

玉晶光電股份有限公司

2024 年永續報告書

目錄

關於本報告書.....	1
2024 玉晶光電 ESG OVERVIEW	3
董事長的話.....	4
公司概況.....	5
Ch1、永續策略與實踐.....	8
1.1 企業永續政策與承諾.....	8
1.2 利害關係人溝通與重大性分析.....	10
Ch2、關於玉晶光.....	16
2.1、健全治理.....	16
2.2、經營績效.....	23
2.3、風險管理.....	29
Ch3、綠色營運.....	36
3.1、循環經濟.....	36
3.2、產品品質與客戶關係.....	43
3.3 永續供應鏈.....	52
Ch4、永續環境.....	58
4.1 氣候策略.....	58
4.2 環境友善管理.....	65
Ch5、友善職場.....	76
5.1 人力資源管理.....	76
5.2 多元共融的工作環境.....	82
5.3 職業安全衛生.....	102
Ch6、社會共融.....	121
6.1 回饋社會.....	121
附錄.....	128
附錄 1 GRI Standards 永續性報告準則揭露項目對照表.....	128
附錄 2 永續會計準則委員會(SASB Standards) 準則索引- Hardware 硬體.....	133
附錄 3 臺灣證券交易所「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表一之十永續揭露指標 - 光電業.....	135
附錄 4「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表二上市公司氣候相關資訊對照表.....	136

關於本報告書

玉晶光電股份有限公司（以下稱「玉晶光電」、「本公司」）專注於光學鏡頭研發創新，秉持「誠信」、「專業」、「創新」與「共榮」的經營理念，積極回應利害關係人對環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）的關注，並致力於推動永續發展。

為展現企業對永續經營的承諾，本公司自 2024 年起編製並發行首份永續報告書，揭露公司在技術創新、營運管理及社會責任等方面的作為與成果，期望與各界建立更透明的溝通平台。更多即時的永續資訊歡迎至公司官網瀏覽。

報告期間與組織範疇

資料揭露期間：

本報告書所揭露數據及內容範疇以台灣地區為主，若無特別說明以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）之資料為主。為確保資訊的完整性與可比較性，部分績效數據將追溯至 2022 年資訊或延伸至 2025 年最近資訊。

資料揭露邊界：

本報告書有關財務經營績效依循國際財務報告準則 (IFRS)，皆涵蓋本公司及各子公司，環境及社會面之各項績效指標則以台灣營運地區為主要揭露範疇，惟基於產業關聯性及財務重大性時，將一併揭露其餘子公司相關數據。

報告書撰寫原則

永續績效

本報告揭露內容參照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，並依循全球永續性報告協會 2021 年所發行的 GRI 通用準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)、AA 1000 當責性原則 (Account Ability Principle Standard)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之硬體 (Hardware) 產業揭露標準，以及氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 作為框架進行編製 (詳細索引對照表請參附錄，以快速檢索及查詢)。

財務績效

依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 委由安永聯合會計師事務所查核簽證。除另有註明者外，所有金額均以新台幣為單位。

報告書審查

本報告書資訊與數據由玉晶光電各權責部門自行統計和調查，經總經理室彙總，再由各部門主管初步審核永續績效指標正確性與完整性後，最終由董事長核定發布。此外，部份統計數據引用本公司年報、政府機關及相關網站公開發表資訊，以確保內容的完整性。本公司非屬強制要求第三方驗證單位確信或保證之企業，未來將依需求規劃。

聯絡資訊

若您對於本報告書內容或玉晶光電的永續發展有任何建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫，提供您的寶貴意見！

玉晶光電股份有限公司

聯絡人：趙志強 特助

地址：台中市大雅區科雅東路 1 號

電話：(886) 4-25667115 #1202

Email：mcgwire.chao@gseo.com

公司官網：[玉晶光電官網](#)

發行時間

本公司將於 2025 年起，每年定期發行「永續報告書」，欲下載歷年報告書請至公司官網投資人專區。

- 首次發行日期：2025 年 8 月
- 現行版本發行日期：2025 年 8 月
- 下一版本發行日期：預計於 2026 年 8 月發行

報告書重大變革

本公司本年度首次編製及發行永續報告書，故無重大重編之情事，如未來有相關資訊重編或報導變更，將於對應章節說明。

2024 玉晶光電 ESG OVERVIEW

年度永續績效亮點

E 環境面

- 首年導入氣候相關財務資訊揭露建議書 (TCFD)
- 本年度透過內部節能改善，年減碳量達 558,97 kgCO₂e

S 社會面

- 玉晶設立「玉晶大學」，下設工藝、管理與通識三大學院，打造系統化的人才培育平台
- 本年度平均調薪幅度為 4.3%（不含在職未滿一年之員工）

G 治理面

- 未有因違反競爭行為、壟斷措施而受主管機關裁罰情事
- 董事於董事會、審計委員會、薪資報酬委員會開會出席率 100%
- 本年度合併營收金額 23,186,728 仟元，較 2023 年度增加 6.98%
- 每股盈餘 38.35 元，優於前一年度 27.25 元

董事長的話

「世上沒有平坦的大路可走，唯有在崎嶇小徑中持續攀登，方能抵達光輝的山巔。」玉晶光電積極邁向綠色光電目標，嚴格遵循國際準則及國家法規，導入環保綠色材料與先進技術，期以實現更高的經濟效益與環境永續。

「企業發展如同人類生存，必須直面無盡艱辛，經歷風雨淬鍊。」本公司秉持「誠信」、「專業」、「創新」與「共榮」的經營理念，致力於實現品質(Quality)、安全(Safe)、環境(Environment)與健康(Heath)等四大管理目標，穩健推進企業永續發展。

未來，玉晶光電將持續以踏實步伐與精準策略提升整體競爭力，促進集團穩定成長，厚植永續基礎。感謝一路以來關心、支持與陪伴本公司的客戶、股東、同仁及各界夥伴，正因有各方的支持與鼓勵，玉晶光電得以堅定前行，歷經風雨後更加茁壯可靠。展望未來，玉晶光電將持續承載各界期待，勇敢邁向更高遠的永續目標。

公司概况

公司簡介

股票代碼：3406

公司全名	玉晶光電股份有限公司
成立時間	1990 年 2 月 8 日
總部	台中市大雅區科雅東路 1 號
員工人數	797 人
資本額	新台幣 1,127,431 仟元
年度營業額	新台幣 23,186,728 仟元
主要業務	光學鏡頭研發與設計

玉晶光電專注於光學鏡頭的研發與設計，秉持永續經營的理念，致力於創新技術開發，以協助客戶產品研發及提升整體市場競爭力。我們憑藉豐富的經驗與技術，成為國際知名光學高科技的先鋒部隊，為客戶提供高效、高品質且可靠的產品。

本公司專精於光學專業領域，提供從流程評估、光學設計、精密製造至樣品交付的一站式整合服務。全程秉持高效率與高品質原則，確保產品準確滿足客戶需求，並協助其邁向永續發展。

高品質的光學鏡頭不僅是玉晶光電的基本標準，更是實踐企業社會責任與環境永續（ESG）承諾的核心。本公司經營團隊透過整體評估、精密設計、嚴謹製程控管與快速有效的售後服務，確保各項環節皆達最高品質標準。玉晶光電堅信，憑藉卓越技術與專業熱忱，能持續為客戶創造價值，攜手共創高校、永續得未來。

光學鏡片首選・玉晶光電

玉晶光電致力於為客戶提供高品質、高效能且具經濟價值的光學鏡頭，憑藉精湛專業的技術與創新多元的思維，量身打造符合產業需求的服務，確保品質及效能卓越，協助客戶提升產品整體表現。

—— 企業核心價值 ——

01 誠信

秉持誠信原則，建立穩健可靠的商業關係，對內誠實溝通、對外信守承諾，讓每一位利害關係人都能安心信賴。

02 專業

擁有完整的專業技術團隊，專注本業、深耕技術，持續強化團隊的專業素養與執行力，穩定提供客戶最優質的產

03 創新

以創新思維驅動研發與改善，勇於突破框架、掌握市場趨勢，為產品與服務注入新價值，創造企業差異化與競爭

04 共榮

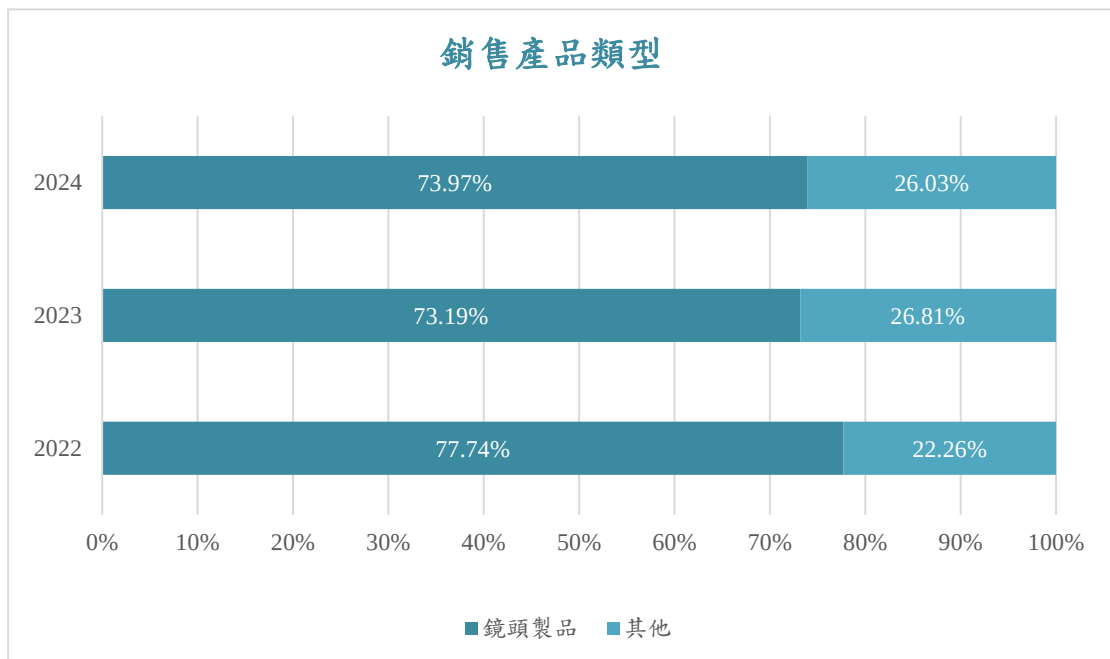
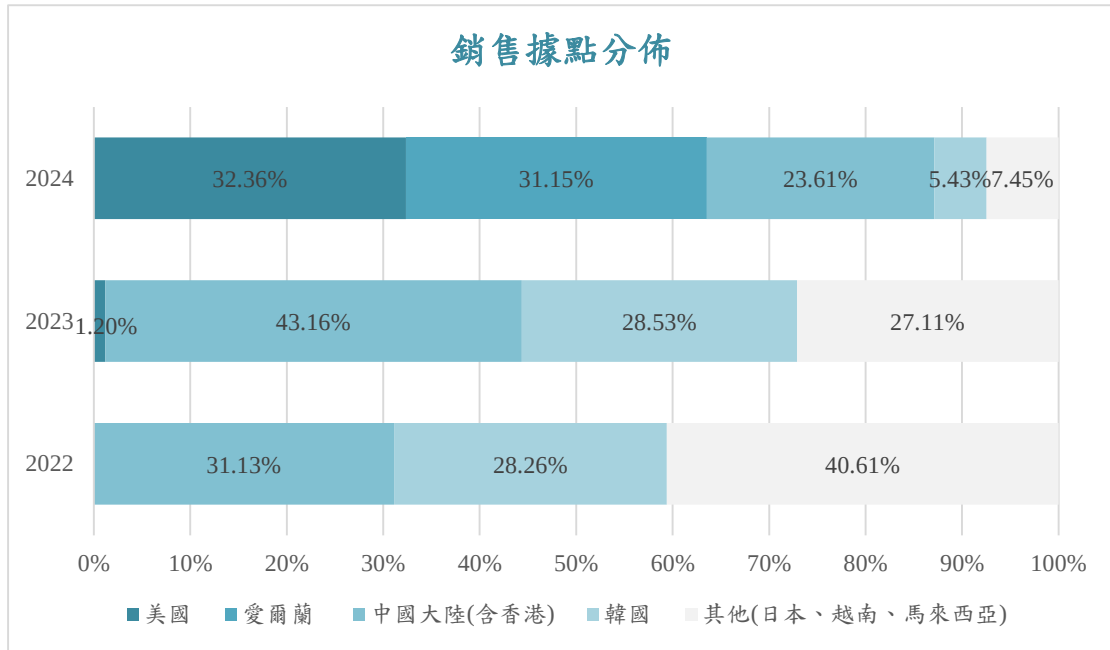
重視與客戶、員工、供應商及社會的長遠合作，透過互信互助，實現企業與社會共好、共存、共榮的永續發展願

營運據點與市場佈局

玉晶光電營運總部位於台灣台中市，在深耕本地市場的同時，亦積極拓展東南亞、美洲等國際業務版圖，持續擴大全球佈局。公司專注於提供高效、高品質且穩定可靠的光學產品，並不斷精進專業技術，致力成為光學產業的領航者與創新推動者。

本公司秉持對品質與技術精進的承諾，持續優化光學鏡頭的設計與製造流程，提升產品性能與生產效率。同時結合技術創新與永續經營策略，提供穩定可靠且符合市場需求的光學鏡頭解決方案，實現企業持續成長與創造客戶價值的目標。





全球布局

本公司營運重心除聚焦於手機相機鏡頭外，亦積極拓展 LED 照明、車載鏡頭、虛擬實境（VR）與擴增實境（AR）等新興應用領域。未來若整體產業環境趨於穩定，且本集團於生產與研發技術方面持續精進並順利配合，預期營業收入與出貨量有望逐年穩健成長。

Ch1、永續策略與實踐

1.1 企業永續政策與承諾

願景與使命

追求卓越，成為全球光學鏡頭研發、製造的領導者

面對 AI 浪潮帶來的科技革新，以及全球面臨氣候變遷與資源枯竭等挑戰，各產業更應積極承擔永續發展責任。玉晶光電以「追求卓越，成為全球光學鏡頭研發與製造領導者」為願景，持續深耕光學技術與製程創新，打造高效能、高品質之光學產品。公司堅持以專業與創新為核心，致力實現「為全球提供最具創造力之光學產品」的使命，協助客戶創造價值、提升競爭優勢，並以技術落實環境保護與永續經營。

玉晶光電自 1990 年創立以來，承襲創辦人陳天恕與陳天慶所堅持的工匠精神，融合多元研究成果，逐步建立具高度競爭力的專業技術體系。在氣候變遷與政策轉型的挑戰下，本公司積極與國際夥伴展開合作，透過技術升級與管理優化，持續提升具經濟價值的產品與服務，並以實際行動推動環境保護，致力實現濟發展與環境永續的共存共榮，打造可傳承的永續企業。

永續策略規劃

玉晶光電將環境保護（Environment）、社會責任（Social）與經營治理（Governance）三大面向緊密結合，全面融入企業營運核心。秉持「誠信、專業、創新、共榮」之經營理念，貫徹永續發展策略，並持續依照公司治理機制，實踐企業永續經營承諾。

在環境面向，本公司除優於法規時程執行溫室氣體盤查作業外，亦嚴格遵循相關環境法規，無違反紀錄，並持續透過製程改善與設備汰換，朝向低污染、低耗能目標邁進。部分高能耗設備已陸續汰換，新增廠房亦設置太陽能板，並依據能源局規定，每年達成至少 1% 能源使用量減少之目標。

於社會面向，玉晶光電遵循勞動法規，建置完善的工作規則與內控制度，並設立「玉晶大學」作為員工持續進修平台，涵蓋工藝學院、管理學院與通識學院等課程體系，協助員工精進專業、提升整體競爭力。本公司亦積極回應全球對人權議題的關注，承諾遵循國際公認之人權標準，並依據《負責任商業聯盟行為準則（RBA）》及《聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）》訂定《勞工人權與道德管理辦法》，辦理人權風險識別與緩解措施，推動反歧視政策，建構多元、平等與包容的職場環境。

在公司治理方面，玉晶光電遵循相關法規，建置完善內部稽核機制，確保營運穩健。同時積極推動光學技術創新與製程優化，建構永續發展策略架構，期望持續創造對環境與社會具長遠正面影響的企業價值，落實永續經營承諾。未來，玉晶將持續強化內部治理與外部協作，以光學專業為基礎，實踐創新與永續並行的經營模式，共創長遠、穩健且具正向影響力的企業價值。永續治理架構

永續發展沿革與組織

為有效實踐永續發展，玉晶光電訂定「企業社會責任守則」，並於 2023 年修訂部分條文後更名為「永續發展實務守則」。永續治理架構依據各部門職責劃分，由業務、採購、財務、人力資源、總經理室等單位分工推動企業社會責任相關事項。

本公司網站設有「投資人專區」，由總經理室負責彙整並回應利害關係人意見，必要時提報董事會，以強化溝通透明與應對機制。針對永續報告書所揭露之重大議題與目標，玉晶光電定期檢視推動進度，並向董事長報告各項永續專案成果，另每季提報導入計畫之執行情形予董事會審閱，以確保永續工作具體落實。

2024 運作情形

2024 年，總經理室共向董事會報告兩次永續發展推動執行情形，內容涵蓋永續相關議題(含氣候變遷風險與機會)之辨識與管理、永續發展實務守則之制定，以及通過 2025 年度永續發展實務守則稽核計畫等重點事項。此外，在規劃年度預算與制定營業計畫時，本公司亦同步考量市場趨勢與客戶需求，將積極投入光學綠色製程技術開發，致力提升生產效率，期以加速實現減排效益、降低環境衝擊，並與客戶攜手邁向永續發展目標。

1.2 利害關係人溝通與重大性分析

利害關係人溝通

本公司深知企業經營不僅關乎獲利，更需兼顧環境、社會及公司治理（ESG）的影響，故本公司致力於與利害關係人保持透明溝通，確保企業運營能夠平衡各方需求。為強化識別與管理重大永續議題，本公司參考全球永續性報導準則（GRI Standards 2021），並遵循 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards）作為溝通框架。

本公司透過 AA1000 利害關係人議合標準之「責任」、「影響力」、「關注度」、「多元觀點」及「依賴性」五大原則，評估與利害關係人之互動頻率、合作關係與影響程度，並透過內部會議、訪談及問卷調查，經總經理室與各部門管理層深入討論後，辨認主要之 6 大利害關係人為：員工、客戶、供應商、政府/主管機關、股東與投資人及金融機構。

2024 年各利害關係人溝通管道及成效：

利害關係人

員工	員工是公司最寶貴的資產，本公司秉持「以人為本」的核心價值，提供完善的薪酬福利、培訓資源與職涯發展機會，激發員工的潛力與創造力。		
關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	2024 年議合成果
客戶隱私 職業安全衛生 勞雇關係及勞資關係	- 稽核、媒體採訪及新聞稿發佈 - 員工福利委員會 - 財報、年報 - 員工申訴信箱	- 依需求更新 - 不定期 - 每季/每年	舉辦 4 場勞資會議
客戶	客戶的信任是玉晶光電持續成長與技術精進的基石，透過持續優化設計、製程與服務體系，我們與客戶共同建立長期、互信且具前瞻性的合作關係。		
關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年議合成果

廢棄物管理 員工多元化與平等 人權	• 專人拜訪、電話及電子郵件 • 受邀議座 • 平面報導 • 客戶滿意度調查	• 不定期 • 每年 • 依需求更新 • 每半年	• 每年進行客戶滿意度調查
供應商	供應商是確保產品和服務質量穩定的關鍵夥伴。玉晶光電與供應商建立長期的合作關係，致力於攜手打造具韌性與責任感的供應鏈，共同落實企業社會責任。		
關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年議合成果
人權 客戶隱私 顧客服務	• 供應商大會 • 稽核、媒體採訪及新聞稿發佈 • 專人拜訪、電話及電子郵件	• 不定期 • 每年 • 依需求更新	• 供應商年度考核
政府/主管機關	玉晶光電重視與政府/主管機關的合作，以確保法律及相關規範的合規性和社會責任。		
關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年議合成果
空氣汙染防治 能源管理 職業安全衛生	• 公文、函文 • 公開資訊 • 政府機關評鑑	• 不定期 • 依需求更新 • 每年	• 即時回覆政府機關諮詢與政策要求，確保企業營運合規，並積極參與法規修訂過程。
股東與投資人	股東與投資人的信任是公司穩健經營與永續發展的重要基礎。玉晶光電持續強化財務與非財務資訊的透明揭露，遵循嚴格的公司治理原則，以提升企業信譽與長期價值。		
關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年議合成果
經濟績效 客戶隱私 員工培訓與發展	• 股東大會 • 法令說明會 • 官網公開資訊 • 重大訊息發佈	• 每年 • 不定期	• 每年召開股東常會，確保公司經營資訊透明，讓股東了解企業發展狀況。

金融機構	金融機構是企業資金運作與財務穩健的重要夥伴。玉晶光電與金融機構維持良好的合作關係，透過穩定的信貸支持與金融服務，強化資本運用效率，支撐公司營運與成長需求。		
關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年議合成果
法律遵循 商業道德 公司治理	- 政府機關評鑑 - 官網公開資訊 - 主管機關舉辦之法規公聽會及研商座談會 - 稽核、媒體採訪及新聞稿發佈	- 每年 - 不定期	官網設立投資人專區，提供各類利害關係人聯絡窗口以供意見回饋。

重大性主題鑑別

本公司為確保永續管理方向與實際營運風險與機會相符，依據 GRI 永續性報導準則(GRI Standards)、永續會計準則理事會(SASB) 準則、SDGs 永續發展目標與氣候相關財務揭露建議 (TCFD)、分析產業標竿企業的永續議題，綜合公司營運策略與產業特性，評估各項永續議題之影響程度，作為永續策略規劃與報導揭露之依據。以下為本公司重大性主題鑑別之四大步驟：

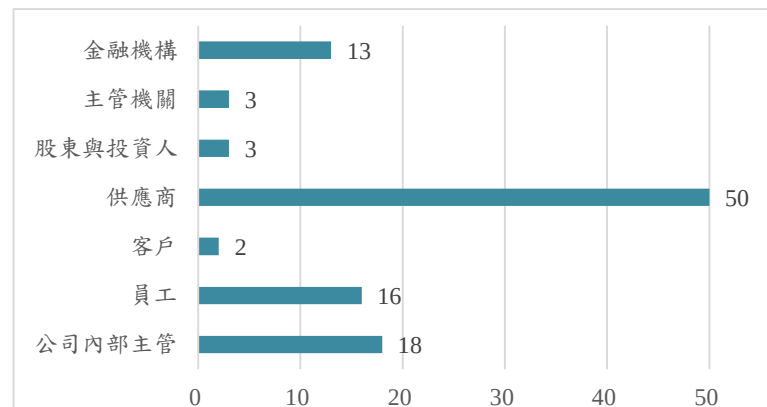
STEP1 潛在永續議題蒐集

本公司首先參考國際永續準則與趨勢，結合公司營運屬性與產業特性，系統性盤點出涵蓋環境（E）、社會（S）及治理（G）三大面向的潛在議題。經由彙整後，共歸納出 24 項實際與潛在的永續議題，作為後續利害關係人調查及分析評估的基礎。

E 環境	S 社會		G 治理	
空氣污染防治 溫室氣體排放管理 能源管理 水資源管理 廢棄物管理	勞雇關係及勞資關係 人才吸引與留任 員工培訓與發展 員工多元化與平等 社會公益與地方回饋	人權 職業安全衛生 客戶隱私 顧客服務	經濟績效 商業道德 法律遵循 公司治理 風險管理	創新研發管理 產品品質 供應商管理 原物料管理 氣候變遷風險

STEP2 利害關係人關注程度調查

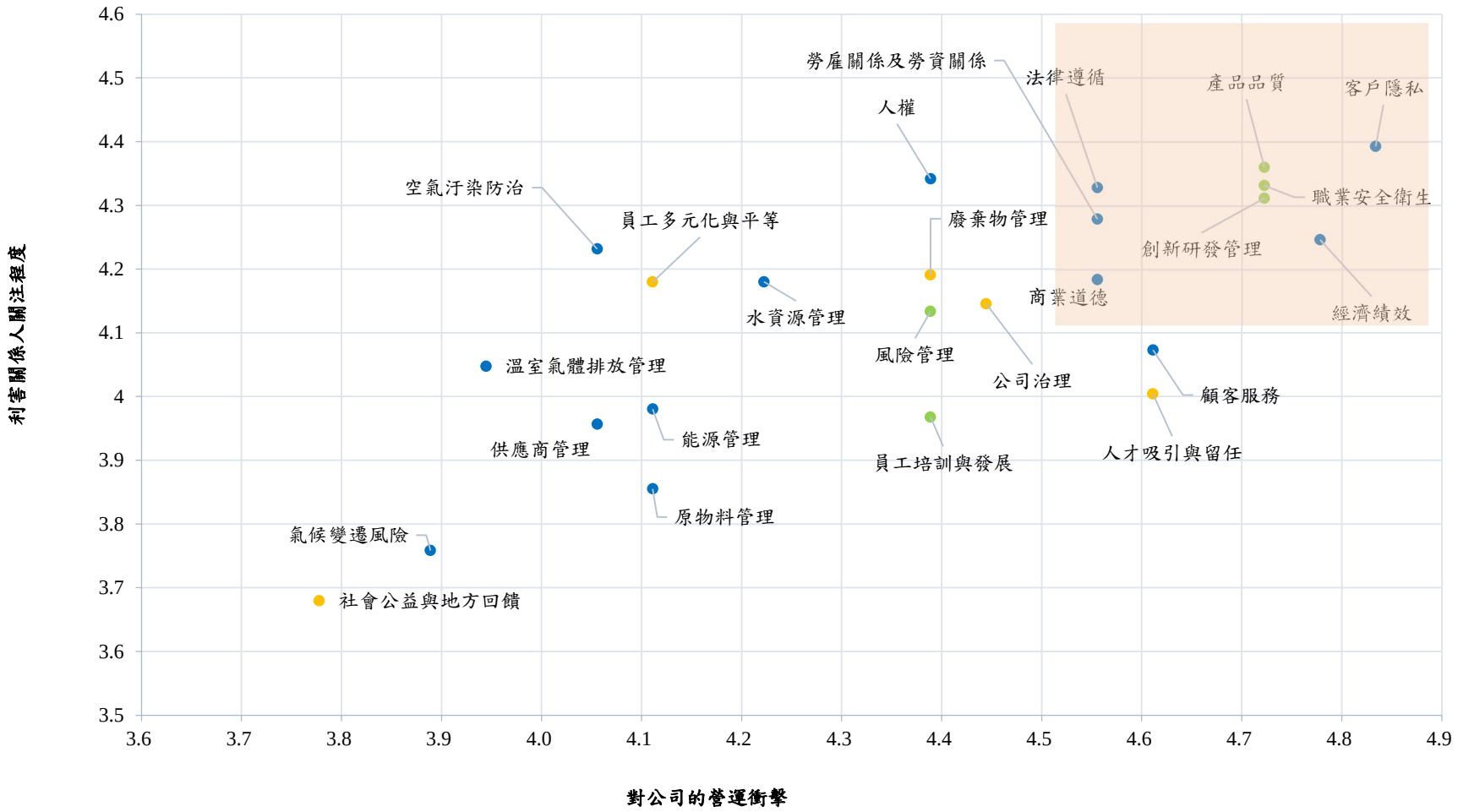
玉晶光電針對第一階段歸納出之永續議題，進一步鑑別各永續議題在經濟、環境及人群(包含人權)可能或已經產生之實際與潛在之正面及負面衝擊，由公司內部主管與鑑別出的 6 大類利害關係人，以中文和英文線上問卷方式進行議題調查，經扣除無效問卷後，共回收 105 份問卷，問卷回收率達 71.43%，包含公司內部主管 (18 份)、員工 (16 份)、客戶 (2 份)、供應商 (50 份)、股東與投資人 (3 份)、主管機關 (3 份)與金融機構 (13 份)。



STEP3 分析與鑑別重大議題

透過詳細的問卷調查與利害關係人溝通議合後，玉晶光電根據不同利害關係人對各議題的關注度進行加權評估，鑑別出利害關係人對各項議題的關注程度，及各項議題可能對公司造成的營運衝擊，再經由高階管理層透過產業趨勢的深刻分析及審視議題的重要程度，最終確定 2024 年度 7 個至關重要的永續發展議題，作為未來發展的重點方向。

玉晶光電2024年重大矩陣



STEP4 報導與揭露

玉晶光電依據重大議題分析結果，於永續報告書相應章節揭露重大議題的管理方針和相關訊息，以供各利害關係人參考。本公司也將進一步將 2024 年度辨識出的重大議題納入永續相關政策、策略及長期目標，確保永續發展目標得以全面落實，推動企業穩健成長。

2024 年重大主題衝擊說明

重大議題		正/負面衝擊說明		GRI 對應 GRI	主題章節
S 社會					
顧客隱私	+	增加顧客信任	強化顧客信任與品牌形象，提升顧客忠誠度與市場競爭力。	GRI 418	3.2 產品品質與客戶關係
	-	資料外洩	資料外洩恐引發信任危機，導致客戶流失與法律責任。		
職業安全衛生	+	降低工傷風險	降低工傷風險，提升員工滿意度與生產效率。	GRI 406 ~ 411	5.3 職業安全衛生
	-	影響企業形象	管理不善恐致工安事件，影響營運與企業形象。		
勞雇及勞資關係	+	良好關係	良好關係促進溝通合作，提升員工凝聚力與工作效率。	GRI 401~402、404~409	5.1 人力資源管理
	-	勞資對立	勞資對立可能引發爭議，導致罷工、流失人才與信任危機。		
G 治理					
產品品質	+	強化品牌價值	優良品質提升顧客滿意度，強化品牌價值與市場競爭力。	GRI 416	3.2 產品品質與客戶關係
	-	退貨與客訴	品質不良導致退貨與客訴，損害企業信譽與營運績效。		
創新研發管理	+	技術領先	促進產品差異化與技術領先，提升企業競爭優勢與獲利能力。	N/A	3.1 循環經濟
	-	營運風險	研發失敗或資源錯配，可能導致成本增加與營運風險。		
經濟績效	+	穩健績效	穩健績效增強投資信心，提升企業成長與永續發展動能。	GRI 201	2.2 經營績效
	-	績效不佳	績效不佳恐影響資金流與市場信任，削弱營運穩定性。		
法規遵循	+	遵循法規	遵循法規可降低法律風險，提升企業形象與市場信任度。	GRI 2-27	2.1 健全治理
	-	成本上升	過度遵循法規可能增加合規成本，影響業務靈活性與創新發展。		

Ch2、關於玉晶光

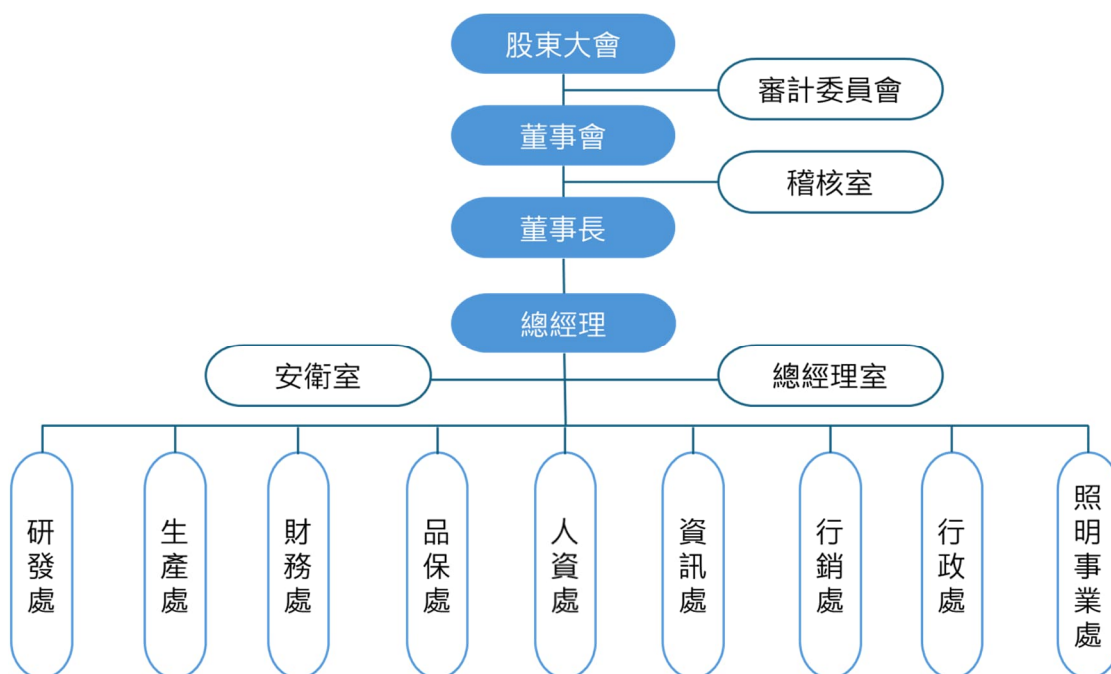
2.1、健全治理

2.1.1 公司治理架構

玉晶光電深信，良好的公司治理為企業永續經營的基石，透過制度化的規範與透明的營運流程，提升決策品質與執行效率。本公司依據台灣證券交易所《上市上櫃公司治理實務守則》訂有相關規章，包括《公司治理實務守則》、《股東會議事規則》、《董監事選舉辦法》、《子公司監控管理辦法》及《內部重大資訊處理作業程序》等。同時設有發言人機制及投資人專用信箱，以確保能即時揭露影響股東決策之重大資訊，並妥善處理相關建議及爭議，促進與利害關係人之間之良性互動，強化企業競爭力與社會責任，邁向永續發展目標。

本公司建構完善的公司治理架構，由董事會擔任最高治理單位，負責督導公司策略，並由管理階層對公司及股東會負責。為提升董事會運作效能，設有審計委員會及薪資報酬委員會協助監督董事會有效履行職責，確保公司治理制度各項作業與安排皆依循法令規定、公司章程及股東會決議執行，落實公司運作之合規性與透明度。

■ 公司治理架構圖：



董事會運作

玉晶光電依據「董監事選舉辦法」，採候選人提名制度由股東自候選人名單中選任董事，任期為三年。目前董事會共設有 9 席董事，其中包含 3 席獨立董事，獨立董事比例達三分之一。

為確保董事會之獨立性與決策之公正性，本公司董事間具有配偶或二親等以內親屬關係者未超過董事會席次半數且董事長未兼任總經理一職。此外，董事會成員組成強調多元性，除考量性別、年齡、國籍及文化背景等基本條件外，亦延攬具備法律、會計、產業、財務、行銷或科技等專業知識與產業經驗之人士擔任董事，並包含 1 名女性成員。

有關董事之詳細資訊請參閱本公司 2024 年報「董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」及「董事會多元化及獨立性」相關章節。

最高治理單位永續進修情形

隨著全球對氣候變遷與環境保護議題的重視日益提升，企業在面對日趨嚴格的法規及市場變化時，須具備更強的永續經營能力與環境治理專業知識。因此，本公司治理單位每年均辦理相關進修課程，以強化專業能力並回應氣候挑戰並支持企業永續發展。

2024 年度			
課程名稱	主辦單位	人次	累計時數
溫室氣體減排因應之道:擘劃企業淨零藍圖	社團法人中華公司治理協會	1	3
上市董事進修課程-董事會 vs 經營團隊	社團法人台灣專案管理學會	1	3
上市櫃董事進修課程-產業分析與企業診斷	社團法人台灣專案管理學會	1	3
企業非財務績效之價值與氣候相關揭露-全球趨勢和因應策略	社團法人中華公司治理協會	1	3
零碳布局思考,企業應具備的 ESG 思維與能源實務	社團法人中華公司治理協會	1	3
董事會(永續委員會)如何審閱永續報告書	社團法人中華公司治理協會	1	3

關鍵重大事件溝通

為強化公司治理與提升董事會運作透明度，本公司於 2024 年度持續落實重大事項溝通機制，透過董事會討論並確認關鍵治理議題，包括董事會成員多元化政策推動、績效評估辦法修訂、永續資訊作業程序頒布及永續報告書編製進程等，確保治理運作具體落實並持續優化。關鍵重大事件如下，相關資訊亦可參閱玉晶光電於公開資訊觀測站所公告之重大訊息。

面向	溝通項目
ESG	2024 年於董事會中溝通重大案件包括：董事會成員多元化政策、《董事會績效評估辦法》、制定《永續資訊之管理作業程序》並通過 2025 年度稽核計畫(涵蓋永續資訊之管理、永續報告書編製及確信作業)以及訂定永續報告書編製計畫與時程。
內部稽核	依據《董事會績效評估辦法》之程序及指標，評估整體董事會及功能性委員會與個別董事成員之績效自評，並將評估結果提報董事會。

董事之利益迴避

本公司董事如對董事會議案與其本人或其所代表之法人有利害關係，於當次董事會中應說明其利害關係之重要內容。如該事項有損及本公司利益之虞，董事不得參與討論及表決，且應予迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。

董事之配偶、二親等以內血親，或與董事具有控制與從屬關係之公司，如對會議事項有利害關係者，亦視為董事本人對該事項具利害關係。本公司董事於 2024 年度如遇自身利害關係議案，皆已依規定執行利益迴避，詳細情形請參閱本公司年報「董事利害關係議案迴避之執行情形」。

董事會績效評估

為強化公司治理、提升董事會功能，建立績效目標並加強董事會運作效率，玉晶光電每年辦理董事會及功能性委員會之績效評估。評估範圍涵蓋董事會整體、個別董事成員及功能性委員會。評估面相包含對公司營運之參與程度、決策品質提升、董事會組成與結構、董事之選任與持續進修，以及內部控制等指標。

評估方式採用 5 分制進行，2024 年董事會及功能性委員會績效評估結果為 4.44、4.96、4.79，評分均介於 5 分「非常同意」與 4 分「同意」之間，董事對各項評核指標運作多持「非常同意」意見，顯示董事會及功能性委員會整體運作良好，符合公司治理標準。

2024 年度評估結果已提報董事會，詳細評估項目及得分請參閱本公司 2024 年報 p.15。

董事會及高階經理人薪酬政策

玉晶光電董事酬金之發放係依本公司章程第 24 條規定，總和評估各董事對公司營運之參與程度及執行貢獻，並參酌同業薪資水準，經股東會決議後發放合理報酬。

經理人及管理階層之酬金發放，係依據同業市場薪資水平、職位權責範圍及其對公司營運目標之貢獻度及當年度獎懲審查事項，由董事會審議通過後報告於股東會。此外，依據本公司章程第 27 條規定，當年度稅前利益扣除員工及董事酬勞，並保留彌補累積虧損後，如尚有餘額，應提撥不高於 5% 為董事酬勞，不低於 1% 為員工酬勞。相關資訊請詳參本公司 2024 年報。

功能性委員會

為強化董事會職能並健全監督功能，本公司於董事會下設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」。各功能性委員會依職責執行相關監督與審議作業，協助董事會有效履行治理職責。董事會轄下各功能性委員會之運作情形請參詳下表，詳細資訊載於本公司 2024 年報。

審計委員會			
職責	監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之控管等。		
成員	獨立董事林建興先生、獨立董事洪明儒先生、獨立董事吳志正先生	本年度會議次數	5 次
		出席率*	100%
薪資報酬委員會			
職責	訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估董事、監察人及經理人績效目標達成情形及訂定其個別薪資報酬。		
成員	獨立董事林建興先生、獨立董事洪明儒先生、獨立董事吳志正先生	本年度會議次數	2 次
		出席率*	100%

註：不含委託出席

2.1.2 法規遵循

玉晶光電秉持最高標準落實誠信經營理念，確保各項營運活動符合法規要求，並有效降低法律風險。本公司致力於建立健全的合規文化，強化內部風險控制能力，進而提升投資人及利害關係人之信任，實現企業穩定營運與長期發展。

重大主題 法規遵循	
重大主題意義	玉晶光電之經營理念為「誠信、專業、創新、共榮」，並以「公平、誠實、守信、透明」為商業活動原則。為落實相關理念，訂有「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」及「勞工人權與道德管理辦法」等規範，致力於遵循法令要求，確保各項營運作業符合最高標準。
政策／承諾	本公司致力於遵循並確實符合所有適用之法律、法規、相關標準及其他規範要求。
目標	【短期】： - 本公司配合主管機關要求，積極制定並推動各項制度與規範，以確保營運符合相關法規及標準。 【中長期】： - 持續強化同仁法遵意識，致力達成本公司「零違規」之目標。
行動辦法	- 針對新進員工舉行誠信廉潔相關規範及行為準則說明會，並簽署相關文件。 - 定期追蹤營運當地主管機關網站（包含稅務局、財政局、國家銀行、海關總署等）並更新相關法規資訊。
2024 年實際績效	2024 年度參與誠信經營法規遵循(含人權及社會責任)教育訓練累計受訓人次 811 人，總計受訓時數 580 小時。
申訴機制/溝通管道	可透過以下管道進行溝通與申訴： 外部人員： - 投資人聯繫信箱：mcgwire.chao@gseo.com - 外部舉報信箱：audit@gseo.com 內部人員： - 本公司意見箱 - 本公司官方 Line 諮詢及申訴功能 - 部門主管或專線電話

本公司於 2024 年期間均依法營運，於法規遵循方面未因違反任何規定（包含但不限於與專業誠信有關之法律訴訟等），而遭受超過新台幣 4000 萬元之重大罰鍰，亦無其他非金錢性之重大處分。

誠信經營與反貪腐管理機制

玉晶光電秉持誠信經營原則，採取公平與透明方式從事各項商業活動。於進行商業往來前，本公司會對交易對象進行適當評估，並要求簽署《廠商行為承諾書》，以確保其遵守玉晶光之從業道德與反貪腐規範。若合作夥伴違反相關準則，最高可處以終止合約之紀律處分。

本公司嚴禁提供或接受賄賂、疏通費或回扣，亦禁止任何以詐術或傳遞不實資訊以謀取不法利益之行為。員工與供應商應主動避免任何實際或潛在之利益衝突；管理階層不得兼職或經營影響其公司職責之業務。玉晶光電全面杜絕腐敗與不誠信事件，並落實「六不一守」信念：不關聯、不行賄、不以次充好、不偷工減料、不弄虛作假、不商業欺詐，並信守承諾，藉以維持穩定運營，實現長期永續發展目標。

反競爭行為

玉晶光電秉持公平與誠信精神從事各項營業活動，並遵循反壟斷與反不公平競爭相關法規，本公司另訂有《道德規範管理辦法》，嚴禁以操縱、隱匿、濫用物權或機密資訊、欺詐等不正當交易方式獲取利益，並全面禁止任何形式之賄賂和腐敗行為。因此，2024 年度本公司未有因違反競爭行為或壟斷措施而遭主管機關裁罰之情事。

行為準則（含反貪腐）訓練與宣導

為提升員工誠信與自律意識，玉晶光電依循誠信廉潔(協定)相關規範及行為準則，要求全體員工定期進行自我檢視並簽署《誠信廉潔承諾函》。本公司亦定期舉辦反貪瀆教育訓練，並推動法規遵循相關課程，強化員工對企業誠信經營的認知。此外，玉晶光電不定期舉辦研討會，內容涵蓋員工道德規範、反貪瀆、重大內部資訊管理及反托拉斯等法規遵循議題，藉由持續教育訓練與自我評估，進一步強化自律文化，營造誠信廉潔之工作環境。本公司於 2024 年度無發生任何貪腐相關訴訟或事件。

檢舉與保護

玉晶光電為防範貪腐、不誠信事件及重大不當行為，鼓勵員工及利害關係人保持開放溝通。並設有檢舉機制。員工可依據《員工申訴作業指導書》透過稽核室信箱進行檢舉，方式可為具名或匿名。

為保障檢舉人及參與調查人員，以避免遭受不當報復或差別對待，相關調查作業均依保密程序進行。申訴案件由專案小組負責受理，並交由相關單位進行審查與查證，若經查證屬實，將依情節輕重採取懲處措施，並視情況追討不當利益或追訴相關法律責任。

內部控制與內部稽核

玉晶光電依循《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定之內部控制有效性判斷項目，檢視內部控制制度之設計與執行是否具有有效性。本公司內控制度包含五大構面：控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通，以及監督機制，旨在合理確保營運效果與效率、財務報導可靠性，以及法令遵循目標得以達成。2024 年度本公司依據自我評估結果，確認內部控制制度設計與執行具有有效性，並已依據實際執行情況出具「內部控制制度聲明書」，詳情請參閱 2024 年報 p.36。

本公司董事會設有稽核室並配置專任稽核人員，依據公司訂定之內部稽核計畫與稽核作業流程，定期執行內部稽核工作。稽核室職責為協助董事會與管理階層檢視及評估內控制度之缺失，並適時提出改善建議，以確保內控制度之有效運作。

內部稽核運作流程如下：稽核單位根據法規所定稽核項目及本公司風險評估結果，擬訂次年度稽核計畫，經審計委員會及董事會核准後實施。對於稽核過程中發現之內控缺失或異常事項，稽核單位將與受查單位充分溝通，要求提出具體改善措施，並持續追蹤改善情形。

稽核報告完成後，應於次月底前提提交獨立董事查閱，並每季向審計委員會及董事會報告改善進度。若發現重大違規或可能對公司造成重大損害之情事，將即時呈報總經理、審計委員會及董事會。本公司於 2024 年度已確實執行內部控制制度，經評估未發現重大內部控制缺失情形。

2.2、經營績效

2.2.1 財務績效

玉晶光電致力於提升整體競爭力，維持營運穩定成長，以實現股東最大報酬與永續經營之目標。透過穩健踏實之經營策略，結合行銷與生產佈局，持續擴展營運規模並提升市場占有率。

同時，因應業務多元化發展趨勢，本公司持續開發各式光學鏡頭及具市場潛力之利基產品，以因應市場快速變化並掌握先機，確保在競爭激烈的環境中持續保有領先優勢。

重大主題經濟績效	
重大主題意義	秉持「誠信」、「專業」、「創新」、「共榮」的經營理念，推出更尖端科技及適合市場的利基產品。透過結合行銷策略及生產策略之運作下，持續擴展營運規模及營運項目，提升市產佔有率，實現穩定增長。。
政策／承諾	致力於永續經營並追求股東報酬最大化，透過穩健踏實之經營策略，提升競爭力，維持公司穩定成長。
目標	【短期】： ■ 透過組織扁平化及強化專案性結構組織，提高決策效率與經營績效。 【中長期】： ■ 掌握國際企業發展趨勢，建立跨國性管理組織架構，使公司更具國際競爭力。 ■ 將上下游資訊系統整合，減少不必要之書面作業流程，使上游供應商與下游客戶之夥伴關係緊密連結，創造三贏格局。
行動計畫	■ 持續強化各類光學鏡頭產品之研發能量與技術創新，提升製程效能與產品品質，確保在全球市場中維持技術領先與競爭優勢。
2024 年實際績效	■ 2024 年股東權益報酬率 18.92 %，EPS 38.35 元
申訴機制/溝通管道	■ 本公司網站設有「投資人專區」，提供發言人聯絡電話及信箱 ■ 本公司網站設有「聯絡我們」專區，提供總部及各地廠區聯絡資訊。

營業概況

玉晶光電專注於光學元件模組的設計與製造，針對當前消費性電子、車載與 AR/VR 等產業對高階光學產品日益提升的需求，本公司持續投入資源開發多項具有技術領先性與差異化優勢的光學產品，並透過長期技術深耕與精密製造，累積了豐富的研發經驗與穩健的量產實績，奠定在光學產業中的競爭優勢。

本公司為客戶提供從光學設計、模具開發、產品量產到品質驗證的一站式解決方案，涵蓋光學設計驗證、元件開發、製程整合與模組組裝等服務，並生產應用於相機模組、投影顯示與感測元件的核心光學元件與鏡頭組件，為客戶提供高品質之光學產品解決方案。更多營業情形請詳閱本公司 2024 年報 P.46-57。

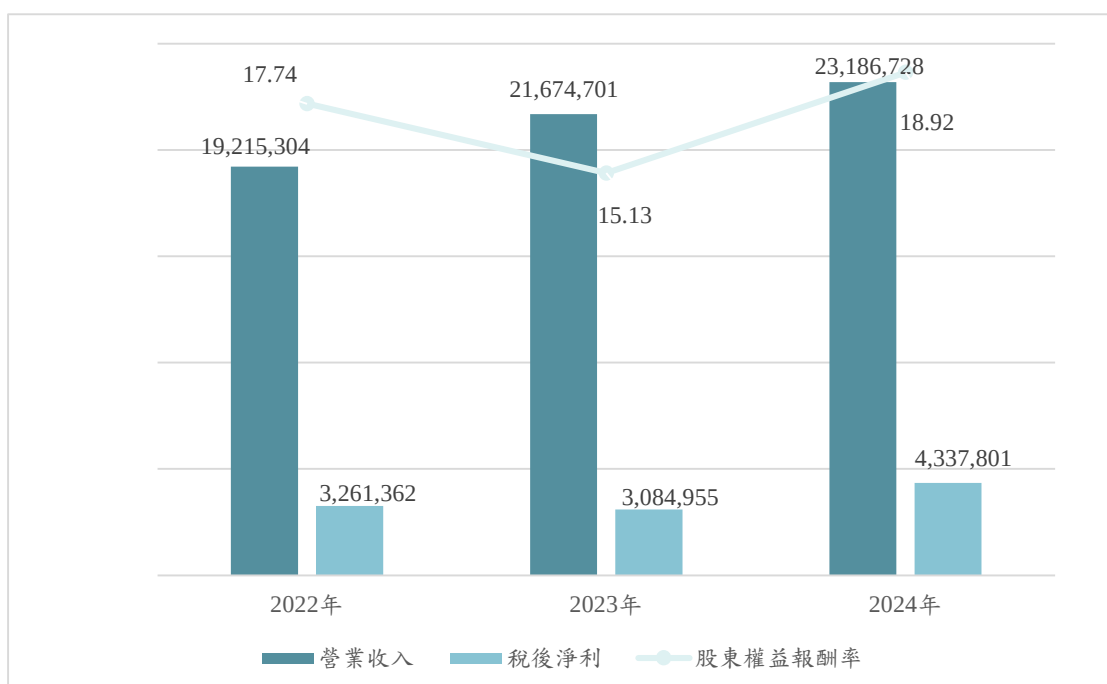
■ 2024 年實際績效

單位:新台幣仟元

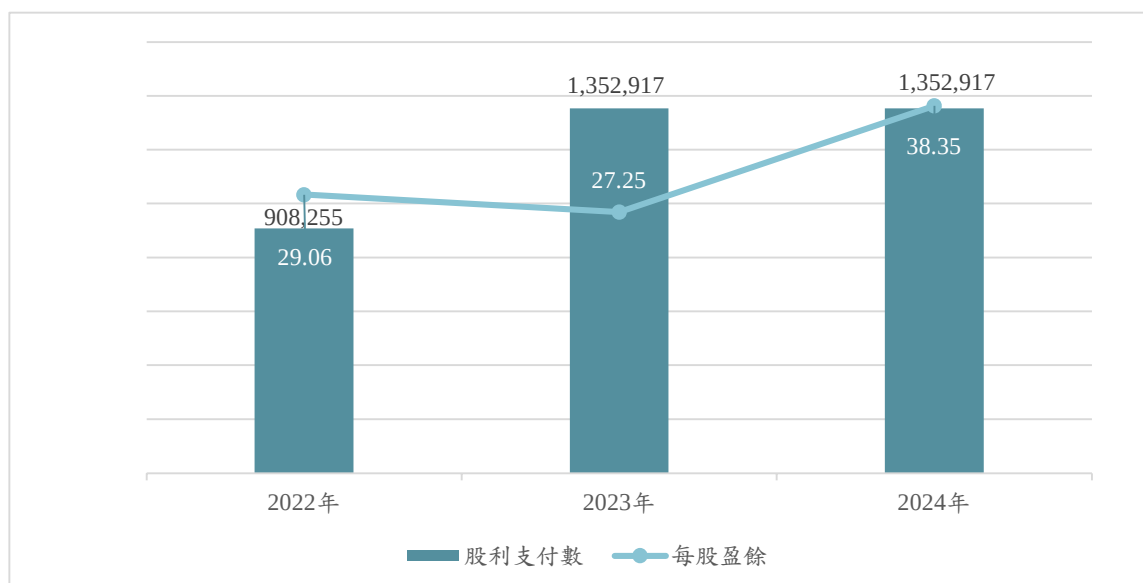


項目	2024 年度
營業收入	23,186,728
營業毛利	8,057,008
稅前淨利	5,924,767
每股盈餘(元)	38.35

■ 近三年財務表現：



■ 近三年現金股利：



近三年合併財務績效：

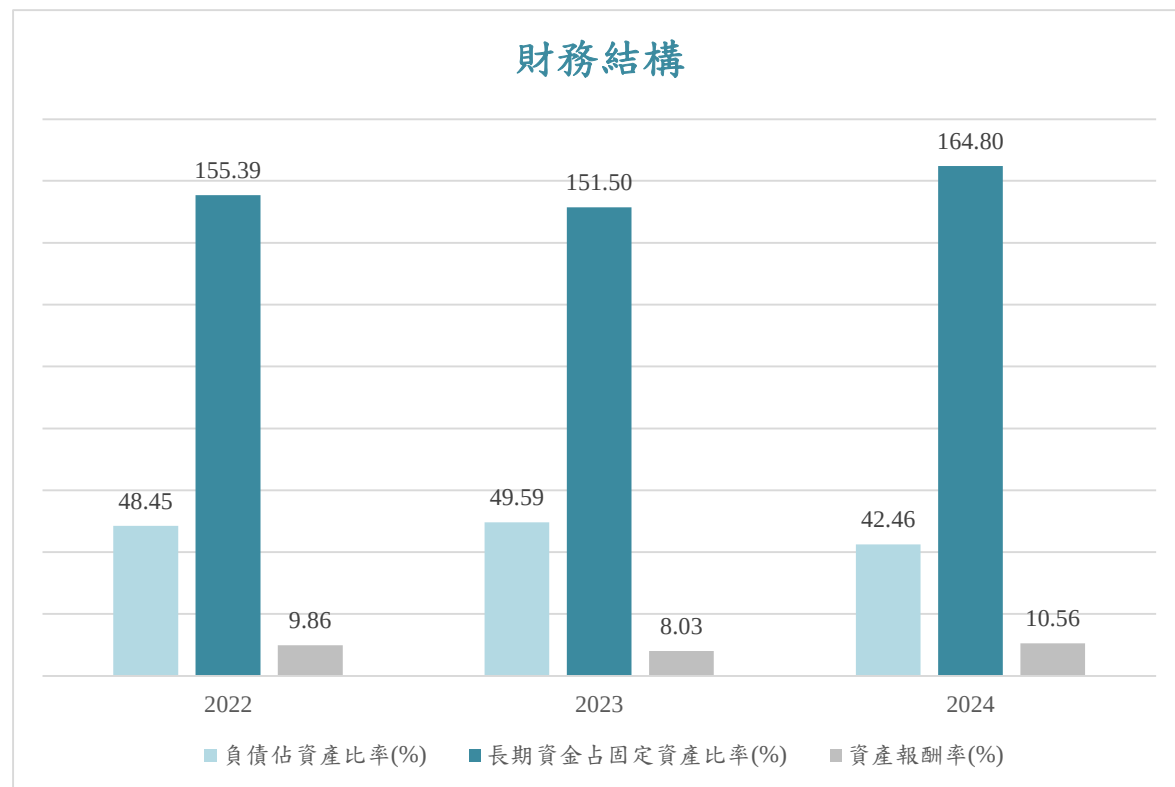
玉晶光電致力於強化經營體質並提升財務績效，透過定期向管理階層報告營運成果及追蹤經營績效，持續檢視並調整經營策略，以回應各方利害關係人之期待，實現公司長期營運之目標。以下為本公司 2024 年度財務狀況摘要：

單位：新台幣仟元

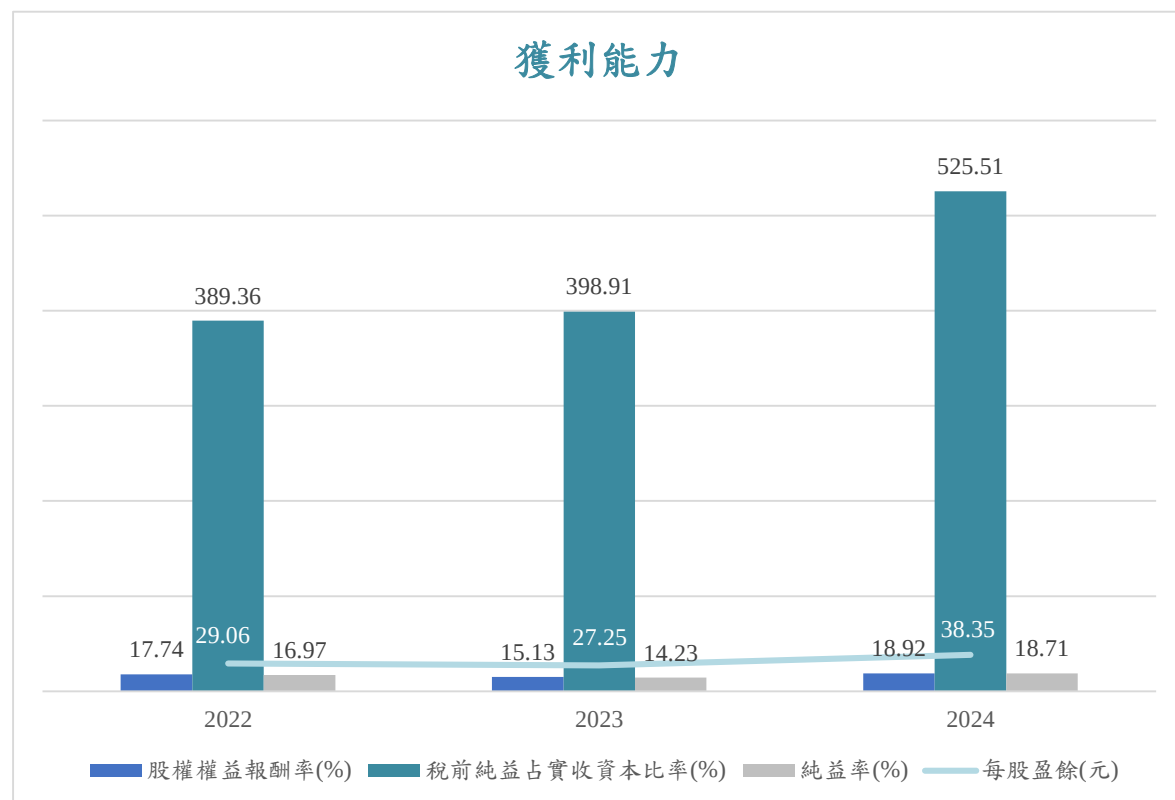
項目	2022	2023	2024
營業收入	19,215,304	21,674,701	23,186,728
營業成本	11,545,502	13,943,954	15,129,720
營業毛利	7,669,802	7,730,747	8,057,008
營業費用	3,741,482	3,599,822	3,301,590
營業損益	3,928,320	4,130,925	4,755,418
營業外收入及支出	461,473	366,557	1,169,349
稅前淨利	4,389,793	4,497,482	5,924,767
所得稅費用	1,128,431	1,412,527	1,586,966
稅後淨利	3,261,326	3,084,955	4,337,801
每股盈餘	29.06	27.25	38.35
員工薪資和福利	6,783,594	6,303,342	6,853,451
股利支付數	908,255	1,360,405	1,360,837
支付政府的款項	745,352	717,648	1,121,695

最近三年收支與獲利能力情形

單位:百分比



單位:百分比;元



市場趨勢

在全球經濟環境與消費性電子產業快速變化的背景下，光學產業正面臨轉型挑戰，傳統大宗應用領域如數位相機、光碟機與投影機等，因市場需求萎縮，價格與銷量同步下滑。然而，台灣光學業者憑藉對新興應用的迅速反應與技術優勢，成功切入智慧型手機與平板電腦等市場，整體產值表現優於全球水準。

未來光學市場的成長動能將來自更多元且高附加價值的應用領域，包括車用影像系統、體感遊戲裝置、生物辨識技術（如指紋與掌紋辨識）、以及 LED 照明等新興市場，這些領域不僅對光學元件提出更高技術要求，也為業者創造穩定且長期的市場需求。

目前國內具備獨立研發與量產能力的光學廠商仍屬少數，玉晶光電已在光學鏡頭與 LED 照明產品領域建立規模與競爭優勢，因應國際大廠製造基地東移至台灣與中國之趨勢，本公司持續強化技術研發與客戶合作關係，提升產品附加價值與市場敏感度，產品從早期單一應用於照相機鏡頭，至今已成功拓展至數位相機、智慧型手機、影印機與醫療設備等多元應用，光學元件已成為電子產品不可或缺的核心零組件。

隨著新產品持續問世與技術創新推陳出新，對光學元件的需求將持續增加，台灣光學產業在全球市場中有望扮演更加關鍵的角色，展現穩健且持續成長態勢。

公協會參與及倡議響應

玉晶光電致力於發展光學鏡頭及相關光學元件，除了在本業上追求卓越成就外，亦積極參與業界交流與合作。本公司目前為台灣光學工業同業公會、台中市工業會及光學元件技術發展諮詢委員會的會員。做為公會的一份子，將持續致力於光學產品的研發與創新並積極參與各類產業會議，透過與同業的交流合作，不斷提升光學產品的品質與技術水準。

台灣光學工業同業公會成立旨在因應全球光學產業快速發展與技術提升需求，促進國內光學產業的整體競爭力與合作，涵蓋光學設計、製造與應用等多個領域。公會持續推動創新研發及產業鏈結合，協助會員企業掌握市場趨勢與技術脈動，促使台灣光學產業向高品質、高技術水準邁進，並為產業的永續發展做出貢獻。

2.2.2 稅務政策

玉晶光電秉持遵循稅務法令之原則，致力於妥善管理稅務風險並以優化整體稅賦為目標推動稅務治理。在合法且穩健的架構下，進行稅務規劃與成本控管，杜絕任何無商業實質或違反法規之避稅方式，確實履行企業社會責任，展現企業公民應有之義務。本公司稅務治理原則如下：

- 遵循當地稅務法規，期限內誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
- 關係人交易遵循經濟合作暨發展組織(OECD)公布之國際公認移轉訂價準則規範，並符合常規交易原則。
- 與稅務機關建立互信且誠實的溝通關係。
- 公司重大交易及決策皆考量租稅之影響。
- 善用租稅獎勵，並在使用租稅優惠時，恪守法令規範。
- 保持稅務資訊透明，恪守財務報導準則與年報揭露之規定。

合併財報稅務資訊

玉晶光電 2024 年度確實履行企業納稅義務，營運據點租稅管轄區之主要營業活動相關稅賦資訊列示於下：

					單位:新台幣仟元
項目/年度		2022	2023	2024	三年度平均稅率
稅前淨利		4,389,793	4,497,482	5,924,767	-
所得稅 費用	當期所得稅	605,941	992,588	1,369,889	-
	遞延所得稅	522,490	419,939	217,077	-
有效稅率		25.71%	31.41%	26.79%	27.97%
所得稅現金支付數		745,352	717,648	1,121,695	-
現金稅率		16.98%	15.96%	18.93%	17.29%

2.3、風險管理

玉晶光電為確保營運穩健並因應快速變遷的外部環境，建構完善之風險管理機制，作為推動永續發展的重要基礎。透過系統化的風險辨識、評估與控制流程，協助各單位掌握潛在風險與機會，強化決策品質，降低營運干擾，提升整體應變能力，進而實現企業永續經營及獲得利害關係人信任的核心目標。

2.3.1 風險鑑別與管理

玉晶光電每年針對內外部多維度風險進行系統性鑑別與深入評估，涵蓋策略規劃、營運效率、財務穩健性、潛在危害及新興風險趨勢，藉以制定相應策略，全面強化風險承載能力與營運韌性。

為有效識別並因應各類風險、保障資源、降低損失並維持競爭優勢，本公司依循既有風險管理流程，定期評估並回應內外部營運環境與利害關係人的關注議題。風險管理程序涵蓋五大步驟：產業環境辨識、風險辨識、風險分析、風險因應、風險與機會管理，以及後續的追蹤與監督，透過系統化方法強化風險控管，提升營運穩定性與永續性。

此外，各單位亦定期執行內部控制自行評估，以發掘潛在風險，並每年至少完成一次風險鑑別與評估作業。稽核單位負責查核各單位評估報告，並檢視內部控制缺失及異常改善情形，定期向董事會報告內部控制評估結果，並彙整出具「內部控制制度聲明書」，以確保風險管理機制之有效運作。

風險管理流程

為強化風險管理機制，協助各單位明確理解執行依據，確保業務穩健運作並推動企業永續發展，玉晶光電訂定「公司處境、利害相關人與風險機會鑑別管理辦法」，建立系統性之內外部處境分析及利害關係人鑑別機制，並制定關注議題收集及風險與機會管理的標準流程。本公司透過定期評估組織內外部處境之變化，辨識可能產生的風險與機會，並提前研擬對應之管理策略或控制措施，以有效降低不利影響並掌握成長契機，確保組織穩健經營與永續發展。玉晶光電之風險評估流程如下所示：

產業環境辨識

界定本公司經營理念與策略目標相關之內外部處境變化，並登錄於「內外部議題鑑別表」，經品保處或環安衛單位彙整後，提報總經理。

風險辨識

鑑別影響公司營運或受其影響之利害關係人，透過溝通理解其需求與期望，評估其對公司內外部之影響。

風險分析

依循公司處境分析與利害相關者需求和期望資料，透過風險評估準則內之風險矩陣、風險評量表相關作業，進行風險與機會分析。

風險因應

依循風險分析結果建立風險與機會之應對行動。

風險與機會管理作業

不定期執行風險評估作業，並於每年管理審查會議檢討評估作業之適切性。

追蹤與監督

將風險因應措施、執行進度與結果於公司管理審查會議中提出討論。

風險評估與因應

為確保企業在面對風險時具備良好之應變能力，進而實現長期穩健發展，玉晶光電依循前述風險鑑別流程，於 2024 年篩選出對公司營運影響程度較高之重大風險項目，分別為：產業技術風險、策略風險及氣候變遷風險。針對上述重大風險項目，本公司已進行系統性之風險分析，並擬定具體可行之減緩對策，以降低潛在衝擊並提升整體風險韌性。

風險面向	風險描述	減緩措施
產業技術風險	- AI 帶動全球科技發展，促使 AR、VR 等智慧穿戴技術崛起，推動異業結盟，改變產業競爭態勢。然而，面對科技及產業變化可能遭遇下列風險 - 新技術開發遭遇困難，導致時程延宕。 - 終端客戶需求降低，導致產能調整和生產成本變動，進而影響營收與利潤。	- 依循數位轉型藍圖投入相關技術，設定短中長期營運及財務目標，運用大數據與 AI 技術，打造高品質與優化製程環境。 - 密切關注相關技術，並投入資源進行研發。 - 與供應商保持良好關係，隨時交流應對解決方案。 - 積極發展資訊數位科技並強化資安管理。 - 加強人才招募與培訓，以提升開發研究技術。
策略風險	因應全球永續趨勢，各國政府、投資人、客戶等利害關係人對企業之永續作為與資訊提出更高要求。為與全球 ESG 接軌，公司須更加重視並確保遵守相關規範，以符合法規並滿足利害關係人之期待。	設置永續發展對應單位，依循法規推動永續策略與目標，以強化公司競爭力。
氣候變遷風險	面對全球氣候變遷，企業積極減碳並重視環境保護，然而受限於再生能源取得不易及低碳產品生產限制，導致整體生產成本增加。	- 訂定每年綠能使用之目標。 - 採購再生能源，提升廢料回收再使用率。 - 推動節水措施，設置儲水設備及提高回收水使用比例。 - 調查供應商每年能資源用量，掌握碳排放狀況及碳管理程度，規劃減量措施，定期追蹤與溝通。

2.3.2 資訊安全管理

玉晶光電視資訊安全為企業基本責任，為保障員工與合作夥伴之資訊資產不受侵害，本公司建置完善的資訊安全管理體系，確保資訊處理的正確性與可用性，並持續強化系統、設備和網絡之安全防護機制。

資訊安全管理辦法與目標

為強化資訊安全管理，本公司訂定「資訊安全營運持續管理辦法」、「資訊安全政策管理辦法」等相關規範，並依循：ISO 27001:2013 精神持續修訂與更新，以確保資訊安全制度符合企業營運需求及法令遵循。

本公司之資安專責組織由資訊處長擔任資安長，負責規劃與審查資訊安全管理政策，建立全面性的資訊安全治理架構，並定期評估企業營運所面臨之資安風險，確保資安管理體系之適切性與有效運作。資安團隊統籌推動資訊安全工作，包括資安風險評鑑、資安訊息傳遞，並於工作報告會議進行資安討論，如：主機定期資安補丁狀態、內部資安設備狀態和警報事件處理等，持續執行與優化各項資安政策，彙整治理方向與執行成果進行彙報，以確保資訊作業內部控制機制之有效性，並提升全體員工之資安意識。

為達成本公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資料隱私，玉晶光電依循「資訊安全政策管理辦法」採行以下管理政策：

1. 資訊安全管理政策：透過安全宣導、資安風險評估及資安內部稽核制度，確保資訊安全管理具備即時性與有效性，落實資訊安全管理系統之執行。
2. 標準制度管理組織：員工與第三方簽署保密協議。
3. 人力資源安全管理：辦理資訊安全教育訓練，提升全體同仁對資安政策與責任的認知與落實能力，並紀錄相關受訓時數作為管理依據。同時，對於離職、異動或退休人員，確實執行帳號權限的變更或刪除作業，以防止未授權存取，確保資訊資產的安全。
4. 實體與環境安全管理：遵守管制區域的門禁規定，確保出入符合安全要求。此外，定期保養消防器材與 UPS 系統，確保其在緊急情況下正常運作。
5. 通訊與作業管理：監控伺服器系統容量與網路資源使用，管理惡意程式及行動碼，禁止辦公區使用可攜式儲存媒體及燒錄光碟（除特定電腦）。同時，定期維護網路線路、檢查時間同步與防火牆設定，備份重要資料，確保在規定時間內完成矯正與預防措施改善。
6. 存取控制安全管理：定期審查系統存取權限，監控未授權存取重要資料，保護公

- 司資訊免受未經授權存取。
7. 資訊系統取得、開發及維護安全管理：重要系統更新或上線前經驗證及測試，開發或變更時經更新。
 8. 資訊安全事件管理：為避免資安事件影響服務提供，建立資訊安全通報系統並有效維持事件記錄，透過事件記錄進行員工教育。
 9. 維持營運管理：檢討營運持續計劃演練，執行風險評鑑與衝擊分析，保護公司業務資訊的正確性與完整性。建立資訊安全組織，推動並評估資訊安全管理，確保業務持續運作的資訊環境。
 10. 相關法規遵循：本公司業務活動執行符合相關法令要求，如安裝合法軟體。

透過上述制度與組織運作，建立全面性的資訊安全管理環境並確保業務穩定運行，保障企業之長期發展。

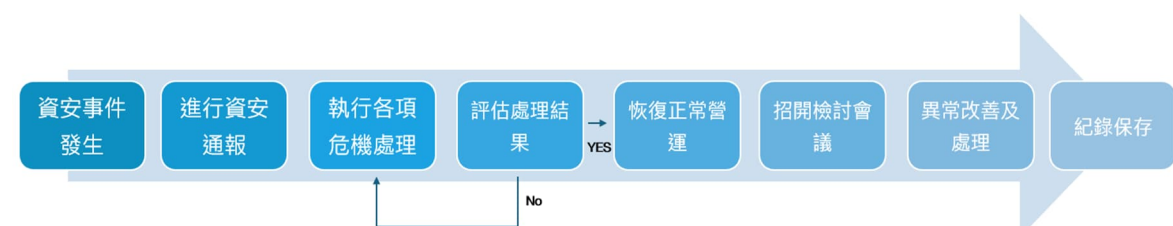
資訊安全處理流程

為確保資訊安全事件發生時能迅速應對，玉晶光電訂定「資安事件通報及危機處理管理辦法」，透過完善的資安處理流程，包括明確的通報程序、事件等級劃分、應變措施及後續追蹤，以提升事件通報效率並即時採取行動，降低事件對本公司業務與資產可能造成之衝擊與損害。

依據「資安事件通報及危機處理管理辦法」規定，本公司全體同仁一旦發現疑似資訊安全事件，即有即時通報之責任。資訊處接獲通報後，將依事件性質與影響程度判定其等級（共分為四級），並啟動相對應之通報與應變流程。資訊處亦會詳細記錄事件發生經過、初步判斷與應變處理紀錄，確保事件處理具備可追溯性與透明度。處理過程中，若發現情況超出原先判斷，將重新進行事件分析與通報，並視需要由資訊安全委員會執行秘書進行跨部門協調。

此外，本公司建構完善之危機處理體系，涵蓋事前防護建置、事中即時應變與預警機制，以及事後復原追蹤與鑑識作業，確保每一項資訊安全事件均能有效處理。

透過完整的處理機制與制度化落實，本公司能有效識別、即時應對及妥善處理各類資訊安全事件，自通報、應變至後續改善皆有明確程序，確保事件影響降至最低，保障企業資訊安全與業務穩定運行。



資訊安全管控措施

玉晶光電深知資訊資產在機密性、完整性與可用性方面對營運穩定具有關鍵影響，因而積極導入資訊安全管理機制，致力於建構完善的防護體系。

2024 年，本公司投入新台幣 5,727,000 元於資訊安全系統建置與維護，包括雲端備份、防毒系統維護合約（涵蓋電腦與伺服器端）及資訊安全相關課程等。透過各項維護措施，降低災難發生時關鍵系統與資料重建的風險。藉由嚴謹的內部控管、定期風險評估、即時事件應變及持續改善策略，確保資訊處理正確性與系統運行安全性。

目前未發生過資安事件，經評估風險以資訊洩漏與客戶資料遺失為主，主要原因為駭客入侵與未經授權存取此兩項。為降低相關風險，本公司已透過防火牆及禁用 USB 裝置等措施加強控管，以保障客戶個資與員工隱私。

■ 資訊安全管理機制：

管控項目	執行措施
網路防禦	■ 配置企業級防火牆阻擋駭客非法入侵。外部單位與台中總部使用 MPLS 專線進行 site-to-site 連線，非公司電腦禁止使用公司網路。
冗餘網絡	■ 使用兩條以上且不同電信公司提供的網絡服務，以防止線路中斷導致服務終止。
郵件病毒防護	■ 電子郵件伺服器配置防毒和垃圾郵件過濾機制，透過防病毒系統即時隔離或刪除病毒，並發出風險報告。
終端電腦防護	■ 筆電安裝防毒軟體或透過應用程式管控，有效防止駭客攻擊及惡意程式執行。
主機電腦防護	■ 定期執行安全補丁作業，關閉非必要之外部對內連線權限，以提升系統安全性。
禁用 USB	■ 公司電腦已安裝 USB 管制軟體，禁止使用私人 3C 設備或存取裝置。 ■ 防止員工或外部人員通過 USB 存儲設備將敏感數據帶出公司，降低數據洩露的風險。
3C 防禦	■ 訪客進入廠區須依賓客來訪系統申請，並接受 3C 產品管制程序。 ■ 相機及攝影機由資訊單位統一管理，並採取借用申請制度。
備份作業	■ 採取異地或多份備份機制，將資料存儲於網路隔離區域，確保資料安全。

商業秘密管理機制

2024 年度本公司透過勞工人員與道德風險調查分析結果，發現員工擅用 3C 產品進行錄音、錄影、拍照及轉存，為潛在資訊外洩風險原因之一。為降低該類風險，本公司實施「可攜式設備及儲存媒體管理辦法」、「獎懲管理辦法」及「廠區安全管理辦法」等相關訓練，強化人員風險意識，並以制度化管理保護商業秘密不致外洩。

資訊安全教育訓練

為強化玉晶光電資訊安全管理及提升同仁資安意識，本公司每年辦理社交工程演練，以增進全體同仁對社交工程攻擊之識別與應對能力。演練方式包括釣魚郵件模擬或線上測驗。2024 年進行 3 次線上測驗，受測人數：1,504 人次，平均合格率：85.6%。測試同仁在面對攻擊時之警覺性與反應。演練/測驗結束後，進行成效分析，並根據結果執行後續培訓與宣導，強化同仁辨識潛在風險之能力，以避免資訊洩漏或安全事件發生。

社交工程演練		
演練日期	參與人次	合格率
2024/06	428	100%
2024/08	567	76%
2024/11	509	81%
	1504	85.6%

此外，本公司每年定期執行 ERP 系統災難復原演練，模擬各類災難情境，測試系統備份與異地備援機制，確保關鍵資料之完整性與可用性，並在災難發生時迅速恢復系統運作，維持營運穩定。根據 2024 年度全球電腦中心災難復原演練結果顯示，本公司於災難事件中之最大可容忍資料遺失時間（Recovery Point Objective, RPO）為 4 小時，最大可容忍資訊服務復原時間（Recovery Time Objective, RTO）為 4 小時。2024 年度系統災難復原模擬演練均達到公司設定的目標。

除上述演練措施外，玉晶光電每年辦理全廠區資訊安全教育訓練，提升員工資安基礎素養，並由資訊部門安排進階課程，加強資安專業能力，全面強化本公司整體資訊安全防護層級。

單位：人次；小時

單位/部門	訓練主題	受訓人數	總受訓時數
全廠區	營業秘密與資訊安全	180	360
全廠區	企業軟體授權使用及資訊安全宣導	51	51
資訊部門	資安事件應變實務及範例分享	23	11.5

Ch3、綠色營運

3.1、循環經濟

3.1.1循環經濟策略

打造資源閉環，實現綠色創新

循環經濟不僅為玉晶光電的重要發展方向，更體現本公司對未來世代的承諾。本公司以實際行動落實永續發展，期望在持續為客戶創造價值的同時，引領產業朝向更環保、更具社會責任的方向前進。玉晶光電作為精密光學元件的領導者，深知自身在供應鏈中所扮演的角色與影響力，秉持「讓科技與環境共好」的理念，積極強化產品設計的耐用性與回收率，從源頭減少浪費，讓循環經濟成為實踐對社會、環境與未來世代責任的具體行動。

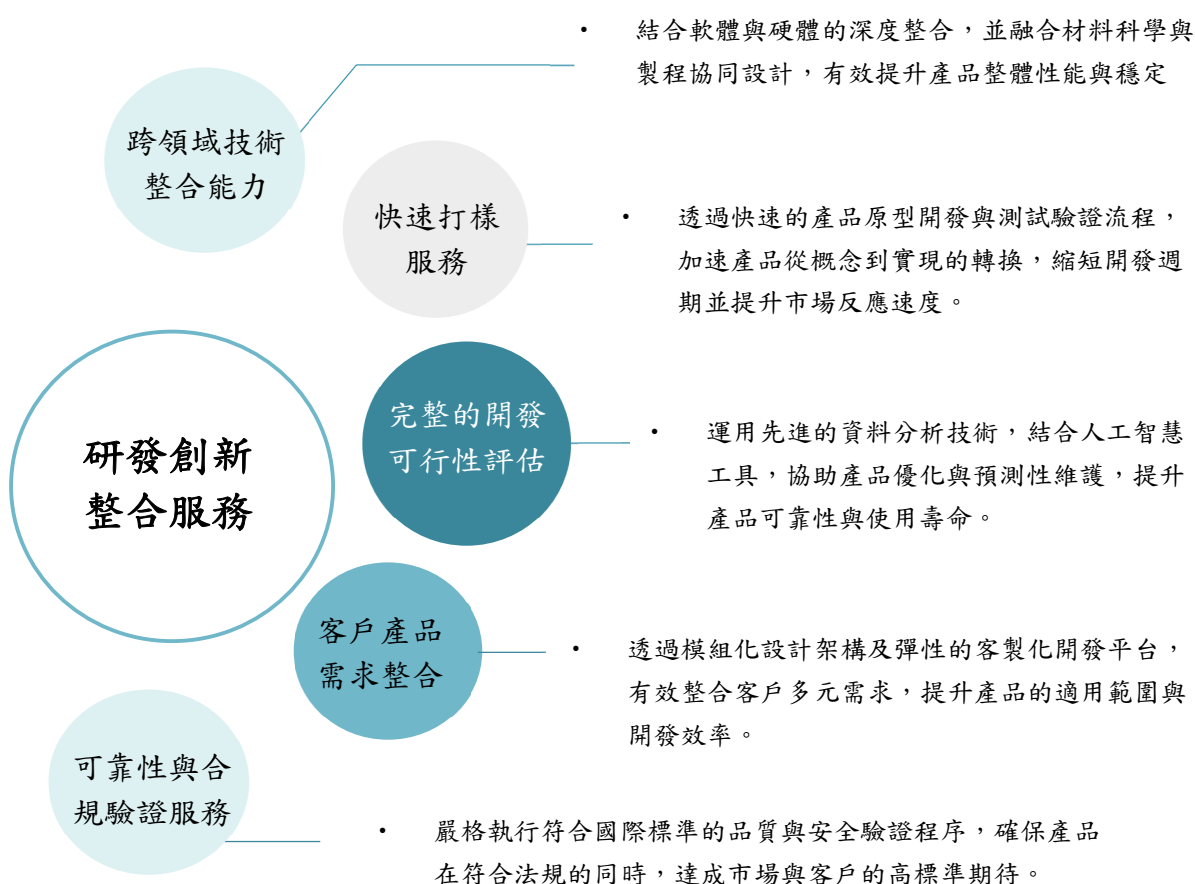
產品生命週期之永續策略	
物料選用	• 依據公司內部相關《進料檢驗管理辦法》、《有害物質管理辦法》，確保所有原物料供應商符合標準要求，並定期評估其品質與可靠性。 • 符合 RoHS、REACH 等國際環保規範，杜絕使用衝突礦產，落實責任採購。
製程管理	• 依循 ISO 9001 品質管理系統與客戶規範，全面落實品質管理。 • 導入 QMS 智能系統，以提升檢驗數據管理效率。 • 建置 SPC 統計製程管制系統，即時監控與回饋品質異常。 • 落實異常處理與圍堵作業，迅速處置生產異常現象並執行改善對策，避免製程異常再發。
物流運輸	• 為減少一次性包材使用，本公司購置可重複使用之周轉箱取代傳統紙箱用於產品出貨。客戶使用完畢後將周轉箱送回，實現包材循環再利用，有效降低資源消耗與廢棄物產生。
回收再生	• 透過下腳料回收再利用，提高廢棄資源利用效率。 • 為降低包裝對環境的衝擊，導入可重複使用的成品週轉籃箱，2024 年度使用量達 1,042 公斤，有效減少紙箱、塑膠袋等廢棄物的產生。

3.1.2 創新研發

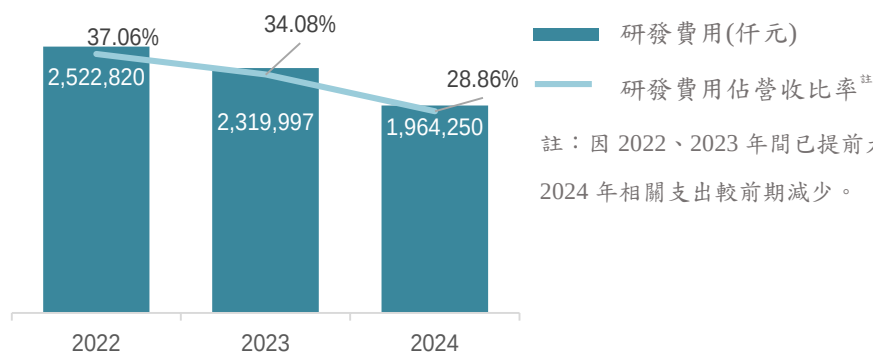
重大主題	創新研發管理
重大主題意義	玉晶光電持續關注技術與產品開發過程中的永續議題，並在研發階段初步考量其對環境、社會與人權可能帶來的影響。並持續推動部門間交流與外部意見的互動，盡力在創新發展與社會責任之間取得平衡，並透過內部機制逐步強化對永續發展目標的回應與貢獻。
政策／承諾	以創新研發為永續發展的重要動力，在追求產品技術突破的同時，也初步關注其對環境、社會與人權的潛在影響。我們持續透過跨部門合作與內部討論，探索創新發展與永續價值的連結，期望在提升產品競爭力的同時，逐步強化對利害關係人與社會的正向貢獻。
目標	【短期】： - 不斷改善現有產品品質及功能，以符合客戶需求 - 掌握未來產品發展趨勢，提早反映客戶之產品需求，取得市場先機 - 積極投入最新光學／機構設計研發，並擴大對於各新產品應用層面的開發
	【中長期】： - 掌握市場產品發展趨勢，發展各項輕、薄、短、小之光電元件，並加強產品外觀等機構設計能力及建立標準規格產品供客戶使用，使同一產品產能更有規模經濟之生產，增加效率以及降低成本。 - 各項新技術之國內外專利權申請，一方面保障智慧財產權不被抄襲，一方面擴大技術領先之優勢。
行動辦法	- 公司內部設定年度研發 KPI 及專利申請目標，並定期檢視專利及研發秘密的有效性。 - 研發人員根據行銷單位提供之客戶新需求進行設計與試作，討論創新改善作法及評估可行性，後續依流程完成量產導入。
2024 年實際績效	- 研發費用投入約 1,964,250 仟元 - 教育訓練共計 123 堂課程，受訓達 1,145 人次
申訴機制／溝通管道	- 舉辦技術交流會議，針對重要客戶，每季或每半年至少舉行一次。 - 為企業客戶與合作夥伴設置專責聯絡窗口，並建立定期會議機制，以即時回應關切議題及產品優化方

產品創新服務

玉晶光電在產品設計與研發上持續精進，秉持市場需求與永續發展雙重導向，積極掌握技術趨勢，專注開發高品質、高效能的光學鏡頭及相關應用產品。無論是因應手機與筆記型電腦鏡頭的小型化、薄型化，或拓展至 LED 照明與車用光學領域，本公司以創新與自主設計為核心，優化製程並提升產品良率與競爭力，期望為全球客戶打造精準與穩定的客製化產品方案。



近三年研發費用投入



註：因 2022、2023 年間已提前大幅投入研發資源，2024 年相關支出較前期減少。

主要產品介紹

本公司主要產品包括手機相機鏡頭、車用鏡頭、光學感測元件及其相關零組件等。手機相機鏡頭產品主要採 ODM 方式生產，依據客戶技術規格與應用需求，設計與製造多層光學鏡組；車用鏡頭產品應用於先進駕駛輔助系統（ADAS）及車載影像系統，具備高解析與耐環境特性；光學感測元件則廣泛應用於行動裝置、穿戴式設備、生物辨識及 3D 感測等新興領域，協助客戶實現多樣化光學整合方案。

手機鏡頭模組

光學鏡頭應用仍以智慧型手機為主要市場，隨著多鏡頭配置成為主流趨勢，玉晶光電提供廣角、超廣角、微距、望遠及景深等多種鏡頭解決方案，以支援不同拍攝功能與畫質表現

LED 照明產品

本公司亦發展 LED 照明技術，產品應用涵蓋道路與商業照明，包括 LED 路燈、隧道燈、廣告燈與泛光燈等，並延伸至手電筒與自行車用燈具等戶外用途

車載鏡頭

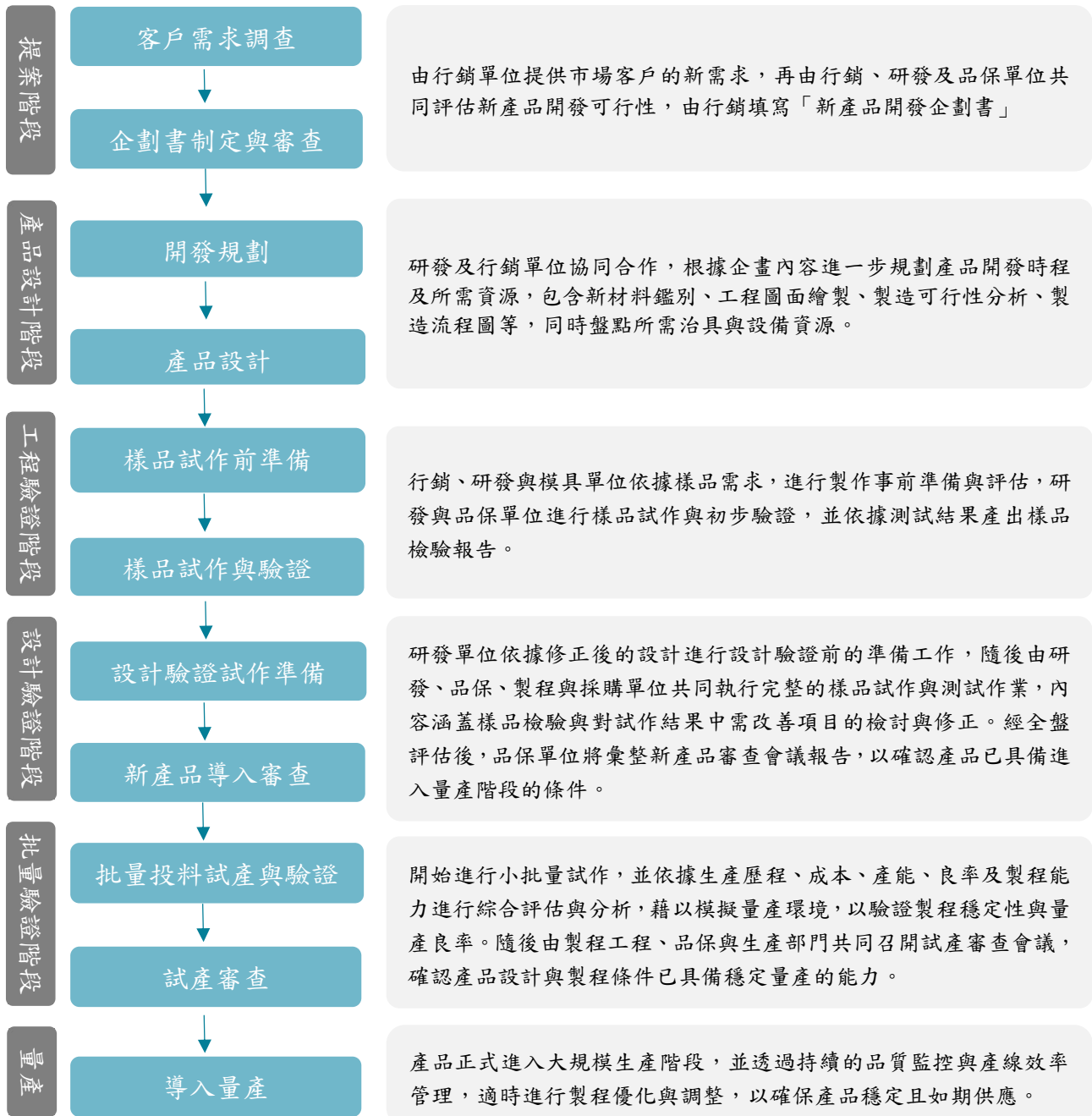
因應車輛智慧化與行車安全需求，搭載 ADAS 之車款平均需配備 4 至 8 顆鏡頭。玉晶光電積極布局車用市場，鏡頭產品可應用於前向碰撞警示（FCW）、車道偏移警示（LDW）、自動緊急煞車（AEB）與盲點偵測（BSD）等功能模組，協助車廠提升駕駛安全與智慧化體驗

VR 鏡片

針對 VR 裝置之光學需求，玉晶光電開發包括菲涅爾透鏡、非球面透鏡與 Pancake 透鏡等多種鏡片設計，同時於感光鏡頭與成像鏡片市場亦積極佈局，以支援沉浸式應用體驗之光學性能需求

產品與技術開發

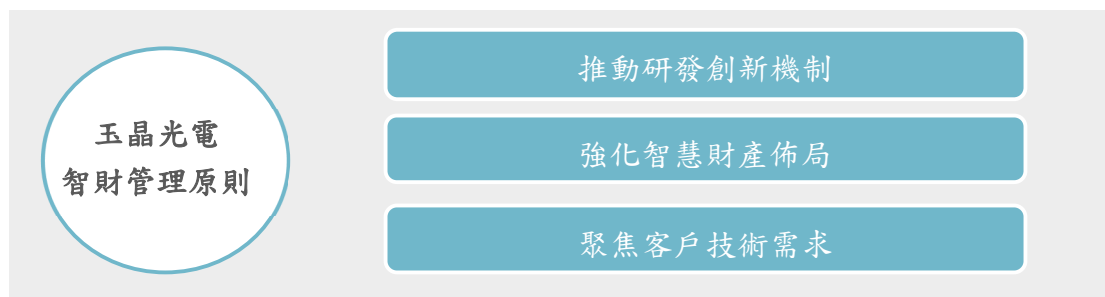
為將創新理念與想法付諸實行，玉晶光電建構完善產品研發流程，涵蓋從新產品初期構想到量產導入的各項關鍵階段。透過流程不僅強化跨部門協作與資源整合，更確保產品開發具備技術可行性、市場競爭力與製造效率，持續為客戶創造高品質價值。



3.1.3 智慧財產權管理

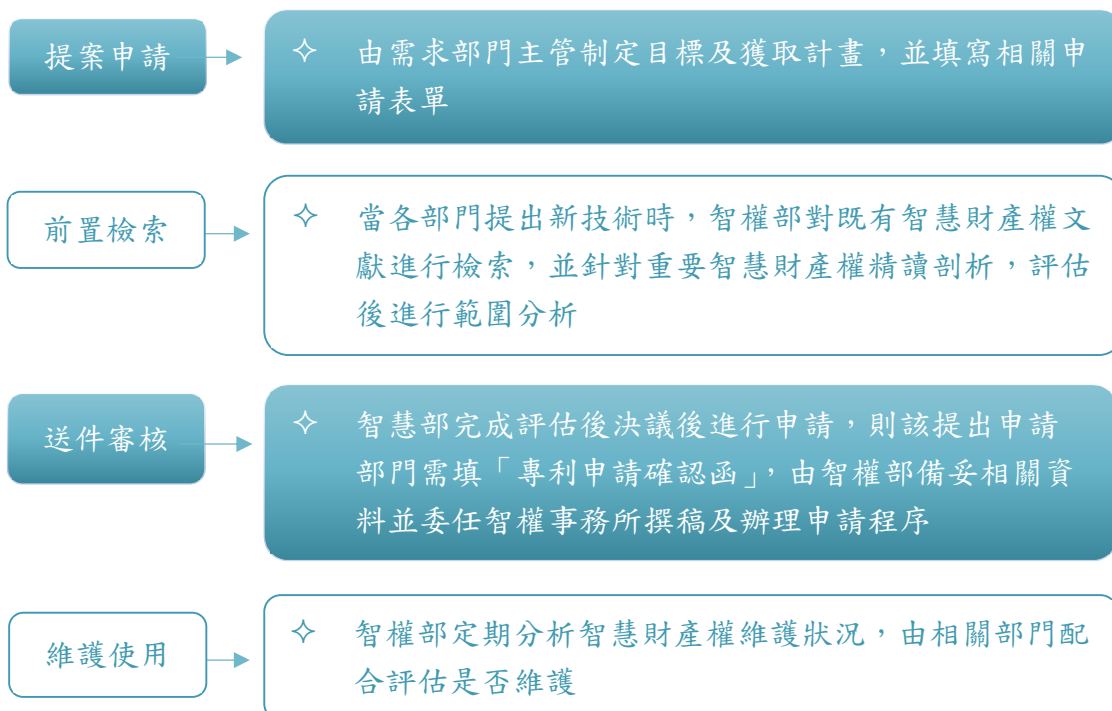
專利策略佈局

玉晶光電重視智慧財產的保護與運用，視其為技術創新與強化市場競爭力的關鍵資產。為保護技術成果並提升企業價值，本公司參考國際智慧財產管理體系，秉持「持續創新」、「累積優勢」、「滿足客戶新需求」三大理念，積極回應市場與客戶需求，持續向各國專利機關提出申請，強化專利佈局與技術影響力。



同時，玉晶光電亦透過完善制度保障研發成果，智權部門在接獲提案後，會進行可專利性評估，提供檢索結果與建議方向，協助提案人補充技術內容、深入發掘具潛力的創新價值。專利申請完成後，則由智權部定期維護、盤點與更新專利狀態，確保技術資產之有效管理與運用。為提升研發與智權團隊之專業知識與技術應用能力，2022 至 2024 年間共辦理 20 堂次相關訓練課程，累計達 566 小時、462 人次參與。

專利申請流程



截至 2024 年仍有 效之專利件數	台灣	美國	日本	中國
發明	275	154	20	5
新型	1	-	-	-
設計	-	3	-	-
占比%	60.2%	34.3%	22.5%	1.1%

3.2、產品品質與客戶關係

3.2.1產品與服務品質

玉晶光電秉持「品質第一」的理念，致力於為全球客戶提供最優質、最具創造力的光學鏡頭產品。作為一家垂直整合的光學高科技企業，玉晶光電從光學設計、設備開發、流程優化到量產製造，全面聚焦技術創新與品質精進，持續提供多元光學解決方案，實踐「精益求精、追求完美」的品質政策，強化產品可靠性與客戶信賴，展現對品質與服務持續精進的承諾。

重大主題 產品品質管理

重大主題意義

優良的產品設計與製程有助於降低環境衝擊，並確保本公司所供應零組件的品質與安全，協助客戶生產符合法規與市場要求的產品。透過即時回應客戶反饋與持續改善，展現玉晶光電對品質的承諾。

政策/承諾

建立完善的品質檢驗與有害物質管理流程，並定期召開品質會議即時檢討品質管理狀況，確保品質持續優化與風險有效控管。

目標

【短期】：

- 客戶交期達成率 $\geq 100\%$
- 量測設備稼動率 $>90\%$
- 原物物料合格率 $>99\%$
- 推動設備升級與自動化設備投入，以穩定產品品質。
- 持續引進先進模具開發與製造機台，並藉由台灣模具製作中心之成立，提昇模具精度。

【中長期】：

- 訂單出貨達成率 $\geq 100\%$
- 客戶抱怨 ≤ 1 件/月
- 設備稼動率 $>92\%$
- 原物料合格率 100%
- 持續強化製程技術以降低不良率，提升產品競爭力

行動辦法

- 遵循 ISO 9001 品質管理系統及各項客戶品質規範。
- 持續運行 QMS 品質管理系統，智能化彙整品質檢驗數據，提升資料即時性與可追溯性。
- 持續運行 SPC 統計製程管制系統，即時監控生產品質。
- 落實異常處理與圍堵作業，及時處理生產異常並提

出改善對策，防止類似問題再次發生。

- 於專案開發初期即納入產品品質與綠色環保相關要求，並與客戶密切溝通，確保產品從設計到製造階段皆符合客戶期望。

2024 年實際績效

【2024 年】

- 客戶滿意度評分目標：80 分
實際：81.6 分【已達成】

申訴機制/溝通管道

- 由行銷部門透過電子郵件、電話或實地拜訪等方式，執行業務溝通及客戶滿意度調查，以了解客戶對產品品質、價格、服務及交期等面向的意見與需求。
- 針對客戶或外部利害關係人之反饋或申訴事項，則由相關權責單位進行回應與處理，公司官網亦設有行銷部門及稽核室聯繫信箱，作為受理外部利害關係人意見的正式管道。

■ 品質政策

玉晶光電作為全球手機與 AR/VR 光學鏡片產業的領航者，依循 ISO 9001 品質管理系統制定「品質管理手冊」，明訂所有產品零組件皆須符合法規與客戶有害物質相關規定，並透過 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環管理概念，持續檢視並優化品質管理流程。本公司高階管理階層每年至少進行一次管理審查，並視內、外部可能影響品質管理系統效能或產品符合客戶要求的風險狀況調整管理審查的頻率，以確保品質管理系統的持續適用性與有效性。



▲ ISO9001 證書

此外，營運高階主管每日主持戰情會議，集結品保、工程、生產與生管等相關單位主管，即時檢討生產良率與產能達成狀況；每月亦由品保單位依產品屬性召開品質例會，與工程及生產單位共同檢討當月品質改善與優化成效。同時於年終管理審查會議中，由各單位彙報年度專案改善成果，2024 年度共提出 18 項提案與 20 項專案改善，涵蓋良率改善、生產週期降低及良測技術優化三大主軸，並就執行成效進行綜合檢討與追蹤。

同年，本公司正式啟動第一屆 QCC*活動，2024 年度共推動 5 項 QCC 專案，全面強化品質改善系統，持續落實品質管理優化措施。2024 年玉晶光電更榮獲 Sony 公司「綠色夥伴（Green Partner）」認證，成為其綠色供應鏈中的合作夥伴，展現本公司於有害物質管理、環境保護及品質提升等面向之持續精進與具體成果。

註：QCC（品質圈，Quality Control Circle）為一種由基層員工自發組成的小組活動，透過團隊合作與系統化的問題解決手法，持續推動工作流程與品質的改善。

■ 品質檢驗管理

本公司依據不同階段之作業流程，建立完整且系統化的品質檢驗機制。品質管理涵蓋從原物料進料、生產製程、成品入庫至最終出貨等各環節，透過標準作業程序與檢驗制度，確保不良品於各階段即時被識別並加以處理，有效降低品質風險。對於客訴品質議題，本公司亦設有機制，由專責單位負責彙整並召集跨功能小組進行分析改善與流程檢討，持續追蹤議題之改善進度，確保品質管理能即時回應並精進。下圖說明本公司於各階段品質檢驗作業之管理流程與重點。

採購進料

當進料檢驗判定物料不合格時，如屬尺寸或功能異常，則於進料檢驗報告中註明缺失內容。當量測數據異常時需重新複測，由採購單位協助供應商改善。每批次檢驗將依據 AQL 抽樣計畫執行，並於系統完成檢驗紀錄與統計登錄。

生產製造

依據機種管制計劃或 QC 工程表規範進行首件/末件檢驗，檢驗符合標準後，才會啟動正式生產。於生產過程中進行製程巡檢，若有不合格則依內部規定進行產品鑑別與追溯。

成品入庫

依各機種檢驗項目判定標準進行檢驗。

成品出貨

依管制計劃規定項目進行抽樣檢驗，並依客戶要求或參考各類產品特性需求，填寫「出貨檢驗報告」。

另外，為強化製程穩定性與產品品質監控，玉晶光電於生產流程中導入多項精密量測與可靠度測試設備，藉由數據化管理與即時監控，有效避免過度不良品產出，並提升整體產品良率與客戶滿意度。

投入設備名稱	設備用途
接觸式幾何精密量測設備	用於量產階段即時監控產品幾何尺寸，確保製程精度並降低不良率
非接觸式幾何量測精密設備	透過高精度光學掃描技術，進行產品形狀與尺寸測定，優化複雜或微小元件的品質控管
光學特性量測設備	評估產品之光學性能，包括透光率、折射率等關鍵指標，確保光學品質符合規範

ORT 實驗室量測設備

配置冷熱衝擊機、震動測試機等設備，模擬終端使用者實際應用情境與運輸過程中可能發生的應力狀況，確保產品耐用性與可靠度

■ 不良品管理

為降低品質風險與資源浪費，玉晶光電建置完整的不良品管理流程，涵蓋異常標示、隔離、通報、分析、圍堵至最終處置，均有明確作業機制與標準流程。於各生產階段如發現異常，相關單位應立即依程序進行紀錄、隔離，並通報品質單位與主管部門。本公司依據「產品鑑別與追溯管理辦法」追溯異常來源與影響範圍，並視異常情況採取圍堵、重工、報廢或特採（特殊採用）等方式妥善處置；若檢驗不合格則須再加工或分類使用，必要時由主管核准後以限定條件採用。針對高風險異常或重大客訴，將由專責單位統籌召集跨部門啟動矯正機制，並持續追蹤改善成效，所有處置紀錄與驗證程序均納入系統控管，以符合汽車業品質系統（如 IATF 16949）及客戶要求，強化品質風險控管，落實產品責任與資源永續。

■ 製程檢驗標準

合格品	合格可放行
不合格品	檢驗未符合相關規範，需再加工或層別，限定特定條件下予以採用
不良品	檢驗未符合相關規範且嚴重影響機能，無法使用

在生產過程中，生產與品質人員依據管制計畫執行定期巡檢，並記錄檢測結果以監控製程品質狀況。針對車用產品關鍵品質特性，依開發與量產階段之管制計畫監控製程能力指標或不良率。當製程中發現異常或產品不符合規範時，將依「不合格品管理辦法」及「生產警報停線（ABL）作業指導書」規定之程序與層級開立異常通報，並依實際狀況填具「異常矯正措施處理單」後，依下列時程執行改善：3 個工作天內回覆初步對策、5 個工作天內提出矯正措施、7 個工作天內完成成效確認。針對廠內異常案件，由品質管制課每月彙整異常矯正措施統計表，追蹤結案進度並提交至高階主管績效會議進行覆核。若屬客戶抱怨案件，則由品質工程單位填寫「客戶抱怨處理單」，並提供予權責單位進行原因分析與改善對策。2024 年共計 32 件品質異常事件，皆已完成有效性確認並結案。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
品質異常校正件數 (A)	6	41	32
校正改善件數 (B)	6	41	32
改善結案件數 (C)	6	41	32
改善率% (B/A)	100%	100%	100 %

解決率% (C/A)	100%	100%	100 %
------------	------	------	-------

■ 品質意識的持續強化

玉晶光電致力於提升全員品質意識，並確保品質管理系統的有效運行，自 2022 年起定期透過內部平台及官方社群發布品質意識相關電子報，與全體員工分享最新的品質動態與知識，進一步加強員工對品質的認識。每年於品質政策和目標擬定後，根據核心關鍵流程調整績效指標與各部門的目標，並公告於首頁傳達予全廠同仁，確保每位員工都能充分理解以共同努力實現品質目標，從而推動全員協同達成品質提升的具體成果。

自 2023 年起，品保處針對品質幹部與相關工程師安排一系列專業品質培訓課程，旨在提升基層幹部與工程師的品質知識與實踐能力，強化對品質管理的深刻理解與應用。2024 年共計培訓 463 人次，除推動品質意識的普及，更致力於將品質文化根植於企業日常運營中。

3.2.2 有害物質管理

為提供客戶安心可靠的產品品質，玉晶光電依據所訂定之「有害物質管制管理辦法」作為內外部有害物質管理的依循標準，嚴格控管原物料與成品中的有害物質含量，確保全面符合 Hazardous Substance Free (HSF) 管理要求。本公司已導入 ISO 9001 品質管理系統，並於產品設計、開發、製造至出貨等各階段落實有害物質管理作業，確保產品符合法規與客戶要求，包括歐盟危害物質限用指令 (RoHS)、化學品註冊規範 (REACH)、加州 65 法案 (CP65)、包裝及包裝廢棄物指令 (PPWD) 及無鹵等多項規範。

為強化產品生命週期中的源頭控管，本公司自材料選用階段即要求供應商提供完整成分資訊、簽署「管制物質符合性聲明書」及提供第三方檢測報告（如 RoHS、SDS、材質證明等），並將其納入產品開發流程中。若材料檢測結果不符規定，供應商須於 24 小時內通報本公司，並立即啟動影響範圍調查，包括追溯生產批號、確認庫存狀態及分析超標原因，同時提出改善措施與預防對策，並於三個工作天內提送完整報告，降低異常狀況對產品品質與環境造成的潛在風險。若發生有害物質相關客訴案件，將由專責單位統籌召集相關部門，進行原因分析與追蹤處理。（客訴流程管理詳見《3.2.2 客戶關係維護與滿意度》）

玉晶光電自 2018 年起即導入新材料鑑別流程，並持續強化新產品導入（NPI, New Product Introduction）階段的材料管理。2024 年更進一步優化部品承認階段的有害物質審查作業，並導入製程化學品新材料鑑別流程。2024 年度共完成 38 件 NPI 機種之新材料鑑別，有效提升材料源頭控管效能；同年度量產機種之供應商檢測報告提交率達成 100%，優化品質管理制度。此外，本公司每季定期進行國際環保法規（如 RoHS、REACH 等）鑑別，並同步檢視與更新「管

制物質作業規範」及「有害物質管制清單」，確保內部管理作業持續符合最新法規與客戶要求。

■ 產品 HSF 風險評估

評估時機	執行說明
客戶需求調查	- 行銷單位負責蒐集並調查客戶對產品有害物質（HSF）相關管制要求，並提交研發與品保單位以作為產品設計與製造依循依據。 - 若客戶要求提供有害物質檢測報告，行銷單位亦負責統整並轉交廠內相關資料予客戶參考。
供應商評估	- 為確保供應鏈永續發展與產品符合環保規範，採購單位會先提供「新供應商實地評鑑表」、「HSF&CSR 查檢表」給新供應商進行自評，供應商自評後由供應商評鑑小組進行複評，以降低有害物質使用之潛在風險。 - 要求供應商簽署「管制物質符合性聲明書」，使其清楚明白本公司之有害物質管制標準及保證書之重要性。
產品開發	研發單位針對生產過程中使用及接觸之原物料、包材、輔材與耗材進行逐項有害物質審查，確保符合公司《管制物質作業規範》、《化學品運作管理辦法》及客戶相關要求。
客戶規範更新	品保單位接收行銷單位提供之客戶規範更新後，保存國際相關法令與客戶有害物質管制要求等相關資料，並負責維護與更新『管制物質作業規範』及「有害物質管制清單」，以確保產品符合國際相關法令與客戶有害物質管制要求。

3.2.3 客戶關係維護與滿意度

玉晶光電以追求客戶滿意及品質為第一優先，致力於建立穩健的客戶關係，透過了解客戶需求，確保產品與服務品質能滿足其期望。此外，透過客戶滿意度調查，系統性蒐集意見回饋，作為後續產品與服務精進的依據。同時，本公司亦持續關注市場趨勢與潛在需求，積極拓展新市場，以強化競爭力與提升客戶整體體驗。



重大主題 客戶隱私

重大主題意義

在強化客戶關係的同時，玉晶光電高度重視客戶隱私權益的保護。妥善管理客戶資訊與商業機密是維繫信任關係的關鍵。

目標

【2026 年】：

- 客戶滿意度評分：85 分

行動辦法

建置資訊安全與隱私保護機制，確保所有在溝通、產品開發與服務過程中接觸到的客戶資料均受到妥善保護，以落實誠信經營、保護客戶權益，並回應利害關係人對企業責任的期待。

2024 年實際績效

【2024 年】

- 客戶滿意度評分目標：80 分
實際：81.6 分【已達成】
- 2024 年未發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴

申訴機制/溝通管道

- 意見信箱：設置於廠內供全體同仁使用

客戶溝通與滿意度

■ 客戶溝通：

玉晶光電透過「客戶服務管理辦法」明訂訪談、保固、服務協議等流程，確保能即時回應客戶回饋，並落實問題追蹤與持續改善。由行銷處每半年選擇至少

三家客戶進行實地、電話或電子郵件訪談，填寫「客戶訪談紀錄表」，並依據訪談結果協調內部資源處理相關事項。若有需由其他單位支援的情況，行銷處將即時通報並追蹤處理進度，確保問題獲得有效回應。

針對技術疑問或特殊需求，行銷處會同相關單位組成技術小組，前往客戶端說明產品特性及解決方案，並記錄服務重點與客戶回應，以作為後續改善依據。若產品屬於汽車安全件，行銷處亦定期彙整產品安全相關回饋，供研發單位參考，強化新產品設計。

■ 客戶滿意度調查：

每年由行銷單位主動發送「客戶滿意度調查表」，調查對象涵蓋全年營收前80%主要客戶及汽車產品客戶，並酌情納入潛力客戶，全面蒐集關於產品品質、交期、服務回應及技術支持等多面向意見。所有回饋將由內部評估必要性後啟動改善機制，並追蹤執行情形，以提升整體服務水準。

項目	2022	2023	2024
分數	82.8	82.4	81.6
年度目標	80	80	80
是否達成	達成	達成	達成

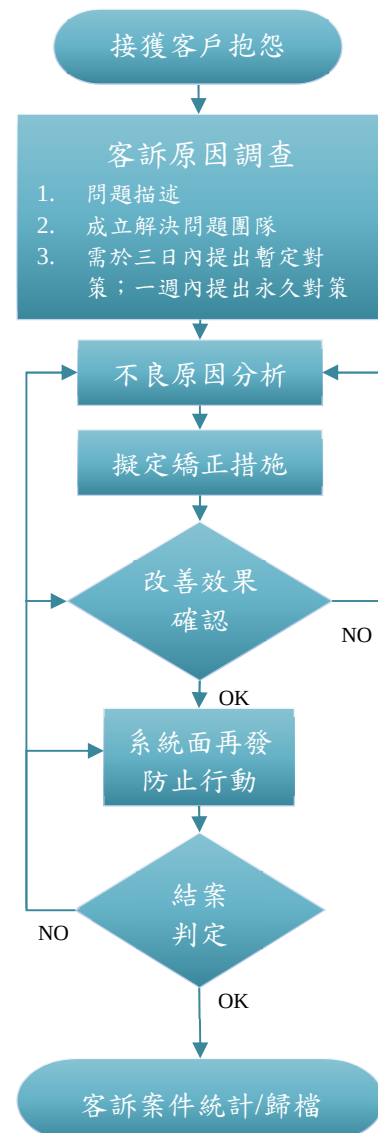
■ 持續進修學習：

進修管道	頻率	執行方式
研討會及展覽參與	依內部規劃，每季不定期	行銷單位每年定期規劃參與光電、電子與科技相關之國內外行業展覽或研討會，並由業務單位前往參展。公司在展會上設展呈現光學元件及解決方案，藉此與業界交流最新技術趨勢。展後由業務單位彙整並分享參展資訊，作為後續行銷策略與產品布局的參考依據。
客戶拜訪	依內部規劃，每季不定期	業務部每年定期規劃拜訪行程，透過與客戶面對面溝通與現場技術交流，深入了解客戶需求與回饋，強化服務品質與合作關係。。
跨部門訓練	依內部規劃	為提升團隊專業能力，業務單位定期舉辦跨部門培訓，針對新產品特性或新技術應用進行分享與課程安排。內容涵蓋光電產業發展、製程創新及市場趨勢分析，強化員工整體市場敏銳度與技術服務能力。
部門內訓	每周不定期	透過業務單位每周不定期舉辦會議，交流客戶需求與進度狀況，並分享不同應用領域之知識與案例，促進經驗累積與知識傳承。

客戶申訴機制與處理

玉晶光電依據所訂「客戶服務管理辦法」與「客戶抱怨管理辦法」處理客戶申訴事件，確保客戶反映之問題能即時回應、妥善處理並持續改善。當客戶提出抱怨時，由行銷單位負責登錄於「客戶抱怨案件登錄表」，品質工程單位進行初步責任判定並填寫「客戶抱怨處理單」。後續將依實際情形召集跨部門團隊，啟動問題分析及矯正預防措施。處理時程以三日內提出暫行對策、一週內提出永久對策為原則，並視情況提供退換貨、折讓或維修等多元處理方式。

如涉及產品安全議題，將即時通報高階管理層，並納入新產品開發階段的經驗回饋。品質工程單位負責成效追蹤，須至少驗證三批產品未再發生同類問題，並視需要修訂設計與製程風險分析程序及相關管理文件，以強化制度面預防機制。所有客訴案件於結案後皆依內部規定妥善保存相關紀錄，此外，品保部每月依據客訴資料統計並分析客訴原因、類別與趨勢；作為後續品質管理與內部稽核之依據，確保產品品質穩定、符合客戶要求。2024 年未發生客訴案件，皆依流程完成結案。



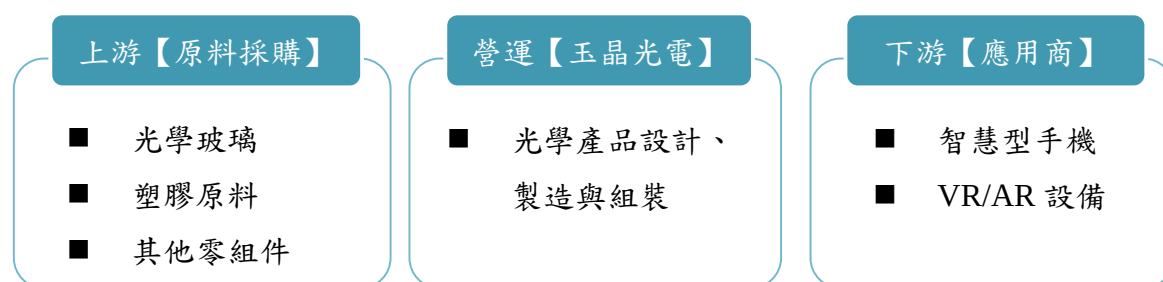
3.3 永續供應鏈

玉晶光為光學產業的重要一員，深知永續發展須從整體價值鏈出發，透過與原材料、零組件等各類供應商建立穩定的合作夥伴關係，推動涵蓋人權、職安、風險管理及環境責任的永續管理措施，打造兼顧韌性與社會責任的供應體系。

3.3.1 供應商管理

玉晶光電價值鏈

玉晶光電專注光學鏡片與鏡頭等產品製造與銷售，產業鏈涵蓋光學玻璃、塑膠材料、鍍膜設備、真空製程、研磨材料等原物料及零組件。玉晶光電位於光學元件中游，向上串聯光學材料業，向下延伸至光學應用產品與影像模組等產業。原物料與零組件供應商是玉晶光電實現永續目標的重要夥伴，本公司透過負責任的採購管理，與供應商共建穩定、互信且具韌性的供應價值鏈，確保產品品質並推動企業永續發展。



供應商廉潔承諾

為強化供應鏈廉潔管理，自本公司與供應商建立合作關係之初，即要求供應商簽署「廠商行為承諾書」，明確約定不得以任何形式提供或接受不正當利益，亦不得從事違反誠信經營或損害本公司利益之行為。2024 年供應商簽署比例達 100%。

廠商行為承諾書

所有合作廠商應遵循下列原則：

- 遵守適用的法律法規及產業規範，不從事任何違法或不當行為。
- 以誠信、公平方式參與交易，不提供、不接受任何形式的不當利益。
- 不得對玉晶光電員工或其關係人提出賄賂、回扣、私下利益分配等不正當要求。
- 若察覺任何不當行為應主動向玉晶光電舉報並協助調查。
- 遵守玉晶光電關於保密、智慧財產權與資訊安全的相關規定。

供應商永續管理

為確保所有供應商瞭解本公司對廠商之相關規範及要求，所有新進供應商均需簽署「商業保密協議書」、「廠商行為承諾書」及「供應商社會責任與道德規範承諾書」。其中，供應商社會責任與道德規範承諾書涵蓋 ESG 三大構面要求，包括員工勞動與人權政策、誠信道德及環境保護等，以強化供應商風險評估。2024 年度新進 45 家供應商皆完成供應商社會責任與道德規範承諾書簽署。

供應商社會責任及道德規範承諾書

2024 年新進及既有供應商簽署比例 100%

勞工權益

- 禁止強迫勞動
- 禁用工童
- 合理工時
- 合理工資及福利

人權措施

- 設立員工申訴與意見反映管道
- 為孕婦提供母性關懷措施
- 禁止騷擾、歧視、霸凌及不當待遇
- 尊重員工結社自由或不結社自由

職場安全

- 職安風險評估與防護措施
- 緊急應變計畫與演練
- 機器安全防護
- 工傷與職業病預防、追蹤與報告

環境保護

- 遵守環境許可與操作要求
- 水資源管理
- 化學品與危險物質管理
- 廢棄物分類、監控與處理
- 預防污染、節能減碳與資源節約
- 能源消耗與溫室氣體管理

新供應商評鑑

玉晶光電依據「供應廠商管理辦法」建立完整的新供應商評鑑流程，以確保供應商能穩定提供符合本公司品質與永續標準之產品與服務。新供應商的選擇與評鑑流程涵蓋「遴選調查」、「能力評估」及「實地評鑑」三階段，評鑑小組由具備 ISO 9001 內部稽核人員資格的採購、研發、品質及需求單位共同組成。

在初步遴選階段，將考量供應商之風險評估（如產品符合性與供應穩定性）、品質與交期表現、品質管理系統能力，以及軟體開發能力（如產品內含軟體時）等項目。在完成初步篩選後，本公司進一步的評估亦會考量供應商財務穩定性、技術能力、設計開發能力、資源與基礎設施配置、營運持續性計畫（如緊急應變）、物流與客服流程等面向，綜合研判其整體營運與交付能力。

經初步篩選通過者，將由評鑑小組填寫「新供應商實地評鑑表」與「HSF&CSR 查檢表」，進一步審視其對環境管理（如是否取得 ISO 14001 認證、污染物監測、廢棄物分類與合規處理等）、社會責任（如是否禁止使用童工、強迫勞動、歧視、體罰，是否尊重結社自由與信仰自由，並落實工時與薪資規範等）以及職業安全措施（如應變訓練、健康檢查、個人防護裝備管理）之實際落實情形。

依綜合評鑑得分劃分為 A、B、C 三等級。A 級及 B 級供應商可登錄為合格名冊，C 級原則上不予納入，惟如為集團策略供應商或客戶指定廠商，經跨部門會議決議後，得另行啟動輔導程序。經評核 2024 年無不合格之新供應商。

供應商年度考核

■ 年度考核流程：



玉晶光電每年由採購及品保部門針對當年度有實際交易的原物料供應商進行綜合考核，特別針對高風險或曾發生重大製程異常的供應商進行稽核，全面評估其品質、交期及環境管理等表現。為進一步提升供應鏈的品質管理，玉晶光電要求供應商必須具備 ISO 9001 或 IATF16949 等國際品質認證。對於尚未取得 ISO 9001 認證，但經客戶授權視為可接受的供應商，則可透過本公司供應商評鑑小組進行稽核，確保符合 ISO 9001 標準的要求。

■ 供應商年度考核結果：

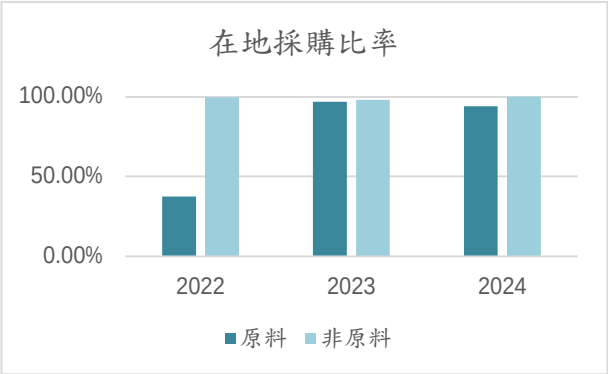


3.3.2採購與原物料管理

在地採購

玉晶光電主要營運據點位於台灣，與全球超過 400 家供應商建立合作關係。採購策略以在地化為優先，主要採購項目包括塑料、藥劑以及各類治具與耗材。除部分原物料與零組件需透過代理商制度採購外，本公司亦積極選擇台灣及周邊地區供應商，以滿足生產與產品開發需求。透過深化與在地供應商的合作關係，不僅有助於確保原物料品質與交期穩定，更能提升供應鏈彈性、縮短產品開發時程，並降低運輸成本與碳排放，展現玉晶光電對建構永續價值鏈的承諾。同時，本公司持續與供應商合作，透過開發多元料源，以因應產能不足、品質缺陷、交期延遲等潛在供應鏈風險，並訂定明確的原物料品質標準，確保所有進料皆符合公司生產需求與最終產品標準。

此外，本公司在採購過程中納入環境保護、職業安全衛生與社會責任等管理要求，作為供應商篩選與合作條件之一，相關項目包括有害物質管理(如 RoHS)、危害性化學品之安全資料表（SDS）、危險物品運輸、儀器校正、環境檢測及社會責任等，確保供應商全面符合環安衛相關規範。



地區	全體供應商家數
台灣	125
中國大陸	4
亞太地區	1
其他	
總計	130

註：數據僅涵蓋 2024 年交易供應商

■ 原物料採購量		單位：KG	
可再生物料		非再生物料	
紙箱	2,193	塑料米	30,626
		塑膠米	178,289
		生產治具	14,699
		藥劑	6,703
		包裝材料	19,121

■ 責任礦產管理：

鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）與金（Au）（合稱 3TG）為電子產品不可或缺的關鍵材料，然其部分來源地區，如剛果民主共和國及周邊國家，礦產開採活動經常受武裝勢力控制，並被用以資助衝突與侵犯人權行為，相關礦產遂被國際社會定義為「衝突礦產」。

為此，美國通過「Dodd-Frank 衝突礦產」法案，而歐盟也發布了 Regulation (EU) 2017/821，強化對 3TG 進口商、冶煉廠與精煉廠之盡職調查義務，確保其來源不涉及衝突或人權侵害。

為落實企業社會責任與人權管理，玉晶光電依據責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, RMI）之規範，訂定「責任礦產管理辦法」，進行供應鏈盡職調查，以避免使用來自受衝突影響與高風險地區的衝突礦產，包括錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co）、雲母（Mica）、銅（Cu）、石墨（Graphite）、鋰（Li）與鎳（Ni）等，亦將相關政策與承諾公告於公司官方網站，以供利害關係者知悉。

在採購原物料或產品開發初期，事先進行符合性調查，確認客戶是否有特殊要求，以確保符合玉晶光電之責任礦產政策。由行銷單位主導並會同研發、採購與品保單位共同審查相關合約文件。針對是否含有高風險地區衝突礦產將進行初步評估，並填寫「新材料鑑別管制表」及「新產品開發可行性評估表」。同時，要求供應商簽署「管制物質符合性聲明書」，遵守相關物質規範，並提供責任礦產盡職調查報告（如 CMRT、EMRT 或 PRT）或自主聲明，確認所用冶煉廠／精煉廠是否通過 RMI 認可，以確保其來源符合經濟合作暨發展組織（OECD）所訂「衝突與高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南」。

研發單位

- 產品開發階段即調查材料是否含有衝突礦產
- 鑑別材料並提交「新材料鑑別管制表」

製程單位及模具單位

- 選用生產用原物料與耗材前進行符合性調查
- 提交「新材料鑑別管制表」

採購單位

- 提供並要求供應商簽署「管制物質符合性聲明書」
- 不符要求時通報材料需求單位，進行異常處置
- 索取/更新 EMRT、CMRT 等調查報告並存檔

生產與倉儲單位

- 材料收發或現場不符規範之材料須標示、隔離與控管，避免誤用或污染

品保單位

- 維護更新『管制物質作業規範』
- 實施教育訓練及符合性審核
- 審核供應商提供之調查文件、每年定期確認其有效性
- 根據客戶規範進行產品驗證
- 責任礦產客訴處理與原因分析

品保單位依供應商提交的 CMRT 及 EMRT 報告審核結果進行風險分級管理，分為低、中、高三種風險等級：

高風險：使用受衝突影響和高風險地區及其周邊的礦產

- 30 天內提供書面解釋，並提供新礦產來源 CMRT 及 EMRT 報告
- 重新選擇礦產來源，冶煉商須通過 RMAP 或 LBMA 認證
- 推動其供應鏈內的冶煉商取得認證，並建立衝突礦產管理機制，並制定相應的改善、預防措施，以符合 OECD 指南要求

中風險：冶煉廠未通過 RMAP 或 LBMA 認證審核

- 指定 3 個月改善期限，並提供新礦產來源 CMRT 及 EMRT 報告
- 重新選擇礦產來源，冶煉商須通過 RMAP 或 LBMA 認證
- 推動其供應鏈內的冶煉商取得認證，剔除未通過 RMAP 或 LBMA 認證的冶煉商

低風險：冶煉廠通過 RMAP 或 LBMA 認證

- 若冶煉廠礦物來自受衝突影響和高風險地區，需追蹤是否有持續取得冶煉廠的認證
- 若供應商的冶煉廠從 RMAP 或 LBMA 認證的冶煉廠名單中移除，供應商應於 90 天內更新調查報告

2024 年度本公司已完成所有量產原物料供應商之責任礦產調查文件發布與回收，並配合客戶要求完成全數量產機種之供應商衝突礦產調查作業，全數供應商皆符合責任礦產要求，確保玉晶光電供應鏈符合國際盡職調查標準。

Ch4、永續環境

4.1 氣候策略

氣候變遷已成為全球共同面對的關鍵挑戰，據《2025 年全球風險報告》顯示，展望未來十年，極端天氣事件、生物多樣性喪失與生態系統退化將成為最嚴峻的環境風險。企業唯有透過前瞻性的風險管理與氣候調適策略，才能提升營運韌性，在氣候變遷帶來的不確定性中穩健前行。

為此，玉晶光電全面識別氣候變遷與營運可能帶來的風險，並參考國際金融穩定委員會（FSB）所提出的「氣候相關財務資訊揭露建議書（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）」，將其四大核心架構——治理（Governance）、策略（Strategy）、風險管理（Risk Management）及指標與目標（Metrics & Targets）融入玉晶光電的管理體系。

本公司依循 TCFD 框架，系統性評估氣候變遷對營運、財務及供應鏈的影響，並透過永續報告書透明揭露相關風險與機會分析。同時，制定調適策略並落實各項措施，以提升企業氣候韌性並創造長期價值。玉晶光電將持續履行企業責任，並攜手客戶與供應鏈共同促進全球永續發展，為維護地球生態貢獻力量。

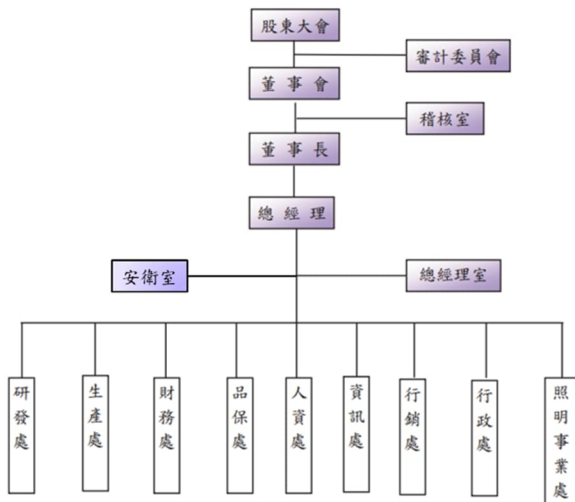
TCFD 治理及運作架構

治理

組織於氣候相關風險與機會之監督及治理

在管理永續及氣候變遷相關風險方面，玉晶光電依永續資訊之管理作業程序之規定，以總經理室為永續發展專責單位，由各部門主管及部門同仁每年進行全面性評估，以識別並管理氣候變遷風險與機會，將辨識結果彙整後，提交予總經理室進行初步審查及確認。並每年定期向董事會提報相關內容，確保最高治理單位充分掌握本公司面臨的氣候議題及風險管理制度的有效推行。

此外，功能性委員會亦負責部分氣候相關職能，審計委員會每季根據「永續資訊之管理作業程序」審查內部控制與氣候風險管理的有效性，並聽取內部稽核報告，進一步強化董事會對氣候風險與機會的監督與治理，促使管理階層在追求公司獲利的同時，兼顧決策對環境與社會的影響，從而實踐企業永續經營發展



策略

辨識實際與潛在氣候風險與機會，以及對財務之影響

玉晶光電依氣候議題發生可能性與衝擊程度進行重大性排序，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響。本年度玉晶光電共彙整出 1 項重大實體風險、2 項重大轉型風險與 3 項重大機會議題（詳情請參照本章節氣候變遷重大風險及矩陣圖）並根據辨識結果，盤點廠內落實之措施及規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

風險管理

氣候風險之辨識、評估及管理流程

玉晶光電為強化氣候風險的管理制度，並妥善鑑別相關風險所帶來的潛在衝擊，將整體評估及管理分成四個階段，分析、鑑別、評估及報告，各階段執行流程如下：

分析

透過參考國內永續發展趨勢與相關產業情形，評估當前營運下所可能面臨之氣候風險及影響，並對營運範圍與程度進行評估。

鑑別

經各部門依不同性質之部門營運狀況，評估公司當前面臨風險與機會情形，經彙整資料後進行跨部門溝通及評估，以鑑別對本公司屬重大之風險與機會。

評估

參考 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，針對評估出的風險與機會進行財務風險評估，並盤點當前公司內已執行之減緩措施，力求提供高階管理層完善的評估流程，以執行妥善企業經營策略及指標與目標設定。

報告

總經理室依據每項事件衝擊程度及發生可能性，綜合評估屬重大性之氣候風險，並將分析結果定期向董事會報告，包含其衝擊程度分析與因應措施，確保氣候風險管理納入企業風險管理架構，與公司營運決策緊密結合，提升整體抗風險能力。

指標與目標

氣候相關風險與機會之重要指標與目標評估

玉晶光電積極響應政府能源政策，除配合經濟部能源局所訂定的用戶節能目標每年節電 1% 外，公司亦透過溫室氣體盤查，調查廠域內的排放情形，未來公司將再根據重大排放之熱源進行減碳評估，相關盤查結果可參照 4.2 環境友善管理。

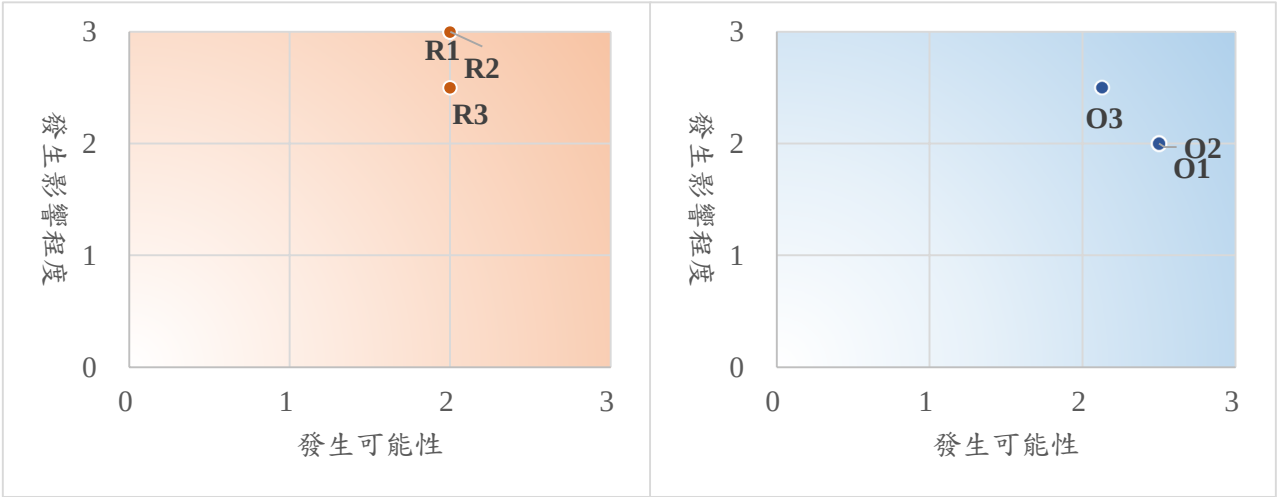
本公司透過前期的法規依循及自主盤查，規劃並落實多項節能專案，同時，為確保節能成效並符合政府機關要求，本公司定期檢視並優化既有專案，透過導

入節能技術，並採用數據分析與監測機制，確保各項節能措施發揮最大效益。近年來公司執行的節能專案及其成果參照 4.2 環境友善管理。

氣候變遷重大風險及矩陣圖

對於各項鑑別出的風險/機會，評估其「發生可能性」與「財務衝擊影響」，兩者皆採三分制，並針對總分超過 4.5 分項目列為主要重大風險/機會，需制定並揭露相應的預防措施。結合風險矩陣地圖，以清晰呈現重大風險與機會的優先順序，確保管理決策有效性。

風險名稱	R1	再生能源佔比要求增加
	R2	氣候變遷導致生產異常造成名譽受損
	R3	極端氣候變化（如持續性高溫）引發的營運風險
機會名稱	R1	使用低碳(再生)能源
	R2	識別氣候災害帶來自身與供應鏈人權風險
	R3	水資源使用效率



氣候相關衝擊與因應

類別	構面	風險名稱	風險說明	對財務的影響	已採取的預防措施
轉型 風險 R1	政策與 法規	再生能源佔比 要求增加	因應氣候變遷所延伸出的減碳議題，加之政策法規對再生能源佔比要求增加，高耗能企業根據「用電大戶條款」須提高可再生能源的使用比例。 儘管市場對再生能源需求日益增長，市場上的再生能源供應可能無法迅速跟上需求的擴大，而面臨供應不足的情況。將對企業在實現再生能源使用目標方面帶來挑戰，並增加能源成本和運營風險。	營業成本增加： - 由於再生能源市場供應不足，企業可能需支付更高的價格來購買可再生能源，或依賴價格較高的傳統能源（如化石燃料），增加營運成本。 - 為降低對傳統能源的依賴或提高能源使用效率，企業可能需要投入更多資金來建設或升級可再生能源基礎設施，這些新增的相關資本支出將對現金流和財務結構造成壓力，影響企業的財務狀況。	製程投入與研究： - 持續加速低碳技術的開發，以降低產品碳足跡，使客戶減少間接的溫室氣體排放。 - 透過技術更新協助提升製程能源使用效率，減少部分溫室氣體排放，並購買再生能源憑證與綠電，以符合相關法規要求。

類別	構面	風險名稱	風險說明	對財務的影響	已採取的預防措施
轉型 風險 R2	名譽	氣候變遷導致生產異常造成名譽受損	受氣候變遷影響，極端天氣事件可能導致生產異常，進而導致生產排程延後而影響出貨交期，除會擾亂公司的運營效率，還可能損害企業的聲譽，因無法按時交貨而降低客戶信任並影響市場競爭力。因此，企業需加強風險管理，應對氣候變遷帶來的挑戰，確保生產流程穩定並維護品牌形象。	營業成本增加： 延誤交期造成客戶對公司形象和信任度降低，從而影響後續訂單量減少。	設備維護與安全庫存管理： - 定期執行設備維護、保養設備及確保設備生產穩定，降低因極端氣候所帶來的設備損壞風險。 - 提前針對安全庫存量進行管理，確保極端氣候事件的發生時不會影響出貨交期，降低名譽受損風險。
實體 風險 R3	長期性	極端氣候變化（如持續性高溫）引發的營運風險	極端氣候變化，如持續性高溫，對公司營運帶來顯著風險。高溫可能導致資訊設備無法正常運作，甚至需關機處理IT 主機，影響工作效率。極端高溫還對工作場所的安全和員工健康造成威脅，進而導致人員出勤不穩定，影響整體生產力與就業穩定性。這些因素將對企業的正常營運構成挑戰，導致營運中斷或成本增加，危及公司長期穩定發展。	營業成本增加： - 極端氣候，如持續性高溫，可能導致員工出勤異常，增加人員管理難度及加班成本。 - 高溫等不利天氣條件可能增加運營與維護成本，例如冷卻系統運行費用、電費支出等。 營業收入降低： - 持續高溫可能導致生產線中斷，從而影響出貨進度，造成交付延遲，影響後續訂單與業務穩定性，減少營業收入。	廠區應變及落實行動： - 廠區自備緊急發電機和充足的備用油料，減少營運過程中受到氣候災害所造成的斷電風險。 - 強化廠內災害防制應變訓練，透過電子報定期更新健康新知及衛教、提供健康諮詢，確保人員具備風險意識及自我保護能力，並維持健康的體魄。

氣候相關機會與因應

構面	機會名稱	機會說明	對財務的影響	已採取的預防措施
能源 來源 O1	使用低碳(再生)能源	隨著氣候變遷加劇，企業增加再生能源投入，使用低碳能源可減少溫室氣體排放並降低碳費風險，進而減少營運成本。此外，使用再生能源並獲取憑證，有助於滿足市場和客戶對 ESG 績效的要求，提升永續形象。 除能吸引關注永續發展的投資人和客戶，擴大市場影響力，並與相同理念的供應商合作，建立穩固的綠色供應鏈，促進需求增長。	營業收入增加： ·符合客戶對再生能源的要求，有助於提升市場競爭力，吸引更多訂單，增加營業收入。 ·因應國際減碳趨勢，提升企業品牌價值，拓展低碳產品市場，提高長期獲利能力。 營業成本下降： ·符合政府補助與低碳轉型獎勵計畫，降低部分轉型成本。	採行低碳能源： ·使用低碳能源，以減少未來高額能源使用費用及碳排放負擔。 購買再生能源： ·已與電廠簽訂再生能源電能及憑證購售契約，確保綠電供應穩定。 ·自 2025 年起正式購買與使用綠電，並取得再生能源憑證，以符合法規要求與市場趨勢。
韌性 O2	識別氣候災害帶來自身與供應鏈人權風險	隨著氣候變遷的風險提升，公司深知在氣候災害的影響下會導致相關人權風險增加，例如，極端氣候事件可能導致貧困社群的水資源和生活條件惡化，進而影響到他們的基本生存權。為應對這一挑戰，公司持續關注全球人權趨勢、國內外企業人權政策發展與經營環境變遷，並不斷檢討、改進其風險管理框架，確保落實人權保障，以有效管理與氣候變遷相關的人權風險。例如，公司在選擇供應商	營業成本下降： ·降低未來可能因人權風險、違反法規等情形，並降低可能面臨的罰款及營運成本。 ·減少因違反人權而受客戶求償或終止合作，降低帶來的成本損失。	內部人權管理： ·本公司重視並承諾遵循國際人權標準，如 RBA 和 UNGPs，制定《勞工人權與道德管理辦法》，確保公平的工作環境。 ·設立「社會責任委員會」，每年度檢討人權政策執行狀況，不定期直接向最高管理階層報告公司最新社會責任管理狀況，<u>更多關於玉晶光人權管理措施請參本報告書 Ch.5 友善職場。</u> 要求簽署相關承諾書：

構面	機會名稱	機會說明	對財務的影響	已採取的預防措施
		時，會優先考慮那些在環境災難中能夠保障員工和社區安全的合作夥伴，並定期檢視供應鏈中的人權風險，力求在穩健營運的同時，為社會責任的履行貢獻外，亦能確保供應鏈的人權風險問題及可能影響的企業聲譽。		·與經常性往來、重要供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」，要求所有供應商共同落實社會責任、維護環境永續發展、維護基本人權，並遵守商業道德。
資源效率 O3	水資源使用效率	透過定期審核與記錄每月的能源與水資源使用數據，可有效確保廠內未因漏水或人為因素導致不必要的資源耗損。 除能降低非必要的資源浪費，亦有助於提升水資源使用效率並降低生產成本。此外，落實節水措施，如優化生產流程、導入節水設備及強化員工節水意識，能進一步提高水資源管理效能，確保永續發展的營運模式。	營業成本下降： ·透過提高水資源使用效率，可降低生產用水成本，減少水費開支。 ·在缺水或水資源供應不穩的情況下，提高水資源利用效率可降低營運衝擊，減少因水資源短缺導致的生產中斷與額外成本支出。	漏水檢測與修復： ·定期檢查管道、閥門與設備，及早發現並修復漏水，避免水資源浪費。 ·減少水費開支並降低能源消耗，特別適用於水冷系統或水力發電應用場合。 設備維護與保養： ·強化設備的定期維護，確保空調、加熱系統、電動機等設備運行效率最佳。 ·減少不必要的能量損失，提高水資源與能源使用效益。 員工意識與行為優化： ·透過宣導提升員工節水意識，鼓勵養成良好用水習慣。 ·建立獎勵機制，促進企業內部節水文化，進一步減少水資源消耗。

4.2 環境友善管理

身為光學技術創新領域的領導者，玉晶光電深知企業營運與環境永續間的密切關聯。本公司致力於提供高精密光學鏡頭與系統解決方案的同時，降低製程對環境的衝擊，並積極導入節能技術，實踐環境友善的製造理念。面對氣候變遷與資源枯竭的挑戰，玉晶光電以光學設計、設備與工藝開發等核心能力為基礎，推動能源效率提升、資源循環利用及污染防治措施，向永續的未來持續前行。

4.2.1 能源與溫室氣體管理

玉晶光電致力於環境保護與永續發展，目標達成「環境零污染、職場零職傷」，本公司目前已導入並通過 ISO 14001 環境管理系統，以持續提升環境績效與客戶滿意度的同時，也要求所有作業夥伴、訪客及客戶，在工作區域內皆應優先考量環境污染預防與職場安全。

本公司深切體認到預知危險、消除災害與污染預防的重要性，將企業永續發展及員工安全健康為出發點，作為公司成長與永續經營的基礎。並承諾遵循以下原則，以落實環境安全衛生管理系統之有效運作：



玉晶光電環安衛政策

- ❶ 遵循法規：遵循並符合所有適用之環安衛相關法律、法規、標準及其他要求。
- ❷ 風險管控：推動環境保護、危害鑑別預防評估，落實風險機會管控。
- ❸ 安全職場：建立安全健康的職場環境，保障同仁身心安全與健康。
- ❹ 促進健康：透過健康促進與管理推行，提升全員健康。
- ❺ 節能減碳：珍惜環境資源，落實節能排碳，打造資源化永續綠色企業。
- ❻ 持續改善：持續改善環安衛管理系統，並矯正不符合事項，以提升環安衛績效。
- ❼ 參與諮詢：支持工作者及利害相關者進行諮詢、參與，並妥善的回應及保護，以達全員參與目標。
- ❽ 永續經營：有效運作環安衛管理系統，持續檢討與改善，同時善盡企業社會責任。

能源管理及亮點

面對未來可能產生的能資源風險，公司積極推動各項能源管理措施，包括持續降低電力消耗、提升能源使用效率，以及優化空調系統與設備配置，以節能減碳為優先目標，強化整體能源效益。

❖ 能源優化亮點：

- 透過集合式電錶進行用電管理，分析各區域用電狀況作為管理及優化依據。
- 空調系統透過節能專案導入遠端監控設備，並設定辦公室於夜間七點關閉空調。藉由適當設置與調整空調系統運行模式，有效降低能源消耗並提升系統效能。
- 公司 LED 照明開發部門透過照明設計軟體，以確定在廠區中光線分佈與預測照明效果，評估不同照明設計方案的能源效益並取代各類傳統燈具，目標以更少的碳足跡來滿足能源需求。

綠色宣導與行動

為響應環境永續與節能減碳目標，玉晶光電透過制度化管理與員工宣導，強化節能、減廢、資源循環等具體作為，營造低碳、健康且高效率的工作環境。藉由宣導綠色辦公措施，不僅能減少營運過程中的環境衝擊，更強化全體同仁對永續議題的認知與參與，從日常管理到員工行為落實環保精神。

1. 辦公室、公共空間及現場作業場所照明控制，改善採光或更換為 LED 燈具，養成隨手關燈習慣。
2. 租用多功能複合式事務機及耗材(如碳粉匣等)，均可回收再利用。
3. 福委會發放員工年節電子票券，降低紙本票券的使用並響應環保。
4. 提供同仁環保餐具，減少免洗餐具的使用，降低垃圾量。
5. 落實資源回收，垃圾分類，減少廢棄物數量。
6. 會議室等場所張貼環安衛政策內容，使政策宣導於各廠域內落實。
7. 耗能或老舊設備汰換。
8. 推廣辦公室及公共區域等能源管理方案，包含空調溫度恆溫控制等，加強同仁在節能方面的觀念。

永續製程—從設計到產線的永續作為

除了辦公區域外，玉晶光電亦將節能措施延伸至製程領域。自動化技術部門平時配合公司安衛室發布之節能公告，主動降低不必要的用電；並依據生產製程需求，調整機台設備軟體設定，使機台於待機或閒置時可自動關閉相關驅動裝置，以達到節電效果。

在新設備開發階段，除考量成本效益外，亦將節能電控元件納入設計與選用項目，藉此提升設備整體節電效能。

製程工程處則從能源管控與設備優化兩方面同步推動節能措施。透過調整設備運行參數，如運行速度與負載設定，在滿足生產需求的前提下有效降低能耗；同時安裝變頻器，使設備得以根據實際需要調整運行速度，進一步減少能源使用，對需變速操作之風機與泵類設備節能成效尤為顯著。

在日常管理面，針對洗淨機用水量實施每日監控，當發現異常時即時追蹤並確認原因；另透過定期維護與保養作業，如清潔過濾器與潤滑運動部件，確保設備於最佳效率下運行，達成節能與穩定生產之目標。

透過辦公區域與製程端的多元節能措施，玉晶光電不僅能降低營運過程中的能源消耗與水資源浪費，更展現出在設備管理與製程優化上的環境責任。從自動化節能設定、設備設計源頭管理，到每日用水監控與定期保養制度，公司逐步落實以提升能源效率與減少環境衝擊。未來，玉晶光電將持續強化節能減碳策略，落實永續理念，邁向高效、低碳與永續發展的營運目標。

能源使用統計

透過上述的能源管理措施，玉晶光電有效減緩能源投入的使用情形，未來將持續強化能源效率提升與設備優化。此外，公司亦將參酌永續法規的趨勢與技術進展，擴大再生能源使用比例，朝向低碳轉型邁進。透過全面性的能源策略規劃與執行，期能降低營運碳排放，強化企業永續韌性，落實對氣候變遷的長期因應。

能源類型	單位	2022	2023	2024
非再生能源電力	GJ	136,563.84	124,112.25	93,260.16
汽油	GJ	461.14	420.44	301.07
柴油	GJ	130.21	166.34	94.00
能源總耗用量	GJ	137,155.19	124,699.04	93,655.23
營業額	新台幣百萬元	15,939.19	18,282.32	18,495.64
能源使用強度	GJ/百萬元	8.60	6.82	5.06

註：

1. 2022-2024 年依照經濟部能源署公告之《能源統計手冊》中能源產品單位熱

值表所列數值作為計算基準，以確保熱值換算結果之準確性。

節能減碳措施

本公司為響應經濟部能源局針對用戶所訂定之節約電能目標 1%，積極規劃與執行相關節能專案，並持續針對各項節能專案進行相關改善作為，以求不斷精進，並充分友善環境。下表為本年度相關節能專案與執行績效，本年度減量範疇主要發生於電力的能耗降低（範疇二）：

2024年改善措施	年節電量 (kWh)	年節能量 (GJ)	年減碳量 (公斤 CO ₂ e)	投資金額 (新台幣元)
原製程用水馬達兩台運轉，馬達汰舊換新馬力不變，揚程變大符合現廠需求，改善後為一台運轉。	7,898	28.43	13.48	30,565
1F製程水泵進行更換，將20HP*3台運轉改為25HP*2台運轉。	5,824	20.97	9.94	22,539
原一二期無油空壓機50HP*2台及60HP*1台汰舊換新換為200HP後將系統整合。	106,264	382.55	181.33	411,242
三期製程馬達參數調整，調整出水壓力，維持現場能作業的情況下，藉由變頻器調整電流。	158,197	569.51	269.95	612,222
AHU2-1及AHU3-1空調器加裝變頻器，減少耗電。	49,385	177.79	84.27	191,119

註：

1. 電力 1 kWh = 0.0036 GJ。
2. 台灣係依經濟部能源署 2025 年 4 月 14 日公告之 2024 年度電力排碳係數進行換算。
3. 計算方式係依能源局申報節能量計算公式。

溫室氣體管理

溫室氣體排放量盤查為推動溫室氣體管理的第一步。自 2023 年起，公司開始盤查前一年度之溫室氣體排放數據，並採取自主盤查與自願揭露的方式，依據 ISO 14064-1:2018 標準進行相關作業，以建構完整的碳排管理基礎。未來，公司將持續精進溫室氣體盤查的精確度與透明度，逐步擴大盤查範疇，並配合國際減碳趨勢與政府政策，導入具體的減量行動與目標管理機制，為邁向低碳營運願景奠定紮實基礎。

項目	單位	2022	2023	2024
範疇 1	公噸 CO ₂ e	302.66	313.17	271.17
範疇 2	公噸 CO ₂ e	18,777.53	17,837.51	12,797.37
總排放量	公噸 CO ₂ e	19,080.19	18,150.68	13,068.54
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e /新台幣百萬元	1.20	0.99	0.71

註：

1. 直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）。
2. 排放係數主要引用環境部《溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版》、經濟部能源局 2025 年 4 月 14 日公告之 2024 年度電力排碳係數。
3. 各溫室氣體全球暖化潛勢值(GWP) 換算二氧化碳當量係依據 2025 年聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 發布之第七次評估報告。
4. 因 2022 年度至 2024 年度之盤查範圍僅執行台灣個體場域，因此營業額新台幣百萬元之計算依據係依台灣個體營業額為主。

空氣汙染防制

隨著溫室氣體排放在永續環境議題中受到日益關注，空氣汙染亦長期為社會所重視的重要環境項目之一。本公司配合政府相關規範，依規定辦理空氣汙染相關申報作業，確保符合各項法規要求。

單位：公噸

項目	2022	2023	2024
揮發性有機化合物 (VOC)	0.93	0.79	0.73

4.2.2 水資源管理

受全球氣候變遷影響，水資源的開發與分配已成為各國關注的重大議題。水資源管理、節約用水及缺水時的緊急應變措施，亦成為企業進行氣候變遷風險管理與災害調適的重要環節。

有鑑於此，公司持續推動節水行動，除透過設施設備的改善提升用水效率外，亦加強對員工進行宣導，鼓勵從日常用水行為著手，以全面提升節約用水的成效。

日常水管理

玉晶光電中科廠的用水主要來自臺灣自來水公司，水源為鯉魚潭水庫及德基水庫，部分用水則透過雨水回收系統與純水系統再利用。廢水經廠內預處理後，納管至中部科學園區統一管線，並最終送往園區污水處理廠處理。為妥善應對水資源挑戰，公司持續推動節約用水作為，除改善設備設施外，亦透過員工教育與行為引導提升用水效率，落實氣候變遷風險下的水資源永續管理。

除了員工教育，玉晶光電也透過日常管理與巡檢機制，提升水資源使用與管控效率。公司定期對飲用水與放流水進行檢測，確保水資源管理符合相關法規與員工健康需求，2024 年第四季進行飲用水大腸桿菌檢測，皆符合規定。此外，為防止雨水溝渠遭受污染物流入區外，於排水系統設置雨水閘門，於降雨時開啟，並每年進行雨水檢測，以杜絕污染物透過雨水井或溝渠排入雨水系統，避免對環境造成影響。

在製程方面，公司持續推動廠內廢水回收再利用專案。透過負離子回收設備將製程廢水淨化後，作為冷卻水塔用水，降低自來水使用量，強化水資源的重複利用效益。同時，洗淨機亦實施回收水再利用，每日監控用水量，並於用量異常時即時追蹤異常原因。

面對極端氣候帶來的乾旱風險，公司亦建構風險因應機制。設置大型水塔並備有特約水車，以支援廠區可能面臨的缺水情況，總蓄水量可供應 3 至 5 天，於實際發生乾旱時，確保營運不中斷，強化公司抗旱能力。

項目	2022	2023	2024
儲水量(公噸)	171	171	319
儲水量變化	0%	0%	87%
註：			
1. 2024 年因新設給水水箱，儲水量上升			
2. 儲水量之變化=報導期間結束時的總儲水量－報導期間開始時的總儲水量			

廢汙水管理

玉晶光電的廢水經廠內預先處理後，統一納入中部科學園區之管線系統，最終送往園區污水處理廠進行處理。為確保廢水排放符合園區污水處理廠之水質標準及相關法規要求，玉晶光電定期實施放流水水質檢測，以降低對環境可能產生之負面影響，並落實水資源的妥善管理與保護。

廢（污）水之水質檢測標準依據中部科學園區（臺中園區）污水下水道納管水質標準辦理，公司每半年執行一次檢測。截至 2024 年 11 月 28 日之檢測結果顯示，排放水質均符合中部科學園區（臺中園區）所訂定之相關規範。數據如下：

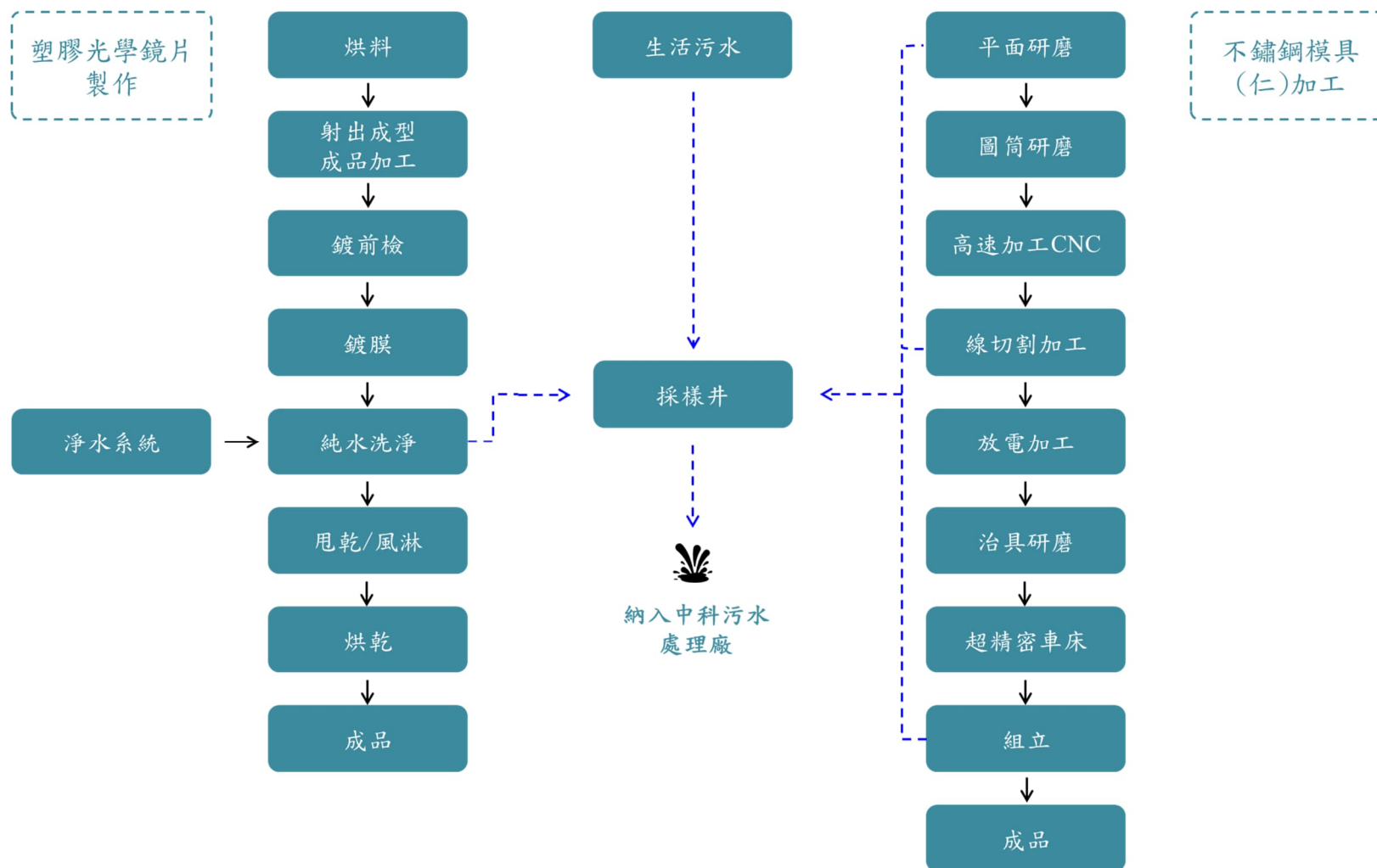
單位:mg/L

水污染檢測項目	規範排放標準	監測值
化學需氧量 COD	500	44.1
生化需氧量 BOD	300	24.6
懸浮固體物 SS	300	11.6
水溫(°C)	35(10~4 月)/38(5~9 月)	23.3
PH 值	5-10	7.1
真色色度	400	38
自由有效餘氯	2	<0.02

註：

1. 真色色度：係指去除水中懸浮物或濁度後的色度測量，以準確反映水中溶解的有色物質（如腐植酸、有機物、金屬離子）所造成的顏色情形。
2. 自由有效餘氯：是消毒後水中剩下、有殺菌能力的氯，用來確保水在儲存或輸送過程中仍能保持衛生安全。

生產廢水處理流程圖



廠內用水統計

本公司主要用水來源為自來水，並依公司內部統計數據進行揭露，未來將持續關注氣候變遷對水資源供應穩定性的影響，並推動製程用水再利用、雨水回收與高效用水設備導入，以提升整體用水效率。透過強化用水管理與風險因應策略，落實水資源永續利用，確保營運穩定性並強化企業韌性。

取水類型	單位	2022	2023	2024
取水量	百萬公升	73.67	73.71	59.60
排水量	百萬公升	0.00	14.51	9.02
耗水量	百萬公升	73.67	59.21	53.85
營業額	新台幣百萬元	15,939.19	18,282.32	18,495.64
取水強度	百萬公升/新台幣百萬元	0.0046	0.0040	0.0032

註：

1. 因公司 2022 年度未記錄排水量及耗水量情形，因此採用 GRI 303-5 耗水量指引中的建議，以耗水量=總取水量－總排水量進行揭露。
2. 因內部尚未統計雨水收集量情形，此處取水量僅涵蓋自來水用量。

4.2.3 廢棄物管理

玉晶光電秉持循環經濟理念，致力於廢棄物的源頭減量、分類回收與妥善處理，以降低對環境的衝擊。在日常營運方面，公司積極實行生活垃圾分類與資源回收政策，以實際行動支持社會環保工作。廢棄物管理原則依序為：減量優先、回收再利用，其次才為焚化或衛生掩埋等最終處理方式。公司透過完善的管理制度及合格之清運處理機制，確保廢棄物流向透明且符合法規要求，並持續推動資源化與無害化處理，以實現永續發展目標。

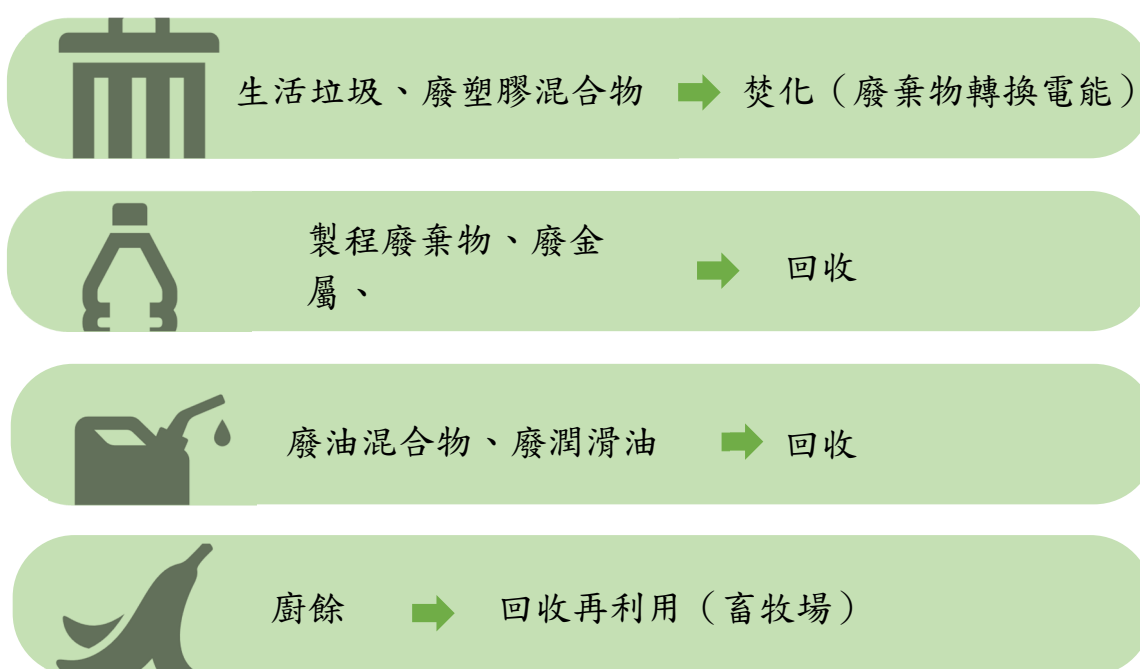
廠內廢棄物管理

玉晶光電依據內部制定《環保作業管理辦法》，並遵循環境部《廢棄物清理法》辦理廢棄物管理作業，委託合法廠商進行回收、清運及處理，確保一般生活垃圾及列管事業廢棄物均獲妥善處理，並同步於網路平台辦理相關申報，使處理流程透明且符合法規。

針對廠區內產出的非有害性廢棄物，依性質分為「一般事業廢棄物」及「一般廢棄物」進行管理。先由廠內同仁針對廢棄物性質進行分類與妥善貯放，並經環安衛小組於儲放空間張貼清晰分類標示，明確指引廠內人員將各類廢棄物儲放於對應位置，藉此落實分類管理與資源回收工作。

本公司產生之廢棄物以非有害性廢棄物為主，無重大廢料或污染物產生，2024 年度未發生因廢棄物清運洩漏或傾倒導致之重大環境衝擊。同時，所有產品及其相關處置作業均遵循環保相關法規辦理，亦未涉及「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VIII 所列之有害廢棄物之運輸、輸入或輸出。

■ 廢棄物價值鏈流向：



廢棄物清運管理

本公司每月依據紀錄申報廢棄物的貯存量與產生量。所有廢棄物清運與處理作業皆委由具備合法廢棄物清理許可證之廠商執行，每年與合格廠商簽訂合約時確認其相關管理辦法與執行方式，並每年至少查訪清運廠商一次，實地參訪處理廠，以確認其處理流程符合廢清書規範，並留存查訪紀錄。

相關承攬商之評估項目涵蓋對環境安全衛生管理制度之重視程度、專業能力、人員安全管理等共十項指標，評估結果作為判斷其是否具備持續承攬次年度業務資格之依據。並且，本公司定期安排合格清運廠商進入廠區執行過磅紀錄與運輸處理。各類廢棄物皆依據其性質設有固定清理頻率，例如：可資源回收之生活垃圾與塑料下腳料，均安排每週清運兩次。透過此機制，有效管理廢棄物儲放狀況，確保廠區整潔。公司亦因嚴謹的管理制度，未曾發生任何清運相關違規情事。

廢棄物產出量統計

單位：公噸 (t) /新台幣百萬元

廢棄物種類		2022	2023	2024
非有害廢棄物				
生活垃圾	a.焚燒	65.60	112.00	109.69
	b.其他(送至畜牧場)	0.00	30.59	18.04
	c.回收	21.64	22.58	28.94
製程垃圾	d.焚燒	23.27	20.32	20.28
	e.回收	1.06	1.20	2.39
	f.回收	257.67	163.03	262.34
總廢棄物生產量(a.+d.)		88.87	132.32	129.97
回收/再利用總廢棄物生產量(b.+c.+e.+f.)		280.37	217.40	311.71
總計		369.24	349.71	441.68
營業額		15,939.19	18,282.32	18,495.64
廢棄物產出強度		0.023	0.019	0.024

註：

- a.焚燒：一般廢棄物(H 類)
- b.其他(送至畜牧場)：一般廢棄物(H 類)
- c.回收：公告應回收或再利用廢棄物(R 類)
- d.焚燒：一般事業廢棄物(D 類)
- e.回收：一般事業廢棄物(D 類)
- f.回收：公告應回收或再利用廢棄物(R 類)

Ch5、友善職場

玉晶光電打造友善職場，不僅展現企業文化更是永續發展的重要基石，本公司秉持與員工攜手並進的理念，營造尊重、多元與包容的工作環境，確保每位成員皆能發揮潛力、共同成長，藉由透明溝通、完善的培訓制度與健康職場機制，提升員工滿意度與企業競爭力，齊心邁向穩健發展，實現永續經營的目標。

5.1 人力資源管理

5.1.1 人力資源

玉晶光電透過完善的招聘與培訓機制，吸引並培育優秀人才，強化組織競爭力。同時，重視透明溝通與員工關懷，營造健康的職場文化，促使員工在信任與合作的氛圍中成長。為協助員工在工作與生活之間取得平衡，我們推動職涯發展與身心健康計畫，並透過公平合理的薪酬與獎酬制度，激勵持續投入與貢獻。

重大主題 勞雇及勞資關係

重大主題意義

玉晶光電秉持誠信、專業、創新、共榮的核心理念，建立公開透明的溝通機制，保障勞資權益並營造互信的工作環境。透過完善的訓練計畫，提升員工技能與職涯競爭力，並積極導入智慧化管理工具與敏捷工作模式。玉晶光電亦推動員工家庭參與社會責任活動，實現企業與員工共同成長、共享發展成果

政策／承諾

持續落實《勞工人權與道德管理辦法》與《員工行為準則》，確保溝通管道暢通，營造勞資雙方互動友善的工作環境

目標

【短期】：

- 0 歧視、0 雇用童工、0 強迫勞動
- 0 工傷、0 職災
- 勞工人權與道德完訓率 100%

【中長期】：

- 每年辦理員工滿意度調查
- 員工公益活動參與率逐年提升 2%
- 保障基層員工的盈餘分派，提撥不低於 15% 給員工共享經營成果

行動計畫

- 制訂人權識別及風險項目
- 規劃「員工職稱訓練地圖計畫表」及制訂「年度教育訓練計畫」

	• 規劃公益活動及宣導公益假
行動辦法	• 持續追蹤並識別人權相關風險 • 透過「玉晶大學」員工教育訓練網站，建構員工職涯發展與學習機制 • 透過鼓勵員工參與公益活動，累積兌換點數以獲取相關獎勵，如：可兌換公益假等
2024 年實際績效	• 2024 年度並未發生歧視、雇用童工及強迫勞動 • 2024 年訓練時數達 23,369 小時 • 2024 年勞資會議共舉辦 4 場、累計 64 人次出席，其提出之 29 項議題均妥善解決
申訴機制/溝通管道	【內部管道】： • 定期進行溝通會議 • 匿名反饋渠道-申訴信箱 • 具名的反饋渠道-線上建議/申訴平台 【外部管道】： • 稽核室郵箱：audit@gseo.com

人力結構

截至 2024 年底，玉晶光電員工總數為 797 人，員工年齡分布以 31~50 歲青壯年為主；學歷方面以大學（57.47%）及高職（25.72%）占比較高。

依年齡區分

- 30歲以下員工占22.08%；31-50歲員工占71.52%；51歲以上員工占6.40%

依性別區分

- 男性員工占61.23%；女性員工占38.77%

依學歷區分

- 博士員工占0.5%；碩士員工占14.80%；學士員工占57.47%；高中(職)員工占25.72%；高中(職)以下員工占1.51%

依聘僱契約性質區分

- 100% 永久聘雇員工人數

依工作時間區分

- 100% 全職員工

■ 人力結構數據

玉晶光電 2024 年員工總數較前幾年度略有下降，係因應本公司主要生產機種之調整，配合營運策略的調整方向，進一步影響人力配置與需求。本公司將持續擴展國內人力資源，並致力打造友善且舒適的工作環境，以吸引更多優秀人才加入並提升員工留任率。

項目/性別		年齡	2022 年	2023 年	2024 年
正式人員	男性	30 歲以下	221	154	111
		30-50 歲	409	356	335
		51 歲以上	22	28	42
	女性	30 歲以下	153	95	65
		30-50 歲	273	250	235
		51 歲以上	10	8	9
總計			1,088	891	797

新進與離職

玉晶光電致力於打造友善且高效的職場環境，透過完善的新人訓練與持續關懷機制，協助新進員工順利適應並發揮潛能。員工報到時，由人資專員引導參觀各部門與工作環境，並參加為期一天的新進人員訓練，協助新員工迅速熟悉職責內容與公司文化，並獲得必要的職場知識與資源，本公司設有一對一主管帶領制度，由主管每月主動關心新進員工的適應情形，確保溝通順暢、問題能即時處理，進一步增強團隊凝聚力。

本公司設有為期三個月的適應與考核機制，員工於到職滿兩個月後進行自我評估，回饋對職務的適應情況及後續培訓需求；主管則依據員工的學習進度與工作表現，進行兩到三階段的覆核及成績評估，並提供相應的指導與支持。

在正式入職行政程序中，本公司要求新進人員簽署「蒐集、處理與利用個人資料告知暨同意書」及「聘僱合約書」，以保障個人資料安全及勞資雙方權益，對於在職期間接觸之機密資訊（如技術資料、客戶名單、營運策略等）員工需負保密責任；離職時則需簽署「離職申請書」並歸還公司財產，繼續履行保密義務以維護企業競爭力與市場公平性。透過這套系統化之新進人員培育與人才管理機制，玉晶光電不僅提升員工歸屬感與工作效率，並穩固組織人才結構，促進企業永續發展。

	年度	2022				2023				2024			
新 進 率	年齡/性別	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
	30 歲以下	180	27.07%	124	18.65%	12	34.29%	7	20.00%	10	26.32%	6	15.79%
	31-50 歲	217	32.63%	143	21.50%	13	37.14%	3	8.57%	20	52.63%	2	5.26%
	51 歲以上	0	0.00%	1	0.15%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	合計新進人數	665*				35				38			
	員工總人數	1,088				891				797			
	總新進率(%)	78.24%				3.54%				4.50%			
離 職 率	年齡/性別	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
	30 歲以下	43	30.07%	19	13.29%	16	17.98%	23	25.84%	29	21.01%	22	15.94%
	31-50 歲	53	37.06%	24	16.78%	30	33.71%	19	21.35%	54	39.13%	30	21.74%
	51 歲以上	3	2.10%	1	0.70%	0	0.00%	1	1.12%	2	1.45%	1	0.72%
	合計離職人數	143				89				138			
	員工總人數	1,088				891				797			
	總離職率(%)	16.82%				8.99%				16.35%			

註：

- 1.新進占比=各年齡性別新進人數÷年度新進人數
- 2.總新進率=年度新進人數/((當年度期初在職人數+當年度期末在職人數)/2)*100%
- 3.2022 年度因新機種量產需求需要大量人力，故直接人力招募量顯著
- 4.離職占比=各年齡性別離職人數÷年度離職人數
- 5.總離職率 =年度離職人數/((當年度期初在職人數+當年度期末在職人數)/2)*100%

當地人員雇用情形

截至 2024 年，玉晶光電具管理職責之主管人數共計 15 人。根據統計，2022 至 2024 年，公司高階管理階層均由當地居民擔任，其中 2024 年高階管理階層總人數由前一年度的 14 人增至 15 人，當地居民任職比例持續維持 100%。此一趨勢顯示本公司穩定深耕在地人才，致力於培育並賦能本地員工，強化企業在地化經營與永續發展的承諾。

項目	2022	2023	2024
當地居民* ¹ 擔任高階管理階層* ² 總人數	14	14	15
公司高階管理階層總人數	14	14	15
當地居民擔任高階管理階層比率	100.00%	100.00%	100.00%

包容接納政策

玉晶光電致力於打造多元與包容的職場環境，積極聘用身心障礙員工，確保其工作安排符合個別能力，並提供必要協助以順利執行職務。截至 2024 年，共聘用身心障礙員工 11 名，占公司總人數之 1.38%，高於《身心障礙者權益保障法》所規定之 1.0%進用比率，連續三年皆達法規要求以上水準。體現本公司對平等就業機會的承諾，及對弱勢族群就業權益的尊重與保障。

項目	2022	2023	2024
聘僱身心障礙人士人數	11	10	11
身心障礙者占公司比率 ³	1.01%	1.12%	1.38%
台灣法令規範之進用比例 1.0%	1.00%	1.00%	1.00%
是否優於法規	是	是	是
項目	說明		
無障礙設施	提供無障礙通道、無障礙廁所、無障礙電梯、專屬車位等設施，以便身心障礙者進出辦公室，使用設施		
人性化辦公環境	公司提供調整高度的軟質座椅，以使其更舒適和便利地工作		
心理支持和輔助措施	公司定期安排職業醫學科專科醫師入廠可預約諮詢，以防工作以及個人壓力過負荷		

¹ 擁有台灣國籍者。

² 12/31 當天在職處級以上主管員工(不含董事長、特助)

³ 身心障礙者占公司比率=聘僱身心障礙人士人數÷年度總員工人數

終止勞動契約的最短預告期

玉晶光電秉持尊重與友善的原則，重視員工權益與福祉，即使對離職員工亦給予公平對待。本公司嚴格遵守《勞動基準法》規定，依據員工在職年資提供符合法定最短預告期間之通知，確保離職程序合規並保障員工權益不受侵犯。

在職期間	提前告知時間
三個月至一年員工	10 日前
一年至三年員工	20 日前
三年以上員工	30 日前

5.1.2 人才吸引與留任

玉晶光電深信人才為企業重要資產，秉持誠信、專業、創新及共榮之核心理念，致力於打造優質且健康的工作環境，並提供穩定且優於業界的薪資與福利制度，包括完善的獎金制度、免費員工膳食、團體保險及健康檢查補助等，協助員工無後顧之憂。為促進員工成長，本公司於 2024 年設立「玉晶大學」，並設有工藝學院、管理學院與通識學院，年度訓練計畫涵蓋各類專業、通識與法令法規課程，確保每位員工均享有公平的職涯發展機會。

多元招募管道

玉晶光電依據各部門及工作職位特性，透過以下多元的招募管道，廣納來自不同背景與專業領域的人才，確保為每個職務找到最合適的夥伴。招募過程注重效率與公平，並結合相關資源平台以強化企業的人力資源配置。

招募管道	說明	2024 年成果
招募平台	■ 招募平台職缺曝光有助於求職者總覽公司介紹、企業文化、各項福利措施，以及各項職務內容說明，於面談前可先於平台互動，加速面談流程進行	吸引約 4,000 位應徵者主動投递简历
校園徵才博覽會	■ 透過校園徵才博覽會的曝光，企業提升品牌形象、建立人才庫，而學生能在踏入職場前與企業先建立連結，在未來的發展中獲得更強的競爭力	校園招募活動成功吸引 466 位學生參與，活動獲得五星滿意度評價，此次活動更為人才庫挹注近 500 份履歷，為未來人力資源布局提供充足儲備。
內部推薦	■ 提高招聘效率與精準度：推薦人對求職者的背景、專業能力與個人特質有一定了解，有助	成功招募三位具工程背景之專業人員加入本公司，皆為工程職類專業職務，入職即成為最佳戰力。

	於更精準的媒合複合公司職務需求之人選。 ■ 加速融入與適應：求職者於入職前即可透過推薦人了解本公司的價值觀與團隊合作模式，推薦人亦可於其入職後擔任支持角色，協助快速融入職場環境。	
派遣人力仲介公司	■ 藉由派遣公司所擁有之龐大且多元化的人才庫，能在有短時間內填補人力空缺，降低產能中斷風險，確保生產運作穩定。	派遣人力招募達成率達 85%，即時滿足現場作業人力需求。

防止歧視政策

玉晶光電訂有《勞工人員與道德管理辦法》，明確禁止任何形式的歧視或不公平對待，如相關事項已有法律明定者，則依法律規定辦理。員工之培訓、晉升、契約終止、退休安排，以及工資、獎金與補貼等報酬給付，均以個人之工作表現、專業技能與行為為依據，不因種族、階級、國籍、籍貫、宗教信仰、年齡、身心障礙、性別、懷孕、性傾向、社會傾向或健康狀況等因素而有所差別對待。

5.2 多元共融的工作環境

玉晶光電致力於打造多元共融的工作環境，尊重並接納來自不同背景、性別、年齡與文化的員工，促使每位成員充分發揮潛力、共同成長。本公司推動平等就業機會，確保招募、晉升及薪酬制度皆不因個人特質而有所差異，並設有暢通之溝通機制，鼓勵員工表達想法與意見。

此外，玉晶光電設有自有教育平台「玉晶大學」，規劃涵蓋專業技能、團隊合作及多元文化等面向之課程，支持員工持續學習與發展，促進跨文化理解與部門協作，進而營造具包容性、尊重性與歸屬感的職場氛圍，協助員工安心發展並共同創造組織價值。

5.2.1 人才培育與發展

玉晶光電高度重視人才培育，持續落實訓練制度，並依據持續「誠信、專業、創新、共榮」之經營理念，創設「玉晶大學」員工教育訓練網站，作為員工進修與職涯發展之學習平台。透過系統化的學習設計。規劃多元知識領域的專業課程體系，以協助員工達成階段性任務目標，並支援組織整體發展需求。

玉晶大學由三大學院及一項支持系統所組成，包含：玉晶工藝學院（技術專業培訓）、玉晶管理學院（管理能力提升）、玉晶通識學院（跨領域與核心能力培養）、卓越成長支持系統（多元學習與增能計畫）分述如下。

三大學院及支持系統	說明
玉晶通識學院	■ 包含通識能力、核心能力訓練課程。
玉晶管理學院	■ 包含一般管理能力課程、階層別管理能力課程。
玉晶工藝學院	■ 包括射出成型學院、模具學院、光設學院、工程技術學院、自動化技術學院、品質工程與系統學院、生產作業與管理學院。各學院包含 OJT 專業類訓練課程及間接人員專業能力訓練課程。
卓越成長支持系統	■ 包含各項訓練相關制度與措施，如內部講師(含技術士)、數位學習及其他增能活動等，如讀書會等。



本公司積極推動與 ESG 相關的培訓課程，致力於將永續理念內化為企業文化的重要核心。透過系統性規劃與定期辦理的教育訓練，協助員工全面理解永續發展的重要性以培養相關意識，並強化其在工作中落實永續行動的能力與決策，強化本公司整體的永續競爭力：

面向	說明
E 環境	■ 溫室氣體盤查及能源管理等培訓，強化員工環保意識。
S 社會	■ 勞工人權、多元共融及身心健康促進等培訓，提升職場包容性與幸福感。
G 治理	■ 企業誠信、資訊安全及營業秘密等培訓，確保合規運作與透明治理。

玉晶光電致力於打造多元共融的工作環境，強化員工專業素養，並訂有「教育訓練管理辦法」與「開課作業指導書」，每年度依據本公司政策及各單位培訓需求規劃「年度教育訓練計畫」。員工依其職稱對應之「職務說明書」所載訓練標準與計畫，或依據「職稱訓練地圖計畫表」完成所需之對應課程。本公司內、外部教育訓練成果顯著。2024 年共完成 11,415 人次進修課程，累積訓練時數達 23,369 小時，平均每位員工訓練時數約為 29.32 小時；其中男性員工平均訓練時數約為 28.65 小時，女性員工為 30.39 小時，展現玉晶光電在持續培育人才與推動性別平等學習機會方面的具體成果。

2024 年教育訓練時數

課程類別	課程數(次)	總訓練時數(小時)	訓練人數(人次)
資訊安全類	4	113	77
研發技術類	123	15,811	1,145
誠信經營法規遵循 (含人權及社會責任)	34	580	811
內部稽核	7	72	19
品質管理類	44	705	463
財會知識進修	4	35	4
環境與職業安全類	163	3,819	7,986
智慧財產管理類	6	221	232
生產作業類	50	790	171
職前訓練類	26	156	91
管理職能	6	549	306
通識類	17	518	110
合計	484	23,369	11,415

	性別/職級	單位	2024
依性別分類			
訓練總時數	男	小時	13980
	女		9389
	合計		23,369
每名員工接受訓練的 平均時數	男	小時/人	28.65
	女		30.39
	合計		29.32
依類別分類			

訓練總時數	管理職	小時	1718
	開發工程職		998
	技術作業職		17419
	行政職		3234
	合計		23369
每名員工接受訓練的平均時數	管理職	小時/人	16.36
	開發工程職		5.80
	技術作業職		32.50
	行政職		50.53
	合計		29.32

註：

1.每名(男性/女性)員工接受訓練的平均時數=(男性/女性)員工接受訓練的總時數÷(男性/女性)員工總數

2.每個類別的員工接受訓練的平均時數=(主管/非主管)員工接受訓練的總時數÷(主管/非主管)員工總數

不同職務教育訓練

訓練類別	訓練類別
管理職類	- 提供與工作場域連結之管理實踐經驗分享資訊 - 依公司經營策略,管理趨勢，聚焦企業需求的課程規劃
開發工程及行政職類	依其入職年資須完成對應基礎專業能力扎根訓練、進階專業能力養成訓練、高階專業能力精進訓練
技術作業職類	需依崗位進行 OJT 訓練，並依其能力可勝任及職務輪調需求進行多能工訓練
全員通識類	勞工人權、多元職場、資安與營業秘密、環安衛、品質管理系統

進修管道

內外部管道	說明
實體/線上課程	- 每人每年度 6,000 元訓練補助 - 各式研討會得以公假參訓
訓練補助	專業法規類證照課程由公司全額補助訓練
知識管理中心平台	除職務設定必修課程外，本公司設置知識管理中心平台，員工得依知識類型及機密開放等級自行閱覽

提升職能及協助方案

類別	內容
愛閱讀	■ 員工依個人喜好閱讀書目後上傳心得，前三名發給愛閱讀獎勵禮券。由人資單位彙整愛閱讀心得公開於內部平台，藉以將閱讀傳染力擴散
外部講師授課	■ 邀請外部講師入廠授課，專業技能與職場素養提升，2024 邀請主題為：AI 趨勢與應用、營業秘密、資訊安全、不法侵害與心理健康
英語能力提升計畫	■ 英文檢定通過獎勵:通過 GEPT 中高級(含)以上或相當分級標準之檢定，發給 2,000 元禮卷，鼓勵員工提升語言能力，以因應國際市場需求



績效衡量

玉晶光電每年辦理定期績效考核，依人員屬性區分評核週期，全面評估員工於工作期間之職責履行、工作成果與整體表現，涵蓋道德操守、專業知能、工作態度及團隊協作等面向。透過此考核機制，主管得以適時提供正向回饋，並針對需改善之工作或行為表現提出具體建議，協助員工持續精進與發展。

考核結果亦作為薪資調整、職位晉升與獎酬發放之重要依據，強化計畫性人力養成機制。2024 年度全體員工 100% 皆已依公司制度接受定期績效與職涯發展評估，展現公司落實人力資源發展與人才關懷的承諾。

參與人員	說明
間接人員	半年乙次，採用線上電子績效評核，提升評估效率與透明度
直接人員	每月考核，並依據每月績效進行評估，確保績效與獎勵機制緊密連結

5.2.2 薪酬與福利

玉晶光電認為完善的薪酬與福利制度是吸引與留任人才的關鍵。本公司依職務、能力、學歷、經驗與專業知識決定薪資標準，並確保獎酬制度不因性別、宗教、政治、婚姻狀況而有差異，為強化競爭力，每年檢視薪酬與市場水準，並針對關鍵職位與高績效人才設有留任獎金方案。

薪資制度

玉晶光電依據相關法規制定薪酬與升遷制度，確保制度公平透明，並致力於吸引與留任優秀人才。每年透過績效考核作為薪資調整與晉升評估依據，薪資結構亦參考市場水平，適時調整，以維持整體競爭力，打造具永續發展價值的企業。

2024 年基層員工（不分性別）之最低起薪為法定基本工資，組織中薪資最高者之年度總薪資為其他員工（不含薪資最高者）年度總薪資中位數的 9.98 倍。

年度	單位	2022	2023	2024
年度總薪酬比率	比率	8.21	10.28	9.98
年度總薪資報酬變化比率	比率	-0.22	-0.62	0.00

註：

1. 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

2. 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

非主管之全時員工薪資

玉晶光電非主管之全時員工薪資資訊如下表所示，包含薪資平均數與中位數。2024 年度相較 2023 年非主管之全時員工有顯著差異，主因係營運獲利主要來自海外轉投資收益，並持續優化薪資結構與調薪政策。綜上所述，相關指標可作為人力資源管理與薪酬制度健全性之重要參考指標。（詳請參閱：公司資訊觀測站「ESG 資訊揭露」>「社會面-人力發展指標」項下之揭露內容）

項目	單位	2022	2023	2024	差異
非主管之全時員工	人	877	951	819	-132
非主管之全時員工薪資總額	新台幣千元	779,416	733,974	705,870	-28,104
非主管之全時員工「薪資平均數」	新台幣元	889,000	772,000	861,869	89,869
非主管之全時員工「薪資中位數」	新台幣元	708,000	610,000	666,300	56,300

玉晶光電為確保薪酬制度公平與透明，定期檢視員工薪酬結構，並依薪酬組成進行細分。基本薪資為公司支付員工履行職務的固定報酬，無性別或其他差異。薪酬則包括基本薪給（如底薪、伙食津貼、全勤獎金）及變動獎金（如年終與紅利）。本公司透過基本薪資比率與薪酬比率作為衡量指標，展現薪酬策略具競爭力，並不因性別產生差異。2024 年各管理職的薪酬差異比率如下所示：

類別	項目	2022		2023		2024	
		男	女	男	女	男	女
管理職	基本薪資	1	0.66	1	0.67	1	0.67
	薪酬	1	0.63	1	0.65	1	0.65
開發工程職	基本薪資	1	0.91	1	0.87	1	0.86
	薪酬	1	0.77	1	0.78	1	0.78
技術作業職	基本薪資	1	0.91	1	0.92	1	0.91
	薪酬	1	0.84	1	0.87	1	0.86
行政職	基本薪資	1	0.70	1	0.85	1	0.93
	薪酬	1	0.60	1	0.78	1	0.87

註：按重要營運據點劃分，在各項員工類別中女性對男性的基本薪資與薪酬的比率。

項目	性別	2022	2023	2024
當地基本薪資		25,250	26,400	27,470
基層人員平均薪資 ⁴	男	36,000	37,500	39,200
	女	36,000	37,500	39,200
公司薪資與最低薪資之比率	男	1.4	1.4	1.4
	女	1.4	1.4	1.4

⁴ 指直接從事生產工作的員工為主，但不包含實習生/約聘人員等支援人力。

■ 福利制度

玉晶光電除了提供符合法規要求的基本保障外，亦推行多元化福利措施，包括設立學習獎勵以鼓勵員工及其子女持續學習。透過這些多元福利措施，打造兼顧工作與生活平衡的友善職場環境，不僅強化團隊凝聚力，也提升員工生活品質與職場滿意度。

		單位：元
項目	福利說明	補助金額
保險	■ 勞健保 ■ 團體保險(意外險、醫療險、旅平險等)	73,514,503
員工訓練	■ 每人每年度享有 6000 元訓練補助	72,800
健康檢查	■ 對在職勞工舉凡未滿 65 歲者皆享有每三年免費健檢一次；年滿 65 歲者則為每年免費健檢一次。 ■ 新進員工享有入職免費健檢。 ■ 經理級以上主管享有每兩年一次高階健檢，若為 60 歲以上者，則為每年一次。	627,350
員工分紅	■ 本公司應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事及監察人酬勞前之利益於保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額應提撥員工酬勞不低於 1%及董監事酬勞不高於 5%。 ■ 員工酬勞、董監事酬勞分派比率之決定及員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。	50,000,000
職工福利委員會	■ 三節禮券、生日禮金、結婚禮金、喪事奠儀、生育禮金、傷病慰問金、歲末聚餐補助等；另有特約商店/醫院，員工享有優惠。	12,520,660
退休制度	■ 公司對適用勞退新制員工，依規定每月提繳工資的百分之六至「勞工退休金個人專戶」。 ■ 公司對適用勞退舊制或保留舊制員工，提撥每月薪資總額百分之五至勞工退休準備金專戶；每年依退休金精算報告檢視，業已提足。	70,555,625

社團	■ 每季社團補助費，支持社團運作(電影社、健行登山社、籃球社、網球社、羽球社、桌遊社等)	164,827
膳食	■ 依員工所屬班段提供早餐、午餐、晚餐及夜點補助	19,568,768
免費停車位	■ 汽機車皆享有免費停車位，除廠內提供車位外，補助廠外汽車停車位。	1,132,200
開工紅包	■ 發放新春開工紅包。	151,200
喪葬慰問金/ 敬輓花籃	■ 對員工本人及直系親屬提供喪葬慰問金/敬輓花籃	203,000
持續學習獎勵	■ 員工及其子女英文檢定通過獎勵:提倡員工自我提昇語言能力、助益工作表現；鼓勵員工子女提升能力、開闊職涯發展機會。員工子女獎學金:鼓勵同仁子女在學期間優秀表現，傳達公司重視教育意涵。員工及其子女愛閱讀獎勵:鼓勵員工建立「閱讀家庭」，透過線上回饋與分享，讓學習無界限。	34,800
彈性工時	■ 間接人員依職務屬性可申請彈性工時，可彈性調整 8:00~9:00 上班。 ■ 依其上班時間對應班段，可在 17:00~18:00 之間下班。	-
公益假	■ 參加公司舉辦公益/ESG 相關活動，得兌換愛心點數，累積滿 8 點，可兌換公益假 8 小時。	-
專利獎金或 其他激勵獎金	■ 專利獎勵為鼓勵員工積極參與公司專利權的建立及保護，分為專利申請獎勵及專利領證獎勵。專利申請獎勵金額依類型發給新台幣 3,000 元、10,000 元；專利領證獎勵依類型發給新台幣 6,000 元、30,000 元。 ■ 創新技術獎勵為鼓勵員工積極參與公司管制性技術文件的建立及維護，每案獎勵金額為新台幣 5,000 元。	336,325

育嬰留停

玉晶光電致力保障懷孕與哺乳母親的工作權益，嚴格遵守《性別工作平等法》及《工作場所母性健康保護指導書》等相關法規，確保女性勞工在職場中不受歧視，公司依法制定育嬰留停政策，提供符合條件的員工彈性申請未滿 6 個月的育嬰留停，以兼顧家庭與職場需求。公司不得因求職者或員工的懷孕或哺乳狀態而拒絕聘用、解雇，或影響其薪資、資歷及職涯發展，也不得以不利就業的後果威脅女性勞工，阻止其懷孕。

為提供孕期與產後女性友善的工作環境，玉晶光電持續推動母性健康保護計畫，確保職場與母職兼顧，打造友善的工作環境。適用對象包括預計懷孕、妊娠中、產後一年內及哺乳中的女性勞工，健康保護措施包括但不限於設置專屬停車位、提供識別帶及無塵室專用手臂貼紙以利職場辨識與照顧，並設有隱私完善的集乳室，內部配備冰箱、電暖器等設施，讓哺乳員工能安心使用。2024 年育嬰留停復職率為 83.33%，育嬰留停留任率為 60%。

項目	2022			2023			2024		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
申請陪產假人數	18	0	18	15	0	15	15	0	15
申請分娩假人數	0	12	12	0	13	13	0	18	18
當年度申請人數	1	9	10	7	18	25	9	10	19
當年度應復職人數 (A)	0	9	9	5	12	17	9	9	18
當年度實際復職人數 (B)	0	9	9	3	12	15	8	7	15
前年度實際復職人數 (C)	0	3	3	0	9	9	3	12	15
前年度復職後持續一年人數 (D)	0	3	3	0	8	8	1	8	9
復職率%(B/A)	0.00%	100.00%	100.00%	60.00%	100.00%	88.24%	88.89%	77.78%	83.33%
留任率%(D/C)	0.00%	100.00%	100.00%	0.00%	88.89%	88.89%	33.33%	66.67%	60.00%

註：

復職率＝報告年度實際復職人數÷報告年度應復職人數

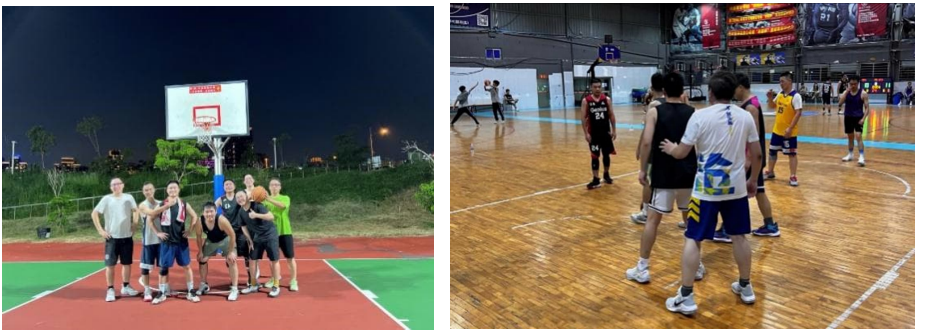
留任率＝報告年度之前一年復職滿一年人數 ÷報告年度之前一年復職人數

■ 員工活動與社團

類別	說明
2024 年淨灘活動	玉晶海洋守護隊守護海洋清潔，還給大海美麗樣貌！ 2024 年由主管帶領員工及其親友，共 138 人志願參加，撿拾垃圾 300 公斤。本次活動最年幼的守護隊員年僅 4 歲，牽著爸爸媽媽的手，在沙灘上與哥哥比賽誰能更快拔出被遺忘的寶特瓶，認真投入的模樣令人動容；最年長的守護隊員則為 66 歲，雖需拄著拐杖行走，仍堅持與隊員們一同參與垃圾分類作業，以實際行動為後輩樹立榜樣，展現世代同行、共同守護環境的精神。 

2024 年五一投籃比賽活動	結合五一勞動節辦理趣味投籃機活動，吸引 69 組團體、共 207 位同仁踴躍參與，透過組隊活動促進同仁間的交流與合作，讓員工在歡笑中釋放壓力，提升向心力。	
社團活動-羽球社	羽球社雙週固定揪團開打，各路好手與初學者共同切磋球技，享受揮拍擊球的快感。2024 年度約 150 人次參加社團活動。	

社團活動-流行音樂社	流行音樂社不定期辦理社團活動		
社團活動--跳床社	跳床社不定期辦理社團活動		
社團活動--電影欣賞社	從溫馨小品到深度片單，和同事一起放鬆心情也拓展視野。觀影後還能暢聊心得，交流觀點。2024 年度共 81 人次參加。		

社團活動--網球社	網球社每月三次社團活動，外聘專業教練教學，從握拍教學到雙打練習，人人都有揮拍機會。2024 年度共 288 人次參與。	
社團活動—籃球社	每周一次相約在球場上找回熱血！無論是鬥牛、半場賽或全場對抗賽，盡情衝刺、揮灑汗水。2024 年度約 300 人次參與。	

退休保障

玉晶光電遵循「勞工基準法」為勞工提繳每月工資 6%的勞工退休金，並遵照政府新制規定辦理員工退休，給予退休金給付。2024 年提列為新台幣 37,371 仟元。

5.2.3 員工溝通

玉晶光電鼓勵與員工及主管進行開放且具建設性的溝通，並提供多元且暢通的申訴與諮詢機制，所有調查作業均依保密程序進行。為制度化與員工之溝通交流，本公司訂定《諮詢溝通管理辦法》，明確規範諮詢程序、受理單位、處理時效及回覆機制。該辦法涵蓋一般工作事項、勞動權益、職場倫理、職場安全與健康等主題，並設置專責窗口，確保員工意見能即時傳達並妥善處理，促進勞資雙方之信任與合作。

勞資溝通

玉晶光電重視勞資雙方的溝通與合作，透過定期舉行實體會議，確保員工充分了解公司發展方向，同時使管理階層聆聽員工的意見與建議，以促進企業內部協作與和諧。本公司設有多元溝通管道，提供匿名與具名兩種反饋機制，確保員工能自由且安全地表達意見。

在匿名反饋方面，本公司設有申訴信箱管道，讓員工可於無壓力情況下提出真實意見，內容涵蓋工作環境、公司政策及對管理層的建議等議題；另亦提供具名之線上建議/申訴平台管道，使員工能即時反映問題，迅速傳達至相關受理單位。本公司同時鼓勵員工透過電子郵件、內部通訊軟體或直接至受理單位進行面對面溝通，以提升問題解決效率。為確保員工反映事項獲得有效處理，本公司建置透明的問題處理與追蹤機制。受理單位於接獲申訴後，應於 7 個工作日內回覆處理進度或結果，確保問題獲得及時回應；若處理結果或溝通未能使員工滿意，員工可進一步向人資單位提出申訴，以確保所有意見均獲得適當處理，打造公平且透明的工作環境。

溝通管道	內容說明	2024 年 溝通件數	溝通成效
勞資會議	每季舉辦勞資會議至少一次，2024 年共舉辦 4 場，期間經歷資方代表改派及勞方代表改選案，勞工代表選任依工作場域或工作性質劃分為五個群組，由各群組選任勞工代表。人資處定期檢視勞動相關法令，確認工作規則符合法規並於勞資會議上報告，讓代表們共同檢視；透過勞資會議勞方代表能針對特定議題反應同仁的建議及看法，並藉由討論，與公司達成共識，確認溝通管道暢通。	4 場/64 人次	2024 年共提出 29 項議題，皆能依決議辦理，全數如期結案。

員工申訴信箱	匿名建議/申訴管道，每週由稽核室會同人資處收件，依類型分派對應窗口處理。	反映件數:37 件	主管管理風格彈性化及同儕間摩擦調解
線上建議/申訴平台	具名建議/申訴管道，平台可選擇建議/申訴類型，系統自動依類型通知對應窗口處理。	反映件數:125 件	團膳飲食、環境安全及停車相關措施等優化
稽核室信箱	匿名建議/申訴管道，由稽核長收件處理。	反映件數:0 件	-
員工輔導面談	員工績效表現落後或有違反作業規範時，由單位主管與員工進行訪談關懷，協助員工改善問題。	16 人次	透過溫馨提醒，得以即時糾正，降低人員違紀累犯次數

性騷擾防治

玉晶光電為打造對性騷擾零容忍之工作及服務環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，依「性別平等工作法」與「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及公司內部《勞工人權與道德管理辦法》與《道德規範管理辦法》訂定《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》。

目標與作為	1.性騷擾防治教育訓練:新人入職時進行性騷擾防治及申訴流程教育訓練，並不定期依法令修訂或以時事案件進行宣導。 2.設置性騷擾申訴處理委員會，負責調查性騷擾申訴案件。
減緩/補救措施	性騷擾當事人有輔導或醫療之必要時，由安衛室引介專業輔導或醫療機構，詳依『執行職務遭受不法侵害預防指導書』執行。
申訴管道	■ 單位主管 ■ 申訴專線電話 ■ 申訴專用電子信箱 ■ 向人資處取「性騷擾事件申訴書」 ■ 申訴信箱其他公司提供申訴網頁平台

5.2.4 人權

玉晶光電堅信保障員工的基本權利，包括公平的工作環境、安全保障及言論自由，不僅是企業責任，更是提升員工滿意度與工作效率的關鍵。唯有建立彼此信任的職場文化，員工才能充分發揮潛力，進而提升公司在全球市場的競爭力，推動企業持續發展與成長。

人權政策

玉晶光電的核心價值「誠信、專業、創新、共榮」貫穿於人權政策，本公司承諾遵循國際公認的人權標準，包括《負責任商業聯盟行為準則（RBA）》與聯合國人權理事會（United Nations Human Rights Council）通過的《聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）》，並據此制定《勞工人權與道德管理辦法》，玉晶光電將持續致力打造多元、包容且公平的工作環境。

■ 人權管理架構

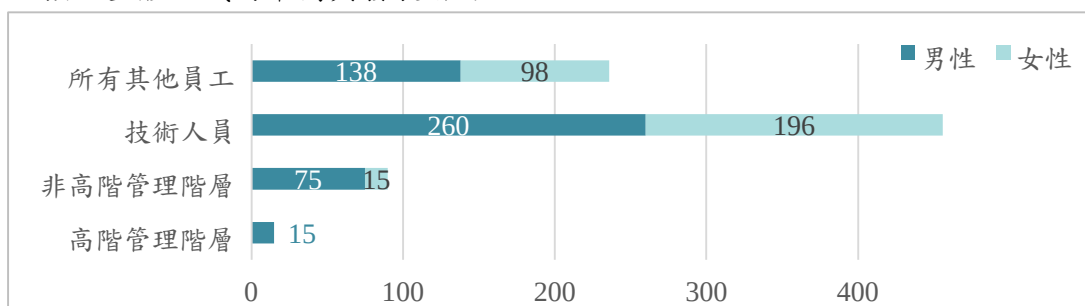
管理權責	呈報情形及頻率
社會責任委員會	
■ 管理代表及社會責任團隊訂定人權政策，推動人權宣導、人權專案。	■ 每年度檢討人權政策執行狀況，定期或不定期直接向最高管理階層報告公司最新之社會責任管理狀況
人資處	
■ 設計各項人力資源管理規章，訂定人權相關政策、目標及執行方式。	■ 每月檢視人權目標達成率，並呈報至社會責任委員會
各部門	
■ 部門主管代表參與並落實各項人權相關管理活動與溝通	■ 每月可提出人權相關管理活動執行狀況，作為年度人權政策優化改善參考

人權管理流程

玉晶光電制定「勞工人權與道德管理辦法」，包含執行方式、培訓與溝通、風險評估及管理、法規鑑別、申訴管理及績效目標等項目，並持續依國家法令及供應商責任標準滾動式修正調整，以期勞工人員保障與時俱進。

全球員工多元性

玉晶光電台灣員工性別分布中，以華裔人種為主，男性占約六成，女性占約四成，整體呈現穩定比例。在技術人員及一般職務中，女性參與度相對較高，顯示公司於基層與專業職位具備一定性別多元性。未來於持續推動多元包容政策，以強化整體組織的平衡與發展潛力。



■ 人權識別及風險減緩

項目	說明	目標	達成
反歧視	玉晶光電對員工之培訓、晉升、終止契約、退休及薪酬、獎金與補貼等事項，均依據員工的工作表現、專業能力及行為表現進行評估，不因種族、階層、國籍、籍貫、宗教、年齡、殘疾、性別、懷孕、性傾向、社會參與、健康狀況等因素而有所差別對待，並確保各項補助與福利制度之公平性，薪酬標準亦不受上述因素影響。 ■ 懷孕和哺乳母親的反歧視：本公司不得因求職者或在職員工懷孕或哺乳之事由，拒絕其從事或申請非屬有害之工作，或予以解雇；不得限制女性勞工懷孕，或以不利之就業結果(包括解雇、資歷調整或薪資扣減)進行威脅，保障其職場權益。 ■ 醫療反歧視：不得因員工之個人醫療狀況而作出不利於其聘僱之決定，除非基於工作本質要求或出於工作場所安全考量。對於無醫療檢測必要之職務，不得因員工拒絕接受檢測而剝奪其工作機會。本公司將盡合理努力提供協助，包括重新安排工作時間、提供輔助設備、休息及就醫時間、彈性病假、兼職工作及復工安排等，營造支持性的職場環境。	無歧視 申訴案件	✓
反虐待	■ 建立明確制度，對於涉及身體虐待、性騷擾或性虐待、精神騷擾、言語騷擾或虐待之主管與員工，無論是否以維持勞動紀律為由，皆可依情節輕重採取強制諮商、警告、降職、解僱，或前述措施之組合進行處置，以維護職場安全與尊重。 ■ 明令禁止以罰款或金錢懲罰作為維持勞動紀律之手段，即使員工績效不佳或違反公司規章制度與政策，亦不得以金錢作為懲處方式。 ■ 不得將食物、飲水、廁所、醫療照護、診所及其他基本生活必需品作為獎勵或懲罰工具，確保所有員工均享有基本生活與健康保障。	無虐待申訴	✓

預防雇用非自願勞工	■ 用非自願勞工：本公司確保所有人員皆以自願從事工作，嚴禁任何形式之非自願勞動。玉晶光電不容許涉及人口販運、強迫勞動、債務束縛、契約限制，或其他形式之勞工囚禁行為。包括但不限於以恐嚇、強制、脅迫、綁架、詐欺，或透過支付報酬予控制他人以進行剝削之第三方等手段，進行勞工之招募、遷移、安置或接收等行為，均屬明令禁止。	無強迫勞動情事發生	✓
預防雇用未足齡勞工	■ 已建立並執行完善的年齡文件審查與驗證管理制度，以確保不雇用未達法定最低工作年齡之人員，有效防範童工雇用風險，落實對兒童基本權利的保障。	無雇用童工	✓
教育計畫管理	■ 不得於招募、雇用、安排、管理或僱用學生勞工過程中，委由第三方勞務仲介執行相關行為。 ■ 學生實習計畫之期間應符合適用法律與法規之規定，若無明文規範，其最長不得超過 1 年。 ■ 學生工作時間不得與其在校上課時間衝突，並應全面遵守適用法規中關於工時之限制要求。	無濫用學生勞工情事發生	✓
工時管理	■ 玉晶光電遵循相關勞動法規，確保員工每週正常工時不超過 48 小時、含加班不超過 60 小時，並保障每 7 日中至少休息 1 日。2024 年透過勞工與道德風險調查，識別加班時數過高為主要風險項目，遂針對各單位主管實施《工時規範指導書》訓練，並建立預警機制：當月加班時數逾 30 小時或單日超過 12 小時即發送警示；加班逾 46 小時者，須提報矯正措施，藉此強化工時管理並持續優化勞動條件。	無超時加班	✓
結社自由與勞資談判	■ 本公司尊重勞工選擇是否成立、參與或不參與其選擇之合法組織權利，包括但不限於工會、勞工委員會或其他勞工組織，並確保勞工得以不受干涉、歧視、報復或騷擾的情況下參與勞資談判。	無限制勞工自由結社情事	✓
申訴管理	■ 勞工及準勞工能於安全且無壓力的環境中提出申訴、表達意見或參與相關調查，並保障其在善意反應情況下，不會因而遭受報復、解僱、歧視、騷擾、列入黑名單、恐嚇或其他不利對待。	自由申訴	✓

薪資、福利與契約	本公司確保所有勞工於開始工作前，皆簽署書面僱傭契約，並以其可理解的語言撰寫，確保勞工清楚了解契約內容，且簽署時即提供契約副本。無論僱傭關係因任何原因終止，勞工均應獲得應得之薪資，保障其合法權益。	薪資如期如實發放	☒
----------	---	----------	-------------------------------------

■ 人權進行相關教育訓練

玉晶光電實施人權訓練內容包含「勞工人權與道德管理」、「誠信經營理念」、「尊重多元、友善職場」及「性騷擾防治」等主題。課程形式包括線上課程及實體訓練，2024 年度共辦理 34 班次，計 811 人次參與，完訓時數合計 580 小時，新進員工人權意識完訓率為 100%。

年度	單位	2022 年	2023 年	2024 年
訓練人數	人次	4,075	1,061	811
訓練總時數	小時	2,037.5	499	580
員工總人數	人	1,088	891	797
員工受訓百分比	小時/人	1.87	0.56	0.73

■ 人權侵害救濟管道/溝通管道

公司重視員工的人權保障，並設置多元化的溝通與申訴管道，以確保勞工權益能獲得即時反映與妥善處理。若發生任何疑似人權侵害事件，員工可透過既有之勞資溝通機制表達訴求，公司亦將依既定程序進行調查、回應與改善。相關內容請參詳 5.2.3 員工溝通之勞資溝通段落說明。

5.3 職業安全衛生

玉晶光電以追求「零職場災害」為長期目標，將逐年降低可記錄職業災害視為短期目標，展現守護員工安全與健康的承諾。依據 ISO 45001:2018 建立職業安全衛生管理系統，涵蓋全體員工及承攬商，將各類作業活動納入危害辨識與風險評估，並於作業或設備變更、災害發生或法規更新時即時進行檢討，以確保系統效能。

2024 年持續通過 ISO 45001 驗證，管理系統涵蓋 100% 員工（841 人）與非員工工作者（15 人）。同時，本公司推動以「持續改善、法規遵循、風險預防、全員參與」為核心的環安衛政策，透過教育訓練與安全文化建構，打造健康、安全且永續的工作環境。

重大主題 職業安全衛生	
重大主題意義	玉晶光電致力於環境零污染、職場零災害，我們所有的員工、合作夥伴、訪客及客戶在本公司工作場域內，皆應以健康安全為最高原則執行其工作。
政策／承諾	玉晶光電理解預防危險事件及消除災害的重要性，營運成長及永續經營的目標，應基於員工職場安全與健康，我們承諾遵循法規、管控風險、促進職場安全健康、持續改善缺失、參與諮詢及永續經營等原則，以落實環安衛管理系統之運作。
目標	【短期】： ■ 落實員工健康保護完檢率 80%以上 ■ 員工重大職業災害（不包含死亡）≤3 件 / 年 ■ 化學暴露造成的職業病維持 0 件 【中長期】： ■ 落實員工健康保護完檢率 90%以上 ■ 員工重大職業災害（不包含死亡）≤2 件 / 年 ■ 化學暴露造成的職業病維持 0 件
行動計畫	■ 宣導消防及 AED 訓練 ■ 定期舉辦環安衛教育訓練及職業災害預防宣導 ■ 推動職業安全衛生管理系統 ■ 審視職業安全衛生管理績效及法規符合度 ■ 提供健康諮詢衛教，補助員工健康檢查，落實職場健康管理
2024 年實際績效	■ 2024 年度全體員工皆完成消防及 AED 受訓 ■ 2024 年度員工健康檢查完檢率達 99.75%，共補助 627,350 元

-
- 每月發行環安衛月報，強化員工日常環安衛意識
 - 2024 年通過 ISO45001 外部持續驗證，以持續推動管理系統有效性
 - 員工重大職業災害（不包含死亡）≤0 件 / 年
 - 化學暴露造成的職業病維持 0 件
-

申訴機制/溝通管道 【內部諮詢/溝通】：

- 公司網頁、會議、公告、教育訓練、內部 E-mail、Line、電話及口頭直接諮詢/溝通環安衛議題

【外部溝通】：

- 書面來函、電話、傳真、口述或其它方式與本公司反應環安衛議題
-

5.3.1 職業安全衛生

玉晶光電依循相關法規與國際標準，建立《環安衛管理手冊》等制度，並透過以下方式管理職場安全，維護員工健康：

1. 透過風險評估、危害辨識及預防機制，降低作業風險，確保員工健康與安全。
2. 強化安全文化，定期舉辦教育訓練與應變演練，提升員工安全意識與應變能力。
3. 透過主管巡檢與員工回饋，持續優化工作環境與作業流程，確保設備與操作皆符合法定安全標準。
4. 提供個人防護裝備，並確保特殊作業人員具備法定資格證照，以保障作業專業性與合規性。

玉晶光電堅持全員參與持續改善，致力打造安全、健康且永續的安全職場，讓員工安心投入工作，實現個人與企業的長遠發展。

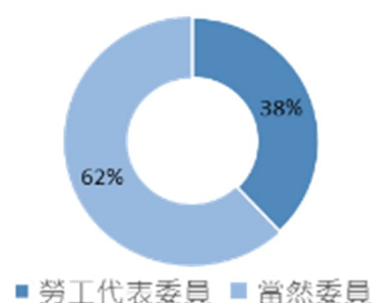
職業安全衛生管理系統

本公司依 ISO 45001 職業安全衛生管理系統建立《環安衛管理手冊》、《安全與衛生管理辦法》並持續推動職業安全衛生管理，涵蓋範圍達 100%，包括所有員工及承攬商，全面納入危害鑑別與風險評估機制。當發生作業或設備變更、職業災害或法令更新等情況時，將重新進行風險評估以確保系統之有效性，落實各項職業安全衛生的工作並符合職安衛管理之趨勢。本公司於 2024 年持續通過 ISO45001:2018 查證，管理系統認證涵蓋率達 100%。

職業安全衛生之參與、諮詢與溝通

本公司依規定設置職業安全衛生委員會及專責之職業安全衛生管理人員，每三個月召開一次職業安全衛生委員會會議。委員會總人數請參右圖。會議須有三分之二以上成員出席且出席人員過半數，方得行使決議。

玉晶光電之委員會組成、開會頻率及討論事項皆依循台灣《職業安全衛生管理辦法》規定辦理，2024 年共召開四場次職業安全衛生委員會，所有委員均全數出席。



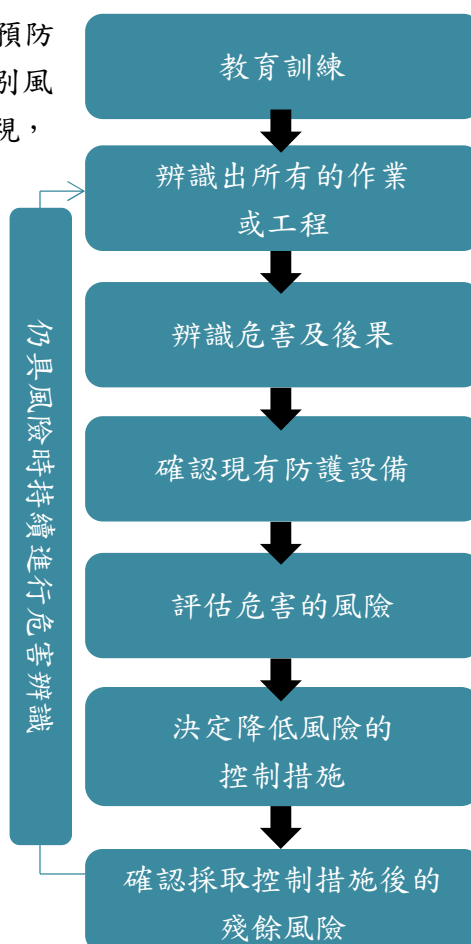
風險評估、控管及緊急事件與應變流程

此外，為降低廠區潛在的職業安全風險並預防工安意外發生，本公司制定《安全衛生危害鑑別風險評估管理辦法》，每年針對企業整體進行檢視，識別作業風險並評估潛在影響程度，採取適當之控制措施，確保作業安全符合法規及相關標準。

風險控制策略涵蓋源頭預防、工程改善、作業管理及個人防護等層面。例如：透過設備更新與安全設施優化，降低機械傷害與環境風險、強化標準作業程序，以減少人為錯誤、提供個人防護裝備，確保員工安全。

本公司亦設置監測機制，由專責單位與權責主管定期檢視風險管理成效，並依據實際需求滾動式修正控制措施。同時重視員工參與，透過教育訓練及內部回饋機制，提升員工風險意識與即時辨識及應對能力。如遇異常事故發生或稽核缺失時，將即時啟動風險評估作業，確保風險持續受控並有效改善。

為有效因應廠區可能發生之突發職安事件，本公司已訂定《事故通報與調查管理辦法》，其緊急應變流程如下圖所示，以確保職安事件發生後之通報、處置與後續調查等作業得以迅速且有效執行。





■ 危害分級

玉晶光電依據危害嚴重度與發生頻率評估風險等級，針對高風險作業即時實施風險控管措施，以降低工作環境風險。

本公司於 2024 年評估之輕度至中度風險項目共計 1,436 項，已針對其中風險等級為高度與重度者（共 3 項），並於每季進行執行進度之追蹤與控管，其餘輕度至中度之作業活動則已採取既有管制措施以有效管理相關風險。

風險評估等級 2024 年件數	採取風險降低措施
5 重大風險 1 件	立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。
4 高度風險 2 件	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施
3 中度風險 685 件	- 基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例 - 對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改善控制設施的基礎
2 中度風險 681 件	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
1 輕度風險 70 件	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。

■ 2024 年度緊急應變

- 玉晶光電每年舉辦兩次疏散演練及緊急應變演練，由防火管理人員依據《消防設備暨防火安全管理辦法》負責規劃與執行，訓練內容除深入講解火災形成因素及防火措施、強調預防火災的重要性外，亦透過實地操作演練，使員工熟悉應變流程與逃生動線，確保在緊急狀況發生時，能夠冷靜應對並迅速採取正確行動，以降低災害風險並保障人員安全。
- 本公司亦每年舉辦兩次自動體外心臟去顫器（AED）教育訓練及一次急救人員技能抽測。員工透過訓練學習正確使用 AED 及執行心肺復甦術（CPR），以因應心臟驟停等突發狀況，爭取寶貴救援時間。急救人員則透過抽測機制，確認其具備必要之應急技能與知識，確保工作場域內隨時有合格人員可及時提供協助。2024 年度完成消防與 AED 受訓，提升整體消防安全意識與緊急救護應變能力。

項目	次數	參與部門
疏散演練	2 次/年	全公司
緊急應變演練	2 次/年	各權責單位
AED 教育訓練	2 次/年	全公司
急救人員抽考	1 次/年	急救人員
廠區化學品使用、儲存平面圖	2 次/年	環安衛單位

職業危害管理

本公司在職員工每月皆參加職業安全教育訓練，新進員工則於新進教育訓練課程中接受職業安全相關課程。

此外，本公司亦為噪音工作者配備安全防護機制，如耳塞、手套、護目鏡、口罩、圍裙護目鏡等廠內設備以自動化系統為主，所有系統操作皆須輸入密碼，為降低操作風險，本公司設置電子門禁系統，並實施權限管理，防止未經授權人員任意操作。當設備發生緊急危害情形將自動斷電，並依相關處置辦法進行處理，以確保問題能即時排除與改善。

投入設備

工作類型	提供的防護設備	2024 支出金額(元)
噪音作業	提供聽力防護具(耳塞、耳罩)	55,575
粉塵作業	提供呼吸防護具	
有機溶劑作業	呼吸防護具、防護手套	
危化物緊急應變	護目鏡、呼吸防護具、防護手套、防護衣、防護鞋	

■ 化學品管理

為強化職員對危害性化學品之辨識、標示、使用及教育訓練管理，確保從業人員及相關人員於作業過程中充分了解潛在危害，並採取適當防護措施以避免災害事件發生，特訂定《化學品運作管理辦法》，作為玉晶光電執行危害性化學品作業之管理、標示與教育訓練準則。

採購與審查

為確保化學品管理符合職業安全與環境保護規範，本公司於化學品採購階段設有嚴謹的審查與驗收機制。

使用單位於提出採購需求前，需依《採購管理辦法》辦理，並經安衛室審核通過後始得進行採購。新化學品的採購須依《安全衛生危害鑑別風險評估管理辦法》執行風險評估，必要時採取預防措施。若安全資料表（SDS）資訊不完整、不符客戶規範，或存在不可接受之職業安全風險時，將重新評估採購必要性。

化學品到貨時，倉儲人員依標準作業流程驗收，確認容器標示正確、附有 SDS 且無異常情況，驗收不符者通知採購單位要求供應商改善。確認無誤後完成入庫作業。各單位領用化學品時，須持領料單向倉庫領取，並同步建置「危害性化學品清單」，交由安衛室保存，便於管理與追蹤。

化學品安全資料表（SDS）管理

本公司建立完善的 SDS 管理流程，確保危害性化學品採購與管理符合職場安全與法規要求。

採購課確保每項化學品均附有符合《危害性化學品標示及通識規則》之 SDS。內容涵蓋化學品基本資訊、危害辨識、急救措施、滅火方法、處置與儲存、毒性及生態資訊等十六項標準項目。安衛室負責確認 SDS 正確性與合法性並進行翻譯；採購單位則負責要求供應商更新未提供或過期的資料。針對 SDS 資訊隨時複查並至少每三年更新一次。

安衛室管理 SDS 有效期限，並於到期前主動通知採購單位更新。經審閱後通知各單位化學品負責人於公司雲端資料夾下載留存最新版本，確保現場備有最新 SDS，保障操作人員健康與安全。

危害評估與登錄

為提升化學品安全資訊透明與員工認知，玉晶光電設有完整危害通識計畫，由安衛室擬訂、執行及定期修訂，相關執行紀錄至少保存三年。該計畫涵蓋危害性化學品清單建置、SDS 管理、標示制度及危害通識教育訓練等核心項目，確保作業符合法規與現場實況。

化學品廠內管理作業

各使用單位建立並維護《危害性化學品清單》，一份提交安衛室作為教育訓練與風險規劃依據，另一份張貼於作業區或儲存區內明顯處以便查閱。同時，廠內容器若盛裝或使用危害性化學品之容器、設備，皆需有明顯標示

作業條件、儲存地點或使用數量發生變更時，使用單位須主動通報安衛室，並每年定期更新清單。安衛室經彙整各單位清單後，製作化學品儲存分佈圖，以完整掌握廠區內化學品配置，提升災害應變與風險控管能力。

儲存、運輸與廢棄處理標準程序

- 為降低化學品使用後對環境與人員造成的潛在風險，針對製程產生之有機廢液及固體廢棄物，訂有嚴謹的分類、儲存與清除作業規範。
- 廢液儲存於抗腐蝕性且密閉防揮發的容器，標示清楚並與一般廢棄物分開儲存，設有統一集中儲放區避免長時間在產線暫存。若容器生鏽、破損或洩漏有疑慮時，將立即更換。臨時儲放區地面採抗腐蝕、防滲漏材質建置。
- 廢液統一運送至指定廢液儲存區，由合格清運商清除與處理，處理紀錄皆妥善保存，依最終過磅重量調整申報數據，確保資訊透明與合規性。固體廢棄物如使用過的手套、擦拭紙、滴管等，皆與一般垃圾分開，玻璃廢棄物妥善包裝，空化學品空瓶依固體廢棄物處理機制分類清除。
- 整體作業依《事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準》辦理，落實源頭管理與安全清除，以符合法遵並達成減廢目標與環境保護。(公司廢棄物相關數據可參照 4.2.3 廢棄物管理)

■ 職業健康服務

玉晶光電透過健康檢查、急救訓練及健康設備推廣等多項措施，有效辨識並降低員工健康風險，降低職業危害發生的可能性。2024年，本公司投入員工健康檢查費用共計新台幣 627,350 元。

健康服務項目	服務內容
勞工健康服務規劃與執行	建立健康服務計畫書，內容如規劃與執行年度健康檢查(一般健康檢查、特殊作業健康檢查)，五大計畫、疾病預防、健康指導、健康促進活動、急救教育訓練、復配工評估、健康諮詢、慢性病管理)。
作業環境與健康危害因子辨識及風險評估	與職安人員訪查員工作業環境藉由「辨識」、「評估」、「控制」，找出作業環境中可能導致勞工健康危害的因子，提出風險控制與改善措施。
中高齡保護計畫	為因應中高齡及高齡工作者重返職場之趨勢及其可能面臨之職業風險，本公司特訂定《中高齡及高齡工作者指導書》，並實施工作風險評估及個人健康狀況評估，以確保其工作安全與身心健康。同時，致力於建構友善之就業環境，促進中高齡人力資源的有效運用。
辦理勞工健康檢查及特殊作業體格(健康)檢查	本公司每 3 年執行一次健康檢查，並依法規規定 65 歲以上者，則採每年一次，特殊作業健康檢查採每年或是變更作業時檢查。
高風險個案評估與健康管理	年度健檢結果依十年內易罹患心血管風險等級做分級，中高風險族群列入管理對象，除給予健康指導外，亦安排臨場醫師面談，進行工作調整評估。
勞工健康檢查報告結果分析與管理分級、異常者之健康管理、諮詢面談與衛教指導	針對健檢報告結果進行分析與管理，並進行衛教指導，中高風險族群者則安排臨場醫師進行諮詢面談。

選配工與職業傷病勞工復工計畫	在勞工因傷病後，透過職護的健康指導和評估，幫助勞工重返工作崗位的過程。若有健檢報告異常、個人疾病以至於影響工作或輪班，也會安排配工評估，由職醫提供專業建議，以確保勞工符合工作適任性，並且不會對自身或他人的健康造成危險。
人因性危害預防與管理	為預防因重複性作業、姿勢不良、過度施力或作業頻率過高等原因促發之骨骼肌肉疾病，訂定人因性危害預防指導書。對員工進行肌肉骨骼症狀調查，針對異常員工則安排專業醫師臨廠進行健康諮詢衛教及適性配工，並對其導致該情形發生原因進行分析後提出改善建議。
異常工作負荷促發疾病預防	為預防因從事輪班、夜間工作、長時間工作等原因促發腦心血管疾病，訂定異常工作負荷促發疾病預防指導書。依年度健檢資料分析結果，篩選出中高風險族群，為預防員工工作過負荷，設置超時控管警告機制，當有同仁加班接近設定警告值時，系統主動告知主管及廠護，提醒主管做適當人力安排及廠護定期關心同仁身體狀況。
職場不法侵害預防與管理	預防因執行職務於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，訂定執行職務遭受不法侵害預防指導書。每年檢視公司內部作業場所，以「物理環境」、「工作場所設計」兩面向進行評估改善；每年執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估。
職場母性健康保護計畫	為確保育齡期、妊娠起至分娩後一年及分娩一年後仍哺乳者之女性員工之身心健康，訂定工作場所母性健康保護指導書。對通報妊娠與分娩後一年內之女性員工，進行母性健康保護風險評估與分級管理，除安排醫師評估外，更提供孕婦車位；為使分娩後返回工作崗位的女性員工方便哺(集)母乳，設置哺(集)乳室。
急救應變計畫	確保緊急事故與突發疾病時，能即時給予適當急救，降低傷害程度。廠內部分單位配置保健箱，保健箱負責人定期檢查及補充耗材，廠內目前設有 3 台 AED 自動體外去顫器，並有合格的急救人員。

急救知識教育訓練	每半年辦理一次 AED 急救教育訓練，聘請合格的講師，讓員工能夠學習急救的重要性，如何執行 CPR 及使用 AED，強化員工的應變能力。
健康管理相關資料、文件、表單、報告與紀錄保存	依法規規定保存健康檢查、特殊健康檢查紀錄等資料，其他文件表單則依照訂定的保存期限留存。
呼吸防護計畫健康評估	對於配戴呼吸防護具同仁進行配戴定量密合度測試並藉由生理評估問卷收集員工基本資料(包含慢性病、服用藥物)，以及問診、自覺症狀，以篩檢出潛在具有健康風險者。針對有潛在風險者，安排職醫評估身體症狀、理學檢查與身體功能。
健康資訊衛教宣導	為增進員工健康意識，每月環安衛月報中宣導健康相關資訊衛教及傳染性疾病提供防疫知識，供員工提升自我防護觀念；注重員工的健康與福利，設有體重機、inbody、血壓計可供員工測量，並設有 3 台 AED，保護員工職場安全，提升緊急醫療意識。

■ 員工健康檢查概況

一般在職健康檢查

本公司提供優於法規規定之健康檢查（每 3 年一次，65 歲以上每年一次；依法規：年滿 65 歲者每年檢查 1 次，40 歲至未滿 65 歲者每 3 年 1 次，未滿 40 歲者每 5 年 1 次），並鼓勵全體員工積極參與。2024 年度員工健康檢查完檢率達 99.75%，展現本公司對員工健康保障之重視。

針對健康檢查結果為中高風險或高風險之在職員工，透過職業醫學專科醫師進行臨場面談諮詢，並配合相關衛教措施、工作現況評估或工作內容調整，由廠護持續追蹤與關懷，協助員工改善健康狀況，以達到保護員工身體健康之目標。

特殊健康檢查

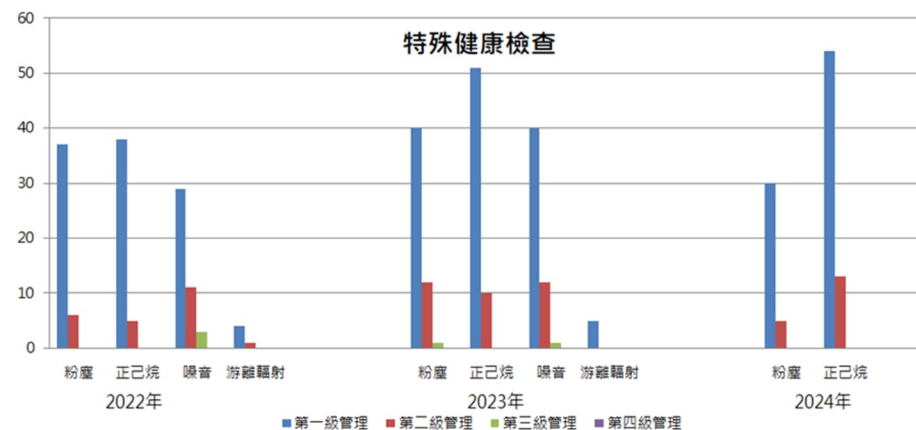
為落實員工健康照護，玉晶光電針對從事粉塵、正己烷、噪音等具特別健康危害之作業人員，辦理特殊健康檢查。2024 年共計 75 人接受特殊健康檢查人員，檢查結果依據分級管理原則進行後續處理，未發現與職業危害相關之異常個案。

此外，玉晶光電亦依規定針對年滿 65 歲之在職員工辦理年度一般健康檢查，2024 年共 1 人接受檢查。上述兩項檢查皆於台灣廠區實施，並依據相關法規及內部制度執行，確保員工健康管理得以落實。

單位：人次

對象	項目說明	2022 年	2023 年	2024 年
從事特別危害作業人員(一年一次)	正己烷、粉塵、噪音作業	134	172	102
年滿 65 歲則一年一次	在職一般健康檢查項目	0	734	1

項目/年度	2022 年	2023 年	2024 年
粉塵	43	53	35
正己烷	43	61	67
噪音	43	53	0
游離輻射	5	5	0

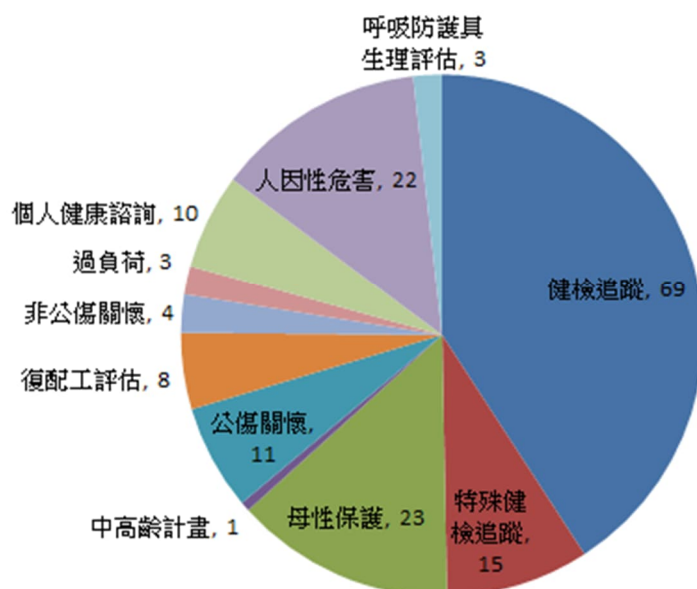


■ 員工健康促進

本公司聘任 1 名臨場職業醫學科專科醫師，每月提供一次、共 3 小時之職業健康諮詢服務，員工可預約進行診療，針對個人健康與疾病相關問題進行諮詢。此外，本公司廠內配置 1 名廠護，負責一般傷病處理及健康諮詢衛教，以提升員工對自身健康之重視。2024 年度接受健康追蹤之員工共計 169 人次，相關健康諮詢內容如下表所示，本年度主要以健康諮詢項目為主，部分人因性危害、母性保護等議題亦被本公司所重視，透過對議題的統計，使本公司能全面維護員工健康，推動健康管理計畫並營造健康職場環境。

2024 年接受健康追蹤之統計	
健康追蹤服務	人次
健檢追蹤	69
特殊健檢追蹤	15
母性保護	23
中高齡計畫	1
公傷關懷	11
復配工評估	8
非公傷關懷	4
過負荷	3
個人健康諮詢	10
人因性危害	22
呼吸防護具生理評估	3
共計	169

2024年接受健康追蹤人數



■ 職場母性健康保護

玉晶光電廠內設有哺集乳室，並針對孕產婦提供母性健康評估服務，各單位每年定期填寫風險評估表，後續由職業醫學科專科醫師進行分級管理。

2024 年接受母性保護管理員工共計 310 人，其中 1 人經職業醫學科專科醫師面談後，認定為需實施第二級管理，相關保護措施包括但不限於內部教育訓練、作業標準流程(SOP)之重新宣導、工作內容調整及加班時數限制。另有 17 位母性員工完成醫生面談，後續由護理人員定期關懷，並持續提供衛教與健康指導以維護母性員工之身心健康。

項目	人數
全廠總人數	797
男性員工	487
女性員工	310
接受母性保護管理員工	310*
母性員工 (妊娠或分娩後未滿一年或仍哺乳中對象)	17
第一級管理	15
第二級管理	1
第三級管理	1
註：即全體女性員工	



■ 預防工作負荷

為預防員工工作負荷過重，玉晶光電依據健檢資料分析結果，篩選出中高風險族群，並設置加班時控管預警機制，當員工加班時數接近預警值時，系統將主動通知單位主管及廠護人員，提醒主管進行適當人力調度，並由廠護定期關懷員工身體狀況。

2024 年共識別 87 位中高風險員工，並安排臨場職業醫學科專科醫師進行一對一諮詢，提供個別衛生教育指導、工作型態調整等個案管理措施。其中，61 位員工獲得健康指導及生活注意事項提醒，25 位持續進行醫療追蹤，另有 1 位員工經職業醫學科醫師診斷為代謝症候群，且高血壓控制不佳，建議調整工作內容，避免輪班與夜間工作，並限制加班時數。經本公司持續追蹤半年後，該員工

生活作息已趨穩定，規律服藥並持續治療與運動，經職醫評估後，已解除其不得上夜班之限制。本公司將持續關注中高風險員工之健康狀況與風險等級變化，致力於強化職場健康管理與風險控管。

健康風險管理人數

經職醫面談評估	人數	評估結果	人數
健康中高風險員工	87	需健康指導員工	61
已完成	86	需進行醫療員工	25
未完成	1	待評估	1

■ 人因性危害預防

為降低因工作負荷、作業姿勢不良或重複性作業所導致之人因性危害風險及肌肉骨骼傷害，本公司定期對廠內員工進行肌肉骨骼症狀調查與風險評估。針對評估結果異常之員工，除安排臨場職業醫學科專科醫師提供健康諮詢外，亦協助分析成因並提出改善建議。

如於風險評估中發現具有潛在人因性危害之作業項目，本公司將即時採取改善管理措施，以預防重複性作業引發之肌肉骨骼疾病。例如：針對模具清洗作業進行人因評估後，已採行相關改善措施，包括提供吊具、升降台車等輔助設備，以降低員工負荷。

肌肉骨骼症狀調查表評估結果	
項目	人數
接受肌肉骨骼調查表評估	381
疑似有危害	71
有危害	1

■ 不法侵害預防

本公司訂有「職務遭受不法侵害預防計畫」，明確禁止工作場所發生任何形式之職場暴力，並對職場不法侵害採取零容忍原則。每年定期檢視公司內部作業場所，從「物理環境」與「工作場所設計」兩大面向進行風險評估與改善措施。

本公司於 2024 年 1 月 19 日舉辦「預防職場不法侵害」溝通講座，共計 88 人次參與，訓練總時數達 88 小時。



5.3.2 失能統計傷害

玉晶光電的職業傷害主要來自廠區內之切割/擦傷、被夾被捲、跌倒、高低溫接觸、肌肉骨骼傷，以及廠外上下班途中之交通事故。為因應上述職業傷害風險，本公司持續加強安全作業流程之宣導，並積極實施各項安全管理稽核措施，相關作業包括定期辦理教育訓練與宣導活動，以提升員工對職業安全之意識與知識。本公司致力於持續強化安全管理制度，目標為達成零職災之願景。

2024 年本公司共計發生 20 件職業傷害案件，依傷害類型分類如下：切割／擦傷 2 件、被夾被捲 5 件、跌倒 3 件、高低溫接觸 1 件、肌肉骨骼傷害 3 件、交通事故 6 件。本年度發生 1 件職業病事件，為右肘外側上髁炎，當員工發生職業病事件後，本公司啟動後續關懷與改善機制，追蹤其健康狀況，協助安排醫療資源，並視個案狀況調整工作內容或安排適當崗位。同時，針對事件進行工作環境評估與作業風險分析，檢視其他員工是否有相似暴露情形，並研擬必要之預防及改善對策，包含作業調整、人因工程改善與教育訓練等，以避免類似情況再次發生，落實職場健康與安全管理。2024 年度無發生死亡職業災害，亦無因違規行為導致之訴訟或重大事件發生。

類別	單位	2022	2023	2024
總經歷工時 (含加班)	小時	2,119,280	2,156,352	1,948,608
因工傷造成的請假時數	小時	917	1021	716
可記錄的職業傷害	件	22	7	13
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	人	0	0	0
職業傷害所造成的死亡人數	人	0	0	0
職業病總數	件	0	0	1
總計損失工作天數	天	238	44	80
缺勤天數	天	6,322	6,491	5,380
工傷率(IR)	比率	10	3	7
失能傷害嚴重率(SR)	比率	112	20	41
職業病比率(ODR)	比率	0	0	1
誤工率(LDR)	比率	112	20	41
缺勤率 (AR)%	百分比(%)	2.39%	2.41%	2.21%
職業傷害所造成的死亡比率	比率	0	0	0

註：

- 1.以上數據排除上下班交通造成之工傷事件
- 2.總經歷工時＝整年度勞工實際經歷之工作時數 (含加班)
- 3.工傷率(IR)＝可記錄之職業傷害比率＝(總計工傷件數/總經歷工時)×1,000,000
- 4.失能傷害嚴重率(SR)＝嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)＝總損失工作日數 ÷ 總經歷工時×1,000,000
- 5.職業病比率(ODR)＝(職業病總數/總經歷工時)×1,000,000
- 6.誤工率(LDR)＝(總計損失工作天數(工傷假)÷總經歷工時)×1,000,000
- 7.缺勤率＝(缺勤天數(待定義確認補充)÷全體員工全年工作總天數)×100%
- 8.職業傷害所造成的死亡比率＝職業傷害所造成的死亡人數÷總經歷工時)×1,000,000
- 9.職業病名稱：右肘外側上髁炎

■ 環安衛教育訓練與推廣

玉晶光電積極提升員工的安全意識，並規劃職業安全衛生專業培訓課程，以強化其安全衛生知識與實務能力，使其能有效執行勞工安全衛生相關業務的能力，成為保障員工遠離職業災害的第一道防線。

2024 年度，本公司職業安全衛生相關訓達共計 7,986 人次，累計訓練總時數達 3,819 小時。

課程說明	參與人數 (人次)	訓練總時數 (小時)
專業資格證照課程- 有機溶劑作業主管在職回訓	4	24
專業資格證照課程- 使用起重機具從事吊掛作業人員初訓	1	18
專業資格證照課程- 固定式起重機(架空型-地面操作)操作人員初訓	4	72
專業資格證照課程- 固定式起重機操作人員在職回訓	18	54
專業資格證照課程- 堆高機操作人員在職回訓	2	6
新進人員安全衛生教育訓練	91	546
緊急應變- AED 教育訓練(CPR 急救)	172	172
緊急應變- AED 教育訓練(CPR 急救)(線上版)	67	33.5
環安衛內訓- 不法侵害心理健康講座 (含人際關係溝通)	43	43
環安衛內訓- 不法侵害心理健康講座 (含人際關係溝通)(線上版)	45	45
環安衛內訓- 危害通識教育訓練(含有機溶劑/特化物)	134	134
環安衛內訓- 安全職場(勞工安全)	58	58
環安衛內訓- 健康指導及衛教	32	96
環安衛內訓- 廢棄物分類宣導	7	3.5
環安衛內部在職訓- 環安衛一般教育訓練_202401-202412	4534	906.8
環安衛專業課程- 化學法規研討會	1	3
環安衛專業課程- 化學品安全管理聯合說明會	2	14.16
環安衛專業課程- 溫室氣體盤查三日種子人員課程	1	18
環安衛專業課程- 整合法規與 ISO45001 暨推行化學品管理策略研討會	1	3.5

環安衛專業課程- 職災勞工職能復健心理強化訓練機構服務計畫	1	9
環安衛專業課程- 職業傷病診治暨個案討論研習會	1	9
環安衛管理系統- 內部稽核訓練及演練 (一)(線上版)	1	3
環安衛管理系統- 內部稽核訓練及演練 (二)(線上版)	1	3
環安衛管理系統- 危害辨識與風險評估暨工作者與利害相關者需求評估手法教育訓練(線上版)	1	3
環安衛管理系統- 風險、機會與採取之行動規劃教育訓練(線上版)	1	2
環安衛管理系統- 環安衛管理認知暨系統條文解說教育訓練(線上版)	1	3
環安衛管理系統- 環境考量 VS 安衛危害鑑別風險評估實務訓練	72	216
環安衛管理系統- 環境考量 VS 安衛危害鑑別風險評估實務訓練(線上版)	14	42
環安衛管理系統- 環境考量面鑑別評估手法教育訓練(線上版)	1	3
職業安全衛生委員成員教育訓練	70	70
緊急應變- 消防疏散演練	1235	617.5
緊急應變-緊急求救按鈕訓練(線上版)	777	23.3
環安衛內訓-機器安全提醒和意識培訓	359	179.5

■ 承攬商的管理

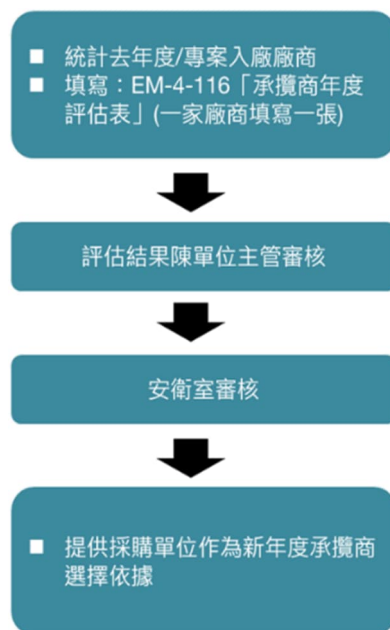
為確保工作現場安全與作業合規，玉晶光電制定並落實《承攬商管理辦法》，對進廠承攬商實施制度化管理，施工前，本公司針對承攬商進行初選評估，確認其具備合適之專業能力與安全紀錄後，針對所承攬工程進行危害辨識及風險評估，並要求其簽署《安全工作許可申請單》，確保承攬商充分瞭解並遵守公司安全規範。

作業期間，本公司安排專責人員執行現場稽查與安全巡檢，必要時提供技術協助與安全改善建議，以有效控管作業風險。2024 年度，承攬商進廠參與危害告知人次為 364 人次。

完成入廠申請	■ 施工前2日完成「安全工作申請單」申請，放置施工現場 ■ 承攬商完成入廠程序
警衛室進廠	■ 簽署「承攬商安全衛生同意書」&入廠時間 ■ 資安管制措施 ■ 入廠人員須於當日賓客申請名單中
施工前工具箱會議	■ 承辦人員/承攬商負責人每日施工前召開工具箱會議,說明作業注意事項,完成「每日工具箱會議暨危害告知單」簽署
施工期間巡檢/督導	■ 承辦人員/承攬商監工應依「施工現場巡檢表」項目現場督導
危險性作業	■ 動火作業、高處作業(含高空工作車/天花板夾層/施工架組配)、局限空間及缺氧作業、吊掛作業、有機溶劑作業
施工結束/離廠	■ 承辦人員/承攬商確認現場復歸 ■ 警衛室登記離廠時間
表單繳回安衛室	■ 工期結束,將「安全工作許可單」、「每日工具箱會議暨危害告知單」、「施工現場巡檢表」、「危險性作業自檢表」OA上傳表單,安衛室存查。

本公司每年進行承攬商績效評估，對於違反安全規範者，將限制其於二年內不得承攬公司業務，並於第三年重新評估其表現，通過合格標準後方可恢復承攬資格。2024 年度本公司針對入廠之 43 間承攬商進行評鑑，所有廠商皆達 70 以上。

透過上述制度化流程與良好溝通機制，玉晶光電與承攬商共同營造安全、合規且具責任感的工作環境，強化營運韌性，實現永續供應鏈管理。



Ch6、社會共融

6.1 回饋社會

❖ 從鏡頭出發，看見人與世界的連結

玉晶光電深信光學鏡頭不僅是「看到」的工具，更是「理解」與「創新」世界，為我們捕捉夢想的色彩，讓每一個瞬間皆能被永恆紀錄。未來是一道可以掌握的光芒，秉持「共榮」的經營理念，玉晶光電與員工共同成長、共榮共生、共享未來。

永續的推進並非單方努力，而是所有利益相關者協力合作的成果。本公司以員工視角出發，期待作為引領者，結合人文公益、環境教育與自然生態守護，對應聯合國永續發展目標(SDGs)，攜手打造公平且可持續的未來。

玉晶光電將持續精進，致力成為光學科技創新與永續發展的典範，實現 ESG 目標，發揮科技與公益的力量，共同改變世界。

公益活動專/兼責單位

本公司社會責任及公益項目之設計、推動與執行，主要由人資處負責，相關公益支出則由稽核室進行監督，確保每一項公益經費的落實。

※ 公益活動之流程說明

❖ 評估標準【蒐集公益對象資訊及方式】

由高階主管建議，或由人資單位依近期 ESG 階段性目標進行規劃與設計



❖ 評估標準【主管階層審查】

各項提案由高階主管進行審查，確保符合公司策略方向與目標



❖ 執行過程【投入並籌畫活動】

確認提案後，開始執行以下程序：活動前導宣傳→開放報名→正式活動前宣導說明→活動執行→活動成果與花絮分享



❖ 結案報告【針對缺失進行討論並精進】

檢討活動過程中之缺失與改善方式，並依據活動成效及員工回饋進行評估，作為未來定期辦理或調整為其他形式活動之依據

■ 公益活動參與

玉晶光電深知環境保護不僅是當代的責任，更攸關未來世代的永續發展。因此，本公司積極推動生態環境保護，致力於減少碳足跡、善用資源並守護自然生態，為地球盡一份心力。玉晶光電相信，每一項具體行動都能帶來改變，透過實際參與並攜手社會大眾，共同打造綠色永續的美好未來。讓現在起，珍惜環境、愛護生態，讓地球永續生生不息。

◆ 2024 年公益活動參與項目

活動/專案名稱	地區	受益對象	公益成果	受益人數
有愛無礙，遇見世界的眼睛	台中	惠明盲校	每月捐款 10,000 元 ◆ 2024 年度合計 120,000 元	惠明盲校全體學童
項目內容			項目照片	
◆ 關注當地社區，協力創造無障礙的未來 惠明盲校位於台中市大雅區，是國內唯一不收取學費的私立視障教育機構。玉晶光電長期深耕在地，珍惜並回饋這片土地，透過實際支持惠明盲校，陪伴視障學生一同成長。該校學生雖面臨著視覺挑戰，卻對知識充滿渴望，對未來抱持希望，其努力不亞於任何人。 本公司期望協助學校打造更完善的學習環境和教學設備，並關注學生在生活上的全面照顧，包括飲食、衣物、居住、交通、營養及醫療等層面，善盡企業社會責任，為視障學童創造更有尊嚴且具希望的學習與生活條件。 ■ 公益金額：自 2007 年至 2024 年 12 月，本公司累計捐款金額達新臺幣 2,160,000 元。				

活動/專案名稱	地區	受益對象	公益成果	受益人數
支持創新教育，為孩子點亮未來！	台北	臺灣童心創意行動協會	每月捐款 30,000 元 ❖ 2024 年度合計 360,000 元	全臺約 10 所學校
項目內容			項目照片	
❖ 鼓勵孩子相信自己的無限可能 臺灣整體社會氛圍長期受升學主義影響，普遍以學業成績作為評估孩童學習成果的唯一依據，忽略了孩童潛藏的多元潛力。此一單一價值觀使多數學生受限於學科框架與名次迷思，在反覆挫敗逐漸喪失學習信心與動力，並削弱其挑戰未知的意願。 玉晶光電關注教育本質與學習環境，期望透過教師增能與教育資源投入協助孩子認識自我潛能，重建「我做得到」的信念，孩子並不缺乏能力，而是需要引導與支持，看見自身價值並勇敢面對未來，展現自信與光芒。 ■ 公益金額：2023 年 10 月至 2024 年 12 月，本公司合計捐款金額為新臺幣 450,000 元。				

活動/專案名稱	地區	受益對象	公益成果	受益人數
月圓人團圓，愛心滿人間	台中 台北	1.臺中市身心障礙者福利關懷協會 2.微笑天使烘焙坊 3.熊米屋社會企業 4.蒙恩聽障烘焙坊 5.臺中市私立十方社會福利慈善事業基金會 6.立達啟能訓練中心 7.伊甸台中市迦南園烘焙庇護工場	2024 年度採購公益月餅 279,000 元 (2024/1/1-12/31)	7 所公益機構

項目內容	項目照片
❖ 團圓節日，讓善意同行 本公司以實際行動支持身障人士的努力與創造力，協助其建立自立生活的能力，擁有穩定的收入來源，不再只是社會接收援助的一方，得以更有尊嚴地生活，延續生命與生活的價值與美好。同時，這份關懷亦透過公益月餅傳遞予公司同仁，讓中秋佳節的祝福更具溫度與意義。 ■ 公益金額：自 2021 年至 2024 年 12 月止，共有 4,757 位同仁收到本公司採購之公益月餅，累計採購金額達新臺幣 1,668,805 元。	

活動/專案名稱	地區	合作對象	受益對象	公益成果	參與人數
挽袖熱血，讓生命延續	台中	台中捐血中心	各醫療機構血庫	每年兩次廠區捐血活動	158

項目內容

◆ 點滴關懷，拯救生命

本公司響應社會公益，首度於 2024 年舉辦廠區捐血活動，由捐血車進入廠區，協助主管與員工傳遞愛心。捐血不僅是一項簡單的行動，更是對社會的責任與人道關懷的實踐，每一袋血液皆有可能成為挽救生命的關鍵力量。

- 本次活動共有主管及員工 118 人次踴躍參與，合計捐出 158 個血液單位，展現企業凝聚力與對公益價值的積極響應。



項目照片



活動/專案名稱	地區	公益成果	參與人數
守護海洋，淨灘我來	台中	2024/5/26 台中市大甲區匠師的故鄉牌海岸線，撿拾海洋垃圾 300 公斤	114

項目內容	項目照片
◆ 攜手同行，共同守護海岸線 臺灣四面環海，海洋垃圾問題日益嚴重，據統計，週遭海域累積海廢量高達近千噸。 雖然淨灘無法完全解決海洋汙染問題，卻是守護地球家園的起點。玉晶光電於 2024 年首度舉辦「海洋守護隊」淨灘行動，以實際行動守護海洋環境，還原海洋潔淨風貌。 本次活動共計 114 人參與，包含主管、員工及其親友。最年幼的守護隊員年僅 4 歲，牽著父母的手，與哥哥比賽誰能先從沙灘中清除遺落的寶特瓶；最高齡的參與者 66 歲，即便拄著拐杖，仍堅持參與分類作業，身體力行為年輕世代樹立良好榜樣。	 

活動/專案名稱	地區	公益成果	參與人數
淨山健行愛地球	台中	2024/12/24 台中市萬里長城登山步道，淨山路徑 4 公里	52
項目內容	項目照片		

❖ 無痕山林，淨山健行

玉晶光電於 2024 年首度舉辦「玉晶山林守護隊」淨山行動，號召主管、員工及其親友共 52 人志願參與。透過實際走入山林，打開五感感受大自然的脈動，聆聽蟲鳴鳥叫、呼吸清新空氣、欣賞蒼鬱樹林的同時，亦能深刻體會人為廢棄物對自然環境造成的衝擊。山徑沿途常見飲料瓶罐、菸蒂、果皮與其他垃圾，污染景致並引發異味與蟲蠅，令人省思，這是否真是人們希望留下的山林樣貌？

本次活動適逢 2024 年最強寒流來襲，原預估出席人數將大幅減少，惟最終 52 位參與者全數到齊，展現高度凝聚力與行動力。其中一位員工甚至揹著襁褓中的嬰兒踏上山路，迎著寒風、堅定前行，傳遞對山林的敬重與對下一代環境永續的承諾。透過本次活動，參與者親身體會環境保育的重要性，進而喚起對山林永續的共識與責任。



附錄

附錄 1 GRI Standards 永續性報告準則揭露項目對照表

GRI 1 基礎 2021

使用聲明	玉晶光電股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。
GRI1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
適用行業準則	無

GRI 2 一般揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	省略 / 備註	頁碼
GRI 1：基礎 2021				
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書		1
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		1
2-4	資訊重編	關於本報告書		1
2-5	外部保證/確信	關於本報告書		1
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司概況 3.3.1 供應商管理		5 52
2-7	員工	5.1.1 人力資源		76
2-8	非員工的工作者	5.1.1 人力資源		76

治理				
2-9	治理結構及組成	2.1.1 公司治理架構		16
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 公司治理架構		16
2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 公司治理架構		16
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 企業永續政策與承諾		8
		2.1.1 公司治理架構		16
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 企業永續政策與承諾		8
		2.1.1 公司治理架構		16
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 企業永續政策與承諾		8
2-15	利益衝突	2.1.1 公司治理架構		16
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.1 公司治理架構		16
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 公司治理架構		16
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1 公司治理架構		16
2-19	薪酬政策	2.1.1 公司治理架構		16
2-20	薪酬決定流程	5.2.2 薪酬與福利		87
2-21	年度總薪酬比率	5.2.2 薪酬與福利		87
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話		4
		1.1 企業永續政策與承諾		8
2-23	政策承諾	1.1 企業永續政策與承諾		8
		5.2.4 人權		97
2-24	納入政策承諾	1.1 企業永續政策與承諾		8
		3.3 永續供應鏈		52
		5.2.1 人才培育與發展		82
		5.2.4 人權		97
2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人溝通與重大性分析		10
		2.1.2 法規遵循		20
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1.2 法規遵循		20

2-27	法規遵循	2.1.2 法規遵循		20
2-28	公協會的會員資格	2.2.1 財務績效		23
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通與重大性分析		10
2-30	團體協約	本公司目前未與員工簽署團體協約，但尊重員工依法成立、參與或不參與其選擇之合法勞工組織的自由，包括工會、勞工委員會或其他組織。各營運據點依當地法規，透過勞資會議等機制就工作條件與僱傭條款進行溝通協調，並致力於確保員工在無干涉、歧視、報復或騷擾情況下，得以行使其團結與協商權利。		
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.2 利害關係人溝通與重大性分析		10
3-2	重大主題列表	1.2 利害關係人溝通與重大性分析		10
3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大性分析		10

主題揭露

GRI 準則	揭露項目		對應章節	備註	頁碼
201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2.1 財務績效		23
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候策略		58
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.2 薪酬與福利		87
	201-4	取自政府之財務援助	本年度未有財務援助		
202 市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.2 薪酬與福利		87
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 人力資源		76
203 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 回饋社會		122
204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.2 採購與原物料管理		55
205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.1.2 法規遵循		20
206 反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.1.2 法規遵循		20

GRI 準則	揭露項目		對應章節	備註	頁碼
207 稅務	207-1	稅務方針	2.2.2 稅務政策		28
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2.2 稅務政策		28
301 物料	301-1	所用物料的重量或體積	3.3.2 採購與原物料管理		55
302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源與溫室氣體管理		65
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2.1 能源與溫室氣體管理		65
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源與溫室氣體管理		65
	302-4	減少能源消耗	4.2.1 能源與溫室氣體管理		65
303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	4.2.2 水資源管理		70
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2.2 水資源管理		70
	303-3	取水量	4.2.2 水資源管理		70
	303-4	排水量	4.2.2 水資源管理		70
	303-5	耗水量	4.2.2 水資源管理		70
305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.1 能源與溫室氣體管理		66
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.1 能源與溫室氣體管理		66
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.1 能源與溫室氣體管理		66
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.1 能源與溫室氣體管理		66
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.2.1 能源與溫室氣體管理		66
306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2.3 廢棄物管理		75
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2.3 廢棄物管理		75
	306-3	廢棄物的產生	4.2.3 廢棄物管理		75

GRI 準則	揭露項目		對應章節	備註	頁碼
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2.3 廢棄物管理		75
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2.3 廢棄物管理		75
308 供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3.1 供應商管理		52
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3.1 供應商管理		52
401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 人力資源		76
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.2 薪酬與福利		87
	401-3	育嬰假	5.2.2 薪酬與福利		87
402 勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.1 人力資源		76
403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生		104
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.1 職業安全衛生		105
	403-3	職業健康服務	5.3.1 職業安全衛生		105
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3.1 職業安全衛生		105
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.1 職業安全衛生		105
	403-6	工作者健康促進	5.3.1 職業安全衛生		105
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生		104
	403-9	職業傷害	5.3.2 失能統計傷害		117
	403-10	職業病	5.3.2 失能統計傷害		117
404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.1 人才培育與發展		82
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 人才培育與發展		82
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 人才培育與發展		82
405 員工多元化 與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.1 公司治理架構		16
			5.1.1 人力資源		76

GRI 準則	揭露項目		對應章節	備註	頁碼
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.2 薪酬與福利		87
406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2.4 人權		97
407 結社自由 與團體協商	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.2.4 人權		97
408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.4 人權		97
409 強迫或強制勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2.4 人權		97
414 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3.1 供應商管理		52
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3.1 供應商管理		52
416 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	本公司所主營產品類型非直接與消費者皮膚或人體接觸之產品，亦未涉及消費者使用安全或產品致病等潛在風險。		
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			
417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	本公司依照國際法規標準、自願性準則和客戶要求於產品揭露相關服務資訊與標示，符合比例 100%。 2024 年無相關違規事項		
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件			
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件			
418 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2.3 客戶關係維護與滿意度		49

附錄 2 永續會計準則委員會(SASB Standards) 準則索引- Hardware 硬體

指標代號	揭露指標	摘要說明	對應章節	頁碼
揭露主題：產品安全				
TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	請參章節說明	2.3.2 資訊安全管理	32
揭露主題：員工多元及包容性				

TC-HW-330a.1	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	請參章節說明	5.3.1 人權	97
揭露主題：產品生命週期管理				
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	本公司依循 RoHS、REACH 等國際規範要求供應商確實遵循相關規定；目前無符合 IEC 62474 認證之產品。		
TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具(EPEAT)註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	本公司主要產品為前端射出鏡片等零組件，不適用針對終端電子電器產品之 EPEAT 認證。		
TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	本公司主要產品為前端射出鏡片等零組件，不適用針對終端電子電器產品之能源效率相關認證。		
TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	本公司為 B2B 商業模式，無終端產品，故不適用揭露此項指標		
揭露主題：供應鏈管理				
TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按(a)所有場所及(b)高風險場所	本公司依據「供應廠商管理辦法」對供應商進行年度考核，相關考核結果請詳《3.3.1 供應商管理》	3.3.1 供應商管理	52
TC-HW-430a.2	一階供應商就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不符合責任商業聯盟有效性查核程序(VAP)或同等程序之不合格比率，以及(2)相關改正行動比率			
揭露主題：材料取得				
TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	本公司已制定「責任礦產管理辦法」，要求供應商提交相關資訊，並定期追蹤更新以確保落實責任礦產採購。	3.3.2 採購與原物料管理	55
活動指標：				
指標代號	揭露指標	摘要說明	對應章節	頁碼
TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	■ 鏡頭製品：228,211,663 仟個；其他：540 仟個		

TC-HW-000.B	製造場所之面積	中科一期 1 樓 1,422 平方公尺/中科一期 2 樓 1,540 平方公尺/中科一期 3 樓 1,698 平方公尺/中科二期 1 樓 2,653 平方公尺/中科二期 3 樓 3,130 平方公尺/中科二期 R 樓 3,189 平方公尺
TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	100%

附錄 3 臺灣證券交易所「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表一之十永續揭露指標 - 光電業

編號	指標	單位	揭露內容	對應章節
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	十億焦耳(GJ)、 百分比(%)	■ 消耗能源總量(GJ)：93,655.23 ■ 外購電力百分比：99.58% ■ 再生能源使用率：0.00%	4.2.1 能源與溫室氣體管理
二	總取水量及總耗水量	千立方公尺(1,000m³)	■ 總取水量(百萬公升)：59.60 ■ 總耗水量(百萬公升)：53.85	4.2.2 水資源管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	公噸(t),百分比(%)	■ 有害廢棄物之重量：0.00 ■ 回收百分比：0.00	4.2.3 廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	數量, 比率(%)	可記錄的職業傷害 13 件；職業病 1 件	5.3.2 失能統計傷害
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	公噸 (t),百分比(%)	本公司為 B2B 商業模式，無終端產品，故不適用揭露此項指標	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	--	請參章節說明	3.3.2 採購與原物料管理
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	報導貨幣	本公司於 2024 年未有因違反競爭行為、壟斷措施而受主管機關裁罰情事	2.1.2 法規遵循

編號	指標	單位	揭露內容	對應章節
八	依產品類別之主要產品產量	依產品類型而不同	■ 鏡頭製品：228,211,663 仟個 ■ 其他：540 仟個	

附錄 4「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表二上市公司氣候相關資訊對照表

編號	要求項目	對應章節	頁碼
一	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	4.1 氣候策略	58
二	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)		
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響		
四	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		
五	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	4.1 氣候策略	58
六	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	4.1 氣候策略	58
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司今年暫未揭露此資訊。	
八	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。	4.1. 氣候策略	58
九	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	4.2.1 能源與溫室氣體管理	65
	敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO2e)、密集度(公噸 CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。	4.2.1 能源與溫室氣體管理	65

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司今年暫未揭露此資訊。