

# 2024

## 東浦精密永續報告書

精工智造 卓越品質 客戶至上 永續未來



# 目錄

	關於本報告書	3	04	產品與環境政策	42
	經營者的話	5		4-1 水資源與廢棄物管理	43
01	公司簡介	6		4-2 產品盡職管理	44
02	利害關係人與重大主題	16	05	員工關懷及培育	47
	利害關係人鑑別與溝通	17		5-1 人權政策與管理	48
	重大主題鑑別流程	20		5-2 員工多元與包含	51
	回應重大主題	22		5-3 人才吸引與留任	52
03	公司治理	29		5-4 顧客健康與安全	55
	3-1 治理架構	30		5-5 職業安全與健康	58
	3-2 營運績效	39	附錄		64
	3-3 誠信經營與法規遵循	40		附錄一 GRI準則索引表	65
	3-4 資訊安全	41		附錄二 SASB準則對照表-硬體業別(Hardware)	71
				附錄三 作業辦法第四之一條(附表2 氣候相關資訊揭露)	74

## 關於本報告 (GRI 2-2~2-5)

### 報告書組織邊界與範疇

本報告書以東浦個體公司為組織邊界(以下稱東浦、本公司或我們)，未包含其他相關子公司與企業。東浦個體公司於臺灣之營運據點為：桃園市蘆竹區長興路二段58號(總部)，即本報告書所指「重要營運據點」。

本報告書涵蓋東浦2024年1月1日至2024年12月31日在營運績效、公司治理、產品服務、環境、員工照顧與福利以及社會參與等層面，在永續發展政策的推動與績效成果。因撰述之可比較性、完整性與溝通時效性，部分資料包含至 2023 與 2022 年，並已揭露至2025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?
東浦精密光電股份有限公司	是
東昇國際有限公司	否
東佳國際有限公司	否
東佳精密光電(江蘇)有限公司	否
東佳精密光電(南京)有限公司	否
東慶國際有限公司	否
東裕國際有限公司	否
東莞東裕塑膠製品有限公司	否
東浦精密光電(泰國)有限公司	否
東柏投資股份有限公司	否

註：2024年度尚未納入報告書報導邊界之子公司，預計最晚於報導年度2027年時併入。

## 關於本報告(續) (GRI 2-2~2-5)

### 報導準則

本報告書以本公司臺灣營運據點為揭露範圍，部分內容涵蓋子公司作為，以呈現集團之經營理念與目標；如後續章節內容包含子公司資訊，將於該章節附註說明。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，並採用「全球永續性報告倡議組織」(Global Reporting Initiative, GRI)發行的永續性報導準則(GRI Standards)、「永續會計準則委員會」(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)發行的永續會計準則(SASB Standards)硬體業別(Hardware)產業指標，及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，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、IATF 16949汽車業品質管理系統皆通過第三方查證機構之驗證。

### 報導期間

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財務報告的報告期間相同。報告書發布日期為2025年8月。

此報告書為本公司第一份永續報告書，東浦預計每年8月31日以前發行永續報告書。

### 資訊重編情形

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

公司之永續報告書由永續發展推動小組相關權責人員編製，呈永續發展委員會審核，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024年永續報告書已經於2025年7月23日召開之董事會核准，未有進行外部保證或確信。

### 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相關議題有任何疑問與建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

- 負責單位：總經理室專責單位
- 電子信箱：investor@donpon.com
- 電話：03-3249666
- 地址：桃園市蘆竹區長興路二段58號

## 董事長的話 (GRI 2-22)

自2021年以來，全球經濟與供應鏈環境快速變動，東浦精密在變局中持續強化體質，穩健前行。深耕模具設計與塑膠精密部品製造近三十年，憑藉一站式整合製造能力與自動化製程優勢，我們在高度競爭的產業中穩定維持獲利表現，並逐步導入數位管理系統，邁向智慧製造的轉型目標。

我們深知，企業的永續經營不僅仰賴技術與市場，更有賴於**ESG核心價值**的實踐。東浦經營團隊高度重視永續治理，凡涉環境、社會與公司治理之重大決策，皆須經永續發展委員會及董事會審議通過，確保政策方向與企業價值一致。公司亦已建構完整之誠信經營制度，涵蓋道德行為準則、風險控管及內部控制機制，致力於打造透明負責與值得信賴的企業文化。

2024年，東浦持續深耕消費型電子市場，憑藉自動化製程的效率優勢，有效推動產能提升與營運成長；車用電子領域亦穩定供應，並持續以優良品質獲得客戶信賴。同時，積極布局醫療應用市場，開發具高附加價值之精密產品，拓展未來成長動能。海外佈局方面，泰國新廠已完成前期籌備，預計於2025年下半年正式投產，進一步強化全球產能配置與區域供應彈性，提升整體競爭力與營運韌性。

在**環境面向**，東浦已於台灣、東莞與江蘇廠區全面導入ISO 9001、ISO 14001及IATF 16949等管理系統，從製程源頭推動節能減碳。未來亦將逐步展開碳盤查規劃，系統性評估能源使用效率與綠色製程改善空間，為企業邁向淨零排放奠定基礎。

在**社會責任方面**，我們重視員工發展與職場福祉，2024年推動多項內訓課程、健康促進活動及海外員工旅遊，營造正向職場氛圍。同時，持續投入公益捐助與志工行動，實踐企業公民精神，回饋社會。

展望未來，東浦將以ESG為核心，結合自動化製造與綠色生產策略，持續深化技術、優化管理，穩步邁向成為兼具創新實力與永續責任的國際級精密製造企業。



戴建樟 董事長

# 01 公司簡介

## 關於東浦(GRI 2-1)



### 東浦精密光電股份有限公司 Donpon Precision Inc.

桃園市蘆竹區長興路二段58號

東浦是擁有專業之塑膠零組件的模具開發設計、製造、塑膠成型、塗裝印刷、組立加工等生產能力的專業代工以及汽車用電裝產品之研發、製造、銷售公司。

2024年度本公司主要營業項目為消費性電子、通訊網路、影音、汽車產業等相關零組件之模具開發製造與塑膠部件、電子模組等生產製造、加工與銷售服務

成立時間

1995年

股票代號

(2005年5月上櫃)

3290

2024年度

合併營收

新台幣19.7億元

2024年12月31日

員工人數

約800人

更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2024年度合併財務報告及股東會年報。

## 全球經營據點

東浦總部設立於臺灣，營運據點及生產基地涵蓋臺灣、中國及泰國。



東佳精密光電(南京)  
有限公司



東佳精密光電(江蘇)  
有限公司



東浦精密光電(泰國)  
有限公司



東浦精密光電  
股份有限公司



東莞東裕塑膠製品  
有限公司

註：上揭營運據點為東浦合併公司所有營運據點。

## 公協會參與與倡議

東浦透過參與國內外產業相關公協會與非營利組織，建立良好互動關係與促進產業交流，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。

於2024年度，東浦參與三個國內公協會如下表，並簡述東浦在各公協會身份，參與公協會費用為新台幣35千元。

公協會	主要活動	擔任職務
台灣塑膠製品工業同業公會	協助會員反映產業需求、推動技術升級、舉辦研討會與展覽、提供產業資訊，以及促進國內外市場拓展，致力於提升台灣塑膠產業的整體競爭力與永續發展。	一般會員
台灣電動智能自行車協會	推動台灣智慧電動自行車產業的發展，主要活動包括推動5G自動化專案、舉辦技術論壇與展覽、推動產業標準與政策建言、協助會員拓展國際市場，以及促進本土關鍵零組件的研發與應用。	一般會員
台灣區電機電子工業同業公會	促進產業升級、技術交流與國際拓展，涵蓋資訊通訊、半導體、家電、重電、電子零組件等多元領域。透過舉辦展覽、論壇、培訓課程與產業合作計畫。	一般會員

## 公司沿革

1990年

- 1995年成立東浦精密光電股份有限公司，設立時資本額新台幣1,600萬元整，從事各種塑膠製品、塑膠材料、塑膠模具、電子零組件之製造加工及買賣業務。
- 1997年於中國廣東省東莞長安鎮建置首座海外生產加工廠。

2000年

- 於中國廣東省東莞長安鎮建置第二座海外生產加工廠。
- 經行政院金融監督管理委員會證券期貨局核准股票公開發行。
- 經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心暨行政院金融監督管理委員會證券期貨局核准股票上櫃。
- 東佳江蘇/常熟公司開始建廠，為本公司在中國華東地區設置的新生產基地，並於2005年第4季開始接单生產。
- 東浦精密(3290)股票於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心正式掛牌買賣。
- 2006年第一次私募有價證券完成補辦公開發行，正式於上櫃買賣。

2010年

- 估原國際對東莞嘉鎂以債轉股增資人民幣1,950萬元，實收資本額累積至人民幣5,250萬元。
- 東佳江蘇對廣曜塑膠增資人民幣229萬元，累計投資金額人民幣1,330萬元。
- 董事會通過東裕塑膠及東莞嘉鎂、東裕國際及估原國際合併案。
- 董事會通過東佳江蘇及東莞廣曜減資案。
- 東佳江蘇投資設立「東莞廣曜塑膠有限公司」，注冊資本額人民幣1,500萬，投資金額人民幣751萬元，持股50.07%，生產模具、塑膠射出成形、塗裝、印刷。
- 董事會通過發行國內第一次有擔保轉換公司債，發行金額新台幣1.5億元，發行期間三年，票面利率0%。

## 公司沿革(續)

2010年

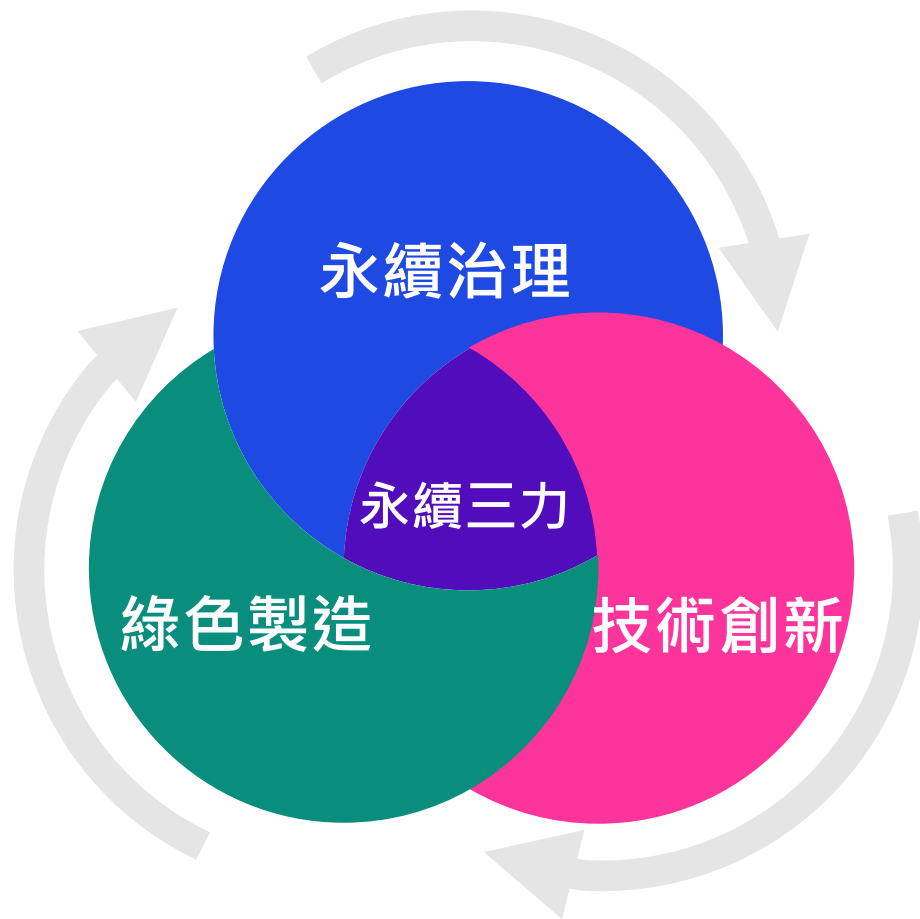
- 董事會通過轉投資新設「東佳精密光電(南京)有限公司」，預計投資人民幣1,950萬元。
- 東佳江蘇對廣曜塑膠增資人民幣350萬元，累計投資金額人民幣1,101萬元，持股比例由 50.07%增加至55.05%。
- 國內第一次有擔保轉換公司債完成募集新台幣1.5億元，每股轉換價格為新台幣14.3元，於2013年1月25日正式掛牌交易。
- 董事會通過東裕國際100%轉投資之東裕塑膠與東裕模具合併，東裕塑膠為存續公司。
- 董事會通過東佳國際100%轉投資之東佳南京與東佳常熟合併，東佳南京為存續公司。
- 東佳國際對東佳南京增資人民幣1,000萬元，實收資本額累積至人民幣7,886.69萬元。
- 董事會通過投資東柏投資股份有限公司，投資金額新台幣3,000萬元。
- 董事會通過與100%轉投資之嘉鎂精密光學股份有限公司簡易合併，東浦精密為存續公司。
- 國內第二次有擔保轉換公司債新台幣2.5億元全數收回，於2016年2月22日終止上櫃。

2020年

- 東浦精密取得塑模廠工廠登記核准。
- 東浦精密取得遷址桃園市變更登記核准。
- 董事會通過購置桃園廠辦不動產案。
- 董事會通過台灣總公司遷址至桃園市。
- 東佳江蘇減資完成，董事會通過相對投資方東佳國際及東昇國際等額減資，減資資金匯回台灣總公司。
- 東浦精密台灣新廠落成，重啟台灣生產模式。
- 國內第三次有擔保轉換公司債完成募集新台幣3億元，於2022年11月22日正式掛牌交易。
- 以私募方式辦理現金增資新台幣1.4億元，資本額累計增加至新台幣1,215,785,160元。
- 投資設立東浦精密光電(泰國)有限公司，投資金額泰銖1.8億元，持股100%。
- 董事會通過對心誠鎂行動醫電股份有限公司投資案。
- 東浦精密泰國新廠完工落成。

## 永續願景

面對全球產業轉型與淨零浪潮，東浦以「**永續三力：技術創新 × 綠色製造 × 永續治理**」為核心，推動企業升級與責任經營，邁向兼具競爭力與韌性的國際級精密製造企業。透過永續三力的協同推進，東浦將逐步強化製造韌性與環境適應力，實踐企業對未來十年的承諾，邁向**綠色、智慧、永續共榮**的新世代精密製造。



### 永續治理

- 建立完善ESG治理架構，將永續指標納入營運績效與高階管理考核機制。
- 持續推動誠信經營、資訊透明與風險控管，打造具高度信任的企業文化與治理架構。
- 將員工發展與社會參與視為公司責任核心，推動人才培育、多元福祉與公益行動。



### 技術創新

- 深化模具設計與塑膠精密部品的一站式整合製造能力，結合自動化製程與數位管理，穩健推動智慧工廠布局。
- 聚焦消費型電子、車用與醫療應用等高附加價值市場，強化產品開發力與產業延伸性。



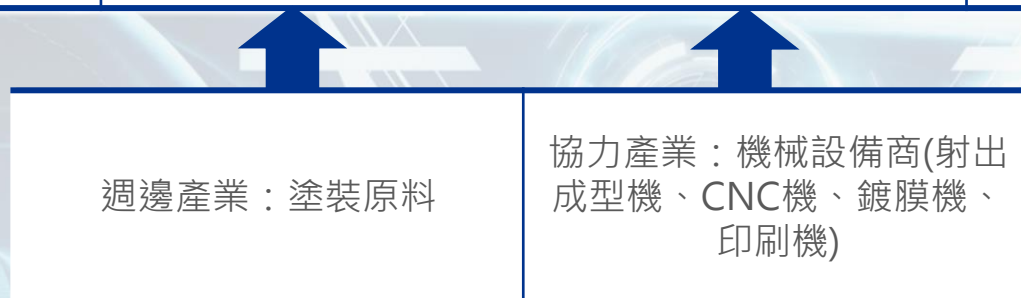
### 綠色製造

- 預計於2027年前完成各廠區碳盤查，2029年前取得第三方查證報告，展現減碳行動決心。
- 導入節能設備、優化製程效率，並積極評估綠色電力與材料應用，推動供應鏈減碳合作。
- 建立碳排放管理制度，達成2035年總碳排量減少30%之階段性目標。

## 營運概況與展望

東浦從事專業之塑膠零組件的模具開發設計、製造、塑膠成型、塗裝印刷及組立加工等生產能力的專業代工以及汽車用電裝產品之研發、製造及銷售位屬於產業之中游。本公司上游包含原料供應塑膠粒(PC、ABS、PMMA等)、塗料油墨等供應商，下游則多為國際電子大廠及車廠等產業。

上游	中游	下游
原料供應塑膠粒(PC、ABS、PMMA等)、塗料油墨	模具開發及塑業者、表面加工處理業者、零組件整合業者、數位相機、網通、穿戴、耳機、塑膠零組件	國際電子大廠、車廠等產業



本報告書為東浦第一本報告書，惟上述之價值鏈概況與前一年度財務報導期間(2023年度)相比，並無重大顯著變化。

## 營運概況與展望(續)

本公司將持續推動製程技術整合與高度自動化，強化雙色射出、精密模具與表面處理等核心製造技術，並提升產品的設計開發能力與整體附加價值。為因應市場對高效率、彈性化生產與快速交貨的需求，將積極導入智慧自動化系統，優化產能配置並降低庫存風險。展望未來，公司將聚焦數位化與智慧製造的推動，並逐步拓展至車用電子與醫療應用等高階產業領域。透過持續的技術創新與製造優勢，開發具差異化競爭力的新產品，以掌握市場先機並強化整體競爭力。

### 模具設計、製造及塑膠射出成形工序



## 客戶

東浦於2024年度下游客戶共87家，主要提供電聲產品(耳機)、車載產品(開關、音響、車充、倒車雷達及後視鏡等)及相機部品，本公司有一客戶銷售比例穩定維持在50%~60%，本公司泰國新廠預計於2025年可開始進行量產，屆時將積極拓展新客戶，期逐步降低銷售過度集中之風險。

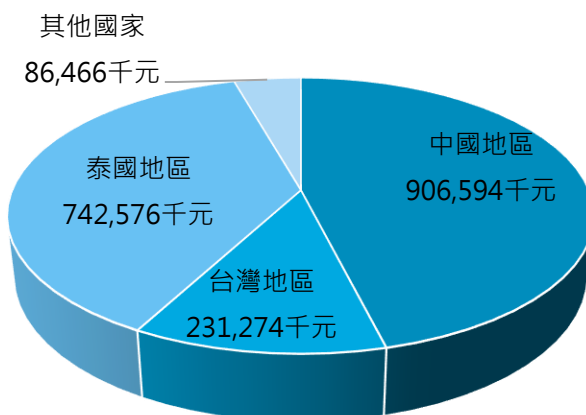
單位：新台幣千元

地區	合併營業收入	營業收入占比
中國	906,594	46%
台灣	231,274	12%
泰國	742,576	38%
其他國家	86,466	4%
合計	1,966,910	100%

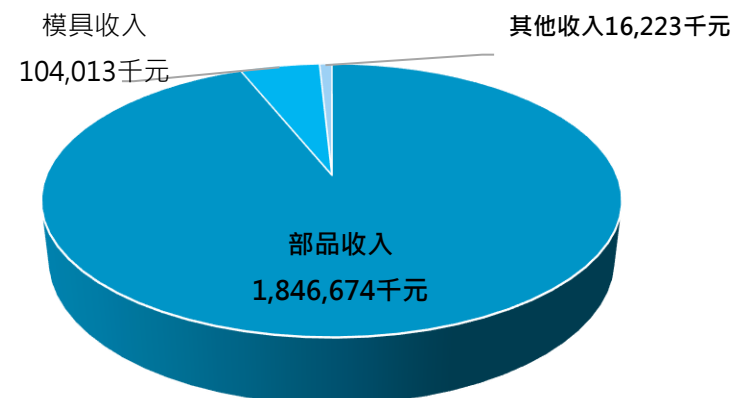
單位：新台幣千元

產品 / 服務	產品應用	合併營業收入	營業收入占比
部品	電聲產品(耳機)、車載產品(開關、音響、車充、倒車雷達及後視鏡等)及相機部品	1,846,674	94%
模具	上述應用塑膠零組件成型設備	104,013	5%
其他	原物料及商品貿易買賣	16,223	1%
合計		1,966,910	100%

地區別合併營業收入



產品別合併營業收入



## 供應商

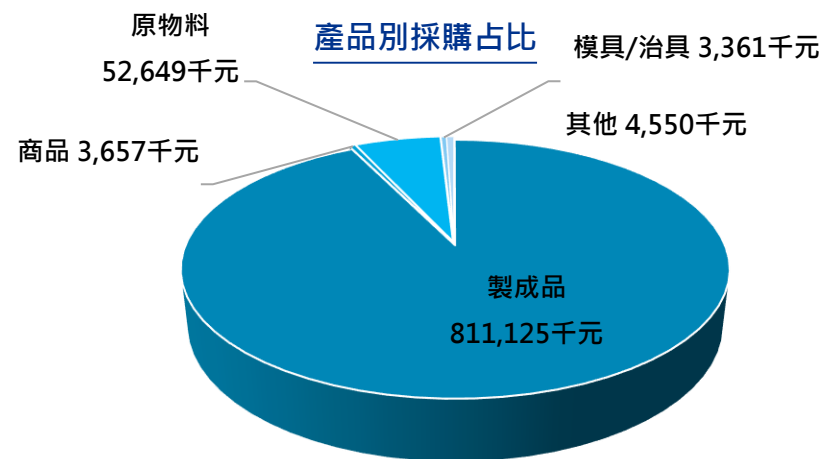
東浦個體公司於2024年度合作供應商共210家。主要採購類別有塑膠粒及塗料油墨等原料，關鍵供應商共計3家(註)，採購金額占所有供應商比例約91.80%。2024年度總採購金額約為新台幣875,342千元，而其中採購支出最高的為製成品。

(註)本公司之關鍵供應商定義為占年度總採購金額達10%以上者或供應商提供之原物料或服務具有單一性且無替代供應商者。

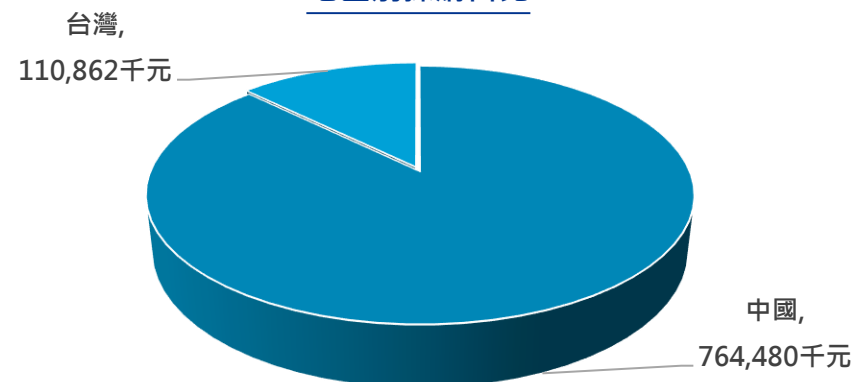
單位：新台幣千元

供應商類型	採購金額	採購金額百分比
製成品	811,125	93%
商品	3,657	0%
原物料	52,649	6%
模具/治具	3,361	0%
其他	4,550	1%
合計	875,342	100%

註：本表採購金額統計範圍為東浦個體公司之數據，不包含子公司及關聯企業。



**地區別採購占比**



單位：新台幣千元

採購來源國家	採購金額	採購金額百分比
中國	764,480	87%
台灣	110,862	13%
合計	875,342	100%

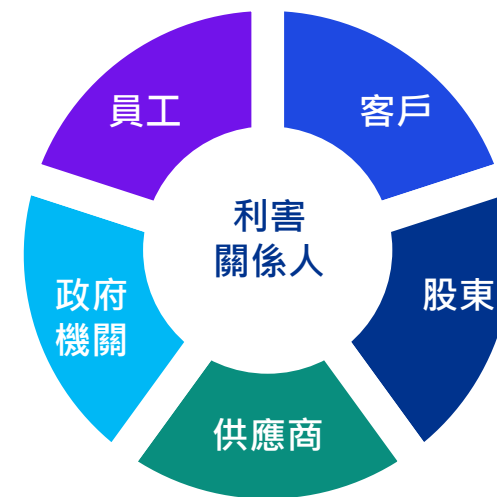
註：本表採購金額統計範圍為東浦個體公司之數據，不包含子公司及關聯企業。



# 02 利害關係人與重大主題

## 利害關係人鑑別與溝通(GRI 2-29)

公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注程度與作為亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此東浦重視且落實與利害關係人之溝通。本公司依據 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、關注度和多元觀點，及參考同業之辨識結果，進一步選擇東浦重要利害關係人，最後鑑別出五大類主要的利害關係人，分別為員工、客戶、股東、供應商及政府機關。



本公司針對不同利害關係人，依據其性質、關注之議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
員工	員工為公司的重要資產，積極吸引人才、培育人才及留住人才，並創造讓員工感受尊重、安全穩定的工作環境，力求人人均能在職業生涯實踐自我。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全及健康</li> <li>人才吸引與留任</li> <li>產品盡職調管理</li> <li>人力資本發展</li> <li>誠信與倫理</li> </ul>	內部公告	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司內部公告2024年度12則</li> <li>勞資會議2024年度召開4次</li> <li>員工意見箱收件1件</li> <li>電子員工意見反饋單2件</li> </ul>
			勞資會議	每季	
			員工意見箱	即時	
			電子員工意見反饋單	即時	

## 利害關係人鑑別與溝通(續)

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
客戶	客戶的要求是公司成長的目標，我們以成就客戶為動力，致力於提供優質且高品質的產品與服務，攜手客戶共創永續未來。	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品盡職調管理</li> <li>原料採購</li> <li>能源管理</li> <li>廢棄物管理</li> <li>永續產品(綠色產品)</li> <li>產品生命週期管理</li> <li>職業安全及健康</li> <li>顧客健康與安全</li> <li>供應鏈管理</li> </ul>	客戶滿意度調查	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年進行客戶滿意度調查2次</li> <li>2024年客戶拜訪200次</li> </ul>
			業務拜訪	不定期	
股東	股東及投資人是企業成長的重要支柱，也是企業永續價值提升的驅動力，透明揭露公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以獲得股東及投資人支持。	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全</li> <li>營運績效</li> <li>法規遵循</li> <li>顧客健康與安全</li> <li>誠信與倫理</li> </ul>	股東大會	每年	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年召開股東大會1次</li> <li>2024年發布財務報告4次</li> <li>2024年召開法人說明會1次</li> <li>2024年發布重大訊息35次</li> <li>2025年8月發布2024年永續報告書</li> <li>2024年公告股東年報1次</li> </ul>
			年度財報	每季	
			法人說明會	不定期	
			公開資訊觀測站	即時	
			公司網站	即時	
			投資人窗口	即時	
			永續報告書	每年	
			股東會年報	每年	

## 利害關係人鑑別與溝通(續)

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
供應商	供應商為公司重要的策略夥伴及支持我們永續經營的後盾，希望以公平透明的合作方式與各供應商夥伴彼此信賴及緊密連結共存共榮，建立良好的合作互信關係。	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品盡職調管理</li> <li>原料採購</li> <li>職業安全及健康</li> <li>法規遵循</li> <li>誠信與倫理</li> <li>顧客健康與安全</li> <li>供應鏈管理</li> </ul>	供應商評鑑	每年	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年供應商評鑑1次</li> <li>2024年採購合約書7份</li> <li>2024年承諾書5份</li> <li>2024年供應商品質交期評核12次</li> </ul>
			採購合約書	即時	
			承諾書	不定期	
			供應商品質交期評核成績表	每月	
政府機關	暢通與政府間溝通管道，掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保穩健營運。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>資訊安全</li> <li>職業安全及健康</li> <li>溫室氣體排放</li> <li>廢棄物管理</li> <li>誠信與倫理</li> </ul>	公文往來	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年政府公文往來平均20件/月</li> <li>2024年法規宣導會每季約1-2次</li> <li>2024年主管機關問卷調查每季約1-2次</li> </ul>
			法規宣導會	不定期	
			問卷調查	不定期	

## 重大主題鑑別流程(GRI 2-14;GRI 3-1)

東浦使用問卷調查方式，透過各個與利害關係人(包括員工、客戶、股東、供應商及政府機關)有往來之相關單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2024年內部問卷調查回收16份、外部利害關係人問卷調查回收16份，共回收32份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，本公司依永續發展委員會及利害關係人與內外部專家意見，將18項永續議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類，且依永續發展委員會、利害關係人與內外部專家意見設定顯著性門檻(註)，繪製重大主題矩陣圖後得出7項重大主題，將結果呈永續發展委員會召集人(鄭傳士獨立董事)並經委員會討論後。2024年度重大議題共7項，經永續發展委員會決議後業呈董事會報告。

註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

永續小組依7項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應GRI準則特定主題。

本公司2024年度18項關注議題如下表列：

項次	議題名稱	項次	議題名稱	項次	議題名稱
1	★產品盡職管理	7	產品生命週期管理	13	★營運績效
2	能源管理	8	★職業安全及健康	14	★法規遵循
3	原料採購	9	★人才吸引與留任	15	★資訊安全
4	溫室氣體排放	10	人力資本發展	16	誠信與倫理
5	廢棄物管理	11	社會對話	17	★顧客健康與安全
6	永續產品(綠色產品)	12	創新管理	18	供應鏈管理

註：標示★為本年度之重大主題。

重大主題列表

項次	重大主題名稱	項次	重大主題名稱
1	產品盡職管理	5	營運績效
2	職業安全及健康	6	法規遵循
3	人才吸引與留任	7	資訊安全
4	顧客健康與安全		

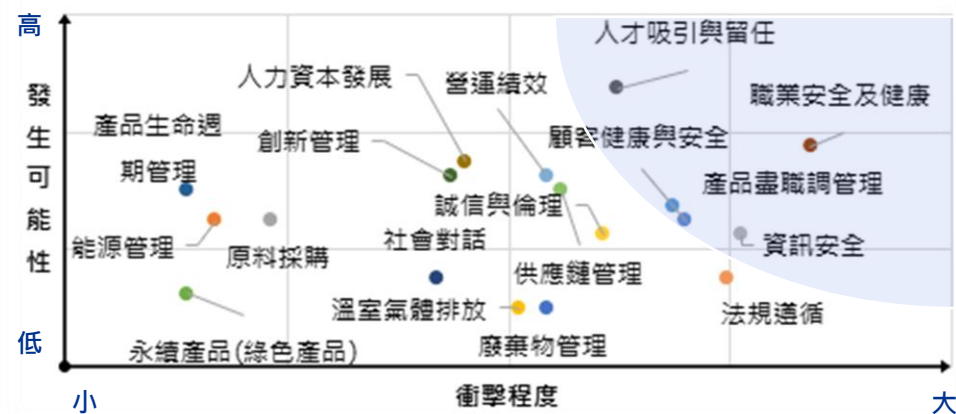
註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

## 重大主題鑑別流程(GRI 2-14;GRI 3-1)

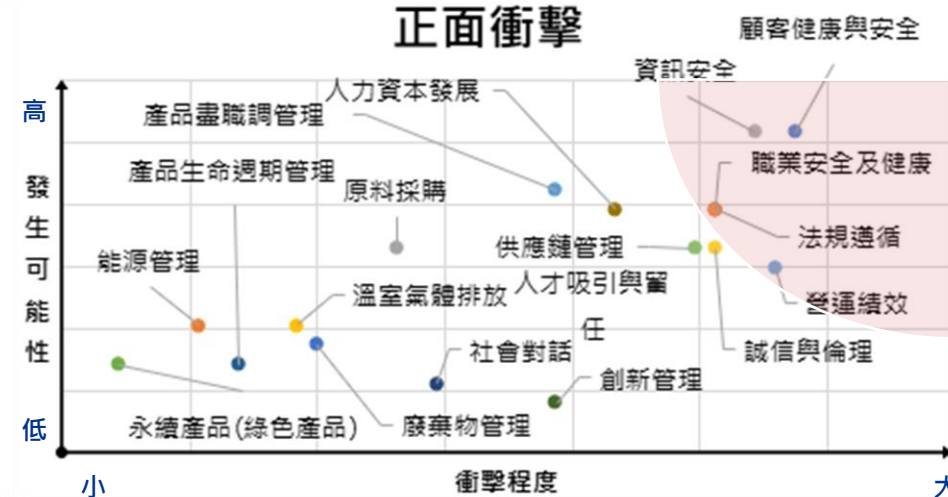
Step 1. 鑑別議題	Step 2. 評估衝擊	Step 3. 確認重大性	Step 4. 定期監督
利害關係人依照AA1000「依賴性、責任、關注度、影響力、多元觀點」原則，定義5個利害關係人族羣	從5個利害關係人族羣中蒐集16份外部有效問卷、13個內部單位蒐集16份有效問卷，共蒐集32份有效問卷。	永續發展委員會依7項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，決定重大主題排序。	依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短期、中期與長期目標成果績效及管理方針，並對應GRI準則特定主題進行資訊揭露。
永續議題 議題來源：GRI、TCFD、SASB和SDGs、與同業標竿及目前國際上關注之議題，為18項主題進行重大主題評估。	將顯著性議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類，且設定顯著性門檻(註)，鑑別出7項顯著性議題(註)，並經永續發展委員會討論後，確定本年度重大主題，並繪製重大主題矩陣圖。	確認7項重大議題，將結果呈永續發展委員會召集人核准，並於董事會報告。	定期檢視其成效並修正，每年對重大主題與衝擊性進行評估。

註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

### 負面衝擊



### 正面衝擊



## 回應重大主題

☆：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	產業鏈衝擊面向				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 (GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
<b>產品盡職管理</b> 	員工 客戶 供應商	☆負、 ☆正	☆負、 ★正	☆負、 ★正	負面：未執行詳細的產品盡職調查，使公司未能識別產品在生產、使用和處置過程中可能對環境造成的影響，無法滿足消費者對綠色產品的需求，造成客戶流失。  正面：通過詳細的產品盡職調查，公司可以識別產品在生產、使用和處置過程中可能對環境造成的影響，並制定相應的策略，減少環境負擔，滿足消費者對綠色產品的需求。	透過產品的製程設計及供應商管理，以減少對於環境的衝擊為方向，減少損耗與增加產品品質來減少報廢品和不必要的浪費。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立產品製程風險評估流程，定期評估產品製程對於環境的衝擊，及時進行對策。</li> <li>2. 對於現行供應商進行環境相關評估要求的輔導，並對新供應商增加環保相關的要求評鑑。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期對於產品的製程進行風險評估，2024年共進行1次評估，評估通過無風險。</li> <li>2. 每年對重點供應商進行稽核，2024年共進行4次稽核，稽核通過率達100%。</li> <li>3. 製定公司環境指標KPI，並每年定期進行審查，並持續進行追蹤，2024年KPI達成率達100%。</li> <li>4. 每年進行供應商年度評鑑，2024年共對4家供應商進行評鑑，均通過評鑑。</li> </ol>	<b>短期(2年內)：</b> 產品的製程設計上將環保議題列入考量，並確保產品於設計上有經過環保的相關風險評估。環境指標KPI達成率達100%。  <b>中、長期(3-5年內)：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 要求供應商於其製程上符合環保法規，包括空氣汙染、廢棄物及有害物質管理等，共同在環保上盡一份力。</li> <li>2. 推動公司全產品均符合環保標準，並積極參與相關環保活動。</li> <li>3. 環境指標KPI達成率達100%、供應商稽核通過率達90%。</li> </ol>	4-2產品盡職管理	

## 回應重大主題(續)

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				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(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
人才吸引與留任 	員工		★負、☆正			負面：公司未提供具備競爭力且豐富的福利制度，或未規劃多元化的發展管道，無法吸引優秀人才或提高人才留任度。  正面：公司提供具備競爭力且豐富的福利制度，並規劃多元化的發展管道，以期吸引優秀人才及提高人才留任度。	<ol style="list-style-type: none"> <li>員工福利政策：職工福利委員會，創造員工福利最大化。</li> <li>勞資溝通政策：為聆聽同仁的意見與聲音，公司每季舉行勞資會議並經由員工意見反映管道等公正、有效的溝通機制，了解同仁之心聲並即時處理同仁反映的問題。</li> <li>薪資政策：致力建構更健全的工作制度，提供具競爭力的薪酬、透明制度化的績效考核及升遷，吸引並留任志同道合且最優秀的人才，為企業帶來成長的動力。</li> <li>完善的教育訓練制度。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>在職同仁經由績效評核結果，作為職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。</li> <li>定期召開職工福利委員會，由員工充分反映其需求並提報與公司管理階層進行改善，共同維護、創造良好之工作環境。</li> <li>定期召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。</li> <li>舉辦年終尾牙活動、每年國/內外員工旅遊活動、三節及生日禮券、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助。</li> <li>每年均定期辦理員工教育訓練，促進員工多元發展。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>為維持勞資雙方溝通順暢，2024年勞資會議舉辦共4次，勞方代表與資方代表各占50%。</li> <li>截至2024年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。</li> <li>勞資雙方關係和諧，2024年公司無爭訟事件及勞資間關係尚須協調之情形。</li> <li>2024年公司非擔任主管職務之全時員工薪資總額較2023年增加8.4%；薪資平均增加2.4%；薪資中位數增加8.1%。</li> <li>2024年員工訓練共1,840.5小時，每人平均受訓18.78小時。</li> </ol>	<b>短期(2年內)：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>每年舉辦勞資會議至少4次。</li> <li>每年歧視、違反人權等事件0次。</li> <li>維持勞資雙方關係和諧，勞資訴訟事件0件。</li> </ol> <b>中、長期(3-5年內)：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>平均薪資較前一年度增加3-5%。</li> <li>員工每年平均訓練時數達25小時。</li> </ol>	5-3 人才吸引與留任

## 回應重大主題(續)

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				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 (GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
<b>職業安全及健康</b> 	員工 客戶 供應商 政府機關	☆負、 ☆正	☆負、 ★正	☆負、 ☆正	☆負、 ☆正	負面：未制定職業健康與安全管理政策，或未建置完善系統，無法預防員工傷害或促進工作者健康，除降低既有人才留任意願，亦可能面臨之法律風險及賠償責任。  正面：透過制定職業健康與安全管理政策及建置完善系統，預防員工傷害及促進工作者健康，增加既有人才留任意願，亦減少面臨之法律風險及賠償責任。	東浦承諾致力於確保所有員工的職業安全與健康，持續改進我們的職業安全衛生管理體系，並提升全員安全衛生意識，養成零職災安全文化。	1. 制訂年度目標方案。 2. 實施法規鑑別及遵循法令要求。 3. 執行內部稽核確認施行成效，實施改善計劃矯正不符合項目。 4. 規劃緊急應變措施及防災演練。 5. 辦理健康檢查及關懷員工。 6. 每月針對上個月所發生之工安事項進行檢討及宣導。	1. 2024年無任何員工罹患職業病。 2. 2024年無發生重大職災及因工死亡事件。 3. 2024年廠區內及廠區外無相關安全事故之情事發生。 4. 2024年作業環境監測皆按計畫執行檢測，檢測結果皆符合標準。 5. 辦理各式職業安全衛生訓練共102小時。 6. 2024年綜合傷害指數(FSI) 0，失能傷害頻率0，失能傷害嚴重率0。 7. 2024年執行內部稽核涵蓋100%員工。	<b>短期(2年內)：</b> 1. 謹遵職業安全衛生管理相關法規規範，全力達成「零」傷害意外事件，及「零」環保意外事件的目標，建立健康安全的友善職場。 2. 職業安全教育訓練時數每年至少3小時。 3. 每年辦理員工健康檢查1次。  <b>中、長期(3-5年內)：</b> 1. 持續改善硬體設施標準與安全衛生作業程序，積極建構安全衛生的工作環境，以預防職業傷害與疾病，保障勞工工作安全與健康。 2. 每年進行職業安全衛生內稽1次，涵蓋100%員工。	5-5 職業安全及健康

## 回應重大主題(續)

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				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(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
<b>顧客健康及安全</b> 	客戶 股東 供應商	☆負、 ☆正	★負、 ☆正	★負、 ☆正	☆負、 ☆正	負面：公司如未對產品的安全性進行良好的控管，可能會導致顧客的重大傷害，進而影響公司營運。  正面：公司對產品安全性進行良好的控管，可以提升顧客對公司產品的信賴，為公司帶來收益。	滿足顧客需求：滿足顧客產品對於安全與法規的要求。 持續不斷改善：提昇產品品質與安全，以達成顧客滿意。	<ol style="list-style-type: none"> <li>建立利於顧客溝通的渠道，對於顧客回饋的問題進行即時的反應與改善，以提昇顧客的滿意度並降低不良的影響</li> <li>定期審查與更新相關法規，並依法規內容確認公司流程與規範的符合性。</li> <li>建立不良回饋之即時處置機制，確保發生不良事件時能即時進行處置，並分析問題後以防止再發生。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>每年定期進行顧客滿意度調查，2024年進行1次顧客滿意度調查，平均滿意度分數83分。</li> <li>定期確認法規的更新與符合性，2024年度無任何違法之情事。</li> <li>每月對於客戶抱怨之不良事件的反應處置效率進行統計與追蹤，2024年共有10件不良事件，均已進行處置。</li> </ol>	<b>短期(2年內)：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>確保產品品質與安全符合顧客要求，違反顧客健康及安全之法規或檢舉事件維持0次。</li> <li>顧客平均滿意度分數85分以上。</li> </ol> <b>中、長期(3-5年內)：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>收集產品於顧客端與市場端的反應，於產品製程上持續改善。</li> <li>維持違反顧客健康及安全之法規或檢舉事件維持0次。</li> <li>顧客平均滿意度分數90分以上。</li> </ol>	5-4 顧客健康與安全

## 回應重大主題(續)

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				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(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
營運 績效 	股東		☆負、★正		☆負、★正	負面：公司若未注重營運績效，將直接影響獲利能力與公司之成長潛力、競爭力等，使投資人對公司意願減少。  正面：公司注重營運績效並積極提升，增加獲利能力與公司之成長潛力、競爭力等，增加投資人對公司投資之意願。	本公司利用生產產品所需的製程技術，提供完整符合品質與保密的客製化服務，並與商業夥伴保持良好的合作關係，提升競爭力以維持企業穩定的經營績效。	<ol style="list-style-type: none"> <li>已建立醫療事業專案，訂定2025年投產目標並達成營運績效。</li> <li>本公司已建立專案管理機制，確保專案如期完成。</li> <li>定期向董事會彙報經營管理情形。</li> <li>依生產需要投資設備與研發製程，確保產品開發進度。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2024年合併本期淨利為新台幣251,081千元。</li> <li>2024年合併營業收入淨額為新台幣1,966,910千元。</li> <li>2024年度研發製程計畫達成率為100%。</li> <li>本公司定期專案會議，並定期追蹤每次會議之改善進度，2024年度共召開216次會議。</li> <li>2024年度醫療事業專案達成目標營運績效之50%。</li> </ol>	<b>短期(2年內)：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>持續進行技術及服務升級以提升營運績效</li> <li>2025年度醫療事業專案完成生產資格之認證取得。</li> </ol> <b>中、長期(3-5年內)：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>醫療事業專案新開發三項產品。</li> </ol>	3-2 營運績效

## 回應重大主題(續)

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				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(GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
法規遵循 	股東 供應商 政府機關	☆負、 ☆正	☆負、 ★正		☆負、 ★正	負面：若未遵守當地法規，公司將可能受到處罰，影響企業正常營運，並產生負面的企業形象。 正面：公司遵守當地法規，可以營造公司良好的形象，並免於裁罰。	遵守政府法令規定，公司營運以合法為優先，無不合法之情事。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理相關會議宣導法規及守法觀念。</li> <li>2. 注意可能對公司有重大影響的國內外法令動向並加以因應。</li> <li>3. 遵守政府法令如勞動法、公司法、證券交易法及上市相關規章或其他環保、社會規章。</li> <li>4. 本公司依ISO9001、ISO14001內部管理審查程序，每年進行內部稽核以確保落實執行。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司2024年無違反產品與服務的健康和安全法規、行銷傳播之事件以及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動。</li> <li>2. 公司2024年無侵犯客戶隱私權及資料外洩的事件的情事。</li> <li>3. 2024年無環保裁罰事件</li> <li>4. 2024年進行ISO9001、ISO14001內部稽核12次。</li> </ol>	<b>短期(2年內)：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續內部稽核並檢視公司制度須合規及改善。</li> <li>2. 每年至少舉辦2次法規宣導講座。</li> <li>3. 維持無發生任何違法事件。</li> </ol> <b>中、長期(3-5年內)：</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年進行風險評估、制定政策、內部教育及稽核促進海內外據點符合當地法規，確保無發生任何違法事件。</li> <li>2. 海內外所有據點每年至少舉辦2次法規宣導講座。</li> </ol>	3-3 誠信經營與法規遵循

## 回應重大主題(續)

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				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 (GRI2-25)	2024年達成狀況	短期、中期及長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
<b>資訊安全</b> 	股東 政府機關		☆負、 ☆正		☆負、 ☆正	負面：如未能妥善保護公司內部及客戶資料，可能降低客戶信心以及降低收益，甚至引起法律風險與造成相關財務影響。  正面：包括遺失公司或客戶資料與侵犯客戶隱私權相關之管理政策與作為，加強客戶隱私之保護可吸引更多合作機會。	強化資訊安全減少業務中斷風險，並承諾資訊安全事件將較前年度減少，以維持公司良好形象，創造更多的價值。	於永續發展推動小組下轄設置資訊安全管理組，每年定期進行資安宣導，並一年召開一次會議並向董事會報告，此外每年執行一次災害還原演練。	1. 2024年資安宣導3次，2024年無重大事件發生 2. 2024年災害還原演練驗證備份資料檔完整性1次。 3. 2024年東浦資訊中心共開會1次並皆向董事會報告。	<b>短期(2年內)：</b> 1. 每年進行資安宣導12次。 2. 每年進行災害還原演練1次。 3. 每年東浦資訊中心至少開會2次。  <b>中、長期(3-5年內)：</b> 1. 取得ISO 27001資訊安全認證。 2. 實施滲透測試	3-4 資訊安全



# 03 公司治理

## 3-1 治理架構

### 3-1-1 治理架構及組成(GRI 2-9、2-11~14、405-1)

東浦董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並定期每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告書利害關係人鑑別與溝通章節。

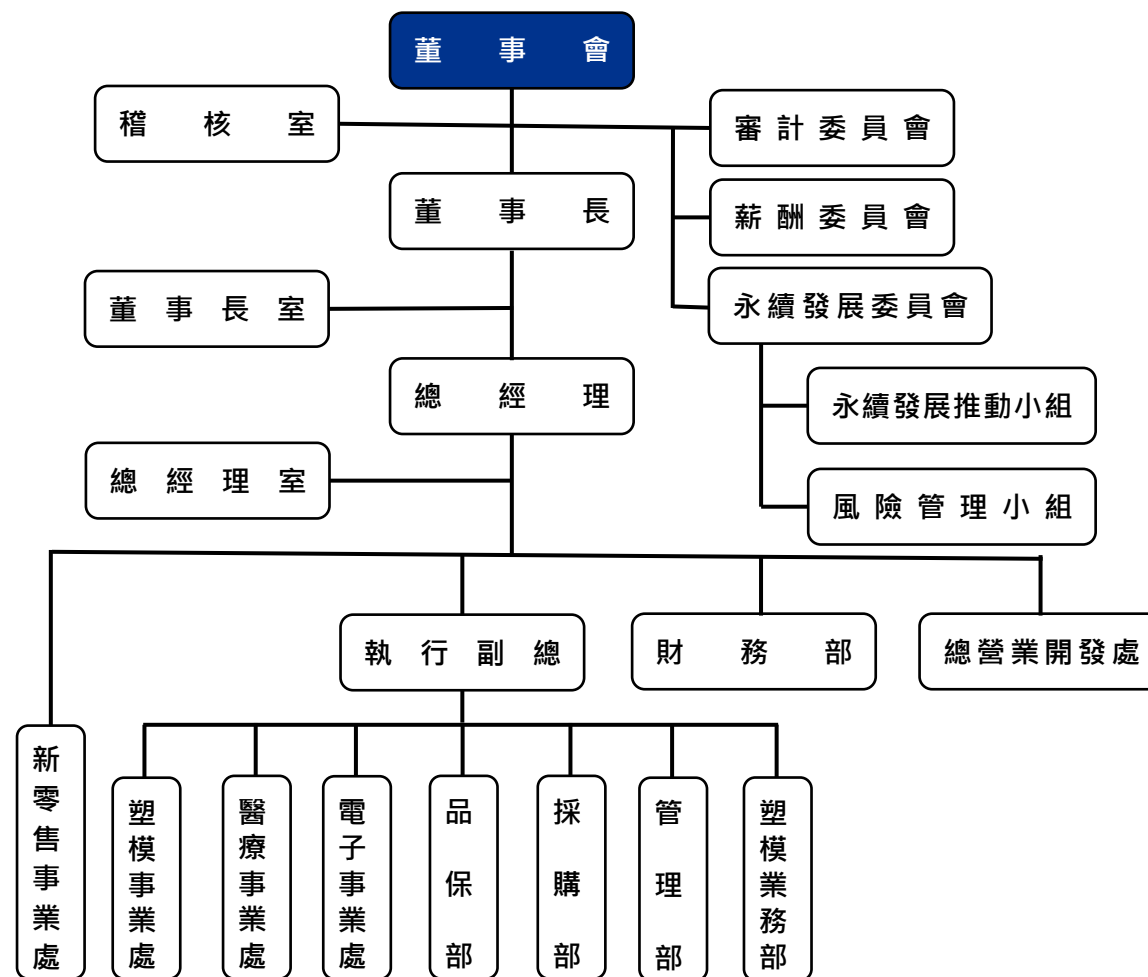
為推動公司永續發展，本公司已於 2024 年 10 月 23 日正式成立「永續發展委員會」，由獨立董事鄭傳士擔任召集人暨主任委員。永續發展委員會之核心職責，係負責擬訂與經濟、環境及社會影響相關之永續政策、制度與管理方針，並推動具體行動計畫之提出與執行。

委員會每年至少召開一次會議，定期檢視與審查公司永續發展政策及管理措施之執行成果，並將相關進展及成效報告董事會。董事會則就環境、社會與公司治理 (ESG) 相關議題負責全面監督與策略指導。

本公司永續報告書之編製工作由「永續發展推動小組」統籌執行，完成後提送永續發展委員會審議，並提報董事會，以確保永續發展作為納入公司治理核心並持續深化。

2024年永續報告書已經2025年7月23日永續發展委員會審議並提報董事會。

### 組織架構圖



## 董事會及委員會組成

本公司現任（第十一屆）董事會由5席董事及4席獨立董事(占比為總席次之44%)組成，任期皆為三年；審計委員會及薪酬委員會則均有4位成員，均為獨立董事，以確保運作之獨立性。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理決策與監管之最高決策組織。2024年度董事會共開會8次，平均出席率達94%。

本公司董事長為戴建樟，與總經理為同一人，係因總經理對本公司業務及產業熟諳，且於產業有二十餘年相關營運及管理經驗，故借重其經歷以提高本公司營運效率及最大利益；惟為強化董事會之獨立性，本公司內部已積極培訓合適經理人人選，亦已由增加設置獨立董事席次之方式因應。

職稱	姓名	性別	年齡層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率
董事長	戴建樟 所代表法人:松茂投資股份有限公司 所代表法人:青衡投資股份有限公司 (註1)	男	41~50歲	學歷:台灣大學EMBA 碩士 經歷: 東浦精密總經理、 東浦精密營業部副總 同致電子經理	東浦精密總經理 東柏投資董事長 青衡投資董事長 松茂投資董事長 磐固光電董事長	100%
董事	劉美鶴 所代表法人:松茂投資股份有限公司 (註1)	女	61~70歲	經歷:申裕投資負責人	松茂投資董事 申裕投資負責人	100%
副董事長	陳榮樹	男	61~70歲	學歷:交通大學EMBA 碩士 經歷: 東浦精密董事長	東莞東裕董事長 東莞東裕總經理	87.5%
董事	林永南 所代表法人:申裕投資有限公司	男	61~70歲	學歷:萬能科技大學化工系 經歷: 上河工業董事長/總經理 上海申裕線纜董事長/總經理	浙江申裕線纜董事長 浙江申裕線纜總經理 天津津裕電業董事	100%

## 董事會及委員會組成(續)

職稱	姓名	性別	年齡層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率
董事	林永南 所代表法人:申裕投資有限公司	男	61~70歲	學歷：萬能科技大學化工系 經歷： 上河工業董事長/總經理 上海申裕線纜董事長/總經理	浙江申裕線纜董事長 浙江申裕線纜總經理 天津津裕電業董事	100%
董事	劉時立 所代表法人：全貿投資股份有限公司	男	61~70歲	經歷： 巨貿高強董事長 百容電子副董事長	全貿投資董事長 隆貿投資董事長 金貿精密董事長 大貿投資董事長 金貿投資董事長 巨貿精密董事長	75%
董事	翁宗宇 所代表法人：生寶投資有限公司 (註1)	男	51~60歲	經歷： 東浦精密稽核長 南璋(股)公司董事長 浩騰科技(股)董事長特助	東浦精密董事長室特助	100%
董事	黃朝豐 所代表法人：美律實業股份有限公司 (註1)	男	51-60歲	學歷：逢甲大學經營管理碩士 經歷： 兆豐證券財富管理暨信託業務本部副總經理	美律實業總裁 (註2)	100%
獨立董事	陳盈壽	男	41~50歲	學歷：東海大學法律學系 經歷： 長盈聯合法律事務所執業律師	長盈聯合法律事務所執業律師	87.5%
獨立董事	鄭傳士 (註1)	男	31-40歲	學歷：中興大學商學院會計學系 經歷： 勤業眾信聯合會計師事務所審計員 博龍財金研究副理 台灣高考會計師及格	博觀投資董事長 鼎碩資本研究經理	100%

## 董事會及委員會組成(續)

職稱	姓名	性別	年齡層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024年董事會出席率
獨立董事	官志亮	男	51~60歲	學歷： 政治大學企業管理學系博士 經歷： 宜蘭大學EMBA 執行長 宜蘭大學應用經濟與管理學系主任暨所長 開南大學學務長 全國商業總會品牌創新服務加速中心智庫 台北市政府市營事業機構經營績效考核委員	宜蘭大學 應用經濟與管理學副教授 東浦精密獨立董事 日成控股獨立董事 聯寶電子獨立董事 動力科技獨立董事 財團法人商業發展研究院研究研究教師 勞動部跨國人力仲介服務品質評鑑委員	100%
獨立董事	王慧玲	女	61~70歲	學歷： 德州大學阿靈頓分校MBA 經歷： 勤業眾信聯合會計師事務所審計員 中華開發資本(股)公司 投資部資深協理 美國會計師考試及格 台灣高考會計師及格	東浦精密獨立董事	100%

註 1：第十一屆董事於2024.6.13 全面改選。

卸任：松茂投資及其代表人：戴建樟、松茂投資及其代表人：劉美鶴、生寶投資及其代表人：翁宗宇。

新任：青衡投資及其代表人：戴建樟、美律投資及其代表人：黃朝豐、獨立董事：鄭傳士。

註 2：華星股份有限公司法人代表人董事、鈺鎧科技股份有限公司法人代表人董事、艾姆勒車電股份有限公司法人代表人董事；善德投資股份有限公司董事長、利林科技股份有限公司監察人、鈺鎧科技股份有限公司法人代表人董事、艾姆勒車電股份有限公司法人代表人董事、普訊玖二期創投股份有限公司監察人、美律電子(美國)有限公司CEO及Director、美律電子(香港)有限公司董事、美律電子(泰國)有限公司法定代表人及董事、DANNY DYNAMICS LIMITED 董事、MERRYTECH (HK) CO. LIMITED 董事、MERRY ELECTRONICS(Singapore) PTE. LTD 董事及公司代表人、歐仕達聽力科技(廈門)有限公司董事、美律電子(上海)有限公司監事、陸合企業股份有限公司法人代表人董事、MERRY & LUXSHARE (VIETNAM) CO.,LTD. 董事、美鴻電子股份有限公司法人代表人董事及董事長、美律資本股份有限公司法人代表人董事及董事長。

## 董事會多元性

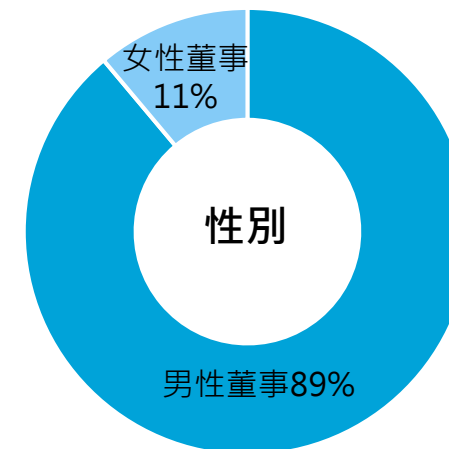
本公司董事組成具備多元背景，囊括企業經營管理、財務會計、法律、產業趨勢發展及分析、策略及風險規劃等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡等多元文化組成，其中包含1名女性獨立董事，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2024年報之「董事資料」。

	類別	組別	人數	%
治理單位	性別	男	8	89%
		女	1	11%
	年齡	<30	0	0%
		30-50	3	33%
		>50	6	67%
	總人數			9

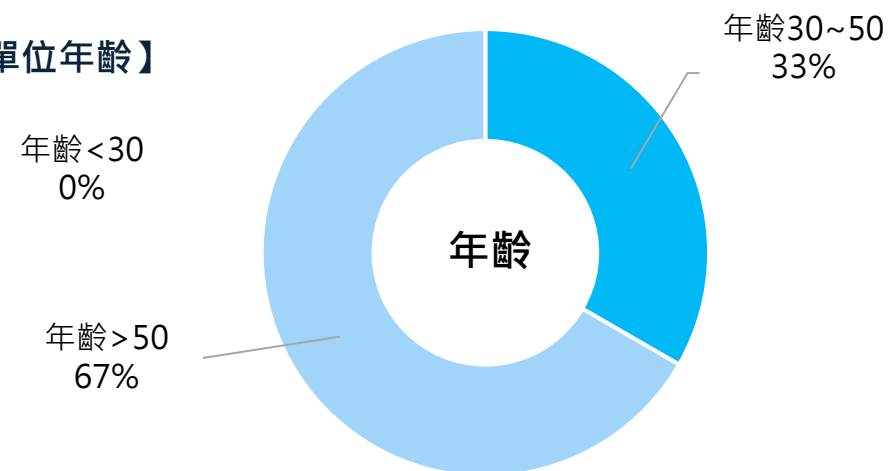
註1：數據來源為2024/12/31公司董事人數。

註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲；> 50不含50歲

### 【治理單位性別占比】



### 【治理單位年齡】



### 3-1-2 董事會運作情形(GRI2-10,2-15~2,19)

#### 董事提名與遴選

本公司董事選舉採公司法一百九十二條之一之候選人提名制度，董事的任期為三年。獨立董事候選之獨立性亦需符合相關法令之規定。依相關法令規定，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，股東亦可參與董事候選人之提名程序。所有董事候選人將於股東常會中由股東進行投票選舉。

本公司董事會成員應具備多元性，包含不同年齡、產業經驗、專業知識及能力。為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司訂定董事會組成應考量多元化，以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成、也各自具有產業經驗與相關技能，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等與本公司衝擊相關之能力。

#### 利益衝突及迴避

為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，由內部稽核人員與會計師定期查核前項制度遵循情形，並且於董事會議事規範及功能性委員會規章明訂利益衝突迴避規則。有關本公司2024年董事會議案與利益衝突相關情形，請詳2024年度股東會年報「四、公司治理運作情形」。

#### 溝通關鍵重大事件

除各委員會及專案小組定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

- 會計部門：每月財務資訊及每季財務報告
- 內部稽核部門：每季內部稽核報告

於報告期間，通過董事會並公告之關鍵重大事件共11件，性質為財務報告、投資架構調整、股利分派、薪酬委員委任、董事長及副董事長選任，詳請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

### 3-1-2董事會運作情形(GRI2-10,2-15~2,19)(續)

#### 董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，東浦每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳下表：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	戴建樟	2024/10/23	公司治理協會	全球碳交易機制下，淺談碳費稅、碳權及碳資產管理	3
	所代表法人:青衡投資股份有限公司	2024/10/23	公司治理協會	從財務三表連動關係與案例分析增強閱讀財務報表能力	3
副董事長	陳榮樹	2024/10/23	公司治理協會	全球碳交易機制下，淺談碳費稅、碳權及碳資產管理	3
		2024/10/23	公司治理協會	從財務三表連動關係與案例分析增強閱讀財務報表能力	3
董事	黃朝豐 所代表法人：美律實業股份有限公司	2024/03/22	CDP台灣發表會	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	3
		2024/06/16	台灣投資人關係協會	敵意併購-以經營權確保為中心	3
		2024/06/19	台灣董事學會	全球競合局勢下 發掘台灣企業國際競爭力	3
		2024/07/21	台灣投資人關係協會	碳交所功能及展望&董事會如何監督公司建立及完善風險管理機制	3
董事	林永南 所代表法人:申裕投資有限公司	2024/10/23	公司治理協會	全球碳交易機制下，淺談碳費稅、碳權及碳資產管理	3
		2024/10/23	公司治理協會	從財務三表連動關係與案例分析增強閱讀財務報表能力	3

## 3-1-2董事會運作情形(GRI2-10,2-15~2,19)(續)

## 董事會進修(續)

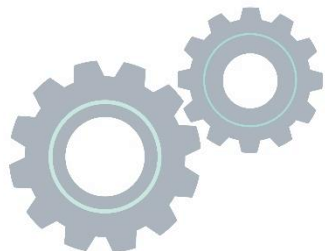
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	劉時立 所代表法人：全貿投資股份有限公司	2024/10/23	公司治理協會	全球碳交易機制下，淺談碳費稅、碳權及碳資產管理	3
		2024/10/23	公司治理協會	從財務三表連動關係與案例分析增強閱讀財務報表能力	3
獨立董事	官志亮	2024/10/23	公司治理協會	全球碳交易機制下，淺談碳費稅、碳權及碳資產管理	3
		2024/10/23	公司治理協會	從財務三表連動關係與案例分析增強閱讀財務報表能力	3
獨立董事	王慧玲	2024/10/23	公司治理協會	全球碳交易機制下，淺談碳費稅、碳權及碳資產管理	3
		2024/10/23	公司治理協會	從財務三表連動關係與案例分析增強閱讀財務報表能力	3
獨立董事	陳盈壽	2024/10/23	公司治理協會	全球碳交易機制下，淺談碳費稅、碳權及碳資產管理	3
		2024/10/23	公司治理協會	從財務三表連動關係與案例分析增強閱讀財務報表能力	3
獨立董事	鄭傳士	2024/10/23	公司治理協會	全球碳交易機制下，淺談碳費稅、碳權及碳資產管理	3
		2024/10/23	公司治理協會	從財務三表連動關係與案例分析增強閱讀財務報表能力	3
		2024/08/29	中國財經發展協會	台商大陸供應鏈重組趨勢與常見問題	3
		2024/10/30	公司經營暨永續發展協會	企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3

### 3-1-2 董事會運作情形(GRI2-10,2-15~2,19)(續)

#### 董事會績效評估及董事會及高階管理階層薪酬政策

本公司為落實公司治理並提升本公司董事會功能，清晰定義績效目標，以提升運作效率，每年定期對董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效進行董事會內部自評及董事成員考核自評，每三年委外執行董事會績效評估，並提交董事會報告，做為每年審查個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

本公司董事、經理人係依據「董事會暨功能委員會績效評估辦法」及「董事暨經理人薪酬管理辦法」進行年度工作目標訂立與績效目標達成評估後，以個人績效、公司營運績效並參考風險的合理性，訂立適當的個別獎酬數額，其額度係參考同業及市場薪酬標準，並依其執行業務、承擔風險及實質貢獻程度等進行評估由薪酬委員會及董事會議定之，惟公司目前薪酬政策尚未將ESG績效納入考量。



## 3-2 營運績效(GRI 201-1)

### 營運績效

東浦本年度財務表現展現出穩健成長的態勢。營業收入較前一年成長 5.65%，顯示市場需求穩定擴大。儘管營業費用略有增加，營業利益仍提升26.69%。最終稅後純益也大幅上升 106.90%，達新台幣2.51億元，整體財務體質穩健，展現良好的獲利能力與成長潛力。我們將持續進行技術及服務升級，同時積極拓展醫療產品市場，目標於2025年度完成醫療事業專案生產資格之認證取得，提供更多高附加價值的產品與服務，並在智慧製造與永續發展的趨勢中，持續鞏固我們的競爭力。

單位：新台幣千元

項目	2022年度	2023年度	2024年度
產生之直接經濟價值(A)(註1)	1,815,833	1,887,760	2,000,139
分配之直接經濟價值(B)	1,575,466	1,550,107	1,743,959
營運成本	1,403,952	1,352,316	1,317,589
員工薪資與福利	121,740	137,793	169,932
支付出資人款項(註2、註4)	49,774	59,998	122,492
支付政府款項(註3)	72,127	86,015	143,547
社區投資	0	0	0
留存之經濟價值(A-B)	168,240	251,638	246,579

註1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用。

註3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅及印花稅等。

註4：最近三年度股利配發情形詳本公司股東會議事錄。

### 財務收支及獲利能力分析

項目		2023年	2024年
財務結構	負債占資產比率(%)	41.48	43.37
	長期資金占固定資產比率(%)	301.22	270.65
償債能力	流動比率(%)	246.65	223.68
	速動比率(%)	222.58	194.23
獲利能力	資產報酬率(%)	4.23	6.99
	權益報酬率(%)	6.72	11.37
	純益率(%)	6.51	12.76
	基本每股盈餘(單位：元)	1.14	2.02

### 合併營運績效

單位：新台幣千元

項目	2023年	2024年	增(減)金額	增(減)百分比(%)
營業收入	1,861,726	1,966,910	105,184	5.65%
營業成本	1,352,316	1,317,589	-34,727	-2.57%
營業毛利	509,410	649,321	139,911	27.47%
營業費用	300,506	384,656	84,150	28.00%
營業損益	208,904	264,665	55,761	26.69%
營業外收支淨額	-4,932	25,497	30,429	616.97%
稅後純益	121,355	251,081	129,726	106.90%

### 3-3誠信經營與法規遵循(GRI 2-23 ~ 24;GRI 2-26~2-27;GRI 206-1)

#### 誠信經營

本公司已訂定誠信經營政策承諾內並通過董事會後開始施行，內容含括本公司及關係企業之董事、經理人、受僱人及受任人，皆承諾恪守員工廉潔及忠實義務，並聲明遵守東浦集團所制定工作規則及相關公司規定、政策暨法令規定，本於公平、誠實、守信、透明原則，執行職務，以落實東浦之員工廉潔、誠信、忠實政策，並積極防範任何違反受託義務、違反誠信及任何不法之行為。

詳細內容請詳本公司網站：[誠信經營推動情形](#)。

本公司指定總經理室為負責誠信經營的專責單位，辦理本公司誠信經營之推動，包含修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並至少一年一次向董事會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。為健全公司治理之監督功能，東浦內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並每年至少舉辦一次內部宣導，向全體董事、經理人、受僱人宣達誠信之重要性，以授課、電子郵件或紙本傳簽方式進行教育訓練，以落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為；截至目前公司內未發生不誠信之行為，實際運作情形與本公司守則無差異。

本公司已於公司網站公告內部獨立檢舉信箱，供本公司內部及外部人員使用。  
檢舉信箱：[whistleblower@donpon.com](mailto:whistleblower@donpon.com)  
公司並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過說明宣導措施，如：教育訓練、公司內部電子郵件宣導、線上測驗，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

#### 法規遵循

東浦持續強化法規遵循管理，透過定期辦理內部會議與宣導活動，提升員工對相關法令與守法觀念的認知，並密切關注國內外法規動向，確保即時因應。本公司嚴格遵守勞動法、公司法、證券交易法及上市規章等政府法令，並依據 ISO 9001 與 ISO 14001 管理系統，每年執行內部稽核，2024 年共完成 12 次稽核，以確保制度落實與持續改善。

東浦於2024年無任何違反社會和環境法律而遭重大(註)裁罰事件，於2024年亦無任何支付罰款，顯示本公司對於法規遵循的重視。

(註)重大違規係指案件裁罰金額達新台幣30萬元以上，或影響公司營運之非金錢制裁事件。

本公司秉持公平競爭與誠信經營原則，嚴格遵守【公平交易法】及相關反壟斷、反托拉斯法規，並將反競爭行為之防範納入公司治理與內部控制制度中。公司針對價格操縱、市場分割、限制交易等不當競爭行為設有申訴與通報機制，鼓勵內部主動揭露潛在風險。

2024 年度，公司無任何涉及反競爭、壟斷或不公平交易之法律訴訟或裁罰紀錄，展現公司對於維護市場秩序與企業誠信的堅持。

## 3-4 資訊安全 (GRI 418-1; TC-HW-230a.1)

### 資訊安全

本公司資訊安全之權責單位為管理部資訊單位，設置資安專責主管一名，專責的資安人員一名，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，並推展資訊安全意識，定期向總經理、董事會報告公司資安治理概況。

本公司已加入資安情資分享平台(TWCERT-ISAC)以掌握最新資安情資，每年執行弱點掃描以偵測出可能導致資訊安全風險的系統漏洞，並對已知漏洞以下載最新韌體及汰換設備加以管理，雖本公司目前並無依循外部準則管理資訊安全，惟經推估估計可達到ISO 27001及NIST資安框架準則之50%。2024年本公司未接獲任何侵犯客戶隱私及洩漏、失竊或遺失客戶資料之投訴事件。

近年資安風險頻傳，本公司以嚴謹負責的態度建立一套全方位之防護系統，其範圍包含最低層之員工電腦至最高層之對外網路端點。但由於第三方網路攻擊方式不斷的變化與推陳出新，防護系統並無法保證能永遠不遭受外來之網路攻擊與侵入風險，此風險或能導致公司機密外洩，或遭病毒勒索軟體之騷擾，或干擾公司生產營運造成營業損失。

本公司常見的資訊安全及資訊系統的攻擊的類型、頻率與來源如下表：

攻擊類型	釣魚郵件	暴力破解
頻率	126次/天	14000次/天

本公司有以下措施為使用者提供增強資料安全性的產品及服務或整合進現有產品以增強資料安全性的功能：

1. 架設防火牆並制定相關過濾保護政策，以免受惡意網站威脅。
2. 透過實體垃圾郵件過濾(SPAM)過濾掉多數惡意郵件及病毒郵件，有效降低使用者接觸到惡意郵件的風險。
3. 透過Fortigate防火牆VPN Client啟用多因子驗證，加強資訊安全。
4. 控管網路使用時段排除夜間受攻擊可能性。





# 04 產品與環境政策

## 4-1 水資源與廢棄物管理

### 4-1-1 水資源管理(GRI 303-3、303-4、303-5)

東浦營運過程中之主要製程不涉及用水，僅有員工日常生活所需之生活用水。儘管如此，我們仍高度重視水資源的永續管理，並致力於降低生活用水對環境的影響。為提升用水效率，我們已於辦公區域與公共設施導入節水設備，如低流量馬桶，並定期檢查管線以防止漏水情形發生。2024年度，我們整體生活取水量較前一年下降約18%，顯示節水措施已初見成效。此外，我們持續推動員工節省水資源意識，透過內部宣導與行為引導，鼓勵節約用水與資源珍惜。

2022年度~2024年度用水量

項目	來源/終點	單位	2022年	2023年	2024年
取水量	地表水	百萬公升	-	-	-
	地下水		-	-	-
	海水		-	-	-
	第三方的水		3.564	2.307	1.885
	合計		3.564	2.307	1.885
排水量	地表水	百萬公升	-	-	-
	地下水		-	-	-
	海水		-	-	-
	第三方的水		2.495	1.615	1.32
	合計		2.495	1.615	1.32
耗水量	合計	百萬公升	1.069	0.692	0.565

註1：數據範圍為東浦於臺灣之所有營運據點。

註2：無取自具水資源壓力地區之用水，且取水、排水皆屬於淡水(≤1,000 mg/L總溶解固體)。

註3：耗水量=取水量-排水量。

註4：取水量數據係統計自自來水單；排水量數據係以取水量70%推估。

### 4-1-2 廢棄物管理 (306-3、306-5)

東浦營運過程中無產生任何有害廢棄物，主要廢棄物類型為一般事業廢棄物與辦公室生活廢棄物。儘管廢棄物性質單純，我們仍秉持資源循環與減量優先的原則，積極推動廢棄物管理與分類回收作業。我們已於各辦公區域設置分類回收設施，並定期進行廢棄物清點與分類宣導，提升員工對資源回收的認知與參與度。2024年度，公司整體廢棄物總量較前一年減少約18%，顯示減廢與回收措施已逐步發揮成效。

廢棄物產生、處置移轉及直接處置總表 (單位：公噸)

處理方式(直接處置/處置移轉)	2022年	2023年	2024年	
直接處置	焚化處理 (不含能源回收)	-	-	-
	焚化處理 (不含能源回收)	10.35	10.25	8.4
	焚化處理 (含能源回收)	-	-	-
處置移轉	其他回收作業	-	-	-
廢棄物產生量		10.35	10.25	8.4

註1：數據範圍為東浦於臺灣之所有營運據點。

註2：本公司無有害廢棄物，非有害廢棄物為一般事業廢棄物及生活廢棄物。

註3：廢棄物統計數據來源為事業廢棄物回收業者簽收單據

註4：本公司廢棄物皆為委託外部第三方公司清運及處理之離場處置。

## 4-2 產品盡職管理

### 4-2產品盡職管理(GRI 301-2)

東浦秉持對顧客、社會與環境的責任，建立完善的產品盡職管理制度，涵蓋產品全生命週期的風險控管與法規遵循。公司依據 ISO 9001：2015與 IATF 16949：2016 標準，確保所有產品與服務符合製造國與目的國的法令規範，並將相關要求傳遞至供應鏈，強化整體合規性。在風險管理方面，本公司導入系統性風險評估機制，針對製程變更、供應鏈中斷、自然災害等潛在風險，制定應變計畫與預防措施，並定期檢討與演練，以確保營運韌性與產品交付穩定性。

在產品設計與開發階段，本公司即納入回收利用、環境影響與材料處理等永續考量，並透過防錯設計與維修管理制度，延長產品壽命、降低資源浪費，實踐對環境與社會的盡職責任。

供應商管理亦為產品盡職管理的重要一環。本公司要求供應商建立品質管理系統，並以風險為基礎進行評估與分級，以逐步導入 IATF 16949認證為目標，確保供應鏈品質與責任一致。

管理面向	具體作法
法規遵循與產品合規性	所有產品與服務必須符合製造國與目的國的最新法規（如環保、材料處理、報廢等）。對供應商也要求符合相關法規，並將法規要求同步要求供應鏈。
風險評估與預防措施	建立風險管理程序，涵蓋產品召回、現場退貨、報廢、重工等經驗教訓。對製程變更、供應鏈中斷、自然災害等風險制定應變計畫。
供應鏈盡職調查	要求供應商建立品質管理系統，最終目標為符合所有供應商均取得IATF 16949認證。評估供應商風險、法規遵循、開發能力與持續改善能力。
產品生命週期管理	設計階段即納入回收利用、環境影響、材料處理等永續考量，並透過防錯設計與維修管理制度，延長產品壽命、降低資源浪費，實踐對環境與社會的盡職責任。

## 4-2 產品盡職管理

### 4-2產品盡職管理(續)(GRI 301-2)

東浦致力於推動ISO 相關國際品質認證，本公司已通過ISO 9001：2015品質管理系統及IATF 16949：2016汽車業品質管理系統，生產全程以縝密的品質管理系統監控。除了品質的保證，我們更持續改善製程以提高生產效率、降低生產成本，提供客戶更即時、更具競爭力的產品與服務，達到與客戶共創雙贏的局面。同時東浦亦通過ISO 14001：2015環境管理系統，從產品開發、採購、倉儲、製造到經銷等多個方面降低對環境的衝擊，包括減少廢棄物和能源使用量，以滿足客戶的期望及法規的要求。

ISO 14001 : 2015 車用電子部品及塑膠部品、研發製造/塑膠模具設計製造	ISO 9001 : 2015 塑膠射出模具之開發與製造/各種電子及車用零件的塑膠射出成型加工	ISO 9001 : 2015 倒車攝影之設計與製造	IATF 16949 : 2016 倒車攝影之設計與製造

## 4-2 產品盡職管理

### 物料的使用

東浦精密光電主要物料為塑膠粒，2024年共使用37公噸。公司與個別供應商均維持良好的合作關係，每年均簽訂供貨合約，以確保供貨無虞，若合約量不足部份可在現貨市場以現貨價格取得。

單位：公噸

回收再利用物料		2022年	2023年	2024年
主要物料 (塑膠粒)	PC+ABS	140.2	37	21.7
	PC	17.6	3.9	7.6
	TPU	7.1	2.9	1.9
	其他	3.1	10.2	5.8
	合計	168	54	37
	總物料使用量	168	54	37
	使用回收再利用的物料百分比	100%	100%	100%





# 05 員工關懷及培育

## 5-1 人權政策與管理 (GRI2-23 ~ 2-24)

### 人權政策

東浦已訂定人權政策董事長核准並施行：為落實保障員工及各利害關係人之人權，東浦認同並遵循國際認可的人權公約，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業和人權指導原則》及國際勞工組織公約的各項人權框架與精神，絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為，並依據上述文件的指導原則，訂定人權政策，落實人權保障。

東浦透過定期關注社會重大議題、數據監控及問卷調查等方式，持續評估各項人權政策，並提出具體作法。本公司關注人權議題及管理措施如下表：

人權議題	評估面向	公司政策、目標之追蹤
禁用童工、禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>禁止僱用童工</li> <li>報到時確認身份年齡，如不合法不予錄用</li> <li>依法制定正常工時及延長工時制度，不強迫勞動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>禁用童工、禁止強迫勞動。</li> <li>不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為，對於員工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假、其他各種假別及延長工時之規定皆符合法令規範。</li> <li>報到時提交相關身份證明文件，如不合法規最低年齡之僱用規定則不予錄用。</li> </ul>
杜絕歧視、尊重多元及保障平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供員工建議管道</li> <li>依據員工績效表現及專業技能作為評核標準</li> <li>人才招聘、進用與獎酬之多元與平等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發展多元共融的企業政策及策略，積極建立多元、平等且友善的公司文化與工作環境，以提升企業形象及公司商譽。</li> <li>提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而差異。</li> <li>保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間(包含加班時間)、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等。</li> <li>每年定期執行員工績效考核，並依考核結果連結至調薪、晉升、獎酬、調任等。</li> <li>落實《性別平等工作法》，並保障員工育嬰留停的權利。</li> <li>每季定期舉辦勞資會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、員工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。</li> </ul>

## 5-1 人權政策與管理 (GRI2-23 ~ 2-24)

### 人權政策(續)

人權議題	評估面向	公司政策、目標之追蹤
禁止不法侵害及推動零騷擾環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 申訴調查制度及處理辦法</li> <li>• 設置處理申訴之專線電話及電子信箱，將相關資訊於工作場所公開揭示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工或供應商、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力行為。</li> <li>• 禁止騷擾，致力營造安心、平等及免於歧視的零騷擾工作環境。</li> <li>• 設有性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法、執行職務遭受不法侵害預防計畫及檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法等。</li> <li>• 員工可透過專用信箱、勞資會議反映，亦可直接向高階主管申訴，落實勞工人權。</li> </ul>
落實職場健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工職業安全衛生</li> <li>• 實體工作場所安全</li> <li>• 健康管理與醫事諮詢</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 設有安全衛生業務主管，負責督導辦理、推行職業安全衛生管理計畫事項。</li> <li>• 安排員工進行職業安全衛生教育訓練。</li> <li>• 定期檢查工作場所使用之各項器具設備，不得使用不符安全標準或未經驗證合格之設備器具。</li> <li>• 設有防火管理人、急救人員等專責人員，強化員工於工作場域的安全保護措施。</li> <li>• 每半年舉辦消防講習、自衛消防隊成立及編組、社區安全逃生路線規劃。</li> <li>• 每年定期消防設備檢查及申報。</li> <li>• 設有約僱醫護人員提供臨場健康相關服務，並定期宣導健康觀念，落實關懷員工的健康狀態。</li> <li>• 提供哺集乳親善環境。</li> </ul>

## 5-1 人權政策與管理 (GRI2-23 ~ 2-24)

### 人權政策(續)

人權議題	評估面向	公司政策、目標之追蹤
保護個資隱私	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢視儲存個資伺服器</li> <li>加強機房進出人員管控</li> <li>建置資通安全風險管理架構</li> <li>定期資安檢核及強化軟硬體設備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置資安專責單位，配置資安專責主管及資安專責人員，負責資通安全政策之推動、資通安全制度之規劃、監控及執行資通安全管理作業。</li> <li>定期更新掃毒軟體及強化硬體防火牆防堵病毒。</li> <li>定期進行資料備份與還原測試，並對災害復原定期進行模擬演練。</li> <li>妥善處理人員帳號、權限管理並定期進行系統權限設定檢核，預防機密資料外洩。</li> <li>員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料。</li> <li>加強機房進出人員管控，以防止重要個資外流。</li> <li>落實員工的教育訓練，提高員工資安與個資保護意識與能力。</li> </ul>

東浦每年針對員工實施人權保障相關訓練宣導人權政策、提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2024年教育訓練總時數(含人權教育訓練)共1,840.5小時，每人平均受訓18.78小時及2023年教育訓練總時數(含人權教育訓練)共1,333.5小時，每人平均受訓14.49小時，其中包含人權保障相關訓練如下：

課程類型	課程內容
職業安全衛生教育訓練	本公司所屬員工對於職業安全衛生教育及預防災變之訓練有接受義務，依照職業安全衛生教育訓練規則，辦理必要在職訓練、定期複訓。
災害演練教育訓練	定期辦理事故教育訓練，透過事故調查分析手法，使員工了解起因、減少意外發生，藉此強化全體員工的健康與安全。
資訊安全教育訓練	加強員工資訊安全教育訓練，提高全體員工資安意識，以PDCA(註)持續改善循環流程強化各項資安制度。 註：PDCA分別代表Plan(計劃)、Do(執行)、Check(檢查)、Act(行動)
法遵教育訓練	遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，透過每年不定期辦理各類法規之教育訓練，確保員工能悉知、掌握最新規範，強化員工的法遵及道德意識。

詳細內容請詳本公司  
網站保障人權政策與  
具體管理方案

## 5-2員工多元與包容 (GRI 2-7、202-2、405-1)

### 員工多元與包容

於報告期末，東浦員工總人數為98人，全職員工98人(男性57人、女性41人)，占整體人數100%，無兼職員工，1位身心障礙員工。東浦在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達91.8%以上，並確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在員工國籍分布上，91.8%員工來自於主要營運據點臺灣，其他8.2%員工則來自於越南。本公司2024年度無非員工的工作者。

在員工組成結構中，25位為直接人員、73位為間接人員，間接人員包含29位主管人員(基層主管4位、中階主管18位及高階主管7位)，基層主管的定義為課長；中階主管的定義為副理~協理；高階主管的定義為副總經理以上。而女性主管共有6位，占主管人員比例21%，且高階主管人員均為本國籍員工，雇用當地高階主管比率為100%，共7人。

依勞雇類型按性別及地區分類之員工人數如下表：

類別	組別	男性		女性		本國籍		越南籍		組別小計	
		人數	占該組別比	人數	占該組別比	人數	占該組別比	人數	占該組別比	人數	占該組別比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	57	58%	41	42%	90	92%	8	8%	98	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	57	58%	41	42%	90	92%	8	8%	98	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

註1：數據來源為2024/12/31公司員工人數。

註2：報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

註3：本公司所有員工工作地點均位於台灣重要營運據點。

報導期間東浦精密光電股份有限公司各員工類別之人數、性別及年齡分佈詳如下表：

2024員工分布		管理階層		一般員工		合計	
		人數	%	人數	%	人數	%
男	<30歲	1	1%	7	7%	8	8%
	30-50歲	15	15%	21	22%	36	37%
	>50歲	7	7%	6	6%	13	13%
	小計	23	23%	34	35%	57	58%
女	<30歲	0	0%	4	4%	4	4%
	30-50歲	7	7%	29	30%	36	37%
	>50歲	0	0%	1	1%	1	1%
	小計	7	7%	34	35%	41	42%
合計		30	30%	68	70%	98	100%

註1：以2024/12/31在職人數為基準

註2：<30不含30歲；30-50含30歲含50歲、>50不含50歲

註3：管理階層的定義為副理以上之員工。

## 5-3 人才吸引與留任

### 5-3-1 人才流動(GRI 401-1)

本公司用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透過社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦...等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。我們謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。截至2024年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。

東浦之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，2024年東浦共招募32位新進人員及25位離職人員。2024年總新進率為32%；離職率為25%。

#### 2024年度新進員工/離職員工統計表

新進/離職		新進				離職			
		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30歲	1	1%	1	1%	0	0%	2	2%
	30-50歲	10	10%	14	14%	3	3%	9	9%
	>50歲	2	2%	0	0%	2	2%	2	2%
越南	<30歲	2	2%	0	0%	3	3%	3	3%
	30-50歲	1	1%	1	1%	1	1%	0	0%
	>50歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計		16	16%	16	16%	9	9%	16	16%

註1：上述資料係由人資系統以2024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集團內轉調人員。

註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註4：該年齡組男(女)性員工新進率 = 2024年該年齡組新進男(女)性人數/2024年末員工總人數。

註5：該年齡組男(女)性員工離職率 = 2024年該年齡組離職男(女)性人數/2024年末員工總人數。



## 5-3 人才吸引與留任(續)

### 5-3-2 員工薪酬與福利(GRI 2-20、201-3、401-2、401-3、405-2)

#### 員工薪酬決定流程

本公司設立薪酬委員會以監督薪酬決定流程，員工酬勞及董事酬勞分配案均會經薪酬委員會決議並提報董事會。薪酬委員會共由四人組成，且已符合本公司對薪酬委員獨立性之要求規範，現行委員會制度暫無設置提名委員會，但未來亦可視情況設置。相關說明請詳2024年度股東會年報「薪資報酬委員會成員資料」、「薪資報酬委員會運作情形資訊」。

基於穩定經營目的，東浦每年檢討現有薪資結構，並與外部資訊進行比較，包含證交所公布之非主管員工薪資資訊、顧問公司薪酬調查報告，並與同業公司共同進行各職階員工薪資調查，以了解現有員工薪資與外部起薪的差異情形，並依據員工表現結果及對公司之貢獻程度，定期進行績效評估以為薪資調整，並依公司年度獲利程度進行彈性變動薪酬(獎金)之發放以回饋員工對公司之貢獻以吸引優秀人才加入。

東浦之薪資皆參照當地薪資調查水準、組織階層別結構，訂定員工給薪標準，不因性別、年齡、婚姻狀態、政治傾向、種族...等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之男女員工其基本薪資相同。2024年度，東浦各類別員工薪酬比例及與中華民國最低薪資比率情況表列如下：

員工類別	基本薪資加薪酬
	女性對男性比率
主管職	1 : 0.96
一般員工	1 : 1.57

註1：薪酬包含績效獎金、職務津貼。

### 5-3-2 員工薪酬與福利(續)(GRI 2-20、201-3、401-2、401-3、405-2)

#### 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

新臺幣千元

	2023	2024	變動情形	變動百分比
年度平均員工人數	77	78	+1	+1.3%
年度薪酬平均數	630	652	+22	+3.5%
年度薪酬中位數	519	552	+33	+6.4%

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：「員工人數」係採年度平均之計算方式。

註3：上表統計資訊包含東浦個體公司所屬員工之薪資資訊。

註4：變動情形 = 2024年數值 - 2023年數值；變動百分比 = (2024年數值 - 2023年數值) / 2023年數值。

註5：2024年較2023年薪酬中位數增加原因為非經常性薪資(獎金)發放金額比前一年較高所致。



## 5-3人才吸引與留任(續)

### 5-3-2 員工薪酬與福利(續)(GRI 2-20、201-3、401-2、401-3、405-2)

#### 員工福利

東浦精密光電股份有限公司重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、語言學習津貼、生育津貼、子女教育補助、年度體檢及團保醫療等，並提供優秀人才至海外研習、參訪，所有福利支出均依法定提撥。此外，東浦精密光電股份有限公司除致力於打造員工薪資待遇佳、福利完善的工作環境外，更照顧到員工退休後的退休金水庫。

#### 【員工福利】

獎金	參與員工酬勞分配/年終獎金。
福利補助	員工定期健康檢查補助金額/團體意外傷害保險/婚喪喜慶補助/生育獎勵金/傷病住院慰問金/不定期員工國內外旅遊。
退休制度	依循勞動基準法的規定，訂定員工退休相關辦法，新進員工及選擇新制退休金條例的原有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局個人退休帳戶。 台灣：退休金提撥制度，依法遵守按月提撥之規定並足額提撥。新制退休金提撥每月 6% 至個人勞保局專戶，2024 年全年提撥總額為 \$ 3,518,380。細節依公司2024年年報說明。
職工福利委員會	端午及中秋獎禮金 / 生日禮金。
終生學習	員工教育訓練/經理級(含)以上主管在職進修補助
員工保險	公司依法提供各項保險福利，包括退休金提撥、團體保險、因公出差之海外旅遊平安險等，以保障同仁的工作及生活安全。 1.台灣：提供團體保險。包含：定期壽險、意外傷害保險、意外傷害重大燒燙傷保險、醫療保險、意外住院日額給付傷害保險。 -定期壽險：最高為 1,00萬。 -醫療保險：含傷害保險、住院醫療保險、癌症住院醫療保險。 -傷害保險：最高為 800萬。含重大燒燙傷保險、火災或溺水事故身故保險金等。

### 5-3-2 員工薪酬與福利(續)(GRI 2-20、201-3、401-2、401-3、405-2)

#### 育嬰留職停薪

東浦重視員工工作與家庭生活之平衡，積極營造友善職場環境，協助員工在育兒階段能安心照顧家庭。

依據《性別工作平等法》規定，員工得申請育嬰留職停薪，照顧三歲以下子女。2024年度，共有 1位員工申請育嬰留職停薪，核准率達 100%，顯示東浦對員工家庭照顧需求的高度支持

分類	男	女
有權利申請育嬰留職停薪人數 ( A )	-	2
實際申請育嬰留職停薪人數 ( B )	-	2
育嬰留職停薪原應復職人數 ( C )	-	1
育嬰留職停薪實際復職人數 ( D )	-	-
復職率 ( D/C )	-	-%



## 5-4顧客健康與安全 (GRI 416-2、417-2、417-3)

### 顧客健康與安全

為確保顧客健康與產品使用安全，東浦依循 IATF 16949：2016與 ISO 9001：2015 國際品質管理標準，建立完善的產品安全管理制度。公司於品質手冊中明訂，針對與產品安全相關的設計、製造過程，導入風險評估（如FMEA）、特殊特性識別、控制計畫、反應機制與可追溯性管理，並要求供應鏈同步遵循相關安全規範。

主題	內容摘要
產品安全管理制度	建立文件化流程以管理與產品安全相關的設計與製造活動，內容涵蓋法規識別、產品安全特性控管、FMEA 特殊核准、反應計畫、職責分工、供應鏈安全要求傳遞與可追溯性等，並明確要求在產品或製程變更前進行安全性評估。
法規遵循與產品合規性	要求產品與服務需符合所有適用的政府、安全與環境法規，包括材料獲取、儲存、搬運、回收與處置等。
顧客健康安全相關的設計	設計需考量健康、安全、環境等要求，並進行風險評估。
可追溯性與產品識別	確保能夠準確識別與隔離不合格或可疑產品，避免對顧客造成安全風險。
不合格品與顧客通知	若不合格品已出貨需立即通知顧客，確保顧客能即時採取應對措施。

### 產品和服務資訊與標示

公司非常重視產品與服務於生命週期內不能發生違反健康與安全法規之情事，並用心確保客戶及終端使用者之健康、安全以及環境保護等企業社會責任。所有原物料都經由第三公證單位檢驗，其材質與內含物均符合相關健康安全要求，如歐盟 RoHS SVHC 等。以產品特性來說，可能會有操作安全問題，將由產品設計、製造等過程，嚴格審慎把關並確保產品安全及符合相關健康及安全法規。

本公司生產之產品符合 RoHS 電氣、電子設備中限制使用有害物質指令、REACH要求等，並將相關資訊提供利害關係人參考，商品驗證登錄產品所使用塑料皆為公司或客戶配方，2024年宣告均符合 RoHS 要求，可充分顯示本公司產品於製造過程中皆不添加有害物質。

本公司於2024年度無違反有關產品與服務的健康與安全、資訊與標示及行銷傳播之相關法規以及自願性規範的事件發生。

## 員工旅遊



## 舒適的工作環境



大廳接待



大廳會談室



工廠環境



辦公環境

## 5-5職業安全與健康

### 5-5-1職業安全衛生管理系統(GRI 403-1、403-4、403-8)

東浦截至2024年底台灣廠區員工人數未超過《職業安全衛生管理辦法》所訂定之門檻，故未建置職業安全衛生管理系統，惟本公司已依據職業安全衛生法第34條訂定安全衛生工作守則，並經勞動檢查機構備查完實施。

本公司也遵循「職業安全衛生法」，落實地區事業單位與總機構職安衛管理制度，依法建立職東浦截至2024年底台灣廠區員工人數未超過《職業安全衛生管理辦法》所訂定之門檻，故未建置職業安全衛生管理系統，惟本公司已依據職業安全衛生法第34條訂定安全衛生工作守則，並經勞動檢查機構備查完實施。

本公司也遵循「職業安全衛生法」，落實地區事業單位與總機構職安衛管理制度，依法建立職業安全衛生組織，成立總機構及各廠區職業安全委員會，每三個月召開委員會議一次，符合法令規定；其中勞方代表超過委員之1/3，經由公開程序推派選舉出達法定名額的基層員工為職安衛勞工代表。

本公司每季召開職安會議，由主任委員決定安全衛生政策、支持安全衛生計畫、督導各部門主管、提供安全防護設備；由部門主管指揮、監督並執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施、協調及建議安全衛生相關事項；由勞工代表對安全衛生管理提出建議、協調改善。

業安全衛生組織，成立總機構及各廠區職業安全委員會，每三個月召開委員會議一次，符合法令規定；其中勞方代表超過委員之1/3，經由公開程序推派選舉出達法定名額的基層員工為職安衛勞工代表。

本公司每季召開職安會議，由主任委員決定安全衛生政策、支持安全衛生計畫、督導各部門主管、提供安全防護設備；由部門主管指揮、監督並執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施、協調及建議安全衛生相關事項；由勞工代表對安全衛生管理提出建議、協調改善。

#### 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統涵蓋範圍	員工	承攬商/非員工
總人數	98	-
涵蓋於管理系統之人數	98	-
涵蓋於管理系統之比例	100%	-
經內稽之人數	98	-
經內稽之比例	100%	-
經外稽之人數	-	-
經外稽之比例	-	-

註1：數據來源為2024/12/31公司員工人數。

註2：本公司廠區2024年度並無承攬商及非員工工作者。



## 5-5職業安全與健康

### 5-5-2危害辨識、風險評估及事故調查流程(GRI 403-2)

本公司重視員工之工作環境安全與健康，其危害辨識與風險評估範圍。除了廠內外預期有影響之所有衛生安全危害，更包含例行與非例行活動、所有進入廠區之人員(包含員工、承攬商、代理商、訪客、契約人員、與廠房出租介面有關人員)及工作場所之外包商。並由總經理審查與督導危害鑑別、風險評估等作業核准，確認後由各主管推動執行風險鑑別細項工作。

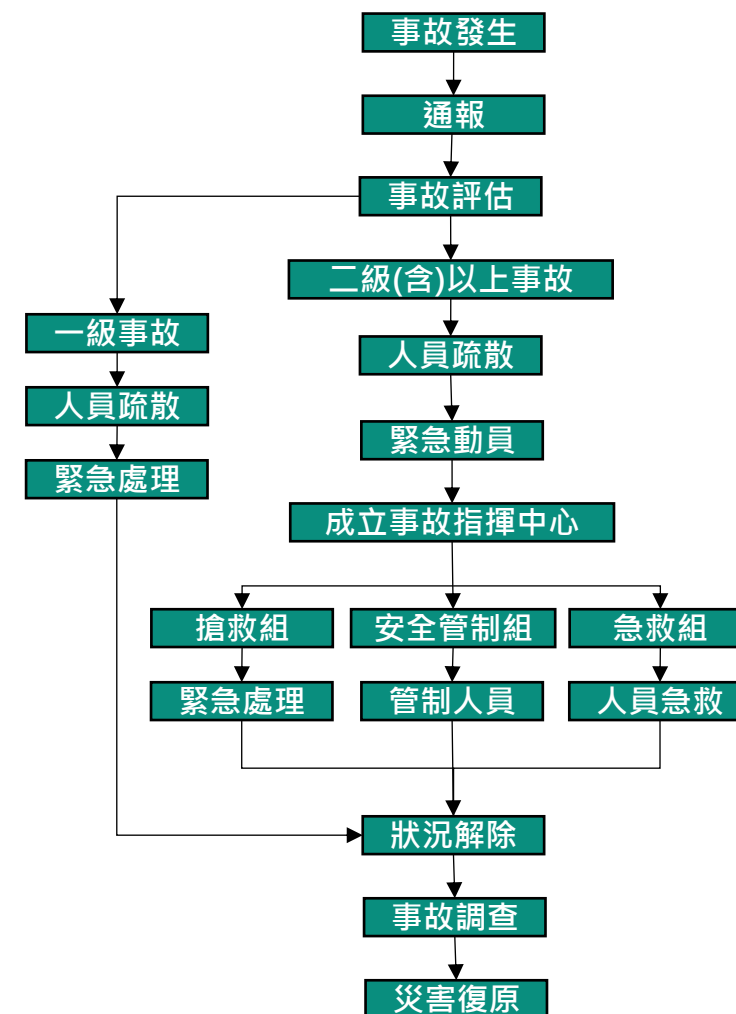
此外，本公司定期召開職安會議，與職業安全衛生管理單位及各單位主管針對新識別之風險進行多面向的討論、修改與核准；針對已識別之風險且需要修改之內容加以修訂；風險等級標準、控制則不定期依企業需求修訂。若因廠內設備、作業程序變更、職災事故發生或需針對不符合狀況實施矯正措施時，亦會再次辦理危害鑑別與風險評估之作業。藉由以上之風險評估流程將相關風險列出，並嚴格控管中高危險因子，期望能達到企業職場零職災的願景與目標。

流程1：危害辨識	流程2：風險評估	流程3：風險控制	流程4：預估處理後風險
每年針對廠區內的作業環境、設備、機具、服務等定期進行執行可能產生之潛在風險的危害辨識。	依危害嚴重度、發生頻率及事故機率以量化指標進行權重評估判定風險等級。	針對作業環境、作業程序進行改善措施，提供個人防護具，必要時進行教育訓練。	針對作業環境、作業程序進行改善措施，提供個人防護具，必要時進行教育訓練。

#### 災害 / 事故通報

東浦已於緊急應變計畫訂定災害通報流程，事件發生時，事故者或同事可直接通知部門主管，公司不得以此為由對工作者加以處分。部門主管將協助處理後續就醫或虛驚事故處置。且於事故發生時，工作者若認為身處有立即發生危險之虞的情況，受法律保障有緊急避難權，在不危及其他工作者安全情形下，可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，公司不得以此為由對工作者加以處分。

### 緊急應變處理流程圖



## 5-5職業安全與健康

### 5-5-3 職業傷害及職業病之預防(GRI 403-3、403-5)

#### 職業健康服務

本公司針對高風險健康族群員工，提供員工相關健診服務，並尊重員工健康隱私權，僅員工本人可取得健診報告，同時規劃相關健康改善計劃與活動讓員工共同參與。健康職場推動模式及2024年主要成果：

健康職場推動構面	主要活動	主要成果
生理健康工作環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康與安全宣導</li> <li>職場人因工程工作環境評估</li> <li>員工職業傷害原因評估</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場健康與安全教育訓練時數超過604小時，近152人次參與</li> <li>職業專業醫師入廠服務</li> </ul>
社會心理工作環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場霸凌之申訴管道追蹤</li> <li>職場健康與心靈講座宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建置心理諮詢獨立場所，且安排職護人員協助處理於員工身心靈的問題</li> <li>建置申訴管道(信箱、電話)</li> </ul>

#### 職場危害預防

安全是製造生產與品質良率的根本基礎。我們遵循國內職業安全衛生相關法令，針對於員工每年進行職業安全衛生相關教育訓練課程，秉持著持續改善的精神，透過全員參與及安全互助，我們希望能順利達成意外事故預防、促進員工安全衛生，以建立健康安全的友善職場。

#### 安全衛生

每月定期召開勞安會議，加強人員工作安全衛生、交通安全、教育訓練等宣導、勞檢處職災預防宣導活動等，定期安排新進人員教育訓練。

#### 巡檢及稽查

廠務及各部門主管皆時常對工作場所進行巡檢及稽查，檢視重點項目，並要求缺失單位於期限內改善並回覆改善。

## 5-5職業安全與健康

### 5-5-3 職業傷害及職業病之預防(GRI 403-3、403-5)

#### 人員培訓

本公司依法規要求定期實施相關安全衛生、消防訓練，內容包含自衛消防編組訓練(每半年一次)、環保教育訓練、安全衛生教育訓練、化學品洩漏演練，以強化員工安全衛生意識，預防並降低職業災害發生。2024年職業安全衛生相關課程共計604小時，課程內容包括：

訓練課程名稱	課程內容	人次	總時數
消防綜合演練(上半年)	消防相關法規及知識	58	232
消防綜合演練(下半年)	消防相關法規及知識	60	270
新進人員職業安全衛生教育訓練	職安相關法規及知識	34	102

本公司安全衛生管理建立各項災害防止措施，利用各項系統化、定期及持續不間斷的管理手段，有效達成災害防止，將潛在風險及損失降至最低，執行項目如下表：

項目	內容
各項設備之維護及檢查	執行月檢點及使用檢查
災害預防措施與應變	建置緊急應變計畫
生理衛生	每季執行7s稽核管理，7S分別代表：整理(Seiri)、整頓(Seiton)、清掃(Seiso)、清潔(Seiketsu)、素養(Shitsuke)、安全(Safety)和節約(Saving)這7個詞的縮寫。
持續監控與稽核	對於廠區環安運作，除依法執行各項環境檢測與人員作業環境測定外，以及日常巡檢、高風險作業檢查、主管巡檢，落實持續改善及提升環安績效。

## 5-5 職業安全與健康

### 5-5-4 職業傷害及職業病(GRI 403-9、403-10)

#### 職業傷害數量及比率

##### 2024年度職業傷害數量及比率

職業傷害所造成的死亡數量	0
職業傷害所造成的死亡比率	0
嚴重的職業傷害的數量	0
嚴重的職業傷害的比率	0
可記錄之職業傷害的數量	0
可記錄之職業傷害的比率	0
工作時數	185,234
計算比率時使用之係數	200,000
職業傷害主要類型	骨折、撞傷、割傷等

註1：工作時數=每年工作天數\*每月職災統計月報員工人數\*8

註2：在計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數，並僅包括透過組職安排的運輸工具造成通勤事故的傷害。

註3：在計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括但不僅限於由職業傷害所造成的死亡人數。

註4：以東浦精密光電個體公司重要營運據點為統計範疇。

註5：本公司無承攬商等非員工工作者。

##### 2024年度職業病數量及比率

職業病所造成的死亡數量	0
職業病所造成的死亡比率	0
嚴重的職業病的數量	0
嚴重的職業病的比率	0
可記錄之職業病的數量	0
可記錄之職業病的比率	0
工作時數	185,234
計算比率時使用之係數	200,000
職業病主要類型	肌肉骨骼疾病、焦慮症等

註1：工作時數=每年工作天數\*每月職災統計月報員工人數\*8。

註2：在計算可記錄之職業病的數量與比率時，包括但不僅限於由職業病所造成的死亡人數。

註3：以東浦精密光電個體公司重要營運據點為統計範疇。

註4：本公司無承攬商等非員工工作者。

## 5-5職業安全與健康

### 5-5-4 職業傷害及職業病(GRI 403-9、403-10)

東浦辨認存於本公司之職業危害及職業病潛在危害及相關減緩、補償措施如下：

造成職業傷害之職業危害	造成傷害之程度	為降低危害所採取的行動
物理性 (如：暴露噪音、機械性捲夾危害、被切、割、擦傷)	高	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與SOP、擺放緊告標示、人員教育訓練、加強宣導(影片、警示標語)。
化學性 (如：化學物品造成皮膚刺激)	低	制定相關作業程序與SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴。
生物性 (如：嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19))	低	防疫宣導、提供防護口罩、定期環境消毒。

造成職業病之職業危害	造成傷害之程度	為降低危害所採取的行動
物理性 (如：噪音)	高	防護用具穿戴、制定相關作業程序與SOP、擺放緊告標示、人員教育訓練、加強宣導(影片、警示標語)。
心理社會學 (如:語言暴力、騷擾、欺凌等)	低	建立健全的申訴管道、明確宣達霸凌零容忍。
人因性 (如:震動、不符合人體工學的操作台等)	低	限制超做時間、更新操作台、制定相關作業程序與SOP、人員教育訓練、提供輔助工具。
化學性(如:暴露於溶劑、一氧化碳、易燃物質等)	低	制定相關作業程序與SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴、加強通風
工作組織相關 (如:夜班工作、長時間工作、高壓工作環境等)	低	聘僱足夠之人力、提供心理諮詢。

# 06 附錄

## 附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	東浦精密光電股份有限公司依循 GRI 準則出版2024年永續報告書，數據資料區間為2024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
<b>GRI2 一般揭露 2021</b>				
<b>組織及報導實務</b>				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 – 關於東浦		P7
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		P3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		P3
2-4	資訊重編	關於本報告書		P3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		P3
<b>活動與工作者</b>				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 – 營運概況與展望		P12
2-7	員工	3-2 員工多元與包容		P51
2-8	非員工的工作者	-	2024年本公司無非員工之工作者。	-
<b>治理</b>				
2-9	治理結構及組成	3-1-1 治理架構及組成		P30
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1-2 董事會運作情形		P35
2-11	最高治理單位的主席	3-1-1 治理架構及組成		P30
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-1-1 治理架構及組成		P30
2-13	衝擊管理的負責人	3-1-1 治理架構及組成		P30

## 一般揭露(續)

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
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； 3-1-1 治理架構及組成		P20 P30
2-15	利益衝突	3-1-2 董事會運作情形		P35
2-16	溝通關鍵重大事件	3-1-2 董事會運作情形		P35
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1-2 董事會運作情形		P35
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1-2 董事會運作情形		P35
2-19	薪酬政策	3-1-2 董事會運作情形		P35
2-20	薪酬決定流程	5-3-2 員工薪酬與福利		P53
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。	-
<b>策略、政策與實務</b>				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		P5
2-23	政策承諾	3-3 誠信經營與法規遵循； 5-1 人權政策與管理		P40 P48
2-24	納入政策承諾	3-3 誠信經營與法規遵循； 5-1 人權政策與管理		P40 P48
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		P22
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3-3 誠信經營與法規遵循		P40
2-27	法規遵循	3-3 誠信經營與法規遵循		P40
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。	-

## 一般揭露(續)

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
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		P17
2-30	團體協約	-	本公司員工未要求簽訂團體協約，迄今並未簽訂團體協約，故不適用。惟本公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各50%成員代表，定期每季召開會議，建立勞資和諧溝通管道。	-
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		P20
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		P20

## 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：產品盡職處理				
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	P22	
GRI 301 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	4-2 產品盡職管理	P45	

## 重大主題 (續)

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
<b>重大主題：職業安全及健康</b>				
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	P22	
<b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b>	403-1 職業安全衛生管理系統	5-5-1 職業安全衛生管理系統	P58	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5-5-2 危害辨識、風險評估及事故調查流程	P59	
	403-3 職業健康服務	5-5-3 職業傷害及職業病之預防	P60	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5-5-1 職業安全衛生管理系統	P58	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5-5-3 職業傷害及職業病之預防	P60	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-5-1 職業安全衛生管理系統	P58	
	403-9 職業傷害	5-5-4 職業傷害&職業病	P62	
	403-10 職業病	5-5-4 職業傷害&職業病	P62	
<b>重大主題：人才吸引與留任</b>				
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	P22	
<b>GRI 201：經濟績效2016</b>	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5-3-2 員工薪酬與福利	P53	
<b>GRI 401：勞雇關係2016</b>	401-1 新進員工和離職員工	5-3-1 人才流動	P52	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	5-3-2 員工薪酬與福利	P53	
	401-3 育嬰假	5-3-2 員工薪酬與福利	P53	
<b>GRI 405 員工多元化與平等機會 2016</b>	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5-3-2 員工薪酬與福利	P53	

## 重大主題 (續)

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
<b>重大主題：顧客健康與安全</b>				
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	P22	
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	5-4 顧客健康與安全	P55	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	5-4 顧客健康與安全	P55	
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	5-4 顧客健康與安全	P55	
<b>重大主題：營運績效</b>				
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	P22	
GRI 201：經濟績效2016	201-1 組織所產生及配的直接經濟價值	3-2 營運績效	P39	
<b>重大主題：法規遵循</b>				
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	P22	
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3-3 誠信經營與法規遵循	P40	
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	5-4 顧客健康與安全	P55	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	5-4 顧客健康與安全	P55	
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	5-4 顧客健康與安全	P55	
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	3-4 資訊安全	P41	

## 重大主題 (續)

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
<b>重大主題：資訊安全</b>				
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	P22	
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	3-4 資訊安全	P41	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	5-4 顧客健康與安全	P55	

## 特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略理由
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	5-2 員工多元與包容	P51	
GRI 303 水與放流水 2018	303-3 取水量	4-1-1 水資源管理	P43	
	303-4 排水量	4-1-1 水資源管理	P43	
	303-5 耗水量	4-1-1 水資源管理	P43	
GRI 306 廢棄物 2016	306-3 廢棄物的產生	4-1-2 廢棄物管理	P43	
	306-5 廢棄物的直接處置	4-1-2 廢棄物管理	P43	
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	3-1-1 治理架構及組成； 5-2 員工多元與包容	P30 P51	

## 附錄二 SASB準則對照表 (硬體業別 Hardware)

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼																																		
產品安全	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	討論與分析	TC-HW-230a.1		3-4資訊安全	P41																																		
員工多元性與包容性	全體下列員工之性別、種族百分比 (1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工	量化	TC-HW-330a.1	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">2022</th> <th colspan="2">2023</th> <th colspan="2">2024</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理階層比例</td> <td>17%</td> <td>5%</td> <td>18%</td> <td>7%</td> <td>23%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>技術人員比例</td> <td>5%</td> <td>0%</td> <td>5%</td> <td>0%</td> <td>5%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>所有其他員工比例</td> <td>31%</td> <td>42%</td> <td>32%</td> <td>38%</td> <td>30%</td> <td>36%</td> </tr> </tbody> </table> <p>註1：本公司2022-2024年所有員工均為亞洲人。 註2：數據來源為各年度12/31公司員工人數。</p> <p>東浦公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷的公平性，確保員工不會因背景、特質、觀點、性別、年齡、種族、性取向、宗教、教育、經驗及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。</p>		2022		2023		2024		男	女	男	女	男	女	管理階層比例	17%	5%	18%	7%	23%	6%	技術人員比例	5%	0%	5%	0%	5%	0%	所有其他員工比例	31%	42%	32%	38%	30%	36%	-	-
	2022		2023			2024																																		
	男	女	男	女	男	女																																		
管理階層比例	17%	5%	18%	7%	23%	6%																																		
技術人員比例	5%	0%	5%	0%	5%	0%																																		
所有其他員工比例	31%	42%	32%	38%	30%	36%																																		
產品生命週期管理	產品內含 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化	TC-HW-410a.1	本公司產品未使用IEC62474規範之物質，除在產品開發時排除使用，亦要求材料供應商聲明未予使用。	-	-																																		
	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	TC-HW-410a.2	<p>本公司產品暫未通EPEAT標章或同等要求之認證。惟本公司在產品開發時，透過以下方式關懷環境：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>不使用有毒物質。</li> <li>選用台灣材料，易於掌握材料品質安全。</li> <li>簡化產品包裝(例如白盒)。</li> <li>使用輔具(如吸塑盒、回收籃)並回收重複使用。</li> <li>供應商每月送貨一次，減少頻繁運輸的能源耗用。</li> </ol>	-	-																																		



## 活動指標

揭露指標	性質	指標編號	說明			
			產品名稱 \ 產量 \ 年度	2022	2023	2024
產品目錄製造之單位數量	量化	TC-HW-000.A	數量(個)			
			網路通訊-無線網路裝置	1,077,756	166,658	21,229
			新興能源產業-電池組配件	220,807	216,554	365,927
			車用產品-塑膠類	228,358	432,641	368,060
			車用產品-五金類	759,549	531,372	529,987
			車用產品-行車安全類	84,597	314,495	385,592
			車用產品-鏡頭模組	249,137	227,682	121,529
			電腦系統業-電腦配件	2,726,789	2,547,360	4,348,931
			生活家電-家電配件	-	-	26,406
			製造設施面積	量化	TC-HW-000.B	製造設施名稱
面積(平方公尺)						
桃園廠一樓	375	375				375
桃園廠三樓	875	875				875
			桃園廠四樓	700	700	700
來自擁有之設施之產品百分比	量化	TC-HW-000.C	產品名稱 \ 產量 \ 年度	2022	2023	2024
			自有設施之產量百分比			
			網路通訊-無線網路裝置	100%	100%	100%
			新興能源產業-電池組配件	33%	2%	5%
			車用產品-塑膠類	2%	6%	3%
			車用產品-五金類	0%	0%	0%
			車用產品-行車安全類	100%	100%	100%
			車用產品-鏡頭模組	100%	100%	100%
			電腦系統業-電腦配件	14%	28%	31%
			生活家電-家電配件	-	-	0%
			工控產品	-	-	100%

## 附錄三 上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法第四之一條 附表二

### 上市上櫃公司氣候相關資訊

#### 1.氣候相關資訊執行情形

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。	1. 本公司董事會轄下設有永續發展委員會作為氣候治理主要執行單位，每年至少一次向董事會報告氣候相關議題。
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)。	2. 溫室氣體增加導致氣溫上升與極端氣候，影響員工工作與產品生產供應並增加空調電力支出。短期內實施溫室氣體盤查及降低排放、設置太陽能發電；中期內分散生產基地(台灣、大陸、泰國)，避免產品供應風險；長期內開發低碳原料及產品並使用低碳能源。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3. 在降低溫室氣體排放轉型下，公司在提高能源效率設備與太陽能等低碳能源投資支出及在研發低碳產品上開發支出將會增加。
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。	4. 公司將盤點氣候相關風險，進行台灣及海外子公司減碳管理，定期跟蹤相關數據並呈報永續委員會督導管理。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	5. 本公司未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，研議中。
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。	6. 本公司尚未制定氣候相關風險之轉型計畫，研議中。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	7. 本公司尚未使用內部碳定價制度，研議中。
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。	8. 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，研議中。
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。	9. 本公司將依規定於2025年實施台灣公司溫室氣體盤查，並依規定於2028年完成2027年度母公司溫室氣體盤查確信，2029年完成2028年合併公司溫室氣體盤查確信。 本公司目前尚未完成設定溫室氣體盤查並設定減量基準年及減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形，將依規定於2027年完成2026年度合併公司目標之設定。

