



東典光電科技股份有限公司

2025 年度 永續報告書



目錄	
董事長的話.....	1
報告概要與範圍.....	2
一、實踐永續管理.....	4
1.1 ESG 組織與職掌.....	4
1.2 利害關係人的鑑別與聯絡窗口.....	7
1.3 利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程.....	8
1.4 重大主題鑑別後排序與回應.....	11
1.5 永續經營的影響力.....	15
1.6 實踐聯合國永續發展目標.....	16
二、公司治理與誠信經營.....	19
2.1 公司治理架構.....	20
2.2 誠信經營.....	31
2.3 風險管理.....	34
2.4 資訊安全.....	36
2.5 法規遵循.....	37
2.6 內部稽核.....	37
三、營運績效與創新產品服務.....	40
3.1 營運績效.....	41
3.2 客戶關係管理.....	42
3.3 創新產品與服務.....	44
3.4 品質管理系統.....	46
3.5 投入研發人力與費用.....	49
四、永續供應鏈管理.....	50
4.1 產業價值鏈.....	50
4.2 供應鏈風險評估.....	50
4.3 供應鏈管理.....	52
4.4 責任採購.....	53
五、永續環境.....	54
5.1 氣候行動.....	55
5.2 環境管理政策.....	61
5.3 水資源管理.....	63

5.4 溫室氣體排放與能源管理	64
5.5 資源管理	66
5.6 空氣污染防治	68
六、社會共好	69
6.1 員工結構與多元化	70
6.2 人才招聘、留任與發展	72
6.3 人權政策	79
6.4 職業安全衛生	80
6.5 健康管理與促進	87
6.6 社會參與	90
附錄	92
附錄 1：ESG 的績效	92
附錄 2：GRI Standards(2021)與 2025 ESG 永續報告書頁碼對照表	93
附錄 3：SASB 對照表	96
附錄 4 永續揭露指標—電子零組件業	98
附錄 5 氣候相關資訊揭露	99

董事長的話

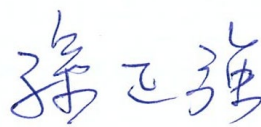
2025 年，全球經濟環境仍受到地緣政治風險、國際貿易政策調整及供應鏈重組等因素影響，但隨著人工智慧（AI）、高速運算及資料中心需求持續成長，帶動半導體、光通訊及高速傳輸相關產業發展，台灣科技供應鏈亦受惠於 AI 應用需求提升，整體產業動能逐步回溫。另一方面，能源成本、碳管理要求及國際永續規範日益提升，企業除需持續強化技術與市場競爭力外，也需同步提升風險管理與永續治理能力，以因應快速變化的經營環境。

東典光電長期專注於光通訊濾光片及相關光學元件技術發展，持續深耕核心技術與產品品質，並因應市場趨勢，投入高速傳輸、高功率雷射及生醫應用等相關產品領域。我們秉持穩健務實的經營理念，持續提升產品穩定性、技術能力與客戶服務品質，並透過營運改善與資源整合，強化企業經營韌性與市場競爭力。

在永續發展方面，東典光電持續關注環境、社會及公司治理（ESG）相關議題，並逐步將永續管理精神融入企業營運與日常管理中。本公司由董事會督導永續發展方向，並設置永續發展委員會及永續發展推動小組，透過跨部門協作推動各項永續工作，持續強化公司治理與管理機制。

在環境面，我們持續推動能源管理及溫室氣體盤查作業，並透過設備管理、節能措施及日常宣導，提升能源使用效率，同時關注氣候變遷及相關法規對企業營運之影響。在社會面，我們重視員工權益、職業安全衛生及人才培育，致力提供安全、健康及友善的工作環境，並持續凝聚員工向心力。在公司治理方面，我們秉持誠信經營原則，持續強化董事會職能、內部控制及風險管理，並重視與各利害關係人之溝通與交流。

展望未來，東典光電將持續秉持誠信、穩健及務實的經營精神，在兼顧營運發展與風險管理下，持續精進技術能力、產品品質及永續管理工作，並與員工、客戶、供應商及各利害關係人共同朝向企業永續發展目標穩步前行。


董事長

報告概要與範圍

◆ 報告書概要

本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二版企業社會責任報告書，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

2025年(2025年1月1日起至2025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。其他則以一般慣用文字、數值，財務則以新台幣元或仟元的描述方式呈現。

◆ 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：光學儀器及設備製造業：可持續發展主題與會計指標。
- 上市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。

◆ 資訊重編情形

本報告書為第二年報告書。範疇與主題邊界上無顯著改變。報告期間有關組織結構、所有權或供應鏈皆無重大變化重編情形；若前年度資訊有誤，將於該章節勘誤及註記。

◆ 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2023年至2025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114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。

◆ 發行頻率

發行頻率：每年1次，
現行版2025年：2026年08月發行，
下一次發行：2027年08月。

◆ 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

一、實踐永續管理

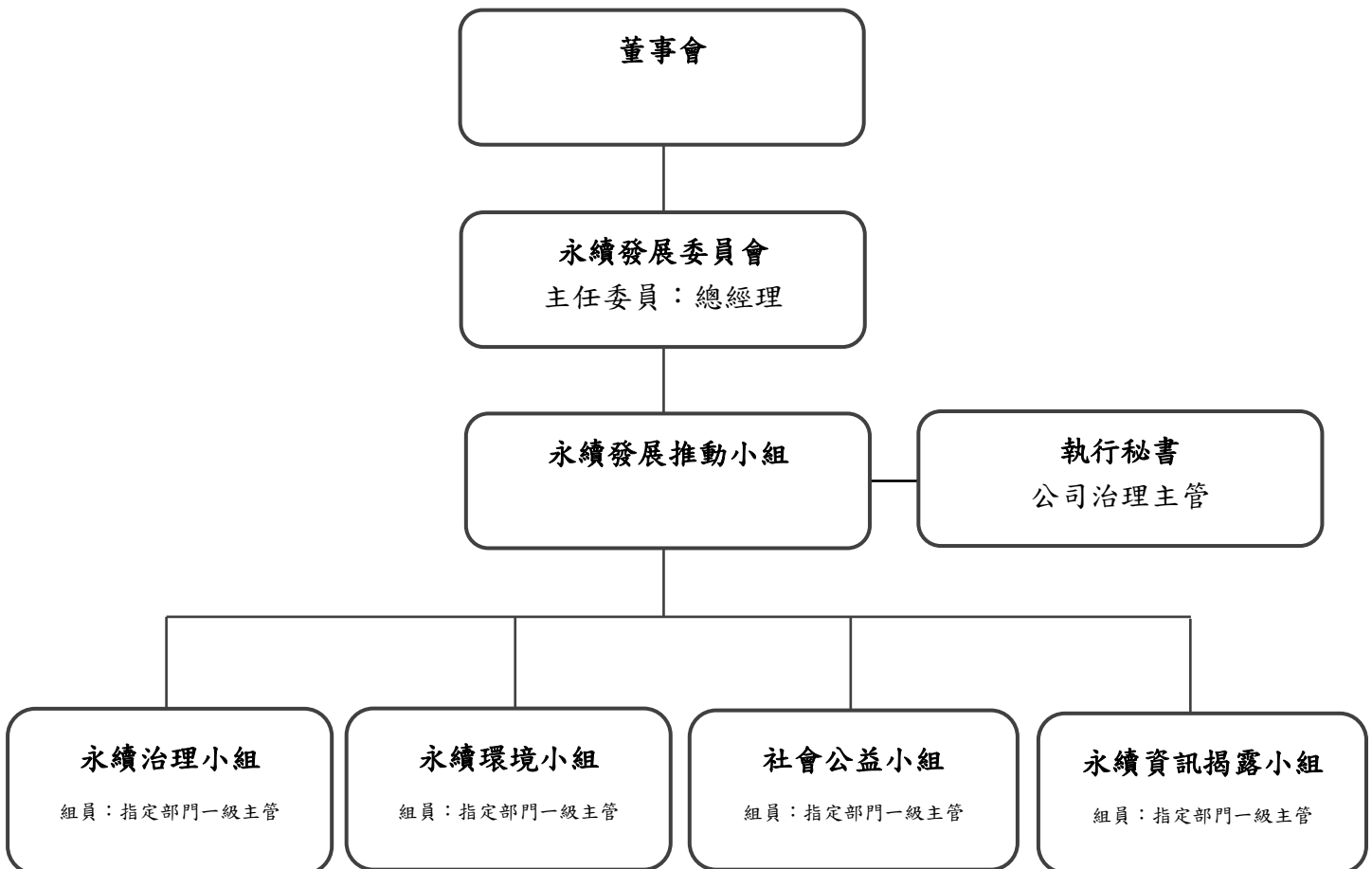
1.1 ESG 組織與職掌

本公司為強化永續發展治理架構，並落實環境、社會與公司治理（ESG）相關作為，於 2025 年 8 月成立永續發展委員會，在董事會督導及授權下，負責推動公司整體永續發展相關事務。永續發展委員會依本公司「永續發展委員會組織規程」設置，由董事會委任委員組成，並由委員互推主任委員擔任召集人暨會議主席，現任主任委員為總經理。

本公司永續發展治理架構係以董事會為最高層級，永續發展委員會為核心治理單位，並設置 永續發展推動小組作為執行單位。推動小組由各權責部門指派成員組成，並由公司治理主管擔任執行秘書，負責統籌跨部門協調與永續相關工作之推動，並定期向永續發展委員會報告永續推動進度與執行成果。

永續發展推動小組下分設公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組，分別負責風險與治理、環境管理、員工與社會關懷，以及永續資訊蒐集、彙整與揭露等相關業務，依年度永續策略推動各項永續工作，並彙整執行成果提報永續發展委員會，以提升公司治理品質、資訊透明度及整體永續競爭力。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/永續資訊四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：

一、政策制定推動

制定相關永續發展政策，並依據全球企業使用之永續報告指標，包含全球報告倡議組織(The Global Reporting Initiative, GRI)準則、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)準則、氣候相關財務揭露(Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD)架構、主管機關之進程規劃相關永續發展制度。

二、年度計劃策略與預算管理

由各專案組依循制度擬定年度執行計畫，永續發展委員會依其規劃建議彙整為年度永續發展工作計畫，並由領導人監督、擬定及審核預算執行情形。

三、執行與協調整合

以前述制度及計畫為根基，安排各專案組開始依規劃執行永續發展行動，並由永續發展委員會負責召集與協調各專案組的聯繫溝通與資訊整合作業。

四、定期進度追蹤與審視

定期回報各項工作進度並由永續發展委員會追蹤相關成果，進行督導、審視及檢討。

五、年度永續報告書編撰

永續發展委員會整合年度執行成果與數據，擬訂年度永續報告書架構予領導人審查。編製年度永續報告書並由領導人向董事會報告年度執行成果。

六、董事會溝通關鍵重大事件的流程：本公司為強化風險控管機制、提升營運穩定性，於2021年制定《風險管理政策及程序》，建立系統性之風險管理架構，並配合完善之內部控制制度，以確保各項管理措施之有效執行與持續改善。各部門主管依據職責範疇，於日常營運中進行風險辨識、評估與管理，針對可能對營運產生重大影響之風險項目，須於事前召集權責單位進行評估與討論，必要時並可諮詢外部專業意見，以提出適切之預防或應變建議。風險管理措施由總經理統籌推動，稽核單位則負責監督各項執行成果，並提出改善建議，俾確保制度有效落實。董事會為風險管理最高決策機構，負最終監督責任，致力確保整體風險控管機制之適切性與有效性，以符合法規要求及公司永續發展目標。

上述永續發展委員會各類別的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/營運長/生產處/環境安全衛生管理室
			客戶隱私	營運長
			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/營運長/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	營運長
經濟	產品面	產品安全與客戶服務滿意	生產處/營運長	
		產品的品質管理與交期	品保部/廠務	
		綠色產品	研發處	
環境面	環境管理/節能減碳		溫室氣體管理(含碳排放量)	生產處/環境安全衛生管理室
			污水/廢氣/廢棄物/能資源管理/環境管理體系	生產處/環境安全衛生管理室
			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

1.2 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，包含投資人(股東、銀行)、客戶、供應商、員工及政府機關。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：

利害關係人	聯絡窗口與其任務
投資人專區	聯絡窗口：翁誠懋 電話：(03) 990-8671 Email：IR@east-tender.com 任 務：本公司重視與投資人建立良好溝通管道，每年舉辦法人說明會，同時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	聯絡窗口：翁先生（業務部） 電話：(03) 990-8671 #341 Email：cmweng@east-tender.com 任 務：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	聯絡窗口：張小姐（採購課） 電話：(03) 990-8671 #354 Email：Su_ching@east-tender.com 任 務：本公司為了永續推動的事業發展，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	聯絡窗口：張小姐(人資室) 電話：(03) 990-8671 #354 Email：Su_ching@east-tender.com 任 務：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	聯絡窗口：劉先生(環安室) 電話：(03) 990-8671 #326 Email：rockliu @east-tender.com 任 務：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。

1.3 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	對本公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025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 產品與工程品質與責任 公司治理、稅務管理 法規遵循 風險管理 誠信經營與商業道德 空氣污染物防制	財務報告	每季	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。
			年度股東大會 法人說明會	每年	
			公開資訊觀測站 利害關係人專區	不定期	
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 誠信經營與商業道德 資訊安全 職業安全衛生 產品與工程品質與責任 經營績效	電話、電子郵件	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
			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	
客戶	重要經營夥伴，滿足客戶需求共創雙贏。	誠信經營與商業道德 客戶關係管理 法規遵循 產品與工程品質與責任 資訊安全 風險管理 勞雇關係 人權政策與多元包容 職業安全衛生	客戶滿意度調查問卷	每年	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。
			客戶會議 電話 電子郵件 利害關係人專區	不定期	
供應商	永續推動的事業發展，並與供應鏈建立夥伴關係。	永續供應鏈管理 資訊安全 廢棄物管理 法規遵循 客戶關係管理 空氣污染物防制 誠信經營與商業道德	供應商稽核 供應商資料暨評鑑表	每年	要求供應商簽署社會責任承諾書，承諾遵循人權相關公約及廉潔誠信原則。 不定期針對主要原物料供應商進行稽核，當發生供應異常或來料品質異常時，將強化稽核作業，並進行改善追蹤，以降低供應鏈風險。
			利害關係人專區	不定期	
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	勞雇關係 人權政策與多元包容 職業安全衛生 法規遵循 經營績效	勞資會議 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。

	和諧關係。	產品與工程品質與責任 人才招募、留任與發展			
--	-------	--------------------------	--	--	--

上述關注議題參考GRI準則，經由鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行重大性議題分析，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

- 本年度重大主題鑑別範圍延續 2024 年之 19 個永續發展相關議題，確保資訊揭露之連續性與可比較性。
- 由永續發展推動小組召集各部門，依據年度業務執行經驗、產業環境變化及國際永續趨勢（如 GRI、IFRS 準則動態）進行動態檢視，確認既有議題清單對本公司營運之適用性。
- 持續追蹤國內外標竿同業之重大議題，以確保鑑別範疇具備客觀性、完整性與包容性。

2. 排 序

關注議題之重大排序方式說明如下：

- 依據本公司重大主題鑑別程序與永續發展推動小組決議，重大主題問卷調查採每二年執行乙次之週期性滾動機制。
- 2025 年度重大主題排序係延用 2024 年之有效問卷調查結果與分析矩陣，以維持管理方針之連續性。
- 經永續發展推動小組針對年度經營現況及產業永續發展動態進行實質性評估，確認本年度公司之經濟、環境與人權衝擊程度，以及利害關係人關注焦點未有顯著異動，故決議維持既有之重大主題優先順序。

3. 確 認

- 永續發展推動小組重新檢視 2024 年之初步重大主題鑑別結果，依據當年度國際標竿分析趨勢及商業發展策略等因素進行覆核，確保符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則，確認最終重大主題。
- 本年度經由分析結果，確認維持6項重大主題；其中關於「氣候變遷調適」議題，考量利害關係人對其持續性的高關注度，以及確保本報告書報導之全面性，決議持續將其列入重大主題中，故最終揭露 6 項重大主題，並依據對應之 GRI 準則條文，於報告書中回應。

4. 檢 視

- 本公司持續檢視重大主題矩陣之適用性，並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，定期針對重大主題相關之經濟、環境及人群（包含其人權）進行實質性之風險評估。
- 永續發展推動小組定期追蹤各重大主題之達成績效與管理政策落實情形，並根據內外部情境變化（如新技術應用或法規更新）滾動檢視風險發生的嚴重性與可能性。
- 依據本公司規畫，重大主題問卷調查採每二年一輪之管理週期（下次預計於 2026 年執行重大主題問卷調查）。在非大規模調查年度，將持續透過日常利害關係人溝通管道獲取回饋，確保本報告書之揭露內容始終與公司運營及利害關係人期待保持一致。

1.3.1 關注議題內外部衝擊分析

由永續發展推動小組召開會議，了解利害關係人關注之19項議題，並依據各議題之衝擊性質與程度評估對內部營運的直接或間接衝擊程度如下表：

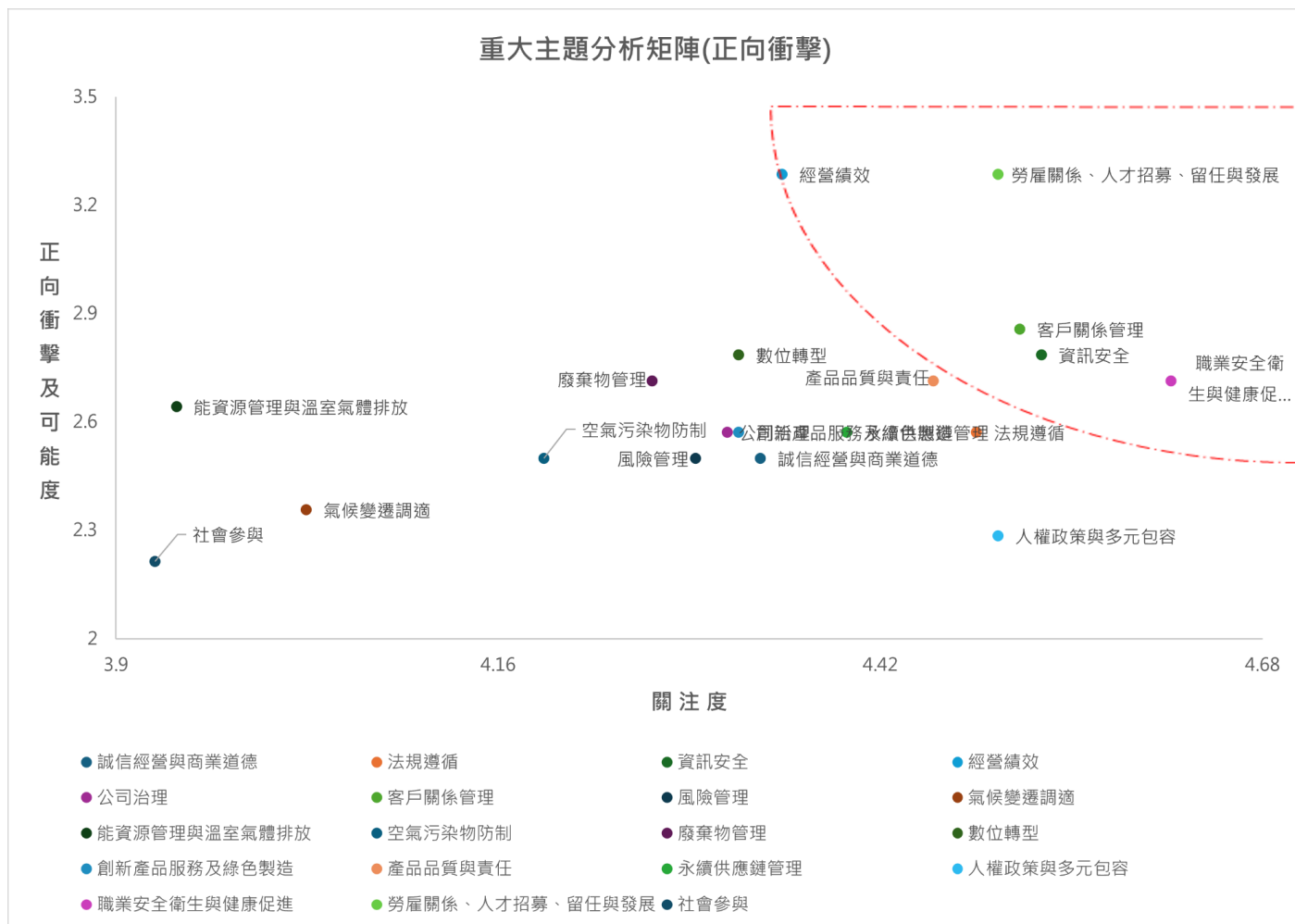
●直接衝擊 ◎間接衝擊

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
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	●	●	◎	◎	◎	◎
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	16. 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	●	●	◎	●		●
	19. 社會參與	◎	◎				◎

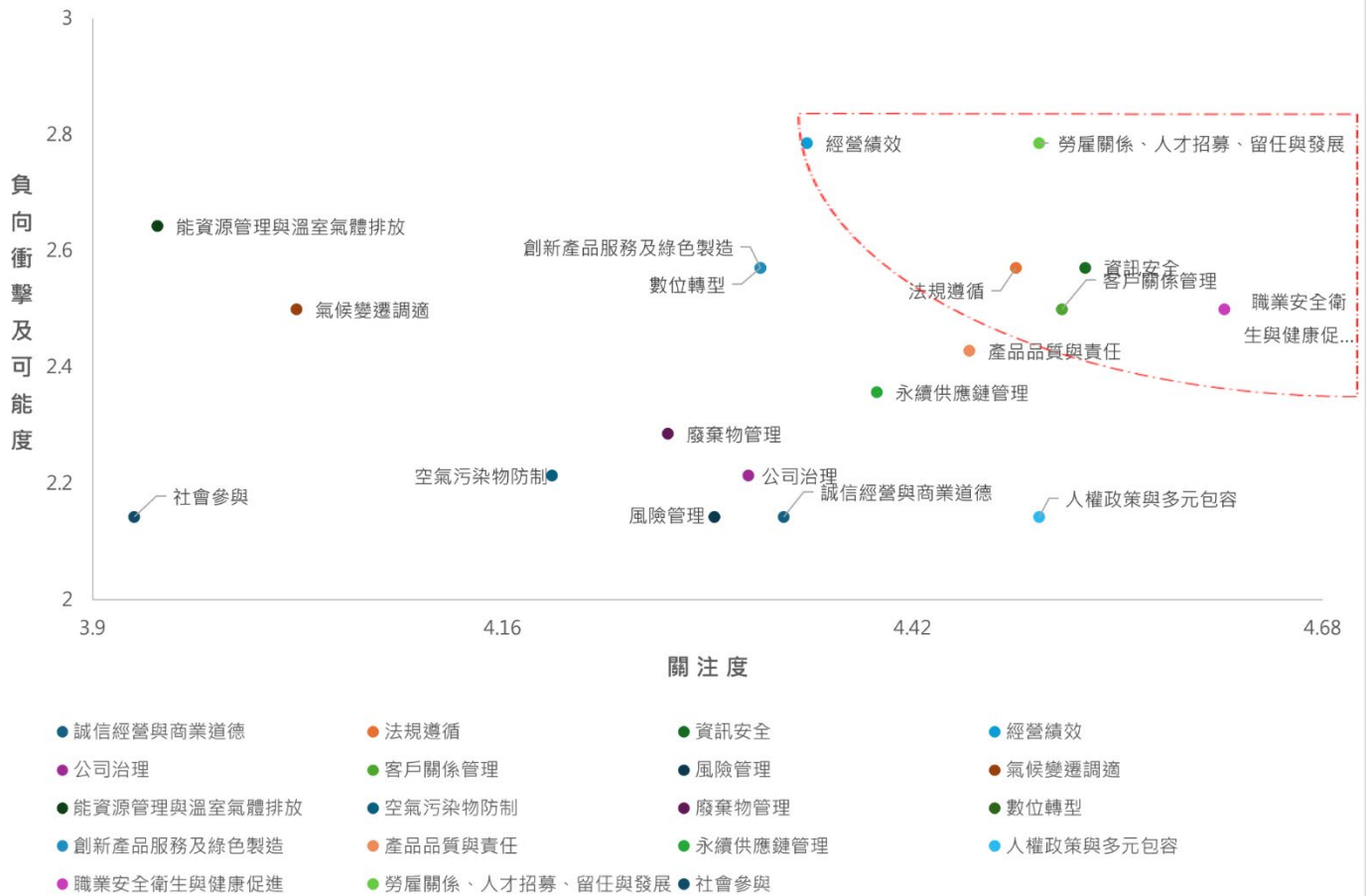
1.4 重大主題鑑別後排序與回應

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，包含資訊安全、經營績效、客戶關係管理、能資源管理與溫室氣體排放、職業安全衛生及勞雇關係、人才招募、留任與發展。

- 2025 年重大主題係延用 2024 年之有效問卷調查結果與分析矩陣，排序如下表：



重大主題分析矩陣(負向衝擊)



1.4.1 重大議題風險考量與推動措施

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，2025年鑑別出6項重大主題，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：
（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）。

● 公司治理面/經濟面						
項 目	GRI準則	衝擊類別	可能性	衝擊度	重要性與風險考量	推動措施
資訊安全	GRI 418 客戶隱私	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	本公司遵循規範，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。	本公司恪守法規，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。
經營績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	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	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。
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	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	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，創造企業最大收益與利潤。	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。
● 環境面						
項 目	GRI準則	衝擊類別	可能性	衝擊度	重要性與風險考量	推動措施
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	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	2.50	2.79	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。	公司自2023年開始每年進行碳盤查，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。

	集中度	及傷害，並創造機會。				
• 社會面						
項 目	GRI準則	衝擊類別	可能性	衝擊度	重要性與風險考量	推動措施
職業安全衛生	403 職業安全衛生	若發生安全衛生事件，將受官方裁罰限期改善。	2.64	2.57	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。
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	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。	3.14	2.93	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。

註:2025年重大主題係延用2024年之重大主題結果。

1.5 永續經營的影響力

重大主題與東典光電的價值鏈關係

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	◎	◎	◎	◎			◎

◎ 表示有直接或間接影響。

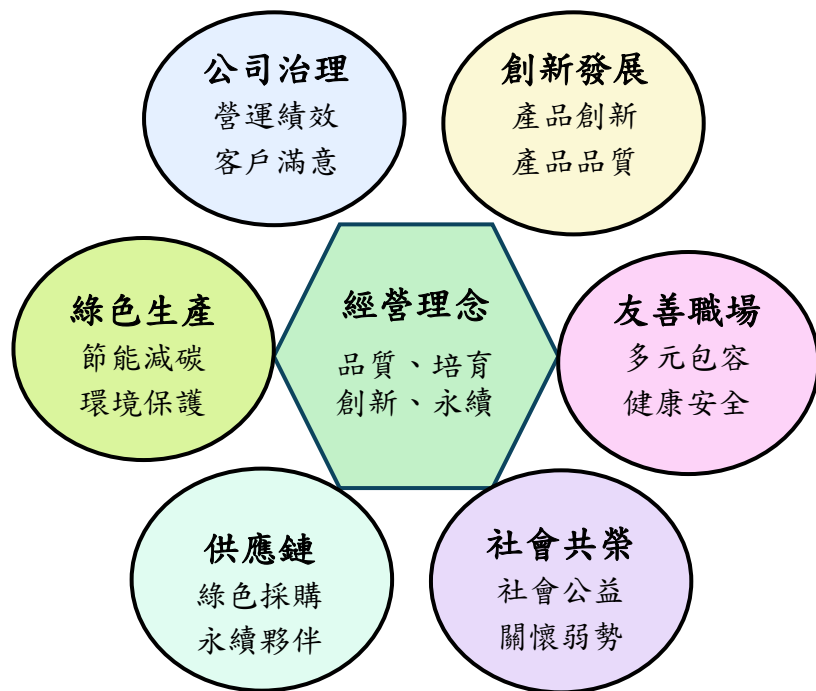
1.6 實踐聯合國永續發展目標

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2025目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

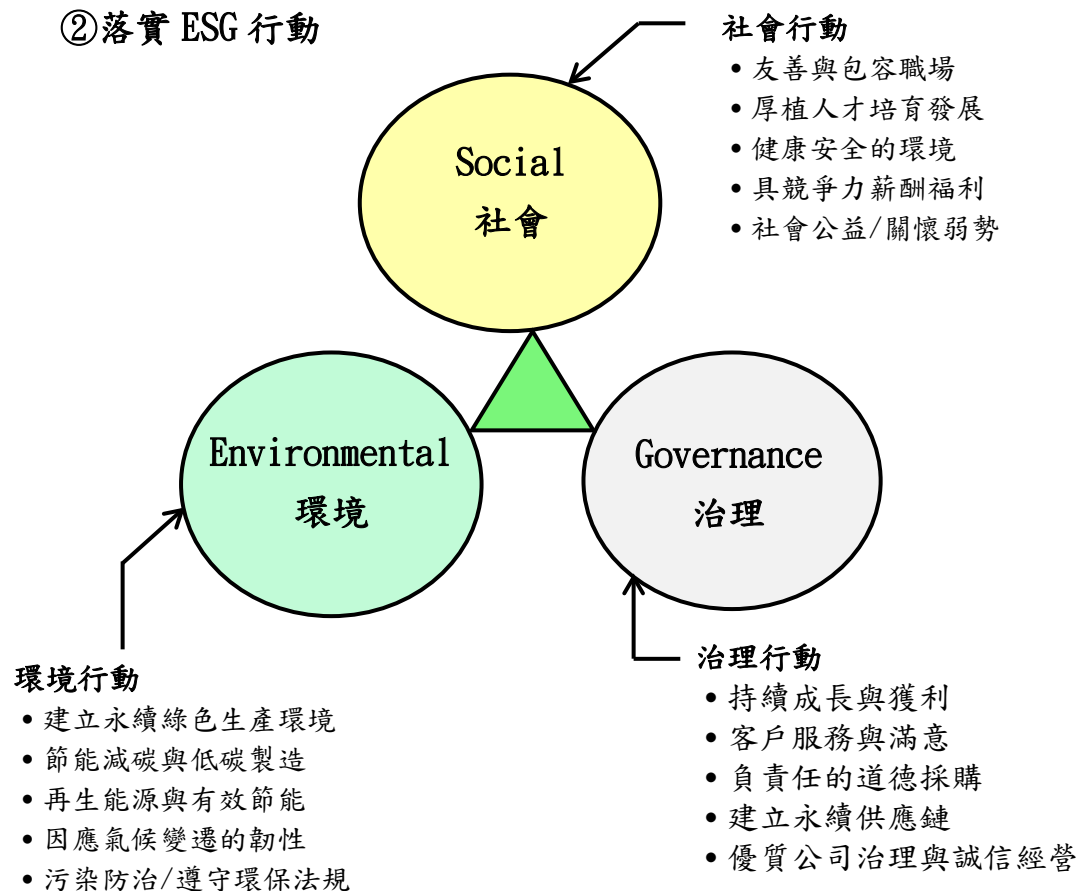
經濟面			
SDGs 目標對應：12 責任消費與生產 13 氣候行動		 	
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
揭露相關資訊，配合政府推動公司治理藍圖	揭露公司非財務資訊，參考國際通用報告書編製準則。	12. b	0. 報告概要與範圍
因應氣候變遷與能源供應風險，積極評估與持續控管極端氣候對營運的衝擊	針對水災、颱風、停電及全球氣溫升高等實質風險，發展調適策略，並訂定解決方案，積極發展相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運，減少損失。	13	2.3 風險管理 5.1 氣候行動
環境面			
SDGs 目標對應：06 淨水與衛生 07 可負擔的能源 13 氣候行動		  	
公司目標	管理	對應 SDGs 目標	對應章節

推動節水節能	本公司依相關法規要求，確實執行廢（污）水申報及排放管理作業，廢水於申報核准後排放至污水下水道，並定期進行水質檢測與監控，以確保符合法規規定並降低對環境之影響。	06	5.3 水資源管理
響應國家2050淨零排碳政策，發展再生能源	本公司配合國家2050淨零排碳政策，逐步導入再生能源應用。現階段已於廠房屋頂設置太陽能發電設備，並依營運需求採租賃模式運作；未來將視營運成長及減碳需求，評估自發自用及取得再生能源憑證（RECs），以提升再生能源使用比例。	07	5.2 環境管理政策
範疇一與二導入溫室氣體範疇三盤查及驗證工作	本公司依規劃導入溫室氣體自主盤查作業，優先完成範疇一與範疇二之盤查，並逐步評估擴及範疇三，作為後續溫室氣體管理與減碳規劃之參考依據。	13	5.1 氣候行動
社 會 面			
SDGs 目標對應：03 健康福祉 04 優質教育 05 性別平等		  	
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
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	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。	03	6.4 職業安全衛生
提升新進與在職員工的知識與技能	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。	04	6.2 人才招募、留任與發展
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	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。	05	6.3 人權政策

① ESG 六大方向如下圖：



②落實 ESG 行動



二、公司治理與誠信經營

本公司對法規遵循、資訊安全、經營績效等永續管理之重大議題，訂立各項短中期目標如下：

法規 遵循	短期目標(2024~2026年)	中期目標(2027~2030 年)
	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	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	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 4. 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%
2025 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% → 達成 51-65%	

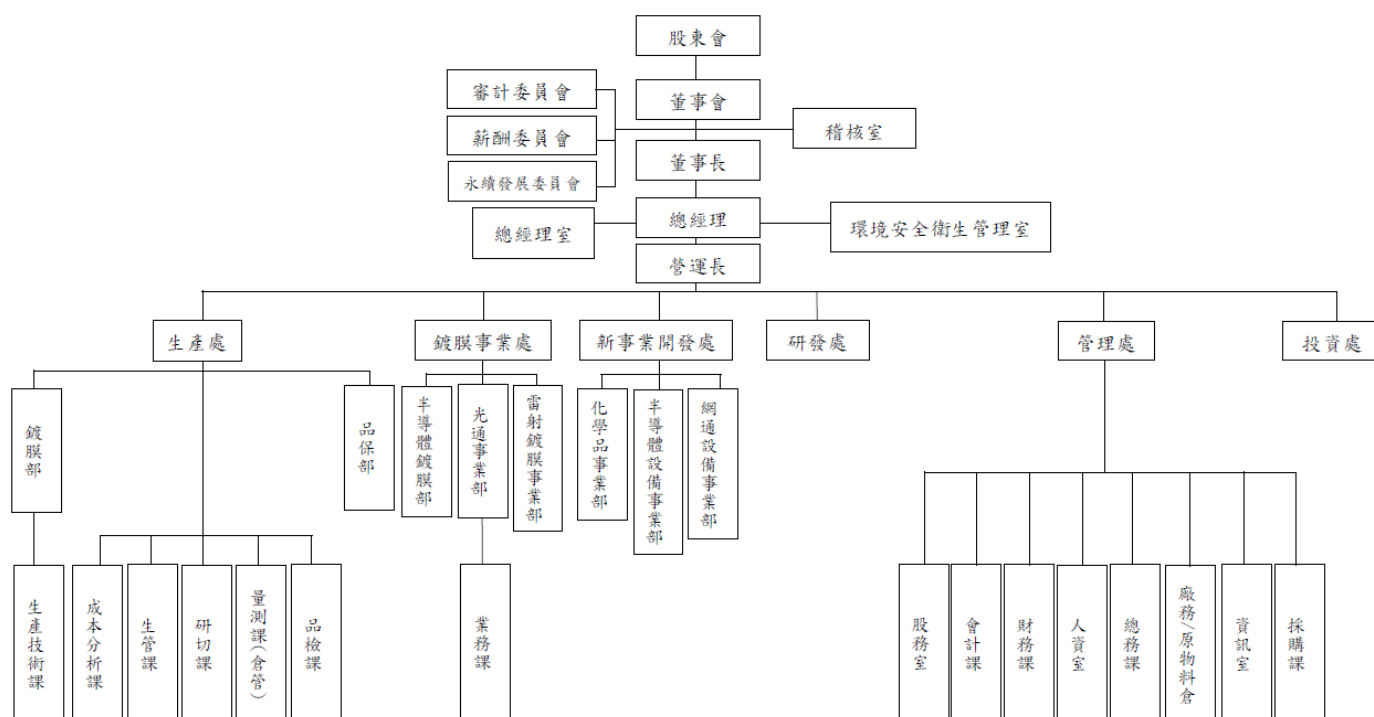
2.1 公司治理架構

本公司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，並在 2024 年增設 ESG 永續發展推動小組，於 2025 年 8 月正式成立永續發展委員會，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。

2.1.1 公司基本資訊

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
總部位置	台灣宜蘭縣五結鄉利工一路二段 70 號
創立時間	2000 年
實收資本額 (單位：新台幣仟元)	347,008
2025 年度營收 (單位：新台幣仟元)	130,398
產業類別	光學儀器及設備製造業

2.1.2 最高決策與治理單位組織架構



為了即時掌握產業最新動態與發展趨勢，本公司加入產業協會，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。

組織名稱	參與角色
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
中華民國雷射商業同業公會	會員

2.1.3 各部門的主要工作職掌

部門	所營業務
總經理	1. 秉承董事會之命，執行依法應辦及董事會決議事項。 2. 依董事會決定之經營方針，業務計劃綜理全公司業務。 3. 提出應經董事會審核或議決之報告或建議。 4. 指揮監督所屬員工並掌理稽核工作之執行。 5. 執行其他董事會授權辦理事項。
營運長	協助總經理規劃及推動公司營運策略，統籌日常營運、提升營運效率與品質，確保各部門運作順暢，達成公司營運目標。
生產處	1. 生產品質之控制與改善。 2. 二、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。
鍍膜事業處	1. 輔佐及襄助總經理辦理所指定之業務。 2. 市場開發、行銷及維繫客戶關係。 3. 產業資料調查及蒐集。
新事業開發處	1. 輔佐及襄助總經理辦理所指定之業務。 2. 主要負責帶領團隊開創新的業務、產品或市場，以實現公司的成長和多元化目標。
研發處	1. 輔佐及襄助總經理辦理所指定之業務。 2. 新產品之研發等事項。
管理處	1. 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。 2. 會計制度之建立、推行及更新。 3. 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。 4. 原物料進出庫倉儲作業。 5. 資訊電腦化、ERP導入、現有會計資訊軟體之維護等事項。 6. 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。 7. 公司內部管理制度之建立。 8. 定期申報主管機關之核備事項。

部門	所營業務
	9. 督導股務代理機構之業務執行。
投資處	主要在於規劃、組織、指導、協調、控制和評估與投資相關的活動，確保企業的投資策略得以有效執行。這包括對內協調各部門，對外與市場溝通，並遵守相關法規。
稽核室	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。
環境安全 衛生管理 室	1. 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。 2. 統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量。 3. 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。

2.1.4 董事會成員及其學經歷

本公司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 2025 年 3 月 21 日至 2028 年 3 月 20 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	姓名	學經歷
董事長	孫正強 所代表法人： 生豐資本(股)公司	• 交通大學 EMBA 碩士 • 政治大學企業管理碩士 • 台灣大學化工系學士 • 沛波鋼鐵(股)公司 總經理 • 易通展科技(股)公司 董事長 • 久陽精密(股)公司 董事長
董事	陳正德 所代表法人： 東南實業(股)公司	• 美國紐約大學企管碩士 • 美國哥倫比亞大學工業工程經濟系學士 • Juniper Content Corporation, New York 企業發展與戰略規劃部營運長 • 瑞士信貸第一波士頓銀行全球媒體與電信集團部投資分析人員
董事	沈慧誠 所代表法人： 生豐一號投資(股)公司	• 政治大學法律系學士 • 安馳科技股份有限公司董事 • 進泰電子股份有限公司獨立董事 • 尼克森微電子股份有限公司監察人 • 中華民國證券商業同業公會理事
董事	楊宗翰 所代表法人： 生豐一號投資(股)公司	• 政治大學財務管理系碩士 • 鴻騰精密科技股份有限公司董事會秘書 • 鴻騰精密科技股份有限公司投資人關係總監
獨立董事	邱寶桂	• 中國天津南開大學管理學博士 • 交通大學高階主管經營管理碩士(EMBA) • 淡江大學財務金融研究所碩士 • 久陽精密股份有限公司獨立董事 • 雲創通訊(股)公司財務長 • 聯嘉光電(股)公司財務長 • 宏致電子(股)公司財務長
獨立董事	陳以敦	• 東吳大學法學院碩士 • 臺灣臺北地方檢察署檢察官 • 法務部法制司調部辦事檢察官 • 臺灣嘉義地方檢察署主任檢察官 • 臺灣新北地方檢察署主任檢察官 • 合里聯合法律事務所律師

職稱	姓名	學經歷
獨立董事	陳若中	•美國南加州大學EMBA碩士 •泰瑞達亞洲區董事總經理 •晶晨半導體首席運營官 •美滿電子中國區總經理 •艾邁斯亞太區銷售副總 •芯璐科技 CEO •國科微電子(股)公司 總經理 •格羅方德大中華區總經理

2.1.5 董事會多元化與獨立性

本公司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：

• 董事會多元化政策

(1) 女性董事席次占比 20%以上

→未達成：占比 14%，於 2025 年 3 月 21 日董事改選，已增列一名女性獨立董事。

(本公司將持續延請合適且專業的董事人才以符合性別多元化規範，且未來董事改選將優先徵詢女性董事人選，以利達成目標。)

(2) 推動董事成員年輕化，65 歲以下成員至少 3 席

→達成：41~50 歲 2 名；51~60 歲 3 名；61-70 歲 2 名

(3) 獨立董事占比 30%以上，且至少 1 席未連任 3 屆

→達成：獨立董事席次設置三人，占全體董事 43%；2 位任期 3 年以下，1 位任期 7-9 年董事專業領域多元化，法律及財務背景至少 1 席

→達成：董事中具律師資格者 1 名

董事 姓名	基本條件價值						產業經驗/專業資格							
	性別	年齡/歲			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
		41~50	51~60	71~ 以上	1~3 年	7~9 年								
董事長 孫正強	男		V				V	V	V	V	V	V	V	V
董事 陳正德	男	V					V	V	V	V	V	V	V	V
董事 沈慧誠	男			V			V	V	V	V	V	V	V	V
董事 楊宗翰	男	V					V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事 邱寶桂	女			V	V		V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事 陳以敦	男		V			V	V		V	V	V	V	V	V
獨立董事 陳若中	男		V		V		V		V	V	V	V	V	V

• 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。

2.1.6 董事會運作情形

2025 年度董事會開會 7 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(%)	備註
董事長	孫正強 所代表法人： 生豐資本(股)公司	7	0	100%	2025.03.21 連任 應出席 7 次
董事	陳正德 所代表法人： 東南實業(股)公司	7	0	100%	2025.03.21 連任 應出席 7 次
董事	沈慧誠 所代表法人： 生豐一號投資(股)公 司	4	1	80%	2025.03.21 連任 應出席 5 次
董事	楊宗翰 所代表法人： 生豐一號投資(股) 公司	5	0	100%	2025.03.21 連任 應出席 5 次
董事	李伸一	2	0	100%	2025.03.21 解任 應出席 2 次
董事	譚家典	2	0	100%	2025.03.21 解任 應出席 2 次
獨立董事	邱寶桂	5	0	100%	2025.03.21 連任 應出席 5 次
獨立董事	陳以敦	7	0	100%	2025.03.21 連任 應出席 7 次
獨立董事	陳若中	5	0	100%	2025.03.21 連任 應出席 5 次
獨立董事	黃仲康	2	0	100%	2025.03.21 解任 應出席 2 次
獨立董事	賀錫敬	2	0	100%	2025.03.21 解任 應出席 2 次

註：2025 年 03 月 21 日董事會改選。

2.1.7 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 邱寶桂	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 陳若中	V	V

• 薪酬報酬委員會

由董事會決議並委任 3 位獨立董事組成本委員會，並由獨立董事邱寶桂小姐擔任主席暨召集人。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。

2025 年度薪酬委員會共召開 5 次會議，出列席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席 次數	委託出席 次數	實際出(列)席率 (%)	備註
召集人	邱寶桂	3	0	100%	2025.04.07 新任 應出席 3 次
委員	陳以敦	5	0	100%	2025.04.07 連任 應出席 5 次
委員	陳若中	3	0	100%	2025.04.07 新任 應出席 3 次
召集人	黃仲康	2	0	100%	2025.03.21 解任 應出席 2 次
委員	賀錫敬	2	0	100%	2025.03.21 解任 應出席 2 次
平均出席率：		15	0	100%	

註：2025 年 3 月 21 日股臨會全面改選董事(含獨立董事)，董事會於 2025 年 4 月 7 日決議委任薪資報酬委員會委員，任期同本屆董事會任期屆滿日。

• 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。

2025 年度總薪酬比率(%)			
最高薪酬之個人年度總薪酬與 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	6.39	最高薪酬之個人年度總薪酬增加 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	1.74

註 1：本公司最高薪酬之個人為總經理

註 2：統計對象以 2025 年全年度在職且完整支領薪酬者為基準。

• 審計委員會

委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。現由 3 名獨立董事組成，並由獨立董事邱寶桂小姐擔任主席暨召集人，並至少每季召開一次會議，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。

2025 年度審計委員會共召開 6 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 (%)	備註
召集人	邱寶桂	4	0	100%	2025.03.21 新任 應出席 4 次
委員	陳以敦	6	0	100%	2025.03.21 連任 應出席 6 次
委員	陳若中	4	0	100%	2025.03.21 新任 應出席 4 次
召集人	黃仲康	2	0	100%	2025.03.21 解任 應出席 2 次
委員	賀錫敬	2	0	100%	2025.03.21 解任 應出席 2 次
平均出席率：		18	0	100%	

註：2025年3月21日股臨會全面改選董事(含獨立董事)，董事會於2025年3月21日決議委任審計委員會委員，任期同本屆董事會任期屆滿日。

• 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。

2025 年度利益迴避情形如下：

項 目	日 期 屆 次	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因
1	2025 年 1 月 23 日 第 9 屆第 19 次	孫正強	討論「本公司投資東凱投資股份有限公司追加營運資金」案。 討論「本公司設立孫公司科沃斯公司及其人事」案。	自身利害關係
2	2025 年 4 月 7 第 10 屆第 2 次	邱寶桂、陳以敦及陳 若中	討論「委任本公司第五屆薪資報酬委員會委員」案	自身利害關係

項目	日期 屆次	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因
3	2025年5月5 第10屆第3次	邱寶桂、陳以敦、陳若中、陳正德及孫正強	討論「本公司第十屆董事薪資報酬案」案	自身利害關係
4	2025年8月12 第10屆第4次	孫正強	討論「擬於日幣2,000萬元範圍內，投資日本海外子公司東峰先進科技株式會社」案	自身利害關係

2.1.8 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

內部評估：經本公司本年度董事會績效自行評估結果如下：(總分 5.0)

董事會運作績效自評整體平均分數：4.80 分

董事成員(自我)績效評估整體平均分數：4.95 分

薪資報酬委員會績效評估自評整體平均分數：4.93 分

薪資報酬委員(自我)績效評估整體平均分數：4.93 分

審計委員績效評估自評整體平均分數：4.93 分

審計委員(自我)績效評估整體平均分數：4.93 分

董事會績效評估結果，於 2026 年 01 月 26 日報告董事會。

• 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

目前本公司尚未將 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。

2.1.9 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，2025 年連任董事全年進修時數達 66 小時，下表為 2025 年董事進修情形：

姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
孫正強	2025/6/15	社團法人中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3
	2025/8/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3
陳正德	2025/11/17	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3
	2025/11/17	社團法人中華公司治理協會	企業誠正經營暨防弊鑑識實務	3
沈慧誠	2025/9/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公平待客、董監事非常規交易分析與案例探討	3
	2025/9/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業誠信經營、詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹(含內線交易宣導)	3
楊宗翰	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
	2025/7/10	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「財報審閱」常見缺失及重要內控法規實務解析	3
	2025/8/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3
	2025/9/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	3
邱寶桂	2025/3/14	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3
	2025/7/1	證券櫃檯買賣中心	投資人關係經營分享會	3
	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
	2025/8/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3
陳以敦	2025/8/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3
	2025/8/25	證券櫃檯買賣中心	上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
陳若中	2025/7/10	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規	3
	2025/7/14	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理-董事會在 ESG 裡的角色與職責	3
	2025/8/8	社團法人中華公司治理協會	上市櫃公司基礎法令概念	3

姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
	2025/8/12	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3

2.1.10 董事酬金

本公司之董事酬金，依公司章程第十五條之規定，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，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

2.2 誠信經營

基於公平誠實守信與透明原則從事商業活動，本公司遵循「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。

本公司亦依照「誠信經營作業程序及行為指南」由專責單位不定期辦理內部宣導，並視需要安排董事長、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。

2.2.1 管理方針

嚴格要求本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，指定管理處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。

• 具體作法

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：

- (1)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。
- (2)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。
- (3)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：

- 一、行賄及收賄。
- 二、提供非法政治獻金。
- 三、不當慈善捐贈或贊助。
- 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 六、從事不公平競爭之行為。
- 七、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

本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

本公司同仁應遵守「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

本公司依「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) 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) 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 2025 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。

本公司建立並公告檢舉管道如下，供公司內部及外部人員使用。

獨立檢舉信箱：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。

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，本公司將會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，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

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。

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

2025 年員工申訴管道處理：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。

2.2.2 教育訓練與宣導

本公司除在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。

2025 年 11 月 17 日，社團法人中華公司治理協會舉辦「企業誠正經營暨防弊鑑識實務」課程，本公司由陳正德董事參加進修，強化董事對誠信經營原則及防弊鑑識實務之認識。

2025 年 9 月 26 日，財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會舉辦「2025 年度防範內線交易宣導會」課程，本公司由楊宗翰董事參加進修以深化董事對內線交易防範及相關法規遵循之認知。

2025 年 9 月 25 日，財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會舉辦「企業誠信經營、詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹（含內線交易宣導）」課程，本公司由沈慧誠董事參加進修，透過實務案例解析，提升董事對誠信經營、防詐騙、防制洗錢及內線交易風險之辨識能力。

2025 年 8 月 25 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」，本公司由陳以敦獨立董事參加進修，強化董事對內部人股權交易規範及資訊揭露義務之瞭解。

2025 年誠信經營執行成果

本公司於 2025 年度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，截至 2026 年 1 月 26 日日止，本公司董事及經理人皆恪守誠信，未發生違反誠信行為。

2025 年本公司無貪腐事件，無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

2.3 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。

2.3.1 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，以有效執行風險管理。
- (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：本公司董事會為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，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。

(2)高階管理階層：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。

(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 2026 年 03 月 09 日：

編號	關注議題描述	風險影響與說明	風險等級	現有降低風險因應措施	未來擬採取因應措施
01	出貨業績下滑	1. 庫存積壓造成資金周轉壓力。 2. 稼動率不足導致固定成本分攤增加。	20	1. 蒐集市場資訊，強化客戶聯繫。 2. 積極拓展全球銷售地區。 3. 開發非光通訊(如光學感測、醫療、工業)之產品應用。	1. 參與新產品協同開發，跨足多元鍍膜領域。 2. 擴大參與國際性展覽，提升品牌國際知名度與競爭力。
02	生產良率偏低與成本控制	1. 製造費用增加。 2. 交付週期 (Lead Time) 延長。 3. 產品毛利下降。	20	1. 建立經驗傳承機制，統計分析不良原因。 2. 實行計畫性生產，深化庫存管理以穩定良率。	1. 進行鍍膜機軟硬體升級改造。 2. 持續優化工程人員技術與參數調優。
03	天災與極端氣候風險	1. 供應鏈斷料(原物料無法進貨)。 2. 廠房、精密設備損毀與人員傷亡。 3. 客戶及股東信心流失。	15	1. 強化災害預防管制措施。 2. 建立初步應變計畫，分散供應商風險。	1. 執行組織碳盤查，分析排放熱點並優化營運環節。 2. 透過永續報告書編寫(已委託顧問)，提升全員風險意識。
04	法規變動與ESG 合規	1. 上市櫃公司碳盤查法規遵循。 2. IFRS	12	1. 已於 2025/10/08 委任專業顧問公司進行永續輔導。 2. 定期追蹤國內外	1. 逐步落實節能減碳策略，達成永續經營目標。 2. 建立符合國際標準的永續數據收集與申報系統。

編號	關注議題描述	風險影響與說明	風險等級	現有降低風險因應措施	未來擬採取因應措施
		S1/S2 永續揭露準則接軌風險。 3. 未合規可能面臨罰鍰或訂單流失。		重要政策與法律變動。	

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。

2.4 資訊安全

2.4.1 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。

2.4.2 資通安全政策

- 確保核心業務的資料安全性、服務及資料的完整性、服務的持續運作。
- 落實使用者平台開發及維護、機房管理、委外管理之管理辦法與標準作業程序。
- 資訊安全全景與範圍應對應公司重要業務流程之要求與維運持續。
- 定期實施資訊安全事項教育宣導，推廣同仁資訊安全觀念與強化相關資訊安全責任之認知。
- 員工依據各管理辦法及作業程序書進行作業，以維持本公司正常運作。
- 資訊業務活動執行須符合相關法令或法規之要求。
- 實施定期監控與資訊安全內部稽核制度，確保資訊安全管理落實執行於日常維運及業務活動。

2.4.3 具體管理方案

方案	說明
裝置安全防護	1. 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。 2. 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。 3. 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。 4. 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	1. 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。 2. 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。

方案	說明
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	1. 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。 2. 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。

2025 年投入資通安全管理之資源

1. 資訊室不定期向員工進行資訊安全及危害宣導。
2. 資訊室人員每年進行 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。

2.5 法規遵循

本公司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，本公司致力遵循企業倫理，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，避免落入違規、違法或不正交易之風險。本公司於2025年無裁罰之紀錄。

2.5.1 法規遵循教育訓練

本公司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年起不定期舉辦教育訓練，請管理處不定期於內部網路提供「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。針對本公司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。

本公司訂定「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。

2.6 內部稽核

2.6.1 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，遴選具有適當專業能

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。其依據「考核辦法」及「職員工敘薪酬勞獎金管理辦法」辦理。

2.6.2 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。

2.6.3 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；至於不定期稽核，則係配合實際需要，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。
- 稽核作業之執程序如下：
 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、訂定稽核程式等。
 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。

2.6.4 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。
- 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。

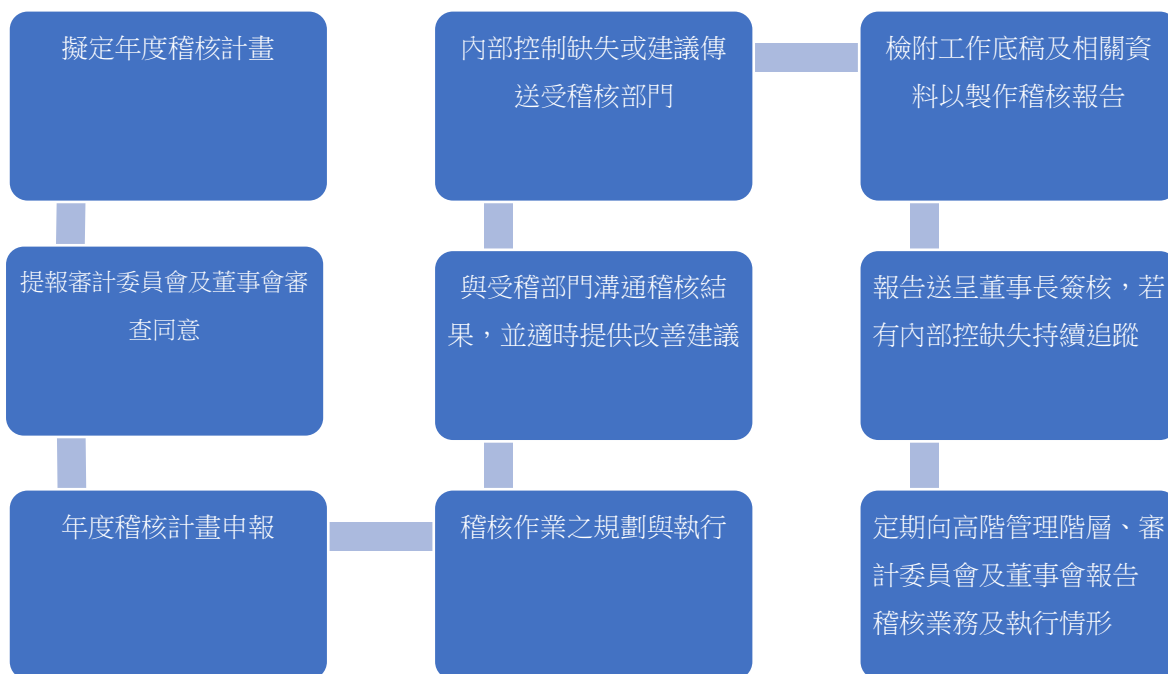
6. 將問題點及異常事項提出與有關部門檢討，且應就實際工作進行困難原因及問題之癥結，經檢討後擬具改善對策提出解決方案。另外，亦應針對未依照公司規章營運之違規事項，製成稽核報告，呈總經理鑒核。

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。

本公司於2025年度共稽核了57個項目，稽核符合率達到了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。

稽核流程圖



三、營運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：

	短期目標(2024~2026年)	中期目標(2027~2030年)
客戶關係管理	1. 客戶滿意度維持88分以上 2. 洩漏客戶隱私0件	1. 客戶滿意度維持89.5分以上 2. 洩漏客戶隱私0件
法規遵循	1. 違反產品與服務之資訊與標示0件 2. 違反產品與服務之健康與安全法規0件 3. 違反產品或公平交易法規0件	1. 違反產品與服務之資訊與標示0件 2. 違反產品與服務之健康與安全法規0件 3. 違反產品或公平交易法規0件
2025年 實際作為	客戶關係管理 客戶滿意度91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	

3.1 營運績效

3.1.1 市場及產銷概況如下：

本公司主要產品近二年產能與產值

年度 生產量值 產品	2024 年		2025 年	
	產量	產值	產量	產值
光通訊薄膜濾光片	2,104	88,549	2,557	91,919

(單位：量：／值：新台幣仟元)

主要產品近二年銷售金額與比例

年度 銷售量值 市場	2024 年				2025 年			
	銷售量	比例	銷售值	比例	銷售量	比例	銷售值	比例
內銷	78	2.97%	5,481	5.21%	45	1.69%	2,578	1.98%
中國大陸	2,389	91.12%	84,897	80.71%	2,360	88.46%	107,758	82.64%
南韓	123	4.69%	4,954	4.71%	222	8.32%	11,122	8.53%
其他	32	1.22%	9,860	9.37%	41	1.54%	8,940	6.86%
合計	2,622	100.00%	105,192	100.00%	2,668	100.00%	130,398	100.00%

(單位：新台幣仟元)

本公司 2025 年營業額為新台幣 1.3 億元，營收與獲利較 2023 年及 2024 年成長。整體營運績效如下：

(單位：新台幣仟元)

項目	2023	2024	2025
營業收入	108,363	105,192	130,398
營業成本	138,889	155,252	117,263
員工薪資與福利	71,768	71,199	67,229
支付出資人的款項	2,915	3,803	4,120
支付政府的款項	305	434	99
社區投資	0	0	0
留存經濟價值	(105,514)	(125,496)	(58,313)

註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

員工薪資與福利定義包含薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。

支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

留存的經濟價值為收入－（營運成本＋員工薪資福利＋支付出資人款項＋支付政府款項＋社區投資）

3.2 客戶關係管理

本公司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。

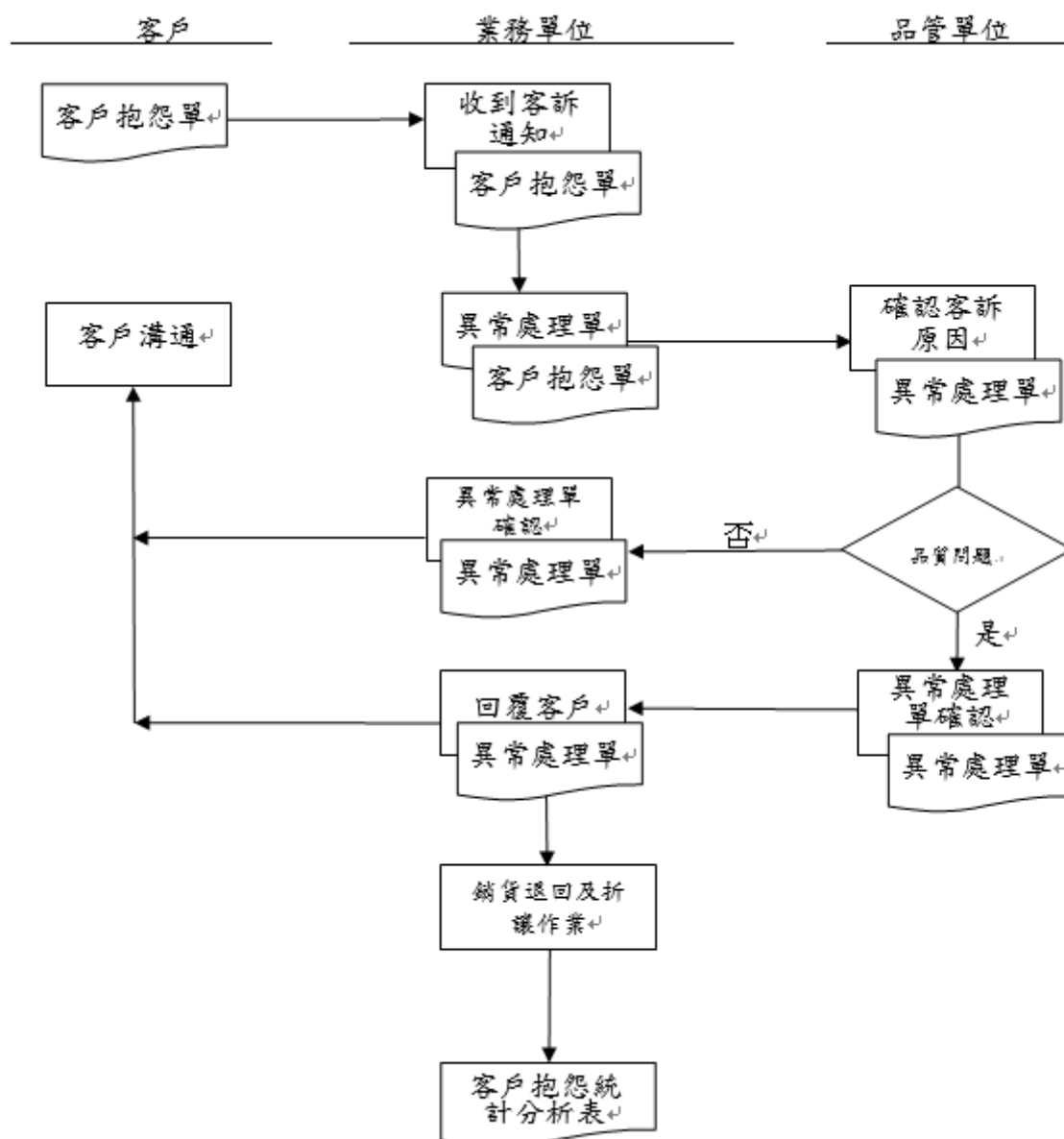
為維護客戶健康安全、隱私及產品品質的穩定性，本公司遵循相關產品及隱私法規，並依國際標準及規範進行產品製造。此外，透過「客戶抱怨處理程序」及「客戶滿意度調查程序」制定，使我們更詳加瞭解客戶需求，持續針對客戶反應之缺失項目進行分析改善並修正服務內容。

3.2.1 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。以下為接獲客訴後的處理步驟：

- (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：



2025 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。

3.2.2 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，本公司每年依循「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，透過面談、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

包含面談、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。調查結果如下：

項目 \ 年度	2023年	2024年	2025年
回收數量／發出數量	8/10	8/10	8/10
回收率	80%	80%	80%
平均滿意度	95.63	94.06	91
目標值	88	88	88
達成情形	達成	達成	達成

3.2.3 客戶隱私

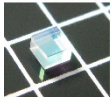
基於保護客戶隱私及機密，本公司訂定「道德行為準則」，公司同仁皆具有保密責任，需瞭解該準則並遵守，除有被授權或法令規定公開之資訊外，其餘資訊應遵守保密義務，嚴禁洩漏損害客戶權益；此外，亦針對資訊安全問題設置資訊安全專責主管及一名資訊安全專責人員，並教育同仁對於公司資產應盡保護義務，避免遭受偷竊或資安攻擊，以保障客戶資料及訊息不外洩。

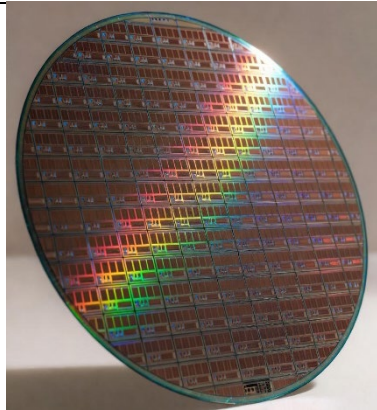
2025 年，本公司無發生洩漏客戶資料及侵害客戶隱私之投訴事件。

3.3 創新產品與服務

3.3.1 主要產品介紹

本公司主要業務為：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：

產品名稱	主要用途	照片
光通訊濾光片	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。	 

產品名稱	主要用途	照片
半導體鍍膜服務	<u><i>Distributed Bragg Reflector</i></u> 鍍膜效益： ➤ 提高反射率 ➤ 提升雷射輸出功率 ➤ 改善光源穩定度 降低能耗、提升可靠度	

3.3.2 響應綠色趨勢

作為光學鍍膜領域的領先企業，本公司積極響應綠能趨勢。為追求環境永續，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	因應大環境用電量需求提高，本公司依循全球永續發展目標，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： 1. 研發高效能、高傳輸效率的產品。 2. 開發低污染、低耗材用量、低耗能的製程技術。 3. 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： 由業務課或研發處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	1. 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。 2. 進行高效能產品開發以促進提高單位產值與效能。 3. 新產品開發階段之各里程碑達成。 4. 完善產品可靠度品質之提升與優化。
研發流程	蒐集市場資訊->決定研發方向與目標->蒐集需投入資源->定調開案，展開計畫 設定里程碑(原物料評估/製作流程設計/功能規格驗證/可靠度評估)->定期檢討回饋與修正->完成評估->送樣或決定是否投入資源進行量產。

3.3.3 綠色產品

在本公司研發與業務單位同仁的努力下，透過產品生命週期來說明產品如何在不同的生命週期階段，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	1. 提高可回收率	1. 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
具體作法	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

3.4 品質管理系統

3.4.1 產品安全管理政策

本公司通過 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。

2025 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。

3.4.2 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：

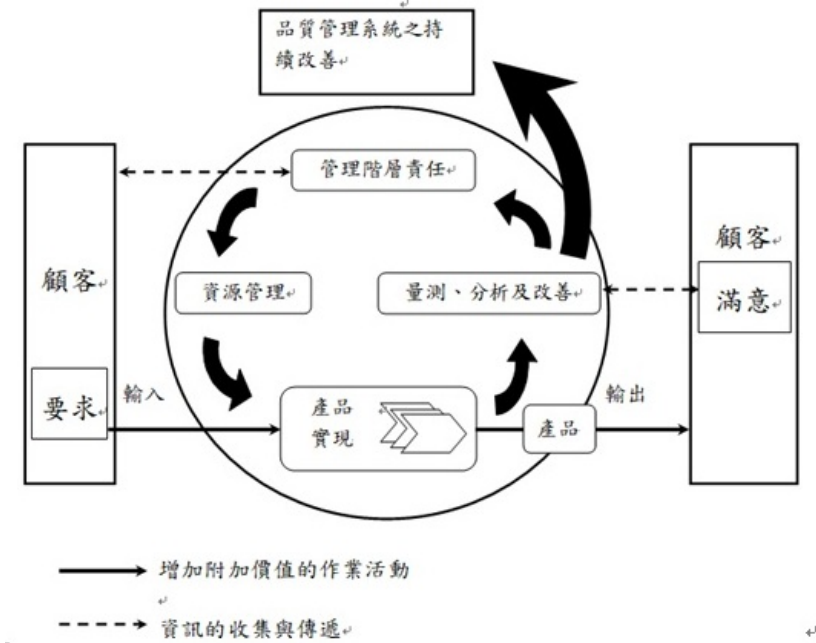
系統認證	
照片	說明
	ISO 9001:2015 品質管理系統 驗證範圍包含：涵蓋產品製造到服務的各個流程，包含業務、採購、教育訓練、倉庫、外包、品管、研發、生產、服務等各單位。

產品安全管理流程表：

階段	降低/減少產品品質不良之目標	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、品質紀錄管理程序、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



3.4.3 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。本公司為提升產品、服務品質，提供教育訓練課程，2025年新進人員品質管理系統等職能相關教育訓練達成率為100%

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，本公司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。

3.5 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）			
	2023年	2024年	2025年
研發費用	22,098	23,229	21,691
研發/營收比率	20.39%	22.08%	16.63%
研發人力	11	8	7
碩士以上學歷/研發人員比率	54.55%	75.00%	71.43%

四、永續供應鏈管理

東典光電深耕與供應商緊密夥伴關係，以達成永續經營及社會責任作為供應鏈核心目標。本公司要求供應商明確承諾遵循相關法規為此，我們訂立各項短中期目標：

	短期目標(2024~2026 年)	中期目標(2027~2030 年)
法規遵循	1. 遵循 RoHS、REACH 國際準則，產品不使用有害物質 2. 合規率 100% 3. 關鍵材料供應商衝突礦產承諾回覆 100%	1. 遵循 RoHS、REACH 國際準則，產品不使用有害物質合規率 100% 2. 關鍵材料供應商衝突礦產承諾回覆 100%
2025 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%	

4.1 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、五氧化二鉬、五氧化二鈮、二氧化矽等為主要原料。

產業結構	產品與應用
上游	玻璃基板、五氧化二鉬、五氧化二鈮、二氧化矽
中游-東典	薄膜濾光片
下游	數據中心、被動光學元件、主動光學元件

4.1.1 主要供應商

2025 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。

4.2 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 2025 年，與本公司合作且單筆採購金額達 30 萬元以上的供應商共計 11 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 97 家。

供應商類型	生產製造類	廠務工程類	其他服務	Total
供應商總家數	85	9	3	97
佔比	87.6%	9.3%	3.1%	100%

4.2.1 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、五氧化二銮、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。
五氧化二銮 (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。

4.2.2 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。

4.3 供應鏈管理

本公司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。此外，東典光電亦透過「供應商行為準則」向供應商傳達公司對商業道德、勞動人權、職業安全衛生、環境保護、資安及法規遵循等面向之要求，期望供應商共同落實負責任採購與永續經營理念，攜手打造兼具品質、穩定性與永續價值的供應鏈體系。

4.3.1 供應商評選與承諾

本公司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、供應商永續發展調查表及 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。

4.3.2 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。

2025 年，本公司已有 1 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。預計於 2026 年針對新進供應商及年度供應商評鑑加入「供應商永續發展調查表」，減少因環境、職安、人權、資安等議題而造成之風險。

4.3.3 供應商定期稽核

對品質的堅持是本公司一貫的精神，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%。

4.4 責任採購

4.4.1 符合有害物質管理規範

本公司致力於環境保護，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。

4.4.2 負責任礦產採購(無衝突礦產)

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鈮、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。

4.4.3 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。

4.4.4 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，全面落实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。

五、永續環境

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目標：

項目	短期目標:2025~2026 年	中期目標:2027~2030 年
能資源管理與溫室氣體排放	溫室氣體排放強度年減 1.1%	1. 溫室氣體排放強度年減 1.1% 2. 通過 ISO 14001 環境管理系統認證 3. 通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準查證
	節能減排：節電率 1.1%	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
2025 實際作為	能資源管理與溫室氣體排放 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。

5.1 氣候行動

5.1.1 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

氣候治理架構

本公司董事會負責決策氣候環境管理方針及策略方向，並監督氣候相關策略與目標之執行情形。管理階層則透過永續發展委員會推動氣候相關管理工作，並督導永續環境組、永續治理組及社會責任組等單位執行氣候變遷因應措施。各單位依其職掌辨識氣候相關風險與機會，規劃並落實相關管理措施，並將執行情形提報永續發展委員會及董事會，以強化氣候相關議題之治理。

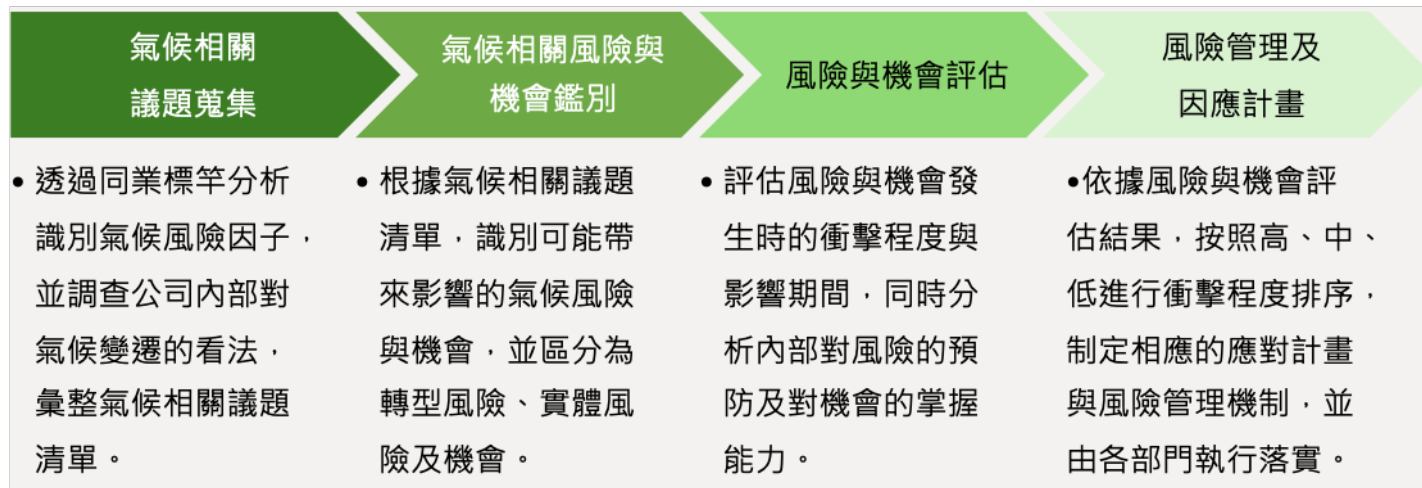
(2) 策略與風險管理

• 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。

• 氣候相關風險鑑別及管理流程

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。



• 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，透過會議鑑別出2項轉型風險、2項實體風險及5項機會，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。

• 氣候相關風險因應計畫

風險類別	項次	議題	情境	潛在業務、財務、營運衝擊影響	風險因應/未來規劃
風險	市場	強化排放量報導義務	金管會已發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，應於2026年揭露2025年範疇一二數據，並於2028年通過第三方外部確信。此外，依政府機關時程規劃揭露範疇3數據。	短、中期 - 因應溫室氣體盤查與查證要求，短期內將增加外部顧問費用、第三方確信費用、內部教育訓練及人力投入成本。 - 初期盤查與資料建置階段，可能影響既有營運人員的工作負荷與行政效率。 - 若未能如期或如實揭露，將可能影響公司法規遵循風險、公司治理評價及投資人信心，進而對資本市場形象造成不利影響。	- 依循主管機關時程，逐步建置溫室氣體盤查制度與內部管理流程，並導入外部專業顧問以確保揭露品質。 - 強化跨部門教育訓練，提升內部對碳盤查與永續揭露的理解與執行能力。 - 中長期將盤查結果納入營運與投資決策，作為節能減碳及成本管理之依據。

風險類別	項次	議題	情境	潛在業務、財務、營運衝擊影響	風險因應/未來規劃
	市場	市場訊息不確定	對未來碳價、政策力度等，市場預測存在高度不確定。	- 長期 - 碳相關政策與成本的不確定性，可能影響中長期資本支出規劃、能源使用策略與產品定價決策。 - 若未及早因應，未來碳費或相關法規成本可能對毛利率及營運成本造成壓力。	- 持續關注國內外碳政策、碳定價趨勢及產業動態，並進行情境分析以提升決策彈性。 - 採取循序漸進的減碳與節能措施，降低單一政策或價格變動對營運的衝擊。 - 將低碳投資納入中長期營運規劃，以降低未來政策不確定性風險。
	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	臺灣氣候科學報告指出，影響臺灣的總颱風數中長期可能下降，但「強颱風頻率、最大風速與降雨強度」上升。極端事件造成停班、停電、產業道路淹水與通行中斷。	- 短～長期 - 極端天氣可能導致停班停工、停電、交通中斷，進而影響產線運作與交期。 - 短期內可能產生營運中斷損失，並增加設備維修及復原成本。	- 強化災害應變與復原機制。 - 提升廠區防災能力，包括排水、備援電力與關鍵設備保護。 - 與關鍵供應商及客戶建立溝通機制，以降低突發事件對供應鏈的影響。
	長期性	平均氣溫上升	台灣年均溫從1990年至2020年上升1.6°C。	- 中長期 - 高溫日增加將提升冷房及設備散熱需求，導致用電量上升與能源成本增加。 - 若未有效管理，可能影響設備穩定度與生產效率。	- 評估高效率冷卻設備與能源管理措施，以降低高溫對營運的影響。 - 持續優化廠房與設備的節能設計，提升能源使用效率。
機會	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	在SSP1-2.6情境下，已優於同業間開始使用低碳產品於案場服務。	- 短～長期 - 提升設備與製程效率，有助於降低能源消耗與營運成本。	- 定期維修與優化空壓機、冰水主機等高耗能設備，確保運轉效率。 - 逐步導入能源管理與監控機制，提升整體資源使用效

風險類別	項次	議題	情境	潛在業務、財務、營運衝擊影響	風險因應/未來規劃
					率。
	資源效率	回收再利用	在 SSP1-2.6 情境下，若持需增加低碳產品的使用於案場的使用，對於公司未來是否有益。	- 短～長期 - 材料回收再利用可降低原物料採購成本及廢棄物處理支出。 - 有助於降低產品碳足跡，回應客戶對低碳供應鏈的期待	- 評估生產不良或報廢基板的回收與再利用可行性，降低資源浪費。 - 與供應商合作，建立材料回收及循環利用機制。
	資源效率	轉用更高效的建築物	在 SSP1-2.6 情境下，使用高效的建築物有機會降低能源使用。	- 短期 - 高效建築可降低水、電、空調等能源支出，改善長期營運成本結構。	- 評估廠房水、氣、電等系統的效率改善空間，逐步導入高效設備與設計。 - 新建或改建時納入節能與永續設計考量。
	能源來源	使用低碳能源	在 SSP1-2.6 情境下，使用低碳能源能在相同能源使用量的基礎下，降低溫室氣體的排放。	- 長期 - 使用低碳能源有助於降低溫室氣體排放，並回應客戶對供應鏈減碳的要求。 - 初期可能增加設備投資或採購成本。	公司將持續關注低碳能源及相關方案發展，並視客戶需求及實際條件評估導入之可行性
	產品與服務	消費者偏好轉變	在 SSP1-2.6 情境下，消費者偏好低碳的產品設計與服務。	- 短期 - 隨著市場對高效率與低能耗傳輸方案需求提升，光纖相關產品於特定應用情境下具備競爭優勢，有助於公司業務拓展。	公司將持續關注市場需求變化，並配合客戶需求調整產品與服務方向。

註：影響時間：短期為 1-3 年；中期為 4-7 年；長期為 7 年以上。

• 氣候情境分析

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。

(1) 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。

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。

• 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。

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

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。

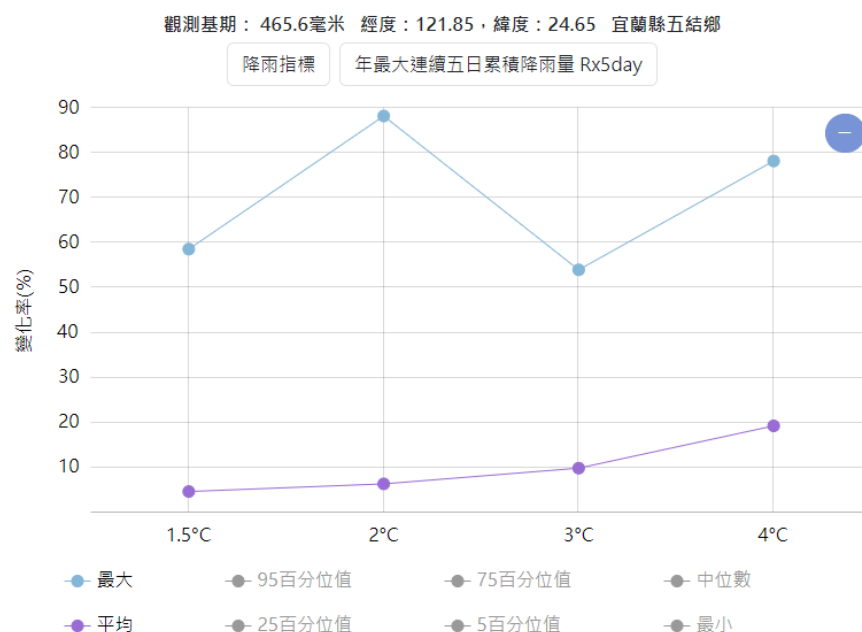
(2) 實體風險情境分析：長期性-缺水風險

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。

(3) 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。

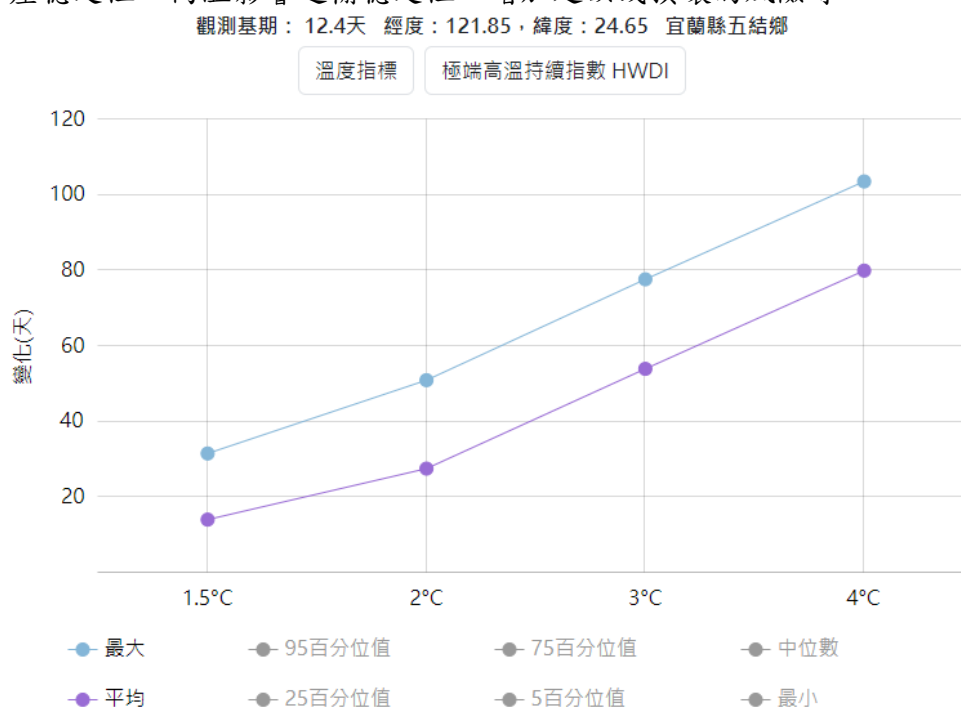
風險預測：雖然在 1.5°C 與 2°C 情境下的平均雨量增幅 (4.7% 與 6.4%) 看似相對溫和，如若遭遇最大值情境 (58.6% 與 88.2%)，降雨集中度暴增可能導致嚴重淹水、設備廠房與基礎設施損毀、員工通勤與供應鏈及交貨交通受阻之情形。



(4) 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)。

• 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。

• 溫室氣體排放目標

淨零路徑：以 2023 年為基準年，以「每百萬元營收之溫室氣體排放強度」為主要績效衡量指標，並設定至 2030 年每年降低 1.1%。

• 能源運用目標

碳抵換或再生能源憑證(RECs)

本公司在 2023 年委託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，會使用自發自用，取得再生能源憑證(RECs)，所以當初與和潤電能公司簽訂合約時，有考量未來自發自用的方式，設置太陽光電之併聯方式為內併，如未來使用自發自用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。

5.2 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。

5.2.1 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
- 環境考量面鑑別
- 人員環境安全保障
- 環境保護意識提升

5.2.1 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。

2025 年具體實施作為如下：

項目	管理指標	具體執行成果	達成情形
能源管理	年節電率 1.1% 溫室氣體排放強度至 2030 年前年減 1.1%	● 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。 ● 定期盤點溫室氣體數據，了解排放熱點，進行減量目標及策略規劃。 ● 於 2028 年進行 2027 年溫室氣體確信，確認活動數據的完整性及正確性。 ● 向董事會提出報告案，有關於東典的溫室氣體排放量、減量目標及達成情形。 ● 將不常使用的空間（如廁所、走道）減少燈管數。 ● 適時關閉無人區域照明設備，午休時間辦公區關燈節能。 ● 建立電子化系統：盡量減少紙張使用量。 ● 廠區及辦公室皆設定空調溫度管控。 ● 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	未達成 2025 年用電率相較前一年度增加 14.52% 溫室氣體排放強度下降 35.26% 因 2025 年的訂單增加，故稼動俾次提升，造成能源用增加
空氣污染防治	依照法規要求空氣污染排放量進行管控與申報	● 本公司於 2025 年每季空污排放量皆小於起徵門檻，故無需繳納費用。	依法辦理

項目	管理指標	具體執行成果	達成情形
水資源	水資源密集度每年下降 1%	● 環境管理系統有效運作，落實環境管理、污染防治持續改善之精神，降低環境衝擊。 ● 加強製程改善、污染防治設備作業之管制，配合環保要求定期檢查，並符合法令要求。 ● 節能減碳、回收再利用，減少資源消耗，以落實污染預防。 ● 加強教育訓練，提升全員環保認知，以徹底落實環保責任。	達成 水資源密集度下降 11.57%
廢棄物	廢棄物密集度較基準年(2023 年)密集度減少 1% 綠色採購達 3.3 萬元	● 透過污泥板框，去除污泥水分減少重量。 ● 透過拋光與重製鍍膜等方式進行再加工，使原可能報廢之材料得以再利用。 ● 2025 年東典導入綠色採購制度，預計 2026 年執行。	達成 2025 年廢棄物密集度較 2023 年減少 73.09% 未達成 2025 年綠色金額達 4,000 元

5.3 水資源管理

5.3.1 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。

- 生活用水(飲水機、廚房、洗手間、洗手台等)→污水處理設施→合法流放
- 製程用水→污水處理設施→合法流放

固定污染源排放檢測情形

單位：mg/L	酸鹼值 (pH)	生化需氧量 (BOD)	化學需氧量 (COD)	懸浮固體 (SS)	合格情形
2023 上半年	7.4	4.2	15.8	4.8	合格
2023 下半年	7.8	4.0	12.9	7.6	合格
2024 上半年	7.8	3.1	12.1	5.1	合格
2024 下半年	7.2	6.6	14.3	1.8	合格
2025 上半年	7.2	<1.0	N.D	6.5	合格
2025 下半年	7.3	2.0	N.D	6.9	合格

註：廢水標準依據經濟部工業局龍德（兼利澤）工業區服務中心，酸鹼值（pH）5.0~9.0，生化需氧量（BOD）< 400 mg/L，化學需氧量（COD）<480 mg/L，懸浮固體（SS）<320 mg/L

水資源用量統計

年度	2023	2024	2025
取水量(百萬公升)	17.7784	16.9008	18.5322
排水量(百萬公升)	13.0590	8.3040	7.4110
耗水量(百萬公升)	4.7194	8.5968	11.1212
營業收入(百萬元)	108.36	105.19	130.398
用水密集度(百萬公升/百萬元)	0.1641	0.1607	0.1421
用水密集度變動比率(%)	-	-2.07%	-11.57%

註：

1. 水源皆為自來水，無取用地下水。
2. 用水密集度計算方式：取水量／百萬元營業額。

5.4 溫室氣體排放與能源管理

5.4.1 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、車用汽油等非再生能源。

下表統計近三年能源使用情形：

年度		2023	2024	2025
項目				
電力用量	(百萬度)	5.019	4.002	4.583
	(GJ)	18,069.12	14,407.34	16,498.8000
柴油	L	24	24	24
	(GJ)	0.844	0.868	0.8671
車用汽油	L	3,673.148	3,834.716	4,761.47
	(GJ)	119.93	122.14	149.9208

總能源用量(GJ)	18,189.89	14,530.35	16,649.5879
產值(百萬)	108.36	105.19	130.398
能源密集度(GJ/百萬)	167.87	138.13	127.6828

註 1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

2. 1kcal=4.186KJ；1KJ=10⁻⁶GJ；1KG=1.818L。

3. 2023 年柴油 8,400kcal/L、車用汽油 7,800kcal/L；2024 年柴油 8,642kcal/L、車用汽油 7,609kcal/L；2025 年柴油 8,629kcal/L、車用汽油 7,520kcal/L。

4. 涵蓋範疇為個體財報。

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。

再生能源使用情形：無，本年度再生能源使用比例 0%

節能減碳計畫

執行情形/未來規劃	內容
執行情形	● 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。 ● 定期盤點溫室氣體數據，了解排放熱點，進行減量目標及策略規劃。 ● 於 2028 年進行 2027 年溫室氣體確信，確認活動數據的完整性及正確性。 ● 向董事會提出報告案，有關於東典的溫室氣體排放量、減量目標及達成情形。 ● 將不常使用的空間（如廁所、走道）減少燈管數。 ● 適時關閉無人區域照明設備，午休時間辦公區關燈節能。 ● 建立電子化系統：盡量減少紙張使用量。 ● 廠區及辦公室皆設定空調溫度管控。 ● 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
未來規劃	● 於明年汰換一台舊冰箱為一級節能冰箱。 ● 東典於 2022 年搬遷至新廠，目前皆為新的設備，於未來新購或汰換設備時，將規劃優先採購節能設備。 ● 2026 年指派一位同仁參與台電舉辦「節電做伙來」及中小企業淨零轉型說明會。

(2)溫室氣體

響應我國淨零排放政策，東典光電於 2023 年開始依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準進行自我盤查，以營運控制權法進行盤點。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 2025 年為基準年，逐年以 1.1%為目標遞減排放強度，為減低環境污染而持續努力。

溫室氣體排放量

單位：噸 CO₂e

年度	2023	2024	2025
範疇一(直接排放)	197.9389	198.2642	150.7100
範疇二(能源間接排放)	2,484.5040	1,981.0098	2172.4193
範疇三(其他間接排放)	-	-	-
溫室氣體排放總量	2,682.4430	2,179.2740	2323.1293
產值(百萬台幣)	108.363	105.192	173.202
溫室氣體排放密集度 CO ₂ e 公噸/百萬元	24.7542	20.7171	13.4128

註：2024 以前溫盤揭露範疇及產值數據以個體財報揭露，2025 年以後以合併財報揭露
註：係數參考環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4、經濟部能源局公告電力排碳係數

各類別溫室氣體排放量

2025 年

種類	CH ₄	CO ₂	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總量
合計 (公噸 CO ₂ e/年)	0.5998	2,183.2577	0.3276	138.9442	0.0000	0.0000	0.0000	2,323.1293
百分比(%)	0.03%	93.98%	0.01%	5.98%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

2024 年

種類	CH ₄	CO ₂	N ₂ O	HFC	PFC	SF ₆	NF ₃	總排放量
合計 (公噸 CO ₂ e/年)	0.0775	1,989.7511	0.2682	189.1772	0	0	0	2,179.27
百分比(%)	0	91.31	0.01	8.68	0	0	0	100

2023 年

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

5.5 資源管理

5.5.1 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（單位：公斤）：

年份	可再生物料	非再生物料（註）			物料使用總量
	紙箱	玻璃基板	TA205	石英環	
2023	100	450	422	580	1552
2024	100	198	195	350	843
2025	50	312.1	219	460	1041.1

註：非再生統計以當年度前三大金額之物料為主

• 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。

5.5.2 廢棄物管理

本公司主要產生的廢棄物包含污泥、廢鋁箔等，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，為確保廢棄物管理資訊之可追溯性與完整性，依規定取得並保存廢棄物清運三聯單，作為廢棄物流向與管理紀錄之依據，並納入內部管理流程進行追蹤與檢核，以確保第三方依其法律義務及合約內容執行廢棄物清運與處理作業。

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。基板之正常製程係依既定流程進行各項加工與表面處理，當基板於鍍膜後發生品質異常時，則依實際狀況評估可行性，透過拋光與重製鍍膜等方式進行再加工，使原可能報廢之材料得以再利用。透過此重製機制，有效降低製程廢棄物產生量，並提升資源使用效率。此外，本公司於切割製程中導入雷射切割設備，以提升加工精密度並降低切割誤差，進而提高產品良率，作為製程端重要之減廢措施之一。

廢棄物統計

項目	2023	2024	2025	處理方式	離場/現場處理
D-0902 無機性污泥	1.45	0.32	0.47	熱處理	離場
廢棄物總量(公噸)	1.45	0.32	0.47	—	—
產值(百萬台幣)	108.36	105.19	130.398	—	—
廢棄物密集度	0.01338	0.00304	0.00360	—	—

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，2025 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。

5.6 空氣污染防治

本公司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，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。

2023-2025 年空氣污染排放量統計(單位：公噸)

年度	氮氧化物 (NO _x)	硫氧化物 (SO _x)	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 汙染物 (HAP)	其他 (Others)
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
2025	N/A	N/A	2.16	N/A	N/A	N/A	N/A

註：N/A 代表無此類污染指標。

2025 年無反空氣污染相關法規。

六、社會共好

為邁向永續發展企業的目標，本公司將「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	短期目標:2024~2026年	中期指標:2027~2030年
職安衛人員法定證照備妥率	100%	100%
內部稽核缺失改善率(%)	100%	100%
廠內綜合傷害指數(FSI)	≤ 0.6	≤ 0.45
廠內工安事件件數 (發生職災事故總件數)	≤ 3 件	≤ 2 件
廠內重大職災事故件數	0件	0件
2025年實際作為：均符合法規與目標 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，0 廠內工安事件件數 ≤ 3 件，=>達成，0件 廠內重大職災事故件數0件，=>達成，0件		

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%

6.1 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。

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 2025 年 12 月 31 日止，員工總人數為 86 人，與 2024 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。員工結構如下：

類別		項目/年度	2024 年				2025 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	44	84.62%	30	88.24%	42	84.0%	31	86.1%
		51 歲以上	8	15.38%	4	11.76%	8	16.0%	5	13.9%
	外籍 （定 期契 約）	30 歲以下	0	0	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		52	100%	34	100%	50	100%	36	100%

註：本公司無非員工之工作者。

管理階層人員結構

類別	項目	2024 年				2025 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
中階主管	30 歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-50 歲	5	35.71%	4	57.14%	7	43.75%	4	57.14%
	51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0
高階主管	30 歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	31-50 歲	6	42.86%	1	14.29%	6	37.50%	1	14.29%
	51 歲以上	3	21.43%	2	28.57%	3	18.75%	2	28.57%
合計		14	100%	7	100%	16	100%	7	100%

註1：高階主管:經理(含)以上;一般主管:課級、副理級。

註2：2024年數據依2025年管理階層人員結構分類方式重新修正。

新進與離職員工結構

2023年、2024年及2025年新進總人數為分別為2人、3人及8人，離職人數分別為13人、5人、10人，2023年離職率14.77%、2024年離職率5.81%、2025年離職率11.63%，近三年度（2023年-2025年）公司總員工人數維持在 86~88人 之間，2025年離職率相較於2024年升高5.81%，雖然因應營運策略進行組織精簡，但整體員額變動率控制在穩定範圍內，顯示公司在面臨外部經濟挑戰時，仍展現極強的經營韌性與組織穩定度，所有的雇傭調整與離職程序均優於或符合《勞動基準法》規範，保障員工應有權利，透過提升人均生產力，公司致力於穩健營運腳步，旨在創造資方與勞方雙贏的就業環境，持續為社會創造穩定的就業價值。

2025年新進人員共8人，新進率9.3%；離職人員共10人，離職率11.63%。

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	1	25%
	31-50 歲	4	100%	3	75%
	51 歲以上	0	0%	0	0%
合計		4	100%	4	100%
離職人員	30 歲以下	0	0	0	0
	31-50 歲	5	83.33%	4	100%
	51 歲以上	1	16.7%	0	0%
合計		6	100%	4	100%

註：

1. 新進員工定義為該年度到職且滿3個月之人員；離職員工定義為該年度離職時到職年資滿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

本公司致力於打造多元、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2025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，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%	12.5%

2025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。

6.2 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，是企業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。

6.2.1 員工權益與薪酬制度

本公司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，正式委員如有從缺，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，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。

• 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)	員工人數(人)
2024	566	515	77
2025	593	540	77
差異	+27	+25	-

2025 年員工薪資平均數為 593 仟元，員工福利平均數為 103 仟元。

• 男女薪資比率

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，2025 年男性略高女性的原因為男性與女性分布在不同的職能部門，男性較常集中在研發、技術、業務開發等底薪較高的部門，而一般員工之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；女性則相對較多分布在行政、人事、財會、業助及非輪值夜班工作等薪資漲幅相對穩定的行政職部門。這導致即便職級相同，平均下來男性的薪資比率仍會略高於女性。

管理階級類別	比率(女性：男性)
一般員工	1.02：1
一般主管	1.13：1
高階主管	1.06：1

註 1：薪資包括本俸、伙食、職務、技術及全勤獎金等。

註 2：一般員工、中階主管(副課長以上，資深經理以下)、高階主管(協理級以上)。

基本薪資與薪酬的比率			2024 年		2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女
台灣	直接	基本薪資	1.18	1	1.17	1
		薪酬	1.16	1	1.18	1
	間接	基本薪資	1.08	1	1.35	1
		薪酬	1.09	1	1.37	1

男性的基本薪資與薪酬略高於女性。主係中高階主管或專業技術職之男性比例有顯著增加，且生產現場大夜班或假日輪班，往往由男性員工承擔比例較高，這些時段領取的加給與加班費較多，拉高了男性的總薪酬比率。

- **育嬰留職停薪**本公司依「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。

近二年育嬰假後復職和留任情形

項目	2024 年			2025 年		
	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停資格人數	1	0	1	0	0	0
申請育嬰留停的員工數	1	0	1	0	0	0
育嬰留停期滿應復職人數(A)	0	0	0	1	0	1
育嬰留停期滿後實際復職人數(B)	0	0	0	0	0	0
復職率(B/A)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	0	0	0	0	0	0
留任率 (當年度 C/前一年 B)	0%	0%	0%	0%	0%	0%

註：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數）*100%。

6.2.2 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。本公司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。2025 年度，公司課程總時數達 576 小時，總訓練支出為 39,900 元。

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	24H/8 人
	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	468H/178 人
合計			492H/186 人

類別	課程名稱	內容說明	訓練時數(小時)
外部訓練	財會與公司 治理相關	資安主管等進修課程	18H/2 人
		內稽主管及代理人進修課程	30H/2 人
		公司治理主管進修課程	12H/1 人
		會計主管及代理人進修課程	24H/2 人
合計			84H/7 人
教育訓練平均時數			6.7H

註：平均時數=總時數／當年度員工人數

6.2.3 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。本公司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。

為確保薪酬制度符合社會經濟趨勢，2026 年度全體員工已依基本工資調整同步調薪，具體落實職場薪酬平等。此舉不僅達法規遵循，更是建立穩定的勞資關係，促進公司與員工的共同成長。

6.2.4 退休制度

為保障員工退休權益，本公司遵照「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。因應法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2025年底，對帳單累計餘額為新臺幣6,357,152元；新制退休金2025年提撥金額為新臺幣2,871,217。

2023 年申請退休 2 人，2024 年申請退休 1 人，2025 年申請退休 0 人。

6.2.5 員工關懷與照顧

本公司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。以下為本公司提供之各項員工福利措施：

法定福利	獎金及津貼補助	其他福利
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	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	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



歲末尾牙餐會及摸彩



員工聚餐



6.3 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	2025 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。
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	➤ 尊重員工言論及結社自由 ➤ 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，2025 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

6.3.1 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，本公司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

6.4 職業安全衛生

管理方針	職業安全衛生
政策	本公司為保障全體員工之職業安全與健康，致力於建立安全、健康及符合相關法令之工作環境，持續推動職業安全衛生管理制度，預防職業災害並降低作業風險。
承諾	- 遵循職業安全衛生相關法令及其他適用要求，提供安全且健康之工作環境，預防傷害與健康危害，持續改善職業安全衛生績效，透過各部門主管推動員工教育訓練與參與機制。 - 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。
短期目標	(1) 以預防重大職業災害事件為目標，持續強化風險管理與防災 (2) 新進人員職安教育訓練完成率達 100% (3) 定期實施職安巡檢與缺失改善追蹤
中長期目標	(1) 建立完整職業安全衛生管理制度並持續優化 (2) 提升安全文化，降低職災發生率 (3) 強化主管與員工安全意識與自主管理能力
投入資源與實際行動	(1) 配置兼職職安管理人員 1 位 (2) 編列職業安全衛生相關教育訓練與防護設備經費 (3) 提供必要之個人防護具（PPE）與安全設施

管理方針	職業安全衛生
	(4) 定期進行安全衛生教育訓練、作業環境測定、演練及內部稽核
績效成果	(1) 職業災害發生情形經統計分析後呈現改善趨勢，並持續檢討強化預防作為。職安教育訓練與健康檢查達成率符合目標。 (2) 2025 年經抽查無發生任何內部稽核缺失事件 (3) 員工安全意識與作業遵循度提升 (4) 重大職業災害事件 0 項 (5) 新進人員接受職安教育訓練達 100% (6) 2025 年度沒有發生職災事故 (7) 2025 度執行教育訓練共 413 小時 (8) 2025 年針對揮發性溶劑及粉塵進行作業環境測定，皆符合法規標準
負責部門	主責單位： 各部門主管（依其業務範圍負責作業安全管理） 統籌單位： 環安衛／職業安全衛生管理單位（制度規劃、推動與協調） 配合單位： 全體員工（依規定配合執行各項職業安全衛生管理措施）

6.4.1 零職災的安全工作場所

本公司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。本公司之職安衛系統包含了東典光電所有營運場所之所有員工及非員工工作者，共 86 位員工。

6.4.2 本公司職業安全衛生

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。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：

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

6.4.3 推動方針

為實現友善且健康安全的工作環境，我們依據法規逐步完善「勞工安全衛生管理計畫」，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. 特殊作業安全宣導：針對特殊作業之粉塵作業人員，實施作業守則與安全操作宣導。 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。 4. 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。

6.4.4 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 2025 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	專業安衛人員證照名稱	人數
甲種職業安全衛生業務主管(甲業)	2 人	急救人員	3 人
勞工健康服務醫護人員(特約) 職醫、職護、物理治療師	2 人	有機溶劑作業主管	1 人
粉塵作業主管	1 人	特定化學物質作業主管	1 人
防火管理員	1 人		

6.4.5 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，參考勞動部每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	2025 達成情形
失能傷害頻率 (FR)	1.34	1.34 (0 人次)	0 (0 人次)	1.34 (0 人次)	0 (0 人次)
失能傷害嚴重率 (SR)	22	22 (0 人次)	0 (0 人次)	22 (0 人次)	0 (0 人次)
總合傷害指數 (FSI)	0.17	0.17	0	0.17	0 (0 人次)

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}

本公司依《職業安全衛生法》第 18 條規定，工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

(1)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、內部稽核由稽核室進行稽核，涵蓋項目包括：員工對危害的認知與工作適任性、環境監測、災害預防與應變能力、法規遵循度等。

2025 年稽核實施情形

類別	日期	結果	改善方案
內部稽核	2026.01.16	無缺失	無

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。

(2)2025 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。

員工

年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時		183,824	153,762	157,072
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0
	比率 (註 2)	0%	0%	0%
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比率	0%	0%	0%
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比率	0%	0%	0%
職業病造成的死亡	人數	0	0	0
	比率	0%	0%	0%
可記錄之職業病 (註 4)	人數	0	0	0
	比率	0%	0%	0%

註：職業傷害件數不含上下班交通事故之職業傷害。

1. 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。
2. 職業傷害比率 = (職業傷害件數 / 總工時) * 200,000。
3. 職業傷害死亡率 = (職業傷害死亡件數 / 總工時) * 200,000。
4. 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。
5. 職業病率 = (職業病件數 / 總工時) * 200,000

2025 年工安事故調查與處理改善措施

- 工安事故：無
- 虛驚事件：無

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，實施措施如下：

措施	說明	2025 年執行情形
定期消防設備檢修	配置合適數量的消防設備於廠區，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。

(3)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。2025 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：

- 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。
- 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。
- 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。
- 消防防護計畫&有害作業環境之採樣策略規劃與測
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「自動檢查計劃」，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。

• 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，建立「勞工安全衛生管理計畫」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。2025 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

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、防火避難設施與設備安全檢查等。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

(4)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、急救常識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。

2025 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	使用有機 溶劑安全 衛生教育 課程	急救訓練
對象	新進員工	在職員工	在職員工	在職員工	在職員工
梯次	5	1	1	1	2
人數	8	38	12	13	50
時數	3H/人數梯 次	3H/人數梯 次	3H/人數梯 次	3H/人數梯 次	4H/人數梯 次

2025 年火災應變演練辦理情形

		
消防安全教育訓練與沙盤推演情形	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	救護班演練傷患傷口包紮

2025 年職業安全衛生違規事項

無違反職安衛法規

6.5 健康管理與促進

本公司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。

2025 年健康照顧措施說明以下：

健康檢查

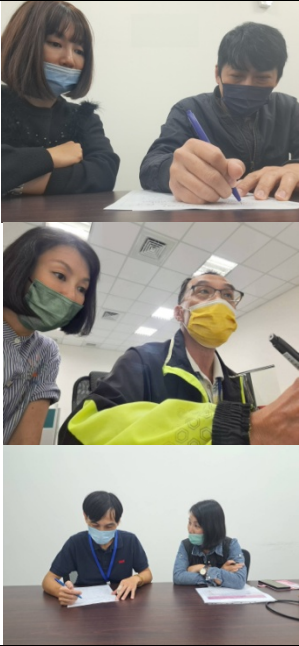
為保障員工健康狀況，東典光電提供在職同仁則 40 歲以下每五年一次，40 歲至 65 歲每三年一次，65 歲以上每年一次，由職業安全衛生管理室統籌安排例行健康檢查。此外，針對特定工作區域者，額外安排針對特殊健康檢查(粉塵作業)。健康檢查後依結果進行分級管理，並結合職業醫護人員臨場服務時段，針對有需關注之員工提供後續追蹤、衛教與健康指導。

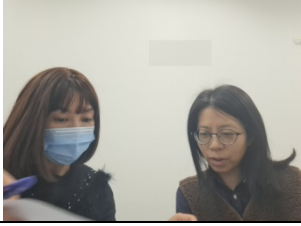
2025 年一般健康檢查 27 人，特殊健康檢查 1 人，整體健康檢查參與率 100%。

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

	2025 年	照片
參加衛教諮詢	健康衛教諮詢 26 人次	

	2025 年	照片
過負荷追蹤	過負荷追蹤衛教 1 人次	
接受面談指導 員工總數	27 人*15 分鐘 405 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）
- 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（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

供應商或承攬商的危害告知

東典光電科技股份有限公司對於非本公司員工之其他工作者（如供應商、承攬商人員），同樣依循相關法令規定，實施必要之安全衛生管理措施，以確保其於本公司作業場所內具備安全與健康之工作環境。

相關管理措施包含但不限於：將安全衛生規範與要求納入承攬或採購合約、於承攬人員入廠前實施作業危害告知與安全宣導，並簽署「承攬作業安全衛生危害因素告知單」，在作業期間之安全督導與管理。

6.6 社會參與

(1) 2025 年 3 月 29 日號召公司同仁共同參與頂寮淨灘活動。

本公司秉持企業社會責任精神，舉辦頂寮淨灘公益活動，共有 63 人熱情參與。活動當日，參與同仁齊心協力清理海岸廢棄物，包含塑膠瓶、漁網及各類垃圾，以實際行動守護海洋環境。透過本次活動，不僅提升同仁對環境保護的重視，也凝聚團隊向心力，展現企業關懷社會與永續發展之承諾。未來本公司將持續推動各項環保行動，為維護生態環境盡一份心力。



(2)持續推動並積極參與在地公益活動。

本公司秉持企業社會責任精神，於 2025 年中秋節期間，將傳統禮金改以實際行動回饋社會，向財團法人宜蘭縣社會福利聯合勸募購買愛心禮券，總金額新台幣 96,000 元。透過本次活動，將節慶祝福轉化為對弱勢族群的具體支持，協助其獲得必要生活資源，提升生活品質。同時也藉由此舉凝聚同仁關懷社會之共識，展現企業關懷在地、實踐永續發展之決心，持續為社會創造正向影響。

東典光電秉持回饋社會與推動體育發展之理念，贊助攻城獅文創 2025 - 2026 球隊冠名計畫，並透過主場賽事環場 LED 進行品牌與公益理念曝光，總投入金額為新台幣 50 萬元。藉由支持職業籃球運動，鼓勵全民參與健康休閒活動，同時結合賽事平台傳遞正向價值與社會關懷。未來本公司將持續投入體育與公益結合之行動，深化在地連結，實踐企業永續發展與社會共榮之目標。



附錄

附錄 1：ESG 的績效

類別	永續性指標	2025 年 目標值	2025 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%	51~65%
資訊安全	員工資訊安全教育宣導及訓練完成率 100%	100%	100%
	電腦設備防毒軟體安裝率 100%	100%	100%
	機敏資訊洩漏、遺失、竄改等重大資安事故發生 ≤1 次	≤1 次	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	客戶滿意度	≥88 分	91 分
	洩漏客戶隱私	0 件	0 件
法規遵循	違反產品與服務之資訊與標示	0 件	0 件
	違反產品與服務之健康與安全法規	0 件	0 件
	違反產品或公平交易法規	0 件	0 件
	違反環保或環境相關法規	0 件	0 件
	違反勞動與安衛相關法規	0 件	0 件
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	溫室氣體排放強度至 2030 年前年減 1.1%	1.1%	下降 35.26%
	節能減排：節電率	1.1%	增加 14.52%
勞資關係 人才培育	總離職率	-	11.63%
	年度員工訓練平均時數（小時）	-	6.7 小時
人權維護	員工申訴/調解案件處理率	-	無申訴
健康安全	職安衛人員法定證照備妥率	100%	100%
	內部稽核缺失改善率	100%	100%
	廠內工安事件件數	≤3 件	0 件
	廠內綜合傷害指數(FSI)	<0.6	0
	廠內重大職災事故件數	0 件	0 件

附錄 2：GRI Standards(2021)與 2025 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：2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止)

使用 GRI 1：基礎 2021

適用 GRI 行業準則：無

GRI 指標		2025 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	2.1 公司治理架構	p. 20	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	•報告概要與範圍	p. 2	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	•報告概要與範圍	p. 2	
	2-4 資訊重編	•報告概要與範圍	p. 2	
	2-5 外部保證/確信	•報告概要與範圍	p. 2	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運績效 4.1 產業價值鏈	p. 41 p. 50	
	2-7 員工	6.1 員工結構與多元化	p. 70	
	2-8 非員工的工作者	6.1 員工結構與多元化	p. 70	
治理	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	p. 20	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	p. 20	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構	p. 20	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理架構 2.2 誠信經營	p. 20 p. 31	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 公司治理架構 2.3 風險管理	p. 20 p. 34	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1 ESG 組織與職掌	p. 4	
	2-15 利益衝突	2.2 誠信經營	p. 31	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1 ESG 組織與職掌	p. 4	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	p. 20	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構 1.1 ESG 組織與職掌	p. 20 p. 4	
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理架構 6.2 人才招聘、留任與發展	p. 20 p. 72	
	2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理架構 6.2 人才招聘、留任與發展	p. 20 p. 72	
	2-21 年度總薪酬比率	2.1 公司治理架構	p. 20	
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	p. 1	
	2-23 政策承諾	6.3 人權政策	p. 79	
	2-24 納入政策承諾	2.2 誠信經營 6.3 人權政策	p. 31 p. 79	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.2 誠信經營	p. 31	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人的鑑別與聯絡窗口	p. 7	

GRI 指標		2025 ESG 對應章節	頁碼	備註
	2-27 法規遵循	2.5 法規遵循	p. 37	
	2-28 公協會的會員資格	2.1 公司治理架構	p. 20	
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程	p. 8	
	2-30 團體協約	6.3 人權政策		不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團體協約，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
重大主題	3-1 決定重大主題的流程	1.3 利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程 1.4 重大主題鑑別後排序與回應	p. 8 p. 11	
	3-2 重大主題列表	1.4 重大主題鑑別後排序與回應	p. 11	
	3-3 重大主題的管理	1.4 重大主題鑑別後排序與回應	p. 11	

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	頁數	備註
1. 經營績效	201	主題管理揭露	3.1 營運績效	p. 41	
	201-1	組織所產生的直接經濟價值	3.1 營運績效	p. 41	
2. 勞雇關係、 人才招募、 留任與發展	401	勞僱關係：主題管理揭露	六、社會共好	p. 69	
	401-1	新進員工與離職員工	6.1 員工結構與多元化	p. 70	
	401-2	提供全職員工的福利	6.2 人才招募、留任與發展	p. 72	
	401-3	育嬰假			
	402	勞資關係：主題管理揭露	6.1 員工結構與多元化	p. 70	
	402-1	關於營運變化的最短預告期			
	404	訓練發展、績效考核	6.2 人才招募、留任與發展	p. 72	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才招募、留任與發展	p. 72	
	405	多元化與平等：主題管理揭露	6.1 員工結構與多元化 6.2 人才招募、留任與發展 6.3 人權政策	p. 70 p. 72 p. 79	
	405-1	治理單位與員工的多元化			
	405-2	女性對男基本薪資與薪酬比例			
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： 職業安全衛生管理系統 危害識別風險評估與事故調查 職業健康服務 職安衛工作者參與、諮商與溝通 職安衛工作者的訓練 工作者健康促進 減輕或減緩職安衛的直接衝擊	6.4 職業安全衛生	p. 80	
	403-1				
	403-2				
	403-3				
	403-4				
	403-5				
	403-6				
	403-7				
	403-8	職安衛管理系統的工作者	6.4 職業安全衛生	p. 80	
	403-9	職業傷害與職災統計			
403-10	職業病				
4. 資訊安全	418	客戶隱私：主題管理揭露	3.2 客戶關係管理	p. 42	
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶個資的投訴	2025 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	排放：主題管理揭露	5.1 氣候行動	p. 55 p. 64 p. 61	
	305-1	直間溫室氣體排放(範疇一)	5.4 溫室氣體排放與能資源管理 5.2 環境管理政策		
	305-2	間接溫室氣體排放(範疇二)			
	305-5	溫室氣體排放減量			
6. 客戶關係管 理	416	主題管理揭露	3.2 客戶關係管理	p. 42	
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	4.4 責任採購 3.4 品質管理系統	p. 53 p. 46	

附錄 3：SASB 對照表

硬體製造業：可持續發展主題與會計指標以及 2025 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-HW-230a.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	2.4 資訊安全/p. 36
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(%)	6.1 員工結構與多元化/p. 70 2025 年人力結構分布 (1)直接人員：55.81% (2)間接人員：44.19% (3)外籍勞工：女/男比例—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
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	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》

		它缺失的改善率			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	描述與使用關鍵有害物質有關的風險管理	討論/分析	不適用	4.2 供應商風險評估/ p. 50
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比	定量的	數量	3.1 營運績效/ p. 41
	TC-HW-000.B	生產廠房的面積	定量的	平方公尺 m ²	6, 936. 84
	TC-HW-000.C	自有廠房的生產佔百分比	定量的	百分比(%)	100%

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：16,649.5879 (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：18.5322 百萬公升 總耗水量：11.1212 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 6.4 職業安全衛生/p.80	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	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	質化描述	4.2 供應鏈風險評估/p.50		
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 3.1 營運績效/p.41 主要產品最近二年的產能與產值	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。	本公司董事會負責決策氣候環境管理方針及策略方向，並監督氣候相關策略與目標之執行情形。管理階層則透過永續發展委員會推動氣候相關管理工作，並督導永續環境組、永續治理組及社會責任組等單位執行氣候變遷因應措施。各單位依其職掌辨識氣候相關風險與機會，規劃並落實相關管理措施，並將執行情形提報永續發展委員會及董事會，以強化氣候相關議題之治理。					
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)。	本公司因應氣候變遷對業務、營運及財務可能產生之影響，透過風險鑑別與評估機制辨識氣候相關風險與機會，並將時間區分為短期（1-3 年）、中期（4-7 年）及長期（7 年以上），評估其對公司營運及財務之影響並研擬因應措施。					
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	風險類別	項次	議題	情境	潛在業務、財務、營運衝擊影響(短、中、長期)	風險因應/未來規劃
	風險	市場	強化排放量報導義務	金管會已發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，應於 2026 年揭露 2025 年範疇一二數據，並於 2028 年通過第三方外部確信。此外，依政府機關時程規劃揭露範疇 3 數據。	• 短、中期 • 因應溫室氣體盤查與查證要求，短期內將增加外部顧問費用、第三方確信費用、內部教育訓練及人力投入成本。 • 初期盤查與資料建置階段，可能影響既有營運人員的工作負荷與行政效率。 • 若未能如期或如實揭露，將可能影響公司法規遵循風險、公司治理評價及投資人信心，進而對資本市場形象造成不利影響。	• 依循主管機關時程，逐步建置溫室氣體盤查制度與內部管理流程，並導入外部專業顧問以確保揭露品質。 • 強化跨部門教育訓練，提升內部對碳盤查與永續揭露的理解與執行能力。 • 中長期將盤查結果納入營運與投資決策，作為節能減碳及成本管理之依據。

		市場	市場 訊息 不確 定	對未來碳價、政策 力度等，市場預測 存在高度不確定。	• 長期 • 碳相關政策與成本的不確定性，可能影響中長期資本支出規劃、能源使用策略與產品定價決策。 • 若未及早因應，未來碳費或相關法規成本可能對毛利率及營運成本造成壓力。	• 持續關注國內外碳政策、碳定價趨勢及產業動態，並進行情境分析以提升決策彈性。 • 採取循序漸進的減碳與節能措施，降低單一政策或價格變動對營運的衝擊。 • 將低碳投資納入中長期營運規劃，以降低未來政策不確定性風險。
		立即性	颱風、洪水等 極端 天氣 事件 嚴重 程度 提高	臺灣氣候科學報告指出，影響臺灣的總颱風數中長期可能下降，但「強颱風頻率、最大風速與降雨強度」上升。極端事件造成停班、停電、產業道路淹水與通行中斷。	• 短 ~ 長期 • 極端天氣可能導致停班停工、停電、交通中斷，進而影響產線運作與交期。 • 短期內可能產生營運中斷損失，並增加設備維修及復原成本。	• 強化災害應變與復原機制。 • 提升廠區防災能力，包括排水、備援電力與關鍵設備保護。 • 與關鍵供應商及客戶建立溝通機制，以降低突發事件對供應鏈的影響。
		長期性	平均 氣溫 上升	台灣年均溫從 1990 年至 2020 年 上升 1.6°C。	• 中長期 • 高溫日增加將提升冷房及設備散熱需求，導致用電量上升與能源成本增加。 • 若未有效管理，可能影響設備穩定度與生產效率。	• 評估高效率冷卻設備與能源管理措施，以降低高溫對營運的影響。 • 持續優化廠房與設備的節能設計，提升能源使用效率。

	機會	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	在 SSP1-2.6 情境下，已優於同業間開始使用低碳產品於案場服務。	• 短 ~ 長期 • 提升設備與製程效率，有助於降低能源消耗與營運成本。	• 定期維修與優化空壓機、冰水主機等高耗能設備，確保運轉效率。 • 逐步導入能源管理與監控機制，提升整體資源使用效率。
		資源效率	回收再利用	在 SSP1-2.6 情境下，若持需增加低碳產品的使用於案場的使用，對於公司未來是否有益。	• 短 ~ 長期 • 材料回收再利用可降低原物料採購成本及廢棄物處理支出。 • 有助於降低產品碳足跡，回應客戶對低碳供應鏈的期待	• 評估生產不良或報廢基板的回收與再利用可行性，降低資源浪費。 • 與供應商合作，建立材料回收及循環利用機制。
		資源效率	轉用更高的建築物	在 SSP1-2.6 情境下，使用高效的建築物有機會降低能源使用。	• 短期 • 高效建築可降低水、電、空調等能源支出，改善長期營運成本結構。	• 評估廠房水、氣、電等系統的效率改善空間，逐步導入高效設備與設計。 • 新建或改建時納入節能與永續設計考量。
		能源來源	使用低碳能源	在 SSP1-2.6 情境下，使用低碳能源能在相同能源使用量的基礎下，降低溫室氣體的排放。	• 長期 • 使用低碳能源有助於降低溫室氣體排放，並回應客戶對供應鏈減碳的要求。 • 初期可能增加設備投資或採購成本。	• 公司將持續關注低碳能源及相關方案發展，並視客戶需求及實際條件評估導入之可行性
		產品與服務	消費者偏好轉變	在 SSP1-2.6 情境下，消費者偏好低碳的產品設計與服務。	• 短期 • 隨著市場對高效率與低能耗傳輸方案需求提升，光纖相關產品於特定應用情境下具備競爭優勢，有助於公司業務拓展。	• 公司將持續關注市場需求變化，並配合客戶需求調整產品與服務方向。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整	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					

合於整體風險管理制度。	(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: <table border="1" data-bbox="571 316 2083 694"> <tr> <th>管理流程</th><th>內 容</th></tr> <tr> <td>議題蒐集</td><td>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。</td></tr> <tr> <td>風險與機會鑑別</td><td>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。</td></tr> <tr> <td>風險與機會評估</td><td>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。</td></tr> <tr> <td>風險管理及因應計畫</td><td>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。</td></tr> </table>	管理流程	內 容	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。	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。	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。	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。
管理流程	內 容										
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。										
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。										
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。										
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。										
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 114 年永續報告書。(預計 115.8 月底上傳至本公司官網)										
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, 以「每百萬元營收之溫室氣體排放密集度」為主要績效衡量指標, 並設定至 2030 年每年降低 1.1% 之管理目標。										
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。										
8. 若有設定氣候相關目	本公司截止年報刊印日止, 尚無設定氣候相關目標, 故不適用。										

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。	
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 9-1 及 9-2）	另填於下列 9-1 及 9-2。

9-1 最近二年度公司 溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 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 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。				
資料涵蓋範圍：範疇一、二資訊涵蓋本公司所有廠區及子公司。				
溫室氣體排放範疇	範疇一	範疇二	合計	
113 年度總排放量(公噸 CO ₂ e)	198.53	1,981.59	2,180.12	
113 年度密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	1.46	14.59	16.05	
114 年度總排放量(公噸 CO ₂ e)	150.71	2,172.42	2,323.13	
114 年度密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.87	12.54	13.41	

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之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。
本公司尚未接受外部確信。

9-2 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。
溫室氣體減量目標： 1 短期目標：以 2023 年為基準年，以「每百萬元營收之溫室氣體排放密集度」為主要績效衡量指標，並定至 2030 年每年降低 1.1% 之管理目標。 2 長期願景：目標於 2050 年實現淨零排放。 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。 減量目標達成情形： 2024 年度溫室氣體排放密集度為 20.7171 公噸 CO₂e/百萬元，2025 年度降為 13.4128 公噸 CO₂e/百萬元，較前一年度下降約 35.26%，顯示公司持續推動節能減碳及能源管理措施已具成效，並已達成每年降低 1.1% 之減量目標。

註：因後續數據修正與調整，若本章節揭露之數據與年報內容有所不一致，請以本永續報告書揭露資訊為準。