

股票代碼：7717



英屬開曼群島商
萊德光電股份有限公司

2025 年度永續報告書

發行日期：2026 年 8 月 20 日

本報告書公告位址：<https://www.lightel-ky.com/>

目錄

1、 報告書資訊.....	4
1.1 經營者的話.....	4
1.2 公司簡介.....	4
1.3 報告書資訊.....	7
2、 永續經營.....	9
2.1 永續發展策略.....	9
2.2 推動永續發展機制.....	9
2.3 董事會及功能性委員會.....	11
2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果.....	11
2.3.2 董事會結構及運作情形.....	13
2.3.3 功能性委員會結構及運作情形.....	17
3、 利害關係人與重大主題.....	18
3.1 利害關係人議合.....	18
3.2 決定重大主題的流程.....	23
3.3 重大主題列表與管理.....	31
4、 治理面.....	35
4.1 經濟績效.....	35
4.2 誠信經營.....	36
4.3 風險管理.....	38
4.4 法規遵循.....	42
4.5 股東權益.....	43
4.6 資訊安全及客戶隱私保護.....	44
4.7 參與各類社團組織.....	45
4.8 產品及服務管理.....	46
4.9 供應鏈管理.....	48
5、 社會面.....	50
5.1 人權政策與承諾.....	50
5.2 人力組成.....	51
5.3 員工多元包容及平等.....	53
5.4 員工權益及福利.....	56
5.5 人才培育與發展.....	61
5.6 職業安全及衛生.....	62
5.7 社會參與.....	65
6、 環境面.....	69
6.1 氣候變遷.....	69

6.2	溫室氣體管理.....	72
6.3	能源管理.....	74
6.4	水資源管理.....	76
7、	附錄.....	78
7.1	附錄一、GRI 內容索引表.....	78
7.2	附錄二、氣候相關資訊.....	84

1、報告書資訊

1.1 經營者的話

面對全球科技與產業快速變動的浪潮，萊德光電始終相信，創新與永續是企業長遠發展的重要基礎。我們的使命是「以光服務世界」，並在光纖通訊、光纖雷射、衛星雷射通訊及智慧照明等關鍵領域深耕多年。隨著應用場景持續擴展，我們深知技術進步不僅需回應市場與客戶需求，也應兼顧營運韌性、環境管理及利害關係人期待。

2025 年，萊德光電在衛星雷射通訊等高技術門檻應用領域持續取得進展，並順利完成上櫃掛牌，為公司長期發展奠定更穩健的資本市場基礎。面對全球供應鏈重組、地緣政治變化及低碳轉型趨勢，本公司亦持續推動營運布局與管理制度優化，包括泰國設廠規劃、溫室氣體管理基礎建置、永續資訊揭露流程完善，以及人才培育與公司治理相關作業之強化。這些努力源自全體同仁對「誠信、可靠、服務、創新、彈性」的共同信念，以及跨部門、跨國界的協作精神。

展望未來，我們將持續關注氣候變遷、供應鏈韌性、人才發展及公司治理等與企業營運密切相關之永續議題，並依循法規要求、國際準則及公司實際營運條件，逐步完善相關管理機制。萊德光電將以穩健務實的態度，推動永續資訊管理、低碳營運評估及產品技術創新，期望在追求營運成長的同時，持續強化企業韌性與利害關係人信任，為公司長期永續經營奠定基礎。

1.2 公司簡介

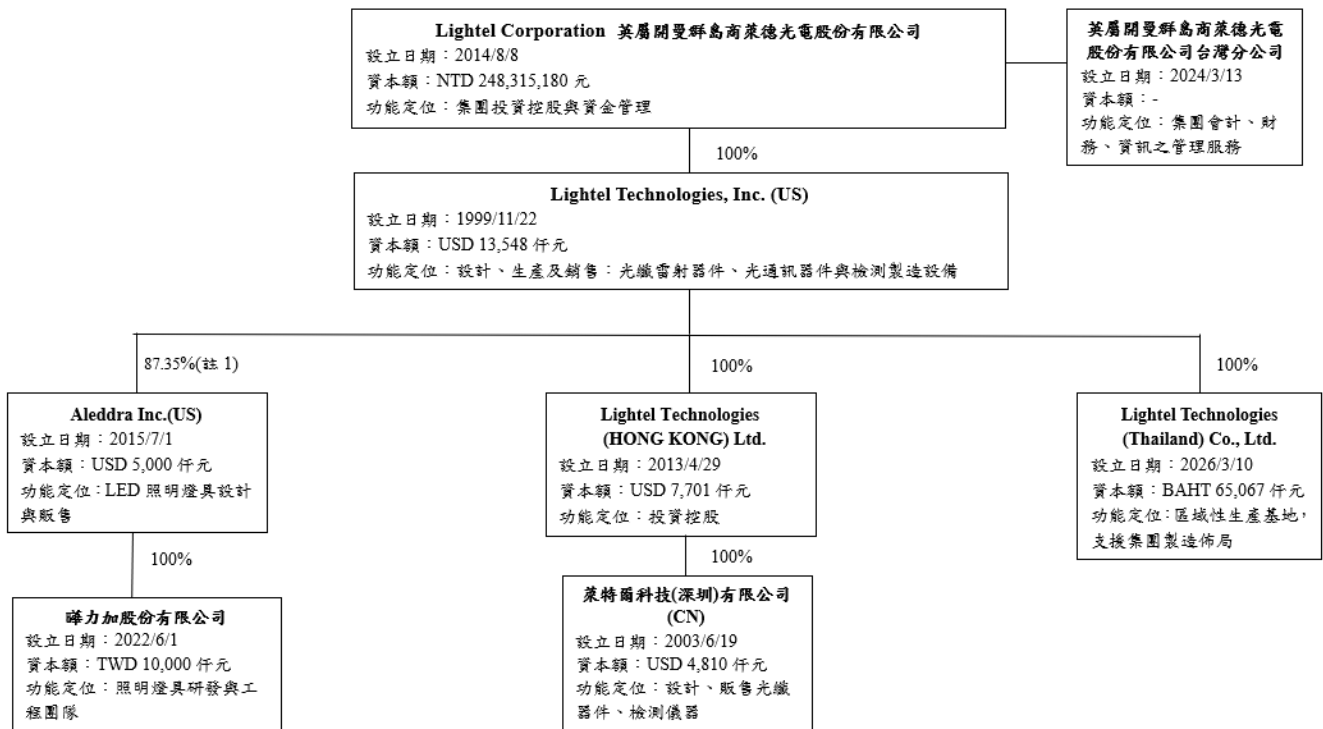
英屬開曼群島商萊德光電股份有限公司（以下簡稱萊德光電、萊德光電-KY 或本公司）成立於 2014 年 8 月 8 日，為控股公司，其主要子公司 Lightel Technologies, Inc. 成立於 1999 年，主要以光纖光電為核心技術發展出的元件、模組、元件檢測與製造設備之開發、設計、生產及銷售。本公司以自有品牌深耕歐美市場，提供客製化服務，主攻利基市場，因此業界許多世界知名品牌皆為本公司客戶。本公司以研發創新為公司業務核心，並成功將本公司產品發展到不同應用領域，如光纖通訊、光纖傳感、光纖雷射、智慧照明、衛星雷射通訊等。

組織名稱	英屬開曼群島商萊德光電股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	7717

董事長	歐仁傑
執行長	沈培生
組織創立時間	2014 年 8 月 8 日
註冊地	Cayman Islands
產業類別	通信網路業
主要產品及服務	光纖及光電應用；發光二極體燈管（LED）
實收資本額	新臺幣 248,315,180 元
2025 年度	營業收入：862,292 仟元，稅前純益：184,942 仟元，每股盈餘：6.13 元
員工人數	192 人
營運所在國家	美國、中國、台灣
總部所在位置	Walkers Corporate Limited, 190 Elgin Avenue, George Town, Grand Cayman ky1-9008, Cayman Islands

集團架構

日期：2026 年 6 月 30 日



註 1：本公司持有 Alledra 發行之普通股及特別股，2025 年底本公司對 Alledra 之表決權及利潤分配權為 87.35%。

資料來源：本公司提供。

公司及集團沿革

年份	重要記事
1999	Lightel Technologies Inc. 設立於美國華盛頓州。
2000	光纖通訊熔融拉錐設備技術及產品研發成功並正式出貨。
2001	光纖通訊元件技術及產品研發成功並正式出貨。
2002	因外銷實績優異，獲得華盛頓州州長頒發「最佳新興公司獎」。
2003	在中國深圳設立萊特爾科技(深圳)有限公司，建立中國生產基地。
2004	Lightel Technologies Inc.取得第一個美國註冊專利。
2006	Inspector 獲光檢測設備大廠 ODM 訂單。
2007	連續兩年入選 Deloitte 華盛頓州 50 家最快速成長科技公司。
2008	● 光纖傳感產品技術及產品研發成功並正式出貨。 ● 獲台灣海外台商磐石獎。
2009	Lightel Technologies Inc.成立 LED 照明事業部。
2013	● Lightel Technologies (Hong Kong) Ltd.設立於香港，作為萊特爾科技（深圳）有限公司的控股公司。 ● 香港商萊特爾股份有限公司台灣分公司設立於台灣，建立全集團之共享服務中心，並為返台申請 IPO 做準備。
2014	光纖雷射元件技術及產品研發成功並正式出貨。
2015	Lightel Technologies Inc.分拆出智慧照明事業部，設立 Aledra Inc.。
2018	Aledra Inc.有五項產品榮獲 IES (美國照明工程學會) 頒給年度最佳創新與進步獎。
2019	根據美國專利局資料，Aledra Inc.在當年度獲得 11 件的美國 LED 照明相關專利。在當年度各大公司評比中全球排名第 30 名。
2021	Lightel 集團獲得美國發明專利件數突破 100。
2022	衛星雷射通訊元件技術及產品研發成功並正式出貨。
2022	Aledra Inc.設立台灣子公司擘力加股份有限公司。
2023	● 擘力加股份有限公司立案研發延緩阿茲海默症之健康照明技術。 ● 完成集團重組，正式成立上櫃集團控股公司「萊德光電-KY」。
2024	● 設立英屬開曼群島商萊德光電股份有限公司台灣分公司，提供集團人資、會計、財務、資訊等管理服務。 ● Aledra Inc.取得第一項健康照明技術台灣新型專利。
2025	● 萊德光電-KY (7717) 完成 IPO 程序，正式掛牌上櫃。 ● Aledra Inc.健智倍貝殼燈產品以「非侵入性視覺伽瑪節律調節技術」榮獲第二十二屆國家新創獎「國際新創獎」智慧醫療與健康科技類別肯定。

公司核心業務

本公司為控股公司，旗下具有營運功能之子公司主要從事光纖光電相關產品之研發、生產與銷售。整體產品可區分為「光纖及光電應用」及「發光二極體燈管(LED)」兩大類。其中「光纖及光電應用」產品涵蓋光纖通訊被動元件、光纖雷射被動元件、衛星雷射通訊被動元件及光纖端面檢測儀與光纖元件製造設備等；「發光二極體燈管(LED)」則主要從事智慧照明產品之研發與銷售。

主要營業項目比重（單位：新臺幣千元；%）

年度 主要產品	2024 年度		2025 年度	
	金額	%	金額	%
光纖及光電應用	577,115	83.30%	775,725	89.96%
發光二極體燈管 (LED)	96,910	13.99%	75,155	8.72%
其他	18,780	2.71%	11,412	1.32%
合計	692,805	100.00%	862,292	100.00%

1.3 報告書資訊

編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）相關產業議題作為重大主題鑑別及資訊揭露之參考。此外，本報告亦依照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》及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書為萊德光電第二本出版之報告書，揭露萊德光電報告書 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 11 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報告一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

報告邊界與範疇

本報告書以英屬開曼群島商萊德光電股份有限公司為主要報導主體，部分永續資訊依議題管理範圍及資料可得性，擴及主要營運子公司及據點；各項資訊之揭露範圍如有差異，於相關章節或指標中另行說明。

溫室氣體盤查資訊之組織邊界除上櫃個體萊德光電-KY 外，並涵蓋合併財務報告範圍之主要營運據點與子公司實體，包括英屬開曼群島商萊德光電股份有限公司台灣分公司、Lightel Technologies, Inc.、萊特爾科技（深圳）有限公司、Aledra Inc.及擘力加股份有限公司。

資訊重編

本年度就 2024 年度能源使用資訊進行一項更正。2024 年天然氣使用量（立方公尺）因單位換算誤植，由 85.9188 立方公尺更正為 8,591.8771 立方公尺。該項更正不影響 2024 年度天然氣能源消耗量（GJ）、能源占比、總能源消耗量及能源密集度。

外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：執行長室

電話：(02) 2222-8699

電子信箱：ir@lightel.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.lightel-ky.com/sustainability/>

2、永續經營

2.1 永續發展策略

萊德光電將永續經營視為企業長期發展的重要基礎，依循環境（E）、社會（S）與公司治理（G）三大面向，推進符合產業特性與國際趨勢的行動方針，並以重大性原則及利害關係人期望為規劃核心，持續強化營運韌性與正向影響力。

- 環境（Environment）：積極推進溫室氣體盤查與減量規劃，建立排放管理制度，並評估能源使用優化、節能措施及再生能源導入的可行性。持續推動製程改善與廢棄物減量，在產品與服務設計中融入環境友善與資源循環理念，降低營運活動對環境的衝擊。
- 社會（Social）：著重員工照顧、職業安全與人才培育，營造多元、平等與包容的職場文化。透過公益參與、社區合作及弱勢關懷，建立長期互信與支持關係；並在供應鏈管理中導入社會責任原則，鼓勵合作夥伴共同提升勞動條件與安全衛生水準。
- 公司治理（Governance）：持續強化內稽內控及資訊透明化，落實誠信經營與合規管理，並透過跨部門協作推動永續策略與各項業務相結合。逐步完善供應鏈永續管理制度，包括行為準則推廣與簽署機制，提升供應鏈韌性與風險管理能力。

在推動永續的過程中，我們著重策略與執行間的有效銜接，確保行動方案能回應國際趨勢與產業變化，同時平衡企業成長與社會價值創造。透過由最高決策層延伸至各職能單位的明確責任鏈結，我們將資源、流程與目標緊密對齊，確保永續藍圖持續推進並能即時調整方向。展望未來，我們將以階段性目標為推進基礎，以中長期策略目標為核心，將永續理念嵌入決策、營運與價值鏈管理，並透過與全球及產業夥伴的合作，推動更具韌性、低碳且包容的永續發展模式。

2.2 推動永續發展機制

推動永續發展之治理架構

萊德光電永續發展事項以董事會為最高治理單位，負責審議永續發展策略藍圖及推動計畫，並監督整體執行方向與成效，確保公司營運與永續發展趨勢保持一致，並透過制度化管理機制推動永續治理落實。審計委員會受董事會授權，協助監督永續資訊管理相關事務，並定期檢視相關政策執行情形，向董事會報告，強化治理透明度與內部監督機制。

執行層由執行長室擔任永續資訊管理之推動與監督單位，負責統籌重大議題鑑別、政策落實與報告編製，並定期向董事會及審計委員會報告進展情形。實務執行則由集團總管理處負責，確保各項作業依據策略方向有效展開，強化執行效能。

各部門依據職能分工，負責所屬永續議題之推動與相關資訊管理，協同推進公司短中長期目標，強化整體執行力道，提升公司永續經營韌性。未來將逐步評估成立永續發展及風險管理委員會的可行性，以進一步強化組織化與專業化的永續治理架構。

永續重大事項推展

萊德光電持續推動永續發展，並依據議題屬性由相關單位共同承擔推動角色。環境面事項主要由執行長室協調與督導，社會面議題由總管理處規劃與執行，治理相關議題則由公司治理部統籌管理，透過既有管理架構確保各面向均能有效落實。

2025 年度本公司共召開 9 次董事會，審議議案計 131 項，相關資訊均已公告於公司網站。其中治理面向之議案涵蓋內部規章之修訂、內部控制及稽核計畫、董事會與功能性委員會運作、資通安全風險管理、利害關係人溝通、公司治理評鑑與高階經理人薪酬與績效管理等事項；社會面則包含資本市場作業、公司營運表現、員工薪酬與持股制度、供應商管理及海外營運布局等議題；環境面則涉及永續報告書審議及永續發展實務守則修訂。藉由董事會持續監督與各單位協作推動，公司將重大永續議題逐步納入治理及營運決策，以提升資訊透明度與永續經營韌性。

2025 年董事會重要決議事項（依 ESG 構面性質分類）

性質	議案數	溝通議案概述
環境面	2	永續報告書審議、永續發展實務守則修訂
社會面	60	公司營運表現、資本市場作業、員工薪酬與持股制度、供應商管理及海外營運布局
治理面	69	內部規章修訂、內部控制及稽核計畫、董事會與功能性委員會運作、資通安全風險管理、利害關係人溝通、公司治理評鑑與高階經理人薪酬與績效管理

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

永續治理角色

萊德光電將永續治理視為公司治理的重要延伸，由董事會統籌決策並監督永續發展相關事務，確保永續策略與營運方向一致。審計委員會依職責協助董事會履行永續資訊管理的監督工作；執行長室則為推動與監督之專責單位，並由總管理處執行相關政策，涵蓋議題鑑別、指標管理、內控協調及跨部門溝通等。透過上述治理機制，本公司逐步建構永續資訊管理文化，並持續強化透明揭露與風險管理，以提升組織韌性及利害關係人信任。

永續報導管理

本公司定期進行重大議題評估，並向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，據以分析並確認年度重大議題。

永續報告書所須之資訊，由各部門經主管審閱後提供，並經由執行長室協助統整合理，永續報告書完成後呈報執行長檢視及提送董事會審議，並對外發布。相關資訊之蒐集、處理與編製，均依循公司內部控制制度及「永續報告書編製及確信作業程序」辦理，並依適用法令、準則及主管機關規範之格式與時程執行，以確保揭露內容之正確性與完整性。未來本公司將持續依主管機關規範之修正與國際趨勢，檢討並優化永續報導流程，以提升資訊透明度及利害關係人信任。

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定「董事會績效評估辦法」，建立明確的績效目標，確保董事會、個別董事成員及功能性委員會的運作符合高標準。公司每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，並至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次。此外，為提升資訊透明度，績效評估辦法同時揭露於公司網站及公開資訊觀測站，並依規定於年報中充分揭露董事會績效評估的執行情形。

評估指標至少涵蓋五大面向，包括董事會對公司營運的參與度、決策品質的提升、組成與結構、董事的選任及持續進修，以及內部控制等面向。個別董事成員的績

效評估則額外考量其對公司目標的掌握、職責認知，以及內部關係的經營與溝通等面向。績效評估結果將作為本公司遴選與提名董事的重要參考依據，同時也作為個別董事薪酬訂定的參考。

2025 年度評估指標及評分標準

董事會績效評估		董事成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制		1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制
評估指標 45 項		評估指標 23 項	評估指標 26 項
評分標準	5 分（非常同意）、4 分（同意）、3 分（普通）、2 分（尚可）、1 分（有待加強）		

2025 年度績效評估結果

績效評估對象	董事會	董事成員自我績效評估	審計委員會	薪資報酬委員會
評分結果	4.82 分	4.88 分	4.92 分	4.92 分

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 84 小時，平均每位董事進修時數 12 小時，高於法規建議 6 小時。

本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2025/3/25	公司治理與證券法規-上市櫃公司高管人員對於主管機關監理的認識	3
線上課程	2025/5/2	114 年度防範內線交易宣導會	3
實體課程	2025/5/9	組織韌性(OR)與營運持續(BCM)	3
論壇/研討會	2025/5/9	透過櫃買市場實踐永續發展	3

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2025/6/5 ~2025/6/6	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12
論壇/ 研討會	2025/6/10	CDP 台灣發表會-強化氣候資訊揭露以提升企業氣候韌性	3
論壇/ 研討會	2025/7/9	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	12 (註)
論壇/ 研討會	2025/7/11	跨世代共融人才管理實務討論 + 解析 IFRS S1 S2 對台灣的影響	6
實體課程	2025/7/22	企業永續之風險管理與策略分析	3
論壇/ 研討會	2025/8/8	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
實體課程	2025/8/11	企業永續_從焦慮到策略	3
實體課程	2025/8/12	面對數位浪潮企業如何優化創新智財管理連結永續治理	3
實體課程	2025/8/13	內部人股權交易之規範、限制及風險解析	3
線上課程	2025/8/20	人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	3
實體課程	2025/9/1	公司治理與證券法規	3
實體課程	2025/9/12	公司治理主管於功能性委員會的設置運作的角色與權責	3
線上課程	2025/9/26	114 年度防範內線交易宣導會	3
線上課程	2025/10/29	接班團隊建構與人才發展	3
實體課程	2025/11/7	由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡	3
實體課程	2025/11/12	企業永續與風險管理	3
論壇/ 研討會	2025/12/20	2025 公司治理論壇-變局下之公司治理	3

註：【2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇】課程時數 6 小時，共 2 名董事參與進修，總計董事進修時數 12 小時。

2.3.2 董事會結構及運作情形

提名與遴選

本公司深信，健全且多元化的董事會是落實公司治理的重要基石。依據《公司法》、「董事選任程序」及「公司治理實務守則」等相關規範，本公司已建立公平、公正、公開之董事候選人提名與選任制度。董事候選程序遵循《公司法》之候選人

提名制度，由符合資格之股東或董事會依規定提名，並經董事會審查候選人之學經歷、專業能力、獨立性及多元性後，提請股東會以累積投票制辦理選任，以充分反映股東意見。

在組成上，董事會成員應普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，並兼具法律、會計、產業、財務、行銷及科技等多元背景，以確保董事會能有效監督公司營運並引導長期發展。同時，本公司依章程設置不低於董事席次三分之一之獨立董事，並嚴格遵循法令規範辦理，以確保董事會在決策與監督上的專業性與獨立性。

本公司並持續透過董事教育訓練及外部進修課程，協助董事會成員掌握公司治理、風險管理及永續發展等議題，確保其專業知識與決策能力隨時更新，以有效履行對公司及全體股東的責任。

成員及多元化

本公司為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全，尊重並提倡董事多元化目標，希望多元化政策將有助於提升公司整體營運表現。本公司董事會成員選任均以用人唯才為原則，並注重性別平等與具備執行職務所需之知識、技能、素養與誠信等。相關人選經董事會決議通過後，送請股東會選任之。

截至 2025 年底，本公司董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事 2 位，占全體董事 29%。該屆董事任期自 2023 年 10 月 23 日至 2026 年 5 月 24 日。本公司已於 2026 年 5 月 25 日股東常會完成董事全面改選，最新董事會組成資訊請參考公開資訊觀測站。

項目	分類	占比
性別	男性	71%
	女性	29%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	0%
	51 歲(含)以上	100%

個別成員之詳細資料、專業資格與獨立性，及董事會多元化政策及落實情形，請詳股東會年報第 3 頁至第 9 頁。

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，萊德光電致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避。

2025 年本公司持續推動董事會運作及資訊揭露機制之精進，包括自願於股東會年報揭露董事個別酬金資訊，並就永續發展及風險管理相關治理機制進行評估，以作為後續完善公司治理架構之參考。相關執行情形請詳本公司年報第 21 頁。

本公司最近年度 2025 年度共召開 9 次（A），本公司董事出（列）席情形如下：

職稱	姓名	實際出（列） 席次數（B）	委託 出席 次數	實際出 （列）席率 （B/A）	備註
董事長	歐正明	0	1	0%	註 1
董事長	環隆科技股份有限公司 代表人：歐仁傑	6	0	100%	註 2
董事	太空梭高傳真資訊科技 股份有限公司 代表人：林子鑫	9	0	100%	
董事	宏全國際股份有限公司 代表人：莊桂青	9	0	100%	
董事	沈培生	9	0	100%	
獨立 董事	胡勝益	7	2	78%	註 3
獨立 董事	許明現	9	0	100%	
獨立 董事	嚴文筆	9	0	100%	

註 1：於 2025 年 2 月 20 日辭世，自然解任。

註 2：於 2025 年 2 月 24 日股東臨時會，以環隆科技股份有限公司代表人身份當選為本公司董事，並經同日召開之臨時董事會推舉為董事長。

註 3：個人因住院而委託出席。

利益迴避

萊德光電之董事依據「公司治理實務守則」、「董事會議事規範」及相關法令行使職權。根據「董事會議事規範」中利益迴避制度的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應於當次董事會說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規，並已於公開資訊觀測站及本公司年報第 20 頁揭露。

薪酬政策

本公司董事及經理人之薪酬制度，依公司章程及「董事、功能性委員會與經理人薪酬管理辦法」規範辦理，綜合考量公司經營績效、產業趨勢、同業水準及個人貢獻度，由薪資報酬委員會提出建議，提報董事會審議後執行，並於股東會中報告，以確保制度之公平、公正與透明。

董事薪酬不高於當年稅前獲利百分之五（扣除分派員工及董事酬勞前之利益），並以現金發放。薪酬內容包含現金報酬（固定）及董事酬勞（變動），由薪資報酬委員會參考同業水準、董事個人績效與特殊貢獻情形，作為調整依據。高階管理階層薪酬制度由薪資報酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年度董事、總經理及副總經理之酬金金額、級距及發放標準，請參考本公司年報第 13 頁。

薪資報酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構。
2. 評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪酬與永續績效的連結

本公司將永續績效納入薪酬評估考量，強化薪酬與 ESG 績效的連結。績效評估包含財務性及非財務性指標：一、財務性指標：依本公司財務報表，各營運處及

部門對公司利潤之貢獻度，並參酌高階管理階層之目標達成情形；二、非財務性指標：包含公司年度策略、永續經營發展及 ESG 重大議題相關目標之執行情形，並依高階主管不同職級與權責納入考量，以兼顧公司營運績效與長期發展。薪酬制度並視實際經營狀況及相關法令適時檢討。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異。

2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

本公司設置審計委員會及薪資報酬委員會，該屆功能性委員會任期均為 2023 年 10 月 23 日至 2026 年 5 月 24 日。配合 2026 年 5 月 25 日股東常會完成董事全面改選，相關功能性委員會亦依新屆董事會組成重新設置；最新董事會及功能性委員會組成資訊請參考公開資訊觀測站。

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每半年召開一次會議，成員共 3 位（均為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年度薪資報酬委員會共舉行了 5 次會議，出席率為 100%，詳細委員會運作情形，請參考本公司年報第 30 頁。

審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年度審計委員會共舉行了 9 次會議，出席率為 100%，詳細委員會運作情形，請參考本公司年報第 22 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

鑑別利害關係人

萊德光電依循 GRI 準則對利害關係人之定義，考量其利益受到或可能受到本公司營運活動影響之個人或團體，以及參考同業的利害關係人來進行鑑別。並進一步依據國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)，考量依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，透過與集團執行長及營運單位部門主管進行訪談與評估，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織，優先列出六類利害關係人分別為：股東與投資人、客戶、供應商、員工、政府與主管機關及社會團體與非營利組織。

為瞭解並回應利害關係人關注事項，本公司依不同利害關係人特性設置多元溝通管道，持續蒐集其對公司營運及永續議題之意見。2025 年度進一步建置利害關係人溝通平台及雙軌問卷機制，相關架構已於 2025 年 7 月 31 日提報董事會審閱，並作為後續利害關係人回饋蒐集及 2026 年度重大議題鑑別之執行基礎。

為確保重大永續議題有效落實與相關目標達成，本公司每年彙整利害關係人溝通情形，並提交董事會審閱，作為推動永續管理與相關決策之參考。2025 年各類利害關係人溝通機制與關注議題彙整如下表，2025 年利害關係人溝通情形已於 2026 年 3 月 10 日提報董事會通過。

2025 年利害關係人溝通列表

利害關係人	對萊德光電的意義	溝通管道及回應方式	溝通頻率	優先關注議題	2025 年利害關係人溝通實績
股東與投資人	萊德光電積極向股東說明公司營運和財務概況，並致力於增進股東權益。股東提供資金支持並參與公司治理，確保運營符合股東利益；而投資者在資本市場上提供資金支持，同時通過其投資行為和市場反饋，影響公司的發展和經營方向。因此，兩者的參與不僅支持了萊德光電的業務擴展和技術研發，也為公司的長期穩健發展提供了重要支持。	1.股東常會 2.業績發表會 3.公開資訊觀測站 4.公司網站「投資人專區」 5.電子郵件 6.聯絡窗口： 財務部 李小姐 (amber.lee@lightel.com) 公司治理部 朱先生 (dustin.chu@lightel.com)	1.每年 2.不定期 3.不定期 4.不定期 5.不定期	● 公司治理 ● 營運績效 ● 股東權益	1.召開股東常會，報告年度財務與營運成果，強化資訊透明度並回應股東關注事項。 2.辦理現金增資，優化資本結構並提升財務穩健性。 3.舉辦上櫃前業績發表會並完成正式掛牌上櫃，強化與資本市場之連結與資訊揭露機制。 4.於公司網站公開董事會通過之 2024 年度永續報告書，提升永續資訊揭露完整性與可近性。
客戶	萊德光電致力於提供穩定品質之產品與專業服務，以回應客戶需求並維持長期合作關係。透過持續技術研發與解決方案整合，協助客戶因應市場與應用挑戰、提升運作效率。公司並依客戶特定需求提供客製化產銷與技術支持，強化雙方互信基礎，促進合作發展。	1.產品展覽 2.公司網站「產品介紹」 3.客戶投訴管道、客訴處理表 4.刊出市場廣告 5.電子郵件 6.聯絡窗口： 業務部(sales@lightel.com)	1.不定期 2.不定期 3.不定期 4.不定期 5.不定期	● 服務品質 ● 產品技術 ● 客戶溝通	1.參加美歐光電展覽，並進行客戶拜訪，推廣產品與應用技術。 2.客戶可透過各產品業務窗口與公司進行雙向溝通，並提供技術支援與問題回覆。 3.依客戶需求提供客製化規格與文件資料，維持品質與交付穩定。

利害關係人	對萊德光電的意義	溝通管道及回應方式	溝通頻率	優先關注議題	2025 年利害關係人溝通實績
供應商	供應商為公司營運體系中之重要合作夥伴，提供原材料與零組件以支持產品品質與生產穩定。萊德光電與供應商共同關注人權、安全、健康及永續相關議題，並透過穩定之供應合作關係，維持供應鏈運作效率與彈性。透過技術交流與協作，持續優化產品性能與製程效率，促進雙方長期合作發展。	1.供應商／加工廠商投訴管道 2.制定《供應商行為準則》 3.供應商評鑑考核 4.拜訪與會議 5.電子郵件 6.聯絡窗口： 營運部 (operations-us@lightel.com)	1.不定期 2.不定期 3.不定期 4.不定期 5.不定期	● 供應商管理 ● 企業形象 ● 永續發展策略	1.定期辦理供應商評鑑作業，檢視供應商於品質管理、人權、安全、健康及永續相關議題之符合情形。 2.推動《供應商行為準則》遵循聲明簽署，優先針對關鍵供應商展開並逐步擴大涵蓋範圍，以強化責任供應鏈管理。
員工	提供友善的工作環境和人性化的管理，有助於增強員工的工作滿意度和投入感。員工的積極貢獻不僅推動著公司的持續發展，也為企業文化和團隊凝聚力注入了動力，進而提高了公司的競爭力與成就感。萊德光電重視員工的意見，定期聆聽並以人性化管理方式營造友善的職場環境，進而增加同仁向心力及公司競爭力。	1.員工意見調查 2.個人考核制度 3.勞資會議 4.電子郵件 5.聯絡窗口： 策略人資部 陳先生 (lewis.chen@lightel.com)	1.每半年 2.每半年 3.不定期 4.不定期	● 人才吸引與留任 ● 員工績效與獎酬 ● 員工多元包容與平等 ● 員工福利 ● 勞資關係 ● 職場安全與衛生	1.實施 2 次員工滿意度調查，蒐集同仁意見作為管理改善參考。 2.舉行勞資會議共 2 次，促進勞資雙方溝通與協調。 3.實施 2 次個人績效考核，並依考核結果發放績效獎金。 4.辦理現金增資員工認股及員工持股信託計畫。 5.發放員工紅利，連結營運成果。 6.推動內外部教育訓練，鼓勵員工提升專業能力與競爭力，共計 425.4 小時。

利害關係人	對萊德光電的意義	溝通管道及回應方式	溝通頻率	優先關注議題	2025 年利害關係人溝通實績
					7.辦理「如何營造性別友善環境—談職場性騷擾防治」座談會，強化多元與平等意識。
政府與 主管機關	萊德光電深知政府與主管機關對其業務發展的重要性。政府的意義在於監管企業合規，維護市場秩序和消費者權益；同時，透過政策支持和產業發展計劃促進企業成長，推動技術創新和產學合作，政府的支持和監管對企業的成功至關重要。	1.專程拜訪 2.會議（如政策討論會、座談會等） 3.電子郵件 4.聯絡窗口： 公司治理部 朱先生 (dustin.chu@lightel.com)	1.不定期 2.不定期 3.不定期	● 法規遵循 ● 公司治理 ● 誠信經營 ● 主管機關溝通	1.配合初次上櫃申請作業與主管機關進行溝通，並依法落實公開資訊觀測站之各項申報，確保資訊揭露合規。 2.參與主管機關主辦之宣導會及政策說明會，掌握法規修訂動向並適時調整內部作業。 3.參與公司治理專業組織之進修與交流，並持續強化法遵與治理知能。 4.2025 年度未發生重大違規或重大裁罰情事。
社會團體 與非營利 組織	萊德光電秉持企業社會責任的核心精神，積極投入社區公益與社會關懷，並鼓勵員工自發參與慈善活動，以實踐對社會的正向回饋，期能促進社區發展、增進社會認同，並提升員工的社會參與意識與凝聚力。萊德光電將持續發展多	1.提供產學合作機會 2.捐助產品與社福單位 3.贊助非營利組織活動 4.參與社會公益活動 5.電子郵件 6.聯絡窗口：	1.不定期 2.不定期 3.不定期 4.不定期 5.不定期	● 產學合作 ● 社會參與 ● 企業形象 ● 環境永續	1.員工共同參加社團法人中華安得烈慈善協會的長青食物包裝活動，展現企業與員工共同實踐公益的行動力。 2.舉辦「植月桃·種永續」ESG 志工活動，號召 33 位員工與家

利害關係人	對萊德光電的意義	溝通管道及回應方式	溝通頻率	優先關注議題	2025 年利害關係人溝通實績
	元形式的社會參與，深化企業與社會間的連結，並鼓勵更多員工共同行動，發揮集體的正向影響力。	策略人資部 陳先生 (lewis.chen@lighthel.com)			屬共同參與新竹尖石那羅部落志工服務，展現對氣候變遷議題與生物多樣性的行動承諾，同時支持部落經濟並促進社會共融。 3.參與由臺北市建築世代會主辦之「2025 第 13 屆 ADA 臺北市建築世代會慈善聖誕路跑」，由員工與家屬組成三組團隊接力響應。透過報名費全額捐贈機制，支持台東「孩子的書屋」與三峽「小草書屋」投入弱勢兒童陪伴與教育資源行動，展現企業與員工共同參與社會關懷之實踐。

3.2 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司重大主題之選項參考 GRI 主題準則、SASB 行業準則與同業準則等，經由公司代表、各部門主管內部會議討論，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估公司對經濟、環境、人群（包含其人權）等方面之正面衝擊與負面衝擊的顯著性。為了使報告書揭露的資訊符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別衝擊並評估顯著性」、「評估衝擊顯著性」、「確定重大主題」等四大步驟，決定重大永續主題。執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

萊德光電考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續規範與標準、國外投資評比機構對產業之關注議題、主管機關公布之各產業常見重大主題、法規要求、時事趨勢、利害關係人溝通議題、SDGs 等執行鑑別，最終彙整出涵蓋 6 個環境面向、5 個社會面向及 9 個治理面向共 20 項永續議題，為後續的重大性分析奠定基礎。

萊德光電永續議題清單

面向	項次	永續議題
環境	1	氣候變遷策略
	2	能源管理
	3	產品生命週期管理
	4	溫室氣體管理
	5	水資源管理
	6	廢棄物管理
社會	7	員工多元包容與平等
	8	社區貢獻與參與
	9	人才吸引與留任
	10	人才培育與發展
	11	職場健康與安全
治理	12	誠信治理
	13	供應鏈管理
	14	資訊安全與隱私保護
	15	產品與服務創新
	16	法令遵循

面向	項次	永續議題
	17	風險管理
	18	股東權益
	19	經濟績效
	20	企業形象

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，萊德光電進一步對各永續議題評估實際與潛在之負面衝擊及正面衝擊，鑑別說明如下：

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

萊德光電依照上述鑑別方式，分別針對 20 項永續議題鑑別正面及負面衝擊，鑑別結果如下表：

永續議題正面及負面衝擊鑑別結果

面向	項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊	衝擊邊界（註）					
					供應商	員工	客戶	股東與投資人	政府與主管機關	社會團體與非營利組織
環境	1	氣候變遷策略	擬定短中長期氣候轉型計畫，吸引投資人關注，創造更多的商機以提升市場競爭力。	公司氣候行動失敗或不作為，引起外部團體質疑，降低企業聲譽，進而影響投資人信心與供應鏈合作機會。	△	○	△			
	2	能源管理	推行高效率設備或導入綠電，有助降低生產能耗並為市場解決缺電危機。	未能有效降低能源使用，碳排放高而被徵收碳費，進而增加成本		○	△			
	3	產品生命週期管理	延長產品生命週期，使用可再生原料，資源利用最大化，最佳化產品碳足跡	未建立完善的回收機制或再利用技術，導致產品廢棄問題，影響環境生態	△	○	△			△
	4	溫室氣體管理	建立碳盤查制度與設定減碳目標，有助符合法規與客戶要求。	未能有效降低組織碳排放，若排放強度偏高被徵收碳費，更可能導致無法外銷。	△	○	△			
	5	水資源管理	企業導入節水系統或製程冷卻水回收，提升用水效率，降低單位產值耗水。	企業廢水若未妥善處理恐影響周遭水域，危害居民健康。		○			△	△
	6	廢棄物管理	推廣行政數位化策略及強化資源回收再利用計畫，提升資源利用效率。	未落實製程廢棄物處理，產生大量廢棄物汙染周遭社區環境。		○			△	△
社會	7	員工多元包容與平等	打造職場多元共融文化，有助提升創新力與團隊活力，	遇內部歧視或不當對待爭議事件處理不當，忽略超時工		○		△		

面向	項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊	衝擊邊界（註）					
					供應商	員工	客戶	股東與投資人	政府與主管機關	社會團體與非營利組織
			無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高。	作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升，將衝擊員工信任與雇主品牌。						
	8	社區貢獻與參與	深耕在地關係與參與公益活動，有助建立企業良好形象與地方支持度。	社區參與淪為行銷操作，未能實質改善地方需求，遭質疑漂綠。		○				○
	9	人才吸引與留任	企業提供優渥的獎酬制度及具吸引力的員工福利措施，有助吸引優秀人才，提升企業競爭力；高留任率降低招募與訓練成本，提升團隊穩定性與經驗累積。	企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提高。		○		△		
	10	人才培育與發展	完善教育訓練機制，提升員工技能、激發創新並支援公司成長策略。	員工教育訓練與職能需求不符，培訓成果未結合實務應用，造成學習成效不彰與資源浪費，導致企業競爭力下降。		○				
	11	職場健康與安全	無工傷事件發生，健全的安全衛生制度可降低工傷與職業病風險，員工對工作環境感到安心。	安全制度落實不力，員工發生工傷或突發健康事件管理不當，導致企業聲譽嚴重受損。		○				

面向	項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊	衝擊邊界（註）					
					供應商	員工	客戶	股東與投資人	政府與主管機關	社會團體與非營利組織
治理	12	誠信治理	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。	治理機制效率不佳，發生舞弊或高階主管不當行為，造成重大損害賠償。		○		△	△	
	13	供應鏈管理	強化供應商社會與環境準則，與供應商合作永續改善，提升整體供應鏈韌性。	供應商品質管理不良，不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單。	○	○				
	14	資訊安全與隱私保護	公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信任關係。	資安漏洞導致個資外洩或營業機密洩漏，招致訴訟與信任危機。		○	○	○		
	15	產品與服務創新	投入研發創新，擴大市場與提升產品價值，開創新商機並強化競爭力。	創新產品未充分測試導致品質瑕疵，造成召回與客戶流失。或研發支出無效或方向錯誤，造成資源浪費與營運壓力。		○	○			
	16	法令遵循	持續遵循法令法規，建立稽核與合規教育制度，降低罰款風險與增進公司治理透明度。	法遵執行機制不足，影響主管機關信任與行政互動順利性，進而產生查核爭議或行政處分裁罰。		○	△	△	○	
	17	風險管理	識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生。	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運。	△	○	△	△		

面向	項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊	衝擊邊界（註）					
					供應商	員工	客戶	股東與投資人	政府與主管機關	社會團體與非營利組織
	18	股東權益	公司穩定進行資訊揭露，董事會結構健全與獨立性強，增進投資人對公司前景與責任經營的信任。	股東權益保護機制不足，造成公司與股東間信任裂縫。		○		○		
	19	經濟績效	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升。	營運策略無效，導致營運困難。	△	○	△	○		△
	20	企業形象	企業形象良好，有助於強化外部認同與社會信任，進一步提升營運穩定性與市場拓展機會。	品牌或產品與環境污染、勞工爭議或違法事件掛鉤，即使事實未明，也可能擴大聲譽衝擊範圍，影響客戶信任與全球業務接單。	△	○	△	△		△

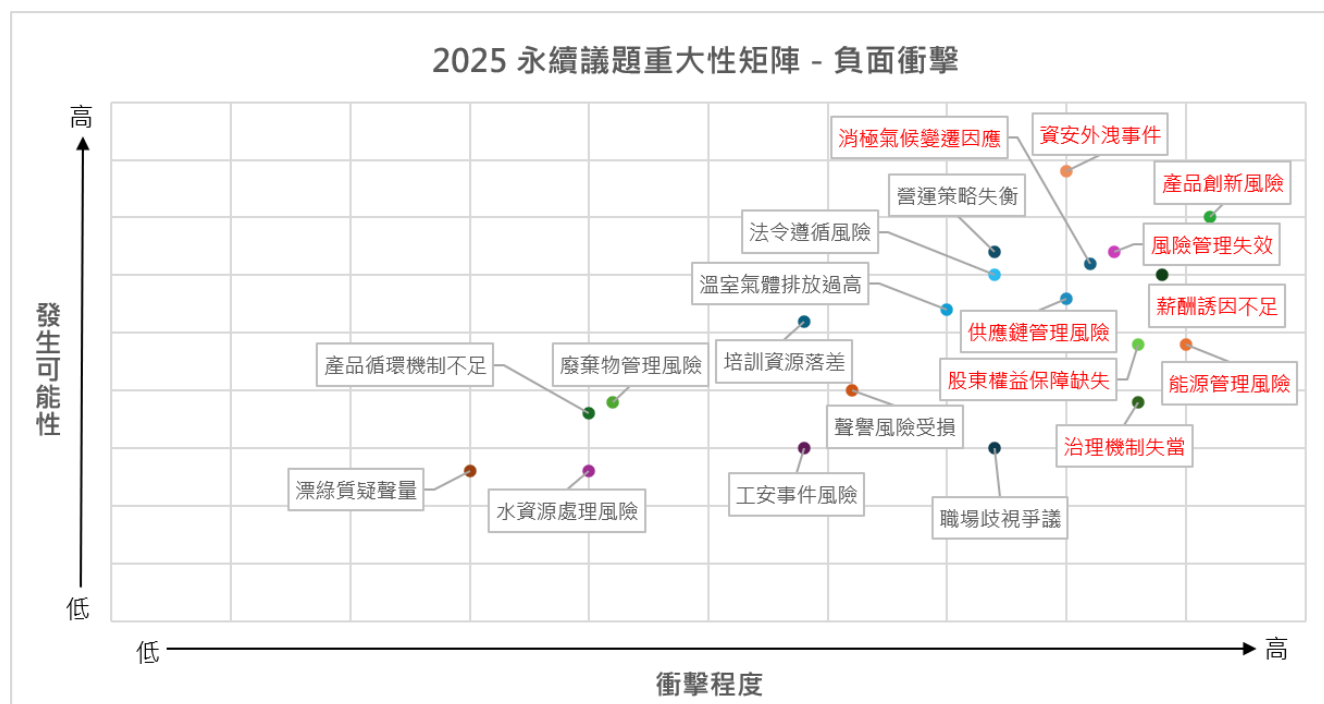
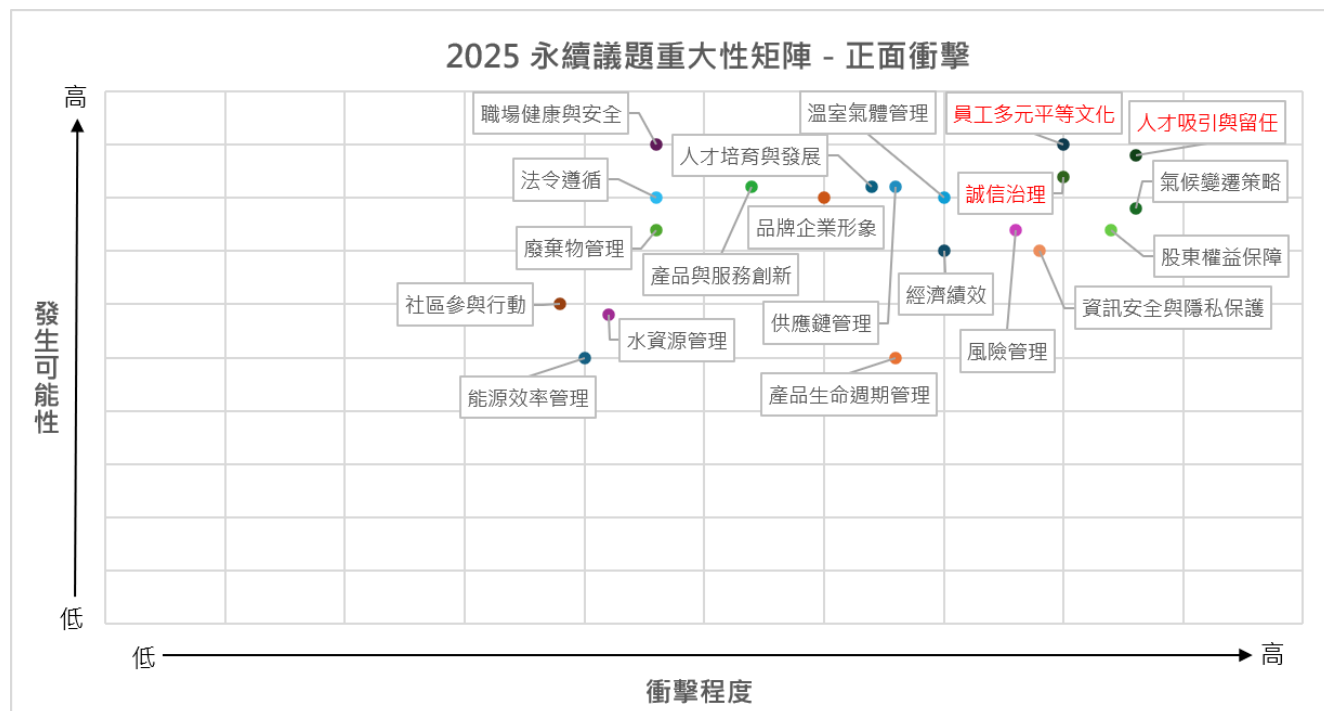
註：

○：直接衝擊，指該項永續議題對於該邊界造成直接的衝擊

△：間接衝擊，指該項永續議題間接促成對該邊界的衝擊，或因為商業關係而與該邊界有所關聯

三、評估衝擊顯著性

萊德光電針對公司代表、各事業處經理人、各部門主管等利害關係人發送問卷並討論取得意見回饋，蒐集利害關係人群體對於正負面衝擊之重大性評分，並經統計及整合結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數，並根據風險閥值設定關鍵主題（註），有效評估各議題對公司營運的重要性，並產出重大性分析矩陣結果。



正面與負面衝擊評估結果

面向	項次	永續議題	正面衝擊主題	發生可能性	衝擊程度	負面衝擊主題	發生可能性	衝擊程度
環境	1	氣候變遷策略	氣候變遷策略	3.9	4.3	消極氣候變遷因應	3.1	4.1
	2	能源管理	能源效率管理	2.5	2	能源管理風險	2.4	4.5
	3	產品生命週期管理	產品生命週期管理	2.5	3.3	產品循環機制不足	1.8	2
	4	溫室氣體管理	溫室氣體管理	4	3.5	溫室氣體排放過高	2.7	3.5
	5	水資源管理	水資源管理	2.9	2.1	水資源處理風險	1.3	2
	6	廢棄物管理	廢棄物管理	3.7	2.3	廢棄物管理風險	1.9	2.1
社會	7	員工多元包容與平等	員工多元平等文化	4.5	4	職場歧視爭議	1.5	3.7
	8	社區貢獻與參與	社區參與行動	3	1.9	漂綠質疑聲量	1.3	1.5
	9	人才吸引與留任	人才吸引與留任	4.4	4.3	薪酬誘因不足	3	4.4
	10	人才培育與發展	人才培育與發展	4.1	3.2	培訓資源落差	2.6	2.9
	11	職場健康與安全	職場健康與安全	4.5	2.3	工安事件風險	1.5	2.9
治理	12	誠信治理	誠信治理	4.2	4	治理機制失當	1.9	4.3
	13	供應鏈管理	供應鏈管理	4.1	3.3	供應鏈管理風險	2.8	4
	14	資訊安全與隱私保護	資訊安全與隱私保護	3.5	3.9	資安外洩事件	3.9	4
	15	產品與服務創新	產品與服務創新	4.1	2.7	產品創新風險	3.5	4.6
	16	法令遵循	法令遵循	4	2.3	法令遵循風險	3	3.7
	17	風險管理	風險管理	3.7	3.8	風險管理失效	3.2	4.2
	18	股東權益	股東權益保障	3.7	4.2	股東權益保障缺失	2.4	4.3
	19	經濟績效	經濟績效	3.5	3.5	營運策略失衡	3.2	3.7
	20	企業形象	品牌企業形象	4	3	聲譽風險受損	2	3.1

(註) 發生可能性平均分數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數

正面衝擊風險閥值設定：同時考量發生可能性與衝擊程度，如兩者皆為 4 分以上者。

負面衝擊風險閥值設定：優先考量具有高負面衝擊程度之議題，儘管其發生可能性低。如衝擊程度大於 4 分者；同時考量發生可能性與衝擊程度。如兩者皆為 4 分以上者。

四、確定重大主題

萊德光電根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，並對標同業相關的永續重大議題，綜合評估結果，產出正面衝擊關鍵主題共 3 項，負面衝擊關鍵主題共 9 項，該主題無論正負面向，只要有一面向屬於關鍵主題，則該主題整併鑑別為重大主題，最後歸納出萊德光電 2025 年度共 10 項重大主題如下表。

面向	永續議題	正面衝擊關鍵主題	負面衝擊關鍵主題
環境	氣候變遷策略	-	消極氣候變遷因應
	能源管理	-	能源管理風險
社會	員工多元包容與平等	員工多元平等文化	-
	人才吸引與留任	人才吸引與留任	薪酬誘因不足
治理	誠信治理	誠信治理	治理機制失當
	供應鏈管理	-	供應鏈管理風險
	資訊安全與隱私保護	-	資安外洩事件
	產品與服務創新	-	產品創新風險
	風險管理	-	風險管理失效
	股東權益	-	股東權益保障缺失

萊德光電依據重大主題擬定相應政策與目標，並規劃具體行動方案以推動執行。並藉由本報告書各章節系統性說明重大主題之管理機制與執行情形，以充分回應利害關係人關注，並強化資訊揭露透明度。

3.3 重大主題列表與管理

重大主題列表

根據分析方法的流程，執行長室整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 10 項重大主題，包含：

- 氣候變遷策略
- 能源管理
- 員工多元包容與平等
- 人才吸引與留任
- 誠信治理
- 供應鏈管理
- 資訊安全與隱私保護

- 產品與服務創新
- 風險管理
- 股東權益

萊德光電於 2025 年重新檢視重大永續議題，依據最新國內外永續趨勢、產業環境變化及利害關係人意見進行調整。相較於 2024 年度所鑑別之 10 項重大議題，2025 年度新增「風險管理」議題，並調整「法令遵循」為一般永續管理事項，不再列為重大主題，整體重大議題清單項目仍維持 10 項，涵蓋對環境、社會與治理等面向之重要議題，充分反映公司營運關鍵影響面向與外部期待，並作為本報告書編製與永續管理之依據。

此次調整反映公司對全球經貿環境變動與營運風險管理的重視提升，特別是面對國際貿易壁壘與供應鏈重組趨勢，本公司已展開相關因應規劃與策略討論，積極強化供應鏈韌性與風險應變能力，「風險管理」因此納入重大永續議題，以更完善揭露公司因應外部挑戰之作為。

至於「法令遵循」方面，本公司持續重視合規作業，並已建構完善之內控制度與治理機制，依本年度重大性評估結果，其衝擊顯著性未達重大主題判定門檻，惟仍屬基礎治理事項，持續依既有法遵與內控制度管理，故於本次更新中調整為持續管理之永續議題，相關管理作業將持續落實並於對外揭露。

重大主題管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並依議題性質及管理成熟度，設定質化或量化管理指標與階段性目標，並持續檢視執行情形。以下依重大主題說明其對應之揭露準則及本報告書所屬章節。

面向	重大主題	對公司的重要性	對應 GRI 準則 2021	報告書揭露章節
環境	氣候變遷策略	因應氣候變遷已成全球趨勢，積極進行盤查與減量規劃不僅有助提升營運韌性，也能呼應投資人與客戶的期待。若未及時回應，將增加合規成本與聲譽風險。	201 經濟績效 302 能源 305 排放	6.1 氣候變遷 6.2 溫室氣體管理
	能源管理	能源效率與再生能源利用是降低營運碳足跡與成本的關鍵。有效的能源管理可強化競爭力，若執行不足，將增加碳費與市場壓力。	302 能源 305 排放	6.3 能源管理
社會	員工多元包容與平等	多元與包容能提升團隊凝聚力與創新力，並塑造正向職場文化。若忽視相關議題，將影響員工信任、組織穩定與雇主品牌形象。	401 勞雇關係 405 員工多元化與平等機會 406 不歧視	5.3 員工多元包容及平等 5.4 員工權益及福利
	人才吸引與留任	完善的薪酬與發展制度有助提升留任率與累積專業知識，進而支持公司長期永續成長。若不足，將造成人才流失與競爭力下降。	401 勞雇關係 404 訓練與教育	5.5 人才培育與發展
治理	誠信治理	健全治理與透明機制能提升投資人及利害關係人信任，確保永續策略落實。若治理不足，將引發舞弊或合規風險。	2-25 補救程序 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 205 反貪腐 206 反競爭行為	2.3 董事會及功能性委員會 4.2 誠信經營
	供應鏈管理	供應鏈韌性對營運穩定至關重要。強化供應商永續準則，並降低過度集中風險，有助確保長期合作與市場信任。若管理不足，將增加合規與營運中斷風險。	414 供應商社會評估	4.9 供應鏈管理

面向	重大主題	對公司的重要性	對應 GRI 準則 2021	報告書揭露章節
	資訊安全與隱私保護	資訊安全是維持客戶與投資人信任的基礎。健全的資安制度能降低外洩與營運中斷風險，確保公司營運永續。	418 客戶隱私	4.6 資訊安全及客戶隱私保護
	產品與服務創新	將永續思維融入產品設計，有助創造低碳與高效解決方案，並開拓新市場。若缺乏創新與永續導向，將面臨產品競爭力下降與市場流失風險。	416 顧客健康與安全 417 行銷與標示	4.8 產品及服務管理
	風險管理	建立完善的風險管理機制，有助於及早識別及因應營運、財務、法規及氣候等潛在風險，提升企業韌性與應變能力，支持公司長期發展。若風險管理機制失效，可能導致營運中斷或決策失準。	3-3 重大主題管理	4.3 風險管理
	股東權益	穩健的治理結構與資訊揭露能提升投資人信任，確保資本市場支持並鞏固公司永續發展動能。若保護不足，將削弱公司價值與資本取得能力。	2-29 利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合 4.5 股東權益

4、治理面

4.1 經濟績效

營運表現

2025 年全球經濟雖面臨挑戰，但受惠於衛星通訊產業客戶的穩健需求，本公司各項營運表現較預期良好，營收成長達 24.46%。2025 年度營業收入淨額為新台幣 862,292 仟元；合併稅後淨利為新台幣 137,659 仟元，純益率為 16%，每股盈餘 6.13 元。其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報與年報。

單位：新臺幣仟元

2025 萊德光電財務表現	
資產總額	1,380,586
債務比例	27%
權益比例	73%
產生的直接經濟價值	
營業收入	862,292
分配的經濟價值	
營業成本	330,996
員工薪資福利	258,292
支付出資人款項	21,713
支付政府的款項	35,682
社會投資	0
留存的經濟價值	215,609

註：

- 1：支付出資人的款項指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的未付股利。
- 2：支付政府的款項為所有稅款（包含營業稅、所得稅、財產稅）跟罰金。
- 3：員工薪資福利包含「員工薪資（含員工福利）」及「員工福利金額」，「員工薪資（含員工福利）」中的員工福利包含勞健保費用、退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
- 4：社會投資指捐款及捐贈。
- 5：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。

財務補助

本公司 2025 年無獲得來自政府的財務援助。

4.2 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制定誠信經營相關政策與規範，包括《公司治理實務守則》、《企業社會責任實務守則》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》等，並經董事會決議通過後實施。本公司設立公司治理部作為企業誠信經營專責單位，負責推動誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理相關事宜，並依規定每年向董事會報告執行情形。針對可能面臨之特定風險，本公司已建立預防措施與補救制度，並設有相關監督機制追蹤事件處理進度，以促進誠信經營政策之落實。

董事會成員及管理階層執行業務時，皆秉持善良管理人之注意義務，以審慎態度行使職權。為增進內外部利害關係人對本公司誠信經營政策之瞭解，本公司透過相關管理機制推動誠信經營原則，並於公司網站公開內部規範，設置專責聯絡窗口，提供電子郵件及電話等管道受理意見反映，同時辦理教育訓練及宣導活動，持續強化誠信經營意識。

此外，新進員工入職時須簽署保密合約，在職員工則依公司規劃參與誠信經營教育訓練並簽署相關聲明書。董事會成員與高階經理人均已簽署遵循誠信經營政策之聲明，以落實相關政策要求。

誠信經營教育訓練

本公司透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，持續深化誠信經營理念，宣導對象涵蓋董事會成員、高階經理人與全體員工，以提升相關人員對誠信經營規範之認知與落實。

2025 年度執行情形如下：

1. 本公司依規定定期向董事會報告誠信經營推動情形，2025 年度相關執行情形已於 2025 年 11 月 11 日提報董事會。
2. 針對董事會成員及內部人辦理「防範內線交易」教育訓練，完成率達 100%。
3. 辦理「誠信經營作業程序與行為指南」內部宣導，以強化員工對誠信經營原則及相關規範之理解，促進於日常業務執行中落實誠信原則；全集團共計 189 人次參與教育訓練。

獨立溝通與檢舉制度

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司依據《內外部人員檢舉處理辦法》設置多元且獨立的申訴與檢舉管道，包括專責單位、電子郵件（winnie.chen@lightel.com）、檢舉專線、公司網站及紙本信函等，適用對象涵蓋全體員工（含正式人員、聘僱人員、定期契約人員、工讀生）及合作往來之供應商、客戶與其人員。利害關係人如發現疑似違反誠信經營或不法行為，或對相關規範有疑義，皆可匿名或具名透過上述管道提出檢舉與問題。

所有檢舉案件均由稽核室統一受理，並依標準程序展開調查，過程中確保公平、公正與保密，除符合法令或配合主管機關要求外，不得洩漏任何檢舉資訊，包括檢舉人身份、檢舉內容與調查進度。若檢舉事件涉及董事或經理人，須呈報獨立董事監督處理。調查期間，公司亦保障被檢舉人之申辯權利，必要時得進行聽證，並視情況採取適當措施防止損害擴大。

為維護檢舉人權益，公司嚴禁任何阻撓檢舉、干預調查或打擊報復行為，並對檢舉人及協助調查人員提供完整保護，避免遭受不公平對待。若有身份外洩、威脅、恐嚇或不法行為，公司將依法追究責任並報請主管機關處理。檢舉人如有惡意或虛偽檢舉，則須自負法律責任。所有檢舉案件及調查結果均以密件管理並完整留存至少五年；若案件涉及訴訟，則保存至訴訟終結為止。調查若屬實，相關單位須立即檢討內部控制制度並提出改善措施，以防止類似事件再次發生。

截至 2025 年，本公司未發生違反誠信行為或貪腐案件，且未發生任何檢舉案件。

申訴事件標準處理流程：

- 受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
- 迴避申請：檢舉人可提出調查人員迴避申請（如涉利害關係、偏頗疑慮等），需檢附具體事證；不符者將不予受理。
- 呈報：檢舉人為一般員工，呈報其主管及總經理，由總經理指定專案負責人或小組。檢舉人為董事或高階主管，呈報獨立董事或審計委員會處理。
- 調查：由專案負責人或調查小組詳實調查案情，必要時得邀請檢舉人說明，或請其他部門、外部專家協助。
- 處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等，經主管或董事會核決後執行。
- 結案報告：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

- 後續改善與追蹤：針對調查發現之缺失，提出改善計畫，必要時進行制度優化與教育訓練，並追蹤執行狀況。

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

2025 年度，萊德光電致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.3 風險管理

為強化營運穩健性與公司治理成熟度，提升對潛在風險之應變能力，本公司依據內部控制制度處理準則及上市櫃風險管理實務守則，已於 2024 年經董事會核准通過並實施《風險管理實務守則》與《風險管理政策與程序》，建構集團整體風險治理架構。政策涵蓋風險辨識、評估、回應、監督與資訊揭露等各面向，並將風險管理整合至日常營運與決策流程中，以支持企業永續經營。

因應全球經貿環境及營運風險變化，本公司於 2025 年度將「風險管理」新增列為重大永續主題，並持續依既有風險管理機制推動相關工作；年度風險管理執行情形提報董事會並經董事會通過。

風險治理架構

本公司董事會為風險管理之最高治理機構，負責核定整體風險管理政策與制度，分配並指派適切資源，並監督管理機制運作與執行成效。審計委員會負責風險管理之獨立監督，定期審查風險管理政策及風險胃納（容忍度），確保各類重大風險獲得妥善控管與應對。

執行層級由執行長室負責風險管理機制之規劃、推動與監督，並定期向審計委員會及董事會報告執行情形。同時統籌跨部門風險溝通與協調，並得於必要時組織相關人員成立風險專案小組，研擬應變策略及實施措施。各功能部門亦應依其職責範疇，主動辨識與評估所面臨之風險，並配合公司策略進行風險回應規劃，建立必要之預防與應變機制。

為確保風險管理機制有效性與持續精進，由稽核室定期執行獨立查核，檢視各項風險管理措施落實情形，並提出改善建議。相關稽核結果將定期提報董事會，以協助公司確保關鍵經營風險之妥善管理，並強化內部控制制度整體運作效能。

風險管理程序

本公司採取預防性政策進行風險管理，依法建立嚴謹的內控制度，並各單位按照風險管理流程，涵蓋風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及風險監督與審查，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

程序	說明
風險辨識	本公司系統性辨識各類風險，範疇涵蓋策略、營運、財務、資訊安全、法令遵循、誠信治理等面向，並納入氣候變遷、生物多樣性等新興永續議題風險。由各功能部門及地區單位依據業務性質，結合策略導向與現場觀察，綜合歷年事件經驗、環境變化與利害關係人關注，盤點可能對營運目標或永續發展造成實質影響之風險，確保全面涵蓋各層級風險。
風險分析	針對已辨識之風險，評估風險事件之發生機率與可能影響，並訂定合適的量化或質化指標作為依據。綜合分析結果後，提送風險胃納建議，供審計委員會審議，作為公司風險承受度與因應策略之參考依據。
風險評量	依據分析結果與控制有效性，對照已核定之風險容忍度，進行風險排序，辨識優先處理項目。據以擬定風險等級與對應處置措施，並提報審計委員會，確保關鍵風險獲得妥善控管。
風險回應	各權責單位綜合考量策略目標、內外部利害關係人觀點、風險容忍度與可用資源，擬定適切對策，包含風險迴避、降低、移轉或承擔等方式，並視需要規劃預防措施、應變機制、危機處理及營運持續計畫，以提升組織韌性並強化風險控管成效，兼顧目標達成與資源使用效率。
風險監督與審查	各業務單位應依據所屬風險管理指標，定期檢視控制措施與風險變化情形，記錄執行情形並進行回顧。透過持續追蹤與適時調整，強化風險應對彈性，確保風險管理機制能有效回應營運環境變化。

風險報導與揭露

本公司風險管理執行之過程及結果，均透過適當機制進行紀錄、審查與回顧，並妥善保存以備查考。各功能單位所辨識與評估之風險資訊，將依程序彙整，作為後續監督與管理依據。相關風險報告將依規定時程提報董事會與審計委員會，並依主管機關要求辦理揭露作業，確保資訊透明與持續更新。

此外，本公司將定期檢視風險管理政策與執执行程序，持續參考國內外風險管理制度發展趨勢，以提升治理成效與管理制度之適切性，確保風險管理架構隨環境變化持續優化。

2025 年風險管理運作情形與重大風險評估

2025 年，本公司依既有風險管理機制，按風險性質就營運與技術、財務與市場，以及地緣政治與法規遵循等面向，綜合考量產業競爭、技術發展、人才需求、客戶結構、匯率波動及國際政經環境等因素，辨識可能影響公司營運與策略發展之主要風險，並由相關權責單位依風險特性研擬因應措施。2025 年度風險管理執行情形已於 2025 年 12 月 22 日提報董事會並經董事會通過，相關風險辨識結果及因應措施說明如下。

風險項目	風險等級	風險辨識和評估	管控作法	風險因應對策／ 2025 年度執行情形
策略風險				
同業競爭風險	中度	光纖元件及模組應用領域蓬勃發展，吸引眾多後進廠商加入，競爭愈趨激烈。	維持利基型產品、技術橫跨高毛利應用，並深耕 Lightel 自有品牌。	● 產品策略：持續專注於高技術服務和高度客製化產品，主攻美歐高端利基市場，以維持高毛利率和競爭力。 ● 品牌深化：利用 Lightel 品牌知名度，持續在衛星雷射通訊元件產業與市場爭取先機。
技術升級迭代風險	中度	橫跨光纖通訊、光纖雷射及衛星雷射通訊等技術密集型產業，若無法保持技術迭代及差異化優勢，將面臨技術	透過美中台三地分工合作，持續投入先進技術研發，深化智財權佈局，並建立快速反應機制。	● 技術投入：持續投入研發經費，專注於千瓦級別光纖雷射元件、太空級高功率光纖放大器及中紅外線波段技術開發。 ● 專利保護：持續在研發過程中進行專利佈局，維護已取得的過百項美

風險項目	風險等級	風險辨識和評估	管控作法	風險因應對策／ 2025 年度執行情形
		落後和市場競爭力下降風險。		國發明專利，並保障新產品技術。
營運風險				
美國工程人才稀缺、徵聘不易及技術人才培養不易	中度	主要營運地美國西雅圖人才競爭激烈，尋找、吸引和留住高端工程及研發人才極具困難與挑戰性。	透過經驗傳承、組織扁平化和在台灣設立光纖光電研發中心來解決人才供需問題。	● 人才招聘：擬於台灣設立光纖光電研發中心，吸引台灣人才加入，進行專業培訓與經驗傳承。 ● 經驗傳承：持續透過與國內外學術單位合作，提供實習及移地教學機會，進行研發經驗傳承。
銷貨集中所面臨之風險	中度	2025 年度對前十大客戶之銷貨占合併營收比重達 72.25%，但主係衛星雷射通訊市場需求持續提升帶動訂單成長。	產品多元且專注於高價值技術服務及客製化，以利基市場分散風險。	● 訂單分散：持續開發客製化及利基型產品，拓展歐美高端市場，以分散客戶群。 ● 大客戶維繫：針對主要客戶，維持與客戶簽訂銷售框架合約，明訂關稅調漲由客戶吸收，確保獲利穩定。
財務風險				
匯率變動風險	中度	集團主要營運地在美國及中國，收款以美元計價，但營運地有人民幣，匯率	採穩健保守原則，以自然避險方式因應。財務人員與金融機構保持密切聯	● 自然避險：持續透過外幣資產與負債的自然沖銷來降低匯率曝險，不從事投機性外匯交易。 ● 避險措施：定期評估匯率波動，並依照「取得

風險項目	風險等級	風險辨識和評估	管控作法	風險因應對策／2025 年度執行情形
		波動對營收及獲利有一定程度影響。	繫，掌握匯率走勢，並適時調整外幣資金部位。	或處分資產處理程序」於適當時機運用即期及遠期外匯交易避險。
其他新興風險				
地緣政治及貿易衝突風險	高度	地緣政治引發的貿易衝突升溫，造成客戶對於產品的製作與來源，可能趨於多條件與限制。	將供應鏈和客戶的影響納入決策考量，持續多地生產製造的投資評估(加速「中國+1」佈局)，提早進行準備與佈署。	●「中國+1」佈局：本公司董事會已經決議透過 Lightel US 於泰國設廠。在美國西雅圖總部維持小量生產線和無塵室，以強化在地製造和供應彈性。 ●法規及政策監控：隨時關注國內外重要政策及法律變動，作為決策參考。

4.4 法規遵循

本公司視法規遵循為企業穩健經營及永續發展之根本，持續關注各地區主管機關所發布之最新法規及政策變動，涵蓋營運相關之勞動條件、環境安全、產品責任、智慧財產權、反洗錢、資料保護等領域，並據以調整內部制度與作業流程，確保各項營運活動皆符合法定規範。

各部門主管依職掌定期盤點並辨識作業所涉法令遵循項目，必要時透過外部顧問、業界公協會、政府說明會及媒體資訊等進行法規動態追蹤，並將變動內容內部傳達，以提升整體遵法敏感度與應對能力。

此外，內部稽核單位依年度稽核計畫定期查核作業循環及內控制度執行情形，針對重大缺失及時提出改善建議與追蹤，以維持制度設計與實務運作的一致性與合規性。本公司亦依據相關規定編製並公告內部控制制度聲明書，並定期接受獨立第三方會計師進行制度確信審查。

2025 年度，公司未發生任何重大違法違規事件，亦未涉入反競爭行為、壟斷或其他違反公平交易法規之情事(重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件)。

4.5 股東權益

萊德光電重視股東權益之保障，並透過健全的治理制度與透明的資訊揭露，確保股東能公平獲取營運資訊並行使其法定權利。依據相關法令規範，公司維護股東的基本權益，並藉由公開資訊觀測站及公司網站，完整揭露財務與重大訊息。

權益維護措施

為保障股東權益，本公司已建立多元溝通與管理機制：

- **資訊透明：**定期召開股東常會，並即時公告會議資料與決議事項，提升資訊傳達之即時性與完整性。
- **投資人關係：**設立發言人與代理發言人，並委託專業股務代理機構處理股東建議或糾紛，建立正式溝通與回應管道。
- **持股監督：**隨時掌握董事、經理人及持股 10% 以上大股東之持股情形，確保資訊透明化並降低潛在風險。
- **制度保障：**本公司已依據中華民國法規，將股東權益保護相關重要事項納入公司章程，並於 2024 年 12 月 3 日經股東會決議通過修訂與生效，以落實投資人權益之保護。

公司將持續優化投資人關係機制，透過法說會、業績發表會及公開管道，強化與股東及資本市場的雙向交流，確保資訊透明度與市場信任度，並逐步提升股東權益保障之完整性。

風險揭露

本公司註冊地為英屬開曼群島，當地法令與中華民國公司法有所差異，投資人無法完全依循中華民國公司法對股東權益保障的架構進行比照適用。雖本公司已依中華民國證券櫃檯買賣中心規定，完成「外國發行人註冊地股東權益保護事項檢查表」之修訂，並將相關保護機制納入公司章程，仍可能存在法律制度差異所帶來之潛在風險。建議投資人於評估投資前，應充分理解相關法制差異，並視需要諮詢專業意見。

有關股東權益保障之完整資訊，包含本公司現行有效之公司章程因英屬開曼群島法令規定與「股東權益保護事項檢查表」間之差異，以及相關章程規定，請參閱本公司公開說明書。

4.6 資訊安全及客戶隱私保護

資訊安全治理架構

資通安全為本公司推動資訊化作業的目標之一，公司已制定《資通安全政策》及《資通安全作業程序》，作為推動資訊安全與維護資訊資產之依循。資通安全由執行長室的資通安全主管統籌規劃與推行，並配置專責人員負責執行管理與架構維護。並透過定期的資通安全檢核，以及稽核室依排定計畫進行獨立查核，持續檢視制度與政策之實施情形，確保資訊安全管理體系的適用性、適切性及有效性。

資訊安全管理系統

本公司的資通安全政策涵蓋本公司及海外子公司。本公司資通安全政策制定的目的，以提供可茲依循之企業資訊安全指導大綱及方向，明確定義本公司資通安全管理之目標，並作為本公司各部門規範所管轄業務安全責任之指導原則。強化資通安全管理，確保資訊資料、系統、設備及網路通訊之安全，以有效降低因人為疏失、蓄意破壞、設備故障或天然災害等因素導致資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改、毀損或服務中斷之風險，並符合「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第九條、「上市上櫃公司資通安全管控指引」要求，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。

資訊安全教育訓練

本公司將資訊安全教育納入員工年度課程，從新進員工報到階段即進行資安政策與規範宣導，同時進行多元化的宣導與演練，包括不定期發送資安宣導郵件，提醒同仁留意常見威脅（如釣魚郵件、弱密碼、惡意連結等），並分享簡易的辨識與防護技巧。

此外，本公司每年進行社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，並針對誤點者安排補充課程。2025 年度演練中無員工誤觸釣魚信件。透過課程、演練及宣導相互搭配，公司持續提升員工的資安意識與應變能力，以降低潛在風險，確保資訊安全防護機制能有效運作。

資訊安全重點工作項目

資安管理策略主軸著重於資安防護、法令遵循及管理程序來進行，推行的具體管理方案如下：

- 提升資安防護能力：除基礎建置的企業防火牆之外，也透過網路安全監控（NSM）偵測與分析，預防資安漏洞帶來的風險；預先補強與修復，以降低資安風險。
- 增進網路、端點及應用系統安全：各端點皆部署防毒軟體，以增進異常偵測及防護能力。導入 MPLS VPN 來管控端點，以精進網路與應用系統安全。
- 法令遵循：本公司遵循由行政院公告的資通安全管理法施行細則。
- 教育訓練：全體員工接受資安教育訓練與不定期宣導的資安資訊，同時不定期進行社交工程釣魚郵件測試，以提升資安意識。

客戶隱私保護

本公司重視客戶隱私與資訊安全，已建立相關管理流程，並持續優化資安防護措施，以降低資料外洩與不當使用之風險。亦定期檢視資安作業程序，確保在發生資訊安全事件時能即時應對並有效處理。

截至 2025 年，本公司未接獲任何與資訊安全或客戶隱私相關的投訴（包含主管機關或第三方），亦無客戶資訊外洩事件發生。未來將持續依循相關法規與國際標準，強化資訊安全管理及教育訓練，確保客戶資料獲得適切保護。

4.7 參與各類社團組織

政治捐獻

萊德光電保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2025 年本公司無任何政治捐獻相關支出。

公協會參與

為強化治理職能與拓展產業交流管道，本公司參與多項外部公協會組織，藉此獲取最新的治理與產業相關資訊，並與同業及跨領域單位保持互動。

2025 年度，本公司共加入 4 個公協會，年度相關支出合計約新臺幣 47,399 元。參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	會員身分
中華公司治理協會	董監團體會員
專案管理協會 (TPMA)	會員
國際光電工程學會 (SPIE)	會員
美國照明工程學會 (IES)	會員

在治理面向，本公司加入中華公司治理協會與專案管理協會，協助董事及經理人參與公司治理與專案管理相關課程，持續強化治理知能，並透過教育訓練與專業認證提升決策與管理效能，增進治理實務的應用與成效。

在產業與技術面向，集團子公司參與國際光電工程學會 (SPIE) 及美國照明工程學會 (IES)，以掌握光電與照明產業之最新趨勢與技術動態，並藉由協會主辦之展會與專業社群互動，建立合作網絡，共同促進產業創新與永續發展。

4.8 產品及服務管理

產品健康安全

本公司重視顧客的健康與安全，致力於確保所有產品和服務符合相關的健康與安全標準，並依各市場法規與客戶要求進行設計、製造與測試。各營運據點無論涉及生產或僅從事銷售與服務，皆須遵循公司既有的品質與合規要求，以確保產品在供應鏈全流程中的安全性與可靠性。

針對具生產活動之據點，公司已建立品質管制作業內控制度，明確界定品管、生產及資材單位之職責分工，並透過制度化流程落實材料檢驗、製程管控、成品測試及入庫管理，以降低未依規範檢驗或記錄不完整之風險，並確保產品在出貨前均符合既定規格與品質標準，保護消費者和用戶的健康與安全。2025 年度，公司產品未發生任何因健康或安全問題導致的召回事件或主管機關處分。

產品與服務標示

本公司重視產品與服務標示之透明性與正確性，所有產品皆依當地市場法規及客戶要求，於外包裝或隨附文件中清楚標示使用方式、安全注意事項、規格資訊與合規證明。針對有害物質管理，公司已依 RoHS 要求完成自我符合性聲明，以確保產品在環境與使用安全上符合規範精神，並針對客戶需求提供相關合規性文件，以確保資訊完整與可追溯。2025 年度，無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

產品與服務創新

萊德光電將產品與服務創新視為維繫市場競爭力、回應客戶需求及推動永續發展的重要基礎。公司持續投入光纖雷射、衛星雷射通訊、光纖元件製造設備及智慧照明等領域之研發，並於產品開發過程中兼顧產品效能、品質穩定、製程效率及應用價值，以因應產業技術演進及高階應用市場之發展趨勢。

● 光纖雷射被動元件及衛星雷射通訊被動元件

隨著雷射加工技術及相關應用持續發展，對可承受更高光功率之全光纖被動光元件，以及具備在線（in-line）即時監控與回饋控制功能之元件需求逐步提升。本公司研發團隊將持續投入千瓦級光纖雷射及太空級更高光功率應用所需之被動光元件技術開發，以因應智慧製造及太空應用等領域之發展需求。

在衛星雷射通訊被動元件方面，公司因應相關市場及應用需求持續發展之特性，專注於提供客製化研發與技術服務，透過與客戶於早期設計階段共同合作，開發並供應所需光纖元件，以提升產品與客戶系統設計之契合度，並作為未來市場拓展及量產應用之基礎。

此外，隨著近紅外線波段（1-2 μm ）技術已廣泛應用於光纖通訊、光纖傳感、光纖雷射、醫療及衛星雷射通訊等領域，中紅外線波段（3-5 μm ）於醫療微創手術、深空遙測及環境監測等應用亦具發展潛力。近年相關技術已於學術及研究領域持續推進，本公司將基於既有技術基礎，持續投入全光纖被動元件、低溫拉錐設備及相關製程技術之研發。未來如相關技術逐步成熟，可望支援環境監測、醫療檢測及精密製造等高階應用領域，並拓展公司產品於高附加價值市場之應用機會。

● 光纖元件製造及相關設備

本公司持續投入光纖元件製造及相關設備之技術開發，以提升製程穩定性、生產效率及產品品質。其中，高功率光纖雷射應用所需之超小型超音波清潔機，主要用於改善光纖披覆切割斷面之微細殘留問題，並降低傳統化學清潔方式可能產生之污染風險，同時提升高功率光纖雷射於醫療等高階應用場域之安全性。

在製程設備方面，公司規劃開發下一世代光纖氫氧焰拉錐機台，導入影像處理、演算法及半自動化功能，以提升製程穩定性、生產良率並降低人力需求。透過設備與製程技術之持續優化，公司期望逐步降低製程波動所造成之資源耗用與品質風險，並強化光纖元件製造之整體效率與可靠度。

● 健康智慧照明創新技術

集團子公司 Aledra 持續探索智慧照明於健康照護領域之應用。隨著光療技術發展，特定光波段及頻譜已應用於促進生理調節及相關醫療輔助領域。Aledra 研發團隊正進行 Gamma Wave Stimulation Lighting 相關照明技術開發，透過無閃爍照明設計與特定光刺激機制，研究其應用於神經相關疾病「阿茲海默症」輔助減緩之可能性，並持續評估其於健康照明領域的應用潛力。此類健康照明技術仍需視研發進展、法規要求及相關驗證結果逐步推進。未來如相關應用具備成熟條件，將有助於拓展智慧照明產品於健康福祉及長照輔助領域應用之可能性，並為公司中長期產品創新與市場發展提供新的方向。

公司認知到，若未能持續投入研發創新並回應產業技術、客戶需求及永續發展趨勢，將可能面臨產品競爭力下降、市場機會受限及客戶需求變化無法即時回應等風險。因此，本公司將持續延攬及培訓研發人員，強化產品研發與技術創新能力，深化客製化及多樣化產品與服務能力，並配合產銷策略、全球供應鏈整合及售後服務需求，逐步提升產品品質、交付能力及整體營運韌性。

4.9 供應鏈管理

萊德光電深知供應鏈管理是企業永續發展的重要環節，已建立完善的供應商管理機制，涵蓋供應商評估、合作機制、年度評鑑與稽核等面向，以確保採購流程的公平性與供應鏈的合規性與韌性。同時，為實現永續供應鏈管理，我們規劃與供應商攜手推動誠信交易、人權保障、環境友善與法規遵循等面向，作為推動責任供應鏈之基礎，共同建構具永續價值的合作關係。

供應商管理制度

本公司於 2024 年完成集團層級《供應商管理政策》及《供應商行為準則》之制定，作為各事業處辦理供應商選擇、評鑑與合作管理之共同依循。2025 年度進一步依各事業處所在地區、語言及營運實務，完成適用版本之調整與建置，並提供《供應商行為準則》中英文對照版本，以利海外據點及供應商理解相關要求。

《供應商管理政策》規範供應商資料建檔、資格審查、合格名冊管理、定期評鑑及異常處理等事項，並將品質、交期、履約情形及合作風險等納入供應商管理與後續合作評估。供應商除須具備合法經營資格外，亦視產品特性、供應商類型及合作需求，評估其品質管理體系或相關管理能力，並透過品質承諾、產品合規聲明及相關佐證文件進行管理。

本公司主要採購原料包括光纖、濾波片等，生產耗材則涵蓋製程用膠水及金屬材料等。針對生產相關供應商，除品質管理外，亦依產品及材料特性納入有害物質管制、RoHS 及 REACH 符合性、負責任礦產等管理要求，並視需要取得相關測試資料、品質保證文件或供應商聲明，作為資格審查及後續合作管理之依據。

為進一步將永續相關要求納入供應鏈管理，本公司制定《供應商行為準則》，涵蓋勞工與人權、健康與安全、環境、商業道德及管理體系五大面向，並依各議題納入相關環境管理與供應鏈責任要求，作為供應商責任管理與溝通之依循。

供應商行為準則推動情形

2025 年度，由各事業處依其採購與合作情形盤點關鍵供應商名單，向納入推動範圍之供應商傳達《供應商行為準則》內容，並推動簽署遵循聲明書，以確認供應商已知悉相關要求。針對部分電商平台及因交易或合作型態不同之對象，考量其不適用一般供應商簽署程序，未納入聲明書簽署範圍。

截至 2025 年底，各事業處共盤點 60 家關鍵供應商，扣除 3 家未納入簽署範圍者，應簽署供應商共 57 家，其中 41 家已完成簽署，整體簽署率約為 71.9%。相關結果顯示，供應商行為準則已由制度建置階段逐步進入供應商溝通與執行階段，並作為後續追蹤環境、社會及治理相關風險之基礎。本公司將持續追蹤尚未完成簽署之關鍵供應商，並依合作情形及供應鏈風險，持續檢視《供應商行為準則》之推動方式。

關鍵供應商《供應商行為準則》聲明書簽署情形

項目	家數
關鍵供應商總數	60
未納入簽署範圍	3
應簽署供應商	57
已完成簽署	41
簽署率	71.9%

註：未納入簽署範圍者包含電商平台及其他不適用一般供應商簽署程序之對象。

5、社會面

5.1 人權政策與承諾

人權承諾

萊德光電深信尊重與保障人權是企業永續營運的核心基礎。為實踐對人權的重視與責任，公司遵循營運所在地之勞動法規，並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際人權準則，強化人權管理制度。相關作法涵蓋政策訂定、教育宣導、溝通與申訴機制、勞資互動及供應鏈責任推動等面向，致力於營造公平、尊重與具包容性的工作環境。

萊德光電「保障人權政策與管理措施」公開網址：

<https://www.lightel-ky.com/sustainability/84/>

2025 年度尚未正式推動人權盡職調查流程，惟本公司已建立相關政策基礎，並規劃於後續年度逐步展開針對自身營運與供應鏈之人權風險鑑別與盡職調查作業。

適用範疇

本公司人權政策與相關管理措施，適用範圍涵蓋全體正式員工、約聘人員及計時工作者，並透過內部制度建構與供應鏈合作推動，共同落實人權保障原則。

於組織內部層面，本公司透過《永續發展實務守則》建立人權管理原則及相關指引，提升制度一致性與實務執行力。依據各營運據點適用之勞動法規，訂定人力資源管理政策與程序，涵蓋招聘、聘用、報酬、升遷、訓練與離職等範疇，並將不歧視、結社自由、性別平等、合理工時與休假等基本人權原則納入制度設計。所有員工皆享有符合法規規定之工時與休假安排，並依實際需求提供彈性協助，以促進工作與生活平衡。相關政策文件對內公開，員工可主動查閱並瞭解其依法享有之權益。

於供應鏈與商業合作關係中，公司制定《供應商行為準則》，明列供應鏈應遵守之人權標準，包括禁止強迫勞動與童工、合理工時與工資、結社自由、不歧視與安全衛生等。該準則適用於所有直接供應商，並期望合作夥伴將此原則延伸至其次級供應鏈，共同強化人權風險控管，推動責任供應鏈之落實。

2025 年本公司未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

教育訓練

人權政策及相關原則透過內部規章、文件揭露及日常管理流程向全體同仁傳達，使其了解自身權益與公司責任。針對特定議題，如性別平等、無騷擾政策、工作條件保障等，亦適時安排內部教育與宣導，促進人權意識的提升。

溝通平台

本公司設有多元且可近的溝通與申訴平台，確保員工能於不受不利對待之風險下，反映其意見或疑慮。包括定期召開勞資會議、辦理員工意見調查、設置保密性高之申訴管道及性別平等申訴機制，並訂有明確的處理與回應流程，由策略人資部負責受理與追蹤，並依照既定流程轉交所屬單位主管處理與調查。申訴案件將依性質採取必要之改善或補救措施，以維護員工權益及強化制度透明。

2025 年度，本公司未接獲經確認立案之人權侵害相關案件申訴。

5.2 人力組成

員工結構

萊德光電深信員工為企業穩健營運與永續發展之基石，在招募、任用與人力配置過程中，嚴格遵守各營運據點之當地勞動法規，秉持公開、公平與不歧視原則，致力提供每位工作者平等的發展機會與尊重對待。公司用人政策以專業能力與職務適配為原則，禁止任何基於性別、年齡、族群、宗教、出生地、身心障礙等因素之差別待遇，並確實遵循禁止雇用童工等相關規範。

截至 2025 年底，本公司共有 192 名全職員工，分布於各主要營運據點，其中女性員工占 56%，男性員工占 44%。另有 3 名兼職之無時數保證員工，主要支援彈性業務需求。未來將持續依據組織發展方向與人力策略，優化人力結構與職能配置，並以穩健管理機制支持組織持續成長。下表為本公司 2025 年員工聘僱情形：

依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘僱員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數 保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	女	107	0	3	107	3	110
	男	85	0	0	85	0	85
	總數	192	0	3	192	3	195
2024	女	109	0	3	109	3	112
	男	83	0	0	83	0	83
	總數	192	0	3	192	3	195

註：

- 1：當年度員工總數：以當年度底（12 月 31 日）的員工總數為準。
- 2：「一般聘僱員工」：指正式勞動契約聘僱的員工
- 3：「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工
- 4：「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算
- 5：「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工
- 6：「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	國籍	勞雇類型					員工總數
		一般聘僱員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數 保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	臺灣	17	0	2	17	2	19
	海外	175	0	1	175	1	176
	總計	192	0	3	192	3	195
2024	臺灣	17	0	2	17	2	19
	海外	175	0	1	175	1	176
	總計	192	0	3	192	3	195

非員工結構

為配合專業服務、業務彈性與特定功能性需求，本公司亦與部分非屬編製內之人力合作。截至 2025 年底，包括 2 名委任制專業顧問，以及 1 名由外部人力派遣公司提供之清潔服務人力，皆依其工作性質與契約條件進行合作與管理，並不納入本公司員工編製範疇。

萊德光電全球非員工工作者分布

年份	項目	分類	協力人員	派遣人員
2025	非員工總數		2	1
	性別	男	2	0
		女	0	1
	與公司的合約關係		委任顧問合約	透過人力派遣公司派用
	從事的工作類型		專業顧問	環境清潔維護
2024	非員工總數		2	1
	性別	男	2	0
		女	0	1
	與公司的合約關係		委任顧問合約	透過人力派遣公司派用
	從事的工作類型		專業顧問	環境清潔維護

5.3 員工多元包容及平等

萊德光電重視多元、平等與包容，致力打造尊重差異與重視貢獻的工作環境。公司在人力資源政策與實務中，均以公開、公平與不歧視為核心原則，確保所有員工皆能在具尊嚴且安全的職場中發展。

性別平等與職涯發展

為落實性別平等，本公司持續推動多元人才之培育與任用。截至 2025 年底，女性員工占比為 56%，女性主管於所有管理職占比為 25%。透過制度化的人才發展與公平晉用，公司逐步提升性別平衡，並擴大女性於管理階層的參與度，以促進組織內多元與包容的文化。

此外，2025 年度，本公司員工年齡結構以 31–50 歲族群為主（58%），同時 30 歲以下亦占 28%，顯示組織兼具成熟專業與新興人才。主管職則集中於 31 歲以上，反映管理職務多由具備經驗之人員擔任。此結構有助於在穩健經營的基礎上，培育年輕人才，推動世代交替與長期發展。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	5	2.60%	15	7.81%	20	10.42%
	非主管	102	53.13%	70	36.46%	172	89.58%
2024	主管	5	2.60%	15	7.81%	20	10.42%
	非主管	104	54.17%	68	35.42%	172	89.58%

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025	主管	0	12	8	20
	非主管	54	100	18	172
2024	主管	0	12	8	20
	非主管	63	92	17	172

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年	人數
高階主管人數	20
高階主管為當地人人數	20
比例	100%

註：「高階管理階層」指部級以上主管。

性別與職級薪酬比較

萊德光電秉持多元與公平的用人原則，薪酬核定主要依據職務內容、專業能力、任職年資、績效表現及市場薪資水準等因素，不因性別而有差異。2025 年度台灣地區各職級男女員工平均年度薪酬及月基本薪資比率如表所示。

與 2024 年度相比，中高階主管層級之男女薪酬水準仍維持相近；初階主管層級之年度薪酬差異，主要反映任職年資及當年度人員組成之變動。其他職級之比率則可能受到職務分工、專業領域及個別任職條件等因素影響，相關數據應併同各職級人力結構綜合觀察。

本公司將持續檢視各職級之薪酬分布及年度變動情形，確保獎酬制度依一致原則辦理，並合理反映員工之職責、專業能力與工作貢獻。同時，透過人才培育、職涯發展及管理職能培養等機制，支持不同性別員工公平參與與發展，並持續強化女性主管及員工之職能與發展機會，逐步降低可能存在之結構性差異，以促進薪酬公平與組織性別多元。

以性別統計台灣地區各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

依職級分類	2025 年				2024 年			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	女	男	女	男	女	男	女	男
經營管理主管	0.6853	1	0.8224	1	0.7700	1	0.7816	1
中高階主管	1.1391	1	1.0144	1	0.9905	1	1.0017	1
初階主管	0.7282	1	0.9658	1	1.1920	1	1.1178	1
非主管	0.8289	1	0.9407	1	0.9608	1	0.9564	1

註：

1：2024 年台灣地區員工總數以 12 月 31 日為基準，共計 17 人；年度內未任職滿一年者，其年度薪酬採年化方式計算。

2：2025 年度統計範圍涵蓋年度內曾任職之台灣地區員工，共計 18 人次，包含年度內離職及新進員工各 1 人；該 2 名非主管員工之年度薪酬採年化方式計算。

員工流動情形

2025 年，本公司台灣地區正職員工新進率與離職率均為 5.9%（月平均 0.49%），年度內各有 1 名員工新進及離職，整體人力規模維持穩定。相較 2024 年度因應營運需求進行較多人力增補，2025 年度人員異動幅度較低，顯示人力配置已逐步轉為以維持組織運作及補充必要職缺為主。

台灣地區正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	1	0	1	1	0	0	1
2024 年	4	0	4	3	1	0	4
新進率							
2025 年	5.9%	0%	5.9%	5.9%	0%	0%	5.9%
2024 年	23.5%	0%	23.5%	17.6%	5.9%	0%	23.5%

台灣地區正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	1	0	1	1	0	0	1
2024 年	0	1	1	1	0	0	1
離職率							
2025 年	5.9%	0%	5.9%	5.9%	0%	0%	5.9%
2024 年	0%	5.9%	5.9%	5.9%	0%	0%	5.9%

註：

1：台灣地區 2025 年度與 2024 年度正職員工總人數均為 17 人，其中女性 10 人、男性 7 人。

2：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

3：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數／當年度員工總數）*100%

4：離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數／當年度員工總數）*100%

無歧視與性騷擾防治

本公司嚴格禁止任何形式之歧視、騷擾或不平等待遇，包括因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向或其他受法規保障之身分而產生之不當差別待遇。公司設有舉報與申訴管道，員工如遇相關事件，可透過正式管道提出反映，包括填具「性平申訴單」。案件將依內部程序由適當之受理單位或人員進行調查與處理，並視需要呈報相關主管追蹤後續改善，同時維護申訴人身分之保密性，避免其因提出申訴而受到不利對待。

為提升員工對性別平等及職場性騷擾防治議題之認識，本公司於 2025 年度邀請李麗慧老師辦理「如何營造性別友善環境—談職場性騷擾防治」座談會，透過法規說明、案例分享及實務討論，協助員工辨識職場中可能涉及性騷擾或不當對待之情形，並了解相關申訴管道及處理機制。

2025 年度，本公司未接獲經確認成立之歧視或性騷擾申訴案件。

5.4 員工權益及福利

萊德光電重視每一位員工的身心健康與工作生活平衡，致力營造安全、友善且具凝聚力的職場環境。本公司提供具市場競爭力的薪酬與福利，並建立培訓及職涯發展制度，輔以公平透明的考核與晉升機制，協助員工在專業成長與生活品質之間取得平衡。

員工福利

為落實對員工的全方位照顧，本公司建構完整的福利制度，涵蓋薪酬獎勵、保險保障、生活補助、健康促進與休假安排等多元面向，並搭配彈性工時與遠距辦公措施，協助員工兼顧工作與家庭。除日常照護外，公司亦規劃旅遊、家庭日與年度尾牙等多樣活動，以促進同仁交流並增進團隊凝聚力。

本公司於 2025 年建立員工持股信託制度，提供符合資格之正式員工自由申請加入，透過員工自提金及公司獎勵金共同提存方式，作為員工長期儲蓄及參與公司經營成果之機制。相關提存金額依職級設定，並由受託機構依信託契約辦理資金運用與管理。

以下彙整本公司福利項目與主要內容：

福利項目	福利內容
人身保障	商務旅行團體傷害保險、雇主意外責任保險
社會保障	勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥
員工參與	員工持股信託
獎酬福利	績效獎金、年終獎金、員工分紅、年節獎金、員工生日禮金、三節禮金
員工交流	員工旅遊、慶生派對、員工主辦活動、家庭日、節慶活動、年度尾牙、部門聚餐、企業團建活動
生活補助	車位補助、伙食津貼、結婚補助、生育妊娠補助、在職教育訓練補助、員工及眷屬喪葬補助
健康促進	健康檢查補助、健康講座等身心健康促進與管理方案
多元假別	家庭照顧假、產假、陪產假、特別休假、育嬰留停、女性生理假、安胎假、產檢假、防疫照顧假
其他福利	零食櫃、咖啡吧、按摩設備、彈性工時

家庭支持與工作彈性

本公司配合各營運據點之政府政策，提供正職員工依法申請育嬰留職停薪之權益。在台灣地區，依據《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》規範，員工於子女滿3歲前得申請育嬰留停，最長可達兩年，以支持員工兼顧家庭照顧與職涯發展。截至2025年度，近三年間尚無員工提出育嬰留停申請，亦未有相關復職與留任案例。

除育兒相關制度外，公司假別設計亦依法規提供多元選項，包括家庭照顧假、產假、陪產假、特別休假、女性生理假、安胎假、產檢假及防疫照顧假，協助員工在不同人生階段妥善安排家庭與工作。

除法定保障外，公司亦提供多元化的工作彈性措施。包含每週一次的遠距辦公安排，協助員工兼顧家庭需求與工作效率；並導入彈性上下班制度，讓員工可依實際需求調整工時，提升工作自主性與生活平衡。本公司將持續檢視並優化相關措施，以營造兼顧家庭責任與職涯發展的支持性工作環境。

薪酬待遇

本公司透過績效考核制度，將經營成果適度反映於薪酬與獎酬，以確保制度公平並激勵員工表現。同時訂有《員工分紅管理辦法》，透過將公司經營成果與全體員工共享，以提升士氣與凝聚力，並兼顧勞資雙方利益，落實員工福利制度。

為確保薪酬與福利政策符合相關法規並保障員工權益，本公司於各營運據點均提供優於當地法定最低薪資的薪酬方案。截至 2025 年底，台灣地區非主管員工之平均薪資為男性新臺幣 64,975 元、女性新臺幣 53,381 元，最低個人薪資亦高於法定基本工資水準，分別為當地法定最低薪資的 1.81 倍及 1.40 倍。

薪資差異主要反映職務屬性、新進人員比例等結構性因素，並非因性別差異所致。本公司定期參照同業待遇與市場行情，提供適切的薪酬、獎金與津貼，確保員工獲得合理報酬並維持經濟穩定。海外地區之薪酬因個人薪資保密規範，暫無法公開揭露。

台灣地區非主管員工標準薪資與當地最低薪資比率

年份	性別	非主管薪資中位數	非主管平均薪資(月薪)	最低個人薪資(月薪)	法定最低薪資(月薪)	最低薪資比率
2025	男	1,361,331	64,975	51,800	28,590	1.81
	女	833,149	53,381	40,000	28,590	1.40
2024	男	799,416	59,680	43,000	27,470	1.56
	女	708,797	46,143	37,800	27,470	1.37

註

- 1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、搶修或待命津貼、營業獎金、輪班津貼、變動性績效獎金等非固定薪資。
- 2：2025 年法定最低薪資為中華民國勞動部於民國 113 年 9 月 19 日發布，自 114 年 1 月 1 日起實施之每月基本工資。2024 年法定最低薪資為中華民國勞動部於民國 112 年 9 月 14 日發布，自 113 年 1 月 1 日起實施之每月基本工資。
- 3：最低薪資比率＝最低薪資之個人薪資／政府公告最低薪資。

員工活動

為促進同仁交流、營造友善職場氛圍並增進組織凝聚力，本公司每年規劃多元化的員工活動，涵蓋部門聚餐、員工旅遊、生日派對、節慶活動、運動賽事應援、健康促進及家庭共融等面向。透過活動參與，員工不僅能舒緩工作壓力，更能強化跨部門合作與認同感。

2025 年度，公司已舉辦多場活動，展現對員工關懷及提升向心力的具體行動。

- 季度部門聚餐
- 健康促進活動
- 聖誕節交換禮物

● 年度尾牙餐敘



● 每月慶生會



● 永續連結家庭日



- 運動賽事應援家庭日



- 員工旅遊及團建活動



為確保制度有效性，公司每年定期辦理員工滿意度調查與勞資會議。2025 年調查結果顯示，公司整體的員工體驗已達產業 PR 值 68，展現公司在人力照顧與組織文化營造方面的成果。未來將持續檢視並優化各項福利措施，營造具支持性與幸福感的工作環境，並以完善的福利制度作為企業永續發展的重要基礎。

5.5 人才培育與發展

進修及訓練實施情形

萊德光電深信員工是企業持續成長的核心動能，致力於營造多元而完整的學習環境，鼓勵並協助員工持續精進專業能力以強化組織競爭力。本公司訂有《教育訓練管理辦法》，透過制度化規範支持各層級員工的職涯發展，確保訓練資源配置公平並符合組織需求。

2025 年度，公司教育訓練以需求導向為原則，由各部門依業務特性與專業需求自主規劃課程內容，涵蓋新進人員培訓、在職訓練及專業進修等多元形式。公司亦支持員工參加與職務相關之外部課程或研討會，經核准後可報銷相關費用，以鼓勵員工持續學習。

截至 2025 年底，台灣地區員工訓練總時數達 425.4 小時，其中主管層平均受訓時數為 34 小時，非主管員工平均為 23.22 小時。此成果顯示公司在不同層級均提供學習機會，並鼓勵主管以身作則推動學習氛圍，引領團隊共同成長。

公司將持續依據產業發展與部門需求，調整與優化教育訓練規劃，支持員工職涯成長與組織長期永續發展。

台灣地區員工教育訓練時數（小時）

年份	性別	主管		非主管		合計	
		總時數	平均時數	總時數	平均時數	總時數	平均時數
2025 年	女	142	71	192.5	27.50	334.5	37.17
	男	28	9.33	62.9	15.73	90.9	12.99
	合計	170	34	255.4	23.22	425.4	26.59
2024 年	女	10	5	77	9.63	87	8.7
	男	30	10	18	2.25	48	6.86
	合計	40	8	95	7.92	135	7.94

註：

1：主管為部級（含）以上。

2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數÷該類別員工總人數

績效考核

萊德光電視績效考核為人力資源管理的重要機制，不僅是薪資調整與獎酬核發的依據，更是支持員工職涯發展與組織永續經營的重要工具。本公司已訂定《績效考核管理辦法》及《人員晉升及薪資調整管理辦法》，透過制度化規範，確保考核公平、透明並與員工發展相結合。

績效考核分為平時表現考核、定期績效考核及專案評核三類：平時表現考核著重日常工作觀察與適任性評估；定期績效考核每年辦理二次（期中與年終），系統化檢視員工於不同階段的工作成效；專案評核則針對特殊表現或即時事件進行處理。考核過程包含員工自評、各級主管初評與覆評，並透過面談討論績效結果、改進方向及未來工作目標，促進主管與員工之間的雙向溝通。

2025 年，全體正式員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。績效結果除作為薪資調整、獎金核發及人員晉升之依據外，亦用以發掘員工潛能，協助規劃個人職涯與訓練需求，進一步支持人才培育與組織發展。

本公司將持續檢視考核制度與執行流程，確保評核指標以工作表現為依據，不因性別或其他非職務因素而有所差異，並透過週期性檢討與持續優化，建立公平合理、能激勵員工成長的績效管理機制。

5.6 職業安全及衛生

萊德光電重視員工的安全與健康，並視其為企業永續經營的重要基礎。各營運據點均依當地職業安全衛生相關法令及國際標準，建構職業安全衛生管理制度，透過政策、制度與具體行動，持續提升職安衛績效，並以零災害職場為長期目標。我們透過管理系統、健康促進方案、教育訓練及環境監測等措施，營造安全、健康且具支持性的工作環境。

職業安全衛生管理系統

本公司以「災害預防」與「風險控管」為核心理念，透過建立完善的職業安全衛生管理政策與程序，確保各營運據點依循法規與國際標準，持續提升安全績效，並落實責任分工。

- **制度與政策：**依據各營運所在地相關法令及產業標準，制定並推行「職業安全衛生政策」與「健康、安全與環境（HSE）程序」，要求全員遵守安全規

範。公司明確規範責任歸屬，由高階管理階層至各級主管皆須承擔安全管理責任，並透過定期安全會議及稽核檢討，確保政策適用性與有效落實。

- **設施與措施：**營運場所配備消防器材、緊急疏散通道、應急照明與急救設施，並依政府規範與內部程序辦理定期檢查與維護，以確保設備完整與正常運作，降低事故風險。
- **安全查核：**每年規劃定期與不定期工安稽核，涵蓋消防安全檢查、7S 檢查與設備維護檢核。查核結果建立缺失改善計畫，並設有追蹤機制檢視執行成效，形成持續改善的循環。
- **績效表現：**近年各營運據點均維持零職業災害紀錄，2025 年度失能傷害頻率為 0，展現公司在事故預防與安全管理上的持續成效。

本公司將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。

職場安全設施與風險預防

本公司秉持事前預防原則，持續投入資源建構職場安全設施與風險防護措施，以降低營運過程可能造成的人身傷害與健康危害。

- **安全設施配置：**各據點依照建築及消防法規要求，設置完整之消防設備、警報與灑水系統、應急照明、緊急出口及急救資源，並依規定定期進行功能測試與維護，確保隨時可用。
- **門禁管理：**採用電子門禁系統，依員工身份與職責控管進出，以防止非授權人員進入特定區域，降低安全風險，並保障營運資訊與人員安全。
- **風險辨識與控制：**針對作業流程與機械設備，定期進行危害鑑別與風險評估，並規劃工程改善、作業隔離或個人防護具配置，以降低事故發生機率。
- **設備維護與操作管理：**所有生產及作業設備皆訂有操作規範與保養計畫，並由專責人員執行巡檢與維護，避免因設備故障或誤用導致事故。
- **緊急應變準備：**建立應變程序並定期辦理演練，確保員工熟悉逃生路線、集合點與急救措施；同時建立應變通報與資源調度機制，提升危機處置效率。

透過設施建置與風險預防，公司得以在日常營運中建立多層次防護，確保員工在安全可控的環境下工作，並逐步降低潛在事故發生的風險。

健康促進與職業病預防

本公司重視員工健康與職業病防護，透過監測、檢測與補助措施降低職業風險：

- **健康檢查與補助：**定期提供員工健康檢查部分補助，協助員工進行必要的醫療檢測，促進早期發現與防治。
- **安全檢核清單：**公司制定「設備安全查核清單（Facility Safety Inspection Checklists）」，涵蓋工作場所衛生、逃生動線、急救設備、作業防護程序與有害因子控制等項目，確保環境符合安全標準。
- **作業環境監測：**為保障勞工免於作業場所中有害物的危害，每年辦理至少一次作業環境檢測，掌握員工的實際暴露狀況。
- **缺失改善：**檢測與查核結果須納入改善計畫，並經定期追蹤檢討，確保持續降低潛在職業病風險。

職業安全衛生之教育訓練與員工參與

公司將員工培訓與參與視為推動職安衛文化的重要一環，透過教育與溝通強化安全意識：

- **教育訓練：**各據點依年度計畫辦理培訓，內容涵蓋消防安全、7S 培訓、ISO 系統操作及緊急應變等，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練。2025 年集團各據點共有 164 人次參與，總訓練時數 315 小時。
- **演練活動：**每年規劃消防或突發災害演練，並依實際營運需求辦理額外應變演練，讓員工熟悉操作流程。
- **員工參與：**透過勞資會議、安全會議及建議回報機制，鼓勵員工提出改善意見，並將回饋納入後續行動。
- **持續宣導：**不定期推送職安衛與健康促進相關宣導訊息及公告，提醒員工遵守操作規範與自我防護，強化安全文化與意識。

職業傷害及職業病情形

萊德光電持續透過風險辨識、作業環境監測、教育訓練及查核改善等措施，降低工作相關危害的發生機率。每年均統計並檢視各營運據點之職業傷害與職業病紀錄，以掌握整體安全績效並作為持續精進的依據。

2025 年度，本公司整體職安表現維持穩定，具體如下：

- **失能傷害件數：**0 件
- **職業災害案件：**0 件

- 職業病案例：0 件
- 死亡人數：0 人
- 火災或其他人為災害：0 件
- 長期趨勢：近三年度上述各項均為 0

持續維持「零事故、零職災」的紀錄，顯示本公司既有的安全管理與防護措施運作良好。未來，本公司仍將持續透過制度檢討、缺失改善與員工參與等方式，確保工作環境符合安全與健康要求，並保持穩健的安全績效。

5.7 社會參與

萊德光電秉持企業社會責任精神，將社會參與視為連結企業、員工與在地社群的重要途徑，並依年度資源與實際合作機會，鼓勵員工及其家屬參與公益、環境及社區相關活動。2025 年度，公司透過志工服務、在地環境行動及公益路跑等形式，回應不同社會議題，並促進員工對社區需求與永續議題的關注，藉由實務行動，逐步深化企業與社會互動，並強化社會價值之正向累積。

當地社區

● 弱勢關懷與物資包裝

為促進企業與社區之共融發展，本公司鼓勵員工投入實質行動參與在地服務，透過志工機制回應弱勢群體需求並提升員工對社會議題之關注與參與。2025 年度，本公司持續參與社團法人中華安德烈慈善協會舉辦之志工服務，共有 12 人次員工參與長青食物包裝志工服務，協助完成年節物資及特殊關懷照護物品等共 269 箱之整理與包裝，累計服務時數 36 小時，以實際人力投入支持公益物資準備作業。



此類行動與聯合國永續發展目標（SDGs）中以下目標具關聯性：

- SDG 2「消除飢餓」
- SDG 10「減少不平等」
- SDG 17「夥伴關係」

● 在地環境與部落交流——「植月桃・種永續」

2025 年 5 月 10 日，本公司舉辦「植月桃・種永續」ESG 志工活動，邀集 33 位員工及家屬前往新竹尖石那羅部落參與，並完成 33 株臺灣原生植物月桃之種植。活動結合原生植物栽植、環境議題認識及部落文化交流，增進參與者對氣候變遷、自然資源與地方發展議題之理解，並透過在地合作支持社區參與。

依活動規劃資料估算，所種植月桃成株後，每年預估固碳量約 191.4 公斤；實際效益仍可能因植物生長及環境條件而有所差異。此次活動透過原生植物栽植，將氣候變遷、生物多樣性及自然碳匯等議題轉化為員工與家屬可實際參與的環境行動，並增進其對植物生長、碳吸存與生態環境關聯之認識。本公司亦藉此累積環境志工活動的推動經驗，未來將視年度資源、合作機會及在地需求，持續評估具氣候與生態教育意義的參與方案。



企業投入 ESG 行動 | 種植月桃志工服務參與證書

感謝 萊德光電股份有限公司

於 114 年 5 月 10 日 號召 33 位參與者

參與尖石那羅部落種植月桃志工服務，一共種下了 33 株月桃。

成株後每株每年平均固碳 5.8 公斤，預計每年固碳 191.4 公斤。

認識台灣原生植物及部落、為固碳貢獻心力！



此類行動與聯合國永續發展目標（SDGs）中以下目標具關聯性：

- SDG 11「永續城鄉」
- SDG 12「責任消費與生產」
- SDG 15「氣候行動」
- SDG 15「陸域生態」

● 公益路跑與教育支持

2025 年 12 月，本公司員工與家屬共同組成三組團隊，參與由臺北市建築世代會主辦之「2025 第 13 屆 ADA 臺北市建築世代會慈善聖誕路跑」，並以接力形式共同完成賽程。活動以「運動結合公益」為主軸，報名費全數捐贈予台東「孩子的書屋」及三峽「小草書屋」，用以支持偏鄉及弱勢兒童之陪伴、學習與生活資源。

透過本次活動，公司與員工共同響應偏鄉教育及兒童關懷議題，期望藉由實際參與與資源投入，協助孩童獲得較多元的學習機會與支持，提升其在成長過程中的韌性。接力賽事亦促進員工與家屬間之互動與合作，使公益參與同時結合健康促進與團隊交流。



此類行動與聯合國永續發展目標（SDGs）中以下目標具關聯性：

- SDG 3「健康與福祉」
- SDG 4「優質教育」
- SDG 10「減少不平等」
- SDG 17「夥伴關係」

相較前一年度，2025 年本公司社區參與形式已由單一志工服務，逐步延伸至環境行動、地方交流及公益活動等面向。未來，公司將依實際資源、合作機會與利害關係人需求，持續評估具在地連結之參與方案，並檢視活動內容、參與情形及資源投入，使社會參與作為更貼近社區實際需求。

6、環境面

6.1 氣候變遷

萊德光電參考氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosure, TCFD) 公布之《氣候相關財務揭露建議書》建議揭露框架，在永續報告書中說明氣候變遷可能帶來之風險與機會，以及相關治理、策略、風險管理與指標與目標等作法。針對各營運據點逐步建立氣候風險鑑別與管理流程，並由董事會統籌監督氣候相關議題之分析與應對方向。透過既有風險管理制度及跨部門協作機制，持續檢視並優化相關政策與措施，以提升組織對氣候風險與機會的認知與回應能力，並推動節能減碳及營運韌性之發展。

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施

1. 治理

本公司董事會為風險管理之最高治理單位，負責核定涵蓋氣候變遷議題之整體風險管理政策與架構，並確保營運策略與風險管理方向一致，促進風險管理機制整體運作。審計委員會協助董事會履行氣候相關風險之治理職責，依職責審閱相關政策架構，並就風險管理整體性提供建議與支持。本公司設有風險管理小組，組織架構隸屬執行長室，由執行長擔任召集人，職責涵蓋風險政策研擬、風險辨識與內部溝通協調等面向，作為落實公司風險管理制度之推動平台。

2. 策略

2025 年，本公司持續依循 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構，並參考 IFRS S2 推動氣候相關管理工作，以 2024 年盤查結果作為基準年，持續建立氣候管理基礎資料。同時，針對營運、供應鏈及市場需求可能涉及之氣候相關風險與機會，以質性方式進行辨識與分類，並將相關議題納入營運規劃及策略評估。

現階段本公司以完善基礎資料、掌握潛在氣候影響及維持既有風險管理機制為主要方向。2025 年度尚未進一步導入氣候情境分析及財務影響量化；後續將視營運發展、法規要求、資訊基礎及管理需求，評估氣候情境分析與財務影響評估之適用性及導入方式，作為後續氣候風險管理與營運決策之參考。

3. 風險管理

本公司風險管理制度已涵蓋氣候變遷相關風險，由執行長室統籌風險辨識、分析及跨部門協調，並與既有營運管理流程結合，定期檢視可能影響公司營運之氣候相關風險與機會。

2025 年完成之氣候風險盤點，主要依風險類型、發生時程及可能影響進行質性評估，涵蓋轉型風險與實體風險，以及政策法規、市場、技術及極端氣候等面向。相關評估結果作為風險排序、因應措施及資源配置之參考。

本次盤點結果以質性分析為主，所辨識之相關風險與機會項目已彙整於下表。

氣候變遷風險識別表

編號	風險種類	風險因子	潛在財務影響	因應措施	發生時點
R1	轉型風險－政策與法規	碳稅及碳費制度推行；新增能源效率或排放法規	增加營運成本，需額外預算符合規範	採購低碳材料、逐步導入高效率設備；追蹤法規動向並培訓員工	短期
R2	轉型風險－市場	客戶要求供應鏈碳盤查與減排；投資人永續評等要求	若未符合要求，可能失去標案或合作機會	強化產品能效與碳揭露能力；建立供應鏈碳管理	短期
R3	實體風險－立即性	極端天氣影響製造與物流	可能導致供應鏈延遲、產能下降	評估據點與供應鏈韌性，制定備援計畫	中期
R4	實體風險－長期性	長期氣候變遷影響基礎設施與能源供應	增加維護成本，影響營運穩定性	逐步提升設備耐候性，評估據點布局調整	長期

註：時間範圍之定義：短期：2025-2026 年、中期：2027-2030 年、長期：2031-2050 年

氣候變遷機會識別表

編號	機會種類	機會因子	潛在財務影響	因應措施	發生時點
O1	機會－政策與法規	政府補助低碳技術與節能專	可獲取補助或標案加分，擴大市	投入節能產品研發並申請補助；爭取	短期

編號	機會種類	機會因子	潛在財務影響	因應措施	發生時點
		案；綠色採購政策	場占有率	政府與大型專案	
O2	機會－市場	節能減排需求推動智慧照明與光纖通訊應用	增加產品銷售與新市場開發機會	針對重點市場提前布局研發與能效認證；與當地策略夥伴建立長期合作，加速進入市場	中期
O3	機會－技術創新	智慧化與低碳技術融合為行業標準	可創造高毛利產品線、增加技術授權與商業化成功率，提升研發回報與品牌價值	制定長期研發路線規劃；產學合作加速技術商轉；跟進國際前瞻技術與趨勢	長期

註：時間範圍之定義：短期：2025-2026 年、中期：2027-2030 年、長期：2031-2050 年

4. 指標與目標

本公司持續關注國際 2050 淨零排放之轉型趨勢，並依循「公司治理 3.0－永續發展藍圖」及主管機關相關規範，逐步建立氣候相關風險與機會管理機制。自 2024 年起，公司已持續進行範疇一及範疇二溫室氣體盤查，現階段尚未設定具體量化減碳目標，主要以完善盤查資料及配合主管機關規定之盤查與查證時程作為階段性管理重點。

依主管機關相關規範，本公司後續管理時程如下：

- 2027 年：完成合併財務報告範圍之溫室氣體盤查。
- 2028 年：完成母公司溫室氣體查證作業。
- 2029 年：完成合併財務報告範圍之溫室氣體查證作業。

後續將視法規要求、營運發展、資訊基礎及管理需求，逐步建立氣候相關管理指標與具體目標，並依短、中、長期管理階段設定適當管理方向及階段性檢視機制。同時，評估氣候情境分析、財務影響量化及其他管理工具之適用性，作為後續氣候風險管理、目標調整及營運決策之參考。

5. 內部碳定價

本公司尚未實施內部碳定價。

6.2 溫室氣體管理

溫室氣體管理之策略、方法、目標

萊德光電支持全球氣候行動，並呼應聯合國永續發展目標（SDGs），持續推動溫室氣體管理作業，以 2024 年盤查結果作為減碳基準年，並於 2025 年持續完成範疇一（直接排放）及範疇二（能源間接排放）之溫室氣體盤查，逐步累積碳排放數據，作為推動氣候治理及減碳管理之重要基礎。

目前公司已建立範疇一及範疇二之盤查機制，並將持續視國際準則、法規要求及營運發展需求，評估擴大盤查範圍至範疇三（其他間接排放）之可行性，逐步完善集團層級溫室氣體管理架構，提升碳管理資訊之完整性。

針對未來減碳策略，本公司規劃以下推動方向：

- **設備採購與更新**：參考政府推動高效率設備及節能減碳政策，持續評估導入高能源效率及低碳排設備之可行性，並於新建或擴建廠房時，優先考量符合節能需求之設備與系統。
- **營運管理**：因應碳費制度、碳市場及相關法規發展，逐步評估將碳管理因素納入營運決策及資本支出評估，持续提升營運韌性。
- **製程及產品**：持續尋求製程優化及技術創新機會，提升整體能源使用效率，並評估導入產品碳足跡盤查之可行性，以逐步掌握產品生命週期之環境資訊及改善機會。

現階段公司仍處於溫室氣體管理機制逐步建置階段，尚未設定明確量化減碳目標。未來將依據歷年盤查結果、營運發展、法規要求及管理成熟度，逐步研擬具時程性及彈性之減量目標，並持續滾動檢討與調整，以確保氣候行動與公司發展方向保持一致，提升企業氣候韌性。

溫室氣體排放量

萊德光電參照《ISO 14064-1:2018》及《溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）》規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2024 年，以盤查與計算 2025 年度溫室氣體排放量。

本次盤查範圍涵蓋範疇一（直接溫室氣體排放）及範疇二（能源間接溫室氣體排放）。組織邊界包括：上櫃個體公司萊德光電-KY，以及納入合併報表之主要營運據點與子公司實體，包括英屬開曼群島商萊德光電股份有限公司台灣分公司（以

下簡稱 KYTW)、Lightel Technologies, Inc. (以下簡稱 LTUS)、萊特爾科技(深圳)有限公司(以下簡稱 LTCN)、Aledra Inc. (以下簡稱 ALED)與擘力加股份有限公司(以下簡稱擘力加)。

2025 年，萊德光電範疇一的直接溫室氣體排放量為 32.4763 公噸 CO₂e，範疇二的能源間接溫室氣體排放量為 303.0109 公噸 CO₂e。本次盤查結果未經第三方查證。

溫室氣體排放量與密集度

項目／年度	單位	2025 年	2024 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	32.4763	15.3036
範疇二	公噸 CO ₂ e	303.0109	326.7695
合計	公噸 CO ₂ e	335.4872	342.0731
合併營收淨額	新臺幣佰萬元	862.292	692.805
排放密集度	公噸 CO ₂ e/佰萬元營收	0.3891	0.4938

註：

- 1：溫室氣體盤查涵蓋範圍：萊德光電-KY、KYTW、LTUS、LTCN、ALED 以及擘力加。
- 2：進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 七種溫室氣體。
- 3：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*全球暖化潛勢值 (GWP)；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環保署民國 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數及 IPCC 第六次評估報告之數值。
- 4：範疇一包含車用燃油、天然氣、冷媒逸散、消防活動 (CO₂ 滅火器)：公務車用之汽油以購油紀錄統計；天然氣以能源收費單統計，因實際活動耗用位於美國，故採用美國國家環境保護局 2025 年 1 月 15 日公布於 GHG Emission Factors Hub 之排放係數計算；冷媒逸散量化方法=冷媒原始填充量*逸散率 (%) *GWP，冷媒逸散率採 IPCC (2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, Volume 3, Chapter 7, Table 7.9) 建議值，並取平均值計算。另 R-22 冷媒為蒙特婁議定書管制氣體，R-600A 冷媒 IPCC 未公告 GWP，故兩種冷媒只盤查不納入計算項目；滅火器逸散係數，活動數據採當年度之採購量，採購量即為排放量，故排放係數為 1。
- 5：範疇二為外購電力：萊德光電-KY、KYTW、擘力加使用經濟部能源署於民國 115 年 6 月 2 日公布之 114 年度電力排碳係數 0.467 公斤 CO₂e /度；LTCN 使用中華人民共和國生態環境部 2025 年 12 月 31 日「關於發布 2023 年電力二氧化碳排放因子的公告」中南方區域電力排碳係數 0.4042 公斤 CO₂e /度；LTUS、ALED 使用美國國家環境保護局 2025 年 1 月 15 日公布於 GHG Emission Factors Hub 之西北電力聯網 (Northwest Power Pool, NWPP) 數值進行單位換算後之電力排碳係數 0.3037 公斤 CO₂e /度。
- 6：組織特定度量值為佰萬元營業額，排放密集度單位為公噸 CO₂e/佰萬元營收；2024 年合併營收淨額為新臺幣 692.805 佰萬元，2025 年合併營收淨額為新臺幣 862.292 佰萬元。

空氣污染防治

本公司多採用相對環保之冷媒，例如 R-32 與 R-410A，惟位於中國之子公司 LTCN 部分仍使用具臭氧消耗潛勢(ODP)之 R-22 冷媒(臭氧破壞潛勢 0.055)，主要應用於冷水機組與建築空調系統。2025 年，R-22 冷媒逸散量換算為 CFC-11 當量約為 0.0003 公噸，計算係依環保署公告之溫室氣體排放係數表中冷媒逸散率（空調系統為 5.5%、冷水機為 8.5%）推估。

本公司將規劃逐步淘汰使用 R-22 冷媒之設備，以降低臭氧層破壞潛勢與環境衝擊風險。未來於設備維修或冷媒補充時，將優先使用環保替代冷媒（如 R-32、R-410A），並於冷凍空調設備汰換時，原則上不再採購使用 R-22 冷媒之系統。同時，公司亦持續推動源頭減量、製程優化與空氣污染防治設備之管理，以降低對臭氧層的影響，進一步落實全球氣候變遷減緩行動。

2025 年度除上述臭氧消耗物質(ODS)逸散外，未有其他空氣污染物排放紀錄。

6.3 能源管理

能源使用政策

萊德光電關注氣候變遷與能源轉型對營運的潛在影響，並認知到能源管理與企業營運成本、環境衝擊及供應鏈韌性之高度關聯性。考量到光通訊與光電組件製造過程對電力資源具有高度依賴性，公司致力於透過制度管理、技術升級與行為倡導等多重面向，提升能源使用效率，並逐步朝向低碳營運轉型。

日常管理與節能文化推動

公司重視節能減碳意識的建立與員工參與，平時透過內部宣導、張貼標語及部門會議等形式，共同討論節能實務與改善方式，鼓勵全體同仁將節能觀念落實於日常工作中。管理措施涵蓋：

- 提倡隨手關燈、拔除未使用插頭、減少待機電力消耗；
- 鼓勵於無人使用之空間下班時段關閉不必要照明與設備電源；
- 推行空調溫度建議設定（如 26°C），兼顧舒適性與節能效果；
- 定期保養空調與照明等設備，維持系統運轉效率以降低能耗。

技術改善與能源效率提升

為進一步優化能源使用效率，公司正評估並規劃下列措施，將依各廠區實際條件分階段推動：

- 照明系統升級：本公司廠區與辦公空間已多數採用 LED 照明設備，後續將持續推動照明 LED 化，並評估系統優化可能性，規劃導入感應控制、分區控制等輔助技術，降低不必要之照明耗電；
- 空調系統節能改造：逐步汰換老舊空調設備，提升系統運行效率，並減少用電負荷；
- 能源監測管理：持續建構用能監測機制，以即時掌握能源熱點與異常趨勢，提供後續改善依據；
- 分階段導入再生能源：評估外購綠電等再生能源使用之可行性，並逐步提高綠色電力使用比重，確保能源來源朝向低碳化發展。

上述措施有助於提升能源使用效率，並作為降低能源消耗及溫室氣體排放之管理基礎。未來，公司將持續結合產品特性、營運需求及技術發展，逐步精進能源管理措施，提升能源使用效率，支持公司低碳轉型與永續發展。

能源使用情況

本公司盤點各營運據點能源使用情形，2025 年度所使用之能源類型包括電力、天然氣及車用汽油，皆屬非再生能源，尚無再生能源使用紀錄。2025 年度總能源消耗量為 3,184.56 GJ，與前一年度相當，整體能源使用結構未有重大變化。其中仍以電力為主要能源來源，全年用電量為 774,007 度，約占總能源消耗量 87.50%，顯示公司能源使用仍以電力為主。本年度能源使用統計未經第三方查證。

能源使用情況

能源項目	單位	2025 年	占總能源消耗量	2024 年	占總能源消耗量
汽油	公升	1,329.78	1.31%	926.66	0.92%
	GJ	41.8480		29.1619	
天然氣	立方公尺	8,637.8982	11.19%	8,591.8771	11.11%
	GJ	356.2816		352.8909	
電力	kWh	774,007.16	87.5%	775,850.402	87.97%
	GJ	2,786.4258		2,793.0614	
消耗能源總量	GJ	3,184.5554	100%	3,175.1142	100%
合併營收淨額	新臺幣 佰萬元	862.292	-	692.805	-
能源密集度	GJ/佰萬元 營收	3.693	-	4.583	-

註：

- 1：能源盤查邊界與溫室氣體盤查邊界相同。
- 2：能源使用量=燃料使用量*燃料熱值；熱值係數依據能源局能源產品單位熱值表，汽油 7,520 kcal/L。
- 3：汽油以購油紀錄統計。天然氣使用量以能源帳單所載 Therms 為統計基礎，立方公尺係依各期 BTU Factor 換算；能源消耗量則依 1 Therm=0.1055 GJ 計算。電力以電費單用電度數統計，1 kWh = 0.0036 GJ。
- 4：組織特定度量值為佰萬元營業額，能源密集度單位為 GJ/佰萬元營收；2024 年合併營收淨額為新臺幣 692.805 佰萬元，2025 年合併營收淨額為新臺幣 862.292 佰萬元。
- 5：2024 年天然氣使用量（立方公尺）因單位換算誤植，已於本年度更正為 8,591.8771 立方公尺；其能源消耗量（GJ）、能源占比、總能源消耗量及能源密集度均未受影響。

6.4 水資源管理

用水政策

本公司各營運據點之用水皆由當地自來水公司供應，主要用於民生用水及空調冷卻等設施運轉。生產製程並不依賴大量用水，亦無抽取地下水或井水之情形，整體用水對周邊水源無明顯負面衝擊。

各據點所產生之生活與設施廢水皆接入當地法定污水下水道系統，並由園區管理

單位或地方政府委託之專責機構集中處理與監控。公司亦依規定繳納污水處理費用，以確保廢水排放符合法規，降低對環境之潛在影響。

鑒於氣候變遷加劇及水資源日益緊張的全球趨勢，公司持續透過日常管理與宣導行動推動水資源有效利用，並依場域特性採取以下節水管理措施：

- 在日常行為面，透過張貼節約用水標語、推動員工自主落實節水行為（如隨手關水、縮短使用時間等），以提升整體節水意識；
- 在設施設備方面，定期檢查用水設施運作情形，並於符合需求前提下優先採用低流量水龍頭，減少不必要用水；
- 於制度管理面，亦透過參與廠辦大樓管委會及實施月度用水監控，逐步建立用水管理與回饋機制，提升水資源使用效率。

未來將視營運需求與場域條件，評估導入更進一步節水設備之可行性，並持續強化水資源使用效率，以善盡企業環境責任。

用水情況

2025 年，萊德光電總取水量為 3.8412 百萬公升，主要來自當地自來水公司，應用於民生用水與空調等設施運轉，並無製程廢水。雖用水量相對有限，公司仍積極提升用水效率，並透過持續監控與內部宣導，落實節約用水的日常行動。未來亦將視各地營運條件評估引入循環再利用措施，以降低水資源短缺對營運穩定性的潛在影響。本次盤查相關用水數據未經第三方查證。

水資源使用情形

項目	單位	2025 年	2024 年
取水量	百萬公升	3.8412	4.05
排水量	百萬公升	3.8412	4.05
耗水量	百萬公升	0	0
合併營收淨額	佰萬元營收	862.292	692.805
用水密集度	百萬公升/佰萬元營收	0.0045	0.0058

註：

- 1：水資源盤查邊界與溫室氣體盤查邊界相同。
- 2：取水量以水費帳單加總，來源皆屬於當地自來水事業提供之淡水。
- 3：無回收水相關設備，推估排水量等於取水量。
- 4：組織特定度量值為佰萬元營業額，用水密集度單位為百萬公升/佰萬元營收；2024 年合併營收淨額為新臺幣 692.805 佰萬元，2025 年合併營收淨額為新臺幣 862.292 佰萬元。

7、 附錄

7.1 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	萊德光電已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 主題	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

指標	揭露項目	本報告書章節或說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.2 公司簡介	4
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3 報告書資訊	8
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3 報告書資訊	7
2-4	資訊重編	1.3 報告書資訊	8
2-5	外部保證/確信	1.3 報告書資訊	8
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 公司簡介	6
2-7	員工	5.2 人力組成	51
2-8	非員工的工作者	5.2 人力組成	53
治理			

指標	揭露項目	本報告書章節或說明	頁碼
2-9	治理結構及組成	2.3 董事會及功能性委員會	11
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 董事會及功能性委員會	13
2-11	最高治理單位的主席	2.3 董事會及功能性委員會	13
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 推動永續發展機制	9
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 推動永續發展機制	9
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3 董事會及功能性委員會	11
2-15	利益衝突	2.3 董事會及功能性委員會	16
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 董事會及功能性委員會	10
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 董事會及功能性委員會	14
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 董事會及功能性委員會	11
2-19	薪酬政策	2.3 董事會及功能性委員會	16
2-20	薪酬決定流程	2.3 董事會及功能性委員會	16
2-21	薪酬比率	基於薪資保密不揭露	N/A
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	2.1 永續發展策略	9
2-23	政策承諾	5.1 人權政策與承諾	50
2-24	納入政策承諾	5.1 人權政策與承諾	50
2-25	補救負面衝擊的程序	4.2 誠信經營	36
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2 誠信經營	36
2-27	法規遵循	4.4 法規遵循	42
2-28	公協會的會員資格	4.7 參與各類社團組織	45

指標	揭露項目	本報告書章節或說明	頁碼
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	18
2-30	團體協約	不適用，本公司未成立工會，無團體協約	N/A
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	23
3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表與管理	31
3-3	重大主題管理	3.3 重大主題列表與管理	32
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 經濟績效	35
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 氣候變遷	69
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 員工權益及福利	56
201-4	取自政府之財務援助	4.1 經濟績效	36
GRI 202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.4 員工權益及福利	58
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 員工多元包容及平等	54
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.7 社會參與	65
203-2	顯著的間接經濟衝擊	尚未鑑別，故無法揭露	N/A
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	尚未統計相關數據，故無法揭露	N/A
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.2 誠信經營	37

指標	揭露項目	本報告書章節或說明	頁碼
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.2 誠信經營	37
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.2 誠信經營	38
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 能源管理	75
302-2	組織外部的能源消耗量	尚未統計相關數據，故無法揭露	N/A
302-3	能源密集度	6.3 能源管理	76
302-4	減少能源消耗	6.3 能源管理	75
302-5	降低產品和服務的能源需求	尚未統計相關數據，故無法揭露	N/A
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	6.4 水資源管理	76
303-2	與排水相關衝擊的管理	製程不消耗水資源，無排放事業廢水	N/A
303-3	取水量	6.4 水資源管理	77
303-4	排水量	6.4 水資源管理	77
303-5	耗水量	6.4 水資源管理	77
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	72
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	72
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	尚未統計相關數據，故無法揭露	N/A
305-4	溫室氣體排放強度	6.2 溫室氣體管理	73
305-5	溫室氣體排放減量	6.2 溫室氣體管理	73

指標	揭露項目	本報告書章節或說明	頁碼
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	6.2 溫室氣體管理	74
305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其他顯著的氣體排放	6.2 溫室氣體管理	74
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.3 員工多元包容及平等	61
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 員工權益及福利	62
401-3	育嬰假	5.4 員工權益及福利	63
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.6 職業安全及衛生	69
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.6 職業安全及衛生	70
403-3	職業健康服務	5.6 職業安全及衛生	70
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.6 職業安全及衛生	69
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 職業安全及衛生	71
403-6	工作者健康促進	5.6 職業安全及衛生	71
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.6 職業安全及衛生	70
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 人力組成	58
403-9	職業傷害	5.6 職業安全及衛生	71
403-10	職業病	5.6 職業安全及衛生	71
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	5.5 人才培育與發展	68
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.5 人才培育與發展	68
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5 人才培育與發展	68

指標	揭露項目	本報告書章節或說明	頁碼
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	5.3 員工多元包容及平等	55
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工多元包容及平等	55
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 員工多元包容及平等	56
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.9 供應鏈管理	48
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.9 供應鏈管理	49
GRI 415：公共政策 2016			
415-1	政治捐獻	4.7 參與各類社團組織	45
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.8 產品及服務管理	46
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.8 產品及服務管理	46
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.8 產品及服務管理	46
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.8 產品及服務管理	46
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.8 產品及服務管理	46
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	4.6 資訊安全及客戶隱私保護	44

7.2 附錄二、氣候相關資訊

本附錄所涉氣候相關資訊，詳請參閱本公司 2025 年股東會年報（股東會後修訂本）第 37 頁。

項目	內容	本報告書章節或說明	頁碼
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。	6.1 氣候變遷	69
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）。	6.1 氣候變遷	70
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	70
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。	6.1 氣候變遷	69
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。	6.1 氣候變遷	70
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。	6.1 氣候變遷	71
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.1 氣候變遷	71
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。	6.1 氣候變遷	71
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.2 溫室氣體管理	73
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.2 溫室氣體管理 盤查結果未經第三方 確信	73
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.2 溫室氣體管理	72