台通光電股份有限公司
TAI TUNG COMMUNICATION CO., LTD.

2025年永續報告
Sustainability Report

目　錄

關於本報告書 1
董事長的話 4
永續治理 5
利害關係人鑑別及重大主題管理 9
1. 治理 25
　1.1 責任治理 25
　1.2 誠信經營 30
　1.3 法規遵循 32
　1.4 風險管理 34
　1.5 資安管理 38
2. 環境 43
　2.1 氣候行動 43
　2.2 環境永續管理 45
　2.3 溫室氣體管理 46
　2.4 能源管理 48
　2.5 廢棄物管理 53
3. 社會（內部） 54
　3.1 人力資源 54
　3.2 勞資關係 57
　3.3 人力發展 58
　3.4 人權保障 60
　3.5 職業安全衛生 61
4. 社會（外部） 68
　4.1 客戶服務 68
　4.2 產品品質與責任 69
　4.3 供應商管理 71
附錄一　GRI 索引表 75
附錄二 SASB RT-EE 電氣與電子設備索引表 80
附錄三 永續揭露指標 - 光電、通信網路業索引表 82
附錄四 TCFD 氣候相關財務揭露索引表 83

關於本報告書

台通光電股份有限公司（以下簡稱「台通」或「本公司」）在追求營運穩健成長的同時，持續關注環境（Environmental）、社會（Social）與公司治理（Governance）等永續議題，並將永續發展理念逐步落實於公司治理、營運管理、環境保護、員工照護及利害關係人溝通等面向。

本公司自 2025 年首次編製並發布永續報告書，系統化揭露永續管理策略、推動成果及相關績效。本報告為本公司第二本永續報告書，揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，內容涵蓋本公司於經濟、環境、社會及治理面向之重大永續議題、管理作法與執行成果，作為回應利害關係人關注及強化對外溝通的重要依據。

本報告參照「GRI 準則（GRI Standards）」及「氣候相關財務揭露（TCFD）」架構編製，並新增參考「永續會計準則委員會準則（SASB Standards）」之行業揭露指標，以強化與產業特性相關之永續資訊揭露品質。報告內容亦配合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之相關規範，揭露本公司永續推動情形與治理成果。

同時，面對主管機關永續資訊揭露要求及 ESG 評鑑制度逐步強化，本公司亦參考金融監督管理委員會（以下簡稱「金管會」）推動之「115 年度（第一屆）ESG 評鑑」三大構面與相關指標趨勢，持續強化環境、社會及治理面向之管理機制與資訊揭露品質，包含水資源管理、循環經濟與廢棄物管理、能源使用效率、供應鏈環境管理、人權與員工照護、董事會多元化及永續資訊品質提升等議題，以提升公司永續治理韌性及利害關係人溝通成效。

透過公開透明的資訊揭露，本公司期望持續強化與股東、客戶、員工、供應商及其他利害關係人之信任關係，並逐步提升永續治理、風險管理與資訊揭露品質，展現企業邁向永續發展之承諾與行動。

本報告相較前一年度報告，除部分歷史數據因統計範圍重行檢視而有資訊重編情形外（請參閱 2.3 溫室氣體管理章節之相關表格備註），其餘面向之永續績效數據均無重大重編情形。

發行時間

- 首次發行：2025 年 8 月
- 現行版本：2026 年 8 月
- 下一版本：2027 年 8 月

本公司永續報告書原則上每年發行一次，並依主管機關規定時程完成申報與公開揭露。

報告範疇

本報告之永續資訊揭露範疇以台通光電股份有限公司在臺灣地區之主要營運據點為主，包括新莊總部與蘆竹廠。財務合併報表則涵蓋本公司及納入合併財務報表之子公司，如台灣智慧光網股份有限公司、鑫通資源股份有限公司、瓊蓮股份有限公司等。

考量各子公司營運型態、資料完整性及永續管理成熟度，本報告之非財務資訊以新莊總部與蘆竹廠為主要揭露主體；若部分永續績效數據涵蓋範圍與上述邊界不同，將於各章節或相關表格中另行註明。未來，本公司將視子公司營運特性、資料蒐集完整性及永續管理制度建置情形，逐步擴大揭露範圍，以提升永續資訊之透明度與完整性。

本報告涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間，本公司於環境、社會及公司治理面向之永續發展作為、管理方針與績效表現。部分議題為呈現中長期管理成效，績效資訊將視資料可取得性溯源揭露從 2023 年至 2025 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

為確保資訊揭露之一致性與準確性，本報告財務數據均引用經會計師查核簽證之公司年度財務報表，並以新台幣為表達單位。非財務資訊如用水、用電、用油、溫室氣體排放、廢棄物及其他能資源使用統計，則依主管機關規範、國際通用標準或公司內部管理紀錄進行彙整與計算；如量化指標之計算基礎、邊界或單位具有特殊說明，將於相關章節或表格中另以備註揭露。

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、辨識利害關係人關注主題，並統整各部門所提供之管理方針、執行成果與績效資訊，據以編製本報告，並依公司內部程序提報董事會。

本報告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務報告；永續資訊則參照 GRI 準則（GRI Standards）、氣候相關財務揭露（TCFD）架構、永續會計準則委員會準則（SASB Standards）之行業揭露指標，以及 AA1000 當責性原則進行編製，以強化報告內容之準確性、平衡性、可比較性與回應性。

本報告為本公司第二本永續報告書，尚未委託第三方機構進行外部確信或保證。未來，本公司將視法規要求、利害關係人期待及內部資料管理成熟度，逐步評估導入外部確信機制，以提升永續資訊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
SASB 準則（SASB Standards）	國際永續準則理事會（International Sustainability Standards Board, ISSB）/ IFRS Foundation
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	臺灣證券交易所股份有限公司，並經金融監督管理委員會核備
上市上櫃公司永續發展實務守則	臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心，並經金融監督管理委員會備查

GRI 準則由 GSSB 負責制定，TCFD 為 FSB 所成立任務小組提出之氣候揭露架構；SASB Standards 目前由 ISSB 負責維護與強化。臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」亦明定，上市公司永續報告書應依 GRI 準則編製，並可參考 SASB 準則揭露行業指標資訊及 SASB 指標對應索引。

報告書聯絡資訊

如您對「2025 年台通光電永續報告書」或本公司永續發展相關議題有任何建議，歡迎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#1132
- 電子郵件：niki@ttcc.com.tw

董事長的話

各位利害關係人，您好：

台通光電深耕台灣超過四十年，長期投入光纖通訊、電線電纜、光被動元件、網路建設及相關系統整合服務。隨著 5G、人工智慧（AI）、雲端服務及智慧應用快速發展，資料傳輸與高速運算需求持續提升，光纖通訊與數位基礎建設的重要性也日益增加。我們深知，企業所提供的不只是產品與服務，更是支撐通訊網路、交通建設、智慧城市與關鍵基礎設施穩定運作的重要力量。因此，台通光電始終秉持「深化在地經營、再創永續價值」的理念，將永續發展視為企業長期經營的重要基石。

面對氣候變遷、能源轉型、資源循環、人才培育、供應鏈管理與公司治理等多重挑戰，本公司以「公司治理、環境保護、社會責任」為永續發展三大主軸，透過跨部門合作、制度化管理與資訊透明揭露，逐步將永續理念融入日常營運與決策流程，強化企業面對外部變局的韌性與競爭力。同時，台通光電亦持續關注政府數位發展政策、5G 通訊產業、AI 資料中心建設及軌道交通發展機會，結合既有光通訊產品、基礎建設工程與系統整合經驗，持續提升企業營運韌性與產業價值。年報亦指出，公司近年積極參與智慧系統建置、區域性光纖佈建、管道建設及交通系統相關業務，並將 ESG 推動納入長期營運策略。

本報告為台通光電第二本永續報告書。延續首次發布永續報告書所建立的揭露基礎，本年度進一步參照 GRI 準則、TCFD 架構及 SASB 準則之行業揭露指標，強化永續資訊之完整性、可比較性與決策有用性。同時，面對金融監督管理委員會推動之「115 年度（第一屆）ESG 評鑑」及主管機關對永續資訊揭露品質的要求，本公司亦持續檢視環境、社會及治理三大面向之管理制度與實務成果，作為深化永續治理的重要方向。

展望未來，台通光電將持續以專業、管理與誠信為核心，穩健推動低碳轉型、資源循環、員工照護、供應鏈管理與治理韌性，並發揮在光通訊、電纜製造、網路建設及系統整合領域的專業能力，參與台灣數位建設、公共服務、智慧交通及城市基礎建設發展。我們將與股東、客戶、員工、供應商及其他利害關係人攜手合作，共同創造兼具經濟價值、環境責任與社會共好的永續未來。

董事長

李慶煌

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，本公司持續提供高品質、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	261 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

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
1981 年	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。
2001	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	更名為「台通光電股份有限公司」；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。
2003 年	通過 ISO 9001 管理系統認證。
2007 年	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。

表 2　台通光電公司沿革	時間軸與發展重點	
2011 年	股票於台灣證券交易所掛牌上市，正式進入資本市場。
2012 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，並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。
2014 年	成立「鑫通資源」，布局電纜原物料與資材買賣市場。
2016 年	投資新加坡「Sing Tung Technologies Pte. Ltd.」，強化東南亞通信工程能量。
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	通過 ISO 14001 環境管理系統認證。
2022 年	公司總部測試實驗室獲得 TAF 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。

主要產品及價值鏈角色

台通於 2025 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，本公司有效連結上游光纖、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。本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。
目前本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、下游之關聯圖如(圖 1)。

圖 1　產業上、中、下游之關聯圖

表 3　主要產品與用途

主要產品項目	產品用途	2025 年銷售佔比	2024 年銷售佔比
通訊服務	子公司（台智網）收益	34.93%	30.88%
光纜及光纖到家相關配件	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。 相關配件包含 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。	22.56%	23.78%
工程	光纖網路建置及佈纜工程。	26.62%	32.31%
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。	10.73%	9.30%
其他	主要係出售原物料	5.16%	3.73%

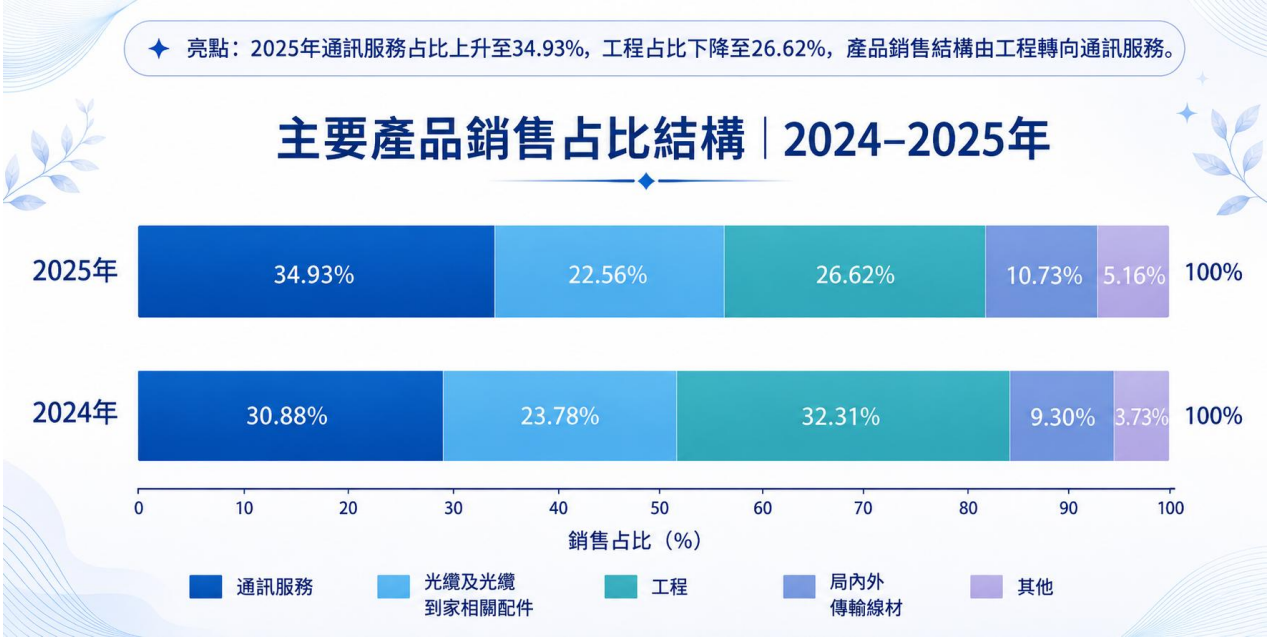


圖 2　近二年主要產品銷售占比結構

經營績效

本公司以穩健經營為基礎，持續深耕光纖通訊、電線電纜、網路建設及系統整合服務，近三年雖受市場需求與工程進度影響，營收有所波動，惟本業獲利能力仍持續提升，2025 年營業淨利較前兩年度明顯成長，展現營運韌性與管理成效。公司亦將經濟成果回饋予員工、政府、資金提供者及社區等利害關係人；展望未來，將持續掌握 AI、5G、智慧交通及基礎建設發展契機，穩健創造長期永續價值。

表 4　歷年營收與損益

（單位：新臺幣仟元）	2025 年	2024 年	2023 年
合併營收	2,075,427	2,487,299	2,035,237
營業成本	1,537,968	2,011,452	1,718,506
營業費用	256,256	307,732	263,190
營業淨利(不含業外損益)	281,203	168,115	53,541
稅後淨利	262,459	441,437	36,871
GRI 特定揭露支出項目（單位：新臺幣仟元）			
員工薪資與福利	352,717	376,828	357,412
支付政府款項	22,150	38,122	(5,114)
利息與股利支出	193,564	307,990	81,451
社區投資支出	10	57	1,033

註：財務詳細資料請參閱台通光電股份有限公司 2025 年度年報第 85 至 94 頁，或參考公開資訊觀測站公告之財務報告。

利害關係人鑑別及重大主題管理

(1)利害關係人辨識與溝通

本公司依據《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。各權責單位依其業務職掌，透過定期或不定期方式與利害關係人維持溝通，並將回饋意見納入營運管理、公司治理、風險控管及永續發展決策之參考。為更清楚呈現不同利害關係人之互動深度與溝通頻率，本公司建立常態溝通矩陣，作為檢視溝通機制完整性與精進利害關係人議合策略之依據。

圖 3 台通與利害關係人之常態溝通矩陣

表 5　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

(2)重大主題判別流程

為使本報告書內容聚焦於台通營運活動、商業關係及利害關係人所關注之重大永續議題，本公司參考 GRI 3：重大主題 之精神，建立適用於台通之重大主題判別流程。為確保重大主題判別流程具備系統性、一致性與可追溯性，本公司將各階段執行內容彙整如(圖 4)所示，並於(表 6)說明各步驟之執行方式與重點。

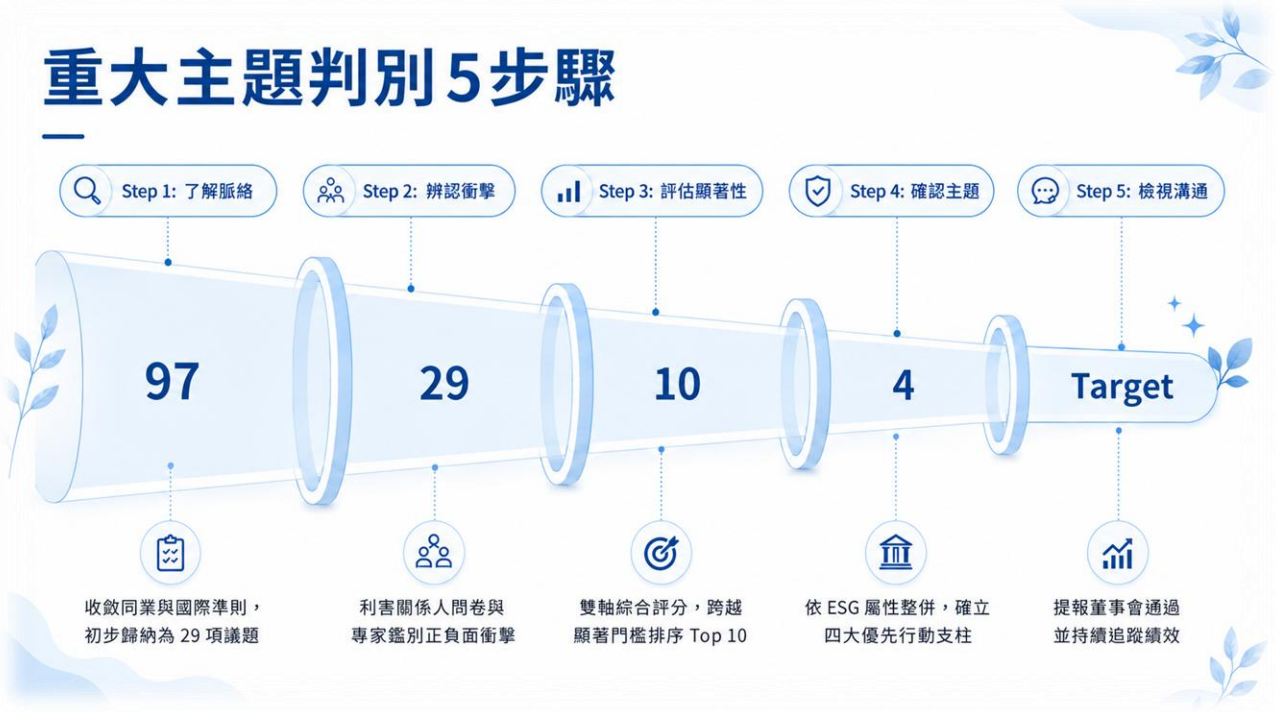


圖 4 重大主題判別 5 步驟

表 6　重大性判別步驟說明

階段	步驟	內容
了解永續性脈絡	Step1：永續議題彙整	1. 參考 GRI、SASB、TCFD 準則、公司治理評鑑指標、產業趨勢及同業永續實務，彙整與本公司營運活動、產品服務及價值鏈相關之 97 項永續議題，作為重大主題判別之初步議題範圍。 2. 由各權責單位依其業務職掌，檢視各項永續議題與本公司營運活動、產品服務、價值鏈及利害關係人之關聯性，排除與本公司業務關聯度較低或資料適用性不足之議題，並依治理、社會及環境面向進行歸納，初步收斂為與本公司營運較具關聯之 29 項永續議題。
辨認實際及潛在衝擊	Step2：利害關係人意見	1. 將前述與本公司較具關聯之 29 項永續議題製作為問卷，透過利害關係人問卷調查，蒐集主要利害關係人對各項永續議題之關注

階段	步驟	內容
	蒐集與衝擊辨識	程度與意見回饋。 2. 由永續發展推動小組會同相關權責單位及外部專家，針對各項議題於經濟、環境及人群，包括人權面向可能產生之實際與潛在衝擊進行辨識。 3. 辨識過程同時考量本公司營運活動、產品服務、供應鏈及商業關係可能造成或涉及之正面與負面影響。
評估衝擊顯著程度	Step3：衝擊顯著性評估與排序	1. 綜合問卷結果、權責單位評估、內部管理資料及利害關係人互動意見，評估各項議題之負面影響、正面影響及利害關係人關注程度。 2. 依據議題對經濟、環境及人群之永續衝擊，以及對本公司營運、風險管理與永續經營之營運衝擊進行分析與排序。 3. 依 ESG 面向及議題關聯性進行整併，初步歸納為 4 項重大永續主題。
顯著衝擊主題揭露報導	Step4：重大主題確認與揭露架構	1. 初步重大主題經高階主管討論與決策後，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」。 2. 各重大主題納入本公司永續發展目標、管理方針及報告書揭露架構，作為本報告書優先揭露之內容依據。
	Step5：檢視與溝通	1. 報告內容經永續發展推動小組確認後，提報董事會通過。 2. 本公司持續追蹤各重大主題之管理作為與推動成果，並依據營運變化、法規趨勢、產業發展及利害關係人回饋，定期檢視與調整重大主題判別結果。

(3)重大性分析

■評估邏輯

本公司透過重大主題判別流程，彙整並篩選出 29 項初步永續議題，作為本年度重大性分析之評估清單，後續依各議題之永續衝擊、營運衝擊及利害關係人關注程度進行量化評分，並透過加權計算與排序，辨識對公司營運與永續發展具顯著影響之重大永續議題。初步永續議題清單如(表 6)，重大性議題評估邏輯如(圖 5)所示。

圖 5 重大性議題評估

表 7　重大主題判別之初步永續議題清單

治理面議題	社會面議題	環境面議題
G1 股東權益維護	S1 顧客健康與安全	E1 氣候變遷因應
G2 公司治理	S2 客戶關係管理	E2 溫室氣體排放管理
G3 商業道德與誠信	S3 供應鏈管理	E3 節能減碳行動
G4 內控與稽核管理	S4 人才吸引與留任	E4 能源管理
G5 法規遵循	S5 員工培育	E5 水資源管理
G6 永續投資轉型	S6 員工福利與權益	E6 廢棄物管理
G7 風險管理	S7 勞資關係	E7 潔淨技術創新
G8 產品品質管理	S8 人權保障	E8 產品碳足跡揭露
G9 產品研發與創新	S9 職場健康與安全	
G10 經濟績效	S10 社區關係與社會參與	
G11 資訊安全		

■認定條件

依綜合評分與排序結果，本公司辨識對營運活動、產品服務、價值鏈及永續發展具顯著衝擊之議題；凡符合重大永續議題認定條件者，進一步依 ESG 面向、議題屬性及管理關聯性進行整併，並經高階主管討論與確認後，作為本報告書重大主題揭露與管理方針之依據。對於利害關係人高度關注但未達重大永續議題，本公司仍將列為持續管理與追蹤項目，並由相關權責單位透過日常營運管理與溝通機制持續掌握及回應，作為後續重大主題檢視與永續管理精進之參考。

表 8　重大性認定條件及說明

認定條件	說明
1.綜合評分排名前十名	依各議題之永續衝擊與營運衝擊加權計算結果排序，排名前十名者列為重大永續議題。。
2.永續衝擊及營運衝擊皆達顯著門檻	若議題雖未列入前十名，但其永續衝擊與營運衝擊皆達本公司設定之顯著門檻，亦納入重大永續議題。

(4)本年度重大主題鑑別結果

■重大永續議題確認

依前述重大性分析方式，本公司將各永續議題之永續衝擊與營運衝擊評估結果繪製為重大性矩陣，如(圖 6)，以呈現不同議題之相對重要性及分布情形。依重大性認定條件，本公司確認 10 項重大永續議題，並依各議題之綜合評分排序及重大性矩陣顯著門檻判定結果，將符合認定條件 1、認定條件 2 或二者兼具之議題納入本年度重大永續議題清單，如(表 9)，作為後續重大主題整併、管理方針訂定及報告書揭露之依據。

表 9　2025 年重大永續議題清單

認定方式[註]	排名	重大永續議題
符合認定條件 1、2	1	G1 股東權益維護
符合認定條件 1、2	2	G2 公司治理
符合認定條件 1	3	S2 客戶關係管理
符合認定條件 1、2	4	G10 經濟績效
符合認定條件 1、2	5	G5 法規遵循
符合認定條件 1、2	6	E2 溫室氣體排放管理
符合認定條件 1、2	7	G3 商業道德與誠信
符合認定條件 1、2	8	S9 職場健康與安全
符合認定條件 1	9	G6 永續投資轉型
符合認定條件 1、2	10	E3 節能減碳行動

註：對應「表 8　重大性認定條件及說明」

■重大性矩陣

圖 6 2025 年永續議題重大性矩陣

■重大永續議題整併與揭露對應

為使本報告揭露內容更聚焦，並與本公司管理權責及章節架構一致，本公司將 10 項重大永續議題依議題性質整併為 4 項，如(表 10)。

表 10　重大主題及涵蓋之重大永續議題對照表

整併後重大主題	涵蓋之重大永續議題
重大主題 1.氣候變遷與環境永續	G6 永續投資轉型、E2 溫室氣體排放管理 E3 能源管理
重大主題 2.職場管理與人權保障	S9 職場健康與安全
重大主題 3.產品與顧客責任	S2 客戶關係管理
重大主題 4.企業治理與永續經營	G1 股東權益維護、G2 公司治理 G3 商業道德與誠信、G5 法規遵循 G10 經濟績效

(5)重大主題管理方針

重大主題 1｜氣候變遷與環境永續	
管理主軸	**內容**
對應章節	2. 環境：氣候風險管理、溫室氣體管理、能源使用統計、節能減碳亮點行動、廢棄物管理
重大主題定位	以低碳營運、能源效率、溫室氣體管理及資源循環為核心，回應氣候變遷、法規要求與客戶對環境資訊揭露之期待
涵蓋之重大永續議題	G6 永續投資轉型、E2 溫室氣體排放管理、E3 節能減碳行動
對公司的意義	氣候變遷與碳管理已影響企業營運成本、客戶合作條件、供應鏈要求及資本市場評價，台通透過盤查、節能、產品碳足跡及廢棄物管理，強化營運韌性與環境責任
主要衝擊與風險	碳費與永續揭露要求提高、能源成本波動、極端氣候影響營運與供應鏈穩定，若碳管理及環境績效不足，可能影響客戶信任、標案競爭力及利害關係人評價
政策承諾	持續執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，推動節能減碳、廢棄物減量與產品碳足跡管理，並以 2030 年溫室氣體較 2023 年下降 30% 為中期目標
對應 GRI / SASB	GRI 305-1、305-2；GRI 306-2、306-3、306-5 SASB RT-EE-130a.1、RT-EE-150a.1
主要影響利害關係人	股東 / 投資人、客戶、政府機關、供應商 / 承攬商、員工
2025 議合與管理成效	2025 年範疇一、二排放總量為 1,806.20 公噸 CO_2e，較 2024 年 1,995.25 公噸 CO_2e 下降；另完成產品碳足跡盤查，並揭露能源使用、廢棄物總量及回收處理情形

管理指標	2024 績效	2025 績效	達成狀態	2026 短期目標	2030 中長期方向	執行重點與因應作為
溫室氣體排放管理	範疇一、二合計 1,995.25 公噸 CO_2e	範疇一、二合計 1806.20 公噸 CO_2e	達成	持續完成年度盤查，強化數據蒐集品質，逐步規劃範疇三盤查	較 2023 基準年下降 30%	盤查燃料、用電與主要排放來源，導入節能改善並定期追蹤減碳成果

管理指標	2024 績效	2025 績效	達成狀態	2026 短期目標	2030 中長期方向	執行重點與因應作為
能源使用管理	已揭露能源使用資料	總能源消耗量 17813.95 GJ，電網電力占 39.88%	持續管理	建立主要設備與場域用電追蹤機制，評估 ISO 50001 導入可行性	提升能源使用效率，逐步提高低碳能源使用比例	透過節能設備、電力監控、製程優化與設備汰換，降低能源使用強度
廢棄物與循環管理	廢棄物總產出 121.36 公噸	廢棄物總產出 239.73 公噸，其中回收再利用 49.02 公噸	追蹤改善	分析廢棄物增加原因，強化分類、回收與源頭減量	建立穩定資源循環機制，降低最終處置比例	持續推動塑膠、廢木材等回收處理，並強化製程廢料分類與再利用
產品碳足跡	建立初步盤查基礎	完成光纜、銅纜等產品碳足跡盤查與第三方查證	達成	擴大盤查品項，將碳足跡結果納入產品設計與客戶溝通	建立低碳產品資料庫，提升標案與客戶合作競爭力	以 ISO 14067 為基礎，串接研發、品保、採購與供應商資料管理

重大主題 2｜職場管理與人權保障	
管理主軸	**內容**
對應章節	3. 社會（內部）：人力資源、勞資關係、人權保障、職業安全衛生
重大主題定位	以員工健康、安全職場與人權保障為核心，確保公司營運穩定及人才永續發展
涵蓋之重大永續議題	S9 職場健康與安全，並連結人權保障、勞資溝通及員工照護
對公司的意義	員工為台通營運與技術傳承的重要基礎，穩定、安全與受尊重的工作環境，有助於降低職災風險、提升員工信任與組織韌性
主要衝擊與風險	職業傷害、健康風險、過負荷、職場不法侵害或人權管理不足，可能影響員工安全、士氣、出勤穩定及公司聲譽
政策承諾	遵循勞動法令與國際人權標準，制定人權政策與職業安全衛生管理計畫，持續推動風險辨識、健康促進、教育訓練與個案追蹤
對應 GRI / SASB	GRI 401-1、401-2、402-1、403-1 至 403-9
主要影響利害關係人	員工、主管、承攬商、政府機關、董事會
2025 議合與管理成效	2025 年訂定職業安全衛生管理計畫，涵蓋職災預防、危害辨識、環境安全、承攬商管理與健康促進等 15 項管理領域；全年無死亡或嚴重職災，並透過健康檢測、風險辨識、個案追蹤與每月健康宣導逐步建立系統化管理模式

管理指標	2024 績效	2025 績效	達成狀態	2026 短期目標	2030 中長期方向	執行重點與因應作為
職業傷害管理	可記錄職業傷害 4 件，無死亡職災	可記錄職業傷害 4 件，無死亡或嚴重職災	持續管理	維持零死亡、零嚴重職災，降低跌倒、灼傷、衝撞等事件	建立預防導向安全文化，降低職災頻率與損失工時	針對事故原因進行調查與改善，強化現場巡檢、作業標準與安全教育

管理指標	2024 績效	2025 績效	達成狀態	2026 短期目標	2030 中長期方向	執行重點與因應作為
健康促進與照護	持續辦理健康管理與宣導	發布 12 則健康資訊，並辦理健康講座及個案追蹤	達成	強化高風險族群追蹤與職護關懷，提升健康促進參與率	建立員工身心健康風險管理制度	結合健檢結果、職護訪談、健康講座與主管協作，降低過負荷與健康風險
人權保障	建立人權管理基礎	制定人權政策，明定禁止童工、不強迫勞動、不法歧視及維護尊嚴職場	達成	推動人權教育與人權風險檢視，逐步納入供應鏈管理	建立人權盡職調查與改善追蹤機制	依政府法規與國際人權標準，滾動檢視聘僱、升遷、申訴與職場安全制度
職場溝通與申訴	維持日常溝通機制	持續透過內部溝通、宣導與主管管理機制回應員工需求	持續管理	強化申訴管道可近性及保密性	建立更完整的員工議合與回饋閉環	透過定期宣導、主管溝通與內部程序，降低勞資爭議與職場不法侵害風險

重大主題 3｜產品與顧客責任	
管理主軸	**內容**
對應章節	4. 社會（外部）：客戶服務、產品品質與責任、產品環保設計
重大主題定位	以產品品質、客戶服務、資訊透明與產品責任為核心，維持客戶信任及市場競爭力
涵蓋之重大永續議題	S2 客戶關係管理
對公司的意義	台通產品與服務應用於通訊網路、公共工程與關鍵基礎建設，品質穩定、服務回應及產品資訊透明，直接影響客戶信任、工程交付與長期合作關係
主要衝擊與風險	若產品品質、交期、現場施工或客戶溝通不足，可能造成客訴、產品召回、專案延誤或客戶信任下降，進而影響營收與品牌聲譽
政策承諾	落實品質管理、客戶抱怨處理程序、產品追溯機制與跨部門改善，並持續推動客戶滿意度調查及產品環保設計
對應 GRI / SASB	SASB RT-EE-250a.1、RT-EE-410a.2、RT-EE-410a.3
主要影響利害關係人	客戶、終端使用者、業務夥伴、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人
2025 議合與管理成效	2025 年未接獲正式客訴案件，客訴件數為 0 件；品質目標達成包含成品不良率 0%、客戶滿意度 93 分、協力廠商考核 96 分，且本報告週期內無主動召回或主管機關 / 市場通報之產品召回

管理指標	2024 績效	2025 績效	達成狀態	2026 短期目標	2030 中長期方向	執行重點與因應作為
客訴管理	已受理案件均完成改善與追蹤	正式客訴 0 件	達成	維持正式客訴低於每月 1 件，重大客訴即時啟動跨部門改善	建立穩定客戶回饋與預防改善機制	依客戶抱怨處理程序，由業務、品保、技術、生產及承攬商共同釐清原因並追蹤改善

管理指標	2024 績效	2025 績效	達成狀態	2026 短期目標	2030 中長期方向	執行重點與因應作為
客戶滿意度	持續辦理客戶溝通與改善	客戶滿意度 93 分，高於 85 分目標	達成	維持 90 分以上，強化關鍵客戶訪談與問題回饋追蹤	建立客戶關係管理資料庫，提升服務精準度	透過客戶訪談、專案回饋及服務經驗彙整，強化第一線應對與需求掌握
產品品質	成品不良率依品質目標管理	成品不良率 0%，製程不良率 0%	達成	維持成品與製程不良率低於 1%	以預防管理與數據化品質監控提升產品可靠度	每月召開品質檢討會，整合品保、生產、研發與業務單位進行改善
產品責任與召回	維持產品責任管理機制	產品召回 0 次、召回單位 0 件	達成	持續維持零重大產品安全事件	建立完整產品追溯與風險預警機制	依客戶需求提供出貨後保固期內追溯資料，將品質異常納入內控制度循環管理
產品環保設計	建立環保設計方向	導入產品碳足跡、材料減量及低碳設計管理	持續推動	將產品碳足跡資訊納入客戶溝通與新產品開發評估	發展低碳、易回收與具環境資訊透明度之產品	結合研發、採購、品保與供應商資料，回應客戶對低碳產品及環境資訊之需求

重大主題 4｜企業治理與永續經營	
管理主軸	**內容**
對應章節	1. 治理：治理組織、誠信經營、法規遵循、風險管理、資安管理；永續治理
重大主題定位	以董事會治理、誠信經營、法遵、風險管理及經濟績效為核心，支撐企業長期穩健經營
涵蓋之重大永續議題	G1 股東權益維護、G2 公司治理、G3 商業道德與誠信、G5 法規遵循、G10 經濟績效
對公司的意義	健全治理制度與透明資訊揭露，有助於維護股東權益、提升董事會監督品質、降低營運與法遵風險，並支撐公司在光通訊、網路建設與系統整合市場之長期競爭力
主要衝擊與風險	治理結構不足、資訊揭露不完整、法規遵循疏漏、風險管理不足或誠信事件，可能影響公司聲譽、投資人信任、客戶合作及營運穩定
政策承諾	落實董事會監督、誠信經營、內部控制、法規遵循、風險管理與 ESG 資訊揭露，並由永續發展推動小組統籌 ESG 工作，定期向董事會報告
對應 GRI / SASB	GRI 2-9 至 2-18、2-27；自定主題；SASB RT-EE-510a.1
主要影響利害關係人	股東 / 投資人、董事會、政府機關、客戶、員工、查驗證單位
2025 議合與管理成效	2025 年董事會共召開 5 次，董事會設置 7 席，其中獨立董事 4 席、占 57.14%，女性董事 2 席、占 28.57%；薪資報酬委員會與審計委員會平均出席率皆為 100%，並持續落實誠信經營、法遵管理及風險管理機制

管理指標	2024 績效	2025 績效	達成狀態	2026 短期目標	2030 中長期方向	執行重點與因應作為
董事會運作	依法運作並持續強化治理	董事會 5 次，獨立董事占 57.14%，女性董事占 28.57%，董事平均進修 7.3 小時	達成	持續強化董事會多元化、進修與永續監督職能	建立更成熟之永續治理與董事會監督機制	透過董事進修、績效評估、功能性委員會運作與重大議題報告，提升治理品質

管理指標	2024 績效	2025 績效	達成狀態	2026 短期目標	2030 中長期方向	執行重點與因應作為
功能性委員會	依法設置並運作	薪酬委員會 3 次、審計委員會 4 次，平均出席率皆為 100%	達成	持續強化薪酬、稽核、內控、ESG 與風險議題討論	提升治理透明度與決策品質	由獨立董事擔任委員，定期審議財報、稽核、薪酬、風險與永續相關事項
誠信經營與法遵	維持誠信經營制度	無涉及賄賂、貪瀆或反競爭行為之法律程序貨幣性損失；發生 5 件環境法規裁罰新臺幣總計 6,500 元，已完成改善追蹤	達成	維持重大違規 0 件，強化環境與車輛排放法遵管理	建立零重大違規與高透明法遵文化	定期盤點法規、落實教育宣導與內控追蹤，對裁罰事件建立改善閉環
風險管理	已建立風險管理政策與程序	由總經理統籌各部門執行營運、財務、法遵、氣候、資安及職安風險評估	持續管理	完成年度風險盤點與董事會報告，將重大主題納入風險追蹤	建立 ESG 風險與企業營運策略整合機制	依風險管理政策執行辨識、衡量、監控與控制，並由稽核及董事會監督
經濟績效	合併營收 2,487,299 仟元，營業淨利 168,115 仟元	合併營收 2,075,427 仟元，營業淨利 281,203 仟元	營運獲利改善	持續提升毛利與專案執行效率，穩定現金流與營運韌性	透過通訊服務、工程建設與高階產品布局，維持長期競爭力	聚焦光通訊、公共工程、通訊服務與交通系統等核心業務，強化資源配置與風險控管

1. 治理

1.1 責任治理

(1)治理架構

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。

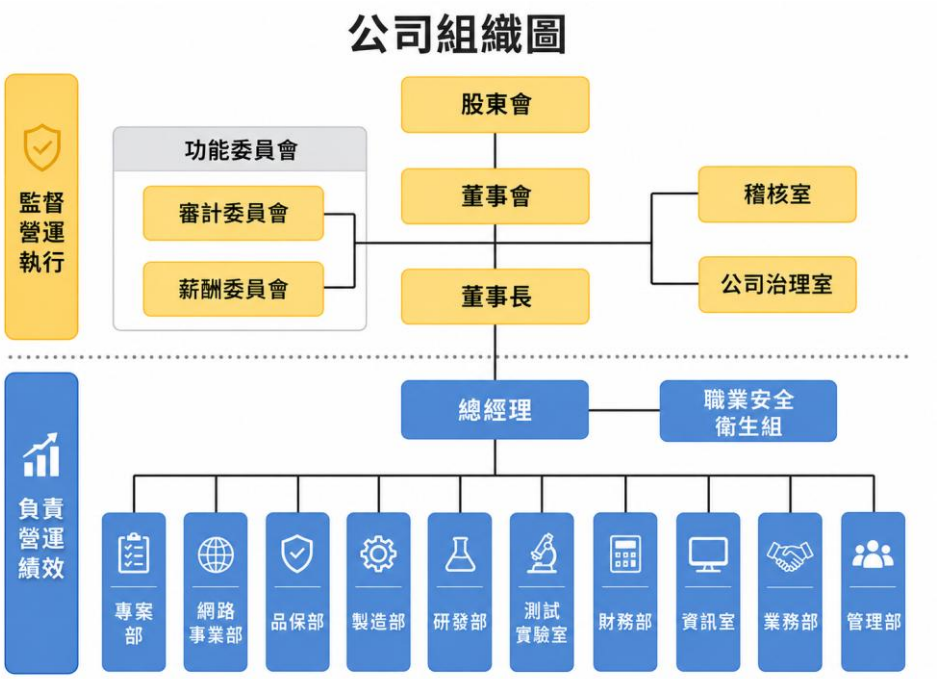
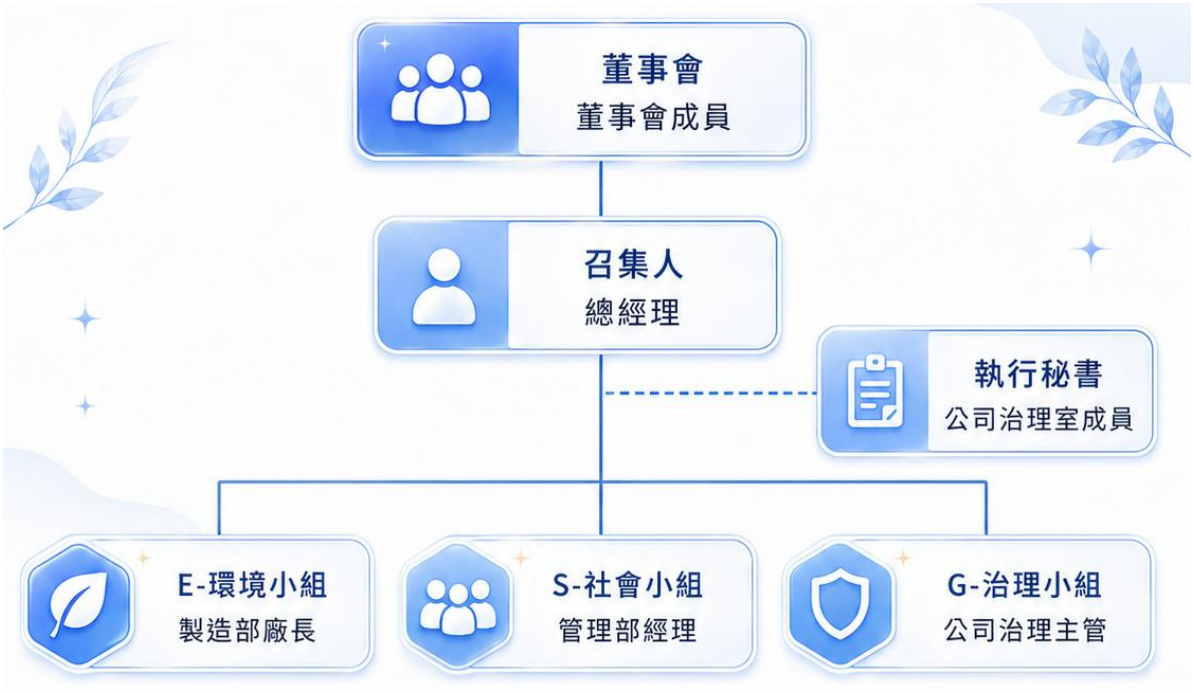


圖 7　公司組織圖

(2)永續推動組織

為深化永續治理並強化 ESG 實務推動，台通設置「永續發展推動小組」，由董事會擔任最高決策與監督角色，總經理擔任召集人，統籌永續議題之風險與機會鑑別、策略制定及目標管理。小組下設 E－環境、S－社會及 G－治理三大分組，分別依職掌推動資源管理、員工照護、供應鏈責任、公司治理、風險控管與資訊揭露等工作，並由公司治理室彙整各項執行成果，作為永

續報告書編製及對外溝通之依據。永續推動架構如(圖 8)所示，透過跨部門協作與定期回報機制，持續強化公司永續治理效能。



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。

圖 8 永續發展推動小組架構及職掌

(3)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。

2025 年度董事會共召開 5 次會議，討論議題涵蓋財務報表審查、管理辦法、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 7.3 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，2025 年度合計占財務報告所列所有公司稅後純益比例為 5.52%。

(4)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，任期至 2027 年 5 月 30 日止。董事會共設 7 席，包含一般董事 3 席及獨立董事 4 席，成員具備電信、電機工程、財務金融、法務及管理等多元專業背景。為強化董事會獨立性與多元治理效能，現任董事中女性董事 2 人，占比 28.57%；獨立董事 4 人，占比 57.14%。董事會成員之性別、獨立性及年齡分布如(圖 9)所示，整體組成符合多元化原則，並有助於提升董事會決策品質與監督效能。

圖 9 董事會多元化分布

公開資訊連結：
本公司已於 2025 年度年報第 6 至 10 頁、第 17 至 23 頁及第 28 至 31 頁，完整揭露董事學經歷背景、多元化組成、成員的任期、與組織衝擊相關能力、提名與遴選、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 2025 年度年報第 18 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 2025 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

(5)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。

(6)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，2025 年度合計占財務報告所列所有公司稅後純益之比例為 5.52%；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。目前公司尚未建立最高治理單位及高階管理階層薪酬與永續目標及績效之連結機制。後續將配合公司永續治理制度發展，研議將永續相關目標及績效納入薪酬政策或績效考核機制之可行性，預計於 2027 年完成相關制度之研議，並依實際推動情形於永續報告書中揭露。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 2025 年度年報 P.14 - P.17）**(7)董事會績效評估** 為強化公司治理並提升董事會運作效能，本公司依據「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。2025 年度評估期間為民國 2025 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 2026 年 1 月完成 2025 年度董事會及董事成員績效評估，並於 2026 年 3 月 9 日向董事會報告評估結果。評估結果為「優」，平均等級介於 4.71 至 4.84 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：2025 年度年報 P.25、P.29）

(8)功能性委員會

為強化治理監督與決策品質，本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。2025 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 2025 年度年報 P.19 - P.21 及 P.30 - P.31）

表 11　2025 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。	3 次 / 100.00%
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。	4 次 / 100.00%

(9)股東權益之維護

為保障股東權益並提升資訊透明度，本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。

2025 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。

1.2 誠信經營

(1)制度規範與公平交易管理

本公司將誠信經營視為公司治理及永續營運的重要基礎，已訂定「**誠信經營守則**」及「**員工從業道德規範**」，作為董事、經理人、受僱人、受任人及相關人員執行業務時之行為依據，並將廉潔、透明、負責及公平交易原則落實於日常營運、採購作業、客戶往來及供應商合作流程中。

公司明確禁止任何形式之行賄、收賄、回扣、不合理禮物款待、不正當利益往來、利益衝突及違反公平競爭原則之行為，並要求員工公平對待客戶、供應商、承包商、競爭對手及其他業務往來對象，不得透過操縱、隱匿、濫用職務資訊、不實陳述或其他不公平交易方式取得不當利益；公司於商業往來過程中，亦重視交易對象之合法性與誠信紀錄，避免與涉有不誠信行為之對象進行交易，以降低貪瀆、賄賂及反競爭行為相關風險。

(2)管理機制

為確保制度有效運作，本公司透過內部控制制度、會計管理、採購作業規範、教育宣導、主管管理責任及獎懲機制等措施，持續強化誠信經營與公平交易管理。

員工如發現疑似違反法令、誠信經營原則或從業道德規範之情形，可透過電子郵件、書面報告或簽呈等方式向適當權責單位提出反映（詳見表 12），由審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當權責人員依案件性質辦理調查及處理，公司對檢舉人及參與調查人員提供保護，避免其遭受不公平對待或報復；經查證屬實者，依內部獎懲制度辦理，重大情節則提報董事會或依法移送處理。

此外，公司亦建立透明且暢通之外部利害關係人溝通機制（詳見表 12），提供意見反映、申訴及檢舉管道，並對所有案件採取嚴格保密措施，依法保障申訴人權益，相關案件均依程序受理、調查及處理，並持續精進管理制度與風險管控機制，確保相關意見與疑慮均能獲得適當處理。

本報告週期內，本公司無涉及賄賂、貪瀆或反競爭行為相關法律程序所導致之貨幣性損失，相關量化資訊將於 SASB 索引表中揭露。

表 12　利害關係人服務與聯絡專線

利害關係人	溝通管道
員工	本公司致力於打造多元、包容、安全且健康的友善職場。為維護同仁權益，本公司設有以下員工溝通、檢舉與不當對待申訴窗口： 一般員工溝通管道 ● 管理部代理主管 陳經理 niki@ttcc.com.tw ● 稽核室 林主任 aud@ttcc.com.tw 職場霸凌、性騷擾申訴及誠信經營檢舉專區 ● 申訴/檢舉專用信箱：amy@ttcc.com.tw ● 專線電話：(03) 354-3500 分機 2134 安心宣告：本公司嚴格禁止對申訴人、檢舉人或協同調查人員進行任何形式的報復或不當處置。所有受理案件皆由專責人員依內部保密程序進行獨立調查。
投資人	公司聯絡窗口 ● 電話：(02) 2299-1066 ● 傳真：(02) 2299-3958 發言人系統 ● 發言人：財務協理 鄭協理 mandy@ttcc.com.tw ● 代理發言人：總經理 李總經理 linda@ttcc.com.tw 股務代理機構 ● 富邦綜合證券(股)公司 股務代理部 ● 地址：100 台北市中正區許昌街 17 號 11 樓 ● 網址：www.fubon.com.tw ● 電話：(02) 2361-1300
客戶	本公司秉持「客戶至上」之理念，致力提昇客戶之滿意度並全力落實品質管理，以提供良好產品予客戶。

利害關係人	溝通管道
	客戶服務與意見回饋：service@ttcc.com.tw
供應商	本公司與供應商間均保持暢通之溝通管道，維繫良好關係，並秉持誠信互惠原則與其往來。 供應商溝通與合作窗口：service@ttcc.com.tw

(3)內部稽核

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，本公司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。公司以控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通及監督作業等五大構面檢視制度運作，並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」及「維運」循環，作為內部管理、風險控管與營運監督之基礎。

各權責單位建立明確的法令傳達與諮詢機制，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。內部稽核單位亦將法令遵循情形納入各管理與業務單位之查核作業，透過一般查核或專案查核方式檢視執行情形，並追蹤改善結果，以確保內控制度持續有效運作，協助公司達成合規管理與營運目標。

1.3 法規遵循

(1)法遵管理機制

為落實企業誠信治理與符合法規之營運原則，本公司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。

(2)環安衛與廢棄物管理法遵

針對職業安全、環境保護及廢棄物管理等議題，公司依不同主題安排教育訓練，提升員工對法規要求與實務作業之理解，並由管理部每季執行法規檢核作業。另於廢棄物處理方面，建立費用申請、處理明細及資料留存機制，作為內部查核、追蹤管理及後續改善之依據。

(3)稅務與財務報導合規

在稅務合規方面，2025 年度公司主要依據現行會計制度及相關稅務法令執行帳務處理；如國內稅務法規修正，則由會計師即時通知並協助進行帳務調整，以確保作業合法合規，國外子公司亦依所在地法令辦理相關帳務。另因金融監督管理委員會已發布國際財務報導準則 IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」，並預計於 2028 年正式施行，考量財務報表需揭露前期比較資訊，本公司已依現行報表架構進行模擬作業，並與會計師完成初步確認；後續將配合主管機關發布之公版會計科目表，進一步規劃系統調整與導入作業，以利新制順利銜接。

專欄｜從單一事件落實環境法遵改善

法規遵循不只在於避免重大裁罰，也在於從日常營運細節中持續改善。台通於本報告期間內未發生重大違規事件，亦未遭受主管機關重大處分；惟為展現資訊透明及持續改善精神，仍揭露 5 件環境法規裁罰，裁罰金額合計新臺幣 6,500 元，5 件均屬一般行政裁處案件，改善措施均已完成。

5 件裁罰之違反日期包含 2024 年 4 件及 2025 年 1 件，惟裁處日期皆為 2025 年，因此本報告依裁處年度原則納入 2025 年度揭露。其中，2025 年事件係蘆竹廠所屬大貨車行經高雄市空氣品質管制區時，因涉及空氣污染防制法相關規定而受裁處。公司接獲通知後，已委由環保局授權認證之保養廠完成改善，並依內部程序追蹤確認。後續，本公司將持續強化車輛保養、排放檢測及用車管理，降低類似情形再次發生之風險。本報告期間內，公司無社會或經濟類裁罰紀錄，亦無非金錢類裁處情形。

註：本公司重大違規事件之認定，係參照主管機關重大裁罰揭露精神，包含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）；涉及限制營運、影響公司聲譽，或對環境、社會造成重大影響之事件。

1.4 風險管理

(1) 風險管理架構

為強化公司治理並建立有效之風險管理機制，本公司於 2020 年 3 月經董事會決議通過「風險管理政策與程序」，由**董事會**擔任風險管理最高決策單位，負責核定整體風險管理政策及重大決策。公司依據營運方針，建立風險辨識、衡量、監督及控管機制，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風險面向，確保各項風險維持於可承受範圍內，以保障員工、股東、客戶及其他利害關係人權益，支持公司穩健經營與永續發展。

圖 10　風險管理組織及風險管理政策架構圖

(2) 風險辨識與溝通

本公司於日常營運中持續監控各項曝險情形，管理範疇涵蓋營運、財務、股東權益、法務、公司治理、環境及人力資源等面向。各部門依實務作業辨識潛在風險，評估其發生可能性與影響程度，並據以判定高、中、低風險等級，作為後續應對措施之依據。相關風險評估與因應措施由總經理室統籌推動，必要時得組成風險專案小組研擬應變策略；審計委員會則負責督導整體風險管理成效，強化跨部門溝通與管理監督。

表 13　2025 年風險辨識及策略分析概覽

	風險種類	衝擊影響	因應策略	機會
經濟面向 / 公	營運及市場風險	1. 市場需求的波動會直接影響銷售業績。	1. 執行市場預測與調查	強化市場預測能力、爭取大型建設案訂單、提升內部

	風險種類	衝擊影響	因應策略	機會
司治理面		2. 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。 3. 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。 4. 人員流失亦可能影響業務持續性與客戶信任。	2. 靈活調整銷售策略，爭取國內建設案訂單 3. 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。	整合能力與市場競爭力。
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，	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	強化與股東互信與治理透明度，提升企業形象。

	風險種類	衝擊影響	因應策略	機會
		皆可能影響股東權益保護與公司治理。	易、分析主要股東行為與風險。	
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	1. 營運中斷或關鍵服務受影響。 2. 資訊資產及個人資料面臨安全風險。 3. 衍生法令遵循、財務及商譽風險。 4. 降低客戶、供應商及其他利害關係人信任。	1. 建立資訊安全治理架構及管理制度。 2. 將資安風險納入企業風險管理機制。 3. 定期執行風險評估、資訊資產管理及權限控管。 4. 落實教育訓練、供應商管理及事件通報機制。 5. 持續推動 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理制度建置。 6. 定期向管理階層及董事會報告資安管理成效。	1. 提升企業營運韌性與風險管理能力。 2. 強化客戶、供應商及投資人信任。 3. 提升公司治理及法遵管理效能。 4. 支持數位轉型及永續發展策略推動。 5. 建立企業長期競爭優勢與永續價值。
環境面向	環境風險	氣候變遷造成營運中斷、碳排放盤查不足	節能減碳、廢棄物減量、導入 ISO14064 溫	發展低碳產品、取得永續標準認證、

	風險種類	衝擊影響	因應策略	機會
		致罰款、ESG 揭露不符主管機關要求。	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。	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。

(3) 因應措施與持續改善

在風險處理上，公司依風險性質由董事會或總經理召集權責單位執行，並透過風險轉移、削減、避免及改善等方式，降低可能衝擊。各部門負責日常預防與管理，必要時亦得諮詢外部專業意見，以提升應變能力。總經理室或其指定人員每年至少一次向董事會報告風險管理執行情形，並完整留存管理過程與執行成果；稽核室則定期檢視風險管理政策之適切性，督導各單位依管理規範與核決權限落實執行，確保風險管理制度持續有效運作並滾動改善。

表 14　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。	管理部	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

1.5 資安管理

(1) 資安管理權責

本公司將資訊安全視為營運韌性與永續治理的重要基礎，持續建構資訊安全治理體系，並以制度化、系統化方式強化資訊資產之機密性、完整性、可用性與適法性。公司已訂定資訊安全政策，參照 ISO/IEC 27001:2022、ISO/IEC 27002 等國際標準框架，並依金管會資通安全管控指引落實相關作業。

在組織運作上，設置資訊安全小組，由資訊室擔任權責單位、資訊室主管擔任召集人，統籌資安政策制定、制度推動與風險管理，內部稽核單位則負責獨立監督制度執行與缺失改善情形。透過 PDCA 循環與年度資安管理審查機制，本公司持續檢視風險評估、安全政策、營運環境、成效評估與回報等作業，讓資訊安全管理落實於日常營運之中。

(2) 董事會監督機制

為提升資安治理層級，本公司建立資安議題定期向董事會報告之機制，由資訊室主管彙整年度資安管理成果，提報董事會審議。2025 年第四季已完成年度資安管理報告，內容涵蓋年度資安風險評估結果、高風險項目改善情形、教育訓練與社交工程演練執行成果、外部稽核與帳號覆核情形、重大資安事件統計及應變機制說明，並同步揭露技術防護、稽核委託與教育訓練等資源投入情形。

本報告期間內，公司未發生重大資安事件；董事會審議後亦要求管理階層持續追蹤執行進度，相關指示已納入 2026 年度資安工作計畫，作為後續改善與董事會報告之依據。

(3) 認證導入規劃

為使資訊安全管理更具一致性與國際接軌性，本公司以 ISO/IEC 27001:2022 之精神與框架推動資訊安全管理制度，並已於 2025 年正式啟動認證導入計畫，目前處於初期導入階段，目標於 2026 年第三季取得 ISO/IEC 27001:2022 正式證書。公司已委託具 ISO 27001:2022 導入輔導經驗之專業顧問機構提供全程支援，協助差距分析、文件建置、內部稽核訓練及認證申請準備等工作；後續亦將持續投入必要資源，確保 ISMS 制度能穩健導入，並逐步深化資訊安全管理能量。

表 15　資訊安全管理系統導入進程與管理重點

導入面向	推動進度 / 目標時程	管理重點與預期成果
制度盤點與差距分析	2025 年啟動	檢視現行資訊安全管理制度與 ISO/IEC 27001:2022 要求之符合情形，掌握制度差距與優先改善項目，作為後續資安制度強化之基礎
管理制度建置	2026 年上半年推動	完備資訊安全政策、風險評估方法、適用性聲明、控制措施及相關作業程序，使資訊安全管理由個別作業逐步轉為系統化管理
內部稽核與管理審查	2026 年上半年完成認證前準備	透過內部稽核、管理審查及矯正預防措施，檢視制度執行成效，強化自我檢查與持續改善能力
第三方驗證	目標 2026 年第三季	委託 IAF 認可之驗證機構執行認證稽核，以取得 ISO/IEC 27001:2022 正式證書為目標，提升資安管理可信度與利害關係人信任

(4) 資安管理實務

■資產與存取管理

本公司依循 ISO/IEC 27001 與 ISO/IEC 27005 之精神，建立資訊資產分類與風險管理制度，系統性盤點人員、設備、文件、軟體及資訊系統等資訊資產，並依機密性、完整性、可用性與法遵性評估風險等級，作為訂定保護措施之依據。

資訊資產清冊至少每年更新一次，由各權責單位確認資料正確性；高風險資產則納入改善計畫並追蹤成效。針對敏感資訊，公司採分級管理與權限控管，確保資訊自建置、使用、保存、移轉至報廢皆具管理軌跡。

系統帳號亦依申請、異動及停用流程管理，並由各部門主管定期覆核權限配置，**2025 年度帳號與權限覆核完成率達 100%**，以降低過度授權與未授權存取風險；外部維護廠商連線則透過身份驗證、名冊管理與行為稽核控管，確保外部存取行為可追溯。

■備援與復原演練

為維持資訊系統穩定與營運連續性，公司建置多層次備援備份架構，依系統及資料重要性設定備份頻率與保存方式，並採異區保存策略降低單點失效風險。重要系統以復原時點目標 RPO

（Recovery Point Objective, RPO）不超過 24 小時、復原時間目標 RTO 不超過 4 小時為管理基準，確保復原能力符合營運需求。

資訊室定期依標準作業程序執行還原驗證與災害復原演練，並由使用單位複核結果；**2025 年度共完成 1 次災害復原演練**，復原結果符合業務連續性需求，相關紀錄亦留存於備份與還原作業日誌，作為後續改善及外部稽核依據。

■權責分工與資安文化

本公司建立明確的資安職責分工，由資訊安全主管負責整體資安策略制定與政策推動，資安人員負責日常系統維運、風險檢測與事件處置，各部門資安種子則擔任部門與資訊室之間的溝通橋樑，協助政策落實、異常通報與第一線風險識別。

資安種子定期彙整部門人員異動、系統使用異常及潛在風險，回報資訊室進行統籌評估，並參與年度資安教育訓練與政策宣導，讓資安意識能由制度要求延伸至日常作業，逐步深化全公司資安文化與跨部門協作能力。

■技術防護與監控

在技術防護面，本公司建構多層次資安防護架構，涵蓋端點防護、網路邊界管控、郵件安全與持續性威脅監控等面向。公司透過端點防護工具降低惡意程式入侵風險，並以防火牆與存取控制清單管理網路流量；針對電子郵件，則強化釣魚郵件與惡意附件過濾，以降低社交工程風險。資訊室亦定期執行防護有效性評估與安全弱點偵測，將異常項目納入風險追蹤與修補計畫，並彙整改善情形至年度資安管理報告，確保技術防護措施能隨威脅變化持續調整與精進。

(5) 供應鏈資安管理

本公司將資訊系統供應商視為資安風險管理的重要環節，**涵蓋系統委外開發商、IT 維運服務商、資安工具與設備供應商及第三方稽核機構等合作對象**。為降低委外服務及外部連線所可能衍生之資訊安全風險，公司將資通訊安全與隱私權保護要求納入相關採購及委外合約，透過契約條款明定供應商之資安基本義務、保密責任及資安事件通報要求，確保外部合作過程符合公司資安標準。

2025 年度，台通資訊系統供應商合約均已納入資安與隱私權保護條款，合約覆蓋率達 100%。相關合約紀錄由管理部統籌管理並留存備查，執行情形亦納入年度資安管理報告追蹤，作為後續供應商管理與資安風險控管之依據。

(6) 外部查核與持續教育

為確保資訊安全管理制度持續有效，本公司每年委託第三方專業機構就關鍵業務系統執行資安稽核，查核範圍涵蓋帳號控管、備份復原、安全弱點評估及資安政策執行情形，並將稽核結果納入內部追蹤改善。

公司亦定期辦理員工資安教育訓練，課程內容涵蓋資安政策、社交工程防護、資訊保護實務及攻防案例，協助同仁提升風險識別與日常防護能力；針對資安相關人員，則安排專業課程與職能訓練，持續強化資安技術、法規更新及威脅因應能力，使資安管理能從制度要求延伸至日常作業與跨部門協作。

(7) 事件通報與績效回報

本公司建置資安事件通報流程，依事件影響範圍設有分級機制，所有異常皆依標準程序進行通報、調查、處置及追蹤，並定期彙整納入年度資安管理報告。**2025 年為公司資安量化指標首年揭露基準年，本年度未發生重大資安事件，亦未發生員工或客戶隱私資料外洩事件**；相關績效數據已納入資訊室年度治理報告，並於年度資安管理審查會議中檢討，作為次年度資源配置、目標設定與持續精進之依據。本年度資安管理量化績效彙整如(表 16)。

表 16　資訊安全管理執行成果與量化績效

指標項目	2025 年成果	目標值	達成狀態	說明
資安教育訓練辦理場次	1 場次	≥ 1 場次	**達成**	2025 年 10 月；涵蓋管理階層、一般員工與資訊人員
資安訓練參與人次	35 人次	35 人次	**達成**	主題：資安意識、責任認知與攻防實務，涵蓋管理階層、一般員工與資訊人員
資安教育訓練測驗通過率	100 %	≥90%	**達成**	測驗題目設計重點乃聚焦核心知識，涵蓋資訊安全策略與因應、資安意識等主題
社交工程演練辦理次數	1 次	≥ 1 次	**達成**	對象涵蓋全體員工

指標項目	2025 年成果	目標值	達成狀態	說明
社交工程演練員工涵蓋率	100%	100%	**達成**	演練結果顯示釣魚攻擊識別能力持續提升
外部資安稽核辦理次數	1 次	≥ 1 次	**達成**	涵蓋帳號控管、備份復原、弱點評估與政策執行
外部稽核發現缺失數	0 項	0 項	**達成**	改善完成率 100%
災害復原演練辦理次數	1 次	≥ 1 次	**達成**	災害復原演練實際結果：RTO4 小時內、RPO 6 小時內，優於既定目標 (RTO≤4 小時、RPO ≤24 小時) (RTO:復原時間目標；RPO:復原時點目標)
帳號與權限年度覆核完成率	100%	100%	**達成**	由各部門主管完成書面覆核
資安人員人均訓練時數	6 小時	≥ 6 小時	**達成**	涵蓋資安技術、法規更新與威脅因應實務
供應商合約納入資安條款比例	100%	100%	**達成**	含資安義務、保密責任及隱私權保護條款
重大資安事件件數	0 件	0 件	**達成**	定義：影響核心業務系統運作，或涉及 20 人以上隱私權資料的資安事件
員工/客戶隱私資料外洩件數	0 件	0 件	**達成**	2025 年度未發生任何隱私資料外洩事件

註 1：2025 年為本公司資安量化指標首年揭露基準年，2026 年起將揭露年度趨勢比較及目標達成情形。上述績效數據納入資訊室年度治理報告，並於年度資安管理審查會議中彙整檢討，作為次年度資源配置、目標設定與持續精進之依據。

2. 環境

2.1 氣候行動

本公司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。此外，本公司持續提升氣候資訊揭露品質，2025 年參與 CDP Climate 問卷揭露並獲得 SME B 級評等。

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。依據 TCFD 四大構面，本公司初步整理氣候變遷之管理機制與重點方向如下說明。

表 17　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
■ 監督：董事會 ■ 治理：董事長、永續發展推動小組 ■ 執行單位：公司治理室與各相關部門	■ 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	■ 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	■ 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： - 2030 減碳 30% - 2050 達成企業淨零排放

(1) 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，本公司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仍有一定限制下，本公司採取「先制度、後技術」的階段性推動策略。公司自 2025 年底起評估導入 ISO 50001 能源管理系統及申請中小製造業轉型相關補助之可行性，目前正盤點內部人力、預算及執行條件，並同步瞭解能源技術服務公司（ESCO）所提供之節能改善與能源管理方案。期望於 2026 年綜合考量營運需求、資源配置、補助申請資格及相關政策方向，持續研議適宜之推動模式與時程，逐步建立能源使用及碳排放管理基礎，作為後續推動節能改善及導入能源管理系統之參考。

(2) 氣候變遷短中長期目標

本公司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 18　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）	評估 ISO 50001 導入可行性，盤點內部資源與執行條件，並研議 ESCO 節能方案及相關補助申請	確立能源管理制度推動方向，奠定後續規劃基礎
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

(3) 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，本公司依循 TCFD 架構進行初步風險與機會盤點，彙整如下：

表 19　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

現階段本公司尚未導入內部碳定價機制，未來將視公司氣候管理需求及內部管理機制發展情形，評估其導入之適用性與可行性。

(4) 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。彙整本公司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 20　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
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

2.2 環境永續管理

(1) 環境管理制度

本公司依循 ISO 14001 建立並運作環境管理系統，管理範疇涵蓋空氣污染防制、水資源管理、廢棄物減量、能源使用與溫室氣體排放等面向，並以「防治污染、符合法規、致力環保、持續改善」作為環境政策核心。各部門依據環境考量面與風險機會，設定年度目標與執行方案，透過監測、稽核、管理審查、教育訓練及應變機制，確保環境管理制度有效運作；同時將供應商與承攬商納入環境管理要求，持續提升整體營運韌性與環境績效。

(2) 產品碳足跡

面對全球淨零趨勢及客戶對產品環境資訊的需求，本公司依據 ISO 14067:2018 標準，針對主要產品如光纜與銅纜進行產品碳足跡盤查與生命週期衝擊評估，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。相關碳足跡資訊除用於回應客戶要求與標案需求外，也作為公司改善製程、優化材料選用及推動低碳設計的重要依據。

目前本公司已完成全波段光纜、自持型光纜及市內銅纜等多項產品之碳足跡研究報告，並逐步建立標準化盤查流程與管理架構；經現行產品收入分類檢視，本報告期間內，公司無屬能源效率認證資格產品之收入，且未產生符合 SASB 定義之再生能源相關或能源效率相關產品收入，相關量化資訊將於 SASB 索引表中揭露。未來將持續擴大盤查品項，並結合產品設計、製造製程與供應鏈管理，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。

表 21　各類產品碳足跡排放量

產品名稱	碳足跡排放量 每公尺 / $kgCO_2e$
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

2.3 溫室氣體管理

面對氣候變遷與全球淨零轉型趨勢，本公司積極導入《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。2025 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。

圖 11　溫室氣體盤查功能組織圖

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。

2025 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。

本公司依據 ISO 14064-1:2018 進行 2025 年度溫室氣體盤查，盤查範圍涵蓋範疇 / 類別一（直接溫室氣體排放）與範疇 / 類別二（輸入能源間接溫室氣體排放）。盤查結果顯示，2025 年範疇 / 類別一排放量相較基準年 2023 年略有增加，主要係受業務活動、外勤及公務車使用需求影響，致燃料使用量增加。惟整體溫室氣體排放總量較 2023 年下降，排放密集度相較基準年亦呈改善，主要受範疇 / 類別二排放量下降影響，初步反映公司推動節能設備導入、能源使用優化及跨部門協同管理之成效。

本公司將持續優化碳盤查制度，已逐步擴大盤查範圍，將商務運輸、上游運輸、購買貨物及廢棄物處理等範疇三類別納入盤查，今年度範疇三排放量為 3,987.26 公噸 CO2e，未來將持續提升盤查完整性及資料品質，以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 22　近三年溫室氣體盤查概覽

項目 / 年度	2025 年	2024 年	2023 年
範疇(類別)一 （公噸 CO_2e）	886.64	913.49	867.46
範疇(類別)二 （公噸 CO_2e）	919.56	1081.76	1131.75
排放總量 （公噸 CO_2e）	1806.20	1995.25	1999.22
排放密集度 （公噸 CO_2e / 百萬元營收）	0.87	0.80	0.98

註 1：2025 年溫室氣體排放係數主要為引用「環境部 115 年 2 月 10 日公告 114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值」，且電力係數採用數值 2025 年為 0.466 公斤 CO_2e/度、2024 年為 0.474 公斤 CO_2e/度、2023 年為 0.494 公斤 CO_2e/度

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 CO_2e) / 全年度營業收入(新台幣：百萬元)

註 4：2024 年度數據於本次報告編製期間重行檢視後，補列範疇一「化糞池」項目中人員留置宿舍時數，故範疇一排放量及排放總量較前次揭露數略為調增。2024 年度範疇一排放量由 912.66 公噸 CO_2e 修正為 913.49 公噸 CO_2e，排放總量由 1,994.42 公噸 CO_2e 修正為

1,995.25 公噸 CO_2e，整體增加約 0.83 公噸 CO_2e；排放密集度經四捨五入後仍為 0.80 公噸 CO_2e / 百萬元營收。本表所列 2024 年度數據皆為修正後數據

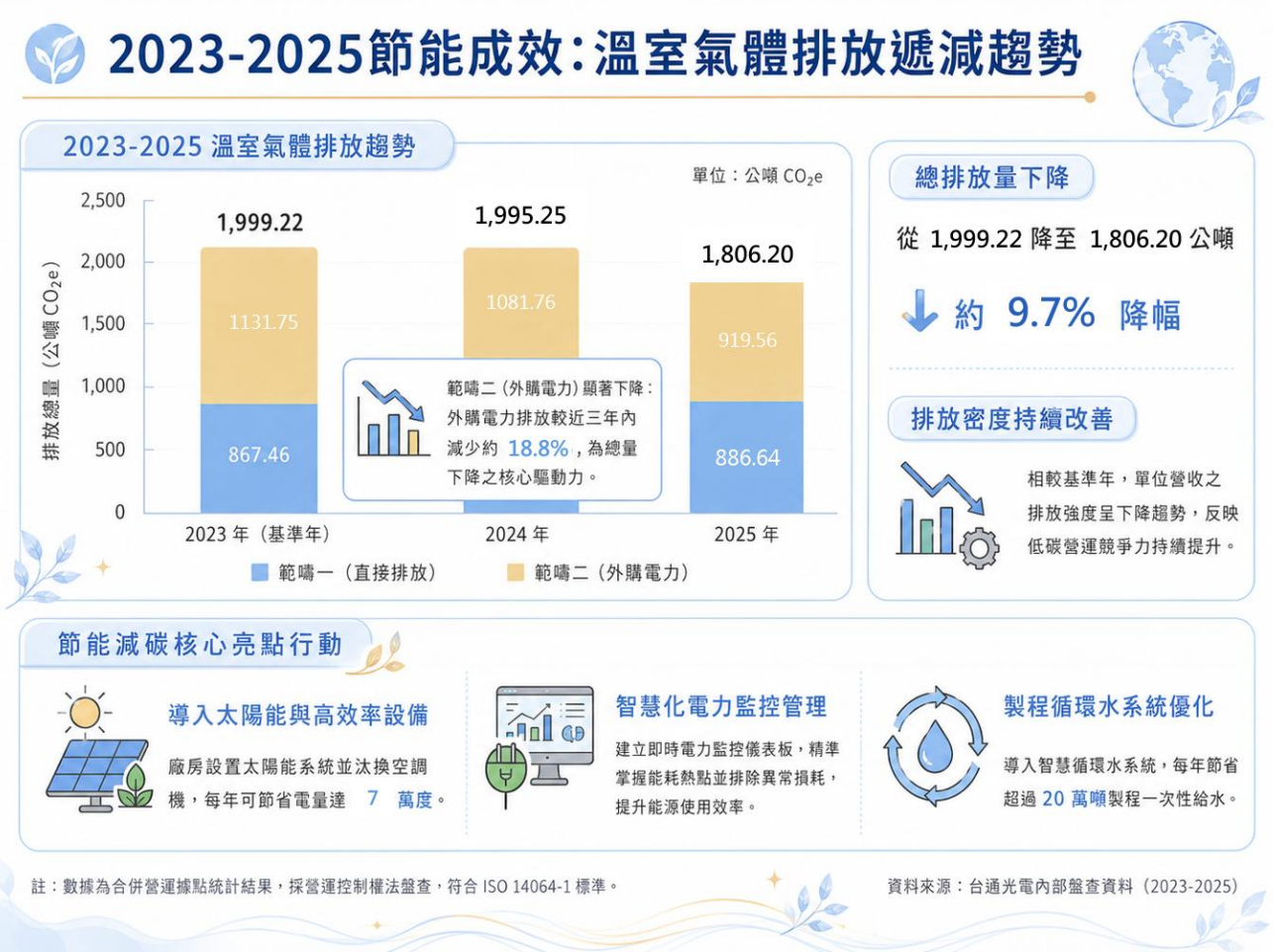


圖 12　2023-2025 年度節能成效

2.4 能源管理

(1) 能源使用及管理基礎

溫室氣體盤查結果顯示，外購電力與燃料使用仍為公司碳排放管理的重要來源。為進一步掌握營運過程中的能源使用情形，公司同步彙整本報告週期內之能源活動數據與能源消耗量，作為能源管理、節能改善及 SASB 能源管理指標揭露之基礎。透過能源結構分析，公司得以辨識主要耗能來源，並將盤查結果與日常設備管理、用電監控及製程改善作業相互連結，使能源數據不僅作為揭露資訊，也能成為內部管理與改善決策的依據。

2025 年公司總能源消耗量為 17,813.95 GJ，較 2024 年 19,361.87 GJ 下降，能源使用仍以外購非再生電力、柴油及汽油為主，其中外購非再生電力占比為 39.88%，較 2024 年 42.43% 降

低，再生能源占比則維持 0.00%。相較前一年度，主要能源項目消耗量均呈下降趨勢，公司將持續觀察能源使用結構變化，並配合節能設備導入、電力監控系統及設備效率優化措施，逐步強化能源使用效率與低碳營運管理基礎。

表 23　能源使用結構

能源類型	2025 年		2024 年	
	消耗量（GJ）	占比	消耗量（GJ）	占比
汽油	3,738.31	20.99%	4,101.78	21.18%
柴油	6,918.86	38.84%	6,977.06	36.04%
液化石油氣	52.91	0.30%	67.13	0.35%
外購非再生電力	7,103.88	39.88% (註 3. 電網電力占比)	8,215.90	42.43% (註 3. 電網電力占比)
自發自用及綠電	0	0.00% (註 3. 再生能源占比)	0	0.00% (註 3. 再生能源占比)
總能源消耗量	**17,813.95**	**100.00%**	**19,361.87**	**100.00%**

註 1：本表係依本報告週期內公司能源使用資料彙整，並作為 SASB RT-EE-130a.1 能源管理指標揭露基礎。

註 2：能源消耗量依活動數據及能源產品單位熱值換算，計算方式為：能源消耗量（GJ）＝活動數據 × 單位熱值（千卡 / 公升）× 4.1868×10^{-6}，一度電=0.0036GJ

註 3：電網電力占比係以外購非再生電力能源消耗量除以總能源消耗量計算；再生能源占比係以自發自用及綠電能源消耗量除以總能源消耗量計算。

註 4：各能源類型能源消耗量以四捨五入呈現，合計數與總能源消耗量如有尾差，係四捨五入所致。

(2) 節能行動與持續改善

依據溫室氣體盤查及能源使用統計結果，本公司將外購電力使用效率列為節能減碳管理重點，並以設備效率提升、能源數據監控及日常維護改善作為主要推動方向。公司透過排放清冊與能源使用資料之建立，掌握主要用電來源與耗能熱點，並將能源使用情形與製程設備、廠務系統及日常營運管理相互連結，逐步強化節能措施的可追蹤性與改善成效。

為使節能管理由制度規劃落實至現場行動，公司進一步串接「節能減碳 6 大亮點行動」，包括導入太陽能系統、高效鼓風機、常溫循環水系統、設備汰舊換新、電力監控系統及節能標章空調等措施，從能源來源、設備效率、製程用水循環、耗能監控到空調管理等面向同步推進。透過節能設備導入、耗能異常檢視、設備定期保養及即時用電監測，各單位得以更精準掌握能源使用狀況，並針對高耗能環節進行持續改善。

同時，公司亦強化教育訓練與內部稽核機制，提升各單位能源管理意識，使節能減碳不僅停留於設備汰換或單點改善，而是逐步融入日常營運與現場管理流程。未來，公司將持續以溫室氣體盤查結果與能源數據為基礎，推動節能設備、智慧監控及製程效率改善，逐步提升能源使用效率，厚植低碳營運管理基礎。

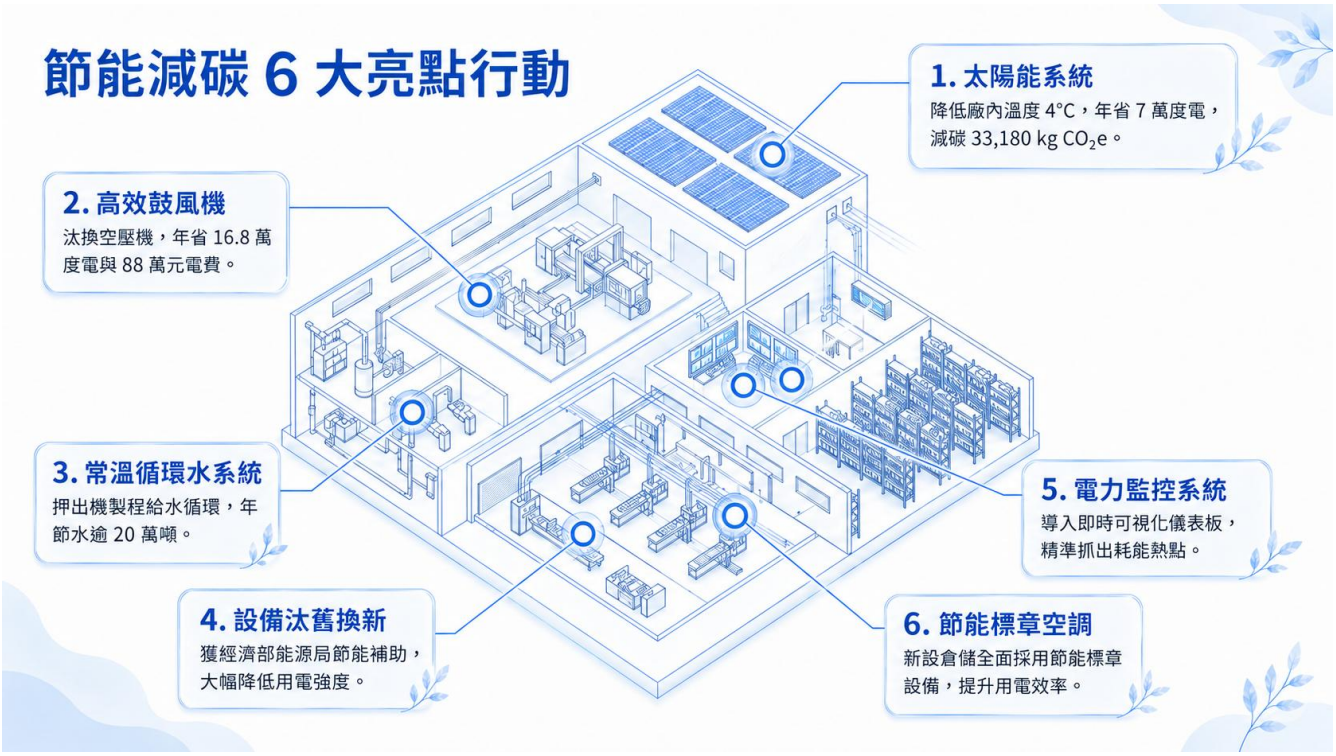


圖 13 2025 節能減碳 6 大亮點行動

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，本公司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 24　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_2e）	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

本公司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。此項設備更新有效降低設備功率與耗能，並提升系統運轉效率與穩定性，為公司節能減碳推動的重要改善案例。

表 25　設備汰舊換新節能成效

亮點項目	改善成果
設備功率降低	60 kW → 12 kW
年節省電量	168,000 kWh
年節省電費	880,320 元
投資成本	72,000 元
投資回收期	約 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

本公司各營運據點之取用水源均為自來水，2025 年的總取水量及排水量皆為 7.48 千立方公尺。為提升水資源使用效率，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，相關流程已納入正式作業管理。

效益亮點：

- ✅ 年節水效益超過 20 萬噸，降低製程一次性給水使用量
- ✅ 減少自來水採購與相關耗能，提升資源使用效率
- ✅ 減輕污水處理負擔，支持環境管理與法規遵循
- ✅ 強化資源循環再利用，落實綠色製程管理

亮點行動 4. 推動設備汰舊，獲能源局補助挹注

公司已完成空壓機設備更新，導入高效率機型，有效降低設備耗能。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**
- ✅ **透過設備效率提升，支持低碳營運管理**

亮點行動 5. 導入電力監控系統，落實智慧節能管理

公司設置電力監控系統，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
- ✅ 為後續導入 ISO 50001 能源管理系統奠定基礎

圖 14　電力監控儀表

亮點行動 6. 導入節能標章空調設備，提升倉儲用電效率

公司配合生產與倉儲空間需求，於生管課 B 區 4 樓新設空調倉儲空間，並優先採購具節能標章之空調設備 3 台。透過高效率空調設備導入，公司在滿足倉儲環境管理需求的同時，也將能源使用效率納入設備選型與採購考量，持續推動節能設備導入與用電效率提升。

效益亮點：

- ✅ 優先採購具節能標章設備，提升空調用電效率
- ✅ 支援倉儲環境管理，兼顧產品保存品質與能源使用效率
- ✅ 納入後續設備運轉觀察，作為能源管理與設備汰換評估基礎

2.5 廢棄物管理

(1) 分類管理與法規遵循

本公司於生產過程中產生之事業廢棄物主要包括導體銅屑、包裝材料、廢光纖電纜等，皆屬非有害廢棄物，報告期間內並無產出有害事業廢棄物，亦無達法規通報門檻之有害物質洩漏紀錄。為降低污染風險並確保處理流程合規可追溯，公司依「蘆竹廠廢棄物清理計畫書」及「事業廢棄物處理辦法」建立廢棄物管理制度，涵蓋分類、標示、暫存、清除與查驗作業，各廠區設置專屬暫存空間，區隔可回收與不可回收物，並配置廢液專用櫃、鐵籠、遮雨棚等防止滲漏設施。現場每日填寫管理紀錄，並定期巡查與查核；所有廢棄物清運皆委由合法處理業者執行，搭配三聯單系統申報，確保清除、運輸及處理過程符合相關法規要求。

(2) 減量回收與資源循環

依據 ISO 14001 環境管理系統，本公司定期辨識廢棄物產生來源及潛在風險，並透過環境目標管理程序推動改善作業，包括明定各廠區責任單位、建立緊急應變指引及強化現場人員教育訓練，使廢棄物管理從合規處理逐步延伸至源頭減量與資源再利用。公司亦持續推動具經濟與環境效益之回收策略，2025 年回收利用項目以塑膠及廢木材為主，均委由合格業者處理，並持續評估棧板等包裝資材之回收利用機會，以降低廢棄物處置量，相關統計如表 26。另透過生活垃圾減量管理，2025 年垃圾量較 2024 年減少約 5.5 噸，節省清運成本約 4.6 萬元。

表 26　事業廢棄物產出與流向統計表

廢棄物產出及處置統計(單位:公噸)	2025 年		2024 年	
	產出總量	處置作業	產出總量	處置作業
D-0299 廢塑膠混合物	2.18	離場/其他	5.80	離場/其他
D-1399 廢金屬或金屬廢料混合物	0.76	離場/其他	9.29	離場/其他
D-1801 事業活動產生之一般性垃圾	15.57	離場/焚化	10.86	離場/焚化
D-2601 廢電線電纜	5.64	離場/其他	0.00	離場/其他
D-2603 廢光纖電纜	166.56	離場/其他	95.41	離場/其他
其他可回收廢棄物	49.02	離場/回收	0.00	離場/回收
合計	239.73		121.36	

註 1.本公司廢棄物回收再利用量，不包含能源回收

註 2.各項廢棄物產出量均採計至小數點後第二位，總產出量與分項加總之微幅差異，係因四捨五入進位誤差所致

註 3：各項廢棄物產出量均計算至小數點後第二位，總產出量與各分項加總如有微幅差異，係四捨五入所致。

3. 社會（內部）

3.1 人力資源

(1) 穩定雇用與人才結構

本公司視員工為企業持續成長的重要基礎，並以穩定雇用、人才培育與多元共融作為人力資源管理的核心方向。由人力結構可見，公司員工皆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，亦有助於技術經驗累積與營運品質維持。年齡分布以 30 至 50 歲員工為主要組成，同時涵蓋年輕世代與資深人員，反映公司人力結構兼具執行活力、專業經驗與傳承基礎。

(2) 多元共融與職涯發展

從多元共融角度觀察，本公司產業屬性雖以製造、工程及現場作業人力為主，男性員工占比較高，惟女性主管占主管人數三分之一，顯示公司在晉升與職涯發展上持續提供性別平等機會。公司亦聘用外籍員工、身心障礙員工及原住民員工，並依法足額進用身心障礙人員，展現對多元人才與社會責任的重視。未來，本公司將持續透過穩定用人、人才培育與友善職場措施，支持員工長期發展，並強化組織面對產業變化的人才韌性。

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 27　依聘僱別統計表

類別	屬性	男(人)	女(人)	台北新莊(人)	桃園蘆竹(人)
契約類型	永久聘雇員工(不定期)	191	70	135	126
	臨時員工(定期契約)	0	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	0	0
雇用類別	全職員工	191	70	135	126
	兼職員工	0	0	0	0
合計		261		261	

註：

•2024 年與 2025 年報導期間員工人數無顯著波動。

•永久聘僱員工： 簽訂無固定期限聘雇合約的「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 28　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	36	87.8 %	5	12.2 %	41	15.7 %
	30 歲至 50 歲	108	70.6 %	45	29.4 %	153	58.6%
	50 歲以上	47	70.1 %	20	29.9 %	67	25.7%
學歷	碩士	5	41.7%	7	58.3%	12	4.6%
	學士	80	67.2 %	39	32.8 %	119	45.6 %
	高中職(含)以下	106	81.5 %	24	18.5%	130	49.8 %
職類	主管職	28	66.7 %	14	33.3%	42	16.1%
	非主管職	163	74.4 %	56	25.6 %	219	83.9%

註：「主管職」定義為課級以上之管理層主管。

表 29　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	**42**	**1**	**43**	**16.5%**
台籍	**149**	**69**	**218**	**83.5%**
-原住民	0	1	1	0.4 %
-身心障礙	1	1	2	0.8 %

(3) 公平僱用與人才延攬

本公司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。

本公司於 2025 年共計招募各年齡層新進人員 24 人，男性 18 人、女性 6 人，新進人員占整體員工人數比例為 9.2%，全力滿足公司整體人力需求。另 2025 年非擔任主管職務全時員工薪資

平均數及中位數較 2024 年略為下降，主要係受營運狀況影響加班費等非固定薪資較前一年度減少所致。

表 30　2025 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	36	7	19.4%	5	2	40.0%	9	22.0%
30 歲至 50 歲	108	9	8.3%	45	4	8.9%	13	8.5%
50 歲以上	47	2	4.3%	20	0	0.0%	2	3.0%
合計	191	18	9.4%	70	6	8.6%	24	9.2%

註：以 2025/12/31 各類員工人數統計

表 31　非擔任主管職務之全時員工薪資表

新台幣仟元	2025 年	2024 年	變動率%
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	713	732	(2.60)
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	670	680	(1.47)

(4) 人員流動

本公司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。本公司於 2025 年共計有 31 位員工離職，男性 24 人、女性 7 人，離職人員占總員工人數比例為 11.9%。其中，男性離職人員占比 12.6%，略高於女性之 10.0%。

表 32　2025 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	36	8	22.22%	5	3	60.0%	11	26.8%
30 歲至 50 歲	108	11	10.19%	45	2	4.44%	13	8.5%
50 歲以上	47	5	10.64%	20	2	10.00%	7	10.4%
合計	191	24	12.57%	70	7	10.00%	31	11.9%

註：以 2025/12/31 各類員工人數統計，包含主動離職、資遣、退休，但不含留停

(5) 福利設施

為打造友善且具吸引力的工作環境，本公司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 33　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、統一超商無人商店、AED（自動體外心臟電擊去顫器）

3.2 勞資關係

(1) 多元溝通機制

本公司重視與同仁之間的和諧關係，透過勞資會議、申訴舉發、內部公告、部門會議、員工勸導單及職醫護員工關懷等多元管道，建立穩定的勞資互動機制，讓員工意見能被反映、討論並追蹤處理。**公司目前未設立工會，主要透過每季召開之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予各單位勞方代表，並開放員工提出建議事項；會議紀錄於會後公開，以提升資訊透明度與員工參與。針對申訴事件，公司採保密原則審慎處理，確保員工表達意見之自由與隱私。

(2) 員工權益保障

如遇重大營運變動並可能影響員工權益，公司將依相關法令辦理，並透過勞資會議充分溝通與說明後再行執行，以兼顧程序合法性與員工權益。依《勞動基準法》規定，終止勞動契約時，公司將依員工年資提供預告期間，連續工作三個月以上未滿一年者為十日，一年以上未滿三年者為二十日，三年以上者為三十日；如未依規定提供預告期，則發給相當於預告期間之工資，確保員工權益受到保障。

(3) 溝通機制與執行成效

2025 年本公司各項內部溝通案件皆已妥善處理並結案，反映公司在日常管理、政策傳達與員工溝通上具備即時回應與追蹤處理能力。

表 34　2025 年內部溝通相關案件受理及處理情形表

項目	溝通目的與方式	受理案件數	處理中案件數	已結案件數
主管會議	定期檢視工作進度與推動事項，強化部門共識、決策品質與團隊協作	3	0	3
獎懲公告	發布獎懲相關人事資訊，提升管理透明度與即時性	5	0	5
升遷公告	公告升遷資訊，確保人事決策公開透明	1	0	1
其他公告	傳達部門訊息、管理規範或內部重要事項	5	0	5
勞資會議紀錄	每三個月召開一次，由勞資雙方代表參與，討論並回應員工意見	4	0	4
員工勸導單	由主管與員工面談溝通，協助理解問題並改善行為，以溝通代替單向懲處	3	0	3

3.3 人力發展

(1) 職能培育與職涯支持

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。

(2) 訓練體系說明

公司依職能發展與組織需求，建構分層且多元的訓練體系，涵蓋職前適應、專業職能、管理能力及外部學習資源等面向，使教育訓練能回應不同職務與發展階段之需求。

- 「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：**2025 年安排內部管理系統訓練課程，包括 ISO 9001、ISO 14064、永續報告書、職安訓練等制度訓練，另亦派員餐與職安相關訓練如「六小時勞工安全衛生教育訓練」、「職業災害教育訓練」、「執行職務遭受不法侵害預防教育訓練」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「2025 台灣生物多樣性論壇」、「CDP 對應 IFRS S2 之題組解析」、「114 年度 IFRS 永續揭露準則宣導會」、「溫室氣體盤查實作宣導會」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「企業編製「永續報告書」之法律責任與實務案例解析」、「公司治理 xAI 高效合規董事會運作實務研討會」、「IR&Engagement 新趨勢：ESG 與永續投資論」、「通訊傳播事業個人資料安全事故通報系統」、「2025 台灣資安通報應變年會」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」。2025 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。

3.4 人權保障

本公司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。

表 35　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	本公司恪守相關勞動法令，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、膚色、種族、宗教、政治、國籍、婚姻狀況或家庭狀況等因素造成差異，並依法規定訂定薪酬標準，2025 年未發生歧視之事件。

措施	執行內容
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。

3.5 職業安全衛生

(1) 管理制度與安全文化

本公司秉持「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，亦將職場安全、員工健康與社會責任視為營運管理的重要基礎。為維護同仁及工作者之安全健康，公司參考 ISO 45001 職業安全衛生管理系統精神，建構系統化職安管理架構，並將管理範圍延伸至承攬商等非本公司直接僱用之工作者，要求其共同遵循相關安全規範與作業要求，持續強化全員參與的安全文化。

公司以 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環推動職業安全衛生管理，依據法令要求與風險辨識結果擬定年度管理計畫，並於日常作業與施工現場落實安全措施、教育訓練及標準作業程序；透過專責人員定期巡檢、稽核與查核，掌握制度執行情形與潛在風險，再依執行結果滾動修正改善措施，使職安管理能從制度規劃落實至現場行動，並持續提升作業安全與管理韌性。

為確保職場安全事務具備實質溝通與雙向參與，公司依法設置**勞資會議，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管理佐證**；同時於主管會議中納入勞工反映事項與風險改善建議，使員工意見能透過正式管道反映、追蹤並轉化為後續改善行動，共同朝向「零災害」目標持續邁進。

(2) 職安政策與落實方向

本公司明訂職業安全衛生政策，作為全體員工、承攬商及相關利害關係人共同遵循之準則，核心精神包括遵守職安法規、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、強化稽核檢查、充分輔導溝通、提升安全意識，並以績效持續改善作為邁向永續發展的重要基礎。相關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、稽核制度及承攬管理等機制中，確保職業安全衛生管理能於日常營運中持續落實。

(3) 危害辨識、風險評估與職業災害調查改善機制

本公司依據「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 36　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
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。

(4) 事故通報與改善機制

針對職業災害或異常事件，本公司建立完整之通報、調查與改善機制。當事件發生時，公司將即時啟動通報及事故調查程序，記錄事件經過、初步原因與影響範圍；如現場有立即發生危險之虞，則依《勞動檢查法》第二十七條、第二十八條第二項及相關認定標準辦理停工或必要防護措施，以保障人員安全。後續由單位主管、職安人員及相關人員組成調查小組，進行現場勘查與資料蒐集，並透過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、教育訓練強化或防護措施調整等，改善執行情形亦納入追蹤管理、後續稽核及次年度職安計畫滾動調整。

(5) 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，本公司訂定「2025 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。本公司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 37　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。
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。

(6) 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 14 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。

(7) 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，2025 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 15　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。

圖 16　外勤同仁每日勤前職安宣導危害告知

- 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。

表 38　2025 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	5
乙級職業安全衛生管理員(回訓)		16hrs	1
防火管理人講習訓練(複訓)		6hrs	1
一般安全衛生教育訓練		6hrs	7
營造業一般安全衛生教育訓練		6hrs	20
營造業甲種職業安全衛生業務主管（回訓）	2 年/次	6hrs	5

(8) 職業健康服務與員工關懷

■臨場健康服務

為守護員工健康並降低職場健康風險，本公司持續強化職業健康服務與員工關懷機制。2025 年度公司委託專業職業健康顧問公司，並與合作診所安排定期到廠服務，其中護理師每月臨場服務 6 次、每次 2 小時，職業醫學科醫師每年提供 6 次、每次 2 小時之專業諮詢，透過穩定且專業的臨場服務，協助員工健康諮詢、異常追蹤與工作適性評估。

■健康檢查與追蹤

在健康風險管理方面，公司完成 203 位員工在職健康檢查，並針對異常結果進行分析與追蹤，其中辨識出 12 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，公司同步執行疲勞量表調查，對於高風險人員，除納入後續追蹤外，亦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，持續強化健康職場管理基礎。

■人因危害與母性保護

在人因性危害預防方面，公司完成 203 份問卷調查，初步辨識 11 位疑似肌肉骨骼風險個案，並已完成一對一醫護健康關懷；經評估後，相關個案已排除職業性危害風險，並針對產線作業現場檢視休息時間與休憩設備配置，以降低作業負荷對員工健康之影響。針對女性員工，公司亦落實母性健康保護，全年共關懷 70 位女性員工，其中 58 位為育齡期女性；本年度無妊娠或分娩未滿一年之員工需進行身心與工作環境評估。

■友善職場與健康促進

在友善職場推動方面，公司完成職場不法侵害風險評估與主管調查，年度有 1 件申訴案並已妥善處理完畢，且透過內部文宣持續強化宣導。公司亦每月發布健康專欄，2025 年共計發布 12 則健康資訊，內容涵蓋疫苗施打、飲食調整、心理健康及熱傷害預防等主題，並辦理慢性病預防健康講座，透過實體宣導與互動交流提升員工健康識能。整體而言，本公司已逐步建立結合健康檢測、風險辨識、個案追蹤與健康促進的系統化管理模式，未來將持續深化對員工身心健康的支持與保護。

(9) 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。2025 年共發生 4 件可記錄職業傷害，包含 1 件灼傷與 1 件衝撞及 2 件跌倒所致，無死亡或嚴重職災。職業傷害統計相關數據整理如下：

表 39　年度職業傷害統計表

指標	失能傷害類型	2025 年	2024 年
可記錄職業傷害次數	墜落、滾落	0	1
	不當動作	0	3
	灼傷	1	0
	衝撞	1	0
	跌倒	2	0
職業傷害相關數據	全年工作時數(A)	520,160	546,464
	職業傷害死亡人數(B)	0	0
	嚴重職業傷害人數(C)	0	0
	職業傷害造成損失工時之件數(D)	4	4
	損失工時之天數(E)	114	14
	可記錄職業傷害件數(F)	4	4

指標	失能傷害類型	2025 年	2024 年
職業傷害指標	失能傷害頻率（FR）[註 1]	7.68	7.31
	失能傷害嚴重率（SR）[註 2]	219	25
	總和傷害指數（FSI）[註 3]	1.29	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=√ [(F.R×S.R.) / 1,000]，採計至小數點後取兩位，第 3 位後捨棄

註 4 ：所示相關資訊目前係依台灣職業安全衛生相關法規及實務慣例揭露，並依國內慣用計算方式統計。

4. 社會（外部）

4.1 客戶服務

(1) 客戶滿意度調查

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。

本公司每年固定辦理客戶滿意度調查。近年調查結果均維持於 90% 以上，顯示整體客戶關係與服務品質保持穩定。2025 年客戶平均滿意度為 93%，較 2024 年提升 1 個百分點，整體呈現小幅回升。未來公司將持續蒐集客戶意見，檢視服務流程與溝通回應機制，作為持續改善服務品質之依據。

圖 17　歷年客戶平均滿意度分數

(2) 客戶溝通

本公司重視客戶意見與服務品質，對於客戶反映事項，均依內部「客戶抱怨處理程序」進行受理、處理與追蹤。相關案件由業務單位擔任主要窗口，並依實際情形邀集技術、生產、品保或承攬商共同釐清原因，將處理結果作為後續改善與跨部門溝通之依據。2025 年度本公司未接獲正式客訴案件，客訴件數為 0 件。過往已受理之客訴案件，亦均已完成改善與追蹤，相關改善經驗已納入接單管理、交期安排、現場執行流程及承攬商作業管理中持續優化，降低類似情形再發生的可能。

在日常服務管理上，公司持續強化第一線人員的溝通與應對能力，透過內部訓練、經驗回饋及日常管理要求，協助同仁更準確掌握客戶需求，並以即時、專業且務實的方式回應客戶問題，維持穩定一致的服務品質。平時，公司亦透過電話聯繫、實地拜訪及業務互動，與客戶保持良好溝通，並依不同客戶需求調整服務方式。面對市場對永續資訊的關注提升，本公司亦視客戶需求提供產品碳足跡資訊及相關認證資料，並持續透過市場區隔、產品創新與服務深化，建立長期合作關係，降低單純價格競爭與客戶流失風險。

4.2 產品品質與責任

(1) 品質管理原則

本公司以「預防為主、穩定為本」作為品質管理原則，將品質控管落實於產品設計、製造、檢驗、出貨與售後服務等階段。公司透過標準化作業程序、製程監控及出貨前檢驗，確保產品品質一致，並符合客戶規格與相關法規要求。在出貨管理上，公司秉持「品質把關在源頭」的做法，所有產品皆須於出廠前完成驗貨程序；在產品可追溯方面，則可依客戶需求提供出貨及保固期間內之追溯資料。

(2) 異常處理與品質績效

若發生品質異常，相關案件將納入內部管理循環，由品保、生產、研發、業務等單位共同檢討原因並追蹤改善，必要時亦納入內稽作業，以確保改善措施落實。本報告期間內，公司無產品主動召回，亦無主管機關或市場通報之產品召回情形，且未發生因產品安全相關法律程序所產生之貨幣性損失。整體品質表現維持穩定，並持續透過跨部門溝通與品質檢討機制，強化產品責任與客戶信任。

表 40　各項品質目標彙整表

品質項目	統計對象	品質目標	2025 年達標說明
成品不良率	成品不良軸數	每月小於 1.0%	**達成，成品不良率為 0%**
降低客戶報怨次數	客訴案件	每月小於一件（平均件數）	**達成，全年客訴案件 0 件**
提升客戶滿意度	客戶訪談	滿意度 85 分以上	**達成，客戶滿意度 93 分**
協力廠商考核	協力廠商	每季平均 85 分（含）以上	**達成，協力廠商平均考核 96 分**
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	**達成，光纖及銅纜半成品不良率均為 0%**
提升成品品質	製造課	成品不良率 1.0% 以下	**達成，成品不良率為 0%**
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	**持續推動，依製程監督與量測機制進行改善追蹤**

(3) 產品環保設計

面對客戶對環保、減碳及產品可回收性的重視，本公司光電將永續思維逐步導入產品設計與製程改善，從材料選用、結構設計、製程調整到後端回收便利性，持續檢視產品生命週期中的環境影響。

■材料替代

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。

■製程優化

因應新結構光纜開發需求，公司已完成相關配件模組採購，並同步推動設備改裝及工藝設計調整。2025 年，新結構光纜已進入樣品試作及產品改善規劃階段，後續將依現場設備調整、生產訂單安排及試作結果，持續優化製程參數與作業方式。

樣品試作完成後，將由工廠品保單位進行檢測與評估，並安排防水試驗，以確認新結構光纜之產品性能、耐用性與品質穩定度。相關驗證結果將作為後續產品改善、製程調整及量產評估依據，協助公司在產品開發過程中同步強化品質管理與製造能力。配合新產品製程規劃，未來生產用電量亦具下降潛力。公司將隨試作進度蒐集用電與製程數據，以實際資料檢視改善成果，作為評估製程效益、能源使用效率及管理決策的基礎。

■源頭減量

公司亦從產品設計源頭導入減量思維，在維持產品功能與品質穩定的前提下，重新調整材料配置與結構設計。以目前評估之 96C 規格產品為例，原設計重量約 0.313 kg/m，新設計重量降至約 0.195 kg/m，預估材料重量可減少約 37.67%。此項設計不僅降低原物料投入，也有助於減輕後續運輸、搬運及廢棄處理負荷。

■循環友善

新結構光纜同步考量使用後處理的便利性。過去產品使用防水混合膠狀填充物，報廢後若需分離光纖絲，須清除膠狀物，處理程序較為繁複；新產品改採止水纖維材料，透過紗線結構設計，使拆解過程中更容易與光纖絲分離，有助於提升後端回收處理效率。後續公司將配合樣品試作進度，持續蒐集材料減量、拆解便利性、製程用電及回收處理等相關數據，作為產品設計

優化與循環利用評估之依據。透過新結構光纜開發，本公司將持續推動低耗材設計、品質穩定與環境友善管理相互結合，強化產品競爭力與永續發展韌性。

4.3 供應商管理

(1) 採購制度與供應商管理

本公司依據內部「採購管理辦法」執行採購作業，流程涵蓋請購、詢比議價、驗收與付款等程序，並明定供應商選用原則。供應商須具備合法登記與營業資格，經主管核准後始得登錄為合格廠商；公司亦定期檢視「合格廠商及材料登錄一覽表」，並填報「廠商交易狀況報告表」，作為供應商管理與交易紀錄之依據。

採購人員須依規定辦理價格確認與比價作業，針對重點材料亦會與需求單位進行價格合理性審查，確保採購決策兼顧品質、交期、成本與供應穩定性。公司秉持公平、誠信原則，嚴禁與廠商有不當接觸、利益往來或圖利情形，相關要求均納入採購作業規範，以維護供應鏈交易秩序與誠信管理。

(2) 負責任採購

本公司將負責任採購視為供應鏈韌性與產品永續管理的重要基礎，與供應商夥伴共同建立合規、誠信及環境責任共識，確保原物料來源符合道德、環境及客戶要求，避免使用涉及人權侵害或環境危害疑慮之材料。針對特定產品材料，公司持續執行供應商環保規範調查，2025 年優先針對主要原物料之主要供應商進行 RoHS（限制有害物質）及 REACH 法規符合性盤查。盤查結果顯示， RoHS 符合性文件確認比例達 100%， REACH 符合性文件確認比例為 75%，其餘資料持續追蹤確認中，相關合規資料將依產品特性與客戶要求持續確認，作為採購決策、材料選用及產品風險管理之參考依據。

本公司所稱關鍵材料，主要係指產品生產所需之光纖及金屬材料，此類材料與產品性能、交期穩定及成本結構高度相關，因此公司於產品設計、採購規劃與材料管理過程中，持續關注其可取得性、供應來源穩定度、法規變動、客戶規範及市場價格波動對營運可能造成的影響，並透過重點材料價格合理性審查、材料合規資料追蹤及供應來源評估，降低關鍵材料取得、成本變動、法遵及聲譽相關風險。後續公司將視產品設計、客戶需求與市場供應情形，持續評估替代材料導入、供應來源調整及材料循環利用之可行性，強化關鍵材料風險管理與供應鏈韌性。

(3) 永續採購文件

為落實企業社會責任與永續採購原則，本公司訂有「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，並納入採購契約與交易確認書中。規範內容包含供應商應尊重勞動人權、落實環境保護、遵循誠信經營原則，並不得直接或間接採購來自高風險地區所產出之原物料，以降低人權侵害、衝突礦產及其他供應鏈責任風險。透過採購文件化管理，公司將永續要求前移至供應商合作初期，使責任採購不僅停留於宣示，而能落實於日常交易與供應鏈管理流程。

(4) 在地採購與供應鏈穩定

本公司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，以確保品質良好與交期穩定。依年報揭露資訊，裸銅線主要由國內供應商提供，光纖絲則為進口原料。整體而言，公司 2025 年度原物料國內採購占總採購金額之 86.14%，顯示公司在原物料與設備採購方面具備穩定的在地供應鏈合作基礎，亦有助於縮短溝通與交付時程、強化交期穩定與成本控管，提升營運韌性。

(5) 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，本公司積極推動廠內材料循環再利用，從包裝資材回收、鐵軸再利用到製程邊料再製，逐步將可回收、可修復及可再投入使用的資源導回營運流程，降低新材採購需求與廢棄物處理負荷。透過分類整理、維修整備、再製加工與品質管理，公司將循環經濟概念轉化為日常生產與包裝作業中的具體行動，兼顧資源效率、成本效益與環境管理成效。

圖 18　2025 年循環經濟推動成效

台通循環經濟三大行動亮點實務案例整理如下：

亮點行動 1. 光纖絲塑膠盒與棧板回收再利用，建立協作回收機制

公司建立包裝資材回收機制，針對客戶退回之光纖絲塑膠盒、木棧板及相關資材進行分類整理，依使用狀態判斷後續處理方式，可再次使用者重新投入產品包裝與內部搬運作業，需修復者則協調外部協力廠商進行維修或整備，使包裝資材不再僅作為一次性耗材，而能透過回收、整理與再投入使用，延長資材壽命並提升使用效率。此項作法串聯客戶端、廠內作業與協力廠商，讓包材回收不只停留在廢棄物減量，而是形成可持續運作的包裝循環管理流程。透過塑膠盒、棧板及相關包材的重複使用，公司可降低一次性包裝資材使用率，減少重複採購與耗材浪費，也讓資材管理由單純採購使用，逐步轉向「使用、回收、整理、再使用」的循環模式。

效益亮點：

✅ 建立塑膠盒、木棧板及相關包材回收機制，延長資材使用壽命

✅ 可再用包材重新投入產品包裝與內部搬運作業，降低一次性包材需求

✅ 協調外部協力廠商支援修復與再用作業，提升回收資材使用價值

✅ 促進客戶、廠內與協力廠商共同參與資源循環，強化供應鏈端循環管理

行動成果：

透過系統化回收再利用管理，公司有效降低廢棄物處理與新材採購需求，2025 年度共減少廢棄物處理與新材採購成本近 **61 萬元**，提升包裝資源使用效率並強化包裝循環機制，展現供應鏈協作與廠內資材再利用的實務成果。

亮點行動 2. 中古鐵軸回收再利用，延長資材壽命、落實包裝減碳行動

公司採購可再利用之中古鐵軸，取代部分新製鐵軸使用，並於廠內建立整理流程，針對回收或採購取得之中古鐵軸進行清洗、檢查、必要修復與重新噴漆，待確認其結構與使用狀態符合包裝作業需求後，再重新投入產品包裝流程。透過此作法，公司將原本可能被汰換或閒置的包裝資材重新導入使用，減少新製鐵軸採購需求，也降低包裝資材投入與相關成本。中古鐵軸具有可重複使用及可修復特性，若能透過廠內整理流程延長使用年限，可減少新製鐵軸製造、採購與運輸所帶來的資源投入。公司將此類資材納入包裝循環管理，不僅降低耗材浪費，也讓包裝作業從單向消耗轉為多次使用與價值延續，進一步強化廠內循環再利用能力。

效益亮點：

✅ 採購可再利用之中古鐵軸，取代部分新製鐵軸使用

✅ 透過清洗、檢查、修復與重新噴漆，延長鐵軸使用壽命

✅ 降低新製鐵軸採購需求，減少資材投入與包裝成本

✅ 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，本公司將可再利用資材經清洗、修復及噴漆整理後重新投入包裝流程，2025 年中古鐵軸總成本約 1,146.2 萬元，相較採購新製鐵軸，創造約 1,395.8 萬元成本效益，有效降低新製鐵軸採購需求與包裝資材成本，展現廠內循環再利用的實務效益。

亮點行動 3. 模頭料回收再製，實踐資源再利用、降低生產廢棄

公司於光纜與電纜生產過程中，針對每日開機、換線或機台加溫時產生之 PVC 與 PE 模頭料，導入回收再製流程。由於機台關閉後再次開機時，需加溫使機頭內部環境符合生產條件，並會推擠出腔體內餘料，依線種規格不同，每次可能產出約 6 至 30 公斤不等的模頭料；為減少此類邊料成為事業廢棄物，公司於生產線端落實收集、分類與粉碎作業，再委由合作廠商加工成可利用的回收再製料，重新回到生產材料管理循環中。此項作法將製程中不可避免產生的邊料與尾料轉化為可再次使用的材料，降低原生 PVC 與 PE 新料需求，同時減少廢棄物處理支出。公司亦結合廠內既有破碎機、粉碎機及剝皮機等設備，提升現場材料處理能力，當外被不良品或可回收材料產生時，可透過剝皮、破碎或粉碎作業進行前處理，增加材料再次利用的彈性。

效益亮點：

- ✅ 導入模頭料 PVC 與 PE 邊料、尾料回收再製流程
- ✅ 於生產線端落實收集、分類、粉碎與再製管理
- ✅ 減少原生 PVC 與 PE 新料使用，降低事業廢棄物處理需求
- ✅ 結合廠內破碎機、粉碎機及剝皮機，提升現場再利用能力
- ✅ 兼顧材料使用效率、成本效益與現場人員資源循環意識

行動成果：

透過模頭料回收再製並投入生產，本公司於 2025 年完成 **PVC 回收再製約 3.2 公噸**、**PE 回收再製 約 3.7 公噸**，合計減少約 **6.9 公噸**原生塑料需求，並創造約 **41.9 萬元**成本效益，有效落實循環經濟與廢棄物減量目標。

圖 19　廠內破碎機、粉碎機、剝皮機

附錄一　GRI 索引表

使用聲明	台通光電股份有限公司已依循 GRI 準則，報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內之永續資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	本公司所屬產業尚無適用之 GRI 行業準則。
編製說明	本索引依 GRI 內容索引格式彙整；若揭露尚未完整、不適用或需後續補強，於「省略 / 補充說明」欄註明。

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	對應章節 / 頁碼	省略 / 補充說明
GRI 2：一般揭露 2021			
	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書；永續治理 - 關於台通（P.1、P.5）	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 - 報告範疇（P.1-2）	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書 - 發行時間、報告書聯絡資訊（P.1、P.3）	
	2-4 資訊重編	關於本報告書；2.3 溫室氣體管理 / 表 22 註 4（P.1、P.47）	2024 年溫室氣體數據已於表 22 註明調整
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書 - 報告書品質（P.2-3）	本報告尚未委託第三方外部確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	永續治理 - 關於台通、主要產品及價值鏈角色（P.5-7）	
	2-7 員工	3.1 人力資源 / 表 27-表 29（P.54-55）	
	2-8 非員工的工作者	3.1 人力資源（P.54）	
	2-9 治理結構及組成	1.1 責任治理 - 治理架構、董事會組成與運作（P.25-29）	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1 責任治理 - 董事會及高階管理階層遴選與接班規劃（P.28）	
	2-11 最高治理單位的主席	1.1 責任治理 - 董事會組成與運作（P.27）	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 責任治理 - 永續推動組織；1.4 風險管理（P.25、P.34-37）	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	對應章節 / 頁碼	省略 / 補充說明
GRI 2：一般揭露 2021			
	2-13 衝擊管理責任之委任	1.1 責任治理 - 永續推動組織（P.25）	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 - 報告書品質；1.1 責任治理 - 永續推動組織（P.2、P.25）	
	2-15 利益衝突	1.1 責任治理 - 董事會組成與運作、利益迴避（P.25-32）	
	2-16 重大關切事項的溝通	1.1 責任治理；1.4 風險管理（P.25、P.34-37）	
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.1 責任治理 - 董事會組成與運作、董事進修（P.27）	
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.1 責任治理 - 董事會績效評估（P.28-P.29）	
	2-19 薪酬政策	1.1 責任治理 - 董事酬勞及員工薪酬（P.28）	
	2-20 薪酬決定流程	1.1 責任治理 - 董事酬勞及員工薪酬、功能性委員會（P.28-29）	
	2-21 年度總薪酬比率	1.1 責任治理 - 董事酬勞及員工薪酬（P.28）	公司目前已依法揭露董事及經理人酬金政策與相關薪酬資訊，尚未公開揭露年度總薪酬比率，後續將視法規要求及內部資料管理成熟度評估揭露可行性。
	2-22 永續發展策略聲明	董事長的話（P.4）	
	2-23 政策承諾	3.4 人權保障；4.3 供應商管理 - 永續採購文件（P.60、P.72）	
	2-24 納入政策承諾	3.4 人權保障；4.3 供應商管理 - 永續採購文件（P.60、P.72）	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.2 誠信經營 - 管理機制；3.2 勞資關係（P.30、P.57- P.58）	
	2-26 尋求建議與提出關切之機制	1.2 誠信經營 - 管理機制；3.2 勞資關係（P.30、P.57- P.58）	
	2-27 法規遵循	1.3 法規遵循（P.32-P.33）	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	對應章節 / 頁碼	省略 / 補充說明
GRI 2：一般揭露 2021			
	2-28 公協會的會員資格	永續治理 - 主要產品及價值鏈角色（P.6）	
	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（P.9-11）	
	2-30 團體協約	3.2 勞資關係（P.57）	不適用：公司目前未設立工會，無團體協約

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	對應章節 / 頁碼	省略 / 補充說明
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 - 重大主題判別流程、重大性分析（P.9-16）	
	3-2 重大主題列表	利害關係人鑑別及重大主題管理 - 本年度重大主題鑑別結果（P.17-24）	
	3-3 氣候變遷與環境永續	重大主題管理方針；2. 環境（P.17、P.43-53）	
	3-3 職場管理與人權保障	重大主題管理方針；3. 社會（內部）（P.19、P.54-67）	
	3-3 產品與顧客責任	重大主題管理方針；4.1-4.2（P.21、P.68-72）	
	3-3 企業治理與永續經營	重大主題管理方針；1. 治理（P.23、P.25-42）	
重大主題：企業治理與永續經營			
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 - 經營績效 / 表 4（P.8）	
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 誠信經營（P.30）	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律行動	1.2 誠信經營（P.30）	
自訂主題	股東權益維護、公司治理、法規遵循、風險管理	1. 治理（P.25-42）	無對應 GRI 主題準則，以管理作法揭露
重大主題：氣候變遷與環境永續			
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2.4 能源管理 / 表 23（P.49）	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	對應章節 / 頁碼	省略 / 補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2.3 溫室氣體管理 / 表 22（ P.47）	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2.3 溫室氣體管理 / 表 22（P.47）	
	305-4 溫室氣體排放密集度	2.3 溫室氣體管理 / 表 22 註 3（P.47）	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物產生及廢棄物相關顯著衝擊	2.5 廢棄物管理（P.53）	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.5 廢棄物管理（P.53）	
	306-3 廢棄物的產生	2.5 廢棄物管理 / 表 26（P.53）	
	306-4 從處置中轉移的廢棄物	2.5 廢棄物管理 / 表 26（P.53）	
	306-5 直接處置的廢棄物	2.5 廢棄物管理 / 表 26（P.53）	
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	3.1 人力資源 / 表 30、表 32（P.56）	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1 人力資源 / 表 33（P.57）	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	3.2 勞資關係（P.57）	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3.5 職業安全衛生（P.61）	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	3.5 職業安全衛生（P.62-65）	
	403-3 職業健康服務	3.5 職業安全衛生（P.65-66）	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.5 職業安全衛生（P.61）	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 職業安全衛生（P.64-65）	
	403-6 工作者健康促進	3.5 職業安全衛生（P.65）	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生衝擊	3.5 職業安全衛生（P.62）	
	403-9 職業傷害	3.5 職業安全衛生 / 表 39（P.66-67）	承攬商與外包商職災數據尚未納入統計
GRI 405：多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	1.1 責任治理；3.1 人力資源 / 表 27-表 30（P.27-28、P.54-56）	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	對應章節 / 頁碼	省略 / 補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	3.4 人權保障；3.5 職業安全衛生 - 友善職場（P.60、P.66）	
重大主題：產品與顧客責任			
自訂主題	客戶關係管理	4.1 客戶服務（P.68-69）	無對應 GRI 主題準則，以客戶滿意度及客訴管理揭露
自訂主題	產品品質與責任	4.2 產品品質與責任（P.69）	無對應 GRI 主題準則，以品質目標、召回及客訴績效揭露
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	1.5 資安管理 - 資安事件與量化績效（P.41-42）	
自主揭露與供應鏈管理			
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.3 供應商管理 - 在地採購與供應鏈穩定（P.72）	
自訂主題	供應商責任與永續採購文件	4.3 供應商管理（P.71-72）	無對應重大主題，但作為供應鏈管理補充揭露

附錄二 SASB RT-EE 電氣與電子設備索引表

主題	代碼	指標	種類	單位	年度揭露情形	對應章節 / 頁碼
能源管理	RT-EE-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比、(3)再生百分比	量化	GJ、%	2025 年總能源消耗量 17,813.95GJ；電網電力 39.88%；再生能源 0.00%。	2. 環境 - 能源使用統計，頁 49
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	(1)產生之有害廢棄物重量、(2)再循環百分比	量化	公噸(t)、%	2025 年未產生有害事業廢棄物；有害廢棄物重量 0 公噸；再循環百分比不適用。	2. 環境 - 廢棄物管理，頁 53
	RT-EE-150a.2	(1)應通報洩漏之次數及彙總量、(2)回收量	量化	次數、公斤(kg)	2025 年無違法規通報門檻之有害物質洩漏；應通報洩漏 0 件、彙總量 0 kg、回收量 0 kg。	2. 環境 - 廢棄物管理，頁 53
產品安全	RT-EE-250a.1	(1)公布召回之次數、(2)召回單位之總數量	量化	數量	2025 年無主動召回，亦無主管機關或市場通報之產品召回；召回次數 0 次、召回單位 0 件。	4. 社會（外部）- 客戶服務 / 產品品質與責任，頁 69
	RT-EE-250a.2	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	新臺幣	2025 年無因產品安全相關法律程序所產生之貨幣性損失；金額 0 元。	4. 社會（外部）- 客戶服務 / 產品品質與責任，頁 69
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	按收入計算之%	本公司目前尚未針對 IEC 62474 應申報物質進行產品盤查，故目前無法揭露相關產品收入占比。未來將持續評估並規劃導入 IEC 62474 應申報物質盤查機制，逐步建立產品化學物質管理與資訊揭露能力	2. 環境 - 產品碳足跡 / 產品生命週期管理，頁 71
	RT-EE-410a.2	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	按收入計算之%	2025 年無屬能源效率認證資格產品之收入；收入占比 0%。	-
	RT-EE-410a.3	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	量化	新臺幣	2025 年未產生符合 SASB 定義之再生能源相關或能源效率相關產品收入；金額 0 元。	-
材料取得	RT-EE-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論與分析	不適用	公司所稱關鍵材料主要為光纖及金屬材料，透過重點材料價格合理性審查、材料合規資料追蹤、供應來源評估，並持續評估替代材料、供應來源調整及材料循環利用。	4. 社會（外部）- 供應商管理，頁 72

主題	代碼	指標	種類	單位	年度揭露情形	對應章節 / 頁碼
企業倫理	RT-EE-510a.1	預防(1)貪瀆及賄賂與(2)反競爭行為之政策及實務之描述	討論與分析	不適用	公司訂有誠信經營守則及員工從業道德規範，禁止行賄、收賄、回扣、不當利益、利益衝突及違反公平競爭原則，並透過內控制度、教育宣導、主管管理責任、獎懲及檢舉保護機制落實。	1. 治理 - 誠信經營，頁 30
	RT-EE-510a.2	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	新臺幣	2025 年無涉及賄賂、貪瀆相關法律程序所導致之貨幣性損失；金額 0 元。	1. 治理 - 誠信經營，頁 30
	RT-EE-510a.3	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	新臺幣	2025 年無涉及反競爭行為相關法律程序所導致之貨幣性損失；金額 0 元。	1. 治理 - 誠信經營，頁 30
活動指標	RT-EE-000.A	生產數量，按產品類別劃分	量化	數量	報告書目前揭露主要產品與 2025 年銷售占比，未揭露依產品類別之實際生產數量。	永續治理 - 主要產品與用途，頁 7
	RT-EE-000.B	員工人數	量化	人	2025 年底員工人數 261 人。	永續治理 - 公司基本資料，頁 5；3. 社會（內部） - 人力資源，頁 54

附錄三 永續揭露指標 - 光電、通信網路業索引表

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	對應章節 / 頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2025 年總能源消耗量 17,813.95 GJ；外購電力占比 39.88%；再生能源使用率 0.00%。	GJ、%	2. 環境 - 能源使用統計，頁 49
二	總取水量及總耗水量	量化	2025 年的總取水量及排水量皆為 7.48 千立方公尺。	千立方公尺 (1,000m³)	2. 環境 - 節能減碳亮點行動，頁 51
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2025 年未產生有害事業廢棄物；有害廢棄物重量 0 公噸；回收百分比不適用。	公噸(t)、%	2. 環境 - 廢棄物管理，頁 53
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年職業傷害類別：灼傷 1 件、衝撞 1 件、跌倒 2 件；死亡人數 0、嚴重職業傷害人數 0；職業傷害造成損失工時之件數 4 件；FR 7.68、SR 219、FSI 1.29。	數量、比率(%)	3. 社會（內部） - 職業安全衛生，頁 66-67
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	再循環百分比為其他可回收廢棄物占廢棄物(49.02 公噸)產出總量(239.73 公噸)的 20.45%。	公噸(t)、%	2. 環境 - 廢棄物管理，頁 43；4. 社會（外部） - 供應商管理 / 循環經濟，頁 53
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	公司將光纖及金屬材料列為主要關鍵材料，透過價格合理性審查、材料合規資料追蹤、供應來源評估，降低取得、成本變動、法遵及聲譽風險，並持續評估替代材料、供應來源調整及循環利用可行性。	不適用	4. 社會（外部） - 供應商管理，頁 72
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	2025 年無涉及反競爭行為相關法律程序所導致之貨幣性損失；金額 0 元。	新臺幣	1. 治理 - 誠信經營，頁 30
八	依產品類別之主要產品產量	量化	報告書目前僅揭露主要產品項目及銷售占比，未揭露主要產品產量。已揭露 2025 年銷售占比：通訊服務 34.93%、光纜及光纖到家相關配件 22.56%、工程 26.62%、局內外傳輸線材 10.73%、其他 5.16%。	依產品類型而不同	永續治理 - 主要產品與用途，頁 7

附錄四 TCFD 氣候相關財務揭露索引表

TCFD 構面	建議揭露項目	年度揭露情形	對應章節 / 頁碼
治理	a. 描述**董事會**對氣候相關風險與機會之監督	已揭露：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，公司治理室與各部門執行。TCFD 四大核心構面亦列示由董事會監督。	2. 環境 - 氣候風險管理 / 表 17 TCFD 四大核心構面分析概覽，頁 43；1. 治理 - 永續推動組織，頁 25
治理	b. 描述**管理階層**在評估與管理氣候相關風險與機會之角色	已揭露：董事長負責指導，總經理統籌相關作業，公司治理室與各部門執行；永續發展推動小組由總經理擔任召集人，下設 E、S、G 小組，E 小組聚焦資源優化、污染防治、碳管理與環境法規遵循。	2. 環境 - 氣候風險管理，頁 43；1. 治理 - 永續推動組織，頁 25
策略	a. 描述短、中、長期之氣候相關風險與機會	已揭露：轉型風險包含技術轉型、市場變化；實體風險包含極端氣候衝擊、原料供應穩定性；機會包含綠色製程創新、客戶形象與評比提升，並列示短至中期、中期及長期之影響期間。	2. 環境 - 氣候風險管理 / 表 19 氣候風險與機會分析表，頁 44
策略	b. 描述氣候相關風險與機會對組織業務、策略及財務規劃之衝擊	部分揭露：報告已說明低碳技術導入、碳足跡資料不足及極端氣候可能帶來之營運風險，並揭露綠色製程與 ESG 回應可提升競爭力。惟目前尚未完整揭露短、中、長期時間尺度、適用情境或主要假設，以及財務影響量化。	2. 環境 - 氣候風險管理 / 表 19 氣候風險與機會分析表，頁 44；氣候變遷因應策略，頁 43-45
策略	c. 描述不同氣候情境下組織策略之韌性	部分揭露：報告已建立短中長期氣候應變目標及多項調適措施，目前未進行情境分析，如 1.5°C、2°C 或高排放情境下之策略韌性評估。	2. 環境 - 氣候變遷短中長期目標，頁 44；現行氣候變遷因應作為盤點，頁 45
風險管理	a. 描述組織辨識與評估氣候相關風險之流程	已揭露：公司參考 TCFD 架構進行氣候風險與機會初步盤點，並於重大性流程中納入 GRI、SASB、TCFD、公司治理評鑑、產業趨勢及同業實務，辨識與評估實際及潛在衝擊。	2. 環境 - 氣候風險管理，頁 43；利害關係人鑑別及重大主題管理 - 重大主題判別流程，頁 9-24
風險管理	b. 描述組織管理氣候相關風險之流程	已揭露：公司以低碳材料、製程韌性與永續治理為主軸，並盤點防洪防水、高溫作業調適、緊急應變、供應商備援、物流備援及保險保障等措施；另以節能設備、電力監控、設備保養及教育訓練推動減碳管理。	2. 環境 - 氣候變遷因應策略，頁 44-45；表 20 對應 TCFD 實體風險類型彙整表，頁 45；因應措施與配置，頁 45
風險管理	c. 描述氣候相關風險之辨識、評估及管理流程如何整合至整體風險管理制度	已揭露：公司風險管理政策由董事會作為最高決策單位，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風險；氣候議題亦納入永續重大主題及環境章節管理。	1. 治理 - 風險管理，頁 34；2. 環境 - 氣候風險管理，頁 43

TCFD 構面	建議揭露項目	年度揭露情形	對應章節 / 頁碼
指標與目標	a. 揭露組織依策略與風險管理流程評估氣候相關風險與機會所使用之指標	已揭露：已揭露範疇 / 類別一、二排放量、排放總量、排放密集度、總能源消耗量、外購非再生電力占比、再生能源占比，以及節能改善成果與產品碳足跡資訊。	2. 環境 - 產品碳足跡，頁 46；溫室氣體管理 / 表 22，頁 47；能源使用統計，頁 49；管理成果與改善措施，頁 50
指標與目標	b. 揭露範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體排放與相關風險	2025 年範疇 / 類別一排放量 886.64 公噸 CO2e、範疇 / 類別二排放量 919.56 公噸 CO2e、排放總量 1806.20 公噸 CO2e、排放密集度 0.87 公噸 CO2e / 百萬元營收。範疇三排放量 3987.26 公噸 CO2e	2. 環境 - 溫室氣體管理 / 表 22 近三年溫室氣體盤查概覽，頁 47
指標與目標	c. 描述組織管理氣候相關風險與機會所使用之目標及達成情形	已揭露：公司設定 2030 減碳 30%、2050 達成企業淨零排放；短期建立能源與碳排放管理基線，中期導入智慧能源系統與高效率設備，長期推動再生能源與綠色製程。2025 年排放總量較 2023 年基準年下降。	2. 環境 - 表 14 TCFD 四大核心構面分析概覽，頁 43；氣候變遷短中長期目標 / 表 18，頁 44；溫室氣體管理 / 表 22，頁 47