廣隆光電科技股份有限公司

KUNG LONG BATTERIES INDUSTRIAL CO., LTD.

2024年 ESG報告書

ESG202508-01

編輯方針 2

董事長的話 4

回應聯合國永續發展目標 6

1 組織概況 10
1.1 公司簡介 10
1.2 組織架構+永續發展(兼)組織 19
1.3 公司治理 25
1.4 永續議題重大性分析 42
1.5 投資人及利害關係人聯絡管道 66
1.6 經營績效 67
1.7 法規遵循 70
1.8 人權維護機制 73
1.9 風險管理 79
1.10 資訊安全 91

2 客戶與夥伴 95
2.1 客戶關係 95

3 環境保護 101
3.1 環境保護法規 103
3.2 廣隆光電環境績效 104
3.3 綠色生產 118

4 員工照顧 122
4.1 員工結構 124
4.2 員工福利 138
4.3 教育訓練 146
4.4 職業安全 150
4.5 緊急應變措施 157
4.6 職業安全衛生成果 165

5 社會回饋 176
5.1 廣隆光電與社區 177
5.2 財團法人廣隆文化基金會 189

附錄 192

編輯方針

GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-4 GRI 2-5

敬讀者

歡迎閱讀廣隆光電科技股份有限公司(以下簡稱廣隆光電)發佈之企業永續責任報告書。

報告書內容，主要以充分揭露廣隆光電利害關係人所關切之各項資訊，明瞭我們於公司治理、財務營運、環境保護、供應鏈管理、員工照顧及社會回饋等面向所作的規劃與執行成果，善盡廣隆光電公司邁向永續發展之企業永續責任。

報告邊界與範疇

本報告書內容主要揭露2024年廣隆光電之企業永續責任資訊。
(包含所有子公司，與合併財務報表所包含子公司間無差異)

南投市南崗工業區自立三路6號
營運據點：臺灣-廣隆廠(1990年)、利隆廠(1995年)
越南-濱瀝廠(1996年)、德和廠(2007年)、廣泰廠(2017年)

報告期間

本報告書揭露2024年度(2024年1月1日至12月31日)廣隆光電各項ESG管理重點及成果，涵蓋ESG的承諾、策略、目標、管理方針、關鍵主題、回應及活動績效等資訊，此次為本公司首次發行ESG報告書，我們規劃每年定期自行發佈企業永續責任報告書。為響應節能減碳、環保愛地球，廣隆全力落實無紙化作業，以電子形式揭露於廣隆官方網站ESG專區供各方利害關係人閱讀。

- 前次報告書發行：無(本公司首次發行ESG報告書)
- 本次報告書發行：2025年08月(2024年度ESG報告書)
- 下次報告書發行：預定2026年08月

報告書撰寫依據

本報告書依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives，GRI)準則撰寫。廣隆光電長期以來致力於環境(Environmental)、社會(Social)及公司治理(Governance)的推動與提升，本報告書依循GRI永續性報告準則(2021)，並對應聯合國永續發展目標(SDGs)，可於官網ESG「永續發展專區」下載電子版，回應利害關係人對廣隆光電在永續發展所關注的議題，藉由公開化及透明的資訊彼此學習成長，期望透過持續的努力，朝永續發展邁進。

意見回饋

對於所有關注廣隆光電的讀者們，我們將會秉持永續發展之承諾，善盡公司治理、環境保護及企業永續等責任。本報告書以中文版本發行，並公開於廣隆光電公司之網站提供讀者閱覽，如有任何指教或建議，非常歡迎您提供寶貴的意見。聯絡資訊如下：

廣隆光電科技股份有限公司	
地址	540029 南投市南崗工業區自立三路6號
電話	+886-49-2254-777#117
傳真	+886-49-2255-139
聯絡人	總經理室 陳志雄協理
信箱	joe@mail.klb.com.tw
公司網址	https://www.klb.com.tw/
公司ESG專區	https://www.klb.com.tw/esg/

資訊重編

廣隆光電於報導期間內並無重大資訊重編之情事。

外部保證/確信

廣隆光電2024年度永續報告書依主管機關要求，尚無規定須進行第三方保證/確信作業。

董事長的話

GRI 2-22

共創和諧，開啟繁榮新時代

廣隆光電堅信，企業的成功不僅來自於經濟效益，還包括對環境和社會永續發展的承諾與貢獻。基於此，我們積極推動自動化、數位化與智慧製造，實現業務的持續增長與長期穩定。我們的目標是創造一個更具韌性的未來，面對不斷變化的市場挑戰，靈活應對。

我們關注營運對環境的影響，專注於節能減碳與能源效率的提升，並攜手供應商推動可持續發展。廣隆光電自豪地開發出多項低碳創新產品，包括適用於機車的起停電池，有效降低城市交通的碳排放；針對極端環境設計的耐候節能電池，廣泛應用於戶外基建與偏遠地區設施；以及支持再生能源穩定輸出的高效電池技術，和為資料中心提供持續可靠電力保障的長壽命電池。這些產品採用先進技術，不僅提升能源轉換效率與碳排放減少效果，還延長使用壽命並契合循環經濟，為用

戶帶來更高效益。這不僅是我們的責任，也是我們把對未來世代莊嚴的承諾轉化為具體的行動。

在 ESG 實踐的指引下，我們不斷完善內部政策與透明化的公司治理，建立公開的 ESG 指標追蹤系統，定期向利害關係人公佈進展，確保責任落實到位，並積極回應社會需求，努力達成社會責任與商業利益的平衡。我們支持多元化僱用，推動性別平等與包容政策，實施員工技能提升計劃，並透過社區教育與資源共享，支持弱勢群體的就業能力提升與社會融入，讓我們的企業文化更加多元，體現真正的社會價值。

展望未來，作為鉛酸電池的領導者，我們將持續推動科技創新，為實現全球可持續發展樹立典範。透過創新驅動，提供高質量的產品與服務，廣隆光電將為股東創造持久的回報注入動能，並引領行業向可持續發展邁進。我們相信，唯有在與環境和諧共處的前提下，持續優化經營與治理的競爭力，才能實現永續與穩步向前的均衡發展。

在實現可持續發展的道路上，我們期待與所有利害關係人攜手共進，從供應鏈的綠色轉型到產品使用端的碳減排，攜手供應商、客戶及合作夥伴，創建更清潔、更智慧的能源解決方案，實現全價值鏈的協同發展，共建綠色新未來。讓我們一起追求卓越，努力實現經濟、環境與社會的三重利益，推動全社會的進步，實現共融、共好、繁榮的社會。

廣隆光電 李瑞勳 董事長

回應聯合國永續發展目標

對應聯合國永續發展目標		摘要	回應章節
目標		*工廠附近工業區轄內的國中小學，定期定額捐助給其校務基金進行對清寒學童補助之適當應用 *越南於工廠附近工業區轄內的國中小學捐助清寒獎學金 *貧困員工遭逢困難時(工傷-重病)，施予急難救助募款	4.2 員工福利 5.1 廣隆光電與社區
目標		*越南每年春節-解放日-中秋節於工廠附近工業區轄內村莊捐贈大米+生活日用品給低收入戶窮民	5.1 廣隆光電與社區
目標		*定期進行員工健康檢查，健康追蹤管理及防疫宣導 *越南廠建置多元運動設施，舉辦籃/足/排球競賽活動、歌唱比賽強化員工體態 *越南廠區設置醫護中心，台越皆聘請有專業醫/護守護員工健康 *台越兩廠員工均投保相關醫療保險及團體保險等，以保障員工身心生活 *台灣每月舉辦登山健行、每年舉辦家庭日企畫及鼓勵員工參與捐血活動等健康促進活動 *台灣與慈濟配合進行每周一日素活動	4.2 員工福利 5.1 廣隆光電與社區
目標		*重視員工訓練課程，導入多元學習平台，提供企業參訪、研討會及進修機會，持續提升專業能力及終身學習 *台灣與南投縣政府家庭教育中心配合家庭教育相關活動進行 *提供學生及學術研究單位參與公司職場之產業概況、市場需求及製程技術等相關產業知識之瞭解與實習，消弭學用落差 *與越南胡志明各大學校接收大學生產學及建教合作	4.2 員工福利 4.3 教育訓練 5.1 廣隆光電與社區

對應聯合國永續發展目標		摘要	回應章節
目標		*男女員工薪酬及福利平等 *針對育嬰同仁提供哺乳室及育嬰福利 *針對懷孕同仁備有專用停車位及相關照護 *設有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」並公告週知及建置性騷擾防治通報機制	1.8 人權維護機制 4 員工照顧 4.2 員工福利
目標		*越南廠認養德和廠外圍河道500米水域進行環境養護 *越南德和廠內設有3處大型生態池，重視濕地物種的保育 *妥善處理工廠廢水及放流監控並對製程進行源頭用水減量及雨水收集利用和水資源回收循環降階使用等減量與減排措施 *越南飲用水均裝濾芯再經過紫外線殺菌，並使用RO水	3.2 廣隆光電環境績效 3.3 綠色生產
目標		*台灣辦公室頂樓建置10KW的太陽能系統(含儲能)，預計自發自用 *越南建置1MW屋頂型太陽能系統，預計自發自用	3.2 廣隆光電環境績效
目標		*提供優於業界薪資福利 *提供符合法規及ISO 14001/ISO 45001 環境職業安全衛生系統的友善職場 *透過校園徵才，提供畢業生就業機會 *透過在地採購之物料與協力廠商供應鏈	1.9 風險管理 2.1 客戶關係 4 員工照顧

對應聯合國永續發展目標		摘要	回應章節
目標		*持續邁向工廠智能化之建置與數位化技術提升 *持續精進新產品研發，產品技術之專利權提升及增加通過各國公司商標權件數 *訂定節能與能源政策與減碳目標	3.2 廣隆光電環境績效 3.3 綠色生產
目標		*確保員工之機會平等並消除歧視 *保證員工基本人權，並訂定相關辦法如「CSR02-008 基本人權管理程序」等並確實執行，以保障員工誠實並盡責納稅	1.8 人權維護機制
目標		*以公司及財團法人廣隆文化基金會名義，多方積極投入當地藝文活動的推廣與贊助 *財團法人廣隆文化基金會定期於南投縣「玉山美術獎」及不定期以南投縣內藝術家優先，典藏其傑出作品	5.2 財團法人廣隆文化基金會
目標		*推動包材減量與資源回收再利用 *製程及原物料推動低毒及無毒與綠色採購 *推動在地採購之物料與協力廠商供應鏈，減少運途之碳足跡 *持續加大長壽命及友善環境之耐高溫低耗能與機車啟停用電池產品	2.1 客戶關係 3.3 綠色生產
目標		*持續加大長壽命及友善環境之耐高溫低耗能與機車啟停用電池產品 *訂定節能減量目標，以實際行動降低碳排放 *工廠導入太陽能發電板設備，自產再生能源，以減少核能不環保能源耗用以友善地球環境	3.2 廣隆光電環境績效 3.3 綠色生產
目標		*推動認識海洋生態的環保教育課程 (配合台灣廠員工旅遊至屏東海生館進行) *越南搭配年度工團活動進行越南海域之淨灘活動	3.2 廣隆光電環境績效

對應聯合國永續發展目標		摘要	回應章節
目標		*廠區綠美化全面採用有機肥料，禁用農藥、除草劑，種植芒果、木瓜、椰子、香蕉、芭樂、菠羅蜜、桑葚等水果 *搭配每月登山健行推動淨山活動 *推動護林造林活動 *越南廠區設置有自然護岸之生態水池及保育綠廊和誘鳥及誘蝶之植栽	3.2 廣隆光電環境績效 3.3 綠色生產
目標		*公司網站設有「利害關係人專區」，強化利害關係人溝通 *新進人員均接受「誠信經營」教育訓練 *拒絕童工及強迫勞動並訂定相關遵循辦法，以維護工作人權 *設置檢舉專線/信箱等管道，提供員工暢通的溝通管道 *以實際行動支持社會救助機構如：生命線協會、家扶中心等...	1.3 公司治理 1.5 投資人及利害關係人聯絡管道 1.8 人權維護機制 5.1 廣隆光電與社區
目標		*主動投入社區公共事務並增進良性互動 *持續對來台進修的越南學生提供獎學金及促進交流合作和人才招募 *持續與暨南國際大學合作選送越南及新南向國家之當地企業菁英來台進修，促進國際師資培訓與交流合作	5.1 廣隆光電與社區

1 組織概況

1.1 公司簡介

GRI 2-6

廣隆光電 - 是您綠色能源解決方案的最佳伙伴

廣隆光電創立於1990年，是台灣唯一股票上市之鉛酸蓄電池專業製造廠。我們除了在台灣的首座工廠外，另在越南增建了3座現代化的生產基地，三廠廠區面積共計有252,000平方米。工廠通過有ISO 9001：2015、ISO 14001：2015、ISO 45001：2018 驗證，本公司自有品牌”LONG”的電池產品，適用於：多用途、循環使用、高功率、電動車、深循環以及再生能源與太陽能等使用範圍，是高性價比與信賴性的最佳選擇。

對於產品的製造，廣隆光電除了對各生產環節嚴格的把關外，從技術體系到管理方法與業務流程都有著革命性的創新與實踐。我們的產品在精準製造及確保產品遵循依品質管理系統下，全系列密閉式電池產品皆通過UL安規標準。另針對歐洲區安控市場的高品質需求，我們亦通過了德國VdS的認證。產品品質深受國內外知名之跨國企業的厚愛與認可。我們相信，客戶滿意度不僅只來自於產品本身，即時的服務提供與客戶的友好關係建立更能提升客戶滿意的附加價值。因此，廣隆光電不僅獲頒客戶滿意度金質獎外，產品亦榮獲經濟部評選為『台灣精品獎』的肯定。

我們的創新發展來自豐碩經驗與能量，廣隆光電擁有產品線廣度完整及彈性製造技術的競爭優勢，迄今已開發出超過400種不同用途之電池，並持續開發電動車，太陽能及風力能等再生能源用電池。對於產品創新發展無窮盡的追求與態度，廣隆光電自1993年起陸續與工研院材化所合作深度放電用密閉式電池、電動機車用電池及高功率改質電池等之開發，並多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護設備來彰顯我們對客戶與時俱進；永續發展的信念與承諾。

立足台灣，深耕越南，放眼寰宇。廣隆光電，以能為全球消費者提供更潔淨能源，並擔負社會與環境的責任與維護的決心，進而帶動公司持續成長與永續經營，兢兢業業努力不懈。

公司全名：	廣隆光電科技股份有限公司
設立日期：	1990年01月25日
總公司地址：	南投市南崗工業區自立三路6號
營運據點：	臺灣-廣隆廠(1990年)、利隆廠(1995年) 越南-濱瀝廠(1996年)、德和廠(2007年) 、廣泰廠(2017年)
實收資本額：	新台幣：8.18 億元
主要營業項目：	再生能源儲能系統用電池/通信交換機及電信機房用電池 UPS 電源用電池/電動車用電池/啟動用電池
員工人數：	約 3,930人
產業別：	電機機械業
股票代號：	TWSE：1537

願景

建立國際品牌， 為顧客、員工、社會與股東實現價值與平衡，成為能源行業的優秀企業。

經營理念

品質保證、顧客至上，研發創新、行銷全球、永續經營、利潤共享。
誠實、踏實價值觀，提供更便利、更乾淨、永無匱乏之能源供給。

經營方針

- ✓ 著重新產品開發、擴展新市場與自有品牌經營三個核心構面，以推升毛利率及自有品牌佔有率的成長。並持續積極導入自動化及連續性生產設備和優化 CAD/CAM 及防呆設計與現場提案改善活動，以先進的品質管控，提高生產效率和品質管制及客戶滿意度並進行產線流程及動線合理化之審視與改善，導入自動生產線，以節省人力，精進對製程高耗能設

備及相關節能與循環再利用以及能源管理系統的改善，持續保有高性價比之製造優勢，兼備優異品質並提升生產效率與稼動率，擴增生產量能。

- ✓ 積極投入產業用、電信訊基地台及雲端平台、綠能儲能用電池(含耐高溫電池、膠體電池、鉛碳電池等)、長壽命電池、電動車電池(LEV、代步車、Golf Car、叉車、電動堆高機)、機車電池(含起停用電池)、汽車 MF 市場及遊艇電池，並積極參與國內外大型公共工程、政府採購、網通、電信與資料中心等標案與著重新產品開發。
- ✓ 擴展自有品牌能見度及全球市場占有率，加重新興市場與新客戶開發。
- ✓ 建立團隊學習模式，加速推動越南本地人才及高學歷幹部養成，並以有效的跨單位溝通平台與完整的職涯規劃，為公司提供高效能與穩定優質的人才資源。
- ✓ 因應客戶與業界需求，進行產品之改良與成本控制，持續進行供應鏈垂直整合，從產銷面配合，提升產品成本合理化。
- ✓ 落實推動環安衛系統，承諾符合及遵守國內外環安衛及相關法規，並維持良好的公司治理，嚴守商業道德規範，促進股東權益，強化資訊透明，以企業核心值拓展社會責任。
- ✓ 因應嚴重特殊傳染性肺炎，進行持續營運之險評估和因應，俾利企業能持續業務及運作，將可能對企業營運造成的風險及衝擊儘量減至最低。
- ✓ 推動 ESG「淨零碳排」國際議題之減碳進程，組織據點及生產據點之直接排放和能源間接排放量，符合達成排放低減之目標，共同面對氣候變遷問題。

主要營運地點

廣隆光電公司主要營運地點

臺灣-廣隆廠(1990 年)	利隆廠(1995 年)
越南-濱瀝廠(1996 年)	德和廠(2007 年)
-廣泰廠(2017 年)	

廣隆光電提供服務市場如下：

歐洲 捷克、德國、匈牙利、義大利、西班牙、俄羅斯、烏克蘭、保加利亞、土耳其、白俄羅斯	亞洲 日本、大韓民國、孟加拉、泰國、哈薩克、越南、馬來西亞、印度、新加坡、馬來西亞	大洋洲 澳洲、紐西蘭	北美洲 美國
南美洲 巴西	中東 中東、巴基斯坦、伊拉克、沙烏地阿拉伯	非洲 非洲、摩洛哥、南非	

一、業務內容

(一)業務範圍：

本公司所營業務之主要內容如下：

(1)各種蓄電池極板製造、買賣、內外銷。

(2)汽、機車蓄電池、密閉式照明電池製造、裝配、加工、買賣。

(3)前項原料之買賣。

(4)一般進出口貿易業務。

(5)各種電腦及其週邊設備及零件之加工買賣。

(6)有關國內外廠商產品代理報價投標及經銷業務。

(7)發電、輸電、配電機械製造業。

(8)電器製造業。

(9)照明設備製造業。

(10)資料儲存及處理設備製造業。

(11)有線通信機械器材製造業。

(12)電子零組件製造業。

(13)電池製造業。

產品種類

產品及服務項目：

製造更有效率、更節能、更安全、更環保的移動能源，技術突破傳統且滿足客戶及市場的需求，是廣隆不斷成長動力。

本公司的產品不僅為供應高科技電子產品的二次電源，更廣泛地應用在日常生活中，產品線包含再生能源儲能系統用電池、通信交換機及電信機房用電池、UPS 電源用電池、電動車用電池、汽機車動用電池、機車起停電池等。

產品設計與研發

計劃開發之新產品與服務：

- ✓ 因應 AI 產業發展，IDC 數據中心備援需求大增，因此本年度重點針對「超高功率」、「長浮充壽命」、「新組裝製程」之電池技術進行開發，本年度開發已完成設計壽命 10 年以上，實際使用壽命 5 年以上之 WXL 及 HTP 系列產品可供客戶選配使用。
- ✓ 持續「長壽命起停機車電池」開發，並進行其他海外廠之驗證作業。
- ✓ 因應市場需求開發全系列膠體電池「FULL GEL BATTERY 全膠體電池」及「大密 AGM GEL BATTERY 膠體電池」應用於「數據中心基地站備用電池」及「高溫電池」，深化通訊產業之應用，強化公司競爭力。
- ✓ 針對「深循環綠能應用鉛碳電池」、「長循環壽命鉛碳電極電池」及「純鉛電池」之新電池技術進行研究，提升產品品質及電池循環壽命，增加競爭利基。
- ✓ 針對「家用儲能鋰電池」、「電信基站備援鋰電池」及「UPS 鋰電池」…等應用之鋰電池模組製程進行開發，增加鋰電池產品之應用，強化公司競爭力。

產品研發

本公司研發中心擁有一支實力雄厚的研發團隊，隨著消費市場的變化，不斷致力於鉛酸蓄電池之研究及開發，以供應高科技電子產品及生活必需之二次電源上，產品線包含備用能源、替代能源、行動能源及汽機車電池，並提供ONE-SHOP服務及專業技術客服。並以高品質、高性能、迅速開發、製造更有效率、更安全、更環保的二次能源為研發宗旨。

本公司研發中心擁有先進的蓄電池檢測設備與材料分析設備，通過電腦輔助設計，產品設計更加準確、高效率，且製程全面資訊電腦化分析，以求產品設計、測試、生產及品質管制的盡善盡美。

研發部同時也會堅持科學求真的精神，進行檢測數據的剖析；並堅守公司的

經營理念，善用儀器建立起完善的品質管制工作，以確保產品品質的穩定。

近兩年投入的研究發展費用如下圖：

單位：新台幣仟元

2023年	2024年
46,326	44,609

GRI 2-28

參與公(協)會運作

廣隆光電積極參與產業公會與協會的活動(台灣)：

- 台灣電池協會
- 台灣區電機電子工業同業公會
- 台灣精品品牌協會
- 南崗廠商協進會
- 南投縣進出口商業同業公會
- 南投縣工商發展投資策進會
- 南投縣企業經理人協會
- 南投縣南崗廠商協進會海峽兩岸經貿文化交流會
- 中彰投區勞動力發展策略聯盟

為能更積極參與社會活動，廣隆光電高階主管也於經營管理以時間投入國際獅子會、扶輪社、南投縣警友會、南投縣工業會、生命線協會、台中市磐石會、中部上市櫃公司菁英聯誼會、薪傳會、中小企業榮譽指導員協進會、南投縣跨業經營交流會、台灣閱讀文化基金會等公益活動，同時成立財團法人廣隆文化基金會，多方積極投入藝文活動的推廣與贊助，提升社區及員工的文化素養，累積創意能量。

越南參加對外團體：

1	隆安省台灣商會	12	胡志明工業貿易（VCCI）
2	隆安省人民委員會	13	胡志明工商部
3	隆安省消防公安組織	14	各省勞動就業中心
4	隆安省環保所	15	濱瀝縣消防公安組織
5	隆安省工商所	16	濱瀝市鎮聯防會
6	隆安省投資計劃所	17	德和縣消防公安組織
7	海關機關單位	18	德和縣聯防會
8	稅務機關單位	19	德和縣學校
9	隆安省勞動代表聯會	20	德和縣公安聯會
10	隆安省勞動所	21	德和東社人民委員會
11	隆安省社會保險機構	22	德和東社公安聯會

近 10 年重要里程碑

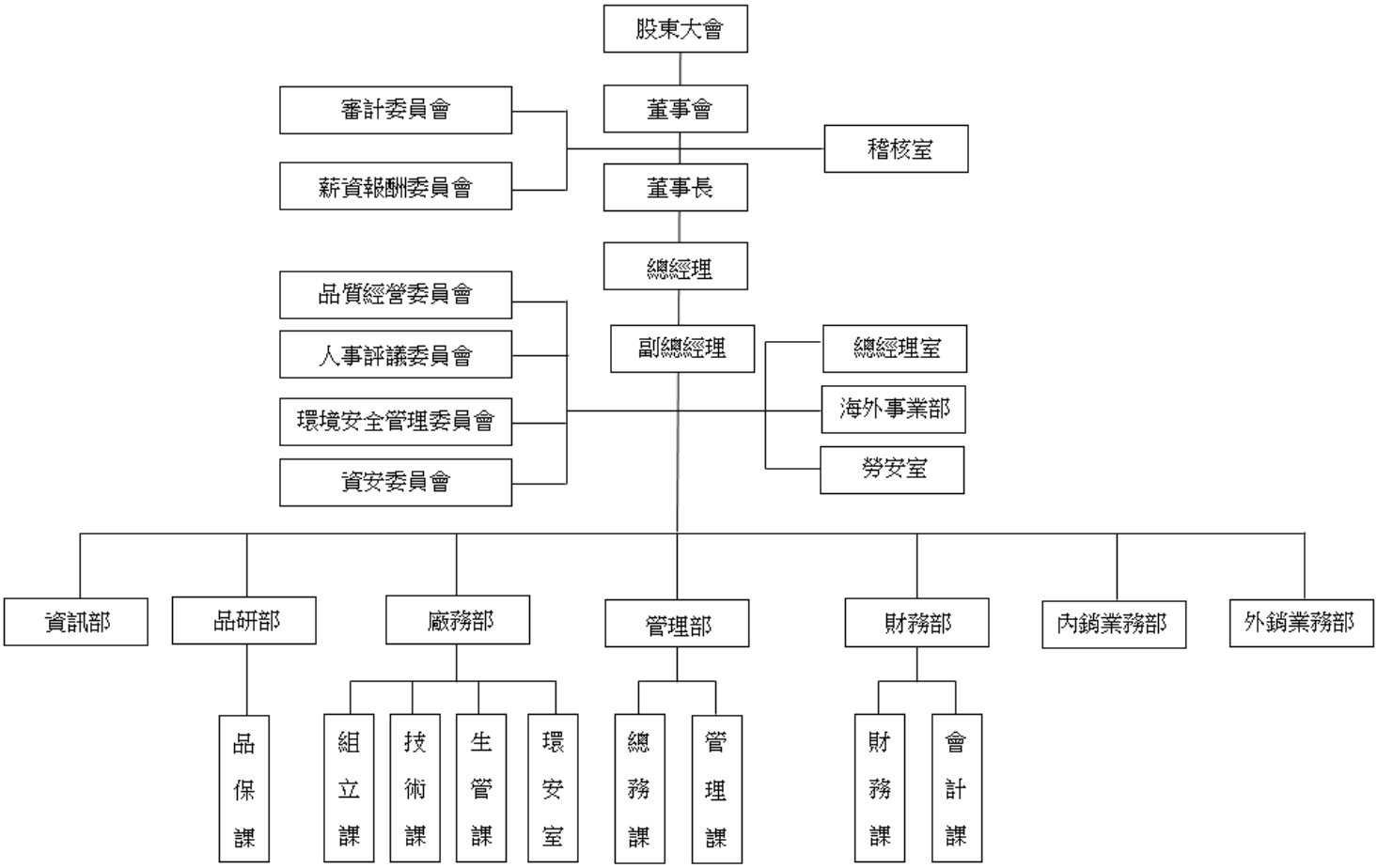
年度	重要記事
2013	全面導入自動化COS鑄焊製程。
2014	越南廠進行『ISO 14001、OHSAS 18001』系統之輔導案啟動。
	『機車起停應用鉛酸蓄電池』通過日本最大機車中心廠承認。
	越南德和廠進行第六期擴建工程啟動。
2015	MSCI將廣隆列入MSCI全球中小型股指數成分股。
	越南廠通過『ISO 14001：2004與OHSAS 18001：2008』系統認證。 大密槽內化成製程導入。
	通過日本最大機車中心廠認證，開始交貨『機車起停應用鉛酸蓄電池』。
	越南德和廠第六期擴建工程完成。
2016	越南德和廠進行第七期擴建工程啟動。
2017	通過越南電信VNPT認證，開始交貨『電信3G、4G應用鉛酸蓄電池』。
	越南廠實驗室通過『ISO 17025：2005』系統認證。
	越南德和廠第七期擴建工程完成。

年度	重要記事
2019	正式供貨予越南Mobifone及越南電力EVN。
	越南廠通過『ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統』認證。
2020	台灣廠通過『ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統』認證。
	閥控式密封鉛酸蓄電池，榮獲第29屆台灣精品獎。
2021	越南德和廠進行第八期第十五棟廠房擴建工程啟動。
2023	第一座1,100KWH太陽能發電系統(自發自用)上線運行。
	越南德和廠通過『IATF 16949：2016 汽車產業品質管理系統』認證。
2024	持續安裝新太陽能發電系統。 (德和廠文房3樓 / 德和廠機車停車場 / 德和廠特高壓站 / 德和廠汽車停車場)

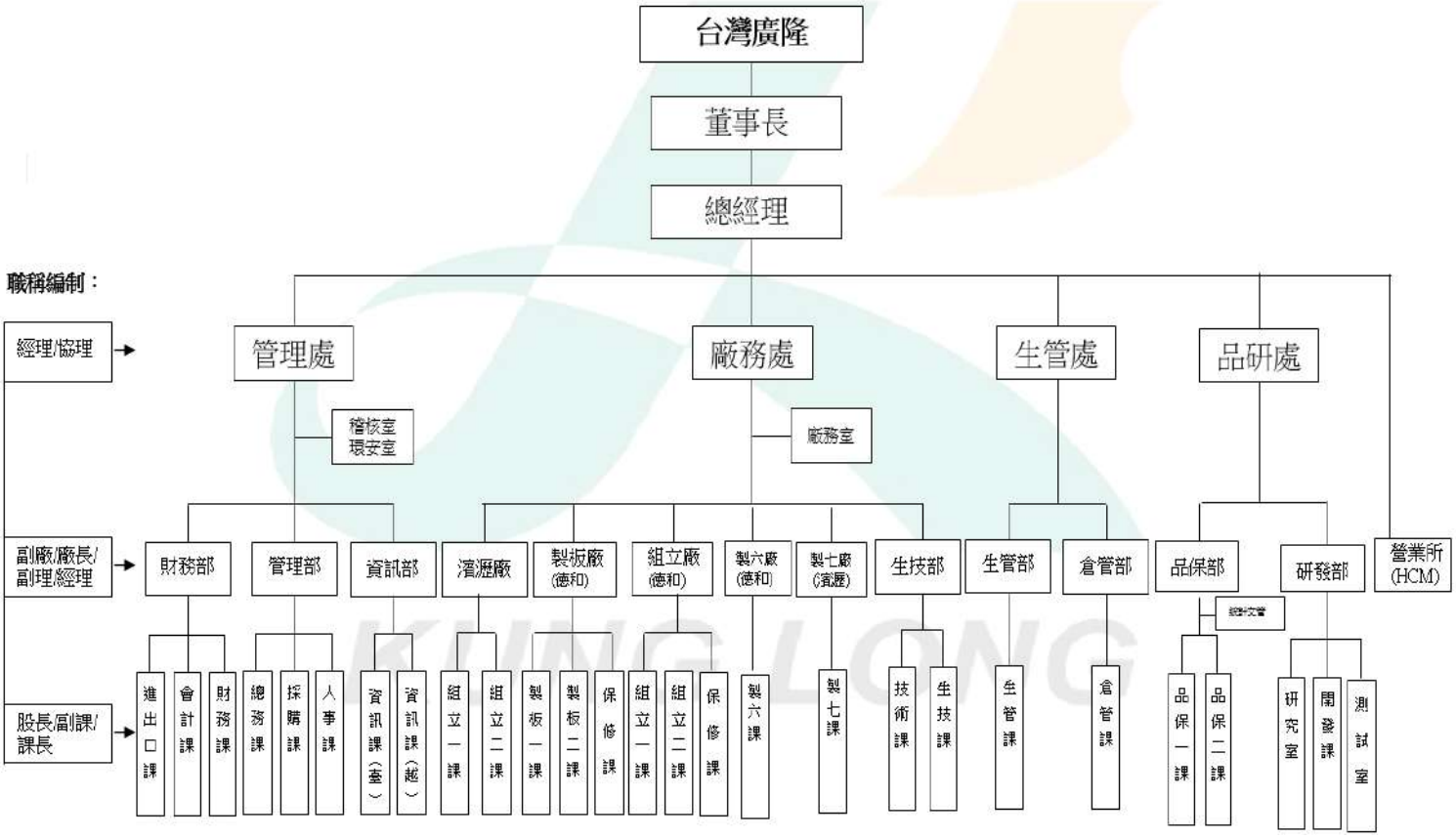
1.2 組織架構+永續發展(兼)組織

GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 2-16

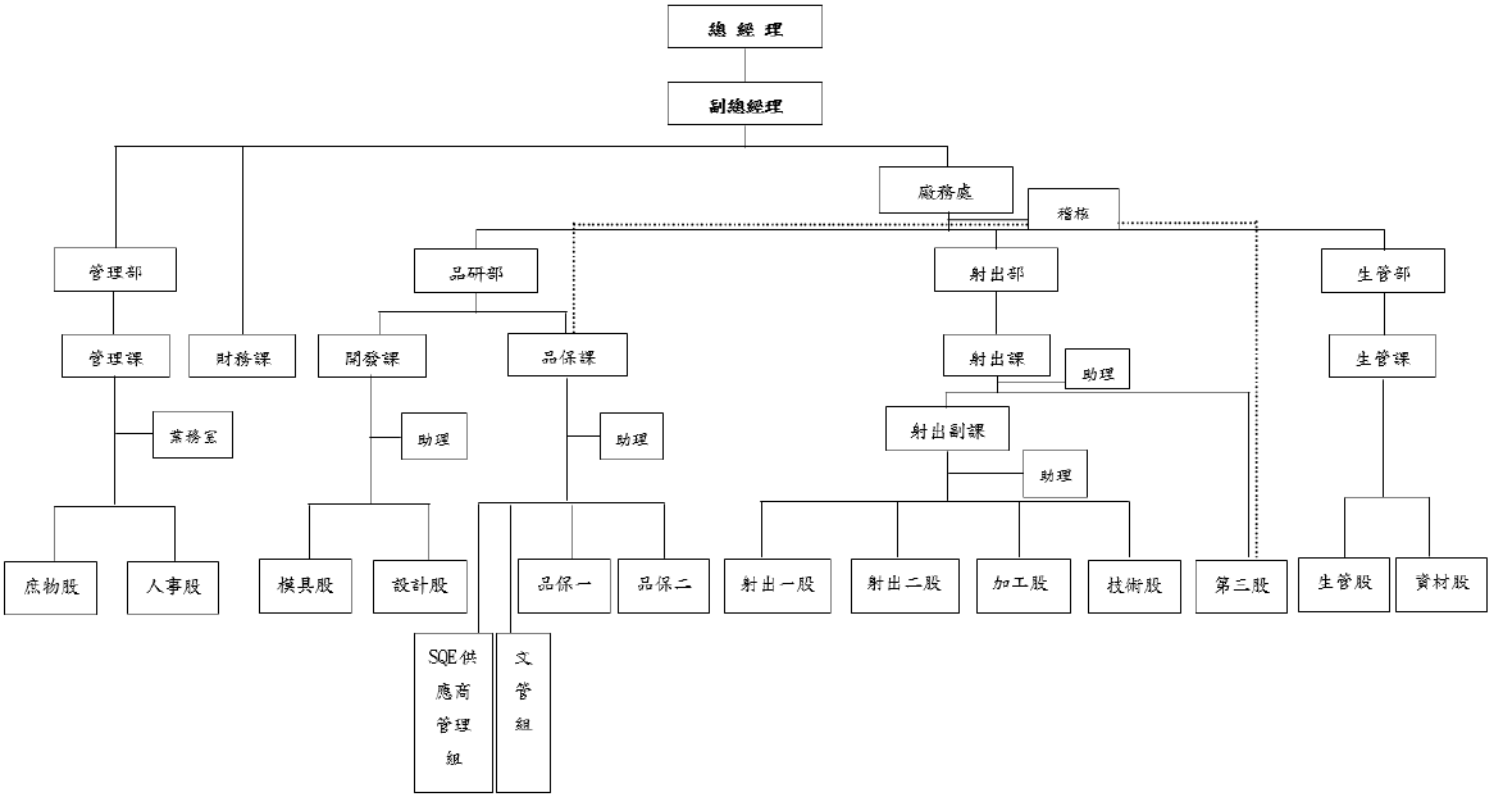
<台灣廠組織圖>



<越南利隆廠組織圖>



<越南廣泰廠組織圖>



各主要部門所營業務說明：

主要部門	主要業務
董事長	綜理公司整體事業之規劃及執行，對內部各項控制作業持續監督與改善。 **董事長擔任永續發展(兼)組織指導委員**
總經理室	1.統籌全公司各項決策及企劃案之擬定、評估與推行。 2.經營管理績效之評估、資訊電腦化之維護管理。 **總經理擔任永續發展(兼)組織主任委員**
稽核室	內部控制制度之建立、修改、推動及稽核作業進行。
永續發展(兼)組織	負責制定和推動公司的ESG策略，確保符合企業的長期目標及市場需求。並定期監督ESG相關指標的表現，評估進展情況，以便及時調整和改進策略。
組織長	**1.總經理室協理擔任永續發展(兼)組織組織長及召集人。** 2.溝通、整合永續發展到企業戰略、制定績效指標、協調專家合作、與利害關係人溝通等。 3.組成跨部門小組，執行永續發展事務。
管理部	負責公司人事、總務、庶務、採購作業。
財務部	1.會計帳務及稅務事宜處理。 2.銀行往來、資金調度、現金及有價證券之資產管理及出納作業。 3.各項收支憑證之審核、帳務處理、報表編制及分析。 4.部門預算之彙編及績效評估。 5.公司股務處理。
業務部	1.負責產品行銷、新客戶之開發。 2.拓展國、內外市場情報之收集。
資訊部	電腦資訊之整合、規劃與執行。
廠務部	1.負責公司生產製造及品質管制。 2.生產機械設備之設計開發及維護。
品研部	1.檢驗公司產品品質。 2.降低品質差異性及成本。 3.負責新產品的設計研發、新製程的開發。 4.現有產品之改良、產品品質保證及顧客服務。
海外事業部	1.負責海外銷售及生產計畫。 2.海外辦事處之業務推展。

永續發展(兼)組織

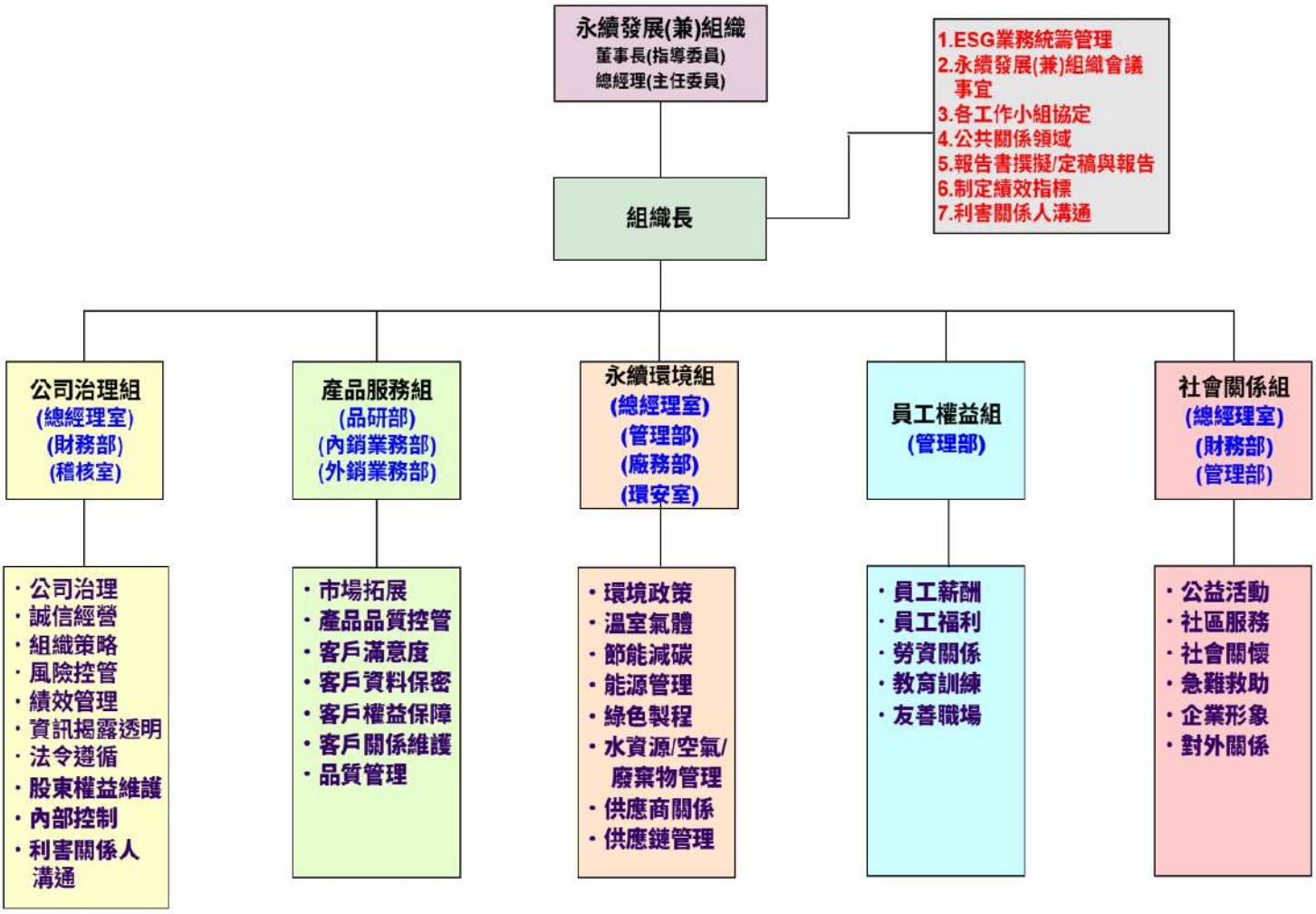
ESG管理

廣隆光電希望朝向永續發展的目標，除了必須持續穩健成長和追求利潤外，同時也必須肩負起承擔企業社會的責任。因此，我們非常重視利害關係人所關切的重大議題，並藉由運用公司的價值及核心能力，戮力解決所有面臨的問題。為了企業發展與社會和諧的契合點，達到互惠與雙贏的目的，廣隆光電也將積極落實企業公民的責任，並期許我們能夠成為實踐企業社會責任的典範。

永續發展(兼)組織架構

經由董事長核准，由母公司台灣廣隆主導並成立「永續發展(兼)組織」，由董事長擔任永續發展(兼)組織指導委員/總經理擔任永續發展(兼)組織主任委員，總經理室協理擔任永續發展(兼)組織組織長及召集人並邀請相關單位成立永續發展(兼)組織執行小組，參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative，GRI) Standards版所列之特定指標，分成公司治理、產品服務、永續環境、員工權益及社會關係等五個小組負責規劃及監督相關活動進度、向董事會或功能性委員會報告，並責成人力資源單位協助推動企業ESG相關事務。廣隆光電「董事會」為公司最高治理單位，監督企業永續經營績效，其應與永續經營目標相連結，包含參考並選擇適用之架構、通用準則、行業準則及利害關係人關注之重大永續議題，以確保相關資訊之揭露適當反映本公司之永續經營活動等。

永續發展(兼)組織架構圖



ESG政策

以「誠信」為宗旨，持續提升「品質」，不斷地「創新」，並與公司及社會共同「分享」為經營理念，由此可見我們自始即以身為企業公民自許的想法。因此，我們以「誠信、品質、創新、分享、環保」為主軸並考量國內外永續發展之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司營運活動對利害關係人之影響等。以本公司企業宗旨衍生永續發展推動主軸，擬定此永續發展政策。

公開、透明的揭露

我們體認到，與利害關係人溝通首重於資訊的公開、透明與一致性，因此我們依循相關法令規定及「上市櫃公司治理實務守則」，除了在每年出版的年報公開相關資訊外，也同時在公司網頁上公佈並適時更新資訊。此外，我們也提供發言人及代理發言人的聯絡方式、公開資訊網路申報作業系統等多元化管道，讓利害關係人可以隨時查閱公司誠信經營的相關資訊，並具體落實公開、透明資訊機制。

1.3 公司治理

董事會

GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-17

廣隆光電「董事會」為公司最高治理單位，董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。

本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。董事會選任依本公司所訂董事選任程序執行，董事及獨立董事選任方式採行累積投票制與候選人提名制，全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「公司章程」、「董事選任程序」、「公司治理實務守則」。

董事會成員：

9位具專業背景與技術經驗的成員所組成，包含3席獨立董事，以超然獨立精神提供廣隆光電公司在營運、技術及財務上專精的諮詢，共同擔負公司策略、營運及監督之責。

多元董事專長

(一)董事會多元化：

1.本公司已訂定董事會成員多元化之政策及具體管理目標：

本公司「公司治理實務守則」第20條(董事會整體應具備之能力)已載明：

董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

(1)基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

(2)專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能如下：

(1)營運判斷能力

(2)會計及財務分析能力

(3)經營管理能力

(4)危機處理能力

(5)產業知識

(6)國際市場觀

(7)領導能力

(8)決策能力。

2.本公司董事會成員多元化目前達成情形：

(1)衡諸本公司第13屆9位董事成員名單，除榮譽總裁李耀銘董事和擔任董事長及主席的李瑞勳董事外，另有長於法律事務的董事許惠祐、江燕鴻及獨立董事王卓鈞；專精於行銷管理的獨立董事陳淑芬；熟財務、稅務的董事陳守信及蔡長壽，加上善於經營管理的獨立董事蔡其能，每位董事各自具備專業背景、專業技能及經歷。董事會成員涵蓋經營管理、法務、會計等各專業領域。

(註：李耀銘董事於2023年12月28日辭任董事長一職，董事會全體董事一致決議通過頒發「榮譽總裁」榮銜予李耀銘董事。同日董事會推選李瑞勳董事擔任本公司董事長)

(2)董事(含獨立董事)成員為本國籍8位男性 / 1位女性，組成結構如下說明：

董事(含獨立董事)性別人數佔比：男 89%、女 11%。

具員工身份之董事人數佔比：具員工身份 11%、不具員工身份 89%。

具員工身份之獨立董事人數佔比：具員工身份 0%、

不具員工身份 100%。

具產業經驗或專業資格之董事(含獨立董事)人數佔比：

具產業經驗 66.67%、具專業資格 33.33%。

獨立董事任期年資: 1位獨立董事任期年資在3年以下、2位獨立董事任期年資在3年以上。

董事會獨立性：

本公司董事會成員皆未有公司法第30條各款情事，除李耀銘榮譽總裁與李瑞勳董事長為父子外，其餘董事本人及其配偶、二親等以內親屬皆為未擔任公司或其關係企業之董事或受僱人，符合證券交易法26之3之規定。而三位獨立董事符合「獨立董事設置及應遵循事項辦法第3條」規定，本公司也恪遵「公司治理實務守則」第三章第二節「獨立董事制度」中所述：「獨立董事應具備專業知識，其持股及兼職應予限制，且於執行業務範圍內應保持獨立性，不得與公司有直接或間接之利害關係。」之規定，以保持獨立董事之超然獨立。

功能性董事會

董事成員之目前不具公司經理人身份之董事超過董事席次三分之二。

2024年共召開 6次董事會，董事平均出席率為 100%。(主席：董事長)

董事會成員表

職稱	姓名	主要學經歷
榮譽總裁	李耀銘	彰化高工機電科畢，廣興針織(股)公司總經理，南投縣工業會理事長，台中磐石會第九屆會長
董事長	李瑞勳	英國東倫敦大學企管研究所
董 事	許惠祐	國立政治大學法學博士，海基會秘書長，海巡署署長，國家安全局局長
董 事	茂隆投資有限公司 代表人：陳守信	政治大學財政研究所 台中市地方稅務局局長
董 事	茂隆投資有限公司 代表人：蔡長壽	文化大學會計系畢 上合聯合會計師事務所會計師

職稱	姓名	主要學經歷
董 事	茂隆投資有限公司 代表人：江燕鴻	國立中正大學法學碩士 旭成國際法律事務所合夥律師
獨立董事	王卓鈞	台北大學犯罪學研究所 內政部警政署署長
獨立董事	陳淑芬	僑光科技大學國貿系 大將作工業股份有限公司董事
獨立董事	蔡其能	寶成工業股份有限公司常務董事 香港裕元工業股份有限公司董事會主席

董事會成員之背景資料、持有股份、兼任其它公司職務及出席狀況資訊之揭露，皆已公佈於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站(https://www.klb.com.tw/investor/shareholder-services/shareholders-meeting/262/)中查詢到公司年報資料。2024 年股本結構無重大變化(僅有因員工退休，註銷其限制員工權利新股 20,000 元一筆變動)。

(註：李耀銘董事於 2023 年 12 月 28 日辭任董事長一職，董事會全體董事一致決議通過頒發「榮譽總裁」榮銜予李耀銘董事。同日董事會推選李瑞勳董事擔任本公司董事長)

薪酬委員會

GRI 2-18

依「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2011年10月訂定「薪資報酬委員會組織規程」，同時並成立薪資報酬委員會以健全公司董事及經理人薪資報酬制度。

本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就廣隆光電公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，以訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪酬委員會成員共3名，包含2名獨立董事，均具備五年以上工作經驗及相關之資格，足以維持薪酬委員會之獨立、專業與公正性。依公司訂定之「薪資報酬

委員會組織規程」，薪酬委員會至少每年召開會議二次。

薪酬委員會成員表

職稱	姓名	主要學經歷	備註
召集人 獨立董事	王卓鈞	臺北大學犯罪學研究所 內政部警政署署長 榮成紙業(股)公司董事 中信保全(股)公司董事長 中國信託商業銀行最高安全顧問	
委員 獨立董事	蔡其能	寶成工業股份有限公司常務董事 香港裕元工業股份有限公司董事會主席	
委員 其他	陳金川	逢甲大學機械工程系畢 行政院勞工委員會中區勞動檢查所副所長	

2024年共召開 2次薪酬委員會，委員平均出席率為 100%。
(主席：王卓鈞 獨董)

2024年度董事會暨功能性委員會績效評估：

評估結果如下：

評分說明: 總得分=各構面得分/該構面總得分*100*該構面比重，採四捨五入。

績效考核自評總分為 100分：

●90分以上：優等。 ●80-89分：良好。 ●70-79分：標準。

●69分以下：待加強。

(一)、整體董事會績效評估結果：

績效評估之衡量項目，包含5大項目，共計45小項，總得分為 96分，評定成績為優等，評估結果顯示本公司董事會整體運作尚稱完善，符合公司治理精神。

評估項目	題數	比重	平均結果
A.對公司營運之參與程度	12	26%	26
B.提升董事會決策品質	12	26%	26
C.董事會組成與結構	7	16%	14
D.董事之選任及持續進修	7	16%	14
E.內部控制	7	16%	16
總分	45	100%	96

(二)、個別董事成員績效評估結果：

績效評估之衡量項目，包含6大項目，共計23小項，總得分為 99分，評定成績為優等，評估結果顯示本公司董事對各項評估指標運作之效率與效果均有正面評價。

評估項目	題數	比重	平均結果
A.公司目標與任務之掌握	3	13%	13
B.董事職責認知	3	13%	13
C.對公司營運之參與程度	8	35%	34
D.內部關係經營與溝通	3	13%	13
E.董事之專業及持續進修	3	13%	13
F.內部控制	3	13%	13
總分	23	100%	99

(三)、審計委員會績效評估結果：

績效評估之衡量項目，包含5大項目，共計22小項，總得分為 98分，評定成績為優等，評估結果顯示本公司審計委員會整體運作尚稱完善，符合公司治理精神

評估項目	題數	比重	平均結果
A.對公司營運之參與程度	4	18%	18
B.審計委員會職責認知	5	22%	22
C.提升審計委員會決策品質	7	32%	30
D.審計委員會組成及成員選任	3	14%	14
E.內部控制	3	14%	14
總分	22	100%	98

(四)、薪資報酬委員會績效評估結果：

績效評估之衡量項目，包含4大項目，共計19小項，總得分為 94分，評定成績為優等，評估結果顯示本公司薪資報酬委員會整體運作尚稱完善，符合公司治理精神。

評估項目	題數	比重	平均結果
A.對公司營運之參與程度	4	21%	21
B.薪資報酬委員會職責認知	5	26%	22
C.提升薪資報酬委員會決策品質	7	37%	35
D.薪資報酬委員會組成及成員選任	3	16%	16
總分	19	100%	94

薪酬政策

GRI 2-19 GRI 2-20

本公司股利政策依章程規定如下：

為激勵員工及經營團隊，公司年度如有獲利應分派員工酬勞不低於百分之二，董事酬勞不高於百分之五。

員工酬勞以股票或現金方式分派時，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之並報告於股東會。

員工酬勞發給股票或現金之對象包括符合一定條件之從屬公司員工，該一定條件由董事會訂定之。

公司每年度決算如有盈餘時，應依法提繳稅捐、彌補虧損，次提百分之十為法定盈餘公積，但法定盈餘公積已達資本總額時，不在此限。另依相關法令規定提列或迴轉特別盈餘公積後，併同期初未分配盈餘為股東累積可分配盈餘，由董事會擬定盈餘分派案提請股東會決議分派之。

給付酬金之政策、標準與組合

本公司董事執行公司業務時得支給報酬,其金額依其對公司營運參與之程度及貢獻之價值，依公司章程規定，授權董事會依同業通常水準支給議定；此外，如當年度公司有獲利，依公司章程規定提撥不高於百分之五為董事酬勞，並由薪資報酬委員會就年度績效評核結果，審酌與經營績效之連結，提出實際提撥比率之建議後，送董事會決議。

本公司經理人酬金，依各項薪資項目核給辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依公司章程規定提撥不得少於百分之二為員工酬勞本公司依「考績作業辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目，分為：

財務性指標：依本公司管理損益報表，各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率。

非財務性指標：公司核心值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部份，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際狀況及相關法令檢討酬金制度。

本公司給付酬金之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包含現金報酬、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

台灣廠區

非擔任主管職務之全時員工 薪資資訊揭露(幣別：NTD)	**2022 年**	**2023 年**	**2024 年**
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	108	109	110
非擔任主管職務之全時員工/薪資總額(仟元)	90,432	85,470	94,678
非擔任主管職務之全時員工/薪資平均數(仟元)	837	784	861
非擔任主管職務之全時員工/薪資中位數(仟元)	670	641	695

越利隆廠

非擔任主管職務之全時員工 薪資資訊揭露(幣別：VND)	**2022 年**	**2023 年**	**2024 年**
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	3,318	3,157	3,154
非擔任主管職務之全時員工/薪資總額(仟元)	369,234,425	348,972,731	434,064,936
非擔任主管職務之全時員工/薪資平均數(仟元)	111,282	110,539	137,624
非擔任主管職務之全時員工/薪資中位數(仟元)	114,956	108,826	126,658

越廣泰廠

非擔任主管職務之全時員工 薪資資訊揭露(幣別：VND)	2022 年	2023 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	409	376	416
非擔任主管職務之全時員工/薪資總額(仟元)	42,394,846	39,528,143	49,066,587
非擔任主管職務之全時員工/薪資平均數(仟元)	103,570	105,151	117,925
非擔任主管職務之全時員工/薪資中位數(仟元)	103,236	105,101	116,762

GRI 2-21

年度總薪酬比率

年度總薪酬比率：

組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數

2024年 - 廠別	台灣廠	越利隆廠	越廣泰廠
年度總薪酬比率	374.95%	407.91%	200.03%

年度總薪資報酬變化比率：

組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比

2024年 - 廠別	台灣廠	越利隆廠	越廣泰廠
年度總薪資報酬變化比率	-287.26%	57.66%	98.03%

註：公式計算 - 組織薪酬最高個人之職稱為廣隆光電集團董事長

董事獨立性與利益衝突管理情況

GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-15

目前有3位獨立董事，獨立董事占比33%，所有外部董事皆符合獨立性情形，另為經營發展及實務運作需要，其中有2位董事擔任本公司經理人。
(李耀銘 董事擔任榮譽總裁，李瑞勳 董事擔任董事長)
(註：李耀銘董事於2023年12月28日辭任董事長一職，董事會全體董事一致決議通過頒發「榮譽總裁」榮銜予李耀銘董事。同日董事會推選李瑞勳董事擔任本公司董事長)

本公司恪遵「公司治理實守則」第三章第二節「獨立董事制度」中所述：「獨立董事應具備專業知識，其持股應予限制，且於執行業務範圍內應保持獨立性，不得與公司有直接或間接之利害關係。」之規定，以保持獨立董事之超然獨立。

行為守則

「誠信、品質、創新、分享」為廣隆光電公司創業以來經營理念；制定董事及經理人「CSR05-001 道德行為準則」、「30-031 誠信經營作業程序及行為指南」及「CSR99-014 內部重大資訊處理作業程序」，作為董事、經理人及員工之道德遵循依據、提昇行為素養，安排董事參與相關課程，透過幹部會議及月會對員工宣導，讓員工清楚瞭解其誠信經營理念與規範，公告於廣隆光電公司官網-投資人專區-總覽 - 公司治理專區-重要作業程序及內規
(https://www.klb.com.tw/investor/corporate-governance/major-internal-policies/)。

董事進修課程

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	李耀銘	113/06/16	台灣投資人關係協會	敵意併購-以經營權確保為中心	3小時
	李耀銘	113/08/08	社團法人中華公司治理協會	常見違反證券交易法行為之法律責任	3小時
	李耀銘	113/11/07	社團法人中華公司治理協會	營業秘密的保護	3小時
	李瑞勳	113/04/18	台灣董事學會	財富傳承思考面向解析	3小時
	李瑞勳	113/08/08	社團法人中華公司治理協會	常見違反證券交易法行為之法律責任	3小時
	李瑞勳	113/09/20	台灣董事學會	企業永續發展策略下之供應鏈資安治理與風險掌握	3小時
	許惠祐	113/05/06	社團法人中華公司治理協會	AI之應用法律與稽核	3小時
	許惠祐	113/08/08	社團法人中華公司治理協會	常見違反證券交易法行為之法律責任	3小時
	許惠祐	113/11/04	社團法人中華公司治理協會	企業永續經營不二法門-外部創新	3小時
	許惠祐	113/11/07	社團法人中華公司治理協會	營業秘密的保護	3小時
	陳守信	113/08/08	社團法人中華公司治理協會	常見違反證券交易法行為之法律責任	3小時
	陳守信	113/11/07	社團法人中華公司治理協會	營業秘密的保護	3小時
	蔡長壽	113/08/08	社團法人中華公司治理協會	常見違反證券交易法行為之法律責任	3小時
	蔡長壽	113/11/07	社團法人中華公司治理協會	營業秘密的保護	3小時
	江燕鴻	113/08/08	社團法人中華公司治理協會	常見違反證券交易法行為之法律責任	3小時
	江燕鴻	113/11/07	社團法人中華公司治理協會	營業秘密的保護	3小時

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	王卓鈞	113/03/11	社團法人中華公司治理協會	2024國際經濟情勢	3小時
	王卓鈞	113/08/08	社團法人中華公司治理協會	常見違反證券交易法行為之法律責任	3小時
	王卓鈞	113/08/12	社團法人中華公司治理協會	台灣產業景氣展望	3小時
	王卓鈞	113/11/07	社團法人中華公司治理協會	營業秘密的保護	3小時
	蔡其能	113/08/08	社團法人中華公司治理協會	常見違反證券交易法行為之法律責任	3小時
	蔡其能	113/11/07	社團法人中華公司治理協會	營業秘密的保護	3小時
	陳淑芬	113/08/08	社團法人中華公司治理協會	常見違反證券交易法行為之法律責任	3小時
	陳淑芬	113/09/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易宣導會	3小時
	陳淑芬	113/10/21	財團法人台北金融研究發展基金會	數位詐騙與數位金融犯罪偵測與防治	3小時
	陳淑芬	113/11/07	社團法人中華公司治理協會	營業秘密的保護	3小時

誠信經營守則

成功經營的關鍵，是經營者與員工全心投入以及股東支持、公司治理機制及架構透明化。

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，廣隆依據「上市上櫃公司誠信經營守則」及相關法令規定，特訂定「30-031 誠信經營守則」，以茲遵循。

本守則之適用範圍及於本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

制定建立 - 訂定「30-031 誠信經營守則」，落實公司誠信經營政策，建立良好治理制度。
員工行為及倫理守則 - ・禁止行賄及收賄。 ・禁止提供非法政治獻金。 ・不當慈善捐贈或贊助。 ・提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。 ・侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。 ・從事不公平競爭之行為。 ・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。

對應主題： 「誠信經營」	誠信經營
主題對公司意義	持續強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化
管理策略	強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化，達成無員工涉有不誠信行為目標
政策/承諾	落實反貪腐政策，建立誠信經營企業文化
行動計畫與投注資源	1.建立「內部控制制度有效性判斷項目」行為規範 2.訂定「CSR05-001 道德行為準則」、「30-031 誠信經營守則」供員工遵循行為符合道德標準
遠景目標	短期(2025年)：無不誠信及貪腐事件發生 中期(2027年)：無不誠信及貪腐事件發生 長期(2029年)：無不誠信及貪腐事件發生
2024年亮點績效	專責單位2024年11月07日第十三屆第三次董事會報告公司誠信經營執行情形，2024年未發現及未接獲檢舉公司人員涉有不誠信或貪腐事件行為
責任單位	總經理室、稽核室、管理部
申訴機制	員工申訴專線及實體、E-mail信箱

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-26

商業道德政策(CSR05-008)

廣隆光電堅持以誠信、客觀和公正的態度，處理業務和員工的關係。

我們深信公平、誠實、廉潔是公司的重要商業資產。我們的良好聲譽，全賴各員工上下一心，恪守商業道德，以誠信、客觀及公正的態度處事。

我們的商業活動，均堅循一切法例和有關規定進行。我們的人員在處理公司業務時，不論在台灣或境外其他的區域，均不得索取或接受任何利益。

我們亦貫徹執行以誠信、專業及公平的態度對待我們的商業伙伴，包括所有供應鏈。

我們要求所有員工堅守下列各項專業及商業道德操守：

- 以誠信和公正的態度處理一切業務往來。
- 以合法的途徑簽署合約。
- 以一視同仁的態度對待所有供應鏈夥伴。
- 以保密的態度處理一切由客戶、員工及商業伙伴所提供的機密資料。
- 向公司申報可能發生或已發生的利益衝突。
- 以專業精神及公正無私的態度執行各種職務，務求提供優質產品和符合專業水平的服務。
- 尊重智慧財產權，嚴禁在未獲授權下使用任何已取得專利的產品、技術及概念。

廣隆光電商業道德政策指明恪守商業道德乃每一廣隆光電員工最基本的責任。

我們已制定「CSR05-001 道德行為準則」，務求各員工在誠信、操守、專業方面能達致最高標準；我們亦要求所有商業伙伴了解廣隆光電員工須秉持的商業道德操守，並共同恪守，締造廉潔誠信的商業環境。

我們要求各員工對公司的商業道德政策充份瞭解，及堅守「CSR05-001道德行為準則」。

因此，所有新進員工，需參與由管理部主辦的商業道德訓練。此外，我們會不定期舉辦商業道德座談，安排員工及邀請供應鏈伙伴參加。我們將不時檢討及改善現有的商業道德政策、道德行為準則，及有關的管理制度和程序，務求在商業道德方面的標準能不斷提昇。

誠信溝通

投資人關係暨新聞	劉晃瑋 職　稱：財務部 協理兼發言人 電　話：+886-49-2254777#171 Mail：spokeman@mail.klb.com.tw
供應商、員工	林繡鈴 職　稱：管理部 副理 電　話：+886-49-2254777#132 Mail：joyce@mail.klb.com.tw
客戶服務	洪婕妤 職　稱：外銷業務部 協理 電　話：+886-49-2254777#253 Mail：irene@mail.klb.com.tw
政府機關、社區、 非營利組織	陳志雄 職　稱：內銷業務部 協理 電　話：+886-49-2254777#117 Mail：joe@mail.klb.com.tw

董事及經理人道德行為準則

為使公司董事及經理人之行為符合道德標準，廣隆光電公司參照「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，訂定董事及經理人「CSR05-001 道德行為準則」。

· 道德行為準則規範對象：

✓ 董事及經理人，包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

· 道德行為準則規範內容：

· 防止利益衝突	· 遵循法令規章
· 避免圖私利之機會	· 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為
· 保密責任	· 懲戒措施
· 公平交易	· 豁免適用之程序
· 保護並適當使用公司資產	· 揭露方式

· 不誠信行為風險評估機制

✓ 建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性。

· 檢舉制度與檢舉人保護

✓ 為建立公平、誠實、守信、透明之企業文化及落實誠信經營政策，本公司於公司網站公告檢舉之電子郵件信箱、或郵寄信箱收件地址等受理管道(https://klb.com.tw/investor/stakeholder/stakeholder/)，供內部同仁及外部人員使用，且對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，積極防範不誠信、舞弊、犯罪行為。

1.4 永續議題重大性分析

GRI 3 GRI 3-1

一、了解企業組織脈絡

為執行公司永續議題重大性分析，首先全面盤點與蒐集永續議題，並依據利害關係人的意見與公司發展目標，以進行重大性分析評估與排序。

1.了解企業營運和價值鏈：

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點以及供應鏈、價值鏈的各個環節，將「誠信治理」、「經營績效」、「風險管理」、「資安與隱私管理」、「供應鏈管理」、「能源管理」、「人力資本管理」列為企業的永續議題。

2.參考國際永續發展趨勢：

本公司考量國際針對氣候變遷的關注持續提升，政府機構也強制企業需揭露對於減緩氣候變遷的策略及目標行動等資訊，因而將「氣候策略」列為企業的永續議題；此外，由於人權議題於國際上日益受到關注，電機機械業可能受到相關國際法規規範，故將「人權保護」列為企業的永續議題。

3.參考國際評比要求：

1.道瓊永續指數(DJSI)針對公司產業別(類似電子零組件業)主要關注議題面相如：

Corporate Governance 公司治理、Business Ethics 誠信經營、Supply Chain Management 供應鏈管理、Waste&Pollutants 廢棄物與污染物、Climate Strategy 氣候策略、Product Stewardship 產品管理、Human Capital Management 人力資本管理、Occupational Health &Safety職場健康安全等。

2.摩根士丹利資本國際(MSCI) 針對公司產業別(類似電子零組件業)主要關注議題面相如：

Corporate Governance 公司治理、Corporate Behavior 商業行為、Chemical Safety 化學品安全、Controversial Sourcing 爭議性採購、Labor Management 勞工管理、Opportunities in Clean Tech 潔淨科技的機會等。

3.永續會計準則委員會(SASB)針對公司產業別(運輸產業/汽車零件)

主要關注議題面相如：

資源使用效率與廢棄物管理、產品安全、產品生命週期管理、

同業競爭、原料採購。

經由公司永續小組綜合評估DJSI、MSCI及SASB評比關注議題與企業實際營運的相關性，本公司將「誠信治理」、「供應鏈管理」、「廢棄物管理」、「氣候策略」及「職場健康安全」列為企業的永續議題。

4.分析產業趨勢：

本公司所屬之產業市場競爭者多，以及市場及客戶永續議題提高，促使企業需要不斷的開發新技術及產品服務，提升產品效能、降低產品能耗等，以保持市場領先地位，因此將「產品創新及研發」列為企業的永續議題。

此外，本公司關注到電子相關產業為減少廢棄物產生及產品碳足跡，

需要投入研發原物料/產品回收再利用進而達到循環經濟，因此將「排放、廢棄物與循環再利用」列為企業的永續議題。

5.同業作為對比：

因應國際淨零趨勢，國際品牌大廠紛紛對於供應商要求制定減碳目標及行動，故本公司需持續關注同業對於減碳的策略，以避免因不積極而失去客戶的訂單，因此將「環境友善產品」、「溫室氣體盤查及減量管理」、「生態多樣性」列為企業的永續議題。

此外，為達到減碳，本公司也持續關注同業之間對再生能源的布局及規劃，因此將「能源管理」列為企業的永續議題。

6.納入重要利害關係人意見：

廣隆光電公司考量各部門同仁與利害關係人的互動基礎、及其負責的日常營運過程，並綜合各單位回饋意見納進利害關係人可能關注的議題。

*客戶：客戶是企業營收的主要來源，因此企業應重視客戶的需求與滿意度。客戶對於企業在創新管理、產品品質與安全、營運持續計畫、永續供應鏈管理等方面的表現較為關注。這些議題攸關產品與服務的品質與信譽，若未能妥善處理，可能導致客戶流失、市占率下降。

*員工：員工是企業發展的重要資產，因此企業應重視員工的福祉與權益。員工對於企業的勞雇關係、員工福利、人才發展、職業安全與衛生等方面的表現較為關心。這些議題攸關員工的工作滿意度與生產力，若未能妥善處理，可能導致員工流失、生產力下降，影響企業營運。

*社區：社會大眾對於企業的社會責任與影響力有所期待，因此企業應重視自身的社會影響力。社會對於企業在人才吸引與留任、氣候與能源等方面的表現較為聚焦。這些議題攸關企業的社會形象與聲譽，若未能妥善處理，可能導致社會輿論批判、企業形象受損。

*政府：公司主管管理機關為金管會、證交所及環境部等，故將相關法規遵循列為主要關心議題。

綜合上述，將「客戶關係管理」、「供應鏈管理」、「產品品質與安全」、「勞雇關係」、「人才吸引與員工福利」、「人才培育」及「職場健康安全」、「法規遵循」列為企業的永續議題。

結論：

綜合上述思考及盤點過程並合併相似永續議題，本公司最終彙整出涵蓋 6個環境面向、7個社會面及8個治理面向，共21項的永續議題，為後續的重大性分析奠定基礎。

廣隆光電公司永續議題清單

面向	項次	永續議題
環境	1	環境友善產品
	2	排放、廢棄物與循環再利用
	3	能源管理
	4	溫室氣體盤查及減量管理
	5	氣候策略與行動
	6	生態多樣性
社會	7	勞工人權
	8	員工多元與平等
	9	員工發展
	10	職場安全
	11	人才招募與留才
	12	社會參與
	13	客戶關係/財產管理
治理	14	公司治理
	15	風險管理
	16	財務績效
	17	誠信經營
	18	法規遵循
	19	資訊安全
	20	產品創新與研發
	21	供應商管理

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前段識別出之永續議題清單，本公司永續小組進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊，鑑別說明如下：

*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。

*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。

永續議題正面及負面衝擊鑑別結果

項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
1	環境友善產品	研發產品功能友善環境，提升企業正面形象	無利地球環境，公司負面形象增加
2	排放、廢棄物與循環再利用	推廣廢棄物回收再利用計畫等，提升資源利用效率	未落實製程廢棄物處理，產生大量廢棄物汙染環境
3	能源管理	投入研發再生能源或儲能技術，解決缺電危機並減緩氣候變遷	未能有效降低能源使用，碳排放增加且被徵收碳費，進而增加成本
4	溫室氣體盤查及減量管理	企業投入資源開發減碳技術作為先行者，引領同業一同效仿，帶來群體效益	未能有效降低組織碳排放，碳排放高而被徵收碳費，更可能導致無法順利外銷
5	氣候策略與行動	擬定短中長期氣候轉型計畫，吸引投資人關注，創造更多的商機以提升市場競爭力	公司氣候行動失敗或不作為可能引起外部團體質疑並對企業提出氣候訴訟，降低企業聲譽
6	生態多樣性	公司如果積極保護生物多樣性，能提升品牌形象，吸引對環保有興趣的消費者，進而增強市場競爭力	若公司被認為對生物多樣性造成損害，可能面臨消費者的抵制或負面報導，影響銷售和公司形象

項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
7	勞工人權	無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高	忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升
8	員工多元與平等	打造職場多元共融文化，員工留職率提高	若公司推動過於激進的多樣性政策，員工可能感到威脅或不適，特別是在傳統文化或相對保守的環境中。這可能導致內部衝突或士氣下降
9	員工發展	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機	員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降
10	職場安全	無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心	員工發生工傷，導致企業聲譽嚴重受損
11	人才招募與留才	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力	企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率上升
12	社會參與	提升公司外部正向能見度且能吸引重視企業社會參與的客戶及投資者之關注	過多社會參與增加公司支出增加，如過少或無參與可能造成外界對公司觀感不佳
13	客戶關係/財產管理	定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，有利爭取更多訂單	未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信心，減少或喪失訂單量
14	公司治理	良好的公司治理易吸引投資者青睞，並有助於提升公司整體績效	欠佳公司治理不利公司未來營運資本挹注及社會觀感不佳
15	風險管理	識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運
16	財務績效	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升	營運策略失效，導致營運困難

項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
17	誠信經營	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償
18	法規遵循	遵循法規可增強客戶和投資者的信任且減少因違法導致的罰款或訴訟風險	增加因違法導致的罰款或訴訟風險且易造成外界觀感不佳
19	資訊安全	公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴	公司資料與投資人/客戶資訊遭到竊取或竄改，造成機敏資訊遺失或不完整，遭受求償
20	產品創新與研發	企業持續投入研發低碳高效能的產品，降低使用者使用時的碳排，開創新商機，帶來額外的營業收入	企業產品被定義為高碳排或可能汙染環境，消費者或客戶因而抵制，使之無法於市場繼續銷售
21	供應商管理	與供應商一同研發減碳相關技術，以滿足減碳目標達到雙贏	供應商品質管理不良，且不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單

接著針對各永續議題評估出之實際與潛在的正面及負面衝擊進行衝擊顯著程度，定義各衝擊對經濟、環境及社會的發生可能性與衝擊程度作為評估面向：

*發生可能性：發生正面及負面衝擊的機率

*衝擊程度：正面衝擊發生時帶來之效益；負面衝擊發生時所產生之嚴重程度及影響的範圍

為確認各項永續議題對公司之衝擊程度，本公司透過發放永續議題衝擊分析問卷給內部高階主管，進行對企業營運衝擊程度及風險評估之影響分析，確認各項永續議題之實際與與潛在的正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度；此外，同時也透過發放永續議題關注度問卷給重要利害關係人，了解利害關係人對於企業永續議題的關注程度。

詳細執行方式說明如下：

A.發放永續議題衝擊分析問卷

由永續小組設計問卷並發放給公司各部門高階主管填寫，各部門高階主管依各執掌業務經驗、內部管理機制現況等面向，評估各永續議題正面及負面衝擊的發生可能性及衝擊程度。

最終共回收 11份有效的永續議題衝擊分析問卷。

B.發放永續議題關注度問卷

由永續小組設計問卷並發放給重要利害關係人類別填寫，主要發放對象包含但不限具有以下特質的利害關係人：(1)互動頻率高(主動與公司溝通、公司主動溝通對象、長期合作對象)；(2)具影響性(對公司營運具重要影響或為該類別的意見領袖)；(3)對公司具有高了解程度。

最終共回收 120份有效的永續議題關注度問卷。

註：因GRI並無規定必須對利害關係人發放問卷調查，也無規範問卷回收量，故本公司期望至少皆能從各利害關係人類別中得到回饋。若有無法回收之情形，永續小組將向與該利害關係人較常聯繫之內部人員發放，請內部人員以利害關係人角度進行填寫，瞭解各類利害關係人所關注永續議題與關注程度。

三、排定衝擊優先順序

本公司採取以下步驟來確定本年度的永續重大主題：

1.計算問卷分析結果

永續小組負責彙整衝擊分析問卷分析結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數(註)並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

註：發生可能性平均分數=所有有效問卷發生可能性總分/有效回收問卷數；

衝擊程度平均分數=所有有效問卷的衝擊程度總分/有效回收問卷數

圖三：永續議題衝擊分析問卷

***正面衝擊評估結果**

面向	項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
社會	1	人才招募與留才	4.21	4.41	4.31
治理	2	資訊安全	4.20	4.41	4.31
環境	3	環境友善產品	4.31	4.12	4.22
治理	4	法規遵循	4.30	4.10	4.20
社會	5	社會參與	4.20	4.12	4.15
治理	6	財務績效	4.22	3.97	4.10
社會	7	員工多元與平等	4.10	4.06	4.08
社會	8	職場安全	4.06	4.02	4.04
社會	9	員工發展	4.01	3.88	3.95
治理	10	公司治理	3.87	4.01	3.94
環境	11	溫室氣體盤查及減量管理	3.90	3.88	3.89
治理	12	供應商管理	3.99	3.77	3.88
治理	13	誠信經營	4.01	3.69	3.85

面向	項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
社會	14	客戶關係/ 財產管理	3.90	3.77	3.84
環境	15	排放、廢棄物與循環再利用	4.11	3.55	3.83
社會	16	勞工人權	3.79	3.87	3.83
環境	17	氣候策略與行動	4.12	3.51	3.82
環境	18	生態多樣性	3.88	3.49	3.69
環境	19	能源管理	3.89	3.46	3.68
治理	20	風險管理	3.59	3.46	3.53
治理	21	產品創新與研發	3.46	3.57	3.52

***負面衝擊評估結果**

面向	項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
治理	1	風險管理	3.57	4.45	4.01
社會	2	職場安全	3.88	4.03	3.96
治理	3	產品創新與研發	3.64	4.21	3.93
社會	4	員工多元與平等	3.79	4.01	3.90
社會	5	勞工人權	3.11	4.62	3.87
環境	6	溫室氣體盤查及減量管理	3.80	3.92	3.86
治理	7	供應商管理	3.88	3.54	3.71
治理	8	法規遵循	3.80	3.60	3.70
環境	9	能源管理	3.62	3.66	3.64
社會	10	人才招募與留才	3.26	3.92	3.59
環境	11	氣候策略與行動	3.60	3.46	3.53
社會	12	員工發展	3.02	4.01	3.52

面向	項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
治理	13	公司治理	3.23	3.65	3.44
社會	14	社會參與	3.11	3.77	3.44
環境	15	排放、廢棄物與循環再利用	3.55	3.31	3.43
治理	16	誠信經營	2.30	4.51	3.41
治理	17	資訊安全	3.12	3.67	3.40
治理	18	財務績效	3.12	3.33	3.23
環境	19	環境友善產品	2.88	3.13	3.01
環境	20	生態多樣性	2.90	2.62	2.76
社會	21	客戶關係/財產管理	2.46	2.92	2.69

2.設定重大性門檻值

永續小組參考企業既有風險管理框架，以及同業作為，將發生可能性及衝擊程度平均分數大於 4分者定義為重大主題；此外，更額外針對負面衝擊設定若衝擊程度大於 4.5分者，即便發生可能性低，也定義為重大主題，初步綜合排序共有 11項永續議題被選定為重大主題，包括環境友善產品、勞工人權、員工多元與平等、職場安全、人才招募與留才、社會參與、風險管理、財務績效、誠信經營、法規遵循以及資訊安全。

3.納入利害關係人觀點

本公司在進行重大性分析時，特別重視各利害關係人的回饋意見，以確保整體分析結果的客觀性與準確性。永續小組首先針對不同類別的利害關係人進行個別平均數排序，由於各利害關係人的關注重點可能有所不同，個別平均數排序可避免不同類別的利害關係人因樣本數差異，造成分析結果偏誤。得出各利害關係人類別對於永

續議題關注度的分析結果後，再綜合平均各利害關係人類別對於永續議題的關注程度，並依結果排序之，選定關注程度4.5以上之永續議題為重大主題，分別為風險管理、勞工人權、誠信經營以及排放、廢棄物與循環再利用，共計四項。

圖四：永續議題關注度問卷評估結果

面向	項次	永續議題	關注度
治理	1	風險管理	4.61
社會	2	勞工人權	4.56
治理	3	誠信經營	4.52
環境	4	排放、廢棄物與循環再利用	4.51
治理	5	財務績效	4.49
治理	6	法規遵循	4..46
社會	7	職場安全	4.45
社會	8	人才招募與留才	4.45
環境	9	氣候策略與行動	4.44
社會	10	員工多元與平等	4.44
治理	11	資訊安全	4.39
環境	12	溫室氣體盤查及減量管理	4.33
環境	13	生態多樣性	4.32
社會	14	社會參與	4.31
治理	15	產品創新與研發	4.31
社會	16	員工發展	4.30
社會	17	客戶關係/財產管理	4.30
治理	18	公司治理	4.29
治理	19	供應商管理	4.28
環境	20	環境友善產品	4.26
環境	21	能源管理	4.19

4.確定重大主題

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 12項重大主題，包括環境面向－環境友善產品及排放、廢棄物與循環再利用；社會面向－勞工人權、員工多元與平等、職場安全、人才招募與留才及社會參與；治理面向－風險管理、財務績效、誠信經營、法規遵循及資訊安全。永續小組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。

重大性主題排序：

排序	重大主題	正面衝擊評估結果	負面衝擊評估結果	正反面衝擊綜合平均結果	ESG衝擊面向
1	職場安全	4.04	3.96	4.00	社會
2	員工多元與平等	4.08	3.90	3.99	社會
3	人才招募與留才	4.31	3.59	3.95	社會
4	法規遵循	4.20	3.70	3.95	治理
5	資訊安全	4.31	3.40	3.86	治理
6	勞工人權	3.83	3.87	3.85	社會
7	社會參與	4.15	3.44	3.80	社會
8	風險管理	3.53	4.01	3.77	治理
9	財務績效	4.10	3.23	3.67	治理
10	誠信經營	3.85	3.41	3.63	治理
11	排放、廢棄物與循環再利用	3.83	3.43	3.63	環境
12	環境友善產品	4.22	3.01	3.62	環境

各面向重大性主題依排序一覽表：

環境面	社會面	治理面
排放、廢棄物與循環再利用	職場安全	法規遵循
環境友善產品	員工多元與平等	資訊安全
	人才招募與留才	風險管理
	勞工人權	財務績效
	社會參與	誠信經營

四、溝通與揭露

本公司透過重大性分析，找出 12項對公司營運和利害關係人影響重大的永續議題A，永續小組將今年度之分析結果提報董事長、總經理審議，確認其重要性。在審議時考量幾項因素，包含該議題是否為本公司推動ESG發展的重點、該議題是否符合本公司的長期永續目標及利害關係人對該議題是否高度關注，根據上述原則可能會將原本評估為非重大性的議題調整為重大議題，並且針對每個重大ESG議題，辨識其在價值鏈上游、公司營運和下游邊界的影響範圍。

本公司重大性分析頻率為每二年一次，以更好的觀察永續議題變化趨勢，並追蹤長期永續目標進展。在重大性分析完隔年度，永續小組仍將持續透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議，並透過適時的監督，確保落實企業永續策略與承諾。

2024年重大主題的辨識結果已經董事長及總經理進行溝通及確認，永續小組將根據GRI準則的要求，揭露對各重大主題報導管理方針、政策承諾、目標、執行成果等，並對相關之GRI主題準則指標蒐集及揭露相關資訊和數據。

五、重大性主題列表

GRI 3-2

重大性主題列表：

重大主題		對應GRI準則	重大議題對於廣隆定義	是否為2023年重大主題	變動說明
社會	職場安全	403：職業安全衛生2018	廣隆視同仁為公司最重要的經營夥伴，提供員工安全、舒適及有效率的工作環境	-	2024年首次
社會	員工多元與平等	406：不歧視 2016	秉持公平以及多元就業原則，僱用員工以專業能力及經驗為依據，重視和諧的勞資關係、溝通管道暢通	-	2024年首次
社會	人才招募與留才	401：勞雇關係 2016 404：訓練與教育 2016	人才為企業發展根本，公司設計之勞資/勞雇關係政策將影響全體員工共同遵從的規則，也將影響組織發展、目標達成成效	-	2024年首次
治理	法規遵循	2-27：法規遵循 2021	建構更完善的公司治理，制定相關規範，創造永續發展經營環境，為使公司員工行為符合道德標準	-	2024年首次
治理	資訊安全	418：客戶隱私 2016	確保公司業務及資訊的機敏性、完整性及可用性，保護企業的知識產權，致力於保障資訊安全與顧客隱私，以防止洩露與營業秘密，降低法律風險，提前預防資訊數據洩露的風險，增強客戶的信任及提升品牌聲譽	-	2024年首次
社會	勞工人權	406：不歧視 2016	致力於建立友善的工作環境，提升員工性別平權之觀念，並維護兩性工作平等及人格尊嚴，保障員工公平權益	-	2024年首次
社會	社會參與	413：當地社區 2016	廣隆光電以永續經營為根本，創造利潤、造福員工為己任，在縣內工業區設立公司，創造就業機會	-	2024年首次

重大主題		對應GRI準則	重大議題對於廣隆定義	是否為2023年重大主題	變動說明
治理	風險管理	201：經濟績效 2016	公司治理為企業永續經營的重要核心，亦為近年主管機關及利害關係人看重的議題，透過良好的規章及制度，在公司治理的風險管理下，確保公司能穩健經營	-	2024年首次
治理	財務績效	201：經濟績效 2016	為達成本公司的核心理念「共贏」，在經營績效中，完善的管理系統、良好的運作及適時性的系統改善為重要的基礎	-	2024年首次
治理	誠信經營	205：反貪腐 2016	持續強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化	-	2024年首次
環境	排放、廢棄物與循環再利用	302：能源2016 305：排放2016	提升公司面對國際趨勢之韌性與適性，逐步實現「全球性綠色企業」公司願景	-	2024年首次
環境	環境友善產品	306：廢棄物 2020	秉持對環境保護理念，多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護的設備來彰顯永續發展	-	2024年首次

六、重大主題管理

GRI 3-3

如下各重大主題，共計 12項重大主題。

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別正面、負面/實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
職場安全	○	○	○	經濟 人群(人權)	正面實際 負面實際 負面潛在	重視廠區作業人員職安狀況，2024年僅有少數虛驚事件發生，無職業傷害發生，未來將擴大並強化職安管理與宣導，達成從辦公到廠區零職安事件目標	ISO 45001 職業安全衛生管理系統	403：職業安全衛生 2018	4.4 職業安全	8
員工多元與平等	○	○	○	經濟 人群(人權)	正面實際 負面實際 負面潛在	組織平均年齡漸增，且同質性過高，未納入多元族群代表，無法提供大量多元人才就業機會，不利青年人才進入就業市場，影響整體產業經濟發展	*建立友善工作環境 *提升員工滿意度	406： 不歧視 2016	1.8 人權維護機制	5/10/16

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別正面、負面/實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
人才招募與留才	○	○	○	經濟 人群(人權)	正面實際 負面實際 負面潛在	持續提升人均教育訓練時數、強化職能與核心訓練方針，因應永續趨勢派員取得溫室氣體盤查主導稽核員證照，達成正面人才培育；面對人才留任問題，亦著手規劃新人輔導機制，協助新成員加速融入濾能大家庭	* 提高人均教育訓練時數 * 定期展開績效考核作業	401：勞雇關係 2016 404：訓練與教育 2016	4.1 員工結構 4.3 教育訓練	4/8
法規遵循	○	○	○	經濟 環境 人群(人權)	正面實際	遵循相關法規規定，以不違反法令規定為原則	*留意主管機關通知 *隨時進行法規清單查核 *訂閱全國法規資料庫電子報或參加相關法規課程，取得最新訊息資料	2-27：法規遵循 2021	1.7 法規遵循	16

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別正面、負面/實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
資訊安全	○	○	○	經濟	正面實際 負面潛在	致力推動各項有效的預防措施，確保客戶獲得最高品質的產品及最佳的服務。以貼近客戶端的產品需求，對兩方達到雙贏的結果	* 制定內部資通安全政策、執行資通安全防護和政策推動，並定期公佈公司資安治理概況。建立實時監控和應急響應機制，即時發現和應對各類資訊安全事件	418： 客戶隱私 2016	1.10 資訊 安全	16
勞工人權	○	○	○	經濟 人群(人權)	正面實際 負面實際 負面潛在	落實平等多元的職場文化，並建構人權政策倡導歧視零容忍，不因種族、國籍、性別、性傾向等發生歧視，並於職場培力策略藍圖中識別為重要發展目標。	建立友善工作環境，提升員工滿意度	406： 不歧視 2016	1.8 人權 維護 機制	5/10/ 16

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別正面、負面/實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
社會參與		○		人群(人權)	正面實際	廣隆光電以永續經營為根本，創造利潤、造福員工為己任	廣隆以實際的參與及回饋社會的心，積極推動產學合作與資源交流及實務連結，提供產業概況與製造技術、研究發展、企業實習等指導及資源和實體贊助	413： 當地社區 2016	5 社會 回饋	1/2/ 11/16
風險管理	○	○	○	經濟	正面實際 負面潛在	治理的良好績效，面臨更嚴謹的法遵規範與組織擴張轉型，亦須重新檢視管理作為、避開各式可能風險	* 定期召開功能性委員會/董事會討論重大事項 *定期執行高階經理人之績效評估 *定期審視風險及資本適足性	201： 經濟績效 2016	1.9 風險 管理	16

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別正面、負面/實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
財務績效	○	○	○	經濟	正面實際	營運表現優異，對供應商及在地經濟市場產生正面貢獻	* 定期召開會議，針對管理系統及日標達成狀況進行討論及改善 * 經營管理會議檢視追蹤年度策略與目標	201： 經濟績效 2016	1.6 經營績效	8

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
誠信經營	○	○	○	經濟	正面實際 負面潛在	誠信經營為企業整體風險並有效評估管理，將貪腐可能引致之訴訟及營運風險降至最低建置完整反貪腐政策與程序，有效管理供應鏈貪腐風險，減少產業商業不誠信行為，提升社會良風氣	訂定書面規範，透過新進人員職前訓練，定期員工在職教育訓練，宣達應遵守之規範及違反之懲處規定，使其充分瞭解公司於誠信經營之要求及違反之後果	205： 反貪腐 2016	1.3 公司 治理	16
排放、廢棄物與循環再利用	○	○	○	環境	負面實際	製程依賴電力使用、原物料及配銷亦倚賴燃油運輸，且隨著組織規模擴大，持續請加劇影響地球升溫。	* 導入 ISO 14064-1：2018，進行溫室氣體盤查管理 * 能源轉型盤點及規劃	302： 能源2016 305： 排放2016	3.2 廣隆光電 環境 績效	7/12/13

重大主題	衝擊價值鏈			衝擊面向 經濟/環境/ 人群(人權)	衝擊類別正面、負面/ 實際、潛在	衝擊描述	管理措施	對應 GRI指標	揭露 章節	對應 SDGs
	上游	中游	下游							
環境友善產品	○	○	○	環境	正面實際 負面潛在	秉持對環境保護理念， 多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護的設備來彰顯永續發展	致力提高產品品質及延長產品之生命週期，持續開發電動車、太陽能及風力能等再生能源用電池	306： 廢棄物 2020	3.2 廣隆光電環境績效	12/13

1.5 投資人及利害關係人聯絡管道

本公司於公司官網：(https://klb.com.tw/investor/stakeholder/stakeholder/)設有利害關係人專區及揭露連絡/申訴方式，作為本公司各項訊息傳遞與溝通之管道，供社會大眾即時反應所關切的議題。

投資人關係暨新聞	劉晃瑋 職　稱：財務部 協理兼發言人 電　話：+886-49-2254777#171 Mail：spokeman@mail.klb.com.tw
供應商、員工	林繡鈴 職　稱：管理部 副理 電　話：+886-49-2254777#132 Mail：joyce@mail.klb.com.tw
客戶服務	洪婕妤 職　稱：外銷業務部 協理 電　話：+886-49-2254777#253 Mail：irene@mail.klb.com.tw
政府機關、社區、非營利組織	陳志雄 職　稱：內銷業務部 協理 電　話：+886-49-2254777#117 Mail：joe@mail.klb.com.tw

1.6 經營績效

對應主題： 「財務績效」	財務績效
主題對公司意義	為達成本公司的核心理念「共贏」，在經營績效中，完善的管理系統、良好的運作及適時性的系統改善為重要的基礎
管理策略	定期召開會議，針對管理系統及日標達成狀況進行討論及改善
政策/承諾	管理審查文件
行動計畫與投注資源	由相關單位主管主持會議，根據會議中的討論事項與各部門主管追蹤情況
遠景目標	短期(2025年)：1.推廣及加強通訊用大型密閉式、5G及雲端數據中心、長壽命UPS電池與再生能源儲能用電池的銷售 2.超長壽命純鉛高功率電池於UPS備援與純鉛深循環電池銷售佈局 3.家用儲能鋰鐵電池推廣、與UPS製造商合作研究開發合用的UPS鋰鐵電池擴展工業用UPS備援與IDC市場 中期(2027年)：1.持續增加機車起停用電池規格與推升營收利基 2.鋰鐵電池生產線建置，發展出新產品線 長期(2029年)：1.致力於技術提升，開發出可快速充電、循環次數更多、適合太陽能光電系統及風力等再生能源與儲能之產品 2.配合客製化電池的開發，推出大型密閉式電池及高性價比的電池，及評估鋰電池的開發
2024年亮點績效	對「超高功率」、「長浮充壽命」及「高溫長浮充壽命」之電池技術進行開發，完成WXL(高功率長壽命)系列及HTP(高溫長浮充壽命)系列產品供客戶使用
責任單位	品研部、內外銷業務部
申訴機制	定期經營管理會議/品質會議/開發會議/產銷會議

製造更有效率、更節能、更安全、更環保的移動能源，技術突破傳統且滿足客戶及市場的需求，是廣隆不斷研發成長的動力。本公司的產品不僅為供應高科技電子產品的二次電源，更廣泛地應用在日常生活中，產品線包含再生能源能系統用電池、通信交換機及電信機房用電池、UPS電源用電池、電動車用電池、汽機車用電池、機車起停電池等。

主要產品及銷售區域：

年度主要產品銷售比例表　　幣別：NTD

	2022 年度			2023 年度			2024 年度		
主要產品	銷售金額(仟元)	比重(%)	銷售數量(仟個)	銷售金額(仟元)	比重(%)	銷售數量(仟個)	銷售金額(仟元)	比重(%)	銷售數量(仟個)
不斷電系統用電池	4,566,212	62.39%	15,111	4,211,801	65.64%	14,394	5,336,631	65.58%	18,216
機車啟動用電池	1,012,093	13.83%	3,947	882,002	13.75%	3,372	980,412	12.05%	3,708
電動代步車用電池	1,016,680	13.89%	1,110	744,988	11.61%	749	1,166,503	14.33%	1,017
汽車啟動用電池	225,772	3.08%	143	194,338	3.03%	134	168,147	2.07%	130
其他	497,971	6.80%	-	383,678	5.98%	-	486,146	5.97%	-
總計	7,318,728	100.00%	20,311	6,416,807	100.00%	18,649	8,137,839	100.00%	23,071

年度銷售區域金額一覽表　　幣別：NTD

年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度	
銷售區域		銷售金額(仟元)	比重(%)	銷售金額(仟元)	比重(%)	銷售金額(仟元)	比重(%)
外銷	美洲	1,330,585	18.18%	886,382	13.81%	1,331,299	16.36%
	歐洲	1,934,866	26.44%	1,658,069	25.84%	2,389,260	29.36%
	亞州	3,316,031	45.31%	3,229,961	50.34%	3,723,287	45.75%
	其他	303,636	4.15%	297,985	4.64%	332,322	4.08%
內銷		433,610	5.92%	344,410	5.37%	361,671	4.45%
總計		7,318,728	100.00%	6,416,807	100.00%	8,137,839	100.00%

1.7 法規遵循

GRI 2-27

我們的營運活動皆遵循主管機關之法規規定，包含公司治理、勞動條件、職業安全、環境保護等，以符合各項法令作為營運活動的基礎。利害關係人可透過「公開資訊觀測站」查詢廣隆光電公司相關資料。

我們定期檢視與營運相關之國內外法規變化外，亦不定期派員參加相關法規之會議，並內部透過會議、郵件、公告等方式向同仁宣導最新法規訊息和趨勢。同時設有稽核人員定期進行內部稽查，確保如有未完善之處能及時改善或持續追蹤。此外，我們依循GRI準則逐一檢視營活動成果。

- 勞動類別遵循：2024年無重大違規事件。
- 職安類別遵循：2024年無重大違規事件。
- 環保類別遵循：2024年無重大違規事件。

(裁罰金額未達NTD 10萬元以上者，不列入重大違規計算)

對應主題：「法規遵循」	法規遵循
主題對公司意義	建構更完善的公司治理，制定相關規範，創造永續發展經營環境，為使公司員工行為符合道德標準
管理策略	制定管理規範，遵守法規要求
政策/承諾	制定管理規範，遵守法規要求
行動計畫與投注資源	依循更完善的公司治理等相關規範
遠景目標	短期(2025年)：無違反相關法規遵循 中期(2027年)：無違反相關法規遵循 長期(2029年)：無違反相關法規遵循
2024年亮點績效	1.有關環境保護、勞工健康 / 安全、以及勞動條件人權之違反案件，2024年皆未達重大情事狀況。 2.2024年無因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的案例，亦無因貪腐違規行為而終止合約或未續約之情形。
責任單位	管理部、環安部門
申訴機制	-

2024年度台灣廠區違規遭受裁罰事件統計

年度	罰款件數	非罰款件數	總件數	罰款總金額(NTD)
2022	0	0	0	0
2023	0	0	0	0
2024	0	0	0	0

2022~2024年度越南廠區違規遭受裁罰事件統計(無論金額，有發生皆列入)

時間	廠別	事由	裁罰內容	裁罰單位	改善結果
2022	-	-	-	-	-
2023	德和廠	隆安環保檢查德和廠環保相關作業	廢水處理系統排放的廢水有三項指標超標	隆安省人委會	技術單位已進行廢水系統相關處理改善作業
2024	廣泰廠	環安執照	罰行政違規 45/2022/NĐ-CP - Ngày 7/7/2022 (關於環保領域)(廢氣+廢棄物)	德和縣環保單位	已繳罰金並改善完成

2022~2024年度越南廠區違規遭受裁罰事件金額統計

年度	罰款件數	非罰款件數	總件數	罰款總金額(VND)	罰款總金額(NTD)
2022	0	0	0	0	
2023	1	0	1	459,964,947	601,262
2024	1	0	1	65,000,000	82,908

1.8 人權維護機制

GRI 2-23 GRI 2-24

對應主題： 「勞工人權」	勞工人權
主題對公司意義	依勞動基準法規範防治工作場所性騷擾，保護員工不受性騷擾之威脅，致力於建立友善的工作環境，提升員工性別平權之觀念，並維護兩性工作平等及人格尊嚴，保障員工公平權益。
管理策略	建立友善工作環境，提升員工滿意度
政策/承諾	建立友善工作環境，提升員工滿意度
行動計畫與投注資源	1.CSR02-001 人權政策(全) 2.CSR02-005 員工申訴管理程序(全) 3.CSR02-008 基本人權管理程序(全) 4.CSR02-009 女工特殊保護管理程序(全) 5.建立友善工作環境，提升員工性別平權觀念 6.K02-913 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範(台) 7.K99-112 性騷擾事件申訴書(台)
遠景目標	短期(2025年)：0歧視及性騷擾事件 中期(2027年)：0歧視及性騷擾事件 長期(2029年)：0歧視及性騷擾事件
2024年亮點績效	0歧視及性騷擾事件
責任單位	管理部
申訴機制	依CSR02-005 員工申訴管理程序進行相關申訴

對應主題： 「員工多元與平等」	員工多元與平等
主題對公司意義	秉持公平以及多元就業原則，僱用員工以專業能力及經驗為依據，重視和諧的勞資關係、溝通管道暢通
管理策略	建立多元友善工作環境，提升員工滿意度
政策/承諾	建立多元友善工作環境，提升員工滿意度
行動計畫與投注資源	1.CSR02-001 人權政策(全) 2.CSR02-005 員工申訴管理程序(全) 3.CSR02-008 基本人權管理程序(全)
遠景目標	短期(2025年)：建立多元友善工作環境，提升員工滿意度 中期(2027年)：建立多元友善工作環境，提升員工滿意度 長期(2029年)：建立多元友善工作環境，提升員工滿意度
2024年亮點績效	0員工抱怨事件發生
責任單位	管理部
申訴機制	依CSR02-005 員工申訴管理程序進行相關申訴

廣隆光電社會責任承諾廣隆光電秉持健全的公司治理、兼顧利害相關人的均衡利益、保護地球環境，以及社會奉獻的社會責任理念，支持責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，簡稱 RBA)、世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)、國際勞工組織三方原則宣言 (International Labor Office Tripartite Declaration of Principles) 及OECD多國企業指導綱領(Guidelines for Multinational Enterprises)等國際勞工及人權標準，並透過持續創新、開發高效能的產品以及營造一個員工能充分發揮其潛能的工作環境，為我們的員工、股東及社會整體創造最大的利益。

我們承諾：

- ✓ 制定人權，商業道德，環境安全衛生，衝突礦產採購政策及營運持續管理政策。
- ✓ 維持良好的公司治理，嚴守商業道德規範。
- ✓ 遵守法律規範。
- ✓ 提供員工安全健康的工作環境、得以充分發揮才能的空間，以及合理的報酬與福利。
- ✓ 鼓勵員工參與社會公益活動。
- ✓ 創造公司價值，提升股東權益。
- ✓ 致力實施營運風險管理，制定及維持營運持續計畫。
- ✓ 將企業社會責任的理念與做法推廣至廣隆光電的供應鏈，創造雙贏。
- ✓ 研發環保綠能產品，尊重財產權並落實環保措施，減輕對環境的衝擊。

廣隆光電人權政策：對利益相關者的承諾-

✓ **員工** 我們承諾尊重員工的人權。我們發展就業政策是以使國際人權宣言中相關內容在全球統一適用為目標。我們承諾對員工進行培訓，以使他們意識到、尊重並且保護在工作場所和我們業務所直接影響的當地社區的人權。
✓ **商業夥伴與分包商、供應商、客戶、合資企業以及其他合作夥伴接洽時** 我們力求尊重和促進人權保障。我們將以適當方式通過積極參與、監督和制定合同條款來實現這一目標。
✓ **地方社區** 我們力求尊重人權，並通過與受我們業務影響的人進行包容性和開放 性的對話，來加深對當地社區盛行的文化、風俗和價值觀的理解。廣隆光電與當地社區群體，包括被較少代表的群體，如婦女和原住民等，進行開放性和包容性的對話。

廣隆光電人權實踐

✓ **健康與安全** 廣隆光電承諾建立一個零事故，零受傷和健康的工作場所。這在健康與安全政策和程式中得到確認，並將促進我們的安全和可持續的產品這一理念的發展。 ✓ **勞工社團自由** 廣隆光電維護結社自由和對集體談判權的有效承認。我們還會與分包商和供應商一起促進這一原則的實現。 ✓ **消除強迫或強制勞動** 廣隆光電反對強迫或強制勞動。我們也將與外包商和供應商一起避免間接受利益或者促進這種非法活動。

- ✓ **廢除童工**

  廣隆光電反對雇傭童工。我們將採取與兒童最大利益一致的方式與外包商和供應商合作，來防止並消除一切使用童工的情況的發生。

- ✓ **消除工作場所中的非法歧視**

  廣隆光電承諾確保每位員工或者潛在員工受到公平和有尊嚴的對待。因此，任何基於人種、膚色、性別、性取向、年齡、宗教、種族、民族或者社會出身、財產狀況、政治或其他見解、傷殘、出生地或者其他不合法的歧視行為都是不能容忍的。公司力求為每位員工提供平等的、沒有歧視的晉升機會。

- ✓ **消除騷擾與暴力**

  廣隆光電承諾促進一個沒有被營業地各國法律定義為任何形式的騷擾、剝削、虐待或者暴力的行為的工作環境。

- ✓ **提供競爭性補償和薪酬**

  廣隆光電力求根據當地的市場評估為每位員工提供有競爭性薪酬，或者至少提供等量的補償。

- ✓ **維護雇傭條件**

  廣隆光電遵守所有關於雇傭條件的法律，包括基本工時及加班時間等，遵守與員工代表協商達成的協議。

- ✓ **當地社區避免非自願安置**

  廣隆光電盡力避免非自願安置。在不可避免的情況下，我們應遵守中央政府或地方政府關於重新安置和恢復的方針，並且與這一問題的國際人權標準相符合。

- ✓ **尊重原住民權利**

  廣隆光電尊重可適用的國家和不斷出現的國際標準中規定的原住民的權利。

- ✓ **採取適當的安全措施**

  廣隆光電力求在對營運提供保全措施，符合相關國家法律和相關國

際標準和指南，比如安全與人權的自願原則。我們將使我們的安全措施在尊重人權和安全需求之間達到平衡。

- ✓ **發展土地和水資源利用的做法**

  廣隆光電在尊重人權和支持環保政策的同時，力求理解並應用與不斷出現的國際做法相一致，健全的土地和水資源利用的做法。

人權政策施行

廣隆光電依據全球人權宣言及責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）精神制定人權政策，保障勞工在就業自由、人道待遇、結社自由與禁止歧視的權利，台灣及越南廠區依據當地法律規範，通知員工工作變動事項，全體員工每年必須接受道德行為準則訓練，提供員工人權教育相關宣導。

廣隆光電遵守台灣及越南相關勞動法令，杜絕招收童工。在錄用外地或外籍員工時，也依據當地法規與員工簽訂勞動合同，確保員工在正式工作時，不需抵押個人有效證件或個人財物。

廣隆光電依據台灣及越南相關勞動法令：

- ✓ 不雇用童工
- ✓ 解雇員工時，於事前告知，並發給資遣費
- ✓ 員工待遇不低於政府規定的基本薪資標準
- ✓ 若因業務需要，需延長工作時間，依相關勞動法令規定辦理
- ✓ 禁止工作場所性騷擾
- ✓ 確實執行「不歧視」政策：任何個人皆不會因為其種族、宗教、膚色、 年齡、性別、國籍、殘疾等差異而被歧視

2024 年，廣隆光電皆未有任何歧視個案或是侵犯員工權利的相關案件，亦無經由正式申訴機制與人權有關的申訴案數。

1.9 風險管理

對應主題： 「風險管理」	風險管理
議題對公司意義	公司治理為企業永續經營的重要核心，亦為近年主管機關及利害關係人看重的議題，透過良好的規章及制度，在公司治理的風險管理下，確保公司能穩健經營
管理策略	由董事會負責監督公司營運策略及保障投資人權益 董事會及公司治理主管透過風險管理相關政策，衡量評估不同來源之風險，對其預防或控制
政策/承諾	公司治理實務守則、薪資報酬委員會組織規程、董事會績效評估辦法等…
行動計畫與投注資源	1.定期召開功能性委員會/董事會討論公司重大事項，並特別設計避免董事利益衝突制度 2.定期執行高階經理人績效評估，檢討薪資報酬之政策、制度、標準與結構 3.依業務規模、銀行信用情形、市場風險與作業風險狀況及未來營運趨勢，定期審視資本適足性 4.於次一年第一季結束前由董事會成員以問卷方式完成評估其自我及整體董事會運作績效
遠景目標	短期(2025 年)：1.每三年執行一次董事會成員外部績效評估 2.導 TCFD，定期公開披露氣候相關風險和應對措施 中期(2027 年)：導入風險評估工具，提升氣候風險數據的收集和分析能力，以支持風險管理決策 長期(2029 年)：建立動態風險管理體系，實時監測和應對氣候變化帶來的風險
2024年亮點績效	執行ISO 14064-1：2018 自主溫室氣體盤查，越南濱瀝廠及德和廠除完成盤查外，另完成第三方SGS驗證
責任單位	董事會、總經理室、稽核室
申訴機制	風險評估控制小組

廣隆光電風險管理，目的係在於能事先發現足以對營運造成不利影響的風險因素，經過適當的評估及處理程序後，能將風險轉化、降低並進而預防損失之發生；同時能夠針對內外部環境的變化，能夠及時的偵測以及預警風險。

廣隆光電公司之風險應變組織，由總經理擔任召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作，其下設有各部門權責單位，負責推動各項業務風險管理。

風險因應策略

匯率變動，增加匯兌風險： 本公司產品以外銷為主，因此外幣匯率變動產生之風險對本公司之獲利有相當之影響力。 因應對策： 1.財務部門隨時注意匯率變化情形，並搜集各專業機構對匯率的看法，加強對匯兌走勢之分析及研判能力，適時反應成本調整售價，並做適當外匯之避險。 2.進、銷貨外幣自然避險，降低因匯兌產生損失的風險。
原料成本上漲 國際鉛價上漲，使進貨成本上升，生產成本相對提高。 因應對策： 1.業務報價採浮動調價機制，以合理轉嫁並反映原物料價格的波動。 2.適度調整鉛原料之安全庫存量。
大陸及東南亞地區低價產品競銷： 大陸及東南亞地區挾勞工充足且薪資低廉、相關環保法規執行較鬆之優勢，在國際市場低價傾銷低品質產品，惟其品質穩定性及產品規格多樣化尚不及台灣產品。

因應對策：

1.開發新型高品質及純鉛超長壽命與深循環和高功率電池，以產品的多樣化及高性價比形成市場區隔性。。

2.將產品市場定位於技術性較高、品質穩定度要求嚴格的電子密閉式電池，以避開與小廠價格競爭情形，且可維持較高的毛利率。

3.因應產業發展趨勢，進行國際分工將通銷規格之產品轉移到海外越南廠生產，並以規模經濟擴充產能，提高生產效率、生管效能及品質，以拓展更大的獲利空間。

環保標準日益嚴格：

鉛屬重金屬原料，因國際對環保問題之重視，政府單位對廢水、廢氣及廢棄物處理之規定及要求日趨嚴格，加上蓄電池回收費用仍高，投入污染防治之成本及費用勢必日益增加。

因應對策：

1.配置合格之專職人員處理環保事宜，並委託政府認可機構定期進行監測。

2.與合格廠商簽訂廢鉛清運處理合約，恪遵 ISO 14001 之精神，以符合環保要求。

3.在生產作業的安全衛生方面，恪遵 ISO 45001 之精神，使整體生產環境更符合環保要求。

氣候變遷風險：

本公司了解氣候變遷可能引發天災對營運活動產生之影響，長期關注氣候變遷議題，積極因應極端氣候對於企業營運的衝擊，降低集團之衝擊與影響。定期進行溫室氣體盤查，並針對相關影響，制定節能減碳及溫室氣體減量策略。更鑑別出潛藏在風險中的機會，導入各項環境管理專案期盼為企業找尋新的面貌與商機。

TCFD 核心架構	治理	策略	風險管理	指標和目標
作為	・董事會監督氣候風險之責任 ・永續發展(兼)組織為評估與管理之作用	・對營運、策略與財務重大衝擊，制定氣候風險與機會短、中、長期目標 ・氣候變遷情境納入考量	・鑑別和評估氣候風險與機會流程 ・納入整體風險管理	・揭露排放量 ・描述風險與機會目標及表現績效
具體措施	本公司**董事會**為氣候相關議題的最高治理單位，負責監督與管理氣候相關風險與機會，並推動本集團整體氣候策略與政策。 董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的重要考量，包括對抗氣候變遷的承諾，將氣候風險管理融入組織文化中，且不定期討論氣候風險議題、評估及持續監督各項風險管理機制的執行，以確保本集團的持續穩健經營。	「**永續發展(兼)組織**」為公司內部負責氣候相關議題之最高管理層級組織並成立跨部門ESG作業小組，董事長與總經理擔任指導及主任委員，由各單位主管負責轄下組別的運作，各小組成員涵蓋公司所有營運單位之部門代表，專責確認企業永續議題之管理準則、執行、評估和管理氣候相關之議題，並管理審查關鍵績效指標。	根據氣候變遷影響的範圍和狀況，依據實體與轉型風險的發生率和嚴重程度的可能性對其進行評分，並根據得分將其劃分為不同的象限。發生頻率高和嚴重性高之項目需要進行風險緩解計劃分析，定期更新一次以確保其有效性。	制定短中長期的減碳目標，並定期管理各範疇的溫室氣體排放量

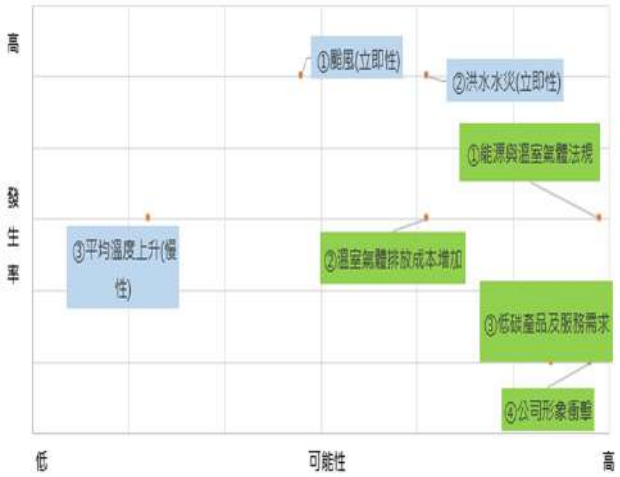
✓ 風險與機會鑑別

以董事會下管轄的永續發展(兼)組織為「氣候變遷」管理最高組織，將氣候變遷相關議題納入目標與績效管理範疇；由永續發展(兼)組織執行小組每年年底提出次年年度執行計畫，定期追蹤各項計畫之執行成果，定期向永續發展(兼)組織以及董事會報告；執行小組下設永續環境小組，負責辨識盤點氣候變遷風險與機會，並進行鑑別與管理，以強化企業韌性與掌握市場機會。

有關氣候議題可能之風險與機會，永續環境小組參考氣候相關財務揭露建議，基於「發生的可能性」與「潛在衝擊可能性」定期鑑別轉型、實體風險及氣候變遷機會，評估該風險與機會對公司的衝擊及財務影響，針對風險管理制定相關因應對策。

經由「永續發展(兼)組織」中的相關部門，依據其業務範圍內所可能面對之氣候變遷風險與機會，進行鑑別與分析。依據各風險與機會之發生率(6等級)和可能性(6等級)，繪製矩陣圖以掌握重大風險與機會，並擬定管理方法降低、轉移或避免潛在的衝擊。

氣候變遷風險矩陣圖



轉型風險

- ①能源與溫室氣體法規
- ②溫室氣體排放成本增加
- ③低碳產品及服務需求
- ④公司形象衝擊

實體風險

- ①颱風(立即性)
- ②洪水水災(立即性)
- ③平均溫度上升(慢性)

類型	氣候變遷風險	財務影響	因應措施
轉型風險	能源與溫室氣體法規	· 營收下降 · 營運成本增加	確保企業運營符合國際環保法規
	溫室氣體排放成本增加	· 減碳設備設置、運轉成本增加	1.逐步提升製造過程中可再生能源使用比例，如太陽能。 2.優化生產流程，提高能源使用效率，降低單位產品碳足跡。
	低碳產品及服務需求	· 低碳節能設備投資成本增加	提供電池回收與循環利用方案，降低整體碳排放。
	低碳技術/新技術投資的不確定性	· 成本增加	1.研發高能效、低環境衝擊的鉛酸電池，如更高效能的鉛回收技術或低鉛合金設計。 2.開發符合國際環保標準的電池產品，例如符合歐盟RoHS、REACH標準的環保電池。
	公司形象衝擊	· 商譽損害	積極推動與參與ESG(環境、社會、治理)評估，提升企業永續發展形象。
實體風險	颱風(立即性)	· 財物損失 · 營收下降	於颱風來臨時，隨時掌握員工應上班或停班的規定及警報的訊息傳達
	洪水水災(立即性)	· 生產受到衝擊 · 營業受到影響	**依據國家災害防救科技中心顯示，廣隆光電非位於土石、淹水災害區。** **(註1)** 廣隆光電廠房地勢高於平面，建築已有相關排水設施。 越南廠未有相關資料可供計算參考。
	平均溫度上升(慢性)	· 運營成本增加	依2018年基準年設定每年溫室氣體絕對減量目標。

<註1>

3D災害潛勢地圖(https://dmap.ncdr.nat.gov.tw/1109/map/#)

您所在地為南投縣南投市永豐里，地理座標(120.6632,23.93143)

災害潛勢種類	有無災害潛勢	詳細說明
淹水潛勢		
6小時降雨350毫米潛勢區	有	無直接位於6小時降雨350毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有
12小時降雨400毫米潛勢區	有	無直接位於12小時降雨400毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有
24小時降雨500毫米潛勢區	有	無直接位於24小時降雨500毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有
24小時降雨650毫米潛勢區	有	無直接位於24小時降雨650毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有
土石流潛勢溪流	無	
大規模崩塌潛勢地區	無	500公尺範圍內無潛勢區
順向坡	無	500公尺範圍內無潛勢區
岩體滑動	無	500公尺範圍內無潛勢區
岩屑崩滑	無	500公尺範圍內無潛勢區
落石	無	500公尺範圍內無潛勢區
土壤液化潛勢區	無	

災害潛勢種類	有無災害潛勢	詳細說明
活動斷層	無	斷層敏感區，500公尺範圍內無潛勢區
海嘯溢淹潛勢區	無	
火山潛勢	無	位於火山潛勢範圍內
核子事故緊急災害應變區	無	

針對影響較大的風險因子之策略與管理措施如下：

氣候變遷機會矩陣圖

氣候變遷機會

- ①尋找新商機
- ②生產製程
- ③能源效率提升
- ④提升企業正面形象

針對氣候變遷機會之策略與管理措施如下：

類型	機會因子	財務影響	因應措施
氣候變遷機會	尋找新商機	・擴大節能產品營收	產品開發階段導入綠色設計思維，降低產品製造與使用階段能耗。
	生產製程	・降低產品不良率可降低報廢成本	製程導入調整改善。
	能源效率提升	・降低能源使用成本	永續發展(兼)組織執行小組定期檢視廠區能源管理現況、節能專案執行。
	提升企業正面形象	・名譽提高且低碳商品 / 服務需求量上升	強化低碳綠能生產。

管理系統驗證：

台灣-ISO 9001：2015

越南德和-IATF 16949：2016

越南濱瀝-ISO 9001：2015

越南德和-ISO 9001：2015

越南廣泰-ISO 9001：2015

台灣-ISO 14001：2015

台灣-ISO 45001：2018

越南-ISO 14001：2015

越南-ISO 45001：2018

品質政策：

1.6 公司的品質政策 Chính sách chất lượng của Công Ty

在秉持「品質第一、客戶至上」的理念下，我們將全面推動「品質管理」活動，並追求持續改善及問題預防，以達成持續改善流程，降低不良，減少浪費，同時提升品質，生產力以及客戶滿意水準。

Để nắm giữ quan niệm「chất lượng hàng đầu,chất lượng trên hết」, chúng tôi sẽ toàn diện huy động hoạt động「quản lý chất lượng」, và theo đuổi liên tục cải thiệnvà vấn đề phòng ngừa để đạt được duy trì lưu trình cải thiện , hạ thấp hàng không đạt, giảm thấp lãng phí, đồng thời đề cao trình độ chất lượng, năng lực sản xuất và hài lòng của Khách Hàng

我們承諾做到持續Chúng tôi hứa sẽ duy trì làm được：

1.6.1 提升客戶滿意度

Đề cao mức độ Khách Hàng hài lòng.

1.6.2 降低客戶抱怨件數

Giảm thấp vấn đề Khách Hàng khiếu nại

1.6.3 降低產品不良率

Giảm thấp tỷlệ hàng không đạt

1.6.4 提升出貨達成率

Đề cao đạt tỷ lệ hàng xuất

1.6.5 提案改善

Cải thiện đề án

總經理Tổng Giám Đốc：

2022 年 12 月 12 日
Năm Tháng Ngày

KUNG LONG

註：越南廠ISO 9001 與台灣廠共用

環安衛政策：

(台灣)

環安衛政策

本公司為鉛酸蓄電池之製造商，主要產品有：再生能源儲能系統用電池、通信交換機及電信機房用電池、 UPS 電源用電池、電動車用電池、啟動用電池、長壽命電池、起停用電池等系列電池產品，公司本著「良心事業，永續經營」之理念；響應環境保護及綠色意識的推展，承諾將遵循環安衛政策展開各項環保、工安活動及持續性之改善環安衛績效。

1. 讓公司所有員工重視並瞭解環安衛管理之重要性，提供安全和衛生工作條件，進而促使員工全面參與及諮詢，盡每一份子的力量，提昇環安衛意識，消除危害和降低職安衛風險，預防員工之傷害及不健康事件、工安事件之發生。
2. 加強對供應商宣導各項環保及職安衛要求，以降低他們在作業中對環境的衝擊，及對人體之危害，生產製程中，加強危險物及有害物如二甲苯、硫酸、酒精之管制,防止逸散及洩漏，以減少災害之產生。
3. 推行有害廢棄物如廢鉛酸蓄電池、廢污水之管制，防止鉛粒狀污物之逸散，並落實鉛作業、特化作業、有機溶劑作業之管制，以符合國內(工業區)及廠商環安衛相關法規。
4. 對廠內之資源廢棄物如鐵罐、鐵桶、鋁罐、廢紙實施分類回收，並持續推動節約用水、用電活動，並確保瓦斯、氧氣、充放電、高壓電等作業安全,防止意外災害產生。
5. 考慮可控制影響生命週期期程活動對環境之衝擊，包括低毒、無毒原料使用、高性能、長壽命電池之綠色產品，減少保麗龍包裝使用，製程節能減碳活動推動、產品廢棄的回收等。

總經理 李[illegible]

環安衛政策：

(越南)

越南利隆責任有限公司
CÔNG TY TNHH LELONG VIỆT NAM

ESH00-001-00
版次 Phiên bản : 2

環 安 衛 政 策
CHÍNH SÁCH AN TOÀN - MÔI TRƯỜNG

本公司為鉛酸蓄電池之製造商，主要產品有：再生能源儲能系統用電池、通信交換機及電信機房用電池、 UPS 電源用電池、電動車用電池、啟動用電池、長壽命電池、起停用電池等系列電池產品，公司本著「**良心事業，永續經營**」之理念：響應環境保護及綠色意識的推展，承諾將遵循環安衛政策展開各項環保，工安活動及持續性之改善環安衛績效。

Công ty là nhà sản xuất bình điện chì aicd, sản phẩm chủ yếu là bình điện trong hệ thống lưu trữ năng lượng tái tạo, bình điện trong tổng đài và trạm BTS/IBS, bình điện UPS, bình xe điện, bình điện dùng để khởi động, bình điện có tuổi thọ cao, bình điện cho công nghệ Start/Stop, quan điểm của công ty là 「**LƯƠNG TÂM NGHỀ NGHIỆP, PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG**」, nâng cao nhận thức bảo vệ môi trường, ý thức môi trường xanh, cam kết sẽ tuân thủ chính sách An toàn - Môi trường, triển khai các hạng mục bảo vệ môi trường, hoạt động an toàn công nghiệp, cải tiến liên tục và ngăn ngừa ô nhiễm.

1. 讓公司所有員工重視並瞭解環安衛管理之重要性，進而全面參與，盡每一份子的力量，提昇環保意識，預防員工之傷害及不健康事件、工安事件之發生。
   Để tất cả nhân viên công ty đánh giá cao và hiểu được tầm quan trọng của việc kiểm soát An toàn - Môi trường và sau đó mọi người cùng tham gia thực hiện, nâng cao nhận thức bảo vệ môi trường, phòng chống xảy ra tai nạn trong công việc.
2. 加強對供應商宣導各項環保及職安衛要求以降低他們在作業中對環境的衝擊，及對人體之危害，生產製程中，加強危險物及有害物如二甲苯、硫酸、酒精之管制,防止逸散及洩漏，以減少災害之產生。
   Tăng cường tuyên truyền các hạng mục bảo vệ môi trường và an toàn sức khỏe nghề nghiệp đối với nhà cung ứng. Yêu cầu họ khi thao tác phải cố gắng giảm thiểu tác động môi trường và nguy hiểm đối với con người, trong quá trình sản xuất, tăng cường kiểm soát các hóa chất nguy hại như Toluen, Acid, Cồn, phòng ngừa tràn đổ và rò rỉ, nhằm giảm phát sinh sự cố.
3. 推行有害廢棄物如廢鉛酸蓄電池、廢污水之管制，防止鉛粒狀污物之逸散，並落實鉛作業、特化作業、有機溶劑作業之管制，以符合國內(工業區)及廠商環安衛相關法規。
   Đặc biệt kiểm soát các chất thải nguy hại như bình điện chì acid, nước thải, phòng chống bụi chì phát tán, kiểm soát nghiêm ngặt đối với công nghệ chuyển hóa chì có sự tham gia của các dung môi hữu cơ, để phù hợp quy định An toàn - Môi trường khu công nghiệp, tuân thủ yêu cầu pháp luật của Nhà nước và quy định của xưởng cung ứng.
4. 對廠內之資源廢棄物如鐵罐、鐵桶、鋁罐、廢紙實施分類回收，並持續推動節約用水、用電活動。
   Các chất thải trong nhà xưởng như: lon sắt, thùng sắt, lon nhôm, giấy phế phải phân loại thu hồi, duy trì thúc đẩy hoạt động tiết kiệm nước, điện.
5. 確保瓦斯、氧氣、充放電、高壓電等作業安全，防止意外災害產生。
   Đảm bảo thao tác an toàn về Gas, Oxy, xả sạc điện, điện cao áp, phòng tránh phát sinh sự cố ngoài ý muốn.
6. 考慮可控制影響生命週期期程活動對環境之衝擊，包括低毒、無毒原料使用、高性能、長壽命電池之綠色產品，減少保麗龍包裝使用，製程節能減碳活動推動、產品廢棄的回收等。
   Xem xét kiểm soát tác động của các hoạt động vòng đời đến môi trường, bao gồm sử dụng các nguyên liệu ít độc hại, không độc hại, các sản phẩm xanh như bình điện hiệu suất cao, bình điện có tuổi thọ cao, giảm sử dụng túi nilon trong đóng gói, thúc đẩy hoạt động tiết kiệm năng lượng trong sản xuất để giảm lượng khí thải carbon, thu hồi sản phẩm thải bỏ v.v..

管理處
25-05-2019
發行

總經理 Tổng Giám Đốc : _____
2019年 Năm 03月 Tháng 20日 Ngày

1.10 資訊安全

對應主題： 「資訊安全」	資訊安全
主題對公司意義	為落實資通安全政策，確保公司業務及資訊的機敏性、完整性及可用性，保護企業的知識產權，致力於保障資訊安全與顧客隱私，以防止洩露與營業秘密，降低法律風險，提前預防資訊數據洩露的風險，增強客戶的信任及提升品牌聲譽
管理策略	制定內部資通安全政策、執行資通安全防護和政策推動，並定期公佈公司資安治理概況。建立實時監控和應急響應機制，及時發現和應對各類資訊安全事件
政策/承諾	致力於建立資通安全的企業文化，以確保政策的適用性、保護措施的有效性，定期與稽核單位匯報，以不斷改進我們的資安措施，承諾嚴格遵守相關法規，保障供應商、顧客及員工資安隱私
行動計畫與投注資源	藉由購置資安軟體進行監測，並透過定期培訓及公司內部mail提醒，以提高全體員工的資安意識與應對能力
遠景目標	短期(2025年) - •強化內部防護：優化現有資訊安全架構，提升關鍵系統的防禦能力，減少可能的安全漏洞 •推動意識提升：完成全員資訊安全訓練，提升員工應對網路威脅的能力 中期(2027年) - •數位化安全管理：整合資訊安全與業務流程，實現自動化的威脅監控與快速響應機制 •資產全面保護：建立所有資產的完整安全配置清單，針對高風險資產實施更嚴格的防護策略 長期(2029年) - •安全文化落實：將資訊安全融入企業文化，確保所有部門能主動協助維持安全運作 •可持續發展：持續投資新興技術（如人工智慧安全工具），實現智慧化和可持續的資訊安全管理模式
2024年亮點績效	1.資通安全政策制定 2.成立集團資安委員會 3.無因重大資通安全事件所遭受之損失
責任單位	資訊部
申訴機制	定期與不定期資安會議

(一)資通安全政策制定：

為確保資通訊作業安全及穩定之運作，防止資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性、完整性及可用性，並順利推展本公司各項業務，以符合資通安全管理法及其子法之規範，特制定此資通安全政策，做為本公司資通安全管理最高指導方針。

1.強化人員資安意識，企業同仁應參與資安相關教育訓練，以提高全公z司資安意識

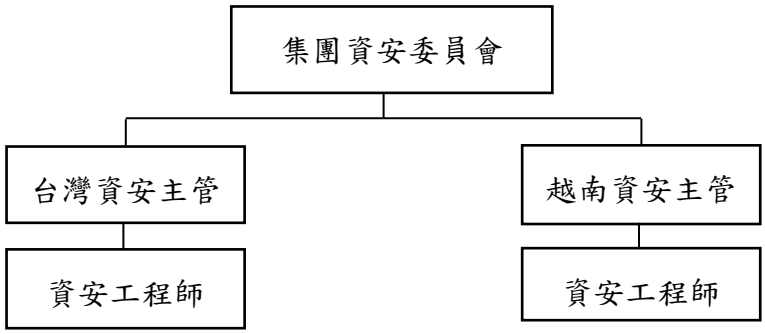
2.應考量相關法律規定及企業營運需求，評估資通訊作業安全需求，建立相關程序，以確保資通訊資產之機密性、完整性及可用性。

3.建立本公司資通安全組織並訂定分工權責，以利推行資通安全作業。

4.建立資通安全事件通報應變機制，以確保資安事件妥善回應、控制處理。

5.定期執行資通安全稽核作業，以確保資通安全管理落實執行。

(二)資通安全風險管理架構：



本公司於112年成立資安委員會(如上組織架構圖)，由資安委員會負責審視公司資安政策、監督資安管理運作情形，以建構出全方位的資訊安全防禦能力及同仁良好的資訊安全意識，如發生資安事件需通報資安委員會，並依照資通安全事件等級來做適當因應措施，並在最短時間內回復，以確保本公司之正常運作。

集團資安委員會成員共有6名：

台灣設置1名資安主管及2名資安工程師；

越南設置1名資安主管及2名資安工程師。

(三)資通安全風險管理範圍：

本公司資通政策適用於本公司同仁、接觸本公司業務資訊或提供服務之廠商及第三方人員。

(四)資通安全風險管理目標：

1.量化型目標：

(1)確保本司機房為運服務達全年上班時間 98%(含)以上之可用性。

(2)確保滿足各關鍵業務系統達全年上班時間之服務可用率 98%。

(3)資通系統發生資料外洩之資通安全事件(≦2 次/年)。

(4)帳號權限管理未授權事件(≦2 件/年)。

(5)辦理資安及社交工程教育訓練宣導(1 次/年)。

(6)辦理持續營運演練計畫(1 次/年)。

(7)辦理本公司資訊安全內部稽核(1 次/年)。

(8)定期評估資訊安全風險並向董事會報告(1 次/年)。

2.值化型目標：

(1)適時因應法令與技術之變動，調整資通安全維護之內容，以避免資通系統或資訊遭受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，以確保其機密性、完整性及可用性。

(2)達成資通安全責任等級分級之要求，並降低遭受資通安全風險之威脅。

(3)提升人員資安防護意識、有效偵測與預防外部攻擊等。

(4)確保資訊安全意外事故或可疑之安全弱點，都應依循適當之通報機制向上反應，並予以適當調查及處理。

(五)資通安全風險具體管理措施及投入資通安全管理之資源：

1.多層資安防護：

(1)網路安全：

A.導入先進技術執行電腦掃描及系統與軟體更新。

B.強化網路防火牆與網路控管，防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散。

(2)裝置安全

A.建置資通訊設備入廠掃毒機制，防止內含惡意軟體的機台進入本公司。

B.依電腦類型建置端點防毒措施，強化惡意軟體行為偵測。

(3)供應鏈資訊安全

A.建構供應商資安保護自我檢核機制。

B.定期傳達本公司最新的資安規定及注意事項。

(4)資料安全保護技術強化

A.文件及資料加密控管及有效追蹤。

B.郵件外寄控管。

C.重要資料採用多元化備份方式。

2.強化資安意識：

(1)教育訓練與宣導：

A.加強員工對郵件社交工程攻擊的警覺性，執行釣魚郵件防禦偵測。

B.定期舉辦資安宣導，提升員工資安意識。

3.本公司每年將編製預算持續評估與引進資通安全技術方案，以提升精進資通安全管理作為，2023 年度資安投入費用 155 萬，2024 年度資安投入費用 235 萬，2025 年度預計投入費用 86 萬。

(六)最近 2024 年度及截至年報刊印日止，因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施：無此情形。

2 客戶與夥伴

2.1 客戶關係

立足台灣，深耕越南，放眼寰宇。廣隆光電，以能為全球消費者提供更潔淨能源，並擔負社會與環境的責任與維護的決心，進而帶動公司持續 成長與永續經營，兢兢業業努力不懈。

客戶是廣隆光電重要經營夥伴，滿足客戶需求以共創雙贏。

客戶服務對於產品的製造，廣隆光電除了對各生產環節嚴格的把關外，從技術體系到管理方法與業務流程都有著革命性的創新與實踐。我們的產品在精準製造及確保產品遵循依品質管理系統下，全系列密閉式電池產品皆通過UL安規標準。另針對歐洲區安控市場的高品質需求，我們亦通過了德國VdS的認證。產品品質深受國內外知名之跨國企業的厚愛與認可。

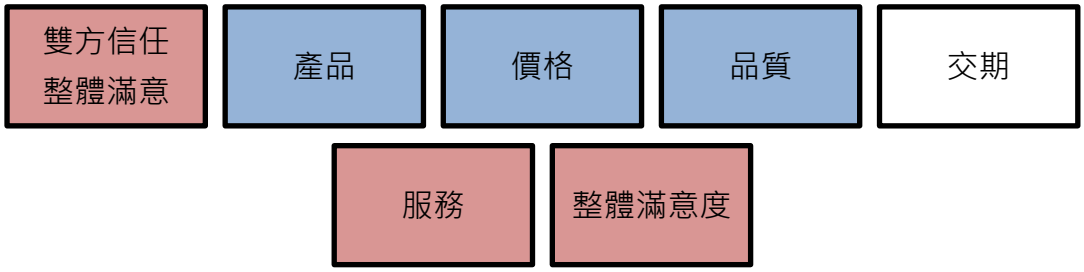
我們相信，客戶滿意度不僅只來自於產品本身，即時的服務提供與客戶的友好關係建立更能提升客戶滿意的附加價值。

廣隆光電不僅獲頒客戶滿意度金質獎外，產品亦榮獲經濟部評選為『台灣精品獎』的肯定。我們的創新發展來自豐碩經驗與能量，廣隆光電擁有產品線廣度完整及彈性製造技術的競爭優勢，迄今已開發出超過400種不同用途之電池，並持續開發電動車，太陽能及風力能等再生能源用電池。對於產品創新發展無窮盡的追求與態度，廣隆光電自1993年起陸續與工研院材化所合作深度放電用密閉式電池、電動機車用電池及高功率改質電池等之開發，並多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護設備彰顯我們對客戶與時俱進；永續發展的信念與承諾。

客戶滿意度：

產品行銷管理(客戶滿意度)，廣隆光電每年均會進行客戶滿意度調查，除了作為以客戶為導向之品質系統及經營理念的參考外，更採用客戶的角度來觀察企業的活動。以量化的數據，來做為產品銷售與顧客服務之指標。

客戶滿意度七大面向：



2024年度客戶對本公司滿意度較高三部分為**「雙方信任程度調查」、「服務」、「整體滿意度」**。

客戶對本公司滿意度之較差三部分為**「價格」、「產品」、「品質」**，本公司將持續檢討改善方向，以提升客戶滿意度。

客戶滿意度調查比較表

NO	項目	2022			2023			2024		
		票數	加權分數	平均	票數	加權分數	平均	票數	加權分數	平均
1	信任度	83	387	4.63	72	335	4.60	80	377	4.73
2	產品	84	377	4.49	72	326	4.50	80	361	4.53
3	價格	84	356	4.24	72	307	4.27	78	338	4.32
4	品質	83	376	4.50	72	329	4.53	80	361	4.54
5	交期	82	373	4.52	73	336	4.60	78	361	4.61
6	服務	83	388	4.67	72	341	4.69	80	375	4.72
7	整體滿意度	84	386	4.60	73	335	4.59	80	372	4.67
平均分數		**84**	**378**	**4.53**	**73**	**331**	**4.55**	**79**	**364**	**4.59**

註：非常不滿意(1 分)/不滿意(2 分)/尚可(3 分)/很滿意(4 分)/非常滿意(5 分)

生產品質管理：

卓越製造落實管理品質穩定、交貨準時，廣隆光電致力於可持續發展，積極推動研發創新提升產品的性能及使用年限，並實施產品有害物質管理，符合國際法規(令)之要求。品質管理方面，品保單位廣泛收集國際檢驗標準，制定廣隆光電之進料檢驗、製程巡檢、成品檢驗及出貨檢驗等標準作業程序。

在生產環節的細心嚴密管控下，廣隆光電的員工與管理階層，用心將客戶所交付的訂單，在縝密的品質管理系統下，從製造加工的標準作業，乃至達到客戶滿意及激賞與感動的努力，我們不負使命地完成從物料到製造與出貨及信賴性評估等細節上嚴苛的品質要求。

搭配先進設備以及ERP的製造模組透明化資訊流的管理，我們以卓越的製造，仔細地按部就班，以誠信，不負使命地完成所有品質系統細節上的要求，讓產品在嚴謹且貫徹精實的理念下，以團隊合作將最精湛的成果，準確準時地提 供符合或超越客戶的要求及期望，品質保證的優異產品。為落實品質政策，廣隆光電也通過各項符合國際認證的標準及認證，所有廠區皆通過 ISO 9001 品質管理系統認證，越南德和廠區亦通過
IATF 16949：2016 汽車業品質管理系統，全系列密閉式電池產品皆通過UL安規標準，歐洲區安控市場用電池更通過德國VdS的認證，全面確保產品與服務的優良品質。

可持續採購：

廣隆光電持續推動可持續採購，積極建立永續供應鏈管理制度。對於企業社會責任績效不佳廠商，主動給予協助。

廣隆光電可持續採購政策

本公司明瞭企業社會責任必須在供應鏈管理中體現。我們承諾深入了解和有效管理產品及服務採購運作對社會及環境帶來的影響。為了有效地將企業社會責任與公司的長期發展戰略相結合，為公司創造更大價值，制訂了

《可持續發展採購政策》。我們希望可持續採購政策在內容及實踐上能夠起到帶頭作用，並以此作為回饋社會、促進社會和諧發展的目標。本政策主要引導廣隆光電如何結合環境和社會因素進行產品與服務採購。我們明白提升供應鏈的社會和環境表現是一個持續的過程。我們將鼓勵供應商更好地了解並有效地管理其自身給社會和環境所帶來的影響。

達到持續採購目標之政策原則：

我們採購和使用更多支持可持續發展的節能產品和服務。
我們致力提升供應商的可持續發展意識，並鼓勵創新、廣泛應用新技術、新設計。
在與供應商合作的過程中，我們堅持合乎道德標準和負責任的行為準則，尋求以信任與合作為基礎的長期發展關係。

廣隆的目標：

- ✓ 通過更好地選擇和使用供應商的產品及服務，減少廣隆光電供應鏈對社會和環境可能帶來的不利影響為社會福祉作出貢獻。
- ✓ 建構一個能夠有效利用資源，並有效實施環境和社會風險管理的供應鏈體系。
- ✓ 有效保障所採購產品及服務的質量。
- ✓ 加強與供應商的溝通，在可行情況下，為其提供在社會和環境表現方面的反饋意見。

供應鏈管理+在地供應鏈比例：

廣隆光電台灣廠區供應商主要以集團關係企業為主；另越南廠部分，在地供應鏈比例也約達三成，同步均以當地採購政策逐步減少國外採購比例。

- 供應商的社會責任績效提升與否將是影響廣隆光電整體發展的重要關鍵之一、廣隆光電從資源優化利用及減低環境污染的角度，考慮供應鏈的發展問題。
- 從產品的原物料採購期開始，進行追蹤和控制，使產品在設計研發階段，就能遵守環保的規定，從而減少產品在使用期和回收期給環境帶來危害。廣隆光電建立標準化的供應商評鑑制度及績效考核辦法，供應商的選擇依照供應商的評選規範辦理，持續與供應商保持緊密的合作關係，共同建立一個穩定且永續發展的綠色供應鏈，以維護人權、保護環境並提供消費者符合健康安全的產品，善盡企業社會責任。也期盼供應商共同遵循廣隆光電企業社會責任承諾，重視企業道德。

衝突礦產調查：

廣隆光電已公開對衝突礦產之聲明，制定「CSR02-011 衝突礦物採購政策」，除自我宣告不接受來自衝突地區非法開採之四種金屬及其衍生物外(鉭、錫、鎢、金、鈷、雲母、天然石墨、鋰、鎳和銅等礦物)，預計要求供應商針對金屬來源進行調查，輔導供應商依CMRT/EMRT/AMRT之問卷表格進行衝突礦產供應鏈調查。

供應商溝通：

廣隆光電定期實施供應商評鑑，了解供應商品質及綠色產品管理能力。供應商也可透過評鑑機會與廣隆光電進行品質及綠色產品管理事項溝通。

承攬商視同本公司員工，有保護承攬商健康與安全之責任。故承攬商進廠施工作業前，本公司提供必要安全衛生教育訓練及安全告知事項並經測驗合格，才為合格承攬工作人員。施工前需完成工作安全申請，及完成當日安全告知，並有廣隆光電之安全監督人員監督，才能進行施工。另承攬商可透過協調會議與廣隆光電進行工作事項、安全管理及健康促進等議題，進行溝通。

3 環境保護

對應主題： 「環境友善產品」	環境友善產品
主題對公司意義	秉持對環境保護理念，多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護的設備來彰顯永續發展
管理策略	致力提高產品品質及延長產品之生命週期，持續開發電動車，太陽能及風力能等再生能源用電池
政策/承諾	承諾製造更有效率、更節能、更安全、更環保的移動能源，技術突破傳統且滿足客戶及市場的需求
行動計畫與投注資源	持續每年增加研發費用以支持
遠景目標	短期(2025年)：持續開發具備延壽技術與低碳材料的電池產品，導入再生能源應用場域 中期(2027年)：建立綠色產品開發制度與評估機制，完成產品之碳足跡評估 長期(2029年)：成為綠色電池技術與再生能源解決方案的領導品牌，導入循環經濟設計
2024年亮點績效	ISS起停電池Idling Start-Stop System 可減少廢氣排放/ 國家金品獎HTP 12100耐高溫電池/機房電池WXL 12820WN 可減少空調耗能及使用壽命延長
責任單位	品研部
申訴機制	研發會議檢討及反映

對應主題： 「排放、廢棄物與循環再利用」	排放、廢棄物與循環再利用
主題對公司意義	提升公司面對國際趨勢之韌性與適性，逐步實現「全球性綠色企業」公司願景
管理策略	1.導入ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查階段性管理 2.依循ISO 14001 環境管理
政策/承諾	落實溫室氣體排放管理及環境管理
行動計畫與投注資源	1.持續執行並揭露ISO 14064-1：2018 組織型溫室氣體盤查，並定期接受外部查證(越利隆廠/越廣泰廠) 2.持續推動ISO 14001
遠景目標	短期(2025年)：完成溫室氣體盤查制度建置並公開揭露，強化廢棄物分類與管理 中期(2027年)：導入數據驅動環境管理，推動資源再利用與循環製程 長期(2029年)：導入碳盤查自動化管理系統，連結 ERP/MES 平台
2024年亮點績效	1.溫室氣體排放密集度較去年下降約 6.19% (10.7759 tCO2e/百萬元→10.1088 tCO2e/百萬元) 2.一般事業廢棄物則約持平，無明顯增加
責任單位	管理部、環安部門
申訴機制	-

廣隆光電環境政策：

本公司為鉛酸蓄電池之製造商，主要產品有：再生能源儲能系統用電池、通信交換機及電信機房用電池、UPS 電源用電池、電動車用電池、啟動用電池、長壽命電池、起停用電池等系列電池產品，公司本著「良心事業，永續經營」之理念；響應環境保護及綠色意識的推展，承諾將遵循環安衛政策展開

各項環保、工安活動及持續性之改善環安衛績效。

- ◆ 讓公司所有員工重視並瞭解環安衛管理之重要性，提供安全和衛生工作條件，進而促使員工全面參與及諮詢，盡每一份子的力量，提昇環安衛意識，消除危害和降低職安衛風險，預防員工之傷害及不健康事件、工安事件之發生。
- ◆ 加強對供應商宣導各項環保及職安衛要求，以降低他們在作業中對環境的衝擊，及對人體之危害，生產製程中，加強危險物及有害物如二甲苯、硫酸、酒精之管制，防止逸散及洩漏，以減少災害之產生。
- ◆ 推行有害廢棄物如廢鉛酸蓄電池、廢污水之管制，防止鉛粒狀污物之逸散，並落實鉛作業、特化作業、有機溶劑作業之管制，以符合國內(工業區)及廠商環安衛相關法規。
- ◆ 對廠內之資源廢棄物如鐵罐、鐵桶、鋁罐、廢紙實施分類回收，並持續推動節約用水、用電活動，並確保瓦斯、氧氣、充放電、高壓電等作業安全，防止意外災害產生。
- ◆ 考慮可控制影響生命週期期程活動對環境之衝擊，包括低毒、無毒原料使用、高性能、長壽命電池之綠色產品，減少保麗龍包裝使用，製程節能減碳活動推動、產品廢棄的回收等。

3.1 環境保護法規

廣隆光電環境政策承諾符合相關國內外環安衛法規，致力於維護環境保護要求。本公司台灣及越南廠之法規鑑別程序明確規範每月實施適用法規鑑別及每年實施符合性評估，同時配合每月環境巡查，確保適用法規環保要求事項能確實予以執行。

3.2 廣隆光電環境績效

對應主題： 「排放、廢棄物與循環再利用」	排放、廢棄物與循環再利用
主題對公司意義	提升公司面對國際趨勢之韌性與適性，逐步實現「全球性綠色企業」公司願景
管理策略	1.導入ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查階段性管理 2.依循ISO 14001 環境管理
政策/承諾	落實溫室氣體排放管理及環境管理
行動計畫與投注資源	1.持續執行並揭露ISO 14064-1：2018 組織型溫室氣體盤查，並定期接受外部查證(越利隆廠/越廣泰廠) 2.持續推動ISO 14001
遠景目標	短期(2025年)：完成溫室氣體盤查制度建置並公開揭露，強化廢棄物分類與管理 中期(2027年)：導入數據驅動環境管理，推動資源再利用與循環製程 長期(2029年)：導入碳盤查自動化管理系統，連結 ERP/MES 平台
2024年亮點績效	1.溫室氣體排放密集度較去年下降約 6.19% (10.7759 tCO2e/百萬元→10.1088 tCO2e/百萬元) 2.一般事業廢棄物則約持平，無明顯增加
責任單位	管理部、環安部門
申訴機制	-

依照廣隆光電環境管理系統每年定期實施環境考量面鑑別及環境衝擊評估，並決定重大環境考量面。每年重大環境考量面優先制定環境改善目標標的，並擬出改善方案。

2024年環境管理系統運行績效如下：

溫室氣體盤查量 - (單位：公噸CO2e/年)

2024年	台灣廠	越南廠	廣泰廠	小計	密集度 (tCO2e/百萬元)
範疇一	114.5234	7,776.6500	148.2374	8,039.4108	10.1088
範疇二	391.9980	67,973.5174	5,859.1476	74.224.6630	
合計	506.521	75,750.167	6,007.385	82,264.074	

1.台灣廠每年均持續進行 ISO 14064-1：2018 自主盤查，尚未第三方查證。

(依據金融監督管理委員會 111 年 03 月 09 日，金管證發字第 1110381030 號函辦理，公司屬實收資本額 50 億元以下上市公司，台灣廠需於 115 年完成盤查，117 年完成查證；其合併報表子公司(越南利隆及廣泰)需於 116 年完成盤查，118 年完成查證)

2.越南利隆廠每年均持續進行 ISO 14064-1：2018 自主盤查且自 2023 年起由 SGS 進行其第三方驗證；越南廣泰廠每年均持續進行 ISO 14064-1：2018 自主盤查，自 2025 年起由 SGS 進行其第三方驗證，下列為 2025 年 SGS 出具越兩廠 2024 年 ISO 14064-1：2018 第三方查證證書。

Statement no: VN25/00010GG

SGS

Greenhouse Gas Verification Statement

The inventory of Greenhouse Gas emissions in year 2024 of
LE LONG VIETNAM CO., LTD

Ben Luc Factory: No. 40 Ba Chanh Thau Street, Quarter II, Ben Luc Town, Ben Luc District, Long An Province, Vietnam. - Site 1
Duc Hoa Factory: Duc My Industrial Zone, Duc Hoa Dong Commune, Duc Hoa District, Long An Province, Vietnam. - Site 2

has been verified in accordance with ISO 14064-3:2019 as meeting the requirements of

ISO 14064-1:2018

For the following activities

Category 1: Direct GHG emissions: 7,776.65 tons of CO2e
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy: 67,973.52 tons of CO2e
Total Emissions Quantified: 75,750.17 tons of CO2e

Authorised by

Tran Nguyen
SGS Vietnam Ltd - Business Assurance
198 Nguyen Thi Minh Khai St, District 3, Ho Chi Minh City, Vietnam
t (84-28) 3935 1920 f (84-28) 3935 1921 www.sgs.vn

Page 1 of 4

SGS

This Statement is not valid without the full Greenhouse Gas Statement Annex as listed on subsequent pages.

越利隆廠

Statement no: VN25/00022GG

SGS

Greenhouse Gas Verification Statement

The inventory of Greenhouse Gas emissions in year 2024
KUNG TAY VIET NAM CO., LTD

Duc My Industrial Cluster, Duc Hoa Dong Commune, Duc Hoa District, Long An Province, Vietnam

has been verified in accordance with ISO 14064-3:2019 as meeting the requirements of

ISO 14064-1:2018

For the following activities

Category 1: Direct GHG emissions: 148.24 tons of CO2e
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy: 5,859.15 tons of CO2e
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation: Not quantified
Category 4: Indirect GHG emissions from products used by an organization: Not quantified
Category 5: Indirect GHG emissions from services used by organization: Not quantified
Category 6: Indirect GHG emissions from other sources: Not quantified
Total Emissions Quantified: 6,007.39 tons of CO2e

This Statement is originally issued on 11 July 2025
Version 01: 11 July 2025

Authorised by

Tran Nguyen
SGS Vietnam Ltd - Business Assurance
198 Nguyen Thi Minh Khai St, District 3, Ho Chi Minh City, Vietnam
t (84-28) 3935 1920 f (84-28) 3935 1921 www.sgs.vn

Page 1 of 4

SGS

This Statement is not valid without the full Greenhouse Gas Statement Annex as listed on subsequent pages.

越廣泰廠

台灣廠

	項目	2022 年	2023 年	2024 年
非再生能源	外購電力(度)	759,600	699,000	827,000
	GJ	2,734.560	2,516.400	2,977.200
	柴油(公升)	33,613.000	31,616.060	30,639.780
	GJ	1,181.349	1,111.165	1,076.853
	汽油(公升)	8,106.580	10,161.500	6,675.570
	GJ	264.560	331.623	217.859
總計	GJ	4,180.469	3,959.188	4,271.912

越濱瀝廠

	項目	2022 年	2023 年	2024 年
非再生能源	外購電力(度)	6,861,900	6,624,200	7,834,500
	GJ	24,702.840	23,847.120	28,204.200
	柴油(公升)	101,847.000	92,088.000	107,393.000
	GJ	3,579.474	3,236.488	3,774.391
	汽油(公升)	240.000	200.000	250.000
	GJ	7.832	6.527	8.159
總計	GJ	28,290.146	27,090.135	31,986.750

越德和廠

	項目	2022 年	2023 年	2024 年
非再生能源	外購電力(度)	88,862,955	78,350,915	95,280,666
	GJ	319,906.638	282,063.294	343,010.398
	柴油(公升)	163,228.000	147,443.000	168,933.000
	GJ	5,736.746	5,181.973	5,937.252
	汽油(公升)	9,645.000	9,966.000	10,920.000
	GJ	314.767	325.242	356.376
總計	GJ	325,958.151	287,570.509	349,304.026

越廣泰廠

	項目	2022 年	2023 年	2024 年
非再生能源	外購電力(度)	7,619,611	7,054,738	8,888,270
	GJ	27,430.600	25,397.057	31,997.772
	柴油(公升)	27,111.000	19,634.000	30,219.020
	GJ	952.832	690.049	1,062.066
	汽油(公升)	150.000	135.000	175.000
	GJ	4.895	4.406	5.711
總計	GJ	28,388.327	26,091.512	33,065.549

註：以上計算原則 -

1.電力使用量以每月電費單所列數據(台灣)/電錶數據(越南)；汽油及柴油主要以實際領用量為主。

2.各類能源熱值轉換係數：電力1KWh=3,600 KJ，汽油1公升=7,800 kcal，柴油1公升=8,400 kcal 1kcal=4,184焦耳，1千兆焦耳(GJ)=10^9焦耳(J)。

能(資)源減量管理： 2024年度廣隆光電除延續以往有效的管制與減量措施外，努力推動並執行以下的能源減量措施： 用電減量 - (1)尖峰時間段降低冷氣使用量並改為變頻式機型。 (2)持續關注及檢查與汰換損壞的電容器，以提升整體用電的功率因素。 (3)引進高效能設備以降低用電需求。例：螺旋式真空設備等。 (4)拆除無需使用之照明及改為分區型供電。 (5)部份工段採用新型保溫機構以降低加溫之耗電狀況。 (6)極板與電池充電電氣量改善，部份電池規格改槽內化成降低電氣量。 (7)使用IGBT型充放電機，將放電功率轉回電網。 (8)電網的諧波處理以降低無效功率。 (9)空壓管路定期漏氣巡檢及報修。 (10)導入使用自來水及雨水的製程水循環使用，減少製水用電及水資源利用率 (11)導入太陽能發電系統，自發自用，減少用電量。
瓦斯減量 - (1)瓦斯加熱的部份，改蒸汽或電熱加熱。 (2)瓦斯加熱設備導入保溫材減少燃燒瓦斯之熱能補充。 (3)組立線持續導入自動化設備，降低焊接用瓦斯之使用量。 (4)定期瓦斯管路漏氣巡檢及報修。
油料減量 - (1)持續加嚴要求個別車量之用油量登錄與控管。 (2)導入電動堆高機來汰換柴油堆高機以降低油耗。

2024 年度本公司台灣廠環境維護及保護相關支出為 NTD 3,632,809 元。

2024 年度本公司越南利隆廠環境維護及保護相關支出為 USD 1,477,172.72 元(NTD/USD-2024 年平均匯率 32.098，換算 NTD 約為 47,414,290 元)。

2024 年度本公司越南廣泰廠環境維護及保護相關支出為 NTD 0 元。

(因均委託越南利隆廠處理)

太陽能發電 -

台灣廠：辦公室頂樓完成 10KW 的太陽能系統(含儲能)(2024-11 完工)

2024 年實績：太陽能發電 1,506 度電(11 月~12 月)

(資料來源：本公司台灣廠自有電表產出統計)

2024 年電力係數：0.474 公斤 CO2e/度

減少約 0.714 噸/CO2e

越南利隆廠：J 棟廠房導入太陽能發電系統(1,100 KWH)自發自用，減少用電量

2024 年實績：太陽能發電 1,343,412 度電

(資料來源：本公司越利隆廠自有電表產出統計)

2024 年電力係數：0.6785 噸 CO2/MWh

減少約 911.505 噸/CO2e

廣隆集團 2024 年合計實績：

1.太陽能發電 1,344,918 度電，減少約 912.219 噸/CO2e

2.再生能源(太陽能)佔總外購電力約 1.19%

廠別	外購電力(度)	再生能源 (太陽能發電(KWh))	再生能源/總電力(%)
台灣廠	827,000	1,506	1.19%
越濱瀝廠	7,834,500	-	
越德和廠	95,280,666	1,343,412	
越廣泰廠	8,888,270	-	
合計	112,830,436	1,344,918	

廣隆集團水資源及其減量措施說明：

1.將處理過的水體進行統一集中蓄水後，再供給其它設備再利用，以提高水資源的多元利用及減排措施。

2.導入雨水回收系統，減少製水用電及水資源利用率。

3.製程廢酸液回收給廠商再加工利用，減少工業廢水處理中和用水體需求。

用水量：

2024 年	台灣		越南	
自來水	841	度	379,511	度
地下水	705	度	0	度

資料來源：台灣及越南自行統計用水量

廢水排放量：

2024 年	台灣		越南	
排放量	591	立方公尺	187,671	立方公尺
化學需氧量	0.078	公噸	8.785	公噸
生化需氧量	0.002	公噸	3.851	公噸
懸浮固體物	0.002	公噸	2.459	公噸
鉛	0.000033	公噸	0.003241	公噸

資料來源：台灣及越南自行統計廢水排放量以及廢水質檢測報告

廢棄物減量管理：

單位：噸

	台灣	越南	合計
有害事業廢棄物	33.020	2,368.740	2,401.76
一般事業廢棄物	13.190	1,249.729	1,262.919

(資料來源 - 各廠自行統計)

廢棄物回收量：

廣隆光電以惜福愛物減輕環境負擔與資源回收再利用的態度，持續做好廢棄物分類管理，2024 年度台灣廠區共計回收資源性廢棄物 27.617 公噸、越南廠區 790.31 公噸。

2024 年度電腦設備有價回收台灣廠區共計 1 件，回收金額 600 元；

註：越南廠區部分因配合越南政府法規確認，所有電腦設備回收全歸類為毒害物質，皆放置於有害廢棄物儲存倉，統一花費用請專人處理，故無回收金額收入。

台灣廠

種類	重量(噸)
紙類	20.277
塑料	3.750
金屬(廢鐵)	3.590
合計	27.617

越南全廠

種類	重量(噸)
紙類	227.35
塑料	272.73
金屬(廢鐵)	153.55
木頭	51.02
保麗龍	67.84
端子	0.09
其他(廢馬達/電線/橡膠圈)	17.73
合計	790.31

台灣廠

各類廢棄物重量(公噸)										
年份	有害事業廢棄物	重量 (kg)	處置方式	一般事業廢棄物(代碼)	重量 (kg)	處置方式	資源類	重量 (kg)	處置方式	總重量
2022	C-0170	25,710	熱處理	D-1801	14,020	焚化	廢紙	21,390	資源回收廠	68,270
							廢膠膜	4,800	分解還原	
							廢鐵	2,350	資源回收廠	
2023	C-0170	32,870	熱處理	D-1801	12,030	焚化	廢紙	15,730	資源回收廠	77,370
							廢塑膠	850	分解還原	
							廢膠膜	2,200	分解還原	
							廢鐵	13,690	資源回收廠	
2024	C-0170	33,020	通案再利用	D-1801	13,190	焚化	廢紙	20,277	資源回收廠	74,697
				H-0002	870	焚化	廢塑膠	3,750	分解還原	
							廢鐵	3,590	資源回收廠	

越南利隆及廣泰廠

各類廢棄物重量(公噸)						各類廢棄物處置方式(公噸)				
年份	有害事業廢棄物(代碼)	重量	一般事業廢棄物(代碼)	重量	總重量	掩埋	物理	焚化	再利用	總重量
德和廠										
2022	爐渣石(05 03 01)	765	生活廢棄物	330.85	3,349	335	428	589	1,998	3,349
	從製程產生銅渣(05 03 01)	36.48	廢紙皮,廢紙	140.36						
	含鉛污泥(05 03 06)	508.67	廢氣夾板	222.09						
	含鉛污泥（由處理廢水過程產生）(12 06 05)	862.87	廢塑膠	21.26						
	裝膠、裝油漆廢鐵桶(18 01 02)	53.75	廢鐵料	38.73						
	含毒害成份的布袋、手套、擦布(18 02 01)	52.98	廢棄橡膠	39.76						
	廢膠(08 03 01)	1.61	廢氣馬達	4.32						
	含有害物質的隔板(18 02 01)	67.78	廢氣電線	1.09						
	廢棄電池槽(19 06 01)	60.90	保麗龍	37.60						
	廢碳粉匣、油墨匣(08 02 04)	0.01	廢木板	4.33						
	裝膠、裝油漆廢棄塑膠桶(18 01 03)	2.26	廢棄橡膠圈	19.64						
	廢棄機油(17 02 03)	25.11	尼龍	3.38						
	其它有害成份廢棄物(07 01 10)	1.84	廢蓋	23.40						
	各類耐熱物料或含有害成份(11 06 02)	3.74	廢槽	17.80						
	廢棄物有電子零件(19 02 05)	0.44	廢鋁料	0.24						
			廢氣電壓	0.36						
2023	爐渣石(05 03 01)	734.34	生活廢棄物	315.98	2,991	316	254	437	1,985	2,991
	從製程產生銅渣(05 03 01)	28.86	廢紙皮,廢紙	183.99						
	含鉛污泥(05 03 06)	459.55	廢氣夾板	216.21						
	含鉛污泥(由處理廢水過程產生)(12 06 05)	569.81	廢塑膠	14.85						
	裝膠、裝油漆廢鐵桶(18 01 02)	35	廢鐵料	98.57						
	含毒害成份的布袋、手套、擦布(18 02 01)	27.36	廢棄橡膠	0.71						
	廢膠(08 03 01)	2.64	廢氣馬達	5.58						
	含有害物質的隔板(18 02 01)	36.15	廢氣電線	4.01						
	廢棄電池槽(19 06 01)	89.91	保麗龍	56.41						
	裝膠、裝油漆廢棄塑膠桶(18 01 03)	10.52	廢木板	6.58						

	其它有害成份廢棄物(07 01 10)	6.50	廢棄橡膠圈	39.29						
	廢棄物有電子零件(19 02 05)	0.45	inox	0.15						
	含有毒害成分濾材(濾碳、濾砂)(18 02 01)	47.73								
2024	爐渣石(05 03 01)	1,044.88	生活廢棄物	362.18	3,415	362	1,953	393	707	3,415
	從製程產生銅渣(05 03 01)	30.10	廢紙皮/廢紙	202.44						
	含鉛污泥(05 03 06)	438.28	廢氣夾板	213.62						
	含鉛污泥(由處理廢水過程產生)(12 06 05)	492.96	廢塑膠	50.53						
	裝膠、裝油漆廢鐵桶(18 01 02)	42	廢鐵料	145.88						
	含毒害成份的布袋、手套、擦布(18 02 01)	42.80	廢棄橡膠	-						
	廢膠(08 03 01)	8.04	廢氣馬達	6.44						
	含有害物質的隔板(18 02 01)	56.27	廢氣電線	0.76						
	廢棄電池槽(19 06 01)	123.14	保麗龍	66.83						
	裝膠、裝油漆廢棄塑膠桶(18 01 03)	9.58	廢木板	6.77						
	其它有害成份廢棄物(07 01 10)	20.12	廢棄橡膠圈	10.53						
	廢棄物有電子零件(19 02 05)	3.21	白鐵	3.60						
	含有毒害成分濾材（濾碳、濾砂)(18 02 01)	28.97								
	含鉛廢棄物(02 04 03)	4.39								
	廢棄機油(17 02 03)	0.60								
濱瀝廠										
2022	含鉛污泥(由處理廢水過程產生)(12 06 05)	12.29	生活廢棄物	92.95	192.09	92.95	0.11	17.90	81.13	192.09
	廢膠(08 03 01)	5.61	尼龍	5.10						
	裝膠、裝油漆廢鐵桶(18 01 02)	2.24	廢紙	19.97						
	裝膠、裝油漆廢塑膠桶(18 01 03)	1.80	廢木板	45.39						
	廢棄燈泡(16 01 16)	0.11	廢鐵	3.23						
			廢棄槽蓋	2.31						
			廢棄保麗龍	0.19						
			廢棄浪板	0.91						
2023	含鉛污泥(由處理廢水過程產生)(12 06 05)	7.59	生活廢棄物	83.58	173.53	83.58	-	16.93	73.02	173.53
	廢膠(08 03 01)	7.78	尼龍	6.44						
	裝膠、裝油漆廢鐵桶(18 01 02)	2.99	廢紙	19.08						
	裝膠、裝油漆廢塑膠桶(18 01 03)	2.35	廢木板	34.00						
	含毒害成份的布袋(18 02 01)	0.55	廢鐵	2.27						

	含毒害成份的隔板、手套、擦布(18 02 01)	0.80	廢棄保麗龍	0.74						
	廢棄機油(17 02 03)	0.21	廢棄浪板	1.27						
	廢棄電池槽(19 06 01)	3.88								
2024	含鉛污泥(由處理廢水過程產生)(12 06 05)	5.59	生活廢棄物	96.58	202.68	96.58	12	11.10	82.91	202.68
	廢膠(08 03 01)	5.51	尼龍	7.54						
	裝膠、裝油漆廢鐵桶(18 01 02)	4.02	廢紙	24.91						
	裝膠、裝油漆廢塑膠桶(18 01 03)	3.10	廢木板	44.25						
	含毒害成份的布袋(18 02 01)	-	廢鐵	4.07						
	含毒害成份的隔板、手套、擦布(18 02 01)	-	廢棄保麗龍	1.01						
	廢棄機油(17 02 03)	-	廢棄浪板	-						
	廢棄電池槽(19 06 01)	4.98	廢塑膠	1.04						
			廢棄端子	0.09						

註：廣泰廠相關廢棄物處理均委託德和廠一併處理

台灣廠保育海洋生態活動：

*推動認識海洋生態的環保教育課程(配合台灣廠員工旅遊至屏東海生館進行)

越南海域之淨灘活動：

每年越南廠搭配工團活動，進行越南海域之淨灘活動，顯示大家對潔淨海洋決心以及減少垃圾對海洋生態衝擊。

3.3 綠色生產

對應主題： 「環境友善產品」	環境友善產品
主題對公司意義	秉持對環境保護理念，多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護的設備來彰顯永續發展
管理策略	致力提高產品品質及延長產品之生命週期，持續開發電動車，太陽能及風力能等再生能源用電池
政策/承諾	承諾製造更有效率、更節能、更安全、更環保的移動能源，技術突破傳統且滿足客戶及市場的需求
行動計畫與投注資源	持續每年增加研發費用以支持
遠景目標	短期(2025年)：持續開發具備延壽技術與低碳材料的電池產品，導入再生能源應用場域 中期(2027年)：建立綠色產品開發制度與評估機制，完成產品之碳足跡評估 長期(2029年)：成為綠色電池技術與再生能源解決方案的領導品牌，導入循環經濟設計
2024年亮點績效	ISS起停電池Idling Start-Stop System 可減少廢氣排放/國家金品獎HTP 12100耐高溫電池/機房電池WXL 12820WN可減少空調耗能及使用壽命延長
責任單位	品研部
申訴機制	研發會議檢討及反映

綠色永續產品創新發展來自豐碩經驗與能量，廣隆光電擁有產品線廣度完整及彈性製造技術的競爭優勢，不斷研發高性能與低汙染之產品，致力提高產品品質及延長產品之生命週期，持續開發電動車，太陽能及風力能等再生能源用電池。

秉持對環境保護理念，對於綠色永續產品創新發展無窮盡的追求與態度，多方引入新技術，更投資新穎先進的製程自動化與環境保護的設備來彰顯永續發展的信念與承諾。因應歐盟有害物質限用指令(ROHS)之情形：依據 EUOPEAN COMMISSION的Frequently asked Questions on directive 2002/95/EC on the ROHS and WEE 說明，WEEE及ROHS指令不適用於電池。惟本公司產品為鉛酸蓄電池，所以仍要符合2006/66/EC「電池、蓄電池、廢電池及廢蓄電池」指令及2013/56/EU對其修訂之指令。歐盟法規–歐盟新化學品政策(Registration、Evaluation、Authorisation and Restriction of Chemicals；REACH) 高關注的物質清單SVHC更新公告時，採購需提供公告內容請供應商清查，並回覆確認以確認無有害物質承諾保證。

環境生態維護(生物多樣性)

廣隆台灣廠設址於南投縣南崗工業區，該區屬於南投市郊之工業專用區，為經政府規劃開發之產業聚落，具備完整基礎建設與污染防制配套，工業區原屬農業用地，非生態保育區或國家公園範圍。

本公司除了致力於廠區內部設備節能及環境的改善專案外，在生態的維護及教育上也透過整體規劃及綠化養護，使我們員工能貼近大自然並瞭解生態之美。為邁向環境永續及生物多樣化的目標，廣隆越南德和廠區自 2008 年起即著手進行全廠植林綠化行動及廠區後 15 甲地未開發區之綠化植栽與多功能生態池和小型農場之軟硬體改造，計畫建設成多功能之環境生態教育園區，主要重點包含：

植林綠化行動 -

台越兩地三廠為達全面及複層綠化目標，以喬木、灌木及草皮植被方式搭配，豐富生態及林相，並利用盆栽、建築物牆面擴大綠化立體層次，增加美化效果。目前廠內綠化率良好，綠化植物可以達成美化及二氧化碳減量效果。

台灣廠區：

越南廠區：

生態池建置 -

以生態化埤塘、水池來創造高密度的水域生態，以及不受人為干擾的小生物棲地環境。

開放同仁及外部參訪單位休憩及針對水生植物、池塘生態與四周動植物的生態教育及觀摩導覽。

道路與河川認養 -

台灣廠認養有草屯鎮中興路及中山街交叉路分隔島綠帶植栽及美化。以及南崗工業區自立三路 6 號廠區前道路的路樹。

越南兩廠皆認養廠區前之道路綠美化及主動擔當路面平整性及沿路之綠帶植栽。德和廠認養廠區前之河川溝渠長度約 500 公尺，進行認養河段維護作業，定期巡視清理認養段的水域環境。

4 員工照顧

對應主題： 「人才招募與留才」	人才招募與留才
主題對公司意義	人才為企業發展根本，公司設計之勞資/勞雇關係政策將影響全體員工共同遵從的規則，也將影響組織發展、目標達成成效
管理策略	在人力資源領域中，需秉持遵守法規進行制度設計，以公司角度出發，推出符合企業文化、年度目標方案，並檢視公司整體狀況做為持續提升動能
政策/承諾	1.依公司年度目標展開職能別、專業別、個人別教育訓練 2.定期實施績效管理，並展開年度晉升作業 3.獎勵表現優異員工，並提供職涯發展途徑
行動計畫與投注資源	1.年度教育訓練計畫之編列與執行 2.定期展開績效考核作業，並確保獎金發放連動性 3.實施人才留任計畫，留任獎金之簽約與發放
遠景目標	短期(2025年)：降低員工流失率，提高員工滿意度和參與度 中期(2027年)：建立完善的人才育留體系，員工流失率降低 長期(2029年)：實現高效穩定的人才管理體系，承諾持續投入員工培育，創造長期職業發展機會
2024年亮點績效	完成越南台籍儲備幹部之人才規劃與招募，為人才需求及職能展開提供長遠的發展機會
責任單位	管理部
申訴機制	勞資會議反映及討論

和諧的勞資關係

廣隆光電秉持以人為本，堅持員工薪資及各項福利獎金需優於各項國內外勞動法令，尤其每年六月時會依據物價指數、同業薪資水準、地方就業市場薪資水準及公司營運成效與人事政策，調整薪資。

在勞工溝通方面，員工代表可透過福利委員會(台灣)或工團(越南)與資方進行勞動條對談及建議。

4.1 員工結構

GRI 2-7 GRI 2-8

員工組成概況截至2024年底，廣隆光電集團員工總數為 3,930人，其中包括438位幹部及技術人員 3,025位作業人員，467位管理業務及其他，女性員工總數為1,762人，比例達 44.83%。

2022年至2024年員工人數並無顯著波動情形發生。

(詳下頁起台灣廠及越南各廠表格統計所示，各廠別統計顯示資料均以當地國籍彙整為主)

多元與包容性人權

全球化時代人才流動加速、相關人權意識抬頭，是永續企業應有之認知，在慎選人才後，以多元和正確的人權理念落實於職場，是公司永續經營之關鍵。參考「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」、「經濟合作與發展組織跨國企業準則」、「國際人權法典」等，對於同仁，在充滿民主、自由之土地上，透過合適的教育訓練、彈性的請假制度、安心平等的職場，公平的對待每一位同仁。

而針對勞工，廣隆嚴禁公司內同仁因人種、膚色、性別、性取向、年齡、宗教、種族、民族或者社會出身、財產狀況、政治或其他見解、傷殘、出生地或者其他不合法的歧視行為都是不能容忍的，提供多元的申訴管道，營造一個和諧、多元的工作環境。平等的雇用機會消除工作場所中的非法歧視是廣隆光電人權政策內容之一，承諾確保每位員工或者潛在員工受到公平和有尊嚴的對待。

年份	台灣廠員工總數																		
	正式員工												非正式(派遣、約聘、兼職、試用)						總計
	本國籍						非本國籍												
	男			女			男			女			男			女			
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	
2022	2	21	19	2	22	23	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	94
2023	2	21	19	1	21	22	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90
2024	-	18	22	2	20	24	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	92

非員工的工作者統計					
年份	廠別	外包保全	外包清潔	運輸車隊	團膳
2022	台灣廠	3	0	0	0
2023	台灣廠	3	0	0	0
2024	台灣廠	3	0	0	0

年份	台灣廠新進員工人數																	
	人數(名)														新進員工總數	員工總數	佔比(%)	
	本國籍						非本國籍						新進員工小計				男	女
	男			女			男			女			男	女			(男新進/員工總數)	(女新進/員工總數)
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上						
2022	-	-	-	-	2	-	1	2	-	-	-	-	3	2	5	94	3.19%	2.13%
2023	-	-	-	1	1	-	2	-	-	-	-	-	2	2	4	90	2.22%	2.22%
2024	1	5	-	3	5	-	-	-	-	-	-	-	6	8	14	92	6.52%	8.70%

年份	台灣廠離職員工人數																	
	人數(名)														離職員工總數	員工總數	佔比(%)	
	本國籍						非本國籍						離職員工小計				男	女
	男			女			男			女			男	女			(男離職/員工總數)	(女離職/員工總數)
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上						
2022	-	-	-	1	1	1	-	2	-	-	-	-	2	3	5	94	2.13%	3.19%
2023	-	1	-	1	1	-	1	2	-	-	-	-	4	2	6	90	4.44%	2.22%
2024	1	2	2	2	4	3	-	-	-	-	-	-	5	9	14	92	5.43%	9.78%

年份	台灣廠員工職等統計人數															
	本國籍								非本國籍							
	男				女				男				女			
	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上
2022	19	10	7	6	36	4	5	1	6	-	-	-	-	-	-	-
2023	17	8	9	5	34	5	5	1	6	-	-	-	-	-	-	-
2024	18	9	9	5	34	5	5	1	6	-	-	-	-	-	-	-

年份	越利隆廠員工總數																		
	正式員工												非正式(派遣、約聘、兼職、試用)						總計
	本國籍						非本國籍												
	男			女			男			女			男			女			
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	
2022	615	1,016	105	475	847	93	1	14	12	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3,179
2023	559	970	122	441	788	113	2	16	12	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3,024
2024	647	1,113	144	482	895	136	3	15	12	-	-	1							3,448

年份	越利隆廠新進員工人數人數																	
	人數(名)														新進員工總數	員工總數	佔比(%)	
	本國籍						非本國籍						新進員工小計				男	女
	男			女			男			女			男	女			(男新進/員工總數)	(女新進/員工總數)
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上						
2022	273	191	15	186	143	14	-	-	-	-	-	-	479	343	822	3,179	15.07%	10.79%
2023	214	172	7	152	133	4	1	2	-	-	-	-	396	289	685	3,024	13.10%	9.56%
2024	565	552	30	409	453	26	1	-	-	-	-	-	1,148	888	2,036	3,448	33.29%	25.75%

年份	越利隆廠離職員工人數																	
	人數(名)														離職員工總數	員工總數	佔比(%)	
	本國籍						非本國籍						離職員工小計				男	女
	男			女			男			女			男	女			(男離職/員工總數)	(女離職/員工總數)
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上						
2022	638	495	32	413	392	28	-	-	-	-	-	-	1,165	833	1,998	3,179	36.65%	26.20%
2023	538	450	30	276	327	25	-	2	-	-	-	-	1,020	628	1,648	3,024	33.73%	20.77%
2024	464	489	34	345	388	33		1					988	766	1,754	3,448	28.65%	22.22%

年份	越利隆廠員工職等統計人數															
	本國籍								非本國籍							
	男				女				男				女			
	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上
2022	1,323	412	1	-	1,342	72	1	-	-	16	8	3	-	-	-	1
2023	1,275	375	1	-	1,273	68	1	-	-	18	9	3	-	-	-	1
2024	1,411	141	1	-	1,531	332	1	-		17	11	2				1

年份	越廣泰廠員工總數																		
	正式員工												非正式(派遣、約聘、兼職、試用)						總計
	本國籍						非本國籍												
	男			女			男			女			男			女			
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	
2022	97	87	2	124	76	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	389
2023	103	81	3	112	75	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	378
2024	78	104	3	95	104	4	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	390

年份	越廣泰廠新進員工人數																	
	人數(名)														新進員工總數	員工總數	佔比(%)	
	本國籍						非本國籍						新進員工小計				男	女
	男			女			男			女			男	女			(男新進/員工總數)	(女新進/員工總數)
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上						
2022	75	38	-	59	42	1	-	-	-	-	-	-	113	102	215	389	29.05%	26.22%
2023	35	32	1	26	28	-	-	-	-	-	-	-	68	54	122	378	17.99%	14.29%
2024	38	23	-	41	15	-	-	-	-	-	-	-	61	56	117	390	15.64%	14.36%

年份	越廣泰廠離職員工人數																	
	人數(名)														離職員工總數	員工總數	佔比(%)	
	本國籍						非本國籍						離職員工小計				男	女
	男			女			男			女			男	女			(男離職/員工總數)	(女離職/員工總數)
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上						
2022	114	57	-	114	62	1	-	-	-	-	-	-	171	177	348	389	43.96%	45.50%
2023	85	59	1	55	40	1	-	-	-	-	-	-	145	96	241	378	38.36%	25.40%
2024	90	50	-	77	50	1	-	-	-	-	-	-	140	128	268	390	35.90%	32.82%

年份	越廣泰廠員工職等統計人數															
	本國籍								非本國籍							
	男				女				男				女			
	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上	一般員工	基層主管	經副理以上	協理以上
2022	145	59	-	-	163	20	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
2023	128	60	-	-	168	20	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
2024	131	54	-	-	183	20	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-

身障人士雇用人數：

年份	台灣廠	越南廠		
		濱瀝廠	德和廠	廣泰廠
2022	1	0	1	0
2023	1	0	0	0
2024	1	0	0	0

4.2 員工福利

完善的福利制度

廣隆光電提供員工身心健康的職場環境，設有休閒娛樂設施及各類的圖書供員工借閱，每個月亦由各社團精心籌辦多元化創意的活動，及不定期舉行團隊競賽活動，並主動邀請員工眷屬及家庭參與。藉此讓員工在工暇時餘達到提昇士氣及團隊默契的目的。

廣隆光電的職工福利委員會各委員代表，由各部門遴選擔任，不斷與時俱進提供員工多項福利措施，舉凡： 尾牙晚會與摸彩活動、年終獎金與員工分紅、三節禮金、生日慶生會及禮金、員工旅遊津貼、子女教育獎助學金、婚喪喜慶、急難慰問金、員工本身或配偶生育禮金住院慰問金、健康檢查、員工餐廳、員工用餐補助及每日鮮奶一瓶供應、社團活動、員工健康管理與心理諮詢管道、育嬰哺乳室、個人置物櫃、停車場及提供作業服裝等，以主動關懷來提高工作品質。

台灣廠區：尾牙晚會

台灣廠區：頒發子女獎助學金

越南廠區: 供應商大會及年終幹部聚餐

越南廠區: 頒發模範勞工獎項

保險及退休制度

台灣廠：

台灣依政府規定加入勞工保險、全民健保，並辦理團體意外醫療保險，範圍包括：住院防癌險、意外險及職業災害險，出差國外者皆為其投保至少 1 仟萬元之意外險。保費全數由公司負擔，以保障員工生活。

自民國 94 年月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支給付員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取：或選擇適用本公司依勞動基準法規訂有之員工退休辦法，按月提撥退休準備金至專戶儲存於臺灣銀行，並由退休準備金監督管理委員會負責退休金之管理。

越南廠：

越南依政府規定加入勞工保險、全民健保，並辦理團體保險，範圍包括：社會保險、醫療保險、及失業保險，以保障員工生活。

社會保險合計 - 25.5%。每月使用勞動者(雇主)繳交 17.5%，勞動者提交 8%。員工退休金會由保險機關支付。

2024 年集團總提撥退休金金額(含越南利隆及廣泰子公司部分)為

NTD 67,666,000 元

(台灣廠舊制-65,000 元+新制 6%-3,977,000 元+越南廠-63,624,000 元)

員工權益

本公司平時即重視員工各項福利事務之辦理，注重員工之溝通協調工作，故勞資關係和諧，惟本公司仍將致力完善各項福利措施，使勞資關更加和諧，以弭平勞資糾紛發生之可能。

雙向溝通

GRI 2-30

重視並傾聽同仁的聲音，是公司長期堅持的信念，廣隆光電以相互信賴作為溝通的基礎，並分為定期與非定期的溝通方式，使員工有多元管道可以充分表達其意見與想法。

【勞資會議】：台灣廠至少每半年一次/越南兩廠至少每年一次召開勞資協調會議，建立溝通平台讓勞資雙方充分溝通與協調，使勞資雙方處於互信互利的氛圍。

【團體協約】：

台灣廠：目前公司尚未與員工簽訂團體協約，主要是因為公司與員工之間一直維持良好的溝通機制與勞資互信關係。公司2024年共召開2次勞資會議，並設有多元的意見反映與溝通管道，使員工的聲音能夠被即時聽見、回應並妥善處理。基於此，至今尚未有員工組織工會或提出簽訂團體協約的需求。

公司尊重員工依法組織工會與進行集體協商的權利，也將持續關注勞資關係及相關法規的發展。未來若有需要，公司將適時與員工進一步討論與評估，以強化企業永續治理，並保障員工權益。

越南利隆廠及廣泰廠：

依越南工團法規要求－5人以上的公司務必成立工團，且員工是自願加入公司工團的，故越兩廠皆有成立工團，利隆廠加入工團比率(覆蓋率)為 99.4% / 廣泰廠加入工團比率(覆蓋率)則為 99.2%，協定事項包含三節禮金或禮品發放、員工旅遊、禮金及相關慰問金等以及相關靜態或動態活動等，詳下表2024年執行狀況所述：

<利隆廠>共計開會 8次

NO	日期	內容
1	01/13	勞動狀況報告、 2024年春節照顧員工、工團人員活動計劃
2	02/22	勞動狀況報告、國際婦女節日活動計劃
3	07/04	慶祝95年越南工團成立日活動計劃
4	07/08	展開實施2024/74議定、調薪計劃
5	08/02	展開15/HD-LĐLĐ實施指南、組織工團會聚餐計劃
6	08/14	勞動狀況報告、中秋節日活動計劃
7	08/24	勞動狀況報告、員工旅遊活動計劃
8	12/27	勞動狀況報告、2025年春節照顧員工、工團人員活動計劃

<廣泰廠>共計開會 5次

NO	日期	內容
1	01/17	2023年工團財政、展開2024年活動計劃
2	02/25	現狀工團財政、03/08婦女節送禮事宜
3	04/15	節日調班事宜
4	07/05	現狀工團財政、中秋節送禮事宜
5	12/30	現狀工團財政、農曆新年送禮事宜、2025活動計劃討論

越南兩廠2024年共各召開1次勞資會議(越南法規要求每年至少1次)，上述勞資協議均各適用於100%員工。

【設置意見箱】：各廠區皆設有意見箱，讓員工隨時能將其寶貴意見投入讓員工有機會發表意見，管理部及工團則會有專人進行蒐集與處理。

台灣廠-育嬰留停申請率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	1	1	2	0.00%	育嬰留停申請率(%)=(A2/A1)*100
	實際申請育嬰留停人數(A2)	-	-	-		
2023	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	1	1	2	0.00%	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	-	-	-		
2024	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	-	2	2	50.00%	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	-	1	1		

台灣廠-育嬰留停復職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	預計育嬰留停復職人數(B1)	-	-	-	-	育嬰留停復職率(%)=(B2/B1)*100
	實際育嬰留停復職人數(B2)	-	-	-		
2023	預計育嬰留停復職人數(B1)	-	-	-	-	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	-	-	-		
2024	預計育嬰留停復職人數(B1)	-	1	1	0.00%	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	-	-	-		

台灣廠-育嬰留停留職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	-	-	-	-	育嬰留停留職率(%)=(C2/C1)*100
	育嬰留停復職人數(C2)	-	-	-		
2023	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	-	-	-	-	
	育嬰留停復職人數(C2)	-	-	-		
2024	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	-	-	-	-	
	育嬰留停復職人數(C2)	-	-	-		

越南政府無台灣所謂育嬰留停假別，僅有產假及陪產假項目別。
(越南男性陪產假視太太生產狀況約5~14天，女生產假約6個月，必要得視情況延長1週)

越利隆廠-育嬰留停申請率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	-	-	-	-	育嬰留停申請率(%)=(A2/A1)*100
	實際申請育嬰留停人數(A2)	-	-	-		
2023	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	-	-	-	-	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	-	-	-		
2024	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	-	-	-	-	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	-	-	-		

越利隆廠-育嬰留停復職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	預計育嬰留停復職人數(B1)	-	-	-	-	育嬰留停復職率(%)=(B2/B1)*100
	實際育嬰留停復職人數(B2)	-	-	-		
2023	預計育嬰留停復職人數(B1)	-	-	-	-	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	-	-	-		
2024	預計育嬰留停復職人數(B1)	-	-	-	-	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	-	-	-		

越利隆廠-育嬰留停留職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	-	-	-	-	育嬰留停留職率(%)=(C2/C1)*100
	育嬰留停復職人數(C2)	-	-	-		
2023	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	-	-	-	-	
	育嬰留停復職人數(C2)	-	-	-		
2024	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	-	-	-	-	
	育嬰留停復職人數(C2)	-	-	-		

越廣泰廠-育嬰留停申請率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	-	-	-	-	育嬰留停申請率(%)=(A2/A1)*100
	實際申請育嬰留停人數(A2)	-	-	-		
2023	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	-	-	-	-	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	-	-	-		
2024	還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	-	-	-	-	
	實際申請育嬰留停人數(A2)	-	-	-		

越廣泰廠-育嬰留停復職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	預計育嬰留停復職人數(B1)	-	-	-	-	育嬰留停復職率(%)=(B2/B1)*100
	實際育嬰留停復職人數(B2)	-	-	-		
2023	預計育嬰留停復職人數(B1)	-	-	-	-	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	-	-	-		
2024	預計育嬰留停復職人數(B1)	-	-	-	-	
	實際育嬰留停復職人數(B2)	-	-	-		

越廣泰廠-育嬰留停留職率						
年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2022	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	-	-	-	-	育嬰留停留職率(%)=(C2/C1)*100
	育嬰留停復職人數(C2)	-	-	-		
2023	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	-	-	-	-	
	育嬰留停復職人數(C2)	-	-	-		
2024	育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	-	-	-	-	
	育嬰留停復職人數(C2)	-	-	-		

4.3 教育訓練

健全的培育計畫廣隆光電規劃有健全且多元的學習機會，從新進人員教育訓練開始，持續辦理在職教育訓練與專業技術訓練等，每年均安排訓練計畫，滿足個人工作上能力的培養且不定期安排員工參加外部訓練及研討會，增進見識並與產業接軌。

新人引導訓練課程： 新人進入公司時，即進行安排新進人員訓練課程，協助其快速瞭解公司的整體運作；再針對其工作崗位之職能，規劃專業技能課程，以協助新人快速進入工作狀狀況。
專業人才養成課程： 為持續提升人才的專業技能，針對各職能部門的需求，設立專項培訓，如：生產管理、品質管理等系列課程。經由認知與能力驗收的考核給予資格的認定。
管理階層培訓課程： 針對公司內部主管，規劃一系列的管理課程，提升主管在溝通協調與領導統馭方面的能力。

直接人員訓練：

為使直接人員進入製造現場工作後，能持續培養產品製造的操作能力，廣隆光電邀請具有優秀專業技能的工程師或主管，擔任內部講師，並依不同的作業性質教導直接人員工作方法與技巧，並且舉辦各工作站的技能競賽，藉以引導同儕之間在工作技能上的教學相長。

除此之外，亦推動專門技術人員的訓練與檢定並推動「多能工」以提升代理人制定的完善並增進員工的專業技能。

間接人員訓練：

廣隆光電根據職位和工作性質，為間接人員設計了以實務工作為導向的課程規劃，透過內外部講師之模擬真實的工作情境和案例提供，讓學員能與講師做經驗交換及知識的傳承。受訓後亦通過測驗的方式來確認是否能將所學運用於工作上。

台灣廠

2024年度訓練時數	性別	人次數	訓練總時數(小時)	人均訓練時數(小時)(訓練總時數(小時)/人次數)
直接員工	男	13	176	13.50
	女	12	254	21.17
間接員工	男	34	1,084	31.88
	女	33	1,301	39.42
小計	男	47	1,259	26.79
	女	45	1,555	34.56
一般員工	男	24	590	24.57
	女	34	715	21.02
管理職	男	23	670	29.11
	女	11	840	76.38
小計	男	47	1,259	26.79
	女	45	1,555	34.56

越利隆廠

2024 年度訓練時數	直接人員	間接人員	合計	人均訓練時數(小時)
(A) 員工人數	2,961	487	3,448	18.12
(B) 總訓練時數	36,711	25,771	62,482	

越廣泰廠

2024年度訓練時數	性別	人次數	訓練總時數(小時)	人均訓練時數(小時)(訓練總時數(小時)/人次數)
直接員工	男	111	695	6.26
	女	158	172	1.09
間接員工	男	76	166	2.18
	女	45	108	2.40
小計	男	187	861	4.60
	女	203	280	1.38
一般員工	男	131	596	4.55
	女	183	215	1.17
管理職	男	56	265	4.73
	女	20	65	3.25
小計	男	187	861	4.60
	女	203	280	1.38

台灣廠												
年度	定期績效考核統計											
	2022 年考核人數：61 人				2023 年考核人數：60 人				2024 年考核人數：61 人			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
直接人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
間接人員	26	89.66%	31	96.88%	25	89.29%	31	96.88%	26	92.86%	32	96.97%
高階主管	3	10.34%	1	3.12%	3	10.71%	1	3.12%	2	7.14%	1	3.03%
小計	29	100%	32	100%	28	100%	32	100%	28	100%	33.0	100%

*台灣廠年終考核以幕僚人員為主，直接人員由於職等均為3以下，均由直接人員主管於每月進行例行日常考核為主

越利隆廠												
年度	定期績效考核統計											
	2022 年考核人數：3,190 人				2023 年考核人數：3,154 人				2024 年考核人數：3,448 人			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
直接人員	1,474	83.04%	1,258	88.90%	1,443	81.80%	1,225	88.13%	1,555	82.06%	1,375	88.54%
間接人員	274	15.44%	156	11.02%	291	16.50%	164	11.80%	310	16.36%	177	11.40%
高階主管	27	1.52%	1	0.08%	30	1.70%	1	0.07%	30	1.58%	1	0.06%
小計	1,775	100%	1,415	100%	1,764	100%	1,390	100%	1,895	100%	1,553	100%

越廣泰廠												
年度	定期績效考核統計											
	2022 年考核人數：385 人				2023 年考核人數：374 人				2024 年考核人數：390 人			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
直接人員	130	62.20%	135	76.70%	127	64.14%	133	75.57%	111	59.68%	158	77.45%
間接人員	77	36.84%	41	23.30%	69	34.85%	43	24.43%	73	39.25%	46	22.55%
高階主管	2	0.96%	-	-	2	1.01%	-	-	2	1.07%	-	-
小計	209	100%	176	100%	198.0	100%	176	100%	186	100%	204	100%

4.4 職業安全

對應主題： 「職場安全」	職場安全
主題對公司意義	1.遵循職業安全衛生法規，致力職安衛預防 2.降低運作過程危害，保障人身安全，提升職業安全衛生管理績效 3.提升全體員工職業安全衛生意識，確實做到傷害及疾病的預防 4.持續改善職業安全衛生 5.推動全員參與職安衛訓練，並提供承攬商，外包商及員工職安衛諮詢與溝通回饋管道
管理策略	依循ISO 45001 職安衛管理系統
政策/承諾	短期：無違反職業安全規範 中期：無任何工安事故發生 長期：確保每位員工身心健康安全發展
行動計畫與投注資源	健康檢查：依照勞動部規定定期提供員工健康檢查 宣導：透過勞資會議、年終會議宣達公司政策及理念 教育訓練：透過定期教育訓練，提升同仁對職業安全概念
遠景目標	短期(2025年)：降低工傷事故發生率10%，提升員工職安衛生意識和能力 中期(2027年)：建立完善的職安衛生管理體系，將工傷事故發生率降低25% 長期(2029年)：維持降低工商事故發生率，確保每位員工身心健康安全發展
2024年亮點績效	2024年未發生安全衛生相關之違反法規事件，亦無因工作者之健康與安全而產生罰款或因司法程序致生財物損失
責任單位	管理部
申訴機制	職安衛專責管理單位

員工一直以來是廣隆光電最為重視的財產與資本。為此，公司每月設定登山健行及相關健康促進活動，使員工在忙碌的工作外也能夠兼顧心靈的休憩，除了依照員工健康檢查的頻度外，並參照健康檢查報告異常作為改善促進的依據實施追蹤與防制的輔導。

在硬體上除有簡易換藥設備外另外設有血壓計、體溫計、血糖計、體重/脂計、身高尺、腰圍尺…等供員工量測，方便隨時監控血壓、血糖、身高/體重、腰圍…等。

台灣廠區健康檢查管理部分，包含員工健康檢查、特殊作業健康檢查辦理，並將檢查報告建檔、異常追蹤及傳染病防治；心理衛生管理部分，規劃南投生命線之心理諮詢機制；健康促進活動部分，則與健檢醫院、區域醫院結合公司臨場服務等內外資源進行相關健康保健知識的傳達與講座課程，年度持續每月進行公司全體員工的健行與登山活動，並推廣該活動至員工眷屬，除強健體魄休憩心靈外，亦促進家庭和樂為社區做健康觀念紮根。越南廠區配有護士(正式員工)及醫務室並計劃聘請特約醫師巡視廠區工作環境，在職場的安全衛生管理上增加了職業專科醫師的專業知識，也讓同仁可以針對健康問題做健康諮詢及衛教，協助環境安全衛生管理並提升職業病的預防與防治。除此之外，平時也會定期將健康文宣、健康訊息Email等公司內部資源，點線面擴大延伸至每位同仁，將健康教育宣導及個人健康技能訓練提升，並加強營養知能教育、運動知能、健康心理知能，進而潛移默化增強健康知識，在身心靈各部份做到完善照顧。

台灣廠區：

每月全體員工登山健行活動 -

員工家庭日活動 -

公司內部親子活動(家庭教育中心) -

公司內部健康講座課程(前台中榮總 夏珊 護理長) -

公司內部社會參與講座課程(草屯鎮敦和里-洪佩琦 里長) -

身體健康檢查 -

越南廠區：
廠內球類競賽活動 -

醫護站 -

身體健康檢查 -

4.5 緊急應變措施

➢ **災害防救訓練、演練及教育宣導**

事故的發生常造成人員之傷亡、附近居民之健康危害及財產之損失，為避免事故之再次發生，需記取慘痛代價所換取的經驗。廣隆光電為預防特定化學物質之漏洩引起之危害，對置有該等設備之作業場所有關人員，應定期或隨時舉辦避難訓練，以維勞工及大眾之安全與健康。每年檢討緊急應變計劃，以切合實際。

台灣廠 -

綜合訓練：

滅火訓練：

避難引導訓練：

越南廠 -

滅火訓練1：

滅火訓練2：

避難引導訓練：

- **人員訓練：**
  - ✓ 透過工廠年訓練計畫按年實施達成，涵蓋各種環保工安法規、安全工作程序等。
  - ✓ 有關全廠之人員訓練計畫如緊急處置狀況、新添購設備器材之操作維護訓練等。有關人員之訓練設置，無預警測試每年至少二次，整體演習每年至少一次。
- 廣隆光電每年均配合主管機關辦理各等級之災害防救訓練及演練，依照使用之毒化物種類不同而組成之毒災區域聯防組織；
  - ✓ 因應毒化物種類及應變處理方式不同，各組織每年與環保局與中區毒災應變中心之應變隊辦理小組組訓。
  - ✓ 參與全國毒災聯防組織每年定期毒災演練，來提高相關公共事業災害防救訓練。

當發生職業災害個案時，除進行原因分析，研擬與執行改善方案，重新檢視危害辨識及重評風險等級。除將事故調查報告會知各單位，另權責單位在月會中宣導，避免類似再發防止。

透過主動式(虛驚事故、安全衛生類提案)及被動式(事故經驗、主管機關懲處、稽核結果) 兩種指標，並納入5S巡查，提高稽查強度，發現潛在不安全狀況，列案與執行改善。每年年底訂立「職業安全衛生暨環保作業管理計畫」，為零重大職災。

依職業災害統計分析資料，係依勞動部所公佈重要職業災害統計指標，選擇失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate，F.R.工作場所每100萬工時平均失能傷害件數)、失能傷害嚴重率(Disabling Severity Rate，S.R.工作場所每 100萬工時平均損失工作日數)，統計依據(不包括上下班交通事故)

(註1：缺勤率=(總缺勤天數/總工作天數)X100%; 缺勤天數：指員工因失去勞動能力而脫離崗位。缺勤率僅計算工傷同仁。)

(註2：職業傷害排除上下班交通事故)

台灣廠-傷害率及職業病統計(2022 年)											
性別	日數/工時	缺勤時數				員工出勤總工時(B)	失能傷害人次數(C)	傷害率%(IR)	職業病總數(D)	職業病率%(ODR)	損工率%(LDR)
		工傷(E)	事假	病假	小計(A)						
男生	日數	1	-	-	1	9,422	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	8	16	72	96	75,376					
女生	日數	-	-	-	-	10,131	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	127	264	391	81,048					

台灣廠-傷害率及職業病統計(2023 年)											
性別	日數/工時	缺勤時數				員工出勤總工時(B)	失能傷害人次數(C)	傷害率%(IR)	職業病總數(D)	職業病率%(ODR)	損工率%(LDR)
		工傷(E)	事假	病假	小計(A)						
男生	日數	-	-	-	-	9,823	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	2,196	-	2,196	78,584					
女生	日數	-	-	-	-	10,882	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	1,016	1,947	770	3,733	87,056					

台灣廠-傷害率及職業病統計(2024 年)											
性別	日數/工時	缺勤時數				員工出勤總工時(B)	失能傷害人次數(C)	傷害率%(IR)	職業病總數(D)	職業病率%(ODR)	損工率%(LDR)
		工傷(E)	事假	病假	小計(A)						
男生	日數	-	-	-	-	11,261	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	16	56	124	196	90,089					
女生	日數	-	-	-	-	10,035	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	16	135	202	353	80,286					

越利隆廠-傷害率及職業病統計(2022 年)											
性別	日數/工時	缺勤時數				員工出勤總工時(B)	失能傷害人次數(C)	傷害率%(IR)	職業病總數(D)	職業病率%(ODR)	損工率%(LDR)
		工傷(E)	事假	病假	小計(A)						
男生	日數	-	13,004	867	13,872	577,187	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	104,035	6,939	110,973	4,617,496					
女生	日數	-	11,149	725	11,874	462,637	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	89,191	5,803	94,994	3,701,096					

越利隆廠-傷害率及職業病統計(2023 年)											
性別	日數/工時	缺勤時數				員工出勤總工時(B)	失能傷害人次數(C)	傷害率%(IR)	職業病總數(D)	職業病率%(ODR)	損工率%(LDR)
		工傷(E)	事假	病假	小計(A)						
男生	日數	-	10,270	724	10,994	546,282	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	82,494	5,790	88,284	4,370,256					
女生	日數	-	8,821	834	9,655	435,018	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	70,570	6,674	77,243	3,480,144					

越利隆廠-傷害率及職業病統計(2024 年)											
性別	日數/工時	缺勤時數				員工出勤總工時(B)	失能傷害人次數(C)	傷害率%(IR)	職業病總數(D)	職業病率%(ODR)	損工率%(LDR)
		工傷(E)	事假	病假	小計(A)						
男生	日數	-	12,156	1,183	13,339	597,823	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	97,248	9,465	106,713	4,782,584					
女生	日數	-	9,617	994	10,611	477,799	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	76,935	7,951	84,886	3,822,392					

越廣泰廠-傷害率及職業病統計(2022 年)											
性別	日數/工時	缺勤時數				員工出勤總工時(B)	失能傷害人次數(C)	傷害率%(IR)	職業病總數(D)	職業病率%(ODR)	損工率%(LDR)
		工傷(E)	事假	病假	小計(A)						
男生	日數	-	-	-	-	-	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	-	-	-	-					
女生	日數	-	-	-	-	-	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	-	-	-	-					

越廣泰廠-傷害率及職業病統計(2023 年)											
性別	日數/工時	缺勤時數				員工出勤總工時(B)	失能傷害人次數(C)	傷害率%(IR)	職業病總數(D)	職業病率%(ODR)	損工率%(LDR)
		工傷(E)	事假	病假	小計(A)						
男生	日數	-	1,262	147	1,409	52,720	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	10,099	1,177	11,276	533,484					
女生	日數	-	1,224	183	1,407	48,473	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	9,788	1,460	11,248	489,344					

越廣泰廠-傷害率及職業病統計(2024 年)											
性別	日數/工時	缺勤時數				員工出勤總工時(B)	失能傷害人次數(C)	傷害率%(IR)	職業病總數(D)	職業病率%(ODR)	損工率%(LDR)
		工傷(E)	事假	病假	小計(A)						
男生	日數	169	1,140	109	1,418	56,821	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	1,349	9117	874	2,223	616,528					
女生	日數	-	473	154	627	55,861	-	0.000%	-	0.000%	0.000%
	工時	-	3,782	1,234	5,016	597,987					

台灣廠區-出缺勤統計									
年度	職災(工傷)件數	損失時數	病假時數		員工出勤總時數		缺勤率(%)		備註
			男	女	男	女	男	女	
2022	1	8	72	264	75,376	81,048	0.10%	0.33%	缺勤率：(病假時數/員工出勤總時)*100
2023	1	1,016	-	770	78,584	87,056	0.00%	0.88%	
2024	2	32	124	202	90,089	80,286	0.14%	0.25%	

備註：缺勤率僅以正式員工統計。

越利隆廠區-出缺勤統計									
年度	職災(工傷)件數	損失時數	病假時數		員工出勤總時數		缺勤率(%)		備註
			男	女	男	女	男	女	
2022	-	12,771	6,939	5,803	4,617,496	3,701,096	0.15%	0.16%	缺勤率：(病假時數/員工出勤總時)*100
2023	-	12,727	5,790	6,674	4,370,256	3,480,144	0.13%	0.19%	
2024	-	17,465	9,465	7,951	4,782,584	3,822,392	0.20%	0.21%	

備註：缺勤率僅以正式員工統計。

越廣泰廠區-出缺勤統計									
年度	職災(工傷)件數	損失時數	病假時數		員工出勤總時數		缺勤率(%)		備註
			男	女	男	女	男	女	
2022	2	3,591	706	2,793	583,002	536,946	0.12%	0.52%	缺勤率：(病假時數/員工出勤總時)*100
2023	-	2,654	1,177	1,460	533,484	489,344	0.22%	0.30%	
2024	4	2,114	874	1,234	616,528	597,987	0.14%	0.21%	

備註：缺勤率僅以正式員工統計。

4.6 職業安全衛生成果

台灣廠：

1.職安委員會運作情形= 2024年公司負責人變更

2.2024年外稽缺失改善率100%

3.2024年重大職災事件=無

4.2024年1月8日通過ISO 45001追蹤審查認證

5.2024員工職業安全衛生管理=請參閱附件

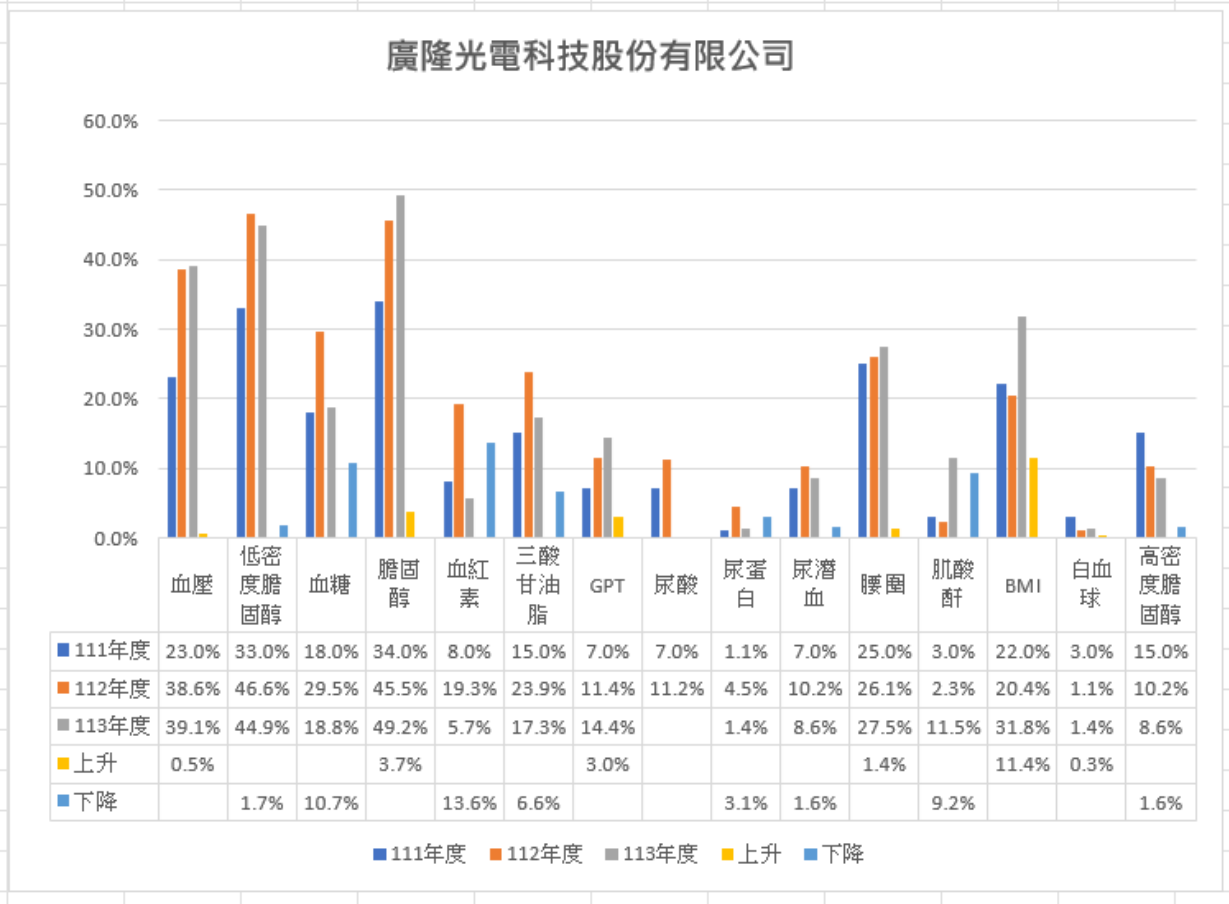
6.2024員工職安衛教育訓練=7人次/55小時(外訓)

員工職業安全衛生管理

為能守護員工健康與安全，廣隆光電致力於提供無危害工作場所。我們依據勞工健康保護規則設置年度勞工健康服務計畫，特約職德職業健康顧問公司執行職場健康促進事宜，2024年度職業醫學醫師執行臨場服務4場次共服務16人次、勞工健康護理師執行臨場服務21場次共服務63人次、職能治療師執行臨場服務3場次共服務9人次，持續執行職場安全衛生計畫(人因危害預防、母性健康保護、執行職務遭受不法侵害預防、異常工作促發疾病預防)，提供員工完善身心健康保護措施。

一、員工健康檢查分級管理：

廣隆依照職業安全衛生法進行勞工健康醫護人員服務，實施員工健康檢查分級管理，統計2024年在職員工健檢異常比例，異常項目排行前三大為：膽固醇(49.2%)、血壓(39.1%)及BMI(31.8%)。依據健康檢查分級管理標準，參照員工健康檢查報告結果進行健康管理分級，辦理個人健康諮詢，團體健康講座等，並對健康次級異常之員工提供衛教宣導單張方式，提供疾病預防衛教。



	血壓	低密度膽固醇	血糖	膽固醇	血紅素	三酸甘油脂	GPT	尿酸	尿蛋白	尿潛血	腰圍	肌酸酐	BMI	白血球	高密度膽固醇
111年度	23.0%	33.0%	18.0%	34.0%	8.0%	15.0%	7.0%	7.0%	1.1%	7.0%	25.0%	3.0%	22.0%	3.0%	15.0%
112年度	38.6%	46.6%	29.5%	45.5%	19.3%	23.9%	11.4%	11.2%	4.5%	10.2%	26.1%	2.3%	20.4%	1.1%	10.2%
113年度	39.1%	44.9%	18.8%	49.2%	5.7%	17.3%	14.4%		1.4%	8.6%	27.5%	11.5%	31.8%	1.4%	8.6%
上升	0.5%			3.7%			3.0%				1.4%		11.4%	0.3%	
下降		1.7%	10.7%		13.6%	6.6%			3.1%	1.6%		9.2%			1.6%

111年度 112年度 113年度 上升 下降

1. 提供減重衛教宣導單張

2. 提供更年期衛教宣導單張

3. 提供熱危害預防與紓壓衛教宣導單張

4. 提供超慢跑衛教宣導單張

二、母性健康保護計畫：

參照母性健康保護計畫，實施母性保護作業場所危害評估，由職業安全衛生人員陪同勞工健康服務醫護人員定期至現場訪視，進行作業場所危害評估與風險分級。

作業類別	部門		化學性危害接觸	物理性危害接觸	生物性危害接觸	人因肌肉骨骼危害	工作壓力/職場暴力
辦公室作業	管理部	海外事業部	無	無	無	無	無
	採購課	資訊部					
	生管部	業務部					
	財會部						
現場作業	H組		第三級管理	第一級管理	第一級管理	第一級管理	第一級管理
	J1		第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理
	J2		第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理
	包裝區		第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理
	品保課		第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理
	1F加酸區		第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理	第二級管理

註: 勞工健康風險等級：

(1)第一級：從事母性保護辦法第3條或第5條第2項之工作或其他情形，經醫師評估無害母體、胎兒或嬰兒健康。

(2)第二級：從事母性保護辦法第3條或第5條第2項之工作或其他情形，經醫師評估可能影響母體、胎兒或嬰兒健康。

(3)第三級：從事母性保護辦法第3條或第5條第2項之工作或其他情形，經醫師評估有危害母體、胎兒或嬰兒健康。

三、人因危害預防計畫：

1.2024年進行人因危害預防調查，經由年度健檢時，發放肌肉骨骼症狀調查問卷，由勞工健康服務護理師進行問卷分析統計，篩選疑似有危害(評分達3分以上者)，由勞工健康服務醫護人員或職能治療師進行個人健康訪談，提供相關衛教指導，統計共有4名評分為3分以上，完成個人健康訪談者共4名。

最高分	0分	1分	2分	3分	4分	5分
初評人數	28	2	3	3	1	0

職能治療師依據同仁問卷調查結果，給予個人化衛教指導			

2.由勞工健康服務醫護人員偕同職能治療師與職業安全衛生人員至現場訪視，以了解廠內潛在人因危害問題。

由職業安全衛生人員介紹現場各單位工作特性		

四、異常工作促發疾病預防計畫：

2024年進行異常工作促發疾病預防調查，經由年度健檢時，發放過勞量表調查問卷，由勞工健康服務護理師進行問卷合併年度健康檢查報告結果進行分析統計，篩選中高度風險者，由勞工健康服務醫護人員進行個人健康訪談，提供了解其負

荷導因，及提供相關衛教指導，並接續2023年建議面談共1名，統計共有2名建議面談，該年度完成個別面談共2人(完成率100%)。

異常工作負荷促發疾病預防							
年度	0-1 分	2 分	3-4 分	合計人數(C)	管理人數(A+B)	完成諮詢人數(F)	完成率(F/(管理人數))
	不需諮詢	建議面談(A)	需要面談(B)				
2023	0	1	0	1	1	1	100%
2024	37	1	0	38	1	1	100%

五、執行職務遭受不法侵害預防計畫：

參照不法侵害預防計畫推動，由各單位主管進行相關問卷調查，評估結果未發現高風險單位。

自主檢核表-主管層級

部門	職場不法侵害行為自主檢核表-主管層級
廠務部	113.1.30完成
品研部	113.1.30完成
外銷業務部	113.1.30完成
內銷業務部	113.1.30完成
財務部	113.1.30完成
資料部	113.1.30完成
管理部	113.1.30完成
總經理室	113.1.29完成

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估調查結果

部門	職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表調查結果	潛在風險		風險等級
		外部不法侵害(Y/N)	內部不法侵害(Y/N)	
外銷業務部	113.1.31完成，潛在不法侵害風險:1.語言不法侵害2.性騷擾3.肢體不法侵害	Y	N	低度風險
廠務部	113.1.31完成	Y	N	低度風險
品研部	113.1.31完成	N	N	N
內銷業務部	113.1.31完成，潛在不法侵害風險:1.語言不法侵害2.肢體不法侵害	N	N	N
財務部	113.1.31完成	N	N	N
資料部	113.1.31完成	N	N	N
管理部	113.1.31完成	N	N	N
總經理室	113.1.31完成	N	N	N

六、團體健康衛教宣導活動：

2024年度共辦理2場衛教宣導講座，由勞工健康服務醫護人員與職業安全衛生人員共同討論，規劃飲食衛教、緊急救護等主題，進行團體健康衛教宣導。

第一季辦理飲食衛教

飲食衛教課程

為使同仁能更提升健康飲食知能，故於第一季依此主題，辦理健康飲食力團體衛教講座1場次。

舉辦日期　113/3/20

應到人數:22人，實際參加人數: 22人，團體健康衛教講座活動參與率100%

第二季辦理 CPR 急救教育訓練

CPR急救訓練課程

為使同仁能更增進自救救人的基本急救知能，故於第二季度依此主題，辦理急救教育訓練團體衛教講座1場次。

舉辦日期　113/6/19

應到人數:22人，實際參加人數: 22人，團體健康衛教講座活動參與率100%

第三季辦理人因危害預防講座

人因危害預防課程

為使同仁預防肌肉骨骼症狀發生，了解危害導因，並提供相關運動執行知能，故於第三季度依此主題，辦理人因危害預防團體衛教講座1場次。

舉辦日期　　113/8/15

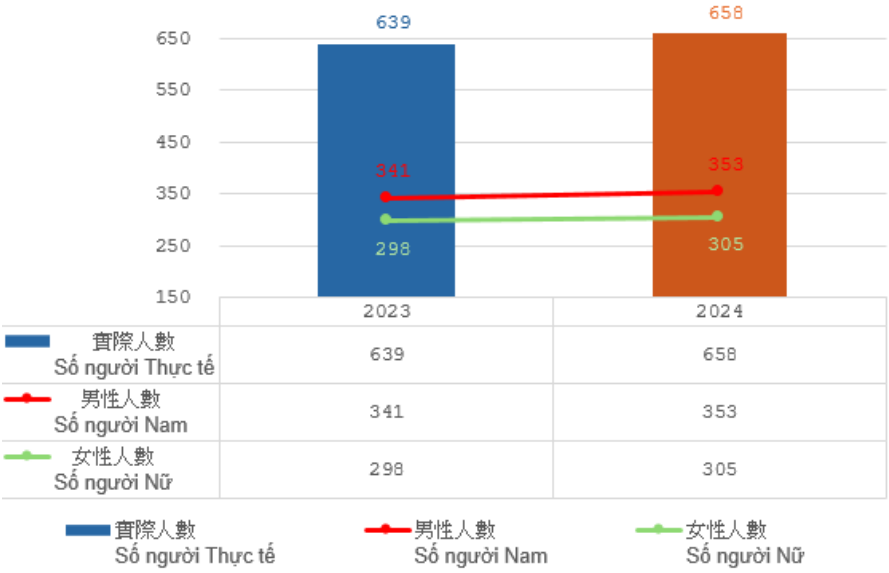
應到人數:15人，實際參加人數: 15人，團體健康衛教講座活動參與率100%

越南廠：

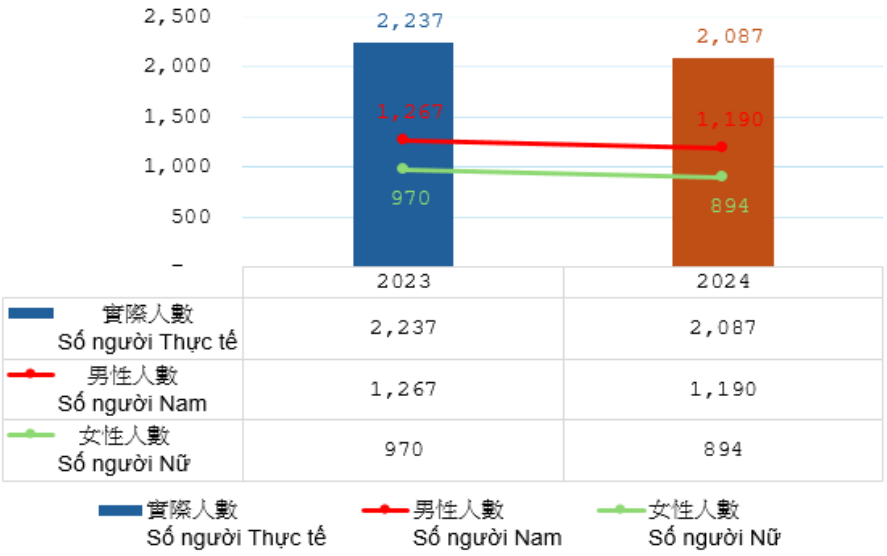
* 參與體檢人數

NO	年度	廠別	預計人數	實際人數	比率	男性人數	男性比率	女性人數	女性比率
1	2023	DH	2,403	2,237	93.09%	1,267	56.64%	970	43.36%
2	2024	DH	2,346	2,087	88.96%	1,190	57.02%	894	42.84%
3	2023	BL	698	639	91.55%	341	53.36%	298	46.64%
4	2024	BL	741	658	88.80%	353	53.65%	305	46.35%

濱瀝廠實際體檢人數比較圖

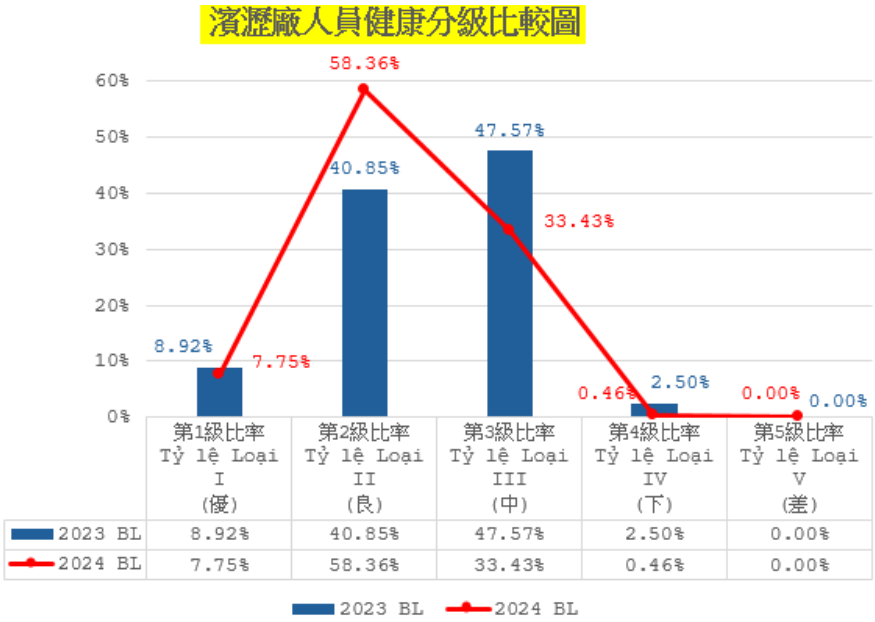


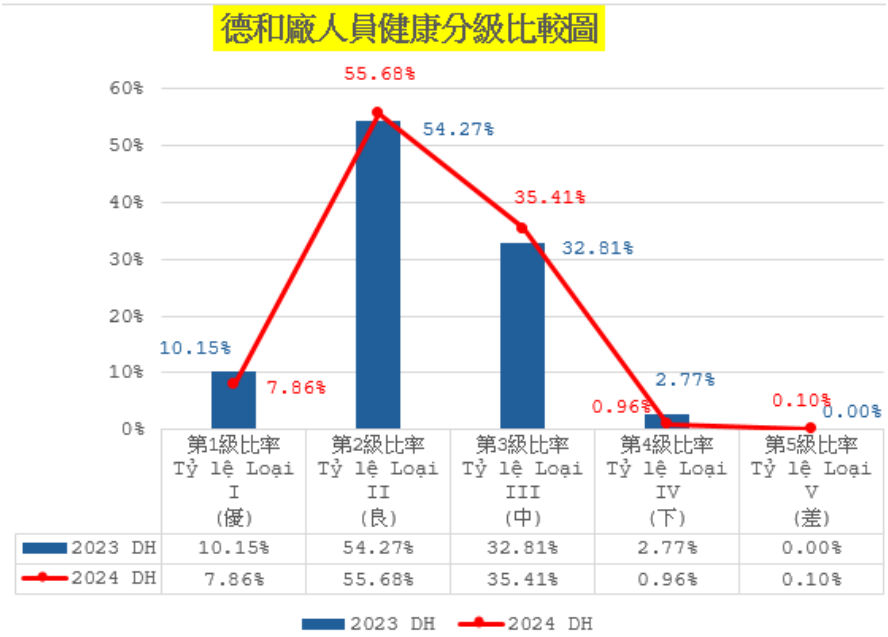
德和廠實際體檢人數比較圖



*人員健康分級

NO	年度	廠別	第一級人數(優)	第一級比率(優)	第二級人數(良)	第二級比率(良)	第三級人數(中)	第三級比率(中)	第四級人數(下)	第四級比率(下)	第五級人數(差)	第五級比率(差)
1	2023	DH	227	10.15%	1,214	54.27%	734	32.81%	62	2.77%	-	0.00%
2	2024	DH	164	7.86%	1,162	55.68%	739	35.41%	20	0.96%	2	0.10%
3	2023	BL	57	8.92%	261	40.85%	304	47.57%	16	2.50%	-	0.00%
4	2024	BL	51	7.75%	384	58.36%	220	33.43%	3	0.46%	-	0.00%

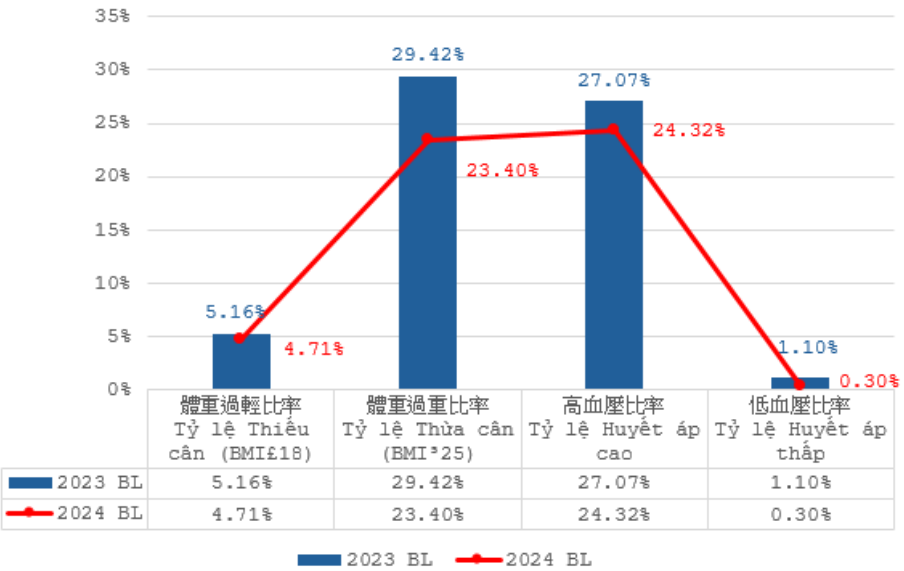




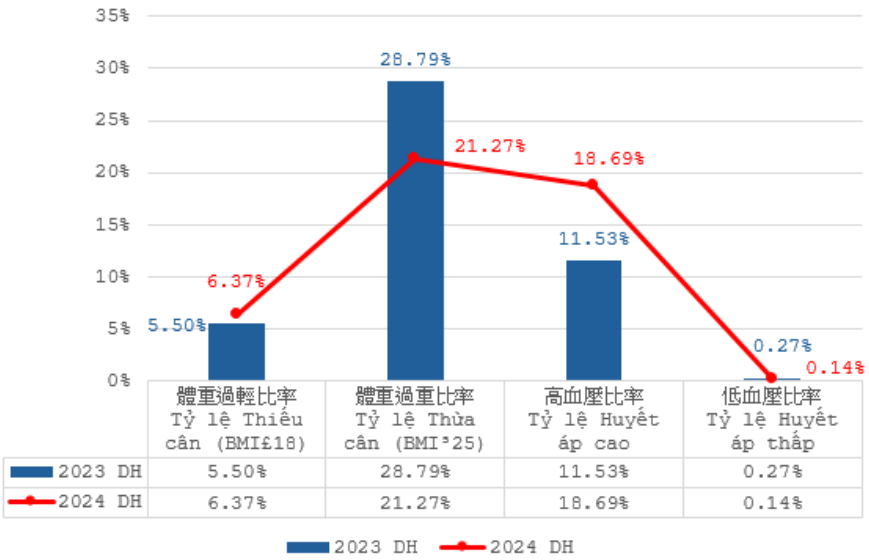
*人員健康分級

NO	年度	廠別	體重過輕人數	體重過輕比率	體重過重人數	體重過重比率	高血壓人數	高血壓比率	低血壓人數	低血壓比率
1	2023	DH	123	5.50%	644	28.79%	258	11.53%	6	0.27%
2	2024	DH	133	6.37%	444	21.27%	390	18.69%	3	0.14%
3	2023	BL	33	5.16%	188	29.42%	173	27.07%	7	1.10%
4	2024	BL	31	4.71%	154	23.40%	160	24.32%	2	0.30%

濱瀝廠體格檢查及臨床病理比較圖



德和廠體格檢查及臨床病理比較圖



5 社會回饋

對應主題： 「社會參與」	社會參與
主題對公司意義	廣隆光電以永續經營為根本，創造利潤、造福員工為己任，在縣內工業區設立公司，創造就業機會
管理策略	廣隆以實際的參與及回饋社會的心，積極推動產學合作與資源交流及實務連結，提供產業概況與製造技術、研究發展、企業實習等指導及資源和實體贊助
政策/承諾	透過產業與學界間相互交流學習，提供學生及學術研究單位進入職場前對產業概況、市場需求及製程技術等相關產業知識之瞭解，以培養學生對產業實務之瞭解；消弭學用落差
行動計畫與 投注資源	定期提供學生及學術研究單位進入職場前對產業概況、市場需求及製程技術等相關產業知識瞭解，培養學生對產業實務之瞭解；消弭學用落差
遠景目標	短期(2025年)：強化在地職場連結，建立產學合作初步架構平台 中期(2027年)：擴大產學研平台，打造學用接軌場域及基地 長期(2029年):成為地方政府與大專院校人才發展政策的共同推動夥伴
2024年亮點績效	越南利隆廠產學及建教合作
責任單位	總經理室、管理部
申訴機制	-

5.1 廣隆光電與社區

廣隆光電以永續經營為根本，創造利潤、造福員工為己任，在縣內工業區設立公司，創造就業機會。帶領公司，成為第一家，且是台灣目前唯一上市的鉛酸蓄電池公司，讓員工都以能成為公司股東為榮。

廣隆光電熱心參與公眾團體如：國際獅子會、南投縣警友會、生命線協會、台灣電池協會、台灣精品品牌協會、台灣區電機電子工業同業公會、中歐東歐暨獨立國協經貿協會、海峽兩岸經貿文化交流協會、中小企業榮譽指導員協進會、台中磐石會、中菁會、薪傳會、南投縣跨業經營交流會、南投縣進出口商業同業公會、中彰投區勞動力發展策略聯盟等，熱心公益，服務人群。積極參與「南投縣工業會」、「南投縣企業經理人協會」、「南投縣南崗廠商協進會」、VCCI 越南工業_商務機構協會、越南隆安省台商會等會務活動，增進廠區間之良性互動。

財團法人台灣閱讀文化基金會
Taiwan Reading and Culture Foundation

感謝狀

感謝

財團法人廣隆文化基金會

熱心贊助「南投縣政府與民間合作贈書計畫」，培養學生閱讀興趣，達到智慧循環，愛與分享之效，嘉惠學子良多，對於閱讀推廣，具有深遠影響，特致謝忱，以茲感謝。

董事長 廖祿立

中華民國113年9月

台灣閱讀文化基金會致財團法人廣隆文化基金會熱心贊助愛的書庫

國軍退除役官兵輔導委員會
南投縣榮民服務處

感謝狀

茲感謝「廣隆光電科技股份有限公司」熱心公益，捐贈善款關懷嘉惠榮民榮眷，造福鄉梓，足堪典範，特贈此狀，謹申謝忱。

處長 王怡文

中華民國113年1月5日

捐贈南投縣榮民服務處關懷榮民榮眷善款

南崗廠協會

感謝狀

茲感謝 廣隆光電科技(股)公司
鼎力協助本會參加一一三年全國
產業園區「為地球減碳快樂跑暨
市集園遊會」之活動。
特頒此狀 此表謝忱

南投縣南崗工業區廠商協進會
理事長 粘清泉
中華民國一一三年十二月二十日

南崗廠協會協助地球減碳園遊會活動

台灣廠區：

長期贊助南投縣內活動及草屯鎮內道路綠美化主動關懷弱勢團體，運用企業、員工與社區共同合作力量，一同深耕在地，打造更優質的社區環境。社區參與、社會貢獻、社會服務、社會公益與其他社會責任活動方面，持續投入資源，熱心參與社會弱勢、藝文團體之公益活動及地區相關活動，以實際行動參與社會公益，發揮回饋社會的精神。

支持南投榮民服務處榮民榮眷基金會勸募計畫

公司與南投縣政府及慈濟 - 每周一日素活動

贊助南投市新豐國小棒球隊出國經費

捐贈南投縣政府消防局-可攜帶式心臟電擊器及生理監視器

贊助 2024 年全國身心障礙國民運動會活動

越南廠區：

協助地方基層建設：修築水溝、拓寬道路、安裝電燈照明設備，推動社區環保綠化工作。濟弱扶傾關懷弱勢：配合當地政府需求興建“情義屋“提供貧困人家居住，購買白米每月赴村落濟助窮苦村民。

對於貧困員工遭逢困難，施予急難救助募款等。慰問公安消防單位：慰其平時值勤辛勞，捐助辦公設備、文具用品、車輛維護，舉辦餐會、虛寒問暖關心其健康狀況等。獎助興學提供就業：每月提供地方小學獎助學金，中等學校頒發學期獎學金，提供就業員額，安排至公司受訓儲備幹部。對於失業、待業、有工作能力人員提供就業機會，依其專長分配工作，使其生活無虞，帶動地方繁榮。

越南急難救助

越南急難救助

頒發學童獎助學金

廣隆以實際的參與及回饋社會的心，積極推動產學合作與資源交流及實務連結，提供產業概況與製造技術、研究發展、企業實習等指導及資源和實體贊助，透過產業與學界間相互交流學習，提供學生及學術研究單位進入職場前對產業概況、市場需求及製程技術等相關產業知識之瞭解，以培養學生對產業實務之瞭解；消弭學用落差。

越利隆廠 2024 年產學/實習合作明細：

NO	項目	學校	人數	性別	合約期限
1	產學合作	胡志明國家大學-百科大學-材料技術科	-	-	2024/05/30~2027/05/30
		胡志明市雄王大學	-	-	2024/04/20~2029/04/20
2	實習合作	胡志明市百科大學(科系：工藝物料)	5	3 男/2 女	2024/06/03~2024/07/28
		胡志明市環安財源大學(科系：環安技術)	2	2 女	2024/12/31~2025/02/28
		胡志明市技術師範大學(科系：信息技術)	1	1 男	2024/06/10~2024/08/20
		胡志明市雄王大學(科系：工商管理)	39	16 男/23 女	2024/07/04~2024/07/11
		胡志明市雄王大學(科系：電商行業)	22	10 男/12 女	2024/06/13~2024/06/27

越南熊王大學至越南德和廠參觀見習活動

越南百科大學至越南德和廠參觀見習活動

2022 年~2024 年台灣廠區捐贈統計

項次	年度	受贈對象	內容/事由	金額(NTD)
1	2022	社團法人中華民國軍人之友社、南投縣警察之友會、南投縣南崗工業區廠商協進會、南投縣僑建國民小學、南投縣榮民服務處、南投縣草屯鎮公所、南投縣立南投國民中學、南投縣新豐國民小學、財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會南投分事務所、南投縣進出口商業同業公會、社團法人南投縣生命線協會、南投縣義勇消防總隊	· 勞軍捐款 · 董事長警友會顧問職務贊助捐款 · 陳志雄 理事職務贊助捐款 · 學生急難救助捐款 · 贊助榮民遺孤捐款 · 道路綠美化及寵物公園捐款 · 一般贊助捐款 · 董事長義消總隊顧問職務贊助捐款	625,200
2	2023	社團法人中華民國軍人之友社、南投縣草屯鎮敦和社區發展協會、南投縣警察之友會、南投縣草屯鎮北投社區發展協會、財團法人榮民榮眷基金會、南投縣僑建國民小學、南投縣南投市永豐社區發展協會、南投縣榮民服務處、南投縣草屯鎮公所、南投縣立南投國民中學、南投縣新豐國民小學、財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會南投分事務所、南投縣進出口商業同業公會、社團法人南投縣生命線協會、社團法人南投縣聾人協會、南投縣草屯鎮金鈴園社區發展協會、台中市中一扶輪社、南投縣義勇消防總隊防火宣導大隊、南投縣草屯鎮碧峰社區發展協會、南投縣草屯鎮復興社區發展協會、南投縣義勇消防總隊	· 勞軍捐款 · 贊助社區發展捐款 · 董事長警友會顧問職務贊助捐款 · 贊助榮眷捐款 · 學生急難救助捐款 · 贊助社區發展捐款 · 贊助榮民遺孤捐款 · 道路綠美化贊助捐款 · 一般贊助捐款 · 李耀銘 省代表職務贊助捐款 · 一般活動贊助捐款 · 董事長義消總隊顧問職務贊助捐款	716,000
3	2024	社團法人中華民國軍人之友社、南投縣警察之友會、南投縣僑建國民小學、南投縣政府衛生局、海峽兩岸經貿文化交流協會、南投縣草屯鎮公所、南投縣立南投國民中學、南投縣新豐國民小學、南投縣醫師公會、財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會南投分事務所、社團法人南投縣生命線協會、南投縣義勇消防總隊、南投縣南崗工業區廠商協進會南投縣榮民服務處、南投縣進出口商業同業公會、南投縣草屯鎮敦和社區發展協會、	· 勞軍捐款 · 董事長警友會顧問職務贊助捐款 · 學生急難救助捐款 · 捐贈防疫物資 · 一般贊助捐款 · 道路綠美化贊助捐款 · 防疫贊助捐款 · 董事長義消總隊顧問職務贊助捐款 · 陳志雄 理事職務贊助捐款	2,833,200

項次	年度	受贈對象	內容/事由	金額(NTD)
		南投縣草屯鎮碧峰社區發展協會、南投縣草屯鎮復興社區發展協會、南投市三玄宮管理委員會、南投縣草屯鎮北投社區發展協會、財團法人榮民榮眷基金會、南投縣南投市永豐社區發展協會、社團法人南投縣聾人協會、南投縣草屯鎮金鈴園社區發展協會、台中市中一扶輪社、南投縣義勇消防總隊防火宣導大隊	· 學生急難救助捐款+棒球隊出國比賽贊助捐款 · 贊助榮民遺孤捐款 · 道路綠美化及寵物公園捐款 · 贊助社區發展捐款 · 贊助榮眷捐款 · 李耀銘 省代表職務贊助捐款 · 一般活動贊助捐款 · 榮譽總裁義消總隊顧問職務贊助捐款 · 榮譽總裁警友會顧問職務贊助捐款 · 學生急難救助捐款+運動會贊助捐款 · 北極玄天上帝聯合慶典贊助捐款	

2022 年~2024 年越南廠區捐贈統計

項次	年度	受贈對象	內容/事由	金額(VND)
1	2022	隆安省 Tỉnh Long An	損贈政府機構、團體 Ủng hộ ban ngành， đoàn thể	139,880,000
2		隆安省 Tỉnh Long An	損贈教育活動 Hỗ trợ cho hoạt động giáo dục	91,206,000
3		隆安省 Tỉnh Long An	損贈家庭貧困的人民 Hỗ trợ cho người dân có hoàn cảnh khó khăn	51,713,600
合計(VND)				282,799,600
NTD/VND-2022 年平均匯率 791，換算 NTD 合計(NTD)				357,522

項次	年度	受贈對象	內容/事由	金額(VND)
4	2023	隆安省 Tỉnh Long An	損贈政府機構、團體 Ủng hộ ban ngành， đoàn thể	96,000,000
5		隆安省 Tỉnh Long An	損贈教育活動 Hỗ trợ cho hoạt động giáo dục	142,000,000
6		隆安省 Tỉnh Long An	損贈家庭貧困的人民 Hỗ trợ cho người dân có hoàn cảnh khó khăn	11,144,880
合計(VND)				249,144,880
NTD/VND-2023 年平均匯率 765，換算 NTD 合計(NTD)				325,680
項次	年度	受贈對象	內容/事由	金額(VND)
7	2024	隆安省 Tỉnh Long An	損贈政府機構、團體 Ủng hộ ban ngành， đoàn thể	134,000,000
8		隆安省 Tỉnh Long An	損贈教育活動 Hỗ trợ cho hoạt động giáo dục	150,000,000
9		隆安省 Tỉnh Long An	損贈家庭貧困的人民 Hỗ trợ cho người dân có hoàn cảnh khó khăn	48,369,168
合計(VND)				332,369,168
NTD/VND-2024 年平均匯率 784，換算 NTD 合計(NTD)				423,940

5.2 財團法人廣隆文化基金會

財團法人廣隆文化基金會
法人代表： 李耀銘，設立登記日期 2013-10-23
董監事 董事長-李耀銘，董事-李瑞勳、李轂摩、程錫牙、梁志忠、蔡長壽、王育群、游守中、江燕鴻
目的：以為促進地方文化發展為宗旨。

本公司與財團法人廣隆文化基金會長期致力於社會公益事業，秉持「回饋社會、造福人群」的理念，積極投入南投地區的敬軍、警消慰勞、教育、文化與醫療安全等領域的發展。

運作執行情形：

(一)長期贊助「台灣閱讀文化基金會」設置「愛的書庫」，贊助縣內特定國中之音樂班、樂隊及南投文化局相關文藝演出之劇場活動與音樂活動和體育活動等，並定期於公司內舉辦文化藝術講座，讓南投在地師生與民眾和公司員工有更多機會接觸藝文表演，提升文化素養，累積創意能量。

(二)財團法人廣隆文化基金會於 2024 年持續發起企業送暖、回饋鄉里的活動，於南投縣草屯鎮復興里(155 人)及敦和里(283 人)發放 80 歲以上長者，歲末敬老感思文化禮金，分別兩天在兩個里共發放 483 人次，每人禮金 2,000 元，合計 876,000 元整，以實際行動來表達『寒冬送暖，歲末敬老』心意。

『寒冬送暖，歲末敬老』發放南投縣草屯鎮敦和里/復興里敬老金

(三)財團法人廣隆文化基金會長期收藏名家作品並推展藝術活動，2024 年度共典藏 4 位名家作品，合計 524,000 元，南投燈會花燈(924,386 元近 500 萬人次)，相關年節吉慶揮豪與平安月曆等藝文活動，合計 69,500 元成果豐碩。

典藏作品 曾樹枝-大龍壺

典藏作品 涂錦進-滯雨詩

贊助參與 2024 年南投燈會展出

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則

使用聲明	報導組織「廣隆光電科技股份有限公司」，已依循 GRI 準則報導 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準	無適用

GRI 2：一般揭露(2021)

指標	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	備註(省略)
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	編輯方針	2	-
2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	2	-
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	2-3	-
2-4	資訊重編	編輯方針	3	-
2-5	外部保證/確信	編輯方針	3	NA
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	1.1 公司簡介	10	-
2-7	員工	4.1 員工結構	124	-
2-8	非員工的工作者	4.1 員工結構	124	-
治理				
2-9	治理結構及組成	1.3 公司治理	27-28	-
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3 公司治理	25	-
2-11	最高治理單位的主席	1.3 公司治理	26	-
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 公司治理	35	-
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 組織架構 1.3 公司治理	22 25	-
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 組織架構	22	-

指標	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	備註 (省略)
2-15	利益衝突	1.3 公司治理	35	-
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 組織架構	22	-
2-17	最高治理單位的群體智識	1.3 公司治理	26	-
2-18	最高治理單位的績效評估	1.3 公司治理	29	-
2-19	薪酬政策	1.3 公司治理	32	-
2-20	薪酬決定的流程	1.3 公司治理	32	-
2-21	年度總薪酬比率	1.3 公司治理	34	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4-5	-
2-23	政策承諾	1.3 公司治理 1.8 人權維護機制	37 75	-
2-24	納入政策承諾	1.3 公司治理 1.8 人權維護機制	37 75	-
2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 永續議題 重大性分析	47 59	-
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 公司治理	41	-
2-27	法規遵循	1.7 法規遵循	70	-
2-28	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	16	-
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.4 永續議題 重大性分析	44 50 53	-
2-30	團體協約	4.2 員工福利	141	-

GRI 3：重大主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	備註 (省略)
GRI 3： 重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	1.4 永續議題重大性分析	42	-
	3-2 重大主題列管		57	-
	3-3 重大主題管理		58	-

GRI 200 經濟系列				
GRI 準則	**揭露項目**	**報告書章節或說明**	**頁碼**	**備註 (省略)**
重大性主題：風險管理、財務績效				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	62、63	-
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 公司簡介 1.6 經營績效	10 67	-
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	1.9 風險管理	82	-
重大性主題：誠信經營				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	64	-
GRI 205： 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1.3 公司治理	38	-
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練			
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動			

GRI 300 環境系列				
GRI 準則	**揭露項目**	**報告書章節或說明**	**頁碼**	**備註 (省略)**
重大性主題：環境友善產品				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	65	-
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 廣隆光電環境績效	112	-
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理			
	306-3 廢棄物的產生			
	306-4 廢棄物的處置移轉			
	306-5 廢棄物的直接處置			
重大性主題：排放、廢棄物與循環再利用				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	64	-
GRI 302： 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 廣隆光電環境績效	106	-
	302-2 組織外部的能源消耗量			
GRI 305： 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2 廣隆光電環境績效	105	-

GRI 400 社會系列				
GRI 準則	**揭露項目**	**報告書章節或說明**	**頁碼**	**備註 (省略)**
重大性主題：職場安全				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	59	-
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4 職業安全 4.6 職業安全衛生成果	150 165	-
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查			
	403-3 職業健康服務			
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通			
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練			
	403-6 工作者健康促進			
	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			
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者			
	403-9 職業傷害			
重大性主題：員工多元與平等				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	59	-
406： 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	1.8 人權維護機制	73	-

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	備註 (省略)
重大性主題：人才招募與留才				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	60	-
401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1 員工結構	125	-
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 員工福利	138	-
	401-3 育嬰假	4.2 員工福利	143	-
404： 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 教育訓練	147	-
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.3 教育訓練	146	-
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 教育訓練	148	-
重大性主題：資訊安全				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	61	-
418： 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.10 資訊安全	91	-
重大性主題：勞工人權				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	61	-
406： 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	1.8 人權維護機制	73	-

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	備註 (省略)
重大性主題：社會參與				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	62	-
413： 當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫 的營運活動	5.社會回饋	176	-
	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			

一般揭露				
GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	備註 (省略)
重大性主題：法規遵循				
GRI 3： 重大主題揭露	3-3 重大主題管理	1.4 永續議題重大性分析	60	-
2-27： 法規遵循 2021	全	1.7 法規遵循	70	-

SASB 對應指標(台灣廠)

營運活動指標		
指標編號	指標項目	2024 年
TR-AP-000.A	(1)總製造數量(單位：個)	1,360,092
TR-AP-000.B	(2)總製造重量	7,084.344
TR-AP-000.C	(3)製造工廠面積(單位：平方公尺)	3,720.54
揭露主題：能源管理		
TR-AP-130a.1	(1)能源總耗用量(含燃料、電力)(GJ)	4,292.024
	(2)電力耗用量占總能源耗用量之百分比	69.37%
	(3)再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比	0.13%
揭露主題：廢棄物管理		
TR-AP-150a.1	(1)製造所產生的廢棄物總量(單位：公噸)	46.21
	(2)危害廢棄物量佔總廢棄物量之百分比	71.46%
	(3)回收量佔總廢棄物量之百分比	51.65%
揭露主題：產品安全		
TR-AP-250a.1	(1)總召回事件數量	0
	(2)總召回製品數量	0
	(3)自願召回比例	0
	(4)非自願召回比例	0
揭露主題：原物料採購		
TR-AP-440a.1	說明使用關鍵材料相關的風險管理	註 1
揭露主題：原物料耗用效率		
TR-AP-44ob.1	可回收產品佔總產品售出營業額的百分比	註 3
TR-AP-440b.2	投入的材料是來自回收或再製造的百分比	註 4
揭露主題：燃料效能設計		
TR-AP-410a.1	(1)在使用階段可提高燃油效率和/或減少排放的產品的總營業額	註 5
揭露主題：競爭行為		
TP-AP-520a.1	受到反競爭行為相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0

SASB 對應指標(越利隆廠)

營運活動指標		
指標編號	指標項目	2024 年
TR-AP-000.A	(1)總製造數量(單位：個)	23,526,122
TR-AP-000.B	(2)總製造重量	74,271.91
TR-AP-000.C	(3)製造工廠面積(單位：平方公尺)	385,401
揭露主題：能源管理		
TR-AP-130a.1	(1)能源總耗用量(含燃料、電力)(GJ)	501,299.483
	(2)電力耗用量占總能源耗用量之百分比	74.05%
	(3)再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比	0.96%
揭露主題：廢棄物管理		
TR-AP-150a.1	(1)製造所產生的廢棄物總量(單位：公噸)	3,618.47
	(2)危害廢棄物量佔總廢棄物量之百分比	65.46%
	(3)回收量佔總廢棄物量之百分比	NA
揭露主題：產品安全		
TR-AP-250a.1	(1)總召回事件數量	0
	(2)總召回製品數量	0
	(3)自願召回比例	0
	(4)非自願召回比例	0
揭露主題：原物料採購		
TR-AP-440a.1	說明使用關鍵材料相關的風險管理	註 1
揭露主題：原物料耗用效率		
TR-AP-44ob.1	可回收產品佔總產品售出營業額的百分比	註 3
TR-AP-440b.2	投入的材料是來自回收或再製造的百分比	註 4
揭露主題：燃料效能設計		
TR-AP-410a.1	(1)在使用階段可提高燃油效率和/或減少排放的產品的總營業額	註 5
揭露主題：競爭行為		
TP-AP-520a.1	受到反競爭行為相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0

SASB 對應指標(越廣泰廠)

營運活動指標		
指標編號	指標項目	2024 年
TR-AP-000.A	(1)總製造數量(單位：個)	130,439,900
TR-AP-000.B	(2)總製造重量	6,333.5
TR-AP-000.C	(3)製造工廠面積(單位：平方公尺)	10,510
揭露主題：能源管理		
TR-AP-130a.1	(1)能源總耗用量(含燃料、電力)(GJ)	33,066.052
	(2)電力耗用量占總能源耗用量之百分比	96.77%
	(3)再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比	0
揭露主題：廢棄物管理		
TR-AP-150a.1	(1)製造所產生的廢棄物總量(單位：公噸)	217.860
	(2)危害廢棄物量佔總廢棄物量之百分比	1.002%
	(3)回收量佔總廢棄物量之百分比	96.849%
揭露主題：產品安全		
TR-AP-250a.1	(1)總召回事件數量	0
	(2)總召回製品數量	0
	(3)自願召回比例	0
	(4)非自願召回比例	0
揭露主題：原物料採購		
TR-AP-440a.1	說明使用關鍵材料相關的風險管理	註 2
揭露主題：原物料耗用效率		
TR-AP-44ob.1	可回收產品佔總產品售出營業額的百分比	註 3
TR-AP-440b.2	投入的材料是來自回收或再製造的百分比	註 4
揭露主題：燃料效能設計		
TR-AP-410a.1	(1)在使用階段可提高燃油效率和/或減少排放的產品的總營業額	註 5
揭露主題：競爭行為		
TP-AP-520a.1	受到反競爭行為相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0

註 1：本公司台灣廠及利隆廠主要原料為鉛錠、硫酸、隔離板、電池槽組等。最近二年度之進貨廠商變動不大，各項原物料均依適當分散貨源及風險原則採購，與供應商亦維持長期良好之合作關係，使得原物料之貨源供應、品質及交期均能維持穩定的水準。

註 2：廣泰廠主要材料是原料+色粉，目前控管如下：

1.採購單位與廠商協調固定採購週期，並提供這份資料給倉庫作請購依據。

2.採購人員主動追蹤廠商交期，追蹤進廠時效。

3.每月採購單位根據廠商的交期/品質作評鑑。

4.每年採購單位會作供應商稽核。

5.新供應商開發。

6.控制原物料庫存，降低斷料風險。

註 3、4、5：

揭露主題：原物料耗用效率，揭露主題：燃料效能設計

公司尚未有相關統計數據。