

**2024年度
永續報告書**
Sustainability Report



目 錄

董事長致詞	03
總經理致詞	04
關於報告書	05
關於力特	06
永續經營及利害關係人溝通與議和	12

1. 誠信治理

1.1 公司治理	17
1.2 誠信經營	29
1.3 經營績效	32
1.4 風險管理	33
1.5 法規遵循	41

2. 產品創新與客戶關係管理

2.1 品質管理	43
2.2 創新研發	46
2.3 客戶服務	49
2.4 供應鏈管理	52

3. 氣候變遷因應

3.1 氣候變遷相關財務架構揭露(TCFD)	56
------------------------	----

附錄

附錄一 全球永續性報告指標GRI 準則內容索引	90
附錄二 上市公司編制與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標-光電業	97
附錄三 上市公司氣候相關資訊(TCFD)	98
附錄四 永續會計準則SASB揭露指標	99

4. 環境永續

4.1 能源與溫室氣體管理	60
4.2 水資源管理	65
4.3 廢棄物管理	68

5. 友善職場

5.1 人才吸引與留任	73
5.2 職涯發展與培育	81
5.3 職業健康與安全	83

6. 社會公益

6.1 社會公益	88
----------	----



■ 董事長致詞：

力特致力於永續發展，重視利害關係人的權益，並堅守重大性原則。在追求永續經營和盈利的同時，我們將環境、社會和公司治理因素納入管理方針和營運活動中。

我們的高階管理層和各關鍵部門主管定期共同檢視和溝通公司的核心營運能力以及永續發展計畫，並在董事會上提出和說明。董事會將就管理方針、策略、目標制定和檢討措施等方面提出建議。

在環境議題上，力特積極回應環保、節能和減碳的呼籲，通過全員參與的方式實施。我們從一般行政、製程管理以及改善工作方式著手，讓員工在工作環境中養成節能減碳的生活習慣。我們持續推行各項節能和廢棄物減量專案，以減少溫室氣體的排放，為地球環境保護盡一份心力。

力特堅持訂定並實施合理的員工福利措施，包括薪酬、休假及其他福利，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬，以確保人力資源的招募、留任和鼓勵，從而實現永續經營的目標。同時，我們秉持國際公認的勞動人權，確保在人力資源運用政策中不存在性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。

面對全球經濟不穩與產業挑戰，本公司秉持永續經營原則，調整產品結構，聚焦高附加價值的車載、太陽眼鏡及VR/AR等利基產品，提升獲利韌性。同時持續優化營運成本與償還銀行借款，強化財務體質，穩健邁向永續發展。

董事長 趙寄蓉

力特光電科技股份有限公司

■ 總經理致詞：

在當今快速變遷的全球經濟環境中，企業責任和永續發展成為不可忽視的關鍵課題。我們深知，身為企業的一員，除了追求業績成長，我們更有責任致力於環境保護、社會貢獻及員工的福祉。為此，我們全體團隊秉持著「與世界共好」的信念，不斷尋求創新解決方案，以降低我們對環境的影響並提升社會價值。

在公司治理方面，我們秉持透明、誠信和負責任的原則，持續加強內部控制及風險管理，確保公司運營合乎道德標準及法規要求。我們亦重視與股東和投資者的溝通，並確保所有決策過程中考量長期價值的創造。我們的治理架構為公司提供了穩健的發展基礎，讓我們得以穩步前行。

環境保護方面，我們積極推動減少碳排放的措施，包括提升能源效率、逐步引進再生能源，以及優化生產流程，以降低對環境的衝擊。此外，我們在減廢、節水等方面展開具體行動，力求在各項運營中實現資源的有效利用。我們明白，只有不斷創新與改進，才能實現長期的環境目標。

在社會責任上，我們重視員工的福祉與職業發展，致力於營造多元包容的工作環境。我們積極參與公益活動，與社會各界共同努力，促進社會的和諧發展。我們相信，員工和社會的共同成長，是企業成就的基石。

展望未來，我們將堅持將永續發展作為公司的核心戰略之一，並承諾與社會各界攜手，共同為環境保護和社會發展貢獻力量。感謝每一位員工、合作夥伴以及社會各界的支持，讓我們共同邁向更永續的未來。

總經理 趙輝生

力特光電科技股份有限公司



■ 關於報告書

力特光電科技股份有限公司(股票代號：3051，簡稱：力特或本公司)自87年設立以來，持續專注面板及車載零組件製造，致力於提升產品品質和技術創新。我們的核心價值包括誠信、卓越和可持續發展。為了響應政府推廣永續報告書編制並展現我們對環境、社會及治理議題的承諾，我們積極採取多項措施來減少對環境的影響、增強社會責任感和完善公司治理。

本公司將每年度定期發行報告書，除於公開資訊觀測站揭露外，將同步揭露於本公司網站。首次出版日期：2025年8月。

➤ 報告書範疇與邊界

力特報告書資料範疇以母公司為主，忠實呈現其在環境、社會及治理各面向的全面表現。報告書涵蓋的期間為2024年1月1日~2024年12月31日。

➤ 報告書編寫原則

本報告書依循全球永續性報告協會(The Global Reporting Initiative, GRI)所發布之GRI準則(GRI Standards)、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及參照氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate related Financial Disclosures,TCFD)框架進行編製。並由利害關係人及公司主要營運階層針對經濟、社會、環境等議題進行調查及分析，並針對重大議題詳加說明，以回應本公司於推動永續發展之目標、投入及經營成果。

➤ 外部保證

本報告書中所揭露之財務數據引用自經會計師查核簽證之財務報告。

本公司2024年進行之組織型溫室氣體盤查屬自主性盤查，依據ISO 14064-1:2018標準執行，惟本年度盤查尚未進行第三方查證，僅供內部碳排放管理與減碳策略規劃參考之用。

➤ 聯絡方式

聯絡電話：(03)460-6677

公司網址：<https://www.optimax.com.tw/>

E-mail：janes@optimax.com.tw

地址：324 桃園市平鎮區平東路659巷37號



■ 關於力特：

➤ 公司簡介及公司基本資料

力特於87年3月成立，設立於桃園市平鎮區，經工研院引介自日方技術合作，從事 LCD關鍵零組件偏光板之生產及代工，為台灣第一家擁有偏光板研發、製造及加工能力之專業製造公司，偏光之特性在可以增加液晶顯示器之黑白對比，本公司產品多樣化，除提供附加功能的偏光板研發外，更加重開發其他平面顯示器關鍵零組件，提供客戶全方位的服務，其主要提供服務國家以台灣及亞洲地區為主。

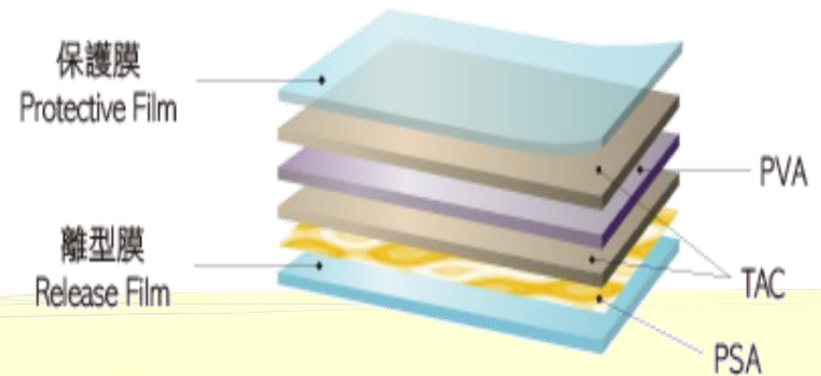
力特業務主要分兩部分，一部分是偏光板的銷售比重為97%。另一部分，是針對太陽眼鏡、觸控及相關光學材料的銷售，營收比重為3%。

力特目前製造、銷售LCD/OLED 之重要原材 - 偏光板(含TN、STN、TFT、PM-OLED、AM-OLED 等)，太陽眼鏡用鏡片及部分觸控相關材料。同時，計畫性切入更多光電週邊原料產品之生產及銷售。

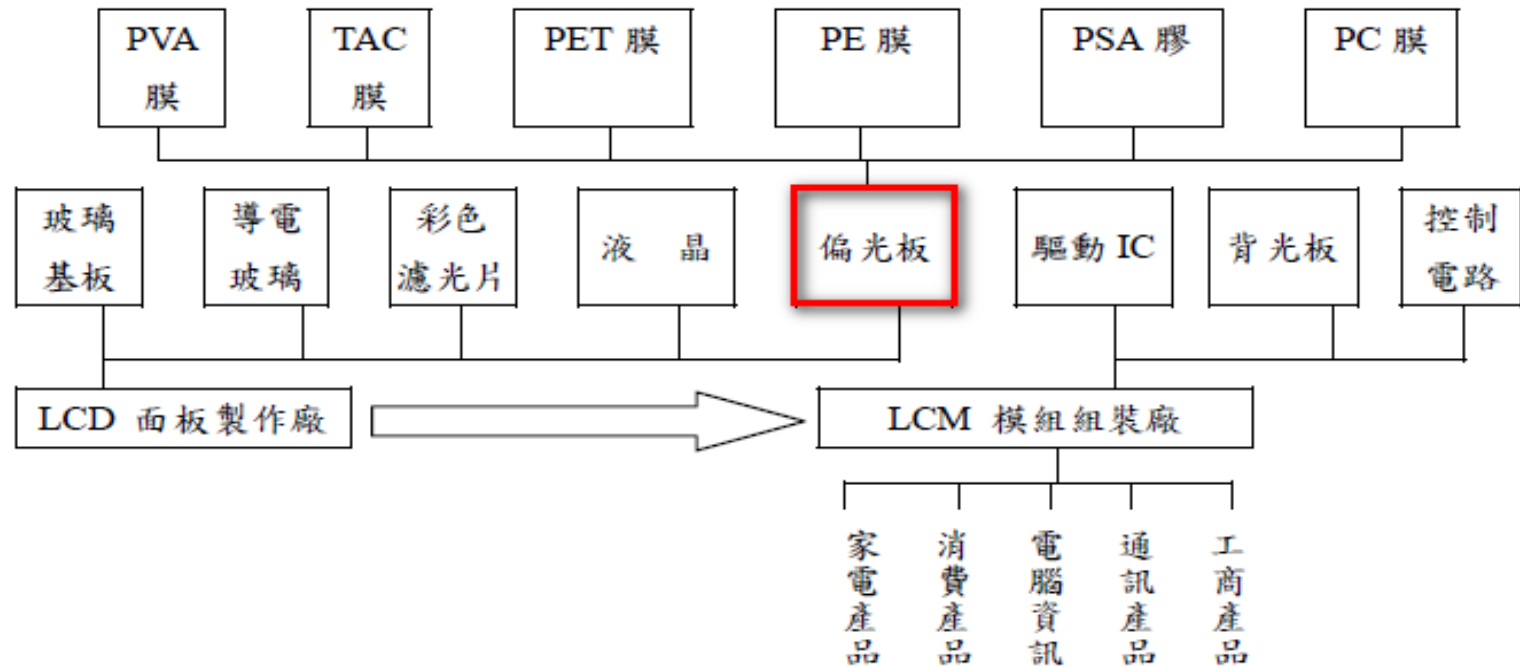
公 司 介 紹

成立日期	87 年 3 月 3 日
董 事 長	趙寄蓉 先生
產業類別	光電產業
營運地址	桃園市平鎮區平東路659巷37號
主要業務	車載、穿戴式及太陽眼鏡等利基型產品用偏光板
資本額	16.7億
員工人數	約600人

➤ 偏光板結構



➤ 產業上中下游之關聯性



➤ 主要產品產量

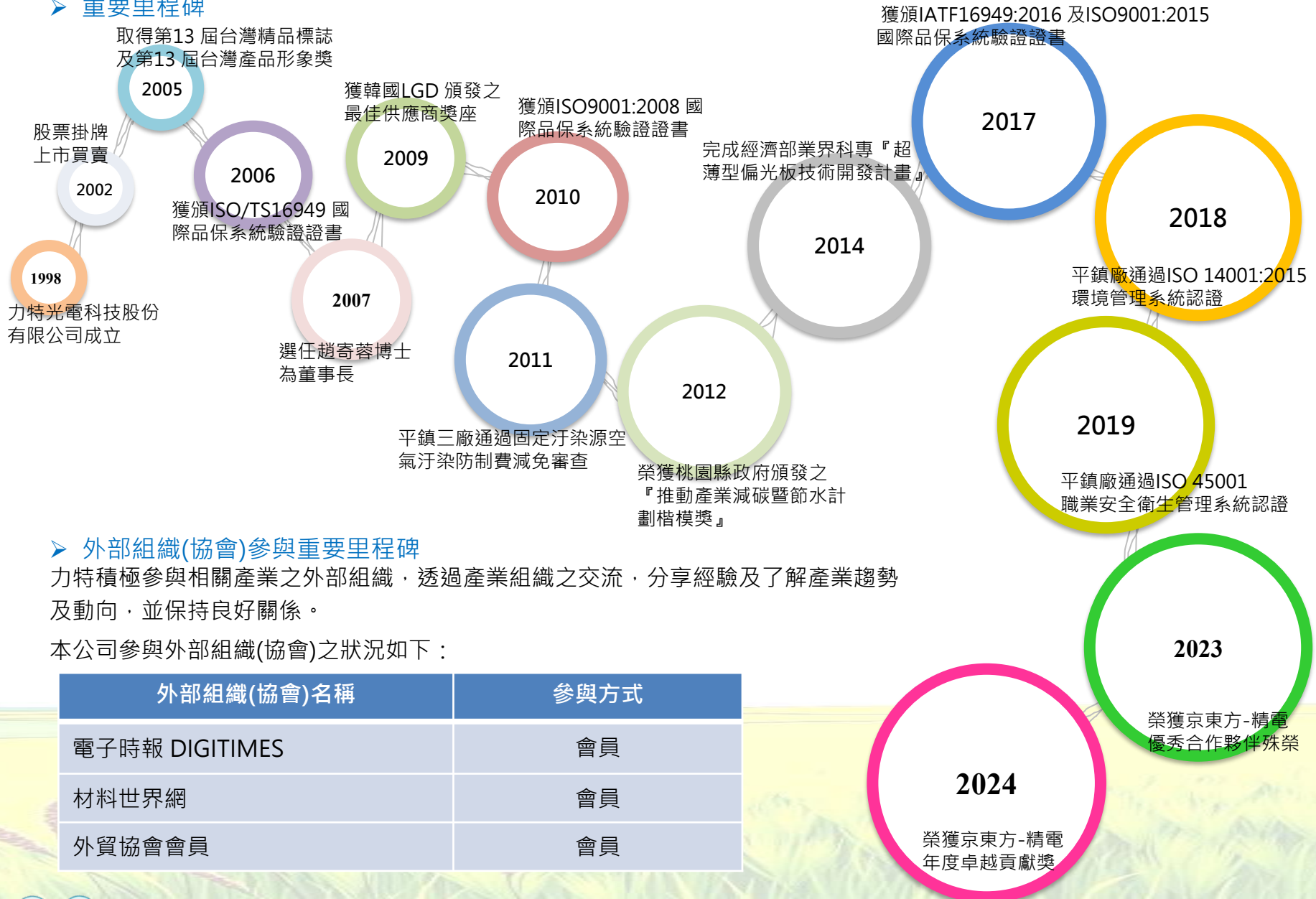
單位：產能及產量/仟米平方、產值/新台幣仟元

主要產品	2024 年		
	產能	產量	產值
TN / STN	384	311	241,616
TFT	5,228	1,568	913,109
合計	5,612	1,879	1,154,725

註 1：產能係指公司經衡量必要停工、假日等因素後，利用現有生產設備，在正常運作下所能生產之數量。

註 2：各產品之生產具有可替代性者，得合併計算產能，必覆註說明。

➤ 重要里程碑



➤ 外部組織(協會)參與重要里程碑

力特積極參與相關產業之外部組織，透過產業組織之交流，分享經驗及了解產業趨勢及動向，並保持良好關係。

本公司參與外部組織(協會)之狀況如下：

外部組織(協會)名稱	參與方式
電子時報 DIGITIMES	會員
材料世界網	會員
外貿協會會員	會員

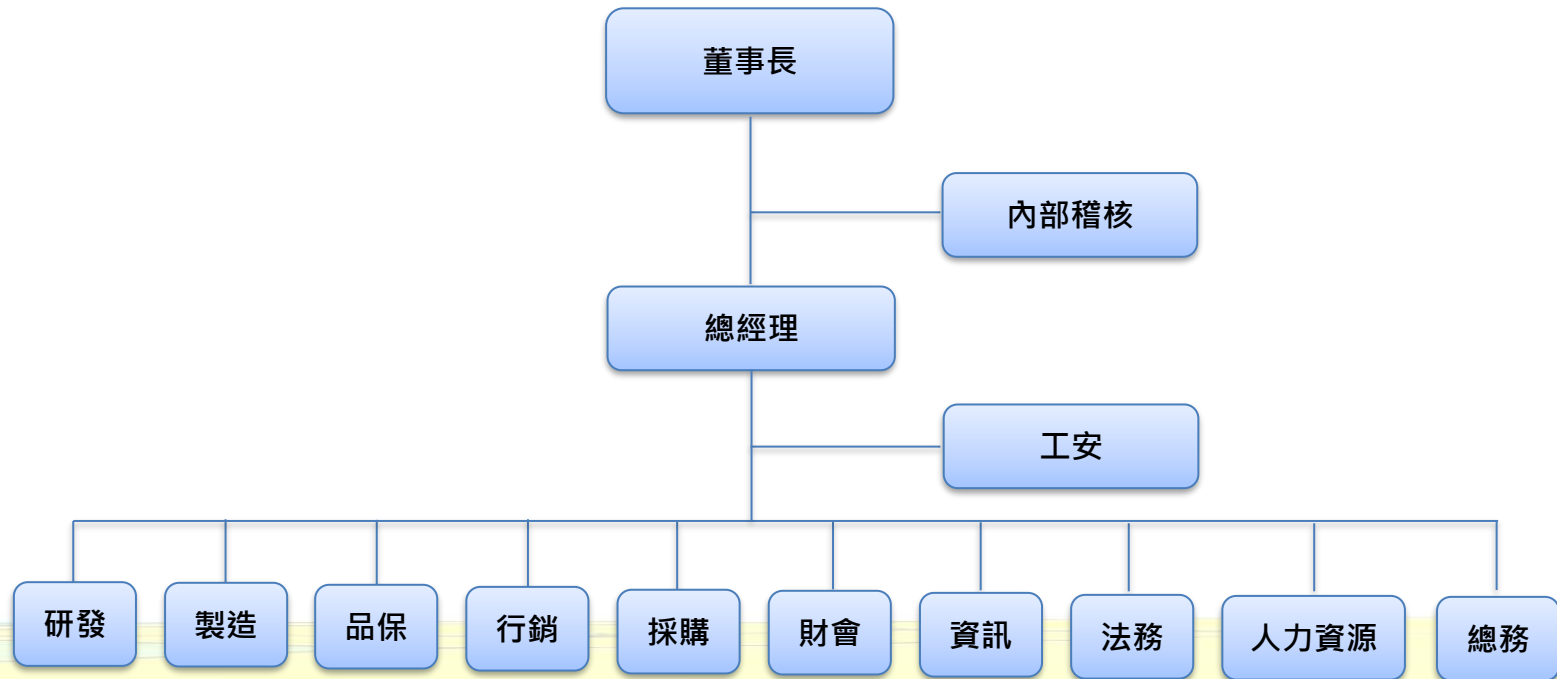
► 認證與榮耀



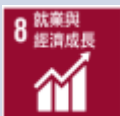
➤ 永續治理

永續策略執行架構

公司內部高階管理層與各關鍵部門主管共同檢視與討論公司的核心營運能力與永續發展計畫，透過各部門的專業知識與資源，構築強大且高效的協作網絡，全面推動環境保護、履行社會責任，並實現經濟價值的平衡發展。展望未來，我們將持續深化永續實踐，聚焦於創新、韌性與合作，進一步提升企業在永續領域的影響力與競爭力，致力於打造一個更加穩健且面向未來的永續組織。



➤ SDGs揭露

對應之SDGs	SDGs目標	子目錄編號	對應SDG 子目錄	頁碼	對應章節
	消除各地一切形式的貧窮	1.1	消除地方的極端貧窮	88	6.1 社會公益
	良好健康和福祉	3.9	大幅減少危害化學品以及空氣、水和土壤汙染導致的死亡和患病人數	83	5.3 職業健康與安全
	促進包容且永續的經濟成長，達到全面有生產力的就業，讓人人都獲得良好的工作	8.2	以多角化經營、技術升級和創新實現更高水準的經濟生產力	32	1.3 經營績效
	完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響	13.3	針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力	60	4.1 能源與溫室氣體管理
	促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系	16.5	大幅減少一切形式的腐敗和賄賂行為	29	1.2 誠信經營
	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景	17.16	透過多邊合作加強促進永續發展的全球夥伴關係，動員和分享知識、專業、科技與財務資源，支持所有國家、尤其是開發中國家實現永續發展目標	52	2.4 供應鏈管理

■ 永續經營及利害關係人溝通與議和

➤ 利害關係人鑑別

力特透過公司內部高階管理層與各關鍵部門主管進行充分評估和深入討論，辨識出以下六大類的利害關係人，包括員工、客戶、股東、政府機關、社區/社會以及供應商。這些利害關係人的明確辨識為我們制定更為全面且有針對性的溝通策略奠定了基礎，確保與各利害關係人進行有效的互動，促進公司實現永續發展目標。

➤ 利害關係人溝通與議合

力特透過多元的溝通途徑與利害關係人進行議合溝通，深入了解他們關心的事項，並即時做出回應。同時，我們秉持承諾，每年定期發布永續報告書，以更全面的方式回應各利害關係人所關切的議題和考量。我們與各利害關係人的關注議題與溝通管道如下：

利害關係人	議和方式/頻率	議和成果
員工	勞資會議（每季）	勞資會議（4場） 福委會議（4場）
	福委會議（每季）	
	廠區直接人員座談會（不定期）	
	公司內外部網站/佈告欄/電視牆（隨時）	
	各單位部門溝通及工作會議（不定期）	
	問卷調查（不定期）	
	職安委員會（不定期）	
	不法侵害申訴電話及信箱（隨時）	
	外部檢舉信箱（隨時）	
客戶	客戶滿意度調查（每半年）	客戶滿意度調查（2次） 客戶之供應商稽核（1次） 客戶之供應商大會（1次）
	客戶之供應商稽核（每年）	
	客戶之供應商大會（每年）	

利害關係人	議和方式/頻率	議和成果
股東	董事會及審計委員會報告 (每季)	董事會 (8次) 審計委員會報告 (7次) 股東常會 (1次) 法人說明會 (1次) 公開資訊觀測站 (不定期) 發言人制度 (不定期) 公司官網 (不定期)
	股東常會 (每年)	
	法人說明會 (每年)	
	公開資訊觀測站 (不定期)	
	發言人制度 (不定期)	
	公司官網及投資人信箱 (不定期)	
政府機關	法規遵循申報資料 (不定期)	申報資料 (不定期)
社區/ 社會	周圍社區環境訪查 (不定期)	周圍社區環境訪查 (不定期) 淨新街溪活動 (12次) 免費供應周遭里民水源 (不定期) 周圍水溝、路面清潔 (每日)
	淨新街溪活動 (每月)	
	免費供應周遭里民水源 (枯水期)	
	周圍社區環境清潔(每日)	
供應商	關鍵供應商評比 (每半年)	關鍵供應商評比 (100% 完成) 關鍵供應商文件稽核 (100% 完成) 有害物質管理政策 (100% 宣告)
	關鍵供應商文件稽核 (每年)	
	現場輔導稽核 (不定期)	
	有害物質管理政策 (不定期)	

➤ 重大議題分析

重大議題鑑別流程

力特參考了全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布的GRI準則，作為收集議題的基礎。同時，我們進行了外部相關永續報告的收集，並透過與利害關係人的交流，最終根據我們公司的產業特性和相關性歸納出了17項永續議題。這包括環境、社會、公司治理、經濟、社會員工以及產品等多個方面。

鑑別環境及蒐集同業趨勢

參考全球永續性報告指標GRI。
參考同業重大議題及新聞。
參考上市公司編製與申報永續報告書作業辦法。
參考力特經營理念。

進行重大議題衝擊評估

公司內部高階管理層與各關鍵部門主管評估17項永續議題對各方面的正面和負面影響程度。

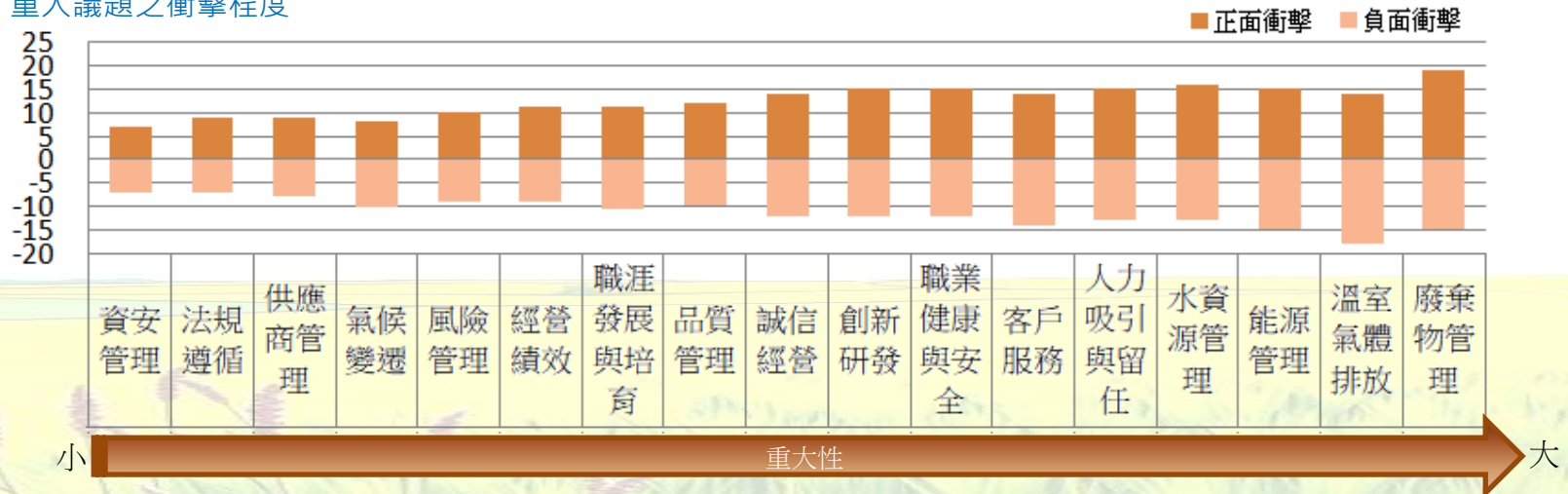
決定重大主題

根據17項永續議題的衝擊程度進行排序，同時考慮了產業特性和公司策略，最終選定了10項重要的議題。這些議題將在永續報告書中詳細說明管理方針、承諾、目標、行動計畫以及相應的成果績效。

依衝擊顯著性進行分析，考量利害關係人關心議題

根據正面和負面衝擊評估的結果，並考慮利害關係人對議題的關切，篩選10項永續議題，成為2024年的重要討論焦點。

重大議題之衝擊程度



➤ 重大議題分析

面向	重大主題	對力特之意義	對應章節
環境	廢棄物管理	廢棄物管理對公司的意義非常重大，它涉及到公司的可持續發展、環境責任、成本控制以及形象維護等方面。	4.3 廢棄物管理
	溫室氣體排放	溫室氣體排放對公司的影響包括法規風險增加、成本上升以及社會責任壓力增加。	4.1 能源與溫室氣體管理
	能源管理	能源管理對公司的意義在於提高資源利用效率、降低能源成本、減少環境影響，增強競爭力，促進永續發展。	4.1 能源與溫室氣體管理
	水資源管理	水處理管理在於確保水資源可回收使用、降低成本、減少環境風險，促進永續發展。	4.2 水資源管理
	氣候變遷	氣候變遷對公司的影響包括極端天氣事件增加，影響生產、供應鏈中斷、資產損失、法規趨嚴增加成本、投資者與消費者信任減少，以及社會壓力增加等。	3. 氣候變遷因應
社會及員工	人才吸引與留任	員工是公司的核心資源之一，因此，公司重視並優先考慮員工的需求和利益，並提供良好的工作環境和發展機會，以激勵員工發揮最大的潛能。	5.1 人才吸引與留任
	職業健康與安全	職業健康與安全對公司至關重要，它不僅保護員工的身體健康和生命安全，還有助於提高生產力、降低事故風險、維護公司聲譽、減少法律責任以及建立穩固的公司文化。	5.3 職業健康與安全
治理	誠信經營	誠信經營可促進了良好的公司文化和商業合作，並有助於長期的業務穩定和持續發展。	1.2 誠信經營
產品	客戶服務	良好的客戶服務有助於增加銷售、提高市場佔有率，並建立良好的口碑和品牌形象，從而促進公司的持續成長和成功。	2.3 客戶服務
	創新研發	創新研發可提高市場競爭力，拓展新的市場機遇，增強公司的增長潛力，吸引優秀人才，以及塑造公司的創新形象和品牌價值。	2.2 創新研發



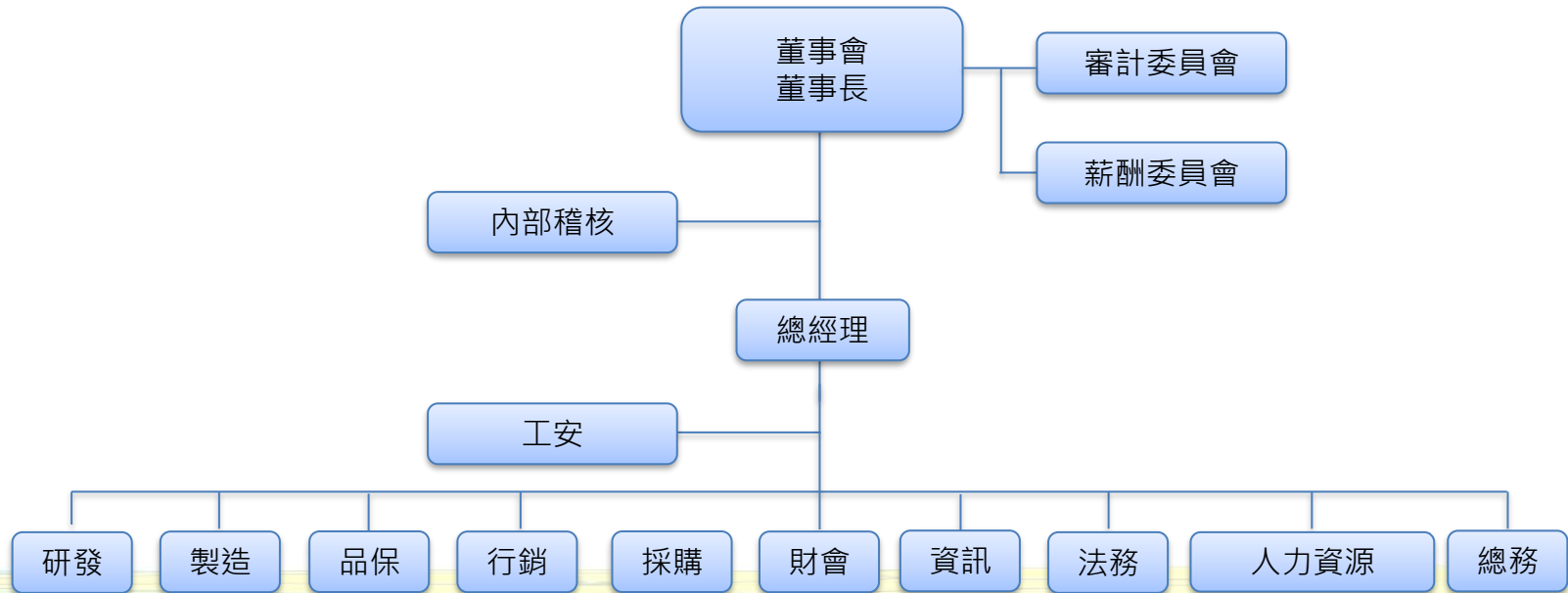
1 誠信治理

1.1 公司治理	17
1.2 誠信經營	29
1.3 經營績效	32
1.4 風險管理	33
1.5 法規遵循	41

1.1 公司治理

力特重視公司治理，秉持誠信經營的企業文化與價值觀，重視企業經營傳承，並致力於以永續發展的基礎，創造透明且完善的公司治理架構，落實企業永續治理，確保公司營運資訊公開透明，注重及保障股東權益，為股東謀取長遠利益。為追求公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標，公司管理運作及健全有效的監督機制，積極推動公司善用資源、提升效率，進而提升市場競爭力，能夠在不斷變革的時代中站穩腳步，邁向永續發展的未來。

1.1.1 公司治理組織



1.1.2 公司治理政策

力特已建立完善的公司治理制度，在確保誠信經營並遵循法令的前提下，制定了各項公司治理規章與辦法。

規章/ 辦法/ 守則/ 程序	目 的
董事選任程序	為公平、公正、公開選任董事，及應考量董事會成員組成之多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。
董事會議事規範	為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能。
董事會暨功能性委員會績效評估辦法	為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率。
股東會議事規則	為建立本公司良好股東會治理制度、健全監督功能及強化管理機能。
審計委員會組織規程	委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的： 一、公司財務報表之允當表達。 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 三、公司內部控制之有效實施。 四、公司遵循相關法令及規則。 五、公司存在或潛在風險之管控。
薪資報酬委員會組織規程	為公司建立與績效連結的薪酬制度，忠實履行董事會所賦予之職權，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策以及董事及經理人之報酬，定期提出薪酬制度方案或建議提交董事會討論與決議。
經營管理程序	經由內部環境、產業環境及整體環境分析，提供公司預測未來的問題和機會，並以顧客為重，訂定一套廣泛性及整體性的計畫及與企業標竿比較目標與方向，以提高公司永續經營的績效。
內部重大資訊處理暨防範內線交易之管理	未建立本公司良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩露，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性。

規章/ 辦法/ 守則/ 程序	目 的
關係人、特定公司及集團公司交易作業程序	為維護本公司與關係人、特定公司及集團公司間交易之合理性並確保本公司合法權益，保障投資股東。
取得或處分資產處理程序	為使公司取得或處分特定資產之應有程序符合法令規定及規範應公告、申請事項。
資金貸與及背書保證處理程序	為使公司辦理資金貸與他人及為他人背書或提供保證作業之應有程序符合法令規定及規範應公告、申請事項。
員工從業道德行為準則辦法規程	為善盡公司商業道德，秉持誠信經營原則，本守則旨在規範本公司及全體員工應遵守所有適用的法律規定和政府政策，同時積極監控及防杜不法及違法行為準則事件，落實公司治理精神。 本公司已制訂相關行為準則辦法，明確規範本公司政策及員工應遵循之行為準則，並於公司網站揭露，適用全體力特成員。為防範不誠信行為，本公司制訂誠信經營風險評估暨防範方案、檢舉制度、教育訓練與宣導，增進對於反貪腐、反賄賂之瞭解並防範不誠信行為。
風險管理程序	將風險與機會管理及處理融入日常作業與決策運作，以降低損害的可能及後果，確保營運目標與績效之達成。

1.1.3 董事會運作

本公司堅持公司治理的最高原則，董事會作為最高治理單位，負責制定公司的策略和政策。其核心職責包括監督、指導及評估經營團隊的表現，並負責任免經理人。董事會成員擁有豐富的實務經驗和學術背景，並且秉持高度的道德標準和對公司的承諾。董事會負責審議各項重要議案，與高階管理層緊密合作，討論公司的經營策略及未來發展計劃，以確保為股東創造最大的價值。

董事會成員嚴格遵守公司治理實務守則和董事會會議規範，董事對於董事會議案，若有自身利害關係時，應於當次董事會提出說明，且在有可能損害公司利益時，不得參與該議案之表決，並不得代理其他董事行使其表決權。董事的配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係的公司，若就該議案有利害關係，視為董事就該議案具有自身利害關係。

董事會於 2024 年共開會 8 次，董事親自出席比率 82%。

1.1.4 董事之選任及多元組成

本公司董事選舉採用「候選人提名制度」。所有董事候選人均需經過提名和董事會資格審查後，方可提交給股東會選舉。

根據「上市上櫃公司治理實務守則」，董事會成員組成應考量多元化，並依據本公司的運作、營運型態和發展需求制定適當的多元化方針，其中包括但不限於以下兩個方面的標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍、文化及種族等。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

本公司秉持董事多元化政策，致力於加強公司治理，推動董事會組成與結構的健全發展。我們相信多元化原則有助提升公司整體績效。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別等）、也各自具有產業經驗與相關技能（如：化工/化學技術領域、偏光板製造、工程、財務管理與投資、進出口與國際貿易、法律與法規遵循、電子零組件製造），以及營業判斷、經營管理、領導決策與風險管理等能力。

2024 年 6 月本公司股東常會依上述原則及「董事選任程序」選出第十屆董事會成員共 12 人，其中包含 4 位獨立董事，董事長由趙寄蓉先生續任，總經理由趙輝生先生擔任。

本公司董事（包含獨立董事）每屆任期依公司法規定不得逾 3 年，得連選連任。有關本公司董事任期、性別、年齡、學歷等資訊，及支付予董事、總經理之報酬，請參閱本公司 2024 年度年報。



董事成員

多元化 核心 董事 姓名	基本組成									產業經驗										專業能力		
	國 籍	性 別	具 有 員 工 身 份	年 齡				獨 立 董 事 任 期 年 資		化 工 與 化 學	經 營 管 理 與 市 場 行 銷	銀 行 及 財 務 金 融	進 出 口 及 國 際 貿 易	投 資 及 商 務 供 應	電 機 與 工 商 顧 問 服 務	法 務 及 房 地 產	偏 光 板 製 造	電 子 零 組 件 製 造	建 築 與 工 程	法 律	財 務 與 會 計	風 險 管 理
				40 50 歲	51 60 歲	61 70 歲	70 歲 以 上	3 年 以 下	4 6 年													
趙寄蓉	中 華 民 國	男	V				V			V	V	O	O	O			V				V	V
趙輝生	中 華 民 國	男	V	V						V	V	O	O	O			V				V	V
九如投資(股)公司 代表人:王金德	中 華 民 國	男				V					V	V	O	V					V		V	V
世鴻興業(股)公司 代表人:林世榮	中 華 民 國	女		V							V	V		V		V			V	V	V	V
世鴻興業(股)公司 代表人:吳為傑	中 華 民 國	男		V							V	V	O	V		V			V		V	V
向曉南	中 華 民 國	女					V			V	O		O								V	
俞啟邦	中 華 民 國	男					V			O	V	O	V		V				V		V	V

註：V 係指具有能力、O 係指具有部分能力。

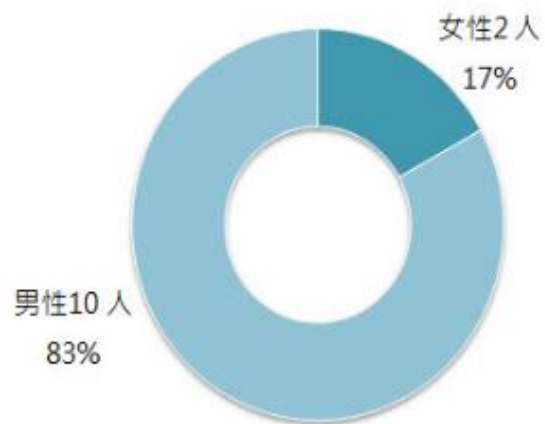
多元化 核心 董事 姓名	基本組成									產業經驗									專業能力			
	國 籍	性 別	具 有 員 工 身 份	年 齡				獨 立 董 事 任 期 年 資		化 工 與 化 學	經 營 管 理 與 市 場 行 銷	銀 行 及 財 務 金 融	進 出 口 及 國 際 貿 易	投 資 及 商 務 供 應	電 機 與 工 商 顧 問 服 務	法 務 及 房 地 產	偏 光 板 製 造	電 子 零 組 件 製 造	建 築 與 工 程	法 律	財 務 與 會 計	風 險 管 理
				40 50 歲	51 60 歲	61 70 歲	70 歲 以 上	3 年 以 下	4 6 年													
江長樹	中 華 民 國	男					V								V				V		V	V
郭鶴田 獨立董事	中 華 民 國	男			V				V							V				V		
古增貴 獨立董事	中 華 民 國	男					V		V	V	V	V						V			V	V
趙 民 獨立董事	中 華 民 國	男			V			V							V			V	V			V
黃 欣 獨立董事	中 華 民 國	男			V			V			V				V				V			V

註：V 係指具有能力、O 係指具有部分能力。

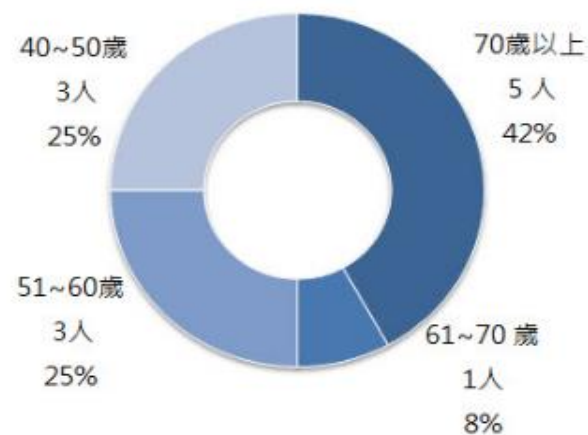
董事會之性別、年齡組成情形或比例：

現任董事成員共12位，其中女性董事占2席，占全體董事成員比例為約 17%。

董事會成員性別比例 (12人)



董事會成員年齡分布(12人)



1.1.5 董事及副總級(含)以上主管之薪酬

(1) 董事酬金及報酬

- 按公司章程規定，依其對本公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌國內外同業水準所訂定之「董事及功能性委員會委員薪酬辦法」規定發放，並得依營運績效或董事績效評估結果酌減。
- 本公司分派盈餘前，應提撥所分派期間獲利不高於百分之一作為董事酬勞，依本公司酬勞給付辦法，獨立董事不參與分派董事酬勞。
- 出席費：依其出席董事會及功能性委員會之次數核發。

(2) 總經理酬金

- 總經理的薪資係參酌其所擔任職務、職責與專業能力等，並參考科技業對於同類職位之水準訂定之，同時考量對公司營運貢獻度等因素；變動獎酬則與公司營運成果、個人職務與績效表現高度連結，提出由薪資報酬委員會同意，經董事會核准後發放。

(3) 訂定酬金之程序

- 董事及總經理酬金，依規定須提報薪資報酬委員會及董事會通過後辦理。
- 公司依據每年營運績效決定變動獎酬發放額度，發放總金額需符合董事會所通過之預算。

(4) 與經營績效及未來風險之關聯性連結

- 因應未來經濟環境變化及對經營團隊營運績效達成率與貢獻度之考量，本公司之薪酬政策皆將未來經營風險納入評量標準。
- 董事、總經理酬金係依其對本公司營運參與程度及績效評估做整體考量，考量面向包含財務業務績效指標，公司核心價值之實踐及對永續公司經營之參與，同時並衡量其他特殊貢獻、或重大負面事件等。相關績效評估亦會作為提報薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議。
- 每年定期進行董事績效評估，依本公司董事會績效評估辦法之規定，將評估結果提報次一年董事會報告，作為檢討、改進之參考及薪資報酬之依據。
- 本公司並隨時檢視未來經濟環境變化及對經營團隊之營運績效與達成率、貢獻度，營運風險、環保及公司社會責任，適時檢討酬金制度，以期達到公司永續經營與風險控管之平衡。

1.1.6 董事會績效評估

本公司於2020年3月19日通過訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年至少執行一次內部董事會績效評估，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於年度結束時執行當年度績效評估。董事會績效評估結果，應於次一年度最近一次召開之董事會前完成。

績 效 評 估	評 估 項 目	評 估 結 果
董事會績效考核自評	包含下述五大面向，評估項目共47項： A.對公司營運的參與程度。 B.提升董事會決策品質。 C.董事會組成與結構。 D.董事之選任及持續進修。 E.內部控制。	2024 年度自評結果為優良。
董事會成員考核自評	包含下述六大面向，評估項目共23項： A.公司目標與任務之掌握。 B.董事職責認知。 C.對公司營運之參與程度。 D.內部關係經營與溝通。 E.董事之專業及持續進修。 F.內部控制。	2024 年度自評結果為優良。
審計委員會成員考核自評	包含下述五大面向，評估項目共22項： A.對公司營運的參與程度。 B.功能性委員會職責認知。 C.提升功能性委員會決策品質。 D.功能性委員會組成及成員選任。 E.內部控制。	2024 年度自評結果為優良。
薪酬委員會成員考核自評	包含下述四大面向，評估項目共19項： A.對公司營運的參與程度。 B.功能性委員會職責認知。 C.提升功能性委員會決策品質。 D.功能性委員會組成及成員選任。	2024 年度自評結果為優良。

上述績效評估，於次一年度第一季結束之前，內部績效評估由董事會成員、功能性委員會成員負責執行及彙整，評估採用內部問卷方式。



1.1.7 董事會成員進修

本公司2024年進修總時數為 36 小時，符合上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點之規定。

職 稱	董 事 姓 名	課 程 名 稱	進 修 時 數
董事	趙寄蓉	113年防範內線交易宣導會	3.0
董事	趙輝生	113年防範內線交易宣導會	3.0
董事之法人代表人	九如投資(股)公司 代表人:王金德	財報審閱常見缺失 及 取得/處分資產常見問題	3.0
董事之法人代表人	世鴻興業(股)公司 代表人:林世蔡	全球證經大趨勢2025與永續經營	3.0
董事之法人代表人	世鴻興業(股)公司 代表人:吳為傑	113年防範內線交易宣導會	3.0
董事	向曉南	財報審閱常見缺失 及 取得/處分資產常見問題	3.0
董事	俞啟邦	113年防範內線交易宣導會	3.0
董事	江長澍	財報審閱常見缺失 及 取得/處分資產常見問題	3.0
獨立董事	郭鶴田	113年防範內線交易宣導會	3.0
獨立董事	古增貴	財報審閱常見缺失 及 取得/處分資產常見問題	3.0
獨立董事	趙民	113年防範內線交易宣導會	3.0
獨立董事	黃欣	113年防範內線交易宣導會	3.0

1.1.8 功能性委員會

(1) 薪資報酬委員會

- 本公司之薪資報酬委員會首屆於2011年12月13日成立，旨為公司建立與績效連結的薪酬制度，忠實履行董事會所賦予之職權，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策以及董事及經理人之報酬，定期提出薪酬制度方案或建議提交董事會討論與決議。每年至少應召開二次，並每年定期進行薪酬委員會之內部績效評估。
- 薪資報酬委員會於2024年共開會3次，委員親自出席比率100%。

(2) 審計委員會

- 本公司之審計委員會首屆於2018年06月08日起設立，由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任。本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。本公司審計委員會的設置完全符合上開法規的要求。
- 審計委員會於2024年共開會7次，委員親自出席比率96%。

1.1.9 其他公司治理

(1) 公司治理主管

- 本公司2021年6月24日董事會通過委任趙輝生總經理擔任公司治理主管，其資格符合上市上櫃公司治理實務守則第三條之一第一項公司治理主管之規定。公司治理主管主要職權包括依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

(2) 內部稽核組織及運作

- 本公司內部稽核組織單位為稽核室，隸屬於董事會。
內部稽核係為加強各部門之聯繫與協調，並隨時反應規章制度執行的差異，導入預期目標之軌道，以發揮公司整合之乘數效果。

稽核作業包含：

(A) 計畫查核。 (B) 專案查核。 (C) 追蹤查核。



➤ 內部稽核組織及運作

- (A) 年度稽核計畫擬定與執行：依據本公司「內部控制制度」、「稽核單位人員設置及職責規定」及相關法令之規定，規劃及執行年度稽核計畫，並出具稽核報告。
- (B) 專案稽核擬訂與執行：依董事會或其授權人之指示，執行專案稽核。擬定與執行年度稽核計畫，每年底擬訂年度稽核計畫，經董事會通過後，按計畫執行。
- (C) 向董事會、審計委員會及獨立董事報告與溝通：例行性董事會議中定期報告及每月向獨立董事呈核報告，每季及必要時向董事長、審計委員會進行報告稽核工作情形。
- (D) 缺失追蹤及管理：定期追蹤內部稽核所發現之內部缺失及異常事項改善情形。

➤ 內部稽核主管任免

本公司內部稽核主管之任免、須提送審計委員會及董事會核決。

1.2 誠信經營 管理方針

重大主題	誠信經營(公司治理、法規遵循、客戶關係)
GRI指標	GRI 指標GRI205、GRI206【GRI205反貪腐(2016)、GRI206反競爭行為(2016)】
衝擊說明	誠信是我們公司的核心價值，違反誠信將對公司產生重大影響，損害商譽並可能失去利益相關者信任；同時，可能引發法律問題，增加法律風險負擔，導致內部管理混亂，影響工作效率。因此，我們堅持誠信原則，持續加強教育培訓和監管措施，確保公司永續發展。
政策與承諾	■ 本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為善盡誠信經營之監督責任，並積極防範不誠信行為，由本公司之董事長室、總經理室高階主管、法務、稽核單位暨財務管理處主管共同組成「誠信經營監督小組」。 ■ 目前尚未設置推動公司誠信經營專職單位，但本公司深信唯有誠信經營，才得以永續經營與發展。公司為了落實誠信經營之原則，已訂定「員工從業道德行為準則」，規範員工禁止行賄及收賄，避免利益衝突等，以建立誠信經營之公司文化，並確保公司永續經營。
目標	■ 為善盡公司商業道德，秉持誠心經營原則，規範本公司及全體員工遵守所有適用的法律規定和公司政策，同時積極監督及防杜不法及違反行為準則事件，落實公司治理精神。 ■ 透過內部控制制度、內部稽核作業規範、會計制度、核決權限管理辦法、員工守則、員工獎懲管理、職務說明書、及相關員工管理規章辦法等，以闡明與落實應有的道德規範與誠信行為，防範與懲戒不誠信的行為。 ■ 貪腐事件 0 件。 ■ 重大違反社會、環境與經濟面向之法律與規定之事件0件。
責任	公司治理委員會(董事會、審計委員會、薪資報酬委員會)、稽核室、財務部、人力資源部。
資源	透過內部稽核年度稽核計畫定期稽核。
申訴機制	公司內部稽核及內、外部檢舉信箱(http://www.optimax.com.tw →【聯絡我們】→【留言】)。
行動方案	■ 提早規劃每個委員會的開會時間，以協助公司管理運作。 ■ 內部稽核依風險評估訂定稽核計畫，以確保高風險事項得到適當管控。 ■ 透過外部會計師的審查，確保所有風險都得到了妥善管控，並確保內部稽核得以有效執行。 ■ 公司治理效能得到顯著提昇，所有相關缺失都得到了實質性改善。
評估機制	■ 建立不誠信行為風險之評估機制，納入法令遵循自評檢核 遵循程序項目，定期分析檢討防範機制之妥適性與有效性。 ■ 稽核單位進行風險導向之稽核查核作業，共同管理與預防不誠信行為之產生。 ■ 將誠信經營納入員工績效考核項目與人力資源政策。 ■ 與供應商往來時，均先評估往來對象之合法性，充分了解對方之誠信經營狀況及遵守企業社會責任政策情形，契約中明訂遵守誠信經營及企業社會責任條款。對於貪腐和賄賂採取零容忍的方式處理，承諾在全球進行的營業活動不會有任何形式的貪腐及賄賂。

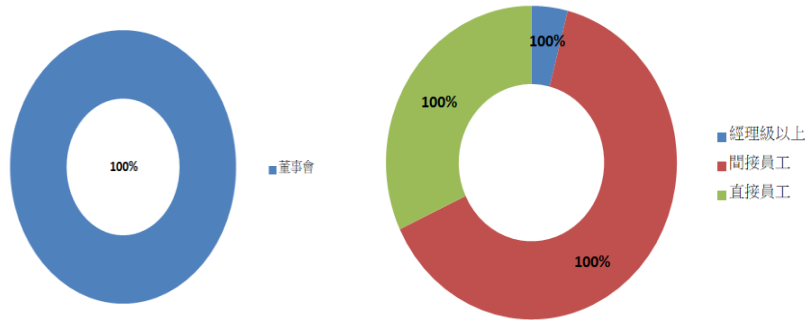
1.2.1 誠信經營推動

- (1) 本公司秉持永續發展，並建立誠信經營之企業文化，誠信是我們公司的核心價值。任何違反誠信的行為都將對公司造成嚴重的負面影響，不僅損害了公司的商譽，更可能喪失利益相關者的信任。將可能引發法律問題，增加法律風險負擔，並導致內部管理失序，進而影響工作效率。因此，我們堅決堅持誠信原則，持續加強教育培訓和監管措施，以確保公司的永續發展。
- (2) 本公司透過「內部控制制度」、「內部稽核作業規範」、「會計制度」、「核決權限管理辦法」、「員工守則」、「員工獎懲管理」、「職務說明書」及相關員工管理規章辦法等，以闡明與落實應有的道德規範與誠信行為，防範與懲戒不誠信的行為。
- (3) 公司與主要客戶都簽有廉潔條款相關合約，所以任何商業活動行為公司都會確實遵守合約內容，與客戶一起攜手建立誠信的商業環境。另，公司開始與客戶建立商業關係時，都會先對往來對象進行合法性的評估，同時執行授信評估，以確保我們與誠實可信的合作夥伴進行交易，避免涉及不誠信的行為。
- (4) 為了確保誠信經營的承諾得以貫徹，我們已明確將相關政策、防範方案、保密協定、違反誠信行為的處罰標準，以及申訴管道等內容納入員工守則和獎懲辦法中。這些規定包括：員工不得利用其職務之便謀取不法利益，接受招待、餽贈、回扣，或侵占公款等行為；同時，也禁止員工對客戶、供應商、或其他利害關係人進行不公平交易，包括但不限於操縱、隱匿、或濫用職務所得資訊謀取私利。此外，員工對營業秘密負有保密義務，並應在離職後繼續遵守相同的保密要求。
- (5) 相關政策已明確納入員工守則及獎懲辦法，並在內部網站公開公告。員工可透過多重管道，包括每季的勞資會議，或者與管理階層及員工意見箱來反映意見，委由專人即時與妥善處理。同時，我們建立了明確的獎懲辦法，將相關內容全面通知所有員工。如果員工發現或合理懷疑任何違規情況，鼓勵他們立即向直屬主管、稽核主管、人力資源最高主管或其他適當人員匯報，或透過內外部網站的意見箱進行反映。
- (6) 力特在2024年度已針對所有營運據點進行貪腐相關風險評估，並無鑑別出重大不誠信行為風險之營業活動。



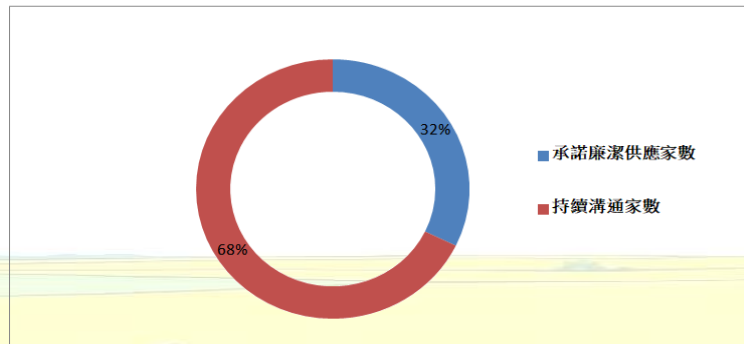
1.2.2 教育訓練

- (1) 2024年已針對董事會成員與所有員工類別進行反貪腐政策宣導及內部教育訓練。



- (2) 力特2021年新版供應商評鑑報告書內容新增廉潔供應條款，要求遵守在所有商業互動關係中謹守最高的誠信標準。

截至2025年2月供應商總家數(原廠含代理商)共87家，回饋實績如下：



- 於2021年之前導入的供應商：持續進行溝通，要求承諾廉潔供應。
- 新供應商於導入時，要求填寫供應商評鑑報告書。

1.2.3 舉報處理流程

- (1) 本公司針對舉報或檢舉之處理流程如下：

公司內部落實員工從業倒得觀念相關 宣導，並鼓勵同仁勇於舉發不法事件，對於任何違法政府法令，從業道德規範或營私舞弊等不法情事時，應保持警覺及提出檢舉。

舉報者應儘可能具體詳述務法情事，包含事件發生時間、被檢舉人及檢舉人姓名，並檢附相關證據資料，以進行後續案件受理及調查。

公司接獲檢舉通報後，依董事長指派成立調查小組，並對通報中所述之疑似不法情形進行調查。

調查小組負責完成調查工作，並將調查結果出具調查報告，且其調查報告、缺失改善建議事項及獎懲決議應呈送董事長簽核決議，並依規定進行獎懲公告。

違反從業道德守則或有舞弊情事者，公司得依情節輕重，採取各項是當之處分或依法送辦處理。

若證實檢舉內容屬實，必須要求本公司相關部門檢討內部控制制度和作業流程，並提出改善計劃，以防止同樣的行為再次發生。

- (2) 本公司在2024年度未接獲任何申訴及舉報案件。

- (3) 本公司檢舉與申訴管道：

- 內部：可向直屬主管、人力資源主管及稽核主管反映。
- 外部：<http://www.optimax.com.tw> → 【聯絡我們】 → 【留言】。

1.3 經營績效

我們將持續穩固TFT-LCD用偏光板客戶，同時積極拓展新市場，特別專注於高毛利產品，如車用染料系與碘系偏光板。此外，我們將致力於高毛利產品的研發，包括太陽眼鏡與VR/AR專用偏光板，擴展市場版圖。展望未來，我們的經營團隊將堅持精實管理，追求利潤最佳化，並持續拓展太陽眼鏡、車載及VR/AR偏光板市場。同時，我們將積極償還銀行借款，以降低財務成本，改善資金狀況，確保公司達成最大化利潤的目標。

2024年營運概況簡介

單位：NTD仟元

組 成	說 明	2024年(合併)
直接經濟價值之產生		
營業收入	銷貨淨額	1,887,383
	業外淨收支	21,368
直接經濟價值之分配		
營運成本	因營運活動所產生之成本	1,534,681
支付給出資人(股東)款項	股利	168,000
支付政府款項	租稅	12,695
其中： 員工薪資與福利	薪資、紅利、獎金、員工福利	457,170
	退休金、保險	
社區投資	捐贈、贊助	30
經濟價值之保留 (直接經濟價值之產生-直接經濟價值之分配)		193,375

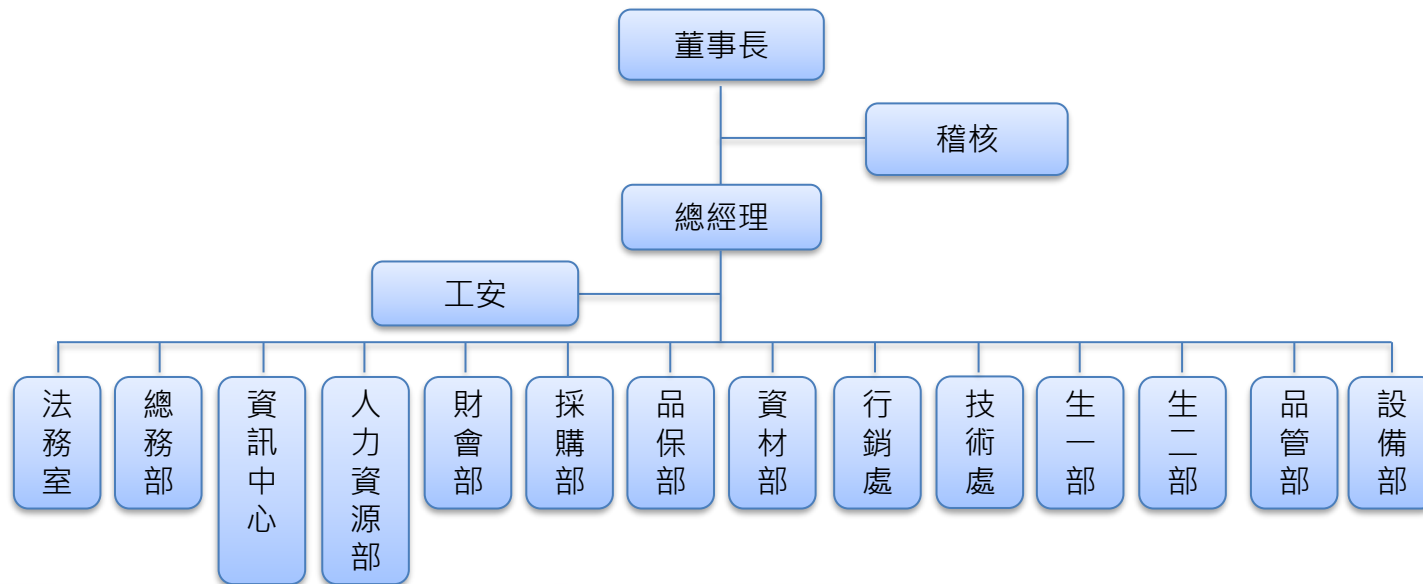
註：此財務數據引用自會計師查證簽證之財務報告

1.4 風險管理

1.4.1 風險管理組織架構及程序

- (1) 為了促進公司的穩定經營和長遠發展，本公司訂定風險管理程序，建立健全的風險管控機制，將風險與機會管理及處理融入日常作業與決策運作，以降低損害的可能及後果，確保營運目標與績效之達成。
- (2) 本公司之風險應變組織，由本公司總經理擔任召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作，其下設有各部門權責單位負責推動各項業務風險。

風險應變組織：



1.4.2 辨識及分析主要風險

為強化公司治理、建立健全之風險管理作業，以合理確保各項目標之達成，以確保本公司永續經營、降低損害及增進事業利益，於辦理各項業務時，應適當評估各項風險、機會，有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，將可能產生的風險控制在可承受之程度內，以達成風險與報酬合理化之目標。

在財務及經營方面，公司短期面臨匯率變化之風險，長期則因市場、產業、科技及競爭對手變化之風險而受到影響。由於偏光板位於面板產業上游，具有產業景氣循環快速的特性，我們深知風險管理的重要性。因此，我們持續加強財務結構，以永續經營的理念為基礎，建立了完善的風險管理機制，定期審視相關財務、法規、天災、資安及環安衛等方面的風險。透過這些措施，我們努力降低風險發生的頻率，並有效地降低各事件發生所帶來的衝擊。這包括了建立貨幣風險管理策略，以應對匯率變化所帶來的波動性，同時我們也持續關注市場趨勢、產業發展以及技術創新，以適應不斷變化的環境。

風 險	因 應 措 施
利率、匯率風險	本公司對外幣部位，隨時掌控匯率之趨勢，適度承作遠期外匯交以規避外幣部位之匯率風險。
產業變動風險	■ 公司除了定期追蹤產業新聞及研究機構資料外，與上下游客戶的市場及技術人員關係非常密切，對產業上游原料的動態、面板客戶顯示器新技術的發展趨勢、終端客戶的需求皆能確實掌握，進而提供決策高層擬出公司及新產品發展方向。 ■ 公司為因應LCD市場需求的變化及價格競爭，除持續材料在地化及降低成本外，亦積極開發利基型產品(超薄型偏光板、染料系偏光板、PMVA用偏光板、TFT車載用偏光板、PM/AM-OLED用偏光板、穿戴式產品(智能手環/手錶及元宇宙-VR/AR等)用偏光板、太陽眼鏡用偏光鏡片、可撓式產品相關材料、觸控用光學材料等..)以利持續提高營收及獲利。因此雖LCD上下游產業的市場需求及技術發展變化非常快，但力特皆能隨著產業的脈動彈性作調整，持續創造在客戶端的價值。 ■ 公司為了分散經營風險，所以陸續架構公司發展的另外兩隻腳，一隻腳投資資安產業，另一隻腳投資生醫科技，以利公司經營也能跟上全球科技及生醫發展的趨勢。

風 險	因 應 措 施
信用風險	定期評估客戶信用狀況、建立良好的信用政策和程序、分散風險，以及定期監控市場情況和經濟變化。
流動性風險	流動性風險的因應計畫包括評估現金需求、多元化資金來源、建立儲備現金和流動性工具、監控資金流動狀況並預測未來需求，以及制定應對計劃應對突發情況。
人力風險	■ 本公司致力於打造友善的職場，讓員工樂在工作及學習成長，提供員工安全職場及安心就業環境，並維護員工身心健康。在薪酬設計上，參照同業之薪資水準，確保公司人才整體薪酬在市場上保有競爭力。 ■ 建立健康與安全政策，降低工傷和職業疾病風險；實施人才管理策略，提高員工滿意度和忠誠度；建立緊急應變計劃，應對突發事件；培養良好的領導力和溝通能力，促進良好的工作環境和團隊合作。
人力資源供給不足及短缺風險	人力資源供給可能不足以及人才流失風險，除利用人力銀行與專業獵才公司進行人才招聘，並積極開發新的招募管道以及對內進行留才相關措施。
勞動力成本大幅上升風險	勞動力成本除考量依法基本工資調整、同業狀況、市場環境等，需與留才機制保持平衡點，以確保公司延攬人才的競爭力。人資部門定期檢視勞動力成本對營運影響，適時調整公司相關制度及規章，風險控制良好。
員工團隊穩定及流失風險	確實掌握員工離退及進行工作交接安排，離退率均在掌握範圍，風險控制良好。
工安風險	■ 制定員工健康與公司安全政策。 ■ 提供員工作業培訓及安全衛生教育訓練。 ■ 定期作業環境監測確保作業環境安全無虞。 ■ 定期檢查及巡檢及檢討改善以降低風險。 ■ 安全衛生資訊、案例之蒐集、分享。
環安風險	更新廢水廠老舊設備，強化廢水設備之承受能力及提高處理效率，降低汙染排放量並達成廢水合格排放，遵守各項環保法規和標準。

風 險	因 應 措 施
天災營運中斷及財產損失	建立緊急應變計劃，定期演練和培訓員工、投保相關保險以減輕損失、與廠商建立良好關係，減少停機時間，以減少損害風險、備份關鍵數據和文件以確保業務恢復，並建立災後恢復計劃以加速恢復正常運營。
資安風險	為了預防及降低攻擊所造成的傷害，力特將落實相關改進措施並持續更新，包含： ■建置機台入廠掃毒機制以防止內含惡意軟體的機台進入公司。 ■強化網路防火牆與網路控管以防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散。 ■導入防火牆、多因素驗證（MFA）、定期系統更新及資安監控機制。 ■依電腦類型建置端點防毒措施，加強防護遠距辦公增加資料外洩及存取控制的風險。 ■導入先進端點防護解決方案以偵測與處理惡意軟體。 ■導入系統主機HA高可用性技術確保企業關鍵業務持續運作，降低財務與信譽風險。 ■實施重要資料備份加密、異地備份機制，並制定資安事件應變計畫，以降低攻擊影響。 ■定期資安宣導/訓練，提高員工對資安防護意識及防毒防駭的警覺性。 ■加強釣魚郵件偵測與加強社交工程演練以測試員工資安意識。 ■建立一個整合的資通安全維運平台，並定期執行員工警覺性測試及委託外部專家執行資通安全評估。

1.4.3 資訊安全風險管理

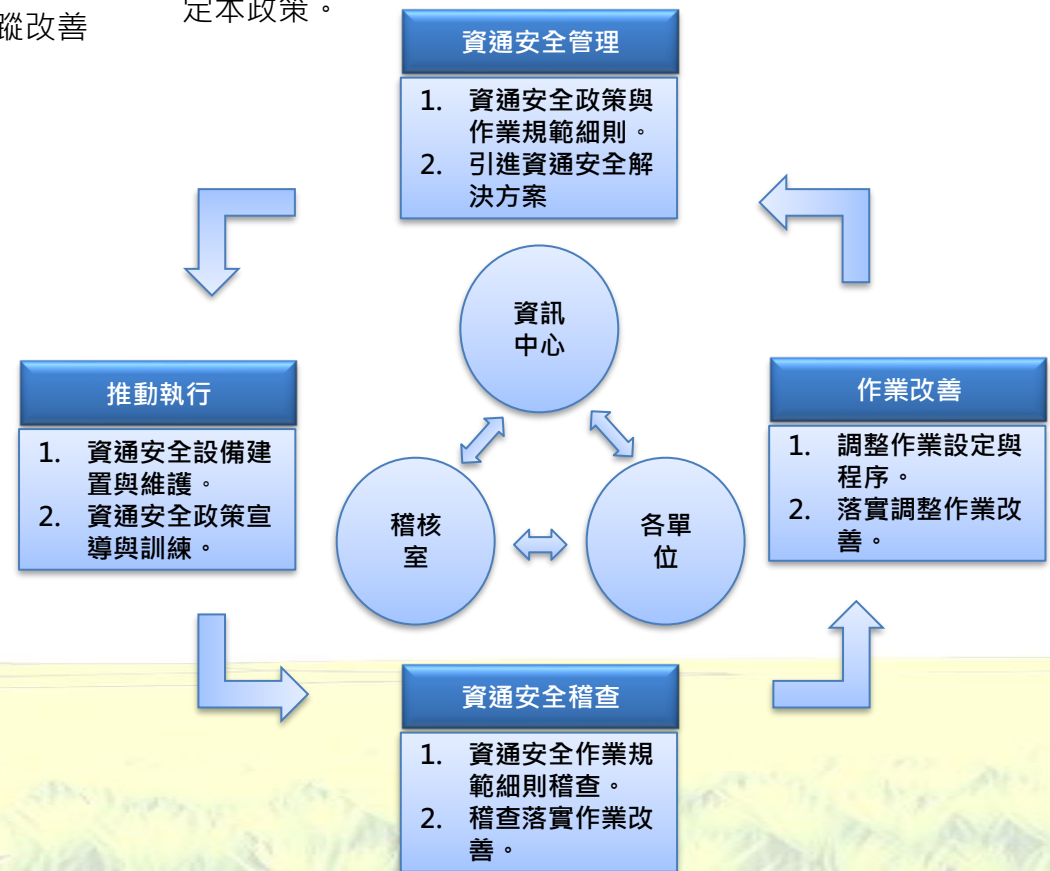
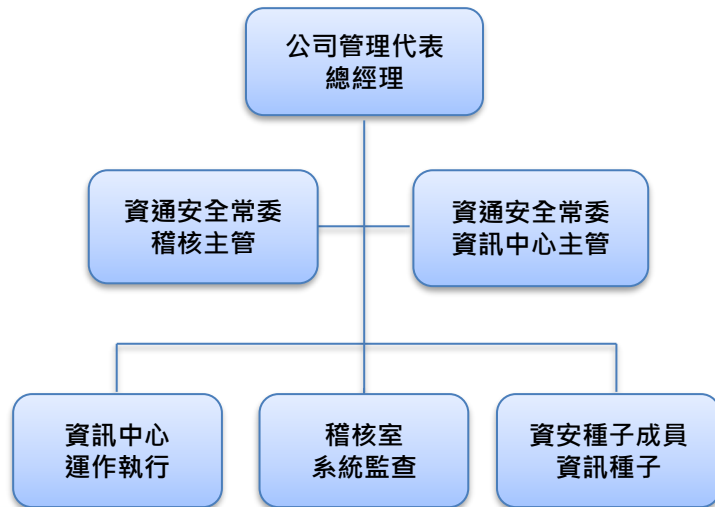
(1) 資通安全風險管理架構：

資訊中心為資通安全之權責單位，負責訂定公司資通安全政策、規劃暨執行資通安全作業與資通安全政策推動與落實，並向公司報告資通安全治理概況。

稽核室為資通安全監理之督導單位，負責督導公司資通安全執行狀況，若有查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資通安全風險。

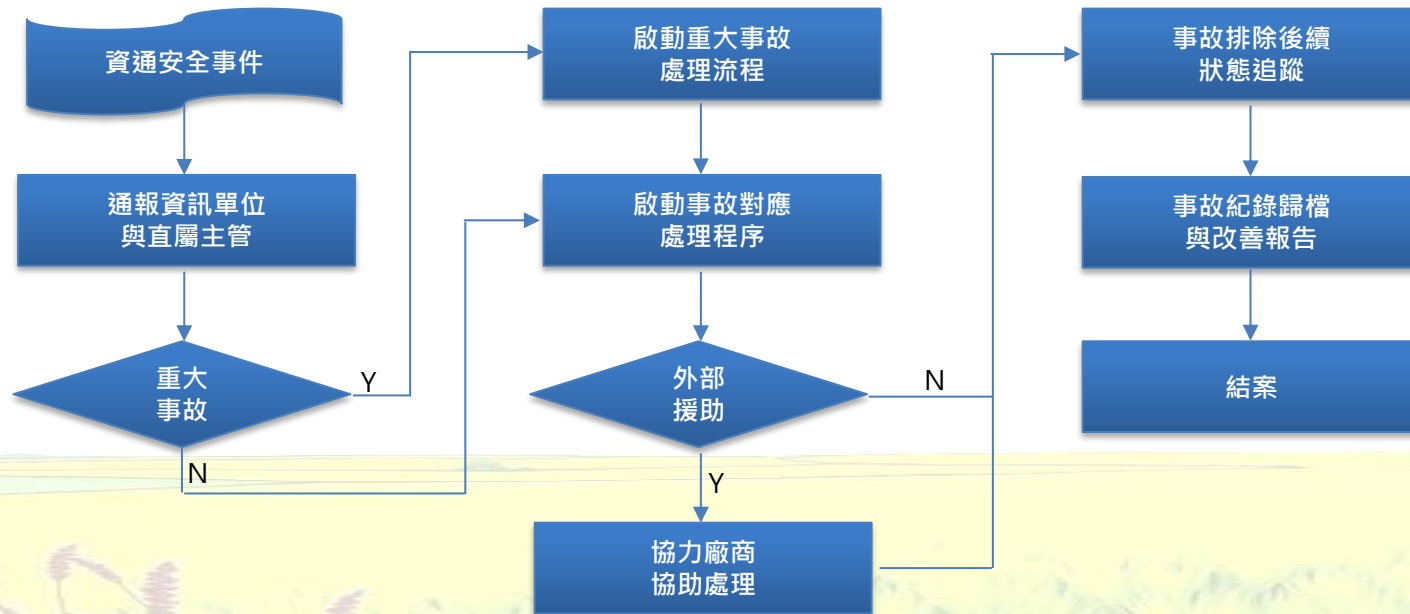
(2) 資訊安全政策：

為建立安全、可信賴及可持續運作之資通安全環境，本公司致力於強化各項資通安全管理措施，以保障系統安全、設備安全及網路安全。此政策旨在保障本公司員工及所有相關內部與外部人員的權益，並有效降低因新資訊科技應用及環境變遷所可能帶來的未知資通安全威脅與風險特訂定本政策。



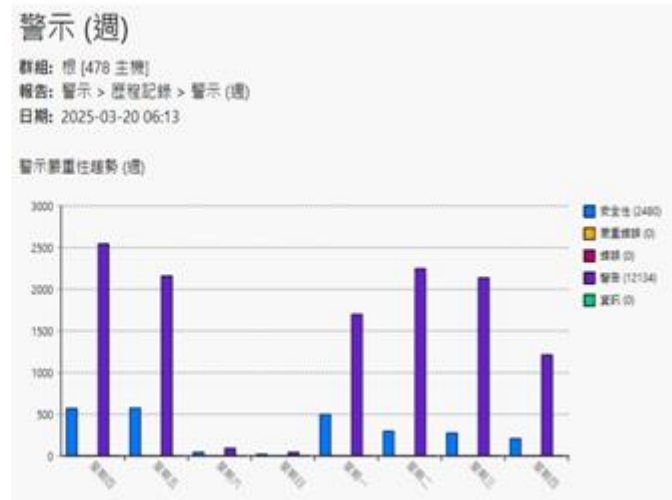
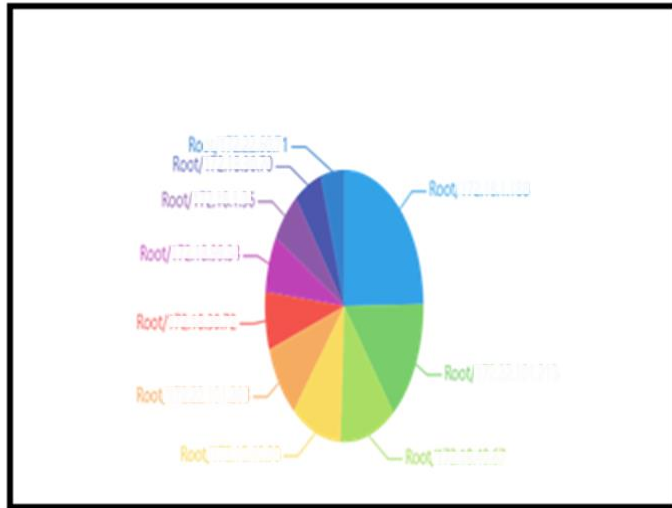
(3) 資訊安全管理方案：

- 端點安全：加強電腦及筆記型電腦的權限管理，確保操作環境的安全性。
- WEB 安全：提升上網安全管理，全面改用 HTTPS 協定，減少資料傳輸過程中的潛在風險。
- 網路安全：強化內部網路的合規存取，確保骨幹網路穩定性，並啟用 VPN 雙因子驗證，以提升網路安全性。
- 異地備援機制：定期定時備份主機OS / FILE SERVER / DATA BASE。
- 資料安全保護：持續監控公用磁碟機，密切注意是否有大量檔案異動，避免因異常操作或攻擊造成資料損失。
- 異地備援機制：定期備份主機操作系統、檔案伺服器及資料庫，確保異地備援措施的有效性。
- 災害復原演練：定期進行災害復原演練，持續優化復原流程及操作作業，以提升應對能力。
- 系統安全檢測：定期檢查並評估資通安全管理作業的適切性，確保措施符合實際需求與標準。
- 資通安全通報機制：制定並落實資通安全事件的通報機制，以即時反應並減少事件影響。
- 病毒防護：確保每台電腦皆安裝最新防毒軟體，並及時更新病毒資訊，強化防護能力。

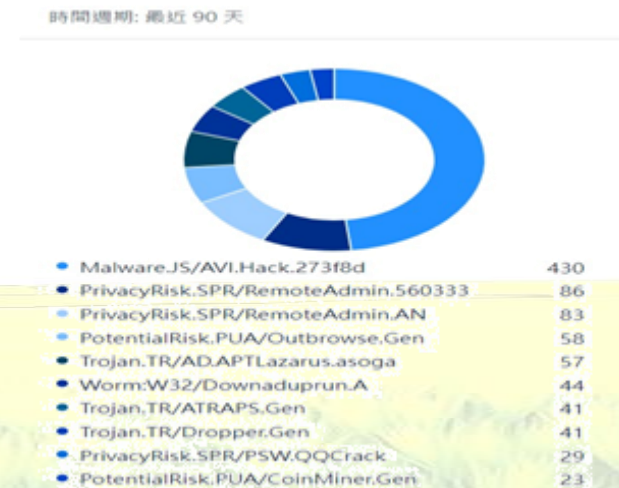
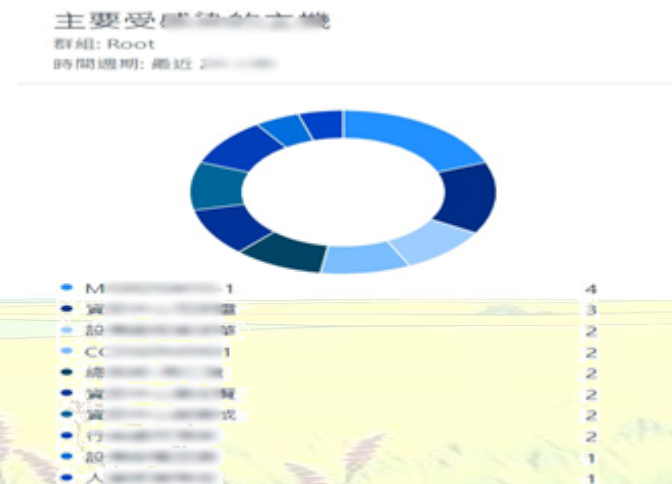


(4) 投入資通安全管理之資源：

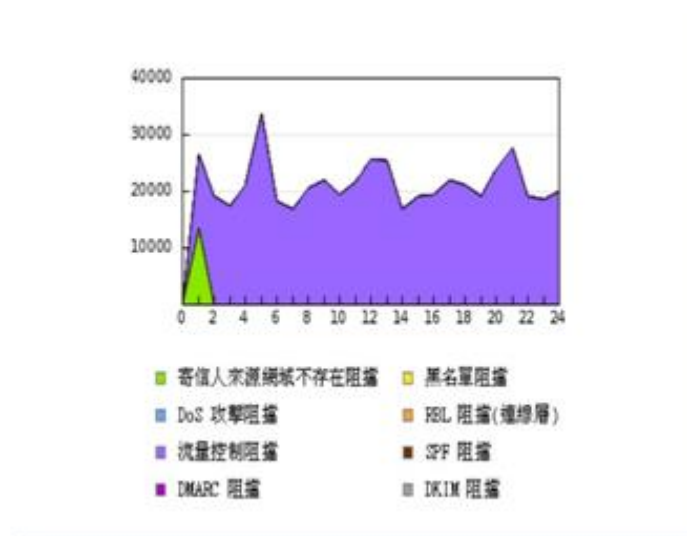
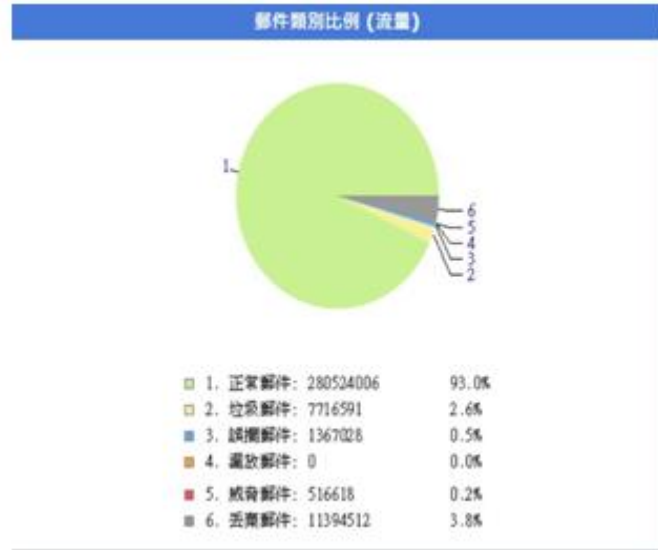
- 監控網路流量異常狀況。



- 端點防護監控與警示。



➤ 郵件監控與過濾警示。



(5)本公司在2024年末發生任何衝擊公司營運的重大網路攻擊事件。

1.5 法規遵循

法規遵循相關管理作為

- (1) 推行法令遵循制度的目的在於確保公司的經營活動符合法律法規的要求，從而降低公司因違反法規而面臨的風險和責任，可以保護公司聲譽，避免法律糾紛和罰款，提高員工和利害關係人的信任度，促進公司的永續發展。
- (2) 本公司嚴謹審視公司所有作業流程，並時時關注最新法律動態，承諾強化員工守法的意識與績效，透過內部控制制度、內部稽核作業規範、會計制度、核決權限管理辦法、員工守則、員工獎懲管理、職務說明書、及相關員工管理規章辦法等，以明確並實踐應有的道德規範與誠信行為，旨在預防及制裁不誠信的行為。
- (3) 為實踐誠信經營的承諾，我們將相關政策、預防方案、保密協定、違反誠信行為的處罰措施，以及申訴途徑等明確納入員工守則和獎懲辦法中。這些規定包括：
 - 員工不得濫用職權以謀取不法利益，也不得接受任何形式的款待、賄賂、回扣、挪用公款或其他非法利益。
 - 員工不得透過操縱、隱匿或濫用職務所得的資訊，對利害關係人，如客戶、供應商或其他外部人士，做出不實陳述或以其他不公平的方式進行交易以取得不當利益。
 - 員工有責任保守營業機密，即使離職後仍需遵守該保密義務。
 - 透過這些明確的規範，我們確保員工了解並遵守公司對誠信行為的嚴格要求，並對任何違反行為嚴格執行處罰，以確保公司的業務運作達到最高標準。
- (4) 新進員工在報到後，我們會安排相關培訓、簽署個資保密同意書，並提供手冊，以及定期發送相關宣導內容，以提升員工的誠信意識和行為準則。同時，我們會在內部網站上公佈相關規定。此外，我們設有多種管道，如座談、會議和內外部網站的意見箱，供內外部人士提供反饋，並由專人進行處理。我們也設置了獎懲辦法，並讓全體員工了解相關內容。透過這些防範措施，我們有效地強化了誠信原則，並建立了良好的治理架構和永續經營基礎。
- (5) 本公司與主要客戶均簽署了包含廉潔條款的相關合約，因此公司在所有商業活動中都嚴格遵守合約條款。我們與客戶攜手合作，共同建立一個誠信的商業環境。
- (6) 本公司將『員工從業道德行為準則』等誠信相關要求納入聘僱流程和新員工培訓中。這些要求旨在明確並貫徹應有的道德準則與誠信行為，以防範和懲戒任何不誠信的行為。
- (7) 稽核單位每年依法令規定查核財務報導相關資訊，並督導各單位落實內控制度之執行並做成稽核報告，每季追蹤稽核缺失之改善進度，以確保內控制度執行之有效性。此外，公司訂有會計制度，規範員工應遵守會計原則，以確保登載之資料得以允當及正確反應。
- (8) 本公司在2024年無反競爭行為之相關訴訟。



2 產品創新 與客戶關係管理

2.1 品質管理	43
2.2 創新研發	46
2.3 客戶服務	49
2.4 供應鏈管理	52

2.1 品質管理

2.1.1 產品說明

定義：

偏光板為液晶顯示器之關鍵性零組件，其主要功能是將全方向振動的光線使只通過單一方向振動光，而其他方向振動的光會被遮蔽或吸收。偏光板控制光線之偏振方向，使液晶顯示器得以外加電場得到明暗顯示的變化。依偏光板的特性，單獨使用或搭配不同的光學補償膜、表面處理可使液晶顯示器得到更高對比、視角的顯示性能。

主要製程：

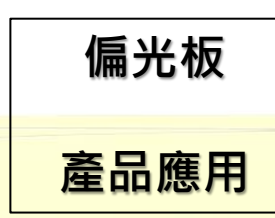
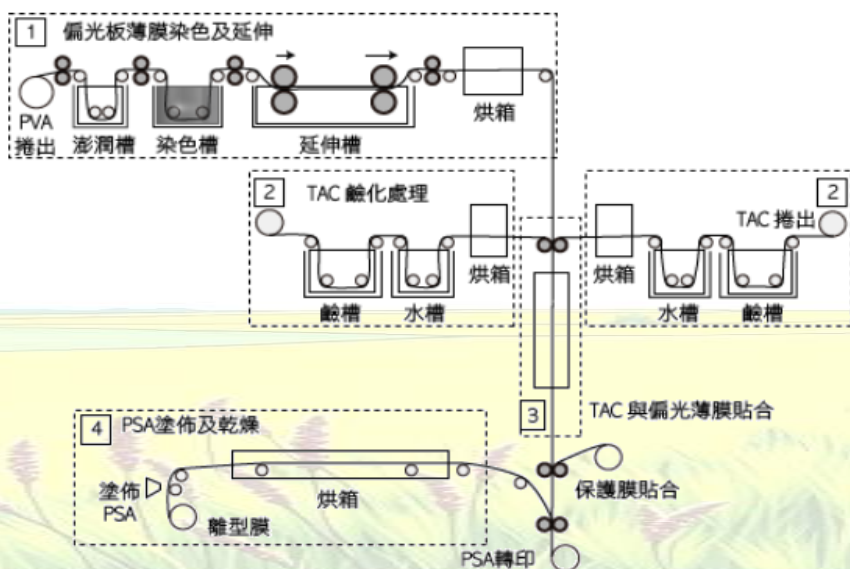
(1) 前段

首先是製造具有偏光特性的薄膜，親水性之PVA薄膜泡水膨潤後，將其浸泡於碘或二色性染料溶液中，進行染色。之後再延伸染色薄膜，延伸賦予排列秩序性，秩序性越高，所製得之偏光薄膜光學特性越佳。延伸後的薄膜乾燥後，容易順拉伸方向脆裂，且其原料為親水性高分子膜，容易受到水氣影響其性質，因此需要再與具有支撐及阻隔水氣之保護膜材貼合。選用的保護膜材，一般為TAC膜。最後，再加上具有黏著特性的感壓膠，使偏光板能黏著於面板玻璃上，偏光板製程中，感壓膠預塗於PET離型膜上，與偏光板卷對卷貼合。PET保護膜，則是在偏光板上面，用以保護偏光板的表面。

(2) 後段：

將前段半成品卷料，依據各家客戶的不同片狀需求尺寸，進行裁切、磨邊、清潔及檢查等，最後包裝出貨給客戶。

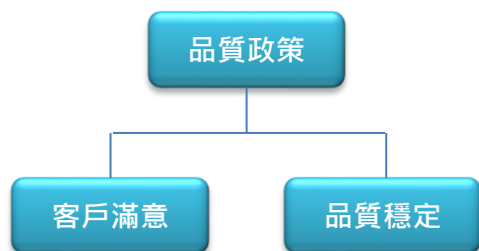
傳統偏光板製造程序



偏光板 產品應用

2.1.2 品質政策意義與承諾

現代公司為達持續成長，必得客戶滿意與支持，而客戶滿意最重要的莫過於品質，品質除須追求客戶要求的高標準以上外，更須穩定可靠。全公司每一員工都要有達成客戶滿意，品質穩定的觀念及使命感，則必能提供每一客戶準時且品質可靠的服務及產品，並獲得客戶持續的支持，使公司永續經營。



本公司的品質管理系統基於ISO 9001:2015和IATF 16949:2016標準的整合，致力於構建和維持高品質的制度。為朝永續經營目標邁進，本公司之職員應作如下之努力：



2.1.3 有害物質管理與績效

本公司秉持綠色公司理想理念，體認地球綠色環境保護的重要性，生產產品符合RoHS、無鹵、REACH法規要求。開發新供應商時，要求填寫「供應商評鑑報告書」，問卷涵蓋：遵守歐盟WEEE、RoHS、RoHS2.0、無鹵、REACH及其它國際或區域相關規定(如：不使用衝突礦產政策)。將此納為供應商評鑑項目。

綠色產品管理，定期向供應商索取：

(1) 第三公證單位檢測報告或管制物質含量與成份調查表；效期一年。

(2) 物質安全資料表(MSDS)；效期三年。

經檢核，如確認管制物質超規並為供應商引起時，由供應商負責處理不良品與相關衍生費用。

基於雙方合作基礎，願意提供必要協助，雙方共同努力防堵不良範圍擴大。並要求供應商著手削減(改善)專案。

(3) 建立供應商管理機制：依循「供應商管理程序書」作業，2024年合作供應商100%符合以下條件管理要求。

➤ 供應商開發與選擇標準。

➤ 原料評鑑作業。

➤ 供應商日常管理：包含稽核、評比、4M變更、品質異常處理...等。

力特重視員工的參與和培訓，在有害物質管理方面，我們為員工提供必要的培訓和教育，使他們能夠認識到自己的責任，並採取積極的行動來保護環境。

確保與利益相關者之間的開放和透明的溝通，包括客戶、供應商、當地社區以及監管機構。我們樂於分享我們的有害物質管理政策和實踐，並接受相關方面的建議和反饋。

建立嚴格的監控程序，以確保我們使用和排放的有害物質在安全範圍內。定期進行監測和評估，並及時採取必要的措施來解決任何潛在的問題。

力特透過持續第三方有害物質檢測進行監控，以確保符合法令法規及客戶要求。並將檢測結果紀錄於綠色產品管理系統(GPMS)，2024年檢測結果100% 符合要求，且至今皆無發生因有害物質造成客訴事件及公司及客戶商譽損失之情事。

2024年

合格供應商
(70) 家

合格材料
(8) 件

第三方檢測
合格產品系列
(12) 個

2.2 創新研發 管理方針

重大主題	創新研發
GRI指標	無
衝擊說明	面對產業競爭激烈，積極研發更有競爭力產品，例如:AR/VR用光學膜及HUD產品。
政策與承諾	持續開發高價值產品，提升公司競爭力；並配合客戶需求，開發符合規格要求的產品。
目標	持續導入高價值、差異化產品，如工控、車載(高階補償膜及超高信賴性產品)、OLED、醫療、商務防窺NB 產品、AR/VR 元宇宙等相關題材產品...等，使上述產品的銷售比重持續上升。後續高價值佔比目標：2023年50%、2025年60%、2027 年70%，逐步提升高值化產品營收佔比。
責任	研發中心主要為技術處，技術處主要為原材料的評估與產品開發及精密塗佈，材料評估部分,主要確認供應商材料規格及特性是否可達到規格及要求，產品開發部分，主要根據客戶所開規格，開發出符合客戶要求的產品。
資源	隨著高價值產品的開發政策，將一部分人力轉往較高價值的產品開發上。
行動方案	■ 提高目標產品的研發支出、持續擴展高值化產品銷售金額。 ■ 持續推廣車載產品，擴大車用市場。同時，加強特殊應用產品的開發能力。 ■ AR/VR產品尺寸小型化加工方式。
評估機制	定期召開專案會議，確認開發進度。

2.2.1 創新研發方向

本公司因應市場競爭激烈關係，朝向高價值產品開發，目前研發方向以工控及車載產品為主，並開發車載所需各種顯示器，例如HUD、後視鏡及防窺等；另外AR/VR 產品亦與國內幾家知名廠商合作開發中，後續會朝向其他產品方向開發，例如OLED 及NB 產品。

2.2.2 創新研發投入與成果

產品研發計畫

年 度	計 畫	說 明
2024年	短期計畫	■ 中小尺寸產品，車載是主力之一，開發方向主要為提高信賴性及廣視角補償膜，其中高信賴性會由原先保證高溫95°C，提升至105°C甚至110°C；而高溫高濕的條件，也由原來的 60°C / 95% RH，提升至 85°C / 85% RH；而廣視角補償膜部分，開始提供樣品給客戶測試。 ■ 中小尺寸消費類重點為VR/AR 產品，此部分除了使用偏光片，也需使用其他光學膜來搭配，因此在貼合工藝上有其要求；在新的設計部分，也由現有膜與膜之間的貼合，而變更到膜與玻璃間的貼合，此部分也都需要開發特殊的工藝，包含特殊膠的使用等，因此做到小型化的加工，並符合客戶貼合及光學要求為重點。
	長期計畫	■ 隨著汽車電動化的發展，車載顯示器正朝向大尺寸化趨勢發展。過去12吋以下的螢幕為市場主流，未來則將以15至30吋為主流。為適應大尺寸顯示需求，廣視角補償膜的應用將成為關鍵。如何與供應商密切合作，確保補償膜的穩定供應，是重要課題之一。此外，大尺寸化可能對生產良率造成影響，如何有效提升良率，以增強市場競爭力，也是產品開發的重點方向。 ■ 隨著元宇宙浪潮興起，VR/AR 開發項目日益增多，且結構各有不同，加工方式亦異於現行顯示器偏光板。因此，小型貼合設備的研發，以及玻璃裁切技術（如雷射裁切）的導入，將成為長期發展的重點。

開發成果

年 度		產 品	應 用 市 場 別
2024年	第一季	車載補償膜偏光板	車載
	第二季	超高耐久偏光板	車載
	第三季	AR 產品開發	AR 產品
	第四季	HUD 產品	車載
2025年	第一季	自製液晶塗佈補償膜	車載

2.2.3 專利保護措施

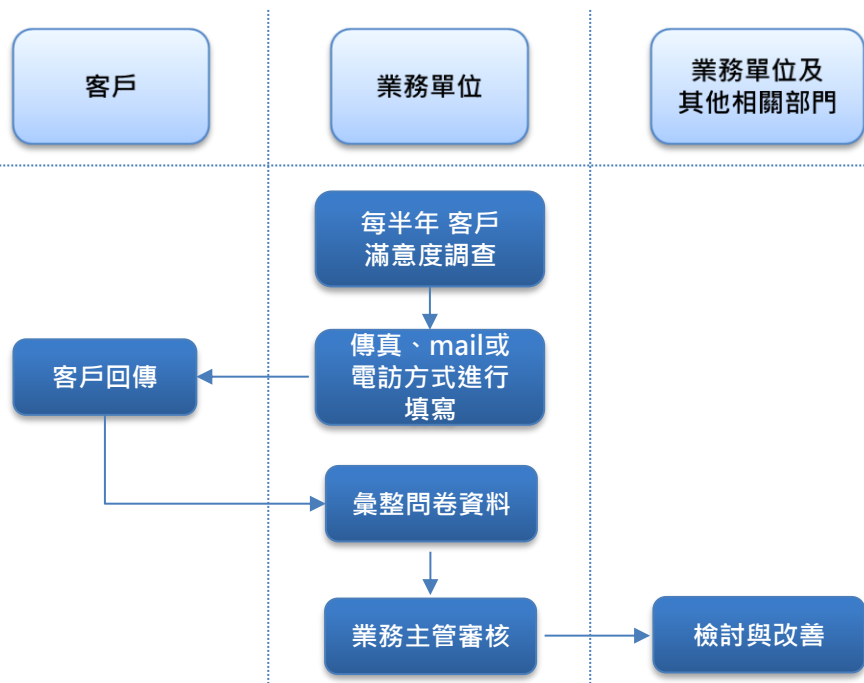
為了持續創新並確保公司的競爭力，我們希望每年都能夠提交新的專利申請，逐步建立並擴展自身的智慧財產權體系，確保公司在市場上的競爭優勢。我們致力於通過創新和技術研發，不斷增加專利數量，從而增強企業的核心競爭力，並為未來的發展奠定堅實的基礎。

2.3 客戶服務 管理方針

重大主題	客戶服務
GRI指標	無
衝擊說明	客戶滿意度為公司持續成長的評估標的，也是經營的重要關鍵，因此建立良好的客戶服務與關係有助提升營運績效，透過與客戶間緊密且相輔相成的互動模式讓雙方互相協助且持續成長。客戶隱私屬於客戶服務與關係的一環，還維繫與利害關係人的信任，在執行業務時須確保商業秘密、尊重客戶及合作夥伴的商業資產與智慧財產。
政策與承諾	力特訂定「品質手冊」明訂公司品質政策「客戶導向、持續改善、減少有害物質、創造公司價值」秉持著「客戶第一，品質至上」的精神，以客戶滿意為目標，做為推動全員參與品質管理原動力。同時致力於傾聽客戶聲音，藉此掌握客戶需求，建立起長期合作伙伴關係，取得客戶的信賴以獲得支持與肯定。
目標	從產品營銷到異常處理，藉由密切溝通及在地服務維繫客戶關係，及時處理客戶問題，降低品質異常衝擊及縮短新產品開發時程。此外，透過品質議題探討，研擬解決方案，並內化為公司改善資料庫，以維持B級以上之客戶滿意目標。
責任	關於客戶品質，力特採因地制宜原則，配置專責人員負責應對，並統一由品質管理代表負管理權責。
資源	除專責客戶品質人員外，亦視客戶需求安排在地駐廠人員，提供即時服務，滿足客戶需求以降低因品質異常造成之衝擊。
申訴機制	客戶服務人員透過各式媒介與客戶進行雙向溝通，其中包含電話、email、各式通訊軟體以及線上會議軟體，以期於最短時間內達到最有效率之溝通。 客戶申訴管道如下： 公司電話：03-4606677 公司官網： http://www.optimax.com.tw 檢舉信箱： http://www.optimax.com.tw （聯絡我們 留言功能）
行動方案	■ 針對重點客戶每月拜訪，傾聽客戶聲音以維繫雙方關係。 ■ 針對重點新產品隨線驗證，掌握第一手狀況及時反饋，以縮短開發時程並建立客戶關係。 ■ 完善客訴資訊平台使不同廠區間資訊同步，減少落差。
評估機制	■ 管理審查會議：每年召開，由品質管理代表主持、總經理列席，各營運中心主管與會報告KPI達成狀況。（客訴及時回覆率） ■ 產銷會議：每周召開，營運相關單位與會，進行銷售、產能及料況調配協商。 ■ 品質月會：每月召開，由品質管理代表進行審查。

2.3.1 客戶滿意度

- (1) 力特始終致力於提供卓越的產品和服務，以滿足客戶的需求和期望。我們重視客戶的意見和反饋，不斷改進和提升我們的產品和服務質量，以確保客戶滿意度持續提升，滿足客戶的期望和要求。業務單位人員在每半年對營收前二十大客戶、前三大新客戶以及車載客戶實施客戶滿意度調查。
- (2) 客戶滿意度評比內容分為「服務效率 40 %」、「品質管理系統 30 %」、「技術開發能力 30 %」三大項。滿意調查由高至低分別為A~D級。
- (3) 透過客戶滿意度調查了解客戶之需求及期望，客戶評分之評估項目分數大於80分或客戶評比等級為A~B為滿意標準，若未達此標準，業務單位應填入「客戶不滿意追蹤表」內，交由相關責任單位進行不滿意原因調查與分析，再由責任單位擬定改善方案並執行，以確保符合產品及流程規格以及客戶其他要求。



- (4) 2019~ 2024年客戶滿意度調查表結果如下，皆符合公司期望目標。

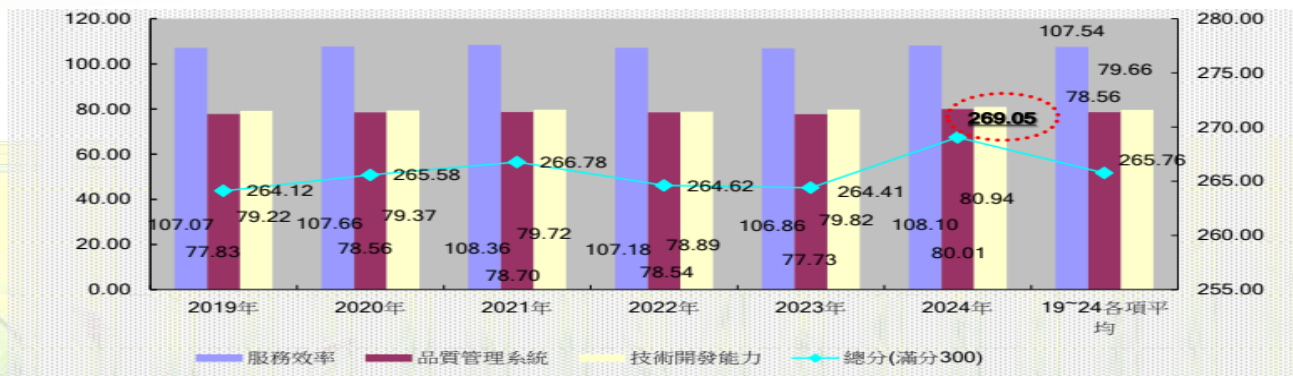
等級區分說明：

270~300—A 級

240~269—B 級

210~239—C 級

209以下—D 級

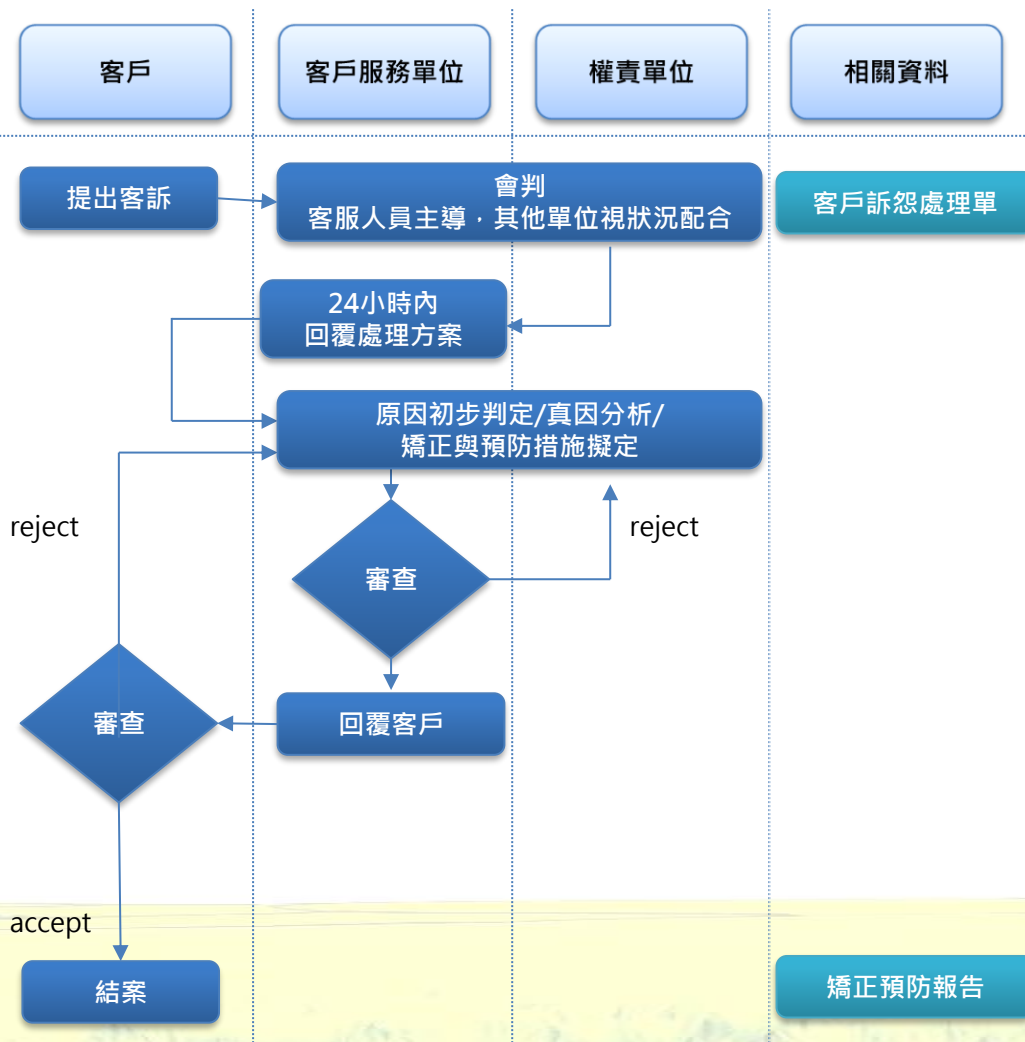


2.3.2 客訴處理流程與分析

在2024年，力特未收到任何關於侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。這彰顯了我們對客戶的承諾和對隱私保護的嚴謹管理。我們重視每一位客戶，並致力於不斷提升我們的服務品質。若您有任何疑慮或建議，請隨時透過以下申訴管道與我們聯繫。

- 公司電話：03-4606677
- 公司官網：
<http://www.optimax.com.tw>
- 檢舉信箱：
<http://www.optimax.com.tw>
(聯絡我們 留言功能)

客訴處理流程



2.4 供應鏈

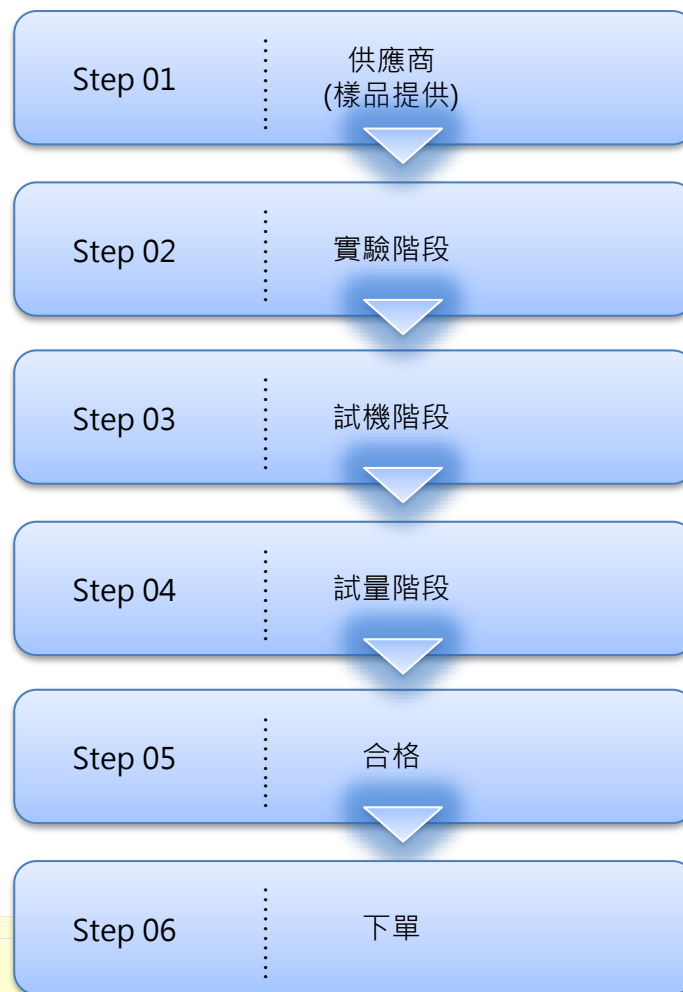
2.4.1 採購管理/供應商管理

力特主要從事偏光板製造，其上游供應商包括台灣、日本、韓國、以及中國大陸的原膜製造商。下游客戶則涵蓋各大面板廠，包括台灣、中國大陸、日本和韓國等地的客戶。

建立供應商管理機制：力特依照「供應商管理程序書」的規定進行操作，截至2024年，所有合作供應商均符合100%的管理要求標準。

- 供應商開發與選擇標準。
- 原料評鑑作業。
- 供應商日常管理：包含稽核、評比、4M變更、品質異常處理...等。

公司對供應鏈管理極其重視，對品質及效率高度關注。已列為合格並穩定購料之生產性直接與間接原物料供應商，定期進行供應商績效評鑑，由採購、品管、技術或生產單位針對品質穩定度、異常對應速度、服務滿意度、交期達成率、成本協力度、技術協力度等項目進行評分。2024年的執行的符合率達90%以上，並針對未達標準之供應商進行輔導改善。



力特視供應商為重要的合作夥伴，對於配合度較好的供應商，會提高採購比率；對於品質有異常的供應商，會督促其改善，提升其交貨能力，透過溝通加強供應商的永續績效，發揮更大的共享價值和影響力。

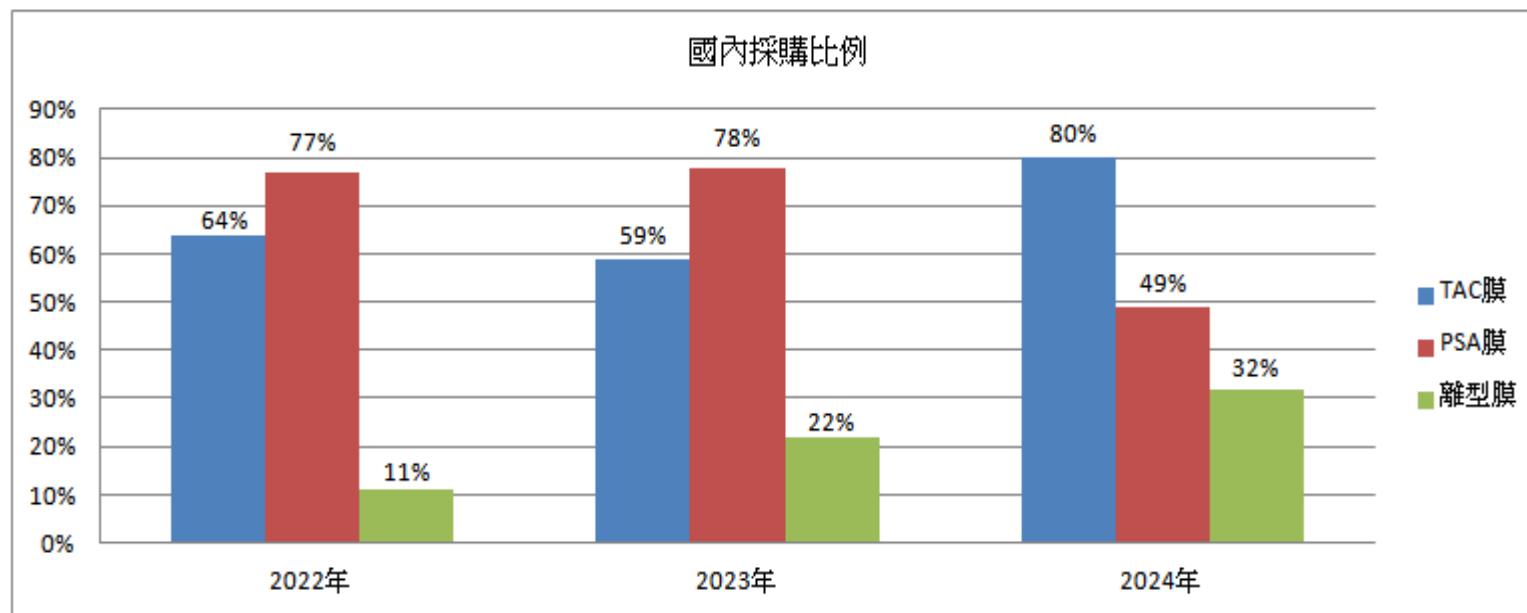


2.4.2 關鍵材料風險管理

因產業類別關係，關鍵材料大多掌握於日系供應商，從供應效率與成本上考量，近年來積極導入在地材料。但受限車載產品品質要求品質較高，在地材料在使用上仍有瓶頸，故整體對日系材料依存仍然偏高。

力特目前仍持續和TAC膜、PSA膠、離型膜在地供應商進行技術、品質、價格上的討論。期待透過技術合作與在地供應商共同成長，提高在地採購比率，降低國外購料風險。

在地材料採購實績如下：



力特建立永續經營框架，為地球盡一份心力，與供應商合作節能減碳：

- (1) 儘可能集中採購，減少因運輸造成之碳排放量。
- (2) 請供應商以可重複使用之包材出貨，例如：管心、鐵架、塑膠棧板、IBC TANK等，減少一次性包材廢棄物。
- (3) 不須回收之包材，例如：木棧板、管心等回收再利用。
- (4) 偏光板使用後的碘化鉀藥液經提濃處理後回售原供應商，以促進資源再利用。



3 氣候變遷因應

3.1 氣候變遷相關財務架構揭露(TCFD) 56

3.1 氣候變遷相關財務架構揭露(TCFD)

我們深知氣候變遷對全球經濟、社會和環境帶來的重大挑戰，公司在應對中擔負重要責任。因此，我們加強了對氣候相關風險和機遇的理解，並遵循「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」等揭露框架，將氣候相關風險納入我們的戰略規劃和風險管理流程。通過定期評估、監測和報告，我們能夠更準確地評估公司面臨的氣候相關風險，並採取相應的應對措施。同時，我們也將利用這一機會，尋找和利用與氣候相關的商業機遇，以推動公司的可持續發展和價值創造。

治 理	策 略
公司內部高階管理層與各關鍵部門主管不定期召開會議，檢視並討論公司的核心營運能力與永續發展計畫，確保氣候相關風險與機會適時納入公司治理架構與決策流程，並根據實際情況調整對應策略。	依公司的目標管理期程，我們將氣候相關風險與機會項目分為短期(0-3年)、中期(3-10年)和長期(10年以上)。
風 險 管 理	指 標 和 目 標
➢ 公司內部高階管理層與各關鍵部門主管依TCFD 架構鑑別氣候變遷風險與機會。 ➢ 依據氣候風險鑑別結果，制訂因應對策與重點發展方案。	➢ 全廠區依循ISO 14064-1：2018 進行溫室氣體盤查。

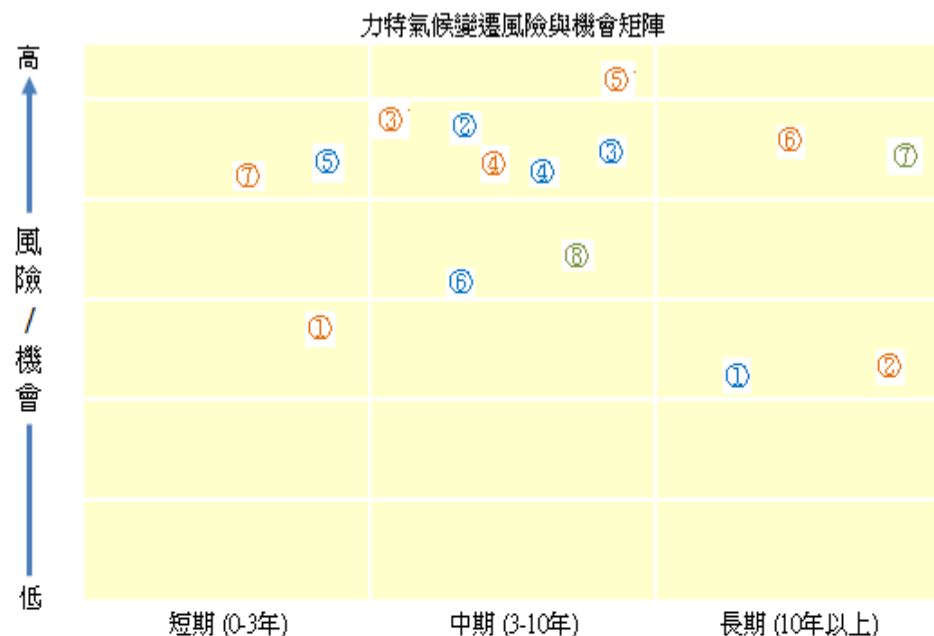
氣候變遷風險與機會評估

力特非常重視氣候議題的治理與運作效能。我們的高階管理層與各關鍵部門主管會不定期共同檢視氣候變遷帶來的風險與機遇，並確立相應的應對策略。經過深入討論，我們鑑定出重大氣候變遷風險與機會，並擬定相應的行動計畫與年度目標。為確保策略的有效性，我們將持續監督計畫執行情況，並定期檢討溫室氣體排放趨勢，以確保公司的應對措施符合最新環境發展與業務需求。

根據「氣候變遷風險與機會矩陣」，鑑別出5項氣候變遷之高風險議題，進行潛在之財務影響分析與因應措施之規劃：

1. 中高度轉型風險4項：政策與法規、技術-低碳替代產品研發失敗、市場-原物料成本增加貨短缺、名譽-利害關係人疑慮增加或負面回饋增加。
2. 中高度實體風險1項：颱風、洪水等極端氣候風險。
3. 中高度機會：高效生產、資源循環、市場商機、低碳製造、加強排放量報導義務。

透過這些分析與規劃，我們將持續強化企業韌性，確保在氣候變遷趨勢下保持競爭優勢。



轉型風險	實體風險	機會
① 碳費徵收 ② 政策與法規 ③ 技術 ④ 市場 ⑤ 名譽 ⑥ 產品規範	⑦ 颱風、洪水等極端氣候事件 ⑧ 降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	① 碳交易市場 ② 能源替代 ③ 高效生產 ④ 資源循環 ⑤ 市場商機 ⑥ 低碳製造 ⑦ 加強排放量報導義務

關鍵氣候 風險/機會議題與調適 策略

氣候相關風險議題		潛在財務影響	影響期程	氣候相關機會議題	因應策略
轉型 風險	政策與法規	增加公司營運成本以及因政策和法規變動而引發的營運不確定性。	中期 (3-10 年)	高效生產: 加速推動內部的低碳營運模式，使內部更加關注降低和控制碳排放，從而提升市場競爭力。	➢ 配合客戶進行碳盤查，積極減少碳排放。 ➢ 成立節能小組，透過能源資源減量、更新高耗能設備，減少碳排放產生。
	技術-低碳替代產品研發失敗	無法滿足客戶對低碳產品或技術的需求可能導致客戶轉向其他供應商，同時內部研發成本可能上升。	中期 (3-10 年)	資源循環: 通過降低內部營運成本，拓展新的低碳產品市場。	➢ 實施生產減廢和循環利用措施。 ➢ 減少包裝材料使用量。
	市場-原物料成本增加或短缺	氣候變遷對能源、物流運輸等上游供應鏈造成衝擊，導致原物料成本上升和供應鏈不穩定等問題。這使得經營成本上升，利潤空間受到擠壓，毛利率下降，同時面臨同行競爭的巨大壓力，對公司經營產生了影響。	中期 (3-10 年)	市場商機: 開拓新市場，並與供應鏈建立更緊密的合作關係。	➢ 導入至少2家以上供應商，以確保供應的穩定性。 ➢ 監測原材料市場價格，管理供應商調整幅度。
	名譽-利害關係人疑慮增加或負面回饋增加	無法滿足利害關係人期待可能對公司的名譽和經營產生負面影響。	短期 (0-3 年)	加強排放量報導義務: 透過公開資訊揭露，提升公司綠色形象，增加利害關係人正面關注。	➢ 透過永續報告書定期向客戶、投資人等利害關係人揭露相關資訊。
實體 風險	颱風/洪水等極端氣候事件	增加風險管理成本，若因應不良可能導致公司營運中斷。	長期 (10 年以上)	低碳製造: 減少碳排放和環境影響，以降低風險和成本，提升競爭力和可持續性。	➢ 積極推動內部的低碳營運模式，加強對碳排放的管理與控制，以提升市場競爭力。 ➢ 實施資源回收和用水資源再利用措施，提高生產過程中的水循環利用，降低水資源成本。



4 環境永續

4.1 能源與溫室氣體管理	60
4.2 水資源管理	65
4.3 廢棄物管理	68

4.1 能源與溫室氣體管理

管理方針

重大主題	氣候變遷、能源管理、溫室氣體排放
GRI指標	GRI201-2、GRI302、GRI305
衝擊說明	■ 溫室氣體排放可能導致公司面臨越來越嚴重的法規壓力和監管風險，可能對業務運營和成本產生負面影響。 ■ 高排放水平可能降低公司形象和聲譽，對品牌價值和客戶忠誠度造成損害，進而影響市場地位和收入。 ■ 主動減排不僅能符合社會期望，提高公司的可持續性，還有助於創造新的商機和市場優勢，增強長期競爭力。
政策與承諾	■ 監測、管理和減少碳排放，以確保符合法規。 ■ 設定減碳目標，通過減排和方式，實現碳排放量的零排放。 ■ 公開溫室氣體排放數據，並定期報告公司的溫室氣體管理和減排進度，以提高透明度和信任。
目標	以2024 年為基準年，每年降低範疇一和範疇二溫室氣體排放總量的1%。
責任	設備/工安/資訊單位
資源	公司對減碳所提供的資源包括再生能源使用、能源效率提升技術和員工環保教育等。
申訴機制	公司內部稽核及內、外部檢舉信箱(http://www.optimax.com.tw → 【聯絡我們】 → 【留言】)。
行動方案	廠區持續宣導節能政策，包括照明材料的改善以及空調節能措施，嚴格控管各項溫度、推動電子化、停止使用一次性用品、實施廢電池回收、安裝節水裝置和綠化環境淘汰老舊空壓機設備及空氣乾燥機，並為風車增設變頻運轉功能。
評估機制	完成 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查。

4.1.1 能源管理

力特能源消耗主要來自外部購買，包括電力和燃料（天然氣和柴油）。其中，天然氣能源消耗量占比最大，佔53.49%，其次是電力，佔45.25%；力特在能源使用上依賴天然氣和電力，反映了公司對外部能源的依賴，外部能源包括化石燃料和可再生能源，因此公司進一步提高能源使用效率，考慮多元化來源，並且探索使用可再生能源的可能性。

天然氣的主要用途是為鍋爐供應燃料，以製造蒸汽，並進一步供應製程生產中所需的熱能；也被用於蓄熱式熱氧化爐，以處理內部產生的廢氣，減少對環境的影響和污染物排放；這兩者在生產作業中均扮演著至關重要的角色，確保了生產過程的持續運行與環保標準的達成。

為了實踐再生能源政策，我們安裝了一套太陽能發電設施，容量440kW。這些太陽能設施提供的電力主要用於我們自身的能源需求，一方面減少對外部電力的需求，同時也降低了屋頂進入室內的熱量。

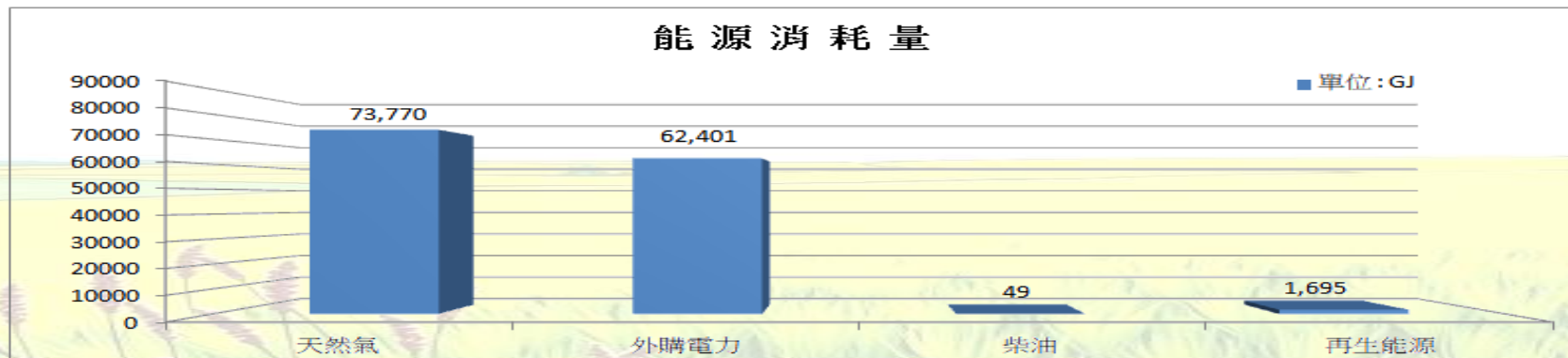
溫室氣體排放量與排放密集度

能 源 消 耗	2024 年
天然氣 (GJ)	73,770
外購電力 (GJ)	62,401
柴油 (GJ)	49
再生能源 (GJ)	1,695
總計 (GJ)	137,915
能源密集度 (GJ/ 百萬元營業額)	73.07

註1：單位熱值來源：經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註2：GJ：千兆焦耳。

註3：能源密集度 = 能源總消耗量(GJ) / 2024年百萬元營業額。



4.1.2 溫室氣體排放

力特因應國家整體溫室氣體減量策略發展，以達成節能減碳之永續發展目標，依據營運控制權法，盤查範疇一和範疇二溫室氣體。範疇一包括鍋爐和燃燒塔(RTO)使用的天然氣、公務車使用的汽油和高級柴油、堆高機的柴油、空調及冷凍冷藏設備的冷媒、滅火器以及化糞池等排放源，溫室氣體排放的種類為二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)；而範疇二主要為外購電力之間接排放，主要溫室氣體排放為二氧化碳(CO₂)。

力特已完成2024年範疇一與範疇二的自主盤查與計算，(未經過第三方查證)。總體而言，2024年範疇一與範疇二的總排放量為12,714.6914公噸CO₂e，其中範疇一佔32.65%，範疇二佔67.35%。2024年的排放密度為6.7367公噸CO₂e/百萬元營業額。

範疇三為水力使用所產生之其他間接排放，主要溫室氣體排放為二氧化碳(CO₂)。2024年範疇三排放量為1.8424公噸CO₂e，未來，力特將持續強化對範疇三排放來源的識別與管理，積極降低間接排放對環境造成的影響。

力特將持續強化溫室氣體管理，以呼應全球永續發展趨勢，積極投入節能減碳專案。我們相信，通過這項盤查和相應的行動，我們不僅能夠減少對環境的負面影響，同時也能夠為社會做出積極的貢獻，並推動我們公司的永續發展。

溫室氣體排放量與排放密集度

項 目	2024年	比 例
範疇一(噸CO ₂ e) (註1)	4,151.8930	32.65 %
範疇二(噸CO ₂ e) (註2)	8,562.7984	67.35%
範疇一+ 範疇二 (公噸CO ₂ e)	12,714.6914	
排放密集度 (註4) (公噸CO ₂ e / 百萬元營業額)	6.7367	

註1：2024年溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據*排放係數*GWP值(排放係數值引用環保署2019 年公告之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，GWP值係引用IPCC第六次評估報告)，溫室氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註2：電力排放係數，採用2023年係數0.494 kgCO₂e / 度計算碳排放，其餘年度則依該次公告之數據為主。

註3：範疇一與範疇二之溫室氣體排放數據為自主盤查，未經第三方查證。

註4：排放密集度 = (範疇一+ 範疇二之排放量) / 2024年百萬元營業額。



4.1.3 節能減碳成果

為了響應環保節能減碳的目標，我們積極推動多項改善措施，涵蓋空壓系統、冷凍空調設備及建築節能等面向。2024年，我們陸續完成了以下措施，透過全體員工的積極參與，節電量約 679.4GJ，減少碳排約 92.9355公噸CO₂e。我們期望在工作場域中讓每位員工深刻體驗環保節能的價值，並共同邁向無污染的綠色未來。

2024年節能減碳措施

節 能 減 碳 方 案	節 能 績 效	減 碳 量
更新空壓機，替換舊設備以提升效率	節電量303.9GJ	41.7068 公噸 CO ₂ e
汰換乾燥機，選擇合適容量，減少管路距離，減少壓降	節電量11.8GJ	1.6137公噸 CO ₂ e
汰換冷卻水塔風扇馬達，馬達由90%效率改為IE3/92.4%，實現節能	節電量2.3GJ	0.3158公噸 CO ₂ e
調整冰水機使用模式，降低成本	節電量5.0GJ	0.6817公噸 CO ₂ e
冰水機優化冷媒運行，以高週波分散冷媒與機油群聚現象	節電量116.6GJ	16.0056公噸 CO ₂ e
關閉外氣空調箱外氣百葉，減少外氣進入，利用室內空氣循環，提升空調效能	節電量17.8GJ	2.1449公噸 CO ₂ e
冷卻水管塗刷隔熱層，減少日曬降低管路溫度，並採用白色表面以加速散熱	節電量27.6GJ	3.7910公噸 CO ₂ e
優化冰水機運轉配置，提升整體效能	節電量194.4GJ	26.6760公噸 CO ₂ e
總 計	679.4GJ	92.9355公噸 CO ₂ e
註：節電量是透過設備規格與操作時數進行估算		

整體而言，2024年節能減碳專案不僅有效降低能源消耗與營運成本，更展現公司對環境永續的承諾與行動力。我們將持續推動更多綠色改善方案，朝向淨零碳排的目標邁進。



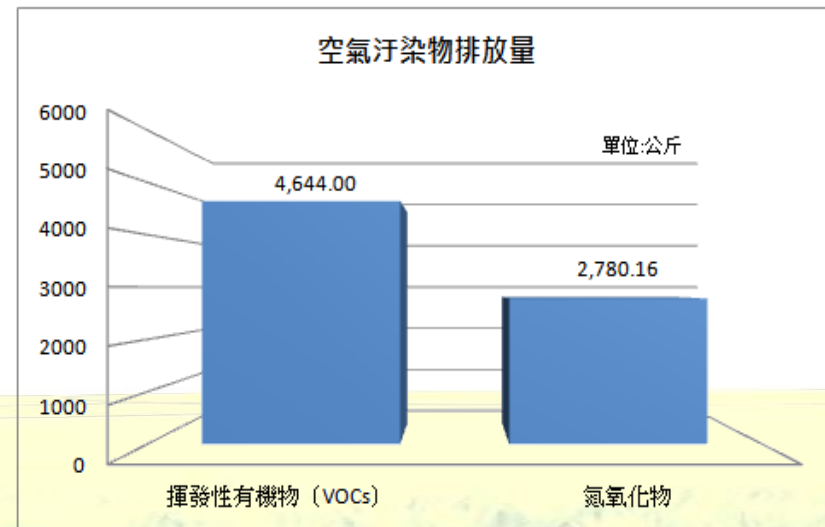
固定氣體排放源

力特的固定污染源空氣排放中包括揮發性有機物 (VOCs)、氮氧化物、硫氧化物以及粒狀物等。為了處理這些污染物，我們採用洗滌塔和燃燒塔(RTO)技術。這些技術能有效去除揮發性有機物、氮氧化物和硫氧化物等有害物質，特別是處理塗佈製程所產生的VOC氣體，其處理效率可達達99%以上。同時，透過新設的清水洗滌塔處理，我們可以有效處理分流出的低濃度VOC，進一步解決異味污染問題，並實現節能減碳的效果。這些措施確保了我們的生產活動對環境的影響降到最低，完全符合排放標準。同時，這也體現了我們對永續發展的承諾，以及我們對社會責任的重視。

為確保空汙防制設備正常運作，進行各項管制措施：

項 目	管 制 措 施
維修保養	定期檢查和維修設備，確保設備正常運行。包括更換舊零件、修補磨損、清潔設備等。
定期監測	定期檢測項目將依據固定污染源操作許可申請之汙染物及排放管道，委託環保署認可之合格機構實施檢測。
員工培訓	提供員工關於設備操作、問題識別和緊急應變措施的培訓。確保員工了解如何正確地操作設備，以及他們在發生問題時應該採取的行動。
紀錄和文件	記錄所有操作和運轉數據，包括維修保養記錄、監測報告以及培訓記錄等。

在2024年，我們的揮發性有機物 (VOCs) 排放量為4,644公斤，粒狀物無須檢測(依許可證每5年檢測1次)，硫氧化物無須檢測(依許可證每5年檢測1次)，氮氧化物為2,780.16公斤。這些數據顯示我們已經達到了有效的防制效果，並證明了我們所設置的淨化設施和巡檢系統的有效性。未來，我們將持續投入空汙減量措施，以期在保持產量增長的情況下進一步降低空汙排放量，同時保持空氣品質，並避免空氣污染方面的裁罰。這些數據顯示我們已經達到了有效的防制效果，並證明了我們所設置的淨化設施和巡檢系統的有效性。未來，我們將持續投入空汙減量措施，以期在保持產量增長的情況下進一步降低空汙排放量，同時保持空氣品質，並避免空氣污染方面的裁罰。



註1：各項空氣汙染物排放量數據，係依檢測方法進行檢測，皆透過現場量測。
 註2：粒狀物、硫氧化物 2024年無檢測(依許可證每5年檢測1次)。

4.2 水資源管理

管理方針

重大主題	水資源管理
GRI指標	GRI303
衝擊說明	氣候變化、人口增長和生態需求增加了水資源的需求，而污染則對水質產生了負面影響。
政策與承諾	我們承諾遵守當地水資源管理法規，並積極實施節水措施以及回收再利用方案，以降低我們的水足跡。同時，我們致力於建立和支持生態保護政策，以確保水資源的可持續利用。
目標	每年用水量下降2%。
責任	工安室
資源	投入費用約120 萬元。
申訴機制	公司內部稽核及內、外部檢舉信箱(http://www.optimax.com.tw → 【聯絡我們】 → 【留言】)。
行動方案	■ 製程水回製程使用。 ■ 產線濾液循環使用、沖淋節水、清洗方式變更、清洗水回收再造。 ■ 每日排放檢測，並符合放流標準。
評估機制	符合桃園市環保局規定放流標準。

4.2.1 水資源取用與壓力區域

力特領有排放許可證，並自行設有一座生物處理系統之廢污水處理廠，全天候有專責人員負責維持其正常操作，並每半年實施定檢申報。用水方面也實施多項節水措施，如產線濾液循環使用、沖淋節水、清洗方式變更、清洗水回收再造等。

力特取水來源主要為地下水，經處理後主要作為生產用水。產線部份將可回收利用的水再導回製程用水。2024年總取水量為 194,528 公噸、總耗水量為 75,732 公噸。

揭 露 項 目		單 位	2024 年
取水量 (註 1)	地下水	公噸 (t)	180,914
	自來水		13,614
排水量			118,796
耗水量 (註 2)			75,732
取水密集度 (註 3)		公噸/ 百萬元營業額	103.068

註 1：取水類別皆為淡水(≤1000mg/L總溶解固體)。自來水數據依年度水費單計算。

註 2：耗水量 = 取水量 - 排水量。

註 3：取水密集度 = 總取水量 / 2024年百萬元營業額。

4.2.2 水污染防治與管控

力特之廢水經由管線排放至儲水槽，利用生物處理法及酸鹼中和法進行處理，以達到環境部規定之放流水排放標準。依環境部規定之放流水排放標準，定期量測生化需氧量(BOD)、化學需氧量(COD)、懸浮固體(SS)、PH、水溫等主要項目之水質排放檢測，以將水質控管在排放標準之內。2024年全年度平均的排放標準及水量如下表所示。2024年度放流水排放水質均符合納管標準。

排入項目	單位	自排限值	FAB1	FAB2
水溫	℃	35 ℃ (10月-4月) 38 ℃ (5月-9月)	27.6	21.3
水量	立方公尺/ 半年	-	35,471	83,325
生化需氧量 (BOD)	mg/l	30	3	10.7
化學需氧量 (COD)	mg/l	100	26.8	40.9
懸浮固體 (SS)	mg/l	30	11.8	22
氫離子濃度 (PH)	-	6-9	7.5	8.7

4.2.3 節水措施與成效

力特推行節約用水計劃，倡導全廠員工節約日常用水，並通過水資源的回收再利用來達成節水目標。

具體措施如下：

- (1) 採用更自動化且無廢水產生的純水系統流程與設備。
- (2) 在純水系統中使用MMF(砂過濾塔)及RO(逆滲透模組)進行水位降低及逆洗廢水回收。
- (3) 安裝地下水及流放水的自動監測系統，及時掌握用水量，防止浪費。
- (4) 計劃將次級用水用於廁所清潔及洗滌塔。
- (5) 裝設節水環保馬桶及省水水龍頭。

乾旱缺水或預告停水緊急應變策略：

(1) 應變小組組織：

- 應變小組的成員定為三人。由總經理及相關水組人員擔任，對於有停水、缺水時期，擬定相關計劃應對。

(2) 應變措施擬定：

- 接獲乾旱缺水或停水預告，應變小組須立即啟動應變計劃，按既定程序執行。
- 在乾旱或停水的各個階段，由於管制製程用水可能影響生產線正常運作，因此優先考慮民生用水及灌溉用水的管制。
- 用水管制應配合相關主管機關的節水要求，依次分為以下階段：
 - 第一階段：減少澆灌次數，嚴格控制澆灌用水。
 - 第二階段：管制洗手檯龍頭的流量，減少不必要的用水浪費。
 - 第三階段：減少水龍頭的使用數量，並利用消防水作替代。
 - 第四階段：以最低水量維持基本製程用水，必要時關閉需大量用水的生產線。

(3) 評估與執行：

- 評估並完善水車採購程序，確保相關支援項目得以順利實施。

4.3 廢棄物管理

管理方針

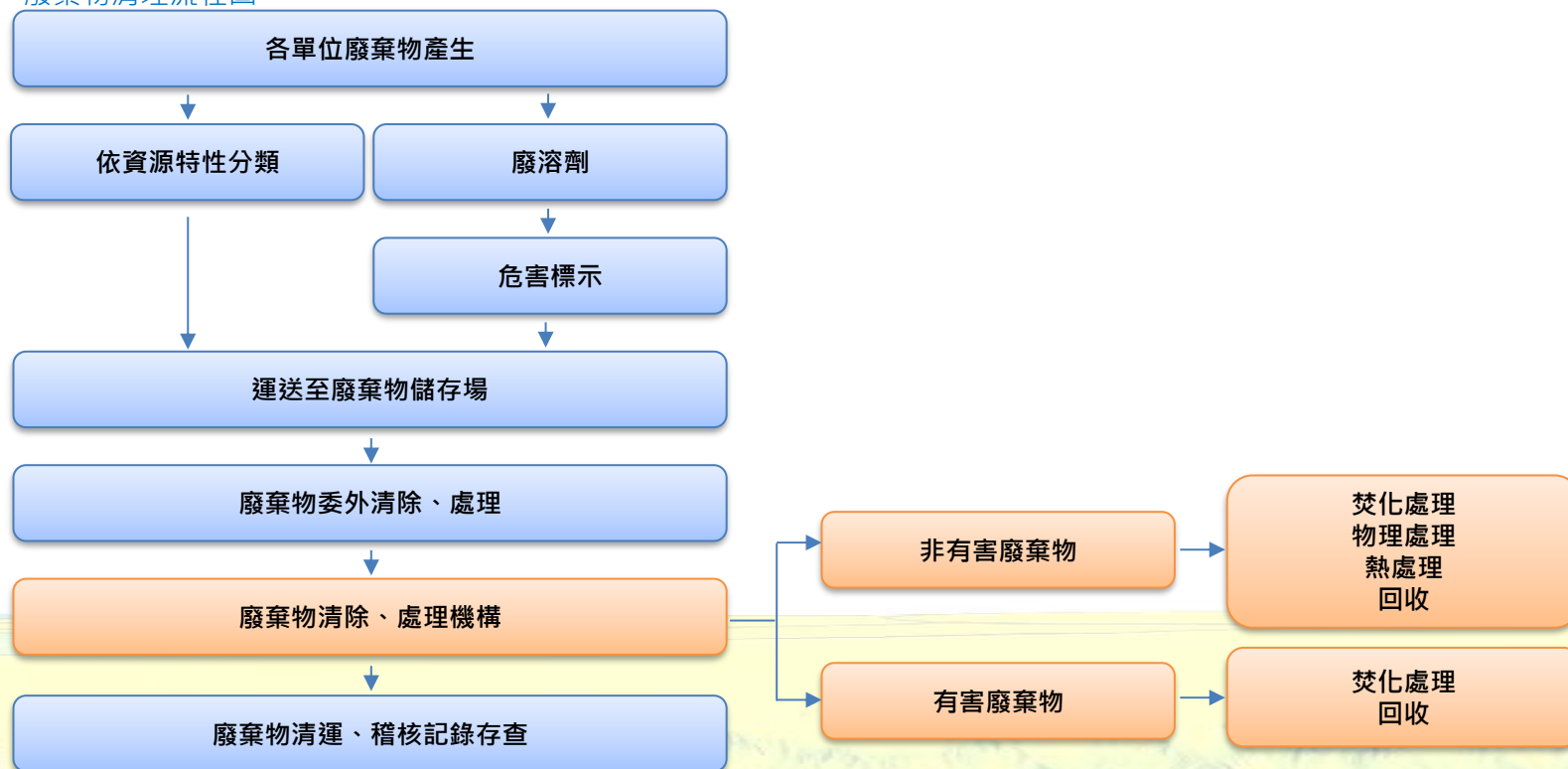
重大主題	廢棄物管理
GRI指標	GRI306
衝擊說明	依據相關規範妥善處理廢棄物，以降低對環境的影響，否則不僅危害環境，也損害公司的責任和可持續發展承諾。
政策與承諾	遵守廢棄物管理政策，持續改進處理方式，利用適當的生產及污染防制技術，減少物質消耗、減廢，並有效地利用能源資源，以最大程度保護環境和社區。
目標	提升可回收資源比例。
責任	工安室
資源	■ 依法設置廢棄物專責管理人員。 ■ 2024年環保專業人員進行培訓。
申訴機制	公司內部稽核及內、外部檢舉信箱(http://www.optimax.com.tw → 【聯絡我們】 → 【留言】)。
行動方案	■ 2024年部分廢塑膠混合物(不含碘)的廢棄物處理方式，委託合格清運及處理廠商將其轉化為「廢棄物衍生燃料」(Refuse Derived Fuels)，以減少該類廢棄物直接焚化處理的比例。 ■ 積極參與環保主管機關舉辦的各項活動，以獲取最新的環保相關議題和要求，確保公司符合規定。
評估機制	■ 環保署廢棄物運作資料申報機制。 ■ 廢棄物處理廠稽核計畫。 ■ 定期環安衛管理系統管理審查會議。

4.3.1 廢棄物衝擊管理

力特致力於廢棄物減量，不斷設法將廢棄物變黃金，每年回收項目及回收率皆有成長，更成立長期專案進行源頭與管末的串聯，從研發、進料、製程、排程及廢棄階段皆設法減廢，使原物料減少浪費與廢棄物減量相輔相成。

為有效管理事業廢棄物的分類、儲存及清運等作業，我們制定了「廢棄物管理程序書」供廠內同仁依循，針對廢棄資源進行廢棄物減量之管理外，落實循環經濟理念，再透過資源回收分類，以達到廢棄物減量之目標。為此，我們指派專責人員負責管理這些作業，嚴格評選符合資格的廢棄物清除及處理廠商，並不定期進行稽核，以確保委託處理的廢棄物都得到合法且妥善的處理。這個措施不僅是為了遵守相關的環保法規，更是為了積極地保護環境。

廢棄物清理流程圖



依據「廢棄物清理法」的規定執行廢棄物處理，委託合格的廢棄物處理廠商進行清運、處理，與合格清運商簽訂合約，確保相關操作規範。清運商將配合廢棄物產出狀況進行清理，確保廢棄物處理合乎環保要求，進而降低對環境的影響。

依照不同的處理和回收再利用方法，對2024年的事業廢棄物進行分類清理，總量為501.13公噸。其中，回收再利用有170.36公噸、焚化處理有330.77公噸。公司整體廢棄物回收比例達34%。

廢棄物種類	廢棄物細項	處理方式	廢棄物申報量 (噸/年)	廢棄物種類	廢棄物細項	處理方式	廢棄物申報量 (噸/年)						
			2024年				2024年						
非有害 廢棄物	廢塑膠混合物	焚化處理	212.58	有害 廢棄物	廢液閃火點小於60°C (不包含乙醇體積濃度 小於24%之酒類廢棄物)	焚化處理	1.3						
	非有害有機廢液 或廢溶劑	焚化處理	8.24		小 計		1.3						
	事業活動產生之 一般性垃圾	焚化處理	108.65		總 計		501.13						
	廢塑膠	再利用原料	130.44	註1：所有廢棄物處理係由委外合格清運商離場方式進行處理。 註2：廢棄物處理方式係透過外包商簽訂之合約或廢棄物申報資料取得。									
	廢玻璃	再利用原料	2.09										
	廢木材	再利用原料	37.83										
	小 計			499.83	廢棄物分類處理比例 <table><tr><th>處理方式</th><th>比例</th></tr><tr><td>焚化</td><td>66%</td></tr><tr><td>回收</td><td>34%</td></tr></table>				處理方式	比例	焚化	66%	回收
處理方式	比例												
焚化	66%												
回收	34%												

4.3.2 廢棄物減量措施

力特積極推動源頭減廢與資源化，秉持環保與永續發展的理念，在廠內實施多項減量措施，以實現更加可持續性的生產模式。例如，我們通過調整生產線上的原物料使用方式來延長其壽命、回收並重複使用包裝材料架，以及精細分類並收集廢塑膠以提升再利用率。這些促舉不僅提升了產品的良率，降低了生產耗損，還有效減少了廢棄物的產生。

部分不含碘的廢塑膠混合物廢棄物，經委託合格的清運及處理廠商，轉化製成「廢棄物衍生燃料」(Refuse Derived Fuels)，以減少直接焚化處理的需求。將123.08公噸需焚化的廢棄物已經過轉化製程製成「廢棄物衍生燃料」。這不僅降低了對廢塑膠混合物廢棄物直接焚化處理的依賴，也間接提升了廢棄物資源的利用率。

在偏光板後段製程中，PS墊片是不可或缺的耗材，由於各機種對尺寸的要求不同，這類墊片的需求量非常大。為了降低對環境的影響，我們引入了4R原則，即減少(Reduce)、重複使用(Reuse)、再生(Recycle)與替代(Replace)，旨在減少資源消耗和減輕環境負荷。

這些措舉可減少資源浪費，還進一步強化了公司在環境保護與可持續發展方面的承諾。力特將持續優化生產流程，採取更多環保措施，確保在提升生產效率的同時，對環境的影響降至最低。

轉廢為能 同心協力

響應全球對永續環保及節能減碳的目標達成，本公司也積極參與，製造偏光板所產出之廢偏光膜，經粉碎、篩分等資源化處理後可再利用，將所產出之廢棄物變為可用資源，目前已將可利用之廢棄物提供給亞洲水泥、永豐餘、中華紙漿等當作替代燃煤，為地球盡一份心力。





5 友善職場

5.1 人才吸引與留任	73
5.2 職涯發展與培育	81
5.3 職業健康與安全	83

5.1 人才吸引與留任

吸引和留住人才對於公司的成功至關重要。力特通過提供具有競爭力的福利、創造良好的工作環境和文化、提供專業發展和晉升機會等措施，吸引並留住優秀的人才，從而推動公司的持續發展和成功。因此，我們將吸引和保留人才視為公司戰略的核心，並不斷努力改進和完善相關措施和政策。

管理方針

重大主題	人才吸引與留任
GRI指標	GRI401、GRI405
衝擊說明	人才吸引與留任的衝擊面是多方面的，不僅影響公司的競爭力和經濟效益，還關係到公司的品牌形象、文化建設以及持續發展的能力。因此，重視人才管理，採取有效措施吸引和留住優秀人才，從而實現長期的成功和永續經營。
政策與承諾	人才吸引與留任策略包括提供競爭力的薪酬和福利、建立良好的工作環境和公司文化、提供專業發展和晉升機會、重視員工參與和回饋、以及支持工作與生活平衡。透過這些策略，致力於打造一個穩定、有活力和具有競爭力的工作環境，吸引並留住優秀人才，實現長期的成功和永續發展。
目標	■ 強化員工訓練發展計劃，以提供員工適才適所的發展環境，降低員工離職率。 ■ 遵循國際勞權規範，深化公司永續發展。 ■ 員工年離職率控制在15%以內。
責任	人力資源部
申訴機制	■ 公司內部網站http://myportal/myportal/default.asp→【討論區】→【員工意見箱】→【留言】。 ■ E-mail: HR@optimax.com.tw
行動方案	■ 建立公開平等的人力招募制度，以打造安心就業環境。 ■ 提供多種教育訓練，包括新進人員、專業技能和管理培訓，並有專業認證制度，促進員工成長和溝通。 ■ 透過提案改善制度與獎懲制度，獎勵優異表現與成果，以促進員工創意和問題解決能力，並規範員工行為，以維護良好的紀律。 ■ 提供全面的員工福利，包括法定的勞工保險和健康保險外，也提供團體保險，保障範圍包括壽險、意外險、醫療險、癌症險等。同時舉辦各項員工聯歡活動，確保員工身心健康和生活品質。並設有職工福利委員會，由專責單位負責，確保員工享有充分福利待遇。 ■ 設有健康中心，與醫療機構合作，並每月定期安排駐廠醫師，提供妥善的照顧和協助。 ■ 設有書面及線上員工意見箱，定期舉行勞資會議，確保溝通順暢與正向互動，有效預防勞資糾紛。
評估機制	■ 定期管理審查會議，檢視方案執行進度及目標達成率。 ■ 2024年離職率仍維持15%以內。



5.1.1 人才多元任用

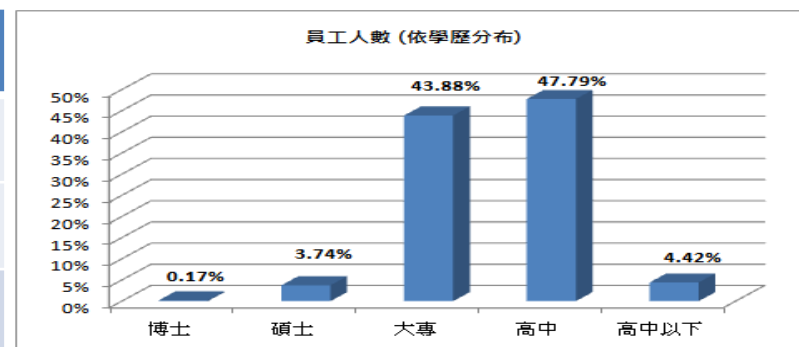
員工結構

員工是公司成功的重要支柱。因此，力特重視員工，並提供支持和關懷，打造良好的工作環境，同時提供持續學習和成長的機會，這不僅能留住優秀員工和關鍵人才，更能成為公司實現目標和執行策略的至關重要的因素。

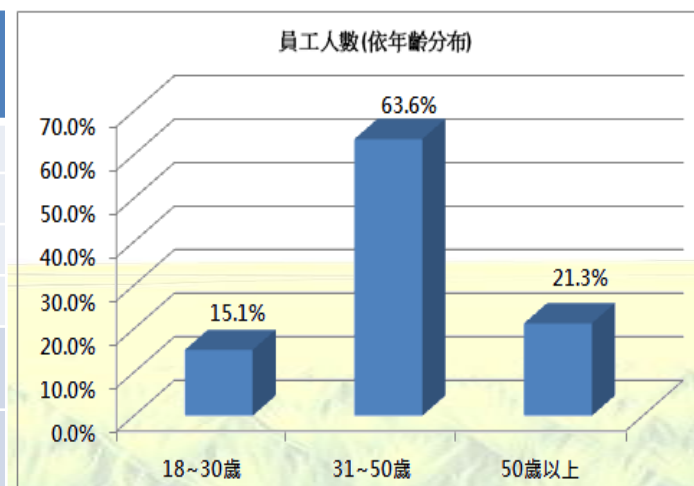
截至 2024 年底，聘用員工人數為 588 名(含外籍勞工 153 員)。男性佔比 59.3%，女性佔比 40.7%。依年齡統計，平均年齡 43 歲，2024 年 31-50 歲員工 (63.6%) 為主要年齡層。

2024 年底年資超過 5 年以上的同仁有 396 位，佔全體員工人數的 67.3% (其中 10 年以上的員工有 345 位，佔全體員工人數的 58.7%)，這充分表示了員工對公司的凝聚力，以及公司為留住人才所做的努力取得的成果。

員工結構	女性	男性	小計
永久聘僱員工人數	230	357	587
臨時員工人數	1	0	1
總計	231	357	588



員工類別	≤ 30 歲		31 ~ 50 歲		> 50 歲		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理人員	7	4	61	66	31	17	186
研發技術人員	1	0	13	8	2	4	28
作業員	43	34	168	58	22	49	374
小計	51	38	242	132	55	70	588
百分比 (依性別區分)	8.7%	6.4%	41.2%	22.4%	9.4%	11.9%	100%
百分比 (依年齡區分)	15.1%		63.6%		21.3%		100%



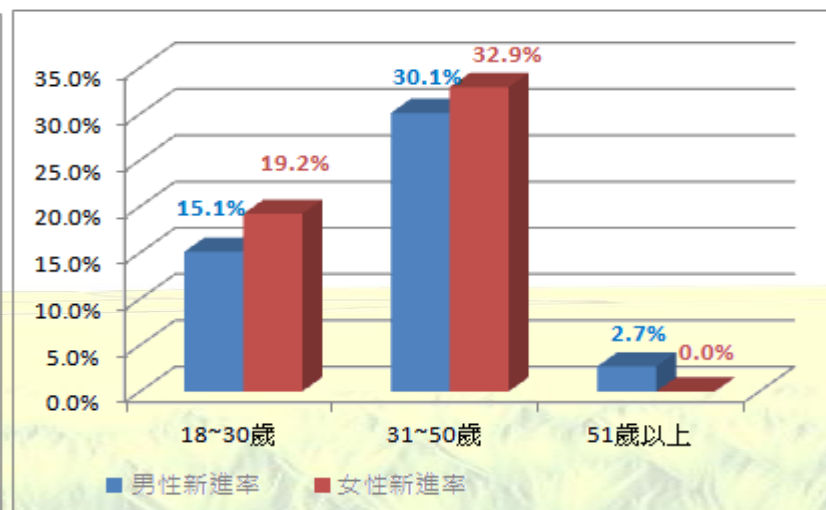
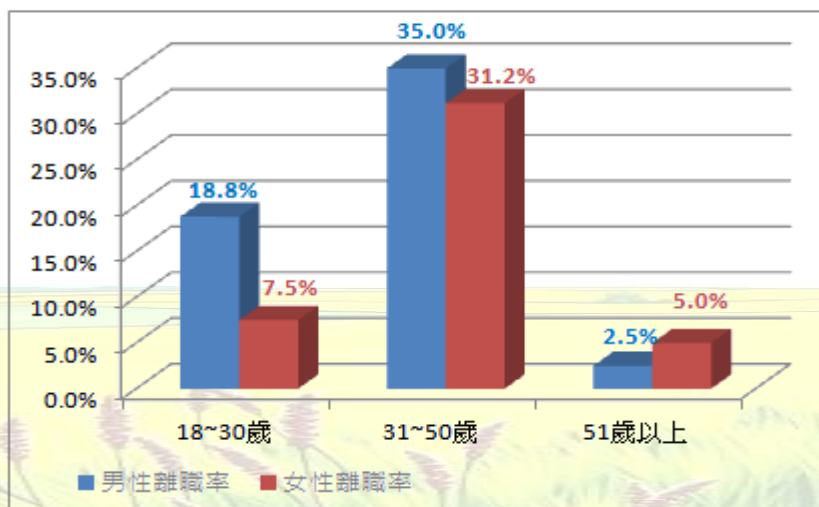
除了一般員工外，我們也聘請了保全、清潔以及團膳人員，為廠區提供全方位的服務。

工作者類型	2024年人數	工作型態	與公司的契約關係
保全人員	6	維護廠區安全	長期駐廠契約
清潔人員	7	廠區清潔	長期駐廠契約
團膳人員	5	公司伙食	長期駐廠契約

新進與離職員工統計

2024年員工的年度離職率（當年離職總人數 / 當年底總在職人數）為13.6%。以性別分布分析，男性的年度離職率為7.65%，女性為5.95%。若觀察離職員工的年齡結構，31~50歲員工離職率最高，達到了66.2%、30歲以下的員工為26.3%、51歲以上為7.5%。

2024年員工的年度新進率（當年新進總人數 / 當年底總在職人數）為12.4%。以性別分布分析，男性的年度新進率為5.95%，女性則6.45%。觀察新進員工的年齡結構，30歲以下的員工新進率為34.3%、31~50歲為63.0%、51歲以上為2.7%。



人權政策

本公司遵守勞基法規定及國際人權公約，包括性別平等、工作權利及禁止歧視。我們制定了保護人權的管理政策和處理程序，以有效控制人權風險之影響。本公司承諾遵循勞動人權，不因性別、種族等差異而待遇不同，確保就業、薪酬、升遷等機會公平，積極掌握內部員工對人權議題的關注狀況，並予以提供相關的資源協助，營運活動不得危害勞工權益，杜絕任何侵犯及違反人權之行為，並提供公平透明之申訴機制及提供暢通的溝通管道，員工均能獲得公平而有尊嚴的對待。本公司2024年未接獲申訴之情事。

落實人權政策之措施

政 策	內 容
禁止強迫勞動與雇用童工	消除各種形式之強迫勞動，尊重員工自由，不得強制僱用、壓榨勞工或僱用非自願囚工、禁止有奴役及販賣人口之行為，員工皆係自願性工作，擁有自由離職或終止僱傭關係的權利，同時在產品生產的任何階段，皆不得使用童工。
禁止任何形式的歧視	落實職場多元性，不因種族、社會地位、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻狀況、性取向、容貌、五官、殘障等，而有差別待遇或任何形式之歧視。
建立公平合理之薪酬制度	給付員工符合各項法律規範的薪資，同時薪資給付不因性別或性傾向而有差異，對於工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於薪資給付制度差異、年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
提供安全健康的工作環境	遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職災的風險，保障工作者的安全並促進身心健康。
建構穩固勞資和諧關係	為協調和諧勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資雙方合作，提高工作效率，依當地政府相關勞動法規要求，定期召開勞資溝通會議，相互溝通意見及協商解決問題。遇有任何不當行為或違反相關法令等事件發生，可透過暢順的溝通管道進行申訴或通報，如有違反人權可即時採取補救措施。

人權保護措施及申訴

本公司針對人權保護有專屬申訴管道且公開揭露於內部及外部網站，落實於日常工作及新人入職訓練。為維護兩性工作平等、人格尊嚴及保護員工，明訂並公開揭示「性騷擾防治措施」及「申訴懲戒辦法」，以維護職場性別工作平等。

檢舉/申訴

電話：03-4606677 ext.1524

E-mail: moomins@optimax.com.tw



勞資溝通

力特提供多元意見反映方式，使員工能充分表達意見，並戮力維持勞資間和諧關係，設立線上與書面的員工意見箱，提供即時的申訴與反應管道，並定期召開勞資會議，以正確傳達公司訊息。

2024年勞資雙方共同研議之重大議題:

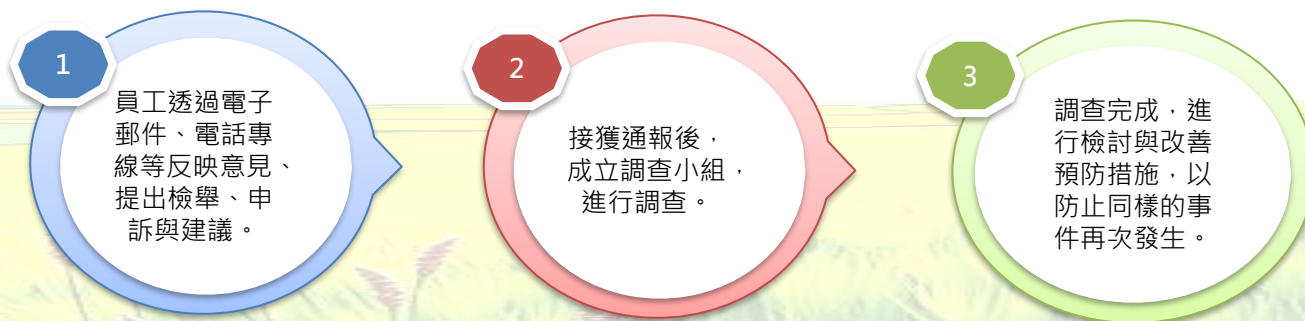
議 題	決 議 內 容	追 縱 狀 況
基本工資	配合法令調整。	已完成

人員之職位異動及離退職均按規定辦理，正式聘僱人員可依勞基法工作至65歲退休或依法提早自願離退。本公司對正式聘用員工訂有勞工退休辦法，依該辦法規定，員工退休金之支付係根據退休時服務年資及平均月薪資為計算之基礎。

本公司依據勞動基準法，於營運有重大變化時，提前向全體員工說明情況，並依法令規定提前通知受影響的員工。此外，公司亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位，若未有合適之職位，本公司依照法令規定期限予以適當之預告期並給予資遣費用及相關任職證明文件，在終止勞動契約前進行事前預告，最短預告期取決於員工資歷：工作3個月以上未滿1年者，須提前10天通知；工作1年以上未滿3年者，須提前20天通知；工作3年以上者，須提前30天通知。

員工申訴分析及處理流程

良好的勞資關係對公司至關重要，因為它有助於提高生產效率、減少衝突、促進員工參與和忠誠度，同時提升公司形象和競爭力。員工可以透過電子郵件、電話專線等反映意見、提出檢舉、申訴與建議。收到申訴案件後，即刻啟動作業程序。我們的目標是對申訴案件進行及時處理，並持續跟進，確保有效執行解決方案，同時努力避免相似問題再次發生。



5.1.2 員工薪酬與福利

薪酬政策

本公司以多元且具市場競爭性的整體薪酬設計，吸引優秀人才加入團隊，且不因性別、宗教、種族、黨派、婚姻狀況等因素，在薪資方面有所差異。若為最基層且無工作經驗之員工，則以優於勞動法規最低基本工資之薪資聘用，且不因性別而有所不同。

本公司定期參與市場薪酬調查，不因性別於聘用、績效考核、調薪與晉升時而有所差異，惟檢視各職級平均薪資時，不同群族之分析薪資差異原因為績效表現、學歷組成與平均工作年資而有影響。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

【激勵制度】

為鼓勵員工持續努力再創高峰，針對各項目標，訂定相關獎金發放辦法，給予員工適當之激勵，促進部門間跨單位共同合作，以充分激發工作潛能。

項 目	說 明
年終獎金	依公司當年度營運狀況及員工個人績效，予以發放獎金。
專案獎金	各部門提出特案獎勵，達成則發放獎金。
專利獎金	研發部門訂定專利申請目標，達成則發放獎金。
提案獎金	各部門予以提案，經審核通過，則發放獎金。
推薦獎金	針對部分部門之直接人員設有員工推薦獎金，鼓勵員工推薦親友一同加入。
服務週年獎金	以 10 年為基數，定期於年末表揚服務週年之員工，予以發放獎狀及獎金。
證照津貼	具有相關專業證照且實際執行相關工作業務之直接人員補助。
外訓補助	同仁參與外部專業訓練，皆可申請給予訓練補助。

退休政策

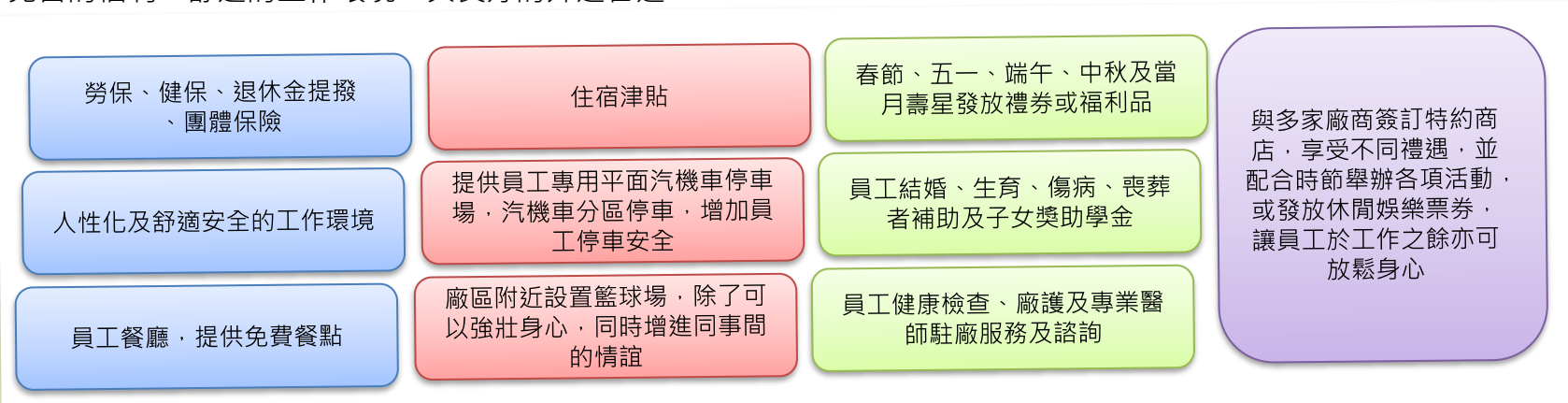
本公司為保障員工權益，加強勞雇關係，安定員工退休後之生活，特依照勞動基準法及勞工退休金條例之規定制定「員工退休管理辦法」，並依規定執行。

本公司員工合乎下列情形者，得予以自請退休或強制退休：工作15年以上年滿55歲者；工作25年以上者；工作10年以上年滿60歲者。員工非有下列情形之一者，不得強制其退休：年齡滿65歲者；身心障礙不堪勝任工作者。前項第1款所規定之年齡，勞工如擔任具有危險性、堅強體力等特殊性質之工作，公司得報請中央主管機關予以調整，但不得少於55歲。

本公司依據勞動基準法及勞工退休金條例等相關法規的規定，實施情形良好。對於符合「勞工退休金條例」的員工，公司每月提撥員工薪資的6%至員工個人退休金專戶。另成立力特光電科技股份有限公司勞工退休準備金監督委員會，負責推行與勞工退休準備金之管理與運用。每月依勞工薪資總額百分之二限額內提撥勞工退休準備金。若提撥之準備金不足支應勞工退休金時，應由公司補足之。本公司2024年度申請退休人數為2人。

員工福利

力特秉持著『以人為本，專業經營，創新服務，利潤分享』之經營理念，除了提供高品質產品服務客戶外，更提供員工完善的福利、舒適的工作環境，與良好的升遷管道。



育嬰照顧

本公司為促進員工事業與家庭的平衡，遵循「性別工作平等法」和「育嬰留職停薪實施辦法」，確保育嬰留停權利不受性別、職務或工作區域的影響，並提供哺乳室空間，致力於打造對女性員工友善的工作環境。2024年，有7位員工申請了育嬰留職停薪，而留職停薪後回任的比率達71.4%。對於已經回任的同仁，我們持續觀察其工作狀況。未回任的同仁，大多因為家庭照顧需求而自願離職。

年 度	項 目	男 性 人 數	女 性 人 數	總 計
2024	享有育嬰假的員工總數 (A)	4	3	7
	實施使用育嬰假的員工總數 (B)	4	3	7
	休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	4	1	5
	休完育嬰假後，在2024復職的員工總數 (D)	4	1	5
2023	休完育嬰假後，在2023復職的員工總數 (E)	0	1	1
	休完育嬰假且復職後12個月仍在職的員工總數 (F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (B/A)		100%		
復職率 (D/C)		100%		
留任率 (F/E)		0%		

5.2 職涯發展與培育

本公司為員工之職涯發展創造良好環境，建立有效之培訓計畫，例如：新進人員訓練、管理課程、各項專業技能及證照培訓等。藉由教育訓練的規劃和實施，充實從業人員之知識技能，使每一位同仁都能發揮所長、勝任工作，進而提升整體效能，促進組織的長期發展。

5.2.1 員工教育訓練

課程培訓、受訓人次與發展

本公司提供多元的教育訓練，包含實體及線上課程，旨在培養員工完整的專業技能，激發自我成長與發展。同時，定期發送相關的產業發展和技術電子報，以擴展員工的視野和眼界，隨時掌握產業的最新動態。這有助於提高員工的專業知識和識別能力，促進個人職涯發展。

課程類別	安全衛生	管理訓練	品質能力	專業證照	新人訓練	各項專業知識	小計
受訓人次	2,207	334	1,369	26	76	6	4,018
總時數	1,332.5	266.5	1,989.5	201.5	905.5	69.0	4,764.5
投入訓練費用(元)	4,501	3,415	70,535	106,340	0	19,100	203,891

2024年度舉辦之特色課程

- ❑ 2024全新改版APQP & CP參考手冊改版訓練
- ❑ VDA6.3：2023過程審核訓練
- ❑ MSA量測系統分析種子人員訓練
- ❑ 防火管理人
- ❑ 保安監督人/保安檢查員
- ❑ 毒性及關注化學物質專業應變人員
- ❑ ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準主導查證員/主導稽核員
- ❑ 堆高機操作人員
- ❑ 職業安全衛生業務主管
- ❑ PFAS及綠色環保規範最新動態(初階)
- ❑ 綠色產品(Green Product)法規新知宣導
- ❑ Python機器學習入門
- ❑ 網頁設計基礎與JavaScript程式語言入門

評估考核

依據課程性質制定培訓的學習成果評估方式，例如心得報告、測驗、小組討論等。對於測驗未達到合格標準者，另安排再培訓或進行補考。除了培訓，同時建立專業認證制度，定期檢驗員工的知識技能，以確保品質的穩定與提升。



5.2.2 員工績效與發展

為了有效提升個人與組織績效，建置員工績效考核平台，強化主管與部屬之間的雙向溝通。透過共同訂定目標與發展計畫，檢討差異並制訂改善計畫，有效落實了績效管理。同時，掌握員工職能與潛力，結合績效管理制度，規劃員工管理職與專業職之發展，並實施跨職務的輪調，以提升員工的能力與優勢，培養出更多的傑出人才。績效考核流程包括員工自評後，經單位主管面談，評定積分，最終由最高主管核定。

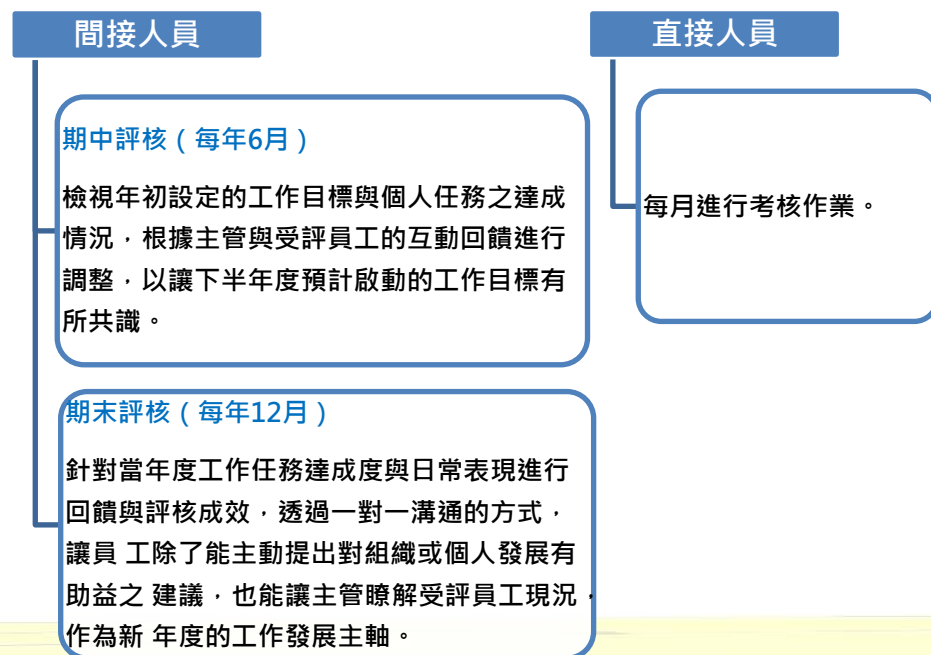
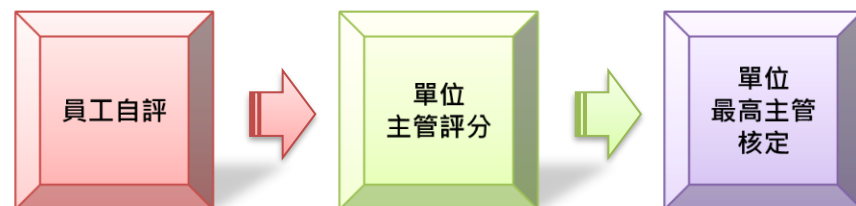
為確保公司營運計畫、部門及個人目標的有效達成，訂有績效管理制度，作為人才晉升與發展、薪酬發放與調薪之關鍵依據。運用目標為基礎，考核重點包含日常行為表現以及關鍵任務達成率等，間接人員每年定期進行 2 次績效考核作業，直接人員每月進行考核作業。

績效管理制度為協助主管與部屬進行雙向溝通，激發個人與團隊的潛力，依據營運策略訂定未來聚焦項目與個人目標；績效不彰者設有績效改善的輔導改善機制，協助員工提升自身效能，並達到任務目標。

本公司績效管理制度秉持公平、公正、公開之原則，在透明的作業流程下進行，鼓勵員工回饋主管意見與做適當之溝通。



2024年應參與評核人數與實際參與評核人數，全部員工實際參與評核比例為100%。



5.3 職業健康與安全

我們深信，提供安全的工作環境不僅是每個人的基本權利，更是公司經營的核心價值。只有在這樣的環境中，員工才能充分展現自己的潛能，創造價值，實現個人和公司的共同目標。我們秉持著追求幸福和永續發展的理念，公司的成功不應僅以營利為唯一目標，更應以員工的幸福和福祉為首要關懷。因此，我們致力於打造一個穩定、溫馨且充滿活力的工作環境，讓每一位員工都能在這裡感受到尊重和安全。

管理方針

重大主題	職業健康與安全
GRI指標	GRI403
衝擊說明	■ 忽略職業健康與安全可能導致員工受傷或患病，進而影響其工作效率和生產力。受傷或患病的員工需要花費時間接受治療和康復，這不僅增加了公司人力成本，還可能對生產進度和產品質量產生不良影響。 ■ 不安全的工作環境可能導致員工士氣低落和工作態度消極，進而影響到整個團隊的凝聚力和合作精神。員工可能感到缺乏對公司的忠誠度，進而增加了離職率，進而增加了公司的招聘和培訓成本。
政策與承諾	承諾提供員工安全、健康、優質的工作環境。透過完善的職業健康與安全管理制度，提供必要的培訓和教育，不斷改進工作環境，並提供必要的安全設備和防護裝備，以確保每位員工在安全、健康的環境中充分發揮潛力，實現個人和公司共同目標。
目標	■ 失能傷害嚴重率降低 10%。 ■ 失能傷害頻率降低 10%。
責任	工安室
申訴機制	公司內部稽核及內、外部檢舉信箱(http://www.optimax.com.tw → 【聯絡我們】 → 【留言】)。
行動方案	推動職場安全管理，包括消防安全、個人防護、機械安全、化學品安全、電氣安全、危險物及有害物標示等方面的措施，並提供員工和主管相關培訓，使其了解和遵守相關安全規定。
評估機制	■ 對內透過每週召開工安會議檢討及追蹤工作場所的安全狀況和健康風險。 ■ 對外積極參與工安、環保、消防主管機關舉辦的各項活動，以獲取最新的議題和法規要求，並確保公司遵循主管機關的規定。

5.3.1 職業安全衛生管理系統

環安衛政策

本公司秉持「珍惜資源、減廢省能、恪遵環保」之環境政策，以及「安全至上、危害預防、永續發展」之安全衛生政策，全面推動環境與職業安全衛生管理。2024年度通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統認證，該系統適用於偏光板生產製造管制下執行工作活動之相關同仁，涵蓋本公司百分之百的製造場所範圍，確保工作環境安全與員工健康福祉。管理階層對於職業安全衛生的高度重視可從定期實施安全巡視中得以體現。就2024年管理階層共實施了 36 次安全巡視，共發現 57 處潛在風險點，大部分問題均已獲得即時改善，改善率達到97%。

職業安全衛生委員會組成及溝通

職業安全委員會定期召開會議，2024年於1、4、7、10月召開會議，由職業安全衛生管理系統的管理代表及高階主管參與，審議公司在安全衛生和環保方面的各項實施情況，並提出建議。同時，公司設有醫護室，與醫療機構合作，提供健康諮詢，舉辦健康宣導活動，並規劃各種員工聯歡活動，以確保員工在身心健康、生活品質方面得到妥善的照顧和協助。

職業安全衛生環保委員會	
委員組成狀況	主任委員: 1 人；委員 15 人(包含勞工代表5人)
勞工佔比	31.25%
開會次數	每年4次 (每季1次)

職業安全衛生教育訓練

本公司提供員工安全與健康的工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業災害。此外，定期為員工提供安全與健康教育訓練，以提高其對安全事項的認識與應對能力。

類 別	訓 練 項 目	人 次	總 時 數
安全促進類活動	一般安全作業宣導、大型緊急應變疏散演練、自衛消防編組訓練、各類緊急應變演練等	2,207	1,332.5
職安衛證照訓練	堆高機操作人員、毒性及關注化學物質專業應變人員、廢污水處理專責人員、職業安全衛生業務主管 / 管理人員、防火管理人員、保安監督人/保安檢查員、ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準主導查證員/內部查證人員	24	171.5

職業安全衛生績效

職業傷害

為了預防職業傷害(廠外交通意外事故不列入統計範圍)並降低事故發生率和嚴重程度，公司提供全面的培訓和教育計劃，同時提供必要的安全設備和裝備。定期檢查設施，進行風險評估，並鼓勵員工參與安全管理。一旦災害發生，會由相關單位進行檢討，徹底調查事故原因，並不斷的評估作業現場及設備的安全，以期降低事故發生率及嚴重度。

2024 年職業災害次數1次；職業災害人數比率0.16%。

年 度	職災次數			失能傷害頻率 (FR) (失能傷害損失人數×10 ⁶ ÷總經歷工時)	失能傷害嚴重率 (SR) (總計傷害損失日數×10 ⁶ ÷總經歷工時)
	男	女	總計		
2024年	1	0	0	0.88	4

2024 年重大職業災害傷亡人數為0。

年 度	2024年
重大職業災害傷亡人數	0

職業病

2024 年無職業病死亡或經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

年 度	2024年
職業病發生件數	0

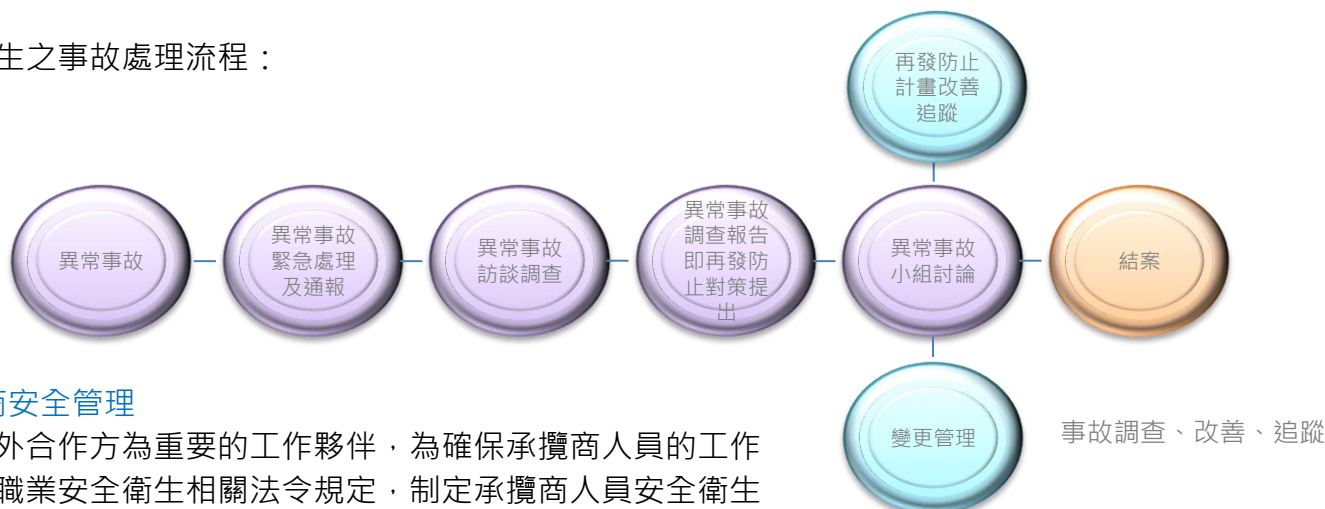
5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司透過環安衛風險評估程序書，依部門單位別分析評估各單位作業危害辨識，2024 年清查了 323 項作業，並逐一分解作業內容進行危害辨識及風險評估，依評估結果分級管控，其中 0% 為重大風險管理項目，2% 為持續管控風險項目。每半年實施全廠 108處作業環境監測，持續追蹤評估，2024 年上/下半年勞工作業環境監測，符合法規、標準及相關要求事項符合度100%。



環安衛風險評估流程

職業安全衛生之事故處理流程：



5.3.3 承攬商安全管理

本公司視委外合作方為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，依據職業安全衛生相關法令規定，制定承攬商人員安全衛生環保管理作業標準規範，除實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化委外合作方安全衛生管理。

2024年辦理危害告知教育訓練課程共計 12 場，參與承攬商總人數 57 人次，課後測驗分數平均達 98.6 分。2024 年承攬商重大職災事故 0 件。

5.3.4 職業健康服務

本公司設有健康中心，結合醫療機構，提供員工健康諮詢服務，辦理健康宣導活動，並設置哺乳室，讓員工在身心健康方面，得到妥善的照顧和協助。

依據「勞工健康保護規則」，公司定期舉辦員工健康檢查，2022年共有597位在職員工接受檢查，完成率達100%。此外，2024年共實施13次職業病專科醫師駐廠服務，期間共提供29人次專業諮詢，包括異常工作負荷、工作型態、員工健康檢查異常評估、母性保護之妊娠管理、危害評估、風險分級、人因危害之傷病調查、改善方案、管控追蹤、配工復工之個案轉介、面談評估、工作能力評估等。

健康職場認證

將員工視為重要的資產，為維護勞工健康，公司每3年為在職半年以上員工舉行一般健康檢查或包含正己烷等的特殊健檢，並且舉辦多項健康促進活動，例如：捐血活動、各類健康講座等，以提升個人健康狀態，提升工作效率。

本公司員工除依法辦理勞工保險及健康保險，另為員工加保團體保險，保障項目包括壽險、意外險、醫療險、初次罹患癌症險等。

此外，廠內有駐廠醫師，提供員工諮詢、辦理健康宣導活動、舉辦各項員工聯歡活動，讓員工在身心健康、生活品質方面，得到妥善的照顧和協助。



6 社會公益

6.1 社會公益

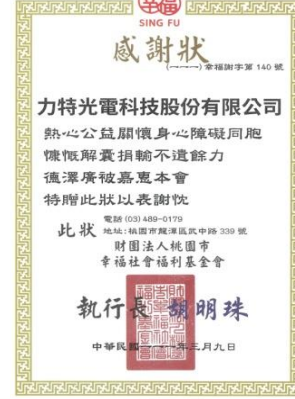
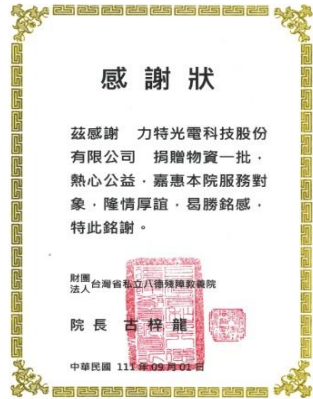
88

6.1 社會公益：

秉持取之於社會用之於社會的精神，力特自成立以來，即期許自己應善盡公司社會公民的責任，持續參與公共事務與在地關懷，成為回饋社會的積極參與者，發揮社會影響力並促進地方發展，邁向永續美好的未來。

2023~2024年社會公益參與如下：

項 目	合 作 單 位	推 行 方 式	2023~2024年執行成效
敦睦鄰里	1. 社區發展協會 2. 各里辦公室	積極參與區公所、鄰里辦公室、社區發展協會舉辦之活動，維持良好互動關係。	1. 購買社區發展協會產品：合計3萬5千元。 2. 每週一~週五免費提供5個便當(宵夜)給社區巡守隊。
公益活動	地方公益團體	購買愛心禮盒。	1. 2023年購買愛心禮盒17萬元。 2. 2024年購買愛心禮盒18萬元。
公益活動	新竹捐血中心	推動永續發展、社會參與、捐血活動、鼓勵員工投入社會回饋的行動。	1. 2023/03捐血人數42人、250cc 23袋、500cc 19袋。 2. 2023/09捐血人數26人、250cc 14袋、500cc 12袋。 3. 2024/09捐血人數26人、250cc 13袋、500cc 13袋。





附錄

附錄一	全球永續性報告指標GRI準則內容索引	90
附錄二	上市公司編制與申報永續報告書 作業辦法永續揭露指標-光電業	97
附錄三	上市公司氣候相關資訊 (TCFD)	98
附錄四	永續會計準則SASB揭露指標	99

附錄一、全球永續性報告指標GRI 準則內容索引

一般揭露

GRI 標準	揭露	對應章節	頁碼	備註
GRI2 一般揭露(2021)	2-1 組織詳細資訊	關於力特	06	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	05	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	05	
	2-4 資訊重編	無資訊重編	-	
	2-5 外部保證/確信	關於報告書	05	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於力特	06	
	2-7 員工	5.1 人才吸引與留任	73	
	2-8 非員工的工作者	5.1 人才吸引與留任	73	
	2-9 治理結構及組成	1.1 公司治理	17	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理	17	
	2-11 最高治理單位的主席	1.1 公司治理	17	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	關於力特	06	
	2-13 衝擊管理的負責人	關於力特	06	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於力特	06	
	2-15 利益衝突	1.1 公司治理	17	
	2-16 溝通關鍵重大事件	永續經營及利害關係人溝通與議和	12	
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理	17	



GRI 標準	揭露	對應章節	頁碼	備註
GRI2 一般揭露(2021)	2-18 最高治理單位的績效評估	1.1 公司治理	17	
	2-19 薪酬政策	1.1 公司治理	17	
	2-20 薪酬決定流程	1.1 公司治理 5.1 人才吸引與留任	17 73	
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	省略理由: 保密規定限制。 公司認定其為機密資訊，故決議不揭露。
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長致詞 總經理致詞	03 04	
	2-23 政策承諾	董事長致詞 總經理致詞	03 04	
	2-24 納入政策承諾	各重大主題管理方針	29 46 49 60 65 68 73 83	
	2-25 補救負面衝擊的程序	各重大主題管理方針	29 46 49 60 65 68 73 83	

GRI 標準	揭露	對應章節	頁碼	備註
GRI2 一般揭露(2021)	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 誠信經營 各重大主題管理方針	29 46 49 60 65 68 73 83	
	2-27 法規遵循	1.5 法規遵循	41	
	2-28 公協會的會員資格	關於力特	06	
	2-29 利害關係人議合方針	永續經營及利害關係人溝通與議和	12	
	2-30 團體協約	-	-	本公司無成立工會，故無團體協約。

重大主題

GRI 標準	揭露	對應章節	頁碼	備註
GRI3 重大主題(2021)	3-1 決定重大主題的過程	重大主題分析	14	
	3-2 重大主題清單	重大主題分析	14	
	3-3 重大主題管理	1.2 誠信經營	29	
		2.2 創新研發	46	
		2.3 客戶服務	49	
		4.1 能源與溫室氣體管理	60	
		4.2 水資源管理	65	
		4.3 廢棄物管理	68	
		5.1 人才吸引與留任	73	
		5.3 職業健康與安全	83	

200 經濟面指標

GRI 標準	揭露	對應章節	頁碼	備註
GRI201 經濟績效(2016)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 經營績效	32	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3 氣候變遷因應	55	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 人才吸引與留任	73	
GRI205 反貪腐(2016)	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2 誠信經營	29	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 誠信經營	29	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 誠信經營	29	
GRI206 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	1.2 誠信經營 1.5 法規遵循	29 41	



300 環境面指標

GRI 標準	揭露	對應章節	頁碼	備註
GRI302 能源(2016)	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1 能源與溫室氣體管理	60	
	302-3 能源密集度	4.1 能源與溫室氣體管理	60	
	302-4 減少能源消耗	4.1 能源與溫室氣體管理	60	
GRI303 水與放流水(2018)	303-1 共享水資源之相互影響	4.2 水資源管理	65	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.2 水資源管理	65	
	303-3 取水量	4.2 水資源管理	65	
	303-4 排水量	4.2 水資源管理	65	
	303-5 耗水量	4.2 水資源管理	65	
GRI305 排放(2016)	305-1 直接(範疇一) 溫室氣體排放	4.1 能源與溫室氣體管理	60	
	305-2 能源間接(範疇二) 溫室氣體排放	4.1 能源與溫室氣體管理	60	
	305-3 其他間接(範疇三) 溫室氣體排放	4.1 能源與溫室氣體管理	60	
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.1 能源與溫室氣體管理	60	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.1 能源與溫室氣體管理	60	
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)及其它顯著的氣體排放	4.1 能源與溫室氣體管理	60	
GRI306 廢棄物(2020)	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	68	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	68	
	306-3 廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	68	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	68	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	68	



400 社會面指標

GRI 標準	揭露	對應章節	頁碼	備註
GRI401 勞雇關係(2016)	401-1 新進員工和離職員工	5.1 人才吸引與留任	73	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1 人才吸引與留任	73	
	401-3 育嬰假	5.1 人才吸引與留任	73	
GRI402 勞/資關係(2016)	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1 人才吸引與留任	73	
GRI403 職業安全與衛生(2018)	403-1 職業安全衛生管理系統	5.3 職業健康與安全	83	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職業健康與安全	83	
	403-3 職業健康服務	5.3 職業健康與安全	83	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3 職業健康與安全	83	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業健康與安全	83	
	403-6 工作者健康促進	5.3 職業健康與安全	83	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業健康與安全	83	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業健康與安全	83	
	403-9 職業傷害	5.3 職業健康與安全	83	
	403-10 職業病	5.3 職業健康與安全	83	
GRI404 訓練與教育(2016)	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 職涯發展與培育	81	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 職涯發展與培育	81	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 職涯發展與培育	81	
GRI405 員工多元化與平等機會(2016)	405-1 治理單位與員工的多元化	1.1 公司治理 5.1 人才吸引與留任	17 73	



400 社會面指標

GRI 標準	揭露	對應章節	頁碼	備註
GRI406 不歧視(2016)	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人才吸引與留任	73	
GRI408 童工(2016)	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人才吸引與留任	73	
GRI409 強迫或強制勞動(2016)	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	5.1 人才吸引與留任	73	
GRI416 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	2.1 品質管理	43	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 品質管理	43	
GRI 418 客戶隱私 (2016)	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 客戶服務	49	



附錄二、上市公司編制與申報永續報告書作業辦法 永續揭露指標-光電業

揭露項目		指標種類	年度揭露情形	頁碼	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	量化	消耗能源總量：137,915 十億焦耳(GJ) 外購電力百分比：45.25% 再生能源使用率：1.23 %	60	4.1 能源與溫室氣體管理
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：194.528千立方公尺 總耗水量：75.732千立方公尺	65	4.2 水資源管理
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：1.3 公噸 有害廢棄物回收百分比：0 %	68	4.3 廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	一般職業傷害：1 人 職業災害人數比率：0.16%	83	5.3 職業健康與安全
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	量化	-	-	產業特性不適用
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	量化	詳見2.4 供應鏈管理	52	2.4 供應鏈管理
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	量化	新台幣0 元	41	1.5 法規遵循
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2024年主要產品產量 TN/STN偏光板：311仟米平方 TFT偏光板：1,568仟米平方	06	關於力特

附錄三、上市公司氣候相關資訊 (TCFD)

項次	揭露內容	頁碼	對應章節
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。	56	3.1 氣候變遷相關財務架構揭露
二	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響公司之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	56	3.1 氣候變遷相關財務架構揭露
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	56	3.1 氣候變遷相關財務架構揭露
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。	56	3.1 氣候變遷相關財務架構揭露
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。	-	本項不適用 未進行情境分析
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。	56	3.1 氣候變遷相關財務架構揭露
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	本項不適用 未導入內部碳定價
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。	-	本項不適用 未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)
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。 ■ 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO ₂ e)、密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。 ■ 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。	60	4.1 能源與溫室氣體管理

附錄四、永續會計準則SASB揭露指標

項次	揭露主題	指標代碼	揭露指標	頁碼	對應章節
一	產品資訊安全	TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	33	1.4 風險管理
二	員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工的性別和種族群體所占的百分比	73	5.1 人才吸引與留任
三	產品生命週期	TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例(IEC 62474:電子業材料聲明標準格式)	-	本項不適用 現行客戶並未要求 IEC 62474，故無法判定是否含有 IEC 62474 可申報物質的產品
		TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所占百分比 (按收入計) (EPEAT全名為電子產品環境評估工具 (Electronic Product Environmental Assessment Tool))	-	本項不適用 主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的EPEAT 標章
		TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR登錄要求或同等條件的合格產品所占百分比 (按收入計) 能源之星(Energy Star)是一項使消費產品更節約能源而設立的國際標準及計劃	-	本項不適用 主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的Energy Star標章
		TC-HW-410a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	-	本項資訊無法取得 主要產品非終端產品，無法取得終端電子電器產品之報廢重量及回收百分比
四	供應鏈管理	TC-HW-430a.1	通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所占的百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	-	本項不適用 未導入RBA 驗證稽核流程 (VAP)
		TC-HW-430a.2	一階供應商 (1) 與 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等的不符合率，以及 (2)(a) 優先不符合和 (b) 其他不符合的相關矯正措施比率	-	本項不適用 未導入RBA 驗證稽核流程 (VAP)
五	材料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	52	2.4供應鏈管理
六	活動指標	TC-HW-000.A	按產品類別的生產單位數量	06	關於力特
		TC-HW-000.B	生產設備所在區域	06	關於力特
		TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	06	關於力特

