



2024

SUSTAINABILITY REPORT

永續報告書

ECOCERA
ECOCERA Optronics Co., Ltd.

立誠光電股份有限公司

CONTENTS

目錄

經營者的話	03
-------------	----

關於本報告書	04
--------------	----

CHAPTER 01

利害關係人議合

1.1 永續發展委員會	06
1.2 確認利害關係人	08
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	08
1.4 鑑別重大主題	10

CHAPTER 02

關於立誠光電

2.1 公司簡介	14
2.2 經營理念	16
2.3 管理系統	17

CHAPTER 03

誠信治理

3.1 治理實務	19
3.2 風險管理	27

3.3 法規遵循	29
3.4 營運績效	30
3.5 產品責任	31
3.6 資安防護	36

CHAPTER 04

永續環境

4.1 原物料管理	39
4.2 節能減碳	39
4.3 水資源管理	44
4.4 廢棄物管理	50
4.5 永續供應鏈	51

CHAPTER 05

社會共榮

5.1 員工結構	55
5.2 人才永續	59
5.3 職業安全衛生	65

附錄一 GRI 內容索引表	72
---------------------	----

附錄二 上櫃公司氣候相關資訊	79
----------------------	----

經營者的話

氣候變遷及環境保護議題，攸關著全球各個國家的永續發展，也考驗著國際社會如何因應，氣候變遷帶來的考驗將越來越嚴峻，我國位列經濟工業發達國家、地球村的一員，自不能置身事外，為維持國家競爭力加強與國際間合作，環保署已將 2050 年淨零碳排目標納入「氣候變遷因應法」，同時推動落實各項節能減碳政策，敦促全國各個企業重視環境保護並與國際接軌，立誠光電亦重視環境、經濟、社會之永續發展，朝著建立永續低碳的綠色企業而努力。

全球政經局勢的不穩定，經濟受到極端的氣候及區域戰爭的影響，以及近期美國關稅政策，突發性的政經危機造成全球物流、能源及大宗物資價格上漲，通貨膨脹持續擴大，全球經濟成長可能放緩，除美國與中國大陸經濟成長放緩外，其他地區如歐洲、亞洲和新興市場成長亦受到一定影響。放眼未來，生成式 AI 與能源創新將成為主要驅動力，帶動科技與能源產業發展。然而，美國政策變動與地緣政治風險仍是挑戰，可能加劇市場不確定性，但立誠光電將持續加速新產品開發與優化既有產品，以增加自身之技術門檻。同時調整目標市場，朝向利基型及高附加價值的產品組合，增加毛利，並努力調整改善生產製程，提高生產效率，降低生產成本，並持續維持良好客戶關係，除提供客製化需求外，與客戶從前期產品研發、設計，直至量產階段，更深入的與客戶交流，切入客戶核心需求並致力滿足客戶。藉由多年生產經驗，朝縮短開發時程以協助客戶迅速進入量產，增加與客戶間之緊密合作互動關係，提升客戶黏著度。相信全體員工將齊心齊力展現積極企圖心，投入優質人力及財務資源，努力超越預期目標。

立誠光電重視公司治理且訂有完善公司治理制度，以加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度。立誠光電訂有「公司治理實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等各項制度，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；同時制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司

治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

在永續環境方面，我們已建置 ISO 9001 品質管理系統並陸續取得 ISO 14001 環境管理系統及 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統等，並確實執行，我們亦落實節能、減碳，透過提升製造時程安排與生產工序的優化，精進製造流程以提高能源使用效率，減少高碳排程序與降低能源浪費，將老舊效能低下之高碳排機器設備適時汰換；立誠光電在廢水回收上亦將持續維持高效之廢水回收效率。

立誠光電重視員工，以人為本，員工是維持公司核心競爭力的關鍵，更是我們永續成長的夥伴，我們致力於加強勞資和諧，透過勞資會議做雙向溝通協調，建立良善的勞資互動關係，以凝聚共識，並有效提升全體員工的向心力，更重視職業安全衛生管理，透過完整的制度化管理來提供和諧、安全的職場環境。透過健全的教育訓練與友善的工作環境，激發員工潛能增進員工知識，進而提高公司整體經營績效，並提升員工專業能力與培育專業人才提升公司對外競爭力，我們依照職務提供多元的教育訓練規劃，提升員工的工作職能與學習熱忱，讓員工與公司共同成長。

我們深知，唯有落實企業永續發展，才能蓄積營運能量，減低營運風險提升競爭力，並與利害關係人共享經營成果，我們本著處事以誠、行之以敬、言行一致經營理念，因應國際市場及產業趨勢變化以滿足客戶需求，增強產品供應機動性，達到國際分工之效益，在穩健踏實及堅持誠信的經營理念下，奠定公司之永續經營。

立誠光電董事長

周永川



關於本報告書

立誠光電為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，立誠光電期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 全年度，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	台灣廠區。
財務數據	與個體財報數據一致。
環安衛數據	台灣廠區。
員工數據	台灣廠區。
公益活動績效	台灣廠區。

撰寫依據及資訊確認方式

- ▶ 本報告書撰寫架構係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021)，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表二之要求，於本報告

書附錄提供 GRI 內容索引及上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。

- ▶ 本報告書揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環境、社會及職安面向等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- ▶ 立誠光電制訂「永續資訊管理作業規範」，由內部權責部門先行審查 ESG 報告書揭露資訊的正確性，再由 ESG 委員會確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。本報告書尚未經外部第三方機構查證或確信。

發行頻率

此為立誠光電發布的第一本 ESG 報告書，未來立誠光電每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，歷年報告書之電子檔可於立誠光電公司官網下載。

- ▶ 本次發布日期：2025 年 8 月。
- ▶ 下次發行日期：2026 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

立誠光電科技股份有限公司 總經理室

📍 地址：桃園市蘆竹區南山路二段 303 號 2 樓

☎ 聯絡電話：03-324-5050

✉ Email：ESG@ecocera.com.tw

🌐 公司官網：https://www.ecocera.com.tw/



01

– CHAPTER –

利害關係人議合

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題

1. 利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



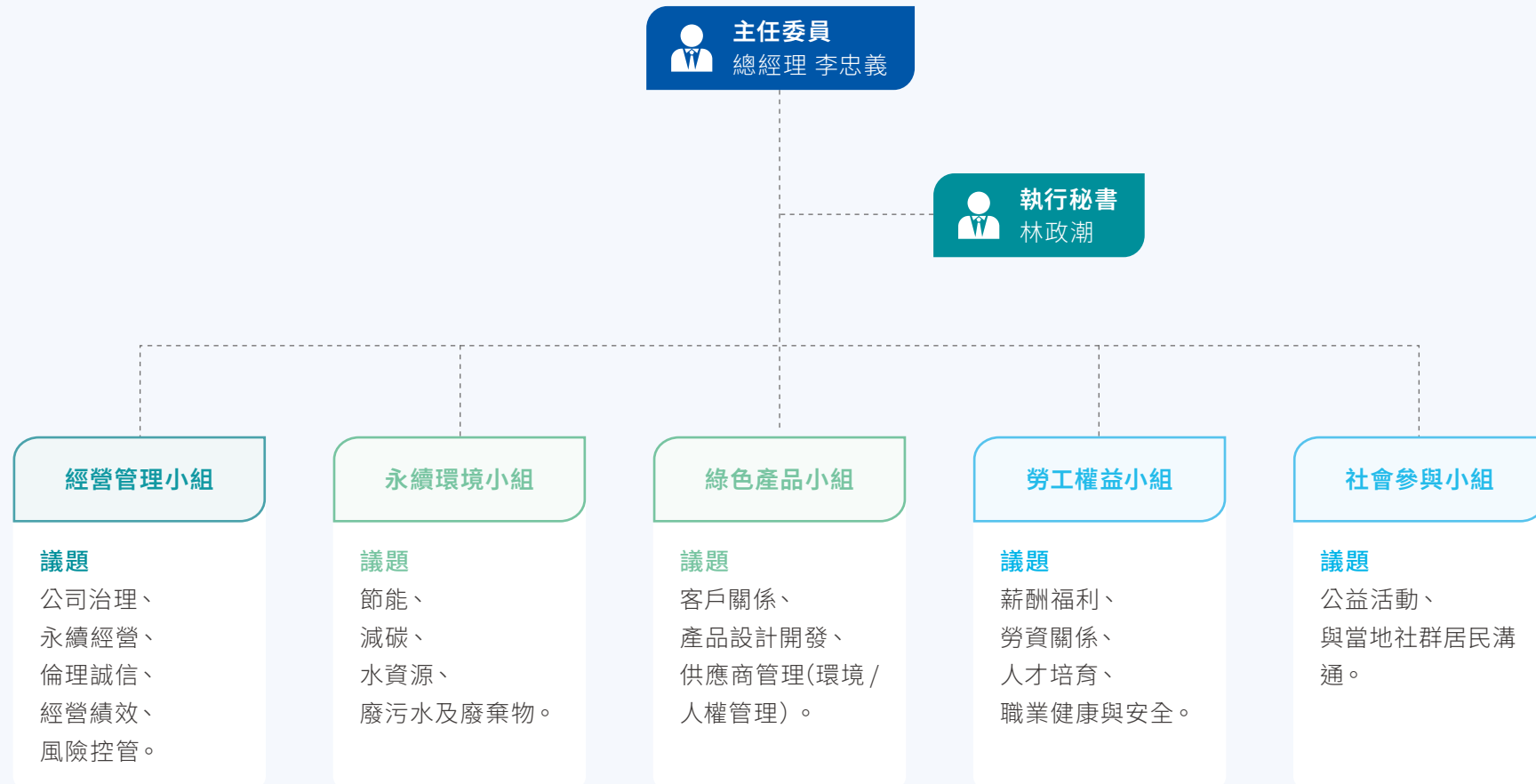
1.1 永續發展委員會

立誠光電於 2024 年董事會通過「永續資訊管理作業規範」，並授權成立永續發展委員會（以下簡稱 ESG 委員會），由總經理擔任永續發展委員會主任委員，委員會之下設立各功能小組，各專責人員擔任小組組長，ESG 委員會每年至少開會 1 次，開會前由執行秘書發出開會通知，請各小組長彙整利害關係人的建議與意見並提供給執行秘書，於會議中討論並做成決議，最後由總經理呈董事長核示。報告書完成後，由總經理召開 ESG 委員會會議，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有 ESG 重大主題。ESG 主任委員每年至少一次向董事會報告當年度 ESG 執行成果與未來規劃，董事會亦對永續發展之督導情形，包含但不限於：管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。立誠光電編製之永續報告書將提報董事會決議通過後予以公告。

在從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢，2024 年由本公司治理主管制定「永續發展實務守則」，經董事會通過後實施。



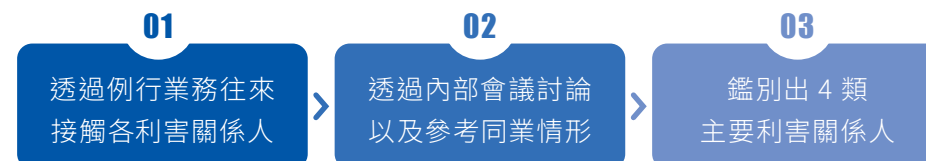
永續發展委員會組織圖



1.2 確認利害關係人

利害關係人指的是對立誠光電產生影響或受其影響的群體。各部門首先依據日常業務往來，初步篩選相關利害關係人類型，接著根據與本公司的互動頻率、相互影響程度及彼此的重要性，經內部會議討論並參考同業作法，最終確定 4 類對本公司至關重要的主要利害關係人：股東、供應商 / 承攬商、客戶及員工。

確認主要利害關係人



1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

立誠光電的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注立誠光電之議題亦多有差異，立誠光電各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注立誠光電的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時立誠光電亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，本公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

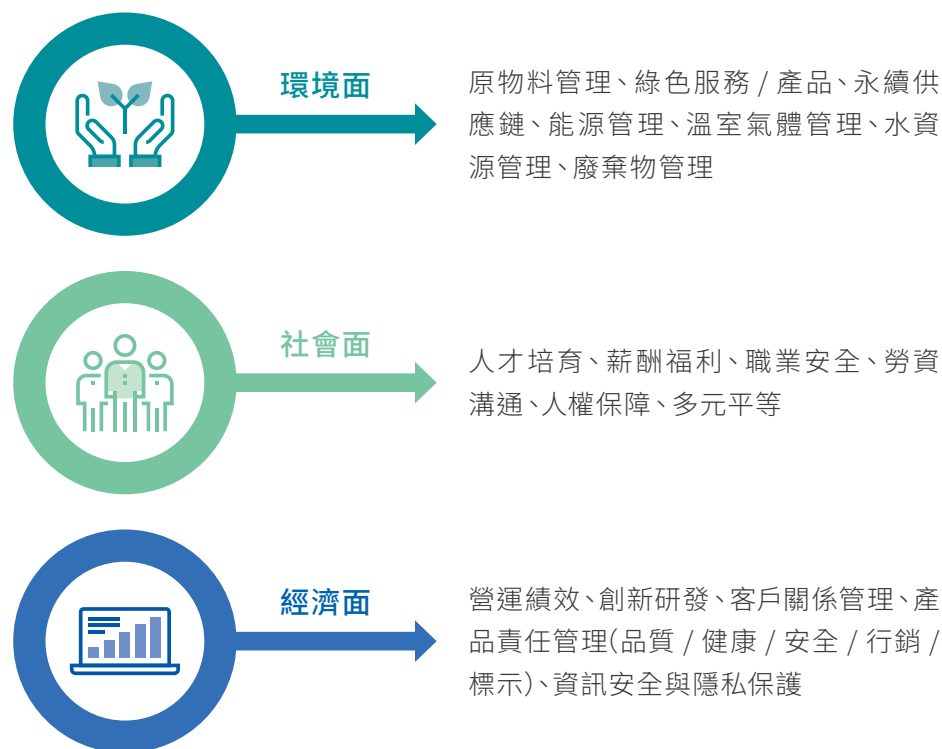
立誠光電各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展委員會彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 18 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保立誠光電揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人類別	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計
 股東	● 創新研發 ● 原物料管理 ● 廢棄物管理 ● 薪酬福利	聯絡窗口：發言人 聯絡電話：03-324-5050 Email：spokesman@ecocera.com.tw 股東常會 / 每年 本公司官網投資人專區 / 每月 公開資訊觀測站 / 不定期	1. 2024 年召開 1 次股東會 2. 2024 年股東常會出席股數 93.35%

主要利害關係人類別	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計
 供應商 / 承攬商	● 營運績效 ● 客戶關係管理 ● 薪酬福利 ● 資訊安全與隱私保護	聯絡窗口：總經理室 / 經理 Email: sharon.chen@ecocera.com.tw 供應商會議 / 每月 供應商評鑑 / 每年一次 電話、Email / 不定期	1. 供應商現場會議 >32 家 2. 供應商實際稽核 / 視訊 6 家
 客戶	● 產品責任管理 ● 原物料管理 ● 綠色服務 / 產品 ● 營運績效 ● 創新研發	聯絡窗口：營業處 / 李協理 Email: howard@ecocera.com.tw 客戶會議：日韓區 / 每季；歐美區 / 每周；大中華區 / 每周 業務拜訪：每月 客戶滿意度調查：日韓區 / 每季；歐美區 / 每年；大中華區 / 每月 電話、Email / 不定期	1. 日韓區滿意度調查每年 3 家 2. 歐美區滿意度調查每年 5 家 3. 大中華區滿意度調查每年 10 家
 員工	● 營運績效 ● 勞資溝通 ● 薪酬福利 ● 客戶關係管理	聯絡窗口：總經理室 / 陳小姐 Email: claudia.chen@ecocera.com.tw 電話、E-MAIL / 不定期 勞資會議 / 每季 員工申訴管道 / 不定期 與員工當面溝通 / 不定期	1. 勞資會議 5 場，參與人次 65 人 2. 申訴管道受理成立 0 件

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

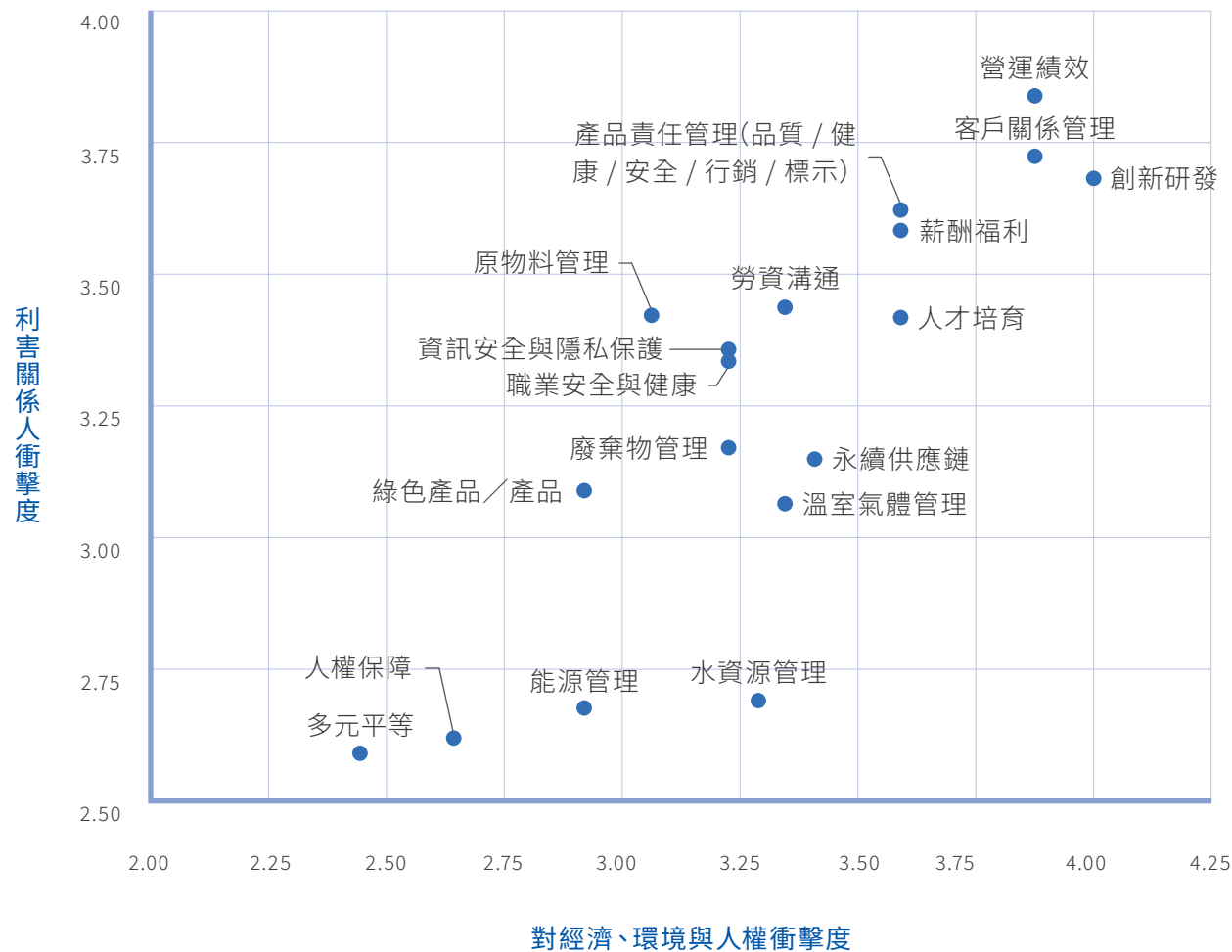


永續發展委員會針對永續發展擬定 18 項議題，並透過線上問卷調查主要利害關係人對各議題的影響程度。此次調查共回收 64 份有效問卷，其中包括股東 / 投資人 8 份、員工 27 份、客戶 6 份，以及供應商 23 份，藉此評估各利害關係人對永續議題的關注程度。此外，本公司亦邀請 16 位部門主管填寫問卷，評估各議題對內外部的影響，最終彙整雙方評分，繪製重大主題矩陣圖，並經永續發展委員會討論，最後從環境、人群（含人權）及經濟三大面向中，各取二項議題，確定 2024 年度的六項重大主題，包括「營運績效、客戶關係管理、人才培育、薪酬福利、永續供應鏈及溫室氣體管理」，這些議題亦代表本公司面臨的風險與機會。在追求營運績效、滿足股東與客戶期望的同時，本公司亦須重視環境品質與員工福祉，避免違規行為損害商譽。若能有效管理風險，並在經濟效益、環境永續與社會共榮間取得平衡，將有助於本公司持續成長，邁向長遠的永續經營。

本報告將詳細說明這六項重大主題的管理方針及相關揭露數據內容，其餘永續議題為本公司自願揭露內容。



重大主題矩陣圖



ESG 面向	重大主題 (衝擊面向)
環境面	永續供應鏈 (負面)、溫室氣體管理 (正面)
人群面	人才培育 (正面)、薪酬福利 (正面)
經濟面	營運績效 (正面)、客戶關係管理 (負面)

撰寫報告書原則

報導原則

- 準確性
- 平衡性
- 清晰性
- 可比較性
- 完整性
- 永續性脈絡
- 時效性
- 可驗證性



完整的 ESG 報告

確定重大主題和邊界

面向	重大主題排序	衝擊面向	影響範圍			對應 GRI 準則 2021 一般揭露 / 主題準則	報告書揭露章節
			上游	公司	下游		
			供應商		客戶		
經濟面	營運績效	實際正面 營收較前年度成長 43.7%	●	●	●	GRI 201:經濟績效 2016	3.4 營運績效
經濟面	客戶關係	潛在負面 客戶申訴案件導致退貨及賠款		●	●	自定義主題	3.5.3 客戶服務
社會面	薪酬福利	實際正面 依公司營運達標狀況設有每月、每季、 年終獎金、員工認股、三節獎金、生日 禮金、每季聚餐、旅遊補助、團體保險		●		GRI 401:勞雇關係 2016	5.2.1 薪酬福利
社會面	人才培育	潛在正面 本公司每年度規劃教育訓練安排每月 員工對於他們的職能有更深入的學習 機會		●		GRI 404:訓練與教育 2016	5.2.2 人才培育
環境面	永續供應鏈	實際負面 2024 年度尚未開始將永續議題加入供 應商評鑑內，預計 2025 年執行	●	●	●	GRI 308:供應商環境評估 2016 GRI 414:供應商社會評估 2016	4.5 永續供應鏈
環境面	溫室氣體管理	實際正面 優於法規要求開始依 ISO 14064- 1:2018 進行溫室氣體盤查	●	●	●	GRI 305:排放 2016	4.2.2 溫室氣體管理



02 關於立誠光電

— CHAPTER —

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 管理系統

2. 關於立誠光電

2.1 公司簡介

ECO 取其 Ecological & Economical 字首，象徵著環保節能為本公司追求的核心價值。CERA 取其 Ceramics 字首，則表示陶瓷面板技術是本公司主要核心技術。明確表述立誠光電為客戶提供環保節能及具高經濟價值的陶瓷面板技術、材料。

立誠光電成立於 2011 年 1 月，公司據點目前設在台灣桃園，主要業務為陶瓷散熱基板生產及陶瓷電路板製程整合與設計，其產品應用使用於 LED 照明、車用照明、手機 LED 閃光燈、UV、顯示屏等各類應用。

公司名稱	立誠光電股份有限公司
行業別	公開資訊觀測站的上市櫃產業類別：電子零組件業
總部位置	桃園市蘆竹區南山路二段 303 號 2 樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	263,423
股權結構	本國法人 84.50%、本國個人 15.48%、外國機構與外國個人 0.02%
當年度個體營收 (單位：新台幣仟元)	867,433
員工人數	台灣：211 人
營運據點	台灣
主要產品 / 服務	陶瓷電路板
主要產品產量	802 仟片

註：資料統計至 2024 年底。

我們秉持精益求精的精神，不斷研發提高產品的『質』與『量』，提升員工的專業技術及新產品創新，完整堅強的技術研發團隊及先進成熟與創新的生產工藝，可即時提供給客戶高度競爭力及高附加價值的產品，同時注重企業的形象，朝向高精度、高產能及高科技的目標前進。

商品項目

立誠光電主要產品為高功率 LED 陶瓷電路板、3D Sensor 陶瓷電路板、高功率電子元件等，且產品主要應用在車用照明、高功率照明、手機閃光燈、遠紅外線、植物照明燈等。

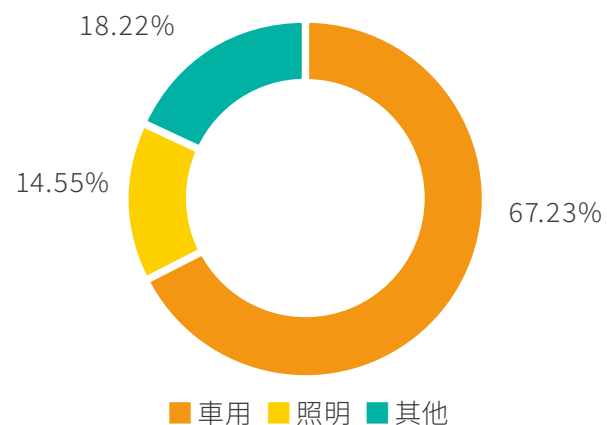
詳細產品介紹



主要產品	重要用途
LED 封裝	車用照明 / 高功率照明 / 手機閃光燈 / UV 殺菌燈 / IR 燈
3D Sensor	To-can 封裝元件 / Vcsel 封裝元件 / 3D 感測 / 安防控制 (臉部識別)
功率電子	IGBT 功率元件 / MOSFET 功率元件 / 變壓器 / 啟動器
Submount	To-can 封裝元件 / Vcsel 封裝元件 / 工業用雷射模組 CoS 封裝元件
通訊元件	微波通訊集成電路集成薄膜基板 (MIC) / 混合積體電路模組 / 5G 陶瓷濾波器金屬化
制冷晶片	CMOS & CCD 降溫降噪 / 光通訊輸出穩定 / 熱流感測器 / 車用感測

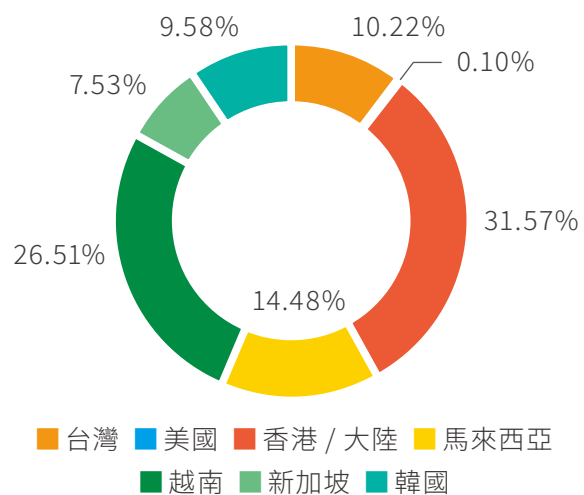
2024 年主要產品銷售比重

當年度主要產品銷售比例



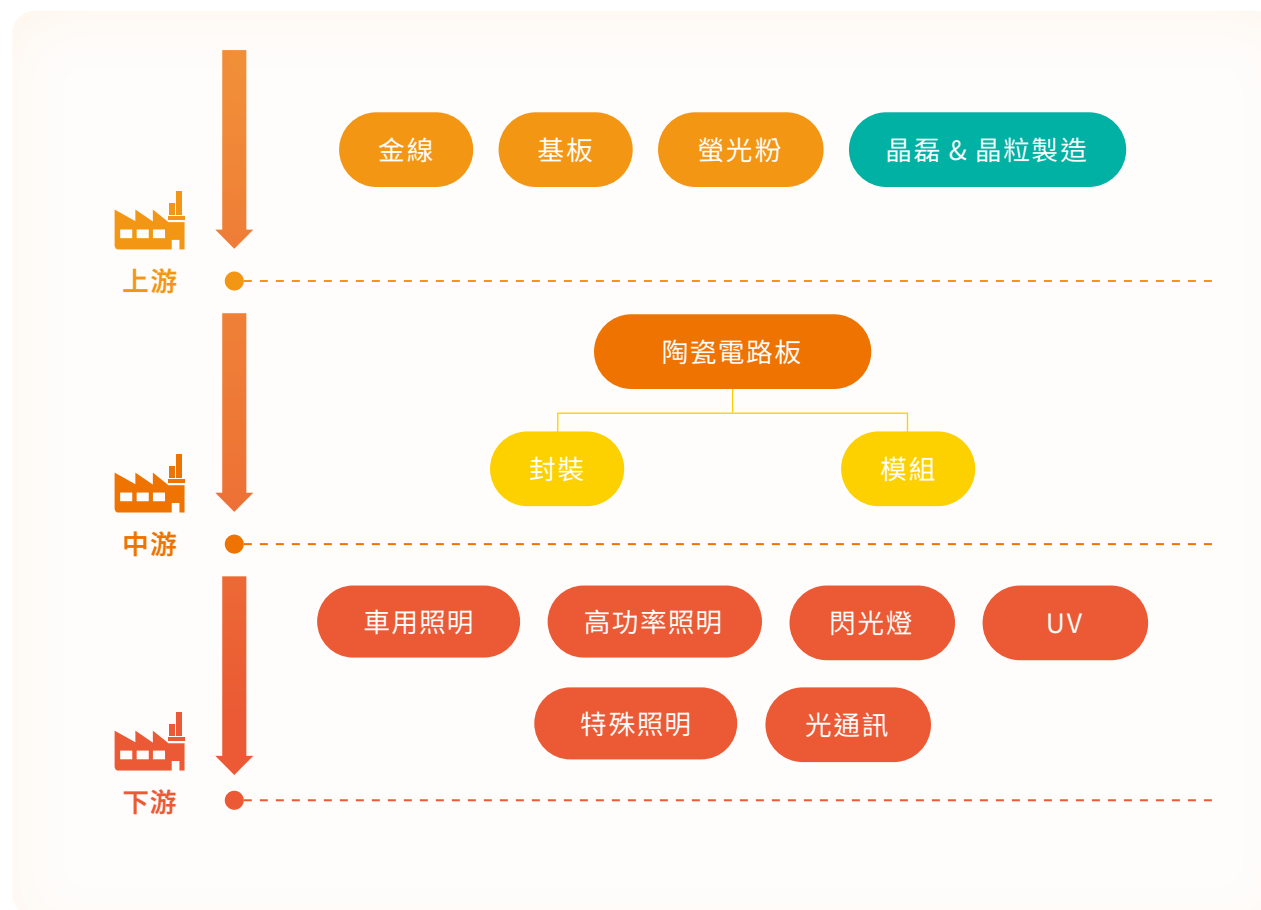
2024 年各區營收比重

當年度各區營收比例



上下游介紹

LED 照明產業按照製程可大致區分為上游的基板 (Substrate)、磊晶片 (Epi Wafer)、晶粒 (Chip) 製造，中游的封裝與模組製造和下游各種衍生應用產業。本公司從事陶瓷電路板之研發、製造及銷售，位於 LED 產業供應鏈中上游位置，其透過金屬表面處理製程技術應用於陶瓷基板，與上游基板廠及其他零組件公司密切合作，開發製造高品質產品提供予封裝客戶使用。



2.2 經營理念

公司沿革



經營理念

- 立誠光電秉持凡事處事以誠、行之以敬、言行一致做為經營準則，積極建立卓越的經營團隊，擴展全球市場，研發新產品、新技術，並投入專業生產製造，提供客戶滿意的服務。

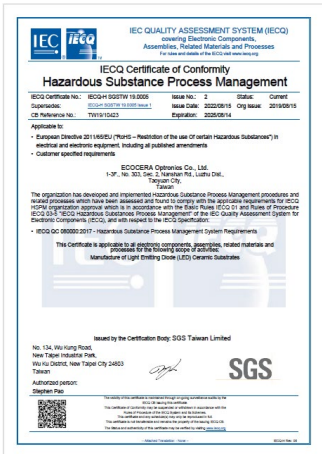
短中長期營運目標

- 展望 2025 年全球經濟成長預計穩健，儘管美國與中國大陸經濟放緩，其他地區如歐洲、亞洲和新興市場將加速成長。生成式 AI 與能源創新將成為主要驅動力，帶動科技與能源產業發展。然而，美國政策變動與地緣政治風險仍是挑戰，可能加劇市場不確定性。總體來看，全球經濟將面對機遇與風險並存的局面。

- 本公司將持續加速新產品開發與優化既有產品，以增加自身之技術門檻。同時調整目標市場，朝向利基型及高附加價值的產品組合，增加毛利，並努力調整改善生產製程，提高生產效率，降低生產成本。持續維持良好客戶關係，除提供客製化需求外，與客戶從前期產品研發、設計，直至量產階段，致力滿足客戶需求。藉由多年生產經驗，朝縮短開發時程以協助客戶迅速進入量產，增加與客戶間之緊密合作互動關係，提升客戶黏著度。
- 本公司始終秉持著「處事以誠、行之以敬、言行一致」經營理念，引領著全體同仁及合作夥伴持續以嚴謹專業的態度為股東創造價值，為同仁帶來幸福平衡的圓滿生活，有志永續經營，再創卓越績效。

2.3 管理系統

立誠光電目前已取得並持有多項國際管理系統認證，包含 ISO 9001:2015、ISO 14001:2015、IATF 16949:2016 與 IECQ QC080000:2017 等證書，且皆在有效期限內，展現本公司在品質管理、環境保護、有害物質管控及汽車產業品質要求方面的高度重視與持續精進。透過這些制度化管理機制的導入與落實，立誠光電不僅提升了內部營運效率與產品一致性，也強化對法規遵循、顧客需求回應與永續經營的能力，建立客戶與利害關係人對本公司長期信賴的基礎。

管理系統	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	IATF16949:2016	IECQ QC080000:2017
驗證機構	環球驗證	環球驗證	環球驗證	SGS
證書效期	2024/08/02-2027/08/02	2024/08/15-2027/08/15	2024/08/06-2027/08/05	2022/08/15-2025/08/14
證書照片				



03 誠信治理

– CHAPTER –

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品責任
- 3.6 資安防護

3. 誠信治理

3.1 治理實務

2024 年公司治理成果



- 2023 年 12 月經本公司董事會通過任命林政潮資深經理擔任公司治理主管。



- 董事會及功能性委員會績效評估結果皆為 95 分以上。



- 女性董事佔比 14%；獨立董事佔比 37.5%。



立誠光電組織圖



3.1.1 董事會

董事會組成

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。董事會為負責決策和監督管理組織對經濟、環境和人群衝擊的最高治理單位，目前本公司共有 7 席董事，包含 3 席獨立董事，占董事會席次比重 3/7，本公司已成立審計委員會取代監察人職務且董事會七席成員半數以上未具有配偶或二親等以內之親屬關係。落實董事多元化政策，董事會席次中有一席為女性董事，占全體董事 14%，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。立誠光電董事長無兼任總經理或相當職務。

註：有關董事會成員詳細資訊，請參考 2024 年股東會年報「貳、公司治理報告」。

董事提名與遴選

立誠光電訂定《董事選舉程序》，董事選舉為候選人提名制度，應採用累積投票制，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人。董事會成員組成依據《公司治理實務守則》與《董事選舉程序》從多個方面考慮董事會成員多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，宜考量性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一，以及專業背景（如法律、會計、產業等）、專業技能及產業經歷等。為確保選任的獨立性，立誠光電皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及《上市上櫃公司治理實務守則》比照辦理獨立董事之資格與選任。

董事會出席情形

職稱	姓名	實際出席率 (%) (註 1)	具備產業、ESG 相關背景 (註 2)
董事長	周萬順	100%	產業
董事 (副董事長兼總經理)	李忠義	100%	產業
董事	周孟賢	100%	產業
董事	洪琇翠	86%	產業
獨立董事	楊台寧	100%	產業
獨立董事	李家緯	100%	會計
獨立董事	王長銳	86%	產業

註 1：董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入。

註 2：請參考 2024 年股東會年報及本公司官網。

董事會議事規範



董事會多元化統計

多元化統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100.00%	7	100.00%	6	85.71%
		女	0	0.00%	0	0.00%	1	14.29%
	年齡	未滿 50 歲	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
		50 ～ 60 歲	3	42.86%	2	28.57%	2	28.57%
		60 歲以上	2	28.57%	3	42.86%	3	42.86%
	學歷	研究所	4	57.14%	5	71.43%	5	71.43%
		大專	3	42.86%	2	28.57%	2	28.57%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%。

績效評估

立誠光電訂有《董事及經理人績效評估辦法》及其評估方式，並於 2024 年制定《董事會績效評估辦法》。每年針對董事會、個別董事成員進行內部評估，並於 2024 年起加入功能性委員會之績效進行內部評估，由薪資報酬委員會以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評。各董事考核結果亦提報董事會討論，作為薪酬及續任之參考。

自評	2022 年	2023 年	2024 年
董事會	99.71	98.43	95.8
審計委員會			97.0
薪酬委員會			97.6



利益衝突

依據《董事會議事規範》第十五條所訂定之規則董事對於會議事項，與其自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。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。本公司董事會之決議，對依前二項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。

註：有關董事利益衝突資訊，請參考 2024 年股東會年報「貳、公司治理報告」。

溝通重大事件

公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊時，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024 年本公司未有相關潛在負面重大事件發生。

1

評估影響

- 迅速分析負面衝擊的範圍，確定影響的部門、客戶、合作夥伴及其他利益相關者。

2

公開透明

- 即時向內部員工和外部利害關係人通報情況，透明溝通有助於建立信任，減少傳聞。

3

成立專案小組

- 組建一個專門的團隊負責應對負面事件，該團隊需要具備必要的資源和支援。

4

調查並實施改進計畫

- 根據調查結果，制定具體的補救計畫，包括改善流程、增強風險管理能力等。

5

評估有效性

- 定期評估補救措施的效果，根據實際情況進行調整。

董事進修

立誠光電考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2024 年全體董事進修合計 54 小時，其中包含一次 3 小時的永續相關課程。立誠光電將持續提升董事專業素養，積極規劃並鼓勵董事參與進修課程，以強化其履職能力與決策品質。

立誠光電亦為董事投保董監事責任保險，以降低其於執行職務過程中可能面臨之法律風險，並保障其依法行使職權時的正當權益，有助吸引並留任具專業能力之董事監察人，也展現公司對完善公司治理與風險管理機制的重視。

3.1.2 功能性委員會

審計委員會

立誠光電依《審計委員會組織規程》，設置審計委員會，維持更健全的決策及執行組織，持續提高公司經營效率並以實際行動落實公司治理。本公司審計委員會由 3 名獨董擔任審計委員，至少一名具會計或財務專長，每季至少召開一次會議，在公司營運治理各面向及企業營運發展發揮監督效用，以落實公司治理、健全監督功能及強化管理機制，使審計委員亦能夠協助投資人確保公司在公司治理及資訊透明等方面的可信度，以保障股東權益。2024 年共召開 7 次審計委員會會議。

委員出席率

職稱	審計委員	實際出席率(%)
獨立董事	楊台寧	100%
獨立董事	李家緯	100%
獨立董事	王長銳	85.71%

獨立董事與內部稽核主管共召開會議 5 次，與簽證會計師召開會議 4 次，雙方就財務報導、內控制度與稽核計畫等議題進行深入交流。獨立董事與內部稽核主管及會計師之間溝通順暢，均能充分掌握公司運作及風險控管情形，展現公司健全之公司治理與監督機制。

薪酬委員會

立誠光電為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會皆由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。2024 年共召開 4 次薪酬委員會會議。

本公司給付酬金之政策係訂於公司章程，並經股東會通過。全體董事及獨立董事之報酬授權董事會依其公司營運成果及參酌對公司營運參與程度及貢獻價值議定之，不論營業盈虧得依同業通常水準支給之。訂定酬金之程序，依據《董事及經理人績效評估辦法》規定評核，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

公司章程第二十條載明，本公司依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於預先保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額，應提撥員工酬勞不低於百分之五（其中基層員工酬勞不低於百分之二），董事酬勞不高於百分之三。員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。員工酬勞發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。

目前立誠光電處於推行 ESG 階段，目前尚未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，本公司將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

委員出席率

職稱	薪酬委員	實際出席率(%)
獨立董事	李家緯	100%
獨立董事	楊台寧	100%
獨立董事	王長銳	100%

薪酬政策

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	✓	✓
簽約金或招聘獎金		
離職金		
索回機制		
退休福利		✓

年度總薪酬比率

各重要營運據點所在國家	台灣
最高總薪酬 / 其他員工總薪酬中位數	9.83
最高總薪酬增加比率 / 其他員工總薪酬中位數增加比率	3.35

3.1.3 內部稽核

內部稽核之目的，在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助管理階層確實履行其責任。

本公司內部稽核單位隸屬於董事會，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員，並設置職務代理人，其代理執行稽核業務應依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定辦理。稽核單位除於董事會報告稽核業務執行結果外，並於必要時立即向審計委員報告，與獨立董事或會計師之溝通方式多元，包含電話、電子郵件、即時通訊軟體等方式，針對溝通結果若有需改善之情事，內部稽核將會要求管理當局進行改善，必要時獨立董事亦與會計師直接進行溝通，以落實公司治理之精神。

稽核工作主係依董事會通過之稽核計畫執行，並視需要執行專案稽核或覆核。綜合一般性稽核及專案稽核的執行，提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層瞭解已存在或潛在內部控制缺失的另外管道。內部稽核於執行稽核計畫查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告，定期交付審計委員查閱。

稽核單位覆核各單位所執行的內部控制制度自行檢查作業並綜合自行檢查結果，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，做為建議本公司董事會及總經理出具內部控制聲明書之依據。2024 年稽核室共執行 46 項稽核作業，稽核符合率達 100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

本公司適任之專任內部稽核人員，資格已符合《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之規定，稽核主管之任用，亦經董事會決議通過。2024 年稽核人員受訓合計 12 小時。

內稽流程



3.1.4 倫理誠信

誠信作為企業營運之道德圭臬，首要體現於對所有利害關係人之信守承諾與坦誠溝通。此舉有助於建立穩固的合作夥伴關係，提升客戶忠誠度，並吸引具備相同價值觀之優秀人才。其次，誠信亦是企業內部凝聚力之重要支柱，透過公平公正之制度與透明化之決策過程，能有效提升員工信任感與歸屬感，進而激發團隊協作與創新思維。

立誠光電總經理室訂定《誠信經營作業程序及行為指南》、《商業行為與道德規範程序》，董事會決議通過後實施，修正時亦同，規範立誠光電及集團企業與組織董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人，禁止不誠信行為、收受不正當利益、疏通費等狀況。每年亦定期向董事會報告當年度誠信經營執行情形。

立誠光電董事會成員需簽訂《董事未有違反誠信原則行為聲明書》，簽署率達 100%。全體員工簽署《智慧財產權保密義務及競業禁止契約書》，明確約定員工不得利用職權或職務之便謀取不法利益，簽署率達 100%。新進員工報到時簽署《聘僱契約書》，2024 年度共有 68 位新進人員，簽署率達 100%。此外，所有新進同仁皆須參與有關誠信經營之教育訓練，總時數共計 68 小時，以建立正確的倫理觀念與專業操守。

本公司亦每年不定期實施內部控制稽核，針對各項作業流程進行查核與追蹤，確保制度有效執行，進一步強化風險控管與公司治理體系。2024 年無有誠信相關稽核缺失事項。

立誠光電建置多元檢舉管道，利害關係人可透過本公司官網利害關係人溝通信箱、員工申訴信箱、發言人信箱提出檢舉，將依《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》進行審理，為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭人挾怨報復，本公司應提供被檢舉人陳述意見或申訴之機會，以維護被檢舉人之權利。本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。對於檢舉人或參與調查之人員，公司將予以保密及保護，使其免於遭受不公平對待或報復。如因檢舉

或參與調查而遭到不公平對待、報復或類似情形者，請務必向原受理單位反應，若檢舉人為同仁者，本公司亦保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。2024 年度立誠光電並未接獲任何檢舉或申訴案件。

誠信教育訓練

 誠信課程名稱	 參加人次	 總時數 (小時)
新人教育訓練	68	68

於商業互動方面，採購部門、營業部門、經理人等與外部人員接洽的員工皆須簽署《廉潔從業承諾書》，簽署率達 100%。立誠光電同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。最後，立誠光電與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守立誠光電之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，

得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償及支付懲罰性違約金。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。2024 年已與交易額前幾大之 41 家供應商及 22 家承攬商簽署《誠信廉潔承諾函》。



誠信經營作業程序
及行為指南



檢舉非法與不道德或不誠信
行為案件之處理辦法

3.2 風險管理

立誠光電透過 ESG 重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對立誠光電造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告 ESG 風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

立誠光電風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	總經理室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 / 營業處 / 各相關部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財會部	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財會部	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	總經理室	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	環安人員	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提升管理績效。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	行業市場需求波動可能導致營收不穩定，包括新興技術替代、市場趨緩或衰退等	持續進行市場趨勢分析與預測，以調整業務策略、產品定位及市場推廣方法，降低市場波動帶來的影響。
	原物料價格波動、供應商違約、物流延遲等影響生產成本和交貨時間	建立多元化的供應商體系，與不同供應商建立穩定合作關係，確保關鍵原材料的供應安全，降低供應鏈中斷風險。
	國際業務受匯率變動影響、影響借貸成本和投資回報	針對資金流動性定期進行財務分析，設立合理的預算和資金管理制度，並尋找多種融資渠道以增強抗風險能力。
	大陸 DPC 廠商技術逐步提升	專業 DPC 技術能力，針對客戶不同要求規格深入研究開發，做出公司形象優勢，以提升市場佔有率。
	海外客戶對本公司規模認同度不佳	維繫客戶關係，以快速對應優勢勝過競爭者，贏得客戶信任及開發機會。
	Flash LED 價格持續下降，同業於海外殺價競爭，利潤仍持續衰減	開發歐美及韓系車用產品，綁定車廠不易轉單並穩定需求，補上 Flash 跌價損失之毛利。
	競爭對手半導體市場開發能力強大	以積極配合的態度，獲取半導體廠開發機會。
永續環境	廠內用水量不足，無水可用會導致生產中止	廠內檢討全場用水狀況，及評估 ROR 的廢水回收再利用。
	政府機關揭露盤查資訊	遵循 ISO 14064-1 盤查 2024 年本公司範疇一及範疇二資訊，並依政府機關時程揭露溫室氣體排放數據及確信。
	供應鏈韌性不足	1. 制定供應商評核制度，新供應商導入時需先風險評估，少數市場應避免壟斷，即時建立第二供應商，並依 ISO 9001 供應商管理流程定期稽核。 2. 將 ESG 企業社會責任納入評核，以避免供應商因環保或人權議題產生違法情事。
員工照顧	人才無法與時俱進	提供符合個人需求之內外部相關專業教育訓練。
	流失過多優秀人才	落實考核及溝通申訴，確保員工付出貢獻與所得維持正比。

3.3 法規遵循

立誠光電致力於法令遵循與企業誠信經營，逐步建立完善的內控制度與稽核機制，藉由制度化的管理，降低營運風險並提升公司治理品質。不定期就最新法令與主管機關規範提供內部宣導或教育訓練。

立誠光電依據《財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證券商營業處所買賣興櫃股票審查準則》第 34 條之情形列為重大違法事件判斷基礎。於 2024 年度，立誠光電發生兩件罰款重大違法事件，立即提出因應措施，並召開臨時董事會與審計委員會進行專案報告與後續追蹤，改善報告已完成並提報主管機關備查。

立誠光電未來將持續落實合法、合規的經營文化，加強內部稽核密度及員工誠信教育，提升內部控制制度的實效性與透明度，強化對利害關係人之責任。

當年度重大違法事由	違反法規條文	性質 / 重大裁罰內容	後續改善措施
環境保護局於 2024 年派員於本公司放流口 (D01) 採樣送驗檢測結果，生化需氧量 451mg/L，未符合放流水標準 (生化需氧量 50mg/L)。	水污染防治法第 7 條第 1 項。	罰款 / 新台幣 105 萬元，以及環境講習 2 小時。	加裝廢水連續自動監測。
連續七天上班未休 / 排班津貼未納入加班費。	勞動基準法第 24 條第 1 項及第 36 條第 1 項。	罰款 / 新台幣 10 萬元。	1. 未再有連續上班七天以上。 2. 所有津貼皆納入加班計算。

當年度支付重大違法事件之罰款統計

過去違法事件，當年度支付之裁罰金額 (單位：新台幣仟元) (A)	-
當年度因違法事件而支付之裁罰金額 (單位：新台幣仟元) (B)	1,150
當年度合計罰款總金額 (單位：新台幣仟元) (A + B)	1,150

教育訓練名稱	人數	小時 / 人次
公司申報薪資扣繳、提撥退休金及健保費扣費實務解析講座班	1	6
緊急應變人員通識課	1	10
公司治理與證券法規 - 上市櫃公司高管人員對於主管機關監理的認識	7	3
『急救人員』專業訓練 複訓	2	3
安全衛生在職教育訓練 - 危害物質及 SDS 通識規則	7	3
不法侵害作業流程教育訓練	7	3
ISO 14001:2015 & ISO 45001:2018 環安衛管理系統內部稽核員訓練	1	12
空氣污染防治專責人員在職訓練班	1	8
廢(污)水處理專責人員在職訓練班	1	8
APQP 及 CP 教育訓練課程	27	6

3.4 營運績效

重大主題	營運績效
對公司的重要性	本公司持續追求卓越的經營績效，透過優化營運流程與明確績效指標，提升效率與服務品質，並作為設定目標與評估績效的依據。績效結果與員工獎勵制度掛鉤，有效激發積極性，進而塑造注重效率與成果的企業文化。
政策 / 承諾	隨陶瓷基板發展及廣泛應用趨勢，本公司憑藉多項專利製程之優勢，產品銷售可望隨市場產品應用多元化而提升，透過車用系統監控產品製程的標準、品質，期許成為陶瓷电路板的專業品牌。
短期目標	● 建立各項控管標準，加強存貨週轉效率、提升產品製成良率並確保良好品質，以符合客製化需求，進而使得營運成本降低、提高獲利，鞏固企業核心競爭力，並與客戶建立長期的策略夥伴關係，創造雙贏。 ● 配合市場趨勢及客戶開發計畫著手開發 UVC、TOF、結構光產品。
中長期目標	● 強化國際市場行銷與通路，增進國際客戶的策略合作。 ● 持續研發自有陶瓷關鍵技術，加強專利佈局以強化競爭力。 ● 建立陶瓷上下游供應商之多重商業合作，擴大技術與產能的成長。 ● 增加跨產業的合作與平台建立，藉以提高整體陶瓷產業的國際競爭力與產品附加價值。
投入資源與實際行動	● 本公司 2024 年度研究發展費用較前一年度增加投入近 35%。 ● 與工研院合作 A+ 高深寬比玻璃基板先進封裝製程技術與設備開發計畫，執行產業升級，將本公司的技術由原本的陶瓷基板提升為玻璃电路板。 ● 成功開發出金屬鋁 / 金錫製程技術，應用於車用高瓦燈具。
績效成果	● 2024 年營收 867,433 仟元。 ● 毛利率 30%。 ● EPS 4.62 元。
負責部門	總經理室 聯絡電話：03-324-5050 電子郵件：ESG@ecocera.com.tw

產生及分配的直接經濟價值

項目 (單位:新台幣仟元)	2022 年	2023 年	2024 年
收入 (A)	473,480	607,096	871,873
營運成本 (B)	334,487	404,123	537,744
員工薪資與福利 (C)	120,873	140,286	195,165
支付出資人的款項 (D)	17,070	15,356	43,755
支付政府的款項 (E)	0	20	3,367
社區投資 (F)	0	0	0
留存的經濟價值 (A-B-C-D-E-F)	1,050	47,311	91,842

政府財務援助

項目 (單位:新台幣仟元)	2024 年	說明
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	1,150	A+ 高深寬比玻璃基板先進封裝製程技術與設備開發計畫。

競爭利基

- (1) 持續精進製程，提升服務品質強化生產管理機制與生產技術平臺，提升生產效率，避免不必要之浪費，並建立重要客戶關係管理，強化中長期服務促進彼此關係，使得產銷計畫排程準確進而穩定交期。
- (2) 客製化生產在優先滿足客戶需求的前提下，兼顧大訂單的承接能力與客戶少量多樣的特殊需求，提供產品種類齊全，加上有效率生產排程，結合訂單式生產，可減少庫存量及資金營運壓力，並能兼顧規模經濟，降低生產成本，提升設備產能利用率。
- (3) 本公司經營管理團隊多擁有陶瓷金屬化製程、設計、開發、銷售等業界多年以上經驗，對於整合性製造技術能力、開發新產品應用，以及供應鏈管理等均駕輕就熟。

3.5 產品責任

3.5.1 產品品質

品質政策



- 品質全面化、全員化的品質、全部門的品質、全方位機能的品質
- 作業標準化、生產合理化、管理制度化、經營效率化
- 顧客滿意化、產品品質的滿意、交易服務的滿意、交期準確的滿意

品質推行委員會



立誠光電重視產品品質管理，並持續精進品質制度與作業流程，目前已通過 ISO 9001:2015、IATF 16949:2016 及 IECQ QC 080000:2017 等多項國際品質與環保管理系統認證，展現對品質、環境及有害物質控管的堅持與承諾。本公司內部由各部門組成的品質推行委員會，以跨部門整合方式強化品質政策落實與持續改善。2024 年全年無發生重大品質異常事件，顯示本公司品質管理制度執行成果穩健。

品質驗證流程

量測系統分析

- 依據客戶要求與標準，對所有檢驗、量測與測試設備進行統計分析，以確保數據準確性與一致性。

量測追溯性

- 所有量測設備皆可追溯至國家或國際標準，並依規定間隔進行校正與驗證，確保量測結果的信賴度與有效性。

校正 / 驗證紀錄管理

- 透過文件化流程管理所有量測與測試設備的校正與維護紀錄，包括外部供應商及員工自備設備，並對不合格設備的歷史測量數據進行風險評估與處置。

實驗室要求

- 公司設有具明確範圍與技術能力的內部實驗室，確保檢驗與校正工作符合國際標準。外部合作實驗室則須通過 ISO/IEC 17025 認證，確保其專業能力與結果的公信力。

為維持品質管理系統的持續有效性，立誠光電定期實施內部稽核，涵蓋品質管理系統稽核、製程稽核與產品稽核。稽核頻率與範圍依據風險程度、績效趨勢及客戶反饋動態調整，並納入軟體開發能力等稽核內容。近年來未曾發生重大缺失，稽核成果亦列入管理審查，作為持續改善與決策依據。

立誠光電重視員工專業素養與品質意識的提升，持續推動品質教育訓練與人才培育機制，確保品質管理制度有效落實。為強化品質管理能力，本公司每年規劃並開設 10 堂品質與系統管理相關課程，每堂課約 8 小時，2024 年度總訓練時數達 80 小時以上。課程內容涵蓋管理與專業技術領域，要求各單位工程師及主管皆須參與，確保訓練涵蓋率與實務應用成效。

品質教育訓練計畫主軸



透過這一系列嚴謹的品質管理措施與制度，立誠光電持續確保產品品質穩定可靠，強化客戶信賴，為全球市場提供高品質、高可靠度的產品與服務。

3.5.2 產品安全

立誠光電各項產品皆符合營運當地主管機關規範的各項法令，亦符合歐盟 RoHS、REACH 規範，產品不含任何危害物質。為確保服務客戶的品質，本公司官網設有利害關係人溝通專區及客服專線，並且每年定期進行客戶滿意度調查，針對客戶評比較低的項目，後續會進行內部討論及提出解決方案，積極爭取客戶認同，強化客戶關係。為轉移商品責任風險、減輕財物損失及提升產品安全性，本公司已投保產品責任險 2,000 萬元。2024 年立誠光電未違反任何法規和自願性規約。

近三年產品對產品安全的衝擊檢測

主要產品	標準檢測	進行健康與安全負面衝擊評估之百分比
原物料藥水、 陶瓷基板、 油墨、靶材	1. RoHS 六項 2. 鄰苯二甲酸酯 (Phthalates) 7P 3. 鹵素 F/Cl/Br/I 4. 六溴環十二烷 (HBCDD) 5. 全氟辛烷磺酸 (PFOS) 6. 全氟辛酸 (PFOA) 7. 聚氯乙烯 (PVC) 8. 銻 (Sb) 9. 鉍 (Be) 10. 雙酚 A (Bisphenol-A)	100%

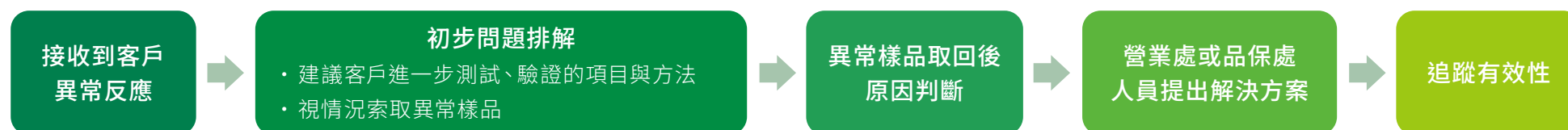


3.5.3 客戶服務

重大主題	客戶服務
對公司的重要性	● 掌握客戶經營活動及業務方向，提供本公司所有客戶完善之售後服務，提升客戶對本公司之滿意度與信賴度。 ● 根據品質系統要求，提升管理品質以及顧客需求，以鞏固訂單來源增加銷售機會。
政策	● 品質全面化提升全員化的品質、全部門的品質以及全方位機能的品質。 ● 作業標準化提升生產合理化、管理制度化以及經營效率化。 ● 顧客滿意化提升產品品質的滿意、交易服務的滿意以及交期準確的滿意。
承諾	● 確定、理解並持續滿足顧客要求以及適用之法律法規要求。 ● 提供客戶產品與服務之符合性，以及強化顧客滿意能力之風險與機會。 ● 始終致力於維持顧客滿意度。
目標	● 建立客戶檔案： 收集並整理客戶基本信息以及歷史交易紀錄，以便快速反應客戶需求。 ● 客戶反饋機制： 實施簡易的客戶反饋系統，以便快速了解客戶滿意度。 ● 提高媒體互動： 提高媒體的活躍度，與客戶建立良好關係。 ● 定期溝通： 通過電子郵件或短訊保持定期溝通、提供產品更新、促銷訊息。 ● 建立知識庫： 整理客戶案件的所有履歷，以防止異常再發。 ● 客戶細分： 根據客戶行為和偏好進行市場細分，制定針對性的營銷策略。 ● 數位化行銷： 運用數據分析工具，數據洞察、深入分析，找到業績成長的關鍵，創造最佳效益。 ● 培訓員工： 提供 CRM 系統及客戶服務培訓，提高服務質量和相應能力。

重大主題	客戶服務
投入資源與實際行動	● 發放客戶滿意度調查問卷。 ● 員工培訓： 2023 年實際培訓 16 件，2024 年實際培訓 18 件。 ● 產品達交率： 2023 年產品達交率 74%，2024 年產品達交率 76.38%。 ● 完成顧客專案件數： 2023 年首爾半導體 TFT 改善專案 4 件，三星電子改善專案 2 件，CREE 改善專案 2 件。 2024 年首爾半導體 TFT 改善專案 4 件，三星電子改善專案 3 件，隆達電子改善專案 2 件，Lumileds 改善專案 2 件。 ● 2023 年至 2024 年無重大缺失案件。
績效成果	● 客戶滿意度調查： 大中華區 2023 年平均 82.26%，2024 年平均 83.00%，上升 0.73%。 日韓區 2023 年平均 88.5%，2024 年平均 92.33%，上升 3.82%。 ● 客戶客訴件數： 2023 年件數 72 件，2024 年件數 52 件，客訴件數降低了 20%。
負責部門	營業處：為客戶與本公司之協調窗口，負責溝通協調及問題解決。 品保處：客訴處理之主辦、跟催、效果確認、資料保存等事宜。 責任單位：原因分析及提出矯正與預防措施。

客訴處理流程



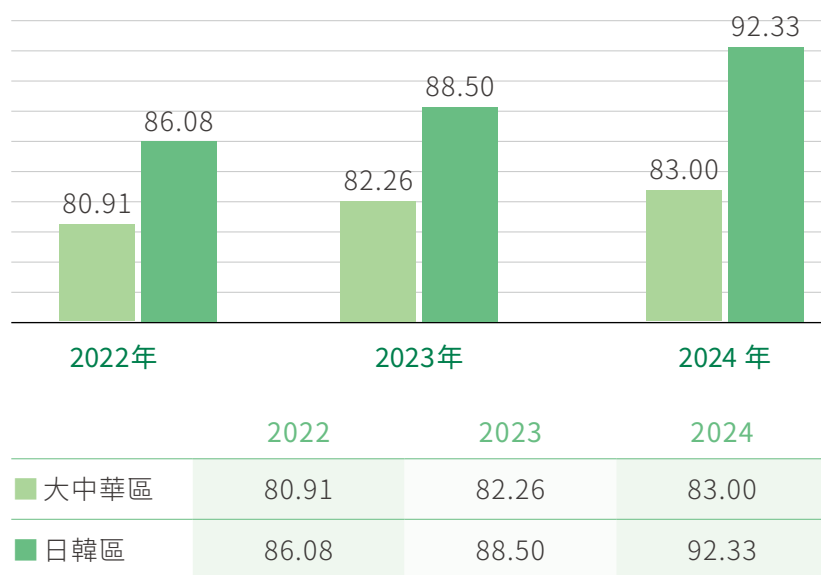
為強化與客戶間的長期合作關係，並掌握市場需求脈動，立誠光電重視客戶關係的經營與管理，視其為提升產品品質、服務水準及企業競爭力的關鍵要素。透過傾聽與回應客戶意見，得以即時調整營運策略、優化內部流程，進而提升整體顧客滿意度與忠誠度。

立誠光電針對大中華區市場及日韓區市場佔公司營業額前十大客戶做《客戶滿意度調查》制度，頻率分別每個月進行一次以及每季進行一次，作為檢視客戶關係經營成果的重要工具。調查設計採用五點量表，分別為「非常不滿意、不滿意、普通、滿意、非常滿意」，涵蓋項目包括：品質、交期、

服務、研發設計及其他綜合面向。此調查可透過傳真、電子郵件、業務拜訪或電話進行蒐集，並視客戶屬性採彈性方式執行，國內客戶多由業務人員親訪填寫，國外客戶則由主管拜訪時或 E-mail 方式取得。

調查所得資料由營業處彙整分析，做為後續改善缺失、提升服務、精進產品企劃與制定年度銷售策略之依據，亦同步納入內外部績效指標進行持續監控，確保本公司各項產品與流程規格滿足客戶需求與期望。對於汽車供應鏈客戶，則進行主動性與全面性的回收與追蹤。透過此循環管理機制，立誠光電期以打造更高品質、更具競爭力的客戶合作夥伴關係。

客戶滿意度評分



3.6 資安防護

由總經理室資訊單位負責資訊安全之規劃、執行及推動，包含政策制定、風險控管及安全意識宣導，確保資訊作業符合內部控管與外部法規。稽核室擔任資訊安全監理之查核單位，定期或不定期進行查核，若發現缺失，立即要求受查單位提出改善計畫並提交至審計委員會及董事會，並持續追蹤改善進度，以降低資安風險。

資通安全政策

01 人員安全管理及教育訓練。

02 電腦主機安全管理。

03 資料安全管理。

04 系統開發維護安全管理。

05 網路安全管理。

06 網路存取之安全控制。

07 系統與網路入侵之處理。

08 設備安全管理。

09 實體環境安全管理。

10 業務永續計畫管理。

具體管理方案

- 本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房。
- 非資訊單位人員進出機房，需填寫「資訊機房進出紀錄表」並妥善保存。
- 機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉；機房外部放置二氧化碳式滅火器，可適用於一般或電器所引起的火災。
- 機房主機配置不斷電與穩壓設備，避免意外瞬間斷電造成系統當機，或確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。
- 資安宣導
 - ▶ 網域控制器 (Active Directory) 要求員工定期三個月更換系統密碼，以維持資訊安全。
 - ▶ 提供資訊安全社會實例文件給員工參考。
 - ▶ 接觸機敏類、機密類資訊時，應有適當資安評估。
 - ▶ 新進人員職前電腦網路及資訊安全宣導。
 - ▶ 員工離職時，相應存取權限及時調整。
- 資產分類及控制：建立資訊資產清冊、保管人等維護更新。
- 存取控制：資訊系統存取控制規定，限制使用者在授權範圍內存取網路系統服務。
- 使用者存取管理：特別權限管理、存取權限、委外廠商遠端登入管控。
- 電腦處理個資保護事項：
 - ▶ 員工獨立登入帳號及密碼管控。
 - ▶ 定期審查使用者權限及定期備份資料。
 - ▶ 報廢電腦之硬碟資料銷毀程序，進行低階格式化覆蓋消除舊有資料。
 - ▶ 離職員工儲存設備回收並妥善管理。

資通安全管理資源投入

- (1) 建置多項資安防護系統，包括：
 - ▶ 防火牆、病毒防護、入侵防禦系統 (IDS)。
 - ▶ 郵件過濾、行動媒體管理、IT 資源監控系統。
 - ▶ 備份系統與異地備份方案。
- (2) 總經理室資訊單位負責整體資訊安全政策、規範與技術實施，每年對資訊使用者與系統設備執行至少一次完整安全評估，檢視遵循度與防護有效性。
- (3) 為強化資安治理能力，本公司於 2024 年度投入新台幣 25 萬元，聘請資安顧問針對資通安全管理制度與系統建置進行全面檢查與優化輔導，確保資訊安全防護措施之效率與效能。

資安教育訓練

 課程名稱	 參與人數	 時數 / 人次
新人教育訓練	68	1H
在職員工教育訓練	20	1H
GO PATORO 加密檔案教學	52	1H
釣魚攻擊宣導教育訓練	10	1H



04 永續環境

— CHAPTER —

- 4.1 原物料管理
- 4.2 節能減碳
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 永續供應鏈

4. 永續環境

4.1 原物料管理

為強化資源管理與提升材料使用透明度，立誠光電定期盤查主要原物料及包裝材料之使用情形。本公司產品為電子零組件，主要原物料為基板，其組成包含鋁板與微量貴金屬，屬於不可再生資源。包裝材料方面，主要使用聚丙烯 (PP) 塑膠材、發泡聚乙烯 (EPE) 與紙箱等。其中，紙箱屬於可再生物料，其餘兩項則為不可再生材料。因產業特性無法使用可再生物料及回收再利用之物料於產品中，亦無回收產品及包材的行動，未來亦視情況規劃回收產品或包材作業。近三年因為訂單增加，故物料重量皆增加。

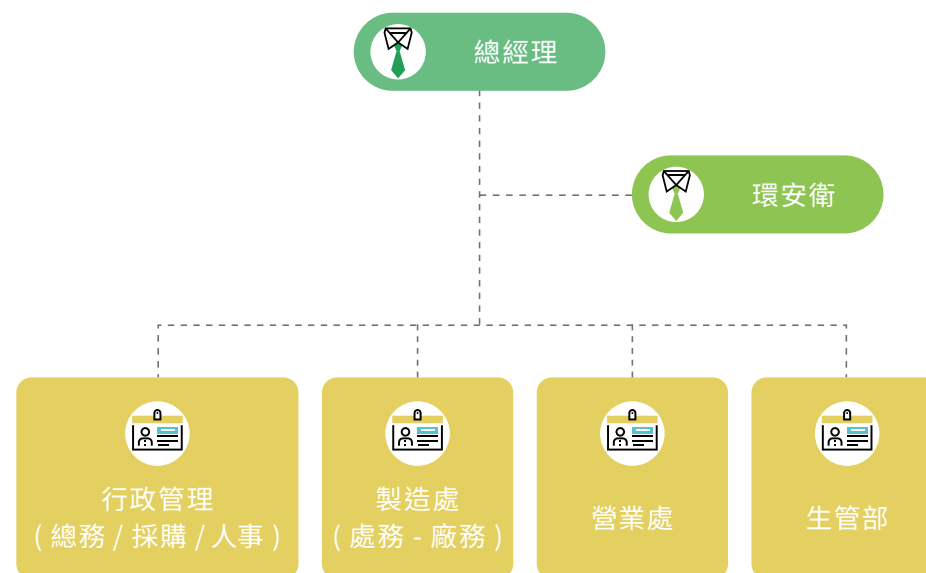
年度	可再生物料 (KG)	不可再生物料 (KG)				
	紙箱	鋁板	PP	EPE	貴金屬	總重量
2022	3538.50	7074.00	4867.00	1767.10	18027.10	31735.20
2023	6325.00	14603.27	7858.65	3458.77	18039.00	43959.69
2024	6215.00	19703.65	8448.44	4281.63	27054.40	59488.12

註：物料 = 實際該料號重量 * 該料號進貨片數。

4.2 節能減碳

身為地球公民，為履行環保責任，將致力於節能減碳，並遵守溫室氣體相關法規及客戶要求，以減少對環境與氣候的影響，2022 年立誠光電成立溫室氣體盤查暨能源管理系統推行委員會，由總經理擔任主任委員，由環安衛單位統籌控管整體計畫執行，包含：溫室氣體盤查之運作調整、規劃、執行進度及預算控管等。盤查數據資料分別由各單位之推行小組協助收集彙總後提供執行幹事統整。

溫室氣體盤查暨能源管理系統推行委員會



4.2.1 能源管理

立誠光電能源主要來自外購電力，用於辦公室與製程作業，另有少部分為公務車使用的汽油，供業務拜訪之需。目前未使用或生產再生能源。2024 年因產品需求增加，整體能源使用量隨之上升。

能源消耗量

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年
外購電力	度	6,787,200	7,139,800	8,112,400
	GJ	24,433.9200	25,703.2800	29,204.6400
車用汽油	公升	828.900	567.600	1,076.242
	GJ	27.0642	18.5326	35.1402
總能源消耗量	GJ	24,460.9842	25,721.8126	29,239.7802

註 1：1 度電為 3.6 百萬焦耳，GJ 為 10^9 焦耳；每公升車用汽油熱值為 7,800Kcal，1Kcal 為 4,186 焦耳。

註 2：原始數據以台電實際帳單及公務車加油發票統計得出。

能源密集度

年度	單位生產量 (片)	總能源消耗量 (GJ)	能源密集度 (GJ/片)
2022 年	549,184	24,460.9842	0.0445
2023 年	601,407	25,721.8126	0.0428
2024 年	799,936	29,239.7802	0.0366

註：能源密集度 = 總能源消耗量 (GJ) / 單位生產量 (片)。

4.2.2 溫室氣體管理

重大主題	溫室氣體管理
對公司的意義	本公司身為地球公民的一份子，為善盡企業對環境保護之責任，降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成環境與氣候之衝擊。
政策 / 承諾	- 持續推動節能減碳措施。 - 遵行溫室氣體相關法規、客戶要求與其他相關規定。
短期目標	- 定期進行上一年度溫室氣體盤查。 - 透過前一年本公司之溫室氣體排放總結，調整能源使用。 - 預計 2025 年較 2022 年總排放強度降低 0.0019 公噸 CO₂e/片。

中長期目標	1. 符合國內外相關法規及客戶要求，實現減碳承諾。 2. 進行溫室氣體確信，並持續揭露盤查數據。
當年度投入資源	1. 更換 LED 平板照明燈一批。 2. 更換節能冰水機。 3. 保養冷氣維持良好的冷房效能。
負責部門 / 申訴機制	總經理室 信箱:sharon.chen@ecocera.com.tw
評估機制 / 成果	- 取得 ISO14064-1:2018 查證報告，類別一、二為合理保證、類別三至六為有限保證等級。 2024 年範疇一、二數據為 35.7306、3845.2776 公噸 CO₂e/ 年。 2024 年相較 2022 年總排放強度降低 0.0017 公噸 CO₂e/ 片。

為回應氣候變遷風險與落實溫室氣體管理責任，本公司積極主動推動碳盤查作業，於 2022 年起依據 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查及查證，盤查範圍涵蓋本公司桃園總部之營運活動，2022 年為第一年完整盤查溫室氣體排放，故以 2022 年為基準年。立誠光電在製程無破壞臭氧層物質 (ODS) 及氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x) 等其它重大的環境污染氣體排放。

範疇一 - 直接溫室氣體排放

- 本公司擁有或控制之直接排放來源，包含公務車使用汽油、冷媒等排放源，且無使用生質能源。

範疇二 - 能源間接溫室氣體排放

- 本公司間接排放源主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，包括設備、辦公室及公共區域之用電等。

範疇三 - 其他間接溫室氣體排放

- 其他間接排放係非自有或可控制的排放源所產生的溫室氣體排放，包含：
 - ▶ 上游運輸和貨物配送產生的排放
 - ▶ 下游運輸和貨物配送產生的排放
 - ▶ 員工通勤產生的排放
 - ▶ 商務旅行產生的排放
 - ▶ 廢棄物運輸產生的排放
 - ▶ 源自採購商品的排放
 - ▶ 資本商品的排放
 - ▶ 固體和液體廢棄物處理產生的排放

排放量統計 - 依排放源類型分析

排放源類型		範疇一 直接排放	範疇二 能源間接	範疇三 其他間接	總排放當量
2022 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	49.5821	3359.6640	1,141.7662	4551.0123
	氣體別占比 (%)	1.09%	73.82%	25.09%	100%
2023 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	50.8954	3527.0612	1,306.3686	4884.3252
	氣體別占比 (%)	1.04%	72.21%	26.75%	100%
2024 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	35.7306	3845.2776	1415.2408	5296.249
	氣體別占比 (%)	0.68%	72.60%	26.72%	100%

註 1：依經濟部能源局公告之 2022 年數據電力排碳係數為 0.495 公斤 CO₂e，2023 年數據電力排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e，2024 年數據電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e。

註 2：GWP 值及排放係數來自環境部公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、IPCC AR 6、環境部產品碳足跡資訊網、SimaPro 9.5.0 Ecoevent 3.0、中國產品全生命周期溫室氣體排放系數集 2021、研究報告及經濟部能源署。

註 3：因時程緣故，2024 年數據為自主盤查，下一本報告書將更新為查證後數據。

註 4：盤查氣體包含二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、三氟化氮 (NF₃)、六氟化硫 (SF₆) 以及氟氫碳化物 (HFCs) 與全氟碳化物 (PFCs)。

範疇三 - 其他間接溫室氣體排放統計

類別	項目	2022 年排放當量 (公噸 CO ₂ e)	2023 年排放當量 (公噸 CO ₂ e)
類別 3	運輸產生的間接溫室氣體排放	0.9925	85.5748
類別 4	組織使用的產品之間接溫室氣體排放	1140.7737	1220.7938
總計		1,141.7662	1,306.3686

歷年溫室氣體排放強度

年度	分類	溫室氣體 排放量 (公噸 CO ₂ e)	單位 生產量 (片)	溫室氣體 排放強度 (公噸 CO ₂ e)/(片)
2022	範疇一	49.5821	549,184	0.0001
	範疇二	3359.6640		0.0061
	範疇三	1,141.7662		0.0021
	總排放當量	4551.0123		0.0083
2023	範疇一	50.8954	601,407	0.0001
	範疇二	3527.0612		0.0059
	範疇三	1,306.3686		0.0022
	總排放當量	4884.3252		0.0081
2024	範疇一	35.7306	799,936	0.0000
	範疇二	3845.2776		0.0048
	範疇三	1,415.2408		0.0018
	總排放當量	5296.249		0.0066

4.2.3 節能減碳行動

年份	說明	減少電力 (KW)	減少能源 (GJ)	減少排放 (CO ₂ e)
2022	更換 T8LED 省電燈管 276 支、LED 平板照明燈 42 組	11078	39.8808	5.4836
2022	更換節能冰水機	1200	4.3200	0.5940
2023	更換 T8LED 省電燈管 243 支、LED 平板照明燈 14 組	19984	71.9424	9.8721
2023	更換舊型冷氣 2 台	222	0.7992	0.1097
2024	更換 LED 平板照明燈 2 組	47	0.1692	0.0223
2024	更換節能冰水機	6631	23.8716	3.1431

立誠光電能源管理措施

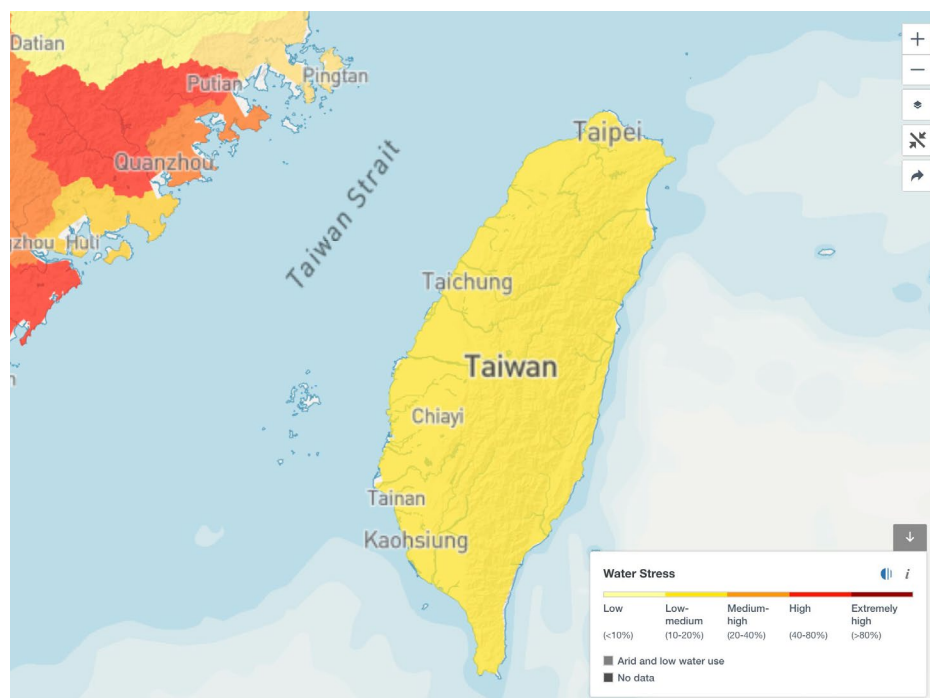
持續推動節能措施及提升設備能源使用效率：

1. 隨手關燈及電器設備、汰換 T8 燈管為 LED 燈管、安裝節能省電燈具、加班安排於同一日。
2. 定期檢查生產設備，是否有無漏油、漏水。
3. 工作場所增加自動門、門簾，阻擋空調溢流。
4. 無作業區域關閉部分作業區上方電燈，維持基本照明，以免造成危險並節約能源。
5. 使用變頻冷氣機及利用循環電扇。
6. 汰換老舊設備、分區責任管理制度等。
7. 定期清洗保養冷氣及空調設備。
8. 汰換原有老舊之冰水主機，導入具高效率與節能效益之新型冰水設備。
9. 定期更換濾袋及濾網。

4.3 水資源管理

立誠光電營運據點位於台灣桃園地區，依世界水資源研究所 (World Resources Institute, WRI) Aqueduct 工具情境模擬分析，桃園地區水資源壓力介於 10%-20%，屬非水資源壓力地區。立誠光電取水來源均為當地自來水公司供應之自來水（第三方的水、淡水（ $\leq 1,000\text{mg/L}$ 總溶解固體）），無取自海水、地下水等其他水源。由於部分製程為濕製程，生產過程中仰賴穩定供水，若發生缺水事件，將可能導致產線停工並影響產品交期。為降低營運風險，本公司已建立缺水應變措施，若當地水資源供應短缺，將啟動外購自來水之應急方案，透過水車運送補水至廠區，確保生產不中斷、產品如期出貨，展現本公司對營運持續性與客戶承諾的重視。

立誠光電於 2023 年間，因產品需求提升致使產能大幅增加，製程所需用水量亦隨之上升。為因應水資源之可持續使用，並強化水資源管理效益，於 2024 年導入製程廢水再利用系統，將部分處理後之製程廢水回收再利用於非關鍵製程設備或冷卻水系統中。該再利用系統之建置與運行，有效降低原始取水需求，使 2024 年之總取水量相較 2023 年呈現下降趨勢。



年度	取水類別	取水量 (百萬公升)	排水量 (百萬公升)	耗水量 (百萬公升)
2022	第三方的水 (自來水 / 淡水)	96.762	78.585	18.177
2023	第三方的水 (自來水 / 淡水)	116.563	95.756	20.807
2024	第三方的水 (自來水 / 淡水)	114.884	98.646	16.238

註：取水量皆來自每日抄取水錶數據。

廢污水處理流程會先透過 pH 調整槽進行酸鹼中和，接續進入慢混槽使化學藥劑充分混合反應，隨後經由化學沉澱程序有效去除重金屬與其他污染物，最後導入中和槽集中處理。處理過程會產生放流水及污泥，產生之放流水須符合環保法規之排放標準後方得排放；而所產生之污泥則依《廢棄物清理法》與相關規範分類並委託合格清運商清除處理，確保合法合規。此外，立誠光電依《水污染防治措施及檢測申報管理辦法》每季安排第三方公正實驗室採樣廢水，進行水質檢測，並配合環保主管機關不定期之現場抽查與稽核，以確保廢水排放品質穩定，降低對環境之影響。

放流水標準

1. 立誠光電目前放流水皆為一般生活用水以及生產製程清洗用水。
2. 水質排放標準使用金屬基本工業、金屬表面處理業、電鍍業和印刷電路板製造業放流水水質項目及限值。
3. 化學需氧量 (COD)、鎳、銅為優先關注物質，於每年度放流水檢測數據以「*」標示。

單位:mg/L	法規標準	2022 第一季	2022 第二季	2022 第三季	2022 第四季
水溫 (攝氏)	5-9 月: 38°C 10-4 月: 35°C	20.80	32.50	30.30	26.10
pH 值	6-9	7.00	7.30	6.70	6.70
生化需氧量 (BOD)	50	25.20	18.00	9.00	20.90
* 化學需氧量 (COD)	120	69.20	53.70	26.60	59.60
懸浮固體 (SS)	50	11.60	13.60	9.40	11.60
總鉻	1.5	ND	ND	ND	-
* 鎳	0.7	ND	0.18	ND	-
* 銅	1.5	0.22	0.39	0.19	-
總汞	0.005	ND	ND	ND	-
鉛	0.5	ND	ND	ND	-
砷	0.35	ND	ND	ND	-
鎘	0.02	ND	ND	ND	-

單位:mg/L	法規標準	2022 第一季	2022 第二季	2022 第三季	2022 第四季
鋅	3.5	0.16	0.22	0.13	-
氰化物	1	ND	ND	0.0660	-
硝酸鹽氮	50	0.72	-	14.70	-
氟鹽	15	0.34	-	12.90	-
陰離子界面活性劑	10	0.16	0.08	0.24	-
銀	0.5	ND	ND	ND	-
六價鉻	0.35	ND	ND	ND	-
硼	5	-	-	0.23	-

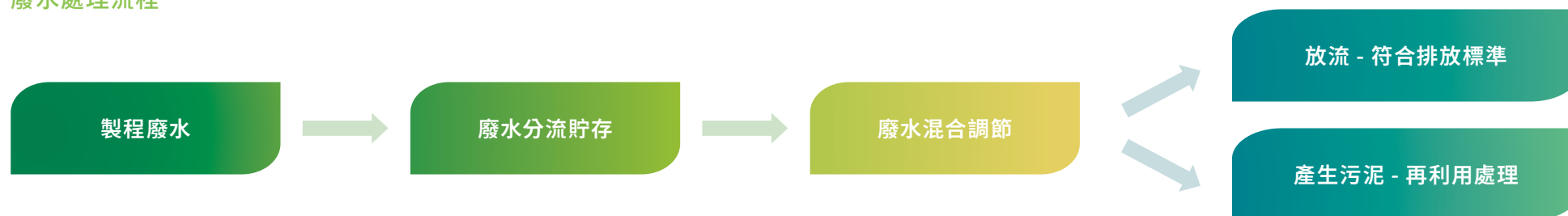
單位:mg/L	法規標準	2023 第一季	2023 第二季	2023 第三季	2023 第四季
水溫 (攝氏)	5-9 月: 38°C 10-4 月: 35°C	20.20	26.60	29.40	27.10
pH 值	6-9	6.90	6.60	7.10	6.30
生化需氧量 (BOD)	50	28.00	16.90	24.10	10.80
* 化學需氧量 (COD)	120	80.30	63.70	89.00	33.70
懸浮固體 (SS)	50	15.20	7.50	9.30	19.80

單位:mg/L	法規標準	2023 第一季	2023 第二季	2023 第三季	2023 第四季
總鉻	1.5	ND	-	ND	-
* 鎳	0.7	0.22	-	0.24	-
* 銅	1.5	1.16	-	0.17	-
總汞	0.005	ND	-	0.0007	-
鉛	0.5	ND	-	ND	-
砷	0.35	0.0005	-	0.0008	-
鎘	0.02	ND	-	ND	-
鋅	3.5	3.19	-	0.20	-
氰化物	1	0.07	-	ND	-
硝酸鹽氮	50	26.30	-	8.21	-
氟鹽	15	8.91	-	0.73	-
陰離子界面活性劑	10	0.39	-	0.15	-
銀	0.5	ND	-	ND	-
六價鉻	0.35	-	-	ND	-
硼	5	-	-	0.82	-

單位:mg/L	法規標準	2024 第一季	2024 第二季	2024 第三季	2024 第四季
水溫 (攝氏)	5-9 月: 38°C 10-4 月: 35°C	24.40	24.80	31.50	27.80
pH 值	6-9	6.20	7.10	6.30	7.00
生化需氧量 (BOD)	50	26.40	7.80	10.60	10.00
* 化學需氧量 (COD)	120	76.50	24.90	36.50	31.80
懸浮固體 (SS)	50	19.60	19.80	10.20	25.90
總鉻	1.5	ND	-	ND	-
* 鎳	0.7	0.07	-	ND	-
* 銅	1.5	0.06	-	0.05	-
總汞	0.005	ND	-	0.0013	-
鉛	0.5	ND	-	ND	-
砷	0.35	ND	-	ND	-
鎘	0.02	ND	-	ND	-
鋅	3.5	0.05	-	0.05	-
氰化物	1	ND	-	ND	-
硝酸鹽氮	50	0.08	-	6.21	-

單位:mg/L	法規標準	2024 第一季	2024 第二季	2024 第三季	2024 第四季
氟鹽	15	0.42	-	0.69	-
陰離子界面活性劑	10	0.13	-	0.16	-
銀	0.5	ND	-	ND	-
六價鉻	0.35	-	-	ND	-
硼	5	-	-	0.06	-

廢水處理流程



立誠光電水資源管理措施

推動節約用水措施、回收再利用並提升用水設備使用效率：

1. ROR 水回收在製程中使用。
2. 不定期汰換與更新舊管線。

3. 安裝省水水龍頭、省水馬桶。
4. 不定時公告有關節約用水、用電之相關資訊。
5. 製程中連續沖水的洗板水，限制一分鐘停 30 秒。

4.4 廢棄物管理

立誠光電於製程中投入原物料後，依產品特性與製造流程，依序經過雷射加工、濺鍍、壓膜、曝光顯影、電鍍、剝膜、清洗、測試及包裝等階段。在各製程環節中，為確保品質與產能穩定，使用化學藥品與輔助材料，並搭配自動化或精密控制設備進行操作。製程中會產生的廢棄物包含裝載化學原料的包裝、汞燈、製程廢液、濾心、下腳料、塑膠或者是廢紙材包裝品等；立誠光電人員活動時亦會產生生活廢棄物。

立誠光電委託領有環保局核發合格清運商或處理廠協助清運或處理，並與立誠光電訂定清運或處理合約，並請廠商提供合法清運或處理資格證明及相關環保核准文件，並於審查該合約時，同步於環保網站查詢該公司登記資料確認資料符合無誤。廢棄物出廠時會向「環境部資源循環署 - 事業廢棄物申報及管理資訊系統」執行聯單申報作業，確實記錄每筆廢棄物出廠的流向，並列印出三聯單，由清運方及處理方在接收廢棄物後，亦須上網確認已收受該廢棄物，並於 30 天內處理完畢，出示妥善處理文件予立誠光電（事業端）存放備查。

在製程中所產生之有害事業廢棄物，依其性質分別採取適當的儲存方式進行管理。固態有害廢棄物多以太空袋包裝儲存，液態廢棄物則以密閉桶裝方式保存，以確保其在暫存期間不會外洩、逸散或造成環境污染。本公司依內部管理制度，每月定期清運一次所有有害事業廢棄物，並委由環保署核可之合格清運與處理機構執行，確保符合法規要求，降低環境衝擊與營運風險。

立誠光電年度廢棄物總重量

類別 (單位：公噸)	廢棄物項目	2022 年	2023 年	2024 年	處理方式	離場 / 現場處理
有害 事業廢棄物	電鍍污泥	209.26	199.1	216.97	再利用	離場
	酸性含銅廢液	122.32	136.61	159.75	化學	離場
	電鍍廢棄之氰化物電鍍液	4.07	4.96	8.5378	化學	離場
	廢空桶	7.855	7.265	8.22	再利用	離場
	廢液	4.507	6.3875	9.851	化學	離場
	廢棄機板（下腳料）	2.748	5.179	8.19	物理	離場
	樹脂	-	0.1892	0.2595	化學	離場
	廢塑膠混合物（濾心）	-	1.67	3.18	焚化	離場
	小計	350.76	361.36	414.95	-	-
一般 事業廢棄物	生活垃圾	16.42	22.24	24.2	焚化	離場
	廢塑膠	-	-	5.527	再利用	離場
	小計	16.42	22.24	29.727	-	-
總計		367.18	383.6	444.68	-	-

立誠光電廢棄物管理措施

1. 部分廢棄物轉由回收再利用單位回收使用，增加廢棄物的再利用功能。
2. 施工中產生的廢棄物，本公司要求承攬商自行清除處理。
3. 向員工提倡雙面列印，或單面空白者可重覆再利用。
4. 提倡員工自備水杯，減少生活垃圾量。
5. 推動部分文件表單及流程電子化。
6. 員工自備餐具，員工餐廳不提供一次性餐具。
7. 不定期宣導廢棄物確實分類回收。
8. 供應商提供之棧板循環利用。

4.5 永續供應鏈

重大主題	永續供應鏈	
對公司的意義	本公司重視企業永續之議題，針對供應鏈管理，我們亦重視供應商在治理、環境及社會各面向績效，並具體提供策略方向。 1. 落實新供應商評估及定期對高風險供應商鑑別，強化供應商之 ESG 意識。 2. 強化供應鏈韌性，增加雙向溝通帶動共同成長。 3. 推動在地採購，帶動在地發展並減少運輸風險及碳排問題。	
短期目標	1. 每年例行供應商永續評鑑，關鍵原物料供應商須回填供應商自評表，回收率達 80%，若在交易或合作期間發現有嚴重不良影響環境或社會之紀錄，將立即停止往來。 2. 建立新進供應商永續評估機制。	3. 供應商均須提供《供應商環境管制物質保證書》，確保產品百分之百符合標準。 4. 本公司定期與不定期接受內外部的相關稽核，並針對寶貴建議進行內部程序上的檢討及優化。
中長期目標	1. 關鍵原物料供應商自評表回收率達到 100%。 2. 針對不同類別及交易額最高的供應商進行稽核，家數達到 100%。	3. 強化供應商之 ESG 意識及績效。 4. 推動在地採購，帶動在地發展並減少運輸風險及碳排問題。 5. 各項內外部稽核中無重大缺失。
當年度投入資源	1. 更新《供應商環境管制物質保證書》。 2. 供應商重新簽署《供應商環境管制物質保證書》。 3. 新進廠商簽署《無衝突礦產宣告書》與《誠信廉潔承諾函》。	
負責部門 / 申訴機制	總經理室 信箱：sharon.chen@ecocera.com.tw	
評估機制 / 成果	1. 供應商書面審查未發現重大缺失。 2. 當年度交易之供應商，合作期間無涉及嚴重不良影響環境與社會之情事。 3. 2024 年當地採購比率 83.93%。 4. 2024 年供應商簽署《供應商環境管制物質保證書》共 77 家。 5. 2024 年新進廠商 100% 簽署《無衝突礦產宣告書》與《誠信廉潔承諾函》。	

立誠光電與各供應商皆維持長期穩定的合作關係，原物料供應情形良好，迄今未曾發生供貨來源中斷的情形。為確保供應穩定性，本公司不僅充分掌握市場脈動，更在品質與交期方面進行嚴格控管，確保主要原料之供應無虞。

立誠光電於 2024 年新進供應商皆 100% 須簽署《無衝突礦產宣告書》與《誠信廉潔承諾函》，並更新重新發放及回收《供應商環境管制物質保證書》，2024 年度共計完成 77 家供應商的更新作業。因應永續供應鏈，本公司已於 2024 年度著手規劃「供應商永續評估機制」，未來將環境保護、人權保障、職業安全與公司治理等面向納入既有的供應商評鑑制度，並預計於 2025 年正式導入執行，藉以全面提升供應鏈的永續管理效能。

永續供應鏈承諾



衝突礦產政策

- 本公司宣示並承諾，不接受使用來自衝突礦區的金屬。
- 本公司持續配合無衝突礦產計畫進行供應鏈礦產來源調查。
- 供應商簽署率達 100%。



有害物質禁用

- 要求製程原物料的供應商提供「環境管制物質保證書」聲明，保證其產品不含對環境有害之國際禁用物質，確保符合國際相關法令的要求。本公司執行供應商環保稽核時若發現有重大缺失，將要求限期內提出檢討與改善方案報告，以降低本公司產品對環境之衝擊，提升產品競爭力並善盡社會責任。



環境保護法規符合性

- 供應商必須符合政府所規定之相關空氣污染、水污染防治、廢棄物與資源管理…等環境保護法規，如有違反法規情事，則必須提出改善計畫。

新供應商評鑑

為確保供應鏈品質穩定與營運風險可控，本公司針對新供應商導入時，依據其提供物料類型與供應條件，採取分級評鑑機制：

1. 一般物料且易取得供應商

對於一般性且市場取得容易之物料供應商，要求其提供公司簡介、財務與營運資料等，作為書面評估依據，以初步瞭解其營運狀況與合作適切性，作為資格篩選參考。

2. 關鍵材料供應商（如原材料、化學藥品、訂製品、交期長品項）

新供應商需提供實際材料予試製驗證，藉此評估其產品品質之符合性與生產適用性，以確認實際供應能力是否達成產品需求。

3. 關鍵製程供應商（如表面處理、研磨等）

將由品保處主導進行更嚴謹的品質稽核作業，採實地到廠或視訊方式進行審查，並填寫《供應商稽核紀錄報告》，以評估其品質系統、管理能力與風險控制措施。

既有供應商評鑑

依材料供應商風險分析結果，針對直接材料（基板）及風險較高的化學藥品類年度採購金額最高及次高者執行實地評鑑。供應商實地或視訊評鑑必須參照 VDA 稽核方式進行「品質系統稽核 QSA」與「品質製程稽核 QPA」。

如需品質檢驗的原料供應商，當季有交貨者將進行品質管理（進貨檢驗合格批數、檢驗報告達交率、客訴異常件數）、交期管理（準時交貨批數）、配合度管理（價格合理性、異常處理時效、聯絡事項配合度、新產品評估）、售後服務管理（超額運費、急件之緊急應變）。

免驗之物料及非原料供應商，當季有交貨者將進行交期管理（準時交貨批數）、配合度管理（價格合理性、異常處理時效、聯絡事項配合度、新產品評估）、售後服務管理（超額運費、急件之緊急應變）評鑑。

等級	分數	因應措施
A 級	90 分以上	視本公司營運狀況及需求，適度增加訂單量。
B 級	80-89 分	持續交易，保持正常往來。
C 級	65-79 分	為績效管理不合格之供應商，廠商需以 8D 格式報告「廠商物料品質不良聯絡書」所提出的缺失內容進行糾正改善，稽核小組於 3 個月後再次進行評核。
D 級	65 分以下	暫時不合作，並於 12 個月後再次安排評核。

當地供應商採購

立誠光電的採購項目包含基板（Substrate）、藥水、乾膜、靶材等關鍵材料。根據 2024 年度統計資料，約 83.93% 的採購支出來自台灣供應商或經銷商。

來自當地供應商的採購支出比例

重要營運據點	2022 年	2023 年	2024 年
台灣	77.80%	86.87%	83.93%

註：依 GRI 要求統計與供應商之間不存在跨國支付的採購金額。



05 社會共榮

– CHAPTER –

5.1 員工結構

5.2 人才永續

5.3 職業安全衛生

5. 社會共榮

5.1 員工結構

立誠光電致力於營造多元共融與性別平權的工作環境，並隨著業務持續成長，員工人數逐年增加。截至 2024 年底，立誠光電共有 211 位全職員工，無聘用兼職人員，所有人力資源均為正式僱用。在勞雇合約上，員工分為「永久聘雇」及「臨時員工或無時數保證員工」，其中「臨時員工或無時數保證員工」於 2024 年佔總體人力之 33.54%，以外籍員工為大宗。在組織多元性方面，男性與女性員工比例分別為 53.08% 與 46.92%，性別分布趨近均衡。年齡結構以 30 歲以上至 50 歲以下的青壯年為主，佔比達 65.88%；整體員工學歷以學士與碩士學位為主，反映出立誠光電對於專業人才之重視。2024 年離職率為近三年最低，為 31.75%。

立誠光電積極招募在地人才，穩定本地就業、促進區域發展。近三年高階主管聘用本國籍在地人才比例維持 100%，其中女性高階主管佔比為 18.18%，顯示對本地人力之高度信任與支持及持續提升女性於決策層的參與度。無論是直接人員或間接人員，男女員工比例皆維持相對均衡，顯示公司於性別平等推動具體成效。

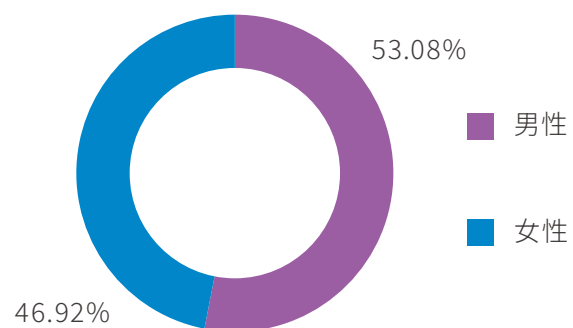
至於非員工之工作者，在 2024 年度計 8 人，主要為委外技術人員、清潔服務人員及保全人員。

員工統計

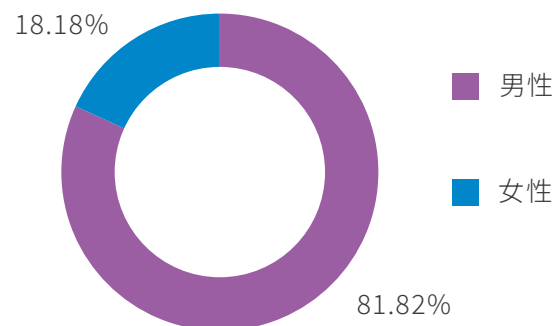
統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總人數 (註)		168		186		211	
勞雇合約		永久 聘雇員工	臨時員工 及無時數 保證員工	永久 聘雇員工	臨時員工 及無時數 保證員工	永久 聘雇員工	臨時員工 及無時數 保證員工
性別	男	75	15	80	20	84	28
	女	54	24	63	23	74	25
地區	台灣	129	39	143	43	158	53
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	90	0	100	0	112	0
	女	78	0	86	0	99	0
地區	台灣	168	0	186	0	211	0

註：以當年底的員工總人數為準。

當年度員工性別比例



當年度高階主管性別比例



非員工統計

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
工作者總人數		4		6		8	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	0	3	0	3	1	3
	女	0	1	2	1	3	1
地區	台灣	0	4	2	4	4	4

註 1：2022 年清潔人員 1 位、保全 3 位。

註 2：2023 年技術員 2 位、清潔人員 1 位、保全 3 位。

註 3：2024 年技術員 4 位、清潔人員 1 位、保全 3 位。

員工多元化統計

員工多元化統計 / 年度				2022 年		2023 年		2024 年	
				人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工	直接	性別	男	59	35.12%	67	36.02%	76	36.02%
			女	46	27.38%	51	27.42%	56	26.54%
		年齡	30 歲以下	27	16.07%	29	15.59%	27	12.80%
			30~50 歲	68	40.48%	79	42.47%	91	43.13%
			50 歲以上	10	5.95%	10	5.38%	14	6.64%
		學歷	研究所	2	1.19%	2	1.08%	2	0.95%
			大專院校	39	23.21%	41	22.04%	48	22.75%
			高中以下	64	38.10%	75	40.32%	82	38.86%
	間接	性別	男	31	18.45%	33	17.74%	36	17.06%
			女	32	19.05%	35	18.82%	43	20.38%
		年齡	30 歲以下	19	11.31%	23	12.37%	25	11.85%
			30~50 歲	39	23.21%	38	20.43%	48	22.75%
			50 歲以上	5	2.98%	7	3.76%	6	2.84%
		學歷	研究所	12	7.14%	12	6.45%	12	5.69%
			大專院校	47	27.98%	50	26.88%	60	28.44%
			高中以下	4	2.38%	6	3.23%	7	3.32%

註 1：直接與間接分別計算其性別、年齡及學歷，直接與間接特定類別的多元化項目內的各百分比，加總後應為 100%。

例如女性直接百分比 = (當年底女性直接人數 / 當年底直接人數) * 100%。

註 2：未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的直接員工總數) * 100%。

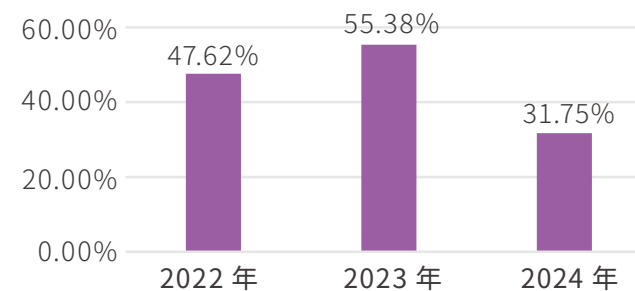
註 3：研究所學歷的直接人員百分比 = (當年度研究所學歷的直接人員總數 / 當年底的直接員工總數) * 100%。

員工異動統計

新進員工和離職員工年度統計			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	性別	男	37	22.02%	54	29.03%	37	17.54%
		女	45	26.79%	67	36.02%	55	26.07%
	年齡	30 歲以下	34	20.24%	35	18.82%	25	11.85%
		30~50 歲	44	26.19%	81	43.55%	66	31.28%
		50 歲以上	4	2.38%	5	2.69%	1	0.47%
	學歷	研究所	8	4.76%	5	2.69%	1	0.47%
		大專院校	46	27.38%	77	41.40%	54	25.59%
		高中以下	28	16.67%	39	20.97%	37	17.54%
	地區	台灣	82	48.81%	121	65.05%	92	43.60%
離職員工	性別	男	34	20.24%	44	23.66%	25	11.85%
		女	46	27.38%	59	31.72%	42	19.91%
	年齡	30 歲以下	18	10.71%	24	12.90%	15	7.11%
		30~50 歲	60	35.71%	75	40.32%	48	22.75%
		50 歲以上	2	1.19%	4	2.15%	4	1.90%
	學歷	研究所	9	5.36%	5	2.69%	3	1.42%
		大專院校	47	27.98%	72	38.71%	33	15.64%
		高中以下	24	14.29%	26	13.98%	31	14.69%
	地區	台灣	80	47.62%	103	55.38%	67	31.75%



離職率



註 1：以當年底的員工總人數為準。

註 2：新進率 = (當年度該類別之新進員工總數 / 當年底新進員工總數) * 100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底新進員工總數) * 100%。

註 3：離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底離職員工總數) * 100%。

如未滿 30 歲離職率 = (當年度未滿 30 歲離職員工數 / 當年底離職員工數) * 100%。

5.2 人才永續

5.2.1 薪酬福利

重大主題		薪酬福利
對公司的意義及影響		具有競爭力的薪資結構能夠吸引優秀人才加入企業，並且有助於留住現有的員工。員工對於公司的薪酬政策感到滿意時，他們更可能長期效力於公司，減少員工流失率，提升員工的工作滿意度和生產力。
政策		『人』是公司最重要的資產，除提供員工舒適安全之工作環境，為了吸引、激勵及留任優秀人才，薪資與獎酬結合公司營運與個人績效，讓公司與員工共享營運成果，並確保公司提供合理且具競爭力之薪酬制度。
承諾		建置具競爭力之薪酬制度及完整的員工福利，完整的績效管理及升遷制度，貫徹從業人員各盡所能、各取所值之就職理念。
目標	短期	每年依照員工個人績效貢獻適時調薪。
	中長期	1. 每年依照員工個人績效貢獻適時調薪。 2. 增加員工薪酬分紅。
評估機制 / 當年度績效成果		1. 薪資福利：明定職位內容薪級，提供符合市場競爭力且公平之薪資福利，依公司規定於每月、季及年終分享獲利於發放獎金，並依人員考核機制檢討執行調薪。 2. 員工福利：職工福利委員會按月提撥經費，供作福利金，以推展各項福利措施。福利措施計有婚喪、生育補助、年節禮金、尾牙摸彩、旅遊補助等項目。除此之外，本公司每年持續推動實行的員工福利還有團體保險、資深員工獎金。福委會提供各項福利，落實企業照顧員工之社會責任，提升員工對公司之向心力。 3. 薪資報酬委員會監督合理薪資報酬政策，並將經營績效適當反映於員工薪酬。
負責部門 / 申訴溝通機制		總經理室人資單位 / 書面或 EMAIL 等員工申訴信箱。
評估機制 / 成果		1. 全時員工薪資平均數及中位數皆較前一年提高，平均數增加九千元、中位數增加六千元以上。 2. 績效達標應發獎金皆依公司規定發放。 3. 2024 年實際調薪比例 1.3%。 4. 2024 年底核定永久聘僱員工全員調薪平均 5%，係因 2024 年度獲利已達設定目標，並於 2025 年開始生效。

立誠光電秉持公平合理之薪酬原則，依據年度營運目標達成率及公司整體獲利表現，綜合評估制定員工薪酬政策，並提供優於法令且具市場競爭力的薪資待遇。公司實施年度績效考核制度，透過客觀指標與主管評量，讓員工之工作表現能適切反映在個人薪酬調整與獎金發放上。依性別平等與同工同酬原則，男女員工之基本薪資及總薪酬比例相當。在基層員工薪資方面，全面優於當年度政府所公告之最低工資標準。為完善員工照顧，公司提供多項全職員工福利制度，舉辦季部門聚餐及年度員工旅遊等活動，以提升同仁對公司的向心力及歸屬感。

2024 年考核統計

項目		實際 考核人數	該類別 員工人數	百分比
性別	男	111	111	100%
	女	98	98	100%
員工類別	直接	126	126	100%
	間接	83	83	100%

2024 年標準薪資與當地基本工資比率

基層員工類別	性別	標準薪資與 當地基本工資比率
台灣	男	1.27
	女	1.21

註：此處統計範疇為非主管人員之經常性薪資。

基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			2022 年		2023 年		2024 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接	基本薪資	1.45	1	1.09	1	1.16	1
		薪酬	1.41	1	1.09	1	1.15	1
	間接	基本薪資	1.39	1	1.25	1	1.11	1
		薪酬	1.51	1	1.46	1	1.26	1

全職員工福利

類別	項目
保險類	團體保險、勞健保、新制勞退。
家庭福利	結婚 / 喪葬補助、生育津貼、育嬰假、急難救助、子女教育補助。
健康福利	健康檢查、住院補助、臨場醫護。
生活福利	交通津貼、員工餐廳、社團補助、進修補助。
其他福利	三節獎金、生日禮金、年終獎金、旅遊補助、每季聚餐、年度尾牙。

2024 年度尾牙



部門聚餐



員工育嬰留停統計

項目	性別	2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格員工數	男	2	3	4
	女	4	3	4
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	0
	女	4	1	2
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	1	0
	女	2	0	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B)	男	0	1	0
	女	0	0	2
復職率 (B/A)	男	0%	100%	0%
	女	0%	0%	100%
育嬰留停期滿且復職後 12 個月 仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	1	0	0
留任率 (當年度 C/ 前一年 B)	男	0%	0%	0%
	女	100%	0%	0%

員工退休福利



確定提撥計畫 (新制退休金)

立誠光電依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2024 年提撥 5,518 仟元。



中階外籍勞工退休制度

中階外籍勞工依舊制退休金規定服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給予依勞基法之規定按員工服務年資每滿一年給予二個基數，超過十五年之服務年資每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；立誠光電於 2024 年成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至 2024 年底專戶餘額為新台幣 8 仟元。

5.2.2 人才培育

重大主題		人才培育
對公司的意義及影響		透過有系統的教育訓練與人才培育，公司得以提升整體組織能力、強化員工專業素質，並因應快速變化的市場與產業趨勢。
政策 / 承諾		1. 建立多元化學習模式 - 線上 / 線下、內訓 / 外訓。 2. 新進人員完成基礎訓練，並依職能持續進修。 3. 鼓勵員工持續學習與自主發展，提供學習資源與補助。
目標	短期	員工平均每年接受訓練時數提升至每人 10 小時以上。
	中長期	1. 員工平均每年接受訓練時數提升至每人 15 小時以上。 2. 完善新進人員教育訓練與主管培訓流程。
評估機制		1. 建立系統化的人才培育架構：依據不同職位設計核心與專業職能，明確標示成長路徑。 2. 多元化培訓資源與形式：結合內部講師與外部訓練，強化知識實務連結。
負責部門 / 申訴溝通機制		總經理室人資單位 / 書面或 EMAIL 等員工申訴信箱。
評估機制 / 成果		員工教育訓練總時數較前一年提高，平均時數達 7.58 小時以上。

立誠光電重視員工專業發展與職涯規劃，建立完整教育訓練機制，鼓勵員工參與職務相關內外部進修課程，各部門可依需求向人資單位提出年度訓練計畫，由人資單位負責整合、審核及規劃年度教育訓練預算，期望能為員工提供豐富職涯發展機會，使其在職場上發揮所長及潛力，實現個人專業成長及提升公司價值。此外，對於退休員工，公司提供退休諮詢協助規劃未來生活；如屬非自願離職員工，則依《勞基法》提供合法資遣與補償，保障其權益。

以下列舉三項 2024 年立誠光電教育訓練計畫內容，但非 2024 年度完整教育訓練資訊：

培訓名稱

專業訓練

培訓對象

研發處、品保處、製造處

計畫說明

- 因應 2024 年度 APQP 改版，以及研發處新進人員需取得教育訓練認證書，特地邀請外部機構到廠上課，教育訓練時數達 6 小時。
- APQP 先期產品品質規劃與管制計畫培訓課程總參與人數為 31 人，分別為研發處 16 人、品保處 8 人及製造處 7 人。

培訓名稱

內部稽核訓練

培訓對象

稽核室

計畫說明

- 為鼓勵公司內部稽核人員取得相關證照，強化內部稽核人員專業能力，並擬定「特殊證照補助要點」，以合理確保內部控制制度及風險管理機制得以持續有效實施。
- 資安內稽課程各 6 小時，培訓總時數達 24 小時：
 1. 「資安防護」與「雲端安全」稽核實務研討。
 2. 內稽人員必懂的「生成式 AI」與「AI 數據保護」。
 3. 永續經營之資通安全簡介與稽核實務研討。
 4. 不動產、廠房及設備循環與薪工循環之稽核實務。
- 稽核室員工參與比例達 100%。

培訓名稱

新進人員
教育訓練

培訓對象

新進人員

計畫說明

- 公司願景與使命、勞工安全衛生、資訊安全、組織規章、保密義務及企業倫理等基本認知，協助新進同仁快速適應工作環境。
- 參與人數共 68 人，每場次時間 3 小時 / 人次。

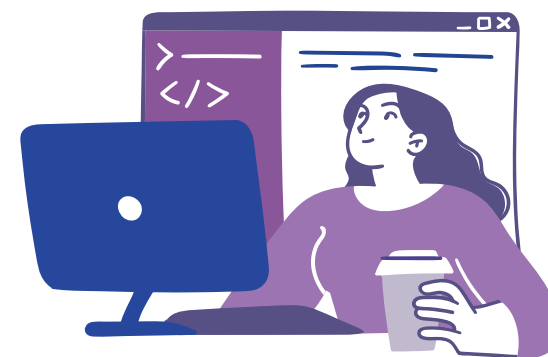
員工教育訓練時數統計

統計 / 年度		2022 年 (小時)	2023 年 (小時)	2024 年 (小時)
每名員工平均受訓時數		3.58	6.87	7.58
依性別分類員工 平均受訓時數	男	3.97	7.21	8.23
	女	3.21	6.45	6.79
依類別分類員工 平均受訓時數	直接	3.88	6.71	7.10
	間接	4.12	7.40	7.66



5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，立誠光電恪遵法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、營業處協理、產品開發室協理、財務部資深經理、製造處經理、品保處經理等，勞方代表則由各部門推選而出，透過勞資雙方定期溝通，維持勞資雙方良好關係。此外，立誠光電亦設有多元溝通管道，如定期舉辦經營會議、部門會議及員工面談，傳遞公司未來發展、策略目標、公司重大訊息與措施、重要興革事項，使員工能充分了解公司營運狀況，亦設置員工意見箱深入了解員工意見與想法，以保持勞資雙方良好互動關係，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。2023 年及 2024 年各發生一起勞資爭議事件，已進行補償處理結案。



(註：本公司截至 2024 年止，並未發生大量資遣員工情事，若發生時依據大量解雇勞工保護法實施，於 60 日前預告以利員工知悉。)

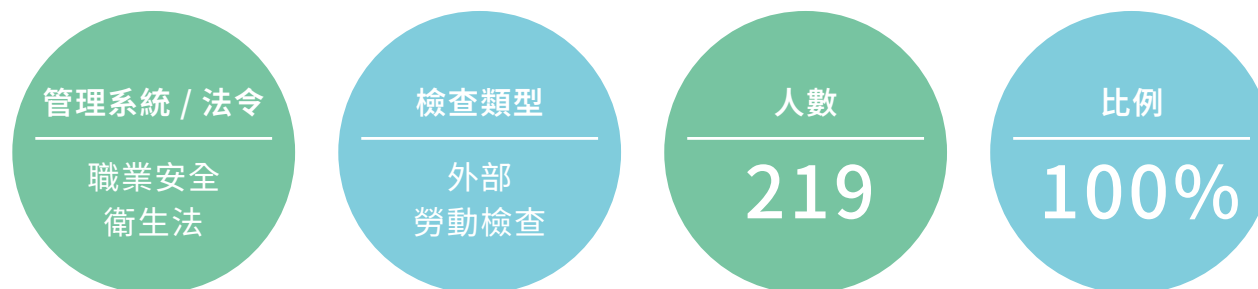
5.3 職業安全衛生

5.3.1 職業安全衛生管理

本公司遵循《職業安全衛生法》，制定一套職安管理系統，涵蓋台灣所有營運據點員工，確保職場安全與健康管理制度符合法規要求。立誠光電已訂定「職業安全衛生工作守則」，並提供不同語言供外籍員工閱讀，予全體員工共同遵守。2024 年政府機關至立誠光電進行稽核，未發現任何重大缺失。

2024 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

備註：範圍僅台灣地區 (211 位員工及 8 位非員工)。



2024 年職安相關設備更新或增加

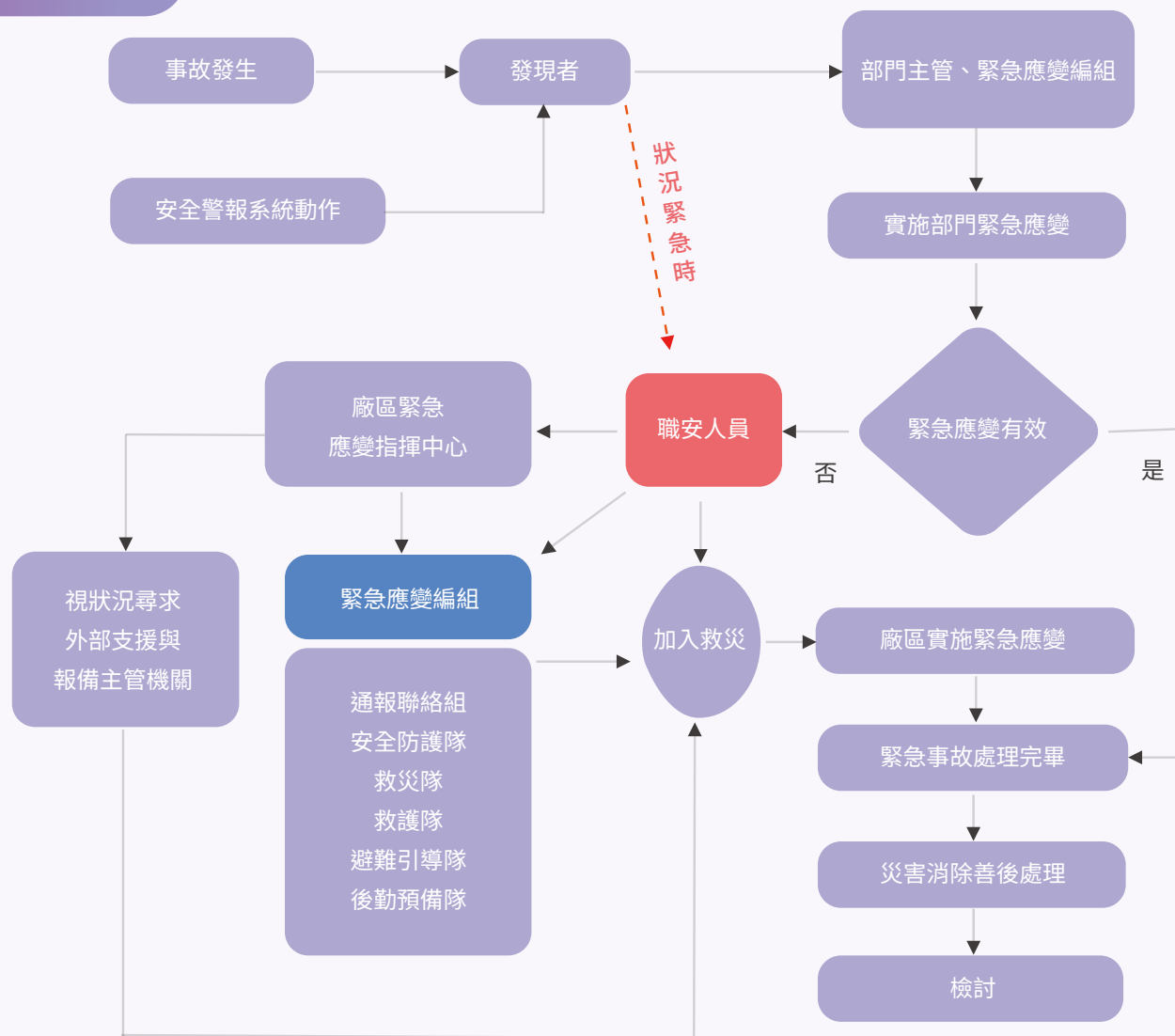
1. 廠區內庫板有多處塌陷、脆化及腐蝕，已完成部分更新。
2. 各單位辦公室及產線消防栓前堆積物品阻擋門開啟，空間已清除。
3. 因作業流程會接觸腐蝕性液體，故不定期更新員工護具。
4. 對員工進行職安教育訓練，包含消防安全講習等。

5.3.2 危害辨識、風險評估、及事故調查

職業安全衛生部門、工作場所負責人、單位負責人及職業安全衛生委員會負責完成作業流程中的危害辨識及風險評估流程，就每一單元之流程或作業項目進行清查，將不同作業環境設備或製程系統予以分類，調查流程項目中潛在危害因素的不安全狀態或動作、危害類型、例行性或非例行性及現況管制等進行清查。風險等級為風險控制成效、機率、嚴重度三者之乘積，得到計算結果對應目標設定評分，即可得到風險等級。一共區分為非常高度風險、高度風險、稍高風險、中度風險、低度風險五種層級，針對非常高度風險及高度風險提供制定或修正作業標準、增加監督量測及教育訓練頻率，並另外對非常高度風險優先列為不可接受風險改善項目及提出改善方案。目前廠區共有 1 區為非常高度風險及 8 區為高度風險。

依職業安全衛生法第 18 條規定，若員工察覺工作區域存在危險時，可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告實際情況。

緊急應變流程圖



5.3.3 職業健康服務

隨著員工人數逐年增加，立誠光電除依法規要求辦理職業健康服務外，亦持續提升員工健康照護品質，本公司與醫療顧問公司合作，每年辦理一次員工健康檢查，並每月安排臨場職業護理人員巡廠 6 次、每年健康諮詢 6 次，優於法令標準，及早發現潛在職業病風險。針對健康檢查中發現中高風險員工，將由職護定期進行健康狀況追蹤與管理，提供必要之健康建議與轉介服務。此外，公司亦推動四項職業健康促進計畫，以保障員工在工作中的身心健康。

5.3.4 工作者參與、諮詢與溝通

立誠光電重視員工對職業安全衛生事務的溝通與參與，依法設置職業安全衛生委員會，作為管理階層與勞工溝通的重要平台。委員會每三個月定期召開一次，由主任委員主持，並包含 8 位委員及 9 位勞工代表，勞工代表人數超過全體成員總數之一半，確保勞工意見能被充分反映並納入決策。會議中針對作業環境改善及監測、職災預防措施及調查報告、健康促進及安全計畫等議題進行協商與決議。透過制度化機制，公司與勞工共同提升職場安全與健康水準，打造安心且具保護力的工作環境。

5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練

各部門主管與最高管理者每年依公司營運目標與部門需求制定教育訓練需求表與年度教育訓練計畫表，自 2022 年至 2024 年持續每月編列訓練預算，投入資源以提升員工專長與專業學能。訓練成果亦透過教育訓練成效報告進行回饋與評估，確保訓練效益達成。

在職業安全衛生方面，公司定期辦理相關訓練與宣導活動，包含每半年一次之消防安全講習及防災演練，加強員工應變能力與危機處理意識。此外，公司每年安排同仁參加外部專業訓練課程，如職業安全衛生業務主管訓練、急救人員訓練及防火管理員課程等，以符合法規要求並強化實務技能，共同營造安全、健康與具學習力的職場環境。

健康檢查



臨場醫護



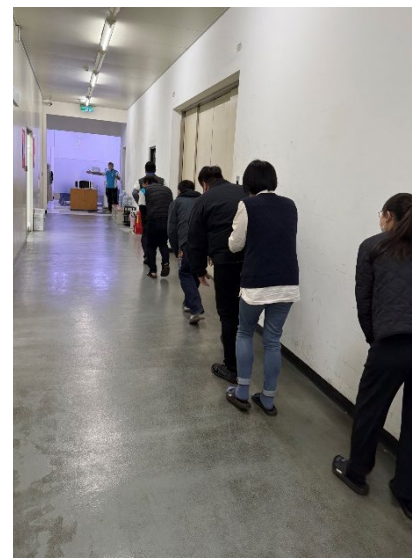
外部教育訓練

課程	人數	小時 / 人次
通識級毒性及關注化學物質專業應變人員訓練課程	1	8
安全衛生管理員 複訓	1	6
溫室氣體盤查人員	1	12
急救人員	4	16
防火管理人	2	12
甲種職業安全衛生業務主管 複訓	2	6
有機溶劑作業主管 複訓	3	6
特定化學物質作業主管 複訓	5	6
粉塵作業主管安全衛生教育	2	6
能源管理人員	1	3
非醫用游離輻射防護	2	3

內部教育訓練

課程	人數	小時 / 人次
新進人員教育訓練	68	3
消防講習及演練 (半年一次)	36	4
一般職業安全訓練 (一年一次)	82	3
環境緊急應變	36	4

消防安全講習



5.3.6 健康促進

重視員工的生理與心理健康，積極推動健康職場文化。為促進全體員工身心健康發展，每月持續辦理健康促進宣導活動，內容涵蓋營養知識、運動建議、慢性病預防及心理健康等議題，協助員工建立正向生活習慣，提升自我健康管理意識。其中針對心理層面亦特別規劃情緒管理、壓力調適等主題，透過多語言溝通與文化友善素材，強化外籍員工參與度，打造具包容性與支持性的職場環境。

健康電子報

天氣熱易引發腸胃炎

夏季飲食的 3 重點報你知

- 1 生食衛生別忽視**
若未妥善保存，在潮濕悶熱的環境下易滋生細菌，恐引發急性腸胃炎。
- 2 避免高油食物**
經常高油飲食，會給腸胃帶來過度負擔，進而引起消化不良及腹瀉。
- 3 遠離易脹氣食物**
若未妥善保存，在潮濕悶熱的環境下易滋生細菌，恐引發急性腸胃炎。

春節守護心臟輕鬆過好年

Kebiasaan Sehat dan Pertempuran Melindungi Jantung

Ingin memiliki jantung yang kuat, mulailah dengan melakukan hal-hal berikut

- Pola Makan Seimbang
- Diagnosis Tersebut
- Tidur yang Cukup

Pencegahan Tekanan Darah Tinggi, Gula Darah Tinggi, Kolesterol Tinggi

Tekanan darah <140/90mmHg, Gula darah puasa normal <126mg/dL, Kolesterol LDL <160 mg/dL

健康週報

月份	週報主題
1月	春節確診不用怕 看診領藥一鍵查 後疫情時代 安心出國玩
2月	泡湯小技巧 振「心」保安康 預防諾羅病毒 勤洗手勿生食
3月	蛋白質怎麼吃 豆魚蛋肉一掌心 三少二多 遠離痛風
4月	破除針眼迷思 – 淺談麥粒腫 小便可好痛？！小心泌尿道感染
5月	吃莓果染A肝？出現症狀速就醫 腸病毒升溫 預防方法看這裡 我噴的防蚊液有效嗎？
6月	新冠、流感疫情仍持續攀升 莫輕忽！ 「粽」合五分析 健康過好節

過年零食健康吃

過年期間，家人聚餐，吃得多，動得少，容易導致體重增加。為了避免過胖，建議在過年期間，每天攝取的热量控制在 1800-2000 大卡。

健康飲食建議：

- 多吃蔬菜、水果、全穀類、豆製品、魚肉類。
- 少吃油炸、高糖、高鹽、高脂肪的食物。
- 多喝水，少喝酒。
- 適量運動，保持活動量。

5.3.7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

為預防重大職業安全衛生負面衝擊產生，訂有《承攬商安全衛生管理及進出管制作業指導書》，針對非施工類廠商進行危害預防與降低環境衝擊，確保承攬商與外包商在執行業務期間，全面遵守相關職業安全衛生法規及本公司規定。

立誠光電要求所有承攬商於施工前簽署《承攬商工作安全承諾書》，並於每日進場前簽署《危害告知紀錄單》，進行作業風險提示與危害告知。此外，公司亦定期針對外包施工區域進行職安巡檢，確保作業條件符合安全標準，降低對人體健康與作業環境的潛在威脅。

5.3.8 職業災害與職業病統計分析

根據 2022 年至 2024 年度員工職業傷害與職業病之統計與分析結果，本公司於 2022 年曾發生一件職業災害事件，已立即處置及實施相關改善對策後，作業環境及安全管理機制已獲有效提升。在後續兩年期間，未發生任何因職業傷害或職業病所造成的死亡或可記錄之職業病案件，成功實現「零職業災害」的職場安全目標，展現本公司持續強化職業安全管理及預防措施的成效。

主要類型 / 說明		2022 年	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	1	承攬商於作業時使用伸縮梯墜落受傷。已改善於施工處上端增設固定環並使用防墜器，防止人員意外再發。

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時		409,664	447,304	430,131
職業傷害造成的死亡	人數	-	-	-
	比率	-	-	-
嚴重的職業傷害	人數	-	-	-
	比率	-	-	-
可記錄之職業傷害	人數	1	-	-
	比率	0.49	-	-
職業病造成的死亡	人數	-	-	-
	比率	-	-	-
可記錄之職業病	人數	-	-	-
	比率	-	-	-



附錄

附錄一 GRI 內容索引表

附錄二 上櫃公司氣候相關資訊

附錄一、GRI 內容索引表

★為重大主題

使用聲明	立誠光電股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1:基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	目前無適用的 GRI 行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2: 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	04	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	04	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	04	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	14	
	2-7	員工	5.1 員工結構	55	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工結構	55	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	20	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會 3.1.1 董事會	06 20	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	06	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	06	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	20	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	20	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	20	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	23	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	23	
	2-21	年度總薪酬比例	3.1.2 功能性委員會	23	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	4.5 永續供應鏈	51	
	2-24	納入政策承諾	4.5 永續供應鏈	51	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1 董事會	20	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	08	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	29	
	2-28	公協會的會員資格	-		不適用 / 立誠光電尚未加入公協會。
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	08	
	2-30	團體協約	-		不適用 / 立誠光電未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 3: 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	10	
經濟面					
★經濟績效					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	30	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	30	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二、上櫃公司氣候相關資訊	79	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	59	
	201-4	取自政府之財務援助	3.4 營運績效	30	
市場地位					
GRI 202: 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪酬福利	59	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工結構	55	
採購實務					
GRI 204: 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5 永續供應鏈	51	
★客戶服務					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.3 客戶服務	34	
自訂重大主題	客服 -1	近年客戶滿意度調查	3.5.3 客戶服務	34	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面					
物料					
GRI 301 : 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料管理	39	
能源					
GRI 302:能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源管理	40	
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理	40	
	302-4	減少能源消耗	4.2.3 節能減碳行動	43	
水與放流水					
GRI 303:水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	44	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	44	
GRI 303:水與放流水 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理	44	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	44	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	44	
★排放					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2.2 溫室氣體管理	40	
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	40	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	40	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	40	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.2 溫室氣體管理	40	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.3 節能減碳行動	43	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
廢棄物					
GRI 306:廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	50	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	50	
GRI 306:廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	50	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	50	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	50	
★ 供應商環境評估					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 永續供應鏈	51	
GRI 308:供應商環 境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5 永續供應鏈	51	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈	51	
社會面					
★ 勞雇關係					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	59	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工結構	55	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.1 薪酬福利	59	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	59	
勞 / 資關係					
GRI 402:勞 / 資關 係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	64	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
職業安全衛生					
GRI 403:職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職業安全衛生管理	65	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.2 危害辨識、風險評估、及事故調查	65	
	403-3	職業健康服務	5.3.3 職業健康服務	67	
GRI 403:職業安全衛生 2018 管理方針	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.4 工作者參與、諮詢與溝通	67	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練	67	
	403-6	工作者健康促進	5.3.6 健康促進	69	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	70	
GRI 403:職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 職業安全衛生管理	65	
	403-9	職業傷害	5.3.8 職業災害與職業病統計分析	70	
	403-10	職業病	5.3.8 職業災害與職業病統計分析	70	
★訓練與教育					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	62	
GRI 404:訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	62	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	62	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利	59	
員工多元化與平等機會					
GRI 405:員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 董事會 5.1 員工結構	20 55	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	59	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★供應商社會評估					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 永續供應鏈	51	
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.5 永續供應鏈	51	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈	51	
顧客健康與安全					
GRI 416: 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.2 產品安全	33	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3 法規遵循 3.5.2 產品安全	29 33	
行銷與標示					
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3 法規遵循 3.5.2 產品安全	29 33	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 法規遵循 3.5.2 產品安全	29 33	

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

1. 氣候相關資訊執行情形

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。	- 本公司設有永續發展委員會，主任委員由總經理擔任，負責統籌與監督永續發展委員會各小組的執行成效，確保本公司能持續因應氣候變遷所帶來的風險與機會。永續發展委員會定期召開會議，彙整各部門提出的氣候相關議題、減碳措施、風險評估與調適策略等資訊，並由主任委員審查與監督其推動情形。 - 每年將永續發展相關進展與成果彙整於永續報告書中，提報董事會進行審核，作為公司治理與未來策略調整之參據。
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)。	短期：
	- 轉型風險：強化排放量報導義務、低碳技術轉型的成本、原物料成本上漲。 - 實體風險：平均氣溫上升。 - 市場機會：回收再利用、減少用水量和耗水量。
	中期：
	- 轉型風險：客戶行為變化、原物料成本上漲。 - 實體風險：平均氣溫上升。 - 市場機會：開發或增加低碳商品和服務。
	長期：
	- 轉型風險：客戶行為變化、原物料成本上漲。 - 實體風險：平均氣溫上升、颱風和洪水等極端天氣嚴重程度提高、降雨模式變化和氣候模式的極端變化。 - 市場機會：使用更高效率的生產和配銷流程、業務活動多元化、進入新市場、參與可再生能源項目並採用節能措施。

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. 可能面臨更嚴格的碳排法規，積極進行溫室氣體盤查、尋找低碳原材料供應商。 2. 綠色消費崛起，應發展綠色製造及低碳產品提升市場競爭力。
	實體風險：
	降低缺水的風險及響應節能的政策： 1. 廠區製程用水的回收再利用。 2. 使用高效能低功耗的設備，或者動力工具。 3. 嘗試改變製程藥劑，降低對環境的衝擊力。
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。	市場機會：
	投資人及消費者日漸重視 ESG 企業形象，在各種降低碳排、增加能源再生的措施以外，再加入 ESG 供應商評鑑或將永續概念納入行銷管道。
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。	由各功能小組依據 TCFD 所列氣候相關風險與機會項目，挑選出與本公司營運活動高度相關之議題。透過會議將辨識結果先初步分類再篩選可能對財務影響及營運衝擊較高的議題進行風險評估。各功能小組將提出具體的因應策略與管理機制，視情況納入公司年度營運與預算規劃流程中，並由各功能小組負責追蹤執行情形，定期於內部營運檢討會議進行回報與滾動式修正。
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。	研擬中。

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。	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。	研擬中。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	見下方分頁。

本公司基本資料

- ☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
- ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
- ☒ 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，

1. 母公司個體應自 2026 年開始揭露 2025 年數據。
2. 因本公司無合併財務報告，故毋須揭露子公司數據。

此外，最近兩年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總包括本公司之溫室氣體排放量，說明如下：

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

項目 / 年度	2023 年		2024 年	
	總排放量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
範疇一				
立誠光電股份有限公司	50.8954	0.0843	35.7306	0.0412
合計	50.8954	0.0843	35.7306	0.0412
範疇二				
立誠光電股份有限公司	3,527.0612	5.8432	3,845.2776	4.4329
合計	3,527.0612	5.8432	3,845.2776	4.4329
範疇三				
立誠光電股份有限公司	1,306.3686	2.1642	1,415.2408	1.6315
合計	1,306.3686	2.1642	1,415.2408	1.6315
總合計	4,884.3252	8.0917	5,296.2490	6.1057

確信情況說明：

立誠光電揭露溫室氣體總排放量中，2023 年度執行查證範圍屬立誠光電；2023 年度執行查證範圍屬個體財務報告母公司。

- 範疇一：50.8954 公噸 CO₂e
- 範疇二：3527.0612 公噸 CO₂e
- 範疇三：1306.3686 公噸 CO₂e

業經查證機構格瑞國際驗證有限公司依照國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-3:2019 執行查證，範疇一、二為合理保證等級，範疇三為有限保證等級之無保留結論。2024 年之溫室氣體盤查數據預計於 2025 年 10 月由外部第三方查證機構進行查證。

註：溫室氣體排放量之密集度以每總排放量公噸 CO₂e/ 個體營業額計算 (單位：新台幣百萬元)。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

1. 基準年：2022 年。
2. 減量目標：預計 2025 年較 2022 年總排放強度降低 0.0019 公噸 CO₂e/ 片。
3. 達成情形：2024 年相較 2022 年總排放強度降低 0.0017 公噸 CO₂e/ 片。
4. 具體行動：請參閱「4.2.3 節能減碳行動」。



ECOCERA Optronics Co., Ltd.

