的照護，並提供平等完善的福利制度與合理薪資待遇。

未來，東典光電也將持續依據職務需求評估，為身心障礙與少數族群創造更多就業機會，共同建構一個友善且具包容性的職場環境。本公司因地緣關係，無聘用原住民員工。



類別	人數	占總員工比例	占管理職級比例
身心障礙進用人數	2	2.3%	7.6%

2024年無發生營運重大變化。

如有發生重大營運變化，參照勞動基準法第十六條，將依法規定在職年資提前10、20或30日前預告之。

二、人才招募、留任與發展

在面對瞬息萬變的社會與經濟環境挑戰，適切的人才招募與培育發展，是東典光電在多元市場中穩固根基的關鍵。優秀人才的加入有助於提升營運績效、激發創新能量並維持企業競爭力，因此員工留任與發展管理對公司長期成長至關重要。我們期望打造能吸引並留任優秀人才的優質職場，透過完善的福利制度與專培訓機制，提供良好的工作環境並顧全職涯發展，讓企業與同仁共同成長茁壯。

員工權益與薪酬制度

東典光電依法為全體員工辦理勞工保險、就業保險及全民健康保險，確保員工享有基本的社會保險保障與相關給付，維護最基本的勞動權益；員工福利方面，依據《[職工福利委員會組織章程](#)》規定提撥福利金並設立職工福利委員會，該委員會由總經理(或指定代理人)為本會之當然主任委員，上屆主任委員為下屆福委會之顧問。

本會設委員七人，部門人數分配為生產部至多四人及其他部門至多二人，委員由職工共同推選之。本會委員之選舉採公開直接票選方式，由全體職工共同推選之。本會委員除當然委員外，其任期均為二年，委員連選連任者不得超過三分之二，正式委員如有缺額，由候補委員得票較高者遞補之。(如有調職離開原部門，亦由原部門候補委員得票較高者遞補之)。本會設主任委員一人，以總理本會一切事宜。

當主任委員因故不能執行職務時，由副主任委員遞補之，直至任期屆滿為止；於薪資制度方面，公司參考同業與市場薪資水準，並綜合考量整體經濟情勢，訂定具競爭力的薪酬政策、秉持性別平等的普世價值，嚴格遵循《性別工作平等法》之規範，男女同仁皆採相同起薪標準，不因性別而產生同工不同酬之情況。

此外，公司每年亦會依據營運績效成果進行評估，並透過盈餘分配制度，以獎金形式回饋員工的貢獻。

2024年度總薪資比率

最高薪酬個人之年度總薪酬
與所有員工(不包括獲得最高
薪酬者)年度總薪酬中位數的
比率

6.35

最高薪酬個人年度總薪酬增
加之百分比與所有員工(不
包括獲得最高薪酬者)年度
總薪酬增加百分比之中位數
的比率

-4.91

1、近三年非擔任主管職務之全時員工薪資及人數

年度	薪資平均數 (新臺幣千元)	年薪中位數 (新臺幣千元)	人數 (人)
2022	564	521	91
2023	579	529	86
2024	566	515	77

2024年員工薪資平均數為566仟元，員工福利平均數為102仟元。

2、男女薪資比率

管理階級類別	比率(女性：男性)
一般員工	1:1.1
中階主管	1:1
高階主管	1:1

本公司男女各職級薪資核定標準相同，落實性別平等，杜絕歧視，2024年整體男女薪資比率均等，除一般員工薪資男性略高女性。略高的原因係男性員工因參與公司輪值夜班工作，故獲得較高的夜點津貼。

3、育嬰留職停薪

東典光電依「勞動基準法」及「性別工作平等法」規定辦理，員工任職滿六個月後，每一子女滿三歲前，公司同仁不分性別皆具有申請育嬰留職停薪資格。2024年有1名申請育嬰留職停薪之員工。

• 近二年育嬰假後復職和留任情形

項目	2023年			2024年		
	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停資格人數(A)	0	0	0	1	0	0
申請人數(B)	0	0	0	1	0	0
申請率(B/A)	0	0	0	1	0	0
應復職人數(C)	0	0	0	1	0	0
實際復職人數(D)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (D/C) x 100%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
上一年度復職人數(E)	0	0	0	0	0	0
上一年度復職滿一年人數(F)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停留任率 (E/F) x 100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

4、教育訓練

人才發展不僅是公司關鍵的長期投資，更是員工實現自我成長的重要契機。東典光電積極提供多元化的學習資源與課程，鼓勵同仁持續學習與自我提升。公司依據年度經營策略與方針，規劃完整的內部教育訓練課程，涵蓋職前訓練、在職訓練及資安演練等內容；同時，亦依業務需求安排員工參加外部課程，以引進新知與強化實務能力。透過完善的課程規劃，協助員工扎穩專業根基，持續吸收新知識與技能，進而提升工作效能與整體表現。

類別	課程名稱	內容說明	訓練時數(小時)
內部訓練	職前訓練	新進人員:勞工安全法規、消防、考勤規則、工作規則教育訓練	12H
	在職訓練	生產線、間接與需具備專業知識或技術之人員訓練；業務人員訂單銷售作業訓練等	20H
合計			32H
外部訓練	職能訓練	1.職業安全衛生設施規則修法暨職業災害預防說明會6H 2.常見機械設備危害預防教育訓練 6H	12H/1人
	財會與公司 治理相關	1.資安主管進修課程	6H/1人
		2.內稽主管進修課程	24H/2人
		3.公司治理主管進修課程	12H/1人
合計		4.會計主管進修課程	42H/2人
			96H
教育訓練平均時數			1.49H

2024年度，公司課程總時數達128小時，總訓練支出為51,700元。

註：平均時數=總時數／當年度員工人數

5、績效考核與員工職涯發展

績效考核不僅是評估員工工作成果的依據，更是企業培育與發掘人才的重要環節。透過定期的考核機制，公司能全面掌握員工當年度的工作表現與潛在發展能力，做為日後人才培訓、職涯發展與職務安排的關鍵參考依據。東典光電依循既有的考核制度，由各部門主管以公正、客觀的態度填寫績效評估表，確保考核過程的公平性與一致性。考核結果除了作為晉升、薪資調整及獎金發放的重要依據外，更有助於激勵員工積極投入本職工作，強化個人表現，進而促進公司整體成長與發展。

2024年度，經由績效評核與職務表現綜合審查，**共有9位表現優異的管理職同仁獲得晉升機會，其中包含女性4人、男性5人**，展現公司在人才選拔上的性別平等與重視表現的原則。

7、員工關懷與照顧

東典光電秉持以人為本的理念，致力打造安心、幸福、友善且安全的職場環境，讓員工在工作與生活間取得良好平衡。從健康管理、友善設施的完善，到系統化的教育訓練，公司提供全方位的照護與關懷，營造優質的職場體驗。

右列為本公司提供之各項員工福利措施：

6、退休制度

為保障員工退休權益，東典光電遵照「**勞動基準法**」與「**勞工退休金條例**」訂定相關規範，落實政策如下：

本公司為安定員工退休後生活，依法訂定勞工退休辦法，明訂員工退休條件、退休金給付標準、申請及給付等相關事宜，並成立勞工退休準備金監督委員會，每月依勞工退休金提撥及管理辦法提撥勞工退休準備金儲存於銀行專戶，以保障員工權益。因應發規更新併行採用政府新制退休辦法，依勞工退休金條例，按月為適用該條例之員工提撥6%退休金至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休專戶。

舊制勞工退休準備金截至2024年底，對帳單累計餘額為新臺幣5,519,326元；新制退休金2024年提撥金額為新臺幣2,468,200。**2022年申請退休1人，2023年申請退休2人，2024年申請退休1人。**

• 法定福利

勞保、健保、就保、災保、勞退提撥、勞動基準法及性別工作平等法規定之法定假別、哺乳室、員工定期健康檢查、特約醫護到廠提供健康諮詢

• 獎金及津貼補助

旅遊津貼、生育津貼、結婚禮金、生日禮金、勞動節禮金、住院慰問金、喪事慰問金、三節獎金、員工酬勞、年資久任獎金、團體保險

• 其他福利

在職進修(公假/補助)、工作服及安全鞋、廠區員工餅乾提供、廠區汽、機車停車場

項目	內容說明
員工保險	員工在職期間因病或意外傷害所導致之傷亡及住院醫療時，為減免其家庭經濟上的負擔，協助員工依相關法令辦理包含勞保、健保、員工團保、眷屬團保、意外險、職災保險等。
完善休假制度	按法律規定辦理特休、婚/喪/事/病假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰留停機制、家庭照顧假、女性同仁生理假等多元假別，員工得以依照需求彈性安排時間。
友善設施	提供員工汽、機車停車位、針對孕婦健康照護，設置獨立醫務暨哺(集)乳室空間。
健康促進	定期提供健康檢查，並委託專業醫護人員到廠醫療照護、進行各項員工健康促進知識宣導及活動辦理，時時為員工身心健康把關。
節慶禮金及活動	員工生日、結婚、三節獎金等發放，並設有生育、喪葬與住院補助；活動則安排不定期餐會之辦理。
教育訓練與升遷	提供員工教育訓練，包含職能專業技能訓練，並以進修公假或補助方式鼓勵員工在職進修相關職涯課程、合理升遷制度。

相關照片

• 廠區汽、機車停車場



• 哺乳室



三、人權政策

人權的保障與尊重已成為全球企業營運的核心價值，本公司支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)，以及國際勞工組織(International Labour Organization)《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，並嚴格遵守勞動相關法規，堅決杜絕任何侵害人權之行為。公司透過制定工作規則、職場性騷擾防治措施、申訴與懲戒辦法等相關管理制度與程序，確實落實國內法規及國際人權宣言的精神，保障員工的合法權益，並尊重基本勞動人權原則。

同時，我們也承諾將人權政策深度融入企業經營策略與整體價值鏈中，實踐對人權的重視：

管理政策	措施	2024年執行成效
不僱用童工	▶ 禁僱用勞基法定義為童工之員工	無僱用童工
員工權益保障	▶ 提供平等的工作機會 ▶ 員工薪資及福利符合法令最低保障標準	本公司員工享有優於基本工資之起薪待遇，公司亦確實為所有員工投保勞工保險及全民健康保險，未曾發生違反基本勞動保障規定而遭申訴或裁罰之情形。
合理工作內容	▶ 落實勞動基準法工作時間、休息及休假規定 ▶ 禁止任何形式之強迫勞動 ▶ 關心員工工作及出勤狀況	全面遵循相關法規，確保員工的工時符合法定規範，並不鼓勵非必要之加班。若有加班需求，皆需經勞資雙方協議，並依《勞動基準法》規定給予合理加班報酬，保障員工權益。

管理政策	措施	2024年執行成效
健康安全職場	▶ 以建構安全健康及零職災的工作場所為目標	由環境安全衛生管理室與專責人員持續推動職場安全相關工作，每年定期完成並通過實地查核與驗證，並進行不定期的職場巡檢，積極辨識潛在風險與不安全行為。
自由結社	▶ 禁僱用勞基法定義為童工之員工 ▶ 舉辦勞資會議 ▶ 提供勞資之間多元溝通管道	保持勞資雙方溝通管道順暢，2024年度每季辦理勞資會議順利，與工會代表進行意見交流
反歧視	▶ 訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」 ▶ 設置獨立申訴檢舉專線與電子信箱	嚴禁工作場所發生言語或肢體方面等歧視、霸凌或是性騷擾行為，未收到相關申訴事件

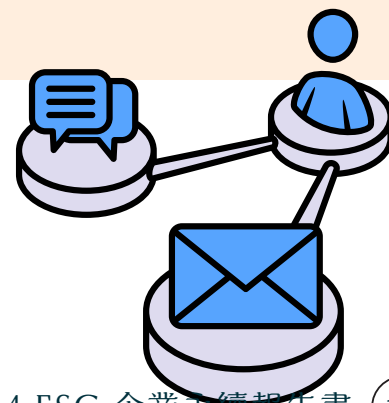


與員工議合之溝通管道與回應

為保障員工能自在表達意見與建議，東典光電設立多元且暢通的溝通管道，提供員工安全表達訴求的平台。同時，確實遵守個人資料保護規範，並遵循反報復原則，確保提出意見者不會因而遭受任何形式的不利對待。公司致力於建立互信、透明的勞資互動機制，持續強化人員管理制度，全面落實友善職場與員工關懷的核心精神，維持和諧穩定的勞資關係。

本公司無團體協約，有勞資會議，勞資會議決議適用本公司所有員工。

關注議題	溝通管道或方式	頻率	回應方式
勞資關係	勞資會議	定期	每季召開勞資會議
員工福利	職工福利委員會議	定期	每季召開職工福利委員會議，安排生日、婚喪喜慶及年節禮金或補助、員工旅遊等
訓練發展	教育訓練課程	不定期	內部與外部培訓課程
職業安全健康	電子文件宣導/ 職業安全衛生委員會議	不定期 定期	每季召開職業安全衛生委員會議、不定期文件宣導與駐廠醫護服務等
員工意見反應	電話、e-mail、員工意見箱	不定期	立即回覆、勞資會議等



四、職業安全衛生

主題:職業安全衛生→安全衛生政策：【零職災】健康安全的優質工作環境

管理方針

- ▶ **目標與標的：**針對風險與機會進行評估、改善職安制度，提升職安衛績效。
- ▶ **承諾：**運用盡職調查與預警溝通方法，提供員工安全、健康與優質的職場，並維護入廠承攬商及訪客的安全。
- ▶ **管理措施：**
 - (1) 依據「職業安全衛生法」為基準。
 - (2) 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。
 - (3) 職業安全衛生自主檢查及管理。
 - (4) 職業安全衛生教育訓練、作業環境測定。

零職災的安全工作場所

東典光電一向高度重視職業安全，打造一個安全、穩定、無虞的工作環境，全面防範可能對員工健康與安全造成影響的潛在風險。我們嚴格遵循《職業安全衛生法》、《勞動基準法》等相關職安衛法規。透過定期的風險評估與作業現場檢查，由專責部門主導預防與改善措施，積極推動「零職災」的願景，保障同仁的身心健康並建立其對企業的信賴感。



本公司職業安全衛生政策：

東典光電作為專業光電科技產業的技術服務提供者，致力於打造健康、無傷害的工作環境，並透過以下承諾與行動，降低對員工、承攬商及其他利害關係人之衝擊及風險，持續朝向成為業界安全衛生管理標竿企業邁進。

本公司尚未建立職安管理系統，但以零職災為目標，並由各部門安全衛生專責人員負責推動，配合公司訂定之職業安全衛生政策，設定適用之績效指標與管理目標，積極落實各項安全衛生活動。

東典光電依據職業安全衛生法及相關規定，制定並執行完善之勞工安全衛生管理計畫及安全衛生工作守則，涵蓋以下主要管理措施：

- 辨識、評估及控制工作場所潛在危害及職業風險
- 定期進行健康檢查與健康促進活動
- 機械設備及危險物質之安全管理
- 定期安全衛生教育訓練，提升員工安全意識
- 作業環境定期監測與改善
- 事故通報、調查、分析與預防對策執行
- 緊急應變計畫之制定與演練
- 法規符合性評估與持續改善管理系統

透過職業安全衛生委員會之定期運作，廣納勞工代表意見，並確保安全衛生事項的即時追蹤與改善。此外，結合內部稽核、自主巡檢、危害辨識及風險評估作業，持續識別與降低各類潛在風險。

未來，東典光電將持續強化安全衛生文化，深化全員參與，以高標準自我要求，邁向「零職災、零事故、健康幸福職場」的企業願景。

推動方針

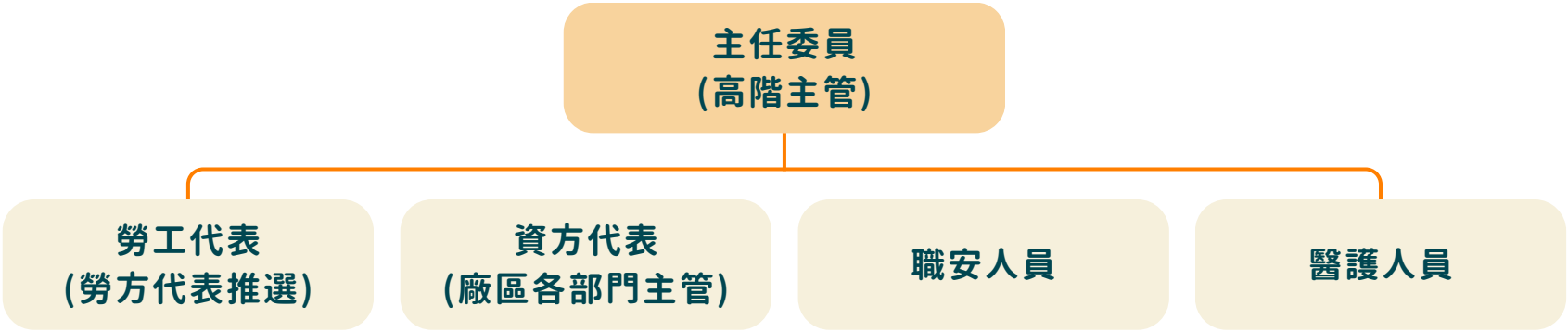
為實現友善且健康安全的工作環境，我們依據法規訂定多項管理標準與分類制度，並透過定期檢測與改善行動降低廠區潛在風險，確保各項職安衛計畫順利執行，主要措施如下：

管理類別	執行方式
作業環境測定	依據《勞工作業環境監測實施辦法》，每半年針對有機溶劑與粉塵等進行職場空氣品質監測，藉此掌握有害物質濃度。所有檢測均委託社團法人中華民國工業安全衛生協會(環境檢測中心台北作業環境測定室)品質規範驗證的專業單位執行，確保準確性並有效防範員工暴露於健康風險中。
職業安全衛生教育訓練	依循《職業安全衛生教育訓練規則》，我們實施以下培訓課程，提升員工安全意識與應變能力： 1. 新進人員訓練：建立基本職安觀念與工作現場之機械操作危害及有機溶劑危害注意事項的全面認知。 2. 在職教育訓練：針對操作人員、作業主管等，依規定執行定期複訓。 3. 化學品危害通識課程：將化學品管理納入新進人員訓練內容，提升員工基礎認識。 4. 特殊作業安全訓練：針對特殊作業之粉塵作業人員，實施作業守則教育與安全操作訓練。 5. 應變與急救訓練：定期舉辦消防、急救及逃生演練，加強危機應對能力。
巡檢及安全查核	1. 依職業安全衛生重點議題進行專項巡檢包含每日有機溶劑自主檢查、及高壓氣瓶自主檢查、粉塵作業前作業檢點、每月委託當地蘭陽機電顧問公司檢測高低壓電安全性檢測等。 2. 定期執行自動檢查制度，確保安全措施落實。 3. 每年實施內部稽核，全面檢視職安衛管理效能。
健康照護計畫	1. 實施員工健康檢查，包括新進人員體檢、在職健康檢查及特殊作業體檢(粉塵作業)。 2. 聘任特約職業醫師、護理師，提供現場健康諮詢與服務。 3. 定期發佈健康專欄，促進員工身心健康。 4. 每季進行飲水機大腸桿菌群抽驗，確保飲水安全與衛生。

職業安全衛生管理架構

- 一、東典光電依《職業安全衛生法》設立「**職業安全衛生管理室**」作為專責單位，負責擬定、規劃、指導並推動公司各部門落實各項職安衛管理業務，全面掌握職場安全健康管理工作。
- 二、依據「職業安全衛生管理辦法」規定，本公司設置「**職業安全衛生委員會**」，由副總經理擔任主任委員，並由勞方代表推選出工會推派勞工代表，與管理階層和職安人員共同審議及建議職安衛管理相關事項與議題，建立公司與同仁之間面對面溝通的正式管道，促進企業與員工之間的交流與共識。

2024年職業安全委員會組成



委員會 總人數	勞工代表 人數 比例		資方代表 人數 比例		職安人員 人數 比例		廠護 人數 比例		會議次數
8	2	25%	4	50%	1	12.5%	1	12.5%	0次/年

持有專業法定證照人員

在公司職安衛管理中，職安人員與作業主管皆扮演不可或缺的角色，運用專業知識與實務經驗，有效降低作業風險，確保工作場域的安全。東典光電於2024年度具備合格證照的安全衛生管理人員名單詳列於內部紀錄中，展現我們對專業管理的重視。

專業安衛人員證照名稱	人數
職業安全衛生管理員(乙級技術士)	1人
勞工健康服務醫護人員(特約) 職醫、職護、物理治療師	2人
甲種職業安全衛生業務主管(甲業)	1人
防火管理員	1人
急救人員	4人
有機溶劑作業主管	1人
缺氧作業主管	1人

職業安全管理指標及執行績效

本公司將「總合傷害指數(FSI)」作為職安績效指標，參考勞動部113年度各行業傷害指數，並以「光學儀器及設備製造業」(產業代碼277)為比較基準，藉此評估本公司職業安全管理成效。透過全面的危害辨識與風險分級，規劃對應改善對策，並輔以內部稽核程序，檢視執行成效，降低職災發生風險。

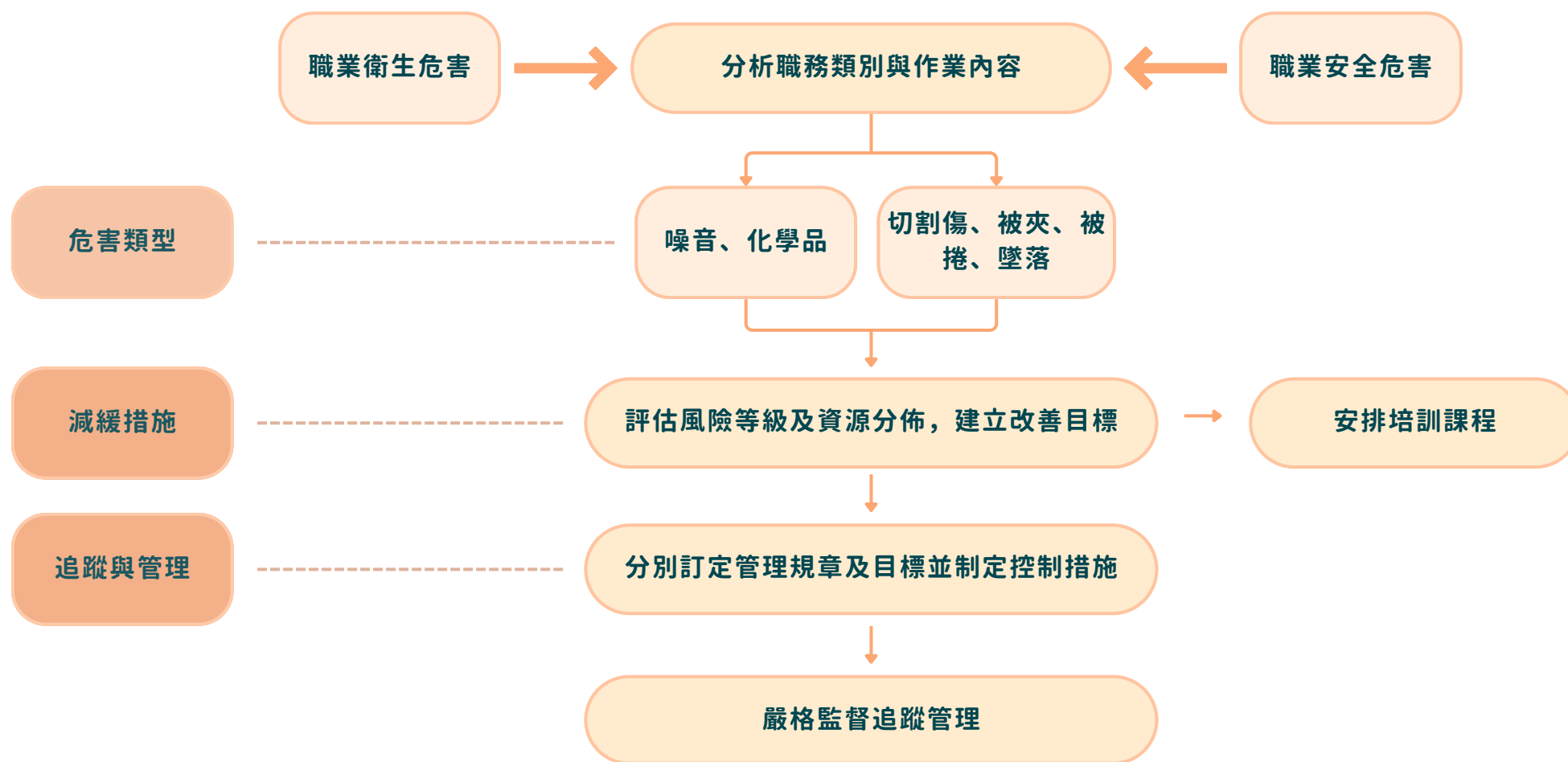
項目 指標	2021-2023 同業指數	2024 目標	2024 達成情形	2025 目標
失能傷害頻率(FR)	1.34	1.34 (0人次)	0 (0人次)	1.34 (0人次)
失能傷害嚴重率(SR)	22	22 (0人次)	0 (0人次)	22 (0人次)
總合傷害指數(FSI)	0.17	0.17	0	0.17

註：2024年/2025年目標總經歷工時以215人*250天*8小時預估
失能傷害頻率(FR)：失能傷害人次數*1,000,000 / 總經歷工時
失能傷害嚴重率(SR)：總損失工作日數*1,000,000 / 總經歷工時
總合傷害指數(FSI)：(失能傷害頻率*失能傷害嚴重率 / 1,000)^0.5

1. 危害辨識暨風險評估

本公司以「**預防為主**」為核心理念，主動辨識工作場所的潛在危害，作為風險管理的首要步驟。每年針對危害事件的可能性與嚴重程度進行盤點與評分，據以計算風險積分，並依分級結果擬定具體改善方案，落實有效控管與持續改善。

(1) 危害辨識暨風險評估流程圖



(2) 風險評估

風險評估				風險等級
發生頻率(A)	影響人數/係數(B)	嚴重程度(C)	風險積分/係數	
1~5等級	1~5等級	2~10等級	(A)* (B)* (C)	高風險： 1.風險積分50分以上 2.嚴重程度判定為嚴重 中風險：風險積分為25~49分 低風險：風險積分為24分以下

2.內部稽核

一、除日常巡檢、自動檢查及定期監測外，東典光電由職業安全衛生管理室負責規劃與執行內部稽核計畫，確保制度落實與管理有效性。

二、內部稽核由受過專業訓練並取得資格的稽核員組成稽核小組，涵蓋項目包括：職安衛政策實施情形、員工對危害的認知與工作適任性、災害預防與應變能力、法規遵循度、不符合事項之處理與矯正措施執行情況等。

2024年稽核實施情形			
類別	日期	結果	改善方案
內部稽核	2024.09.15	無缺失	無
外部稽核	2024.08.15	次要缺失1項： 對於高壓氣體之貯存，應安穩置放並加固定及裝妥護蓋。	已對本公司使用高壓氣體之生產單位加強宣導，並要求現場主管每日巡檢。

為持續精進職業安全衛生管理成效，東典光電針對驗證與稽核中發現的缺失事項，進行全面性分析與檢討，並制定具體且有效的改善對策。透過修訂管理流程、加強部門間的溝通協調、擴充教育訓練內容與建立追蹤改善機制等系統化措施，逐步優化整體職安衛制度，確保各項作業環節皆符合安全規範，以達成更高的績效目標，進一步保障員工的工作安全與健康福祉。

3.2024年職業災害統計

東典光電依法嚴格遵循「職業安全衛生法」等相關規定，按月定期上網申報職業災害統計資料，提供勞動檢查機構審閱查核。倘若廠區發生工安意外，將立即依標準作業流程處理，優先協助傷者就醫，同時辨識事故性質；若屬重大職業災害，必定於法定期限內完成通報作業。對於一般職安事件，則啟動事故調查機制，深入剖析成因並檢討防護措施與員工訓練內容是否落實，確保有效預防同類型事件重演。

項目	2023	2024
總工時(H)	183,824	153,762
相關統計件數		
職業傷害件數	-	-
職業傷害死亡件數	-	-
嚴重職業傷害件數	-	-
職業病件數	-	-
相關比率計算		
職業傷害比率	0%	0%
職業傷害死亡率	0%	0%
嚴重職業傷害比率	0%	0%
職業病率	0%	0%



註：職業傷害件數不含上下班交通事故之職業傷害。

- 嚴重職業傷害係指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 職業傷害比率= (職業傷害件數／總工時) *200,000。
- 職業傷害死亡率= (職業傷害死亡件數／總工時) *200,000。
- 嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害件數(不含死亡人數)／總工時) *200,000。
- 職業病率=(職業病件數／總工時) *200,000

• 2024年失能傷害類別統計

失能傷害類別	災害類型	發生件數	損失天數
死亡、永久全失能、永久部分失能	無	0件	0天
暫時全失能	墜落(滾落)、被夾(捲)傷、切(割)傷	0件	0天
職業病類別統計：無。			

• 2024年工安事故調查與處理改善措施

工安事故：無
虛驚事件：無

註：1.統計不包含員工上下班交通事故。
2.失能傷害類別定義係依據勞動部全球資訊網(<https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0803.html>)公告定義之。

• 火災

有鑑於近年臺灣多起重大火災事故，引發各界對工安議題的高度關注。根據勞動部職安署2023年統計資料，火災爆炸雖僅占重大職業災害比例的6%，但卻造成18人死亡，其嚴重程度不容忽視。儘管火災事故發生頻率相對較低，對企業而言卻具極高風險與不可承受之損失。在追求「零職災」與「職安優先」的永續目標下，任何人員傷亡都是沉痛代價，也顯示企業在防災作為上仍有強化空間，為使相關意外不再發生，實施措施如右：

措施	說明	2024年執行情形
定期消防設備檢修	配置合適數量的消防設備(滅火器、火災警報器等)於廠區，並定期維護檢查設備。	檢查頻率1次
定期消防演練	辦理火災緊急逃生演練，確保員工瞭解相關動線及安全機制。	辦理演練2次

近二年火災發生情形

秉持保護同仁安全的核心理念，東典光電持續推動防災教育與強化管理制度。自創立以來，藉由員工全力配合以及嚴格控管廠內易燃物品，迄今未發生火災或爆炸類職災事件。未來，公司亦將持續提升管理效能，推動老舊設備汰換與更新作業，以確保維持「零火災」的良好紀錄，並朝向更加安全穩健的工作環境邁進。

4.化學品管理與作業環境監測

• 化學品管理與自動檢查

東典光電由安全衛生室統籌化學品管理制度，全面落實風險控管。2024年度公司未發生任何化學災害事件，包括化學品洩漏等情形，顯示管理機制有效運作。整體管理流程如下：

1

使用/存放規劃建置

依據各類化學品特性，評估適當的作業區域與儲放位置，同時要求供應商提供完整之「安全資料表（SDS）」，以掌握其物理性質、危害特徵與應對方式，並據以妥善規劃儲存空間與操作條件。

2

標示與安全使用指引

所有化學品儲存容器均須依「全球調和制度（GHS）」規範進行標示，相關安全資料表亦需定期更新，並置於作業現場明顯處，確保操作人員可即時查閱並依規範正確使用與存放。

3

定期盤點

每月進行全面性化學品盤點及記錄，並由部門主管及職安衛人員不定期執行現場抽查與監督，以確保帳實相符與操作安全。

4

緊急應變措施

為因應突發狀況，各化學品儲存區均配置完善之消防與應變裝備。如發生洩漏等異常情況，依安全資料表指示啟動初步應變處理；若事故擴大，則即時依循公司訂定之「緊急應變管理程序」展開搶救作業。此外，東典光電為營造安全舒適的工作環境，依據「作業環境監測管理作業規範」及「自動檢查管制程序」，除由內部員工執行例行性設備巡查與環境確認外，亦委託具公信力之第三方機構，定期進行檢測與安全驗證。涵蓋項目包括：升降設備、飲用水水質、作業環境監測項目、高低壓電氣設備、高壓氣體專用設備、建築結構及消防安全設施等。透過多層次的監督與稽核，確保各項設施設備安全無虞，並有效防範潛在風險，保障員工職場安全與健康。



• 作業環境監測

為預防員工在工作場所罹患職業病，東典依據相關法規，針對具特殊危害性且具容許濃度限制之作業項目，定期實施作業環境監測。監測項目涵蓋粉塵、有機溶劑等潛在健康風險來源，並依據檢測結果進行風險評估與改善規劃。2024年度所有監測結果皆符合法定標準，具體執行情形如以下所示：

類別	監測項目說明	頻率
化學性	乙醚、丙酮、變性酒精、粉塵(氧化鋁)	2次/年
物理性	高低壓電力系統	1次/月

5.職安衛教育訓練與緊急應變演練

為強化全體同仁的安全意識與應變能力，東典持續推動職安衛教育訓練機制，有效降低作業現場的不安全行為，進一步預防職業災害發生。同時，藉由培訓使員工瞭解職業安全衛生法規，並熟悉在面對潛在工安風險時所擁有的權利與保護措施。

針對新進人員，於報到當日即安排「新進員工教育訓練」，訓練內容包括職業安全衛生基本概念、滅火器操作實作、CPR急救技能以及機械設備操作安全認知等，協助其儘速熟悉安全作業守則。對於在職員工，則視各部門實際需求，由安全衛生室提供關於危險性機械設備與特殊作業的訓練資源，協助同仁取得相關初訓與複訓證照，以確保作業合規且安全。

此外，公司亦定期針對火災、化學品外洩等潛在風險情境，辦理緊急應變演練。透過實地模擬與全員參與，不僅強化員工災害應變反應與逃生能力，也能同步檢視並優化既有之應變流程，確保在面對緊急狀況時，可迅速、有效地處置，將損害降至最低。

• 2024年職安衛教育訓練辦理情形

課程類型	職前訓練	在職勞工 安全衛生	一般生產性 機械操作	危險物及 有害物通識	急救訓練	合計
對象	新進員工	在職員工	在職員工	在職員工	在職員工	新進/在職員工
梯次	1	1	1	1	2	6
人數	2	41	10	16	37	104
時數	11H	3H	4H	4H	8H	30H

• 2024年職業安全衛生違規事項：無違反職安衛法規

• 2024年火災應變演練辦理情形



受信總機警報，通報班
廣播通報



防護班實施升降設備管制



防護班實施教學示範



引導班實施行進方向引導



人員依警報實施避難逃生



滅火班實施滅火



噴水滅火操作



救護班練習AED操作



救護班演練傷患傷口包紮

五、健康管理與促進

東典極其注重員工身心靈健康，逐步佈建全面性的健康照護措施，加強對於同仁的照顧與關懷，使其提高對公司的信任感及滿意度，更可強化整體工作效益。

計畫主要內容包含身體健康檢查與追蹤、特殊作業人員健康檢查、衛生教育講座、健康促進活動、心理諮商等，同時由職安人員確保工作場域安全，盡力消弭潛在危險因子，降低職業災害及職業病發生機會。

2024年健康照顧措施說明以下：

健康檢查

為保障員工健康狀況，東典光電提供在職同仁則40歲以下每五年一次，40歲至65歲每三年一次，65歲以上每年一次，由職業安全衛生管理室統籌安排例行健康檢查。此外，針對特定工作區域者，額外安排針對特殊健康檢查(粉塵作業)。健康檢查後依結果進行分級管理，並結合職業醫護人員臨場服務時段，針對有需關注之員工提供後續追蹤、衛教與健康指導。

2024年一般健康檢查9人，特殊健康檢查1人，整體健康檢查參與率100%。

臨場健康服務

依據《勞工健康保護規則》第四條，東典光電與合格專業單位合作，安排醫師、護理師及物理治療師定期臨場服務，依據健檢報告與調查結果進行風險分級，並與員工進行面談與指導。

服務內容包含：調整工作姿勢與肌肉骨骼保健建議、工作壓力引發之健康負擔協調及處置建議、中高齡與慢性病員工之生活型態衛教、血壓量測與健康數值追蹤…等，透過一對一諮詢，協助同仁掌握健康風險並提供專業建議。

• 健康促進活動

	2024	照片
參加衛教諮詢	健康衛教諮詢 28人次	  
肌肉骨骼	肌肉骨骼衛教 2人次	 
接受面談指導員工總數：30人*15分鐘450分鐘		

申訴機制與溝通

為提升職業安全衛生管理品質，東典光電建構完整的申訴與溝通體系，確保員工意見能被充分傾聽並落實改善。公司內部於各廠區設有多元申訴與諮詢管道，包括職業安全衛生委員會、勞資會議、員工意見信箱及職場不法侵害專責申訴窗口，讓同仁可依需求選擇合適途徑反映意見或疑慮。

申訴信箱：service@east-tender.com

申訴單位：管理處

對外溝通方面，則透過主管機關的稽查與公文往來、客戶問卷與實地查廠、企業網站公告等方式，回應外界對職業安全衛生議題的關注，並保持資訊透明。

東典光電深信第一線工作者與外部利害關係人的意見，是推動職安衛體系持續優化的關鍵。因此，公司特別強調勞工參與，於各廠職業安全衛生委員會中納入一定比例的勞工代表，確保員工聲音能被正式納入決策機制中。透過開放式、雙向的溝通平台、廣納各界建言，作為制度精進與風險預防的依據，持續推動職場安全文化深化與落實。

多元的參與議合溝通管道

內部其他參與、諮詢及溝通管道

- 勞資協商會議（季度）
- 安衛管理委員會（季度）
- 環境考量面評估（年度）
- 安衛風險評估（年度）
- 職災事故調查報告（季度或不定期）

對外溝通方式

- 政府部門查核或臨廠稽查
- 政府部門來函通知，東典光電接收及回覆主管機關公文
- 客戶的相關環安衛問卷、客戶到廠稽核
- 鄰近社區來電反映
- 公司官網、發布新聞稿
- 股東會

附錄



附錄1：ESG的績效

附錄2：GRI Standards(2021)與
2024 ESG永續報告書頁碼對照表

附錄3：SASB Standards對照表

附錄4：永續揭露指標—電子零組件業

附錄5：氣候相關資訊揭露



附錄1：ESG的績效

類別	永續性指標	2024年 目標值	2024年 實際達成
公司治理	公司治理評鑑全上市公司排名級距	66~80%	66~80%
資訊安全	1.員工資訊安全教育宣導及訓練完成率100% 2.電腦設備防毒軟體安裝率100% 3.機敏資訊洩漏、遺失、竄改等重大資安事故發生≤1次	100% 100% ≤1次	100% 100% 0次
風險管理	每年進行逃生避難與消防演練	≥ 2次	2次
客戶滿意	1.客戶滿意度 2.洩漏客戶隱私	≥88分 0件	94分 0件
法規遵循	1.違反產品與服務之資訊與標示 2.違反產品與服務之健康與安全法規 3.違反產品或公平交易法規 4.違反環保或環境相關法規 5.違反勞動與安衛相關法規	0件 0件 0件 0件 0件	0件 0件 0件 0件 0件

類別	永續性指標	2024年 目標值	2024年 實際達成
供應鏈管理	遵循RoHS、REACH國際準則，產品不使用有害物質合規率100%	100%	100%
節能減碳	1. 溫室氣體排放：減碳率 2. 節能減排：節電率	1.1% 1.1%	18% 20%
勞資關係 人才培育	1. 總離職率 2. 育嬰留停留任率 3. 年度員工訓練平均時數（小時）	- - -	5.81% 100% 1.49小時
人權維護	員工申訴/調解案件處理率	-	無申訴
健康安全	1. 職安衛人員法定證照備妥率 2. 內部稽核缺失改善率 3. 廠內工安事件件數 4. 廠內綜合傷害指數(FSI) 5. 廠內重大職災事故件數	100% 100% ≤3件 <0.6 0件	100% 100% 0件 0 0件

附錄2：GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告書頁碼對照表

- 使用聲明：東典光電股份有限公司依循GRI準則報導(報導期間：2024年1月1日至12月31日止)
- 使用GRI 1：基礎2021

GRI指標		2024 ESG對應章節	頁碼	備註
一般揭露(2-1~2-30)				
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	第二章 一、公司治理架構與社會參與	p.30	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	• 報告概要與範圍 • 範圍邊界	p.3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	• 資料期間 • 發行頻度 • 聯絡窗口	p.3~5	
	2-4 資訊重編	• 報導的改變	p.4	
	2-5 外部保證/確信	• 保證公開資訊的準確性 • 外部確認	p.4	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第三章 一、財務績效 第三章 二、客戶關係管理	p.57 p.59	

	GRI指標	2024 ESG對應章節	頁碼	備註
活動與工作者	2-7 員工 a.員工總數，及按性別及地區分類的總數 b.報導不同類別員工的總數	第六章 一、員工結構與多元化	p.102	
	2-8非員工的工作者	第六章 一、員工結構與多元化	p.102	2024年沒有非員工
治理	2-9 治理結構及組成	第二章 董事會成員及其學經歷	p.34	
	10.最高治理單位的提名與遴選	第二章 一、公司治理架構與社會參與	p.30	
	11.最高治理單位的主席	第二章 董事會成員及其學經歷	p.34	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 a.最高治理單位的角色和高階管理層在組織宗旨、價值或願景、策略的角色 b.最高治理單位於監督組織盡職調查的	第二章 一、公司治理架構與社會參與 二、誠信經營 五、法規遵循 第二章 各部門的主要工作職掌	p.30 p.45 p.51 p.32	

GRI指標		2024 ESG對應章節	頁碼	備註
治理	2-13 衝擊管理的負責人 a.最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任 b.高階管理階層或其他員工向最高治理單位對經濟、環境與人群衝擊管理程序	第二章 一、公司治理架構與社會參與 第二章 各部門的主要工作職掌 三、風險管理	p.30 p.32 p.48	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色 a.最高治理單位應具檢視和核准報導資訊 b.如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任，說明原因	第一章 一、ESG組織與職掌	p.7	
	2-15 利益衝突 a.描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突流程 b.報導是否向利害關係人揭露利益衝突	第二章 二、誠信經營 2024年誠信經營執行成果	p.45 p.47	
	2-16 溝通關鍵重大事件 a.如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	第一章 一、ESG組織與職掌	p.7	

GRI指標		2024 ESG對應章節	頁碼	備註
治理	2-17 最高治理單位的群體智識 a.最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗	第二章 董事會成員及其學經歷 董事會多元化與獨立性	p.34 p.36	
	2-18 最高治理單位的績效評估 a.最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序	第二章 董事會績效評估 第一章 一、ESG組織與職掌	p.42 p.7	
	2-19 薪酬政策	第二章 董事酬金 薪資報酬委員會 第六章 二、人才招聘、留任與發展 員工權益與薪酬制度	p.44 p.39 p.106	
	2-20 薪酬決定流程 a.組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程	第二章 董事酬金 薪資報酬委員會 第六章 二、人才招聘、留任與發展 員工權益與薪酬制度	p.44 p.39 p.106	
	2-21年度總薪酬比率	第六章 二、人才招聘、留任與發展	p.106	

	GRI指標	2024 ESG對應章節	頁碼	備註
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明 a.最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明	最高經營階層的話	p.2	
	2-23 政策承諾 a.描述有關責任商業行為之政策承諾 b.描述尊重人權的特定政策承諾	第六章 三、人權政策	p.112	
	2-24 納入政策承諾 a.如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係	第二章 二、誠信經營 第六章 三、人權政策	p.45 p.112	
	2-25 補救負面衝擊的程序 a.組織認定造成或促成的負面衝擊 b.描述鑑別與處理申訴的方法	第六章 三、人權政策 與員工議合之溝通管道與回應	p.112 p.114	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第一章 二、利害關係人的鑑別與聯絡窗口	p.11	

GRI指標		2024 ESG對應章節	頁碼	備註
策略、政策與實務	2-27 法規遵循 a.報導期間發生的重大違反法規事件總數	第二章 五、法規遵循	p.51	
	2-28 公協會的會員資格	第二章 社會參與	p.31	
	2-29 利害關係人議合方針 a.描述與利害關係人議合的方針	第一章 三、利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程	p.12	
	2-30 團體協約 a.報導團體協約涵蓋的總員工數百分比	第六章 與員工議合之溝通管道與回應	p.114	本公司無團體協約
重大主題	決定重大主題的指引 3-1 決定重大主題的流程	1.1.3利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程 1.3.1 關注議題內外部衝擊的分析 第一章 四、重大主題鑑別後排序與回應	p.12 p.16 p.17	
	3-2 a.重大主題的列表 b.重大主題列表的變動	第一章 四、重大主題鑑別後排序與回應	p.17	
	3-3重大主題的管理	1.4.1重大主題風險考量與推動措施	p.18	

6項重大主題列表與管理及ESG回應章節

NO	條文	GRI條文規定重點	ESG對應章節	頁碼	備註
1.經營績效	201	主題管理揭露	第三章 一、財務績效	p.57	
	201-1	組織所產生的直接經濟價值	第三章 員工薪資和福利、支付出資人的款項分配的經濟價值	p.57	
2.勞雇關係、人才招募、留任與發展	401	勞雇關係：主題管理揭露	第六章 友善職場	p.100	
	401-1	新進員工與離職員工	第六章 一、員工結構與多元化	p.101	
	401-2	提供全職員工的福利	第六章 二、人才招募、留任與發展 育嬰留職停薪 近二年育嬰假後復職和留任情形 6、退休制度 7、員工關懷與照顧	p.106 p.107	
	401-3	育嬰假		p.109 p.109	
	402	勞資關係：主題管理揭露	第六章 一、員工結構與多元化	p.101	
	402-1	關於營運變化的最短預告期			
	404	訓練發展、績效考核	第六章 二、人才招募、留任與發展	p.106	

NO	條文	GRI條文規定重點	ESG對應章節	頁碼	備註
2.勞雇關係、 人才招募、 留任與發展	404	訓練發展、績效考核	第六章 二、人才招募、留任與發展	p.106	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	第六章 4、教育訓練	p.108	
	405	多元化與平等：主題管理揭露	第六章 一、員工結構與多元化 二、人才招募、留任與發展 三、人權政策	p.101	
	405-1 405-2	治理單位與員工的多元化 女性對男基本薪資與薪酬比例		p.106 p.112	
3.職業安全 衛生與健康 促進	403	職場健康安全：主題管理揭露：	第六章 四、職業安全衛生	p.115	
	403-1	職業安全衛生管理系統	• 管理方針		
	403-2	危害識別風險評估與事故調查	本公司職業安全衛生政策	p.116	
	403-3	職業健康服務	職業安全衛生管理架構	p.118	
	403-4	職安衛工作者參與、諮商與溝通	1.危害辨識暨風險評估	p.120	
	403-5	職安衛工作者的訓練	五、健康管理與促進	p.127	
	403-6	工作者健康促進	• 持有專業法定證照人員	p.119	
	403-7	減輕或減緩職安衛的直接衝擊	五、健康管理與促進	p.127	
			5.職安衛教育訓練與緊急應變演練	p.125	
	403-8	職安衛管理系統的工作者	第六章 職業安全衛生管理架構	p.118	
	403-9	職業傷害與職災統計	3.2024年職業災害統計	p.122	
	403-10	職業病	1.危害辨識暨風險評估	p.120	

NO	條文	GRI條文規定重點	ESG對應章節	頁碼	備註
4.資訊安全	418	客戶隱私：主題管理揭露	第三章 客戶隱私	p.61	
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶個資的投訴	2024年，本公司無發生洩漏客戶資料及侵害客戶隱私之投訴事件		
5.能資源管理與溫室氣體排放	305	多元化與平等：主題管理揭露	第五章 一、氣候行動 二、環境管理政策 3.1溫室氣體排放目標 2、策略與風險管理	p.80	
	305-1	直接溫室氣體排放(範疇一)		p.90	
	305-2	間接溫室氣體排放(範疇二)		p.89	
	305-5	溫室氣體排放減量		p.82	
6.客戶關係管理	416	主題管理揭露	第三章 二、客戶關係管理	p.59	
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	第四章 四、道德採購 第三章 產品安全管理政策	p.76 p.65	

附錄3：SASB對照表 SASB Index

硬體製造業：可持續發展主題與會計指標以及2024 ESG章節對照表

主 題	代 碼	會 計 指 標	類 別	測 量 單 位	章 節 / 章 - 頁 碼
產品安全	TC-HW230a.1	描述識別與解決產品中數據安全風險的方法	討論/分析	不適用	第二章 四、資訊安全／p.50
員工多元性 與包容性	TC-HW-330a.1	(1)管理人員、(2)技術人員、(3)所有其他員工的性別/種族/族裔群體代表的百分比	定量的	百分比 (%)	第六章 一、員工結構與多元化 ／p.101 2024年人力結構分布 (1)直接人員：59.3% (2)間接人員：40.7% (3)外籍勞工：無外籍勞工
產品生命 周期管理	TC-HW-410a.1	含有IEC 62474 可申報物質的產品， 所佔營收百分比	定量的	百分比 (%)	不適用
	TC-HW-410a.2	產品符合申請EPEAT 或同等要求的 合格產品所佔百分比，按營收計	定量的	百分比 (%)	不適用
	TC-HW-410a.3	產品符合申請Energy Star 或同等要求的 合格產品所佔百分比，按營收計	定量的	百分比 (%)	不適用
	TC-HW-410a.4	報廢產品和回收電子產品廢物的重量， 佔回收之百分比	定量的	公噸 百分比 (%)	不適用

主題	代碼	會計指標	類別	測量單位	章節/章-頁碼
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商(1)有接受RBA 驗證的稽核流程(Validated Audit Process, VAP)或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a)所有供應商和 (b)高風險供應商	定量的	百分比 (%)	未實施供應商VAP稽核，我們要求供應商簽署並回覆《供應商社會責任承諾書》，共同推動企業社會責任與永續經營目標。
	TC-HW-430a.2	第一階供應商(1)未通過RBA 驗證稽核流程(Validated Audit Process, VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比，以及(2)在(a) 重大缺失與(b) 其它缺失的改善率	定量的	速度	未實施供應商VAP稽核，我們要求供應商簽署並回覆《供應商社會責任承諾書》，共同推動企業社會責任與永續經營目標。
材料採購	TC-HW-440a.1	所有	討論/分析	不適用	第四章 二、供應商風險評估 p.72

表2：活動指標

產品生命 周期管理	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量佔營收百分	定量的	數量	第三章 一、財務績效 p.57 • 主要產品最近二年的產能與產值
	TC-HW-000.B	生產設施的面積	定量的	平方公尺m ²	不揭露
	TC-HW-000.C	自有設施的生產佔百分比	定量的	百分比 (%)	不揭露

附錄4 永續揭露指標—電子零組件業

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：14,530.35 (GJ) 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	總取水量：0.017百萬公升 總耗水量：0.0087百萬公升	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	重量：0公噸； 回收百分比：0%	公噸 (t)、 百分比(%)	
四	職業災害類別、人數及比率	量化	詳見p.122第六章2024年職業災害統計	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	不適用	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	詳見p.72第四章 二、供應鏈風險評估		
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	0元	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	詳見p.57第三章 一、財務績效	數量 新台幣仟元	

附錄5 氣候相關資訊揭露

項目	執行情形
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。	面對氣候變遷帶來的挑戰，企業亟需建立健全的氣候治理架構，以確保有效應對相關風險與機會。東典光電透過明確的組織架構，依循治理層級落實執行方針，積極強化氣候管理。董事會負責決策氣候環境管理方針，而永續發展推動小組則負責督導永續環境組、永續治理組及社會責任組，推動氣候變遷相關應對計畫，並在環境管理、社會行動及公司治理等領域展開跨部門協作，全面實踐永續治理目標。
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)。	東典光電每年定期關注並檢視國際趨勢及同業對氣候相關議題的發展，透過風險鑑別與評估流程，系統性地識別短、中、長期的氣候相關風險與機會，評估其可能帶來的衝擊與潛在影響，進而制定適切的應對方案，以提升企業的氣候韌性，同時確保各項流程能夠持續優化與有效執行。 113年度鑑別出的3項轉型風險、2項實體風險及3項機會，依據影響時間長短及衝擊大小分別擬定因應措施及策略。

項目	執行情形
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型風險： 1.法規政策(碳定價)：需支付碳排放費用，將提高營運成本、若碳排放量超過限制額度，則需購買碳權補償。 2.法規政策(報導強化要求)：需投入更多人力資源進行盤查，強化溫室氣體盤查能力並完成查證，相關輔導及查證成本增加。 3.供應鏈及原物料(關鍵材料波動)：關鍵材料價格波動，需尋找替代性材料，增加材料採購成本、供應鏈受氣候影響，產線中斷以致無法順利交貨影響成本及營收。 4.公司形象(客戶永續意識上漲)：利害關係人轉而追求更為低碳排的產品或要求提供產品碳足跡，取消訂單造成營收下降。 實體風險： 1.立即性(天然災害加劇)：進口原料船期延後，產線中斷風險，增加營運成本及產能下降及風災、水災造成建物/設備損壞，增加營運成本及產能下降。 2.長期性(氣候極端變化)：可能影響廠區淹水、高溫增加耗能、供水量不足，或員工熱昏厥等疾病影響，將降低生產力。

項目	執行情形
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。	1.本公司建有完整的風險管理組織架構、政策及管理規範，風險範圍涵蓋營運風險、法律及法遵風險，以及環境風險(含氣候風險)，考量面向包括環境保護(E, Environmental)、社會責任(S, Social)以及公司治理(G, Governance)，本公司風險管理政策已納入環境風險(含氣候風險)，代表本公司將氣候變遷視為戰略性的商業風險，並將其辨識、衡量與管理流程納入公司整體風險程序。 2.本公司氣候風險管理流程主要分為四大步驟，分述如下： (一) 議題蒐集：透過同業標竿分析識別氣候風險因子，並調查公司內部對氣候變遷的看法，彙整氣候相關議題清單。 (二) 風險與機會鑑別：根據氣候相關議題清單，識別可能帶來影響的氣候風險與機會，並區分為轉型風險 實體風險及機會。 (三) 風險與機會評估：評估風險與機會發生時的衝擊程度與影響期間，同時分析內部對風險的預防及對機會的掌握能力。 (四) 風險管理及因應計畫：依據風險與機會評估結果，按照高、中、低進行衝擊程度排序，制定相應的對應計畫與風險管理機制，並由各部門執行落實。

項目	執行情形
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。	為評估未來碳定價變動對公司可能帶來的轉型風險與實體風險影響，東典光電採用國際能源總署（The International Energy Agency, IEA）提出的NZE及STEPS情境，分析兩者在本世紀末預計升溫1.5°C及2.0°C的情況下，營運據點是否可能因海平面上升而承受重大財務影響。 此外，在評估實體風險時，參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）氣候變遷第五次評估報告（Assessment Report 5, AR5）中定義的代表濃度路徑（Representative Concentration Pathways, RCPs）進行情境設定，進一步分析氣候極端變化帶來的海平面上升與缺水風險對公司的影響。 透過氣候情境模擬分析，東典光電得以掌握未來風險應對策略與規劃，以降低整體財務損失風險。相關參數、假設、分析因子及主要財務影響資訊可參閱本公司113年永續報告書。
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。	淨零路徑：以2023年為基準年，依溫室氣體排放範疇一+範疇二及再生能源使用比例，達成2030年每年減碳1.1%。

項目	執行情形
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未實施內部碳定價
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。	本公司尚無相應設定。
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 (另填於次頁 1-1及 1-2)	詳下表1-1及1-2。

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。

		總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	確信機構
範疇一	112年	197.94	1.82	-
	113年	198.26	1.89	-
範疇二	112年	2,484.50	22.93	-
	113年	1,981.01	18.83	-
範疇三	112年	-	-	-
	113年	-	-	-

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：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)或國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之ISO 14064-1。

註3：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。

本公司最近兩年度溫室氣體數據尚未確信。

1-2 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。

一、溫室氣體減量目標

2023年溫室氣體總排放量為2,682.44公噸CO₂e。達成2030年每年減碳1.1%。

二、減碳策略及行動

1. **空調溫度管控**：廠區及辦公室皆設定空調溫度管控。
2. **能源效率與時間管控**：適時關閉無人區域照明設備，午休時間辦公區關燈節能。
3. **節能燈具**：廠區燈具汰換為LED燈具。
4. **優化製程**：提升能源效率、轉向使用再生能源與循環再生產品、改進製程和產品設計及採用低碳技術等。
5. **建立電子化系統**：盡量減少紙張使用量。
6. 加強宣導節能、節水、垃圾分類回收減廢及鼓勵員工多走路或多爬樓梯。

三、監測與評估

1. 針對生產及品質等議題，建立ISO管理制度。目前已通過ISO 9001品質管理系統。
2. 建立內控稽核制度，定期稽查執行狀況。
3. 定期發布ESG永續報告書，回應利害關係人關注議題及說明永續執行狀況。



East Tender
Optoelectronics
Corporation