

2024年永續報告書

華星光通科技股份有限公司



目錄

關於本報告書	3
經營者的話	4

1. 永續管理	6
永續治理架構	7
重大主題鑑別程序	8
重大主題分析	9
利害關係人議合	13
回應聯合國永續發展目標	15

2. 治理	16
公司治理與營運	17
誠信文化	25
風險管理	27
法令遵循	28
資訊安全管理	29
責任供應商	31

3. 環境	34
溫室氣體管理	35
能資源管理	36
水資源管理	37
廢棄物管理	38

4. 社會	40
人權管理	41
人才培育	43
福利與權益	48
職業安全與健康	51
社會公益	57

5. 附錄	58
GRI準則與內容索引	59
SASB揭露指標	64
氣候相關資訊	65

關於本報告書

GRI 2-3、2-4

撰寫綱領

這本是華星光通第十一本中文版永續報告書，透過此報告書揭露本公司營運、環境和社會之永續理念及成果，本公司長期關注公司治理(Governance)、環境永續(Environmental)及社會共融(Social)相關議題，持續提升實踐，並積極回應利害關係人關注的永續發展議題，報告書2023方式呈現，並公告於本公司網站ESG專區。網址：<http://www.luxnetcorp.com.tw/esg>

本報告書是參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 2021年發布之GRI準則(Standards)架構編製。本公司秉持著誠信、創新、紀律及效率的核心價值，揭露在治理、環境和社會之永續理念及成果，同時將報告書內容揭露於本公司網站的ESG網頁，報告書最後附有GRI準則對照表以茲索引。本公司成立永續發展委員會，透過風險鑑別、法規要求、利害關係人意見等，制訂出整體相對應之政策及計畫，逐步達成各項目標及承諾。

範疇與邊界

本報告書揭露的資訊期間為2024年1月1日至2024年12月31日，組織邊界為台灣桃園市中壢區之營運據點，揭露華星光通之營運服務與永續活動，財務資訊與個體財報一致。範疇及邊界與前一年度相同無改變，公司資訊無重大變化，以前年度報告書未有重編。本報告書揭露的各項資訊和數據皆依實際狀況所統計描述，部分經第三方驗證，惟本報告書未經第三方驗證。上一發行版本：2024年8月發行 下一發行版本：預定2025年8月發行

聯絡資訊

如對於本報告書有任何建議或訊息諮詢，歡迎您與我們聯繫，

華星光通科技股份有限公司 永續發展委員會

聯絡人：王雅瑜

電話：+886-3-4525188 分機 2001

傳真：+886-3-4629588

Email：csr@luxnetcorp.com.tw

經營者的話

GRI 2-22、2-23

因應氣候變遷與全球政治、經濟快速變化的挑戰，永續發展已不僅僅是趨勢，更是企業生存與競爭力的核心。企業除了是經濟增長的推動力，還應肩負起社會責任，重視環境保護、人本發展及良好治理，帶領企業穩健邁進，攜手利害關係人共創可持續未來。

華星光通積極關注氣候變遷及國際永續議題，著力打造永續供應鏈，並推動碳管理、水資源使用及廢棄物處理策略，展現對地球的責任心，以實現 2050 年淨零碳排為目標。

在公司治理方面，我們堅守誠信原則，致力於強化董事會職能和內部監督，建立透明且負責的決策機制，確保風險控管、法規遵循及資訊揭露皆符合法規與標準。我們提倡分層負責及當責文化，在授權充分的前提下，推動團隊合作，齊心為公司創造最大經營績效。

長久以來，我們重視人才培育，視員工為最重要資產，致力於營造安全、健康的工作環境，推動友善措施、促進員工福祉。同時，我們也關注供應商、客戶及社區，確保經營策略秉持公平、公正與共融的原則，全力為利害關係人創造價值。

秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，我們持續投入社會服務，結合經營理念、核心價值與企業文化，盡一己之力為社會福祉而努力。展望未來，追求營收與獲利成長的同時，亦承擔更多的永續責任，實現與社會、環境的共生共榮，並期許與所有利害關係人攜手共創美好未來。

董事長 簡惠敏

永續政策與承諾

GRI 2-22、2-23

企業社會責任

我們承諾在公司治理、勞工權益、健康安全、環境、道德等社會責任方面持續關注，為體現此承諾並創造永續發展的經營環境，我們訂定此政策，承諾為此責任努力不懈。



人權

華星光通人權政策適用於供應商與商業合作夥伴、客戶，遵守本政策精神與基本原則。

- 提倡工作平權，禁止任何形式的歧視，保障員工不因種族、性別(含性別取向)、年齡、婚姻、社經地位、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或工會會員身分等差異，而遭受任何形式的差別待遇或歧視。
- 反對職場性騷擾及不法侵害。
- 禁止強迫勞動、人口販運與雇用童工。
- 恪遵工時法規，實施公平薪酬機制、以男女同工同酬為原則，定期公平檢視績效成果，按時給付個人薪酬。
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 提供安全、衛生與健康的工作環境。
- 建立多元溝通管道、申訴機制並尊重員工結社自由。



道德

華星光通從事一切商業活動皆秉持誠信、公平、符合法令規定及遵守商業道德，嚴禁員工賄賂、貪瀆、敲詐、勒索、勾結、利益衝突、收受或給予供貨商、客戶及利益相關者不符商業禮儀之餽贈、禮金、款待，嚴謹保護本公司、客戶、供應商的機密信息、資產及知識產權。本公司堅守誠信經營，禁止任何形式之不正當行為，並建立檢舉及被檢舉之身分保密機制，提供投訴管道。如發現不法情事，本公司將嚴格進行審查並保護檢舉人，同時嚴格保密調查內容及結果，以確保相關人員的權益不因檢舉或投訴而受損。



衝突礦物

我們承諾依循經濟合作暨發展組織之盡職調查指南，不使用及不採購來自高風險區域所產出的衝突礦物，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行社會環境責任，不得使用來自高風險區域的衝突礦物，且相關交易活動須符合責任商業聯盟行為準則。我們承諾持續關注衝突礦產之議題在金(Ag)、錫(Sn)、鉭(Ta)及鎢(W)等被要求規範之金屬來源，要求供應商及其上游供應商承諾謹遵相關規範，共同善盡企業環境社會之責。



環境安全衛生

華星光通致力確保符合環境保護及安全衛生相關法令規章及客戶之要求。工作者及其代表諮商及參與防止傷害、疾病、事故預防及損害控制。順應國際環境保護趨勢及組織處境，積極推動節能減碳活動。對於環境安全我們持續檢討與改進，以提高安全衛生及環境管理目標及整體績效。將環境與安全衛生政策傳達予員工、客戶、供應商及其他利害相關團體，共同善盡企業環境社會之責。



永續管理

永續治理架構

重大主題鑑別程序

重大主題分析

利害關係人議合

回應聯合國永續發展目標

永續治理架構

GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14

為了落實企業永續發展，華星光通董事會於2021年設立永續發展委員會，為本公司執行永續發展最高層組織，依組織規程委員會由3名獨立董事組成，財會處處長擔任管理代表。委員會下成立ESG推動小組，依循董事會通過之永續發展實務守推動永續經營政策或相關活動，推動小組由董事長擔任總召集人，相關權責單位主管擔任各任務小組組長，負責相關重大主題與專案推動及執行，將永續發展策略整合於日常營運中，並落實持續改善與精進的永續精神。

為確保永續報告書報導及編製品質，每年依據《永續報告書編製及驗證作業程序》進行編製作業，由ESG推動小組統籌報告書，蒐集與彙整權責單位相關指標資料，偕同各單位主管校閱與修訂、完成永續報告書編製工作。經永續發展委員會檢視再提報董事會通過後發行，藉此強化華星光通在2024年實踐企業永續發展表現和成果的資訊揭露。

治理架構



永續發展委員會職責

- 制定及修訂永續發展相關制度、政策及承諾。
- 監督永續發展政策方向與年度目標。
- 每年將執行成果與績效彙整呈報董事會。
- 經董事會決議指示辦理之永續相關工作事項。

重大主題鑑別程序 GRI 3-1

華星光通永續報告書依循全球永續性報告協會 (GRI) 於2021年發佈的永續報告準則 (GRI Standards) , 依據公司營運特性及永續發展政策, 透過「蒐集、鑑別、排序關注程度、評估衝擊程度、檢視與討論」五大步驟執行重大性分析, 確立重大主題。

蒐集永續議題

檢視公司營運活動、客戶合作關係、相同產業永續經營脈絡, 以及利害關係人溝通管道所了解的關注議題, 參考資料包括

- GRI 永續報告準則
- SASB 永續會計準則
- SDGs聯合國永續發展目標
- RBA 準則

歸納15項
永續議題

鑑別利害關係人

依據營運特性, 參照AA1000利害關係人議合標準的五個面向, 依賴性、責任、關注程度、影響力及多元觀點, 透過跨部門溝通, 共同鑑別出

6類利害關係人



排序關注程度

透過問卷調查了解利害關係人對各永續議題的關注程度。發送問卷QR Code 給各利害關係人代表

71份有效問卷



評估衝擊程度

透過ESG推動小組會議, 進行衝擊程度評估, 考量雙重大性原則 (Double Materiality), 討論經濟、環境及社會的正、負面衝擊, 分別以發生可能性及衝擊程度進行評分。

3大面向正負面衝擊



檢視與確認

將「利害關係人關注程度」納入考量, 設定正面/負面衝擊程度大於60%的永續議題, 經永續發展委員會提報董事會後, 視為公司重大主題。

6項重大主題



重大主題分析

GRI 3-2、3-3

重大關注議題列表

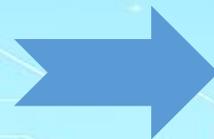
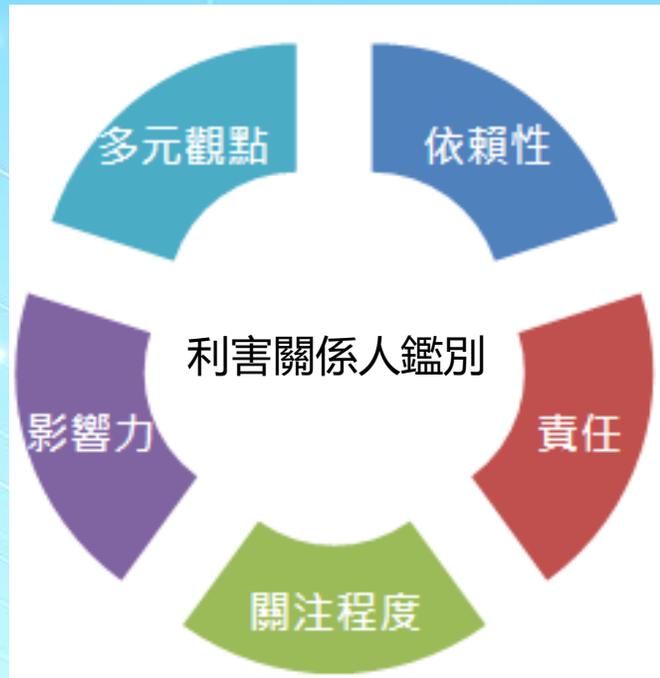
15個關注議題對應ESG 面向

環境面	社會面	治理面
1. 氣候變遷因應	6. 人才吸引與留任	11. 公司治理
2. 能源與溫室氣體管理	7. 員工權益與多元平等 ★	12. 誠信經營
3. 水資源管理	8. 員工培育與訓練	13. 營運財務績效 ★
4. 廢棄物管理 ★	9. 職業健康與安全 ★	14. 客戶關係管理
5. 有害物質管理 ★	10. 社會參與	15. 永續供應鏈管理★

★ 為重大主題

利害關係人鑑別

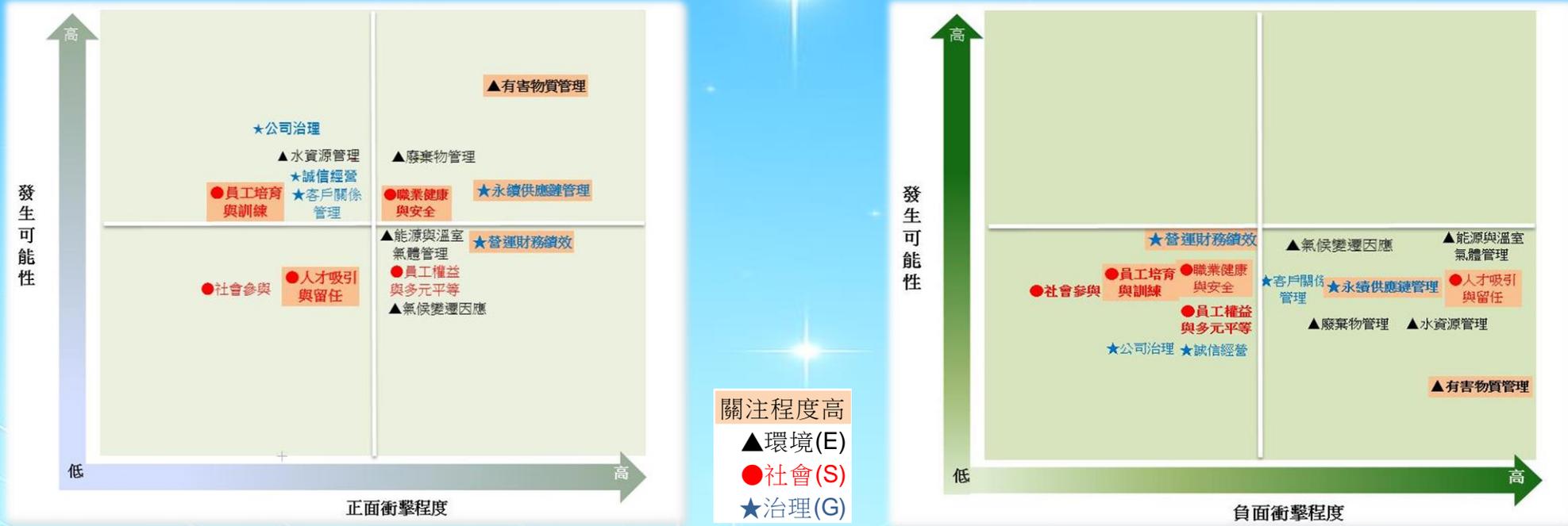
「利害關係人」泛指組織中影響組織目標或被組織影響的團體或個人。華星光通之經營發展牽涉多方利害關係人，為使永續報告書內容能夠準確聚焦，達到有效溝通之目的，華星光通依據營運特性並參照AA1000利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)的五個面向：依賴性(Dependency)、責任(Responsibility)、關注程度(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，透過跨部門溝通，共同鑑別出六類實質及潛在之利害關係人，分別為：員工、客戶、股東/投資人、供應商、政府與主管機關、社區/非政府/非營利組織。





正負面衝擊矩陣

華星光通ESG推動小組根據各項永續議題對治理、環境與社會三大面向之正負面衝擊與發生可能性，進行綜合評估，並產生重大性議題矩陣。



重大主題確認

華星光通將永續議題「正負面衝擊程度」與「發生可能性」進行排序，將「利害關係人關注程度」納入考量，根據統計結果進行會議討論，確立六項重大主題，包括有害物質管理、廢棄物管理、永續供應鏈管理、職業健康與安全為正面衝擊性較高之議題，考量利害關係人關注程度較高之議題，納入員工權益與多元平等及營運財務績效，定義為2024年與2025年的重大主題。華星光通於2024年首次執行重大主題分析，計畫每兩年執行一次。

重大議題與華星光價值鏈關係

華星光通鑑別六項涵蓋治理、環境與社會的重大主題，闡述對組織內外部價值鏈對利害關係人的影響。

- 直接衝擊
- 間接衝擊
- 無關聯

ESG面向	重大關注議題	GRI 對應主題	報告書章節或省略說明	頁碼	價值鏈					
					股東/ 投資人	員工	上游 供應商	下游 客戶	政府與 主管機關	社區/ 非政府/ 非營利組織
治理面	營運財務績效	GRI 特定主題-經濟 GRI 201: 經濟績效 GRI 207: 稅務	公司治理與營運 營運績效 財務績效	21~22	●	●	●	●	○	○
	永續供應鏈管理	GRI 特定主題-經濟/環境/社會 GRI 204: 採購實務 GRI 308: 供應商環境評估 GRI 414: 供應商社會評估	責任供應商	31~33	○	○	●	●	○	○
環境面	廢棄物管理	GRI 特定主題-環境 GRI 306: 廢棄物	廢棄物管理	38	○	●	○	○	●	○
	有害物質管理	自訂議題	廢棄物管理	39	○	●	●	●	●	○
社會面	員工權益與多元平等	GRI 特定主題-社會 GRI 405: 員工多元化與平等關係 GRI 406: 不歧視 GRI 407: 結社自由與集體協商 GRI 408: 童工 GRI 409: 強迫或強制勞動 GRI 411: 原住民權利 GRI 412: 人權評估	人權管理 人才培育 福利與權益	41~50	○	●	-	○	●	○
	職業健康與安全	GRI 特定主題-社會 GRI 403: 職業安全衛生	職業安全與健康	51~56	-	●	-	○	○	○

利害關係人議合

GRI 2-25、2-29

利害關係人	對華星光通重要性	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	溝通實績	報告書回應章節
員工	員工是華星光通最重要的資產之一，是華星光能持續突破與創新的關鍵利害關係人，也是邁向永續經營最重要的基礎，透過各項人權管理方針、福利政策等，為員工營造幸福職場的工作環境	人才吸引與留任 職業健康與安全	勞資會議 員工教育訓練 員工訪談 健康促進 不定期佈告欄/內部網站/電子郵件公告/員工意見箱/職業安全衛生委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1.每3個月開辦勞資會議，建立勞資雙方理性溝通平台。 2.辦理員工團保、教育訓練及講座活動，重視員工身心健康及學習發展。 3.提供桃園市工業會會員商員工子女獎助學金方案、簽訂中壢工業區聯合幼兒園特約優惠，開發多元補助管道福利員工。 4.離職員工面談，傾聽同仁意見，自我檢討及改善評估。 5.辦理職業醫學專科醫師駐廠服務，提昇員工健康照護與管理，落實職業病預防。 6.每季召開職業安全衛生委員會，除了報告職安衛推動的成果外，讓勞工代表參與作業場所有關安全、衛生及環境等議題的推動。 	福利與權益 人才培育 職業安全與健康
客戶	客戶是華星光通的夥伴，也是華星光創造經濟價值的主要來源，我們重視客戶的意見回饋，透過多元管道了解客戶對產品與服務的期望	客戶關係管理 有害物質管理	不定期業務會議/電話/Email等方式 不定期客戶稽核 年度業務例行拜訪	<ol style="list-style-type: none"> 1.完成客戶之供應商自評問卷/稽核。 2.完成客戶滿意度調查、客戶不定期拜訪，並隨時以電話、視訊、email等方式進行產品技術交流。 3.完成客戶成品料號GP調查。 4.完成RBA認證，取得銀級資格。 	產品與服務 有害物質管理
供應商	供應商是華星光通永續發展重要的一環，提供華星光生產所需物料與服務，維持華星光通的正常營運與永續經營，我們積極與在地供應商合作並精進其開發能力，降低碳排放與創造在地就業機會，以期為客戶創造更大效益，共創永續供應鏈	誠信經營 財務營運績效 有害物質管理	不定期業務會議/電話/Email等方式 年度供應商現場稽核 年度業務例行拜訪	<ol style="list-style-type: none"> 1.進行供應商年度評鑑，一年兩次供應商評鑑。 2.完成簽署華星光通供應商行為準則，持續透過公司網站宣達華星光通社會及永續發展責任守則。 3.完成材料料號GP調查。 4.執行RBA供應商文件稽核和現場稽核。 	責任供應商 有害物質管理

利害關係人議合

利害關係人	對華星光通重要性	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	溝通實績	報告書回應章節
股東/投資人	股東 / 投資人為華星光通主要資金來源, 股東的支持是華星光通穩健成長的力量, 我們致力與股東維持良好的溝通, 為股東創造最大利益並透明揭露營運及財務資訊。	公司治理	公開資訊觀測站、公司官網、公司年報、年度股東常會、董事會、不定期函文、電話、宣導會、發言人信箱	<ol style="list-style-type: none"> 1.於公開資訊觀測站及公司網站投資人專區揭露財務資訊及公司治理等各項資訊。 2.每年召開股東會陳報經營績效及財務狀況並討論決議重要議案。 3.召開董事會討論並決議公司重要經營策略及公司治理相關主題。 4.配合主管機關之監理及查核, 並保持良好互動, 轉知各項宣導。 5.2024年12月26日辦理法人說明會。 	公司治理與營運
政府與主管機關	符合法規要求是華星光通的原則, 我們不間斷的關注法令更新, 並積極配合政府政策, 不定期與主管機關進行溝通, 期許有更多「優於法令」的作為。	公司治理 職業健康與安全	不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 配合主管機關監理與查核 不定期公文往返, 回覆調查意見表及問卷	<ol style="list-style-type: none"> 1.設置公司治理主管, 負責公司治理相關事務。 2.參與主管機關辦理之法規宣導、國家政策等相關議題說明會。 3.執行地方政府落實中央政策有關製程所用之化學原料必須確認來源是否有標示禁用及固定污染源揮發性汙染物排放標準等加嚴政策的執行, 公司依法落實防治設備的操作與申報程序。 4.針對主管機關稽查執行職務不法侵害等預防措施落實度, 除了教育訓練外, 公司依法落實風險管理等評估, 並依評估結果進行風險管控。 	公司治理與營運 職業健康與安全
社區/非政府/非營利組織	華星光通身為企業公民, 在追求公司營運成長的同時, 不忘對社會貢獻一份心力, 包含教育機構、社福團體、環保團體等, 以善盡永續責任並發揮社會影響力。	無特別關注議題	不定期舉辦慈善公益活動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以捐贈物資、捐款、志工團、團購等方式, 支持各社會團體。 2. 舉辦捐血活動, 共同響應捐血公益, 助人又利己。 3. 參與里民平安箱活動, 捐贈物資給有需要協助的里民。 	社會公益

回應聯合國永續發展目標

SDGs	SDGs核心目標	2024年績效	對應章節
	SDG1 消除貧窮	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過育成社會福利基金會舉辦愛心義賣，增加身心障礙者就業的機會。 2. 共同響應捐血公益，幫助需要幫助的人。 3. 推廣視障按摩的能見度，進而增加師傅的工作機會。 	社會公益
	SDG3 良好健康和福祉	每2年安排在職同仁進行年度健康檢查，透過定期健康檢查，早期發現早期治療，將職場危害健康的不良傷害降到最低。	職業安全與健康
	SDG4 優質教育	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新進人員職前訓練、新進人員基礎訓練、引導協助新人快速了解公司核心價值與工作環境。 2. 一般安全衛生教育訓練、危害通識教育訓練等。 	人才培育
	SDG5 性別平等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 根據「性別平等工作法」提供員工可依個人家庭需求申請育嬰留職停薪。 2. 設置獨立且隱私之哺（集）乳室，家庭照顧、陪產假、育嬰留職停薪及生理假(女性同仁)等假別,推動工作生活平衡。 	福利與權益
	SDG6 潔淨水與衛生	ISO 14001 管理體系系統架構進行水資源管理，推動水資源的節約措施，增加水資源回收及再利用措施、減少製程用水及員工生活用水的使用。	水資源管理
	SDG7 可負擔的潔淨能源	2024年廠房LED燈具更換1294盞, 節省 215,373.36度的電力。	能資源管理
 	SDG8 尊嚴就業與經濟發展 SDG17 促進目標實現之全球夥伴關係	2020年將RBA稽核加入供應商管理，2023年已完成137家供應商簽署，預計於2024年累計完成180家供應商。	責任供應商
	SDG10 減少不平等	對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者均公平對待。	人權管理
	SDG12 負責任的消費與生產	<ol style="list-style-type: none"> 1. 符合歐盟RoHS與REACH國際有害物質使用規範。 2. 持續發布永續報告書,增加資訊揭露品質。 	有害物質管理 關於本報告書

重大主題目標與績效

● 達成
● 未達成

重大主題	2024年目標	2024年績效	狀態	2025年目標	2030年目標
營運財務績效	追求成長與獲利是企業營運的根本，唯有提升整體營運效益，才能創造長期穩定的經營績效。	本公司2024年度營業收入為新台幣34.51億元，較2023年度新台幣29.56億元增加16.75%；2024年度稅後淨利為新台幣5.33億元，基本每股稅後盈餘為新台幣3.79元	●	<ul style="list-style-type: none"> 保持健全且靈活的財務系統，追求營收與獲利成長。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續獲利，維持良好營運績效
永續供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 供應商行為準則簽署率達80% 2家供應商RBA風險管控抽查 1家供應商RBA實地稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商行為準則簽署率達85% 2家供應商RBA風險管控抽查 1家供應商RBA實地稽核 	●	<ul style="list-style-type: none"> 供應商行為準則簽署率達90% 3家供應商RBA風險管控抽查 1家供應商RBA實地稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商行為準則簽署率達95% 3家供應商RBA風險管控抽查 1家供應商RBA實地稽核



治理

公司治理與營運

誠信文化

風險管理

法令遵循

資訊安全管理

責任供應商

公司治理與營運

GRI 2-1、2-2、2-6、2-9、2-10、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-24、2-28、201-1、207-1、405-1、418-1

公司簡介

1999年，龔行憲博士於美國矽谷正式成立Luxnet corporation，2001年於臺灣成立華星光通，建立晶粒（Chip）生產線，成為重要的生產據點。2010年網路泡沫化時，我們洞悉光纖通訊未來，開始布局整合關鍵零組件，於2011年正式上櫃。全力發展光通訊元件的生產與銷售。

我們秉持永續經營的理念，重視公司治理、企業承諾、環保、社會參與，以實際行動落實永續發展。

公司名稱：華星光通科技股份有限公司

創立日期：2001年11月15日

營運地址：桃園市中壢區合江路6號（中壢工業園區）

董事長：簡惠敏

總經理：林大琮

員工人數：約470人

實收資本額：NT\$ 14.84億

2024年營收：NT\$34.51億元

2024年稅後淨利：NT\$5.33億元

營運概況

我們秉持著「誠信為本、合作向心、績效導向、永續經營」之企業文化，堅持「落實當責、持續創新」的管理信念，致力於新產品開發及產品品質提昇的經營目標。自2019年起逐步將低速與市場需求低且為負毛利產品淘汰，以應用於4G/5G 產業及資料中心之高速產品取代。同時，致力於產品製程技術優化、強化研發能量，提供具競爭力之產品服務客戶。近年公司發展核心為資料中心高速產品的製造技術開發與服務，堅持自主開發及製造服務的市場區隔，以技術相輔相成的發展方向並持續落實系統化營運管理，已逐步提升公司經營績效。

主要產品與技術服務：

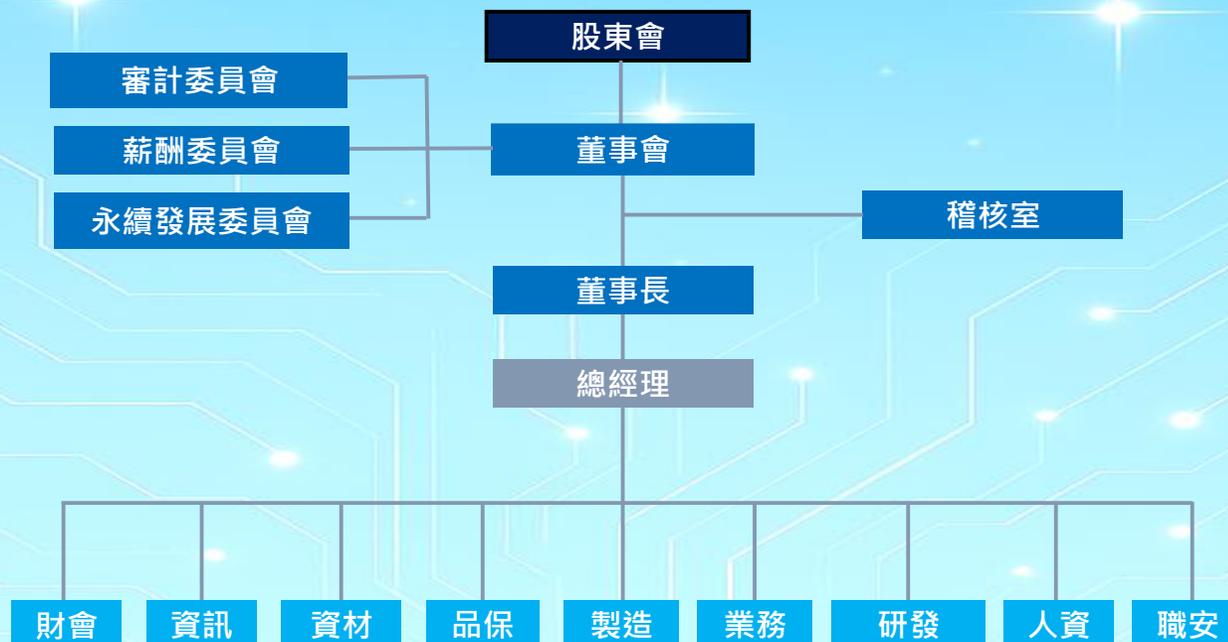
- FP (Fabry-Perot) 邊射型雷射二極體晶粒、DFB分佈回饋邊射型雷射二極體晶粒、LED面射型發光二極體晶粒等。
- PD (Photo Detector) 檢光二極體晶粒及APD (Avalanche Photodiode) 雪崩光電二極體晶粒。
- 光纖通訊金屬座光學次模組(TO-CAN)、單向光學次模組(Optical Subassembly, OSA)。
- 雙向光學次模組(Bi-Direction Optical Subassembly, BOSA)於被動光纖網路 (Passive Optical Network, PON)、光纖到戶(Fiber To The Home, FTTH)之應用。
- 高速平行光學引擎(Parallel Optical Engine)於雲端運算之資料中心(Data Center)之應用。
- 代工服務(OEM/ODM、Contract Manufacturing Service)。

公司治理架構與原則

我們參照上市上櫃公司治理實務守則、相關法令及章程規定，堅持營運透明，建置有效的公司治理架構並公開相關資訊，以保障股東權及利害關係人之權益，並相信健全及有效率的董事會是優良公司治理的基礎。

組織架構

各功能委員會的組織規章皆經董事會核准，且各委員會主席向董事會報告其議案決議，董事會下設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」，委員會完全由獨立董事所組成，協助董事會履行其監督職責。治理架構請參閱本報告書的組織架構。



董事會

1 董事會成員多元化

本公司於2024年6月14日股東常會進行第8屆董事會改選，本屆董事會共設置董事7席(含4席獨立董事)，董事任期三年，任期自2024年6月14日至2027年6月13日。董事會依本公司公司章程定期進行改選，董事選舉採候選人提名制，以使改選資訊透明化，並有效落實公司治理。

董事成員背景以產學專業及經營企業等多元豐富經驗的董事所組成，提供管理階層專業且客觀之意見，以指導公司達成良好營運績效並為股東及社會有利之決策，有關董事成員之學經歷及兼任其他公司職務情形，請參考公司年報或公司網站。董事會至少每季召開一次，2024年度董事會實際召開8次會議，全體董事平均親自出席率為91.22%。

為提升治理高度，本屆7席董事(4席獨立董事)獨立董事占4/7，2025年1月規劃一名女性董事。

2 利害關係迴避

董事會之運作依據「董事會議事規則」，董事對於會議事項中有利益衝突疑慮之情事，於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不加入討論及表決，其他董事且不代理行使其表決權。

3 董事會職權與績效

董事會成員監督經營團隊遵守法令、提昇資訊透明度，並藉由自身的經歷給予經營團隊重大決策指導，避免因錯誤政策損害公司價值，藉以建立良好誠信倫理並落實企業責任，以達企業永續經營，進而保障股東權益。經營團隊亦定期對董事會報告有關公司營運狀況、發展策略或其他重要議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。

我們自2012年起每年度均進行董事會績效評估，2013年起將此績效評估制度化，採董事自評及互評方式作業，每年評估結果均陳報董事會。除了對董事會進行績效評估外，2014年度起也開始對功能性委員會薪資報酬委員會及審計委會進行績效評估，2024年評估結果已於2025年3月董事會陳報。

4 董事進修

為因應國內法令、公司治理及永續發展觀念之不斷更新，本公司除自辦董事進修課程，另不定期提供外部機構舉辦之多元化課程或研討會訊息，以精進董事專業。

2024年董事進修總時數為60小時，有關每位董事進修情形，請參閱本公司年報。

5 審計委員會

審計委員會旨在協助董事會執行其監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。審計委員會至少每季召開一次常會，2024年度總計召開7次，全體委員平均親自出席率為100.00%

職責

依組織規程規定有權進行任何適當的審核及調查，並與公司內部稽核人員、簽證會計師及所有員工皆有直接聯繫管道，且有權聘請或委任外部專家、顧問、律師、會計師或其他專業人員，執行必要之查核或提供諮詢，協助執行其職務，其所生之費用，由公司負擔。

監督及審議事項

- 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
- 內部控制制度、公司內部控制之有效實施
- 重大之資產交易
- 重大資金貸與及背書保證
- 募集及發行有價證券
- 公司遵循相關法令及規則
- 員工申訴、違反誠信經營案件調查
- 公司存在或潛在風險之管控等

6 薪酬委員會

薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司董事及經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構。薪酬委員會成員由董事會任命，配合法令規定，成員由獨立董事組成。薪酬委員會2024年度總計召開2次，全體委員平均親自出席率為100%

職責

依組織規程規定，有權聘請獨立顧問協助其評估經理人薪酬等，或請董事、公司相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊，協助執行其職務，其所生之費用，由公司負擔。薪酬委員會組織規程請參考本公司網站。

審議事項

- 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。

營運績效

1 營業計畫實施成果

本公司2024年度營業收入為新台幣34.51億元，較2023年度新台幣29.56億元增加16.75%； 2024年度稅後淨利為新台幣5.33億元，基本每股稅後盈餘為新台幣3.79元

2 財務收支獲利能力

2024年現金流入新台幣12.95億元(其中包含營業活動現金流入新台幣7.66億元，投資活動現金流出新台幣0.94億元及籌資活動現金流入新台幣6.23 億元，期末現金為新台幣31.28億元，負債比率28%； 2024年度因北美地區營業收入持續成長，並透過持續地精實管理和產品組合優化，使獲利成長。

3 研究發展

2024年度本公司總投入的研發費用為新台幣4,819萬元，相較於2023年度新台幣5,394萬元增加(減少) 11 %，為使資源有效利用的精神，審慎評估投入研發費用以致較112年微幅減少。

4 公協會的會員資格

我們積極參與產業協會及公會，我們持續參與公協會機構為經濟部工業局中壢工業區服務中心和桃園市工業會，取得政府新公告訊息、教育訓練及產業資訊，持續關注相關產業發展之變化，蒐集相關市場資訊以掌握市場趨勢。

項次	公協會	參與資格
1	台灣光電暨化合物半導體產業協會(TOSIA)	會員
2	中壢工業區服務中心	會員
3	桃園市工業會	會員

5

財務績效

我們持續努力希望讓所有股東、員工及客戶儘早共享獲利成果。2024年個體營收及稅後淨利分別為新台幣3,451,043仟元及533,253仟元，詳細營運財務績效請於公開資訊觀測站參閱本公司個體財務報告。

▶ 2024年華星光通個體財務績效/產生的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2024年	2023年
營業收入	3,451,043	2,956,487
營業毛利	631,788	573,750
所得稅費用	10,596	-
稅後淨利	533,253	442,388
每股盈餘	3.79	3.34
每股股利	1.54463283	1.43000433
股東權益報酬率	16.58%	19.87%
資產總計	4,745,166	3,520,077
負債總計	1,347,043	484,091
權益總計	3,398,123	3,035,986

▶ 2024年華星光通直接經濟價值分配

單位：新台幣仟元

項目	2024年	2023年
營運成本	2,819,255	2,382,737
員工薪資與福利	347,989	322,808
支付給出資人者	利息:1,593 股利:217,546	利息: 4,671 股利: 201,402
國家別支付政府款項	-	-
社區投資	14	12

產品與服務

1 產品技術與服務

於光通訊產業中，主要的產品項目一般分為：原材料(光纖、光纜)、零組件(光電主動元件、光電被動元件)及光通訊設備等。

華星光通專注於以砷化鎵(GaAs)、磷化銾(InP)為原料之光通訊主動元件零組件的製造工程技術研究與開發，包含：晶粒(Chip)設計與製造、金屬座光學次模組封裝(TO-CAN)、次模組封裝(Optical Sub-Assembly, OSA)、雙向光傳輸次模組封裝(Bi-Direction Optical Subassembly, BOSA)，提供光通訊光收發器模組之代工服務，透過設計及生產光主動零組件、次模組與光收發器模組等客戶，將我們的產品銷售至通訊設備製造商。

產業價值鏈如下：



2 銷售地區

▶ 2024年主要商品銷售地金額表

單位: 新台幣仟元

地區別	2024年		2023年		
	金額	%	金額	%	
內銷	151,598	4.39	139,243	4.71	
外銷	亞洲 (主要為中國/日本/韓國)	85,715	2.48	110,459	3.74
	美洲 (主要為美國/加拿大)	3,186,800	92.34	2,681,905	90.71
	其他	26,930	0.79	24,880	0.84
合計	3,451,043	100	2,956,487	100	

資料來源: 2023~2024年經會計師查核簽證之財務報告。

3 客戶滿意度

客戶滿意度為我們持續改善產品與服務的重要依據，為明瞭客戶對公司之產品交期、品質、服務等整體觀感，我們每年針對年度業務往來之主要客戶進行客戶滿意度調查，於管理審查會議提出分析報告，相關部門需針對客戶不滿意項目了解原因，並提出改善計劃，並且將改善後結果回饋給客戶，藉由雙向互動持續改善，以實現客戶滿意的目標。

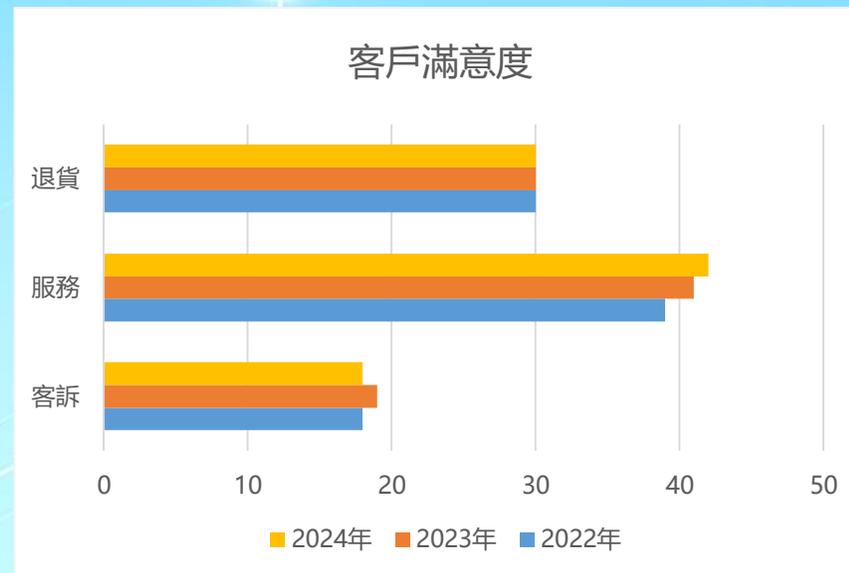
4 保護及尊重客戶知識產權

基於保護營業資訊及客戶隱私，我們訂有員工道德行為準則及資訊安全管理程序等規範，避免未經授權的存取或不當揭露，侵害客戶隱私及權益。透過宣導、管理審查、內部稽核等方法，要求我們所有同仁確實遵循。2024年我們無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

▶ 2022~2024年客戶滿意度調查結果

項目	2024年	2023年	2022年
客訴	18	19	18
服務	42	41	39
退貨	30	30	30
整體滿意度	90	90	87

備註：整體滿意度以總分100分進行統計，項目分別為客訴滿分20分、服務滿分50分、退貨滿分30分。



誠信文化

GRI 2-24、2-26、205、206-1

管理紀律

為強化公司治理，公司制定經董事會通過之誠信經營政策，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾。

本公司董事、經理人和高階主管共20人全數簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，簽署率100%，聲明將確實遵循臺灣證券交易所股份有限公司發布之《上市上櫃公司誠信經營守則》、華星光通科技股份有限公司制定之《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及相關誠信經營政策，以本於廉潔、透明及負責之經營理念，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

公司治理實務守則

建立公司治理架構，以維護股東、投資人、員工及社會大眾之權益，並強化管理階層之職能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度。

誠信經營守則

董事會盡善良管理人之注意義務，建立公司的良好商業運作模式，督促公司防止不誠信行為的發生，並檢討其實施成效及持續改進，以確保誠信經營政策之落實。

道德行為準則

促使董事、經理人及其他員工之行為符合道德標準，並防止利益衝突與避免自圖私利的機會，以保護公司資產，同時讓公司之利害關係人及股東瞭解本公司之道德標準。

誠信經營守則和誠信經營作業程序及行為指南

為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，具體規範公司人員於執行業務時應注意之事項。

落實與檢舉

本公司對各種形式的賄賂、腐敗、敲詐勒索和貪污採取零容忍政策，秉承最高的誠信經營標準，加強企業內控機制，做到誠實守信，樹立以守法誠信、優質服務為核心理念，引導公司管理人員及相關利益團體（如客戶、供應商等）依法辦事，誠實守信，樹立企業良好形象及正當的商業活動，特制定「商業道德管理作業程序」。在與供應商從事交易前，向供應商提供「華星光通供應商行為準則」，適時說明公司誠信經營政策與相關規定，並簽署「供應商社會及永續發展責任承諾書」。

每位新進員工皆須完成「全員意識培訓」，內容涵蓋商業道德、誠信經營行為準則等，在職員工每年亦須接受「全員意識培訓」，以確保全體員工熟悉誠信經營相關議題的認知與防範。若有相關法令及道德相關準則變更時，安排管理職員工培訓，以保持管理階層知悉最新規範並意識後續應有的管理。

- 每年定期舉辦誠信經營相關課程，並安排董事、經理人及員工進行訓練。
- 定期一年一次向董事會報告誠信經營運作及執行情形，2024年報告業已 2025 年 3 月 13 日之董事會報告。
- 2024年舉辦「企業誠信經營線上課程」內部教育訓練計238人次，合計 240 小時。
- 2024 年 1 月 ~ 12 月檢舉暨申訴管道並未收到任何有關本公司違反誠信經營相關之內外部檢舉事件或法律案件，亦未發現有違反誠信經營守則以及涉及內線交易、反競爭行為、壟斷或操作市場、不道德或不誠信行為情形。
- 2024年無貪腐事件。

本公司已制訂「檢舉及申訴管理辦法」，公開揭露於公司官網並公告全體員工，該辦法明定檢舉管道及獎勵措施，並針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員。

「檢舉及申訴管理辦法」明定檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後續措施及檢舉人資料保密等原則，提供匿名檢舉措施，於處理時不揭露申訴人資訊，保護檢舉人以免遭受任何形式的報復或不當對待。



風險管理 GRI 2-15、2-25

企業風險管理

董事會為公司風險管理最高單位，以遵循法令推動並落實公司整體風險管理為目標，明確了解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。我們制定「風險管理辦法」、「社會及永續發展責任風險管理作業程序」，訂定風險管理政策或策略，針對可能威脅公司營運、環境、社會及公司治理議題等因素進行風險評估與管理，藉由定期監控，確保風險有效管控。

重要風險評估事項

- 利率、匯率及財務風險
- 高風險高槓桿投資、資金貸予、衍生性商品交易等
- 研發計劃
- 政策與法律變動
- 科技及產業變動
- 投資、轉投資及併購效益
- 擴充廠房或生產
- 集中進貨或銷貨
- 董監及大股東股權移動
- 經營權變動
- 訴訟及非訟事項
- 其他營運事項
- SOP及法規之遵守

風險分析及評價

從二面向綜合評估風險高低：

- 嚴重度
- 發生可能性

風險管控

各權責單位提出因應措施及計畫，以預防或管控風險發生，降低營運風險。



法令遵循 GRI 2-27

內部稽核組織及運作

我們內部稽核規程明定內部稽核之查核範圍包含公司運作所有相關作業。稽核工作主要依據董事會通過的稽核計畫執行，另視需要執行專案稽核，並將稽核結果及改善建議，即時提供給管理階層，讓其瞭解已存在之缺失或潛在風險，以確保內部控制制度得以持續且有效實施。

我們內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會，該單位依法配置專任稽核人員，協助董事會履行監督及查核責任。

稽核單位每月計畫與執行查核，於審計委員會及董事會中呈報稽核執行情形。此外，於內部稽核時督促各單位自行檢查，建立公司自我監督機制，並覆核彙整自行檢查結果，呈報總經理、董事長及董事會，落實公司治理之精神。

年度稽核申報作業

申報稽核人員資料與進修時數

1月

申報前年度稽核計畫之執行情形

2月

申報前年度內部控制制度聲明

3月

申報前年度內部控制制度缺失及異常事項改善情形

5月

申報次年度稽核計畫

12月

資訊安全管理

GRI 2-23、2-24、418-1

隨著網際網路技術日益進步，資訊系統面臨的安全威脅亦與日俱增。近年來，加密勒索病毒、釣魚攻擊、暴力破解及系統漏洞等資安事件頻傳，顯示企業無法完全避免外部的有目標性攻擊。因此，本公司積極導入全面的資訊安全管理策略與架構，規劃相關政策與作業程序，以降低營運風險，確保公司永續經營。

資訊安全組織架構

(1) 專責單位

資訊安全之專責單位為資訊處，編制主管一名及一名資深資訊工程師，負責規劃、執行與推動各項資訊安全管理事項，並強化全體員工的資安意識。

(2) 監理單位

資訊安全之內部稽核由稽核室執行，外部則委由會計師查核，藉由定期稽核與後續追蹤改進，確保各項資安措施之有效性。

(3) 管理單位

資訊處每季定期向總經理提交書面報告，詳述上季資訊安全治理與執行情形，作為管理層決策之參考。

資訊安全政策

- 提升整體資安意識，建立安全資訊環境，保障公司智慧財產與營運利益。
- 確保資訊之機密性、完整性與可用性，以提升作業效率與服務品質。
- 強調全員參與資訊安全，視資安為共同責任。
- 資訊處成立資訊安全推動小組，整合內部資源，提升資安共識與執行力。

資訊安全資源投入

本公司於以下方面持續投入資源以落實資訊安全：

類別	資源投入
硬體設備	防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾、入侵偵測系統
軟體系統	備份管理、端點保護、多因素認證、資料外洩防護
電信端服務	多重備援線路、DDoS防護機制
人力資源	資安主管一名、資安人員一名
定期作業	每日系統檢查、每週備份、每季宣導、每年演練

資訊安全管理措施

(1) 管理制度：

制定資訊安全管理辦法，包括：

- 資訊安全管制作業程序
- 帳號管理作業規範
- 資訊備份異地保存記錄表
- 備份管理與異地備援計畫
- 系統復原與災難復原演練
- 軟體安裝與更新管理辦法

(2) 實施成效

定期資安宣導，進行員工教育訓練。

資訊安全技術措施

- 多層防火牆架構，限制外部非法存取。
- 建置端點防護系統、防毒機制及多因素認證。
- 定期進行弱點掃描與漏洞修補。
- 實施合規檢核，確保資訊設備符合法規及內部安全標準。
- 進行資料加密備份（本地及異地），確保資料完整性。
- 實施資料外洩防護機制及存取記錄分析通報系統。

機密資訊管理

- 訂有明確的人員進出管控及保密義務規範。
- 與客戶與供應商簽訂保密協議，落實資料保護。
- 2024年度未發生客戶隱私侵害事件，亦無任何機密資訊外洩情形。

本公司秉持資安即企業生命線之信念，持續強化資訊安全管理制度與防護機制，確保各項營運系統及機密資料之安全，並致力於維護公司、客戶及供應商之共同信任與利益。展望未來，將持續投資並精進資安措施，以面對快速變遷之數位環境挑戰。

責任供應商

GRI 204-1、308-1、308-2、412-3、414

華星光通之供應鏈管理，在使用關鍵材料時，建立了完整的風險管理機制，以因應供應中斷、價格波動及合規風險等挑戰。透過關鍵性評估、多元化供應來源、替代材料研發、妥善的庫存與採購策略，以及持續監控法規與市場變化，企業有效降低對特定材料的依賴，提升營運穩定性與供應鏈韌性，確保永續發展與市場競爭力。我們承諾應就其製造的產品成份中鉭、錫、鎢、金及鈷的來源及供應鏈，採納政策並進行盡職調查，以合理保證其來源與經濟合作暨發展組織(Organization Co-operating and Development, OECD)關於對出自衝突影響及高風險區域之礦石實施負責任供應鏈的指引，或同等及認可的盡職調查框架一致。

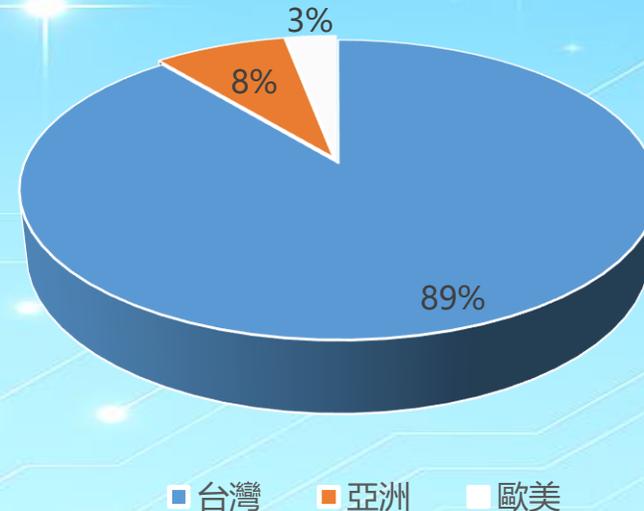
1 供應鏈型態及概況

我們的供應鏈分四大型態。主要有直接/間接原物料、設備零配件、耗材及費用類。在採購策略上優先選擇就地供應商，2024年合作供應商總計400家，依進貨金額而言，台灣在地採購佔 1%；依廠商數量而言，台灣在地廠商佔 90%。

2 供應商稽核與管理

為提升供應鏈競爭力，並符合客戶對責任商業聯盟(RBA)之行為準則要求，除自我要求外，並宣導供應商於2019年開始推動主要原料供應商簽署「企業社會責任承諾書」以遵循RBA所制定之規範。2020年將RBA稽核加入供應商管理，截至2024年累計已完成180家供應商簽署「企業社會責任承諾書」，預計於2025年累計完成200家供應商，以提升整體供應鏈的永續發展能力。

供應商分佈地區(依供應商數量)



3 供應商定期評鑑

我們根據供應商管理作業程序書每年進行兩次供應商評核，由採購、品保及工程針對前三十大原物料供應商或關鍵供應商進行綜合評比，以確保在品質、成本、及技術等方面持續的提升競爭力。

依據評比的結果要求供應商提出改善對策，並安排年度到廠稽核計畫。連續四次考核皆為A級以上之供應商，次年度得免於考核。若有必要，我們不定期針對違反法規或品質異常之供應商進行現場稽核，未通過者要求限期改善並須提交矯正預防措施，若仍未能改善者將視情況終止合作。

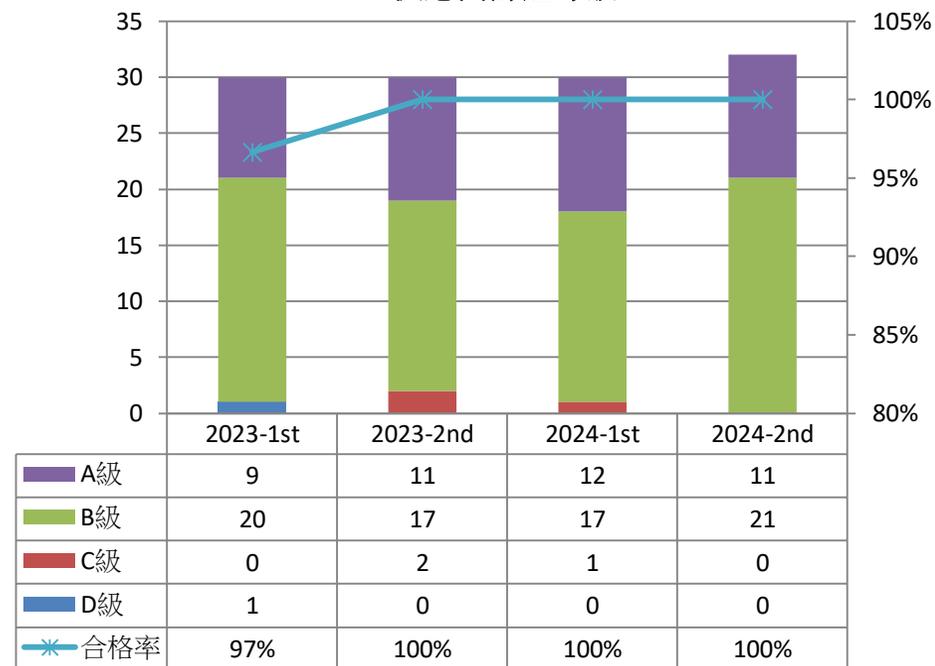
2024年供應商的年度稽核排定之稽核項目包含QDA、QSA、QPA。

社會責任與職安管理(CSR)涵蓋於品質系統稽核(QSA)中。

2024年抽樣稽核62家供應商，僅一家供應商被列入為C級，已經被輔導改善。

我們將持續宣達公司政策，持續與供應商密切合作強化供應鏈管理。

供應商評鑑等級



供應商評鑑分級表

總分	分級	內容
85~100	A	通過審核，列為優良廠商
70~84	B	通過審核，可以合作
60~69	C	未通過審核，可輔導改善
低於 60	D	不予錄用，持續輔導或停用

4 新供應商評鑑

根據原物料採購需求提出新供應商調查，主要成員包括採購、品質及研發單位針對新供應商營運狀況、產能、品質系統，研發及製造能力、勞工人權等等面向進行審查。合格供應商須簽署「不含有害物質承諾書」、「供應商企業社會責任承諾書」。

5 供應商的重大變化

2021年因Covid-19影響各原物料有缺貨或交期變長等情形，避免斷料有增加“安全庫存”，2023年疫情趨緩後疫後交期縮短，藉此機會調整供應鏈採購策略，彈性調整下單周期以減少庫存“數量”及增加存貨周轉率。2024年需求量增加，繼續進行“安全庫存”策略，不斷追蹤庫存水位，避免斷料風險發生。



重大主題目標與績效

● 達成
● 未達成

重大主題	2024年目標	2024年績效	狀態	2025年目標	2030年目標
廢棄物管理	1.考量產品特性，增加循環經濟的落實 2.源頭管理	1.包材回收299.74公斤 2.廢溶劑回收3950公斤	●	<ul style="list-style-type: none"> ■ 包裝材料資源回收與循環利用10%以上 ■ 降低10%以上有機溶劑焚化處理 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 包裝材料資源回收與循環利用30%以上
有害物質管理	強化員工對有害物質認知，導入有害物質管理教育訓練並完成教育訓練	全員進行有害物質管理教育訓練，教育訓練參與率達 100%	●	<ul style="list-style-type: none"> ■ 嚴格遵循法規和內控制度以及客戶規範 ■ 限制有害物質或環境限用物質清冊列管 ■ 特定供應商的衝突礦產調查回覆率100%，確保不使用非法的衝突礦產 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 嚴格遵循法規和內控制度以及客戶規範 ■ 限制有害物質或環境限用物質清冊列管 ■ 特定供應商的衝突礦產調查回覆率100%，確保不使用非法的衝突礦產



環境

溫室氣體管理

能資源管理

水資源管理

廢棄物管理

溫室氣體管理 GRI 305

溫室氣體盤查

全球暖化造成氣候功能失衡，極端行氣候頻率及強度大幅增加波及生態系統，溫室效應帶來的氣候變遷議題已是國際組織與各國政府施政的重點。除了威脅地球居民的居住環境，也影響到企業的運作，2024年我們在溫室氣體盤查作業中加入範疇三並且取得第三方查證，除了透過盤查掌握排放量，也能了解供應鏈是否有減量空間，進而提升能源使用效率及降低溫室氣體排放量。

▶ 歷年溫室氣體排放統計表

項目	2013基準年	2021年	2022年	2023年	2024年
範疇一 (單位: ton CO ₂ e)	2,566.36	7.953	26.5278	190.0616	191.7031
範疇二 (單位: ton CO ₂ e)		4,528.54	4,193.35	4,658.06	4138.979
範疇三 (單位: ton CO ₂ e)					8580.827
統計 (單位: ton CO ₂ e)	2,566.36	4,536.50	4,219.87	4848.13	12911.51
營收 (單位:新台幣千元)	2,150,962	866,016	1,318,546	2,956,487	3,451,043
CO ₂ e 排放強度 (單位: ton CO ₂ e /千元)	0.00119	0.00524	0.0032	0.00164	0.00125

備註：2022年逐步調整廠務耗能設，提高能源效能讓產能提升下減少碳排放。

能資源管理 GRI 302

我們的能源使用以外購電力為主，間接能源使用占比超過99%；直接能源使用包括柴油，主要用於緊急發電機。在節約能源上，主要是針對電力，在廠務系統及公共區域推廣節能管理方案，輔以相關之宣導活動及訓練，增進同仁在節能及溫室氣體減量之觀念與習慣。

1 間接能源

(1kWh=0.0036 GJ)

外購電力	單位	2021年	2022年	2023年	2024年
能源	焦耳 (GJ)	32,476	29,658	33,945	31,252
營收 (新台幣)	千元	866,016	1,318,546	2,956,487	3,451,043
營收 (新台幣)	GJ / 千元	0.0375	0.0225	0.0102	0.0091

備註：2023年產能增加並逐步改善廠務耗能設施，減少碳排放。

2 節能實績

2024年度節約能源措施	可節電量(度/年)
廠房LED燈具更換1294盞	215373.36

水資源管理 GRI 303

1 用水統計

我們使用水源皆為自來水，主要耗水為製程用水，其排水皆經由污水處理設施處理，並排至污水下水道至管理中心污水處理場。廢水排放水質皆符合工業區主管機關之要求，對生態環境無顯著衝擊。水源來自於石門水庫用水皆符合主管機關規範，取水量對於水源無重大影響。

2 水資源節約

我們依據ISO14001管理體系統架構進行水資源管理，並持續推動水資源的節約措施，減少製程用水，增加水資源回收及再利用措施，透過日常管理宣導員工生活用水的節約使用。

▶ 歷年之取水量、排水量及耗水量統計表

單位：百萬公升

項目	2021年	2022年	2023年	2024年
取水量	43.26	34.99	35.37	46.07
排水量	28.92	23.99	17.90	20.12
耗水量	14.34	10.00	17.47	25.96

備註：2024年因空污防治設備保養維護，增加耗水與排水量。

廢棄物管理 GRI 306

華星光透過廢棄物及有害物質管理，盤查廢棄物及有毒物質的產生及流向，盡可能減少廢棄物的產出。

1 廢棄物處理

我們廠區產生之廢棄物，為確保事業廢棄物能妥善、安全的被處理，除了符合環保署廢棄物清理法，也訂有明確的廢棄物管理辦法。一般事業廢棄物委由縣市焚化爐處理。

▶ 歷年廢棄物處理方式統計表

單位：噸

項目	一般廢棄物		有害廢棄物	
	焚化處理	化學處理	物理處理	焚化處理
中間處理方式				
2021	23.29	0.79	6.02	7.20
2022	12.54	0.37	2.313	5.56
2023	30.94	0.78	2.80	1.30
2024	29.12	0.285	3.87	9.78

備註：2024年度生產量增加所用之化學廢液增加

2 廢水排放

廠區採雨污水分流，製程排放之化學廢液全數收集委由廢棄物廠商處理，製程清洗水經管路匯集於廠內污水處理設備進行初步水質處理，再納管入委由中壢工業區污水處理廠處理，每半年檢測廠區放流水，廢(污)水排放等相關資訊依規定向主管機關申報並公開。

▶ 歷年廢(污)水排放統計表

單位：噸

項目	2021	2022	2023	2024
廢(污)水排放(M3)	28,923	23,998	17,900	20,115

備註：2022因生產量持續增加，故廢(污水)排放量有增加。

有害物質管理

我們承諾對於環境有害物質限用與禁止之嚴格管理，並落實於設計階段除選擇無衝突礦產、無使用限用物質；更制定有害物管理機制，明確宣告本公司內部員工、供應商、承攬商及合作夥伴等利害關係人遵守。

■ 衝突礦產

我們承諾依循經濟合作暨發展組織之盡職調查指南，不使用及不採購來自高風險區域所產出的衝突礦物，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行社會環境責任，不得使用來自高風險區域的衝突礦物，且相關交易活動須符合責任商業聯盟行為準則。

我們承諾將持續關注衝突礦產之議題在金 (Ag)、錫 (Sn)、鉭 (Ta)及 鎢 (W) 等被要求規範之金屬來源，要求供應商及其上游供應商承諾謹遵相關規範，共同善盡企業環境社會之責。

■ 環境限用物質

我們持續關注各類有害物質相關規範，舉凡歐盟電子產品法規<有害物質限用指令>(Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment Directive, 簡稱RoHS)、<關於化學品註冊、評估、許可和限制法規>(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals, 簡稱REACH)等相關規定，落實導入生產過程均符合禁止/限制使用環境有害物質管理辦法，確保華星光通有一致的執行標準。範圍涉及原物料、零件、加工品，均須依循此辦法執行。

重大主題目標與績效

● 達成
● 未達成

重大主題	2024年目標	2024年績效	狀態	2025年目標	2030年目標
員工權益與多元平等	<ul style="list-style-type: none"> 致力建構零歧視零騷擾的友善工作環境。 員工申訴案件一個月內處理完成率達85%，建構傾聽及關懷之友善職場。 	<ul style="list-style-type: none"> 零歧視、零騷擾 申訴案件有3件，並已與員工溝通完成 	●	<ul style="list-style-type: none"> 推動兩性平權，致力打造多元平等共融職場 持續塑造正向溝通之友善環境，建立完善的勞資溝通管道，傾聽員工心聲，讓員工於職場與家庭取得適當的平衡點，員工申訴案件一個月內處理完成率達95%。 落實反歧視及反騷擾的政策 確保聘僱時不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或身心障礙等而影響聘僱條件或敘薪之差別。 	<ul style="list-style-type: none"> 推動兩性平權，致力打造多元平等共融職場 持續塑造正向溝通之友善環境，亦建立完善的勞資溝通管道，傾聽員工心聲，讓員工於職場與家庭取得適當的平衡點，員工申訴案件一個月內處理完成率達100%。 落實反歧視及反騷擾的政策 確保聘僱時不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或身心障礙等而影響聘僱條件或敘薪之差別。
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 每年持續辦理職業安全教育訓練課程 多元化健康促進活動 健康檢查結果追蹤 零職災 	<ul style="list-style-type: none"> 每年辦理10場次安全衛生教育訓練 健康促進活動3場 2024年度零職災 	●	<ul style="list-style-type: none"> 每年進行廠區危害鑑別與風險評估 強化員工危害通識訓練 持續通過職業安全衛生管理系統ISO 45001驗證，提升企業安全衛生文化。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續維護ISO45001管理系統，並通過RBA驗證。



社會

人權管理
人才培育
福利與權益
職業安全與健康
社會公益

人權管理

GRI 2-24、GRI 405、406、407、408、409、410、411、412

員工權益

我們依據華星光通「社會及永續發展責任政策及承諾」、「國際人權公約」、「責任商業聯盟行為準則」及當地法規，訂定執行相關員工之管理制度及程序，恪遵營運所在地之勞動法規，落實「人權政策」並嚴禁各種型式之強制勞動，從不強制或脅迫任何無意願之人員執行勞務。



我們的人權承諾

1. 提倡工作平權，禁止任何形式的歧視，保障員工不因種族、性別(含性別取向)、年齡、婚姻、社經地位、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或工會會員身分等差異，而遭受任何形式的差別待遇或歧視。
2. 致力排除及避免任何形式之歧視行為、反對職場性騷擾及不法侵害。
3. 禁止任何形式之強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。員工工作合約均循法規制訂及簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無工作合約以外之約束，限制員工之僱用關係，如扣留存款或身分證明文件等。
4. 恪遵工時法規，實施公平薪酬機制、以男女同工同酬為原則，定期公平檢視績效成果，按時給付個人薪酬。
5. 協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
6. 提供安全、衛生與健康的工作環境。
7. 尊重員工之意見表達自由與權利，建置開放的溝通平台、申訴機制並尊重員工結社自由。



同時我們為促進與員工間溝通，除持續每季開辦勞資會議，積極傾聽同仁意見，以此作為雙向溝通之管道外，並辦理員工滿意度調查活動，增加同仁對公司的參與感，一同建構最契合的組織文化與工作環境。當有重大營運變化時，最短預告期可維持員工滿意度和積極性，減少員工離職，並降低營運中斷發生。2024年度我們無任何強迫勞動、侵犯員工權益或違反人權的申訴案件。

職工福利委員會

我們依法設立職工福利委員會，秉持公平、實惠、普及三大原則運用福利金，且由職工自行管理並不定期舉辦相關活動及執行各項貼近員工需求福利，執行項目如下：

- 結婚、生育、喪葬補助、生日、五一勞動禮金、中秋禮金等各項補助。
- 鼓勵員工於工作之餘，投入社團活動，透過社團補助辦法機制給予經費補助，目前有羽毛球社、登山健走社、及愛心志工等社團。
- 舉辦各式活動，藉此提高員工向心力與認同感。
- 簽訂特約商店，讓員工享有豐富多元化優惠內容。
- 2024年舉辦員工旅遊、歲末年終晚會。



人才培育

GRI 2-7、GRI 202-2、401-1、404

我們提供多元化訓練課程及在職教育，其中包括新進人員訓練，在職訓練課程、專業課程以及各種與職務有關之外派訓練課程，以培訓員工。



新人訓練

- 新進人員職前訓練、新進人員基礎訓練、新進人員到職引導，協助新人快速了解公司核心價值與工作環境。
- 公司制度規章及環境介紹、一般安全衛生教育訓練、危害通識教育訓練等。

OJT/專業課程

- 各職能所需之技術及專業訓練。
- 發光元件基礎課程、設計研發課程、會計、稽核課程、勞安課程、資訊技能課程等。

管理課程

- 系統統性規劃各階層主管管理課程，針對不同層級管理者的領導能力培養。

通識課程

- 依政府法令規定和公司政策，所實施的全公司整體性或各階層通識性之訓練活動。
- 效能管理系列課程、工業安全訓練課程、安全衛生訓練課程、品質類訓練課程、廠區消防訓練課程等。

人才教育訓練

▶ 2024年教育訓練實績(課程類別)

類別	課程系統	課程數	訓練總人次	訓練總時數
內訓	新進人員訓練	550	110	1,210
	通識課程	14	4,980	3,557
	專業課程	10	332	764
	管理課程	9	222	326
外訓	通識課程	3	3	16
	專業課程	19	29	337
	管理課程	1	1	7
總計		606	5,677	6,217

▶ 2024年教育訓練實績(管理職務類別)

類別	主管	非主管	合計
接受訓練總時數	1,370	4,848	6,217
總人次	44	1,166	1,210
受訓練的平均時數	31.1	4.2	5.1

▶ 2024年教育訓練實績(性別類別)

類別	女性	男性	合計
接受訓練總時數	4,302	1,915	6,217
總人次	880	330	1,210
受訓練的平均時數	4.9	5.8	5.1



人才招募與任用

員工是我們持續成長的動力來源，為強化成長之動能，公司積極聘用各級人才，並以唯才是用及適才適所為根本，對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者均公平對待，透過公開、公平的遴選程序招募員工，以期招募志同道合的人才加入，共同努力，持續追求成長。

▶ 2021~2024年正職員工組成

年度		2021	2022	2023	2024
員工人數	直接員工	235	231	256	311
	間接員工	148	171	181	159
	合計 (男：女)	383 (118:265)	402 (113:289)	437 (117:320)	470 (115:355)
平均年歲		40.6	40.2	40.6	40
平均服務年資		6.6	6.3	5.8	5.4
學歷分佈	博士	1.3%	0.7%	0.7%	0.6%
	碩士	10.7%	8.2%	7.6%	7.4%
	大學	27.9%	28.6%	31.5%	47.9%
	專科	11.5%	11.9%	22.4%	9.1%
	高中	39.4%	35.8%	31.4%	28.9%
	高中以下	9.1%	14.7%	6.4%	6.0%

▶ 2024年正職與非正職員工組成

類別	性別	人數	比例
正職	男	115	24.5%
	女	355	75.5%
	人數	470	100.0%
非正職	男	3	37.5%
	女	5	62.5%
	人數	8	100.0%
總計	男	118	24.7%
	女	360	75.3%
	人數	478	100.0%

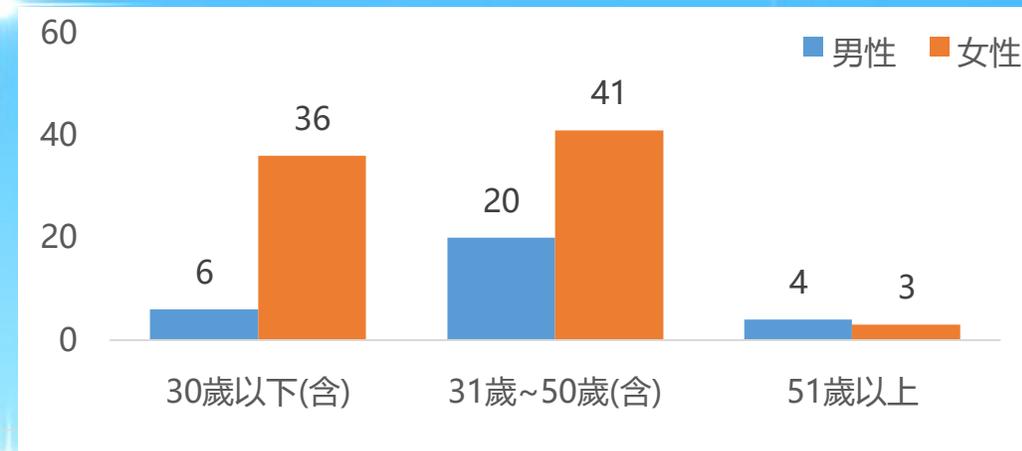
備註：

1. 統計數據截至2024年12月31日止人數。
2. 聘僱以正職員工為主，非正職員工為派遣員工。

▶ 2024年度新進員工年齡與性別統計

年齡	男性	女性
30歲以下(含)	6	36
31歲~50歲(含)	20	41
51歲以上	4	3
合計	30	80
比例	27%	73%

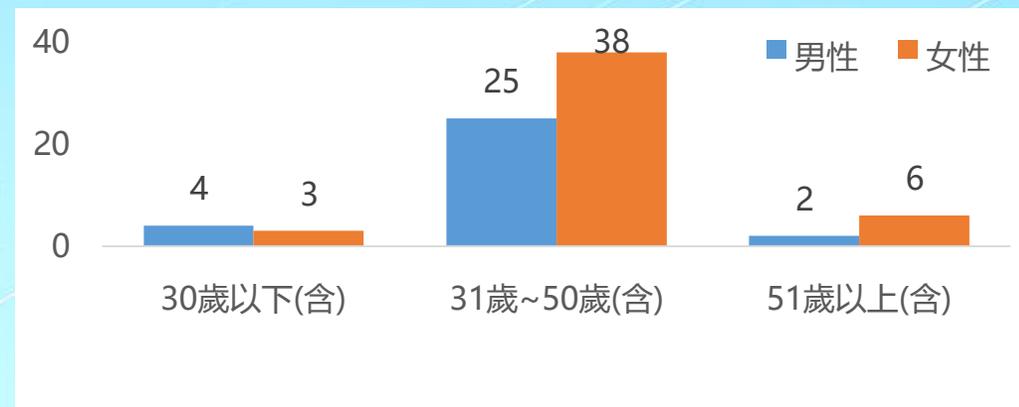
備註：統計數據截2024年1月1日至2023年12月31日止同仁人數



▶ 2024年度離職員工年齡與性別統計

年齡	男性	女性
30歲以下(含)	4	3
31歲~50歲(含)	25	38
51歲以上	2	6
合計	32	47
比例	41%	59%

備註：統計數據截2024年1月1日至2024年12月31日止同仁人數



績效考核制度

我們透過績效考核之目的，來提升組織與個人績效，以明確的績效指標及評核制度並定期進行檢視，再藉由評核結果落實獎酬差異化及升遷參考依據，用以激勵員工以有效達成公司營運目標。

▶ 定期接受績效檢核的員工數及百分比(依性別)

性別	男性	女性	合計
接受定期績效及職業發展檢視的員工人數	108	307	415
員工總人數	115	355	470
比例	93.9%	86.6%	88.3%

備註：2024年執行比例88.3%·2024績效檢核對象為113/09/30在職之員工，因有11.7%人員為未滿三個月試用期間(另進行試用期考核)、當年度留停員工等。

▶ 定期接受績效檢核的員工數及百分比(依員工類別)

類別	主管人員	專業人員	技術人員	合計
接受定期績效及職業發展檢視的員工人數	33	116	266	415
員工總人數	57	124	289	470
比例	57.89%	93.55%	92.04%	88.30%

備註：2024年執行比例88.3%·2024年績效檢核對象為2024/09/30在職之員工，因有11.7%人員為未滿三個月試用期間(另進行試用期考核)、當年度留停員工等。

福利與權益

GRI 2-19、2-20、2-21、201-3、202-1、401

薪酬福利

1 薪資福利

我們依據市場薪資調查報告制定薪酬政策，不定期評量薪資報酬合理性，訂定合理且具競爭力之薪酬福利措施，並依據公司章程，公司若有獲利時，於保留彌補虧損後，將提撥盈餘之 5%~15% 分配予員工，相關薪資福利項目如下：

- 每月薪資加上三節節金(端午、中秋、春節)，提供具競爭力的薪酬條件。
- 提供優於勞基法的加班費率，鼓勵員工的辛勤付出。
- 每年7月參考物價及市場薪資水準，評估調整薪資。
- 傑出員工與技術卓越獎勵制度，鼓勵員工重視成果與績效及技術開發的表現。

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形揭露於公開資訊觀測站。

2 保險措施

我們在員工於受雇日起，依法為每位同仁投保勞保、全民健保外，公司另免費為員工加保團體保險及提供眷屬自費加保方案，投保內容優於一般業界，包含壽險、意外醫療險、住院醫療險、癌症險，使員工於任職期間遭受傷病時，家庭暨生活能得到周全的保障。

育嬰假制度

為體恤需照顧幼兒之員工，我們依據勞基法、性別工作平等法及育嬰留職停薪實施辦法，訂有家庭照顧、陪產假、育嬰留職停薪及生理假(女性同仁)等假別，我們推動工作生活平衡，體恤需照顧幼兒職工之需求，協助同仁於身心、工作與家庭三方之間取得適當的平衡。

▶ 2024年育嬰留職停薪情形

項目	男性	女性	合計
2024年，符合申請育嬰留職停薪人數	1	3	4
2024年，申請育嬰留職停薪人數	0	3	3
2024年，原應復職人數(A)	0	0	0
2024年，實際復職人數(B)	0	0	0
2023年，實際復職人數(D)	0	2	2
2024年，復職後仍持續工作一年人數(C)	0	1	1
復職率=(B)/(A)	0%	0%	0%
留任率=(C)/(D)	0%	50%	50%

備註：

1. 統計正職（即簽署不定期勞動契約）同仁。
2. 當年度符合育嬰留職停薪人數：以最近三年內(含當年度)符合可申請育嬰留職停薪之請產假或陪產假人數+未請產假或陪產假但實際上有申請育嬰留職停薪人數。
3. 復職率=（當年度實際復職人數÷當年度預定復職人數）X 100%
4. 留任率=（上一年度實際復職且復職後繼續工作滿一年人數÷上一年度實際復職人數）X 100%

退休制度

我們為同仁所規劃之退休金制度，依據《勞動基準法》訂定之確定福利計畫，並依《勞工退休金條例》提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

舊制

2005年7月1日前本公司依勞動基準法之規定實施辦理，每月提撥勞工退休準備金，儲存於台灣銀行專戶，目前已提撥足額以因應舊制退休之需要。

新制

2005年7月1日起實施勞退新制，本公司員工皆選擇新制，依勞工退休金條例規定，公司每月提撥勞工每月工資6%至勞工退休金帳戶(2024年新制退休金實際提撥約 NT\$1,145 萬)，確保同仁退休後生活之保障。2024年實際退休人員 0 人。

職業安全與健康 GRI 403

華星光通致力確保符合環境保護及安全衛生相關法令規章及客戶之要求。對於環境安全我們持續檢討與改進，以提高安全衛生及環境管理目標及整體績效，為確保員工健康與安全，我們將環境與安全衛生政策傳達予員工、客戶、供應商及其他利害相關團體共同善盡企業環境社會之責。

職業衛生安全管理

我們依據「ISO 45001 職業健康安全管理系統」、「ISO 14001 環境安全管理系統」、「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct, RBA) 及國內法規，設置管理組織、訂定管理辦法及程序，經由公司高階主管的支持，提供足夠之硬體設施及建置安全衛生作業程序規範，定期內部稽核與管理審查會議機制，檢討並持續改善，同時對內，我們透過教育訓練提升員工的安全意識行為，以達零事故目標。



華星光通對廠內使用之化學物質進行管理，依據其登錄與否，分為「既有化學物質」與「新化學物質」兩種，既有化學物質定義為經中央主管機關核准，建置於既有化學物質清冊中之化學物質，將所有化學品列管為危害化學物質，首先建立所有化學品之SDS(安全資料表)，並放置在明顯易見的地方，於緊急事故發生時，供現場人員查閱，以實施應變處理。下一步為危害辨識，依辨識結果分為下列三項並依分類後進行管理，如下圖所示



安全職場

為打造零事故及零災害之工作職場目標，我們定期召開職業安全衛生委員會，針對擬定之安全衛生政策提出建議，審議、協調及建議安全衛生相關事項，並規劃督導與推動安全衛生管理事項，指導相關部門實施以及報告現行安全衛生活動執行狀況。我們設有員工意見信箱，如同仁有職安相關議題，可利用信箱提出，人資暨行政處會進一步處理與回覆，並將員工反饋之建議與資訊列入風險評估議題中持續追蹤改善。2024年無發生與工作相關之重大職災事件。



對應重要之議題	✓ 職業安全衛生管理
2024年具體方案	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 四大計畫的推動與執行 ✓ 落實化學品管理 ✓ 強化自動檢查
2024年目標	✓ 失能傷害頻率 FR (0件)
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 每月職業災害申報統計 ✓ 每季安全衛生委員會追蹤 ✓ 現場作業不定時查核
2024年績效	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2024年 失能傷害頻率(FR)為37.24 ✓ 2024年度廠內達到無職業病及零重大災害
2025年目標	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 提升人員健康促進活動 ✓ 強化職安管理系統優於法規

職業傷害管理及預防措施

我們在2024年發生廠內1件工傷事件，職業傷害事故(上下班職災)為5件，工傷率(IR)為0.26，損失日數比率(LDR)為3.84，較2023年減少18.59，職業病比率(ODR)為0。

▶ 歷年職業傷害統計表

類別	性別	2021年比率	2022年比率	2023年比率	2024年比率
缺勤率(AR)	男	0.17	0.003	0.04	0.08
	女	0.26	0.095	0.07	0.12
	總數	0.43	0.099	0.11	0.20
工傷率(IR)	總數	0.97	1.11	1.04	0.26
承攬商工傷率	總數	0	0	0	0
損失日數率(LDR)	總數	4.63	54.24	22.43	3.84
死亡數	總數	0	0	0	0
職業病率(ODR)	總數	0	0	0	0

註:

缺勤率(AR)=總缺勤天數 / 總工作天數, (缺勤日數包含病假與工傷假)

工傷率(IR)=(總工作事故傷害(件) / 總經歷工時) * 200,000

損失日數率(LDR)=失能傷害損失日數*200,000/總工時

員工健康照護

1 CPR與AED訓練及健康講座

為了使員工熟練緊急救護技能及繼續教育，公司舉辦心肺復甦術及自動體外心臟電擊去顫器操作教育訓練，員工透過護理與急救人員扮演，建立或加強對心肺復甦術、自動體外心臟電擊去顫器操作能力，俾利第一線人員在面對緊急狀況發生時能立即進行急救，確保照顧對象的生命安全。此外，特別邀請經驗豐富的健康講座講師，帶領同仁了解有關飲食與運動、心靈健康或疾病預防等相關知識。

2 職醫臨廠健康服務

華星光通依據職業安全衛生法設置醫護人員，提供同仁個別化的健康關懷，建置並落實健康分級管理制度，公司每月特聘基隆長庚職業病專科醫師臨廠實施一對一健康諮詢，為員工的健康把關。



員工健康照護

3 年度健康檢查

華星光通非常注重員工的健康，除了補助新進人員體格檢查費用外，更優於法規，安排每2年在職員工進行年度健康檢查，並同步進行四癌篩檢(大腸癌、口腔癌、乳癌及子宮頸癌)。

透過定期健康檢查，可以達到早期發現早期治療的目的，同時將職場中危害健康的不良傷害影響降到最低。



社會公益

華星光通本著「取之於社會，用之於社會」的精神，在能力範圍內，將持續投入服務社會大眾，並將成果回饋給員工與客戶。同時，我們也鼓勵同仁在工作之餘投入社會參與，有錢出錢、有力出力，盡力做對社會有意義的事情，希望藉由各項企業社會公益活動的參與，善盡企業社會責任貢獻一份心力。

1. 憨寶貝愛心活動: 透過與育成社會福利基金會合作舉辦愛心義賣，增加身心障礙者就業的機會，從而提昇個人就業專業技能，提高自我成就。
2. 捐血活動：國內缺血情況嚴重，為充足血源，於11月號召同仁踴躍挽袖捐熱血，基於捐血一袋、救人一命的出發點，共同響應捐血公益，幫助需要幫助的人，為社會盡一份心力。
3. 視障按摩活動: 透過合作活動，讓同仁體驗師傅的專業技術，推廣視障按摩的能見度，進而增加師傅的工作機會，給予支持與鼓勵。





附錄

GRI準則與內容索引

SASB揭露指標

氣候相關資訊

GRI準則與內容索引

使用聲明	華星光通已參照 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI	基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用

一般揭露

類別	GRI準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
組織與報導	GRI 2-1	組織資訊	公司治理與營運	18	
	GRI 2-2	組織永續報導中所包含的實體	公司治理與營運	17	
	GRI 2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	關於本報告書	3	
	GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	GRI 2-5	外部保證 / 確信			本報告書未經第三方查證機構驗證
活動與工作者	GRI 2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	公司治理與營運、產品與服務	17、23	
	GRI 2-7	員工	人才培育	43	
	GRI 2-8	非員工工作者	人才培育	45	

一般揭露

類別	GRI準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
治理	GRI 2-9	治理結構與組成	永續治理架構、公司治理與營運/公司治理架構與原則	7、18	
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理與營運	19	
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	永續治理架構	7	
	GRI 2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	永續治理架構	7	
	GRI 2-13	授予責任以管理衝擊	永續治理架構	7	
	GRI 2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	永續治理架構	7	
	GRI 2-15	利益衝突	公司治理與營運、風險管理	19、27	
	GRI 2-16	關鍵重大事件的溝通	公司治理與營運	20	
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理與營運	19	
	GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理與營運	19	
	GRI 2-19	薪酬政策	公司治理與營運、福利與權益	20、48	
	GRI 2-20	薪酬決定的流程	福利與權益	48	
GRI 2-21	年度總薪酬比率	福利與權益	48		
策略、政策和實務	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話、重大主題目標與績效	4、16、34、40	
	GRI 2-23	政策承諾	經營者的話、永續政策與承諾、資訊安全管理	4、5、30	
	GRI 2-24	融入政策承諾	公司治理與營運、誠信文化、資訊安全管理、人權管理	17、25、27、29、41	
	GRI 2-25	負面衝擊補償流程	利害關係人議合、風險管理	13~14、27	
	GRI 2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	誠信文化	26	
	GRI 2-27	法規遵循	法令遵循	28	
利害關係人議合	GRI 2-28	公協會會員資格	公司治理與營運	21	
	GRI 2-29	利害關係人議合方法	利害關係人議合	13~14	
	GRI 2-30	團體協約			無設置公會，故無團體契約

重大主題揭露

GRI 3: 重大主題 2021

類別	GRI準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
重大主題	GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別程序	8	
	GRI 3-2	重大主題列表	重大主題分析	12	
	GRI 3-3	重大主題管理	重大主題分析	9~11	

GRI 特定主題

類別	GRI準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
經濟	GRI 201: 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	公司治理與營運	21~22	
		201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候相關資訊	64	
		201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	福利與權益	48~50	
	GRI 202: 市場地位	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	福利與權益	48	
		202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	人才培育	45	
	GRI 204: 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	責任供應商	31	
	GRI 205: 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信文化	26	
		205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信文化	26	
	GRI 206: 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信文化	26	
	GRI 207: 稅務	207-1 稅務方針	公司治理與營運	22	

GRI 特定主題

類別	GRI準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
環境	GRI 302: 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	能資源管理	36	
		302-2 組織外部的能源消耗量	能資源管理	36	
		302-3 能源密集度	能資源管理	36	
		302-4 減少能源消耗	能資源管理	36	
		302-5 降低產品和服務的能源需求	能資源管理	36	
	GRI 303: 水與流放水	303-3 取水量	水資源管理	37	
		303-4 排水量	水資源管理	37	
		303-5 耗水量	水資源管理	37	
	GRI 305: 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	35	
		305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	35	
		305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	35	
		305-4 溫室氣體排放密集度	氣候相關資訊	64	
		305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	35	
		305-6 破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體管理	35	
		305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物(Sox)及其他顯著的氣體排放	溫室氣體管理	35	
	GRI 306: 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	38~39	
		306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	38~39	
		306-3 廢棄物的產生	廢棄物管理	38	
		306-4 廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	38	
		306-5 廢棄物的直接處置	廢棄物管理	38	
	GRI 308: 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	責任供應商	31	
		308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	責任供應商	33	

GRI 特定主題

類別	GRI準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略	
社會	GRI 401: 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	人才培育、福利與權益	45~46		
		401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	人才培育、福利與權益	43~47、48~50		
		401-3 育嬰假	福利與權益	49		
	GRI 402: 勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	人權管理	41		
		GRI 403: 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	職業安全與健康	51	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		職業安全與健康	51~52		
	403-3 職業健康服務		職業安全與健康	55~56		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		職業安全與健康	51		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		職業安全與健康	51		
	403-6 工作者健康促進		職業安全與健康	55~56		
	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		職業安全與健康	55~56		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		職業安全與健康	51		
	403-9 職業傷害		職業安全與健康	54		
	403-10 職業病		職業安全與健康	54		
	GRI 404: 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培育	44		
		404-2 提升員工職能及過渡協助方案	人才培育	43~45		
		404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培育	47		
	GRI 405: 員工多元化與平等關係	405-1 治理單位與員工的多元化	公司治理與營運、人權管理	19、41		
		405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	人權管理	41		
	GRI 406: 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	人權管理	41		
	GRI 407: 結社自由與集體協商	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	人權管理	41		
	GRI 408: 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權管理	41		
	GRI 409: 強迫或強制勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權管理	41		
	GRI 411: 原住民權利	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	人權管理	41		
		GRI 412: 人權評估	412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	人權管理	41	
			412-2 人權政策或程序的員工訓練	人權管理	41	
	412-3 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約		責任供應商、人權管理	33、41		
GRI 414: 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	責任供應商	31			
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	責任供應商	33			
GRI 418: 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	公司治理與營運、資訊安全管理	24、30			

SASB揭露指標

揭露主題	指標編號	揭露指標	類別	2024年情況
溫室氣體排放量	TC-SC-110a.1	溫室氣體總排放量(範疇一)	定量分析	191.7031 公噸 - 二氧化碳當量 CO ₂ -e
		來自全氟化合物的總排放量	定量分析	0 公噸 - 二氧化碳當量 CO ₂ -e
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	討論分析	請參閱氣候相關資訊。
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	能源總消耗量	定量分析	31,252 GJ (單位: 十億焦耳)
		使用電網佔總能源消耗比例	定量分析	大於99%
		使用再生能源佔總能源消耗比例	定量分析	0%
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例	定量分析	總取水量46.7立方公尺, 屬於高水壓力地區比例0 %
		總耗水量及屬於高水壓力地區比例	定量分析	總耗水量25.959立方公尺, 屬於高水壓力地區比例0%
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	定量分析	產生之有害廢棄物13.935公噸, 回收比例27.67%
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法討論分析	討論分析	請參閱本報告書職業安全與健康。
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	定量分析	本公司最近年度無員工健康和安全的法律事件, 所造成金錢損失為0元。
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	需要工作簽證的員工比例	定量分析	外籍員工25.57%、海外員工0%
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含IEC 62474物質的產品收入比例0%	定量分析	不符合IEC 62474之產品收入比例為0%。
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率: (1)伺服器 (2)桌上型電腦 (3)筆記型電腦	定量分析	本公司非終端應用產品, 無對應適用之內容。
原物料採購	TC-SC-440a.1	使用關鍵材料的風險管理方法	討論分析	請參閱本報告書責任供應商。
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	定量分析	2024年無此情事發生, 相關法律訴訟之損失總額: 0元。

氣候相關資訊

項目	揭露事項	執行情況
治理	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。	本公司為實踐企業社會責任，由高階管理階層負責統籌環境保護、氣候變遷等議題，並訂定氣候變遷風險相關議題之管理目標。由主任委員向 ESG 會議報告，管理系統的執行績效及轉達ESG委員會之的改進建議。並擬每年呈報董事會當年度推行成果與下一年度的工作計畫，並聽取董事會意見予以修正。其中本公司溫室氣體預計 2024年完成盤查，2025年完成查證。2024年已著手進行 SBTi 教育訓練及導入規劃，預計於2025年申請減碳計畫。面對氣候變遷問題，勢必會對產業供應鏈與市場業務銷售條件產生相當程度之影響與改變，本公司短期內除了落實內部節約資源與減少碳排放之設計規劃外，從中長期觀察，整體市場走向碳定價與碳課稅之發展趨勢，對於自身產品之研發、生產及銷售層面而言，存在著成本上漲之可能性，因此，對於後續可能因為氣候變遷帶來的產品乃至產業轉型或調整，將會是本公司未來包含在財務規劃面上必須考量與規劃因應之課題。
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)。	
風險管理	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司現正依據法規要求及實務需求逐步展開相關作業。
	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。	本公司現正依據法規要求及實務需求逐步展開相關作業。
	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。	本公司目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。
指標和目標	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。	本公司現正依據法規要求及實務需求逐步展開相關作業。
	7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未規劃導入內部碳定價機制作為管理工具。
	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。	本公司現正依據法規要求及實務需求逐步展開相關作業。
	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。	依金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額20億元以下之公司別，應於2026年完成盤查，2028年完成查證，後續將依循主管機關之參考指引及相關規定執行溫室氣體盤查及確信作業，故本年度尚未適用。

溫室氣體盤查及確信情形

項目	2024年總排放量(ton CO2e)	2024年密集度* (ton CO2e/百萬元)	確信機構	確信情況說明
範疇一	191.7031	0.06	艾法諾AFNOR	ISO 14064-1
範疇二	4138.979	1.20	艾法諾AFNOR	ISO 14064-1
範疇三(得自願揭露)	8580.827	2.49	艾法諾AFNOR	ISO 14064-1

* 密集度以華星光通2024年營收 3451.043 百萬元計算。