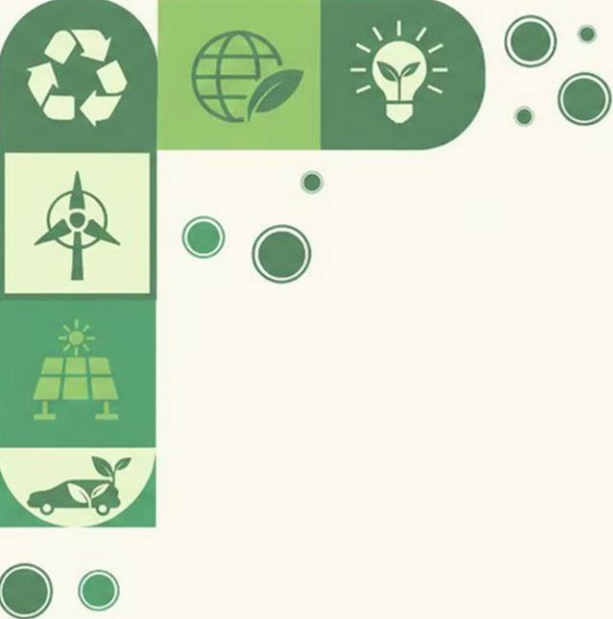




2025 久禾光電永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於本報告書.....	4
經營者的話.....	6
公司簡介.....	7
關於久禾光電.....	7
公司沿革.....	8
營運概況.....	9
我們的承諾.....	11
利害關係人與重大主題.....	12
利害關係人鑑別與溝通.....	12
重大主題鑑別流程.....	14
重大主題列表.....	15
回應重大主題.....	17
1. 品質 可靠經營與治理.....	21
1-1 公司治理與誠信經營.....	22
1-1-1 治理架構.....	22
1-1-2 治理單位運作.....	25
1-1-3 誠信經營管理.....	27
1-1-4 法規遵循.....	29
1-2 產品責任及安全.....	30
1-3 創新研發管理.....	32
1-3-1 研發管理.....	32

1-3-2 智慧財產管理.....	33
1-4 客戶關係與服務品質.....	34
1-5 資訊安全管理.....	35
2. 快速回應 環境風險與管理.....	37
2-1 氣候治理.....	38
2-2 溫室氣體排放與能源管理.....	41
2-3 廢棄物管理.....	43
3. 服務 人才關懷與發展.....	44
3-1 人權管理.....	45
3-2 人才吸引與留任.....	46
3-2-1 員工概況.....	46
3-2-2 員工薪酬與福利.....	48
3-2-3 員工培育與發展.....	50
3-3 職業健康與安全.....	53
3-3-1 職業安全衛生管理.....	53
3-3-2 健康管理.....	55
3-3-3 職業傷害與職業病.....	56
附錄一 GRI 準則索引表.....	58
附錄二 氣候相關揭露資訊.....	62
附錄三 會計師有限確信報告.....	67

關於本報告書 (GRI 2-2、2-3、2-4、2-5)

報告書組織邊界與範疇：

本報告書以久禾光電股份有限公司合併公司為組織邊界，以下稱久禾光電、本集團、我們。本報告書涵蓋久禾集團之所有營運據點，包含台中市工業區 6 路 8 號 3 樓(營運總部)及江蘇省鎮江句容市福地東路 6-1 號(中國子公司)，亦為本報告書所指之「重要營運據點」。

本報告書涵蓋公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日於營運績效、公司治理、產品服務、環境管理、員工福利與人才培育等層面，在永續發展政策的具體實踐及績效數據。因撰述之可比較性及完整性，部分資料包含至 2024 與 2023 年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至 2026 年 1-6 月之相關資訊，如有上述情形將於後續章節中附註說明。

有關本公司合併財務報告與永續報告書報導邊界差異彙整如下表：

公司名稱	是否納入永續報告書
久禾光電股份有限公司	V
Powertip Image (Samoa) Corp.	V
今岳國際股份有限公司	V
今弘國際股份有限公司	V
Do Electronic Technology Inc.	V
江蘇久禾光電有限公司	V

註：2025 年度報導邊界涵蓋久禾光電合併公司，報告書報導邊界占合併營收 100%。



報導準則：

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為本公司自行統計與調查的結果，並參考永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI 所發布之 2021 版 GRI 永續性報導準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所依查核簽證後之合併財務報告資訊，以新臺幣千元計算。

此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統皆通過第三方查證機構之查驗證。

報導期間：

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告的報導期間相同。報告書發布日期為 2026 年 8 月。

報導週期：

本報告書為久禾光電第一本永續報告書，報告書的發行週期為每年一次，並預計每年於八月底前發行前一年度之永續報告書。

資訊重編：

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

報告書撰寫及品質管理流程：

本報告書由永續發展推動小組協作彙整、編纂永續資訊，經鄭錫勳總經理覆核修訂，以確保報告書涵蓋所有重大主題；最終彙整永續報告書經提報董事會決議，於 2026 年 8 月 7 日通過後定稿並公開揭露。另，本公司委託安侯建業聯合會計師事務所，對特定關鍵績效資訊依據確信準則 3000 號進行有限確信（limited assurance），確信報告附於本報告書附錄。

意見回饋與永續報告書負責單位：

任何有關本報告書或對本公司永續發展或 ESG 相關議題有任何問題與建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

- 負責單位：永續發展推動小組
- 聯絡人：程小姐
- 電子信箱：6498@ptic.co
- 電話：04-23550816
- 地址：台中市西屯區工業六路八號三樓

經營者的話 (GRI 2-22)

久禾光電於 2025 年首次編製並發布永續報告書，象徵公司在永續治理與資訊揭露上的重要里程碑，也代表我們將永續發展正式納入企業經營與管理架構之中。本年度持續強化公司治理、推動低碳營運並深化人才發展，由總經理負責永續發展策略之推動與監督，並積極參與相關決策；各項永續管理機制均穩定運作，全年未發生重大違規、職業災害及資安事件，顯示公司在內部治理與風險控管方面具備良好基礎。

◆ 可靠經營與治理 (G)

在公司治理方面，久禾光電持續強化治理架構與管理機制，全年董事會及管理階層出席率皆達 100%，並完成績效評估。同時，公司亦積極投入研發資源，推動產品技術升級與專利布局，2025 年研發支出占合併營收達 5.49% 且完成了 5 項新產品開發專案，致力於為客戶提供更卓越、可靠的產品與服務。另基於利害關係人對資訊安全之高度關注，我們將「資訊安全管理」自選列為本年度重大永續主題，並透過訂定「資通安全管理辦法」、建置內部防護機制、參與 CERT/CSIRT 聯盟等措施，作為強化整體治理與風險控管的重要一環。

◆ 環境風險與管理 (E)

在環境管理方面，本公司已完成範疇一及範疇二之個體溫室氣體盤查，並透過導入節能管理措施（如照明、空調及數位化作業等），推動減碳相關措施，逐步強化低碳營運作為與能源使用效率。而各項廢棄物亦均依相關法規妥善處理，且年度內未發生重大環境污染事件，或有極端氣候對營運造成重大影響，整體環境管理作業符合法規要求。

◆ 人才關懷與發展 (S)

在人權與社會面向上，我們重視員工安全、權益與發展，全年未發生職業災害，亦未接獲任何人權相關申訴案件。集團持續推動多元共融，男女性員工比例約為 2：3。此外，積極投入教育訓練資源，2025 年度合併集團總受訓時數達 16,417.5 小時，藉以不斷提升員工專業能力與職涯發展機會，強化留任穩定性並支持組織長期發展。

展望 2026 年及未來三至五年，久禾光電將持續把永續理念融入商業模式與營運決策，推動溫室氣體減量與能源效率提升，優化人才培育、留任與福利機制，並投入研發創新與產品升級，以回應市場與產業發展需求。同時，密切關注全球政策、產業趨勢及外部環境變化，並透過系統性的預防及風險控管機制降低營運不確定性，強化企業韌性，並支持長期穩健經營與整體價值鏈之永續發展。

公司簡介

關於久禾光電 (GRI 2-1、2-28)

久禾光電股份有限公司成立於 2003 年 11 月，並於 2025 年 5 月以光電業類股登錄上櫃買賣，主要提供各式光學鏡頭之加工製造買賣；另目前本集團尚未參與相關公協會或非營利組織。營運據點涵蓋臺灣台中市、中國江蘇共計 2 個營運據點，全球員工總人數為 242 人。於 2025 年度，久禾光電的營收達新臺幣 1,235,804 千元，更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2025 年度財務報告及股東會年報。



公司全名	久禾光電股份有限公司
產業類別	光電業
員工人數(註)	242 人
資本額	新台幣 471,648,920 元
設立日期	2003 年 11 月 3 日
主要產品與技術	各式光學鏡頭之加工製造買賣
董事長	王世岳
總經理	鄭錫勳
市場別	2025 年 5 月上櫃，股票代碼 6498
註：員工人數以 2025 年 12 月 31 日之在職人數計算。	

公司沿革

久禾光電秉持「品質、服務與快速回應」之三大經營理念，深耕光學領域十餘年，專注於塑膠鏡片及塑膠鏡頭之研發與製造，具備從光學設計、模具開發、組裝至鍍膜之一站式整合能力，並廣泛應用於各類影像模組。公司自創立以來之重要發展沿革如下：

2003

奠基期：公司創立與起步

久禾光電股份有限公司正式成立，實收資本額為新台幣 20,000 千元整。公司自創立之初即聚焦於精密光學與相關製造技術領域，逐步建立核心研發與生產能力，為後續產品開發與市場拓展奠定穩固基礎。



2004-2006

技術累積期：品質驗證與國際接軌

台灣廠與大陸江蘇廠依序建廠及量產出貨，並於 20024 年 5 月轉投資 POWER TIP IMAGE (SAMOA) CORP.。同時，公司取得經濟部工業局傳統工業技術開發計畫補助、中小企業創新技術推動計畫補助，並完成英國 BSI 公司 ISO 9000 品質認證及 ISO 14000 環境管理系統認證。



2009-2014

量產成長期：產能放大

持續擴充產能，500 萬畫素及 800 萬畫素鏡頭產品陸續量產。此外，公司完成股票公開發行（代號：6498）登錄興櫃，並透過轉投資今岳國際股份有限公司及今弘國際股份有限公司，逐步擴展營運布局。



2015-今

資本市場新里程：正式上市

2015 年 1 月於櫃買中心興櫃市場掛牌交易，並於 2025 年 5 月正式上市股票，標誌著久禾集團多年來在技術實力、營運績效與公司治理上的累積成果，也為未來永續發展迎來更堅實的資本基礎。

營運概況 (GRI 2-6、201-1、204-1)

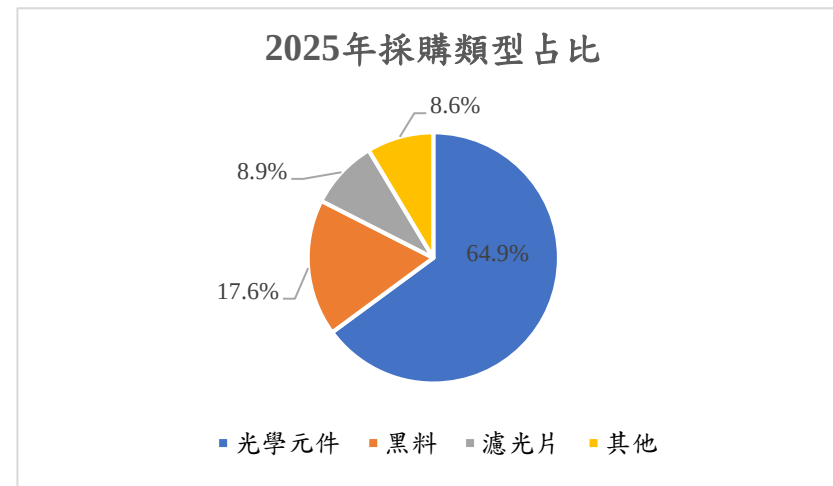
久禾光電主要從事各式光學鏡頭模組之設計、開發、製造及銷售服務，位屬於產業之中游；上游包含光學玻璃業、光學塑膠業供應商，下游則為傳統光學器材、傳統影像產品、消費性數位影像產品、電腦週邊數位產品等光學應用產品相關之產業。與前一年度相比，整體營運活動及價值鏈概況並無重大顯著變化。

本公司於 2025 年度合作供應商共有 21 家，皆為當地廠商(註)，當地採購比例為 100%，全年總採購金額約為新台幣 373,838 千元，主要採購類別為光學元件、黑料、濾光片等，而採購支出最高的項目為光學元件。另針對年度進貨金額排名前十大之主要供應商進行評鑑，其累計交易金額占全年度總採購金額 90%以上。2025 年度完成 10 家供應商評鑑，占全體供應商家數之 47.6%。

註：當地廠商是指台灣營運總部或子公司營運據點在地之廠商。

此外，為降低供應鏈中斷風險並確保營運穩定，久禾光電於採購策略上以當地採購為優先考量，主要採購項目來自國內供應商，有助於提升供應即時性與溝通效率，並降低物流風險及相關碳排放。同時，公司於供應商選擇上，除考量品質、交期及成本外，亦重視其營運穩定性與長期合作可行性，並針對關鍵採購項目逐步培養第二供應商，以分散供應風險並強化供應鏈韌性。

採購類別	2025 年採購金額(千元)	占比
光學元件	242,623	64.9%
黑料	65,617	17.6%
濾光片	33,408	8.9%
其他	32,190	8.6%
合計	373,838	100%



久禾光電 2025 全年合併營業收入為新台幣 1,235,804 千元，較前一年增加 19.8%，主係成案數量持續增加，帶動整體出貨需求同步上升；其中，光學鏡頭之營業收入占總營業收入 99% 為最高。相關營運績效請參閱本公司 2025 年度合併財務報告。展望未來數年，隨著終端產品朝輕薄化、微型化發展，光學鏡片與鏡頭應用持續擴大，成為影像品質之關鍵元件；本公司將順應微型化及多樣化之產品趨勢，持續投入高精度光學鏡片與鏡頭之研發，以滿足客戶對規格與品質之需求、因應市場競爭，作為推動未來營收成長之主要動能。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2024 年度	2025 年度
產生之直接經濟價值(A)(註 1)	1,048,518	1,272,274
分配之直接經濟價值(B)(註 2)	910,432	1,095,657
營運成本(不含員工薪資與福利)	524,482	588,074
員工薪資與福利	195,344	262,724
支付出資人款項(註 3)	102,815	123,623
支付政府款項(註 4)	87,671	120,996
社區投資	120	240
留存之經濟價值(A-B)	138,086	176,617

註 1：包含營業收入、利息收入及其他收入。

註 2：包含營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

註 3：包含現金股利及利息費用；最近年度股利配發情形詳 2025 年年報。

註 4：包含各年度之各項稅款(包含營業稅、所得稅、印花稅、子公司土地使用稅、房產稅、殘保金、環保稅、工會經費等)。

按客戶地區分之合併營業收入占比

單位：新臺幣千元

地區	合併營業收入	營業收入占比
台灣	40,506	3.28%
中國大陸	1,160,472	93.90%
其他	34,826	2.82%
Total	1,235,804	100%

我們的承諾 (GRI 2-23、2-24)

久禾光電秉持透明、尊重的經營理念，並承諾：

公司政策承諾(GRI 2-23)	政策核准之最高層級及連結	公司作為(GRI 2-24)	目標
誠信經營： 本公司本於廉潔及負責之經營理念，制定誠信政策及風險控管機制，並訂定防範方案： - 禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金 - 禁止不當慈善捐贈、提供/接受不正當利益 - 禁止從事不公平競爭之行為，或侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權等智慧財產權 - 禁止產品及服務於研發、採購、製造或銷售時直接/間接損害利害關係人之權益與安全	久禾光電於 2015 年制定「誠信經營守則」，並由董事會通過後施行，其後亦不斷修訂、優化政策；最新一次修訂於 2025 年。  久禾光電「誠信經營守則」	- 分別於 2015 年及 2024 年制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範全體同仁於營運活動中應遵循之行為準則。 2025 年未有任何有關違反誠信經營行為之檢舉。	- 維持零誠信經營行為違反事件。 - 每年辦理至少 1 場誠信經營或反貪腐宣導活動。
人權政策： 本公司致力於營造多元且平等之工作環境，不允許強迫勞動、霸凌及騷擾等任何違反人權之行為，且不因性別、性傾向、種族、年齡、宗教、黨派、身心障礙等，而為差別待遇，並承諾： - 提供安全與健康之工作環境 - 嚴禁不法侵害行為 - 禁止強迫勞動 - 符合法規之工資與福利	久禾光電依循持聯合國《世界人權宣言》及《聯合國全球盟約》，於 2024 年制定「人權政策」，並由董事會通過後施行。  久禾光電「人權政策」	- 於 2024 年制定「人權政策」，作為公司推動人權管理之標準。 2025 年未有任何有關違反人權之檢舉。 2025 年無職業安全事件。	- 維持零人權違反事件。 - 未來規劃人權相關教育訓練課程，強化同仁之人權意識。

利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別與溝通 (GRI 2-29)

久禾光電重視與利害關係人之溝通與互動，並將其所關注之議題及重視程度，視為可能影響公司整體發展方向、策略目標的重要一環。本公司參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度及多元觀點，系統性檢視營運活動，並綜合產業特性及同業實務經驗，辨識對公司具重要影響之利害關係人，最終歸納出 4 類主要利害關係人為：員工、客戶、股東/投資人及供應商。而針對不同利害關係人，公司亦規劃相應之溝通管道與方式，並於官方網站對外揭露相關資訊。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	2025 年溝通成果與回應
員工	久禾光電的動能來自每一位員工的投入與專業；健全的勞資互動、完善人才培育制度及安全舒適的工作環境，有助於提升組織向心力，也強化整體競爭力。	•經濟績效 •公司治理與誠信經營 •創新研發管理 •客戶關係與服務品質 •資訊安全管理 •產品責任及安全	•聯絡電話：04-23550816 •電子信箱：PTIC03@ptic.co •勞資會議(每季) •職工福利委員會會議(每季) •免費員工健康檢查(每年) •教育訓練(不定期) •員工申訴信箱(隨時)	•召開勞資會議 4 次、福委會會議 4 次 •台灣營運總部員工健康檢查覆蓋率 77.42% •中國子公司特殊崗位共有 35 人完成受檢 •內/外部員工教育訓練共 16,417.5 小時 •未收到員工申訴事件
客戶	透過穩定的需求、回饋與合作互動，客戶不僅帶動業務成長，也促使我們持續精進產品與服務品質、提升滿意度，並幫助公司保持市場優勢，推動永續經營。	•產品生命週期管理 •公司治理與誠信經營 •客戶關係與服務品質 •資訊安全管理 •產品責任及安全	•聯絡電話：04-23550816 •電子信箱：PTIC02@ptic.co •客戶滿意度調查(每年) •行銷業務窗口(隨時) •客戶專線、信箱(隨時) •公司官網(隨時)	•客戶滿意度達 83 分（滿分 100 分） •客服信箱與表單客訴共收到 39 則
股東/ 投資人	股東與投資人的信任，是公司穩健營運的重要支柱。我們透過透明的資訊揭露及誠信的公司治理，致力於創造長期價值以提升投資報酬，與投資人共享雙贏。	•經濟績效 •創新研發管理 •資訊安全管理 •產品責任及安全	•聯絡電話：0929-886498 •電子信箱：6498@ptic.co •財務季報與年報(每季/每年) •股東常會(每年) •法人說明會(不定期) •投資人專線、信箱(隨時) •公司網站與公開資訊觀測站(隨時)	•公開資訊觀測站發布中文重大訊息 30 則 •召開 1 次股東常會、1 次法人說明會 •定期更新財務、ESG 等公開資訊

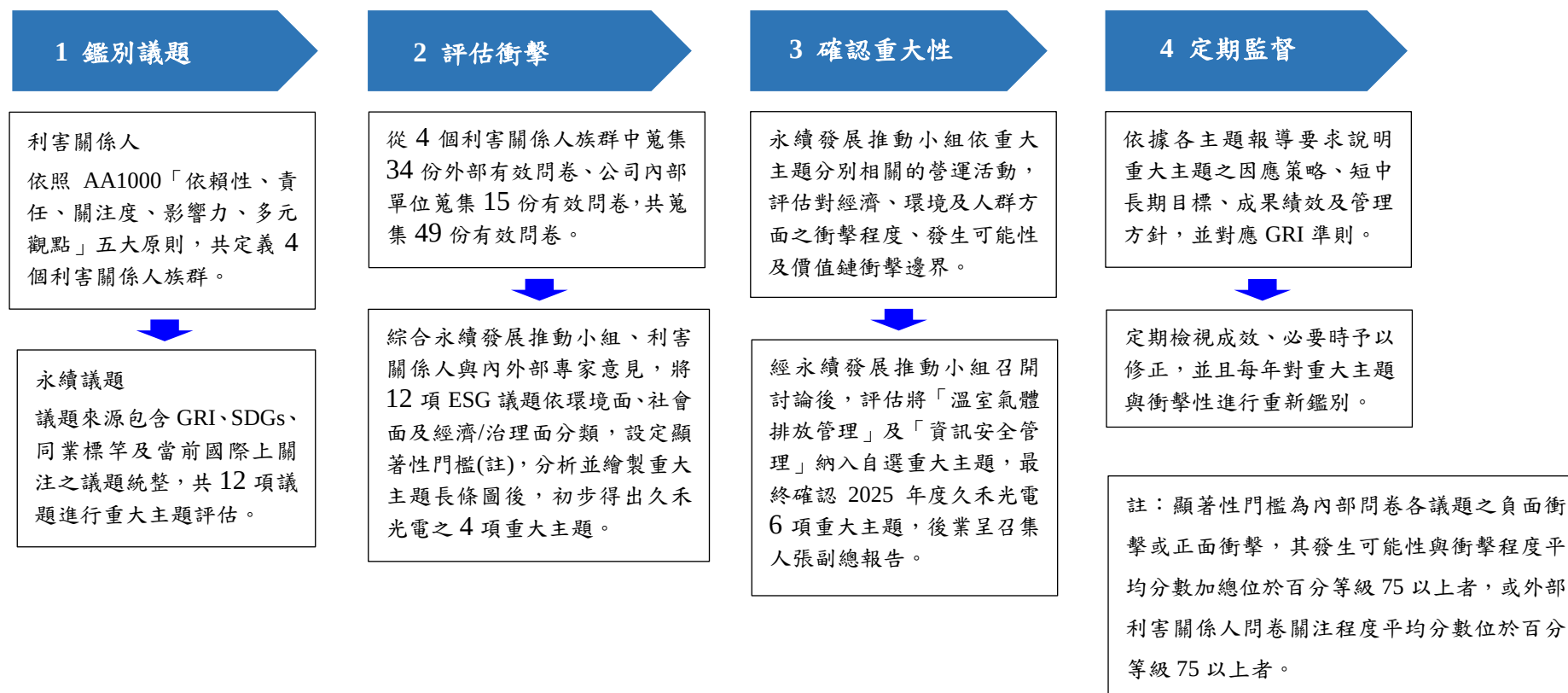
利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	2025 年溝通成果與回應
供應商	供應商的材料品質、供貨可靠度，直接影響公司的競爭力；因此我們與其建立長期且信任的合作模式，共同推動品質及生產效率精進，並發展永續供應鏈。	• 產品生命週期管理 • 創新研發管理 • 客戶關係與服務品質 • 資訊安全管理 • 產品責任及安全	• 聯絡電話：04-23550816 • 電子信箱：PTIC01@ptic.co • 供應商評鑑(每年) • 教育訓練(不定期)	• 本公司針對年度進貨金額排名前十大之主要供應商進行評鑑，其累計交易金額占全年度總採購金額 90% 以上。2025 年度完成 10 家供應商評鑑，占全體供應商家數之 47.6%



重大主題鑑別流程 (GRI 2-14、3-1)

為確保重大主題鑑別之完整性與客觀性，公司由永續發展推動小組負責統籌規劃，並透過與員工、客戶、股東/投資人及供應商 4 類利害關係人具日常往來之相關單位，協助進行問卷發放作業。2025 年度共回收 49 份有效問卷，其中包含 15 份內部問卷及 34 份外部問卷。

問卷結果經彙整後，公司綜合利害關係人意見回饋、永續發展推動小組觀點，以及內外部專家之專業判斷，將 12 項 ESG 議題依環境、社會及經濟/治理三大面向進行分類，設定顯著性評估門檻（註）及繪製重大主題長條圖，並經討論後，評估因「溫室氣體排放管理」係公司重視之環境管理面向，且「資訊安全管理」亦為公司利害關係人高度關注之社會管理面向，故將此兩項議題自選為本年度重大主題，最終鑑別出 2025 年度之 6 項重大主題，並將評估結果提報永續發展推動小組召集人張副總。重大主題鑑別流程如下：

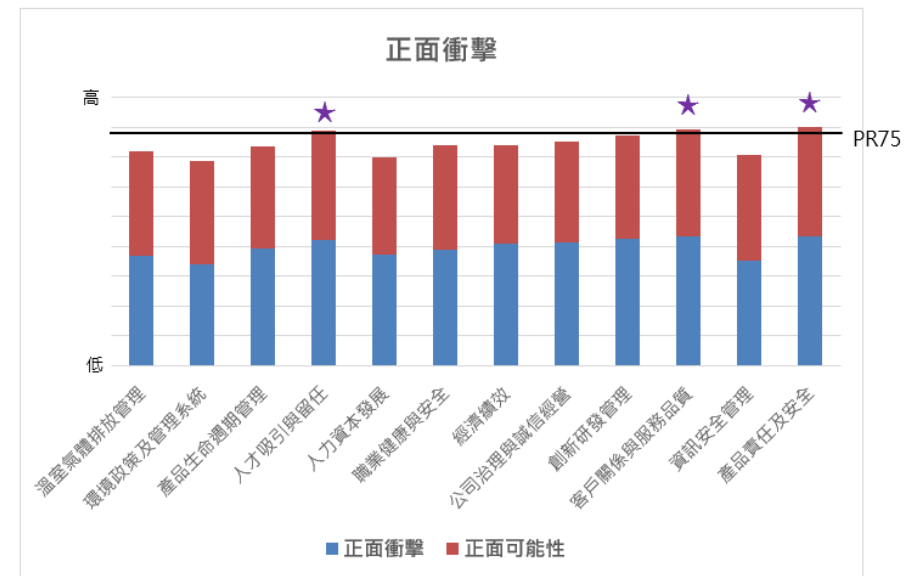
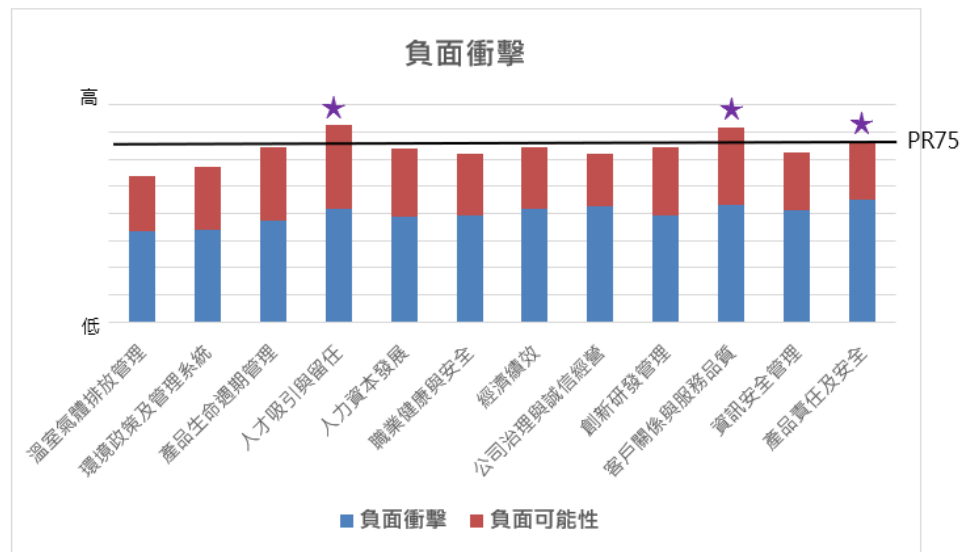


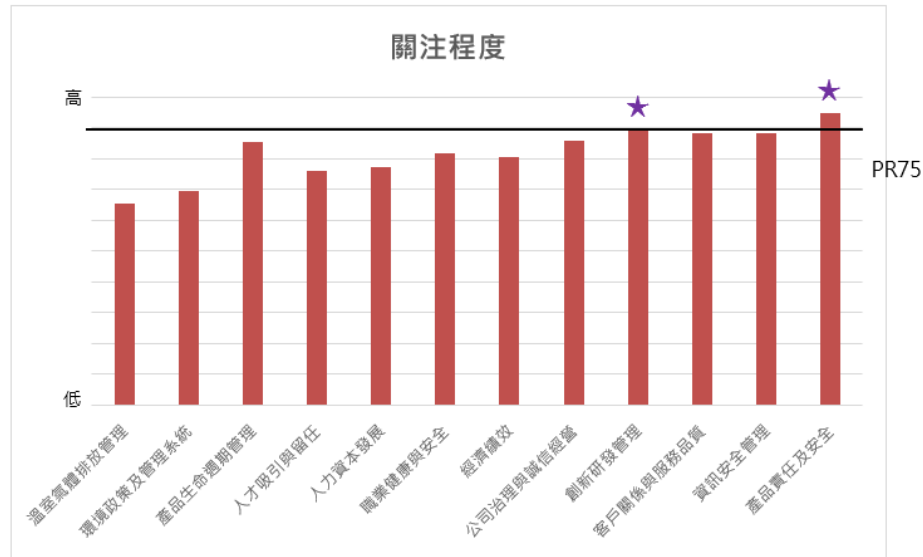
重大主題列表 (GRI 3-2)

項次	重大主題名稱
1	溫室氣體排放管理(自選)
2	人才吸引與留任
3	創新研發管理
4	客戶關係與服務品質
5	產品責任及安全
6	資訊安全管理(自選)

註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

重大主題長條圖





本公司 2025 年度 12 項關注議題列示如下表：

項次	議題名稱	項次	議題名稱
1、	★溫室氣體排放管理(自選)	7、	經濟績效
2、	環境政策及管理系統	8、	公司治理與誠信經營
3、	產品生命週期管理	9、	★創新研發管理
4、	★人才吸引與留任	10、	★客戶關係與服務品質
5、	人力資本發展	11、	★資訊安全管理(自選)
6、	職業健康與安全	12、	★產品責任及安全

註：標示★為本年度之重大主題。

回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025 年達成狀況	短、中、長期目標	對應章節
		上游	本公司	下游	社區/社會						
溫室氣體排放管理 (自選)  	員工		☆負 ☆正			負面：未定期進行溫室氣體盤查、訂定減碳目標或落實管理策略，將可能使公司面臨裁罰，並導致氣候風險上升、能源浪費與成本上升。 正面：落實溫室氣體排放管理除了遵守法規外，亦可降低營運成本、提升競爭力，更展現公司對永續議題的重視，吸引利害關係人的支持。	久禾光電認知氣候變遷對全球企業營運的影響，透過用電監測、低碳辦公措施及員工行為倡議等方式，積極推動節能減碳與提升用電效率的策略，持續降低溫室氣體排放，落實環境永續責任。	1、每年定期進行溫室氣體盤查，掌握直接與間接排放來源，作為減量與改善措施的依據。 2、推動節能措施，如空調溫度設定、使用高效率照明設備、表單電子化等。 3、強化員工行為倡議，包括鼓勵隨手關燈、減少電梯使用、線上會議取代外出洽公、紙張回收再利用等。	1、2025 年母公司台灣據點之溫室氣體排放量約 26.9749 噸 CO ₂ e，其中範疇一為 7.3655 噸 CO ₂ e、範疇二為 19.6094 噸 CO ₂ e。	短期(3 年內)： 母公司台灣據點之每年碳排量較前一年度減少 1%。 中期(3-5 年)： 母公司台灣據點之每年碳排量較前一年減少 3%，並透過電子化作業使紙張用量每年減少 5%。 長期(5 年以上)： 評估導入再生能源採購或綠電方案。	2-2 溫室氣體排放與能源管理

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025 年達成狀況	短、中、長期目標	對應章節
		上游	本公司	下游	社區/社會						
人才吸引與留任  	員工		☆負 ★正			負面：若未妥善規劃薪酬制度或留任機制，將導致員工流動率上升及人才流失，除增加公司成本，亦會影響團隊穩定性，最終降低營運效率。 正面：提供具競爭力的薪酬制度能吸引優秀人才，強化員工滿意度及留任意願，進而穩定人力資源並提升整體組織文化與服務/產品品質。	我們視所有員工為企業永續成長的核心，除了制訂完善的薪酬福利制度、定期舉辦勞資會議，亦依循人權政策，確保員工在平等、友善且快樂的環境中工作，進而打造穩定的人才團隊、強化企業競爭力。	1、成立職工福利委員會，規劃節日禮券、員工旅遊、尾牙活動等多元福利。 2、落實人權政策，保障同仁免於任何不法侵害行為，並藉由提升女性占比、家庭照顧假等，促進兩性平權職場。 3、每季召開勞資會議，並提供申訴管道，即時辨識員工需求、預防勞資爭議。	1、落實多元用才政策，女性員工占比達 63.22%、女性主管占比 45.83%。 2、舉辦 4 次勞資會議，持續傾聽員工聲音。 3、2025 年未收到員工申訴，亦未發生任何性騷擾、強迫勞動等人權事件。	短期(3 年內)： 擴大引才，吸引志同道合人才。 中期(3-5 年)： 強化留才策略，提升員工黏著度，降低離職率。 長期(5 年以上)： 新增至少 2 項員工福利項目。	3-2 人才吸引與留任
創新研發管理 	員工 投資人 供應商		★負 ☆正	★負 ☆正	☆負 ★正	負面：若未積極推動技術創新，將導致生產效率停滯、產品缺乏差異化，而降低企業成長動能並流失商機。 正面：持續研發新生產模式，能提升生產效率、優化營運流程，並強化產品功能與客戶體驗，進一步增強企業競爭力。	公司持續掌握產業趨勢與客戶需求，藉以優化研發資源配置與效能。我們透過制度化的管理架構與跨部門協作，並結合嚴謹之品質驗證與量產導入機制，加速技術突破與產品升級，並建構具延續性之核心技術能力，促進企業穩健成長。	1、於產品開發各階段執行品質驗證與可製造性評估機制，確保新產品符合標準。 2、持續關注市場趨勢，並滾動調整標準作業程序，使研發方向貼近市場需求。 3、規劃專業訓練與新技術課程，以強化研發人員能力。 4、落實技術文件化與經驗傳承，確保關鍵技術延續並降低技術風險。	1、2025 年研發投入費用約為新台幣 6,782 萬元，占營收比 5.49%。 2、本年度完成 5 項新產品開發案。 3、近年來合併集團已通過 99 項專利認證。	短期(3 年內)： 強化產銷協調與產品品質，以提高產能彈性、降低成本，進而建立良好的客戶關係。 中期(3-5 年)： 完成 10 項以上新產品開發專案。 長期(5 年以上)： 開發輕、薄、短、小且具高性價比之多元化高附加價值產品，以提升整體產業競爭力。	1-3 創新研發管理

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025 年達成狀況	短、中、長期目標	對應章節
		上游	本公司	下游	社區/社會						
客戶關係與服務品質  	員工 客戶 供應商	☆負 ★正	☆負 ★正	☆負 ★正		負面：若缺乏有效的客戶關係管理，將導致客戶問題未被回應或處理不當，影響使用體驗與信任感，進而降低滿意度甚至流失客群。 正面：建立回饋與追蹤機制有助於即時掌握客戶需求，改善服務與產品品質，並維持滿意度與忠誠度，進而吸引新客戶。	「品質」、「服務」與「快速回應」是久禾的三大經營理念。我們建立了透明的溝通管道、完善售前/售中/售後服務流程等客戶關係管理機制，盼以此提升客戶需求回應效率與服務品質，進而強化整體客戶滿意度，建立長期合作夥伴關係。	1、設置多元溝通管道及標準化客服流程，確保客戶需求及問題能快速被回應。 2、每年定期針對營業額前 70% 之客戶，進行客戶滿意度調查。 3、透過跨部門協作方式，建立客戶抱怨與退換貨處理制度，規範客訴案件之處理與紀錄流程，並於 3 個工作日完成，以利後續追蹤與管理。	1、全年度收到客服信件及表單客訴共 39 則，均已即時回應，案件處理完成率 100%。 2、2025 年 39 件客訴案件。 3、客戶滿意度調查平均 83 分（滿分 100 分）。	短期(3 年內)： 將客服回覆時間縮短至 1~2 個工作天。 中期(3-5 年)： 將客戶滿意度提升至 85 分、客訴件數減至 30 件。 長期(5 年以上)： 將客戶滿意度提升至 90 分、客訴件數減至 20 件，且優化及標準化客戶服務流程。	1-4 客戶關係與服務品質
產品責任及安全 	員工 客戶 投資人 供應商	☆負 ☆正	☆負 ★正	☆負 ☆正	☆負 ☆正	負面：若公司未嚴格管控產品，將可能導致品質不穩定或不符合法規標準，進而引發安全問題、客戶信任下降，甚至面臨法律責任受損。 正面：公司持續監控並改善產品品質，確保安全、穩定且符合法規，將有助於降低產品風險、提升顧客滿意度，並促進市場競爭力及長期成長。	公司進行全面的產品品質管理，包括設計、製程控制與可靠度檢驗，並強化原料檢驗與追溯管理，確保每一項產品能保障安全性，且符合法規要求及客戶的品質要求，積極落實產品責任，維持客戶信賴與企業永續競爭力。	1、對關鍵材料進行供應商資格審查，並定期評核其品質績效。 2、建立完整的品質管理流程，並透過信賴性實驗作業，執行可靠度測試。 3、規劃品保教育訓練，提升品保人員對品質與安全的認知。 4、當發生產品召回事件時，與客戶保持溝通，並於事後進行檢討及改善。	1、完成年度關鍵供應商評估與稽核，合格率 100%。 2、2025 年舉辦品保教育訓練 6 場，時數 912 小時。 3、2025 年無重大品質事件，另發生 39 件產品召回事件，原因多為外觀漏失，均已即時完成補償及改善機制。	短期(3 年內)： 維持零重大品質事件，並將產品良率提升至 87%。 中期(3-5 年)： 加強品質管理，使產品召回事件下降至 0 件/年。 長期(5 年以上)： 持續取得 ISO 9001 國際認證，使產品責任管理系統更完善。	1-2 產品責任及安全

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025 年達成狀況	短、中、長期目標	對應章節
		上游	本公司	下游	社區/社會						
資訊安全管理 	員工 客戶 投資人 供應商	☆負 ☆正	☆負 ☆正	☆負 ☆正	☆負 ☆正	負面：若資料管理疏失或資安防護不足，將導致個資外洩與法律責任，嚴重時恐影響企業存續。 正面：妥善保護公司機密與客戶隱私，有助於降低資安風險，並建立信任關係、提升品牌價值。	我們重視營運資料安全，訂定「資訊安全管理辦法」及相關管理制度，透過權限控管、網路防護設、資安事件通報機制及教育訓練，提升公司全員的資安意識，確保資訊系統之機密性、完整性與可用性，降低資料洩漏或系統中斷的風險。	1、建立網路使用管理、資訊資產分類管理、資料備份及帳號密碼管理等制度，並定期更新軟體與設備。 2、制定資安相關人員培訓計畫，並定期進行資安演練與內部稽核。 3、發生資安事件時，依資訊安全管理辦法規定，啟動資安事件分級處理，於限定時程內完成通報，並於事後進行檢討及改善措施。	1、完成年度資安查核的內部稽核作業，結果無異常。 2、完成資安軟體與設備的更新。 3、合併集團進行 5 次社交工程演練及 72 人時數之內訓，並參與外部教育訓練共 65 小時。 4、派員參與外部教育訓練 3 堂、研討會 2 場及資安展示會 1 場。 5、2025 年末發生重大個資外洩、系統入侵等資安事件。	短期(3 年內)： 維持零重大資安事件、每年辦理社交工程演練。 中期(3-5 年)： 導入更多元的防護措施，如多因子驗證(MFA)等。 長期(5 年以上)： 規劃導入 ISO 27001 認證，持續精進公司的資安政策。	1-5 資訊安全管理

1. 品質 | 可靠經營與治理

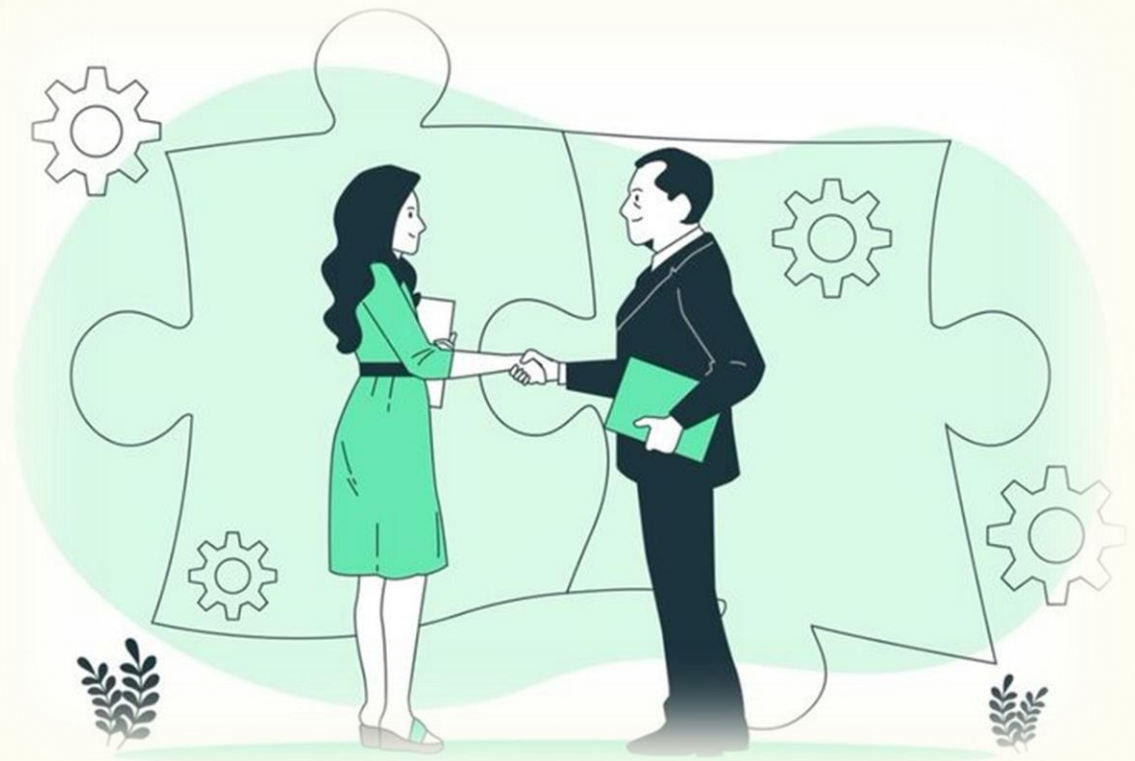
1-1 公司治理與誠信經營

1-2 產品責任及安全

1-3 創新研發管理

1-4 客戶關係與服務品質

1-5 資訊安全管理



1-1 公司治理與誠信經營

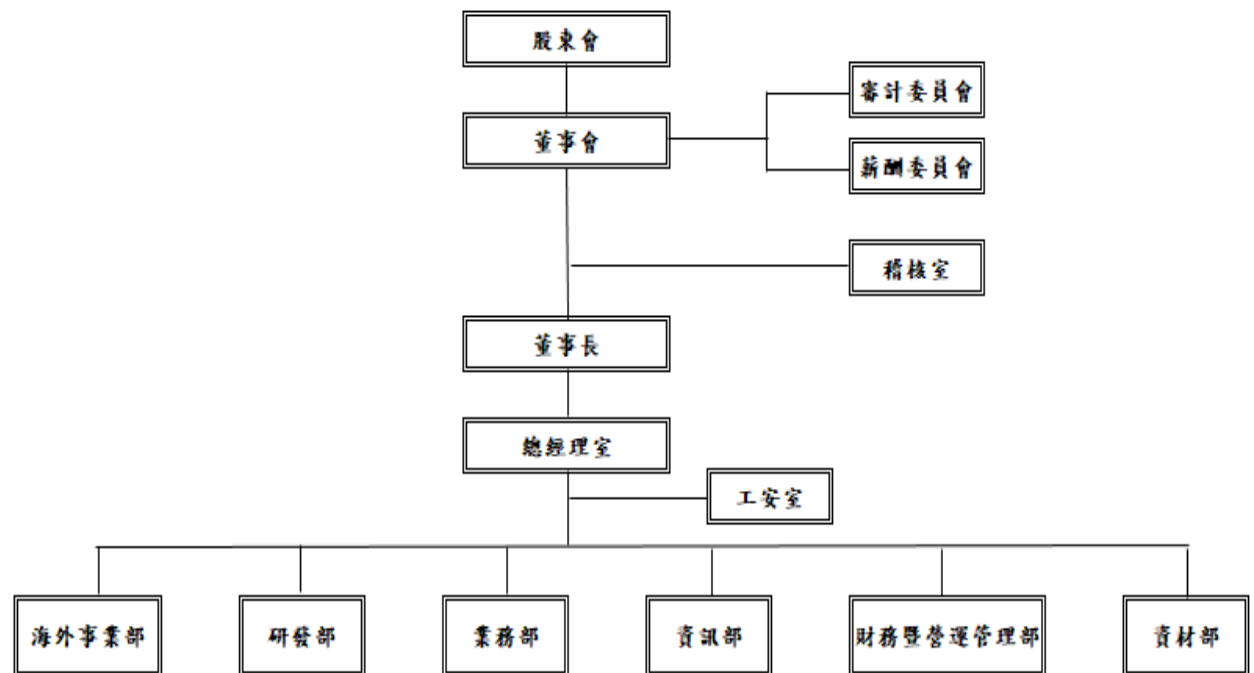
1-1-1 治理架構 (GRI 2-9、2-11、2-12、2-13、2-16、405-1)

久禾光電之董事會為公司最高治理機構，負責整體營運與監督職能，並設置審計委員會及薪酬委員會，兩委員會皆由獨立董事組成，協助董事會履行監督與審議責任；審計委員會定期每季向董事會報告其審議事項及相關決議，薪酬委員會則視實際運作需要至少每年開會兩次進行報告。而在永續發展治理方面，本公司已於 2025 年成立永續發展推動小組作為專責管理單位，並由董事會指派張中信副總經理擔任永續長兼召集人，統籌永續發展政策、制度及相關管理方針之規劃與執行，永續發展推動小組每年至少召開一次會議，檢視公司永續管理方針及具體推動計畫之執行情形，並每年定期向董事會報告相關成果，最近一次向董事會報告日期為 2026 年 3 月 6 日；董事會則就公司永續發展之環境、社會及公司治理等議題提供指導與監督，並作為經濟、環境及社會衝擊管理之最高決策與監管單位。

除各委員會及專案小組定期向董事會報告外，公司管理階層亦會定期提供重要營運資訊予董事，並於發生重大或關鍵事項時即時進行溝通，以確保董事會能充分掌握公司整體狀況，說明如下：

- 財務部：每季財務報告
- 稽核室：每季內部稽核報告

2025 年度，本公司與治理單位溝通之重大事件共 9 件，性質為財務報告、股利分派案、員工及董事酬勞分派、現金增資、董事長改選、永續長設置等。詳細請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息（股票代號 6498）。



久禾光電董事會目前為第八屆，由王世岳擔任董事長，且並非經營團隊成員，亦無兼任行政作業。本屆董事會共有 9 位成員，其中有 6 位執行董事及 3 位獨立董事，獨立董事占全體董事 33.3%，董事任期皆為三年；而審計委員會有 3 位成員，100%為獨立董事；薪酬委員會則有 3 位成員，100%為獨立董事。2025 年度董事會共開會 5 次，平均出席率達 100%。

職稱	姓名	性別	年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025 年董事會出席率
董事長	王世岳	男	>50	加州大學/企管碩士 久正光電(股)公司/董事長兼總經理	久正光電(股)公司董事長兼總經理 Powertip Technology Inc.(USA)董事長 Powertip Technology Ltd.(H.K.)董事長 America Technology Corp.董事長 大禾國際投資(股)公司董事長 大正國際投資(股)公司董事長 大陽國際投資(股)公司董事長 Powertip Technology(C.I.)Corp.董事長 江蘇久正光電有限公司董事長 東莞久正光電有限公司董事長 今岳國際(股)公司董事長 今弘國際(股)公司董事長 Powertip Image (Samoa) Corp 董事長 Do Electronic Technology Inc.董事長 江蘇久禾光電有限公司董事長	100%
董事	佰鴻工業(股)公司 代表人：廖宗仁	男	>50	中原大學/物理系 佰鴻工業(股)公司/董事長	佰鴻工業(股)公司董事長 高輝光電科技(股)公司董事長 萬旭投資(股)公司董事長 億潤投資(股)公司董事	100%
董事	佰鴻工業(股)公司 代表人：廖心蓓	女	30-50	加拿大阿爾伯塔大學/財務金融系	佰鴻工業(股)公司營運管理處處長及公司治理主管兼永續長 佰鴻工業(股)公司董事 久正光電(股)公司董事	100%

職稱	姓名	性別	年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025 年董事會出席率
董事	鄭錫勳	男	30-50	聯合大學/經營管理系 鍊德科技(股)公司/製程管制副工程師 邦泰複合材料(股)公司/實驗室管理工程師 弘新精密(股)公司/品質流程規劃工程師	久禾光電(股)公司總經理 江蘇久禾光電有限公司總經理 Powertip Image (Samoa) Corp.董事 Do Electronic Technology Inc.董事	100%
董事	張中信	男	30-50	國立嘉義大學/企業管理系碩士 海華科技(股)公司/資深經理 威盛電子(股)公司/副理	久禾光電(股)公司業務兼研發部副總經理 久禾光電(股)公司永續長 江蘇久禾光電有限公司監事	100%
董事	賴錦德	男	30-50	國立台北科技大學/電腦與通訊研究所碩士 nxTomo Games Ltd./產品開發部部長 SillyFish Interactive Ltd./技術總監 Capcom Ltd./專案技術組長 XPEC Entertainment//資深工程師	狂點軟體開發(股)公司執行長 揚明光學(股)公司獨立董事	100%
獨立董事	吳紹貴	男	>50	朝陽科技大學/企管碩士 中信法律事務所/主持律師 社團法人台中律師公會/常務理事 台中市政府/民眾法律扶助義務律師	中信法律事務所主持律師 社團法人台中律師公會理事長 台中市政府民眾法律服務義務律師 朝陽科技大學會計學系兼任講師 明係事業(股)公司獨立董事 王品餐飲(股)公司獨立董事	100%
獨立董事	張耿尉	男	>50	國立雲林科技大學/企業管理系管理學博士 國立彰化師範大學/商研所會計組商學碩士 國立雲林科技大學/企管系兼任助理教授 國立台中科技大學/會計資訊系兼任講師 台灣理財顧問認證協會(FPAT)/稅務規劃顧問 安侯建業聯合會計師事務所/審計組主任	建鈞聯合會計師事務所執業會計師兼所長 建鈞管理顧問(股)公司負責人 朝陽科技大學會計系兼任助理教授 志光補習班會計學、政府會計、會計審計法規專任講師 南泰投資有限公司董事長 宏廣新技(股)公司監察人 築邑建設(股)公司監察人 嘉鋼精密工業(股)公司獨立董事	100%

職稱	姓名	性別	年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025 年董事會出席率
獨立董事	黃科志	男	>50	國立清華大學動力機械系博士 狂點軟體開發股份有限公司專案經理 國家中山科學研究院材料暨光電研究所組長	狂點軟體開發(股)公司專案經理 鑫創科技(股)公司獨立董事 揚明光學(股)公司董事 勝德國際研發(股)公司董事 佳總興業(股)公司獨立董事	100%

報導期間久禾光電治理單位人數、性別及年齡分佈詳如下表：

治理單位	類別	組別	人數	占比
	性別	男	8	88.9%
		女	1	11.1%
	年齡	<30	0	0.00%
		30-50	4	44.44%
		>50	5	55.56%
	總人數		9	100%

註 1：以 2025 年 12 月 31 日董事會成員人數為基準。

註 2：<30 不含 30 歲；30-50 含 30 歲含 50 歲、>50 不含 50 歲。

1-1-2 治理單位運作 (GRI 2-10、2-15、2-17、2-18、2-19、2-20)

久禾光電之董事選任係依《公司法》第 192-1 條規定採行候選人提名制度，符合資格之股東得依法提出董事候選人名單，並由股東於股東常會中進行投票選舉。董事候選人之提名與遴選過程中，公司重視董事會組成之多元性，除考量性別、年齡、國籍及文化背景等基本條件外，亦評估其專業知識、產業經驗與管理背景，使董事具備履行職責所需之專業能力與素養，並能就經濟、環境及社會等相關議題提供決策與監督；另為維持董事會之獨立性與治理效能，公司亦依相關法令設置並遴選獨立董事。目前董事會成員具備財務會計、法律及光電產業等多元專業背景，並包含一名女性董事；各董事之主要經歷與兼任職務資訊，請參閱本公司 2025 年年報之董事成員簡介。

為確保董事會決策之公正性並管理潛在利益衝突，本公司亦依《公司法》第 206 條規定，於「董事會議事規則」第 17 條中明定董事利益迴避機制，凡董事於董事會討論事項中，涉及其本人、其代表之法人，或與其具有實質利害關係（包含董事之配偶、二親等內親屬，或與董事具有控制或從屬關係之企業）之情形，或董事認應自行迴避、經董事會決議應為迴避時，應主動說明其利害關係之重要內容，並依規定迴避討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。董事利益迴避之執行情形，請詳本公司 2025 年度年報。

久禾光電為提升董事會對公司治理、永續發展及重大風險議題之決策與監督能力，每年安排董事參與相關進修課程，內容涵蓋公司治理、永續趨勢、氣候風險及數位科技等重要主題。2025 年度董事會進修情形，詳如下表：

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	王世岳	2025/8/6	台灣科學園區科學工業同業公會	ESG 對企業的挑戰與機遇	3
董事	廖宗仁	2025/8/8	社團法人中華公司治理協會	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3
		2025/11/10	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
董事	廖心蓓	2025/3/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續揭露實作研習	3
		2025/5/28- 2025/5/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續揭露實作研習	9
		2025/8/8	社團法人中華公司治理協會	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3
		2025/11/10	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
董事	鄭錫勳	2025/8/6	台灣科學園區科學工業同業公會	ESG 對企業的挑戰與機遇	3
董事	張中信	2025/8/6	台灣科學園區科學工業同業公會	ESG 對企業的挑戰與機遇	3
董事	賴錦德	2025/6/10	臺灣證券交易所股份有限公司	CDP 台灣發表會-強化氣候資訊揭露以提升企業氣候韌性	3
		2025/7/9	臺灣證券交易所股份有限公司	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	吳紹貴	2025/7/22	社團法人中華公司治理協會	永續發展宣導會-台中場	3
		2025/8/6	台灣科學園區科學工業同業公會	ESG 對企業的挑戰與機遇	3

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	張耿尉	2025/8/6	台灣科學園區科學工業同業公會	ESG 對企業的挑戰與機遇	3
		2025/8/7	台灣投資人關係協會	台商企業赴越南落地與投資實務	3
獨立董事	黃科志	2025/7/9	臺灣證券交易所股份有限公司	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2025/11/6	台灣投資人關係協會	企業數位轉型－AI 與新興科技應用案例	3

另一方面，本公司已於 2020 年訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，並每年定期對董事會、個別董事成員及各功能性委員會進行內部自評，以持續檢視董事會運作效能與治理品質。績效評估於年度結束後以問卷方式進行，評估內容涵蓋董事對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制等五大面向，共計 22 項指標；評分則採五點量表制，分數由 1 分（極差）至 5 分（極優）。2025 年度之績效評估已於 2026 年 3 月完成並提報董事會，董事會及功能性委員會績效估平均分數約落在 4.5 分，個別董事成員平均分數約落在 4.5 分，均達良好以上水準。公司將依據績效評估結果，持續精進董事會職能與運作機制，並作為董事遴選、提名及相關人事與薪資報酬政策之參考依據；相關執行情形亦依規定揭露於年報及公開資訊觀測站。

此外，本公司由薪資報酬委員會訂定董事及經理人之薪酬制度、標準及結構，並定期檢視制度運作情形，依公司營運狀況、外部環境與法令變化，適時向董事會提出調整建議，以確保薪酬制度之合理性、競爭性及與公司長期發展目標之一致性。董事酬金之設計係綜合考量公司營運目標、財務狀況及董事所負責任與參與程度，並參酌公司經營績效及同業水準，依公司章程及相關酬金辦法辦理，經理人之酬勞則依其工作職掌、職級、專業能力、公司營運狀況及市場水準訂定；同時，董事及經理人之績效評估結果，亦將作為其酬金調整之參考依據。目前本公司之酬金制度尚未與 ESG 相關績效目標連結，亦無委任薪酬顧問參與薪酬制定，未來將持續關注法令趨勢及永續發展策略，評估將永續績效指標納入酬金制度之可行性，以強化公司長期穩健經營。有關董事會及高階管理階層之薪酬資訊，請詳本公司 2025 年度年報。

1-1-3 誠信經營管理 (GRI 2-26)

久禾光電秉持誠信原則與往來客戶及供應商建立商業關係，持續關注交易過程之合理性與正當性，並經董事會決議訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「董事及經理人道德行為準則」等規範，作為推動集團誠信經營之核心制度，落實董事會及管理階層對誠信經營政策之承諾。本公司除建置內部控制制度及會計制度，亦由財務暨營運管理部兼任誠信經營政策之監督執行。

在內部管理與執行方面，公司透過教育訓練、宣導及定期檢核，將誠信經營原則落實於日常營運作業中。2025 年間台灣營運總部共辦理相關內部教育訓練課程共計 26 小時、26 人次參與，年度完成率為 81.25%，向全體同仁宣導誠信經營理念，提醒員工於執行業務時注意防範不誠信行為；同時，亦安排董事及經理人參與外部教育訓練課程，強化其對相關法令、公司治理及內控制度之認知。除此之外，由稽核室執行誠信經營風險評估查核作業，依結果規劃相應之管理措施，2025 年度查核結果顯示，未發現重大違反誠信經營或貪腐之風險。

- 誠信經營守則：2015 年經董事會通過訂定「誠信經營守則」，作為公司誠信經營之基本遵循原則。公司於營運過程中遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法及上市上櫃相關規章等與商業行為有關之法令，並明確規範全體人員於執行業務時應遵循之誠信原則，禁止任何形式之不誠信行為，包含行賄收賄、不當利益、政治獻金、捐贈贊助、智慧財產權保護、公平競爭、產品與服務對利害關係人權益與安全之保障等，並且於商業往來中以公平、透明方式行事；本法最近一次修訂為 2025 年。
- 誠信經營作業程序及行為指南：2024 年經董事會通過訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，就員工日常業務執行中可能涉及之誠信風險，訂定明確之作業程序與行為規範，作為落實誠信經營守則之具體管理工具。該指南著重於實務層面之管理要求，針對各項不誠信行為與事項，建立可供遵循之處理原則與權責界線，同時設置檢舉制度與處理流程，以完善行為指南之執行與管理。
- 董事及經理人道德行為準則：2015 年經董事會通過訂定「董事及經理人道德行為準則」，規範董事及經理人於履行職務時應遵循之行為標準與道德底線，要求其以誠實、公正及專業態度處理公司事務，避免任何影響決策客觀性之利益衝突，並禁止利用職務或公司資產謀取私利、與公司競業、濫用或不當揭露公司機密資訊、透過不公平交易獲取利益等行為。而對於違反準則之情形，公司亦將依既有懲戒與資訊揭露機制處理，並於符合法令規定下，對準則之適用進行必要之管理與揭露；本法最近一次修訂為 2020 年。
- 檢舉申訴辦法：2022 年經董事長核准訂定「檢舉申訴辦法」，建立明確之舉報管道與調查處理程序，供內部人員於發現可能涉及或違反公司治理及誠信經營原則之情事時進行舉報。公司由稽核室擔任舉報案件之受理與調查專責單位，依既定程序進行初步審查與調查，並依案件性質及影響程度，適時向管理階層、獨立董事或主管機關通報；同時，辦法明確規範舉報案件之調查原則、資料保存及迴避機制，並建立舉報人保護與保密措施，以確保調查過程之公正性與舉報人之合法權益。

2025 年誠信經營之訓練詳如下表：

類別	員工	
	人數	百分比
高階管理階層	5	15.6%
中階管理階層	4	12.5%
基層員工階層	17	53.1%
合計	26	81.2%



誠信經營守則



誠信經營作業程序
及行為指南



董事及經理人
道德行為準則



檢舉申訴辦法

註 1：已受訓員工人數係 2025 年度實際完成受訓之員工人數。

註 2：各類已受訓員工百分比=該類已受訓員工人數/台灣營運總部員工總人數(32 人)。

諮詢與舉報管道
檢舉專線：04-23550816 EXT：5008
檢舉信箱：ia@ptic.co
投函舉報：台中市西屯區工業區六路 8 號 3 樓(稽核室收)

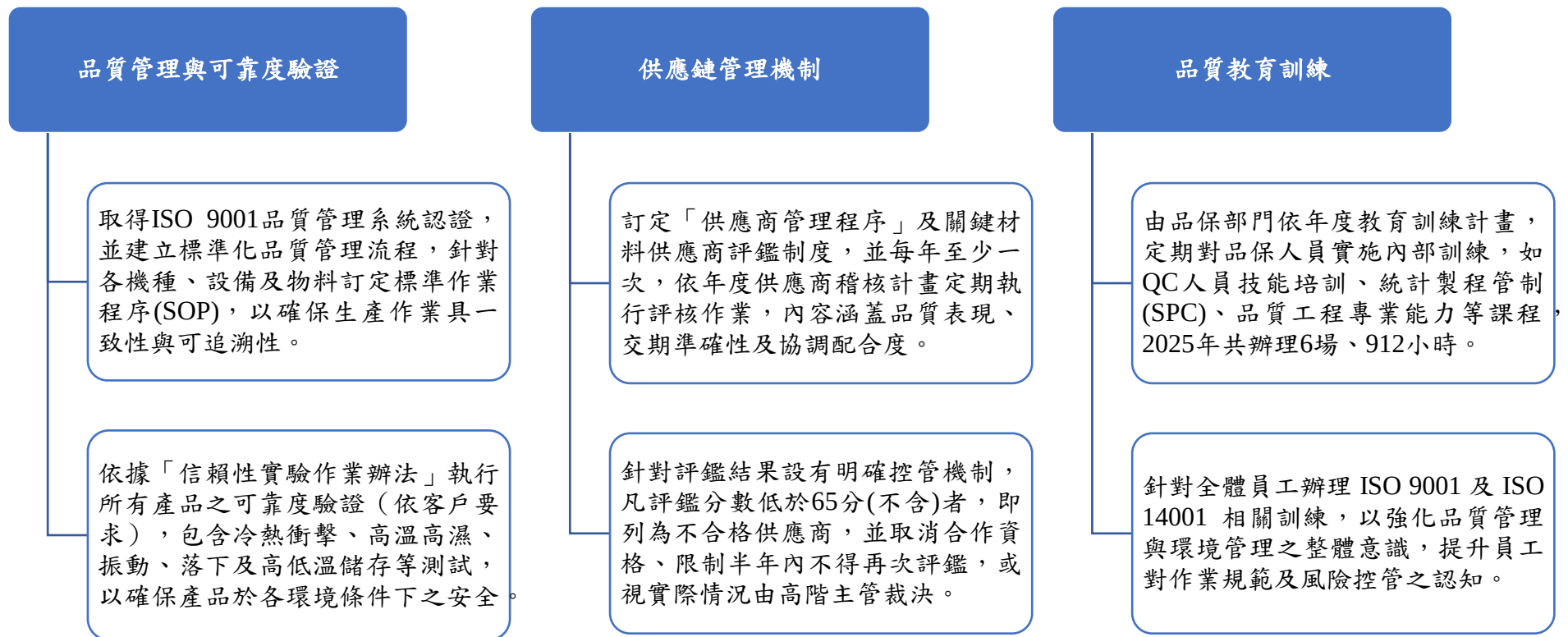
1-1-4 法規遵循 (GRI 2-27、205-3、416-2、417-2~417-3)

久禾光電於營運管理中高度重視法規遵循，遵循並持續追蹤公司法、勞動基準法、污染防治法及其他相關法規與主管機關規定，並建置相應之內部管理制度，以確保營運行為符合法令要求、降低潛在法規風險，進而支持公司治理與長期永續發展。2025 年度，本公司未發生賄賂、貪瀆、洗錢、內線交易等違反商業道德相關事件，亦無產品/服務的健康安全及資訊標示、行銷傳播、污染防治、勞動法及其他商業法令之重大違規事件（係指單一案件裁罰金額達新臺幣 100 萬元以上或影響公司營運之非金錢制裁）；非重大違規事件為 0 件^註。

註：上述統計未包含員工使用公務車期間違反交通法規之金錢裁罰事件。

1-2 產品責任及安全 (GRI 416-2、417-2~417-3)

久禾光電致力於提供高品質且安全可靠之光電產品，將產品責任與安全視為公司營運與品質管理之核心。公司透過系統化之品質管理制度、供應鏈管理機制及人員教育訓練，於產品設計、製造、驗證及供應各階段落實品質與安全控管，並不斷精進管理作為與持續改善相關流程，確保產品符合客戶需求、相關法規及品質標準，並持续提升產品之可靠度與整體品質表現。



此外，為妥善處理產品品質異常及客戶抱怨事件，並強化產品責任管理，久禾光電依據「客戶抱怨處理程序」建立標準化處理機制，針對客訴案件設有明確之受理、分析、改善及回饋流程，由業務與品保單位負責對外溝通與內部協調，確保問題能即時處理並有效追蹤改善，持續提升產品品質與客戶滿意度。相關流程依下列步驟執行：

Step 1. 客訴受理與案件成立：客戶透過相關管道反映問題後，由品保部進行確認並判定是否成立；涉及退換貨案件須由客戶正式提出。經確認後開立客訴案件，並由業務與品保單位同步進行退貨、補貨及相關紀錄之管理與追蹤。

Step 2. 原因分析與責任釐清：品保部依客訴內容進行異常分析，確認問題根本原因，並判定責任單位，作為後續改善之依據。

Step 3. 改善對策擬定與執行：由責任單位提出改善措施，經主管審核後執行；必要時由跨部門共同研議，並明確規劃不良品處理及補貨方式，以確保問題有效控管。

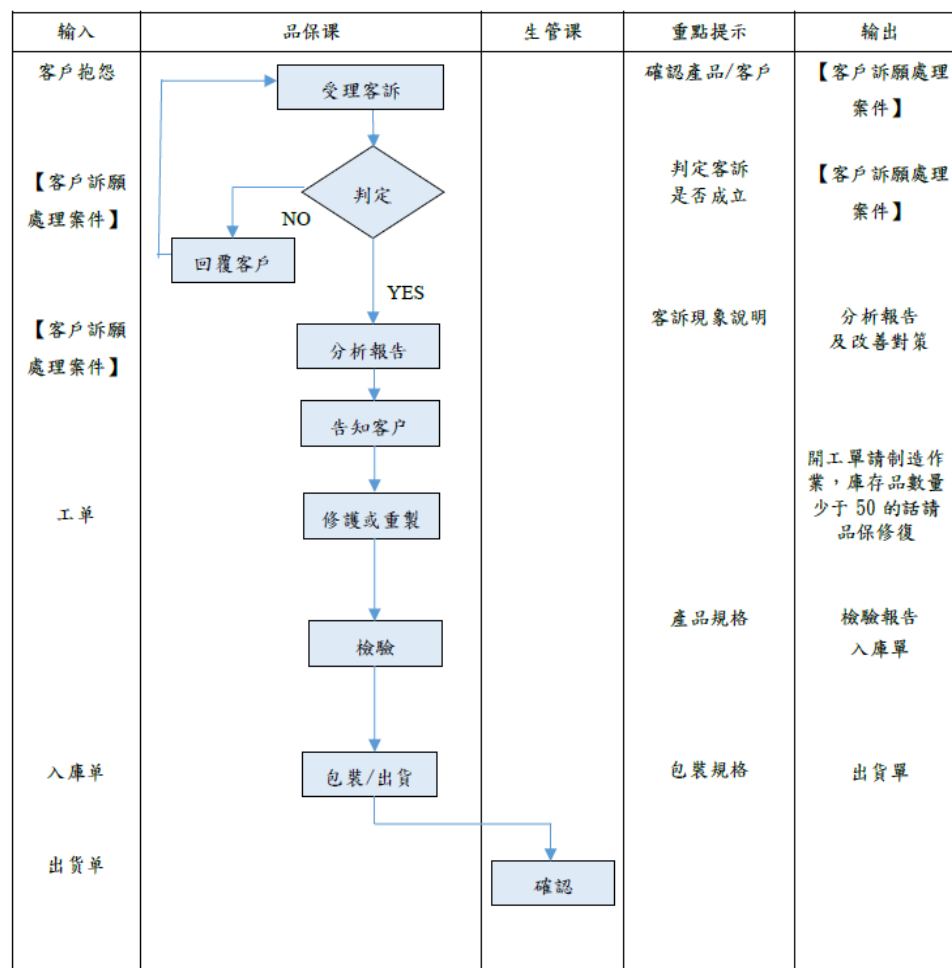
Step 4. 客戶回覆與持續溝通：由品保單位彙整改善結果並回覆客戶，持續追蹤客戶意見並進行必要調整，直至取得客戶認可。

Step 5. 改善效果確認與結案：品保部針對改善措施進行成效確認，確保問題已獲解決，經內部審核後完成結案。

Step 6. 標準化與文件更新：經驗證有效之改善措施，納入製程或相關作業標準，必要時透過文件修訂或工程變更機制（ECN）進行控管。

Step 7. 資料歸檔與持續改善：客訴案件完成後，由品保部統一歸檔保存，作為後續品質改善與管理優化之參考依據。

2025 年度，共發生 39 件產品召回事件，均已即時完成補償及改善機制，另未發生產品/服務的健康安全及資訊標示或行銷傳播之違規事件。



1-3 創新研發管理

1-3-1 研發管理

久禾光電深耕光學鏡頭與塑膠鏡片領域逾十年，於光學設計、模具射出成形、組裝及鍍膜等流程提供整合解決方案，產品廣泛應用於筆記型電腦、智慧型手機與汽車鏡頭等光電零組件市場。在技術迭代快速、客戶需求多元且供應鏈緊密協作的產業環境中，本公司視創新研發為企業策略發展之重要支柱，透過制度化研發管理架構與跨部門團隊整合運作，加速技術突破與產品升級，並結合嚴謹的品質驗證與量產導入機制，確保創新成果得以有效落實，以降低生產成本、提升產品附加價值與長期成長動能。

公司的研發治理由研發部擔任主要負責單位，並依下列四大政策軸線推動運作：

- 跨部門協作機制：研發作業以市場趨勢與客戶需求為導向，結合製造、品質及業務等部門共同檢討設計與技術方案，持續優化研發流程，使研發方向與市場需求一致，提升研發效率、良率表現與成本競爭力，並降低研發資源投入失準之風險。
- 品質驗證機制：於研發階段即導入產品與製程之測試與驗證作業，透過系統化檢核機制，提前確認新產品在品質、穩定度及量產條件上的可行性，降低後續開發與生產風險。
- 專業技術訓練課程：持續規劃研發人員之專業訓練與新技術應用課程，提升其研發團隊支撐公司技術創新與產品升級之專業能量。
- 文件化管理：將研發過程中所累積之技術成果、設計經驗與改善紀錄加以整理與制度化，透過文件化與系統化管理方式留存關鍵技術知識，避免因人員異動造成研發經驗流失，並作為後續產品開發與製程改善之基礎。

2025 年度，公司持續擴大研發投入，全年研發支出約新台幣 6,782 萬元，占合併營收約 5.49%，並完成 5 項新產品開發專案。展望未來，公司短期將聚焦於市場需求導向的產品開發，加速新產品上市時程，並提升產品品質與服務附加價值；中期將持續深化技術能量與製程優化，擴大研發成果應用；長期則以市場需求為核心，推動多元化產品布局，並透過具差異化的技術能力發展高附加價值產品，進一步鞏固產業競爭優勢。

1-3-2 智慧財產管理

智慧財產攸關公司技術領先、製造卓越及客戶信賴等競爭優勢，為此，久禾光電分別於 2021 年、2024 年訂定「專利管理辦法」及「智慧財產權管理辦法」，涵蓋專利、營業秘密及商標之管理，期望透過完善之專利布局與制度化管理，強化智慧財產之保護與運用，並建立以智慧財產管理為核心之企業價值模式，促使公司在確保營運自由之同時，亦進一步提升整體獲利能力。此外，公司每年至少一次向董事會報告智慧財產相關管理政策與執行情形，最近一次報告日期為 2025 年 8 月 6 日。依智慧財產類型，本公司分別訂定下列管理措施：

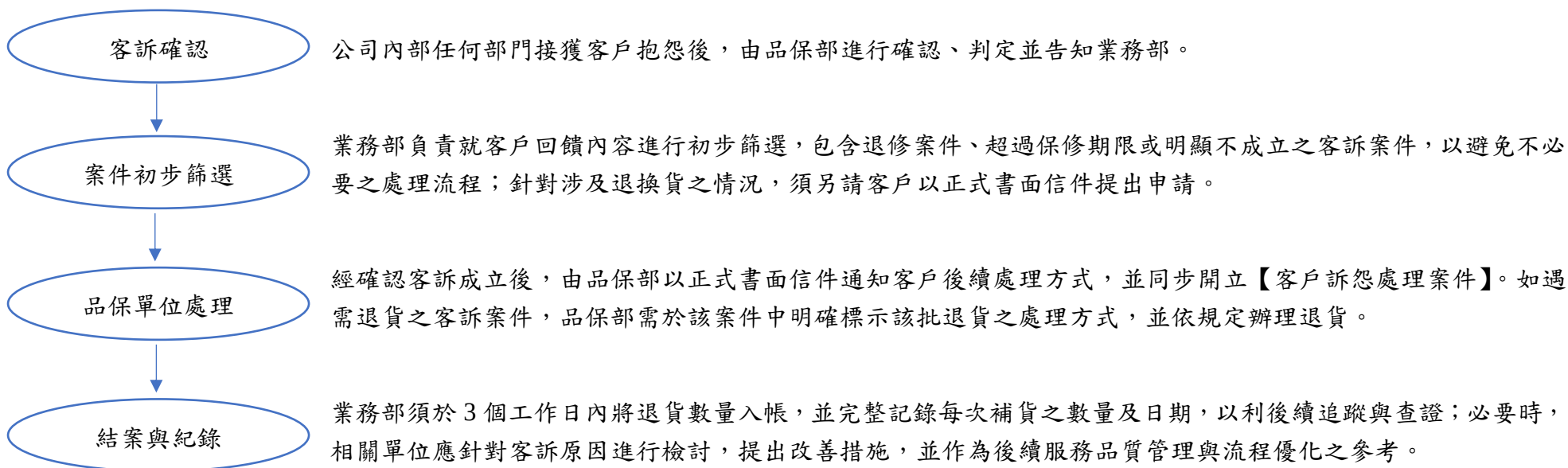
- 專利管理：由研發部門負責產品設計開發及專利布局，並委由外部專業事務所辦理專利檢索、申請及侵權爭議與訴訟處理；同時設有專利提案獎金與核准領證獎勵機制，鼓勵員工投入高技術價值之研發，並定期檢視與維護既有專利，以控管維護成本。
- 營業秘密管理：透過員工保密切結書、門禁控管、資訊安全管理及定期教育訓練等措施，強化員工對營業秘密與智慧財產權保護之責任認知，降低技術洩漏或侵權風險。
- 商標管理：建立商標清冊進行列管，定期檢視商標權之效力與期限，並依「智慧財產權管理辦法」辦理新商標之設計與申請。

截至 2025 年底，久禾光電累計專利申請數共 99 件，其中已獲准 56 件，另有 43 件專利持續審查中；並持有具商標權效力之註冊商標 1 件。營業秘密管理方面，公司則於 2025 年間辦理相關宣導課程，參與人次 26 人。未來，我們將持續依智慧財產管理政策，強化並完善專利布局與維護作業、營業秘密與商標管理機制，藉以確保研發成果之有效保護，支持公司長期營運與產品競爭力之提升。

1-4 客戶關係與服務品質

久禾光電重視與客戶之長期合作關係，致力於提升回應速度、問題解決品質與整體服務體驗。公司建立多元且暢通之客戶溝通管道，包括專責聯絡電話（04-23550816）、電子郵件信箱（PTIC02@ptic.co）、業務窗口及公司官網，確保客戶需求與問題能迅速被接收與回應；同時，透過建立標準化之客服作業流程與跨部門協調機制，使各部門得以及時掌握客戶反饋，並提供一致且具效率之服務品質。

除依既定流程妥善處理客戶意見與申訴外，我們亦每年定期針對營業額前 70%之客戶進行滿意度調查，作為檢視服務成效與持續改善的重要依據，藉以建立客戶信任並強化品牌形象。2025 年度，公司共接獲客服信箱及表單客訴共 39 件，均即時回應並完成處理，案件處理完成率達 100%；此外，年度客戶滿意度調查整體平均分數達 83 分（滿分 100 分）。久禾光電訂定客訴處理流程說明如下：



1-5 資訊安全管理 (GRI 418-1)

久禾光電為確保資訊資產之機密性與完整性，於 2024 年訂定「資通安全管理辦法」，作為公司對於全體員工、約聘人員、派遣人員及外部廠商之資通安全管理準則。此外，公司設立「資通安全管理小組」，由資安主管及專責人員組成，負責相關制度之建置、執行、維護、稽核與持續改善，並定期向董事會報告執行情形及後續改善方向；2025 年之資通安全管理執行情形已於 2025 年 8 月 6 日向董事會報告。

公司依據資通安全管理辦法，針對資訊資產、系統、設備及實體環境，建立多層次之管理及防護機制；同時，依年度預算規畫防火牆及防毒軟體之授權續約，並視實際需求導入垃圾郵件系統及電子資料控管系統，且每年至少一次與防火牆及防毒軟體廠商合作執行系統維護作業，以持續提升整體作業環境之安全性。此外，我們於 2024 年 8 月通過台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC）審核，取得「台灣 CERT/CSIRT 聯盟」會員資格，透過情資共享機制，強化資安聯防與事件應變能力。本公司主要資安管理措施如下：

管理面向	管理措施說明
資訊設備與終端管理	- 公司電腦設備指定專責人員管理，並落實存取限制、密碼管理與定期更新機制。 - 攜帶式資訊設備採取必要之保護措施，以降低資料外洩風險。
資料與檔案管理	- 每年依資料性質與機密等級進行分類管理，並依不同等級訂定不同之復原時間目標。 - 重要資料定期執行備份作業，並採異地保存機制，以確保資料可用性。 - 敏感或機密資料於傳輸時採取資料加密措施，報廢時則須部門主管核可並由專人處理。
系統導入與維護	- 新系統導入或既有系統重大變更前，均須完成風險評估、測試與權限設定。 - 委外開發或維護之系統，於合約中明訂資安相關責任與要求。
網路與存取管理	- 建置防火牆、防毒軟體及垃圾郵件防護機制，強化內外部網路之安全防護。 - 依網路型態及業務需求，設定適當之網路存取權限與控管規則。 - 定期檢視防火牆政策與資安設定，並對電腦系統及資料進行病毒、惡意程式掃描。
實體環境安全	- 電腦機房設置門禁管制，僅限授權人員進出；外部人員則須依規定申請並全程陪同。 - 由資訊人員每日進行例行性的機房設備檢查、紀錄及環境勘查，確保運作正常。

除建置完善之資安制度與技術防護措施外，久禾光電亦重視員工於落實資訊安全政策中所扮演之關鍵角色，並推動相關教育訓練與管理作業。依員工職務性質與權限差異，公司賦予相應之系統與資料存取權限，並透過每月至少一次之 E-mail 公告及不定期宣導方式，持續向員工宣達最新資安注意事項，使其充分了解作業規範且具備資訊安全意識；此外，我們亦規劃資安相關人員培訓計畫，提供每年至少 12 小時之「資通安全專業課程訓練」或「資通安全職能訓練」，並不定期派員參與外界舉辦之教育訓練、研討會及資安展示會，以掌握最新資安趨勢與防護技術，強化其專業能力與實務應變經驗；另由稽核室每年一次對資訊人員執行資通安全查核作業，以確保相關管理措施之落實與執行成效。於 2025 年度，內部共辦理 12 次之 E-mail 資安公告以及 8 小時（9 人次參與）之課程，並派員參與外部教育訓練 3 堂、研討會 2 場及資安展示會 1 場，相關作業亦經年度內部稽核查核完成。

另一方面，針對資通安全事件，公司亦制定完整之通報與處理流程，當發生或疑似發生資通安全事件時，得以即時通報、分級判定、採取適當應變處置及復原作業，以降低對核心業務、資訊資產及營運之影響，並確保業務持續運作：

Step 1. 事件發現與通報：當人員發現疑似資通安全事件時，應依事件性質通報資訊人員，並同步副知其直屬主管。當資訊人員判定確屬資通安全事件後，應即通報資安人員及主管，以啟動後續處理程序。

Step 2. 影響評估與等級判定：資安人員依據所提報之事件影響情形，評估其對公司業務運作、資訊資產及核心系統之影響程度，並依「資通安全應變措施」之規定，將事件分為第一級至第四級資通安全事件，作為後續通報與處理方式之依據。

Step 3. 分級應變處置：影響程度較輕、未涉及核心業務者（第一級或第二級），原則由資訊及資安人員依既定程序進行應變處理；影響程度高且涉及核心業務運作者（第三級或第四級），則啟動加強之應變機制與資源調整措施；並須於官網及公開資訊觀測站對外公告。

Step 4. 復原確認與後續檢討：全面檢查公司內部資產設備與相關資料，確認防毒軟體與防護機制更新至最新狀態，並執行完整掃描與清除作業。而確認資安事件排除後，資安人員應持續監控系統至少三日，確認未再發生異常情形，並完成故障處理紀錄文件，必要時納入後續檢討與改善措施。

透過建置管理制度與防護措施，搭配完整之資安事件通報、分級判定與應變流程，公司能有效提升整體資訊安全治理成熟度與防護韌性，並降低資安事件之潛在風險。2025 年間，本公司未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦未發生任何個人資料洩漏、失竊或遺失等資安事件，亦未有因資安事件對營運或資訊資產造成重大影響之情形。



資通安全管理辦法



2025 年資通安全管理及執行情形

2. 快速回應 | 環境風險與管理

2-1 氣候治理

2-2 溫室氣體排放管理

2-3 廢棄物管理



2-1 氣候治理

久禾光電將氣候風險管理納入公司治理與永續發展架構，於 2024 年訂定「風險管理政策與程序」，並由董事會作為最高決策層級，負責監督氣候相關風險與政策之有效性；由永續發展推動小組負責蒐集與分析氣候相關資訊、研擬因應與管理措施，並定期向董事會報告執行情形。同時，各業務及管理單位於日常營運中持續關注氣候變遷對公司營運、供應鏈及財務之潛在影響，進行風險辨識與評估，作為公司調整營運策略與強化氣候風險管理之重要依據。

2025 年度，永續發展推動小組參考國內外趨勢及同業資訊，評估氣候相關風險與機會因子，並經內部討論後，辨識出對公司短期、中期及長期財務表現具有重大影響之關鍵氣候議題，潛在氣候風險為「原物料成本上漲」、「面臨訴訟風險」及「現有產品和服務的要求及監管」，潛在氣候機會則為「使用更高效率的生產流程」、「減少用水量和耗水量」及「業務活動多元化」。分別說明如下：

氣候風險清單						
風險類別	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險 (市場)	原物料成本上漲	短期	- 原物料（如光學材料、鍍膜相關耗材）價格受波動影響而上升，使製造成本上升。 - 若成本轉嫁不易，可能壓縮產品毛利率，影響整體獲利能力與財務表現。	- 採取多元供應商策略，降低對單一原物料來源之依賴。 - 與關鍵供應商建立長期合作關係，透過價格協商與穩定供貨降低成本波動影響。 - 提高材料使用效率並降低單位產品耗材。	- 多元採購可能增加部分管理與議價成本。 - 透過穩定供貨條件，有助於降低單位採購成本波動，穩定中長期營運支出。	2025 年當地供應商占比為 100%。 - 維持多元供應政策。 - 財務結構維持穩健，原物料成本波動對整體毛利率影響維持在可控範圍內。

氣候風險清單						
風險類別	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險 (政策與法規)	面臨訴訟風險	中期	- 因應氣候變遷相關法規與揭露要求日益嚴格，使公司需投入更多人力與成本於氣候管理之制度與資訊揭露。 - 若公司未進行溫室氣體盤查或資訊揭露不實，可能衍生法律爭議或訴訟風險，進而影響營運與財務穩定性。	- 成立永續發展推動小組，負責溫室氣體盤查與資訊揭露管理機制之落實，確保符合主管機關之要求。 - 定期檢視相關法規變動，適時調整內部盤查範圍、計算方式及揭露內容。	- 初期可能增加盤查作業、外部顧問或查證相關費用。 - 透過完善法規遵循機制，可降低潛在裁罰及訴訟風險，亦有助於穩定長期營運成本與財務風險控管。	- 已依相關法規規劃並執行溫室氣體盤查作業，並於本年度發行永續報告書。 - 未發生氣候相關資訊揭露不當之裁罰或訴訟案件。
轉型風險 (政策與法規)	現有產品和服務的要求及監管	中期	- 公司需投入更多人力、流程與系統來追蹤及回應法規，包括稽核、文件管理等，使人力成本增加。 - 產品和服務如未能達法規要求，可能面臨罰鍰及被市場淘汰風險，使營收下降。	- 各營業單位隨時追蹤法令動向，並定期於主管會議提出新法議題。 - 建立完善的品質管理與法規遵循制度，針對產品和服務進行調整、研發，以符合法規要求。	- 各營業單位須即時追蹤法令更新，使人力成本增加。 - 依法調整產品及服務，可能增加產品設計調整及製程改善等營運成本。 - 透過合規管理及品質控管，長期有助於降低違規風險。	擬定規劃中

短期為 3 年(含)以內；中期為 3 年至 6 年；長期為 6 年以上。

氣候機會清單						
機會類別	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
資源效率	使用更高效率的生產流程	中期	- 透過提升生產流程效率，有助於減少原物料耗用、能源使用及碳排放，降低氣候相關風險及產品製造成本。 - 導入新製程或設備，初期會增加研發與資本支出，且若製程改善未如預期，亦可能產生額外研發成本。	- 持續投入研發資源，優化光學鏡片與鏡頭之設計與生產流程，提高整體製造效率。 - 視生產需求逐步添購自動化設備，導入較高能源效率之製造設備。 - 強化研發、生產與品保單位之跨部門協作，共同管理研發專案與製程改善方案。	- 製造與研發單位定期檢視製程能耗，並規劃優化與改善措施，將使人力成本增加。 - 跨部門合作將提升人力成本，製程優化與設備更新增加短期研發與資本支出，中長期而言有益取得研發成果，並強化產能利用率。	- 跨單位討論會議每月至少二次，當年度展開 96 項新研發專案，成功開發 5 項新產品。 - 添購自動化設備，包括鏡頭自動組裝機、雙工位柔振擺盤機等。
資源效率	減少用水量和耗水量	短期	- 節水有助於降低水費與相關營運支出，並減少對水資源供應不穩定的依賴。 - 用水效率提升可降低長期營運成本，改善成本結構與獲利能力。	- 推動節水製程改善，降低清洗、冷卻及鍍膜等製程用水與耗水量，提升用水效率。 - 建立用水監控與管理制度，持續追蹤各製程耗水情形。 - 加強人員節水宣導，將節水觀念融入日常作業。	- 初期投入相關省水設備或管理機制，可能增加一次性資本支出。 - 透過用水效率提升，中長期可有效降低用水成本，並減少因缺水需額外購水或緊急因應所產生的成本。	- 推動節水措施，包含回收水再利用於次級用水（如廠區景觀澆灌、廁所沖水）及員工教育訓練（節水宣導）。 - 於 2025 年，未發生因乾旱、缺水而產生額外支出或影響服務品質之情事。
市場	業務活動多元化	長期	- 發展光學產業相關之新產品或服務，有助於分散單一市場之營運風險。 - 整合供應鏈上下游或拓展相關應用市場，可增加收入來源、提升價值鏈布局完整性，並強化市場競爭力。	- 以現有光學技術與製程能力為基礎，發展具延伸性之產品或應用領域。 - 透過市場研究與客戶需求分析，審慎評估新業務或產品之可行性，並由研發、生產與品保單位協作管理。	- 初期須投入研發、市場開發或營運資源配置等成本；且若開發成效不如預期，可能面臨額外損失。 - 業務多元化有助於中長期增加收入來源，進而強化公司營收與成長潛力。	公司持續評估與核心業務相關之多元化發展方向，2025 年已開發新業務/產品共 5 件。

短期為 3 年(含)以內；中期為 3 年至 6 年；長期為 6 年以上。

2-2 溫室氣體排放與能源管理 (GRI 302-1、302-3、305-1~305-2、305-4)

久禾光電主要從事光學鏡片與鏡頭之研發與製造，整體營運以精密製造與組裝作業為主，雖非屬高耗能產業，惟仍涉及用電及相關能源使用。考量氣候變遷可能對能源供應穩定性及營運成本造成影響，公司自 2024 年起，針對母公司營運活動之能源使用情形與溫室氣體排放進行系統性盤點，並依循 GHG Protocol 溫室氣體盤查準則，採營運控制權法界定組織邊界，每年定期執行盤查作業。未來將視管理需求及法規趨勢，規劃於 2026 年起逐步擴大盤查範圍至合併集團，以強化整體氣候風險管理與因應能力。

2025 年度，本公司主要能源使用項目為外購電力及汽油，全年能源總消耗量為 240.4 GJ，能源消耗密集度為 0.0005693 (GJ/千元)。其中，外購電力為主要能源來源，占總能耗約 61.98%；其餘 38.02%之汽油則使用於公務車。在溫室氣體排放方面，2025 年度範疇一排放量為 7.3655 公噸 CO₂e，範疇二排放量為 19.6094 公噸 CO₂e，全年溫室氣體排放總量合計為 26.9749 公噸 CO₂e，排放強度為 0.0639 (公噸 CO₂e/百萬元)。

為呼應全球節能減碳趨勢，公司持續推動各項節能管理措施，積極投入永續發展。久禾光電 2025 年度能源總消耗較前一年度減少 1.88%、溫室氣體總排放量減少 3.57%，惟受產業景氣循環影響，個體營收略為下降 11.36%，致使整體能源強度及溫室氣體排放強度相對上升；該變化主要係營運規模調整及外部經濟環境影響所致，屬階段性現象。儘管如此，本公司仍逐步強化節能管理作為，並透過能源使用監控與數據分析，提升整體能源使用效率，盼能有效改善能源強度。久禾光電現有節電措施如下：

節能減碳措施	
空調使用控管	同仁集中辦公，將冷氣設定於 27°C 並搭配電風扇使用，打造節能舒適環境。
高效率照明設備	逐步汰換傳統照明設備為高效率 LED 燈具，以降低用電量並延長設備使用年限。
日常節電宣導	於午休時段關閉電燈一小時，並加強宣導隨手關燈及以走樓梯取代搭乘電梯等節電行為。
紙張減量	推動雙面列印及使用回收紙，並優先選用環保紙張，以降低紙張使用量。
低碳交通與差旅	以線上會議取代外出洽公，必要外出時優先搭乘大眾運輸工具或共乘，以降低相關能耗。
綠色生活推動	鼓勵同仁自備環保餐具、減少一次性餐具使用，並落實垃圾減量及廚餘分類，有助於降低相關資源消耗與廢棄物處理過程所產生之間接溫室氣體排放。

久禾光電 2025 年能源使用情形：

組織內部	種類	單位	2024 年	2025 年
非再生能源	汽油	GJ	98	91.4
	電力		147	149
再生能源		GJ	0	0
能源總使用量		GJ	245	240.4
個體營收		百萬元	476.362	422.249
能源強度 (能源總消耗量/個體營收)		GJ/百萬元	0.5143	0.5693
外購電力百分比		%	60.00	61.98
再生能源使用率		%	0.00	0.00

久禾光電 2025 年溫室氣體排放情形：

溫室氣體種類	單位	2024 年	2025 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	8.6022	7.3655
範疇二	公噸 CO ₂ e	19.3700	19.6094
溫室氣體總排放量	公噸 CO ₂ e	27.9722	26.9749
個體營收	百萬元	476.362	422.249
溫室氣體排放強度 (總排放量/個體營收)	公噸 CO ₂ e/ 百萬元	0.0587	0.0639

註 1：數據統計期間為 2025/1/1~2025/12/31，範圍包含台灣營運總部，共 1 個營運據點。

註 2：各類能源熱值轉換係數參考能源局「113 年能源產品單位熱值表」：電力熱值為 860 kcal/度；汽油為 7,520 kcal/公升；1kcal=4.187×10⁻⁶GJ。

註 3：2025 年度進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、一氧化二氮(N₂O)及氫氟烴(HFCs)。

註 4：溫室氣體盤查使用的標準為依據 GHG Protocol 溫室氣體盤查方法及營運控制權法。

註 5：溫室氣體排放係數來源為環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。

註 6：以上數據為本公司自行盤查之數據，未經第三方查證；個體營收為經安侯建業聯合會計師事務所查證後之財務報告數據。

3.服務 | 人才關懷與發展

3-1 人權管理

3-2 人才吸引與留任

3-3 職業健康及安全



3-1 人權管理 (GRI 2-23、2-24)

久禾光電重視人權保障，依循勞動法規與性別平等相關規範，並依據《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》等國際準則，於 2024 年正式訂定「人權政策」，作為保障員工基本權益與營造友善職場環境之重要依據。2025 年度，永續發展推動小組依公司營運特性及利害關係人關注議題，辨識出 3 項與公司高度相關之重大人權議題，說明如下：

人權主題	對公司的意義	公司政策、行動方案或措施	2025 年度執行成效
強迫勞動	制定符合勞動法之規定，並打造無違規加班、無強制勞動且落實性別平等工作環境，能降低法遵風險、提高員工留任意願。	• 遵循政府勞動相關法令，杜絕聘僱童工。 • 訂定合規且合理之員工工時、加班、休假、特別休假及各項假別之規定。 • 訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。 • 透過勞資會議，確保員工需求能即時被聽見與受理。	• 進行 4 次勞資會議。 • 控管每月加班時數不超過 46 小時。 • 2025 年度無強迫勞動或違反法令遭主管機關裁罰之情事發生。
隱私保護	員工、供應商與客戶資料隱私保護為營運重要議題，若處理不當將導致機密資訊外洩、客戶流失、法律風險等危機。	• 於 2024 年訂定「資通安全管理辦法」，針對資訊資產、設備系統及隱私資料之使用等加以規範。 • 針對公司全體同仁，每月執行至少一次之資通安全 Email 公告，以及不定期進行宣導。 • 針對資安人員，每年辦理至少 12 小時之教育訓練。	• 執行 12 則 E-mail 內部資安公告。 • 內部課程，參與共計 72 人時數，外部課程共 2 人參與 65 小時教育訓練。 • 2025 年未發生隱私資料外洩、系統入侵等之資通安全事件。
促進員工身心健康及工作生活平衡	促進員工身心健康與工作生活平衡為公司義務，久禾光電透過職場安全及健康管理措施，營造支持性的職場環境，進而提升組織向心力。	• 提供員工每年免費健康檢查。 • 主管主動關懷同仁身心靈平衡，確保同仁工作期間之身心健康與作業安全。	• 2025 年度提供員工免費健康檢查及特殊崗位人員安排職業危害體檢，共花費新台幣 59,206 元。

3-2 人才吸引與留任

3-2-1 員工概況 (GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

久禾光電致力於提供具尊嚴、安全且友善之工作環境，並遵循相關勞動法令與平等就業規範，確保聘僱、薪酬及升遷制度之合法性與公平性。本公司不僱用未達法定工作年齡之人員，重視職場多元與性別平等，透過透明之人力招募平台甄選人才，且於招募、任用及用才決策過程中，不因性別、國籍、年齡、宗教信仰、政治傾向或其他非工作相關因素而有差別待遇，以落實共融、平等與包容之用人原則，並透過制度化人力資源管理，提供員工一致且透明之職涯發展機會，打造有助於留才與永續發展之職場環境。

於 2025 年底，久禾集團員工總人數為 242 人，均為全職員工，包含男性員工 89 人、女性員工 153 人，男女比例約為 2：3。除了 242 名員工，集團於本年度共有 91 人為非員工的工作者，為從事製造生產作業，與人力資源公司簽訂用工合同形式至公司履行工作，與前一年度比較無顯著波動。此外，以優先聘僱當地人員為原則，目前母公司 100%員工位於臺灣工作、子公司則 100%位於中國大陸工作，高階管理階層中雇用當地居民之比例亦為 100%，以深化在地經營並強化組織穩定度。

類別	組別	依性別劃分				依地區劃分				合計	
		男性		女性		台灣		中國大陸			
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
勞雇合約	永久聘雇員工	52	21.49%	89	36.78%	32	13.22%	109	45.05%	141	58.27%
	臨時員工	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工	37	15.29%	64	26.44%	0	0%	101	41.73%	101	41.73%
	合計	89	36.78%	153	63.22%	32	13.22%	210	86.78%	242	100%
勞雇類型	全職/全時勞工	89	36.78%	153	63.22%	32	13.22%	210	86.78%	242	100%
	兼職/部分工時勞工	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	合計	89	36.78%	153	63.22%	32	13.22%	210	86.78%	242	100%

註 1：上述計算方式為公司於 2025 年 12 月 31 日之實際員工人數。
註 2：本公司員工人數於報導期間內及與前一報導期間(2024 年度)相比，無顯著波動。

久禾光電於 2025 年底各員工類別之人數、性別及年齡分布詳如下表：

2025 員工分布		直接員工		間接員工		合計	
		人數	%	人數	%	人數	%
男	<30 歲	18	7.44%	4	1.66%	22	9.10%
	30-50 歲	32	13.22%	32	13.22%	64	26.44%
	>50 歲	0	0%	3	1.24%	3	1.24%
	小計	50	20.66%	39	16.12%	89	36.78%
女	<30 歲	5	2.07%	1	0.41%	6	2.48%
	30-50 歲	104	42.98%	33	13.63%	137	56.61%
	>50 歲	4	1.65%	6	2.48%	10	4.13%
	小計	113	46.70%	40	16.52%	153	63.22%
合計		163	67.36%	79	32.64%	242	100%

註 1：上述資料係以久禾光電 2025 年 12 月 31 日員工人數為計算基準，無任何數據之假設。

註 2：<30 不含 30 歲；30-50 含 30 歲含 50 歲、>50 不含 50 歲。

註 3：直接員工的定義為直接參與產品生產者，間接員工的定義為不直接參與產品產出，但負責支援、管理或維持組織運作者。

2025 年間，本公司共招募 54 位新進人員、新進率為 22.31%，並有 37 位同仁離職、離職率為 15.29%。

新進/離職		新進人員				離職人員			
		男性		女性		男性		女性	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30-50 歲	1	0.41%	0	0.00%	1	0.41%	0	0.00%
	>50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

新進/離職		新進人員				離職人員			
		男性		女性		男性		女性	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
中國大陸	<30 歲	22	9.09%	9	3.72%	14	5.79%	9	3.72%
	30-50 歲	5	2.07%	17	7.02%	3	1.24%	9	3.72%
	>50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.41%
合計		28	11.57%	26	10.74%	18	7.44%	19	7.85%

註 1：上述資料係由人資系統以 2025 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註 2：新進不扣除中途離職人員且不含公司內轉調人員；離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註 3：該年齡組男（女）性員工新進率＝2025 年該年齡組新進男（女）性人數/2025 年末員工總人數。

註 4：該年齡組男（女）性員工離職率＝2025 年該年齡組離職男（女）性人數/2025 年末員工總人數。

3-2-2 員工薪酬與福利 (GRI 2-20、2-30、201-3、401-2、401-3)

久禾光電於台灣之薪酬制度係依公司章程及相關內部規範訂定；董事及經理人之薪酬制度，由薪資報酬委員會負責綜合考量公司營運狀況、市場水準及董事、經理人所負責任與參與程度，訂定其制度、標準與結構，並定期檢視制度運作情形，依公司內外部環境及法令變化，適時提出調整建議。針對一般員工薪酬，公司依職務內容、職級、專業能力、工作表現及市場水準訂定薪酬結構，並秉持同工同酬原則，確保不因性別或其他非工作相關因素而產生差異待遇。同時，我們亦定期檢視整體薪酬制度之合理性與競爭性，並進行必要之調整，以兼顧員工權益、激勵表現與公司永續經營目標，打造公平且具吸引力之薪酬制度。本公司近兩年薪酬資訊如下：

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新臺幣千元

非擔任主管職務之全時員工	2024 年度	2025 年度	變動情形	變動百分比
人數	註 4	29	註 4	註 4
年度薪酬平均數		1,486		
年度薪酬中位數		808		

註 1：上表資訊業經安侯建業聯合會計師事務所複核，並與公開資訊觀測站相同。

註 2：上表統計資訊包含久禾個體公司所屬員工之薪資資訊，「員工人數」係採年度平均之計算方式。

註 3：變動情形 = 2025 年數值 - 2024 年數值；變動百分比 = (2025 年數值 - 2024 年數值) / 2024 年數值。

註 4：本公司於 2025 年度方完成上櫃，故無 2024 年公開揭露之相關薪資數據。

為強化員工溝通及福利制度之規劃與落實，久禾光電雖未簽訂團體協約，惟台灣已依法設立勞資委員會，由勞方與資方各占 50%代表組成，並每季定期召開會議，作為公司與員工間之正式溝通平台，藉以聆聽員工意見並保障其權益。此外，公司亦設立職工福利委員會，負責制定與推動各項員工福利措施，並將員工需求與建議納入福利制度之檢討與精進；其中，公司設有育嬰假制度，凡符合資格之員工，不分性別或職級均得依法提出申請，藉此支持員工在不同人生階段仍能維持工作權益，達成生活平衡。透過勞資會與福委會之運作，我們得以建立穩定且透明之溝通機制，持續提升員工關懷與福利制度之完善度。本公司相關福利措施如下：

福利項目	具體措施
獎金	員工酬勞分配 / 績效獎金 / 各項目標達成獎金 / 員工增資認股權
福利補助	三節禮金 / 生日禮金 / 婚喪與生育禮金 / 尾牙活動或禮金 / 年度旅遊補助 / 到職滿一年之員工配偶(直系親屬)機票補助
休假制度	符合法規的休假制度，包含特休 / 育嬰假 / 陪產假 / 產檢假 / 安胎休養假 / 家庭照顧假
保險制度	依法提供：健康保險 / 勞工保險 / 職災保險 優於法令：團體傷害保險 / 外派及國外出差人員海外旅平險
退休制度	依循台灣勞動基準法的規定，訂定員工退休相關辦法，採新制制退休金條例，提撥每月薪資 6%至勞保局個人退休專戶；2025 全年提撥總額為新台幣 1,600 千元
健康照護	每年安排進行免費員工健康檢查
終生學習	員工教育訓練 / 外部課程及講座資訊

註：上表資訊僅包含久禾個體公司（即台灣營運總部）。

分類	男	女
有權利申請育嬰留職停薪人數 (A)	2	1
實際申請育嬰留職停薪人數 (B)	0	0
育嬰留職停薪原應復職人數 (C)	0	0
育嬰留職停薪實際復職人數 (D)	0	0
復職率 (D/C)	0%	0%
前一年度育嬰留職停薪復職人數 (E)	0	1
前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數 (F)	0	0
留任率 (F/E)	0%	0%

註：上表資訊僅包含久禾個體公司（即台灣營運總部）。

3-2-3 員工培育與發展 (GRI 404-1~404-3)

久禾光電重視員工專業能力之培育與持續發展，認為完善的人才培育制度為支持公司創新、提升營運效能及強化競爭力之重要基礎。公司訂有「員工教育訓練程序」，規範內外部教育訓練之規劃與執行，期望透過系統化之教育訓練機制，鼓勵員工持續學習與精進專業能力，強化員工本職學能並支持工作任務之達成，進一步提升整體人力資源素質。2025 年度合併集團總受訓時數達 16,417.5 小時，人均受訓時數為 67.84 小時，並投入超過新台幣 3.62 萬元的培訓費用。公司依員工不同職能及業務需求，規劃相應之訓練機制包括：

- 新進人員：規劃新進人員入職訓練，包含公司沿革、組織圖、工作規則簡介、福利及安全衛生工作守則等，協助其瞭解公司文化、基本制度及工作內容，促進快速融入組織。
- 一般員工：依職務性質及專業需求，安排專業技術訓練之內外部課程，如公司治理與證券法規、ESG 永續、永續實務 VS 稽核報告、資通安全、內線交易之法令及案例分析、誠信經營、營業秘密等，持續提升專業技能與工作效能。
- 管理階層：針對主管職規劃幹部培訓，包含公司治理與證券法規、ESG 永續等，強化其管理能力、跨部門溝通及領導素養，以支持組織穩定發展。

久禾光電 2025 年教育訓練施行狀況

單位：小時

2025 年度教育訓練		總訓練時數	員工總人數	人均訓練時數
性別	男性	9,271	89	104.17
	女性	7,146.5	153	46.71
職級	管理職	168	18	9.33
	一般員工	16,249.5	224	72.54
全體員工訓練時數		16,417.5	242	67.84

註1：管理階層係指理級以上員工。

註2：總時數係以教育訓練紀錄表彙整，統計範圍為 2025/1/1~2025/12/31 之所有員工，含 2025 年度試用期未滿離職者之訓練時數。

註3：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷各類別年底員工人數。

為協助員工明確瞭解工作目標與職責表現，並作為培育與職涯發展之重要依據，久禾光電針對規畫並實施績效考核制度，依員工之職務性質與工作內容，透過定期且具一致性之評估方式，檢視其工作執行、專業能力及責任承擔等面向之表現，並將考核結果作為教育訓練規劃、職涯發展參考、薪酬調整及獎勵制度之依據，藉以支持人力資源管理與公司長期發展目標之達成。而針對績效考核結果未達預期之同仁，公司將視個案情形，提供必要之輔導、教育訓練或工作調整機會，以協助其改善工作表現；倘經改善措施後仍未能符合職務要求，則將依相關勞動法令規定，給予適當之預告期間、資遣費用及提供必要之證明文件，以確保員工權益並維持制度運作之公平性與正當性。截至 2025 年底，集團共有 242 名員工，其中有 242 人參與本年度績效考核，占全體員工約 100%，且無因績效考核結果不佳而資遣員工之情形。

■ 考核對象：正職員工

■ 考核頻率：每年至少一次

■ 考核指標

台灣營運總部：(1)一般員工：專業知識 20%、工作績效 20%、協調合作 20%、創新能力 15%、成本意識 15%、品德言行 10%

(2)理級以上：目標整合 30%、團隊領導 20%、溝通協調 20%、決策判斷 15%、人才發展 15%

中國子公司：考勤出勤 10%、職務要求 50%、個人素養 25%、反應能力 10%、綜合 5%



■ 考核評級： 0-100 分

■ 考核流程：員工填寫自評表後，由其直屬部門主管負責評估，並彙整呈報總經理或董事長評核最終考績。

久禾光電 2025 年績效考核施行狀況

單位：人

2025 年度績效考核	男性		女性		總計	占比
	接受考核人數	百分比(%)	接受考核人數	百分比(%)		
直接員工	50	20.66%	113	46.69%	163	67.36%
間接員工	39	16.12%	40	16.53%	79	32.64%
總計	89	36.78%	153	63.22%	242	100%

註1：接受考核比例 = 各員工類別接受考核人數 ÷ 2025年12月31日員工總人數。

註2：接受考核人數係依本公司員工考核管理辦法之考核紀錄統計，統計範圍為 2025/1/1~2025/12/31 之所有員工。

註3：員工類別區分為直接員工、間接員工。

註4：2025 年度全體員工皆接受考核，無未接受考核之員工。



3-3 職業健康與安全

3-3-1 職業安全衛生管理 (GRI 403-1、403-2、403-4)

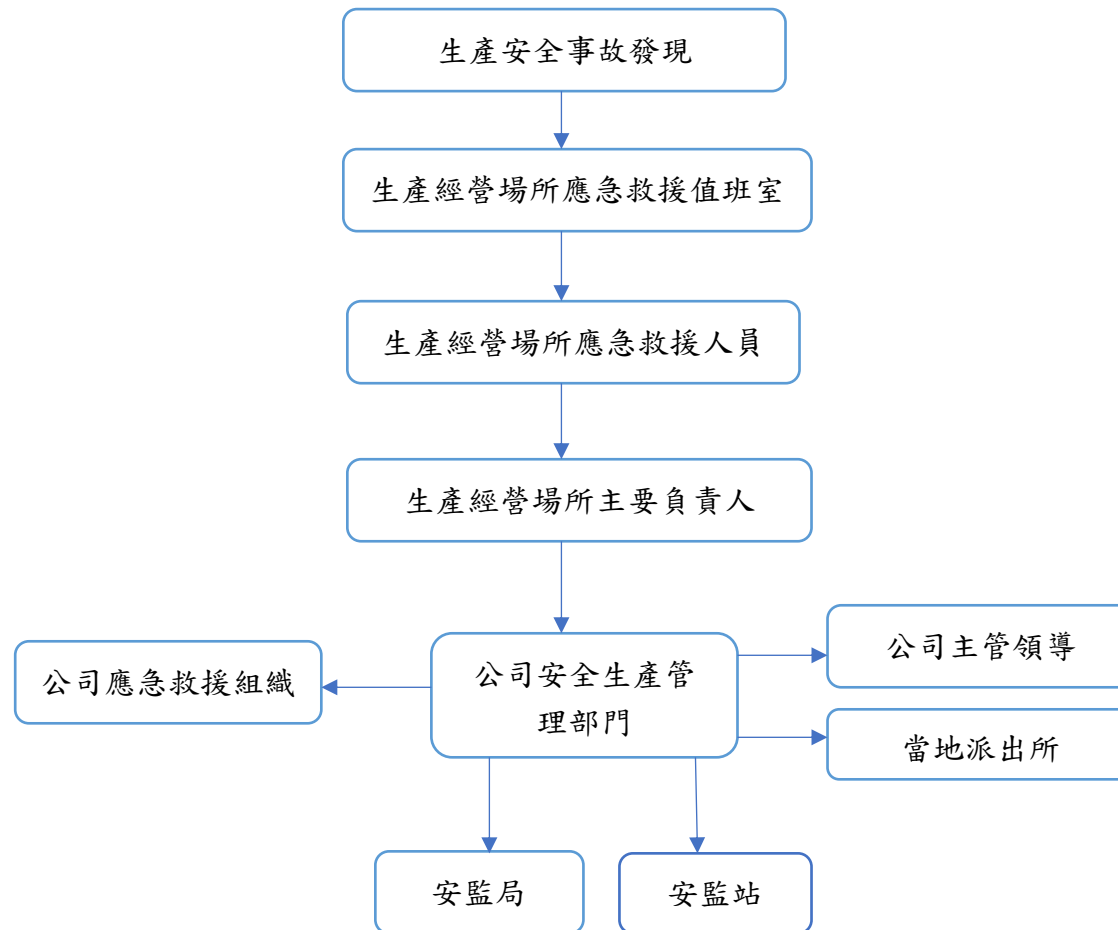
考量集團營運據點性質差異，久禾光電之職業安全衛生管理制度主要適用於中國子公司（下稱江蘇久禾）之製造型工廠；台灣營運總部以辦公室型態營運，相關職安風險相對單純，故以一般辦公室安全管理及法規遵循為主。中國子公司依據當地法規要求，已訂定並實施「職業衛生管理規章制度」，以落實「安全第一、預防為主、綜合治理」之管理方針，明確規範公司各層級於職業病防治及職業衛生管理之權責，確保全體員工與非員工工作者於工作過程中之健康與安全，並作為工廠營運管理的重要制度基礎。

江蘇久禾設置職業衛生領導小組，由主要負責人(總經理室特別助理)統籌推動職業衛生管理工作，並每季定期召開職業衛生領導小組會議，檢視執行情形、研議職業病防治計畫及相關改善措施；同時，配置專（兼）職職業衛生管理人員，負責職業衛生制度之執行、教育訓練、作業環境監測、管理台帳建置及與主管機關之溝通協調等工作，透過制度化管理與分級責任機制，持續強化工廠作業環境之安全與職業衛生管理水準。

針對製造工廠作業環境可能產生之職業病危害，江蘇久禾依循「職業病危害監測及評價管理制度」與「職業病危害警示與告知制度」，作為危害辨識、風險控管及資訊告知之管理依據。公司由職業衛生管理人員負責統籌相關作業，結合各生產車間，辨識作業場所中粉塵、噪音、高溫、毒物等職業病危害因素，並每三年委託具備專業資格之職業衛生技術服務機構，依規劃之監測點與檢測週期執行作業環境監測與專業評估，並同步建檔管理。對於辨識與監測結果，公司除透過公告欄、書面告知、警示標示及教育訓練等方式，向員工清楚揭露作業風險與防護資訊外，亦會由職業衛生管理人員進行彙整與檢視，作為檢討作業規範適切性、防護措施配置及管理制度修訂之依據，並據以調整作業流程、優化現場防護設施或補充個人防護用品配置需求，以強化整體職業安全衛生管理之有效性。

為確保職業病危害事故能即時通報與妥善處理，江蘇久禾建立事故之通報、應變處置與後續管理之制度化流程，並訂有「安全生產事故管理制度」作為各類安全事故之通報與調查管理依據，以及「職業危害事故應急救援預案與管理制度」規範職業病危害事故之應急救援與處置作業。當發生或疑似發生職業病或危害事故時，最早發現事故之人員或單位須立即向公司主要負責人或職業衛生管理人員通報，並依事故嚴重程度，由公司於規定時限內通報主管機關；事故發生後，將立即啟動應急救援機制，由職業危害事故指揮部及領導小組統籌現場控制、人員撤離、醫療救護及相關資源調度，並負責事故調查、原因釐清與善後處理。事故處理完成後，公司將依調查結果檢討相關作業流程與管理措施，並於必要時修訂應急預案及相關制度，以防止類似事件再次發生。於 2025 年度，江蘇久禾未接獲相關通報事件。

生產安全重大事故報告程序流程圖



3-3-2 健康管理 (GRI 403-3、403-5、403-6)

為因應製造工廠不同作業性質所衍生之職業安全與衛生風險，江蘇久禾依作業環境與職業病危害類型訂定「職業衛生操作規範」，針對粉塵、噪音、高溫、電離輻射及特定化學品等作業情境，明確規範作業流程、防護措施與注意事項，並要求相關人員依規定正確執行；同時，另訂有「職業病危害個體防護用品管理制度」，由公司統一規劃防護用品之採購、驗收、發放與管理，並依不同工種與作業條件，提供相應之防護服、手套、防護鞋、安全帽、防護眼鏡、口罩及其他必要防護裝備，並透過教育訓練強化員工對防護用品正確佩戴與使用之認知，以確保防護措施落實於實際作業中，降低職業危害風險，保障員工健康與作業安全。

久禾光電重視員工之身心健康與工作環境品質，除透過制度化之操作規範及防護措施降低作業風險外，亦強調日常管理中之人本關懷。主管於日常工作中主動關懷同仁之身心平衡，營造具支持性與安全感之職場環境；公司亦每年安排全體員工健康檢查，蒐集員工年齡、工作與生活作息、作業環境特性及健康檢查結果等資訊，彙整分析健康風險與工作之關聯性，並據以鑑別高風險族群員工，作為後續積極性健康管理之參考；台灣營運總部 2025 年員工健康檢查受檢率為 77.42%，中國子公司 2025 年針對特殊崗位共有 35 人完成受檢。

除健康促進措施，我們亦透過新進人員職前安全衛生訓練、安全宣導、消防演習及逃生演練等方式，持續向同仁傳達正確之職業安全衛生觀念，強化其對工作環境風險與防災應變之認知，期以降低職業安全衛生事故發生，善盡雇主保護員工之責任；同時，為落實防災理念並提升緊急應變與處理能力，公司每年至少辦理一次消防設備保養及逃生演練，以確保設備維持良好可用狀態，並藉由實地演練提高同仁危機意識與事故預防能力。2025 年集團共辦理 2 次應急演練作業，參加人數達到 508 人次，演練時間約 508 小時，同時對新進人員進行三級安全教育，累計受訓人數為 536 人次，培訓總課時約 6,432 小時，具體內容包括：

訓練課程/演練名稱	課程/演練內容	課程對象	總投入費用	總參訓人次	總參訓時數
消防設逃生演練	逃生/疏散/消防/危化品演練	現場工作人員	0	508	508
新進人員職前安全衛生訓練	公司沿革/廠規廠紀/安全生產/職業健康/6S 等	新進人員	0	536	6,432

註：參訓人次高於年底在職人數，係因未排除部分尚未通過試用期於期間內離職之人員所致。

3-3-3 職業傷害與職業病 (GRI 403-9、403-10)

久禾光電之營運性質並不涉及高危險或高風險製程，整體工作環境之職業安全風險相對可控；惟公司仍秉持預防為先之原則，針對日常營運活動中可能造成職業傷害或職業疾病之潛在危害因子，進行系統性辨識與評估。透過檢視物理性、化學性、人因性及心理性等可能風險來源，並評估其傷害程度，公司據以規劃並採取相應之預防與管理措施，以降低事故發生之可能性，確保員工於安全之工作環境中執行職務。

本公司辨認可能造成職業傷害或職業病之潛在危害及相關措施如下：

造成職業傷害/職業病之潛在危害	傷害程度	為降低危害所採取的行動
職業傷害		
物理性：絆倒危險/機台防護等	低	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、人員教育訓練、加強宣導(如警示標語)
化學性：酒精	低	制定相關作業程序與 SOP、人員教育訓練
職業病		
物理性：噪音/紫外輻射/工頻電場	低	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程式與 SOP、張貼警示標誌、人員教育訓練
人因性	低	限制超做時間、更新操作臺、制定相關作業程式與 SOP、人員教育訓練
化學性：粉塵/丙烯酸/磷酸	低	制定相關作業程式與 SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴、加強防護用具配戴告示
心理性：職場欺凌/騷擾	低	台灣營運總部設有員工申訴管道，並訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」

2025 年度員工職業傷害數量及比率	
職業傷害所造成的死亡人數	0
職業傷害所造成的死亡比率	0%
嚴重的職業傷害件數	0
嚴重的職業傷害比率	0%
可記錄的職業傷害件數	0
可記錄的職業傷害比率	0%
工作時數	1,016,168
計算比率時使用之係數	1,000,000
職業傷害主要類型	無

註 1：嚴重職業傷害係定義為 6 個月內不能恢復健康狀態，其排除死亡人數，並僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害，不包括通勤職災。

註 2：工作時數為 2025 年 1 至 12 月所有員工出勤以及加班總時數。

註 3：在計算可記錄的職業傷害/病之件數與比率時，包括但不限於由職業傷害/病所造成的死亡人數，且不包括通勤職災。

2025 年度非員工職業傷害數量及比率	
職業傷害所造成的死亡人數	0
職業傷害所造成的死亡比率	0%
嚴重的職業傷害件數	0
嚴重的職業傷害比率	0%
可記錄的職業傷害件數	0
可記錄的職業傷害比率	0%
工作時數	283,080
計算比率時使用之係數	1,000,000
職業傷害主要類型	無

註 1：嚴重職業傷害係定義為 6 個月內不能恢復健康狀態，其排除死亡人數，並僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害，不包括通勤職災。

註 2：工作時數為 2025 年 1 至 12 月所有非員工之工作者至公司出勤總時數。

註 3：在計算可記錄的職業傷害/病之件數與比率時，包括但不限於由職業傷害/病所造成的死亡人數，且不包括通勤職災。

註 4：2025 年非員工之工作者共 91 名，為從事製造生產作業之派遣人員。

2025 年度員工職業病數量及比率	
職業病所造成的死亡人數	0
職業病所造成的死亡比率	0%
嚴重的職業病件數	0
嚴重的職業病比率	0%
可記錄的職業病件數	0
可記錄的職業病比率	0%
工作時數	1,016,168
計算比率時使用之係數	1,000,000
職業病主要類型	無

2025 年度非員工職業病數量及比率	
職業病所造成的死亡人數	0
職業病所造成的死亡比率	0%
嚴重的職業病件數	0
嚴重的職業病比率	0%
可記錄的職業病件數	0
可記錄的職業病比率	0%
工作時數	283,080
計算比率時使用之係數	1,000,000
職業病主要類型	無

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	久禾光電股份有限公司依循 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，數據資料區間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 – 關於久禾光電		2
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		4
2-4	資訊重編	關於本報告書		4
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		4
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 – 營運概況		9
2-7	員工	3-2-1 員工概況		46
2-8	非員工的工作者	3-2-1 員工概況		46
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1-1 治理架構		22
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1-2 治理單位運作		25
2-11	最高治理單位的主席	1-1-1 治理架構		22
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1-1 治理架構		22
2-13	衝擊管理的負責人	1-1-1 治理架構		22
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		14
2-15	利益衝突	1-1-2 治理單位運作		25
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1-1 治理架構		22
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1-2 治理單位運作		25

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1-2 治理單位運作		25
2-19	薪酬政策	1-1-2 治理單位運作		25
2-20	薪酬決定流程	1-1-2 治理單位運作； 3-2-2 員工薪酬與福利		25 ； 48
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		6
2-23	政策承諾	公司簡介 – 我們的承諾； 3-1 人權管理		11 ； 45
2-24	納入政策承諾	公司簡介 – 我們的承諾； 3-1 人權管理		11 ； 45
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 – 回應重大主題		17
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-1-3 誠信經營管理		27
2-27	法規遵循	1-1-4 法規遵循		29
2-28	公協會的會員資格	-	本公司並無加入具重要參與作用的公協會與非營利組織。	7
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 – 利害關係人鑑別與溝通		12
2-30	團體協約	-	因員工未曾向本公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟本公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各50%成員代表，至少每季召開1次會議，建立勞資和諧溝通管道。	48
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		14
3-2	重大主題列表	重大主題列表		15

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：溫室氣體排放管理				
GRI 3：重大主題 2021	GRI 3：重大主題 2021	利害關係人與重大主題 – 回應重大主題	17	
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-2 溫室氣體排放與能源管理	41	
	302-3 能源密集度	2-2 溫室氣體排放與能源管理	41	
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2-2 溫室氣體排放與能源管理	41	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-2 溫室氣體排放與能源管理	41	
	305-4 溫室氣體排放密集度	2-2 溫室氣體排放與能源管理	41	
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	GRI 3：重大主題 2021	利害關係人與重大主題 – 回應重大主題	17	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	3-2-2 員工薪酬與福利	48	
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	3-2-1 員工概況	46	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3-2-1 員工概況	46	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-2-2 員工薪酬與福利	48	
	401-3 育嬰假	3-2-2 員工薪酬與福利	48	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	1-1-1 治理架構； 3-2-1 員工概況	22 ； 46	
重大主題：創新研發管理				
GRI 3：重大主題 2021	GRI 3：重大主題 2021	利害關係人與重大主題 – 回應重大主題	17	
重大主題：客戶關係與服務品質				
GRI 3：重大主題 2021	GRI 3：重大主題 2021	利害關係人與重大主題 – 回應重大主題	17	
重大主題：產品責任及安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 – 回應重大主題	17	
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1-1-4 法規遵循； 1-2 產品責任及安全	29 ； 30	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1-1-4 法規遵循； 1-2 產品責任及安全	29 ； 30	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	1-1-4 法規遵循；	29 ；	

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
		1-2 產品責任及安全	30	
重大主題：資訊安全管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	17	
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	1-5 資訊安全管理	35	

特定主題準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	公司簡介 - 營運概況	9	
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	公司簡介 - 營運概況	9	
GRI 205 反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1-1-4法規遵循	29	
GRI 306 廢棄物 2016	306-1 廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	2-3 廢棄物管理	43	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊管理	2-3 廢棄物管理	43	
	306-3 廢棄物的產生	2-3 廢棄物管理	43	
	306-4 廢棄物的處置移轉	2-3 廢棄物管理	43	
	306-5 廢棄物的直接處置	2-3 廢棄物管理	43	
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3-3-1 職業安全衛生管理	53	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	3-3-1 職業安全衛生管理	53	
	403-3 職業健康服務	3-3-2 健康管理	55	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3-3-1 職業安全衛生管理	53	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3-3-2 健康管理	55	
	403-6 工作者健康促進	3-3-2 健康管理	55	
	403-9 職業傷害	3-3-3 職業傷害與職業病	56	
	403-10 職業病	3-3-3 職業傷害與職業病	56	
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	3-2-3 員工培育與發展	50	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3-2-3 員工培育與發展	50	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-2-3 員工培育與發展	50	

附錄二 氣候相關揭露資訊

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。	本公司已成立「永續發展推動小組」，作為公司永續發展相關管理措施之執行單位，以因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，進行跨部門協調與合作，並定期向董事會報告。期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。												
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)。	本公司於 2025 年度依照國內外趨勢羅列氣候議題之風險與機會因子清單，並透過永續發展推動小組內部之跨部門討論後，選出對公司短、中、長期具衝擊之特定氣候議題，共辨識出 3 項氣候風險「原物料成本上漲」、「面臨訴訟風險」、「現有產品和服務的要求及監管」，及 3 項氣候機會「使用更高效率的生產流程」、「減少用水量和耗水量」、「業務活動多元化」對本公司之營運有潛在影響。 <table><tr><th>風險/機會類別</th><th>風險/機會因子</th><th>影響時程</th><th>風險/機會對公司策略、營運、財務的影響</th></tr><tr><td>轉型風險-市場</td><td>原物料成本上漲</td><td>短期</td><td> - 原料價格波動，影響成本結構與報價策略，需調整產品設計以降低材料依賴。 - 採購成本上升，供應鏈不穩定，可能影響生產排程與交期。 </td></tr><tr><td>轉型風險-名譽</td><td>面臨訴訟風險</td><td>長期</td><td> - 必須強化永續資訊揭露品質與法遵管理，提升外界對公司之信任度與品牌聲譽。 - 需投入更多資源於永續資訊蒐集(如溫室氣體盤查)、查證與揭露流程，並增加法遵與內控要求。 </td></tr></table>	風險/機會類別	風險/機會因子	影響時程	風險/機會對公司策略、營運、財務的影響	轉型風險-市場	原物料成本上漲	短期	- 原料價格波動，影響成本結構與報價策略，需調整產品設計以降低材料依賴。 - 採購成本上升，供應鏈不穩定，可能影響生產排程與交期。	轉型風險-名譽	面臨訴訟風險	長期	- 必須強化永續資訊揭露品質與法遵管理，提升外界對公司之信任度與品牌聲譽。 - 需投入更多資源於永續資訊蒐集(如溫室氣體盤查)、查證與揭露流程，並增加法遵與內控要求。
風險/機會類別	風險/機會因子	影響時程	風險/機會對公司策略、營運、財務的影響										
轉型風險-市場	原物料成本上漲	短期	- 原料價格波動，影響成本結構與報價策略，需調整產品設計以降低材料依賴。 - 採購成本上升，供應鏈不穩定，可能影響生產排程與交期。										
轉型風險-名譽	面臨訴訟風險	長期	- 必須強化永續資訊揭露品質與法遵管理，提升外界對公司之信任度與品牌聲譽。 - 需投入更多資源於永續資訊蒐集(如溫室氣體盤查)、查證與揭露流程，並增加法遵與內控要求。										

項目	執行情形			
	風險/機會 類別	風險/機會 因子	影響 時程	風險/機會對公司策略、營運、 財務的影響
	轉型風險- 政策與法規	現有產品和服務的要求 及監管	中期	• 持續研發低碳產品，因應日後客戶有低碳產品要求，且產品需符合國際法規之標準增加並趨嚴。 • 因應法規要求，公司需調整設計與製程，甚而需增加產品認證與測試作業。
	機會-資源 效率	使用更高效率的生產流 程	長期	• 推動低碳製造與高效率製程轉型策略，可以提升公司在「高附加價值製造」（節能製程、綠色供應鏈）的市場定位。 • 導入自動化設備、精密加工技術，可以改善生產良率與加工時間，降低能源與材料浪費。
	機會-資源 效率	減少用水量和耗水量	短期	• 建立水資源管理與節水製程策略，以降低水資源短缺之影響，並可以回應客戶永續要求。 • 導入循環用水系統（回收水、再生水）、優化清洗與冷卻製程（低耗水設備），可以減少廢水排放量與處理負荷，降低營運成本。
	機會-產品 與服務	業務活動多元化	中期	• 發展綠色產品或解決方案，拓展低碳或高附加價值應用市場，降低單一市場的依賴。 • 需增加研發與產品開發投入，並建立新客戶與新市場通路，另產線也需走向彈性化、多元化。
	註：短期為 3 年(含)以內；中期為 3-5 年；長期為 6-10 年。			
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司評估極端氣候事件雖未直接影響公司營運或帶來災害損失，為氣候事件或氣候變遷引發之風險亦可能衝擊本公司營運，因此，針對已辨識之氣候風險，本公司擬定行動與評估其財務影響如下。			

項目	執行情形		
	風險因子	因應策略方案	因應方案的財務影響
	原物料成本上漲	- 建立多元供應來源（第二供應商），並推動材料替代制度，確保供應鏈不因成本問題中斷。 - 與供應商簽訂長約或價格鎖定機制。	- 將使供應商管理成本上升，惟可以避免公司供應鏈中斷而無法生產之損失。 - 短期將使簽約成本增加，中長期可以降低價格波動之風險與影響。
	面臨訴訟風險	- 強化永續資訊(包含氣候)揭露內控流程，並請第三方查證永續資訊。 - 建立法遵監控機制，並定期進行教育訓練以掌握永續發法規趨勢。	- 強化內控管理與第三方查證機制，將使公司營業管理費用上升，惟可以降低法遵、訴訟風險帶來之損失。 - 建立監控機制與舉行教育訓練將提升管理費用，惟可以降低法遵、訴訟風險帶來之損失。
	現有產品和服務的要求及監管	- 導入節能設備與自動化製程，進一步與客戶共同開發符合永續需求之產品。 - 導入產品碳足跡盤查機制，由主力產品開始建立產品碳足跡。	- 短期將使投資設備與研發成本增加，中長期而言能提升產品競爭力與附加價值，增加高端客戶接單機會。 - 導入產品碳足跡盤查制度短期將使營運成本上升，中長期而言將使產品資訊透明度增加而提升競爭力，並可能進入新市場。
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。	本公司已訂定「風險管理政策與程序」，有關永續發展相關議題，係由永續發展推動小組定期向董事會報告。 本公司亦規劃將透過董事會，討論經營策略議題與重大事件(如：公司治理、氣候環境、人權社會、風險管理等議題)。		
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。	本公司未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。		

項目	執行情形
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。	本公司尚未制定氣候相關風險之轉型計畫，故不適用。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價制度，故不適用。
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。	本公司尚未設定氣候相關目標，亦未使用碳抵換或再生能源憑證，故不適用。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	本公司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 1-1 及 1-2。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

Ans: 本公司依 GHG Protocol 自行辦理溫室氣體盤查，屬自主管理，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證。組織邊界為母公司個體盤查資訊，換算排放總量如下：

年度	2024 年	2025 年
範疇一(直接排放)	8.6022	7.3655

年度	2024 年	2025 年
範疇二(間接排放)	19.3700	19.6094
合 計(公噸 CO2e)	27.9722	26.9749
排放密集度 (/百萬營業額)	0.0587	0.0639

註 1:範疇一以公務車油耗*換算排碳係數，範疇二以公司用電度數*換算排碳係數。

註 2:總排放量單位:噸 CO2e/年

註 3:密集度為公噸 CO2e/ 個體營收(百萬元)；(113 年個體營收 476.36 百萬元;114 年個體營收 422.25 百萬元)

註 4:營業額相關數據係參考母公司個體財務報表。



1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

Ans: 本公司依「上市櫃公司永續發展路徑圖」之規範，個體公司（即母公司）應於 115 年(2026 年)完成盤查，117 年(2028 年)完成查證，合併報表子公司應於 116 年(2027 年)完成盤查，118 年(2029 年)完成查證。本公司溫室氣體排放量盤查屬自主管理，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未進行溫室氣體確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

Ans: 目前自主管理在溫室氣體排放主要為間接排放，排放源主要來自空調、照明需求的電力。

本公司尚未設定減量目標，惟已於公司推行減碳策略及具體行動如下：

- 1.同仁集中辦公並將冷氣設定於 27°C，搭配電扇以打造節能舒適環境。
- 2.加強宣導養成隨手關燈之習慣，並於午休時段關閉電燈一小時。
- 3.使用高節能及高效率照明燈具。
- 4.鼓勵同仁以走樓梯取代搭乘電梯。

附錄三 會計師有限確信報告



安侯建業聯合會計師事務所

KPMG

台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F, TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel + 886 2 8101 6666
傳真 Fax + 886 2 8101 6667
網站 Web kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

久禾光電股份有限公司 公鑒：

本會計師接受久禾光電股份有限公司（以下簡稱「久禾光電」）之委託，對久禾光電民國一四一四年度（2025年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

久禾光電依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」（以下簡稱「作業辦法」）第四條所規定之光電業應加強揭露永續指標及全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board¹（GSSB））發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards²，「GRI Standards」）揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

久禾光電應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一四一四年度（2025年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信相關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對久禾光電民國一四一四年度（2025年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。



獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得久禾光電民國一四一四年度（2025年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談久禾光電管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

久禾光電民國一四一四年度（2025年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及久禾光電管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有重大未依適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，久禾光電對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。



附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書對應章節	確信標的資訊	適用基準
1	2-2 溫室氣體排放與能源管理	消耗能源總量：240.4 GJ 外購電力百分比：61.98% 再生能源使用率：0%	作業辦法第四條附表一之八至附表一之十四編號一 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率
2	3-2 人才吸引與留任	401-1 新進員工和離職員工	GRI 401-1：勞雇關係
3	1-5 資訊安全管理	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	GRI 418-1：客戶隱私

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

王怡文



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一四一五年八月二十四日

