

股票代號：6167



POWERTIP
Display Device For Technology

久正光電
股份有限公司
2025年
永續報告書
Sustainability Report

公開資訊觀測站

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

本公司網址

<https://www.powertip.com.tw>

發行日期：西元2026年8月11日

00 關於本報告書**3**

- 0.1 報告書說明 4
- 0.2 經營者的話 6
- 0.3 永續發展推動及執行情形 7

CH1 永續管理**12**

- 1.1 永續發展願景與策略 13
- 1.2 永續發展管理機制 15
- 1.3 利害關係人議合 17
- 1.4 重大主題分析 19

CH2 公司簡介**26**

- 2.1 關於久正光電 27
- 2.2 營運概況 30
- 2.3 主要產品服務及價值鏈 31
- 2.4 永續管理系統 32

CH3 營運與治理**33**

- 3.1 營運績效 34
- 3.2 治理組織 36
- 3.3 公司治理 / 誠信經營 44
- 3.4 風險管理 48

CH4 永續夥伴與服務**49**

- 4.1 研發創新 50
- 4.2 製程技術與產品品質 56
- 4.3 供應商管理 58
- 4.4 客戶關係 64

CH5 落實環保**71**

- 5.1 環境保護政策及節能減碳 72
- 5.2 能源管理及溫室氣體排放 73
- 5.3 水資源及廢污水管理 78
- 5.4 廢棄物管理 80
- 5.5 氣候變遷因應與調適 82

CH6 幸福職場**92**

- 6.1 員工結構 93
- 6.2 員工招募及培育 96
- 6.3 薪酬福利 101
- 6.4 人權管理 107
- 6.5 職業健康與安全 109
- 6.6 社會關懷 114

附錄索引**115**

- 附錄一、GRI 準則內容索引表 116
- 附錄二、氣候相關資訊 119
- 附錄三、永續指標有限確信報告 120

The background image shows a person in a dark blue suit sitting at a desk, typing on a silver laptop. The desk is cluttered with papers, some of which contain charts and graphs. In the background, there are wooden bookshelves filled with books and a large green plant. A semi-transparent blue banner is overlaid on the top half of the image, containing the table of contents text.

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」）2025 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

久正光電發行本永續報告書，旨在揭露公司於環境、社會及公司治理面向之承諾、策略、管理方針、具體行動及表現，以提供利害關係人瞭解公司永續發展之相關資訊。

本報告書作為公司與利害關係人溝通之參考，透過資訊揭露與交流，增進與各利害關係人之互動與溝通，並持續蒐集及回應各界關切議題，作為未來推動永續管理與策略規劃之參考。

❖ 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.、大正國際投資股份有限公司、大禾國際投資股份有限公司、大陽國際投資股份有限公司、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，主要以久正光電個體公司為揭露範圍，若部分指標涵蓋其他實體，將於報告書各章節中另行註明其揭露範圍與邊界。

❖ 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 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，預計於 2026 年 8 月發行，下一版本預計於 2027 年發布。

為確保資訊揭露之完整性與延續性，部分專案與活動之說明可能涵蓋報導期間前後之相關資訊。如涉及 2025 年 12 月 31 日之後的資料，將於報告書另行註明其時間範圍。

❖ 資訊重編 GRI 2-4

2025 年度無資訊重編情形。

❖ 審查與確信 GRI 2-5

內部審查：

本報告書之資訊由各權責單位負責蒐集及整理，經單位主管審核後提交「永續發展暨風險管理小組」進行彙整與分析。報告書編製過程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）架構，並經多層級審核確認內容。報告書完成後提報董事會審議通過，透過永續資訊治理架構與呈報體系，強化資訊揭露之時效性與正確性。

外部保證 / 確信：

1. 財務報表數據由安侯建業聯合會計師事務所依循中華民國會計師受託查核簽證財務報表規則及中華民國審計準則執行查核。
2. 委請維揚聯合會計師事務所依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」對永續報告書揭露指標 (1) 有害廢棄物之重量之回收比率；(2) 職業災害類別、人數及比率執行有限確信。
3. 本報告書其餘永續相關資訊尚未經獨立之第三方查驗證機構確信。

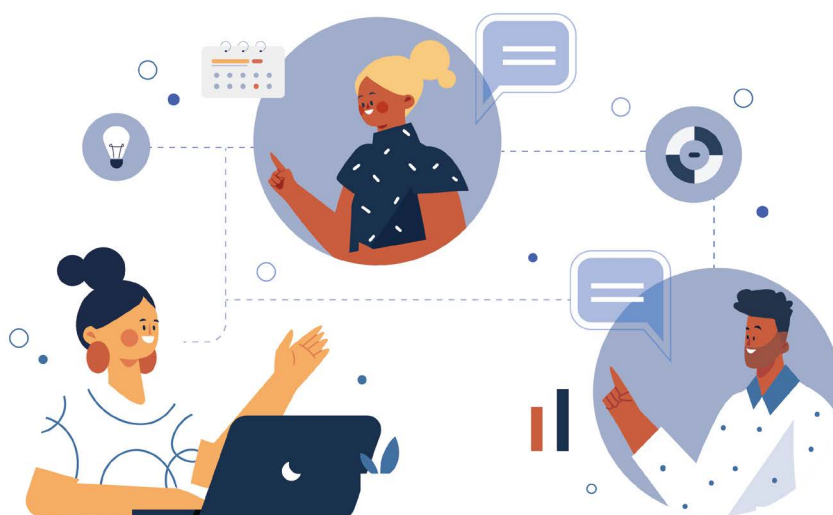
❖ 數據量測

報告書所揭露的非財務統計數據皆來自於自行統計與調查結果，並以一般慣用的數值描述方式呈現。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：張雅惠
電話：(04) 2355-8168 #8118
傳真：(04) 2355-8166



0.2 經營者的話 GRI 2-22

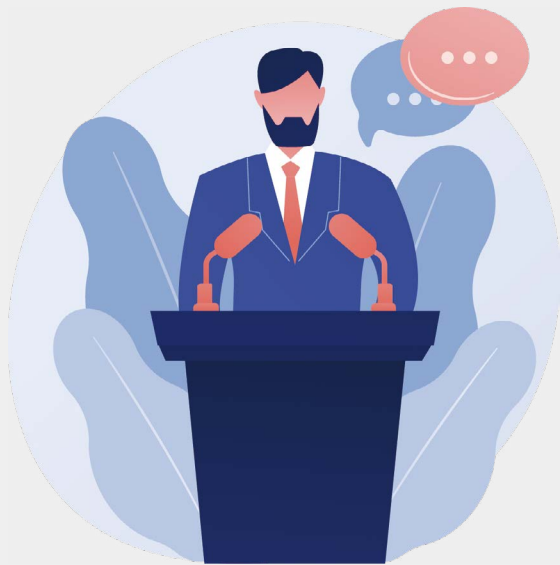
久正光電為專業中小尺寸液晶顯示器模組與人機介面解決方案供應商，秉持「永續、品質、專業」之核心價值，將永續經營融入公司發展策略，並致力於落實公司治理、推動環境保護，營造友善職場及參與社會關懷。

2025 年，全球經濟環境仍充滿高度不確定性，包含地緣政治風險、通膨壓力、能源議題及產業競爭加劇等。面對全球產業環境變化、市場競爭及氣候變遷帶來之挑戰，本公司持續聚焦核心技術與市場需求，以液晶顯示器模組為基礎，發展 Embedded Solution、ARM Base 控制平臺及嵌入式單板電腦（Embedded SBC）等高附加價值產品，並拓展工業控制、醫療照護、智能家居、車載設備、充電樁與運動器材等應用市場，提供一站式整合解決方案。

我們亦持續關注國際永續趨勢與相關議題，建立多元化利害關係人溝通管道，定期鑑別重大議題，針對可能影響環境、社會與治理之風險與機會進行評估，據以制定相關策略及管理方針，以兼顧利害關係人權益與企業永續發展。

在公司治理方面，本公司依循相關法令規範，持續強化董事會職能與風險管理機制，健全內部控制制度，並透過審計委員會及薪資報酬委員會協助董事會執行監督職責，以提升經營透明度與誠信治理。

在環境保護方面，本公司持續推動 ISO14001 環境管理制度及 ISO14064-1 溫室氣體盤查活動，並遵循相關環保法規與管理要求。2025 年度擴大溫室氣體盤查邊界，新增納入香港久正及美國久正，同時深化範疇三盤查項目，包括員工通勤、燃料與能源相關活動與營運產生的廢棄物處置等，以逐步掌握價值鏈排放資訊。在節能減碳方面，本公司透過製程檢討，設備管理及選用低污染性與低揮發性的材料，降低能源消耗與環境影響，2025 年能源使用量較 2024 年度減少 1.38%，範疇一及範疇二排放量分別較 2024 年減少 13.80% 及 1.82%。



在社會面向方面，我們重視員工權益與職場環境，提供多元教育訓練與學習機會，鼓勵員工持續學習與創新，以支持員工專業能力發展。同時，本公司亦重視職業安全衛生與員工身心健康，透過制度與管理措施，營造安全、健康及友善之工作環境。

展望未來，久正光電將持續關注產業發展趨勢、氣候變遷議題及利害關係人關注事項，並依據公司營運方向與資源規劃，逐步推動永續相關工作。未來亦將持續優化產品與營運管理，強化企業治理與風險管理機制，並與供應鏈及合作夥伴共同推動永續發展，以兼顧企業經營、環境保護及社會責任。

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 // 2025 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。2025 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. 2025 年度召開 4 次會計師與審計委員會單獨之溝通會議。 董事會及功能性委員會績效評估 1. 董事會、個別董事成員、功能性委員會及功能性委員會個別成員之績效評估，已於 2026 年 3 月 11 日召開之董事會報告。 2. 績效自評問卷滿分為 5 分，董事會、個別董事成員、功能性委員會及功能性委員會個別成員之績效評估在各大面向評估中大部分屬優等（4 分）以上結果。 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。 2025 年誠信經營執行狀況： 1. 7 月 18 日及 10 月 23 日以電子郵件方式傳送內線交易之相關法令及案例分析及久正光電公司治理實務守則資料給內部人進行法令宣導，資訊包括： (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。 (2) 內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣。 (3) 久正光電公司治理實務守則。 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. 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，2025 在能源消耗相較 2024 年度減少 1.38%；溫室氣體範疇一及範疇二排放量分別較 2024 年減少 13.80% 及 1.82%。 2025 年 12 月 24 日及 26 日舉辦永續報告書編製教育訓練課程，課程主題：GHG Protocol 範疇三盤查基礎、流程與實務案例、重大主題、IFRS S1/S2 永續揭露準則。

員工關懷

【人才發展及培育】

2025 年舉辦教育訓練：

- (1) 舉辦職前訓練共 82 小時，共 28 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 1,863 小時，共 1,371 人次參加。
- (3) 舉辦職業安全衛生訓練共 318.5 小時，共 287 人次參加。

2025 年度合計教育訓練時數共 2,438 小時，員工參與共 1,883 人次。

【促進員工健康】

- (1) 職安法規：2025 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。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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 核心目標，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 8 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 / 第 17 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。

第 17 項 | 夥伴關係

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，將人權保障及員工權益納入規範，並提供多項員工福利措施，包括績效獎金、三節獎金、員工健康檢查等，以促進員工身心健康，確保員工享有良好的健康照護與工作福祉。	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	本公司視員工為重要資產與永續經營基石，透過建置多元、公平且自主之學習與發展機制，提供各類教育訓練與進修資源，協助員工持續精進專業能力與自我成長，以促進人才發展與提升整體競爭力。	6.2 員工招募 及培育
 SDGs 目標 5 性別平權	本公司重視性別平等與多元共融，秉持公平雇用原則，不因性別而有差別待遇。2025 年台灣地區女性與男性員工占整體員工比例分別為 56.87% 與 43.13%，持續推動性別平權之職場環境。	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經營，提供充足且適當的工作機會。截至 2025 年 12 月 31 日，久正光電及子公司聘僱員工總人數共 654 人。	6.1.1 人力組成

SDGs 核心目標	久正光電因應 SDGs 做法	對應章節
 SDGs 目標 10 減少國內及國家間的不平等	本公司於人員聘僱及任用上，不因種族、宗教、膚色、國籍、性別、政治傾向或出身背景等因素而有所差別待遇，建構安全、平等、受尊重且具公平發展機會之職場環境。	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之作業流程執行，落實品質管控要求。 產品如需符合 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。 本公司採購之產品、流程和服務，須符合目的地所在國、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名單。	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之重要議題，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，並評估發生可能性與影響程度，同時研議相應之因應措施，以強化氣候風險管理與營運韌性。	5.5 氣候變遷因應與調適
 SDGs 目標 17 夥伴關係	久正光電在供應商選擇上優先採用在地資源，推動在地採購策略，以強化區域經濟連結。另透過簽署機制與執行管理政策，要求供應商共同遵循企業社會責任原則，持續推動永續發展。	4.3 供應商管理



0.3.3 // 重大主題管理與 2025 年目標追蹤情形

重大主題	2025 年目標	2025 年達成狀況
營運策略 與經濟績效	維持營業收入正成長。	本公司 2025 年度合併營業收入淨額為新臺幣 1,211,762 仟元，較 2024 年之新臺幣 1,070,256 仟元成長 13.22%。
公司治理 / 誠信經營	維持誠信經營，無發生反貪腐事件。	本公司 2025 年度未發生違反誠信經營與反貪腐事件。
	1. 新進員工完成《員工服務守則》之訓練達 100%。 2. 員工在職期間需參與《員工服務守則》之宣導計畫達 80%以上。	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。
	員工簽署遵循誠信經營聲明書達 80%以上。	員工簽署遵循誠信經營聲明書達 80%以上。
研發創新 能力	開發綠能省電，符合環保要求之液晶顯示器模組產品。	本公司開發成功之技術或產品包括綠能省電，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。	截至 2025 年底，本公司已取得專利 10 件，另有 16 件專利申請中。
	開創高科技研發中心，開發順應市場之新產品。	本公司 2025 年度投入研發費用 62,447 仟元，完成系列式 SMARC 主板開發並取得 CE/FCC 認證，同時推進 OSM 產品開發認證計畫；在硬體與系統整合方面，完成支援 8K 顯示之 8 核心 MPU 嵌入式主板及 21.5 吋 Panel PC 整機產品開發。
產品及 服務品質	降低不良率。	本公司達成 2025 年度產品不良率管制目標，每月平均產品不良指標維持於 500PPM 以下。
	提升交貨準時率。	本公司 2025 年度交貨準時率達 99.83%，較 2024 年度之 99.06%，上升 0.77%。
客戶關係 管理	維持零發生重大客訴案件。	本公司 2025 年度無發生重大客訴案件。
資訊安全及 客戶隱私權 保護	各事業群導入資訊安全管理作業。	本公司成立「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。
員工福利 與權利保障	維持零勞資糾紛案件。	本公司 2025 年度無發生勞資糾紛案件。
	維持零違反人權案件。	本公司 2025 年度無發生違反人權案件。
職業健康 與安全	無重大職業災害事件。	本公司 2025 年度死亡事故人數及重大職業傷害（不含死亡）人數及經醫師確診之職業病案例均為 0 件。
廢棄物管理 與資源循環	每單位營收廢棄物生產量較基準年減量 1%。	久正光電個體公司 2025 年度廢棄物總量較 2024 年度減少 7.62%。2025 年度每百萬元營收廢棄物總量較 2024 年度減少 16.42%。
水資源及 廢水管理	每單位營收用水量較基準年減量 1%。	久正光電個體公司 2025 年總取水量較 2024 年減少 21.30%。2025 年度每百萬元營收用水量較 2024 年度減少 29.74%。

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 重大主題分析

The background of the entire page features a blue-toned image of a person's silhouette looking out over a city skyline. Overlaid on this are several white hexagonal icons: a gear, a leaf, a person, a wind turbine, and a scale of justice. The word "ESG" is prominently displayed in the center in a large, white, sans-serif font.

ESG

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，將永續發展理念納入營運策略與決策，積極落實環境、社會及公司治理（ESG）原則，以回應全球永續發展趨勢及利害關係人期待，並持續對全球永續發展目標（SDGs）貢獻心力。

為落實最高治理單位與管理階層於永續發展之承諾，本公司針對經濟（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，以強化營運韌性並提升永續競爭力。

一、經濟（治理 G）—— 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。

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）。
- ・落實誠信經營原則，強化內部稽核與風險管理機制，確保資訊揭露之完整性與正確性。
- ・強化法令遵循管理，確保營業活動符合國內外法規與倫理標準。

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。
- ・建立完善之利害關係人溝通機制，確保股東、員工、客戶及供應商等權益。

長期（5 年以上）

- ・提升 ESG 評級表現，強化企業在國際市場的信譽與競爭力。
- ・建構具韌性之營運架構，以因應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」。

二、環境（E）—— 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。

策略與行動方針

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。

三、社會（S）—— 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。

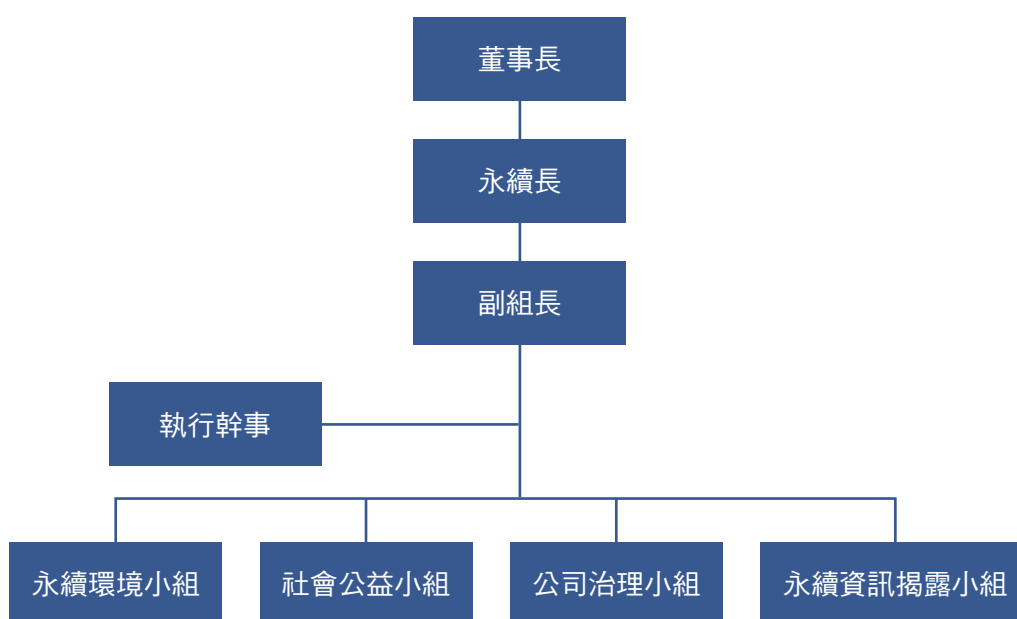
1.2 永續發展管理機制

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機制，久正光電設置由董事會與「永續發展暨風險管理小組」組成之永續治理架構。

「永續發展暨風險管理小組」為永續發展事項之執行與統籌單位，負責永續發展政策、制度及行動計畫之規劃與推動，並自 2025 年度起每季向董事會報告永續發展運作及執行情形。

永續發展暨風險管理小組之組織與職掌如下：



✦ 董事會

董事會為公司永續發展之最高治理單位，負責核定永續發展使命或願景、永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，並監督永續發展重大事項之推動情形。確保永續發展相關資訊揭露之時效性與正確性。

✦ 永續發展暨風險管理小組

本公司於 2024 年 9 月設立「永續發展管理小組」，為整併及強化永續發展與風險管理機制，2025 年更名為「永續發展暨風險管理小組」，由陳嘉輝副總擔任召集人及永續長，依據環境、社會、公司治理等構面，設置永續環境小組、社會公益小組、公司治理小組及永續資訊揭露小組等四個功能小組，由相關業務主管及專業人員組成，針對永續相關議題進行規劃與執行，並進行永續活動與資訊之彙整與管理，以支援永續發展目標之落實。

(一) 永續環境小組 工作議題	(二) 社會公益小組 工作議題	(三) 公司治理小組 工作議題	(四) 永續資訊揭露小組 工作議題
1. 氣候變遷風險與因應 2. 溫室氣體排放 3. 能源管理 4. 水資源管理 5. 廢棄物與資源循環管理 6. 環境法規遵循 7. 綠色產品與製程 8. 其他	1. 勞工權益與人權保障 2. 員工健康及安全 3. 人才發展與培育 4. 社區參與 5. 供應鏈管理 6. 其他	1. 經濟績效 2. 董事會職能 3. 利害關係人溝通與重大主題 4. 誠信經營 5. 風險管理 6. 資訊安全 7. 產品管理 8. 其他	1. 負責永續資訊管理政策與遵循 2. 永續資訊揭露之相關法規及國際準則等 3. 其他

1.2.2 // ESG 營運稽核

為促進公司整體經營目標應與永續發展目標之連結，並確保永續資訊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。

1.3 利害關係人議合 GRI 2-29

1.3.1 利害關係人鑑別

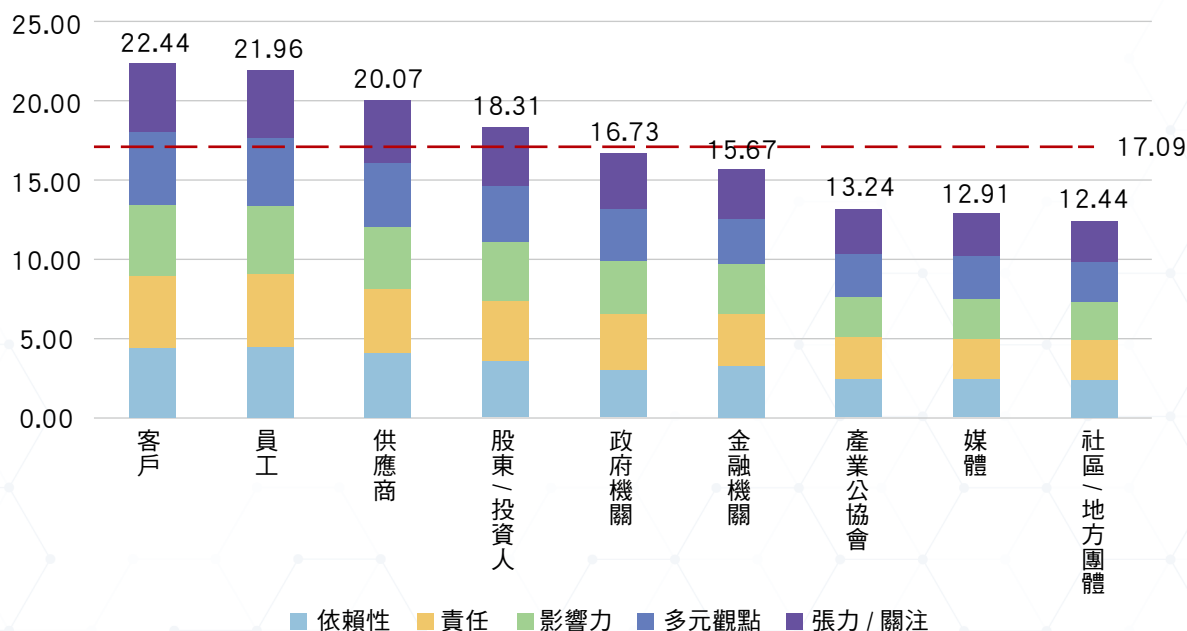
1. 鑑別流程與準則

久正光電參照 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (簡稱 AA1000 SES) 利害關係人議合標準之五大原則(依賴性、責任、影響力、多元觀點與關注/張力)，由「永續發展暨風險管理小組」執行利害關係人鑑別流程。2024 年度透過對「永續發展暨風險管理小組」成員及課級以上主管發放問卷(共回收 45 份有效問卷)，針對客戶、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/地方團體等九大群體進行評分，依據分數排序鑑別出「客戶、員工、供應商、股東/投資人」為四大核心利害關係人。

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。

2024 年度利害關係人鑑別評量結果



2. 2025 年度適用性評估說明

為確保利害關係人鑑別結果之持續適用性與永續管理的穩定性，2025 年度「永續發展暨風險管理小組」針對 2024 年完成之鑑別結果進行覆核以確認其是否仍有效適用，採用程序說明如下：

- (1) 準則適用性：重新檢視 2024 年回收之 45 份有效問卷，其依據「依賴性、責任、影響力、多元觀點、關注度 / 張力」五大原則之評選邏輯依然符合當前經營環境。
- (2) 環境變動分析：經「永續發展暨風險管理小組」審視及評估，2025 年公司之核心業務、組織架構及主要市場未發生重大變動，且外部產業趨勢對各群體之衝擊程度與上年度一致。
- (3) 評估確認：評估結果顯示 2024 年之利害關係人排序仍具高度代表性，故決議 2025 年度延續該鑑別結果作為本年度溝通與報告之基準，以客戶、員工、供應商、股東 / 投資人列為重要利害關係人，作為資源配置與議題回應之首要對象。

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 - 員工福利與權益保障 - 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。	- 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

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
 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 - 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
 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 重大主題分析 GRI 3-1

重大主題分析旨在系統性辨識、評估並排序企業對經濟、環境和人群（包含其人權）造成最顯著衝擊的主題，進而針對重大主題制定政策與行動，為施行永續管理的基礎。

久正光電重大主題鑑別程序依循「GRI 3：重大主題 2021」準則，落實利害關係人包容性、永續性脈絡、重大性及完整性原則。2025 年度「永續發展暨風險管理小組」針對 2024 年所執行之鑑別程序及結果進行覆核，審視組織內外環境、產業趨勢及利害關係人期待，評估本公司之核心業務、組織架構及價值鏈並無重大變動。因此，本年度決議延續 2024 年嚴謹的鑑別流程與分析結果，以確保永續策略之穩定性與報導之連續性。以下說明重大主題鑑別程序：

1. 重大主題鑑別程序

久正光電重大主題分析流程依循 GRI 3：重大主題 2021 準則，分為以下四大階段執行，並於 2025 年度由「永續發展暨風險管理小組」覆核確認其適用性：

(1) 了解組織脈絡：

議題的匯集，有內部及外部兩個來源，外部來源參考國際永續規範及標準（例如 GRI 準則、SDGs、TCFD），國際評比要求（DJSI、MSCI）以及產業永續發展趨勢為基礎。內部來源則係分析營運和價值鏈活動，以及與利害關係人議合過程，透過各種溝通管道取得的回饋意見為基礎。

2025 年度評估結果

經審視本年度核心業務與價值鏈並無重大變動，故維持與 2024 年度相同之範疇，彙整出包含經濟、社會、環境三大面向之 18 項永續議題清單，作為衝擊鑑別之基礎。

經濟 / 治理面	社會面	環境面
1. 資訊安全及客戶隱私權保護	10. 員工福利與權利保障	15. 廢棄物管理與資源循環
2. 營運策略與經濟績效	11. 人才招聘及培育	16. 水資源及廢水管理
3. 風險管理	12. 人權	17. 氣候變遷與調適
4. 法律遵循	13. 職業健康與安全	18. 溫室氣體排放管理
5. 公司治理 / 誠信經營	14. 社會關懷與回饋	
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		

(2) 鑑別衝擊：

針對彙整之 18 項永續議題，本公司進一步鑑別營運活動對經濟、環境和社會（含人權）所造成的實際與潛在衝擊：

負面衝擊 實際或潛在的負面衝擊可能來自於企業的活動對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，而造成對經濟、環境、社會產生負面影響。

正面衝擊 實際或潛在的正面衝擊可能源於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好績效時，在經濟、環境、社會所產生之正面影響。

2025 年度評估結果

經評估本公司 2025 年度之營運模式與價值鏈活動保持穩定，各議題之衝擊性質（正面 / 負面）與上年度一致，無新增之顯著衝擊項目，故決議延續 2024 年度之衝擊鑑別分析結果。

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。

議題	衝擊面向	衝擊說明
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。
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。

(3) 衝擊顯著性及利害關係人關注度分析：

久正光電透過定量分析與定性覆核，確保重大主題鑑別之客觀性。2025 年度經評估，本公司營運模式與外部衝擊性質保持穩定，故決議延續 2024 年度之評估基礎：

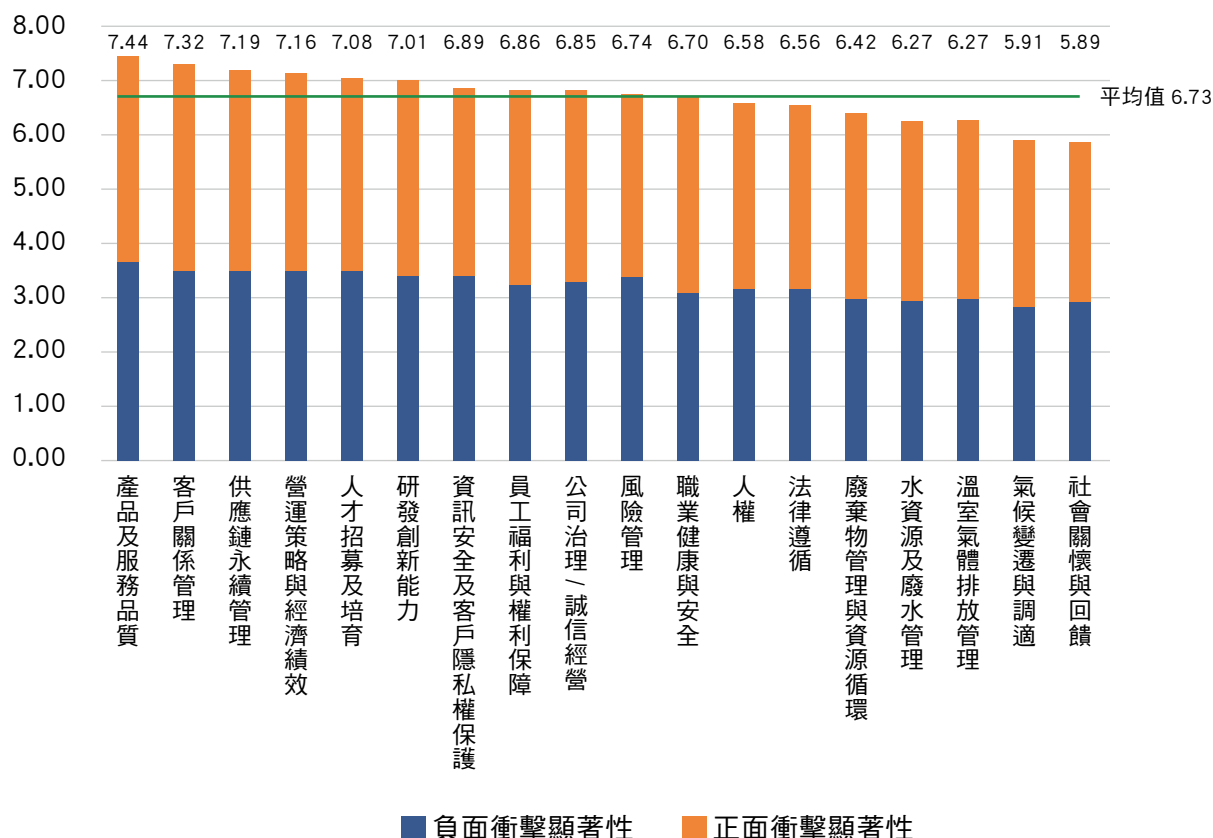
A. 衝擊顯著性分析

久正光電針對中階以上主管發放「永續議題衝擊分析問卷」（有效問卷 44 份），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。

2025 年度評估結果

經「永續發展暨風險管理小組」審視，2025 年度公司之內部管理機制與營運現況穩定，主管人員對於各項議題之衝擊顯著性評估與上年度一致，確認 2024 年度之量化數據仍具備高度代表性，故決議本年度續予沿用。

衝擊顯著程度分析



說明：本圖表為 2024 年鑑別之量化結果，經 2025 年「永續發展暨風險管理小組」評估確認衝擊顯著程度無顯著變動，故本年度續沿用之。

B. 利害關係人關注程度分析

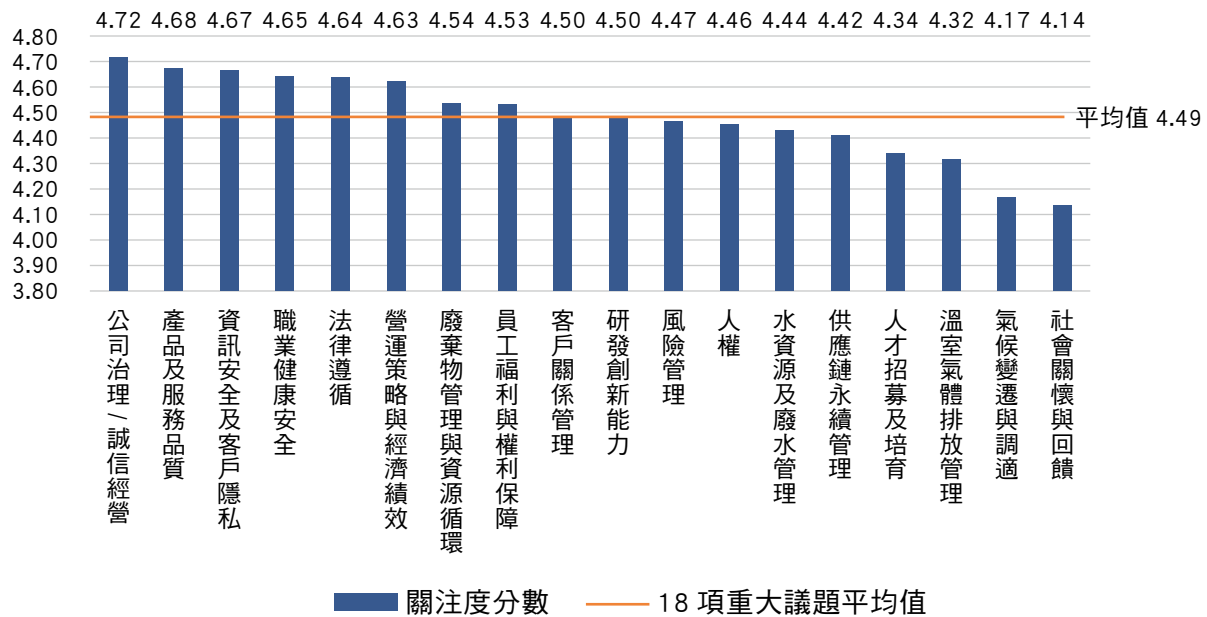
久正光電於進行重大主題分析時，重視各利害關係人的回饋意見，以確保整體分析結果的客觀性與準確性。分析程序如下：

本公司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。

2025 年度評估結果

經「永續發展暨風險管理小組」審視 2025 年度與各利害關係人（客戶、員工、供應商、股東等）之溝通交流，確認利害關係人對本公司之期待與關注焦點未發生重大變化，故決議延續 2024 年度之 114 份有效問卷分析結果作為本年度評估基準。

利害關係人關注度



說明：本圖表為 2024 年鑑別之量化結果，經 2025 年「永續發展暨風險管理小組」評估利害關係人關注度無顯著變化，故本年度續沿用之。

(4) 排定報導優先順序：

依據各項議題之「衝擊顯著程度」與「利害關係人關注度」分數排序，經「永續發展暨風險管理小組」審核並提報董事會核准，確認 2024 年度鑑別出之 10 項重大主題於本年度持續適用。

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，基於對環境保護的高度重视，本公司主動納入環境面之廢棄物及水資源管理項目。

經本公司 2025 年度重新覆核重大主題鑑別流程，確認重大主題之優先報導排序仍符合當前永續管理現況，決議延續「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 2025 年度重大主題。



2025 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	●		◎	◎		●



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 永續管理系統

2.1 關於久正光電 GRI 2-1

2.1.1 // 公司簡介

❖ 一、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 2025 年 12 月 31 日為止，久正光電實收資本額為 14.6 億元，臺灣母公司員工總人數為 211 人，集團員工總人數則為 654 人。

所有權性質 與法律型態	營運總部	設立日期	上櫃股票代碼
股份有限公司	臺中市西屯區工業 區六路八號	1991/09/02	6167
營業項目	主要產品 (2025 年度)	董事長／總經理	實收資本額 (2025/12/31)
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	液晶顯示器模組 (97.67%) 其他 (2.33%)	王世岳／王世岳	新臺幣 1,460,000 仟元

❖ 二、久正光電所屬產業類別

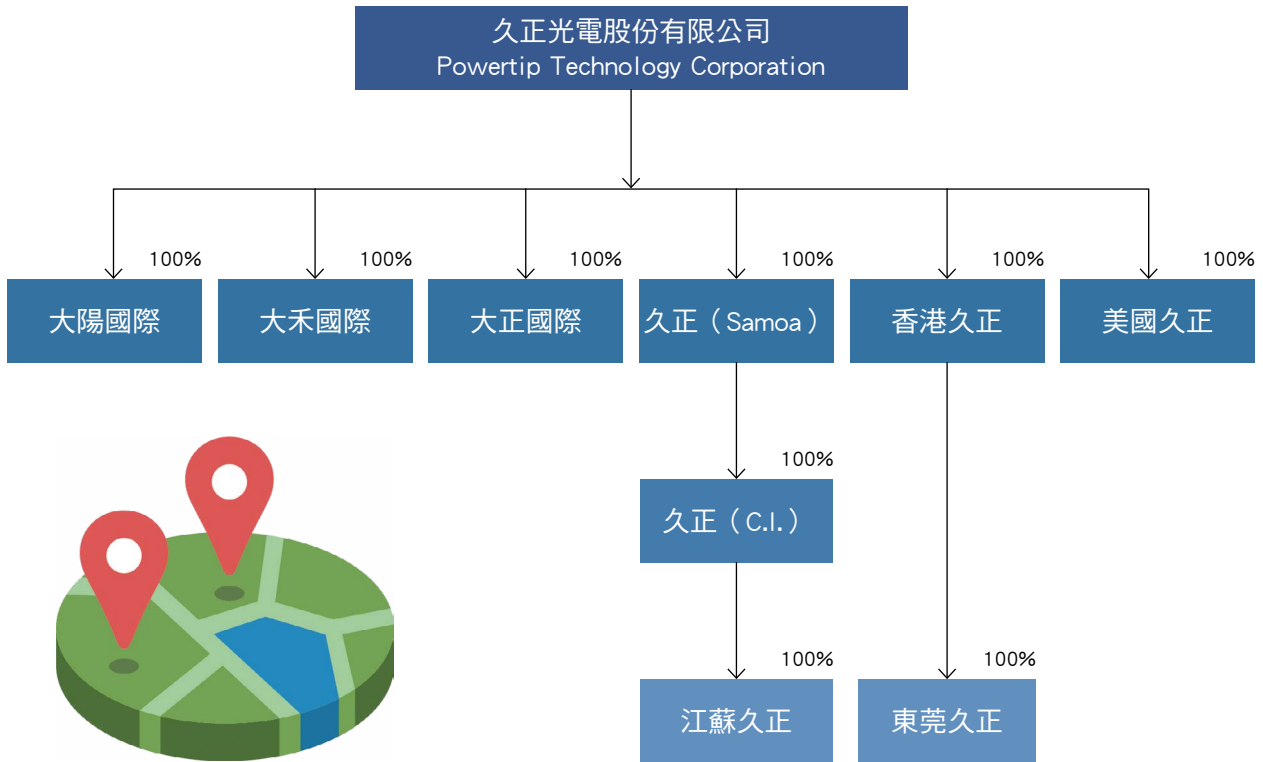
久正光電為液晶顯示器模組之專業製造商，致力於各類中小尺寸液晶顯示器模組之開發、製造，以上下游整合之製程能力及自有品牌 POWER TIP 行銷全球，依據 SASB SICS 產業分類標準，久正光電分類在科技與通訊部門的硬體產業。在櫃檯買賣中心產業類別為光電業。

主要產品
液晶顯示器模組 (97.67%)
SASB 產業類別
SASB 大類： 科技與通訊 (Technology & Communications)
SASB 中類： 科技 (Technology)
SASB 行業： 硬體 (Hardware)
櫃檯買賣中心產業類別
光電業



2.1.2 // 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.
大正國際投資股份有限公司	臺中市西屯區工業區六路八號 5 樓
大禾國際投資股份有限公司	臺中市西屯區工業區六路八號 5 樓
大陽國際投資股份有限公司	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

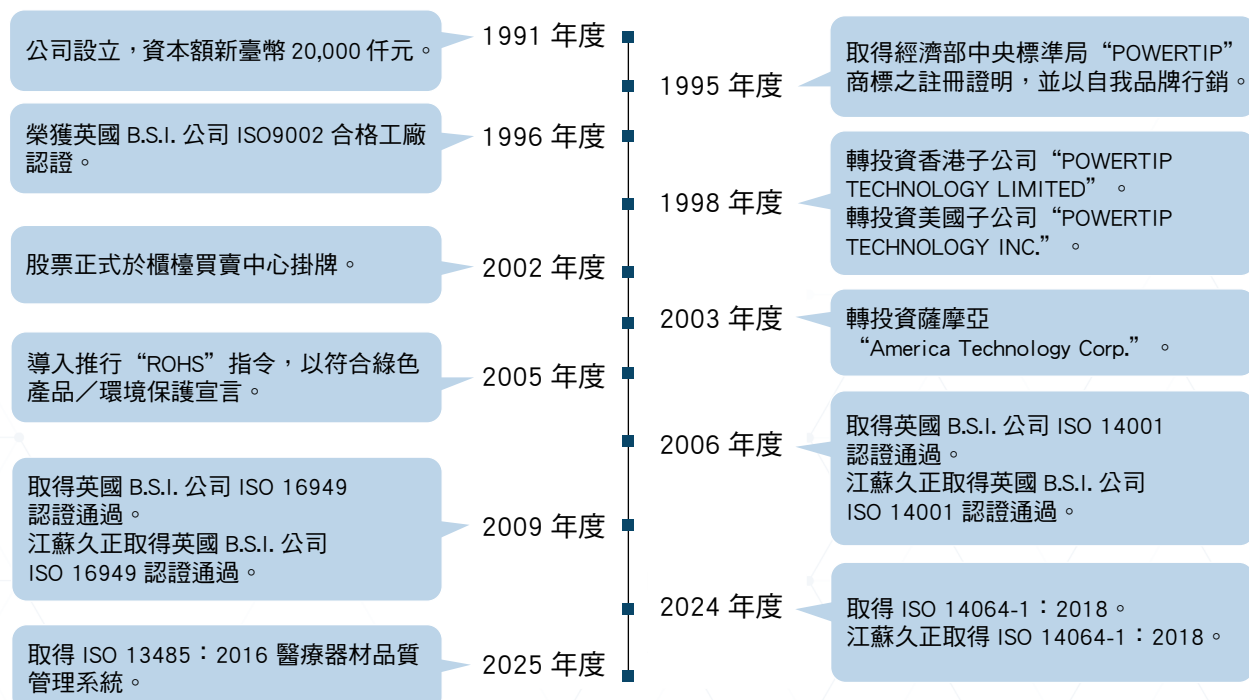


久正光電股份有限公司



江蘇久正光電有限公司

2.1.3 // 公司重大事項沿革



2.1.4 // 公協會會員資格 GRI 2-28

久正光電參與國內外產業相關公、協會與專業組織，透過加入 Standardization Group for Embedded Technologies (SGET) 了解國際嵌入式技術標準發展情形，本公司亦為台灣區電機電子工業同業公會及台中市工業區廠商協進會會員，強化產業鏈對接與電子資通訊產業脈動與地方發展。此外，本公司加入中華民國內部稽核協會，即時掌握產業法規變動，確保內部控制之完備與合規。

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

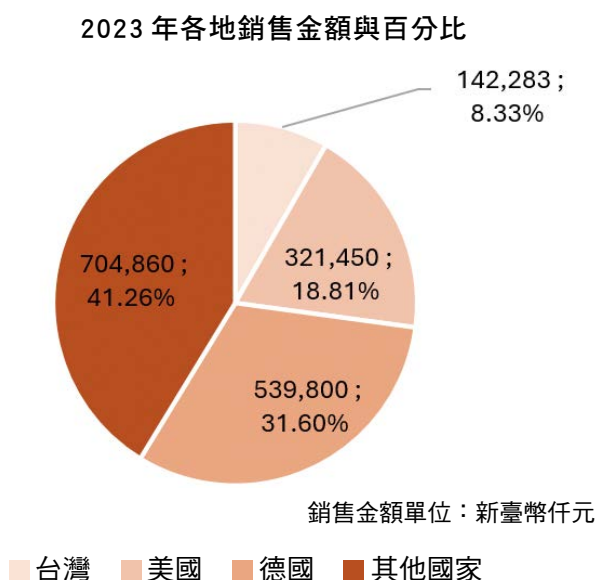
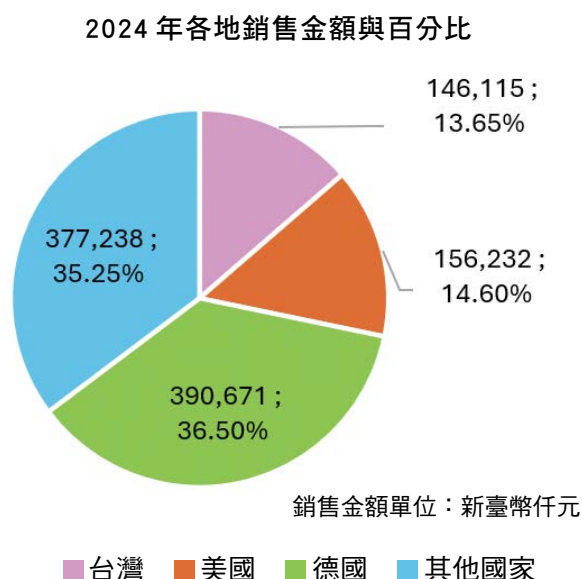
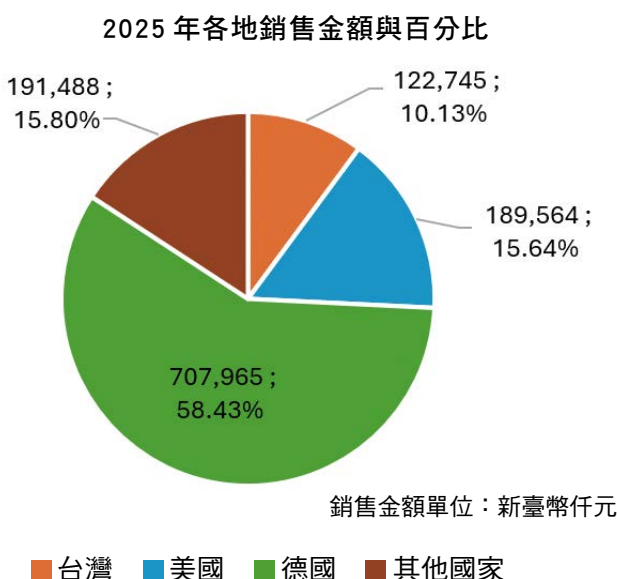
久正光電主要產品為液晶顯示器模組 (LCM)，為提供客戶多樣性選擇，公司以現有之顯示器模組架構，增加人機介面 (HMI) 控制板、in cell touch 之 STN / VATN LCM，以及具備防水 (Waterproof) 與手套操作 (Glove function) 功能之高感度觸控顯示器，以符合客戶之設計需求。

2025 年久正光電之核心產品 TFT 及觸控面板模組，營收占比維持在近七成。其中，具備高附加價值的 HMI 與 Total-solution 產品營收占比由 2024 年的 1.3% 提升至 2025 年的 4%，單色顯示器占比降至三成以下。

❖ 久正光電產品項目

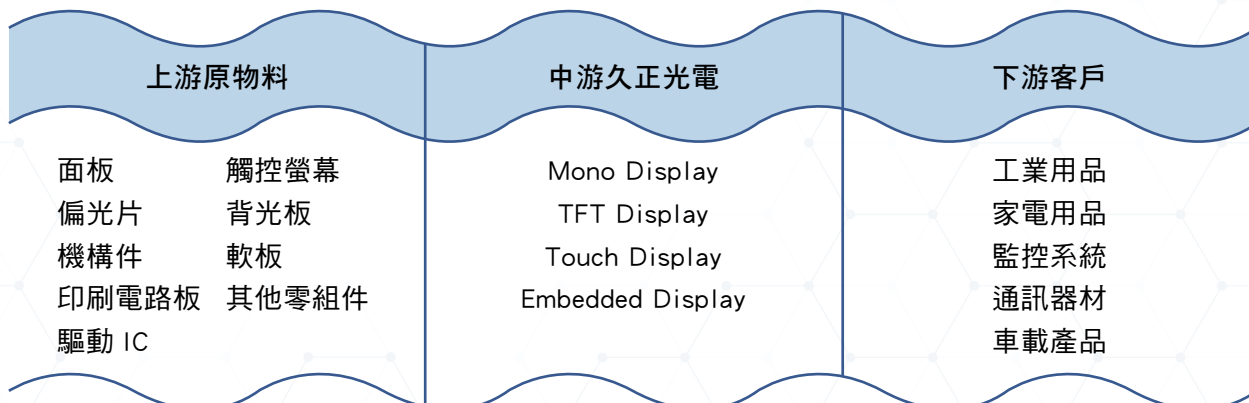


2.2.2 // 商品銷售地區



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。公司 2025 年於液晶面板類別增加 6 家一階供應商，藉此導入具技術與成本優勢之廠商並分散風險；在背光模組方面，則策略性精簡 5 家供應商，旨在透過集中採購提升議價空間。

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：15 家 非一階供應商：15 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：5 家 非一階供應商：7 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：6 家

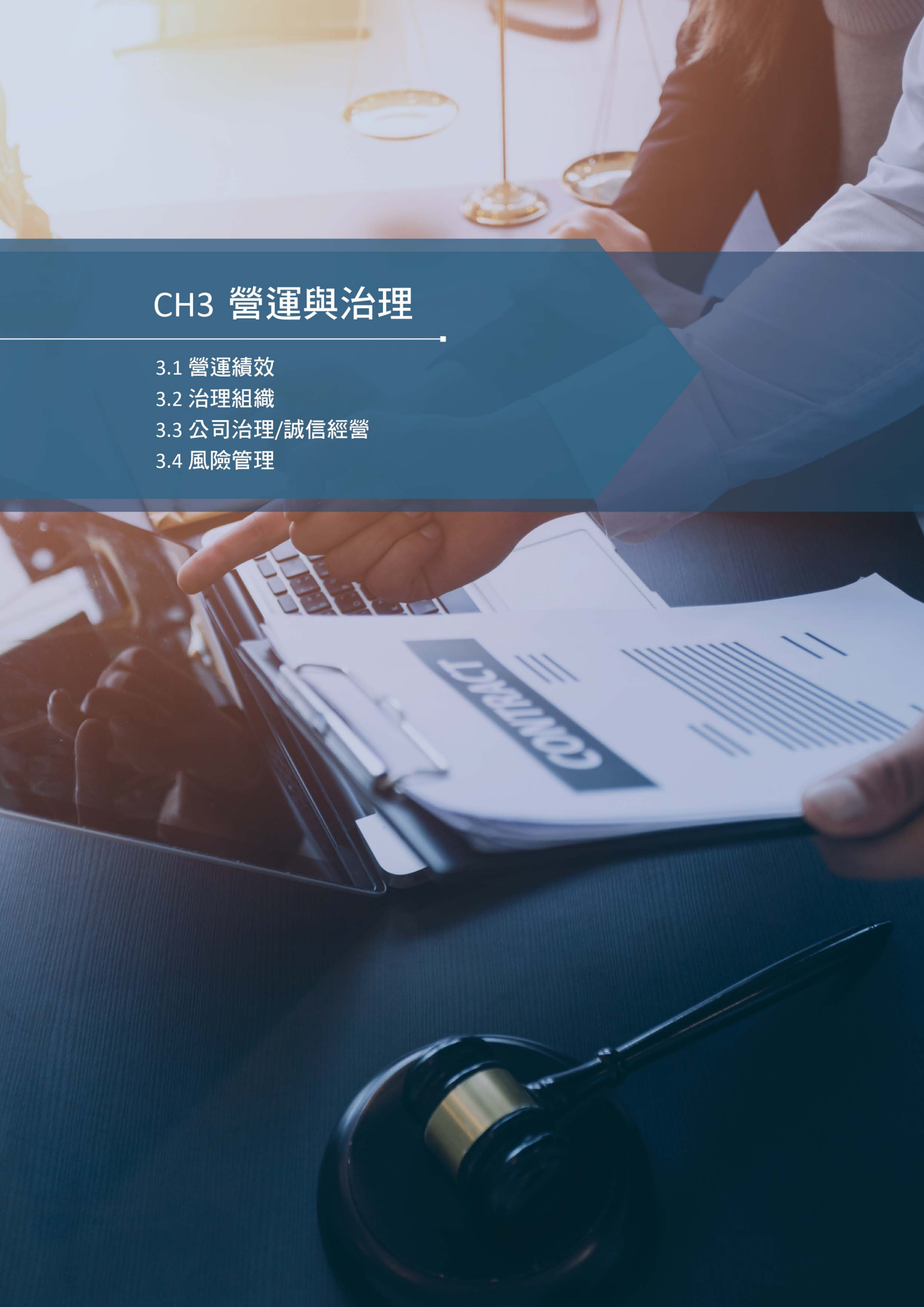
註：上述資料係以臺灣久正及江蘇久正為計算基準。

2.3.3 // 下游產品應用領域

久正光電生產之液晶顯示器模組廣泛應用於消費性電子、通訊、工業應用、白色家電、醫療設備及電動車等市場。透過自主研發之 Edge AIoT 主板與人機介面（HMI）技術整合，提供涵蓋客製化作業系統（OS）、單板電腦（SBC）及軟硬體整合之全面解決方案。本公司業務以外銷為主，服務對象涵蓋國內外知名品牌製造商與代工廠，藉由從單一組件供應延伸至技術支持，維持於全球智慧顯示供應鏈之競爭力。

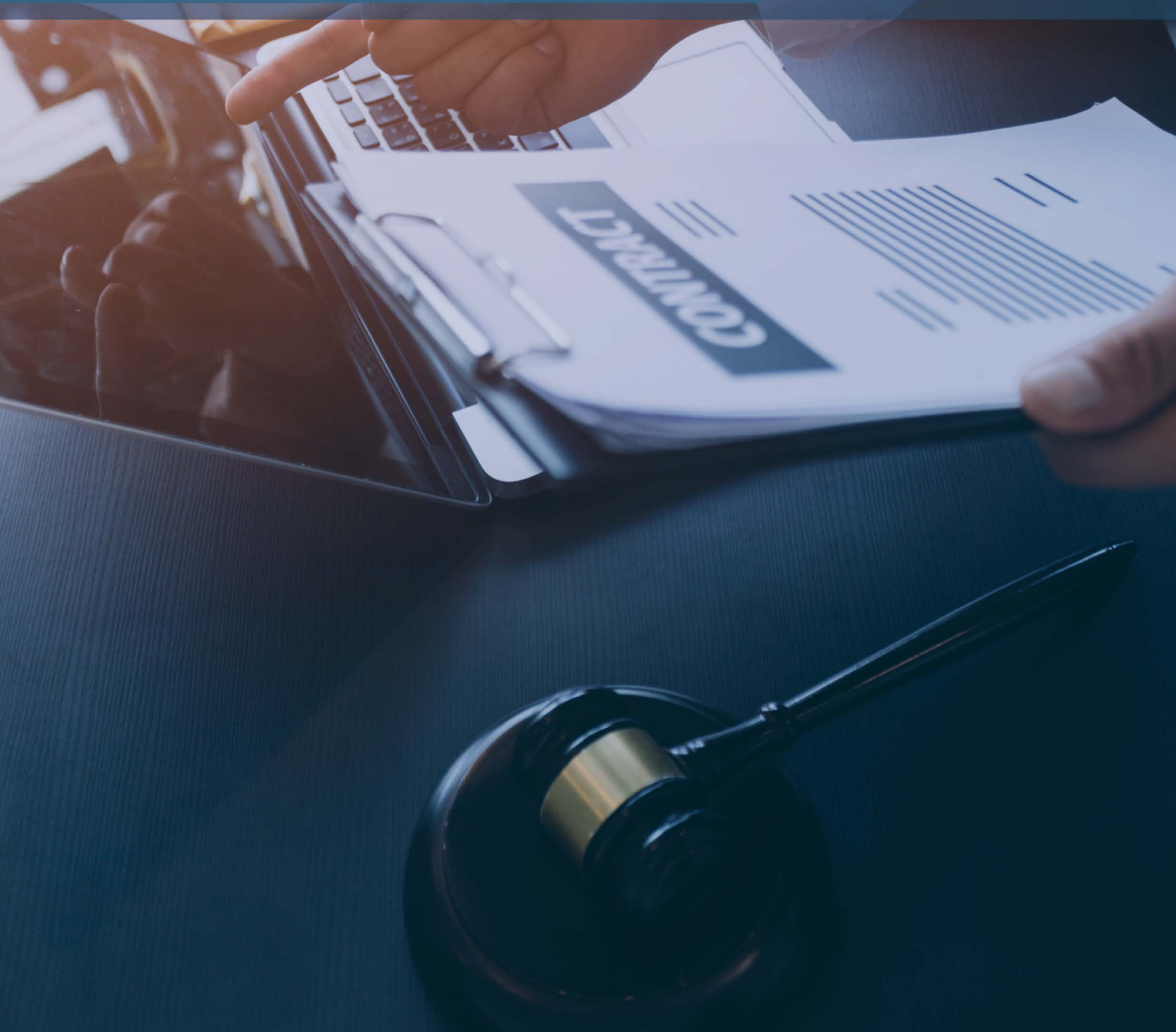
2.4 永續管理系統

範疇	標準	發證日	到期日
品質	IATF 16949：2016 汽車產業品質管理系統	26 December, 2022	25 December, 2025
	ISO 9001：2015 品質管理系統	26 December, 2025	25 December, 2028
	ISO 13485：2016 醫療器材品質管理系統	18 June, 2025	18 June, 2028
環境	ISO 14001：2015 環境管理系統	06 November, 2025	05 November, 2028



CH3 營運與治理

- 3.1 營運績效
- 3.2 治理組織
- 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

穩健的營運績效是企業履行永續承諾的基礎，使公司具備資源投入技術開發與營運優化，強化整體營運體質並維持股東權益；反之，則可能導致資源配置受限，進而損及股東權益並增加營運風險。

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，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需求提高。

正面衝擊

1. 久正光電具有整合觸控方案、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. 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，2025 年度更進一步將觸角延伸至印度市場，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，擲節開支，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 (2026 年)	■ 維持營業收入正成長。
中期 (2028 年)	■ 維持營業收入正成長。 ■ 提升毛利率。
長期 (2031 年)	■ 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，使管理層能即時掌握經營狀況，並據以調整營運策略與資源配置。在股東及投資人溝通方面，公司依法定期揭露營收及相關財務資訊，讓股東及投資人了解財務表現。此外，每年舉行股東大會報告年度營運成果，股東所提出的建議與關注議題，將納入管理層評估。

3.1.1 // 財務績效

久正光電 2025 年合併營收為新臺幣 1,211,762 仟元，營業淨損為新臺幣 121,144 仟元，稅後淨損為新臺幣 5,021 仟元，主要受到國外戰爭未止，中國經濟疲軟，歐美地區客戶訂單延後及需求減緩造成。

單位：新臺幣仟元

	2025 年度	2024 年度	2023 年度
營業收入	1,211,762	1,070,256	1,708,393
營業成本	1,118,632	996,577	1,416,727
營業毛利	93,130	73,679	291,666
營業費用	214,274	197,368	215,608
營業淨（損）利	(121,144)	(123,689)	76,058
營業外收支	121,645	134,764	144,779
稅前淨利	501	11,075	220,837
所得稅費用	5,522	7,764	17,519
本期淨（損）利	(5,021)	3,311	203,318
淨利率	(0.41)%	0.31%	11.90%
每股盈餘	(0.03)	0.02	1.25

3.1.2 // 經濟產值與外部資源

❖ 一、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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
產生之直接經濟價值（A）		1,250,405	1,105,977	1,746,524
年度營收（淨額）		1,211,762	1,070,256	1,708,393
其他 註 1		38,643	35,721	38,131
分配之經濟價值（B）		1,370,893	1,283,300	1,764,425
營運成本	營業成本 （不含員工薪資與福利）	904,979	804,398	1,176,570
	營業費用 （不含員工薪資與福利）	79,267	69,542	76,101
員工薪資與福利 註 2	歸屬營業成本	213,653	192,179	240,157
	歸屬營業費用	135,007	127,826	139,507
支付給資金提供者	利息費用	30	505	1,050
支付政府的款項	股利支付	32,435	81,086	113,521
社區投資	所得稅費用	5,522	7,764	17,519
	捐贈、贊助、投資	0	0	0
留存經濟價值 = (A) - (B)		(120,488)	(177,323)	(17,901)

註 1：其他包含 利息收入、租賃收入、處分投資利益

註 2：員工薪資與福利包含 薪資、紅利、獎金、員工福利、退休金、勞健保

❖ 二、取自政府之財務援助 GRI 201-4

補助來源	補助計劃名稱	2025	2024
中華民國勞動部	青艦計劃	新臺幣 108,000 元	新臺幣 273,200 元

3.1.3 // 營運策略

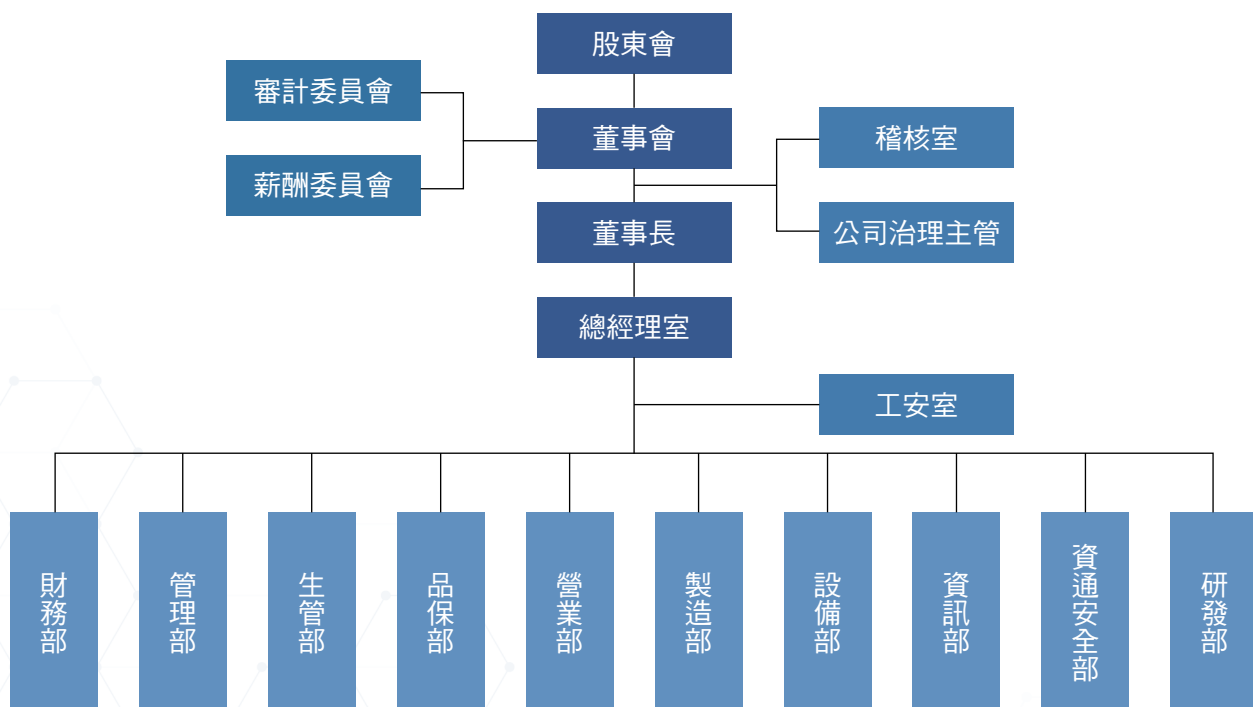
短期	- 持續工控、智能家居、安防、醫療、車載、戶外應用市場銷售推廣 - TFT 系列產品解析度，溫度操作範圍增加之產品延伸
中期	- 強化現有通路，擴展銷售據點，印度市場開發，通路建立 - 提供一站式服務之產品整合設計與製造 - ARM 嵌入式顯示方案，觸控工業顯示螢幕開發設計及生產
長期	- 提供操作者與自動化設備溝通之完整人機介面 - 提供客戶包含軟硬體設計及生產技術之解決方案 - X86 工業控制板設計生產

3.2 治理組織

3.2.1 // 治理結構及組成 GRI 2-9、GRI 2-12

久正光電最高治理機構為董事會，負責公司整體營運之監督與決策。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，委員均由獨立董事擔任，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，負責審議相關策略與管理方向，並就重大衝擊之管理進行監督。

❖ 久正光電治理架構圖



❖ 股東大會及投資人關係

久正光電重視投資人及股東的意見，設有發言人制度及投資人關係聯絡窗口，作為公司與投資人及股東之溝通管道，以回應相關詢問與意見。本公司依相關法規定期舉辦股東常會，股東得於股東常會以書面方式提出議案，參與公司重大事項之討論。在資訊揭露方面，公司定期公告每月營收及相關財務資訊，提供投資人瞭解公司營運之參考。此外，公司網站設有投資人專區，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。

3.2.2 // 董事會組成與運作

❖ 董事會組成

一、董事會多元化和專業性 GRI 2-9、GRI 2-10

久正光電董事會為公司最高治理機構，依董事會通過之《[公司治理實務守則](#)》，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，並依公司營運型態及發展需求訂定多元化方針，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。董事會成員應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，考量能力包括營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

本屆董事會共 9 席董事，其中女性董事為 3 席，佔席次比例三分之一。董事成員具備不同專業領域及產業經驗（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%），反映董事組成之多元配置，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 2025 年度[年報](#) P.5-P.9、P.23。

二、董事會獨立性

本公司董事會由 9 席董事組成，其中包含 4 席獨立董事，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。本公司已設置審計委員會，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 之 3 第 4 項規定。有關董事會獨立性詳細資訊請詳本公司 2025 年度[年報](#) P.7-P.9。

❖ 董事會運作

一、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 5 至 9 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 3 年，連選得連任。董事之提名與選任，將多元性納入考量，包含性別、年齡、專業知識、背景及產業經歷等，以作為人選評估之考量。董事名額中，獨立董事人數不得少於 3 人，且不得少於董事席次三分之一。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 60 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。

二、董事會（最高治理單位）的主席 GRI 2-11、GRI 2-12

久正光電董事會目前為第 13 屆，由王世岳先生擔任董事長，王世岳先生並擔任總經理，董事長與總經理由同一人擔任，係基於營運需要及決策執行與經營效率之需求。本公司於 2024 年選任 4 席獨立董事席次，符合法令規定。並透過由獨立董事組成之功能性委員會執行監督職能，輔以內控制度與定期績效評估機制，以保障利害關係人權益並治理制衡。

三、董事會（最高治理單位）於監督衝擊管理的角色 GRI 2-12

久正光電董事會為公司監督衝突管理的最高治理單位，負責制定經濟、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，並定期聽取「永續發展暨風險管理小組」報告，監督包含溫室氣體盤查、重大主題鑑別及永續報告書編製等執行情形，作為各項永續議題之決策依據。2025 年度執行紀錄如下：

會議日期	報告與核決內容
2025.03.12	1. 報告內容： (1) 臺灣廠及江蘇廠之溫室氣體盤查及查證工作規劃報告。 (2) 永續報告書「鑑別利害關係人」及「永續議題衝擊程度」問卷回收統計說明。 2. 討論事項： (1) 依「鑑別利害關係人」問卷回收統計結果，討論 2024 年度永續報告書之主要利害關係人。 (2) 依「利害關係人對永續議題的關注程度」問卷回收統計結果，討論要揭露的重大主題項目。
2025.05.08	1. 報告內容： (1) 臺灣廠及江蘇廠之溫室氣體盤查及查證工作規劃報告。 (2) 減碳目標與策略。 (3) 永續報告書進度追蹤。 2. 討論事項： (1) 依「利害關係人對永續議題的關注程度」問卷回收統計，確認重大主題。

會議日期	報告與核決內容
2025.08.07	1. 報告內容： (1) 2024 年永續報告書封面及章節說明。 2. 討論事項： (1) 2025 年臺灣廠及江蘇廠之溫室氣體盤查及外部查證進度。 (2) 2023 年與 2024 年度溫室氣體排放量比較。
2025.11.11	1. 報告內容： (1) 8 月底取得 2024 年度溫室氣體盤查查證聲明書。 (2) 久正「永續發展暨風險管理小組」調整。 2. 討論事項： (1) 2025 年度盤查計畫。 (2) 2024 年度永續報告書檢討。

四、董事會（最高治理單位）於永續報導的角色 GRI 2-14

本公司永續報告書由「永續發展暨風險管理小組」負責整合各小組蒐集之資訊，並確認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。報告書完成後，提報董事會審議並經決議通過。董事會核定永續發展使命或願景、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時效性與正確性。

五、溝通關鍵重大事件 GRI 2-16

董事會作為最高治理單位，透過定期會議審議公司經營策略、財務目標及各項重大風險，並監督各管理單位之執行成效。2025 年度董事會開會 5 次，全體董事平均實際出席率達 100%，有關董事之詳細出席情形，請參閱本公司[年報](#) P.14；各次會議之重要決議事項，請詳見[年報](#) P.35-P.36。

當發生可能對公司營運、財務、環境或聲譽產生重大影響之事項時，相關管理單位將通報高階管理階層，並依事件性質提報董事會。董事會透過定期會議，接收重大事件之報告，並進行審議與監督，以確保公司採取因應措施並降低相關風險。2025 年度久正光電未發生需提報董事會之重大事件。

六、董事會利益迴避 GRI 2-15

久正光電訂有利益衝突防範及迴避相關規章制度，規範董事、經理人、列席董事會之利害關係人及全體人員於執行職務時之行為，具體規範內容如下表所示。關於 2025 年度董事對利害關係議案迴避之具體執行情形，請參閱本公司[年報](#) P.14，2025 年度內未發生重大違反利益衝突規範之情事。

久正光電利益衝突防範與迴避機制

規章與條次	適用對象	具體執行規範
《董事及經理人道德行為準則》 第二章 第三、四、五條	董事、經理人	第三條：利益違背之禁止 應避免因外部報酬、利害關係或收受餽贈，導致個人利益與公司整體利益衝突。 第四條：揭露義務 涉及或合理預期涉及利益衝突時，應立即向董事會揭露。 第五條：禁止事項 1. 禁止為私利而竊取公司財產、資訊或利用職務之便獲取機會。 2. 禁止與本公司競爭。
《董事會議事規則》 第十七條	董事、列席人員	利益迴避制度： 董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，如有害於公司利益之虞時，應於當次董事會說明重要內容。 迴避規範： 對前述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。 關係人準用： 董事之配偶、二親等內血親，或具控制從屬關係之公司就議案有利害關係者，視同董事自身利害關係。
《誠信經營守則》 第十一條	董事、列席人員、全體同仁	利益迴避規定： 對於董事會議案與自身或代表法人有利害關係者，應說明內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決。 衝突申報： 執行業務發現自身或配偶、父母、子女或有利害關係人可能獲得不正當利益之衝突時，應同時呈報直屬主管及專責單位。 資源利用限制： 不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，亦不得因參與外部活動而影響工作表現。

七、董事會（最高治理單位）的群體智識 GRI 2-17

久正光電透過提供董事進修相關資訊，協助最高治理單位掌握經濟、環境、社會、法規及風險管理等議題之發展趨勢。

✦ 進修支援機制

本公司不定期提供外部機構舉辦之多元化課程或研討會訊息，涵蓋跨國稅務、AI 趨勢及永續資訊內部控制實務等主題，董事成員依其專業背景及職能需求，自主參與外部進修課程，相關進修內容作為董事履行職責之參考。2025 年度董事平均進修 5.67 小時，進修課程請詳公開資訊觀測站[董事進修情形](#)。

3.2.3 // 功能性委員會

✦ 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 位獨立董事組成，委員會獨立行使職權，制訂及定期檢討董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構，並參考同業薪資水準、個人績效、公司經營績效及未來風險等因素，定期評估薪資報酬合理性，並將建議提交董事會，以供其決策之參考。

2025 年薪資報酬委員會共召集 4 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 2025 年度[年報](#) P.24-P.25 或[官網薪資報酬委員會成員暨運作情形](#)。

二、董事會和經理人的薪酬政策 GRI 2-19

久正光電董事和經理人之薪酬政策，係依循公司章程、《董事、功能性委員會委員之酬金給付辦法》等規範辦理，並經薪資報酬委員會審議及董事會決議，以確保薪酬政策符合公司長期發展、風險控管及利害關係人利益之平衡。

✦ 董事酬金政策

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；董事之酬勞分配採用權數比例制，依照職務、參與公司事務之程度給予不同權數以計算可分配之酬勞，基本董事職務為 1 個基點，擔任董事長職務則加計 1 個基點，未滿一年者則以當選月份佔全年之比例計算點數；最終結算之董事酬勞分派案，將由董事會擬具並提報股東會後分派。獨立董事業務執行費用經薪資報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。

✦ 經理人薪酬政策

經理人酬金包括薪資、獎金、員工酬勞及退職、退休金等，係依本公司薪勤實施細則及經薪資報酬委員會審議通過後，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 2025 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

為健全公司治理架構及強化監督管理機能，久正光電依法設置審計委員會，本委員會隸屬董事會，協助董事會強化公司內部監督機制並健全公司治理。

✦ 治理架構與組成

審計委員會由全體獨立董事組成，依職權獨立行使職務。審計委員會定期向董事會報告審議結果與建議事項，作為董事會決策與監督管理之重要依據。

✦ 運作情形

2025 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席 100%，會議內容包括財務報告審查、內部控制制度之有效性評估及依法應提報委員會之議案，並就重大財務、業務及風險管理事項進行審議。

審計委員會亦定期與內部稽核主管及簽證會計師進行溝通，並就相關事項向董事會提出報告。

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 2025 年度[年報](#) P.16-P.17 或[官網審計委員會成員暨運作情形](#)。

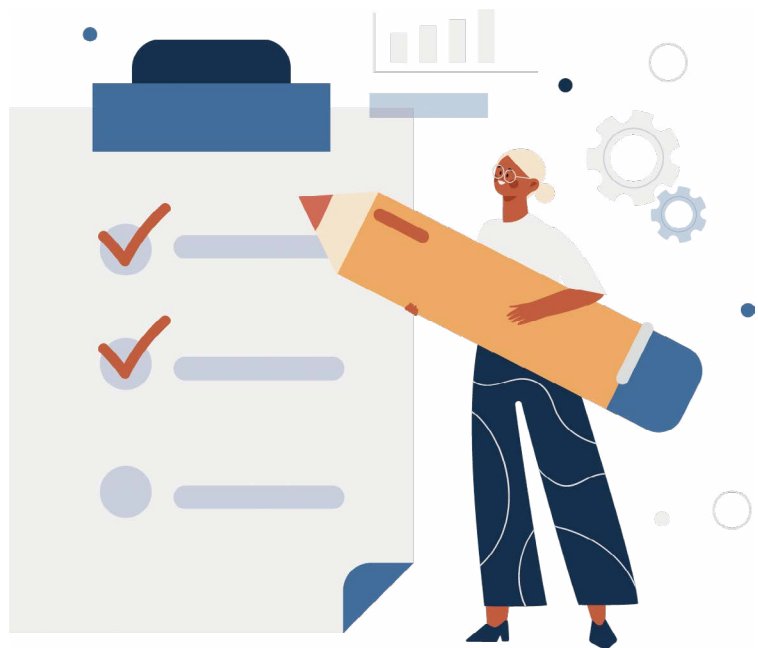
3.2.4 // 治理單位之績效評估 GRI 2-18

為落實公司治理並提升董事會及功能性委員會運作之有效性，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。

一、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」等問卷，由各議事單位將資料回收後，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 114 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	2025.01.01-2025.12.31	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，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	2025.01.01-2025.12.31	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	2025.01.01-2025.12.31	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，大部分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

誠信經營是公司奠定永續經營重要的基礎，違反誠信經營原則，將導致利害關係人信任度降低，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。若發生違規案件，除依規定懲處外，亦視情況採取改善措施，以防止類似事件再此發生。

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. 2025 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 88%。
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 (2026 年)	■ 維持誠信經營，無發生反貪腐事件 ■ 維持新進員工完成《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》之宣導計畫維持 85% 以上 ■ 員工簽署遵循誠信經營聲明書維持 85% 以上
------------------------	---

中期 (2028 年)	■維持誠信經營，無發生反貪腐事件 ■維持新進員工完成《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 (2031 年)	■維持誠信經營，無發生反貪腐事件 ■維持新進員工完成《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

久正光電透過《誠信經營守則》與《董事及經理人道德行為準則》建立誠信經營治理方針，並藉由《員工服務守則》落實反貪腐、防範利益衝突及嚴禁濫用職權等具體行為規範。相關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

3. 《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	<table border="0"> <tr> <td> 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 </td><td> 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 </td></tr> </table>	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
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		

3.3.2 // 誠信經營執行成果

✦ 一、教育訓練

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。為落實誠信經營，本公司由公司治理主管與管理部共同執行，規範每年至少一次對董事、經理人及全體員工辦理法令教育宣導，新任者則於上任十日內完成相關教育訓練。

2025 年度，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「上櫃與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 8 位經理人進行法令宣導。此外，本公司亦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。

❖ 二、法律遵循 (GRI 2-27)

久正光電在營運過程中恪遵各項法規，並透過管理制度與內部控制機制，確保各項業務活動符合法令規範要求。

(一) 法律遵循管理方針

本公司建立法規管理機制，包括：

1. 各權責單位與主管機關保持聯繫，並依據法規變動適時檢視及修訂內部規章。
2. 持續推動法規宣導與教育訓練，強化員工法規遵循意識，形塑守法文化。
3. 重要交易合約委請專業律師進行審查。
4. 透過稽核室定期執行內部稽核，以確認各項作業符合相關之法規遵循。

(二) 違規裁罰案件統計

本公司於 2023 年度至 2025 年度，未因違反稅務、勞動、環保或反競爭行為等相關法令，而遭受重大罰款或非金錢制裁之情事。本公司並持續與主管機構保持溝通，以確保營運活動符合法規要求。

此外，本公司設有檢舉機制與申訴管道，供內外部利害關係人通報違規或損及誠信之事件，相關統計詳見下表：

統計項目	2025 年度	2024 年度	2023 年度
重大違反法規事件 (件) 註	0 件	0 件	0 件
支付違反法規罰款的總數 (件)	0 件	0 件	0 件
支付違反法規罰款的金額 (元)	0 元	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：

- (1). 造成公司重大損害或影響者；
- (2). 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；
- (3). 單一事件罰鍰金額累計達新臺幣一百萬元以上者。

❖ 三、政治捐獻 (GRI 415-1)

久正光電維持政治中立立場，於 2023 年度至 2025 年度，未提供任何金錢或非金錢形式之政治獻金予政黨或候選人。

❖ 四、尋求建議和提出疑慮的機制 (GRI 2-26)

久正光電設置專門的檢舉信箱 honest@powertip.com.tw，提供內外部利害關係人提出建議或檢

舉之管道。在制度運作上，目前由稽核部門確認舉報事項是否涉及不誠信行為，再由管理部門針對涉及人員依獎懲辦法懲戒；本公司雖未有明確調查標準作業程序及相關保密機制，但在受理檢舉事宜時，仍秉持保密謹慎、小心求證態度處理，並對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，確保採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施，以維護檢舉人之權益。

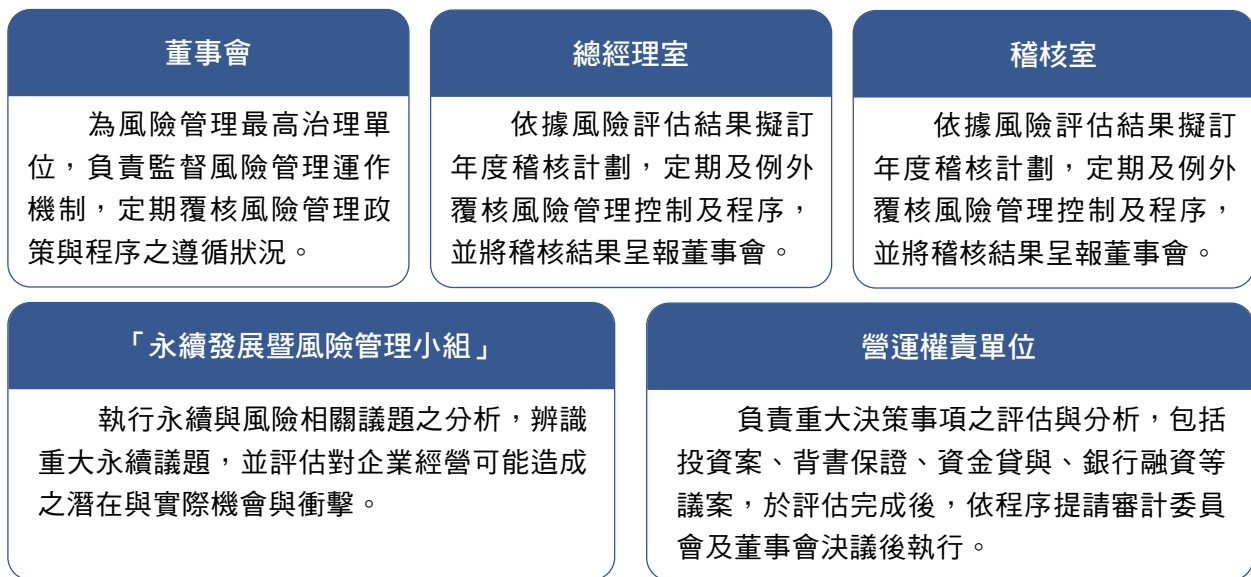
對查證屬實之違規行為，將依照公司規定予以處理，並依規定於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。2025 年度並未收到違反誠信經營的舉報。

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公司營運所面臨之風險，及設定風險限額及控制機制，並監督風險之遵循情形。本公司將風險評估流程整合至營運活動和日常管理，以降低營運過程中可能遇到的風險。

3.4.1 // 風險管理組織架構與職掌

本公司各職權單位於風險管理之職掌如下：



3.4.2 // 風險辨識、分析與因應策略

久正光電規劃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，定期辨識及評估營運過程中可能發生之風險事項，並依評估結果採取相應之因應措施。風險來源與類別構面包含策略、營運、財務、環境、社會、治理與其他新興風險等。各項永續與風險相關之分析及評估請詳本公司 2025 年度年報 P.58-P.59。

為進一步健全風險管理體系，本公司於 2025 年度規劃相關管理政策，並預計於 2026 年度提報董事會審議通過風險管理政策、程序及組織規章，據以設立獨立之「風險管理小組」；該小組將對各項永續與風險相關之議題進行重大性分析程序，評估可能影響公司永續經營之潛在威脅，並由最高風險管理責任單位總經理室統籌公司永續發展政策及目標，以落實風險管理機制。

CH4 永續夥伴與服務

- 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



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

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。

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。

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. 2025 年投入研發費用 62,447 仟元。
2. 截至 2025 年底，取得 10 項臺灣、中國及德國專利申請，並有 16 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 (2026 年)	■ 提升專利之技值與廣度。 ■ 垂直整合顯示器模組、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、車載電子與新能源等領域，強化軟硬體整合能力。
------------------------	---

中期 (2028 年)	■ 提升專利之技值與廣度。 ■ 垂直整合顯示模組器、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、車載電子與新能源等領域，強化軟硬體整合能力。
長期 (2031 年)	■ 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. 與研發團隊規劃與辦理智慧財產申請、保護關鍵技術。
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

久正光電持續深耕嵌入式解決方案的研發，透過強化高效能 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的精準度與互動性。本公司的嵌入式系統範疇涵蓋了從前端的產品設計、MCU/MPU IC 設計，到中端的控制主板與顯示屏配套，為客戶提供一站式服務，縮短產品的開發週期。

久正光電 2025 年進一步將研發重心拓展至軟體加值服務，針對客戶的特定應用場景、操作介面需求及終端使用經驗，提供客製化軟體開發，提升產品應用彈性與使用體驗，並持續強化公司於嵌入式人機介面（HMI）及單板電腦（SBC）控制面板領域之技術發展能量。



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 顯示器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

久正光電具備客製化系統主機與顯示器整合開發能力，技術範疇涵蓋作業系統（OS）、單板電腦（SBC）、顯示器模組（Display Module）、通訊介面（Interface）及機構設計等，提供軟硬體整合之整體解決方案。

此外，公司持續投入客製化應用軟體與整機系統整合開發，強化系統整合能力與設計一致性，逐步建立涵蓋硬體設計至軟體應用之自主研發能量，作為整機系統技術發展之基礎。



ARM BASE 產品開發

久正光電以 ARM 架構為基礎，並整合內嵌式觸控技術，應用於 STN / VATN 顯示器模組及各類觸控顯示方案。產品技術涵蓋單層多點觸控、支援水下操作與手套觸控的高感度顯示器，以因應不同使用環境需求。

隨著市場需求變化，公司產品由傳統黑白顯示器逐步拓展至 TFT 彩色顯示器應用，尺寸範圍涵蓋 1.44 吋至 23 吋，並持續優化電容式與電阻式觸控技術，強化防水、厚蓋保護及手套操作等應用需求，作為 ARM BASE 產品技術發展之方向。



Item	7.0"	10.1"	10.1"	Box PC
CPU	RK3568, LMX8MM	RK3568, LMX8MM	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）及觸覺回饋技術的研發，並持續申請相關發明專利，以提升產品的技術競爭力。其技術應用廣泛，涵蓋車用儀表板、虛擬按鍵、醫療輔助設備、工業 HMI 以及 AR 擴增實境等領域。

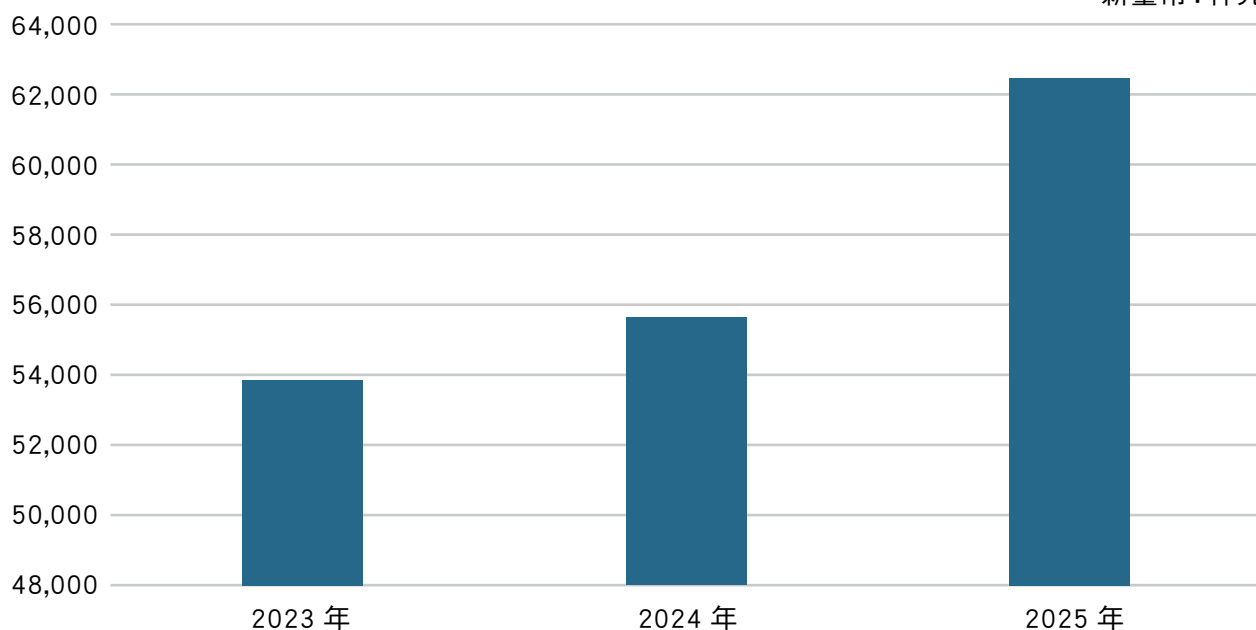
公司將觸覺回饋與攝影機等技術整合至嵌入式系統中，結合 Machine Vision 與人工智慧（AI）系統開發，優化使用者操作體驗，也拓展多元應用場景。



4.1.2 // 最近三年度研發費用

研究發展費用

新臺幣：仟元



久正持續投入研發創新與技術開發，並逐年增加研發資源投入。2025 年度研發費用為新臺幣 62,447 仟元，較前一年度成長逾 12%。研發方向聚焦於嵌入式系統、主板與人機介面應用技術，並持續推動產品效能提升與應用整合。

2025 年，公司完成系列式 SMARC 主板開發並取得 CE/FCC 認證，同時推進 OSM 產品開發認證計畫；在硬體與系統整合方面，完成支援 8K 顯示之 8 核心 MPU 嵌入式主板及 21.5 吋 Panel PC 整機產品開發。此外，公司持續投入 AIoT 應用、人機互動及感測器融合（Sensor Fusion）等技術領域，並進行相關專利布局。

在品質與供應鏈合作方面，公司於 2025 年取得 ISO 13485：2016 醫療器材品質管理系統認證，並成為 ST 及 Renesas 之 MPU / MCU 合作夥伴。

同時，公司持續推動數位化與軟硬體整合應用，透過嵌入式平臺與加值軟體服務開發，提供涵蓋 AI 應用及 UI / UX 設計之整合方案。未來將持續朝向高效能運算、模組化平臺及低功耗產品方向發展，並透過標準化設計提升產品整合效率，降低開發資源耗用，逐步落實環境友善與永續發展目標。

4.1.3 // 專利申請與取得

	發明	新型	設計	合計
專利申請數量	7	9	0	16
專利獲證數量	2	8	0	10

截至 2025 年有效之專利如下列：

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
觸覺回饋機構	德國	2025/11/14	2025/12/09	2035/11/14	20 2025 107 008	新型
觸覺回饋機構	臺灣	2025/10/23	2026/02/21	2035/10/22	M680418	新型
觸覺回饋裝置	臺灣	2024/01/24	2024/12/11	2044/01/23	I866756	發明
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
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	2033/06/20	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
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

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，涵蓋觸覺回饋機構、觸覺回饋裝置及具有表面觸覺回饋系統之顯示裝置等領域。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 ISO 13485：2016、ISO 9001：2015 和 ISO 14001：2015 等品質管理系統，以確保產品品質水準。
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

與利害關係人的議合對行動的影響

短期 (2026 年)	■ 維持產品不良率低於管制目標值。 ■ 提升交貨準時率。
中期 (2028 年)	■ 維持產品不良率低於管制目標值。 ■ 提升交貨準時率。
長期 (2031 年)	■ 維持產品不良率低於管制目標值。 ■ 提升交貨準時率。

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。

久正光電專注於中小尺寸液晶顯示器模組的製造，並逐步擴展至大尺寸顯示器模組的開發領域。本公司透過上下游製程整合能力，不僅滿足傳統電子產品市場需求，也拓展至個人攜帶裝置與多媒體等客製化應用。本公司已建立符合 ISO 9001：2015 及 ISO 13485：2015 國際標準的品質管理系統，以客戶需求為導向，秉持嚴格的品質管控與持續改善精神，致力於開發兼具永續價值的產品與解決方案，提供高效、可靠且符合客戶期望的服務。

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的研發與製造，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、車載裝置及消費性電子產品等。公司依據不同產品需求，建立多樣化製程流程，涵蓋 LCD 後段、OCA / OCR 光學貼合、COG / COB 晶片與元件貼附、SMT 表面組裝技術，以及 TAB 軟板壓著與電性測試。

LCD 製程以液晶填充與偏光片貼合為主，確保顯示品質；OCA 與 OCR 製程著重光學貼合與膠材固化，以提升觸控靈敏度及畫面清晰度；COG 與 COB 製程處理晶片及元件貼附並進行功能測試；SMT 製程結合自動印錫與元件置放，TAB 製程則進行 IC 軟板壓著及電性檢測。各製程均設置品質檢驗點，透過自動化與人工檢測並行，提升良率與製程穩定性。公司持續優化產線與製程效率，以提升交期彈性、品質控管能力，確保能滿足多樣化的市場應用需求，展現對產品品質與永續生產的承諾。

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 ISO 13485：2016、ISO 9001：2015 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

久正光電已通過 ISO 13485：2016 及 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執行，包括設計開發、採購質量標準、製造與服務控制，以及監視與測量裝置的管理，落實品質管控要求。公司在各生產階段均採用多種檢驗方法與標示作業，從原物料至成品出貨皆有建立品質紀錄，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」辦理報廢或採取特採、延用等方式處理，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

為持續提升產品品質與客戶滿意度，久正光電建立品質改善機制，涵蓋矯正與預防措施。公司在進料檢驗、製程作業、製程信賴性測試、客戶退貨及環境或設備異常等各關鍵環節，即時採取矯正措施，並依「進料檢驗作業標準書」、「生產異常處理作業標準書」、「客戶退貨處理程序」及「環境異常矯正與預防措施程序」等標準作業程序執行，確保不良事件能被迅速識別、分析與處理，包含退貨、重工、報廢或特採等措施。

在預防層面，公司透過進料、製程、出貨及客戶抱怨等品質記錄，以及稽核結果與客戶滿意度調查，進行系統性分析，發掘潛在問題並提前採取改善行動。依據「矯正與預防措施程序」，跨部門協作制定並實施改善對策，持續監控成效，確保類似問題不再發生。

4.3 供應商管理

4.3.1 // 供應商管理政策

久正光電以永續經營為發展核心，透過供應商管理機制，確保供應鏈各環節符合產品品質、環境保護及勞動權益之要求。本公司依循 ROHS、ISO 9001 和 ISO 14001 等國際法規與管理系統標準，制訂「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」等制度，並導入供應商評鑑與分級管理機制，從前期篩選、資格審查到後續輔導與持續評估，建立穩定且具品質保障的合作體系。

同時，因應全球永續趨勢，本公司要求供應商簽署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 2027 年起將逐步導入 ESG 指標納入供應商評選與績效管理，促使供應商重視職業安全、勞動人權與環境保護。

4.3.2 // 管理方針及採取之行動

❖ 新供應商評鑑

公司建立新供應商開發與評鑑機制，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，內容涵蓋營運狀況、營業執照及交貨能力等，作為供應商導入依據。經評鑑符合要求之供應商，納入合格供應商名冊，並持續進行定期監控與績效評核。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，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」規定提交測試報告書（或第三公證單位報告書）與宣告書，確保產品、流程及服務均符合目的地所在國、發運地所在國及顧客識別目的地所在國之法律規範，及目標顧客的國家法律規範始得列為合格供應商。

臺灣廠發放環境管理調查表對供應商及外包商進行環境面鑑別，依高、中、低風險等級實施分級評核及管理。

(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 之標準及 ISO 時，其原物料供應商須依「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

依本公司產品物料品項分級原則，重要物料供應商必須具備 ISO 9001 或以上之品質管理系統認證，並明定車規供應商應取得 IATF 16949 及 ISO 9001 第三方驗證資格。針對尚未取得認證之供應商，本公司要求其提供三年內之驗證時程規劃，並由採購單位列管追蹤及納入實地稽核考核；若屆時仍未通過認證，則啟動供應商更換機制。針對市場獨佔或單一來源之特殊供應商，則由品保單位進行品質管理系統輔導，並須通過現場稽核，以確保供應鏈整體品質之穩定與合規。

(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。此外，本公司同步運用「供應商守法合規和貿易安全評鑑表」及「信用中國」驗證系統，動態監控供應商的貿易安全與信用等級，確保供應鏈之安全性。

評核結果依得分區分為 A、B、C、D 四個等級：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；針對 C、D 級供應商，本公司要求其提交改善計畫並由品保部門持續追蹤。

評鑑項目		評鑑標準
產品品質與異常處理	進料品質	依進料品質報表計算 DPQR 分數，並按得分區分五個等級進行比例換算。
	產品品質	統計因供應商責任導致之製程與客訴異常、造成客戶停線及售後市場退貨之次數。
	異常處理	評核異常回覆與不良處置的時效，並針對同料號同原因之異常再發情形進行控管。
環保合規		考核供應商是否配合環境政策、廢棄物減量回收，以及是否符合安全衛生工作守則。
交期準時性		依採購訂單指定交期之準時批數計算，並將品質驗收不合格導致的逾期納入評分。
價格競爭力		評估供應商主動降價、配合降價之需求，以及報價相對於同業之水平。
額外運費		評估因交貨延遲或品質異常，導致產生額外運費之發生次數。

為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	宣導取得 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。
中風險供應商	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。
低風險供應商	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。

本公司要求供應商遵循《限用物質管理辦法》及 RoHS、REACH 等國際規範，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改善進度，若於三個月內仍未完成改善，則可能終止合作關係。

❖ 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

鑑於剛果民主共和國及其周邊地區之礦產開採涉及人權侵害與環境破壞風險，久正光電依循電子行業行為準則（EICC）及全球電子可持續發展倡議組織（GeSI）之規範，推動無衝突金屬管理，承諾不採購來自衝突礦區之金屬，並將此要求納入供應鏈管理。要求供應商查明原物料來源，並提供《無衝突金屬聲明書》。同時，本公司將無衝突金屬管理納入供應商評鑑與稽核機制，促使供應鏈上下游共同遵循相關規範。2025 年度本公司已達成關鍵供應商 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道德、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 2027 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	2025 年	2024 年
既有供應商	應簽屬供應商家數	264	253
	實際簽屬供應商家數	192	183
	簽屬供應商家數比率 %	72.73%	72.33%
新進供應商	應簽屬供應商家數	11	11
	實際簽屬供應商家數	10	9
	簽屬供應商家數比率 %	90.91%	81.82%

4.3.3 // 當地供應商採購 GRI 204-1

久正光電實踐在地採購政策，在合作夥伴選擇上優先考量國內廠商，2025 年國內供應商總數為 231 家（非原料類 123 家、原料類 108 家），占整體供應商家數比例超過 75%。

在採購金額方面，2025 年非原料類之在地採購金額佔比達 65.34%。原物料類在地採購金額佔比 55.74%，較 2024 年 29.83% 提升。未來，本公司將持續評估國內供應商之技術開發能力，在確保品質與技術規格的前提下，穩健提升在地化採購深度，強化供應鏈的自主性與韌性。



在地採購統計	2025 年		2024 年	
單位：新臺幣萬元	a 非原料類	b 原料類	a 非原料類	b 原料類
國內採購金額	7,768,802	45,967,613	16,018,025	9,606,804
國外採購金額	4,120,189	36,494,626	5,229,931	22,599,625
各類採購金額小計	11,888,991	82,462,239	21,247,956	32,206,429
各類採購金額佔比 註 1	12.6%	87.4%	39.7%	60.3%
國內供應商數量	123	108	134	82
國外供應商數量	31	34	31	25
供應商數量小計	154	142	165	107
各類供應商佔比 註 2	52.0%	48.0%	60.7%	39.3%
年度採購總金額	94,351,230		53,454,385	
年度供應商總數量	296		272	
在地（國內） 採購金額佔比 註 3	65.34%	55.74%	75.39%	29.83%
在地（國內） 供應商的佔比 註 4	79.87%	76.06%	81.21%	76.64%

註：

1. 各類採購金額小計 ÷ 年度採購總金額 = 各類採購金額佔比。
2. 供應商數量小計 ÷ 年度供應商總數量 = 各類供應商數佔比。
3. 國內採購金額 (a 非原料類 / b 原料類) ÷ 各類採購金額小計 (a 非原料類 / b 原料類) = 在地（國內）採購金額佔比。
4. 國內供應商數量 (a 非原料類 / b 原料類) ÷ 各類供應商數佔比 (a 非原料類 / b 原料類) = 在地（國內）供應商的佔比。
5. 當地定義為臺灣。
6. 重要營運據點包含久正光電。



4.4 客戶關係

4.4.1 客戶關係管理

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

客戶關係對公司之意義

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。

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。

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。

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。

採取行動

定期參與國際展覽強化品牌競爭力，確保市場地位與價值。

追蹤行動有效性

客戶滿意度評分、客訴案件數量。

目標

短期 (2026 年)	■ 維持零發生重大客訴案件。
中期 (2028 年)	■ 維持零發生重大客訴案件。
長期 (2031 年)	■ 維持零發生重大客訴案件。

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。

久正光電重視與客戶建立長期、穩定且互信的合作夥伴關係，透過深化溝通與強化協作機制，積極回應客戶多元需求，致力於與客戶共同創造價值。

為確保每一項客戶需求都能夠得到妥善處理，久正光電於專案各階段進行溝通與確認，確保產品規格與客戶要求一致。無論為標準 LCD 模組或客製化設計，從需求接收、設計開發、樣品製作至量產交付，各階段皆與客戶維持密切聯繫，確保交付成果符合客戶要求。同時，公司亦提供多元溝通管道，包含專責業務窗口及官方網站聯繫平臺，確保客戶意見與需求能即時回應與妥善處理。

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。2025 年本公司參加位於德國紐倫堡的 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。

展覽名稱	次數	展覽期間
Embedded World	1	2025/03/11-2025/03/13
Touch Taiwan	1	2025/04/16-2025/04/18
Display week , San Jose 2025	1	2025/05/13-2025/05/15
Electronica India and Productronica India	1	2025/09/17-2025/09/19
Embedded World North America 2025	1	2025/11/04-2025/11/06

Embedded World



Touch Taiwan



Electronica India



4.4.2 // 保護消費者或客戶權益

✦ 顧客健康與安全

管理方針

久正光電重視產品品質及產品對客戶健康與安全之影響。公司於產品設計、原物料採購、生產製造及出貨管理各階段，均依循國際法規要求及客戶規範執行管理，致力降低產品對人體健康及環境造成之影響。

本公司建立產品安全與品質管理制度，透過有害物質管理、產品可靠度驗證、供應鏈管理，確保產品符合品質、安全及法規要求，並提升客戶滿意度與信任。

管理制度與執行情形

為確保產品健康與安全，本公司持續推動相關管理系統並取得國際認證，包括：

管理項目	說明
ISO 9001	品質管理系統
ISO 14001	環境管理系統
RoHS / REACH	國際有害物質法規符合
無鹵管理	推動綠色產品設計

產品健康與安全管理措施包括：

- 有害物質管制與原物料審查
- 供應商環境物質管理
- 產品可靠度驗證
- 化學品管理與風險評估
- 綠色產品設計推動
- 客戶品質稽核與改善追蹤

此外，公司定期檢視高關注化學物質（SVHC）及國際環保法規更新情形，執行法規符合性盤點，以降低產品使用過程之健康與安全風險。

2025 年違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 GRI 416-2

指標	2025 年績效
重大產品安全事件	0 件
產品與服務違反健康與安全相關法規事件	0 件
客戶稽核通過率	100%

✦ 行銷與標示

2025 年產品與服務未遵循資訊與標示相關法規的事件 GRI 417-2

指標	2025 年
產品與服務違反資訊標示相關法規及自願性規範的事件	0 件

2025 年產品與服務未遵循行銷傳播相關法規的事件 GRI 417-3

指標	2025 年
產品與服務違反行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）相關法規及自願性規範的事件	0 件

✦ 客戶權益保護與申訴機制

為建立良好客戶溝通機制，本公司設有多元客戶服務與申訴管道，客戶可透過業務窗口及電子郵件反映產品品質、交期、服務或其他相關問題。

針對客戶申訴及品質異常案件，公司由品質保證單位依標準流程進行處理：

1. 問題確認
2. 原因分析
3. 改善措施制定
4. 改善成效追蹤
5. 結案管理

重大品質事件則納入管理審查及持續改善機制，作為後續預防及改善依據。



4.4.3 // 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

資訊安全及客戶隱私權保護對公司之意義

完善的資訊安全與客戶隱私權保護對久正光電而言，不僅能降低營運風險與資料外洩衝擊，也有助於強化客戶信任與合作關係，進而支持公司長期穩健發展與永續經營。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

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。

政策與承諾

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

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

資通安全相關宣導課程、發生重大資安事件數量。

目標

短期 (2026 年)	■ 維持零發生重大資安事件。
中期 (2028 年)	■ 維持零發生重大資安事件。
長期 (2031 年)	■ 維持零發生重大資安事件。 ■ 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

久正光電透過定期拜訪客戶及問卷調查等方式與客戶進行交流，了解其對資料安全與隱私保護的具體需求與期望。同時，公司亦與供應商及其他利害關係人保持溝通，蒐集多方意見。根據議合結果，久正光電持續強化資安防護措施、優化個資管理流程，並加強員工教育訓練，以有效回應利害關係人關注，降低營運風險並提升整體治理品質。

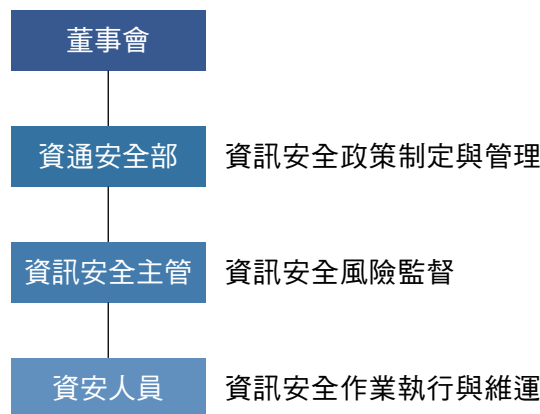
為強化資訊安全管理及保護客戶敏感資料與商業機密，久正光電指派資訊安全主管及專責人員，統籌推動資安治理相關事務，並訂定「資通安全管理辦法」，規範資料存取、處理及傳輸流程，以降低資訊外洩風險。

❖ 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」



久正光電設立資通安全部負責資通安全防护及控制措施、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。

本公司並依實際需求配置相應之人力、設備與資源，指派專責主管及專業人員負責資安業務之推動、協調、監督與審查，落實分工與權責明確之管理架構。

❖ 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. 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，2025 年度舉辦資訊相關課程共 104 小時，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
	2024	5	20	40
	2025	2	104	104

2025 年採取行動及執行成果 GRI 418-1

- 每日執行防火牆及防毒，系統狀況確認。
- 進行官網滲透掃描及漏洞確認 1 次。
- 實施社交工程演練（透過 EMAIL）1 次。
- 進行系統緊急應變演練（函蓋 ERP 與 PLM 系統）1 次。
- 執行主機弱點偵測掃描，及漏洞確認修補 2 次。

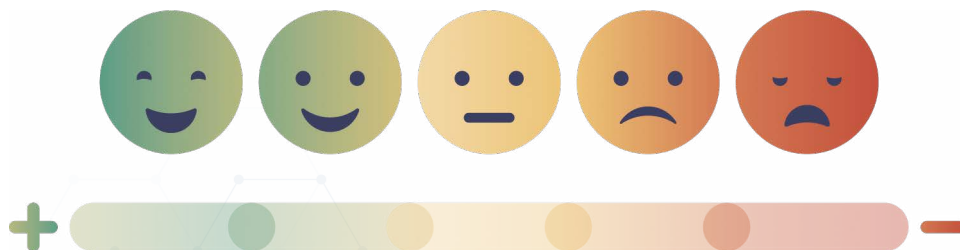
在 2025 年度，未收到關於侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴及未發現重大洩漏客戶隱私之情況。

4.4.4 // 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% 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。

2025 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 85.59%，實際回收金額佔出貨金額之 69.47%，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。



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

隨著全球氣候變遷加劇，世界各國日益重視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，久正光電制定環境保護政策，推動節能減碳及資源管理措施，以降低對環境之影響。

久正光電遵循環境相關法規及國際準則規範，於營運過程中推動資源之有效利用，並依營運活動性質建立環境管理制度，由環境管理相關單位及人員負責推動與維護環境管理相關系統，並辦理環境相關之教育訓練與宣導課程，以提升管理階層及員工之環境意識。

1. 推動營運環境管理措施

久正光電針對生活與辦公區產生之環境影響持續推動節能減量如下：

- (1) 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

久正光電持續推動 ISO14001 環境管理制度及 ISO14064-1 溫室氣體盤查活動，遵循相關環保法規與管理要求，採行污染防治和控制措施，落實廢棄物、水資源和廢污水管理作業，以避免污染水、空氣與土地。

2025 年度節能減碳措施：

本公司持續推動節能減碳作業，並依實際營運需求規劃改善項目。2025 年度針對照明系統進行優化，完成 1 樓及 3 樓走道照明改善工程，將原有燈具汰換為節能 LED 燈具，以提升能源使用效率並降低用電量。

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

為因應氣候變遷及極端氣候所帶來之影響，能源及溫室氣體排放管理已成為我國政府與國際關注之議題，久正光電依循政府能源發展政策，自 2023 年度起，每年委由第三方獨立查證機構實施查核，持續估算營運活動產生之溫室氣體排放量，作為後續能源管理與節能減碳措施規劃之參考，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。

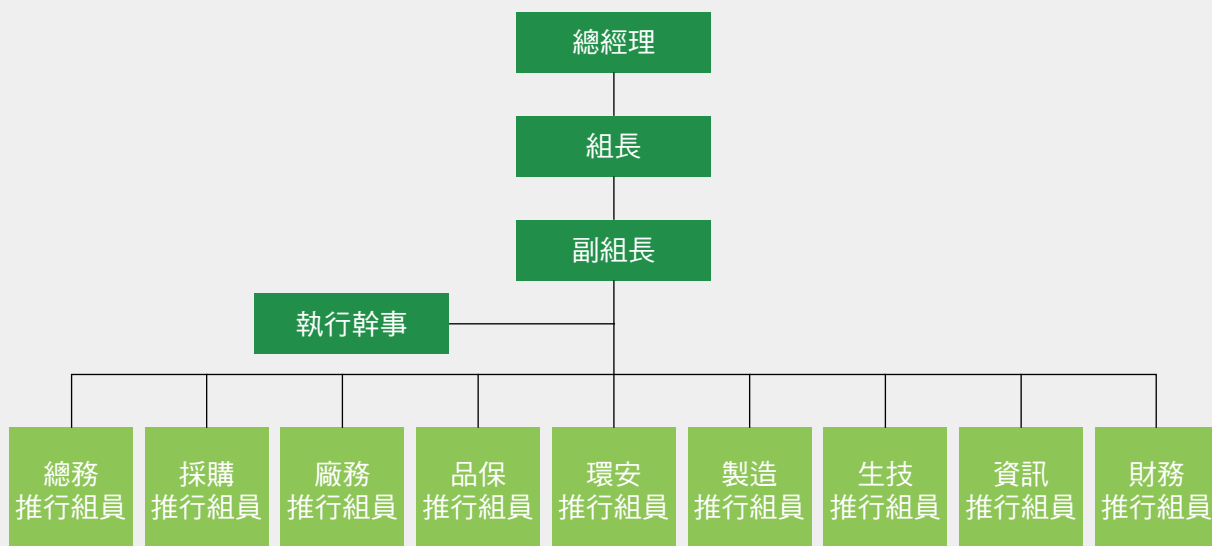
正面衝擊

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. 更換老舊設備，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. 建置環境管理制度，設置專責單位負責環境管理及維護責任，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。

行動有效性評估機制

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

2025 年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，2025 年度本公司組織內部的能源消耗為 13,086.34 吉焦，相較 2024 年度減少 1.31%。能源消耗部分主要為外購電力，佔能源消耗總量之 99.40%。另外在能源密集度部分，2025 年度能源密集度為 11.973 吉焦 / 新臺幣百萬元營收，較 2024 年之 13.586 吉焦 / 新臺幣百萬元營收下降 11.87%。

最近三年度能源使用情形

	燃料類別	活動	年度消耗量				年度消耗量			
			單位	2025 年	2024 年	2023 年	換算單位	2025 年	2024 年	2023 年
燃料 - 非再生能源	汽油	運營車隊	公升	2,054.01	2,209.44	3,284.55	吉焦	64.67	70.34	104.57
	柴油	操作辦公設備	公升	385.36	411.62	469.09		13.92	14.88	16.96
外購電力 - 非再生能源	電力	用電系統	度	3,612,440	3,661,320	5,748,120		13,007.75	13,174.31	20,683.12
合計								13,086.34	13,259.53	20,804.65

註：

1. 統計邊界為久正光電台灣母公司所有場址。
2. 2025 年度無使用再生能源之燃料，亦無出售能源。
3. 本數據統計自油品採購記錄及台電用電資料。
4. 2025 年度各類能源熱值採用經濟部能源署「能源產品單位熱值表」。換算：1 公升 (L) 汽油 = 7,520 千卡 (kcal)；1 公升 (L) 柴油 = 8,629 千卡 (kcal)；一度 (kWh) 電 = 860 千卡。
5. 2023 年度及 2024 年度熱值轉換係數採用熱力學慣用係數 1 千卡 (kcal) = 4,184 焦耳 (J)，2025 年起採用國際能源慣用轉換係數，1 千卡 (kcal) = 4,187 焦耳 (J)，1 焦耳 (J) = 10⁻⁹ 吉焦 (GJ)。

最近三年度能源密集度

能源消耗（吉焦）			能源消耗 範圍	能源消耗 類型	組織特定 指標	能源密集度		
2025 年	2024 年	2023 年				2025 年	2024 年	2023 年
64.67	70.34	104.57	組織內部	汽油	新臺幣百萬元營收	0.059	0.072	0.065
13.92	14.88	16.96		柴油		0.013	0.015	0.011
13,007.75	13,174.31	20,683.12		電力		11.901	13.498	12.919
13,086.34	13,259.53	20,804.65		合計		11.973	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 305-3、GRI 305-4

久正光電自 2023 年起開始推動導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查作業，透過系統化之數據蒐集與管理，持續推動節能減碳措施，並以 2023 年為溫室氣體排放基準年。

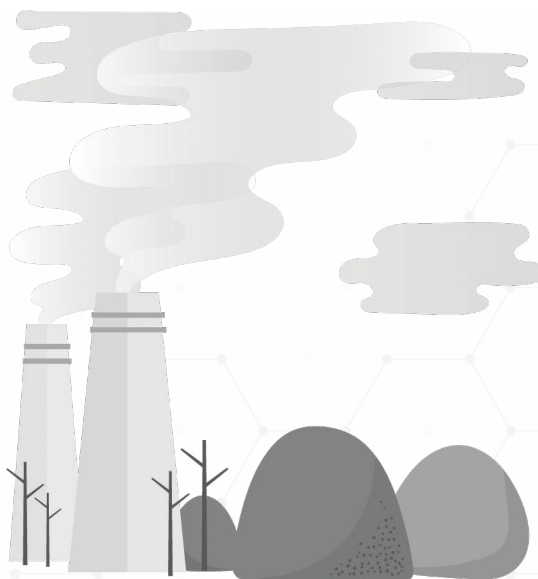
本公司分階段方式推動溫室氣體盤查，逐步擴大盤查邊界與深化揭露內容。2023 及 2024 年度盤查邊界為台灣母公司所有營運據點，2025 年度擴大組織邊界，新增納入香港久正及美國久正，以涵蓋更完整之營運據點。

在盤查範疇方面，台灣久正光電除既有之範疇一及範疇二外，進一步導入範疇三盤查，以強化對價值鏈排放之掌握。各海外據點則依其營運規模及資料蒐集成熟度，優先完成範疇一及範疇二盤查，並依時程規劃逐步導入範疇三，以達成全集團一致之碳管理目標。

為維持排放趨勢之可比較性，2023 及 2024 年度排放數據仍依原盤查邊界揭露，未追溯調整基準年數據。未來若組織邊界或盤查方法發生重大變動，將評估是否重新計算基準年排放量。

久正光電台灣母公司 2025 年度範疇一、範疇二及範疇三排放量分別為 26.4909 公噸 CO₂e、1,712.2965 公噸 CO₂e 及 389.5362 公噸 CO₂e，其中以範疇二外購電力排放為主要來源。本公司透過推動節能與用電管理，2025 年範疇一及範疇二排放量分別較 2024 年減少 13.80% 及 1.82%。

2025 年本公司首度納入範疇三盤查，優先盤查項目包括員工通勤、燃料與能源相關活動與營運產生的廢棄物處置，合計排放量為 389.5362 公噸 CO₂e，未來將逐步擴大盤查範圍，納入供應鏈採購、產品運輸等更多項目。



1. 溫室氣體排放統計

(1) 2025 年溫室氣體排放量

單位：公噸 CO₂e

	範疇一	範疇二	範疇三	合計
久正光電台灣母公司	26.4909	1,712.2965	389.5362	2,128.3236
香港久正	0	6.9447	未盤查	6.9447
美國久正	0	4.5973	未盤查	4.5973
排放量合計	26.4909	1,723.8385	389.5362	2,139.8656

(2) 溫室氣體排放明細表

單位：公噸 CO₂e

範疇	類別	活動 / 設備種類	溫室氣體	久正光電臺灣			香港久正	美國久正
				2025 年	2024 年	2023 年	2025 年	2025 年
範疇一	固定式燃燒源	緊急發電機	CH ₄	0.0011	0.0011	0.0011		
			CO ₂	0.9380	0.9380	0.9380		
			N ₂ O	0.0021	0.0021	0.0021		
	移動式燃燒源	公務車、堆高機	CH ₄	0.0469	5.2035	0.0752		
			CO ₂	4.7148		7.7179		
			N ₂ O	0.1475		0.0280		
	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	0	0	19.0392		
			HFCs	20.6406	24.5887	29.7682		
	小計			26.4909	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	1,712.2965	1,744.0184	2,839.5713	6.9447	4.5973
範疇三	其他間接溫室氣體排放	員工通勤 / 燃料與能源相關活動 / 營運過程產生的廢棄物	CO ₂	389.5362				
排放量合計			CO ₂	2,128.3236	1,774.7517	2,897.1409	6.9447	4.5973

(3) 七大溫室氣體排放

本公司盤查涵蓋 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆ 及 NF₃ 等七大溫室氣體，並以 CO₂e 表示。

溫室氣體種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總計
排放當量 (公噸 CO ₂ e)	2,119.0276	0.0479	0.1495	20.6406	0.0000	0.0000	0.0000	2,139.866
占比 (%)	99.03%	0.00%	0.01%	0.96%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

(4) 溫室氣體排放強度

	久正光電台灣			香港久正	美國久正
	2025 年	2024 年	2023 年	2025	2025
範疇一 (公噸 CO ₂ e)	26.4909	30.7333	57.5697	0	0
範疇二 (公噸 CO ₂ e)	1,712.2965	1,744.0184	2,839.5713	6.9447	4.5973
範疇三 (公噸 CO ₂ e)	389.5362	未統計	未統計	未統計	未統計
排放量 (公噸 CO ₂ e)	2,128.3236	1,774.7517	2,897.1409	6.9447	4.5973
組織特定指標個體 財報營業收入 (新臺幣百萬元)	1,093	976	1,601	18	133
溫室氣體排放強度比 (公噸 CO ₂ e / 新臺幣 百萬元營收)	1.947	1.818	1.810	0.386	0.035

✦ 排放邊界及排放係數說明

- 2023 及 2024 年度統計邊界為久正光電台灣母公司所有場址。2025 年度統計邊界為久正光電台灣母公司、香港久正及美國久正。
- 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 Sixth Assessment Report；電力排碳係數採用經濟部能源署公告 2024 年度電力係數為 0.474 公斤 CO₂e/度。
- 報導期間並無使用生物質燃燒或生物降解產生的生物源二氧化碳排放，亦無來自土地使用、土地使用變更及林業（LULUCF）之直接排放與移除相關排放。

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

面對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，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，由相關單位負責管理與監督，確保各項政策與措施落實於營運活動中。

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 303-1、GRI 303-3、GRI 303-4

✦ 1. 取水來源及用途

根據世界水資源研究所「AQUEDUCT WATER RISK ATLAS」分析 2025 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，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

2025 年總取水量為 25,426 百萬公升，在生產線調整及採取各項節能措施下，較 2024 年

32,307 百萬公升減少 21.30%。目前本公司尚未建置完整的排水量監測系統，故無法取得實際排水數據，為維持報導完整性，爰依據 Water Footprint Assessment Manual 之水量平衡概念，依據一般營運用水特性，暫以總用水量之 80% 作為推估排水量揭露基礎。

最近三年度取水、排水、耗水量統計表

單位：百萬公升

年度	2025 年	2024 年	2023 年
取水量	25,426	32,307	69,733
排水量	20,341	25,846	55,786
耗水量	5,085	6,461	13,947
取水密集度	23.25	33.09	43.55

註：取水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。

5.3.2 // 廢污水管理 GRI 303-2

❖ 1. 廢污水管理政策

久正光電位在台中工業區，產生之廢污水均納入工業區污水下水道，並由臺中產業園區汙水處理廠處理。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

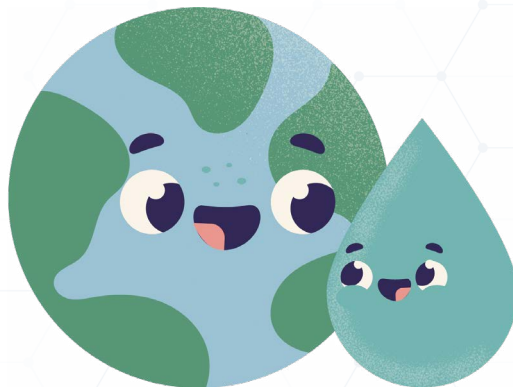
2025 年排放水質生化需氧量（BOD）、化學需氧量（COD）及懸浮固體（SS），均符合法規標準，且報導期間未發生重大水污染事件或違反水污染防治法情事。

最近三年度水質監測表

	法規標準	2025 年檢驗值	2024 年檢驗值	2023 年檢驗值
化學需氧量 COD（mg/L）	100	0~52.5	8.2	18.2
生化需氧量 BOD（mg/L）	30	0~15.1	3.4	4.3
懸浮固體物 SS（mg/L）	30	1.6~7.6	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. 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，降低廢棄物對環境之衝擊。

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

久正光電依循相關環保法規執行廢棄物管理作業，推動廢棄物減量、資源回收與妥善處理。

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

透過廢棄物產出量、回收量及清運處理等指標，追蹤廢棄物管理措施之執行情形與管理成效。

5.4.1 // 廢棄物的產生及組成 GRI 306-1、GRI 306-3

久正光電營運過程產生廢棄物以一般生活垃圾與可回收資源回收物為主，例如塑膠、紙類、玻璃等，2025 年度非有害一般廢棄物為 54.91 公噸，非有害之一般事業廢棄物為 5.52 公噸，有害廢棄物僅 0.16 公噸。

本公司透過廢棄物分類管理及資源回收措施，提升可回收資源再利用比例，並委託合格廢棄物處理機構進行後續處理，以降低環境之潛在影響。

5.4.2 // 減少產生廢棄物之措施 GRI 306-2

久正光電持續推動廢棄物減量及資源回收措施，具體執行方式包括：

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，以降低資訊外洩風險，並降低電子廢棄物對環境的污染。

2. 一般無機密性及個資資訊紙張，採取廢紙再利用方式，並推動雙面列印輸出及單面回收紙再利用，以提醒員工節約用紙重要性，要求同仁使用。
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，以兼顧資訊安全及降低零星清運而造成之資源耗用。
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 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5

久正光電 2025 年產生之非有害事業廢棄物總量為 60.43 公噸，有害事業廢棄物為 0.16 公噸，合計廢棄物總量為 60.59 公噸，較 2024 年度減少 7.62%，主要為一般廢棄物及有害事業廢棄物減少。廢棄物中有 58.07 公噸採離場焚化處理，2.52 公噸採回收方式處理，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。

廢棄物清運資訊

	一般廢棄物	D-0299 廢塑膠	R-2408 廢活性碳	E-0221、E-0222 電路板	C-0301 廢有機溶劑
2025 年	54.91	2.77	2.52	0.23	0.16
處理方式	熱處理 - 焚化法	焚化處理 + 掩埋	再利用	物理處理 + 掩埋	物理處理 + 掩埋
處理業者	台中后里廠	環偉實業（股）公司	巨鑫化學（股）公司	昌冠企業有限公司	園立環保（股）公司
地址	台中市后里區堤防路 556 號	南投縣南投市工業南七路 10 號	高雄市苓雅區中正一路 120 號 7 樓之 3	高雄市大寮區華東路 9 號	高雄市大寮區華東路 17 號

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 × 當月工作日數 × 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		2025 年			2024 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		54.91	-	54.91	59.44	-	59.44
一般事業廢棄物	D 類	2.77	-	2.77	1.41	-	1.41
	R 類	2.52	2.52	-	2.62	2.62	-
	E 類	0.23	-	0.23	0.38	-	0.38
有害事業廢棄物		0.16	-	0.16	1.74	-	1.74
總量		60.59	2.52	58.07	65.59	2.62	62.97

最近二年度廢棄物處置方式

單位：公噸

處置移轉		2025 年			2024 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	-	2.52	2.52	-	2.62	2.62
	其他回收作業	-	-	-	-	-	-
	總量	-	2.52	2.52	-	2.62	2.62

處置移轉		2025 年			2024 年		
		現場	離場	總量	現場	離場	總量
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	-	2.52	2.52	-	2.62	2.62

直接處置		2025 年			2024 年		
		現場	離場	總量	現場	離場	總量
一般廢棄物	焚化	-	54.91	54.91	-	59.44	59.44
一般事業廢棄物	焚化處理 + 掩埋	-	2.77	2.77	-	1.41	1.41
	物理處理 + 掩埋	-	0.23	0.23	-	0.38	0.38
	其他處置作業	-	-	-	-	-	-
	總量	-	3.00	3.00	-	1.79	1.79
	焚化處理 + 掩埋	-	-	-	-	1.08	1.08
有害事業廢棄物	物理處理 + 掩埋	-	0.16	0.16	-	0.66	0.66
	其他處置作業	-	-	-	-	-	-
	總量	-	0.16	0.16	-	1.74	1.74
	總量	-	58.07	58.07	-	62.97	62.97

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, 2017）」、「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。

久正光電重視氣候變遷帶來的影響，並響應 TCFD 的氣候財務揭露建議。本公司由「永續發展暨風險管理小組」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

✦ 一、董事會與管理階層對氣候相關風險與機會的監督與治理

- （一）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「永續發展暨風險管理小組」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。
- （二）為追蹤氣候風險管理執行成效，「永續發展暨風險管理小組」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。

5.5.2 // 策略層面

✦ 一、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），2025 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 營 運	客 戶			
					原 料	設 備	物 流					
實體 風險	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。	
轉型 風險	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。	
	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。	

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					
機 會	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)											

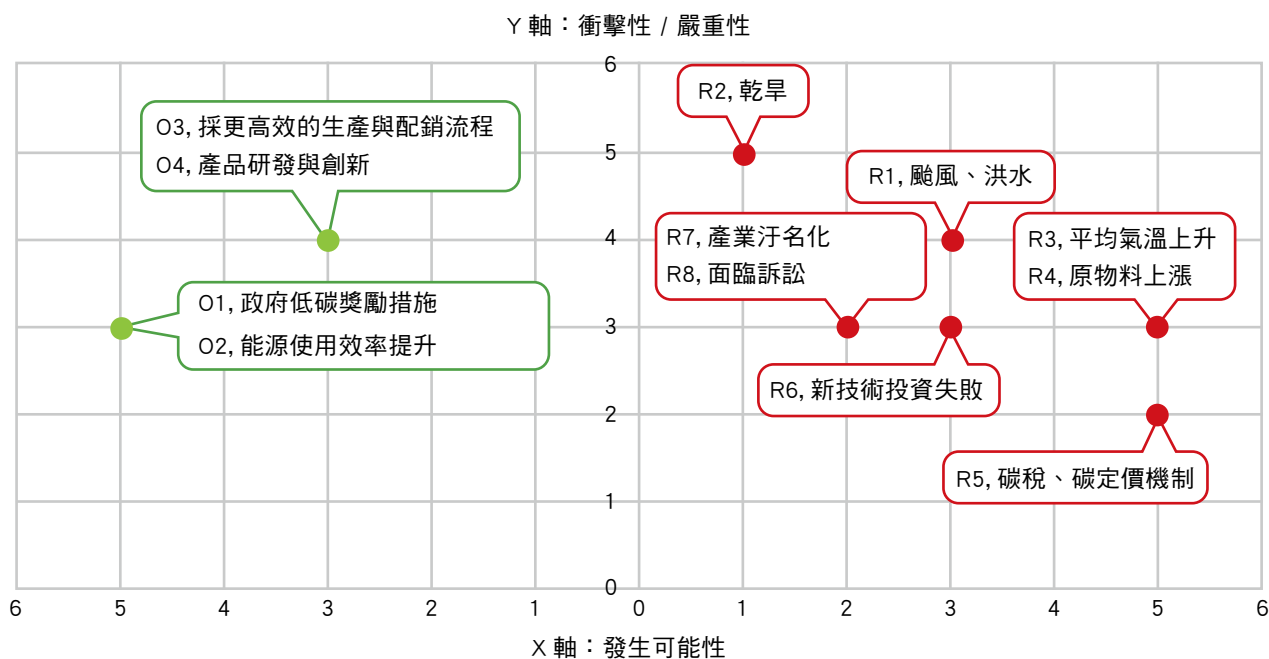
以下為風險等級的分配情況，根據風險發生的可能性（A 值）和衝擊性 / 嚴重性（B 值）計算風險暴露度（ $C = A * B$ ），C 值 15 分（含）以上屬高度風險 / 機會，9 分（含）以上屬中度風險 / 機會：

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)	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



● R1, 颱風、洪水	● R2, 乾旱	● R3, 平均氣溫上升	● R4, 原物料上漲
● R5, 碳稅、碳定價機制	● R6, 新技術投資失敗	● R7, 產業汙名化	● R8, 面臨訴訟
● O1, 政府低碳獎勵措施	● O2, 能源使用效率提升	● O3, 採更高效的生产與配銷流程	● O4, 產品研發與創新

二、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。

$$\text{風險值} = \text{危害度} \times \text{脆弱度} \times \text{暴露度}$$

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。

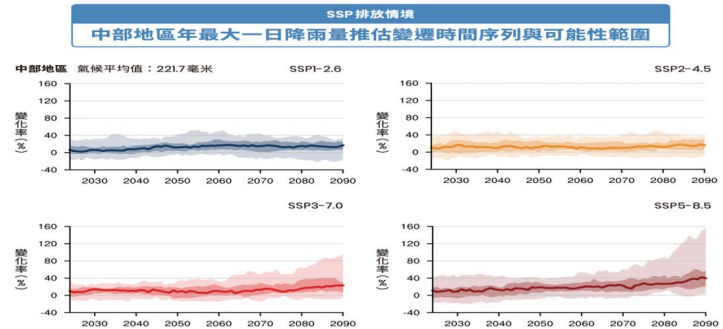
TCCIP 根據 IPCC 第六次評估報告（簡稱 AR6）之定義，以 1995-2014 年為基準年，並將未來時期分為短期（2021-2040 年）、中期（2041-2060 年）、長期（2081-2100 年）。在情境設定上，AR6 採用結合「共享社會經濟路徑（Shared Socioeconomic Pathways, SSPs）與代表濃度路徑

(Representative Concentration Pathways, RCPs)」的框架，其中 SSPs 排放情境取決於不同的社會經濟假設，例如經濟成長、全球化程度、土地利用變化、技術發展、受教育機會等，進而導致不同的溫室氣體 (GHG)，依溫室氣體排放濃度由低至極高簡單分成四個情境，SSP1-2.6 (低排放)、SSP2-4.5 (中排放)、SSP3-7.0 (高排放) 及 SSP5-8.5 (極高排放)，本報告主要採用 SSPs 情境進行分析。

1. 實體風險 - 淹水風險

■ 最大一日降雨量分析

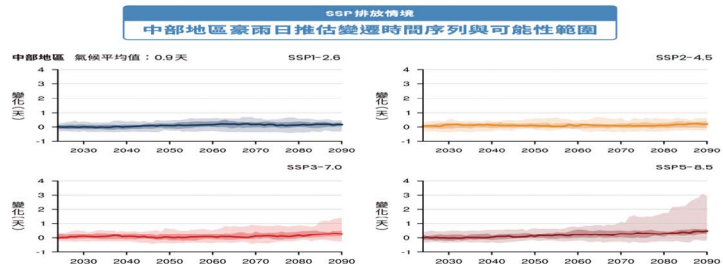
久正光電總公司位在臺中地區，依據 TCCIP 出版之「臺灣氣候變遷關鍵指標圖集:AR6 統計降尺度版」，中部地區最大一日降雨量基期為 221.7 毫米，在 SSP 2-4.5 情境下，短期、中期及長期相較基期年之系集平均變化率分別為 14.2%、12.8% 及 16.5%。在 SSP 5-8.5 情境下，短期、中期及長期相較基期年之系集平均變化率分別為 9.3%、16.5% 及 47.9%。



中部地區年最大一日降雨量變化率(%)												
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	6.5	14.2	10.3	9.3	14.6	12.8	8.3	16.5	14	16.5	27.1	47.9
百分位數												
5	-16.2	-11.8	-8.3	-17.1	-3.2	-10.1	-12.6	-8.1	-16.3	-9.2	-5.3	3.5
25	-1.2	-2.7	4.7	-7.2	4.4	0.6	-7.3	5.3	6.3	5.5	7.1	20.7
50	6.1	16.1	14.4	9.1	12	11.7	7.9	19.1	16.9	16.2	23	39.9
75	11.2	27.9	17.7	19	20.7	26.2	18.4	28.6	24.6	30.9	31.6	56.3
95	32.5	49.5	24.2	41.2	42.1	37	33	39.8	33.2	37.5	95.9	154.5

■ 豪雨日情境分析

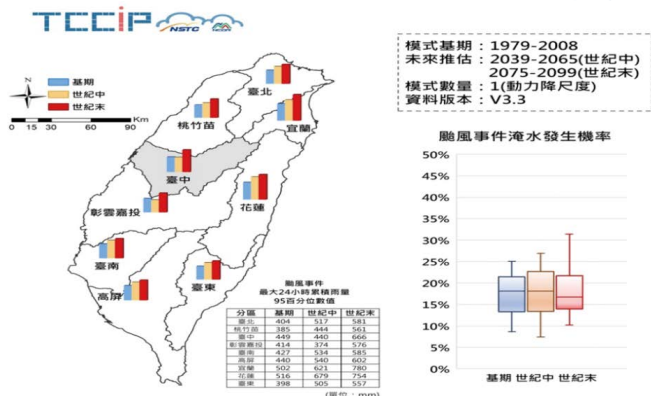
中部地區豪雨日天數基期平均為 0.9 天，在 SSP2-4.5 情境下，短期、中期及長期相較基期年之系集平均變化天數分別為 0.1 天、0.1 天及 0.2 天，在 SSP5-8.5 情境下，短期、中期及長期相較基期年之系集平均變化天數分別為 0 天、0.2 天及 0.7 天。



中部地區豪雨日變化(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	0	0.1	0.1	0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.3	0.7
百分位數												
5	-0.3	-0.4	-0.2	-0.3	-0.2	-0.2	-0.4	-0.2	-0.3	-0.2	-0.3	-0.2
25	-0.2	-0.1	-0.1	-0.2	-0.1	-0.1	-0.2	0	0.1	0	0.1	0.3
50	0	0.2	0.1	0	0.1	0.1	0	0.1	0.2	0.2	0.3	0.5
75	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.6
95	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4	0.6	0.6	0.7	0.5	0.6	1.4	2.9

■ 颱風事件淹水發生機率情境分析

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。



淹水衝擊指標圖

風險評估結果及因應措施

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。

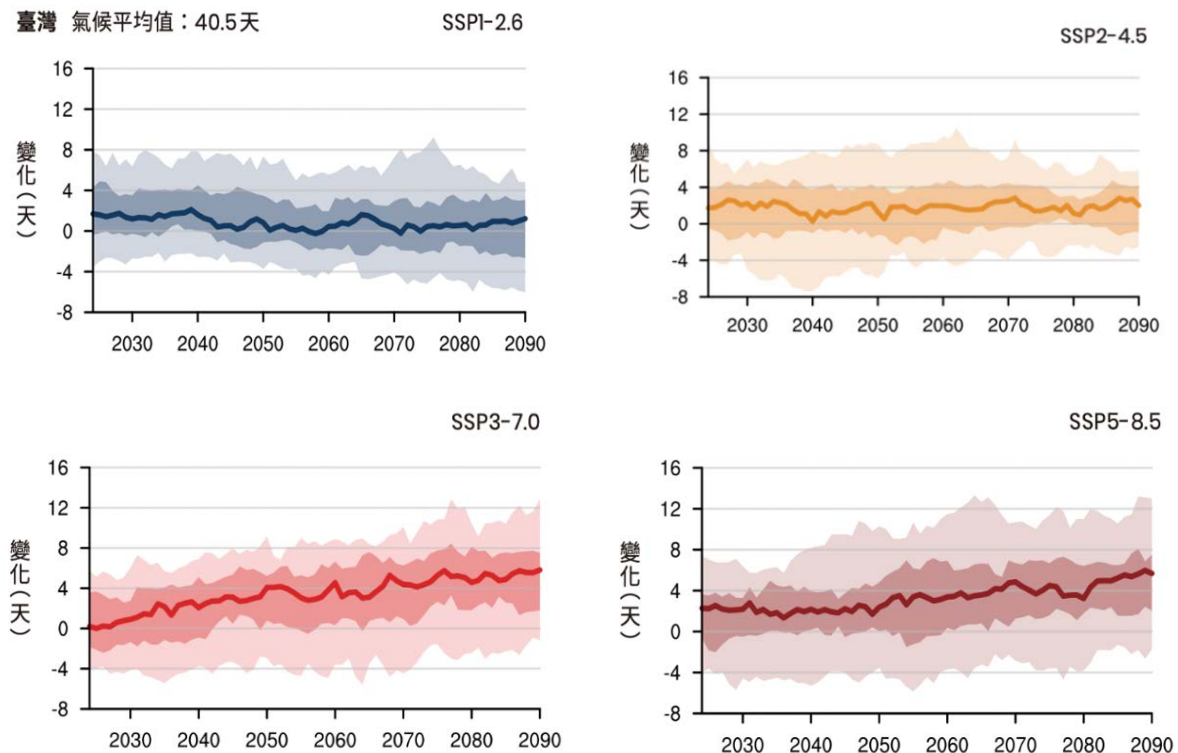
2. 實體風險 - 乾旱及水資源影響

■ 連續不降雨日情境分析

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



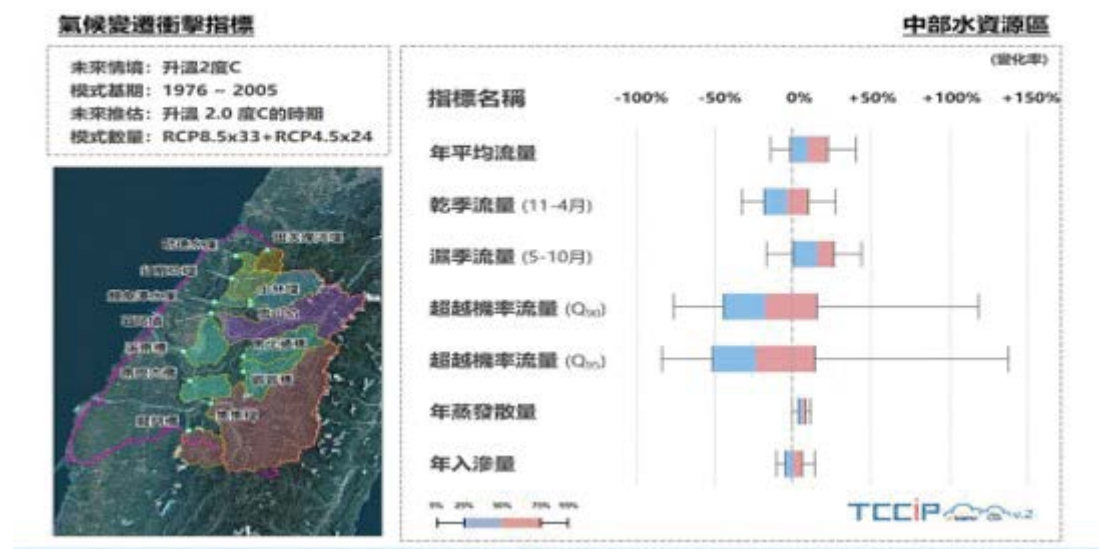
臺灣年最長連續不降雨日變化(天)													
未來時期	短期2021-2040年				中期2041-2060年				長期2081-2100年				
SSP排放情境	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	
系集平均	1.5	1.7	0.7	1.4	1.3	1.3	3.1	2.5	0.4	1.8	5.2	5.2	
百分位數	5	-2.7	-5	-4.1	-4.6	-3.7	-6	-2.9	-3.5	-6	-2.5	-1.2	-1.7
	25	-0.3	-0.9	-1.4	-0.5	-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%。

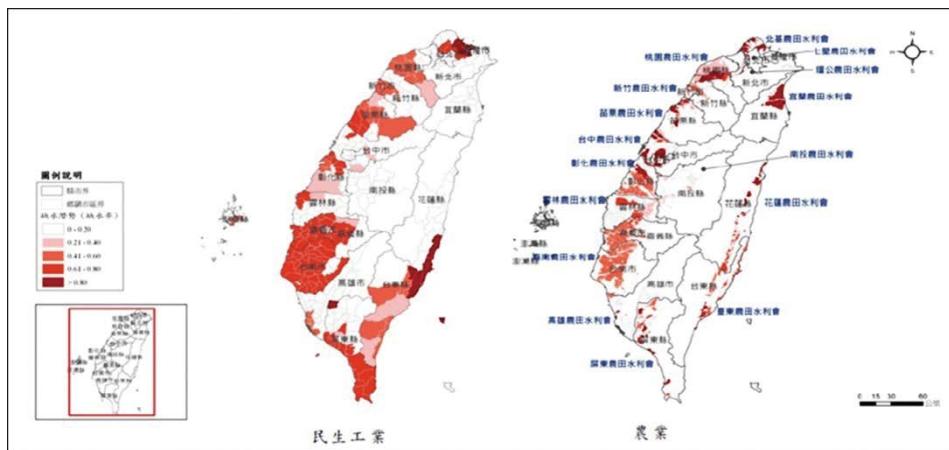
	平均流量	乾季流量	濕季流量	流量Q ₉₀	流量Q ₉₅	月蒸發散	月入滲
第一四分位數(Q1)	-1.18%	-17.75%	0.64%	-43.72%	-50.45%	3.71%	-4.52%
中位數(Median)	9.52%	-3.49%	15.60%	-17.43%	-23.33%	6.13%	0.60%
第三四分位數(Q3)	22.49%	10.22%	26.48%	15.56%	14.34%	8.59%	6.45%

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。



■ 風險評估結果及因應措施

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。

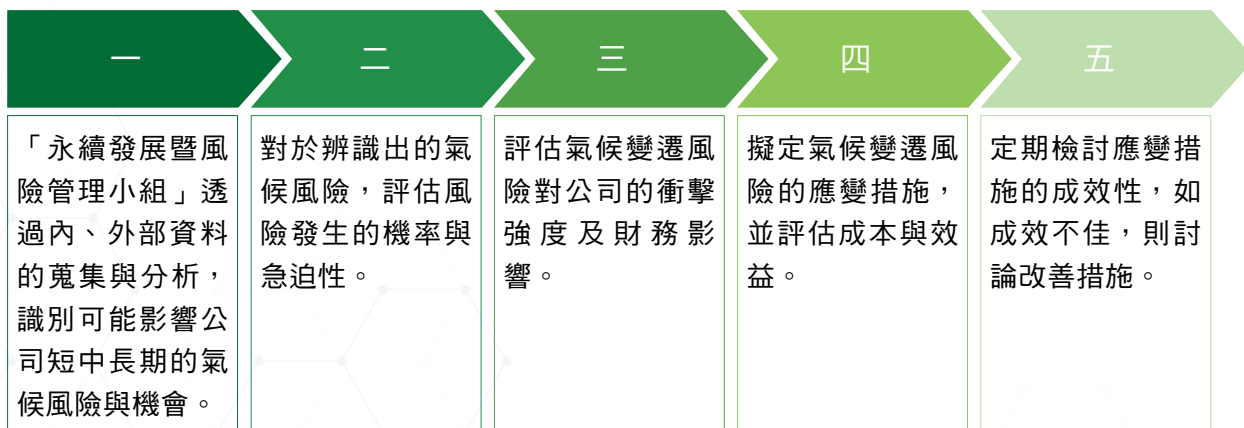
風險事件	危害度	脆弱度	暴露度	風險評估結果	因應措施
乾旱	低	低	低	低風險	短期：水車補水。 中長期：添製水回收設備及大型蓄水機。

5.5.3 // 風險管理層面

✦ 一、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「永續發展暨風險管理小組」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。「永續發展暨風險管理小組」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 2025 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 社會關懷

6.1 員工結構

6.1.1 // 人力組成

久正光電秉持公平、公正與平等原則，致力於建立多元包容之友善工作環境，確保員工招募、晉升、教育制度、薪酬及福利不因性別、年齡、宗教或種族不同而有所差異。截至 2025 年 12 月 31 日，臺灣地區員工總數為 211 人，如依據勞雇類型劃分，員工均為全職員工且為不定期契約員工，並無臨時、無時數保證或兼職員工。全職員工中，女性為 120 人、男性為 91 人，女性與男性員工佔比分別為 56.87%、43.13%。2023 年至 2025 年員工人數維持在 199 人至 211 人間，整體人力組成結構穩定，於報導期間並無重大波動情形。

❖ 勞雇類型按性別及地區統計 GRI 2-7

地區	類型	類別	2025 年			2024 年			2023 年		
			女性	男性	總數	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	120	91	211	117	82	199	126	82	208
		臨時員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		無時數保證員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	勞雇類型	全職員工	120	91	211	117	82	199	126	82	208
		兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	員工總數		120	91	211	117	82	199	126	82	208

註：員工人數以當年度 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之工作者包含清潔人員、保全人員、承攬商及顧問人員。截至 2025 年 12 月 31 日止，承攬商共 10 人，清潔人員與保全人員各 2 人，顧問人員 1 人。非員工工作者人數於 2023 年度為 21 人，2024 年及 2025 年均為 15 人，整體人數呈現下降後趨於穩定的趨勢。

非員工的工作者統計

地區	類別	2025 年	2024 年	2023 年
臺灣	清潔人員	2	2	2
	保全人員	2	2	2
	承攬商	10	10	15
	顧問人員	1	1	2
	非員工總數	15	15	21

註：員工人數以當年度 12 月 31 日當日人數為準。

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

久正光電落實董事會多元化政策。2023 年至 2025 年間，董事會席次維持 9 席，在性別結構方面，女性董事由 2023 年的 2 席（佔比 22.22%），於 2024 年及 2025 年提升至 3 席（佔比 33.33%）。年齡結構方面，2025 年度董事成員分佈於「30-50 歲」4 席（佔比 44.44%）與「50 歲以上」5 席（佔比 55.56%）。

治理單位按性別及年齡統計

性別 / 年齡		2025 年		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	董事會人數	佔董事會人數比例
性別	女性	3	33.33%	3	33.33%	2	22.22%
	男性	6	66.67%	6	66.67%	7	77.78%
	合計	9	100.00%	9	100.00%	9	100.00%
年齡	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30-50 歲	4	44.44%	4	44.44%	1	11.11%
	50 歲以上	5	55.56%	5	55.56%	8	88.89%
	合計	9	100.00%	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

久正光電提供平等就業與升遷機會，2025 年度各職級員工之性別與年齡組成數據如下：

管理階層部分，女性佔比為 40.63%，男性佔比為 59.37%，女性佔比較 2024 年之 30.00% 提升。年齡分佈方面，以 50 歲以上（64.06%）及 30-50 歲（35.94%）為主。

非管理階層部分，女性佔比為 63.95%，男性佔比為 36.05%。年齡組成方面，30 歲以下由 2024 年之 14.09% 提升至 23.81%；50 歲以上由 2024 年的 20.13% 提升至 23.13%；30-50 歲由 2024 年度 65.77% 下降至 53.06%。



管理及非管理階層按性別及年齡統計

地區	職別	性別 / 年齡		2025 年		2024 年		2023 年	
				人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
臺灣	管理階層	性別	女性	18	33.33%	15	30.00%	16	32.00%
			男性	36	66.67%	35	70.00%	34	68.00%
		年齡	30 歲以下	0	0.00%	1	2.00%	0	0.00%
			30-50 歲	17	31.48%	21	42.00%	25	50.00%
			50 歲以上	37	68.52%	28	56.00%	25	50.00%
	非管理階層	性別	女性	102	64.97%	103	69.13%	110	69.62%
			男性	55	35.03%	46	30.87%	48	30.38%
		年齡	30 歲以下	35	22.29%	21	14.09%	18	11.39%
			30-50 歲	84	53.50%	98	65.77%	111	70.25%
			50 歲以上	38	24.20%	30	20.13%	29	18.35%

註：管理階層：總經理、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，2023 年至 2025 年間臺灣地區高階管理階層人數維持為 13 位，且全數由當地居民擔任，當地聘僱比例達 100%。

重要營運據點當地聘僱比例

地區	類別	2025 年	2024 年	2023 年
臺灣	高階管理階層人數	13	13	13
	雇用當地人數	13	13	13
	比例	100%	100%	100%

註：

1. 高階主管係指總經理、副總、協理。
2. 當地人才係指擁有當地國籍之員工。
3. 重要營業據點為臺灣地區。

✦ 身心殘障、外籍人員聘用人數 (GRI 405-1)

久正光電持續推動多元與包容職場，2023 年至 2025 年間，公司穩定聘用 3 位身心障礙同仁，優於《身心障礙者權益保障法》對本公司法定聘僱名額 2 人之規定。為協助身心障礙者更好融入工作環境，公司依據同仁需求執行職務再設計，提供適切之配套措施與職場支持，確保其專業職能之發揮。

身心障礙及外籍人員聘用人數

地區	類別	2025 年	2024 年	2023 年
臺灣	身心聘用人數	3	3	3
	外籍人員聘用人數	0	0	13

6.2 員工招募及培育

6.2.1 // 員工流動情形

✦ 新進員工按性別、年齡及地區統計 (GRI 401-1)

2025 年久正光電臺灣地區新進人員共 36 人，佔整體員工人數之 17.06%。新進人員中，女性 15 人、男性 21 人。年齡結構以 30 歲以下為主，並輔以 30 至 50 歲人力。2025 年度員工總數由前一年度之 199 人增加至 211 人，整體人力規模呈現小幅成長。

臺灣地區新進人員按性別及年齡統計

年度		2025 年		2024 年		2023 年	
員工分佈		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
性別	女性	15	41.67%	5	38.46%	10	50.00%
	男性	21	58.33%	8	61.54%	10	50.00%
年齡	30 歲以下	19	52.78%	8	61.54%	11	55.00%
	30-50 歲	17	47.22%	5	38.46%	9	45.00%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
新進員工總人數		36		13		20	
員工總人數		211		199		208	
新進率		17.06%		6.53%		9.62%	

註：新進率 = 新進員工總人數 / 久正光電報導期間結束時員工總人數。

✦ 離職員工按性別、年齡及地區統計 (GRI 401-1)

2025 年久正光電臺灣地區離職人數為 24 人，佔整體員工人數之 11.37%，離職率由 2024 年的 11.56% 下降至 11.37%。

在離職員工性別分布方面，女、男性離職比例各佔 50.00%。年齡結構方面，以 30 至 50 歲佔比為 62.50% 為最高，50 歲以上離職比例由 2024 年之 17.39% 降至 4.17%。針對員工流動情形，公司將持續推動多項措施，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，以優化人力資源管理策略。

臺灣地區離職人員按性別及年齡統計

年度		2025 年		2024 年		2023 年	
員工分佈		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
性別	女性	12	50.00%	10	43.48%	24	68.57%
	男性	12	50.00%	13	56.52%	11	31.43%
年齡	30 歲以下	8	33.33%	4	17.39%	14	40.00%
	30-50 歲	15	62.50%	15	65.22%	17	48.57%
	50 歲以上	1	4.17%	4	17.39%	4	11.43%
離職員工總人數		24		23		35	
員工總人數		211		199		208	
離職率		11.37%		11.56%		16.83%	

註：離職率 = 離職員工總人數 / 久正光電報導期間結束時員工總人數。

6.2.2 // 人才培育

久正光電深信員工為企業最重要的資產，持續投入資源於人才培育與能力發展。公司每年規劃完善的內部教育訓練課程，著重於各部門專業知識的傳承與職能提升，並結合年度預算與薪酬制度，將學習成果落實於日常工作執行中，以強化部門績效並支援整體組織目標的達成，創造勞資雙贏的價值。

此外，公司亦積極鼓勵員工參與政府提供之在職訓練課程，持續精進專業能力。員工完成課程並取得相關證明文件後，可向公司申請補助其自付費用，進一步降低學習門檻，提升參與意願。透過內外部資源的整合運用，久正光電持續打造多元且完善的人才培育體系，為企業永續發展奠定堅實基礎。

久正光電 2025 年每名員工每年接受訓練的平均時數為 12.45 小時。

臺灣地區每名員工每年接受內部教育訓練的平均時數 (GRI 404-1)

類別		2025 年			2024 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	女性	8	1	8.00	12	2	6.00
	男性	96	12	8.00	8	11	0.73
	小計	104	13	8.00	20	13	1.54
中階 管理階層	女性	96	8	12.00	19	6	3.17
	男性	108	12	9.00	13	11	1.18
	小計	204	20	10.20	32	17	1.88

類別		2025 年			2024 年		
		總時數	人數	平均時數	總時數	人數	平均時數
一般員工	女性	1,467	111	13.22	682	109	6.26
	男性	663	67	9.90	334	60	5.57
	小計	2,130	178	11.97	1,016	169	6.01
女性員工每年訓練時數		1,571	120	13.09	713	117	6.09
男性員工每年訓練時數		867	91	9.53	355	82	4.33
每名員工每年訓練時數		2,438	211	11.55	1,068	199	5.37

註：

1. 2025 年訓練總時數之統計定義為「當年度部門專業訓練時數 + 新人職前訓練時數 + 環安衛訓練時數 + 消防訓練時數 + ESG 訓練時數 + 人資訓練時數」；2024 年訓練總時數之統計定義為「當年度部門專業訓練時數」。

2. 高階主管：總經理、副總、協理。

3. 中階主管：經理、副理。

臺灣地區每名員工每年接受外部教育訓練的平均時數 GRI 404-1

類別		2025 年		
		總時數	人數	平均時數
高階管理階層	女性	0	1	-
	男性	25	12	2.08
	小計	25	13	1.92
中階管理階層	女性	42	8	5.25
	男性	22	12	1.83
	小計	64	20	3.20
一般員工	女性	21	111	0.19
	男性	79	67	1.18
	小計	100	178	0.56
女性員工每年訓練時數		63	120	0.53
男性員工每年訓練時數		126	91	1.38
每名員工每年訓練時數		189	211	0.90

註：

1. 2024 年外部教育訓練無資料統計。

2. 高階主管：總經理、副總、協理。

3. 中階主管：經理、副理。

提升員工職能及過度協助方案 GRI 404-2

久正光電重視員工專業能力發展與長期職涯規劃，每年依據營運目標、部門需求及職務發展方向，規劃並推動各項教育訓練課程，內容涵蓋新進人員訓練、管理職能培育及專業技能訓練等，建立完整的人才培育制度。除內部訓練外，公司亦鼓勵員工參與外部專業課程、證照取得及持續進修，以持續提升專業能力與市場競爭力。

為因應組織發展與人才需求，久正光電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。

員工訓練類型	訓練內容	量化成果
新人教育基礎訓練	含公司規章 / 內部行為準則 / 誠信經營 / 職業安全衛生 / 資訊安全與個資保護 /	2025 年累訓時數為 82 小時
管理職能訓練	強化管理與溝通技巧	主管與部屬的溝通頻率增加，提高員工的留任率
職業專能訓練	品質 / 製造 / 製程 / 開發專業能力培養	持續完成 ISO 系統的證照認證

項目		2025 年
內部訓練費用及課程	年度教育訓練費用	-
	開課總次數	141
	開課總時數	2,438
	上課總人次	1,883
外部訓練費用及課程	年度教育訓練費用	70,800 元
	開課總次數	21
	開課總時數	189
	上課總人次	27



課程名稱 ESG 宣導**主要參與對象** 全體員工**課程名稱** QC 分析工具實務練習 (8D 5WHY)**主要參與對象** 品保 / 營業 / 研發 / 生技 / 採購部門人員**職務轉換與職能發展機制**

久正光電持續透過內部人才培育與職務轉銜安排，協助員工於不同職涯階段持續強化專業能力與工作適應力。公司依據部門人力規劃及員工職能發展需求，提供跨部門學習、職務轉換及在職訓練等機會，並由用人單位提供完整工作說明與必要培訓支持，協助員工順利銜接新職務與工作內容。

相關措施包含：

- 提供職務轉任與跨部門學習機會。
- 安排必要教育訓練與工作指導。
- 協助員工提升職能適配度與工作適應能力。
- 強化關鍵職務人才接續與內部人才留任。

員工職涯發展與支持措施

久正光電持續完善員工職涯規劃制度，除重視專業能力培育外，亦關注員工於職涯發展過程中的工作適應與身心健康。公司建構職業安全衛生管理制度，並將工作壓力與適應風險納入人力資源管理重點。

當員工面臨職務調整或工作型態變動時，由人資單位協同用人部門進行評估，提供適切之工作安排與支持措施，以協助員工穩定投入工作並提升職務適應能力。整體制度運作秉持尊重員工意願、保障個人隱私及非懲戒原則，致力營造友善、支持且具發展性的工作環境，作為公司永續經營與人才發展的重要基礎。

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 (2026 年)	■ 維持零勞資糾紛案件。 ■ 維持零違反人權案件。
中期 (2028 年)	■ 維持零勞資糾紛案件。 ■ 維持零違反人權案件。
長期 (2031 年)	■ 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

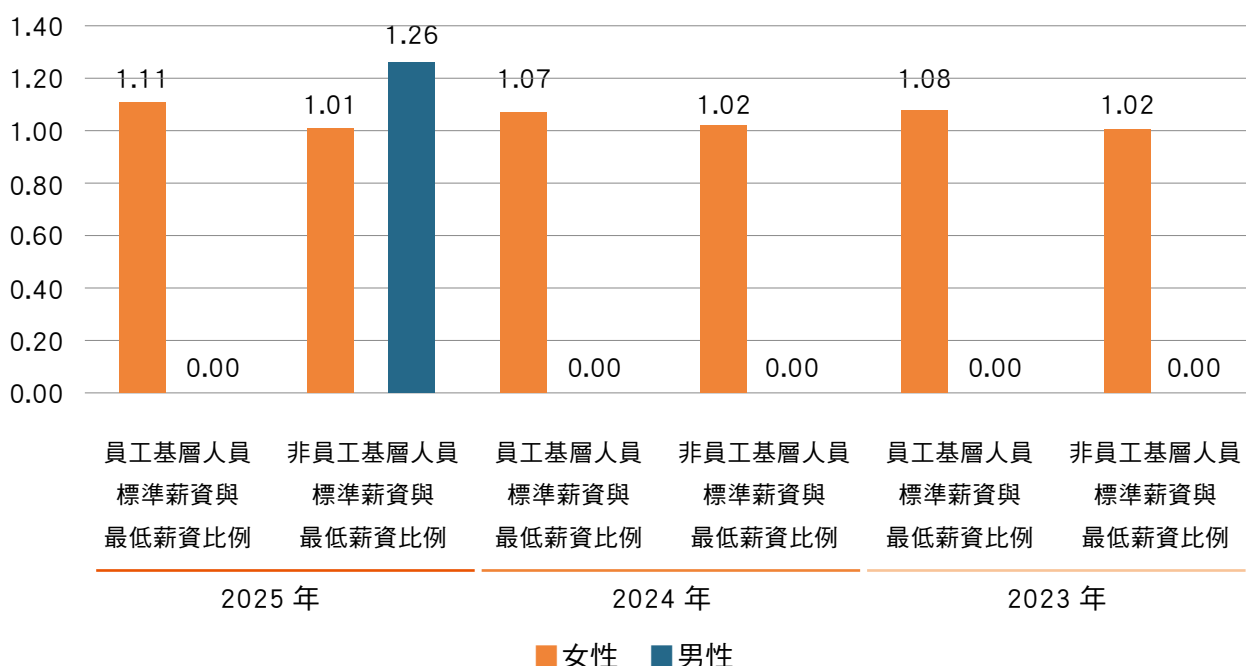
久正光電致力於建構保障員工生活安定的薪酬體系。薪資標準除遵循《勞動基準法》及《基本工資審議辦法》之法定基本薪資外，並依據員工學經歷背景、專業能力及績效表現核定薪酬。同時，秉持同工同酬精神，對於具備相同職務與能力之員工，不因性別而有差異待遇確保薪酬制度之公平性與合規性。依據《[公司章程](#)》本公司年度如有獲利，應提撥員工酬勞百分之五及董事酬勞不高於百分之一，另應提撥百分之一點五為基層員工調薪或分派酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 GRI 2-4、GRI 202-1

久正光電薪資係依職務內容、薪俸等級及職務加給標準核定，對相同職務之員工不因性別而有差異。至 2025 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 1.11 倍，採高於當地最低的薪資進行聘用，女、男性非員工性質的基層人員標準薪資分別為當地最低薪資的 1.01 倍、1.26 倍，亦採高於市場水準的薪資進行聘用。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

單位：倍



註：

1. 非員工基層人員標準薪資之統計範圍包含清潔人員及保全人員，不包含承攬商及顧問人員。
2. 臺灣當地 2025 年、2024 年及 2023 年 1 月公告之基本薪資分別為 NT28,590 元、NT 27,470 元及 NT 26,400 元。
3. 基層人員 = 最低職級員工。
4. 重要營業據點為臺灣地區。

年度總薪酬比例 GRI 2-21

2025 年度久正光電薪酬最高者與其他員工年度薪酬中位數之比率為 486%，較 2024 年之 514% 下降。

久正光電持續調整薪酬結構，基層員工年度薪酬中位數為 4.9% 較前一年上升，而薪酬最高個人年度總薪酬調幅為（0.6%），年度總薪資報酬變化比率為（12.67%）。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	2025 年	2024 年
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬（仟元）	2,701	2,718
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）	555	529
年度總薪酬比率 註	486%	514%

註：年度總薪酬比率 = 組織中薪酬最高個人之年度總薪酬 / 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	2025 年	2024 年
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比	-0.6%	0.00%
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	4.9%	0.64%
年度總薪資報酬變化比率 註	-12.67%	0.00%

註：

年度總薪資報酬變化比率 = 組織中薪酬最高個人之年度總薪酬增加之百分比 / 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	項目	2025 年	2024 年	2023 年
臺灣	薪資平均數（仟元 / 人）	590	599	635
	變動數	-1.50%	-5.67%	12.39%
	薪資中位數（仟元 / 人）	532	523	565
	變動數	1.72%	-7.43%	9.07%

女性對男性基本薪資與薪酬的比率 GRI 405-2

年度		2025 年		2024 年		2023 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	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	女性	0.95	0.94	0.93	0.93	0.93	0.93
	其他 *	-	-	-	-	-	-
中階 管理 階層	男性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	女性	1.07	1.04	0.99	0.99	0.99	0.99
	其他 *	-	-	-	-	-	-
一般 員工	男性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	女性	0.79	0.78	0.78	0.77	0.80	0.79
	其他 *	-	-	-	-	-	-

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
4. 女性對男性的薪資（酬）平均比率：該類別女性平均薪資（酬）比率 / 該類別男性平均薪資（酬）比率。
5. 重要營業據點為灣地區。

定期接受績效的員工百分比

久正光電落實系統化績效管理與職業發展體系，確保同仁表現與公司目標緊密連結。本公司建立定期考核機制，考核內容包含 KPI 達成率、工作品質、問題解決及責任感，由各級主管於次月 15 日前完成「月度考核」提交，並以每三個月之平均成績作為「季度績效」指標。此外，公司將考核結果與職業發展結合，依據員工個人績效、核心職能及專業能力，作為職位任用與內部晉升之依據。2025 年度完成 100% 員工定期績效評估。

6.3.2 員工福利制度 GRI 401-2、GRI 402-1

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，以促進同仁彼此的情感交流與凝聚力。

響應政府政策，久正光電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。

此外，若營運環境發生重大變動可能影響員工權益，公司亦將依相關法規辦理預告程序，依員工年資提供 10 日至 30 日不等之預告期間，並配合溝通機制，以維護員工工作權與就業安定。

❖ 保險及退休制度

久正光電規劃保險與退休制度，提供員工生活保障，以降低經濟風險並提升生活品質。本公司依法為員工辦理勞工保險、全民健康保險、就業保險及職業災害保險，並額外提供團體保險（涵蓋壽險、意外險、醫療住院險及傷害險等），針對因公出差同仁亦加保旅遊平安險，確保員工及其家庭獲得周全保障。

在退休制度方面，本公司依各地法令規定提撥退休金，員工退休計畫參與率達 100%。臺灣總公司依《勞動基準法》辦理舊制退休金，按員工每月薪資總額提撥 3% 至臺灣銀行退休金專戶，已於 2025 年第三季達成協議結清舊制年資，按相關規定結清退休金，並於第四季將台灣銀行勞工退休準備金專戶之餘額領回轉付予員工；自《勞工退休金條例》施行後，適用新制之員工則按每月工資提繳 6% 至勞保局設立之個人退休金專戶，員工亦得於 6% 範圍內自願提繳，並享有稅賦優惠，專戶所有權歸屬員工本人。對於保留舊制年資者，其相關權益仍依規定辦理。此外，公司亦提供符合年資與年齡條件之員工申請優惠退休機制，進一步保障員工長期職涯發展與退休生活品質。

❖ 育嬰留停政策 GRI 401-3

久正光電依據《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》等相關法規，訂定「母性健康保護計畫」，適用對象涵蓋預期懷孕、妊娠中、分娩後一年內及哺乳期間之女性員工，確保其工作權利不受歧視，並在各階段獲得妥善的健康保障。

本政策執行機制如下：

- 專業風險評估與名冊管理：人事單位在受理通報後會建立專屬名冊，由職業安全衛生人員會同醫護人員，每月針對預期懷孕、妊娠中及分娩後一年內之同仁進行健康狀況評估。
- 分級管理措施：醫護團隊依據工作場所之物理性（如噪音、輻射）、化學性（如危害性化學品）、生物性及人因性等危害因子，將保護對象分為三級管理，並提供專業的面談指導與必要的防護具。
- 彈性工作安排：依據醫師的評估建議，且同時考量同仁意願，視評估結果採取調整工作量、縮減工時、變更工作場所或職務等措施。若經診斷不適原工作且無替代方案時，則提供暫停工作之休養機制，以保障母體與胎（嬰）兒之健康。
- 專業醫療支援：針對健康狀況異常之同仁，由定期巡檢醫師視情況轉介婦產科專科醫師，安排追蹤檢查或與適性評估建議。
- 專業風險評估與名冊管理：人事單位在受理通報後會建立專屬名冊，由醫護人員，針對預期懷孕、妊娠中及分娩後一年內之同仁進行健康狀況評估。



- ・制度化的監控與改善：母性健康保護計畫的執行紀錄，固定於每年 6 月及 12 月進行填報，並定期在「職業安全衛生管理委員會」提出報告與檢討，藉此研議優化對策。
- ・隱私保護與記錄保存：所有執行記錄與個人數據均受嚴格保密，年度報告採整合資料呈現以移除特定個資，相關文件至少保存 3 年備查。

臺灣地區育嬰假留停復職統計

年度	2025 年			2024 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	0	0	0	5	2	7
(b) 實際申請人數	0	0	0	3	0	3
(c) 當年度應復職人數	1	0	1	3	0	3
(d) 實際復職人數	1	0	1	1	0	1
(e) 前一年實際復職人數	2	2	4	1	0	1
(f) 復職後持續工作一年人數	2	1	3	0	0	0
育嬰留停申請率 b/a	0%	0%	0%	60%	0%	43%
育嬰留停復職率 d/c	100%	0%	100%	33%	0%	33%
育嬰留停留職率 f/e	100%	50%	75%	0%	0%	0%

2025 年度應復職人數 1 位，實際復職人數 1 位，復職率為 100%，2024 年實際復職人數為 4 位，復職後持續工作一年人數為 3 位，留職率為 75%。

❖ 雙向溝通 GRI 2-30

久正光電目前未設立工會，亦未簽訂集體協商協議，員工受集體協商協議涵蓋之比例為 0%。本公司透過定期召開勞資會議，以及建置內部網站、員工信箱、福委會、訪談等多元且即時的溝通管道，使員工能充分表達意見，公司亦能即時掌握需求並持續優化管理與福利措施。2025 年度，公司與員工保持良好互動與信任，並未發生任何勞資糾紛。

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

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

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。

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。

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，承諾尊重並維護員工、客戶及利害關係人的基本權益。本公司依循《聯合國人權宣言》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》及《聯合國企業與人權指導原則》等國際規範，建構完善的人權管理制度。公司致力於提供安全健康的工作環境，關注員工身心平衡，並透過《員工服務守則》及相關管理機制，落實職場平等，杜絕任何形式之歧視、騷擾與霸凌行為，同時嚴格禁止強迫勞動與非法使用童工。在招募、任用及升遷過程中，確保機會均等，不因種族、性別、宗教、階級或性傾向等因素而有差別待遇。

為強化人權保障，公司建立多元的溝通與申訴管道，並將人權政策納入新進員工教育訓練及年度宣導計畫中，持續檢視與精進相關制度，深化尊重人權之企業文化。此外，久正光電亦將人權管理延伸至供應鏈，要求其遵循相關國際標準與法規，共同打造安全、尊重且具信賴基礎的營運環境。相關人權政策適用於全體員工，並公開揭露於公司官方網站「[保障人權政策與具體管理方案](#)」中，以展現企業對人權議題的重視與承諾。

6.4.2 人權議題及減緩措施 GRI 2-25

久正光電針對營運過程中可能涉及之各項人權議題，持續推動人權相關宣導與教育訓練，提升員工對人權議題之認知與重視，並強化其風險辨識能力。公司同時建立預防、減緩及補救機制，將人權保障落實於日常營運活動及內部管理流程中。以下說明本公司針對主要人權議題所採行之管理作法與執行措施。

❖ 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。

本公司持續透過制度建立與宣導教育，深化員工對職場平等與反歧視之認知，營造尊重與友善的工作氛圍。2025 年度未發生任何因歧視或騷擾事件之申訴紀錄，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

久正光電恪守人權保障原則，嚴格禁止任何形式之童工、強迫或非自願勞動，並於招募及報到流程中落實身分與年齡查核機制，確保所有員工皆符合法定工作年齡，從源頭防範童工之使用。同時，公司禁止任何形式之脅迫、威脅、扣押證件或限制人身自由等行為，並確保工時安排、工作條件及薪資給付均符合相關法令及自願原則；公司另設有多元溝通與申訴管道，並透過教育訓練及內部宣導，持續提升員工對人權議題之認知與重視，致力營造尊重人權、安全且友善之工作環境。

此外，公司將人權管理延伸至供應鏈，要求合作夥伴遵循責任商業聯盟（RBA）行為準則，共同落實禁止童工與強迫勞動之承諾，並降低潛在人權風險。2025 年度，本公司未發生任何僱用童工或強迫勞動之情事。

❖ 維持職業健康與安全

久正光電秉持「安全第一、尊重生命」之理念，持續推動職業健康與安全管理，致力打造安全、健康且友善的工作環境。公司設有特約職業醫師與職業護理人員臨廠服務制度，並每年辦理員工健康檢查，作為健康管理與工作環境改善依據；同時定期執行工作環境檢測及消防演練，推動無菸職場與哺乳室等友善措施，提升員工福祉與職場安全。透過教育訓練、宣導及自主安全衛生管理機制，強化全員安全意識與參與。2025 年未發生任何職業傷害及職業病案件，朝「零災害、零事故」目標持續邁進。

❖ 職場不法侵害與性騷擾防治

久正光電以「零容忍」原則推動職場不法侵害與性騷擾防治。公司訂有《執行職務遭受不法侵害預防計畫》及《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，明確禁止任何形式之暴力、威脅與性騷擾行為，並建立申訴與處理機制。透過定期風險評估、教育訓練與宣導，強化員工防治意識及職場安全文化；同時落實保密與補救措施，提供必要之心理諮商、醫療協助及工作調整，持續營造尊重、安全且安心的工作環境。

2025 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 safety 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. 設置職醫人員、定期巡檢醫師及員工哺乳室。

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（2026 年）	■ 無重大職業災害事件。
中期（2028 年）	■ 無重大職業災害事件。
長期（2031 年）	■ 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

久正光電依據《職業安全衛生法》及其施行細則，訂定「安全衛生工作守則」與管理辦法，涵蓋全體員工及在廠區內工作的非本公司人員，以確保所有工作者均納入職安衛管理範疇。

為督導辦理職業安全衛生管理計畫，本公司由工安室負責擬訂、規劃、督導並推動各項安全衛生管理措施，以消除工作場所危害因子。此外，本公司成立緊急應變小組並訂定「緊急應變管理程序」，明確規範各項應變流程與職責分工，以確保在災害發生時能立即應變，維護員工人身安全。

6.5.2 // 危害鑑別與風險評估 GRI 403-2、GRI 403-7

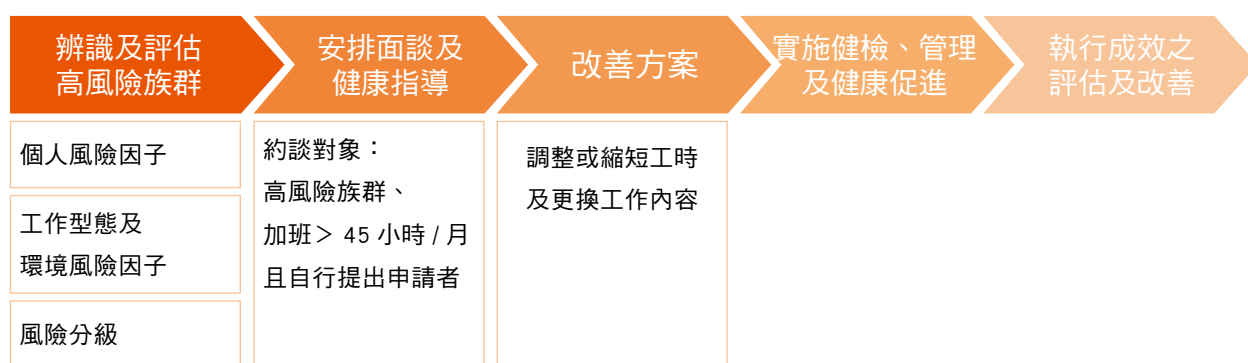
久正光電建立一套完整的年度安全衛生計畫，內容涵蓋環保措施、職業災害預防與應變機制等多方面內容。不僅設立緊急應變小組，還配合勞工健康保護規則制定詳細的操作流程與組織職掌，建立「異常工作負荷促發疾病預防作業標準」確保在突發情況下能迅速反應，將影響降至最低。公司定期舉辦員工安全衛生教育訓練和防災演練，持續強化員工的危機意識與應對能力。此外，每年進行作業環境監測及設備自動檢查，定期提供特殊健康檢查服務，以確保每位員工都能在安全無虞的環境中工作。

❖ 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。



❖ 危害辨識與、風險評估與事故調查

久正光電建立系統化風險評估機制，定期針對員工、工作者、承攬商及訪客之作業活動進行危害辨識與控制。針對人因性危害，我們實施「人因性危害預防執行計畫」，利用「人工物料處理檢核工具 (KIM-LHC)」、「推拉作業檢核工具 (KIM-PP)」及「手工物料作業檢核工具 (KIM-MHO)」等專業工具，對肌肉骨骼傷病風險進行量化評估。對於評估結果屬高風險（等級 3）之作業，由作業相關單位共同研擬改善方案，優先採取人因工程改善，並追蹤改善成效。此外，本公司落實自動檢查制度，定期對設備或儀器實施安全維護與巡檢，及實施作業環境監測，確保工作環境之安全性。

工作者通報與退避權之保障

久正光電保障員工參與職業安全衛生管理之權利，同仁若發現工作環境存在職業危害或潛在危險狀況，可立即透過內部通報體系向單位主管或工安室反映。本公司明文規定，工作者於執行職務發現有立即發生危險之虞時，在不危及其他勞工安全之情況下，得自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。為保護通報者與行使退避權之勞工，公司承諾「免於處分原則」，禁止對此類員工採取解僱、調職、不給付停工期間工資或其他不利之處分。所有通報事件均由工安室列管，並確保通報人之資訊受到嚴密保護，以營造無恐懼的工安文化。

職業事故調查與糾正行動流程

針對職業事故之發生，本公司訂有標準化的調查與處置程序。一旦發生事故（包含傷亡事故及虛驚事故），受傷者或現場目擊者須立即通報，單位主管應於 24 小時內會同工安人員完成「事故調查報告」。調查流程包含：

1. 現場勘查與危害辨識：釐清導致事故的物理性 or 人因性危害因子。
2. 風險分析與評估：重新檢視現有管控措施之有效性。
3. 分級管控與糾正行動：依據「消除、取代、工程控制、行政管理、個人防護具」之優先順序落實分級管控。

調查結果須提出明確的預防對策與改善期限，並由工安室持續追蹤改善成效（如進行二次風險評估）。若事故暴露出現有職業安全衛生管理系統之缺失，將立即啟動系統性修正，並於「職業安全衛生委員會」進行專案檢討，確保防止同類事故再次發生，達成持續改善之目標。

❖ 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 2025 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「臺灣地區各類人員職業安全教育訓練統計」及「臺灣地區員工職業安全教育訓練項目統計」。

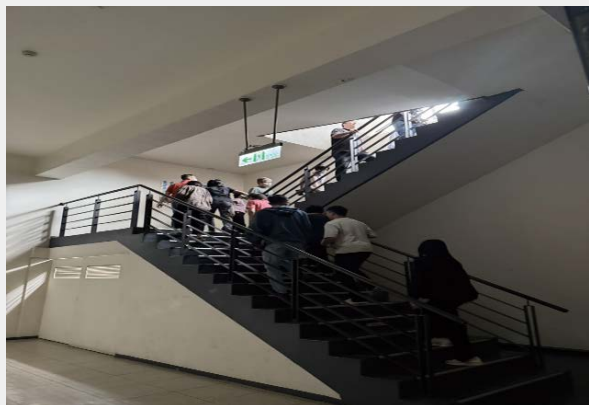
臺灣地區各類人員職業安全教育訓練統計

各類人員職業安全教育訓練統計	2025 年		2024 年	
	人次	總時數	人次	總時數
對象				
員工	287	318.5	232	232
非員工的工作者	4	20	4	20

臺灣地區員工職業安全教育訓練項目統計

訓練項目	2025 年		2024 年	
	人次	總時數	人次	總時數
消防演練	88	88	32	32
工安環保	199	230.5	200	200

消防演練



❖ 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的共同承諾。

2025 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. 完成修訂異常工作負荷促發疾病預防計畫。
2. 完成修訂人因性危害預防計畫。
3. 完成修訂執行職務遭受不法侵害預防計畫。
4. 2025 年中高齡勞工友善職場檢核表備查。
5. 完成哺乳室環境安全檢視與管理。
6. 完成 2025 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 2025 年度健檢 - 健康分級管理（部門）分析及諮詢進度統計。
2. 完成 2025 年度健檢 - 法定項目十大異常統計分析。
3. 完成 2025 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 2025 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、2025 年度健檢 - 人因肌肉骨骼問卷統計。
5. 完成 2025 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。

久正光電重視同仁的安全與健康，於 2025 年度持續深化「零災害」管理目標，針對廠區內設備進行定期安全維護。本公司 2025 年度死亡事故人數及重大職業傷害（不含死亡）人數及經醫師確診之職業病案例均統計為 0，可記錄職業傷害人數統計共 1 人，主要工傷類別為跌倒。相關職業安全衛生績效數據（含傷害率、總工時等）另以表格揭露，統計範圍涵蓋全體員工及非員工之工作者。

年度	2025 年				2024 年				2023 年			
項目	員工		非員工		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	男性	女性	男性	女性
1. 當年度平均員工人數	91	120	2	2	82	117	2	2	82	126	2	2
2. 總工作時數	177,632	234,240	8,760	3,904	164,000	234,000	8,760	4,000	162,688	249,984	8,760	3,968
3. 主要工傷類別	無	其他	無	無	無	無	無	無	無	無	無	無
4. 可記錄之職業傷害數	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. 可記錄之職業傷害比率	0	0.854	0	0	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	0	0	0	0
7. 職業傷害所造成的死亡率	0	0	0	0	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	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	0	0	0	0
10. 職業病數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11. 職業病率	0	0	0	0	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。
9. 非員工當年度平均員工人數之統計範圍包含清潔人員及保全人員，不包含承攬商及顧問人員。

6.6 社會關懷

為關注高齡社會中獨居長者的生活需求，久正光電於 2025 年 12 月 20 日至 12 月 23 日參與華山基金會「2025 年華山關懷老人愛心毛帽公益活動」，透過愛心毛帽捐贈方式，支持基金會對獨居長者之關懷服務。

本次活動結合企業資源投入社會公益，協助提供長者冬季保暖所需，並藉由參與公益活動提升員工對高齡及弱勢族群議題之關注。久正光電關注社會需求，並透過適當方式參與公益活動，以實踐企業社會責任，促進企業與社會之正向連結。

2025 年華山關懷老人愛心毛帽公益活動



附錄索引

附錄一、GRI準則內容索引表

附錄二、氣候相關資訊

附錄三、永續指標有限確信報告

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	27
2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1 報告書說明	4
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	30
	2.3 主要產品服務及價值鏈	31
2-7 員工	6.1.1 人力組成	93
2-8 非員工的工作者	6.1.1 人力組成	93
2-9 治理結構及組成	1.2.1 永續發展組織職責與架構	15
	3.2.1 治理結構及組成	36
	3.2.2 董事會組成與運作	37
	3.2.3 功能性委員會	41
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2.2 董事會組成與運作	37
2-11 最高治理單位的主席	3.2.2 董事會組成與運作	37
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2.1 治理結構及組成	36
	3.2.2 董事會組成與運作	37
2-13 衝擊管理的負責人	1.2.1 永續發展組織職責與架構	15
	3.4 風險管理	48
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.2.2 董事會組成與運作	37
2-15 利益衝突	3.2.2 董事會組成與運作	37
2-16 溝通關鍵重大事件	3.2.2 董事會組成與運作	37
2-17 最高治理單位的群體智識	3.2.2 董事會組成與運作	37
2-18 最高治理單位的績效評估	3.2.4 治理單位之績效評估	42
2-19 薪酬政策	3.2.3 功能性委員會	41
2-20 薪酬決定流程	3.2.3 功能性委員會	41
2-21 年度總薪酬比率	6.3.1 薪酬制度	102
2-22 永續發展策略的聲明	0.2 經營者的話	6
	1.1 永續發展願景與策略	13
2-23 政策承諾	3.1 營運績效 重大主題管理	34
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	44
	4.1 研發創新 重大主題管理	50
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	56
	4.4.1 客戶關係管理 重大主題管理	64
	4.4.3 資訊安全及客戶隱私權保護 重大主題管理	68
	5.3 水資源及廢污水管理 重大主題管理	78
	5.4 廢棄物管理 重大主題管理	80
	6.3 薪酬福利 重大主題管理	101
	6.4.1 人權承諾與政策	108
	6.5 職業健康與安全 重大主題管理	109

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	34
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	44
	4.1 研發創新 重大主題管理	50
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	56
	4.4.1 客戶關係管理 重大主題管理	64
	4.4.3 資訊安全及客戶隱私權保護 重大主題管理	68
	5.3 水資源及廢污水管理 重大主題管理	78
	5.4 廢棄物管理 重大主題管理	80
	6.3 薪酬福利 重大主題管理	101
	6.4.1 人權承諾與政策	108
2-25 補救負面衝擊的程序	6.5 職業健康與安全 重大主題管理	109
	3.1 營運績效 重大主題管理	34
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	44
	4.1 研發創新 重大主題管理	50
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	56
	4.4.1 客戶關係管理 重大主題管理	64
	4.4.3 資訊安全及客戶隱私權保護 重大主題管理	68
	5.3 水資源及廢污水管理 重大主題管理	78
	5.4 廢棄物管理 重大主題管理	80
	6.3 薪酬福利 重大主題管理	101
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	6.4.2 人權議題及減緩措施	108
	6.5 職業健康與安全 重大主題管理	109
2-27 法規遵循	3.3.2 誠信經營執行成果	46
2-28 公協會的會員資格	2.1.4 公協會會員資格	30
2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	17
2-30 團體協約	6.3.2 員工福利制度	104

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 重大主題分析	19
3-2 重大主題列表	1.4 重大主題分析	19
3-3 重大主題管理	3.1 營運績效 重大主題管理	34
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	44
	4.1 研發創新 重大主題管理	50
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	56
	4.4.1 客戶關係管理 重大主題管理	64
	4.4.3 資訊安全及客戶隱私權保護 重大主題管理	68
	5.3 水資源及廢污水管理 重大主題管理	78
	5.4 廢棄物管理 重大主題管理	80
	6.3 薪酬福利 重大主題管理	101
	6.5 職業健康與安全 重大主題管理	109

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 營運績效	34
		3.1.2 經濟產值與外部資源	35
	201-4 取自政府之財務援助	3.1 營運績效	34
		3.1.2 經濟產值與外部資源	35
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	102
	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	94
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	62
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	74
	302-3 能源密集度	5.2.1 能源使用情形及能源密集度	74
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.3.1 取水管理	78
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3.2 廢污水管理	79
	303-3 取水量	5.3.1 取水管理	78
	303-4 排水量	5.3.1 取水管理	78
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	75
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體管理	75
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體管理	75
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.2 溫室氣體管理	75
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	80
	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	80
	306-3 廢棄物的產生	5.4.1 廢棄物的產生及組成	80
		5.4.3 廢棄物清運	81
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運	81
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	96
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3.2 員工福利制度	104
	401-3 育嬰假	6.3.2 員工福利制度	104
GRI 402 : 勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.3.2 員工福利制度	104
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	110
	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	110
	403-3 職業健康服務	6.5.2 危害鑑別與風險評估	110
	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	110
	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	110

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-6 工作者健康促進	6.5.2 危害鑑別與風險評估	110
	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	110
	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	110
	403-9 職業傷害	6.5.2 危害鑑別與風險評估	110
	403-10 職業病	6.5.2 危害鑑別與風險評估	110
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	97
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2.2 人才培育	97
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	94
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.3.1 薪酬制度	102
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	108
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	108
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	108
GRI 415： 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	3.3.2 誠信經營執行成果	46
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.4.2 保護消費者或客戶權益	66
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	4.4.3 資訊安全及客戶隱私權保護	68

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	83
		年報 P.30	-
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 策略層面	83
		年報 P.30	-
		年報 P.30	-
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	TCFD 風險管理	5.5 氣候變遷因應與調適	82
		年報 P.30	-
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 策略	年報 P.30	-
		本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。	-

內容	對應 TCFD 項目	章節	頁碼
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.30	-
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		年報 P.30	-
		本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用。	-
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。		年報 P.30	-
最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。		5.2.2 溫室氣體管理	75
		年報 P.30	-
最近二年度公司溫室氣體確信資訊。		0.1 報告書說明	4
		年報 P.30	-
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	91
		年報 P.30	-

附錄三、永續指標有限確信報告

維揚聯合會計師事務所
WEYONG INTERNATIONAL CPAS & CO.

台中市40350西區公益路52號10樓之1
10F-1, No. 52, Gongyi Rd., Taichung City 40350 Taiwan
Tel: +886-4-23192789 Fax: +886-4-23225038



會計師有限確信報告

久正光電股份有限公司 公鑒：

本會計師接受久正光電股份有限公司(以下簡稱「久正公司」)之委任，對久正公司民國 114 年度(2025 年度)永續報告書中所選定之績效指標(以下簡稱「確信標的資訊」)執行確信程序並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

久正公司所選定之確信標的資訊與適用基準，請詳附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之通用準則、行業準則及主體準則編製及允當表達民國 114 年度(2025 年度)永續報告書內所涵蓋之確信標的資訊，並負責建立及維持與永續報告書編製有關之必要內部控制，以確保永續報告書中所選定之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人會計研究發展基金會所發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或相關之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信相關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對久正公司民國 114 年度(2025 年度)永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所還遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策或程序。

-1-

An international network of independent accounting firms
affiliated to meet the challenges of a global market place

國際獨立會計師事務所聯盟
不斷迎接市場上的新挑戰

維揚聯合會計師事務所
WEYONG INTERNATIONAL CPAS & CO.

台中市40350西區公益路52號10樓之1
10F-1, No. 52, Gongyi Rd., Taichung City 40350 Taiwan
Tel: +886-4-23192789 Fax: +886-4-23225038



所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得久正公司民國 114 年度(2025 年度)永續報告書，並閱讀其內容；
- 訪談久正公司管理階層及相關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就永續報告書所選定之確信標的資訊執行分析性程序，或於必要時檢視相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存在重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

久正公司民國 114 年度(2025 年度)永續報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及久正公司管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊有未依適用之報導基準編製而須作重大修正之情形。

其他事項

本確信報告出具後，久正公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負責該等資訊重新執行確信工作之責任。

維揚聯合會計師事務所

會計師： 

事務所地址：台中市西區公益路 52 號 10 樓之 1

中華民國 115 年 06 月 26 日

-2-

An international network of independent accounting firms
affiliated to meet the challenges of a global market place

國際獨立會計師事務所聯盟
不斷迎接市場上的新挑戰

維揚聯合會計師事務所
WEYONG INTERNATIONAL CPAs & CO.

台中市40350西區公益路52號10樓之1
10F-1, No.52, Kong-I Rd, Taichung City 40350 Taiwan
Tel: +886-4-23192789 Fax: +886-4-23225038



確信標的資訊彙總表						附件一
編號	確信標的資訊				永續報告書 對應章節	適用 基準
1	廢棄物產出				5.4.3 廢棄物清運	GRI Standards 306-3 廢棄物的產生 306-4 廢棄物的處置 移轉 306-5 廢棄物的直接 處置
廢棄物組成		2025 年				
		產出	處置移轉	直接處置		
一般廢棄物		54.91	-	54.91		
一般事業廢棄物	D 類	2.77	-	2.77		
	R 類	2.52	2.52	-		
	E 類	0.23	-	0.23		
有害事業廢棄物		C 類	0.16	-	0.16	
總量		60.59	2.52	58.07		
廢棄物處置方式						
處置移轉		2025 年				
		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	-	2.52	2.52		
	其他回收作業	-	-	-		
	總量	-	2.52	2.52		
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	-	2.52	2.52	

- 3 -

An international network of independent accounting firms
affiliated to meet the challenges of a global market place

國際獨立會計師事務所聯盟
不斷因應市場上的新挑戰

維揚聯合會計師事務所
WEYONG INTERNATIONAL CPAs & CO.

台中市40350西區公益路52號10樓之1
10F-1, No.52, Kong-I Rd, Taichung City 40350 Taiwan
Tel: +886-4-23192789 Fax: +886-4-23225038



編號	確信標的資訊	永續報告書 對應章節	適用 基準																																																																					
	<table><tr><th rowspan="2">直接處置</th><th colspan="3">2025 年</th></tr><tr><th>現場</th><th>離場</th><th>總量</th></tr><tr><td>一般廢棄物</td><td>焚化</td><td>-</td><td>54.91</td><td>54.91</td></tr><tr><td rowspan="4">一般事業廢棄物</td><td>焚化處理+掩埋</td><td>-</td><td>2.77</td><td>2.77</td></tr><tr><td>物理處理+掩埋</td><td>-</td><td>0.23</td><td>0.23</td></tr><tr><td>其他處置作業</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>總量</td><td>-</td><td>3.00</td><td>3.00</td></tr><tr><td rowspan="4">有害事業廢棄物</td><td>焚化處理+掩埋</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>物理處理+掩埋</td><td>-</td><td>0.16</td><td>0.16</td></tr><tr><td>其他處置作業</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>總量</td><td>-</td><td>0.16</td><td>0.16</td></tr><tr><td>合計</td><td>總量</td><td>-</td><td>58.07</td><td>58.07</td></tr></table>	直接處置	2025 年			現場	離場	總量	一般廢棄物	焚化	-	54.91	54.91	一般事業廢棄物	焚化處理+掩埋	-	2.77	2.77	物理處理+掩埋	-	0.23	0.23	其他處置作業	-	-	-	總量	-	3.00	3.00	有害事業廢棄物	焚化處理+掩埋	-	-	-	物理處理+掩埋	-	0.16	0.16	其他處置作業	-	-	-	總量	-	0.16	0.16	合計	總量	-	58.07	58.07																				
直接處置	2025 年																																																																							
	現場	離場	總量																																																																					
一般廢棄物	焚化	-	54.91	54.91																																																																				
一般事業廢棄物	焚化處理+掩埋	-	2.77	2.77																																																																				
	物理處理+掩埋	-	0.23	0.23																																																																				
	其他處置作業	-	-	-																																																																				
	總量	-	3.00	3.00																																																																				
有害事業廢棄物	焚化處理+掩埋	-	-	-																																																																				
	物理處理+掩埋	-	0.16	0.16																																																																				
	其他處置作業	-	-	-																																																																				
	總量	-	0.16	0.16																																																																				
合計	總量	-	58.07	58.07																																																																				
2	<table><tr><th rowspan="2">年度</th><th colspan="4">2025 年</th></tr><tr><th colspan="2">員工</th><th colspan="2">非員工</th></tr><tr><th>項目</th><th>男性</th><th>女性</th><th>男性</th><th>女性</th></tr><tr><td>1. 當年度平均員工人員</td><td>91</td><td>120</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>2. 總工作時數</td><td>177,632</td><td>234,240</td><td>8,760</td><td>3,904</td></tr><tr><td>3. 主要工傷類別</td><td>無</td><td>其他</td><td>無</td><td>無</td></tr><tr><td>4. 可記錄之職業傷害總數</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>5. 可記錄之職業傷害比率</td><td>0.000</td><td>0.854</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>6. 職業傷害所造成的死亡數</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>7. 職業傷害所造成的死亡率</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>8. 嚴重職業傷害數（排除死亡人數）</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>9. 嚴重職業傷害比率（排除死亡人數）</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>10. 職業病數</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>11. 職業病率</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	年度	2025 年				員工		非員工		項目	男性	女性	男性	女性	1. 當年度平均員工人員	91	120	2	2	2. 總工作時數	177,632	234,240	8,760	3,904	3. 主要工傷類別	無	其他	無	無	4. 可記錄之職業傷害總數	0	1	0	0	5. 可記錄之職業傷害比率	0.000	0.854	0	0	6. 職業傷害所造成的死亡數	0	0	0	0	7. 職業傷害所造成的死亡率	0	0	0	0	8. 嚴重職業傷害數（排除死亡人數）	0	0	0	0	9. 嚴重職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0	0	0	10. 職業病數	0	0	0	0	11. 職業病率	0	0	0	0	6.5.2 危害識別與風險評估	GRI Standards 403-9 職業傷害 403-10 職業病
年度	2025 年																																																																							
	員工		非員工																																																																					
項目	男性	女性	男性	女性																																																																				
1. 當年度平均員工人員	91	120	2	2																																																																				
2. 總工作時數	177,632	234,240	8,760	3,904																																																																				
3. 主要工傷類別	無	其他	無	無																																																																				
4. 可記錄之職業傷害總數	0	1	0	0																																																																				
5. 可記錄之職業傷害比率	0.000	0.854	0	0																																																																				
6. 職業傷害所造成的死亡數	0	0	0	0																																																																				
7. 職業傷害所造成的死亡率	0	0	0	0																																																																				
8. 嚴重職業傷害數（排除死亡人數）	0	0	0	0																																																																				
9. 嚴重職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0	0	0																																																																				
10. 職業病數	0	0	0	0																																																																				
11. 職業病率	0	0	0	0																																																																				

- 4 -

An international network of independent accounting firms
affiliated to meet the challenges of a global market place

國際獨立會計師事務所聯盟
不斷因應市場上的新挑戰

維揚聯合會計師事務所
WEYONG INTERNATIONAL CPAs & CO.

台中市40350西區公益路52號10樓之1
10F-1, No.52, Kong-I Rd, Taichung City 40350 Taiwan
Tel: +886-4-23192789 Fax: +886-4-23225038



編號	確信標的資訊	永續報告書 對應章節	適用 基準
12:	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。 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得急性、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。 9. 非員工當年度平均員工人數之統計範圍包含清潔人員及保全人員,不包含廠商及顧問人員。		

- 5 -

An international network of independent accounting firms
affiliated to meet the challenges of a global market place

國際獨立會計師事務所聯盟
不斷因應市場上的新挑戰

