



 JET OPTO 凱銳光電

2025

Sustainability Report

永續報告書



目錄

關於本報告書	03
經營者的話	04
永續績效亮點	05

第一章 永續經營	
1.1 關於凱銳光電	07
1.2 永續管理	10
1.3 利害關係人溝通	13
1.4 重大主題管理	15

第二章 公司治理	
2.1 經濟績效與稅務政策	25
2.2 公司治理	27
2.3 誠信、反貪腐與法規遵循	32
2.4 風險管理與內部控制	37
2.5 資訊安全	40

第三章 價值創造	
3.1 產品與服務	44
3.2 智慧財產權	49
3.3 永續供應鏈	51
3.4 包材減量與資源循環	57

第四章 綠色環境	
4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59
4.2 溫室氣體與能源管理	62
4.3 廢棄物管理	65
4.4 水資源管理	68

第五章 多元共融	
5.1 員工多元與包容性	72
5.2 人才吸引與留任	77
5.3 人才發展與培育	84
5.4 員工健康與安全	87
5.5 社會參與	98

第六章 附錄	
6.1 GRI STANDARDS 指標索引	101
6.2 SASB 指標對照表	113
6.3 上市櫃公司永續指標揭露 - 其他電子業	115
6.4 上市櫃公司氣候相關資訊揭露	117
6.5 永續報告書第三方查證聲明	118

關於本報告書

範疇與邊界

涵蓋期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

揭露範圍：本報告書之財務資訊涵蓋母公司及其子公司之整體營運績效，非財務資訊則以公司主要營運與製造據點為揭露範圍，包括：

- 凱銳光電股份有限公司
- 凱揚光電（蘇州）有限公司
- 凱銳光電股份有限公司高雄分公司

以下報告書將會以凱銳光電、高雄分公司、凱揚光電作為簡稱進行說明。因上述據點營運性質一致，其重大主題亦採共同揭露方式呈現。

本報告書不涵蓋以下子公司：

- Simon Trading Company Limited
- JET OPTOELECTRONICS JAPAN CO. LTD.
- JET OPTOELECTRONICS USA, INC.

編制原則

本報告書依循全球永續性報告標準委員會所發行的 GRI 2021 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards)，並依循 8 大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、永續脈絡、時效性及可驗證性，同時本報告書對應永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 中之硬體 (Hardware) 行業，並參酌氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD)，以及呼應聯合國永續發展目標 SDGs 進行編制，並整合利害關係人關切之重大性議題，展現凱銳光電在企業營運的永續作為。

本報告書財務資訊均摘錄自年報，並依國際財務會計準則編製，所有金額皆以新台幣呈現，跨國貨幣比對則採用 2025 年 12 月 31 日牌告匯率。非財務資訊則由內部相關部門彙整，並以國際通用之指標與單位進行揭露。

發行時間

本公司報告書每年發行一次，以電子版方式發行，並公告於本公司官網 ESG 專區。

- 現行發行版本：2026 年 8 月發行
- 下一發行版本：2027 年 8 月發行

報告書審核與外部查證機制

為有效控管報告書品質，本公司已將報告書編制流程納入內部標準作業程序加以管控，流程說明如下：

- 每年召開報告書起始會議，由各單位提供相關資料，並由永續發展委員會專案執行小組負責彙整及編撰，並妥善留存相關數據及佐證資料。
- 報告書初稿完成後，由各單位主管進行複核與修訂，並提送董事長審閱無誤後，報告內容將提報至永續發展委員會及董事會審議通過，經第三方查證定稿後正式出版。
- 為確保報告內容的正確性與可信度，公司每年辦理外部查證作業，委託具公信力的第三方查證機構進行查驗，並將評選結果提報永續發展委員會，經委員會同意後即向董事會報告，整體程序具備透明性與正當性。

本報告書通過第三方公正單位新加坡商英國標準協會集團私人有限公司台灣分公司 (BSI) 以 AA1000AS v3 Type I 中度保證等級查證。

資訊重編

無，無重編項目

聯絡窗口

如果您對於本報告書有任何指教，非常歡迎您透過以下管道傳達讓我們知道。

聯絡單位	凱銳光電股份有限公司 永續發展委員會專案執行組
聯絡信箱	ESG@jet-opto.com.tw
聯絡電話	+886-2-5582-1818#1017
聯絡公司	11491 台北市內湖區陽光街 300 號 7 樓之 2
凱銳光電 ESG 專區	www.jet-opto.com.tw/tc/corporate-social-responsibility.html



經營者的話

2025 年面臨全球政經局勢多重挑戰，包含衝突戰爭、國際關稅震盪、歐美需求放緩及極端氣候等衝擊。面對外部環境的高度不確定性，營運壓力不僅限於財務績效，更考驗企業對複雜環境的調適能力。凱銳光電透過靈活佈局與多元供應鏈策略，主動因應產業變化，確保營運穩定性。我們深信，唯有不斷提升核心技術及營運韌性，才能實踐永續經營目標，在挑戰中維持卓越競爭力。

【研發動能：深化核心技術，拓展多元應用】

在技術發展快速的車用電子產業，我們將「研發創新」視為核心競爭力，持續投入新技術、新產品及專業人才培育，並同步強化專利布局、加速新產品開發。從核心技術的深耕，到應用領域的橫向延伸，凱銳光電逐步建立多元營運成長動能，穩固長期發展根基。

【永續經營：落實資源循環，達成營運與環境平衡】

面對全球天然資源日益稀缺及環保減碳趨勢，凱銳光電已將環境保護納入經營決策，持續推動資源循環再利用，優化上游供應鏈管理與廠區的回收體系，有效降低碳排放與對天然資源的依賴，並提升整體資源使用效率。在環境管理方面，我們持續推動製程優化與節能減碳，2025 年產能較 2024 年上升，但在同仁共同努力下，仍成功達成碳排放量下降 3.33%、用電量降低 2.6%，展現營運成長與環境保護並行的實踐成效。

【人才發展：打造多元共融職場，提升組織向心力】

在數位轉型與 AI 普及的浪潮下，面對日益激烈的人才競爭，我們以「多元、平等、共融」為原則，打造包容開放的職場，並利用人工智慧有效優化流程及提高工作效率。但我們深知，企業永續發展的關鍵仍在於培育人才的專業能力，以及凝聚組織的向心力。凱銳光電將持續投入關鍵人才的培訓，強化組織學習能力與經驗傳承，確保企業具備因應多變環境的實力。

【社會參與：履行企業公民責任】

我們透過多元公益行動回饋社會，涵蓋弱勢捐助、急難救助、宗教信仰活動、在地社區關懷及第一線救護人員的長期支持。此外，凱銳光電攜手關係企業共同舉辦公益義賣活動，並將義賣所得全數捐贈予傳德慈善基金會。我們期許將營運成果轉化為正向影響力，實踐對社會責任的長期承諾。

【公司治理：強化溝通機制，提升治理效能】

凱銳光電持續強化公司治理，重視與利害關係人之溝通互動，官網已設立 ESG 專區，定期更新永續發展相關資訊，以提升資訊揭露透明度與溝通效率。同時，我們持續推動風險評估管理，每年將風險評估結果提報永續發展委員會及董事會，作為經營決策的重要參考，以強化董事會職能及公司治理。

【深化永續發展策略，攜手夥伴共創價值】

展望未來，面對競爭日益激烈的產業環境與快速變動的市場，凱銳光電將持續深化永續發展策略，藉由客戶、員工及供應鏈夥伴的緊密協作，以提升產品與服務的附加價值，進一步強化營運韌性，成為具備長期競爭優勢且值得信賴的永續發展企業。

董事長兼總經理

林傳凱



永續績效亮點

環境保護

節能措施節省電量：162,287.56 度，較 2024 年減少 **2.6%**。

溫室氣體排放：3,252.59 公噸 CO₂e，較 2024 年減少 **3.33%**。

廢棄物密集度：0.05 噸 /KPCS，較 2024 年減少 **53.21%**。

廠區用水強度：0.013 百萬公升 /KPCS，較 2024 年減少 **55.68%**。

資源回收再利用專案：與供應商合作回收共 **204** 個棧板及 **3,653** 個出貨用托盤。

社會共融

社會參與投入：2,003,530 元，較 2024 年增加 **7.47%**。

員工教育訓練總時數：13,369 小時，較 2024 年人均受訓時數增加 **1.68%**。

員工滿意度：83.68 分，較 2024 年成長 **6.25%**。

公司治理

客戶滿意度調查分數：94.27 分，較 2024 年成長 **10.59%**。

核准有效專利：89 件，較 2024 年成長 **11.25%**。

資訊揭露透明化：官網建立 ESG 專區，透過定期更新強化利害關係人溝通。

強化董事會之職能：永續發展委員會及董事會報告風險評估管理。





第一章 永續經營

1.1 關於凱銳光電

1.2 永續管理

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題管理

第一章 永續經營

●— 1.1 關於凱銳光電 —●

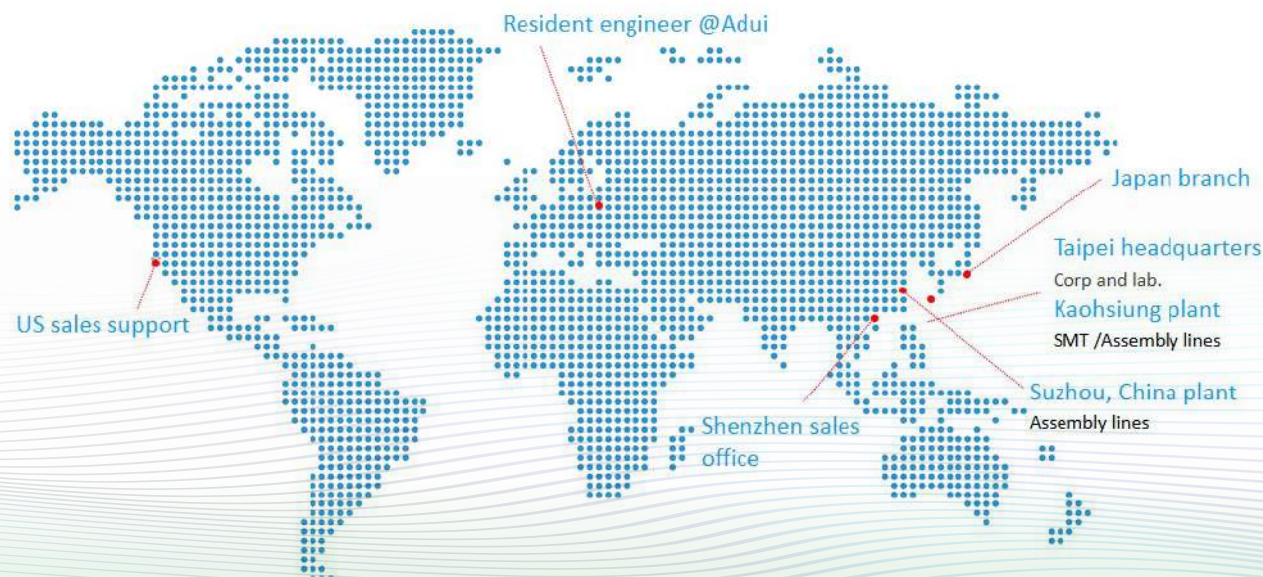
凱銳光電股份有限公司成立於 2010 年 6 月，由新美齊集團與螢橋光電完成合併後正式設立，並於 2021 年 11 月 30 日完成興櫃登錄（股票代號：2255）。公司自創立以來，專注深耕車用電子與智慧顯示應用領域，致力於結合顯示科技、車用電子、軟硬體整合與系統開發能力，為全球車用產業提供高可靠度、高附加價值之車規產品與整合解決方案。

「凱銳」之名取自董事長林傳凱之名，「凱」象徵凱旋得勝，「銳」代表銳意進取，而海外據點「凱揚」則寓意鬥志昂揚，整體名稱意涵呼應公司使命——致力於成為所屬產業的領導者，展現企業勇於挑戰、持續精進與追求卓越的經營精神。

凱銳光電設於台北市內湖區商用辦公大樓，作為集團業務拓展、採購管理、財務會計與營運決策的核心據點，並分別於高雄市前鎮科技產業園區及中國江蘇省吳江經濟技術開發區設立生產據點，作為主要製造與組裝中心。透過一站式服務模式，涵蓋設計研發、零組件管理、生產製造與成品交付，持續強化供應鏈韌性與市場競爭力。

此外，凱銳光電亦為臺灣科技產業園區電機電子工業同業公會會員，透過參與產業交流與相關資訊共享，持續掌握產業發展趨勢，並深化與同業及產業鏈夥伴之連結。

本公司營業據點



凱銳光電大事記

2014

中華徵信 TOP 5000

「企業經營績效傑出企業獎」

2018

於美國底特律國際車展 NAIAS

獲得 Connected Car-Planet Mawards



2013

台北國際車用電子展創新獎

2016

於德國法蘭克福國際車展 IAA 獲得
Plus X Awards

2020

《天下雜誌》兩千大企業獨家調查
「汽車及其零件」第 46 名
「製造業排名」第 958 名

2021

經濟部第六屆潛力中堅企業

凱銳光電興櫃掛牌交易・股票代號 2255



2023

凱銳光電十年成長 500%

獲賴清德副總統參訪

讚許「台灣隱形冠軍」



2022

中華徵信所 TOP 5000 營收淨額中評選

內湖科技園區第 61 名・電腦終端裝置業第 3 名

2025

經濟部潛力中堅企業

利基領域推升計畫

產業協同體系 輔導示範案

●— 1.2 永續管理 —●

1.2.1 永續願景與使命

凱銳光電秉持「研發創新、品質第一、永續發展」的經營展望，致力成為世界級車用電子領導者。我們深信，企業的永續價值不僅來自穩健的營運績效，更源於對環境保護、人權與公司治理三大面向的持續投入。

本公司將永續發展視為企業長期競爭力的重要一環，將永續理念融入日常管理及營運決策中，依據不同面向制定完善的政策與制度，作為落實永續承諾的基礎，同時以具體行動回應利害關係人的期待與社會需求。

一、公司治理與誠信經營

公司遵循《上市上櫃公司治理實務守則》與 OECD《公司治理原則》訂定《公司治理守則》，並制定《誠信經營守則》，作為企業行為與道德標準之基礎，嚴格遵守各項法規，堅持誠信、透明與負責的經營理念。

二、資訊安全管理

本公司建置《資訊安全政策》，以維護資訊資產的機密性、完整性與可用性，透過權限管控、弱點管理、教育訓練與定期稽核，強化資安韌性並降低營運風險，確保客戶與內部資訊皆能受到妥善保護。

三、永續供應鏈

本公司依循《RBA 責任商業聯盟》制定「永續管理自評問卷」以利執行盡職調查，藉以評估供應商在環境、人群（人權）及治理等面向之管理情形，確保合作夥伴符合生產要求與國內外規範。另外，為避免衝突礦產及環境有害物質流入產品供應鏈，我們要求供應商填寫「無衝突金屬宣告書」及「環境管理物質不使用保證書」，維護國際供應鏈的永續與合法性。

四、節能與環境保護管理

我們制定《節能政策管理守則》、《廢棄物管理程序》，致力在營運過程中減少能源與資源的消耗，並妥善處理生產中所產生的廢棄物，積極推動資源循環與回收利用。

五、職場管理與行為準則

公司依照勞動法令制定《工作規章》，明確規範員工行為準則及職場應遵守的責任與義務。規章內容涵蓋人權保護、誠信操守、保密義務、資訊安全與隱私權保護等要求，作為建立安全、尊重與公平職場的基礎。

六、人權管理

本公司參考國際倡議制定《人權政策管理守則》，內容涵蓋職場平權、安全健康環境、和諧勞資關係、隱私權保障以及工作生活平衡等主題，並提供正式且保密的申訴與溝通管道，確保員工權益受到完整保障。

我們支持：

- 聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)
- 國際勞動組織 (International Labour Organization)
- 聯合國工商企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- 聯合國全球盟約 (UN Global Compact)



1.2.2 永續組織推動

凱銳光電於 2023 年正式成立「永續發展委員會」，並將其設置為董事會層級之功能性委員會，作為公司永續治理的最高決策單位。永續發展委員會由三名董事會成員及二位獨立董事擔任常務委員，董事長林傳凱擔任主席，負責審議永續相關議題、核定永續政策與年度目標，展現高層對永續發展的重視與長期承諾。

管理架構與執行機制

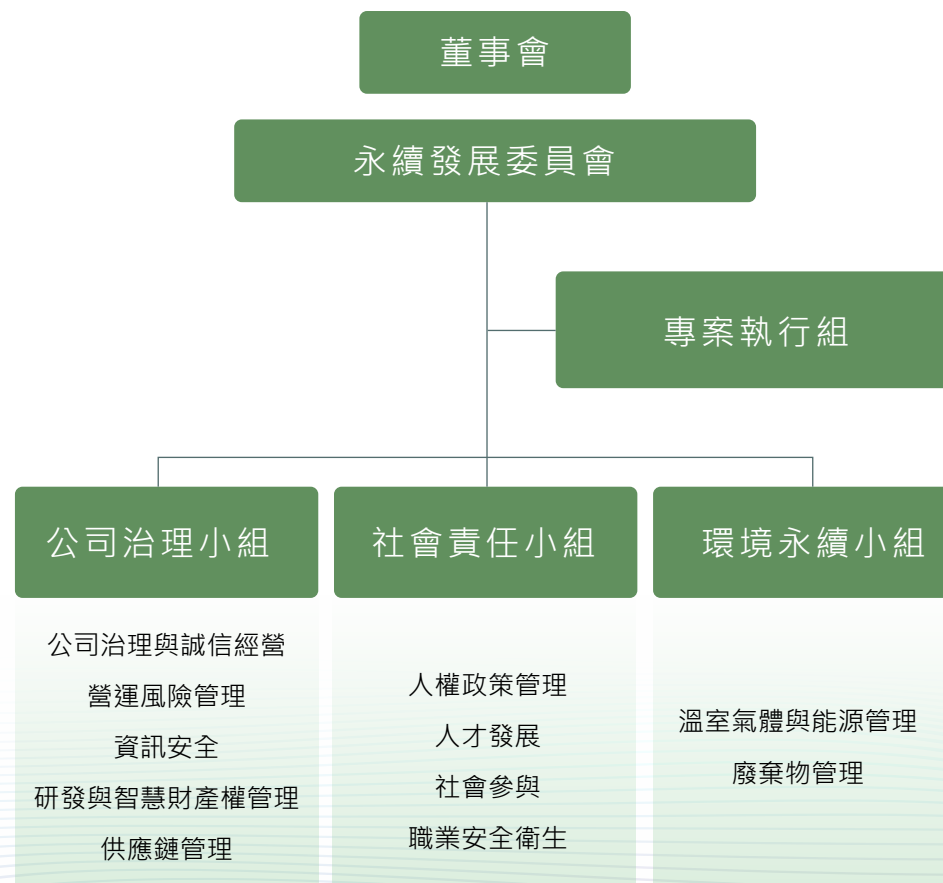
永續發展委員會由董事長擔任最高主管，下設 ESG 專案執行組，包含「公司治理」、「人群（人權）及社會責任」及「環境永續」功能小組，負責推動各面向永續策略與管理措施。專案執行組工作內容涵蓋研析國際永續趨勢與相關法規要求、規劃永續策略與行動方案以及回應利害關係人關注議題等，並且每月召集 ESG 各小組召開例行會議，檢視各目標的執行進度、追蹤改善項目與協調跨部門需求，確保各項永續措施能有效落實，定期將相關執行成果提報至永續發展委員會及董事會，以利監督與審議。

凱銳光電每年編製永續報告書，由永續發展委員會各功能小組主管複核修訂，經總經理與董事長核閱後提交永續發展委員會及董事會審議通過，最終定稿出版，完整呈現公司永續治理成果，作為未來策略規劃之基礎。

永續發展委員會運作情形

2025 年度共召開 3 次永續發展委員會會議，主要議案包含：

1. 利害關係人溝通與回應執行成果
2. 誠信經營與公司治理執行情形
3. 永續發展目標之擬定與年度執行進度
4. 風險與機會管理執行情形
5. 利害關係人與重大主題更新報告
6. 溫室氣體盤查執行報告
7. 公司治理評鑑績效追蹤與改善



1.2.3 聯合國永續發展目標

聯合國於 2015 年通過聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，訂定 17 項全球共同努力的永續發展藍圖，作為政府、企業及社會各界推動永續行動的重要指引。

為使永續作為更具方向性與成效，凱銳光電依據公司產業特性、利害關係人關注議題、重大主題鑑別結果、價值鏈影響程度、以及永續資源與管理能力，盤點公

司現有永續作為，並與 17 項 SDGs 逐項交叉比對，選定最能反映企業影響力與實質貢獻的目標作為優先回應方向。

透過 SDGs 對應，公司得以更明確聚焦永續行動的核心重點，並以具體措施與可衡量績效展現凱銳光電對全球永續發展的承諾，持續強化企業社會責任，並與國際永續趨勢接軌。

項目	說明	對應章節
目標一 消除貧窮	捐助台北市傳德基金會與吳江區社福中心物資，並透過長期合作提供急難救助與生活支持，協助弱勢族群改善生活品質。	5.5 社會參與
目標四 優質教育	建立內部講師制度推動知識傳承，並透過課後回饋及受訓時數追蹤提升培訓成效。2025 年舉辦內部教育訓練課程共計 1,157 小時。	5.3 人才發展與培育
目標八 就業與經濟成長	每年訂定年度教育訓練計畫，2025 年員工教育訓練上課總時數 13,369 小時，以提升員工專業技能。2025 年凱揚光電聘用 6 名退休返聘員工，推動勞動參與多元化並保留組織經驗與技術。	5.2 人才吸引與留任 5.3 人才發展與培育
目標九 工業 / 創新 基礎建設	推行內部創新激勵制度，鼓勵員工提出設計與創新提案，截至 2025 年累計取得 89 件專利，展現公司在智慧製造及研發創新的持續投入。	3.2 智慧財產權
目標十六 和平與正義制度	推動《誠信經營守則》與反貪腐制度，並定期進行員工教育訓練以提升法律與道德倫理意識；同時強調資訊透明與公平對待，建立安全、尊重且可申訴的工作環境。	2.3 誠信、反貪腐與法規遵循 5.1 員工多元與包容性
目標十七 永續發展夥伴關係	與供應商建立循環物流與包材回收合作機制，促進資源循環利用並提升供應鏈永續管理效益。	3.3 永續供應鏈

●— 1.3 利害關係人溝通 —●

本公司依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準以「依賴性、責任、影響、多元觀點與張力」五大原則作為評估基礎，進行年度利害關係人鑑別作業。2025 年共發放並回收 46 份利害關係人識別問卷，填寫對象包含董事長、顧問及各部門高階主管。問卷結果由專案執行組彙整後，於 ESG 工作小組月會與各部門進行討論確認，最終提交永續發展委員會審議通過。

2025 年凱銳光電依年度利害關係人鑑別結果，共識別出七大類主要利害關係人，包括：員工、客戶、供應商、金融機構、外部查證機構、股東及政府機關。

與 2024 年相比，本年度新增外部查證單位與金融機構為主要利害關係人。由於公司需定期接受各項品質與管理系統查核，查證結果將直接影響品質管理與客戶信任度，因此外部查證單位對公司具有重要影響力。此外，公司與金融機構往來密切，金融機構在營運資金調度與財務穩定上扮演重要角色，因此納入主要利害關係人。

另一方面，2025 年公司與學研機構之合作較 2024 年顯著減少，經鑑別評估後其影響程度較低，因此自主要利害關係人名單中移除。



利害關係人溝通情形

公司透過多元議合管道與利害關係人保持溝通，並蒐集其關注議題與建議，相關議合結果將作為公司永續策略與管理措施的重要參考。

利害關係人	關注主題	利害關係人議合目的	頻率	議合管道	議合成效
員工	薪酬福利 職業安全 工作環境	了解員工需求，提升員工滿意度並強化職場安全與健康管理。	每年	員工滿意度問卷	2025 年員工滿意度調查結果：凱銳光電平均 85.9 分，較前一年提升 13%；高雄分公司平均 82 分，較前一年提升 8%；凱揚光電平均 83 分，較前一年提升 1067%。
			每季	職業安全衛生委員會	各據點每季召開一次職業安全衛生委員會，透過管理層及勞工代表共同參與，檢視工作場所危害及職災風險。
			每季	勞資會議	各據點每季召開一次勞資會議，作為公司與員工溝通與意見交流之重要平台。

利害關係人	關注主題	利害關係人議合目的	頻率	議合管道	議合成效
客戶	產品品質、交期與服務、風險管理	了解客戶需求並持續提升產品品質與服務水準，以維持長期穩定的合作關係。	每年	顧客滿意度調查表	2025 年平均顧客滿意度 94.27 分，較前一年成長 10.59%。
			不定期	客戶稽核	2025 年客戶到高雄分公司執行現場稽核，缺失項目均已改善完成並結案。
供應商	責任採購品質管理	建立負責任供應鏈管理機制，確保供應商品質與永續管理符合公司要求，並促進長期合作關係。	每半年	郵件或會議	與供應商討論包材循環，以提升供應鏈資源使用效率。
			每季	供應商永續管理自評問卷	2025 年新增 15 家供應商，皆完成供應商永續管理自評問卷及無衝突金屬宣告書，文件簽署率達 100%。
				無衝突金屬宣告書	
			每季	供應商(季)評鑑表	2025 年共完成 149 家供應商評鑑作業，平均評分達 95 分，交易供應商皆符合規定標準。
股東	財務績效、公司治理、風險管理	透過透明資訊揭露與溝通機制，保障股東權益並落實公司治理與投資人信任。	每年	股東大會	2025 年 5 月 8 日召開股東常會。
			即時	官網投資人專區 投資人專線及信箱	即時揭露公司重大財務與營運資訊，並回覆投資人來電與信件詢問。
政府	法規遵循	公司遵循各項法規要求，並與主管機關保持良好溝通，以確保營運活動符合法令規範。	不定期	公文往來 法規政策說明會	依主管機關規定完成各項申報與法規遵循事項，並參與政策及法規說明會，掌握最新政策動向。
金融機構	財務穩健 永續風險	與金融機構維持良好合作關係，確保資金運作順暢並掌握金融與永續相關政策趨勢。	即時	日常業務往來	銀行不定期以電話提問，皆全數回覆。
				研討會及說明會	參與銀行舉辦之研討會與說明會，掌握最新金融與永續相關政策趨勢，並作為公司永續管理與資訊揭露之參考。
				官網投資人專區	即時揭露公司重要財務業務資訊。
外部查證機構	管理系統與品質	透過外部評鑑與稽核機制，持續提升品質管理運作效能。	每年	外部稽核	各據點接受 IATF 16949 汽車業品質管理及 ISO 9001 外部稽核，並全數順利通過取得合格證書。



●— 1.4 重大主題管理 —●

凱銳光電永續報告書依循永續性報導準則 GRI Standards(2021) 編製，並依「了解組織脈絡、鑑別衝擊、評估顯著性、確認重大主題及定義重大主題邊界」五大步驟執行重大主題鑑別與衝擊評估作業，並定期將分析結果提報永續發展委員會及董事會，以確保報告書揭露內容能充分反映公司內外部面臨之永續議題及挑戰，作為檢視永續經營成效與策略推動的重要依據。

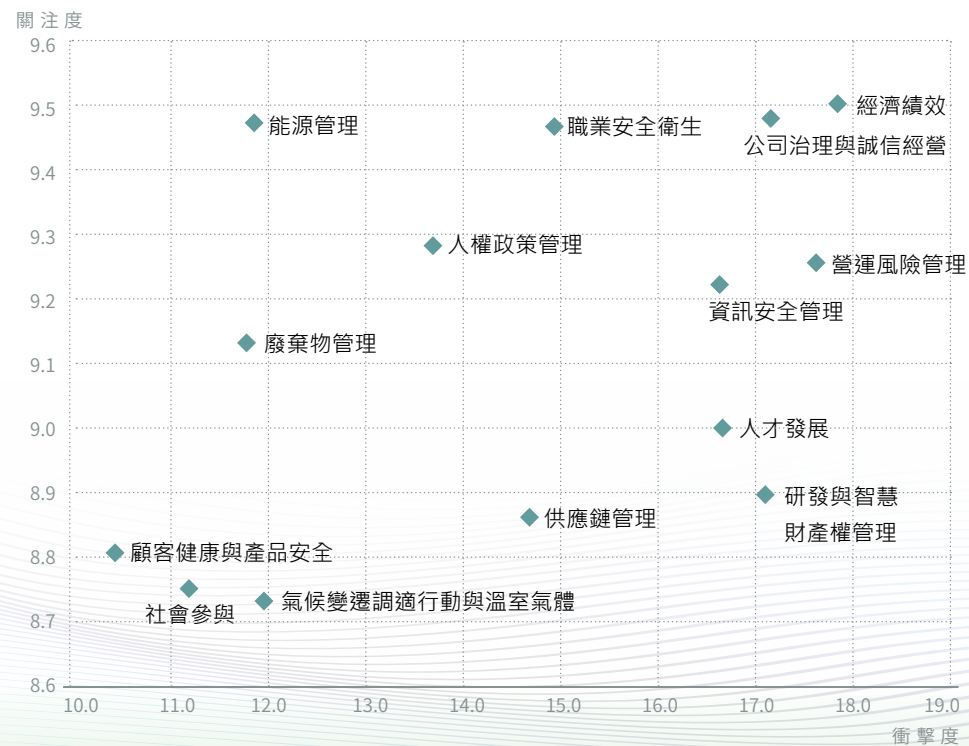


重大主題鑑別結果

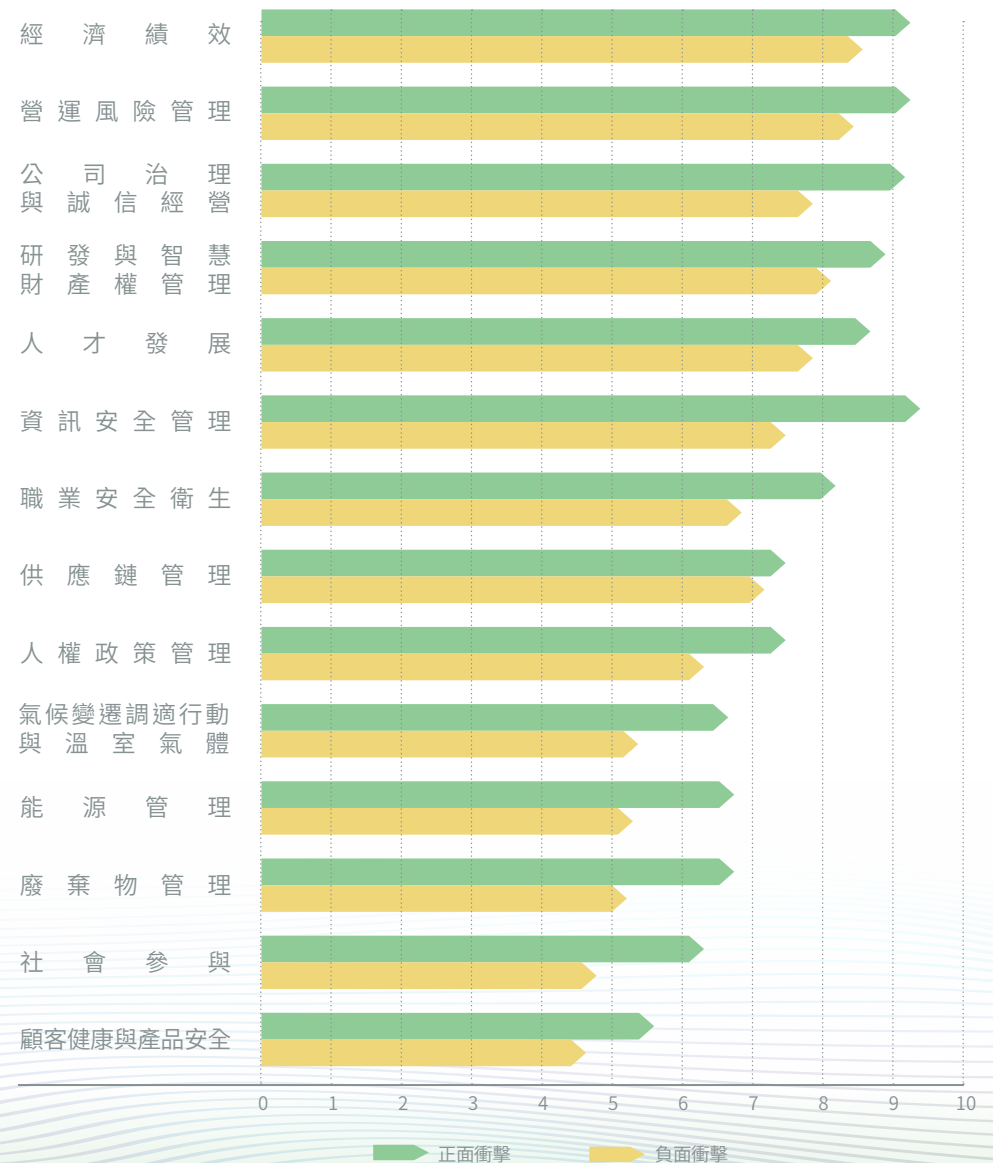
依據議題重要性評分結果及內部會議統合意見，2025 年將永續議題「氣候變遷調適行動與溫室氣體」與「能源管理」合併成「溫室氣體與能源管理」，並將「訓練與教育」更名為「人才發展」。另外，因應公司社會影響力擴大及利害關係人關注提升，將「社會參與」納入重大永續議題，其餘主題均無異動。

本公司 2025 年重大永續議題為 13 項，涵蓋經濟績效、營運風險管理、公司治理與誠信經營、研發與智慧財產權管理、人才發展、資訊安全管理、職業安全衛生、供應鏈管理、人權政策管理、溫室氣體與能源管理、廢棄物管理、社會參與、顧客健康與產品安全，將作為公司優先推動與關注之永續核心議題。

重大主題分析矩陣



重大主題正負面衝擊結果





重大主題價值鏈邊界

■：直接衝擊；□：促成衝擊；▲：透過商業關係直接連結之衝擊。

面向	重大主題	對應指標	管理揭露之章節	價值鏈邊界		
				內部營運	上游	下游
環境	溫室氣體與能源管理	GRI 302、GRI 305	4.2 溫室氣體與能源管理	■	▲	▲
	廢棄物管理	GRI 306	4.3 廢棄物管理	■	▲	▲
人權	人才發展	GRI 404	5.3 人才發展與培育	■		
	職業安全衛生	GRI 403	5.4 員工健康與安全	■		
	人權政策管理	GRI 405、GRI 406、GRI 407、GRI 408、GRI 409、GRI 410、GRI 411	5.1 員工多元與包容性	■	▲	▲
	社會參與	GRI 413	5.5 社會參與	■		
經濟 / 治理	經濟績效	GRI 201、GRI 415	2.1 經濟績效與稅務政策	■	▲	▲
	營運風險管理	自訂主題	2.4 風險管理	■	▲	▲
	公司治理與誠信經營	GRI 205、GRI 206	2.3 誠信、反貪腐與法規遵循	■	▲	▲
	研發與智慧財產權管理	自訂主題	3.2 智慧財產權	■		▲
	資訊安全管理	自訂主題	2.5 資訊安全	■	▲	□
	供應鏈管理	GRI 204、GRI 308、GRI 414	3.3 永續供應鏈	■	□	
	顧客健康與產品安全	GRI 416、GRI 417	3.1 產品與服務	■	▲	■

重大衝擊說明

面向	重大主題	正負面衝擊	政策 / 策略	管理方針
環境	溫室氣體與能源管理	正 透過推動節能措施，促進資源有效利用並提升企業營運效率。 負 加劇氣候變遷並導致極端氣候事件增加，以及無法回應客戶要求。	由自主盤查逐步導入 ISO 14064-1，持續檢視能源設備使用效率，制定能源管理措施。	1. 制定節能計畫 2. 定期審視碳排報告，針對高碳排項目進行優化改善。
	廢棄物管理	正 提升資源再利用效率、降低生產成本。 負 造成環境污染、資源消耗，如不符合法規要求將導致罰鍰。	制定《廢棄物管理程序》，要求各單位依照規範進行妥善分類與紀錄。	1. 委託合法認可之清運商進行處理。 2. 每年設定管理目標與 KPI，進行循環回收專案，提升回收率。
人權	人才發展	正 協助員工職涯成長，提升人才的專業職能與未來職場競爭力。 負 若未妥善規劃並評估員工培訓，可能影響職涯發展，降低留任率。	公司已制定《內部講師政策》及《員工教育訓練管理程序》，並依年度營運方向規劃內外部教育訓練課程，支持員工職能發展。	1. 透過課後問卷回饋、學習成效考核與主管意見，評估教育訓練的實際成效。 2. 建立長期人才發展指標，如員工留任率、內部晉升情形等，作為年度培訓策略調整與持續改進之依據。
	職業安全衛生	正 建立安全與健康的工作環境，確保勞工的身心健康。 負 生產現場存在潛在危險，可能對員工造成職業災害。	公司依循「符合法規、全員參與、持續改善、友善環境」的政策方針，並依循五大面向推動職業安全衛生管理措施。	1. 確保職業安全衛生管理系統持續符合國際標準與法規要求。 2. 定期進行危害辨識、風險評估及控制措施，以降低職災風險。
	人權政策管理	正 降低不法侵害發生率，強化組織文化與員工信任。 負 可能導致不公平對待，影響員工權益與身心健康。	制定《人權政策管理守則》，並要求價值鏈成員遵循，承諾保障職場平權、安全健康的工作環境。	1. 透過教育訓練提升員工與主管的人權意識。 2. 透過供應鏈稽核，確保合作夥伴遵守勞動權益。
	社會參與	正 支援偏鄉教育與急難救助，填補社會資源缺口，促進社區共榮。 負 降低企業社會責任的實踐程度，並影響社區對企業信任與支持。	每年依照社會需求辦理個案關懷、物資捐贈及弱勢支持活動，強化企業對社會的正向貢獻。	1. 針對弱勢族群提供個案關懷、捐贈及生活支持。 2. 依年度規劃辦理志工服務、公益活動或資源投入，回應社區需求。 3. 積極參與社區宗教文化活動，增進了解與支持。

面向	重大主題	正負面衝擊	政策 / 策略	管理方針
公司治理	經濟績效	正 穩定經濟績效有助於創造就業機會及支撐供應鏈的經濟活動。 負 影響現金流與資本運作，限制資源配置，並妨礙企業長期財務穩定與發展潛力。	依循「經濟績效穩定成長、靈活應對客戶需求」政策方針，透過研發創新、品質管理、財務規劃及產銷管理等措施，提升市場競爭力與客戶滿意度。	1. 定期進行產銷會議，追蹤出貨達成率及營業額達成率，確保營運情形達成 KPI 目標。 2. 每年進行客戶滿意度調查。 3. 定期檢視財務報告，透過營運改善以提升經濟績效。
	營運風險管理	正 透過制度化風險管理，有助於增加營運效率及早辨識與降低經營風險。 負 若未能即時應對重大風險，將可能導致營運中斷與財務損失。	1. 制定《風險與機遇管理程序》，每年定期評估及檢視，以應对外部環境變動。 2. 依照法規「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立以風險為基礎的年度稽核計畫並執行。	1. 外部風險：針對高風險項目採 PDCA 管理方式進行持續追蹤與管理。 2. 內部風險：完成年度稽核計畫，定期增修訂內部控制及相關管理程序。
	公司治理與誠信經營	正 樹立良好企業形象，透明治理提升投資者信心與市場競爭力。 負 若發生舞弊或治理缺失，將可能導致法律制裁、罰款及聲譽損害。	配合公司治理評鑑指標要求，制定對應政策，對外已於各項商業契約中明訂關於誠信行為之規範條款，對內嚴守誠信經營及商業道德規範。	1. 建立供應商簽署誠信條款。 2. 定期向董事會及永續發展委員會報告誠信經營執行情形。 3. 建立內外部溝通管道及申訴檢舉統計回報。
	研發與智慧財產權管理	正 促進技術創新與產品品質提升，強化客戶信任，進而提升訂單量與獲利成長。 負 技術成果外流或創新能力下降，影響企業長期競爭力與發展。	1. 與客戶聯繫了解需求，加速新產品開發以擴大市場佔率及經濟規模。 2. 將專利產出納入研發績效指標，並且定期辦理教育訓練，以健全智慧財產權體系並強化專利意識。	1. 持續開發新產品，提升訂單量與獲利成長。 2. 每年度制定專利申請目標數量，並設立獎勵政策，激勵員工提出高質量的專利創意。
	資訊安全管理	正 保障資料完整與機密性，提升營運韌性並強化客戶信任。 負 導致資料外洩與營運中斷，損害公司聲譽與獲利。	依循 TISAX 管理系統制定《凱銳光電股份有限公司資訊安全政策》，並成立資安工作小組，定期審核資訊安全情形。	1. 每年定期評估資訊安全事件風險。 2. 推動資安教育訓練，宣導資安重要性。

面向	重大主題	正負面衝擊	政策 / 策略	管理方針
公司治理	供應鏈管理	正 提升供應商管理能力與產品品質穩定性。 負 影響公司生產排程與產品交付。	制定《供應商管理程序》與《請購採購管理程序》，並透過年度供應商評鑑及持續性的品質監控，確保關鍵供應商的穩定性與合規性。	1. 透過定期供應商評鑑，評估供應商營運管理與品質情形。 2. 透過《供應商永續管理自評問卷》識別供應商 ESG 合規性，並建立風險分級。
	顧客健康與產品安全	正 確保產品符合客戶規格及相關要求，確保其安全性。 負 導致產品異常，影響顧客權益、公司商譽及後續合作關係。	依循國際品質管理系統、車用產業規範及客戶要求，將產品品質與使用安全納入研發設計、製造及出貨管理流程。	1. 依產品特性執行安規、可靠度、功能安全及資安相關測試與驗證，確保產品符合市場法規與客戶要求。 2. 透過品質稽核、來料檢驗、製程追蹤、客訴處理及客戶滿意度調查，持續檢視及改善。



重大主題目標管理

面向	重大主題	2025 目標	達成情形	2025 年績效	短期目標 (2026 年)	中長期目標 (2029 年)
環境	溫室氣體與能源管理	達溫室氣體排放強度目標		凱銳光電目標下降 2%：因設備增加，且平均員工數下降，2025 年溫室氣體密集度較 2024 年上升 11.53%。 高雄分公司、凱揚光電目標下降 5%：2025 年溫室氣體密集度較 2024 年各下降 64.66% 及 32.12%。	溫室氣體密集度： 凱銳光電：-1% 高雄分公司：-5% 凱揚光電：-5% 溫室氣體絕對減碳量： 全公司範疇一、二各下降 1%	溫室氣體密集度： 凱銳光電：-1% 高雄分公司：-5% 凱揚光電：-5% 溫室氣體絕對減碳量： 全公司範疇一、二各下降 1%
		達平均每人用紙量目標		凱銳光電：目標 74 張 / 人，實際用紙量 52 張 / 人。 高雄分公司：目標 73 張 / 人，實際用紙量 67 張 / 人。 凱揚光電：目標 35 張 / 人，實際用紙量 29 張 / 人。	凱銳光電：55 高雄分公司：55 凱揚光電：34	凱銳光電：54 高雄分公司：54 凱揚光電：30
	廢棄物管理	各據點落實廢棄物統計及管理		凱銳光電：針對大型廢棄物回收進行統計。 高雄分公司：整體廢棄物產生量較 2024 年下降 7.91%。	各據點廢棄物密集度較 2024 年減少 5%	
		凱揚生活垃圾較 2024 年減少 3%		凱揚光電：廠內廢棄物最大佔比生活垃圾量較 2024 減少 6.05%。		
人權	人才發展	員工滿意度調查 ≥ 70 分		2025 年目標值 ≥ 70 分、凱銳光電實際值 85.93 分、高雄分公司實際值 82 分、凱揚光電實際值 83 分，各據點皆達成 100%。	≥ 75 分	≥ 80 分
		年度培訓課程人均時數達目標值		凱銳光電：平均上課時數目標值 20 小時，實績值 24.8 小時。 高雄分公司：平均上課時數目標值 15 小時，實績值 23.13 小時。 凱揚光電：平均上課時數目標值 20 小時，實績值 27.03 小時。	$\geq 20H$	$\geq 22H$

面向	重大主題	2025 目標	達成情形	2025 年績效	短期目標 (2026 年)	中長期目標 (2029 年)
人權	職業安全衛生	職災件數 0 件		高雄分公司發生 2 件職災事件，詳細內容請參照 5.4 員工健康與安全，其餘據點均未發生任何職災事件。	0 件	0 件
	人權政策管理	各據點不法侵害 / 性騷擾案件數 0 件		各據點皆無發生不法侵害及性騷擾案件。	0 件	0 件
		每年定期舉辦 1 次人權教育訓練		凱銳光電：5 次 高雄分公司：5 次 凱揚光電：2 次	1 次	1 次
	社會參與	社區慰問次數 2 次		凱銳光電：2 次傳德基金會個案訪視。 凱揚光電：3 次社區慰問活動。	2 次	2 次
經濟 / 治理	經濟績效	客戶滿意度分數 ≥ 86 分		2025 年客戶滿意度分數為 94.27 分，較 2024 年成長 10.59%。	87 分	89 分
	營運風險管理	公司層級風險管理流程擬定		2025 年完成年度營運風險評估，並提報永續發展委員會，完成率 100%。	100%	
		完成年度稽核計畫及缺失改善		2025 年度董事會核准之稽核計畫共計有 54 項稽核項目計畫，皆全數執行完成並提交獨立董事核閱。	100%	100%
	公司治理與誠信經營	每年進行一次公司誠信經營、內控、ESG 教育訓練一次		1.2025 年於各據點均已完成「內部控制制度與內部稽核簡介」、「誠信道德內部教育訓練」及「企業永續內部教育訓練」。	1 次	1
		申訴與檢舉回覆率 100%		2025 年皆未收到申訴及檢舉事項。	100%	100%

面向	重大主題	2025 目標	達成情形	2025 年績效	短期目標 (2026 年)	中長期目標 (2029 年)
經濟 / 治理	研發與智慧 財產權管理	達成年度專利 提報數目標 12 件		2025 年已提報 23 件目標達成 100%。	100%	100%
		每季進行 1 次 研發教育訓練		2025 年總共舉辦了 5 場專利教育訓練。	100%	100%
	資訊安全管理	0 資安事件發生		2025 年皆未發生資安事件。	0	0
		每年進行一次 資安教育訓練 完成率		2025 年共舉辦 1 次全公司資安訓練。	100%	100%
	供應鏈管理	新供應商永續 管理自評問卷 回覆率 100%		2025 年共新增 15 間新供應商，皆完成永續管理自評問卷並通過供應商標準審查。	100%	100%
		無衝突金屬宣 告書或提供自 我宣告回覆率 100%		2025 年共新增 15 間新供應商，皆已完成簽署無衝突金屬宣告書。	100%	100%
		在地採購佔比 80%		在地採購比凱銳光電 87.1%、凱揚光電 97.4%。	80%	80%
	顧客健康與 產品安全	0 危害客戶與健 康安全事件		皆未發生危害客戶健康與安全之事件。	0	0



第二章 .. 公司治理

2.1 經濟績效與稅務政策

2.2 公司治理

2.3 誠信、反貪腐與法規遵循

2.4 風險管理與內部控制

2.5 資訊安全

第二章 公司治理

● 2.1 經濟績效與稅務政策 ●

經營績效

過去二年間，公司面臨多層面衝擊，包括車廠認證造假及去庫存化等，然而前述外部不利因素均於 2025 年度趨於平穩，因此營業收入已恢復成長。2025 年度營業成本因應美系車廠終端需求減緩，公司就特定客戶庫存提列跌價損失，致營運成果不如預期，亦使留存經濟價值呈現負值。

儘管獲利表現受到影響，公司仍維持對利害關係人之基本承諾。在價值分配上，包含員工、資金提供者及政府等面向，均穩定執行。

本公司將持續強化供應鏈管理、優化製程與成本結構，並調整產品與客戶布局，以提升整體營運效率與韌性，創造穩定且具長期價值的經濟成果。



近三年經營績效一覽

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年	項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (A)	2,743,414	1,955,508	2,235,752	每股盈餘 (元)	0.72	(2.12)	(3.89)
營業 (運) 成本 (B)	2,235,245	1,636,058	1,953,648	員工福利金額	4,611	3,903	4,243
營業毛利	508,169	319,450	282,104	股利	25,466	8,990	12,187
營業損益	26,396	(178,034)	(238,244)	員工薪資 (含員工福利)(B)	288,173	309,179	313,585
營業外收入及支出	23,107	43,165	(15,707)	留存經濟價值 (C)	122,881	(48,494)	(61,504)
稅前淨益	49,503	(134,869)	(253,951)	支付出資人款項 (B)	40,659	31,878	31,336
本期稅後淨利	49,693	(129,018)	(234,664)	支付政府的款項 (B)	55,924	26,757	(1,425)
本期綜合損益總額	106,820	(107,888)	(245,863)	社區投資 (B)	141	111	111

備註：1. 產生的直接經濟價值 = $\Sigma(A)$ 。 2. 分配的經濟價值 = $\Sigma(B)$ 。 3. 留存的經濟價值 (C)：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。 4. 單位：千元

政府補助

本公司依營運需求適度申請並運用政府補助，主要用於研發創新、人才培育及市場拓展等面向。2025 年度合併政府補助金額共計新台幣 10,934,406 元，相關補助均依規定申請及使用，未發生重大違規情形，且未涉及政府持股或重大稅務優惠。

2025 年政府補助一覽

項目	補助單位	補助金額 (元)
凱銳光電 (台灣)		
青年就業旗艦計畫	勞動部產發署	752,200
勞保薪資補助_員工產檢假及員工陪產檢假	勞動部勞工保險局	4,800
勞工臨場健康服務	勞動部職安衛生署	164,680
越南汽車配件展補助款	經濟部海外國際展	52,500
中山基金會大港青年實習媒合計畫補助款	高雄市青年局	60,000
輕軌車輛轉向架系統_補助計畫	交通部鐵道局	785,714
國際車商原廠標配 Dash Cam 開發計畫	經濟部_財團法人台灣中小企業聯合輔導基金會	5,923,000
廢棄車獎勵金	環境部	1,000
經發局高雄市促進產業發展租金及薪資補助款	經發局	2,766,409
泰國 Bangkok 智慧汽車 subsystem open day 方案展	資策會	23,100

凱揚光電 (蘇州)

2024 年蘇州市商務發展專項資金 ^{註3}	經發局	8,992
2024 年穩崗補貼 ^{註3}	人社局	246,273
擴崗補貼	人社局	6,744
穩崗補貼	人社局	123,136
安責險省補貼	吳江區應急管理局	15,858
凱銳光電 (台灣) 及凱揚光電 (蘇州) 合併		10,934,406

註：1. 2025 年凱銳光電與凱揚光電僅接受來自政府機關的投資補助、研發補助、其他相關補助及獎勵，未接受包括補貼、權利金豁免期、出口信貸機構 (ECA) 之財務援助、財務獎勵、其他機構之財務補助或稅收抵減等形式的支持。 2. 當地政府占股權結構比例均為 0%。 3. 此統計以補助實際入帳日期為認列年份。

稅務政策

公司年報網址



凱銳光電於 2021 年在櫃檯買賣中心掛牌興櫃，由財務部負責稅務治理，包含日常稅務行政與管理，並由具備專業知識與豐富經驗的專員協助會計副理履行公司的稅務義務，財務長則承擔最終稅務管理責任。

此外，本公司透過外部稅務諮詢機構 - 安侯建業聯合會計師事務所的專業服務，進行稅務稽查，並強化專業知識，以因應日新月異的稅務法規變革。凱銳光電 2025 年合併營業收入為 2,235,752 仟元，2025 年本公司無政治捐獻之情事。

本公司落實稅務治理，遵循當地稅務法規精神，並善盡納稅義務。關係人交易依循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公佈的國際移轉訂價準則，落實常規交易原則，以符合經濟實質。公司亦定期透過財報、年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化，以利利害關係人參考。

●— 2.2 公司治理 —●

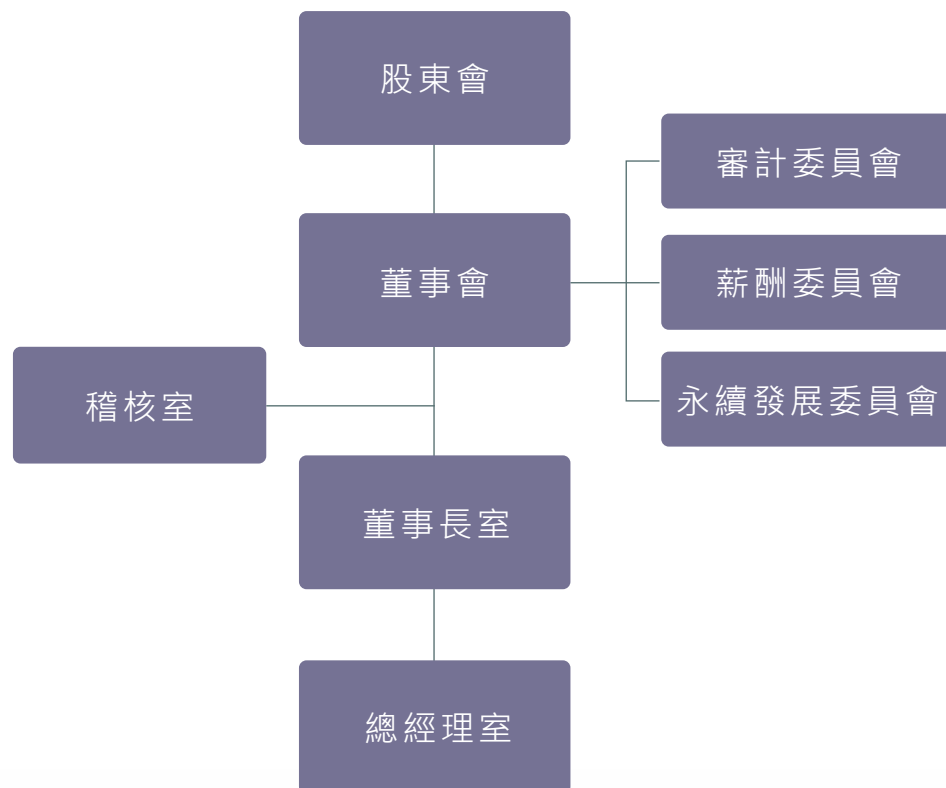
組織架構

董事會為本公司最高治理單位，負責公司整體經營策略之決策與監督。董事會成員藉由自身經歷提供經營團隊重大決策指導，並建立良好誠信倫理，落實企業責任，以達企業永續經營目標，進而保障股東權益。

自 2025 年 12 月 15 日起，董事長與總經理為同一人，公司已採取相關措施提升董事會職能及強化監督功能，如現任四席獨立董事分別在財務會計、法律與產經研究領域學有專精，且各獨立董事在各功能性委員會皆可充分討論並提出建議供董事會參考，以落實公司治理。

董事會由董事長擔任主席，負責召集並主持會議，統籌重大決策與監督公司各項營運事務。經營團隊定期向董事會報告有關公司營運狀況、發展策略及永續發展等相關議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。本公司董事會以每季召開 1 次為原則，視需求得加開臨時董事會。由議事事務單位擬定董事會議事內容，並提供充分之會議資料，於召集通知時一併寄送，董事如認為會議資料不充分，得向議事事務單位請求補足，使其確能深度了解議案內容。

2025 年凱銳光電共召開 5 次董事會。董事平均出席率為 100%，2025 年重要決議事項，請參閱本公司官網或 114 年度年報第 41 頁至 45 頁。



董事會組成

本公司依《公司章程》及《董事選任程序》規定，採候選人提名制度辦理董事選舉，經董事會審核資格後提交股東會選任，程序具高度透明性與合規性。董事會每三年全面改選一次，以確保成員持續符合公司發展與治理趨勢所需之多元專業與治理能力。

2024 年 5 月，公司完成第九屆董事全面改選，現由 3 席董事與 4 席獨立董事組成，





成員專業涵蓋經營管理、產業技術、法律、會計及財務等，有效支援公司策略與永續治理發展。其專業背景亦呼應報告中揭露之重大永續議題，如溫室氣體與能源管理、智慧財產權、供應鏈管理、公司治理、營運風險與經濟績效等，展現董事會之監督與導引功能。

雖公司尚未設立特定名義的利害關係人代表，但現任董事包含具產業代表性之專家與學者，能透過專業背景間接反映員工、客戶與供應商等主要利害關係人關注議題。公司亦透過問卷、座談與訪談等議合機制，將各方意見納入董事會議題討論，兼顧多元觀點，落實平衡治理。

詳細董事會成員簡歷請參閱本公司 114 年報第 7 頁至第 9 頁。

董事會多元文化性與獨立性

本公司致力於打造多元化且具專業能力的董事會組成，重視董事成員在專業背景、性別、年齡、國籍及經歷等面向的多元性，以因應快速變動的營運挑戰與全球永續治理趨勢。

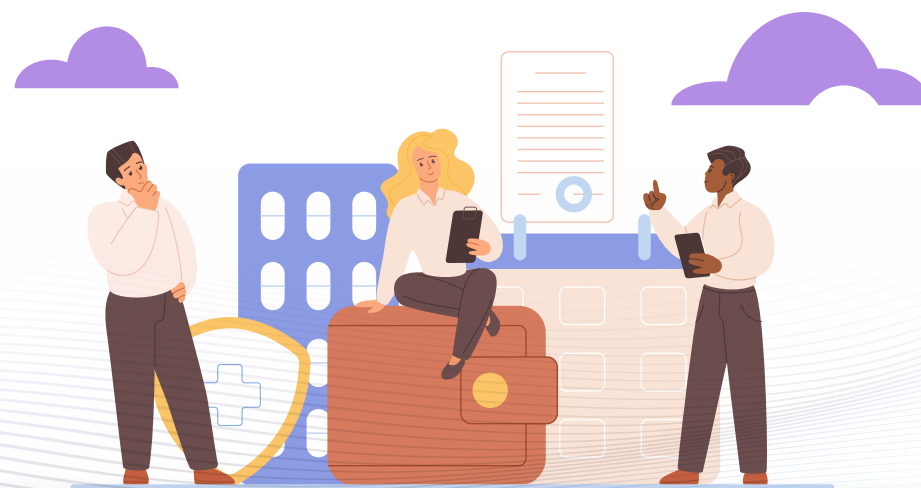
董事遴選過程不以性別、年齡、種族或國籍作為限制條件，著重候選人是否具備產業經驗、國際視野、風險意識與專業判斷能力，現任董事會已設有一席女性獨立董事，展現公司對性別平權及多元參與的重視與實踐。

利益迴避

為防止最高治理機構涉及利益衝突，凱銳光電董事超過半數之席次不具配偶及二親等以內親屬關係。在「董事會議事規範」亦明訂董事對董事會所列之議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

本公司於 2025 年年報中揭露利益衝突相關資訊包含：

- 董事對利害關係議案迴避之情形，請參閱 114 年度年報第 17 頁。
- 針對利害關係群體及其關係、交易和未清償餘額內容，請參閱民國 114 年度個體財務報告第 44 至 47 頁。
- 供應商或其他利害關係人之間無交叉持股情形，亦無具控制力之股東存在，請參閱 114 年度年報第 2 至 5 頁。





董事會進修

為強化董事專業職能，進一步提升公司治理與誠信經營核心管理能力，本公司積極推動董事教育訓練。除定期安排內部進修課程外，亦不定期提供外部課程資訊，並協助董事完成報名參與，藉此持續深化其專業知識與治理實務能力。

2025 年進修課程內容緊扣最高治理單位成員所關注之重大議題，涵蓋研發與智慧財產權管理、公司治理與誠信經營，營業秘密保護以及資訊安全管理等面向，以強化董事對永續發展關鍵議題的理解，並有助於未來相關政策與策略之推動與落實，進而提升整體治理效能與企業永續競爭力。

2025 年全體董事之受訓時數均達 6 小時（含）以上，充分符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之相關規定。董事具體進修情形如下：

董事會進修一覽

課程名稱	主辦單位	進修日期	進修董事會成員	進修時數
公司治理講堂	財團法人台灣金融研訓院	2025/3/20	鍾兆其董事、陳宜楓獨立董事、羅瑞淑獨立董事	3
營業秘密保護 - 從預防到訴訟的全面策略	中華獨立董事協會	2025/6/24	林傳凱董事長、林傳捷董事、鍾兆其董事、劉上銘獨立董事、陳宜楓獨立董事、王天浩獨立董事、羅瑞淑獨立董事	3
114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	櫃檯買賣中心	2025/7/22	鍾兆其董事	3
企業創新成本與 AI	中華獨立董事協會	2025/12/9	林傳凱董事長、林傳捷董事、鍾兆其董事、劉上銘獨立董事、陳宜楓獨立董事、王天浩獨立董事、羅瑞淑獨立董事	3

董事會績效評估

凱銳光電訂定「董事會績效評估程序」，以落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員會功能，評估結果亦作為未來遴選或提名董事時之參考依據，藉此建立明確績效目標，以強化董事會之整體運作。本公司董事會績效評估程序說明如下：

確立當年度受評估之單位、期間及範圍（如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）。

確立評估之方式（如董事會內部自評、董事成員（自我或同儕）自評、同儕評估、委託外部專業機構、專家評估等）。

挑選適當之評估執行單位。

各執行單位收集董事會活動相關資訊，並發放填寫相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，將評估結果送交董事會進行報告檢討、改進。

績效評估項目

董事會績效評估之衡量項目，包含但不限於下列五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。

目前雖尚未將 ESG 衝擊監督績效納入考評項目，但已設定目標 2026 年於董事會績效評估之自評指標中新增「對永續經營 (ESG) 之關注」，進一步強化董事會對永續發展之實質貢獻。

自評方式	頻率	說明
內部自評	每年	本公司自 2021 年起每年進行董事會績效評估，評估範圍包含整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，評估結果均依規定提報董事會。
外部評估 (專業獨立機構、外部專家學者)	每三年	最近一次評估執行情形：2023 年由社團法人中華公司治理協會執行外部董事會績效評估 (期間 2023/1/1-2023/12/31)，並於 2024/3/6 出具評估董事會績效評估報告，將建議事項及採行措施呈送 2024/3/27 董事會報告。 評估構面：分別就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制及風險管理、自律及其他等 8 大項構面，以問卷及線上視訊訪評。



審計委員會

本公司自 2021 年 9 月董事會訂定「審計委員會組織規程」，並於 2021 年第一次股東臨時會決議通過設置審計委員會並取代監察人制度。本公司審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少開會一次，審議事項主要包括

- 內部控制制度有效性
- 財務報告及營業報告
- 修訂取得或處分資產處理程序案
- 簽證會計師之委任及獨立性評估
- 年度稽核計劃
- 稽核主管、財務會計主管之任免

2025 年審計委員會成員出席狀況

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事(召集人)	劉上銘	5	0	100%
獨立董事(委員)	王天浩	5	0	100%
獨立董事(委員)	陳宜楓	5	0	100%
獨立董事(委員)	羅瑞淑	5	0	100%

薪酬委員會

為健全本公司董事及經理人之薪資報酬制度，本公司依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於 2021 年設立「薪資報酬委員會」。

薪資報酬委員會依上述法規運作，秉持專業與客觀原則，負責評估董事及經理人之薪資報酬政策與制度，並向董事會提出建議，作為決策參考。

本委員會負責訂定並定期檢視董事及經理人之績效評估與薪資報酬制度，包括政

策、標準與結構等面向。委員會成員中包含獨立董事，以提供具外部觀點的意見，確保決策之公正與合理性。

薪酬審議流程

薪資報酬委員會依據《公司章程》與薪酬政策，評估董事會表現、公司經營績效、未來營運與風險承受度。

擬定董事酬勞分派建議董事會審議

董事會決議通過後，提請股東會同意

薪資調整：根據董事與經理人對公司營運的參與程度、貢獻價值及調薪規範進行調整

獎金分配：依公司營運狀況提撥獎金，並依薪酬相關辦法完成分配。

薪酬政策

本公司董事酬金政策依據《公司法》及本公司章程規定辦理。當年度如有獲利，應提撥董事酬勞，最高不得超過獲利的 5%。但若公司仍有累計虧損，則應優先保留足夠金額彌補虧損後，再行提撥董事酬勞。

本公司董事酬金包含報酬、董事酬勞及業務執行費用，其規定如下：

一、報酬

獨立董事之報酬屬固定薪酬，依據本公司《董事、各功能性委員及經理人酬金支付辦法》，綜合考量其職責及同業水準，提供合理報酬。

非獨立董事則不支領固定報酬，僅支領車馬費。

二、董事酬勞

依本公司章程第 25 條規定，董事酬勞的提撥標準及程序已明確訂定，並與公司獲利績效掛鉤，以確保董事利益與公司經營成果相連結。

薪酬執行情形

薪資報酬委員會每年至少召開兩次會議，以檢視薪酬政策的競爭力與合理性。董事酬勞列入股東會報告事項，確保資訊透明；經理人之年度薪酬則依相關法令規定由薪資報酬委員會審核通過，並於公司年報中適當揭露，讓利害關係人得以充分掌握相關資訊。

2025 年薪資報酬委員會成員出席狀況

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事(召集人)	劉上銘	2	0	100%
獨立董事(委員)	陳宜楓	2	0	100%
獨立董事(委員)	王天浩	2	0	100%

2.3 誠信、反貪腐與法規遵循

2.3.1 誠信經營管理

本公司將誠信作為企業經營的重要原則，透過完善的誠信文化強化公司治理品質，同時提升利害關係人對企業的信任。因此，公司在日常營運、商業往來及決策過程中，皆堅持以誠信、透明與負責任的方式行事，並且嚴格遵守國內外相關法規，以維護公平的交易環境與利害關係人權益。

為建立完善的公司治理架構，本公司依循主管機關《上市上櫃公司治理實務守則》制定《道德行為準則》、《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範員工、管理階層、子公司與供應鏈合作夥伴應遵循之行為標準，嚴格禁止賄賂、詐欺、貪汙及不當利益之收受。同時，上述制度涵蓋反洗錢、避免利益衝突、資訊保密及正當競爭等重要議題，確保公司所有營運活動均符合法規並維持倫理道德原則。

誠信經營之守則

本公司誠信政策適用全集團，涵蓋董事會、高階管理層及全體員工等具決策或執行職責之人員，我們參考國內外通用之標準訂定防範方案，包含行為之預防措施：

- 行賄及收賄。
- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 提供非法政治獻金。
- 不當慈善捐贈或贊助。
- 從事不公平競爭之行為。
- 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時，直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。



內線交易防範

在內部重大資訊管理方面，公司已訂定《內部人內部重大資訊處理暨防範內線交易管理程序》，防止重大資訊不當洩漏，確保公司對外發表資訊之一致性與正確性，同時強化內線交易之防範機制，保障投資人權益以及維持市場公信力，並持續宣導內部人內部重大資訊處理暨防範內線交易。



員工誠信承諾

為避免員工涉入不當行為，公司要求所有新進人員於到職時簽署《誠信廉潔承諾書》，承諾不接受或提供任何形式之不正當利益，且不得從事偽造紀錄、隱匿資訊、不實報告等違反道德或法規之行為。若員工經查證違反道德行為準則時，公司應依相關法令規定及人事規章懲處，若情節重大者並予以免職，亦追究相關法律責任，並於公開資訊觀測站揭露違反事由及處理情形等資訊，以確保誠信經營政策能得到實質落實。

供應商誠信道德規範

除了在公司內部建立透明、誠信的營運環境外，本公司亦重視供應鏈中的誠信與倫理管理。我們要求上游供應商共同遵循誠信經營原則，在與業務性廠商簽訂的長期供貨合約或採購合約均明訂誠信條款，確保合作關係中不存在賄賂、回扣或其他不當利益往來。

為強化供應鏈誠信治理，公司於 2025 年新增「供應商誠信廉潔聲明」制度，擴大簽署對象至所有供應商，新增廠商皆須於審核階段完成誠信文件簽署，以確保合作夥伴充分理解並承諾遵守凱銳光電的誠信要求，若經發現業務往來對象有不誠信行為者，公司得終止與其商業往來並列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

誠信運作執行情形

公司誠信經營與反貪腐管理由董事會轄下永續發展委員會之專案執行組擔任專責單位，負責制定、推動及監督誠信經營政策與防範方案，並至少每年一次向董事會報告政策遵循狀況、執行成效及缺失改善情形。同時，公司定期辦理誠信風險評估，以辨識不誠信行為等相關風險。

2025 年評估結果未發現高風險之誠信相關議題，亦未發生貪污、不誠信行為，或因反競爭行為、反托拉斯及壟斷行為所造成之法律訴訟案件。

一、誠信教育訓練

為提升全體人員對誠信經營、反貪腐及法人治理議題的認知，公司每年辦理教育訓練及宣導活動，內容如下：

- 內線、洗錢防制及反詐騙訓練宣導：為持续提升全體員工對內線、洗錢防制及反詐騙等重要議題之認知，公司每年至少一次透過內部郵件向同仁進行宣導並實施測驗，2025 年測驗合格率达 100%。
- 誠信與道德教育訓練：每年並對所有新進與在職人員進行年度誠信、道德教育訓練，使員工了解應遵循之相關作業規範，及因違反可能導致的後果與風險，2025 年總訓練時數共計 554 小時，測驗合格率达 100%。

2025 年誠信與道德教育訓練時數

項目	據點	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
		男 / 女	男 / 女	男 / 女	男 / 女
受訓人數	凱銳光電	45/13	52/46	-/-	97/59
	高雄分公司	9/3	68/136	25/106	52/33
	凱揚光電	9/-	63/110	38/77	34/33
全公司受訓總時數		554			

註：1. 管理職為 6 職等（副理級以上人員）。2. 台北無直接人員，凱揚光電無女生管理職。3. 此人數根據訓練當天在職狀況進行統計。

二、誠信相關文件簽署率

- 本公司新進員工需簽署《誠信廉潔承諾書》，承諾遵守公司誠信經營政策，2025 年簽署率 100%。
- 2025 年新增供應商 15 家，公司明確規範雙方於誠信經營上的責任與義務，全數已完成簽署供應商誠信文件，簽署率達 100%。

2.3.2 檢舉通報管道

本公司建立透明、安全且具保密性的檢舉通報制度，鼓勵利害關係人反映任何可能涉及不誠信、違法或違反公司規範之情事，2025 年無發生相關情事。

經查證屬實且具重大助益之檢舉，將依人事規章予以適當獎勵；若有惡意檢舉或虛偽指控，亦將依情節予以懲處，情節重大者並得予免職。

所有檢舉案件均由稽核室統一受理，並依獨立、客觀與保密原則展開調查，確保處理流程的公正性與紀錄之完整性，對於檢舉情事經查證屬實，則要求相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

檢舉管道

受理單位	稽核室
檢舉電話	【凱銳光電】886-2-5582-1818#1002 【凱揚光電】0512-82862008-2778
電子郵件	【凱銳光電全集團】 chiefauditor@jet-opto.com.tw
通信地址	【凱銳光電】台北市內湖區陽光街 300 號 7 樓之 2 【凱揚光電】江蘇省蘇州市吳江經濟技術開發區龐金路 2701 號

檢舉人應提供資訊

為協助案件有效調查，檢舉人應至少提供下列資料：

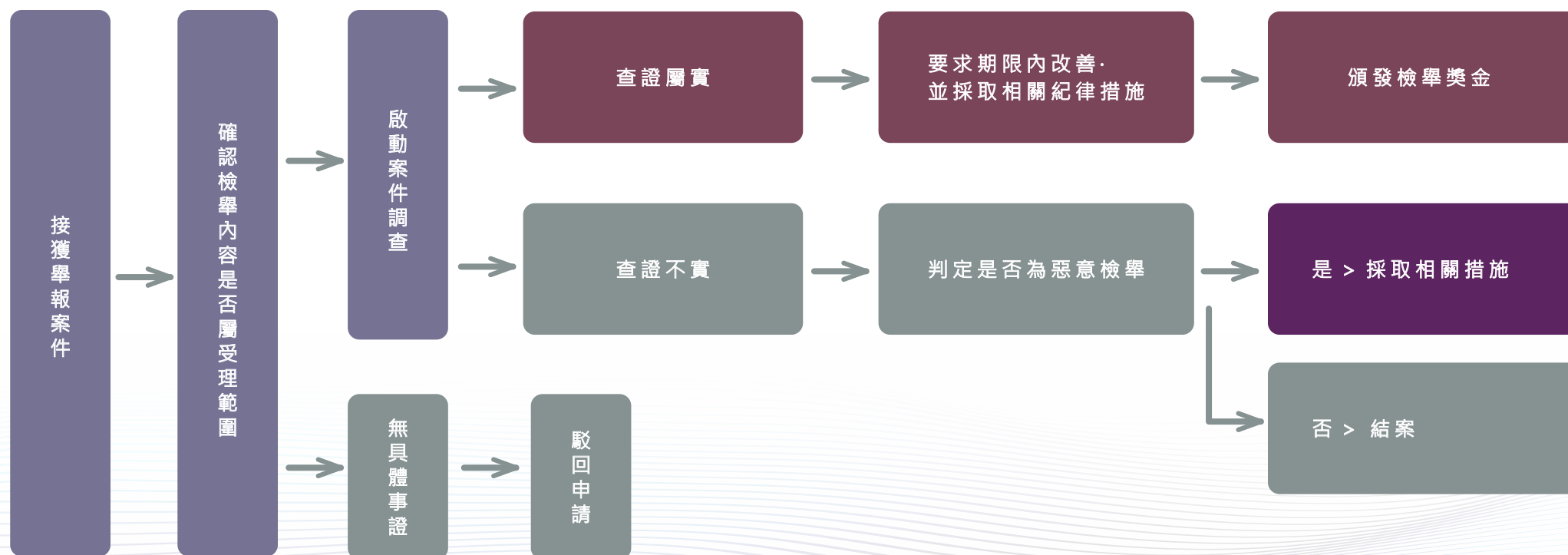
1. 檢舉人之姓名及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
2. 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
3. 可供調查之具體事證。

公司承諾嚴格保護檢舉人身分與相關資料，禁止任何形式的報復或不當對待，使檢舉人能在無壓力環境下提出疑慮。若案件涉及重大違規、董事或高階管理階層，稽核室將即時通報審計委員會，並依法辦理；必要時亦將移送主管機關或司法機關處理。



案件受理原則

1. 保密原則：所有檢舉案件均採高度保密處理，內部人員不得洩漏檢舉人身分或檢舉內容。
2. 客觀獨立原則：案件由稽核室獨立調查，不受任何部門或個人干擾。
3. 即時性原則：針對重大或急迫案件，稽核室立即展開調查並報告相關治理單位。
4. 排除利益衝突原則：若案件涉及稽核室成員，應由審計委員會指派其他適當人員承辦。



2.3.3 法規遵循

本公司依據《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第二章第 4 條第一項第二十六款第三目之規定，單一事件之罰鍰金額累計達 100 萬元以上者，視為重大事項。

除上述量化標準外，公司亦考量事件對營運、聲譽、法遵風險及利害關係人之實質影響，作為是否構成重大非金錢裁罰事件之判斷依據，包括但不限於涉及主管機關處分或法律訴訟、對公司形象、治理造成實質損害涉及重大內控缺失或利害關係人衝擊等。

近三年本公司皆無發生非金錢制裁事件、重大違規事件或其他違規事項，亦無負面新聞。

近三年金錢裁罰事件

相關法規	2023 年	2024 年	2025 年
貪腐事件	無違反	無違反	無違反
童工風險	無違反	無違反	無違反
歧視事件	無違反	無違反	無違反
各項環保相關法規	無違反	無違反	無違反
政治捐獻	無違反	無違反	無違反
客戶隱私或遺失客戶資料案件	無違反	無違反	無違反
勞動法規	無違反	1 件 5 萬元 ^{註 3}	1 件 6 萬元 ^{註 5}
各項人群 (人權) 與經濟領域之法規	3 件 7,121 元 ^{註 1}	2 件 281.8 萬元 ^{註 4}	2 件 22.3 萬元 ^{註 6}
其他法規 ^{註 2}	1 件 1,806 元	1 件 1,198 元	2 件 2,100 元



備註：

1. 因凱銳光電違反稅法相關申報規定，被處以罰鍰及滯納金合計 4,960 元，以及凱揚光電受海關部門稽查，出口商品 HS CODE 申報歸類錯誤，裁罰 2,161 元。
2. 此為公務車違反交通法規處以罰鍰。
3. 高雄分公司違反《勞動基準法》第 36 條第 1 項規定。
4. 凱揚光電 2022 年 4 月 3 日至 2024 年 4 月 2 日因通過綜保區進口的塑膠蓋板等保稅料件退換均未辦理相關海關手續，被處以罰款新臺幣 2.2 萬元之行政處分，以及 2020 年度研發加計扣除資料部分不符稅法規定，經主管機關審查後於 2024 年 5 月 5 日裁罰補稅金額為新台幣 237.2 萬元，滯納金為新台幣 42.4 萬元。
5. 高雄分公司違反《職業安全衛生法》第 6 條第 1 項規定，改善對策請參考 5.4 員工健康與安全章節內容。
6. 凱銳光電及凱揚光電因不符合稅法相關申報規定，分別被處以罰鍰及滯納金合計 7,101 元及新台幣 215,984 元，未來將定期檢視相關費用扣繳申報，確保符合相關法令規定。

● 2.4 風險管理與內部控制 ●

2.4.1 風險管理

近年來，全球政經局勢動盪、地緣政治風險升溫，使企業營運環境日益複雜，車用電子產業亦面臨原物料價格波動、客戶需求調整以及資訊安全等多重挑戰，增加企業在營運與資源管理上的壓力。

為因應內外部環境快速變化可能對營運帶來之不確定性與潛在風險，本公司依循《風險與機遇管理程序》作為公司風險管理的依據，透過制度化管理與定期檢視，提升對風險的辨識能力與應變彈性，確保各項營運活動能在可控風險範圍內穩健推進。風險管理範疇涵蓋營運、財務、法規遵循、供應鏈、資訊安全及永續發展等面向，作為支持公司永續經營之重要基礎。

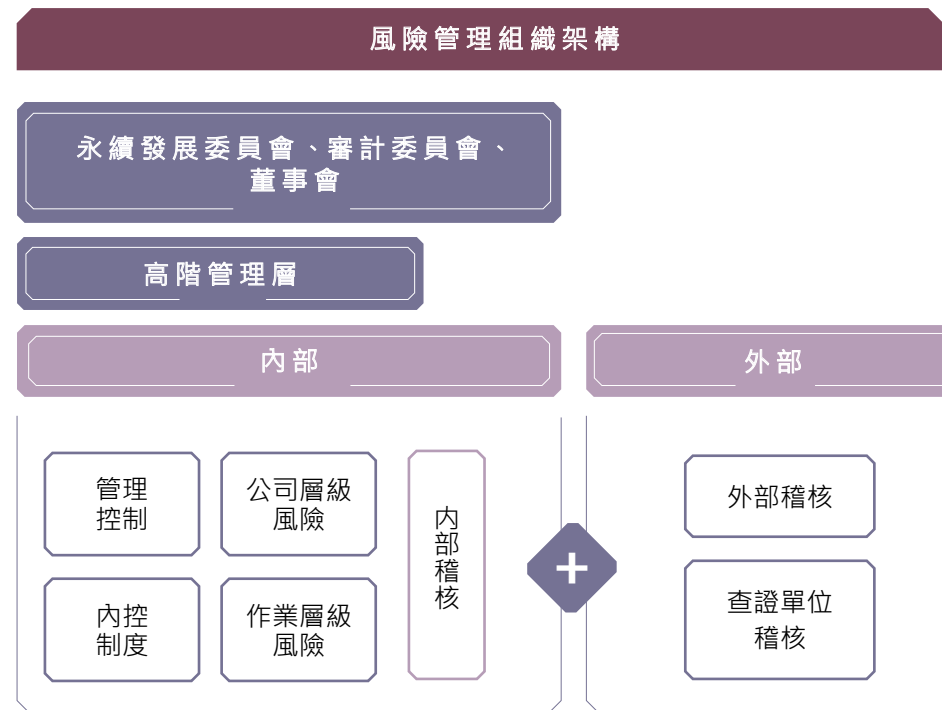
凱銳光電自 2023 年起攜手與各據點推動年度風險評估作業，透過 PDCA 的循環管理模式，系統性盤點營運過程中之風險與機會，持續檢視風險管理制度的完整性與執行成效，逐步強化整體風險管理成熟度，以提升企業長期營運韌性。

風險管理架構

本公司董事會為風險管理之最高治理單位，負責監督整體風險管理政策之制定與推動情形。董事會轄下設有永續發展委員會，負責檢視公司風險管理之落實情形，並由其下設立之專案執行小組作為主要推動單位，負責風險管理之規劃與執行。專案執行組每年彙整風險評估結果，提報至永續發展委員會及董事會，作為管理階層掌握風險趨勢及因應對策，以利決策之重要參考。

本公司將風險管理分為公司層級與事務層級之風險，目前皆由各單位主管負責辨識與初步管理，並由各廠品保單位協助進行事務層級風險蒐集、檢視與彙整。為持續精進風險治理，自 2026 年起，凱銳光電針對公司層級風險將規劃導入風險評估問卷機制，由專案執行組蒐集國際永續議題及產業風險相關報告，建立風險範疇，並透過由上而下方式，強化管理階層參與並檢視公司層級風險與機會。

內部稽核單位依據風險評估結果，擬定年度稽核計畫，提交審計委員會及董事會，並採用適當政策與程序將風險控制在可承受範圍之內。在外部稽核方面，有效定期檢視風險管理執行情形。



風險管理程序

本公司依循《風險與機遇管理程序》，設計「風險與機遇評估表」作為公司辨識、評估、因應與追蹤各類風險與機遇之主要管理工具。透過制度化與表單化的管理方式，公司得以系統性量化潛在衝擊，並強化跨部門風險控管與持續改善能力。

依據上述管理程序，公司建立「風險與機遇評估表」，要求各部門依「風險係數 = 風險嚴重度 × 發生可能性」之評估方式，針對已辨識之風險進行量化評分，並依評分結果區分為低風險、中風險及高風險三個等級。對於低風險項目，公司採取接受策略並納入例行管理；針對中高風險項目，則制定因應對策與控制措施，並規劃後續檢視與調整機制，以確保風險控管措施之有效性。

公司每年定期回顧前一年度所設定之風險管理目標，確認各項風險控制措施之執行成效與達成情形。對於未達預期之項目，相關部門須提出改善計畫並進行後續追蹤。

風險管理執行情形

2025 年本公司針對各據點執行年度風險鑑別作業，並綜合內外部環境變化進行評估。經專案執行組盤點後，共鑑別出 22 項風險與 14 項機遇，涵蓋營運、財務、法規、供應鏈、資訊安全及永續相關議題。

在鑑別結果中，公司辨識出 4 項高度風險項目，並已由相關單位依風險性質擬定並執行對應之因應措施與控制作為。上述風險鑑別結果及因應情形，已於 2025 年 12 月 9 日提報永續發展委員會進行彙報，作為管理階層掌握公司整體風險狀況與決策之重要依據。



2025 年高風險項目說明

類別	風險項目	評估結果	因應情形
外部	國際政治的變動，提高外銷不確定性。	關稅壁壘增加貿易障礙，提高出口成本，影響產品利潤。	配合關稅政策，彈性調整出貨方式。
	資訊安全事件或系統中斷。	若發生資安事件（如駭客入侵、勒索病毒、內部資料外洩等），可能導致營運中斷、客戶信任受損，進而影響公司商譽及法規遵循。	1. 定期進行 TISAX 資訊安全驗證。 2. 每年至少舉辦一次教育訓練，並不定期進行宣導、釣魚測試，增加員工防範意識。 3. 用戶端點防護升級。
內部	未能獲得關鍵技術的專利保護，或新技術涉嫌侵犯他人的專利權。	1. 涉嫌侵犯專利權可能導致法律訴訟，需支付高額賠償金和法律費用。 2. 企業可能被迫停止或修改產品，導致額外成本和市場機會損失。	1. 建立新產品線開發製作專利地圖的流程，避免侵犯他人專利，及界定關鍵技術的專利範圍。 2. 每年訂定專利 KPI，以防禦型專利或攻擊型專利為目標。 3. 每年舉辦智慧財產權教育訓練，提升同仁專利知識與實務應用能力。
	關鍵技術人員不足或研發團隊成員流失，導致創新項目無法順利推進或研發知識斷層。	1. 研發進度延誤，可能導致技術轉移困難，無法快速補充專業人才。 2. 創新技術的開發速度和質量下降，競爭優勢喪失。 3. 需要投入更多資源招募和培訓新人，增加營運成本。	1. 定期檢視研發團隊素質，加強研發人員的技術能力。 2. 招募關鍵技術人員加入團隊並增加留任的誘因。

2.4.2 內部控制與內部稽核

稽核監督機制

本公司依循金融監督管理委員會發布之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，參酌相關法令規定及公司營運需求，訂定「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」，作為公司內部控制與內部稽核制度之執行依據，其內部控制制度涵蓋所有營運據點及子公司，確保各項作業流程均能依制度有效運作。

內部控制制度以「控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通及監督作業」五大組成要素為基礎架構，涵蓋公司整體營運活動及各項管理流程，依據各部門職掌訂定相關作業程序與管理辦法，以確保各項作業能依既定程序執行，並降低營運風險。

內部稽核單位為獨立單位，隸屬董事會，主要職責為檢查及覆核內部控制制度之設計與執行情形，並依董事會核准之年度稽核計畫定期或不定期執行稽核作業。稽核結果及缺失改善追蹤情形定期提報董事會及相關管理階層，作為董事會監督內部控制制度與風險管理運作之重要依據。另因永續發展委員會部分成員為本公司獨立董事，相關稽核結果亦透過董事會機制納入獨立董事之監督範疇，以確保公司治理與內部控制機制之有效運作。

定期內控自評

本公司依內部控制制度規定，每年定期執行一次內部控制自我評估，由稽核室統籌規劃並督促各部門、分公司及子公司進行自評。2025 年度配合公司少紙化政策，內部控制自評改由線上方式辦理，各單位於系統填寫評估結果，並將所有資料文件雲端化，相關佐證資料上傳至指定雲端空間留存備查，減少整體作業時間，提高作業效率。

內控自評作業以「自評級距分數 × 風險權重」計算內控制度達成率，2025 年平

均達成率 99.3%。各單位於期限內完成自評後，由稽核室進行彙整、分析與覆核，針對內部稽核發現之內部控制缺失或異常事項進行追蹤改善，作為董事會及管理階層評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之重要依據。

稽核執行情形

2025 年度董事會核准之年度稽核計畫共計 54 項稽核項目，年度內已完成 54 項稽核報告。其中有 3 項稽核事項發現內控缺失及異常情形，相關改善措施已持續追蹤辦理，其中 2 項已完成缺失改善，另 1 項預計於 2026 年第一季完成改善追蹤。

此外，公司亦持續強化內部控制教育訓練，2025 年完成「內部控制制度與內部稽核簡介」各據點累積上課時數共 554 小時。未來公司亦將持續推動相關教育訓練，以持續提升內部控制制度之有效性與公司治理品質。



●— 2.5 資訊安全 —●

在資訊科技快速演進與數位化程度持續提升的環境下，資訊安全已成為企業營運穩定發展與競爭力的重要議題。本公司高度重視利害關係人之資訊安全與個人隱私保護，為防範產品資訊外洩、營運資料遭未授權存取或個人資料外流等風險，公司持續強化資訊安全管理制度與防護措施的投資。

因應國際車用產業對資訊安全之高度要求，凱銳光電於 2024 年導入國際車用產業之資安標準 TISAX(Trusted Information Security Assessment Exchange) AL3 資訊安全管理標準，並通過第三方驗證，在資訊安全管理及內部資料保護上可有效降低資訊安全風險，且有助於拓展國際市場並深化與全球車廠合作關係。

2025 年本公司未發生營運中斷、資料損毀或資料外洩等重大資通安全事件。



資訊安全組織管理

本公司已訂定《凱銳光電股份有限公司資訊安全政策》，適用對象涵蓋全體員工及外包服務供應商，明確規範公司資訊資產之管理原則與安全要求。為有效推動資訊安全管理制度，凱銳光電於 2023 年 12 月 14 日成立「資訊安全委員會」，作為資訊安全管理之最高決策與督導單位，由資安長擔任召集人，統籌規劃公司整體資安策略、管理制度與執行方向，並指派相關人員組成執行秘書、資安工作小組、資訊安全稽核小組及緊急處理小組，負責資訊安全政策之執行、日常監控與持續改善作業；當發生資訊安全事件時，依既定通報與應變程序即時處理，確保資訊安全政策與管理措施能確實落實於公司營運中。

資訊安全委員會透過召開管理審查會議，檢討資訊安全政策執行情形、利害關係人關注議題、稽核結果及風險評估成果，作為持續改善之依據。同時，定期辦理資訊安全風險與機會評鑑，針對鑑別結果進行檢視與追蹤，並彙整改善計畫提報資訊長，相關審查結果亦依程序呈報管理階層，以確保資訊安全管理機制之持續有效運作。

在稽核機制方面，資安稽核小組由稽核室主導，定期進行資訊安全內部稽核，負責監督與審查資訊安全管理制度之有效性，以逐步提升公司資訊安全管理成熟度與營運穩定性。



產品資訊安全措施

凱銳光電所有專案皆依循 IATF 16949:2016 導入 DFMEA(Design Failure Mode and Effects Analysis，設計失效模式與效應分析) 管理機制，於產品開發初期即進行風險識別與評估，降低產品失效及資訊安全風險，強化產品品質與可靠性。

公司於產品生命週期中導入 TARA (Threat Analysis and Risk Assessment，威脅分析與風險評估) 機制，針對潛在資安威脅進行分析與管理，確保資訊安全需求涵蓋需求分析、設計開發、驗證測試及產品部署等各階段，提升產品資訊安全韌性與客戶信任。

本公司部分資訊系統建置委由協力廠商協助執行，但整體資訊安全管理仍由凱銳光電負責。我們要求供應商填寫資訊安全調查表，進行供應商安全評估作業，以利內部進行評估，確保資訊安全並降低潛在風險。

資訊資產風險評鑑與管理規範之風險評估流程

各單位評估各類事件風險，並將各資訊資產面臨之主要威脅 / 弱點登錄於「威脅弱點評估表」。

針對高風險項目，提報「風險改善與機會實作計畫」，並進行後續追蹤。

由風險擁有者核定後交由資安工作小組進行彙總。

於年度資訊安全管理審查會議呈報風險鑑別結果。

事件發生機率及衝擊的評估可依以下步驟進行：

1. 依各資訊資產之分類，進行選擇所需評估的事件 (威脅 - 弱點) 類別。
2. 依標準評估各事件發生機率及衝擊程度。

員工相關之資訊安全管理措施

為提升員工對於資訊安全的認識與了解，由資訊部門每年透過郵件、電腦、系統通知等多元管道進行資安宣導及提醒，並針對近期社會上常見之網路攻擊手法與資安事件，不定期進行測試與防範，強化同仁對資訊安全風險的意識。

為將資訊安全要求制度化，公司針對員工於不同任用階段，訂定相應之管理措施，包含：

- 所有員工於報到當日即須簽署「個資蒐集告知事項暨同意書」，並依據點簽署「承諾保證書」或「保密協議」，確保同仁充分了解資訊安全政策、作業規範及應遵循之行為準則。
- 所有在職員工每年需完成資安教育訓練，並完成考試，2025 年合格率 100%。
- 公司不定期辦理電子郵件社交工程演練測試，提升員工對釣魚郵件及社交工程攻擊之辨識與防範能力，藉此降低人為疏失造成資安事件的可能性。
- 公司針對離職人員之帳戶進行控管，並於離職後經確認無誤後依程序進行帳戶停用與刪除，以避免未授權存取風險。
- 本公司實施門禁管理制度，員工配有門禁卡，並依部門屬性給予進出權限，非本公司員工須完成身分登記，及記錄詳細進出時間，並依規定管制電子設備使用，採取鏡頭遮蔽措施，防止內部資料外流。

技術性防護措施

除強化員工資訊安全意識外，本公司亦持續建置多層次之技術性防護機制，從網路邊界、身分驗證、系統存取、終端設備防護至資料備援等面向，致力提升資訊系統之安全性與穩定性，以降低資安事件對營運及利害關係人所可能造成之影響。

目前公司已導入並持續維運之主要技術性防護措施包含：

- 網路邊界防護：對外網路邊界設置防火牆，作為阻隔外部未授權存取與惡意攻

擊之第一道防線，並持續依風險情境調整防護規則，以降低外部入侵風險。

- 身分驗證：導入多因子驗證機制，強化身分驗證流程，防止帳號密碼遭竊後被非法登入，提升整體帳號與系統存取安全性。
- 內部控制：透過多重網路分段與權限控管，限制不同系統與單位間之存取範圍，降低單一設備或帳號遭入侵後進行橫向移動之風險。
- 終端防護 (EDR)：建置端點偵測與回應機制，即時監控終端設備之系統行為，提升對異常活動、惡意程式及零時差攻擊之偵測與回應能力。
- 資料備份與復原機制：建立完善之資料備份與復原流程，定期執行備份作業，並落實營運持續運作計畫演練，確保於發生系統異常或勒索軟體事件時，關鍵資料得以迅速復原，降低對營運之衝擊。
- 系統日誌管理與監控：透過集中式日誌管理與監控機制，完整記錄系統操作與異常事件，以利於事後追蹤、分析事件來源及影響範圍，提升資安事件處理效率。





第三章 —— ●● 價值創造

3.1 產品與服務

3.2 智慧財產權

3.3 永續供應鏈

3.4 包材減量與資源循環



第三章 價值創造

3.1 產品與服務

3.1.1 產品與服務總覽

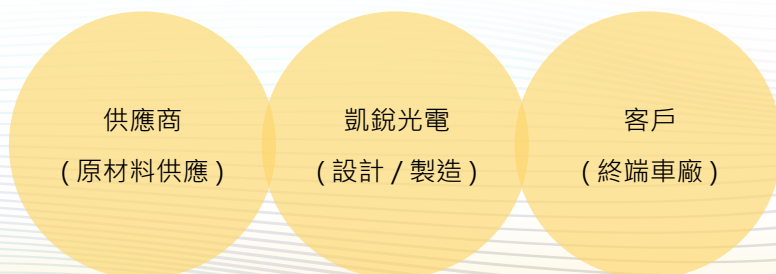
本公司深耕車用電子產業，主要聚焦於車輛前裝與選配（OEM&ODM）市場，專注於車用顯示、影像應用及相關車用電子產品之研發、製造，依不同市場及車型需求進行功能與系統整合，並在設計階段即納入車用資安，提供符合國際車規標準之產品與解決方案。

業務範疇涵蓋產品規劃、研發設計、供應商管理、委外生產、品質管控、銷售通路經營、品牌推廣及售後服務，透過跨部門協作與一站式服務模式，提供彈性的產品開發與系統整合服務，協助客戶縮短產品導入時程並提升整體市場競爭力。

本公司主要客戶群涵蓋汽車製造商及其一級供應商，並延伸至部分消費性電子產品製造商、車用配件供應商、通路商與經銷商。產品銷售市場遍及多個國家與地區，其中以日本為主要銷售市場，其次為美國、德國及其他海外市場。

此外，凱銳光電與關係企業凱銳汽車於車用電子領域維持合作關係，透過資源整合與經驗共享，持續拓展應用場域並強化整體營運布局。

凱銳光電經營活動與業務價值鏈



產品類別介紹

2025 年產品 / 服務項目各銷售區域營收占比

產品或服務項目	主要客戶類型	銷售區域	營收佔比
車用電子產品	消費性電子產品製造業、 汽車製造業	日本	66.70%
		美國	17.33%
		德國	8.79%
		英國	3.83%
		台灣	1.86%
		印尼	0.55%
		中國	0.09%
車用電子產品、其他		其他	0.85%

一、車用顯示與後座娛樂系統

涵蓋後座娛樂顯示器、整合式影音系統及相關車用顯示應用，產品結合高解析度顯示技術、國際車規等級硬體設計與軟體平台整合能力，可支援多元影音內容、無線連線與串流服務，提升車內乘坐體驗。



二、鏡頭行車紀錄器與行車輔助盲點偵測

在行車安全與智慧駕駛應用方面，凱銳光電投入影像技術與感測應用之研發，產品涵蓋行車影像記錄器、環景影像模組及行車輔助與盲點偵測相關模組。產品具備高解析、高感光與穩定影像處理能力，可清楚記錄行車狀況並支援駕駛輔助功能。



三、車內氣氛燈燈條

近年車內氛圍營造與功能性照明需求增加，產品應用結合國際車規等級設計與穩定電源管理技術，可依車廠設計需求進行亮度、色彩與控制方式之調整，提升車內空間質感與使用體驗。相關產品重視耐用性與穩定性，並符合車用環境安全與品質之要求，廣泛應用於不同車型。



四、其他車用電子產品

除主要顯示與影像產品外，本公司亦提供多元車用電子與配件類產品，應用於行車安全、車內便利性與使用體驗提升等層面。產品包含藍牙胎壓偵測系統（Bluetooth TPMS）、車用 USB 充電器、USB-C 充電線等電源相關產品，以滿足車內多元使用需求。



此外，凱銳光電亦經營自有品牌 Vigorplus+，主要布局於車輛後裝市場，涵蓋機車及車用安全配件，如行車紀錄器、盲點偵測系統、胎壓偵測器及手機支架等，兼顧行車安全、功能實用性與產品外觀設計。透過自有品牌之經營，公司持續拓展產品應用範疇，提升市場布局彈性，作為支持長期營運發展的重要一環。



3.1.2 產品品質

本公司將「品質第一」作為營運管理之核心競爭力，重視產品品質與使用安全，依循汽車品牌製造商及一級供應商之相關要求，確保產品於整個生命週期中皆符合品質與安全要求。

本公司已通過 IATF 16949：2016 汽車產業品質管理系統及 ISO 9001：2015 品質管理系統驗證，並取得車廠認可之相關國際管理系統驗證，將各項管理標準落實於日常營運與製程管理中。除定期執行品質稽核外，亦不定期接受客戶或車廠稽核，透過稽核結果持續檢討與優化品質管理機制，確保品質管理體系持續符合相關法規、標準及客戶要求。

依產品銷售市場與應用領域之不同，本公司遵循相關國內外法規與標準，包括但不限於 EAC、CE、BSMI、FCC、NCC 等，並依產品特性執行必要之測試與驗證作業，提供相對應之合格證明，以確保產品符合市場與客戶規範。

針對無線通訊技術之產品，依各國法規要求提供必要之射頻曝露資訊與測試資料，如 FCC、TELEC 等，並於產品包裝、標示及使用者手冊中清楚揭露相關資訊。所有產品均附有完整使用者手冊，內容涵蓋安全警示、操作說明、維護建議與技術規格，以提升產品使用安全性與便利性。

2025 年本公司所有電子產品皆通過適用之國際安全標準或客戶要求，並全數納入健康與安全衝擊評估；報導期間亦未發生違反產品與服務健康與安全相關法規之事件。



產品或服務取得安規認證項目統計

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
DVR 車用行車紀錄器	BSMI	100%
DVR 車用行車紀錄器	IEC 62368-1	100%
車用後座娛樂系統	FCC ID	100%
DVR 車用行車紀錄器	NCC	100%

註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) * 100。

研發設計與產品驗證流程

本公司於新產品開發過程中導入標準化研發與驗證流程，依產品特性與客戶需求擬定測試驗證計畫，於各階段執行功能與安全相關測試，透過完整保存設計文件、材料清單（BOM）、測試報告及品質管理相關紀錄，作為產品設計優化、製程管控與持續改善之依據，以降低研發與量產風險，確保產品品質之穩定性。

流程階段	描述
概念評估 (POC)	評估產品概念的可行性和市場需求
工程驗證測試 (EVT)	驗證工程設計的可行性，測試原型機的功能和性能
設計驗證測試 (DVT)	驗證設計的可靠性和穩定性，確保產品設計符合規格要求
生產驗證測試 (PVT)	驗證生產線的能力和效率，測試生產出來的產品質量
量產 (MP)	開始大規模生產，產品推向市場

供應鏈與來料品質管制

本公司嚴格要求供應商提供符合 RoHS 環保規範之原物料，以降低產品整體生命週期對環境之影響，確保產品符合法規與客戶之永續要求。公司運用高精度檢測設備，包括 3D 檢測系統與 X 光分析儀，並結合 WMS 系統與智慧材料架，即時監控材料狀態與庫存管理，確保來料品質與控管準確性。

在生產流程中，我們進行全程追蹤，落實設備、材料與文件之系統化管理，當生產線發現品質異常時，立即啟動隔離、追溯與改善機制，並透過原因分析、改善對策及再發防止措施之驗證，持續強化品質穩定性。

功能安全、資安管理與國際認證

為強化車用產品於功能安全與資訊安全之可靠度，本公司於 2024 年取得 ISO 26262：2018（功能安全）及 ISO 21434：2021（車聯網資安）國際標準驗證，並自產品設計初期即導入系統性風險管理機制，針對電子控制系統或車聯網裝置於異常或極端情境，進行潛在風險辨識與因應規劃，以降低對使用者安全可能造成之影響，持續提升產品於功能安全與資安防護層面的成熟度。



3.1.3 客戶滿意度評核機制

本公司非常重視客戶需求，為提升產品與服務品質，公司定期與各大車廠進行創新產品及技術交流，增加與客戶團隊面對面直接溝通與互動機會。除此之外，我們也建立了客戶滿意度評核制度，作為持續改善與營運優化的依據。

此評核制度包含外部評分與內部交付績效兩大面向。外部評分部分，透過「客戶滿意度調查表」進行評級，涵蓋「交貨」、「價格」、「服務」、「品質」及「貨運代理服務」五大面向，採五級量表區分為「非常滿意、滿意、尚可、不滿意、非常不滿意」，總分為 100 分。內部交付績效則聚焦於「客戶抱怨率」、「市場客訴重大異常件數」、「出貨達成率」及「外部失敗成本」四項指標，透過蒐集內外部綜合評核結果，實際了解客戶回饋與潛在需求，協助各權責單位識別問題並持續優化流程。

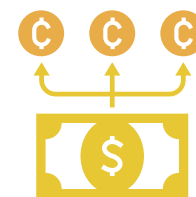
2025 年調查結果顯示，本公司客戶滿意度平均分數達 94.27 分，較 2024 年 85.24 分成長 10.59%，相關單位針對不滿意項目提出具體改善策略並落實，朝向更高品質與客戶信賴的目標邁進。



交貨



貨代服務



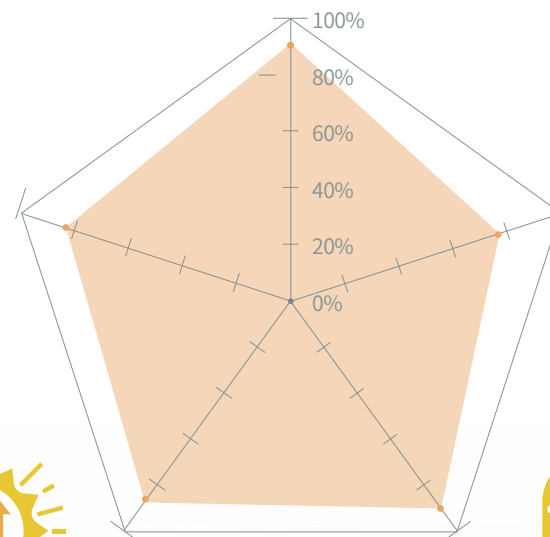
價格



品質



服務



●—3.2 智慧財產權—●

本公司將智慧財產權視為支撐企業核心競爭力與永續經營的重要關鍵。為確保研發成果獲得妥善保護並有效降低潛在侵權風險，公司建立完善之智慧財產權管理機制，透過制度化管理流程與跨部門協作，進一步提升企業競爭優勢與營運績效，支持公司長期穩健發展。

專利的管理與保護

本公司重視智慧財產權之保護，亦尊重他人之智慧財產權，針對專利之申請、維護與運用，建立嚴謹且明確之管理流程。專利申請採個案審查模式，所有專利提案於正式申請前，皆須經內部專利部門審查，並委由外部專利事務所進行專利檢索與可專利性評估，以確認其符合專利構成要件及合法性。

專利取得後，公司定期檢視各項專利之實際使用情形、技術價值及與產品之關聯程度，作為後續是否持續維護或調整專利布局策略之依據，以確保智慧財產資源投入之效益最大化。

為落實智慧財產權管理，公司已陸續建置相關制度與作業規範，包括：

- 2011 年制定「員工提案改善及激勵管理辦法」。
- 2012 年制定「產品專利申請作業辦法」。
- 2020 年制定「智慧財產權管理程序」及「資料保密作業辦法」。
- 2024 年制定「資訊資產管理程序」及「資訊資產清單」，將機密資訊分為一般、限閱、密、機密四個等級。



教育訓練

公司鼓勵同仁參與專利發想與專利調研，並透過專利地圖分析，逐步建立核心專利群，期望由「專利數量之穩健累積」進一步邁向「專利品質與應用價值提升」，使智慧財產權成為支持產品技術開發、差異化產品與拓展市場之重要工具。

2025 年公司針對研發人員辦理「智財權 - 專利培訓課程」教育訓練，受訓人數共 50 人，累積訓練時數共計 450 小時，以提升同仁對智慧財產權管理議題之認知。未來，公司亦將持續定期規劃相關教育訓練課程，並強化智慧財產權管理之內部基礎，深化員工專業能力與合規意識。

執行情形

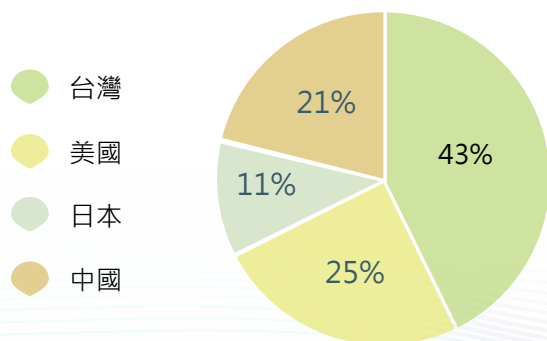
凱銳光電持續推動專利布局策略，2025 年新增 36 件專利申請，累計已成功取得 89 件專利。初期我們將以防禦型專利為基礎，逐步建構技術保護網，以降低市場競爭風險，未來亦將逐步強化具市場價值與策略意義之專利布局，提升整體專利品質與競爭優勢。

公司透過短、中、長期兼具之專利策略，持續優化專利布局：

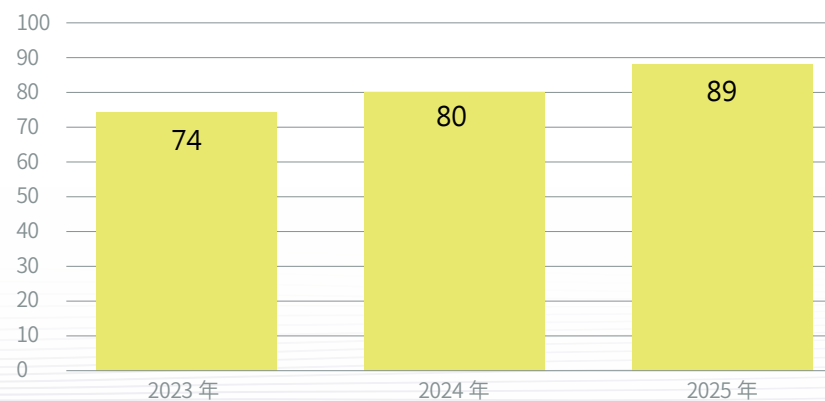
- 短期：透過每季專利教育訓練，培養員工專利發想能力，穩健累積專利數量。
- 中期（2-5 年）：各部門於月會中定期追蹤專利提案進度，結合引導、個案分享與產品開發問題解決，提升專利品質與實務應用能力。
- 長期（5 年以上）：聚焦新產品線之核心技術與周邊專利布局，透過專利地圖分析與策略性規劃，持續優化專利戰略。

2025 年本公司未發生任何重大智慧財產權違規或侵權訴訟事件，依公司資訊揭露機制提供利害關係人查閱。

2025 年凱銳光電專利分布



累積獲證專利數



●— 3.3 永續供應鏈 —●

3.3.1 管理政策

本公司視供應鏈為重要合作夥伴，與供應商建立長期、穩定且互信的合作關係。在車用電子產業高度仰賴全球供應體系的情況下，供應商之營運穩定度、法規遵循、環境與人權管理表現，皆直接影響公司之營運韌性、風險控管與品牌信譽。

因此，本公司將永續議題納入供應鏈管理，透過供應商永續自評與合約規範等方式，明確界定合作夥伴於人權、誠信經營與產品責任等面向之基本要求，除兼顧品質、成本、交期與服務之原則外，同時強化供應鏈在環境、人權與治理面向之管理能力。

一、人權、勞動與法規遵循

本公司依循《世界人權宣言》與《企業與人權指導原則》，制定《人權政策管理守則》，要求供應商於人權保障、勞動條件、職業安全衛生及商業道德等面向，應遵循當地法令規範，避免發生童工、強迫勞動、人口販賣、歧視、騷擾、不法侵害或其他不當對待等情事，上述要求已納入相關簽署文件，作為與供應鏈的合作基礎。

二、誠信經營

公司重視供應鏈之誠信經營與法遵風險管理，於新供應商建立合作關係時，要求於長期供貨協議或採購合約中納入誠信條款，或另行簽署誠信相關文件，以杜絕賄賂、不正當利益及其他違反商業倫理之行為，確保供應鏈交易之透明與公正。

三、產品責任管理

符合國內外相關法規與客戶要求，包括 RoHS (2011/65/EU)、包裝與包裝廢棄物指令 (94/62/EC) 及揮發性有機物 (VOCs) 相關規範等，並禁止供應商原料使用衝突礦產及有害環境物質，防止環境有害物質混入產品中，造成不良影響。

四、品質與資訊安全要求

依供應商類型與風險等級，本公司規範品質與資訊安全認證要求：

- 關鍵零組件與委外加工供應商原則上須通過 IATF 16949，未符合者至少須具備 ISO 9001。

- 一般品質相關供應商須符合 ISO 9001。

- 涉及設計與製造之委外單位，鼓勵取得 ISO 27001 或符合 TISAX 標準。

未導入相關體系之供應商須於三年內提出改善計畫，並納入年度評鑑追蹤；若未改善，將開發替代來源以降低營運風險。

目前公司以供應商自評問卷作為初步管理工具，蒐集供應商在永續相關議題之現況與風險資訊；並規劃於 2026 年完成供應商永續承諾文件之制定，透過正式文件方式，強化供應商對永續議題之責任與承諾，作為未來供應商評鑑與合作的重要依據。



3.3.2 供應商風險評估與管理

關鍵供應商鑑別

為落實供應鏈管理與營運風險控管，本公司依據下列三項標準進行關鍵供應商鑑別：

- 高營業額佔比
- 關鍵零組件供應商
- 唯一供應來源

依評鑑結果將供應商區分為不同等級，作為後續合作策略、採購配置、改善輔導及風險監控之依據。2025 年共鑑別出 10 家關鍵供應商，並皆已完成年度供應商評鑑，經調查與評估，未有重大環境違規或人權侵害情形。

永續自評機制

本公司自 2023 年起建立《社會責任與道德規範調查表》作為供應商永續風險初步評估與管理依據。2025 年將問卷名稱改為《永續管理自評問卷》，並優化題目設計，使其更貼近 E、S、G 三大構面之管理實務，以提升供應鏈風險辨識之完整性。

2025 年共新增 15 家供應商，全數皆依《永續管理自評問卷》完成篩選與評估，評估內容涵蓋環境、人群（人權）及公司治理面向。所有新增供應商評分均達 85 分以上，未發現重大不符合事項。

經分析永續管理自評問卷評鑑結果，雖未發現供應商有實際負面環境及負面人權衝擊之案例，但辨識出部分風險存在於供應鏈中。在環境風險，部分中小型供應商尚未導入 ISO 14001 環境管理系統，相關管理措施成熟度仍有提升空間；在人權風險，資訊電子產業供應商因行業性質，部分企業存在加班工時以及工資與福利風險議題，公司將持續進行宣導以及稽核，透過溝通與輔導協助供應商強化永續管理能力，以確保供應鏈整體合規與穩定性。

永續管理自評問卷評鑑之評級標準

- ✓ 85 分以上：為 ESG 合格供應商，並優先選用。
- ✓ 70 至 85 分：為 ESG 合格供應商，但須持續改善，必要時由凱銳光電提供 ESG 輔導。
- ✗ 70 分以下：為 ESG 不合格供應商，不得列入合格供應商清單，亦不得合作。

定期供應鏈評鑑

根據書面審查文件進行審核，透過《VDA6.3 潛在供方分析報告》，針對潛在風險較高供應商、關鍵供應商進行實地評鑑，針對不合格之廠商，要求供應商提出改善計畫，並通知改善期限，改善後重新進行實地評鑑，如還是不合格則取消供應商資格，不予以合作。

為確保供應商的產品品質與交付效率，本公司依季度定期進行供應商評鑑，評估範疇涵蓋品質、技術支援與交付三大面向：

- 品質部門（40%）：根據來料良率、材料損耗、市場客訴案件、改善回覆效率與供應商服務態度進行評分。
- 研發部門（30%）：由機構工程（ME）針對技術與開發管理評分，電性工程（EE）則評估技術交流與除錯能力、工程支援狀況。
- 採購部門（30%）：依據交貨準確率、來料外箱防護狀況及供應商配合度與服務態度給予評分。

依據評鑑結果，分為 A、B、C 三個等級，若供應商評等為 C 不合格，將要求供應商提出具體改善建議並追蹤其改善成效，若經多次評核仍未改善，將取消供應商資格，確保整體供應鏈品質穩定。

2025 年共完成 149 家供應商評鑑作業，平均評分達 95 分，顯示供應商整體表現符合公司管理要求。

為強化供應鏈永續管理，本公司規劃於 2026 年將 ESG 面向納入供應商評鑑機制，評估供應商於環境保護、人權保障及法規遵循等面向之表現，以利公司能定期掌握供應商營運與永續管理狀況，及早辨識潛在風險並採取相應措施，降低供應鏈風險。

季度評鑑等級	等級	分數	處理方式
	A	90 (含) ~100 分以上	優秀供應商 / 新機種用料優先選擇
	B	70 (含) ~89 分以上	一般供應商：1. 維持現有訂單量 2. 需要持續改善
	C	低於 70 分	低於 70 分者視為觀察供應商，要求供應商提交品質改善報告，並到供應商現場稽核或確認改善狀況；若持續 2 季評核低於 70 分者，由品保人員通知採購人員於 SAP 系統凍結不合格供應商。



禁用衝突礦產

本公司承諾不使用來自衝突地區或涉及人權侵害之礦產，並支持責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）之相關規範，致力於建立透明且可追溯之礦產供應鏈管理機制。管理範圍涵蓋受衝突影響及高風險地區所產之金（Au）、鉭（Ta）、鎢（W）、錫（Sn）及鈷（Co）等礦產，以避免採購來源涉及武裝衝突、強迫勞動或其他侵害人權之情形。

本公司將衝突礦產管理納入供應商管理機制，要求所有供應商於合作期間簽署《無衝突金屬宣告書》及《環境管理物質不使用保證書》，並承諾其產品所使用之礦產來源符合國際規範且不含對環境有害之物質。針對關鍵原物料及高風險供應商，公司亦透過文件審查、供應商自評機制以及相關佐證文件，確認其物料來源之合規性，以強化供應鏈溯源管理與風險控管能力。

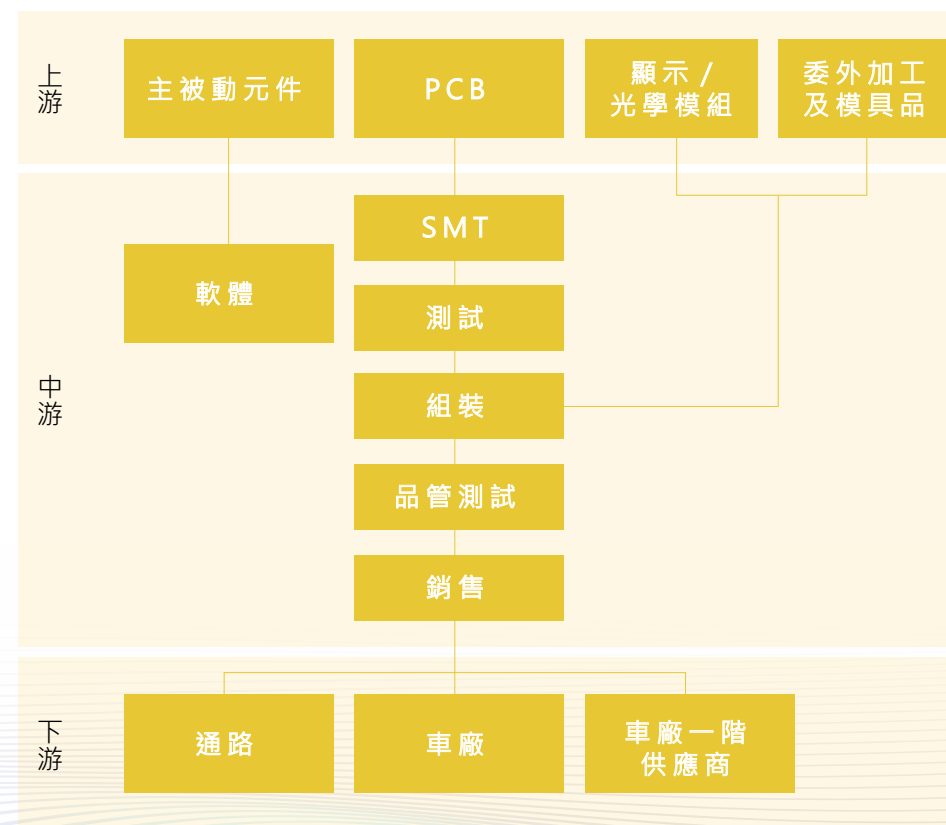
2025 年本公司新增供應商 15 家，皆已完成相關責任礦產與環境聲明文件簽署，簽署率達 100%。經檢視，未發現供應鏈有涉及衝突礦產之重大風險情形。



3.3.3 低碳供應鏈

本公司營運涉及多元供應鏈體系，上游涵蓋 PCB、顯示 / 光學模組、主被動元件及金屬與塑膠加工件等供應商，下游則包括通路商、車廠及一階供應商。供應鏈相關之原物料製造、加工與運輸活動，為公司價值鏈中重要之環境影響來源。

凱銳光電車用電子營運上下游產業鏈角色



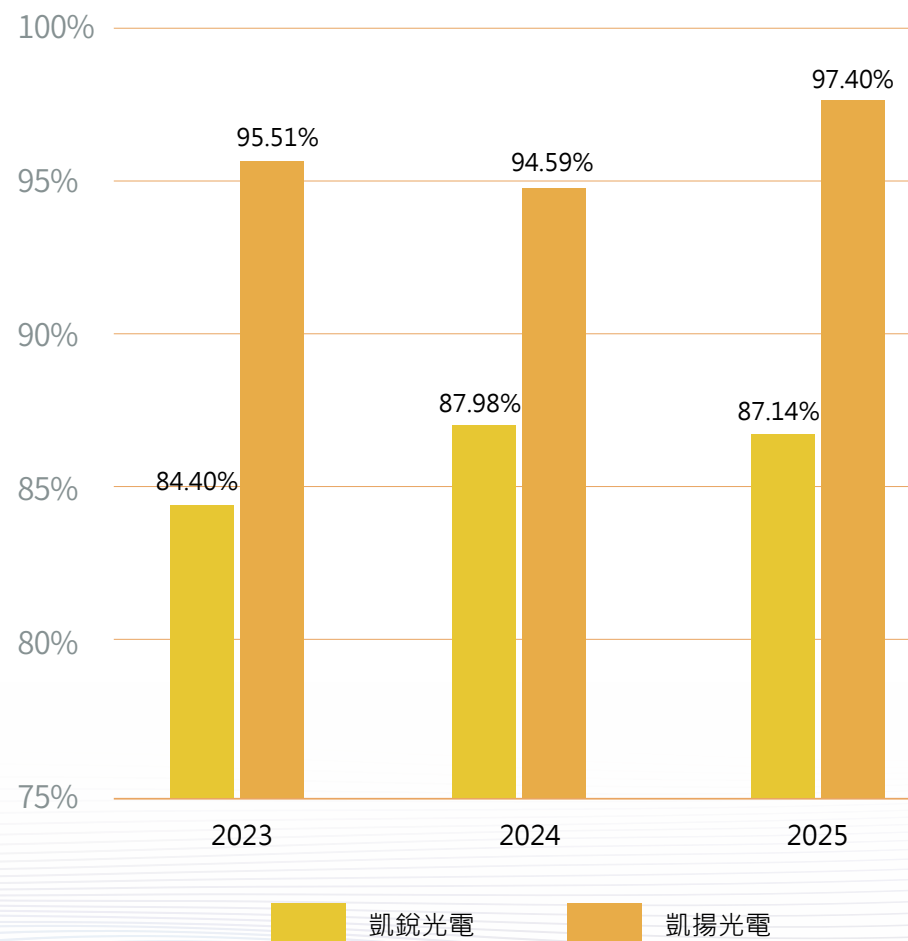
在地採購

在採購策略方面，我們採「在地採購優先」原則，優先選擇營運據點所在地之供應商，以縮短運輸距離並降低物流過程所產生之溫室氣體排放。2025 年凱銳光電在地採購金額占總採購金額 87.14%；凱揚光電在地採購金額占比達 97.4%。透過在地化採購，公司不僅有效降低跨境運輸風險與相關碳排放，同時提升供應穩定性與交期可靠度，減少因國際物流波動所產生之營運中斷風險。

近三年國內外採購比例統計顯示，公司採購結構持續維持高度在地化趨勢，我們將持續評估關鍵原物料之替代來源與在地化可行性，以平衡成本、品質與環境影響，並降低地緣政治與氣候相關風險。



歷年在地採購比例



近三年國內外採購區域佔比統計表

凱銳光電

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	採購金額	家數	採購金額	家數	採購金額
直接採購	國內	168	90%	166	91%	142	90%
	國外	32	10%	22	9%	19	10%
勞務 (承攬與服務)	國內	28	77%	27	79%	35	83%
	國外	5	23%	3	21%	3	17%
工程 (建築與設備)	國內	15	98%	12	74%	33	83%
	國外	2	2%	3	26%	9	17%

凱揚光電

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	採購金額	家數	採購金額	家數	採購金額
直接採購	國內	50	97%	46	93%	42	99.60%
	國外	4	3%	4	7%	2	0.40%
勞務 (承攬與服務)	國內	2	100%	2	100%	2	100%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
工程 (建築與設備)	國內	33	100%	22	100%	31	100%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%

註：1. 在地採購定義：以當地開立發票之地區為之。 2. 集團內三角貿易不包含在此。

●—3.4 包材減量與資源循環—●

為降低一次性包材使用量並提升物流資源循環效率，2025 年本公司針對出貨包裝與供應商物流機制進行優化措施，透過設計改善、規格調整及供應商合作機制，以落實源頭減量與循環再利用目標。

一、出貨托盤裝載優化

2025 年針對出貨用托盤進行裝載數量優化設計，透過提升單片托盤之裝載片數，降低整體出貨所需托盤數量，經實際驗證，托盤使用量較優化前減少 29%。此項改善除有效降低包材耗用外，同步減少倉儲堆放空間與物流運輸次數需求，間接降低包裝材料使用強度與運輸相關資源消耗。

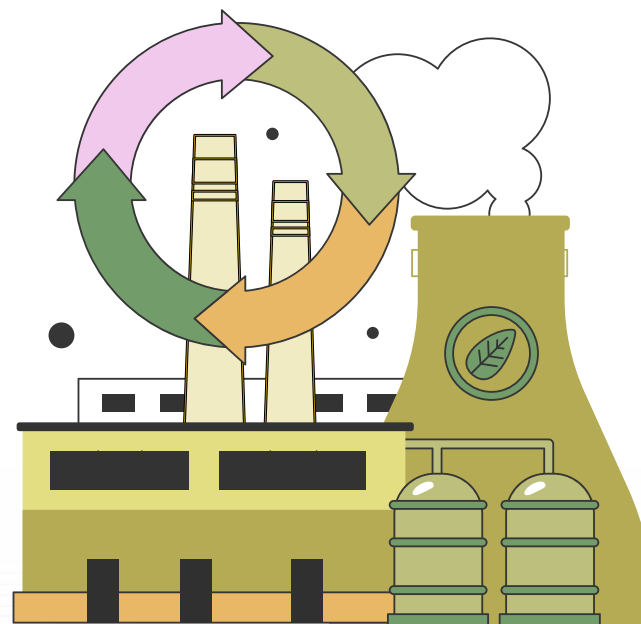
二、紙護角規格優化

過往紙護角規格長度與實際出貨紙箱堆疊高度未完全相符，每支紙護角需額外裁切 54 公分，導致材料浪費及廢棄物產生。2025 年本公司重新檢視包裝堆疊高度與使用需求，優化紙護角規格設計後，一整年共減少 3,024 公分的包材耗費，提升資源使用效率。

三、棧板及塑料托盤循環回收機制

為提升物流包材循環效率，本公司與供應商合作推動出貨用棧板及塑料托盤回收機制，由供應商將其運回並再次利用，建立循環使用模式，有效減少廢棄物產生及降低成本，強化供應鏈資源共享效率。2025 年回收情形如下：

- 棧板回收：共回收木棧板 141 塊、塑膠棧板 63 塊，總計 204 塊。
- 塑料托盤回收：共回收 3,653 個，共 301.89kg。





第四章 —— ●● 綠色環境

4.1 TCFD 氣候變遷風險管理

4.2 溫室氣體與能源管理

4.3 廢棄物管理

4.4 水資源管理

第四章 綠色環境

●—4.1 TCFD 氣候變遷風險管理—●

本公司關注氣候變遷對營運、財務及供應鏈所帶來之潛在影響，並依循氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 IFRS 國際財務報導準則第 S2 號「氣候相關揭露」，依循「治理、策略、風險管理及指標與目標」四大核心面向，建置系統化氣候風險管理機制，持續提升企業營運韌性並回應利害關係人期待。

氣候治理

本公司將氣候相關議題納入公司治理體系，設立直屬董事會之永續發展委員會，作為氣候變遷相關議題之最高監督與決策單位。該委員會由董事長擔任主席，並由董事及獨立董事組成，負責審議公司永續發展策略、氣候轉型計畫及重大氣候風險議題。

永續發展委員會依《永續發展委員會組織規程》運作，每年至少召開兩次會議，定期檢視氣候相關風險評估結果、溫室氣體盤查與減量績效，以及相關專案推動進度，並將氣候相關議題納入董事會監督範疇，作為營運決策與資源配置之重要依據。

在管理執行層面，由專案執行組統籌氣候變遷與永續相關議題推動，負責整合各部門氣候風險評估結果，並定期召開永續小組會議，追蹤溫室氣體管理、能源使用及減碳行動之執行情形，確保氣候治理策略能有效落實於日常營運。



氣候策略

面對氣候變遷帶來之挑戰與轉型契機，本公司以「低碳轉型」、「能源效率提升」及「營運韌性強化」為核心策略主軸，逐步推動營運模式優化與能源結構調整，降低氣候風險衝擊並強化永續競爭力。

在低碳轉型方面，本公司持續評估再生能源導入可行性，透過自建再生能源設施或是購買綠電，以降低碳排放；同時強化產品設計與製程優化，提升產品能源效率，以回應客戶對低碳產品之需求。

在能源效率管理方面，透過用電行為優化，持續降低能源密集度與營運成本，提升資源使用效率。為落實相關管理措施，推動以下節能行動：

- 空調系統效率優化，提升設備運轉效能
- 宿舍及附屬設施能源管理強化
- 公共區域照明導入智慧控制系統
- 推動員工節能行為管理

在營運韌性方面，本公司強化供應鏈風險管理機制，並針對極端氣候事件建立應變措施與營運持續計畫，以降低天然災害對生產與交付之影響。

未來亦將參考國際氣候情境（如 IPCC 1.5°C 及 2°C 情境），逐步導入情境分析機制，以評估不同氣候路徑下對公司營運及財務之潛在影響。

氣候風險管理

本公司依循 TCFD 建議架構，建置氣候風險與機會之鑑別、評估與管理流程，並與既有企業風險管理機制相互整合，流程主要包含以下四個階段：

一、議題蒐集

參考國際氣候趨勢報告、國內外氣候政策與法規發展、產業研究資料，以及利害關係人之關注議題，蒐集潛在營運之氣候相關風險與機會。

二、風險與機會鑑別

依據蒐集之議題，由專案執行組結合各部門意見，鑑別與公司營運高度相關之氣候風險與機會。2025 年公司共鑑別 11 項氣候相關風險及 8 項氣候相關機會，涵蓋法規政策、能源與資源使用、供應鏈穩定性、客戶行為變化、低碳轉型及品牌聲譽等面向。

三、風險與機會評估

針對已鑑別之氣候風險與機會，公司進一步評估其發生可能性與影響程度，並依短期（1-2 年）、中期（2-5 年）及長期（5 年以上）分析其對營運、供應鏈及財務面之潛在影響。

四、排序與管理

透過風險矩陣方式進行排序，將優先關注之氣候風險與機會納入營運策略，持續追蹤與調整，提升對氣候風險調適的韌性。



氣候風險矩陣圖



- 1 強化氣候財務揭露義務
- 2 國內外碳稅、碳費實施
- 3 排放與能耗標準趨嚴，使用一定比例綠電
- 4 金融機構將碳排風險納入貸款評估
- 5 低碳轉型、碳稅或供應鏈緊縮導致價格上漲
- 6 客戶行為改變，對低碳產品、永續行為需求上升
- 7 未達到利害關係人對永續表現的期待
- 8 設備耗能增加、維護成本提高
- 9 極端氣候衝擊供應鏈
- 10 自然災害造成停班頻率及壓降頻率上升
- 11 海平面上升，營運據點資產受損風險

主要氣候風險因應措施

為有效回應上述風險與機會，公司已參考各項議題發生機率、衝擊程度及財務影響，制定對應策略，作為風險治理與永續決策的重要依據。

指標與目標

為有效管理氣候風險並推動減碳，本公司持續建立氣候相關管理指標，並設定具體目標以追蹤執行成效。

2025 年，本公司設定以下關鍵目標：

- 本公司溫室氣體範疇一、範疇二總量絕對減量 1% • 凱銳光電溫室氣體排放密集度較基準年降低 2%，高雄分公司、凱揚光電降低 5%。

未來將持續強化溫室氣體盤查管理機制，並逐步評估導入科學基礎減量目標 (SBTi) 及內部碳管理機制，以提升減碳策略之有效性與透明度。



前三大氣候風險因應措施

類型	風險議題	風險描述	財務影響	採取措施
市場風險	客戶行為改變，對低碳產品、永續行為需求上升。	1. 客戶逐漸轉向低碳產品需求，公司需投入研發、導入新技術，增加研發成本。 2. 需完成 CDP/SAQ 等永續問卷，若未達標準，可能導致訂單流失。	1. 研發成本、資本支出增加 2. 若未完成客戶期待可能導致營收與毛利影響	1. 減量行動方案目標設定與追蹤。 2. 針對客戶要求構面設定相對應目標政策，以便達成。
實體風險	自然災害造成停班頻率及壓降頻率上升。	1. 自然災害的強度與頻度上升，導致員工無法上班，造成停工或交期延誤。 2. 颱風導致電力壓降而影響生產。 3. 地震頻率升高造成廠房與設備受損，導致產能中斷與人員安全風險，進一步增加維修與管理成本。	營運成本上升	1. 預先規劃值班人員、必要設備安全措施。 2. 在颱風來臨前完成重要生產排程。 3. 建立緊急聯絡系統，確保地震後能即時回報狀況。
市場風險	排放與能耗標準趨嚴。	政府及客戶要求一定比例綠電，導致公司能源成本提高，公司若未提前規劃購電合約或建置再生能源，可能面臨合規風險，甚至被排除於供應鏈合作名單之外。	營運成本、購電成本上升	持續與集團內凱銳能源合作，評估長期購電合約或自建再生能源方案，以確保合規並穩定供電成本。

● 4.2 溫室氣體與能源管理 ●

溫室氣體排放概況

本公司已於 2025 年依據 ISO 14064-1 標準，完成凱銳光電、高雄分公司及凱揚光電之範疇一及範疇二溫室氣體排放自主盤查，建立組織邊界、排放源鑑別、數據蒐集與排放量計算程序。

考量 2023 年相關活動數據尚未完整建置，為確保基準年數據品質與後續可比較性，本公司選定 2024 年為溫室氣體排放基準年，作為後續減量目標設定與績效追蹤之依據。

經溫室氣體盤查結果顯示，本公司皆無生物源二氧化碳排放。此外，為更精準反映不同營運型態之排放效率，我們依據營運據點性質設定差異化強度指標。凱銳光電為商業辦公大樓，其能源及排放之組織特定度量標準採用員工人數計算，而高雄分公司及凱揚光電為工廠端，則採用各廠生產入庫量作為計算依據。

凱銳光電 - 近三年溫室氣體排放統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	35.51	35.30	38.66
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	303.88	292.28	317.78
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	339.39	327.58	356.44
組織特定度量值	全年員工平均數 (人)	169	174	170
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/ 全年員工平均數 (人)	2.01	1.88	2.10

高雄分公司 - 近三年溫室氣體排放統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	475.22	132.80	134.00
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	1,710.46	1,807.10	1,750.55
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	2,185.68	1,939.90	1,884.56
組織特定度量值	全年度生產入庫量 (KPCS)	63.00	516.30	1,418.34
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/ 全年度生產入庫量 (KPCS)	34.69	3.76	1.33 ^{註3}

凱揚光電 - 近三年溫室氣體排放統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	87.69	59.59	48.11
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	1,083.95	1,037.58	963.48
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	1,171.64	1,097.18	1,011.59
組織特定度量值	全年度生產入庫量 (KPCS)	443.46	268.02	364.06
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/ 全年度生產入庫量 (KPCS)	2.64	4.09	2.78

計算說明：

1. 本公司能源間接排放 (範疇二)，依據各據點電費單推估外購電力排放量，台灣排放係數來源參考經濟部能源署公告 113 年電力排放係數，中國排放係數採 2023 年華東電網平均排放因子。
2. 本報告書溫室氣體排放 GWP 值採 2021 年 IPCC 第六次評估報告所公布之數值。
3. 近三年因產量提升，且逐步落實節電政策，導致用電密集度大幅下降。
4. 此計算方式依循 ISO 14064：2018，預計於 2027 年執行第三方查證。

2025 年減碳成果

2025 年本公司整體生產量能較 2024 年提升，透過各項能源管理與節能措施之落實，2025 年溫室氣體排放量合計共 3,252.59 公噸 CO₂e，較基準年減少 112.07 公噸 CO₂e，總量減幅達 3.33%。

在排放強度方面，雖產能持續提升，但節電政策及能源效率逐步落實，高雄分公司及凱揚光電之溫室氣體排放強度分別為 1.33 公噸 CO₂e/ KPCS 及 2.78 公噸 CO₂e/ KPCS，較 2024 年下降 64.66% 及 32.12%，遠優於原定「年度下降 5% 溫室氣體密集度」之目標，成功達成營運成長與環境績效兼顧之成果。

為確保環境資訊披露之準確性與一致性，本公司預計於未來兩年正式導入 ISO 14064-1 第三方查證，以強化數據之外部公信力，落實透明化之永續治理。

能源使用與管理

本公司主要能源使用類型為電力、汽油及柴油，皆屬於非再生能源，目前組織內部尚未導入可再生能源。未來，本公司將持續強化能源管理措施，並評估導入再生能源之可行性，以逐步提升能源結構韌性與節能減碳。

節能措施與改善作為

2025 年本公司共節省 162,287.56 度電，並在高雄分公司及凱揚光電產量皆提升的情況下，兩廠能源使用量合計 19,778 GJ，仍較 2024 年整體減少 681.42 GJ，節能措施已發揮實質成效，並且提升能源使用效率。

高雄分公司針對空調系統進行使用時段控管，減少非必要時間之空調運轉，並將冰水主機溫度由原 7.5° C 調整至 9° C，在確保生產品質不受影響前提下，有效降低空調耗電，2025 年能源使用量 13,336.90 GJ，較前一年度減少 3.24%。

凱揚光電則針對廠區公共區域照明進行優化管理，於人員流動較少時段採分區及自動控制方式調整照明迴路，減少不必要用電。同時，宿舍熱水系統於上班時間暫停運轉，並依住宿人員實際使用需求提前開啟，在兼顧員工生活便利性的同時降低能源消耗。2025 年能源使用量 6,441.10 GJ，較前一年度減少 3.52%。

凱銳光電 - 近三年能源使用量統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	613,907.00	616,627.00	641,205.24
	GJ	2,210.06	2,219.85	2,308.34
汽油使用量	L / 年	3,549.00	3,564.23	3,208.72
	GJ	115.90	116.40	104.79
柴油使用量	L / 年	637.82	420.84	362.82
	GJ	22.43	14.80	12.76
總能源使用量	GJ	2,348.40	2,351.06	2,425.89
組織特定度量值	全年員工平均數 (人)	169	174	170
能源密集度	GJ/ 人數	13.90	13.51	14.27

高雄分公司 - 近三年能源使用量統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	3,455,469.30	3,812,449.43	3,693,153.63
	GJ	12,439.69	13,724.82	13,295.35
汽油使用量	L / 年	1,301.88	1,791.11	1,272.34
	GJ	42.52	58.49	41.55
總能源使用量	GJ	12,482.21	13,783.31	13,336.90
組織特定度量值	全年度生產入庫量 (KPCS)	63.00	516.30	1,418.34
能源密集度	GJ/KPCS	198.14	26.70	9.40

凱揚光電 - 近三年能源使用量統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	1,867,709.00	1,819,350.00	1,751,780.00
	GJ	6,723.75	6,549.66	6,306.41
汽油使用量	L / 年	4,084.10	3,871.92	4,124.31
	GJ	133.37	126.46	134.69
總能源使用量	GJ	6,857.13	6,676.11	6,441.10
組織特定度量值	全年度生產入庫量 (KPCS)	443.46	268.02	364.06
能源密集度	GJ/KPCS	15.46	24.91	17.69

計算說明：

1. 轉換係數來源以環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 電力使用量來源於台電電費單及電費稅務發票。

再生能源投資

為響應國家能源轉型政策，並善盡企業社會責任，本公司積極推動再生能源設施建置，以具體行動支持低碳社會的實現，展現本公司對於能源永續與環境保護的長期承諾。

截至 2025 年，本公司已完成兩處太陽光電案場建置並投入運轉，合計裝置容量為 2,205.31kW。其中，宜蘭五結地面型太陽光電案場裝置容量為 1,152.51kW，已於 2025 年完工並併網發電；台中霧峰屋頂型太陽光電案場裝置容量為 1,052.8kW，自 2020 年起穩定發電至今。

未來，凱銳光電將持續評估其他場域設置再生能源的可行性，並規劃於工廠導入綠電自發自用，提升綠電使用比例，降低對傳統能源的依賴，同時減少碳排放風險。



空氣汙染防制

因製程特性，凱銳光電及凱揚光電整體營運未涉及重大空氣污染物排放，僅高雄分公司於製程中產生少許揮發性有機物 (VOCs) 排放。2025 年高雄分公司 VOCs 排放量為 1,305.88 kg，排放量低於空氣汙染防制費徵收門檻，故無需繳納空污費。

高雄分公司仍依規定每季向環境部申報空氣汙染防制費，並設置相關空氣汙染防制設備，持續進行自主監測與設備維護，依操作許可規定落實管理，以確保設備穩定運作及排放情形符合法規要求。



●—4.3 廢棄物管理—●

廢棄物管理政策

凱銳光電與凱揚光電皆已取得 ISO 14001：2015 環境管理系統驗證，並於內部制定《廢棄物管理程序》，將廢棄物管理納入日常營運管理流程，進行文件追蹤與管理，並針對相關人員進行培訓，確保員工了解廢棄物處理風險與管理方式。

各營運據點均嚴格遵循所在地環境法規，所有事業廢棄物均委託經政府許可之合格清除處理機構進行清運與處理，簽約前嚴格審查廠商資格，清運時開立三聯單，確認廢棄物未遭非法棄置，以符合法令規定。



廢棄物減量

本公司持續推動廢棄物源頭減量與全員參與機制，將減量理念融入日常營運與企業文化。各營運據點均落實資源回收分類制度，並鼓勵同仁於日常生活中減少一次性用品使用，例如推廣使用環保杯、環保餐具及環保袋；公司茶水間全面採用可重複使用之環保杯具，以降低紙杯耗用量。

在行政管理面向，我們推動減少影印及二手紙措施，2025 年用紙量合計共 363,135 張，較前一年度減少 2.61%，透過每月追蹤部門用紙情形，針對用紙量較高之單位進行原因分析，並且藉由文件電子化與流程優化，有效降低紙本文件使用量。

在廠區廢棄物減量績效方面，2025 年因整體產能提升，廢棄物總量較前一年度微幅增加 6.34%，但透過資源管理措施，整體廢棄物密集度 0.05 噸 /KPCS，較前一年度下降 53.21%，單位產出之廢棄物已有效降低。此外，凱揚光電於 2025 年設定「生活垃圾減量 3%」之年度目標，透過內部宣導、垃圾分類優化及作業改善措施，一般垃圾共 21.95 公噸，較前一年度減少 6.05%，達成並超越既定目標。

凱銳光電因承租於商辦大樓，大樓管理處採集中回收處理模式，廢棄物組成與數量較難進行精細化分析，針對此一限制，公司已啟動內部評估與討論，未來將視可行性導入更細緻之分類與統計機制，作為後續目標設定與管理之基礎。

除了公司內部的廢棄物管理，公司亦重視供應鏈之資源循環，針對部分包材與棧板等可重複使用物料，與供應商合作推動回收再利用機制，以延長材料使用壽命並減少廢棄物產生（詳細內容請參閱 3.4 包材減量與資源循環）。

2026 年凱銳光電將攜手凱揚光電推行塑料托盤回收計畫，將包材進行集團內部循環使用，持續減少一次性廢棄物並提升整體資源使用效率。

廢棄物處理情形

2025 年本公司營運活動合計產生 88.34 公噸廢棄物，由於工廠屬組裝型態製程，製造過程中衍生之有害事業廢棄物僅占總量 3.37%；整體廢棄物以非有害事業廢棄物為主。

廢棄物均依性質分類並暫存於廠內指定區域，後續委由合法清運及處理機構進行回收再利用或最終處置。2025 年本公司未於廠內自行進行廢棄物回收、再使用、再利用或最終處置，廢棄物處理皆屬離場處理。

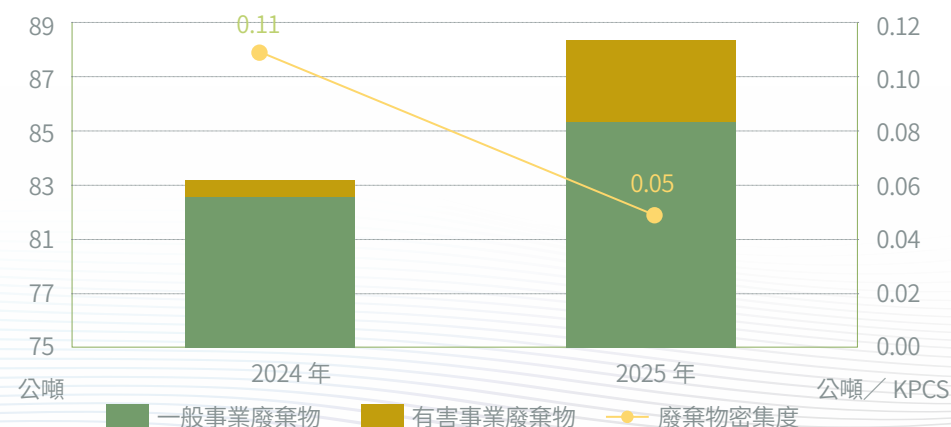
2025 年廢棄物回收再利用比例為 52.04%，主要為紙箱、Tray 盤、棧板及塑料等非有害事業廢棄物。未來，我們將持續推動資源循環管理並優先選用可回收及可再利用資源，同時落實廢棄物分類制度，以提升回收成效。



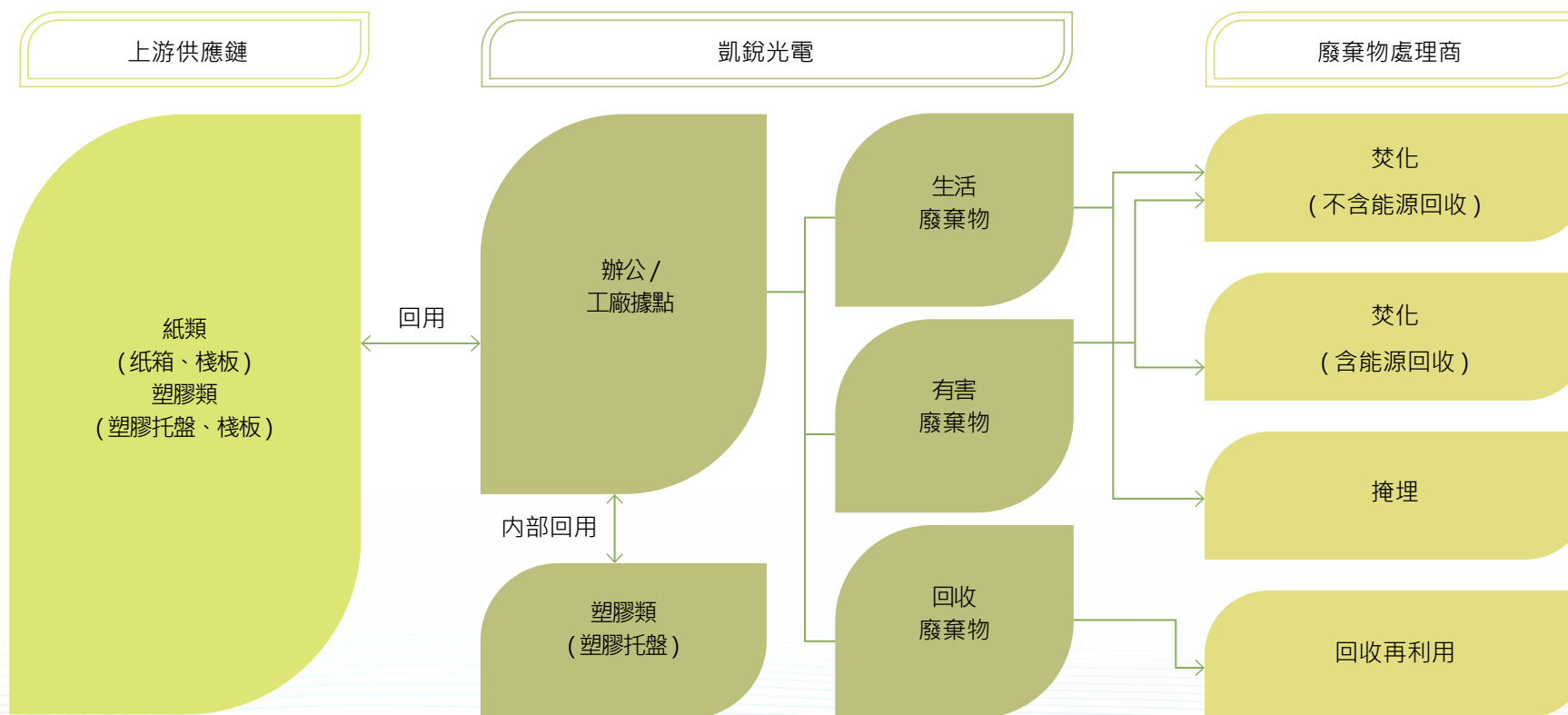
2025 年本公司廢棄物處置方式

廢棄物類別	處置方式	項目	重量(噸)	佔比(%)
一般事業廢棄物	回收再利用	紙箱、Tray 盤、棧板、塑料	45.97	52.04%
	焚化不含能源回收	生活廢棄物、塑膠垃圾 (塑膠包裝材料、泡棉)	39.39	44.59%
有害事業廢棄物	焚化含能源回收	邊角料	2.42	2.74%
	焚化不含能源回收	廢液、化學空桶	0.56	0.63%

歷年廢棄物重量與密集度



廢棄物處理流程



●—4.4 水資源管理—●

在全球水資源壓力日益升高之背景下，淡水資源之永續管理已成為國際間關注之重要議題。公司持續透過內部宣導及管理機制，鼓勵同仁於日常營運與辦公活動中落實節約用水措施，降低不必要之耗用，以強化用水管理。

用水情形

本公司各營運據點用水主要為生活用水，未涉及高耗水或高污染製程。凱銳光電承租於商業辦公大樓，大樓冷卻系統採冷卻水內循環設計，有效降低冷卻用水需求；高雄工廠則透過回收空調冷凝水供冷卻水塔使用，提升水資源再利用率。2025 年用水強度為 0.01 百萬公升 / KPCS，因廠區生產入庫量大幅提升，用水強度較 2024 年減少 55.68%。

近三年水資源用量統計表

凱銳光電

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	2.53	2.83	2.87
排水量 (百萬公升)	2.02	2.27	2.30
耗水量 (百萬公升)	0.51	0.56	0.57
組織特定度量	年度平均全職員工人數		
組織特定度量值 (人)	169	173	170
用水強度	0.01	0.02	0.02

高雄分公司

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	9.56	11.42	12.57
排水量 (百萬公升)	3.5	5.74	5.54
耗水量 (百萬公升)	6.06	5.68	7.04
廠內循環用水量 (百萬公升)	1.88	2.63	1.73
水回收再利用率 (%)	16.43%	18.71%	12.08%
組織特定度量	年度生產入庫量 / 月		
組織特定度量值 (KPCS)	63.00	516.30	1,418.34
用水強度	0.15	0.02	0.01

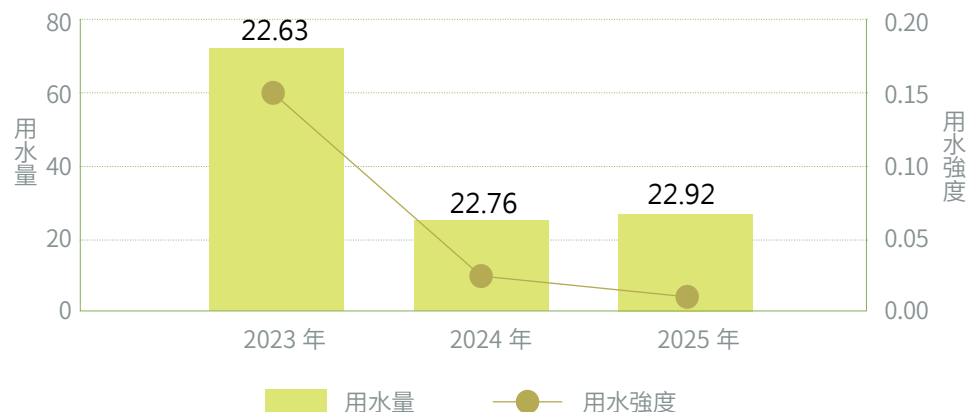
凱揚光電

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	13.07	11.34	10.35
排水量 (百萬公升)	10.46	9.07	8.28
耗水量 (百萬公升)	2.61	2.27	2.07
組織特定度量	年度生產入庫量 / 月		
組織特定度量值 (KPCS)	443.46	268.02	364.06
用水強度	0.03	0.04	0.03

備註：

- 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 台北為商辦大樓，依據「經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定」第十四項第二子項，以取水量 *80% 作為其排水量。
- 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。
- 用水強度 = 用水量 / 組織特定度量值。

兩廠近三年用水量及用水強度



廢污水排放情形

高雄分公司 2025 年廢水排放總量為 3,769m³，由於凱揚光電屬組裝型製程，整體用水需求相對有限，生產製程中僅在特定設備中涉及用水需求，包括恆溫恆濕實驗設備、IQC/OQC 加濕器及中央空調加濕器。相關用水主要用於環境調節，排放水未添加任何化學成分，不涉及高汙染風險。

為確保排放水質符合法規要求，高雄分公司定期辦理水質檢測與監測作業，空壓機排水經過專業設備處理，歷年檢測結果均符合相關環保標準，並取得合格檢驗報告，以確保排放作業符合法規規範並降低對環境之影響。

高雄分公司 - 近三年廢水排放標準及監測值 單位：ppm

檢測項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值
D01 懸浮固體	450	8	450	2.8	450	8
D01 生化需氧量	450	<2	450	<2	450	<0.1
D01 化學需氧量	600	11.6	600	16.2	600	13.6
D01 真色色度	300	<25	300	<25	300	<25
D01 自由有效餘氯	2	0.22	2	0.05	2	1.62
D02 氫離子濃度指數	5-9	7.8	5-9	8.1	5-9	8.6
D02 懸浮固體	450	18.3	450	42.9	450	5
D02 生化需氧量	450	8	450	3.4	450	0.3
D02 化學需氧量	500	24.9	500	32.4	500	10.4
D02 真色色度	300	<25	300	無檢測	300	無檢測
D02 自由有效餘氯	2	0.14	2	無檢測	2	無檢測

註：

1. 檢測值低於方法偵測極限 (MDL) 以” ND” 或” ND<MDL” 表示。
2. 採樣日期為 2023/11/30、2024/11/29、2025/11/14。
3. 標準值依據已申請核發之水污染防治措施計畫 01352-02 號填寫。
4. 依據水污染防治計畫，D02 排放口：真色色度及自由有效餘氯無須檢測，故 2024、2025 無檢測。

近三年各營運據點廢水排放量統計表

單位：公噸

營運據點	2023 年	2024 年	2025 年
凱銳光電	因為商業大樓，無法得知實際數據		
高雄分公司	2,271	4,120	3,769
凱揚光電	主要從事組裝作業，生產過程中無廢水產生		

水風險分析

為系統性掌握各營運據點所面臨之水資源風險，本公司參考世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 所開發之 Aqueduct 水資源風險評估工具，針對集團主要營運據點進行水資源風險鑑別與分析，作為後續水資源管理與因應措施規劃之依據。

評估結果顯示，台灣地區營運據點整體水資源風險屬於低風險等級，主要供水來源穩定，歷年未出現對營運造成重大影響之供水中斷情形，但公司仍持續透過內部宣導與管理措施，提升同仁節約用水意識。

凱揚光電營運據點所在區域蘇州於評估中顯示為較高水壓力區域，雖因區域人口密集、城市發展快速及整體用水需求量大，但凱揚光電主要以民生用水為主，未涉及重大取水行為及高耗水製程，且供水來源包含太湖水系及京杭大運河，近年未曾發生重大供水斷或供水異常事件，考量氣候變遷與區域水資源壓力可能隨時間變化，凱銳光電將水資源風險列為持續觀察項目，並透過年度水風險評估機制，定期檢視各據點供水穩定性與用水狀況。



水資源風險鑑別	水源	水壓力	放流水名稱
凱銳光電	翡翠水庫	低	淡水河
高雄分公司	鳳山淨水場	低	高屏溪
凱揚光電	Suzhou Water Supply Co., Ltd. (蘇州供水有限公司)	高	蘇州太湖



第五章 —●— 多元共融

5.1 員工多元與包容性

5.2 人才吸引與留任

5.3 人才發展與培育

5.4 員工健康與安全

5.5 社會參與



第五章 多元共融

5.1 員工多元與包容性

5.1.1 人力結構

本報告書涵蓋凱銳光電、高雄分公司以及凱揚光電，2025 年底在職員工總數為 538 人，其中男性員工比例為 44.24%，女性員工比例為 55.76%，女性主管佔比 18%。

全體員工皆簽署正式勞雇合約，且工作時數皆按照法定規定，皆未聘用無時數保證員工。

本公司非員工工作者為組織工作但與組織沒有勞雇關係的人，包括委任顧問、清潔人員、派遣人員及委外人力等。非員工工作者合計共 24 人，占總體人力 4.27%。



員工人數

地區 / 類型		男性	女性	總數
凱銳光電	員工數	92	56	148
	全職員工數	92	56	148
	兼職員工數	0	0	0
高雄分公司	員工數	78	138	216
	全職員工數	78	138	216
	兼職員工數	0	0	0
凱揚光電	員工數	68	106	174
	全職員工數	68	106	174
	兼職員工數	0	0	0

註：

1. 全職員工為簽訂無固定期限（即無限期）合約之員工，且移工也包含在內。兼職員工數為簽訂有期限（即固定期限）合約之員工。
2. 凱揚光電全職員工包含台籍主管 7 人為總部派遣主管。
3. 凱銳光電聘用定期契約員工（定期契約員工：0 人；不定期契約員工 148 人）。
4. 高雄分公司聘用定期契約員工（定期契約員工：46 人；不定期契約員工 170 人）。
5. 凱揚光電聘用定期契約員工（定期契約員工：142 人；不定期契約員工 32 人）。

員工總數依職務、區域、性別、年齡之分布

年度			凱銳光電	高雄分公司	凱揚光電
項目 / 性別		年齡	人數		
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	27	3	4
		超過 50 歲	19	4	6
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	7	1	0
		超過 50 歲	4	2	0
高階主管總計			57	10	10
非高階主管	男性	未滿 30 歲	1	5	9
		30-50 歲	37	55	46
		超過 50 歲	8	11	3
	女性	未滿 30 歲	7	40	20
		30-50 歲	32	88	81
		超過 50 歲	6	7	5
非高階主管人員總計			91	206	164
正職人員總計			148	216	174

註：公司副理級（6 職等）以上定義為高階主管。

公司非員工工作者資訊

地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
凱銳光電	專業顧問	委任	3
	清潔人員	承攬	1
高雄分公司	專業顧問	委任	1
	清潔人員	承攬	2
凱揚光電	派遣人員	勞務合同	13
	保全人員	勞務合同	4



聘僱當地居民為中高階主管比例

本公司在各營運據點優先聘用具備專業能力的當地人才擔任管理職務，並以專業能力及管理經驗作為主要任用考量。2025 年本公司高階管理階層 100% 為台灣地區居民。凱銳光電整體高階主管中 98% 為台灣籍，另有 1 名為美國籍主管，高雄分公司則為 100% 台灣籍。凱揚光電因營運管理及實際需求，目前高階管理階層多由凱銳光電派任主管負責營運管理，未來亦將持續培育當地管理人才，逐步提升當地主管比例。

2025 年當地國籍主管雇傭人數與比例

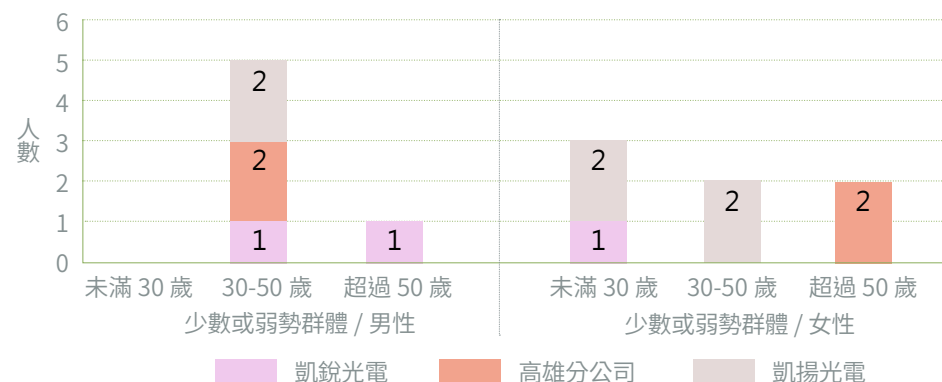
據點	當地國籍主管人數	該據點所有主管人數	當地主管雇傭比例
凱銳光電	56	57	98%
高雄分公司	10	10	100%
凱揚光電	2	10	20%



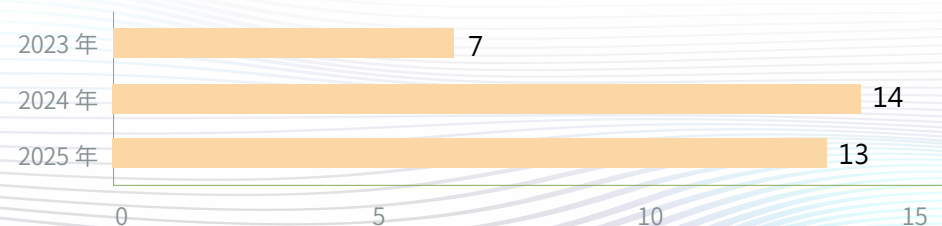
多元化員工任用

本公司共聘用 3 名原住民、6 名少數民族與 4 名身心障礙人士，多元化員工合計 13 人，約占全體員工 2.42%。公司透過多元化人力結構的建立，促進不同背景與文化之交流，未來將持續透過友善職場措施與多元人才招募機制，提升多元族群的就業機會。

多元化員工統計表



少數或弱勢群體人數



5.1.2 人權維護及勞資溝通

人權政策與承諾

員工是本公司最重要的基石，我們秉持「尊重人權」與「用人適才」原則，追求符合「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領」、「社會責任國際組織（簡稱SAI）」、「責任商業聯盟（簡稱RBA）」、「國際勞工組織三方原則宣言（多國企業宣言）（簡稱ILO MNE Declaration）」等國際勞工及人權標準，並謹守營業所在地國家法令規範，根據其訂定工作規章與人事管理制度，以保障員工基本權益。

公司致力打造安全、健康且友善的工作環境，攜手公司所有子公司、上游供應商及下游客戶，嚴禁任何歧視與不當對待，涵蓋種族、宗教、膚色、國籍及性別，並保障員工結社自由與隱私權，並禁止童工、強迫勞動、人口販賣、騷擾、不法侵害或任何不當聘僱，確保所有聘僱活動符合法規與國際準則。

人權管理與推動

本公司制定《人權政策管理守則》，明確規範勞動權益保障機制，並設置申訴管道，提供員工反映意見與問題。同時，公司定期進行風險評估與改善措施，持續優化人權管理制度。

為強化性別平等與人權意識，公司於內部網站發布相關宣導資訊，並定期辦理性別平等及人權相關教育訓練。2025年辦理人權及勞動法規相關課程，包括人權議題、《勞動基準法》及《勞動事件法》等，參與人次共688人次，訓練時數合計756小時。

2025年本公司未發生任何童工、強迫勞動、人口販賣、歧視、騷擾、不法侵害或其他不當對待之情事。

人權風險管理

本公司透過年度風險評估，辨識出「超時工作」為主要人權風險點。公司內部目前雖未發生強迫加班情形，但考量電子製造業特性，凱銳光電主要以研發人員為主，存在超時工作風險；高雄分公司部分同仁因生產需求，部分同仁可能於假日加班。為降低相關風險，公司採取以下管理措施：

- 訂定明確之出勤與工時管理規範，確保符合相關法規要求。
- 推動「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，篩選高風險員工並提供健康關懷。
- 實施彈性工時或變形工時制度，並透過請假系統由主管及人資單位監控出勤狀況，協助員工維持工作與生活平衡。

供應商與承攬商人權管理

除內部人權管理外，公司亦將上述人權要求延伸至供應鏈。透過《永續管理自評問卷》，檢視供應商是否符合相關法規及人權標準，並要求供應商承諾禁止童工、強迫勞動、人口販賣、歧視、騷擾、不法侵害或其他不當對待。透過定期檢視以及宣導，共同維護勞動權益並促進供應鏈永續發展。

在承攬管理方面，凱銳光電及高雄分公司未直接僱用保全人員，皆由承租辦公大樓或廠區提供保全服務；凱揚光電則委由第三方物業管理公司提供保全服務，派駐保全人員須依保全公司內部規範接受職前訓練，並於執勤期間遵守本公司廠區管理規範及人權相關要求。

2025年凱揚光電保全人員皆已接受本公司職業安全衛生及消防安全培訓，訓練參與率達100%，以確保其了解執勤權責範圍，避免執勤過程中發生不當對待或過度使用武力等情形。



營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，本公司均遵守當地勞工保障相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

營運據點	預告期間辦理規定
凱銳光電 高雄分公司	一、繼續工作3個月以上，未滿1年者，於10日前預告之。 二、繼續工作1年以上，未滿3年者，於20日前預告之。 三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。
蘇州	一、試用期人員，於3天前預告之。 二、轉正後人員，於30日前預告之。

如有勞動契約，約定待遇、工時、休假、受僱、調動與解僱、退休與撫卹、健康與安全等相關議題之勞動條件，為貫徹對員工工作權之承諾，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，均於事前告知員工異動情形；如因業務性質變更無適當工作可供安置員工時，或員工對所擔任工作確不能勝任時，凱銳光電依「勞動基準法」所訂期限，至少於10至30天前預告終止勞動契約。凱揚光電則依循當地「勞動合同法」所訂期限，至少於3至30天前預告終止勞動契約。

勞資溝通

本公司尊重員工集會與結社自由，凱揚光電設有凱揚光電（蘇州）有限公司工會委員會，所有員工皆具有參與工會資格。凱銳光電及高雄分公司雖尚未成立工會，亦未簽署團體協約，但每季定期召開勞資會議，依各項勞動議題進行討論，確保會議中勞方代表人數大於三分之一，符合相關法規之要求。

除定期會議外，透過員工建議信箱、不定期座談會等多元溝通機制，具備透明溝通管道，持續強化組織內部的雙向交流，維持良好的勞資互動。

凱銳光電及高雄分公司均設有職業安全衛生中心，持續推動安全管理制度與工作環境改善，致力打造安全、健康且尊重員工權益的工作場域，並提供職場不法侵害及性騷擾申訴管道，凝聚共識以朝向共同追求的目標。

檢舉申訴管道_人權勞工相關議題

受理單位	【凱銳光電】管理部
	【凱揚光電】管理部
檢舉電話	【凱銳光電】： • 02-55821818#1004 (職場不法侵害) • 02-55821818#1005 (性騷擾)
	【高雄分公司】：07-8419889#6600
	【凱揚光電】：0512-82862008#2605
	【凱銳光電】： • eva@jet-opto.com.tw(職場不法侵害) • anna.chen@jet-opto.com.tw(性騷擾)
電子郵件	【高雄分公司】：joy.yu@jet-opto.com.tw
	【凱揚光電】：gongcai.zhang@jet-opto.com.tw

●-5.2 人才吸引與留任-●

5.2.1 公平薪酬策略 ▲

本公司重視每位同仁的工作付出，致力打造公平、透明且具競爭力的薪酬制度，讓員工能在穩定且具支持性的環境中安心發展。為吸引與留任優秀人才，公司在核定薪資時，除參考市場職務薪資水準外，也會綜合考量個人的專業能力、工作經驗及面談表現，提供與職務價值相符的合理起薪，讓新加入的同仁能感受到公司的重視與尊重。

為確保薪酬制度具備市場競爭力，公司定期檢視業界薪資趨勢，並依據營運狀況適時檢討與調整薪酬結構。當公司整體營運成果良好時，依公司章程規定，每年提撥不高於 5% 作為董事酬勞，並提撥 2% 至 10% 作為員工分紅，發放對象包含符合一定條件之控制或從屬公司員工，透過經營成果共享，提升員工對組織之認同感與團隊向心力。

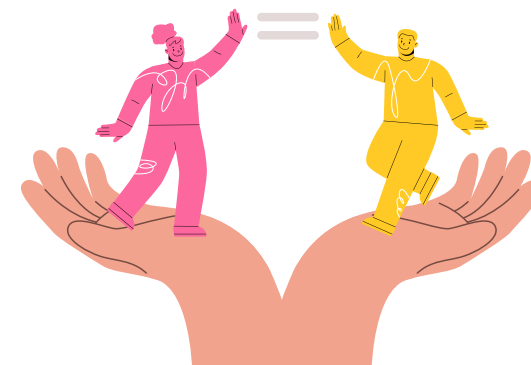
此外，公司亦將員工工作表現與績效考核結果，作為調薪及職等晉升之重要依據，以即時肯定同仁的努力與貢獻，並支持其長期職涯發展。

2025 年年度薪酬比

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬增幅與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬增幅之中位數的比率
凱銳光電	4.96	-2.88
高雄分公司	3.09	註 3
凱揚光電	1.98	-0.19

註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
2. 排除未滿一年員工 (2025/01/01 後在職員工，且 2025/12/31 仍在職人員)，依據 2025 年薪資所得申報區間做計算 (2024/12 薪資 ~2025/11 薪資)，凱銳光電扣除董事長及總經理符合上述條件人員為 128 人、高雄分公司符合上述條件人員為 181 人、凱揚光電符合上述條件人員為 145 人。
3. 因 2024 年台北高雄合併計算，2025 年各據點分開計算，故無法與 2024 年比較增幅。
4. 本公司 2025 年受關稅等相關外在因素影響獲利狀況，最高個人之年度總薪酬減少，而中位數員工薪資增加，導致中位數比率為負值。



男女基本薪資與薪酬比率

公司提供的薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有所差異，且確保所有基層員工之標準薪資皆高於當地法規最低工資標準。

2025 年男女基本薪資與薪酬的比率

營運據點	凱銳光電				高雄分公司				凱揚光電			
各職別薪酬比例	基本薪資比		薪酬比		基本薪資比		薪酬比		基本薪資比		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
管理職	1	1.31	1	1.32	1	1.21	1	4.3	-	-	-	-
非管理職	1	1.27	1	1.25	1	1.38	1	0.4	1	1.26	1	1.10
直接人員	-	-	-	-	1	1.29	1	0.26	1	1.03	1	1.00
間接人員	1	1.44	1	1.45	1	1.31	1	1.43	1	1.18	1	1.20

註：

1. 管理職人數含高階主管人數，管理職為 6 職等 (副理級以上人員)。
2. 排除未滿一年員工 (2025/01/01 後在職員工，且 2025/12/31 仍在職人員)，依據 2025 年薪資所得申報區間做計算 (2024/12 薪資 ~2025/11 薪資)，凱銳光電扣除董事長及總經理符合上述條件人員為 128 人、高雄分公司符合上述條件人員為 181 人、凱揚光電符合上述條件人員為 145 人。
3. 女性對男性的基本薪資比率 (底薪比率)：為 (男生總基本薪資 / 男生總數) / (女生基本薪資 / 女生總數)。
4. 女性對男性的薪資報酬比率 (年薪比率)：為 (男生總年薪 / 男生總數) / (女生總年薪 / 女生總數)。
5. 台北無直接人員，凱揚光電無女生管理職，故不適用。

5.2.2 員工待遇與福利

福利制度

本公司除提供健全的薪酬制度外，亦提供多元員工福利措施，致力打造友善且充滿活力的工作環境。全體員工均享有勞工保險與全民健康保險、喪葬／傷病補助、團體保險、三節禮金、專利獎金、介紹獎金及年終獎金等福利，並提供多項員工關懷措施，包括年度健康檢查、辦公區販賣機及資深員工獎等，以鼓勵員工長期發展並提升員工福祉。

公司亦成立「職工福利委員會」，由員工選舉產生委員，負責自主管理福利金並依據員工需求規劃各項福利補助與活動。職福會除提供結婚禮金、生育補助及生日禮金等福利外，亦定期舉辦員工活動，例如年終尾牙或春酒、節慶活動、慶生活動及團購優惠等。此外，公司每年規劃國內或國外員工旅遊，在放鬆之餘促進同仁交流，提升團隊凝聚力。

公司鼓勵員工培養健康生活習慣，支持成立多項運動社團，如羽球社及桌球社，讓同仁在工作之餘能放鬆身心並增進健康。

久任制度

為留任公司重要人才並提升員工向心力，公司設有資深員工獎勵制度。員工自到職日起，每服務滿五年即依年資階段進行表揚，並頒發資深員工獎金及獎盃乙座，以感謝員工長期投入與貢獻。

資深員工獎



節慶禮盒



尾牙 / 春酒



國內 / 外
員工旅遊



慶生活動



社團活動



退休制度

凱銳光電及高雄分公司依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》辦理退休制度，對符合相關規定之員工，每月按員工薪資一定比例提繳至勞工保險局個人退休金專戶；適用勞退新制之同仁，公司依法每月提撥 6% 至其新制退休金帳戶，以確保員工退休後之基本生活保障。同時，公司亦鼓勵同仁自主提繳退休金，除有助於稅務規劃外，亦有助於提升未來退休財務的穩定性。

凱揚光電則依據《全國人民代表大會常務委員會關於實施漸進式延遲法定退休年齡的決定》辦理退休制度，退休計畫適用對象為與公司簽訂勞動契約，並依法參加社會保險之在職員工。員工退休金之提撥將依員工年齡層及適用制度，由政府依實際繳費基數與年限核定後撥付，以保障員工退休權益。

除了既有的退休金制度外，公司亦建立退休返聘機制，針對具備豐富實務經驗的資深專業職同仁，提供轉任顧問的機會，使其能持續貢獻所長、協助組織知識傳承，並兼顧個人價值實現與企業永續發展。

育嬰留停

本公司營運據點皆依所在地法規執行相關育嬰留停制度，台灣根據「勞動基準法」與「性別工作平等法」，提供產檢假、產假、陪產（檢）假及育嬰留職停薪等權益，協助員工兼顧家庭與工作。

為支持產後同仁的哺乳需求，公司於各據點設置哺乳室，女性員工可於上班時間預約使用，確保隱私與安全。同時，針對懷孕中或產後哺乳期的員工，公司會安排臨時醫護面談，協助評估是否需調整工作內容，以保障健康與職場安全。

公司提供不分性別的生育補助，落實男女平等與家庭友善政策。員工育嬰留停期滿返職後，公司安排回到原單位並提供必要的職場適應協助，支持同仁順利銜接工作。

2025 年凱銳光電無育嬰留停人數，高雄申請育嬰留停復職率及留任率分別為 75% 及 100%。

2025 年員工育嬰留停情形

據點	凱銳光電			高雄分公司		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	5	3	8	2	5	7
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	4	4
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0	0	0	0	75%	75%
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	0	0	0	0	100%	100%

備註

1. A= 符合育嬰留停申請資格依據為提供小孩出生證明申請福委會生育補助之員工。
2. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
3. 2025 年留任人數 = 2024 年實際復職人員且 2025/12/31 仍在職人數。
4. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
5. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。
6. 蘇州當地無育嬰留停假制度，故此表格統計資料未納入凱揚光電。

員工滿意度

本公司重視每位同仁在工作中的感受，我們相信，良好的工作氛圍與完善的員工支持制度，是推動公司持續創新與成長的關鍵。為強化內部溝通，本公司建置多元且暢通的溝通管道，例如：定期安排員工與高階主管面談、設置匿名意見箱與線上建議平台等，除了上述管道外，公司每年辦理一次員工滿意度調查，藉此傾聽與了解同仁的實際需求、工作感受及公司可持續精進的方向。

2025 年本公司訂定員工滿意度提升目標，整體平均得分需達 70 分以上。員工滿意度調查平均回覆率為 59%，整體滿意度平均為 83.68 分，較 2024 年滿意度增加 6.25%。

問卷內容主要包含上司領導、工作條件、工作支援、教育訓練、內部溝通等面向，協助公司全面掌握員工的職場體驗。對於滿意度較低的項目，人資單位已依問題性質進行分類分析，並通知相關單位最高主管了解具體狀況，確保能針對實際需求提出合宜的改善方案，並持續追蹤改善成效。

項目	2024 年			2025 年		
	凱銳光電	高雄分公司	凱揚光電	凱銳光電	高雄分公司	凱揚光電
問卷回覆率	55%	31%	100%	59%	52%	76%
員工滿意度調查分數	85	74	75	86	82	83
平均問卷回覆率	54%			59%		
平均滿意度調查分數	78.76			83.68		
平均滿意度年度變化	-			6.25%		

5.2.3 人才招募與留任

本公司在人員招募上秉持平等與尊重的核心價值，堅守公平客觀原則，並嚴格遵循無歧視政策，提供所有求職者均等的就業機會。我們依據個人能力、專長與職務需求遴選最合適的人才。

為吸引優秀人才，公司運用多元管道進行招募，包括 104 人力銀行、員工推薦制度、就業服務站等方式，提升人才來源的廣度與適配性，並透過員工滿意度調查、多元溝通平台及定期員工關懷，持續優化工作環境及福利制度，期望提升員工的歸屬感與留任意願。

2025 年本公司的新進員工為 130 人，新進率為 24.16%，較 2024 年下降 23.39%，主要因公司依調整人力配置，整體招募需求相對降低。2025 年離職人數為 159 人，較 2024 年下降 1.23%。

凱銳光電於 2025 年已通過國民健康署「114 年職場健康促進自主評核」並取得合格認證，展現公司在健康職場上的努力，也象徵我們持續以員工福祉為中心，打造讓同仁安心工作與長期發展的職場環境。



2025 年員工新進率統計表

據點	凱銳光電				高雄分公司				凱揚光電			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	0	0	6	85.71	7	1.4	6	0.15	7	77.78	13	65
30-50 歲	15	23.43	4	10.25	28	0.48	9	0.1	4	8	16	19.75
超過 50 歲	3	11.11	1	10	8	0.53	1	0.11	0	0	2	40
合計新進人數	29				59				42			
員工總人數	148				216				174			
總新進率 (%)	19.59%				27.31%				24.14%			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / 該類別總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 此表不包含留職停薪復職人員。



2025 年員工離職率統計表

據點	凱銳光電				高雄分公司				凱揚光電			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	3	300	1	14.29	8	1.6	17	0.43	6	66.67	7	35
30-50 歲	15	23.43	5	12.82	28	0.48	27	0.3	5	10	22	27.16
超過 50 歲	5	18.52	1	10	5	0.33	2	0.22	0	0	2	40
合計離職人數	30				87				42			
員工總人數	148				216				174			
總離職率 (%)	20.27%				40.28%				24.14%			

註：

1. 此表統計的員工類別為：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等，不包含轉調、留停、資遣。
2. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 該類別總人數。
3. 總離職率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。



●-5.3 人才發展與培育-●

5.3.1 員工教育訓練

本公司重視人才培育與員工專業能力發展，透過系統化的教育訓練制度與學習機制，持續提升員工專業技能與職涯發展機會。公司依據營運策略與組織發展需求，規劃年度教育訓練計畫，並鼓勵員工持續學習與自我成長，以建立具競爭力的人才團隊。

教育訓練制度與規劃

公司每年由各部門提報下一年度教育訓練需求，彙整後由管理部制定年度教育訓練計畫，並依據營運需求安排內部訓練與外部專業課程。若原規劃課程未能執行，須說明原因並進行紀錄，以確保教育訓練計畫與實際需求相符。

在教育訓練推動上，公司採取內部訓練與外部培訓並行的方式，課程內容涵蓋專業技能、品質管理、職業安全衛生、管理能力及法規相關訓練等多元主題。

2025 年公司導入內部講師制度，已培養具備專業能力與實務經驗之員工擔任講師。凱銳光電透過內部講師遴選機制，確認講師資格後辦理相關內部教育訓練，藉由經驗分享與知識傳承，提升員工專業能力並強化組織學習文化。

教育訓練成效追蹤機制

為確保教育訓練能有效提升員工能力，公司建立教育訓練管理與回饋機制，透過多元方式追蹤學習成果。

一、外部訓練：

員工完成外部訓練課程後，需填寫教育訓練心得回饋表，說明課程內容、學習收

穫及未來工作應用情形；同時透過課後問卷調查蒐集員工對課程內容、講師品質及課程安排之滿意度回饋，作為後續課程改善依據。

二、內部訓練：

課程結束後透過測驗或實務評估方式確認學習成果，並建立教育訓練紀錄，記錄員工參訓時數及課程內容，以持續檢視教育訓練成效並優化課程規劃。



不同職級人才培育機制

為確保不同職級員工皆能獲得適當的培訓機會，公司依員工職務角色規劃相應的人才培育制度，包括新人訓練、一般員工專業訓練及管理階層領導力培訓。

各職級培育機制	
訓練對象	內部訓練計畫
新人訓練	新進員工培訓是本公司首要任務，訓練內容以公司理念、組織文化及基本作業流程為核心。公司透過內部講師制度協助新人熟悉工作內容，並持續關注新進同仁的學習與適應情形，適時提供諮詢與輔導。
一般員工訓練	依據年度教育訓練計畫與工作職務需求規劃專業課程，內部課程除實體授課外，部分課程採線上形式進行，使員工能利用零碎時間進行學習。此外，訓練課程亦搭配隨堂測驗及實務操作訓練，以提升學習效果並協助員工將所學應用於工作中。
管理階層培訓	為提升中高階主管之領導能力與決策品質，公司定期辦理主管研習課程，透過主題研討、實務案例分享及管理經驗交流等方式，強化管理能力並深化公司理念於管理實務中的應用。

2025 年教育訓練執行情形

2025 年本公司持續加大對人才發展的投入，員工教育訓練總時數為 13,369 小時，平均每人受訓時數為 24.85 小時，人均受訓時數亦較 2024 年 24.44 小時略為提升 1.68%。

2025 共舉辦內部教育訓練課程共計 1,157 小時，有效節省外部受訓成本並達成知識留存，促進組織學習與員工專業能力提升，提供員工更彈性的學習路徑。



2025 年教育訓練時數									
項目	據點	管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
該類別 每人平均 受訓時數	凱銳光電	24.07	15.96	23.38	20.49	-	-	23.70	19.34
	高雄分公司	49.93	27.67	27.30	19.44	17.17	12.39	34.70	44.27
	凱揚光電	25.10	-	29.78	25.71	35.33	31.49	23.56	15.37
全公司總受訓時數		13,369							
本公司每人平均受訓時數		24.85							

註：

1. 管理職為 6 職等 (副理級以上人員)。
2. 該類別每人平均受訓時數 = 該類別上課總時數 / 該類別總人數。
3. 全公司每人平均受訓時數：總上課時數 ÷ 員工年底在職總數。
4. 台北無直接人員，凱揚光電無女生管理職，故不適用。

5.3.2 員工績效考核

績效考核制度

本公司建立制度化的績效考核機制，主管透過定期績效評估與員工進行面談，協助員工了解工作表現並持續提升專業能力。公司採半年為週期進行目標設定與評估，確保員工能清楚了解工作方向並共同努力達成組織目標，並分別於 6 月與 12 月進行績效考核，各占年度績效總分 50%，考核結果將作為年終獎金、晉升及人才發展的重要參考依據。

2025 年符合資格之員工，績效考核涵蓋率達 100%。

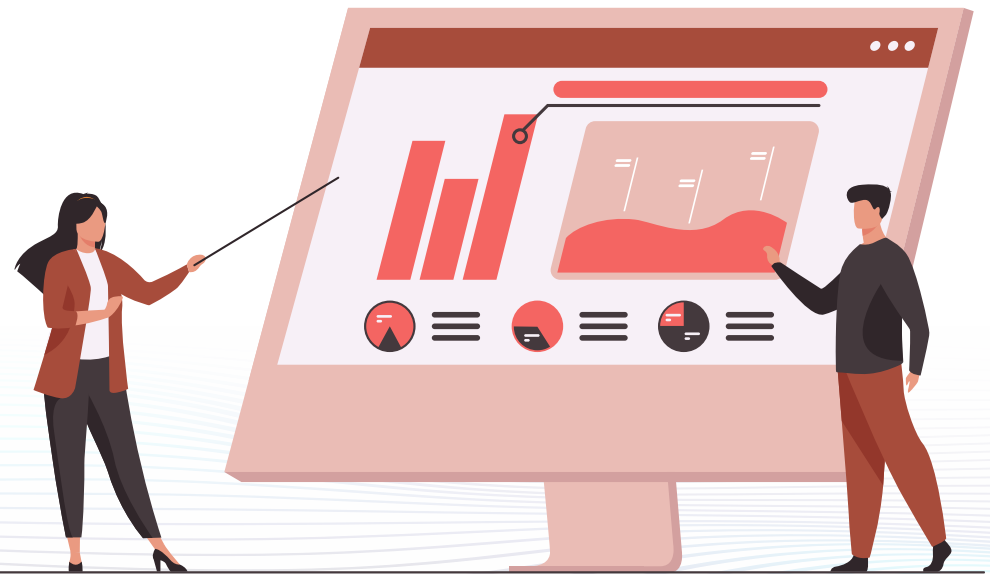
績效目標設定與考核

在績效考核期間，員工需先進行自我評估，檢視個人工作目標達成情形及年度工作表現，並由直屬主管進行績效考核，綜合考量員工工作成果、職能表現及工作配合度進行評分，並提出具體回饋。

考核結果將再由高階主管進行審核與確認，確保評估過程客觀且一致。每次考核期間結束後，主管會與員工進行正式績效面談，說明評估結果並討論工作達成情形、績效改善方式及未來發展方向，使員工能了解自身優勢與需改善之處，並與主管共同規劃後續發展計畫。

公司績效評估主要依據工作成果與職能表現進行評分，評估項目包括：

- 個人工作目標達成情形（70%）
- 員工職能表現與工作配合度（30%）



●—5.4 員工健康與安全—●

職業安全衛生管理政策

本公司各據點皆通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統驗證，並依據相關法規及管理系統要求，建立完善之職業安全衛生管理機制，訂定明確之政策與管理目標，以「零職業災害」為目標，持續提供安全健康之工作環境。

公司透過危害辨識、風險評估與控制措施，積極推動危害消除與風險降低，並結合教育訓練、工程控制、行政管理及個人防護具等多元措施，同時強化健康促進與員工關懷，全面提升員工身心健康。



職業安全衛生系統涵蓋情形

本公司職業安全衛生管理系統適用於所有員工、非員工及承攬商，涵蓋率達100%，確保所有進入工作場所之人員均納入安全衛生管理範疇。

職業安全衛生系統涵蓋率

地區	類別	總人數	涵蓋在職安衛系統人數	涵蓋率
凱銳光電	員工	155	155	100%
	非員工	3	3	100%
高雄分公司	員工	216	216	100%
	非員工	2	2	100%
凱揚光電	員工	174	174	100%
	非員工	17	17	100%

註：本公司承攬商包含設備維修商等，承攬商人數共 22 人皆有涵蓋安全衛生管理系統。

職業安全衛生委員會

本公司依據《職業安全衛生管理辦法》設置職業安全衛生組織，成立職業安全衛生委員會，由各據點之事業單位最高主管擔任主任委員，負責統籌及監督職業安全衛生管理相關事務。

凱銳光電及高雄分公司的職業安全衛生委員會成員包含管理階層及勞工代表，其中勞工代表比例皆超過三分之一，確保員工意見能充分反映於職業安全衛生管理決策中。委員會透過勞資共同參與機制，定期檢視工作環境風險、職業災害預防措施及安全衛生管理成效，並提出改善建議，持續強化職場安全與健康管理。

職業安全衛生委員會每季召開一次會議，委員會亦定期蒐集勞工代表意見，作為持續改善職業安全衛生管理之重要依據。透過制度化運作與定期檢討，推動安全文化與自主管理，降低作業風險並提升整體安全衛生績效。

職業安全衛生委員會主要職責包括：

- 協助制定及檢討職業安全衛生政策與管理計畫
- 審議安全衛生教育訓練、作業環境監測及健康管理相關事項之執行成效
- 檢視職業災害調查結果，並督導矯正及預防措施之落實
- 督導設備、作業環境及原物料之危害預防管理
- 審議承攬作業安全衛生管理及相關風險控管措施
- 定期檢討職業安全衛生目標達成情形及整體績效

各據點委員會組成情形

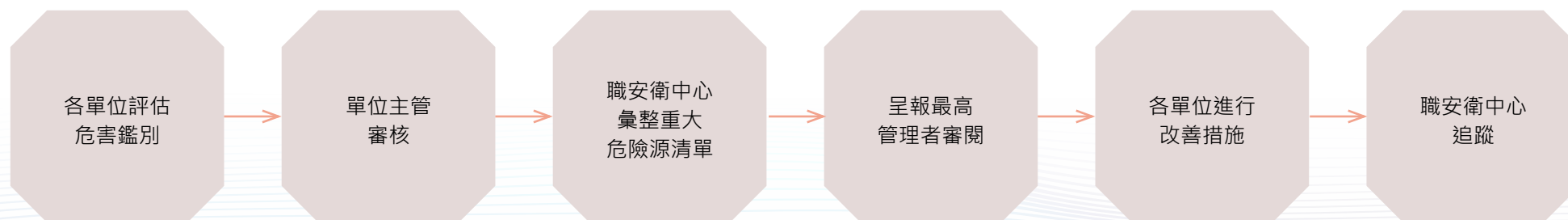
據點	勞工代表人數	成員總數	勞工代表佔比
凱銳光電	4	11	37%
高雄分公司	5	13	38%
凱揚光電	6	19	32%

工作危害辨識與風險評估

為有效預防職業災害並降低作業風險，本公司訂定《危害鑑別與風險評估控制管理程序》，由各部門依其製程、作業、活動及服務流程進行危害辨識，鑑別可能造成職業傷害或環境影響之危害因子，並由部門主管審核確認後，交由職業安全衛生單位彙整，建立全廠風險清冊及重大危害源管理資料，作為風險管控及持續改善之依據。

公司每年由各部門主管依實際作業內容執行工作危害辨識與風險評估，評估方式採用風險矩陣法，依「發生可能性」及「後果嚴重度」進行分級，將風險區分為高、中、低風險等級。

2025 年評估結果顯示，各項作業風險均屬低風險等級，管理對策以維持現有控制措施並持續監控為主。公司並透過作業守則、管理程序、教育訓練及定期查核，確保各項控制措施落實執行。



作業環境監測與改善措施

為確保作業場所符合職業安全與健康相關法規要求，公司依《勞工作業環境監測實施辦法》規定，每半年辦理一次作業環境監測，並委託政府或是經政府認可之第三方檢驗機構執行作業，以掌握作業場所中可能影響員工健康之危害因子。

監測項目涵蓋化學性危害因子及物理性危害因子，主要如下：

- 化學性危害因子：

錫、銀、銅、異丙醇、氨、乙醇、總粉塵、丙二醇甲醚、甲苯、乙酸乙酯、乙酸正丁酯、乙二醇單丁醚、二氧化碳等。

- 物理性危害因子：

噪音、個人噪音及照度等。

公司依循內部《持續改善管理辦法》推動改善機制，透過問題發掘、現況分析、改善方案擬定與執行及標準化管理等流程，並運用 PDCA 管理循環，持續精進作業環境與職業安全衛生管理，降低職業災害風險。

危害通報流程

為確保工作場所安全並即時掌握潛在風險，本公司建立多元危害通報與申訴機制，提供員工及相關利害關係人反映職業安全與健康相關議題之管道，主要包括：

- 設置職業安全衛生專責單位，員工可就工作安全與健康相關問題，直接向職業安全衛生人員通報
- 於各據點公共區域設置實體意見箱，提供匿名反映管道
- 設置職場不法侵害、性騷擾及一般意見之申訴專線與信箱，確保員工申訴權益

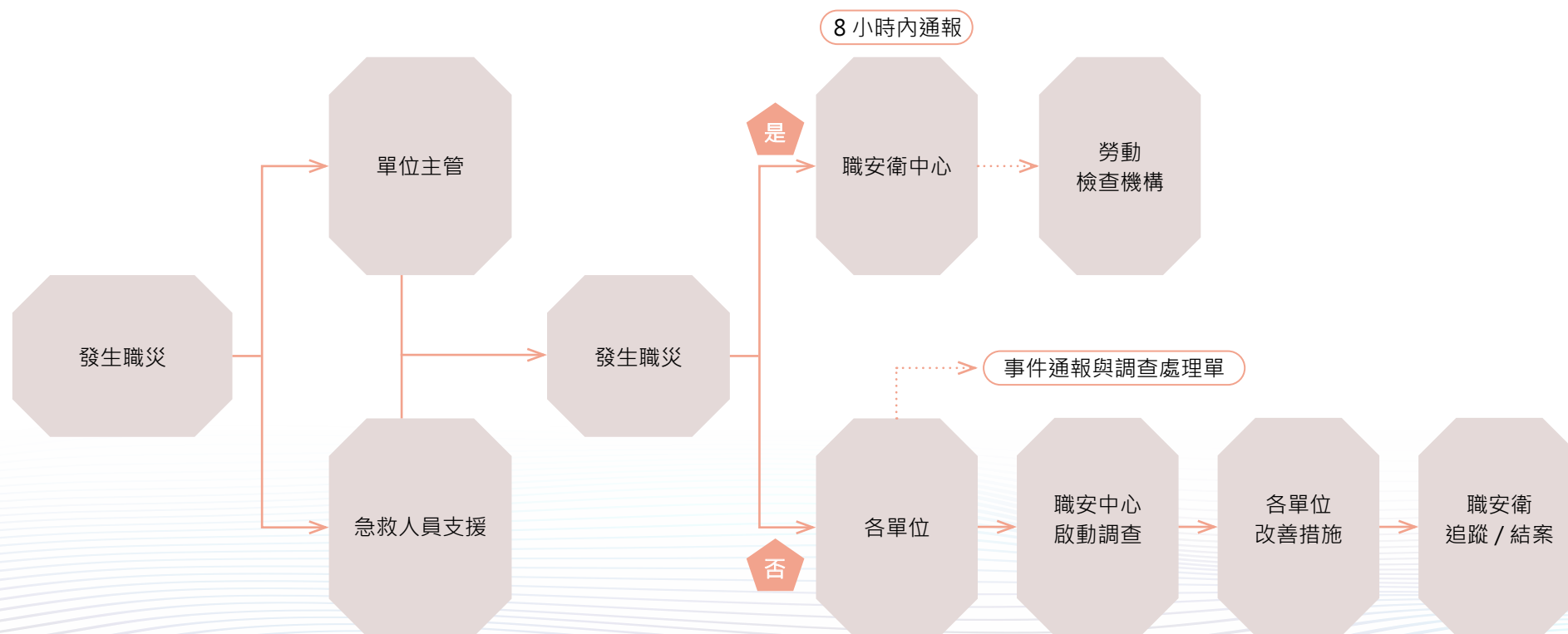




職業災害與虛驚事件通報流程

當各工作場所發生職業災害或虛驚事件時，現場人員應立即通報指定聯絡人及急救人員進行應變處置，並同步通報職業安全衛生單位及相關管理部門，以確保事故能即時處理並降低影響。

事故發生後，事故單位需依內部規定填報「事件通報與調查處理單」，並於事故發生日起五個工作天內通報至職業安全衛生中心，進行調查及原因分析，訂定矯正與預防措施，追蹤改善成效，以避免類似事件再次發生。



承攬商工作安全管理

本公司視承攬商為重要合作夥伴，依據職業安全衛生相關法令及 ISO 45001：2018 管理系統要求，建立承攬商安全衛生管理機制，透過制度化管理與現場監督，確保承攬作業安全並提升施工品質。

承攬商安全管理措施如下：

一、進廠與作業申請管理

承攬商須簽署完成「承攬商安全衛生承諾書」及「承攬商工作危害告知及防範措施承諾書」，危險性作業須於作業前三日提出申請並填寫危險作業申請單，經職業安全衛生單位審查核可後始可施作，涉及共同作業者，須召開開工前安全衛生協議會議並留存紀錄。

二、施工監督與安全查核

施工期間由工程監督人員及職安人員進行現場管理與安全巡檢，每週至少辦理一次安全衛生與環境查核，並填寫「工程安全衛生與環境查核表」，以落實施工安全管理。

三、人員與資格管理

承攬商須提供施工人員名冊及相關資格證明，對於特定作業或高風險作業人員，應確認其具備必要之專業證照及保險保障，以確保作業安全。

四、供應鏈與制度管理

承攬商納入公司供應商管理機制，透過制度化審查與評估，確保合作廠商符合安全衛生及法規要求，強化供應鏈安全與永續管理。

職業安全衛生教育培訓

為提升員工安全意識並降低職業災害風險，各據點依其營運特性辦理相關訓練課程，規劃並執行多元職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋新進人員安全教育、消防演練、職業衛生、危害辨識及緊急應變等主題。以確保所有進入作業環境之人員皆具備必要之安全知識與應變能力。



職業安全衛生訓練的項目統計表

訓練項目名稱	訓練說明	受訓人數
新進人員 一般安全衛生教育訓練	使新進人員了解工作環境可能的危害、正確作業方式與安全規定，建立安全意識，預防職業災害，確保自身及他人工作安全與健康。	233
消防演練	每半年進行一次緊急應變逃生演練，使員工熟悉火災應變流程、逃生路線與滅火設備操作，提升緊急應變能力，確保人員生命安全。	464
危險源鑑別與 環境因素鑑別評估訓練	由各部門主管辨識作業活動中的危險源與環境因素，評估其風險與影響，訂定控制與改善措施，確保人員安全與環境保護。	15
職場不法侵害預防教育訓練	每年安排一次職場不法侵害教育訓練課程，由各部門主管評估該部門員工有無潛在不法侵害之風險，學習如何預防與因應方式。	26
遊離輻射年度訓練	在職之輻射工作人員需接受定期教育訓練，每人每年講習時數至少三小時，防止危害的發生。	7
事故應急救援培訓	提升員工安全意識、緊急應變處理能力，訓練內容涵蓋各項生產安全事故應變機制及處置流程等，以強化員工面對突發事件之應變能力。	14
職業衛生培訓	提升員工職業健康意識，使員工了解職業病危害因素及其預防措施，並強化個人防護觀念與作業安全行為。	20

備註：

1. 受訓人員包含員工與非員工。
2. 職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

職業傷害與職業病統計

本公司近三年員工及非員工未發生嚴重職業傷害事件、失能傷害事件、職業傷害死亡事件及職業病相關案件，職業病所造成之死亡人數及可記錄之職業病件數均為 0，相關比率亦為 0%。

2025 年凱銳光電及凱揚光電皆達成零工傷目標，高雄分公司合計發生 2 件可記錄之職業傷害事件，因廠內員工誤開機台配置 UV 燈光，導致 2 名員工眼睛不適。

針對該事件，公司已立即採取改善措施，包括拆除相關 UV 燈設備，以消除潛在風險來源，並避免類似情形再次發生。

公司持續強化安全管理措施，包括加強作業前教育訓練，確保人員充分理解並遵守安全作業規範；同時提升員工安全操作與緊急應變能力，並定期檢查與維護設備，以確保作業環境安全。



近三年職業傷害及職業病情形

項目	2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時	1,079,064	1,225,277	1,350,145
職業傷害所造成的死亡人數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	1	4	2
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	0.93	3.26	1.48
職業病所造成的死亡人數	0	0	0
可紀錄之職業病件數	0	0	0
職業病所造成的死亡比率	0	0	0
可記錄之職業病比率	0	0	0

註：

1. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
2. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
3. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
4. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] * 1,000,000。
5. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
6. 職業病比率 = (職業病總數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
7. 職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
8. 可記錄的職業病比率 = [可記錄的職業病數 / 工作小時] * 1,000,000。

健康管理與促進措施

為守護員工身心健康並提升整體職場健康管理效能，本公司建立完善之健康促進制度，且職業健康服務適用於所有員工，依作業風險提供差異化健康管理措施，透過預防醫學、健康管理及風險控管機制，打造安全、友善且具支持性的工作環境。

一、健康管理措施

1. 年度健康檢查

依據各地法規與作業需求辦理健康檢查，台北據點每年辦理一次，高雄及蘇州據點每兩年辦理一次；另針對具職業危害風險之人員，每年定期實施健康檢查。2025 年共計 331 人完成健康檢查。

2. 健康檢查結果追蹤與個案管理

由專責護理人員定期檢視員工健康檢查結果，針對高風險族群進行一對一健康諮詢與衛教指導，落實分級健康管理與持續追蹤機制。

3. 臨場健康服務

委託專業機構提供臨場健康服務，由職業醫師及護理人員每月依法執行臨場服務，服務內容包括健康諮詢、健康風險評估、工作環境風險辨識及個案追蹤輔導，並依需求安排醫師面談與健康指導。

4. 職業病預防

透過職業醫學專業人員評估作業環境與作業內容，辨識潛在健康危害，並針對高風險族群提出改善建議與追蹤計畫，以降低職業病發生風險。

員工健康檢查執行情形

據點	健檢類型	健檢項目說明	健檢人數	健檢金額 (元)
凱銳光電	一般健康檢查	依《勞工健康保護規則》第 17 條規定之基本體檢項目	128	448,000
高雄分公司	一般健康檢查	依《勞工健康保護規則》第 17 條規定之基本體檢項目	184	202,900
高雄分公司	特殊健康檢查	游離輻射作業相關檢查	14	12,600
凱揚光電	特殊健康檢查	射線、噪音、氟作業相關檢查	5	2,747



二、身心健康促進

1. 健康促進活動與講座

本公司不定期辦理健康促進講座，2025 年共舉辦 2 場健康講座，包括「預防腰背頸痠痛秘笈」及「人生耐力賽：運動、健康與疾病預防」，在工作之餘提升員工健康知識及自我照護能力，促進身心健康。



2. 運動與社團活動

本公司設有羽球社、桌球社及慢跑社等運動社團，每季不定期聚會，鼓勵員工養成規律運動習慣，促進身心健康。



3. 健康宣導活動

持續推動多元健康宣導，透過定期資訊傳遞與主題式宣導活動，提升員工健康意識與自我保健能力，強化疾病預防觀念。2025 年辦理的健康宣傳活動包括：

- 健康週報資訊
- 新住民結核病 (TB) 篩檢與治療服務宣導
- 健走活動推廣 (促進運動與壓力舒緩)
- 低溫天氣三高與心血管疾病預防宣導
- 非洲豬瘟防疫宣導



4. 捐血活動

參與園區捐血活動，與園區共同推動公益行動，實踐企業社會責任。



三、特定族群與風險保護機制

1. 母性健康保護

訂定「工作場所母性健康保護計畫」，透過危害評估工具辨識孕期及哺乳期員工之工作風險，並由醫護人員評估後調整工作內容，以確保母性勞工健康。

2. 人因性危害預防

推動「人因性危害預防計畫」，針對重複性作業、不良姿勢及工作環境設計進行風險評估，並由護理人員提供諮詢與改善建議，以預防肌肉骨骼相關疾病。

3. 異常工作負荷管理

訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，針對輪班、夜間工作及長工時員工進行風險評估與健康管理，預防過勞及心血管疾病。

4. 職場不法侵害防制

建立職場暴力預防機制，並辦理相關教育訓練與宣導，防範員工於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，營造安全與尊重的工作環境。



●—5.5 社會參與—●

我們相信，企業的成長來自於社會的支持，致力於透過多元公益行動回饋社會。為使社會參與資源能回應在地社區與弱勢族群之實際需求，凱銳光電透過與公益團體、園區單位及在地社區組織互動，了解社區關注議題與資源需求，依實際需求推動捐款、個案關懷、物資捐贈、公益義賣、供應商共同募資及員工參與等社會參與行動，持續投入弱勢關懷、急難救助、與在地連結等面向。2025 年主要投入方向如下：

一、 弱勢關懷與醫療支持

持續關注弱勢族群及特殊疾病患者需求，提供穩定資源協助

- 支持台灣世界展望會兒童資助計畫，協助弱勢學童及家庭改善生活條件
- 每月定期捐款予社團法人中華民國小胖威利病友關懷協會，協助罕見疾病患者及其家庭獲得照護與資源

二、 急難救助與個案關懷

與財團法人台北市傳德慈善基金會長期合作，針對突發困境家庭提供即時協助

- 2025 年 6 月及 12 月共訪視 2 起個案，進行需求評估與關懷
- 透過基金會發起網路募款，提供急難救助資金，協助家庭度過困境

三、 公益活動與資源募集

透過多元活動整合企業與供應鏈力量，擴大公益

- 辦理公益義賣活動，募集 173 個杯子，募得新台幣 172,654 元
- 尾牙活動結合供應商共同募資，攜手投入公益行動

四、 員工參與與社會連結

鼓勵員工參與公益，提升對社會議題之關注

- 參與園區捐血活動，實踐社會關懷行動



五、在地關懷與社區活動

關注在地社區發展，促進企業與地方之良好互動以及透過實際行動回饋社區

- 慰問福利院，捐贈生活物資
- 慰問消防大隊，捐贈飲料，表達對第一線救災人員之支持與關懷
- 支持土地公廟相關祭祀慶典及社區活動，促進在地文化傳承與社區連結

公益活動捐贈一覽

公司	公益活動名稱	金額 (元)
凱銳光電	台灣世界展望會	36,000
	社團法人中華民國小胖威利病友關懷協會	36,000
	財團法人台北市傳德慈善基金會	36,000
	公益義賣_傳德慈善基金會	172,654
	尾牙募資_傳德慈善基金會	1,691,788
凱揚光電	慰問福利院	22,154
	慰問消防大隊	8,934
合計		2,003,530

(1)



(2) (3)



(4)



- (1) 傳德基金會個案訪視
- (2) 公益義賣
- (3) 尾牙募資
- (4) 慰問福利院、消防隊



第六章 — ●● 附 錄

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 6.1 GRI STANDARDS 指標索引 | 6.4 上市櫃公司氣候相關資訊揭露 |
| 6.2 SASB 指標對照表 | 6.5 永續報告書第三方查證聲明 |
| 6.3 上市櫃公司永續指標揭露 - 其他電子業 | |

第六章 附錄

6.1 GRI Standards 指標索引

「*」為重大主題。

使用聲明	本報告書依循 GRI 標準編制，資訊揭露期間為 2025 年 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日)
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 (2021)
適用的 GRI 行業標準	N/A



編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於凱銳光電	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 永續管理	10	
		3.1.1 產品與服務總覽	44	
2-7	員工	5.1.1 人力結構	72	
2-8	非員工的工作者	5.1.1 人力結構	72	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	27	
2-10	最高治理單的提名與遴選	2.2 公司治理	27	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	27	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續管理	10	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續管理	10	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續管理	10	
2-15	利益衝突	2.2 公司治理	27	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理	27	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	27	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	27	
2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	27	
2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	27	
2-21	年度總薪酬比率	5.2.1 公平薪酬策略	77	

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
2-23	政策承諾	1.2.1 永續願景與使命	10	
2-24	納入政策承諾	1.2.1 永續願景與使命	10	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信、反貪腐與法規遵循	32	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.2 檢舉通報管道	34	
		5.1.2 人權維護及勞資溝通	75	
2-27	法規遵循	2.3.3 法規遵循	36	
2-28	公協會的會員資格	1.1 關於凱銳光電	7	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	13	
2-30	團體協約	5.1.2 人權維護及勞資溝通	75	
GRI3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題管理	15	
3-2	重大主題列表	1.4 重大主題管理	15	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題					
* 公司治理與誠信經營					
GRI3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信、反貪腐與法規遵循	32	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信、反貪腐與法規遵循	32	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信、反貪腐與法規遵循	32	
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信、反貪腐與法規遵循	32	
* 經濟績效					
GRI3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 經濟績效與稅務政策	25	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.1 員工待遇與福利	77	
	201-4	取自政府之財務援助	2.1 經濟績效與稅務政策	25	
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	2.3.3 法規遵循	36	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題					
* 顧客健康與產品安全					
GRI3 重大主題	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品與服務	44	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品與服務	44	
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 產品與服務	44	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 產品與服務	44	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 產品與服務	44	
* 供應鏈管理					
GRI3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
GRI 308 供應商環境評估主題揭 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 永續供應鏈	51	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的 行動	3.3 永續供應鏈	51	
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3 永續供應鏈	51	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的 行動	3.3 永續供應鏈	51	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題					
* 溫室氣體與能源管理					
GRI3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 溫室氣體與能源管理	62	
	302-3	能源密集度	4.2 溫室氣體與能源管理	62	
	302-4	減少能源消耗	4.2 溫室氣體與能源管理	62	
	302-5	降低產品和服務的能源需求			資料蒐集中
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體與能源管理	62	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體與能源管理	62	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體與能源管理	62	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體與能源管理	62	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體與能源管理	62	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放			無 CFC 物質
	305-7	氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) 、及其它顯著的氣體排放	4.2 溫室氣體與能源管理	62	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題					
* 廢棄物管理					
GRI3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	68	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	68	
	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	65	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	65	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	65	
* 人權政策管理					
GRI3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.1 人力結構	72	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1 公平薪酬策略	77	
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.2 人權維護及勞資溝通	75	
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.2 人權維護及勞資溝通	75	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題					
* 人權政策管理					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.2 人權維護及勞資溝通	75	
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.2 人權維護及勞資溝通	75	
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.1.2 人權維護及勞資溝通	75	
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1.2 人權維護及勞資溝通	75	
* 人才發展					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 員工教育訓練	84	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 員工教育訓練	84	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 員工績效考核	86	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題					
* 職業安全衛生					
GRI3 職業安全衛生管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 員工健康與安全	87	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 員工健康與安全	87	
	403-3	職業健康服務	5.4 員工健康與安全	87	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 員工健康與安全	87	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 員工健康與安全	87	
	403-6	工作者健康促進	5.4 員工健康與安全	87	
	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	5.4 員工健康與安全	87	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 員工健康與安全	87	
	403-9	職業傷害	5.4 員工健康與安全	87	
	403-10	職業病	5.4 員工健康與安全	87	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題					
* 社會參與					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會參與	98	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.5 社會參與	98	
重大自訂主題					
* 營運風險管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
* 研發與智慧財產權管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	
* 資訊安全管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 重大主題管理	15	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	5.2.1 公平薪酬策略	77	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 人力結構	72	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會參與	98	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.1 經濟績效與稅務政策	25	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1 經濟績效與稅務政策	25	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.1 經濟績效與稅務政策	25	
	207-4	國別報告	-	-	省略，依據所得稅法第四十三條之一，本公司無須提送國別報告。
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.3 低碳供應鏈	54	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共用水資源之相互影響	4.4 水資源管理	68	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	68	
	303-3	取水量	4.4 水資源管理	68	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	68	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	68	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2.3 人才招聘與留任	81	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.1 員工待遇與福利	77	
	401-3	育嬰假	5.2.1 員工待遇與福利	77	
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.2 人權維護及勞資溝通	75	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資訊安全	40	

●— 6.2 SASB 指標對照表 —●

依循 SASB 永續會計準則，根據本公司業務屬性選定「HARDWARE」作為指標揭露項目。



會計指標

揭露主題	指標編號	指標編號	性質	報告內容或章節對照
產品安全	TC-HW-230a.1	如何鑑別與解決產品中數據安全風險的方法之描述	說明與分析	3.1.1 產品與服務總覽
員工多元化和包容性	TC-HW-330a.1	員工在 1. 管理層 2. 非管理層 3. 技術人員 4. 所有其他員工 之性別 / 種族群體代表性的百分比	量化	凱銳光電： • 管理層：男 81%；女 19% • 非管理層：男 51%；女 49% • 技術人員：男 83%；女 17% • 所有員工：男 32%；女 68% 高雄分公司： • 管理層：男 70%；女 30% • 非管理層：男 34%；女 66% • 技術人員：男 88%；女 12% • 所有員工：男 27%；女 73% 凱揚光電： • 管理層：男 100%；女 0% • 非管理層：男 35%；女 65% • 技術人員：男 83%；女 17% • 所有員工：男 36%；女 64%

會計指標

揭露主題	指標編號	指標編號	性質	報告內容或章節對照
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	產品符合 IEC62474 應申報管制物資之年營收百分比	量化	無屬於 IEC62474 範疇產品
	TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	無屬於 EPEAT 範疇產品
	TC-HW-410a.3	產品符合能源效率認證的合格產品所占百分比	量化	目前無此統計
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品重量和修復再生之電子產品重量，回收之百分比	量化	目前無此統計
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商有接受 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process,VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比 分別是 1. 所有供應商 2. 高風險供應商	量化	3.3.2 供應商風險評估與管理
	TC-HW-430a.2	第一階供應商 1. 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process,VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比 2. 在重大缺失及其它缺失的改善率	質化	3.3.2 供應商風險評估與管理
原物料溯源	TC-HW-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	說明與分析	3.3.2 供應商風險評估與管理



●—6.3 上市櫃公司永續指標揭露 - 其他電子業 —●

編號	指標	指標種類	2025 年揭露情形或章節對照	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.2 溫室氣體與能源管理	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	凱銳光電： 總取水量：2.87 千立方公尺 總耗水量：0.57 千立方公尺 高雄分公司： 總取水量：12.57 千立方公尺 總耗水量：7.04 千立方公尺 凱揚光電： 總取水量：10.35 千立方公尺 總耗水量：2.07 千立方公尺	千立方公尺 (m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	凱銳光電：無生產有害廢棄物。 高雄分公司： 有害廢棄物之重量：2.98 公噸。 有害廢棄物之回收百分比：100%。 凱揚光電：無生產有害廢棄物。	公噸 (t) 百分比 (%)

編號	指標	指標種類	2025 年揭露情形或章節對照	單位
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	高雄分公司：廠內工傷物理性危害事件 1 件，共兩人受影響，比率為 1.48 凱銳光電、凱揚光電：無工傷事件發生	(%) 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（註 1）	質化描述	目前無此統計。	公噸 (t) 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	量化	3.3.2 供應商風險評估與管理。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無此情形。	新臺幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	因涉及公司機敏資料，不便揭露。	依產品類型而不同



●—6.4 上市櫃公司氣候相關資訊揭露 —●

項目	對應章節	頁碼	省略 / 備註
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。	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
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)。	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
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。	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
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。	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
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。	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
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。	4.1 TCFD 氣候變遷風險管理	59	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	--	--	

● 6.5 永續報告書第三方查證聲明 ●





獨立保證意見聲明書

2025 年凱光電永續報告書

英國標準協會（BSI）受委託對凱光電公司（Jet Optoelectronics Co., Ltd.）的 2025 年永續報告書進行獨立保證。保證範圍包括報告書中關於環境、社會及治理（ESG）的資訊。保證意見聲明書將與報告書一同發布。

保證範圍： 保證範圍包括報告書中關於環境、社會及治理（ESG）的資訊。保證意見聲明書將與報告書一同發布。

意見聲明： 根據我們的審核，我們認為報告書中的 ESG 資訊在重大性方面與利益相關者的期望一致。我們並未發現任何重大不一致之處。

查證方法： 為了能夠提供這項保證聲明，我們進行了以下工作：

- 與管理層及相關部門進行溝通，了解 ESG 資訊的來源及收集方式。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。

結論

根據 AA1000 標準，我們認為報告書中的 ESG 資訊在重大性方面與利益相關者的期望一致。我們並未發現任何重大不一致之處。

保證聲明

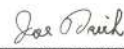
根據我們的審核，我們認為報告書中的 ESG 資訊在重大性方面與利益相關者的期望一致。我們並未發現任何重大不一致之處。

查證方法

為了能夠提供這項保證聲明，我們進行了以下工作：

- 與管理層及相關部門進行溝通，了解 ESG 資訊的來源及收集方式。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。
- 對 ESG 資訊的來源及收集方式進行評估，以確保其符合相關標準的要求。

For and on behalf of BSI:



Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance





INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

2025 Sustainability Report Jet Optoelectronics Co., Ltd.

The British Standards Institution is independent of Jet Optoelectronics Co., Ltd. (hereafter referred to as Jet OPTO) in this statement and has no financial interest in the operation of Jet OPTO other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

The independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of Jet OPTO only for the purpose of ensuring the stakeholders' confidence in the sustainability report. It is not intended for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) on account of liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or by any person to whom the independent assurance opinion statement may be referred.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information provided by Jet OPTO. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any claims that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to Jet OPTO only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with Jet OPTO includes the following:

- The assurance scope is consistent with the description of 2025 Sustainability Report Jet Optoelectronics Co., Ltd.
- The evaluation of the nature and content of the Jet OPTO's references to AA1000 Assurance Framework (2018) in this report as contained in accordance with Rule 1 of AA1000AA's sustainability assurance engagement and therefore, the information disclosed in the report is not verified through the verification process. This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the 2025 Sustainability Report Jet Optoelectronics Co., Ltd. provides a fair view of the Jet OPTO's sustainability performance and information during 2025. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon understanding the limitations of the scope of the assurance. The information and data provided by the Jet OPTO and the sample bases. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrates Jet OPTO's efforts recognized by its stakeholders.

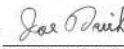
Our work was carried out by a team of sustainability report assurance in accordance with the AA1000AA v5. We planned and performed the part of our work to obtain the necessary information and evidence we considered to provide sufficient evidence that Jet OPTO's disclosures of their approach to AA1000AA v5 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- A review of issues raised by external parties that could impact Jet OPTO's ability to provide a check on the appropriateness of statements made in this report.
- Discussion with management on approach to sustainability engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- Interviews with staff involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- Review of key organizational documents.
- Review of the findings of internal audits.
- Review of supporting evidence for claims made in the reports.
- An assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Fairness, Materiality, Responsiveness, and Impact as described in the AA1000AA (2018).

For and on behalf of BSI:



Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance

Conclusions

A detailed review against the industry, Materiality, Responsiveness, and Impact of AA1000AA (2018) and GRI Standards is set out below.

Inclusivity

This report has reflected a fact that Jet OPTO has continuously sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been consulted in developing and refining an accountable and credible response to sustainability. There are fair reporting and disclosure for the interests of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and strategic action can be supported. In our professional opinion the report covers the Jet OPTO's material issues.

Materiality

Jet OPTO's material issues that will significantly influence and impact the assessment, decisions, actions and performance of Jet OPTO and its stakeholders. The sustainability statement disclosed enables its stakeholders to make informed judgments about the Jet OPTO's management and performance. In our professional opinion the report covers the Jet OPTO's material issues.

Responsiveness

Jet OPTO has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for Jet OPTO is developed and continually provides the opportunity for further enhancing Jet OPTO's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholders concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the Jet OPTO's responsiveness issues.

Impact

Jet OPTO has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in credible balanced and effective way. Jet OPTO has established processes to monitor, measure, evaluate, and manage impacts that lead to more effective decision making and results based management within the organization. In our professional opinion the report covers the Jet OPTO's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

Jet OPTO provided us with full declaration of its accordance with GRI Standards 2021 for each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, along with all reporting requirements for disclosure. Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards disclosures are reported, verified, reported, or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Jet OPTO's sustainability topics.

Assurance level

The moderate assurance provided is in accordance with AA1000AA v5 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

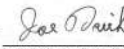
Responsibility

The sustainability report is the responsibility of the Jet OPTO's chairman as declared in the responsibility letter. Our responsibility is to provide independent assurance to our stakeholders to ensure the report is free from material misstatement based on the scope and methodology described.

Competency and independence

The assurance team was composed of auditors experienced in relevant sectors and trained in a range of sustainability, environmental, and social standards including AA1000AA, ISO 14001, ISO 45001, ISO 19001 and ISO 26001. We were meeting global standards and assessment body located in 1901. The assurance is carried out in the way that BSI's Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:



Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance