

2024

Environmental Social Governance

創威光電股份有限公司

永續報告書

ESG Report





目錄

1 基本資訊	1
1.1 關於本報告書	1
1.1.1 報導期間	1
1.1.2 依循準則	1
1.1.3 邊界範疇	2
1.1.4 資訊重編	2
1.1.5 內部控制	2
1.1.6 外部保證/確信	2
1.1.7 聯絡資訊	3
1.2 永續策略與績效	4
1.2.1 經營者的話	4
1.2.2 永續績效	4
1.3 利害關係人議合	6
1.3.1 鑑別利害關係人	6
1.3.2 利害關係人溝通	6
1.4 重大議題管理	9
1.4.1 重大議題評估流程	9
1.4.2 重大議題衝擊管理	12



- 2 公司治理 15
 - 2.1 公司簡介 15
 - 2.1.1 基本資訊 15
 - 2.1.2 營運據點 17
 - 2.2 治理結構 18
 - 2.2.1 治理架構 18
 - 2.2.2 功能性委員會 24
 - 2.3 經濟績效 26
 - 2.3.1 經濟價值 26
 - 2.4 責任商業行為 29
 - 2.4.1 誠信經營 29
 - 2.4.2 人權政策 31
 - 2.5 風險管理 35
 - 2.5.1 風管組織 35
 - 2.5.2 風險鑑別與因應措施 36
 - 2.6 氣候變遷風險機會 39
 - 2.6.1 氣候治理 39
 - 2.6.2 氣候風險機會鑑別評估 41
 - 2.6.3 氣候風險機會衝擊評估 41
 - 2.6.4 氣候相關指標與目標 42



2.7 資訊安全.....	43
2.7.1 資安管理政策.....	43
3 產品服務	46
3.1 產品服務	46
3.1.1 產品服務簡介.....	46
3.1.2 創新研發.....	46
4 永續供應	49
4.1 產業供應鏈	49
4.1.1 產業概況.....	49
4.1.2 供應鏈結構.....	50
4.2 供應鏈管理	52
4.2.1 供應鏈管理政策.....	52
4.2.2 供應鏈稽核成效.....	53
5 環境友善	54
5.1 物料管理	54
5.1.1 物料管理政策.....	54
5.1.2 物料採購.....	55
5.2 能源治理	58
5.2.1 能源管理.....	58
5.2.2 能源消耗.....	58



- 5.3 排放監控.....62
 - 5.3.1 溫室氣體盤查.....62
- 5.4 水源管控.....65
 - 5.4.1 取水排水耗水.....65
- 5.5 廢棄物監管.....70
 - 5.5.1 廢棄物管理政策.....70
 - 5.5.2 廢棄物清運處置.....70
- 6 員工照護.....75
 - 6.1 人力資本.....75
 - 6.1.1 人力管理.....75
 - 6.1.2 人才聘雇.....75
 - 6.1.3 勞資協議.....86
 - 6.2 薪酬與福利.....88
 - 6.2.1 平等優渥薪酬.....88
 - 6.2.2 完善福利措施.....90
 - 6.2.3 友善育兒職場.....92
 - 6.3 多元發展.....94
 - 6.3.1 培育訓練.....94
 - 6.3.2 績效考核.....97
 - 6.4 職場安全.....98



- 6.4.1 職業安全衛生管理..... 98
 - 6.4.2 職業傷害與職業病..... 100
- 7 社會共榮 104
 - 7.1 社會投資 104
 - 7.1.1 社會投資策略..... 104
 - 7.1.2 社會參與成果..... 105
- 附錄..... 107
 - GRI 準則索引表 107
 - SASB 準則索引表..... 115
 - 加強揭露永續指標..... 117
 - 氣候相關資訊..... 119



1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為創威光電股份有限公司（以下簡稱創威、本公司或我們）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次 出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發布之 TC-TL / 通信網路業準則及國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）等架構撰寫。



1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：創威光電股份有限公司(以下簡稱創威)。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，尚未經外部第三方查證；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書為首次編製，無資訊重編之情形。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續報告書編製及確信作業程序管理辦法，由永續發展專案小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度各部門 ESG 資料蒐集權責人員負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，交由永續發展專案小組負責人進行報告書初審，並由稽核室 執行內部稽核，最後由董事長 核決後定稿。

1.1.6 外部保證/確信

本報告書未進行外部第三方確信，經核決定稿後，由管理階層確認報告書符合 GRI 及 SASB 準則 架構要求，並依循上市上櫃公司永續發展實務守則、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法以及聯合國永續發展目標(SDGs)，本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引，以利對照各章節內容。



1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：創威光電股份有限公司 財務會計部

聯絡窗口：陳鵬宇

電話：(02)8911-1840 分機 606

電子信箱：pengyu_chen@axcen.com.tw

公司網站：www.axcen.com.tw

地址：新北市新店區寶中路 119 號 6 樓



1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

回顧人類發展史，文藝復興帶來藝術與科學的革命，提升人們心靈與生活的層次，把人類由中古時代帶入了近代世界。約三百年後，第一次工業革命發生，生產由人力生產進入了機械生產。緊接著一百年陸續發生了第二次與第三次工業革命，生產演變成由電力與電腦來主導。

如今，第四次工業革命已如海嘯般撲面而來，雲端大數據與人工智慧主導了未來的發展。可以預期，此次工業革命對人類未來的貢獻與衝擊將更甚於以往許多！

創威光電成立至今，我們一直務實專注於光通訊產業，期許在光通訊產業扮演一個專業的光機電整合橋樑，並透過此一核心能力，為員工、股東謀最大之福利，為客戶產品創造最大之價值，同時帶給人類社會更安全、便利與舒適的生活。

面對第四次工業革命的來臨，我們更當思考個人與企業存在的意義與價值；如何在追求科技的創新與企業利益的同時，能保有身為一個人最重要的道德價值，並為地球環境保護克盡職責，如此，才能在第四次工業革命中屹立不搖並對人類社會有所貢獻，也不負身為一個世界公民的責任。

董事長 陳文宗

1.2.2 永續績效

我們深刻了解，前瞻與卓越非一朝一夕可及，唯有落實公司治理方可確保企業的永續經營。

本公司承諾善盡以下之公司治理：

1. 落實內稽內控
2. 強化董事會功能
3. 保護公司智慧財產權



4. 維護利害關係人之權益

身為一個企業公民，應有取之社會用之社會的認知，並與環境共生共容的體認。因此我們承諾：誠懇的對待每一位員工、供應商與客戶，信守諾言，以平等互惠、相互尊重的精神做為公司經營的理念，且結合此一經營理念與核心能力，為股東創造最大的價值並回饋人類社會。

因本公司 2024 年為導入永續報告書第一年，各項永續統計績效持續建置中，故尚無數據，預計將於 2025 年呈現。



1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

創威考量公司行業屬性、營運模式，由永續發展專案小組參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對創威具有影響性及受創威影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共五類，包含股東/投資人、客戶、供應商、員工及政府機關。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

創威利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	由永續發展專案小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關負責單位	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3	永續發展專案小組	各議題負責單位定期向永續發展專案小組呈報，由永續發展專案小組整合議合結果
4	董事會	- 議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議 - 董事會負責檢視溝通成效
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

創威主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
股東/投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東。創威必須向股東及投資人說明公司營運績效，以及未來發展，加強資訊揭露的即時性與透明度，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	股東常會 法人說明會 財務報告	每年 每年 每季、每年	公司治理、經濟績效、風險管理	財務會計部	2024 年召開股東常會，股東出席比率 58.63%(以電子方式出席佔 3.11%) 2024 年召開 1 次法人說明會
客戶	創威主要產品為熱插拔式光收發模組與固定式光收發模組，客群涵蓋：電信、企業及伺服器應用客戶等。 以客戶需求為核心，維持光通訊元件品質之一致及可靠度。	視訊會議 拜訪客戶 客戶稽核 客戶滿意度調查	不定期 不定期 不定期 每年	客戶服務、產品品質管理、供應鏈管理、有害物質管理、創新研發	業務行銷部	- 通過 CSA、TUV 及 FDA 等安規認證 - 取得 ISO 9001 及 ISO 14001 系統管理認證 - 產品符合歐盟 RoHS 指令、REACH 化學品法規、PFOS/PFOA 限用指令 - 每年進行客戶服務滿意度調查
供應商	本公司生產製造所需之原料主要為：雷射二極體模組、IC，及 PCB。主要供應商分布於台灣、日本、美國等地，均為國際大廠，本公司亦依循供應商管理辦法，簽訂保障雙方權益之合約，以確保供貨品質及價格穩定性。	供應商稽核 供應商會議 供應商評鑑	不定期 不定期 每年	供應鏈管理、物料管理、經濟績效	資材管理部	- 要求供應商簽署「保密合約」及「無有害物質聲明書」 - 不定期對供應商進行稽核

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
員工	泛指創威所有工作者：包含主管、非主管職之同仁、外部工作者(如設備維修商)...等	教育訓練 勞資會議 職工福利委員會 員工健康檢查 員工意見箱	每年 每季 每季 每二年 不定期	人力管理、薪酬與福利、多元發展、職場安全	行政管理部	· 每季召開勞資會議，促進勞資雙方良性溝通 · 每年不定期辦理員工教育訓練及講座活動，協助員工職涯學習發展 · 每月均有專業醫護臨廠服務，提升員工健康照護與管理
政府機關	包含：國稅局、經濟部、證券主管機關、職業安全衛生署、環保署/ 環保局、勞動主管機關...等，創威遵循營所稅法、勞基法等相關政府規定，履行法人義務與維護員工權益	公文往來 公司治理評鑑 公開資訊觀測站公告資訊 主管機關各項說明會 配合主管機關監理與查核	不定期 每年 不定期 不定期 不定期	法規遵循、公司治理、能源管理、廢棄物管理、職業安全衛生	總經理室、財務會計部、行政管理部	· 不定期參加主管機關辦理之法規宣導、國家政策等相關議題說明會 · 2024 年各項法遵良好，未有違反法規而受裁罰之情形

註 1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節



1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

創威由永續發展專案小組每年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且永續發展專案小組負責決議，每年不定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

- (1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI 行業標準、全球風險報告、聯合國永續發展目標、TCFD 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出五項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2024 年共計回收 131 份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為 129 份，內外部分別為 8 份與 121 份。計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前 5 大」作為重大性門檻，篩選出本期 5 項重大議題。

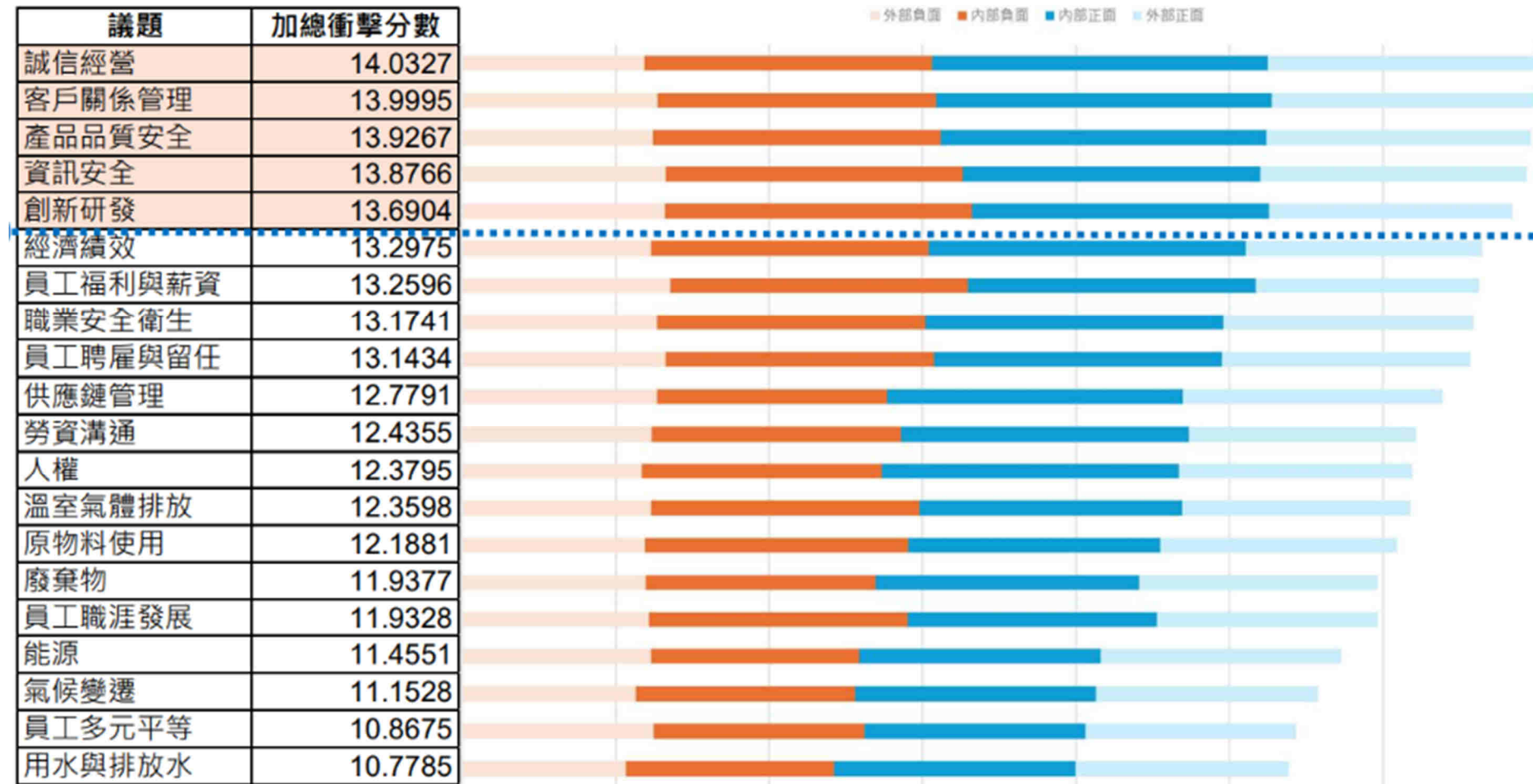
**Step 3. 重大議題資訊報導**

由永續發展專案小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展專案小組再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

重大議題鑑別結果圖



本年度為導入永續報告書第一年，尚無前期資料，依本年度問卷結果，決定上列五項重大議題。



1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為創威重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展專案小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續發展專案小組至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

2024 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標			管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標 [2025 年-2027 年]	長期目標 [2027 年-2030 年]	達成進度說明		
誠信經營	GRI2-23、2-24、2-26、205-2、206-1	潛在衝擊：落實誠信經營後能提升企業形象	潛在衝擊：導致財務損害或造成法律訴訟	依照政府相關法令及誠信原則，建立完善的公司治理制度，以確保各項行為皆遵循法規		V		維持每年沒有違法裁罰事件	逐年提升公司治理在誠信經營上的分數	1.持續建構公司網站及電子信箱聯絡管道與利害關係人保持溝通。 2.持續對管理階層及員工進行誠信經營之宣導 3.於公司網站揭露誠信經營執行情形並向董事會報告	透過內外部稽核，降低公司因違反企業誠信經營所造成的損害財務或企業形象風險	2.4.1

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標			管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標 [2025 年-2027 年]	長期目標 [2027 年-2030 年]	達成進度說明		
資訊安全	GRI418	潛在衝擊：公司能建置完善的資安保護制度及系統	潛在衝擊：嚴重的資安危害事件導致公司資訊系統毀損無法正常營運	建構資安系統以及落實宣導與演練，將資安風險降到最低		V		持續加強宣導與演練，降低每年發生資安事件機率	建置虛擬主機或全面導入雲端系統	持續建構資安系統中，2024 年末發生資安安全危害事件	透過內外部稽核，定期檢視資安系統及制度完備度	2.7.1
創新研發	GRI302-5	潛在衝擊：節能產品提升客戶對產品滿意度及信心	潛在衝擊：投入之研發資源成效不如預期或不符合實際應用	提升研發技術達到產品節能，以及開發永續物料與綠色包材	V	V	V	逐年提高產品在節能方面的績效	開發永續物料及綠色包材	持續進行研發節能產品，並將於 2025 年針對節能績效進行統計	設定研發產品節能目標，並定期追蹤檢討達成率	3.1.2
原物料使用	GRI301-1	潛在衝擊：落實使用環保物料，以符合客戶要求並降低對環境影響	潛在衝擊：若使用不符合環保要求的物料將可能被客戶退貨	採用低碳、節能及綠色標章物料，以符合環保及永續要求	V	V	V	要求供應商簽署限制物質不使用保證書	逐年增加可再生物料之採購量	現有供應商均已提供符合綠色標章之物料及簽署限制物質不使用保證書	定期檢視及稽核供應商是否簽署限制物質不使用保證書，以及是否依時效性更新或重簽	5.1.2



重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標			管理評估機制	報告書 對應章 節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司 營運	下游	短期目標	長期目標	達成進 度說明		
								[2025 年-2027 年]	[2027 年-2030 年]			
職業安全 衛生	GRI403	實際衝擊： 提高員工對 職業安全衛 生的重視與 注意	潛在衝擊： 疏於重視而 發生職安事 件，使員工 身心健康受 到影響	加強作業環 境的安全， 以及建立職 安制度並落 實宣導，避 免發生職安 危害事件		V		維持每年無發 生重大職業安 全衛生事件	建構完整制度 與配置專業職 業安全人員	2024 年末發生重大職 業安全衛生事件	透過內外部稽 核，避免公司發 生職業安全衛生 風險	6.4.1

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。



2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

創威成立於 2002 年，從事光收發模組及光學次模組等光纖通訊相關產品之研發、生產與銷售，總部位於臺灣新北市，並在新北市新店區設有製造工廠。

公司名稱	創威光電股份有限公司
公司型態	上櫃&股份有限公司
組織創立時間	2002 年 4 月 15 日
總部位置	新北市新店區寶中路 119 號 6 樓
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	光收發模組
實收資本額	337,500,000 元
淨銷售額	280,934,100 元
員工人數	75 人

公司沿革/公司文化/組織精神與願景/經營策略

創威之研發團隊成員主要來自於工研院光電所、台清交與台科大研究所及國內外各大光電公司。

我們擁有卓越的研發團隊，長期專注於前瞻的核心技術，經過多年持續的研發創新，累積豐富的技術與經驗，已取得多項國內外發明及新型專利，包含台灣、美國、日本等國，多達 18 項專利，並不斷精益求精。



公司於 2018 年順利完成股票上櫃，至 2024 年正式邁向成立第 23 年。產品速度也由早期的 100M、1G 演進到 10G、100G，應用的範疇也從典型的電信領域到了多媒體與雲端應用。我們期許在光通訊產業中扮演一個專業的光機電整合橋樑，並以永續經營的決心，不斷創新，追求成長，努力成為一家前瞻與卓越的世界級公司。

為了達到以上的願景，我們希望建立誠信務實的企業文化，並培養團隊合作、堅持專業與追求卓越的良好工作態度。

因此，我們務必用心做好以下事宜：

找對的人，放對的位置，做對的事，崇本務實，專注核心，永不停息的超越自己。以為員工、股東謀最大之福利，為客戶產品創造最大之價值，同時帶給人類社會更安全、便利與舒適的生活。

歡迎加入創威光電與世界接軌，共同邁入巨量資料、雲端的新時代。

公協會會員

創威未來將持續尋求參與業務相關之公協會組織之機會，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年本公司尚未加入公協會組織。



2.1.2 營運據點

創威營運佈局

地區	營運據點業務性質	營運據點數量
新北市新店區	營運總部及製造廠	1

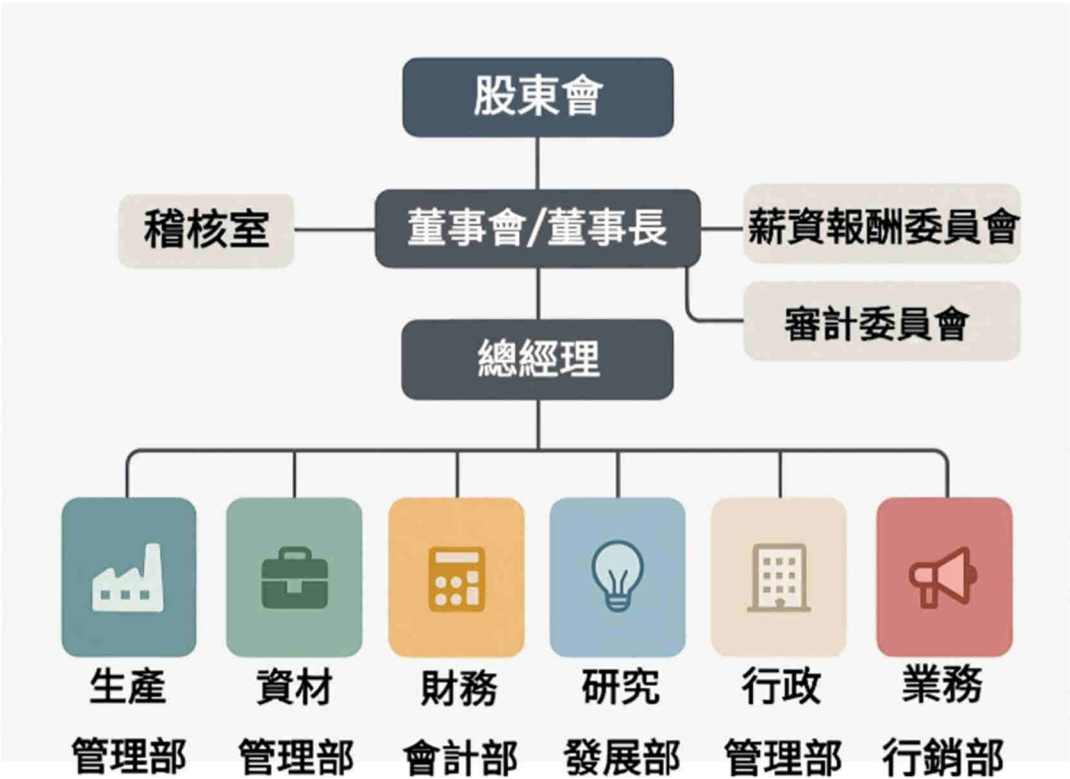




2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 5~9 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 9 位董事（含 4 位獨立董事）及 0 位監察人組成，男女比為 9:0。

創威原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 6 次董事常會(無臨時董事會議)，平均出席率為 94.4%。各董事出席情形與議案內容請詳創威 2024 年年報 33 頁。

創威董事資料 (本屆董事會任期：2023 年 6 月 7 日至 2026 年 6 月 6 日)

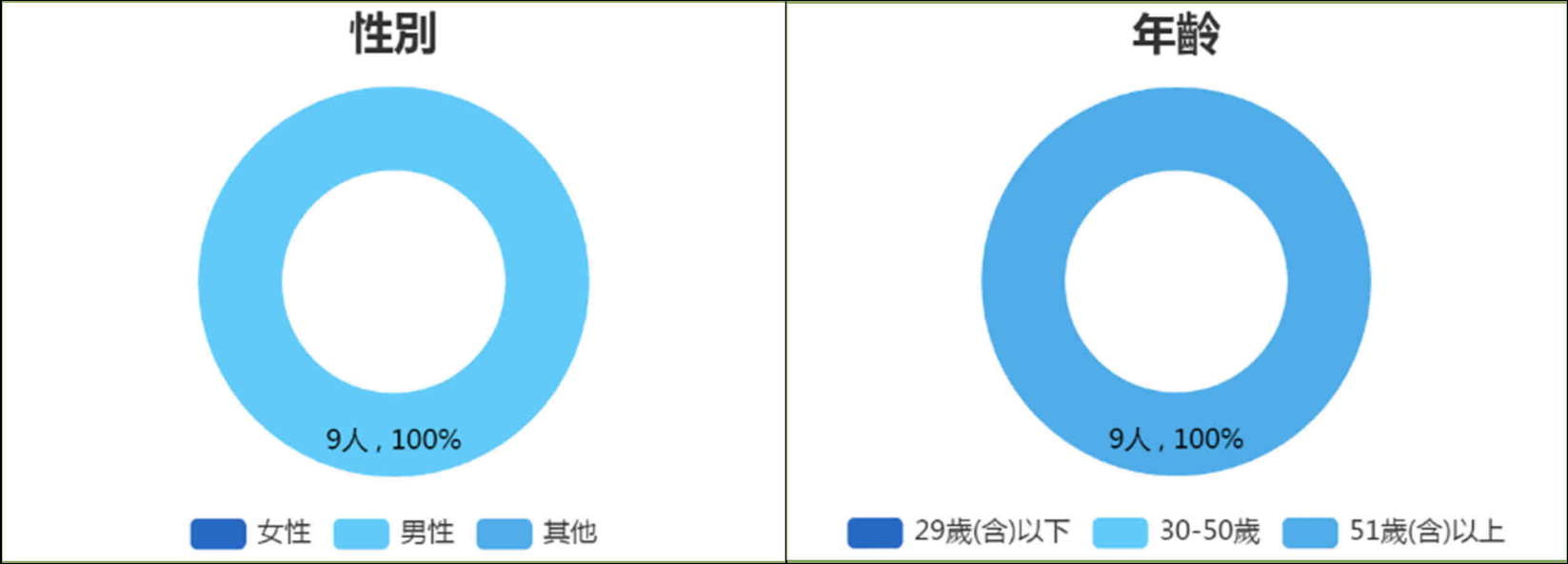
職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	陳文宗	男性	51 歲(含)以上	擔任本公司總經理	-		
董事	3	陳振通	男性	51 歲(含)以上	-	立祥實業股份有限公司負責人		
董事	3	白金隆	男性	51 歲(含)以上	-	旭隆有限公司負責人		
董事	3	蔡河鑫	男性	51 歲(含)以上	-	綠鑽石農場有限公司總經理		
董事	3	唐進賢	男性	51 歲(含)以上	-	美加美鞋業股份有限公司負責人		
獨立董事	3	曹先進	男性	51 歲(含)以上	-	先進國際顧問有限公司負責人/勤益投資控股(股)公司董事/方略管理顧問有限公司顧問	V	V
獨立董事	3	周尹中	男性	51 歲(含)以上	-	欣特協寶股份有限公司董事兼顧問/協寶精機股份有限公司董事/逸松股份有限公司監察人/易禧創易科技股份有限公司董事/遠雄悅來	V	V



職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
						大飯店股份有限公司獨立董事、審計委員會委員、薪酬委員會委員		
獨立董事	3	林權	男性	51 歲(含)以上	-	-	V	V
獨立董事	3	周育正	男性	51 歲(含)以上	-	能翔聯合會計師事務所會計師/連訊通信股份有限公司獨立董事	V	V

註：1.因本公司董事長同時兼任總經理，已依法增加一席獨立董事。董事陳振通已於 2024 年 10 月 8 日解任、董事白金隆已於 2024 年 10 月 16 日解任。

董事性別及年齡分布圖



董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	陳文宗	V	V		V	V	V	V		V			
董事	陳振通	V	V										
董事	白金隆	V	V										
董事	蔡河鑫	V	V										
董事	唐進賢	V	V										
獨立董事	曹先進	V	V				V			V			
獨立董事	周尹中	V	V	V			V			V			
獨立董事	林權	V	V				V			V			
獨立董事	周育正	V		V						V			

董事進修

創威每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。

2024 年全體董事累積之進修時數為 48 小時。

2024 年各董事進修項目：創威 2024 年年報 62 頁。

董事及高階主管薪酬結構

創威董事薪酬包含董事薪資(固定)、章程分派之董事酬勞(變動)、及業務執行費用(車馬費)等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考創威 2024 年年報 28 頁。

創威高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。**2024** 年高階管理階層之薪資、級距表請參考創威 2024 年年報 30 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

創威董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考創威 2024 年年報 98 頁。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為 2024 年為導入 ESG 制度起始年度，各項指標均尚在研擬中。本公司預計於 2025 年度起逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

索回機制

為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按創威工作規則規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予徹銷，並依相關規定收回已領之獎金。

董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，本公司亦考慮未來將委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質



3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

2024 績效評估結果：創威 2024 年年報 40 頁。

利益衝突管理

創威董事會議事規範、審計委員會及薪資報酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：創威 2024 年年報 70 頁。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由行政管理部監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，創威並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

永續發展專案小組

創威光電股份有限公司成立永續發展專案小組，由各部門主管及其推派之代表人組成，做為公司內部最高階的永續發展專責單位。創威光電股份有限公司訂定永續發展實務守則管理辦法並經由董事會通過，規範永續發展專案小組之權責義務。永續發展專案小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並且需監督公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

永續發展專案小組組織圖



永續發展專案小組執行情形

因甫成立尚在建立相關制度，預計 2025 年度起將向董事會報告及溝通重大事項。



薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 4 人，其成員皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2023 年 6 月 7 日至 2026 年 6 月 6 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每季召開一次會議，2024 年共召開 3 次會議，成員出席率為 100%。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，創威設置外部利害關係人參與機制，由股東會或第三方獨立薪酬顧問等定期審視本公司薪酬政策，且每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。

本年度員工與董事酬勞於 2025 年 6 月 3 日於股東會決議通過。

審計委員會

本公司審計委員會成員由 4 位獨立董事組成，任期為 2023 年 6 月 7 日至 2026 年 6 月 6 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 4 次會議，成員出席率為 100%。

審計委員會執行情形：創威 2024 年年報 40 頁

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交總經理審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。每季由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至董事會討論，檢討改進營運方針。創威各季個別財務報告、年度個別財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

本年度因全球景氣較為復甦，加上未來人工智能應用，須建置高速且穩定的資料傳輸環境，預期光通訊之需求將逐年增加，尤其是歐美地區客戶之需求明顯回升，營收比去年成長 12%。

總結 2024 年，本公司合併營收為 280,934 仟元，較 2023 年成長 12%；合併稅後淨利 55,396 仟元，稅後每股盈餘 1.64 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

▼ 創威合併財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	274,207	251,831	280,934
稅前淨利(淨損)(仟元)	67,175	52,773	69,249
稅後淨利(淨損)(仟元)	53,776	42,218	55,396
每股盈餘(虧損)(元)	1.59	1.25	1.64
現金股利(元/股)	1.50	1.20	1.55

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 (2024 年度之分配數經 2025 年 6 月 3 日股東會決議通過。)



本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 289,663 仟元，分配之總金額為 274,934 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(58.2%)、員工薪資與福利(27.0%)、支付給出資人款項(14.8%)。

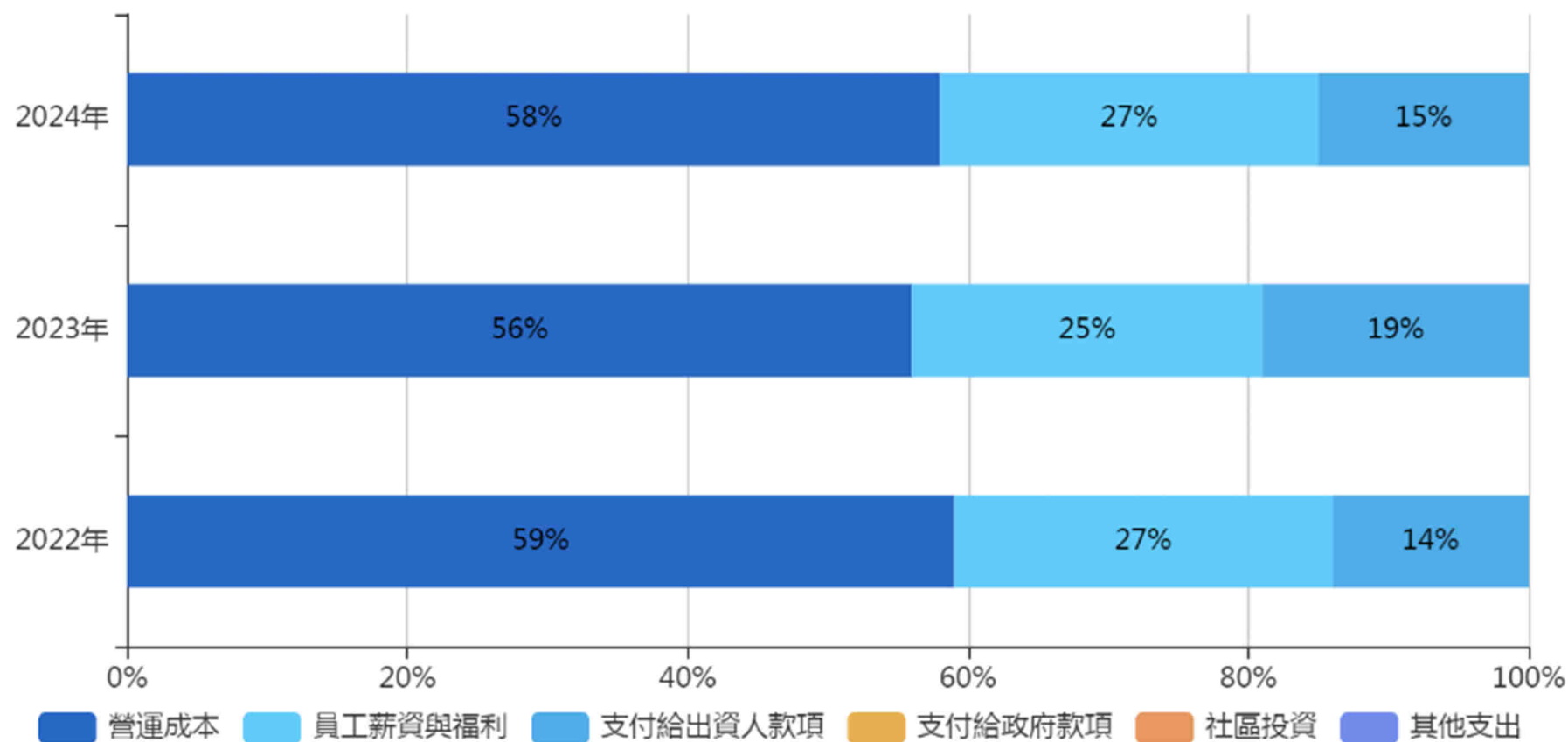
▼ 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	274,207	251,831	280,934
	金融投資收入	1,891	3,685	4,277
	資產銷售收入	0	0	0
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	0	0	0
	其他收入	4,546	760	4,452
產生的直接經濟價值		280,644	256,276	289,663
經濟分配	營運成本	155,673	149,055	159,906
	員工薪資與福利	71,195	65,003	74,361
	支付給出資人款項	37,241	50,722	40,667
	支付給政府款項	0	0	0
	社區投資	0	0	0
	其他支出	0	0	0
分配的經濟價值		264,109	264,780	274,934
保留的經濟價值		16,535	-8,504	14,729

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。



各年度經濟分配項目比例圖



2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司年報、公司網站等。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 (政府官方文件、準則、倡議等)
董事會	各部門	誠信經營守則管理辦法	上市上櫃公司誠信經營守則
董事會	各部門	誠信經營作業程序及行為指南管理辦法	股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南
董事會	公司治理主管	公司治理實務守則管理辦法	上市上櫃公司治理實務守則
董事會	各部門	永續發展實務守則管理辦法	上市上櫃公司永續發展實務守則

創威為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用電子郵件以及舉辦教育訓練共計 2 場持續宣導，並針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	入職時	勞動契約 (內含：利益衝突申報/從業人員行為準則聲明暨承諾書/履行保密義務/其他)	100%
	現任員工	入職時	勞動契約 (內含：利益衝突申報/從業人員行為準則聲明暨承諾書/履行保密義務/其他)	100%
	治理及管理階層	任職時	董事聲明書、未有違反誠信原則行為聲明書	100%
商業夥伴	新進供應商	簽約前	供應商承諾書、保密合約	100%
	現有供應商	續約時	供應商承諾書、保密合約	75%

註：董事聲明書、未有違反誠信原則行為聲明書僅董事會之董事有簽。

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程(營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯)/反貪腐課程(包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢)等，藉以預防不誠信行為之發生。

2024 年參與誠信經營相關訓練課程，治理單位成員共計 4.5 小時，各經營據點參與之員工類型統計如下：

職級別統計		職級別類別				員工總人數
		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	
新北市	受訓人數	4	0	0	0	4
	應訓人數	5	6	0	64	75
	受訓率	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%
合計	受訓人數總計	4	0	0	0	4
	應訓人數	5	6	0	64	75
	受訓率	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%

職能別統計		職能別類別						員工總人數
		研發	財務	銷售	生產	管理	行政人事	
新北市	受訓人數	1	1	1	0	1	0	4
	應訓人數	9	4	6	49	1	6	75
	受訓率	11.1%	25.0%	16.7%	0.0%	100.0%	0.0%	5.3%
合計	受訓人數總計	1	1	1	0	1	0	4
	應訓人數	9	4	6	49	1	6	75



職能別統計		職能別類別						員工總人數
		研發	財務	銷售	生產	管理	行政人事	
	受訓率	11.1%	25.0%	16.7%	0.0%	100.0%	0.0%	5.3%

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，創威各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過專線電話/網站/信箱(hr@axcen.com.tw)，由行政管理部受理、行政管理部就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。如經調查後發現，被檢舉人確有違反法令或本公司誠信經營政策與規定者，實施相對應之懲處措施，包括終止僱傭契約及業務往來合約在內等處置。

另有獨立稽核室負責監督檢舉事件後續處理狀況，並將誠信經營相關規範納入每年定期辦理之一般業務查核項目，每年向董事會報告。並設有人事評議委員會審視違規案件，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案件分析風險類別（如貪腐、不公平競爭、違反法規事項等），若違規事件造成的衝擊金額超過 100 萬元，則視為重大性風險或違規事項。

2024 年均未發生檢舉任何非法或違反誠信經營行為之案件。

法律訴訟

創威截至 2024 年止均無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

2.4.2 人權政策

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)、聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)、聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定不歧視、



員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

為了確保供應商亦落實本公司人權保障政策，因此於供應商管理標準作業流程、採購合約書增列人權條款，所有供應商均須簽署並遵守規範。公司每年亦定期[發布宣導信件與定期稽核等措施，確保人權政策在供應商端同步落實執行。細節請分別參照永續供應鏈管理、安全與健康工作環境。

人權風險辨識與政策制定

創威根據過去年度發生之人權案件以及所屬產業之人權風險項目，評估具有風險性的人權議題與對象，進而擬定本公司人權政策與風險減緩措施等補償制度。2024 年辨識出具有潛在風險的人權議題為歧視、員工結社與團體協商自由、童工、強制勞動 / 勞資爭議、弱勢群體權益 / 原住民權益等。詳細請見下表：

人權議題	歧視	員工結社與團體協商自由	童工	強制勞動 / 勞資爭議	弱勢群體權益 / 原住民權益
政策	工作規則	工作規則	工作規則	工作規則	工作規則
政策最高決策單位	董事會、HR	董事會、HR	董事會、HR	董事會、HR	董事會、HR
監督單位	稽核室	稽核室	稽核室	稽核室	稽核室
審核頻率	每年	每年	每年	每年	每年
適用對象	所有員工、客戶、供應商、社區、妊娠與分娩後女性員工	所有員工、承攬員工、內勤同仁、客戶、供應商、社區	所有員工、承攬員工、內勤同仁、客戶、供應商、社區	所有員工、客戶、供應商、社區、妊娠與分娩後女性員工	所有員工、承攬員工、內勤同仁、客戶、供應商、社區
調查或溝通機制	內部稽核(每年一次)、員工意見調查、供應商稽核等	內部稽核(每年一次)、員工意見調查、供應商稽核等	內部稽核(每年一次)、員工意見調查、供應商稽核等	內部稽核(每年一次)、員工意見調查、供應商稽核等	內部稽核(每年一次)、員工意見調查、供應商稽核等

人權議題	歧視	員工結社與團體協商自由	童工	強制勞動 / 勞資爭議	弱勢群體權益 / 原住民權益
風險等級	低	低	低	低	低
減緩與補償措施	針對有遭受人權損害權益的員工，專業諮商心理、補償、或制度修改	針對有遭受人權損害權益的員工，專業諮商心理、補償、或制度修改	針對有遭受人權損害權益的員工，專業諮商心理、補償、或制度修改	工時管理計畫、提供加班費、專業諮商心理、職災申請	針對有遭受人權損害權益的員工，專業諮商心理、補償、或制度修改
政策承諾連結	尚在建置中	尚在建置中	尚在建置中	尚在建置中	尚在建置中

人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人了解創威各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦定期採用正式或非正式會議、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，所有人權政策皆翻譯成英語、泰語供不同國籍員工與廠商閱覽；各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。本公司 2024 年人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為 41 小時，共 44 位員工完成訓練、占全體員工總人數 59%。

2024 年人權教育訓練紀錄

地區	臺灣
人權教育訓練總時數(單位:人時數)	40.50
人權教育訓練全體員工受訓比例	59%

人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由人事評議會、稽核室、HR 組成跨部門小組，負



責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

本公司本年度並未發生歧視、聘僱童工、強制勞動等人權事件。

本公司每年度亦稽核各地營運據點及供應商，尤其將具備重大潛在風險之據點或廠商列為重點稽核對象，確認其是否有違反人權之狀況。2024 年底稽核結果均未有違反或具有潛在人權風險之情事。



2.5 風險管理

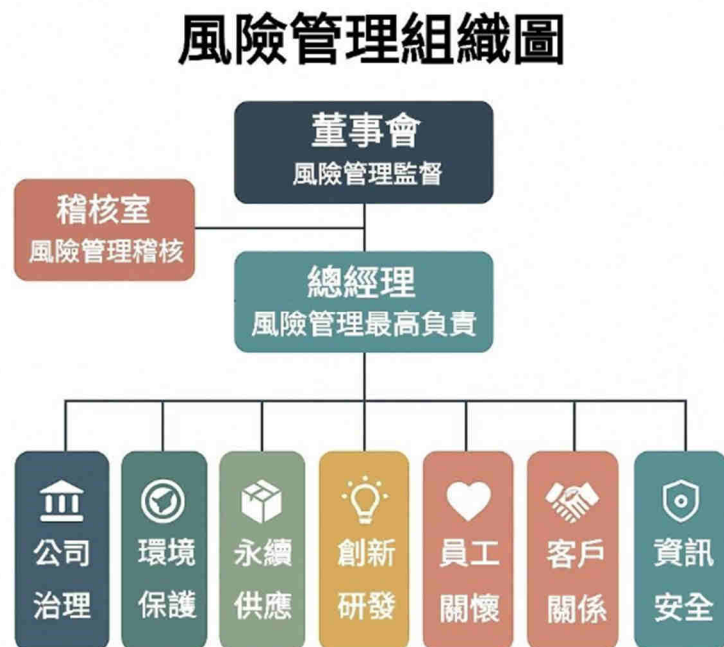
2.5.1 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。

本公司之風險管理組織未來將依據『上市上櫃公司治理實務守則』第 27 條規定成立專責單位，目前由本公司董事會指派總經理作為風險管理之最高權責單位，並由『永續發展專案小組』作為風險管理之執行機構。各部門之權責如下：

董事會	董事會為風險管理最高監督單位，負責審查年度風險管理報告、風險執行報告及稽核報告，以確保風險管理制度有效推行。董事會議事單位不定期就與公司有關之環境和社會議題與各幕僚功能長互動與溝通，並於每年年底定期檢視 ESG 之影響、績效及策略目標。
總經理	辨識風險議題，並與風險執行單位討論承接管理目標。
永續發展專案小組	提出風險管理目標與施策。定期向總經理彙報結果。
稽核室	評估風險管理制度和機制運作之有效性。執行稽核作業，並定期將風險管理結果提送審計委員會及董事會。

風險管理組織圖



2.5.2 風險鑑別與因應措施

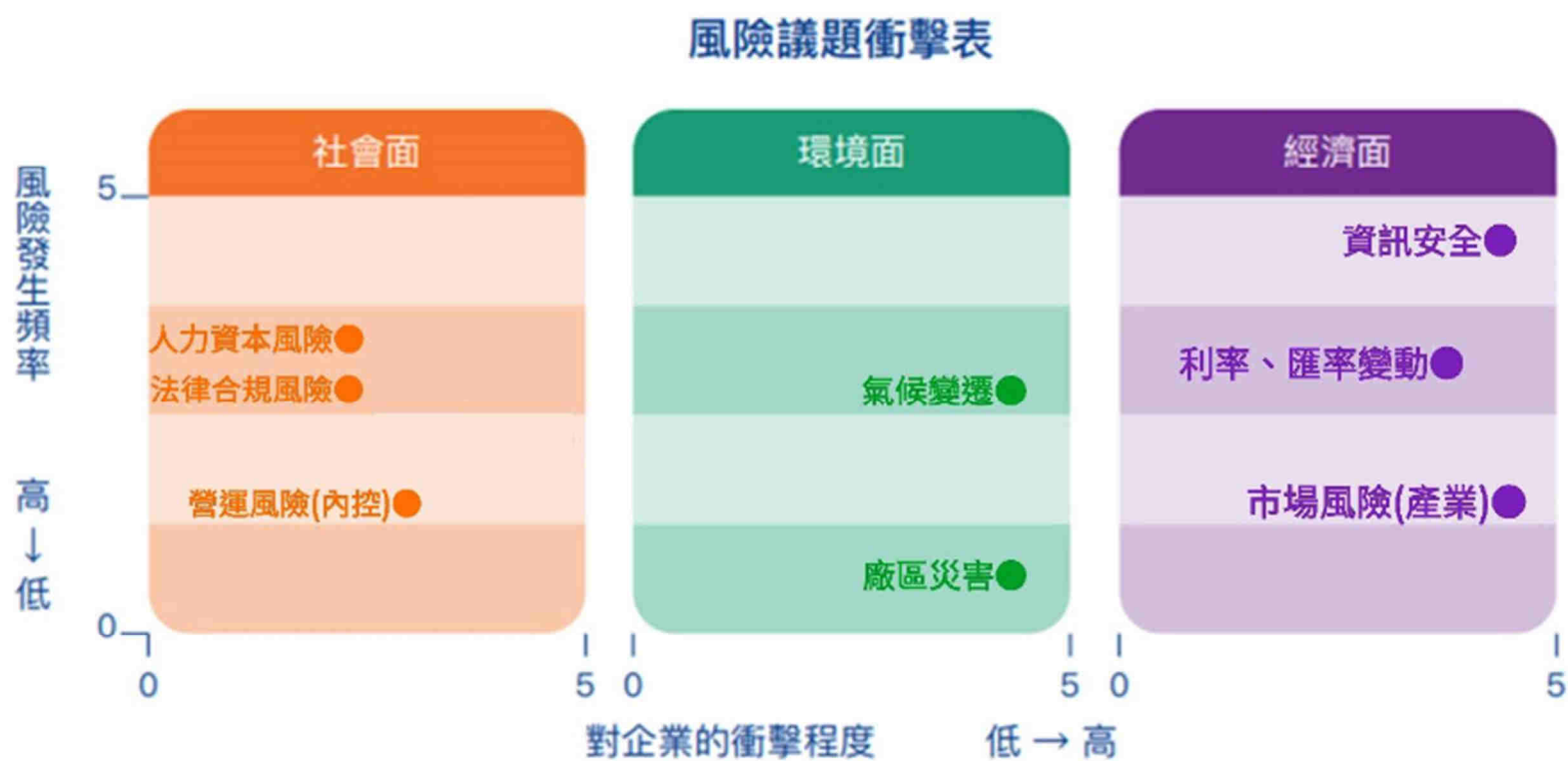
本公司遵照聯合國在《關於環境與發展的里約宣言》第 15 條預防原則表明指出：『各國根據自己的能力應廣泛應用預防辦法，保護環境。凡有嚴重威脅或不可逆轉的損害，不得使用缺乏充分的科學確定性為理由推遲防止環境退化的措施。』，因此本公司針對所有營運據點]，並涵蓋當地全體員工 75 人，運用此預防方針為本公司之環境風險評估措施方法，幫助本公司在進行環境管理時減少及避免環境負面衝擊。

創威依據創威風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施，其說明如下：

風險面向	風險議題辨識	衝擊影響程度	風險減緩措施
經濟面	法律合規風險	中	制定具體準則、修訂管理制度，避免與經濟制裁國家或高風險國家與其廠商有業務往來
經濟面	營運風險（內控）	中	制定各項流程項目的文件規範，嚴格依照各式 SOP 文件落實並執行
環境面	廠區災害	高	遵循法規要求，設立職業安全衛生主管及作業安全守則，避免危害事件發生。
環境面	氣候變遷(颱風、地震等)	高	訂定天然災害緊急應變措施，演練各種災害備案，將影響降至最低。
社會面	人力資本風險管理	中	完整培訓本公司全體同仁人才培育計劃，提供多元化的教育訓練
經濟面	市場風險（財務）	中	定期評估銀行利率以及匯率，以降低不必要的風險執行避險交易。
經濟面	市場風險（產業）	高	持續更新國內外相關產業新聞，進行市場調研
經濟面	營運風險（資安）	高	針對共用資料夾分級權限，並定期檢視與查核



風險議題衝擊表





2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

- 董事會監督

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。

目前本公司關於氣候風險管理，由總經理指派 TQA 專案室擔任，不定期召開會議，討論氣候相關風險與機會議題，負責督導企業永續管理策略及後續之行動計劃。

- 管理階層職責

本公司氣候相關議題由總經理指派 TQA 專案室及其下 TCFD 工作小組進行管理，小組成員則由各相關對應部門指派人員組成，負責鑑別、評估和管理氣候相關風險和機會及訂定其策略與目標，持續進行氣候風險、機會之分析與管控，負責氣候永續策略規劃，確保氣候行動之落實，並定期將執行情形提報董事會。



◆ TCFD 工作小組



● 整合風險管理制度

本公司建有完整的風險管理組織架構、政策及管理方針，風險範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險、法遵風險等，透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適、監督報告等風險管理程序，落實企業風險管理。為落實風險管理機制，本公司永續發展專案小組每年定期（每年一次）向董事會報告企業永續發展相關事宜之推行情形，並將與公司營運相關之環境、社會、公司治理之重大議題及其風險管理之相關運作與執行情形呈報予審計委員會及董事會，最近一次呈報日期為 2024 年 5 月 2 日。另考量氣候變遷議題之重要性與特殊性，TCFD 工作小組每年不定期另向董事會報告環境績效與目標、氣候變遷議題因應與管控等相關事務，以期能更加迅速應對氣候相關風險與機會。



2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司參考國內外技術報告、組織所在地法規規範、國內外同業相關揭露等文件，並召集相關部門與徵詢外部顧問專家觀點，從風險與機會之「衝擊/獲益程度」與「發生可能性」評分，根據評分結果，確認各項目影響等級及重大性。

依據上述分析結果，本公司篩選出最可能影響之氣候相關風險與機會項目，為季節性颱風，並揭露其對組織之實際及潛在影響，請詳見下一小節。

2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司在董事會與氣候風險管理委員會的監督與推動下，評估最可能影響之氣候相關風險與機會將對本公司業務面、策略面及財務面造成何等實際及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、時間/地域範疇、價值鏈影響、財務影響等，並研擬策略解決方案，以期即時因應氣候變遷所帶來的實際與潛在影響，提升組織氣候韌性。而為瞭解氣候變遷相關風險與機會對本公司的短、中、長期影響，本公司設定之時間區間分別為：短期 1~3 年、中期 3~10 年、長期 10 年以上。

▼氣候變遷風險衝擊及因應之機會

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針
實體風險	長期性風險	颱風	季節性颱風侵襲，造成生產作業因停班而中斷，影響生產排程。	營業收入減少,營運或資本成本增加	2	2	短期	2	每年在颱風季節時，提早作物料進貨規畫及產線人力安排，啟動預備性生產排程，使產品交期不致延誤。

▼管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
長期性風險	颱風	3	1	1	0	0	2	2	1

註：分數越大，代表影響程度越大，0 代表不會造成影響。

2.6.4 氣候相關指標與目標

本公司依據氣候相關風險與機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效。

● 溫室氣體

本公司參照科學目標倡議組織 (Science Based Target Initiative, SBTi) 所提供的工具 SBTi-Tool (部門脫碳法 SDA 之 SDA_Tool_v1.2.1) 做為科學減量基礎，訂定絕對減量目標。以 2019 年做為基準年，訂定 2025 年及 2030 年等短中期目標之減排百分比，配合台灣 NDC 溫室氣體減量路徑，設定 2021 年溫室氣體排放量較基準年 2019 年減量 5%、2025 年較基準年減量 10%、2030 較基準年減量 15% 為努力方向，近三年之溫室氣體排放量如表 5.1.1 所示。



2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，設置資訊安全主管，訂定資訊安全管理策略與架構，建立內部資安管理系統，以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。

本公司為落實資訊安全與客戶隱私權管理機制之有效性，依循個人資料保護法、個人資料保護法施行細則、參考歐盟一般資料保護規則等建置資訊安全管理流程，適用於全公司各部門。

本公司目前資通安全之權責單位為直屬總經理之資訊室，該單位負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實，並每週定期召開資訊安全會議向總經理報告。內部稽核人員將資安列入每年度內部控制查核項目，並定期查核各單位資安執行狀況及報告董事會，以確保有效管理及控制公司之資安風險。本公司資安管理及防護作法如下：

- 1.設置網路防火牆。
- 2.建置防毒軟體並定期維護更新。
- 3.電子郵件防護管理。
- 4.系統檔案及各項程式資料之存取權限控管。
- 5.資料定期備份以及異地備援機制。
- 6.機房進出管制以及伺服器之定期檢查維護。

為因應多變的科技攻擊，例如：惡意釣魚攻擊、電腦病毒、勒索軟體、破壞性程式等，本公司制定一系列資訊安全政策，確保資訊安全之落實，並透過內部稽核、外部會計師稽核定期評估與衡量本公司資安政策之有效性，並反饋給總經理做進一步追蹤與改善。

本公司於機房、網路設備、網路連線及個人資訊設備等導入防火牆、資訊安全防護系統等，以落實員工個人資料、公司機密資料、與



客戶資料之保護。另外亦建置機台入廠掃毒機制以及封閉式內網，以防止內含惡意軟體的機台進入公司；強化網路防火牆與網路控管以防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散；依電腦類型建置端點防毒措施；導入先進的解決方案以偵測與處理惡意軟體；設計開發資安強化個人電腦供員工使用；設計開發雲端應用安全政策；導入新技術加強資料保護；加強釣魚郵件偵測；建立一個整合的自動化資安維運平台，並定期執行員工警覺性測試及委託外部專家執行資安評鑑。雖然本公司持續加強資訊安全防護措施，但仍無法保證公司免於惡意軟體及駭客攻擊。

同時，本公司定期對所有員工宣導資訊安全，包括新進員工需簽署資訊設備與軟體使用規範暨同意書，並參與新人資安相關教育宣導、資訊系統災害演練、釣魚信件測試與宣導、資安宣導活動等宣導，以確保員工以及供應商都能充分了解資安相關議題，並共同維護公司資訊安全。

▼創威資安與隱私權保護之宣導內容、頻率與成果

訓練或宣導名稱	訓練對象	課程多久舉行一次	宣導內容概述	宣導及演練成果
新進員工資訊設備與軟體使用規範暨同意書之簽署及新人資安教育宣導	新進員工	新進員工到職時	新進員工於報到時需簽署，於新進人員教育訓練中由人資部門說明公司資訊安全政策。	所有新進員工皆完成資訊設備與軟體使用規範暨同意書之簽署及接受資安教育宣導。
資訊系統安全演練	資訊安全人員	每季至少一次	模擬釣魚信件防範訓練、最新資訊攻擊事件演練、資訊系統災害演練。	均完成所有演練。

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資通安全管理辦法，若發生資安事件將由資訊安全人員擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

本公司於 2024 年，並無收到主管機關或第三方投訴之資訊安全事件。



▼近三年資安事件數量 (單位：件)

資訊安全事件	2022 年	2023 年	2024 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
資訊安全事件總數	0	0	0
實際造成損失及影響總數	0	0	0

▼近三年客戶個資投訴事件數量 (單位：件)

個資投訴事件	2022 年	2023 年	2024 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
投訴事件總數	0	0	0
經證實造成客戶資訊外洩、失竊或遺失 總數	0	0	0



3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

創威為專業之光收發模組製造廠，產品主要用於包括電信、商規、工規、影音等不同應用領域之網通設備。我們具有堅強的研發團隊，致力於研發更智能化以及節能的產品，以滿足客戶的各種需求，並能兼具環保減碳之目的。



除了客製各種具有數位診斷功能的產品，近年來更著力於降低產品耗能，以及開發環保物料、綠色包材及回收利用之設計，以期符合國際環保法規，使企業永續經營。

3.1.2 創新研發

本公司在節能減碳的創新，從產品永續物料、綠色包材、產品節能、節能製造、回收處理五大面向，評估產品從原物料選擇、設計、



生產製造、運輸、回收再利用，到廢棄處理等各階段對於環境的衝擊，並符合國際法規及客戶需求，達到產品永續設計。

關於本公司產品節能之計算，因 2024 年為導入永續報告書第一年，相關統計方法及數據仍在建置中，預計 2025 年將展示相關節能數據。

重大議題管理

重大議題	對應之 GRI 主題	衝擊類別	衝擊描述	管理行動	追蹤行動的有效性
創新研發	GRI302-5	正面：潛在衝擊	節能產品提升客戶對產品滿意度及信心	與客戶技術合作，持續開發節能產品 與供應商密切配合，採用高效節能光電半導體晶片、以及永續物料與綠色包材 持續提升信號優化，研發高效節能光學設計 關注技術發展，採用節能、高效能之設計	業務定期訪視 供應商定期更新 Product Roadmap 新導入產品 DVT 與差異分析 IEEE Product Roadmap、New standard and New MSA Study
		負面：潛在衝擊	投入之研發資源成效不如預期或不符實際應用	做好可行性評估，減少資訊落差造成之誤判 設定各階段性開發目標，檢討與審查 逐步投入批量試做，確保成效與目標之一致性	多方蒐集全面向資訊，完成可行性評估報告 依 EVT、DVT 資料，確認節能與高效能設計是否達標 依 PVT 資料，確認量產性是否達標



管理績效指標

2024 年達成情形	短期目標 2025~2027 年	長期目標 2027~2030 年
導入永續報告書第一年，故尚無統計數據	逐年提高產品在節能方面的績效 低功耗售出產品數年節電量：2025 年達到 8.9MWh、2027 年達到 10.1MWh 超低功耗售出產品數年節電量：2027 年達到 7.2MWh	開發自動化、節能省碳生產 被動對準 OSA 生產比重：2027 年達到 20%、2030 年達到 30%

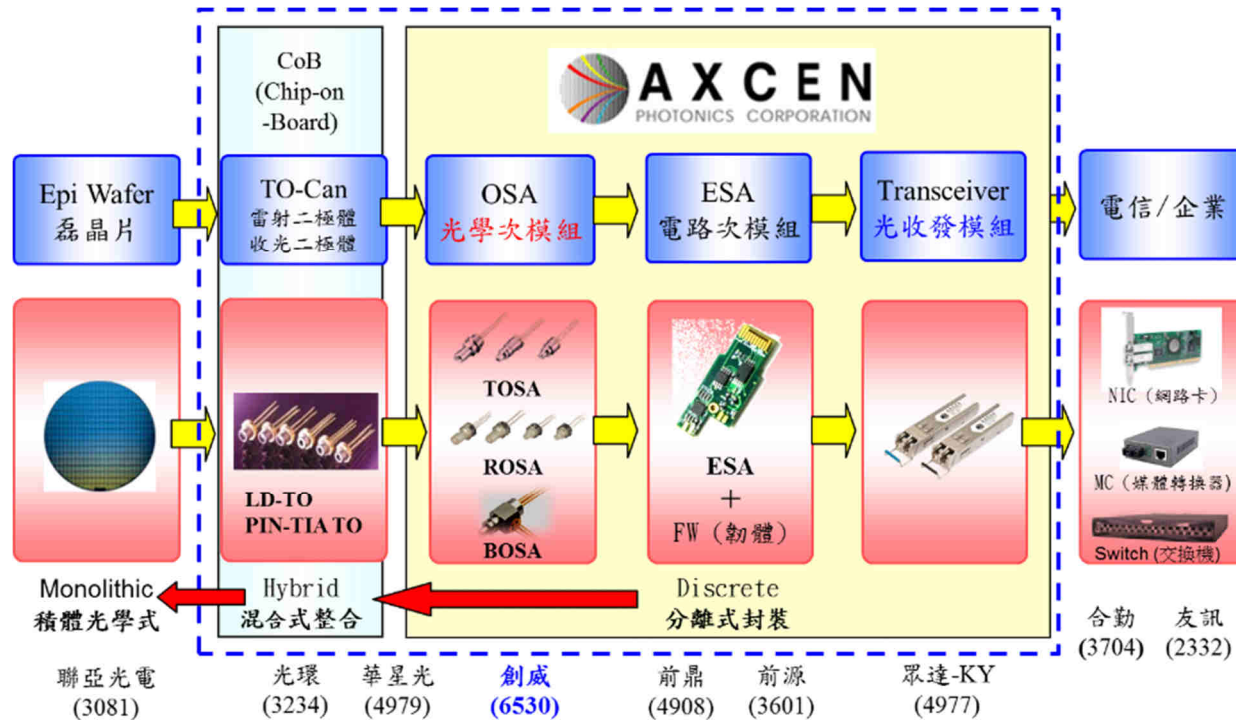


4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司位於光通訊產業之中游，提供光收發模組及光學次模組等光通訊元件之研發設計及製造，屬於技術之類型。與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生的顯著變化。





本公司企業總部設在新北市新店區，本公司之產品製造廠區主要位於台灣。本公司所提供之產品與服務橫跨台灣、亞洲、美洲、歐洲等市場，其中以美洲、歐洲為主要銷售市場，占 67% 營收。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商光電零組件製造商、代理商等，提供本公司光學組件、電子零件及機構件。經過生產、加工、封裝後，本公司將光收發模組及光學次模組提供給下游網通設備製造商。

▼創威價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	光電零組件製造商	技術密集
	代理商	服務
本公司	光收發模組製造業	技術密集、服務
下游：客戶	網通設備製造商	技術密集、服務

價值鏈上游供應商

本公司供應商提供光電通訊零組件之光學組件、電子零件及機構件，2024 年累積供應商達 357 家，於本公司重要營業據點台灣中，使用當地供應商占採購預算比率為 75%。



價值鏈下游客戶

本公司之價值鏈下游包含網通設備製造商，本公司提供下游光收發模組及光學次模組之產品與服務。2024 年網通設備製造商所在地區較去年無變化。

▼2024 年下游客戶彙整

下游類型	數量 (家/人)	地區分布	本公司提供 服務或產品內容	商業關係
網通設備製造商	32 家	台灣	光收發模組	長期、短期、契約、特定專案
網通設備製造商	28 家	亞洲	光收發模組及光學次模組	長期、短期、契約、特定專案
網通設備製造商	29 家	美洲	光收發模組	長期、短期、契約、特定專案
網通設備製造商	40 家	歐洲	光收發模組	長期、短期、契約、特定專案



4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司透過設置供應商管理標準作業流程管理供應商之永續發展，目前尚未針對供應商的環境、社會、治理等面向進行稽核與管理，未來將納入上述管理，並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝永續發展、環境保護等目標前進。本公司供應鏈管理政策包含：新供應商評估、現有供應商風險管理、及供應商改進輔導三個階段。對象涵蓋所有供應商。

▼ 供應商管理三階段

供應商登錄管理	供應商評核項目	供應商改進措施
供應商管理標準作業流程、供應商自我評核表、新供應商評鑑表	品質系統、設計管制、製程管制、檢驗及測試、倉儲管理	溝通與輔導、到廠稽核作業、限期改善措施

● 新供應商評估

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據供應商管理標準作業流程、新供應商評鑑表之永續發展環境與社會衝擊標準進行篩選與評核。本公司之新供應商均須具備 ISO 9001 以及簽署採購合約書、保密合約書，方可取得與本公司合作資格。我們並於供應商合約中納入企業社會責任條款，要求供應商一同履行作為長期目標。若供應商違反條款規範，本公司可要求限期改善，或終止與解除合約。

● 現有供應商風險管理

本公司每年根據供應商管理標準作業流程，針對年度中前 30 大合作供應商之產品品質、價格、產品交期、服務等面向進行考核。目前尚未對所有供應商針對環境衝擊風險（如能源使用、溫室氣體、水足跡、廢棄物等）與社會衝擊風險相關（如不歧視、員工結社與團體協商的自由、反童工、強迫勞動與弱勢族群等）進行年度調查與評估。



評比分為三級，A 級、低風險、85 分以上者列入優先繼續合作對象；若為 B 級、中風險、60~85 分則施行限定範圍合作；C 級、高風險、60 分以下則限特定專案並定期查核。如有對於環境、社會等面向造成重大影響者，均列入不續用的名單。我們透過上述稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

● 供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，本公司採取加強溝通與訓練、限期改善措施、增加稽核頻率等方式，避免未來產生環境與社會等衝擊風險。如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

4.2.2 供應鏈稽核成效

● 稽核狀況

本公司 2024 年共有 357 家合格供應商，其中 4 家為本年度新進廠商，截至本年底完成供應商之年度稽核作業共計 0 家，已進行環境與社會衝擊評估供應商共 0 家。

● 稽核結果

本公司尚未對供應商進行環境與社會衝擊評估，故無鑑別出具有重大實際或潛在之負面衝擊。

本公司截至 2024 年為止，已施行改善計畫者達 2 件，其中包含優先不符合項共提列 2 件缺失，皆已全數提列改善措施。本年度發現的主要缺失為：來料異常，本公司要求供應商提出改善計畫(CAP)，經由本公司審核過後，每月持續追蹤改善成效，並在隔年度進行覆稽以確認改善結果。

5 環境友善

5.1 物料管理

5.1.1 物料管理政策

創威產品物料與包裝材料皆採購自外部供應商，產品物料主要為光學主動元件、光學被動元件、電子元件及機構件等 4 種；包裝材料主要為紙盒、紙箱、及 Tray 盤等 3 種。因產業屬性，使用的原物料及包材皆為不可再生材料。

本公司嚴密管控採用的原物料來源、成分等，以確保所有產品皆符合國際相關倡議、指令及法規，提供最綠色、環保且無毒的產品。針對本公司物質管理政策分述如下：

電機電子設備有害物質限制指令(The Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment, RoHS)

歐盟管制的有害物質包含鉛 (Pb)、汞 (Hg)、鎘 (Cd)、六價鉻 (Cr VI)、多溴聯苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE)、鄰苯二甲酸二 (2-乙基己基) 酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸甲苯基丁酯 (BBP)、鄰苯二甲酸二丁基酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)等十項。本公司所有產品皆符合 RoHS 規範的限值，**2024** 年無違規事件發生。

關於化學品註冊、評估、授權及限制法規(Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals, REACH)

本公司定期追蹤歐盟規範之高度關注物質及有害物質清單，根據歐盟最新規範修訂本公司物質管理策略與方針。同時，本公司每年透過供應商稽核，要求供應商揭露使用之有害物質，並擬定減量計畫，以管控限制有害物質的使用。

衝突礦產(Conflict Minerals)

錫、黃金、鎢、鈷、鉍等礦物對於手機、電腦等消費性電子產業是不可或缺的原料之一，其中來自剛果、烏干達、盧安達等地的礦產因牽涉武裝暴力又稱為「衝突礦產」。本公司承諾遵守 RBA (Responsible Business Alliance)制定之衝突礦產政策，除了自身遵守並承諾不接受、不使用來自衝突地區之礦產，也要求供應商共同遵守此政策。本公司根據責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals



Initiative, RMI)要求，使用衝突礦產調查模板(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)針對供應商所使用的金屬來源進行調查，**2024** 年供應商回覆情形為 70%，未使用衝突礦產之供應商比例為 100%。

無鹵素

歐盟於 RoHS 指令中將氯、溴系阻燃劑的使用納入控管，因此本公司在製程中導入無鹵素管理流程，確保所有原料與產品皆符合無鹵素要求。

5.1.2 物料採購

重大議題管理

重大議題	對應之 GRI 主題	衝擊類別	衝擊描述	管理行動	追蹤行動的有效性
原物料使用	GRI301-1	正面：潛在衝擊	落實使用低碳、節能及綠色標章之環保物料，以符合客戶要求並降低對環境的影響	要求供應商簽署限制物質不使用保證書	定期檢視及稽核供應商是否簽署限制物質不使用保證書，以及是否依時效更新重簽 規畫逐年增加可再生物料之採購量
		負面：潛在衝擊	若使用不符環保要求的物料將可能被客戶退貨	新進供應商需提供物料符合環保要求之測試報告書	



管理績效指標

2024 年達成情形	短期目標 2025~2027 年	長期目標 2027~2030 年
現有供應商均提供符合綠色標章之物料及簽署限制物質不使用保證書	要求新進供應商提供物料符合環保之測試報告書，並簽署限制物質不使用保證書	逐年增加可再生物料之採購量 (尚在規劃研議中)

創威 2024 年產品物料及包裝材料用量合計為 21 公噸，其中不可再生物料與可再生物料各為 21 公噸及 0 公噸，分別占 100.0 % 及 0.0% 。本年度不可再生物料較 2023 年增加 10%，主因為產品銷售需求增加所致。整體而言，近三年本公司不可再生物料用量維持持平之趨勢，因本公司所屬產業使用之物料均為不可再生，未來本公司將致力採購可再生物料之可能性。

原物料結構 (單位：公噸)

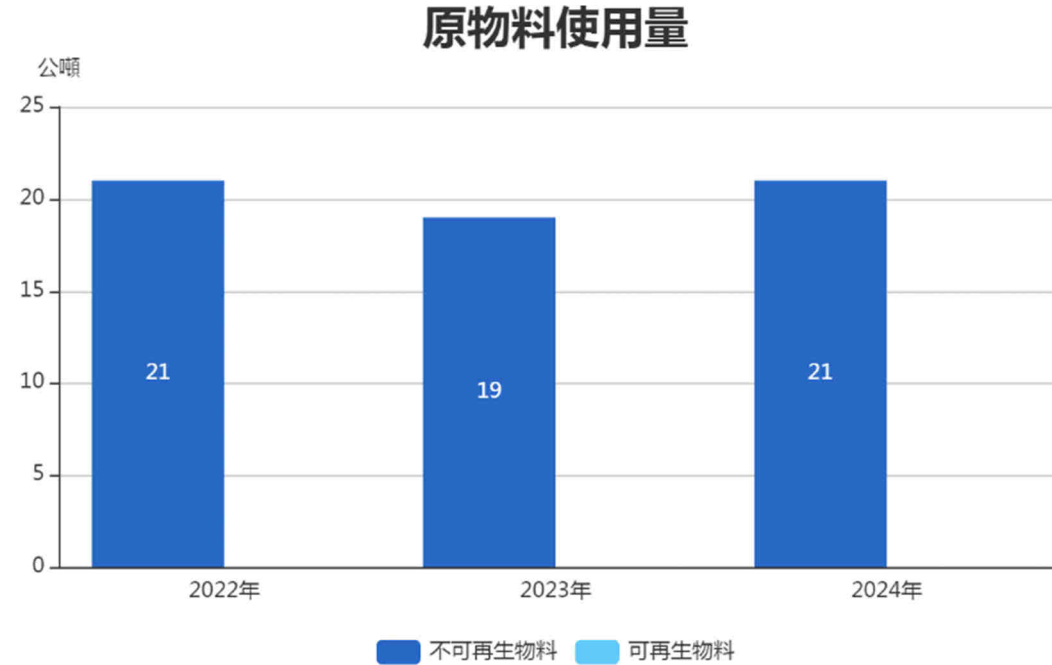
種類	不可再生物料			可再生物料			合計		
	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
產品物料	12	11	12	0	0	0	12	11	12
包裝材料	9	8	9	0	0	0	9	8	9
合計	21	19	21	0	0	0	21	19	21



使用回收料占比 (單位：公噸)

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
種類	所有物料總量	回收料總量	占比 (%)	所有物料總量	回收料總量	占比 (%)	所有物料總量	回收料總量	占比 (%)
產品物料	12	0	0	11	0	0.0	12	0	0.0
包裝物料	9	0	0.0	8	0	0.0	9	0	0.0
合計	21	0	0.0	19	0	0.0	21	0	0.0

原物料使用量統計圖 (單位：公噸)





5.2 能源治理

5.2.1 能源管理

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

為了有效提升本公司能源使用效率，我們依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行能資源盤點、透過直接量測各能源使用及透過科學方法學進行估算廠內的能源消耗量，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

5.2.2 能源消耗

2024 年度創威能源總消耗量為 1,275.996 吉焦耳(GJ)，能源密集度為 4.542(GJ/每百萬元營收)；17.013(GJ/每名員工)；40,512.945(GJ/每噸廢棄物)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗 99%，其餘能源占比分別為化石燃料 1%，故於後續節能規劃上，將以降低電力消耗為主要目標。

2024 年本公司能源密集度較 2022 年及 2023 年減少，原因為每月電費較之前減少，公司未來將會逐步規劃更換變頻機台及空調系統，以持續降低能源消耗量。



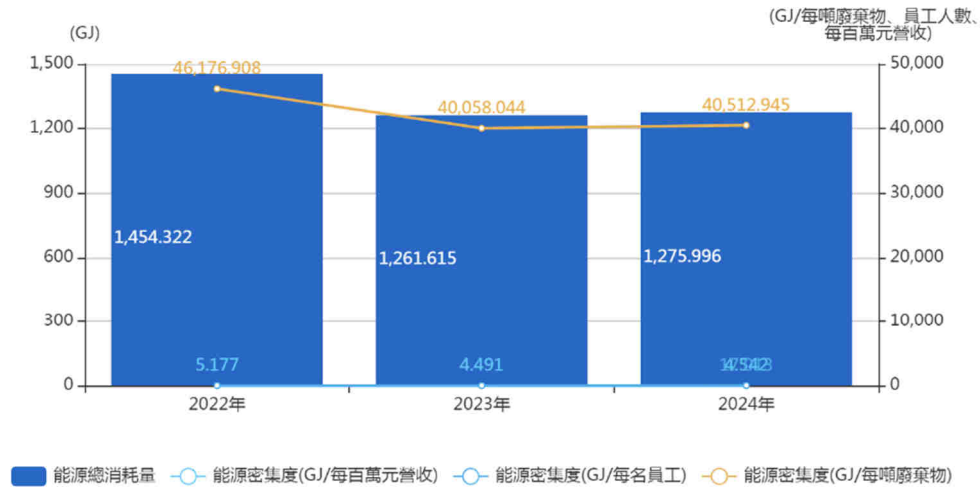
創威能源消耗分析表 (單位：吉焦耳 GJ)

能耗項目		能源消耗量 ^註			能源消耗百分比		
		2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
外購非化石燃料		11.55	10.72	10.960	1	1	1
再生能 源	外購電力	1,442.772	1,250.895	1,265.036	99	99	99
非再生能源總消耗量		1,454.322	1,261.615	1,275.996	100	100	100
能源總消耗量		1,454.322	1,261.615	1,275.996	註 1：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 2：因本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母，故選用此為能源密集度分母		
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		5.177	4.491	4.542			
能源密集度 (GJ/每名員工)		19.136	16.385	17.013			
能源密集度 (GJ/每噸廢棄物)		46176.908	40058.044	40,512.945			

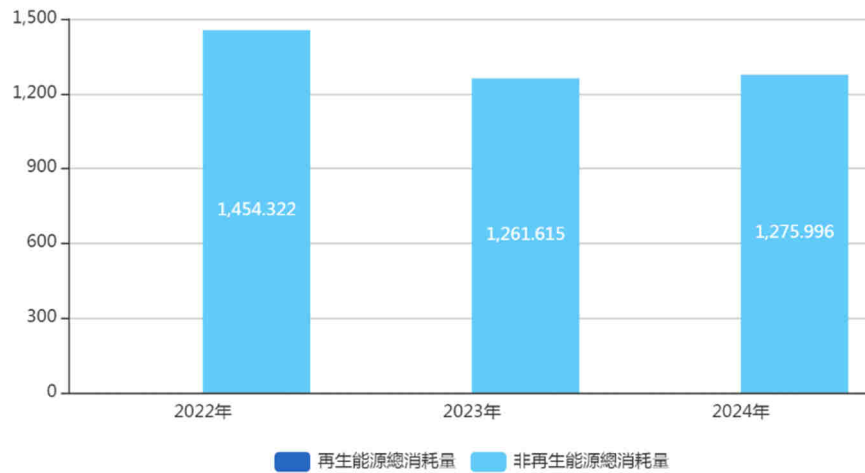
註：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。



三年度組織內部能源總消耗量與密集度



三年度組織內部再生與非再生能源消耗量





化石燃料燃料細項分析

能耗項目	能源消耗量		
	2022 年	2023 年	2024 年
車用汽油	11.55	10.72	10.96



5.3 排放監控

5.3.1 溫室氣體盤查

創威依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依發生頻率、影響程度、量化方法及風險程度等衡量排放源的重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查的標準，並委由外部第三方執行查證。本公司自 2024 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界包含創威光電股份有限公司，報告邊界包含類別 1（移動排放源、逸散排放源）、類別 2（外購電力），鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共 7 種溫室氣體。

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢（GWP 值），換算成二氧化碳當量（CO₂e），以公噸二氧化碳當量（tCO₂e）為單位。排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」（6.0.4 版本），GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 第六次評估報告之數值。

2024 年創威溫室氣體總排放量為 172,390 tCO₂e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為 0.6/每百萬元營業收入、2.3/每名員工、5,561.0/每噸廢棄物。



溫室氣體排放量分析表

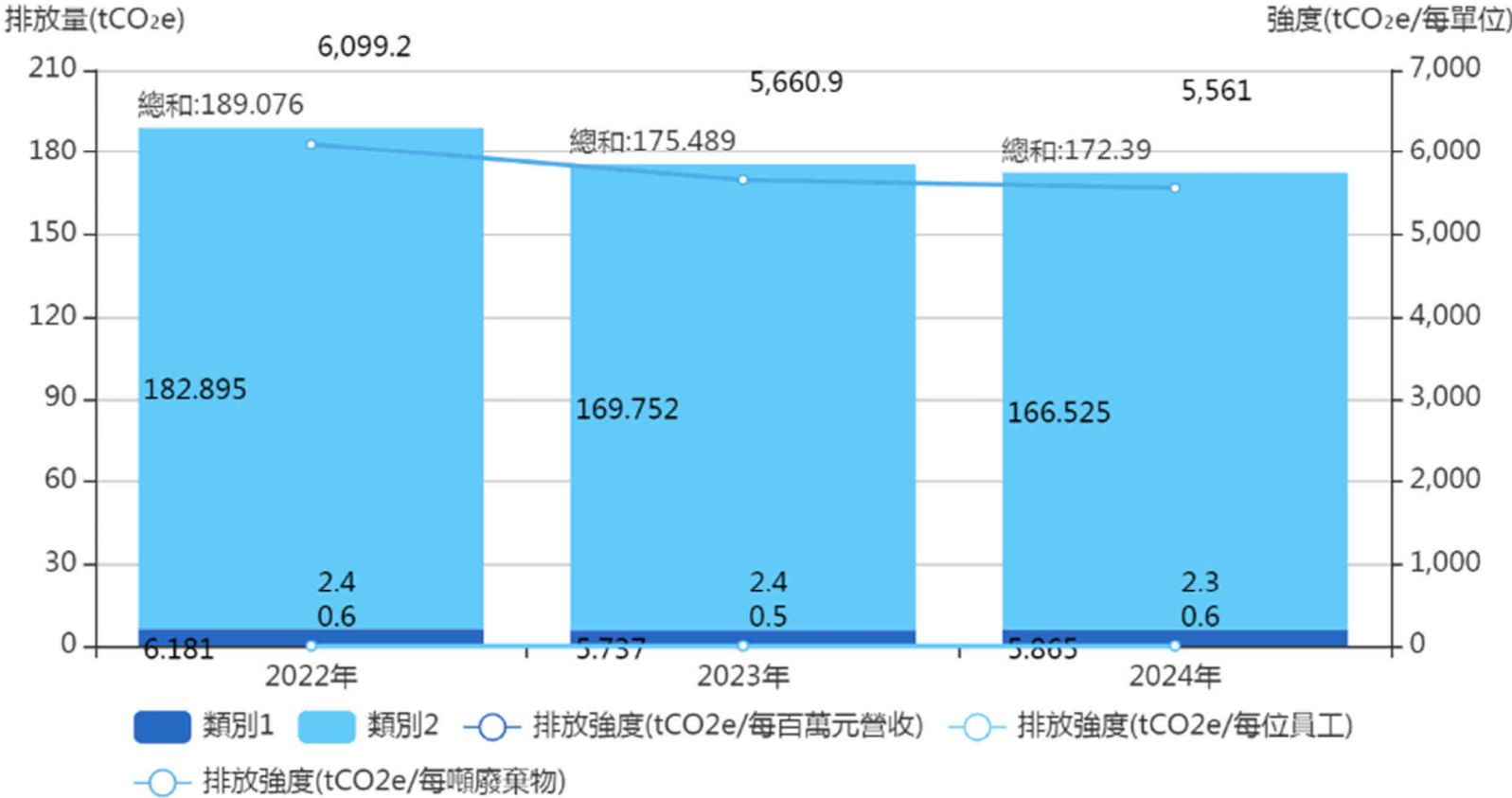
(單位：tCO₂e)

溫室氣體排放量	2022 年	2023 年	2024 年
類別 1	6.181	5.737	5.865
佔比 (%)	3.2	3.3	3.4
類別 2	182.895	169.752	166.525
佔比 (%)	96.8	96.7	96.6
溫室氣體總排放量	189.076	175.489	172.390
排放強度(tCO ₂ e/ 每百萬元營收)	0.6	0.5	0.6
排放強度(tCO ₂ e/ 每位員工)	2.4	2.4	2.3
排放強度(tCO ₂ e/ 每噸廢棄物)	6099.2	5660.9	5,561.0



類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量及排放強度

類別1及類別2溫室氣體排放量及強度





5.4 水源管控

5.4.1 取水排水耗水

2024 年創威總取水量為 1.325 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 1.325 千立方公尺，總排水量為 1.325 千立方公尺，總耗水量為 0 千立方公尺

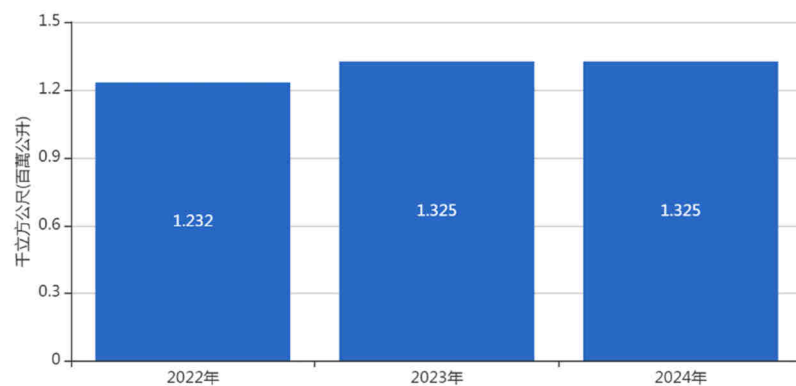
取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源類別	水質指標	取水量					
		2022 年		2023 年		2024 年	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	1.232	0	1.325	0	1.325	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
總取水量		1.232	0	1.325	0	1.325	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0		0		0	
回收水量		0		0		0	
回收百分比(%)		0		0		0	

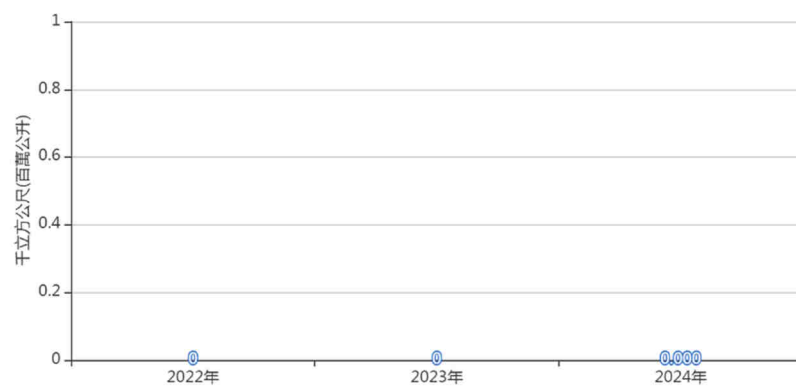
註：回收百分比=回收水量÷所有地區總取水量



所有地區取水量



水資源壓力地區取水量



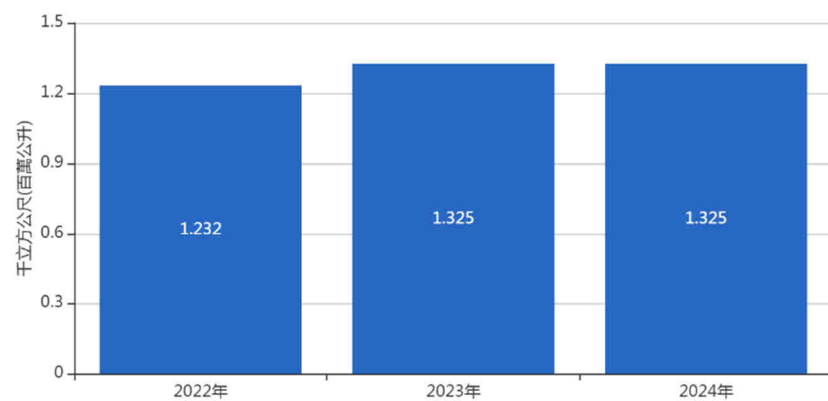


排水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

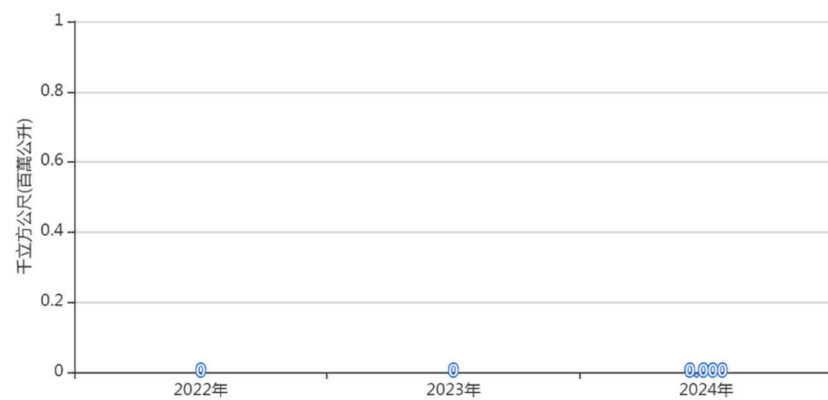
排水終點類別	水質指標	排水量					
		2022 年		2023 年		2024 年	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	1.232	0	1.325	0	1.325	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
總排水量		1.232	0	1.325	0	1.325	0



所有地區排水量



水資源壓力地區排水量





耗水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

項目	2022 年		2023 年		2024 年	
	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	1.232	0	1.325	0	1.325	0
總排水量	1.232	0	1.325	0	1.325	0
總耗水量	0	0	0	0	0	0
水資源壓力地區耗水量占比(%)	0		0		0	



5.5 廢棄物監管

5.5.1 廢棄物管理政策

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作及申報事業廢棄物清理計劃書，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

創威廢棄物管理權責單位：

廢棄物分類：生產管理部

廢棄物儲存：生產管理部

廢棄物數據蒐集：生產管理部

廢棄物申報：行政管理部

廢棄物處理-委外處理：行政管理部

本公司透過線上表單紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，以估算方式彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，於取得外部清運業者開立之清運三聯單後，必定核對與廠內量測數量(重量)之一致性，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

創威廢棄物管理策略及目標

本公司的廢棄物產生量相當少，一年約 20 幾公斤，判斷還無需進行特別管控，待產生量到達一定程度後會設定減量目標。

5.5.2 廢棄物清運處置

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 0.031 公噸，其中有害事業廢棄物為 0 公噸，佔 0%；0.031 公噸為非有害事業廢棄物，佔 100%。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，創威光電股份有限公司在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2024 年本公司有害事業廢棄物及非有害事業廢棄物均無採用回收方式處理。

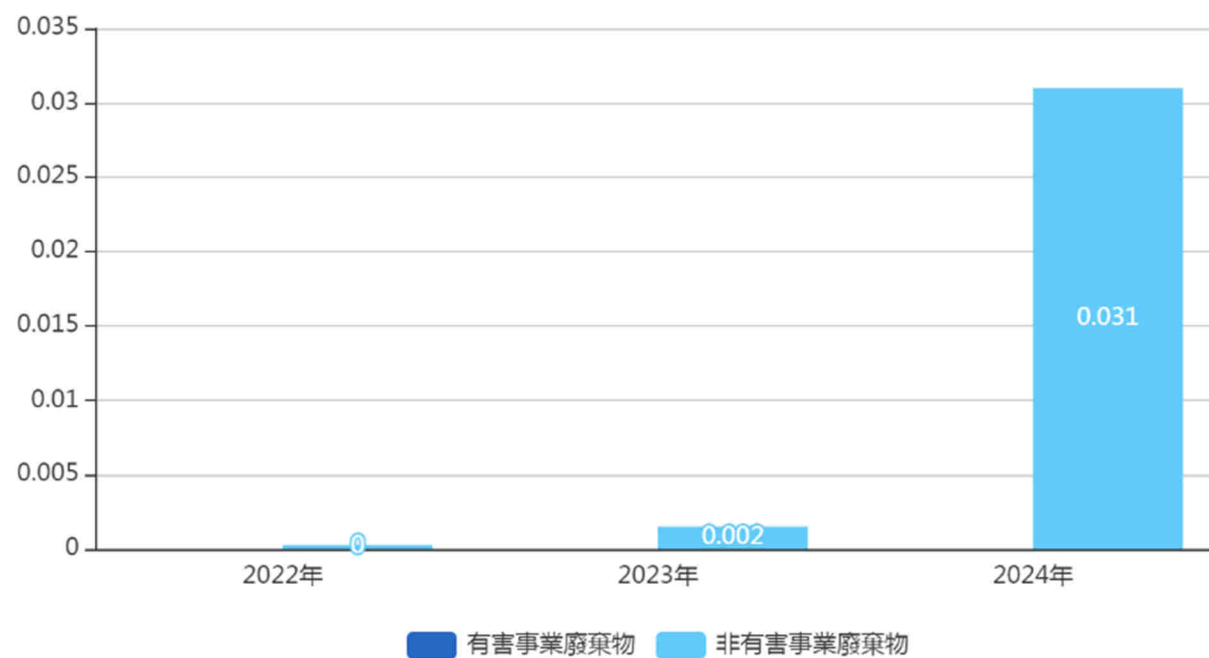
事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	0.031	0	0.021	0.011
	總量	0.031	0.000	0.021	0.011
2023 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	0.001507	0	0	0.076023
	總量	0.001507	0	0	0.076023
2022 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	0.000282	0	0	0.074516
	總量	0.000282	0	0	0.074516

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。



廢棄物產生量





事業廢棄物直接處置之方式

除上述廢棄物外，其餘廢棄物以物理處理方式直接處置，本公司 2024 直接處置的廢棄物量共 0.021 公噸，皆為委外第三方處置，委外第三方處理量為 0.021 公噸。本年度廢棄物直接處置量較 2023 年增加 0.21%，主因為廢棄物產生量極少，每五年才處理一次。

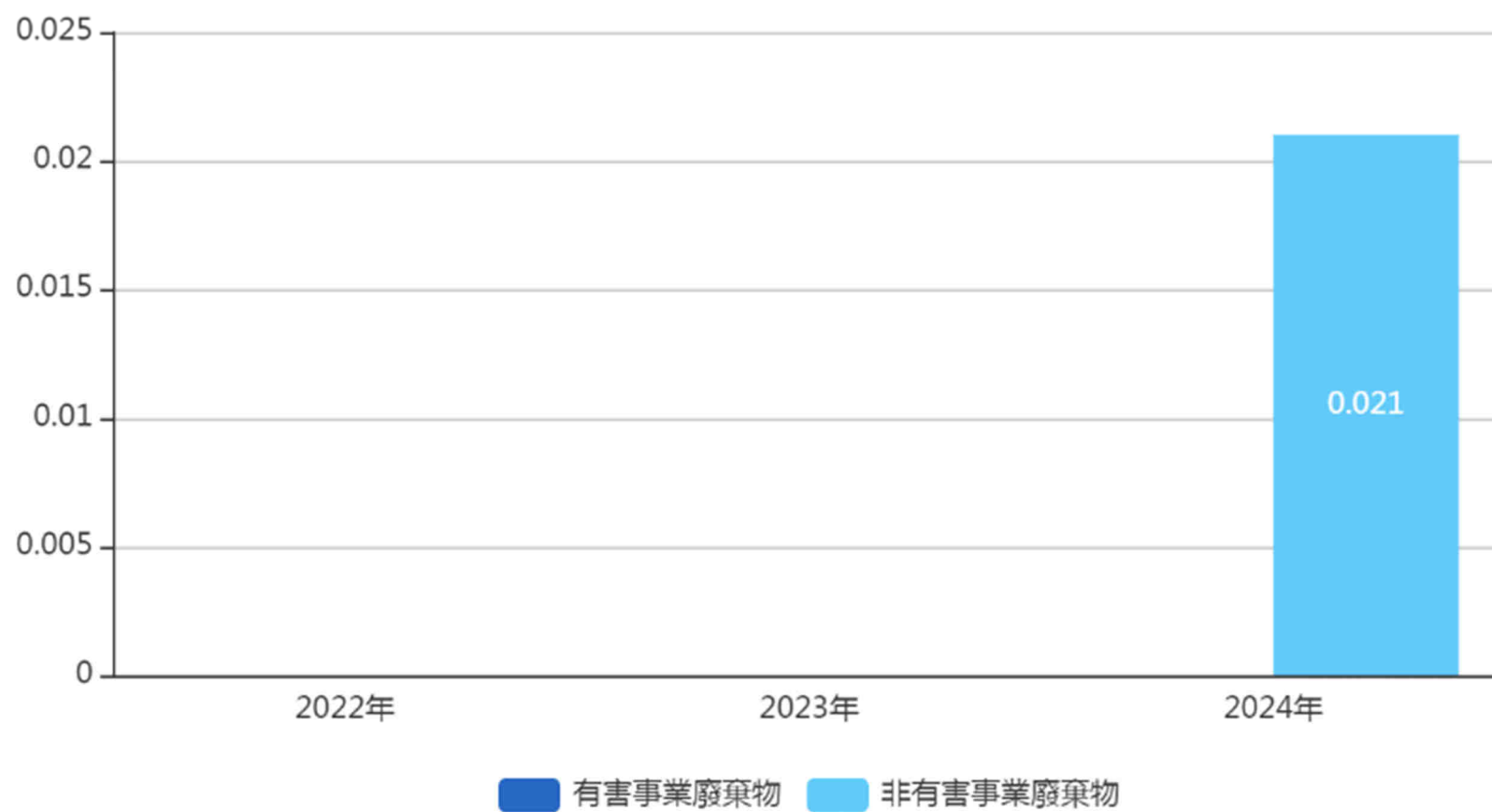
按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2022 年			2023 年			2024 年		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	焚化處理（不含能源回收）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	掩埋處理	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	其他直接處理	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總量	0	0	0	0	0	0	0	0	0
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	焚化處理（不含能源回收）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	掩埋處理	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	其他直接處理	0	0	0	0	0	0	0	0.021	0.021
	總量	0	0	0	0	0	0	0	0.021	0.021

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。



直接處置量





6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

創威視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行二次績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金之依據。

6.1.2 人才招聘

截至 2024 年底止，創威全體員工共計 75 人，包含正職員工 68 人、臨時員工 7 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 75 人、無兼職及無時數保證員工。此外，本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室清潔人員、大樓保全人員及外勞員工宿舍管理員等，2024 年底上述外部工作者人數共計 3 人。近三年聘雇人力無重大變化。（計算方法為：以 2024 年 12 月 31 日在職員工人數進行統計。）



2024 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	城市	合計
		新北市	
全體員工	男性	29	29
	女性	46	46
	其他	0	0
	小計	75	75
正職員工	男性	28	28
	女性	40	40
	其他	0	0
	小計	68	68
臨時員工	男性	1	1
	女性	6	6
	其他	0	0
	小計	7	7
全職員工	男性	29	29
	女性	46	46
	其他	0	0
	小計	75	75
兼職員工	男性	0	0
	女性	0	0



聘僱類型	性別	城市	合計
		新北市	
無時數保證員工	其他	0	0
	小計	0	0
	男性	0	0
	女性	0	0
無時數保證員工	其他	0	0
	小計	0	0
	男性	0	0
	女性	0	0

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底
男性員工人數	28	29	29
女性員工人數	48	48	46
其他員工人數	0	0	0
員工總人數	76	77	75



員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 39% 及 61%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 73%。另依法聘雇身心障礙者 1 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 2 人。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自 2 個國籍，非據點當地員工約占 8%。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100% 高階主管為當地居民，無主管為外國籍。



2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		5	6	0	64	75
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		7%	8%	0%	85%	100%
多元指標						
性別	男性	5	5	0	19	29
	女性	0	1	0	45	46
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	0	3	3
	30-50 歲	3	5	0	47	55
	51 歲(含)以上	2	1	0	14	17
是否具原住民身分		0	0	0	2	2
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1
學歷程度	博士	1	0	0	0	1
	碩士	3	3	0	3	9
	高等教育	1	3	0	27	31
	中等教育	0	0	0	34	34
	初等教育	0	0	0	0	0
國籍	本國籍	5	6	0	58	69
	外國籍	0	0	0	6	6



2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	100%	83%	0%	30%	39%
	女性	0%	17%	0%	70%	61%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	5%	4%
	30-50 歲	60%	83%	0%	73%	73%
	51 歲(含)以上	40%	17%	0%	22%	23%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	3%	3%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	2%	1%
學歷程度	博士	20%	0%	0%	0%	1%
	碩士	60%	50%	0%	5%	12%
	高等教育	20%	50%	0%	42%	41%
	中等教育	0%	0%	0%	53%	45%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%
國籍	本國籍	100%	100%	0%	91%	92%
	外國籍	0%	0%	0%	9%	8%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數



2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職能別		研發	財務	銷售	生產	管理	行政人事	合計
各職能別員工總人數		9	4	6	49	1	6	75
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		12%	5%	8%	65%	1%	8%	100%
多元指標								
性別	男性	7	1	3	15	1	2	29
	女性	2	3	3	34	0	4	46
	其他	0	0	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	1	0	0	2	0	0	3
	30-50 歲	5	4	6	36	0	4	55
	51 歲(含)以上	3	0	0	11	1	2	17
是否具原住民身分		1	1	0	0	0	0	2
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	0	0	1
學歷程度	博士	0	0	0	0	1	0	1
	碩士	4	1	2	2	0	0	9
	高等教育	4	3	4	14	0	6	31
	中等教育	1	0	0	33	0	0	34
	初等教育	0	0	0	0	0	0	0
國籍	本國籍	9	4	6	43	1	6	69
	外國籍	0	0	0	6	0	0	6



2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比 (單位： %)

職能別		研發	財務	銷售	生產	管理	行政人事	合計
性別	男性	78%	25%	50%	31%	100%	33%	39%
	女性	22%	75%	50%	69%	0%	67%	61%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	11%	0%	0%	4%	0%	0%	4%
	30-50 歲	56%	100%	100%	73%	0%	67%	73%
	51 歲(含)以上	33%	0%	0%	22%	100%	33%	23%
是否具原住民身分		11%	25%	0%	0%	0%	0%	3%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	2%	0%	0%	1%
學歷程度	博士	0%	0%	0%	0%	100%	0%	1%
	碩士	44%	25%	33%	4%	0%	0%	12%
	高等教育	44%	75%	67%	29%	0%	100%	41%
	中等教育	11%	0%	0%	67%	0%	0%	45%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
國籍	本國籍	100%	100%	100%	88%	100%	100%	92%
	外國籍	0%	0%	0%	12%	0%	0%	8%

註：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數



我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 5 位新進員工，包含男性 2 位、女性 3 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 7 位員工離職（無屆齡退休人員），含 2 位男性及 5 位女性，離職原因包括：家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

創威資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前

工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前

工作 3 年以上：30 日前



2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	新進比率 (%)
		新北市		
男性	29 歲(含)以下	1	1	7%
	30-50 歲	1	1	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	2	2	
女性	29 歲(含)以下	0	0	7%
	30-50 歲	3	3	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	3	3	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		5	5	7%

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	離職比率 (%)
		新北市		
男性	29 歲(含)以下	0	0	7%
	30-50 歲	2	2	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	2	2	
女性	29 歲(含)以下	0	0	11%
	30-50 歲	4	4	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	5	5	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		7	7	9%

6.1.3 勞資協議

創威齊心戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱、員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每 1-2 個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 7 次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱(hr601@axcen.com.tw)讓員工可以適時反映意見或提供建議。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，定期舉辦員工意見調查。2024 年度員工滿意度為 85 分。



2024 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	4	1.討論勞資會議召開時間。 2.薪資發放時間調整。 3.2025 年休假調整。 4.2025 年春節出勤結算調整。	4	0
福委會會議	6	1.春節：開工禮金金額討論。 2.端午節：聚餐餐點討論。 3.中秋節：聚餐餐廳討論。 4.流感疫苗施打討論及補助說明。 5.耶誕節:聚餐餐廳及抽獎方式討論。 6.員工大會:尾牙地點及摸彩遊戲活動討論。	6	0
員工意見信箱	2	1.溝通協調同仁職場衝突及言語摩擦。 2.宣導及公告職務遭受不法侵害預防。	2	0



6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

創威重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬（基本薪資加薪酬）則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 978%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 0%，最高薪酬個人的職稱為總經理，薪酬內容包含月薪、主管加給及各項獎金。

各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	決策層	高階主管	中階主管	基層人員
創威	-	-	1 : 0.69	1 : 0.81

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

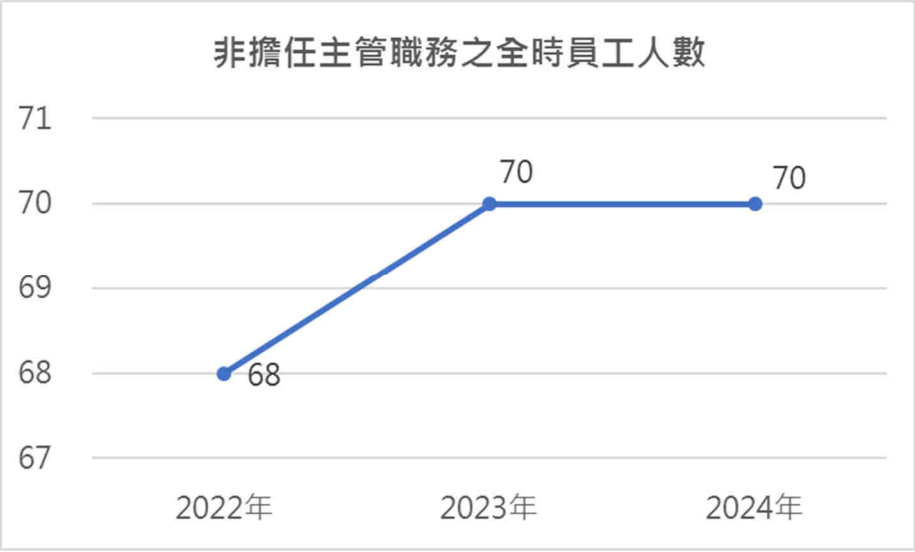
註 2：決策層定義為總經理或副總級以上主管；高階主管定義為經理級或副理級以上主管；中階主管定義為課長級以上主管；基層人員定義為 1~6 職級區分為直接員工及間接員工。

註 3：決策層及高階主管無女性。

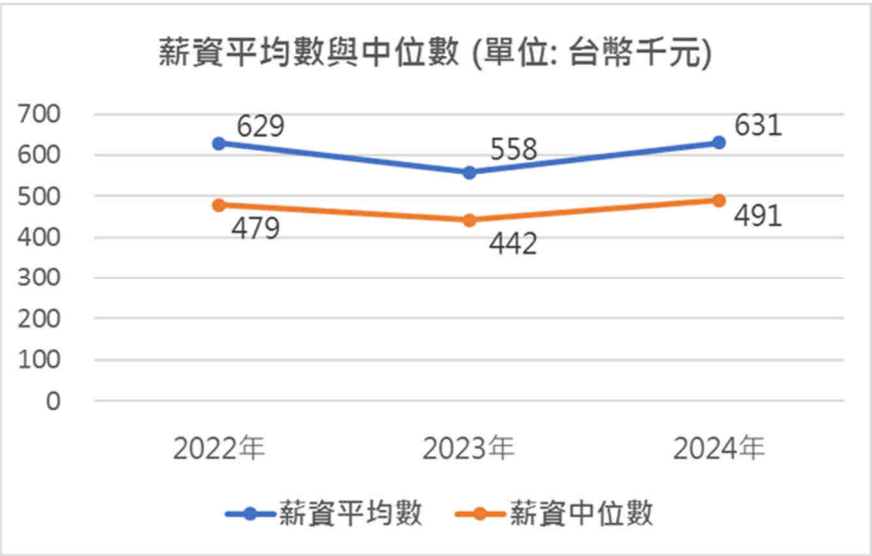


另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 70 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 631 仟元及 491 仟元。2024 年因獎金及員工酬勞增加、伙食費調漲及基本工資調漲等原因相較前一年度增加。以最近三年來看，除 2023 年因獲利衰退導致薪資平均數及薪資中位數下降以外，本公司整體薪資仍為呈現增加趨勢。

非擔任主管職務之全時員工人數走勢圖



非擔任主管職務之全時員工人數薪資平均數與中位數走勢圖



6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，創威制定多項福利措施予，如優於法令的給假福利(例如颱風假)、團體保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

創威標準福利

項目	說明
保險	依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障
優於法令的給假福利	優於勞動基準法給予特休假 公司所在地轄區政府首長之通報已明確規定晚上停止辦公者，則視同國定假日無須出勤。若應公司要求而出勤者，除當日工資照給外，並依據工作規則及加班管理辦法執行，發給加班費或給予補休。
員工持股	無
婚喪生育及年節禮金	生育補助 三節獎金 生日禮金 婚喪禮金



創威其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	健康檢查補助 旅遊津貼 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程) 交通津貼
福利活動	員工旅遊 尾牙活動 員工聚餐 端午節禮金及禮品 中秋節聚餐及抽獎 聖誕節聚餐及抽獎
其他	間接人員依個人需求提供 3 個班別時間讓同仁選擇 直接人員分區分班別分為早班及中班 外籍員工宿舍 醫護人員每月臨場服務 專科醫生每年臨場服務

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。



退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 2 %，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 98 頁。

6.2.3 友善育兒職場

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、與同大樓托育中心合作提供托兒相關優惠、依據法規的家庭照顧假、提出申請依法調整彈性上下班時間等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、微波爐、飲水機等設施及溫馨隱蔽之哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2024 年本公司無申請育嬰留停之案例，以過往三年申請育嬰留停之記錄來看，所有的員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。復職一年後仍在職之留任率為 100%，育嬰留停之人員復職率為 100%、育嬰留停後皆回公司繼續任職。



育嬰假人員分析

項目	2024 年				2023 年				2022 年			
	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0	0	2.12%	0	2.12%
復職率 (%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0	0	100%	0	100%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	0	0	0	0	0	100%	0	100%



6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

創威重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	培訓課程
在職訓練(On job training)	新人訓練
實體課程	專業職能課程
線上課程	通識課程
外部教育訓練	外語強化課程
工作輪調	管理與領導力課程
其他	其他專業課程

2024 年總共開設 15 班次課程，共培訓 86 人次，累積 179 人時數。整體而言人均受訓時數為 2 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。



2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	3	49	50.5
專業職能課程	11	18	107.0
通識課程	2	19	21.0
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	0	0	0.0
其他	0	0	0.0
合計	15	86	178.5

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年男性平均受訓時數為 2.79 小時，女性平均受訓時數為 2.12 小時，其他性別平均受訓時數為 0 小時。

各性別平均受訓時數 (單位：小時)

性別	2022 年	2023 年	2024 年
男性	2.23	2.36	2.79
女性	2.05	2.08	2.12
其他	0	0	0

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

2024 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。



各職級平均受訓時數

職級	2022 年	2023 年	2024 年
高階主管	7.2	7.6	8
中階主管	1.92	2.55	2.92
基層主管	0.25	0.32	0
基層人員	1.25	2.14	1.89

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

2024 年各職能別平均受訓時數如下表，各職能的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

各職能平均受訓時數

職能別	2022 年	2023 年	2024 年
研發	0.27	0.31	0.39
財務	15.78	17.26	17.88
銷售	1.53	2.17	2.58
生產	0.56	0.83	1.39
管理	1	1	1
行政人事	2.38	2.86	3.17
合計	1.91	2.14	2.38

註：平均受訓時數=各職能受訓總時數÷各職能年底員工總數



員工過渡協助政策

退休員工可能因離開職場 而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間變多、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提早做好退休的準備，創威提供員工退休或二次就業相關議題的諮詢，幫助員工瞭解退休生活可能面臨的問題，規劃自己的退休生活。

若因公司內部調整或不可抗力因素而被解聘的員工，為降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力，協助員工銜接至下一份工作，本公司除依法給付資遣費外，另提供職缺媒合及提供一對一諮商。

6.3.2 績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年中及年終績效考核及約談，主管年中及年終績效成果報告及績效優良同仁於年中績效考核後進行調升職等及調薪，藉此真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2024 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職及留職停薪之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。創威依據各營運據點當地的職業安全衛生法規及 TOSHMS 標準(臺灣職業安全衛生管理系統)；ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準，以 PDCA 循環概念-規劃 (Plan)、執行 (Do)、檢查 (Check)、改善 (Act) 為管理架構基礎，依據職業安全衛生管理辦法，設置符合第一類事業之事業單位之營造業以外之事業單位規定之管理人員。依據《職業安全衛生管理辦法》之規定，本公司目前人數為三十人以上未滿一百人之級距，故應置乙種職業安全衛生業務主管或以上主管，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。雖依法本公司尚無須設置職安衛委員會，但針對職安衛相關討論項目，若有需進一步討論及規劃時，會於每季勞資會議中提出，以取得勞資雙方之共識。

◆ 工作者溝通與通報機制

公司設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱(hr601@axcen.com.tw)回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司緊急救護通報標準作業流程規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管報告。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

◆ 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，創威全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	新進人員	1 小時/1 次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、急救演練、及逃生演練等。	各部門指定人員	1 小時/1 次

◆ 職業健康服務及健康促進活動

本公司因應新冠肺炎疫情及各式流感，創威辦公室每小時定時消毒，開會優先採用視訊會議以降低員工移動或近距離接觸感染病毒風險。

於個人健康促進方面，創威提供全職員工每二年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心理風險因子，因此創威每二年配合健檢單位安排健康講座或駐點醫師問診等服務，並鼓勵同仁上班以外，多於家人朋友參於戶外活動，例如爬山、健走活動或球類游泳等有益健康之運動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
健康月報 (範例：粽子健康吃、聰明買)	每月張貼於公司公布欄，每年 12 種不同的健康月報宣導，包含病毒、減重與安全職場等，共計 900 人次參與
每月臨場健康服務 護理人員臨場服務	每月 1 次，每年 12 次臨場服務，共計 36 人次參與
每年臨場問診服務 家醫科醫生臨場服務	舉辦 1 次 2 小時，主題包含心理、慢性病或同仁個人健檢報告諮詢等，共計 15 人次參與

◆ 供應商職安衛稽核

創威除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包含職安衛規範。本公司不定期稽核關鍵供應商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給與供應商 3 個月改善期，於 3 個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。本年度對供應商無進行職安衛稽核。

此外，本公司亦對新進與既有供應商並分享本公司安全健康職場的管理經驗，期許與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

6.4.2 職業傷害與職業病

創威制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向單位主管轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。單位主管於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、急救人員或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，行政管理部需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

創威員工於 2024 年共發生 1 件職業災害事故，其中無屬嚴重事件以及死亡事件者，本年度亦無外部工作之職災事件發生。

◆ 員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2024 年
工作總時數(小時)	152,112
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0.0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註 2}	0
嚴重職業傷害比率 ^{註 3}	0
可記錄事故人次(次) ^{註 4}	1
可記錄事故比率 ^{註 5}	1.3
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率 ^{註 6}	0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。



◆ 員工歷年職業傷害事件分析 (單位：人次數)

事件類型	2022 年		2023 年		2024 年	
	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0	0	0	1	0
化學性危害	0	0	0	0	0	0
生物性危害	0	0	0	0	0	0
人因性危害	0	0	0	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	1	0



虛驚事故

本年度發生 2 起虛驚事件，發生主因為同棟大樓的其他樓層公司因施工不慎及烤麵包機燒焦而觸動消防預警警報，皆非本公司引起，僅造成短時間停工疏散，因此本公司已請大樓管委會要求該公司加強宣導與管理，避免往後造成實際災害。

2024 年虛驚事故統計表

虛驚事件類型	發生次數	說明	改善措施
觸動消防預警警報	2	同棟大樓的其他樓層公司施工不慎。 同棟大樓的其他樓層公司因烤麵包機燒焦	請大樓管委會要求該公司加強宣導及管理

近三年虛驚事故統計表

虛驚事件類型	2022 年	2023 年	2024 年
虛驚事故件數	0	0	2
虛驚事故率	0	0	2.6

註：虛驚事故率=虛驚事故件數÷工作總時數×200,000。



7 社會共榮

7.1 社會投資

7.1.1 社會投資策略

創威致力於回應利害關係人，投入公司資源於社會參與，並以聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)為本公司之社會參與指導綱要。我們依據本公司之營運能力，透過實際的作為，連結與回應 SDGs 之關鍵目標。

我們以評估、計畫、執行及回饋的步驟，架構我們的社會參與流程。

評估：評估本公司對 SDGs 的負面影響與正面影響。

計畫：提出降低負面影響與提升正面影響的規劃與策略。

執行：依據計畫執行我們的活動與方案，降低負面影響與提升正面影響。

回饋：評估計畫、活動與方案的績效，確認是否達到目標，並作為未來修正計畫、活動與方案的依據。

我們未來將評估導入 LBG、SROI 等評估工具架構，作為創威的社會參與活動管理流程，期望以本公司的核心運營能力，提升利害關係人的福祉，創造正向社會價值，並降低人權危害等負面影響，發揮企業的社會影響力。

透過導入社會影響力評估方法學，有助於我們有效地追蹤活動與方案之成效，同時作為企業優化活動方案與決策之參考依據，未來創威也將依循此方式，持續投入並定期追蹤改善，期望讓資源獲得最有效率的配置，深化社會參與。

各項「活動類型」說明及範例如下：

慈善捐助—提供慈善單位、非營利組織、社區單位等機構，一次性或間歇性的支持。



社區參與—長期與社區或外部組織發展合作計畫，以幫助社會問題獲得改善或解決。

商業活動—結合企業的核心本業，連結與公司業務相關的公益活動。

7.1.2 社會參與成果

創威投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與捐助與關懷失依兒少等計畫，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

至 2024 年社會參與專案實績：

專案簡介：透過公司捐款以及鼓勵員工自由捐助，協助育幼院照顧失依兒少。

利害關係人：財團法人忠義社會福利基金會、財團法人私立榮光育幼院。

專案產出：愛心捐款台幣二萬五千元整。





附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：創威已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	15		
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	1		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	1		
		1.1.7 聯絡資訊	2		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	2		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	2		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	50		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	15		
		6.1.2 人才招聘	75		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	75		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	18		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
		2.2.2 功能性委員會	24		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	18		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	18		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	9		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	20		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	9		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	20		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	9		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	18		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	18		
		2.2.2 功能性委員會	24		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	18		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	18		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	18		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	18		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	88		



GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	4		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	29		
		2.4.2 人權政策	31		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	29		
		2.4.2 人權政策	31		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	12		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	29		
		2.4.2 人權政策	31		
	2-27 法規遵循				2024 年本公司無任何違反外部法規事件
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	15		
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3.1 鑑別利害關係人	6		
		1.3.2 利害關係人溝通	6		
	3-2 重大主題列表	6.1.3 勞資協議	86		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
誠信經營					
3-3 重大主題管理					
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	29		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	29		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	29		
資訊安全					
3-3 重大主題管理		2.7.1 資安管理政策	43		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7.1 資安管理政策	43		
職業安全衛生					
3-3 重大主題管理					
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	98		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	98		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	98		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	98		

	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	98		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	98		
	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	6.4.1 職業安全衛生管理	98		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	98		
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	100		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	100		
創新研發					
3-3 重大主題管理					
GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1.2 創新研發	46		
原物料使用					
3-3 重大主題管理					
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	5.1.2 物料採購	55		
	301-2 使用回收再利用的物料	5.1.2 物料採購	55		
	301-3 回收產品及其包材				本公司產品及包材均不可回收

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	26		
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	41		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	126		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	26		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才招聘	75		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	50		
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.1 誠信經營	29		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.2 能源消耗	58		
	302-3 能源密集度	5.2.2 能源消耗	58		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.4.1 取水排水耗水	65		
	303-4 排水量	5.4.1 取水排水耗水	65		
	303-5 耗水量	5.4.1 取水排水耗水	65		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	62		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	62		

	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	62		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	62		
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 廢棄物管理政策	70		
	306-3 廢棄物的產生	5.5.2 廢棄物清運處置	70		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.2 廢棄物清運處置	70		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.5.2 廢棄物清運處置	70		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	52		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	53		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招聘	75		
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	6.2.2 完善福利措施	126		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	129		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才招聘	75		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	94		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	94		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	97		
GRI 405：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	18		

2016		6.1.2 人才聘雇	75		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	88		
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4.2 人權政策	31		
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4.2 人權政策	31		
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策	31		
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4.2 人權政策	31		
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	2.4.2 人權政策	31		
		6.3.1 培育訓練	94		
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	2.4.2 人權政策	31		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	52		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	53		
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	26		



SASB 準則索引表

使用聲明：創威已依循 SASB 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別： TC-TL

指標 類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書所在章 節	頁 碼	省略說明	
									省略的揭 露項目	原因及 解釋
指標	TC-TL-130a.1	營運環境 足跡	(1) 總能源消耗	量化	1275.9957	千兆焦耳 (GJ)	5.2.1 能源管理	58		
			(2) 來自電網的比例		99.14	百分比 (%)	5.2.1 能源管理	58		
			(3) 來自再生能源的比例		0	百分比 (%)		58		
指標	TC-TL-220a.1	資料隱私	描述與客戶行為廣告和客戶隱私 相關政策或措施	討論及 分析	-	-	2.7.1 資安管理 政策	43		
指標	TC-TL-220a.2	資料隱私	客戶資訊用於第二用途的獨立客 戶數量	量化	0	數量	2.7.1 資安管理 政策	43		
指標	TC-TL-220a.3	資料隱私	客戶隱私糾紛而經法律訴訟所產 生的財務損失	量化	0	新台幣	2.7.1 資安管理 政策	43		
指標	TC-TL-220a.4	資料隱私	(1) 監管機關要求的客戶資訊數 量	量化	0	數量	2.7.1 資安管理 政策	43		
			(2) 經索取客戶資訊之客戶數		0	數量	2.7.1 資安管理 政策	43		
			(3) 最終揭露百分比		0	百分比 (%)	2.7.1 資安管理	43		

							政策			
指標	TC-TL-230a.1	資訊安全	(1) 資料外洩次數	量化	0	數量	2.7.1 資安管理政策	43		
			(2) 個人可識別資訊受影響之資料外洩事件占比		0	百分比 (%)	2.7.1 資安管理政策	43		
			(3) 受影響之用戶數量		0	數量	2.7.1 資安管理政策	43		
指標	TC-TL-440a.1	產品 EOL 管理	(1) 透過產品回收專案 / 服務所回收的材料重量	量化	0	公噸 (t)	5.1.1 物料管理政策	54		
			(2) 回收材料被再利用百分比		0	百分比 (%)	5.1.1 物料管理政策	54		
			(3) 回收材料被回收再製百分比		0	百分比 (%)	5.1.1 物料管理政策	54		
			(4) 回收材料被掩埋百分比		0	百分比 (%)	5.1.1 物料管理政策	54		
指標	TC-TL-520a.1	競爭行為與開放網路	反競爭行為法規相關之法律程序所致的損失總金額	量化	0	新台幣	2.4.1 誠信經營	29		



加強揭露永續指標

附表一之十一 永續揭露指標-通信網路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼	備註
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：1,275.9957 外購電力百分比：99.14 再生能源使用率：0	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	58	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：1.3251 總耗水量：0	千立方公尺(1,000m ³)	65	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	重量：0 回收百分比：0	公噸(t), 百分比(%)	71	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	上下班公路交通事故 人數：1 比率：1.33	數量, 比率(%)	100	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	重量：0.0315 再循環之百分比：0	公噸(t), 百分比(%)	70	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	IC 晶片：為因應此重大風險議題，針對此關鍵材料之管理政策如下： 1. 依據未來訂單需求，提早採購及備料，	不適用		



			確保有足夠庫存可生產。 2. 與現有供應商維持良好的溝通，定期檢視供貨狀況，避免突發性缺料。 3. 積極開發新的替代供應商進行合作，拓展供應鏈深度及廣度。			
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	0	報導貨幣	29	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	N/A	依產品類型而不同		無統計資料



氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
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。	本公司預計 2026 年完成溫室氣體盤查及 2028 年完成查證；將持續依主管機關之參考指引及相關規定完成設置專（兼）職單位、各計畫項目詳細推動時程、擬定完整盤查程序及董事會督導及控管階段性目標等計畫內容，並將執行進度按季提報董事會，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。就本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃如下： ◎設置專（兼）職單位：已於 2023 年 12 月完成 ◎擬定人才培訓、策略目標、控管機制、內部查證及外部查證規劃：已於 2024 年 12 月完成 ◎溫室氣體盤查：預計 2026 年 9 月 ◎溫室氣體查證：預計 2028 年 9 月
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)。	目前尚未進行辨識，待溫室氣體盤查完成後擬定。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	目前尚未進行評估，待溫室氣體盤查完成後擬定。
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。	目前尚未建立管理流程，待溫室氣體盤查完成後擬定。
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。	N/A
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。	N/A



7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A
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。	N/A
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 9-1 及 9-2)。	

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 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。

2024 年

直接(範疇一)溫室氣體排放量：5.8645(公噸 CO₂e)

能源間接(範疇二)溫室氣體排放量：166.5252(公噸 CO₂e)

溫室氣體排放密集度：0.6136(公噸 CO₂e/百萬元)

資料涵蓋範圍：本公司以下營運據點：創威光電股份有限公司

9-1-2 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。

尚未進行確信。

