

INNOVATION
RADIANT

熱映光電
股份有限公司

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report



目錄

1、關於本報告書	3
1.01 經營者的話	3
1.02 關於本公司	4
1.03 報告書資訊	5
2、永續經營	6
2.01 永續發展策略	6
2.02 推動永續發展機制	6
2.03 董事會及功能性委員會	13
2.04 經營績效	19
2.05 產品及服務	21
3、利害關係人與重大主題	22
3.01 利害關係人議合	22
3.02 決定重大主題的流程	23
3.03 重大主題列表	24
3.04 重大主題之管理	25
4、治理面	26
4.01 誠信經營	26
4.02 風險管理	28
4.03 參與各類社團組織	31
4.04 供應商管理	31
4.05 執行貪腐相關風險評估	34
5、社會面	35
5.01 人力發展	35
5.02 薪酬與福利	40
6、環境面	45
6.01 氣候變遷	45
6.02 氣排放量、用水量	49
7、附錄	51
7.01 附錄一、GRI 內容索引	51
7.02 附錄二、氣候相關資訊	55

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

本公司以專精之紅外線量測技術為基石，同時跨足醫療電子產業及精密量測產業。本公司深耕多年之耳溫槍、額溫槍等體溫量測產品係屬醫療器材產業，隨全球生技醫療產業總市值逐年增加及各國政府積極扶植生技產業的趨勢下未來將持續成長。

本公司持續秉持審慎的姿態、積極的行動開創未來，於品質、創新、產品及服務上，積極履行追求卓越之路，深入紅外線量測技術，多元開發出更優異的產品，將研發成果更快速且廣泛落實於電子醫療及精密量測等領域，讓人們於自身及環境，得以享受更健康、更環保、更安全舒適及更高品質的生活，以實踐企業營收及獲利穩定發展之基本目標。

在「推動環境永續」方面，為落實「與環境和諧共生、共創永續價值」目標，本公司持續精進製造相關技術及節能、節水、減碳等作為，採取相關措施以降低對於生物多樣性與森林生態的影響。

在「建立友善職場」方面，本公司依循《人權政策》，提供同仁安全、健康、具挑戰性與樂趣的工作環境及教育訓練，並訂定《預防職場不法侵害聲明》，保障員工受到應有的尊重。

2024年，本公司持續營造多元、雙向、高度信任的溝通環境，並規劃豐富的員工活動，進一步強化員工關係；而為實踐多元共融職場的理念，本公司永續發展委員會，固定召開會議，討論多元、公平、包容相關議題，並推動多項措施，為員工建立友善的工作環境。在「投入社會參與」方面，本公司持續深耕「關懷弱勢」、「照護學童」等公益事項，包含：

1. 6月邀請並資助新竹家扶中心一同參與旅遊活動。
 2. 7月邀請並資助新竹家扶中心一同參與電影欣賞活動。
 3. 持續支持財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會認養兒童超過十年以上。
 4. 每月捐贈創世基金會發票。
 5. 每月捐贈勵馨基金會零錢金。
- 為弱勢族群及社會公益貢獻心力。

隨著科技的快速發展，世界正以過去不曾有過的速度快速轉變，人類社會和商業模式也面臨結構性的變化。面對數位科技、淨零減碳、產業人才培育等挑戰，本公司將持續專注核心本業，運用創新技術及產業關鍵角色，提供更具能源效率的產品；亦將和上下游夥伴攜手，向外擴展我們的永續行動，透過實踐 ESG 提升企業韌性及活力。此外，我們也會和所有利害關係人維持良好互動、共同成長，落實「深耕永續價值」、「創造社會共好」的永續願景，為打造更好的世界盡一分心力。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

熱映光電股份有限公司 成立於 2000 年，從事耳溫槍、額溫槍、紅外線精密溫度儀、紅外線精密氣體監測儀等產品之研發與製造，總部位於台灣新竹縣寶山鄉新竹科學園區工業東九路三號一樓。

本公司產品之紅外線精密溫度儀屬於精密量測電子產品，視終端客戶實際應用領域貢獻於各產業溫度量測之用，目前已廣泛應用於汽修、空調、食品業、居家生活產業甚至能源產業及環保節能等多元應用。本公司並持續以企業核心能力紅外線量測技術為產品開發基礎，研發推廣紅外線熱像儀系列產品，將溫度量測由過去之單點溫度量測工具，大幅提升技術門檻進化為全像式溫度量測。本公司預期結合上述產品各系列機種陸續開發問世後，可望更廣泛應用於醫療科技、安全監控、環保節能、全方位感測運用等諸多用途領域及其相關產業。

本公司自紅外線氣體監測儀及其專用模組正式推出上市以來，精密量測產品自過去專精之溫度量測進一步跨足至二氧化碳等特定氣體濃度量測應用領域，由於各國政府及公民均高度重視空氣中二氧化碳濃度等環境品質指標，陸續以室內空氣品質管理相關辦法明定各指定場所改善室內空氣品質之二氧化碳等氣體濃度符合法定標準，本系列產品並已延伸應用於環境品質監控、環保農業等綠色產業，成為持續推升企業未來營收及獲利成長之重要動能。

公司簡介

公司名稱	熱映光電股份有限公司
公司型態	上櫃、股份有限公司
組織創立時間	2000 年 6 月
總部位置	台灣新竹縣寶山鄉新竹科學園區工業東九路三號一樓
產業類別	其他電子類
主要產品及服務	耳溫槍、額溫槍、紅外線精密溫度儀、紅外線精密氣體監測儀
實收資本額	432,898 仟元
淨銷售額	420,527 仟元
員工人數	61 人

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	承包商	45
供應商	經銷商	19
供應商	批發商	0
客戶	公司行號	119
客戶	終端消費者	1
其他商業關係	合作夥伴	0

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇為僅包含母公司熱映光電股份有限公司。

https://www.radiantek.com.tw/ch/investors/finance-detail/2024_1/

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書為首次編製，故無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財會暨行政部

電話：03-6111666 分機 8212

電子信箱：ir@radiantek.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.radiantek.com.tw/ch/>

公司地址：新竹縣寶山鄉 新竹科學園區工業東九路 3 號 1 樓

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

本公司永續發展政策為「綠色品質、創新獲利、回饋社會」，並以「客戶滿意、創造財富、永續環境」為企業努力目標。在深耕產業發展及創造利潤的同時，亦相當重視公司治理、客戶權益、員工照護、環境永續及社會公益等領域的正向發展。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司透過深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新及整合，持續改進我們的產品和服務，在滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

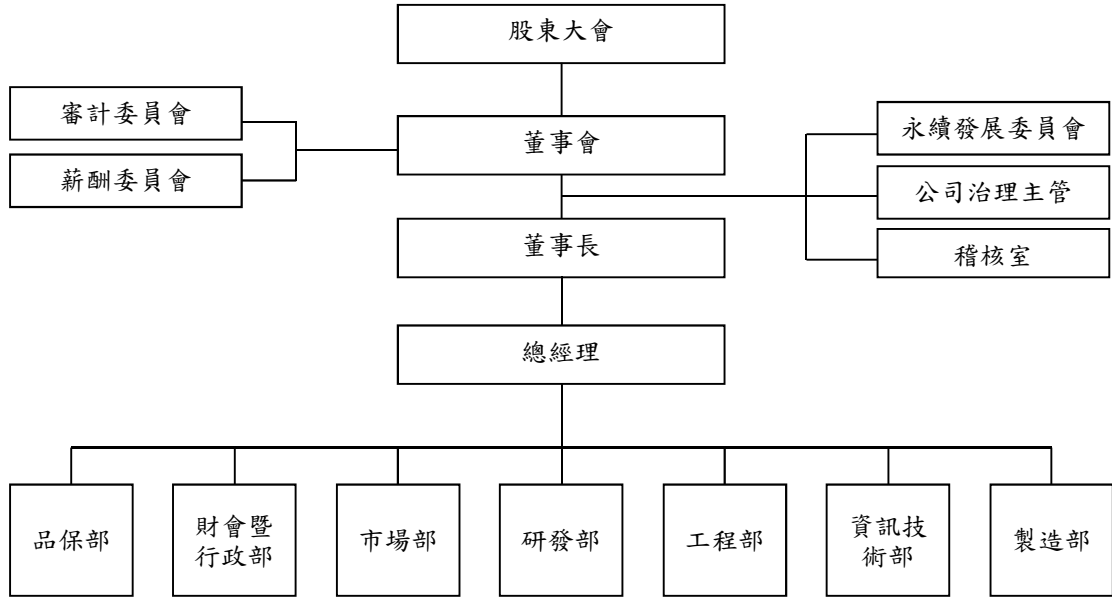
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

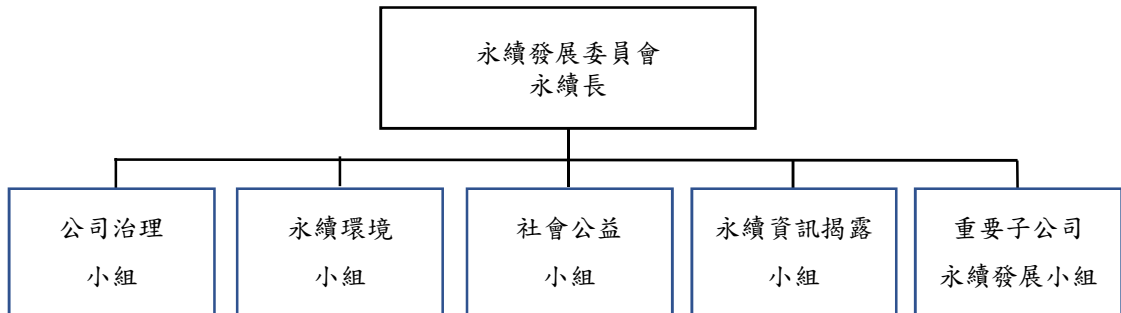
為實踐 ESG 願景與使命，熱映光電股份有限公司成立「永續發展委員會」，做為公司內部的永續發展治理單位，由總經理 黃幼謙 先生擔任「永續長」，並由六位高階主管擔任委員。永續發展委員會訂定「永續發展委員會組織規章」並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責及義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每季定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由六位高階主管擔任委員，委員會轄下按照功能權責成立五個執行小組，包含公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組、重要子公司永續發展小組。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每季向永續發展委員會報告。

永續治理架構組織圖



永續發展委員會組織圖



2.02.2 運作情形

2024 年永續發展委員會共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%。

永續發展委員會歷次開會溝通事項

日期	重要決議事項
113/08/28 第一屆 第一次 永續發展委員會	<p>第一案：本公司永續發展委員會成員新增委員案。 決議：經主席徵詢全體出席委員同意通過。 執行情形：決議內容新增委員。</p> <p>第二案：本公司推動永續發展執行情形及永續發展實務守則差異情形及原因討論案。 決議：經主席徵詢全體出席委員同意通過。 執行情形：依評估及決議內容執行並將於年報揭露。</p> <p>第三案：本公司公司氣候相關資訊討論案。 決議：經主席徵詢全體出席委員同意通過。 執行情形：依評估及決議內容執行並將於年報揭露。</p> <p>第四案：訂定本公司「供應商行為準則」討論案。 決議：經主席徵詢全體出席委員同意通過。 執行情形：依決議內容執行。</p>
113/10/23 第一屆 第二次 永續發展委員會	<p>第一案：本公司 ESG 永續報告書編製輔導作業及委託事項討論案。 決議：經主席徵詢全體出席委員意見後，決議輔導顧問及平台工具合作廠商如下： ESG 永續報告書輔導顧問：勤業眾信聯合會計師事務所 氣體盤查輔導顧問：科建管理顧問股份有限公司 氣體盤查平台工具：鼎新電腦-碳總管平台系統 執行情形：依決議內容執行。</p>

董事會歷次開會溝通事項

日期	重要決議事項
113/03/07 第九屆 第九次 董事會	<p>第一案：本公司 112 年度自結合併財務報告暨個體財務報告承認案。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容已完成申報公告作業，並送呈 06 月 12 日股東常會進行承認。</p> <p>第二案：簽證會計師事務所暨簽證會計師獨立性評估案。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依評估及決議內容執行並將於年報揭露。</p> <p>第三案：本公司 113 年度簽證會計師委任及報酬案。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容委任會計師進行簽證。</p> <p>第四案：本公司 112 年度營業報告書暨 113 年度營運計劃案。</p>

日期	重要決議事項
	<p>決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容登載於年報，並於 06 月 12 日股東常會進行報告。</p> <p>第五案：本公司 112 年度盈餘分配案。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容進行配發作業，並於 06 月 12 日股東常會進行報告。</p> <p>第六案：本公司民國 112 年度員工酬勞提列案。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容不發放員工酬勞。</p> <p>第七案：本公司民國 112 年度董事酬勞提列案。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容不發放董事酬勞。</p> <p>第八案：擬修訂本公司「章程」案。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容送呈 06 月 12 日股東常會進行討論。</p> <p>第九案：本公司 112 年度「內部控制制度聲明書」案。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容已完成申報作業。</p> <p>第十案：本公司對昆山熱映光電有限公司預付款資金貸與案。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容執行資金貸與作業並完成申報作業。</p> <p>第十一案：本公司與兆豐國際商業銀行信用額度簽定案(年度續約)。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：將依決議內容進行續約作業。</p> <p>第十二案：本公司與彰化銀行信用額度簽定案(年度續約)。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：將依決議內容進行續約作業。</p> <p>第十三案：民國 113 年股東常會召開及受理股東提案事宜。 決議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容已於 06 月 12 日召開股東常會。</p>

日期	重要決議事項
113/05/07 第九屆 第十次 董事會	<p>第一案 案 由：本公司 113 年度第一季合併財務報表承認案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容已完成申報公告作業。</p> <p>第二案 案 由：本公司 113 年度財務預算討論案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容執行預算作業。</p> <p>第三案 案 由：本公司對昆山熱映光電有限公司預付款資金貸與案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容執行資金貸與作業並完成申報作業。</p> <p>第四案 案 由：本公司擬變更「公司治理主管」人事案。 決 議：因利益迴避之原則，總經理黃幼謙先生、財務長賴子睿先生迴避後，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容已完成申報公告作業。</p> <p>第五案 案 由：本公司於董事會轄下設置永續發展委員會，並訂定本公司「永續發展委員會組織規程」案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容已設置永續發展委員會。</p> <p>第六案 案 由：本公司委任董事黃幼謙先生擔任永續發展委員會成員，並擔任「永續長」職務案。 決 議：因利益迴避之原則，董事黃幼謙先生迴避後，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容已完成申報公告作業。</p> <p>第七案 案 由：修訂本公司「審計委員會組織規章」案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事同意通過。 執行情形：依決議內容送請審計委員會執行相關組織規章。</p>

日期	重要決議事項
113/08/06 第九屆 第十一次 董事會	<p>第一案 案 由：本公司 113 年度第二季合併財務報告案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容已完成申報公告作業。</p> <p>第二案 案 由：修訂本公司「董事會議事規則」案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行並於 114 年股東常會進行報告。</p> <p>第三案 案 由：本公司對昆山熱映光電有限公司預付款資金貸與案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行資金貸與並完成申報作業。</p> <p>第四案 案 由：本公司變更「公司治理主管」人事案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行並完成申報作業。</p> <p>第五案 案 由：本公司變更「稽核主管」人事案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行並完成申報作業。</p> <p>第六案 案 由：本公司永續發展委員會成員職務調整並新增委員案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行永續發展委員會相關作業。</p> <p>第七案 案 由：續保董事責任保險案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容完成董事責任險續保作業。 保險期間為 113 年 08 月 28 日中午 12:00 至 114 年 08 月 28 日中午 12:00。</p>

日期	重要決議事項
113/11/05 第九屆 第十二次 董事會	<p>第一案 案 由：本公司 113 年度第三季合併財務報告案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容已完成申報公告作業。</p> <p>第二案 案 由：簽證會計師事務所暨簽證會計師獨立性評估案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依評估及決議內容執行並於年報揭露。</p> <p>第三案 案 由：本公司 114 年度簽證會計師委任及報酬案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容委任會計師進行簽證。</p> <p>第四案 案 由：本公司對昆山熱映光電有限公司預付款資金貸與案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行資金貸與並完成申報作業。</p> <p>第五案 案 由：本公司民國 114 年擬實施之經理人各項薪資報酬建議案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行薪資報酬作業。</p> <p>第六案 案 由：擬修訂本公司「公司治理實務守則」案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行「公司治理實務守則」規定。</p> <p>第七案 案 由：本公司擬新增內部控制制度管理辦法案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行相關管理辦法。</p> <p>第八案 案 由：提報本公司 114 年度稽核計畫案。 決 議：經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 執行情形：依決議內容執行本年度稽核作業。</p>

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

本公司 ESG 政策的願景與使命，以董事會為永續發展相關議題之最高決策單位，於民國 113 年成立「永續發展委員會」，由董事暨總經理擔任「永續長」，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計劃。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續發展專案之推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由本公司永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續發展政策，並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，永續發展委員會再由永續長彙整資訊呈報給董事會。

本公司定期每半年檢視永續發展的進展情況，及時調整策略和行動方案，確保企業能夠持續改進，並向董事會和利害關係人報告。董事會專注於關鍵指標和達成目標與否，建立完善的監督機制，確保實現永續發展的目標。

本報告書為首次編製，未來每年度將檢討前一報導期間重大主題之相關永續發展成果，作為下一報告週期之議題評估資訊。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由高階主管所擔任之各小組當責委員檢核資料，而後由公司治理主管進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果優良，自評結果並提報至董事會。此外，本公司得每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，其結果將被用來修訂組織規章，以增進董事會運作績效。

績效評估內容包含以下三面向：

- 一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋法律、學術及財務會計等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：設置審計委員會及風險委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項；另設置風險管理委員會於高階管理層，負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。
- 三、對永續經營之態度：設置永續發展委員會，由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果優良，自評結果並提報至董事會，顯示董事會及各功能性委員會整體運作順暢，並符合公司治理要求，善盡職責與督導公司策略，未來將持續精進董事會職能，以提升公司治理成效。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。

2024 年董事會全體董事進修時數達 42 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，董事會進修情形可參閱 熱映光電股份有限公司股東會年報第 29 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	周至元	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
		中華民國公司經營暨永續發展協會	如何有效降低企業生產運作之網宇安全風險	3
董事	黃幼謙	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 2030/2050 綠色工業革命	3
董事	舒偉仁	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
董事	邱琦瑛	中華民國公司經營暨永續發展協會	併購交易盡職調查及財務評估	3
		社團法人中華公司治理協會	不誠信經營責任與證券不法案件分析	3
獨立董事	蘇冠暉	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續報導允當揭露三步曲	3

			財報審閱常見缺失及取得/處分資產常見問題	3
獨立董事	陳進明	台灣投資人關係協會	2024 年新版公司治理暨董事會績效評鑑實務解析	3
			資安治理在董事會的角色與責任	3
獨立董事	王庭鴻	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事不得不知的十大永續議題	3
			碳權交易機制與碳管理應用	3
		財團法人中華公司治理協會	審計委員會如何解讀與使用審計品質指標	3

2.03.2 董事會結構及運作業形

本公司為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，成員組成以各項專業能力及多元化目標為考量依據，除兼任公司經理人之董事不超過董事席次三分之一外，就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針。

本公司董事會成員具備執行職務之知識、技能及素養如下表揭露：

職稱	姓名	性別	年齡			平均任期	外部獨立性	產業經驗	專業能力						
			41~50歲	51~60歲	61~70歲				經營管理	國際市場	風險管理	會計服務	法律	永續發展	資訊安全
董事長	周至元	男			✓	6年	執行董事	電子產品研究開發	✓	✓	✓			✓	✓
法人董事代表人	黃庭洋	男	✓			24年	非執行董事	電子產品研究開發	✓	✓	✓			✓	✓
董事	黃幼謙	男			✓	25年	執行董事	電子產品研究開發	✓	✓	✓			✓	✓
董事	邱琦瑛	女		✓		3年	非執行董事	法律專業(律師)		✓	✓		✓		
獨立董事	陳進明	男		✓		6年	具獨立性董事	會計專業(會計師)				✓			
獨立董事	蘇冠暉	男	✓			6年	具獨立性董事	電子物理系(大學教授)		✓				✓	
獨立董事	王庭鴻	男		✓		3年	具獨立性董事	法律專業(律師)		✓			✓		

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2022 年 6 月 14 日至 2025 年 6 月 13 日，由七位董事（含三位獨立董事）組成，其中女性董事有一位，占比為 14.28%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 5 頁。

2.03.2.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實本公司 ESG 政策及「關心生活、善用資源、貢獻社會」的企業願景，本公司已修訂「公司治理實務守則」和「防範內線交易管理辦法」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 4 次董事會，實際出席率達 92.86%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、依董事選舉辦法及公司治理實務守則等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外依據公司法規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就董事候選人名單選任 7 人(含獨立董事 3 人)，董事任期為三年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司之董事依據公司「章程」、「董事會議事規則」及相關法令行使職權。根據「董事會議事規則」的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。本公司 2024 年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、年報第 62 頁揭露。

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司「董事會議事規則」及「功能性委員會之組織規章」中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2024 年股東會年報第 5~6 頁及第 62 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

本公司董事會成員薪酬組成來自：

- (一) 董事酬勞
- (二) 會議車馬費
- (三) 執行業務所得

其中董事酬勞項目於公司獲利盈餘時，由薪酬委員會審議後提董事會決議，依盈餘獲利數額每年給付。給付需考量各別董事對於企業營運、監督公司、執行策略、遵循法規等面向，最後給付酬勞。目前最高治理單位並未制訂「索回機制」及「退休福利」。

董事會成員如有兼任高階管理階層之經理人時，薪酬組成加計來自

- (一) 薪資
- (二) 獎金
- (三) 酬勞
- (四) 退職退休金
- (五) 認股權

其中薪資、退職退休金為固定所得，其他之獎金、酬勞、認股權為變動所得，此部份需依照員工考績及綜合評估後進行給付酬勞。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報第 13~14 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報第 15~16 頁。

目前對於高階管理階層並未制訂「浮動薪資」、「簽約獎金或招聘獎勵金」、「退休福利」等制度。

(1) 索回機制

總經理及高階主管的獎金發放主要依據公司經營績效、ESG 表現。索回機制是一種重要的企業治理機制，有助於維護公司利益、提升管理階層的行為準則，並增強公司商譽。未來如遇重大風險事件影響公司商譽，公司將考量制定「高階主管薪酬索回機制」，依機制辦理減少或取消獎金給付。

(2) 薪酬與永續績效的連結

本公司未來考量將永續績效納入薪酬體系，透過績效獎金形式實施。獎金制度不僅讓員工共享公司成果，還將各部門為實現 2050 年碳中和目標所設定的碳排強度達成情況納入考量。此外，本公司亦可將風險管理及永續管控等指標納入績效獎金的考核項目，確保考核結果與公司治理、整體營運及永續發展相結合，促進公司長期目標的實現。

(3) 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2022 年 6 月 14 日至 2025 年 6 月 13 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 30~33 頁及第 43 頁。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 3 位（其中 3 位皆為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年，薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議。

薪酬委員會由 3 位獨立董事組成，參與利害關係人議合，包含

- (1) 股東會接受股東提問及意見
- (2) 政府單位法令宣導會及應遵循事項公告
- (3) 員工意見信箱

考量各方意見並將其納入薪酬相關考量事項。

目前薪酬委員會並未引進薪酬顧問參與薪酬的制定。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 4 次會議。

3. 永續發展委員會

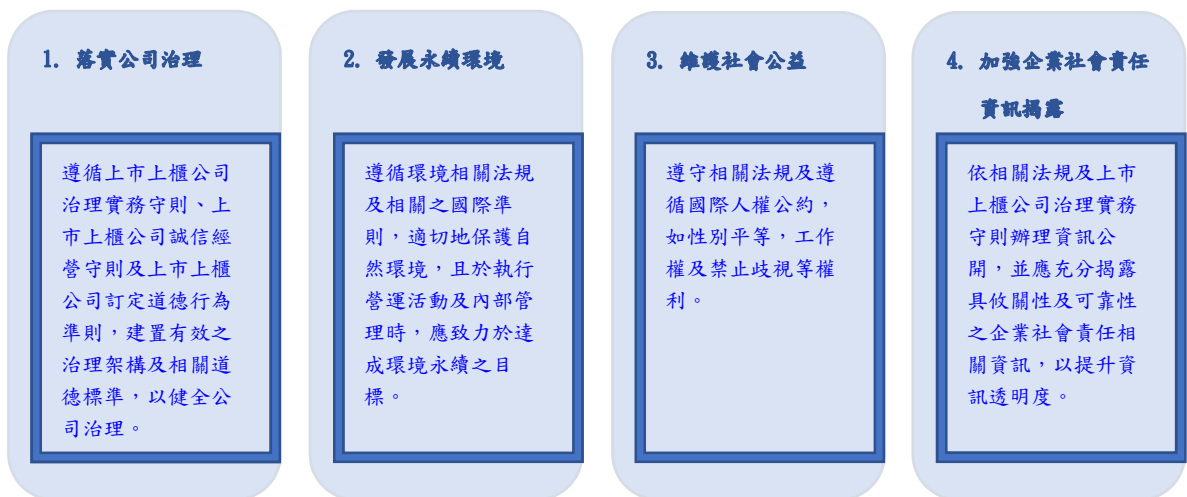
永續委員會由董事黃幼謙先生擔任召集人，並擔任永續長，積極履行董事會賦予的相關職權，包括：推動及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事

項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。2024年，永續發展委員會共舉行了2次會議。

2.03.4 永續發展承諾與原則

本公司已於2024年設置「永續發展委員會」，目前由董事暨總經理黃幼謙擔任永續長並為召集人，由六位高階主管擔任委員。共同掌握全球永續脈動，分析治理、環境及人與人權等永續議題，並將其結合核心業務，訂立策略性永續發展願景及目標，持續推動產品與服務創新。

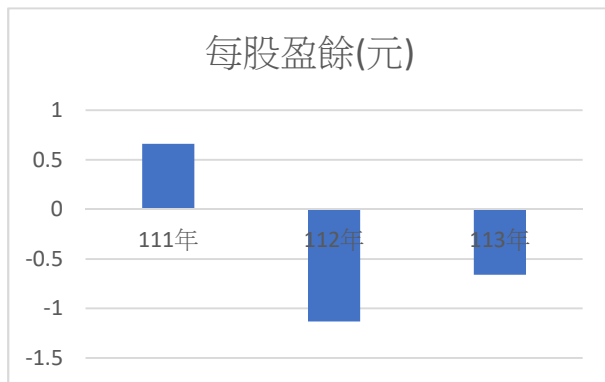
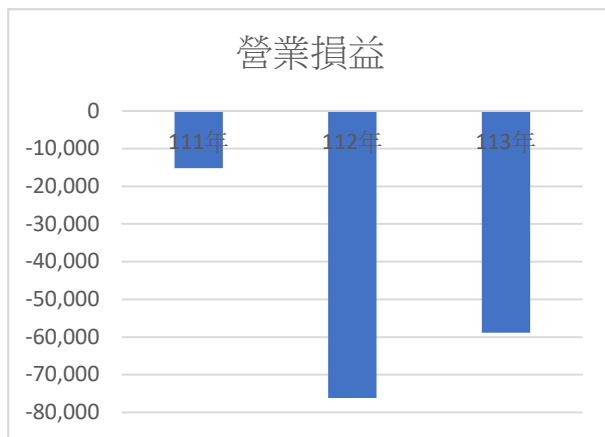
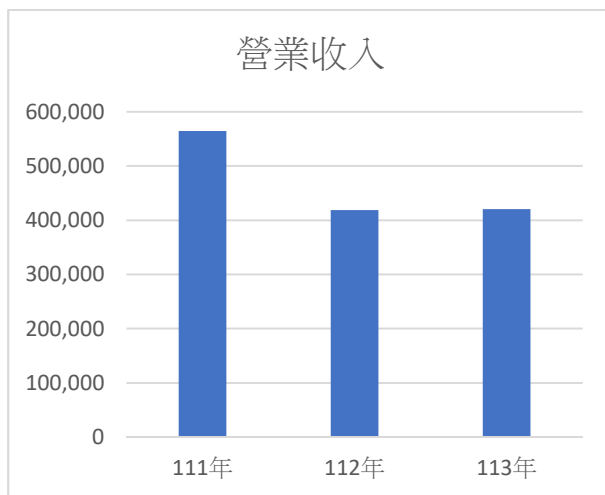
本公司目前處於推動企業永續發展之成長階段，訂有永續發展四大原則(詳如下圖)，每年定期將永續發展政策目標、重點計畫與績效成果提交至董事會覆核，並透過利害關係人議合與重大議題鑑別，掌握對本公司營運造成顯著影響及利害關係人關注之議題，並積極回應利害關係人之期許。如有關鍵重大事件或影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位向董事會報告事由及因應措施，確保最高治理單位及時掌握情況。



2.04 經營績效

經濟績效表彰公司營運狀況，為公司永續經營之基石，公司營運狀況之優劣，直接影響公司股東與員工，而合作夥伴如供應商、客戶、消費者等利害關係人亦會受到程度不一之影響。

針對每月經營狀況，本公司內部按月編製各類產品管理報表等完整資訊供管理階層對結果做出評鑑與後續發展追蹤，以及時對公司營運狀況之優劣做出適當控制和處置，並不定期依據使用單位與管理單位需求，調整營運績效指標，以真實反映營運狀況。



單位：新台幣仟元，惟每股盈餘為元

項目	111年	112年	113年
營業收入	564,555	418,496	420,527
營業成本	128,094	60,694	69,748
營業損益	(15,177)	(76,170)	(58,884)
稅前淨利(損)	33,873	(63,252)	(34,125)
本期淨利(損)	28,664	(48,766)	(28,577)
每股盈餘(元)	0.66	(1.13)	(0.66)
保留盈餘	549,894	480,812	408,945
實收資本額	432,898	432,898	432,898

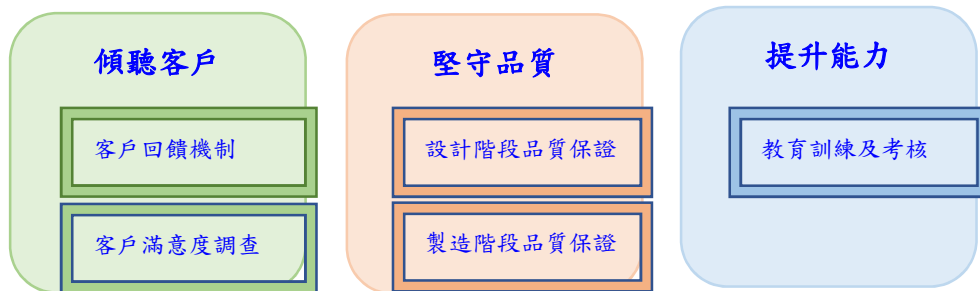
股東權益	1,021,502	926,064	865,894
員工薪資福利	1,92,734	168,123	166,838
董事酬金(含董事酬勞及每月報酬)	382	0	0
股東股利	21,645	43,290	43,290

2.05 產品及服務

2.05.1 產品品質管理

為提供給客戶品質優良、穩定且合規的產品，本公司訂有「品質政策」，依循傾聽客戶、堅守品質、提升能力三大基礎原則，執行品質保證等活動，透過系統化管理確保各項產品之品質、安全及合規性等面向皆完整無虞。

113年本公司未發生因違反有關產品與服務的健康及安全法規之事件而遭裁罰之情事，亦無發生違反產品與服務之資訊與標示規定/行銷傳播(包含廣告、促銷及贊助)的法規或自願性規約的事件。



2.05.2 為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比

本公司參考 IECQ QC 080000 標準，並參考最新國際趨勢與法規進行產品和服務對健康和安全的系統性評估。公司針對所有產品和物料進行嚴格的管控，以達到高標準的健康與安全管理目標。

113年本公司對100%的主要產品進行了健康與安全衝擊評估。這些評估涵蓋了產品的生產、包裝、運輸及最終使用階段，確保所有產品符合客戶與市場對健康和安全的 yêu cầu。

具體措施包含：

1. 有害物質管控系統: 建立「綠色產品符合作業」程序書及相關作業說明書，監控所有產品中的有害物質，確保產品在整個生命週期中不會對消費者健康構成危害。
2. 產品技術改進: 公司針對產品進行持續的設計與製程技術改進，減少生產過程中對環境及人員健康的潛在風險。

3. 供應商管理:通過嚴格的供應商選擇與審核，確保供應的物料符合公司內部的健康與安全標準。

評估結果顯示所有產品均符合國際健康與安全標準，公司將持續投入資源，用以提升健康與安全管理，並逐年改進產品的安全性和環保性。而這些措施有助於減少產品生命週期中的潛在風險，為市場提供更安全的完善產品。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為客戶、股東/投資人、員工、政府機關、供應商。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通實績
客戶	顧客滿意度調查 日常電話/mail/面訪	每年 不定期	產品品質與安全 客戶關係管理 人權與多元化包容 誠信經營	客戶服務部 業務人員 業務主管	顧客滿意度調查
股東	股東常會 法說會 永續報告書 年報 財務報告 網站投資人專區	每年 每年 每年 每年 不定期	經濟績效 公司治理 法規遵循 誠信經營	公司治理單位 財會暨行政部	每季財務報表 重大訊息 法人說明會 股東會 永續報告書
員工	職工福利委員會活動 績效考核 教育訓練 內部溝通機制 勞資會議內部公佈欄	每年 每年 不定期 不定期 每季	人才吸引與員工福利 人權與多元化包容 職業安全及衛生	職工福利委員會 財會暨行政部 人資課	年度績效考核 福委會會議及實體旅遊活動 教育訓練 28 場次 勞資會議 4 場
政府機關	政府函詢 行政院公報資訊網 電話 /e-mail	不定期 不定期 不定期	溫室氣體管理及減碳 職業安全及衛生 公司治理 法規遵循	公司治理單位 財會暨行政部	發布函令 宣導說明會
供應商	供應商評鑑 日常電話/e-mail 面訪	每年 不定期 不定期	經濟效益 誠信經營 客戶關係管理	製造部 品保部 研發部	供應商評鑑結果

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司彙總三間同業及參考主管機關發布之永續報告書-重大主題揭露範例指引，最終彙整出涵蓋 6 個治理面向、3 個社會面向及 2 個環境面向共 11 個永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

三、排定衝擊優先順序

本公司以問卷方式，依衝擊發生之可能性、規模和範疇，分析順序如下：

1. 發生可能性：依照問卷填答者個人專業、過去業務上經驗、以及對公司未來計畫之瞭解，評估該衝擊發生的可能性進行評分。
2. 衝擊程度：依照問卷填答者請以正面衝擊產生之效益及負面衝擊產生之嚴重性進行評分，有效評估各議題對公司營運的重要性。

最後依評分結果排定衝擊優先順序。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，相關永續議題排如下：

永續議題	發生可能	衝擊程度	重大主題
產品品質與安全	4.20	4.20	是
經濟績效	3.73	3.93	是
誠信經營	4.33	3.80	是
客戶關係管理	4.20	3.87	是
公司治理	4.20	3.47	是
資訊安全與隱私管理	3.80	3.67	否
人才吸引與員工福利	3.67	3.27	是
8. 法規遵循	4.20	3.60	是

職業安全及衛生	4.07	3.67	是
產品創新與研發	3.60	3.67	否
風險管理	3.80	3.53	否
人權與多元化包容	4.40	3.27	是
人才培育與發展	3.47	2.93	否
溫室氣體管理及減碳	3.60	2.67	是
供應鏈管理	2.87	2.87	否
能源管理	3.33	2.47	否
廢棄物管理	3.73	2.73	否
社會關懷與公益	3.33	3.00	否
氣候變遷因應及策略	3.07	2.67	是

經討論並歸納出本公司 11 個 永續發展重大主題，包括如下：

(一)治理面向：

公司治理、經濟績效、誠信經營、法規遵循、客戶關係管理、產品品質與安全。

(二)社會面向：

人才吸引與員工福利、人權與多元化包容、職業安全及衛生。

(三)環境面向：

氣候變遷因應及策略、溫室氣體管理及減碳。

本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重重大性原則挑選出 11 項重大主題，

重大主題清單包含：

2024 年重大主題清單
公司治理
經濟績效
誠信經營
法規遵循
客戶關係管理
產品品質與安全
人才吸引與員工福利
人權與多元化包容
職業安全及衛生
氣候變遷因應及策略
溫室氣體管理及減碳

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

面向	重大議題	衝擊描述		GRI 主題準則	上游	公司	下游	回應章節
		正面衝擊	負面衝擊		採購	營運 製造	產品 使用	
治理	公司治理	公司內部運作結構、財務與制度透明度、股東保護制度等優良有助於提高公司經營績效，為公司取得較低的資金成本，也可以提高公司價值。	發生違反法遵與舞弊貪腐事件，將造成個人或企業法律訴訟、成本增加、聲譽受損等影響。	GRI2 一般揭露	*	*		2.2 治理單位及薪酬政策 2.3 政策承諾與申訴機制
	經濟績效	公司賺取收入以支應經營成本以及提供員工薪資福利，並將盈餘分配給股東或進行社區投資，創造更高的經濟價值。	經營績效不佳可能導致虧損、組織調整或影響投資人決策與利害關係人對公司的信心。	GRI201 經濟績效		*		2.1 組織概況
	誠信經營	建立誠信經營之企業文化，健全良好商業運作之架構，從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，獲得或維持利益。	發生違反法遵與舞弊貪腐事件，將造成個人或企業法律訴訟、成本增加、聲譽受損等影響。	GRI2 一般揭露		*		2.2 治理單位及薪酬政策 2.3 政策承諾與申訴機制
	法規遵循	建立良好的公司治理與風險控管可防範不誠信行為，創造永續發展環境。強化治理，實現永續經營，提升企業良好形象。	發生非良性競爭行為，及道德倫理危害。	GRI205 反貪腐		*		2.2 治理單位及薪酬政策 2.3 政策承諾與申訴機制
	客戶關係管理	客戶滿意的服務，才能獲得更多的實質肯定，維持與客戶長久合作的關係，將有助於企業的成長及長期發展。擴大市場，促進經濟永續發展	無法滿足客戶的需求，產品與客戶的期待有所差異，失去市場競爭能力，導致失去客戶。	GRI2 一般揭露		*	*	4.3 服務滿意度調查
	產品品質與安全	顧客滿意的品質，才有可能有高度的重複購買行為與忠誠度，重視產品品質及安全，提升顧客對公司的信任度，才能提升企業獲利能力。	產品品質不穩定，可能導致消費者放棄交易或轉而向競爭對手購買同質產品。	GRI2 一般揭露		*	*	4.3 服務滿意度調查
社會	人才吸引與員工福利	人才是公司重要資產，能夠適當地留任、吸引、激勵優秀人才，將有助於提升公司競爭力，並建立良好的雇主品牌。	人才是公司重要資產，能夠適當地留任、吸引、激勵優秀人才，將有助於提升公司競爭力，並建立良好的雇主品牌。	GRI2 一般揭露 GRI202 市場地位 GRI401 勞雇關係 GRI405 員工多元化與平等機會		*		GRI2 一般揭露 GRI202 市場地位 GRI401 勞雇關係 GRI405 員工多元化與平等機會
	人權與多元包容	人權與多元化能促進不同文化之間的交流和融合，能激發員工的工作積極性和創造力，並有助於提高生產力，是社會進步和可持續發展的關鍵因素，亦能為企業與社會帶來更美好的未來。	可能導致社會不同群體之間對某些議題的認知差異，進而引發衝突和對立，過度強調個人權利和差異，亦可能削弱整體對企業的認同感和凝聚力。			*		

職業安全與衛生	重視員工安全、健康及幸福感，並以更具主動性的傷病預防措施或健康促進行動關心員工，將有助於提升公司生產力、確保生產品質與顧客滿意度。	若未盡應盡之注意、未維護員工工作環境的安全，提供必要之訓練、知識與相關防護措施導致工傷，不僅損及員工權益亦可能影響公司名譽。	GRI403 職業健康與安全	*			5.1 員工發展與照顧
環境	氣候變遷因應及策略	氣候變遷可能催生新的商機及發展機會，綠色建築、空氣品質等議題，將推動經濟向綠色、低碳方向轉型，創造並提供更多的商機。	降水模式的變化導致乾旱和洪澇等極端天氣事件頻繁，影響生產及運輸，導致管理及生產成本增加。	*			
	溫室氣體管理及減碳	減碳趨勢下，企業積極參與減碳活動，不僅能提升企業形象和品牌價值，也能增強國際市場的競爭力。	減碳技術發展或轉向低碳能源使用，需要大量的投資包含人力及金錢，可能增加能源成本進而造成企業負擔。	*			

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、公告、溝通會議等管道，進行教育訓練宣導「誠信經營守則」，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱（ir@radiantek.com.tw）、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

申訴事件標準處理流程：

受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

4.01.2 教育訓練及宣導作業

113 年辦理誠信經營及商業秘密宣導課程、防範內線交易宣導、執行職務遭受不法侵害教育訓練 3 場次。

本公司指定財會暨行政部為推動企業誠信經營負責單位，負責協助董事會及管理階層制定及監督誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，並負責向董事會報告誠信經營執行情形及推動成效，並提出未來改善行動或計畫。113 年無貪腐、賄賂和違反誠信經營作業程序相關事件。

其他進修時數統計如下：

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	周至元	證券暨期貨市場發展基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
		經營暨永續發展協會	如何有效降低企業生產運作之網宇安全風險	3
董事	黃幼謙	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		證券暨期貨市場發展基金會	董事暨公司治理主管課程 2030/2050 綠色工業革命	3
董事	舒偉仁	證券暨期貨市場發展基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
董事	邱琦瑛	經營暨永續發展協會	併購交易盡職調查及財務評估	3
		社團法人中華公司治理協會	不誠信經營責任與證券不法案件分析	3
獨立董事	蘇冠暉	會計研究發展基金會	永續報導允當揭露三步曲	3
			財報審閱常見缺失及取得/處分資產常見問題	3
獨立董事	陳進明	台灣投資人關係協會	2024 年新版公司治理暨董事會績效評鑑實務解析	3
			資安治理在董事會的角色與責任	3
獨立董事	王庭鴻	證券暨期貨市場發展基金會	董監事不得不知的十大永續議題	3
			碳權交易機制與碳管理應用	3
		財團法人中華公司治理協會	審計委員會如何解讀與使用審計品質指標	3

4.01.3 貪腐事件之總數及性質

本公司 113 年度無貪腐事件發生

113 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

4.02 風險管理

本公司依據行業特性及重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，訂定相關風險管理政策或策略。

風險管理政策 <https://www.radiantek.com.tw/ch/investors/information/corporate-governance/>

4.02.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合內控規範。此外公司設置多個功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

本公司經董事會核准通過「風險管理政策」，明確規範各風險因子的權責單位，包含：

(1) 公司治理單位

(2) 稽核室

(3) 各部高階管理主管

各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，並將應對措施由各部高階主管向所屬單位人員說明、佈達、人員教育等，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，本公司由總經理或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

本公司風險管理流程

(一) 風險辨識：

針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。

(二) 風險評估：

依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括：

1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。
2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。

(三) 風險控制及監督：

將風險控制及監督分為外部稽核與內部稽核兩部分：

1. 外部稽核

進行全球營運風險管理成效的成熟度評估，分階段進行審查，涵蓋制度文件檢視及實地訪談進行評估。

2. 內部稽核

針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。

於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由執行長或其指派之人負責協調與監督。針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。

(四) 風險溝通:

風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

2024 年重大風險

本公司參考國內外先進企業所發表之 TCFD 報告及永續相關報告書資訊，再藉由短、中、長期發生之風險、發生的可能性與衝擊程度評估風險重大議題，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

短期風險

1. 極端氣候事件：颱風、水災、旱災。影響：環境遭破壞，資產耐用成本提高，原物料供應、產品交付時程受到影響。
2. 外部政策與法規：碳費、碳稅徵收。影響：為符合法規要求造成營運成本增加。
3. 產品與供應鏈：低碳產品及技術要求。影響：低碳產品需求增加，低碳技術導入、使用環保材料及低碳產品認證標準之成本提高。
4. 市場變化：客戶要求碳足跡及減碳政策規劃。影響：減碳壓力提升，花費人力及時間調查內部及供應商碳排量，營運成本提高。

長期風險

1. 極端天氣事件：平均氣溫上升。影響：用電量增加使得營運成本與碳排放量上升；散熱材料品質提高，成本隨之上升。

短期機會

1. 資源效率：減少能源耗用。影響：營運成本下降。

中期機會

1. 能源來源：使用再生能源(綠電)。影響：提升企業形象、減少溫室氣體排放。
2. 市場：因應氣候劇烈變化，永續精神之產品更具競爭力。影響：訂單及營業收入增加。

4.02.2 法規遵循

本公司 2024 年並未發生任何重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件）。

本公司採取了嚴格管控措施，以確保相關事件不會發生，並持續強化內部管理和合規監控，以提升公司的法規遵循水平。

本公司應遵循醫療器材管理相關法規之母法及影響重大之法規命令條列如下：

法律母法	影響重大之法規命令
醫療器材管理法	醫療器材管理法施行細則
	醫療器材製造業者設置標準
	醫療器材品質管理系統準則
	醫療器材嚴重不良事件通報辦法
	醫療器材回收處理辦法
	醫療器材委託製造作業準則
	醫療器材技術人員管理辦法
	醫療器材標籤應刊載單一識別碼規定

我司應遵循度量衡相關法規之母法及影響重大之法規命令條列如下：

法律母法	影響重大之法規命令
度量衡法	度量衡法施行細則
	度量衡業營業許可及管理規則

罰鍰事件說明

類別	2024 年度支付件數 (單位：件)	2024 年度支付金額 (單位：元)
113 年度發生之罰鍰事件	0	0
112 年度發生之罰鍰事件	0	0

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

「誠信」與「紀律」為企業核心價值，需落實嚴謹慎密的制度。本公司之法規遵循管理計畫包括：

1. 基本守則及教育訓練

員工行為守則明訂應落實公司之核心價值，保持高度職業道德操守，應避免任何利益衝突。人力資源部門在新人報到時即提供倫理道德、誠信保密、智慧財產權、職業安全衛生等相關之法規和守則，並必須 100%通過課程，是為法規遵循管理的第一步。

2. 隱私受保障之舉報制度

本公司以人力資源部為接受員工舉報的負責單位，設有隨時暢通之溝通專線、溝通信箱等不同舉報管道，所有員工均有向管理階層或相關單位舉報之義務。對於舉發違法情事參與調查過程之員工與相關人員，公司會予以保護，以避免因此遭受不公平的報復與對待。

3. 調查、糾正與處置

公司接獲舉報後應立即成立專案調查小組，其成員與主席由總經理就個案指定或選聘本公司在職員工擔任。經調查違反情事查證屬實者，公司得視情節輕重，依照聘僱合約或公司相關規定，對該當事人進行調職、降職、減薪、懲戒、終止契約或其他處理。若涉及民刑事責任者，將透過司法機關追訴處理。

本公司 113 年並未發生環境/治理/社會相關法律的重大違規事件及相關法規缺失或環保裁罰事件。113 年並無與童工、歧視、強制勞動、原住民權利、集會結社自由、團體協商、產品與顧客健康安全、貪污、政治獻金、反競爭、反托拉斯、壟斷獨佔、產品與服務的健康安全、產品標示、行銷傳播或侵犯客戶隱私相關投訴、警告，或供應商有上述相關違規之情事。

4.03 參與各類社團組織

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年本公司無任何政治捐獻相關支出。

本公司的技術與產品應用領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

2024 年本公司所加入之公協會組織，總支出為 1.2 萬元，參與的外部組織列示如下：

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台灣醫療暨生技器材工業同業公會 公會網址: https://www.tmbia.org.tw/about.php	一般會員



4.04 供應商管理

4.04.1 供應鏈管理

本公司採購的原物料與零組件主要包括專用積體電路、熱電堆、電池、波導管、金屬件及包裝材料等類別。

2024 年本公司採購交易的原物料、零組件與生產耗材的合格供應商總數為 63 家，其中關鍵供應商共 7 家。

本公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，並要求供應商確實遵循本公司「供應商行為準則」。根據物料採購需求，採購中心負責統籌新供應商的評鑑，並成立調查小組，根據材料屬性對候選供應商進行書面審查或實地評鑑。調查小組的成員包括資材單位、品質管理中心、研發單位等相關部門代表，針對候選供應商的營運績效及永續績效進行全面審查，營運績效包含品質管理、研發投入、生產製造等；永續績效包含能源使用、產品碳足跡、溫室氣體減量、職業安全衛生與社會投入等面向。

4.04.2 永續供應鏈管理

本公司「供應商行為準則」經董事會決議通過制定，要求供應商簽署「供應商永續承諾聲明書」，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反貪腐與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。公司還要求供應商回覆「ESG 調查表」，了解其在勞工、健康與安全、環境、道德規範等方面的施行情況。

本公司透過實地審查與供應商議和，由採購單位實際與供應商不定期以(1)實地審查、(2)電話訪問、(3)審查資料提供等方式，確實要求供應商依「供應商行為準則」、「供應商永續承諾聲明書」履行相關職責。本公司並派員了解供應商可能遇到的問題協助排解，同時為響應國家 2050 淨零排放目標，未來將協助供應商盤查 ISO 14064-1，協助進行查證，以提升整體價值鏈管理能力。

此外本公司不定期舉辦永續採購課程，納入新進採購同仁的必修課程，並向供應商傳達永續理念，並提供相關資訊，幫助了解行為準則與反貪腐的重要性。

4.04.3 在地採購

本公司的產品組合多元且具彈性，產品廣泛應用於醫療院所、居家防護、氣體濃度量測、工業用溫度量測與其周邊設備等領域。由於供應鏈涉及多元且緊密相扣的元件及材料，本公司在 2024 年積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。

2024 年，本公司與全球 63 家原物料供應商合作，總採購金額達新台幣 47,669 仟元，其中依據在地採購策略，台灣地區的在地採購總額為 46,560 仟元，佔比高達 97.7%，較去年上升 30.99%。這展現了本公司致力於優化在地採購策略，並同時兼顧當地的永續發展。

4.04.4 組織實施責任商業行為的政策和實務建議

本公司訂有供應商行為準則

<https://www.radiantek.com.tw/ch/investors/information/corporate-governance/>

責任商業行為政策和實務，涵蓋勞工權益、環境保護、道德商業行為和負責任供應鏈管理。需要企業承諾遵守相關法律法規，並積極推動高標準的商業道德和可持續發展，同時也要確保透明度和問責性。

1. 政策與框架：

- (1) 本公司明確承諾企業責任政策，承諾尊重人權、保護環境、遵守商業道德，並將其納入公司文化和日常運營中。
- (2) 建立有效的管理體系，確保政策的實施和執行，包括設定目標、制定流程、分配資源、進行監控和評估。

2. 勞工權益：

- (1) 確保員工享有自由結社的權利，保障工資、工時、休假等基本勞動權益，提供安全健康的工作環境。
- (2) 杜絕任何形式的歧視，包括基於性別、種族、宗教、年齡等因素的歧視，並確保所有員工享有平等的機會。
- (3) 建立透明、有效的申訴機制，讓員工可以匿名或公開地反映問題，並確保不會受到報復。

3. 環境保護：

- (1) 積極尋求方法，減少能源消耗、溫室氣體排放、廢棄物產生，並推動資源的可持續利用。
- (2) 確保遵守所有適用的環境法規，並積極採取措施，防止環境污染和生態破壞。
- (3) 在供應鏈中推動環境保護意識，鼓勵供應商採用環保材料、減少環境影響，並定期評估供應商的環保表現。

4. 道德商業行為：

- (1) 實施零容忍政策，禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款。
- (2) 保持商業活動的透明度，準確記錄所有交易，並確保資訊的公開。
- (3) 尊重知識產權，保護技術和專有技術的轉移，並確保客戶和供應商的資料安全。
- (4) 遵守公平交易、廣告和競爭標準。

5. 負責任供應鏈管理：

- (1) 對供應商進行盡職調查，評估其社會和環境風險，確保供應商遵守企業的责任商業行為政策。
- (2) 提供供應商培訓，幫助他們了解企業的责任政策，並提供支持，協助他們達到相關標準。
- (3) 定期評估供應商的表現，並與供應商合作，共同推動供應鏈的持續改進。

6. 透明度與問責：

- (1) 定期發布企業社會責任報告，公開企業在責任商業行為方面的表現，包括目標、進展、挑戰和未來計劃。
- (2) 與利益相關者進行溝通，聽取他們的意見和建議，並將其納入企業的決策中。
- (3) 鼓勵進行外部審計，確保企業的责任商業行為符合相關標準和要求。

實施責任商業行為政策和實務是一個持續的過程，需要企業不斷學習、改進，並與利益相關者合作，共同推動可持續發展。

4.04.5 重大職業安全衛生負面衝擊、以及相關危害和風險之方法

本公司在產品供應鏈和服務執行過程中，積極與供應商、承包商及合作夥伴協同，確保其在職業安全衛生管理方面符合本公司訂立的標準，並要求其遵守所有適用的職安衛法規。

1. 供應鏈的職安衛法規:定期對所有供應商與承包商進行職業安全衛生評估，包含現場檢驗或文件審查，以確認供應商及承包商對於危害辨識、風險評估及風險控制措施具有足夠完善的規劃。同時，鼓勵供應商及承包商通過相關認證，以確保其安全管理系統可以有效的全面落實。
2. 職安衛條款納入商業條款:在與供應商或承包商簽訂合約前，將明確納入職業安全衛生條款，並要求其承諾遵守本公司的職業安全衛生政策，倘若違反相關標準，本公司將評估是否終止與其之商業關係。
3. 危害辨識與風險評估合作:本公司與供應商合作進行危害辨識和風險評估，確保在運營過程中能夠識別並消除潛在的職安衛風險，例如在生產過程中使用危險化學品或高風險設備時，供應商必須採取嚴格的防護措施，並進行員工的安全培訓。

4.05 執行貪腐相關風險評估

本公司 113 年針對台灣地區僅執行誠信經營相關風險評估結果。

本公司每年針對全球營運據點皆執行誠信經營相關風險評估，並依據所鑑別出的風險擬定行動方案，113 年經評估無重大違反誠信經營或貪腐之風險。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。並承諾尊重並遵循聯合國世界人權宣言…等國際人權公約。

2. 適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，本公司定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之情形。

2024年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

3. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，以降低人權事件的發生頻率。2024年辦理2次人權相關教育訓練：

2024年4月：性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範宣導

2024年7月：執行職務遭受不法侵害之溝通技巧訓練

此外，本公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

4. 溝通平台、減緩及補償措施

為確保人權承諾的全面落實，本公司同時制定了「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024年未發生人權侵害事件。

各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。

人權政策說明

人權政策名稱	人權政策管理辦法
政策最高決策單位	董事會
監督單位	稽核室
審核頻率	每年
適用對象	所有員工、客戶、供應商、承攬商、妊娠與分娩後女性員工
調查或溝通機制	內部稽核(每年一次) 員工意見調查 性騷擾申訴處理委員會 供應商稽核
減緩與補償措施	減緩措施： 透過人權教育訓練提升員工對人權的意識，建立完善的申訴機制，加強勞工權益保護。 加強安全管理，提供員工安全設備，定期進行安全檢查。 補償措施： 提供經濟補償，協助受害者恢復健康或就業。
政策承諾連結	https://www.radiantek.com.tw/ch/investors/information/corporate-governance/

本公司「人權政策管理辦法」經董事會決議通過，於高階主管會議及勞資會議進行說明及佈達。於員工每月慶生會及重要活動中向員工表達重視人權的理念及決心，並透過員工教育訓練，致力打造重視人權、性別平等之友善工作環境。

主要關注之人權議題及政策如下：

一、提供公平的工作環境：

不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇。

包含：

- (一) 遵循「性別工作平等法」第 7 條至第 11 條規定，不對員工進行性別歧視，因此有關員工績效、部門績效以及薪資制度制定相關作業標準，不因性別而有差別待遇。
- (二) 建立性騷擾防治措施，制定相關規章並加以宣導，保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。
- (三) 鼓勵員工參與內部及外部性騷擾防治教育訓練。
- (四) 新人引導訓練，提供職場性騷擾防治措施之解說
- (五) 建置性騷擾申訴管道。
- (六) 提供電話、傳真與電子信箱受理性騷擾申訴。
- (七) 指定專責處理人員協調處理，同時設置性騷擾申訴處理調查委員會，女性委員不低於二分之一，主任委員由總經理擔任。

類別	111 年	112 年	113 年
性騷擾事件數	0 件	0 件	0 件

二、員工招募、陞遷、薪資、解僱等，不因性別或性傾向而有差別待遇

公司於工作職務上不因性別或性傾向有差別待遇，而以適才適所為主要考量；對於新進人員的敘薪標準，本公司皆以個人服務年資、學經歷及專業能力等條件進行綜合考量，若新進人員具有相關工作經驗或證照，亦會提供合理的薪酬調整。

三、落實職場安全衛生管理：

- 人因性危害預防標準作業程序
- 工作場所母性健康保護作業規範
- 異常工作負荷促發疾病預防作業規範
- 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估作業規範。

四、尊重職場人權：

本公司遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。本公司提供員工暢通的溝通管道，建構勞資關係和諧的職場環境。此外，本公司絕不採用童工，且於本公司之員工守則已聲明，本公司不採用 18 歲以下之員工，並且絕不強迫員工勞動或加班，絕對恪遵政府法令。另外，本公司也絕不歧視任何員工，無論是性別、種族、宗教信仰、或是政治立場等，本公司絕對尊重人權，絕不存在任何鄙視之行為。

五、落實資訊安全：

為尊重各利害關係人之隱私權，保障個人資料的蒐集及合法使用，本公司建置完善之資訊安全管理機制，以管控資料存取及防護資料外洩。

六、暢通之申訴管道：

同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向人力資源處提出申訴。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

5.01.2 專業團隊及人才組成

本公司以人才為本，致力於建立一個和諧、公平、又充滿競爭力的工作環境。不僅注重個人成長，更鼓勵團隊合作，追求客戶、公司和員工的共同發展。本公司透過多元管道延攬具有共同理念的優秀人才，共同開創高科技產業的未來。

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

本公司的研發及經營團隊來自新竹科學園區之菁英份子，從事醫療器材開發、研究、製造、銷售等服務。深信多元的員工組成是組織發展的重要元素，因此提供各種類型職務，供員工多元適性發展。

113 年底本公司在台灣共計有 61 位員工，皆為全職員工。

另外非員工工作者主要為一位資訊設備維護(外派人員)、廠區清潔人員(承包廠商人員)。

截至 113 年底止，本公司母公司所在地台灣地區之全體員工共計 61 人
男性 22 人、占比為 36 % (台灣地區)
女性 39 人、佔比為 64 % (台灣地區)
而女性主管占有所有管理職員之占比為 20 %。(台灣地區)
本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

性別	工作內容	全職員工		兼職員工		正職員工		臨時員工		合計	
		113 年	112 年	113 年	112 年	113 年	112 年	113 年	112 年	113 年	112 年
男性	管理職	10	10	0	0	0	0	0	0	10	10
	研發人員	11	10	0	0	0	0	0	0	11	10
	行銷人員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	行政人員	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
	作業員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性	管理職	3	3	0	0	0	0	0	0	3	3
	研發人員	5	5	0	0	0	0	0	0	5	5
	行銷人員	9	9	0	0	0	0	0	0	9	9
	行政人員	10	9	0	0	0	0	0	0	10	9
	作業員	12	13	0	0	0	0	0	0	12	13
其他 員工自行 認定	管理職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	研發人員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	行銷人員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	行政人員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	作業員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總人數		61	60	0	0	0	0	0	0	61	60

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

本報導資訊揭露範疇為僅包含母公司熱映光電股份有限公司。

2. 113 年度新進員工的總數及比例

組別	113 年新進員工	
	台灣地區	
	人數	佔員工總人數比例
男性	0	0%
女性	1	1.64%
50 歲以上	0	0%
31-50 歲	1	1.64%
30 歲以下	0	0%

年度新進人員比例						
年度	男性		女性		新進總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
111 年	1	25%	3	75%	4	100%
112 年	2	100%	0	0%	2	100%
113 年	0	0%	1	100%	1	100%

3. 113 年度離職員工的總數及比例

組別	113 年離職員工	
	台灣地區	
	人數	佔員工人數比例
男性	0	0%
女性	1	1.64%
50 歲以上	0	0%
31-50 歲	0	0%
30 歲以下	1	1.64%

年度離職人員比例						
年度	男性		女性		新進總人數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
111 年	2	29%	5	71%	7	100%
112 年	4	27%	11	73%	15	100%
113 年	0	0%	1	100%	1	100%

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，委外之派遣事務及派遣公司或承包商資訊設備維護業務、派遣公司:鉅翰資訊有限公司

辦公室及廠區清潔業務，承包商:聖鋁企業社

本公司近3年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

工作者類型	契約關係	執行的工作類型	當年底非員工的工作者人數					
			113年		112年		111年	
			男性	女性	男性	女性	男性	女性
派遣人員	人才派遣合約	資訊設備維護	1	0	1	0	1	0
承包商	承攬合約	廠區清潔	0	1	0	1	0	1
合計人數			1	1	1	1	1	1

本項資訊統計之揭露時點截至113年底。

5.01.3 團體協約

本公司未成立工會，但已加入醫療同業公會。

目前並未簽訂團體協約，主係員工人數較少所致。

5.02 薪酬及福利

薪酬比率

本公司非擔任主管職務之全時員工資訊

全體受僱員工人數	67人
非擔任主管職務之全時員工人數	55人
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	33,012仟元
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	623仟元
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	570仟元

2024年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為668%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為-12.12%。

最高薪酬為總經理，薪酬結構包含基本工資、績效獎金、股票期貨及其它長期激勵措施，而中位數薪酬主要由基本工資和年終獎金構成。

薪酬比率

項目	2024年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	668%
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	-12.12%

113 年本公司各職級男女平均基本薪資及男女薪酬比

職級	女性	男性	薪酬比
管理職	76,385	165,256	0.46
非管理職	46,627	73,995	0.63

註：1. 管理職係指副理職(含)以上之員工

2. 薪酬比利為(女性:男性)

5.02.1 全職員工福利項目

<ul style="list-style-type: none"> • 勞工保險 • 全民健康保險 • 勞工退休準備金提撥 • 勞工退休金提繳 • 育嬰假 	<ul style="list-style-type: none"> • 團體保險 • 結婚補助 • 傷病住院補助 • 喪葬補助 • 賀奠儀 • 勞動、端午、中秋獎金 • 生日禮券 	<ul style="list-style-type: none"> • 年度健康檢查 • 國內外旅遊活動 • 旅行平安險 • 企業包場電影欣賞 • 慶生活動
---	---	--

5.02.2 退休保障

勞工退休準備金（舊制退休金）

本公司已於 111 年 2 月 28 日與員工依勞動基準法相關規定結清舊制年資。並已於 111 年 5 月份完成結算員工舊制年資給付作業。

勞工退休金提繳（新制退休金）

自 94 年 7 月起配合「勞工退休金條例」施行，公司依據勞工保險局發布的「勞工退休金月提繳分級表」，每月提撥員工工資的 6% 至員工個人退休金專戶。

5.02.3 職業健康與安全

員工在企業永續發展中扮演著重要的角色，健康安全的工作環境為公司同仁正常運作的基礎，因此本公司依循政府安全衛生相關法規，以多元方式期望建立員工安心工作、遠離危險的作業環境。本公司對於保護員工的人身安全，秉持持續改善的精神，藉由有效的管理、稽核制度、職安教育訓練及潛在風險鑑別與預防等作業積極防止任何職業傷害、疾病或事故發生，不斷地追求進步與改善，保障所有工作者的健康與安全，期許達成「工安零災害」的最終目標。

5.02.4 職業安全風險鑑別與改善

危害辨識、風險評估、及事故調查

本公司職業危害辨識與風險評估流程為：

- (1) 以部/課級為單位，實施風險評估。
- (2) 清查所有作業活動(如製程、行政、訪客…等)。
- (3) 將作業活動進行解析，找出作業步驟。
- (4) 從危害型態分析作業步驟中可能潛在的危害。
- (5) 辨識出來的危害依可能性、嚴重性、現行管控措施評估其風險等級。
- (6) 依風險等級進行管控或實施安全管理專案進行改善。

本公司訂定「危害風險辨識、評估、控制管理辦法」，以課為單位實施危害辨識與風險評估，由部級主管初審後提交安衛單位複審，再提報總經理審核，確保職業危害辨識與風險評估流程的品質。

本公司進行安全衛生風險評估，藉以鑑別出安全衛生危害項目，並考量發生頻率、嚴重性及風險加權後，計算風險評分以判斷風險等級，作為制定政策及目標與標的之依據。

風險等級	高度風險	中度風險	低度風險	輕度風險
風險控制	1. 制/修訂作業標準 2. 增加監督量測、溝通及訓練頻率 3. 優先納入入安衛目標/方案管理考量	1. 制/修訂作業標準 2. 加強監督與量測、溝通及訓練管制	維持現有作業管制	可接受風險，仍需訂定工作守則

因本公司生產作業外包緣故，於新竹科學園區總部之工作環境單純，僅一般辦公與無危險性的測試作業，故無勞動部職業安全衛生署認定之人因性危害、化學性危害、生物性危害、物理性危害等職業病。本公司亦設立良好的溝通管道及主管面談，無發生社會、心理性危害等職業病。

5.02.5 工作者職業安全衛生教育訓練

本公司評估現行法令規範及當年度環境安全衛生重點工作項目，規劃相關教育訓練，包含新進人員之環境安全衛生教育訓練、環境安全衛生業務主管及管理人員之法定回訓，以及其他安全衛生專業技能培訓，讓全體員工瞭解公司環安衛管理制度運作模式，與清楚掌握緊急及危害安全衛生狀況之應變程序及通報方式，同時具備工作環境安全及預防災變之意識及必要知識與技能，有效凝聚員工職場安全衛生及健康議題的共識，降低不安全行為所造成的意外事故。此外，每半年自衛消防編組訓練一次，讓所有同仁能在火災等意外事件發生時能有序的依編組職責各司其職，將損害降至最低。

113 年共執行 2 次自衛消防編組演練。

其他消防法規及環境安全衛生法規之相關複訓課程如下：

複訓課程	授課單位	訓練時數
職業安全衛生業務主管 在職訓練課程	新竹科學園區管理局	二人完成訓練課程 訓練時數 6 小時
防火管理人複訓	新竹科學園區管理局	一人完成訓練課程 訓練時數 6 小時

本公司依照法規要求及作業需求提供職業健康與安全相關教育訓練，例如職災事故預防與調查處理教育訓練、安全衛生工作守則教育訓練、特殊作業安全衛生教育訓練等，課程內容及時間如下表：

課程編號	課程名稱	上課時數
0786	性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範宣導	1
0787	製程檢驗	1
0789	人員受傷緊急應變教育訓練	1
0788	自衛消防編組教育訓練	4
0792	有機溶劑作業主管(初訓)	18
0790	生產人員在職訓練	1
0793	ISO 9001/ ISO 13485 條文解說	4
0796	職業安全衛生-執行職務遭受不法侵害 預防措施	1
0979	執行職務遭受不法侵害之溝通技巧訓練(主管)	1
0799	一般安全衛生教育訓練(在職人員)	3
0804	危害通識教育訓練(在職人員)	3
0807	產線人員在職訓練	1
0805	消防防災宣導講座	2
0806	自衛消防編組教育訓練	4
0808	資安教育訓練	1

5.02.6 安全衛生環境預防管理

本公司為有效控制和預防職業安全衛生環境風險，從源頭對作業環境進行監控與管理

管理措施
設有防火管理人，定期檢查用電設備並進行火源管理。每月檢查消防設備、避難設備及器具、標示設備是否異常。
設有門禁刷卡系統以維護公司進、出及人員安全。
依據消防法的規定，每年委託消防專業檢修機構進行消防設備檢修及申報作業。

飲用水水質每季至少檢測一次。
每半年辦理自衛消防編組訓練一次。
依「勞工安全衛生法」規定，設置勞工安全衛生業務主管及急救人員，並依勞工安全教育訓練規則實施訓練。
依「消防法」規定，設置消防管理人員定期參與消防複訓訓練。
全面禁菸並定期進行辦公室環境清潔及消毒。
落實垃圾分類，宣導員工正確的資源回收觀念。

5.02.7 工傷通報制度

為使發生職業災害時，能即時採取通報與處理，本公司訂有「事故通報處理與調查」作業標準書，藉由完整的調查辦法以使事故調查更有效率，並確認事實和情況、鑑定原因和決定改善行動，以降低事故再發生之機率。

另符合職業安全衛生法第 37 條重大職業災害項目時則於八小時內通報勞動檢查機構。

事件別	事件數
總經歷工時(單位：小時)	122,976
職業傷害造成之死亡人數	0
職業傷害造成之死亡比率	0
嚴重職業傷害件數	0
嚴重職業傷害比率	0
可記錄之職業傷害人次	0
可記錄之職業傷害比率(失能傷害頻率)	0
失能傷害嚴重率	0
職業傷害的主要類型	NA

5.02.8 與工作者的諮詢溝通

本公司重視員工的諮詢及參與，透過設置之信箱，蒐集員工提出之環境安全衛生意見或申訴案件，由權責單位依其問題與意見進行溝通協調，以確保員工反饋之問題均能獲得適當回應及處理。此外，本公司由員工共同推選勞工代表，由權責單位主管及勞工代表定期召開會議，討論事項包含勞工安全衛生管理計畫、追蹤計畫執行情形、調查事故、實施作業環境監測，以及研討各項環安衛相關提案並進行決策，以確保達成持續改善目標。

113 年未發生與工作安全與健康之爭議事件或意外事故。本公司亦積極與非員工之其他工作者進行溝通，未來將擬訂供應商管理依循規範，並將職安衛相關要求納入合約規範。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司設立永續發展委員會，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，並定期執行 TCFD 框架下的氣候風險與機會的評估。針對識別出的風險和機會，每季向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

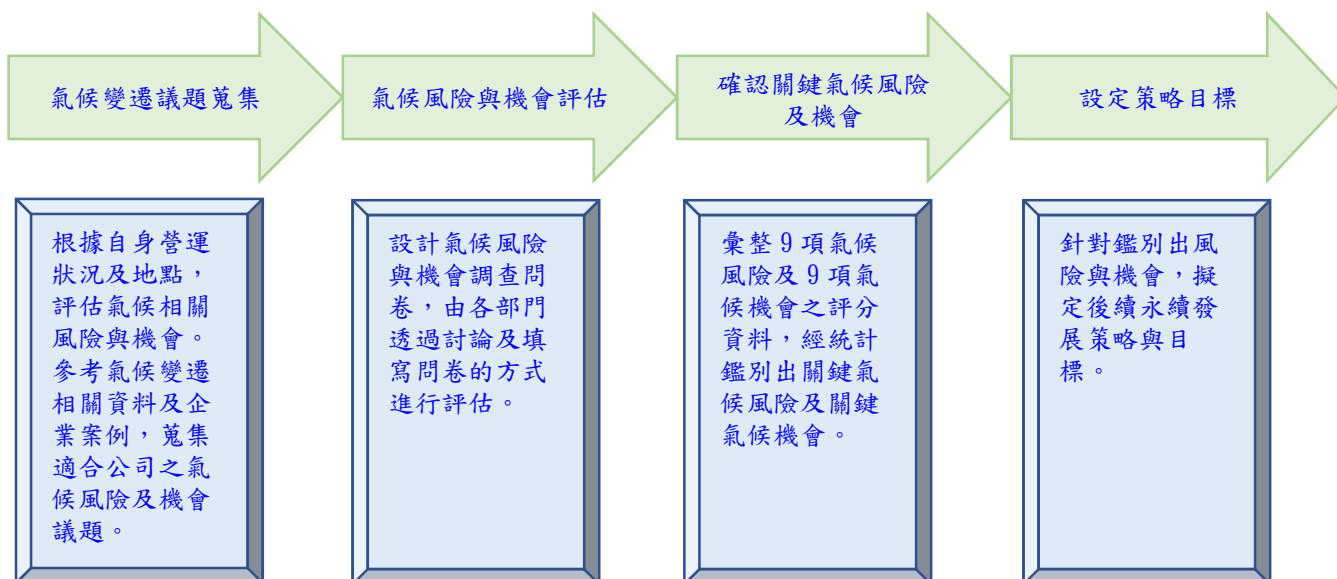
2. 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司永續發展委員會將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

藉由導入 TCFD 框架，分析 ABC 公司之氣候變遷風險與機會，由內部或委託外部單位進行教育訓練，說明全球風險趨勢與氣候變遷，包含 TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

3. 本公司透過四步驟進行氣候變遷風險與機會鑑別，分別為氣候變遷議題蒐集、氣候風險與機會評估、確認關鍵氣候風險及氣候機會，以及設定策略目標，有關鑑別流程及鑑別結果繪製之矩陣圖，說明如下：

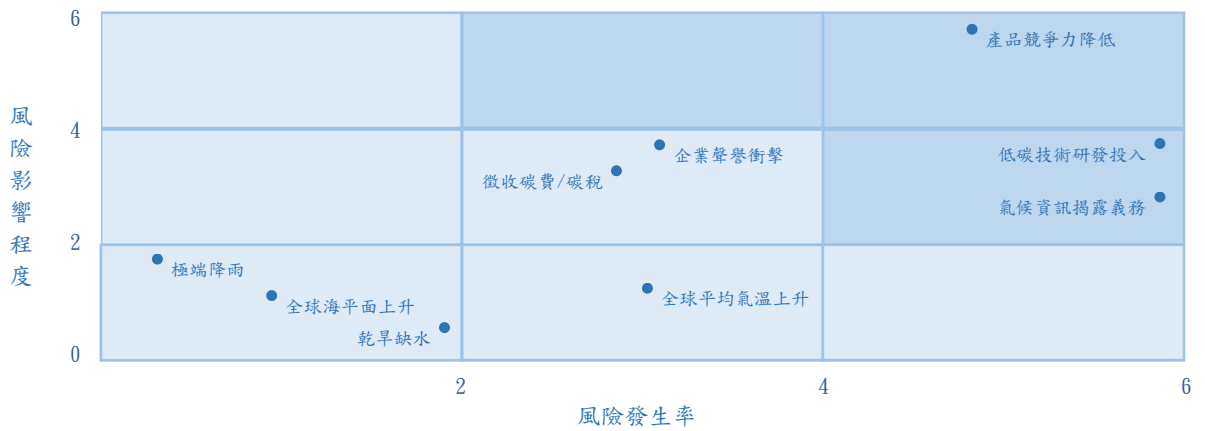
氣候風險與機會鑑別流程=>



風險鑑別清單

排序	風險類型	風險因子	衝擊發生地	風險短中長期	風險描述
1	立即性實體風險	極端降雨	營收供應鏈	短期	颱風等因素引發之短時間內的強降雨可能造成工廠淹水，導致營運設備損害、電力中斷及人員傷亡等直接影響，人員無法出勤，進而使生產中斷或供應商無法正常供貨。
2	立即性實體風險	乾旱缺水	營運成本 營運中斷時間	短期	極端氣候造成降雨不均，長時間不降雨造成用水資源匱乏；而限水政策將造成營運效率下降。若停水天數過長，則可能造成營運停擺，同時造成環境衛生品質下降，導致人員健康風險。
3	長期性實體風險	全球平均氣溫上升	投入成本 營運成本	長期	全球平均氣溫上升，為維持產線作業環境溫度，避免影響製程及作業人員熱危害情形，導致空調設備與冰水主機等增加耗能，進而提升用電量、提高成本支出。
4	長期性實體風險	全球海平面上升	供應鏈營運中斷	長期	1. 氣候變遷導致海平面上升的淹水風險，致使辦公室及廠房須進行遷移，增加資本支出。而因淹水導致的資產減損、營運成本增加乃至營運中斷，亦將影響公司獲利能力及對下游客戶的出貨穩定性。 2. 供應商/客戶之營運總部、據點或廠房位於易受海平面上升影響之區域，導致發生海水倒灌、水災等災害的可能性增加。若供應商/客戶應變能力不足，可能產生整體價值鏈斷鏈風險。
5	轉型風險 法規政策	氣候資訊 揭露義務	投入成本 營運成本	短期	來自客戶、環保機關及金管會等外部利害關係人的期望與要求，促使公司需投入資源，揭露溫室氣體排放量、節能及節水措施及目標等氣候相關資訊。
6	轉型風險 法規政策	徵收碳費 碳稅	投入成本 營運成本	短期	國內主管機關正式公告氣候變遷因應法，碳費/碳稅徵收機制衍然逐步成形，加上歐美推出之CBAM及CCA等碳關稅相關規範，未來繳納碳費/碳稅等費用支出將導致營運成本增加。
7	轉型風險 市場	產品競爭力 降低	投入成本 營運成本 營收	中期	鑑於投資人、客戶及其他利害關係人對低碳產品、替代性原物料的需求上升，導致公司既有產品被更低碳的替代品取代，進而影響公司營業收入及產業競爭力。
8	轉型風險 技術	低碳技術 研發投入	投入成本 營運成本 時間	短期	為落實企業永續發展及因應市場需求，公司需朝綠色(低碳)產品開發、綠色(低碳)製程改善邁進，其人力資源及時間投入將導致成本大幅提升。
9	轉型風險 名譽	企業聲譽 衝擊	投入成本 營運成本 營收	長期	近年因主管機關、社會等利害關係人因環保意識高漲，公司若有發生違反環保法之情事，或對氣候變遷、節能減碳等議題回應消極或表現不彰等負面消息，無法符合利害關係人之期待，則可能導致影響公司聲譽，以及投資人投資意願。

氣候風險矩陣



註：橫軸-發生機率：風險因子對於本公司構成影響之可能性。
縱軸-影響程度：若發生該項風險，對於本公司營收或營運造成影響之嚴重程度。

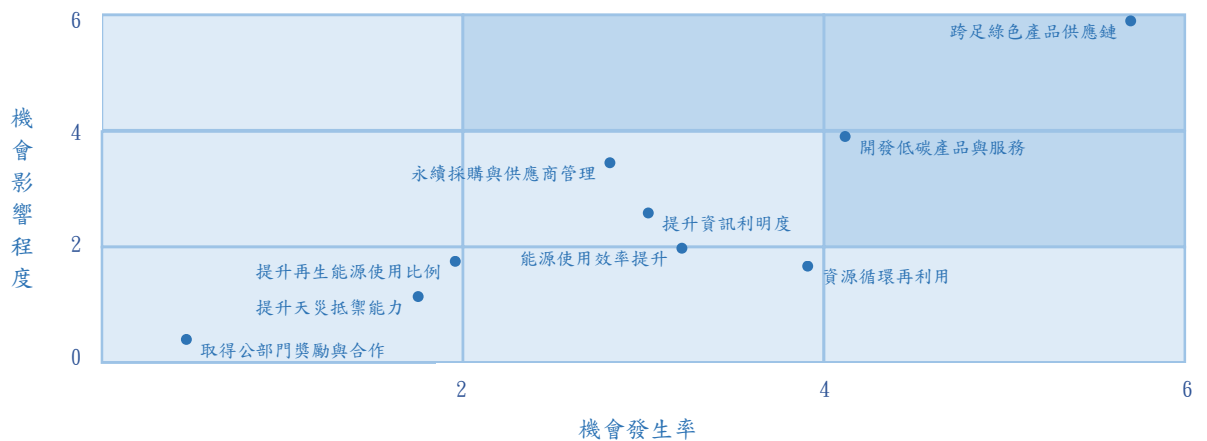
關鍵氣候風險說明與因應策略

排序	風險類型	風險因子	影響面向	因應策略	預期管理方案與目標
1	轉型風險-市場	產品競爭力降低	將 ESG 之風險與機會納入產品開發流程，以避免市占率降低	<ul style="list-style-type: none"> 從客戶反饋中掌握市場脈動，進行創新低碳產品開發 評估原材料導入低成本低碳排替代料之可能性 新產品將優先以低碳排原物料進行研發 	產品導入綠色產品設計，以降低功耗、縮小體積做為設計概念
2	轉型風險-技術	低碳技術研發投入	與具有正向環境衝擊且有未來發展性之供應商合作	引進與培養相關技術研發人才	產品導入綠色產品設計，以降低功耗、縮小體積做為設計概念
3	轉型風險-法規政策	氣候資訊揭露義務	政府針對上市櫃公司，制訂與氣候相關風險的監管法規，造成合規成本增加	積極採取具體行動以符合政策、法律規範，或氣候相關之國際目標	鑑別氣候相關風險對營運潛在衝擊程度與可能發生機率

機會鑑別清單

排序	機會鑑別	機會因子	影響發生地	機會屬短中長期	機會描述
1	資源效率	資源使用效率提升	節省營運成本供應鏈	短期	導入節能設備、智能管理等相關精進措施，降低產品的單位能源耗用及溫室氣體排放量，進而減少營運成本。
2	資源效率	資源循環再利用	資源投入成本營運	短期	導入循環經濟概念，使製程中產生的廢液、廢棄物得以回收再利用，以減少新物料資源的投入及

					廢棄物的產出，藉此促進資源永續利用，降低生產成本及廢棄物處理費用。
3	能源來源	提升再生能源使用比例	節省營運成本	中期	國際氣候變遷意識興起，將進一步限制化石燃料的開採及使用。評估自建或異地建置太陽能發電設備，以及購買再生能源憑證，以因應能源、資源價格增加，強化營運韌性。
4	能源來源	取得公部門獎勵與合作	供應鏈	長期	因應國內主管機關鼓勵國內企業投入再生能源開發，透過建置太陽能等再生能源之週邊設備，除參與減碳獎勵專案，亦能與主管機關維持穩定良好的合作關係。
5	產品和服務	開發低碳產品與服務	提升營收 供應鏈	中期	因應國際減碳趨勢，提供低碳產品與服務已成為客戶篩選供應商的關鍵指標之一。若能領先同業開發低碳製程技術，降低產品碳足跡，即可掌握低碳商機。在提升市場競爭力的同時，也奠定企業永續競爭力
6	市場	提升資訊透明度	提升營收 供應鏈 節省營運成本	短期	透過公開揭露企業永續發展績效，強化公司針對氣候相關風險與機會之掌控，能展現因應氣候變遷行動的決心，藉此強化投資人及客戶的信任。
7	市場	跨足綠色產品供應鏈	提升營收 供應鏈	中期	鑑於終端電子產品對低碳原物料的需求，若能滿足供應鏈的低碳需求，將有機會提升客戶端訂單量，並鞏固公司於電子通訊業的關鍵供應商地位。
8	韌性	提升天災抵禦能力	節省營運成本 節省時間成本	短期	培養因應氣候變遷的調適能力，提前辨識與管理氣候變遷相關風險，建置防災系統並擬定緊急應變策略，降低因天災造成營運中斷的機率，及其所衍生的財務衝擊。
9	韌性	永續採購與供應商管理	提升營收 供應鏈	短期	透過導入永續採購與供應鏈管理制度，攜手具永續理念及推動實績之供應商，提升供貨穩定性，並強化公司營運韌性。



註：橫軸-發生機率：風險因子對於本公司構成影響之可能性。

縱軸-影響程度：若發生該項風險，對於本公司營收或營運造成影響之嚴重程度。

關鍵氣候機會說明與因應策略

排序	機會類型	機會因子	影響面向	因應策略	預期管理方案與目標
1	市場	跨足綠色產品供應鏈	看中低碳產品市場的潛力和重要性	由於產品製程部份委外，與供應商議合時會鼓勵製造廠商建置太陽能面板，使產品再生能源使用比例增加	攜手供應鏈達成低碳營運能力。從供應商採用非衝突原物料著手，達成支持人權與永續經營理念
2	產品和服務	開發低碳產品與服務	開發多元或低碳產品有助於提升品牌形象，增加利害關係人的信賴，並在產業中贏得競爭優勢地位。這不僅有助於擴大潛在客戶群，還可以促進營收增長	瞭解各項轉型效益於各行業所產生的相關客戶需求，進而積極爭取提供服務與產品之機會	實施客戶關係管理流程，審視客戶優化產品建議及綠色產品需求

4. 內部碳定價

本公司目前尚未進行內部碳定價作業。

6.02 氣體排放量、用水量

溫室氣體減量是減緩氣候變遷與全球暖化的重要關鍵，而溫室氣體盤查則可提供減量依據。經由盤查結果，可以訂出減量目標與優先順序，使後續減量過程更有效率，並且可以藉此確認減量成果。本公司溫室氣體排放（排放氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮）範疇一為廠區之直接排放源，目前生產作業全數委外進行，僅辦公室位於新竹科學園區租用廠房。範疇二主要為外購電力之間接排放源。

本公司於報導期間 113 年 12 月底之實收資本額為 4.33 億，為實收資本額 50 億元以下之公司，溫室氣體盤查時程屬第三階段，應於 115 年完成盤查，117 年完成查證。

執行情形：

已於 112 年開始統計溫室氣體排放情形，於 114 年開始啟用「鼎新碳總管」數據工具以進行數據統計，並設定 114 年為盤查基準年，並據以進行後續減碳規劃。

本公司為醫療電子產業，訂有「節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策」，台灣地區主要以產品組裝及檢測為主，針對生活與辦公場所產生之環境影響持續進行減量。

113 年	
溫室氣體排放情形	單位：二氧化碳當量公噸(tCO2e)
範疇一	0 公噸 CO2e
範疇二	141.00 公噸 CO2e
範疇一+範疇二	141.00 公噸 CO2e

註1:113年數據涵蓋台灣所有營運據點，計算皆以四捨五入取至小數點後二位。

註2:溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據*排放係數*GWP值(排放係數依據環保署溫室氣體排放係數管理表6.04版)，GWP值係採用IPCC2021年第六次評估報告，若第六次評估報告無更新者，以IPCC2013年第五次評估報告內容計算。

註3:範疇二溫室氣體排放以外購電力為主，電力排碳係數採用經濟部能源局2023年電力排放係數0.494 CO₂e/度。

註4:涵蓋溫室氣體種類包含二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆) 以及三氟化氮(NF₃)。

本公司113年溫室氣體排放密集度比值

項目	113 年度
溫室氣體排放密集度	0.3353

註:溫室氣體排放密集度以該年度合併營收計算，113年為新台幣 420.5 百萬元。

項目	113 年度
台電電力使用度數	286,997度

在節水計劃方面，全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益。

項目	113年度
用水量合計	1,873公噸

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

此表格僅供熱映瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明
一般揭露			
GRI 2： 一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司 1.03.3 報告邊界與範疇	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.6 永續報告之責任單位	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	
2-9	治理結構與組成	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成 2.03.2 董事會結構及運作情形	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 3.01 利害關係人議合	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	

2-16	溝通關鍵重大事件	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	
2-20	薪酬決定流程	2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	
2-21	年度總薪酬比率	5.02 薪酬及福利	
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話	
2-23	政策承諾	4.02 風險管理 4.04 供應商管理 5.01.1 人權政策與承諾	
2-24	納入政策承諾	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.01 利害關係人議合 3.04 重大主題之管理	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.04 供應商管理	
2-27	法規遵循	4.02.2 法規遵循	
2-28	公協會的會員資格	4.03 參與各類社團組織	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	
2-30	團體協約	5.01.3 團體協約	
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.01 利害關係人議合 3.02 決定重大主題的流程	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	
3-3	重大主題管理	3.01 利害關係人議合 3.04 重大主題之管理	
經濟面			

GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.04 經營績效	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.02.2 退休保障	
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.05 執行貪腐相關風險評估	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.01.3 貪腐事件之總數及性質	
環境面			
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02 氣體排放量、用水量	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 氣體排放量、用水量	
社會面			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.01.2.1 員工結構	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.02.1 全職員工福利項目	
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.3 職業健康與安全	
403-3	職業健康服務	5.02.6 安全衛生環境預防管理	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.8 與工作者的諮詢溝通	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.5 工作者職業安全衛生教育訓練	
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	4.04.5 重大職業安全衛生負面衝擊、以及相關危害和風險之方法	
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	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.2.1 員工結構	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.2.1 員工結構	
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.05.2 為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.05.1 產品品質管理	
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.05.1 產品品質管理	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	熱映已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.02 附錄二、氣候相關資訊

此表格僅供瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節
1	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。	6.01 氣候變遷
2	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）。	6.01 氣候變遷
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷
4	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。	6.01 氣候變遷
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷
6	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。	6.01 氣候變遷
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷
8	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。	6.01 氣候變遷
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

