

2025 年永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於本報告書	2
董事長的話	4
利害關係人溝通與重大主題	6
利害關係人溝通	6
重大主題評鑑	11
重大主題列表	12
一、深耕經營管理	19
1.1 管理方針	19
1.3 公司治理	27
1.4 風險管理	44
二、促進永續生產	47
2.1 管理方針	47
2.2 供應鏈管理	47
2.3 品質管理	50
三、落實綠色永續	52
3.1 管理方針	52
3.2 能資源使用管理	52
3.3 環境污染防治	55
4.1 管理方針	58
4.2 人才任用	58
4.4 薪資福利	65
5.1 回饋社會	77
附錄	78
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	78
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	83
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊（永續揭露指標）	85
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	86

關於本報告書

安可光電股份有限公司依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，2025 年首次發行「2024 年永續報告書」永續報告書，此為安可光電股份有限公司編製之第二本永續報告書，未來將會每年度發行。安可光電股份有限公司（在後續報告書中將以「安可光電」、「本公司」、「我們」簡稱表示）藉由報告書之發行，透明揭露公司在環境面、社會面、公司治理面三大面向之永續作為以及執行績效，讓利害關係人了解安可光電在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

報告書範疇與原則

本報告書所揭露數據以及內容為 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）之資訊為主，部份數據亦回溯至 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日以前及以後的事例。報告書資訊涵蓋範圍包括台灣營運地區（新竹總部以及台中分公司）。依據安可光電之合併財務報表編製，其揭露範圍涵蓋以下合併報表中包含的實體。

項目	合併財務報表公司
報告書範疇	安可光電股份有限公司
未納入報告書範疇	非上市（櫃）公司
	互力精密化學股份有限公司
	振專股份有限公司
	ARMOR INVESTMENT GROUP CORP.
	RITEK JAPAN INC.
	RiTGRID 合同会社

編制依循

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021（Universal Standards 2021），作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上櫃公司永續發展實務守則」、IFRS 永續揭露準則之第 S2 號「氣候相關揭露」準則（原 TCFD）及 SASB 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board，SASB），以全球化的視角闡述了本公司在環境、社會以及公司治理層面（ESG）的政策方向、實際行動及績效表現，同時說明未來的發展方向。透過資訊透明化，本公司期望與各利害關係人建立互信，共同推動永續發展。

因本報告書為安可光電第二次發行，主要揭露 2025 年數據資訊，若有涉及其他報告範疇則另行於報告內文中說明。此外，本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。

報告書管理

本報告書中所揭露之統計數據，來自本公司自行統計與調查之結果。有關財務數據來源，皆採用經安永聯合會計師事務所簽證之財務年報資訊 (安可光電財報連結網址：https://www.aimcore.com.tw/investor01.php#subMenu_1)，以新台幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

發行時間

此為安可光電股份有限公司編製之第 2 本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2026 年 08 月
- 財報發行日期：2026 年 03 月 11 日
- 報告書連結網址：<https://www.aimcore.com.tw/csr.php>

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 地 址：303036 新竹縣湖口鄉光復北路 10 號
- 聯絡人：永續長 - 羅美蓮
- 電 話：03-5986336 ext.3330
- E-mail：petty_lo@aimcore.com.tw
- 官方網站：<https://www.aimcore.com.tw/>
- ESG 專區：<https://www.aimcore.com.tw/csr.php>

董事長的話

安可光電是全球頂尖的專業鍍膜代工工廠。安可光電的前身為鍊德科技 - 光電事業群部門，自成立以來即相當重視技術開發，每年均投入相當經費開發新產品與製程改良。擁有多年專業的研發及生產技術，掌握了製造導電玻璃的尖端核心技術。秉持「創新科技、專業技術、客戶滿意」的核心價值，持續加強其研發能力與製程的穩定性，提升產品於光電產業的競爭力與應用價值。

一、公司營運方針

- 1、確保營運穩定，加強鞏固現有客群、提高客戶滿意度、與客戶達成緊密合作。
- 2、積極於現有客群基礎上開發新客群。
- 3、將營運重點轉至利基型產品，透過與產業供應鏈上下游合作模式，擴大利基型產品市場占有率。
- 4、在既有技術基礎上開發新產品與新應用，跨足不同應用之領域，厚植企業永續經營之根基。

二、預期銷售數量及其依據

本公司主要營運項目為提供光電產品上游原料加工服務，影響銷售數量的因素包括國際政經新變局、市場競爭狀況、主流技術規格的演變等因素，今年亦將面臨多方挑戰。為求企業永續經營，本公司除致力於提高利基型產品的市占率與開發新客群外，本公司將在既有基礎上積極拓展新客源，開發新市場。

三、重要產銷政策：

- 1、加強供應鏈管理，提高產品周轉率，契合客戶需求，強化客戶關係。
- 2、提升產品品質、持續改善生產線生產效率並加強成本管控。

四、未來公司發展策略

- 1、積極開發以本業技術為基礎之新產品、新客戶及新市場。
- 2、穩定經營利基型產品與客戶。提昇客戶滿意度。
- 3、強化技術團隊，提昇技術能力，以提供客戶差異化產品服務，活化資產，提高資產使用效率。

五、外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之影響

1、外部競爭環境

本公司現有產品主要應用於觸控面板及顯示面板。觸控面板所具有之友善操作介面，在日常生活的應用已隨處可見。本公司除持續努力保有現有產品競爭力外，並將營運重心轉至利基型產品，以提昇產品價值，確保穩定獲利之來源。本公司亦在現有技術為基礎下，發展新產品。本公司也將力圖拓展新客源，提昇資產運用績效，以維繫公司未來長期競爭優勢與成長力道。

2、法規環境

包括環保法令、勞動人權、兩性平等、個人資料保護、智財保護、企業社會責任等相關範疇，本公司積極配合法規規範，調整企業作業規範與程序以達到符合政府法規及普世價值之標準。

3、總體經營環境

受全球通膨及地緣政治影響，傳統消費性電子需求疲軟，加上顯示技術迭代，使本公司業務面臨嚴峻挑戰。過去單一市場的依賴已不足以支撐長期獲利，目前處於新舊動能轉換期。

值此現狀，本公司除將審慎因應國際情勢變化、面對景氣循環更迭不定的情境，將更努力維繫與客戶合作夥伴關係，並不斷研發精進，推出高品質、高利潤產品，並提高良品率，以確保利潤。以確保既有市場佔有率，並利用本身之研發優勢，配合客戶快速推出領先市場潮流的產品，以擺脫潛在競爭者的威脅。

企業經營並不僅以獲利為惟一目的，本公司除致力於股東權益最大化外，將致力於提昇公司治理，營造友善、人性之生產、工作環境，俾使內部員工和諧，企業永續經營。並善盡企業應有之社會責任，以對整體社會貢獻最大心力。盼各股東繼續給予支持。

安可光電股份有限公司

董事長 葉垂景

總經理 姜明君

謹識

2026年3月

利害關係人溝通與重大主題

利害關係人溝通

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會、媒體等，以及參考同業報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響進行評分，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2025 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出六大類的利害關係人，分別為客戶、員工和其他工作者、政府機構（環保局、勞工局、國稅局）、股東和其他投資者、供應商、金融機構。下表說明各利害關係人對本公司的重要性，並列示相應之溝通管道、溝通頻率及溝通成效。

利害關係人列表

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶	客戶的信任是安可光電持續營運的基石，安可光電以穩健永續經營的心態為客戶持續服務。	客戶滿意度調查	每半年	● 進行客戶滿意度調查，讓滿意程度維持一定的水準，並依客戶提出不滿意的項目進行廠內改善。
		客戶會議或訪談 (email、電話、視訊)	每月經常性	● 業務單位即時回覆客戶問題，有效解決客戶需求。 ● 進行實際訪談，與客戶建立長期夥伴關係。
員工和其他工作者	員工是安可最重要的資產，透過員工個人專業展現，推動安可持續優化產品與服務。	CEO 季度溝通會議	半年	● 已進行員工碳足跡訓練，使同仁熟悉碳足跡重要基本知識及市場發展，推動 GHG 相關課程。
		員工福利委員會會議	每季	● 每年至少 4 次福委會會議，規劃員工福利相關活動，維護員工身心健康和提升員工滿意度。
		員工意見調查	每年	● 持續推動安全與衛生訓練與演練，共計 3 場安全與衛生教育訓練，提供安全工作場域。
		員工申訴信箱	不定時	● 強化「自我發展」，提升組織發展與員工職能轉型。 ● 讓員工了解公司營運情況，聽取同仁對公司的意見及建議。
		身心健康促進	不定時	● 特約醫師每年一次與每月一次 2 小時臨場護士進廠關懷員工健康，除了例行性執行員工健康關懷與指導、母性健康保護及異常工作負荷等作業外，如同仁有任何身心健康問題，可預約安排諮詢服務。
		員工教育訓練	不定時	● 舉辦 CEO 年度會議，增進員工了解公司年度目標、營運績效、策略發展方向。

政府機構 (環保局、勞工局、國稅局)	環保面。政府機關(包括環保局及相關主管機關)為安可光電重要的外部關鍵利害關係人，透過環保、勞工及稅務等法規與政策，對公司營運具有高度影響力。在環保面，環保局作為環境管理督導主管機關，訂定企業法規遵循標準，影響公司營運許可、企業聲譽及永續經營能力，公司遵循空氣污染防治、廢(污)水處理及廢棄物管理等相關法規，並持續精進環境管理措施，落實環境保護責任。	廢棄物申報系統	每月	● 零裁罰紀錄：年度內未發生任何違反環保法規之情事，達成零罰單目標。 ● 數據如實申報：完成每月廢棄物之精確申報，且申報率 100%。 ● 獲取營運許可：順利展延或取得各項環境許可證(如水污染防治許可、廢棄物清理計畫書)，確保公司合法營運。
		廢水申報系統	每半年	● 零裁罰紀錄：年度內未發生任何違反環保法規之情事，達成零罰單目標。 ● 數據如實申報：完成每半年廢水之精確申報，且申報率 100%。 ● 獲取營運許可：順利展延或取得各項環境許可證(如水污染防治許可、廢棄物清理計畫書)，確保公司合法營運。
		空污費申報系統	每一季	● 零裁罰紀錄：年度內未發生任何違反環保法規之情事，達成零罰單目標。 ● 數據如實申報：完成每季空污費之精確申報，且申報率 100%。
	勞工面。政府相關法規提供人力資源管理及制度建立的重要依循，公司據以完善勞動制度，保障員工權益。	勞動局來函公文	不定期	● 正面政企互動：獲取最新政策動態，並將其納入內部管理方針。 ● 參與不定時法規宣導課程或講座。
		政府問卷調查	不定期	● 定期或不定期回覆政府問卷。
		參與政府研討會、座談會	不定期	● 積極參與政府座談會，如新竹工業會開辦勞資相關課程 4 次。
		主管機關實地訪查	不定期	● 配合勞動部等之實地或書面訪查。

	稅務面。公司秉持誠信與合規經營原則及社會信用與企業形象：按時繳納稅款、依法申報提升公司信用評級，取得投資者信任。並依法履行各項租稅義務，並持續配合政府法規及政策方向，落實企業社會責任，提升永續治理績效，朝永續發展目標穩健邁進。	參與政府研討會、座談會	每年多次 / 不定期	● 參與不定時法規宣導課程或講座。 ● 積極不定期參與政府座談會。
		主管機關實地訪查	每年多次 / 不定期	● 配合縣府、工業局、勞動部與證券主管機關等之實地或書面訪查。
		政府問卷調查	定期或不定期	● 積極配合定期或不定期回覆政府問卷。
股東和其他投資者	股東 / 投資人是公司邁向永續經營的重要根基，長期關注經營及成長，得以應穩健發展並獲致利潤進而回饋。	年度股東會中營運報告與答詢	一年一次	● 依法召開股東會向股東說明經營績效與展望及說明。
		舉辦法說會	一年一次	● 定期召開法說會向投資機構與大眾說明公司目前營運狀況、財務數字與未來獲利展望。
		發言人系統答詢	即時	● 透過發言人系統發布公司訊息。
		公司網站投資人專區	即時更新	● 依法定期於公司網站投資人專區，揭露重大財務業務資訊。
		公開資訊觀測站揭露公司財務業務資訊	即時更新	● 依法定期於公開資訊觀測站專區，揭露重大財務業務資訊。
供應商	供應商所提供原物料與服務是安可高品質產品的基礎，安可與合作夥伴追求永續發展共創雙贏。	主要供應商進行雙向交流	不定期	● 不定期互動拜訪或洽談 ● 進行供應商溫室氣體減量目標宣導
		完成供應商年度稽核	每年 1 次	● 每年 1 次供應商評核
		供應商簽回供應商準則承諾，並回覆公司永續發展問卷	不定期	● 積極宣導合作夥伴追求永續發展共創雙贏
		與在地供應商訪談，建立合作夥伴關係	不定期	● 供應商溫室氣體減量目標宣導。

金融機構	銀行機構是公司營運資金流及其金融之多方面。本公司善用金融機構資源，有助於提高競爭力、優化財務結構，並確保長期穩定成長。	定期拜訪	每年多次 / 不定期	● 銀行定期或不定期拜訪徵信。
		電詢溝通	每年多次 / 不定期	● 銀行定期或不定期拜訪徵信。

重大主題評鑑

安可光電於永續管理實務中，以環境保護、社會責任與公司治理三大核心領域為重點，致力於提升營運抗風險能力與企業社會責任之落實。透過制度化重大議題識別與跨部門合作，公司從供應鏈管理、客戶服務、節能減碳、人才發展至職業安全衛生等多方面，建立策略規劃與績效管理，提升企業永續發展效益。

在環境方面，安可光電持續提升能源使用效率，實施節能改善措施，並定期追蹤排碳表現，致力於達成減碳目標；於社會面，重視人才培育與職場平權，推動教育訓練、員工滿意度調查與勞資溝通機制，創造友善且安全的工作環境；於治理面，則透過誠信經營、供應商評鑑與顧客關係維護，提升營運透明度與信任基礎。

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡	安可光電相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則、金管會永續指標等，彙整出 33 個永續議題，並整理成 19 項重大主題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	本年度永續重大主題延續 2024 年度重大主題評分結果。由公司代表及各部門主管於該永續重大主題對經濟、環境、人群（包括人權）之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響之得分相加後排序，總分大於 12 分者，初步列為永續重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 7 項安可光電的永續重大主題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終結果與上年度重大主題相同，為 6 項（「人才招聘與吸引」及「人才培育與發展」整併為「人才選用用留」），並透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

重大主題鑑別結果				
重大主題				
1 財務績效與營運風險	2 供應商管理	3 客戶關係管理	4 人才選育用留	
			人才聘用與吸引	人才培育與發展
5 能源與溫室氣體排放	6 職業安全與健康管理			
其他主題				
8 公司治理與誠信	9 資訊安全及隱私保護權	10 風險管理	11 原物料管理	12 自然生態保育
13 氣候變遷調適	14 廢水、廢棄物管控	15 產品生命週期管理	16 勞資關係與溝通	17 人權保護
18 社會回饋與參與	19 產品責任與客戶安全			

重大主題列表

重大主題	指標對應	各面相衝擊發生邊界						管理方針及 相關內容對應章節
		員工和 其他工作者	客戶	股東和 其他投資者	政府機關	供應商	金融機構	
財務績效與營運風險	GRI 201	○		●	▲		●	1.1 企業概況
供應商管理	GRI 308 GRI 414		▲	○	▲	●		2.1 供應鏈管理
客戶關係管理	自訂主題	▲	●	○	○			2.2 品質管理
人才選育用流	GRI 404	●		▲	○			4.1 人才任用
能源與溫室氣體排放	GRI 302 GRI 305		▲	▲	●	●	▲	3.1 能資源使用管理
職業安全與健康管理	GRI 403	●			▲	●		4.4 員工關懷
備註：●：造成衝擊；○：直接相關；▲：促成衝擊								

重大主題管理內容 (財務績效與營運風險)

重大主題	財務績效與營運風險
重大原因	財務穩健與風險控制為企業永續經營基礎，影響公司資金運用效率、營運穩定性、利害關係人信任程度及資本市場評價。
正 / 負面衝擊項目	正面衝擊：維持資金流動性、增加投資人信心、提高營收與盈餘能力。 負面衝擊：若財務失衡或風險控管失效，可能導致資金短缺、信用受損、營運中斷或違法風險。
政策	安可光電依據穩健財務原則，實施中長期財務規劃、風險辨識與控管機制，並定期召開高階主管會議進行營運績效檢討與風險評估。落實內部控制制度、訂定資本支出與現金流控管機制，確保資金有效運用。
機會積極管理	持續優化財務績效追蹤與管理機制，導入 KPI 制度提升部門經營效率，並將風險控管納入各級管理決策程序，以保障績效成果穩定實現。
風險預防管理	建立預警指標 (KRI)，針對高衝擊事件進行情境模擬與壓力測試。定期向董事會報告風險管理執行成效，並適時向投資人揭露。
負面衝擊補救措施	設立財務預警指標系統與定期審核制度、強化稽核單位監督職責、導入風險管理制度並設置緊急應變計畫，以即時掌握潛在財務或營運風險。
短中長期目標	短期： 提升現金流預測精準度至 90% 以上，強化供應鏈財務風險管控與穩定性 中期： 建立關鍵風險指標 (KRI) 預警制度，建立 AI 輔助的風險評估系統 長期： 實現 ROE 及 EBITDA 年成長率穩定正向
有效性評估	透過每季財務報表審核結果、年度營運風險盤點報告、及利害關係人回饋意見，作為管理機制有效性指標與調整依據。
績效與調整	財務報表審計結果無重大保留意見 無重大財務違規或違約事件 建立關鍵風險指標 (KRI) 預警制度 建立關鍵指標 (KRI) 預警制度 提升現金流預測精準度至 90% 以上 根據經營環境變化、利害關係人期待與法規修訂，管理階層每年至少檢討一次財務與風險相關 政策，必要時滾動式調整策略與行動計畫。

重大主題管理內容 (供應商管理)

重大主題	供應商管理
重大原因	供應商管理是確保企業永續發展與供應鏈穩定運作的關鍵環節。公司重視供應商所提供產品與服務的品質與穩定性，透過制度化的管理機制，持續監督與評估供應商在勞工人權、職業安全衛生、環境影響、道德規範與社會責任等面向的整體表現。
正 / 負面衝擊項目	供應商管理是確保企業永續發展與供應鏈穩定運作的關鍵環節。公司重視供應商所提供產品與服務的品質與穩定性，透過制度化的管理機制，持續監督與評估供應商在勞工人權、職業安全衛生、環境影響、道德規範與社會責任等面向的整體表現。
政策	主要供應商需簽署《供應商社會責任承諾書》，承諾遵守商業誠信、禁止賄賂與童工、保障人權、落實環境責任與不採購衝突礦產。 推動 ESG 自評問卷作為採購決策參考依據，強化對供應商在環境、社會與治理面向的監督。 逐步擴大供應商評鑑範圍，納入上下游供應鏈風險探盤與應變策略，預防氣候變遷、地緣政

	治、數位轉型等潛在衝擊。 每年編列供應商稽核計畫，依實際營運與品質需求進行現地或書面審查，確保合作對象符合公司永續與品質標準。
機會積極管理	潛在正面：透過供應商管理，要求供應商重視環境保護和勞工人權及誠信經營等。並透過管理的標準使營運順暢
風險預防管理	所有主要供應商需簽署《供應商社會責任承諾書》，承諾遵守商業誠信、禁止賄賂與童工、保障人權、落實環境責任與不採購衝突礦產。 推動 ESG 自評問卷作為採購決策參考依據，強化對供應商在環境、社會與治理面向的監督。 逐步擴大供應商評鑑範圍，納入上下游供應鏈風險探盤與應變策略，預防氣候變遷、地緣政治、數位轉型等潛在衝擊。 每年編列供應商稽核計畫，依實際營運與品質需求進行現地或書面審查，確保合作對象符合公司永續與品質標準。
負面衝擊補救措施	潛在負面： 若供應商違法勞動人權或造成重大環境污染等，將可能連帶影響商譽和客戶信任度。 若未提前盤點因氣候變遷或數位轉型及地緣政治等風險因子並提前進行風險策略因應，可能會影響未來供應鏈的順暢造成對營運的影響。
短中長期目標	短期目標：訂定綠色採購比例達特定金額或總額 10% 以上。 中期目標：優先採購具備環保標章或再生材質之綠色產品。* 關鍵供應商需設定減碳階段目標（如年減 2%）。 長期目標：關鍵供應商全面承諾 2050 淨零排放或通過 SBTi 審查。
有效性評估	每年依《合格供應商考核作業說明》進行供應商評鑑，考核項目包含品質（50%）、交期（30%）與配合度（20%），並細分為異常率、技術能力、交期達成率等具體指標。 評鑑結果分為 A 至 D 級，各級對應不同的獎懲措施，如 A 級供應商可優先增加訂單，D 級則可能終止合作。 評鑑結果由採購、研發、品保等跨部門召開會議審查，並製作改善紀錄與追蹤。 若供應商於生產品質、交期或公安等方面發生重大異常，將要求限期改善，未改善者將取消合格資格。 針對重點供應商每年執行實地稽核，視評分結果與異常狀況決定是否列入後續合作名單
績效與調整	每年檢視供應商品質、價格、交期狀況、誠信經營、勞工及人權、等項目，進行評估及調整策略。 定期進行供應商盤點及評鑑。將供應商視為合作夥伴，永續及風險管理列為重要策略方針。

重大主題管理內容（客戶關係管理）

重大主題	客戶關係管理
重大原因	與客戶建立良好的互信關係是維繫長期合作的基礎，公司亦重視傾聽並回應客戶的需求，持續優化服務品質，以促進穩定且長遠的合作關係。
正 / 負面衝擊項目	與客戶建立穩定互信的合作關係，是安可光電長期營運的基礎。 透過第一時間理解客戶需求、協助解決產品問題，不僅可提升客戶滿意度與品牌信任度，也有助於拓展新產品開發的合作機會。 若未能即時回應客戶問題，可能損及公司商譽與合作關係的延續。
政策	建立「客戶導向」的業務溝通機制，強調快速回應與專業技術支援，強化客戶信賴。 設立例行性業務聯繫與追蹤制度，透過 e-mail、電話、視訊等方式定期了解客戶需求與意見。

	推動產品品質與交期的內部管控機制，確保出貨符合客戶期待，降低抱怨與退貨率。 每半年進行滿意度調查，作為檢視並優化業務與服務流程的依據。 主動進行客戶技術諮詢與共同開發專案，提高客戶參與感並建立長期合作夥伴關係。
機會積極管理	持續與客戶聯繫取得最新市場狀況和客戶訂單變化
風險預防管理	客戶問題若未能即時解決，將建立追蹤機制，後續由業務與相關部門持續確認處理進度，確保問題獲得解決。 製程若有重大變更，將主動提供《工程變更需求單》通知客戶，確保資訊透明、降低溝通落差與誤解風險
負面衝擊補救措施	與內部檢討應對措施。
短中長期目標	短期目標：持續維持現有合作客戶的滿意度與忠誠度。 中、長期目標：穩定擴大客戶群與合作規模，強化長期營收穩定性，建構良性互動的客戶關係網。
有效性評估	以「營收達成率」作為主要指標，衡量客戶合作成果與業績成效。 每半年進行一次客戶滿意度調查，評估包含業務服務品質、交期、產品品質、價格與服務支援等五大面向。 每月由業務單位進行定期客戶訪談（透過 email、電話或視訊），即時掌握需求與回饋。
績效與調整	2025 年績效：營收達成率為 88%，客戶滿意度調查未收到不滿意意見，各項指標皆維持水準以上。 調整機制：依據客戶調查與營收達成情況進行滾動式檢討，如指標未達目標，將調整客戶管理策略或服務機制。

重大主題管理內容（人才選育用留（人才聘用與吸引+人才培育與發展））

重大主題	人才選育用留（人才聘用與吸引+人才培育與發展）
重大原因	員工是安可光電永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力。
正 / 負面衝擊項目	經濟面 實際正面：本公司重視個人職能發展，制定完善的訓練制度與架構，吸引及培養專業人才，以促進企業永續發展。 潛在負面：未能適當提供同仁教育資源，將導致人才流失，造成公司發展的阻礙。 人權（包含人群） 實際正面：打造友善的職場環境，使員工及夥伴願意長期與安可並肩努力。 潛在負面：發生歧視、不平等事件，將導致人才流失、招募不易等營運風險。
政策	安可光電積極建立一個重視人權、免於歧視與騷擾的工作環境，秉持「用人唯才」、「適才適所」的理念，讓員工彼此與公司之間取得互相信任與尊重，讓每位員工在友善的環境發揮自己的才能。
機會積極管理	建立個人職能分析表，評估個人能力後，提供個人需求教育訓練。 追蹤課程滿意度與效果。
風險預防管理	建立教育訓練管理程序書，制定年度教育訓練計畫書，並追蹤完成率。 年度進行「員工滿意度調查」，重視員工溝通管道。 人權相關議題宣導。 定期每季舉辦勞資溝通會議。
負面衝擊補救措施	建立員工申訴管道。

短中長期目標	短期： 教育訓練達成率 80% 員工滿意度達 72% 中期： 培養員工多元職能，以因應市場與公司事業變動，多元職能培育率達 30% 長期： 多元職能培育率能達 60% 教育訓練達成率 83%
有效性評估	員工職能現況調查表 教育訓練&員工滿意度統計 - 績效推移圖 員工績效評核表。
績效與調整	2025 年績效： 教育訓練達成率 85% 員工滿意度達 75% 修正員工教育訓練方針，以便適應市場與公司事業變動。

重大主題管理內容 (能源與溫室氣體排放)

重大主題	能源與溫室氣體排放
重大原因	能源使用不僅影響安可光電的營運成本，也是溫室氣體的主要來源之一，為管控能源費用及溫室氣體減量，安可光電需掌握能源使用效率。
正 / 負面衝擊項目	能源使用與溫室氣體排放對氣候變遷具有直接影響，也可能進一步導致政策法規變動（如碳稅、碳費）及企業營運成本上升。安可光電若未及早掌握能源效率與碳排管理，將面臨營運風險、品牌聲譽受損與客戶減單等不利影響。然而，若能積極導入節能減碳措施，則有助於提升能源使用效率、減少排放成本並強化企業綠色形象，增進與國際品牌及具 ESG 要求客戶之合作機會。能源及排放若未管控，可能造成嚴重的環境負荷，加速氣候變遷負面影響
政策	制定節能措施項目，並請各單位主管宣導。 管理安可光電能源及溫室氣體排放，有效減少成本。
機會積極管理	結合數據科學與專業知識，並偕同廠務系統商與機台供應商，持續提升能源使用效率，降低溫室氣體排放。 綠色產品創新：研發節能產品或低碳解決方案，爭取綠色商機與提升 ESG 品牌價值。 淨零路徑設定：設定明確的短期、長期減碳目標，並定期向董事會匯報進度。
風險預防管理	管理安可光電能源及溫室氣體排放，有效減少成本 設定減碳目標：規劃節能減碳目標，逐步提升綠電使用佔比，推動低碳技術與製程。 供應鏈管理：要求供應商配合低碳轉型，進行碳足跡管理，落實環保採購。 管理做法（行動方案） 設備汰舊換新：將高耗能設備、馬達汰換為節能型，例如將固化廠柴油堆高機換為電動。 智慧能源監控：建置能源監控系統，自動化調整冷氣溫度、照明與優化電力使用。 綠色生產與生活：廠區落實節能降耗，駕駛行為管理節約油耗，推廣辦公室節能。 能源多元化：在廠區設置再生能源發電設備。
負面衝擊補救措施	負面衝擊（如碳費增加、設備故障）補救措施包含購買碳權、加速低碳研發與優化設備運行 管理安可光電能源及溫室氣體排放，有效減少成本。
短中長期目標	節電短期目標（1 年）1.5%、節電中期目標（3 年）2.0%、節電長期目標（5 年）3.0%。

有效性評估	依據能源效率指標申報資料。
績效與調整	2025 年總節能量為 110,058 kWh。 對比全年總用電量 5,697,497 kWh，年度節電率達 1.93% 減少碳排放量 $110,058 \times 0.494 / 1,000 = 54.37$ (噸 / 年) 2024 年設定短期 1 年目標 (2025 年完成) 1.5% 2025 年達成率 1.93% 負責單位不定期將問題與對策張貼於佈告欄公告。

重大主題管理內容 (職業安全與健康管理)

重大主題	職業安全與健康管理
影響利害關係人	員工和其他工作者
重大原因	為落實勞工安全衛生法規，公司將職安衛管理視為營運重中之重。透過持續優化廠區防護措施與安全教育，除可避免行政罰鍰風險外，亦能滿足國際客戶對供應商勞動條件的嚴格審核要求，確保訂單與合作關係之穩定。
正 / 負面衝擊項目	正面預防措施 公司設置職業安全衛生專責人員，並遵行法規進行相關申報與管制作業。 每個月安排護理人員駐廠，進行同仁健康管理相關諮詢。 負面預防措施： 氣候變遷造成全球性材料及生產成本之上升，導致營收下降之壓力。
政策	遵守法令、預防汙染 節能減廢、落實環保 珍惜資源、愛護環境 全員參與、永續發展
機會積極管理	公司加入 ISO 14064 溫室氣體管理行動，增加企業 正面效益。
風險預防管理	環境管理物質項目增加 (如 RoHS, REACH..) 以及衝突礦產要求，增加採購來源之難度。找尋合適供應商加入現有供應鏈。
負面衝擊補救措施	若未符合法規或作業環境不良，可能導致員工發生工安意外、罹患職業病，進而面臨法律裁罰、停工損失及勞資關係緊張之壓力。
短中長期目標	短期目標： 落實各項職安衛法規申報，確保廠區作業環境監測合格率 100%。透過定期自動檢查與安全督導，消除現場不安全因素，營造符合法規且優良之基礎作業環境，達成年度零重大職災目標。 中期目標： 持續維持 ISO 14001 職業安全衛生管理系統之有效性。導入風險預警機制，針對高風險製程進行本質安全改善 (如增加防護感應、自動化取代人力)，從源頭降低職災風險，提升整體業環境品質。 長期目標： 形塑『安全第一』的企業文化，使每位員工具備高度風險意識與自發性安全行為。建立全方位的員工健康照護體系，達成身心靈平衡的幸福職場，成為產業內職安衛管理的優良標竿。
有效性評估	為了確保管理機制有效運作，本公司採取以下多重評估手段： 內外部稽核驗證： 定期進行 ISO 14001 (環境管理) 內部稽核，並委託公正第三方機構進行年度追蹤審核，確保管理系統持續符合國際標準。

	績效指標追蹤（KPIs）： 每月監測職安數據，包括：失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（SR）及零重大職業災害目標達成率。每季追蹤環境監測數據，包含作業環境監測合格率是否維持於100%。 法規遵循性審查： 每半年進行法規符合性鑑定，評核公司作業流程是否符合最新的《職業安全衛生法》、RoHS、REACH 等法規變動，確保零開罰紀錄。 現場查核與異常反饋： 透過「每日現場巡檢」與「年度自動檢查計畫」，針對不安全因素進行追蹤。凡發生異常或虛驚事故，均需於24小時內啟動調查並於兩週內完成改善追蹤，作為評估機制有效性的依據。
績效與調整	績效： 1. 職災發生率每季職業安全衛生委員會公布 2. 作業環境監測委由合法監測單位執行測定並於每半年申報於勞工作業環境監測及暴露危害管理平台 3. 廢棄物按規定上網申報並確認廠內儲存環境與清除處理作業符合法規 調整：若發生法規變更或稽核缺失，將召開「管理審查會議」調整管理方針、更新SOP，並評估是否需要投入新的自動化設備（如圖片中提到的「自動化取代人力」）以進一步降低風險。

一、深耕經營管理

1.1 管理方針

對公司的重要性

在市場競爭激烈的光電產業中，健全的公司治理與風險控管為穩定經營的基石。

管理政策 / 管理目的

- 建立獨立董事制度與內部稽核單位
- 導入誠信經營與內控制度
- 落實董事會職能評鑑與多元化

承諾與具體目標

- 每年完成董事 / 內控自評率達 100%
- 重大風險揭露制度涵蓋率達 100%
- 每年辦理誠信經營教育訓練達 90%以上員工參與

1.2 企業概況

企業文化

創新專業

持續創新，為客戶提供專業解決方案，引領產業發展，成就卓越品牌。

技術卓越

憑藉卓越技術成就，安可光電致力於推動科技進步，創造令人矚目的成就與產品。

品質優良

精益求精確保 產品品質優良，持續追求卓越，贏得客戶信賴與認可。

創造價值

以創新突破為基石，持續為客戶創造價值，成就雙贏，引領產業永續發展。



卓越的設計：『具備專業技術』是安可光電創造企業價值以及降低成本的重要關鍵

安可光電之技術團隊擁有卓越的研發、維修及保養生產設備之團隊，致力於生產效率提升，讓產品的品質得以超越同業。

優良的品質：『追求完美品質』是安可光電企業永續經營的目標

我們的品質保證制度要求全員落實品質手冊中所規範的指導方針來完成各項作業，並從材料、製程、產品到銷售，透過內部和外部查核所獲得的資料及結果持續進行分析改善，以確保我們可以不斷的改進工作程序，替客戶提供更優質的服務。

滿意的服務：『客戶滿意』源自於安可光電秉持『傾聽』的態度

我們透過充分了解顧客的需求，並以『全力以赴』的態度，機動地整合相關部門的資源，提供完善的方案快速協助解決客戶的問題，更能以安可光電的專業技術與積極熱誠的服務，幫助客戶擴展更多的商機。

基本資料

公司名稱	安可光電股份有限公司	英文名稱	AimCore Technology Co., Ltd
成立時間	2007 年 09 月 28 日	市場別 (股票代碼)	光電產業 (3615)
上櫃日期	2009 年 04 月 15 日	實收資本額	684,669,760
總部地址	新竹縣湖口鄉光復北路 10 號		
分公司地址	台中分公司 台中市梧棲區草湳里經二路 5 號		

公司外觀



安可光電擁有多年來專業的研發與生產技術，成功掌握導電玻璃製造的核心技術，公司積極拓展國際市場。以下為安可光電的企業沿革概述：

安可光電成立於 2007 年 9 月，並於同年 10 月 19 日獲核准設立，實收資本額達新台幣兩億元。自成立以來，公司穩健成長，歷經多次資本增資與市場布局，其中包括 2008 年完成股票在興櫃市場的登錄，以及 2009 年成功掛牌上櫃。此外，公司透過多次增資進一步強化了資本結構。公司對公司治理抱持嚴格標準，於 2011 年通過中華公司治理協會 CG6006 通用版公司治理制度評量認證，並於 2017 年正式設立審計委員會，以提升治理效能。

為了進一步開拓國際市場，自 2015 年起，推動國際拓展計劃，在中國大陸設立安可光電（揚州）有限公司，同步擴大對相關企業的投資。隨後於 2023 年於日本設立 Ritek Japan Incorporation，並於 2025 年投資設立 RiTGRID 合同会社，展現公司邁向國際的企圖心。

下表概述本公司的發展沿革：

年份	重大事蹟	分類
2007 年	09 月：安可光電分割設立。	創立
	10 月 19 日：安可光電獲核准設立，實收資本額新台幣 2 億元。	創立
	11 月：辦理現金增資新台幣 7,000 萬元。	資本
2008 年	01 月：首次辦理公開發行。	資本
	07 月：股票登錄興櫃市場。	資本
	08 月：通過上櫃審查。	資本
2009 年	04 月：股票正式掛牌上櫃，並辦理現金增資新台幣 3,600 萬元。	資本
	12 月：辦理現金增資新台幣 5,000 萬元。	資本
2010 年	09 月：辦理盈餘轉增資新台幣 1,424 萬元。	資本
2011 年	07 月：辦理現金增資新台幣 6,000 萬元及盈餘轉增資新台幣 2,962 萬元。	資本
	12 月：通過中華公司治理協會 CG6006 公司治理制度評量認證。	治理
2012 年	07 月：辦理盈餘轉增資新台幣 4,598 萬元。	資本
	12 月：辦理現金增資新台幣 1 億元。	資本
2013 年	11 月：辦理現金增資新台幣 1 億元。	資本
2015 年	03 月：設立安可光電（揚州）有限公司。	海外布局
2017 年	06 月：成立審計委員會。	治理
	08 月：辦理現金減資新台幣 2,117.5 萬元。	資本
2019 年	06 月：投資互力精密化學股份有限公司。	投資
2020 年	05 月：投資振專股份有限公司。	投資
2023 年	12 月：投資設立 Ritek Japan Incorporation。	投資
2025 年	11 月：投資設立 RiTGRID 合同会社。	投資

股東結構

2-1

【資料提供：財會部】

本公司總發行股份為 68,466,976 股。從股東類別分佈來看，個人股東持有股份最多，占總股本之 70.44%；其次為其他法人，占比 25.91%；外國機構及外國人則占比 3.59%。金融機構與政府機構持股則較為稀少，分別為 43,536 股及 91 股，占總股本比重皆低於 0.1%。整體而言，安可光電以自然人股東為主，其次為法人股東，股權結構集中度相對較高。

股東結構		
截止日期：2026 年 04 月 25 日		
股東	持股股數	持股比例 (%)
個人	48,496,079	70.83
其他法人	19,453,150	28.41
外國機構及外國人	502,122	0.74
金融機構	15,534	0.02
政府機構	91	-
合計	68,466,976	100

營運項目

本公司營運模式主要為產業供應鏈專業分工的零組件 / 原材加工。主要從事 ITO 導電玻璃生產銷售。

ITO 導電玻璃為液晶顯示器、觸控面板及電致變色鏡片之關鍵原料，ITO 導電玻璃係在原本無法導電的玻璃基板上，鍍上一層可以導電的氧化銦錫 (indium tin oxide , ITO) ，從而可以扮演電極角色。具有高導電均勻性、高透光、高阻值及省電之特性。其應用範圍廣泛包括液晶顯示器、觸控面板及電致變色鏡片等產品。其中觸控面板是貼附在顯示器上的裝置，以手指或觸控筆操作，屬於直覺式的人機介面裝置，其使用範圍涵蓋手機、電子書、電腦辭典、商用 POS 機、GPS、電子書、MP3、提款機..等。

於本報告期間內，安可光電與各項重要供應商之合作關係皆維持穩定，未發生任何終止或中斷合作之情事。公司持續與供應商建立長期且穩固的合作夥伴關係，共同確保供應鏈運作順暢與營運穩定。

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售額 (千元)
ITO 導電玻璃	亞洲	製造商	82,507
	歐洲	製造商	2,016



安可光電上中下游產業鏈

目前觸控面板最重要應用在於行動裝置上。由於傳輸頻寬漸趨成熟，使得行動影音的使用逐漸普及。隨著消費者對產品規格要求度的提升，提高行動裝置視覺的高解析度，以及讓使用者攜帶上更加便利，促使觸控面板的發展逐步走向薄化與整合等趨勢。為了降低產品重量與厚度、提高顯示性能並降低生產成本，簡化觸控模組設計已成為各家生產廠商研發的方向。由於觸控面板直覺型的人機界面，易於學習，各式的創新應用也層出不窮，例如車用裝置市場、穿戴式產品莫不將之納入標準控制界面。

商用顯示面板應用範圍廣泛，包括各類型商用、工控、醫療、車用、穿戴型等各式資訊顯示裝置。隨著科技的進步，人類所接收的資訊量也愈益龐大，各式顯示裝置成了人們接收資訊的主要介面，人類生活中的場景，顯示裝置已成了隨處可見的設施。

本公司目前主要產品為導電玻璃與奈米壓印技術之相關應用產品，應用範圍涵蓋各類觸控面板、可攜式裝置、車載顯示及相關光學元件產業。除持續投入製程優化與品質提升，以維持既有競爭優勢外，並積極推動多項新技術及新產品之研發與量產導入。

目前研發方向主要聚焦於「微奈米光學元件」及「車用智慧光學材料」兩大主軸。其中，奈米壓印技術已逐步由消費性電子感測應用，擴展至 AR、3D 感測及具矽光子潛力之奈米光學結構；ITO 與光學鍍膜相關技術則由傳統導電與抗靜電功能，進一步朝電致變色、低反射、高穿透及智慧座艙整合方向發展。

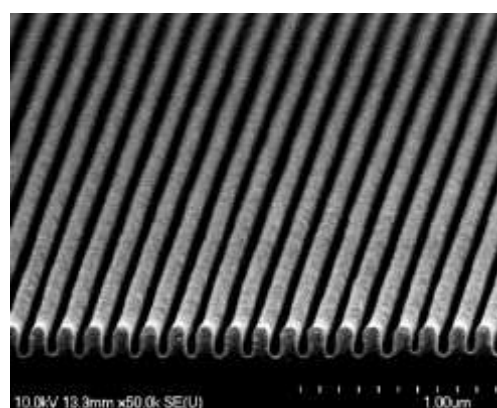
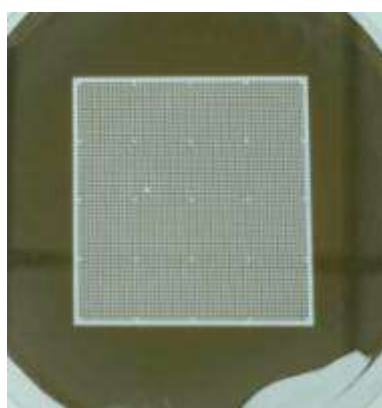
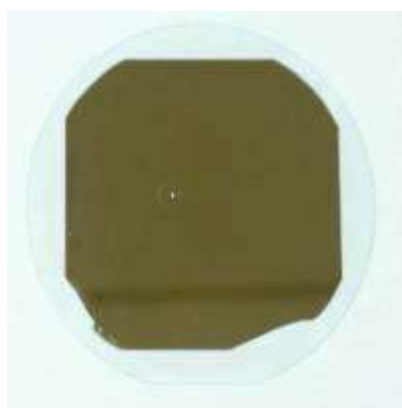
目前研發及量產重點包括：

(a) 無蝕刻痕鍍膜之投射電容式觸控模組製程、(b) 四層結構之低抗反射鍍膜技術、(c) 應用於車輛上之電阻式觸控面板所須之高粗糙度鍍膜技術、(d) 次世代背面鍍膜，可應用於高階 IPS TFT-LCD 產品、(e) 應用於光學式指紋辨識之奈米壓印技術、(f) 應用於擴充實境 (AR,

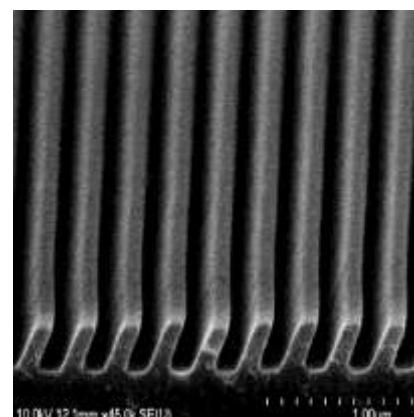
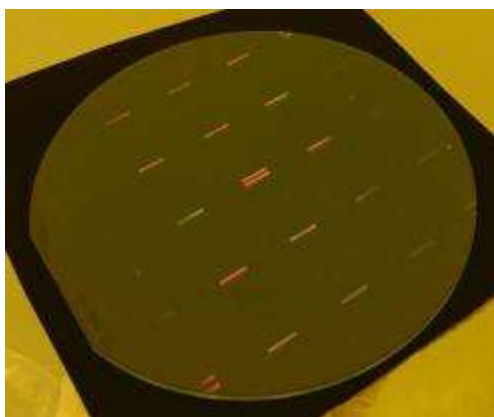
Augmented Reality) 之奈米壓印技術、(g) 應用於 3D 人臉辨識 (3D Facial Recognition) 之奈米壓印技術、與 (h) 應用於可攜式產品之環境光測試等之奈米壓印技術。

此外，本公司於奈米技術相關研究領域已取得美國發明專利核准，顯示本公司於先進技術研發及智慧財產布局方面已具一定成果，並有助於未來拓展矽光子及高階車用光學市場之技術基礎。方面的研究，將會有不錯的表現，以期搶得下一波商機。

研發領域	R&D Developing Items
以奈米壓印與乾蝕刻技術製作奈米金屬光柵圖案，應用於可攜式產品之 3D 人臉辨識，並可延伸至高精度耦光與繞射光學元件之開發。	Further Optical Improvement of Wire Grid Grating for 3D Facial Recognition
以奈米壓印與乾蝕刻技術製作奈米金屬光柵圖案，應用於可攜式產品之環境光檢測，並作為公司發展高階微奈米光學與潛在矽光子應用之重要技術平台。	Durability Improvement of Wire Grid Grating for Ambient Light Sensor (ALS)



研發領域	R&D Developing Items
以高阻 ITO 與光學鍍膜相關技術製作抗靜電層，應用於汽車儀表板觸控與顯示器，提升車用產品之耐久性與可靠性。	Durability Improvement of High Resistance ITO ($108 \Omega/\square$) for Vehicle Touch Panel and Display.
以高阻 ITO 與光學鍍膜相關技術製作抗靜電層，應用於浮空觸控，強化產品之穩定性與操作表現。	Further Improvement of High Resistance ITO for Floating Touch Panel.



公協會參與

安可光電積極參與在地產業發展與交流，為臺中市臺中港科技產業園區廠商協進會的一般會員。透過參與該協會活動與會議，公司能夠即時掌握區域產業動態、強化與其他廠商的聯繫，並共同推動產業政策溝通與園區整體發展。

產業公協會	會員資格
臺中市臺中港科技產業園區廠商協進會	一般會員

財務績效

安可光電秉持「創新科技、專業技術、客戶滿意」的核心價值，持續深化研發實力與製程品質，以提升產品在光電產業中的應用效能與競爭優勢。面對全球永續發展趨勢，安可光電亦積極履行企業社會責任，透過與利害關係人密切合作，共同創造經濟、環境與社會三面向的共享價值。

單位：新台幣仟元

公司財務報表資訊		
項目 / 年度	2024 年	2025 年
營業收入	1,020,699	927,631
營業（運）成本	854,737	718,478
營業毛利	165,962	209,153
營業損益	61,986	27,421
營業外收入及支出	81,818	87,625
稅前淨利	66,629	115,046
本期稅後淨利	169	99,463
本期綜合損益總額	40,121	61,986
每股盈餘（元）	0.002	0.88
股利	47,927	47,927
員工薪資（含員工福利）	236,291	225,836
留存經濟價值	173,345	233,268
支付出資人款項	20,540	47,927
所得稅費用（利益）	26,508	15,583
社區投資	100	0

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的未付股利。

2. 「員工薪資（含員工福利）」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。

※ 2025 年度平均員工福利費用為 1,147 仟元 / 人

3. 留存的經濟價值為【營業收入】+【營業外收入及支出】-【營業成本】-【股利】-【所得稅】

4. 社區投資指的是捐款及捐贈。

取自政府之財務補助

安可光電投入創新研發計畫與職場健康服務補助，積極爭取產業組織與政府機關補助資源，以增進研發實力並完善職場健康與安全管理機制。本公司於 2025 年度累計獲得各項政府與產業補助金額共計新台幣 37,280 元，說明如下：

項目	補助單位	補助金額（元）
中小企業臨場健康服務補助	勞動部職業安全衛生署	37,280
總計		37,280

稅務管理

安可光電為確保本公司及旗下各子公司稅務管理機制之有效運作，已訂定稅務政策，以確保有效管理稅務事務及履行企業應盡之稅務責任。公司所遵循之相關法規包括：

- 《稅捐稽徵法》及其施行細則
- 《所得稅法》及其施行細則
- 《加值型及非加值型營業稅法》及其施行細則
- 《印花稅條例》
- 《營利事業所得稅查核準則》

為因應國際稅務治理的最新趨勢，本公司對稅務作業實採取嚴格的管理措施，確保稅務作業的法令遵循並有效控管潛在稅務風險。日常稅務行政與管理由財會部執行，財務長則為稅務管理負擔最終責任者。此外，面對日新月異的國內、外稅務法規之變動，本公司也採取妥善的因應及策略調整，亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，以提升專業知識並強化風險控管。

另一方面，由於本公司符合所得稅法相關規定，目前已將前十年度虧損扣除額抵減當年度營利事業所得額，其餘子公司亦根據各自的營運模式，申請合適之租稅優惠或補助，符合相關政策資源。安可光電之相關稅務與財務資訊已揭露於公司網站之【財務資訊】專區：

- 財務資訊連結：https://www.aimcore.com.tw/investor01.php#subMenu_1

1.3 公司治理

董事會職責

安可光電已於 2023 年 5 月 11 日董事會通過修訂「安可光電（股）公司治理守則」，其中第三章「強化董事會職能」訂定董事會成員組成多元化政策。對於董事會成員包括性別、個人專長、組成背景應落實多元化。

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力如下：一、營運判斷能力。二、會計及財務分析能力。三、經營管理能力。四、危機處理能力。五、產業知識。六、國際市場觀。七、領導能力。八、決策能力。

目前董事會成員七席，其中一席為女性董事，所占比率為 14.29%，任一性別董事席次未達三分之一。採行措施為俟董事會屆滿進行改選，尋求多方管道人才舉薦，以提升董事成員性別多元化。本公司將於 2026 年股東會改選增加女性董事席次，展現公司董事會之性別多元性。

董事個人專長背景如下：

葉垂景董事、周萬順董事為光電產業界領袖，長期擔任企業負責人與經理人，除具豐富產業知識外亦長於領導與決策。林祖嘉董事為學術界翹首，專精於財經理論等領域。吳榮生董事、陳俊兆董事為金融界先驅，除長於財務金融外亦具備經營長才。楊慰芬董事、潘燕民董事長期服務於產業界，專擅於財務會計領域。



安可光電組織架構圖

董事會多元化

安可光電依據《公司治理實務守則》規定，董事會成員組成應考量多元化，並依據公司運作、營運型態及發展需求，訂定適當之多元化方針。公司董事會多元化主要涵蓋兩大面向：

- 基本條件與價值：包括性別、年齡、國籍與文化背景等。
- 專業知識與技能：涵蓋專業背景（例如法律、會計、產業、財務、行銷或科技等領域）、專業技能與相關產業經歷。

本公司董事會應向股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程規定或股東會決議行使職權。董事會結構設計考量公司經營規模與主要股東持股狀況，並

兼顧實務運作需求。目前公司設置董事席次共七席，董事會成員普遍具備執行職務所需之知識、技能與素養。

本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

本公司董事會為健全監督功能及強化管理機能，得考量公司規模、業務性質、董事會人數，設置審計、薪資報酬、提名、風險管理或其他各類功能性委員會，並得基於企業社會責任與永續經營之理念，設置環保、企業社會責任或其他委員會，並明定於章程。

安可光電的董事會以《公司法》及公司章程為指導框架，具體履行以下主要職責並對公司運營進行監督：

- 審核與批准公司的營運計畫及財務報告
- 任命並有效監督管理層的工作
- 落實有效的內部控管機制及風險管理制度
- 審查重大投資事項及關係人交易的合理性與法令遵循
- 保障股東權益，並持續提升公司治理的透明度與品質

此外，為提升董事會獨立性，安可光電設置三席獨立董事，佔董事會席次之 42.86%。根據內部人申報資料與獨立董事聲明書檢核結果，目前七席董事中，僅董事葉垂景與董事楊慰芬具配偶關係，其餘董事間均無《證券交易法》第 26 條之 3 第 3 項與第 4 項所列情事。此安排確保董事會職能之獨立與專業性，有助於強化公司治理效能。

2025 年度本公司共召開 5 次董事會，全部董事平均出席率為 97.14 %。第七屆董事會成員多元化政策之具體管理目標如下，本年度已達成目標。

1. 至少包含一位不同性別董事
2. 獨立董事連續任期無超過三屆情事
3. 成員專業背景應涵蓋總體經濟、財務金融、會計、產業知識

本公司董事的選任採用候選人提名制度，並根據性別比例與專業背景的多樣性，以實現董事會結構的多元化與職能的全面完善，提升治理效能與決策品質，下表為董事會成員概況。

董事 職稱	姓名	性別	年齡	初次 (選) 就任日期	主要 學經歷	目前兼任公司及其他職務	產業經驗			專業能力			
							銀行 / 財 務	經營 管理	業務 行銷	研 發	會計及 財務分析	資訊 科技	風 險 管 理
董事長	葉垂景	男	51 歲以 上	2007 年 09 月 28 日	美國史蒂 芬理工學 院碩士 銖德科技 執行長	兼任銖德科技股份有限公司董事長、安可光電股份有限公司法人董事長代表、銖寶科技股份有限公司董事長、一詮精密工業股份有限公司董事、中原國際創業投資股份有限公司法人董事長代表、中富投資股份有限公司法人董事長代表、安芯精工股份有限公司法人董事長代表、育陞投資開發股份有限公司董事、來穎科技股份有限公司法人董事長代表、凱恩斯投資股份有限公司董事、達振能源股份有限公司法人董事長代表、鼎盛投資股份有限公司董事、銖洋科技股份有限公司法人董事長代表、銖鑽科技股份有限公司法人董事長代表、Armor Investment Group Corp 法人董事代表、Fomosa Fortune Holding Ltd (BVI) 法人董事代表、Global Resources Channel Co., Ltd (BVI) 法人董事代表、Hi Tech Energy Ltd (H.K) 法人董事代表、Max Online Ltd. (BVI) 法人董事		✓		✓		✓	

						代表、Ritek Group Inc, (Cayman) 法人董事代表、Saintop Group Ltd (BVI) 法人董事代表、Score High Group Ltd. (B.V.I.) 法人董事代表。							
董事	潘燕民	男	51 歲以上	2012 年 02 月 14 日	文化大學 碩士 鍊德科技 副總經理	兼任鍊德科技股份有限公司副總經理、安可光電股份有限公司法人董事代表、鈺德科技股份有限公司法人董事代表、力鍊光電科技(揚州) 有限公司法人董事長代表、互力精密化學股份有限公司監察人、太陽海科技股份有限公司監察人、兆強科技股份有限公司法人董事代表、昆山舒利視有限公司法人董事長代表、昆山滬鍊光電科技有限公司法人董事長代表、厚聚能源開發股份有限公司法人董事代表、振專股份有限公司法人董事代表、財團法人鍊德文教基金會董事、博鍊科技股份有限公司法人董事代表、鍊工場股份有限公司監察人、安芯精工股份有限公司監察人、GoldenRiver Fund 法人董事代表、億而得微電子股份有限公司獨立董事暨審計委員召集人及薪酬委員召集人。	✓	✓			✓		✓
董事	楊慰芬	女	51 歲以上	2008 年 03 月 03 日	國立政治大學 GEMBA 鍊德科技 副執行長	兼任鍊德科技股份有限公司董事暨副執行長、鈺德科技股份有限公司董事長、安可光電股份有限公司法人董事代表、鍊寶科技股份有限公司法人董事代表、力鍊光電科技(揚州) 有限公司法人董事代表、大樂司文	✓	✓	✓		✓		✓

						創股份有限公司法人董事長代表、中原國際創業投資股份有限公司法人董事代表、互力精密化學股份有限公司董事長、太陽海科技股份有限公司法人董事長代表、育陞投資開發股份有限公司董事長、厚聚能源開發股份有限公司法人董事長代表、株式會社景揚董事、財團法人鍊德文教基金會董事長、凱恩斯投資股份有限公司董事長、博鍊科技股份有限公司法人董事長代表、新寶資產股份有限公司法人董事長代表、萬大創業投資股份有限公司法人董事代表、鼎盛投資股份有限公司董事、鍊工場服務股份有限公司法人董事長代表、鍊工場股份有限公司法人董事長代表、簡兆芝室內裝修設計股份有限公司法人董事代表、ART Management Ltd. (B.V.I.) 法人董事代表、FD 株式會社法人董事長、Glory Days Services Ltd 法人董事代表、Jade Investment Services Ltd. 法人董事代表、K.K. RICARE JAPAN 董事。								
董事	周萬順	男	51 歲以上	2008 年 04 月 25 日	美國西太平洋大學企業管理學博士 一詮精密工業股份	兼任一詮精密工業股份有限公司董事長、立誠光電股份有限公司董事長、仁勇投資股份有限公司董事長。		✓		✓		✓		

					有限公司 董事長								
獨立董事	林祖嘉	男	51 歲以上	2020 年 06 月 10 日	洛杉磯加州大學經濟系博士 政治大學經濟系所教授 行政院大陸委員會副主任委員	兼任來穎科技股份有限公司獨立董事暨審計委員召集人及薪酬委員召集人、金橋科技股份有限公司法人董事代表。		✓			✓		✓
獨立董事	吳榮生	男	51 歲以上	2020 年 06 月 10 日	逢甲大學企業管理學士 渣打銀行副總裁	兼任溢源實業（股）公司獨立董事暨審計委員及薪酬委員、麗清科技（股）公司董事。	✓	✓			✓		✓
獨立董事	陳俊兆	男	51 歲以上	2023 年 06 月 21 日	澳門科技大學工商管理博士 鴻錦股份有限公司監察人	兼任鍊德科技（股）公司獨立董事暨審計委員及薪酬委員、鴻錦股份有限公司監察人	✓	✓			✓		✓
備註：本公司第七屆董事會任期為 2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日。													

董事會遴選

本公司董事的選任採用候選人提名制度，並根據性別比例與專業背景的多樣性，以實現董事會結構的多元化與職能的全面完善，提升治理效能與決策品質。

安可光電的董事會由七名成員組成，均由股東會從具備完全行為能力者中選任，任期為三年，且可連選連任。本公司董事會中包含三位獨立董事，並採用候選人提名制度進行選舉。

董事的選舉依據《公司法》第 198 條規定進行，獨立董事與非獨立董事同時選舉，並分別計算當選名額，以獲得較多選票者當選。如有關於選舉辦法的修正，將依《公司法》第 172 條等相關規定執行，並在股東會召集通知上附上修正對照表以供參閱。

按照主管機關的規定，全體董事持有的股份總數不得低於公司已發行股份的一定比例。同時，為確保董事會的獨立性與多元性，公司董事成員中需有超過半數不得存在以下關係：

1. 配偶
2. 二親等以內的親屬

安可光電清楚劃分董事長與總經理的職責範疇，兩職務不宜由同一人兼任。如果董事長與總經理由同一人擔任，或兩人為配偶或一等親屬關係，則應增加獨立董事的席次以強化治理。同時，如公司設有功能性委員會，也應清楚界定其職責範圍，確保運作透明及職責分明。報導期間內本公司並無董事長同時兼任公司執行長或總經理之相關情事。

溝通機制

為協助本公司實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規定，訂定本實務守則，以資遵循。

安可光電之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。

本公司重視與利害關係人之溝通，已於官方網站設置利害關係人專區與審計委員會信箱，提供公開且直接之聯繫管道（如網頁、電話、email：service@aimcore.com.tw），收到信件之後稽核室及公司治理主管，針對相關申訴或建議進行調查評估，並彙整報告。如屬重大事件，將由公司治理主管報告董事會。

主要利害關係人包括股東、員工、客戶、供應商及債權人等，皆可透過專區或依業務往來性質，與本公司對應窗口進行即時且密切之聯繫。本公司董事會及經理人亦高度重視利害關係人之權益與意見，對其所關切之事項或企業社會責任議題，均能積極溝通並妥善回應，以維護雙方權利與義務。

董事會教育訓練

為提升董事成員在公司治理、風險管理與永續發展等關鍵領域的認知與專業能力，安可光電的董事於 2025 年積極參與了多場專業進修課程。這些課程由財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會舉辦，內容涵蓋人工智慧、風險管理以及性別平等等重要議題，進一步強化董事之專業知識，同時符合主管機關對董事進修時數之規定。

此外，所有課程的學習時數與出席紀錄均已上傳至公開資訊觀測站，突顯公司在資訊透明與治理上的負責任態度，為企業長期競爭優勢奠定穩固基礎。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數	
董事長	葉垂景	2025 - 09 - 09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	6	
				AI 發展與資安風險	3		
董事	楊慰芬	2025 - 09 - 09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	6	
				AI 發展與資安風險	3		
	潘燕民	2025 - 09 - 09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	6	
				AI 發展與資安風險	3		
	周萬順	2025 - 09 - 09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	6	
				AI 發展與資安風險	3		
	獨立董事	林祖嘉	2025 - 09 - 09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	6
					AI 發展與資安風險	3	
陳俊兆		2025 - 09 - 09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	6	
				AI 發展與資安風險	3		
吳榮生		2025 - 09 - 09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	6	
				AI 發展與資安風險	3		
備註：董事之受訓記錄已上傳至公開資訊觀測站							

董事會績效評估

安可光電已制定《董事會績效評估辦法》，並每年定期執行董事會績效評估，評估結果提報董事會，並作為個別董事薪資報酬及提名續任之參考依據，董事會績效評估，包括對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等。以制度化的方式，管理董事會評估之績效流程。

董事會績效評估每年執行一次，主要評估內容包含：

公司目標與任務之掌握

- 董事職責認知對公司營運之參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 董事之專業及持續進修
- 內部控制

評估涵蓋面相包括經濟、環境與人群（含人權）相關等面向，強調董事會對永續治理責任的履行程度。2025 年度董事會已完成自評並彙整為書面報告，並於 2026 年 3 月 11 日向董事會報告，作為內部治理精進依據。

評鑑結果如下：

- 董事會整體總評分為 5 分，評分結果 4.81 分。
- 董事成員總評分為 5 分，評分結果 4.80 分。

審計委員會及薪資報酬委員會績效自評結果，整體平均分數為 5.00 分（滿分 5 分），運作情形良好。2025 年度董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效內部自評各項綜合評估結果皆屬優等以上，符合預期。

上述評鑑結果代表獨立董事及一般董事對於公司董事會現行運作有一定認同程度。

薪資報酬委員會

安可光電依據《證券交易法》設置薪資報酬委員會，並制定「薪酬委員會職權辦法」作為執行依據。薪酬委員會由三位獨立董事組成，其主要職責如下：

- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
- 其他由董事會交議之案件。

薪酬委員會每年至少召開兩次會議。2025 年共召開 2 次會議，全部委員平均出席率為 100 %。近一年委員會成員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席（%）
獨立董事	林祖嘉	2	0	100
獨立董事	吳榮生	2	0	100
獨立董事	陳俊兆	2	0	100

酬金政策

董事之酬勞包括執行業務薪酬、出席董事會之車馬費，及依公司章程規定並經董事會通過之年度盈餘分配酬勞。薪酬之給付係視各董事營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定。董事酬勞則於本公司章程規定範圍內發放，均經薪資報酬委員會審議後，由董事會決議。另董事車馬費依董事會議之召集發放之。依據本公司章程第三十條之一規定，年度如有獲利，應提撥不高於百分之四為董事酬勞。並考量整體營運結果、財務績效達成情形，及各董事績效達成結果與對公司之貢獻度，給付合理報酬。

本公司總經理、副總經理等人之薪酬包括薪資、獎金及依公司章程規定之員工酬勞。經理人薪資係依據本公司人事薪資相關辦法，依據其年資、職等與歷年考績等議定給付之。其酬勞給付經本公司薪資報酬委員會審議提報董事會決議。本公司薪資報酬委員會就經理人之績效及薪資報酬，除

參酌同業水準，並充分考量其專業能力、公司經營績效與財務狀況。其考核並依據日常評核分數與持續追蹤之關鍵績效指標達成情形評核其績效，對於未來之可能風險已充分納入考量等為依據。

訂定酬金之程序：

- 董事酬勞將依據本公司章程第三十條之一規定，年度如有獲利，應提撥不高於百分之四為董事酬勞。並考量整理營運結果、財務績效達成情形，及各董事績效達成結果與對公司營運之貢獻度，給付合理報酬，並於本公司薪資報酬委員會審查通過後，經董事會決議，股東會報告後支付董事酬勞。
- 總經理及公司各部門主管敘薪依據本公司人事薪資相關辦法，相關辦法為本公司內控程序一部份，與本公司經理人薪酬並經本公司薪資報酬委員會審查、決議，經董事會通過後給付之。

審計委員會

為健全公司治理及強化董事會職能，安可光電依據《證券交易法》以及本公司章程之相關規定，設置審計委員會，並制定本公司審計委員會組織規程。審計委員會由三位獨立董事組成，其主要職責如下：

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 公司內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會每季至少召開一次會議。2025 年共召開 4 次會議，全部委員平均出席率為 100 %。

近一年委員會成員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席（%）
獨立董事	林祖嘉	4	0	100
獨立董事	陳俊兆	4	0	100
獨立董事	吳榮生	4	0	100

利益迴避

安可光電董事會成員秉持高度自律原則，對於董事會所列議案，如與董事本人或其所代表法人有利害關係，致有損公司利益之虞時，董事得陳述意見並答詢，但於討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得相互支援。

依據安可光電 2025 年 08 月 13 日，第七屆第九次董事會紀錄，於討論 2024 年度董事酬勞發故事宜案時，相關董事迴避不參與表決與討論。

永續發展委員會

安可光電為完善永續發展之管理，本公司董事會及經理人，對於企業願景、永續發展的推動相當積極。董事會亦於 2024 年 08 月 13 日，董事會委任本公司第一屆【永續發展委員會】，並通過委任永續委員共三名。永續發展委員會也將依相關【永續發展實務守則】、【永續發展委員會組織規程】辦理，並已設置本公司推動永續發展之專（兼）職單位，並指派永續長，每年定期至董事會報告。本公司已於 2025 年 08 月 13 日的董事會議中，由永續長進行永續發展推動的執行報告。

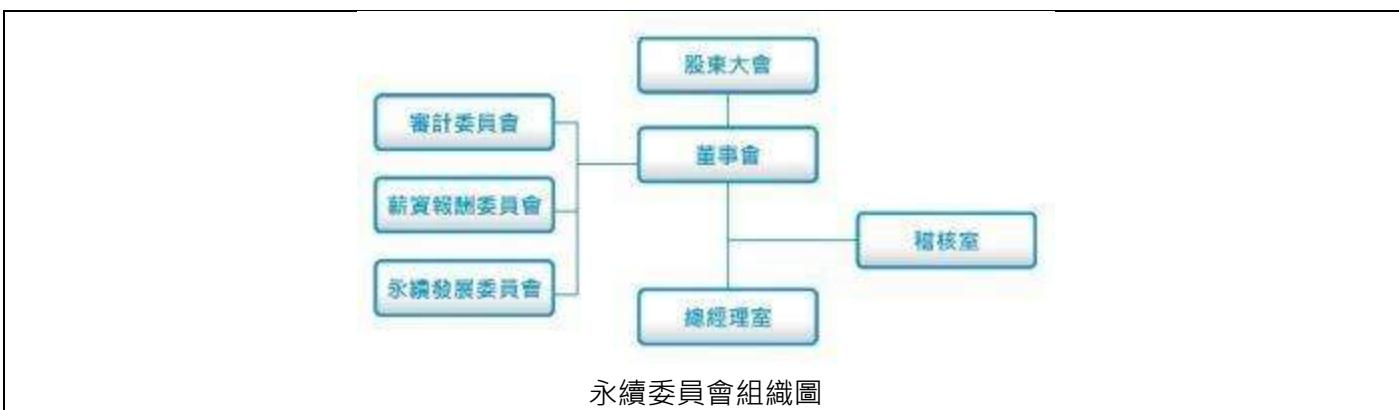
永續發展委員會：安可光電股份有限公司第一屆永續委員，包含：葉垂景 召集人（董事長）、姜明君（總經理）、楊芳進（協理）本委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

- （一）、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- （二）、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- （三）、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- （四）、督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

本屆委員會任期：2024年8月13日至2026年6月20日，本屆永續發展委員會共開會2次，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	所具備之永續專業知識與能力	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
主席及召集人 （董事 / 董事長）	葉垂景	具備策略風險及營運風險之危機應變與管理能力。	2	0	100%	
委員 （總經理）	姜明君	公司治理之專長及營運風險之危機應變與管理能力	2	0	100%	
委員 （生產部協理）	楊芳進	節能減碳及綠色設計等能源管理能力	2	0	100%	

開會日期	議案內容	決議情形
2025.08.01 第一屆第二次	● 提報2024年溫室氣體盤查報告書案 ● 審議2024年永續報告書案	經全體出席委員討論後，無異議照案通過，並提報董事會討論。
2024.10.01 第一屆第一次	● 擬推選永續發展委員會之召集人 ● 擬設置永續發展之執行單位並指派經理人擔任永續長	經全體出席委員討論後，無異議照案通過，並提報董事會討論。



ESG 發展目標與計畫

為協助本公司實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規定，訂定本實務守則，以資遵循。

安可光電之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。

本公司之董事會於公司推動永續發展目標時，宜充分考量利害關係人之利益並包括下列事項：

- 提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。
- 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。
- 確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

本公司針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，應由董事會授權高階管理階層處理，並向董事會報告處理情形，其作業處理流程及各相關負責之人員應具體明確。

永續資訊管理

安可光電已將永續資訊管理納入公司內控制度，並授權專人負責永續資訊之管理與處理，將定期向董事會報告。永續資訊之編製須符合適用法規、準則、架構及公司內部作業流程與格式，並訂有重大性判斷原則。

針對不同類型的永續資訊，均依相關內部規範辦理：永續報告書依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」製作並經核准公告；公司治理資訊依「公司治理守則」；內控制度相關依「內部控制制度」；溫室氣體盤查依「永續發展路徑圖」及年報編製準則；廢棄物資訊依「廢棄物管理作業說明」；安全衛生資訊依「勞工安全衛生管理程序書」；供應商資料依「合格供應商管理程序書」；資訊安全依「資通安全管理程序書」；重大資訊揭露則依「內部重大資訊處理作業程序」。

此外，永續資訊權責人員異動時，須依「員工離退程序書」及「個人資料保護管理程序書」完成資訊移交作業，所有永續資訊之保存與歸檔亦依「文件與資料管理程序書」及「財務及非財務資訊管理程序書」辦理，以確保永續資訊之完整性、正確性與合規性。

重大事件

安可光電定義重大事件依《財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序》與《公司章程》制定，內容如下：

- 修定公司章程之擬定。
- 年度預算之核可及年度決算之審議，含年度業務計劃之審議與監督執行。
- 公司轉投資其他事業或股份之讓受。
- 公司簽證會計師之選聘、解聘。

- 公司財產或營業之全部或其重要部份之典讓、出售、出租、出質、抵押或為其他方式之處分之擬議。
- 公司向金融機構或第三人申請融資、保證、承兌及其他任何授信、舉債其金額。
- 資本性支出之核可。
- 以公司名義為背書、保證等事宜依背書保證作業程序辦理。
- 公司與關係人（包括關係企業）間重大交易事項之核可。
- 專門技術及專利權之取得、出讓、授與承租及技術合作契約之核可、修定及終止。
- 重要合約或其他重大事項之核可。

安可光電在 2025 年於環境、治理及社會三個方面的總數與相關特性，具體如下表所列：

性質	重大事件總數	溝通議案概述
環境面	1	● 本公司已取得 ISO 14001 環境管理系統證書（2023.12.09~2026.12.09）
治理面	4	● 為設置永續發展委員會，擬訂定本公司「永續發展委員會組織規程」 ● 擬訂定本公司永續發展實務守則案 ● 委任本公司第一屆「永續發展委員會」成員案 ● 擬訂定本公司「永續資訊管理作業辦法」案
社會面	1	● 本公司遵從「誠信經營守則」相關法令教育訓練與宣導

安可光電已於網站設置利害關係人專區與審計委員會信箱，作為受理申訴與建議之管道。收到來自利害關係人之信件後，將由稽核室及公司治理主管進行調查與評估，並彙整形成報告。如屬重大事項，將由公司治理主管報告董事會，確保董事會能即時掌握相關情況並適時處理。

安可光電相關利害關係人涵蓋範圍包括股東、員工、客戶、供應商及債權人等，本公司積極與之溝通協調各項議題，並維護利害關係人權益與義務。

除了透過公司網站設置之聯絡信箱外，各利害關係人亦可依其與公司業務往來之性質，藉由相對應單位或窗口進行更密切之聯繫與溝通，以利快速而恰當回應利害關係人所關切之事項及企業社會責任相關議題。

永續政策承諾

安可光電秉持尊重人權與保障勞動權益之原則，已制定《性騷擾防治及員工申訴處理作業說明》與《企業社會責任及人權政策》，作為公司內部人權保護與倫理管理的政策依據，並每年進行相關作業說明辦法的宣導，最近一次的宣導日為 2025 年 10 月 22 日。

電子布告欄

安可光電

電子佈告欄

主題: 通知: 114 年公司重大資訊、防範內線交易、性騷擾防治及員工申訴處理、個人資料保護管理、職務不法侵害預防等、...等相關辦法	公開 / 諮詢
作者: 楊仲偉	時間: 2025/06/22 上午 11:59
分類: 3330	分類: 1. 資安會議
本文: 宣導事項如下: 請研閱本公司之相關管理系統資訊 1. EOP00-006 內部重大資訊處理作業程序 (加附件) 2. EOP00-009 防範內線交易管理作業程序 (加附件) 3. EOP00-027 性騷擾防治及員工申訴處理作業說明 (加附件) 4. EOP00-012 謹慎經營守則 (加附件) 5. EOP00-013 謹慎經營作業程序及行為規範 (加附件) 6. EOP00-011 個人資料保護管理程序 (加附件) 7. EOP00-017 企業社會責任及人權政策 (加附件) 8. EOP00-020 職務不法侵害預防作業說明 (加附件) 9. EOP00-028 永續發展管理守則 (加附件) 10. EOP00-021 永續發展管理作業辦法 (加附件) ****請相關單位主管協助宣導, 謝謝! ****	
附件: 1. EOP00-006 內部重大資訊處理作業程序--> 2. EOP00-009 防範內線交易管理作業程序--> 3. EOP00-027 性騷擾防治及員工申訴處理作業說明--> 4. EOP00-012 謹慎經營守則--> 5. EOP00-013 謹慎經營作業程序及行為規範--> 6. EOP00-011 個人資料保護管理程序--> 7. EOP00-017 企業社會責任及人權政策--> 8. EOP00-020 職務不法侵害預防作業說明--> 9. EOP00-028 永續發展管理守則--> 10. EOP00-021 永續發展管理作業辦法-->	

重大資訊公告

職場不法與性騷擾防治



安可光電制定人權相關處理制度於公開平台宣導人權規範，如公司重大資訊處理辦法、防範內線交易、性騷擾防治及員工申訴處理與個人資料保護管理、職務不法侵害預防等，且提供申訴管道與申訴信箱，供員工匿名投訴。

若公司發生侵犯人權的事情時，安可光電將依本公司所制訂之政策與作業說明，員工如有申訴事宜，得依管道提出申訴事項；人資單位受理後須將結果回覆申訴人，申訴資料須保存。為保障員工權益，本公司設有多元申訴管道，員工可透過填寫申訴申請表、撥打專線電話（03-5986336 分

機 3321 或 3315) 或寄電子郵件至 jolintsai@aimcore.com.tw 與 carolchiang@aimcore.com.tw 提出申訴。安可光電積極建立員工溝通管道，善盡保障員工權益之責任。

建立多元化的教育訓練體系，並將政策轉化為標準作業程序 (SOP) 持續改善。落實管理系統的核心在於：「讓員工知道為什麼要做 (Why)，明確知道怎麼做 (How)，並在做得好時獲得認可 (Benefit)」。

安可光電可能採取的行動歸納為「危機處理與即時回應、調查與責任歸屬、長期制度優化」三大階段。

1. 危機處理與即時回應

即時回應：第一時間承認問題，誠實透明不掩蓋事實。發布官方聲明，說明已知資訊與公司立場。

成立危機小組：由高層成立危機小組，確保資源調度，並統一溝通。

停止損害：若涉及污染或安全問題，應立即停工或回收產品，防止負面影響擴大。

2. 調查與責任歸屬

釐清真相：進行內部或第三方獨立審計，找出事件發生的根源 (Root Cause)。

溝通利害關係人：主動聯繫投資人、員工、供應商及受影響的社群，說明後續處理進度。

具體賠償與修復：針對受損對象提出具體的補救措施。

3. 長期制度優化

優化內部控制：修正管理流程或增加規範以建立預警機制，防止相同事件再次發生。

持續追蹤與揭露：追蹤改進進度，重塑品牌透明度與社會信用。

法規遵循與誠信經營制度

安可光電已制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，並每年針對董事、經理人及員工，進行相關作業說明辦法的宣導，最近一次的宣導日為 2025 年 10 月 22 日。

集團已於 Notes 網頁信箱設置【反貪腐專區 / 包含：集團反貪腐政策和程序】，並提供【反貪污信箱】：anti-corruption@ritek.com.tw。

安可光電已完成本公司總廠及台中分公司之貪腐風險評估，評估覆蓋率達 100%。報導期間內，公司無任何發生貪腐事件。若發生貪腐事件，將由專責稽核單位以保密方式進行調查，調查工作完成後來，由調查人員作成調查報告，進行內部懲處，並於必要時提出法律追訴。

安可光電經查核確認，於報導期間內，未有任何違反法規反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之紀錄，亦無罰款或非罰款處分事件。



2025 年公司重大資訊、防範內線交易、性騷擾防治及員工申訴處理、個人資料保護管理等相關辦法

集團反貪腐專區與反貪污信箱



員工人權保障

406-1、408-1、409-1

【資料提供：稽核室、人資部、採購部】

安可光電已訂定【性騷擾防治及員工申訴處理作業說明】，為提供性別平等工作環境、防杜職場性騷擾、建立友善工作場所，保護員工公平權益，依據性騷擾防治法、性別工作平等法，特訂定本辦法。經查核確認，本公司於報導期間內，並無發生歧視事件件數，並說明發生事由、處理方式、及後續改善措施。

本公司嚴格執行社會管理法要求及勞基法規範，嚴禁雇用童工，並傳達給所有員工與利益關係者知悉。為防止有誤用童工的情形發生，安可光電採取以下措施：

- 1. 應徵者須備齊身份證、健保卡、學歷文件與其他必要之證件（如戶籍謄本），如證件無法判定身分時，則不予面試。
- 2. 面試人員時，由人資單位先進行初試，核對應徵者是否符合用人單位需求條件及年齡能達到需求（16歲以上）。
- 3. 若出現任用童工情形發生，將重新檢視任用流程，並依內部獎懲規範對相關人員進行懲處。
- 4. 提供匿名檢舉信箱與內部申訴管道。

本公司依據《勞動基準法》訂定《出勤管理說明》，依法定工時進行排班與出勤管理，對於每日與每週的正常工作時間、延長工時、休假、特別休假及其他假別，皆遵循相關法令規定辦理，確保員工勞動權益。同時，公司亦訂有《員工離職管理作業說明》，明確規範不強迫或脅迫任何無意願之人員從事勞務，並保障員工可依個人意願自由選擇離職。

為實踐公司企業社會責任與永續經營理念，安可光電採購單位已與本公司之供應商簽屬「供應商社會責任承諾書」，其內容涵蓋涵蓋道德標準與社會責任兩大面向，其中社會責任部分如下：在社會責任部分，供應商需遵守當地相關法規與電子行業行為準則（EICC），包含依法給薪、保障工時與合理休息、不聘用未達法定年齡的童工、禁止任何形式的強制勞動、確保員工不受歧視並提供平等對待，以及維持安全健康的工作環境。

此外，供應商亦承諾不採購來自衝突區域（如剛果）的金屬。若供應商違反承諾，導致本公司遭受損害，本公司保有終止合作的權利，並由供應商負擔相關賠償責任。

供應商社會責任承諾書	
 AimCore 安可光電股份有限公司 AimCore Technology Co., Ltd. 供應商社會責任承諾書 Supplier Social Responsibility Commitment 本公司（以下簡稱「安可光電」）為落實其對社會之承諾，特訂定此承諾書，以規範本公司及其子公司、分公司、代理商、供應商、客戶、業務夥伴等之行為。本公司將致力於實踐社會責任，並遵守以下之行為準則： We (The Company) as one of AimCore Technology Co., Ltd.'s suppliers. The undersigned AimCore long-term devoted to practice of industry social responsibility. We will adhere to the following standards regarding the (supplier's) commitment: 一、道德標準： Moral standards: (1) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 We shall avoid any behavior against business integrity including bribery, excessive gift giving and favoritism. (2) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 We will not position, disclose or allow disclosure of any information about AimCore Technology CO., LTD. 二、社會責任： Social Responsibility: 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 (SOC) 是國際社會責任聯盟之成員，其宗旨為促進社會責任之發展。 We will follow local government and EICC (organization) issued social responsibility related standards. (Website: http://www.eicc.info) (3) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 Every employee must be paid fairly for his or her work. And must be entitled to working hours that adhere to local laws and industry standards. However, they are rarely provided with reasonable time off and overtime compensation. (2) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 For the protection of children, it is not allowed to employ a worker of the country's minimum legal age whether it is more stringent. This policy also apply to The Company's overseas business affiliates. (3) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 These shall be no forced labor and other related coercion, including but not	 AimCore 安可光電股份有限公司 AimCore Technology Co., Ltd. 供應商社會責任承諾書 Supplier Social Responsibility Commitment 本公司（以下簡稱「安可光電」）為落實其對社會之承諾，特訂定此承諾書，以規範本公司及其子公司、分公司、代理商、供應商、客戶、業務夥伴等之行為。本公司將致力於實踐社會責任，並遵守以下之行為準則： We (The Company) as one of AimCore Technology Co., Ltd.'s suppliers. The undersigned AimCore long-term devoted to practice of industry social responsibility. We will adhere to the following standards regarding the (supplier's) commitment: 一、道德標準： Moral standards: (1) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 We shall avoid any behavior against business integrity including bribery, excessive gift giving and favoritism. (2) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 We will not position, disclose or allow disclosure of any information about AimCore Technology CO., LTD. 二、社會責任： Social Responsibility: 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 (SOC) 是國際社會責任聯盟之成員，其宗旨為促進社會責任之發展。 We will follow local government and EICC (organization) issued social responsibility related standards. (Website: http://www.eicc.info) (3) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 Every employee must be paid fairly for his or her work. And must be entitled to working hours that adhere to local laws and industry standards. However, they are rarely provided with reasonable time off and overtime compensation. (2) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 For the protection of children, it is not allowed to employ a worker of the country's minimum legal age whether it is more stringent. This policy also apply to The Company's overseas business affiliates. (3) 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 本公司應遵守當地及國際之法律法規，包括但不限於：反貪污及反賄賂。 These shall be no forced labor and other related coercion, including but not

安可光電與合作供應商於本報告書報導期間，並無使用童工與強制要求員工加班並且沒有提供加班費與補休等無視員工權益之情形發生。

公司檢舉單位與聯絡資訊

若本公司涉及違反誠信經營、性騷擾防治、勞工人權或其他相關規範的情事，下方提供安可光電的檢舉單位與聯絡資訊，供利害關係人或員工反映問題或提出檢舉。

項目	內容
檢舉單位	稽核室、人資部
地址	新竹縣新竹工業區光復北路 10 號
檢舉電話	03-5986336 分機 3321、3315
檢舉信箱	carolchiang@aimcore.com.tw、jolintsai@aimcore.com.tw
反貪污信箱	anti-corruption@ritek.com.tw (設於 Notes 網頁反貪腐專區)

1.4 風險管理

氣候變遷風險與機會管理

為降低企業營運對氣候變遷與環境之衝擊，安可光電於總經理室下設置專職環境管理人員，並導入 ISO 14001 及職業安全衛生風險控制，針對重大環境議題、安全衛生管理與職業安全風險進行辨識和控制，透過風險等級分類採取目標管理、方案改善及作業管制等措施，有效降低風險並產生顯著的改善成果。

本公司目前尚未針對氣候變遷風險事項向董事會進行相關討論與管理，本公司管理階層秉持企業成長與生態環境共榮的信念，認知到氣候變遷對於企業營運具有重大財務風險，因此對於氣候相關風險之管理，將逐步建立企業內控管理制度，建立可永續執行之有效策略。

本公司針對衝擊程度高且發生可能性高的主要氣候變遷風險與機會，對於企業之業務、策略及財務之影響說明如下：

期間	風險因素	影響範圍
短期	極端天氣規模與頻率	相關保費增加，廠房、機台維修成本上升
短、中期	政策法規調整 (碳稅費增加)	增加營運成本
長期	綠色產品、低碳生產	營收減少或營運成本增加
備註： 短期為未來 1 - 3 年、中期為未來 3 - 5 年、長期為未來 5 年以上。		

雖目前尚未發生因極端氣候事件 (如豪雨或颱風) 造成廠區淹水之情形，對本公司製程與營運之直接衝擊相對有限，惟本公司仍積極關注氣候變遷可能帶來之財務風險，並持續推動相關策略之研擬與管理機制之建置，以強化營運韌性並預作風險防範。

風險管理制度與政策

本公司透過現有部門組織或風險職責單位，依據各自負責的作業範疇執行風險管理，訂定健全的內部管理辦法與作業程序，並將氣候變遷風險納入企業長期營運風險管理機制中。同時，公司風險管理政策及風險衡量標準的執行，均依據風險管理程序書辦理，涵蓋風險事件辨識、風險評估、風險回應與監督偵測等作業，藉此有效掌握營運過程中可能出現的不確定性，確保各項風險控制在可容忍範圍內，以維持企業穩定營運。

本公司尚未導入氣候變遷情境分析工具進行韌性評估，未來將依照 IFRS S2（原 TCFD）建議架構（或相關指引）逐步納入不同氣候情境下的風險與機會分析，以提升應對能力。

指標與目標：

安可光電積極推動碳中和以減緩全球氣候變遷，推動各廠區執行節能減碳，逐步於 2050 年達到淨零排放。

碳定價基礎

- 目前無使用內部碳定價作為規劃工具。

溫室氣體盤查計畫

- 範疇一：製程氣體減量、製程尾氣削減
- 範疇二：能源效率提升、零碳能源
- 2021~2050 年淨零排放路徑
- 2030 年：電力使用再生能源，溫室氣體排放量減量 12%
- 2050 年：淨零排放

客戶隱私

安可光電重視顧客隱私權與資料安全，秉持母公司鍊德科技的管理準則，建立嚴謹的顧客資料保護制度與個人資料管理系統，保護個資自建立、蒐集、處理到銷毀的完整生命週期，落實「最小化蒐集」與「權限分立」制度，確保僅授權人員能接觸必要資訊。技術上應採用資料加密、多因素驗證及防火牆監控來防堵外部駭客與內部外洩風險。並同時透過與供應商簽署保密協議及對員工進行資安意識培訓，將防護機制延伸至體系內外的每個節點。及利用過程中之正確性、安全性與合法性，致力保障顧客權益、強化信賴關係，並降低潛在法律風險。

本公司依據《個人資料保護法》與 GDPR 等國際法規規範，已建立完整的資安規範與資產清單，落實強化的存取控制（如多因素驗證與最小權限原則），並結合防火牆、端點偵測（EDR）及資料加密技術來構築多層次防禦。採取以下管理措施與制度：

- 訂有完整的顧客資料管理辦法、隱私權保護政策及資訊安全管理制度，並落實於日常作業中。
- 定期舉辦個資與資訊安全教育訓練，提升同仁的法規意識與資料處理能力。
- 設置個資事故通報應變機制，並執行風險評估與持續改善行動。

- 對內，所有員工須簽署保密聲明書；對外，與客戶簽署保密協定，強化資料保護與權責機制。
- 系統上，重要客戶資料集中儲存於安全的文件管理平台，並設定適當權限控管與備份保全措施。

安可光電亦參考母公司之短中長期目標規劃，逐步推動以下隱私管理目標：

- 短期：提升全體員工對個資法與資訊安全相關法規的認知。
- 中期：推動合約與資產管理數位化，並因應國際法規調整作業流程。
- 長期：維持隱私保護的高合規標準，避免發生重大資料外洩或違法事件。

報告期間內，本公司未發生任何客戶資料遺失或侵犯客戶隱私之事件，相關保護措施已納入公司內部文件並確實執行，展現安可光電對客戶隱私權益與永續經營的承諾。

二、促進永續生產

2.1 管理方針

對公司的重要性

面對客戶對品質與環保要求提升，導入永續製程與提升生產效率，為企業競爭關鍵。

管理政策 / 管理目的

- 採用節能與低污染原料
- 強化良率監控
- ISO 9001、ISO 14001 等系統維持運作

承諾與具體目標

- 產品良率維持 98%以上
- 優先使用環境友善原物料
- 每年定期檢驗製程與生產流程符合 ISO 相關環境管理規定

2.2 供應鏈管理

在地採購與供應商組成

2025 年度，安可光電共有 11 家主要供應商，原物料採購類別包含靶材、玻璃與其他原物料，2025 年度依據地區區分如下：

契約種類	採購地區	2024 年		2025 年	
		家數	採購金額 佔總採購金額比例(%)	家數	採購金額 佔總採購金額比例(%)
(原物料) 靶材	國內	6	7.23	2	7.61
	國外	2	9.65	1	31.13
(原物料) 玻璃	國內	5	64.28	2	45.34
	國外	1	7.83	0	0
(原物料) 其他	國內	8	11.01	6	15.92
	國外	0	0	0	0
總計		22	100.00	11	100.00

供應商評鑑與永續標準

安可光電每年依《合格供應商考核作業說明》規定，執行供應商評鑑，透過不定期向供應商進行訪談，了解供應商因應 ESG 風險的管理措施，並調整安可光電之供應商稽核評鑑機制。安可光電每年執行年度供應商稽核評鑑，評鑑方式以實地評估為主，若遇不可抗力情形（如疫情）或海外供應商因交通與人力成本考量，則改以書面稽核進行。依評鑑結果區分為四個等級，分級說明如下：

- A 級供應商將透過電話或 Email 表達感謝，並優先考慮增加訂單量
- B 級廠商不予獎懲
- C 級及以下廠商 Email or 電話告知結果並要求限期改善否則減少訂單量
- 若評級未達 C 級，要求廠商需於指定時間內提出改善成果

若合格供應商發生重大品質異常、無有害物質 (HSF, Hazardous Substance Free) 品質異常、交貨延誤或違反公安規定等，影響本公司生產與品質者，須立即提出改善，否則將暫停其供應資格。

安可光電針對其定期合作的合格供應商，依據《合格供應商考核作業說明》進行年度稽核與評鑑。採購單位每年提供前一年度採購金額前五大之 ITO - 玻璃供應商名單，由品保單位依其對產品品質之影響程度，排定年度供應商稽核計畫。評鑑作業首先由供應商填寫自我評估表與調查問卷，品保單位再依據評分結果決定進行實地考核。若考核途中發現缺失，供應商須於一週內提出改善計畫，並於一個月內完成結案。若供應商發生併購或廠房搬遷時，不列入該年度稽核計劃之限制內。供應商稽核表評分標準如下：

評分區間	處理方式說明
≥ 85 分	合格，納入合作優先名單
70 – 84 分	評估是否需實地考核
< 70 分	必須實地考核，改善後方可納入合格供應商；未改善者停止往來

品保單位針對供應商進行每月批退率之統計，若供應商連續 2 個月批退率超過 6% 時，需到廠進行品質異常改善報告。

考核頻率與啟動條件：

考核情境	頻率 / 條件
每年定期考核	每年考核一次，於次年 2 月底前完成考核會議
不定期考核	採購品品質發生重大異常時，由採購單位召開評鑑小組會議，實施不定期考核。
排除對象	該考核期間內無交易之廠商不予以考核評等。

安可光電的評分標準參考《合格供應商考核成績計算辦法》，評分項目分為三大類：品質 50%、交期 30%、配合度 20%，並進一步細分各項評估指標。

評分標準與評分項目比率：

評分項目		評分比率 (%)	評分方式說明
品質	品質	40	品保單位統計供應商整年度進貨與退貨異常比率
	技術	10	研發部門評估供應商整年度之製程能力與專案配合度
交期	交期	30	依據 SAP 採購系統之採購達交率評核權重分數
配合度	成本	10	由品保單位統計年度原料異常率
	配合度	10	由品保單位統計不良通知書總次數 (異常件數) 與延遲件數 (超過七個工作天未回覆) 之比例

供應商之考核評分等級與獎懲：

供應商依考核總分區分為 A、B、C、D 四等級，考核等級由採購單位記錄於 SAP 系統，並轉入合格供應商總分表，並依據等級區分表擬定獎懲方案。若供應商之品質系統符合 ISO 品質管理系統，且考核等級為 A 級者可獲獎勵，惟前次考核成績為 C、D 級者不適用此辦法。

供應商考核流程圖



考核結果經由研發、品保、採購、資材等單位召開會議共同分析與改善，並由採購單位製作會議記錄，作為後續追蹤之依據。

2025 年度，安可光電的前幾大進貨供應商中，2 家為玻璃類，另 3 家主要靶材類。此外，該年度的合格供應商評鑑共考核了 5 家廠商，其中 4 家供應商評分 90 分以上，獲評 A 級；1 家供應商評分 70 分以上，獲評 B 級；僅 0 家供應商未達合格標準，獲評 D 級；合格比率為 100%，不合格比例為 0%。其詳細成績如下：

等級	分數	家數	比例
A	90 分以上	4	80%
B	70 分以上	1	20%
C	60 分以上	0	0%
D	50 分以下	0	0%

安可光電合格供應商考核作業說明

The image displays a detailed supplier evaluation form and checklist. The form is divided into several sections, including '考核項目' (Evaluation Items), '考核標準' (Evaluation Standards), and '考核結果' (Evaluation Results). It includes a table for recording scores and a section for '考核重點' (Evaluation Focus) with specific criteria for each item. The form is designed to be filled out by the evaluation team, with columns for '考核項目', '考核標準', '考核結果', and '考核日期'.

2.3 品質管理

產品與服務創新

安可光電致力於發展品質管理系統，以配合經營策略並達成客戶滿意。已通過 ISO 9001 品質管理系統及 ISO 14001 環境管理系統，確保產品與服務品質達到最高標準。

為落實環境保護理念，安可光電遵循國際環保法規與客戶規範之有害物質禁以及限用要求，制定《綠色產品管理程序書》，作為供應鏈禁、限用物質的管理標準，並嚴格把關所有產品、零組件及材料，以符合國際與客戶對產品「無有害物質」(HSF, Hazardous Substance Free) 之要求。

安可光電對於供應商管理亦設有嚴格制度，要求供應商簽署「不使用保證書」，要求供應商每年提供第三方有害物質限用指令 (RoHS) 的檢測資料，並至少每三年更新一次安全資料表 (SDS)，並簽署無衝突礦產宣告書。本公司將持續遵循國際法規、客戶要求及環保趨勢，檢視與更新有害物質管理現況以及規範，期望降低對生態系統之衝擊，並保護自然環境並維護生物多樣性。

產品安全認證與比例

安可光電已通過 ISO 9001:2015 與 ISO 14001:2015 等品質與環境管理系統認證，產品安全測試認證。如下表所示。

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品比例 (%)
安可光電所鍍膜之 ITO 產品	RoHS 2011 / 65 / EU Annex II 暨其修訂指令 (EU) 2015 / 863	100
ISO 9001 - 2015 證書	ISO 14001 - 2015	ISO 9001 - 2015 證書
		

報導期間，未發生違反事件，安可光電在產品與服務安全資訊標示、行銷法規或其他相關規範方面，未出現任何被罰款、警告或違反自願性標準的情形。

安可光電每年定期執行顧客滿意度調查，以維持長久穩定的客戶關係。調查項目包括「業務服務品質」、「交期」、「產品品質」、「價格」以及「服務支援」等五大面向，各項評比皆在水準之上，在雙方合作期間未曾接獲任何不滿意的回饋意見。若需進行製程調整，將主動提供《工程變更需求單》給客戶，以確保客戶信賴與資訊透明化。

2025 年度整體客戶滿意度平均得分為 80.7 分，高於設定之目標值 80 分，表示客戶整體滿意程度良好，且已達成目標，下圖為「2025 年度客戶滿意度調查分數」之柱狀圖。



2025 年度客戶滿意度調查分數

三、落實綠色永續

3.1 管理方針

對公司的重要性

因應淨零排放趨勢，管理公司碳足跡、水資源與廢棄物，是取得綠色訂單與符合法規要求的關鍵。

管理政策 / 管理目的

- 定期盤查溫室氣體排放
- 優先採購低碳原物料
- 廠內廢水與廢棄物管理制度完善化

承諾與具體目標

- 2027 年前完成溫室氣體盤查報告書之查證
- 年度節電率成長達 1%
- 定期優化廢水及廢棄物處理流程

3.2 能資源使用管理

原物料管理

安可光電於產品製程中所使用之原物料，主要為靶材與鈉玻璃，皆屬於不可再生資源。公司統計主要原物料之採購重量，以管理資源的使用效率以及其對環境之影響。並將持續統計各年度的實際採購數據，以追蹤原物料資源的使用情況，以提升資源利用效率。以下為 2025 年度各主要原物料使用情形：

原物料名稱	單位	可否再生	2025 年
靶材	KG	不可再生	727.95
鈉玻璃	KG	不可再生	84,066

能源強度為每百萬元營業收入使用 242.72 GJ 能源。透過量化組織特定能源使用效率指標，公司得以追蹤能源使用對營收產出的貢獻與效能，有助於提升資源配置效率並作為節能減碳策略規劃基礎。未來將持續監控能源使用趨勢，並透過優化製程設備與推動節能改善方案，以降低能源強度並強化營運韌性。

定量指標	單位	2024 年	2025 年
柴油使用量	L / 年	283.100	136.82
	GJ	10.240	4.94
電力使用量	度 / 年	7,971,975	5,697,497
	GJ	28709.34637	20,511.00
組織特定度	單位	營業收入 (百萬營收)	營業收入 (百萬營收)
組織特定度量		159.176	84.523

能源強度	GJ / 營業收入 (百萬營收)	180.36	242.73
------	--------------------	--------	--------

備註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 2024 年之汽柴油熱值係數，來源於環境部於 2025 年公布之汽柴油熱值，柴油 8,642 kcal / L。
3. 2025 年排放係數依經濟部能源署最新公告數據 (IPCC 第六次評估報告及 IPCC 2025 年 12 月發布之勘誤表) 計算。
4. 2025 年之汽柴油熱值係數，來源於環境部於 2026 年公布之汽柴油熱值，柴油 8,636 kcal / L。

溫室氣體管理與污染防治

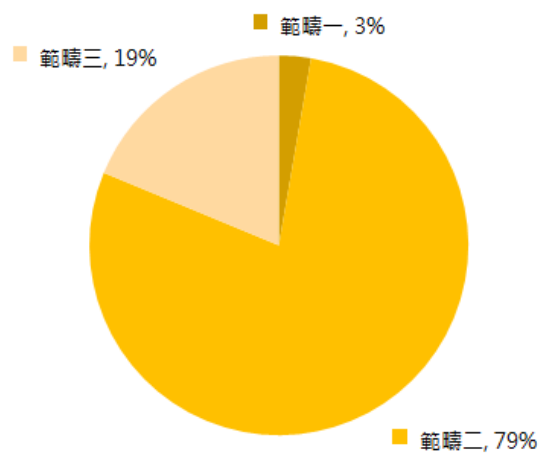
安可光電依據 ISO 14064 - 1 執行溫室氣體盤查，計算本公司 2025 年度的碳排放量。最大排放量為範疇二 (能源間接溫室氣體排放)，排放量為 3307.5810 公噸 CO₂e，以外購電力為主。排放密集度之組織特定度量為營業收入 (百萬營收)，數值為新台幣 84.523 百萬元。2025 年本公司無使用任何破壞臭氧層物質 (ODS)，排放量為零。

安可光電溫室氣體排放狀況		
項目	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	103.1455	114.5799
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	3,778.7161	3,307.5810
範疇三：其他間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	849.5037	790.2541
總排放量=範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (公噸 CO ₂ e)	4,731.3653	4,212.415
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e / 組織特定度量單位)	4.54	4.64

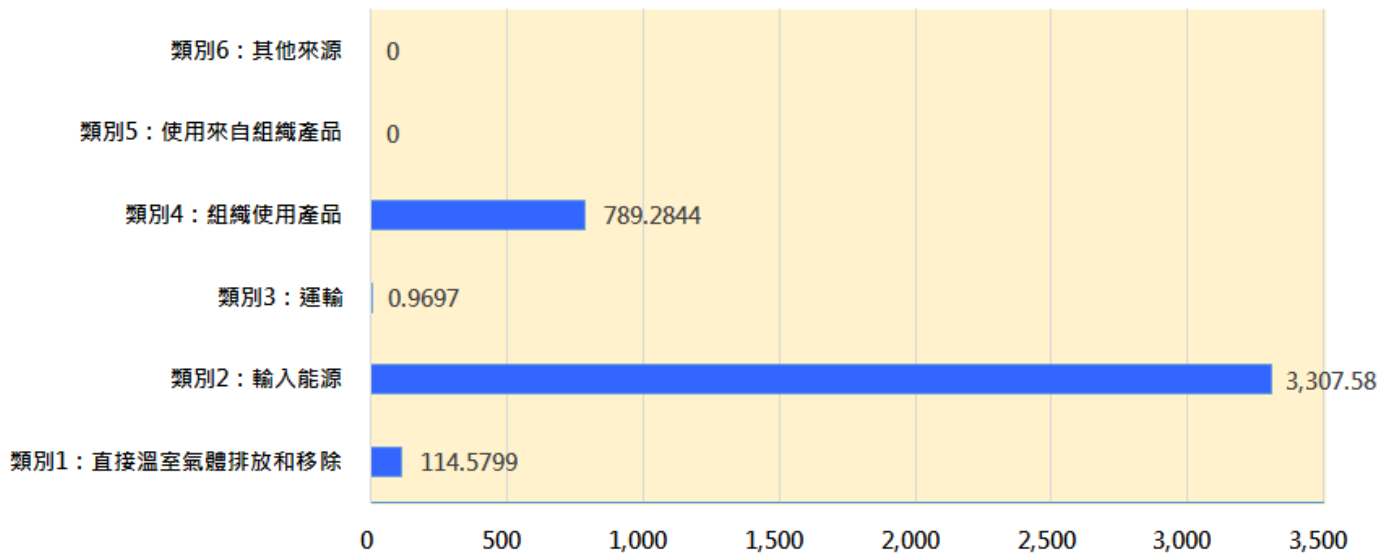
備註：

- 1.範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
- 2.範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 3.範疇三包含上游運輸、廢棄物處理盤查、燃料和能源相關活動等。
- 4.溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。
- 5.外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2024 年電力排碳係數=0.474 kgCO₂e / kWh。

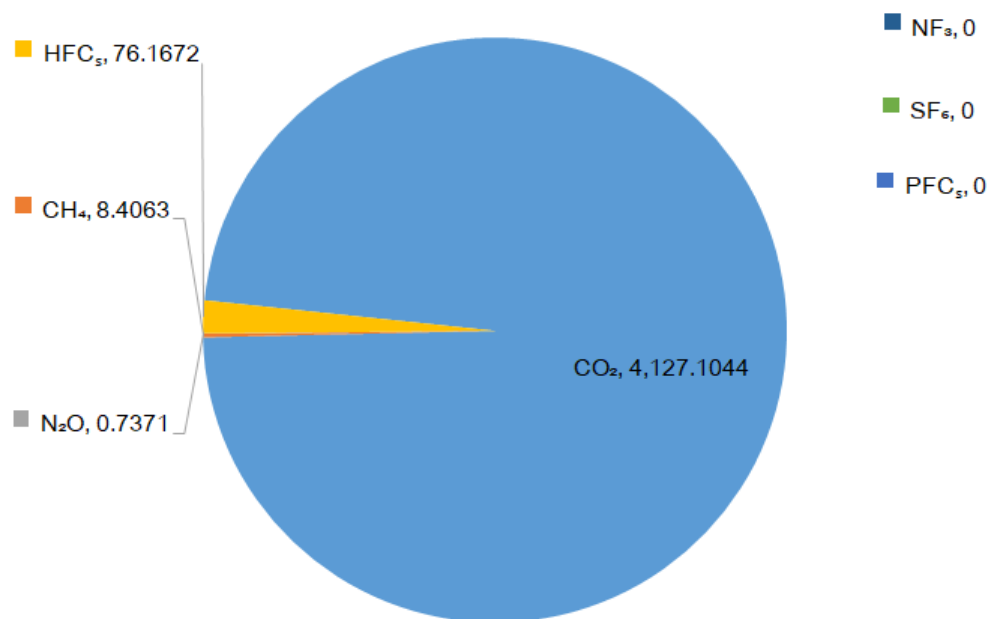
溫室氣體排放占比(公噸CO₂e)



類別 1~6排放量(公噸CO₂e)



七大溫室氣體排放量(公噸CO₂e)



減少能源消耗行動

安可光電於 2025 年推動兩項節能措施，持續優化設備運轉效率，降低能源消耗。

1. 製程冷卻水泵浦降頻節能運轉

將冷卻水由原先的自來水更換為純水改善水質的結垢問題，藉此取消濾心降低壓損因此可調降泵浦運轉頻率，由 57Hz 降至 51.5Hz，運轉電流 43A 降至 32.5A，節省運轉電量 47,020 kWh / 年（2024 - 10 月完成，202501~202510 月認列） $47,020 \times 10 / 12 =$ 可認列節電量達 39,183 kWh。

2. 鍍膜機真空系統優化

鍍膜機執行 process off 暫停投片時，執行製程腔體 vacuum on 但加卸載腔體執行 vacuum off，節省加卸載室 4 組真空泵浦運轉的電力，170100 kWh / 年（2025 - 07 月完成，202508~202512 月認列） $170,100 \times 5 / 12 =$ 可認列節電量達 70,875 kWh。

- 2025 年總節能量為 110,058 kWh。

對比全年總用電量 5,697,497 kWh，年度節電率達 1.93%

3.3 環境污染防治

水資源管理

安可光電的營運據點取水來源包括頭前溪地表水及寶山水庫，利用水資源風險評估工具 Aqueduct Water Risk Atlas 進行分析，得出結果為低至中風險。本公司透過冷卻水塔循環再利用水資，將製程廢水經處理後再利用於清洗或冷卻水塔。設定每年減少 1% 用水，以提升用水效率。下表顯示本公司年度用水量：

項目	2024 年	2025 年
取水量（百萬公升）	106.627	128.53
排水量（百萬公升）	89.062	102.82
耗水量（百萬公升）	17.565	25.7100
廠內循環用水量（百萬公升）	30.2554	30.469
水回收再利用率（%）	22.1	19.1630
組織特定度量（單位）	營業收入（百萬營收）	營業收入（百萬營收）
組織特定度量值	159.176	84.523
用水密度（百萬公升 / 人）	0.670	1.5207
備註：		
● 耗水量 = 取水量 - 排水量。		
● 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / （取水量 + 廠內循環用水量）*100%。		
● 用水密度 = 取水量 / 組織特定度量值。		

安可光電 2025 年廢水排放量為 128.53 百萬公升。下表呈列歷年廢水排放總量（百萬公升），公司將持續追蹤與統計，以提升水資源管理效能。

營運年份	2025 年
安可光電股份有限公司	128.53 百萬公升

下表為安可光電 2025 年度之水污染檢測項目及排放標準，公司將持續追蹤與統計，以提升水資源管理效能。

檢測項目	2025 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
氨氮	75	0.18
硝酸鹽氮	50	0.095
銅	1.5	0.21
鋅	3.5	0.095
氟鹽	15	0.09

廢棄物產生階段與顯著衝擊

安可光電在營運活動中，廢棄物主要以廢玻璃佔據最大量。本公司透過合法途徑進行廢棄物之處置與外部移轉，並委託合格的第三方清運公司負責處理，所有清運車輛均設有 GPS 定位系統，以確保運輸透明性與可追溯性。為落實循環經濟，本公司將產出的廢玻璃委託外包廠商清運後，並回收再利用，以減少廢棄物總量與環境衝擊，下表為本公司產生的有害與非有害廢棄物數據。

廢棄物組成成份	有害與否	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
生活垃圾	非有害	12.32	焚化 (不含能源回收)
廢玻璃	非有害	33.96	再生利用
廢空桶	有害	1.047	其它回收作業

為能有效清理廢棄物，改善衛生環境避免環境污染，保障員工健康，善盡社會責任及符合政府相關規定情形下，並達到廢棄物資源化，安定化，無害化，經濟化之目標。

- 具體行動如下：
- 1.製程廢水經處理後再利用於冷卻水塔循環用水。
 - 2.垃圾分類將可回收項目進行回收再利用。

相關許可證書	
松鼎廢棄物清除許可證	綠森林回收再利用許可證
	

四、創造幸福企業

4.1 管理方針

對公司的重要性

安可光電深信員工向心力與個人職能發展是企業持續發展的關鍵資產。

管理政策 / 管理目的

- 設立員工意見反饋與關懷制度
- 建立公平考核與獎酬制度
- 強化職安衛制度與健康促進

承諾與具體目標

- 員工意見回饋滿意度達 75%
- 教育訓練達成率 85%
- 每年提供健康檢查與職場不法侵害預防及性騷擾防治之課程，參與率達 80%以上

4.2 人才任用

人力結構

員工是安可光電企業永續經營的發展的基礎與成長的關鍵驅動力。為建構具備專業能力與永續思維的優質團隊，公司從教育訓練、員工滿意度、職能發展到申訴管道建立，皆訂有明確的目標與執行機制。

2025 年安可光電員工總人數為 61 人，其中男性全職員工 38 人，占總人數之 62.30%；女性全職員工 23 人，占比 37.70%。本公司依年齡與性別分布如下：

類別	30 歲以下		31 歲~50 歲		51 歲以上	
	男	女	男	女	男	女
全職員工	6	9	16	8	16	6

說明：

1. 全職：每週、每月或每年的工作時數是根據國家有關工作時數的法律和實務定義的員工。

非員工工作者

2025 年安可光電共聘僱 3 位非員工工作者，其中 2 位為廠區駐廠警衛，另 1 位為廠區清潔人員。非員工工作者人數與前一年度相比並無顯著波動。

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全	廠區駐廠警衛	2
清潔	廠區清潔人員	1

企業在地經營策略

安可光電將高階管理階層定義為：一級主管（總經理）與二級主管（協理、部經理）。2025 年，本公司共有 6 位高階主管，皆為當地居民。其中，男性 5 位（為 51 歲以上），占比 83.33%；女性 1 位（51 歲以上）占比 16.67%。

當地居民為高階管理階層的比例				
年度			2024 年	2025 年
級別	性別	年齡		
高階主管人員	男性	30 歲以下	0	0
		31~50 歲	0	0
		51 歲以上	7	5
	女性	30 歲以下	0	0
		31~50 歲	0	0
		51 歲以上	1	1
高階主管人員總計			8	6
非高階主管人員	男性	30 歲以下	7	6
		31~50 歲	25	16
		51 歲以上	9	11
	女性	30 歲以下	10	9
		31~50 歲	8	9
		51 歲以上	5	4
非高階主管人員總計			64	55
正職人員總計			72	61

新進與離職員工人數依年齡與性別分析

為了有效掌握公司內部人員之流動情況，安可光電每年定期統計與分析當年度員工的新進與離職狀況與原因，作為人資部門之參考依據。每年進行一次員工滿意度調查表，2025 年度總分為 76.50 分，有達到今年度員工調查 70 分的 KPI。

透過觀察不同年度的人員進離趨勢，檢視公司內部吸引與留任人才的情形，以便公司對招募策略、職涯發展途徑與員工福利策略進行對應的調整。

安可光電以優渥的員工福利與安全的工作環境，於 2025 年中，新進人員數量為 2 人，新進率為 3.27%。由於職務調整與人力縮編，離職人員數量為 13 人，離職率為 21.31%。

年度	2024 年				2025 年			
性別	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
30 歲以下	2	2.77%	8	11.11%	0	0.0%	0	0.0%
30 歲~50 歲	0	0	1	1.38%	0	0.0%	2	3.27%
50 歲以上	0	0	0	0	0	0.0%	0	0.0%
新進人數合計	11				2			
員工總人數	72				61			
總新進率	15.27%				3.27%			

年度	2024 年				2025 年			
性別	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
30 歲以下	5	6.94%	2	2.77%	0	0%	0	0%
30 歲~50 歲	7	9.72%	10	13.88%	7	11.47%	2	3.27%
50 歲以上	3	4.16%	3	4.16%	3	4.91%	1	1.63%
離職人數合計	30				13			
員工總人數	72				61			
總離職率	41.66%				21.31%			

2025 年度員工意見調查，可以反映出員工對於公司是給予頗為正面的評價，當然還是有一些值得改善的空間。

根據本研究調查結果分析，發現員工對於部門內工作熟悉程度、目前的工作受到同事的肯定、需要協助，常受同事或其他單位配合，有較滿意的感受。

對於薪資部分，則有較高不滿意的感受。

對策建議：

基於調查結果，建議公司就關鍵且不满意偏高的評項，薪資部分採行如下之對策：

- 1.落實薪酬面談：了解員工不滿的參照點。是與外部市場（同業行情）相比，還是內部公平性？
- 2.透明化績效連結：清楚解釋薪資調整與績效考核（KPI）的具體關聯。讓員工明白「要達到什麼成果，才能獲得調薪的機會」。

安可光電秉持平等就業原則，依據《勞動基準法》相關規定，於招募與任用過程中，全面落實不歧視政策，確保所有勞動關係均依法辦理，且不因年齡、性別、族群、宗教或社會身份而有所差別待遇。為促進職場多元與包容性，截至 2025 年底，本公司共計雇用 2 名少數或弱勢群體員工，

分別為男性 31 - 50 歲及 51 歲以上，展現對弱勢群體就業機會的支持與包容。未來將持續秉持公平、尊重原則，積極營造友善職場環境，提供不同背景員工公平的就業與發展機會。

年度			2024 年	2025 年
項目	性別	年齡	0	0
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	1	1
		31~50 歲	1	1
		51 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	0	0
		31~50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0

說明：

- 1.少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般群更大。
- 2.以員工為領有身障手冊為基準。

保全人員之教育訓練全權由外包公司負責培訓。公司制定【警衛勤務管立作業說明】確立警衛人員之職權與責任，以維護公司廠區之安全及與秩序，進而保障本公司所有人員及財產安全。

4.3 訓練發展

教育訓練制度與內容

安可光電推動完整且多元化的教育訓練制度，包括新進人員之職前訓練、全體員工之通識課程訓練、特定專業人員之專業技術與管理階層之管理能力訓練等，涵蓋範圍為職業安全衛生類、性平與性騷擾防治宣導、專業證照培訓、管理階層溝通管理等主題。

教育訓練對象	類別 / 訓練內容	
職前訓練 - 新進人員（未滿三個月）	新人引導訓練	
	本職專業技術訓練	
通識訓練 - 全體同仁	職業安全衛生類	消防訓練
		急救訓練
		身心健康訓練
	政策宣導類	政策宣導類
		內線交易防範宣導
		資訊安全宣導
		ESG 企業永續
專業技術 - 特定專業人員	專業證照類	專業證照初訓
		專業證照複訓
	職業進修類	會計主管及職務代理人訓練

管理能力 - 管理階層		稽核主管及職務代理人訓練
		專業能力
	儲備 / 初任主管類	溝通技巧
		管理職責與工作關係的建立
	中階主管類	承上啟下管理
		當責共好管理
	高階主管類	經理人訓練

為實踐企業永續經營，安可光電落實教育訓練的執行。截止至 2025 年年底，安可光電全數員工皆有進行教育訓練，教育訓練達成率為 100%。下表為各職別與性別之教育訓練分布情形：

類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
項目	單位	男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	8	3	30	20	24	13	14	10
受訓總時數	小時	68.7	32.6	446.1	204.5	337.5	82.5	177.3	154.6
平均受訓時數	小時 / 人	8.59	10.87	14.87	10.22	14.06	6.35	12.66	15.46
營運據點總人數	小時 / 人	8.59	10.87	14.87	10.22	14.06	6.35	12.66	15.46
受訓費用	元	6,500	10,000	0	16,900	0	800	6,500	26,100

提供人才適性發展的良好環境是本公司強化組織永續職能的重要關鍵。安可光電為充分發揮員工的創造性思維能力，以期將創新變革精神深化於公司文化，積極打造學習型組織，由各部門依功能需求進行專業能力培訓（包含：生產、研發、財務...等專業課程）、推動外部專業課程與技術交流，如最新 AI 相關技術，並邀請外部專業人士授課。通識教育課程涵蓋「全球發展趨勢」、「安可策略與目標」、「安可永續性產品」等主題，全集團員工於 2025 年完訓。

AED 操作訓練	AED 操作訓練
	
AED 操作訓練	AED 操作訓練



AI 內訓



證照與專業資格要求

安可光電建立學習藍圖，依據個人能力、意願與組織需求，推動職能培養與終身學習發展，並於年底提出次年度教育訓練計畫，為協助同仁將自我發展目標與公司所需關鍵技能有效銜接，公司提供以下三項學習與成長機制：

學習與成長機制	內容說明
個人能力	每年實施職能自我評估，協助員工審視需加強之能力項目，並提出課程需求，例如量規儀器校正管理實務、設備故障處理程序等。
個人意願	鼓勵員工依照自我個人生涯規劃，可申請在職進修申請，完成學業後可依照評核調整薪資。
組織需要	因應個人職務調整或研發任務，可由單位提出訓練需求，如會計主管與代理人員持續進修、董事及公司治理主管教育課程等。

新進員工須於到職日後 90 天內完成「學習訓練卡」規定三大類課程，並經主管考核通過，才能獨立上線執行工作，下表為「學習訓練卡」規定三大項。

課程項目	說明內容
------	------

新進員工職前訓練課程	● 人事行政福利制度介紹 ● 環境介紹 ● 品質意識宣導 ● 公司產品介紹 ● 員工法律認知 ● 工安消防滅火與避難逃生宣導 ● 現場化學品災害防治宣導 ● 職場性騷擾宣導。
管理、行政作業訓練	由各部門輔導主管或派員輔導
本職、專業技術訓練	由各部門輔導主管或派員輔導

特定作業或專業職能技術人員，可申請外訓申請並經主管核可後，公費進行外部訓練機構上課並取得證照，公司將提供特定人員作業津貼，如下：

安全衛生業務	衛生管理人	能源管理員	防火管理人
甲級廢水處理專責人員	3 公噸以上固定式起重機 操作人員	有機溶濟作業主管安全 衛生訓練	急救人員訓練
特定化學物質作業人員	ISO 內部稽核員		

公平績效管理制度

安可光電每六個月舉行一次關鍵績效指標（KPI）會議，並在年底實施全面的績效評核。在此期間，各級主管將定期與員工進行績效面談，提供具體而建設性的回饋，旨在協助員工不斷提升工作表現。下表為安可光電於 2025 年度員工按類別與性別接受績效考核之比率，

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例（%）	12.5	62.5	47.5	27.5
接受考核的女性員工比例（%）	2.5	22.5	5	20
備註：以 2025 年 8 月 31 前到職者，全職人員 68 人為基準。				

4.4 薪資福利

薪酬與性別平等

安可光電秉持公平性、公正性與尊重多元的原則，致力於構建具高度市場競爭力的薪酬體系，確保不因性別、年齡、宗教信仰、種族或婚姻狀況等因素而導致任何形式的不平等待遇。本公司不分男女起薪符合勞基法之最基薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，報導期間年薪酬比例如下圖，確保在性別層面上不存在任何差異，而各職級間亦未呈現顯著的薪資落差，充分彰顯公司薪酬制度在實踐性別平等原則方面的成效。

安可光電按重要營運據點劃分與員工類別分別計算，女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率），計算人數包含未領滿全薪員工（2025 年離職與新進人員皆計入）。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	5	10	1.00	0.90
非管理職	22	37	1.00	1.31
直接人員	14	24	1.00	1.48
間接人員	13	23	1.00	1.05
說明				
1. 總年薪 = 該職別、性別所有人之總年薪				

安可光電按重要營運據點劃分與員工類別分別計算，女性對男性的薪資報酬比率（底薪比率），計算人數包含未領滿全薪員工（2025 年離職與新進人員皆計入）。

各職別薪酬比例	人數		薪資比	
	女	男	女	男
管理職	5	10	1.00	1.73
非管理職	22	37	1.00	1.02
直接人員	14	24	1.00	1.17
間接人員	13	23	1.00	1.30
說明				
1. 職業病比率 = (職業病總數 / 總經歷工時) *1 百萬				

最低薪資比率

安可光電致力於提供具市場競爭力的薪酬制度，並落實性別平等與勞動人權原則。根據 2025 年統計結果，公司設於台灣新竹地區之基層員工，其標準薪資水準均高於當地法定最低工資，其中男性員工標準薪資與最低薪資之比為 1：1.3，女性為 1：1.24，而未揭露性別者則為 1：1.27，顯示公司起薪普遍優於法定標準，且整體差異不大，未見顯著性別歧視現象，男女薪酬比率差異為女

性員工為新進資淺員工，男性員工大多為資深員工所造成的薪資差異比，此數據反映公司對薪資公平性之重視，未來將持續檢視薪酬結構，確保所有基層職位員工皆能獲得合理且無差別待遇之報酬。

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	不揭露性別基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣 / 新竹	1 : 1.3	1 : 1.24	1 : 1.27

安可光電因應最新國家政策，主動揭露非管理職員工之性別與薪資資訊，展現對薪資透明度與性別平等的重視。透過公開相關數據，顯示公司持續致力於建立公平合理的薪酬制度，並積極回應外部政策與利害關係人對企業責任的期待。

年份	2024 年				2025 年			
職別	人數		薪資平均數 (仟元)	薪資中位數 (仟元)	人數		薪資平均數 (仟元)	薪資中位數 (仟元)
	男	女			男	女		
非管理職	61	37	872	609	43	27	970	687

全職員工福利

安可光電為全職員工提供多元且完善的福利措施，致力於營造一個具幸福感的工作環境。除了依法提供基本勞動條件外，公司更進一步設計多樣化的福利制度，涵蓋年度補助、慶賀慰問、意外慰問與員工旅遊等面向。

福利項目	說明
退休金制度	依據相關法律規定，為員工提供健全的退休金保險保障。
保險保障	包含團體保險及失業保險，進一步提升員工的安全與福祉。
年度補助項目	包括旅遊津貼、員工健康檢查、年終聚餐、勞工節禮券、生日禮券、中秋節活動及戶外團隊活動等，旨在增進員工身心愉悅與團隊凝聚力。
慶賀慰問補助	針對婚喪喜事提供額外支持，如結婚禮金、生育禮金及喪事花圈。
意外慰問措施	傷病慰問金，以減輕意外事件中的經濟壓力。
運動與康樂設施	提供員工使用的運動器材，支持健康的生活方式。
員工旅遊	由個人自行規劃，公司則提供票券補助支持。

安可中秋烤肉活動&18 週年活動照片





育嬰留職停薪情形

安可光電重視工作與家庭的平衡，依法提供符合條件的員工育嬰假與留職停薪之申請機會且公司提供哺乳室與家庭照顧假。然而，根據統計數據顯示，過去三年內並無任何提出申請、復職或留任的案例。2023 年具備申請資格的員工數為 3 人，2024 年為 3 人，2025 年為 0 人，員工子女年齡已超過可申請育嬰資格。

育嬰留停統計									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	2	1	3	2	1	3	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作 一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D / C)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率% (F / E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計算方式： 1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。 2.N 年留任人數=N - 1 年實際復職人員且 N 年 / 12 / 31 仍在職人數。									

退休制度與實施情形

安可光電依據《勞動基準法》、《勞工退休條例》及其施行細則，以及退休金會計處理準則等相關法規，提供員工保險與退休制度。公司按月提撥退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休後可依法領取勞工保險老年給付與勞工退休金。

勞工退休制度依新、舊制分別說明如下：

舊制：適用於民國 94 年 7 月 1 日前已在職員工，限於同一事業單位工作年資為限。可自請退休條件如下：

- 工作 10 年以上且年滿 60 歲

- 工作 15 年以上且年滿 55 歲
- 工作 25 年以上者

新制：

- 自民國 94 年 7 月 1 日起施行，不限事業單位。滿 60 歲者得請領退休金：
- 年資未滿 15 年者：請領一次退休金
- 年資滿 15 年以上者：可選擇月領或一次請領退休金

離職員工轉職輔導與支援計畫

本公司因應營運調整於 2025 年間發生資遣事件，並已依據相關勞動法規，執行合法且周延的員工協助機制。

本公司裁員行為均遵循《勞動基準法》第 11 條與第 20 條所列的合法理由，包括公司歇業、業務縮減、因不可抗力因素，導致工作中斷超過一個月、業務性質變更引發的人力調整，以及員工確實無法勝任工作等情形。

依《勞動基準法》第 16 條要求，若發生重大營運變動或終止勞雇關係前，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，依員工年資提供以下預告期間：

- 工作滿 3 個月以上未滿 1 年者：預告 10 日前
- 工作滿 1 年以上未滿 3 年者：預告 20 日前
- 工作滿 3 年以上者：預告 30 日前

若雇主未提供預告期，則依據 2020 年 10 月 29 日勞動關 2 字第 1090128292A 號令釋，給付相對應的預告工資，並依預告期間之日數乘以勞工一日工資。

此外，公司依法每季召開「勞資會議」，必要時亦召開臨時會議進行營運變化之即時溝通，並明確依據法規落實最短預告期。

同時建置多元申訴與溝通管道，包含專用電子信箱、電話專線、網站平台、勞資會議、協商會議、書面或親自傳遞意見等方式，以維護員工權益、促進良性溝通。此外，安可光電定期檢視管理方針，每月檢討離職率與各項指標達成率，進行滾動式調整，確保人力資源策略與組織目標緊密連結。

此外，公司遵照《就業服務法》第 33 條第 1 項的規定，在裁員前 10 日內，向當地主管機關和公立就業服務機構報備，提供被裁員工的基本資訊、裁員原因以及是否需要就業輔導等內容。在裁員過程中，公司須提供了以下補償及協助措施，協助員工在符合條件的情況下獲取相關保障，以減輕其後續就業壓力。

- 資遣費：根據勞工適用的退休制度區分為舊制與新制。
- 舊制每滿一年支付一個月平均工資；新制每滿一年支付半個月平均工資，最高累計至六個月。離職當月工資：按照原先約定的方式給付工資。

- 折算未休畢的特別休假工資：依《勞動基準法》第 38 條第 4 巷規定，將未使用完的特別休假折算為相應工資發放。獎金與紅利結算：如契約中有相關約定，據此進行結算及支付。
- 開立非自願離職證明書：依就業保險法第 11 條第 1 項第 1 款規定，被保險人於非自願離職辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上，可向公立就業服務機構辦理失業給付。

4.5 員工關懷

安可光電雖尚未導入 ISO 45001 職安管理系統，但保障工作者於工作場所進行生產作業時，不會有不安全作業行為與不安全作業環境，並提供適當之防護具協助工作者不受職業傷害之威脅，本公司建立了完善之職業安全衛生管理措施，包含定期檢查與記錄、備配備安全防護與急救設施、安全衛生教育訓練與環境檢測、5S 環境整理維護、法規遵循與召開職安委員會等。下列表說明本公司於職業安全衛生管理方面之相關措施與執行情形。

項目	說明
1	訂定作業流程，並實施定期檢查並記錄檢查表
2	機器設備配備安全防護設備，並提供防護具，緊急沖洗站，急救箱等裝備
3	定期執行安全衛生教育訓練與消防演練
4	定期實施作業環境監測，並量測有害物與噪音區域的數值提供員工參考
5	5S 環境整理，保持工作場地整潔，避免造成危害
6	遵守職業安全衛生相關法規，並定期更新
7	定期召開職業安全衛生委員會議，並審視管理成效與改善建議

為使本公司各級主管及管理、指揮、監督人員及所屬員工確切依法應負之勞工安全衛生業務權責特依「職業安全衛生管理辦法」訂定勞工安全衛生手冊。

職業安全衛生管理組織圖



危害辨識與風險管理

安可光電依《勞工作業安全手冊》建立完整流程，推動職業危害辨識、風險評估與事故調查。透過作業觀察、法規查核等方式辨識潛在危害，並採取工程、技術及管理控制措施降低風險；如發生職災，立即調查分析並提出改善對策，確保員工安全與健康。

危害辨識流程圖	風險評估流程圖	事故調查流程圖
辨識時機：包含例行性（每日作業）與非例行性作業（維修、搬遷）。 參與人員：由各部門作業人員、職安衛管理人員及具備相關證照之技術人員共同參與。 辨識範疇：涵蓋物理性（噪音、輻射）、化學性（有機溶劑）、生物性、人因性及社會心理因素（工作壓力）。	1. 量化評分：採用風險矩陣，依據「後果嚴重度」與「發生可能性」計算風險值。 2. 分級管理：將風險分為不可接受、顯著、中等、輕微。 3. 控制對策：遵循控制層級（Hierarchy of Controls）： 1. 消除 2. 取代 3. 工程控制 4. 行政管理 5. 個人防護具（PPE）。	即時通報：事故發生後 1 小時內通報主管與職安部門；重大職安事故（如死亡或 3 人以上受傷）依規於 8 小時內通報勞檢機構。 調查小組：由部門主管、工會代表（或勞工代表）及職安人員組成調查小組。 原因分析：利用 5 Why（五次問為什麼）或魚骨圖分析根本原因（Root Cause），並建立預防改善措施。

危害辨識、風險評估及事故調查的流程圖

時間	內容	執行者	執行情形
08:00	(1) 8:00 全面設備停電，檢查是否電出問題，通知全廠停電，並本公司備用異常，並詢問復電時間未知。		詳如附件
08:00	(1) 電房、廠務課均在廠內。		
08:00	(2) 廠務課人員均已下班。		
08:00	(1) 通知車電室停電，通知各單位按正常程序開機，以防突然來電造成設備損壞。	XXX	詳如附件
08:00	(2) 通知車電室與廠務課停電訊息。		
08:00	(3) 通知車電室開機後水壓，以避免造成水壓處理異常。		
08:00	(4) 通知車電室開機後水壓 19:30 以前配合台電預定復電時間的廠內電力復機。		
08:00 ~ 20:00	上班同仁提前 18:00 下班，20:00 ~ 08:00 上班同仁正常到班後復機。		
19:10	(6) 19:10 設備中電，廠務課與車電室 19:30 以前配合台電預定復機。	XXX	
19:45	(7) 19:45 全面電力、空壓、空壓恢復正常。		
19:45	(8) 確認全廠設備恢復正常水壓處理均復電後運作正常。		
19:45	(9) 通知 MIS 通知車電室與廠務課系統，確認復機正常。	XXX	
20:50	(10) 20:50 又再次停電，再次聯絡車電室與廠務課，因電房內部分區斷路供電，約 24:00 才全面復電。		
23:00	(11) 持續關注新聞與新聞，23:00 來電確認一切復機正常，並通知車電室與廠務課。	XXX	

本公司將事故調查之根本原因分析及新作業流程之危害辨識結果，即時回饋至全廠風險矩陣與風險評估表，持續更新管理措施，避免相同危害重複發生。員工於執行工作時，如遇有立即性危害，可自行停止作業或撤離至安全場所；若對工作安全與健康有疑慮，可透過公司申訴信箱向專人通報，由權責單位進行處理與改善。公司並依相關法規提供保護措施，確保員工不因通報、提出建議或停止危險作業而遭受任何不利處分。

本公司每季召開一次職業安全衛生管理委員會議，由勞方代表 7 人與資方代表 4 人組成，依據勞工安全衛生守則第三條內容，負責督導辦理職業安全衛生管理計畫事項，並於會議中報告與檢討

改善措施，若員工對工作安全或健康有疑慮時，可經由主管通報人資或安衛管理人員，並安排與駐廠護理人員進行溝通。

本公司勞工安全衛生委員會為審議、協調及建議勞工安全衛生有關事務之組織，應辦理以下事項並應備置紀錄：

- 1.對公司經營負責人或代理人擬訂之勞工安全衛生政策提出建議。
- 2.協調、建議安全衛生自主管理計畫。
- 3.研議安全、衛生教育實施計畫。
- 4.研議作業環境監測結果應採取之對策。
- 5.研議健康管理及健康促進事項。
- 6.研議各項安全衛生提案。
- 7.研議各部門自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 8.研議機械、設備及原料、材料危害之預防措施。
- 9.研議職業災害調查報告。
- 10.考核現場安全衛生管理績效。
- 11.研議承攬業務安全衛生管理事項。
- 12.其他有關勞工安全衛生管理事項。
- 13.前項委員會議由主任委員擔任主席，必要時得召開臨時會議。

職業健康服務

安可光電重視員工的身體健康，致力於協助全體員工及早發現潛在健康問題，全面提升員工健康水平。透過這樣的努力，不僅能有效降低因疾病導致的缺勤率和工傷率，同時也能減少企業在人力及財務上的損失，使員工能專注在工作上，避免因健康問題對工作造成影響。下表為安可光電員工健康檢之查項目與費用：

類型	檢查項目	檢查人數（人）	檢查費用（元）
一般健康檢查	一般檢查，眼科檢查，聽力檢查，尿液檢查，血液常規檢查，全套血球檢查，血糖測定，肝功能檢查，膽功能，腎功能，血脂肪，腦血管疾病風險評估，佛萊明漢（Framingham）風險指標，癌症腫瘤標記，超音波檢查，X光檢查，醫師理學	53	31,000
特殊健康檢查	噪音、鉗金屬	22	23,000

員工健檢



職業安全衛生教育訓練

安可光電新進人員須完成 3 小時職業安全衛生教育訓練，在職員工每年接受相同時數之教育訓練，具相關證照者亦定期參加外部複訓課程。公司並透過每年定期健康檢查、健康講座、員工旅遊及慶生會等活動，推動員工身心健康與健康促進，持續提升職場安全文化與員工福祉。此外，具備相關證照的員工須定期參加外部的複訓課程。以下為 2025 年職業安全衛生教育訓練的執行成果成效與健康促進的相關服務或措施：

訓練項目名稱	受訓人數 (人)	受訓費用 (新台幣元)
勞工安全教育訓練	49	0
特定化學品作業主管復訓	1	1,200
甲種勞工安全衛生業務主管	2	3,600
消防演練	30	2,000

職業安全衛生教育訓練



職場不法侵害預防及性騷擾防治宣導



供應商與承攬商職安管理

為預防供應商與承攬商作業衍生之職業安全衛生危害與風險，安可光電要求承攬商依安全衛生承諾書執行作業，並於進廠前提供必要證照及作業申請文件，危險性作業則須指派相關安全衛生主管到場指揮監督，公司並透過必要之稽核措施持續管理職業安全風險。

安可光電為降低營運風險並強化組織韌性，遵循經認證的職業安全衛生管理系統，致力於減少營運損失，同時展現對工作環境安全、員工健康與永續發展的全面承諾。目前，公司員工共 61 人已全面依循該管理系統，而公司非員工工作者（包含保全及清潔人員）共 3 人，也同樣涵蓋在職業安全衛生管理體系之內。

職業傷害與職業病

安可光電 2025 年無職業傷害事件，傷害人數與通報數皆為 0。下表為安可光電在報導期間內公司員工與非員工工作者的職業災害與職業病狀況，未來將持續追蹤與統計，以加強職業災害管理。

員工職業傷害統計表		
類別	項目	2025 年
總工時	女性工時	52,912
	男性工時	158,232
	總計工時	211,144.00
職業傷害及職業病所造成的死亡人數	女性死亡人（次）數	0
	男性死亡人（次）數	0
	總計死亡人（次）數	0
嚴重的職業傷害及職業病人數（排除死亡人數）	女性人（次）數	0
	男性人（次）數	0
	總計人（次）數	0
可記錄之職業傷害及職業病數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）	女性人（次）數	0
	男性人（次）數	0
	總計人（次）數	0
職業傷害及職業病造成死亡人數比率%		0
嚴重職業傷害及職業病比率%		0
可記錄職業傷害及職業病比率%		0
說明		
● 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成死亡人數 / 總經歷工時) *1 百萬 ● 嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害[排除死亡人數] / 總經歷工時) *1 百萬 ● 可記錄職業傷害比率 = (可記錄職業傷害[含死亡人數、嚴重職業傷害人數] / 總經歷工時) *1 百萬 ● 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康之職業傷害		

● 可記錄職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害		
非員工職業傷害統計表		
類別	項目	2025 年
總工時	女性工時	1,976
	男性工時	8,760
	總計工時	10,736
職業傷害及職業病所造成的死亡人數	女性死亡人（次）數	0
	男性死亡人（次）數	0
	總計死亡人（次）數	0
嚴重的職業傷害及職業病人數（排除死亡人數）	女性人（次）數	0
	男性人（次）數	0
	總計人（次）數	0
可記錄之職業傷害及職業病數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）	女性人（次）數	0
	男性人（次）數	0
	總計人（次）數	0
職業傷害及職業病造成死亡人數比率%		0
嚴重職業傷害及職業病比率%		0
可記錄職業傷害及職業病比率%		0
說明 ● 職業傷害所造成的死亡比率=（職業傷害所造成死亡人數 / 總經歷工時）*1 百萬 ● 嚴重職業傷害比率=（嚴重職業傷害[排除死亡人數] / 總經歷工時）*1 百萬 ● 可記錄職業傷害比率=（可記錄職業傷害[含死亡人數、嚴重職業傷害人數] / 總經歷工時）*1 百萬 ● 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康之職業傷害 ● 可記錄職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害		

五、致力社會回饋

5.1 回饋社會

社區參與

安可光電致力於建立與維護當地社區的良好關係，並持續推動關乎環境與社會的管理機制，包括節能減碳、污染防治以及職場安全等，以有效預防可能的風險衝擊。在能源管理和溫室氣體排放方面，本公司已制定各項節能措施，並積極進行宣導，透過這些行動降低社會層面的潛在風險，深化其經營與管理基礎。2025 年，安可光電的營運活動未對當地社區造成任何實際或潛在的負面影響紀錄。

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	安可光電股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024/01/01~2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N / A

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.2 企業概況	21	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 企業概況	21	
	2-7	員工	4.2 人才任用	62	
	2-8	非員工的工作者	4.2 人才任用	62	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.3 公司治理	29	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	1.3 公司治理	29	
	2-11	最高治理單位的主席	1.3 公司治理	29	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 公司治理	29	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.3 公司治理	29	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 公司治理	29	
	2-15	利益衝突	1.3 公司治理	29	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 公司治理	29	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.3 公司治理	29	
	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	29	
	2-20	薪酬決定流程	1.3 公司治理	29	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	屬公司敏感資訊，故不揭露。
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
	2-23	政策承諾	1.3 公司治理	29	
	2-24	納入政策承諾	1.3 公司治理	29	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 公司治理	29	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 公司治理	29	
	2-27	法規遵循	1.3 公司治理	29	
	2-28	公協會的會員資格	1.2 企業概況	21	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通	7	
	2-30	團體協約		-	2025 年本公司未簽訂團體協約。

重大主題

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	重大主題評鑑	11	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	重大主題列表	12	
重大主題：財務績效與營運風險						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	1.2 企業概況	21	
GRI 201	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 企業概況	21	
		201-4	取自政府之財務補助	1.2 企業概況	21	
GRI 207	稅務	207-1	稅務方針	1.2 企業概況	21	
		207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.2 企業概況	21	
		207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	1.2 企業概況	21	
重大主題：供應商管理						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	2.2 供應鏈管理	50	
GRI 308	供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	50	
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	50	
GRI 414	供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	50	
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	50	
重大主題：客戶關係管理						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	2.3 品質管理	54	
GRI 416	顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.3 品質管理	54	
顧客健康與安全主題揭露 2016		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3 品質管理	54	
重大主題：能源與溫室氣體排放						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.2 能資源使用管理	56	
GRI 302 能源主題揭露 2016	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能資源使用管理	56	
		302-2	組織外部的能源消耗量	3.2 能資源使用管理	56	
		302-3	能源密集度	3.2 能資源使用管理	56	
		302-4	減少能源消耗	3.2 能資源使用管理	56	
GRI 305 排放主題揭露 2016	排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 能資源使用管理	56	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 能資源使用管理	56	
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2 能資源使用管理	56	
		305-4	溫室氣體排放強度	3.2 能資源使用管理	56	
		305-5	溫室氣體排放減量	3.2 能資源使用管理	56	
		305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.2 能資源使用管理	56	
重大主題：人才選育用留						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	4.2 人才任用	62	
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 人才任用	62	
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才任用	62	
GRI 405	員工多元化與平等	405-1	治理單位與員工的多元化	4.2 人才任用	62	

員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	機會					
重大主題：職業安全與健康管理						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	4.5 員工關懷	76	
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	4.5 員工關懷	76	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.5 員工關懷	76	
		403-3	職業健康服務	4.5 員工關懷	76	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.5 員工關懷	76	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5 員工關懷	76	
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.5 員工關懷	76	
GRI 403 職業安全衛生主 題揭露 2018		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.5 員工關懷	76	
		403-9	職業傷害	4.5 員工關懷	76	
		403-10	職業病	4.5 員工關懷	76	

其他主題揭露

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.4 風險管理	47	
經濟績效主題揭露 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.4 薪資福利	70	
市場地位					
GRI 202	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.4 薪資福利	70	
市場地位主題揭露 2016					
間接經濟衝擊					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.1 回饋社會	83	
間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.1 回饋社會	83	
採購實務					
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2 供應鏈管理	50	
採購實務主題揭露 2016					
反貪腐					
GRI 205	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.3 公司治理	29	
反貪腐主題揭露 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3 公司治理	29	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 公司治理	29	
反競爭行為					
GRI 206	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.3 公司治理	29	
反競爭行為主題揭露 2016					
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 能資源使用管理	56	
物料主題揭露 2016					
水與放流水					
GRI 303	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 環境污染防治	60	
水與放流水主題管理揭露 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 環境污染防治	60	
GRI 303	303-3	取水量	3.3 環境污染防治	60	
水與放流水主題揭露 2018	303-4	排水量	3.3 環境污染防治	60	
	303-5	耗水量	3.3 環境污染防治	60	
廢棄物					
GRI 306	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 環境污染防治	60	
廢棄物主題管理揭露 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 環境污染防治	60	
GRI 306	306-3	廢棄物的產生	3.3 環境污染防治	60	
廢棄物主題揭露 2020	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 環境污染防治	60	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3 環境污染防治	60	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
勞雇關係					
GRI 401	401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才任用	62	
勞雇關係主題揭露 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.4 薪資福利	70	
	401-3	育嬰假	4.4 薪資福利	70	
勞 / 資關係					
GRI 402	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.3 薪資福利	66	
勞 / 資關係主題揭露					

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
2016					
訓練與教育					
GRI 404	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 訓練發展	66	
訓練與教育主題揭露	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 訓練發展	66	
2016	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 訓練發展	66	
員工多元化與平等機會					
GRI 405					
員工多元化與平等機會	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3 訓練發展	66	
主題揭露 2016					
不歧視					
GRI 406					
不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.3 公司治理	29	
童工					
GRI 408					
童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.3 公司治理	29	
強迫或強制勞動					
GRI 409					
強迫或強制勞動主題揭露	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.3 公司治理	29	
2016					
保全實務					
GRI 410					
保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.2 人才任用	62	
當地社區					
GRI 413	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.1 回饋社會	83	
當地社區主題揭露 2016	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.1 回饋社會	83	
供應商社會評估					
GRI 414					
供應商社會評估主題揭露	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	50	
2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	50	
客戶隱私					
GRI 418					
客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.4 風險管理	47	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容揭露												
產品安全	TC-HW230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	質化描述	安可光電重視顧客隱私權與資料安全，秉持母公司銖德科技的管理準則，建立嚴謹的顧客資料保護制度與個人資料管理系統，確保顧客資訊於蒐集、處理及利用過程中之正確性、安全性與合法性，致力保障顧客權益、強化信賴關係，並降低潛在法律風險。 本公司依據《個人資料保護法》與 GDPR 等國際法規規範，採取以下管理措施與制度： ● 訂有完整的顧客資料管理辦法、隱私權保護政策及資訊安全管理制度，並落實於日常作業中。 ● 定期舉辦個資與資訊安全教育訓練，提升同仁的法規意識與資料處理能力。 ● 設置個資事故通報應變機制，並執行風險評估與持續改善行動。 ● 對內，所有員工須簽署保密聲明書；對外，與客戶簽署保密協定，強化資料保護與權責機制。 ● 系統上，重要客戶資料集中儲存於安全的文件管理平台，並設定適當權限控管與備份保全措施。 安可光電亦參考母公司之短中長期目標規劃，逐步推動以下隱私管理目標： ● 短期：提升全體員工對個資法與資訊安全相關法規的認知。 ● 中期：推動合約與資產管理數位化，並因應國際法規調整作業流程。 ● 長期：維持隱私保護的高合規標準，避免發生重大資料外洩或違法事件。 報告期間內，本公司未發生任何客戶資料遺失或侵犯客戶隱私之事件，相關保護措施已納入公司內部文件並確實執行，展現安可光電對客戶隱私權益與永續經營的承諾。												
員工多樣性 與包容性	TC-HW-330a.1	管理人員、技術人員、所有其他員工的性別百分比與種族群體所佔的百分比	量化	安可營運地區皆為亞洲為主，所以員工皆以亞裔人員。 <table><tr><th>性別</th><th>男性</th><th>女性</th></tr><tr><td>管理人員</td><td>0%</td><td>0.2%</td></tr><tr><td>技術人員</td><td>0.04%</td><td>9.84%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>0.05%</td><td>0.83%</td></tr></table>	性別	男性	女性	管理人員	0%	0.2%	技術人員	0.04%	9.84%	所有其他員工	0.05%	0.83%
性別	男性	女性														
管理人員	0%	0.2%														
技術人員	0.04%	9.84%														
所有其他員工	0.05%	0.83%														
產品生命周	TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營	量化	0%												

期管理		收比例		
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比（按收入計）	量化	0%
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGYSTAR®標準的合格產品所佔百分比（按收入計）	量化	0%
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量	量化	0
		回收百分比	量化	0%
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	通過 RBA 驗證稽核流程（VAP）或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 - 所有工廠	量化	100% 主要原物料供應商，簽署『企業社會責任承諾書』、『無採用衝突礦產相關規定與要求之保證書』、『禁用物質不使用證明書』。
		通過 RBA 驗證稽核流程（VAP）或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 - 高風險工廠	量化	100%
	TC-HW-430a.2	第一階供應商（1）未通過 RBA 驗證的稽核流程（VAP）或同等稽核之受稽廠商百分比	量化	0%
		第一階供應商（2）稽核結果於（a）重大缺失的改善率	量化	0%
		第一階供應商（2）稽核結果於（b）其他缺失的改善率	量化	0%
	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	質化描述	安可光電已要求供應商符合永續政策或文件規範，包含『企業社會責任承諾書』、『無採用衝突礦產相關規定與要求之保證書』、『禁用物質不使用證明書』。針對新供應商或既有供應商進行現場稽核 / 改善措施以及供應商能力建置等供應鏈風險控管，強化供應商的永續績效，透過一連串的永續管理流程，帶動供應商共同成長，發揮更大的共享價值與影響力。
活動測量	TC-HW-000.A	按產品類別劃分的生產單位數量	量化	202,679 m ²
	TC-HW-000.B	生產設備所在區域	量化	3,447 m ²
	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	量化	100%

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊（永續揭露指標）

永續揭露指標—光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	對應章節								
一	消耗能源總量、外購電力百分比及 再生能源使用率	量化	消耗能源總量 5,697,497KW*0.0036=20,511.0GJ 外購電力百分比 100% 再生能源使用率 0%	十億焦耳（ GJ ） 、 百分比（ % ）	3.1 能資源使用管理								
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：128.53 總耗水量：25.7100	千立方公尺（ m³ ）	3.2 環境污染防治								
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	D-1801：為非有害廢棄物 12.32 噸 R-0401：非有害 33.96 噸 C-0201：有害 1.047 噸	公噸（ t ） 、 百分比（ % ）	3.2 環境污染防治								
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0 件，0%	數量，比率（ % ）	4.4 員工關懷								
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	0.00 公噸 （ t ） ，0%	公噸 （ t ） ， 百分比（ % ）	-								
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	不適用	-								
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	新台幣 0 元	報導貨幣	1.2 公司治理								
八	依產品類別之主要產品產量	量化	<table><tr><td>產品終端應用</td><td>生產片數佔比</td></tr><tr><td>顯示器類</td><td>62%</td></tr><tr><td>觸控面板類</td><td>9%</td></tr><tr><td>電致變色鏡片類</td><td>29%</td></tr></table>	產品終端應用	生產片數佔比	顯示器類	62%	觸控面板類	9%	電致變色鏡片類	29%	依產品類型而不同	3.1 能資源使用管理
產品終端應用	生產片數佔比												
顯示器類	62%												
觸控面板類	9%												
電致變色鏡片類	29%												

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節內容												
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司尚未針對氣候變遷風險向董事會進行相關討論與管理。本公司管理階層秉持企業成長與生態環境共榮的信念，認知到氣候變遷對於企業營運具有重大財務風險，因此對於氣候相關風險之管理，將逐步建立企業內控管理制度，建立可永續執行之有效策略。												
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）。	定義短期為未來 1 - 3 年、中期為未來 3 - 5 年、長期為未來 5 年以上。針對衝擊程度高且發生可能性高的主要氣候風險與機會，對於企業之業務、策略及財務之影響說明如下： <table><tr><th>期間</th><th>風險因素</th><th>影響範圍</th></tr><tr><td>短期</td><td>機端天氣規模與頻率</td><td>相關保費增加，廠房、機台維修成本上升</td></tr><tr><td>短、中期</td><td>政策法規調整（碳稅費增加）</td><td>增加營運成本</td></tr><tr><td>長期</td><td>綠色產品、低碳生產</td><td>營收減少或營運成本增加</td></tr></table>	期間	風險因素	影響範圍	短期	機端天氣規模與頻率	相關保費增加，廠房、機台維修成本上升	短、中期	政策法規調整（碳稅費增加）	增加營運成本	長期	綠色產品、低碳生產	營收減少或營運成本增加
期間	風險因素	影響範圍											
短期	機端天氣規模與頻率	相關保費增加，廠房、機台維修成本上升											
短、中期	政策法規調整（碳稅費增加）	增加營運成本											
長期	綠色產品、低碳生產	營收減少或營運成本增加											
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	因氣候變遷導致端極氣候事件增加，目前尚無因豪雨 / 颱風降雨造成之廠區淹水情況發生，對公司製程及運作上衝擊性較低。												
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。	透過現有部門組織或風險職責單位針對其負責之作業範疇進行風險管理，訂定了健全的內部管理辦法及作業程序，並將氣候變遷風險納入企業長期營運風險管理。												
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未導入氣候變遷情境分析工具進行韌性評估，未來將依照 TCFD 建議架構（或相關指引） 逐步納入不同氣候情境下的風險與機會分析，以提升應對能力。												
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	積極推動碳中和以減緩氣候變遷，推動各廠區逐步於 2050 年達到淨零排放，並設定氣候相關目標。包括 2030 年溫室氣體排放量減量 12%。												

7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前無使用內部碳定價作為規劃工具。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	氣候相關目標之活動 範疇一：製程氣體減量、製程尾氣削減 範疇二：能源效率提升、零碳能源 2021 - 2050 年淨零零排放路徑 2030 年：電力使用再生能源 2050 年：淨零排放
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	詳情如下

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e / 百萬元）及資料涵蓋範圍。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

1.母公司個體應自 2025 年開始盤查，於 2026 年揭露盤查資訊。

2.合併公司應自 2026 年開始盤查，於 2027 年揭露盤查資訊。

安可光電依循環環境部環境管理署之溫室氣體排放量盤查作業指引建立溫室氣體盤查機制，2024 與 2025 年數據為自行盤查結果，未經第三方機構認證。本公司近二年度溫室氣體盤查數據說明如下：

安可光電近兩年溫室氣體排放狀況

項目	2024 年（完成盤查）	2025 年（完成盤查）
範疇一：直接溫室氣體排放（公噸 CO ₂ e）	103.1455	114.5799
範疇二：間接溫室氣體排放（公噸 CO ₂ e）	3,778.7161	3,307.581
範疇三：其他間接排放源（公噸 CO ₂ e）	849.5037	790.2541
總排放量＝範疇一＋範疇二＋範疇三（公噸 CO ₂ e）	4,731.3653	4,212.415
溫室氣體排放強度（公噸 CO ₂ e / 百萬元）	4.54	4.64

備註：

- 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版（IPCC 第六次評估報告）計算。
- 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 範疇三包含上游運輸、廢棄物處理盤查、燃料和能源相關活動等。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）。
- 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2024 年電力排碳係數=0.474 kgCO₂e / kWh。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本項資料尚未經由第三方機構進行驗證。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司主要溫室氣體排放量為外購電力，占範疇一與範疇二溫室氣體排放量 80%以上，因此如何節電（能源效率提升、更換節能設備及元件）以及增加再生能源使用是主要策略規劃方向。透過各部門節能減碳之策略與方案，執行各項減量計畫，並召開會議檢視追蹤執行情況，規劃 2030 年目標溫室氣體排放減量 12%，2050 年淨零排放。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。