

取之社會、用之社會

李洲科技股份有限公司

2024

永續報告書

Sustainability Report

Oasistek[®]





全台首家提供日、美、歐等大廠的 LED 相關產品製造商
50 年以上經驗，致力於發光二極體 (Light Emitting
Diode , LED) 、半導體零組件的生產與研發

目錄

CONTENT

關於報告書	03
董事長的話	05

06 1 營運概況

- 07 1.1 業務內容
- 08 1.2 產業概況
- 13 1.3 競爭情形
- 16 1.4 市場銷售狀況
- 17 1.5 價值鏈

20 2 ESG 政策與承諾

- 21 2.1 環境 (Environmental) 承諾
- 22 2.2 社會 (Social) 承諾
- 24 2.3 公司治理 (Governance) 承諾
- 27 2.4 制定目標與指標 (KPIs)

29 3 利害關係人與重大主題

- 30 3.1 ESG 工作項目
- 31 3.2 永續議題蒐集及評估流程
- 37 3.3 利害關係人議合
- 44 3.4 永續議題顯著性排序與選定重大議題
- 45 3.5 重大主題管理表
- 49 3.6 與利害關係人溝通管道

51 4 公司治理

- 52 4.1 整體治理架構
- 54 4.2 永續治理
- 57 4.3 風險管理
- 60 4.4 資訊安全
- 61 4.5 法規遵循
- 62 4.6 誠信經營
- 63 4.7 經濟績效

66 5 社會責任

- 67 5.1 勞資關係
- 68 5.2 履行社會責任情形及與企業社會責任實務守則差異情形及原因 / 社會議題
- 69 5.3 其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊
- 70 5.4 推動永續發展執行情形 / 社會議題
- 71 5.5 人力結構
- 75 5.6 育嬰留停狀況
- 76 5.7 勞工資遣狀況
- 76 5.8 人才培育進修及訓練情形
- 78 5.9 考核與晉升
- 78 5.10 薪酬與福利
- 79 5.11 現行重要勞資協議及實施情形
- 79 5.12 薪酬狀況
- 80 5.13 福利
- 81 5.14 職場安全衛生
- 82 5.15 非員工工作者
- 82 5.16 本公司參與公協會團體
- 82 5.17 本公司接受政府單位援助

83 6 永續環境

- 84 6.1 能源管理
- 85 6.2 排放監控

87 7 氣候變遷對財務衝擊

93 索引表



關於報告書

本報告書內容係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）發佈的永續性報導準則（GRI Standards）指導方針與架構撰寫，詳實介紹李洲科技股份有限公司（以下簡稱李洲科技、本公司）履行企業公民責任，針對實踐永續管理、公司治理與誠信經營、營運績效、客戶服務與產品品質、永續供應鏈管理、永續環境的綠色生產、友善職場的健康安全工作環境等領域所積極從事之具體措施。

此為本公司首次發行之企業永續報告書，將投資人所關心的議題，向外界提供可靠及具透明度的資料，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通，我們以完整呈現本公司在企業永續發展的各項議題管理方針及數據等的透明度和可信度。本報告書可在本公司官網可閱讀及下載。

報告期間

本報告揭露期間為 2024 年度（2024 年 1 月 01 日起至 2024 年 12 月 31 日止）。本報告書將於 2025 年 8 月發行，並為落實永續發展工作推動，將每年定期發行「永續報告書」。本報告揭露李洲科技股份有限公司各項 ESG 永續管理方針、風險評估、重大性議題分析、回應及行動的績效資訊。本公司今後每年會增修 ESG 報告並持續性發行。本報告書下次發行日期為 2026 年 8 月，發行週期為一年一次。

範圍邊界

組織名稱	李洲科技股份有限公司
汐科總公司	新北市汐止區新台五路一段 97 號 27 樓
桃園廠	桃園市龜山區山鶯路 348 號
營運地點	範圍邊界營運地點皆為台灣



本次範圍邊界與財務合併報表不同，主要是本公司為首次發行 ESG 永續報告書，針對揭露內容及項目，尚無法蒐集及涵蓋合併報表之邊界。差異之處，亦即本次報告尚未納入之地點如下所述，特此聲明。

- ◆ OASIS INVESTMENTS HOLDINGS LTD.。
- ◆ 東莞李洲電子科技有限公司（透過 OASIS INVESTMENTS HOLDINGS LTD. 持有）。
- ◆ 洲磊科技股份有限公司。
- ◆ GOLDEN EAGLE TECHNOLOGY LTD.（透過洲磊科技股份有限公司持有）。
- ◆ 東莞洲磊電子有限公司（透過 GOLDEN EAGLE TECHNOLOGY LTD. 持有）。
- ◆ LORBITS INC.、連山易生物電科技股份有限公司。

原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書參考 GRI、SASB、TCFD 等，及台灣相關法令編撰之。

資訊重編

本公司為首次編寫永續報告書，故無任何資訊重編事項。

外部查證

本報告書委由法標國際認證股份有限公司依據 AA1000 AS v3 保證標準之第一類型 (Type 1) 中度保證等級進行查證。本公司與法標國際認證股份有限公司無任何利益衝突，且無任何除本查證信之外之商業交易活動。

聯絡資訊

- 聯絡人 李明順 (jerry.chen@oasistek.com)
- 代理發言人 邱秀香 (candy.chiu@oasistek.com)
- 電話 +886 2 2706-6258
- 傳真 +886 2 2697-3658
- 地址 新北市汐止區新台五路一段 97 號 27 樓
- 官方網站 www.oasistek.com



獨立保證意見聲明書

李洲科技股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主審核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與李洲科技股份有限公司(以下簡稱李洲)為相互獨立之實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入李洲永續報告書之準備過程。

李洲負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟(財務資訊包括海外據點)、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。法標負責按所描述的範圍與方法，為李洲及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供李洲使用，不對其他用途負責。

- 範圍與標準**
- 李洲與法標協議的保證範圍包括：
- 保證作業範疇與「李洲科技股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
 - 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估李洲選擇AA1000實質性原則(2018)的符合程度。
 - 保證作業包括審查與評估李洲的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則選擇的情況：
 - GRI永續報導準則

- 方法**
- 報告書採用參考 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
 - 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
 - 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
 - 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化的資料的流程。
 - 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000 實質性原則
包容性
李洲已辨識利害關係人，並瞭解利害關係人關注之重要資訊，廣納各方對於該公司永續發展期



待之回饋，未來可持續強化既有之利害關係人與重大主題識別機制，蒐集並瞭解利害關係人合理期望與利益。

重大性
李洲已鑑別及適切地展現來自廣泛來源的議題，所規劃發展及實施重大主題決策機制，得以聚焦與該公司永續發展之重大主題。未來該組織可持續強化重大主題的評估與決策流程，使重大議題得以時時更新與發展應對策略。

回應性
李洲已有效實施利害關係人回應機制，明確宣告相關政策且與利害關係人進行溝通，並具體提出來自利害關係人的期待與看法之回應。未來該組織可在既有基礎上，持續進行資訊的揭露來提供運營的透明度，達成與利害關係人的良好溝通。

衝擊性
李洲已在報告書中揭露多項永續作為的成果與量化的績效，展現對企業經營活動所產生經濟、環境與社會衝擊的管理。未來可持續提供資源，對重大主題的衝擊以量化的方式進行量測、監控與目標設定，以提供內外部利害關係人對衝擊的認知與理解，並有助於企業管理與改進。

◆ GRI 永續報導準則
基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循 GRI 永續報導準則之要求。未來可持續彙整與揭露各營運據點績效，提供充分完整的資訊給利害關係人。

意見聲明
法標依據 AA1000 保證標準(v3) 的查證指引及 GRI 永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為李洲所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「李洲科技股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於李洲的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關李洲在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是公正地呈現。

保證等級
依據 AA1000 保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，僅代表「法國標準協會」

Dr. August Tasi 認證與評鑑部門 理事
2025年07月29日

查證團隊：陳中泰(主筆查證員)、江有泰(查證員)
法標國際認證股份有限公司 - 臺灣桃園市桃園區中一路 102 號 10 樓之 2
電話：+886 3 220 0066、傳真：+886 3 220 3850
網址：https://www.aFAQ.com/taifan



董事長的話

致各位關心永續發展的夥伴：

在全球共同邁向永續未來的關鍵時刻，我們深知企業所肩負的責任與使命。本公司始終堅信，穩健的經營不僅在於追求卓越的財務表現，更在於對環境的尊重、對社會的關懷以及健全有效的治理。這不僅是我們的承諾，更是我們永續發展的核心驅動力。

一、友善環境：邁向低碳轉型的堅定步伐

面對日益嚴峻的環境法規與全球永續趨勢，我們不僅遵循法規要求，完成溫室氣體盤查，更將此視為契機，積極投入製程優化與技術升級，提升能源使用效率、水資源管理效能，並大力推動資源循環再生，從源頭減少廢棄物產生。我們致力於建構一個系統性的環境管理框架，不僅降低生產活動對環境的直接影響，更追求在價值鏈中發揮正面效益，透過持續的創新與改善，堅定地邁向減碳目標，為地球的永續盡一份心力。

二、有效治理：構築永續經營的穩固基石

我們堅信，卓越的治理是企業持續成長與創造價值的基石。為此，本公司不斷精進經營管理能力，優化決策流程與風險管理機制，確保營運的透明度與合規性。透過強化董事會職能、提升資訊揭露品質，我們致力於保障所有利害關係人的權益。我們相信，有效的治理不僅能加速公司成長、提升獲利能力，更能增強企業韌性，應

李洲科技 董事長




對多變的市場挑戰，從而提升整體經營績效，實現永續發展的長期目標。

三、回饋社會：共創價值，共享成果

企業的成長源於社會，回饋社會是我們責無旁貸的使命。我們將持續專注於核心事業的深耕與發展，並透過不斷的技術創新與服務優化，提升客戶滿意度，為股東創造卓越且可持續的價值。我們謹守務實穩健的經營步伐，在追求股東最大利益的同時，也積極思考如何將企業的核心能力與社會需求相結合，例如支持在地社群發展、促進產業人才培育等，致力於創造共享價值。我們相信，唯有與社會共同繁榮，企業才能實現真正的永續。

展望未來，我們將秉持「環境友善、有效治理、社會回饋」三大核心理念，將永續發展的 DNA 深植於企業文化的每一環節。我們深信，透過全體同仁的共同努力與所有利害關係人的支持，我們定能克服挑戰，把握機遇，為建設一個更美好、更永續的明天貢獻力量。

01 營運概況

- 1.1 業務內容
- 1.2 產業概況
- 1.3 競爭情形
- 1.4 市場銷售狀況
- 1.5 價值鏈



1.1 業務內容

1.1.1 本公司主要營業內容為

- (1) 光二極體光電產品之設計、開發、製造及加工。
- (2) 塑膠射出成型產品之設計、開發、製造及加工。
- (3) 塑膠模具之設計、開發、製造及加工。



1.1.2 各主要產品之營業比重如下

商品名稱	營業比重
發光二極體光電產品	93.51%
磊晶	6.32%
其他	0.17%
合計	100.00%

注：上表為合併財報之營業比重。

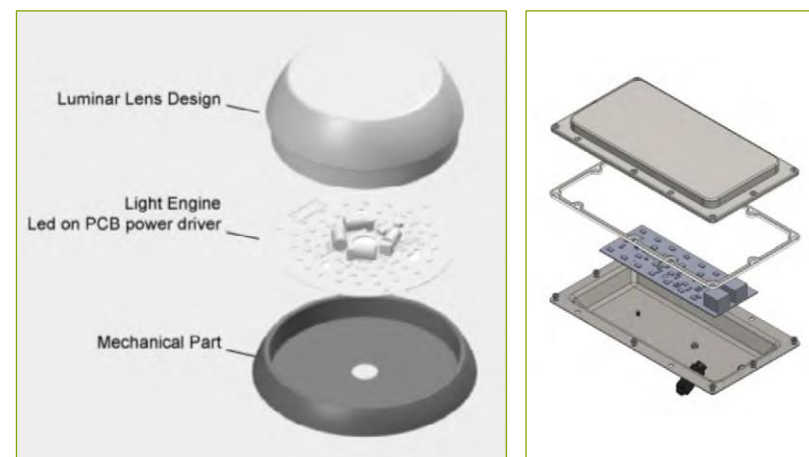
由上表顯示，發光二極體光電產品仍為本公司之主力產品，未來將積極研發相關產品，以符合更廣大的市場需求。

1.1.3 公司目前之商品項目

本公司目前之產品為 LED 指示燈、LED 顯示器、電子反射蓋、SMD LED、LED 顯示屏、LED 晶片及晶粒，其主要用途為電子看板、剎車燈、電子、電器、電機產品、電腦、工業電子、電機產品、家用電器及塑膠零配件。

1.1.4 計劃開發之新產品

LED 照明設備、LED 智能光源、LED 燈源、LED 模組。



1.2 產業概況

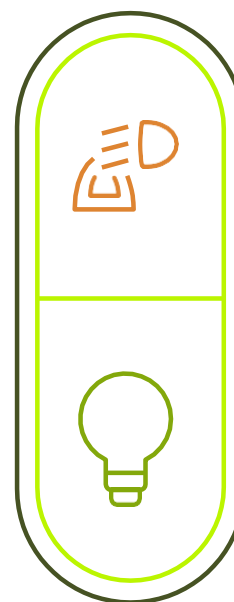
1.2.1 產業之現況與發展

發光二極體 (Light Emitting Diode ; LED) , 為半導體材料製成之元件 , 也是一種微細固態光源 , 其發光原理係在 III -V 族或 II - VI 族半導體材料 , 如磷化鎵 (GaP) 、砷化鎵 (GaAs) 、砷化鋁鎵 (AlxGa1-xAs) 、氮化銦鎵 (InGaN) 等上施加電流 , 利用二極體內電子與電洞互相結合時 , 過剩能量會以光的形式釋出 , 而產生發光現象 , 與一般白熾燈泡利用加熱發光之原理不同 , 其係屬於冷性發光 ; 具有耗電量小、壽命長、發熱量少、單色及全彩發光、反應速率快、體積小、耐衝撞、耐候性佳等優點。

LED 依發光亮度之不同區分為高亮度 LED (發光光度在 1 燭光以上) 以及傳統 LED (發光光度在 1 燭光以下) 。傳統 LED 因發光亮度低 , 故主要用於室內顯示用途及低亮度電子性顯示器或指示燈 ; 高亮度 LED 的應用領域則較傳統 LED 廣泛 , 如汽車第三煞車燈、交通號誌、戶外資訊看板、LCD 背光源及照明設備等。由於高亮度 LED 產品價格較傳統亮度 LED 高 , 加上未來高亮度 LED 應用市場前景看好 , 台灣廠商相繼投入高亮度 LED 磊晶片之生產 , 使得台灣 MOVPE (有機金屬氣相磊晶成長法) 之設備密度已高居全球之冠 , 未來我國廠商除了發展高亮度 LED 產品外 , 亦將全力發展其他高附加價值元件 , 以期能發揮相關設備投資之效益。



高亮度



高亮度LED

用於汽車、交通號誌和照明

傳統LED

用於室內顯示和指示燈

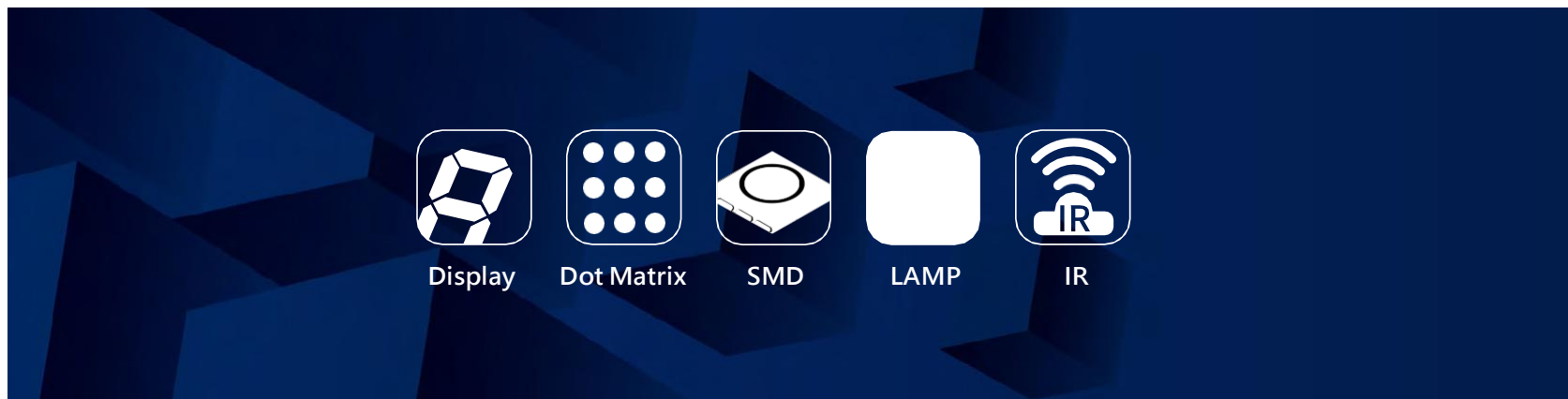
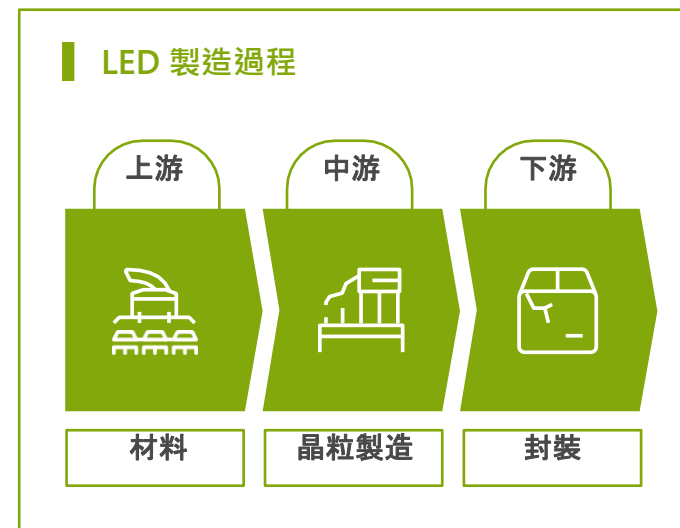
低亮度



1.2.2 產業上中下游的關聯性

國 LED 產業在經過多年的發展，產業上下游供應鏈已相當完整。上自磊晶、晶粒、封裝，至實際應用產品的開發，都有相當多的廠商參與，以下茲就 LED 製造過程詳細說明產業上中下游之關聯性。

LED 製造過程中，上游主要產品為單晶片及磊晶片，單晶片是原材料的基板，大多為二元的 III -V 族化合物半導體材料，如砷化鎵 (GaAs) 或磷化鎵 (GaP) 等；磊晶片則在單晶基板上成長多層不同厚度之多元材料的單晶薄膜，常用的技術有液相磊晶成長法 (Liquid Phase Epitaxy, LPE) 及有機金屬氣相磊晶法 (Metal Organic Vapor Phase Epitaxy, MOVPE) 等。中游業者依元件結構之需求，先在磊晶片上蝕刻及製作電極，再切割為微細的 LED 晶粒，其中使用的製程技術有：光罩、乾或溼式蝕刻、真空蒸鍍及晶粒切割等；下游屬封裝業，依不同的封裝技術發展出燈泡型 (Lamp)、數字顯示型 (Digit Display)、點矩陣型 (Dot Matrix) 或表面黏著型 (Surface Mount) 等成品。



1.2.3 產品發展趨勢

1.2.3.1 全彩 LED 顯示看板

全彩 LED 顯示看板利用紅、綠、藍三原色 LED 所構成，可提供多樣的生活資訊內容，並可應用於公眾場所，製造各種型態的聲光效果；近年來公共建設所使用或應用，如高速公路之及時路況與訊息播報，都有擴大使用之趨勢。由於全彩 LED 顯示看板具有視角廣、高精細、全彩化、薄型化、易施工及低噪音等特性，故未來將具可觀之成長性。



1.2.3.2 交通號誌

以高亮度 LED 所組裝而成之紅綠燈，由於 LED 應用在交通號誌燈上每個燈源模組的耗電量僅有 15~20W 左右，遠較白熾燈需耗能 60~135W 來的低，因其具有耗電量小、低維修及不似白熾鎢絲燈泡在陽光照射下會反射太陽光而影響辨識能力等優點，故在全球能源危機共識下，而受到各國重視。日本早在 1987 年即於仙台市設立 LED 號誌燈，目前名古屋、德島市已設置全彩的 LED 信號燈。LED 較白熾燈、螢光燈壽命長、維護成本也相對較低，世界各國在高油價等能源節約需求下加速導入 LED 交通號誌，故未來對高亮 LED 市場需求將逐漸增加。我國已全面換裝 LED 交通號誌燈，成為全球數一數二的國家。



1.2.3.3 汽車應用

分為汽車外部使用及汽車內部使用，由於 LED 具備體積小、使用壽命長、低耗電量、及反應速度快等優勢，因此已被汽車市場所應用，並且被消費者廣為接受。汽車內部使用包括儀表板、空調、音響等所有指示燈，據估計，一部車大概需用約 100 粒 LED，目前歐、日車系已陸續將汽車內部指示燈改成 LED，目前車內光源的使用，以儀表板背光滲透率最高，07 年滲透率已達到 8 成。至於汽車外部使用方面，第三煞車燈、尾燈、方向燈、側燈等應用市場也快速發展，因採用磷化鋁鎵銦 (AlGaInP) 橘紅色 LED 所製成的汽車第三煞車燈具不刺激眼睛、顯示效果好、反應快、耗電量低及體積小等優點，且根據美國密西根大學運輸研究所的實驗顯示，使用 LED 煞車燈反應速率較燈泡快，可提前警示後方車輛以增加煞車距離，對於減低交通事故有相當大的助益；除第三煞車燈外，側燈、尾燈也陸續開始更換，汽車指示燈應用市場擴大，將加速對高亮度 LED 的需求。在新興國家經濟力道的增強下，對於汽車需求而言，每年亦將逐步的成長，其中以亞洲中國中國大陸及南亞洲等新興國家汽車市場需求成長力到最為強勁。因此未來在發光效率提高與成本下降下，將提高車用 LED 的滲透率，潛在商機可期。



1.2.3.4 手機、小尺寸面板及液晶電視應用

由於 LED 輕薄短小、省電、高亮度的特性，符合手機業者之需求，而在通訊產業，亦帶動 LED 之成長。一般而言，用於螢幕照明的主要有 SMD 及背光模組兩種，使用量約 4~6 顆；手機按鍵照明 (Keypad)，則以 SMD 為主，用量約為 6 顆；內部指示燈 (Indicate)，則可使用 SMD、Lamp 型 LED，用量約 1~2 顆；至於資料傳輸則以 IrDA 為主，約 1 顆左右，故一隻手機總共約 10~15 顆之 LED。以目前每年手機出貨量高達 10 億支以上，而手機螢幕的背光源、閃光燈、鍵盤按鍵等都需要應用到 LED。據估計，每年應用於手機上的 LED 數量大約 100 億顆以上。隨著各家電視品牌廠商推出 LED 背光液晶電視，LED TV 市場將成 LED 產業重要應用之一。研究機構表示，若所有液晶電視全數導入 LED 背光，LED 消耗數量將比每年 10 億支的手機市場大上 8 倍左右。電視品牌廠商對於電視規格的主導力量，將會牽動 LED 產業的變化。

就背光應用來看，由於電視尺寸主流機種由 32 吋放大到 40 至 42 吋，加上 50 吋以上的超高解析度 (UHD/4K TV) 需求也倍增，LED 顆粒平均用量較一般常規機種明顯增加，4K2K 電視所使用的高階側光式電視用的 LED 背光產品用量也將增加。



1.2.3.5 照明應用

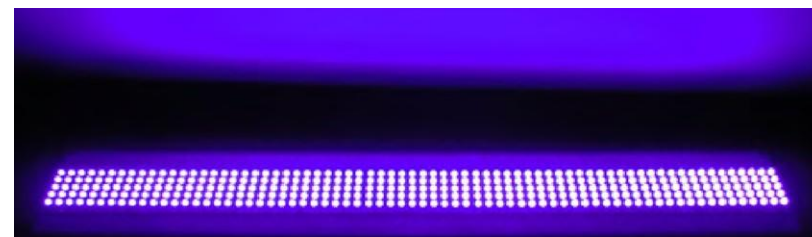
由於白光 LED 照明效果佳，且具有省電、抗震佳、不發熱、無放電氣體和水銀等有害物質、使用壽命長達 10 年等優點，故被視為廿一世紀之環保照明光源。白光 LED 短期內可進入下列應用市場：閃火燈、手電筒、裝飾燈、汽車內部及駕駛面板照明、密封光束燈、鹵素燈及放電燈，其中以民生需求最為最大。因此，就未來高亮度 LED 市場發展，白光 LED 將是最具潛力之產品。目前全球照明占電力消耗的比重約 19%，換算成電力消耗量高達 2651 TWh (太瓦時)，如果採用現有最有效率的節能燈具取代現有的照明裝置系統，將可以節省 30% 的照明能源消耗。未來如果將照明結合智慧型電路環境，例如 LED 感應器和嵌入式電源控制軟體，有可能再節省 30% 以上的能源消耗。工研院產業經濟與趨勢研究中心 (IEK) 表示，西歐是全球最大 LED 照明市場，日本則是市場滲透率成長最快的單一國家，中國更將是未來 LED 照明的製造與消費中心。



1.2.3.6 UV 應用

UV LED (紫外線 LED) 市場由於技術門檻較高，產品單價較一般 LED 高出數十倍，市場正在起飛，未來兩年廠商將力求技術發展，計畫跨入 UV-C LED (短波紫外線，280nm 以下) 利基市場；隨著技術發展與客製化設計成為 UV LED 高毛利的藍海市場利基，可望出現如深紫外短訊通訊等更寬廣應用，因此預估未來五年產值可望呈現逐年增長態勢，至 2020 年 UV LED 市場產值將達 3.56 億美元。UV-A LED 產品主要應用於光固化市場，目前佔比達 52%，好的 UV 光學系統需具備足夠的照射強度 (W) 與能量 (J)，更強的 UV 照射強度，固化成型速度越快，成為 UV-A LED 產品的成長條件。為避免價格競爭，未來 UV-A LED 的市場機會在於高度客製化，藉由與固化機台廠商緊密合作，從晶片波長、光學模組設計、UV 膠的搭配與冷卻系統，提供設備機台廠商完整解決方案。

UV-C LED 應用包含殺菌的領域，市場規模潛力龐大，產品利潤也極為可觀，日本、美國與韓國正陸續投入開發，目前 UV-C LED 技術尚待突破，報價依各廠產品波長、品質、壽命與訂單量的不同而波動幅度大；2017 年後，期待 UV-C LED 技術發展成熟以及汞燈使用禁止條例落實，市場前景將不容小覷，同時期待成為未來市場的主要成長動能。



1.3 競爭情形

本公司主要以產銷 LED 顯示器、LED 指示燈及 LED 照明為主，在整體發光二極體產業中屬下游封裝業，目前國內之同業有億光、光寶、佰鴻、宏齊、華興、立碁及今台等廠商。

1.3.1 技術及研發概況

本公司歷年來致力於研究發展，獲致各國多項專利權，其主要明細如下：

排序	專利權申請名稱	申請國別	核准資訊	核准期限
1	發光二極體照明設備	美國	已核准領照	2005/05 - 2025/04
2	發光二極體之定位結構改良	美國	已核准領照	2005/09 - 2025/09
3	發光二極體之封裝結構改良	美國	已核准領照	2005/11 - 2025/11
4	晶片封裝防溢膠裝置	美國	已核准領照	2006/11 - 2028/04
5	用於設置發光二極體之基板	美國	已核准領照	2009/11 - 2030/09
6	燈具	美國	已核准領照	2011/08 - 2025/08
7	燈具及其固定裝置	中華民國	已核准領照	2016/01 - 2033/01
8	發光二極體結構	中國大陸	已核准領照	2017/03 - 2027/03
9	發光二極體結構	中華民國	已核准領照	2018/03 - 2027/03
10	磁吸組裝結構	美國	已核准領照	2018/06 - 2038/09
11	磁吸組裝結構及燈具	美國	已核准領照	2018/06 - 2038/06
12	卡扣接合結構	美國	已核准領照	2018/06 - 2038/10
13	磁吸組裝結構及使用此磁吸組裝結構的組裝 / 拆卸方法	美國	已核准領照	2018/10 - 2039/05
14	CSP 發光二極體封裝裝置	美國	已核准領照	2019/03 - 2039/03
15	CSP 發光二極體封裝裝置	中國大陸	已核准領照	2019/08 - 2029/08
16	CSP 發光二極體封裝裝置	中華民國	已核准領照	2020/03 - 2029/08

排序	專利權申請名稱	申請國別	核准資訊	核准期限
17	磁吸組裝結構及使用此磁吸組裝結構的組裝 / 拆卸方法	美國	已核准領照	2020/09 - 2039/04
18	磁吸組裝結構	美國	已核准領照	2020/09 - 2039/06
19	磁吸組裝結構	美國	已核准領照	2020/10 - 2039/03
20	物聯網系統	美國	已核准領照	2020/12 - 2039/09
21	組裝結構	美國	已核准領照	2021/04 - 2041/04
22	組裝結構	美國	已核准領照	2021/04 - 2041/04
23	組裝結構	中國大陸	已核准領照	2021/05 - 2031/05
24	組裝結構	中國大陸	已核准領照	2021/05 - 2031/05
25	發光裝置及燈具	美國	已核准領照	2021/10 - 2041/10
26	發光裝置及燈具	中國大陸	已核准領照	2021/10 - 2031/10
27	組裝結構	中華民國	已核准領照	2022/03 - 2041/05
28	保健裝置	中國大陸	已核准領照	2022/04 - 2032/03
29	組裝結構	中華民國	已核准領照	2022/05 - 2041/05
30	保健裝置	中國大陸	已核准領照	2022/10 - 2032/10
31	發光裝置及燈具	中華民國	已核准領照	2023/03 - 2041/10
32	保健裝置	中華民國	已核准領照	2023/03 - 2032/10
33	保健裝置	中國大陸	已核准領照	2023/04 - 2033/04
34	保健裝置	中華民國	已核准領照	2023/09 - 2042/03
35	發光裝置及燈具	美國	已核准領照	2023/09 - 2043/09
36	負電位導出裝置	中國大陸	已核准領照	2023/09 - 2033/09
37	保健方法	中華民國	已核准領照	2023/11 - 2042/10
38	保健裝置	中華民國	已核准領照	2023/12 - 2042/03
39	保健裝置	中華民國	已核准領照	2024/02 - 2043/04
40	保健裝置	中華民國	已核准領照	2024/08 - 2042/03

1.3.2 長、短期業務發展計畫

1.3.2.1 短期計畫

應用本公司之優勢，強化 LED 之製造及銷售。並配合 LED 照明世界的來臨，開發一系列大功率 LED 照明燈源。

更新自動化機器設備，增加生產力並降低生產成本。

陸續購進大批自動化機器設備，為增加生產力，降低生產成本，提昇產品的競爭力。

1.3.2.2 長期計畫

開拓國際行銷據點，強化現有經銷代理制度。增加世界各地代理商，整合各種銷售通路資源，積極開發新客源，擴展市場佔有率。

與中上游廠商策略聯盟及垂直整合，並積極研發、生產、銷售高亮度 LED 新產品。

積極尋求與國際大廠合作，以吸取經驗，並提高產品生產良率。



1.4 市場銷售狀況

本公司主要產品為 LED 發光二極體光電產品，最近二年度銷售區域如下：

單位：新台幣仟元

銷售區域	期間	2023 年度		2024 年度	
		營業額	%	營業額	%
內銷		116,570	54.35	107,789	49.13
外銷		97,896	45.65	111,586	50.87
合計		214,466	100.00	219,375	100.00

注：上表為合併財報之營業收入分析。

由上表顯示，2024 年度內銷市場呈現萎縮，而外銷部分則呈現微幅成長，總體而言，2024 年度較 2023 年度仍為成長。相信依據本公司的短、中、長期營運計畫，未來將會逐年成長。



1.5 價值鏈

本公司編寫 ESG 永續報告書，主要目的是鑑別、評估對環境、經濟、人權產生之衝擊，並針對顯著衝擊進行管理。因此，本公司在鑑別與評估衝擊時，將以價值鏈作為衝擊分析的依據。

依據產業概況及本公司之商業模式，本公司價值鏈如下所示：

1.5.1 主要活動 (Primary Activities)

這些是直接與產品或服務的創造、銷售、配送和售後服務相關的活動。

1.5.1.1 進料後勤 (Inbound Logistics)

- ◆ **上游概念**：涉及從供應商接收、儲存和分配投入材料的活動。
- ◆ **內容**：原料處理、倉儲、庫存控制、運輸計劃、供應商關係管理、排程等。
- ◆ **例如**：李洲科技從其供應商接收 LED 晶片、塑膠粒、電子元件等原材料。

1.5.1.2 營運 / 製造 (Operations)

- ◆ **中游概念**：涉及將投入材料轉化為最終產品或服務的活動。
- ◆ **內容**：生產製造、裝配、測試、包裝、設備維護、品質控制、流程管理等。
- ◆ **例如**：李洲科技的 LED 封裝、燈具組裝、半導體產品生產線。

1.5.1.3 出貨後勤 (Outbound Logistics)

- ◆ **下游概念**：涉及將最終產品從企業運送至客戶的活動。
- ◆ **內容**：成品倉儲、訂單處理、運輸安排、配送渠道管理、發貨等。
- ◆ **例如**：將完成的 LED 顯示器、固態硬碟或照明燈具運送至經銷商或客戶。

1.5.1.4 行銷與銷售 (Marketing & Sales)

- ◆ **下游概念**：涉及說服客戶購買產品或服務的活動。
- ◆ **內容**：廣告、促銷、銷售團隊管理、定價、渠道選擇、品牌建立、市場研究等。
- ◆ **例如**：李洲科技參與展覽推廣其 LED 照明產品，或透過業務團隊與潛在客戶洽談訂單。

1.5.1.5 服務 (Service)

- ◆ **下游概念**：涉及售後服務，以提高或維持產品或服務的價值。
- ◆ **內容**：安裝、維修、客戶支援、零件供應、產品升級、保固服務、客戶回饋處理等。
- ◆ **例如**：提供 LED 照明產品的安裝指導、故障排除和維修服務。

1.5.2 支援活動 (Support Activities)

這些活動不直接參與產品或服務的創造，但對於主要活動的有效執行是不可或缺的。它們為整個主要活動提供基礎和支援。

1.5.2.1 採購 (Procurement)

- ◆ **上游概念**：指的是購買所有企業營運所需投入 (原材料、供應品、機器、建築物等) 的活動。
- ◆ **內容**：供應商選擇、談判、採購訂單管理、合約管理。
- ◆ **例如**：李洲科技尋找並選擇最佳的 LED 晶片供應商，談判採購價格和交期。

1.5.2.2 技術發展 (Technology Development)

- ◆ **中 / 下游概念**：涉及產品、流程和技術的研發與創新。
- ◆ **內容**：產品設計、製程改進、自動化技術、新材料研究、專利申請等。
- ◆ **例如**：李洲科技研發更高效能的 LED 封裝技術，或開發新型態的智慧照明系統。

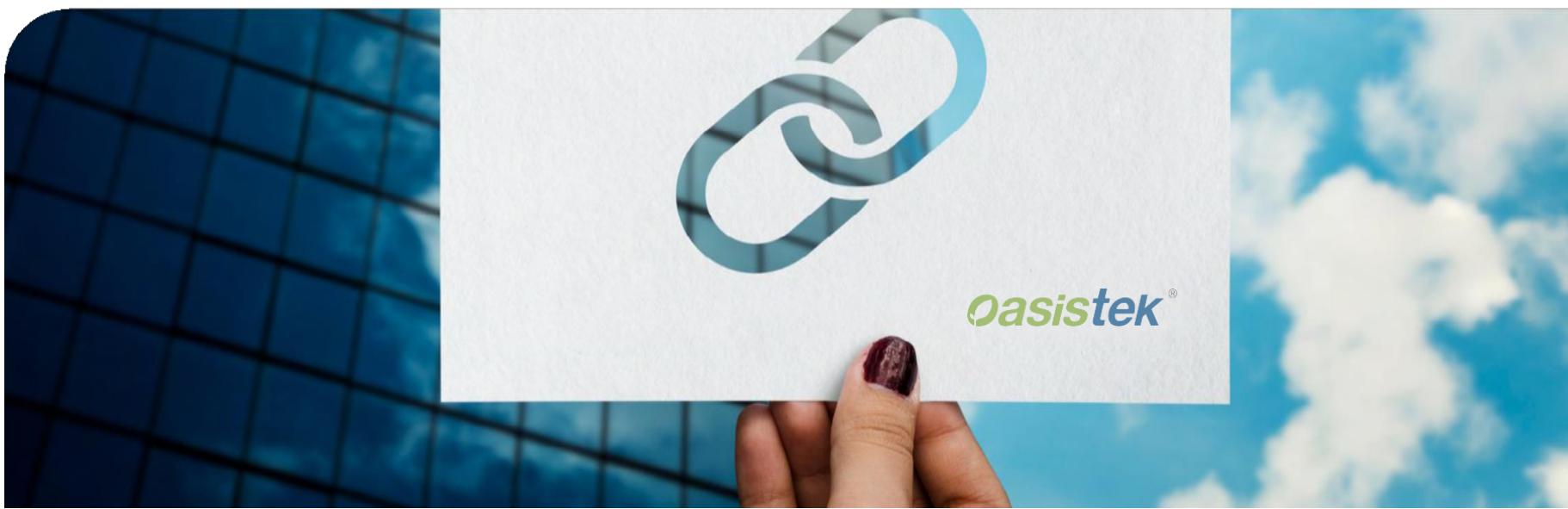
1.5.2.3 人力資源管理 (Human Resource Management)

- ◆ **橫跨整個價值鏈**：涉及所有與僱傭、發展和留住員工相關的活動。
- ◆ **內容**：招募、培訓、薪酬福利、績效管理、員工關係、人才發展等。
- ◆ **例如**：招募具有光電或半導體專業知識的工程師，為生產線員工提供技術培訓。

1.5.2.4 基礎設施 (Firm Infrastructure)

- ◆ **橫跨整個價值鏈**：涉及企業整體管理和支援系統，通常是企業最高層次的支援活動。
- ◆ **內容**：企業管理（如總務、法律、財務、會計）、品質管理、資訊系統（MIS）、規劃、公共關係。
- ◆ **例如**：李洲科技的財務部門管理公司的資金流，IT 部門維護公司的資訊系統。

總結來說，價值鏈中的所有活動都是相互關聯的，一個活動的效率或品質會影響到其他活動，進而影響本公司的整體競爭力。企業透過分析自身的價值鏈，可以識別出哪些活動是其成本優勢或差異化優勢的來源，從而更有效地配置資源，提升營運效率並創造更大的客戶價值。



02

ESG 政策與承諾

- 2.1 環境 (Environmental) 承諾
- 2.2 社會 (Social) 承諾
- 2.3 公司治理 (Governance) 承諾
- 2.4 制定目標與指標 (KPIs)



政策聲明：

李洲科技股份有限公司致力於成為負責任的企業公民，在追求創新與卓越營運的同時，將環境保護、社會責任及公司治理原則深度融入企業文化與日常營運中。我們承諾以透明、負責任的方式，管理對利害關係人、環境及社會的影響，為人類社會與環境的永續發展貢獻心力。本政策為本公司推動 ESG 工作的最高指導原則，並將依循全球報告倡議組織（GRI Standards）之精神，定期揭露相關資訊。

2.1. 環境 (Environmental) 承諾

本公司深知其營運活動對環境可能產生的影響，承諾透過技術創新與管理優化，降低環境足跡，實現資源永續利用。

2.1.1 綠色製程與能源管理

承諾提升能源使用效率，逐步導入再生能源，以減少溫室氣體排放，響應氣候變遷行動。

推動綠色設計與製造，優先選用環保、低污染、可回收之材料，並優化製程，降低對環境的衝擊。



2.1.2 廢棄物與資源循環

致力於減少廢棄物產生量，推動廢棄物分類與資源化，特別針對電子廢棄物、有害廢棄物進行妥善管理與回收，實現資源循環利用。

推廣水資源管理，監控並降低生產用水量，並確保廢水排放符合法規標準。

環境法規遵循與污染防治：

嚴格遵守所有適用之環境法規與標準，並定期審查，確保環境管理系統的有效性。

積極實施污染預防措施，有效管理空氣排放、水排放及噪音，將對環境的負面影響降至最低。

2.2 社會 (Social) 承諾

本公司視員工為最寶貴的資產，並致力於維護人權、強化供應鏈管理，並積極回饋社會，創造共好價值。

2.2.1 員工關懷與職場安全

承諾提供安全、健康、友善且符合人權的工作環境，保障員工健康與安全，並建立完善的職業災害預防與應變機制。

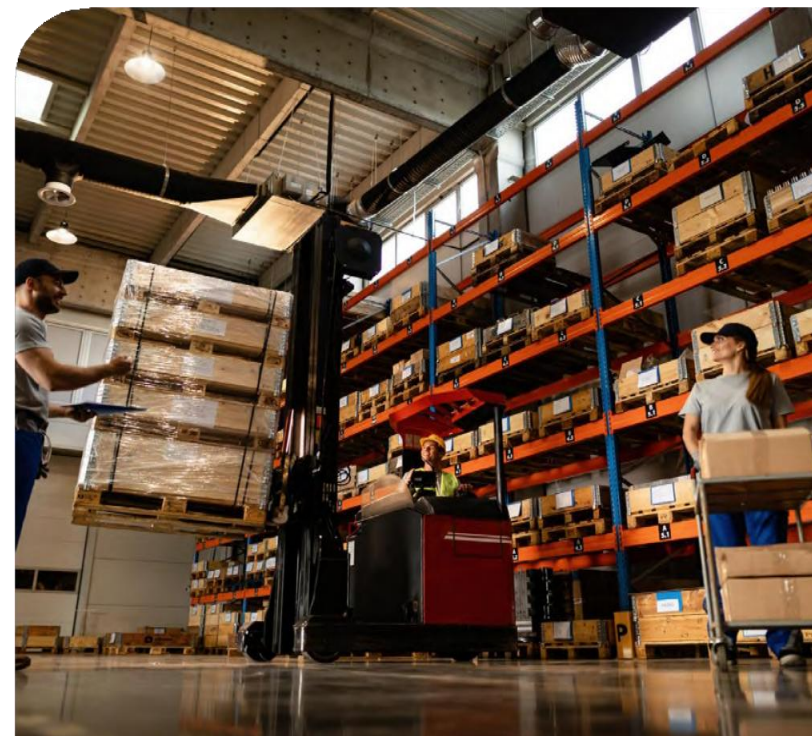
尊重員工多元性與包容性，確保機會均等，禁止任何形式的歧視、騷擾及強迫勞動，並尊重員工結社自由。提供具競爭力的薪酬福利、完善的教育訓練與職涯發展機會，鼓勵員工專業成長與創新。



2.2.2 供應鏈永續管理

與供應商建立互信互惠的合作關係，推動供應鏈夥伴共同遵守環境、社會及治理相關標準，例如勞動人權、環境保護和商業道德。

定期評估供應商的ESG表現，並提供必要的輔導與支持，共同提升供應鏈的永續韌性。



2.2.3 產品責任與客戶關係

確保產品符合相關安全、品質、環保與人權規範，致力於提供高效能、低能耗、安全且符合永續發展趨勢的 LED 及半導體產品。

重視客戶隱私與資料安全，建立有效率的客戶溝通管道，提升客戶滿意度。



2.2.4 社區參與與社會共融

積極參與社區活動，支持在地發展，促進教育、公益及環境保護等領域的合作。

鼓勵員工參與志工服務，發揮企業影響力，回饋社會。



2.3 公司治理 (Governance) 承諾

本公司堅守誠信經營原則，致力於建立健全的公司治理架構，確保決策透明化、高效化，並有效管理風險。

2.3.1 健全治理架構與透明度

建立有效率且多元化的董事會，提升董事會獨立性與專業性，強化對 ESG 議題的監督與治理能力。

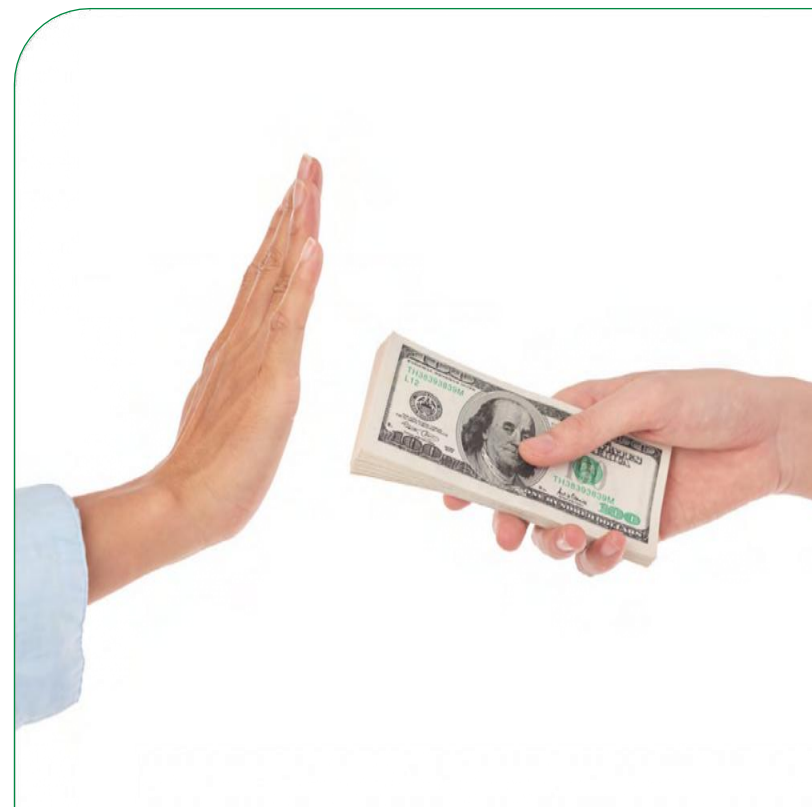
強化資訊揭露的透明度，確保所有重大資訊（包括 ESG 表現）能及時、公平地向所有利害關係人傳達。



2.3.2 商業道德與誠信經營

秉持最高標準的商業道德，制定並嚴格執行反貪腐、反賄賂政策，確保所有營運活動合法合規。

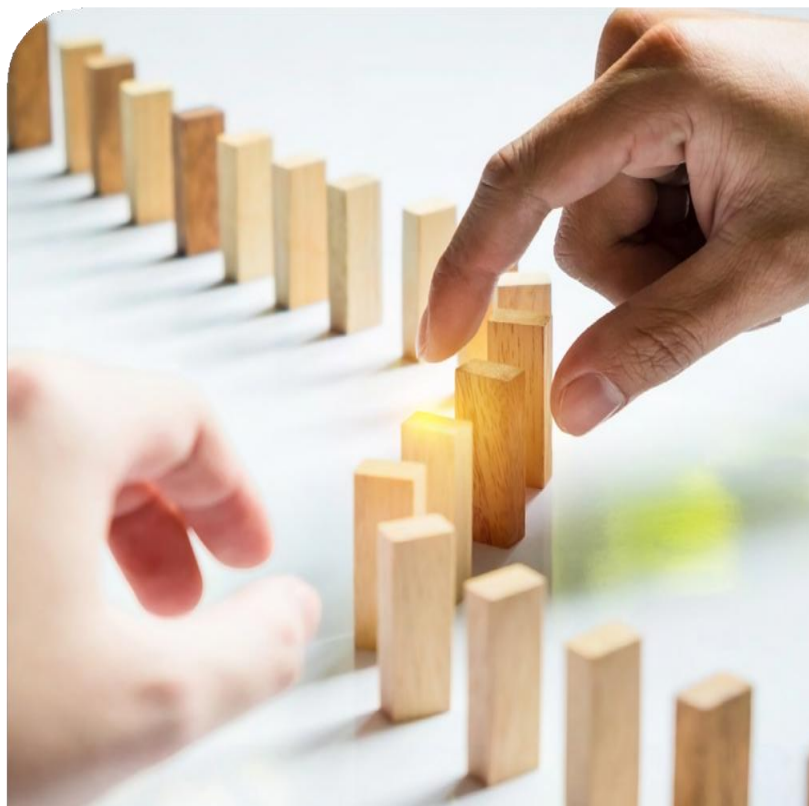
建立內部舉報機制，鼓勵員工及利害關係人舉報不當行為，並提供妥善保護。



2.3.3 風險管理與法規遵循

建立完善的風險管理機制，定期評估並管理潛在的環境、社會及治理風險，以確保企業的穩健發展。

持續監控並遵守所有相關法律法規，包括資通訊安全、智慧財產權等，維護企業聲譽與競爭力。



2.3.4 利害關係人議合

建立多元的利害關係人溝通管道，定期蒐集並回應其對 ESG 議題的期望與關切，將其納入企業決策過程。



2.3.5 具體落實方法

為確保上述 ESG 政策與承諾能有效落實，李洲科技將採取以下具體方法：2025年首年申報，2026再依據索引2.4目標與指標制定落實方法。

建立組織與職責

成立「永續發展委員會」或指定專責部門，負責 ESG 策略的制定、推動與監督，並定期向董事會報告。

明確各部門在 ESG 議題上的職責，將 ESG 目標納入各部門績效考核。



2.4 制定目標與指標 (KPIs)

依據 GRI 準則及產業特性，設定具體、可衡量、可達成、相關且有時限 (SMART) 的 ESG 目標，例如：單位產品碳排放量、廢棄物回收率、水資源回收率、員工訓練時數、供應商 ESG 評估覆蓋率等。

定期追蹤目標達成進度，並進行審查與改進。



2.4.1 導入管理系統與驗證

持續深化並拓展 ISO 9001 (品質管理系統)、ISO 14001 (環境管理系統)、ISO 45001 (職業安全衛生管理系統) 等國際標準驗證，確保管理流程符合最佳實踐。

評估導入相關能源管理系統 (如 ISO 50001) 以系統化地管理能源消耗。



2.4.2 提升意識與能力

定期舉辦 ESG 相關教育訓練與宣導活動，提升全體員工對永續發展的認知與能力。

鼓勵內部創新，例如研發更環保的材料、更節能的製程技術。



2.4.4 透明化報告與溝通

每年發布《永續報告書》（或稱《ESG 報告書》），依循 GRI 準則進行編撰，透明揭露本公司在環境、社會與治理方面的策略、目標、績效與管理方針。

透過公司網站、利害關係人會議等多元管道，持續與股東、員工、客戶、供應商、政府及社區等進行溝通與議合。

2.4.3 強化供應鏈管理

制定「供應商行為準則」，要求供應商簽署並遵守，涵蓋勞動人權、環境保護、道德規範等面向。

實施供應商稽核與評估機制，確保供應鏈的 ESG 表現符合要求。



2.4.5 融入企業文化

將永續發展理念融入企業核心價值觀與決策流程，鼓勵員工將 ESG 思維融入日常工作中，形成全員參與的永續文化，有效管理營運風險，提升企業韌性與競爭力。

持續實施「阿米巴經營」模式，將永續發展目標與各單位績效結合，且組織的永續目標和績效達成率與薪酬政策呈現正相關，以激勵全員共同達成。




李洲科技相信，透過持續的努力與承諾，本公司將能，並為所有利害關係人及社會創造長期、永續的價值。

03 利害關係人與重大主題

- 3.1 ESG 工作項目
- 3.2 永續議題蒐集及評估流程
- 3.3 利害關係人議合
- 3.4 永續議題顯著性排序與選定重大議題
- 3.5 重大主題管理表
- 3.6 與利害關係人溝通管道



3.1 ESG 工作項目

各類別面永續重點，如下表：各類別面		ESG 工作項目
 公司治理	公司治理	公司治理 - 財務管理體系、誠信經營
		各項管理體系：財務 / ISO / 人員管理等
		道德管理體系：法規遵循、職業道德、反貪腐與收賄等
		資訊安全
		風險管理 (氣候變遷、環安衛與營運)
		客戶隱私
		永續發展管理機制與目標
 永續環境	環境管理 / 節能減碳	經濟
		經營績效
		能源管理 / 節能減碳
		溫室氣體管理 (含碳排放量)
		工作環境管理體系
		供應商
		供應鏈管理 (含承攬商)
 社會責任	產品面	產品安全與客戶服務滿意
		產品的創新
		產品的品質、安全與責任
		客戶服務與滿意度
		產品的品質管理與交期
		產品的品質管理體系
		品質管理的重點流程管制方式
產品品質的良品率		
產品交期		
員工管理	員工管理 機制 / 勞資關係 / 健康安全	員工選育用留管理
		薪資福利與人才培育
		勞資關係
		職業健康安全

3.2 永續議題蒐集及評估流程

3.2.1 永續議題分析評估與產生過程

永續議題是指那些對企業的經濟、環境和社會產生顯著影響，或對利害關係人的評估與決策具有關鍵影響的議題。此決策過程需考量企業的核心業務、產業特性、長期發展策略以及利害關係人關注企業如何永續經營的核心目標。

本公司需著手進行永續議題的廣泛收集與彙整。此階段透過內部文件審閱、外部趨勢分析、同業對標研究，以及參考國際永續發展框架與標準，建立一份涵蓋環境、社會及經濟面向的潛在永續議題清單。此清單力求廣泛，旨在捕捉所有可能與企業營運相關的永續性考量。

為使本公司可更好地理解與回應利害關係人所關注的議題，本公司依據營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，永續標準與規範 (GRI、SASB、TCFD)、ESG 評等機構 (DJSI、MSCI)、利害關係人關注議題、價值鏈上下游...等

面向進行永續議題的廣泛收集與彙整。

在初步確定本公司所需探究的永續議題池後，永續推動小組進行利害關係人議和，使李洲科技可以更精確地掌握利害關係人的期望與觀點。永續推動小組以問卷調查作為利害關係人議和的主要溝通方式，企業與關鍵利害關係人展開對話，深入了解他們對各永續議題的優先順序。

最終，綜合永續議題關注與衝擊分析以及利害關係人議和的結果，本公司進一步決定其重大主題。至此，本公司已完成從利害關係人鑑別到重大主題產生的關鍵程序，為後續的報告揭露與永續行動奠定堅實基礎，確保李洲科技的永續發展目標和策略與利害關係人的期望保持一致，並且在永續資訊的揭露上能切合利害關係人的需求，強化外部溝通的有效性。

永續議題蒐集及評估流程共分為七大步驟，產生過程流程與說明如下：



3.2.2 流程項目內容

步驟	項目	說明
1	利害關係人鑑別	<ul style="list-style-type: none"> 編寫永續報告時，經由識別與企業活動相關的各方利益關係者，並由利害關係人確定其關注的永續議題。
2	永續議題收集及彙整	<ul style="list-style-type: none"> 永續議題收集可經由內部分析 企業政策與目標、風險評估、內部利益關係人，及 外部如利害關係人調查，及國際準則（如 GRI ESG 三大面向、SASB、TCFD），掌握影響企業的永續議題。
3	議題關注 / 衝擊分析	<ul style="list-style-type: none"> 透過雙重關注 / 衝擊性重大性評估來進行，其中包含 ESG 衝擊分析、利害關係人衝擊分析，考量內部營運影響與外部社會影響的風險評估。
4	永續議題確認	<ul style="list-style-type: none"> 透過內外部關注 / 衝擊度評估、矩陣分析來聚焦於最具戰略價值的議題。
5	利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> 透過系統化的議合流程、有效的回饋機制，議合，得以瞭解利害關係人的需求、關注議題，並回應其期待，提升永續發展績效及信任度，並制定更具影響力的永續策略。
6	決定重大主題	<ul style="list-style-type: none"> 彙整後的永續議題需要進行重大性分析，以確保報告內容聚焦在最具影響力的議題上。
7	揭露、回應與管理	<ul style="list-style-type: none"> 重大主題經由直接透明的揭露、明確的回應、制定有效管理管理方式包含政策、行動計畫與績效指標，提升報告的可信度與認可度。

3.2.3 利害關係人鑑別

李洲科技依 AA1000 利害關係人鑑別標準與永續推動小組認為公司於管理和營運上會影響其決策過程的關鍵因素，作為李洲科技利害關係人的鑑別與篩選原則。以下為永續推動小組提出之六大篩選原則：「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」。

在決定利害關係人篩選原則後，永續推動小組依公司價值鏈與參照同業之利害關係人類別進行討論與評估，並參照外部顧問專家建議，決篩選出 7 大利害關係人，分別為：股東（投資人）、員工、供應商、客戶、證券金融機構、當地社區、ESG 推動小組。李洲科技七大利害關係人如下圖和下表列本公司利害關係人角色說明：



3.2.4 利害關係人角色

利害關係人類別	利害關係人角色
 股東 / 投資人	係指擁有企業股份的投資者，通常擁有公司的一部分所有權。投資人係指對企業提供資金，期望獲取回報的個人或機構。
 員工	係指於本公司員工，包含全職人員、兼職（聘雇）人員。其職能涵蓋業務、研發、生產、行政管理。
 供應商	供應商係指提供商品、服務或原材料的供應商或供應鏈合作夥伴。承攬商係指受公司委託，按照合約內容提供特定工作、服務或產品的外部公司或個人。
 客戶	係指購買商品或服務的個人或組織。
 證券金融機構	係指中華民國證券櫃檯買賣中心、台灣證券交易所、金管會與其他提供李洲科技金融或證券服務的機構。
 當地社區	係指汐科總部及桃園廠所在地之社區相關單位，如：鄰里管理單位，服務中心、或者與員工互動頻繁單位之場域。
 永續推動小組	為本公司永續管理單位，主要功能除撰寫公司永續報告書外，還需進行本公司永續發展相關工作規畫、執行與內部宣導。

3.2.5 衝擊分析考量面

衝擊分析旨在評估公司在營運活動中對利害關係人、環境、社會和企業經營所產生的影響。而其衝擊可分為以下幾分析構面「正面與負面」、「實際與潛在」、「短期與中長期」。

正面衝擊是指企業活動為利害關係人、環境、社會和企業經營帶來積極的效益。負面衝擊則是指本公司活動會使得利害關係人、環境、社會和企業經營產生損害或不利影響。

此外，在進行分析也應考量其發生的時間點與確定性，將其區分為實際與潛在衝擊。實際衝擊則是已經發生且可觀察到的影響。潛在衝擊是指目前尚未發生，但未來可能發生的影響。

最後，衝擊分析還需關注其影響的短期與長期性質。短期影響通常指在一年內或較短時間內發生的直接影響，例如當期營收的增長或單次環境違規事件。長期影響則是指在數年甚至數十年內持續顯現的影響，例如企業的品牌聲譽因永續作為而建立的長期價值，或是氣候變遷對企業資產造成的長期損害。

在進行衝擊分析時，企業應系統性地考量上述各項因子，並盡可能地量化其影響程度，以便更全面地了解自身的永續發展績效，並制定更有效的管理策略。



3.2.6 風險評估

上段永續推動小組依據李洲科技永續經營脈絡決定了「永續議題」，然而每項「永續議題」對公司與利害關係人產生的衝擊程度不同，且實際與潛在的衝擊廣度與深度也有所不同，因此本公司採取了風險評估流程來決定初步的「永續議題」。

但為因應本公司的實務項目，永續議題的正面衝擊將作為本公司在 ESG 永續經營的目標。因此本項風險評估僅針對負面衝擊項目進行分析。



3.3 利害關係人議合

本公司永續推動小組所決定之「永續議題」將製作成問卷調查表，針對永續推動小組鑑別之七大利害關係人進行議合。其問卷將「永續議題」分為「關注度」、「衝擊度」兩個維度，讓利害關係人進行自我認知評分，待問句回收並進行分數分析後使得與利害關係人議合之重大主題。

3.3.1 問卷表及說明如下

請您針對以下各永續議題選擇您所關注的議題，如果您不選擇其中的永續議題，表示您完全不關注這個議題以及對您完全沒有衝擊。

我們請您針對您所選擇的重大主題打分數，關注度是指您依據周遭環境的變化，您認為您應該關注這個議題；衝擊度是指對您而言，公司的經營可能對您的利益產生衝擊。

當您選擇了某一個重大主題時，請您填寫「關注度」、「衝擊度」的分數。填寫分數的標準如下：

關注度：1-100(分)，這是有所比較的，雖然您選擇了這個重大議題，但是對您而言，1分表示您關注度非常低、100分表示您關注度非常高，請您填上適當的分數。

衝擊度：1-100(分)，這是有所比較的，雖然您選擇了這個重大議題，但是對您而言，1分表示您關注度非常低、100分表示您關注度非常高，請您填上適當的分數。

非常感謝您的填寫，我們將針對結果進行統計分析，針對您所選擇的重大議題具體展現在 ESG 企業永續報告之內。

GRI 200	201 經濟績效		202 市場定位		203 間接經濟衝擊		204 採購實務		205 反貪腐		206 反競爭行為		207 稅務	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
	公司的經濟價值 / 氣候變遷所產生的財務風險與機會 / 來自政府的財務支援。		不同性別的基層人員標準薪資與當地薪資水準的比較 / 雇用當地居民為本公司高階管理階層的比例。		基礎設施的投資 / 對公司的財務衝擊。		來自台灣本地的採購比例。		針對所有營業據點實施反貪腐培訓 / 過去是否有貪腐事件。		反壟斷行為。		稅務方面特殊的因應對策。	
GRI 300	301 物料		302 能源		303 水與放流水		304 生物多樣性		305 碳排放		306 廢棄物		308 供應商環境評估	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
	使用物料的重量與體積 / 使用回收料狀況 / 回收產品及其包材的使用。		公司內、外部的能源消耗量 / 能源使用比例 / 如何減少能源消耗 / 降低產品和服務的能源需求具體做法。		廢水排水量 / 取水量 / 耗水量。		公司營運過程在氣候變遷的影響下對生態的影響。		溫室氣體排放量狀況。		公司營運過程中有多少廢棄物 / 又是那些廢棄物 / 如何運輸及處置方式 / 如何減量。		供應商環境管理的選擇方式 / 如果供應商有負面衝擊如何處理。	

GRI 400	401 勞雇關係		402 勞資關係		403 職業安全衛生		404 訓練與教育		405 員工多樣化與平等機會		406 不歧視		407 強化自由與團體協商	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
	新進員工與離職員工的狀況 / 育嬰假狀況。		關於資遣的預告期。		職業安全衛生管理系統 / 危險源辨識狀況 / 員工諮詢與參與 / 如何實施職業安全衛生之保障措施 / 是否有職業傷害或者職業病的潛在危機。		員工平均受訓時數 / 提升員工職能的培訓課程 / 接受培訓的員工比例。		員工多樣化 / 女性與男性薪酬比例。		所發生的歧視事件 / 改善行動。		公司營運過程中可以成立社團的狀況。	
GRI 400	408 童工		409 強迫與強制勞動		410 保全實務		411 原住民權利		413 當地社區		414 供應商社會評估		415 公共政策	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
	使用童工的狀況。		公司營運過程中是否有強迫勞動的狀況。		全人員接受專業培訓的時數。		涉及侵害原住民權利的事件描述。		與當地社區合作的相關活動 / 公司營運過程中對社區的影響。		針對社會議題對供應商的篩選原則 / 供應商是否有作出傷害社區的事件。		是否有政治捐獻。	
GRI 400	416 顧客健康安全		417 行銷與標示		418 顧客隱私									
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度								
	所提供產品或服務是否會對客戶產生傷害 / 是否有違反客戶的健康疑慮。		商品標示有符合相關法令規章的規定 / 違反商標的標示。		侵犯客戶之相關隱私權。									

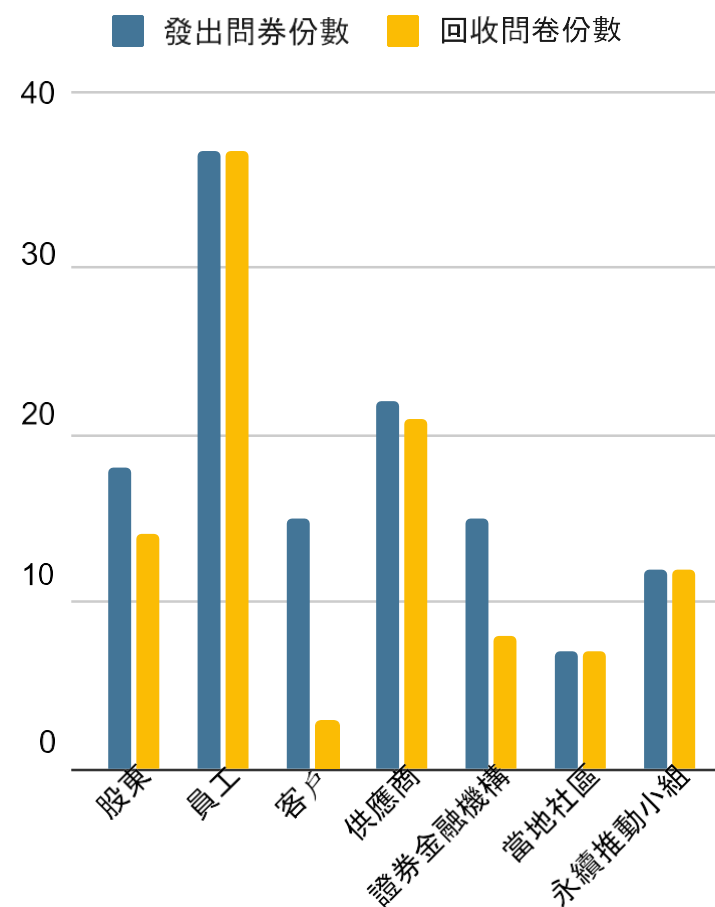
3.3.2 議合狀況

李洲科技向 7 大群組利害關係人發出「關注永續議題問卷」與利害關係人進行關注議題之議合，共發放 126 份問卷，有效回收問卷數 102 筆，回收率達 81%。表示本次發放問卷之利害關係人大多對於公司永續議題保有一定關注度。以下為問卷調查表回收統計表單：

◎ 利害關係人回收所進行之問卷調查表

利害人	發出問卷份數	回收問卷份數	回收率
股東	18	14	78%
員工	37	37	100%
客戶	15	3	20%
供應商	22	21	95%
證券金融機構	15	8	53%
當地社區	7	7	100%
永續推動小組	12	12	100%
總計	126	102	81%

◎ 利害關係人問卷回收直條圖



3.3.3 利害關係人對關注 / 衝擊評估

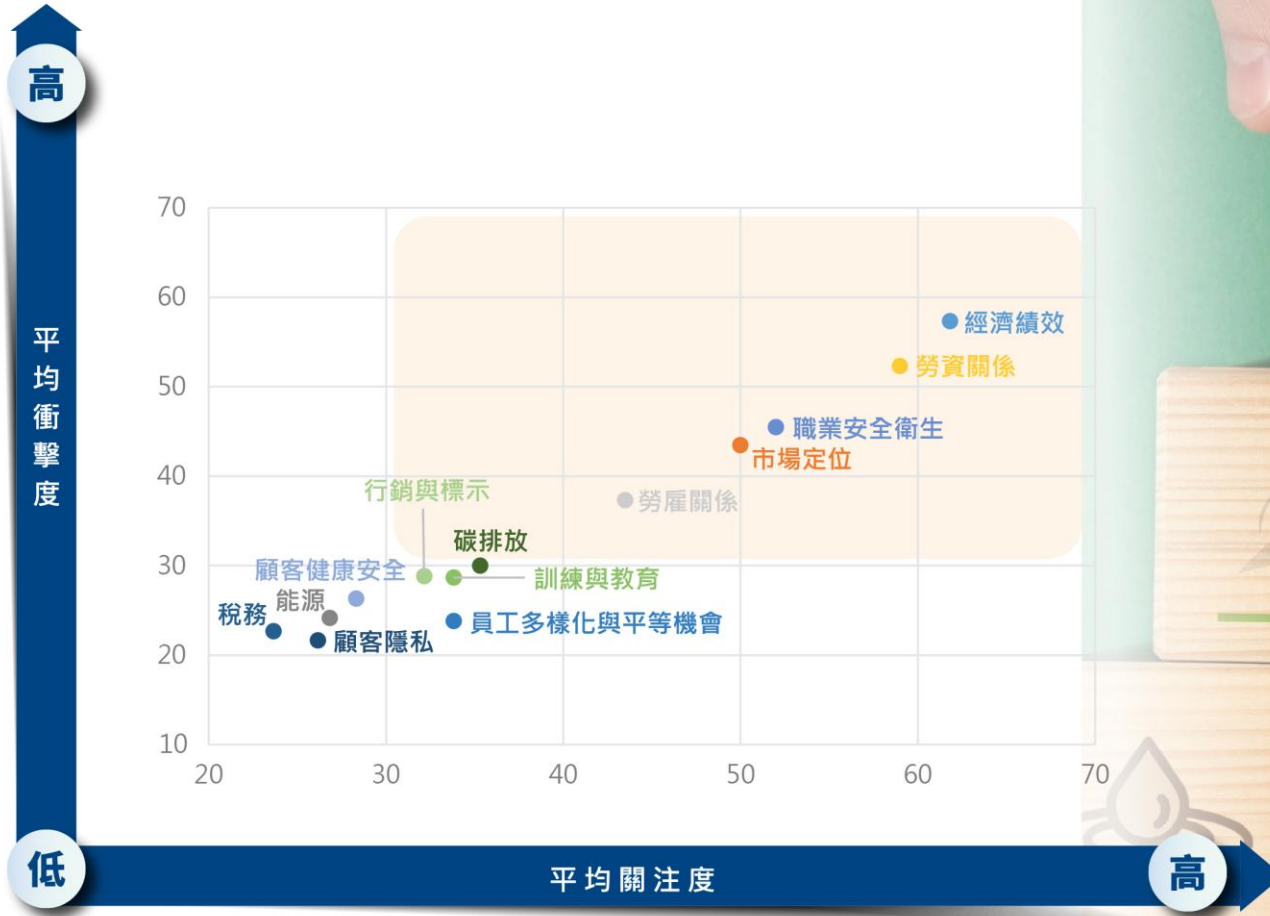
與利害關係人進行永續議題議和的永續議題問卷以 GRI200/300/400 構面為主，GRI200 議題為經濟方面，GRI300 議題為環境方面，GRI400 部分為社會方面，請利害關係人自我認定對該議題的關注度與對於李洲科技產生衝擊度進行評分，評分標準以 1 至 100 的評分區間，1 分表示最低，而 100 分表示最高。

在回收問卷後進行統計，問卷統計方法為將利害關係人提出分數進行加總，再將各類別總分除以問券份數，作為平均分數。為避免放大特定利害關係人分數，總平均分統計方法為總表總分 / 總分數。

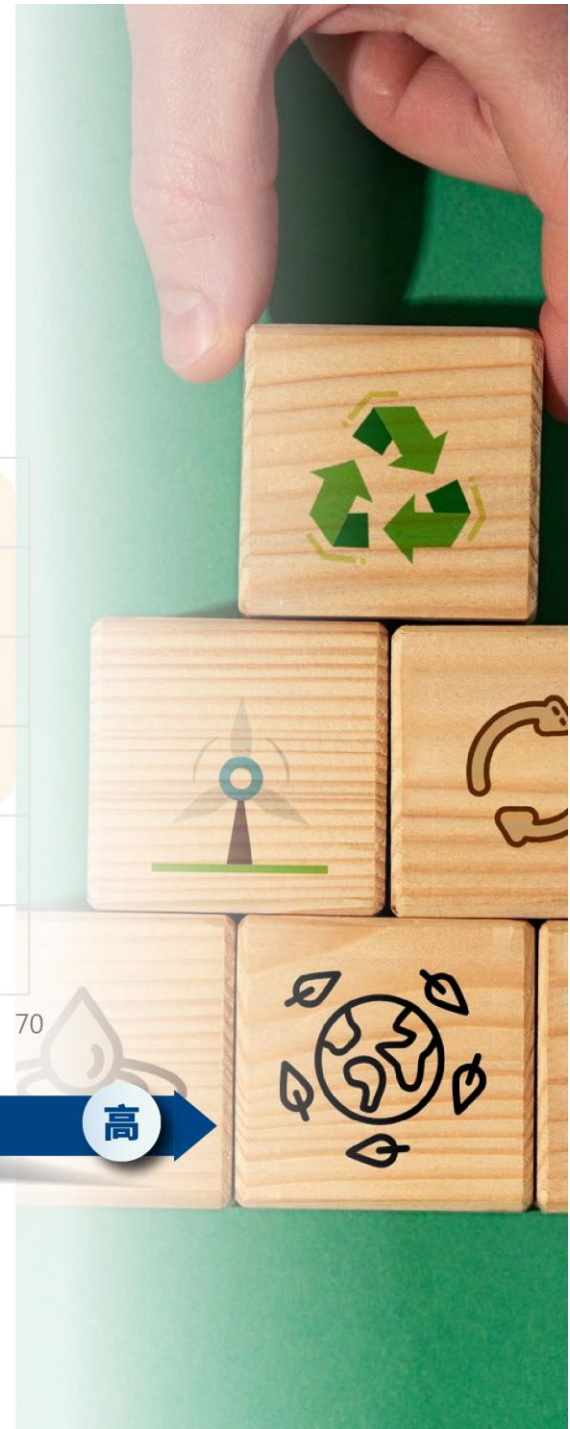
				利害關係人	永續推動小組	選定	
重大主題		平均關注度	平均衝擊度	選定	預擇定項目	預擇定項目	4 項重大議題
201	經濟績效	61.83	57.33	ok	V	V	V
202	市場定位	50.00	43.50	ok	V		V
203	間接經濟衝擊	21.67	18.83	ok			
204	採購實務	21.33	19.50	ok			
205	反貪腐	15.00	14.17	ok			
206	反競爭行為	6.17	6.00				
207	稅務	23.67	22.67	ok			
301	物料	21.67	19.00	ok			
302	能源	26.83	24.17	ok			
303	水與放流水	8.83	6.00				
304	生物多樣性	8.33	6.67				
305	碳排放	35.33	30.00	ok	V		
306	廢棄物	17.83	13.33	ok			
401	勞雇關係	43.50	37.33	ok	V	V	V

				利害關係人	永續推動小組	選定
重大主題	平均關注度	平均衝擊度	選定	預擇定項目	預擇定項目	4 項重大議題
402 勞資關係	59.00	52.33	ok	V		
403 職業安全衛生	52.00	45.50	ok	V		
404 訓練與教育	33.83	28.67	ok		V	V
405 員工多樣化與平等機會	33.83	23.83	ok			
406 不歧視	22.33	18.50	ok			
407 強化自由與團體協商	8.50	7.33	ok			
408 童工	10.83	8.67	ok			
409 強迫與強制勞動	23.17	19.00	ok		V	
410 保全實務	12.00	9.67	ok			
411 原住民權利	3.83	3.50				
413 當地社區	7.33	5.83				
414 供應商社會評估	15.67	12.33	ok			
415 公共政策	5.33	4.83				
416 顧客健康安全	28.33	26.33	ok			
417 行銷與標示	32.17	28.83	ok		V	
418 顧客隱私	26.17	21.67	ok			

◎ 利害關係人關注議題



註：此圖表為關注度 20 以上、衝擊度 20 之議題



3.4 永續議題顯著性排序與選定重大議題

完成各項永續議題衝擊評估後，分別針對重大性評估之衝擊度、利害關係人關注度分數進行排序，因分數級距較大，因此初步將問卷統計結果關注度與衝擊度皆超過 30 分以上之議題訂為初選重大永續議題。在問卷中將 ESG 推動小組的問卷結果則視為內部初擇定議題，永續推動小組將利害關係人初選議題與內部初擇定議題呈報公司董事會進行重大主題選定，最終董事會依公司營運策略需求與政府政策推行，共選定四項永續議題作為本永續報告書之「重大主題」，其中201經濟績效及202市場定位為經濟議題，401勞雇關係和404訓練與教育為社會議題。結果如下表所示

			利害關係人	永續推動小組	最終選定
重大主題	平均關注度	平均衝擊度	初選議題	初擇定議題	重大議題 (4 項)
201 經濟績效	61.83	57.33	✓	✓	✓
202 市場定位	50.00	43.50	✓		✓
305 碳排放	35.33	30.00	✓		
401 勞雇關係	43.50	37.33	✓	✓	✓
402 勞資關係	59.00	52.33	✓		
403 職業安全衛生	52.00	45.50	✓		
404 訓練與教育	33.83	28.67		✓	✓
409 強迫與強制勞動	23.17	19.00		✓	
417 行銷與標示	32.17	28.83		✓	

3.5 重大主題管理表

關於報告書

董事長的話

營運概況

ESG 政策與承諾

利害關係人與
重大主題

公司治理

社會責任

季
洲
永續環境

技

氣候變遷對財務

衝擊

衝擊

索引表

續
報
告
書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

書

重大主題：經濟績效			
管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
重要性	正 / 負面衝擊項目	短期目標	有效性評估
<ul style="list-style-type: none"> 追求穩健獲利，善盡管理責任，以維護股東權益，成為支持公司永續營運發展的重大要素。 	正面衝擊： <ul style="list-style-type: none"> 技術創新與產業升級 就業創造與供應鏈帶動 周邊產業發展 節能產品貢獻 	<ul style="list-style-type: none"> 創造直接經濟績效毛利率20% 	<ul style="list-style-type: none"> 強化公司治理。
策略	負面補救及預防措施	短期績效	申訴機制
<ul style="list-style-type: none"> 穩固公司財務結構。 對經濟相關風險的預測與應對策略。 擴大市場份額，支持全球化拓展。 確保財務穩健性與長期經濟成長。 	<ul style="list-style-type: none"> 與供應商建立互惠的經濟合作。 提升供應商產製規模、穩定性及靈活性，強化應變能力。 積極開發產品創新應用提升營運附加價值。 	<ul style="list-style-type: none"> 營業毛利率 22% 	<ul style="list-style-type: none"> 專責單位負責管理與對應。聯絡信箱
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	中、長期目標	管理方針調整
<ul style="list-style-type: none"> 維持健全的資本結構。 完善公司治理制度。 持續發展產品應用領域。 開發創新技術，製程改善及降低製造成本。 關注市場波動，降低財務風險。 設定供應鏈風險管理的財務指標（如：庫存週轉率、應付帳款期限等）。 	<ul style="list-style-type: none"> 確保透明度和準確性的財務報告，包含風險和機會的揭示，以及對氣候相關因素的評估。 提升產品競爭力及獲利績效。 恪遵內部控制規範，嚴防各項弊端。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續扎根技術創新，開發及推廣智慧及低碳產品。 深化永續經營，建構綠色供應鏈。 年度營收及利潤目標逐年提升。 逐步提升股東權益報酬率。 	<ul style="list-style-type: none"> 目前無調整項目。

重大主題：市場定位			
管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
重要性	正 / 負面衝擊項目	短期目標	有效性評估
<ul style="list-style-type: none"> 員工任用是否落實在地化與確保其薪資可維持日常生活水準，並確保高階聘任人員在地化。 	正面衝擊： <ul style="list-style-type: none"> 提升生活品質 保障勞工權益 促進社區發展 負面衝擊： <ul style="list-style-type: none"> 勞工權益受損 供應鏈勞工問題 社區關係緊張 	<ul style="list-style-type: none"> 女性對男性平均薪資比例達到 1:1 	<ul style="list-style-type: none"> 無往年目標，尚無成果評估。
策略	負面補救及預防措施	短期績效	申訴機制
<ul style="list-style-type: none"> 體現公平勞動與社會責任，員工為公司重要資產，其薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇。 並高階管理人員聘任除專業考量外，是否具備在地化落實策略也應列入考量。 	<ul style="list-style-type: none"> 設立勞資爭議調解機制，及時解決勞資糾紛，包含努力提升當地就業機會 	<ul style="list-style-type: none"> 實際績效 0.8:1 	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	中、長期目標	管理方針調整
<ul style="list-style-type: none"> 確保員工薪資優於法定最低薪資。 訂定勞工享有紅利與薪資外津貼等相關薪資福利規定 遴選勞工代表並定期舉辦勞資會議，確保勞工權益 高階管理人員應具備在地化落實策略相關能力。 	<ul style="list-style-type: none"> 遵守勞動法規，保障勞工權益，提供良好的工作環境、合理的薪資福利。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司營運當年度獲利，依獲利狀況設定比率，分派與員工作為激勵獎勵。(依證券交易法第 14 條修正規定) 非管理階級平均年薪可優於行政院主計處公告之全國受雇員工之平均薪資。 	<ul style="list-style-type: none"> 目前無調整項目。

重大主題：勞雇關係

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
重要性	正 / 負面衝擊項目	短期目標	有效性評估
<ul style="list-style-type: none"> 提供具競爭力的薪資、留才制度、平等的就業與發展機會。 	<p>正面衝擊：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提升生產效率與競爭優勢 吸引及留住優秀人才 穩定勞資關係與降低爭議風險 強化企業聲譽與永續形象 <p>負面衝擊：</p> <ul style="list-style-type: none"> 勞動條件惡化與同工不同酬 企業聲譽受損與人才流失 員工忠誠度與組織凝聚力下降 法規遵循風險與經營成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> 法令合規零缺失。 	<ul style="list-style-type: none"> 裁罰件數
策略	負面補救及預防措施	短期績效	申訴機制
<ul style="list-style-type: none"> 平等的升遷與福利制度。 長期留任計劃，保留珍貴人力資產。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期績效評核、晉升與特別調薪制度。 對表現優異的員工進行留任。 	<ul style="list-style-type: none"> 勞雇法規裁罰件數：0 	<ul style="list-style-type: none"> 內部申訴。 外部溝通。 非法檢舉。
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	中、長期目標	管理方針調整
<ul style="list-style-type: none"> 合理的人才管理與激勵制度。 促進專業技能與人才完整傳承，以進永續經營。 	<ul style="list-style-type: none"> 維持平等的升遷、調薪與福利制度，使同仁皆能享有同等的待遇，杜絕相對剝奪感。 	<ul style="list-style-type: none"> 職務工作規劃與發展計劃更臻完備。 關鍵職務 3 年訓練地圖規劃。 	<ul style="list-style-type: none"> 無往年目標，未來方向以建立人才培養與留任 3 年計劃為目的。

重大主題：訓練與教育			
管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
重要性	正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
<ul style="list-style-type: none"> • 培養員工於職務中所需的專業智識與相關應用能力，除確保公司持續提升創新與市場力外，也間接提升員工對於公司的認同度與向心力。 	負面衝擊： <ul style="list-style-type: none"> • 公司教育訓練過度集中於管理職缺，新進人員與職務調整之員工對公司的職務銜接與需求能力有所落差，使得 2024 年資遣名單比起往年為多。 	<ul style="list-style-type: none"> • 因 2024 年為 ESG 基準年，無 2024 年度目標。 	<ul style="list-style-type: none"> • 無往年目標，尚無成果評估。
策略	負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制
<ul style="list-style-type: none"> • 依據本公司整體人才發展政策，劃各類職務及各級主管人才之職涯發展，並提供相對應之教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> • 應建立各單位部門新進員工規之教育訓練 SOP 與相關的能力銜接課程 (以教材呈現或是以統一課程方式皆可)，並針對績效考評較差之員工進行提升能力或協調轉職務之相關協助，以此降低或避免員工狀況不佳，引起離職或必須資遣的相關情況。 	<ul style="list-style-type: none"> • 因 2024 年為 ESG 基準年，無 2024 年度目標。 	<ul style="list-style-type: none"> • 員工信箱
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
公司規劃與提供相關課程類型供各職缺同仁進修： <ol style="list-style-type: none"> 1. 全體通識課程：各部門員工需要之工作技能訓練課程。 2. 各類職務訓練：新進人員職前訓練、各職類專業訓練、法令遵循、風險管理等相關課程。 3. 主管人才發展：培養中高階主管國際性思維與策略性決策能力。 		<ul style="list-style-type: none"> • 建立完善之新進人員教育訓練 SOP 與相關教材 	<ul style="list-style-type: none"> • 目前無調整項目。
		<div style="background-color: #f4a460; padding: 5px; text-align: center;">中長期目標規劃</div> <ul style="list-style-type: none"> • 將定期審視薪資水準及相關制度，確保非管理階級平均薪資優於全國受雇員工平均薪資。 	

3.6 與利害關係人溝通管道

本公司經營狀況，包含供應鏈、客戶之價值鏈關係，所執行之各項活動，對 ESG 永續發展三個構面以及各類利害關係人產生了長期之衝擊。因此本公司界定了以下之利害關係人，並列出與利害關係人之相關溝通議題、溝通管道、回應方式與頻率，並從而產生相關之溝通績效，如下表所示：

利害關係人	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率
投資人 / 股東	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 市場定位 • 反貪腐 • 經濟績效 • 碳排放 • 勞雇關係 • 公司治理 • 市場定位 • 反貪腐 • 經濟績效 • 碳排放 • 勞雇關係 	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞露出 / 重大訊息：媒體 / 公開資訊觀測站，即時露出 / 公告重要訊息。 • 每年召開一次股東會並出版股東會年報。 • 每年舉辦法人說明會。 • 設置股投資人關係聯絡窗口及股務窗口進行雙向溝通。 • 聯繫窗口 :candy.chiu@oasistek.com 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年召開一次股東會並出版股東會年報。 • 每年舉辦法人說明會。 • 設置股票投資人關係聯絡窗口及股務窗口進行雙向溝通。 • 依照需要適時發布重大訊息，供投資人了解。
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 員工福利 • 員工考核機制 • 營運績效 • 勞資關係 • 勞雇關係 • 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> • 固定勞資會議，與員工保持良好溝通。 • 定期辦理員工體檢。 • 辦理員工旅遊活動，教育訓練課程資訊。 • 搭配員工績效考核管理辦法施行。 • 透過職業安全衛生委員會召開勞工諮詢與參與 	<ul style="list-style-type: none"> • 每季召開一次 • 一年一次 • 視實際狀況舉辦 • 一年一次 • 每三個月

關於報告書

董事長的話

營運概況

ESG 政策與承諾

利害關係人與重大主題

公司治理

社會責任

永續環境

氣候變遷對財務衝擊

索引表

利害關係人	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶保護與溝通 供應商管理 服務品質 	<ul style="list-style-type: none"> 提供客戶多元溝通管道，簽定保密協議 透過多元管道溝通，不定期拜訪客戶 請供應商簽訂採購協議、保密協議 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期溝通
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 客戶保護與溝通 供應商管理 服務品質 	<ul style="list-style-type: none"> 提供客戶多元溝通管道，簽定保密協議 透過多元管道溝通，不定期拜訪客戶 請供應商簽訂採購協議、保密協議 聯繫窗口： 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期溝通
證券金融機構	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 公司治理 風險管理 主管機關溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期參與主管機關座談會 配合主管機關監理與查核 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期溝通
當地社區	<ul style="list-style-type: none"> 社區參與 	<ul style="list-style-type: none"> 社區聚會、當地會議 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期舉辦

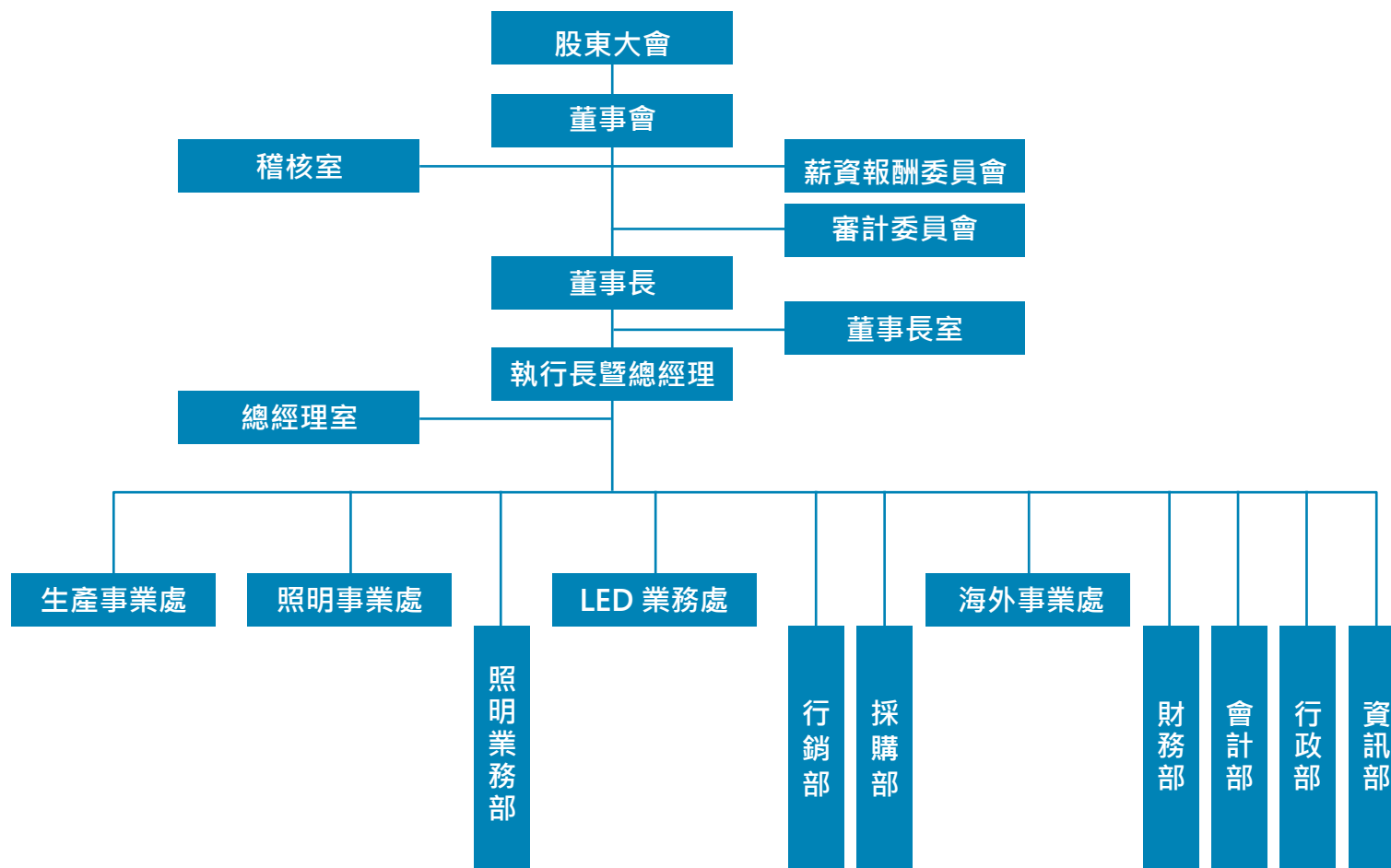
04 公司治理

- 4.1 整體治理架構
- 4.2 永續治理
- 4.3 風險管理
- 4.4 資訊安全
- 4.5 法規遵循
- 4.6 誠信經營
- 4.7 經濟績效



4.1 整體治理架構

本公司依循台灣上市櫃公司相關法令規章要求，備有完整的公司治理架構來執行及維持完整的營運架構，並展現公司治理的透明度。如下圖所示：



4.1.1 董事會多元化及獨立性

董事會成員組成、獨立董事的比例及專業背景，以及未來計畫增加不同性別董事席次，展現公司在董事會多元化方面的努力。詳細內容請參照本公司年報第 14 頁。

4.1.2 最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金

揭露高階管理層的酬金資訊，包括薪資、獎金、員工酬勞等，以及酬金總額占稅後純益比例，體現公司在薪酬政策上為薪酬政策與對未來風險控管具有關聯性，意即ESG風險降低時高階管理層即有可能獲得較高薪酬，惟目前尚未訂定完成薪酬與組織永續目標連結之具體指標。詳細內容請參照本公司年報第 9-13 頁。

4.1.3 公司治理運作情形 / 董事會運作情形

董事會開會次數、董獨立董事出席情形、董事會自我（或同儕）評鑑的評估週期、期間、範圍、方式及評估內容，並說明評估結果，這證明了董事會運作的規範性與效率。詳細內容請參照本公司年報第 14-15 頁。

各董事於報導期間共計參加9堂課、30小時之ESG教育訓練課程，內容涵蓋淨零全方位永續大未來、企業永續報告的架構與價值、ESG國內外淨零轉型相關趨勢發展、台灣ESG實踐之路等ESG相關資訊，並已揭露於公開資訊觀測站。

4.1.4 審計委員會運作情形

審計委員會的組成、職責、與公司員工及股東、內部稽核主管及會計師的溝通情形，顯示其在財務監督方面的獨立性與運作機制。詳細內容請參照本公司年報第 14 頁。

4.1.5 薪資報酬委員會運作情形

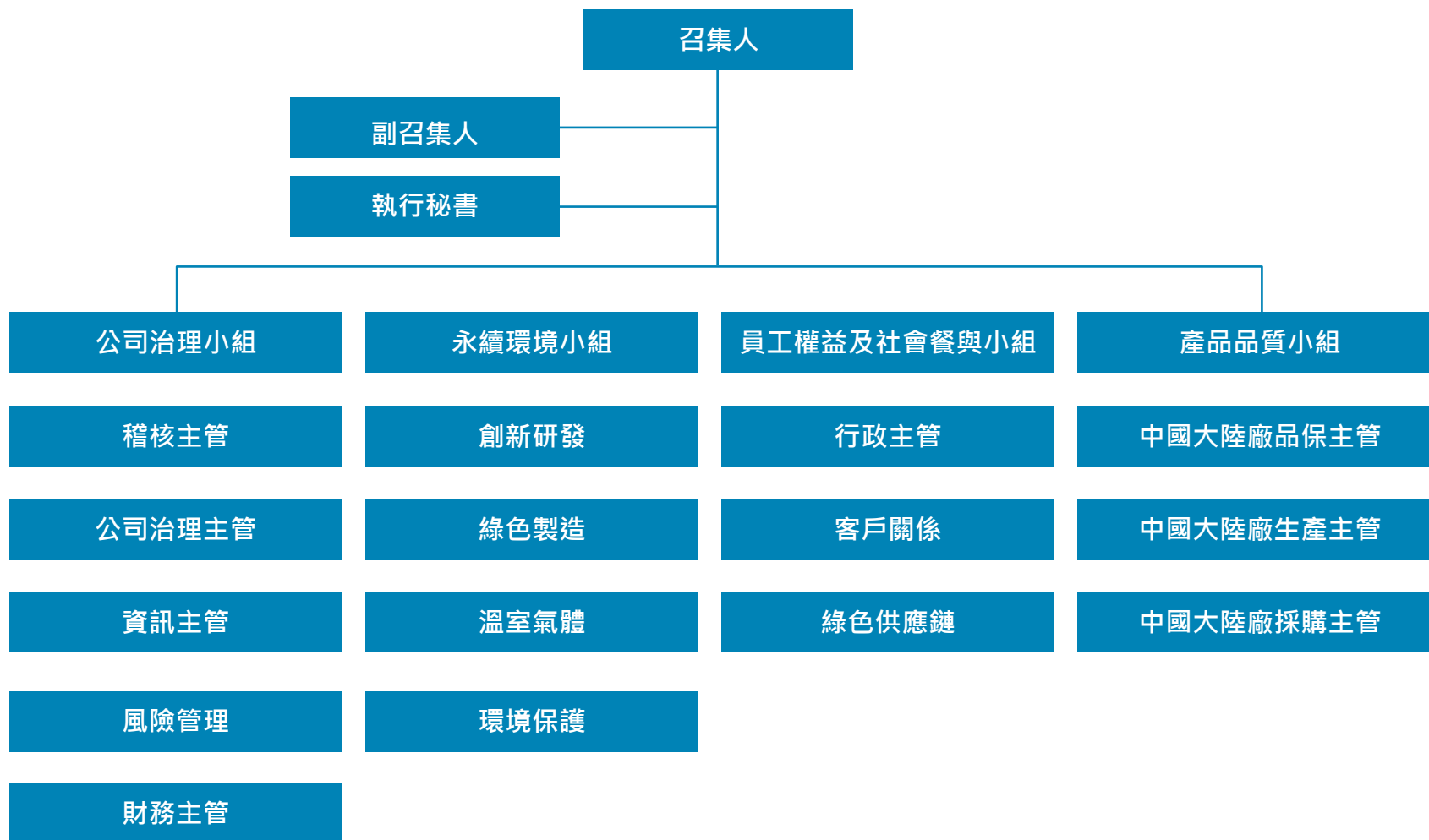
薪資報酬委員會的成員組成、運作次數及委員出席情形，顯示薪酬決策的專業性與透明度。詳細內容請參照本公司年報第19頁。

4.1.6. 履行誠信經營守則差異情形及原因（包含利益衝突）

本公司在誠信經營政策制定、不誠信行為風險評估、防止利益衝突、內部控制制度、教育訓練、檢舉制度運作及資訊揭露等方面的實踐情況，展現了公司對誠信經營的承諾與落實。詳細內容請參照本公司年報第 30-31 頁。

4.2 永續治理

本公司已於 2024 年度設立永續發展小組，由董事長督導，專責集團永續發展，並每年向董事會報告執行情形，這建立了永續發展的治理架構。如下所示



4.2.1. 永續發展小組成員及資歷

為有效推動本公司永續議題之推動與執行成效，永續發展小組成員皆具有相關資格與條件，可充分發揮本公司在永續議題效益，並達到本公司對永續議題的目標。

組別	組織職稱	姓名	功能別	公司職務	經歷	主要技能 / 專長
-	召集人	宋洪暉	綜理組織業務，整合各小組彙整擬定年度計畫與執行成果向董事會提報。	生產主管	李洲科技(股)桃園廠經理	負責產線作業之規劃與管理，以提升產能降低成本 / 4 確實執行生產目標，並達成各項生產指標
-	執行秘書	連惇霖	協助召集人處理組織有關聯繫、資料編撰彙整、會議記錄工作	會計專員	德昌聯合會計師事務所 / 專員	結帳作業與帳務稅務相關處理
公司治理	副召集人	陳志興		稽核主管	喬山健康科技股份有限公司 / 稽核協理	內稽內控制度設計、執行、考核、企業內部控制、呈核稽核報告、帳務查核與會計稽查、編制內部稽核計劃、股務相關處理 / 跨域溝通協調、制定組織管理相關辦法
	-	邱秀香	誠信經營、風險管理、法令遵循、股東權益、內部控制、資訊安全、投資人關係	公司治理主管	李洲科技(股)會計部經理	規劃及檢討公司會計作業流程，並覆核各項會計作業。對集團稅務進行整體籌畫與管理，按時完成稅務申報以及年度審計工作，按期向提出經會計師簽證之查核報告及年報等報告書。
	-	鄭憶萍		資訊主管	李洲科技(股)資訊部經理	公司全面性資訊系統規劃建置及應用 / 資訊安全管理的規劃建置及落實執行
	-	劉光領		財務主管	李洲科技(股)財務部副理	對財務部門進行日常管理、資金預算、營運資金及融資規劃管理

組別	組織職稱	姓名	功能別	公司職務	經歷	主要技能 / 專長
員工權益及 社會參與	-	杜克倫	客戶關係、勞資關係、供應商管理、社會關懷、社區參與、公益活動	業務主管	台灣圓點奈米技術股份有限公司 / 副總經理	管理公司業務執行方向及組建業務團隊 / 推動專案執行 / 拓展新事業群業務
	-	游縉漣		行政主管	日商和民集團董事長特助 / 源本投資股份有限公司事務長	各項人力資源管理 / 總務管理 / 處理各類法律事務
	-	王金鳳		採購主管	慶堂工業股份有限公司 / 總監	管理並執行各項材料採購、發包、及進度追蹤 / 管理國內外採購合約、訂單、交期
環境永續	-	劉致維	創新研發、綠色產品、節能減碳、工作環境、生活環境	研發主管	李洲科技(股)創新研發部協理	各項研發專案之推動與時程管理 / 研發單位作業流程優化、產品計畫與研發專案管理
	-	宋洪暉		生產主管	李洲科技(股)桃園廠經理	負責產線作業之規劃與管理，以提升產能降低成本 / 4 確實執行生產目標，並達成各項生產指標
	-	韋澤國		環保主管	華通電腦電鍍研發部經理 / 蘇州金像電子廠長 / 士林電機台灣電容器(股)東莞廠執行副總	監管廢水廠運營及維保 / 廠區環保稽核 / 政府環保稽核應對
產品品質	-	童海華	綠色供應鏈	供應商採購 主管	東莞李洲採購主管	供應商採購
	-	劉偉			東莞李洲生產主管	供應商生產
	-	王道琴			東莞李洲品保主管	供應商品保

永續發展小組每季一次向董事會報告，於永續報告書出版前說明利害關係人溝通情形、重大事件和揭露主題、溫室氣體盤查結論、年度執行計畫等，再由董事會核定具體推動計劃。年底則報告計畫執行成果、風險評估結果及因應措施，落實永續發展的決心及成效。

4.3 風險管理

關於報告書

董事長的話

營運概況

ESG 政策與承諾

利害關係人與
重大主題

公司
治理

社會
責任

永續
環境

氣候變遷對財務
衝擊

索引表

李洲科技為確保公司及所屬子公司實踐企業永續發展，除遵循各層級之本公司管理體系及內部控制體系，管控營運過程所應考量之風險，並承諾藉由董事會層級參與及系統化管理，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利，特制定本政策與程序。

風險管理包括公司營運相關之公司治理、環境保護（含氣候與自然資源）、社會共融、及創新價值等四大面向，主要包括：策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險、其他新興風險（如：氣候變遷、生物多樣性、森林、水或傳染病相關風險）等，並遵循相關法令、辦法之規定，據以辨識、分析、評量、因應與監控及報告與揭露其重大風險影響。

另外，為確保風險管理得到落實，並明確界定風險因應對策，本公司將依循以下之風險管理程序流程，以達到風險管理的目的。



4.3.1 風險辨識

審計委員會風險管理小組依重大性原則、公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，進行營運相關之公司治理、環境保護（含氣候與自然資源）、社會共融、及創新價值等四大面向關鍵與新興風險辨識。每年度至少進行一次全面性企業及作業層級風險辨識，並向審計委員會報告。各面向風險包含但不限於營運風險、市場風險、法遵風險、資訊安全風險、環境風險、氣候變遷風險、生物多樣性風險、森林風險、水風險、作業風險及其他營運相關之風險。風險辨識採用風險管理工具，並依據以往經驗、資訊及考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，且經由「由下而上」及「由上而下」的分析討論，全面辨識可能導致本公司目標無法達成、造成損失或負面影響之潛在風險事件。

4.3.2 風險分析

針對所辨識風險，應審酌風險胃納及風險容忍進行綜合評估以作為管理依據：

- ◆ 分析發生機率及其嚴重程度等因素，評估其影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施之參考依據。
- ◆ 可量化風險，採統計分析方法與技術進行數據化管理。
- ◆ 其他較難量化風險，則以質化方式分析風險發生機率及其嚴重程度。
- ◆ **風險胃納**：本公司對於超出願意承擔之風險，將優先投

入適當且足夠的資源進行改善及控管，並要求於日常營運作業中遵守有關控管規定及辦法，積極監督並控制。

- ◆ **風險容忍**：本公司所能夠承擔的整體風險或最大可處理風險之能力。

4.3.3 風險評量

風險管理執行人員會同各營運單位，依據風險分析結果及考量內部現有之控制有效性後，對照經風險管理小組核定之風險胃納及風險等級，進行風險排序，決定優先處理之項目，並提報風險管理小組進行核定。



4.3.4 風險因應與監控

風險管理執行人員與各營運單位相關人員依據本公司策略目標、內、外部利害關係人觀點、風險可接受及可用資源，擇定風險因應對策或落實風險減緩計畫，依必要性建立預防、應變、危機管理和營運持續計畫，使風險因應對策有效控管風險，並在實現目標與成本效益之間取得平衡。為確保各類風險於可控範疇，應制定風險管理指標由風險管理執行人員會同各營運單位相關人員持續監控，並應適時回報風險管理小組，並做成同各營運單位相關人員持續監控，並應適時回報風險管理小組，並做成、保留相關紀錄。

4.3.5 風險報告與揭露

為落實誠信經營、公司治理，並強化資訊透明以回應利害關係人期待，風險管理執行之過程及其結果均進行紀錄、審查與報告，並留存備查。風險管理小組應每年一次向審計委員會及董事會提出風險管理運作情形，於公司年報、官方網站或企業永續報告書中進行公開揭露並持續更新。

4.3.6 溝通關鍵重大事件

公司管理階層除定期將本公司重要財務業務資訊提供予董事會，並針對任何關鍵重大事件隨時與各董事溝通，竭力降低關鍵重大事件可能造成之風險。報告期間關鍵重大事件之性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。



4.4 資訊安全

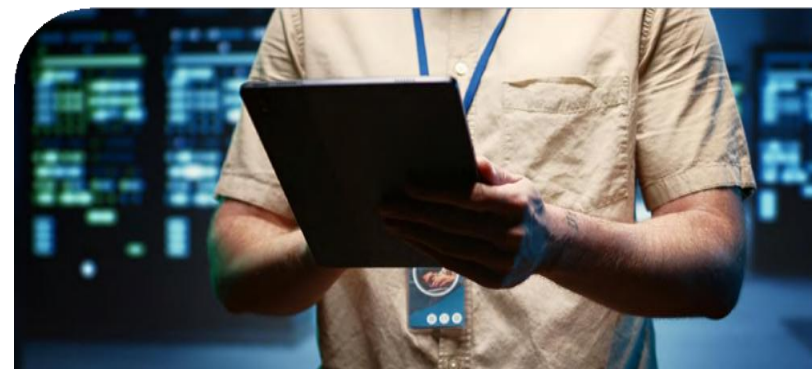
資訊安全為本公司之風險管理之重要一環。為維護本公司資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資料隱私之安全，制定「資訊安全管理規範」，在現有的組織上成立資訊安全推動小組直屬總經理，統籌資訊安全策劃、資源調度與分配、建立通報流程及處理等程序。於 2024 年 6 月 7 日制定「資通安全管控政策」。

政策目標

- ◆ 保護本公司研發、業務、生產、採購之資訊安全，確保資訊需經授權人員才可以 USB 資料連結存取資訊，以確保其機密性。
- ◆ 保護本公司研發、業務、生產、採購之資訊安全，避免未經授權的修改，以確保其正確性與完整性。
- ◆ 確保本公司各項業務、採購等之執行，須符合相關法規之要求。
- ◆ 由本公司資安主管及執行資安計畫之網管成員共同組成維治理單位，執行資通安全相關政策、措施、機制之運作，公司內各據點間資料及報表之安全需求研議、使用管理、保護及資訊機密維護。公司內資訊機密維護之稽核管理事項，由公司稽核單位會同相關業務單位負責辦理。

4.4.1 具體作業管理

- ◆ **員工的資訊安全風險意識**：為避免惡意程式或病毒感染所造成錯誤交易或生產損失風險，建立必要之資訊安全教育訓練。除了新進人員資通安全訓練項目外，資安人員會不定期宣導個人資安防護應注意事項及演練防護作業，以期加強員工的資安風險意識。
- ◆ **惡意程式與病毒感控**：近來惡意程式郵件、含病毒網頁，會透過瀏覽網站、開啟郵件及社交媒體平台下載到公司電腦。本公司已全面安裝個人及系統的防毒軟體，即時進行監控及防護，降低病毒感染及惡意程式下載的機會。
- ◆ **駭客攻擊**：駭客攻擊對企業影響最鉅，本公司的作為先期包括防火牆建置、偵測及監視機制，第二層則設定則為存取權限管制、網段的劃分切割機制，用以降低被駭客突破的破口。
- ◆ **備援及復原**：本公司對重要營運資料與資訊，均有作異地備援，並擬有災害復原計畫。



4.5 法規遵循

法規遵循是公司治理基本要件，因此本公司特別關注法規遵循狀況。以下為本公司在法規遵循方面之狀況，如下表所述：



類別	台灣的相關重要法源	本公司對應辦法 / 章程 / 程序書	2024 年是否有違法事件
公司治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程	1. 李洲科技(股)公司章程 2. 李洲科技(股)公司治理實務守則 3. 李洲科技(股)公司誠信經營守則 4. 李洲科技股份有限公司審計委員會組織規程 5. 李洲科技股份有限公司薪資報酬委員會組織規程	無
員工	勞動基準法、就業服務法	李洲科技股份有限公司工作規則	無
勞動人權與條件	性別工作平等法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健保條例、職工福利金條例、勞工請假規則、勞資會議實施辦法等	李洲科技股份有限公司安全衛生工作守則	無
健康安全	職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、勞工健康保護規則、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生教育訓練規則...等	李洲科技股份有限公司安全衛生工作守則	無
環境	環境基本法、氣候變遷因應法、廢棄物清理法、資源回收再用法、空氣污染防治法、噪音管制法、飲用水管理條例、放流水標準、水污染防治法及其施行細則...等	通過 ISO 14001，透過： 環境考量面管制程序 環境目標與管理方案管理程序	無
經濟	公平交易法、專用法、著作權法、智慧財產權法、營業秘密保護法、電腦處理個人資料保護法...等	誠信經營守則 供應鏈盡職調查	無
社會	民法、傳染病防治法、性騷擾防治法	防護應變管理辦法	

關於報告書

董事長的話

營運概況

ESG 政策與承諾

利害關係人與
重大主題

公司治理

社會責任

永續環境

氣候變遷對財務
衝擊

索引表

4.6 誠信經營

本公司於 2020 年 2 月 27 日訂定「誠信經營守則」來規範公司誠信經營原則、程序與作法，目前由總管理部門為企業誠信經營專職單位與負責宣（督）導執行，管理階層均秉持誠信理念執行業務或督導執行。另行制定「誠信經營作業程序及行為指南」，乃針對各項狀況有標準行為指南，並規範如何防範不誠信行為及違反處理、獎懲及申訴制度。重要措施如下：

- ◆ 對重要往來交易客戶要求簽訂誠信廉潔暨保密承諾書。
- ◆ 對新進人員要求簽署反貪腐、反賄絡承諾書、。
- ◆ 公司會對現任人員進行適時輪調。
- ◆ 針對各項狀況有標準行為指南，明文在「誠信經營作業程序及行為指南」規範如何防範不誠信行為及違反處理、獎懲及申訴制度。
- ◆ 建立有效的會計制度。
- ◆ 建立內部控制稽核制度。
- ◆ 定期舉辦誠信經營宣導，並於內、外部之教育訓練中加強宣教。

公司檢舉制度運作情形

本公司於 2021 年 12 月 8 日 董事會訂定本公司「檢舉人行使暨保護辦法」，具體訂定檢舉管道、處理程序、獎懲及申訴制度，對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。



4.7 經濟績效

4.7.1 直接分配利益

本公司面對目前競爭激烈的光電市場，將致力推動成本優勢，生產自動化，減少人力成本，縮短交期，減少庫存成本，加強品質提昇，降低原料損耗成本等。在多管齊下的成本降低優勢中，期能開拓更多業務成長。近來增加 ESG 議題，本公司面對法規的演變，配合實施探盤查，並將積極致力於效率再提昇、資源循環再利用，以健全管理環境，降低生產對環境之影響，全面性改善以達到減碳效果。

此外，由於外部環境競爭日益加大，本公司本著原有基礎，將積極開發 " 符合客戶需求及市場潮流 " 之利基產品，以便有效創造更大規模市場。由上述因應措施將可把外部競爭環境及法規環境對公司造成的不利影響降至最低。

項目	年度	2024	2023 年	差異數	變動比率 (%)
營業收入		219,375	214,466	4,909	2
營業毛利		52,020	(17,234)	69,254	402
營業利益 (損失)		(77,579)	(144,504)	66,925	46
營業外收支		177,537	604	176,933	29,294
稅前損益		99,958	(143,900)	243,858	169
稅後損益		107,597	(104,754)	212,351	203
每股盈餘 (虧損)		1.30	(1.26)	2.56	203

本公司 2024 年度相較 2023 年度營收有些許提升、毛利顯著增長，主要得力於持續精進成本控管以及生產效率提升。此外有效的財務管理與股票收益大幅提升，2024 年度本公司稅後淨利亦大幅成長，展現穩健的經營成果。

另外，本公司財務收支與獲利能力如下所示，顯見 2024 年度較 2023 年度之績效來得優異，除了市場需求發生變化之外，對於股東價值極大化將成為最主要的目標之一。

分析項目		年度	2024年	2023年
財務結構 %	負債佔資產比率		29.63	28.40
	長期資金佔固定資產比率		586.74	515.22
獲利能力	資產報酬率 (%)		6.86	(5.71)
	股東權益報酬率 (%)		9.53	(9.32)
	稅前純益佔實收資本比率 %		13.53	(12.42)
	純益率 (%)		49.05	(48.84)
	每股盈餘 (元)		1.30	(1.26)

4.7.2 退休金給付狀況

本公司在 2024 年度退休金給付狀況如下所示：

2024 年度實際給付退職退休金金額為 0 元。另費用化退職退休金，適用「勞工退休金條例」之退休金為 108 仟元，適用「勞動基準法」之退休金為 0 元。

退休制度及實施情形：

本公司員工退休金之提撥給付標準係依照勞動基準法第五十五條及其施行細則第二十八條之規定辦理。

於1986年12月16日起設立勞工退休準備金專戶，每月就員工薪資總額 2% 提撥勞工退休準備金，1988 年下半年度改為 3.9%，並納入中央信託局退休金專戶集中保管，定期召開勞資會議。

自 2005 年 7 月 1 日起，員工選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，按其每月薪資 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。

4.7.3 接受政府補助專案

本公司在 2024 年度無接受任何來自於政府補助專案之金額。

05 社會責任

- 5.1 勞資關係
- 5.2 履行社會責任情形及與企業社會責任實務守則差異情形及原因 / 社會議題
- 5.3 其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊
- 5.4 推動永續發展執行情形 / 社會議題
- 5.5 人力結構
- 5.6 育嬰留停狀況
- 5.7 勞工資遣狀況
- 5.8 人才培育進修及訓練情形
- 5.9 考核與晉升
- 5.10 薪酬與福利
- 5.11 現行重要勞資協議及實施情形
- 5.12 薪酬狀況
- 5.13 福利
- 5.14 職場安全衛生
- 5.15 非員工工作者
- 5.16 本公司參與公協會團體
- 5.17 本公司接受政府單位援助



5.1 勞資關係

本公司年報中詳述了有關勞資關係的議題，包含：

員工福利措施：提供勞工保險、全民健保、團體保險，並成立職工福利委員會辦理員工福利事宜。

◆ 退休制度

依勞動基準法及勞工退休金條例提撥退休金。

◆ 進修與訓練

提及公司定期舉辦內部教育訓練，並鼓勵員工參與外部訓練，以及 2024 年度員工受訓的人次、時數及總費用。

◆ 員工意見與權益維護

設有「員工意見箱」以促進雙向溝通，並制定優於勞基法的工作規則以確保員工權益，以及勞資雙方關係融洽，未曾發生重大勞資糾紛。

◆ 員工行為或倫理守則

強調公司制定了「員工行為、操守及倫理」相關辦法，涵蓋遵守規章、忠勤職守、保密、禁止性騷擾、禁止兼職、禁止不正利益等，這是企業倫理的重要體現。

◆ 工作環境與員工人身安全

依勞工安全衛生法制定『安全衛生工作守則』，包含工作環境措施（如用火、侷限空間作業規範、電氣設備檢

修、事故調查）及員工人身安全保護措施（如防護罩、防護具使用、急救訓練、零災害目標等）。

◆ 經理人進修與訓練

提供財務主管與稽核主管參與外部訓練課程的資訊，顯示對高階主管專業發展的投入。請參照年報第 55-57 頁。



5.2 履行社會責任情形及與企業社會責任實務守則差異情形及原因 / 社會議題

本公司年報中詳述了有關社會責任與法規差異的議題，包含：

◆ 人權

依照相關法規及國際人權公約制定管理政策，承諾「尊重多元包容與平等，工作平權與禁止歧視行為，維護職場環境安全、健康與友善」，不論種族、性別、年齡皆享有同等工作權利，提供個人自由表達和發展機會。

◆ 薪酬與福利

本公司訂定及實施合理員工福利措施，並將經營績效適當反映於員工薪酬，並透過勞資會議及性騷擾防治措施等機制處理員工相關事務。

◆ 顧客健康與安全、客戶隱私

產品標示嚴格遵守法規，並依循相關保護消費者權益政策及申訴程序，且員工訓練中包含品質管制系統，以符合國際品質管理要求。

◆ 供應商管理

本公司在與供應商往來前會評估其過去有無影響環境與社會之紀錄，並持續評估將企業社會責任條款納入契約中。請參照年報第 21 頁。



5.3 其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊

本公司年報中詳述了有關社會責任的運作情形，包含：

◆ 投資人權益：

本公司為確保股東權益，已訂定「防範內線交易之管理」，並確保資訊公開一致性與正確性。

◆ 社會服務與貢獻：

本公司以捐贈方式參與救災或關懷活動，配合政府宣導菸害防治法，並鼓勵員工投入志工服務。

◆ 員工健康關懷：

員工安排健康檢查、實施職業衛生教育訓練、提供防護用具、進行危害物質宣導及作業環境檢測等措施。

◆ 安全衛生：

本公司依勞工安全衛生法辦理勞工安全衛生工作，致力於零災害目標。

請參照年報第 55-56 頁。



5.4 推動永續發展執行情形 / 社會議題

關於報告書

董事長的話

營運概況

ESG 政策與承諾

利害關係人與
重大主題

公司治理

社會責任

▶ 永續環境

氣候變遷對財務
衝擊

索引表

本公司年報中詳述了有關永續發展 / 社會議題執行情形，包含：

本公司在人權政策、員工福利、安全健康工作環境、職涯發展、客戶權益保護以及供應商管理等方面的執行情形，並強調這些均符合上市上櫃公司永續發展實務守則。請參照年報第 22 頁。



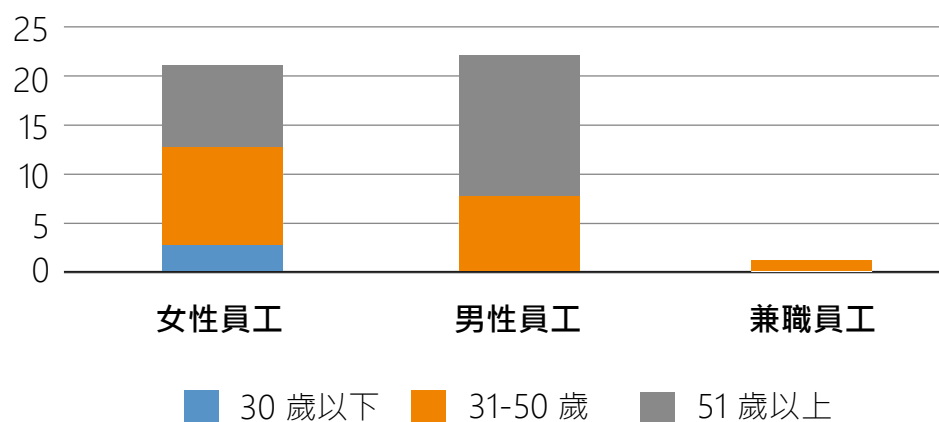
5.5 人力結構

5.5.1 員工就業結構

2024 年李洲科技的全職員工總數為 43 人，女性為 21 人，佔 49%。男性為 22 人，佔 51%。人力結構，如下表：

項目 / 性別		女性			男性			總計
實體地點	年齡層	30 歲以下	31-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	50 歲以上	
汐科總公司	全職	3	10	8	0	8	14	43
及桃園廠	兼職	0	0	0	0	0	0	0

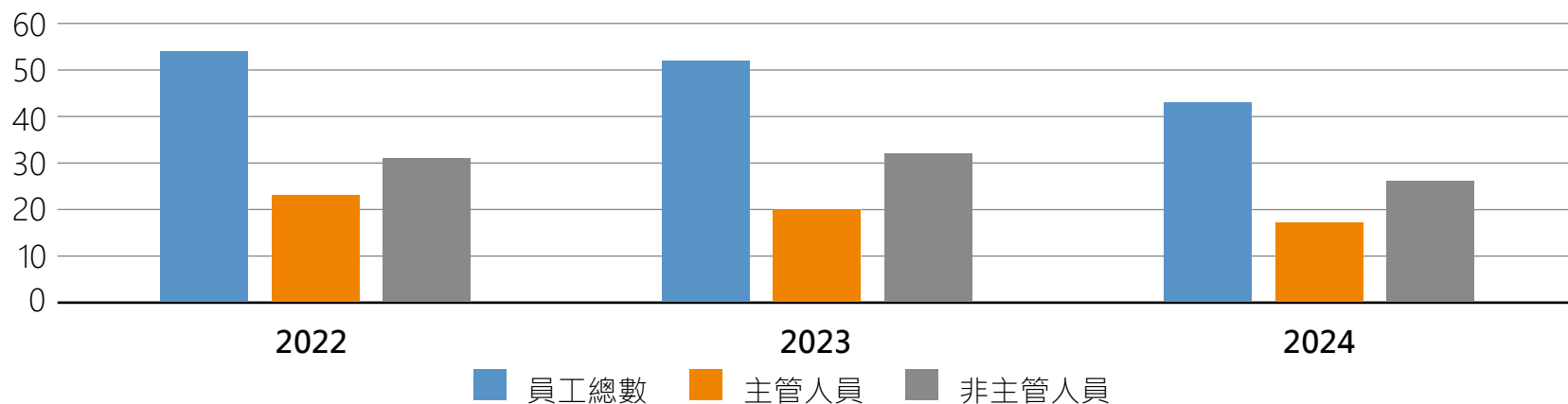
◎ 2024 年人力結構



5.5.2 職員與主管男女職別分布

		年度		2022	2023	2024
項目 / 性別		年齡				
主管人員 課長級以上	男性	30 歲以下		0	0	0
		31-50 歲		6	4	3
		51 歲以上		12	12	10
	女性	30 歲以下		0	0	0
		31-50 歲		1	0	0
				4	4	4
主管人員總計				23	20	17
非主管人員	男性	30 歲以下		2	1	0
		31-50 歲		7	7	5
		51 歲以上		3	4	4
	女性	30 歲以下		3	2	3
		31-50 歲		11	11	10
		51 歲以上		5	7	4
非主管人員總計				31	32	26

● 近 3 年主管 / 非主管人數分布圖表



5.5.3 近三年男 / 女性員工新進人數與比例

年度 性別	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%
30 歲以下	2	3.7%	2	3.7%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%	1	2.3%
31-50 歲	6	11.1%	5	9.3%	4	7.7%	5	9.6%	2	4.7%	1	2.3%
51 歲以上	6	11.1%	1	1.9%	5	9.6%	2	3.8%	4	9.3%	0	0.0%
合計新進人數	14		8		9		8		6		2	
員工總人數	54				52				43			
總新進率 (%)	40.7%				32.7%				18.6%			

5.5.4 近三年男女性員工離職人數與比例

年度 性別	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%
30 歲以下	0	0.0%	5	9.3%	1	1.9%	2	3.8%	2	4.7%	0	0.0%
31-50 歲	9	16.7%	9	16.7%	7	13.5%	11	21.2%	9	20.9%	3	7.0%
51 歲以上	10	18.5%	2	3.7%	6	11.5%	2	3.8%	15	34.9%	6	14.0%
合計離職人數	19		16		14		15		26		9	
員工總人數	54				52				43			
總離職率 (%)	39.33 %				35.8%				44.8%			

報導期間員工人數相較於前期並無重大顯著波動，最近兩年變動率均未達20%。

5.5.5 近三年員工多元化分佈

項目 / 性別	年度		2022	2023	2024
	性別	年齡			
身心障礙	男性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	1	0	0
		31-50 歲	1	0	0
		51 歲以上	1	1	1
新住民	男性	不分年齡	0	0	0
	女性	不分年齡	0	0	0
移工	男性	不分年齡	0	0	0
	女性	不分年齡	0	0	0
原住民	男性	不分年齡	0	0	0
	女性	不分年齡	0	0	0
外籍人士	男性	不分年齡	0	0	0
	女性	不分年齡	0	0	0

5.6 育嬰留停狀況

李洲科技致力於為育兒期間的員工提供支援與關懷，按相關法律規定制定全面的育嬰留停與復職政策，旨在幫助員工在育兒期間獲得充分的休息與照顧，並在復職時順利重返職場。下表為2024年育嬰留停 / 復職人數：



項次	揭露項目	備註說明	男性	女性
1	2024 年度，有權享有育嬰假的員工總數		0	0
2	2024 年度，實際休育嬰假的員工總數		0	0
3	2024 年度，休完育嬰假後重返工作崗位的員工總數	不論之前是在哪個年度申請育嬰假，於 2024 年度重返工作崗位的人員稱之。	0	0
4	重返工作崗位復職率	計算公式： 復職率 = 實際重返工作崗位人數 ÷ 應重返工作崗位人數	0	0
5	休完育嬰假後重返工作崗位，並在 12 個月後仍在職的員工總數	截至 2024 年度為止，之前因為申請育嬰假並且已重返工作崗位，而且重返工作崗位已超過 12 個月者。	0	0
6	2024 年，請育嬰假人數		0	0
7	留任率	留任率 = 第 5 項數字 ÷ 第 6 項數字	0	0

5.7 勞工資遣狀況

李洲科技為提高運營效率，及組織結構優化的需求，以資遣來終止與員工的雇用關係，並依據相關法律和企業政策給予適當補償，過程中秉持尊重與公正的原則，提供必要的支援與幫助。



5.8 人才培育進修及訓練情形



依據本公司整體人才發展政策，規劃各類職務及各級主管人才之職涯發展，以下摘要說明全體通識課程、員工各類職務訓練及主管人才發展概況：

1. **全體通識課程**：各部門員工需要之工作技能訓練課程。
2. **各類職務訓練**：新進人員職前訓練、各職類專業訓練、法令遵循、風險管理等相關課程。
3. **主管人才發展**：培養中高階主管國際性思維與策略性決策能力。
4. **實際進修情形如下**：

◎ 2024 年員工新進同仁進修訓練情形

NO	訓練名稱課程內容	參加對象	時數
1	編碼原則及製程—教育訓練	新進同仁	1.5
2	照明與模組—教育訓練	新進同仁	
3	報到當天教育訓練	新進同仁	4
4	LED 產品製程—教育訓練投影片	新進同仁	4
5	LED 產品製程—教育訓練投影片	新進同仁	4
6	部門實際業務教育訓練	新進同仁	8
總時數 / 人			21.5
2024 年新進同仁 (26 位) 總時數			559

◎ 2024 年員工進修訓練情形

統計項目	訓練種類	內部	外部
		教育訓練	教育訓練
受訓總人次數		26	14
受訓總小時數		559	207
教育訓練費用		135,000	52,400

◎ 近二年員工男 / 女進修訓練情形

項目	性別	2023		2024	
		人次	總時數	人次	總時數
行政職	男	3	47	5	62.5
	女	3	62	6	127
研發職	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
製造職	男	1	9	2	15
	女	0	0	0	0
業務職	男	2	12	1	2.5
	女	0	0	0	0
受訓累計總時數		130		207	
平均時數		14.4		14.8	

5.9 考核與晉升

考核與晉升是李洲科技人才管理的重要制度，旨在確保員工的表現獲得公正評價，透過明確的考核標準與公平的晉升機制，提升專業能力與工作績效，進而促進整體競爭力。

2024 年晉升人數統計			
職系	人數	男	女
行政職	0	0	0
研發職	0	0	0
業務職	1	1	0
製造職	0	0	0
總計	1	1	0

註：本公司全體人員接受考核：100%。



5.10 薪酬與福利

公司各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施，員工福利措施與實施情形：

1. 員工為公司重要資產，其薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇。為使同仁安心工作，公司依法提供各項福利與社會保險，另依照外部市場趨勢與公司營運狀況，逐年檢視並完善團險保障，以使同仁的生活更無後顧之憂。
2. **福利措施：**本公司實施健康檢查之頻率優於法令規定。依法設置「職工福利委員會」依法令與年度預算綜理員工福利相關事項。



5.11. 現行重要勞資協議及實施情形

本公司依據「勞資會議實施辦法」組成勞資會議，由員工中選出勞工代表，並於每三個月召開會議一次，定期與資方進行協議，勞資雙方除致力於營造勞資間互信的氣氛外，更同時注重內部溝通，利用內部會議、公告及相關電子平台 / 通訊軟體建立多重溝通管道，勞資關係十分和諧，未曾因勞資糾紛遭受任何重大損失及爭議，故本公司未成立工會亦未簽訂團體協約。2024 年勞資會議次數如下：

溝通組織名稱	溝通次數	2023 年	2024 年
勞資會議		4	4

5.12 薪酬狀況(仟元/人)

年度	非主管員工 薪資平均數	非主管員工 薪資中位數	非擔任主管職務 之全時員工人數
2023	580	527	42
2024	550	494	43
增減%	-5.17%	-6.26%	2.38%

年度	組織中薪酬最高個人 之年度總薪酬 / 組織 其他員工年度總薪酬 之中位數的比率	組織中薪酬最高個人 之年度總薪酬增加百 分比 / 組織其他員工 年度總薪酬增加百分 比之中位數的比率
2023	468.76%	92.03%
2024	556.11%	118.63%

非主管女性 2024 年度平均薪資 ÷ 非主管 男性 2024 年度平均薪資	87.5%
女性 2024 年度標準薪資 ÷ 2024 年度台灣 最低基本薪資	135.2%
男性 2024 年度標準薪資 ÷ 2024 年度台灣 最低基本薪資	180.7%
聘雇「當地居民」為公司高階管理者人數 ÷ 公司高階管理者人數	66.7%

註：2024 年度台灣最低基本工資為 27470 元。

非主管員工薪資平均數和中位數最近兩年均無重大變動，薪酬最高個人最近兩年亦無大幅加薪，故各項比率均變動不大。

5.13 福利

考核與晉升是李洲科技人才管理的重要制度，旨在確保員工的表現獲得公正評價，透過明確的考核標準與公平的晉升機制，提升專業能力與工作績效，進而促進整體競爭力。



福利項目	適用對象
勞保、健保、勞退及員工團體保險	全體員工
年終獎金、績效獎金、研發專利獎金、證照獎金	全體員工
婚喪喜慶之祝賀金或慰問金	全體員工
年度健康檢查	全體員工
年終尾牙或春酒活動	全體員工
提供完整教育訓練 (新進同仁培訓及完整專職專才教育訓練規劃等)	全體員工
海外員工宿舍	海外員工



5.14 職場安全衛生

本公司依勞工安全衛生法制定『安全衛生工作守則』，依工作環境與員工人身安全之護措施制定此辦法，主要內容概述如下：

1. 工作環境措施

- ① .工作場所使用明火作業或侷限空間作業時，應由使用人向該單位主管提出申請，並會簽勞工安全衛生人員經陳報公司負責人認可後始可作業。
- ② .積極採取行動，消除工作之危害因素，並報請上級主管協助作業環境之改善。
- ③ .隨時檢修電氣設備，遇有重大電氣故障及電氣火災時，應切斷電源，並聯絡當地供電機構。
- ④ .以操作棒操作高壓開關，應使用橡皮手套。
- ⑤ .事故發生後，有關部門須會同做現場調查、原因分析及檢討，並作成紀錄，以防止類似災害發生。

2. 員工人身安全之保護措施

- ① .啟動電源前應先確認所設置之防護罩、護圍等均已安裝固定良好。
- ② .主管人員及勞工安全衛生人員對機器設備實施檢查、檢點，如發現對勞工安全有危害之虞時應即報告上級主管。
- ③ .電氣技術人員應使用絕緣用防護裝備、防護具、活線

作業用工具等，應於每次使用前自行檢點，不合格者應予更換。

- ④ .發生職業災害時，搶救人員應先慮使用適當防護具。
- ⑤ .工作場所急救人員應使其接受急救人員教育訓練，合格者擔任之。

◎ 2024 年工傷統計

總工作日數	0
總經歷工時	0
死亡人數	0
失能	0



5.15 非員工工作者

目前本公司之非員工工作者僅為桃園廠委外保全。委外保全採取三班制輪值，每一班次為 1 人。該工作者將依據本公司之人事管理規章制度管制人員之出缺勤狀況、亦隨時關注保全工作執行狀況，務必發揮保全工作應有之績效。

5.16 本公司參與公協會團體

項次	公協會團體名稱
1	台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA)
2	台灣區照明燈具輸出業同業公會
3	桃園市工業會
4	光電科技工業協進會 (PIDA)
5	北美進口商協會
6	中華民國對外貿易發展協會



5.17 本公司接受政府單位援助

2024 年度本公司無接受任何來自政府單位的援助與補助事項。

06 永續環境

6.1 能源管理

6.2 排放監控



6.1 能源管理

能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了改善並提升能源使用效率，本公司由永續發展委員會負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；永續發展委員會每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

近兩年能源管理如下：

指標	單位	2024 年
總能源消耗量	十億焦耳 (GJ)	1,386.09
外購電力占比	%	100%
再生能源使用率	%	0%



6.2 排放監控

6.2.1 溫室氣體排放

2024 年 3 月 15 日的董事會重要決議事項包含「擬討論溫室氣體盤查及第三方查證時程及規劃報告案」。

溫室氣體盤查與揭露

盤查時程：依照上市櫃公司永續發展路徑圖規範，自 2026 年起本公司須完成溫室氣體盤查。

確信資訊：本公司目前有關溫室氣體排放量盤查階段尚屬自主管理及自願揭露，尚無需經外部第三方驗證機構確信。

核算範疇：目前本公司溫室氣體排放核算範疇設定為範疇一及範疇二，並將逐步導入溫室氣體範疇三之核算。

資訊揭露：本公司過去兩年尚無統計溫室氣體排放量、
，2024年用水量及廢棄物總重量如下頁所述。

永續發展：在推動永續發展方面，公司已於 2024 年度設立永續發展小組，並透過此小組自 2024 年度起針對環境、社會及公司治理議題擬定相關風險管理政策，並制定溫室氣體減量、減少用水或減少廢棄物之管理政策。

溫室氣體減量目標與行動

減量目標：因2024年本公司溫室氣體盤查尚未完成，並無基準年排放量，故尚無法設定減量目標。

策略與計畫：本公司於 2024 年度設立永續發展小組，並透過此小組自 2024 年度起針對環境、社會及公司治理議題擬定相關風險管理政策。

具體行動：

因應 2050 年淨零排放需求，增加各項法規制度及來自客戶之需求，擬定減碳策略及減碳措施與計畫，有效降低碳排放量。



6.2.2 水資源管理

- ◆ 用水來源：自來水供應。

以下為 2024 年水資源使用情形及年度用水

指標	單位	2024 年
總用水量	公噸 (t)	2,894



6.2.3 廢棄物量 / 種類

指標	單位	2024 年
有害廢棄物量	公噸 (t)	0
非有害廢棄物量	公噸 (t)	3,137
廢棄物總量	公噸 (t)	3,137



07 氣候變遷對 財務衝擊



1 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督與治理

本公司董事會每三個月召開一次會議一次，除了依循法規進行相關議題討論之外，亦將氣候變遷議題納入報告事項。氣候變遷議題將授權組織內之 ESG 推動小組針對氣候變遷相關風險與機會執行鑑別、評估與因應之活動，並提交至董事會進行報告。

組織內部 ESG 推動小組下設風險管理組，針對氣候變遷執行以下活動之相關職責：

- 一 . 依據 TCFD 規範，鑑別氣候變遷相關風險與機會類別。其中風險分為轉型風險與實體風險、機會則包含資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性進行鑑別。
- 二 . 運用風險評估工具針對所見別之風險與機會執行評估活動，並決定重大風險與機會。
- 三 . 氣候變遷之情境分析，包含轉型情境與物理情境。轉型情境採取 IEA 450 模型，物理情境則採用 TCCIP 網站進行資料分析。
- 四 . 提出短期、中期、長期之風險與機會，並提出相關因應對策，並提出本公司因應氣候變遷之韌性。
- 五 . 彙整指標與目標，包含溫室氣體排放量之揭露。

ESG 推動小組於每 6 個月進行討論，並做成書面資料向董事會報告，以利董事會作出相關決策。除此之外，適當時，ESG 推動小組亦會討論氣候變遷以下之相關議題，以提供董事會更多資訊，並做出符合本公司利益之各項決策。包含：氣候變遷的國際趨勢。

- 一 . 國際減排的最新狀況，例如 SBTi 減量要求。
- 二 . 國內法規規範的最新進度，與階段性要求事項。
- 三 . 市場資訊的彙整與解讀。

ESG 推動小組陸續建置相關管理制度，並積極督促本公司相關權責單位進行溫室氣體盤查及思考減排的方式，此部分亦一併於董事會提出，以利氣候變遷相關活動之順利推展。

2 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)

運用風險管理工具，鑑別氣候變遷之風險與機會，並透過風險評估準則，決定以下短期、中期、長期之風險與機會，並針對風險與機會擬定因應對策。如下所示：

風險與機會	短期 (3 年以內)	中期 (3-5 年)	長期 (5 年以上)	因應對策
轉型風險	<ul style="list-style-type: none"> 金管會為接軌 IFRS S1/S2，未來有溫室氣體範疇三的核算需求，增加學習成本。 金管會針對溫室氣體盤查有確信需求，提升確信成本。 基礎設施與生產設備老舊，導致能源採購成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 因應溫室氣體總量管制，未來徵收碳費，增加碳成本。 導入再生能源，增加再生能源建置成本。 提升能源轉換效率，增加設備汰換成本。 研發低碳產品，增加研發成本。 因應低碳，運輸與配送成本增加。 因後氣候變遷衝擊，運輸保險費用增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 因應 2050 年淨零排放需求，增加各項法規制度及來自客戶之需求，增加學習及導入成本。 氣候變遷惡化，導致人力資源成本增加。 為增強氣候變遷韌性，基礎設施強化，增加強化成本。 由於氣候變遷的不作為，導致企業形象減損，資本市場市值下降。 	<ul style="list-style-type: none"> 逐步導入溫室氣體範疇三之數據蒐集、並尋找排放熱點。 擬定減碳策略及減碳措施與計畫，有效降低碳排放量。 導入業務連續性制度，制定災後回復時間，務求最短時間之內回復正常營運。 盤點目前基礎設施，例如：廠房之強韌性，並強化倉儲空間之保護措施，避免因實體風險帶來資產減損。 有效安排人力配置，彈性運用，因應氣候變遷帶來的工作減損。
實體風險	<ul style="list-style-type: none"> 因目前所處地點、基礎設施、生產設備及人員配置，無實體風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 因應氣候變遷帶來的颱風頻率與強度增強，以及強降雨帶來可能的淹水風險之趨勢，導致基礎設施以及庫存品之價值減損，導致資產價值減損、人員工時之損失，提升營運成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷帶來之不確定性，導致運輸與配送之保險費用增加。 供應商所處地點，因對氣候變遷韌性不足，導致供貨中斷，進而產生與客戶間之訴訟與賠償成本。 	

- 關於報告書
- 董事長的話
- 營運概況
- ESG 政策與承諾
- 利害關係人與重大主題
- 公司治理
- 社會責任
- 永續環境
- ▶ 氣候變遷對財務衝擊
- 索引表

氣候變遷帶來之機會屬於未來性，亦即目前所帶來的風險在本公司之因應之後可能帶來較長時間的機會。如下所示：

機會	<ul style="list-style-type: none"> • 無。 	<ul style="list-style-type: none"> • 導入溫室氣體範疇三之核算與識別排放熱點，可有效減少溫室氣體排放量，減少碳費徵收機率，可避免碳費之徵收。 	<ul style="list-style-type: none"> • 低碳排產品的研發，取代競爭對手所佔有之市場，增加營收。 • 導入再生能源以及採用低碳能源，或者汰換老舊設備提升能源轉換效率，可帶來整體採購能源成本下降。資源使用效率有效提升。 	<ul style="list-style-type: none"> • 強化溫室氣體盤查小組功能，針對範疇三部分依據 GHG Protocol 價值鏈規範執行查核。 • 尋找價值鏈排放熱點，強化價值鏈減排措施，落實 2050 年淨零排放目標。
-----------	--	---	--	--

R：風險、O 機會	財務影響 -/+	因應策略
R：溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	<ul style="list-style-type: none"> - 可能被徵收碳稅、碳費，甚至於歐盟的碳關稅收取，營運成本明顯增加。 - 違反台灣法令規章要求，增加被裁罰的風險，營運成本增加。 - 建置太陽能發電，造成營運成本的資加。 	<p>強化本公司內部人員有關氣候變遷相關知識，並隨時監控國內外有關議題的變化與趨勢。</p> <p>提升綠色能源的使用率。</p>
R：市場客戶要求低碳排產品 O：低碳排產品的研發設計	<ul style="list-style-type: none"> - 如果無法符合客戶要求，將造成營業收入的減損。 + 提升低碳排產品的研發設計，可有效符合使用者對氣候邊遷議題的關注度 	<p>持續投入綠色產品的研發設計，並積極朝向在地化採購政策落實，以減少運輸所帶來的排放。</p>

3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

本公司營運所在地受到極端氣候變遷影響低，唯一必須關注的是豪大雨所帶來的工時、產量減損，進而影響營業收入。唯一值得欣慰的是，儘管豪大雨帶來相關營業收入的減損，但期間屬於短暫、臨時性，就長期而言，不會造成重大的財務影響。

另外，以目前調查供應鏈所在地的氣候屬性而言，供應鏈接回覆已經準備好氣候變遷所帶的衝擊，特別是業務連續性的導入。因此對本公司而言，其供貨中斷風險相對降低。同時，本公司也積極尋求在地採購的可能性，並與本公司共同成長，期間本公司將耗損市場供應鏈的調查工作，對長期而言，對時間成本的資加略帶影響。

4 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度

本公司在永續發展委員會制定出「企業風險管理辦法」，適用於各項議題的風險管理鑑別、評估及決定。本公司會採取多方論證方法（腦力激盪法）針對各項議題可能發生的風險與機會進行鑑別，並隨時關注市場變化趨勢隨時更新風險的內容，同時，本公司藉由量化方法針對每一項風險進行評估作業，並律定不可接受風險的準則，進而決定不可接受的風險項目擬定因應對策。

5 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用的情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響

本公司所採取的情境分析參照「台灣氣候變遷推估與調適知識平台」網站進行情境分析的依據。該網站已詳列出各項情境的分析狀況，並針對台灣地區各地進行氣候變遷的推估模型，非常明確的本公司在執行此項任務時帶來極大的方便性。目前本公司所使用的模型：

情境	估計可能之財務影響
RCP8.5 高度排放情境 除各國依據現行政策之外，全球無新增減碳具體行為。	增加營業成本約佔營收之 2%
RCP2.6 低碳排情境 2050 年達到淨零排放	由於必須執行具體的減碳活動，因此增加的成本明顯提升，約佔營收的 5%

6 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險的轉型風險指標與目標

無。

7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎

無。

8 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證以達到相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證數量

目前本公司溫室氣體排放核算範疇設定為範疇一及範疇二，並將逐步導入溫室氣體範疇三之核算。本公司過去兩年尚無統計溫室氣體排放量，因2024年本公司溫室氣體盤查尚未完成，並無基準年排放量，故尚無法設定減量目標。



索引表



使用的聲明 李洲科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。

使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021

GRI 準則	揭露項目	頁碼
2-1 組織詳細資料	a. 報告組織的法定名稱	3
	b. 報告所有權及法律形式	
	c. 報告總部位置	
	d. 報告營運地點	
2-2 包含在組織永續發展報告中的範圍邊界	a. 列出所有包含在永續報告中的範圍邊界	3
	b. 如有不同，說明報告範圍邊界的劃定方法	
2-3 報告期間、頻率和聯絡方式	a. 報告期間的起訖日期	3-4
	b. 報告頻率	
	c. 報告發布日期	
	d. 可回答報告相關問題的聯絡方式	
2-4 資訊重編	a. 是否重編先前報告中的資訊，及其原因和影響	4
2-5 外部查證	a. 描述尋求外部查證的政策和實務	4
	b. 如取得外部查證，提供相關資訊	
2-6 活動、價值鏈和其他業務關係	a. 報告組織的部門、產品和服務	7-14
	b. 描述價值鏈	17-19
	c. 報告其他業務關係	
2-7 員工	a. 報告員工總數及按性別、地區等的分類	71
	b. 描述數據收集方法及假設	
2-8 非員工工作者	a. 報告非員工工作者的總人數和分類	82
	b. 描述數據收集方法及假設	

GRI 準則	揭露項目	頁碼
2-9 治理架構與組成	a. 描述治理架構，包括最高治理機構的委員會	52
	b. 列出負責決策的人員，及其在 ESG 方面的責任	54-56
	c. 最高治理機構的組成	
2-10 最高治理機構的提名與選擇	a. 描述提名和選擇最高治理機構成員的流程	54
	b. 說明多元化、獨立性等考慮因素	56
2-11 最高治理機構的主席	a. 說明最高治理機構主席是否也是高級管理人員	55-56
	b. 如是，解釋其在組織管理中的角色及原因	
2-12 最高治理機構在監督影響管理方面的作用	a. 描述最高治理機構在制定、批准和更新 ESG 策略的角色	56
	b. 描述審查和監督 ESG 管理的角色	
2-13 管理影響的責任授權	a. 描述最高治理機構如何將管理影響的責任授權給高級管理人員	55-56
	b. 描述組織角色和責任分配	
2-14 最高治理機構在永續發展報告方面的作用	a. 說明最高治理機構在審查和批准永續發展報告方面的角色	56
	b. 描述報告批准流程	
2-15 利益衝突	a. 描述防止和緩解最高治理機構成員利益衝突的程序	53
	b. 揭露利益衝突	
2-16 重要關切事項的溝通	a. 描述向最高治理機構溝通重要關切事項的程序	57-59
	b. 報告本報告期間溝通的重要關切事項數量和性質	
2-17 最高治理機構的集體知識	a. 描述提升最高治理機構在永續發展方面集體知識的措施	53
2-18 最高治理機構績效評估	a. 描述最高治理機構在 ESG 方面的績效評估程序	56
	b. 說明評估是否獨立及評估頻率	
	c. 描述對評估結果的應對措施	

GRI 準則	揭露項目	頁碼
2-19 薪酬政策	a. 描述最高治理機構和高級管理人員的薪酬政策	53
	b. 說明薪酬與 ESG 目標的關聯	28
2-20 薪酬決定的流程	a. 描述薪酬決定流程	53
	b. 說明是否尋求利害關係人對薪酬政策的意見	
2-21 年度總薪酬比率	a. 報告組織薪酬最高個人的年度總薪酬與所有員工年度總薪酬中位數的比率	79
2-22 永續發展策略聲明	a. 組織最高決策者或高級管理人員對永續發展策略的聲明	5
2-23 政策承諾	a. 描述負責任商業行為的政策承諾	21-26
	b. 描述組織尊重人權的承諾	68
	c. 提供政策承諾的相關連結	
2-24 融入政策承諾	a. 描述如何將政策承諾融入業務策略、活動和關係	21-28
2-25 糾正負面影響的程序	a. 描述組織處理投訴和糾正負面影響的程序	45-50
	b. 描述投訴機制的有效性	
	c. 描述其他流程	
2-26 尋求建議和提出關切的機制	a. 描述尋求建議和提出關切的機制	49-50
	b. 說明該機制的可行性和有效性	
2-27 合規情況	a. 報告重大違規事件的數量和簡要描述	61
	b. 報告與違規相關的罰款和非貨幣制裁	
2-28 協會會員資格	a. 報告組織參與的行業或其他協會，以及參與的國家 / 國際倡議	82
2-29 利害關係人參與的方法	a. 描述組織的利害關係人參與策略	53
	b. 列出組織參與的利害關係人類別和參與方法	62

GRI 準則	揭露項目	頁碼
2-30 團體協約	a. 報告受團體協約保障的員工百分比 b. 對於不存在團體協約權的員工，說明原因	79
TCFD	氣候變遷對財務衝擊	88-92
GRI 3-1	決定重大主題流程	31-44
GRI 3-2	重大主題列表	44
GRI 3-3	重大主題管理	45-48
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	63-64
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	89-91
GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	65 67
GRI 201-4	取自政府之財務援助	65
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資比率	79
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理基層的比例	79
GRI 401-1	新進員工和離職員工	73
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員）的福利	78 80
GRI 401-3	育嬰假	75
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	77
GRI 404-2	提升員工職能及過度協助方案	76-77
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比	78

Oasistek[®]
www.oasistek.com

