



台通光電股份有限公司

TAI TUNG COMMUNICATION CO., LTD.

2024 年永續報告

Sustainability Report

目 錄

關於本報告書.....	1
董事長的話.....	3
永續治理.....	4
利害關係人鑑別及重大主題管理.....	9
1.治理	14
治理組織	14
法規遵循	19
風險管理	21
資安管理	24
2 環境	27
氣候風險管理	27
溫室氣體管理	31
廢棄物管理	35
3.社會(內部)	36
人力資源	36
勞資關係	39
人權保障	42
職業安全衛生	43
4.社會(外部)	49
客戶服務	49
供應商管理	51
在地共好	53
GRI 索引表.....	54

關於本報告書

台通光電股份有限公司（下稱台通、公司、本公司）在追求營運穩健成長的同時，也積極關注環境（Environmental）、社會（Social）與公司治理（Governance）等永續議題，致力於實踐企業永續經營目標。為系統化呈現本公司在永續管理上的策略與成果，並回應利害關係人之關注，本公司於 2025 年首次發布《永續報告書》，內容涵蓋 2024 年度之永續績效與相關作為，揭露永續推動情形與對外溝通機制。本報告參照「GRI 準則（GRI Standards）」及「氣候相關財務揭露（TCFD）」架構編製，並配合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，以符合法規規範與揭露要求。本報告涵蓋經濟、社會與環境三大面向的重大永續議題，揭示本公司策略、管理架構與具體成果，透過公開透明的溝通方式，強化與利害關係人的信任連結，展現價值鏈影響力，持續推動企業邁向永續發展。本年首次發行，無資訊重編之情形。

發行時間

- 現行版本：2025 年 8 月
- 下一版本：2026 年 8 月

報告範疇

本報告之永續資訊範疇限於台通光電股份有限公司在臺灣地區之營運據點，包括新莊總部與蘆竹廠。財務合併報表涵蓋多家子公司（如台灣智慧光網、鑫通資源、瓊蓮等），惟考量資料完整性與管理可行性，本次報告以新莊總部與蘆竹廠為揭露主體，未來將視子公司營運特性與永續管理成熟度，逐步擴大揭露範圍，以提升資訊透明度與完整性。本報告涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之永續發展作為、管理方針與績效表現。部分議題為呈現中長期管理成效，績效資訊延伸至 2022 - 2024 年。

[註：台通及子公司基本資訊請參閱台灣證券交易所「關係企業相關資料」](#)

數據單位

為確保資訊揭露之統一性與準確性，財務數據均引用公司財務報表，並以新台幣呈現。非財務資訊如用水、用電、用油等能資源使用統計，則依國際通用標準指標計算；如量化指標具有特殊意義，將另以備註說明。

報告書品質

本報告依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，以確保揭露內容之合規性與正確性。由總經理擔任召集人的永續發展推動小組負責蒐集國內外永續議題，透過議合與分析，

確認利害關係人關注之重大主題，並統整各部門所提管理方針與績效資訊，據以編撰本報告，並提報董事會。

財務資訊引用經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證之年度財報；永續資訊則依 GRI 準則與 AA1000 標準原則編製，確保內容具準確性、平衡性與回應性。本報告為首次發布，尚未委託第三方查證，未來將視需求逐步導入外部確信機制，以提升揭露之公信力與透明度。

對應標準

準則	發布單位
GRI 永續性報導準則 2021 年版 GRI Universal Standards 2021	全球永續性標準委員會 Global Sustainability Standards Board, GSSB
氣候相關財務揭露建議書 Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures	國際金融穩定委員會 Financial Stability Board, FSB
1. 上市上櫃公司永續發展實務守則 2. 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	臺灣證券交易所

報告書聯絡資訊

如您對《2024 年台通光電永續報告書》或永續議題有任何建議，歡迎提供寶貴意見，請透過以下方式與我們聯繫：

- 聯絡單位：台通光電股份有限公司 公司治理室
- 聯絡地址：新北市新莊區福慧路 219 號
- 聯絡電話：(02) 2299-1066#1138
- 電子郵件：william@ttcc.com.tw

董事長的話

永續發展策略：深化在地經營·再創永續價值

台通光電秉持「深化在地經營、再創永續價值」的核心理念，致力成為台灣光電與電纜產業中推動永續發展的實踐者。我們深知，企業的產品不僅是對市場需求的回應，更是支撐台灣關鍵基礎建設的安全命脈。因此，我們將永續發展視為企業長期經營的基石，並以「公司治理 × 環境保護 × 社會責任」三大支柱為架構，建立系統化的永續策略。

透過跨部門合作與在地資源整合，台通光電正穩步推進下列永續發展策略，期望在穩固產業基礎的同時，創造企業與社會共享的長期價值。為此，我們訂定具體行動主軸，以期全面推動永續價值的實現。

推動永續發展:融合本土深耕與全球視野，打造堅韌永續之競爭力

作為深耕台灣超過四十年的光電與電纜專業製造商，台通光電深知企業永續的核心，不僅在於企業本身的穩定經營，更是對產業鏈、環境資源與社會共榮的長期承諾。面對氣候變遷、資源壓力、碳排挑戰、勞動趨勢與治理責任等全球重大議題，我們積極回應國際標準，並以務實行動落實永續理念。

我們相信，永續不是附加價值，而是驅動企業持續成長與轉型的核心競爭力。因此，台通光電正以務實步伐，逐步將永續理念深化以融入治理機制與營運決策，並聚焦以下六大永續推動策略主軸：

- **強化公司治理**：身為上市公司，我們持續強化董事會職能，完善治理制度，並以提升資訊透明度為核心，確保營運在誠信、穩健與效率間取得最佳平衡，奠定企業永續經營的穩固基礎。2024年，公司正式宣布總經理為接班人，並同步公布研發主管人選，展現對領導梯隊培育與治理穩定性的高度重視，確保管理團隊的延續性與發展動能。
- **優化碳排放控制**：面對全球氣候變遷與日益嚴峻的減碳要求，台通光電積極推動碳排放管理，將其視為企業永續發展的關鍵元素。我們已開始進行溫室氣體盤查，設定具體的減碳目標，並以實際行動逐步降低碳排放，響應全球氣候變遷挑戰。
- **促進低碳製程與節能減碳**：我們積極推動節能減碳作為製造轉型的關鍵策略，透過製程設備升級與能源使用優化，持續降低碳排與能耗，同時導入資源循環再利用機制，實踐低碳製造願景。
- **優化資源管理效能**：面對資源有限與永續壓力，我們聚焦於原物料使用效率的提升與邊料回收再利用，並藉由標準化流程與生產控管，降低浪費、強化資源使用效益。
- **深化在地社會參與**：我們深耕在地、鏈結社群，透過與社區、學校及非營利組織的合作，發揮企業正向影響力，落實企業公民責任，共同促進社會共融與地方發展。

- **強化員工照顧與職場安全**：員工是企業永續的核心。我們關注員工福祉與職場安全，持續推動友善工作環境、健康關懷方案與安全教育訓練，強化勞資互信，打造穩健且具有凝聚力的職場文化。

健全公司治理：強化制度韌性與誠信機制，奠定永續經營基礎

台通光電持續秉持高標準治理原則，強化組織制度與資訊透明度，並依循相關法規，確實落實法令遵循與內部控制。公司從決策流程、風險管理到資訊揭露，均以提升治理效能與實踐誠信經營為核心目標。面對社會大眾對企業誠信的高度關注，我們主動檢視並優化內部治理機制，強化執行力與制度韌性，確保營運穩健、作為合規，回應外部期待。未來我們將持續以具體行動深化誠信原則，以「誠信篤實」為企業文化根基，致力打造公正、透明且具永續價值的企業典範。

展望未來，台通光電將持續對標國際永續準則（如 GRI、TCFD），結合聯合國永續發展目標（SDGs），深化永續治理與資訊揭露品質，並強化與利害關係人的溝通對話機制。透過穩健的管理制度、創新導向的製程改善，以及本土化的永續實踐路徑，我們將持續邁向兼具韌性、責任與前瞻價值的永續企業，攜手台灣產業與社會共創長遠光明的未來。

董事長



永續治理

關於台通

台通光電股份有限公司 (股票代號：8011) 自 1981 年創立以來，深耕台灣光電與電纜產業，致力於通訊網路系統建置與相關設備製造整合。主要產品包括電線電纜、光纜、FTTH 光纖到戶配件、局內外傳輸線材及工程建置服務，提供從材料製造、施工安裝到訊號傳輸的整合解決方案。

公司具備垂直整合能力，除自有生產據點桃園蘆竹廠外，並透過子公司拓展通訊服務與光纖網路建設業務。長年參與政府及電信業者標案工程，並提供多樣化配件與客製產品，穩固在光通訊基礎建設領域的地位。總公司位於新北市新莊區，結合豐富產業經驗與在地資源，台通光電持續提供高品質、具競爭力且永續導向的通訊產品與服務，朝向「光纖到家全方位產品與服務供應商」的目標邁進。

表 1 公司基本資料

公司名稱	台通光電股份有限公司
成立日期	1981 年 12 月 21 日
總部地址	新北市新莊區福慧路 219 號
股票代號	臺灣證券交易所 8011
實收資本額	新台幣 16.59 億元
員工人數	268 人
總機電話	(02) 2299-1066
主要產品/服務	電線電纜、光纜、FTTH 配件、傳輸線材製造，以及網路建設與電信工程施工

主要產品及價值鏈角色

台通光電於 2024 年持續鞏固其在通訊線材中游製造領域的關鍵地位，專注於通訊傳輸線材製造，廣泛應用於電信、工程、建設與智慧城市等下游應用場域。身處產業鏈中游，台通光電有效連結上游光纖、金屬材料、塑化零件等原料與零組件供應商，並向下銜接電信工程業者、網路設備商與終端建設單位，在整體供應鏈中扮演承上啟下的樞紐角色。公司除確保原料品質與交期穩定外，亦具備模組化設計與客製化生產能力，能因應市場需求快速開發新型產品，提升終端應用效率，進一步展現中游製造廠在推動產業升級與通訊建設中的關鍵價值。

因應全球 5G 基礎建設擴張、資料中心需求成長及 AI 應用興起，市場對高速傳輸與低延遲網路架構需求日增，帶動整體線材與網路佈建工程之成長動能。此外，公部門積極推動光纖建設計畫及智慧交通、監控、醫療等應用，帶動前端設備需求，為台通產品提供更多應用機會。

目前公司參與的產業公協會以「台灣區電線電纜工業同業公會」為主，由董事長擔任現任理事長，除代表產業發聲、參與政策協商，亦透過協會平台推動產業升級與上下游鏈結，展現在業界的重要影響力。產業上、中、下游之關聯圖列示如下：

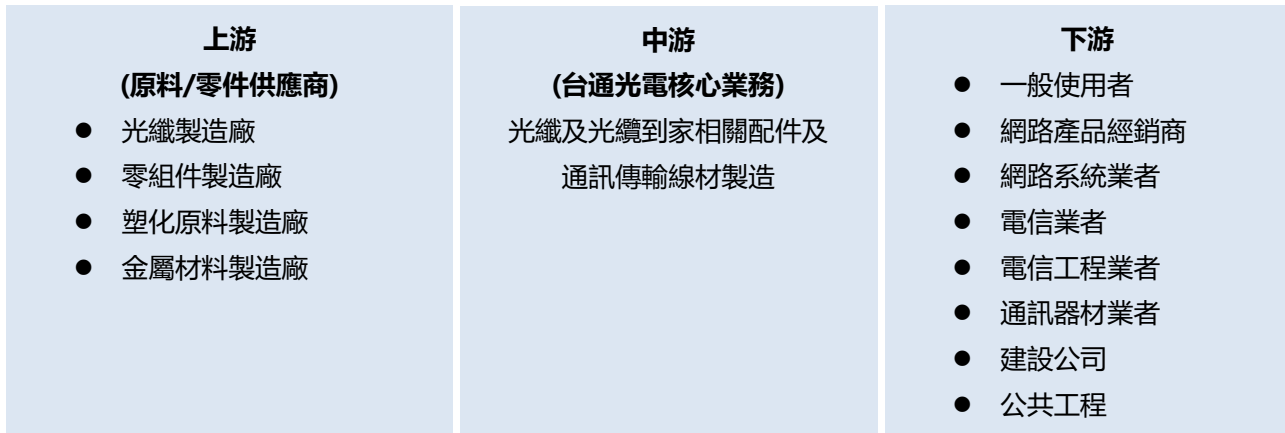


圖 1 產業上、中、下游之關聯圖

表 2 台通光電公司沿革 | 時間軸與發展重點

年份	重大里程碑
1990 年代初	公司創立，投入通訊與儀控線材研發，拓展民航、鐵路與軍用領域。
1998 年	建置鐵氟龍同軸線與光纜跳接線產線，奠定高頻傳輸技術基礎。
2000 年	寬頻 CATV 與行動基地台用傳輸線材正式量產，擴展產品應用市場。
2002 年	更名為「台通光電股份有限公司」，通過 ISO 9001、ISO 14001 等管理系統認證。
2007 年	股票於台灣證券交易所掛牌上市，正式進入資本市場。
2010 年起	工廠遷至桃園觀音，並於新北新莊設立總部與研發中心，持續導入瑞士、美國等高階製造設備。
2014 年	成立子公司「台灣智慧光網」，專注光纖網路建設與整合服務。
2015 年	成立「鑫通資源」，布局電纜原物料與資材買賣市場。
2017 年	投資「智通聯網科技」(前身威創科技)，擴大通信設備整合實力。
2020 年	投資新加坡「Sing Tung Technologies Pte. Ltd.」，強化東南亞通信工程能量。
2021 年	「台灣智慧光網」承接台北市政府光纖建設案，投入市區光纖網路建置與營運。
2022 年	公司總部 TAF 測試實驗室獲得認證啟用，提升產品檢測與研發能量。
2023 年	持續強化集團光纖與通訊解決方案整合力，拓展公共工程與海外市場，聚焦高階產品與關鍵基礎設施專案。
2024 年	處分智通聯網科技全數股權，強化財務結構與資源運用。

表 3 主要產品與用途

主要產品項目	產品用途
光纜	為通訊、網路、行動電話、CATV 等業者傳輸語音、訊號、影像、數字等使用。
光纖到家相關配件	FTTH 光纖到戶 PON 產品，如光分歧器、光跳接線、光引線、壁掛式 / 機架式配線箱。
工程	光纖網路建置及佈纜工程。
局內外傳輸線材	電信通訊用，以傳輸交換系統、資訊設備訊號之用。

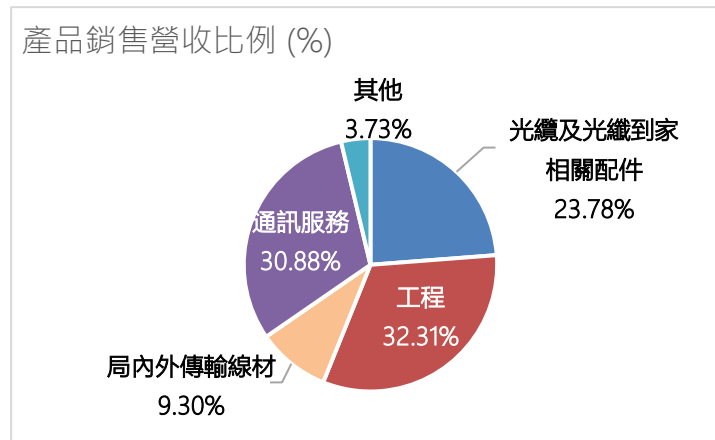


圖 2 產品銷售營收比例圖

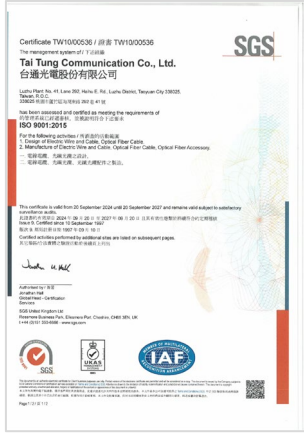
經營績效

表 4 歷年營收與損益

(單位：新臺幣仟元)	2024 年	2023 年	2022 年
合併營收	2,487,299	2,035,237	1,699,535
營業成本	2,011,452	1,718,506	1,660,187
營業費用	307,732	263,190	237,572
營業淨利(不含業外損益)	168,115	53,541	(198,224)
稅後淨利	441,437	36,871	(258,428)
GRI 特定揭露支出項目 (單位：新臺幣仟元)			
員工薪資與福利	376,828	357,412	322,316
支付政府款項	38,122	(5,114)	(7,029)
利息與股利支出	307,990	81,451	49,259
社區投資支出	57	1,033	750

註：財務詳細資料請參閱台通光電股份有限公司 2024 年度年報第 83 至 92 頁，或參考公開資訊觀測站公告之財務報告。

認證 / 獲獎



ISO 9001: 2015
發證單位:
SGS United Kingdom Ltd.



ISO 9001: 2015
發證單位:
SGS Taiwan



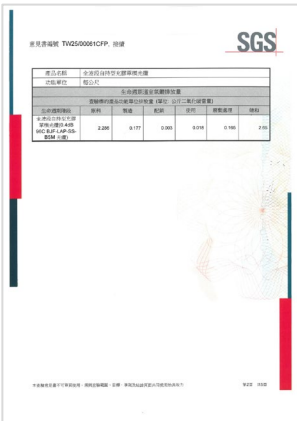
ISO 14001: 2015
發證單位:
SGS United Kingdom Ltd.



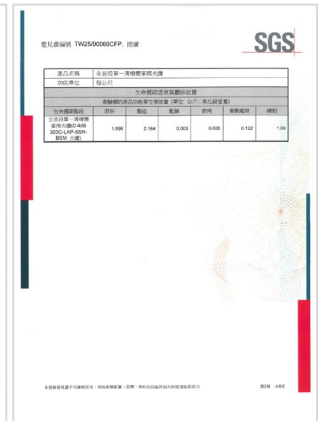
ISO 14001: 2015
發證單位:
SGS Taiwan



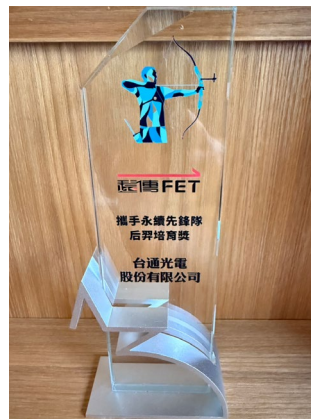
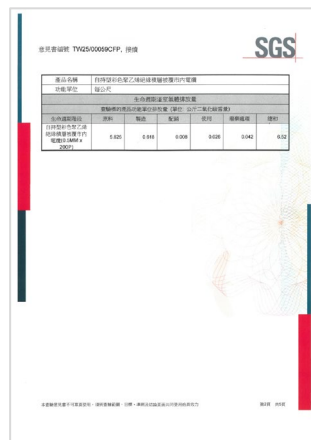
ISO 14067: 2018 (產品:光纜 96C)



ISO 14067: 2018 (產品:光纜 300C)



ISO 14067: 2018 (產品: 銅纜 200P)



攜手永續先鋒隊 後羿培育獎
頒獎單位:
遠傳電信 (FET)



銀級永續認證供應商
頒獎單位:
中華電信、永續低碳聯盟

圖 3 認證及獲獎

利害關係人鑑別及重大主題管理

台通光電依據《AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000SES) 》所提出之五項原則—責任性 (Responsibility)、影響力 (Influence)、緊密度 (Tension)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 與依賴性 (Dependency) —建構系統性的利害關係人鑑別與分析機制。

鑑別作業由永續發展推動小組主導，透過部門提報與交叉評分，評估各利害關係人在五項原則下的關係強度與影響程度，最終鑑別出九大類主要利害關係人，包括：董事會、客戶、政府機關、股東 / 投資人、商業夥伴、供應商 / 承攬商、社區 / 非營利單位、查驗證單位 (如：會計師、ISO 系統驗證單位)。員工為企業營運核心之內部利害關係人，亦納入溝通與議合對象。

永續主題重大性分析

台通光電依據 GRI 準則之八項報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性的脈絡、時效性與可驗證性，作為資訊揭露基礎，並透過「利害關係人鑑別、議題彙整、辨認衝擊、議題排序、確認主題、檢視與溝通」等六個步驟，分析與確認重大永續議題。

表 5 重大性分析流程

步驟	內容
Step1：利害關係人鑑別	<ul style="list-style-type: none"> • 永續發展推動小組主導鑑別作業 • 依據五項原則進行評分與分析，納入員工與外部八類主要利害關係人 • 利害關係人評分結果作為後續議合基礎
Step2：與公司相關的議題彙整	<ul style="list-style-type: none"> • 參考 GRI、SASB、TCFD 準則、公司治理評鑑指標及同業永續實務，彙整出 97 項永續議題
Step3：辨認實際與潛在影響	<ul style="list-style-type: none"> • 永續發展推動小組與外部專家共同針對議題於經濟、環境、社會 (含人權) 面向進行正負向影響評估 • 評估議題之發生可能性與影響顯著性，確認 ESG 衝擊
Step4：重大主題分析與排序	<ul style="list-style-type: none"> • 綜合部門溝通紀錄與與利害關係人實際互動所獲意見，歸納前 50 項關注議題，並結合公司經驗進行衝擊指數排序與分析，擇前 25 項依 ESG 面向整併為 4 項重大主題。 • 初步確認重大議題後，交由高階主管進行討論與決策
Step5：確認影響性與揭露主題	<ul style="list-style-type: none"> • 根據綜合分析結果與主管討論，最終確立 4 項重大永續主題：「氣候變遷與環境永續」、「職場管理與人權保障」、「產品與顧客責任」、「企業治理與永續經營」 • 各主題納入永續發展目標與報告書揭露架構

步驟	內容
Step6：檢視與溝通	<ul style="list-style-type: none"> • 報告內容經永續發展推動小組確認，提報董事會通過 • 持續追蹤各主題推動成果，並依據外部變動情勢調整

重大主題列表

表 6 重大主題及重要永續議題

ESG 分類	主題	永續議題	排序
E-環境	★氣候變遷與環境永續	溫室氣體管理	4
		產品碳足跡	9
		環境永續與污染防治	12
		節能減碳	20
		永續投資轉型	25
		潔淨技術創新	37
		再生能源與低碳產品	37
S-社會	★職場管理與人權保障	職場安全與健康	1
		員工福利與權益	11
		人權保障（童工、強迫勞動、不歧視、多元平等）	13
		勞資關係	44
		人力資源與培育	50
	供應鏈管理與採購	永續供應鏈管理	44
		採購實務	44
	★產品與顧客責任	產品品質與責任	21
		客戶服務與關係管理	39
		產品研發與創新	42
G-治理	★企業治理與永續經營	公司治理（含執行情形、董事會運作）	5
		推動永續發展	6
		法規遵循（含稅務、環保法規、職安法規）	8
		維護股東權益	19
		誠信經營（含反貪腐）	21
		氣候變遷分析與因應	31
		營運績效	31
		風險管理（含內控）	35

ESG 分類	主題	永續議題	排序
		永續策略	39

註：本表所揭露之重大主題，係將 50 項關注議題加以整併與收斂後歸納而成。表列排序則依整併前各議題之衝擊指數進行編排，以保留評估結果之原始依據。

重大主題管理方針

表 7 重大主題管理方針

主題	對應 GRI 指標	對組織的意義 / 關鍵風險與機會	策略與目標
氣候變遷 與環境永續	305-1、305-2、306-2 306-3、306-5	強化能源與碳管理能力，因應氣候變遷法規與市場轉型壓力，提升營運韌性與環境責任。	<ul style="list-style-type: none"> • 推動溫室氣體盤查與節能減碳專案 • 導入再生能源，設立減碳目標與管理機制
職場管理 與人權保障	401-1、401-2、402-1 403-1、403-2、403-3 403-4、403-5、403-6 403-7、403-9	創造人才資本價值，強化企業永續成長動能，展現多元幸福安全職場。	<ul style="list-style-type: none"> • 落實勞工權益保障 • 建立多元溝通管道 • 建構友善職場 • 運用人才管理循環體系，創造人才永續。
產品與顧客 責任	自定主題，無對應 GRI 主題準則	保障顧客健康與資訊透明，強化產品責任與服務安全，提升顧客信任與市場競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> • 強化產品檢驗流程與資訊揭露 • 定期進行顧客滿意度調查與改善
企業治理 與永續經營	2-9~2-18、2-27 自定主題，無對應 GRI 主題準則	健全治理結構與誠信經營，強化風險管理與決策效能，回應利害關係人期待。	<ul style="list-style-type: none"> • 強化董事會運作與監督功能 • 導入 ESG 風險管理與內控機制 • 推動誠信治理文化

利害關係人議合

表 8 利害關係人溝通管道及頻率

利害關係人	溝通管道與做法	溝通頻率	溝通窗口
董事會	董事會會議： 為公司最高決策機構，審議公司營運策略、財務、風險與永續發展等重大議題	每季至少召開 1 次	公司治理室
	董事會會前會： 由治理單位安排，於正式會議前簡報議案重點，協助董事充分理解決策背景	配合董事會召開	
	功能性委員會-審計委員會： 聚焦財務報導、內部控制與風險管理，由稽核單位及外部會計師進行專業報告	配合董事會召開	
	功能性委員會-薪酬委員會： 審議高階主管薪酬制度與績效評估，強化薪酬政策透明與治理機制	每年至少召開 2 次	
	公司治理主管書面或簡報溝通資料： 提供議案背景、治理重點與執行進度，供董事審閱與決策參考	依董事會與功能性委員會議程編列	
	與稽核單位 / 會計師溝通會議： 就內部稽核執行情形、查核結果與財務報導與董事進行溝通，提升透明度與信賴性	配合董事會召開	
客戶	拜訪、E-mail、電話及通訊軟體	不固定，視訂單及專案所需	業務部
	客戶滿意調查表	每年一次	
政府機關	收發文資料(EXCEL 建檔)	不定期	管理部
股東/投資人	股東常會： 每年依法召開，向全體股東報告經營成果、財務狀況並處理股東提案	每年 1 次	公司治理室
	法人說明會： 以線上形式舉辦，召開時機 2 場會間隔 3 個月	每年 1-2 次	
	發行年報： 提供公司營運、治理與財務綜整資訊，於股東常會前公開	每年 1 次	
	企業網站： 公布公司治理、財報、ESG 等資訊，提供投資人快速查閱	不定期	
	公開資訊觀測站： 依規定上傳法定公告及即時重大訊息	不定期	

利害關係人	溝通管道與做法	溝通頻率	溝通窗口
	股務代理機構：協助處理股東股務問題，接受電話或 Email 溝通	不定期	
	股東專線/信箱：提供股東直接與公司聯繫的管道	不定期	
商業夥伴	合作會議：以面談、電話或 Email 方式，討論技術交流	不定期	業務部
	公會活動：積極參與所屬產業公會活動，與同業交流市場資訊、政策方向與合作機會	每年至少 1 次會員大會	
供應商/承攬商	E-mail、電話、Line	需求採購時	管理部
社區/非營利單位	電訪、實地走訪(贊助請款)	不定期	管理部
查驗證單位 (SGS)	SGS 等第三方查證單位：以實地查訪、電話、Email 或即時通訊就待查證標的進行溝通	因應實際查證需求，次數不拘	公司治理室
查驗證單位 (會計師)	召開會議、E-mail、電話、Line	每季，或有重大議題時	財務部

1.治理

治理組織

台通秉持誠信經營與永續發展理念，為提升治理效能並善盡企業社會責任，依據「公司法」、「證券交易法」及相關法規，建構健全且高效的董事會，負責監督營運執行，並與由總經理領導的營運團隊形成分工明確、運作順暢的治理架構（如：公司組織圖）。公司亦訂有多項治理相關章程，作為執行治理職責之依據，並設置「公司治理主管」，由具備多年法務主管經驗者擔任，統籌治理事務。其職責包括辦理董事會、功能性委員會及股東會會議，製作會議紀錄，審查重大決議資訊揭露之合法性與正確性，協助董事就任、持續進修與法令遵循，提供職務執行所需資訊，辦理董事異動，檢視「獨立董事」資格，並執行章程或契約所定之其他治理事項。

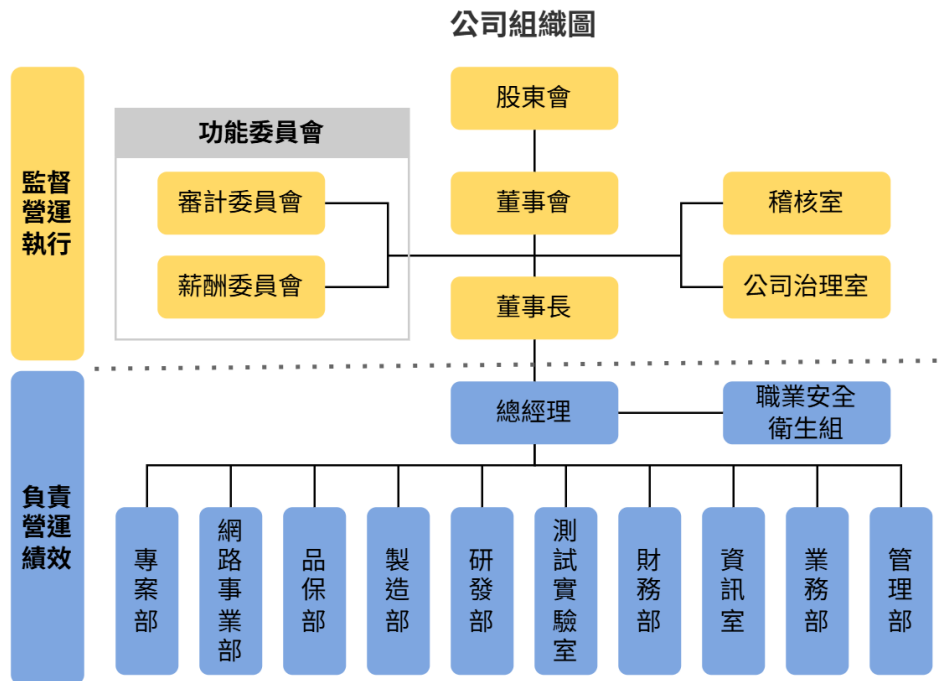


圖 4 公司組織圖

永續推動組織

為深化永續發展治理架構與強化 ESG 實務推動，台通設置「永續發展推動小組」，由總經理擔任召集人，公司治理主管擔任秘書長，統籌運作與協調，由公司治理室成員擔任執行秘書，並定期向董事會報告執行情形。永續發展推動小組下設三大分組，分別為 E（環境）、S（社會）、G（治理）小組，由製造部廠長、管理部經理與公司治理主管擔任組長，負責推動相關領域之永續作為，各組聚焦重點如下：

E-環境小組聚焦資源優化、污染防治、碳管理與環境法規遵循。

S-社會小組負責勞資關係、員工關懷、職業安全與供應鏈社會責任管理。

G-治理小組專責公司治理制度建置、營運績效、風險控管與資訊安全等工作。

永續發展推動小組定期召開會議，辨識永續議題的風險與機會，據以制定策略與管理目標。各小組彙整執行成果與關鍵指標，由公司治理室統一彙整編撰永續報告書，作為對外揭露與內部管理之依據。

永續推動機制如下圖所示，各單位依職掌分工推動環境、社會與治理面向之相關工作，並透過跨部門協作機制，強化永續治理效能。

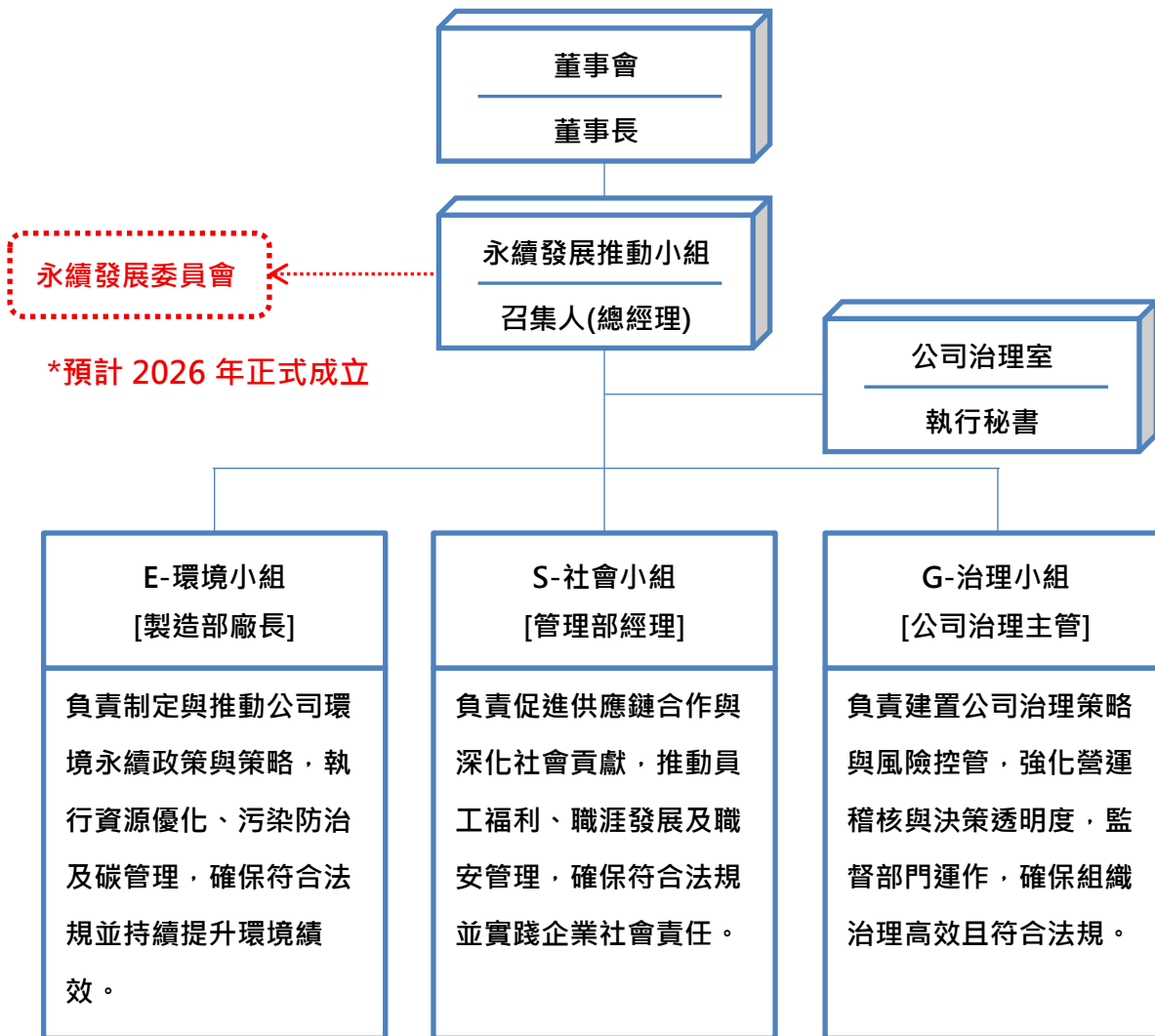


圖 5 永續發展推動小組架構圖

職掌範圍說明

表 9 永續發展推動小組成員職掌對照表

組織單位名稱	專/兼職單位(人員)	職掌範圍
董事會	董事會成員	作為企業永續發展最高決策階層，每年至少聽取永續發展推動小組報告，檢視及監督 ESG 政策執行，確保符合公司治理準則及永續發展原則，推動企業長期永續經營目標。
召集人	總經理	召集各小組組長展開永續相關議題之風險與機會鑑別，並據此制定相對應的策略和管理目標。
執行秘書	公司治理室成員	協助召集人制定永續相關議題之策略和管理目標。收集且彙整各小組組長之資料與數據，以完成 ESG 報告書。
E-環境小組	製造部廠長	負責制定與推動公司環境永續政策與策略，執行資源優化、污染防治及碳管理，確保符合法規並持續提升環境績效。
S-社會小組	管理部經理	負責促進供應鏈合作與深化社會貢獻，推動員工福利、職涯發展及職安管理，確保符合法規並實踐企業社會責任。
G-治理小組	公司治理主管	負責建置公司治理策略與風險控管，強化營運稽核與決策透明度，監督部門運作，確保組織治理高效且符合法規。

董事會組成與運作

本公司董事會為最高治理單位，負責指導公司策略方向、監督經營團隊，並對公司及全體股東負最終責任。依據《公司治理實務守則》第二十條規定，董事會應依照法令、公司章程或股東會決議行使職權，透過治理制度各項安排提升治理效能，達成永續發展目標。

2024 年度董事會共召開 9 次會議，討論議題涵蓋財務報表審查、資產處分、內部稽核、風險控管、薪資報酬、營運計畫與永續發展等事項。如涉及董事本人利害關係，均依法辦理利益迴避，並揭露於年報與公開資訊觀測站。董事出席率整體良好，並皆依規定完成進修，平均進修時數達 9.6 小時，以強化職能。董事酬金包含報酬、退職退休金、董事酬勞、業務執行費用等四項，2024 年度合計占財務報告所列所有公司稅後純益比例為 1.97%。

董事會組成與多元化結構

本公司最近一次董事選舉於 2024 年 5 月 31 日辦理，選任第十六屆董事，任期自 2024 年 5 月 31 日起至 2027 年 5 月 30 日止。董事會共設置 7 席，由董事長擔任主席，成員包含董事 3 席與獨立董事 4 席，結構符合公司章程及《公開發行公司設置獨立董事及應遵循事項辦法》之相關規定。董事會成員來自電信、電機工程、財務金融、法務、管理等不同產業領域，具備多元專業背景與經歷。女性董事 2 人，占比 28.57%；獨立董事 4 人，占比 57.14%。董事年齡分布為：41 - 50 歲 1 人、51 - 60 歲 2 人、61 - 70 歲 2 人、71 - 80 歲 2 人，平均年齡約 63 歲。整體成員組成符合多元化原則，強化董事會運作效能。

公開資訊連結：

本公司已於 2024 年度年報第 5 至 9 頁、第 16 至 22 頁及第 27 至 30 頁，完整揭露董事學經歷背景、多元化組成、進修情形、會議出席與運作、持股比例、兼任職務，以及配偶或二親等內親屬於公司任職等資訊。董事會議運作與利益迴避情形亦揭露於 2024 年度年報第 17 頁，並同步公告於公司官網及公開資訊觀測站「公司治理專區」，以利利害關係人查閱。

- ▶ [台通光電股份有限公司 2024 年度年報](#)
- ▶ [台通光電股份有限公司/投資人專區/公司治理](#)
- ▶ [公開資訊觀測站](#)

董事會及高階管理階層遴選與接班規劃

本公司重視董事會及高階管理職務之接班規劃，以確保治理與營運的延續性，促進企業永續發展。董事成員透過候選人提名制度進行選任，強調多元組成，並安排持續進修，以強化決策視野與專業素養。高階管理職接班機制以內部培訓為主，必要時延攬外部人才。公司依代理人清單進行訓練安排與定期檢核，年度彙整評量結果以建立人才資料庫，確保關鍵職務具備穩定與有序的傳承機制。

董事酬勞及員工薪酬

為落實公司治理並健全薪資報酬制度，台通公司依據公司章程及市場水準訂定董事與經理人之合理報酬，並經薪資報酬委員會審議後提報董事會決議通過。董事報酬依其職責範圍與實際參與公司營運情形核定，2024 年度合計占財務報告所列所有公司稅後純益之比例為 1.97%；獨立董事則按月支給固定報酬。經理人報酬則綜合考量職務權責、同業市場水準及個人績效表現辦理。依公司章程第 22 條規定，年度如有盈餘，應提撥不低於百分之一為員工酬勞，及不高於百分之二為董事酬勞。相關酬金資訊每年均依規定揭露於年報中，以落實資訊透明與股東溝通原則。（詳細資訊：台通光電股份有限公司 2024 年度年報 P.13 - P.16）

董事會績效評估

為強化公司治理並提升董事會運作效能，台通公司依據「董事會績效評估辦法」辦理年度董事會績效評估。該辦法已於民國 2018 年 11 月 9 日經董事會通過，明定董事會每年應至少執行一次績效評估。

2024 年度評估期間為民國 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，評估對象涵蓋董事會整體、功能性委員會（審計委員會與薪資報酬委員會）及個別董事成員。本次評估採內部問卷方式辦理，內容包括董事會組成與結構、職責履行、會議運作、公司策略引導、內部控制及風險管理等面向，功能性委員會亦就其運作成效進行自我檢視。

本公司已於 2025 年 1 月完成 2024 年度董事會及董事成員績效評估，並於 2025 年 3 月 7 日向董事會報告評估結果。評估結果為「優」，平均等級介於 4.76 至 4.86 之間。評估結果顯示，現任獨立董事具備年輕化及多元化特性，有助於引導董事會朝永續治理方向深化發展。公司亦表示將評估是否將評估結果作為未來個別董事薪資報酬與續任提名之參考依據。

（詳細資訊：2024 年度年報 P.24、P.28）

功能性委員會

為強化治理監督與決策品質，台通公司董事會下設有兩個功能性委員會：審計委員會與薪資報酬委員會，均由獨立董事擔任委員，負責協助董事會履行其職責，提升決策效能，並定期向董事會報告運作與決議情形，以確保營運資訊之透明性並維護股東權益。

2024 年度各功能性委員會討論議題涵蓋面向廣泛，包含財務報告、年度稽核計畫、營運擴展計畫、員工酬勞與董事經理人薪資，以及 ESG 相關發展策略等。（詳細資訊：台通光電股份有限公司 2024 年度年報 P.18 - P.20 及 P.29 - P.30）

表 10 2024 年功能性委員會運作概況

功能性委員會	成員組成	主要職責內容	會議次數 / 平均出席率
薪資報酬委員會	獨立董事 3 人	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策與制度，評估薪資結構與合理性，審議酬勞、獎金及調薪案，並提報董事會討論決議。	5 次 / 93.33%
審計委員會	獨立董事 4 人	監督財務報表之表達、簽證會計師選任與獨立性、內部控制制度之有效性、公司法遵狀況及潛在風險之控管等事宜，依規審查年度財報、盈餘分配、重要交易案等。	6 次 / 95.83%

股東權益之維護

為保障股東權益並提升資訊透明度，台通公司依據相關法令建立完善的資訊揭露與溝通機制。公司設置發言人制度與公開聯絡方式，定期召開法人說明會，並透過公司網站及公開資訊觀測站即時公告重大訊息，確保股東獲得正確、即時之公司資訊。

2024 年度依法召開 1 次股東常會，召集程序與會議資料均依法定規定辦理，重要議案評估亦優先納入股東權益之考量。公司章程明定股利政策與董事會議事程序，並依據「公司治理實務守則」持續強化董事會職能與監督效能。

此外，公司訂有「防範內線交易之作業程序」，配合誠信經營原則，每年定期對董事、經理人及員工辦理法令遵循與公司治理相關規範之教育訓練。並透過公司治理報告、內部稽核與董事會等制度機制，持續強化對股東權益的維護與監督，致力於建立健全、透明且負責任的治理文化。

法規遵循

為落實企業誠信治理與符合法規之營運原則，台通於 2024 年度持續健全法規遵循管理機制，由管理部統籌執行，定期（每三個月）盤點並檢視法規遵循情形，並透過電子郵件宣導、內部網頁公告及主管提醒等方式，強化全體員工的法遵意識。公司內部控制制度亦涵蓋相關法規遵循要求，並依政府最新規範落實執行。

針對職業安全與環境相關法規，公司設有定期教育訓練計畫，依不同主題安排課程，提升員工法規認知與實務應用能力，並由管理部每季執行法規檢核作業。另針對廢棄物處理，設有費用申請與明細管理機制，供內部查核與追蹤。

在稅務合規方面，2024 年度公司主要依據現行會計制度執行相關作業。針對國內稅務若有法規修正，會計師即時通知進行帳務調整，以確保合法合規；國外子公司則依當地法令執行帳務處理。另依主管機關要求，公司已於 2024 年度完成稅務法規遵循制度建置作業，並預計於 2025 年度起正式推動相關內部規範。

違規事件說明

2024 年度，台通未發生任何符合重大違規標準之事件^註，亦未遭受主管機關重大處分，惟當年度仍發生 2 件環境法規違規事件，裁罰金額合計新臺幣 7,200 元。公司已依內控制度完成追蹤與改善作業，並透過教育訓練與稽核機制，持續強化法規遵循管理，防範類似事件再次發生。另無發生任何社會或經濟類裁罰紀錄，亦無非金錢類裁處情形。違規事件摘要如下：

▶ 噪音污染事件

2024 年 9 月 24 日，公司於營建工程期間作業時間違反第三類噪音管制區規定，經主管機關裁罰新臺幣 6,000 元。公司於事後即時調整作業時段並加強現場施工管理。

▶ 廢棄物清運事件

2024 年 7 月 23 日，所屬車輛未依規定清運廢棄物並違規停放，違反《廢棄物清理法》，遭裁罰新臺幣 1,200 元，後續已完成內部通報及責任單位教育說明。

註：參照《金融監督管理委員會處理違反金融法令重大裁罰措施之對外公布說明辦法》之標準，凡違反法令且經主管機關裁罰或處分，達下列任一情形者，視為重大違規事件：

- 單一事件之罰鍰金額達新臺幣 300 萬元以上，或達法定最高罰鍰額二分之一以上（惟最高罰鍰未逾 100 萬元者不在此限）。
- 涉及主管機關命令停業、解散、限制營業、解任董事或高階管理人員、限制資產處分、限制投資或業務範圍、或其他實質影響營運或聲譽之處分。
- 違規事實對環境、生態、人身安全或社會造成重大影響，或引發重大社會關注。

內部控制

為提升營運效率、確保資產安全、強化財務報導可靠性與法令遵循，台通依據董事會與經理人之職責，建立並維護有效的內部控制制度，並依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」進行自我評估，依控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通、監督作業等五大構面執行檢視。另依營運特性建構九大內控循環，包括「銷售及收款」、「採購及付款」、「不動產、廠房及設備」、「融資」、「投資」、「薪工」、「電子計算機」、「內部管理控制」與「維運」循環，並針對各循環作業明定自主檢查項目及應遵循法令，作為內稽與法遵監督依據。法令遵循為制度執行之核心，相關職能單位須建立明確的法令傳達與諮詢系統，確保作業規章能隨法規變動即時更新，並定期辦理自我評估與教育訓練，每年至少一次對全體職員進行法規與倫理規範宣導，並將評估結果送法遵單位備查。內部稽核單位亦將法令遵循執行情形納入各管理與業務單位之查核作業，透過一般或專案查核方式執行，以確保內控制度持續有效運作，達成合規與營運目標。

風險管理

為強化公司治理，建立有效之風險管理機制，以達穩健經營與永續發展，本公司於民國 2020 年 3 月決議通過「風險管理政策與程序」，由董事會擔任風險管理機制之最高決策單位，負責核定整體風險管理政策及重大決策，並定期審視財務、法規、氣候變遷、水電資源、產業供應鏈、資訊安全及職業安全衛生等面向風險，以提升業界競爭能力。該政策依據公司整體營運方針，建立風險辨識、衡量、監督及控管機制，期能在可承受風險範圍內預防損失，保護員工、股東與顧客之權益，增加公司價值，並達成風險與報酬合理化之目標，進而透過風險轉移、削減及避免等管理策略與因應措施，將可能風險降至最低，創造營運正向契機。

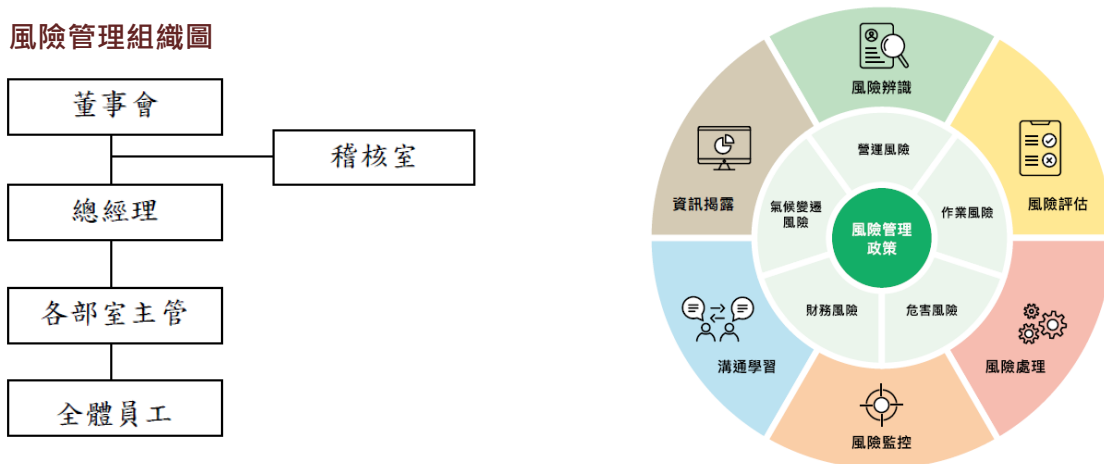


圖 6 風險管理組織及風險管理政策架構圖

風險評估與溝通

本公司於營運活動中持續監控並評估各項曝險風險，以確保風險不超出公司之風險胃納。管理面向涵蓋營運風險、財務風險、股東權益風險、法務風險、公司治理風險、環境風險及人力資源風險等，均由總經理室統籌帶領進行風險評估與因應措施之制訂，必要時並得組成風險專案小組，研擬應變策略與執行方案；審計委員會則負責對整體風險管理成效進行督導。

為確保管理制度與風控機能正常運作，總經理室或其指定人員應每年至少一次向董事會報告風險管理執行情形，並完整紀錄管理過程與執行成果。同時，為強化主管與員工對風險政策、流程及辨識實務的理解，公司透過不定期內部訓練或安排外部課程，提升整體風險管理意識。各部門須依實務狀況分析潛在風險，建立危機應變流程，並就風險發生的可能性與影響程度進行評估，據以判定風險等級（高、中、低），進一步擬定相應之應對措施。

在執行層面，風險處理依風險性質由董事會或總經理召集權責單位執行，部門則負責日常預防與管理，必要時亦可諮詢外部專業意見，以強化因應能力。最後，由稽核室定期檢視風險管理

政策之適切性，並督導各單位依據管理規範與核決權限執行，確保整體制度有效落實與持續改善。

表 11 風險管理相關權責對照表

項次	風險管理範疇 / 風險評估事項	風險控制單位	決策或稽核單位
1	風險之稽核、改善追蹤及報告。	稽核室	董事會
2	資訊安全風險管理。	資訊室	董事會
3	營運風險管理。	總經理	董事會
4	環保、氣候變遷及公司治理議題等風險管理。	總經理	董事會
5	利率、匯率變動及通貨膨脹、通貨緊縮等財務風險。	財務部	董事會
6	資金貸與他人、背書保證、衍生性商品交易及長短期投資。	財務部	董事會
7	內部人及大股東股權異動。	公司治理室	董事會
8	緊急狀況與自然災害應變流程。	管理部	總經理
9	職業安全、衛生之風險管理。	職業安全衛生組	總經理
10	新技術、新製程。	研發部	總經理
11	業務、進銷貨。	業務部	總經理
12	生產、品質。	廠長	總經理
13	工程設計與建置。	網路事業部	總經理

風險管理執行說明

為強化公司治理、建立健全風險管理機制，本公司依董事會核定之「風險管理政策與程序」持續推動風險辨識、衡量、監控與控制作業。2024 年度由總經理統籌各部門執行風險管理，並就營運、財務、法規遵循、氣候變遷、資訊安全及職業安全衛生等面向進行風險評估與應變對策規劃，報請審計委員會及董事會審議，以強化風險防範機制並提升營運韌性。

表 12 2024 年風險辨識及策略分析概覽

考量面向	風險種類	衝擊影響	因應策略	機會
經濟面向 / 公司治理面	營運及市場風險	<ol style="list-style-type: none"> 市場需求的波動會直接影響銷售業績。 新進競爭者或現有競爭者推出具有價格或技術優勢的產品，可能削弱公司市場地位。 新產品開發伴隨成本投入，缺乏評估的產品開發，可能造成損失。 	<ol style="list-style-type: none"> 執行市場預測與調查 靈活調整銷售策略，爭取國內建設案訂單 保持產品創新、加強跨部門溝通與新技術、新標準的提升與合 	強化市場預測能力、爭取大型建設案訂單、提升內部整合能力與市場競爭力。

考量面向	風險種類	衝擊影響	因應策略	機會
		4. 人員流失亦可能影響業務持續性與客戶信任。	作，以降低營運風險。 4. 制定合理的激勵措施與職業發展規劃，以穩定人員。	
經濟面向	財務風險	1. 利率風險導致金融工具公允價值或現金流量波動。 2. 其他價格風險來自權益工具投資的漲跌幅。 3. 信用風險來自應收款項回收不確定。 4. 匯率風險來自外幣交易損益波動。	利率風險對公司影響有限；投資分散降低價格風險；業務部與財務部協同管控信用風險並提列減損；雖未使用遠期外匯合約，但外幣收支互相抵銷。	強化財務穩健性與風險控管能力，提升資金運用效率。
經濟面向	股東權益風險	資訊不對稱、股東之間潛在爭議、內線交易、股權轉讓爭議，皆可能影響股東權益保護與公司治理。	建置網站揭露資訊、設置發言人、辦理股權申報、規劃溝通機制、遵循法令管制期間禁止交易、分析主要股東行為與風險。	強化與股東互信與治理透明度，提升企業形象。
經濟面向	法務風險	合約條款不利或疏忽造成法律糾紛，未遵法令規範造成法律責任與財務損失。	建立法遵體系、定期風險評估、合約由法務審查並配合地方法規執行、訴訟處理由法律顧問支援。	法遵強化可減少潛在爭議與法律風險，提升營運穩定性。
公司治理面	公司治理風險	治理結構、內控制度、資訊揭露不足可能導致經營風險或違規。	健全公司治理架構，設置功能性委員會監督運作，定期內控稽核與資訊揭露。	改善公司形象，提升投資人信心與合規經營。
公司治理面	資訊安全風險	斷電、硬碟損壞、駭客入侵或資料外洩皆可能導致關鍵業務中斷	1. 關鍵系統配備 UPS 與發電機備援。	提升資安管理水準與供應鏈資安信任

考量面向	風險種類	衝擊影響	因應策略	機會
		或資料損毀，造成營運中斷、財務損失與客戶信任危機。	2. 採用 RAID 6 與 VM 虛擬主機降低硬體風險。 3. 建置新世代防火牆與資安服務防禦病毒與駭客攻擊。 4. 每月執行資料還原演練，強化應變能力。 5. 限定內部授權人員透過 VPN 與固定 IP 存取核心資料，並採隨身碟控管與權限管理。	度，建構永續韌性營運體系。
環境面向	環境風險	氣候變遷造成營運中斷、排放盤查不足致罰款、ESG 揭露不符主管機關要求。	節能減碳、廢棄物減量、導入 ISO14064 溫室氣體盤查與 ISO14067 產品碳足跡認證，提升非財務資訊揭露水準。	發展低碳產品、取得永續標準認證、符合政府法規與市場期待。
社會面向	人力資源風險	職業災害、通勤風險、徵才困難、人員流動率高等影響業務執行與成本控管。	加強職業安全教育、推動健康管理、校園徵才、人才儲備與接班訓練計畫。	提升員工留任率與安全形象，培養企業核心人力。

資安管理

本公司以提升整體營運韌性為核心，積極建構資訊安全治理體系，並導入國際標準，以制度化、系統化方式確保資訊資產之機密性、完整性、可用性與適法性。透過跨部門協作與持續改善機制，全面強化資訊風險防護、應變能量與員工資安素養，確保資訊系統穩定運作，為企業永續奠定堅實基礎。以下為本公司資訊安全管理之實務亮點與具體作法：

資訊資產管理與風險控管

本公司依循 ISO/IEC 27001 及 27005 等標準，建立資訊資產管理與風險控管制度，針對全公司資訊資產分為人員、文件、硬體、通訊、軟體、資訊與環境保護等七大類，並導入 C (機密性)、I (完整性)、A (可用性)、Com (適法性) 進行鑑價與評分，依據資產價值、風險發生機率與衝擊程度計算風險等級。高風險資產則納入改善計畫。

資訊室定期發送資產盤點通知，由各權責單位回報並更新清冊，送交資訊安全小組進行審查。資產標示採用紅、藍標籤區分機密等級，並實施加密儲存與權限控管，確保資產從建置至報廢皆具管理軌跡。

資安治理架構與制度運作

公司於 2018 年成立資訊安全小組，資訊室為權責單位，稽核室擔任監督角色，資訊室主管兼任召集人，統籌政策制定、制度推動與教育訓練。小組導入 PDCA 循環機制，涵蓋風險評估、安全政策、安全環境、人員訓練、成效評估與回報六大環節。

資訊室每年召開至少兩次會議，滾動檢討改善成效並設定次年目標。稽核室定期查核制度執行與缺失改善情形。董事會每年至少接收一次資安報告，涵蓋弱點改善、指標達成率與資安事件統計，強化高階管理層對資安治理之參與與監督。

帳號與系統存取控管

公司全面落實帳號權限申請、異動、停用流程，明定需書面申請且由主管核准。資訊室每年提供權限清單，供部門主管審核使用人員之適任性，防範授權過度與橫向存取風險。

針對高風險帳號如系統管理者、資料庫維運人員，實施雙人授權與日誌記錄機制。對於遠端維護廠商，採 VPN 動態認證、建立人員名冊與存取稽核流程，確保所有存取行為皆具可追溯性。2024 年末發生員工或客戶隱私資料外洩事件，本公司持續透過資訊安全機制、員工教育訓練及內部稽核，落實個人資料保護與資料安全控管。

備援機制與災害復原演練

ERP 系統建置虛擬主機備援架構，資料每日備份，並區分日、月、年不同層級儲存於異地 NAS 主機，備份資料經加密壓縮儲存。每月初執行資料還原演練，由資訊室依 SOP 進行虛擬主機切換與資料驗證，並由業務單位逐筆確認還原成果，完整記錄於備份還原作業日誌中。

資安職責分工與內部推動

公司設置三級資安管理架構，由資訊室主任擔任資安主管，專任人員負責系統維運與風險檢測，各部門則指派資安種子，負責日常落實政策與第一線風險通報。

每月由資安種子彙整部門異動與問題回報資訊室，並參與教育訓練與政策宣導，深化部門資安文化，強化橫向協作網絡。

技術防護與威脅監控

本公司導入入侵防護系統 (IPS)，阻擋 DDoS 攻擊、惡意軟體與駭客行為；防火牆設定最小權限原則，並每日檢查其活動記錄。

定期實施弱點掃描、滲透測試與資安健診，發現異常即納入風險追蹤與修補計畫。另推動社交工程郵件演練與測試，針對不同單位寄發模擬釣魚信，提升員工辨識與應對能力，並藉由點擊率統計檢討訓練成效。

外部查核與持續教育

每年委託第三方資安顧問針對 ERP 與關鍵系統進行外部稽核，查核項目包括帳號控管、備份復原、弱點掃描與資安政策執行狀況，並出具報告供內部修正與持續追蹤。

公司亦辦理至少兩場資安教育訓練，課程依對象區分主管、一般員工與技術人員，涵蓋資安意識、責任認知、攻防演練等主題，持續提升整體資安防護水位。

事件通報與績效回報

截至目前無重大資安事件發生，所有潛在弱點均能即時偵測與通報，並由資安小組彙整改善計畫及追蹤處理進度。每年度彙整資訊安全運作績效，涵蓋資安指標達成率、教育訓練時數、還原演練紀錄、查核缺失改善進度等，納入資訊室營運報告，作為資源配置與治理精進依據，展現本公司對資訊安全持續投入與高度承諾。

2 環境

氣候風險管理

台通將氣候變遷的減緩與調適納入永續發展重點議題，逐步建立長期且系統化的管理機制，提升企業韌性。已初步參考 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構之「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大構面，展開氣候風險與機會盤點，並規劃未來揭露與應對機制。

本公司已將氣候相關議題納入既有治理架構，由董事會負最終監督責任，董事長擔任指導角色，總經理統籌推動相關作業，並由公司治理室與各部門執行。預計於 2026 年正式設立「永續發展委員會」，進一步強化組織化推動與策略審查能量。依據 TCFD 四大構面，台通初步整理氣候變遷之管理機制與重點方向如下說明。

表 13 TCFD 四大核心構面分析概覽

治理	策略	風險與影響管理	指標與目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 監督：董事會 ■ 治理：董事長、永續發展委員會 (預計 2026 年正式成立) ■ 執行單位：公司治理室與各相關部門 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 減緩：以達成淨零排放為首要任務，並帶動上下游合作夥伴共同實現巴黎協定所制定的 1.5°C 目標。 ■ 調適：建構氣候韌性管理措施，落實氣候相關風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 風險：衡量實體風險、轉型風險對營運與財務的衝擊，導入減緩與調適之管理機制。 ■ 機會：掌握淨零轉型相關機會，發掘綠色製程與創新應用 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 評估與衡量氣候與自然生態因子對企業營運的重大性與趨勢，據以擬定減碳行動與指標。 ■ 定期審視、揭露成效。 ■ 中長期目標： <ul style="list-style-type: none"> - 2030 減碳 30% - 2040 減碳 70% - 2050 達成企業淨零排放

氣候變遷因應策略

為因應氣候變遷帶來的政策壓力、技術挑戰與供應鏈風險，台通已提出永續投資轉型策略，聚焦於「低碳材料」、「製程韌性」及「永續治理」三大主軸，藉以提升整體營運彈性與綠色競爭力。

- 低碳材料：評估綠色原物料的導入可行性，並著手建立綠色採購標準，結合供應商合作開發替代方案，降低產品碳足跡。
- 製程韌性：推動高附加價值製程，預計導入智慧製造、自動化及能源管理系統，提升生產效率與能源利用效益，減緩氣候風險對營運的衝擊。

- 永續治理：強化 ESG 治理架構與揭露機制，提升公司整體透明度與外部信任，作為取得政府資源、補助與綠色融資的基礎。

在目前設備及產線條件限制下，台通採取「先制度、後技術」的階段推動策略，短期內優先申請能源管理制度 (ISO 50001) 與中小製造業轉型補助，建立能源與碳管理基線，並逐步鋪陳技術導入條件與資源。

氣候變遷短中長期目標

台通將依此三階段策略藍圖，穩健推進氣候應變與碳管理作為，為永續轉型奠定基礎。

表 14 氣候應變階段性目標

階段	重點推動項目	預期目標
短期 (2024–2026)	申請 ISO 50001、導入能源盤查與生產能耗管理；取得綠色製造補助	建立能源與碳排放管理基線
中期 (2027–2030)	導入智慧能源系統與高效率設備，進行製程碳排評估與改善	碳排放較基準年減少 30%
長期 (2031–2050)	全面推動再生能源使用與綠色製程導入，實施供應鏈碳管理	達成淨零排放目標

氣候風險與機會初步辨識

為強化本公司氣候變遷風險與機會之鑑別與管理，台通依循 TCFD 架構進行初步風險與機會盤點，彙整如下：

表 15 氣候風險與機會分析表

分類	項目	潛在財務或營運影響	影響期間
轉型風險	技術轉型	若低碳轉型技術導入不順或設備更新滯後，將增加能源損耗與成本負擔。	中期
	市場變化	客戶對供應商碳足跡要求日益提高，若無法提供碳排資料，可能失去訂單。	中期
實體風險	極端氣候衝擊	極端高溫或暴雨影響工廠營運及供應鏈運輸穩定性，增加營運中斷風險。	中期
	原料供應穩定性	高溫與降雨不穩導致部分原料產地受影響，導致供應中斷或價格波動。	長期
機會	綠色製程創新	開發低碳製程線材產品，有助強化市場競爭力。	中期

分類	項目	潛在財務或營運影響	影響期間
	客戶形象 與評比提升	回應客戶 ESG 評分、減碳要求，提升得標機會與 客戶長期合作穩定性。	短～中期

現行氣候變遷因應作為盤點

為強化氣候風險管理效能，本公司同步盤點現階段已實施之氣候調適與災害因應措施，藉由各部門實務執行作為，應對極端氣候對營運可能帶來的衝擊，並作為未來導入更高階韌性管理機制之基礎。彙整台通目前已執行之關鍵因應作為，並對應 TCFD 所關注之實體風險類型如下表：

表 16 對應 TCFD 所關注之實體風險類型彙整表

面向	因應措施與配置	說明與成效	對應 TCFD 氣候風險
防洪防水	設置防水閘門、吸水膨脹袋、 防洪沙包、沉水泵浦等設備	總部設有防水閘門；工廠備有 100 個吸水膨脹袋、18 個沙包與 4 台沉水泵浦等防洪裝備	實體風險 - 極端降雨
高溫作業調適	裝設大型正壓扇 16 台、負壓 扇 17 台、水冷扇 2 台	降低高溫造成作業環境負荷，減 少員工中暑風險，提升作業持續 性	實體風險 - 極端高溫
緊急應變	建立工廠災害應變計畫，包含 火災處置流程與設備損壞應對 指引	已具備火災佐證資料，並實施應 變訓練演練，加速災後回復能力	實體風險 - 營運中斷
供應商備援	原物料非自高風險區域採購， 並建構多家備援供應商體系	降低原料斷鏈風險，確保營運穩 定性	實體風險 - 原料供應不 穩定
物流備援	海運中斷時改以空運或快遞， 陸運異常則改由自提或替代配 送安排	提升供應鏈彈性與備援運輸路線 規劃能力	實體風險 - 供應鏈運輸 中斷
保險保障	投保火災保險，保障災害造成 之財損風險	目前保障範圍涵蓋火災，後續將 檢討涵蓋範圍是否延伸至洪災與 風災等極端事件	財務風險 - 風險轉嫁機 制



車庫擋水門



側門擋水門



廠區排風扇



防洪沙包

圖 7 防洪、防水措施

產品碳足跡

為回應全球淨零趨勢與客戶對產品環境資訊的需求，台通光電依據 ISO 14067:2018 標準，針對主要產品如光纜與銅纜，進行碳足跡盤查與生命週期衝擊評估。各產品盤查範圍涵蓋原料開採、製造、運輸、使用至廢棄處置 (Cradle to Grave)，並完成合理保證等級之第三方查證。碳足跡資訊不僅用於回應客戶要求與標案需求，也成為公司內部改善製程、優化材料選用與推動低碳設計的重要依據。

目前已完成包括全波段光纜、自持型光纜及市內銅纜等多項產品之碳足跡研究報告，並建立標準化盤查流程與管理架構。未來將持續擴大盤查品項，並結合產品設計、製造與供應鏈管理，深化碳足跡資訊於永續研發及產品創新之應用，提升綠色競爭力與市場差異化。各項產品碳足跡結果摘要如下：(查驗證書如本報告 P.8)

表 17 各類產品碳足跡排放量 (單位:kgCO₂e)

產品名稱	碳足跡排放量 (kgCO ₂ e)
全波段單一溝槽體單模光纜 (300C)	1.89
全波段自持型充膠單模光纜 (96C)	2.65
自持型彩色聚乙烯絕緣積層被覆市內電纜(200P)	6.52

環境永續管理

台通光電依循 ISO 14001 建立並運作環境管理系統，涵蓋空氣污染防治、水資源管理、廢棄物減量、能源使用與溫室氣體排放等面向。透過制度化管理、目標規劃與行動方案，落實污染防治、資源效率提升與法規遵循，強化環境永續表現。

公司環境政策以「防治污染、符合法規、致力環保、持續改善」為核心。各部門依據環境考量面及風險機會，設定年度目標與執行方案，並定期執行監測、稽核與管理審查，確保制度有效運作與持續改善。此外，公司亦納入供應商與承攬商環境管理要求，並建立應變機制與教育訓練制度，提升整體環境管理韌性。未來將持續滾動修訂管理方案，邁向可衡量、可追蹤、可改善的永續經營目標。

溫室氣體管理

面對氣候變遷與全球淨零轉型趨勢，台通光電積極導入《ISO 14064-1:2018》標準，自 2023 年起推動溫室氣體盤查與管理制度，並將 2023 年訂為基準年，並於同年度完成第三方查證，由 SGS 出具查證聲明書，奠定組織碳治理的透明與可信基礎。2024 年度則持續執行自主盤查與內部查核作業，強化制度穩定度與自主管理能力。

溫室氣體盤查作業由「永續發展推動小組」主導，並由公司治理室統籌執行，整合管理、研發、製造、機電維護等部門跨部門協作，展現內部治理橫向整合效能。組織邊界採營運控制原則，涵蓋新莊總部、蘆竹廠及大同倉庫。

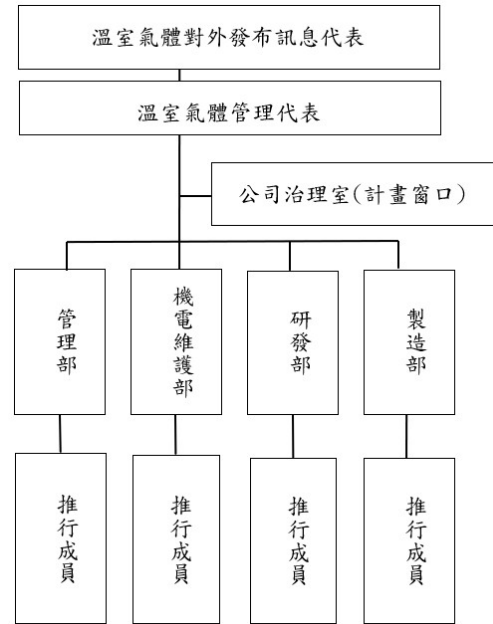


圖 8 溫室氣體盤查功能組織圖

2024 年盤查作業採用環境部公告之最新排放係數及 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 所揭示之全球暖化潛勢值 (GWP) 進行碳量化分析。數據來源涵蓋用電帳單、燃料採購紀錄、差旅報支憑證、委外處理單據等，並由權責單位逐一確認，確保數據完整性與正確性。盤查全流程依據公司制定之「溫室氣體盤查管理程序」執行，包含清冊建置、不確定性評估、內部品質審查與定期成果確認，所有紀錄均妥善保存以利後續查驗與揭露使用。

台通依據 ISO 14064-1:2018 進行 2024 年度溫室氣體盤查，涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放），盤查結果顯示，範疇一排放量相較基準年略有增加，主因為訂單量提升，帶動公務車使用頻率上升，進而造成油耗增加，然而整體碳排放量較 2023 年略微下降，排放密集度亦呈現改善，顯示節能設備導入、能源使用優化及組織協同推動已產生具體成效。台通光電將持續優化碳盤查制度，強化組織應對氣候風險與未來碳費政策的韌性，穩健邁向低碳營運之永續目標。

表 18 2023、2024 年溫室氣體盤查概覽

項目 / 年度	2023 年	2024 年
範疇(類別)一 (公噸 CO ₂ e)	867.46	912.66
範疇(類別)二 (公噸 CO ₂ e)	1131.75	1081.76
排放總量 (公噸 CO ₂ e)	1999.22	1994.42
排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元營收)	0.98	0.80

註 1：2024 年溫室氣體排放係數主要為引用「環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」

註 2：排放總量=範疇(類別)一+範疇(類別)二 碳排放量

註 3：溫室氣體排放密集度 = 溫室氣體排放總量(公噸 CO₂e) / 全年度營業收入(新台幣：百萬元)

表 19 新莊總部 排放統計

2023年 GHG 排放量統計彙整 (基準年)		Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4	Cat.5	Cat.6	生質排放
	排放當量(tCO ₂ e)	322.9514	122.7620	0.4563	105.7001	0.0000	0.0000	0.0000
類別占比(%)	58.52%	22.24%	0.08%	19.15%	0.00%	0.00%	0.00%	
直接排放總量：	322.9514	間接排放總量：		228.9184				
TOTAL	551.870							
2024年 GHG 排放量統計彙整		Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4	Cat.5	Cat.6	生質排放
	排放當量(tCO ₂ e)	347.0395	98.1517	3.2132	107.1260	0.0000	0.0000	0.0000
類別占比(%)	62.47%	17.67%	0.58%	19.28%	0.00%	0.00%	0.00%	
直接排放總量：	347.0395	間接排放總量：		208.4909				
TOTAL	555.530							

表 20 蘆竹廠 排放統計

2023年 GHG 排放量統計彙整 (基準年)		Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4	Cat.5	Cat.6	生質排放
	排放當量(tCO ₂ e)	544.5135	1008.9920	52.8713	4538.8390	0.0000	0.0000	0.0000
類別占比(%)	8.86%	16.42%	0.86%	73.86%	0.00%	0.00%	0.00%	
直接排放總量：	544.5135	間接排放總量：		5600.7024				
TOTAL	6145.216							
2024年 GHG 排放量統計彙整		Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4	Cat.5	Cat.6	生質排放
	排放當量(tCO ₂ e)	565.6246	983.6078	79.6316	4671.0378	0.0000	0.0000	0.0000
類別占比(%)	8.98%	15.61%	1.26%	74.14%	0.00%	0.00%	0.00%	
直接排放總量：	565.6246	間接排放總量：		5734.2772				
TOTAL	6299.902							

管理成果與改善措施

公司溫室氣體排放以能源間接排放（外購電力）為主，故節能為主要改善方向。各單位已著手以下行動：

- 推動節能設備（如變頻馬達、LED 燈具）
- 設備定期保養與耗能異常改善
- 建立排放清冊與統一管理平台
- 強化教育訓練與內部稽核

此外，2024 年度已納入專案部門之交通運輸排放、部分範疇三供應鏈資料也已啟動調查。碳管理資訊尚未導入平台工具，但盤查報告內容已納入對外揭露，並配合客戶查驗需求。

亮點行動 1. 導入太陽能系統兼具節能、減碳與降溫效益

為改善廠區工作環境並強化永續發展作為，台通於廠房屋頂設置太陽能光電系統。該系統兼具遮陽與隔熱功能，亦間接減少碳排放，可顯著降低日照熱輻射對廠內溫度的影響，進而提升作業舒適度與安全性，降低員工暴露於高溫作業所帶來的熱危害風險。

表 21 太陽能光電系統安裝成效

項目	安裝前（未遮蔽）	安裝後（太陽能遮蔽）	改善效益
廠內日間平均溫度 (°C)	34	30	降低約 4°C
空調年耗電量 (度)	140,000	70,000	節省 70,000 度
年碳排放量 (kg CO ₂ e)	66,360	33,180	減碳約 33,180 kg
年空調電費 (元)	733,600	366,800	節省 366,800 元

亮點行動 2. 空壓機改為鼓風機，大幅提升能源效率

台通蘆竹廠為降低製程吹拭器用電負載，將原先使用之空壓機改為高效率鼓風機。此項設備更新不僅有效降低設備功率與耗能，更提升系統運轉效率與穩定性，達成節能減碳目標。

表 22 設備汰舊換新節能成效

項目	數值
原設備功率	60kW
新設備功率	12 kW
每年運轉時數	3,500 小時
每度電費	5.24 元
年節省電量 (kWh)	168,000 kWh
年節省電費 (NTD)	880,320 元
設備更換投資成本	72,000 元
投資回收期 (年)	0.08 年

亮點行動 3. 導入常溫循環水系統，落實製程節水與降耗管理

台通蘆竹廠導入常溫循環水系統，針對多台押出機製程用水，將原本使用一次性給水轉為循環使用。透過中央控管、申請審核與時段管理制度，達成製程節水、能源效率提升與營運成本降低等多重效益。

系統運作由製造單位填寫「常溫循環水 / 冰水機使用申請表」，並經主管、廠長及機電維護課核准後，依每週需求排程控管。該制度已納入正式作業流程管理。

導入循環水效益：

- 年節水效益超過 20 萬噸：導入循環水系統取代一次性給水，大幅降低製程用水總量
- ✓ 降低用水成本支出：減少自來水採購與相關耗能，提升經濟效益
- ✓ 減輕污水處理負擔：減少排放量與處理次數，有助符合法規與環評要求
- ✓ 落實綠色製程管理：強化資源循環再利用，展現對永續製造的承諾

亮點行動 4. 推動設備汰舊，獲能源局補助挹注

設備汰舊節能升級：

公司已完成空壓機設備更新，導入高效率機型，有效降低耗能。該項目並獲得經濟部能源局補助，節省設備汰換成本，提升更新誘因。空壓機屬高耗能設備，此改善案具明顯節電與碳排減量效益，為公司節能減碳重點行動之一。

效益亮點：

- ✓ 高耗能設備汰換，降低整體用電強度
- ✓ 獲得能源局節能補助，減輕資本支出

亮點行動 5. 導入電力監控系統，落實智慧節能管理

設置電力監控系統，可即時掌握廠區能源使用熱點與用電負載情形。透過日常用電數據視覺化與趨勢追蹤，協助管理單位發現異常耗電，及時改善機台操作或負載配置，提升能源使用效率。

效益亮點：

- ✓ 每日即時監控主要用電設備與系統
- ✓ 可視化儀表板，有效輔助能耗異常預警
- ✓ 將進一步導入 ISO 50001 能源管理系統奠定基礎



圖 9 電力監控儀表板

廢棄物管理

台通於生產過程中產生多項事業廢棄物，主要包括導體銅屑、包裝材料與廢光纖電纜等，皆屬非有害廢棄物，並無產出任何有害事業廢棄物。因應環境保護法規與營運永續要求，公司建置廢棄物管理制度，涵蓋分類、標示、暫存、清除與查驗作業，以降低污染風險並確保符合法規。各廠區依「蘆竹廠廢棄物清理計畫書」及「事業廢棄物處理辦法」設置專屬暫存空間，區隔可回收與不可回收物，並配備防止滲漏設施（如廢液專用櫃、鐵籠、遮雨棚等），每日填寫紀錄表，並定期實施巡查與查核。所有廢棄物清運皆委由合法處理業者執行，並搭配三聯單系統申報，以確保處理流程合規可追溯。

依據 ISO 14001 環境管理系統，公司定期辨識廢棄物產生源及其潛在風險，並建立環境目標管理程序。以 2024 年為基準年度，推動多項改善行動，包括明定各廠區責任單位、設立緊急應變指引，以及強化現場人員之教育訓練。針對個案違規事件，亦即時啟動內部懲處與改進措施，以防類案重演，提升法規遵循意識。

公司亦積極推動具經濟與環保效益之資源回收策略。例如，將廢銅線等高價值物料交由合格廠商回收處理；在包裝材料方面，則與供應商合作回收紙箱與棧板，降低原料耗用與清運量。所有廢棄物經分類後集中暫存，並依其性質分別使用鐵籠、桶槽或密封容器妥善管理，確保再利用前的安全性與完整性。2024 年度事業廢棄物總申報量為 121.357 公噸，處理情形及統計如下：

表 23 2024 年度事業廢棄物統計表

項目	處理方式	重量 (單位：公噸)
廢塑膠混合物	物理處理	5.8
廢金屬或金屬廢料混合物	物理處理	9.29
事業活動產生之一般性垃圾	焚化處理	10.86
廢光纖電纜	物理處理	53.447
廢光纖電纜	境外處理	41.96
合計		121.357

3.社會(內部)

人力資源

台通視員工為企業最關鍵的核心力量，深信培育和啟發人才是促進企業持續發展的關鍵。我們秉持「誠信篤實」的價值觀，致力於營造具包容性與支持性的職場文化，讓同仁在工作中獲得成就感與歸屬感。

截至 2024 年底，台通共有員工工作者 268 人，其中男性 198 人（占 74%）、女性 70 人（占 26%），全數為永久聘用之全職人員，無兼職、臨時或無保證時數之聘用型態，顯示組織用人穩定，並持續朝性別平衡目標推進。年齡結構方面，30 歲以下 55 人、30 至 50 歲 159 人、50 歲以上 54 人，涵蓋不同年齡層，組成兼具活力與經驗的團隊。

員工學歷背景多元，涵蓋高中職至碩士學位，展現公司對專業能力與實務經驗並重之用人理念。目前共有 42 位主管職人員，其中女性主管 16 人，占主管人數的 38.1%，顯示公司致力於提供性別平等的晉升機會與發展環境。另有 49 位外籍員工，以及身心障礙者與原住民各 2 位，體現公司對多元共融價值的重視與實踐。其中，身心障礙員工依照相關法規聘足額僱用，展現公司落實法遵與社會責任的具體作為。

此外，於蘆竹廠區配置 3 位保全人員協助廠區安全維護，雖為非員工的工作者，亦為公司日常營運中不可或缺之重要合作角色，共同維護安全穩定的工作環境。

表 24 依聘僱別統計表

類別	屬性	男(人)	女(人)
契約類型	永久聘僱員工(不定期)	198	70
	臨時員工(定期契約)	0	0
	無時數保證員工	0	0
雇用類別	全職員工	198	70
	兼職員工	0	0
合計		268	

註：

- 永久聘僱員工：簽訂無固定期限聘僱合約的「全職員工」或「兼職員工」。
- 臨時員工：簽訂「固定期限」合約之員工，指定時間到期或特定的任務或事件完成時，則結束合約。
- 無保證時數員工：未被保證「最低工時」或「固定工時」之員工。
- 兼職員工：工作時數少於全職員工之員工。

表 25 依年齡、學歷、職類別統計表

類別	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔全體員工比例
年齡	30 歲以下	50	90.9 %	5	9.1 %	55	20.5 %
	30 歲至 50 歲	106	66.7 %	53	33.3 %	159	59.3 %
	50 歲以上	42	77.8 %	12	22.2 %	54	20.1 %
學歷	碩士	5	35.7 %	9	64.3 %	14	5.2 %
	學士	85	69.7 %	37	30.3 %	122	45.5 %
	高中職(含)以下	108	81.8 %	24	18.2 %	132	49.3 %
職類	主管職	26	61.9 %	16	38.1 %	42	15.7 %
	非主管職	172	76.1 %	54	23.9 %	226	84.3 %

註：「主管職」定義為課級以上之管理層主管。

表 26 多元人力統計表

類別	男性	女性	類別小計與比例	
	人數	人數	人數	佔全體員工比例
外籍	48	1	49	18.3 %
台籍	150	69	219	81.7 %
原住民	1	1	2	0.7 %
身心障礙	1	1	2	0.7 %

員工僱用

台通重視人權與公平對待，於招募與任用過程中，嚴格遵循勞動相關法規與公司人權政策，確保所有聘僱行為合法合規。我們不容許任何因性別、年齡、孕期、種族、宗教或政治立場產生的歧視行為，並明確禁止童工使用。公司致力於打造開放且平等的工作環境，提供具競爭力的薪資制度與公平的晉升機會，讓每位員工都能在尊重、多元與和諧的職場中安心發展。

台通於 2024 年共計招募各年齡層新進人員 52 人，男性 38 人、女性 14 人，新進人員占整體員工人數比例為 19.4%，全力滿足公司整體人力需求。

表 27 2024 年新進人力統計表

組別	男性			女性			組別小計與比例	
	人數	新進人數	佔該組別比例	人數	新進人數	佔該組別比例	新進總人數	佔該組總人數比例
30 歲以下	50	13	26 %	5	3	60 %	16	29.1 %
30 歲至 50 歲	106	24	22.6 %	53	11	20.8 %	35	22 %
50 歲以上	42	1	2.4 %	12	0	0 %	1	1.9 %
合計	198	38	19.2 %	70	14	20 %	52	19.4 %

註：以 2024/12/31 各類員工人數統計

人員流動

台通致力於營造優質的工作環境與完善的福利制度，建立員工對公司的信任與認同，並推動多項留才與激勵措施，員工若提出離職，主管與人資人員將進行面談，了解離職原因及生涯規劃，並視情況提供協助，以提升留任意願，打造穩定的就業環境。

台通光電於 2024 年共計有 54 位員工離職，男性 39 人、女性 15 人，離職人員占總員工人數比例為 20.1%。其中，女性離職人員占比 21.4%，略高於男性之 19.7%。

表 28 2024 年離職人力統計表

組別	男性			女性			組別小計與比例	
	人數	離職人數	佔該組別比例	人數	離職人數	佔該組別比例	離職總人數	佔該組總人數比例
30 歲以下	50	11	22 %	5	6	120 %	17	30.9 %
30 歲至 50 歲	106	24	22.6 %	53	9	17 %	33	20.8 %
50 歲以上	42	4	9.5 %	12	0	0 %	4	7.4 %
合計	198	39	19.7 %	70	15	21.4 %	54	20.1 %

註：以 2024/12/31 各類員工人數統計，包含主動離職、資遣、退休，但不含留停

福利設施

為打造友善且具吸引力的工作環境，台通致力提供優於法令規定的福利制度，不僅滿足員工在健康、安全與生活層面的基本需求，更兼顧其家庭照顧與身心平衡。公司依據營運據點特性及員工實際需求，持續優化多元福利措施，期望透過完善的福利機制，強化員工向心力與留任意願，並與企業共同邁向永續發展。

表 29 各項員工福利項目表

項目	內容
獎金福利	三節獎金
保險福利	社會保險(如：全民健保與職災保險、勞工保險、失業保險)、退休金提撥、專案工程保險
補助福利	夜班津貼、子女教育津貼、婚喪喜慶慰金、急難救助
餐飲福利	公司提供免費午餐、晚餐
交通福利	提供員工免費停車、觀音及五股到蘆竹廠上班人員，免費提供上下班交通車接駁
娛樂福利	職工福利委員會相關服務及活動辦理
設施福利	哺集乳室、員工餐廳、員工宿舍

勞資關係

台通重視與同仁之間的和諧關係，提供多元溝通管道以促進勞資雙方的協調與互信。包含勞資會議、申訴舉發、員工勸導單、內部公告、部門會議及職醫護員工關懷等方式，建構穩定的勞資互動機制，持續優化勞動條件並保障員工權益。

目前公司未設立工會，採定期召開勞資會議進行雙向溝通，由管理部將重大政策與宣導事項傳達給各單位勞方代表，並開放員工建議事項的反映。所有會議紀錄皆於會後公開，提升資訊透明度與員工參與度。針對申訴事件，公司承諾採保密原則審慎處理，以確保員工申訴的自由與隱私。

如遇重大營運變動影響員工權益，公司將依相關法令辦理，並透過勞資會議溝通與說明後再行執行，確保程序合法並兼顧員工權益。依據「勞動基準法」規定，終止勞動契約時應依員工年資提供預告期，具體如下：

連續工作三個月以上未滿一年者，應於十日前預告之。

連續工作一年以上未滿三年者，應於二十日前預告之。

連續工作三年以上者，應於三十日前預告之。

如未依規定提供預告期，應發給相當於預告期間之工資，以保障勞工權益。

溝通機制與執行成效

台通透過多元化正式溝通機制，促進部門協調與勞資互動，強化管理效能。2024 年所有通報案件皆已妥善處理並結案，反映台通在日常管理與員工溝通上重視即時反應與有效處理，統計 2024 年主要溝通管道受理情況說明如下：

- 主管會議：由主管人員定期召開，檢視工作進度與推動事項，透過會議交流強化部門共識、決策品質與團隊協作力。
- 勞資會議：每三個月舉行一次，由勞資雙方代表共同參與，討論並回應員工意見，形成具體決議並推動落實，以改善工作條件與員工福利。
- 公告發布：針對獎懲、升遷或部門訊息等人事決策，由人資單位發布公告，提升資訊透明度與即時性。
- 員工勸導單：由部門主管與員工進行面談溝通，協助員工理解問題、改善行為，重視溝通代替懲處，以建立正向職場文化。

表 30 2024 年內部溝通相關案件受理及處理情形表

項目	受理案件數	處理中案件數	已結案件數
主管會議	4	0	4
獎懲公告	8	0	8
升遷公告	6	0	6
其他公告	4	0	4
勞資會議紀錄	4	0	4
員工勸導單	4	0	4

人力培訓

本公司重視員工專業成長與職涯發展，已訂定「員工教育訓練辦法」，依員工職能需求提供在職訓練、勞安訓練與技術證照補助，強化專業技能與職場安全素養。對於新進人員，則規劃入職教育訓練，協助快速融入職場。針對技術人員設有「技術人員證照管理辦法」，鼓勵員工持續進修並獲得相關證照。

在晉升與留任機制方面，本公司訂有「考績評核辦法」與「職薪管理辦法」，每年實施二次考績評核，並將結果作為升等、升級、調薪及年終獎金之依據。職等晉升除考核表現外，亦考量年資、專業條件與工作表現，建立透明的職涯發展路徑。此外，公司亦定期評估薪資制度與市場水準，確保薪酬結構具競爭力，進而提升關鍵人才留任意願，展現對員工發展與多元共融的重視。

訓練體系

本公司依職能發展需求，建構完整訓練體系，區分不同層級與目的進行規劃，涵蓋以下五大類別：

- 「職前訓練」：針對新進或轉調人員辦理，協助了解公司組織架構、業務概況、作業流程、現場操作標準與工作安全規範，提升其進入職場之適應與即戰力。

實務舉例：辦理新進人員訓練，課程內容涵蓋廠規說明、勞安教育、環安程序、部門作業流程與設備操作須知，由人事課與單位主管共同規劃執行。

- 「職能訓練」：依各職類需求提供基礎職能及專業職能訓練，強化員工之專業知識與實務技能，提升整體工作效率與品質。

實務舉例：2024 年安排內部管理系統訓練課程，包括 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 14067 等制度訓練，另亦派員參與職安相關訓練如「六小時勞工安全衛生教育訓練」、「缺氧作業主管」等，強化現場專業能力。

- 「職務訓練」：依職級與職責區分訓練內容，強化基層至高階主管之領導與管理能力，培育具備組織推動與團隊引導能力之管理幹部。

實務舉例：派員參加「中華電信供應商 CDP 供應鏈專案教育訓練」、「CBAM 訓練班」、「GHG Protocol 溫室氣體盤查與碳管理課程」、「ESG 新準則與碳費解析」等課程，強化應對氣候政策與永續稽核能力。

- 「企業外部訓練」：針對特定單位人力補強需求，安排外部教育訓練資源補充所需職能，確保組織運作不中斷。

實務舉例：主管參與「管理會計應用統計分析研討會」、「Oracle CloudWorld 雲端分享會」、「企業永續治理與供應鏈風險共創三贏」等課程，提升經營管理與跨部門協作能力。

- 「國外研修訓練」：配合公司長期發展或新興業務所需，擇適當人員派赴國外研修，並依照類別、國別、時程、主辦單位與預算規劃提報董事長核定後辦理，強化國際視野與專業深化能力。」2024 年度未辦理國外研修訓練，未來將視新事業拓展與國際客戶技術合作需求，評估研修規劃與可行性後執行。

人權保障

台通為善盡企業社會責任，恪守政府勞動法令，並參考「國際人權法典」與「國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言」等國際公認之人權標準，制定「人權政策」，明確禁止童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視，致力提供員工一個安全、健康且有尊嚴的工作環境。並將人權教育納入訓練體系，持續提升全體同仁之人權意識與工作場所尊重文化，確保所有在職員工皆能獲得合理與尊重的對待。

台通人權政策

為落實人權保障與公平職場原則，台通光電股份有限公司依據政府法規及國際人權標準，訂定以下人權政策執行方針，適用於本公司及所屬關係企業：

- 遵守相關法令，提供安全與健康的工作場所。
- 致力維持無暴力、騷擾、恐嚇的工作環境，並兼顧尊重員工的隱私與尊嚴。
- 不聘僱童工。
- 禁止強迫性勞動。
- 杜絕不法招募，合理確保聘用、升遷之職場機會平等。
- 定期檢視及評估相關制度與作為，持續改善工作條件與人權保障實踐。

人權措施

表 31 人權措施及執行說明

措施	執行內容
遵守當地勞動及環境法規，以確保員工擁有合理的工作條件	台通恪守相關勞動法令，保障員工之合法權益，並參考國際公認勞動人權原則（如結社自由、隱私保護、禁止強迫勞動與童工、不當聘僱及歧視等），制定相關規章與規範以維護員工權益。
提供安全與健康的工作環境	以「零工安事件」為目標，落實職業安全衛生政策，透過系統化管理制度、教育訓練與工作環境改善，確保全體同仁之工作安全與健康。
致力營造平等任用，杜絕不法歧視以確保工作機會均等	公司薪酬制度考量職責與表現，遵循公平、公開、合理原則，不因性別、種族、宗教、黨派、婚姻狀況等因素造成差異，並依法規定訂定薪酬標準，2024 年未發生歧視之事件。
禁用童工、禁止強迫勞動	不僱用 18 歲以下未成年者，公司亦全面禁止任何形式之強迫勞動。
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	提供員工健檢、不定時舉辦健康講座提升健康生活，舉辦多元化活動鼓勵員工帶眷屬一起參與互動，增進感情。
尊重自由結社，持續改善員工權益	定期召開勞資會議，設置福利委員會，保障員工參與權與福利事項溝通權。
提供性騷擾防治申訴管道	預防性騷擾的問題發生，提供直接的申訴管道，宣導與防治性騷擾事件處理辦法。

職業安全衛生

台通光電秉持「取之社會，用之社會」理念，在追求技術精進與高品質製造的同時，亦重視組織安全文化與社會責任。為維護同仁健康與職場安全，我們參考「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」精神，建構具體且系統化的職安管理架構，並要求所有工作者（包含非本公司直接僱用之承攬商等）共同遵循相關制度。

本公司以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環為核心，推動職業安全衛生制度，涵蓋：

- 計畫擬定 (Plan)：依法令與風險辨識結果，擬定年度管理計畫。
- 作業執行 (Do)：落實各項安全措施與訓練，涵蓋全公司及施工現場。
- 稽核查核 (Check)：專責人員定期巡檢與稽核執行情況。
- 改善精進 (Act)：依執行成效滾動修正，持續強化作業安全與制度韌性。

本公司亦明訂職安政策，作為全體員工及利害關係人共同遵循的準則：

- 遵守職安法規；保障安全健康
- 珍惜勞工生命；加強訓練宣導
- 重視職場安衛；落實職場紀律
- 推動自主管理；加強稽核檢查
- 充分輔導溝通；提升安全意識
- 績效持續改善；邁向永續發展

本政策適用於全公司作業場域與施工據點，並納入教育訓練、標準作業流程、稽核制度與承攬管理等執行機制，作為職業安全衛生管理的核心依據。

危害辨識、風險評估與職業災害調查改善機制

台通光電依據「職業安全衛生法」與內部制度，建置明確的危害辨識與風險評估程序，透過各單位依作業項目定期填寫「危害鑑別與風險評估表」，辨識潛在危害、分析後果情境、評估風險等級，並據以規劃適當控制措施。危害辨識涵蓋作業地點、週期、設備、化學品、作業資格等條件，風險來源包括物理性、化學性、生物性、人因性及社會心理性因素，並針對不同危害因子及其可能造成的健康影響，採行下列預防管理措施：

表 32 危害評估及預防管理措施對照表

類別	危害因子	可能發生之健康危害	預防管理措施
物理性	噪音	重聽	準備耳塞、健康管理諮詢紀錄表
化學性	有機溶劑	身體接觸	張貼 SDS、安全標示，訓練使用有機溶劑人員並實施健康檢查
人因性	搬運重物人因	肌肉骨骼傷害	健康管理諮詢紀錄表

類別	危害因子	可能發生之健康危害	預防管理措施
社會心理性	職場言語暴力	憂鬱、失眠	職場不法侵害調查結果表

風險評估則根據「嚴重性 × 發生可能性」矩陣進行風險分級，並納入作業許可、設備改造、教育訓練、防護具配置等管控手段，落實優先控制原則，提升風險治理效能。

針對職業災害或異常事件，公司亦建置完整調查與改善機制：

- 啟動通報與事故調查程序，明確記錄事件經過與初步原因，並配合《勞動檢查法》第二十七條、第二十八條第二項規定，勞工有立即發生危險之虞認定標準，應予以停工；組成調查小組，由單位主管、職安人員與相關人員進行現場勘查
- 進行根本原因分析，提出具體改善對策（如作業流程修正、工程改善等）
- 追蹤改善執行情形，並納入後續稽核及次年度計畫調整。

上述機制涵蓋「預防、應變、改善」全流程，並為 PDCA 職安管理制度的核心組成，有助於強化作業安全、降低風險，朝向「零災害」目標持續邁進。此外，公司依法設置勞資會議，作為勞工參與與溝通機制，定期討論職業安全、工作環境與員工健康等議題，並保存會議紀錄作為佐證。另於主管會議中同步納入勞工反映事項與風險改善建議，確保職場安全事務具實質溝通與雙向參與。

職業安全衛生管理計畫

依據法規要求與營運風險辨識結果，台通光電訂定「2024 年度職業安全衛生管理計畫」，內容涵蓋 15 項重點管理領域，包括職災預防、危害辨識、設備與環境安全、承攬商管理、作業檢點、健康促進、化學品標示與採樣監測等。

本計畫由職安管理單位負責推動與追蹤，並依年度執行成果進行檢討與修正。藉由滾動式精進策略，確保各項職安措施能有效落實，達成風險預防、法規遵循及員工健康安全保障之整體目標。台通光電設置專責職業安全衛生人員，負責推動職安制度並落實各項安全措施，主要職責如下：

表 33 職業安全衛生推動項目

職責項目	說明內容
風險評估與管理	評估作業場所潛在之危害因素，制定安全操作程序，提供適當個人防護裝備。
法規遵循	確保公司各項職業安全衛生活動符合相關法令與法規要求，推動內部制度優化。
員工訓練和教育	規劃並執行職業安全衛生之認知與意識訓練，提升員工作業安全知能。

職責項目	說明內容
監督與稽核	定期監督與稽核工作現場之安全衛生狀況，確保各項措施有效落實與持續改善。
緊急應變與事故調查	建立應變計畫，調查事故發生原因，提出改善及預防對策，強化緊急應變管理能力。

職場危害預防計畫

公司透過預防計畫和相應的措施來降低工作職場風險，致力於確保員工的安全健康和福祉，並營造一個促進身心健康的工作環境。公司參考四大職場風險預防計畫作為內部管理依據，並持續透過宣導與教育訓練強化員工安全衛生意識：

- 依「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，辨識工時過長、人力不足、輪班異動等高風險情境，採取排班調整、設置申訴與訪談機制等方式進行管理。
- 依「人因性危害預防計畫」，針對重複性動作、不當姿勢與搬運作業進行作業風險調查，並導入工作設計與環境改善措施，預防肌肉骨骼傷害。
- 依「母性健康保護計畫」，為懷孕或哺乳期女性員工進行職務風險評估與個案追蹤，提供必要工作調整、哺乳設施與健康照護協助。
- 透過「職場不法侵害防治宣導」，針對性騷擾與暴力事件進行教育訓練與海報宣導，並製作中泰文版教材，協助外籍員工理解相關保護機制。

此外，公司亦推動多項實務措施以提升職場安全：

- 辦理「白指症」預防宣導，針對使用震動工具作業員工提供教育訓練，明定每日與單次作業時間限制，並強調工具保養與正確操作。
- 實施「勞工安全紀律承諾書」，要求作業人員遵守安全帽、工作證、電氣接線、高處作業與機具操作等相關規範，強化自主管理責任。承攬商勞工紀律承諾書共 39 人簽署。
- 辦理外籍員工專場安全衛生宣導，提供多語版資料與現場翻譯協助，使其充分理解作業安全與緊急應變措施。

同時，公司亦依「勞工健康保護規則」，針對全體在職員工每年實施一般健康檢查，優於法定頻率（65 歲以上每年、40 至 64 歲每三年、40 歲以下每五年），並針對異常個案進行後續追蹤與管理。透過制度化管理與持續宣導，公司強化職場健康保護、促進員工參與，落實預防導向的職業安全衛生管理方針。

預防和減輕職場職業安全衛生衝擊

公司重視新進人員及外部作業人員的職業安全教育，2024 年持續落實多項管理制度與宣導行動，以提升職場安全防護水準，確保現場作業風險可控。透過「進場即教育、作業前即提醒」的原則，落實新進員工、供應商及承攬商之安全管理，確保每位作業人員皆具備基本的風險辨識與防範能力，強化整體職場安全水準與現場應變效能。具體作為如下：

- 新進員工在職勞安訓練

統一安排新進人員參與在職安全衛生訓練，課程內容涵蓋作業風險辨識、防護具正確使用、緊急應變處置流程與職場行為守則，協助新進同仁建立正確安全觀念與自主管理意識。

- 承攬商勤前教育與工具箱會議

針對進場作業之承攬商實施勤前教育訓練與「工具箱會議」，由現場主管說明施工風險、作業流程與防護規定，並帶領實地巡查確認風險點，確保承攬人員具備充分的安全知識與現場應對能力。



圖 10 承攬商勤前教育訓練

- 外籍人員職安宣導

辦理多語版專場職安宣導，透過中泰文教材輔助溝通，使外籍人員了解作業規範、防護行為與通報機制，協助其在語言差異下有效識別風險並採取正確行動。

- 每日外勤人員職安提醒。

針對外勤作業人員，於每日出勤前由主管執行施工風險提醒與防護檢點，內容包含當日施作環境、潛在危害與安全注意事項，建立每日例行性風險意識與防護準備機制。



圖 11 外勤同仁每日勤前職安宣導危害告知

表 34 2024 年職業安全相關證照培訓統計表

訓練課程名稱	訓練頻率	訓練時數	參訓人數
臺北市道路施工監造及現場管理人員認證訓練 (回訓)	3 年/次	8hrs	6
臺北市道路施工監造及現場管理人員認證訓練 (新訓)		18hrs	3
臺北市道路監造人員暨現場施工管理人員 (回訓)	3 年/次	9hrs	3

訓練課程名稱	訓練頻率	訓練時數	參訓人數
缺氧作業主管 (新訓)		21hrs	2
缺氧作業主管 (回訓)	3 年/次	6hrs	4
高空作業車 (新訓)		16hrs	2
急救人員 (回訓)	3 年/次	3hrs	4
露天開挖作業主管 (回訓)	3 年/次	6hrs	1
營造業甲種職業安全衛生業務主管 (回訓)	2 年/次	6hrs	1

職業健康服務與員工關懷

為守護員工健康、降低職場風險，公司持續強化職護制度與健康促進措施，推動全方位的員工關懷。2024 年度透過委託專業職業健康顧問公司，執行多項實務作為，並與合作診所安排定期到廠服務，其中護理師臨場服務頻率為每月 6 次、每次 2 小時，職業醫學科醫師則提供每年 6 次、每次 2 小時之專業諮詢，提供穩定且專業的健康支持。

公司共完成 204 位員工的在職健康檢查，並針對異常結果進行分析與追蹤，高風險個案共辨識出 20 位心血管疾病風險偏高者，已納入個別追蹤管理。針對異常工作負荷風險，公司執行疲勞量表調查，結果顯示已有部分員工評估為高風險等級，顯示過勞風險確實存在。對於高風險人員，公司已納入後續追蹤與管理，並由單位主管配合進行排班調整與作業改善，以降低身心負荷，持續強化健康職場的建構。

在人因性危害部分，完成 203 份問卷調查，初步辨識 7 位疑似肌肉骨骼風險個案，並已完成 5 位員工的一對一追蹤與改善。針對女性員工，公司落實母性健康保護，全年共關懷 70 位女性員工，其中 58 位為育齡期女性，並協助 1 位分娩未滿一年之員工進行身心與工作環境評估。

在營造友善職場方面，完成職場不法侵害風險評估與主管調查，全年無通報或申訴案件，並透過內部文宣持續強化宣導與承諾。

此外，公司每月推行健康專欄宣導，共計發布 12 則健康資訊，內容涵蓋疫苗施打、飲食調整、心理健康、熱傷害預防等主題；另舉辦健康講座，針對慢性病預防主題進行實體宣導與互動，強化員工健康識能。整體而言，2024 年員工關懷行動結合健康檢測、風險辨識、個案追蹤與宣導教育，已逐步建立系統化管理模式，台通將持續強化對員工身心健康的支持與保護。

職業傷害統計

本公司重視職場安全，職業傷害發生時即啟動調查程序，分析原因並提出改善對策，以防範類似事件再次發生。目前尚未統計承攬商與外包商之職災數據，未來將納入管理機制，以強化整體職安管理。2024 年共發生 4 件可記錄職業傷害，包含 1 件墜落與 3 件因不當動作所致，無死亡或嚴重職災。職業傷害統計相關數據整理如下：

表 35 2024 年職業傷害統計表

指標	失能傷害類型	2024 年
可記錄 職業傷害次數	墜落、滾落	1
	不當動作	3
職業傷害相關數據	全年工作時數(A)	546,464
	職業傷害死亡人數(B)	-
	嚴重職業傷害人數(C)	-
	職業傷害造成損失工時之件數(D)	4
	損失工時之天數(E)	14
	可記錄職業傷害件數(F)	4
職業傷害指標	失能傷害頻率 (FR) ^{註 1}	7.31
	失能傷害嚴重率 (SR) ^{註 2}	25
	總和傷害指數 (FSI) ^{註 3}	0.42

註 1：失能傷害頻率=職業傷害造成損失工時之件數(D)×百萬工時/全年工作時數(A)，採計至小數點後取兩位，第 3 位後捨棄。

註 2：失能傷害嚴重率=損失工時之天數(E)×百萬工時/全年工作時數(A)，採計至整數位，小數點後捨棄

註 3：綜合傷害指數= $\sqrt{(F.R \times S.R.) / 1,000}$ ，採計至小數點後取兩位，第 3 位後捨棄

4. 社會(外部)

客戶服務

本公司珍視與每一位客戶的夥伴關係，始終以穩定的服務品質與可靠的產品表現，作為對客戶信任的最佳回應。我們透過定期調查與日常互動，主動了解客戶的使用經驗與建議，並視其為驅動內部持續改善與創新的重要依據。期望在彼此信任、雙向溝通的基礎上，與客戶共創長期合作與雙贏成果。

每年 7 月，我們固定辦理一次客戶滿意度調查。回顧近年結果，雖 2024 年整體滿意度略較前年下降，初步分析顯示主要與個別客戶對服務期待認知差異有關，整體服務品質仍維持穩定。

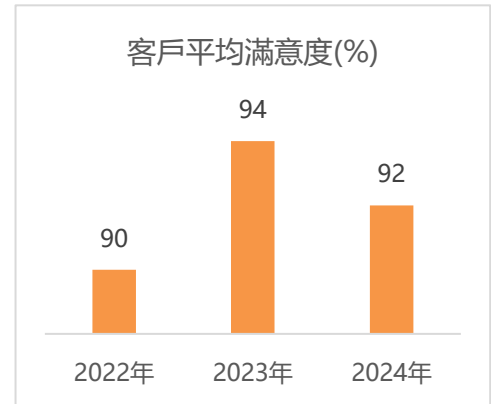


圖 12 近三年客戶平均滿意度分數

客戶溝通

2024 年度共接獲 4 件客訴，經查皆為承包商於現場施工期間所產生之作業或溝通問題，與本公司產品本身品質無直接關聯，且均已由本公司第一時間妥善協調處理，無造成重大爭議或持續性影響。針對調查中反映之建議，我們已由業務與技術團隊共同檢討，並納入接單管理、交期安排及現場執行流程中進行調整。未來亦將持續強化承攬商作業控管與客戶溝通機制，提升回應效率與服務品質，深化與客戶的信任與合作關係。

對於客戶反映的意見，我們依據內部「客戶抱怨處理程序」進行應對，由業務單位負責受理、處理與追蹤，並彙整處理結果表單作為跨部門溝通與改善依據。2024 年已統計客訴件數與類型，作為後續服務提升的重要參考。平時也透過電話聯繫與實地拜訪方式與客戶維持良好關係，並依照不同客戶需求彈性調整服務方式，將每一筆回饋都視為前進的動力，積極導入內部優化行動。針對市場需求，公司亦視客戶要求提供產品碳足跡資訊及相關認證資料，並透過市場區隔、產品創新與避免價格競爭策略，降低客戶流失風險。

產品品質與責任

台通光電已依實務需求建構內部品質管理制度，涵蓋產品設計、製造、檢驗、出貨與售後服務等階段，藉由作業程序標準化以確保產品一致性與交付品質。在出貨管理上，秉持「品質把關在源頭」的原則，所有產品皆於出廠前完成驗貨程序，確保每批出貨均符合法規與客戶標準。

在產品可追溯機制方面，公司可依客戶需求提供對應資料，基本涵蓋出貨後保固期內之追溯與查詢。品質異常事件則納入公司內控制度循環管理，由相關單位依規處理與改善，必要時可列入內稽報告機制。至今尚無發生主動召回或市場通報產品情形，顯示品質表現穩定。

台通品質管理以「預防為主、穩定為本」為原則，透過實務 KPI 結合年度品質目標，確保製程可控、產品穩定。品保單位定期檢視指標適切性與達成狀況，並滾動式調整管理重點。品質檢討會每月召開，整合品保、生產、研發與業務部門，針對異常指標執行改善，並納入內稽作業，確保品質績效與永續方向同步推進。因應市場競爭與客戶需求，公司除持續優化品質流程外，亦提供產品碳足跡與相關認證資訊，以強化客戶信賴。品質 KPI 亦逐步與營運績效與 ESG 目標連結，未來將持續深化應用於供應鏈管理與永續價值創造之中。

表 36 各項品質目標彙整表

品質項目	統計對象	品質目標
成品不良率	成品不良軸數	每月小於 1.0%
降低客戶報怨次數	客訴案件	每月小於一件 (平均件數)
提升客戶滿意度	客戶訪談	滿意度 85 分以上
協力廠商考核	協力廠商	每季平均 85 分 (含) 以上
降低製程不良	製造課	光纖半成品 1.0% 以下 銅纜半成品 1.0% 以下
提升成品品質	製造課	成品不良率 1.0% 以下
過程監督量測	製造課及各相關單位	減少流程缺失，使運作順暢

產品環保設計

為回應客戶日益重視之環保與減碳需求，台通光電已於產品設計與製程中導入具體環保措施，並調整開發方向與設備配置：

● 減碳與環保設計實踐

公司配合特定客戶推行之減碳理念，調整光纜結構設計，將原本以石油提煉化合物為主的束管填充防水混合物，改為以吸水性聚合物 (SAP) 載體的止水纖維材，達成同樣防水效果，減少對石化原料的依賴，降低碳足跡。

● 製程設備調整

為符合新結構光纜之製程需求，公司已採購所需配件模組，並完成設備改裝與工藝設計異動。目前已進入樣品製作階段，後續將進行防水試驗驗證，確保產品性能與品質穩定。

● 易回收與材料減量導入

依客戶需求，產品設計亦朝向簡化結構、減少複合材料使用與提高可回收性發展，持續透過設計端進行材料效率優化與資源使用減量。

供應商管理

台通依據內部「採購管理辦法」執行採購業務，採購流程涵蓋請購、詢比議價、驗收與付款等作業，並明定供應商選用原則。供應商必須具備合法登記、營業資格，並經主管核准後登錄為合格廠商。公司定期檢視「合格廠商及材料登錄一覽表」，並填報「廠商交易狀況報告表」，作為管理與紀錄依據。

採購人員須依各項規定辦理價格確認與比較作業，針對重點材料亦會與需求單位進行價格合理性審查及說明。公司強調公平、誠信原則，嚴禁與廠商有不當接觸、利益往來或圖利情形，相關要求已納入作業規範中。

負責任採購

台通與供應商夥伴合作共同打造低碳永續供應鏈，建立共同的價值觀和共識，確保在營運過程中遵循相同的道德和負責任原則，避免使用以任何形式侵犯人權及危害環境的原物料。針對特定產品材料，公司進行供應商環保規範調查，統計結果顯示，符合 RoHS (限制有害物質) 規範之供應商比例達 100%，符合 REACH (化學品登錄與評估) 規範者則為 75%。後續公司將視產品特性與客戶要求，持續確認相關合規資料，作為採購與材料管理之參考依據。

永續採購責任納入採購文件

為落實企業社會責任與永續採購原則，台通光電訂有「供應商社會責任與道德規範承諾書」，要求合作廠商簽署遵循，並具體納入採購契約與交易確認書中。主要規範內容包括：

- ▶ 遵循本公司制定之〈供應商社會責任與道德規範承諾書〉，確保其在營運過程中尊重勞動人權、環境保護與誠信經營原則
- ▶ 不得直接或間接採購來自高風險地區所產出之原物料，避免涉及人權、衝突礦產等風險議題

在地採購

台通主要原料為**裸銅線**與**光纖絲**，均透過與長期合作供應商簽約採購，確保品質良好、交期穩定。根據年報揭露資訊，裸銅線主要由國內供應商提供，光纖纜則為進口原料。整體而言，公司 2024 年度**國內採購占總採購金額之 79.87%**，顯示在原物料與設備採購方面高度依賴在地供應，展現穩定的本地供應鏈合作基礎，亦有助於強化交期穩定與成本控管。

實踐循環經濟

為進一步落實供應鏈端的環保責任與資源效率管理，台通光電亦積極推動廠內材料循環再利用，導入多項具體行動以強化資源回收與成本效益，展現實質的循環經濟成效。台通循環經濟三大行動亮點實務案例整理如下：

光纖絲塑膠盒與棧板回收再利用

~建立協作回收機制~

政策推動與制度落實：

- 建立回收機制，針對客戶退回之塑膠盒、木棧板、中古鐵軸等資材進行分類整理
- 可再用包材重新投入產品包裝與內部搬運作業
- 協調外部協力廠商進行鐵軸維修再用作業

具體效益與影響：

- 降低一次性包裝資材使用率
- 延長資材壽命，減少重複採購與耗材浪費
- 促進與客戶、協力廠之回收合作，落實供應鏈端資源循環

行動成果：

透過系統化回收再利用管理 2024 年度共減少廢棄物處理與新材採購成本近 44 萬元，有效提升資源使用效率並強化包裝循環機制，展現實質的循環經濟成果。

中古鐵軸回收再利用

~延長資材壽命、落實包裝減碳行動~

政策推動與制度落實：

- 採購可再利用之中古鐵軸，取代部分新製鐵軸使用
- 建立廠內整理流程，進行沖洗、檢查、必要修復與重新噴漆
- 完整處理後重新投入包裝作業，強化包材循環機制

具體效益與影響：

- 降低新製鐵軸採購次數與碳排放
- 延長鐵軸使用壽命，減少耗材浪費與包裝成本
- 建立資材再利用流程，提升包裝資源使用效率

行動成果：

透過中古鐵軸回收與再利用作業，2024 年共節省約 1,479 萬元之包裝資材成本，並有效降低新製鐵軸所產生之碳排放與採購壓力，展現廠內循環再利用的實務效益。

模頭料回收再製

~實踐資源再利用，降低生產廢棄~

政策推動與制度落實：

- 導入模頭料 (PVC) 邊料與尾料的回收再製流程
- 於生產線端設置收集、粉碎與再押出作業節點
- 落實回收分類與再生料品質管理，維持押出品質穩定

具體效益與影響：

- 材料使用率提升，減少新料耗用與採購成本
- 生產廢棄物減量，清運頻率下降、節省處理費用
- 兼顧環保與效益，強化現場人員資源意識

行動成果：

透過回收模頭料並再製投入生產，台通光電於 2024 年成功減少約 3.3 公噸之原生 PVC 需求，並節省約 25 萬元成本效益，有效落實循環經濟與廢棄物減量目標。



圖 13 廠內破碎機、粉碎機、剝皮機(上圖左至右)

在地共好

台通以實踐企業永續發展為核心理念，長期投入在地關懷與公益行動，致力與社區共好。2022 至 2024 年度共捐贈新臺幣 1,840,200 元，聚焦四大面向：包括「公益關懷與社區參與」，強化企業與地方的正向連結；「文化資產與藝術推廣」，支持在地文化保存與藝文活動發展；「教育與青少年培育」，關注下一代的成長與學習；以及「產業發展與專業支持」，協助技術創新與人才培育。透過多元參與與實質投入，展現本公司深耕地方、支持在地永續發展與共好願景的承諾。

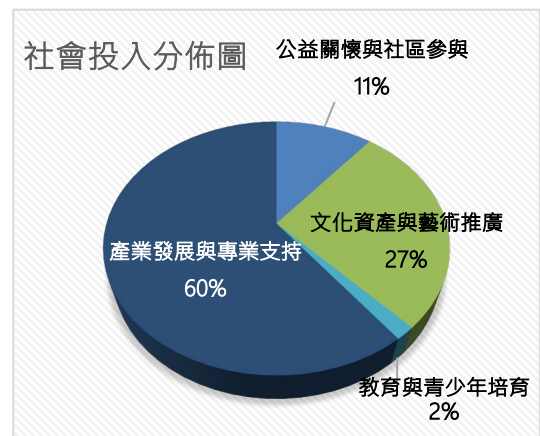


圖 14 社會投入分佈圖

GRI 索引表

使用聲明	台通光電股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年度 (2024 年 01 月 01 日至 12 月 31 日) 期間內 · GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

主題	指標	報告書對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告	1
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告	1
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告	2
	2-4 資訊重編	關於本報告	1
	2-5 外部保證/確信	關於本報告	1
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	永續治理	5
	2-7 員工	3.社會(內部)-人力資源	36
	2-8 非員工的工作者	3.社會(內部)-人力資源	36
	2-9 治理結構及組成	1.治理-治理組織	14
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.治理-治理組織	17
	2-11 最高治理單位的主席	1.治理-治理組織	17
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.治理-治理組織	16
	2-13 衝擊管理的負責人	1.治理-治理組織	16
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.治理-治理組織	16
	2-15 利益衝突	1.治理-治理組織	17
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.治理-治理組織	16
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.治理-治理組織	18
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	3
	2-23 政策承諾	3.社會(內部)-人權保障 供應商管理	42
	2-24 納入政策承諾	3.社會(內部)-人權保障 供應商管理	51
	2-27 法規遵循	法規遵循	41
	2-28 公協會的會員資格	關於台通	51
	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人鑑別及重大主題 管理	19
	2-30 團體協約	3.社會(內部)-勞資關係	6

主題	指標	報告書對應章節	頁碼
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	利害關係人鑑別及重大主題管理	9
	3-2 重大主題列表	利害關係人鑑別及重大主題管理	10
	3-3 重大主題管理	利害關係人鑑別及重大主題管理	11
重大主題：企業治理與永續經營			
自定主題	無對應 GRI 主題準則及其指標	1.治理-治理組織、法規遵循	14-20
重大主題：氣候變遷與環境永續			
GRI 305 : 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	2.環境-溫室氣體管理	31
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2.環境-溫室氣體管理	31
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.環境-廢棄物管理	35
	306-3 廢棄物的產生	2.環境-廢棄物管理	35
	306-5 廢棄物的直接處置	2.環境-廢棄物管理	35
重大主題：職場管理與人權保障			
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3.社會(內部)-人力資源	38
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3.社會(內部)-人力資源	38
GRI 402 : 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	3.社會(內部)-勞資關係	39
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3.社會(內部)-職業安全衛生	43
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	3.社會(內部)-職業安全衛生	43
	403-3 職業健康服務	3.社會(內部)-職業安全衛生	47
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.社會(內部)-職業安全衛生	44
	403-5 有關職業安全之工作者訓練	3.社會(內部)-職業安全衛生	46
	403-6 工作者健康促進	3.社會(內部)-職業安全衛生	47
	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	3.社會(內部)-職業安全衛生	45-46
	403-9 職業傷害	3.社會(內部)-職業安全衛生	48

主題	指標	報告書對應章節	頁碼
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	3.社會(內部)-人權保障	42
重大主題：產品與顧客責任			
自定主題	無對應 GRI 主題準則及其指標	4.社會(外部)-客戶服務	49-50
自主揭露主題			
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	永續治理	7
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.社會(外部)-供應商管理	51
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	1.治理-資安管理	25