

股票代碼：1537

廣隆光電科技股份有限公司

2025 年永續報告書

發行日期：2026 年 8 月 31 日

本報告書公告位址：<https://www.klb.com.tw/esg/>

目錄

1、 報告書資訊	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	8
1.03.1 編製依據	8
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	8
1.03.3 報告邊界與範疇	9
1.03.4 資訊重編	9
1.03.5 外部確信/保證情形	9
1.03.6 永續報告之責任單位	9
1.04 回應聯合國永續發展目標	11
2、 永續經營	16
2.01 永續發展策略	16
2.02 推動永續發展機制	17
2.02.1 推動永續發展之治理架構	17
2.02.2 運作情形	20
2.03 董事會及功能性委員會	21
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	21
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	21
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	22
2.03.1.3 對永續發展之持續進修	22
2.03.2 董事會結構及運作情形	24
2.03.2.1 成員及多元化	24
2.03.2.2 運作情形	27
2.03.2.3 提名與遴選	27
2.03.2.4 利益迴避	28
2.03.2.5 薪酬政策	28
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	32
3、 利害關係人與重大主題	33

3.01	利害關係人議合	33
3.02	決定重大主題的流程.....	36
3.03	重大主題列表.....	48
3.04	重大議題之管理	51
4、	治理面.....	71
4.01	經濟績效	71
4.02	誠信經營	74
4.02.1	誠信經營理念、政策、行為規範.....	74
4.02.2	反貪腐機制	76
4.02.3	反競爭行為	79
4.03	溝通管道及申訴機制.....	80
4.04	風險管理	82
4.04.1	風險管理機制.....	82
4.04.2	法規遵循	85
4.05	資訊安全及客戶隱私保護.....	87
4.05.1	資訊安全管理.....	87
4.05.2	客戶隱私保護.....	91
4.06	參與各類社團組織	92
4.07	供應商管理	95
4.08	產品及服務管理	98
4.08.1	顧客健康與安全	98
4.08.2	行銷與標示	98
5、	社會面.....	99
5.01	人力發展	99
5.01.1	人權政策與承諾	99
5.01.2	人力組成	100
5.01.2.1	員工結構.....	100
5.01.2.2	非員工結構.....	102
5.01.3	員工多元包容及平等.....	102
5.01.4	員工權益及福利	108
5.01.5	團體協約	110

5.01.6	人才培育與發展	112
5.02	職業安全及衛生	115
5.02.1	職業安全及衛生政策.....	115
5.02.2	職業傷害	120
5.03	社會參與	121
5.03.1	對基礎設施的投資與支援服務	121
5.03.2	當地社區	126
6、	環境面	130
6.01	氣候變遷	130
6.02	溫室氣體管理.....	141
6.02.1	溫室氣體管理之策略、方法、目標.....	141
6.02.2	溫室氣體排放量	142
6.03	能源管理	145
6.03.1	能源使用政策.....	145
6.03.2	能源使用情況.....	146
6.04	水資源管理	151
6.04.1	水資源管理或減量目標	151
6.04.2	用水情況	152
6.05	廢棄物管理	154
6.05.1	廢棄物管理或減量目標	154
6.05.2	廢棄物產生情況	155
6.06	環境友善產品.....	158
7、	附錄	159
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	159
7.02	附錄二、TCFD 氣候相關資訊.....	171
7.03	附錄三、產業別永續指標資訊	173
7.04	附錄四、SASB 內容索引表	174
7.05	附錄五、確信機構意見書	178

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

穩健經營，邁向永續未來

尊敬的各位股東、合作夥伴及關注我們的朋友們：

在當前全球氣候變遷與能源轉型的挑戰面前，本公司始終秉持穩健經營的理念，積極推動深化永續發展的策略。電池作為能源系統中不可或缺的重要組成部分，在關鍵時刻更是扮演著保障社會運作的重要角色。

我們將循環經濟視為核心發展方向，透過提升資源回收率和廣泛應用再生材料，有效減少對環境的影響。此外，我們也不斷推動低碳製造與能源效率的提升，以確保我們在經濟成長的同時，對環境的負擔降至最低。

展望未來，我們將繼續依賴創新技術和負責任的治理，為社會提供可靠、永續的能源解決方案。我們堅信，透過不斷探索與進步，我們能夠引領行業向更綠色的未來邁進。謝謝大家的信任與支持。

敬祝安康。



廣隆光電 李瑞勳 董事長

李瑞勳

1.02 關於本公司

● 公司簡介：

本公司創立於 1990 年，是台灣唯一股票上市之鉛酸蓄電池專業製造廠。我們除了在台灣的首座工廠外，另在越南增建了 3 座現代化的生產基地：濱瀝廠(1996 年)、德和廠(2007 年)及廣泰廠(2017 年)，廠區面積共計約有 399,600 平方米。工廠通過有 ISO 9001：2015、ISO 14001：2015、ISO 45001：2018 驗證，本公司自有品牌” LONG” 的電池產品，適用於：多用途、循環使用、高功率、電動車、深循環以及再生能源與太陽能等使用範圍，是高性價比與信賴性的最佳選擇。

對於產品的製造，本公司除了對各生產環節嚴格的把關外，從技術體系到管理方法與業務流程都有著革命性的創新與實踐。我們的產品在精準製造及確保產品遵循依品質管理系統下，全系列密閉式電池產品皆通過 UL 安規標準。另針對歐洲區安控市場的高品質需求，我們亦通過了德國 VdS 的認證。產品品質深受國內外知名之跨國企業的厚愛與認可。我們相信，客戶滿意度不僅只來自於產品本身，即時的服務提供與客戶的友好關係建立更能提升客戶滿意的附加價值。因此，本公司不僅獲頒客戶滿意度金質獎外，產品亦榮獲經濟部評選為『台灣精品獎』的肯定。

我們的創新發展來自豐碩經驗與能量，本公司擁有產品線廣度完整及彈性製造技術的競爭優勢，迄今已開發出超過 400 種不同用途之電池，並持續開發電動車，太陽能及風力能等再生能源用電池。對於產品創新發展無窮盡的追求與態度，本公司自 1993 年起陸續與工研院材化所合作深度放電用密閉式電池、電動機車用電池及高功率改質電池等之開發，並多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護設備來彰顯我們對客戶與時俱進；永續發展的信念與承諾。

立足台灣，深耕越南，放眼寰宇。本公司以能為全球消費者提供更潔淨能源，並擔負社會與環境的責任與維護的決心，進而帶動公司持續成長與永續經營，兢兢業業努力不懈。

組織名稱	廣隆光電科技股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	1537
董事長	李瑞勳
總經理	楊瑞祥
組織創立時間	1990 年 01 月 25 日
總部位置	南投縣南投市自立三路 6 號
產業類別	電機機械
主要產品及服務	再生能源儲能系統用電池/通信交換機及電信機房用電/UPS 電源用電池/電動車用電池/啟動用電池
實收資本額	新台幣 8.20 億元
淨銷售額	新台幣 66.32 億元
員工人數	3,520 人
營運所在國家	中華民國/越南

● 價值鏈簡介

本公司作為鉛酸蓄電池的製造廠商，積極投入產業用、電信(訊)基地台及雲端平台、綠能儲能用電池(含耐高溫電池、膠體電池、鉛碳電池等)、長壽命電池、電動車電池(LEV、代步車、Golf Car、叉車、電動堆高機)、機車電池(含起停用電池)、汽車MF市場及遊艇電池，並積極參與國內外大型公共工程、政府採購、網通、電信與資料中心等標案與著重新產品開發，本公司的產品不僅為供應高科技電子產品的電源，更廣泛地應用在日常生活中。電池產業具有高度的上下游聯結性，從上游的零組件供應商，到下游的整合商，形成了一個完善的供應鏈網絡。本公司憑藉強大的供應鏈管理能力，與上游零組件供應商及下游銷售網絡保持密切合作，確保產品的品質與市場供應的穩定性。另因應客戶與業界需求，進行產品之改良與成本控制，持續進行供應鏈垂直整合，從產銷面配合，提升產品成本合理化。

此外，本公司亦積極布局全球市場，涵蓋美洲、歐洲、亞洲等主要市場，不僅致力於產品技術創新，也通過與技術夥伴及供應商的協作來擴展市場影響力。

本公司的價值鏈涵蓋上下游供應商及客戶，2025 年具體如下：

價值鏈	數量
供應商	283
客戶	359

2025 年相對於 2024 年，本公司於價值鏈、產品與服務、商業關係無顯著變化。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織－

(Global Reporting Initiative, GRI)發布的 2021 版 GRI 永續報告準則

(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)；並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)準則進行揭露，並對應聯合國永續發展目標(SDGs)。

此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，回應相關利害關係人對本公司在永續發展所關注的議題，藉由公開化及透明的資訊彼此學習成長，期望透過持續的努力，朝永續發展邁進。

公司官網 ESG「永續發展專區」可下載電子版檔案，相關對照表請詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為廣隆光電科技股份有限公司出版第 2 本報告書，本公司永續報告書每年定期出版，頻率為一年一次，配合法令規定於每年的第三季度(08/31 前)發布，報導期間為發布日前一年的 01 月 01 日至 12 月 31 日，其週期與範圍與合併財務報告一致。

本報告書揭露公司 2025 年度(2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日)財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會等相關作為。為響應節能減碳、環保愛地球，本公司全力落實無紙化作業，以電子形式揭露於公司官方網站 ESG 專區供各方利害關係人閱讀。

- 前次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月
- 下次報告書發行時間：2027 年 08 月

為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容可能會涵蓋 2025 年 01 月 01 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，如發生將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書內容主要揭露 2025 年廣隆光電科技股份有限公司之企業永續責任資訊。

資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，說明如下：

廣隆光電科技股份有限公司母公司本身(以下簡稱廣隆光電)，利隆(越南)責任有限公司(以下簡稱利隆)包含濱瀝廠、德和廠，廣泰(越南)責任有限公司(以下簡稱廣泰廠)。

1.03.4 資訊重編

2025 年廣隆光電科技股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

廣隆光電科技股份有限公司 2025 年度永續報告書未經獨立之第三方查驗證機構保證/確信。

(依主管機關要求，尚無強制規定須進行第三方保證/確信作業)

1.03.6 永續報告之責任單位

對於所有關注廣隆光電科技股份有限公司的讀者們，我們將會秉持永續發展之承諾，善盡公司治理、環境保護及企業永續等責任。本報告書以中文版本發行，並公開於本公司之網站提供讀者閱覽，如有任何指教或建議，非常歡迎您提供寶貴的意見。聯絡資訊如下：

廣隆光電科技股份有限公司	
地址	540029 南投市南崗工業區自立三路 6 號
電話	+886-49-2254-777#117
傳真	+886-49-2255-139
聯絡人	總經理室 陳志雄協理
信箱	joe@mail.klb.com.tw
公司網址	https://www.klb.com.tw/
公司 ESG 專區	https://www.klb.com.tw/esg/

1.04 回應聯合國永續發展目標

對應聯合國永續發展目標		摘要	回應章節
目標	 1 終結貧窮	*台灣廠附近工業區轄內的國中小學，定期定額捐助給其校務基金進行對清寒學童補助之適當應用 *越南廠於工廠附近工業區轄內的國中小學捐助清寒獎學金 *公司貧困員工遭逢困難時(工傷-重病)，施予急難救助募款	5.01.4 員工權益及福利 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務
目標	 2 消除飢餓	*越南每年春節-解放日-中秋節於工廠附近工業區轄內村莊捐贈大米+生活日用品給低收入戶窮民	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務
目標	 3 健康與福祉	*公司定期進行員工健康檢查，健康追蹤管理及防疫宣導 *越南廠建置多元運動設施，舉辦籃/足/排球競賽活動、歌唱比賽強化員工體態 *越南廠區設置醫護中心，台越皆聘請有專業醫/護守護員工健康 *台越兩廠員工均投保相關醫療保險及團體保險等，以保障員工身心生活 *台灣廠每月舉辦登山健行、每年舉辦家庭日企畫及鼓勵員工參與捐血活動等健康促進活動 *台灣廠與慈濟配合進行每周一日素活動	5.01.4 員工權益及福利 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務
目標	 4 優質教育	*公司重視員工訓練課程，導入多元學習平台，提供企業參訪、研討會及進修機會，持續提升專業能力及終身學習 *台灣廠與南投縣政府家庭教育中心配合家庭教育相關活動進行 *公司提供學生及學術研究單位參與公司職場之產業概況、市場需求及製程技術等相關產業知識之瞭解與實習，消弭學用落差 *越南廠與越南胡志明各大學校大學生產學及建教合作	5.01.4 員工權益及福利 5.01.6 人才培育與發展 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

對應聯合國永續發展目標		摘要	回應章節
目標	5 性別平權 	*公司男女員工薪酬及福利平等 *公司針對育嬰同仁提供哺乳室及育嬰福利 *公司針對懷孕同仁備有專用停車位及相關照護 *公司設有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」並公告週知及建置性騷擾防治通報機制	5.01.3 員工多元包容及平等 5.01.4 員工權益及福利
目標	6 淨水及衛生 	*越南廠認養德和廠外圍河道 500 米水域進行環境養護 *越南德和廠內設有大型生態池，重視濕地物種的保育 *公司妥善處理工廠廢水及放流監控並對製程進行源頭用水減量及越南廠雨水收集利用和水資源回收循環降階使用等減量與減排措施 *越南飲用水均裝濾芯再經過紫外線殺菌，並使用 RO 水	5.03.2 當地社區 6.04.1 水資源管理或減量目標 6.04.2 用水情況
目標	7 可負擔的潔淨能源 	*台灣廠辦公室 2024 年頂樓建置 10KW 的太陽能系統（含儲能），自發自用，截至 2025 年底，未再新增其他太陽能發電設備 *越南廠建置 2024 年 J 棟廠房導入太陽能發電系統（1,100 KW）自發自用，減少用電量。 截至 2025 年底，新增其他太陽能發電設備—德和廠 I 廠河邊、D 廠安裝 711 KW 太陽能發電系統 / 濱瀝廠安裝 1,500 KW 太陽能發電系統	6.03.2 能源使用情況
目標	8 合適的工作及經濟成長 	*公司提供優於業界薪資福利 *公司提供符合法規及 ISO 14001/ISO 45001 環境職業安全衛生系統的友善職場 *公司透過校園徵才，提供畢業生就業機會 *公司透過在地採購之物料與協力廠商供應鏈	4.07 供應商管理 5.02.1 職業安全及衛生政策 5.01.4 員工權益及福利

對應聯合國永續發展目標		摘要	回應章節
目標	 9 工業化、創新及基礎建設	*公司持續邁向工廠智能化之建置與數位化技術提升 *公司持續精進新產品研發，產品技術之專利權提升及增加通過各國公司商標權件數 *公司訂定節能與能源政策與減碳目標	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 6.03.1 能源使用政策 6.06 環境友善產品
目標	 10 減少不平等	*公司確保員工之機會平等並消除歧視 *公司保證員工基本人權，並訂定相關辦法如「CSR02-008 基本人權管理程序」等並確實執行，以保障員工誠實並盡責納稅	5.01.1 人權政策與承諾 5.01.3 員工多元包容及平等
目標	 11 永續城鄉	*以公司及財團法人廣隆文化基金會名義，多方積極投入當地藝文活動的推廣與贊助 *財團法人廣隆文化基金會定期於南投縣「玉山美術獎」及不定期以南投縣內藝術家優先，典藏其傑出作品	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務
目標	 12 責任消費及生產	*公司推動包材減量與資源回收再利用 *公司製程及原物料推動低毒及無毒與綠色採購 *公司推動在地採購之物料與協力廠商供應鏈，減少運途之碳足跡 *公司持續加大長壽命及友善環境之耐高溫低耗能與機車啟停用電池產品	4.07 供應商管理 4.08 產品及服務管理 6.05 廢棄物管理 6.06 環境友善產品

對應聯合國永續發展目標		摘要	回應章節
目標	13 氣候行動 	*公司持續加大長壽命及友善環境之耐高溫低耗能與機車啟停用電池產品 *公司訂定節能減量目標，以實際行動降低碳排放 *公司工廠導入太陽能發電板設備，自產再生能源，減少能源耗用以友善地球環境	6.03.1 能源使用政策 6.03.2 能源使用情況 6.06 環境友善產品
目標	14 保育海洋生態 	*公司推動認識海洋生態相關環保教育課程	5.01.6 人才培育與發展
目標	15 保育陸域生態 	*越南廠區綠美化全面採用有機肥料，禁用農藥、除草劑，種植芒果、木瓜、椰子、香蕉、芭樂、菠羅蜜、桑葚等水果 *台灣廠搭配每月登山健行推動淨山活動 *公司推動護林造林活動 *越南廠區設置有自然護岸之生態水池及保育綠廊和誘鳥及誘蝶之植栽	5.01.4 員工權益及福利 5.03.2 當地社區
目標	16 和平、正義及健全制度 	*公司網站設有「利害關係人專區」，強化利害關係人溝通 *公司新進人員均接受「誠信經營」教育訓練 *公司拒絕童工及強迫勞動並訂定相關遵循辦法，以維護工作人權 *公司設置檢舉專線/信箱等管道，提供員工暢通的溝通管道 *台灣廠以實際行動支持社會救助機構如：生命線協會、家扶中心等…	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.03 通管道及申訴機制 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

對應聯合國永續發展目標		摘要	回應章節
目標	17 多元夥伴關係 	*公司主動投入社區公共事務並增進良性互動 *公司持續與來台進修之越南籍學生交流合作和推動人才招募	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少每年碳排放總量及碳排放密集度、使用再生能源、廢棄物循環再利用等，各自訂定明確的目標和計畫。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發對環境友善產品、智慧解決方案等。
- 企業治理：強化內稽內控制度及內規辦法的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全衛生、培訓發展、社區參與等方面的措施。

鑒於人權議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司透過財團法人廣隆文化基金會深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。並以「誠信」為宗旨，持續提升「品質」，不斷地「創新」，並與公司及社會共同「分享」為經營理念，由此可見我們自始即以身為企業公民自許的想法。因此，我們以「誠信、品質、創新、分享、環保」為主軸並考量國內外永續發展之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司營運活動對利害關係人之影響等。以本公司企業宗旨衍生永續發展推動主軸，擬定此永續發展政策。

透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

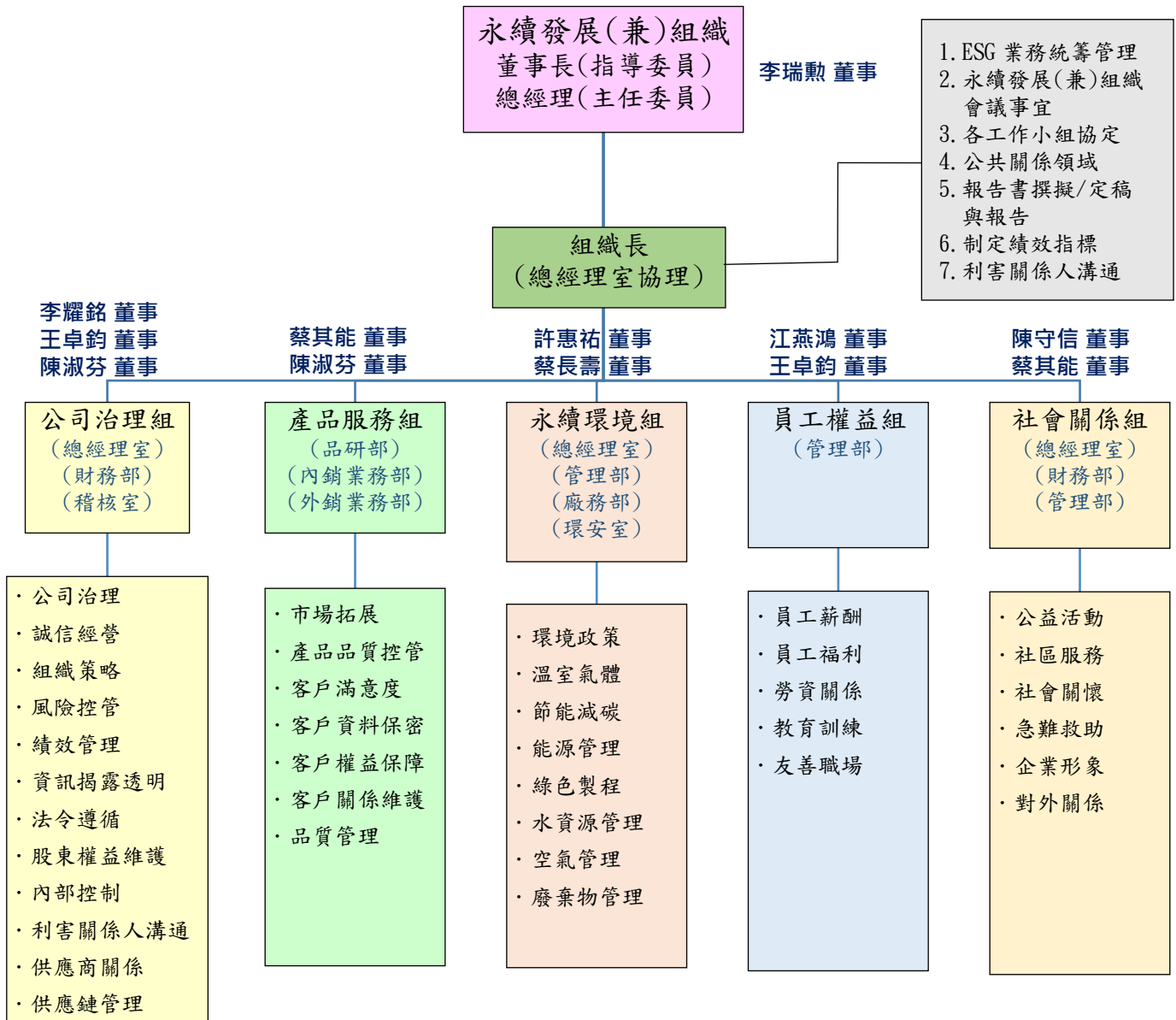
2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，經由董事長核准，由母公司台灣廣隆光電主導並成立「永續發展(兼)組織」，做為公司內部的永續發展治理兼責單位，由董事長擔任永續發展(兼)組織指導委員，總經理擔任永續發展(兼)組織主任委員，總經理室協理擔任永續發展(兼)組織組織長暨召集人並邀請相關單位成立永續發展(兼)組織執行小組，參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) Standards 版本所列之指標及相關功能權責，分成公司治理、產品服務、永續環境、員工權益及社會關係等五個執行小組，各組指派一名主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標，各小組組長定期檢視各執行小組之執行績效與目標達成度，並即時向永續發展(兼)組織主任委員－總經理、組織長暨召集人總經理室協理彙整報告。

本公司永續發展事項以「董事會」為最高監管單位，各董事監督企業永續經營績效，其應與永續經營目標相連結，包含參考並選擇適用之架構、通用準則、行業準則及利害關係人關注之重大永續議題，以確保相關資訊之揭露適當反映本公司之永續經營活動並同時負責制定公司永續發展策略藍圖及目標，以確保公司營運方向符合現今永續趨勢。各項推動工作由總經理室協助綜理整合，包含永續報告書編撰、年度永續相關目標制定等，相關部門於年底向董事會或功能性委員會提出隔年度永續發展工作推動計畫，並制定短中長期指標目標，確保公司能穩步實現永續策略並持續優化執行成效。

公司未來將逐步研擬成立永續發展委員會之可行性，進一步強化本公司於永續發展上的組織及專業化。

永續發展(兼)組織架構



各主要部門所營業務說明：

主要部門	主要業務
董事長	綜理公司整體事業之規劃及執行，對內部各項控制作業持續監督與改善。 董事長擔任永續發展(兼)組織指導委員
總經理室	1. 統籌全公司各項決策及企劃案之擬定、評估與推行。 2. 經營管理績效之評估、資訊電腦化之維護管理。 總經理擔任永續發展(兼)組織主任委員
稽核室	內部控制制度之建立、修改、推動及稽核作業進行。
永續發展(兼) 組織	負責制定和推動公司的 ESG 策略，確保符合企業的長期目標及市場需求。 並定期監督 ESG 相關指標的表現，評估進展情況，以便及時調整和改進策略。
組織長	1. 總經理室協理擔任永續發展(兼)組織組織長及召集人。 2. 溝通、整合永續發展到企業戰略、制定績效指標、協調專家合作、與利害關係人溝通等。 3. 組成跨部門小組，執行永續發展事務。
管理部	負責公司人事、總務、庶務、採購作業。
財務部	1. 會計帳務及稅務事宜處理。 2. 銀行往來、資金調度、現金及有價證券之資產管理及出納作業。 3. 各項收支憑證之審核、帳務處理、報表編制及分析。 4. 部門預算之彙編及績效評估。 5. 公司股務處理。
業務部	1. 負責產品行銷、新客戶之開發。 2. 拓展國、內外市場情報之收集。
資訊部	電腦資訊之整合、規劃與執行。
廠務部	1. 負責公司生產製造及品質管制。 2. 生產機械設備之設計開發及維護。
品研部	1. 檢驗公司產品品質。 2. 降低品質差異性及成本。 3. 負責新產品的設計研發、新製程的開發。 4. 現有產品之改良、產品品質保證及顧客服務。
海外事業部	1. 負責海外銷售及生產計畫。 2. 海外辦事處之業務推展。

各小組工作執掌說明：

小組名稱	工作執掌說明
公司治理組	完善治理結構及內控體系，提升董事會運作效率與透明度，並加強風險管理，定期提交治理績效報告，檢視政策有效性並提出優化建議。
產品服務組	銷售市場拓展、產品品質維持、客戶資料保密/權益保障及關係維護、客戶滿意度管理及提升服務內容。
永續環境組	辨識公司營運對環境的影響，擬定減碳節能、廢棄物減量及資源回收策略，並監督執行成效，確保符合法規與國際標準，定期檢視績效並提出改進建議。
員工權益暨社會關係組	關注公司對員工、客戶、供應商及社區的影響，推動人權保障、平等就業及社區發展，並強化供應鏈管理與公益活動，定期檢視績效，提出策略調整建議。

2.02.2 運作情形

永續重大事項推展

本公司永續發展(兼)組織將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展(兼)組織須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

2025 年永續發展(兼)組織共召開 2 次討論會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項共計 0 件。

2025 年永續發展(兼)組織與董事會開會溝通重大事項：(無)

開會日期	溝通事項	決議結果
—	—	—
—	—	—

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導公司長期經營策略與具有監督責任，每年由「永續發展(兼)組織」根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

永續發展(兼)組織各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況予永續發展(兼)組織組織長及召集人—總經理室協理，再由永續發展(兼)組織主任委員—總經理彙整資訊呈報董事會。

永續報導管理

本公司每兩年進行一次重大議題評估，並向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題。

永續報告書所須之資訊，由永續發展(兼)組織各小組蒐集相關內容及數據資料後經各小組組長審閱後提供，並由永續發展(兼)組織組織長及召集人—總經理室協理協助統整合整理，永續報告書完成後呈送永續發展(兼)組織主任委員—總經理，每年上報給董事會審核與檢視，經董事會決議通過後發布，並同步放置公司官網 ESG 專區供相關利害關係人參閱。

報告書資料蒐集	報告書彙整與擬稿	內部審核	外部查證
永續發展(兼)組織各小組蒐集相關內容及數據資料	永續發展(兼)組織組織長及召集人—總經理室協理協助統整合整理與擬稿	永續報告書完成後呈報永續發展(兼)組織主任委員—總經理，再轉董事會審閱核定	依主管機關要求，尚無強制規定須進行第三方保證/確信作業

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定「CSR99-006 董事會暨功能性委員會績效評估辦法」。每年定期執行董事會、功能性委員會(包括審計委員會、薪酬委員會)自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。

2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

績效評估內容包含以下三面向：

一、專業職能與決策效能：

獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋稅務、法律、人工智慧、金融及會計等多元專業領域。

二、企業內部控制之監督：

設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項；另定期由總經理室主導，負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。

三、對永續經營之態度：

設置「永續發展(兼)組織」，由總經理與各主管共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，本公司未來預計逐步將 ESG 指標納入經理人績效評估，以強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 67 小時，平均每位董事進修時數超過 7 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形如下參閱：

另因應 ESG 永續趨勢，各董事未來逐步提升永續相關進修項目及時數，每名董事一年需參與至少 3 小時永續發展相關培訓。

董事進修課程

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	李耀銘	114/08/11	社團法人中華公司治理協會	2025 全球經濟與金融情勢分析	3 小時
	李耀銘	114/11/10	社團法人中華公司治理協會	臺灣經濟發展的挑戰與機遇	3 小時
	李瑞勳	114/08/11	社團法人中華公司治理協會	2025 全球經濟與金融情勢分析	3 小時
	李瑞勳	114/11/10	社團法人中華公司治理協會	臺灣經濟發展的挑戰與機遇	3 小時
	許惠祐	114/05/05	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3 小時
	許惠祐	114/11/10	社團法人中華公司治理協會	臺灣經濟發展的挑戰與機遇	3 小時
	陳守信	114/08/11	社團法人中華公司治理協會	2025 全球經濟與金融情勢分析	3 小時
	陳守信	114/11/10	社團法人中華公司治理協會	臺灣經濟發展的挑戰與機遇	3 小時
	蔡長壽	114/08/11	社團法人中華公司治理協會	2025 全球經濟與金融情勢分析	3 小時
	蔡長壽	114/11/10	社團法人中華公司治理協會	臺灣經濟發展的挑戰與機遇	3 小時
	江燕鴻	114/08/11	社團法人中華公司治理協會	2025 全球經濟與金融情勢分析	3 小時
	江燕鴻	114/11/10	社團法人中華公司治理協會	臺灣經濟發展的挑戰與機遇	3 小時
獨立董事	王卓鈞	114/03/10	社團法人中華公司治理協會	2025 國內外經濟情勢展望	3 小時
	王卓鈞	114/08/11	社團法人中華公司治理協會	2025 全球經濟與金融情勢分析	3 小時
	王卓鈞	114/08/14	社團法人中華公司治理協會	全球經濟情勢與產業展望	3 小時
	王卓鈞	114/11/10	社團法人中華公司治理協會	臺灣經濟發展的挑戰與機遇	3 小時
	王卓鈞	114/11/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 的能與不能： AI 浪潮下的企業生存法則	2 小時

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
	王卓鈞	114/11/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	數位資產發展趨勢與資安風險	2 小時
	王卓鈞	114/11/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	洗錢防制與反詐騙保護	3 小時
	蔡其能	114/08/11	社團法人中華公司治理協會	2025 全球經濟與金融情勢分析	3 小時
	蔡其能	114/11/10	社團法人中華公司治理協會	臺灣經濟發展的挑戰與機遇	3 小時
	陳淑芬	114/08/11	社團法人中華公司治理協會	2025 全球經濟與金融情勢分析	3 小時
	陳淑芬	114/11/10	社團法人中華公司治理協會	臺灣經濟發展的挑戰與機遇	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司本屆董事會由 9 位董事(含 3 位獨立董事)組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11%。9 位董事具專業背景與技術經驗的成員所組成，以超然獨立精神提供本公司在營運、技術及財務上專精的諮詢，共同擔負公司策略、營運及監督之責。

本屆董事會任期為 2024 年 06 月 18 日至 2027 年 06 月 17 日，個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳本公司 2025 年年報第 6 頁。

項目	分類	占比
性別	男性	89%
性別	女性	11%
年齡	29 歲(含)以下	0%
年齡	30-50 歲	0%
年齡	51 歲(含)以上	100%

董事會多元化

1. 本公司已訂定董事會成員多元化之政策及具體管理目標：

本公司「CSR99-004 公司治理實務守則」第 20 條(董事會整體應具備之能力)已載明：董事會成員組成應考量多元化，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以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

(1)基本條件與價值：

性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率以達董事席次三分之一為目標。

(2)專業知識與技能：

專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

(1)營運判斷能力(2)會計及財務分析能力(3)經營管理能力(4)危機處理能力

(5)產業知識(6)國際市場觀(7)領導能力(8)決策能力。

2. 本公司董事會成員多元化目前達成情形：

(1)本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

本公司持續規劃提升董事性別多元化，女性董事人數已從 0 名增加至 1 名(占比達 11%，但未達三分之一)，主要原因為鉛酸電池產業特性及具備相關專業背景女性董事候選人數較少所致。後續將繼續積極徵詢多方面之推薦名單，遴選適合的董事候選人，以任一性別比例均達成三分之一為目標。

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
獨立董事連續任期不超過三屆	已達成
董事會成員至少含一位女性	已達成
對每一性別董事會席次達三分之一以上	未達成

(2)2025 年度本公司董事會成員落實多元化之情形如下：

董事(含獨立董事)性別人數佔比：男 89%、女 11%。

具員工身份之董事人數佔比：具員工身份 11%、不具員工身份 89%。

具員工身份之獨立董事人數佔比：具員工身份 0%、不具員工身份 100%。

具產業經驗或專業資格之董事(含獨立董事)人數佔比：具產業經驗 66.67%、具專業資格 33.33%。

獨立董事任期年資：1 位獨立董事任期年資在 3 年以下、2 位獨立董事任期年資在 3 年以上。

本公司董事成員名單多具產業知識及國際市場觀，善長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理，並熱心於社會公益事業，對本公司業務經營助益良多。

姓名	職稱	性別	年齡				獨立董事任期屆期	兼任員工	多元化核心能力(最主要 5 個)						
			51 60 歲	61 70 歲	71 80 歲	81 90 歲			財務金融	生產製造	商務	會計稅務	法律	行銷管理	風險管理
李瑞勳	董事長	男	✓				不適用	✓	✓	✓	✓			✓	✓
李耀銘	董事	男				✓	不適用		✓	✓	✓			✓	✓
許惠祐	董事	男			✓		不適用		✓		✓		✓	✓	✓
陳守信	董事	男				✓	不適用		✓		✓	✓		✓	✓
蔡長壽	董事	男		✓			不適用		✓		✓	✓		✓	✓
江燕鴻	董事	男		✓			不適用		✓		✓		✓	✓	✓
王卓鈞	獨立董事	男			✓		3		✓		✓		✓	✓	✓
蔡其能	獨立董事	男			✓		2		✓	✓	✓			✓	✓
陳淑芬	獨立董事	女	✓				1		✓	✓	✓			✓	✓

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保董事責任險（投保額度為 USD 1,500 萬元），確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

「董事會」為公司最高治理單位，董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。

本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。董事會選任依本公司所訂董事選任程序執行，董事及獨立董事選任方式採行累積投票制與候選人提名制，全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「公司章程」、「CSR99-002 董事選任程序」、「CSR99-004 公司治理實務守則」。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 5 次董事會，實際出席率達 100%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、「CSR99-002 董事選任程序」、「CSR99-004 公司治理實務守則」等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司之董事依據「公司章程」、「CSR99-011 董事會議事規範」、「30-024 董事會議事運作管理辦法」及相關法令行使職權。根據「CSR99-011 董事會議事規範」中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據 2025 年董事會記錄，所有議案均未涉及董事成員的利益衝突，充分展現本公司在董事會運作中的專業性與公正性。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、本公司網站或 2025 年年報第 51 頁~第 53 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事酬勞依股東會決議通過之公司章程規定，不高於當年獲利百分之五（所謂獲利係指扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前利益），並以現金發放，董事薪酬包含董事酬勞（變動）及出席會議車馬費（變動）等，由薪資報酬委員會審議後並提報董事會決議通過（章程規定敘明由董事會依同業一般水準議定之）。

2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 11 頁、第 14 頁及第 15 頁。

董事報酬考量其對公司營運參與程度、監督公司永續發展之責任等項目，予以評核並提報給薪酬委員會審核。董事會成員不參與公司員工持股計畫或其他股票獎勵計畫，且於離任時，除依法令規定之給付外，不另行提供額外離職金或其他補償。本公司無設置董事會酬金索回機制及退休福利機制。

本公司經理人薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。

依本公司「30-036 董事、經理人薪酬管理辦法」說明，包含以下部分：

1. 薪資(固定所得)
2. 年終獎金(變動所得)
3. 員工紅利(變動所得)
4. 其他(如配車等..)
5. 退職、退休金

本公司經理人酬金，依各項薪資項目核給辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依公司章程規定提撥不得少於百分之二為員工酬勞。本公司依「考績作業辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為一、財務性指標：依本公司管理損益報表，各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率；二、非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部份，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際狀況及相關法令檢討酬金制度。

本公司給付酬金之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包含現金報酬、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

訂定酬金之程序

- (1)為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司年度營運狀況及適用經理人與員工之「考績作業辦法」所執行之績效評核結果為依據。
- (2)本公司董事及經理人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每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來分險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

與經營績效及未來風險之關聯性

- (1) 本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整理營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。
- (2) 本公司經理人績效目標均與風險管控結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。

本公司未來逐步將永續績效納入薪酬體系，強化薪酬與 ESG 績效的高度連結，並將依經理人不同職級與權責有不同比重，以促進公司長期目標的實現。

薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

2025 年經理人之薪資、酬金及其級距表請參考本公司 2025 年年報第 12 頁~第 13 頁。

董事及經理人離職與退休政策

本公司董事與經理人之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及經理人。

薪酬比率

本公司員工薪酬主要包含以下項目：職員工所得全薪(包含本薪、職位(職級)津貼、工作津貼、其它津貼、全勤獎金、加班、季獎金及年終獎金等，加上生產獎金稱為全薪)。薪給採職務責任制，依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例約為 1：1。

2025 年度集團非經理人全職員工的薪資平均數及薪資中位數項目等薪酬比率如下所示，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

薪酬比率－

台灣廠：

非經理人之全時員工薪資資訊揭露(幣別：NTD)	2023 年	2024 年	2025 年
非經理人之全時員工人數(人)	109	110	114
非經理人之全時員工/薪資總額(仟元)	85,470	94,678	94,709
非經理人之全時員工/薪資平均數(仟元)	784	861	831
非經理人之全時員工/薪資中位數(仟元)	641	695	690

越南利隆廠：

非經理人之全時員工薪資資訊揭露(幣別：VND)	2023 年	2024 年	2025 年
非經理人之全時員工人數(人)	3,157	3,154	3,175
非經理人之全時員工/薪資總額(仟元)	348,972,731	434,064,936	398,880,621
非經理人之全時員工/薪資平均數(仟元)	110,539	137,624	125,632
非經理人之全時員工/薪資中位數(仟元)	108,826	126,658	125,895

越南廣泰廠：

非經理人之全時員工薪資資訊揭露(幣別：VND)	2023 年	2024 年	2025 年
非經理人之全時員工人數(人)	376	416	341
非經理人之全時員工/薪資總額(仟元)	39,528,143	49,066,587	40,015,384
非經理人之全時員工/薪資平均數(仟元)	105,151	117,925	117,261
非經理人之全時員工/薪資中位數(仟元)	105,101	116,762	117,752

年度總薪酬比率－

(組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數)

廠別	台灣廠	越南利隆廠	越南廣泰廠
2025 年度總薪酬比率	712.97%	393.94%	199.46%
2024 年度總薪酬比率	374.95%	407.91%	200.03%

年度總薪資報酬變化比率－

(組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比)

廠別	台灣廠	越南利隆廠	越南廣泰廠
2025 年度總薪資報酬變化比率	-792.51%	69.35%	92.57%
2024 年度總薪資報酬變化比率	-287.26%	57.66%	98.03%

註 1：公式計算－台灣廠組織薪酬最高個人之職稱為廣隆光電集團董事長-李瑞勳

－越南利隆廠組織薪酬最高個人之職稱為品保部越籍經理-鄭俊

－越南廣泰廠組織薪酬最高個人之職稱為生管部越籍課長-范氏秋芳

註 2：越南台灣幹部薪資歸屬於台灣廠

註 3：統計對象以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會(薪資報酬委員會/審計委員會)任期均為 2024 年 06 月 18 日至 2027 年 06 月 17 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 17 頁~第 18 頁/第 28 頁~第 29 頁。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，至少每半年召開一次會議，成員共 3 位(其中 2 位為獨立董事)負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議，出席率為 100%。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。

2025 年，審計委員會共舉行了 5 次會議，出席率為 100%。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東、政府機關、當地社區、供應商、非政府組織、客戶。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表：

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	公司運營重要資產	●內部 mail	不定期	人力資源發展	人力資源部門	●平均教育訓練時數 台灣約達 21 小時/ 越南約達 3 小時 ●0 起重大職業災害
		●經營會議	每月	營運狀況	總經理室	●定期性會議/內部公告
		●職工福利委員會/員工意見箱	按照需求	員工福利	管理部	●給予員工合理待遇及獎勵
		●教育訓練課程	不定期	教育訓練	管理部	●訓練員工精實專業技能
		●勞資會議	每半年	勞資會議	管理部	●秉持公正及不歧視，提供員工平等雇用機會 ●提供員工投訴信箱，接受並處理員工訴怨與意見回饋 →0 起員工投訴

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
		●員工健康檢查	每年	職業安全與健康	管理部	●重視員工身體健康
		●內部稽核與外部評鑑	不定期/ 每年	職業安全與健康	廠務部 環安室	●每年通過 ISO 14001 和 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證
股東	資金提供者	●年報	每年	財務表現、公司治理、永續發展	財務部	●披露公司財務資訊並說明經營情況 ●公司治理說明 ●永續發展進行事宜說明
		●公司網站投資人專區	每年	財務透明度	財務部	●舉辦 1 場法人說明會
		●股東會	每年	財務及非財務資訊揭露	財務部	●舉辦股東會向投資者說明營運績效並回覆所關切的問題
政府機關	法規遵循	●申報資料	按照需求	合規要求	權責部門	●依規定申報資料至指定處
		●法規說明會	按照需求	法規變動	權責部門	●符合最新法令內容
當地社區	周邊社區	●活動參與 ●經費贊助	不定期	社區關懷/ 藝文相關贊助 宣揚	總經理室 管理處 財團法人 廣隆文化基金會	●集團(含財團法人廣隆文化基金會)社會投入總金額約新台幣 200 萬元
供應商	供應鏈合作夥伴	●供應商大會	每年	合作條款	採購單位	●台灣廠舉辦 1 場，併同尾牙活動舉行 ●越南廠舉辦 1 場供應商大會
		●供應商評鑑	每月/ 每年	供應鏈管理	採購單位	●12 個月各月份廠商評分記錄表 ●年度供應商評鑑表

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
非政府組織	同質企業夥伴	●會議參與	每年	利害關係人溝通	總經理室	●加入電機電子工業同業公會等組織社團
		●外部研討會、異業交流、公協會參與/媒體	每年不定期	企業社會責任	總經理室	●發行 ESG 報告書 ●媒體專訪/新產品發表/相關記者會
客戶	產品/服務使用者	●客戶滿意度調查 ●定期拜訪	每年每月	產品品質、服務體驗	內銷業務 外銷業務 品保單位	●客戶 2025 年滿意度整體約 111.1%，符合客戶要求 ●全年無品質重大疑慮事件

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢、國外投資評比機構對產業之關注議題，同業對比以及納入重要利害關係人意見，最終彙整出涵蓋 6 個環境面向、7 個社會面及 8 個治理面向，共 21 項的永續議題。

面向	項次	永續議題	面向	項次	永續議題
環境	1	環境友善產品		6	社會參與
	2	排放、廢棄物與循環再利用		7	客戶關係/財產管理
	3	能源管理	治理	1	公司治理
	4	溫室氣體盤查及減量管理		2	風險管理
	5	氣候策略與行動		3	財務績效
	6	生物多樣性		4	誠信經營
社會	1	勞工人權		5	法規遵循
	2	員工多元與平等		6	資訊安全
	3	員工發展		7	產品創新與研發
	4	職場安全		8	供應商管理
	5	人才招募與留才			

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

永續議題正面及負面衝擊鑑別結果

項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
1	環境友善產品	研發產品功能友善環境，提升企業正面形象	無利地球環境，公司負面形象增加
2	排放、廢棄物與循環再利用	推廣廢棄物回收再利用計畫等，提升資源利用效率	未落實製程廢棄物處理，產生大量廢棄物汙染環境
3	能源管理	投入研發再生能源或儲能技術，解決缺電危機並減緩氣候變遷	未能有效降低能源使用，碳排放增加且被徵收碳費，進而增加成本
4	溫室氣體盤查及減量管理	企業投入資源開發減碳技術作為先行者，引領同業一同效仿，帶來群體效益	未能有效降低組織碳排放，碳排放高而被徵收碳費，更可能導致無法順利外銷
5	氣候策略與行動	擬定短中長期氣候轉型計畫，吸引投資人關注，創造更多的商機以提升市場競爭力	公司氣候行動失敗或不作為可能引起外部團體質疑並對企業提出氣候訴訟，降低企業聲譽
6	生物多樣性	公司如果積極保護生物多樣性，能提升品牌形象，吸引對環保有興趣的消費者，進而增強市場競爭力	若公司被認為對生物多樣性造成損害，可能面臨消費者的抵制或負面報導，影響銷售和公司形象
7	勞工人權	無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高	忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升

項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
8	員工多元與平等	打造職場多元共融文化，員工留職率提高	若公司推動過於激進的多樣性政策，員工可能感到威脅或不適，特別是在傳統文化或相對保守的環境中。這可能導致內部衝突或士氣下降
9	員工發展	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機	員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降
10	職場安全	無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心	員工發生工傷，導致企業聲譽嚴重受損
11	人才招募與留才	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力	企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率上升
12	社會參與	提升公司外部正向能見度且能吸引重視企業社會參與的客戶及投資者之關注	過多社會參與增加公司支出增加，如過少或無參與可能造成外界對公司觀感不佳
13	客戶關係/財產管理	定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，有利爭取更多訂單	未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信心，減少或喪失訂單量
14	公司治理	良好的公司治理易吸引投資者青睞，並有助於提升公司整體績效	欠佳公司治理不利公司未來營運資本挹注及社會觀感不佳
15	風險管理	識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運
16	財務績效	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升	營運策略失效，導致營運困難

項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
17	誠信經營	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償
18	法規遵循	遵循法規可增強客戶和投資者的信任且減少因違法導致的罰款或訴訟風險	增加因違法導致的罰款或訴訟風險且易造成外界觀感不佳
19	資訊安全	公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴	公司資料與投資人/客戶資訊遭到竊取或竄改，造成機敏資訊遺失或不完整，遭受求償
20	產品創新與研發	企業持續投入研發低碳高效能的產品，降低使用者使用時的碳排，開創新商機，帶來額外的營業收入	企業產品被定義為高碳排或可能汙染環境，消費者或客戶因而抵制，使之無法於市場繼續銷售
21	供應商管理	與供應商一同研發減碳相關技術，以滿足減碳目標達到雙贏	供應商品質管理不良，且不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單

接著針對各永續議題評估出之實際與潛在的正面及負面衝擊進行衝擊顯著程度，定義各衝擊對經濟、環境及社會的發生可能性與衝擊程度作為評估面向：

*發生可能性：發生正面及負面衝擊的機率

*衝擊程度：正面衝擊發生時帶來之效益；負面衝擊發生時所產生之嚴重程度及影響的範圍

為確認各項永續議題對公司之衝擊程度，本公司透過發放永續議題衝擊分析問卷給內部高階主管，進行對企業營運衝擊程度及風險評估之影響分析，確認各項永續議題之實際與與潛在的正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度；此外，同時也透過發放永續議題關注度問卷給重要利害關係人，了解利害關係人對於企業永續議題的關注程度。

詳細執行方式說明如下：

A. 發放永續議題衝擊分析問卷

由永續小組設計問卷並發放給公司各部門高階主管填寫，各部門高階主管依各執掌業務經驗、內部管理機制現況等面向，評估各永續議題正面及負面衝擊的發生可能性及衝擊程度。

最終共回收 11 份有效的永續議題衝擊分析問卷。

B. 發放永續議題關注度問卷

由永續小組設計問卷並發放給重要利害關係人類別填寫，主要發放對象包含但不限具有以下特質的利害關係人：(1)互動頻率高(主動與公司溝通、公司主動溝通對象、長期合作對象)；(2)具影響性(對公司營運具重要影響或為該類別的意見領袖)；(3)對公司具有高了解程度。

最終共回收 120 份有效的永續議題關注度問卷。

註：因 GRI 並無規定必須對利害關係人發放問卷調查，也無規範問卷回收量，故本公司期望至少皆能從各利害關係人類別中得到回饋。若有無法回收之情形，永續小組將向與該利害關係人較常聯繫之內部人員發放，請內部人員以利害關係人角度進行填寫，瞭解各類利害關係人所關注永續議題與關注程度。

三、排定衝擊優先順序

本公司採取以下步驟來確定本年度的永續重大主題：

1. 計算問卷分析結果

本公司永續小組針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數(註)並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

(註) 發生可能性平均分數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；

衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。

永續議題衝擊分析問卷

*正面衝擊評估結果

面向	項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
社會	1	人才招募與留才	4.21	4.41	4.31
治理	2	資訊安全	4.20	4.41	4.31
環境	3	環境友善產品	4.31	4.12	4.22
治理	4	法規遵循	4.30	4.10	4.20
社會	5	社會參與	4.20	4.12	4.15
治理	6	財務績效	4.22	3.97	4.10
社會	7	員工多元與平等	4.10	4.06	4.08
社會	8	職場安全	4.06	4.02	4.04
社會	9	員工發展	4.01	3.88	3.95
治理	10	公司治理	3.87	4.01	3.94
環境	11	溫室氣體盤查及減量管理	3.90	3.88	3.89
治理	12	供應商管理	3.99	3.77	3.88
治理	13	誠信經營	4.01	3.69	3.85
社會	14	客戶關係/ 財產管理	3.90	3.77	3.84
環境	15	排放、廢棄物與 循環再利用	4.11	3.55	3.83
社會	16	勞工人權	3.79	3.87	3.83

面向	項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
環境	17	氣候策略與行動	4.12	3.51	3.82
環境	18	生物多樣性	3.88	3.49	3.69
環境	19	能源管理	3.89	3.46	3.68
治理	20	風險管理	3.59	3.46	3.53
治理	21	產品創新與研發	3.46	3.57	3.52

*負面衝擊評估結果

面向	項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
治理	1	風險管理	3.57	4.45	4.01
社會	2	職場安全	3.88	4.03	3.96
治理	3	產品創新與研發	3.64	4.21	3.93
社會	4	員工多元與平等	3.79	4.01	3.90
社會	5	勞工人權	3.11	4.62	3.87
環境	6	溫室氣體盤查及減量管理	3.80	3.92	3.86
治理	7	供應商管理	3.88	3.54	3.71
治理	8	法規遵循	3.80	3.60	3.70
環境	9	能源管理	3.62	3.66	3.64
社會	10	人才招募與留才	3.26	3.92	3.59

面向	項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
環境	11	氣候策略與行動	3.60	3.46	3.53
社會	12	員工發展	3.02	4.01	3.52
治理	13	公司治理	3.23	3.65	3.44
社會	14	社會參與	3.11	3.77	3.44
環境	15	排放、廢棄物與循環再利用	3.55	3.31	3.43
治理	16	誠信經營	2.30	4.51	3.41
治理	17	資訊安全	3.12	3.67	3.40
治理	18	財務績效	3.12	3.33	3.23
環境	19	環境友善產品	2.88	3.13	3.01
環境	20	生物多樣性	2.90	2.62	2.76
社會	21	客戶關係/ 財產管理	2.46	2.92	2.69

2. 設定重大性門檻值

永續小組參考企業既有風險管理框架，以及同業作為，將發生可能性及衝擊程度平均分數大於 4 分者定義為重大主題；此外，更額外針對負面衝擊設定若衝擊程度大於 4.5 分者，即便發生可能性低，也定義為重大主題，初步綜合排序共有 11 項永續議題被選定為重大主題，包括環境友善產品、勞工人權、員工多元與平等、職場安全、人才招募與留才、社會參與、風險管理、財務績效、誠信經營、法規遵循以及資訊安全。

3. 納入利害關係人觀點

本公司在進行重大性分析時，特別重視各利害關係人的回饋意見，以確保整體分析結果的客觀性與準確性。永續小組首先針對不同類別的利害關係人進行個別平均數排序，由於各利害關係人的關注重點可能有所不同，個別平均數排序可避免不同類別的利害關係人因樣本數差異，造成分析結果偏誤。得出各利害關係人類別對於永續議題關注度的分析結果後，再綜合平均各利害關係人類別對於永續議題的關注程度，並依結果排序之，選定關注程度 4.5 以上之永續議題為重大主題，分別為風險管理、勞工人權、誠信經營及排放、廢棄物與循環再利用，共計四項。

永續議題關注度問卷評估結果

面向	項次	永續議題	發生可能性
治理	1	風險管理	4.61
社會	2	勞工人權	4.56
治理	3	誠信經營	4.52
環境	4	排放、廢棄物與循環再利用	4.51
治理	5	財務績效	4.49
治理	6	法規遵循	4.46
社會	7	職場安全	4.45
社會	8	人才招募與留才	4.45
環境	9	氣候策略與行動	4.44
社會	10	員工多元與平等	4.44
治理	11	資訊安全	4.39

面向	項次	永續議題	發生可能性
環境	12	溫室氣體盤查及減量管理	4.33
環境	13	生態多樣性	4.32
社會	14	社會參與	4.31
治理	15	產品創新與研發	4.31
社會	16	員工發展	4.30
社會	17	客戶關係/財產管理	4.30
治理	18	公司治理	4.29
治理	19	供應商管理	4.28
環境	20	環境友善產品	4.26
環境	21	能源管理	4.19

4. 確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 12 項重大主題，包括環境面向－排放、廢棄物與循環再利用及環境友善產品；社會面向－職場安全、員工多元與平等、人才招募與留才、勞工人權及社會參與；治理面向－法規遵循、資訊安全、風險管理、財務績效及誠信經營。

永續小組將今年度之分析結果提報董事長、總經理審議，確認其重要性。在審議時考量幾項因素，包含該議題是否為本公司推動 ESG 發展的重點、該議題是否符合本公司的長期永續目標及利害關係人對該議題是否高度關注，根據上述原則可能會將原本評估為非重大性的議題調整為重大議題，並且針對每個重大 ESG 議題，辨識其在價值鏈上游、公司營運和下游邊界的影響範圍。

本公司重大性分析頻率為每二年一次，以更好的觀察永續議題變化趨勢，並追蹤長期永續目標進展。在重大性分析完隔年度，永續小組仍將持續透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議，並透過適時的監督，確保落實企業永續策略與承諾。

本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

重大性主題依正反面衝擊綜合平均結果排序：

排序	重大主題	正面衝擊 評估結果	負面衝擊 評估結果	正反面衝擊 綜合平均結果	ESG 衝擊面向
1	職場安全	4.04	3.96	4.00	社會
2	員工多元與平等	4.08	3.90	3.99	社會
3	人才招募與留才	4.31	3.59	3.95	社會
4	法規遵循	4.20	3.70	3.95	治理
5	資訊安全	4.31	3.40	3.86	治理
6	勞工人權	3.83	3.87	3.85	社會
7	社會參與	4.15	3.44	3.80	社會
8	風險管理	3.53	4.01	3.77	治理
9	財務績效	4.10	3.23	3.67	治理
10	誠信經營	3.85	3.41	3.63	治理
11	排放、廢棄物與 循環再利用	3.83	3.43	3.63	環境
12	環境友善產品	4.22	3.01	3.62	環境

ESG 各面向重大性主題依正反面衝擊綜合平均結果排序一覽表：

環境面	社會面	治理面
排放、廢棄物與循環再 利用	職場安全	法規遵循
環境友善產品	員工多元與平等	資訊安全
	人才招募與留才	風險管理
	勞工人權	財務績效
	社會參與	誠信經營

3.03 重大主題列表

重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 12 項重大主題，依 ESG 面向順序包含如下：

- 排放、廢棄物與循環(E)
- 環境友善產品(E)
- 職場安全(S)
- 員工多元與平等(S)
- 人才招募與留才(S)
- 勞工人權(S)
- 社會參與(S)
- 法規遵循(G)
- 資訊安全(G)
- 風險管理(G)
- 財務績效(G)
- 誠信經營(G)

重大主題		對應GRI準則	重大議題對於廣隆定義	是否為2024年重大主題	變動說明
環境	排放、廢棄物與循環再利用	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 305-6 GRI 305-7 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	提升公司面對國際趨勢之韌性與適性，逐步實現「全球性綠色企業」公司願景	是	—

重大主題		對應GRI準則	重大議題對於 廣隆定義	是否為 2024年 重大主題	變動 說明
環境	環境友善產品	—	秉持對環境保護理念，多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護的設備來彰顯永續發展	是	—
社會	職場安全	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9 GRI 403-10	廣隆視同仁為公司最重要的經營夥伴，提供員工安全、舒適及有效率的工作環境	是	—
社會	員工多元與平等	GRI 202-1 GRI 202-2 GRI 401-1 GRI 405-1 GRI 406-1	秉持公平以及多元就業原則，僱用員工以專業能力及經驗為依據，重視和諧的勞資關係、溝通管道暢通	是	—
社會	人才招募與留才	GRI 401-1 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3	人才為企業發展根本，公司設計之勞資/勞雇關係政策將影響全體員工共同遵從的規則，也將影響組織發展、目標達成成效	是	—
社會	勞工人權	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 202-1 GRI 401-1 GRI 405-1 GRI 406-1 GRI 408-1 GRI 409-1	致力於建立友善的工作環境，提升員工性別平權之觀念，並維護兩性工作平等及人格尊嚴，保障員工公平權益	是	—
社會	社會參與	GRI 203-1 GRI 203-2 GRI 413-1 GRI 413-2	本公司以永續經營為根本，創造利潤、造福員工為己任，在縣內工業區設立公司，創造就業機會	是	—

重大主題		對應GRI準則	重大議題對於 廣隆定義	是否為 2024年 重大主題	變動 說明
治理	法規遵循	GRI 2-27	建構更完善的公司治理，制定相關規範，創造永續發展經營環境，為使公司員工行為符合道德標準	是	—
治理	資訊安全	GRI 418-1	確保公司業務及資訊的機敏性、完整性及可用性，保護企業的知識產權，致力於保障資訊安全與顧客隱私，以防止洩露與營業秘密，降低法律風險，提前預防資訊數據洩露的風險，增強客戶的信任及提升品牌聲譽	是	—
治理	風險管理	—	公司治理為企業永續經營的重要核心，亦為近年主管機關及利害關係人看重的議題，透過良好的規章及制度，在公司治理的風險管理下，確保公司能穩健經營	是	—
治理	財務績效	GRI 201-1 GRI 201-3 GRI 201-4	為達成本公司的核心理念「共贏」，在經營績效中，完善的管理系統、良好的運作及適時性的系統改善為重要的基礎	是	—
治理	誠信經營	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 206-1	持續強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化	是	—

因本公司重大性分析頻率為每二年一次，再加上外部無特別重大主題項目需即時性納入，故 2025 年重大主題與前一年(2024 年)相同，無任何增減項目，仍維持共計 12 項重大主題。

3.04 重大議題之管理

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施。

●排放、廢棄物與循環再利用

衝擊說明	提升公司面對國際趨勢之韌性與適性，逐步實現「全球性綠色企業」公司願景
政策或承諾	落實溫室氣體排放管理及環境管理
管理行動	1. 導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查階段性管理 2. 依循 ISO 14001 環境管理
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	1. 持續執行並揭露 ISO 14064-1：2018 組織型溫室氣體盤查，並定期接受外部查證(越南利隆廠/越南廣泰廠) 2. 持續推動 ISO 14001 環境管理
責任單位	管理部、環安部門
2025 年亮點績效	1. 溫室氣體總排放量較去年下降約 12,069.393 tCO ₂ e(14.67%) (82,264.074 tCO ₂ e→70,194.681 tCO ₂ e) 2. 總事業廢棄物雖較 2024 年增加約 18.72%，但回收量比 2024 年增加 282.92 公噸(34.59%) 3. 越南利隆廠/越南廣泰廠持續通過 2025 年 ISO 14064-1：2018 組織型溫室氣體盤查 SGS 第三方查驗 4. 台灣廠及越南利隆廠 ISO 14001 環境管理系統持續有效
指標目標	短期：完成溫室氣體盤查制度建置並公開揭露，強化廢棄物分類與管理 中期：導入數據驅動環境管理，推動資源再利用與循環製程 長期：導入碳盤查自動化管理系統，連結 ERP/MES 平台

●環境友善產品

衝擊說明	研發產品功能友善環境，提升企業正面形象
政策或承諾	承諾製造更有效率、更節能、更安全、更環保的移動能源，技術突破傳統且滿足客戶及市場的需求
管理行動	致力提高產品品質及延長產品之生命週期，持續開發電動車，太陽能及風力能等再生能源用電池
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	持續每年增加研發費用以支持
責任單位	品研處
2025 年亮點績效	ISS 起停電池 Idling Start-Stop System 可減少廢氣排放/ HTP 12100 耐高溫電池/機房電池 WXL12820WN，可減少空調耗能及電池使用壽命延長
指標目標	短期：持續開發具備延壽技術與低碳材料的電池產品，導入再生能源應用場域 中期：建立綠色產品開發制度與評估機制，完成產品之碳足跡評估 長期：成為綠色電池技術與再生能源解決方案的領導品牌，導入循環經濟設計

●職場安全

衝擊說明	制定完整的職業安全管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，保障工作者的職業健康與安全。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	職業安全衛生政策	總經理	員工
	承攬商安全衛生管理作業指導書	總經理	承攬商
管理行動	1. 建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 2. 制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施 3. 承攬商到廠前須完成教育訓練，並且按照管理指導書完成作業		
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	1. 健康檢查：依照勞動部規定定期提供員工健康檢查 2. 宣導：透過勞資會議、年終會議宣達公司政策及理念 3. 教育訓練：透過定期教育訓練，提升同仁對職業安全概念		
責任單位	管理部、環安單位		
2025 年亮點績效	1. 定期辦理 ISO 45001 第三方查證 2. 每年召開環境安全管理委員會，檢討安全衛生管理成效 3. 不定期稽核承攬商作業，若有缺失須追蹤改善結果		
指標目標	短期：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 中期：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/2 以下 長期：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/3 以下		

●員工多元與平等

衝擊說明	秉持公平以及多元就業原則，僱用員工以專業能力及經驗為依據，重視和諧的勞資關係、溝通管道暢通，打造職場多元共融文化，員工留職率提高
政策或承諾	建立多元友善工作環境，提升員工滿意度
管理行動	建立多元友善工作環境，提升員工滿意度
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	1. CSR02-001 人權政策(全) 2. CSR02-005 員工申訴管理程序(全) 3. CSR02-008 基本人權管理程序(全)
責任單位	管理部
2025 年亮點績效	0 員工抱怨事件或申訴事件發生
指標目標	短期：建立多元友善工作環境，提升員工滿意度 中期：建立多元友善工作環境，提升員工滿意度 長期：建立多元友善工作環境，提升員工滿意度，達到真正企業 DEI 多元共融

●人才招募與留才

衝擊說明	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力
政策或承諾	1. 依公司年度目標展開職能別、專業別、個人別教育訓練 2. 定期實施績效管理，並展開年度晉升作業 3. 獎勵表現優異員工，並提供職涯發展途徑
管理行動	在人力資源領域中，需秉持遵守法規進行制度設計，以公司角度出發，推出符合企業文化、年度目標方案，並檢視公司整體狀況做為持續提升動能
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	1. 年度教育訓練計畫之編列與執行 2. 定期展開績效考核作業，並確保獎金發放連動性 3. 實施人才留任計畫，留任獎金之簽約與發放
責任單位	管理部
2025 年亮點績效	完成越南台籍儲備幹部之人才規劃與招募，為人才需求及職能展開提供長遠的發展機會
指標目標	短期：降低員工流失率，提高員工滿意度和參與度 中期：建立完善的人才育留體系，員工流失率降低 長期：實現高效穩定的人才管理體系，承諾持續投入員工培育，創造長期職業發展機會

●勞工人權

衝擊說明	無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高
政策或承諾	依勞動基準法規範防治工作場所性騷擾，保護員工不受性騷擾之威脅，致力於建立友善的工作環境，提升員工性別平權之觀念，並維護兩性工作平等及人格尊嚴，保障員工公平權益
管理行動	建立友善工作環境，提升員工滿意度
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	1. CSR02-001 人權政策(全) 2. CSR02-005 員工申訴管理程序(全) 3. CSR02-008 基本人權管理程序(全) 4. CSR02-009 女工特殊保護管理程序(全) 5. 建立友善工作環境，提升員工性別平權觀念 6. K02-913 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範(台) 7. K99-112 性騷擾事件申訴書(台)
責任單位	管理部
2025 年亮點績效	0 歧視及性騷擾事件
指標目標	短期：0 歧視及性騷擾事件 中期：0 歧視及性騷擾事件 長期：0 歧視及性騷擾事件

●社會參與

衝擊說明	提升公司外部正向能見度且能吸引重視企業社會參與的客戶及投資者之關注
政策或承諾	透過產業與學界間相互交流學習，提供學生及學術研究單位進入職場前對產業概況、市場需求及製程技術等相關產業知識之瞭解，以培養學生對產業實務之瞭解；消弭學用落差
管理行動	本公司以實際的參與及回饋社會的心，積極推動產學合作與資源交流及實務連結，提供產業概況與製造技術、研究發展、企業實習等指導及資源和實體贊助
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	定期提供學生及學術研究單位進入職場前對產業概況、市場需求及製程技術等相關產業知識瞭解，培養學生對產業實務之瞭解；消弭學用落差
責任單位	總經理室、管理部
2025 年亮點績效	越南利隆廠持續與越南胡志明各大學校大學生進行產學及建教合作
指標目標	短期：強化在地職場連結，建立產學合作初步架構平台 中期：擴大產學研平台，打造學用接軌場域及基地 長期：成為地方政府與大專院校人才發展政策的共同推動夥伴

●法規遵循

衝擊說明	遵循法規可增強客戶和投資者的信任且減少因違法導致的罰款或訴訟風險
政策或承諾	制定管理規範，遵守法規要求
管理行動	制定管理規範，遵守法規要求
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	依循更完善的公司治理等相關規範
責任單位	管理部、環安部門及其他相關部門
2025 年亮點績效	1. 有關勞工健康／安全、以及勞動條件人權之違反案件，2025 年皆未達重大情事狀況。 (註：2025 年僅發生 1 件與環境衛生相關之違反法規事件(越南利隆德和廠排放廢水超過標準罰款，後續技術單位已進行廢水系統相關處理改善作業完成)。 2. 2025 年無因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的案例，亦無因貪腐違規行為而終止合約或未續約之情形。
指標目標	短期：無違反相關法規遵循 中期：無違反相關法規遵循 長期：無違反相關法規遵循

●資訊安全

衝擊說明	公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴
政策或承諾	致力於建立資通安全的企業文化，以確保政策的適用性、保護措施的有效性，定期與稽核單位匯報，以不斷改進我們的資安措施，承諾嚴格遵守相關法規，保障供應商、顧客及員工資安隱私
管理行動	制定內部資通安全政策、執行資通安全防護和政策推動，並定期公佈公司資安治理概況。建立實時監控和應急響應機制，及時發現和應對各類資訊安全事件
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	藉由購置資安軟體進行監測，並透過定期培訓及公司內部 mail 提醒，以提高全體員工的資安意識與應對能力
責任單位	資訊單位
2025 年亮點績效	1. 資通安全政策制定 2. 成立集團資安委員會 3. 無因重大資通安全事件所遭受之損失
指標目標	短期— 強化內部防護：優化現有資訊安全架構，提升關鍵系統的防禦能力，減少可能的安全漏洞 推動意識提升：完成全員資訊安全訓練，提升員工應對網路威脅的能力 中期— 數位化安全管理：整合資訊安全與業務流程，實現自動化的威脅監控與快速響應機制 資產全面保護：建立所有資產的完整安全配置清單，針對高風險資產實施更嚴格的防護策略 長期— 安全文化落實：將資訊安全融入企業文化，確保所有部門能主動協助維持安全運作 可持續發展：持續投資新興技術（如人工智慧安全工具），實現智慧化和可持續的資訊安全管理模式

●風險管理

衝擊說明	識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生
政策或承諾	公司治理實務守則、薪資報酬委員會組織規程、董事會績效評估辦法等
管理行動	由董事會負責監督公司營運策略及保障投資人權益 董事會及公司治理主管透過風險管理相關政策，衡量評估不同來源之風險，對其預防或控制
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	1. 定期召開功能性委員會/董事會討論公司重大事項，並特別設計避免董事利益衝突制度 2. 定期執行高階經理人績效評估，檢討薪資報酬之政策、制度、標準與結構 3. 依業務規模、銀行信用情形、市場風險與作業風險狀況及未來營運趨勢，定期審視資本適足性 4. 於次一年第一季結束前由董事會成員以問卷方式完成評估其自我及整體董事會運作績效
責任單位	董事會、總經理室、稽核室
2025 年亮點績效	執行 ISO 14064-1：2018 自主溫室氣體盤查，越南濱瀝廠、德和廠及越南廣泰廠除完成盤查外，另完成第三方 SGS Vietnam 驗證
指標目標	短期：1. 每三年執行一次董事會成員外部績效評估 2. 導入 TCFD，定期公開披露氣候相關風險和應對措施 中期：導入風險評估工具，提升氣候風險數據的收集和分析能力，以支持風險管理決策 長期：建立動態風險管理體系，實時監測和應對氣候變化帶來的風險

●財務績效

衝擊說明	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升
政策或承諾	管理審查文件
管理行動	定期召開會議，針對管理系統及目標達成狀況進行討論及改善
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	由相關單位主管主持會議，根據會議中的討論事項與各部門主管追蹤情況
責任單位	品研部、內外銷業務部
2025 年亮點績效	1. 大型不斷電系統 UPS 備用電源電池的研究與開發，特別針對數據中心及人工智慧 AI 數據中心的應用 2. 越南廠專注於開發專用的長壽命鉛酸電池，以支持電動腳踏車和電動摩托車的普及
指標目標	短期： 1. 推廣及加強通訊用大型密閉式、5G 及雲端數據中心、長壽命 UPS 電池與再生能源儲能用電池的銷售 2. 超長壽命純鉛高功率電池於 UPS 備援與純鉛深循環電池銷售佈局 3. 家用儲能鋰鐵電池推廣、與 UPS 製造商合作研究開發合用的 UPS 鋰鐵電池擴展工業用 UPS 備援與 IDC 市場 中期： 1. 持續增加機車起停用電池規格與推升營收利基 2. 鋰鐵電池生產線建置，發展出新產品線 長期： 1. 致力於技術提升，開發出可快速充電、循環次數更多、適合太陽能光電系統及風力等再生能源與儲能之產品 2. 配合客製化電池的開發，推出大型密閉式電池及高性價比的電池，及評估鋰電池的開發

●誠信經營

衝擊說明	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值
政策或承諾	落實反貪腐政策，建立誠信經營企業文化
管理行動	強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化，達成無員工涉有不誠信行為目標
追蹤行動有效流程 (行動計畫與投注資源)	1. 建立「內部控制制度有效性判斷項目」行為規範 2. 訂定「CSR05-001 道德行為準則」、「30-031 誠信經營守則」供員工遵循行為符合道德標準
責任單位	總經理室、稽核室、管理部
2025 年亮點績效	專責單位 2025 年 11 月 10 日第十三屆第八次董事會報告公司誠信經營執行情形，2025 年未發現及未接獲檢舉公司人員涉有不誠信或貪腐事件行為
指標目標	短期：無不誠信及貪腐事件發生 中期：無不誠信及貪腐事件發生 長期：無不誠信及貪腐事件發生

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別 正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI 指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
排放、廢棄物與循環再利用	○	○	○	環境	負面實際	製程依賴電力使用、原物料及配銷亦倚賴燃油運輸，且隨著組織規模擴大，持續加劇影響地球升溫	* 導入 ISO 14064-1：2018，進行溫室氣體盤查管理 * 能源轉型盤點及規劃	GRI 305：排放 2016 GRI 306：廢棄物 2020	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 6.02.2 溫室氣體排放量 6.05.1 廢棄物管理或減量目標 6.05.2 廢棄物產生情況	7/12/13

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別 正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI 指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上 游	中 游	下 游							
環境友善 產品	○	○	○	環境	正面實際 負面潛在	秉持對環境保護理念，多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護的設備來彰顯永續發展	致力提高產品品質及延長產品之生命週期，持續開發電動車、太陽能及風力能等再生能源用電池	—	6.06 環境友善 產品	12/13
職場安全	○	○	○	經濟 人群(人權)	正面實際 負面實際 負面潛在	重視廠區作業人員職安狀況，2025 年僅有少數虛驚事件發生，無職業傷害發生，未來將擴大並強化職安管理與宣導，達成從辦公到廠區零職安事件目標	ISO 45001 職業安全衛生管理系統	GRI 403： 職業安全 衛生 2018	5.02.1 職業安全及 衛生政策 5.02.2 職業傷害	8

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別 正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI 指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
員工多元與 平等	○	○	○	經濟 人群(人權)	正面實際 負面實際 負面潛在	組織平均年齡漸增， 且同質性過高，未納 入多元族群代表，無 法提供大量多元人才 就業機會，不利青年 人才進入就業市場， 影響整體產業經濟發 展	*建立友善工作環境 *提升員工滿意度	GRI 202： 市場地位 2016 GRI 401： 勞雇關係 2016 GRI 405： 員工多元化 與平等機會 2016 GRI 406： 不歧視 2016	2.03.2.1 成員及 多元化 5.01.3 員工多元 包容及平等 5.01.4 員工權益及 福利	5/10/16

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別 正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI 指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
人才招募與留才	○	○	○	經濟 人群(人權)	正面實際 負面實際 負面潛在	持續提升人均教育訓練時數、強化職能與核心訓練方針，因應永續趨勢派員取得溫室氣體盤查主導稽核員證照，達成正面人才培育；面對人才留任問題，亦著手規劃新人輔導機制，協助新成員加速融入綠能大家庭	*提高人均教育訓練時數 *定期展開績效考核作業	GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 404：訓練與教育 2016	5.01.3 員工多元 包容及平等 5.01.4 員工權益及 福利 5.01.6 人才培育與 發展	4/8

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別 正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI 指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上 游	中 游	下 游							
勞工人權	○	○	○	經濟 人群(人權)	正面實際 負面實際 負面潛在	落實平等多元的職場文化，並建構人權政策倡導歧視零容忍，不因種族、國籍、性別、性傾向等發生歧視，並於職場策略藍圖中識別為重要發展目標	建立友善工作環境，提升員工滿意度	GRI 2-23 政策承諾 2021 GRI 2-24 納入政策 承諾 2021 GRI 405： 員工多元化 與平等機會 2016 GRI 406： 不歧視 2016 GRI 408： 童工 2016 GRI 409 強迫或強制 2016	5.01.1 人權政策 與承諾 5.01.3 員工多元 包容及平等 5.01.4 員工權益及 福利	5/10/16

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別 正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI 指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
社會參與		○		人群(人權)	正面實際	本公司以永續經營為根本，創造利潤、造福員工為己任	廣隆以實際的參與及回饋社會的心，積極推動產學合作與資源交流及實務連結，提供產業概況與製造技術、研究發展、企業實習等指導及資源和實體贊助	GRI 203：間接經濟衝擊 2016 GRI 413 當地社區 2016	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 5.03.2 當地社區	1/2/11/16
法規遵循	○	○	○	經濟 環境 人群(人權)	正面實際	遵循相關法規規定，以不違反法令規定為原則	*留意主管機關通知 *隨時進行法規清單查核 *訂閱全國法規資料庫電子報或參加相關法規課程，取得最新訊息資料	GRI 2-27：法規遵循 2021	4.04.2 法規遵循	16

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別 正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI 指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
資訊安全	○	○	○	經濟	正面實際 負面潛在	致力推動各項有效的預防措施，確保客戶獲得最高品質的產品及最佳的服務。以貼近客戶端的產品需求，對兩方達到雙贏的結果	* 制定內部資通安全政策、執行資通安全防護和政策推動，並定期公佈公司資安治理概況。建立即時監控和應急響應機制，即時發現和應對各類資訊安全事件	GRI 418： 客戶隱私 2016	4.05.2 客戶隱私 保護	16
風險管理	○	○	○	經濟	正面實際 負面潛在	治理的良好績效，面臨更嚴謹的法遵規範與組織擴張轉型，亦須重新檢視管理作為、避開各式可能風險	* 定期召開功能性委員會/董事會討論重大事項 * 定期執行高階經理人之績效評估 * 定期審視風險及資本適足性	—	4.04.1 風險管理 機制	16

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別 正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI 指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
財務績效	○	○	○	經濟	正面實際	營運表現優異，對供應商及在地經濟市場產生正面貢獻	*定期召開會議，針對管理系統及目標達成狀況進行討論及改善 *經營管理會議檢視追蹤年度策略與目標	GRI 201：經濟績效 2016	4.01 經營績效	8
誠信經營	○	○	○	經濟	正面實際 負面潛在	誠信經營為企業整體風險並有效評估管理，將貪腐可能引致之訴訟及營運風險降至最低，建置完整反貪腐政策與程序，有效管理供應鏈貪腐風險，減少產業商業不誠信行為，提升社會善良風氣	訂定書面規範，透過新進人員職前訓練，定期員工在職教育訓練，宣達應遵守之規範及違反之懲處規定，使其充分瞭解公司於誠信經營之要求及違反之後果	GRI 2-23 政策承諾 2021 GRI 2-24 納入政策承諾 2021 GRI 205：反貪腐 2016 GRI 206：反競爭行為 2016	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.02.2 反貪腐機制 4.02.3 反競爭行為 5.01.1 人權政策與承諾	16

4、治理面

4.01 經濟績效

營運表現

2025 年，本公司總營收為 66.32 億元，較 2024 年衰退 18.50%，全年稅後淨利為 6.52 億，每股盈餘為 7.95 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

2025 年本公司財務表現		單位：新台幣仟元
資產總額		5,800,634
債務比例		24.28%
權益比例		75.72%
產生的直接經濟價值(A)		
營業收入		6,632,168
營業外收支		88,438
	合計	6,720,606
分配的直接經濟價值(B)		
營業成本 (成本+費用)-(薪資與福利)		5,282,064
員工薪資福利支出(用人費用)		870,036
支付出資人款項(C) (股東股利+利息費用)		592,324
支付政府的款項(D) (包括稅款及罰金)		236,691
社會投資		—
	合計	6,981,115
留存的經濟價值(A)-(B)		-260,509

註：(C)：股東-現金股利 590,852,117 元(590,852 仟元)+利息費用 1,472 仟元=NTD 592,324 仟元

(D)：稅款 236,270 仟元+罰金越南利隆廠 VND 351,000,000/2025 年越南盾對台幣平均匯率 834
=NTD 420,863 元(421 仟元)=NTD 236,691 仟元

確定給付制義務與其他退休計畫

員工退休金制度－

本公司遵循各地相關退休法規，致力於保障員工的退休權益，確保員工退休後能夠享有穩定的生活保障。針對員工的退休或終止勞雇關係，公司依法協助過渡，並針對資深主管設有回聘顧問制度，以減少員工在退休後的生活衝擊。

台灣廠：

台灣依政府規定加入勞工保險、全民健保，並辦理團體意外醫療保險，範圍包括：住院防癌險、意外險及職業災害險，出差國外者皆為其投保至少 1 仟萬元之意外險。保費全數由公司負擔，以保障員工生活。

確定提撥計畫－

自民國 94 年 07 月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支給付員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

確定福利計畫－

台灣地區員工依據「勞動基準法」辦理的退休金制度，屬於政府管理的確定福利退休計畫。退休金的支付標準依據員工的服務年資及核准退休日前 6 個月的平均月薪資計算，選擇適用本公司依勞動基準法規訂有之員工退休辦法，按月提撥退休準備金至專戶儲存於臺灣銀行，並由退休準備金監督管理委員會負責退休金之管理。

越南廠：

越南依政府規定加入勞工保險、全民健保，並辦理團體保險，範圍包括：社會保險、醫療保險、及失業保險，以保障員工生活。

社會保險合計－25.5%。每月使用勞動者(雇主)繳交 17.5%，勞動者提交 8%。

本集團之子公司利隆(越南)責任有限公司及廣泰(越南)責任有限公司受當地相關規定約束，依當地政府規定按月依工資總額之一定比率提列養老基金並繳納至相關主管機關，本集團除按月提撥外，無進一步義務。

2025 年集團總提撥退休金金額(含越南子公司利隆(越南)責任有限公司及廣泰(越南)責任有限公司)為—NTD 61,156 仟元
(台灣廠舊制-(10,159)仟元+新制 6%-3,936 仟元+委任經理人-8,168 仟元+越南廠-59,211 仟元)

財務補助

本公司 2025 年度無取自政府公務部門等相關財務補助。

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則」、「上市上櫃公司誠信經營守則」及相關法令規定，制訂「CSR05-001 道德行為準則」及「30-031 誠信經營守則」等政策規範，適用範圍包含本公司及子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織，另針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標，以上政策規範均由董事會核准通過後實施。

誠信經營政策承諾：

政策規範	參考文獻	核准單位	執行單位	公告連結
CSR05-001 道德行為準則	上市上櫃公司訂定 道德行為準則	總經理 董事會	總經理室	官網- 公司治理專區 https://www.klb.com.tw/investor/corporate-governance/major-internal-policies/#content
30-031 誠信經營守則	上市上櫃公司 誠信經營守則	總經理 董事會	總經理室	

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且陸續針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

利害關係人誠信經營標準：

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	「應聘聲明書」、「員工聘僱契約」內容包含利益衝突申報、從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務等	100%
現任員工	每年不定時	利益衝突申報、從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務等教育訓練宣導	100%
治理單位及管理階層	每年不定時	誠信聲明書、行為準則聲明暨承諾書、防範內線交易、履行保密義務等教育訓練宣導	100%
新進供應商	簽約前	「87-477 要求供應商承諾書」內容包含反貪腐(禁止行賄)守則、尊重智慧財產權、履行保密義務、公平競爭暨反托拉斯等	100%
現有供應商	簽約時	「87-477 要求供應商承諾書」內容包含反貪腐(禁止行賄)守則、尊重智慧財產權、履行保密義務、公平競爭暨反托拉斯等	100%

獨立溝通管道

本公司設有溝通管道，包括溝通電話(049-2254777#101)、官網-利害關係人專區(<https://klb.com.tw/investor/stakeholder/stakeholder/>)、Email 信箱(wendy@mail.com.tw)、專屬實體意見箱(大門口守衛室外)，未來溝通電話及 Email 信箱將逐步調整為獨立專屬為主。

當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事，另對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭受不當處置，積極防範不誠信、舞弊、犯罪行為。

申訴事件標準處理流程：

- 受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
- 調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
- 處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
- 改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
- 回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

4.02.2 反貪腐機制

貪腐風險評估

本公司定期進行貪腐風險評估，2025 年營運據點 100%執行貪腐相關風險評估，並識別出兩項具重大貪腐風險項目，分別為：

1. 財務單位：員工可能利用職務之便，通過偽造發票、虛假報銷或未經授權的資金轉移進行貪污。
2. 採購單位：採購部門與外部供應商和承攬商有頻繁的交易，且部分採購決策缺乏透明度，容易受到供應商賄賂的影響。

為了應對這些風險，本公司決定加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

反貪腐落實評估調查

本公司每年會配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，配合修正相關規範，並每年辦理法遵自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。

本公司於 2025 年進行 100%營運據點法遵合規檢視及監控，強化內控管理機制，確保合規性及誠信經營落實。

同時，本公司依照往年慣例，實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，不定期進行實地查核，並進行稽核作業。相關稽核結果已向董事會報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。

反貪腐教育訓練

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。

2025 年執行項目：

1. 董事會成員：2025 年 11 月 10 日利用董事會開會時向所有董事會成員宣導公司「誠信經營準則」並說明相關政策推動情形，宣導率為 100%。
2. 員工：1. 2025 年台灣廠共舉辦八項與誠信經營相關之教育訓練共計 309 受訓人次，204.17 受訓小時。誠信經營教育訓練情形如下方表格：

日期	誠信經營教育訓練主題	完訓人次	訓練時數
03/11	盡職調查	16	40
03/24	反競爭行為 & 反賄賂反腐敗承諾書等	47	7.83
04/14 04/21	職場霸凌、性騷擾防治與支持	70	70
06/16	兩性平等 & 防制性騷擾 & 人權政策等	40	6.67
09/15	防制內線交易 & 針對供應商行為準則原則等	48	16
11/12	執行法令規章遵循稽核	1	6
12/15	經營管理講座-企業經營的困境	43	43
12/15	C-TPAT 宣導說明等	44	14.67
合計		309	204.17

2. 2025 年越南利隆廠共舉辦四項與誠信經營相關之教育訓練，

共計 3,294 受訓人次，4,735.75 受訓小時。誠信經營訓練情形如下方表格：

日期	誠信經營教育訓練主題	完訓人次	訓練時數
10/13、10/15、10/21 等	amfori BSCI 行為準則	864	440.50
12/01、12/02、12/05 等	CSR05-001 道德行為準則	782	1,260.50
12/01、12/05、12/06 等	CSR05-008 商業道德政策	899	1,867
02/01、02/05、02/11 等	CSR 在公司政策 (嚴格禁止的行為)	749	1,167.75
合計		3,294	4,735.75

3. 2025 年越南廣泰廠共舉辦 3 場與誠信經營相關之教育訓練，共計 456 受訓人次，684.50 受訓小時。誠信經營訓練情形如下方表格：

日期	誠信經營教育訓練主題	完訓人次	訓練時數
03/13、07/18、11/14 等	誠信經營相關政策宣導	456	684.50
合計		456	684.50

3. 供應商及承攬商：本公司要求所有重要供應商及承攬商簽署「87-477 要求供應商承諾書」，內容包含誠信經營相關項目，2025 年新合作之供應商簽署率為 100%；透過每年台灣廠尾牙或是越南利隆廠供應商大會辦理誠信經營、永續趨勢等供應商議和報告教育訓練。

2025 年台灣共計 36 家供應商參與(邀請 40 家廠商)，占比 90.00%。

2025 年越南共計 53 家供應商參與(邀請 57 家廠商)，占比 92.98%。

貪腐事件處理

2025 年公司未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

4.02.3 反競爭行為

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在 2025 年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.03 溝通管道及申訴機制

補救負面衝擊之措施及執行有效性

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

議題種類	權責單位及申訴管道
投資人關係暨新聞	劉晃瑋 職 稱：財務部 協理兼發言人 電 話：+886-49-2254777#171 Mail：spokeman@mail.klb.com.tw
供應商、員工	林繡鈴 職 稱：管理部 副理 電 話：+886-49-2254777#132 Mail：joyce@mail.klb.com.tw
客戶服務	張好甄 職 稱：外銷業務部 協理 電 話：+886-49-2254777#253 Mail：betty@mail.klb.com.tw
政府機關、社區、非營利組織	陳志雄 職 稱：內銷業務部 協理兼總經理室 經理 電 話：+886-49-2254777#117 Mail：joe@mail.klb.com.tw

本公司另建立了多層次的申訴與補救機制，並積極與利害關係人合作，以減輕負面衝擊。我們鼓勵所有可能受到我們營運影響的個人或團體，包括員工、社區居民、供應商夥伴等，透過公司網站、電子郵件或電話等管道提出疑慮或申訴。

每項申訴皆為匿名，且均會被仔細記錄、調查，並由專責團隊處理。為保障舉報者權益，公司設有嚴格的反報復措施，並定期對員工進行相關教育訓練。舉報管道全年無休，並提供多種語言服務，以確保每位利害關係人都能充分表達意見。

申訴及建議管道與程序

本公司設有申訴及建議管道，包括溝通電話(049-2254777#101)、官網-利害關係人專區(<https://klb.com.tw/investor/stakeholder/stakeholder/>)、Email 信箱(wendy@mail.com.tw)、專屬實體意見箱(大門口守衛室外)，未來溝通電話及 Email 信箱將逐步調整為獨立專屬為主。

另針對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭受不當處置。

申訴事件標準處理流程：

- 受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
- 調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
- 處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
- 改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
- 回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

2025 年，本公司共受理檢舉案件 0 件。

本公司為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營以強化公司治理，仍持續積極面對各利害關係人透過各種管道提出之疑慮或申訴。

4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

本公司風險評估之邊界包含台灣母公司及越南子公司。目前尚未就環境、社會、公司治理相關重大性議題，訂定風險管理政策，未來將視需要評估訂定之。

本公司業依法訂定各種內部規章，進行風險管理及評估，各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，本公司由董事長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

本公司風險管理流程

風險辨識	本公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。
風險評估	依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括： 1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
風險控制及監督	本公司將風險控制及監督分為外部稽核與內部稽核兩部分： 1. 外部稽核 目前仍待精進作業中。 未來預計進行全球營運風險管理成效的成熟度評估，分階段進行審查，涵蓋制度文件檢視及實地訪談，並針對五大面向進行20項指標的評估。

	2. 內部稽核 針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。 於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由董事長或其指派之人負責協調與監督。 針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。
風險溝通	風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，每年至少一次，以確保風險資訊透明並促進有效決策。

本公司 2025 年各項重大風險評估敘述如下：

(一)利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施：

1. 利率變動對公司損益之影響及未來因應措施：

利率變動之風險主要來自長、短期負債，依目前國內經濟發展趨勢，低利率政策尚不致有重大變動，故利率波動對本公司應不致產生重大影響。

2. 匯率變動對公司損益之影響及未來因應措施：

本公司銷售以外銷佔比重較大，匯率變動對本公司損益有相當程度之影響，未來因應措施：

- (1)財務人員密切與銀行聯繫，並蒐集匯率相關資訊，充份掌握匯率走勢，以因應匯率變動之風險。
- (2)適時從事預售遠期外匯合約交易之避險操作，以規避匯率波動風險。
- (3)客戶匯入之貨款視實際資金需求及匯率變動情形，提前結匯或清償外幣貨款，以減低匯率變動之衝擊。
- (4)進貨亦有部份以外幣採購，進、銷貨外幣自然避險，降低因匯兌產生損失之風險。

3. 通貨膨脹對公司損益之影響及未來因應措施：

通貨膨脹係指一般物價的持續上漲，係一總體經濟現象，所影響的層面廣泛，本公司努力控管降低各項成本，使此影響降至最低，未來仍將致力於各項成本降低的措施。

(二)從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施：

1. 2025 年度本公司並未從事有關高風險、高槓桿投資、資金貸與他人及背書保證

之交易。

2. 本公司衍生性商品交易主要係訂定遠期外匯合約，以規避外幣債權因匯率變動產生之影響，並依本公司「30-007 從事衍生性商品及交易處理程序」規定辦理。

(三)國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施：

本公司持續注意國內外政策及法律變動，目前尚無重大之影響情形。

(四)科技改變(包括資通安全風險)及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施：

現今科技發展對於蓄電池之需求益加殷切，對公司產品有正面助益，本公司除致力研發創新外，更積極提升產品品質及成本嚴格控制，以提昇市場競爭力，降低產品價格變化因素對公司損益之影響。本公司將持續對產業科技變化維持高度敏感，以快速反應滿足客戶需求。

本公司為應對日益增加的資安風險，訂有資通安全政策，平時依據資通安全政策之具體管理措施採行相應之風險預防機制，當風險發生時，由資安小組彙整情資後進行風險評估，並且由資安緊急事件處理小組依照安全事件等級來做適當因應措施，另通知各單位進行相關之處理及防護，以降低風險對公司財務業務之影響。

(五)企業形象改變對企業危機管理之影響及因應措施：

本公司秉持永續經營之理念，並嚴格執行成本控管，以達成獲利目標，善盡對全體股東之責任，創造利潤、造福員工，企業形象良好，並無因形象改變造成企業危機管理之情事。

(六)進行併購之預期效益、可能風險及因應措施：

無此情形。

(七)擴充廠房之預期效益、可能風險及因應措施：

本公司持續於越南進行廠房擴建及擴產，預計產能將陸續增加，帶動公司營收業績成長。

(八)進貨或銷貨集中所面臨之風險及因應措施：

本公司產品之主要原料鉛，除與國內上市公司長期配合維持一定比率之採購外，亦有向國外進口鉛原料，並與其維持穩定之採購關係，以降低進貨集中之風險。

本公司除了於北美、歐洲等成熟市場持續努力增加銷售外，亦積極開發及拓展新興市場通路，佈局全球，以減少受單一地區景氣或需求變動之影響。

(九)董事或持股超過百分之十之大股東，股權之大量移轉或更換對公司之影響、風險及因應措施：無此情形。

(十)經營權之改變對公司之影響、風險及因應措施：

無此情形。

(十一)訴訟或非訟事件，應列明公司及公司董事、總經理、實質負責人、持股比例超過百分之十之大股東及從屬公司已判決確定或尚在繫屬中之重大訴訟、非訟或行政爭訟事件，其結果可能對股東權益或證券價格有重大影響者：

無此情形。

(十二)其他重要風險及因應措施：

無此情形。

4.04.2 法規遵循

本公司營運活動皆遵循主管機關之法規規定，包含公司治理、勞動條件、職業安全、環境保護等，以符合各項法令作為營運活動的基礎。利害關係人可透過「公開資訊觀測站」查詢本公司相關資料。

我們定期檢視與營運相關之國內外法規變化外，亦不定期派員參加相關法規之會議，並內部透過會議、郵件、公告等方式向同仁宣導最新法規訊息和趨勢。同時設有稽核人員

定期進行內部稽查，確保如有未完善之處能及時改善或持續追蹤。此外，我們依循 GRI 準則逐一檢視營運活動成果。

* 勞動類別遵循：2025 年無重大違規事件。

* 職安類別遵循：2025 年無重大違規事件。

* 環保類別遵循：2025 年 1 件重大違規事件(越南利隆德和廠)。

註：本公司依據以下標準判定重大違規事件：

1. 事件嚴重性是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響，包含股東重大減資、負面新聞等。
2. 罰款金額是否達到或超過新台幣 10 萬元以上者。

本公司 2025 年共發生 1 件重大違反法規事件，其中 1 件屬於金錢制裁事件，0 件屬於非金錢制裁事件。

序號	發生據點	違反法規 條文	違反事由 說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
1	越南利隆德和廠	越南廢水 環境法規	排放廢水 超過標準	金錢裁罰	VND 351,000,000 元	後續技術單位已進行廢水系統相關處理改善作業完成

註：VND 351,000,000/2025 年越南盾對台幣平均匯率 834=NTD 420,863 元

類別	本年度支付件數 (單位：件)	本年度支付金額 (單位：VND 元)
本年度發生之罰鍰事件	1	351,000,000
以前年度發生之罰鍰事件	0	0

註：2023 年越南利隆德和廠發生 1 件廢水處理系統排放廢水指標超標罰款－

VND 459,964,947/2023 年越南盾對台幣平均匯率 765=NTD 601,262 元(當年度已支付罰款完成)

2024 年越南廣泰廠發生 1 件廢氣+廢棄物行政違規罰款－

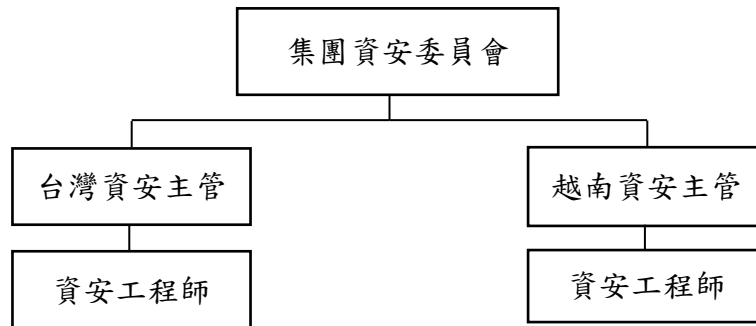
VND 65,000,000/2024 年越南盾對台幣平均匯率 784=NTD 82,908 元(當年度已支付罰款完成)

本公司對於發生的違法事件，採取了嚴格的改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

4.05 資訊安全及客戶隱私保護

4.05.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構



本公司於 2023 年成立「資訊安全委員會」(如上組織架構圖)，由資安委員會負責審視公司資安政策、監督資安管理運作情形，以建構出全方位的資訊安全防禦能力及同仁良好的資訊安全意識，如發生資安事件需通報資安委員會，並依照資通安全事件等級來做適當因應措施，並在最短時間內回復，以確保本公司之正常運作。

集團資安委員會成員共有 7 名：

台灣設置 1 名資安主管及 3 名資安工程師；

越南設置 1 名資安主管及 2 名資安工程師。

資訊安全委員會每年召開一次管理審查會議，負責制訂與推動公司內部各項資訊保護措施，確保資訊安全管理的全面性與有效性，主要職責涵蓋制訂資訊保護政策、執行風險評估、進行營運衝擊分析，並規劃災難復原演練等工作。同時，資安委員會還積極推動帳號權限管理檢核、防火牆規則審視、弱點掃描與滲透測試等技術措施，並透過資安教育訓練與社交工程演練，強化全體員工的安全意識與防範能力。

資訊安全管理系統

本公司始終恪守客戶合約內容與保密承諾，並為了有效管控機密資訊，由總經理核准通過「資通安全政策」供集團成員共同遵守。

資通安全政策制定：

為確保資通訊作業安全及穩定之運作，防止資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、

控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性、完整性及可用性，並順利推展本公司各項業務，以符合資通安全管理法及其子法之規範，特制定此資通安全政策，做為本公司資通安全管理最高指導方針。

1. 強化人員資安意識，企業同仁應參與資安相關教育訓練，以提高全公司資安意識。
2. 應考量相關法律規定及企業營運需求，評估資通訊作業安全需求，建立相關程序，以確保資通訊資產之機密性、完整性及可用性。
3. 建立本公司資通安全組織並訂定分工權責，以利推行資通安全作業。
4. 建立資通安全事件通報應變機制，以確保資安事件妥善回應、控制處理。
5. 定期執行資通安全稽核作業，以確保資通安全管理落實執行。

資通安全風險管理範圍：

本公司資通政策適用於本公司同仁、接觸本公司業務資訊或提供服務之廠商及第三方人員。

集團公司未來預計建立並運行符合 ISO/IEC 27001 標準的資訊安全管理系統，並且經過外部認證。

資通安全風險管理目標：

1. 量化型目標：

- (1) 確保本司機房為運服務達全年上班時間 98%(含)以上之可用性。
- (2) 確保滿足各關鍵業務系統達全年上班時間之服務可用率 98%。
- (3) 資通系統發生資料外洩之資通安全事件(≤ 2 次/年)。
- (4) 帳號權限管理未授權事件(≤ 2 件/年)。
- (5) 辦理資安及社交工程教育訓練宣導(1 次/年)。
- (6) 辦理持續營運演練計畫(1 次/年)。
- (7) 辦理本公司資訊安全內部稽核(1 次/年)。
- (8) 定期評估資訊安全風險並向董事會報告(1 次/年)。

2. 值化型目標：

- (1) 適時因應法令與技術之變動，調整資通安全維護之內容，以避免資通系統或資訊

遭受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，以確保其機密性、完整性及可用性。

(2)達成資通安全責任等級分級之要求，並降低遭受資通安全風險之威脅。

(3)提升人員資安防護意識、有效偵測與預防外部攻擊等。

(4)確保資訊安全意外事故或可疑之安全弱點，都應依循適當之通報機制向上反應，並予以適當調查及處理。

資訊安全教育訓練

本公司將資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新人報到階段即針對公司資安政策及規定宣導，另針對在職同仁，舉辦資安相關等課程，2025 年共開設 5 堂課程，參與人次為 174 人，總時數為 235.33 小時。

此外，本公司自 2025 年起例行每年進行一次不定期社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，並規劃每場次 1.5 小時教育訓練課程給誤入釣魚信件的同仁上課，2025 年總計 43 人誤入釣魚信件，較前一次(2020 年)演練 45 人減少 4.44%，誤入釣魚信件同仁後續皆完成相關釣魚郵件教育訓練課程。

日期	資安相關教育訓練主題	完訓人次	訓練時數
01/25、02/11、 03/01、03/17、 03/31、04/01、 04/18、04/30、05/20	宣導資訊保密程序(80-902-10)	96	139.83
07/18、07/25、08/14	資安郵件社交工程演練	21	31.50
03/04	CISSP 資安系統專家認證課程	1	40
05/03	對病毒的認知和防毒入侵	8	8
09/15	資訊安全相關宣導	48	16.00
合計		174	235.33

資訊安全重點工作項目

本公司的資通安全風險具體管理措施及投入資通安全管理之資源：

1. 多層資安防護：

(1)網路安全：

- A. 導入先進技術執行電腦掃描及系統與軟體更新。
- B. 強化網路防火牆與網路控管，防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散。

(2)裝置安全

- A. 建置資通訊設備入廠掃毒機制，防止內含惡意軟體的機台進入本公司。
- B. 依電腦類型建置端點防毒措施，強化惡意軟體行為偵測。

(3)供應鏈資訊安全

- A. 建構供應商資安保護自我檢核機制。
- B. 定期傳達本公司最新的資安規定及注意事項。

(4)資料安全保護技術強化

- A. 文件及資料加密控管及有效追蹤。
- B. 郵件外寄控管。
- C. 重要資料採用多元化備份方式。

2. 強化資安意識：

(1)教育訓練與宣導：

- A. 加強員工對郵件社交工程攻擊的警覺性，執行釣魚郵件防禦偵測。
- B. 定期舉辦資安宣導，提升員工資安意識。

3. 本公司每年將編製預算持續評估與引進資通安全技術方案，以提升精進資通安全管理作為，2024 年度資安投入費用 235 萬，2025 年度資安投入費用 86 萬，2026 年度預計投入費用 237 萬。

2025 年無發生因重大資通安全事件所遭受之損失。

4.05.2 客戶隱私保護

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。

此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

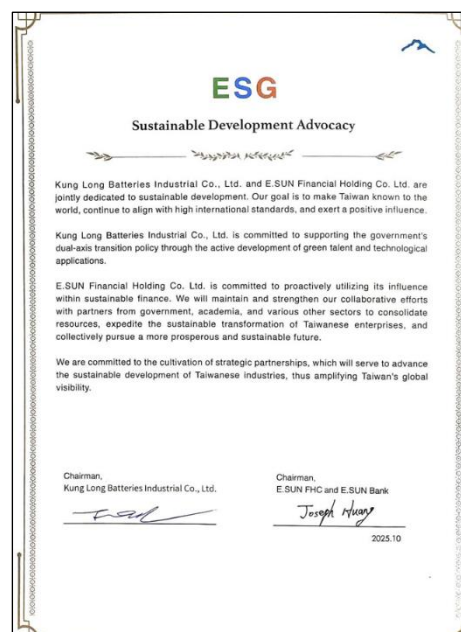
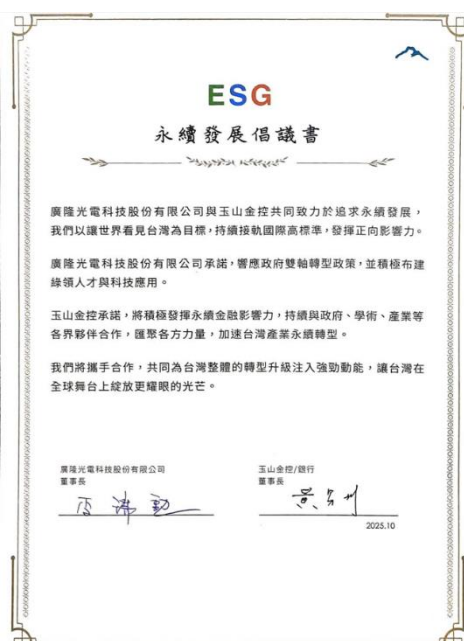
4.06 參與各類社團組織

公協會參與

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2025 年本公司無任何政治捐獻相關支出。

然而，由於本公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

此外本公司積極參與國際倡議活動，2025 年共襄盛舉持續第二年參與由玉山金控發起之永續發展倡議活動，不僅能為永續發展貢獻心力，更能與各界夥伴共同齊心推動永續之普及與發展。



本公司台灣廠 2025 年仍持續參與 29 個公協會組織，參與的外部組織分別列示如下：

NO	公協會組織	會員身分
1	台灣區 電機電子工業同業公會	團體會員
2	台灣電池協會	團體會員
3	台灣精品品牌協會	團體會員
4	南投縣南投市 南崗廠商協進會	團體會員
5	南投縣 進出口商業同業公會	團體會員
6	中彰投區 勞動力發展策略聯盟	團體會員
7	南投縣 工商發展投資策進會	團體會員
8	財團法人 台灣閱讀文化基金會	團體會員
9	台灣省進出口 商業同業公會聯合會	團體會員
10	南投縣工業會	團體會員
11	南投縣義勇消防總隊	團體會員
12	南投縣義勇消防總隊 防火宣導大隊	團體會員
13	南投縣警察之友會	團體會員

NO	公協會組織	會員身分
14	南投縣政府顧問團	個人會員
15	薪傳會	個人會員
16	草屯獅子會	個人會員
17	中華民國 電腦稽核協會	個人會員
18	中華民國 內部稽核協會	個人會員
19	財團法人 廣隆文化基金會	個人會員
20	南投縣中小企業榮譽 指導員協進會暨跨業 經營交流協會	個人會員
21	社團法人 南投縣生命線協會	個人會員
22	台中市磐石會	個人會員
23	中部上市櫃公司 菁英聯誼會	個人會員
24	南投縣文化資產學會	個人會員
25	南投縣 後備憲兵顧問團	個人會員
26	小巨人獎 得獎人協進會	個人會員
27	南投縣美術學會	個人會員
28	財團法人 臺灣更生保護會	個人會員
29	財團法人 南投縣文化基金會	個人會員

本公司越南利隆廠 2025 年仍持續參與 37 個公協會組織。

(越南廣泰廠僅參加「隆安台商分會」組織-團體會員)，參與的外部組織分別列示如下：

NO	公協會組織	會員身分
1	隆安台商分會	團體會員
2	西寧省人民委員會	團體會員
3	西寧省消防公安	團體會員
4	西寧省農業環保廳	團體會員
5	西寧省工商廳	團體會員
6	西寧省財政廳	團體會員
7	海關機關單位	團體會員
8	稅務機關單位	團體會員
9	西寧省勞動代表聯會	團體會員
10	西寧省勞動所	團體會員
11	西寧省社會保險機構	團體會員
12	胡志明工業貿易	團體會員
13	胡志明工商部	團體會員
14	西寧省經濟公安所	團體會員
15	各省勞動就業中心	團體會員
16	濱瀝社消防公安	團體會員
17	德和消防公安	團體會員
18	德和縣聯防會	團體會員
19	德和社學校	團體會員

NO	公協會組織	會員身分
20	美幸社學校	團體會員
21	美幸社公安聯會	團體會員
22	美幸社人民委員會	團體會員
23	美幸社祖國陣線委員會	團體會員
24	美幸社公安聯會	團體會員
25	德和社公安聯會	團體會員
26	德和社人民委員會	團體會員
27	德和社祖國陣線委員會	團體會員
28	德和社公安聯會	團體會員
29	濱瀝社學校	團體會員
30	濱瀝社公安聯會	團體會員
31	濱瀝社人民委員會	團體會員
32	濱瀝社祖國陣線委員會	團體會員
33	濱瀝社公安聯會	團體會員
34	越南總工會	團體會員
35	西寧省工會	團體會員
36	美幸社工會	團體會員
37	西寧省社會救助中心	團體會員

4.07 供應商管理

供應鏈管理

本公司台灣廠及越南利隆廠主要原物料為鉛錠、硫酸、隔離板、電池槽組等/越南廣泰廠主要原物料是塑膠料+色粉等，生產耗材則包括製程用 PP 模、板群保護膜、錫絲等消耗性物料。2025 年本公司各廠有採購交易記錄的原物料、零組件與生產耗材的合格供應商總數為 283 家(台灣廠 132 家+越南利隆廠 97 家+越南廣泰廠 54 家)，其中包含一階及關鍵供應商共 74 家(台灣廠 22 家+越南利隆廠 19 家+越南廣泰廠 33 家)。

相對於 2024 年，本公司於價值鏈、產品與服務、商業關係無顯著變化。

供應商的社會責任績效提升與否將是影響本公司整體發展的重要關鍵之一，本公司從資源優化利用及減低環境污染的角度，考慮供應鏈的發展問題。

從產品的原物料採購期開始，進行追蹤和控制，使產品在設計研發階段，就能遵守環保的規定，從而減少產品在使用期和回收期給環境帶來危害。

本公司建立標準化的供應商評鑑制度，供應商的選擇依照供應商的評選規範辦理，持續與供應商保持緊密的合作關係，共同建立一個穩定且永續發展的綠色供應鏈，以維護人權、保護環境並提供消費者符合健康安全的產品，善盡企業社會責任。也期盼供應商共同遵循本公司企業社會責任承諾，重視企業道德。

本公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，並要求所有供應商確實填寫及遵循「87-477 要求供應商承諾書」內容。根據生產性原物料及服務性(運輸、訓練、儀校)供應商需求，採購部門負責統籌新供應商的評鑑，依據「07-002 供應商管理程序」並成立調查小組，使用「87-449 合格供應商承認書」進行評鑑，評鑑依「07-003 供應商評鑑管理程序」進行，達到認可標準後方可列入「87-450 合格供應商登記表」，根據材料屬性對候選供應商進行書面審查或實地評鑑。調查小組的成員包括總經理室、採購部門、研開發單位等相關部門代表，針對候選供應商的營運績效及永續績效(此部分預計之後逐步導入)進行全面審查，營運績效包含品質管理、研發投入、生產製造等；永續績效包含能源使用、產品碳足跡、溫室氣體減量、職業安全衛生與社會投入等面向。

2025 年主原料及製程主設備模治具與系統品質相關供應商依照「07-003 供應商評鑑管

理程序」之「87-453 供應商評鑑表」完成評鑑，並填入本公司「87-450 合格供應商登記表」內合格供應商名單，共計 74 家(台灣廠 22 家+越南利隆廠 19 家+越南廣泰廠 33 家)，其中全部 74 家供應商均簽署「87-477 要求供應商承諾書」，佔合格供應商的 100%。

供應商溝通

本公司定期實施供應商評鑑，了解供應商品質及綠色產品管理能力。供應商也可透過評鑑機會與本公司進行品質及綠色產品管理事項溝通。

承攬商視同本公司員工，有保護承攬商健康與安全之責任。故承攬商進廠施工作業前，本公司提供必要安全衛生教育訓練及安全告知事項並經測驗合格，才為合格承攬工作人員。施工前需完成工作安全申請，及完成當日安全告知，並有本公司之安全監督人員監督，才能進行施工。另承攬商可透過協調會議與本公司進行工作事項、安全管理及健康促進等議題，進行溝通。

永續供應鏈管理

本公司依供應商行為準則，要求供應商簽署「87-477 要求供應商承諾書」，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。公司未來預計推動要求供應商另回覆《ESG 調查表》，了解其在勞工、健康與安全、環境、道德規範等方面的施行情況且預計進行實地審查。截至 2025 年底，各供應商均已簽署「87-477 要求供應商承諾書」。

未來本公司預計透過實地審查與供應商議和，且同時響應國家 2050 年淨零排放目標，將協助所有供應商進行 ISO 14064-1(GHG Protocol)溫室氣體盤查及第三方查證，以提升整體價值鏈探管理能力。此外，本公司不定期舉辦永續採購課程，納入新進採購同仁的必修課程。2025 年採購同仁完訓率達 0%(因 2025 年未有新進採購同仁)。此外，未來也預計向供應商傳達永續相關要求，並提供相關實體/線上課程。

在地採購

本公司的產品組合多元且具彈性，產品廣泛應用於多用途、循環使用、高功率、電動車、深循環以及再生能源與太陽能等領域。由於供應鏈涉及多元且緊密相扣的元件及材料，本公司在 2024 年起積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。

2025 年本公司與全球 283 家原物料供應商合作，總採購金額達新台幣 95.21 億元，其中依據在地採購策略，各廠別之各在地採購彙加總額為新台幣 15.08 億元，佔比達 15.84%，較去年 14.90% 上升約 0.94%，幅度約 6.31%。

這展現了本公司致力於優化在地採購策略，並同時兼顧當地的永續發展，未來本公司仍會持續力行在地採購策略並逐步提升在地採購比例至少達 30% 以上之目標。

4.08 產品及服務管理

4.08.1 顧客健康與安全

產品健康安全

本公司致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。2025 年針對所有主要產品線進行了 100% 的健康和安全影響評估，涵蓋了從設計、開發到最終使用的每個環節。這些評估旨在識別和降低潛在風險，以保護消費者和用戶的健康與安全。

- 電池產品：對於產品電池之產出，我們進行了電池安全性及性能等檢查，以確保產品不會對人體健康造成不良影響。
- 自動化系統：對於自動化設備，我們進行了機械結構穩定性和操作安全性測試，確保設備在操作過程中的穩定性和安全性。
- 軟體服務：對於雲端軟體和應用程序，我們進行了安全漏洞掃描和數據隱私保護評估，確保用戶資料的安全性和隱私性。

本公司恪守產品與服務相關之健康和安全法規，2025 年無發生相關危害顧客健康與安全事件。

4.08.2 行銷與標示

產品與服務標誌

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準，所有生產及銷售的產品均符合法規規定，並確保產品品質及標示完全符合國家標準。

2025 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

本公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，由董事會決議通過「廣隆光電科技股份有限公司人權承諾」，並每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

廣隆光電科技股份有限公司 人權承諾	網址： https://www.klb.com.tw/investor/Company-Policies/Human-Rights-Policy/
----------------------	--

本公司規劃於 2026 年進行人權盡職調查，首次調查範疇為自身公司，2027 年前完成完整供應鏈人權盡職調查，並提出具體人權緩解與彌補措施。

適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時本公司定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之情形，不定期也將邀請社區及在地原住民召開座談會，了解可能侵害原住民權利之情形並採取行動，以保護原住民權利。

2025 年初步調查本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年開設人權保護相關教育訓練，且預計未來逐步擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率，2025 年共 3,603 人次參與課程，總訓練時數達 4,939.92 小時；此外，本公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

溝通平台

為確保人權承諾的全面落實，本公司制定了「CSR02-001 人權政策(全)」、「CSR02-005 員工申訴管理程序(全)」、「CSR02-007 懲罰性管理程序(全)」、「CSR02-008 基本人權管理程序(全)」、「CSR02-009 女工特殊保護管理程序(全)」、「K02-913 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範(台)」、「K99-112 性騷擾事件申訴書(台)」。

明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

2025 年本公司未發生人權侵害等相關事件。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

本公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，2025 年聘僱約 93.41% 的台灣籍在地員工(台灣籍員工 85 位/台灣廠總員工 91 位)。至 2025 年底，本公司集團共有 3,520 名正職員工(台灣廠 91 位+越南利隆廠 3,097 位+越南廣泰廠 332 位)，其中包括 438 位幹部及技術人員/2,749 位作業人員/333 位管理業務及其他，女性員工總數為 1,566 人(台灣廠 45 位+越南利隆廠 1,349 位+越南廣泰廠 172 位)，比例達 44.49%(女性員工總數 1,566 位/本公司總員工 3,520 位)，另集團女性主管平均占比則為 35.79%(女性主管 68 位/全部主管 190 位)。

相對於 2024 年，2025 年本公司集團之員工總人數與組成大約遞減有 10% 左右變動(主要是越南廠部分)。

(原因為公司 2025 年起本公司越南廠積極導入自動化與智慧製造設備，持續提升生產

效率與品質穩定度，並降低生產成本。透過自動化製程優化，公司得以維持產品高性價比優勢，進一步提升市場競爭力與產能規模。故員工總人數較前一年有所減少)。

依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	女	1,566	0	0	1,566	0	1,566
	男	1,948	6	0	1,954	0	1,954
	總數	3,514	6	0	3,520	0	3,520
2024	女	1,762	0	0	1,762	0	1,762
	男	2,162	6	0	2,168	0	2,168
	總數	3,924	6	0	3,930	0	3,930
2023	女	1,576	0	0	1,576	0	1,576
	男	1,910	6	0	1,916	0	1,916
	總數	3,486	6	0	3,492	0	3,492

註：「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工

「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工

(本公司為台灣廠越南籍外籍移工)

「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算

「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工

「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	台灣	85	6	0	91	0	91
	越南	3,429	0	0	3,429	0	3,429
	總計	3,514	6	0	3,520	0	3,520
2024	台灣	86	6	0	92	0	92
	越南	3,838	0	0	3,838	0	3,838
	總計	3,924	6	0	3,930	0	3,930
2023	台灣	84	6	0	90	0	90
	越南	3,402	0	0	3,402	0	3,402
	總計	3,486	6	0	3,492	0	3,492

5.01.2.2 非員工結構

截至 2025 年底，本公司集團共僱有 13 名非員工工作者，主要為協力廠商間接雇用勞動業務及外部派遣公司指定至本公司服務之派遣人員(越南廣泰廠 10 名搬運工及台灣廠 3 名警衛)，整體與去年情形並無顯著波動(除了搬運工視工作量有減少需求人員)。

公司全球非員工工作者分布

非員工工作者 分布		協力人員			派遣人員		
		2025	2024	2023	2025	2024	2023
項目	分類	年度	年度	年度	年度	年度	年度
非員工總數		10	14	37	3	3	3
性別	男	10	14	37	3	3	3
	女	0	0	0	0	0	0
與公司的合約 關係		透過協力廠商間接雇用			透過保全公司派用		
從事的工作類型		廠內工程或勞動業務			行政警衛庶務		

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2025 年共進用身障員工 2 人(台灣廠 1 名，越南廣泰廠 1 名)，占全體員工約 0.06%；本公司台灣廠無原住民籍員工，未來如有原住民籍員工，公司尊重原住民文化，將提供原住民員工「祭儀假」，鼓勵員工體現多元文化。在人員的招募方面，本公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群再加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

多元與包容性人權

全球化時代人才流動加速、相關人權意識抬頭，是永續企業應有之認知，在慎選人才後，以多元和正確的人權理念落實於職場，是公司永續經營之關鍵。參考「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」、「經濟合作與發展組織跨國企業準則」、「國際人權法典」等，對於同仁，在充滿民主、自由之土地上，透過合適的教育訓練、彈性的請假制度、安心平等的職場，公平的對待每一位同仁。

而針對勞工，嚴格禁止公司內同仁因人種、膚色、性別、性取向、年齡、宗教、種族、民族或者社會出身、財產狀況、政治或其他見解、傷殘、出生地或者其他不合法的歧視行為都是不能容忍的，提供多元的申訴管道，營造一個和諧、多元的工作環境。平等的雇用機會消除工作場所中的非法歧視是本公司人權政策內容之一，承諾確保每位員工或者潛在員工受到公平和有尊嚴的對待。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2030 年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於 50%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 50%。2025 年女性員工占比為 44.49%，較前一年 44.83%略減 0.34%，女性主管於所有管理職占比為 35.79%，較前一年 35.48%提升 0.31%。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	68	4.34%	122	6.24%	190	5.40%
	非主管	1,498	95.66%	1,832	93.76%	3,330	94.60%
2024	主管	66	3.75%	120	5.54%	186	4.73%
	非主管	1,696	96.25%	2,048	94.46%	3,744	95.27%
2023	主管	61	3.87%	118	6.16%	179	5.13%
	非主管	1,515	96.13%	1,798	93.84%	3,313	94.87%

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025	主管	35	135	20	190
	非主管	2,262	1,022	46	3,330
2024	主管	20	146	20	186
	非主管	2,642	1,060	42	3,744
2023	主管	25	135	19	179
	非主管	2,265	1,007	41	3,313

越南廠雇用當地越南居民為高階管理階層的比例

2025 年	人數
高階主管人數	6
高階主管為當地人人數	0
比例	0.00%

註 1：「高階主管」指協理級以上主管

註 2：越南利隆廠—最高為經副理級中階主管(越南籍)共計 2 位
(財務部副經理：陳氏嬌/品保部經理：鄭俊，男女各 1 位)

為確保本公司之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，本公司於台灣及越南營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利方案。本公司在台灣與越南地區，薪資水準均高於當地法定基本薪資，並且堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。同時，公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。

2025 年非主管人員平均每月薪資與當地政府公告每月最低薪資比率

國別	台灣	越南
性別		
男	2.42	2.04
女	2.42	2.04

註 1：上述金額包含職員工所得全薪(包含本薪、職位(職級)津貼、工作津貼、其它津貼、全勤獎金、加班、季獎金及年終獎金等，加上生產獎金稱為全薪)。

註 2：薪資比例＝薪資之平均個人月薪資/政府公告每月最低薪資。

註 3：政府公告 2025 年每月最低薪資-台灣 TWD 28,590 元/越南胡志明市第一區 VND 4,960,000 元

非經理人之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數與前一年度之差異－

台灣廠：

非經理人之全時員工薪資資訊揭露(幣別：NTD)	2024 年	2025 年	變動情形(%)
非經理人之全時員工人數(人)(B)	110	114	3.64%
非經理人之全時員工/薪資總額(仟元)(A)	94,678	94,709	0.03%
非經理人之全時員工/薪資平均數(仟元)(A/B)	861	831	-3.48%
非經理人之全時員工/薪資中位數(仟元)	695	690	-0.72%

越南利隆廠：

非經理人之全時員工薪資資訊揭露(幣別：VND)	2024 年	2025 年	變動情形(%)
非經理人之全時員工人數(人)(B)	3,154	3,175	0.67%
非經理人之全時員工/薪資總額(仟元)(A)	434,064,936	398,880,621	-8.11%
非經理人之全時員工/薪資平均數(仟元)(A/B)	137,624	125,632	-8.71%
非經理人之全時員工/薪資中位數(仟元)	126,658	125,895	-0.60%

越南廣泰廠：

非經理人之全時員工薪資資訊揭露(幣別：VND)	2024 年	2025 年	變動情形(%)
非經理人之全時員工人數(人)(B)	416	341	-18.03%
非經理人之全時員工/薪資總額(仟元)(A)	49,066,587	40,015,384	-18.45%
非經理人之全時員工/薪資平均數(仟元)(A/B)	117,925	117,261	-0.56%
非經理人之全時員工/薪資中位數(仟元)	116,762	117,752	0.85%

本公司員工流動情形，2025 年本公司集團之員工總人數與組成較 2024 年大約遞減有 10%左右變動。集團員工新進率平均為 28.10%(月平均約為 2.34%)，集團員工離職率平均則為 41.70%(月平均約為 3.48%)；與過去 2 年水平無明顯差異。

台灣廠正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	4	3	7	1	6	0	7
2024 年	8	6	14	4	10	0	14
2023 年	2	2	4	3	1	0	4
新進率							
2025 年	4.40%	3.30%	7.70%	1.10%	6.60%	0.00%	7.70%
2024 年	8.70%	6.52%	15.22%	4.35%	10.87%	0.00%	15.22%
2023 年	2.22%	2.22%	4.44%	3.33%	1.11%	0.00%	4.44%

台灣廠正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	4	4	8	1	5	2	8
2024 年	9	5	14	3	6	5	14
2023 年	2	4	6	2	4	0	6
離職率							
2025 年	4.40%	4.40%	8.80%	1.10%	5.50%	2.20%	8.80%
2024 年	9.78%	5.43%	15.21%	3.26%	6.52%	5.43%	15.21%
2023 年	2.22%	4.44%	6.66%	2.22%	4.44%	0.00%	6.66%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

越南利隆廠正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	350	592	942	482	422	38	942
2024 年	888	1,148	2,036	975	1,005	56	2,036
2023 年	289	396	685	367	307	11	685
新進率							
2025 年	11.30%	19.12%	30.42%	15.56%	13.63%	1.23%	30.42%
2024 年	25.75%	33.29%	59.04%	28.28%	29.14%	1.62%	59.04%
2023 年	9.56%	13.10%	22.66%	12.14%	10.15%	0.37%	22.66%

越南利隆廠正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	513	780	1,293	580	665	48	1,293
2024 年	766	988	1,754	809	878	67	1,754
2023 年	628	1,020	1,648	814	779	55	1,648
離職率							
2025 年	16.56%	25.19%	41.75%	18.73%	21.47%	1.55%	41.75%
2024 年	22.22%	28.65%	50.87%	23.47%	25.46%	1.94%	50.87%
2023 年	20.77%	33.73%	54.50%	26.92%	25.76%	1.82%	54.50%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

越南廣泰廠正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	20	20	40	31	9	0	40
2024 年	56	61	117	79	38	0	117
2023 年	54	68	122	61	60	1	122
新進率							
2025 年	6.02%	6.02%	12.04%	9.33%	2.71%	0.00%	12.04%
2024 年	14.36%	15.64%	30.00%	20.26%	9.74%	0.00%	30.00%
2023 年	14.29%	17.99%	32.28%	16.14%	15.87%	0.27%	32.28%

越南廣泰廠正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	84	83	167	96	70	1	167
2024 年	128	140	268	167	101	0	268
2023 年	96	145	241	140	99	2	241
離職率							
2025 年	25.30%	25.00%	50.30%	28.92%	21.08%	0.30%	50.30%
2024 年	32.82%	35.90%	68.72%	42.82%	25.90%	0.00%	68.72%
2023 年	25.40%	38.36%	63.76%	37.04%	26.19%	0.53%	63.76%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

本公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管。

2025 年本公司皆未有任何歧視個案或是侵犯員工權利的相關案件，亦無經由正式申訴機制與人權有關的申訴案數。爾後每年仍將持續透過內部培訓教育訓練提升員工對非歧視與職場不法侵害的認知。

5.01.4 員工權益及福利

本公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「專業、合作、創新、卓越」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，本公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

本公司以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會(下稱福委會)，福委會各委員代表，由各部門遴選擔任，不斷與時俱進提供員工多項福利措施，舉凡：尾牙晚會與摸彩活動、年終獎金與員工分紅、三節禮金、生日慶生會及禮金、員工旅遊津貼、子女教育獎助學金、婚喪喜慶、急難慰問金、員工本身或配偶生育禮金住院慰問金、健康檢查、員工餐廳、員工用餐補助及每日鮮奶一瓶供應、社團活動、員工健康管理與心理諮詢管道、育嬰哺乳室、個人置物櫃、停車場及提供作業服裝等，以主動關懷來提高工作品質，使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，踏實工作與生活的和諧。

本公司平時即重視員工各項福利事務之辦理，注重員工之溝通協調工作，故勞資關係和諧，惟本公司仍將致力完善各項福利措施，使勞資關係更加和諧，以弭平勞資糾紛發生之可能。

福利項目	福利內容
人壽保險	定期壽險、意外險、職業災害險
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	三節禮金、績效及分紅獎金、年終獎金、員工生日禮金
娛樂福利	國內外旅遊補助、藝文欣賞活動、每月登山健行活動及家庭日等活動
補助福利	員工結婚補助、生育補助、子女教育獎助學金、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助
健康促進	健康檢查、捐血及提升健康講座等身心健康促進與管理方案
其它福利	社團補助、生育補助、免費員工餐廳、急難慰問金、尾牙晚會與摸彩活動、員工健康管理與心理諮詢管道

育兒保障

本公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒與家庭相關的補助與津貼。本公司規劃優於產業的福利措施，包括員工生育及員工配偶生育發放生育補助禮金、子女教育獎助學金及員工家庭急難慰問金等，另針對育嬰同仁提供哺乳室及育嬰福利，針對懷孕同仁備有專用停車位及相關照護。

同時，本公司不限年資，台灣廠員工勞基法適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，越南廠部分因越南政府無台灣所謂育嬰留職停薪假別，僅有女性產假及男性陪產假項目別。

(越南男性陪產假視太太生產狀況約 5~14 天，女生產假約 6 個月，必要得視情況延長 1 週)。

2025 年符合育嬰留停資格的男性員工有 0 位、女性員工則有 1 位，其中這 1 位女性員工實際提出申請育嬰留停。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2025 年		2024 年		2023 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	1	0	2	0	1	1
實際申請育嬰留停人數	1	0	1	0	0	0
育嬰留停應復職人數(A)	1	0	1	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數(B)	1	0	0	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數(C)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數(D)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率(B/A)	100%	—	0%	—	0%	0%
育嬰留停留任率(D/C)	0%	—	0%	—	0%	0%

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

本公司致力於落實勞動力平等，即便不同職級的薪酬比例呈現一定差異，但在 2025 年非主管的女性薪酬比例逐年接近男性，顯示本公司追求薪酬平等已有顯著成效。

由於本公司產線工作人員以男性為主，加計職務加給後男性主管及職員薪酬高於女性主管及職員，未來公司也將持續協助女性主管及職員賦能，以弭平性別薪酬差異。

依職級分類	2025 年				2024 年			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
經營管理主管	1.00	0.99	1.00	1.00	1.00	0.96	1.00	1.00
中高階主管	1.00	0.97	1.00	1.00	1.00	0.95	1.00	1.00
初階主管	1.00	0.98	1.00	1.00	1.00	0.97	1.00	1.00
非主管	1.00	0.98	1.00	1.00	1.00	0.97	1.00	1.00

5.01.5 團體協約

重視並傾聽同仁的聲音，是公司長期堅持的信念，本公司以相互信賴作為溝通的基礎，並分為定期與非定期的溝通方式，使員工有多元管道可以充分表達其意見與想法。

【勞資會議】：台灣廠至少每半年一次/越南兩廠至少每年一次召開勞資協調會議，建立溝通平台讓勞資雙方充分溝通與協調，使勞資雙方處於互信互利的氛圍，藉此維護員工權益，並促進穩定的良性勞資關係。

【團體協約】：

台灣廠：目前公司尚未與員工簽訂團體協約，主要是因為公司與員工之間一直維持良好的溝通機制與勞資互信關係且具備透明溝通管道，勞資會議之決議適用所有員工。公司 2025 年共召開 2 次勞資會議，並設有多元的意見反映與溝通管道，使員工的聲音能夠被即時聽見、回應並妥善處理。

基於此，至今尚未有員工組織工會或提出簽訂團體協約的需求。

公司尊重員工依法組織工會與進行集體協商的權利，也將持續關注勞資關係

及相關法規的發展。未來若有需要，公司將適時與員工進一步討論與評估，以強化企業永續治理，並保障員工權益。

越南利隆廠及越南廣泰廠：

依越南工團法規要求—5 人以上的公司務必成立工團，且員工是自願加入公司工團的，故越南兩廠皆有成立工團，2025 年越南利隆廠加入工團 3,075 人／比率(覆蓋率)為 99.3%(3,097 人)(2024 年覆蓋率為 99.4%)，2025 年越南廣泰廠加入工團 330 人／比率(覆蓋率)為 99.3%(332 人)(2024 年覆蓋率為 99.2%)，其他未涵蓋於工團之員工，其工作條件、雇用條款與有簽訂團體協約之廠區相同，不受任何影響，協定事項包含三節禮金或禮品發放、員工旅遊、禮金及相關慰問金等以及相關靜態或動態活動等，詳下表 2025 年執行狀況所述：

<越南利隆廠>共計開會 6 次

NO	日期	內容
1	2025/02/18	1. 勞資關係現況報告 2. 國際婦女節活動計畫
2	2025/06/23	改善員工反應事項之改善方案
3	2025/07/15	1. 慶祝越南工會成立紀念日(07 月 28 日)運動會活動計畫 2. 員工旅遊活動計畫
4	2025/09/12	2025 年中秋節活動辦理計畫
5	2025/10/10	2025 年排球比賽活動計畫
6	2025/12/18	1. 2026 年春節放假計畫 2. 2025 年年終獎金(第十三個月薪資)發放計畫 3. 2026 年 02 月薪資計算及發放計畫 4. 依政府規定辦理 2026 年 01 月調薪計畫

<越南廣泰廠>共計開會 5 次

NO	日期	內容
1	2025/03/01	現狀工團財政，03/08 婦女節送禮事宜
2	2025/04/20	2025 年員工旅遊
3	2025/07/01	現狀工團財政
4	2025/10/03	現狀工團財政
5	2025/12/25	現狀工團財政，農曆新年送禮事宜，2026 年活動計劃討論

越南兩廠 2025 年共各召開 1 次勞資會議(越南法規要求每年至少 1 次)，上述勞資協議均各適用於 100%員工。

【設置意見箱】：各廠區皆設有意見箱，讓員工隨時能將其寶貴意見投入讓員工有機會發表意見，管理部及工團則會有專人進行蒐集與處理。

5.01.6 人才培育與發展

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2025 年集團參與內外部教育訓練之員工總計參訓 63,373 小時；2024 年集團參與內外部教育訓練之員工總計參訓 65,275 小時。

2025 年管理職層級每人平均受訓時數為 48.17 小時，較去年減少 59%；非管理職層級部分，每人平均受訓時數為 52.75 小時，較前一年略降低，2025 年整體教育訓練較前一年度差。本公司期盼即刻起能由主管們學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數（小時）

年份	性別	管理職	非管理職	合計
2025 年	女	19.31	21.65	40.96
	男	28.86	31.10	59.96
	合計	48.17	52.75	100.92
2024 年	女	81.90	24.32	106.22
	男	36.28	31.68	67.96
	合計	118.17	56.00	174.18
2023 年	女	22.89	18.39	41.28
	男	23.78	24.98	48.75
	合計	46.67	43.37	90.03

註 1：管理職層級為班、股、組長級(含)以上/非管理職層級為一般員工

註 2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數÷該類別員工總人數

健全的培育計畫—本公司規劃有健全且多元的學習機會，從新進人員教育訓練開始，持續辦理在職教育訓練與專業技術訓練等，每年均安排訓練計畫，滿足個人工作上能力的培養且不定期安排員工參加外部訓練及研討會，增進見識並與產業接軌。

新人引導訓練課程：

新人進入公司時，即進行安排新進人員訓練課程，協助其快速瞭解公司的整體運作；再針對其工作崗位之職能，規劃專業技能課程，以協助新人快速進入工作狀況。

專業人才養成課程：

為持續提升人才的專業技能，針對各職能部門的需求，設立專項培訓，如：生產管理、品質管理等系列課程。經由認知與能力驗收考核給予資格的認定。

管理階層培訓課程：

針對公司內部主管，規劃一系列的管理課程，提升主管在溝通協調與領導統馭方面的能力。

直接人員訓練：

為使直接人員進入製造現場工作後，能持續培養產品製造的操作能力，本公司邀請具有優秀專業技能的工程師或主管，擔任內部講師，並依不同的作業性質教導直接人員工作方法與技巧，並且舉辦各工作站的技能競賽，藉以引導同儕之間在工作技能上的教學相長。除此之外，亦推動專門技術人員的訓練與檢定並推動「多能工」以提升代理人制定的完善並增進員工的專業技能。

間接人員訓練：

本公司根據職位和工作性質，為間接人員設計了以實務工作為導向的課程規劃，透過內外部講師之模擬真實的工作情境和案例提供，讓學員能與講師做經驗交換及知識的傳承。受訓後亦通過測驗的方式來確認是否能將所學運用於工作上。

輪調機制

本公司為培育同仁具備跨專業領域的多功能能力，並依據各職務類別之職涯發展規劃，落實輪調制度。透過定期的輪調安排，同仁得以在不同部門間進行交流與學習，掌握各領域的核心知識與技能，進一步提升整體組織的靈活性與競爭力。此外，輪調機制亦有助於激發員工的創新思維，讓他們能以多元視角解決問題，並在快速變遷的市場環境中，發揮出更大的價值。

績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司原則上每年進行一次績效評核，除了依辦法規定有職等、職級未達該職位要求之佔缺人員每年七月增設「年中考核」機制，每年共計兩次評核除外。正常績效評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。

2025 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司在員工聘僱契約與安全衛生工作守則中，明確規範了員工的安全、衛生及健康等權益與義務，並設定了每年的健康與安全目標：整合全球範圍內的 ISO 45001 驗證，實現集團式驗證，並確保對職業安全衛生風險進行全面的評估與管理。

本公司高度重視職業安全衛生管理績效，致力於為員工、客戶、社區及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境負荷且高效益的營運服務，並將職業安全衛生管理視為公司差異化競爭優勢之一，將其內化於組織運作管理體系中。

此外，本公司設立了環境安全管理委員會，負責制定如環境保護與職業安全衛生等策略性營運目標，並密切關注營運過程中可能產生的影響。該部門不僅監督各營運基地環境保護與職業安全衛生目標的達成與執行，還定期向總經理匯報環境及職業安全衛生目標的達成情況。

職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，本公司不僅制定了「環安衛管理政策」，集團各營運據點(除越南廣泰廠除外)均獲得「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」認證且各營運據點的職業安全衛生人員皆依照「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」的國際標準進行管理(越南廣泰廠亦比照辦理)。根據 2025 年度生產據點數據，管理系統作業涵蓋所有營運據點之員工，涵蓋率為 100%。

各生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

目前，本公司的生產據點已獲得「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」認證的包括台灣廠、越南利隆廠兩處，僅越南廣泰廠尚未獲得「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」認證，未來朝向通過其認證為目標。

職業安全衛生管理已成為本公司企業價值體系的重要組成部分，體現了「專業、合作、創新、卓越」的經營理念。本公司將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。

本公司的職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

***勞工：**

指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。

***非屬受僱勞工的其他工作者：**

包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。

例如，派遣工或以學習技能、接受職業訓練為目的而從事勞動的人員，均屬此類。

***承攬人員：**

指與本公司無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為本公司完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。例如，設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。

為確保非屬受僱勞工的其他工作者及承攬人員的安全與健康，本公司提供必要的安全衛生教育訓練及醫療協助，並允許這些人員使用公司的共用設施。對於專業性及高風險作業，公司會委託專業廠商進行，並嚴格要求其遵守當地的職業安全衛生法規以及本公司實施的安全衛生管理措施。

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在本公司作業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。各營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。

本公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時於每月會議中定期報告；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事故調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：

***即時通報：**

事故發生後，現場人員需立即通知主管及環安單位。

***現場控制：**

迅速隔離事故區域，防止情況惡化並保護相關證據。

***成立調查小組：**

由總經理擔任召集人，相關部門參與，對事故原因進行深入分析。

***原因分析：**

確定事故根源，並提出改進建議。

***改善措施：**

制定並實施預防性措施，避免類似事故再次發生，同時更新相關程序或規範。

***分享與教育：**將調查結果於會議中報告，並將發生過程及預防措施納入員工教育訓練，提升全體人員的安全意識。

各營運據點依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內外部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改。所有營運據點均遵循當地法規及 ISO 45001 等驗證要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。

(註：僅越南廣泰廠尚未獲得「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」認證，未來朝向通過其認證為目標。)

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。

2025 年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

健康促進方案

員工一直以來是本公司最為重視的財產與資本。為此，公司每月設定登山健行(台灣廠)及相關健康促進(集團)活動，使員工在忙碌的工作外也能夠兼顧心靈的休憩，除了依照員工健康檢查的頻度外，並參照健康檢查報告異常作為改善促進的依據實施追蹤與防治的輔導。

在硬體上除有簡易換藥設備外另外設有血壓計、體溫計、血糖計、體重/脂計、身高尺、腰圍尺...等供員工量測，方便隨時監控血壓、血糖、身高/體重、腰圍...等。

台灣廠區健康檢查管理部分，包含員工健康檢查、特殊作業健康檢查辦理，並將檢查報告建檔、異常追蹤及傳染病防治；心理衛生管理部分，規劃南投生命線之心理諮詢機制；健康促進活動部分，則與健檢醫院、區域醫院結合公司臨場服務等內外資源進行相關健康保健知識的傳達與講座課程，年度持續每月進行公司全體員工的健行與登山活動，並推廣該活動至員工眷屬，除強健體魄休憩心靈外，亦促進家庭和樂為社區做健康觀念紮根。越南廠區配有護士(正式員工)及醫務室並計劃聘請特約醫師巡視廠區工作環境，在職場的安全衛生管理上增加了職業專科醫師的專業知識，也讓同仁可以針對健康問題做健康諮詢及衛教，協助環境安全衛生管理並提升職業病的預防與防治。除此之外，平時也會定期將健康文宣、健康訊息 Email 等公司內部資源，點線面擴大延伸至每位同仁，將健康教育宣導及個人健康技能訓練提升，並加強營養知能教育、運動知能、健康心理知能，進而潛移默化增強健康知識，在身心靈各部份做到完善照顧。

在任用新進員工時，本公司要求新進員工提供職前體檢報告，並為在職員工實施定期健康檢查。為應對緊急狀況，公司在各營運據點設置專責人員，確保能夠及時提供必要的急救措施，並根據各營運據點的人數配置公司員工急救人員。

2025 年健康促進方案員工參與總人次約為 4,600 人次。

另台灣廠通過衛生福利部國民健康署 2025 年度職場健康促進自主評核。

(合格證明編號：HPA1143089)



職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

本公司的主要營運總部據點位於台灣，依據法令要求，各營運據點設置職業安全衛生管理人員，負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。職業安全衛生管理人員將定期召開會議，討論並制定安全衛生管理、教育訓練計劃、健康管理、職業病預防及健康促進事項、設備自動檢查與安全衛生稽核、機械設備或原材料危害的預防措施，以及職業災害調查報告等各項安全衛生議題。

根據「職業安全衛生管理辦法」的規定，公司設立了「職業安全衛生委員會」，由董事長指派指定主管擔任管理代表，每季召開一次會議。委員會的職責包括對公司擬訂的安全衛生政策提出建議並審議、協調及建議各項安全衛生相關事宜，及根據會議結果進行必要的作業流程改善。

職業安全衛生之教育訓練

本公司嚴格遵循政府法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，例如電氣安全、危險化學品的使用與管理，以及急救培訓等，2025 年共有 3,442 人次參與(台灣廠 326 人次+越南兩廠 3,116 人次)，總訓練時數 10,887 小時(台灣廠 640 小時+越南兩廠 10,247 小時)。此外，針對防火安全，本公司定期舉行消防演練，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力。

對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及安全衛生教育訓練，並透過工作安全分析和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間，公司通過安全督導，不定期地傳遞安全衛生知識和理念，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

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

本公司對於非本公司員工的其他工作者，也遵循法令要求，實施必要的管理措施，確保承攬商在公司內擁有安全健康的工作環境。包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

5.02.2 職業傷害

職業傷害及職業病情形

本公司對所有廠區的職業災害數據進行定期統計。2025 年度的總工時為 9,006,954 小時(台灣廠 177,171 小時+越南利隆廠 7,835,040 小時+越南廣泰廠 994,743 小時)，期間未發生導致死亡的職業傷害事件，僅發生了幾起職業傷害事故(影響工時約 28 小時)，主要原因為員工被夾捲、撞擊或壓傷及上下班交通事故。此外，因機械設備引發的職業安全事件未有重大處罰記錄。

本公司於 2025 年度未有員工感染相關職業病，本公司注重改善工作場域員工安全，並委請外部合作醫療機構進行全員工免費特別健檢，以確保員工身心健康。

為進一步優化職業安全環境，本公司持續在內部管理中針對各類可能發生事件進行全面因應及討論，並制定相關矯正和預防措施，如改進設備操作流程及持續強化安全宣導等，以提升員工的安全操作意識。此外，近年來，除員工外的其他工作者均未發生工傷意外，也未有相關工作日的損失情形。

年份	工作 總時數	職災			職業傷 害所造 成的死 亡比率	嚴重的職業 傷害比率 (排除死亡 人數)	可記錄之 職業傷害 比率
		死亡人數	嚴重的職業 傷害人數 (註 4)	可記錄職 業傷害數			
2025	9,006,954	0	0	2	0	0	0.222
2024	9,989,866	0	0	6	0	0	0.601
2023	9,038,868	0	0	1	0	0	0.111

註 1：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數÷工作總時數*1,000,000 工作小時

註 2：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數÷工作總時數*1,000,000 工作小時

註 3：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2025 年無發生非員工工作者的職業傷害事件，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

註 4：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害(如併發性骨折)。

5.03 社會參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

社會共融共好

本公司以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」(SDGs)及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，本公司從企業策略和本業營運等多個層面出發，鑑別出與其業務最具相關性的四項指標「SDG 1 終結貧窮」、「SDG 2 消除飢餓」、「SDG 3 健康與福祉」及「SDG 4 優質教育」，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

相關捐助救助金現況

本公司財團法人廣隆文化基金會持續發起送暖與回饋鄉里的活動，台灣廠於南投縣草屯鎮復興里(154 人)和敦和里(303 人)為 80 歲以上長者發放歲末敬老金，兩場次共發放 457 人次，每人 2,000 元，合計 914,000 元，以實際行動表達「寒冬送暖，歲末敬老」的心意。



此外，本公司台灣廠亦積極參與扶幼及生命線的作為，2025 年度分別捐出 60,000 元，共 120,000 元予南投家扶中心及南投縣生命線協會。



越南廠相關捐贈政府機構團體及家庭貧困民眾 2025 年總捐贈金額約為 NTD 28.8 萬元。



捐贈弱勢機構救助金



捐贈弱勢貧困民眾大米及扶助金

捐贈政府機構福祉相關一

本公司台灣廠於 2025 年春節、端午節及中秋節期間，主動參與南投縣的敬軍活動，感謝國軍官兵的辛勞，並捐贈共計 40,000 元作為加菜金，慰勞縣內各國軍單位官兵。此外，還分別捐贈 17,000 元及 50,000 元予南投縣警察之友會和義勇消防總隊，以實際行動感謝警消同仁的辛勤付出。



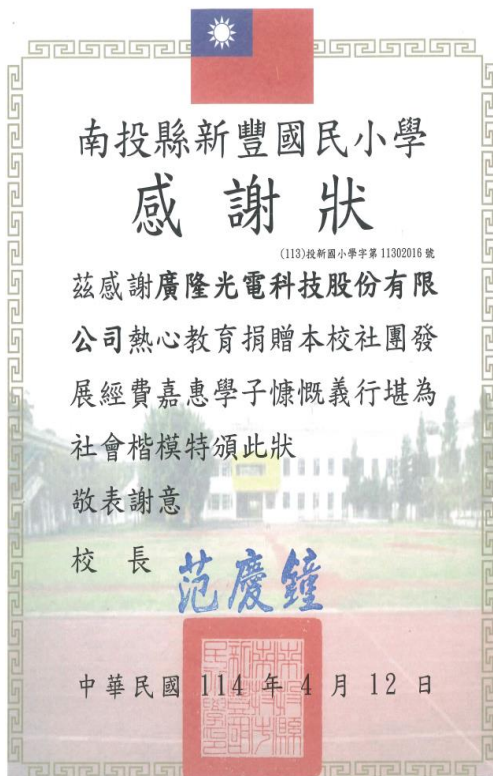
改善社區就醫現況

本公司透過企業力量協助改善社區的就醫需求，同時提供相關救助金等，另協助政府機構，捐贈草屯消防隊救護車及急救設備等，以因應日益頻繁的緊急救護需求。

教育方面-挹注教育資源

在教育方面，本公司台灣廠長期支援轄區內三所國中小學的校務基金，以惠及學生。於 2025 年度，共捐贈 190,000 元，其中：僑建國小 70,000 元(學生 101 人)、新豐國小 60,000 元(學生 330 人)、南投國中 60,000 元(學生 530 人)。

財團法人廣隆文化基金會亦長期配合財團法人臺灣閱讀基金會籌募書箱活動，2025 年度捐贈 110,000 元，並贊助「走讀草屯活動」(10,000 元)、「2025 布農天籟音樂會」(50,000 元)及「營北國中舞龍隊赴荷蘭表演」的經費(50,000 元)，共同推動教育與藝文活動。



文化方面一

財團法人廣隆文化基金會長期收藏名家作品並推展藝術活動。於 2025 年度，共典藏 7 位名家作品，總值 2,891,100 元，此外，南投燈會花燈活動亦吸引近 560 萬人次參觀(展出作品 500,000 元)，還參與相關年節吉慶與平安月曆等藝文活動，合計 66,000

元，成果豐碩。



本公司越南廠則獎助興學提供就業：每月提供地方小學獎助學金，中等學校頒發學期獎學金，提供就業員額，安排至公司受訓儲備幹部。

2025 年捐贈教育活動方面總金額約為 NTD 17.4 萬元。



頒發學童獎助學金

教育方面-產學合作

本公司以實際的參與及回饋社會的心，積極推動產學合作與資源交流及實務連結，提供產業概況與製造技術、研究發展、企業實習等指導及資源和實體贊助，透過產業與學界間相互交流學習，提供學生及學術研究單位進入職場前對產業概況、市場需求及製程技術等相關產業知識之瞭解，以培養學生對產業實務之瞭解，消弭學用落差。

越南利隆廠 2025 年產學/實習合作明細：

NO	項目	學校	人數	性別	合約期限
1	產學合作	胡志明國家大學-百科大學-材料技術科	—	—	2024/05/30~2027/05/30
		胡志明市雄王大學	—	—	2024/04/20~2029/04/20
2	實習合作	胡志明市百科大學 (科系：工藝物料)	1	1 男	2025/06/23~2025/08/01
		胡志明市嘉定大學 (科系：行銷)	1	1 男	2025/04/28~2025/06/21
		胡志明市理科大学 (科系：環安技術)	1	1 男	2025/06/16~2025/08/15
		胡志明市雄王大學 (科系：工商管理)	67	28 男 39 女	2025/06/05~2025/06/26
		胡志明市雄王大學 (科系：電商行銷)	27	17 男 10 女	2025/10/16~2025/10/24
		孫德勝大學 (科系：漢語)	3	3 女	2025/06/09~2025/07/31
		合計	100	48 男 52 女	—

5.03.2 當地社區

負面衝擊之社區溝通與社會回饋活動

本公司致力於與社區共榮共好。在新廠設立或擴建前，公司會進行周邊環境及設施影響評估，開工後持續進行安全監測，確保營運對周邊環境影響降至最低。

2025 年，公司因新廠建設或擴建造成鄰損事件 0 件。

為提升透明度與社會責任，公司將現有實務對照國際揭露標準，進一步納入全面的社會影響評估，包括性別及弱勢群體需求。同時，本公司越南廠部分針對工廠廢氣及廢水每月做好相關檢測及監控數據並公布於公司網站予利害關係人說明影響評估與緩解措施。

(<https://www.lelong.com.vn/esg/>)

Kết quả quan trắc nước thải, khí thải của Công ty Le Long

- * Giấy phép môi trường của Công ty TNHH Le Long Việt Nam :
Giay phép moi truong so 560-GPMT-BNNMT_Xuong DH

Giay phép moi truong so 57-GPMT-BTNMT_Xuong BL

- * Kế hoạch phòng ngừa, ứng phó sự cố môi trường, chất thải của Công ty TNHH Le Long Việt Nam :



CÔNG TY XÂY DỰNG & MÔI TRƯỜNG ĐẠI PHÚ
DAI PHUC CONSTRUCTION & ENVIRONMENT JSC
 Địa chỉ: 156 Văn Đức, P. An Phú Đông, Quận 12, TP. Hồ Chí Minh
 Tel: 0917.846.573 Email: daiphuc@daiphuc.com.vn
 Website: daiphucenvironment.com.vn or gaamsatmhoitruong.com.vn



Mã số Ref. No: 05891/2025/PKQ (25.363)

PHIẾU KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM

TEST REPORT

1. Tên khách hàng/ Client's Name:
 2. Địa điểm lấy mẫu/ Sampling location:

CÔNG TY TNHH LE LONG VI NAM
CHI NHÁNH CÔNG TY TNHH LE LONG VI NAM - Nhà
máy Dũc Hòa - CCN Dũc Mỹ, xã Dũc Hòa Dũng, huyện Dũc
Hòa, tỉnh Long An
 Khi thi

3. Loại mẫu/ Type of sample:

4. Thông tin mẫu/ Sample information:

Mã số mẫu/ Sample code	Vị trí lấy mẫu (Tên mẫu)/ Sampling location	Tọa độ/ Coordinate
25.3963.KT.01	HTXL khi thi A1	X~1194802, Y~0581387
25.3963.KT.02	HTXL khi thi A3	X~1194798, Y~0581405
25.3963.KT.03	HTXL khi thi A4	X~1194819, Y~0581513
25.3963.KT.04	HTXL khi thi A6	X~1194836, Y~0581445
25.3963.KT.06	HTXL khi thi A8	X~1194769, Y~0581517

5. Ngày lấy mẫu (nhận mẫu)/ Sample date (Sample receipt): 09/06/2025

6. Ngày trả kết quả/ Reporting results date: 19/06/2025

7. Bảng kết quả/ Results table

• Bảng 1/ Table 1:

STT/ No.	Thông số/ Parameters	Đơn vị/ Unit	Phương pháp thử nghiệm/ Testing methods	Kết quả/ Testing result		
				25.3963. KT.01	25.3963. KT.02	25.3963. KT.03
1	Lưu lượng ⁽¹⁾	m³/h	US EPA Method 2	1.0385	17.516	10.408
2	Chì (Pb) ⁽²⁾	mg/Nm³	US EPA Method 8	(MDL=0.1)	(MDL=0.1)	(MDL=0.1)

CHỖ DÁN DẤU VÀ CHỮ KÝ

CHỖ DÁN DẤU VÀ CHỮ KÝ



CÔNG TY CỔ PHẦN DUNG & MÔI TRƯỜNG ĐẠI PHÚ
DAI PHU CONSTRUCTION & ENVIRONMENT ASIC
 Địa chỉ: 156 Nguyễn Lãi, P. An Phú Đông, Quận 12, TP. Hồ Chí Minh
 Tel: 0973.046.393 Email: info@daiphu.vn
 Website: daiphuenviroment.com or giamsatmientruong.com.vn



Mã số/Ref.No: 025902025/PCQ (25.186)



PHIẾU KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM

TEST REPORT

1. Tên khách hàng/ Client's Name:

2. Địa điểm lấy mẫu/ Sampling location:

3. Loại mẫu/ Type of sample:

4. Thông tin mẫu/ Sample information:

CÔNG TY TNHH LE LONG VIỆT NAM

CƠ SỞ SẢN XUẤT TY TNHH LE LONG VIỆT NAM - Nhà máy Đức Hòa - CCN Đức Mỹ, xã Đức Hòa Đông, huyện Đức Hòa, tỉnh Long An

Nước thải

Mã số mẫu/ Sample code	Vị trí lấy mẫu (Tên mẫu)/ Sampling locations	Tọa độ/ Coordinates
25.2186.NT.01	Nước thải sinh hoạt trước xử lý	X=1195027, Y=0581363
25.2186.NT.02	Nước thải sản xuất trước xử lý	X=1195032, Y=0581363
25.2186.NT.03	Nước thải sau xử lý	X=1195914, Y=0581363

5. Ngày lấy mẫu (nhận mẫu) / Sample date (Sample received): 11/04/2025

6. Ngày trả kết quả/ Returning results date: 21/04/2025

7. Hàng kết quả/ Results table

ST/T No.	Thông số Parameters	Đơn vị Unit	Phương pháp thử nghiệm/ Testing methods	Kết quả/ Testing result			QCVN 40-2019 BTNN
				25.186. NT.01	25.186. NT.02	25.186. NT.03	
1	SO ₄ ²⁻ ¹⁰	mg/L	SMEWW 4500-SO ₄ -E-2023	77,1	6,780	6,366	-
2	pH ¹⁰		TCVN 6492-2011	6,75	<2	8,24	6 ~ 9
3	NH4 ⁺ NH ₄ ²⁰	mg/L	SMEWW 25500-2023	31,3	32,2	33,3	40
4	Ca ²⁺ mg/L ²⁰	°C	SMEWW 2120C-2023	81,7	21,4	39	50
5	TSS ²⁰	mg/L	TCVN 6622-2020	120	28	17	45
6	CO _D ²⁰	mg/L	SMEWW 5260C-2020	63,3	92,8	52,8	67,5
7	BOD ₅ ²⁰	mg/L	TCVN 6001-1/2021	338	42,4	16,3	27
8	Amoni (NH ₄ ⁺) theo N ²⁰	mg/L	SMEWW 4500-NH ₄ -B&C-2023	35,9	<3	KPH (extra-1)	4,5

1. KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM CHỈ ĐƯỢC THỰC HIỆN THEO PHƯƠNG PHÁP VÀ THIẾT BỊ ĐƯỢC CHẤM DẤU VÀ CHẤM ĐÓNG TRONG BÁO CÁO. KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM CHỈ ĐƯỢC CHẤM DẤU VÀ CHẤM ĐÓNG TRONG BÁO CÁO. KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM CHỈ ĐƯỢC CHẤM DẤU VÀ CHẤM ĐÓNG TRONG BÁO CÁO.

2. KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM CHỈ ĐƯỢC THỰC HIỆN THEO PHƯƠNG PHÁP VÀ THIẾT BỊ ĐƯỢC CHẤM DẤU VÀ CHẤM ĐÓNG TRONG BÁO CÁO. KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM CHỈ ĐƯỢC CHẤM DẤU VÀ CHẤM ĐÓNG TRONG BÁO CÁO. KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM CHỈ ĐƯỢC CHẤM DẤU VÀ CHẤM ĐÓNG TRONG BÁO CÁO.

3. KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM CHỈ ĐƯỢC THỰC HIỆN THEO PHƯƠNG PHÁP VÀ THIẾT BỊ ĐƯỢC CHẤM DẤU VÀ CHẤM ĐÓNG TRONG BÁO CÁO. KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM CHỈ ĐƯỢC CHẤM DẤU VÀ CHẤM ĐÓNG TRONG BÁO CÁO. KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM CHỈ ĐƯỢC CHẤM DẤU VÀ CHẤM ĐÓNG TRONG BÁO CÁO.

在社區參與方面，公司將與當地相關人員合作，推動基礎設施建設(越南廠協助鄰里修建馬路)及教育資源(台灣廠校務發展基金/越南學校教育清寒獎學金)等計畫。為強化溝通，計劃設立利害關係人溝通機制，舉辦社區座談會(台灣廠定期與南投縣南投市南崗廠商協進會/台灣省進出口商業同業公會聯合會進行交流座談)或問卷調查，並成立社區諮詢委員會，邀請居民與專家參與環境及社會議題的討論。

持續溝通-創造產官學新價值

針對社區長期因交通車輛或嫌惡設施產生之空氣汙染，本公司台灣廠長期贊助草屯鎮中興路及中山街交叉路分隔島綠帶植栽及美化，以及南崗工業區自立三路 6 號廠區前道路的路樹，運用企業、員工與社區共同合作力量，一同深耕在地，打造更優質的社區環境。



越南兩廠皆認養廠區前之道路綠美化及主動擔當路面平整性及沿路之綠帶植栽。德和廠認養廠區前之河川溝渠長度約 500 公尺，進行認養河段維護作業，定期巡視清理認養段的水域環境。另德和廠內設有大型生態池，重視濕地物種的保育，以生態化埤塘、水池來創造高密度的水域生態，以及不受人為干擾的小生物棲地環境。開放同仁及外部參訪單位休憩及針對水生植物、池塘生態與四周動植物的生態教育及觀摩導覽。



另台越兩地三廠為達全面及複層綠化目標，以喬木、灌木及草皮植被方式搭配，豐富生態及林相，並利用盆栽、建築物牆面擴大綠化立體層次，增加美化效果。目前廠內綠化率良好，綠化植物可以達成美化及二氧化碳減量效果。

台灣廠區：



越南廠區：



6、環境面

6.01 氣候變遷

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司董事會為氣候相關議題之最高治理機構，負責監督本公司氣候相關風險與機會之辨識、評估與管理，並督導管理階層制定與執行氣候策略、減碳目標及相關行動方案。董事會將氣候變遷議題納入公司治理與整體營運策略之重要考量，並透過定期及不定期之報告與討論機制，持續監督氣候風險管理制度之執行情形，以確保公司營運之韌性與長期永續發展。 管理階層依董事會授權，負責氣候相關風險與機會之日常管理與執行。本公司於 2023 年成立跨部門「ESG 作業小組」，由各相關部門共同參與，負責氣候議題之資料蒐集、情境分析、風險與機會評估及因應策略規劃，並定期向董事會報告評估結果及執行情形。
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）。	產品生命週期，辨識短期、中期及長期可能面臨之氣候相關風險與機會，並評估其對營運與財務之潛在影響。 本公司 2025 年度辨識之主要氣候相關重大議題如下： 一、短期風險 *國際碳定價機制(如碳關稅或碳稅)導致原物料成本上升 *國內碳費或碳稅政策實施 *電力價格上漲增加營運成本 二、短期機會 *擴大低碳產品之研發與市場應用 *發展能源相關產品與服務 *提升企業永續品牌形象與市場競爭力 三、中期風險 *國際碳定價機制持續擴大實施 *政府政策要求製造業逐步提高再生能源使用比例 *極端氣候事件導致國內外供應鏈中斷或營運中斷

項目	執行情形
	四、長期風險 *氣候變遷導致平均氣溫上升，增加能源使用需求 *降雨模式與氣候型態變化造成資產損害風險 *供應商營運受氣候影響，導致供應鏈不穩定 *客戶需求與市場偏好因低碳趨勢而改變 五、財務影響 氣候相關風險可能導致營運成本增加、供應鏈風險提高及營收波動；氣候相關機會則可透過低碳產品開發、能源服務與市場拓展，創造新的營收來源並提升企業競爭力。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件影響評估 依據升溫 4°C 情境分析，本公司主要營運據點在旱災、水災、平均氣溫上升及海平面上升之風險評估為低。 在強烈颱風情境下，雖可能造成設備或資產損失，但整體發生機率與財務衝擊評估為低至中低等級。 此外，本公司透過建立安全庫存機制與多元供應來源管理，以降低供應鏈中斷風險，因此供應鏈衝擊整體評估為中低程度。
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。	2023 年，成立跨部門「ESG 作業小組」設定情境及提出氣候變遷相關討論議題，再召集相關單位鑑別和評估氣候風險機會之衝擊程度及財務影響，完成短、中、長期「氣候相關風險與機會圖像」及重大議題因應對策。
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。	氣候情境分析與風險類型 本公司依據 TCFD 建議，設定基準情境與全球升溫 1.5°C 情境進行情境分析，並同時評估轉型風險與實體風險。 一、轉型風險： (一)政策和法規風險 *各國淨零排放政策導致碳排成本增加

項目	執行情形
	*再生能源政策改變，需增加相關投資 (二)技術風險 *新技術投資未達預期效益 *未能及時導入低碳技術而影響市場競爭力 (三)市場風險 *客戶及市場對低碳產品需求提高 *產品或服務需符合更嚴格之環境標準 (四)名譽風險 *若減碳表現未達利害關係人期待，可能影響企業聲譽 *供應鏈減碳成效不足，影響企業整體永續評價 二、實體風險： (一)急性實體風險 *颱風、洪水等極端氣候事件造成廠房或設備損害 *極端氣候衝擊供應商生產，導致供應中斷或延誤 (二)慢性實體風險 *平均氣溫持續上升增加能源消耗 *長期氣候變化造成資產與基礎設施受損 三、機會：資源效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性 降低能源使用成本，定期檢視廠區能源管理現況、節能專案執行。 擴大節能產品營收，產品開發導入綠色設計思維，降低產品製造與使用階段能耗。 四、轉型情境： 公司內部訂定之 139 年「碳中和」目標，即 RCP1.9。(升溫 1.5 度 C)。 五、期間參數： 短期 111~114 年；中期 115~119 年；長期 120~139 年。

項目	執行情形
	六、財務量化影響分為 5 等級，影響營收 1 億元以下為等級 1，7 億元以上為等級 5。 七、運用工具： 包含 IPCC 氣候變遷第六次評估報告、國家災害防救科技中心 3D 災害潛勢地圖、TCCIP-氣候圖集。
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。	氣候轉型策略與行動計畫 為降低氣候相關風險並掌握轉型機會，本公司持續推動以下策略： 一、能源轉型與減碳管理 *推動節能減碳專案 *建置太陽能光電系統 *汰換高耗能設備並提升能源效率 二、產品創新與低碳技術 *開發高效率、低環境衝擊之鉛酸電池產品 *導入低鉛合金設計與高回收效率技術 *推動電池回收與循環利用方案 三、永續供應鏈管理 *建立供應鏈減碳合作機制 *要求供應商符合環境與社會責任要求 *強化供應鏈可追溯性以降低原料供應風險 四、法規遵循與永續治理 *持續追蹤國際與各國氣候相關法規 *積極參與 ESG 評估與永續揭露 短期內，上述轉型措施可能增加營運成本，但預期透過節能效率提升、技術升級與市場拓展，可於中長期降低營運風險並創造新的成長機會。 辨識及管理實體風險與轉型風險之指標與目標 一、實體風險管理 指標： 極端氣候事件導致之生產中斷次數。 目標： 115 年前持續強化廠區防災能力，以確保生產穩定與營運韌性。 二、轉型風險管理

項目	執行情形
	指標： *再生能源使用比例。 *產品碳足跡。 目標： *114 年增加約 1.75MW，115 年預計增加約 5MW 太陽能再生能源發電能力。 *115 年完成產品碳足跡盤查並符合歐盟電池法規 PEFCR 要求。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無。
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。	溫室氣體盤查與揭露 本公司屬實收資本額新臺幣 50 億元以下之上市櫃公司，將依金融監督管理委員會推動之「上市櫃公司永續發展路徑圖」分階段完成溫室氣體盤查與確信揭露。 依相關規定： • 母公司應於 115 年度完成溫室氣體盤查，並於 117 年度完成第三方查證 • 合併報表子公司須於 116 年度完成盤查，並於 118 年度完成查證 為提升碳排放管理能力，本公司越南子公司已於 112 年 5 月導入 ISO 14064:2018 溫室氣體盤查制度，並於 113 年 6 月底完成第三方驗證。此外，本公司預計於 114 年導入 ISO 14067:2018 產品碳足跡標準及歐盟產品環境足跡類別規則（PEFCR），並規劃於 115 年完成相關盤查及第三方查證。 透過產品生命週期碳排放量之量化分析，可協助本公司辨識製程改善與節能減碳機會，並降低未來碳關稅制度對營運之潛在影響。本公司將持續依主管機關發布之指引及相關法規規定，定期監控並完成溫室氣體盤查及查證工作，並於每季向董事會報告執行情形，擬定具體之減碳目標、策略與行動計畫，以實踐企業永續發展之承諾。

項目	執行情形
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。	溫室氣體盤查詳第「6.02.2 溫室氣體排放量」章節。 本公司自行初步訂定之溫室氣體減量目標為：每年碳排放總量(公噸 CO₂e)(範疇一與範疇二合計)及碳排放密集度(公噸 CO₂e/百萬元)(範疇一與範疇二合計)均較前一年度減少 5%。 但依主管機關規定，公司屬實收資本額 50 億元以下之上市櫃公司，應揭露以完成合併財務報告公司盤查資訊為基準年，所設定之次一年度減碳目標、策略及具體行動計畫，以不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。 故本公司會於 2026 年底重新討論定稿確定版本之溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫並上傳此資訊至主管機關規定申報處。

TCFD 核心架構	治理	策略	風險管理	指標和目標
作為	*董事會監督氣候風險之責任 *永續發展(兼)組織為評估與管理之作用	*對營運、策略與財務重大衝擊，制定氣候風險與機會短、中、長期目標 *氣候變遷情境納入考量	*鑑別和評估氣候風險與機會流程 *納入整體風險管理	*揭露排放量 *描述風險與機會目標及表現績效
具體措施	本公司董事會為氣候相關議題的最高治理單位，負責監督與管理氣候相關風險與機會，並推動本集團整體氣候策略與政策。董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的重要考量，包括對抗氣候變遷的承諾，將氣候風險管理融入組織文化中，且不定期討論氣候風險議題、評估及持續監督各項風險管理機制的執行，以確保本集團的持續穩健經營	「永續發展(兼)組織」為公司內部負責氣候相關議題之最高管理層級組織並成立跨部門 ESG 作業小組，董事長與總經理擔任指導及主任委員，由各單位主管負責轄下組別的運作，各小組成員涵蓋公司所有營運單位之部門代表，專責確認企業永續議題之管理準則、執行、評估和管理氣候相關之議題，並管理審查關鍵績效指標	根據氣候變遷影響的範圍和狀況，依據實體與轉型風險的發生率和嚴重程度的可能性對其進行評分，並根據得分將其劃分為不同的象限。發生頻率高和嚴重性高之項目需要進行風險緩解計劃分析，定期更新一次以確保其有效性	制定短中長期的減碳目標，並定期管理各範疇的溫室氣體排放量

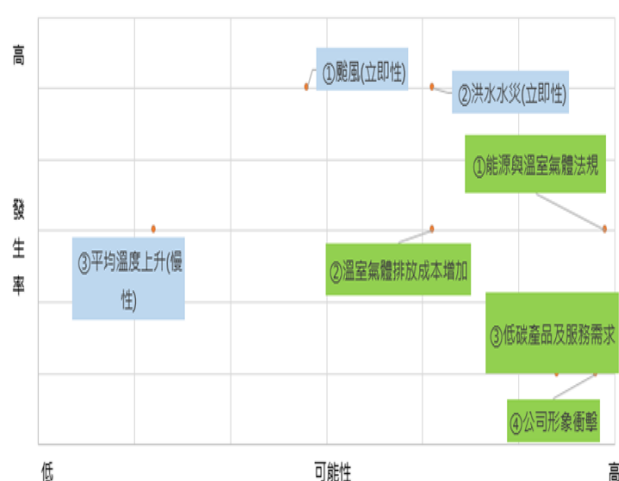
風險與機會鑑別

以董事會下管轄的永續發展(兼)組織為「氣候變遷」管理最高組織，將氣候變遷相關議題納入目標與績效管理範疇；由永續發展(兼)組織執行小組每年年底提出次年年度執行計畫，定期追蹤各項計畫之執行成果，定期向永續發展(兼)組織以及董事會報告；執行小組下設永續環境小組，負責辨識盤點氣候變遷風險與機會，並進行鑑別與管理，以強化企業韌性與掌握市場機會。

有關氣候議題可能之風險與機會，永續環境小組參考氣候相關財務揭露建議，基於「發生的可能性」與「潛在衝擊可能性」定期鑑別轉型、實體風險及氣候變遷機會，評估該風險與機會對公司的衝擊及財務影響，針對風險管理制定相關因應對策。

經由「永續發展(兼)組織」中的相關部門，依據其業務範圍內所可能面對之氣候變遷風險與機會，進行鑑別與分析。依據各風險與機會之發生率(6 等級)和可能性(6 等級)，繪製矩陣圖以掌握重大風險與機會，並擬定管理方法降低、轉移或避免潛在的衝擊。

氣候變遷風險矩陣圖



轉型風險

- ①能源與溫室氣體法規
- ②溫室氣體排放成本增加
- ③低碳產品及服務需求
- ④公司形象衝擊

實體風險

- ①颱風(立即性)
- ②洪水水災(立即性)
- ③平均溫度上升(慢性)

類型	氣候變遷風險	財務影響	因應措施
轉型風險	能源與溫室氣體法規	• 營收下降 • 營運成本增加	確保企業運營符合國際環保法規
	溫室氣體排放成本增加	• 減碳設備設置、運轉成本增加	1. 逐步提升製造過程中可再生能源使用比例，如太陽能 2. 優化生產流程，提高能源使用效率，降低單位產品碳足跡
	低碳產品及服務需求	• 低碳節能設備投資成本增加	提供電池回收與循環利用方案，降低整體碳排放
	低碳技術/新技術投資的不確定性	• 成本增加	1. 研發高能效、低環境衝擊的鉛酸電池，如更高效能的鉛回收技術或低鉛合金設計 2. 開發符合國際環保標準的電池產品，例如符合歐盟 RoHS、REACH 標準的環保電池
	公司形象衝擊	• 商譽損害	積極推動與參與 ESG(環境、社會、治理)評估，提升企業永續發展形象
實體風險	颱風(立即性)	• 財物損失 • 營收下降	於颱風來臨時，隨時掌握員工應上班或停班的規定及警報的訊息傳達
	洪水水災(立即性)	• 生產受到衝擊 • 營業受到影響	依據國家災害防救科技中心顯示，本公司台灣廠非位於土石、淹水災害區(註 1) 本公司台灣廠廠房地勢高於平面，建築已有相關排水設施 越南兩廠未有相關資料可供計算參考
	平均溫度上升(慢性)	• 運營成本增加	依 2018 年基準年(暫定)設定每年溫室氣體絕對減量目標

<註 1>

3D 災害潛勢地圖(<https://dmap.ncdr.nat.gov.tw/1109/map/#>)

您所在地為南投縣南投市永豐里，地理座標(120.6632, 23.93143)



災害潛勢種類	有無災害潛勢	詳細說明
淹水潛勢		
6 小時降雨 350 毫米潛勢區	有	無直接位於 6 小時降雨 350 毫米潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有
12 小時降雨 400 毫米潛勢區	有	無直接位於 12 小時降雨 400 毫米潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有
24 小時降雨 500 毫米潛勢區	有	無直接位於 24 小時降雨 500 毫米潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有
24 小時降雨 650 毫米潛勢區	有	無直接位於 24 小時降雨 650 毫米潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有
土石流潛勢溪流	無	
大規模崩塌潛勢地區	無	500 公尺範圍內無潛勢區
順向坡	無	500 公尺範圍內無潛勢區
岩體滑動	無	500 公尺範圍內無潛勢區
岩屑崩滑	無	500 公尺範圍內無潛勢區
落石	無	500 公尺範圍內無潛勢區
土壤液化潛勢區	無	
活動斷層	無	斷層敏感區，500 公尺範圍內無潛勢區

災害潛勢種類	有無災害潛勢	詳細說明
海嘯溢淹潛勢區	無	
火山潛勢	無	位於火山潛勢範圍內
核子事故緊急災害應變區	無	

針對影響較大的風險因子之策略與管理措施如下：



氣候變遷機會

- ①尋找新商機
- ②生產製程
- ③能源效率提升
- ④提升企業正面形象

針對氣候變遷機會之策略與管理措施如下：

類型	機會因子	財務影響	因應措施
氣候變遷機會	尋找新商機	• 擴大節能產品營收	產品開發階段導入綠色設計思維，降低產品製造與使用階段能耗
	生產製程	• 降低產品不良率可降低報廢成本	製程導入調整改善
	能源效率提升	• 降低能源使用成本	永續發展(兼)組織執行小組定期檢視廠區能源管理現況、節能專案執行
	提升企業正面形象	• 名譽提高且低碳商品/服務需求量上升	強化低碳綠能生產

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並初步制定了具體的策略與目標。將 2018 年盤查結果設定為本公司減碳基準年。同時投入經費提升能源效率，導入再生能源以及優化機械設備或生產流程，期望逐步降低溫室氣體的排放，以達到 2030 年將範疇一和範疇二的排放量較基準年減少 30% 的目標。

(註：依主管機關規定，公司屬實收資本額 50 億元以下之上市櫃公司，應揭露以完成合併財務報告公司盤查資訊為基準年，所設定之次一年度減碳目標、策略及具體行動計畫，以不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。

故本公司會於 2026 年底重新討論定稿確定版本之溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫並上傳此資訊至主管機關規定申報處。)

在範疇一減量上，本公司如擴充新廠房與空間時，以優先採用低碳排之機械設備，並全面汰換燃油堆高機改採電動堆高機使用，另將原先所燃燒的天然氣改為較低熱值替代品燃料如液化石油氣，以降低產品製程所排放之溫室氣體。

除了降低資本財相關的溫室氣體產出外，本公司也注重產品和製程方面的減碳措施。例如，在主要產品方面，本公司採取了多項技術改進，旨在降低整體碳足跡並提高能源效率。

本公司自行初步訂定之溫室氣體減量目標為：

每年碳排放總量(公噸 CO₂e)(範疇一與範疇二合計)及碳排放密集度(公噸 CO₂e/百萬元)(範疇一與範疇二合計)均較前一年度減少 5%。

2025 年本公司各廠區使用的能源種類主要包括外購電力、公務車用油、發電機用油、設備用油及液化石油氣使用等，這些能源均屬於非再生能源。本公司每年設定之溫室氣體減量目標為每年碳排放總量(公噸 CO₂e)(範疇一與範疇二合計)及碳排放密集度(公噸 CO₂e/百萬元)(範疇一與範疇二合計)均較前一年度減少 5%。

然而，2025 年範疇一的排放量達到 7,177.6018 公噸 CO₂e，占範疇一與範疇二總排放量的 10.23%；範疇二的排放量則為 63,017.0793 公噸 CO₂e，占比 89.77%；總排放量(範疇一+範疇二)為 70,194.681 公噸 CO₂e；碳排放密集度為 10.5840 公噸 CO₂e/百萬元。相比前一年 2024 年，範疇一與範疇二的總排放量減少了 12,069.393 公噸 CO₂e(14.67%)，範疇一與範疇二的溫室氣體碳排放密集度增加 0.4752 公噸 CO₂e/百萬元(4.70%)。

2025 年的排放量數據皆依循 ISO 14064-1：2018 標準計算，並已經過外部查驗認證(僅台灣廠數據尚未外部查驗認證，越南利隆廠及廣泰廠均經 SGS Vietnam Ltd 外部查驗完成)。

(註：依據金融監督管理委員會 2022 年 03 月 09 日，金管證發字第 1110381030 號函辦理，公司屬實收資本額 50 億元以下上市公司，台灣廠需於 2026 年完成盤查，2028 年完成查證；其合併報表子公司(越南利隆廠及廣泰廠)需於 2027 年完成盤查，2029 年完成查證。故台灣主管機關尚未強制規定台灣廠數據需經第三方外部查驗認證完成)

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司參照 ISO 14064-1:2018 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2018 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。2023 年本公司設定了早於金管會 2022 年啟動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」的目標，積極加速溫室氣體盤查進程。

2025 年，本公司範疇一的直接溫室氣體排放量為 7,177.6018 公噸 CO₂e，範疇二(地區別基準)的能源間接溫室氣體排放量為 63,017.0793 公噸 CO₂e，尚未開始蒐集及計算範疇三其他間接排放量數據。2025 年的溫室氣體盤查數據(僅台灣廠數據尚未外部查驗認證)越南利隆廠及廣泰廠均經 SGS Vietnam Ltd 外部查驗完成，並取得查證聲明書。

溫室氣體排放量與密集度

(單位:公噸 CO2e)

年度	範疇一	範疇二	合計	排放密集度
2025	7,177.6018	63,017.0793	70,194.681	10.5840
2024	8,039.4108	74,224.6630	82,264.074	10.1088
2023	6,552.3799	62,594.2760	69,146.656	10.7759

- 註 1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；
液化石油氣二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。
- 註 2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；
溫室氣體排放係數係參考台灣：環境部-2024 年 02 月 05 日公告溫室氣體排放係數/越南：環保部公告的溫室氣體排放係數；GWP 值則都參考 IPCC 第六次評估報告(2021)數值；電力排碳係數係參考台灣：經濟部能源局公布之 2025 年電力排碳係數 0.467 公斤 CO2e/度，越南：環保部氣候變化局公告 2023 年電力排碳係數 0.6592 公噸 CO2e/MWh。
- 註 3：溫室氣體排放種類包含二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氟氫碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF6)、三氟化氮(NF3)；範疇二依據地點基礎方法計算。
- 註 4：排放密集度單位為公噸 CO2e/百萬元營收；2025 年合併營收淨額為 6,632.168 百萬元；
2024 年合併營收淨額為 8,137.839 百萬元；2023 年合併營收淨額為 6,416.807 百萬元。

範疇三盤查項目與排放量(NA)(主管機關並未強制規定須揭露範疇三項目內容)

盤查項目	排放量(CO2e)
C1－類別 4 採購的產品與服務	NA
C2－類別 4 資本財	
C3－類別 4 燃料與能源相關活動	
C4－類別 3 上游運輸與配送	
C5－類別 4 營運過程產生的廢棄物	
C6－類別 3 商務旅行	
C7－類別 3 員工通勤	
C8－類別 4 上游資產租賃	
C9－類別 3 下游運輸與配送	
C10－類別 5 銷售產品與服務的加工	
C11－類別 5 銷售產品與服務的使用	
C12－類別 5 銷售產品與服務的生命終期處理	
C13－類別 5 下游資產租賃	
C14－類別 5 加盟	
C15－類別 5 投資	

註：尚未開始蒐集及計算範疇三其他間接排放量數據

空污防制—有排放 ODS

本公司已全面設置空氣污染防治設備，並持續推動源頭管理與製程優化，以降低污染物排放對環境的影響。然而，2025 年台灣廠及越南廠少部分使用臭氧消耗物質 R12(臭氧破壞潛勢 0.003) 及 R-22(臭氧破壞潛勢 0.085/0.055)，主要用於冰水機及部分冷氣設備。2025 年度共排放了約 0.000075 公噸之 R12 及 0.12535 公噸之 R22；2024 年度共排放了約 0.000075 公噸之 R12 及 0.26805 公噸之 R22，整體 2025 年度公司對於臭氧破壞性物質(ODS)排放量已較前一年度 2024 年降低。本公司將陸續於機器故障時更換環保冷媒或是直接汰舊換新以降低對臭氧層的影響，進一步落實全球氣候變遷減緩行動。

本公司空氣污染物排放包含氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、揮發性有機化合物(VOC)、懸浮微粒(PM)等，皆已設有處理防治設備，並持續落實源頭管理改善製程設備等，降低空氣污染排放造成之環境衝擊。

2025 年度臭氧破壞物質(ODS)以外空污種類及檢測值如下表：

項目	單位	2025 年			
		第一季	第二季	第三季	第四季
Antimon (Sb)	mg/Nm ³	0.002	0.00004	—	0.002
NO _x 依二氧化氮(NO ₂)	mg/Nm ³	3	<10	—	<1.88
一氧化碳(CO)	mg/Nm ³	<1.14	366	—	<1.14
二氧化硫(SO ₂)	mg/Nm ³	14	<10	—	<2.62
懸浮微粒(PM)	mg/Nm ³	29	14	—	32
正己烷 n-hexane	mg/Nm ³	—	—	—	—
正庚烷 n-heptane	mg/Nm ³	—	—	—	—
正辛烷 n-octane	mg/Nm ³	—	—	—	—
鉛 Pb	mg/Nm ³	0.06	0.00001	—	0.06

註 1：上述氣體排放量採用公開係數，直接量測或質量平衡計算之

註 2：此數據由越南利隆廠彙整年度委外檢測結果提供之

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

本公司持續致力於提升能源使用效率，通過設備升級和多種節能措施，說明如下：

- (1)尖峰時間段降低冷氣使用量並改為變頻式機型。
- (2)持續關注及檢查與汰換損壞的電容器，以提升整體用電的功率因素。
- (3)引進高效能設備以降低用電需求。例：螺旋式真空設備等。
- (4)拆除無需使用之照明及改為分區型供電。
- (5)部份工段採用新型保溫機構以降低加溫之耗電狀況。
- (6)極板與電池充電電氣量改善，部份電池規格改槽內化成降低電氣量。
- (7)使用 IGBT 型充放電機，將放電功率轉回電網。
- (8)電網的諧波處理以降低無效功率。
- (9)空壓管路定期漏氣巡檢及報修。
- (10)導入使用自來水及雨水的製程水循環使用，減少製水用電及水資源利用率。
- (11)導入太陽能發電系統，自發自用，減少用電量。

因此在節約能源的同時成功增加了生產產量，有效提升了整體生產效率。公司計劃預計在越南利隆廠也是目前公司最大規模生產基地導入 ISO 50001 能源管理系統。通過結合節能計劃，公司致力於降低生產用電量並提高產品生產效率。

2025 年度，本公司共計實施了約十餘項節能措施，總節能成效為較前一年節省約 61,211 十億焦耳，其中節電率達 15.07%。

本公司 2025 年節能成效

項目	節約量	減少能耗 (十億焦耳)	單位能源熱值	熱值係數
天然氣	NA	NA	8,067	4,186.80
電力	17,003,102 kwh	61,211	—	3,600,000

註 1：熱值係數依據環境部公告-2025 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值，天然氣為 8,067 千卡/立方公尺。

註 2：本公司無使用天然氣

註 3：1 十億焦耳(GJ)=10⁹ 焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,184 焦耳(J)；1 度(kWh)=3.6*10⁶ 焦耳 (J)。

6.03.2 能源使用情況

本公司 2025 年度消耗的能源總量為 450,978.2171 十億焦耳(GJ)，其中外購電力占 76.50%，再生能源占 1.56%。

本公司 2025 年整體能源耗用量較 2024 年減少了約 15.07%，主要原因除了公司 2025 年因俄烏戰爭、美國貿易關稅及航運船期塞港因素等影響，總體營業額較 2024 年營業額衰退了約 18.50%外，另為回應市場對低碳的期許，本公司持續積極增設太陽能相關發電設備，2025 年總發電度數(1,954,483)較前一年(1,344,918)顯著增加了 45.32%，實現擴大生產的同時有效控制環境負擔。

能源使用情況

能源項目	2025 年	2024 年	2023 年
汽油(公升)	5,482.590	18,020.570	20,462.500
柴油(公升)	312,435.220	338,184.800	290,781.060
液化石油氣(公斤)	1,542,980.640	1,711,008	1,449,352
重油(公升)	0	0	315,131
輪胎油(公升)	366,975	330,088	0
電力-再生能源(kwh)	1,954,483	1,344,918	0
電力-非再生能源(kwh)	95,827,334	112,830,436	92,728,853

能源項目 (單位 GJ)	2025 年	2024 年	2023 年
汽油	174.2849	588.1049	667.7980
柴油	11,285.5782	11,885.7077	10,219.6750
液化石油氣	72,974.5387	71,691.2352	36,342.0840
重油	0	0	13,844.3350
輪胎油	14,529.2742	48,338.0867	0
電力-再生能源(kwh)	7,036.1388	4,841.7048	0
電力-非再生能源(kwh)	344,978.4024	406,189.5696	333,823.8710
消耗能源總量	450,978.2171	543,534.4089	394,897.7630
能源密集度	67.9986	66.7910	61.5412

註 1：能源使用量=燃料使用量*燃料熱值；熱值係數係依據經濟部能源局能源產品單位熱值表及越南國家發布當地熱值表。

註 2：能源密集度單位為 GJ/百萬元營收；2025 年合併營收淨額為 6,632.168 百萬元；

2024 年合併營收淨額為 8,137.839 百萬元；2023 年合併營收淨額為 6,416.807 百萬元。

註 3：液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算及越南國家發布當地熱值表。

註 4：2025 年電力用量佔總能源消耗量 76.50%。

本公司現狀尚無法以下述分類計算方式計算相關結果。

能源項目	2025 年
組織外部能源消耗量(GJ)	NA
組織外部能源密集度(GJ／新台幣)	NA

計算方式說明－

註 1：組織外部的能源消耗量計算方式為，以本公司 2025 年銷售之主要產品計算出售產品使用壽命之使用階段總耗電量轉換為能量單位。

註 2：組織外部的能源密集度計算方式為，以組織外部的能源消耗量為分子，本公司 2025 年主要產品營收為分母。

本公司 2025 年太陽能發電說明－

台灣廠：

辦公室頂樓 2024 年 11 月完成 10 KW 的太陽能系統(含儲能)，截至 2025 年底，未有新增其他再生能源設備。



1. 2025 年實績：太陽能發電 13,944 度(較 2024 年 1,506 度，增加約 825.89%)。

(資料來源：本公司台灣廠自有電表產出統計)

2. 經濟部能源局公布之 2025 年電力排碳係數 0.467 公斤 CO₂e/度

台灣廠 2025 年實績：太陽能發電 13,944 度*2025 年電力排碳係數 0.467 公斤
CO₂e/度=6,511.848 公噸 CO₂e(因太陽能發電降低總碳排量)

越南利隆廠：

2024 年 J 棟廠房導入太陽能發電系統(1,100 KW)自發自用，減少用電量。

截至 2025 年底，新增其他太陽能發電設備說明如下一

* 德和廠 I 廠河邊、D 廠安裝 711 KW 太陽能發電系統。

* 濱瀝廠安裝 1,500 KW 太陽能發電系統。



1. 2025 年實績：太陽能發電 1,940,539 度(較 2024 年 1,343,412 度，增加約 44.45%)。

(資料來源：本公司越南廠自有電表產出統計)

2. 越南環保部氣候變化局公告 2023 年電力排碳係數 0.6592 公噸 CO₂e/MWh

越南廠 2025 年實績：太陽能發電 1,940,539 度*電力排碳係數 0.6592 公噸 CO₂e/MWh
=1,279,203.308 公噸 CO₂e(因太陽能發電降低總碳排量)

廣隆集團 2025 年合計實績：

1. 太陽能發電 1,954,483 度電，減少約 1,285,715.156 公噸 CO₂e(因太陽能發電降低總碳排放量)。

2. 再生能源(太陽能)佔總外購電力約 2.040%

廠別	外購電力 (度)	再生能源 (太陽能發電(KWh))	再生能源/ 總外購電力(%)
台灣廠	792,400	13,944	2.040%
越南濱瀝廠	6,785,042	185,191	
越南德和廠	81,085,346	1,755,348	
越南廣泰廠	7,164,546	—	
合計	95,827,334	1,954,483	

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

水資源管理

在全球極端氣候的影響下，水資源日益減少，許多地區面臨旱災風險。本公司使用世界資源研究所(WRI)的水風險評估工具分析各廠別的水資源狀況，顯示台灣廠處於低中度風險範圍內(10%~20%)而越南利隆廠及廣泰廠則處於極高風險範圍(>80%)。

(註:採用 WRI(water resource institute)Aqueduct Tool 作為水風險評估。

<http://www.wri.org/our-work/project/aqueduct/aqueduct-atlas>)

本公司遵循 ISO 14001 環境管理系統，以系統性的管理水資源使用情形，包括水資源管理、風險分析、目標設定和持續節水等措施，說明如下：

1. 將處理過的水體進行統一集中蓄水後，再供給其它設備再利用，以提高水資源的多元利用及減排措施。
2. 導入雨水回收系統，減少製水用電及水資源利用率。
3. 製程廢酸液回收給廠商再加工利用，減少工業廢水處理中和用水體需求。

公司用水主要來自自來水(台灣廠另有使用部分地下水)，主要用於員工生活及廠房設備。本公司確保排水系統放流水質符合環保要求，少量生產廢水經過廠內處理設施處理後排放，生活用水通過污水系統處理，確保對環境無顯著影響。

越南利隆德和廠由於 2025 年度除了原有的 6 台 10HP 水冷卻真空機外(D 棟、I 棟、H 棟各兩台)，另新購設備-4 台 50HP 螺旋式真空設備，因螺旋式真空設備優點為不像水冷卻真空機須使用水進行冷卻，降低了原本真空站加酸廢水回收使用量，故本公司 2025 年總計的回收再使用總水量較 2024 年大幅減少，總回收水量達到 47,155 噸，比 2024 年 90,128 噸減少了 42,973 噸，降幅達 47.68%。

回收水(噸)	真空站(加酸廢水)	循環水+洗池(化成廢水)	雨水	合計
2025 年	36,260	9,242	1,653	47,155
2024 年	78,982	9,058	2,088	90,128
差異	(42,722)	184	(435)	(42,973)

本公司提前部署缺水風險管理，監控各地水庫蓄水量，並全面盤查節水措施及成立「水資源緊急應變小組」，盤點各地水源與水車載量，當取水壓力超越過往六個月平均時，先進行 5% 自主節水，當取水壓力持續一個月未減緩時，進一步將自主節水率提升至 7% 並利用廠內回收水管理機制機動調配回收水轉供廠內使用，以提高水資源使用效率。

排放水管理

本公司各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理。為確保放流水符合政府環境單位制定之放流水標準，除了內部水質檢測外，本公司亦委託第三方專業機構進行放流水水質採樣與分析，確認符規後才予以排放。

6.04.2 用水情況

水資源使用情形

2025 年本公司總取水量為 356,870 噸，較前一年 381,057 噸減少 24,187 噸約 6.35%。未來將持續每年至少減少 1% 的用水量目標，並考慮增加循環水資源利用措施，以降低水資源短缺對營運的影響。

總取水量

取水類別	2025 年	2024 年	2023 年
地表水	356,036	380,352	316,178
地下水	834	705	863
海水	—	—	—
產出水	—	—	—
第三方的水	—	—	—
總取水量	356,870	381,057	317,041

註 1：單位為噸。

註 2：地表水取水量以水費帳單加總，地下水僅台灣廠使用，越南廠無使用地下水，
地下水取水量以申報台灣經濟部水利署水權資訊網－用水記錄填報申報數為主，
再輔以地下水表度數參考。

註 3：取水來源皆屬於淡水。

總排水量

排水類別	2025 年	2024 年	2023 年
地表水+地下水	162,130	188,262	147,085
海水	—	—	—
第三方的水	—	—	—
總排水量	162,130	188,262	147,085

註 1：單位為噸。

註 2：總耗水量=總取水量-總排水量，2025 年總耗水量為 194,740 噸。

水資源壓力地區的取水量及排水量

項目	2025 年	2024 年	2023 年
取水-地表水	356,036	380,352	316,178
取水-地下水	834	705	863
取水-海水	—	—	—
取水-第三方的	—	—	—
總取水量	356,870	381,057	317,041
總排水量	162,130	188,262	147,085
總耗水量	194,740	192,795	169,956

註 1：單位為噸。

註 2：地表水取水量以水費帳單加總，地下水僅台灣廠使用，越南廠無使用地下水，
地下水取水量以申報台灣經濟部水利署水權資訊網－用水記錄填報申報數為主，
再輔以地下水表度數參考。

註 3：取水來源皆屬於淡水。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物管理

本公司遵循 ISO 14001 環境管理系統設置專責單位，確保從廢棄物的產生到處置皆妥善處理，本公司所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程。辦公活動產生的廢棄物（生活垃圾）對環境、社會和健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，從未發生過廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。

為減輕製程及產品終端所產生的廢棄物，本公司積極與供應商洽談，討論可自動分解的包裝材料可能性，並採取可建立之循環使用模式，取代傳統塑膠及一次性包裝材料，以減少大量的包裝廢棄物。此外，針對產品終端的處置，在廠內當部分材料或產品因損毀或其他原因無法繼續使用時，可透過回收機制將產品送回廠區專責單位進行拆解再利用；另外下游客戶建立回收機制，由合乎資格回收商進行產品回收，實現資源的最大化利用。

本公司依據法規設置了貯存場地，對廢棄物進行分類存放，並按照公告的回收、再利用及事業廢棄物分類，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業，無跨國運輸處理有害廢棄物的情況。

為避免廢棄物未妥善處理可能對自然環境造成的負面影響，本公司在台灣廠由權責部門-管理部/越南廠-總務單位配合現場生產單位負責各類廢棄物的清除，並定期進行追蹤稽核，以確保最終處理的合法性和安全性。

廢棄物減量及資源循環再利用

本公司審視自家產品之生命週期，制定相關措施降低廢棄物產生，在物料選擇和產品設計上，優先使用壽命長、可修復的材料，並逐步替換有害物料。此外，透過採購再生物料，減少對有限資源的依賴。

在價值鏈合作方面，公司與具有健全廢棄物管理標準的供應商合作，並推動產業共生計畫，將生產副產品轉化為其他組織的原材料。同時，參與產品生命週期的延長及完善計畫，建立產品回收機制，確保廢棄物可以妥善處理。此外，為有效管理廢棄物，公司建

立了產品回收系統，並推動逆向物流，確保廢棄物被有效回收和再利用。針對外包的廢棄物管理，公司通過合約和法律義務，確保第三方遵守環保標準。廢棄物相關數據由本公司權責單位負責記錄及保存，每年提報至環境安全管理委員會，另未來計畫定期委託第三方進行確信，確保廢棄物管理數據的透明性，並涵蓋價值鏈上下游的相關數據。

6.05.2 廢棄物產生情況

廢棄物產生情況

本公司在 2025 年廢棄物總量為 4,351 噸，較 2024 年 3,665 噸增加 686 噸，廢棄物增量幅度為 18.72%，未達成年減量 1%的目標，仍須持續努力進行減量，主要廢棄物產生來源如下：

- 廠區的殘材等：

本公司秉持循環再生和資源最大化利用的精神，將廠區內產生的殘材全數出售給已簽約的合法營運廠商，由其進行回收或是重熔處理。

- 廠區的生活垃圾與一般事業廢棄物：

依據廢棄物相關清理法規規定，本公司將生活垃圾和一般事業廢棄物交由符合環保法規且具備專業處理資質的承攬廠商處置。

一般事業廢棄物因難以積累至一定數量進行集中處理，由現場管理人員通知台灣廠權責部門-管理部/越南廠-總務單位連繫合作的廢棄物處理廠商前來載運。自 2020 年起，部分事業廢棄物納入須申報監管的類別，並已列入統計範圍。

- 辦公室的生活垃圾與一般事業廢棄物：委託第三方合法設立的廢棄物處理廠商進行處置。委託廠商必須在契約中提供廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明，確保處理符合環保署等主管機關的規定。生活垃圾通常採焚化處理，一般事業廢棄物則採用掩埋或焚化方式處理。

- 廠區管制性廢棄物(有害事業廢棄物)：

由事業所產生具有毒性、危險性，其濃度或數量足以影響人體健康或污染環境之廢棄物，有害廢棄物須交由具備特定許可之清除處理業者進行處理，另需透過主管機

關要求「再利用管理資訊系統」或「事業廢棄物申報系統」進行追蹤處理。

項目(單位:噸)	處置移轉方式	現場處理	離場處理	合計
有害廢棄物	再使用準備	0	0	0
有害廢棄物	再生利用	0	23.02	23.02
有害廢棄物	其他回收作業 (物理/焚化)	0	2,955.29	2,955.29
有害廢棄物總量		0	2,978.31	2,978.31
非有害廢棄物	再使用準備	0		
非有害廢棄物	再生利用	0	894.42	894.42
非有害廢棄物	其他回收作業 (掩埋/焚化)	0	478.74	478.74
非有害廢棄物總量		0	1,373.16	1,373.16

項目(單位:噸)	類型	2025 年	2024 年	2023 年
產生量	有害廢棄物	2,978.31	2,401.77	2,107.83
產生量	非有害廢棄物	1,373.16	1,262.26	1,101.68
產生量總量		4,351.47	3,664.03	3,209.51
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	2,978.31	2,401.77	2,107.83
處置移轉(回收)量	非有害廢棄物	1,373.16	1,262.26	1,101.68
處置移轉(回收)量總量		4,351.47	3,664.03	3,209.51
直接處置量	有害廢棄物	0	0	0
直接處置量	非有害廢棄物	0	0	0
直接處置量總量		0	0	0

項目(單位:噸)	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0	0	0
有害事業廢棄物	焚化處理 (不含能源回收)	0	1,052.67	1,052.67
有害事業廢棄物	掩埋處理	0	0	0
有害事業廢棄物	其他直接處理 (物理、再利用)	0	1,925.64	1,925.64
有害事業廢棄物總量		0	2,978.31	2,978.31
非有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0	0	0
非有害事業廢棄物	焚化處理 (不含能源回收)	0	11.75	11.75
非有害事業廢棄物	掩埋處理	0	466.99	466.99
非有害事業廢棄物	其他直接處理 (再利用)	0	894.42	894.42
非有害事業廢棄物總量		0	1,373.16	1,373.16

註1：廢棄物單位為公噸。

註2：廢棄物量彙整各廠區責任單位之提報數據，數據揭露占本報告書生產據點涵蓋率100%。

註3：台灣廠事業廢棄物數據與環境部申報平台數據相同。

6.06 環境友善產品

綠色永續產品創新發展來自豐碩經驗與能量，本公司擁有產品線廣度完整及彈性製造技術的競爭優勢，不斷研發高性能與低污染之產品，致力提高產品品質及延長產品之生命週期，持續開發電動車，太陽能及風力能等再生能源用電池。



秉持對環境保護理念，對於綠色永續產品創新發展無窮盡的追求與態度，多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護的設備來彰顯永續發展的信念與承諾。因應歐盟有害物質限用指令(ROHS)之情形：依據 EUROPEAN COMMISSION 的 Frequently asked Questions on directive 2002/95/EC on the ROHS and WEE 說明，WEEE 及 ROHS 指令不適用於電池。

本公司產品為鉛酸蓄電池，原本適用的歐盟電池指令(Directive 2006/66/EC)已於 2025 年 08 月 18 日停用。因此本公司已開始確認產品符合歐盟委員會於 2023 年 07 月 12 日公告，並於 2023 年 08 月 17 日生效的 Regulation (EU)2023/1542「電池與廢電池法規」各項要求。歐盟法規－歐盟新化學品政策(Registration、Evaluation、Authorisation and Restriction of Chemicals；REACH)高關注的物質清單 SVHC 更新公告時，採購需提供公告內容請供應商清查，並回覆確認以確認無有害物質承諾保證。

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	報導組織「廣隆光電科技股份有限公司」已依循 GRI 準則報導 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2： 一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	5	
2-2	組織永續報導中 包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	9	
2-3	報導期間、頻率 及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	8 9	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	9	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	9	
2-6	活動、價值鏈和 其他商業關係	1.02 關於本公司 4.07 供應商管理	5 95	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	100	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	102	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	17 24 32	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	27	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	21	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	21	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	17	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	21	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	28	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	20	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.2.1 成員及多元化	24	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	22	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	28	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	28	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	28	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	16	
2-23	政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、 行為規範	74	
		5.01.1 人權政策與承諾	99	
2-24	納入政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、 行為規範	74	
		5.01.1 人權政策與承諾	99	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.03 溝通管道及申訴機制	80	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 溝通管道及申訴機制	80	
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	85	
2-28	公協會的會員資格	4.06 參與各類社團組織	92	
2-29	利害關係人的溝通管道	3.01 利害關係人議合	33	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	110	
重大主題				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
GRI 3： 重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的 流程	3.02 決定重大主題的流程	36	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	48	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	51	
經濟面				
GRI 201： 經濟績效 2016				
201-1	經濟所產生及分配 的直接經濟價值	4.01 經濟績效	71	
201-2	氣候變遷所產生的 財務影響及其他風 險與機會	6.01 氣候變遷	130	
201-3	確定給付制義務與 其他退休計畫	4.01 經濟績效	71	
201-4	取自政府之財務 援助	4.01 經濟績效	71	
GRI 202： 市場地位 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
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	5.01.3 員工多元包容及平等	102	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	102	
GRI 203： 間接經濟 衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	121	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	121	
GRI 204： 採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.07 供應商管理	95	
GRI 205： 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.02.2 反貪腐機制	76	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.02.2 反貪腐機制	76	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
205-3	已確認的貪腐事件 及採取的行動	4.02.2 反貪腐機制	76	
GRI 206： 反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托 拉斯和壟斷行為的 法律行動	4.02.3 反競爭行為	79	
環境面				
GRI 302： 能源 2016				
302-1	組織內部的能源 消耗量	6.03.2 能源使用情況	146	
302-2	組織外部的能源 消耗量	6.03.2 能源使用情況	146	
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況	146	
302-4	減少能源消耗	6.03.2 能源使用情況	146	
302-5	降低產品和服務的 能源需求	6.03.2 能源使用情況	146	
GRI 303： 水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互 影響	6.04.1 水資源管理或減量目標	151	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04.1 水資源管理或減量目標	151	
303-3	取水量	6.04.2 用水情況	152	
303-4	排水量	6.04.2 用水情況	152	
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況	152	
GRI 305： 排放 2016				
305-1	直接(範疇一) 溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	142	
305-2	能源間接(範疇二) 溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	142	
305-3	其他間接(範疇三) 溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	142	
305-4	溫室氣體排放 密集度	6.02.2 溫室氣體排放量	142	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、 方法、目標	141	
305-6	破壞臭氧層物質的 排放	6.02.2 溫室氣體排放量	142	
305-7	氮氧化物(NO _x)、 硫氧化物(SO _x)， 及其它重大的氣體 排放	6.02.2 溫室氣體排放量	142	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
GRI 306： 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	154	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	154	
306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情況	155	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2 廢棄物產生情況	155	
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2 廢棄物產生情況	155	
社會面				
GRI 401： 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	102	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	108	
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	108	
GRI 403： 職業安全衛生 2018				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	115	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	115	
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	115	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	115	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	115	
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	115	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1 職業安全及衛生政策	115	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	115	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	120	
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	120	
GRI 404： 訓練與教育 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	112	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	112	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	112	
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	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	24 102	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	108	
GRI 406： 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	102	
GRI 408： 童工 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	99	
GRI 409： 強迫或 強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	99	
GRI 413： 當地社區 2016				
413-1	經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03.2 當地社區	126	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03.2 當地社區	126	
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	4.08.1 顧客健康與安全	98	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08.1 顧客健康與安全	98	
GRI 417： 行銷與 標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	98	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	98	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	98	
GRI 418： 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.05.2 客戶隱私保護	91	

7.02 附錄二、TCFD 氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
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	6.01 氣候變遷	130
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)	6.01 氣候變遷	130
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	6.01 氣候變遷	130
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	6.01 氣候變遷	130
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	6.01 氣候變遷	130
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	6.01 氣候變遷	130
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	6.01 氣候變遷	130
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	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	141

項目	內容	對應章節	頁碼
	抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量		
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊	6.02.2 溫室氣體排放量	142
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊	6.02.2 溫室氣體排放量	142
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	141

7.03 附錄三、產業別永續指標資訊

依主管機關金管會要求，特定對象(1)食品工業、(2)餐飲收入占其全部營業收入之比率達百分之五十以上、(3)化學工業、(4)金融保險業^{註1}及(5)最近會計年度終了日實收資本額達新臺幣達五十億元(實收資本額達新臺幣達二十億元者於2023年適用)之特定產業業者^{註2}應依產業別加強揭露「永續指標」。

註1. 另食品/餐飲、化學、金融保險業應取得會計師確信。

註2. 11個產業+實收資本額達20億元以上：

水泥、塑膠、鋼鐵、油電燃氣、半導體、電腦設備、光電、通信網路、
電子零組件、電子通路、其他電子。

本公司屬電機機械業，非食品/餐飲、化學、金融保險業及11個特定產業，另本公司2025年實收資本額為820,627,940元，也未達規定須實收資本額達20億元以上。故本公司2025年永續報告書不適用揭露產業別永續指標資訊。

7.04 附錄四、SASB 內容索引表

SASB 對應指標(台灣廠)

營運活動指標		
指標編號	指標項目	2025 年
TR-AP-000.A	(1)總製造數量(單位：個)	1,881,840
TR-AP-000.B	(2)總製造重量	9,232.3679
TR-AP-000.C	(3)製造工廠面積(單位：平方公尺)	3,720.5400
揭露主題：能源管理		
TR-AP-130a.1	(1)能源總耗用量(含燃料、電力)(GJ)	4,248.1874
	(2)電力耗用量占總能源耗用量之百分比	67.15%
	(3)再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比	1.18%
揭露主題：廢棄物管理		
TR-AP-150a.1	(1)製造所產生的廢棄物總量(單位：公噸)	33.7800
	(2)危害廢棄物量佔總廢棄物量之百分比	65.22%
	(3)回收量佔總廢棄物量之百分比	85.32%
揭露主題：產品安全		
TR-AP-250a.1	(1)總召回事件數量	N/A
	(2)總召回製品數量	N/A
	(3)自願召回比例	N/A
	(4)非自願召回比例	N/A
揭露主題：原物料採購		
TR-AP-440a.1	說明使用關鍵材料相關的風險管理	註 1
揭露主題：原物料耗用效率		
TR-AP-440b.1	可回收產品佔總產品售出營業額的百分比	註 2
TR-AP-440b.2	投入的材料是來自回收或再製造的百分比	註 3
揭露主題：燃料效能設計		
TR-AP-410a.1	(1)在使用階段可提高燃油效率和/或減少排放的產品的總營業額	註 4
揭露主題：競爭行為		
TP-AP-520a.1	受到反競爭行為相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0，無發生

SASB 對應指標(越南利隆廠)

營運活動指標		
指標編號	指標項目	2025 年
TR-AP-000.A	(1)總製造數量(單位：個)	17,959,025
TR-AP-000.B	(2)總製造重量	62,093.7200
TR-AP-000.C	(3)製造工廠面積(單位：平方公尺)	385,401.0000
揭露主題：能源管理		
TR-AP-130a.1	(1)能源總耗用量(含燃料、電力)(GJ)	419,927.8929
	(2)電力耗用量占總能源耗用量之百分比	75.33%
	(3)再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比	1.66%
揭露主題：廢棄物管理		
TR-AP-150a.1	(1)製造所產生的廢棄物總量(單位：公噸)	4,135.5220
	(2)危害廢棄物量佔總廢棄物量之百分比	71.45%
	(3)回收量佔總廢棄物量之百分比	21.65%
揭露主題：產品安全		
TR-AP-250a.1	(1)總召回事件數量	N/A
	(2)總召回製品數量	N/A
	(3)自願召回比例	N/A
	(4)非自願召回比例	N/A
揭露主題：原物料採購		
TR-AP-440a.1	說明使用關鍵材料相關的風險管理	註 1
揭露主題：原物料耗用效率		
TR-AP-440b.1	可回收產品佔總產品售出營業額的百分比	註 2
TR-AP-440b.2	投入的材料是來自回收或再製造的百分比	註 3
揭露主題：燃料效能設計		
TR-AP-410a.1	(1)在使用階段可提高燃油效率和/或減少排放的產品的總營業額	註 4
揭露主題：競爭行為		
TP-AP-520a.1	受到反競爭行為相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0，無發生

SASB 對應指標(越南廣泰廠)

營運活動指標		
指標編號	指標項目	2025 年
TR-AP-000.A	(1)總製造數量(單位：個)	88,398,277
TR-AP-000.B	(2)總製造重量	4,792.8000
TR-AP-000.C	(3)製造工廠面積(單位：平方公尺)	10,510.0000
揭露主題：能源管理		
TR-AP-130a.1	(1)能源總耗用量(含燃料、電力)(GJ)	26,802.1368
	(2)電力耗用量占總能源耗用量之百分比	96.23%
	(3)再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比	0.00%
揭露主題：廢棄物管理		
TR-AP-150a.1	(1)製造所產生的廢棄物總量(單位：公噸)	182.1680
	(2)危害廢棄物量佔總廢棄物量之百分比	0.91%
	(3)回收量佔總廢棄物量之百分比	96.95%
揭露主題：產品安全		
TR-AP-250a.1	(1)總召回事件數量	N/A
	(2)總召回製品數量	N/A
	(3)自願召回比例	N/A
	(4)非自願召回比例	N/A
揭露主題：原物料採購		
TR-AP-440a.1	說明使用關鍵材料相關的風險管理	註 1
揭露主題：原物料耗用效率		
TR-AP-440b.1	可回收產品佔總產品售出營業額的百分比	註 2
TR-AP-440b.2	投入的材料是來自回收或再製造的百分比	註 3
揭露主題：燃料效能設計		
TR-AP-410a.1	(1)在使用階段可提高燃油效率和/或減少排放的產品的總營業額	註 4
揭露主題：競爭行為		
TP-AP-520a.1	受到反競爭行為相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0，無發生

註1：本公司台灣廠及越南利隆廠主要原料為鉛錠、硫酸、隔離板、電池槽組等/

越南廣泰廠主要材料是塑膠料+色粉，目前控管如下：

1. 採購單位與廠商協調固定採購週期，並提供這份資料給倉庫作為請購依據。
2. 採購人員主動追蹤廠商交期，追蹤進廠時效。
3. 每月採購單位根據廠商的交期/品質作評鑑。
4. 每年採購單位會作供應商稽核。
5. 新供應商開發。
6. 控制原物料庫存，降低斷料風險。

最近二年度之進貨廠商變動不大，各項原物料均依適當分散貨源及風險原則採購，與供應商亦維持長期良好之合作關係，使得原物料之貨源供應、品質及交期均能維持穩定的水準。

註2、3、4：

揭露主題：原物料耗用效率

揭露主題：燃料效能設計

公司尚未有相關統計數據。

註：

越南廣泰廠廢棄物及回收均委由越南利隆廠併同代為處理。

7.05 附錄五、確信機構意見書

廣隆光電科技股份有限公司 2025 年度永續報告書未經獨立之第三方查驗證機構保證/確信。

(依主管機關要求，尚無強制規定須進行第三方保證/確信作業)