



POWERTIP

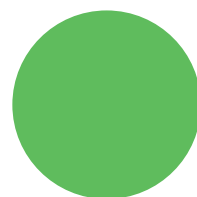
Display Device For Technology

股票代碼: 6167

久正光電股份有限公司

2024年 永續報告書

Sustainability Report



本報告書公告位址

<https://mops.twse.com.tw>

發行日期: 西元 2025 年 8 月 7 日

久正光電致力於各類中小尺寸液晶顯示器模組之開發、製造，在環境、經濟與社會，以及治理四大面向上，以積極、創新、負責的態度維持永續發展的環境。

CONTENTS

00 關於本報告書

- 0.1 報告書說明 003
- 0.2 經營者的話 005
- 0.3 永續發展推動及執行情形 .. 006

CH1 永續管理

- 1.1 永續發展願景與策略 011
- 1.2 永續發展管理機制 012
- 1.3 利害關係人議合 013
- 1.4 重大議題分析 015

CH2 公司簡介

- 2.1 關於久正光電 025
- 2.2 營運概況 027
- 2.3 主要產品服務及價值鏈 028
- 2.4 永續性管理系統 029

CH3 營運與治理

- 3.1 營運績效 032
- 3.2 治理機構 034
- 3.3 公司治理 / 誠信經營 040
- 3.4 風險管理 042

CH4 價值創造

- 4.1 研發創新 045
- 4.2 製程技術與產品品質 050
- 4.3 供應商管理 052
- 4.4 客戶關係、資訊安全及客戶隱私權保護 056

CH5 落實環保

- 5.1 環境保護政策及節能減碳... 062
- 5.2 能源管理及溫室氣體排放 .. 063
- 5.3 水資源及廢污水管理 066
- 5.4 廢棄物管理 067
- 5.5 氣候變遷因應與調適 069

CH6 幸福職場

- 6.1 員工結構 079
- 6.2 員工招募及培育 081
- 6.3 薪酬福利 083
- 6.4 人權管理 088
- 6.5 職業健康與安全 090
- 6.6 社會共融 095

附錄索引

- 附錄一、GRI 準則內容索引表 .. 097
- 附錄二、氣候相關資訊 101



00

關於本報告書

- 0.1 報告書說明
- 0.2 經營者的話
- 0.3 永續發展推動及執行情形

0.1 報告書說明

久正光電股份有限公司（以下簡稱為「久正光電或本公司」）2024 年永續報告書（以下簡稱為「本報告書」）編製之相關資訊如下：

報告書目的

久正光電發行永續報告書，旨在闡述公司推動永續發展的目標與成果，並回顧過去一年在環境、社會及公司治理領域的承諾、策略及表現。本報告書不僅展示公司在減少碳排放、資源管理及提升員工福祉等方面的努力，還希望向關注本公司的利害關係人分享我們在永續發展中的實踐與成就。同時，我們也期望透過此報告書，促進與各利害關係人之間的溝通，並誠摯邀請各方提供建議。本公司將持續吸納多方意見，以實現永續經營與穩健成長的目標。

編制依據

本報告依循中華民國證券櫃檯買賣中心發布之上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法，參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編制前一年度之永續報告書，揭露公司所鑑別之經濟、環境及人群（包含其人權）重大主題與影響、揭露項目及其報導要求。並參考氣候變遷相關財務揭露專案小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）資訊揭露報導要點，揭露本公司氣候相關風險、策略、目標、治理結構及行動。

報告範疇 GRI 2-2

本報告書之財務數據資料與久正光電合併財報數據一致，包括久正光電及 Powertip Technology Inc.（USA）、Powertip Technology Ltd.（H.K.）、America Technology Corp.、大正國際投資有限公司、大禾國際投資有限公司、大陽國際投資有限公司、Powertip Technology（C.I.）Corp.、江蘇久正光電有限公司及東莞久正光電有限公司等九家子公司。

本報告書有關環境及社會相關數據揭露範圍以久正光電個體公司為主要範圍，若涉及其他實體，將於報告書備註說明。



報告期間及頻率 GRI 2-3

本報告書為年度定期發行，於當年度發行上一年度的「永續報告書」，本報告書報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，預計於 2025 年 8 月發行，下一版本預計於 2026 年發布。

為確保專案與活動績效的完整性，部分內容可能涵蓋 2024 年 1 月 1 日之前及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊。如涉及 2024 年 12 月 31 日之後的資料，將於報告內文中詳細註明。

資訊重編 GRI 2-4

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

審查與確信 GRI 2-5

內部審查：

本報告書資料來源係由各單位蒐集及整理相關數據與內容，經由主管審核後提交至「永續發展推動小組」進行彙整與分析，「永續發展推動小組」遵循全球永續性報告倡議 (GRI) 準則及氣候變遷相關財務揭露專案 (TCFD) 等要求編製報告，並完成後經董事會決議通過。在編製過程中，報告書內容經過多層級審核，「永續發展推動小組」盤點永續活動與永續報導，確保相關資訊處理之完整性、可靠性、有效性，董事會建立永續資訊治理架構與呈報體系，確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

外部保證 / 確信：

本報告書於報導期間並無外部確信情形。

數據量測

財務營運績效取自於年報，包含合併財務報表之所有關係企業，依據國際財務報告準則 (IFRS)，幣值以新臺幣計算。職業安全衛生相關績效則以國際通用指標及單位表達。

聯絡窗口 GRI 2-3

永續報告書揭露之永續資訊與績效於久正光電官網公開發表，如您對於本公司永續報告書有任何意見指正，竭誠歡迎您透過以下方式聯繫我們。

地址：臺中市西屯區工業區六路八號

公司網址：<http://www.powertip.com.tw/>

聯絡人：徐惠玲

電話：(04) 2355-8168 #2011

傳真：(04) 2355-8166

0.2 經營者的話 GRI 2-22

久正光電身為社會公民的一份子，在追求卓越成長的同時，肩負著對環境、社會與治理的責任。我們秉持創新、責任與透明的核心價值，積極應對永續發展議題，持續致力於落實公司治理、推動環境保護，建立幸福職場，與參與社會關懷。

為因應日益複雜的經營挑戰與氣候變遷議題，本公司將持續關注國際與行業相關 ESG 議題，並透過多元平臺增強與利害關係人互動，就可能影響環境、社會與治理的重大議題，進行風險與機會評估，及制定相關策略及作法，希望能兼顧利害關係人的權益，達到企業永續與環境永續目標。

在環境保護方面，我們深刻體會到自然環境的脆弱與保護的重要性，因此將環保融入我們的業務運營，持續推行 ISO14064-1 溫室氣體盤查活動，確保符合政府法規、客戶需求及全球永續發展趨勢；強化落實 ISO14001 環境管理制度，全面遵循相關環保法規，滿足合規要求；透過內部檢討原物料與製程特性，推動源頭改進，選用低污染性與低揮發性的材料，以減少處理成本與空氣污染影響。



在社會議題方面，我們始終以「人」為核心，為員工塑造安全健康且富有活力的工作環境，並推動多元化與包容性文化，無分性別、職等或部門，皆以促進員工全面發展為目標。我們致力於培育優秀人才，提供多元的學習與成長機會，並鼓勵員工在專業領域發揮創意與潛能。

展望 2025 年，市場的挑戰仍然嚴峻，久正光電將有效落實公司治理及強化營運佈局。在公司治理方面，持續強化董事會職能及健全內部控制制度；在營運方面，利用高效的供應鏈管理與營運靈活性優勢，在現有產品線上穩健推進，同時本公司亦積極開發嵌入式單板電腦 (Embedded SBC) 等新產品，提供客戶完整解決方案，廣泛應用於醫療照護、運動器材、工業領域及智能家居...等範疇，跨足多項中小尺寸顯示器之市場，期能提升經營績效與公司價值。

久正光電將以永續發展為指導方針，持續優化業務模式，積極履行企業社會責任，並攜手合作夥伴，推動環境、社會與經濟的協同發展，為利害關係人創造長期的正向價值。

久正光電股份有限公司

董事長 王世岳

0.3 永續發展推動及執行情形

0.3.1 2024 年永續發展執行情形

久正光電積極實踐永續發展，將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，以具體行動落實及達成永續承諾。2024 年度有關公司治理、永續環境及社會公益之推動及執行情形如下：

公司治理

董事會及股東會運作

[法令遵循]

1. 會議前七日通知董事，並提供議程資訊，董事對於會議事項若涉及自身利害關係時，均依法進行利益迴避。會後 20 日內完成議事錄發送。
2. 股東會事前登記，依法製作及公告股東會開會通知、議事手冊、股東會年報，及會後股東會議事錄公告。
3. 2024 年度召開 1 次會計師與審計委員會之單獨溝通會議。

[董事會及功能性委員會績效評估]

1. 2025 年 03 月 12 日完成董事會、董事會成員及功能性委員會績效自評問卷，並分別提報第十三屆第四次董事會 / 第二屆第三次審計委員會 / 第六屆第二次薪資報酬委員會。
2. 績效自評問卷滿分為 5 分，董事會績效自評加權平均分數為 4.76 分、董事會成員績效評估加權平均分數為 4.50 分。審計委員會績效評估加權平均分數為 4.70 分。薪酬委員會績效評估加權平均分數為 4.80 分，董事會及功能性委員會評估結果均屬優等以上，能落實公司治理並有效提升董事會及功能性委員會運作效率。

[推動誠信經營]

本公司訂有《[董事及經理人道德行為準則](#)》、《[內部重大資訊處理作業程序](#)》等規章辦法。

2024 年誠信經營執行狀況：

1. 12 月 06 日以電子郵件方式傳送內線交易等宣導資料給內部人進行法令宣導。
 - (1) 上櫃興櫃公司內線交易暨內部人股權相關法令及應行注意事項 / 公司治理實務守則。
 - (2) 內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣。
2. 以電子郵件提醒內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。
3. 12 月 06 日以電子郵件方式進行教育訓練，以落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為。
4. 本公司於公司網站及內部建立獨立舉報專線與信箱，供本公司內部及外部人員使用。

環境永續

為降低溫室氣體排放量，久正光電近年採取生產線調整及各項節能措施，2024 在能源消耗相較 2023 年度減少 38.58%；溫室氣體排放量減少 38.03%。

2024 年 11 月 15 日及 19 日舉辦永續報告書編製教育訓練課程，課程主題：GRI 準則、重大主題、氣候相關財務資訊揭露、溫室氣體聲明、廢棄物及排水、產業揭露永續指標。

員工關懷

【人才發展及培育】

2024 年舉辦教育訓練：

- (1) 舉辦職前訓練共 50.5 小時，共 23 人次參加。
- (2) 舉辦品保、製造、研發、生技、生管、設備、營業等部門內控職能訓練共 1,252 小時，共 990 人次參加。
- (3) 舉辦職業安全衛生訓練共 200 小時，共 200 人次參加。

2024 年度合計教育訓練時數共 1,534.5 小時，員工參與共 1,245 人次。

【促進員工健康】

- (1) 職安法規：2024 年度舉辦新進人員體格檢查、完成中高齡及高齡者健康保護計畫、完成哺乳室環境安全檢視與管理、執行作業場所職務遭受不法侵害危害辨識、職場不法侵害危害預防與溝通教育訓練。
- (2) 設置職醫與職護人員，提供健康照護與緊急救護預防及職業傷病、傳染病的管理、體格檢查、健康檢查執行與結果分析、健康指導、健康促進、適性配工、復工等重要工作項目。



0.3.2 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

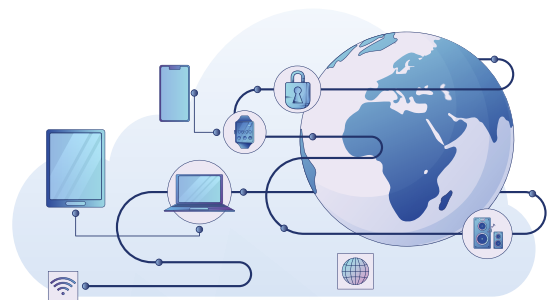
聯合國於 2015 年通過並宣布了「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，SDGs 包含 17 項核心目標，其中又涵蓋了 169 項細項目標、230 項指標，包括貧困、飢餓、教育、性別平等、能源、環境、氣候變化、和平與正義等問題，涵蓋「經濟成長」、「社會和諧」與「環境保護」等永續發展的三大面向，以多元角度勾勒全球整體發展各領域層面，引導政府、企業、民眾，透過每次的行動與決策，達到永續發展的目標。



圖片素材來源：聯合國永續發展目標 SDGs

久正光電身為社會公民的一份子，關注並響應聯合國提出之 17 項 SDGs 核心理念，希望經由本身的推動及參與，減低人類所面臨的永續挑戰。久正光電檢視自身的永續目標、策略及資源投入，鑑別出 7 項與聯合國永續發展目標 (SDGs) 相關聯的永續發展指標 (第 3 項 / 第 4 項 / 第 5 項 / 第 8 項 / 第 10 項 / 第 12 項 / 第 13 項)，包括：

- 第 3 項** 確保健康的生活與人群的福祉。
- 第 4 項** 確保包容和公平的優質教育。
- 第 5 項** 性別平權。
- 第 8 項** 就業和經濟成長。
- 第 10 項** 減少國內及國家間的不平等。
- 第 12 項** 確保永續消費和生產模式。
- 第 13 項** 氣候行動。



SDGs 核心目標	久正光電因應 SDGs 做法	對應章節
 SDGs 目標 3 確保健康的生活與人群的福祉	本公司依循相關法令及規章制定管理規章，將對人權及員工權益之保障明文規範在內，並提供各項員工福利措施，包括績效獎金、三節獎金、員工健康檢查等。	6.5 職業健康與安全
 SDGs 目標 4 確保包容和公平的優質教育	本公司認為員工是公司重要的核心資產，為公司永續經營的基礎，為此打造多元、自主的學習環境，亦希望透過良好的訓練環境培養出具有樂觀、積極、專業、創新的優秀人才，本公司鼓勵員工參與各式不同的訓練課程，增加本身的競爭力。	6.2 員工招募及培育
 SDGs 目標 5 性別平權	本公司落實職場環境男女平等雇用，2024 年女性與男性員工占整體員工比例分別為 58.79% 與 41.21%。	6.1.2 員工多元化與平等機會
 SDGs 目標 8 就業和經濟成長	本公司致力於維持穩定的經濟成長，提供充足且適當的工作機會。截至 2024 年 12 月 31 日，久正光電及子公司聘僱員工總人數共 625 人。	6.1.1 人力組成
 SDGs 目標 10 減少國內及國家間的不平等	本公司於人員聘僱上不因種族、宗教、膚色、國籍、性別、政治傾向、出身背景等因素而有所差異，確保員工享有安全、平等權利、受尊重、擁有公平競爭機會的環境。	6.1.2 員工多元化與平等機會
 SDGs 目標 12 確保永續消費和生產模式	本公司已取得 IATF 16949 : 2016、ISO 9001 : 2015 品質管理系統認證，生產製程依循國際品質管理標準所規範的作業流程執行，全面落實品質管控要求。產品如有需符合 ROHS 標準時，其物料供應商，須依「限用物質管理辦法」及「綠色供應鏈管理程序」規定，提出相關測試報告書（或第三單位公證報告書）與宣告書。採購的產品、流程和服務符合目的地所在國、發運地所在國及顧客識別目的地所在國的法律法規要求及目標顧客的國家法律法規要求始得列入合格供應商。	4.2 製程技術與產品品質 4.3 供應商管理
 SDGs 目標 13 氣候行動	全球氣候變遷與能源管理為久正光電永續發展的重大課題與關鍵性重大風險項目之一，針對其可能造成的營運衝擊，進行實體、轉型風險與機會的鑑別，以及發生可能性評估與影響程度分析，並研議適當的應對措施。	5.5 氣候變遷因應與調適



Ch1

永續管理

- 1.1 永續發展願景與策略
- 1.2 永續發展管理機制
- 1.3 利害關係人議合
- 1.4 重大議題分析

1.1 永續發展願景與策略 GRI 2-22

久正光電秉持「創新、品質、永續」的核心價值，積極落實環境、社會及公司治理(ESG)原則，以確保企業在追求成長與競爭力提升的同時，也能為全球永續發展目標(SDGs)貢獻心力。我們針對經濟(治理)、環境及社會三大面向，擬定短、中、長期的發展願景、策略與行動方針，以建構更具韌性的企業體質，實現企業與社會共榮的永續目標。

一、經濟(治理 G)	二、環境(E)	三、社會(S)
強化公司治理，提升經營韌性 願景：建立透明、高效且符合國際標準的公司治理機制，確保企業長期穩健發展。	落實低碳轉型，推動綠色創新 願景：成為低碳的產業，致力於降低環境衝擊，實現碳中和目標。	共創包容多元的企業文化與社會影響力 願景：促進員工福祉、社會共融與產業共榮，打造企業與社會共同成長的環境。

策略與行動方針

短期(1-3年) - 強化董事會職能，提升決策透明度，確保公司治理符合國際準則(如TCFD、GRI)。 - 落實誠信經營，加強內部稽核與風險管理機制，確保資訊揭露的完整性與正確性。 - 強化法遵管理，確保所有營業活動皆符合國內外法規與倫理。 中期(3-5年) - 導入數位轉型技術，提升供應鏈管理與財務透明度，降低營運風險。 - 建立更完善的利害關係人溝通機制，確保股東、員工、客戶及供應商的權益。 長期(5年以上) - 積極參與ESG評級，提升企業在全球市場的信譽與競爭力。 - 建立具韌性的企業營運架構，確保公司能夠適應未來產業變遷與經濟挑戰。 - 持續優化決策機制，提升經營效率。 - 強化資安管理與個資保護，確保企業資訊安全符合「上市上櫃公司資通安全管控指引」。	短期(1-3年) - 建立企業碳盤查機制，評估並逐步降低直接與間接溫室氣體排放(範疇1、2、3)。 - 提升生產製程的能源效率，減少廢棄物與水資源耗用，推動循環經濟概念。 - 導入綠色供應鏈管理，要求供應商落實環境友善政策。 中期(3-5年) - 擴大再生能源使用比例，目標達成一定比例的電力來自綠能。 - 推動低碳產品研發，開發更節能的材料與技術，協助客戶降低碳足跡。 - 持續推動環境管理制度，確保企業內部各部門能夠有效推動環保目標。 長期(5年以上) - 達成碳中和目標，並朝向淨零排放邁進。 - 深化循環經濟模式，建立完整的產品回收與再利用系統。 - 持續開發前瞻環保技術，參與全球環境保護倡議，成為綠色科技的標竿企業。	短期(1-3年) - 強化員工培訓與職涯發展，提升人才競爭力，建立永續人才培育機制。 - 落實職場安全與健康管理，確保工作環境符合國際標準(如RBA)。 - 推動企業志工與公益活動，提升企業社會參與度。 中期(3-5年) - 建立多元、包容與平等的職場文化，確保性別平等與多元人才發展。 - 強化員工福祉，包括身心健康計畫與福利提升措施。 - 與當地社區合作，發展永續教育與產業發展計畫，促進社會共榮。 長期(5年以上) - 成為最佳雇主品牌，吸引並留住優秀人才。 - 擴大社會影響力，推動更大規模的社會創新與公益投資。 - 參與社會責任倡議，提升企業的社會價值。
---	--	--

邁向永續未來，創造長遠價值

久正光電深信，ESG永續發展不僅是企業責任，更是提升競爭力與創造長遠價值的關鍵。我們將持續透過創新技術、綠色轉型與社會責任，攜手所有利害關係人，共同打造更永續的未來。我們承諾，在未來的經營過程中，將不斷精進ESG策略，確保企業穩健發展，為全球社會與環境帶來更正向的影響。

1.2 永續發展管理機制

1.2.1 永續發展組織職責與架構 GRI 2-9、GRI 2-13

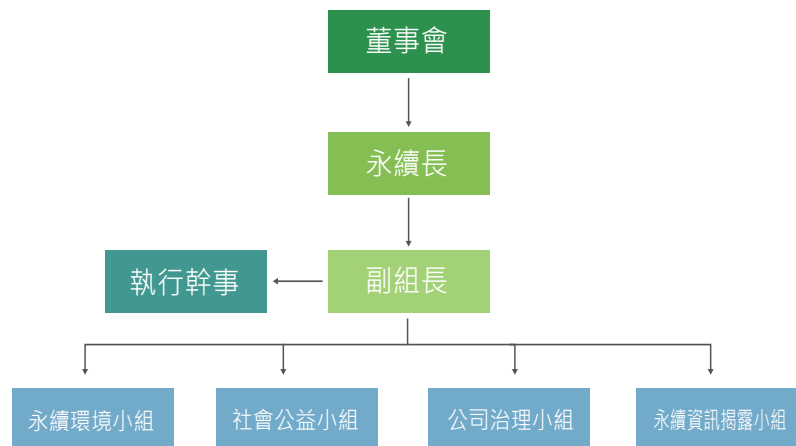
為實踐公司永續發展目標，並強化永續治理，久正光電設置「永續發展推動小組」，由陳嘉輝副總擔任推動小組召集人及永續長，「永續發展推動小組」依據環境、社會、公司治理等構面，分責設立永續環境小組、社會公益小組、公司治理小組及永續資訊揭露小組等四大功能小組，各功能小組由相關業務主管及專業人員組成，針對永續發展相關議題進行管理及落實各項永續發展計劃，以確保永續發展目標及行動的達成。

董事會為公司在推動永續發展與監督之最高單位，核定永續發展使命及願景、與永續發展政策、制度或相關管理方針，確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。「永續發展推動小組」負責永續發展政策、制度及具體行動計畫之提出及執行，並於 2025 年度起每季向董事會報告永續發展運作及執行情形。

永續發展組織與職掌如下

董事會

核定永續發展使命及願景、永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。



永續發展推動小組

盤點永續活動與永續報導，並設置適當之控制措施，以確保相關資訊處理之完整性、可靠性、有效性及進行權限控管。



1.2.2 ESG 營運稽核

為確保公司整體經營目標應與永續經營目標相連結，確保相關資訊之揭露能適當反應永續經營活動，久正光電將永續資訊管理作業納入內部控制制度及稽核計畫，稽核重點包括：

1. 永續資訊編製及審核，應符合「永續資訊管理辦法」。
2. 利害關係人及重大主題辨識結果應提永續發展委員會 確認，並經董事會核准。
3. 永續報告書編製，應符合主管機關規定標準。
4. 永續資訊依規定須經外部確信與查證時，應委由符合主管機關確信機構資格之第三方機構執行。
5. 永續報告書應經內部簽核流程，並提送永續發展委員會確認，報請董事會決議通過。
6. 各項永續資訊檔案，應由專人負責點收、盤查、核對或分發經授權人員處理或保存。
7. 永續報告書之公告與申報，應符合主管機關規定期限及指定方式。

稽核單位定期評估內部控制機制的運作成效，據此進行相關查核，並定期向董事會報告查核結果。內部稽核人員每年至少稽核一次公司永續資訊管理，確認其遵循情況，並將分析結果彙整成稽核報告。如發現重大違規事項，稽核單位將以書面形式向審計委員會及董事會報告。

並依據問卷回覆將各類利害關係人的五大原則平均分數進行排序，鑑別出利害關係人重要程度，依分數高低分別為：客戶、員工、供應商、股東／投資人、政府機構、金融機構、產業公協會、媒體及社區／地方團體，以客戶、員工、供應商、股東／投資人為重要利害關係人。

利害關係人議合標準

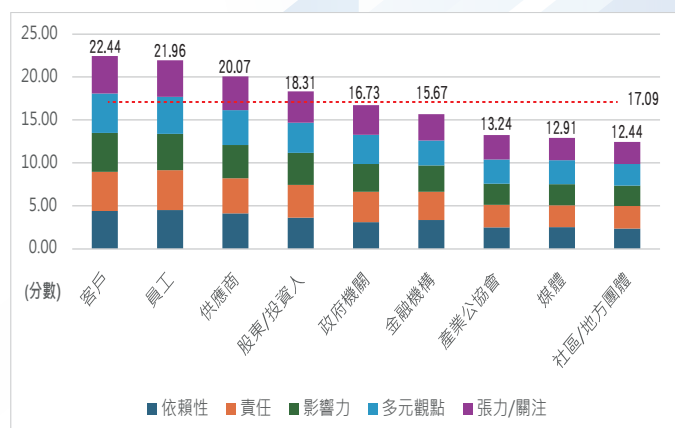
Dependency 依賴性
直接或間接地依賴企業的經營活動、產品或服務及相關績效的個人或團體，或企業本身為維持營運而依賴的個人或團體。
Responsibility 責任
企業對利害關係人在現在或未來負有法律、商業、營運、道德的責任。
Influence 影響力
對企業或利害關係者的策略或者運營決策具影響力的個人或團體
Diverse Perspective 多元觀點
可以為企業帶來新的見解與視野，並協助企業了解現況，鑑別新的機會與行動的個人或團體。
Tension 張力 / 關注
在財務、廣泛經濟、社會或環境議題，需要企業立即給予關注與回應的個人或團體。

1.3 利害關係人議合 GRI 2-29

1.3.1 利害關係人鑑別

久正光電參照國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱 AA1000 SES) 的五大原則，(依賴性、責任、影響力、多元觀點與關注／張力) 鑑別利害關係人，鑑別過程係透過內部問卷發放，發放對象為「永續發展推動小組」成員及課級以上主管，問卷共回收 45 份。

利害關係人鑑別評量結果



1.3.2 利害關係人議合

久正光電重視利害關係人的權益與意見，透過多元管道與利害關係人進行溝通與議合。包括永續報告書編撰過程透過問卷對利害關係人進行重大主題關注度的調查、官網設有公開的聯絡信箱，內部設有檢舉信箱，根據不同利害關係人的屬性與需求，建立適當的溝通機制，深入了解其需求，並對於利害關係人關注議題積極回應。具體傳達本公司在永續經營上的承諾及具體作為。

利害關係人	對久正光電的重要性	關切議題	溝通管道	溝通頻率
客戶	客戶為公司營收主要來源，久正光電全力為客戶提供最好的產品品質及服務。	◆資訊安全及客戶隱私權保護 ◆公司治理 / 誠信經營 ◆產品及服務品質 ◆職業健康與安全	品質管理稽核	不定期召開
			實地拜訪	視需求而定
			官網公開資訊、電話、電子郵件	即時提供
			滿意度調查	定期客戶滿意度調查
員工	員工是公司重要的資產，協助公司創造營運價值。久正光電重視員工的意見，致力於提供健全完善的職場環境。	◆產品及服務品質 ◆員工福利與權利保障 ◆職業健康與安全 ◆營運策略與經濟績效	多元申訴管道：員工信箱、員工直接向各級主管提出意見或申訴	即時提供
			經營管理階層與各級主管的雙向溝通	隨時
			勞資會議、福委會議	定期召開
供應商	供應商夥伴與久正光電構建互惠互利的價值鏈，在環境、治理與社會面合作推動永續發展。	◆產品及服務品質 ◆營運策略與經濟績效 ◆公司治理 / 誠信經營 ◆法律遵循	供應商評鑑	定期舉行
			實地訪查	視需求安排
			供應商會議	視需求安排
			官網公開資訊、電話、電子郵件	即時提供
股東 / 投資人	久正光電致力於創造穩定的獲利及投資報酬率，並尋求良好的永續治理表現。	◆資訊安全及客戶隱私權保護 ◆公司治理 / 誠信經營 ◆法律遵循 ◆營運策略與經濟績效	股東大會	每年定期舉辦股東常會
			法人說明會	每年舉辦至少一次
			公開資訊觀測站，提供重大訊息、財務資訊 / 公司營運、股東權益 / 公司治理等資訊	即時提供
			官網公開資訊、電話、電子郵件	即時提供

利害關係人	對久正光電的重要性	關切議題	溝通管道	溝通頻率
政府機構	久正光電遵守法令規章並配合政府政策。	◆遵守環境法規 ◆水資源及廢水管理 ◆有害物質管理 ◆氣候變遷因應	參加政府機關之研討會	每月、每季、每年或不定期
			實地拜訪與檢查	
			書面查核、公文通知	
			官網公開資訊、電話、電子郵件	
金融機構	金融機構夥伴與久正光電建構互惠互利的價值鏈，在環境、治理與社會面合作推動永續發展。	◆營運策略與經濟績效 ◆公司治理及內控	實地拜訪	視需求安排
			信用調查	定期財務與稅務查核
			官網公開資訊、電話、電子郵件	即時提供
社區 / 地方團體	久正光電善盡企業社會責任，積極解決環境與社會問題，創造正面影響力。	◆社區參與及社會公益	實地拜訪關切地方團體需求	隨時或每年定期或不定期

1.4 重大議題分析 GRI 3-1

久正光電重視利害關係人的期待與回饋。除了檢視組織營運活動與商業合作關係可能產生的衝擊之外，亦透過各類管道與不同利害關係人溝通，了解並鑑別其所關注的議題。本公司每年進行重大主題評估及覆核，並將重大主題評估結果併同相關業務可能面臨之內外部風險向董事會提出報告。

本報告書 2024 年之重大主題係依循「GRI 3：重大主題 2021 準則」的重大議題分析流程，在進行分析流程之過程中，遵行利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性及完整性之原則。

重大議題的分析程序分成

1. 了解組織脈絡
2. 鑑別實際及潛在衝擊
3. 評估衝擊顯著性
4. 排定最顯著衝擊的報導優先順序等程序



透過重大性分析流程分析出久正光電 2024 年重大性議題



一、了解組織脈絡

1. 了解企業營運和價值鏈：

久正光電從事液晶顯示器模組、嵌入式單板電腦等...研發、生產、銷售及解決方案服務，在臺灣及中國分別設有生產據點，原物料包括 ITO 玻璃、液晶、偏光板、IC、PCB...等。產品應用下游包括家電、醫療、工業等廣泛領域，銷售市場包括大陸地區、臺灣、亞洲、美洲、歐洲。

久正光電考量公司營運活動類型（包括生產、銷售、研發）、提供產品或服務的市場位置（臺灣、中國、全球），以及與供應鏈、價值鏈的關係，將「資訊安全及客戶隱私權保護」、「營運策略與經濟績效」、「法律遵循」、「公司治理／誠信經營」、「供應鏈永續管理」、「水資源及廢水管理」、「廢棄物管理與資源循環」列為永續議題。

2. 參考國際永續發展趨勢：

久正光電參考國際永續發展趨勢，例如聯合國永續發展目標（SDGs）設定之 17 項推動永續發展目標，聯合國國際人權憲章，聯合國（UN）氣候變化綱要公約（FCCC）巴黎協定等，考量國際對人權保護及氣候變遷的關注持續提升，亦為我國政府積極推動之政策，將「人權」、「氣候變遷與調適」列為永續議題。

3. 參考國際評比要求：

久正光電參 Dow Jones Sustainability Index（DJSI）、Morgan Stanley Capital International（MSCI）等國際主要評比機構對企業永續發展的要求，分析這些評比機構在環境、社會和治理方面的評價構面及準則，據此識別需關注的永續議題。

(1)DJSI 指數

DJSI 由美國標準普爾道瓊指數公司（S&P Dow Jones Indices）與瑞士永續集團（RobecoSAM）於 1999 年共同推出的指數，為全球第一個企業永續投資評比指標。該指標透過企業永續評鑑方法（Corporate Sustainability Assessment，簡稱 CSA），針對企業經濟、社會與環境三大面向，評價組織永續發展的能力。久正光電在 DJSI 產業分類中屬於電子零件及設備產業，該產業在經濟面向關注議題包括商業行為準則、公司治理、創新管理、供應鏈管理；在環境面向關注議題包括氣候策略、營運生態效率、產品管理；在社會面向關注議題包括人力資本發展、職業健康與安全。

(2)MSCI ESG 指數

MSCI ESG 的評級架構主要由 3 大範疇、10 個主題及 33 個關鍵議題組成，每個行業的關鍵議題都會有不同的權重，久正光電所屬光電業而言，MSCI ESG 指數主要關注議題包括環境面的清潔能源科技的機會、有毒物排放及廢棄物、社會面的勞動力管理，以及治理面的公司治理，此外，水資源壓力、碳排放、人力資源發展與化學品安全議題亦佔小許權重（小於 1%）。

久正光電參考 DJSI 及 MSCI 永續指數對所屬產業的關注議題，將「公司治理／誠信經營」、「供應鏈永續管理」、「廢棄物管理與資源循環」、「氣候變遷與調適」、及「職場健康與安全」列為企業的永續議題。

4. 分析產業趨勢

在搜集永續議題時，久正光電考量所在行業的永續發展趨勢和主要挑戰，由於所屬液晶顯示器模組產業市場競爭者眾，客戶對產品品質及效能要求高，產品創新及研發為維持市場領先地位及提升獲利能力之主要關鍵，因此將「研發創新能力」列為企業的永續議題。此外，因應國際淨零要求，客戶對永續議題關注度提高，企業在風險轉型過程亦將面臨嚴格的法令規範，促使企業需要強化產品能耗，並配合執行廢棄物、水資源及責任商業行為的管理等，因此將「水資源及廢水管理」、「廢棄物管理與資源循環」、「法律遵循」、「風險管理」列為企業的永續議題。

5. 參考同業公司重大主題項目

久正光電營運據點包括臺灣、中國、香港及美國等地，產品行銷至全世界，與營運性質相近的同業公司同樣面臨永續發展趨勢下的挑戰與機會，分析同業公司在永續發展方面設定的重大主題和具體措施，有助於久正光電完整匯集永續議題並在重大主題方面制定管理方式。

因應國際淨零趨勢，同業公司重視溫室氣體排放、廢棄物的管理，故將「溫室氣體排放管理」及「廢棄物管理與資源循環」列為永續議題。此外，員工為公司營運的重要資源，久正光電也關注同業之間對員工招募與培育、員工薪酬與福利、職業安全衛生等方面的制度，因此將「員工福利與權利保護」、「人才招募及培育」、「職業健康與安全」列為永續議題。

6. 納入重要利害關係人意見

久正光電重視利害關係人的意見，除透過問卷方式了解利害關係人關注議題外，亦透過多元的溝通平臺例如實地拜訪供應商、客戶，與員工的勞資會議、官網信箱等收集利害關係人的意見和需求。利害關係人主要關注議題包括營運策略與經濟績效、公司治理／誠信經營、法律遵循、資訊安全及客戶隱私權保護、產品及服務品質、員工福利與權利保障、職業健康與安全、廢棄物管理與資源循環等項目。

久正光電考量公司營運活動類型（包括生產、銷售、研發）、提供產品或服務的市場（臺灣、中國及歐美市場）、國際永續發展趨勢、國際評比機構永續標準指標、同業公司關注主題，以及與利害關係人之議合過程，收集與彙整議題清單，綜合各項資料分析，共彙整 18 項永續議題，包括：經濟／治理面議題（9 項）、社會面議題（5 項）、環境面議題（4 項），永續議題清單如下：

	重大性議題
經濟／治理面	1【資訊安全及客戶隱私權保護】
	2【營運策略與經濟績效】
	3【風險管理】
	4【法律遵循】
	5【公司治理／誠信經營】
	6【產品及服務品質】
	7【研發創新能力】
	8【客戶關係管理】
	9【供應鏈永續管理】
社會面	10【員工福利與權利保障】
	11【人才招募及培育】
	12【人權】
	13【職業健康與安全】
	14【社會關懷與回饋】
環境面	15【廢棄物管理與資源循環】
	16【水資源及廢水管理】
	17【氣候變遷與調適】
	18【溫室氣體排放管理】

二、鑑別實際及潛在衝擊

久正光電在此階段分別就 18 項永續議題，鑑別營運、產品或服務活動對經濟、環境和社會的實際和潛在衝擊。衝擊說明如下：

議題	衝擊面向	衝擊說明
資訊安全及客戶隱私權保護	負面衝擊	遭遇網路攻擊或竊盜資訊，使客戶資料洩露，對企業經營造成衝擊
	正面衝擊	建立資訊安全管理機制，保障客戶資訊及安全隱私，防止洩露機密資訊
營運策略與經濟績效	負面衝擊	營運績效不佳損害股東經濟利益，影響對股東承諾
	正面衝擊	創造經濟價值，提升股東經濟利益，實現對股東承諾
風險管理	負面衝擊	未能即時應對經濟、社會與地緣政治的變化，影響供應鏈與貿易夥伴
	正面衝擊	建立風險管理機制，確保供應鏈穩定及貿易順暢
法律遵循	負面衝擊	未能遵守法規及主管機關要求，傷害利害關係人，使企業面臨裁罰增加營運成本
	正面衝擊	嚴格遵守法律規範，降低營運風險，同時避免遭受裁罰，促進社會經濟正向發展
公司治理 / 誠信經營	負面衝擊	公司治理不佳，違反商業道德規範，產生舞弊行為重創公司形象及相關利害關係人權益
	正面衝擊	建立完善之公司治理制度與規章，遵守商業道德規範，避免不正當商業行為，同時符合政府及利害關係人之期許與要求
產品及服務品質	負面衝擊	製造產品品質與良率不佳，喪失客戶訂單與消費者信任
	正面衝擊	提高製造產品品質，拓展客戶訂單，增進消費者信任
研發創新能力	負面衝擊	未洞察趨勢改變，錯失研發與發展創新技術機會，或產品未達到國際要求標準或貼近市場需求，影響營收
	正面衝擊	產品研發與技術創新，新研發產品或綠色產品增加產品價值，提高客戶消費意願，提升企業收入
客戶關係管理	負面衝擊	客戶未能得到所需服務及產品，無法即時反應客戶需求，失信於客戶
	正面衝擊	提供客戶所需服務及產品，即時反應客戶需求，與客戶建立良好關係
供應鏈永續管理	負面衝擊	供應鏈中斷或供應商不符合公司或客戶業主要求，影響與客戶承諾
	正面衝擊	積極篩選優良供應商，為雙方創造雙贏局面
員工福利與權利保障	負面衝擊	未提供員工基本保障，違反勞基法，侵害勞工權益
	正面衝擊	提供優質員工福利，保障勞工基本需求，增加員工對公司認同
人才招聘及培育	負面衝擊	忽視員工育成或未提供內部適當升遷管道，造成內部員工的挫折
	正面衝擊	招募及留用優秀人才，且價值觀契合的人員，引進不同的經驗，推動內部學習的文化氛圍
人權	負面衝擊	產生歧視或不公平行為，無法保障公司員工及非員工權益，導致員工權益受損，失去員工信任與喪失向心力
	正面衝擊	尊重員工多元及包容性，保障公司員工及非員工權益，建立透明溝通管道，增進員工信任和向心力
職業健康與安全	負面衝擊	人員未落實安全規範，發生職業災害，影響員工及其他利害關係人的生命安全和工作能力
	正面衝擊	落實職安管理，提供員工健康良好的工作環境，降低意外發生機率

議題	衝擊面向	衝擊說明
社會關懷與回饋	負面衝擊	未能適當回饋社會，未盡善企業社會責任，削弱社會凝聚力而增加社會成本
	正面衝擊	回應和解決社會議題，促進公益活動回饋社會，創造社會價值，增進社會凝聚力
廢棄物管理與資源循環	負面衝擊	公司未能妥善處理廢棄物，影響環境生態
	正面衝擊	適當管理廢棄物排放，降低環境污染，促進循環經濟
水資源及廢水管理	負面衝擊	肆意排放廢水，汙染生態環境、違反政府法規使企業聲譽受損
	正面衝擊	積極管理水資源運用，增進資源運轉效率，降低生態負擔
氣候變遷與調適	負面衝擊	無法有效實施調適措施，導致全球氣候變遷加劇，並提升氣候風險，導致公司經營環境及財務情況惡化
	正面衝擊	良好的調適策略，有效控管氣候相關風險，降低氣候變遷所帶來對公司營運及財務的潛在影響
溫室氣體排放管理	負面衝擊	未有效控制溫室氣體排放，使企業排放超標，因而破壞氣候環境，失去接軌淨零排放政策的機會
	正面衝擊	制定明確減量計畫嚴格監控溫室氣體排放，減輕溫室效應，抑制環境衝擊，接軌淨零路徑

三、評估衝擊顯著性

為鑑別各項永續議題實際和潛在的負面及正面衝擊顯著性程度，久正光電向「永續發展推動小組」成員及課級以上主管發出永續議題問卷調查，負面和正面衝擊的顯著程度參考 GRI 3 重大主題 2021 之定義，負面衝擊顯著程度取決於衝擊的嚴重性（由規模、範疇和無法補救程度特徵決定）及發生可能性（發生的機率）。正面衝擊的顯著程度取決於衝擊的規模和範疇及發生可能性。執行情形如下說明：

（一）發放永續議題衝擊分析問卷

久正光電設計問卷，由「永續發展推動小組」成員及課級以上主管填寫，依執掌業務經驗、內部管理機制現況等面向，評估各永續議題負面及正面衝擊的衝擊嚴重性及發生可能性。最終共回收 44 份有效的永續議題衝擊分析問卷。

（二）發放永續議題關注度問卷

久正光電設計永續議題關注度問卷並發放給重要利害關係人填寫，主要發放對象包含但不限具有以下特質的利害關係人：（1）互動頻率高（主動與公司溝通、公司主動溝通對象、長期合作對象）；（2）具影響性（對公司營運的策略或者運營決策具重要影響力）；（3）依賴性（依賴公司的經營活動、產品或服務，或公司為維持營運而依賴對象）；（4）對公司具有高了解程度。最終共回收 114 份有效的永續議題關注度問卷。

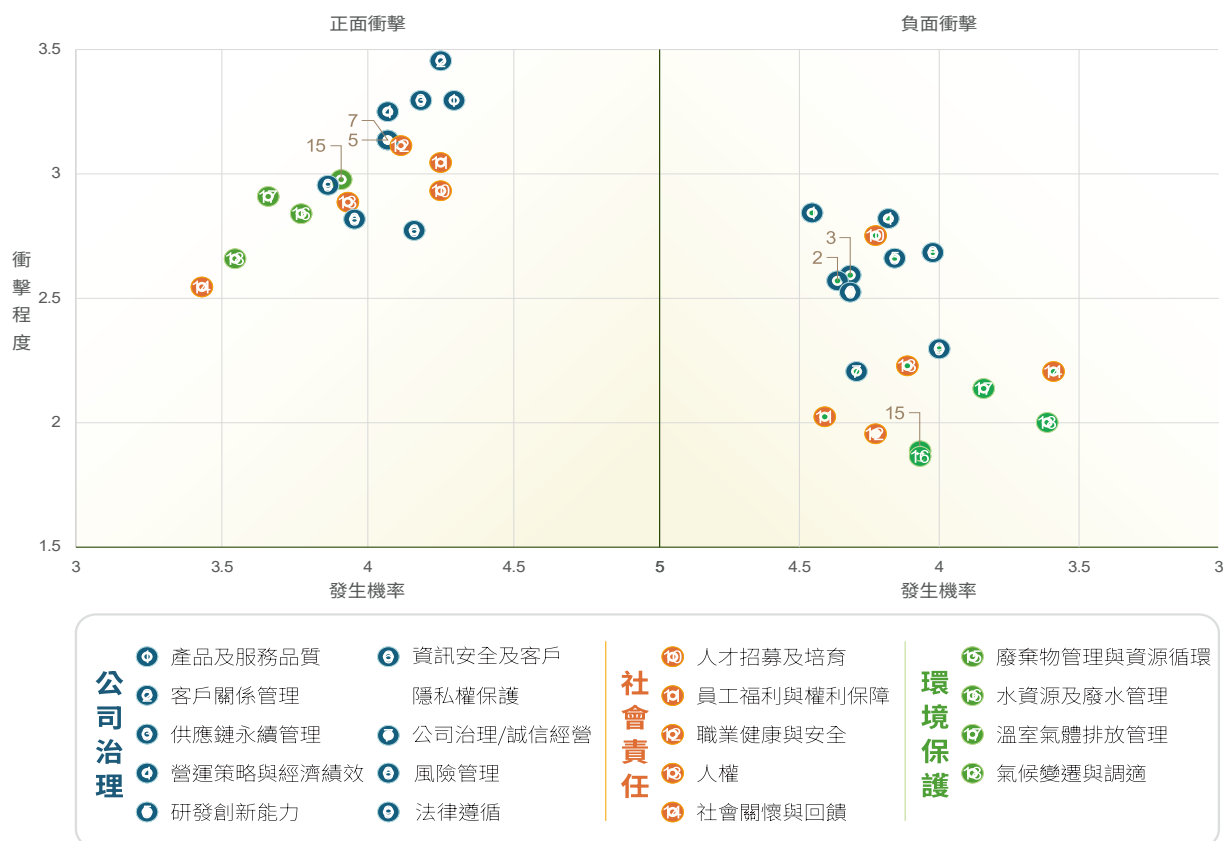
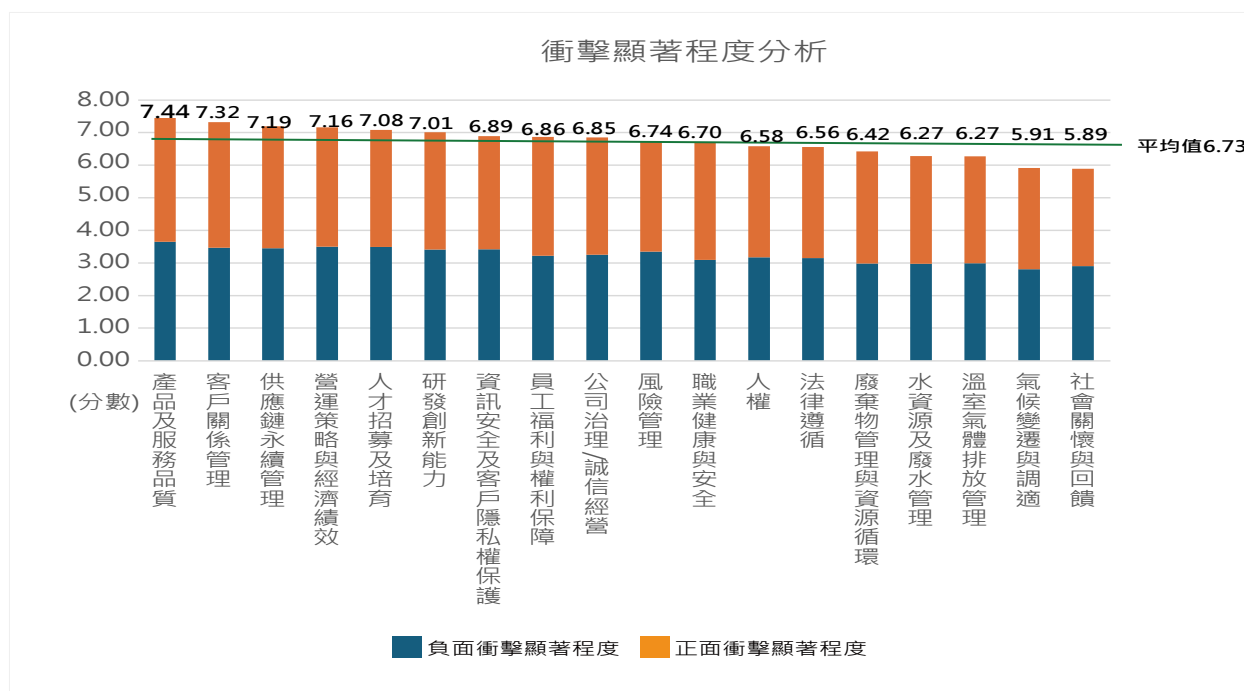
四、依顯著衝擊程度排定報導優先順序

久正光電依據問卷之回饋結果分別計算負面衝擊顯著程度及正面衝擊顯著程度，加總負面衝擊顯著程度及正面衝擊顯著程度分數得出綜合衝擊顯著程度分數，將各項永續議題依分數高低排序，並納入利害關係人觀點，自 18 項永續議題遴選 10 項議題為 2024 年度重大主題，提報高層管理者及董事會，經董事會核准後，依循 GRI 1 基礎 2021 定義報告品質的六大原則進行報導與揭露。決定重大主題步驟如下說明：

1. 計算問卷分析結果

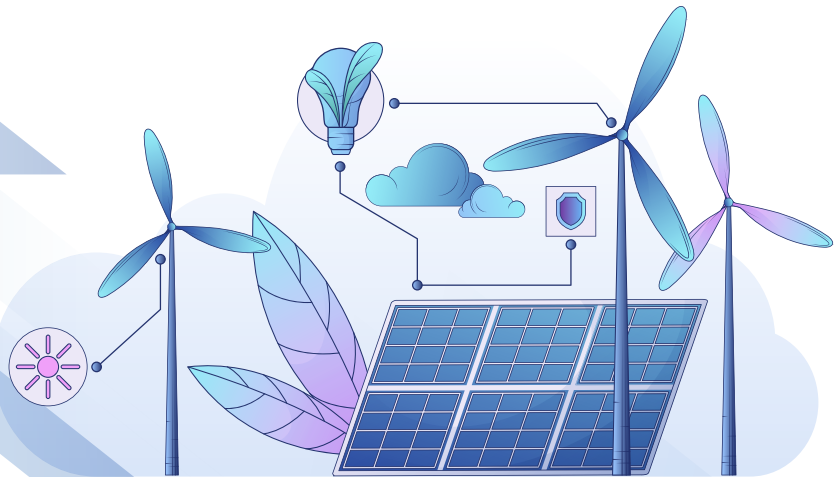
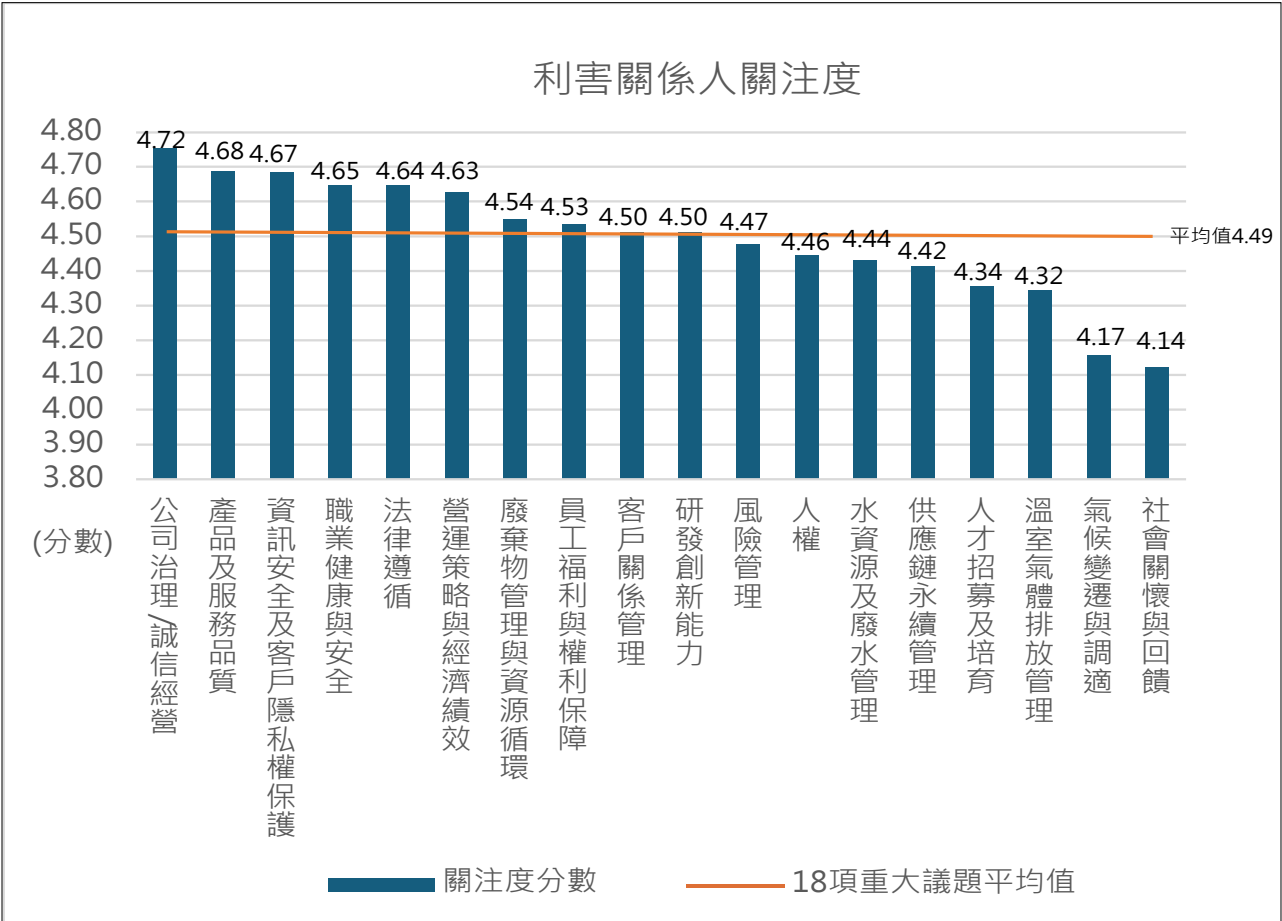
(1) 衝擊程度分析

久正光電依據問卷之回饋結果進行統計，分別計算負面及正面衝擊程度平均數及發生可能性平均數，衝擊程度平均數係以所有有效問卷的衝擊程度總分除以有效回收問卷數；發生可能性平均數係以所有有效問卷的發生可能性總分除以有效回收問卷數。接續再將衝擊程度平均數及發生可能性平均數進行平均得出衝擊顯著程度，最後加總負面衝擊顯著程度及正面衝擊顯著程度分數，得出綜合衝擊顯著程度分數。



(2) 利害關係人關注程度分析

久正光電於進行重大主題分析時，重視各利害關係人的回饋意見，以確保整體分析結果的客觀性與準確性。「永續發展推動小組」首先將不同類別的利害關係人關注主題計算個別平均數並進行排序，由於不同類別的利害關係人樣本數量可能具有差異，個別平均數排序可避免因樣本數差異造成分析結果偏誤。得出各利害關係人類別對於永續議題關注度的分析結果後，再綜合平均各利害關係人類別對於永續議題的關注程度。



2. 確認及揭露重大主題

久正光電參酌衝擊程度及利害關係人關注度之調查結果，以綜合衝擊顯著程度及利害關係人關注程度分數均高於平均值以上之項目作為重大主題，此外，久正光電重視環境保護，納入環境面之廢棄物及水資源管理項目，綜合上述重大主題分析流程，自 18 項永續議題遴選「產品及服務品質」、「客戶關係管理」、「營運策略與經濟績效」、「研發創新能力」、「資訊安全及客戶隱私權保護」、「員工福利與權利保障」、「公司治理 / 誠信經營」、「職業健康與安全」、「廢棄物管理與資源循環」及「水資源及廢水管理」等 10 項議題作為 2024 年度重大主題。

2024 重大主題列表 GRI 3-2

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊 ◎ 商業關係

永續主題	GRI 準則主題	永續報告書對應章節	衝擊邊界					
			公司	員工	客戶	供應商	投資者	政府機關
產品及服務品質	自訂主題	2.3 主要產品服務及價值鏈 4.2 製程技術與產品品質	●	○	◎	◎		
客戶關係管理	自訂主題	4.4 客戶關係、資訊安全及客戶隱私權保護	●	○	◎			
營運策略與經濟績效	GRI 201 經濟績效：2016	3.1 營運績效	●	●			●	
研發創新能力	自訂主題	4.1 研發創新	●	○	◎			
資訊安全及客戶隱私權保護	GRI 418 客戶隱私：2016	4.4 客戶關係、資訊安全及客戶隱私權保護 4.4.2 資訊安全及客戶隱私權保護	●	●	◎	◎	○	○
員工福利與權利保障	自訂主題	6.3.2 員工福利制度 6.4 人權管理	●	●				○
公司治理 / 誠信經營	自訂主題	3.3 公司治理 / 誠信經營	●	○	◎	◎	○	●
職業健康與安全	GRI 403 職業健康安全：2018	6.5 職業健康與安全	●	●				○
廢棄物管理與資源循環	GRI 306 廢棄物：2020	5.4 廢棄物管理	●		◎	◎		●
水資源及廢水管理	GRI 303 水與放流水：2018	5.3 水資源及廢污水管理	●		◎	◎		●

本年度為首次編制永續報告書，並無上期資訊。



Ch2

公司簡介

- 2.1 關於久正光電
- 2.2 營運概況
- 2.3 主要產品服務及價值鏈
- 2.4 永續性管理系統

2.1 關於久正光電 GRI 2-1

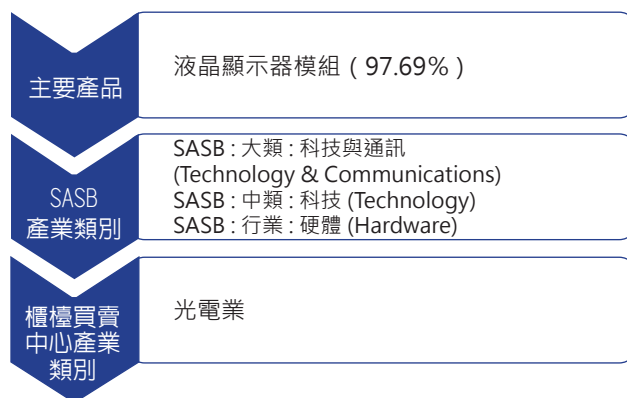
2.1.1 組織基本資料

久正光電設立於 1991 年 9 月 2 日，成立迄今已逾三十年，公司自設立以來在液晶顯示器模組及液晶顯示器面板產品領域持續投入研發創新，建立自主技術，並積極發展自有品牌，以 Powertip 品牌銷售至全球海內外市場。截至 2024 年 12 月 31 日為止，久正光電實收資本額為 16.22 億元，臺灣總部員工總人數為 199 人。

所有權性質與法律型態 股份有限公司	營運總部 臺中市西屯區工業區六路八號
設立日期 1991/09/02	上櫃股票代碼 6167
營業項目 電子零組件製造 資料儲存及處理設備製造 一般儀器製造 光學儀器製造	主要產品 (2024 年度) 液晶顯示器模組 (97.69%) 其他 (2.31%)
董事長 / 總經理 王世岳 / 王世岳	實收資本額 (2024/12/31) 新臺幣 1,621,732 仟元

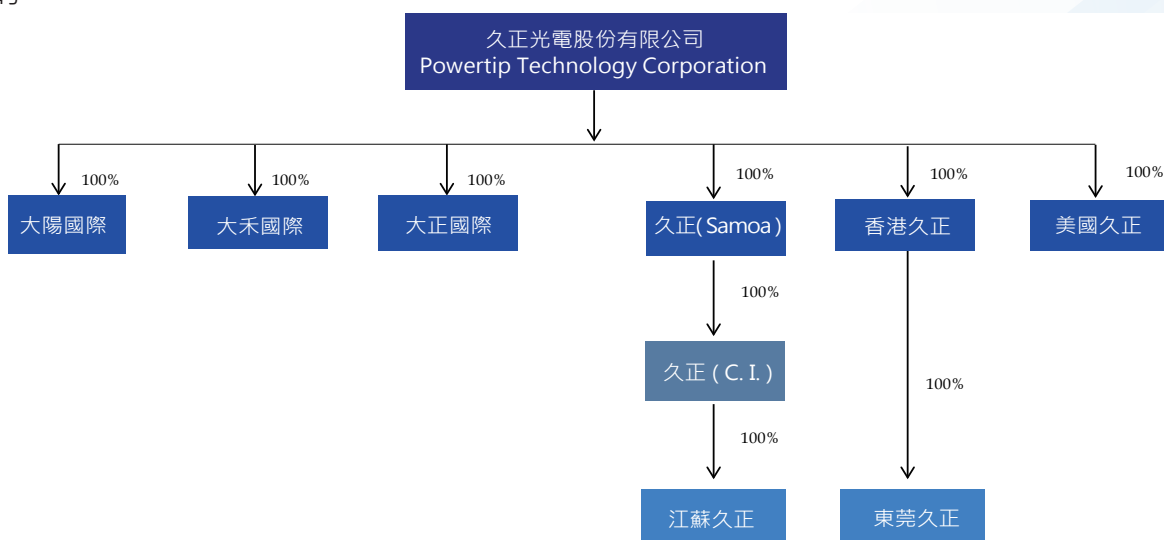
2.1.2 久正光電所屬產業類別

久正光電為液晶顯示器模組之專業製造商，致力於各類中小尺寸液晶顯示器模組之開發、製造，以上下游整合之製程能力及自有品牌 POWER TIP 行銷全球，依據 SASB SICS 產業分類標準，久正光電分類在技術與通訊部門的硬體產業。在櫃檯買賣中心產業類別為光電業。



2.1.3 投資架構及海內外營運據點

考量對全球客戶提供更完善的服務，久正光電在大陸地區設立生產工廠；並在美國、香港設立配銷據點；另在全球各地均設有經銷商，期能充分掌握市場脈動，達到即時服務客戶之目的。



公 司	地 址
久正光電股份有限公司	臺中市西屯區工業區六路八號
Powertip Technology Ltd. (HK)	香港九龍灣宏照道 11 號寶龍中心 A 座 9 字樓 02 室
Powertip Technology Inc. (USA)	26231 Enterprise Court, Lake Forest, CA 92630 ,USA.
大正國際投資有限公司	臺中市西屯區工業區六路八號 5 樓
大禾國際投資有限公司	臺中市西屯區工業區六路八號 5 樓
大陽國際投資有限公司	臺中市西屯區工業區六路八號 5 樓
久正 SAMOA 公司	薩摩亞
久正 C. I.	英屬開曼群島
江蘇久正光電有限公司	江蘇省句容市福地東路 6 號
東莞久正光電有限公司	廣東省東莞市東坑鎮駿發工業區

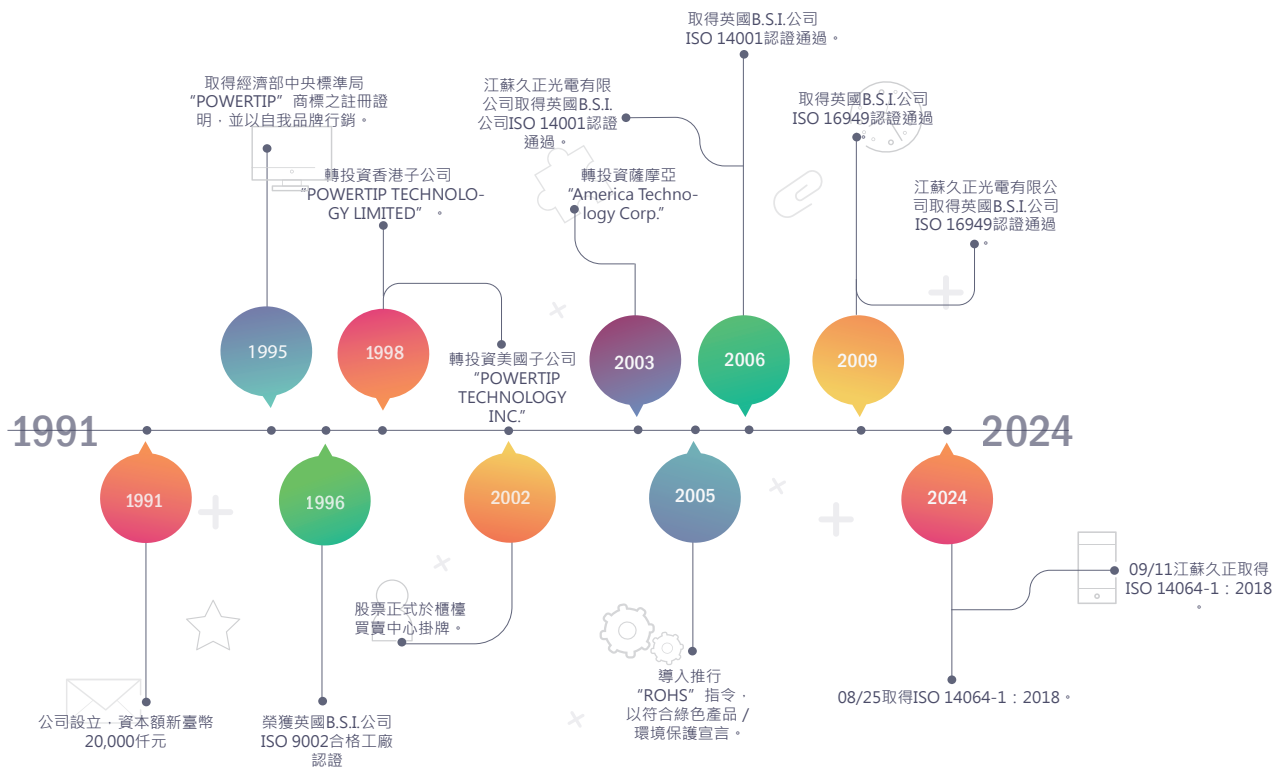


久正光電股份有限公司



江蘇久正光電有限公司

2.1.4 公司重大事項沿革



2.1.5 公協會會員資格 GRI 2-28

項次	參與公（協）會	參與身分
1	Standardization Group for Embedded Technologies (SGET)	會員
2	台灣區電機電子工業同業公會	會員
3	台中市工業區廠商協進會	會員
4	中華民國內部稽核協會	會員

2.2 營運概況 GRI 2-6

2.2.1 主要產品服務項目

久正光電主要產品為液晶顯示器模組，為提供客戶多樣性選擇，公司以現有之顯示器模組架構，增加人機介面（HMI）控制板、in cell touch 之 STN / VATN LCM 及高感度觸控顯示器（Waterproof, Glove function）等功能產品，以符合客戶產品之設計需求。

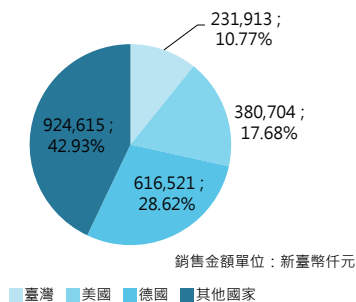
久正光電產品項目



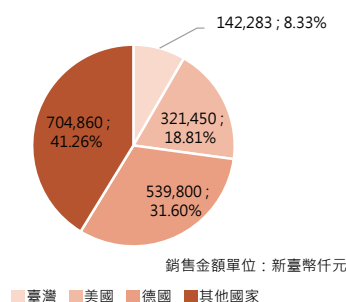
2024 年久正光電液晶顯示器產品包括單色液晶顯示器 (Mono Display)、薄膜電晶體液晶顯示器 (TFT Display)、產品整合設計 (Total solution)、人機介面 (HMI) 控制板，其中中小尺寸 TFT 顯示器模組產品應用種類持續擴大，市場需求增加，帶動產品營收成長，佔營收比重近七成。

2.2.2 商品銷售地區

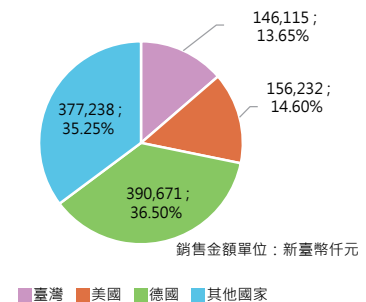
2022年各地區銷售金額與百分比



2023年各地區銷售金額與百分比

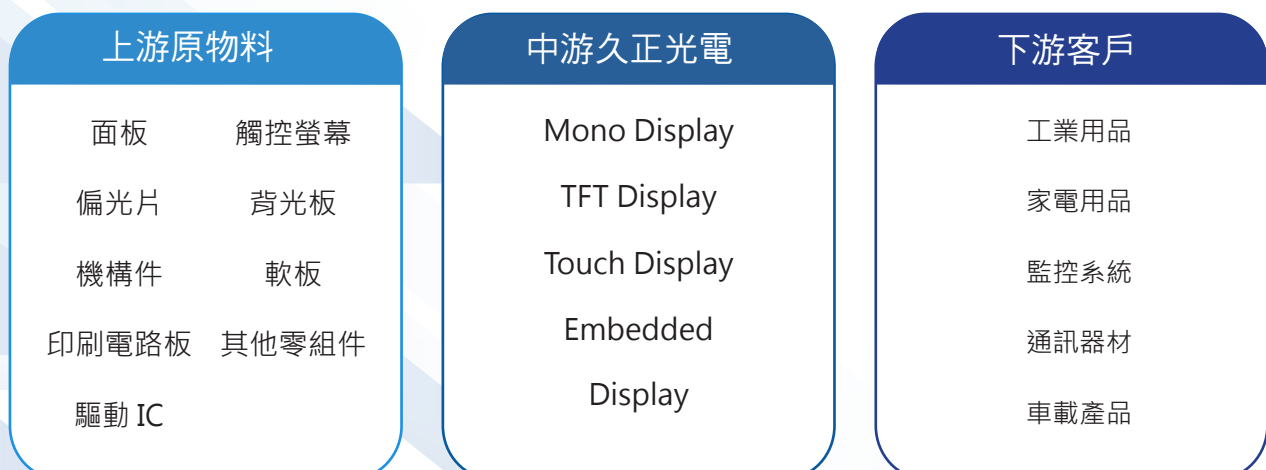


2024年各地區銷售金額與百分比



2.3 主要產品服務及價值鏈 GRI 2-6

2.3.1 組織價值鏈



2.3.2 上游原物料供應情形

久正光電研發生產各類中小尺寸液晶顯示器模組，上游零組件包含面板、觸控螢幕、偏光片、背光板、電子零組件、印刷電路板、軟板、機構件等，合作往來之供應廠商上百家。主要原物料之供應情況：

主要原物料	用途	主要供應商所在地區	供應商家數
液晶面板	為顯示的核心，液晶分子在電場的作用下會改變排列，從而調節光線的通過，形成圖像。	臺灣、中國大陸	一階供應商：9 家 非一階供應商：17 家
背光板	由於液晶本身不發光，需要背光板提供光線。常用的背光板有 LED 燈和冷陰極燈（CCFL）。	臺灣、中國大陸	一階供應商：6 家 非一階供應商：11 家
驅動 IC	負責將輸入的電信號轉換為控制液晶面板顯示圖像所需的信號。	美國、臺灣	一階供應商：12 家 非一階供應商：28 家
前玻璃和偏光片	前玻璃用於保護顯示面板，而偏光片則幫助改善顯示效果，增強圖像的對比度和清晰度。	臺灣、中國大陸、日本	一階供應商：6 家 非一階供應商：8 家

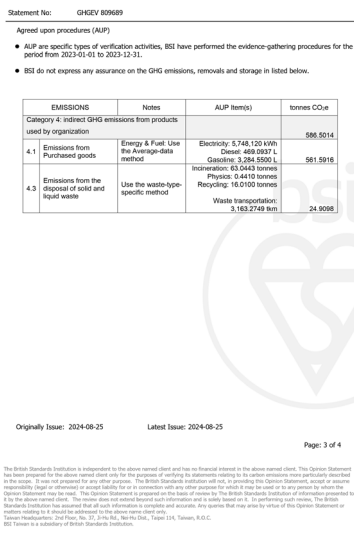
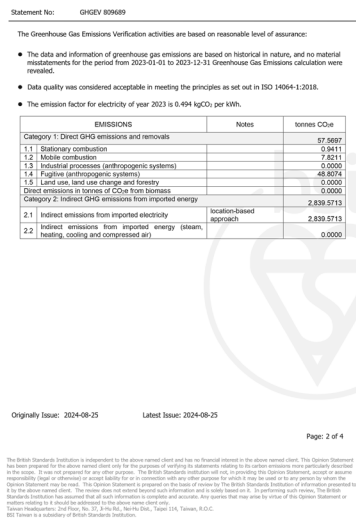
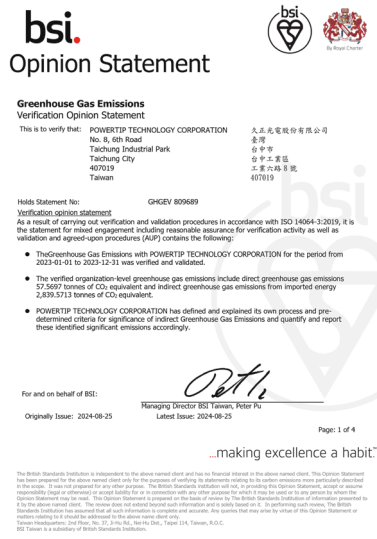
註：上述資料係以臺灣久正及江蘇久正為計算基準。

2.3.3 產品應用下游領域

液晶顯示器模組主要功能是將電信號轉換為可視圖像，廣泛應用於各種電子產品中，久正光電產品應用領域包括消費電子（電腦、監控產品）、通訊、工業用品、家電用品、醫療、車用等領域，客戶為國內外品牌製造廠商及代工廠，產品以外銷為主，2024 年度外銷比率約為 86.35%。

2.4 永續性管理系統

範疇	標準
品質	IATF 16949：2016 汽車產業品質管理系統
	ISO 9001：2015 品質管理系統
環境	ISO 14001：2015 環境管理系統
	ISO 14064-1：2018 溫室氣體排放量 查證聲明書





Ch3

營運與治理

- 3.1 營運績效
- 3.2 治理機構
- 3.3 公司治理 / 誠信經營
- 3.4 風險管理

3.1 營運績效

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

營運績效對公司之意義

公司營運之績效是支持企業永續發展的重大要素，長期績效不佳將損及股東權益，不利公司營運發展。反之，良好的營運績效可為股東創造經濟價值，並強化公司營運體質。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

- 1. 國際區域性衝突不斷，全球性通膨未見緩解，至國際政治與經濟問題升溫。
- 2. 產品生命週期縮短，產品開發速度須加速及多樣化。

正面衝擊：

- 1. 久正光電具有完整整合觸控方案、光學貼合、人機介面控制板之技術能力，能滿足客戶客製化設計之要求。
- 2. 與關鍵原料供應商維持良好的供應關係，且供應商家數眾多，原物料來源無虞。

政策與承諾

維持穩健財務，降低經營風險；提升營業額與市佔率，達成年度營運規劃；加深品牌認知，創造品牌優勢及競爭力。

採取行動

- 1. 積極擴大營業活動，業務單位全面出動拜訪歐美及亞太地區客戶及代理商，強化商務關係，開發新客戶。
- 2. 提升現有液晶顯示器產品技術。
- 3. 新產品嵌入式人機介面 (HMI) 與 SBC 控制主板加速產品認證進度，獲取客戶信任。
- 4. 進行費用控管，擷節開支，減少浪費。

追蹤行動有效性

每月進行公司內部會議，透過重點營運指標：營業收入、存貨、應收帳款等檢視經營績效，並每季向董事會進行重要財務業務報告。

目標

短期 (2025)	◆維持營業收入正成長。
中期 (2026-2028)	◆維持營業收入正成長。 ◆提升毛利率
長期 (2029-2031)	◆維持營業收入正成長。 ◆提升股東權益報酬率。

與利害關係人的議合對行動的影響

久正光電透過定期召開主管會議，每月由各部門主管報告公司營運績效，確保管理層即時掌握經營狀況。為維護股東權益並提供即時的財務資訊，公司定期發布營收報告，讓股東及投資人了解最新的業績表現與成長趨勢。此外，每年舉行的股東大會則提供更全面的經營成果報告。

3.1.1 最近三年度財務績效指標

單位：新臺幣仟元

久正光電 2024 年合併營收為新臺幣 1,070,256 仟元，營業淨損為新臺幣 123,689 仟元，稅後淨利為新臺幣 3,311 仟元，稅後淨利較 2023 年減少 98.37%，主要受到國外戰爭未止，中國經濟下行影響，歐美地區客戶訂單延後及需求減緩造成。

	2024 年度	2023 年度	2022 年度
營業收入	1,070,256	1,708,393	2,153,753
營業成本	996,577	1,416,727	1,765,828
營業毛利	73,679	291,666	387,925
營業費用	197,368	215,608	220,830
營業淨利 (損)	(123,689)	76,058	167,095
營業外收支	134,764	144,779	123,858
稅前淨利	11,075	220,837	290,953
所得稅費用	7,764	17,519	41,919
本期淨利	3,311	203,318	249,034
淨利率	0.31%	11.90%	11.56%
每股盈餘	0.02	1.25	1.54

3.1.2 組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-1

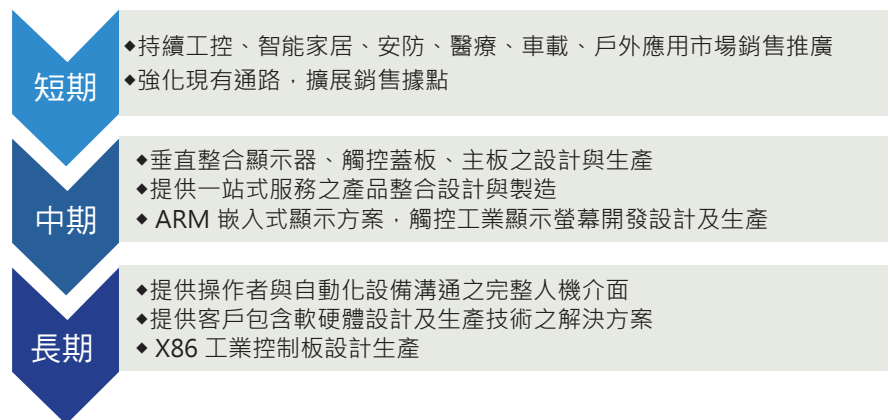
單位：新臺幣仟元

項目	定義	2024 年度	2023 年度	2022 年度
產生之直接經濟價值 (A)		1,105,977	1,746,524	2,176,191
營運收入	銷貨收入淨額	1,070,256	1,708,393	2,153,753
	利息收入	13,712	20,572	4,810
	其他收入	22,009	17,559	17,628
分配之經濟價值 (B)		1,283,300	1,764,425	2,062,882
營運成本	營業成本 (不含員工薪資與福利)	804,398	1,176,570	1,486,418
	營業費用 (不含員工薪資與福利)	69,542	76,101	84,738
員工薪資與福利	薪資、紅利、獎金、員工福利、退休金、保險	320,005	379,664	415,502
支付給資金提供者的款項	利息費用	505	1,050	3,492
	股利支付	81,086	113,521	30,813
支付政府的款項	所得稅費用	7,764	17,519	41,919
社區投資	捐贈、贊助、投資	0	0	0
留存經濟價值 = (A) - (B)		(177,323)	(17,901)	113,309

3.1.3 2024 年自政府取得之財務補助 GRI 201-4

補助來源	補助計劃名稱	補助金額
中華民國勞動部	青艦計劃	273,200 元
總計		273,200 元

3.1.4 營運策略

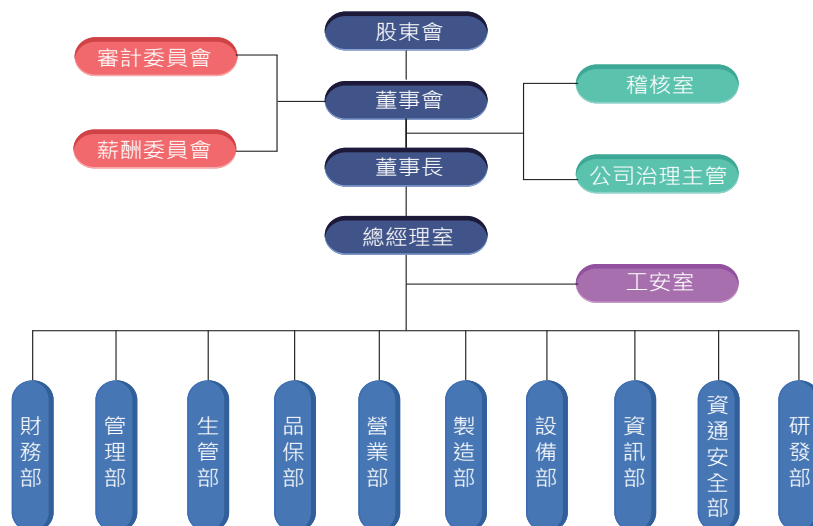


3.2 治理機構

3.2.1 治理結構及組成 GRI 2-9

久正光電最高治理機構為董事會，董事會下設有審計委員會及薪資報酬委員會二功能性委員會，均由獨立董事擔任委員，協助董事會進行監督之職責，並定期向董事會報告其活動、議案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織。

久正光電治理架構圖如下



3.2.2 股東大會及投資人關係

久正光電高度重視投資人及股東的意見，並設有專責發言人制度及投資人關係聯絡窗口，確保雙方的溝通順暢。為增強資訊透明度及即時性，本公司定期舉辦股東常會及董事會會議，保障投資人與股東的權益。投資人如欲了解公司最新的營收成長情況，除每月定期發布營收報告外，亦可參與每年舉行的股東常會，根據公司法規定，股東可於股東常會以書面方式向公司提出議案。此外，公司網站設有專屬的投資人專區，股東可查閱有關營運、財務資訊等相關資訊，並可透過投資人聯繫管道表達意見和建議。所有相關資訊均可透過公司網站 (<https://www.powertip.com.tw/tw/investor.php>) 的投資人專區或 [公開資訊觀測站查詢](#)。

3.2.3 董事會組成與運作

董事會組成

一、董事與獨立董事任期、多元化和專業性 GRI 2-9、GRI 2-10

久正光電董事會為公司最高治理機構，本公司經董事會通過之《[公司治理實務守則](#)》已明定董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於性別、年齡、國籍及文化、專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

本屆董事會董事席次共 9 席，其中 4 席為獨立董事，董事會成員中女性董事為 3 席，佔董事席次比例達三分之一。董事會成員各自具備不同專業領域及豐富產業經驗（其分布佔比：光電產業 56%、財務會計相關 22%、法律相關 11%、醫療相關 11%），對董事執行職務及公司治理可達成多元互補功效，董事專業背景、董事任期、性別、學經歷及專業資格與經驗等詳細資訊，請詳本公司 2024 年度[年報](#)。P.5-P.9、P.22

二、董事會獨立性

本公司董事會由九席董事（含四席獨立董事）組成，獨立董事占全體董事比例 44%。董事間均不具有一親等之親屬關係，亦無配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項規定。本公司已設立審計委員會，故無監察人間或監察人與董事間為配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 第 4 項規定。有關董事會獨立性詳細資訊請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.7-P.9。

《董事會（最高治理單位）的提名及選舉 GRI 2-10》

依據《[公司章程](#)》規定，本公司設董事五至九人，其選任方式採候選人提名制度，由股東會就有行為能力之人中選任之，任期為三年，連選得連任。有關全體董事合計持股比例，依證券主管機關之規定。上述董事名額中，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定辦理。本公司董事間應有超過半數之席次，不得具有下列關係之一：一、配偶。二、二親等以內之親屬。董事缺額達三分之一或獨立董事均解任時，董事會應於六十日內召開股東臨時會補選之。董事任期屆滿而不及改選時，延長其執行職務，至改選董事就任時止。董事組織董事會，由三分之二以上董事之出席及出席董事過半數之同意互選董事長一人，依照法令、章程、股東會及董事會之決議執行本公司一切事務。

《董事會（最高治理單位）的主席 GRI 2-11》

久正光電董事會目前為第 13 屆，由王世岳先生擔任董事長，王世岳先生並擔任本公司總經理，董事長與總經理為同一人係基於營運需要考量、為提升決策執行與經營效率之需求。本公司已於 2024 年選任 4 席獨立董事席次，以符合法令規定。

《董事會（最高治理單位）於監督衝擊管理的角色 GRI 2-12》

久正光電董事會為本公司監督衝突管理的最高治理單位，負責制定本公司在經濟、環境和社會議題之政策、策略及目標，並負監督之責。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。2024 年度重大主題衝擊管理請詳見本報告各相關章節。

【董事會（最高治理單位）於永續報導的角色 GRI 2-14】

永續報告書由本公司永續發展推動小組負責整合各小組蒐集之資訊，並確認報告書已遵循全球永續性報告倡議（GRI）準則及氣候變遷相關財務揭露專案（TCFD）要求編製報告，完成後經董事會決議通過，董事會核定永續發展使命及願景、永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

【董事會出席率與溝通關鍵重大事件 GRI 2-16】

2024 年度董事會開會 5 次，重要決議事項請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.34-P.35，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出（列） 席次數	委託出席次數	實際出（列）席 率（%）
董事長兼總經理	王世岳	5	0	100%
董事	陳淑桂	2	3	40%
董事	佰鴻工業（股）公司 代表人：廖心蓓	5	0	100%
董事	萬旭投資（股）公司 代表人：林勃遠	5	0	100%
董事	羽禾（股）公司 代表人：陳星茹	3	0	100%
獨立董事	馮竹健	5	0	100%
獨立董事	賴子睿	5	0	100%
獨立董事	林家慶	3	0	100%
獨立董事	胡光偉	1	2	33%

註：董事陳星茹、獨立董事林家慶及胡光偉為 2024 年 06 月 20 日新任

【董事會利益迴避 GRI 2-15】

久正光電《[董事及經理人道德行為準則](#)》第二章利益衝突及避免濫用機會已明定董事利益迴避相關規定，包括第三條「董事或經理人應避免因自本公司以外取得之任何報酬來源、與第三人間之關係、或給予或收受任何形式之餽贈等任何不當行為，造成其個人之利益與本公司整體之利益相違背或可能違背之情況」。第四條「任何涉及或依合理預期可能涉及之與本公司間之利益衝突應立即向董事會揭露」。第五條「董事或經理人不得為下列事項：一、為其個人私利而竊取經由使用本公司財產、資訊或利用其職位而得知之本公司機會。二、透過使用本公司財產、資訊或藉由職務之便而獲取私利。三、與本公司競爭。」

另，依照久正光電《[董事會議事規則](#)》第十七條董事之利益迴避制度，董事對於下列會議事項，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權：一、與其自身或其代表之法人有利害關係者，如有害於公司利益之虞時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容。二、董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。三、董事認應自行迴避者。四、經董事會決議應為迴避者。董事會之決議，對依前項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第三項準用第一百八十條第二項規定辦理。

除此之外，《[誠信經營守則](#)》第十一條利益迴避規定，本公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得互為相互支援。本公司人員於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形，應將相關情事同時呈報直屬主管及本公司專責單位，直屬主管應提供適當指導。本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。

2024 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳閱本公司 2024 年度[年報](#) P.14。

【董事會（最高治理單位）的群體智識 GRI 2-17】

久正光電董事於 2024 年度平均進修 6.7 小時，此外，為了強化董事在經濟、環境、社會、法規及風險管理等議題上的專業素養，久正光電鼓勵董事持續進修，亦不定期提供外部機構舉辦之多元化課程或研討會訊息，2024 年度董事進修課程請詳公開資訊觀測站[董事進修情形](#)。

3.2.4 薪資報酬委員會及審計委員會

薪資報酬委員會

一、薪資報酬委員會組成與運作 GRI 2-9、GRI 2-20

久正光電設置薪資報酬委員會，由 4 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，以專業客觀之地位，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。2024 年薪資報酬委員會共召集 3 次，委員平均出席率 100%，薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形及重要決議事項，請詳本公司 2024 年度年報 P.23-P.24 或[宣網薪資報酬委員會成員暨運作情形](#)。

職稱	成員	實際出席次數	委託出席次數	應出席次數	實際出席 (%)
第六屆召集人	馮竹健	3	0	3	100%
委員	賴子睿	3	0	3	100%
委員	林家慶	1	0	1	100%
委員	胡光偉	1	0	1	100%
第五屆召集人	蔡文傑	2	0	2	100%
委員	段家瑞	2	0	2	100%

註：林家慶、胡光偉為 2024 年 08 月 08 日新任，蔡文傑、段家瑞為 2024 年 08 月 08 日解任。

二、董事會和經理人的薪酬政策 GRI 2-19

薪酬委員會致力協助公司建置一個公平的薪酬與績效制度，定期檢討董事和經理人的績效評估以及薪資報酬政策、制度、標準和結構等，確保公司治理和薪資管理的有效運作。董事酬金包含報酬及車馬費，董事酬勞（不含獨立董事）係依據章程第 26 條規定，依當年度稅前獲利總額提撥不高於百分之一，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。久正光電依《董事、功能性委員會委員之酬金給付辦法》由董事會擬具分派案，提報董事會通過後分派。獨立董事業務執行費用經薪酬委員會參酌同業水準給予合理報酬，支給出席會議新臺幣 25,000 元之報酬，按出席次數給付。

經理人酬金包括薪資、獎金、員工酬勞及退職、退休金等，由薪資報酬委員會參酌經理人所擔任之工作性質、責任，並考量其學歷、經歷、工作年資、績效等因素後，由薪資報酬委員會評估後，提報董事會決議之。員工酬勞金額依據章程規定依當年度稅前獲利總額提撥百分之五，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞每年度經董事會通過及股東會報告後，依員工年資、年度在職期間、考核分數、年度績效做為核定參考基準分配。

董事及經理人之薪酬均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況檢討酬金制度，以達永續經營與風險控管之平衡。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金等資訊，請詳本公司 2024 年度年報 P.11-P.13，最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金。

審計委員會 GRI 2-9

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，久正光電設置審計委員會由 4 位獨立董事擔任審計委員會委員，2024 年審計委員會共召集 4 次，委員平均出席 93.75%，審計委員會相關成員資料、運作情形及重要決議事項，請詳本公司 2024 年度年報 P.15-P.16 或[官網審計委員會成員暨運作情形](#)。

職稱	成員	實際出席次	委託出席次數	應出席次數	實際出席率 (%)
第二屆召集人	馮竹健	4	0	4	100%
委員	賴子睿	4	0	4	100%
委員	林家慶	2	0	2	100%
委員	胡光偉	1	1	2	50%
第一屆召集人	蔡文傑	2	0	2	100%
委員	段家瑞	2	0	2	100%

註：林家慶、胡光偉為 2024 年 06 月 20 日新任，蔡文傑、段家瑞為 2024 年 06 月 20 日解任。

3.2.5 董事會（最高治理單位）的績效評估 GRI 2-18

為落實公司治理並提升董事會功能，久正光電訂定《[董事會暨功能性委員會績效評估辦法](#)》，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估。執行的績效評估方式使用董事會暨功能性委員會內部自評、董事成員自評或委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

評估程序：

- 一、確立當年度受評估之單位、期間、範圍及評估方式。
- 二、由各議事單位收集董事會暨功能性委員會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效考核自評問卷」、「董事成員自我考核自評問卷」及「功能性委員會績效考核自評問卷」等相關自評問卷，最後由各議事單位將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會暨功能性委員會報告檢討、改進。

董事會及功能性委員會績效評估結果，請詳本公司[官網 113 年度董事會暨功能性委員會績效評估運作情形](#)。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
每年執行一次	2024.01.01-2024.12.31	整體董事會	董事會內部自評	董事會績效評估之衡量項目，並至少應含括下列五大面向： 一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事之選任及持續進修。 五、內部控制。	董事會績效評估由議事單位填寫，董事會整體表現評估結果： 董事會於績效考核五大面向中，大部分屬優等以上評核結果，能落實公司治理並有效提升董事會運作效率。公司治理及永續發展已然是國際趨勢，董事會議事單位，將持續提供董事會成員，相關法令更新及進修資訊，以供遵循，期能符合規定並能與時俱進。
每年執行一次	2024.01.01-2024.12.31	個別董事成員	董事成員自評	董事成員自我績效評估之衡量項目應至少含括下列六大面向： 一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。	董事會成員於績效考核六大面向中，大部分評核結果屬優等以上。
每年執行一次	2024.01.01-2024.12.31	功能性委員會之績效評估	功能性委員會內部自評	功能性委員會績效評估之衡量項目應至少含括下列五大面向： 一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。	薪資報酬委員會： 由議事單位填寫績效考核問卷，評估結果： 於績效考核五大面向中，大部份屬優等以上評核結果。 審計委員會： 由議事單位填寫績效考核問卷，評估結果： 於績效考核五大面向中，大部份屬優等以上評核結果。

3.3 公司治理 / 誠信經營

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

公司治理 / 誠信經營對公司之意義

誠信經營是公司奠立永續經營重要的基礎，違反誠信經營原則，利害關係人會產生不信任感，公司會面臨更大競爭壓力，不利於公司營運發展。反之，維持誠信經營可獲得良好的口碑，增加客戶及股東的信賴。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

公司治理不佳，違反商業道德規範，產生舞弊行為重創公司形象及相關利害關係人權益。

正面衝擊：

建立完善之公司治理制度與規章，遵守商業道德規範，避免不正當商業行為，同時符合政府及利害關係人之期許與要求，助於建立良好的公司形象和口碑，提高客戶忠誠度。

政策與承諾

1. 制定《[公司治理實務守則](#)》、《[誠信經營守則](#)》、《[董事及經理人道德行為準則](#)》、《[員工服務守則](#)》及《[供應商行為準則](#)》等相關標準及行為規範規定，杜絕不誠信行為。
2. 設立「公正交易專用信箱」，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當對待。

採取行動

1. 根據《員工服務守則》，若員工違反規定，將依公司職工獎懲實施細則辦理外；若情節重大者如涉及民事責任者，將依法訴追索償；如涉及刑事責任者，並將依法究辦。
2. 員工到職一個月內須完成《員工服務守則》之訓練。
3. 員工在職期間需參與《員工服務守則》之宣導計畫。
4. 要求合作供應商簽署供應商承諾書。

追蹤行動有效性

1. 2024 年無發生反貪腐事件。
2. 新進員工完成《員工服務守則》之訓練達 100%。
3. 員工在職期間需參與《員工服務守則》之宣導計畫達 74.87%。
4. 內部稽核人員定期查核各項制度遵循之情形，以防範不誠信行為。

目標

短期 (2025)	◆ 維持誠信經營，無發生反貪腐事件 ◆ 新進員工完成《員工服務守則》之訓練達 100% ◆ 員工在職期間需參與《員工服務守則》之宣導計畫達 80%以上 ◆ 員工簽署遵循誠信經營聲明書達 80%以上
中期 (2026-2028)	◆ 維持誠信經營，無發生反貪腐事件 ◆ 新進員工完成《員工服務守則》之訓練達 100% ◆ 員工在職期間需參與《員工服務守則》之宣導計畫達 85%以上 ◆ 員工簽署遵循誠信經營聲明書達 85%以上
長期 (2029-2031)	◆ 維持誠信經營，無發生反貪腐事件 ◆ 新進員工完成《員工服務守則》之訓練達 100% ◆ 員工在職期間需參與《員工服務守則》之宣導計畫達 90%以上 ◆ 員工簽署遵循誠信經營聲明書達 90%以上

與利害關係人的議合對行動的影響

1. 公司每年召開股東常會，充分與股東及投資人溝通，董事會議中報告說明誠信經營及內部稽核執行狀況，公司[官網](#)亦設有[利害關係人專區](#)，提供給內外部人員溝通管道。
2. 管理部透過教育訓練或會議中宣導等方式與員工溝通與宣導重要法規資訊。
3. 透過電話、通訊軟體、電子郵件等方式與合作廠商進行相關業務溝通與交流。

3.3.1 誠信經營相關政策與辦法

久正光電訂有《[誠信經營守則](#)》、《[董事及經理人道德行為準則](#)》，前述辦法之規範重點參見下表，詳細條文請點選辦法名稱進行連結。

1. 《誠信經營守則》

項目	內容
適用對象	本公司人員，係指本公司及子公司董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人。
禁止項目	1. 提供或收受不正當利益。 2. 疏通費。 3. 洩漏商業機密。 4. 內線交易。
執行項目	1. 利益迴避 2. 保密機制 3. 對外宣示誠信經營政策 4. 建立商業關係前之誠信經營評估 5. 與商業對象說明誠信經營政策 6. 避免與不誠信經營者交易

2. 《董事及經理人道德行為準則》

項目	內容
適用對象	本公司全體董事及經理人。
禁止項目	1. 為其個人私利而竊取經由使用本公司財產、資訊或利用其職位而得知之本公司機會。 2. 透過使用本公司財產、資訊或藉由職務之便而獲取私利。 3. 與本公司競爭。
執行項目	1. 利益衝突及避免濫用機會 2. 資產保管及保密 3. 法令遵循及公平交易 4. 記錄之正確性及其他公開資訊 5. 鼓勵報告任何非法或不道德之行為 6. 遵循程序

教育訓練 GRI 2-24

久正光電全體員工都被要求充分了解並嚴格遵守相關規範，禁止提供或收受不正當利益，確保公司的每一項業務活動都能在誠信的基礎上進行。為了確保《誠信經營守則》得到有效執行，2024 年本公司以電子郵件方式傳送「內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣宣導」及「上櫃興櫃公司內線交易暨內部人股權相關法令及應行注意事項 / 久正光電公司治理實務守則宣導」資料給 7 位經理人進行法令宣導。此外，本公司以電子郵件方式傳送「員工服務守則：指員工在執行職務時應遵守法律規定與道德規範」給全體員工，幫助員工深入理解守則內容，並提供實際操作的指導。

尋求建議和提出疑慮的機制 GRI 2-26

公司設置專門的檢舉信箱 honest@powertip.com.tw，提供正當且獨立之檢舉管道，並對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密，以維護檢舉人之安全。對違規行為將依照公司規定予以處理，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。2024 年度並未收到違反誠信經營的舉報。

3.3.2 反貪腐管理機制相關政策與辦法

為了確保公司業務的誠信與合規，久正光電制定《員工服務守則》，規定並實施嚴格的反貪腐政策，以防止任何形式的賄賂、利益衝突和濫用職權行為。

1. 《員工服務守則》

項目	內容
適用對象	本公司及所屬關係企業之全體員工。
適用範圍	員工於職務上或與職務相關之社交活動及任何可能影響公司形象之個人行為，均適用之。
執行項目	1. 企業社會責任及國際正義的實踐 2. 支持人權 3. 法規遵循 4. 反賄賂與反貪污 5. 保護與重視智慧財產 6. 防止利益衝突 7. 饋贈、業務款待與社交準則 8. 避免圖私利之機會 9. 保密責任 10. 公平交易和競爭與誠信原則 11. 保護並適當使用公司資產 12. 社區參與 13. 訓練與宣導 14. 懲戒作業 15. 舉報非法或違反道德行為

3.3.3 政治捐獻

久正光電保持政治中立，未提供任何政黨或候選人政治獻金，有助於保持公司增強企業信譽與公信力，降低政治風險對營運的影響。

3.3.4 法律遵循 GRI 2-27

久正光電在營運過程中，一直秉持遵守相關法規的原則，並透過管理方針與行動，確保各項業務活動符合當地法律法規要求。

法律遵循管理方針

本公司建立法規管理制度，包括：

1. 公司各權責單位與對應的主管機關保持密切聯繫，掌握最新的法規變動訊息並配合更新。
2. 營造良好法規遵循文化，透過法規宣導，強化同仁守法觀念。
3. 重要交易合約委請外部律師實施合約審查。
4. 透過稽核室稽核及管理系統之內部稽核確保符合法規遵循。

違規裁罰案件統計

本公司 2024 年度及 2023 年度並無任何因未遵守法規而遭受重大罰款的事件。所有稅務法規、勞動法規、環保法規以及其他相關行業規範（如反競爭行為）都嚴格遵守，保持著高度的法規意識，並積極與監管機構保持良好的合作關係，確保本公司的經營活動不會受到任何法律風險的影響。若有發現本公司員工有違操守嫌疑之事件，所有員工均有義務向管理階層舉報。

重大違反法規事件		支付違反法規罰款的總數		支付違反法規罰款的金額	
2024 年度	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2023 年度
0 件	0 件	0 件	0 件	0 元	0 元

註：重大違規事件定義係依據財團法人證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條第 26 款之規定，重大情事之定義為（一）造成公司重大損害或影響者；（二）經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；（三）單一事件罰鍰金額累計達新臺幣一百萬元以上者。

3.4 風險管理 GRI 2-13

久正光電規劃建置風險管理政策以辨認本公司所面臨之風險，及設定適當風險限額及控制，並監督風險及風險限額之遵循。公司通過風險評估流程來識別潛在風險，並制定應對措施，同時將風險管理的意識整合至營運活動和日常管理之中，以降低公司在營運過程中可能遇到的風險，確保公司穩健運營與長期發展。

3.4.1 風險管理組織架構與職掌

本公司有關營運重大決策、投資案、背書保證、資金貸與、銀行融資等重大議案皆經適當權責部門評估分析並提請審計委員會及董事會決議執行，稽核室亦依風險評估結果擬訂其年度稽核計劃，並確實執行，以落實監督機制並控管各項風險。

本公司之永續發展推動小組，對各項永續與風險相關之議題，進行重大議題分析程序，評估對於公司未來企業永續經營可能造成的潛在威脅，總經理室為最高風險管理責任單位進行統籌公司永續發展政策及目標，董事會定期覆核本公司風險管理政策及程序之遵循及本公司對於所面臨風險之相關風險管理架構之適當性，內部稽核人員協助本公司董事會扮演監督角色，該等人員進行定期及例外覆核風險管理控制及程序，並將覆核結果報告予董事會。

3.4.2 風險辨識、分析與因應策略 GRI 2-25

久正光電規劃每年度由管理階層與各營運單位依據公司短、中、長程目標與業務職掌，採用可行的分析方法進行風險辨識，風險來源與類別構面包含但不限於財務風險、策略及營運風險、市場風險、資安風險、法遵風險、誠信風險及其他新興風險（氣候變遷相關風險）等。有關各項永續與風險相關之分析及評估請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.57-P.58





Ch4

價值創造

- 4.1 研發創新
- 4.2 製程技術與產品品質
- 4.3 供應商管理
- 4.4 客戶關係、資訊安全及
客戶隱私權保護

4.1 研發創新

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

研發創新對公司之意義

面對產品生命週期短、科技快速變化的挑戰，研發創新能擴展產品線的深度與廣度，滿足客戶需求，提昇公司競爭能力。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

1. 未洞察趨勢改變，錯失研發與發展創新技術機會，或產品未達到國際要求標準或未貼近市場需求，影響營收。
2. 研發之新技術或新產品未能有效應用，造成研發資源之無效率投入。

正面衝擊：

1. 新研發產品可增加產品價值，提高客戶消費意願，提升企業收入。
2. 建立自有關鍵技術可確保公司的領先地位。

政策與承諾

1. 持續投入研發資源建立自有關鍵技術；
2. 研發綠能省電，符合環保要求之液晶顯示器產品；
3. 智慧財產權申請專利，以保護關鍵技術不受侵害。

採取行動

1. 2024 年投入研發費用 55,640 仟元。
2. 2024 年依「公司或有限合夥事業研究發展支出適用投資抵減辦法」申請研發投資抵減。
3. 截至 2024 年底，取得 8 項臺灣、中國與德國專利申請，並有 3 項專利申請中。

追蹤行動有效性

1. 新產品 / 新技術開發數量，並定期評估新產品 / 技術所能發揮之綜效，以確保新技術導入的成效。
2. 專利取得數量。
3. 定期召開全公司研發管理會追蹤。

目標

短期 (2025)	◆ 開發綠能省電，符合環保要求之液晶顯示器模組產品。 ◆ 提升專利之技值與廣度。 ◆ 開創高科技研發中心，開發順應市場之新產品。
中期 (2026-2028)	◆ 提升專利之技值與廣度。 ◆ 垂直整合顯示模組、觸控蓋板與嵌入式系統，提供高效的一站式解決方案。 ◆ 研發 ARM 嵌入式顯示方案，提升工業觸控螢幕效能，優化人機互動體驗。 ◆ 擴展 X86 工業控制板至醫療、智慧家居、車載電子與新能源領域，強化軟硬體整合能力。
長期 (2029-2031)	◆ 提升專利之技值與廣度。 ◆ 規劃高階之主板開發，搭載高運算能力之 MPU 建構 Edge Computing/AIOT 系統，並搭載 DISPLAY 產品線建構完整之 HMI 人機介面 / 人機交互技術整合，並積極發展 AI 領域之自主技術及前瞻顯示器技術。

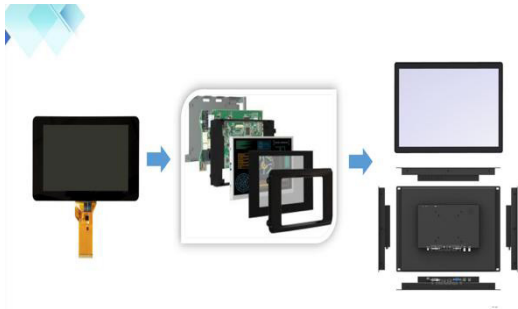
與利害關係人的議合對行動的影響

1. 鼓勵研發人員進修新技術，持續培育研發人才。
2. 與研發團隊規畫與辦理智慧財產申請、保護相關課程。
3. 與客戶就新產品開發計畫及開發結果進行討論與確認。

4.1.1 產品與技術研發創新發展計畫

一、產品發展方向

《 液晶顯示器模組 》



久正光電提供客製化解決方案，涵蓋不同尺寸的觸控顯示器，滿足多元應用需求。

《 觸控螢幕 》



從單純螢幕的提供發展至可直接連接機臺的操作顯示器，透過即插即用的連接器，大幅提升整合與使用便利性。

《 嵌入式人機介面 (HMI) 解決方案 》



整合各項嵌入式技術，提升 HMI 人機介面與人機交互技術。

《 安防 / 智能家居 / 銷售系統 / 工業控制 / 售票系統 》



產品應用範圍涵蓋安防、智能家居、醫療輔助設備、銷售系統、工業控制等領域。

二、技術發展方向

《 嵌入式人機介面 (HMI) 及 (SBC) 控制面板 》

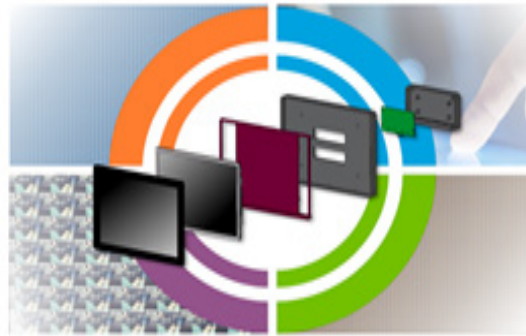
久正光電持續深化嵌入式解決方案的開發，強化高效能 ARM MPU 主板規格，並整合各項嵌入式技術，提升 HMI 人機介面與人機交互技術。久正光電的嵌入式系統涵蓋嵌入式產品設計、MCU/MPU IC 設計、主板控制與顯示屏配套，可有效縮短產品開發週期。

1.SBC 單板電腦

ARM based MPU / MCU

3.Interaction 人機交互

Haptic Feedback
Voice Control



2.Display 顯示器模組

1.44" ~ 23.8" LCD Module

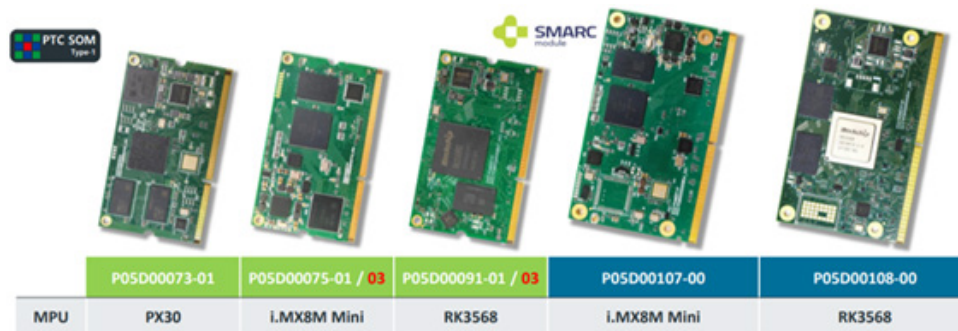
4.Mechanism 機構設計

Customized Design

『 MPU 系列式 SMARC / SOM 各規格產品之開發 』

嵌入式產品之專業主要技術

久正光電的嵌入式系統基於 MPU，提供高效能和低功耗解決方案，適用於需要運行 Linux 或 Android 作業系統的複雜應用。相比 MCU，MPU 支援多任務處理和更強大的計算能力，能驅動 TFT-LCD 顯示模組並支持多種外部接口（如 I2C、UART、SPI、USB 2.0 等）。久正光電除建立含 AI 加速之 MPU 系統外，延伸規劃高階之主板開發，搭在高運算能力之 MPU 建構 Edge Computing/AIOT 系統，並搭配 DISPLAY 產品線架構完整之 HMI 人機介面 / 人機交互技術整合，並積極發展 AI 領域之自主技術及前瞻顯示器技術。



『 客製軟硬體整合設計 / 整機系統 』

久正光電在客製系統主機及整合顯示器產品開發（含客製 OS/SBC/Display/Interface/機構）提供 Total Solution，並延伸至客製應用軟體開發及整機產品規劃，以朝向全方面自主掌握技術發展。



ARM BASE 產品開發

久正光電專注於 ARM 架構的人機介面控制板，並結合內嵌觸控技術的 STN/VATN 顯示模組、單層多點觸控螢幕以及支援水下操作與手套觸控的高感度顯示器，提供創新技術解決方案。隨著產品應用的多樣化，從黑白顯示器轉型為以 TFT 彩色螢幕為主流，產品尺寸涵蓋 1.44 吋至 23 吋不等，滿足不同需求。公司亦專注於提升電容式及電阻式觸控技術，並針對防水、手套操作及厚蓋保護等特殊需求，提供良好的使用體驗。



Item	7.0"	10.1"	10.1"	Box PC
CPU	RK3568, i.MX8MM	RK3568, i.MX8MM	RK3568, RK3588	AM6x, RK3568, RK3588
Display Resolution	1024x600	1280x800 / 1920x1080	1920x1080	
OS	Linux, Android	Linux, Android	Linux, Android	Linux
	USB2.0, USB3.0, HDMI, Ethernet, RS232, RS485	USB2.0, USB3.0, HDMI, Ethernet, RS232, RS485	USB TYPE-C, USB3.0, HDMI, Ethernet, RS232, RS485	
Display	1920x1080	1280x800	1920x1080	
Operating Temp.	-20~70	-20~70	-20~70	-20~70

X86 (Intel) 平臺主板整合之開發



Item	15.6"	10.1"	21.5"	Box PC
CPU	Intel Atom® processors x7000RE	Intel Atom® processors x7000RE	Intel Atom® processors x7000RE	Intel Atom® processors x7000RE
Display Resolution	1920x1080	1280x800	1920x1080	
Function	USB3.1 x 2, USB2.0 x 2, HDMI, Ethernet x 2, USB TYPE-C (support Alternate Mode)			
OS	Windows	Windows	Windows	
Display	1920x1080	1280x800	1920x1080	
Operating Temp.	-20~70	-20~70	-20~70	

人機交互 (HMI) 及觸覺回饋技術

久正光電專注於人機交互 (HMI) 與觸覺回饋技術的發展，並積極申請發明專利，提升產品競爭力。其技術應用範圍涵蓋車用儀表面板、虛擬按鍵、醫療輔助設備、工業 HMI 及 AR 擴增實境等領域，能有效提升操作體驗與互動精準度。公司將觸覺回饋、攝影機等技術整合至嵌入式系統，並融合 Machine Vision/AI 整合及系統開發，致力於優化人機交互體驗，拓展多元應用市場。



4.1.2 最近三年度研發費用



單位：新臺幣仟元

過去三年，久正光電的研發投入穩步增長，反映出公司對技術創新和市場需求的高度關注。隨著公司在嵌入式解決方案、觸覺回饋技術及 AI 整合領域的深入發展，我們的研發費用持續上升，展現出對產品競爭力的積極提升。

公司將研發重心集中於客製化軟硬體整合、觸覺回饋技術的精進以及面向未來的嵌入式系統創新，尤其在車用、醫療和工業領域的應用，努力提升操作體驗與互動精準度。此外，隨著全球市場需求的變化，久正光電積極拓展新技術應用，並持續探索更多元的市場機會，以維持行業的技術領先。

4.1.3 專利申請與取得

	發明	新型	設計	合計
專利申請數量	3	0	0	3
專利獲證數量	2	6	0	8

截至 2024 年核准專利如下列（含 2023 年申請）：

專利名稱	地區	申請日	登記日 / 公告日	到期日	證書號	專利類別
觸覺回饋裝置	德國	2024/02/07	2024/02/16	2034/02/07	20 2024 100 603	新型
觸覺回饋裝置	中國	2024/02/05	2024/10/01	2034/02/05	ZL 2024 2 0281694.X	新型
觸覺回饋裝置	臺灣	2024/01/24	2024/04/21	2034/01/23	M654671	新型
觸覺回饋裝置	臺灣	2024/01/24	2024/12/11	2044/01/23	I866756	發明
具有表面觸覺回饋系統之顯示裝置及具有指向性震動緩衝裝置之顯示器模組	德國	2023/06/20	2023/06/28	2034/06/20	20 2023 103 404	新型
具有表面觸覺回饋系統之顯示裝置	中國	2023/06/01	2024/03/12	2033/06/01	ZL 2023 2 1376621.0	新型
具有表面觸覺回饋系統之顯示裝置	臺灣	2023/05/12	2024/06/21	2043/05/11	I846465	發明
具有表面觸覺回饋系統之顯示裝置及具有指向性震動緩衝裝置之顯示器模組	臺灣	2023/05/12	2023/10/11	2033/05/11	M647121	新型

久正光電持續推動技術創新，並成功在德國、中國及臺灣等地申請多項專利，涵蓋觸覺回饋裝置及表面觸覺回饋系統顯示裝置等領域。這些專利強化了公司在全球市場的競爭優勢，也證明了公司在提升產品質量與用戶體驗方面的持續努力。

4.2 製程技術與產品品質

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

製程技術 / 產品品質對公司之意義

1. 良好的製程管理，有助於減少產品重製的資源消耗，及產品報廢對環境的污染，為公司達成永續發展的重要關鍵。
2. 提供優質的產品，可以協助客戶取得市場優勢。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

製造產品品質與良率不佳，喪失客戶訂單與消費者信任。

正面衝擊：

提高製造產品品質，拓展客戶訂單，增進消費者信任。

政策與承諾

扎根品質文化，通過國際標準品質管理系統認證，並落實在製程管理，確保優良產品品質。

採取行動

1. 確實落實執行 IATF 16949、ISO 9001 和 ISO 14001 等品質管理系統，以確保產品品質水準和廠區工安環保的維護。
2. 改善製程良率及增加自動化設備，以提昇生產效能。

追蹤行動有效性

1. 產品不良率指標。
2. 定期進行客戶滿意度調查，根據客戶回饋持續調整與改進產品品質。

目標

短期 (2025)	◆ 每年降低不良率 ◆ 提升交貨準時率。
中期 (2026-2028)	◆ 每年降低不良率 ◆ 提升交貨準時率。
長期 (2029-2031)	◆ 每年降低不良率 ◆ 提升交貨準時率。

與利害關係人的議合對行動的影響

客戶滿意度、客戶客訴案件與生產不良品分析定期檢討產品品質問題。

久正光電專精於中小尺寸液晶顯示器模組的製造，並在近年逐步拓展至大尺寸液晶顯示模組的開發。透過上下游整合的製程能力，不僅滿足傳統電子產品市場的需求，並積極拓展至個人可攜式與多媒體等客製化產品領域。本公司已建立符合國際標準的品質管理體系，如 ISO 9001 與 IATF 16949，並始終以客戶需求為導向，秉持嚴格的品質管控與持續改善的理念，專注於開發具永續價值的產品與解決方案，提供高效、可靠且令人滿意的服務。

4.2.1 主要產品之產製過程

久正光電專注於液晶顯示器模組製造，產品廣泛應用於工業控制、監控系統、收銀設備、通訊器材、智慧家居、車載產品及消費性電子等領域。公司依產品特性建構多樣化製程，涵蓋 LCD 後段、OCA、OCR、COG、COB、SMT 及 TAB 製程，以因應不同應用需求。

LCD 製程以液晶填充與偏光片貼合為主，確保顯示品質；OCA、OCR 著重光學貼合與膠材固化，提升清晰度與觸控靈敏度；COG、COB 處理晶片與元件貼附及測試；SMT 結合自動印錫與置件，TAB 則進行 IC 軟板壓著與電性檢測。各製程皆設有品質檢驗點，透過自動與人工並行作業提升良率與穩定性。公司持續優化產線與製程效率，提升交期彈性與品質控管，滿足多樣化應用需求。

4.2.2 品質管理方針及採取之行動

品質管理政策

安全	◆ 確保製程與產品符合國際安全標準與法規 ◆ 保障員工與最終使用者的健康與安全
紀律	◆ 嚴謹執行作業流程與檢驗規範 ◆ 培養員工遵循 SOP 與稽核要求的文化
品質	◆ 取得並維持 IATF 16949、ISO 9001 等品質認證 ◆ 建立完善檢驗體系（原料進料、製程、出貨前檢驗）
效率	◆ First Time Right 降低不合格率，減少返工與浪費 ◆ 簡化並優化製程，提高產能與交期準確度

品質管理

久正光電已取得 IATF 16949：2016、ISO 9001：2015 品質管理系統認證，生產製程依循國際品質管理標準所規範的作業流程執行，包括設計與開發、採購質量標準、製造及服務控制、以及監視與測量裝置的管理，全面落實品質管控要求。公司在各生產階段均採用多項檢驗方法與標示作業，確保從原物料至成品出貨的每個環節皆有完善的品質記錄，達到品質鑑別與追溯的目的。

原物料及產品管制

採購的原物料在收貨時，由品管（IQC）依據《採購管理辦法 - 驗收作業》進行檢驗，並將檢驗結果記錄於「收料單」上，以利資材辦理入庫；若判定為不良品，則由採購部門通知供應商辦理退貨或換貨。進料檢驗依據《進料檢驗作業標準書》及「檢驗、測試管制程序」執行，確保原物料符合規定標準；同時，公司在生產過程中亦嚴格控制各項作業流程，以確保產品投入生產的原料和製程皆達到內部及客戶的標準要求。

產品檢驗與品質追溯

在產品製程及出貨前，久正光電依據《進料檢驗作業標準書》實施標準化檢驗與流程管控。成品入庫與出貨前均進行每批抽檢與外觀檢查，提早在廠內識別不良品，避免不合格產品流入客戶端。此外，公司訂有「產品鑑別與追溯程序」，並依據「檢驗、測試管制程序」對製程中產品進行品質管理；每批出貨均在包裝盒上標示品種、數量及批號，作為追溯依據，從而確保整體產品品質與市場信譽。

不合格品的辨識及處理

為防止不合格品及可疑物品流入倉庫、生產線與市場，杜絕其進一步加工、使用或出貨，久正光電對進料、庫存及製程中發現的不合格品採取識別、標示、隔離與記錄措施。

原物料造成之不合格品

品管將檢驗結果詳細記錄於「收料單」上，若檢測結果不符合標準，品管在原物料外包裝上貼上「不合格品」標示，同時記錄相關數據，隨後由物管將該批不合格品存放於專用區域，並依據《物料退貨處理標準書》或「特採管制程序」辦理退貨或特採處理。

製程中產生的不合格品

經品保確認後，若可進行重工則由製造部處理；否則，依據「報廢處理辦法」或「特採處理程序」辦理報廢，同時針對原因進行矯正與檢討，防止類似問題再次發生。

4.2.3 產品品質不良之改善措施

久正光電為確保各項品質流程在發生顯在或潛在異常時能迅速有效地管理，依據「矯正與預防措施程序」進行全面的原因分析與跨部門協作，制定並實施改善對策。當產品品質不良被識別後，除依據既定不合格品處理流程進行退貨、重工、報廢或特採外，公司進一步針對瑕疵原因採取矯正措施，並持續監控改進成效。通過定期內部審查、外部稽核與客戶滿意度調查，持續提升品質管理系統的長效運作，從而有效預防類似問題再次發生，最終維護整體產品品質與公司信譽。

4.3 供應商管理

4.3.1 供應商管理政策

久正光電以永續發展為核心，透過供應商管理制度，確保供應鏈的每個環節符合高標準的產品質量、環境保護與勞工福祉要求。公司依循 ROHS、ISO 9001 和 ISO 14001 等國際法規及行業標準，制定「供應商管理程序」、「限用物質管理辦法」及「綠色供應鏈管理程序」等各項管理辦法，建立評鑑機制和多層次的分級制度，從篩選到合作輔導，構建穩定高品質的供應鏈。配合永續發展趨勢，本公司要求供應商簽署遵守供應商行為準則承諾書、非使用鋼鐵原產地俄羅斯產品宣告書、無衝突金屬聲明書等文件，並自 2025 年起將逐步納入 ESG 指標作為供應商評選與管理流程，要求供應商提供安全的工作環境、杜絕強迫勞動與童工行為、保障員工權益、避免環境劣化並遵守商業道德，積極推動供應商在環境管理、社會責任和勞工保障上的投入，共同打造具社會責任的永續供應鏈。

4.3.2 管理方針及採取之行動

新供應商評鑑

為確保合作夥伴具備提供高品質產品的能力。當需要引入新供應商時，久正光電由採購部門主導，結合研發、生技及品保部門組成評鑑小組，對新供應商進行評鑑，評鑑通過的供應商始能被列入合格名冊，並接受後續的年度監控與評核。

新供應商評鑑流程包括：

- (1) 背景調查。
- (2) 樣品測試，供應商需依據「物料承認作業標準書」提交樣品，由技術團隊進行審核，確認是否符合公司內部品質標準及生產需求。
- (3) 書面評估，供應商需依「生產性零組件核准程序」提供相關文件進行書面評估，範疇包括品質系統認證（如 ISO 9001 或 IATF 16949）、環保合規（如 RoHS 測試報告）及供應商基本背景資訊。
- (4) 實地稽核，評鑑小組針對供應商的製程條件、安全規範及環保管理進行實地稽核，並以評鑑報告為依據，決定是否將其納入合格供應商名冊。

評鑑相關要求

(1) 環境保護及法規要求

本公司產品如有需符合 ROHS 標準時，其物料供應商，須依「限用物質管理辦法」及「綠色供應鏈管理程序」規定，提出相關測試報告書（或第三單位公證報告書）與宣告書。採購的產品、流程和服務符合目的地所在國、發運地所在國及顧客識別目的地所在國的法律法規要求及目標顧客的國家法律法規要求始得列入合格供應商。

臺灣廠發放環境管理調查表對供應商 / 外包商進行間接環境面鑑別評估，鑑別出高、中、低間接風險等級，依不同分級進行管理。

(2) 車用件品質要求

若涉及車載類產品，依「車用件供應商開發及稽核作業標準書」規定進行評鑑，若需符合 IATF 16949 標準及 ISO 時，原物料供應商須依「生產性零組件核准程序」之要求，提交相關要求資料，方得進行評鑑。

(3) 品質系統認證要求

依公司產品物料品項分級原則，重要物料需有 ISO 9001 以上相關認證，始得成為公司合格供應商，若供應商尚未通過認證，則要求提供驗證的時程規劃，由本公司權責人員列表管理及追蹤。

(4) 客戶特殊要求

本公司相關部門對供應商進行客戶特殊要求之項目調查，確認供應商能配合執行。

供應商定期評核

對於已登錄的合格供應商，久正光電採取評核機制，透過 ERP 系統自動化統計數據，評估供應商的產品品質與異常處理、交期準時性、環保合規、價格競爭力及額外運費等表現。評核結果按分數劃分為四個等級（A、B、C、D），並作為後續合作規劃的參考依據。A 級供應商屬表現卓越，作為優先採購對象；B 級供應商屬表現良好，保持穩定合作；C、D 級供應商則需提交改善計畫，並接受品保部門的持續追蹤。透過分級管理，久正光電強化供應鏈的管理效率，並確保與符合標準的供應商建立穩健且長期的合作關係。

評鑑項目		評鑑標準
產品品質與異常處理	進料品質	根據供應商進料批次的缺點數和異常批次數來計算分數，以衡量其品質穩定性。
	異常處理	異常回覆的時效性以及再發防範措施的有效性，若異常回覆延遲或重複發生相同異常則予以扣分。
	產品品質	根據製程異常、信賴性異常和售後退貨次數進行扣分，確保供應商產品符合品質標準。
環保合規		評估供應商是否遵守當地環保政策及法規。 若未能達成環保要求或未符合安全衛生守則，則予以扣分。
交期準時性		根據 ERP 系統自動計算交期得分。
價格競爭力		若供應商能配合降價需求或價格具有競爭力，可獲得滿分。 若無法配合議價則依次減分。
額外運費		若供應商因延遲交貨或品質異常導致額外運費，會進行扣分。

為有效管理供應商的環境風險，久正光電在供應商評核指標中納入環保合規要求，根據供應商的環保表現進行分級管理，範圍涵蓋主要供應商及核心物料供應商。分級標準如下：

高風險供應商	中風險供應商	低風險供應商
必須取得 ISO 14001 環境管理系統認證，每年提交環境管理調查表並接受年度審查。如未達標，需提交改進計畫並接受追蹤。	每三年提交一次環境管理調查表，並接受定期審核。如出現嚴重不符規現象，將納入高風險管理。	採用抽樣檢查方式進行不定期審核，若發現潛在風險，則升級為中風險供應商管理。

公司要求供應商嚴格遵守《限用物質管理辦法》及 RoHS、REACH 等國際法規，並提供附有測試報告或相關認證文件的環保產品。如未通過審核，公司將啟動改善計畫並持續追蹤整改進度，若三個月內無法完成整改，則可能終止合作關係。通過分級管理和定期追蹤，公司有效降低供應鏈中的環境風險，並推動綠色採購政策，實現永續供應鏈的目標。

供應商不定期輔導 / 評核

久正光電針對表現不穩定或出現異常的供應商，進行不定期的輔導與評核。公司將安排品保團隊進行現場輔導，協助 C、D 級供應商提升產品品質及交付能力，並要求其提交具體的改善計畫。此外，公司將不定期與供應商進行溝通，向其傳達久正光電在品質與環境方面的具體訴求，確保供應商充分理解並配合公司的相關要求。若供應商在指定期限內未完成改正，或未能達到公司標準，則可能面臨合作終止的處置，且該供應商在三個月內不得再提出審查申請，藉此確保供應鏈的穩定性與整體效能。

供應商可能因以下情況被取消合格資格：

1. 六個月內，達三次評核等級為 D 級，且輔導無效者。
2. 缺乏改善意願或無法繼續配合。
3. 發現被列入「嚴重失信主體名單」或「經營異常名單」。
4. 供應商貿易安全評鑑積分低於 60% 者。

供應商行為準則

久正光電要求所有供應商在業務活動中嚴格遵守所在地法律及國際法規，並在經營中履行道德、法律與環境責任。供應商需承諾防止賄賂、詐欺等不當行為，定期進行自我檢查，確保業務活動符合道德規範。供應商應採納「責任商業聯盟行為準則 (RBA)」的標準，落實勞工權益、健康與安全、環保及商業道德的承諾，並建立相關管理系統，確保準則的有效執行。此外，供應商需確保供應的原物料均來自「無衝突礦產」來源，不涉及剛果民主共和國 (DRC) 及其周邊地區的武裝衝突礦產，並採用 OECD 指南進行盡職調查。為確保產品的合規，供應商應追蹤適用的出口管制法令，杜絕非法、不當或反競爭行為，並確保其產品不侵犯第三方智慧財產權。

為落實環境責任，供應商須支持綠色採購政策，提供符合 RoHS、REACH 等法規的環保產品，並優先採購具環保標章的商品，必要時提交第三方測試報告。藉由這些行動，久正光電與供應鏈夥伴共同推動永續發展，同時也重視供應鏈的社會責任，以下將說明落實勞工人權與無衝突金屬管理的相關要求，確保供應鏈在保障人權與維護永續價值方面發揮積極影響。

落實勞工人權

久正光電要求供應商需符合當地勞動法規及人權條款，採取不定期稽核與改善輔導措施，若發現重大違背人權條款的情況，將直接親臨現場進行抽查。久正依據政府法令，對重點供應商進行分類管理，並持續推動所有供應商遵守相關法規。

無衝突金屬管理

久正光電秉持企業社會責任與國際正義的原則，嚴格遵守相關法規與行業準則，致力於消除供應鏈中的衝突金屬問題，確保產品生產所需的金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn) 及鈷 (Co) 等金屬不涉及剛果民主共和國 (DRC) 及其周邊地區的衝突礦區。公司要求供應商全面查明材料來源，並提交符合國際無衝突金屬標準的《無衝突金屬聲明書》，以確保材料來源合法且合規。久正依據電子行業公民聯盟 (EICC) 和全球電子可持續發展倡議組織 (GeSI) 的準則，將無衝突金屬管理作為供應商評鑑的核心要素，並透過持續的稽核與合作，推動供應鏈上下游共同遵循相關規範，不僅確保產品符合倫理標準，更致力於提升整體供應鏈的透明性與永續性。截至 2024 年止，久正已實現關鍵供應商 100% 簽署無衝突礦產聲明。

供應商承諾書執行機制

自 2024 年度起，久正光電實施供應商簽署政策，合作供應商須簽署《供應商承諾書》，並提交相關文件以確認其在環保、品質及社會責任等方面的合規性。該政策旨在建立更高效、透明且負責任的供應鏈管理機制，推動供應商與久正共同實現永續發展目標。具體執行機制如下：

1. 簽署與承諾：供應商需在收到承諾書後五個工作日內完成簽署，並提交必要的文件 (如環境調查表、無衝突礦產聲明、RoHS 測試報告等)。未完成簽署或提交文件的供應商將重新評估其合作資格。
2. 稽核與改善：久正將不定期派遣稽核小組，對供應商進行現場檢查及文件審核。稽核範疇包括生產流程、環境管理措施、勞工權益保障及企業道德合規性。對於未達標準的供應商，公司將要求其提出改善計畫並持續追蹤整改情況。改善未達要求者，可能面臨合作條件調整或終止合作。

3. 違規處置：若供應商被發現違反承諾條款，久正有權立即終止合作關係，並保留採取法律行動的權利，以確保供應鏈的透明與公平。

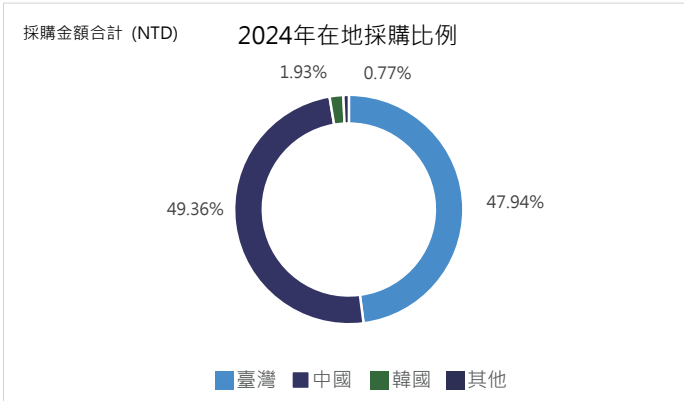
透過簽署機制與嚴格的執行政策，久正光電確保所有供應商能夠共同履行企業社會責任，並攜手推動永續發展。擬定 2025 年加入 ESG 有關環境及社會之標準篩選新供應商。

供應商承諾書簽署情形

供應商類別	項目 \ 年度	2024 年成果
既有供應商	應簽屬供應商家數	253
	實際簽屬供應商家數	183
	簽屬供應商家數比率 %	72.33%
新進供應商	應簽屬供應商家數	11
	實際簽屬供應商家數	9
	簽屬供應商家數比率 %	81.82%

4.3.3 當地供應商採購 GRI 204-1

久正光電 2024 年對臺灣地區供應商的採購金額占整體採購比重為 47.94%。由於部分關鍵原物料與特殊零組件需仰賴進口，且海外採購品項單價較高，致使金額占比未能過半。然而，在供應商家數方面，公司合作之 213 家供應商中，有 173 家為臺灣在地業者，占比達 81.22%，顯示久正光電在供應商選擇上高度優先採用本地資源，積極落實在地採購策略，藉此強化供應鏈的穩定性與彈性。



4.4 客戶關係、資訊安全及客戶隱私權保護

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

客戶關係、資訊安全及客戶隱私權保護對公司之意義

良好的客戶關係有助於久正光電建立長期合作基礎、掌握市場需求、提升產品創新，並促進雙方共同增長，進而增強品牌形象和市場競爭力。結合嚴謹的資訊安全政策，讓客戶在合作過程中獲得足夠的信賴與保障。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

- 客戶未能得到所需服務及產品，無法即時反應客戶需求，失信於客戶。
- 遭遇網路攻擊或竊盜資訊，使客戶資料洩露，對企業經營造成衝擊。

正面衝擊：

- 提供客戶所需服務及產品，即時反應客戶需求，與客戶建立良好關係。
- 建立資訊安全管理機制，保障客戶資訊及安全隱私，防止洩露機密資訊。

政策與承諾

透過優質產品與即時服務滿足客戶需求，並以透明溝通機制強化互信，攜手提升市場競爭力，共同實現雙贏發展。此外，公司嚴格遵循資訊安全政策，指定總經理室負責商業機密管理，確保資訊保護與合規性。全體人員皆須遵守相關規範，不得洩露所知悉之商業機密予他人，亦不得探詢或蒐集非職務相關之機密資訊，提供安全可靠的合作環境。

採取行動

1. 定期參與國際展覽強化品牌競爭力，確保市場地位與價值。
2. 落實資訊安全管理確保客戶資料保密，防止資訊洩漏。

追蹤行動有效性

客戶滿意度評分、客訴案件數量。

目標

短期 (2025)	◆ 維持零發生重大客訴案件。 ◆ 各事業群導入資訊安全管理作業。
中期 (2026-2028)	◆ 維持零發生重大客訴案件。
長期 (2029-2031)	◆ 維持零發生重大客訴案件。 ◆ IT 重要核心系統符合「上市上櫃公司資通安全管控指引」

與利害關係人的議合對行動的影響

每年度進行客戶滿意度調查，並定期拜訪客戶，藉由面對面溝通聽取客戶意見，擴大與客戶間的交流商機。

4.4.1 客戶關係管理

久正光電致力於與客戶建立互信、長期且穩定的合作關係，我們認為，成功的合作源於深刻了解客戶需求，並積極提供相應的解決方案。因此，本公司強化與客戶之間的溝通與協作，致力於實現雙方共同成長與發展。

為確保每一項客戶需求都能夠得到妥善處理，久正光電的團隊在接收需求後，會在不同階段進行詳細確認，確保產品規格與要求的一致性。無論是標準 LCD 模組還是客製化設計，從需求接收、設計確認到樣品生產，再到最終的量產，每個階段都會與客戶保持密切聯繫，保證每一項細節都得到精準執行，確保產品最終符合客戶的預期。如遇任何問題或需求，客戶可以通過我們的業務人員或官網聯絡方式與我們取得聯繫。

為了加強與客戶的關係，久正光電建立即時有效的溝通管道，並積極參加各大國際展覽，以深入了解市場趨勢，並保持與客戶的緊密聯繫。2024 年本公司參加位於美國拉斯維加斯的 ISC West 展覽，展示最新的安全技術與解決方案與業界領袖共同交流技術發展；同時，也參加了位於德國紐倫堡的 Embedded World 展覽，全球最大的嵌入式電子與工業電腦應用展，專為嵌入式系統整合商及相關軟硬體製造商、經銷商等提供合作交流的平臺。藉由這些展覽，我們不僅能夠持續更新市場洞察，更能夠與全球客戶建立深入的合作關係。



Embedded World 2024
德國紐倫堡嵌入式電子與工業電腦應用展
2024.Apr.09~11



ISC West 2024
2024 年美西國際安全科技展
2024.Apr.10~12

TAITRONICS 2024
臺北國際電子產業科技展 2024
2024.Oct.23 ~ 25



Electronica 2024
德國慕尼黑電子展
2024.Nov.12~15



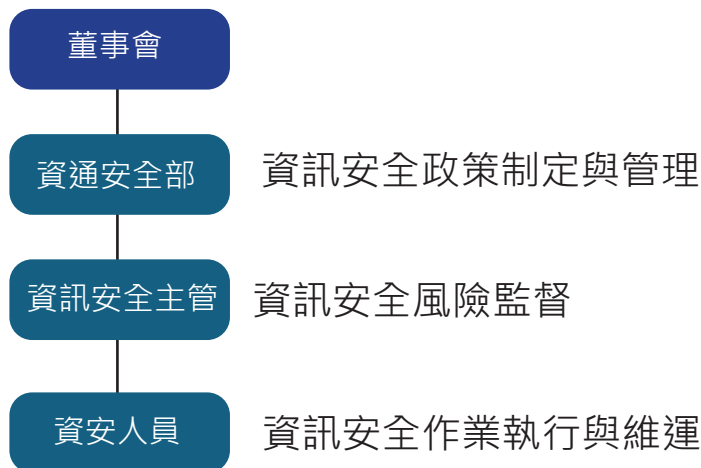
展覽名稱	次數
德國紐倫堡嵌入式電子與工業電腦應用展 Embedded World	一年一次
臺北國際電子產業科技展 TAITRONICS	一年一次
北美顯示周展 Display Week	一年一次
德國慕尼黑電子展 Electronica	二年一次
北美嵌入式電子與工業電腦應用展 Embedded World North America	不定期
印度電子零組件暨製造展 Electronica and Productronica India	不定期

4.4.2 資訊安全及客戶隱私權保護 GRI 418-1

為了加強對資訊安全的保護措施及保障客戶的敏感資料及商業機密，久正光電於 2023 年 11 月 8 日董事會通過，指派資訊安全主管及資安人員，並制定「資通安全管理辦法」，確保資訊安全及所有涉及客戶資料的操作避免任何形式的資訊洩漏。

資通安全治理架構

久正光電認知客戶、員工及業務合作夥伴之資訊以及與技術和銷售相關的資訊為必須保護的資產，為有效保護重要資訊並加強其管理，制定下列政策辦法：「[誠信經營守則](#)」「[資通安全管理辦法](#)」



為有效推動資訊安全管理制度之各項工作，久正光電成立資通安全部負責資通安全防護及控制措施、資通系統或資通服務委外辦理之管理措施、資通安全事件通報應變及情資評估因應、資通安全之持續精進及績效管理機制等，配置適當之人力、物力與財力資源，並指派適當人員擔任資訊安全主管及資安人員，以負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項。

資通安全及客戶隱私保護機制

1. 簽訂保密協定：

根據「[誠信經營守則](#)」與「[資通安全管理辦法](#)」，久正光電與所有內部員工、外部合作夥伴及供應商等關聯方簽訂保密協定。保密協定中明確規定了雙方對於保護客戶資料的責任與義務，包括禁止任何未經授權的資料披露、共享或交易。這一協定確保所有涉及敏感資訊的行為都在可控範圍內進行，從而避免重大資訊洩漏。

2. 嚴格的資料存取控制：

為防止客戶資料的非法存取或洩漏，久正光電實施高度安全的資料存取控制機制。只有經過授權的員工或合作方才能訪問和處理相關資料，並且每一位授權人員都需通過專業的培訓和認證程序，保證資訊安全不受外部威脅。

3. 定期演練：

- (1) 定期進行官方網站弱點掃描，加以補強及修護，以降低資安風險，建立安全營運平臺。
- (2) 定期進行電腦弱點掃描，針對相關問題進行處置，以加強內部電腦防護力，提升資安防禦。
- (3) 定期進行社交工程演練，以提升員工日常作業的警覺性，共同維護資訊安全。

4. 建構多層次安全防禦：

- (1) 採購國際知名雲端防毒軟體，與世界同步接軌，防患未然。
- (2) 使用高階防火牆，並定期檢視規則與政策，阻擋風險於牆外。
- (3) 採用垃圾郵件偵測系統，為郵件防守第一道關卡，有效阻隔駭客郵件。

5. 定期會議與維護作業：

公司內部成立「資通安全部」，每週固定召開兩次內部會議，檢討近期資訊安全狀況、追蹤資安事件與進度，並持續優化防禦措施（如防火牆、防毒軟體、垃圾郵件過濾系統等）。此外，公司每年至少與資安專業廠商合作，進行官網弱點掃描、主機弱點掃描及社交工程演練，定期檢視並強化整體作業環境的安全性。

6. 強化員工資安意識：

(1) 內部發送資安通報，內容包含資通業界時事、資安知識、規範事項宣導，加強人員資訊安全意識。

(2) 資通安全教育訓練：久正光電每年度規劃資訊安全教育訓練，2024 年度舉辦資訊相關課程共 40 時，提升員工資訊安全意識，並不定期宣導同仁資訊安全相關注意事項。

資通安全 相關宣導 課程	年度	課程數	人次	訓練時數
	2023	5	25	45
	2024	5	20	40



2024 年採取行動及執行成果

- ◆ 辦理人員教育訓練暨資安宣導 1 次，共計 8 小時。
- ◆ 進行資訊系統災難復原模擬演練（涵蓋 PLM 與 ERP 系統）2 次，共計 24 小時。
- ◆ 實施模擬社交工程演練（透過 EMAIL）1 次，共計 4 小時。
- ◆ 執行系統弱點偵測掃描（防毒軟體）1 次，共計 4 小時。

在 2024 年度，無發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料情形。

4.4.3 客戶滿意度

久正光電以客戶滿意及品質第一為經營主要方針，透過多元溝通管道了解客戶需求並優化現有產品組合，提供超越客戶期望之產品與服務，致力成為客戶可信賴之合作夥伴。

為增進對客戶之服務品質，使客戶意見能充分反映給公司相關部門，做為改進之依據，久正光電制定「客戶滿意度調查程序」，每年度依據作業程序規定，對營業額前 80.00% 且年營業額達新臺幣 1,000 萬元以上的客戶發放滿意度問卷，調查項目包括產品品質、產品設計、服務與交期。業務部收集問卷、統計資料完成分析報告，並檢討是否達到客戶滿意度目標。就滿意度較低分數項目，知會相關部門研擬改善對策，並持續執行與改善，以提高客戶滿意度。

2024 年度客戶滿意度問卷調查之發送金額涵蓋全年出貨金額之 85.00%，實際回收金額佔出貨金額之 57.17%，依據調查結果顯示，客戶在產品品質、產品設計、服務與交期等四項指標均給予滿意的回覆，整體滿意度表現良好，亦達到本公司設定之滿意度目標值。



58%

36%

Ch5

落實環保

- 5.1 環境保護政策及節能減碳
- 5.2 能源管理及溫室氣體排放
- 5.3 水資源及廢污水管理
- 5.4 廢棄物管理
- 5.5 氣候變遷因應與調適

5.1 環境保護政策及節能減碳

隨著全球暖化狀況加劇，世界各國開始關注環境保護及能源管理議題，為保護自然環境和減少對環境的影響，久正光電制定一系列的政策與行動，環境保護政策不僅符合公司的社會責任和道德要求，同時也有助於提高企業的永續發展能力和競爭力。

久正光電遵循環境相關法規及國際準則規範，在執行業務活動時，致力於提升各項資源之利用效率，使地球資源能永續利用。本公司並依營運活動性質建立合適之環境管理制度，由環境管理專責單位及人員，推動、維護環境管理相關系統，並舉辦對管理階層及員工愛護環境的訓練課程。

1. 推動降低自身營運環境衝擊

久正光電針對生活與辦公區產生之環境影響持續進行簡易節能減量如下：

- (1) 久正光電推動辦公室 e 化作業，讓集團內的公文往來、文件歸檔以及資料流通都可以利用 ERP/UOF/PLM 系統迅速溝通，並節省每年花在複印、紙張上的可觀費用。
- (2) 辦公室使用之影印紙主要選購環保認證標誌之再生紙。
- (3) 宣導同仁回收單面影印紙可再影印反面，落實公司內部信封重覆利用，以節省紙張資源。
- (4) 徹底執行垃圾分類，設置資源回收處，以期能對環保盡心力。
- (5) 要求同仁在離開會議室、午休期間及下班時隨手關燈節約能源。
- (6) 宣導同仁洗手間使用省水龍頭或調小水量。
- (7) 提高辦公室空調溫度及減少冷氣逸散。
- (8) 減少部分電器運轉時間或加裝定時器。

2. 從事產品產銷及服務等營運活動，依下列節能減碳方法執行之：

- (1) 減少產品與服務之資源及能源消耗，增加產品與服務之效能。
- (2) 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並妥善處理廢棄物。
- (3) 透過資源的減量使用及回收再利用，達到資源有效利用及減廢之目的。
- (4) 持續推動節電、節油減碳與污染預防，降低環境衝擊。

3. 建立環境管理制度

久正光電配合環保法規，採行適當的污染防治和控制技術之措施，落實廢棄物管理、水資源和廢污水管理，以避免污染水、空氣與土地。依營運活動性質建立合適之環境管理制度，由環境管理專責單位或人員，推動、維護環境管理相關系統，並舉辦對管理階層及員工愛護環境的訓練課程。

2024 年度實施節能減碳措施包括以下：

1. 增設 120HP 空壓機

為因應假日等未進行生產作業時，無法停機設備會持續消耗能源，故增設不同耗能空壓機以利調節能源消耗控管，經內部估算每年可節省約 218,880kWh 用電量。

2. 提高辦公室空調溫度及空間改善

經與員工溝通辦公室內溫度設定在 26°C，並針對辦公室走道等加裝 PVC 軟質門簾減少冷氣逸散，避免冷氣頻繁重啟運轉，經內部估算每年可節省約 6,840kWh 用電量。

3. 更換 150 瓦 LED 路燈及增設定時器

警衛室旁原先使用 500 瓦鹵素燈，已更換為 150 瓦 LED 燈，並於巡檢廠區路徑加裝定時器，設定照明啟動後 20 分鐘關閉，經內部估算每年可節省約 7,488kWh 用電量。

4. 更換節能燈具

重新檢視辦公區域照明配置，除了將消防燈具及緊急出口燈具等汰換為新型節能燈具外，針對照明亮度較高區域減少燈具配置，經內部估算每年可節省約 2,190kWh 用電量。

5. 廢水回收

盤點廠區產生廢水整理出可再利用廢水，並增購 PP 回收水槽及 FRP 回收水槽匯集廢水利用，經內部估算每年可節省約 24,360Ton 用水量。已盤點可再利用廢水及用途如下：

- (1) RO 回收廢水→廁所沖水、澆花灌溉
- (2) 低溫冷凝水→冷卻水塔
- (3) 製程廢水→酸洗滌塔、廢水洗滌塔、中和蝕刻廢液

5.2 能源管理及溫室氣體排放

能源管理及溫室氣體排放對公司之意義

為因應極端氣候變遷帶來的重大衝擊，能源管理及溫室氣體減量為我國政府與國際致力推動之方向，久正光電依循政府能源發展政策，持續追蹤國際趨勢與國家法規，自 2023 年度起，每年度委由第三方獨立查證機構 BSI (英國標準協會 British Standards Institution) 實施查核，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據，以減少因應碳排產生之營運成本。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

未有效控制溫室氣體排放，使企業排放超標，因而破壞氣候環境，失去接軌淨零排放政策的機會。

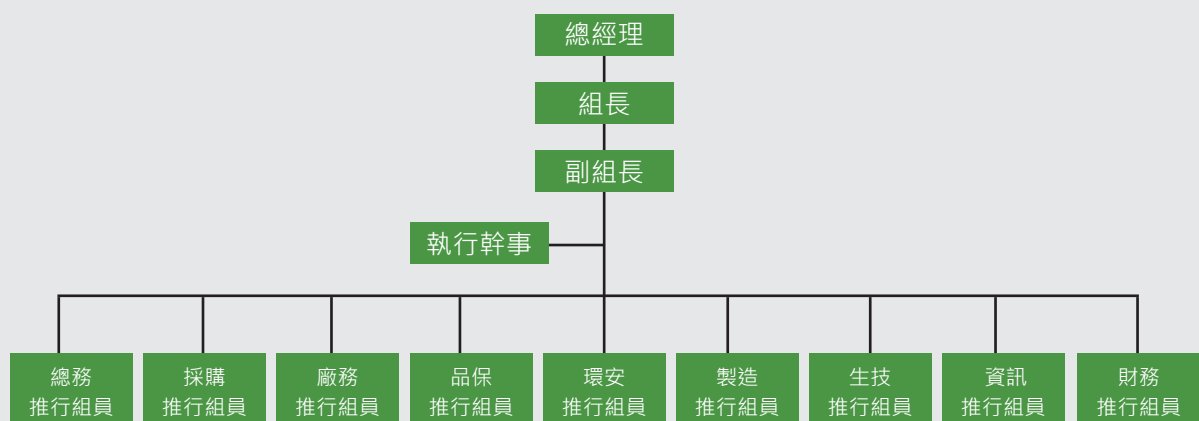
正面衝擊：

制定明確減量計畫嚴格監控溫室氣體排放，減輕溫室效應，抑制環境衝擊，接軌淨零路徑。

能源及溫室氣體管理組織架構

為使溫室氣體管理系統能夠有效運作，久正光電成立「溫室氣體盤查及減量推行小組」，小組組長負責召集推行組員，並組成查證小組。組織架構如下：

久正光電溫室氣體盤查及減量推行小組組織圖



政策與承諾

1. 遵守相關環保法規，符合國際相關環保規範
2. 確實掌握本公司之溫室氣體排放現況。
3. 持續推動溫室氣體減量工作，研發低耗能產品。
4. 推動員工及供應商參與，創造永續綠色價值鏈。

採取行動

1. 老舊設備的更換，以減少能源消耗。
2. 持續委任第三方獨立查證機構執行溫室氣體盤查及查證。
3. 建立合適之環境管理制度，設置專責單位負責環境管理及維護責任，透過內部管理方式，持續改善環境系統，減少負面衝擊。
4. 推行節能減碳措施，對員工宣導資源回收之重要性、環保概念及提升素養

行動效性評估機制

能源消耗量及密集度、溫室氣體排放量及密集度。

5.2.1 能源使用情形及能源密集度 GRI 302-1、GRI 302-3

久正光電能源消耗計算以母公司（臺中市西屯區工業區六路 8 號）場址為邊界，2024 年及 2023 年度久正光電能源消耗主要使用非再生燃料，並無使用再生能源電力及再生能源燃料，2024 年度本公司在能源消耗相較 2023 年度減少 36.27%。另外在單位營收能源密集度部分，2024 年度單位能源密集度為 13.586，因營收較 2023 年減少 39.03%，故今年能源密集度較去年些微增加 3.15%。

最近二年度能源使用情形

年度消耗量		單位	使用量		換算單位	使用量	
			2024 年	2023 年		2024 年	2023 年
非再生燃料	汽油	公升	2,209.44	3,284.55	十億焦耳	70.34	104.57
	柴油	公升	411.62	469.09		14.88	16.96
	外購電力	度	3,661,320.00	5,748,120.00		13,174.31	20,683.12
小計						13,259.53	20,804.64

- 註：1. 統計邊界為久正光電台灣母公司所有場址。
 2. 本公司尚無使用再生能源之燃料，亦無出售能源。
 3. 本數據使用量統一四捨五入至小數點第二位。
 4. 本數據統計自油品採購記錄及台電用電資料。
 5. 各類能源熱值轉換係數採用環境部能源署「能源產品單位熱值表」。
 換算：1 公升 (L) 汽油 = 7,609 千卡 (kcal)；1 公升 (L) 柴油 = 8,642 千卡 (kcal)；
 一度 (kWh) 電 860 千卡；1 千卡 (kcal) = 4,184 焦耳 (J)；
 1 焦耳 (J) = $10^{(-9)}$ 十億焦耳 (GJ)

最近二年度能源密集度

(GJ/新臺幣百萬元營收)

能源類別		2024 年度	2023 年度
非再生燃料	汽油	0.072	0.065
	柴油	0.015	0.011
	電力	13.498	12.919
合計		13.586	12.995

- 註：1. 能源密集度分母以久正光電個體財報營業收入（新臺幣百萬元）計算。
 2. 能源密集度統一四捨五入至小數點第三位。

5.2.2 溫室氣體管理 GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4

為揭露公司溫室氣體排放量，久正光電自 2023 年度開始推動導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查作業，2023 年委託 BSI (英國標準協會 British Standards Institution) 執行溫室氣體盤查確證，查證邊界為久正光電台灣母公司。當年度溫室氣體排放量為 2,897.1409 公噸 CO₂e，範疇一與範疇二分別占 1.42% 與 98.58%，主要排放量以範疇二為最大宗。2024 年由公司內部進行盤查，查證邊界與 2023 年相同，範疇一與範疇二各別占比 1.74% 及 98.26%，因 2024 年度生產線調整及針對節能採取多種措施，以至於各項數據皆優於去年度，且外購電力排放量減少 38.58%，成效良好。

溫室氣體排放源明細表

範疇	類別	活動 / 設備種類	可能產生溫室氣體種類	2024 年	2023 年
範疇一	固定式燃燒源	緊急發電機	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	0.9411	0.9411
	移動式燃燒源	公務車、堆高機	CO ₂ /CH ₄ /N ₂ O	5.2035	7.8211
	製程排放				
	逸散性排放	化糞池、消防設施、冰水主機、冷氣、冰箱、變電室、恆溫恆濕機、冷熱衝擊試驗機、冷凍式乾燥機及公務車等設備之冷媒；CO ₂ 滅火器	CH ₄ /HFCs/SF ₆ / CO ₂	24.5887	48.8074
	小計			30.7333	57.5697
範疇二	來自輸入電力的間接排放	廠區、辦公大樓使用之用電設備	CO ₂	1,744.0184	2,839.5713
排放量合計				1,774.7517	2,897.1409
範疇一及範疇二排放量合計密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)				1.8184	1.8095

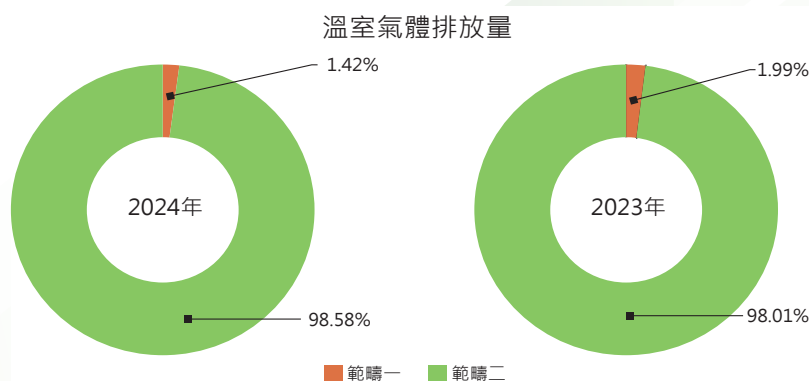
註：1. 統計邊界為久正光電台灣母公司所有場址。

2. 排放源係依環境部「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」、「產品碳足跡資訊網碳足跡資料庫」及相關網站所提供之排放係數及計算方法；全球暖化潛勢係數採用 IPCC 2021, AR6。

3. 引用電力排碳係數：能源局公告 2024 年度電力係數為 0.474 公斤 CO₂e/度。

4. 並無來自土地使用、土地使用變更及林業 (LULUCF) 之直接排放與移除相關排放。

最近二年度溫室氣體排放量



5.3 水資源及廢污水管理

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

水資源及廢污水管理對公司之意義

極端氣候帶來乾旱及缺水的風險，珍惜用水與愛護水資源是久正光電重要責任之一，有效的水資源管理能夠減少企業的用水量，降低對水生生態系統的依賴，久正光電以 ISO 14001 的管理體系為基礎進行水資源和廢污水管理，積極進行水資源管理。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

肆意排放廢水，汙染生態環境、違反政府法規使企業聲譽受損。

正面衝擊：

積極管理水資源運用，增進資源運轉效率，降低生態負擔。

政策與承諾

1. 本公司體認水資源之有限，致力於確保水資源的永續利用，並持續精進廢水處理效能，以降低環境負荷。
2. 遵循「工業區下水道使用管理規章」及政府相關環保法規與政策。

採取行動

1. 取水：持續推動節約措施，供水設備舊管線汰換與更新、用水開關點檢與用水巡檢、增加水資源回收及再利用措施、以及跟員工同仁教育宣導節約水資源的觀念等。
2. 排水：提升廢水處理效能、處理後水質定期檢討。

追蹤行動有效性

用水量、水質檢驗標準、設定短中長期節水量目標。

5.3.1 取水管理 GRI 303-3

1. 取水來源及用途

根據世界水資源研究所「AQUEDUCT WATER RISK ATLAS」分析 2024 年水風險指標，評估久正光電所在地區水資源壓力為「低 - 中（10%~20%）」屬低至中度水資源風險區，取水來源主要來自台灣自來水公司供應的自來水（第三方的水），未使用地下水或其他水源，且其取水來源皆屬於淡水，臺中區供水系統水源主要為鯉魚潭水庫、大甲溪。

久正光電台灣總部並無製程設備廢水，大部分為民生用之生活污水。

2. 取水量、排水量及耗水量

2024 年總取水量為 32,307 百萬公升，在生產線調整及採取各項節能措施下，較 2023 年 69,733 百萬公升減少 53.67%，由於本公司尚未建置完整的排水量監測系統，故目前無法取得實際排水數據，為維持報導完整性，本報告依據一般營運用水特性，暫以總用水量之 80% 作為推估排水量作為本期揭露基礎。

最近二年度取水、排水、耗水量統計表

年度	2024 年	2023 年
取水量	32,307	69,733
排水量	25,846	55,786
耗水量	6,461	13,947

5.3.2 廢污水管理 GRI 303-2

1. 廢污水管理政策

久正光電位在臺中工業區，產生之廢污水均納入工業區污水下水道由臺中產業園區污水處理廠處理。為確保廢水處理過程及排放水質符合環保標準，公司依據 ISO 14001 環境管理系統對廢水之處理、排放和監控的過程進行管理，此外，依據「水污染防治措施及檢測申報管理辦法」，每年進行三次排放水質定期檢測及申報作業，以確保廢水排放水質符合主管機關納管標準。

2. 廢水污染檢測

2024 年排放水質生化需氧量 (BOD)、化學需氧量 (COD) 及懸浮固體 (SS)，均遠優於法規標準。

最近二年度水質監測表

	法規標準	2024 年監測值	2023 年監測值
化學需氧量 COD (mg/L)	30	8.2	18.2
生化需氧量 BOD (mg/L)	100	3.4	4.3
懸浮固體物 SS (mg/L)	30	4.0	<1.25

註：1. 法規標準依水污染防治法第七條第二項訂定之放流水標準。
2. 久正光電適用標準為光電材料及元件製造業。
3. 本次統計數據採用檢測公司於廠區放流水檢測資料。

5.4 廢棄物管理

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

廢棄物管理對公司之意義

廢棄物若未妥善處理或資源化，將造成破壞生態之可能性，久正光電透過廢棄物減量、分類管理及回收，達到廢棄物管制及減廢之目的。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

公司未能妥善處理廢棄物，影響環境生態。

正面衝擊：

適當管理廢棄物排放，降低環境污染，促進循環經濟。

政策與承諾

積極推動廢棄物減量與廢棄物妥善處理。

採取行動

1. 推動源頭廢棄物減量。
2. 落實廢棄物分類回收。
3. 有害廢棄物委託合格廠商回收處理。

追蹤行動有效性

廢棄物使用量。

5.4.1 廢棄物的產生及組成 GRI 306-1、GRI 306-3

久正光電產生廢棄物大多為一般生活垃圾與可回收再利用之資源回收物，例如塑膠、紙類、玻璃等，2024 年度非有害之一般廢棄物為 59.44 公噸，非有害之一般事業廢棄物為 4.41 公噸，有害廢棄物僅 1.7 公噸，對環境之衝擊程度尚屬微小。

5.4.2 減少產生廢棄物之措施 GRI 306-2

久正光電減少產生廢棄物之具體執行措施包括：

- 1. 電腦及資訊設備辦理報廢作業時，係將媒體儲存設備予以破壞至無法讀取使用，再委由資源回收專業處理廠商辦理資源回收處理，以防資訊外洩，並符合廢棄物減量、避免汙染及再利用原則。
- 2. 一般無機密性及個資資訊紙張，採取廢紙再利用方式，藉此提醒員工節約用紙重要性，要求同仁使用雙面列印輸出及單面回收紙再利用。
- 3. 處理有機密性及個資資料紙張，則採匯集定期達銷毀量總量效益後，委託專業銷毀單位進行一次性銷毀，符合個資法資料保護規定。
- 4. 用 ERP 系統電子化表單代替紙本申請單。

5.4.3 廢棄物清運 GRI 306-2、GRI 306-4

久正光電 2024 年產生之非有害事業廢棄物總量為 63.85 公噸，有害事業廢棄物為 1.74 公噸，合計廢棄物總量為 65.59 公噸，較 2023 年度減少 17.49%。廢棄物中有 61.93 公噸採離場焚化處理、2.62 公噸採回收方式處理、0.66 公噸掩埋處理，回收處理的廢棄物主要有廢活性碳、玻璃、廢木柴、電路板等，廢棄物清運及回收皆委託第三方專業合格廠商協助處置。

最近二年度廢棄物統計

	D-0299 廢塑膠	R-0701 廢木柴	E-0221,E-0222 電路板	一般廢棄物	R-2408 廢活性碳
2024 年	1.4100	2.6200	0.3800	59.4418	-
2023 年	3.7400	9.8700	0.4410	58.8511	4.5000
處理方式	焚化	再利用	物理處理	熱處理 - 焚化法	再利用
處理業者	倫鼎	森寶	昌冠	台中焚化廠	巨鑫
地址	台中市烏日區東園里 11 鄰慶光路 800 號	台中市烏日區光明里五光路 501 號	高雄市大寮區華東路 9 號	台中市后里區堤防路 556 號	高雄市苓雅區中正一路 120 號 7F-3
	C-0102 鉛及其化合物	C-0399 擦拭布	D-0902 無機污泥	C-0301 廢有機溶劑	D-0406 玻璃
2024 年	-	1.0800	-	0.6590	-
2023 年	0.0632	-	0.3900	-	1.6400
處理方式	焚化			掩埋	物理處理
處理業者	日友			園立環保	東元國際
地址	彰化縣線西鄉彰濱西五路 2 號			高雄市大寮區華東路 17 號	雲林縣林內鄉和興 1 之 1 號 643

註：1. 廢棄物及再利用資源代碼如下

- C 類 有害特性認定廢棄物
- D 類 一般事業廢棄物
- E 類 混合五金廢料
- R 類 公告應回收或再利用廢棄物

- 2. 一般廢棄物統計以每人每日產生 1.1 公斤分別計算每月廢棄物量再合計。
計算：員工人數 x 當月工作日數 x 每日產生廢棄物 (噸) = 每月產生廢棄物 (噸)
- 3. 廢棄物及再利用資源代碼來源為「環境部資源循環署 - 事業廢棄物申報及管理資訊系統」

最近二年度廢棄物產出

單位：公噸

廢棄物組成		2024 年			2023 年		
		產出	處置移轉	直接處置	產出	處置移轉	直接處置
一般廢棄物		59.44	-	59.44	58.85	-	58.85
一般事業廢棄物	D 類	1.41	-	1.41	5.77	-	5.77
	R 類	2.62	2.62	-	14.37	14.37	-
	E 類	0.38	-	0.38	0.44	-	0.44
有害事業廢棄物		1.74	-	1.74	0.06	-	0.06
總量		65.59	2.62	62.97	79.49	14.37	65.12

最近二年度廢棄物處置方式

單位：公噸

處置移轉		2024 年			2023 年		
		現場	離場	總量	現場	離場	總量
一般廢棄物		-	-	-	-	-	-
一般事業廢棄物	再使用準備	-	-	-	-	-	-
	再生利用	-	2.62	2.62	-	14.37	14.37
	其他回收作業	-	-	-	-	-	-
	總量	-	2.62	2.62	-	14.37	14.37
有害事業廢棄物	再使用準備	-	-	-	-	-	-
	再生利用	-	-	-	-	-	-
	其他回收作業	-	-	-	-	-	-
	總量	-	-	-	-	-	-
合計	總量	-	2.62	2.62	-	14.37	14.37

直接處置		2024 年			2023 年		
一般廢棄物	焚化	-	59.44	59.44	-	58.85	58.85
一般事業廢棄物	焚化	-	1.41	1.41	-	4.13	4.13
	掩埋	-	-	-	-	-	-
	其他處置作業	-	0.38	0.38	-	2.08	2.08
	總量	-	61.23	61.23	-	65.06	65.06
有害事業廢棄物	焚化	-	1.08	1.08	-	0.06	0.06
	掩埋	-	0.66	0.66	-	-	-
	其他處置作業	-	-	-	-	-	-
	總量	-	1.74	1.74	-	0.06	0.06
合計	總量	-	62.97	62.97	-	65.12	65.12

5.5 氣候變遷因應與調適

溫室氣體排放造成全球暖化加劇，對全球經濟構成重大風險，並影響諸多經濟部門與產業。為協助市場參與者獲得一致、可比較、可靠且完整的資訊，以深入了解企業在氣候變遷下的風險與機會，並評估其營運韌性，以便進行適當的投資規劃與資產配置，國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）於 2015 年成立氣候相關財務揭露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）。該小組負責制定氣候相關財務資訊揭露與實施指引，為企業提供資訊披露的標準框架。

TCFD 於 2017 年及 2021 年相繼發布「氣候相關財務揭露建議 (Recommendations of the TCFD, 2019)」、「氣候相關財務揭露建議的執行 (Implementing the Recommendations of the TCFD, 2021)」、「指標、目標和計畫轉型指南 (Guidance on Metrics, Targets, and Transition Plans, 2021)」等報告。其核心建議是企業透過四大核心要素：治理、策略、風險管理、指標與目標識別氣候風險，並量化氣候變遷帶來的財務影響。四大核心要素包括：

- 1. 治理：**評估公司在管理與應對氣候風險方面的治理架構與機制，包括企業如何監督氣候相關風險與機會，以及管理層在決策與執行過程中的角色。
- 2. 策略：**分析企業所識別的短期、中期及長期氣候風險與機會，並評估其對業務運營、策略及財務規劃的影響。
- 3. 風險管理：**揭露企業識別、評估與管理氣候風險的方法，以及如何將其納入現有風險管理體系，包括風險評估、應對機制及緩解措施等。
- 4. 指標與目標：**說明企業如何依據策略與風險管理流程衡量氣候風險與機會，包括相關指標、目標設定及落實成效等。

久正光電高度重視氣候變遷帶來的影響，並積極響應 TCFD 的氣候財務揭露建議。本公司由「永續發展推動小組」負責規劃、執行與檢討四大核心要素（治理、策略、風險管理、指標與目標）相關政策，並規劃定期向董事會報告，確保內部查證機制的有效運作。該小組由總經理指派業務及專案相關主管組成，以確保企業在氣候風險管理上的行動落實。久正光電氣候資訊執行情況，將於以下子章節進一步說明。

5.5.1 治理層面

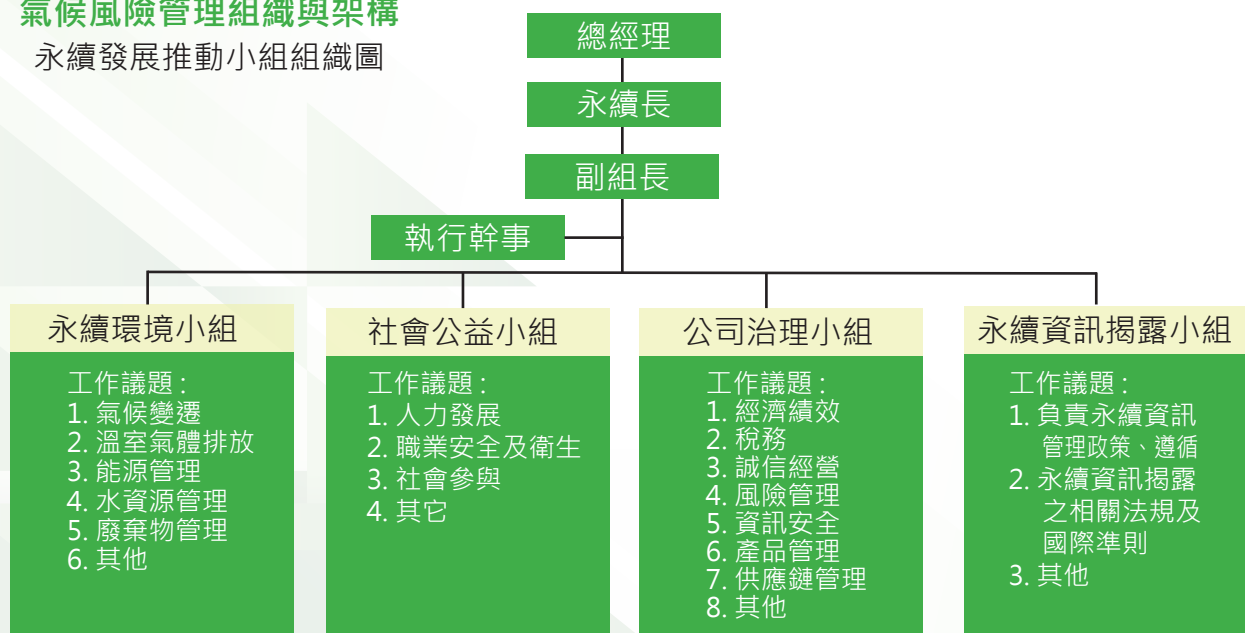
董事會與管理階層對氣候相關風險與機會的監督與治理

(1) 久正光電為因應氣候變遷的不確定性，並及時掌握氣候變化所可能造成的衝擊，由董事會作為氣候議題的最高監督單位，並監督高階管理層執行氣候風險管理及關鍵績效。執行單位為「永續發展推動小組」下之永續環境小組。永續環境小組負責鑑別氣候相關風險及機會，擬訂氣候變遷因應機制、蒐集氣候風險之最新法令訊息，並每年落實定期公開揭露資訊。

(2) 為追蹤氣候風險管理執行成效，「永續發展推動小組」規劃於 2025 年起每年至少一次向董事會報告公司在氣候變遷方面的執行成果，確保其與全球氣候政策趨勢和投資人期望一致。

氣候風險管理組織與架構

永續發展推動小組組織圖



5.5.2 策略層面

1. 辨識氣候風險與機會

TCFD 在策略核心目標方面，建議針對重大資訊，應揭露組織業務、策略和財務規劃，因應氣候相關風險與機會帶來的潛在及實際的衝擊，建議揭露事項包括：

1. 組織鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。
2. 所鑑別的氣候相關議題對業務、策略及財務規劃的影響。
- 3 考量不同氣候相關情境下，組織在策略上的韌性。

久正光電本年度經分析與會議討論羅列出 3 項實體風險、5 項轉型風險及 4 項機會，依據各項風險 / 機會議題之發生可能性 (A) 及風險衝擊性 / 機會效益性 (B)，計算各項指標的風險暴露度 / 機會價值度 ($C = (A) \times (B)$)，作為鑑別重大風險 / 機會等級區分指標，並評估可能發生時程 (短期為 <3 年、中期為 3~5 年、長期為 >5 年)，2024 年度鑑別出的短、中、及長期可能存在的風險與機會如下表，並分析對於業務、策略及財務上可能的影響及因應策略。

氣候變遷風險及機會

風險類別	風險和機會描述	影響時長	衝擊範疇及程度					風險程度	財務影響	因應策略
			供應商			公司	客戶			
			原料	設備	物流	營運				
颱風、洪水	降雨型態趨於短時間內暴雨，可能造成公司淹水、資產泡水毀損，甚至營運中斷	短期	√	√	√	√	√	中	營運成本增加 營收降低	啟動緊急應變小組，依程序進行
乾旱	長期不降雨可能會受到限水影響，如果生產需要用水則會導致生產線中斷及延遲交貨	短期		√		√	√	低	營運成本增加 營收降低	定期關注即時水情、增加儲水設備與備用發電機。
平均氣溫上升	為保持生產機台運作穩定，冷卻設備電力成本增加	中長期		√	√	√	√	高	營運成本增加 營收降低	評估是否增購新型冰水主機，除了降低氣溫上升影響外，減少溫室氣體排放。
原物料上漲	氣候變遷導致原物料供應短缺，導致原物料價格上漲進而使產品競爭力降低	短中期	√			√		高	營運成本增加 營收降低	尋找新的供應廠商，或檢視現行原物料是否能提升使用效率。
碳稅、碳定價機制	各國陸續實施碳稅或碳邊境調整機制，可能造成產品銷售成本提升。	短中期				√		中	營運成本增加 營收降低	每年進行碳盤查作業，並實施節能減碳計畫，逐年降低碳排放量減緩衝擊。
新技術投資失敗	市場對低碳技術轉型需求增長及客戶氣候意識提升，增加研發及資源投入壓力，可能存在投資失敗風險	短期				√		中	營運成本增加	增加不同研發方向，分散研發失敗風險。
產業汙名化	公司被視為不環保或高碳排放行業，影響品牌形象或產品競爭力	短期				√	√	低	營運成本增加	遵守現行環保法規規範下，參與相關論壇或座談會，提升企業社會形象。

風險類別	風險和機會描述	影響時長	衝擊範疇及程度					風險程度	財務影響	因應策略
			供應商			公司營運	客戶			
			原料	設備	物流					
面臨訴訟	與氣候相關的訴訟案件增加	短中長期				√	√	低	營運成本增加	定期確認在地政府或客戶所在國家環保法規是否更新，並修正企業營運方針。
政府低碳獎勵機制	政府提供減碳補助和獎勵計畫，降低轉型成本	短期				√	√	高	營運成本降低	關注政府政策及補助內容，積極爭取機會，以利企業用更低成本進行轉型。
能源使用效率提升	提升能源使用效率，減少資源浪費	長期				√		高	營運成本降低	定期檢視當前企業節能減碳方針及實施成效，並調整相關策略與措施。
採更高效的生產與配銷流程	提升生產及配送效率，減少資源消耗	長期		√	√	√	√	中	營運成本降低	改良生產及配送流程，提升設備效能
產品研發與創新	低碳產品需求增加，帶動營收成長	長期	√			√	√	中	營收增加	因應全球節能減碳趨勢，積極研發低碳排或高能源使用效率產品。

短期 (1~3 年) 中期 (3~5 年) 長期 (5 年以上)

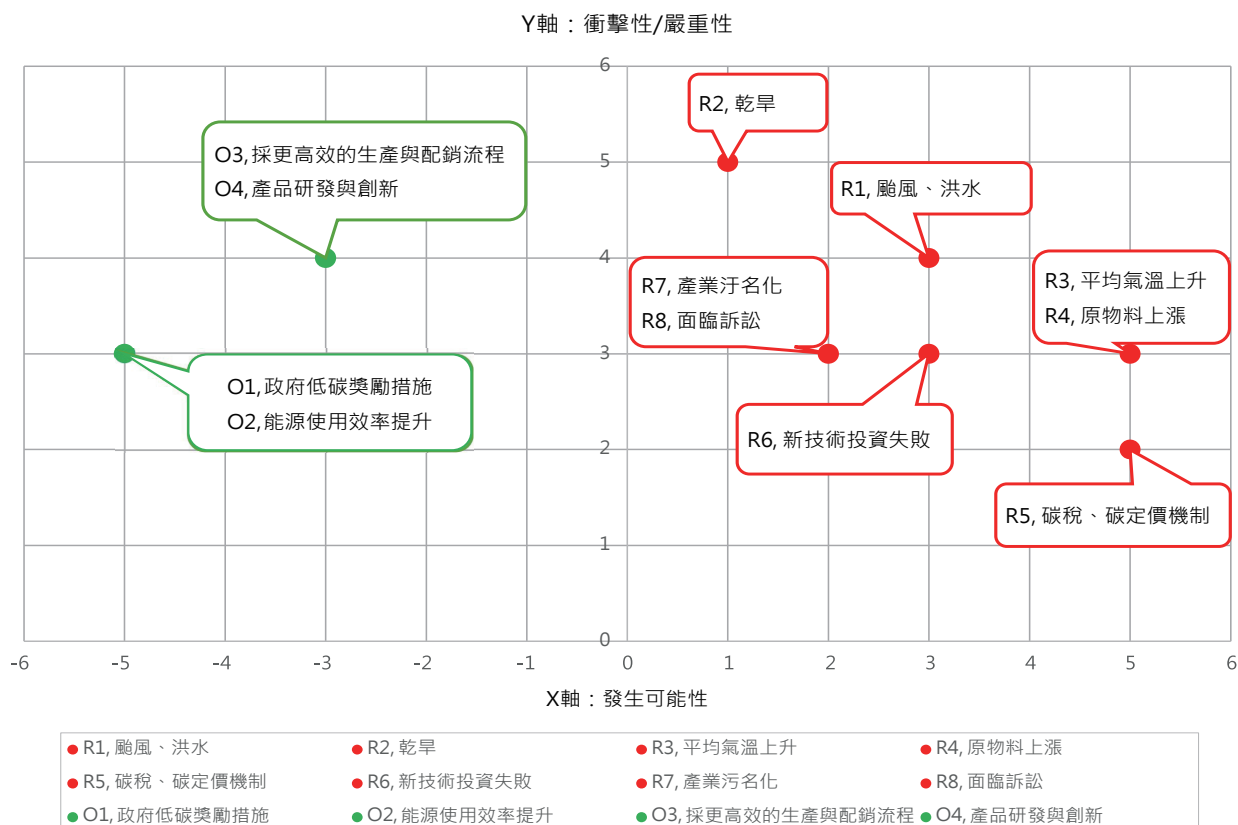
以下為風險等級的分配情況，根據風險發生的可能性 (A 值) 和衝擊性 / 嚴重性 (B 值) 計算風險暴露度 (C = A * B)，C 值 15 分 (含) 以上屬高度風險 / 機會，9 分 (含) 以上屬中度風險 / 機會：

風險代碼	風險名稱	發生可能性 (A)	衝擊性 / 嚴重性 (B)	暴露度 (C)	風險等級
R1	颱風、洪水	3	4	12	中度
R2	乾旱	1	5	5	低
R3	平均氣溫上升	5	3	15	高度
R4	原物料上漲	5	3	15	高度
R5	碳稅、碳定價機制	5	2	10	中度
R6	新技術投資失敗	3	3	9	中度
R7	產業污名化	2	3	6	低
R8	面臨訴訟	2	3	6	低

以下為機會等級的分配情況，根據機會發生的可能性 (A 值) 和效益性 (B 值) 計算機會價值度 (C = A * B)：

機會代碼	機會名稱	發生可能性 (A)	效益性 (B)	機會價值度 (C)	機會等級
O1	政府低碳獎勵措施	5	3	15	高度
O2	能源使用效率提升	5	3	15	高度
O3	採更高效的生產與配銷流程	3	4	12	中度
O4	產品研發與創新	3	4	12	中度

氣候風險與機會矩陣圖



2. 極端氣候事件及轉型行動對業務、策略之影響

IPCC 定義氣候變遷風險為脆弱度、暴露度以及危害的相互作用，其中危害 (Hazard) 是指與氣候相關的物理事件、趨勢或其物理影響，可造成生命損失、傷害或其它健康影響，以及財產、基礎設施、生計、服務提供、生態系統以及環境資源的損害和損失。暴露 (Exposure) 是指對於人類生命、生計、物種或生態系統、環境服務與資源、基礎建設、經濟、社會與文化資產有可能遭受不利影響的位置與設置。脆弱度 (Vulnerability) 是指容易受到負面影響的傾向 (propensity) 與本質 (predisposition)。脆弱度涵蓋多種概念，包括敏感性、容易受災特性、以及缺乏應付與適應的能力。

風險值 = 危害度 x 脆弱度 x 暴露度

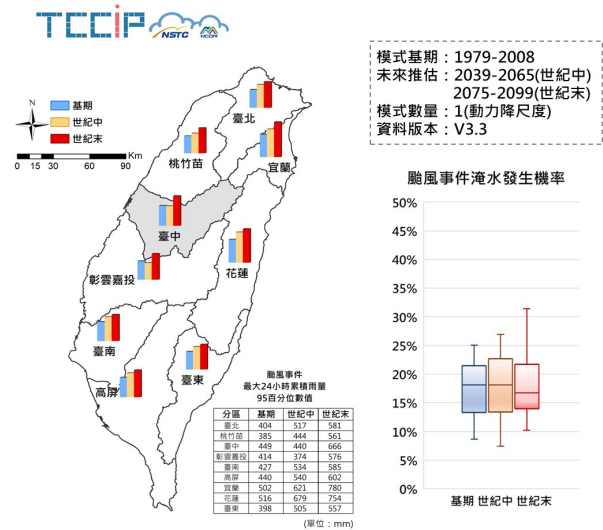
IPCC-AR5 對於風險、脆弱度、暴露度與危害之核心概念

久正光電參考 IPCC 定義，評估在極端氣候情況下發生淹水、缺水潛勢的風險。資料主要參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平臺 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)、國家科學及技術委員會 (National Science and Technology Council, NSTC) 與國家災害防救科技中心 (National Science and Technology Center for Disaster Reduction, NCDR) 的資料，以多種氣候模型進行情境模擬，避免產出結果有所偏差。

1. 淹水風險

久正光電總公司位在臺中地區，依據 TCCIP 的淹水衝擊指標圖，在暖化推估情境 RCP8.5 情境下，臺中最大 24 小時累積雨量 95 百分位數值（區域平均），臺中地區基期為 449mm、世紀中為 440mm、世紀末為 666mm，颱風事件極端平均雨量呈現增加趨勢。

淹水衝擊指標圖



衝擊分析成果展示 0.5m 以上淹水發生機率變化趨勢，基期至世紀中變化幅度呈現持平，至世紀末方有些微增加之趨勢，且久正光電位在臺中市西屯區，依據臺中市淹水潛勢圖，在 24 小時強降雨 650 毫米情況下，西屯區淹水深度多在 0.3m 至 0.5m 之間，發生淹水實體風險尚非為重大。

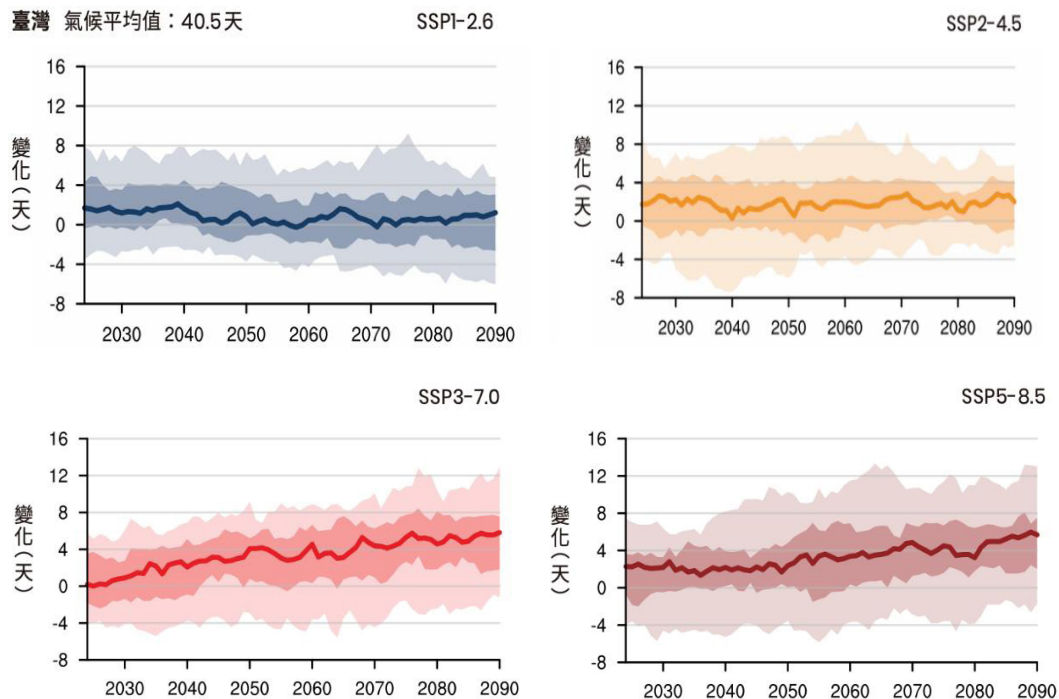
風險事件	危害度	脆弱度	暴露度	風險評估結果	因應措施
淹水	低	低	低	低風險	短期：即時掌握氣象單位發布颱風或暴雨警報，以便提前安排相關貿易交易，避免災害所造成之營運中斷或延遲。 長期：定期檢查評估營運據點之天災防禦措施以及流程，投入增加防禦力之設備，強化硬體防禦提升組織防災韌性。

2. 臺灣最長連續不降雨日及水資源影響

依據 TCCIP 在不同情境下連續不降雨日預估，在 SSP2-4.5 情境下，短期（2021-2040 年）將較基期年（1995-2014 年）的 40.5 天平均增加 2.2 日，中期（2041-2060 年）將較基期年平均增加 1.3 日，長期（2081-2100 年）將較基期年（1995-2014 年）平均增加 2 日，達到 42.5 天連續不降雨。

在 SSP5-8.5 情境下，短期（2021-2040 年）將較基期年（1995-2014 年）的 40.5 天平均增加 2.2 日，中期（2041-2060 年）將較基期年平均增加 2.4 日，長期（2081-2100 年）將較基期年（1995-2014 年）平均增加 5.7 日，達到 46.2 天連續不降雨。

不同情境下最長連續不降雨日變化



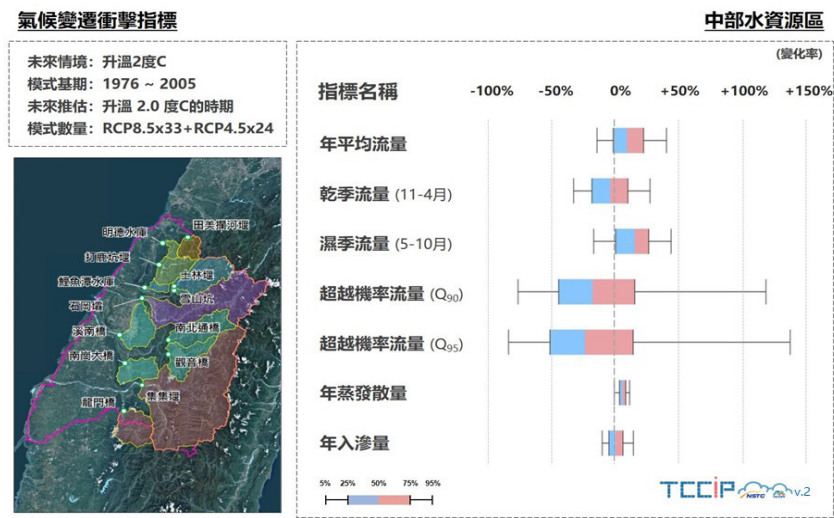
臺灣 年最長連續不降雨日 變化(天)													
未來時期		短期 2021-2040 年				中期 2041-2060 年				長期 2081-2100 年			
SSP 排放情境		1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5
系集平均		1.5	1.7	0.7	1.4	1.3	1.3	3.1	2.5	0.4	1.8	5.2	5.2
百分位數	5	-2.7	-5	-4.1	-4.6	-3.7	-6	-2.9	-3.5	-6	-2.5	-1.2	-1.7
	25	-0.3	-0.9	-1.4	-0.5	-1.1	-1.2	0.8	0	-2.6	-0.9	1.8	2
	50	1.2	2.2	0.9	2.2	0.8	1.3	4.1	2.4	1.2	2	5.8	5.7
	75	3.5	4.1	2.8	3.3	3.5	3.9	5.2	4.8	3.1	4.2	7.5	7.5
	95	6.3	7	6	6.4	7.4	8.7	9.1	10.3	4.8	5.8	12.8	13

另依據 TCCIP 水資源衝擊指標，中部地區在 SSP2-4.5 情境下，推估世紀中 (2036-2065) 之集水區年平均流量指標平均改變率為 18%，乾季流量指標平均改變率為 3%，濕季流量指標平均改變率為 23%。

在 SSP5-8.5 情境下，推估世紀中 (2036-2065) 之集水區年平均流量指標平均改變率為 18%，乾季流量指標平均改變率為 1%，濕季流量指標平均改變率為 24%。

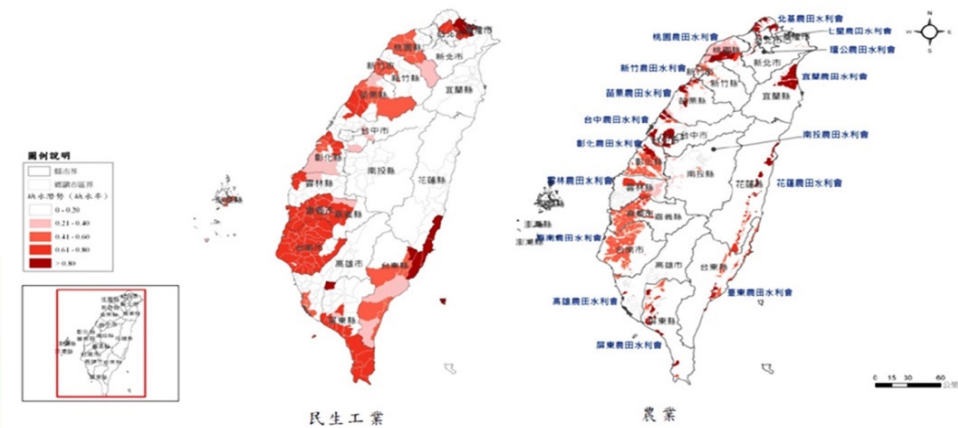
	平均流量	乾季流量	濕季流量	流量Q ₉₀	流量Q ₉₅	月蒸發散	月入滲
第一四分位數(Q1)	-1.18%	-17.75%	0.64%	-43.72%	-50.45%	3.71%	-4.52%
中位數(Median)	9.52%	-3.49%	15.60%	-17.43%	-23.33%	6.13%	0.60%
第三四分位數(Q3)	22.49%	10.22%	26.48%	15.56%	14.34%	8.59%	6.45%

氣候變遷水資源衝擊圖



臺灣的乾旱災害有區域差異的特性，以豐枯水期的水量比值（總降雨量比值）而言，豐枯懸殊的趨勢自北部向南部愈加明顯，北部區域的豐枯期水量比為 6：4；中部為 8：2；南部為 9：1；東部為 8：2。乾旱發生的機率、延時、乾旱週期也有類似的空間趨勢，也就是南部發生乾旱的風險較北部大。

經濟部水利署假設我國嚴重乾旱的最劣情境（全年流量為 Q90 且水庫水位為嚴重下限的情形），模擬我國民生工業的缺水率，並繪製和缺水潛勢圖，結果發現在民生工業標的方面，北部都市區域與嘉義、臺南及臺東部分鄉鎮為高旱災潛勢區域。



整體而言，就短期及中期而言，久正光電台灣總公司所在區域發生乾旱及水資源短缺風險程度並不高，公司在因應措施上短期將採取水車補水，中長期將評估添置水回收設備及大型蓄水機之需求性。

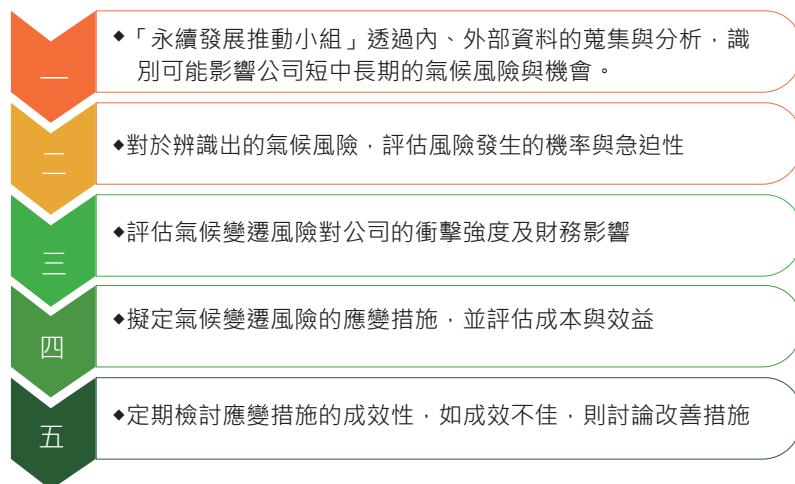
風險事件	危害度	脆弱度	暴露度	風險評估結果	因應措施
乾旱	低	低	低	低風險	短期： 水車補水。 中長期： 添製水回收設備及大型蓄水機。

5.5.3 風險管理層面

氣候相關風險管理制度與流程

為有效管理本公司在營運過程中可能面臨的各種內、外部風險，確保營運目標的達成，本公司由永續發展推動小組負責辨識和管理企業營運之風險，風險管理範疇包括營運風險、財務風險、法令遵循，ESG 等風險，其中包括氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險。將氣候相關風險與機會的鑑別與管理，納入公司整體風險管理的機制當中，可確保氣候變遷相關風險能與公司其他重大營運風險獲得同步管理。「永續發展推動小組」規劃每年度依據各部門業務範疇，進行風險鑑別與分析，並根據風險識別結果，由各部門提出策略規劃，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況。

氣候變遷風險鑑別與管理流程如下：



5.5.4 管理氣候相關風險之指標和目標

久正光電針對氣候實體風險與轉型風險設定了具體管理指標與目標，以應對其潛在影響。評估氣候風險及機會使用之指標主要指標：能源管理、溫室氣體排放管理、水資源及廢水管理、廢棄物管理，

2025 年起，久正光電將針對每項指標進行量化追蹤及管理機制。針對溫室氣體排放量，久正光電母公司自 2023 年度開始推動導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查作業，2024 年度推動子公司導入溫室氣體盤查作業，2023 年設為基準年，並以 2050 年淨零碳排放目標，針對溫室氣體排放、廢棄物減量及水資源管理等規劃短中長期目標。

永續發展短中長期目標

目標	短期 2028 年以前	中期 2035 年以前	長期 2035 年以後
溫室氣體排放	每單位營收碳排放量較基準年減量 5%	每單位營收碳排放量較基準年減量 15%	每單位營收碳排放量較基準年減量 40%
廢棄物減量	每單位營收廢棄物生產量較基準年減量 1%	每單位營收廢棄物生產量較基準年減量 3%	每單位營收廢棄物生產量較基準年減量 5%
水資源管理	每單位營收用水量較基準年減量 1%	每單位營收用水量較基準年減量 3%	每單位營收用水量較基準年減量 5%

截至 2024 年底，久正光電已完成以下成果：

1. 遵守各國環保法規與國際間永續相關規範。
2. 持續推動公司內部節能減碳等有利環境永續之措施。
3. 產品耗能精進。



Ch6

幸福職場

- 6.1 員工結構
- 6.2 員工招募及培育
- 6.3 薪酬福利
- 6.4 人權管理
- 6.5 職業健康與安全
- 6.6 社會共融

6.1 員工結構

6.1.1 人力組成

截至 2024 年 12 月 31 日，久正光電臺灣地區員工人數共 199 人，如依契約型態劃分，全數均為不定期契約員工，並無臨時員工及無保證時數的員工。如依勞雇類型劃分，員工均為全職員工，並無兼職員工，報導期間員工人數並無重大波動情形。久正光電秉持著公平、公正、平等原則，致力於建立多元包容性之友善工作環境，員工招募、晉升、教育制度、薪酬及福利不因性別、年齡、宗教、種族不同而有所差異，不定期契約員工中，男性員工人數為 82 人，女性為 117 人，男、女員工佔比分別為 41.21% 和 58.79%，顯示本公司打造性別平等的成果。

勞雇類型按性別及地區統計 GRI 2-7

地區	年度		2024 年			2023 年		
	類型	類別	女性	男性	總數	女性	男性	總數
臺灣	契約類型	不定期契約員工	117	82	199	126	82	208
		臨時員工	0	0	0	0	0	0
		無時數保證的員工	0	0	0	0	0	0
	勞雇類型	全職員工	117	82	199	126	82	208
		兼職員工	0	0	0	0	0	0
	員工總數		117	82	199	126	82	208

註：員工人數以 2024 年 12 月 31 日當日人數為準。

非員工的工作者 GRI 2-8

久正光電臺灣地區非員工的工作者主要工作類型分別有勞務承攬、清潔人員及保全人員等，截至 2024 年 12 月 31 日共計 15 人。

非員工的工作者統計

地區	工作類別	清潔人員	保全人員	承攬商	顧問人員	合計
臺灣	2024 年	2	2	10	1	15
	2023 年	2	2	15	2	21

6.1.2 員工多元化與平等機會

治理單位按性別及年齡統計 GRI 405-1

截至 2024 年 12 月 31 日，久正光電治理單位女性董事成員為 3 名，佔全體比為 33.33%。

治理單位按性別及年齡統計

性別 / 年齡		2024 年		2023 年	
		董事會人數	佔董事會人數比例	董事會人數	佔董事會人數比例
性別	女性	3	33.33%	2	22.22%
	男性	6	66.67%	7	77.78%
	合計	9	100.00%	9	100.00%
年齡	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%
	30-50 歲	4	44.44%	1	11.11%
	50 歲以上	5	55.56%	8	88.89%
	合計	9	100.00%	9	100.00%

註：本表治理單位為久正光電的董事會。

各項員工類別按性別及年齡統計 GRI 405-1

管理及非管理階層按性別及年齡統計

地區	年度		2024 年		2023 年		
臺灣	職別	性別 / 年齡	人數	佔比	人數	佔比	
	管理階層	性別	女性	15	30.00%	16	32.00%
			男性	35	70.00%	34	68.00%
		年齡	30 歲以下	1	2.00%	0	0.00%
			30-50 歲	21	42.00%	25	50.00%
			50 歲以上	28	56.00%	25	50.00%
		非管理階層	性別	女性	103	69.13%	110
	男性			46	30.87%	48	30.38%
	年齡		30 歲以下	21	14.09%	18	11.39%
			30-50 歲	98	65.77%	111	70.25%
50 歲以上			30	20.13%	29	18.35%	

註：管理階層：副總、協理、經理、副理、課長及副課長級以上員工。

雇用當地居民為高階管理階層的比例 GRI 202-2

久正光電聘僱對象以在地員工為主，臺灣地區近兩年度高階管理階層全數為當地居民，比例達 100%，展現公司對當地社區人才的高度重視與支持。

重要營運據點當地聘僱比例

營運據點：臺灣	2024 年	2023 年
高階管理階層人數	13	13
雇用當地人數	13	13
比例	100%	100%

註：高階主管係指協理、副總、總經理。

身心殘障、外籍人員、派遣聘用人數 GRI 405-1

久正光電持續推動身心障礙人士就業，截至 2024 年 12 月 31 日，雇用 3 位身心障礙同仁，超出法規規定的 2 人要求，展現對多元與包容職場的承諾。為協助身心障礙者更好融入工作環境，公司積極進行職務評估與再設計，提供適切支持，幫助他們克服障礙並發揮專長。同時，久正光電所有員工均為全職人員，致力於為弱勢族群提供平等的就業機會，營造友善職場文化。

身心障礙及外籍人員聘用人數

類別	身心聘用人數		外籍人員聘用人數	
	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年
臺灣	3	3	0	13

6.2 員工招募及培育

6.2.1 員工流動情形

2024 年久正光電臺灣地區新進人員 13 人，佔整體員工人數比率為 6.53%，新增人力以 50 歲以下、具備技術專長或相關資歷的專業人士為主，符合工作經驗與成就導向的需求。女性新進人員 5 人，男性新進人員 8 人，男性新進比例略高於女性。

新進人員按性別及年齡統計

年度		2024 年		2023 年	
員工分佈		人數	比例	人數	比例
性別	男	8	61.54%	10	50.00%
	女	5	38.46%	10	50.00%
年齡	30 歲以下	8	61.54%	11	55.00%
	30-50 歲	5	38.46%	9	45.00%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%
新進員工總人數		13		20	
新進率		6.53%		9.62%	

離職員工按性別、年齡及地區統計 GRI 401-1

2024 年久正光電臺灣地區離職人數為 23 人，佔整體員工人數比率為 11.56%，較前一年顯著下降，其中女性人員離職 10 人、佔整體離職人員 43.48%，男性人員離職 13 人、佔整體離職人員 56.52%。依年齡分類，離職人員以 30（含）至 50 歲佔 65.22% 最高。為進一步降低離職率，公司積極推動多項措施，包括定期關懷新進同仁，以及安排主管與離職員工進行面談，深入了解離職原因並統整數據分析，以持續優化相關管理策略。

臺灣地區離職人員按性別及年齡統計

年度		2024 年		2023 年	
員工分佈		人數	比例	人數	比例
性別	男	13	56.52%	11	31.43%
	女	10	43.48%	24	68.57%
年齡	30 歲以下	4	17.39%	14	40.00%
	30-50 歲	15	65.22%	17	48.57%
	50 歲以上	4	17.39%	4	11.43%
離職員工總人數		23		35	
離職率		11.56%		16.83%	

註：1. 新進率 = 新進女（男）性人數 / 久正公司報導期間結束時新進人員總人數。
2. 離職率 = 離職女（男）性人數 / 久正公司報導期間結束時離職人員總人數。

6.2.2 人才培育

久正光電致力於營造安全健康的職場環境，將職場安全與衛生視為企業責任的核心之一。每年定期舉辦安全教育訓練與實務演練，強化員工的風險防範意識與操作技能，確保安全文化融入日常工作，打造友善且安心的工作氛圍。同時，公司規劃多元化的內部教育訓練，傳承並提升各部門專業能力，結合預算與薪酬制度，助力實現部門績效與組織目標，追求勞資雙贏的共識。久正光電也鼓勵員工參與政府補助的在職訓練課程，並提供結業後的自付額補助申請，支持員工持續學習與職涯發展。此外，公司持續推動多元化政策，透過新進教育訓練與定期宣導，減緩人權風險，全面實踐企業社會責任。

久正光電透過定期評核與調查鑑別人才技能缺口，持續優化技能培訓方案，進一步強化員工專業能力，提升整體競爭力，實現永續人才發展的目標。

臺灣地區每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-1

類別		2024 年			2023 年		
		總時數	人數	平均時數	總時數	人數	平均時數
高階管理階層	男	8	11	0.73	79	11	7.18
	女	12	2	6.00	20	2	2.00
	小計	20	13	1.54	99	13	7.62
中階管理階層	男	13	11	1.18	159	11	14.45
	女	19	6	3.17	60	6	10.00
	小計	32	17	1.88	219	17	12.88
一般員工	男	334	60	5.57	835	60	13.92
	女	682	109	6.26	1,351	118	11.45
	小計	1,016	169	6.01	2,186	178	12.28
女性員工每年訓練時數		713	117	6.09	1,431	126	11.36
男性員工每年訓練時數		355	82	4.33	1,073	82	13.09
每名員工每年訓練時數		1,068	199	5.37	2,504	208	12.04

註：1. 高階主管：總經理、副總、協理。
2. 中階主管：經理、副理、課長及副課長。

提升員工職能及過度協助方案 GRI 404-2

久正光電持續依據企業營運需求與員工職涯發展規劃多元訓練課程，涵蓋新進人員訓練、專業技能提升、管理職能強化等，協助員工在職涯各階段穩健成長，並提升整體組織的韌性與競爭力。

員工訓練類型	訓練內容	量化成果
新進人員基礎訓練	含公司制度、職安衛生、品質系統導入等	2024 年累計訓練時數達 50.5 小時
管理職能訓練	強化主管與現場幹部領導、決策與溝通技巧	覆蓋中高階主管與產線幹部
職業專能訓練	品質工具 (FMEA)、製程改善、工程能力培訓等	完成 FMEA 訓練並取得 IATF 16949 證照

品質專業課程亮點：FMEA 第五版訓練

為強化品質管理與預防性風險分析能力，公司已完成 FMEA (失效模式與效應分析) 第五版訓練，內容涵蓋：基本架構與品質關聯：

- 架構與系統導入：解析 FMEA 與 IATF 16949 品質管理系統整合關係。
- 實務操作演練：導入七步驟流程，包括結構分析、功能識別、失效模擬等。
- 驗證與應用：培養學員風險排序能力與持續改善的系統觀念。

完成訓練後，相關員工通過測驗並正式取得 IATF 16949 品質系統專業證照，代表其已具備品質風險預防與系統化管理的專業能力，也為公司在製程控管與客戶信賴度方面提供堅實基礎。



持續精進與支持策略

久正光電依年度計畫推動各項教育訓練，結合營運目標與各部門需求，除規劃具針對性的專業課程外，亦鼓勵員工參與內外部證照與進修學習，並針對轉任或晉升人員提供必要的訓練與過渡協助，致力於打造多元靈活的學習環境，強化組織韌性與人才基礎。

公司也持續推動管理職能發展，包含：

- 鼓勵員工參與內外部證照課程與進修。
- 提供跨職能轉任的培訓與銜接支持。
- 強化管理人才的核心領導訓練。



6.3 薪酬福利

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

薪酬福利對公司之意義

完善的薪酬福利制度有助於吸引並留任優秀人才，久正光電致力於提供合理且完善的薪資、福利、休假、退休制度，確保能持續吸引與留任關鍵及優秀的人才資源，支持公司長期營運成長。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

未提供員工基本保障，違反勞基法，侵害勞工權益。

正面衝擊：

提供優質員工福利，保障勞工基本需求，增加員工對公司認同感。

政策與承諾

1. 公司每年定期檢視營運成果與員工績效，並配合物價水準適度調整員工薪資。薪資標準除參考《勞動基準法》及《基本工資審議辦法》所公告之基本薪資為基礎外，亦依員工的學經歷、專業能力與個人績效表現進行核定；待遇不因性別、種族或年齡而有差異，且起薪標準皆符合勞動基準法所訂之最低薪資規定。

2. 透過職工福利委員會定期發放員工生日禮券與年節禮品，並不定期舉辦各型態旅遊活動與家庭日。

採取行動

1. 針對對公司有特殊貢獻之人員給與適當的調薪，並留意其職涯規劃。

2. 成立職工福利委員會，辦理員工勞、健保，提供生育津貼、健檢補助等各項員工福利。

追蹤行動有效性

1. 公司定期召開勞資會議、薪酬委員會會議一年兩次，並執行績效評核機制。

2. 建立完善的績效考核制度，根據員工職級設定清晰的績效目標，作為晉升與年度固定調薪幅度的依據，以激勵員工持續提升工作表現。

目標

短期 (2025)	◆維持零勞資糾紛案件 ◆維持零違反人權案件。
中期 (2026-2028)	◆維持零勞資糾紛案件 ◆維持零違反人權案件。
長期 (2029-2031)	◆維持零勞資糾紛案件 ◆維持零違反人權案件。

與利害關係人的議合對行動的影響

每年執行員工績效考核作業及職涯會議，做為晉升的依據及人員的職涯發展規劃。定期舉辦勞資會議，討論勞資議題、員工福利等相關事宜。

6.3.1 薪酬制度

久正光電之薪酬制度著重於保障員工的生活安定，薪資標準依據《勞動基準法》及《基本工資審議辦法》所公告之基本薪資為基礎外，並依據學經歷背景及專業知識與能力、個人績效表現核定薪酬，對相同工作能力需求的男女給薪標準一致，並無性別上差異，且起薪標準皆符合勞動基準法所訂的最低薪資。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 GRI 202-1

至 2024 年底，久正光電臺灣地區的基層人員皆為現場直接人員，且目前皆為女性員工。基層人員的標準薪資為當地最低薪資的 1.065 倍，採高於當地最低的薪資進行聘用，以展現公司對人員的重視。非員工性質的基層人員（如清潔人員）亦採高於市場水準的薪資進行聘用，以展現公司對人員的重視。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

性別	2024 年		2023 年	
	員工基層人員標準薪資與最低薪資比例	非員工基層人員標準薪資與最低薪資比例	員工基層人員標準薪資與最低薪資比例	非員工基層人員標準薪資與最低薪資比例
男	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
女	107%	102%	108%	102%

註：1. 臺灣當地 2024 年及 2023 年 1 月公告之基本薪資分別為 NT 27,470 元及 NT 26,400 元。

2. 基層人員 = 直接人員。

年度總薪酬比例 GRI 2-21

2024 年度久正光電持續調整薪酬結構，基層員工年度薪酬中位數較前一年略微上升 0.6%，整體薪酬變動幅度為 0.3%，而薪酬最高個人年度總薪酬則未有變動，顯示公司在人力資源分配上的穩健與公平。本公司在兼顧成本效益與資源運用的同時，仍透過績效獎金與分紅等彈性薪酬機制激勵員工士氣。公司每年亦會依據員工績效並參考市場薪酬水準辦理調薪，且不因性別而有差別待遇，藉此維持薪資競爭力並確保對員工權益的保障。

年度總薪酬金額比例

項目	2024 年	2023 年
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬（仟元）	2,718	3,870
組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的金額（仟元）	529	623
年度總薪酬比率（註）	514%	621%

註：年度總薪酬比率 = 組織中薪酬最高個人之年度總薪酬 / 組織其他員工年度總薪酬之中位數的金額。

年度總薪酬變動百分比

項目	2024 年	2023 年
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比	0.00%	2.00%
組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬中位數的金額增加之百分比	0.64%	5.27%
年度總薪資報酬變化比率（註）	0.00%	37.95%

註：年度總薪資報酬變化比率 = 組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比 / 組織其他員工平均年度總薪酬中位數的金額增加之百分比。

非擔任主管職務之全時員工薪資

地區	年度	2024 年	2023 年
臺灣地區	薪資平均數（仟元 / 人）	599	635
	變動數	-5.67%	
	薪資中位數（仟元 / 人）	523	565
	變動數	-7.43%	

女性對男性基本薪資與薪酬的比率 GRI 405-2

年度		2024 年		2023 年		2022 年	
職級 / 性別		基本薪資 平均比	薪酬(含獎金) 平均比	基本薪資 平均比	薪酬(含獎金) 平均比	基本薪資 平均比	薪酬(含獎金) 平均比
高階管理階層	男性	1.08	1.08	1.07	1.07	1.17	1.18
	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
中階管理階層	男性	1.01	1.01	1.01	1.01	1.17	1.19
	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
一般員工	男性	1.28	1.30	1.25	1.27	1.31	1.33
	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

註：1. 基本薪資為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額（本表以底薪為基本薪資）。

2. 高階主管：總經理、副總、協理。

3. 中階主管：經理、副理、課長及副課長。

6.3.2 員工福利制度 GRI 401-2

久正光電自公司創立以來即成立「職工福利委員會」，定期發放員工生日禮券與年節禮品，展現對員工的關懷。公司同時關注員工的身心健康，積極舉辦多元化的旅遊與家庭日活動，並補助員工參與自行車等休閒運動；此外，也提供部門聚餐補助，以促進同仁彼此的情感交流與凝聚力。

響應政府政策，久正鼓勵員工結婚及生育，並致贈結婚與生育禮金。同時，為支持員工及其子女進修，公司設立員工及子女獎學金，助力學習與成長。每年公司定期檢視營運成果及員工績效，並配合物價水準適度調整薪資，以激勵員工，營造更佳的工作環境。

保險及退休制度

久正光電規劃保險和退休制度，提供給員工重要的生活保障，可以幫助員工減輕經濟負擔和提高生活品質。公司對員工的權益及僱員關懷以誠信以待，辦理員工勞、健保、就業保險、職災保險、團體保險（包含壽險、意外險、醫療住院險及傷害險等），對於因公出差的同仁，另加保旅平險，依據法規提供員工本人及家屬應有之生活保障，使員工能安心工作無後顧之憂，本公司各廠區依據各地之法定退休制度，依相關規定為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率 100%。

久正光電臺灣總公司依勞動基準法（勞退舊制）以勞工每月薪資總額 3% 提撥退休金於臺銀退休金專戶，勞工退休金條例（勞退新制）2005 年 7 月 1 日施行後，於該條例施行前已適用勞動基準法之勞工，而選擇繼續適用勞動基準法退休金規定或選擇適用該條例之退休金制度而保留舊制工作年資者，其舊制工作年資之退休金依勞動基準法規定辦理。

僅適用 2005 年 7 月 1 日勞工退休金條例（勞退新制）之員工，以勞工每月工資 6% 按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。另勞工得在其每月工資 6% 範圍內，自願提繳退休金，並自當年度個人綜合所得總額中全數扣除，此專戶所有權屬於勞工，以保障員工之權益。

其中，任職於久正光電已滿十五年以上者及員工如符合年資加年齡大於或六十者，得申請優惠退休。

育嬰留停政策 GRI 401-3

久正光電致力於提供友善的職場環境，透過「母性健康保護計畫」，保障員工於育嬰期間的合法權益與身心健康，協助其平衡工作與家庭需求。

本政策適用於符合育嬰留職停薪條件的員工，並整合母性健康保護計畫中的相關措施，包含工作危害評估、健康指導及適性工作安排等，提供全方位的支持與協助。員工申請後，人事單位將建立名冊，由職業安全衛生人員及醫護人員每月進行健康狀況評估，並結合作業環境需求進行調整，確保工作場所的安全與舒適。

如員工健康狀況需進一步評估，公司將安排定期巡檢醫師或婦產科專科醫師提供專業診斷，並依據風險評估結果提出健康保護措施及工作調整建議，優先調整工作內容或時數。若上述措施不可行，則依員工意願允許暫停工作，以保障其身心健康及育嬰需求。

母性健康保護計畫的執行成效會定期於職業安全衛生管理委員會進行報告與檢討，透過改善對策優化政策實施效果。同時，公司對所有記錄進行嚴格保密，確保員工個人資料的隱私。久正光電每年 6 月及 12 月定期檢視母性健康保護計畫的執行情況，並將相關文件與記錄保存至少 3 年備查，同時不斷優化各項措施，以營造更安全友善的工作環境，支持員工安心育嬰，並促進和諧的勞資關係。

臺灣地區育嬰假留停復職統計

年度	2024 年			2023 年		
類別項目	女性	男性	合計	女性	男性	合計
(a) 符合申請資格人數	5	2	7	7	4	11
(b) 實際申請人數	3	0	3	2	4	6
(c) 預計復職人數	3	0	3	2	4	6
(d) 實際復職人數	1	0	1	1	2	3
(e) 前一年實際復職人數	1	0	1	1	2	3
(f) 復職後持續工作一年人數	0	0	0	1	1	2
育嬰留停申請率 b/a	60%	0%	43%	29%	100%	55%
育嬰留停復職率 d/c	33%	0%	33%	50%	50%	50%
育嬰留停留職率 f/e	0%	0%	0%	100%	50%	67%

2024 年應復職 3 名，實際復職 1 名，其中 1 名為 2023 年申請留職停薪並於本年度復職人員，復職率為 33%。

久正光電始終重視員工薪資待遇與各項福利措施，並建立了包括勞資會議、福利委員會及個別訪談在內的多元化溝通管道，確保雙方能夠充分協商與溝通。我們致力於維護員工權益，持續優化溝通機制，營造出一個充滿尊重與關懷的和諧工作環境，讓每位員工都能安心工作。2024 年度，公司與員工間保持了良好的互動與信任，未發生任何勞資糾紛。

雙向溝通 GRI 2-30

久正光電以相互信賴作為溝通的基礎，採用定期與非定期的溝通方式，讓員工有適當管道可充分表達其意見與想法，進而促進公司與員工之間的良性互動與組織健康發展。

溝通管道	頻率	與會者	功能
勞資會議	每季定期	全體員工	由勞工與資方代表於公司管理與員工權益之間進行充分溝通與協調，促進勞資雙方互信，維持良好關係。
內部網站 / 信箱	不定期	全體員工	公告員工福利事項（健檢等）、福委會資訊、公司重要營運訊息與教育訓練課程等訊息。 作為資訊即時傳達與反映意見的管道。

6.4 人權管理

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

人權管理對公司之意義

人權管理對組織的營運效能、競爭力與長期發展具有關鍵意義，久正光電秉持以人為本之信念，遵循國際人權基本原則及本公司人權政策，妥善維護員工權益及職場健康，提供利害關係人暢通溝通管道，以厚實公司永續經營基礎。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

1. 產生歧視或不公平行為，無法保障公司員工及非員工權益，導致員工權益受損，失去員工信任與喪失向心力。
2. 未能適當回饋社會，未盡善企業社會責任，削弱社會凝聚力而增加社會成本。

正面衝擊：

1. 尊重員工多元及包容性，保障公司員工及非員工權益，建立透明溝通管道，增進員工信任和向心力。
2. 回應和解決社會議題，促進公益活動回饋社會，創造社會價值，增進社會凝聚力。

政策與承諾

1. 參考國際人權公約，制定保障人權政策。
2. 恪遵人權政策、建立完備福利制度、遵守法令規範。

採取行動

1. 向新進人員進行職前訓練涵蓋法規宣導，包括禁止強迫勞動、反歧視、反騷擾等內容，並加強性騷擾預防教育。
2. 每年定期向在職員工進行宣導，減緩人權風險，促進社會責任提升。
3. 設有人資服務信箱、申訴制度、勞資會議等，使員工能充分表達意見。

追蹤行動有效性

1. 定期召開勞資會議、福利委員會，執行績效評核機制。
2. 設有執行職務遭受不法侵害預防計畫。

目標

短期 (2025)	◆ 進行公司內部人權風險評估。 ◆ 無違反人權及歧視事件發生。
中期 (2026-2028)	◆ 供應鏈合作夥伴的人權風險評估執行率 50% 以上。 ◆ 無違反人權及歧視事件發生。
長期 (2029-2031)	◆ 供應鏈合作夥伴的人權風險評估執行率 70% 以上。 ◆ 無違反人權及歧視事件發生。

與利害關係人的議合對行動的影響

1. 定期舉辦勞資會議，聽取員工意見。
2. 執行員工績效考核作業及職涯會議，做為晉升的依據及人員的職涯發展規劃。
3. 訂定「保障人權政策與具體管理方案」，並設有員工申訴或建議管道，可針對福利制度、勞資關係、升遷進修、教育訓練、環安措施提出建議。

6.4.1 人權承諾與政策 GRI 2-23、GRI 2-24

久正光電堅守人權保障原則，致力於維護員工、客戶及利害關係人的基本權益。我們遵循《世界人權宣言》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《經濟、社會及文化權利國際公約》、《公民與政治權利國際公約》及《聯合國企業與人權指導原則》等國際標準，積極推動職場多元化與性別平等，確保所有人都能在尊重、包容與公平的環境中工作。

為了落實尊重人權理念，本公司制定「員工服務守則」，經總經理核定後公告，作為人權治理工作的指導原則。公司透過完善的制度與具體行動，強化人權保障、促進勞資和諧，並確保安全、健康且友善的職場文化，進一步奠定企業永續發展的堅實基礎。除此之外，久正光電也建立暢通的申訴與溝通管道，鼓勵員工積極反映意見，並定期舉辦員工教育訓練與宣導活動，深化對多元、平等與尊重的認同。公司同時持續關注並評估供應鏈內部的人權風險，要求合作夥伴一同遵循相關國際標準與合規規範，藉此形成更廣泛的正向影響力，為所有利害關係人創造安全且信賴的營運生態系。

公司各項人權政策適用範疇涵蓋本公司所有成員與供應商及合作夥伴，公司各項人權政策請參考本公司官網。

6.4.2 人權議題及減緩措施 GRI 2-23、GRI 2-25

久正光電針對營運過程中可能涉及之議題，透過人權保護相關宣導與教育訓練，強化同仁對人權議題之認識與重視，並制定預防、減緩與補救措施，將對人權治理的承諾實質納入營運活動與內部管理流程中。以下列示各項人權議題之管理作法與執行措施，展現本公司對人權保障的高度重視與積極作為。

職場平等不歧視 GRI 406-1

久正光電依據國際人權公約，推動職場平等待遇，防止任何形式的歧視（包含性別、年齡、宗教、種族等）。同時恪守《勞動基準法》與《就業服務法》等相關規定，確保求職者與現職員工均能獲得平等對待與發展機會，並保障所有員工在晉升制度中享有公平、公正、公開的待遇。

2024 年度未發生因歧視或騷擾事件之申訴記錄，亦無主管機關裁罰情事。

禁止用童工及強迫勞動 GRI 408-1、GRI 409-1

久正光電嚴格執行相關規定，確保所有員工皆能在安全且受尊重的環境工作，並禁止任何形式的強迫或欺騙行為。為防範童工問題，公司在聘用前進行必要的身份查核；同時要求重要往來供應商提供身份核實報告，並制定合規政策，以保障全體勞動者的合法權益。

2024 年度未發生僱用童工及強迫勞動事件。

維持職業健康與安全

久正光電重視員工職業健康與安全，為防範職業災害並保障員工健康，定期進行工作場所風險評估、落實防護措施與教育訓練，並針對懷孕及哺乳期員工提供適當的工作調整與照護措施，協助員工兼顧工作與家庭責任，確保其身心健康與職涯持續發展。

2024 年未有任何職業傷害或職業病案件發生。

職場不法侵害與性騷擾防治

久正光電不容許職場出現任何形式的威脅、恐嚇、暴力、辱罵或騷擾（包括性騷擾）行為，訂立《預防與調查不法侵害之管理辦法》、《禁止性騷擾防治措施及申訴管道辦法》等，並嚴格落實申訴及處理機制，提供員工無障礙的檢舉管道及保密機制，鼓勵員工反映異常情形，並保障其不會因舉報而遭受報復。為維持良好勞資關係，亦定期進行匿名意見調查與溝通，促進職場信任與組織透明。

2024 年度無發生重大勞資爭議及嚴重騷擾事件。

6.5 職業健康與安全

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

職業健康與安全對公司之意義

維護職場安全與健康是企業應盡的社會責任，亦能鞏固組織的競爭力。安全無虞的工作環境能有效降低工傷風險與意外事故，保障員工身心健康。為落實廠區衛生管理、防止職業災害發生，久正光電透過定期檢查、完善的管理制度與持續宣導，進一步強化預防與應變措施，從而降低因員工受傷或病假所產生的人力與成本損失，提升員工對企業的信任與歸屬感。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

人員未落實安全規範，發生職業災害，影響員工及其他利害關係人的生命安全及工作能力。

正面衝擊：

落實職安管理，提供員工健康良好的工作環境，降低意外發生機率。

政策與承諾

承諾遵守職業安全衛生法規，制定職業安全衛生政策與規章，推展各類安全衛生活動、風險評估及宣導教育，強化同仁職安衛知能，降低發生危害或意外事故之風險，確保工作安全。

採取行動

1. 每年度定期實施安全衛生管理計畫。
2. 每月進行機器、設備器具之管理。
3. 每半年實施工作環境檢測與消防演練。
4. 定期施行作業環境監測、健康檢查及特殊體檢，維護員工健康。
5. 訂定安全衛生工作守則及管理辦法。
6. 增設職醫人員、定期巡檢醫師及設置員工哺乳室。

追蹤行動有效性

職業傷害與職業病等職災事件發生率、職業安全衛生教育訓練時數

目標

短期 (2025)	◆無重大職業災害事件。
中期 (2026-2028)	◆無重大職業災害事件。
長期 (2029-2031)	◆無重大職業災害事件。

與利害關係人的議合對行動的影響

定期召開職業安全衛生會議，檢討作業情境，並設有內部信箱，獲取員工對環境安全衛生系統的意見。

6.5.1 職業安全衛生管理組織與制度

職業安全衛生管理系統 GRI 403-1、GRI 403-8

為落實職業安全衛生管理工作，久正光電遵循勞動部《職業安全衛生法》及《職業安全衛生設施規則》等相關法規，制定「安全衛生工作守則」，要求全體員工遵守守則各項規定，以預防職業災害的發生，維護本公司工作場所之安全與衛生，提供員工安全健康且舒適的工作環境。

為督導辦理職業安全衛生管理計畫，本公司設立隸屬總經理室的工安室，負責擬訂、規劃、督導並推動各項安全衛生管理措施，並指導相關部門執行。為落實廠區衛生管理、防止職業災害，公司每年度依據《勞工安全衛生法》對設施及人員執行安全衛生管理計畫，以保障員工的安全與健康。此外，公司更根據《人因性危害預防執行計畫》與《異常工作負荷促發疾病預防作業標準》，持續進行風險評估與改善作業，以追蹤並保障員工的身體健康，並營造良好的健康工作環境。

6.5.2 危害鑑別與風險評估 GRI 403-7

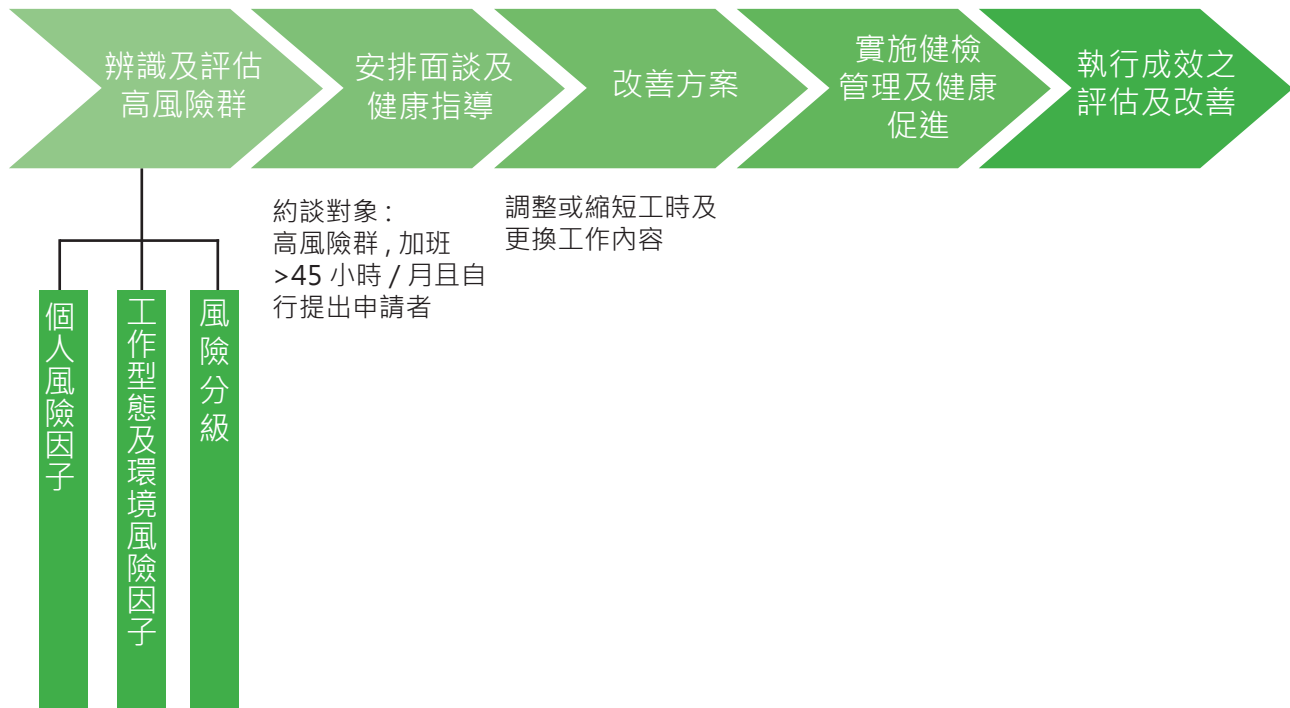
久正光電建立一套完整的年度安全衛生計畫，內容涵蓋環保措施、職業災害預防與應變機制等多方面內容。不僅設立緊急應變小組，還配合勞工健康保護規則制定詳細的操作流程與組織職掌，建立「異常工作負荷促發疾病預防作業標準」確保在突發情況下能迅速反應，將影響降至最低。公司定期舉辦員工安全衛生教育訓練和防災演練，持續強化員工的危機意識與應對能力。此外，每年進行作業環境監測及設備自動檢查，定期提供特殊健康檢查服務，以確保每位員工都能在安全無虞的環境中工作。

例行性工作環境監測與檢查流程

每年根據工作場所危害因子進行辨識、評估及控制，包括機械設備檢查、作業環境採樣、危險物標示核查與健康檢查等措施。這些定期檢查提供了可靠數據，並在年底對安全衛生作業標準進行全面的安全分析與檢討，以確保所有環境風險均處於可控狀態，為後續的危害辨識與風險管理打下堅實基礎。

非例行性風險評估與員工健康辨識管控

當出現作業方法、設備或環境變更、異常工作負荷或意外事件時，公司立即啟動非例行性風險評估程序，對潛在危害進行辨識、評估與分級。工安室依據既定的量化評分標準，從「可能造成事故的嚴重度」與「發生頻率」等面向進行風險評分，並依據分級結果將風險劃分為低、中、高等級。後續將進一步闡明風險辨識與評估流程，以及針對各風險等級採取的具體管控措施。



辨識與評估 GRI 403-2

久正光電為有效管理職場安全與健康風險，每年針對員工、工作者、承攬商及訪客所從事之各項作業活動，透過量化評分標準進行全面性的危害辨識與評估。首先，工安單位依據「過負荷量表與工時風險程度表」，綜合考量個人健康狀況（例如 Framingham Cardiac Risk Score、健康檢查結果）與工作負荷指標（如加班時數、不規律工作型態、高溫或噪音環境等）判定低、中、高風險等級。此機制亦涵蓋員工自我評估的「員工過勞量表」，由醫護人員將自評結果與工作型態對照表加以比對，及早辨識高風險族群，並記錄於「工作負荷促發疾病風險等級統計表」中。

分級管理與改善措施

針對風險等級不同的員工，久正光電實施差異化的管理方案。對於低風險員工，採取定期健康檢查與自主健康管理；中風險員工則至少每年追蹤一次，由護理人員或醫師安排面談，評估並提出適度的工作調整或健康促進建議；高風險員工須每半年追蹤一次，如經醫師評估不宜繼續現有工作，則由人事部門與作業單位共同協調，適度縮短或更換工作內容，並在休養結束後再次經由醫師面談評估方可復工。過程中，醫護人員會妥善保管所有面談及健康促進記錄，確保資訊隱私與連續性的追蹤管理。

持續監督與成效檢討 GRI 403-4

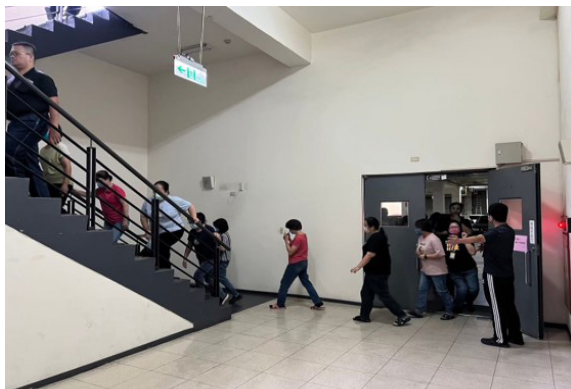
為使整體安全衛生管理體系持續優化，工安室定期於每季職業安全衛生委員會中報告並檢討職場安全執行情況與追蹤成果；對於環境因子（如高溫、噪音等）若無法短期改善或持續惡化的作業現場，工安室與相關部門將共同研擬並督促改善方案的執行。所有與危害辨識、評估、面談與健康指導相關的記錄均保存至少三年，以便後續審核與成效評估。根據 2024 年危害鑑別風險評分結果，所有高風險以上事件均已納入當年度管理方案，並在該年度內完成查核與改善，確保整體風險持續處於可控範圍內。

有關職業安全衛生之工作者訓練 GRI 403-5

為提升員工職業安全衛生意識與技能，公司亦積極推動工作者訓練計畫，定期舉辦各項安全教育與訓練課程，確保所有員工均能在安全的工作環境中作業；相關訓練統計資料請參見「各類人員職業安全教育訓練統計」及「職業安全教育訓練項目統計」。

2024 年職業安全教育訓練項目統計

地區	訓練項目	對象	人次	總時數
臺灣	消防演練	員工	32	32
	工安環保	員工	200	200



工作者健康促進 GRI 403-3、GRI 403-6

久正光電為高科技製造業，長期以來堅持「尊重生命、安全第一」的核心價值，深刻了解員工健康與安全的重要性，努力打造一個友善且安全的工作環境。每年為全體員工提供身體健康檢查，幫助員工了解自身健康狀況，並作為調整工作分派與改善作業環境的依據。此外，公司每半年進行工作環境檢測和消防演練，全面推行無菸職場政策，並設置專屬的員工哺乳室，致力於營造健康舒適的職場文化。我們相信，透過這些措施，能達成零災害、零事故的目標，為員工提供長期穩定的工作環境。

除了例行健康管理，公司還設立異常工作負荷促發疾病預防作業及人因性危害預防計畫。該計畫專注於監控並減輕員工在高壓環境中的健康風險，特別針對加班情形、工作壓力來源及工作性質進行主動關懷與分析，並根據健康檢查結果進一步完善相關策略。我們期望藉由建立支持性的企業文化，幫助員工自由表達需求與壓力，讓健康管理不僅僅是一項政策，更成為公司與員工之間共同承諾。

2024 年促進有關員工健康資訊

職安法規：

完成新進人員體格檢查報告登錄建檔與篩選健康分級。

- 1. 完成修訂中高齡及高齡工作者健康保護計畫。
- 2. 完成中高齡及高齡工作者安全保護計畫。
- 3. 2024 年中高齡勞工友善職場檢核表備查。
- 4. 完成哺乳室環境安全檢視與管理。
- 5. 完成 2024 年執行作業場所職務遭受不法侵害危害辨識之職場不法侵害危害預防與溝通教育訓練檔案。

年度健檢：

- 1. 完成 2024 年度健檢 - 健康分級管理（部門）分析及諮詢進度統計。
- 2. 完成 2024 年度健檢 - 法定項目十大異常統計分析。
- 3. 完成 2024 年度健檢 - 異常工作負荷問卷分數統計分析及諮詢進度統計、異常工作負荷風險等級統計、中高度風險部門分析。
- 4. 完成 2024 年肌肉骨骼症狀調查表（NMQ）全體分析、痠痛部門分析、痠痛部位分析、2024 年度健檢 - 人因肌肉骨骼問卷統計。
- 5. 完成 2023 與 2024 年肌肉骨骼症狀調查表 - 疑似有危害部門。

職業傷害及職業病分析 GRI 403-9、GRI 403-10

久正光電臺灣地區建立完善工安環保事故處理及調查管理辦法機制，當發生職業災害個案時進行原因分析，研擬與執行改善方案，並將事故調查報告在月會中宣導，避免類似再發防止。2024 年並無發生員工或非員工的工作者嚴重職業傷害或死亡事件，亦無發生職業病事件，本公司未來將持續加強宣導員工之安全觀念等預防措施，以安全為最高原則，提供一個讓員工安心的職場環境。

年度		2024 年				2023 年			
項目		員工		非員工		員工		非員工	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1.	當年度平均員工人數	82	117	2	2	82	126	2	2
2.	總工作時數	164,000	234,000	8,760	4,000	162,688	249,984	8,760	3,968
3.	主要工傷類別	無	無	無	無	無	無	無	無
4.	可記錄之職業傷害數	0	0	0	0	0	0	0	0
5.	可記錄之職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
6.	職業傷害所造成的死亡數	0	0	0	0	0	0	0	0
7.	職業傷害所造成的死亡率	0	0	0	0	0	0	0	0
8.	嚴重職業傷害數（排除死亡人數）	0	0	0	0	0	0	0	0
9.	嚴重職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0	0	0	0	0	0	0
10.	職業病數	0	0	0	0	0	0	0	0
11.	職業病率	0	0	0	0	0	0	0	0

註：1. 總工作時數 = 員工人數 * 當年度總工作天數 * 平均每日工作時數。

2. 可記錄之職業傷害數 = 包含死亡人數、失能傷害之總數。

3. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害總數 / 總工作時數 * 200,000 (以二十萬工時計)。

4. 嚴重職業傷害數 = 因職業傷害而導致工作者嚴重失能，無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重職業傷害，但不包含員工的上下班交通事故。

5. 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害總數 / 總工作時數 * 200,000 (以二十萬工時計)。

6. 職業病數 = 由工作條件或實務作為所造成或加劇的急性、復發性和慢性健康問題。

7. 職業病率 = 職業病數 / 總工作時數 * 200,000 (以二十萬工時計)。

8. 比率皆計算至四捨五入計算至小數點後三位。

6.6 社會共融

久正光電鼓勵同仁參加臺中市多家弱勢團體的捐贈方案，透過零錢集資的形式，讓同仁在日常生活中便能行善助人，同時為身心障礙人士提供自立就業的契機，也為偏鄉兒童送去溫暖的關懷。這種小額持續的愛心行動，不僅有效凝聚員工之間的公益意識，更在企業與社福機構之間搭起長期合作的橋樑，讓弱勢團體得以獲得穩定資源，進一步提升其服務品質與規模。



久正光電每年積極與鄰近學術機構合作，推動產業與學術界的交流與合作。近期與逢甲大學建立了多項合作計劃，涵蓋研究計劃與碩士專班等領域。根據最新的合作情況，2021年，逢甲大學的4名學生參與了我們的研究計劃；此外，至2025年11月30日，本公司與逢甲大學資通訊與雲端控管產業碩士專班的合作將安排2名學生參與實習與課程訓練。這些合作計劃不僅為學生提供了寶貴的實務經驗，也為久正光電帶來了前沿的技術研究成果，助力我們在產業中持續創新與發展。透過這樣的產學合作，久正光電不僅加強了學術界與企業界的合作，也為地方經濟發展與人才培養做出了貢獻。我們將持續深化與學術機構的合作，並根據需求調整合作內容，確保雙方在合作中共同成長與進步。

產學合作情形			
類別	學校	人數	期間
研究計劃	逢甲大學	4	2021.07.01~2021.10.31
資通訊與電控產業碩士專班		2	2021.10.14~2025.11.30
合計		6	



在積極投入弱勢關懷與產學合作的過程中，久正光電持續觀察社區所面臨的風險與機會，並根據實際需求適度調整公益策略，以確保資源能有效運用。透過每年度的檢討與評估，員工在公益活動中的參與度逐漸提升，弱勢團體的服務能量也不斷擴增，而大專院校的學生在與企業的互動中累積寶貴的實務經驗。此種良性循環為久正光電與社會帶來多贏局面，也使地方經濟與人力資源生態在長期發展中更加穩固。



附錄

GRI 內容索引

附錄一、GRI 準則內容索引表

附錄二、氣候相關資訊

附錄一、GRI 準則內容索引表

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	2.1 關於久正光電	25
2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1 報告書說明	3
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.1 報告書說明	4
2-4 資訊重編	0.1 報告書說明	4
2-5 外部保證 / 確信	0.1 報告書說明	4
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 營運概況	27
	2.3 主要產品服務及價值鏈	28
2-7 員工	6.1.1 人力組成	79
2-8 非員工的工作者	6.1.1 人力組成	79
2-9 治理結構及組成	1.2.1 永續發展組織職責與架構	12
	3.2.1 治理結構及組成	34
	3.2.3 董事會組成與運作	35
	3.2.4 薪資報酬委員會及審計委員會	37
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2.3 董事會組成與運作	35
2-11 最高治理單位的主席	3.2.3 董事會組成與運作	35
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2.3 董事會組成與運作	35
2-13 衝擊管理的負責人	1.2.1 永續發展組織職責與架構	12
	3.4 風險管理	42
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.2.3 董事會組成與運作	35
2-15 利益衝突	3.2.3 董事會組成與運作	35
2-16 溝通關鍵重大事件	3.2.3 董事會組成與運作	35
2-17 最高治理單位的群體智識	3.2.3 董事會組成與運作	35
2-18 最高治理單位的績效評估	3.2.5 董事會（最高治理單位）的績效評估	38
2-19 薪酬政策	3.2.4 薪資報酬委員會及審計委員會	38
2-20 薪酬決定流程	3.2.4 薪資報酬委員會及審計委員會	37
2-21 年度總薪酬比率	6.3.1 薪酬制度	84
2-22 永續發展策略的聲明	0.2 經營者的話	5
	1.1 永續發展願景與策略	11
	3.1 營運績效 重大主題管理	32
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	40
	4.1 研發創新 重大主題管理	45
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	50
	4.4 客戶關係、資訊安全及客戶隱私權保護 重大主題管理	56
	5.3 水資源及廢污水管理 重大主題管理	66
	5.4 廢棄物管理 重大主題管理	67
	6.3 薪酬福利 重大主題管理	83
	6.4 人權管理 重大主題管理	88
	6.4.1 人權承諾與政策	89
	6.4.2 人權議題與減緩措施	89
	6.5 職業健康與安全 重大主題管理	90
2-23 政策承諾		

揭露項目	章節	頁碼
2-24 納入政策承諾	3.1 營運績效 重大主題管理	32
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	40
	3.3.1 誠信經營相關政策與辦法	41
	4.1 研發創新 重大主題管理	45
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	50
	4.4 客戶關係、資訊安全及客戶隱私權保護 重大主題管理	56
	5.3 水資源及廢污水管理 重大主題管理	66
	5.4 廢棄物管理 重大主題管理	67
	6.3 薪酬福利 重大主題管理	83
	6.4 人權管理 重大主題管理	88
	6.4.1 人權承諾與政策	89
	6.5 職業健康與安全 重大主題管理	90
2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 營運績效 重大主題管理	32
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	40
	3.4.2 風險管理流程	43
	4.1 研發創新 重大主題管理	45
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	50
	4.4 客戶關係、資訊安全及客戶隱私權保護 重大主題管理	56
	5.3 水資源及廢污水管理 重大主題管理	66
	5.4 廢棄物管理 重大主題管理	67
	6.3 薪酬福利 重大主題管理	83
	6.4 人權管理 重大主題管理	88
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.3.1 誠信經營相關政策與辦法	41
	3.3.4 法律遵循	42
2-27 法規遵循	3.3.4 法律遵循	42
2-28 公協會的會員資格	2.1.5 公協會會員資格	27
2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	13
2-30 團體協約	6.3.2 員工福利制度	86

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大議題分析	15
3-2 重大主題列表	1.4 重大議題分析	15
3-3 重大主題管理	3.1 營運績效 重大主題管理	32
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	40
	4.1 研發創新 重大主題管理	45
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	50
	4.4 客戶關係、資訊安全及客戶隱私權保護 重大主題管理	56
	5.3 水資源及廢污水管理 重大主題管理	66
	5.4 廢棄物管理 重大主題管理	67
	6.3 薪酬福利 重大主題管理	83
	6.4 人權管理 重大主題管理	88
	6.5 職業健康與安全 重大主題管理	90

特殊主題揭露

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1.2 組織所產生及分配的直接經濟價值	33
	201-4 取自政府之財務援助	3.1.3 2024 年自政府取得之財務補助	34
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.3.1 薪酬制度	84
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 員工多元化與平等機會	79
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.3.3 當地供應商採購	56
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.1 能源使用情形及能源密集度	64
	302-3 能源密集度	5.2.1 能源使用情形及能源密集度	64
GRI 303：水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3.2 廢污水管理	67
	303-3 取水量	5.3.1 取水管理	66
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體管理	65
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體管理	65
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.2 溫室氣體管理	65
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4.1 廢棄物的產生及組成	68
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.2 減少產生廢棄物之措施 5.4.3 廢棄物清運	68
	306-3 廢棄物的產生	5.4.1 廢棄物的產生及組成	68
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運	68
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.2.1 員工流動情形	81
	401-2 提供給全職員工（不含臨時或兼職員工）的福利	6.3.2 員工福利制度	86
	401-3 育嬰假	6.3.2 員工福利制度	86
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.5.1 職業安全衛生管理組織與制度	91
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.5.2 危害鑑別與風險評估	91
	403-3 職業健康服務	6.5.2 危害鑑別與風險評估	91
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.5.2 危害鑑別與風險評估	91
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5.2 危害鑑別與風險評估	91
	403-6 工作者健康促進	6.5.2 危害鑑別與風險評估	91

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.5.2 危害鑑別與風險評估	91
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5.1 職業安全衛生管理組織與制度	91
	403-9 職業傷害	6.5.2 危害鑑別與風險評估	91
	403-10 職業病	6.5.2 危害鑑別與風險評估	91
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2.2 人才培育	81
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2.2 人才培育	81
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	6.1.2 員工多元化與平等機會	79
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.3.1 薪酬制度	84
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.4.2 人權議題及減緩措施	89
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.4.2 人權議題及減緩措施	89
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.4.2 人權議題及減緩措施	89
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	4.4.2 資訊安全及客戶隱私權保護	59

附錄二、氣候相關資訊

內容	對應 TCFD 項目	章節	頁碼
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	TCFD 治理	5.5.1 治理層面 年報 P.29	70
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	TCFD 策略	5.5.2 治理層面 年報 P.29	71
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		年報 P.29	—
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	TCFD 風險管理	5.5.3 氣候變遷因應 與調適、年報 P.29	77
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	TCFD 策略	5.5.3 氣候變遷因應 與調適、年報 P.29	77
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	TCFD 指標和目標	年報 P.29	—
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。			
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。			
最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。		5.2.2 溫室氣體管理	65
最近二年度公司溫室氣體確信資訊。		0.1 報告書說明	3
溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫		5.5.4 管理氣候相關 風險之指標和目標	77

