



2025 永續報告書

2025 SUSTAINABILITY REPORT

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	05
--------------	----

01 利害關係人議合

1.1 永續發展委員會	08
1.2 確認利害關係人	10
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	10
1.4 鑑別重大主題	12

02 關於立誠光電

2.1 公司簡介	16
2.2 經營理念	19
2.3 管理系統	21

03 誠信治理

3.1 治理實務	23
3.2 風險管理	32
3.3 法規遵循	35
3.4 營運績效	37
3.5 產品責任	39
3.6 資安防護	45

04 永續環境

4.1 原物料管理	48
4.2 節能減碳	48
4.3 水資源管理	54
4.4 廢棄物管理	60
4.5 永續供應鏈	62

05 社會共榮

5.1 員工概況	66
5.2 人才永續	71
5.3 職業安全衛生	78

附錄一 GRI 內容索引表	86
---------------------	----

附錄二 上櫃公司氣候相關資訊	93
----------------------	----

經營者的話

回顧 2025 年度，全球經濟在動盪中經歷了深刻的重組與轉型。受美國關稅波動、貿易保護主義升溫，以及地緣政治衝突等外部因素交織影響，導致全球物流、能源及大宗物資價格劇烈震盪，通膨壓力持續擴大，國內產業鏈亦承載了前所未有的考驗。

在嚴峻的考驗下，立誠經營團隊以敏捷的應變思維與彈性經營策略，積極開發新應用、精準滿足客戶核心需求，展現了身為永續企業應有的營運韌性。這段淬鍊不僅證明了我們在動盪中的生存能力，更堅定了立誠深化全球客戶合作、持續優化產品結構的決心。

展望 2026 年度，隨著 AI、半導體先進製程、封裝測試、數位化投資及電動車等新興科技應用的蓬勃發展，台灣具備了全球難以複製的產業鏈優勢。立誠將以此為動能，持續朝向「利基型」及「高附加價值」的產品組合發展。透過深化研發能量、縮短開發時程，我們協助客戶實現產品迅速量產；同時，導入自動化生產設備，雙軌提升生產效率與整體毛利。我們深信，財務與非財務 (ESG) 策略並重，是企業在瞬息萬變的市場中蓄積動能、降低風險與提升競爭力的關鍵。

在穩健營運的同時，立誠亦將環境、經濟與社會的永續發展 (ESG) 視為企業的核心根基，全方位落實永續管理：

- **落實誠信治理，健全風險控管：**立誠重視公司治理並設有完善制度，積極實踐「公司治理實務守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，透過健全的董事會管理與獨立董事監督機能，確保資訊公開透明，保障股東及利害關係人之實質權益。
- **精進綠色製造，迎向淨零碳排：**氣候變遷帶來的考驗日益嚴峻，為回應我國《氣候變遷因應法》與 2050 淨零碳排目標，立誠在維持 ISO 9001、ISO 14001 與 IECQ QC 080000 等管理系統運作的基礎上，積極推動落實節能減碳政策。透過優化生產工序、汰換低效能高碳排設備來提升能源使用效率，並持續維持高效之廢水回收率，朝建立永續低碳的綠色企業努力。
- **以人為本，培育多元永續人才：**員工是維持公司核心競爭力的關鍵，更是立誠永續成長的夥伴。致力推動勞資和諧與職安衛生管理，透過健全的教育訓練制度（包含職務多元規畫）激發員工潛能，提供安

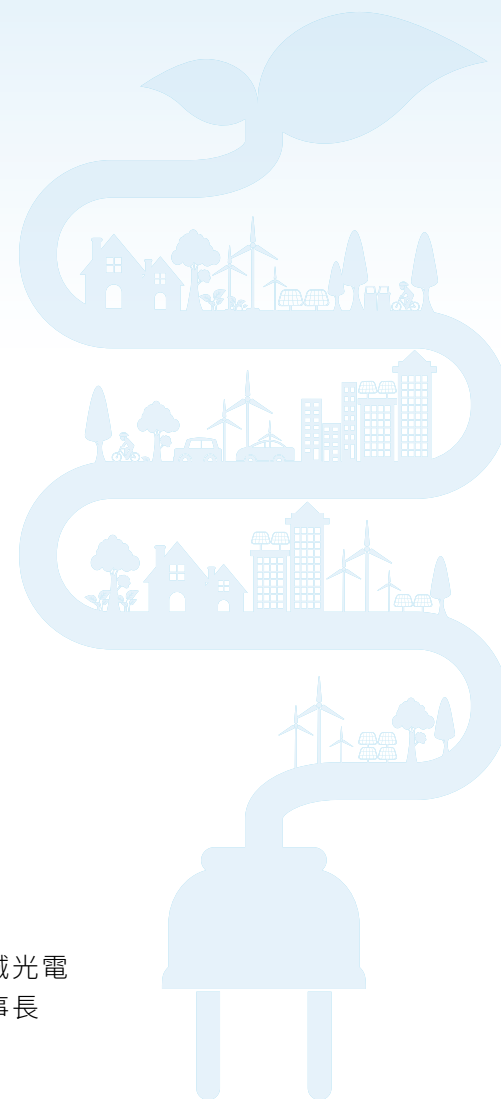
全、平等且友善的工作環境，讓全體同仁與公司共同成長，全面提升團隊對外的核心競爭力。

我們深知，唯有落實企業永續發展並接軌國際趨勢，方能為長遠經營奠定穩固基石，與所有利害關係人共享豐碩成果。未來，立誠將持續秉持「處事以誠、行之以敬、言行一致」的經營理念，凝聚全體同仁的力量，持續超越既定目標，穩健邁向永續共好的未來。



周文常

立誠光電
董事長



關於本報告書

本公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2025 年永續報告書（下稱本報告書），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，期盼各位利害關係人持續關注立誠，並給予寶貴指導與建議，攜手在落實企業永續經營的道路上穩健前行，共創長遠價值。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025 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。
- ▶ 本公司制訂「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

此為本公司發布的第二本 ESG 報告書，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公司官網下載。



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。

立誠光電股份有限公司 總經理室

📍 地址：桃園市蘆竹區南山路三段 17 巷 5 號 6 樓

☎ 聯絡電話：03-324-5050

✉ Email：ESG@ecocera.com.tw

🌐 公司官網：https://www.ecocera.com.tw



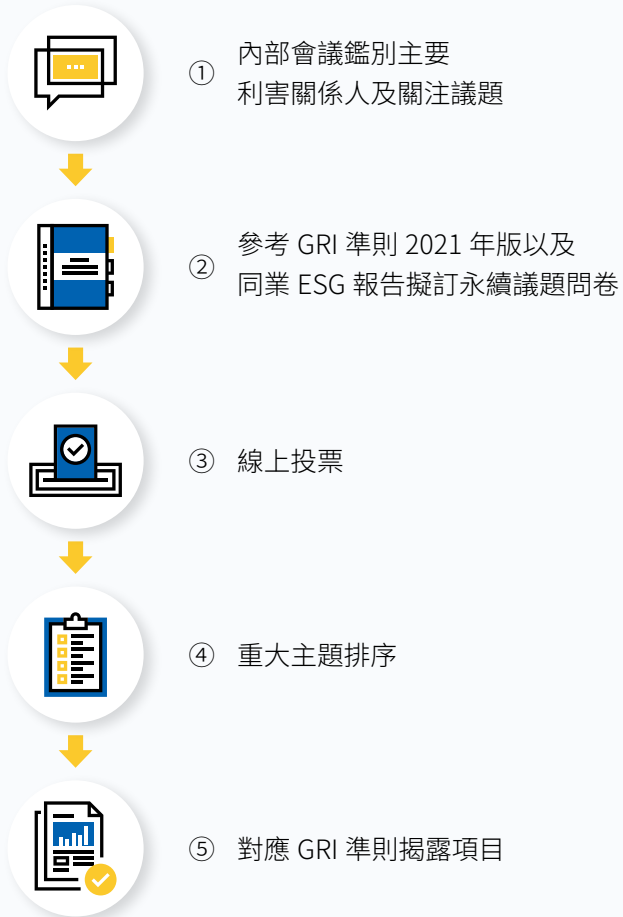
01

2025 SUSTAINABILITY REPORT

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

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續發展委員會

本公司董事會通過「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。本公司編製之永續報告書將提報董事會決議通過後予以公告。

依照本公司之「永續發展實務守則」，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。

永續發展委員會組織圖



主任委員
總經理 李忠義



執行秘書
林政潮



經營管理小組

議題

公司治理、
永續經營、
倫理誠信、
經營績效、
風險控管。



永續環境小組

議題

節能、
減碳、
水資源、
廢污水及廢棄物。



綠色產品小組

議題

客戶關係、
產品設計開發、
供應商管理（環境 /
人權管理）。



勞工權益小組

議題

薪酬福利、
勞資關係、
人才培育、
職業健康與安全。



社會參與小組

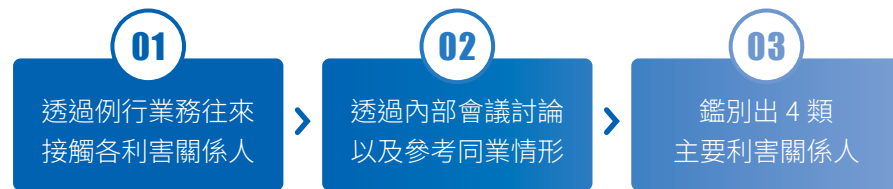
議題

公益活動、
與當地社群居民溝通。

1.2 確認利害關係人

利害關係人指的是對本公司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

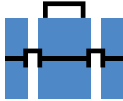


1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

本公司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之議題亦多有差異，各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注本公司的利害關係人能適時瞭解營運概況；同時本公司亦能掌握利害關係人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之情形。

本公司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，確保本公司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. 2025 年召開 1 次股東會 2. 2025 年股東常會出席股數 90.62%

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 / 林協理 Email：leon.lin@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 > 40 場次 2. 供應商實際稽核 / 視訊 7 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； 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； 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. 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 4 場，參與人次 34 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



– 面向 –

– 永續議題 –



環境面

原物料管理、綠色服務 / 產品、永續供應鏈、能源管理、溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理

社會面

人才培育、薪酬福利、職業安全、勞資溝通、人權保障、多元平等

經濟面

營運績效、創新研發、客戶關係管理、產品責任管理 (品質 / 健康 / 安全 / 行銷 / 標示)、資訊安全與隱私保護

為確保永續策略的延續性並兼顧利害關係人溝通成效，重大主題問卷調查採每兩年執行乙次之週期性滾動機制。2025 年重大主題經永續發展委員會會議討論，並參酌 2024 年度關注議題及 2025 年度利害關係人之互動情形，擬定 18 項議題進行重大性分析，最終決議「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」共 6 項重大主題。

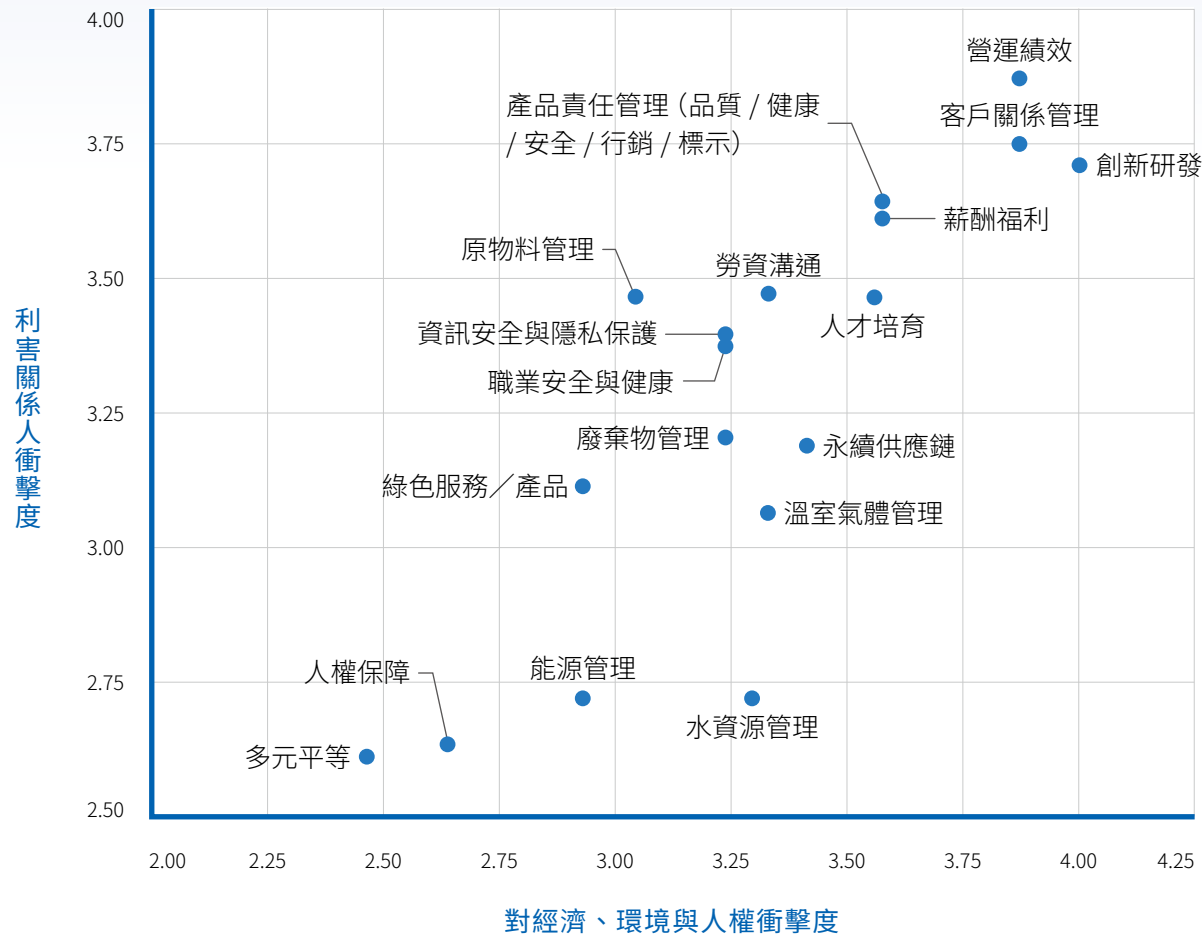
上述主題全面涵蓋了本公司現階段面臨的關鍵風險與發展機會，在追求財務績效與滿足利害關係人期待的同時，本公司亦將「環境永續」與「員工福祉」視為不可或缺的經營方針，期盼透過落實各項主題之管理策略，在經濟、環境與社會三者間取得動態平衡，邁向長遠的永續經營。

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

註：2025 年重大主題係沿用 2024 年問卷調查結果。



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 供應商	公司	下游 客戶		
經濟面	營運績效	實際正面 本公司營收較前年度衰退	●	●	●	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 本公司自 2025 年起導入供應商永續自 評機制，以識別並降低供應鏈潛在風險	●	●	●	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 本公司依 ISO 14064-1:2018 標準進行溫 室氣體盤查	●	●	●	GRI 305：排放 2016	4.2.2 溫室氣體管理

02

2025 SUSTAINABILITY REPORT

關於立誠光電

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 管理系統



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。

本公司成立於 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。

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。



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)	300,422.5
股權結構	本國法人 77.90%、本國個人 22.10%、外國機構與外國個人 0%
當年度個體營收 (單位：新台幣仟元)	765,185
員工人數	台灣：218 人
營運據點	台灣
主要產品 / 服務	陶瓷電路板

註：資料統計至 2025 年底。

商品項目

本公司主要產品為高功率 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。

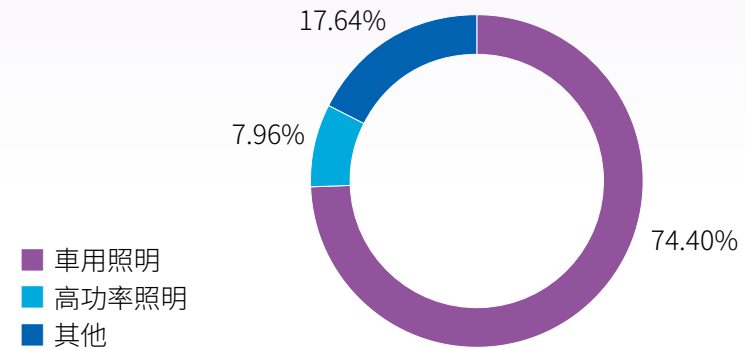
詳細產品介紹



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

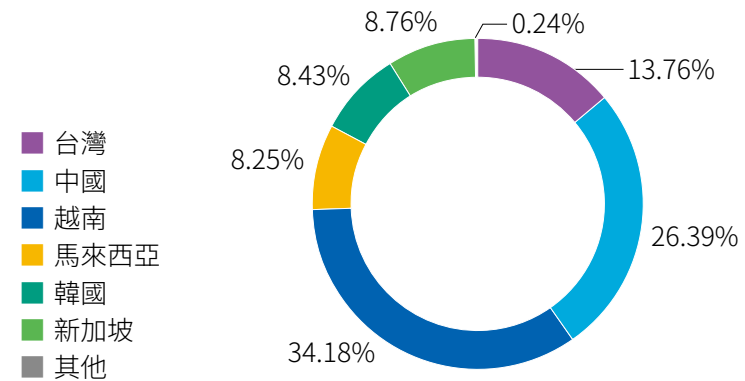
2025 年主要產品銷售比重

當年度主要產品銷售比例



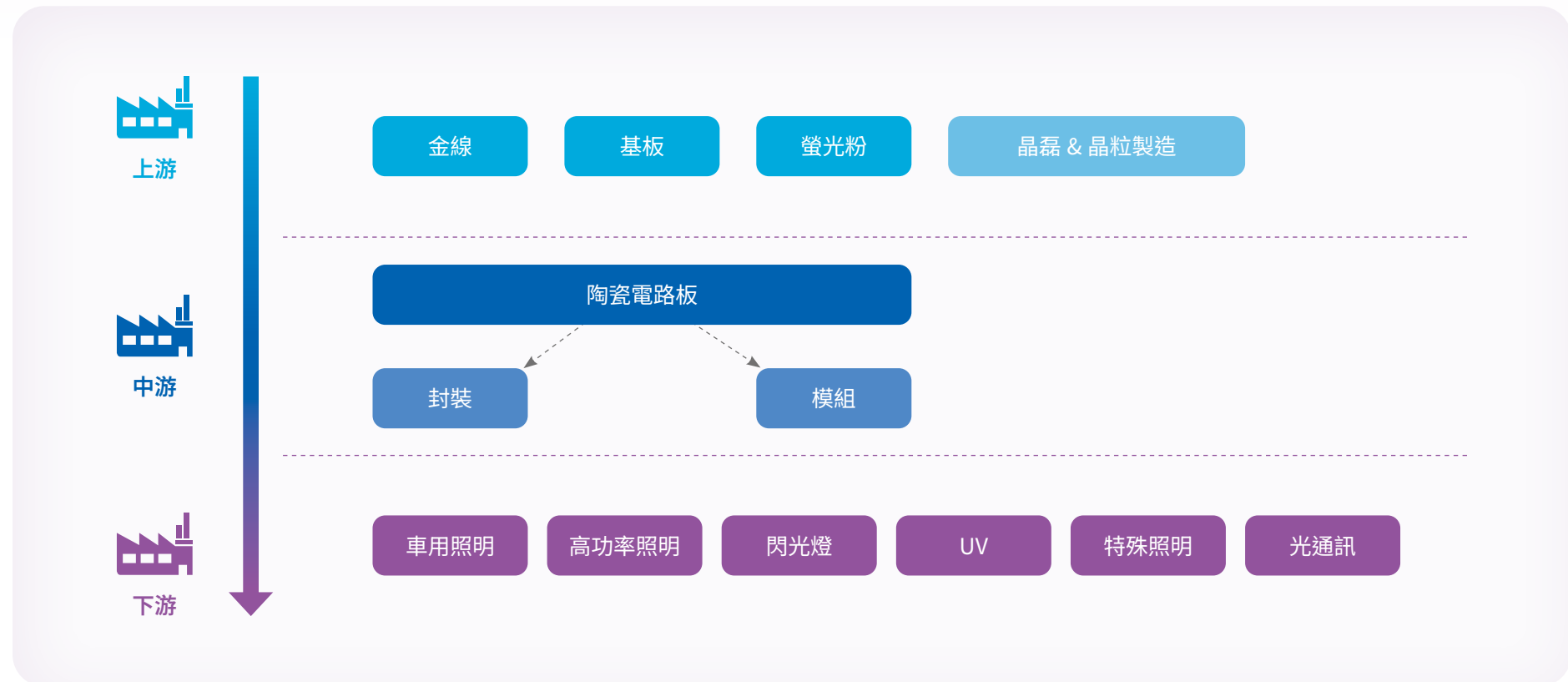
2025 年各銷售地區營收比重

當年度各銷售地區營收比例



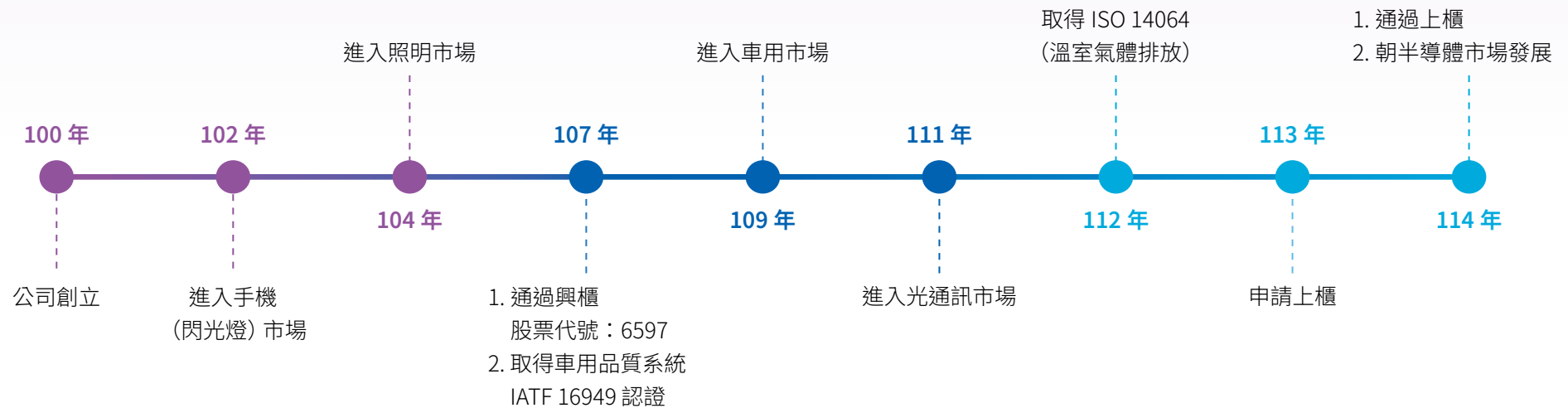
上下游介紹

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

- 本公司秉持凡事處事以誠、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 2026 年，全球經濟環境在地緣政治緊張、貿易保護主義升溫與科技快速演進的交錯影響下，正面臨前所未有的挑戰與轉型契機，隨著美國與主要經濟體陸續達成新一輪貿易協議，其條款內容與關稅調整將逐步顯現對全球產業鏈的深遠影響，在面對政策不確定性與技術變革的同時，更

應靈活調整投資佈局、強化創新能力並落實永續發展，將成為掌握成長契機的關鍵。同時，生成式 AI 與高效能運算技術的突破性發展，正快速改變各行各業的營運模式與價值創造邏輯，數位基礎建設、半導體技術、綠能應用與智慧製造，將推動新一波的數位轉型浪潮。

- 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，新產品方面，加速開發本公司產品在半導體與通訊產品領域應用，同時在既有產品領域上，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，提供客製化需求，並藉由多年生產經驗，朝縮短開發時程以協助客戶迅速進入量產，藉由與客戶間之緊密合作互動關係，增加客戶黏著度，另外在新產品開發與新客戶建立上要從前期產品研發、設計直至量產階段，致力滿足客戶需求，利用本身生產技術的優勢，在新產品領域開發出新一代產品，創造企業永續發展。
- 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。

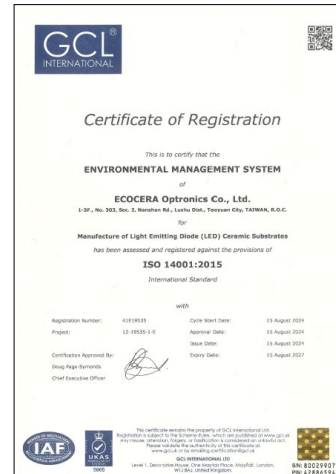


2.3 管理系統

本公司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，具體落實對品質管理、環境保護、有害物質控管及汽車產業品質要求的嚴格把關與永續精進。透過這些制度化管理機制的導入與落實，不僅提升公司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	2025/08/15-2028/08/14

證書照片



03

2025 SUSTAINABILITY REPORT

誠信治理

- 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



3.1 治理實務

2025 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協理擔任公司治理主管。



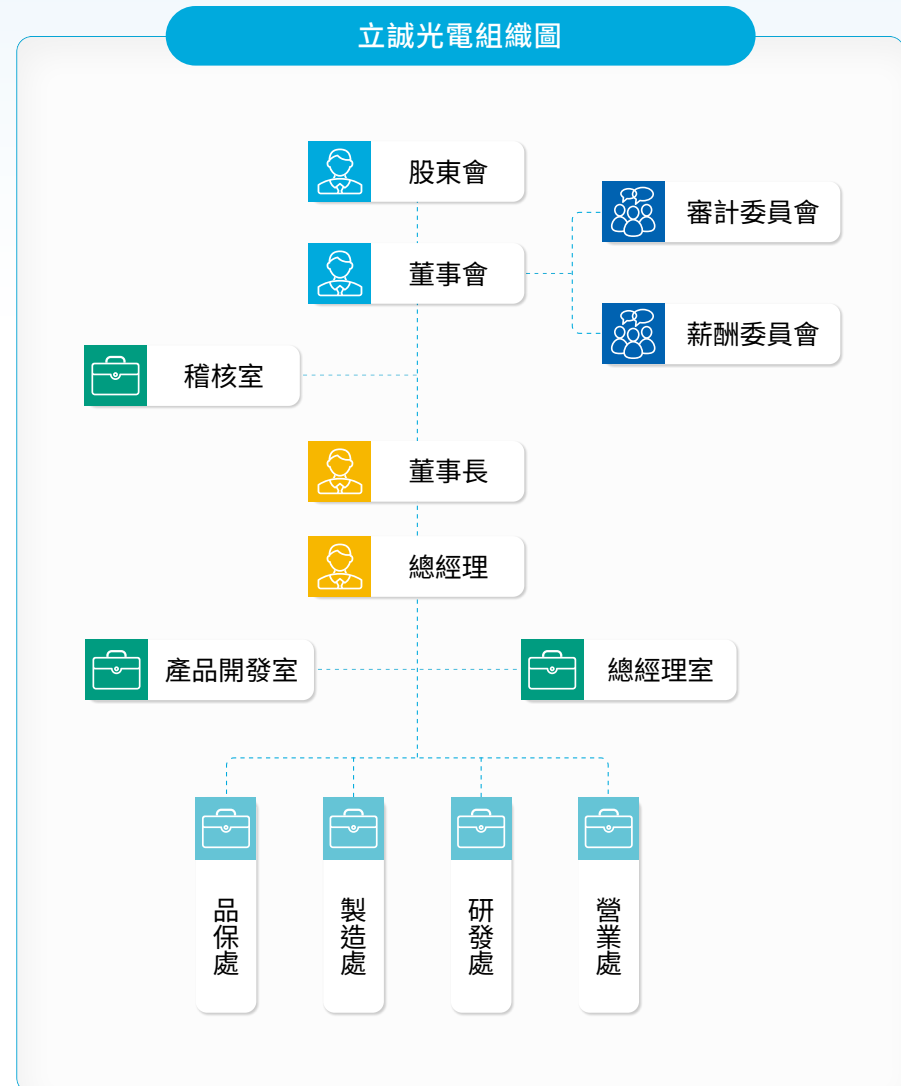
- 董事會及功能性委員會績效評估結果皆為 95 分以上。



- 2025 年底董事會維持 3 席獨立董事健全運作；且已規劃於最近一次股東會改選董事時至少增加 1 席女性董事，持續深化董事會多元化方針。

註：本公司董事會席次原編制為 7 人（含 1 席女性董事），惟該名女性董事於 2025 年 9 月 22 日因故辭任，致 2025 年底女性董事占比降至 0%。本公司將積極落實性別平等方針。

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，本公司目前共有 6 席董事且皆為本國籍（原編制為 7 席，其中 1 席女性董事於 2025 年 9 月 22 日辭任），組成結構為 3 席獨立董事、1 席具員工身份之董事（註），考量董事多元化及性別平等對提升公司整體表現之助益，將持續深化公司治理並促進董事會組成結構之健全發展。針對目前尚無女性董事之現況，本公司已制定明確的多元化方針，預計於最近一次股東會改選董事時，至少增加 1 席女性董事，以落實兩性平等並強化董事會的包容性與決策品質。本公司已成立審計委員會取代監察人職務且董事會成員半數以上亦未具有配偶或二親等以內之親屬關係。本公司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 2025 年股東會年報「貳、公司治理報告」。



董事會議事規範

董事提名與遴選

本公司訂定《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，本公司皆符合《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 (註 3)	83.3%	產業
獨立董事	楊台寧	87.5%	產業
獨立董事	李家緯	100%	會計
獨立董事	王長銳	100%	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 2025 年股東會年報及本公司官網。

註 3：女性董事 (洪琇翠) 於 2025 年 9 月 22 日辭任董事。

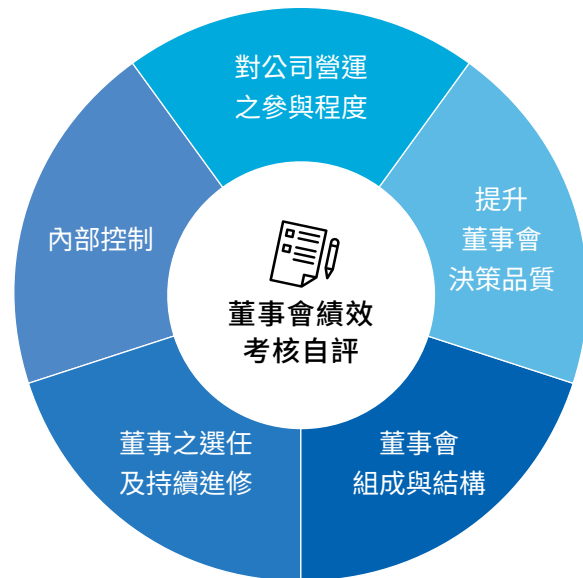
董事會多元化統計

多元化統計 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100%	6	85.71%	6	100%
		女	0	0%	1	14.29%	0	0%
	年齡	未滿 50 歲	2	28.57%	2	28.57%	2	33.33%
		50 ~ 60 歲	2	28.57%	2	28.57%	0	0%
		60 歲以上	3	42.86%	3	42.86%	4	66.67%
	學歷	研究所	5	71.43%	5	71.43%	5	83.33%
		大專	2	28.57%	2	28.57%	1	16.67%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%

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

本公司訂有《董事及經理人績效評估辦法》及《董事會績效評估辦法》，每年定期針對董事會、個別董事成員及功能性委員會進行內部評估，2025年度績效評估，由薪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。經評估，2025年度董事會及功能性委員會之績效評估結果皆為95分以上，顯示董事會及功能性委員會整體運作良好且具備實質治理成效。



自評	2024 年	2025 年
董事會	95.8	97.6
審計委員會	97.0	97.6
薪酬委員會	97.6	97.2



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，對於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一百八十一條第二項規定辦理。

註：有關董事利益衝突資訊，請參考 2025 年股東會年報「貳、公司治理報告」。

溝通重大事件

本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，由權責部門發起涵蓋財務狀況、法規遵循、環境保護及勞動權益等多維度的盡職調查，並將調查結果呈報總經理與董事長；董事長進一步依據「對營運是否構成潛在重大危害」之原則進行關鍵評估，並提報至董事會。最終由董事會審議該盡職調查報告並做出核心決議，正式交辦權責部門落實執行相關因應措施。2025 年本公司未有相關潛在負面重大事件發生。

董事進修

本公司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，2025 年全體董事進修合計 51 小時。未來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。

本公司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，展現公司對完善公司治理與風險管理機制的重視。

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。

3.1.2 功能性委員會

審計委員會

本公司依據《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。審計委員會由全體獨立董事（共 3 席）組成，其中至少包含一名具備會計或財務專業背景之委員，並維持每季至少召開一次會議之運作頻率，於公司治理與企業營運各面向發揮監督效能，落實健全的管控機制；同時協助投資人確保公司在經營治理及資訊透明上的可信度，以實質保障股東權益。2025 年共召開 6 次審計委員會。

委員出席率

職稱	審計委員	實際出席率 (%)
獨立董事暨召集人	楊台寧	83.3%
獨立董事	李家緯	100%
獨立董事	王長銳	100%

獨立董事與內部稽核主管共召開 6 次會議，與簽證會計師共召開 3 次會議，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，展現健全完善的公司治理與監督機制。

薪酬委員會

本公司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。2025 年共召開 6 次薪酬委員會。

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》及《董事會績效評估辦法》規定評核，相關績效考核及薪酬合理性，均經薪酬委員會及董事會審核。

本公司章程第二十條載明，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。

本公司現階段正積極推行 ESG 制度，雖然現時發展目標與績效尚

未與董事及經理人之個人薪酬連結，仍將持續密切關注國際永續趨勢，待內部推動機制更趨成熟後，將由薪酬委員會研議並評估訂定相應辦法的可行性。

委員出席率

職稱	薪酬委員	實際出席率 (%)
獨立董事暨召集人	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	8.56
最高總薪酬增加比率 / 其他員工總薪酬中位數增加比率	1.86

3.1.3 內部稽核

內部稽核之目的，主係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，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，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。稽核單位除了向董事會報告稽核業務執行結果外，必要時應立即對審計委員報告，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，必要時獨立董事亦能與會計師直接進行溝通，以落實公司治理精神。本公司 2025 年度內部稽核主管與獨立董事溝通共 6 次。

稽核工作主係執行經董事會通過之稽核計畫，並視需要進行專案稽核或覆核。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。2025 年稽核單位依董事會核准之年度稽核計畫，100% 執行完成 47 項稽核作業，除查核發現 3 項缺失事項皆於期限內追蹤改善完成結案外，餘未發現有異常之情事。

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。2025 年稽核人員（含職務代理人）受訓時數共計 24 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。此舉有助於本公司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，誠信亦是本公司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。

本公司訂定《誠信經營作業程序及行為指南》、《商業行為與道德規範程序》，經董事會通過後實施，修正時亦同，規範本公司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，且每年定期向董事會報告當年度誠信經營執行情形。

本公司董事會成員依法簽署《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%。2025 年新進人員報到皆已全數完成《聘僱契約書》簽署，簽署率達 100%。此外，全體新進人員均已完成誠信經營教育訓練，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。2025 年未有誠信相關稽核缺失事項。

本公司建置多元檢舉管道，利害關係人可透過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，且以保密方式處理檢舉案件，由獨立管道進行查證。對於檢舉人或參與調查之人員，公司亦予以保密及保護，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。2025 年末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	25	25

本公司致力將誠信廉潔落實於商業價值鏈中，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%。同仁於執行業務過程中，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，本公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守我方之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中盡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 年與 2025 年分別推進 63 家及 65 家新合作之供應商與承攬商完成《誠信廉潔承諾函》之簽署。至於既有合作廠商，則延續原簽署文件之法律效力並持續遵循，共同建構零貪腐的商業環境。



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

本公司透過《風險管理政策與程序》落實風險管理，建立以權責部門為核心之管控機制。為深化公司治理，本公司每年至少一次向董事會提報 ESG 風險評鑑因應情形，使治理單位得以據此監督內部控制之有效性，並嚴格把關各項潛在與實質風險。為確保 ESG 重大主題之延續管理，2025 年度由永續發展委員會召開會議評估並決議，沿用涵蓋環境、人權與治理經濟面向之重大主題，針對各項主題可能造成的負面衝擊提出因應策略，以落實 ESG 重大性原則。



立誠光電風險管理架構

單位	職責
董事會	為本公司風險管理之最高監督單位，以遵循法令，依整體營運策略及經營環境核准公司風險管理政策與程序，核定風險組織架構，以建立風險管理機制，確保風險管理機制有效執行。
審計委員會	審核公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效實施並監督公司存在或潛在風險之控管。
總經理室	為本公司風險管理之最高指導單位，負責統籌並監督整體風險管理之執行、協調運作及應變指揮。
公司治理單位	負責本公司風險管理活動之執行推動與協調，包含負責召開風險管理會議、訂定或修訂風險管理政策程序、與各營運單位溝通風險資訊、收集整合各營運單位之風險管理報告等。
各營運單位	各營運單位為風險管理會議成員，負責實際執行所屬各營運單位之風險計畫，包含風險辨識、針對風險進行風險分析、風險評估、風險應變與控制以及自我監督。
稽核室	依據公司治理單位所監控之風險，定期查核各營運單位之內控及稽核計畫是否落實，並依查核結果提交追蹤改善報告。

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	定期盤點與檢討廠內整體用水效能，並針對 ROR 進行廢水回收再利用評估，減少水資源耗用。
	揭露溫室氣體盤查資訊	遵循 ISO 14064-1:2018 標準盤查 2025 年本公司範疇一及範疇二資訊，並依法定時程揭露溫室氣體排放數據及第三方確信。
	供應鏈韌性不足	1. 制定供應商評核制度，於新供應商導入階段即啟動風險評估，少數市場應避免壟斷，積極引進第二供應商，並依循 ISO 9001 供應商管理程序，落實定期評核與實地稽核。 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

本公司致力於法令遵循與企業誠信經營，透過逐步完善的內部控制與稽核機制，以制度化管理有效降低營運風險，全面提升公司治理品質。此外，不定期針對最新法令與主管機關規範，對內舉辦宣導與教育訓練，深化員工法遵意識。

依據櫃買中心《興櫃股票審查準則》第 34 條及《重大訊息處理程序》第 4 條之規範，本公司於 2024 年度發生兩件處以罰款之重大違法事件。事件發生後，已立即採取改善措施，並召開臨時董事會與審計委員會進行專案報告及後續追蹤，各項改善報告均已完成，並順利提報主管機關備查。2025 年未有相同違法事由再發。

本公司在法規遵循方面，對於重大事件定義係以單一事件罰鍰金額累計達新台幣 100 萬元以上者，公司於 2025 年度整體法遵實務，並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全等裁罰 100 萬元以上之重大違法紀錄。

未來，本公司將持續落實合法合規的經營文化，強化內部稽核力道並深植員工誠信教育，提升內部控制制度的有效性與透明度，善盡企業社會責任，並保障所有利害關係人之權益。

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	2025 年追蹤改善情形
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。	2025 年未有違法事由再發。
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。	2025 年未有違法事由再發。

教育訓練名稱	人數	小時 / 人次
114 年桃園市毒性及關注化學物質管理法暨登記申報系統操作說明會	1	3
廢棄物專責人員在職訓練 (兩年一次例行回訓)	1	3
有害作業主管在職教育訓練 (回訓) 、 有機溶劑作業主管在職訓練 (回訓)	3	6
職業安全衛生管理人員在職教育訓練 (回訓)	1	12
粉塵作業主管安全衛生教育訓練	1	6
114 年度桃園市廢 (污) 水專責人員實務操作暨法規說明會	1	3.5
ISO 9001:2015 品質管理系統內部稽核員訓練課程	2	14
有害作業主管在職教育訓練	4	6
公司治理主管持續進修	1	12
特定化學物質作業主管訓練	1	18
銷售及收款循環與採購及付款循環稽核研習班	1	6
ESG 永續風險管理與永續資訊管理之內控內稽及提出有效稽核報告	1	6
查核技巧實務篇	1	8



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	隨陶瓷電路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，期許成為陶瓷電路板的專業品牌，同時配合新技術應用及新產品開發，積極朝向拓展 5G、光通訊、半導體產品方向努力。		
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之效益、人員效率提高以增加人均產值之提升，進而使得營運成本降低、提高獲利，鞏固企業核心競爭力。 ● 配合市場趨勢及客戶開發計畫著手開發 UVC、TOF、結構光產品，並積極投入下一代先進陶瓷應用技術的研發，以鞏固並擴大現有業務發展。		
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 2025 年度研究發展費用較前一年度增加投入近 5%。 ● 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電路板。 ● 成功開發鋁 PAD 製程技術，應用於高功率 LED 封裝、車用大燈。		
績效成果	● 2025 年營收 765,185 仟元。	● 毛利率為 30%。	● EPS 為 2.51 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)	2023 年	2024 年	2025 年
收入 (A)	607,096	871,873	769,098
營運成本 (B)	404,123	537,744	464,499
員工薪資與福利 (C)	140,286	195,165	191,251
支付出資人的款項 (D)	15,356	43,755	83,142
支付政府的款項 (E)	20	3,367	360
社區投資 (F)	0	0	0
留存的經濟價值 (A-B-C-D-E-F)	47,311	91,842	29,846

政府財務援助

項目 (單位：新台幣仟元)	2025 年	說明
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	4,867	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

本公司重視產品品質管理，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。2025 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。

品質推行委員會



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，本公司定期實施內部稽核，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。

本公司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。為深化品質管理量能，本公司每年度規劃辦理品質與系統管理專業課程，課程內容深耕管理與專業技術領域，並全面要求各單位主管與工程師實地參與，確保全員訓練涵蓋率，將理論紮實轉化為實務應用成效。

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，本公司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

本公司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，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，且 2025 年未有違反相關法規和自願性規約。

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：
2024 年實際培訓 18 件，2025 年實際培訓 10 件。
- 產品達交率：
2024 年產品達交率 76.38%，2025 年產品達交率 94.36%。
- 完成顧客專案件數：
2024 年首爾半導體 TFT 改善專案 4 件，三星電子改善專案 3 件，CREE 改善專案 2 件。
2025 年首爾半導體 TFT 改善專案 4 件，三星電子改善專案 2 件，隆達電子改善專案 1 件，Lumileds 改善專案 3 件。
- 2024 年至 2025 年無重大缺失案件。

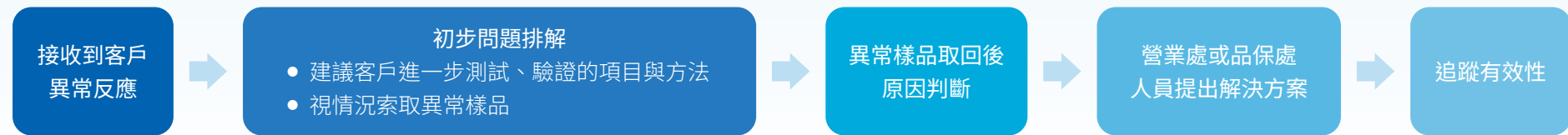
績效成果

- 客戶滿意度調查：
中華區 2024 年平均 83.00%，2025 年平均 83.70%，上升 0.70%。
日韓區 2024 年平均 92.33%，2025 年平均 93.25%，上升 0.92%。
歐美區 2024 年平均 80.33%，2025 年平均 84.00%，上升 3.67%。
- 客戶客訴件數：
2024 年 75 件，2025 年 65 件，下降 10 件。

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

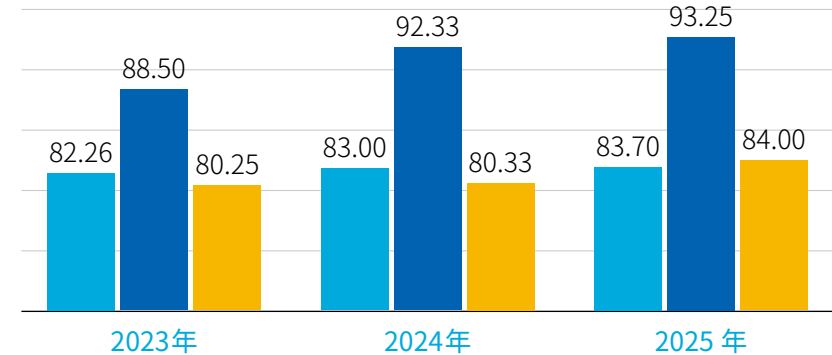


為強化與客戶間的長期合作關係，並掌握市場需求脈動，本公司重視客戶關係的經營與管理，視其為提升產品品質、服務水準及企業競爭力的關鍵要素。透過傾聽與回應客戶意見，得以即時調整營運策略、優化內部流程，進而提升整體顧客滿意度與忠誠度。

本公司針對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，由低至高依序為「非常不滿意」、「不滿意」、「普通」、「滿意」與「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，本公司期以打造更高品質、更具競爭力的客戶合作夥伴關係。

客戶滿意度評分



	2023 年	2024 年	2025 年
中華區	82.26	83.00	83.70
日韓區	88.50	92.33	93.25
歐美區	80.25	80.33	84.00

3.6 資安防護

本公司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

- ▶ 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

本公司致力建構高韌性的資訊安全防禦體系，落實企業永續經營之承諾。為確保核心資訊資產之機密性、完整性與可用性，持續從「技術防護、整體審查、治理預算」三大構面積極投入資訊安全相關資源，具體實施成果如下：

► 建置多層次資安技術防護系統：

為因應日益嚴峻的網路威脅，本公司部署多項資安防禦機制，範疇涵蓋網路、端點及數據備份：

- 邊界與端點防禦：建置高效能防火牆、病毒防護系統及入侵防禦系統（IDS），全面阻絕外部惡意攻擊與病毒滲透。
- 內部行為與資源控管：導入郵件過濾系統、行動媒體管理機制，並透過 IT 資源監控系統即時掌握系統運作狀態，防止機敏資料外洩。
- 營運持續與災害復原：落實嚴密之備份系統，並規劃完善的異地備份方案，確保關鍵業務數據之安全與遭遇突發事件時之快速復原能力。

► 專責組織主導與定期合規有效性評估：

本公司資訊單位負責整體資訊安全政策之擬訂、管理規範之推行與

防護技術之實施。為確保落實資安制度，資訊單位每年針對全體資訊使用者（員工）及系統設備，執行至少一次完整之安全性評估，藉由內部稽核與檢視，滾動式修正遵循制度，以確保防護措施之實質有效性。

► 深化資安治理能力與預算投入：

為充實資安治理量能並強化管理機制，本公司每年編列專款預算並持續投入關鍵資源，用以維護並升級各項資通安全基礎設施，確保公司資訊安全防護措施維持高效率與高效能運作。

資安教育訓練



課程名稱



參與人數



時數 / 人次

新人教育訓練	25	1H
在職員工教育訓練	98	1H
釣魚攻擊宣導教育訓練	19	1H

04

2025 SUSTAINABILITY REPORT

永續環境

- 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





ISO 14001 政策

企業營運目的在於增進人類之福祉與永續發展，立誠光電以此信條為經營核心，從事經營活動之同時、自當善盡社會責任、致力環境保護、確實保障員工，以促進公司永續經營與環境保護及保障員工兼籌並顧之目標，為貫徹此一理念，全體同仁將共同遵循以下政策為行動準則：

1. 遵守並符合政府相關安全衛生環保法規，以符合國際相關安全衛生標準。
2. 建立環境、安全衛生管理系統，定期評估執行成效及持續改善。
3. 加強工業減廢、預防傷害與疾病及疾病汙染預防工作。
4. 教育並提升員工環境、安全衛生保護之意識。

4.1 原物料管理

本公司產品為陶瓷電路板，為強化資源管理與提升材料使用透明度，定期盤查主要原物料及包裝材料之使用情形。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之行動，未來視情況規劃回收產品或包材作業。2023 年因業務接單量增長，致使各項原物料耗用量隨之同步增加；2025 年受惠於客戶端實施包裝優化 (變更包裝設計)，大幅減少了聚丙烯 (PP) 塑膠材的使用量。

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
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
2025	5500.00	18673.28	1508.46	4004.55	30110.80	54297.09

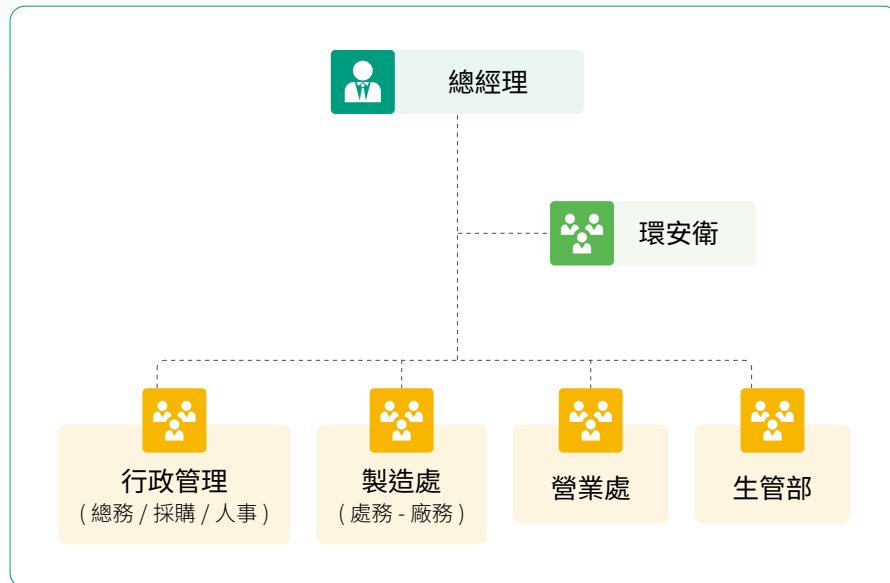
註：物料重量 = 實際該料號重量 * 該料號進貨片數。

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，本公司自 2022 年起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予執行幹事統整。

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

本公司的能源消耗主要源於辦公室運作與生產製程之外購電力；另有少部分汽油消耗，係用於業務拓展之公務車輛。截至目前，本公司尚未規劃或產出再生能源。

能源消耗量

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
外購電力	度	7,139,800	8,112,400	8,127,000
	GJ	25,703.2800	29,204.6400	29,257.2000
車用汽油	公升	567.600	1,076.242	570.973
	GJ	18.5326	34.2797	18.1312
總能源消耗量	GJ	25,721.8126	29,238.9197	29,275.3312

註 1：1 度電為 3.6 百萬焦耳，GJ 為 10^9 焦耳；汽油、柴油 2023 年度熱值係參考自環境部能源署公布之「能源產品單位熱值表」，車用汽油熱值為 7,800kcal/L；2024 年車用汽油數據資料重編，車用汽、柴油熱值改採環境部 2025/02/13 公布之新聞資訊：車用汽油低位熱值為 7,609kcal/L；2025 年車用汽油低位熱值為 7,586kcal/L。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。

註 3：2024 年車用汽油係數更正，故能源使用數據重編，影響總能源消耗量。

註 4：再生能源使用比率 0%，未來將視營運情況導入再生能源。

能源密集度

年度	總能源消耗量 (GJ)	單位生產量 (片)	能源密集度 (GJ/片)
2023 年	25,721.8126	601,407	0.0428
2024 年	29,238.9197	799,936	0.0366
2025 年	29,275.3312	783,520	0.0374

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，為善盡企業永續發展之責任，致力於落實溫室氣體管理，積極降低溫室氣體排放以減緩全球暖化衝擊。
政策 / 承諾	1. 持續推動節能減碳措施。 2. 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	1. 定期盤查上一年度溫室氣體排放當量。 2. 透過前一年本公司之溫室氣體排放總結，調整能源使用。 3. 依經濟部規定契約用電容量 801~10,000 瓩者，平均年節電率目標為 1%。 4. 每年總排放強度較 2022 年降低 0.0019 公噸 CO ₂ e/ 片。 5. 因應 2026 年遷廠，故預計 2026~2027 年全面執行溫室氣體盤查，建立減碳目標初始基準線，並訂定 2030 年量化管理目標。
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 照明燈管 82 支。 2. 定期針對冰水機及冷氣系統進行內部冷卻管路之全面清潔與保養。
負責部門 / 申訴機制	總經理室 信箱：leon.lin@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。 2025 年平均年節電率達 1.02%。 2025 年相較 2022 年總排放強度降低 0.0013 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溫室氣體盤查作業，於 2022 年起依據 ISO 14064-1:2018 進行盤查及查證，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。本公司製程中未排放或產生破壞臭氧層物質 (ODS) 及氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 等其他重大空氣污染氣體。

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

歷年溫室氣體排放當量及排放強度

年度	分類	溫室氣體 排放量 (公噸 CO ₂ e)	比例	單位 生產量 (片)	溫室氣體 排放強度 (公噸 CO ₂ e)/(片)
2023	範疇一	50.8954	1.04%	601,407	0.0001
	範疇二	3527.0612	72.21%		0.0059
	範疇三	1306.3686	26.75%		0.0022
	總排放當量	4884.3252	100%		0.0081
2024	範疇一	63.3920	1.11%	799,936	0.0001
	範疇二	3845.2776	67.34%		0.0048
	範疇三	1801.2784	31.55%		0.0023
	總排放當量	5709.9480	100%		0.0071
2025	範疇一	114.7871	2.10%	783,520	0.0001
	範疇二	3852.1980	70.57%		0.0049
	範疇三	1491.5613	27.33%		0.0019
	總排放當量	5458.5464	100%		0.0070

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，2025 年沿用 2024 年係數。

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 (113.2.5)、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係數集 2021、研究報告及經濟部能源署。

註 3：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) 以及氟氯碳化物 (HFCs) 與全氟碳化物 (PFCs)。

註 4：2024 年數據已調整為查證後數據。

註 5：2022 年溫室氣體排放強度為 0.0083 公噸 CO₂e / 片

範疇三、其他間接溫室氣體排放當量統計(單位:公噸 CO₂e)

類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
類別 3	運輸產生的間接溫室氣體排放	85.5748	170.149	74.7709
類別 4	組織使用的產品之間接溫室氣體排放	1,220.7938	1,631.1294	1,416.7904
總計		1,306.3686	1,801.2784	1,491.5613

註 1：2024 年數據已調整為查證後數據。

4.2.3 節能減碳管理計劃

年份	說明	減少電力 (度)	減少能源 (GJ)	減少排放 (公噸 CO ₂ e)
2023	更換 T8 LED 省電燈管 243 支、LED 平板照明燈 14 組	19984	71.9424	9.8721
	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
	更換節能冰水機	6631	23.8716	3.1431
2025	更換 T8 LED 省電燈管 82 支	12634	45.4824	5.9885
	空壓機汰換	27915.26	100.4949	13.2318
	壓縮機汰舊換新	1492	5.3712	0.7072
	冰水主機保養	54127.07	194.8575	25.6562



立誠光電減碳日常行動

持續推動節能措施及提升設備能源使用效率：

1. 離開座位、會議室或暫離辦公空間時，請隨手關閉電燈。
2. 下班或長時間不使用時，請關閉電腦螢幕、印表機及其他事務機器的電源，避免待機耗電。
3. 汰換老舊、耗電的 T8 燈管為高發光效率的節能省電 LED 燈管，提升整體照明品質。
4. 避免因零星加班而造成大範圍空間的能源浪費，盡可能將員工的加班需求集中安排於同一日進行。
5. 定期盤點並檢查生產設備，建立無漏油、無漏水之預防性維護機制。
6. 作業區域增設自動門與氣密門簾，強化區域隔熱控管，阻擋空調溢流。
7. 無作業區實施局部減燈或關閉部分電源，僅保留必要之基本照明，以確保人員安全。
8. 汰換老舊低效設備，導入變頻空調與空氣循環扇，優化室內氣流能效。
9. 推行分區責任管理制度，落實日常營運之專人專責與節能監控。
10. 空調與冰水機之定期保養、清洗與濾網濾袋汰換。

能源管理計劃

管理計劃

短期 (2025 年 - 2026 年)

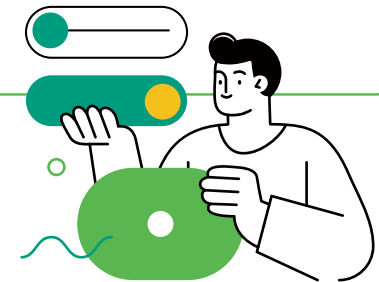
1. 辦公室空調設定自動定時。
2. 照明設備使用時間控制，搭配人員感測器，達到人來燈亮、人走燈滅的節能效果。
3. 分層 / 分區管理用電，使各空間的燈光與空調能依實際加班或使用需求獨立調節。
4. 汰換高耗能之傳統冰水主機，升級導入新一代節能冰水系統。

中長期 (2027 年以後)

1. 安排員工參與節能培訓，深化公司內部減碳量能。
2. 為確保溫室氣體排放數據的正確性與可靠性，依法規日程啟動溫室氣體數據確信作業。

2025 年執行情形

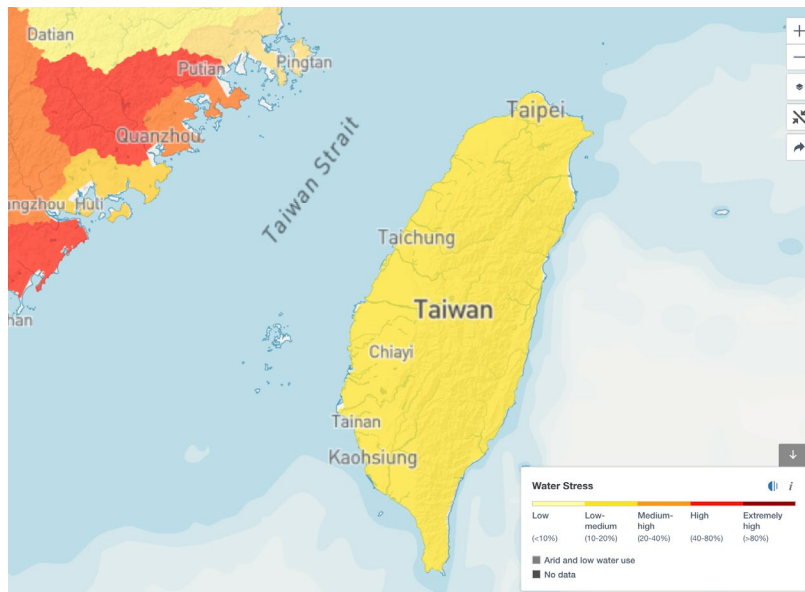
1. 辦公室空調：設定於每日下午 05:00 自動關閉。
2. 入口照明：設定於每日下午 06:00 自動開啟，並於翌日上午 05:00 自動關閉。
3. 辦公室於午休時段啟動節能熄燈。



4.3 水資源管理

本公司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。本公司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，調度水車物流支援廠區補水，確保生產不間斷運作、產品如期交付，具體實踐對營運持續性的嚴格要求，以及對客戶的最高承諾。

本公司 2025 年原物料投產較 2024 年略增，致使製程用水量隨之微幅上升。至於放流水量的增加，主係廠區頂樓冷卻水塔 (屬租賃房東所有) 產生溢流水，流入本公司廢水處理系統所致，使整體放流量增加。



年度		2023 年	2024 年	2025 年
取水類別		第三方的水 (自來水 / 淡水)	第三方的水 (自來水 / 淡水)	第三方的水 (自來水 / 淡水)
取水量	百萬公升	116.563	114.884	116.300
單位生產量	千片	601.407	799.936	783.520
取水量密集度	百萬公升 / 千片	0.1938	0.1436	0.1484
取水量密集度較 2022 年變動率	%	10.00	-18.49	-15.76
排水量	百萬公升	95.756	98.646	128.178 (註 3)
耗水量	百萬公升	20.807	16.238	-11.878

註 1：取水量皆來自每日抄取水錶數據。

註 2：2022 年取水量密集度為 0.1762 百萬公升 / 千片。

註 3：冷卻水塔產生的溢流水進入本公司的廢水處理系統，故造成排水量大於取水量之統計誤差。

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，本公司依《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. 本公司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	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
總鉻	1.5	ND	-	ND	-
*鎳	0.7	0.22	-	0.24	-

單位：mg/L	法規標準	2023 第一季	2023 第二季	2023 第三季	2023 第四季
*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℃ 10-4 月：35℃	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	-

單位：mg/L	法規標準	2024 第一季	2024 第二季	2024 第三季	2024 第四季
硝酸鹽氮	50	0.08	-	6.21	-
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	-

單位：mg/L	法規標準	2025 第一季	2025 第二季	2025 第三季	2025 第四季
水溫（攝氏）	5-9 月：38℃ 10-4 月：35℃	20	27	31.2	23.6
pH 值	6-9	7.2	6.9	7.8	7.1
生化需氧量 (BOD)	50	13.3	9.5	7.5	9.7
*化學需氧量 (COD)	120	31.4	30.5	24.8	28.8
懸浮固體 (SS)	50	10.6	9.2	11.4	10.6
總鉻	1.5	ND	-	ND	-
*鎳	0.7	0.04	-	0.07	-

單位：mg/L	法規標準	2025 第一季	2025 第二季	2025 第三季	2025 第四季
*銅	1.5	0.04	-	0.02	-
總汞	0.005	ND	-	ND	-
鉛	0.5	ND	-	ND	-
砷	0.35	0.0007	-	0.0005	-
鎘	0.02	ND	-	ND	-
鋅	3.5	0.17	-	0.08	-
氰化物	1	0.106	-	0.008	-
硝酸鹽氮	50	0.44	-	1.44	-
氟鹽	15	0.26	-	0.16	-
陰離子界面活性劑	10	0.15	-	0.07	-
銀	0.5	ND	-	ND	-
六價鉻	0.35	-	-	ND	-
硼	5	-	-	0.19	-
錫	-	-	-	ND	-
鉬	-	-	-	ND	-

廢水處理流程



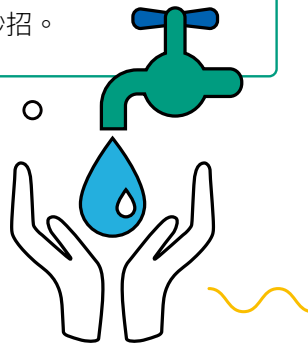
減水目標：2025 年用水密集度相較 2022 年減少 3%。

達成情形：已達成，2025 年較 2022 年減少 15.76%。

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. 建置 RO 廢水回收分流系統，將 RO 再生水依序導引至製程中使用。
2. 不定期汰換老舊管線，預防漏水並確保用水安全。
3. 全面安裝省水水龍頭與省水馬桶，提升用水效率。
4. 製程洗板機台沖水模式調整，製程採「間歇式沖水」設計，設定運作 60 秒、停置 30 秒之循環模式。
5. 每年定期針對冰水主機實施「預防性保養」，維持運轉效能並延長設備壽命。
6. 不定期發布節能減碳宣導資訊與生活省水省電妙招。



4.4 廢棄物管理

本公司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；公司同仁活動時亦會產生生活廢棄物。

本公司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，並與本公司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本公司（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。

年度廢棄物總重量

類別 (單位:公噸)	廢棄物項目	2023 年	2024 年	2025 年	處理方式	離場 / 現場處理
有害事業 廢棄物	電鍍污泥	199.1	216.97	241.63	再利用	離場
	酸性含銅廢液	136.61	159.75	164.705	化學	離場
	電鍍廢棄之氰化物電鍍液	4.96	8.5378	7.9527	化學	離場
	廢空桶	7.265	8.22	9.99	再利用	離場
	廢液	6.3875	9.851	17.0252	化學	離場
	廢棄機板 (下腳料)	5.179	8.19	7.4632	物理	離場
	樹脂	0.1892	0.2595	0.18292	化學	離場
	廢塑膠混合物 (濾心)	1.67	3.18	3.8856	焚化	離場
	汞燈	-	-	0.04	物理	離場
	小計	361.36	414.95	452.87	-	-
一般 事業 廢棄物	生活垃圾	22.24	24.2	25.59	焚化	離場
	廢塑膠	-	5.527	4.752	再利用	離場
	廢玻璃	-	-	0.12	物理	離場
	小計	22.24	29.727	30.462	-	-
總計		383.6	444.68	483.34	-	-
營業收入 (單位:佰萬元)		603.619	867.433	765.185	-	-
廢棄物密集度 (單位:公噸 / 佰萬元)		0.6355	0.5126	0.6317	-	-
廢棄物密集度較 2022 年變動 (單位:%)		-18.14	-33.97	-18.64	-	-

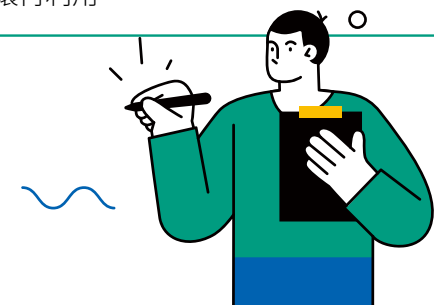
註：2022 年廢棄物密集度 0.7764 公噸 / 佰萬元。

廢棄物減量目標：2025 年廢棄物密集度相較 2022 年減少 3%。

達成情形：已達成，2025 年較 2022 年減少 18.64%。

立誠光電廢棄物管理措施

1. 全體同仁於辦公與用餐時自備環保杯與餐具，從源頭減少生活垃圾量。
2. 推動部分文件表單與簽核流程電子化，並提倡雙面列印與單面紙張之回收再利用。
3. 持續推動廢棄物正確分類與回收宣導。
4. 部分廢棄物交由回收再利用單位處理，提升再生利用價值。
5. 施工階段所產生之廢棄物，本公司要求承攬商須自行清除與合法處理。
6. 供應商提供之作業棧板，全面實施循環再利用。



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發展，針對供應鏈管理，不僅全面評估供應商在治理、環境與社會的綜合績效，更具體提供策略指引。 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. 針對關鍵原物料供應商，本公司每年實施例行性永續評鑑，要求填覆「供應商自評表」，並確保回收率達 80% 以上。若於合作期間發現供應商涉及嚴重危害環境或社會之不良紀錄，將啟動緊急應變機制並立即終止業務往來。 2. 建立新進供應商永續評估機制（實際執行於納入合格供應商名冊前置作業）。 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 ESG 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，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. 新進廠商須簽署《誠信廉潔承諾函》。凡供應之原物料中含有鉮 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、錫 (Sn) 等金屬成分者，另須簽署並提交《無衝突礦產宣告書》。
負責部門 / 申訴機制	總經理室 信箱：leon.lin@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. 2025 年當地採購比率 84.04%。 4. 2025 年對 13 家供應商發放《供應商永續發展調查表》，回收 13 份。	5. 導入《供應商永續發展調查表》於新進供應商評核制度。 6. 2025 年新進廠商 100% 簽署《誠信廉潔承諾函》，凡供應之原物料中含有鉮 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、錫 (Sn) 等金屬成分者簽署《無衝突礦產宣告書》。 7. 2025 年供應商簽署《供應商環境管制物質保證書》共 72 家。

本公司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。

本公司於 2025 年新進供應商皆 100% 須簽署《誠信廉潔承諾函》，凡供應之原物料中含有鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、錫 (Sn) 等金屬成分者，另須簽署並提交《無衝突礦產宣告書》。因應歐洲化學署 (ECHA) 官網

公佈新增 REACH SVHC 名單更新《供應商環境管制物質保證書》，並重新發放及回收，2025 年度共計完成 65 家供應商的更新作業。為落實永續供應鏈管理，本公司將環境保護、人權保障、職業安全、資訊安全與公司治理等面向納入既有的供應商評鑑制度，並已於 2025 年正式導入執行，依材料供應商風險高、中針對關鍵原物料廠商，發放《供應商永續發展調查表》，2025 年共計發放 13 家供應商，並成功全數回收 13 家，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」。

需品質檢驗之原料供應商，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

本公司採購項目包含基板（Substrate）、藥水、乾膜、靶材等關鍵材料。根據 2025 年度統計資料，約 84.04% 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	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	86.87%	83.93%	84.04%

註 1：依 GRI 要求統計與供應商之間不存在跨國支付的採購金額。

註 2：採購支出比例 = 國內廠商年度進貨總金額 / 國內外廠商年度進貨總金額。

05

2025 SUSTAINABILITY REPORT

社會共榮

- 5.1 員工概況
- 5.2 人才永續
- 5.3 職業安全衛生

5.1 員工概況

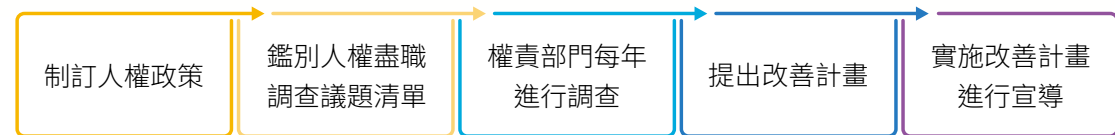
5.1.1 人權政策

本公司為維護及保障基本人權，認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約 (International Labour Conventions)》等國際人權公約所主張的人權保護精神與基本原則，體現尊重與保護人權之責任暨遵守公司所在地勞動相關法規，特訂定本政策。由「ESG 工作小組」統籌，成立涵蓋採購、職業安全衛生及人力資源等跨部門的「人權工作小組」，政策適用於本公司全體經理人及員工（凡受僱從事工作獲取薪資或報酬者均屬之），致力於落實人權保護，杜絕任何形式之人權侵害。

人權盡職調查

本公司訂定《人權盡職調查程序》，透過人權議題風險辨識與評估，設計風險管理及減緩措施，進行改善及後續追蹤，以有效降低人權風險之影響與衝擊。

- 調查範圍：員工、供應商
- 調查流程：



• 人權關注議題

1. 友善安全的工作環境
2. 禁止強迫勞動
3. 禁用童工
4. 杜絕不法歧視且確保工作機會平等
5. 有尊嚴的對待員工，致力消除職場暴力、騷擾、恐嚇之行為
6. 促進同仁身心健康及工作生活平衡
7. 建立多元溝通管道、申訴機制，以確保利害關係人之權益

• 改善措施

1. 增加每年一次於勞資會議宣導禁止強迫勞動
2. 增加每月至少一次提供主管當月累計加班時數，提醒不得超時
3. 增加內部宣導禁止就業歧視
4. 於內部教育訓練課程（新進、在職），加入預防職場暴力之宣導

5.1.2 員工結構

本公司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 2025 年底共有 218 位全職員工，無聘用兼職人員，所有人力資源均為正式僱用。依勞雇契約性質，將多元人力結構劃分為「永久聘僱員工」及「臨時員工或無時數保證員工」，截至 2025 年底，臨時員工或無時數保證員工之彈性人力占全體員工總數達 25.23%，主要以外籍同仁為大宗。在組織多元性方面，男性與女性員工比例分別為 53.67% 與 46.33%，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力，佔比達 68.35%；整體員工學歷以學士與碩士學位為主，反映出本公司對於專業人才之重視，且 2025 年離職率為 22.02% 是近三年最低。

本公司積極招募在地人才，穩定本地就業、促進區域發展，近三年高階主管（經理人）之本國籍人才聘用率持續維持 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管理層的參與度。此外，不論直接或間接人員，整體男女員工比例皆維持相對均衡，彰顯本公司將性別平等政策具體落實於各職務範疇之卓越成效。

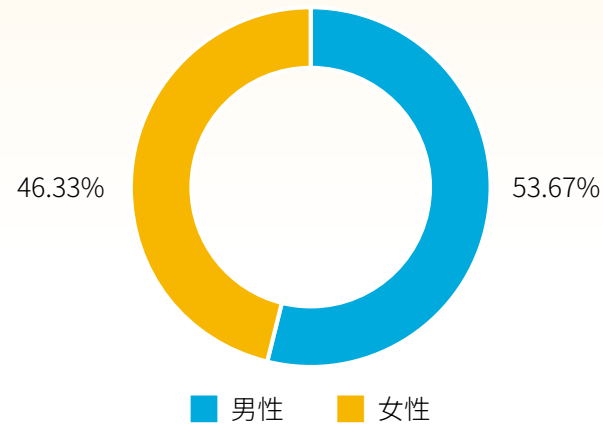
至於非員工之工作者，在 2025 年度計 5 人，主要為委外技術人員、清潔服務人員及保全人員。

員工統計

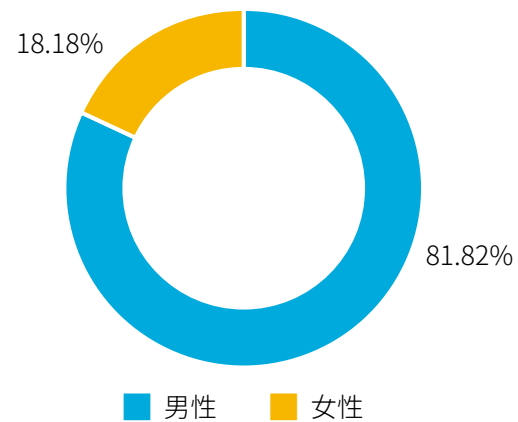
統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總人數 (註)		186		211		218	
勞雇合約		永久聘僱員工	臨時員工及無時數保證員工	永久聘僱員工	臨時員工及無時數保證員工	永久聘僱員工	臨時員工及無時數保證員工
性別	男	80	20	84	28	88	29
	女	63	23	74	25	75	26
地區	台灣	143	43	158	53	163	55
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	100	0	112	0	117	0
	女	86	0	99	0	101	0
地區	台灣	186	0	211	0	218	0

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		2023 年		2024 年		2025 年	
工作者總人數		6		8		5	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	0	3	1	3	0	3
	女	2	1	3	1	1	1
地區	台灣	2	4	4	4	1	4

註 1：2023 年技術員 2 位、清潔人員 1 位、保全 3 位。

註 2：2024 年技術員 4 位、清潔人員 1 位、保全 3 位。

註 3：2025 年技術員 1 位、清潔人員 1 位、保全 3 位。

員工多元化統計

本公司致力於建構多元、平等、包容的友善職場，於員工之聘用、報酬、培訓、升遷、解職及退休等全方位職涯發展階段，均保障機會均等。嚴格落實反歧視與反騷擾政策，不因性別、種族、階級、年齡、婚姻、宗教、黨派、容貌、身心障礙等個人特質而有任何差別待遇，共同營造具尊嚴且安全的共融環境。依法足額晉用 2 名身心障礙同仁，並依據其專業能力分別適才適所擔任技術員與主管職。2025 年女性員工佔比達 46.33%，整體性別結構均衡；且 2024 至 2025 年間，女性高階主管職位均穩定維持於 18.18%。聘僱非持有本國身分證之外籍同仁達 63 人，佔總人數 28.9%。

員工多元化統計 / 年度				2023 年		2024 年		2025 年	
				人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工	直接	性別	男	67	36.02%	76	36.02%	76	34.86%
			女	51	27.42%	56	26.54%	61	27.98%
		年齡	30 歲以下	29	15.59%	27	12.80%	17	7.80%
			30~50 歲	79	42.47%	91	43.13%	99	45.41%
			50 歲以上	10	5.38%	14	6.64%	21	9.63%
		學歷	研究所	2	1.08%	2	0.95%	2	0.92%
			大專院校	41	22.04%	48	22.75%	54	24.77%
			高中以下	75	40.32%	82	38.86%	81	37.16%
	間接	性別	男	33	17.74%	36	17.06%	41	18.81%
			女	35	18.82%	43	20.38%	40	18.35%
		年齡	30 歲以下	23	12.37%	25	11.85%	11	5.05%
			30~50 歲	38	20.43%	48	22.75%	50	22.94%
			50 歲以上	7	3.76%	6	2.84%	20	9.17%
		學歷	研究所	12	6.45%	12	5.69%	12	5.50%
			大專院校	50	26.88%	60	28.44%	61	27.98%
			高中以下	6	3.23%	7	3.32%	8	3.67%

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 / 當年底員工總數) *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 / 當年底的員工總數) *100%。

員工異動統計

新進員工和 離職員工年度統計			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	性別	男	54	29.03%	37	17.54%	22	10.09%
		女	67	36.02%	55	26.07%	16	7.34%
	年齡	30 歲以下	35	18.82%	25	11.85%	11	5.05%
		30~50 歲	81	43.55%	66	31.28%	23	10.55%
		50 歲以上	5	2.69%	1	0.47%	4	1.83%
	學歷	研究所	5	2.69%	1	0.47%	1	0.46%
		大專院校	77	41.40%	54	25.59%	23	10.55%
		高中以下	39	20.97%	37	17.54%	14	6.42%
	地區	台灣	121	65.05%	92	43.60%	38	17.43%
離職員工	性別	男	44	23.66%	25	11.85%	22	10.09%
		女	59	31.72%	42	19.91%	26	11.93%
	年齡	30 歲以下	24	12.90%	15	7.11%	11	5.05%
		30~50 歲	75	40.32%	48	22.75%	35	16.06%
		50 歲以上	4	2.15%	4	1.90%	2	0.92%
	學歷	研究所	5	2.69%	3	1.42%	1	0.46%
		大專院校	72	38.71%	33	15.64%	25	11.47%
		高中以下	26	13.98%	31	14.69%	22	10.09%
	地區	台灣	103	55.38%	67	31.75%	48	22.02%

註 1：以當年底的員工總人數為準。

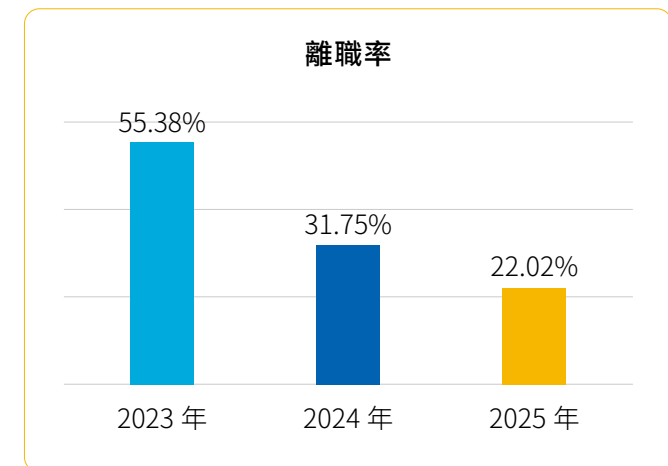
註 2：新進率 = (當年度該類別之新進員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

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 / 當年底員工總數) * 100%。

本公司 2025 年整體離職率降至 2023 年以來最低點，較 2024 年大幅下降 9.73%。此成果歸功於兩大核心策略：(一) 實施平均約 5% 年度調薪計畫，成功提升 30 至 50 歲中堅員工的留任意願，充分展現實質留才效益；(二) 正視員工婚育及家庭照護需求，女性離職率顯著下降，承諾不分性別之育嬰留停與性平法保障假別申請皆不受阻礙，且保障復職後職級待遇與環境不變，消除員工平衡家庭的心理負擔。



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		『員工』是公司最重要的資產，除提供其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善的員工福利，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		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：職工福利委員會每月足額提撥福利金，積極推展多元化福利措施，全面涵蓋同仁的職場與個人生活，包含生育及婚喪補助、年節禮金、尾牙摸彩與旅遊補助等項目。此外，本公司每年亦持續提供團體保險與資深員工獎金等保障。透過多元且優質的福利機制，實踐企業社會責任，在深化同仁向心力的同時，亦奠定企業永續發展的穩固根基。 3. 薪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. 績效達標應發獎金皆依公司規定發放。 2. 2025 年調薪比例平均 5%。

本公司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。同時，全面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合理反映在薪酬調整與獎金分配上，確保薪酬制度之公平性與透明度。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。為落實完善的員工照顧，本公司提供多項全職員工福利制度，舉辦每季部門聚餐及年度員工旅遊等活動，凝聚團隊共識，提升同仁對公司的向心力及歸屬感。

2025 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	117	117	100%
	女	101	101	100%
員工類別	直接	137	137	100%
	間接	81	81	100%

2025 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	1.41
	女	1.27

註：此處統計範疇為非擔任主管職務之全時員工經常性薪資。

基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			2023 年		2024 年		2025 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	1.09	1	1.16	1	1.34	1
		薪酬	1.09	1	1.15	1	1.32	1
	間接	基本薪資	1.25	1	1.11	1	1.44	1
		薪酬	1.46	1	1.26	1	1.8	1

項目 / 年度		2024 年	2025 年	差異
非擔任主管職務之全時員工（單位：人）		148	193	45
非擔任主管職務之全時員工年薪資 （單位：新台幣仟元）	平均數	747	697	-50
	中位數	664	626	-38

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。

個人成長講座

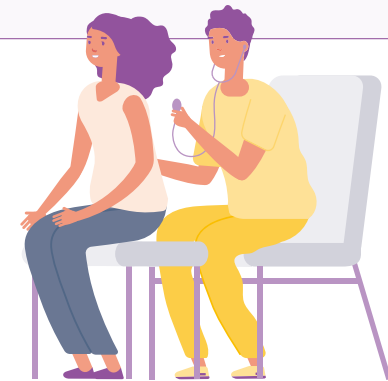


部門聚餐



友善婚育及家庭照護

福利項目	2025 年實績
任職滿一年員工結婚可得禮金補助，夫妻均在公司任職二者皆可申請，生育可得生育補助。	結婚禮金有 1 人申請，生育補助有 2 人申請。
在職員工子女自小學至大學提供獎學金。	獎學金有 10 人申請。
協助妊娠中及生育後一年內同仁預約職護關懷諮詢至少各一次，若有需求之同仁可請職安人員協助預約。	妊娠中及生育後一年內同仁有 4 人，已安排職護關懷共 4 次 (每人 1 次)。



員工育嬰留停統計

項目	性別	2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格員工數	男	3	4	6
	女	3	4	6
申請育嬰留停的員工數	男	1	0	1
	女	1	2	2
育嬰留停期滿 應復職的員工數 (A)	男	1	0	0
	女	0	2	2
育嬰留停期滿後 實際復職的員工數 (B)	男	1	0	0
	女	0	2	2
復職率 (B/A)	男	100%	0%	0%
	女	0%	100%	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	0	0	1
留任率 (當年度 C/ 前一年 B)	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	50%

員工退休福利



確定提撥計畫 (新制退休金)

本公司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，2025 年共提撥新台幣 6,033 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；本公司於 2024 年成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至 2025 年底，專戶餘額為新台幣 41 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，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略低，平均時數達 2.64 小時以上。

本公司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，本公司建立完善的離退同仁關懷機制，針對屆齡退休之同仁，提供專屬退休諮詢服務，協助其規劃安心的未來生活；若遭遇非自願離職之情事，本公司恪遵《勞動基準法》及相關法規，提供合法的資遣程序與補償措施，保障其權益。

以下列舉三項 2025 年本公司教育訓練計畫內容，但非 2025 年度完整教育訓練資訊：

培訓名稱	專業訓練
培訓對象	品保處
計畫說明	● 依據《游離輻射防護法》第 14 條及施行細則第 5 條規定在職輻射工作人員每年須接受 3 小時以上定期訓練，故協助安排同仁定期回訓。 ● 2025 年共有 2 位同仁參與，每場次時間 3 小時 / 人次。

培訓名稱	內部稽核訓練
培訓對象	稽核室 (含職務代理人)
培訓說明	● 內稽課程培訓總時數達 24 小時： 1、銷售及收款循環與採購及付款循環稽核研習班。 2、ESG 永續風險管理與永續資訊管理之內控內稽及提出有效稽核報告。 3、從營運稽核角度解析財報與提升經營績效。 4、永續資訊管理與內控內稽實務重點研討。 ● 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
培訓說明	● 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。 ● 2025 年共有 25 位同仁參與，每場次時間 3 小時 / 人次。 ● 新進人員參與比例達 100%。

員工教育訓練時數統計

單位：小時

統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
每名員工平均受訓時數		6.87	7.58	2.64
依性別分類員工 平均受訓時數	男	7.21	8.23	3.12
	女	6.45	6.79	2.09
依類別分類員工 平均受訓時數	直接	6.71	7.10	0.57
	間接	7.40	7.66	6.15

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，本公司恪遵法令，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及各部門主管，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，本公司亦建構多元溝通管道，如定期召開經營會議、部門會議及員工面談，即時傳遞公司未來發展藍圖、策略目標、重大決策與核心興革事項，使員工充分掌握公司營運脈動；設立專屬員工意見箱，深入傾聽同仁的意見及想法，採取透明的回應機制，由管理層適時給予答覆，並將建設性建議制度化地轉化為具體管理政策。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。2025 年無發生勞資爭議事件發生。

(註：本公司截至 2025 年底，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。)

本公司每月舉辦一次外籍員工會議，宣導公司規則、總務相關規範說明、工作及生活環境、資訊安全等。外籍同仁於會議中可針對公司與宿舍事宜即時提問，並由現場翻譯人員協助雙向溝通、確保同仁權益。

員工滿意度調查

涵蓋率	74%
調查區間	2025/1/1~2025/12/31
負責調查單位	總經理室人資單位
調查頻率	一年一次
調查內容	管理及領導、品質觀念及認知、溝通及激勵、教育訓練與員工發展、績效管理、薪資福利與工作環境。
調查結果	滿意度為 3.84（滿分 5 分），反映員工對公司整體工作體驗持正向評價，並具備良好的組織穩定度與凝聚力。在構面表現方面，以「品質觀念及認知」及「溝通及激勵」受到員工的肯定，員工普遍認為公司內部可以自由的與直接主管溝通而不用擔心有不良結果，且對自我工作實現、保持並改進品質對產品的影響感受良好，具備一定程度的投入感與價值感。
改善措施	基於本次調查結果，公司整體工作環境和設備滿意度較低。針對員工關注之改善項目，公司將搬遷至新廠房以改善工作環境老舊問題，優化飲水設備、廁所等基礎設施，維持環境整潔與寬敞感，並透過自然採光設計及綠化景觀，創造健康的工作場域，期望進一步提升員工敬業度與留任意願，打造安全、友善的職場。

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》，建置職安管理系統，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，並制定多國語言版的「職業安全衛生工作守則」，由全體員工共同遵守。2025 年經主管機關至本公司進行實地稽核，結果皆完全合規，無任何重大違規或缺失紀錄。

2025 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統 / 法令	檢查類型	人數	比例	備註
職業安全衛生法	外部勞動檢查	218	100%	範圍僅台灣地區
	內部稽核	218	100%	範圍僅台灣地區

2025 年職安相關設備更新或增加

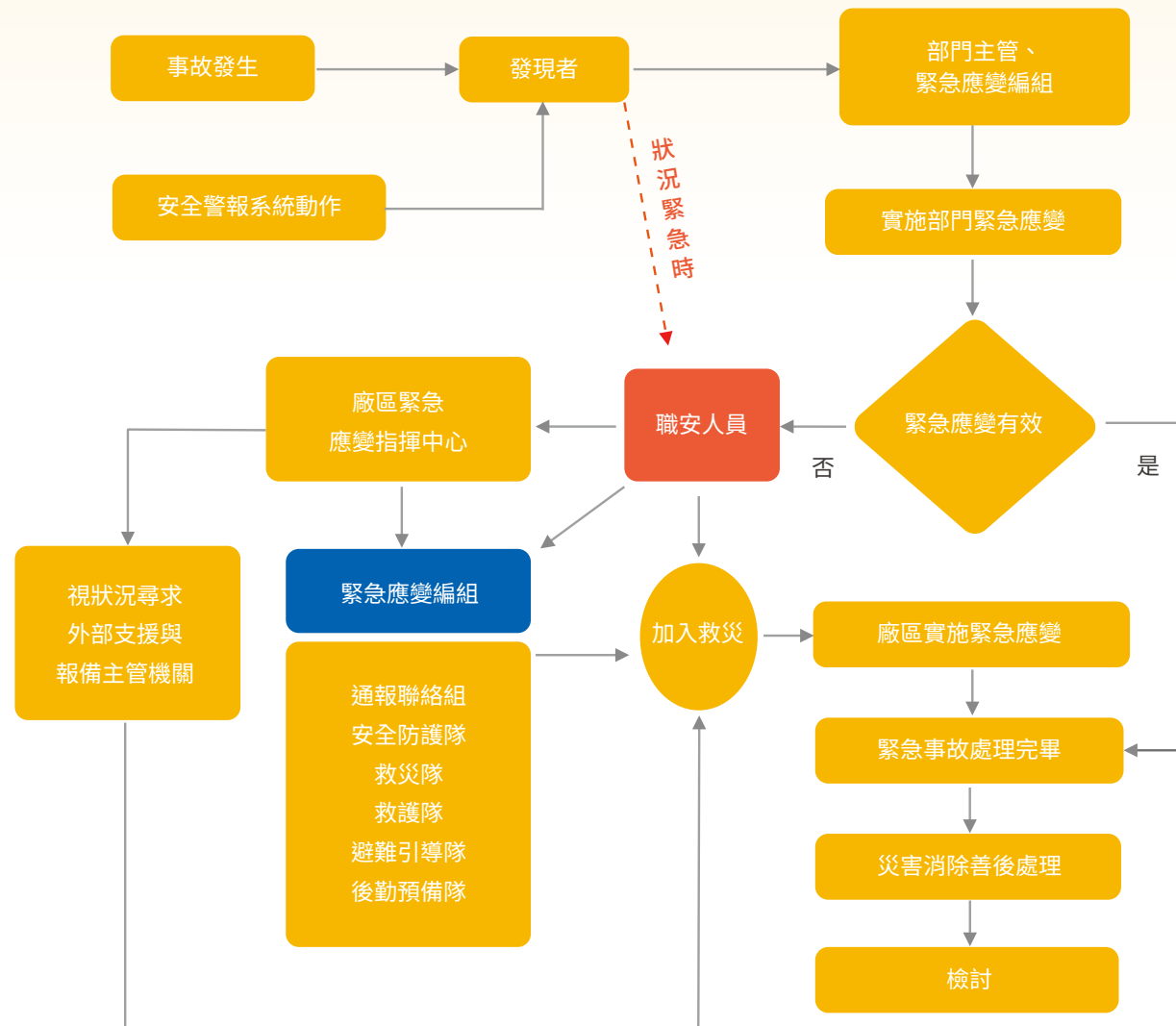
1. 廠區庫板有多處塌陷、脆化及腐蝕，已完成更新。
2. 各單位辦公室及產線消防栓前堆積物品阻擋門開啟，空間已清除。
3. 因作業流程會接觸腐蝕性液體，故不定期更新員工護具。
4. 對員工進行職安教育訓練，包含消防安全講習等。

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，針對評估為「非常高度風險」及「高度風險」之項目，採取全面增修標準作業程序並提高監督量測及教育訓練之頻率。其中，「非常高度風險」項目更優先列為不可接受風險之減緩重點，積極研擬並執行具體改善方案，確保公司營運韌性並降低潛在衝擊。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，本公司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，與醫療顧問公司合作，優於法規提供每年一次員工健康檢查，並每月安排臨場服務護理人員健康諮詢 6 場次、每年臨場服務醫師健康諮詢 6 場次，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，本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。

四大計畫

1. 母性健康保護計畫：

2025 年妊娠中之女性勞工 1 人，分娩後未滿 1 年女性勞工 3 人，定期產檢率 100%，健康指導及健康促進皆為 100%。

2. 人因性危害預防計畫：

2025 年執行紀錄中確診肌肉骨骼傷病人數為 0 位；有危害人數 0 位；疑似有危害人數 2 位；無危害人數 81 位，實際完成評估表單人數比例為 76.1%，未來會持續加強宣導，以落實更全面的評估。

3. 職場過負荷預防保護計畫：

2025 年過勞風險管理第一級人數 19 人；第二級管理人數 11 人；第三級管理人數 2 人，針對第二、三級管理安排護理師及醫師進行面談，第一級管理的部分採衛教宣導等措施，全年度須調整工作安排

人數為 0 位。

4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫：

2025 年未發生不法侵害事件，未來將配合人資單位，深化防治宣導；除了在公佈欄明確張貼申訴專線外，亦設有員工意見箱，保障員工在面臨身心遭受侵害時，能保有選擇申訴管道的自主權。

健康檢查分級

等級	內容
一級	共 19 位參與，無須訪談。
二級	共 74 位參與，訪談率 47%，因二級管理為延伸諮詢項目，由護理師依健康檢查報告通知較需要諮詢之員工進行面談，未諮詢人員透過衛教方式進行宣導健康事項。
三級	共 43 位參與，訪談率扣除離職人員為 100%(訪談 35 人，離職 8 人)。
四級	共 13 位參與，訪談率 100%。
特殊作業人員	共 33 位參與，訪談率扣除離職人員為 100%(訪談 29 人，離職 4 人)。

健康檢查



臨場醫護



5.3.4 工作者參與、諮詢與溝通

本公司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。每三個月定期召開一次會議，由主任委員主持，並包含 9 位委員及 10 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，打造安心且具全方位保護力的工作環境。此外，於每月召開之外籍員工會議中融入職安議題宣導，透過雙向溝通傾聽同仁心聲，改善工作環境及作業安全。

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劃表，自 2023 年至 2025 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人課程等，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。

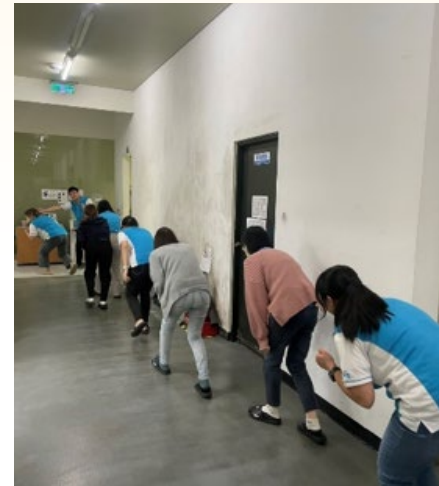
外部教育訓練

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	25	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)	98	3
環境緊急應變	36	4

消防安全講習



5.3.6 健康促進

本公司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。

健康促進宣導



減重比賽

2025 年度舉行健康享瘦比賽，分為團體組 (3 人) 及個人組；團體組前三名分別降低了 29.75 公斤、25.55 公斤、21.9 公斤；個人組體重 MVP 第一名降低 18.45 公斤；個人組體脂 MVP 第一名降低 9.8%。



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，本公司訂有《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，全面遵守本公司規定及相關職業安全衛生法規。

本公司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。同時，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 2023 年至 2025 年員工職業傷害與職業病之統計與分析結果，本公司於 2025 年間發生一起職業災害事件，事後立即採取必要處置並推動改善措施，強化作業環境與安全管理機制。未來將持續檢討及精進安全政策，透過教育訓練與宣導，提升員工安全意識，積極建立良好的企業安全文化。

本公司以「零職業災害」為核心長期目標，透過落實風險預防機制與持續優化職場安全管理，展現打造安心職場的堅定決心，戮力追求公司整體安全績效的卓越成長。

統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時		447,304	430,131	465,715
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	-	-	0.43
職業病造成的死亡	人數	-	-	-
	比率	-	-	-
可記錄之職業病	人數	-	-	-
	比率	-	-	-

主要類型 / 說明		2025 年	危害及改善說明
職業傷害 類型	切割	1	1. 產線人員操作機台，因操作不當而導致手部受傷。 2. 已全面於各風險機台增設安全防護警示標識與加強教育訓練。

2025 SUSTAINABILITY REPORT

附錄

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 2025 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	16	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	05	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	05	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	05	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	05	
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	16	
	2-7	員工	5.1.2 員工結構	67	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工結構	67	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	24	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	24	
	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	08 24	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	08	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	08	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	24	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	28	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	28	
	2-21	年度總薪酬比例	3.1.2 功能性委員會	28	
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	62	
	2-24	納入政策承諾	4.5 永續供應鏈	62	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1 董事會	24	
	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	10	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	35	
	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	10	
	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	12	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	12	
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	37	
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	37	
	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	93	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	71	
	201-4	取自政府之財務援助	3.4 營運績效	37	
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	71	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工結構	67	
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	62	
★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	42	
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	42	

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	48	
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	49	
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理	49	
	302-4	減少能源消耗	4.2.3 節能減碳管理計劃	52	
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	54	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	54	
GRI 303： 水與放流水 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理	54	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	54	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	54	
★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	50	
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	50	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	50	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	50	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.2 溫室氣體管理	50	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.3 節能減碳管理計劃	52	

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	60	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	60	
GRI 306： 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	60	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	60	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	60	
★ 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	62	
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	62	
	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	62	
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	71	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工結構	67	
	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	71	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	71	
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	77	

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	78	
	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	78	
	403-3	職業健康服務	5.3.3 職業健康服務	80	
	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	81	
	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	81	
	403-6	工作者健康促進	5.3.6 健康促進	83	
	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	84	
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	78	
	403-9	職業傷害	5.3.8 職業災害與職業病統計分析	84	
	403-10	職業病	5.3.8 職業災害與職業病統計分析	84	
★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	75	
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	75	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	75	
	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	71	
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 5.1.2 員工結構	24 67	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	71	

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	62	
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	62	
	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	62	
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	41	
	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	35 41	
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	35 41	
	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	35 41	



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。	1. 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。 2. 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。	研擬中。

項目	執行情形
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。
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 1-1 及 1-2 表格。

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應揭露

- ☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查
- ☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信

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	2024 年		2025 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	63.3920	0.0731	114.7871	0.1500
合計	63.3920	0.0731	114.7871	0.1500
範疇二				
立誠光電股份有限公司	3,845.2776	4.4329	3,852.1980	5.0343
合計	3,845.2776	4.4329	3,852.1980	5.0343

項目 / 年度	2024 年		2025 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)
範疇三				
立誠光電股份有限公司	1,801.2784	2.0766	1,491.5613	1.9493
合計	1,801.2784	2.0766	1,491.5613	1.9493
總合計	5,709.9480	6.5826	5,458.5464	7.1336

確信情況說明：

立誠光電揭露溫室氣體總排放量中，2025 年度盤查及查證範圍為立誠光電股份有限公司，屬個體財務報告母公司。

範疇一：114.7871 公噸 CO₂e

範疇二：3,852.1980 公噸 CO₂e

範疇三：1,491.5613 公噸 CO₂e

業經查證機構優質國際驗證股份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。

註：溫室氣體排放量之密集度以總排放當量 / 個體營業額（公噸 CO₂e/ 新台幣百萬元）計算。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

基準年：2022 年。

減量目標：每年總排放強度較 2022 年降低 0.0019 公噸 CO₂e/ 片。

達成情形：2025 年相較 2022 年總排放強度降低 0.0013 公噸 CO₂e/ 片。

具體行動：請參閱「4.2.3 節能減碳管理計劃」。

