



website

+886-2-2225-3733

+886-2-2225-4800

para@para.com.tw

新北市中和區建康路8號11樓



光鼎電子股份有限公司
Para Light Electronics Co., Ltd.

ESG

114 年度
永續報告

ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

目錄

01	基本資訊	
	1.1 關於本報告書	06
	1.2 永續策略與績效	09
	1.3 利害關係人議合	13
	1.4 重大議題管理	15
02	公司治理	
	2.1 公司簡介	22
	2.2 治理結構	47
	2.3 經濟績效	56
	2.4 責任商業行為	62
	2.5 風險管理	67
	2.6 氣候變遷風險機會	68
	2.7 資訊安全	73
03	產品服務	
	3.1 產品服務	76
	3.2 產品健康與安全	79
	3.3 行銷標示	83

目錄

04	永續供應	
	4.1 產業供應鏈	88
	4.2 供應鏈管理	91
05	環境友善	
	5.1 物料管理	96
	5.2 能源治理	99
	5.3 排放監控	103
	5.4 水源控管	105
	5.5 廢棄物監管	107
06	員工照護	
	6.1 人力資本	114
	6.2 薪酬與福利	122
	6.3 多元發展	131
	6.4 職場安全	135
07	附錄	
	GRI 準則索引表	146
	SASB 準則索引表	150
	加強揭露永續指標	151
	氣候相關資訊	152

01

基本資訊

1.1 關於本報告書

1.2 永續策略與績效

1.3 利害關係人議合

1.4 重大議題管理



1.1 關於本報告書

- 1.1.1 報導期間
- 1.1.2 依循準則
- 1.1.3 邊界範疇
- 1.1.4 資訊重編
- 1.1.5 內部控制
- 1.1.6 外部保證/確信
- 1.1.7 聯絡資訊

1.2 永續策略與績效

- 1.2.1 經營者的話
- 1.2.2 永續績效

1.3 利害關係人議合

- 1.3.1 鑑別利害關係人
- 1.3.2 利害關係人溝通

1.4 重大議題管理

- 1.4.1 重大議題評估流程
- 1.4.2 重大議題衝擊管理

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間 (GRI 2-3 a.~c.)

本報告書為光鼎電子股份有限公司（以下簡稱本公司）2025 年發行之永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司定期每年一次 出版永續報告書，並公布於本公司網站（<https://www.para.com.tw>）。

本報告書內容揭露若僅為母公司時簡稱以（光鼎電子）代表，若含概子公司資訊揭露則以（光鼎集團）代表之。

◎ 本次報告書發行時間：2026 年 8 月

◎ 下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 01 月 01 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）及附表一之十永續揭露指標－光電業架構撰寫報告內容。並參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）之建議，揭露氣候相關資訊。

1.1.3 邊界範疇 (GRI 2-2 all)

本報告書資訊揭露範疇以本公司重要營運據點為主，包含：光鼎電子股份有限公司（以下簡稱光鼎電子）、南京華鼎電子有限公司（以下簡稱南京華鼎）、連雲港光鼎電子有限公司（以下簡稱連云港光鼎）及 Myanmar Para Light LED & Lighting Accessory Company Limited（以下簡稱緬甸光鼎）。

註1：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要原因為部份子公司尚未開始統計永續資料。合併財報所有個體請詳公開資訊觀測站-財務報告書網頁查詢（本公司股票代號：6226）。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。

報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。 若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點自行統計之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編 (GRI 2-4 all)

資訊不重編說明

本公司於 2025 年度處分子公司連雲港明鼎置業有限公司。依據國際財務報導準則（IFRS）相關規定，已將 2024 年度明鼎置業之原始收入、成本、費用及其他費損列報為停業單位損益。受此組織邊界變動與財務重分類之影響，故將 2024 年度之合併營業收入由原列報之新台幣 655,374 仟元，重分類調整為新台幣 632,500 仟元，因其收入差異未達重大且當期淨利（損）金額一致，故於本報告不予重編 2024 年度之財務資訊。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續報告書編製管理作業，由永續組織小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度永續組織小組負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，交由總經理室進行報告書初審，並由總經理室執行內部稽核，最後由董事長核決定稿，並提交董事會檢視及核准。

1.1.6 外部保證/確信 (GRI 2-5 all)

2025 年度本公司之永續報告書暫不執行確信作業，未來年度依需求由管理階層評估，再委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，以確認報告書符合 GRI 及 SASB 準則要求

1.1.7 聯絡資訊 (GRI 2-3 d.)

聯絡單位：光鼎電子股份有限公司 總經理室

聯絡窗口：馬明琄

電話：2225-3733 # 8209

電子信箱：josephine.ma@para.com.tw

公司網站：<http://www.para.com.tw>

地址：23586 台灣新北市中和區建康路8號11樓

1.2 永續策略與績效



光鼎電子 馬景鵬 董事長

1.2.1 經營者的話

面對全球氣候風險與淨零轉型的迫切需求，光鼎電子正從傳統的光電封裝角色，進化為高效能電源管理與感測元件的關鍵推手。我們始終將永續經營視為企業韌性的基石，致力於在追求技術創新的同時，確保營運模式與環境保護深度對齊。

全球治理：從個體邁向集團化永續

2025 年是光鼎深化永續管理範疇的里程碑。呼應對利害關係人的透明揭露承諾，我們正式將報告書邊界從台灣總部擴展至集團核心生產據點，完整納入中國連雲港廠區、南京廠區以及緬甸仰光廠區。透過建立跨據點的資料蒐集與溝通流程，我們初步落實了集團層級的資訊彙整，並持續強化董事會的永續決策職能，以穩健的治理品質守護利害關係人的長遠價值。

策略驅動：以高效技術賦能低碳經濟

我們深信，技術轉型是實踐環境責任的核心。光鼎電子積極加速產品研發布局，除了優化核心 LED 技術以提升能源效率外，更深入發展 SiC MOSFET 與 IGBT 等新一代半導體元件。透過提供高效能、低損耗的電力轉換解決方案，我們正積極參與綠色產業的供應鏈，協助全球客戶在數位轉型的浪潮中實質達成減碳目標。

環境實績：數據盤查與精準管理

2025 年，我們依據 ISO 14064-1:2018 標準完成了涵蓋集團四個主要據點的溫室氣體盤查。與過往僅限於台灣總部的個體揭露不同，今年的盤查已涵蓋各廠區生產端的直接與能源間接排放。這份量化實績不僅標誌著我們從估算轉向實績管理的進步，更將作為我們未來制定減碳路徑，確保各項節能改善行動皆具備明確的數據依據。

社會共融：跨國職場的安全與平等

在集團化管理的過程中，光鼎電子視每一位海內外同仁為最珍貴的夥伴。我們致力於建構安全、平等且具多元包容性的職場，並逐步將台灣總部的職業安全與誠信文化落實至各海外廠區。透過一致的人權政策與勞資溝通機制，我們確保全球夥伴都能在受尊重的環境中發揮潛能，共同成就光鼎的永續發展。

展望未來

感謝所有同仁、客戶、供應商及股東對光鼎電子的支持與信任。面對地緣政治與氣候變遷的多重挑戰，我們將持續秉持「專業、創新、責任」的精神穩健前行。我們不只做光學的領航者，更要成為守護地球未來的綠色科技夥伴。

1.2.2 永續績效

本報告書資訊揭露範疇以本公司重要營運據點為主，包含：光鼎電子股份有限公司（以下簡稱光鼎電子）、南京華鼎電子有限公司（以下簡稱南京華鼎）、連雲港光鼎電子有限公司（以下簡稱連雲港光鼎）及 Myanmar Para Light LED & Lighting Accessory Company Limited（以下簡稱緬甸光鼎）。

光鼎之永續發展策略依循聯合國永續發展目標（SDGs），並結合產業特性及企業營運實況，規劃以下三大主軸：

◎ 環境永續 (E: Environment)

光鼎致力於減少營運對環境的衝擊，並推動系統化環境管理。我們已通過 ISO 14001 環境管理系統認證，建立完整的政策、執行控制且持續改善流程，作為實踐 ESG 環境面策略的基礎。具體作法包括：

- ◆ **法規遵循與環保承諾：**全面遵守歐盟《RoHS》與《REACH》等相關環保法規對於有害物質使用的限制，並強化供應鏈材料管控與合規聲明。
- ◆ **推動能源轉型與節能減碳：**逐年增加綠能的比例，以達到降低碳排放的目標
- ◆ **綠色原料與製程：**盡量使用低碳環保材料，並持續優化製程，減少污染。
- ◆ **資訊揭露與風險管理：**依 ISO 14001 機制，定期辨識重大環境議題與風險，並揭露碳、水、廢棄物等績效指標，對應 TCFD、SBTi 等國際倡議。

◎ 社會共融 (S: Social)

- ◆ **員工成長與福祉：**重視人才發展，提供多元教育訓練，並注重員工身心健康照顧。
- ◆ **品質管理與顧客滿意：**本公司已通過 ISO 9001 品質管理系統認證，以顧客需求為核心，建構系統化的品質管制與持續改善流程，確保產品品質的一致性與高可靠度。
- ◆ **供應鏈合作與責任擴散：**透過 ISO 9001 的供應商評鑑與稽核制度，確保供應鏈符合品質與社會責任標準。

◎ 誠信治理 (G: Governance)

- ◆ 制度化管理與透明決策：透過 ISO 9001 與 ISO 14001 兩大國際管理系統，強化內部控制、職責分工與風險管理，提升治理效率與透明度。
- ◆ ESG 治理架構建置：設置跨部門永續組織小組，推動 ESG 策略落地與指標追蹤。
- ◆ 法遵與誠信經營：導入企業誠信準則與內控機制，強化董事會功能，確保營運合法合規。
- ◆ 揭露與問責：依 GRI、TCFD 等國際準則定期發布永續報告，回應投資人與利害關係人期待。

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人 (GRI Index：2-29-a-i)

光鼎電子考量公司行業屬性與營運模式，由永續組織小組參考AA1000 SES利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對光鼎電子具有影響性及受光鼎電子影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共5類，包含客戶、員工、供應商、主管機關、及股東-投資人-銀行。

1.3.2 利害關係人溝通 (GRI Index：2-29-a-ii) (GRI Index：2-29-a-iii) (GRI Index：2-12-b-i)

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

光鼎電子利害關係人溝通機制與管理程序

溝通程序	說明
1. 利害關係人與關注議題鑑別	由永續組織小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2. 各相關負責單位	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3. 永續組織小組	各議題負責單位定期向永續組織小組呈報，由永續組織小組整合議合結果
4. 董事會	議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議。董事會負責檢視溝通成效。
5. 對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

光鼎電子主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
客戶	客戶為營收之主要來源，客戶的需求與反饋直接影響公司的產品組合與研發創新的方向	拜訪客戶 電子郵件 專案會議	拜訪客戶-不定期 電子郵件-不定期 專案會議-不定期	客戶關係管理、產品品質安全	業務部	不定期客戶拜訪與郵件電話溝通，隨時蒐集來自客戶的反饋，客戶對於交期與產品開發最為關切，公司配合客戶意見滾動調整生產排程，並積極溝通交期。 推出新品時，亦製作 EDM 主動推銷給客戶。
員工	員工為公司營運的根本，高素質的員工能夠推動公司的創新發展，而員工的穩定度能夠讓政策的執行有持續性，協助企業往永續經營的方向前進。	勞資會議、員工意見信箱、福委會	勞資會議-每季不低於1次 員工意見箱-即時 福委會議-每月 教育訓練課程-不定期	誠信經營、經濟績效、資訊安全	勞資委員會、管理部、福委會	本年度勞資會議召開4次，對於勞工提出之議題與資方代表議合與討論，皆已達成勞資共識之決議，並以郵件公告會議事錄於全體員工。本年度福利委員會召開13次，討論員工慶生、年度旅遊、公司尾牙等活動；及各項補助、年節獎金發放等，勞資雙方代表皆達成協議，並做成記錄以供備查。
供應商	供應商提供公司所需之原材料、零件與技術支持等資源，供應商質量更是直接影響公司最終產品的品質。	新產品研討會議 供應商會議 供應商評鑑	新產品推廣會議-不定期 供應商會議-不定期 供應商評鑑-每年一次	產品品質安全、客戶關係管理、資訊安全、環境物質控制、員工培訓等	資材部、研發工程部、品保部	不定期舉辦供應商討論會議，針對交期、產品品質與終端需求作討論。 供應商不定期來訪，作新品介紹，並與我司技術人員與採購人員交流意見。 對供應商每年實際評鑑，並做成評鑑表，以茲標列等級做為採購配合之依據。
股東 投資人 銀行	股東、投資人與金融機構提供企業資金換取股份或債權，為企業營運與發展的基礎，亦對於公司經營決策、投資計畫與資本運作有著高關注度。	公開資訊觀測站 股東常會 法人說明會 投資人專線 金融機構來訪與會議	公開資訊觀測站 股東常會 法人說明會 投資人專線 公司官網	誠信經營、經濟績效、資訊安全	總經理室 財務部	不定期更新公開資訊觀測站資訊。 召開1次股東常會。 召開1次法人說明會。 不定時與金融機構討論授信額度之內容與使用性，以增加資金運用的效率及靈活，進而降低營運成本，並與之保持頻繁互動關係。 不定期更新內容，予投資人、客戶、股東等有即時性關注資訊。
主管機關	主管機關在投資者保護方面扮演著關鍵角色，主管機關負責制定與執行相關的法律、法規和監管政策，以保護投資者利益、維護市場秩序、確保財務透明度；而企業須遵守主管機關的法律法規，才能在市場中穩定運營。	台灣證交所 上市公司管區 證券櫃台買賣中心管區 參加法規研討會 國稅稽徵所管區 國稅稽徵所管區 地方稅務局	台灣證交所上市公司管區-不定期 櫃買中心管區-不定期 參加法規研討會-不定期 國稅稽徵所管區-不定期 地方稅務局-不定期	誠信經營、經濟績效、資訊安全、誠實納稅	財務部 股務單位 總經理室	對於法遵有疑問時，主動向證交所、櫃買中心管區詢問，而針對管區的疑問，亦即時回應，並即刻執行改善措施。 當法規更新時，公司負責人員積極參與法規研討會及教育訓練，並更新內部資訊。 按時申報、誠實納稅、稅局查核時即時回覆。

註1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程 (GRI 2-14、3-1、3-2)

重大議題評估流程

光鼎電子由永續組織小組每二年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循GRI 2021年版本之GRI 205、206、302-1、302-3、301-1、403、201-1、201-4準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且永續組織小組負責決議，每年不定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

◎ 鑑別關鍵議題

- ◆ **歸納產業屬性：**盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。
- ◆ **辨識永續議題：**本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（TCFD 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 22 項永續議題。

◎ 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2025 年延襲 2024 年之問卷調查結果共計回收 271 份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為 224 份，內外部分別為 16 份與 208 份。計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前5大」作為重大性門檻，篩選出本期5項重大議題。

◎ 重大議題資訊報導

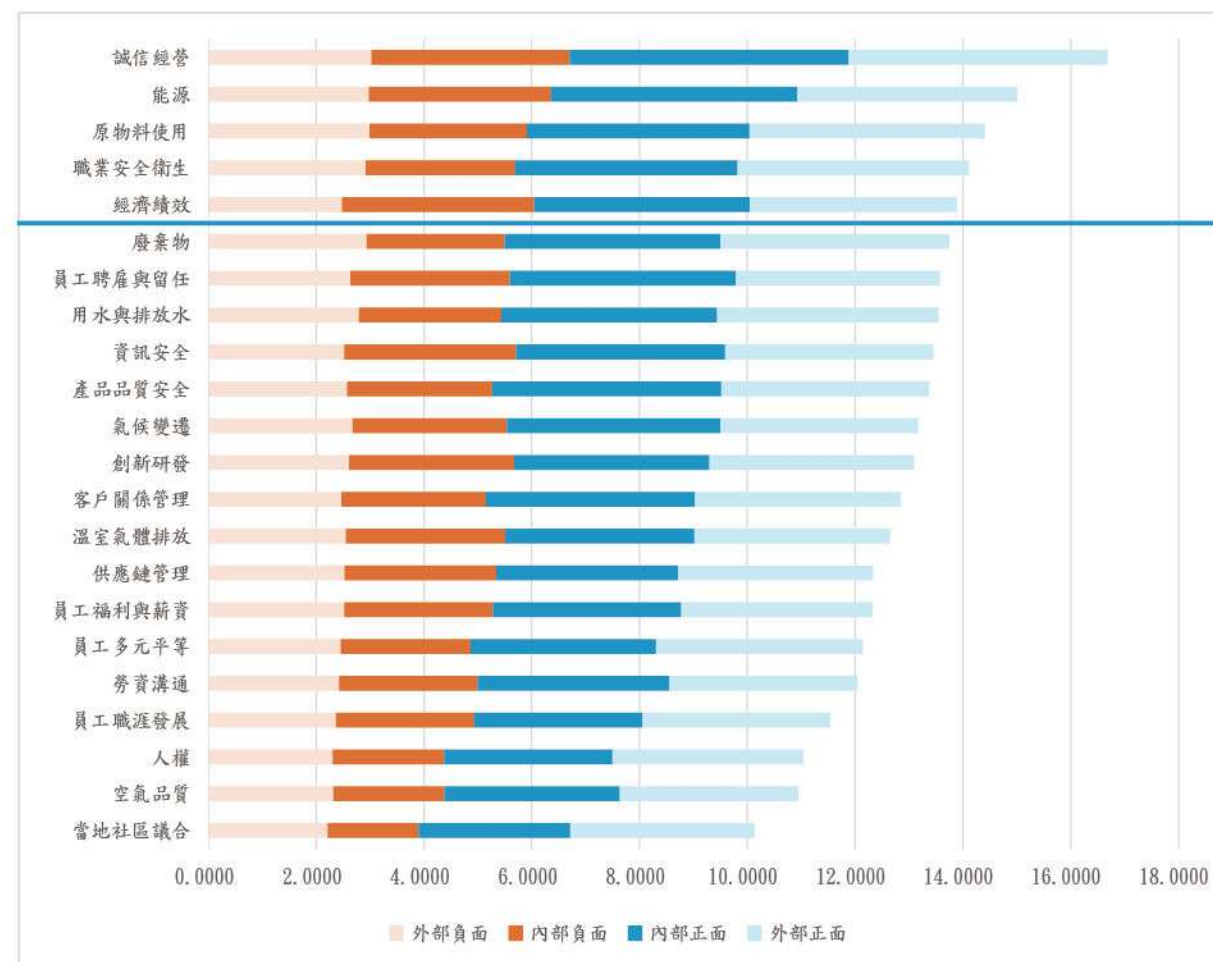
由永續組織小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續組織小組再次審閱報告書內容，並交由董事長審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

◎ 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

重大議題衝擊長條圖

光鼎 2024年 重大議題鑑別結果					
議題	外部負面	內部負面	內部正面	外部正面	加總衝擊分數
誠信經營	3.0293	3.6750	5.1750	4.8017	16.6810
能源	2.9823	3.3750	4.5750	4.0724	15.0047
原物料使用	2.9923	2.9250	4.1250	4.3631	14.4054
職業安全衛生	2.9201	2.7750	4.1250	4.2869	14.1070
經濟績效	2.4850	3.5625	4.0000	3.8383	13.8858
廢棄物	2.9405	2.5600	4.0000	4.2458	13.7463
員工聘雇與留任	2.6384	2.9563	4.1938	3.7832	13.5717
用水與排放水	2.7988	2.6400	4.0000	4.1088	13.5476
資訊安全	2.5266	3.1875	3.8750	3.8587	13.4478
產品品質安全	2.5793	2.6875	4.2500	3.8545	13.3713
氣候變遷	2.6807	2.8600	3.9600	3.6703	13.1710
創新研發	2.6131	3.0625	3.6250	3.7944	13.0950
客戶關係管理	2.4690	2.6875	3.8750	3.8099	12.8414
溫室氣體排放	2.5568	2.9563	3.5063	3.6275	12.6469
供應鏈管理	2.5322	2.8125	3.3750	3.6136	12.3333
員工福利與薪資	2.5275	2.7500	3.5000	3.5424	12.3199
員工多元平等	2.4608	2.4063	3.4375	3.8399	12.1445
勞資溝通	2.4312	2.5625	3.5625	3.4828	12.0390
員工職涯發展	2.3716	2.5625	3.1250	3.4764	11.5355
人權	2.3136	2.0625	3.1250	3.5390	11.0401
空氣品質	2.3220	2.0625	3.2500	3.3169	10.9514
當地社區議合	2.2137	1.6875	2.8125	3.4236	10.1373



1.4.2 重大議題衝擊管理 (GRI 2-12、2-13、2-15、3-2、3-3)

重大議題管理策略

本公司董事會為光鼎電子重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續組織小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續組織小組至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

2025年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之GR主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI與目標			達成進度說明	管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標 2026年-2030年	中期目標 2031年-2035年	長期目標 2036年-2040年			
誠信經營	GRI 205、206	提升全球品牌信譽，降低各國法規風險。	跨國達規可能導致法律處罰，損害聲譽及營運中斷。	建立全集團誠信文化，強化海外據點內控稽核，並落實匿名舉報機制。		V		年度內控稽核無重大缺失，建立內部舉報機制，提供匿名檢舉管道並確保員工不受報復，於本公司關係人專區「利害關係人專區」提供外部利害關係人溝通管道向本公司舉報任何不符合法規及違信道德的行為。	要求主要供應商簽署誠信經營承諾書，確保供應鏈同步遵循誠信原則。	將誠信經營納入企業核心文化，讓誠信成為所有決策與運營的基本原則。並於永續報告書中揭露誠信經營的執行狀況與成果。	本年度未發現或接獲貪腐與違反誠信原則的案件。已經設置外部聯絡信箱(para@para.com.tw)，但並未具體描述可用於匿名檢舉之用途。	由總部總經理常態維護電子信箱與申訴受理管道，確保溝通機制暢通且無受報復之虞。	2.4 責任行為
能源	GRI 302-1、302-3	優化能源管理，能降低營運成本，防止能源供應不穩定造成經濟層面的傷害，亦能減少對環境的傷害。	未執行能源管理，隨著能源成本上升，將造成營運成本不穩定，造成經濟層面的傷害，亦能減少對環境的傷害。	從空轉轉向量化管理。依據2025年溫室氣體管制定集團減碳路徑，積極投入節能設備與錄能評估。		V		1. 設定集團減碳相對目標10% 2. 集團使用再生能源的比例達20%	1. 設定集團減碳相對目標10% 2. 集團使用再生能源的比例達20%	1. 達成集團碳排放量較基準年相對減量15%。 2. 集團使用再生能源的比例達 30%	集團各據點依營運特性落實因地制宜之能源管理：遠雲港光鼎依循《節能減排管理制度》、南京華鼎依循《空調使用管理辦法》、台北總公司由管理部進行空調溫度不低於25 度之常態控管。總公司使用之照明光源已100%更換成節能LED燈。	集團中以三座工廠為能源使用較多的據點，每個月的管理報告與會議將電費作為管理項目，搭配產能檢視合理性，由總部永續小組與各廠管理單位共同檢視能源使用情形，據以落實動態追蹤與能效改善。	5.2 能源治理

重大議題	對應之GR主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI與目標			達成進度說明	管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標 2026年-2030年	中期目標 2031年-2035年	長期目標 2036年-2040年			
原物料使用	GRI 301-1	提升資源利用率，降低環境負擔，強化在地供應韌性。	物料浪費增加，造成採購成本上升，或因採購來源不穩定，影響產品品質。	持續掌握原物料使用情形，精進統計方法，將原物料由實地估算法轉向實際用量統計，以降低原物料耗用。	V	V	1. 增加當地廠商的原物料採購比例10%，減少長途運輸的能源消耗。 2. 建立集團原物料「實際用量」統計系統。 3. 關鍵材料 100%符合 RoHS/REACH 規範。	透過設備升級、降低製程損耗率3-5%。	核心產品導入產品生產週期評估(LCA)，鑑別低碳材料替代方案。	南廠已陸續減少進口原物料採購，國內供應商採購，以減少採購成本與長途運輸之能源消耗。關鍵材料 95%符合RoHS / REACH 規範，餘 5%物料研發單位正尋替代物料。	各核心製造廠區透過ERP 進銷存系統進行原物料數據之常態化登錄，並由資材與生產部門每季比對『成品購投入量』之『實質損耗產出量』，動態優化製程，並將原物料耗用效益納入廠區營運檢討會議，以評估資源利用效率之改善成效。	5.1 物料管理 4.1.2 供應鏈結構	
職業安全衛生	GRI 403	有效管理安全衛生，提供健康安全工作環境，保障員工權益，提升凝聚力與效率。	職業傷害導致生產力下降、法律糾紛及企業形象受損。	將管理範疇從辦公室延伸至工廠環境，建立各廠區分級風險管理制度。	V	V	推動每年對生產單位全體員工作職業安全衛生教育訓練達成率100%。	豐富生產單位之職業安全衛生教育內容，以生產單位的職災事件為 0 件做為主要目標。	於生產製造基地，加強職業安全衛生之管控系統，並取得ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。	連雲港光鼎於2025年2月由每個單位主管、推舉數位員工代表參加並完成安全培訓課程與職業健康培訓			

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

02

公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 治理結構
- 2.3 經濟績效
- 2.4 責任商業行為
- 2.5 風險管理
- 2.6 氣候變遷風險機會
- 2.7 資訊安全



2.1 公司簡介

- 2.1.1 基本資訊
- 2.1.2 營運據點

2.2 治理結構

- 2.2.1 治理架構
- 2.2.2 功能性委員會

2.3 經濟績效

- 2.3.1 經濟價值
- 2.3.2 稅務政策

2.4 責任商業行為

- 2.4.1 誠信經營
- 2.4.2 人權政策
- 2.4.3 法規遵循

2.5 風險管理

- 2.5.1 風管組織
- 2.5.2 風險鑑別與因應措施

2.6 氣候變遷風險機會

- 2.6.1 氣候治理
- 2.6.2 氣候風險機會鑑別評估
- 2.6.3 氣候風險機會衝擊評估
- 2.6.4 氣候相關指標與目標

2.7 資訊安全

- 2.7.1 資安管理政策

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊 (GRI Index：2-1、2-7、2-8、2-28)

光鼎電子 成立於 1987 年，總部位於臺灣 新北市，主要從事 LED 零組件（涵蓋可見光與不可見光元件）、LED 模組的製造，應用於顯示器、家電、電腦、通訊設備及汽車等領域，亦提供車用照明與商用照明解決方案，如外後視鏡流水轉向燈、頭燈光源模組等，近年積極布局功率半導體新事業，聚焦綠能逆變器、工業儲能、不斷電系統及資料庫伺服器等應用。

光鼎電子集團全球擁有多個製造基地，分別位於中國（南京和連雲港）和緬甸（仰光），我們符合 ISO 14001、ISO 9001和 IATF 16949等國際標準，光鼎電子的銷售據點設置於台灣、中國、美國和印度，並與多個國際級經銷商合作，為客戶提供即時服務和迅速交貨。

公司名稱	光鼎電子股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司
組織創立時間	1987年09月23日
總部位置	23586 台灣新北市中和區建康路8號11樓
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	LED 元件(Component)產品，LED 照明產品
實收資本額	1,155,347,890元
淨銷售額	609,170,000元
員工人數	555人

公司沿革/公司文化/組織精神與願景/經營策略

光鼎電子 始終秉承 “客戶為尊、服務為榮、創意為先、技術為實” 的經營理念，恪守 “共創、共用、共贏” 的企業精神，積極拓展新市場，以高亮度、高效率、可靠性、特製化產品為發展方向。

光鼎電子集團 立足台灣 布局全球 有近40年 LED 積累之經驗、與全球客戶夥伴長期合作，提升資源運用配置能力與企業創新競爭力，運用本公司固有核心技術，打造 LED 利基市場，在未來希望與客戶共創雙贏局面。



公協會會員

光鼎電子 持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。截止至2025年本公司共加入4 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
台灣光電暨化合物半導體產業協會	理事
連雲港市台商協會	一般會員
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
第七屆 緬甸台商總會	委員

社會投入-外部組織 1

TOSIA 台灣光電暨化合物半導體產業協會 (2025.01.01-2025.12.31)

投入動機說明：
TOSIA 成立於民國九十六年三月二十三日，以匯聚產業發展共識，促成會員間之國際合作，促進產業繁榮進步為宗旨，並結合國內光電半導體業者與工研院之研究人力與物力，提供有效之技術與專業服務，進而提昇我國光電半導體產業之技術水準。

光鼎電子做為 LED 封裝設計和製造領域、光電元件、光電模組和照明解決方案的全球市場領導者之一，不斷地朝技術創新與市場拓展之路邁進，藉由 TOSIA 的投入，不僅能獲得光電前瞻技術、光電產業趨勢與布局的最新情報，同時也可藉由 TOSIA 的媒合，達到同業互助、異業結合的新商業契機。除了 LED 本業之外，目前光鼎電子亦跨足功率半導體產業，TOSIA 對於化合物半導體產業聚落已有相當成熟完整的建構與布局，同時對於光電半導體、AR/VR、AI、矽光子、光通訊等相關技術也備有多個委員會，此外，TOSIA 為加速會員進行異業合作，鼓勵開放創新、促成產業鏈整合，故規劃 SIG (Special Interest Group) 運作環境，利用此平台，發展相關光電新興市場、技術與應用，促使新供應鏈成形，並以推動實現國產化為目的，對於光鼎電子在這些領域的探索與擴張皆有相當大的助益。

相關活動說明：

1. 2025.01.23 產業發展與技術委員會：從全球精密光學產業的發展趨勢剖析 台灣產業發展方向

(1) 專題演講：

(a) 從全球光學產業的發展趨勢剖析台灣產業發展方向-後莫爾時代全光網路、光學運算、感測、量子科技 - 台灣奈微光科技 林穎毅 市場營銷處 處長



2. 2025.02.27 TOSIA 標準規範委員會定期會議- UV LED 產業標準與應用現況 (線上會議)

(1) 專題演講：

(a) UV LED 產業標準與應用現況 - 明志科技大學 洪明瑞 助理教授



3. 2025.03.28 TOSIA 光通訊與矽光子SIG會議

(1) 專題演講：

(a) Advancements in Silicon Photonics with Quantum Dot Lasers - 東京大學 荒川泰彥 特任教授

(b) 複合式矽光子晶片發展與簡介 - 國立中山大學 邱逸仁 教授



4. 2025.04.09、2025.04.16、2025.04.23 TOSIA 經濟部產發署114年度產業升級創新平臺輔導計畫-產業AI人才種子三日班-光電暨半導體產業北部班

(1) 課程教授：(講師-核果智能 李厚均 執行長)

(a) 2025.04.09 單元課程名稱：探索產業常見 AI 應用，課程內容大綱說明如下。

- (i) AI基礎概論與演進
- (ii) AI應用概論
- (iii) 電腦視覺應用
- (iv) 自然語言處理應用
- (v) 知識挖掘應用
- (vi) 智慧文件處理應用
- (vii) 生成式AI應用
- (viii) 產業常見AI應用演練



(b) 2025.04.16 單元課程名稱：鑑別式 AI 的原理與應用-剖析電腦視覺解決方案的常見類型，課程內容大綱說明如下。

- (i) 剖析影像分類解決方案的功能
- (ii) 剖析物件偵測解決方案的功能
- (iii) 剖析光學字元辨識解決方案的功能
- (iv) 剖析文件辨識解決方案的功能
- (v) 剖析臉部偵測和臉部分析解決方案的功能
- (vi) 電腦視覺影像分類、物件偵測的技術演練



(c) 2025.04.23 單元課程名稱：生成式AI的原理與應用生成式AI的原理與緣起，課程大綱說明如下。

- (i) 探究關鍵片語擷取的概述與應用
- (ii) 探究實體辨識的概述與應用
- (iii) 探究情感分析的概述與應用
- (iv) 探究語言模型化的概述與應用
- (v) 探究語言辨識與合成的概述與應用
- (vi) 探究翻譯的概述與應用
- (vii) 生成式AI各項工具應用
- (viii) 雲端AI工具服務演練



5. 2025.05.13 TOSIA 光通訊與矽光子SIG線上會議

(1) 專題演講：

- (a) 矽光子產業專利分析與布局 - 國立台灣科技大學專利研究所 管中徽 所長
- (b) 從GTC到OFC：CPO的技術路徑探索與量產上的挑戰 - 光紅建聖 徐茂傑 光子創新技術總監



6. 2025.05.28 TOSIA 智權戰略委員會實體會議

(1) 專題演講：

- (a) Recent Development in U.S. LED Patent Litigation (美國LED專利訴訟解析：最新發展與戰略啟示) - James C. Yoon & Kay Li from Wilosn Sonsini



7. 2025.06.19 TOSIA 光通訊與矽光子 SIG 會議

(1) 專題演講：

- (a) 矽光子科技之應用機會與策略-以光通訊與光感測為例 - 國立台灣科技大學 廖顯奎 特聘教授
- (b) NVIDIA SiPh CPO 製程技術與供應鏈整合分析 - 工研院電光系統所 溫新助 經理



8. 2025.07.25 TOSIA 智慧顯示與 Micro LED SIG線上研討會

(1) 專題演講：

- (a) 產業升級創新平台輔導計畫介紹 - 工研院電光所 黃依萍 管理師
- (b) 融合顯示、半導體與製造力：Micro LED 驅動 AI 顯示革新 - 鴻海精密工業 曾德恩 資深經理
- (c) 智慧顯示驅動 AI 虛擬人技術應用與趨勢 - 光禾感知科技 王友光 執行長



9. 2025.09.25 TOSIA 光通訊與矽光子 SIG 年度會員大會

(1) 專題演講：

- (a) Panel Level Package的發展方向 - 天虹科技 易錦良 執行長
- (b) Key considerations for Optical PIC Coupler to increase CPO device manufacturability - SENKO Naoki Oe Senior Business Development Specialist



10. 2025.10.03 TOSIA 第十屆第三次理監事聯席會議

(1) 專題演講：

- (a) 川普關稅戰2.0：全球供應鏈運作走向新格局－台灣經濟研究院 邱昱芳 資深分析師
- (b) 多波長生化靜脈雷射，如何幫助粒線體回春－千才科技 高嵩岳 董事長資深經理



11. 2025.11.03-2025.11.07 TOSIA 11月 PIC Summit 台荷矽光參訪團

本次參訪活動係前往荷蘭參加歐洲光子積體電路相關活動，台灣代表團係由台灣光電暨化合物半導體產業協會 (Taiwan Optoelectronic Semiconductor Industry Association, TOSIA)、國際矽光子異構整合聯盟 (Heterogeneously Integrated Silicon Photonics Alliance, HiSPA)、工業技術研究院 (Industrial Technology Research Institute, ITRI) 和荷蘭在台辦事處 (Netherlands Office Taipei, NLOT) 協調組成，重點在於三個戰略目標：

- (1) 展示台灣在製造和先進封裝領域的優勢，包括日月光半導體 (ASE) 和穩懋半導體 (WIN Semiconductors) 等積極拓展光子封裝能力的委外半導體封裝與測試 (Outsourced Semiconductor Assembly and Test, OSAT) 企業；
- (2) 尋求與荷蘭在設計和材料方面的互補合作，將荷蘭的 InP / SiN 平台與台灣的大批量生產能力相結合，加速異構整合和先進封裝的發展；
- (3) 探索跨國平台與人才交流，強化長期產業合作。

相關參訪活動包括，

- (1) 2025年歐洲光子積體電路峰會 (PIC Summit Europe 2025)
(2025.11.04-2025.11.05)

(a) 會議介紹：

光子晶片產業正在達到新的高度－但擴大生產、應用和投資需要共同努力。隨著對高速、節能解決方案的需求激增，問題不再在於光子晶片是否會徹底改變產業，而是我們能多快實現這一目標。在 2025 年歐洲 PIC 峰會上，匯聚由設計師、代工廠、整合商、原始設備製造商、投資者和思想領袖組成的完整生態系統，共同應對產業面臨的最大挑戰和機會。從提升製造能力到拓展市場應用，再到確保成長資金，此次峰會是光子晶片產業整合未來願景的平台。



(b) 論壇演講：

第一天早上議程為 Plenary programme (全體會議)，為一場全體大會階段的演講，邀請 PIC 產業的頂尖領袖發表主題演講，提供深度洞見、願景與啟發，演講者分別來自艾司摩爾 ASML、無線通訊技術領域的Taara、台積電 TSMC、歐盟委員會 European Commission、康寧 Corning、鴻海研究院、Tower 半導體。第一天下午議程為分組會議與小組討論 (Break-out sessions & Panels)，為一系列引人入勝的專題研討會和專家會議，深入探討各種相關主題，確保所有參與者都能獲得豐富的體驗，主要分成 Philips Hall、Jupiter、Neptune三個場地，涵蓋主題包括 Scaling integration density and tech & equipment needed (擴展集成密度以及所需的技術和設備)、Supply-chain & ecosystem (供應鏈與生態系統)、Country focus ecosystem (Taiwan Session) (國家重點生態系 (台灣專場))、Investment climate (投資環境)。下午上半段，前往 Philips Hall 參加有關於「Scaling integration density and tech & equipment needed (擴展集成密度以及所需的技術和設備)」的深度專題演說，演講者分別來自 iPrionics、捷普科技 Jabil、Black Semiconductor。

第二天為應用日活動及多項邊會和活動，聚焦實際光子晶片 (PIC) 解決方案及產業合作，活動包括

(i) PIC Summit Europe Application Day (PIC 峰會歐洲應用日)：焦點轉向光子晶片技術的實際應用。

- [1] PICs through-out multiple application area' s (PIC在多個應用領域的應用)
- [2] Sensing (感測)
- [3] Datacom & compute (數據通訊和計算)
- [4] What large users require from PICs on reliability, service, complexity, risk (大型用戶對 PIC 在可靠性、服務、複雜性和風險方面的要求)

(ii) Future of Integrated Photonics (Side event) (積體光子學的未來 (邊會))：旨在涵蓋來自研究實驗室的最後研究成果，以及來自各大公司 (包括新興和成熟企業) 的科學見解，探討如何利用整合光子學創造創新解決方案。



(c) Panel discussion : Taiwan at the forefront: Driving global integrated photonics innovation without borders (專題座談會：台灣領先全球：推動無國界的整合光子創新)」的專題座談會

第一天下午下半場時段舉行。台灣位於積體光子技術的最前線，結合先進研究、世界級製造能力與國際合作。藉由本場座談探討台灣如何憑藉其完善的產業生態系，推動跨領域突破，並加速通訊、醫療、人工智慧等應用的發展，重新定義光子的未來。由 PhotonDelta 執行長 Eelko Brinkhoff 引言開場、HiSPA 主席暨台灣科技大學教授 李三良教授主持，專題討論首先概述了台灣新興的整合光子生態系統，台灣已建構起一條連接學術界、研究機構和產業界的完善價值鏈，涵蓋矽光子設計、III-V族外延、晶圓加工以及先進封裝和測試等各個環節，近年來，台灣半導體研究中心 (TSRI) 和工研院 (ITRI) 也聯合推出了矽光子服務平台，與會專家強調，台灣在先進製造和供應鏈管理方面的優勢，與荷蘭在光子設計和創新領域的領先地位相結合，構成了高度互補的合作夥伴關係，由於台灣和荷蘭在產業規模和技術創新方面優勢互補，透過攜手合作，可以加速光子產業的全球成熟。

演講主題及相關環節簡述分別如下，

- (i) 台灣代表團介紹。由工研院電光所 林建中研發組長進行報告，介紹台灣在光子積體電路（Photon Integrated Circuit, PIC）領域的發展以及相關生態系統（Ecosystem）。
- (ii) 工研院電光所 林建中 研發組長 - Enabling technologies for the future chip-scale high speed connections；
- (iii) 穩懋半導體光電技術中心 陳冠儒 副處長 - Role of III-V Foundries in the PIC Ecosystem；
- (iv) 日月光半導體 工程發展處/光電微機電工程 湯士杰 資深部經理 - ASECL Sensor Development；
- (v) 台灣半導體研究中心 蔡瀚輝 副主任 - Building a Global Silicon Photonics CPO Integration Ecosystem：From Taiwan to Europe；
- (vi) 工研院電光所/TOSIA副秘書長 朱慕道 營運總監 - Taiwan Session 總結。



Taiwan Session與會人員眾多，演講者報告時常呈現一片相機海的狀況，這表示台灣在半導體領域以及積體光子領域備受矚目，以下為 Taiwan Session 的一些場內花絮照片分享。



(d) 研發成果海報展示活動

PIC Summit Europe 2025 會議期間，同時也有前往研發成果海報展示場地進行展出單位的成果探索以及面對面交流。



(e) 參展廠商攤位交流洽談

PIC Summit Europe 2025 會場內有多家 PIC 相關廠商設攤和與會者進行交流，台灣代表團也有設攤參展，攤位也擺放了我方的公司簡介Brochure 供與會者索取。



(f) 晚間聯誼活動：台灣代表團受邀出席由駐荷蘭台北代表處 田中光大使舉辦的歡迎晚宴。



(2) 研究中心、大學院校、企業參訪 (2025.11.03-2025.11.07)

(a) 荷蘭霍斯特研發中心 (Holst Centre)：

成立於2005年，位於荷蘭埃因霍芬 (Eindhoven) 科技園區，以荷蘭工業先驅霍斯特博士（飛利浦研發中心的創辦人）命名，由比利時跨校際微電子中心（Inter-university Microelectronics Centre, imec）和荷蘭應用科學研究中心（Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek, TNO）共同注資，旨在降低科技公司的研發成本，號稱業界的「共享研發機構」，提倡的概念是共同研發（Open innovation）和共享獲利，專注於低耗能電子、健康照護、能源和消費電子等領域。其研究成果涵蓋了許多不同的應用領域，研發領域主要包括印刷電子技術、軟性電子技術、生物醫學技術和智能感測器技術等，均針對新興市場和未來市場的需求。例如，該中心開發出了一種能夠感知人體動作的可穿戴設備，該設備可以幫助人們更好地掌握自己的健康狀態。此外，他們還開發出了一種新型的軟性感測器，可以在各種不同的應用場景中檢測物體的變形和壓力，這些技術的發展對於未來智能穿戴設備和醫療設備等領域的發展有著重要的意義。另外，該中心還專注於發展低耗能電子技術和整合科技，他們的研究成果在智能城市、綠色能源、智能家居等領域的應用中有著重要的應用價值，此外，他們還致力於開發新型的農業技術，以提高農業生產效率和綠色農業的發展。Holst Centre是一個具有全球影響力的共享研發機構，通過與各大企業和研究機構的合作，不斷推進新技術的研發和應用，為未來的產業發展做出了重要貢獻。



(b) 埃因霍溫理工大學 (Eindhoven University of Technology, TU/e) 參訪：荷蘭頂尖排名大學，位於荷蘭智慧港區域 (Brainport Region) 的心臟，Brainport Region 指的是荷蘭Eindhoven及其周邊地區，是一個以高科技、創新和合作聞名的經濟區域，被譽為「荷蘭矽谷」，該區域的成功轉型來自於將傳統製造業（如飛利浦）轉化為以「開放式創新 (Open Innovation)」為核心的模式，透過產、官、學界的緊密合作，集結資源，專注於微奈米電子、先進製造、先進材料等產業。TU/e 助力了許多 Eindhoven 智慧港區域科技新創企業起飛，該Eindhoven 智慧港區域（荷蘭矽谷）具有共同的議程與治理，約有 80 萬居民，擁有艾司摩爾 (ASML)、飛利浦 (Philips)、恩智浦 (NXP)、博世 (Bosch)、賽默飛世爾科技 (ThermoFischer) 等3000多家公司，並擁有30億歐元私人研發投入，為一兼具半導體 (Semiconductors) / 人工智慧 (Artificial Intelligence) / 積體光子 (Integrated photonics) / 積層製造 (Additive manufacturing) / 系統工程 (Systems engineering) 的高科技生態系統，其在荷蘭半導體生態系統中具有重要地位。荷蘭半導體生態系統的根源則可追溯至飛利浦光電實驗室，世界上第一張光碟 (CD) 正是在這裡誕生的 - 這象徵著荷蘭在光電子領域深厚的底蘊，並在企業-學研單位-政府之間交互合作共存。



(c) 特溫特大學奈米技術中心 (MESA+ Institute @University of Twente) 參訪：

MESA+ 秉持跨學科研究方法，並依賴MESA+ 奈米實驗室的優勢，匯集了500多位研究人員進行高品質、突破性的研究，同時積極尋求與外部夥伴合作，為組成聯盟提供優越的環境。除了優秀的科學家和先進的科學研究設施之外，MESA+ 含擁有強大的區域生態系統，為各種創意的萌芽和發展創造沃土，最終轉化為切實可行的成功解決方案和企業。

(i) ChipTech Twente介紹。ChipTech Twente是荷蘭 Twente 地區一個強大的半導體產業聚落，目標是透過加強產學合作、持續投資晶片設計，並專注於異質系統整合，以成為荷蘭和歐洲重要的半導體中心。該地區以其在類比晶片設計、積體光子和量子技術等領域的專長而聞名，也是ASML全球供應鏈的重要供應商，並透過與當地大學（如 Twente 大學）和眾多半導體相關的中小型企业合作，來推動創新和人才培養。該地區成功的核心在於MESA+ Institute，它是歐洲最大的奈米技術研究機構之一，並且也是由約 50 家半導體相關中小企業組成的獨特生態系統，擁有 500 名研究人員和 80 多家衍生公司。在介紹中也同時引入其命名為「New Origin (新原點)」計畫說明，New Origin 有望成為歐洲最先進的光子晶片代工廠之一，為一純粹的異質晶片代工廠，用於試點生產，並力求最終實現大規模量產，第一步將是建造一座商用碳化矽光子晶片代工廠，預計將於 2026 年全面投入營運。

(ii) MESA+ Institute @University of Twente 研究團隊成果介紹，包括積體光子系統團隊 (Integrated Optical Systems (IOS) Group) 以及QUANT - 量子認證、通訊和安全量子計算 (Quantum Authentication, Communication & Secure Quantum Computing) 團隊，分別介紹其團隊的歷年研發成果。



(iii) MESA+ Institute 實驗室參觀

MESA+ Institute擁有 1250 平方米面積的Class 10000 無塵室、1000 m² 的專業設備、PIX4EUROPE 的200 mm 試驗生產線、100 mm 晶圓生產線。實驗室設備新穎先進齊全，但應屬於研發與試產之用，應無大批量的量產能力。



(d) SMART Photonics 公司參訪。

SMART Photonics同仁藉由 SMART Photonics 參觀導覽通道進行其設備與產線的介紹與說明，因禁止設備拍攝，故無相關設備產線照片。



(e) 艾司摩爾 ASML 參訪。

於 ASML 來賓會議室進行雙方介紹，台灣代表團同樣由工研院電光所 林建中研發組長進行報告，介紹台灣在光子積體電路 (Photon Integrated Circuit, PIC) 領域的發展以及相關生態系統 (Ecosystem)，ASML 也安排多位主管與會並分享其公司概况。雙方介紹流程後，進入 ASML Experience Center (體驗中心) 參觀，現場展示了晶片製造業多年來的發展成果，還有 ASML 的歷史回顧及創新研發成果的呈現。



(f) Brilliance公司參訪。

Brilliance 開發專為下一代 AR 眼鏡和穿戴式顯示器設計的超緊湊型 RGB 雷射晶片，其技術可提供亮度高、控制精準且功耗低的雷射光束，進而達到輕量、全天候配戴的 AR 投影應用設備。其擁有專利力的整合光子平台可將下一代 AR 眼鏡所需的所有組件完美整合到單一晶片上，該平台採用晶圓級生產的常規半導體製程，因此能夠保證高品質和低成本，隨時準備滿足客戶的用量需求，同時期晶圓級整合方案為實現前所未有的光學性能、穩健性和可擴展性開闢了一條獨特的道路。目前 Brilliance 與 Phix 為合作夥伴。



(g) Phix 公司參訪。

專注於 Photonic Integrated Circuits (PICs) 與 MEMS 的封裝與代工 (assembly & packaging / contract manufacturing) 廠商，定位類似光電領域的 OSAT (Outsourced Semiconductor Assembly & Test，接受後製成委託的企業，即，封裝測試廠)，為歐洲領先的 PIC 和 MEMS 封裝代工廠，提供磷化銦 (InP)、矽光子 (SiPh) 和氮化矽 (SiN)、平面光波導電路平台的混合整合、光學組裝、光纖陣列耦合和可擴展製造服務，為客戶提供從原型設計到大量生產的全方位支持，協助其為全球市場打造可靠的工業級 PIC 與 MEMS 模組的一站式服務。



(3) 荷蘭PIC生態系統相關公司交流

由前來共襄盛會的荷蘭各公司代表進行其公司的介紹與技術產品推廣。包括荷蘭投資公司 Brabantse Ontwikkelings Maatschappij (BOM)、開發基於CLDS的氨 (NH₃) 感測器的Spectrik、採用基於獨創的懸臂波導耦合技術打造引領下一代人工智慧和電信發展的光學引擎的Photon Bridge、專注於基於磷化銦 (InP) 的相干通訊模組的Effect Photonics、開發用於穿戴式健康監測並基於磷化銦的 ChipSense 光譜感測器的MantiSpectra、專注於開發創新的資料中心網路解決方案的Astrape、提供涵蓋InP、SiN、LiNbO₃ 和聚合物等多種平台的光子積體電路 (PIC)設計服務的Bright Photonics、專注於磷化銦 (InP) 平台 (即用砷化銦/磷材料 體系)，為歐洲領先的磷化銦 (InP) 純光子晶圓代工廠，提供從設計支援、光子元件製程到量產的一條龍服務，提供多案晶圓 (Multi-Project Wafer, MPW) 服務的 SMART Photonics、致力於開發用於光電化學 (PEC) 應用的可調諧雷射和高速調製器的Aluvia Photonics、專門開發、製造和銷售用於氣體和液體的流量計、控制器、壓力感測器和控制設備的 Bronkhorst High-Tech B.V.、專注於具有超穩定單頻輸出的可調諧相干雷射的 Chilas Lasers、PIC 封裝和測試高精度設備及自動化領域的專家 Demcon、提供光子元件的設計、原型製作和系統工程服務的 Epiphany Design、擁有超低損耗波導，支援InP/SiN/Si技術的異構整合的氮化矽 (SiN) PIC 平台供應商 Lionix International、FPGA/ASIC 設計公司 QBayLogic、打造高亮度、高能源效率的可見光雷射 SuperLight Photonics、以及專注於薄膜鋇酸鋰 (TFLN) 平台和高速電光調製器的 Sabratha Photonics。



12. 2025.11.18 TOSIA 光通訊與矽光子SIG線上會議

(1) 專題演講：

- (a) OCT技術與應用介紹 - 工研院電光所 許鎮鵬 專案經理
- (b) 矽光子感測應用-光纖陀螺儀 - 光循科技 趙嘉信 處長



13. 2025.11.21 TOSIA 智權戰略委員會定期會議

(1) 課程教授：(講師-核果智能 李厚均 執行長)

- (a) CMOS單光子偵測器及其測距應用 - 國立陽明交通大學電子研究所 林聖迪 教授
- (b) 智財戰略思維-從創新成果保護與公司治理的風險與對策 - 聯邦國際專利商標事務所 胡雅惠 專利部/智權規畫主任



14. 2025.12.24 TOSIA 光通訊與矽光子SIG會議

(1) 專題演講：

- (a) 高性能高濃度的矽鍺 (SiGe) 光電偵測元件之磊晶技術 - 中原大學電子工程學系 邱鏡學 助理教授



- (b) 浪潮下矽光子技術突破與產業生態重構分析 - Latitude Design Systems 陳昇祐 技術長
- (c) PIC SUMMIT 心得分享 - 高明鐵企業股份有限公司 宓君緯 研發經理

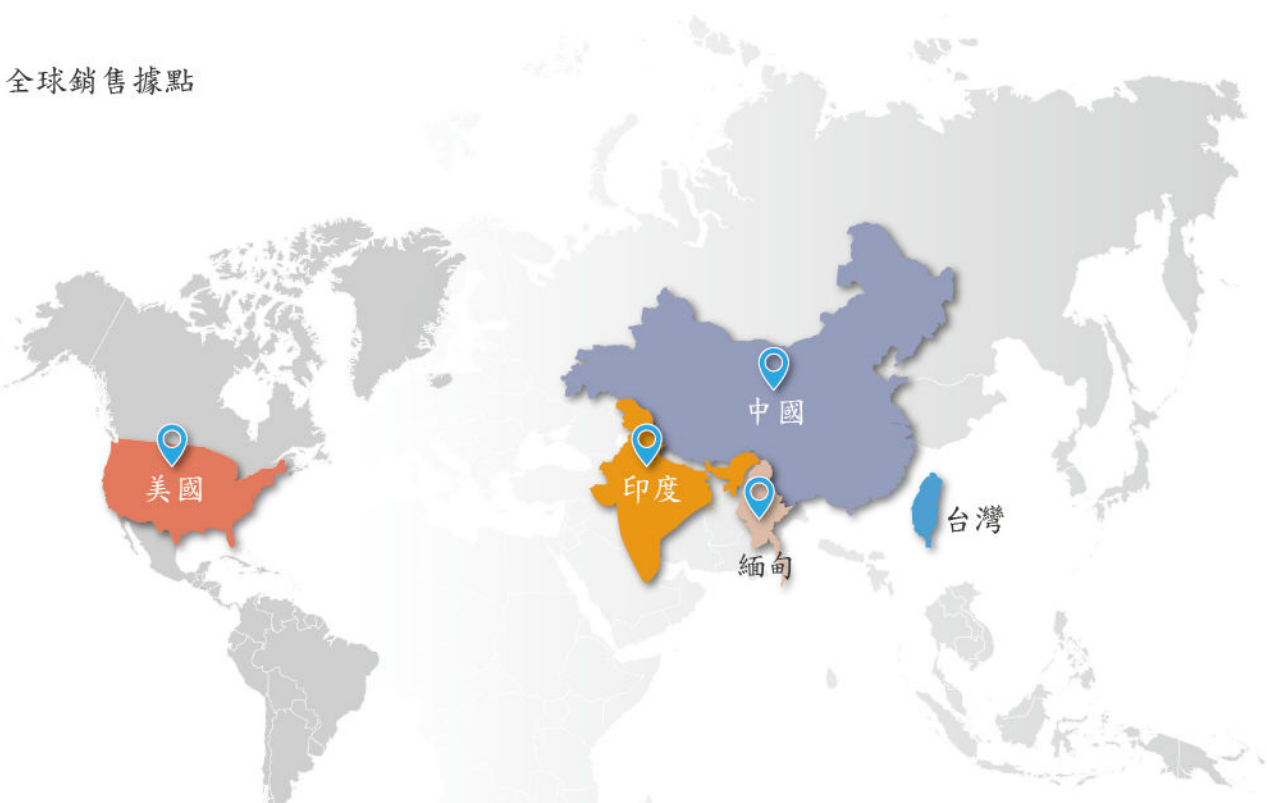


2.1.2 營運據點

光鼎電子營運佈局

地區	營運據點業務性質	營運據點數量
台灣	內銷、外銷	1
中國	內銷、外銷	6
美國	內銷、外銷	1
緬甸	外銷	1
印度	內銷	1

全球銷售據點



- 台灣 光鼎電子總公司

台北內銷/外銷（除中國、美國和印度以外之海外業務區）
- 中國/大中華區經銷商

連雲港光鼎電子
南京華鼎電子
華北:青島
華南:深圳、香港
華東:蘇州
- 美國

美國光鼎電子
洛杉磯、加州
- 印度

印度光鼎電子
新德里
- 緬甸

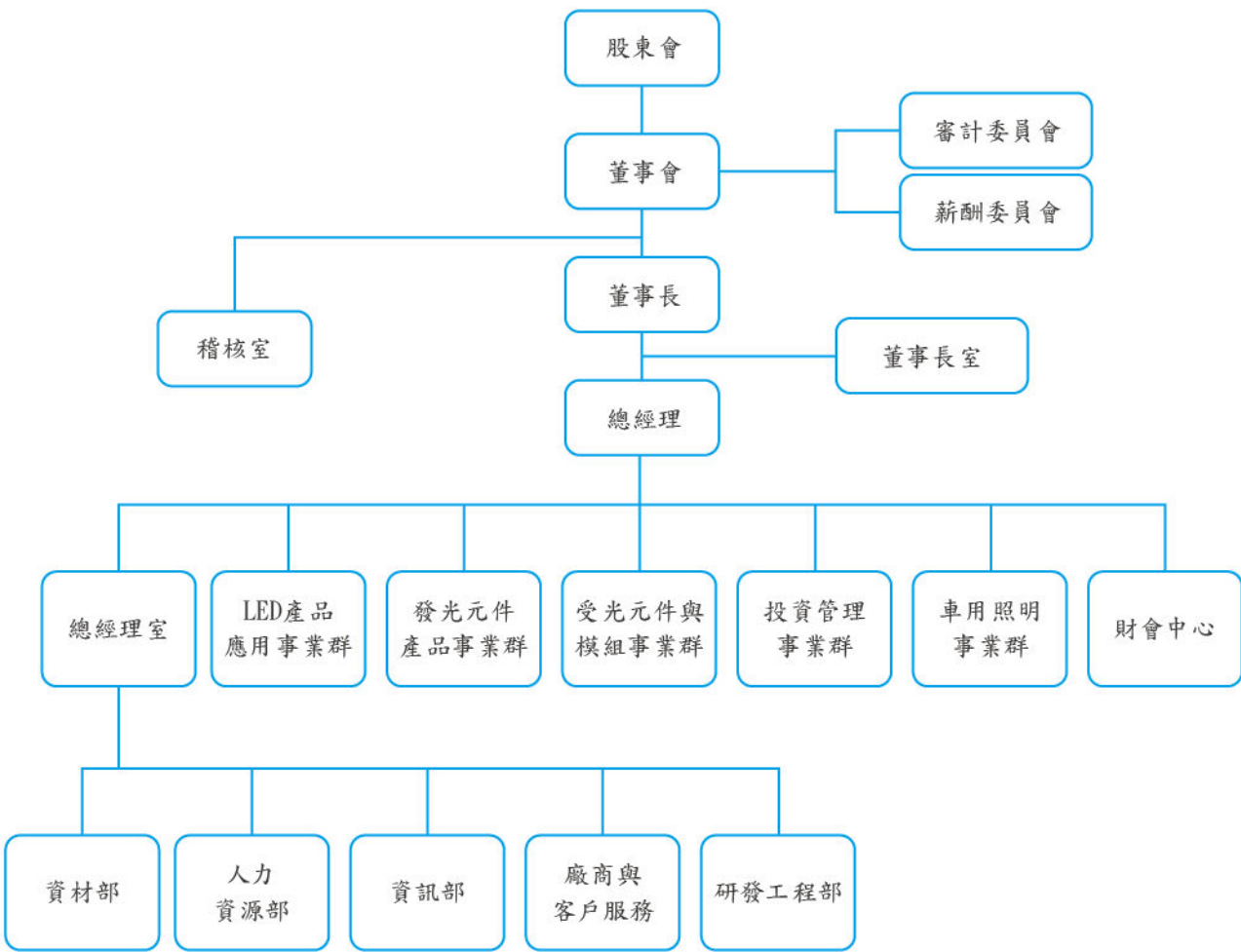
仰光光鼎電子

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構 (GRI 2-9)

光鼎電子治理架構總覽

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司股東及各利害關係人之權益。



董事會運作與組成 (GRI 2-9、2-10、2-11、2-15、405-1 a.)

董事會為公司股東與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下指派公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關事務並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任5~9人，董事任期為3年，得連選連任，董事之提名及遴選，除考量候選人之獨立性、誠信及專業背景外，亦重視其與公司營運發展及產業趨勢之關聯性，並綜合評估其產業經驗、經營管理、財務會計、法務遵循、風險管理及永續治理等專業能力，以強化董事會對產業變化、經營風險及永續發展議題之監督與決策能力，並審慎考量董事會整體配置與多元化政策，包含性別、年齡、專業背景、產業經歷及核心能力等面向，以提升董事會治理效能及決策品質。本屆董事會由9位董事（含4位獨立董事），男女比為7:2。

光鼎電子原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 5 次董事常會，平均出席率為100%。各董事出席情形與議案內容請詳光鼎電子 2025 年年報 17 頁。

光鼎電子董事資料（本屆董事會任期：2023 年 6 月 8 日至 2026 年 6 月 7 日）

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	ESG委員會
董事長	3	馬景鵬	男性	51歲(含)以上	擔任本公司總經理	-			
副董事長	3	孫根明	男性	51歲(含)以上	-	-			
董事	3	馬景新	女性	51歲(含)以上	-	-			
董事	3	周倫奎	男性	51歲(含)以上	-	-			
董事	3	林敏	女性	51歲(含)以上	-	-			
獨立董事	3	羅懷家	男性	51歲(含)以上	-	-	V	V	
獨立董事	3	吳春光	男性	51歲(含)以上	-	-	V	V	
獨立董事	3	鄧及人	男性	51歲(含)以上	-	-	V	V	
獨立董事	3	林金穗	男性	51歲(含)以上	-	-	V		

董事性別及年齡分布圖



董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	馬景鵬	V	V			V				V			
副董事長	孫根明		V	V		V							
董事	馬景新			V	V					V			
董事	周倫奎		V	V	V					V			
董事	林敏			V	V					V			
獨立董事	羅懷家			V	V					V			
獨立董事	吳春光			V	V					V			
獨立董事	鄧及人				V					V			
獨立董事	林金穗			V	V					V			

董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露：

條件 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行 公司獨立董事家數
馬景鵬	為本公司董事長，具本公司產業多年相關經驗，且有營業判斷、領導決策、國際觀、危機處理能力；未有公司法第30條各款情事。	-	無
孫根明	為本公司資深經理人，具本公司產業及子公司經營管理多年相關經驗；未有公司法第30條各款情事。	-	無
馬景新	具有外語教學經驗；未有公司法第30條各款情事。	-	無
林敏	具有公司經營管理能力；未有公司法第30條各款情事。	-	無
周倫奎	具有公司經營管理能力；未有公司法第30條各款情事。	-	無
吳春光	具有國際金融教學等經驗；未有公司法第30條各款情事。	本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人	無
羅懷家	具有經濟法學及經濟產業發展專業學識，熟悉大陸事務；未有公司法第30條各款情事。	本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人	無
鄧及人	具有公司產業知識、經營管理能力；未有公司法第30條各款情事。	本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人	無
林金穗	具有公司產業知識、經營管理能力；未有公司法第30條各款情事。	本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人	無

本公司獨立董事本人、配偶、及二親等以內親屬不擔任本公司或本公司關係企業之董事、監察人或受僱人；且獨立董事本人、配偶、及二親等以內之親屬；亦不可擔任與本公司有特定關係公司(請參考公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第3條第1項5~8款規定)之董事、監察人或受僱人。

本公司獨立董事在避免利益衝突方面，並遵循以下之規範：

- 利益迴避：董事對於會議事項若有自身利害關係，必須說明其利害關係之重要內容，且不得加入討論及表決。
- 關係人交易規範：公司法對於董事、監察人與公司之間的交易設有特別規定，確保交易公平、透明，避免利益輸送。
- 道德行為準則：設定防止利益衝突之政策，並提供適當管道供董事或經理人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。
- 內部控制制度：訂有防範利益衝突之內部控制制度，並提報董事會通過。

董事進修 (GRI 2-17)

光鼎電子每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程、論壇會議，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025 年度因課程時程安排及董事行程因素，董事尚未實際參與進修課程，累積進修時數為 0 小時，考量到董事行程因素，未來本公司將增加安排線上課程，以持續增進董事進修。

2025 年各董事進修項目：光鼎電子 2025 年請詳公開資訊觀測站。

董事及高階主管薪酬結構

光鼎電子董事薪酬由薪酬委員會參考同業水準及公司章程，作為調整個人薪酬之依據。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考光鼎電子 2025 年年報 11-12 頁。

另，本公司董事薪酬政策及提案係依公司治理相關規範辦理，提交董事會決議，未另行就薪酬政策辦理利害關係人表決程序，故無相關表決結果可揭露。

光鼎電子高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考光鼎電子 2025 年年報 14-15 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

光鼎電子董事會成員及高階管理階層訂有相應之離任管理機制。董事辭任應以書面通知董事會，並依相關規定辦理後續程序；高階管理階層離職則依所在地法令及聘僱契約辦理，其離職預告期、離職金及相關權益與一般員工一致，除法定給付外，無額外提供其他款項或實物福利。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與ESG績效連結。本公司預計於往後年度逐步導入ESG績效指標，將其獎酬與個人對ESG議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

索回機制

為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按光鼎電子董事誠信守則，員工工作規則等規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

董事會績效評估 (GRI 2-18)

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

- 1. 對公司營運之參與程度（包含永續參與）
- 2. 提升董事會決策品質
- 3. 董事會組成與結構
- 4. 董事之選任及持續進修
- 5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

- 1. 公司目標與任務之掌握
- 2. 董事職責認知
- 3. 對公司營運之參與程度
- 4. 內部關係經營與溝通
- 5. 董事之專業及持續進修
- 6. 內部控制

2025 績效評估結果：

本公司薪酬決定不另委任外部薪酬顧問做評估。光鼎電子本年度內部評估結果中上，顯示董事會及各功能性委員會運作可符合公司治理要求。2025 年評鑑結果，本公司已將報告結果提報予董事會，公司並依評估結果持續精進公司治理作為，相關改善措施包括：強化董事及功能性委員會成員之永續發展與法規遵循課程安排、提升董事會會前資料之完整性與即時性、優化議案溝通與決策支持機制。

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估日期	評估範圍	評估結果
每年一次	2025年1月1至2025年12月31日	內部自評	董事會整體績效	中上
每年一次	2025年1月1至2025年12月31日	內部自評	個別董事成員	中上
每年一次	2025年1月1至2025年12月31日	內部自評	功能性委員會	中上

註：詳細情形請參考光鼎電子 2025 年年報第 18 頁。

利益衝突管理 (GRI 2-15)

光鼎電子董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

2025 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：光鼎電子 2025 年年報 5-6 頁

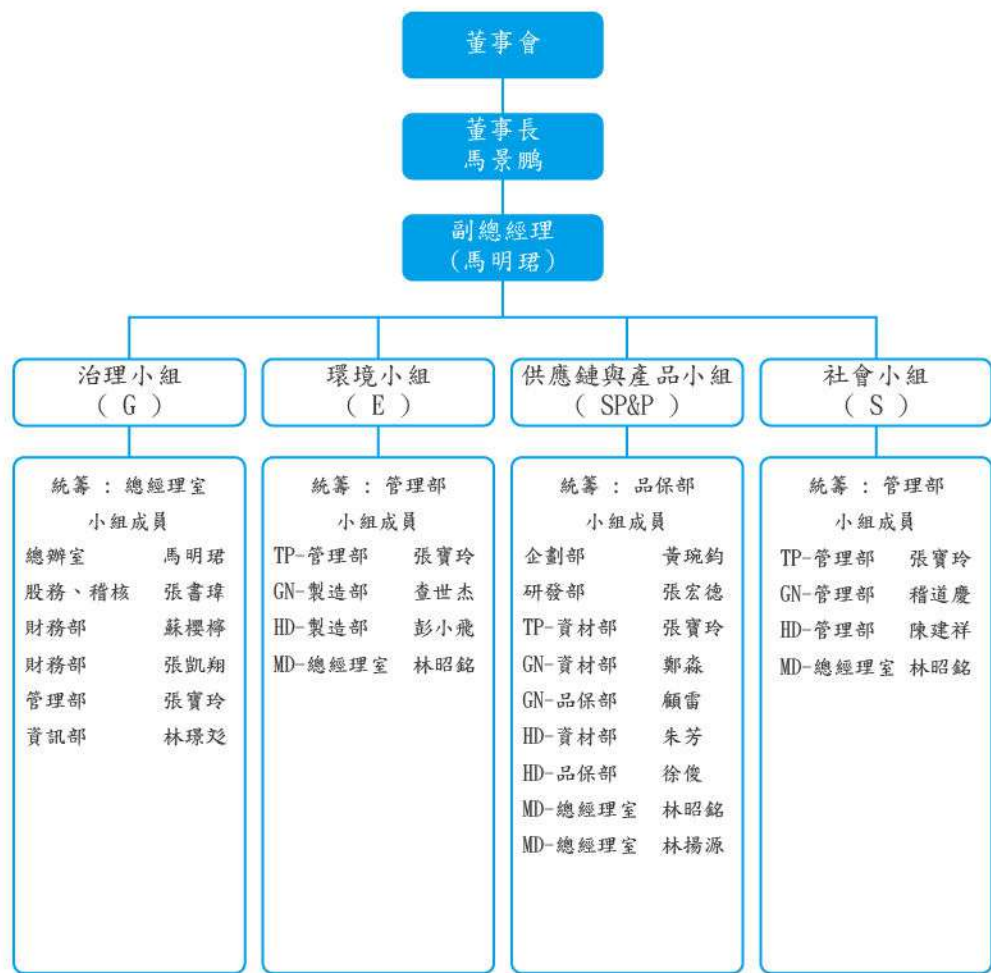
此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由稽核室監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2025 年底止，光鼎電子並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

永續組織小組 (GRI 2-12 c、2-13、2-14、2-16)

光鼎電子股份有限公司於 2024 年由董事長授權成立永續組織小組，小組人員由公司指派各單位相關人員組成，總經辦為公司內部永續組織小組之最高階指導單位。永續組織小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並且需監督公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，每年定期呈報董事會執行成果並進行討論及核准，2025 年度提報董事會之關鍵重大事件共 0 件；若有案件，將依性質分類為法遵、資安、人權、供應鏈等類型揭露。

永續組織小組組織圖



永續組織小組執行情形

2025 年光鼎電子股份有限公司永續組織小組共召開 11 次會議及教育訓練，成員平均出席率分別為 96% 和 100%，主要討論、培訓公司永續報告書、溫室氣體盤查報告書之編撰、及正確資訊蒐集、兼併法規之教育訓練等；本公司於永續報告書、溫室氣體盤查報告書編製完成後，將呈報董事會核准。

類型	日期	應出席人數	實際出席人數
教育訓練	114.02.12	20	20
	114.02.14	20	20
	114.05.21	6	6
出席率			100%
會議	114.01.15	20	19
	114.02.21	12	11
	114.03.14	11	11
	114.03.26	11	11
	114.04.24	2	2
	114.08.26	10	9
	114.09.30	8	8
	114.12.30	2	2
出席率			96%

薪資報酬委員會 (GRI 2-19、2-20)

本屆薪酬委員會成員共 3 人皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2023 年 6 月 8 日至 2026 年 6 月 7 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每年召開會議不少於 2 次，2025 年共召開 2 次會議，成員出席率為 100%，本公司於報告年度內未委任外部獨立薪酬顧問協助薪酬決策、亦未有利害關係人之提議或意見。

審計委員會

本公司審計委員會成員由4位獨立董事組成，任期為 2023 年 6 月 8 日至 2026 年6 月 7 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季至少召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025 年共召開5次會議，成員出席率為 100%。

審計委員會執行情形： 光鼎電子2025年年報18-20頁

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

A-財務管理方式 (GRI 3-3)

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交總經理審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

每月由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至總經理辦公室會議討論，檢討改進營運方針。光鼎電子各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於公開資訊觀測站。

(GRI 3-3-f)

本公司重視各利害關係人之溝通實效，落實外部回饋與策略管理之雙向連結。財務與管理團隊定期彙整來自客戶（對產品規格之採購偏好）、投資人與股東（對長期獲利能力與 ESG 治理之期許），以及往來銀行等金融機構（對健全財務結構與風險控管之合規要求）之實質意見。

上述外部溝通回饋均常態性納入每月總經理辦公室會議之決策評估中。舉例而言，投資人與銀行對於經濟績效之關注，亦實質驅動管理階層推動業務多元化，由傳統的 LED 電子零件銷售延伸至高附加價值之客製化顯示與控制模組方案，更積極推動功率器件新事業之發展。透過此機制，本公司將利害關係人之期許轉化為長期發展策略，以維持治理之敏捷性。

(GRI 201-1、201-4)

本年度之合併營收為新台幣 609,170 仟元，收入來源為 LED 元件及模組之銷售。本年度由於 LED 產業持續在市場競爭激烈的情況未見轉變，故在合併營收較上年度減少新台幣 46,204 仟元，減少 7%。公司將持續開發新興市場及積極服務客戶需求，盼在未來營收貢獻有所斬獲。

總結 2025 年度，本公司合併營收為 609,170 仟元，合併稅後淨損 30,728 仟元，稅後每股虧損 0.28 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年度財務報告，相關資料可至公開資訊觀測站之股東會相關資料項目中查詢。

另，集團於 2025 年度出售子公司，依 IFRS 規定將其前一年度損益以停業單位損益揭露。因其收入差異未達重大且當期淨利(損)金額一致，故於本報告不予重編 2024 年度之財務資訊。

光鼎電子合併財務績效

項目	2024年	2025年
營業收入 (仟元)	655,374	609,170
稅前淨利 (淨損)(仟元)	(43,856)	(12,580)
稅後淨利 (淨損)(仟元)	(54,654)	(30,728)
每股盈餘 (虧損)(元)	(0.44)	(0.28)
現金股利 (元/股)	0.00	0.00

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額（2025 年度之分配數經 115 年 03 月 05 日董事會決議通過、復經 115 年 06 月 09 日股東會決議通過）。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 715,941 仟元，分配之總金額為 770,595 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本 71.2 %、員工薪資與福利 24.2 %、支付給出資人款項 2.0 %。

近兩年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2024年	2025年
直接經濟收入	營業收入淨額	655,374	609,170
	金融投資收入	15,651	15,541
	資產銷售收入	12,652	0
	權利金收入	0	0
	取得政府補助款	297	1,511
	其他收入	31,967	45,774
產生的直接經濟價值		715,941	671,996
經濟分配	營運成本	548,395	476,928
	員工薪資與福利	186,127	175,567
	支付給出資人款項	15,700	13,840
	支付給政府款項	13,226	25,274
	社區投資	0	0
	其他支出	7,147	11,115
分配的經濟價值		770,595	702,724
保留的經濟價值		(54,654)	(30,728)

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。
註：本表之表達為集團內合併報表之資訊（2025 年損益不包括停業部門損益）。

區域別之各地經濟收入狀況 (GRI 201-1-b)

年度	淨收益(A) (仟元)	亞洲(B) (仟元)	美洲 (仟元)	歐洲 (仟元)	其他 (仟元)	來自亞洲之比率(B÷A)(%)
2024	655,374	579,721	68,317	4,420	2,916	88.46
2025	609,170	532,562	67,510	6,230	2,868	87.42

資料來源：2025 年光鼎電子合併財務報告內財務報告附註（六）重要會計項目之（十九）客戶合約收入之說明。

本公司 2025 年共計取得 1,511 仟元政府補助，性質主要為子公司符合高新企業減免政策之條件，以及出口補貼等補助收入。

2025 年取自政府的財務補助 (GRI 201-4)

政府總補助額(仟元)	
2024年	2025年
297	1,511

資料來源：2025 年光鼎電子合併財務報告內財務報告附註（六）重要會計項目之（二十一）營業外收入及支出說明。
註：本公司無政府持股情形，詳見光鼎 2025 年年報第37頁。

2.3.2 稅務政策

稅務方針 (GRI207-1 i, ii)

本公司遵循各個營運據點所屬國家之稅務法令，以及經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development ,OECD）所頒布的租稅規劃指導原則，針對不同租稅國家制定不同的稅務策略，並依據功能和風險制定集團內合理的定價原則，落實稅務責任。

為有效管理稅務風險，本公司設置稅務治理單位，評估、識別及管理各國稅務規之變更及營運活動可能產生的稅務風險，進行適當的衡量、管理與控制。本公司之永續發展戰略希望在公司治理、環境治理與社會治理打造一個平衡，且有助於與利害關係人之溝通。本公司之稅務管理降低查核風險與租稅風險，並且保留足夠與合理的稅賦於集團各租稅管轄地。

光鼎電子稅務策略與管理方針

稅務治理最高權責單位	董事會
稅務執行單位	財務部門，不定期(每年至少一次)討論公司稅務策略，及負責日常稅務行政及申報實務
稅務稽核單位	稽核部門，每年一次審查稅務處理程序、申報程序、內控制度與遵循稅務法規等事項
稅務法規遵循	依照當地法規與準則的要求申報與繳納稅款
稅務策略	關係企業間的交易依照常規交易原則，並遵循 OECD 公布的國際公認移轉訂價準則 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫 不將公司利潤移轉到低稅率國家 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係 稅務資訊透明，遵循財務報導準則與年報揭露之規定 所有營運皆依據集團當地及子公司所在地之相關稅務法律與規定辦理，依法繳納稅款
治理單位訓練	稅務治理單位成員皆定期接受主管機關或公司內部的教育訓練，強化執行人員的稅務專業知識。

稅務風險管理 (GRI 207-2 a)

稅法與法規的變動可能增加公司的有效稅率，增加公司稅賦負擔、影響公司淨利。為有效管理稅務風險，稅務執行單位定期審視各據點國家的稅務法規動態，鑑別潛在的稅務風險，並報告予董事會，討論與制定因應措施。當新的營運活動或是交易行為產生時，亦事先評估潛在稅務影響，制定最適稅務策略。

吹哨機制 (GRI 207-2 b)

此外，公司內部設立獨立的申訴管道，若員工或外部利害關係人發現不道德或非法稅務行為、或可能危害公司稅務誠信疑慮的機制，可提出申訴，並由稅務治理單位處理。本年度未有發生不道德或非法稅務行為。

利害關係人溝通 (GRI 207-3)

本公司參考主管機關公告之法規、解釋函令或新聞制定稅務策略，且定期參與各地稅務機關舉辦的稅務講座或課程，更新最新法規資訊，並定期與會計師討論未來稅務法規對本公司的衝擊可能性。若法規要求須事前經由主管機關審核的稅務政策，或申請之租稅優惠項目，本公司皆依照法規要求取得主管機關核准。

光鼎電子所得稅經外部會計師事務所查核簽證，確保本公司在當地繳交合理的稅賦；並配合各地國稅局的稅務調查，依照主管機關要求提供稅務補充說明與相關文件。

國別報告與有效稅率 (GRI 207-4a)

光鼎電子所得稅經外部會計師事務所或當地稅務代理簽證或申報，確保本公司在當地繳交合理的稅賦；並配合各地國稅局的稅務調查，依照主管機關要求提供稅務補充說明與相關文件。

本年度合併報告之所得稅費用為 18,148 千元，支付之所得稅為 1,431 千元。因集團稅前淨損為 12,580 千元，故不適用有效稅率及平均現金稅率之計算。另，依 CSA Methodology Handbook 2025 中「電子設備、儀器及元件」全球行業平均有效稅率為 15.39 %，平均現金稅率為 15.09 %。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營 (GRI 2-23、2-24、2-26、205-3、206-1)

誠信經營規範

本公司始終堅持誠信經營，秉持透明、公正、誠實的原則，建立並維護與所有利益相關者（包括股東、員工、客戶、供應商及社會等）之間的信任關係。為了實現這一目標，公司依循《上市、上櫃公司誠信經營守則》及相關法令規範制訂公司誠信經營的政策規範，並對所有決策和行為負責，達成誠信經營標準的要求及目標。

在董事會運作方面，2025 年度本公司董事依循相關法令辦理之外訓，受訓之董事占比為 0%。針對此部分，本公司將於往後年度持續加強，規劃相關外部培訓及線上課程以提升董事專業知能。

在誠信經營守則推動方面，目前台北總公司員工於入職時，皆已透過紙本簽署從業道德守則。海外據點員工，目前尚未辦理相關文件的簽署，亦未安排誠信經營守則之相關宣導文件與課程。本公司後續將逐步規劃，將相關制度與教育訓練延伸至海外據點，以健全整體誠信經營體系。

本著誠信經營原則在 2025 年本公司涉入反競爭、反托拉斯及壟斷法相關訴訟或已結案法律行動共 0 件。

責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司網站中 (<https://www.para.com.tw>)。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻（政府官方文件、準則、倡議等）
董事會	稽核室	防範內線交易管理	依據證券交易法第157條之1規定
董事會	稽核室、管理階層	道德行為準則	遵循證券交易法及其他法令規章
董事會	稽核室、管理階層	誠信經營守則	公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章及其他商業行為有關法令
董事會	稽核室、管理階層	公司治理守則	上市上櫃公司治理實務守則規定

利害關係人溝通與預防

光鼎電子為導引各經營據點成員及公司之利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策。在員工方面，目前僅有台北總公司於員工入職時，透過要求簽署紙本從業道德守則來進行宣導與管理，其餘海外據點目前尚未安排相關誠信宣導與文件簽署，將於往後年度納入。

在供應商管理方面，本公司營運據點，目前連雲港光鼎執行供應商盡職調查，設有供應商評鑑表，評鑑內容涵蓋：衝突礦物質、質量體系、環保合規以及交付與倉庫管理等項目，以利審查及篩選優質供應商。緬甸光鼎設有供應商評核表，評鑑內容涵蓋產品質量調查、工廠環境政策、人員培訓等；並與供應商簽訂有：有害物質宣告書、及社會責任協議書。其他據點目前已在研議中，但尚未實際執行供應商評鑑，並於往後年度加強供應商對永續關注之議題調查。

利害關係人溝通與多元申訴管道

為確保各利害關係人能有效表達意見，本公司依不同對象設有以下具體聯絡與申訴管道：

- ◆ 員工：可透過員工意見箱或定期召開之勞資會議、職工代表大會提出。
- ◆ 供應商與客戶：可透過本公司官網 (<https://www.para.com.tw>) 填寫聯絡表單，或致電本公司專線 (02) 2225-3733 由發言人受理。如涉及業務項目，亦可直接向對口之業務與採購人員反映。
- ◆ 投資人及其他外部人士：可透過本公司官網管道、股東大會或致電公司專線，由發言人負責對接與盡職答覆。

申訴與補救機制的運作流程

當本公司接獲利害關係人申訴時，依循以下務實流程進行處理：

- ◆ 受理與分流：統一由管理部門或窗口受理，並依申訴內容分流（如勞資議題轉交勞資會議、誠信違規則由相關管理階層調查）。
- ◆ 調查與保密：由權責單位（稽核、管理階層等）執行事實查證，過程中一概保護吹哨者之身分，防範任何報復行為。
- ◆ 回覆與結案：調查結果確認後，將依內部規章進行處置，並將處理結果透過原管道回覆給申訴人後辦理結案。
- ◆ 補救與追蹤：針對受影響之項目或利害關係人採取必要的經濟或法律補救，並由稽核或權責單位追蹤改善成效。

利害關係人參與機制檢視

本公司申訴及補救機制的設計與操作，皆有賴潛在使用者之參與。例如：透過定期召開的勞資會議、職工代表大會讓勞方代表直接參與機制的檢視與改善討論；透過與供應商及客戶的日常業務溝通、會議及外部回饋，定期評估現行溝通管道是否順暢，作為內部制度微調之依據。

追蹤與有效性判斷

本公司透過年度內部稽核、勞資會議及職工代表大會檢討、以及各管道申訴件數之統計，來鑑別與追蹤補救程序之有效性。本年度經由上述鑑別機制，公司接獲任何誠信經營之申訴檢舉、及發現任何誠信經營之負面衝擊事件為0件。

實際發生誠信事件之處理與經驗學習

若實際發生違反誠信或從業道德之事件，本公司將依上述流程查證與懲處（如記過、免職等）。結案後，相關單位須針對內部控制漏洞進行檢討，檢視汲取的經驗。若發現是現行流程或宣導不足所致，將直接反映於內部制度的修正（如調整簽核流程或修訂內部規章），並對相關同仁重新進行案例宣導，以防範類似事件再次發生。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	台北總公司新進員工	入職時	保密契約、保守營業秘密暨智慧財產權歸屬契約書、光鼎員工從業道德守則	[100%]
	治理及管理階層	改選時	誠信聲明書/反貪腐(禁止收賄)/行為準則聲明暨承諾書/防範內線交易/履行保密義務	[100%]

2.4.2 人權政策

本公司深植以人為本的核心價值，展現對所有同仁、客戶、合作夥伴及社會大眾基本權利的關懷。我們將尊重人權視為營運的重要基礎，透過將相關原則融入日常業務流程，落實對社會責任的承諾與實踐。

遵循國際通用標準

在營運過程中，我們參考並認同聯合國《全球契約》及《世界人權宣言》等國際指導原則。本公司對任何形式的強迫勞動、童工雇用、不當歧視或其他損害人權的行為採取零容忍態度，並關注全球性的人權發展趨勢，確保企業行為符合社會期待。

推動同仁平等發展

我們建立並維護多元包容的職場文化，確保同仁在招聘流程、職涯晉升及薪酬福利等各個階段，皆能享有公平的對待。無論性別、年齡、種族、宗教信仰、性別認同或其他個人特徵，每位成員的獨特性都受到重視。我們致力於打造一個讓所有人都能發揮所長、感受歸屬感的工作環境。

維護勞動尊嚴與自由

本公司確保所有業務範疇內皆無強制勞動或非法雇用童工的情況。每位同仁均是在自由意願下投入工作，且其薪資待遇與工時安排皆符合當地法令規範。同時，我們也將此精神延伸至供應鏈管理，邀請供應商與合作夥伴共同維護人權標準，攜手營造健康的產業環境。

營造安全且友善的職場

提供安全、健康的工作環境是我們的基本責任。我們除了提供同仁完善的健康保險與商業團體保險，更透過定期的環境檢查與安全防護措施，保障大家的職業安全。我們持續優化辦公空間與作業流程，確保符合法規要求的同時，也兼顧同仁的身心平衡。

落實在地社區關懷

在推動業務發展的同時，我們重視與在地社區的良性互動，並保障社區居民的生活權利。每當啟動新專案或進行業務擴張時，我們會預先評估對當地社會可能產生的影響，採取合適的溝通與配套措施，維護社區的生活品質，達成企業與地方的共榮發展。

相關揭露網址：<https://www.para.com.tw/投資人專區/投資人專區-公司治理/永續發展實務守則>

2.4.3 法規遵循 (GRI 2-27)

本公司基於誠信經營原則，並遵守主管機關法令之規定，如若有違反、違規、且依法需於公開資訊觀測站發布重大訊息之情事，則列為本公司認定之重大違規事件；在 2025 年本公司及各營運據點並無任何違反環境法規、社會法規、治理與經濟法規及產品與服務法規之情事發生，亦無支付以前年度罰鍰事件。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。

本公司之風險管理組織依據『上市上櫃公司風險管理實務守則』規定辦理，並由『永續組織小組』作為風險管理之執行機構。

本公司對於法遵、職安、供應鏈或人權風險預警原則，目前尚未明文訂定，未來將規劃納入。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

光鼎電子依循 ISO31000 風險管理原則與指引，規劃導入本公司風險系統管理，並依據光鼎電子風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施，其說明如下：

風險鑑別	風險項目	因應措施
經營風險	策略管理	因國際政治局勢的變遷、稅務經濟的影響、同業競爭產生價格的波動、市場產品組合的變化及法令法規更新更迭等因素，可能造成公司經濟的損失導致營運之風險，公司組織應變小組制定修復計畫，預防可逆或不可逆之變動。
	職場職安衛	加強職場環境的管理、嚴格管控員工工作之時長、安排員工不定期健康檢查、及制定職業安全衛生管理辦法，並派員培訓必要之知識及技能，以預防災害之發生。
	資訊安全	制定資訊安全政策與重大意外事故系統復原之計劃，及導入防火牆、各類資安防護系統等，以保護員工個人資料、公司機密及客戶資訊。
	勞資和協	定期召開勞資會議並達成勞資共識，設有員工意見箱傾訴、聆聽並解決問題。
	營業秘密外洩風險	制定有保密契約、保守營業秘密暨智慧財產權歸屬契約書、員工從業道德守則等。
	人員培訓	提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。
法令法規風險	法規政令變動	對於法令法規之變動配合更新及執行，提供人員予培訓相關之技能；並因應變動進行評估及對應作業。
	溫室氣體排放	遵循國際倡議、政府法令、碳稅問題，評估節能減碳策略；架設太陽能板及儲能設備、使用高功率綠能產品及適時室內溫度控管，以節約耗電能源。
財務風險	匯率與利率	評估匯率變動、適度調整外匯持有；利率風險，選擇與信譽卓越之金融機構配合，提供予優惠之資金成本。
	應收帳款風險	定期追蹤客戶應收帳款以減少不良呆帳產生，並隨時掌握公司資金狀況，以評估公司現金之流量。
	稅費	對於國、內外稅務法規變化之影響、重大交易等事項，評估與制定因應對策及方針。

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

◎ 董事會監督

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，秉持永續經營之核心價值，全面將氣候議題納入集團全球治理與核心經營戰略之考量。隨著本公司永續盤查範疇擴大，董事會將氣候風險與機會管理深度融入跨區域多據點的整體政策之中。透過持續監督兼顧「總公司營運」與「各製造廠區」之風險管理機制執行情形，期許在業務與產能持續成長的同時，亦能全面落實多據點的氣候變遷調適作為，展現本公司建構綠色供應鏈韌性與深化氣候治理之決心。

◎ 管理階層職責

本公司氣候相關議題由總經理親自召集，率領旗下永續組織小組進行常態化管理。因應集團生產基地佈局，小組成員除總公司核心職能部門外，亦納入各生產廠區之高階管理與技術團隊。工作小組負責跨據點鑑別、評估和管理氣候相關實體風險與轉型機會，並訂定對應之策略與減碳目標，持續進行動態之氣候風險分析與管控，統籌集團氣候永續策略規劃，確保各據點之氣候行動與環境管理方針皆能精準落實。

◎ 整合風險管理制度

本公司高度重視氣候變遷對多據點營運之潛在衝擊，並將氣候相關之風險與機會，全面整合至集團既有的日常營運管理、環境安全衛生機制與跨國供應鏈調度政策之中。透過日常的風險鑑別、衝擊衡量與廠區調適程序，確保各生產基地在面對極端氣候或法規轉型時，具備足夠的營運韌性與應變能力。

為落實風險控管，本公司永續組織小組每年定期向董事會報告企業永續發展之推行成果，並將與公司跨國營運相關之環境（E）、社會（S）、公司治理（G）之重大議題與風險執行情形，呈報予審計委員會及董事會。此外，永續組織小組亦針對各據點之環境績效、綠能建置進度、節能減碳目標及氣候變遷因應管控策略，進行追蹤與追報，以期管理階層與董事會能更加迅速、彈性地應對全球氣候相關之風險與機會。

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

為了提升氣候相關風險與機會之資訊揭露透明度，本公司參考國內外技術報告、各據點所在地法規，以及國內外同業揭露實務，針對實體風險、轉型風險與氣候機會項目，依據總公司及三個海外據點之實際營運現況進行適用性評估，據此篩選出與本公司攸關之24項氣候議題。隨後，進一步召集相關部門並徵詢外部專家顧問觀點，由「財務衝擊／獲益程度」與「發生可能性」雙維度進行量化評分，並依據評估結果繪製氣候風險與機會矩陣圖，以確立各項目的重大性等級。

根據矩陣分析結果，本公司以「衝擊／獲益程度」達5分且「發生可能性」達4分以上，作為重大氣候議題之篩選門檻。依此標準，共鑑別出「淹水（暴雨）」重大實體風險及「使用低碳能源」重大氣候機會。其對本公司營運所帶來之實際與潛在財務影響，詳見下述說明。

氣候變遷風險矩陣圖

風險影響程度	發生可能性					
	5				【實體風險】淹水(暴雨)	
	4		【實體風險】海平面上升			
	3		【市場風險】顧客偏好改變		【商譽風險】利害關係人的關注與負面回饋日益增加	
	2				【實體風險】PM2.5	【政策和法規風險】燃料稅/能源稅 【政策和法規風險】颱風 【政策和法規風險】強制申報 【政策和法規風險】產品標示法規與標準
	1	【政策和法規風險】碳稅		【政策和法規風險】再生能源法規		【政策和法規風險】空氣污染管制 【政策和法規風險】一般環境法規
	0					
	0	1	2	3	4	5

氣候變遷機會矩陣圖

機會影響程度	發生可能性						
	5					【能源來源機會】 使用低碳能源	
	4					【產品與服務機會】 業務活動多元化 【韌性機會】能源替代/多元化	【資源使用效率機會】轉用更高效率的建築物 【資源使用效率機會】使用更高效率的生產和配銷流程
	3					【能源來源機會】 轉變至非集中式能源 【產品與服務機會】 開發新產品和服務的研發與創新	【韌性機會】參與可再生能源項目並採用節能措施 【能源來源機會】採用獎勵性政策 【產品與服務機會】開發和/或增加低碳商品和服務
	2				【產品與服務機會】消費者偏好轉變		
	1						
	0						
		0	1	2	3	4	5

2.6.3 氣候風險機會衝擊評估 (GRI 201-2)

本公司在董事會與永續發展組織小組的監督與推動下，針對本年度鑑別出之重大氣候風險「淹水（暴雨）」及重大氣候機會「使用低碳能源」，全面評估其對公司營運、策略與財務之實際與潛在影響。評估過程綜合考量了財務衝擊程度、時間與地域範疇、價值鏈涉入範圍等關鍵面向，並據以擬訂具體之因應策略與行動計畫，以即時掌握氣候變遷所帶來之風險與機會，實質強化組織之氣候韌性。此外，為動態掌握各項目於不同時期的影響，本公司將氣候時間範疇明確界定為：短期 1 至 5 年、中期 6 至 10 年、長期 10 年以上。

重大氣候風險與機會之財務影響及管理行動

主類別	子類別	重大風險與機會項目	說明	風險與機會之財務影響	預期發生時間	管理行動說明	管理行動之財務影響
實體風險		淹水（暴雨）	因自然降水過量、排水不及、水流溢淹或其他意外因素，造成原本乾燥的陸地被大量水體淹沒的現象，進而危害人類生命財產和生存條件的事件。	營業收入減少 成本費用增加 負債增加其他支出增加	中期	【硬體防禦】*墊高工程:針對地勢較低的達雲港廠與緬甸廠，執行墊高工程，使關鍵電氣設備、精密機台及昂貴原料倉儲不易被水淹到。 *防水擋板與泵浦升級:在各廠區出入口安裝快速拆裝式鋁合金防水閘門，並定期盤點與維護高功率抽水機，確保在「排水不及」時能主動排除積水。	成本費用增加 資本支出增加其他支出增加
	機會	能源來源機會	透過多元化的策略（包含實體建置、外部採購與金融憑證消納），將營運所需的能源由高碳排的傳統化石燃料或灰電，轉變為低碳、零碳的再生能源，藉此降低範疇二（電力）與範疇一（燃料）的碳強度，並建立抗衡全球碳定價（碳費/碳稅）與國際綠色供應鏈的財務韌性。	營業收入減少 成本費用增加	短期	【太陽能發電系統建置計畫】*達雲港廠:採取「屋頂租賃+合同能源管理」模式，該方案已於2025年6月開始運作。執行方式由政府承租廠房屋頂，並引進第三方開發商進行投資，因此廠區無須承擔太陽能發電系統建置計畫之資本支出。此模式下，公司每年獲得6萬4千元人民幣之固定租金收入;大樓太陽能板所產出之電力由達雲港廠優先使用，並依市電 8 折之價格計價。 *緬甸廠:考量當地電網不穩，規劃建置「太陽能」微電網系統，作為低碳能源來源，屆時預期有助於降低用電成本，並降低斷電風險，強化營運韌性。	營業收入增加 成本費用增加 資本支出增加 負債增加其他支出增加

2.6.4 氣候相關指標與目標

本公司依據氣候相關風險與機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能源資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效。[能源與水資源指標請詳見 5.2.2 能源消耗與 5.4.1 取水排水耗水]

溫室氣體指標與目標管理

本年度起永續盤查範疇進行調整，由原先單一據點延伸至包含行政總部與三個海外核心生產廠區，共計四個據點。考量本年度盤查範圍尚未涵蓋集團所有據點，為確保溫室氣體數據比較基準之客觀性、科學性與實務管理效益，本公司規劃於 2026 年將全集團所有據點完整納入盤查範疇，並預計將 2026 年正式訂為光鼎集團之溫室氣體減碳基準年（Base Year）。

鑑於集團目前正處於業務多元化轉型與新興事業發展階段，為兼顧未來產能擴張需求、整體經濟效益與環境永續，本公司採取「營收碳強度」作為溫室氣體相對減量之管理指標。該指標設定為：每百萬元營業收入所產生之溫室氣體排放量（公噸／百萬元）。本公司綜合評估各營運據點所在地之減碳路徑與國際供應鏈趨勢，以穩健、務實為原則，設定短、中、長期之溫室氣體強度減排里程碑：

- ◆ 短期目標（2030 年）：集團營收碳強度較基準年（2026 年）相對減量 5%。
- ◆ 中期目標（2035 年）：集團營收碳強度較基準年（2026 年）相對減量 10%。
- ◆ 長期目標（2040 年）：集團營收碳強度較基準年（2026 年）相對減量 15%。

為逐步落實上述減排路徑，本公司針對各據點之營運特性採取相應之改善措施。除持續優化辦公據點之基本能源使用效益外，核心製造廠區亦逐步導入高效能生產設備以提升能源使用效率，並依據因地制宜原則規劃執行太陽能發電系統建置計畫等方案。此舉旨在提升部分廠區之綠能自主供給比率，降低範疇二（電力間接排放）之碳足跡。本公司亦將定期檢視外部法規變更與集團實際營運狀況，動態評估並調整此項強度管理指標，以在滿足國際客戶綠色採購需求的同時，逐步達成集團資源配置優化與永續經營之目標。

本年度光鼎集團現行四個營運據點之溫室氣體合併盤查基礎數據，詳見表 5.3.1 所示。

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

一、資安管理機制

本公司為落實資訊安全與客戶隱私權管理機制之有效性，依循「ISO 27001 標準」、個人資料保護法、個人資料保護法施行細則、國家通訊傳播委員會指定「非公務機關個人資料檔案安全維護辦法」、歐盟一般資料保護規則（GDPR）等建立資安管理流程，適用於全公司各部門。

◎ 安全管理機制運作流程

- ・ 組織架構與職責
董事長核准年度資安策略，資安部門統籌執行
- ・ 風險評估與控制
每半年執行《數據資產盤點》
- ・ 監控與應變
7x24小時監控異常流量
若有重大事件，將依相關法規通報監管機構
- ・ 持續改進
不定期分析資安事件根本原因，更新控制措施
不定期宣導資安事件與加強員工資安意識

◎ 因應科技攻擊措施

為因應多變的科技攻擊（如：惡意釣魚攻擊、分散式阻斷服務攻擊（DDoS）、進階持續性威脅（APT）、社交工程攻擊等），本公司制定資訊安全政策與重大意外事故系統復原計劃，並透過內部稽核、外部會計稽核定期評估資安政策有效性，反饋至「資訊安全委員會」進行追蹤改善。

◎ 技術防護與保險

導入防火牆、各類資安防護系統等，保護員工個人資料、公司機密及客戶資料。

二、近三年主管機關&客戶個資投訴事件數量(單位：0件)

三、資安與隱私權保護之教育訓練

訓練對象	頻率	訓練內容
全體員工	定期	新進員工簽署資安協議、系統災害演練、資安意識活動、供應商資安條款教育訓練等

03

產品服務

3.1 產品服務

3.2 產品健康與安全

3.3 行銷標示



3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

3.1.2 生命週期管理

3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質管理

3.2.2 產品風險評估

3.3 行銷標示

3.3.1 產品服務標示規範

3.3.2 產品服務行銷宣傳

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

產品服務簡介

光鼎電子專注於 LED 封裝技術的研發與製造，為全球客戶提供高效節能、高可靠性的 LED 封裝產品及解決方案。我們的產品廣泛應用於照明、顯示屏、汽車電子、消費電子及工業領域，致力於推動綠色科技發展，助力客戶實現可持續目標。

核心產品與服務

1. LED 封裝元件：包括高亮度 LED、COB (Chip on Board) 封裝、SMD (表面貼裝器件) 等，滿足多樣化應用需求。
2. 定制化解決方案：根據客戶需求提供光學設計、散熱解決方案及智能控制技術支持。
3. 技術支持與服務：從產品設計到量產，提供全程技術支持，確保產品性能與可靠性。

可持續性特點

環境效益 (E)

- ◆ 節能高效：我們的 LED 封裝產品具有高光效、低能耗特性，幫助客戶減少能源消耗，降低碳排放。
- ◆ 環保材料：採用符合 RoHS、REACH 等國際環保標準的材料，減少對環境的影響。
- ◆ 可回收設計：產品設計考慮到生命周期結束後的可回收性，減少電子廢棄物。

社會效益 (S)

- ◆ 健康與安全：LED 產品無紫外線、無汞，提供安全健康的照明環境。
- ◆ 創新技術：通過持續研發，提升產品性能，滿足客戶對高品質照明的需求。
- ◆ 員工培訓與發展：為員工提供專業培訓，提升技術能力，促進職業發展。

治理實踐 (G)

- ◆ 質量管理：嚴格遵循 ISO 9001 及 IATF 16949 質量管理體系，確保產品品質與可靠性。
- ◆ 供應鏈管理：與供應商合作推動綠色採購，確保原材料來源符合可持續標準。
- ◆ 合規性：遵守國際法規與行業標準，確保產品符合全球市場要求。

客戶與市場影響

光鼎電子的 LED 封裝產品以高效節能、高可靠性著稱，深受全球客戶信賴。我們致力於幫助客戶實現綠色轉型，滿足市場對可持續照明解決方案的需求。通過持續創新與技術升級，我們在 LED 封裝領域保持競爭優勢，並積極參與全球節能減排行動。

未來發展方向

光鼎電子將持續投入研發，提升 LED 封裝產品的能效與環保性能，並推動智能化、微型化技術的應用。

總結

光鼎電子以創新技術與可持續理念為核心，提供高效節能的 LED 封裝產品與服務，致力於推動綠色科技發展。我們將持續履行企業社會責任，為客戶、員工及社會創造長期價值。

3.1.2 生命週期管理

生命週期管理

光鼎電子致力於將可持續發展理念融入產品生命週期的各個階段，從原材料採購、生產製造、產品使用到廢棄處理，我們均採取嚴格的管理措施，以減少對環境的影響，並提升資源利用效率。

1. 原材料採購階段

- ◆ 綠色採購：優先選擇符合 RoHS、REACH 等國際環保標準的原材料，確保供應鏈的可持續性。
- ◆ 供應商管理：與供應商合作推動環保實踐，定期評估其環境表現，確保原材料來源符合 ESG 要求。
- ◆ 資源節約：優化採購流程，減少包裝材料使用，並優先選擇可回收或可再生材料。

2. 生產製造階段

- ◆ 節能減排：通過導入高效能生產設備與自動化技術，降低能源消耗與碳排放。
- ◆ 廢棄物管理：實施廢棄物分類與回收制度，減少生產過程中的廢料產生，並提高資源再利用率。
- ◆ 污染防控：嚴格控制生產過程中的廢水、廢氣與噪音排放，確保符合環保法規要求。

3. 產品使用階段

- ◆ 高效節能：我們的 LED 封裝產品具有高光效、低能耗特性，幫助客戶減少能源消耗，延長產品使用壽命。
- ◆ 客戶教育：提供產品使用指南與維護建議，幫助客戶最大化產品效能，減少不必要的資源浪費。
- ◆ 技術支持：通過遠程監控與診斷技術，及時提供維護服務，延長產品生命周期。

4. 廢棄處理階段

- ◆ 可回收設計：產品設計考慮到生命周期結束後的可回收性，便於拆解與材料分離。
- ◆ 回收計劃：與專業回收機構合作，建立產品回收機制，確保廢棄產品得到妥善處理。
- ◆ 循環經濟：推動廢棄材料的再利用，將回收材料應用於新產品製造，減少資源浪費。

總結

光鼎電子通過全面的生命週期管理，將可持續發展理念貫穿於產品從設計到廢棄的每一個環節。我們致力於減少環境足跡，提升資源效率，並為客戶提供高效節能、環保可靠的 LED 封裝產品，為實現綠色未來貢獻力量。

3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質管理

產品品質管理

光鼎電子始終將產品品質視為企業發展的核心，並將其作為實現可持續發展的重要基礎。我們通過完善的品質管理體系、嚴格的生產控制與持續的技術創新，確保每一件 LED 封裝產品都能滿足客戶對高性能、高可靠性的需求，同時符合環境與社會責任的要求。

1. 品質管理體系

- ◆ 國際認證：我們嚴格遵循 ISO 9001 品質管理體系，並通過 IATF 16949（汽車行業品質管理）等國際認證，確保產品品質符合全球標準。
- ◆ 全流程管控：從原材料採購、生產製造到成品出貨，每個環節均實施嚴格的品質檢驗與控制，確保產品一致性與可靠性。
- ◆ 數據驅動：通過數據分析與品質追溯系統，實時監控生產過程中的關鍵參數，及時發現並解決潛在問題。

2. 生產過程控制

- ◆ 先進設備：導入高精度自動化生產設備，減少人為誤差，提升產品一致性。
- ◆ 環境控制：生產環境嚴格控制溫度、濕度與潔淨度，確保產品在最佳條件下製造。
- ◆ 製程優化：定期進行製程審查與優化，減少生產過程中的浪費與不良率。

3. 品質檢驗與測試

- ◆ 來料檢驗：對所有進廠原材料進行嚴格檢測，確保其符合環保與品質標準。
- ◆ 過程檢驗：在生產過程中實施多道品質檢驗，包括光學性能測試、可靠性測試等，確保產品性能穩定。
- ◆ 成品測試：每批成品均經過嚴格的性能測試與老化測試，確保其滿足客戶需求與行業標準。

4. 客戶反饋與持續改進

- ◆ 客戶滿意度：定期收集客戶反饋，了解產品使用情況，並針對問題進行快速響應與改進。
- ◆ 品質改善：通過 PDCA（計劃-執行-檢查-行動）循環，持續優化品質管理流程，提升產品可靠性。
- ◆ 技術創新：投入研發資源，開發更高性能、更環保的 LED 封裝產品，滿足市場對高品質產品的需求。

5. 環境與社會責任

- ◆ 環保品質：確保產品符合 RoHS、REACH 等國際環保標準，減少對環境的影響
- ◆ 安全品質：產品設計與製造過程中嚴格遵守安全規範，確保使用過程中無健康風險。
- ◆ 供應鏈協作：與供應商合作推動品質提升，確保供應鏈整體符合 ESG 要求。

6. 數據與目標

- ◆ 產品不良率：目前產品不良率控制在 1% 以下，未來目標進一步降低至 0.5%
- ◆ 客戶滿意度：客戶滿意度持續保持在 95% 以上，未來目標提升至 98%。
- ◆ 環保合規率：確保 100% 產品符合國際環保標準。

總結

光鼎電子通過完善的品質管理體系與嚴格的生產控制，確保每一件 LED 封裝產品都能滿足客戶對高性能、高可靠性的需求。我們將持續推動品質提升與技術創新，為客戶提供優質的產品與服務，同時履行企業對環境與社會的責任，為可持續發展貢獻力量

3.2.2 產品風險評估

產品風險評估

光鼎電子高度重視產品在環境、社會和治理（ESG）方面的潛在風險，並將其納入企業風險管理體系。我們通過系統化的風險評估流程，識別、分析與管控產品生命週期中各環節可能產生的風險，確保產品符合可持續發展要求，並為客戶提供安全、可靠、環保的 LED 封裝解決方案。

1. 風險識別

我們從產品生命週期的各個階段（包括原材料採購、生產製造、產品使用及廢棄處理）進行全面風險識別，主要關注以下方面：

- ◆ 環境風險：如原材料來源是否符合環保標準、生產過程是否產生過多碳排放或廢棄物
- ◆ 社會風險：如產品是否對使用者健康與安全造成潛在威脅，供應鏈是否存在勞工權益問題。
- ◆ 治理風險：如產品是否符合國際法規與行業標準，是否存在品質管理漏洞。

2. 風險分析

針對識別出的風險，我們採用定量與定性相結合的方法進行分析，評估其發生概率與潛在影響：

- ◆ 環境風險分析：評估原材料採購與生產過程中的碳排放、能源消耗及廢棄物產生情況
- ◆ 社會風險分析：評估產品使用過程中是否存在健康與安全隱患，以及供應鏈中的勞工權益狀況。
- ◆ 治理風險分析：評估產品是否符合 RoHS、REACH 等國際環保標準，以及品質管理體系的完整性。

3. 風險管控

根據風險分析結果，我們制定相應的管控措施，以降低風險發生概率與影響：

- ◆ 環境風險管控：
 - 優先選擇符合環保標準的原材料，並與供應商合作推動綠色採購。
 - 導入節能設備與清潔生產技術，減少生產過程中的碳排放與廢棄物產生。
 - 建立廢棄物分類與回收機制，提高資源利用率。
- ◆ 社會風險管控：
 - 確保產品設計符合健康與安全標準，避免使用有害物質。
 - 定期審核供應鏈，確保其符合勞工權益與社會責任要求。
 - 提供產品使用指南與技術支持，幫助客戶安全使用產品。
- ◆ 治理風險管控：
 - 嚴格遵循 ISO 9001 品質管理體系，確保產品品質與可靠性。
 - 定期進行內部審計與第三方認證，確保產品符合國際法規與行業標準。
 - 建立完善的風險預警機制，及時發現並解決潛在問題。

4. 風險監控與改進

- ◆ 持續監控：通過數據分析與風險管理系統，實時監控產品生命週期中的風險變化。
- ◆ 定期評估：每年進行一次全面的風險評估，並根據評估結果調整管控措施。
- ◆ 持續改進：通過 PDCA（計劃-執行-檢查-行動）循環，不斷優化風險管理流程，提升企業 ESG 表現。

總結

光鼎電子通過系統化的產品風險評估與管控，確保 LED 封裝產品在環境、社會與治理方面符合可持續發展要求。我們將持續完善風險管理體系，為客戶提供安全、可靠、環保的產品，並為實現綠色未來貢獻力量。

3.3 行銷標示

3.3.1 產品服務標示規範

產品服務標示規範

光鼎電子嚴格遵循國際標準與法規要求，確保產品與服務的標示清晰、準確且符合環境、社會及治理（ESG）原則。我們通過完善的標示管理體系，向客戶傳遞產品信息，並支持可持續消費與生產。

1. 產品標示內容

- ◆ 基本資訊：包括產品型號、規格、生產批次、製造日期等，確保產品可追溯性。
- ◆ 性能參數：標明光強、電壓、波長、光通量、色溫、顯色指數（CRI）、功率等關鍵性能指標，幫助客戶選擇合適產品。
- ◆ 環保標誌：清晰標示符合 RoHS、REACH 等國際環保標準的標誌，確保產品無有害物質。

2. 包裝標示規範

- ◆ 環保包裝：使用可回收或可降解的包裝材料，並在包裝上標明回收標誌與處理建議。
- ◆ 多語言標示：根據市場需求，提供多語言版本的產品說明與標示，確保全球客戶易於理解。
- ◆ 警示標誌：對可能存在的風險（如靜電敏感、高溫操作等）進行清晰標示，確保安全使用。

3. 服務標示規範

- ◆ 技術支持信息：提供清晰的技術支持聯繫方式，包括電話、郵箱與官方網站，確保客戶能及時獲得幫助。
- ◆ 保修與維護：標明產品保修期限與維護建議，幫助客戶延長產品使用壽命。
- ◆ 回收與處置：提供產品回收信息與處置指南，鼓勵客戶參與廢棄產品的環保處理。

4. 合規性與認證

- ◆ 國際標準：確保所有標示內容符合國際標準（如 IEC、ANSI 等）與當地法規要求。
- ◆ 認證標誌：在產品與包裝上標明相關認證標誌（如 CE、UL、FCC 等），證明產品符合安全與品質要求。
- ◆ 定期審查：定期審查標示內容的準確性與合規性，並根據法規變更及時更新

3.3.2 產品服務行銷宣傳

產品元件系列



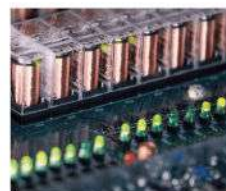
貼片式
· Top View
· Side View
· Dome Lens



PLCC
· Top View
· Side View



數位顯示
· 8字節
· 米字節
· Bar
· 點陣
· SMT



插件式
· 3/5/8 mm
· 方形
· Tapping
· 全彩
· Holder



不可見光
· 發光/受光元件
· 感測器
· 光開關
· UVC紫外元件

產品模組 & 成品系列



功率半導體
· IGBT 元件
· IGBT 模組



光模組
· LED光源



全彩燈條
· 白光
· 全彩
· 全彩+IC



車用照明
· 汽車/機車頭燈
· 汽車內部照明
· 汽車外部輔助燈
· 客製化



照明方案
· 室內照明
· 室外照明

EDM 文宣

LED SMD & PLCC

Part No.	Size (mm)	Wavelength (nm)	View	Current (mA)	Power (mW)
1000000000	3.2 x 1.6 x 0.8	660	Top	20	132
1000000000	3.2 x 1.6 x 0.8	660	Bottom	20	132

3528 (176/100/176) (176/100/176)
Size 3.5 x 2.8 x 1.0 mm

Part No.	Size (mm)	Wavelength (nm)	View	Current (mA)	Power (mW)
1000000000	3.5 x 2.8 x 1.0	660	Top	20	132
1000000000	3.5 x 2.8 x 1.0	660	Bottom	20	132

Certifications: CE, RoHS, FCC, etc.

Display

Part No.	Size (mm)	Color	Wavelength (nm)	View	Current (mA)	Power (mW)
1000000000	1.2 x 0.6 x 0.4	Red	660	Top	10	66
1000000000	1.2 x 0.6 x 0.4	Red	660	Bottom	10	66

Lighting design process

- Customer design idea
- 3D lighting design
- Optimization simulation & Result
- Final design & production

Infrared LED & Detector

Smart Home: Infrared LED & Detector for Smart Home

Smart Meter: Infrared LED & Detector for Smart Meter

Smart Wearables: Infrared LED & Detector for Smart Wearables

IGBT

Part No.	Size (mm)	Wavelength (nm)	View	Current (mA)	Power (mW)
1000000000	3.2 x 1.6 x 0.8	660	Top	20	132
1000000000	3.2 x 1.6 x 0.8	660	Bottom	20	132

LED Light Strips

Part No.	Size (mm)	Wavelength (nm)	View	Current (mA)	Power (mW)
1000000000	3.2 x 1.6 x 0.8	660	Top	20	132
1000000000	3.2 x 1.6 x 0.8	660	Bottom	20	132

Auto Lamp

XS Series: Auto Lamp for XS Series

X6 Series: Auto Lamp for X6 Series

Complete lighting solution for all car models

IR Emitter & Receiver & Invisible LED

UVC Sterilization: 3535 UVC Series

Optical Switch I: ITR (Transmissive Type)

Optical Switch II: ITR (Reflective Type)

Photo Transistor: ITR (Transmissive Type)

Photo Transistor: ITR (Reflective Type)

04

永續供應

4.1 產業供應鏈

4.2 供應鏈管理



4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

4.1.2 供應鏈結構

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

4.2.2 供應鏈稽核成效

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況 (GRI 2-6-a / 2-6-b-i / 2-6-d)

本公司位於光電產業之中、下游，提供發光二極體、材料及 LED 光電系列電子產品屬於技術之類型。與 2024 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，並無發生顯著的變化。

LED 產業為半導體應用之一，依產業鏈可分為上游磊晶與晶片製造、中游封裝，以及下游應用端。LED 封裝主要係將晶片進行封裝設計與製程整合，以提升產品之發光效率、散熱能力及使用壽命，為影響終端產品性能與品質之關鍵環節。本公司專注於 LED 封裝領域，產品廣泛應用於照明、顯示、車用電子及各類光電應用市場。

近年來，隨著全球節能減碳與環境永續意識提升，LED 產品因具備高效率、低耗能及長壽命等特性，已逐步取代傳統照明產品，帶動整體市場穩定發展。此外，車用電子、智慧照明及新型顯示技術（如 Mini LED 與 Micro LED）之發展，亦為產業帶來新一波成長動能。在區域發展方面，亞洲地區仍為LED產業之主要生產基地，其中中國具備完整供應鏈與規模優勢，而東南亞地區則因成本結構與政策因素，逐漸成為製造布局之重要據點。

在產業發展趨勢上，除既有應用持續升級外，LED 上下游廠商近年亦積極推動轉型，朝向高附加價值產品、利基型應用及跨領域整合發展，以因應價格競爭壓力及市場成熟化趨勢。在此過程中，產業整體面臨產品同質化與價格競爭加劇之挑戰，對毛利率形成一定壓力，亦促使業者加速產品升級與事業多元化布局，以維持長期獲利能力。

本公司亦順應產業發展趨勢，逐步拓展功率半導體相關新事業，產品涵蓋 IGBT 及 SiC MOSFET等元件。碳化矽（SiC）元件具備高效率與低能耗特性，有助於提升電力轉換效率並降低系統功耗，應用於電動車、再生能源及高效電源等領域，與全球節能減碳趨勢相契合。

在產業競爭方面，LED 封裝市場競爭激烈，廠商除需具備穩定之製程能力與品質管理外，亦須持續投入研發資源，以因應產品規格快速演進及客戶客製化需求。同時，產業供需循環及價格波動，亦可能對短期營運表現產生影響。

在永續發展趨勢下，各國政府持續推動節能政策與環境法規，客戶對於供應鏈之環境保護、社會責任及公司治理（ESG）要求亦日益提高。LED 產品本身具備節能減碳之環保優勢，而高效率功率元件之發展亦有助於降低能源損耗，企業需同步強化產品效能與製程節能管理，以符合國際趨勢及利害關係人期待。

此外，全球供應鏈亦受地緣政治、貿易政策及區域經濟發展影響，企業需透過多元化生產布局以分散風險。本公司除於中國設有生產基地外，亦於東南亞地區建立產能，以提升供應鏈彈性與競爭力。

展望未來，LED 產業在節能與智慧應用需求帶動下，仍具備長期發展潛力；同時，電動化與能源轉型趨勢亦將帶動功率半導體需求成長。本公司將持續優化產品結構，並審慎推動新事業發展，透過提升產品附加價值與強化技術能力，以因應產業競爭與毛利壓力，並結合永續策略強化營運韌性與長期競爭優勢。

4.1.2 供應鏈結構 (GRI 2-6-b-ii/2-6-c/2-6-d、204-1)

本公司的價值鏈主要包含上游供應商，提供本公司晶片、導線架等原物料產品。經過生產、加工、處理後，本公司將產品與服務提供給下游企業、政府等。

光鼎電子價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	製造業	技術密集
本公司	製造業	技術密集、服務
下游：客戶	企業、政府	技術密集、服務

價值鏈上游供應商 (GRI 2-6-b-ii/2-6-c/2-6-d、204-1)

本公司供應商提供技術服務、經銷服務、產品供應、教育訓練等，2025 年累積供應商達 366 家，於本公司四個重要營業據點中，使用當地供應商占採購預算比率為 56.09%。

2025 年上游供應商彙整

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第一階供應商	180	台灣、中國、緬甸、美國	產品供應商	長期	36.56%
第二階供應商	42	台灣、中國、緬甸	產品供應商	長期	0.73%
其他非生產性產品	155	台灣、中國、緬甸	產品供應商、技術服務	長期	62.71%

註：
・直接採購定義為：製造商及經銷商。
・本地採購係以光鼎「下單與收貨」與供應商「收單及出貨」為同一地區。
・第一階供應商：直接材料供應商
・第二階供應商：間接材料供應商

近三年供應商數量比較（單位：家）

本年度擴大統計範疇至本公司四個重要營業據點，並同步追溯調整近三年供應商數據，以維護比較基準之統一。

供應商類型	2023年	2024年	2025年
第一階供應商	174	195	180
第二階供應商	42	45	42

近三年供應商採購金額占比比較（單位：%）

供應商類型	2023年	2024年	2025年
第一階供應商	36.22%	33.45%	36.56%
第二階供應商	0.83%	0.95%	0.73%
其他非生產性產品	62.94%	65.60%	62.71%

價值鏈下游客戶 (GRI 2-6-b-iii / 2-6-c / 2-6-d)

本公司之價值鏈下游包含：企業客戶，本公司提供下游技術服務、產品供應及開發、共同開發等服務。2025 年企業客戶所在地區較去年無明顯變化。

2025 年下游客戶彙整

下游類型	數量（家/人）	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
企業客戶	355家	台灣84家;亞洲244家;美洲5家;歐洲18家;大洋洲4家	LED 零組件（涵蓋可見光與不可見光元件）、LED 模組，亦提供車用照明與商用照明解決方案	長期

4.2 供應鏈管理

隨著企業對可持續發展、環境保護以及社會責任的重視，供應鏈的管理在企業的永續發展策略中扮演著日益重要的角色。供應鏈不僅是企業運營的核心部分，還是企業履行社會與環境責任的關鍵。為了確保我們的供應鏈符合公司在 ESG 方面的要求，我們正在啟動對供應商的稽核計劃，並進行對其在社會面與環境面衝擊的評估。

4.2.1 供應鏈管理政策

供應商提供的產品與勞務除有形地直接影響光鼎的產品品質、服務效能與營運穩定性之外；其企業社會責任行為亦間接影響光鼎的品牌聲譽、法律合規或潛在營運風險。身為光電製造業重要成員，光鼎在永續供應鏈管理（Sustainable Supply Chain Management, SSCM）相關領域精益求精、不遺餘力，積極建構具備韌性的夥伴體系，以維持光鼎與供應商的整體競爭優勢。

光鼎在傳統的供應鏈管理基礎上，遵循國內外相關法規，持續鞏固永續供應鏈管理架構，並據以制定與落實光鼎永續供應鏈管理政策。光鼎電子未來將永續供應鏈管理範疇全面延伸至環境保護（E）、社會共融（S）與經濟治理（G）等議題，將包含勞工基本人權、環境友善生產、職業安全衛生、誠信道德管理等準則，皆正式納為供應商評選與年度稽核要件。

藉此，光鼎建立起風險管控項目，依據評核結果輔導與協助供應商持續精進。我們期望有效降低供應鏈之環境與經營風險，與供應商建立透明、誠信且永續成長的策略夥伴關係。

4.2.2 供應鏈稽核成效

供應商 ESG 稽核與永續管理計畫

推動供應商稽核的主要目的，在於評估並共同改進供應商在環境保護與社會責任方面的實際表現，確保其營運模式能符合我們對於 ESG 的各項要求。為了達成此目標，我們預計對合作夥伴進行全面的 ESG 稽核並共同精進，目前已正式展開相關規劃，並開始製作供應商 ESG 自評問卷。透過這份問卷，我們能針對供應商在環境與社會維度的日常管理進行評估，預計涵蓋的細部內容如下：

- ◆ 環境面評估 (Environmental)：包含碳足跡監測與溫室氣體排放減量、水資源與能源的使用效率、廢棄物分類與減量處理，以及是否取得國際環境管理標準認證等。
- ◆ 社會面評估 (Social)：包含勞動條件的合規性、員工基本權益的保障、工作場所的健康與安全維護，以及對多元共融職場環境的重視等。

對供應商進行 ESG 稽核，是提升企業可持續發展與實踐社會責任的重要措施。透過對環境與社會面影響的綜合評估，我們可以確保供應鏈的每個環節都符合我們對可持續發展的期望，進而為我們的品牌形象、企業信譽及社會貢獻提供強有力的支持。

雖然在實施過程中，可能會面臨資料蒐集或溝通協調上的挑戰，但透過周全的規畫與不斷的優化改進，我們相信可以順利推動這一計劃，為公司整體 ESG 目標的實現奠定良好基礎。我們將持續關注並改善供應鏈管理機制，確保公司與供應商在環境保護與社會責任方面，均能符合 ESG 規範的腳步，並與每一位合作的供應商攜手並進，共同創造可持續發展的未來。

05

環境友善

5.1 物料管理

5.2 能源治理

5.3 排放監控

5.4 水源管控

5.5 廢棄物監管



5.1 物料管理

5.1.1 物料管理政策

5.1.2 物料採購

5.2 能源治理

5.2.1 能源管理

5.2.2 能源消耗

5.2.3 節能措施

5.3 排放監控

5.3.1 溫室氣體盤查

5.4 水源管控

5.4.1 取水排水耗水

5.5 廢棄物監管

5.5.1 廢棄物管理政策

5.5.2 廢棄物清運處置

5.1 物料管理

5.1.1 物料管理政策

原料來源及使用

光鼎電子因產業特性，目前在產品製造或生產過程中所使用之原料，100% 來自不可再生資源，如：石化原料（塑膠）、金屬礦產（矽、金、銀、銅）等。這些原料高度依賴天然資源開採，使用後難以自然再生。公司目前及後續階段暫無相關再生物料之投入與使用規劃。

物料來源及使用

光鼎電子產品包裝材料及物料皆採購自外部供應商，包裝材料主要為紙箱、泡棉、電子盤、電子管、包裝袋(防靜電及防銹袋)等。

如同原料之狀況因產業特性，本公司所使用之產品物料與包裝材料大多為不可再生物料，如泡棉、電子盤、電子管、包裝袋等來自於石化原料，但為減少使用不可再生資源，公司儘可能將包裝材料重覆再利用。

本公司嚴密管控採用的原物料來源、成分等，以確保所有產品皆符合國際相關倡議、指令及法規，提供安全無虞的產品。

電機電子設備有害物質限制指令(The Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment, RoHS)

歐盟管制的有害物質包含鉛 (Pb)、汞 (Hg)、鎘 (Cd)、六價鉻 (Cr VI)、多溴聯苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE)、鄰苯二甲酸二 (2-乙基己基) 酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸甲苯基丁酯 (BBP)、鄰苯二甲酸二丁基酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)等十項。本公司所有產品皆符合RoHS規範的限值，並已取得RoHS之認證，2025年無違規事件發生。

關於化學品註冊、評估、授權及限制法規(Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals, REACH)

本公司定期追蹤歐盟規範之高度關注物質及有害物質清單，根據歐盟最新規範修訂本公司物質管理策略與方針。同時，本公司每年透過供應商稽核，要求供應商揭露使用之有害物質，並擬定減量計畫，以管控限制有害物質的使用。

無鹵素

歐盟於 RoHS 指令中將氯、溴系阻燃劑的使用納入控管，因此本公司在製程中導入無鹵素管理流程，確保所有原料與產品皆符合無鹵素要求。

IEC 62474 電工產品材料聲明 (Material Declaration for Products of and for the Electrotechnical Industry)

本公司遵守 IEC 62474 中所公告的有害物質含量標準，確保所有產品均符合聲明應申報物質要求。

5.1.2 物料採購

光鼎電子 2025 年產品物料及包裝材料用量合計為 947 公噸，其中不可再生物料與可再生物料各為 947 公噸及 0 公噸，分別占 100.0 % 及 0.0% 。

另外，雖然本公司原物料、包材等多屬不可再生物料，但儘可能讓包材、物料循環再利用，以期達到最有效之能資源使用。本公司2025年產品包材、物料因實務需求未使用回收料。

註：本年度數據涵蓋範圍由 2024 年之台北總公司擴大至海外三個據點，因統計範圍變動，故不與 2024 年之數據進行直接增減比較。本年度數據將作為未來年度之比較基準。

原物料結構（單位：公噸）

種類	不可再生物料	可再生物料	合計
	2025 年	2025 年	2025 年
產品物料	785	0	785
包裝材料	162	0	162
合計	947	0	947

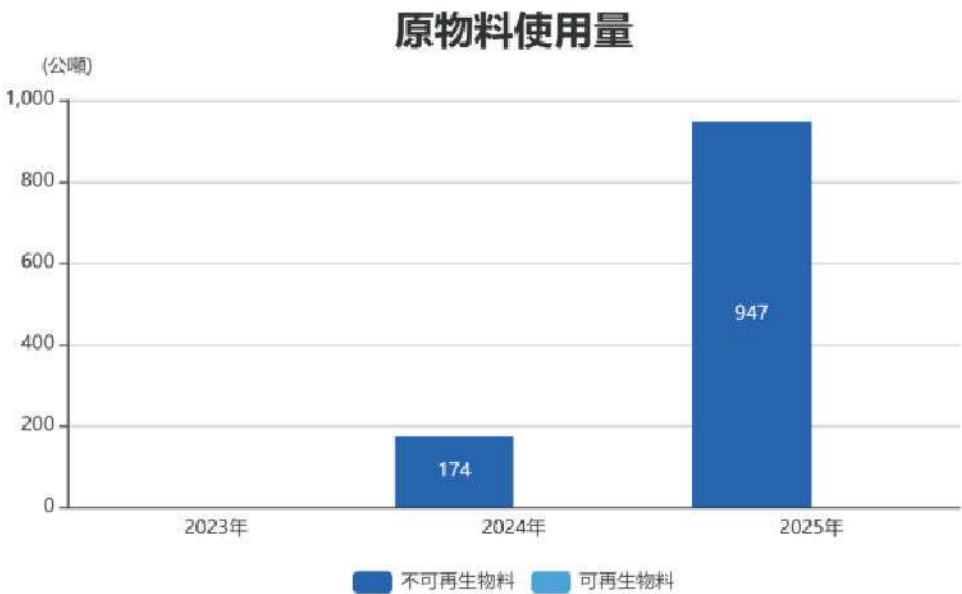
原物料結構（單位：公噸）

種類	不可再生物料			可再生物料			合計		
	2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
產品物料		57	785		0	0		57	785
包裝材料		117	162		0	0		117	162
合計		174	947		0	0		174	947

使用回收料占比（單位：公噸）

年度	2023年			2024年			2025年		
種類	所有物料總量	回收料總量	占比(%)	所有物料總量	回收料總量	占比(%)	所有物料總量	回收料總量	占比(%)
產品物料							785	0	0
包裝物料							162	93	57.5
合計							947	93	9.8

原物料使用量統計圖（單位：公噸）



5.2 能源治理

5.2.1 能源管理

能源管理與轉型：攜手共創低碳願景

面對全球氣候變遷與能源轉型的趨勢，光鼎電子體認到企業在環境維護中扮演的關鍵角色。能源的選擇與應用不僅是營運韌性的體現，更是我們對環境守護的具體承諾。我們透過優化資源配置，將提升能源效率視為降低碳足跡、緩解溫室效應的核心驅動力，並從中創造兼具環境效益與經濟價值的雙贏局面。

實踐進程：從觀念到行動的落實

光鼎電子將低碳精神融入日常營運中，藉由既有的管理架構，我們梳理出資源優化路徑。目前公司雖然尚未正式導入能源管理系統（EnMS），但我們仍透過自主管理來節省資源。

我們設定了具體的節能規劃：以 2025 年為基準，預計 2026 年總用電量（度數）要減少 1% ~ 3%。在硬體方面，我們也持續進行照明系統改善，評估尚未更換 LED 燈具的辦公室及廠區是否需要汰換 LED 燈具，讓每一度電都能發揮應有的服務價值。相關的推動成果與精進計畫，請參閱本報告「節能措施」章節。

與全球永續目標（SDGs）接軌

我們的能源轉型策略與聯合國永續發展目標（SDGs）深度結合，轉化為具體的經營方針：

永續目標	核心行動與承諾
SDG 7 可負擔的潔淨能源	推動設備升級與技術優化，提升能源使用價值，確保資源的高效應用，支持潔淨能源的長遠發展。
SDG 12 責任消費與生產	調整生產製程與資源配置，落實循環經濟精神，從源頭減少浪費，實現綠色生產的企業責任。
SDG 13 氣候行動	聚焦碳排放監測並執行能源減量計畫，以主動且敏捷的姿態應對氣候挑戰，展現企業對守護地球溫度的熱忱。

展望未來：價值共創與經營路徑

未來，光鼎電子將持續投入資源於低碳應用，結合全員參與，建構具備永續競爭力的營運模式。我們將逐步調整能源使用體系，以穩健的步伐朝向「低碳永續、環境共好」的經營藍圖邁進。

5.2.2 能源消耗 (GRI 302-1、302-3)

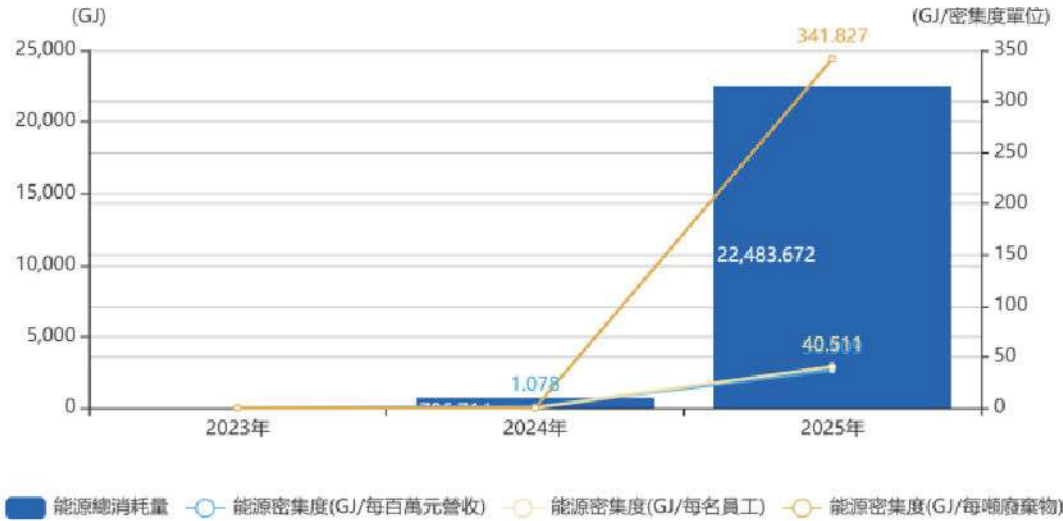
2025 年度光鼎電子能源總消耗量為 22,483.672 吉焦耳 (GJ)，能源密集度為 36.909 (GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力之排放為大宗，約占總能耗 61%，其餘能源占比為化石燃料 39%。故於後續節能規劃上，將以架構太陽能板加強綠電使用以降低生產中耗電為主要目標。

光鼎電子能源消耗分析表 (單位：吉焦耳GJ)

能耗項目		能源消耗量 ^註			能源消耗百分比		
		2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
外購再生能源	固體再生燃料			0			0
	生質燃料			0			0
	外購電力			2,792.596			12
	其他			0			0
外購非再生能源	化石燃料		78.102	6,830.405		11	30
	外購電力		628.612	12,860.671		89	57
	外購熱能			0			0
	外購冷能			0			0
	外購蒸汽			0			0
	其他			0			0
自產能源	太陽能			{ 第三方查證組織內部- (自產)太陽能 }			{ 第三方查證組織內部- (自產)太陽能占比 }
	風力能			{ 第三方查證組織內部- (自產)風力能 }			{ 第三方查證組織內部- (自產)風力能占比 }
	水力能			{ 第三方查證組織內部- (自產)水力能 }			{ 第三方查證組織內部- (自產)水力能占比 }
再生能源總消耗量				2,792.596			12
非再生能源總消耗量			706.714	19,691.076		100	88
能源總消耗量			706.714	22,483.672	註1：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註2：因營收為公司常態財務指標，具備高度可得性與一致性，便於追蹤年度變化並持續優化管理策略，故選用此為能源密集度分母。 註3：2025年度內，光鼎電子各營運據點中，连云港電子有限公司已設置有太陽能板能源設施。		
能源密集度 (GJ / 每百萬元營收)			1.078	36.909			
能源密集度 (GJ / 每名員工)				40.511			
能源密集度 (GJ / 每噸廢棄物)				341.827			

註：因 2024 年只揭露台北總公司，而 2025 年含概 3 個子公司(南京華鼎、連雲港光鼎及緬甸光鼎)揭露，故與 2024 年揭露範圍不同。

三年度組織內部能源總消耗量與密集度



5.2.3 節能措施 (GRI 302-4)

本公司各據點採行的節能措施，係考量當地文化習慣及政策法規差異，採取因地制宜的管理模式。雖然目前部分措施尚未全面落實於集團所有據點，但公司未來將持續推動整合，並落實各項改進方案，以實現永續發展目標。

由於部分節能措施自 2024 年下半年啟動規劃，且 2025 年起擴大納入其餘三個廠區之數據，在統計基準變動及實施時間尚短的情況下，目前暫無過往之年度績效對比，後續持續追蹤。

1. 空調系統 (電力消耗主要來源)

- ◆ 啟動門檻： 室外或廠房溫度高於 26℃ - 28℃ 時方可開啟。
- ◆ 溫度設定： 夏季建議維持在 25℃ 左右，冬季暖氣設定在 20℃ 左右，避免能源過度耗損。
- ◆ 運轉優化：
 - ・ 設置預約開關機功能，嚴禁下班後無效空轉。
 - ・ 優先選購並逐步汰換為變頻空調設備。
- ◆ 設備維護： 建立定期清洗濾網與保養機制，確保空調運作效率並延長使用壽命。

2. 照明優化與用電行為

- ◆ 硬體升級：目前部分據點已完成 LED 節能燈具導入，後續將持續針對未替換區域推動汰換計畫，並將高效能燈具納入日常維護範疇。
- ◆ 採光利用：於採光充足之辦公區域或廠房，在不影響工作安全的前提下，應優先利用自然光，減少非必要照明開啟。
- ◆ 行為準則：
 - 嚴格落實「隨手關燈」，包含走道、公共區域及無人辦公區。
 - 下班或長時間離開座位時，應關閉電腦、印表機、充電器及電風扇。
 - 針對長時間不使用的電器，應拔除插頭或切斷電源以防待機電力浪費。

3. 生產設備與電器採購

- ◆ 採購標準：優先採購具備高能源效率標章或能源效能等級之電器（如冰箱、多功能事務機等）。
- ◆ 工業設備管理：
 - 空壓機應依生產排程靈活調整，落實停產即停機。
 - 連假及例假日應嚴格執行機器設備關機自主檢查。
- ◆ 生活用電：宿舍區域之照明及空調管理，比照辦公室與廠房規定執行。

4. 資源循環與耗材管理

- ◆ 節約用水：強化節水意識，隨手關緊水龍頭，防止滲漏與滴漏現象。
- ◆ 無紙化辦公：
 - 優先使用 OA 系統、電子郵件或企業通訊軟體傳送檔案。
 - 必須列印時，優先採取雙面列印。
 - 示範機制：台北總公司已導入「列印前二次確認機制」，有效減少誤印或重複列印造成的資源浪費，未來將評估推廣至各據點。
- ◆ 資源回收：廢紙、舊書籍及報刊等，應由管理單位統一回收變賣或處置。

5. 能源結構轉型（進階措施）

- ◆ 再生能源應用：本公司與當地政府配合，已於連雲港據點建置太陽能光電發電系統，以提升綠電使用比例。

5.3 排放監控

5.3.1 溫室氣體盤查

溫室氣體盤查標準

本公司自 2024 年起，每年執行溫室氣體盤查，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。2025 年光鼎電子溫室氣體總排放量為 40,191.0176tCO₂e，其中範疇一為 726.7736tCO₂e（1.8%）、範疇二為 2,246.5824tCO₂e（5.6%）、範疇三為 37,217.6616tCO₂e（92.6%）；以總營收（百萬元）為強度換算單位，排放強度為 66.0（tCO₂e/百萬元）。因 2024 年只有盤查台灣總部，而本年度納入本公司 3 個重要生產據點（南京華鼎、連雲港光鼎、緬甸光鼎）盤查，故暫以 2025 年做為本公司盤查基準年。

溫室氣體排放量分析表(單位：tCO₂e)

項目		2024年	2025年
範疇一		8,4538	726,7736
範疇二		82,7484	2,246,5824
範疇三		13,346,8081	37,217,6616
溫室氣體總排放量		13,438,0103	40,191,0176
排放強度 (tCO ₂ e / 每百萬元營收) ²		20,5043	66
排放強度 (tCO ₂ e / 每位員工) ²		285.9	62.4
排放強度 (tCO ₂ e / 每噸廢棄物) ²		956.2	611
生質排放量	範疇一	0	0
	範疇三	0	0
	合計	0	0

註1：本年度執行溫室氣體盤查的據點包含光鼎電子股份有限公司、南京華鼎電子有限公司、連雲港光鼎電子有限公司、緬甸光鼎，盤查範疇皆為範疇一至三。

註2：盤查標準依循 ISO 14064-1:2018，並採用營運控制法設定組織邊界。

註3：溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共 7 種溫室氣體。

註4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 第六次評估報告之數值，活動數據來源包含連續排放監測系統(CEMS)、質量平衡、中國用能單位能源計量器具配備和管理通則。

▼範疇三細項分析表 (GRI 305-3)
依循 ISO 14064-1:2018 盤查標準之範疇三溫室氣體排放量分析表（單位：tCO2e）

項目	2024年	2025年
類別 3：運輸間接排放	278.6886	350.4556
類別 4：組織使用產品間接排放	13,068.1195	36,867.2060
類別 5：使用組織產品間接排放	0	0
類別 6：其他來源	0	0
合計	13,346.8081	37,217.6616

註：採 ISO 14064-1:2018 標準盤查的據點為光鼎電子股份有限公司、南京華鼎電子有限公司、連雲港光鼎電子有限公司、緬甸光鼎

--

5.4 水源管控

5.4.1 取水排水耗水

(GRI 303-1,303-2~303-5、CG-HP-140a.1-1~CG-HP-140a.1-3、CG-HP-140a.1-5~CG-HP-140a.1-6、EM-CM-140a.1)

2025 年光鼎電子總取水量為 56.056 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 56.056 千立方公尺，總排水量為 56.056 千立方公尺，總耗水量為 0.000 千立方公尺。

註：本年度報告範疇由 2024 年的台北總公司擴大至三個生產據點（連雲港光鼎、南京華鼎、緬甸光鼎）。基於可比性原則，本年度已重新追溯並調整相關歷史數據。
本次揭露範圍包含台北總公司、連雲港光鼎及南京華鼎據點。惟緬甸據點因使用地下水源且無水錶，無法取得精確進排水量，故未納入本年度水資源統計。

取水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

取水來源類別	水質指標	取水量			
		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水			0	0
	其他的水			0	0
地下水	淡水			0	0
	其他的水			0	0
海水	淡水			0	0
	其他的水			0	0
產出水	淡水			0	0
	其他的水			0	0
第三方的水	淡水	45.456	0	56.056	0
	其他的水	0	0	0	0
總取水量		45.456	0	56.056	0
取自水資源壓力地區比例(%)		0		0	
回收水量				{所有地區回收水量}	
回收百分比(%)				{所有地區回收水量占比}	

排水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

排水終點類別	水質指標	排水量			
		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水			0	0
	其他的水			0	0
地下水	淡水			0	0
	其他的水			0	0
海水	淡水			0	0
	其他的水			0	0
第三方的水	淡水	45.456	0	56.056	0
	其他的水	0	0	0	0
總排水量		45.456	0	56.056	0

耗水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

項目	2024		2025	
	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	45.456	0	56.056	0
總排水量	45.456	0	56.056	0
總耗水量	0	0	0	0
水資源壓力地區耗水量占比(%)	0		0	

註：耗水量=取水量-排水量

5.5 廢棄物監管

5.5.1 廢棄物管理政策

廢棄物管理政策與實踐

本公司在處理廢棄物時，會根據不同據點的文化習慣、政策及相關因素，採取因地制宜的管理方式，以確保各地的運作皆能減少對環境的影響。我們產生的廢棄物主要分為生產廢棄物、員工生活垃圾，以及報廢的辦公用品與設備。透過與所在地政府及專業廠商的規範配合，確保各類廢棄物皆能進入正確的回收或處理流程。

廢棄物分類與處理機制

1. 生產廢棄物處理

生產過程中產生的各類材料與廢料，會依照其性質進行分類擺放：

- ◆ 資材回收再利用：具備重複利用價值的材料會統一保管與處置，提升資源使用效率。
- ◆ 分類存放與處置：無法利用的生產廢料會放入指定顏色的垃圾桶，進行妥善分類後，由清潔隊或合作廠商定期清運。
- ◆ 特殊廢棄物管理：針對生產產生的廢液、化學耗材等特殊廢棄物，會交由具備合格證照的廠商處理，並留存相關的遞送聯單，確保流向透明。

2. 員工生活垃圾處理

辦公室與生活區域產生的垃圾，由所在地社區或政府指定單位統一清運。為了配合分類政策，我們落實垃圾分類，請同仁依規範投放：

- ◆ 分類方式：生活垃圾分為一般垃圾、資源回收物與廚餘。具備價值的資材會彙整進行回收；其餘無法利用的廢棄物，則在進行妥善分類後由清潔隊或合作廠商定期清運。
- ◆ 廚房廢料處理：廚房產生的垃圾與其他材料，與當地政府或專業單位配合處置，維持環境衛生。

3. 辦公用品與設備報廢處理

針對達到使用年限或損壞的電腦主機、周邊配件、文具耗材等，由公司統籌負責

- ◆ 合格回收流程：報廢物件會移交給具備合法許可的專業廠商進行回收，避免隨意丟棄。
- ◆ 2025 年執行情況：2025 年度內，公司持續落實設備維護，資源管理效率穩定。該年度產生的報廢項目包含咖啡機 1 台、電腦 18 台以及檢測器 1 台，均已依照規範聯繫專業回收業者完成清運。我們仍與合格回收廠商維持長期聯繫，確保未來所有報廢需求皆能符合處理流程。

持續改善與環境責任

我們持續檢視廢棄物管理流程，尋找減少浪費的方法，例如提升生產材料的利用率或加強辦公用品的再利用。我們也會關注環境要求的變化，確保所有廢棄物的處理方式都符合標準，落實企業對環境的基礎責任。

5.5.2 廢棄物清運處置

廢棄物產生量及處置方式總覽

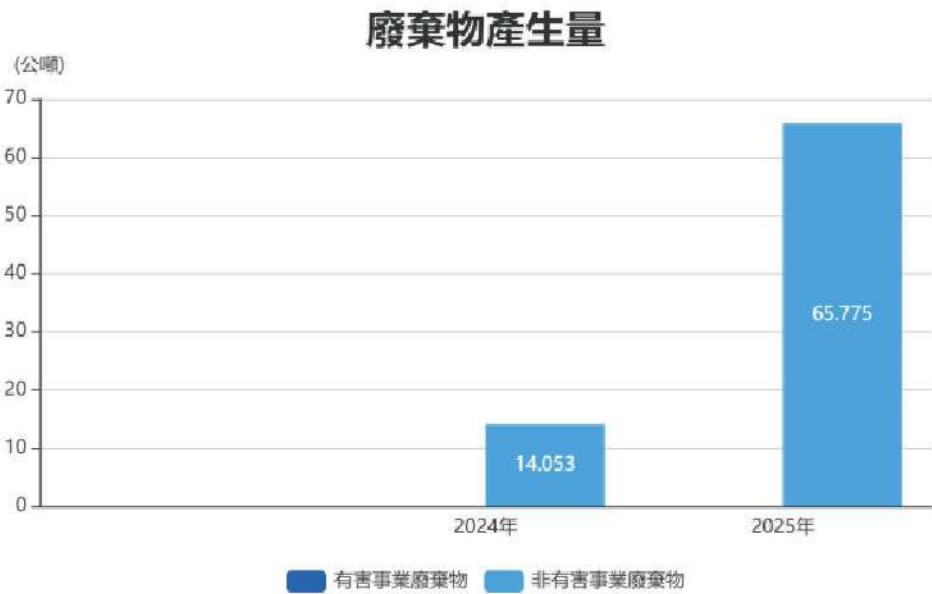
本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 65.775 公噸，其中有害事業廢棄物為 0.000 公噸，佔 0.0%；65.775 公噸為非有害事業廢棄物，佔 100.0%。本年度廢棄物數據涵蓋範疇由 2024 年之台北總公司擴大至海外三個據點，因統計範疇變動，故不與 2024 年之單一據點數據進行直接增減比較。本年度數據將作為未來年度之比較基準。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，光鼎電子股份有限公司在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2025 年本公司 0.0% 有害事業廢棄物及 0.0% 非有害事業廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總量 0.0%。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	65.775	0	57.78	0
	總量	65.775	0	57.78	0
2024年	有害事業廢棄物	0		0	0
	非有害事業廢棄物	14.053		14.053	0
	總量	14.053		14.053	0

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。



光鼎電子股份有限公司按廢棄物種類區分之廢棄物產生量
(各據點合計，單位：公噸)

年度	項目 註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	0	0	0	0
	總量	0	0	0	0
2024 年	有害事業廢棄物				
	非有害事業廢棄物	14.053		14.053	
	總量	14.053		14.053	
2023 年	有害事業廢棄物				
	非有害事業廢棄物				
	總量				

南京華鼎電子有限公司按廢棄物種類區分之廢棄物產生量
(各據點合計，單位：公噸)

年度	項目 註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	0	0	0	0
	總量	0	0	0	0
2024 年	有害事業廢棄物				
	非有害事業廢棄物				
	總量				
2023 年	有害事業廢棄物				
	非有害事業廢棄物				
	總量				

連雲港光鼎電子有限公司按廢棄物種類區分之廢棄物產生量
(各據點合計，單位：公噸)

年度	項目 註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	7.995	0	0	0
	總量	7.995	0	0	0
2024 年	有害事業廢棄物				
	非有害事業廢棄物				
	總量				
2023 年	有害事業廢棄物				
	非有害事業廢棄物				
	總量				

緬甸光鼎按廢棄物種類區分之廢棄物產生量
(各據點合計，單位：公噸)

年度	項目 註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	57.780	0	57.780	0
	總量	57.780	0	57.780	0
2024 年	有害事業廢棄物				
	非有害事業廢棄物				
	總量				
2023 年	有害事業廢棄物				
	非有害事業廢棄物				
	總量				

06

員工照護

- 6.1 人力資本
- 6.2 薪酬與福利
- 6.3 多元發展
- 6.4 職場安全



6.1 人力資本

- 6.1.1 人力管理
- 6.1.2 人才聘僱
- 6.1.3 勞資協議

6.2 薪酬與福利

- 6.2.1 平等優渥薪酬
- 6.2.2 完善福利措施
- 6.2.3 友善育兒職場

6.3 多元發展

- 6.3.1 培育訓練
- 6.3.2 績效考核

6.4 職場安全

- 6.4.1 職業安全衛生管理
- 6.4.2 職業傷害與職業病

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

◎ 核心價值與法制基石

光鼎電子深植「以人為本」的企業文化，始終視員工為企業永續發展中最核心的戰略夥伴。我們秉持著尊重與保障的原則，遵循公司營運所在地之勞動基準法及相關國際人權準則。以此為基石，公司制定了人力資源管理體系，範疇涵蓋精細的作業辦法、具競爭力的獎酬激勵機制及工作規章。

為因應全球產業變遷與勞權趨勢，我們建立了定期檢視與滾動式修正機制，確保內部規範不僅符合法律底線，更能與時俱進，成為守護員工勞動權益的堅實盾牌。

◎ 營造安全平等的工作環境

在職場倫理與人權守護上，光鼎電子採取「零容忍」政策：

- ◆ **人權保障：** 嚴格禁止雇用童工，並堅決杜絕任何形式之歧視、職場性騷擾、強迫勞動或不當威脅行為。
- ◆ **環境共融：** 我們致力於營造一個心理與物理雙重安全的職場，尊重每位同仁的多元背景與自由意志。
- ◆ **申訴機制：** 我們建立獨立申訴管道，致力於傾聽每位同仁的聲音。透過透明且受保護的管道，保障同仁權益，共同打造安全、平等且充滿自由活力的職場環境。

◎ 精準用人與多元發展

在人才遴選與發展規劃上，光鼎電子展現了客觀且前瞻的視野：

- ◆ **選才標準：** 我們優先考量員工的學經歷背景、核心專業能力、誠信正直的態度及對職涯的工作熱忱，確保適才適所。
- ◆ **薪酬平等：** 我們落實「同工同酬」原則，對於同職級或同職能之員工，絕不因性別、年齡、國籍、宗教或族群而有所差異。所有同仁皆享有標準化的薪酬架構、福利制度，以及教育訓練資源。
- ◆ **績效導向：** 公司實施年度績效考核。此考核不僅是員工留任、職位晉升、年度調薪及獎金分配的客觀依據，更是協助員工識別自我優勢、進行職涯規劃的重要參考標竿。

◎ 永續經營的承諾

透過上述制度的落實，光鼎電子期許能與全體員工建立深厚的信任紐帶，共同在安全、公平且充滿成長動能的環境中，實現個人價值與企業目標的雙贏局面，進而落實企業社會責任，成為業界人力資源管理的典範。

6.1.2 人才招聘雇 (GRI 2-7、202-2、401-1、402-1、405-1)

年底員工組成

本年度報告範疇由 2024 年之母公司擴大至各生產據點（連雲港、華鼎、緬甸），公司定義之重要營運據點為母公司及各生產據點。基於資訊可比性原則，本年度已針對統計範疇之變動，重新追溯並調整相關比較數據。截至 2025 年底止，光鼎電子四據點員工共計 555 人，包含正職員工 504 人、臨時員工 51 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 554 人、兼職員工 1 人。截至 2025 年底，公司無聘用無工時保障之勞動者。於非員工之工作者部分，公司因應消防整改、宿舍增建及工廠修繕等專案需求，共使用承攬工作者 87 人，包含建築工人、修繕人員、消防整改工程人員等，其年度總工作時數共計 19,968 小時。本年度人力變動主要係因應市場需求變遷與公司政策轉型，進行組織規模與結構之策略性調整；同時，針對海外特定地區政局變動及員工屆齡退休之自然更迭，公司均秉持合法、透明原則處理。所有異動程序皆確保同仁權益獲得妥善保障，以維持組織營運效能與人才梯隊之穩健發展。

2025 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	國家			合計
		中國	緬甸	臺灣	
全體員工	男性	61	18	19	98
	女性	227	206	24	457
	其他	0	0	0	0
	小計	288	224	43	555
正職員工	男性	49	18	17	84
	女性	191	206	23	420
	其他	0	0	0	0
	小計	240	224	40	504
臨時員工	男性	12	0	2	14
	女性	36	0	1	37
	其他	0	0	0	0
	小計	48	0	3	51
全職	男性	61	18	19	98
	女性	227	206	23	456
	其他	0	0	0	0
	小計	288	224	42	554
兼職	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	1	1
	其他	0	0	0	0
	小計	0	0	1	1
無時數保證	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0
	小計	0	0	0	0

定義說明：

- ◆ 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- ◆ 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- ◆ 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- ◆ 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- ◆ 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

近三年度員工人數（單位：人）

年度	2023年底	2024年底	2025年底
男性員工人數	110	102	98
女性員工人數	514	521	457
其他員工人數			0
員工總人數	624	623	555

員工多元結構

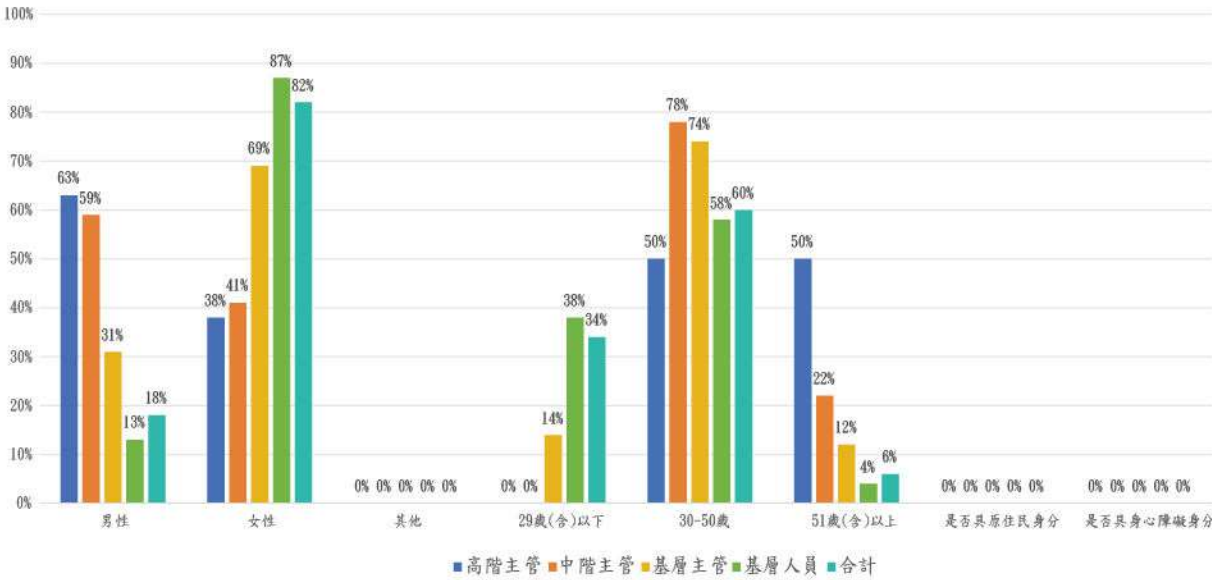
本公司員工男女性占比分別為 18% 及 82%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 60%。另本公司落實多元平等之理念，依法聘雇身心障礙者1人。

本公司致力於人才多元化佈局，員工組成涵蓋 3 個國籍，展現跨國界的人才吸引力。為落實在地化經營專才並促進當地就業，我們於四大據點積極晉用在地人才，目前各營運據點之當地員工比例達 100%，藉此深耕地方聯繫，掌握區域市場需求。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100% 高階主管為當地居民。

多元指標《按職級》
2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		8	32	42	473	555
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		1%	6%	8%	85%	100%
多元指標						
性別	男性	5	19	13	61	98
	女性	3	13	29	412	457
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29歲(含)以下	0	0	6	182	188
	30-50歲	4	25	31	274	334
	51歲(含)以上	4	7	5	17	33
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：％）



註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

人員流動

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2025 年間共計招募 303 位新進員工，包含男性 21 位、女性 282 位，且以 29 歲(含)以下之人員為主；另有 324 位員工離職（含 13 位屆齡退休人員），含24位男性及 300 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、退休、轉換跑道、海外特定地區政局變動等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

2025 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家			總計	新進比率（%）
		中國	緬甸	臺灣		
男 性	29歲(含)以下	0	9	0	9	21%
	30-50歲	2	4	2	8	
	51歲(含)以上	0	2	2	4	
	小計	2	15	4	21	
女 性	29歲(含)以下	0	232	0	232	62%
	30-50歲	0	49	0	49	
	51歲(含)以上	0	1	0	1	
	小計	0	282	0	282	
其 他	29歲(含)以下	0	0	0	0	0%
	30-50歲	0	0	0	0	
	51歲(含)以上	0	0	0	0	
	小計	0	0	0	0	
總計		2	297	4	303	55%

註1：男性新進比率=男性新進人員總數÷年底在職男性員工總數
註2：女性新進比率=女性新進人員總數÷年底在職女性員工總數
註3：其他性別新進比率=其他性別新進人員總數÷年底在職其他性別員工總數
註4：合計新進比率=全體新進人員總數÷年底在職員工總數

2025 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家			總計	新進比率(%)
		中國	緬甸	臺灣		
男 性	29歲(含)以下	0	6	1	7	24%
	30-50歲	5	1	6	12	
	51歲(含)以上	1	1	3	5	
	小計	6	8	10	24	
女 性	29歲(含)以下	0	234	1	235	66%
	30-50歲	15	46	1	62	
	51歲(含)以上	1	2	0	3	
	小計	16	282	2	300	
其 他	29歲(含)以下	0	0	0	0	0%
	30-50歲	0	0	0	0	
	51歲(含)以上	0	0	0	0	
	小計	0	0	0	0	
總計		22	290	12	324	58%

註1：男性離職比率=男性離職人員總數÷年底在職男性員工總數
註2：女性離職比率=女性離職人員總數÷年底在職女性員工總數
註3：其他性別離職比率=其他性別離職人員總數÷年底在職其他性別員工總數
註4：合計離職比率=全體離職人員總數÷年底在職員工總數

6.1.3 勞資協議 (GRI 2-30)

勞資關係與溝通機制：共融對話與因地制宜的溝通實踐

◎ 建立多元且暢通的雙向對話體系

光鼎集團深信和諧的勞資關係建立於「對等」與「透明」的基礎之上。為確保全球各營運據點之同仁建言皆能獲得重視，我們依據各據點的規模、文化及法律規範，建構了最適配的對話平台，將同仁意見轉化為制度優化的核心動力。

◎ 2025 年度運作實績：常態化運作與意見落實

在 2025 年度，光鼎集團持續精進溝通效能。目前光鼎集團雖未籌組工會或簽訂團體協約，但我們透過更為直接、即時的內部機制，確保每一位同仁的聲音都能被聽見。具體落實機制如下：

1. 體制化溝通：勞資會議與職工福利委員會

我們建立嚴謹且高頻率的正式對話架構，確保員工參與權益：

- ◆ 勞資會議：秉持民主參與精神，光鼎電子由同仁選出具代表性的勞方代表。2025 年度維持每季度定期召開，全年累計 4 次會議，針對勞動條件與職場環境進行深度協商
- ◆ 職工福利委員會（福委會）：為極大化員工福祉，光鼎電子採取高效率的月度審核機制。2025 年度共召開 13 次會議，確保福利預算的運用能精準對齊同仁需求，提升職場幸福感。

2. 靈活溝通管道：因地制宜的對話實務

針對海外營運據點，我們充分尊重當地文化，提供更具彈性且直接的溝通路徑：

- ◆ 多元回饋機制：結合 電子郵件專線 與實體/電子意見箱等管道，確保同仁能無後顧之憂地反映真實想法。
- ◆ 開放式溝通文化：積極推動主管與同仁的直接對話，建立扁平化的回報機制，確保各項建議與訴求能即時獲得管理階層的評估與回應。

◎ 結語：持續優化的共好承諾

透過上述多元的溝通佈局，光鼎集團 2025 年度在各據點均維持良好的勞資互動。無論是正式的對等會議，還是靈活的電子化反饋系統，我們始終秉持開放態度，將溝通落實為行動，致力打造一個透明、包容且具備韌性的全球職場環境。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬 (GRI 2-21、405-2、202-1)

男女薪酬公平與薪酬結構概況

光鼎電子重視人才之留任與培育，致力於提供具市場競爭力的薪資條件及完善的員工福利制度。薪資結構係參考當地勞動法規、產業薪資水準及當地生活成本等綜合因素訂定，並秉持公平、一致與非歧視原則，絕不因性別、種族、語言、宗教信仰、年齡、政治立場或婚姻狀況等因素影響薪資待遇。

於本公司所推動之平等與包容職場環境中，男女員工享有一致之起薪標準。最終薪酬則依個人年資、專業經驗、職務等級與工作表現進行調整，以反映其職責負擔與專業貢獻。員工薪資結構包括本薪、伙食費、各項津貼與績效獎金等項目；公司每年亦依營運狀況辦理年度調薪，並視員工績效發放獎金，以激勵士氣並促進公司與人才共同成長。

本公司薪酬政策以「在地市場競爭力」與「保障員工生活水準」為核心。2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 1:14.74；在薪酬變動方面，最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比，與公司平均總薪酬增加百分比之中位數（排除該最高薪酬個人）則分別為 0.74% 與 -9.99%。

然而，鑑於各營運據點分布於不同經濟區域，受限於各地基本工資法令、物價消費指數及勞動力市場水平之顯著差異，全體彙總數據難以精確體現各地區之薪酬分配公平性。因此，本公司特別採取「分區揭露」方式，以呈現各據點內部之薪酬結構比例（詳見下表）：

重要營運據點	最高個人：全體員工中位數		最高薪酬個人之總薪酬 年增幅	平均總薪酬增加百分比之中位數（排除該最高薪酬個人）
	2024年	2025年		
台北總公司	4.12:1	4.31:1	0.74%	-3.59%
連雲港光鼎	5.33:1	6.86:1	29.95%	0.91%
南京華鼎	5.13:1	2.65:1	-51.91%	-73.86%
緬甸光鼎	12.55:1	8.81:1	8.28%	54.24%

最高薪酬個人之薪資組成包含固定項目（如本薪、職務加給）及變動項目（如績效獎金與其他津貼），設計用以反映其在決策層級、策略推動及營運管理上所承擔之職責與風險。一般員工薪資則以本薪與固定津貼為主，部分職務亦有依績效發放之獎金或其他補助，薪酬內容依職位性質及績效評估結果進行調整。

針對 2025 年度部分據點之薪酬比率波動，係受特定人事結構調整與留才合約因素影響，具體說明如下：

- ◆ 連雲港光鼎（比率增加）：主係公司為確保核心技術穩定，與該據點最高薪酬個人簽訂留才合約，公司於合約結束後發放留才獎酬，導致薪酬比率較往年有所上升。
- ◆ 南京華鼎（比率下降且年增幅為負）：該據點 2024 年度之最高薪酬個人於 2025 年 5 月辦理退休。受基準人選更迭及在職月份比例計算影響，其 2025 年度總薪酬基數大幅低於前一年度，致使薪酬比率顯著下降。
- ◆ 緬甸光鼎（比率下降）：該據點之最高薪酬個人於 2025 年度並無異動。比率下降主係因 2025 年 8 月另一位高階主管退休，帶動該據點整體薪資結構重整；加上基層員工受地區基本工資調升及物價補貼影響，致使員工薪資中位數上升，因此縮減了最高薪酬者與員工間的薪距。

各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
台北總公司	1:1.11	1:0.85	1:0.95	1:1.2
連雲港光鼎	-	1:0.76	1:0.89	1:0.8
南京華鼎	-	-	1:0.89	1:0.64
緬甸光鼎	1:1.06	1:2	1:0.51	1:0.47

註1：以男性員工的基本薪資加薪酬為1。
註2：各據點對不同職級的定義：
• 台北總公司：高階主管定義為副總級以上主管；中階主管定義為協理及特助；基層主管定義為副理級或經理級以上主管；基層人員定義為行政人員及非主管級人員。
• 連雲港光鼎：高階主管定義為副總級以上主管；中階主管定義為協理、經理、副理或特助；基層主管定義為生產主管、領班或技術員；基層人員定義為行政人員及一線員工。
• 南京華鼎：基層主管定義為生產主管或領班；基層人員定義為行政人員及一線員工。
• 緬甸光鼎：高階主管定義為副總級以上主管；中階主管定義為協理、經理、副理或部門主管；基層主管定義為領班或技術員；基層人員定義為行政人員及一線員工。
註3：連雲港光鼎高層管理團隊中無女性領導者。
註4：南京華鼎因據點性質及組織結構等因素，2025 年無聘用高階及中階主管。

基層薪酬與法定最低薪資比較概況

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2025 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬為法定基本薪資的 1.33~3.29 倍。

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
台北總公司	台灣	1.76	1.52	1.6
連雲港光鼎	中國	2.77	2.21	2.49
南京華鼎	中國	2.69	1.72	2.2
緬甸光鼎	緬甸	3.29	1.33	2.31

註1：2025 年台灣當地法令每月基本薪資為 28,590元。
註2：2025 年連雲港當地法令每月基本薪資為人民幣 2010元。
註3：2025 年南京當地法令每月基本薪資為人民幣 2490元。
註4：2025 年緬甸當地法令 1~10 月每日基本薪資為緬幣 6800；11、12 月提高至每日緬幣7800；本年度基本月薪以 6800*30 日計算。

非主管全時員工薪資概況

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2025年各據點非擔任主管職務之全時員工人數、「薪資平均數」及「薪資中位數」揭露如下表：

重要營運據點	全時員工人數		薪資平均數		薪資中位數	
	2024年	2025年	2024年	2025年	2024年	2025年
台北總公司	35 人	39 人	850 仟元	812 仟元	716 仟元	686 仟元
連雲港光鼎	281人	261人	267 仟元	276 仟元	236 仟元	237 仟元
南京華鼎	46 人	34 人	211 仟元	216 仟元	208 仟元	175 仟元
緬甸光鼎	140人	224人	62 仟元	73 仟元	49 仟元	75 仟元

註1：以上金額皆已換算為台幣揭露。

2024 年僅揭露台北總公司非擔任主管職務之全時員工人數為 35 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 850 仟元及 716 仟元。
2025 年為比較基礎一致性，故將南京華鼎、連雲港光鼎及緬甸光鼎2024年之薪資統計一併納入揭露。台北總公司及南京華鼎因經歷同仁退休、離職及新進人員遞補之自然傳承期，受職級薪資基數更迭影響，致使薪資平均數與中位數產生結構性波動。緬甸光鼎則因應業務擴展與人力需求增加，積極擴大招募規模。此外，連雲港光鼎受惠於推行人才留才計畫及績效獎金激勵，有效帶動該區域平均薪資與中位數之雙重成長，展現公司對核心人才之重視。

--

6.2.2 完善福利措施 (GRI Index: 401-2、201-3)

員工福利制度與福利金運用概況

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，光鼎電子制定多項福利措施，如優於法令的保險、婚喪生育禮金等。台北總公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施，全職員工皆享有上述福利，福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。此外，其餘三個海外據點則採取因地制宜原則，尊重當地文化與法令差異，由各據點自主規劃符合在地需求的福利活動與配套措施，以確保同仁皆能感受到公司的支持與照顧。

光鼎電子標準福利

◎保險

◆ 台北總公司

1. 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險。
2. 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險等保障。

◆ 連雲港

1. 社保五險（養老、醫療、工傷、失業、生育）
2. 員工團體意外險

◆ 華鼎：社保五險（養老、醫療、工傷、失業、生育）

◆ 緬甸：社會保障

◎婚喪生育及年節禮金

◆ 台北總公司：生育補助、三節獎金、生日禮金、婚喪禮金

◆ 連雲港：生育險津貼、生日禮券、婚喪禮金

◆ 華鼎：享受醫療保險相關津貼及報銷、生日禮金、婚喪禮金

◆ 緬甸：生日禮金、婚喪禮金

◎其他

◆ 台北總公司

1. 員工持股信託

- 加入持股信託會員資格：服務年資滿一年以上之正式員工
- 持股信託金分為自提金及公提金，自提及公提金額依照全薪級距進行提撥(繳)
- 每月隨薪資發放撥入持股信託專戶

2. 產假、育嬰假

◆ 連雲港、華鼎、緬甸

1. 伙食
2. 住宿

光鼎電子其他福利措施

◎補助金或津貼

◆ 台北總公司

1. 健康檢查補助
2. 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程)

◆ 連雲港：員工職業健康體檢

◆ 華鼎：健康檢查補助

◎福利活動

◆ 台北總公司

1. 員工旅遊
2. 尾牙活動
3. 慶生會
4. 其他福委會舉辦的活動

◎其他

◆ 台北總公司

1. 彈性工時
2. 點心零食、水果、咖啡
3. 保健食品
4. 健身器材

◆ 連雲港：健身器材

◆ 緬甸：點心零食、水果、咖啡

退休福利制度與提撥機制

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在中國，同仁依照法定退休年齡辦理退休，退休金依照政府社會保障部門核定金額按月發放。緬甸廠因當地政策及員工年齡層等因素，暫無訂定退休福利。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依尚有舊制年資員工薪資總額 2%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

6.2.3 友善育兒職場 (GRI Index: 405-2)

育嬰假政策與生育支持機制

本公司致力於營造友善育兒環境，支持同仁兼顧職涯發展與家庭照顧，並依據各營運據點之當地法規與社會文化，落實多元的人事管理與配套措施：

- ◆ 完善育兒保障制度： 在符合相關勞動法規之據點，本公司嚴謹落實育嬰留職停薪制度，確保同仁於育兒期間之職位穩定性與重返職場之合法權益；亦提供生育補助金等機制，實質減輕同仁家庭經濟負擔，建構安心育兒的職場環境。
- ◆ 因地制宜之管理實務： 針對特定海外據點，本公司充分尊重當地法令規範與文化慣例，採取符合區域現況之人事作業模式。即便制度形式因地而異，公司仍致力於提供穩定且平等之就業環境，確保每位同仁之勞動權益均獲得保障。
- ◆ 營造共融職場文化： 我們深信人才是企業永續的基礎，未來將持續追蹤各據點同仁對工作與生活平衡之需求，落實母性健康保護，並在合乎各項法律規範的前提下，穩定推行善家庭之職場政策。

育嬰留職停薪制度與 2025 年申請人數統計

本公司嚴格落實各營運據點之勞動法規，保障符合資格之員工申請育嬰留職停薪之權益。

於本公司設有育嬰留職停薪制度之據點，符合當地相關法規規定。台北總公司依循勞動部《性別平等工作法》有撫育三歲以下子女者，皆得依法申請育嬰留停（最長可達兩年），並確保其復職權益不受影響；中國據點依循《女職工勞動保護特別規定》第七條給予女職工不少於 98 天之產假（含產前假 15 天，並依難產或多胞胎生育狀況依法遞增），同時遵循《中華人民共和國人口與計劃生育法》第二十五條，確保符合法律生育之夫妻享有延長生育假的獎勵及配偶陪產假等相關福利；緬甸據點則依循當地《社會保障法》第二十五條，保障同仁享有至少 14 週之產假（含產前 6 週與產後至少 8 週），若為生育雙胞胎則可額外享有 4 週之育兒假。本公司切實保障同仁基本權益，確保全球營運之合法合規。

以下為本公司 2025 年度育嬰留職停薪人員之分析統計表：
育嬰假人員分析

	2025年			2024年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	13	9	22	2	1	3
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	1	3	4	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	1	3	4			
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	1	3	4			
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	0	0			
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數(F)	0	0	0			
育嬰留職停薪申請率(%) (=B/A)	8%	33%	18%	0%	100%	33%
復職率(%) (=D/C)	100%	100%	100%			
留任率(%) (=F/E)	0%	0%	0%			

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練 (GRI 404-1、404-2)

教育訓練課程類型

光鼎電子重視員工職能的持續精進，堅信唯有透過與時俱進的教育訓練，方能實現員工與企業的同步成長。為此，我們致力於打造多元且彈性的學習環境，提供涵蓋廣度與深度的培訓課程，全面提升員工的專業能力與知識素養。

公司積極推動在職教育訓練，依照培訓形式區分為內部與外部訓練，並結合實體課程與線上學習模式，提升培訓效率並擴大學習參與度。課程內容橫跨多項關鍵領域，旨在協助員工因應快速變遷的產業環境：

- ◆ AI 數位轉型與實務應用： 包含產業 AI 人才養成、財務 AI 應用實戰、AI 助理效能提升及變革管理，強化員工數位轉型思維，提升整體營運效率。
- ◆ 半導體與前瞻技術研討： 聚焦矽光子技術 (Silicon Photonics)、CPO 封裝、Micro LED 及精密光學發展趨勢，透過技術深度解析與專利佈局課程，厚植核心研發競爭力。
- ◆ 財務、會計與公司治理： 定期辦理會計/審計主管持續進修、現金流量分析、最新稅務政策解讀及內部稽核法令更新，確保經營合規、落實永續財務管理。
- ◆ 品質管理與生產實務： 涵蓋 8D 工具、IE 七大手法、IQC 檢驗規範、精密設備維護保養及 5S/7S 管理，從源頭落實品質管理文化，確保產品卓越性。
- ◆ 智財戰略與全球經貿： 針對全球供應鏈格局、市場趨勢分析、智慧財產權保護與合約撰擬進行培訓，強化風險控管與法務意識。
- ◆ 安全衛生與環境保護 (ESH)： 全面落實消防演習、職業健康管理、化學品管理、廢棄物處置及社會責任管理培訓，並關注女職工保護與工傷預防，守護員工安全並實踐環境永續承諾。

透過全方位的培訓藍圖，光鼎電子協助員工在技術變革浪潮中持續精進，保持卓越的職場競爭力，與企業攜手開創 AI 革命下的產業新紀元。

2025 年含台北總公司、南京華鼎、連雲港光鼎、緬甸光鼎總共開設 211 班次課程，共培訓 5,900 人次，累積 7,030.50 人時數。整體而言人均受訓時數為 12.67 小時，因 2024 年度僅揭露台灣總公司資訊，比較基礎較不一致因之無從比較成長趨勢。

2025 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	119	3,836	4,687.00
專業職能課程	35	39	269
通識課程	57	2,025	2,074.50
外語強化課程	0	0	0
管理領導課程	0	0	0
其他	0	0	0
合計	211	5,900	7,030.50

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2025 年男性平均受訓時數為 10.85 小時，女性平均受訓時數為 13.06 小時，其他性別平均受訓時數為 0.00 小時。

各性別平均受訓時數（單位：小時）

性別	2023年	2024年	2025年
男性		3.28	10.85
女性		2.42	13.06
其他			0

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

2025 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前一年度呈現穩定成長，主要為 2024 年報告據點只呈現台灣總部，2025 年再加上海外 3 個重要據點（南京華鼎、連云港光鼎、緬甸光鼎）統計，故差異較為顯著。我們致力於員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，以創造公司和員工的雙贏。

各職級平均受訓時數

職級	2023年	2024年	2025年
高階主管			1.63
中階主管		1.88	11.59
基層主管		8.68	12.29
基層人員		1.28	12.96

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

6.3.2 績效考核 (GRI Index: 404-3)

績效管理與獎懲制度說明

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

全職員工績效考核執行情形

2025 年本公司採取因地制宜的評核策略。台北總公司落實全員評核（排除總經理及定期契約人員）；其餘據點則依據職務關鍵性實施差異化管理：部分以高階主管為核心評核對象，以強化領導責任與績效導向；部分則採行月考核制度。透過針對性地調整受評範疇，彈性配置管理資源，確保各營運據點之績效回饋能即時反映業務目標與職能表現。

各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	66	98	67%
女性	84	457	18%
合計	150	555	27%

註：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	4	8	50%
中階主管	25	32	78%
基層主管	29	42	69%
基層人員	92	473	19%
合計	150	555	27%

各職級與性別完成年度績效考核百分比（單位：%）

職級	男性	女性
高階主管	60%	33%
中階主管	89%	62%
基層主管	69%	69%
基層人員	61%	13%

註：占比=按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理 (GRI Index: 403-1~403-8)

職業安全衛生管理架構與據點實踐

員工與外部工作者（註）為本公司營運活動最重要的成員之一。工作場域上任何的安
全或衛生風險，均可能對公司經濟及人員的健康與生活產生重大衝擊。本公司雖未導
入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，但各營運據點均深切重視勞工安全，並以當地
職業安全衛生法規為管理架構基礎，確保在各據點工作場所內的人員，其安全與健康
權益皆受到保障。

由於各營運據點的規模與性質有所不同，我們採取了因地制宜的管理與員工參與機制

在台北總公司方面，我們依據台灣《職業安全衛生法》第 34 條訂定工作守則，並於
2025 年派員參與並取得「乙種職業安全衛生業務主管」法定教育訓練結業證書，以提
升內部專業管理量能。雖然總公司未設立專門的職安衛委員會，但所有職安衛相關議
題皆會透過定期召開的「勞資會議」提出討論，確保同仁擁有完善的參與及溝通管道

針對海外據點，連雲港據點由全員參與日常培訓，並設有共 9 人的安全衛生委員會，
每年定期召開會議一次。該委員會除了審議職安衛管理辦法、程序實施有效性與職災
調查報告外，更全面負責定期執行風險評估、規劃並推動職安衛政策、安排年度教育
訓練計畫，以及落實職業健康服務與健康促進活動。

華鼎據點則根據當地政府環境質量體系訂定《華鼎電子安全生產、衛生管理細則》，
並編制有 4 人的安全衛生委員會。儘管 2025 年因組織結構改變而未召開會議，但日
常積極落實即時通報管理機制，現場若出現任何狀況均能採取彈性處置，迅速通知權
責人員；該據點也持續專注於風險評估程序、職安衛政策推動、年度教育訓練規劃與
職業健康服務。

而緬甸據點目前主要依據 ISO 14001:2015 環境管理系統訂定相關規範，並規劃於
2026 年正式成立安全衛生委員會；在委員會正式成立前，現行的風險評估、職安衛政
策之規劃與推動，以及年度教育訓練計畫等核心工作，皆由管理部統一負責統籌與執
行。

透過上述各據點的委員會運作或即時通報機制，非台北據點的同仁與外部工作者皆能充分參與職安衛溝通。所有職安衛管理辦法、教育訓練計畫與健康促進活動等資訊，均會公告於公司同仁皆可察看的地方，讓全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策，攜手打造安全與健康的友善環境。

註：外部工作者定義 指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如：為因應消防整改、宿舍增建及工廠修繕等專案需求之承攬工作者，包含建築工人、修繕人員、消防整改工程人員等。

工作者溝通與通報機制

本公司設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線、意見箱與專門信箱 para@para.com.tw 或直接向相關權責人員回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項，以期達到有效的雙效溝通。

為打造安心的發聲環境，本公司嚴格保障職災通報者權益，確保工作者絕不因提出危害通報、改善建議或參與調查，而遭受懲戒、解僱、降職、減薪、考績不利益或其他任何形式之報復。

此外，依據本公司各據點之職業安全衛生相關管理規範，我們鼓勵全體員工、供應商及承攬商主動通報工作場所中可能存在的安全與衛生風險。為落實安全第一之原則，公司特別制定以下「避險停止作業流程」：

- ◎ 自主評估與撤離： 當工作者合理認定其工作環境或作業狀態可能導致傷害、疾病或立即性危險時，在不危及他人安全的前提下，有權立即主動停止作業，並自行撤離至安全區域。
- ◎ 即時通報： 撤離後，工作者應即時通報部門主管與該據點之權責管理單位或人員。
- ◎ 權益保障承諾： 工作者基於安全考量停止作業或離開危險工作狀態時，公司承諾其不會因此受到任何不利益處分或報復，以實質保障其安全健康權益。

部門主管與該據點之權責管理單位或人員於接獲通報後，將立即展開調查，評估潛在危害的發生機率與嚴重程度，據以擬定適當的處理對策。相關處置方案及調查結果將提報職業安全衛生委員會或勞資會議進行審議，並公開公告予全體工作人員，以確保資訊透明並強化職場安全意識。

職業安全衛生風險評估

光鼎電子依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理相關程序書，由各據點職安衛委員會(緬甸據點由管理部)執行。

為確保職業安全衛生執行穩當，各據點職安衛委員(緬甸據點由管理部)每年檢視各據點內部工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險四個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施，每年定期檢視管理架構缺失之處，召開檢討會議進行流程優化，並於下一次會議上報告改善進度，以確保職業安全衛生管理措施達到循環改善。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險 一級重大風險 紅色風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目；存在重大風險立即停止作業，根據一級風險管控方案處理完成後再恢復作業。
中高風險 二級重大風險 橙色風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性；存在較大風險要立即整改，根據二級風險管控方案處理完成後恢復。
中度風險 三級一般風險 黃色風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施；存在一般風險由風險所在部門根據制定的對策措施整改落實。
低度風險 (極少發生的風險) 四級低風險 藍色風險	現況可接受，由風險所在班組根據既定之安全對策措施，落實日常管理與自主整改；如遇異常危害，應立即停止危險程序並停用危險物料。

光鼎電子工作場域之高風險項目及管控措施

營運據點	風險項目	危害類型	管控措施
台北總公司 連雲港光鼎 南京華鼎 緬甸光鼎	火災	電器火災	車間、辦公室禁止吸煙、嚴禁攜帶火種，定期檢查設備電路，配置足量的滅火器材，定期培訓演練
連雲港光鼎 南京華鼎 緬甸光鼎	機械傷害	機械傷害	規範安全作業操作規程，加強作業培訓，定期維護設備，安裝安全防護裝置
連雲港光鼎 南京華鼎 緬甸光鼎	觸電	觸電	定期檢查電氣電路及用電設備，發現異常立即整改，設置安全警示標識
連雲港光鼎 南京華鼎 緬甸光鼎	噪音	噪音	定期進行作業場所噪音檢測，定期維護設備，佩戴耳塞防護
連雲港光鼎 南京華鼎 緬甸光鼎	易燃易爆氣體儲罐氣瓶、匯流排洩漏	易燃易爆氣體儲罐氣瓶、匯流排洩漏	安裝燃氣洩漏裝置，使用合規燃氣灶具，定期檢查燃氣管路，燃氣周邊禁止吸煙明火，定期安全培訓
台北總公司 連雲港光鼎 南京華鼎 緬甸光鼎	交通事故	交通事故	遵守相關交通安全法規行駛，定期車輛檢查及保養，行駛前確認汽車狀況，行駛中如車子故障，盡可能的緩慢將車子移至安全的地方停靠，並打給相關單位協助處理

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，光鼎電子全體員工每年必須接受一般職安衛教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。例如，連雲港據點即特別針對外部工作者實施消防安全訓練，強化外部工作者臨災應變能力。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數
一般訓練	一般職安衛教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	540小時
職業危害	職業災害及職業病預防		
	例如：安全生產法律法規、職業健康訓練及環境管理訓練及等	全體員工	947.5小時
	例如：化學品倉儲規範管理等	資材部	12小時
	例如：固體廢棄物管理訓練等	管理部	191.5小時
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練，例如切割作業注意事項、切筋作業注意事項、IGBT 切筋、塑封、測試技能訓練及自動晶片與焊線作業指導等。	接觸高危險活動作業之員工	3.5小時
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、消防應急演練、緊急消防預防與訓練、事故發生時緊急救援措施及消防安全訓練（消防演習）等。	全體員工	291小時

職業健康服務及健康促進活動 (GRI 403-3、403-6)

經評估工作環境與作業性質，光鼎電子將「噪音」及「機械性夾傷、切割」等項目列為員工安全的主要風險來源。為降低同仁在作業時的直接接觸危害，公司皆主動提供相應的防護用具。

同時，為落實健康管理，公司每年定期安排任職於特殊工作環境之同仁，接受專門的特殊作業健康檢查，藉由定期追蹤以利即早因應與治療。此外，公司於各據點配置專業照護能量，連雲港據點內有編制急救人員，緬甸據點則配置護理人員，全面建構安全且友善的職安職場。

目前，台北總公司每三年定期舉辦全員一般健康檢查，並邀請專業健檢中心親赴公司提供臨場服務，以提升同仁受檢的便利性與參與率，關懷同仁身體狀況；華鼎據點則提供每年一次的一般健康檢查補助，鼓勵同仁自主進行健康管理。此外，光鼎電子高度重視職場安全，於連雲港據點針對任職於特殊工作環境之員工，每年定期安排員工至體檢中心進行專門的身體健康檢查(如噪音環境工作之員工，每年進行聽力檢查；於膠房工作之員工，每年進行心肺功能檢查等)，落實職業健康防護。針對尚在規劃或調整健康管理方案之緬甸據點，公司未來亦將持續評估整體資源，期望逐步完善各營運據點之健康促進措施，全方位守護同仁之身心健康。

供應商職安衛稽核 (GRI 403-7)

在供應商與承攬商的職安衛管理方面，目前本公司由連雲港據點主導執行。連雲港據點針對供應商與承攬商採用調查表進行供應商稽核，以評估其職安衛管理現況。若評鑒發現缺失，連雲港據點將提出應改善項目，並給予供應商改善期，後續經重新審核後確認其工作場域無重大職安風險。2025 年度經連雲港據點評鑒之供應商皆已通過審核。此外，連雲港據點針對入廠人員皆要求進行教育培訓（包含線上教育培訓），並簽訂相關協議，以確保入廠作業安全。台北總公司、華鼎及緬甸據點未來也將參考連雲港據點之實績，研擬適合各據點的供應商職安衛管理方針。

6.4.2 職業傷害與職業病 (GRI 403-2、403-9、403-10)

事故通報與調查處理流程

光鼎電子重視員工的職業安全與健康，依據光鼎集團各據點之職業安全衛生相關管理規範建立明確的事故通報與應變處理程序，確保於意外事件發生時能即時應對，降低對人員安全與營運的影響。

◎ 通報與調查程序

當職業安全衛生事件發生時，現場人員應立即進行初步處置，並向權責管理單位通報（含事件性質、人員身分、地點、原因及傷情）。接獲通報後，管理單位將立即啟動調查作業，檢視辦公環境、工作行為與流程，並與所屬部門主管共同研議與執行改善措施。

◎ 透明化管理與教育宣導

事故調查結果與後續處置將公告全體員工及協力廠商，以提升資訊透明度。此外，於事故發生後三個月內，針對相關單位進行教育訓練與新管控措施之宣導。

◎ 職業災害統計標準

為落實科學化管理，光鼎集團建立完善的績效監測機制，相關統計定義如下：

- ◆ 統計範圍：涵蓋本公司全體正式員工、約聘人員以及於辦公場域內作業之外部工作者
- ◆ 計算基礎：以年度受評對象之「總經歷工時數」為基準。
- ◆ 計算方法：參考勞動部及國際標準，計算失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（SR）及可工作天數損失，確保數據具備同業可比性。

◎ 職安衛管理成效

截至 2025 年度止，光鼎集團內職業傷害或職業病事件為 0 件，顯示光鼎集團職安衛管理成效良好。此外，為強化員工安全認知，新進人員於到職時皆需進行環境介紹，並參與定期舉辦之消防演練與緊急疏散訓練，營造安全、健康的工作環境。

2025 年起本報告書納入三個廠區(南京華鼎、連雲港光鼎，緬甸光鼎)之數據，在統計基準變動的情況下，目前暫無過往之年度績效對比，後續將以 2025 年為基準年持續追蹤。

員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2025 年
工作總時數(小時)	1,287,512
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率 ^{註1}	0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註2}	0
嚴重職業傷害比率 ^{註3}	0
可記錄事故人次(次) ^{註4}	0
可記錄事故比率 ^{註5}	0
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率 ^{註6}	0

註1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×1,000,000。
註2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於6個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。
註3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。
註4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。
註5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。
註6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

員工歷年職業傷害事件分析（單位：人次數）

事件類型	2025 年	
	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0
化學性危害	0	0
生物性危害	0	0
人因性危害	0	0
社會心理性危害	0	0
合計	0	0

員工以外工作者之職業災害紀錄

光鼎電子外部工作者於本公司工作場域 2025 年共發生0件職業災害事故，其中0件屬嚴重事件、0件為死亡事件。

員工以外工作者之職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2025年
工作總時數(小時)	19,968
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率 ^{註1}	0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註2}	0
嚴重職業傷害比率 ^{註3}	0
可記錄事故人次(次) ^{註4}	0
可記錄事故比率 ^{註5}	0
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率 ^{註6}	0

註1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數x200,000。
註2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於6個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。
註3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數x200,000。
註4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。
註5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數x200,000。
註6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數x200,000。

員工以外工作者歷年職業傷害事件分析（單位：人次數）

事件類型	2025 年	
	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0
化學性危害	0	0
生物性危害	0	0
人因性危害	0	0
社會心理性危害	0	0
合計	0	0

--

07

附錄

GRI 準則索引表

SASB 準則索引表

加強揭露永續指標

氣候相關資訊



GRI 準則索引表

使用聲明：光鼎電子已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	22	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	07		
	2-3 報導期間頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	06		
		1.1.7 聯絡資訊	08		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	07		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	08		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	89		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	22		
		6.1.2 人才聘雇	115		
	2-8 非員工的工作者	2.1.1 基本資訊	22		
		6.1.2 人才聘雇	115		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	47		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	47		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	47		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3.2 利害關係人溝通	13		
		1.4.1 重大議題評估流程	15		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
		2.2.2 功能性委員會	54		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	15		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
		2.2.2 功能性委員會	54		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	15		
		2.2.2 功能性委員會	22		
	2-15 利益衝突	1.4.2 重大議題衝擊管理	54		
		2.2.1 治理架構	47		

一般揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會	54		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	47		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	47		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	47		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	47		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	122		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	09		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	62		
		2.4.2 人權政策	65		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	62		
		2.4.2 人權政策	65		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	17		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	62		
		2.4.2 人權政策	65		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	66		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	22		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	13		
		1.3.2 利害關係人溝通	13		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	121	團體協約	報告期間內本公司未籌組工會，亦未與員工簽訂團體協約，故本項資訊不適用。
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	15	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.1 重大議題評估流程	15		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	17		

重大議題揭露

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
誠信經營					
3-3 重大主題管理					
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	62		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	62		
經濟績效					
3-3 重大主題管理					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	56		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	56		
能源					
3-3 重大主題管理					
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.2 能源消耗	100		
	302-3 能源密集度	5.2.2 能源消耗	100		
	302-4 減少能源消耗	5.2.3 節能措施	101		本公司目前尚未建立相關量化機制，未來將持續評估導入
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1.2 生命週期管理	77		本公司目前尚未執行產品與服務節能專案及建立相關量化機制，未來將持續投入 LED 封裝產品能效與環保技術研發
原物料使用					
3-3 重大主題管理					
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	5.1.2 物料採購	97		
職業安全衛生					
3-3 重大主題管理					
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	135		尚無設置職業安全衛生管理系統。
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	135		
		6.4.2 職業傷害與職業病	140		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	135		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	135		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	135		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	135		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.4.1 職業安全衛生管理	135		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	135		尚無設置職業安全衛生管理系統。
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	140		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	140		

特定主題揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	70		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	126		
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	122		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	89		
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	2.3.2 稅務政策	59		
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.3.2 稅務政策	59		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.4.1 取水排水耗水	105		
	303-4 排水量	5.4.1 取水排水耗水	105		
	303-5 耗水量	5.4.1 取水排水耗水	105		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	103		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	103		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	103		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	103		
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 廢棄物管理政策	107		
	306-3 廢棄物的產生	5.5.2 廢棄物清運處置	108		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.2 廢棄物清運處置	108		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.5.2 廢棄物清運處置	108		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	115		
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2.2 完善福利措施	126		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	129		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	115		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	131		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	131		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	133		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	47		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1.2 人才聘雇	115		
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.2 產品風險評估	80		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.4.3 法規遵循	66		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.3.1 產品服務標示規範	83		
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.4.3 法規遵循	66		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.4.3 法規遵循	66		

SASB 準則索引表

使用聲明：光鼎電子已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別： TC-SC

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	備註
指標	TC-SC-110a.1	溫室氣體排放	(1)範疇1之全球總排放量	量化	726.7736	公噸(t)二氧化碳當量	5.3.1溫室氣體盤查	103		
			(2)來自全氟化合物之總排放量		0	公噸(t)二氧化碳當量				未有相關排放源
指標	TC-SC-110a.2	溫室氣體排放	對管理範疇1排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	討論及分析	5.2.3節能措施參閱	-	5.2.3節能措施	101		
指標	TC-SC-130a.1	製造之能源管理	(1)總能源消耗量	量化	22,483.672	十億焦耳(GJ)	5.2.2能源消耗	100		
			(2)電網電力百分比		61	百分比(%)	5.2.2能源消耗	100		
			(3)再生能源百分比		-	百分比(%)				子公司達雲港光鼎雖有架設太陽能電板儲能，但因未取得綠能證書故不納入再生能源統計。
指標	TC-SC-140a.1	水管理	(1)總取水	量化	56.056	千立方公尺(m³)	5.4.1取水排水耗水	105		
			(1)於基線水壓力高或極高區域之取水占總取水之百分比		0	百分比(%)	5.4.1取水排水耗水	105		
			(2)總耗水量		0	千立方公尺(m³)	5.4.1取水排水耗水	105		
			(2)於基線水壓力高或極高區域之耗水量占總耗水量之百分比		0	百分比(%)	5.4.1取水排水耗水	105		
指標	TC-SC-150a.1	廢棄物管理	(1)製造過程中產生之有害廢棄物重量	量化	0	公噸(t)	5.5.2廢棄物清運處置	108		光鼎集團未產生有害廢棄物。
			(2)製造過程中產生之有害廢棄物再循環百分比		0	百分比(%)	5.5.2廢棄物清運處置	108		同上
指標	TC-SC-320a.1	勞工健康與安全	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論及分析	參閱6.4.1職業安全衛生管理	-	6.4.1職業安全衛生管理	135		
指標	TC-SC-320a.2	勞工健康與安全	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	0	表達貨幣				
指標	TC-SC-330a.1	招募與管理全球及技術勞工	需要工作簽證之員工百分比	量化	0	百分比(%)				
指標	TC-SC-410a.1	產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	-	百分比(%)				無相關統計
指標	TC-SC-410a.2	產品生命週期管理	(1)伺服器於系統層級之處理器能源效率	量化	-	依產品類別而不同				光鼎集團為供應鏈中游，非終端產品銷售者，故無相關統計。
			(2)桌上型電腦於系統層級之處理器能源效率		-	依產品類別而不同				同上
			(3)筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率		-	依產品類別而不同				同上
指標	TC-SC-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	-	-	5.1.1物料管理政策	96		
指標	TC-SC-520a.1	智慧財產權保護與競爭行為	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	0	表達貨幣	2.4.3法規遵循	66		
活動指標	TC-SC-000.A		總生產數量	量化	指示燈: 179,228kpcs 顯示器: 26,449kpcs 表面黏著型: 735,127kpcs 其他: 26,673kpcs	-				
活動指標	TC-SC-000.B		自有場所產量之百分比	量化	64.79	百分比(%)				

加強揭露永續指標

附表一之十 永續揭露指標-光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量22,483.672 (GJ), 外購電力百分比61.00 (%) 再生能源使用率: NA	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	99	
二	總取水及總耗水量	量化	總取水: 56.056 (1,000m) 總耗水: 0 (1,000m)	千立方公尺 (1,000m³)	105	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量: 0 (t) 有害廢棄物之回收百分比: 0 (%)	公噸(t), 百分比(%)	107	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別: NA 職業災害人數: 0 (人) 職業災害比率: 0 (%)	數量, 比率(%)	140	
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 (註1: 包含下腳料賣出或其他回收處理, 應提供相關說明)	量化	光鼎主要產品非終端產品, 故難以收集相關回收資訊	公噸(t), 百分比(%)	76	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	5.1.1 物料管理政策	不適用	96	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	65	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	指示燈: 179,228kpcs 顯示器: 26,449kpcs 表面黏著型: 735,127kpcs 其他: 26,673kpcs	依產品類型而不同		

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	參閱 2. 6. 1 章節	68
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	參閱 2. 6. 3 章節	70
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	參閱 2. 6. 3 章節	70
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	參閱 2. 6. 2 章節	69
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	不適用	
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	不適用	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	不適用	
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	不適用	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於9-1及9-2)。		

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO2e)、密集度(公噸CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。
光鼎集團於 2025 年總排放量為 40,191.0176（公噸CO2e）、密集度為66.00（公噸CO2e/百萬元），資料涵蓋包含光鼎電子、南京華鼎電子、連雲港光鼎、緬甸光鼎，及以光鼎電子合併財務報表為範圍，詳請見章節5.3排放監控。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

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。
光鼎集團近二年無確信安排，將於往後年度評估確信之時點。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
本年度起永續盤查範疇進行調整，由原先單一據點延伸至包含行政總部與三個海外核心生產廠區，共計四個據點。考量本年度盤查範圍尚未涵蓋集團所有據點，為確保溫室氣體數據比較基準之客觀性、科學性與實務管理效益，本公司規劃於 2026 年將全集團所有據點完整納入盤查範疇，並預計將 2026 年正式訂為光鼎集團之溫室氣體減碳基準年（Base Year）。 鑑於集團目前正處於業務多元化轉型與新興事業發展階段，為兼顧未來產能擴張需求、整體經濟效益與環境永續，本公司採取「營收碳強度」作為溫室氣體相對減量之管理指標，基於穩健、務實為原則，設定短、中、長期之溫室氣體強度減排里程碑： ◎ 短期目標（2030 年）：集團營收碳強度較基準年（2026 年）相對減量 5%。 ◎ 中期目標（2035 年）：集團營收碳強度較基準年（2026 年）相對減量 10%。 ◎ 長期目標（2040 年）：集團營收碳強度較基準年（2026 年）相對減量 15%。 為逐步落實上述減排路徑，本公司針對各據點之營運特性採取相應之改善措施。除持續優化辦公據點之基本能源使用效益外，核心製造廠區亦逐步導入高效能生產設備以提升能源使用效率，並依據因地制宜原則規劃執行太陽能發電系統建置計畫等方案。此舉旨在提升部分廠區之綠能自主供給比率，降低範疇二（電力間接排放）之碳足跡。本公司亦將定期檢視外部法規變更與集團實際營運狀況，動態評估並調整此項強度管理指標，以在滿足國際客戶綠色採購需求的同時，逐步達成集團資源配置優化與永續經營之目標。 本年度光鼎集團現行四個營運據點之溫室氣體合併盤查基礎數據，詳見表 5.3.1 所示。