



LEADTEK

麗臺科技股份有限公司

股票代碼:2465

中華民國114年8月

2024

永續報告書

目錄 CONTENTS

1

報告概要

經營者的話 - 永續發展策略

4	1.1 報告目的、概要與範圍	6
	1.2 永續發展委員會 - ESG推行組織	8
	1.3 永續發展方向	11
	1.3.1 聯合國永續發展目標	11
	1.3.2 落實永續發展目標(SDGs)	12
	案例說明	
	1.4 永續相關議題	13
	1.5 利害關係人鑑別與議合	14
	1.5.1 主要利害關係人鑑別	15
	1.5.2 主要利害關係人議合	16
	1.6 重大主題管理	18
	1.6.1 重大主題篩選方法與流程	18
	1.6.2 重大主題與正負面衝擊分析	19
	1.6.3 重大主題管理與分析	20
	1.6.4 重大主題與價值鏈之關聯性	22

2

公司治理與永續經營

27	2.1 公司創立與沿革	45	2.5 風險管理
28	2.1.1 成立迄今的重大事項沿革	45	2.5.1 風險評估與管控
30	2.2 組織與職掌	48	2.5.2 風險類型與管控措施
30	2.2.1 公司組織圖架構	51	2.5.3 新興風險的鑑別評估與管理
31	2.2.2 各部室職掌	52	2.6 資訊安全
32	2.3 公司治理架構	54	2.7 內部稽核制度
32	2.3.1 股東會與董事會	54	2.7.1 內部稽核負責單位與主要職掌
33	2.3.2 董事會多元化政策與能力	55	2.7.2 稽核範圍
34	2.3.3 董事會會議規則	55	2.7.3 稽核作業模式
35	2.4 董事、獨立董事與公司治理運作	56	2.8 內部控制管理體系
35	2.4.1 董事與獨立董事學、經歷	56	2.8.1 內部控制制度及ERP
36	2.4.2 公司治理運作情形	57	2.8.2 內控管理體系
38	2.4.3 董事會評鑑方式及執行情形	58	2.9 參與社團組
39	2.4.4 各委員會的運作	59	2.10 供應鏈管理

3

營運績效與永續供應鏈

3.1 業務內容	61
3.2 主要產品的營業與成果	62
3.3 經營績效及發展	63
3.4 產業與產品之現況	64
3.5 產品未來的發展	65
3.5.1 市場現況與未來分析	65
3.5.2 競爭利基與因應策略	66
3.6 產品管理與客戶滿意	68
3.7 永續供應鏈的管理	69

4

環境保護

4.1 法規遵循及環境永續	71
4.2 溫室氣體盤查	74
4.3 氣候相關資訊執行情形	75
4.4 水資源管理	78
4.5 節能減碳	79



5

員工關懷與照護

5.1 人事管理	81
5.2 人員結構	82
5.3 人力發展	84
5.4 職業安全及衛生	90
5.5 社會參與	91
5.6 保險與退休制度	92
5.7 育嬰留停政策	93
5.8 勞資溝通	94
5.9 平等權益與申訴處理	95
5.10 職場性別尊重	96

6

附錄

附錄1 GRI章節對照表	98
附錄2 SASB章節對照表	104



前言

經營者的話 – 永續發展策略 (GRI 2-22)

麗臺科技秉持環境、社會與治理 (ESG) 核心理念，以降低碳排放、提升能源效率與推動綠色研發為目標，積極結合科技創新與永續行動，響應全球2050淨零願景。身為董事長，我深信永續經營不僅是企業責任，更是企業持續競爭力的關鍵。

本公司亦重視人權與社會責任，已制定《公司人權政策》，並承諾遵循《聯合國全球盟約》、《世界人權宣言》及《國際勞工組織核心公約》，確保所有員工在安全、平等與尊重的工作環境中成長。未來，麗臺科技將持續以誠信治理與永續創新為基礎，攜手利害關係人，共同邁向綠色永續與共榮的未來。

麗臺持續深化在繪圖運算與人工智慧 (AI) 領域的創新研發，並大力推動綠色科技應用；與美超微合作推出的新產品AI工作站，此舉不僅展現公司在技術研發與產品效能上的實力，更符合降低能耗與環保要求的市場趨勢，進一步提升麗臺全球競爭優勢。

考量智慧醫療市場的蓬勃發展與資源整合需求，麗臺積極調整事業版圖，將旗下智慧醫療事業轉由麗臺100%持有之子公司「麗臺生醫股份有限公司」，以使各事業體專注核心技術與市場拓展，加速資源調整與業務精進，進一步提升整體營運效率與市場反應速度，為企業帶來嶄新成長契機。

公司進行組織轉型之時基於進一步強化公司治理，同步推動高層重大人事調整，啟動接班人計劃，由梁傳杰先生接任總經理職務，董事長盧崑山先生原兼任公司總經理轉兼任策略長，從旁輔佐並提供經驗傳承，為公司長遠永續發展注入堅實新動能與戰略智慧。

展望未來，麗臺將以科技創新、組織轉型與永續經營三大核心持續向前邁進；重視人才培育、資訊安全及全球市場佈局，並以跨界合作推動產品與服務創新。透過整合內外資源，本公司致力於打造智慧與綠色的生態體系，實現企業與社會雙贏發展，共同迎向更具前瞻性與永續性的未來。



盧崑山

1

報告概要

- 1.1 報告目的、概要與範圍
- 1.2 永續發展委員會 - ESG推行組織
- 1.3 永續發展方向
- 1.4 永續相關議題
- 1.5 利害關係人鑑別與議合
- 1.6 重大主題管理



1.1 報告目的、概要與範圍 (GRI 2-2 ~ GRI 2-5)

本報告書依循參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之GRI 準則、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」；並參考永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則揭露行業指標資訊及 SASB 指標對應報告書內容索引，以及聯合國永續發展目標(SDGs)等國際永續相關準則等規範，編製永續報告書，相關對照表可詳見附錄。藉此，呈現麗臺在環境、社會以及治理等面向的努力與成果。

(1) 組織詳細資訊:【GRI 2-1】

麗臺成立於1986年，是全球知名的電腦及智慧醫療研發製造商、NVIDIA長期合作夥伴；於2001年09月19日成為股票上市公司，總部位於新北市中和區。公司主要從事高科技產品的研發與製造，透過創新與持續改進，實現的企業永續發展願景。

- a. 法定名稱：麗臺科技股份有限公司。
- b. 報導所有權的性質與法律形式：股份有限公司，股票上市的公司。
- c. 報導總部的所在位置：新北市中和區建一路166號18樓。
- d. 報導營運所在之國家：主要營運在臺灣

(2) 報告範圍邊界【GRI 2-2】

本報告書涵蓋麗臺2024年度推行永續發展的績效表現，財務及人員資訊涵蓋整體母、子公司營運績效，其餘指標內容主要以總公司及工廠所在地之營運範圍為主，並未涵蓋海外子公司及其他關係企業；未來會陸續納入子公司重要資訊，力求更全面性揭露麗臺之營運全貌與永續推動成果。

1.1 報告目的、概要與範圍 (GRI 2-2 ~ GRI 2-5)

(3) 頻率及聯絡人【GRI 2-3】

本公司永續報告及財務報告的相關詳細資訊如下：

- a. 永續報告的報導期間及頻率：永續報告書報導期間為2024年度，並計畫每年發布1次。2024永續報告書預計於2025年8月發布。
- b. 財務報告的報導期間：財務報告報導期間為2024年。永續報告與財務報告的報導期間相同，無不同之處。
- c. 報告發布日期：永續報告書將於2025年8月15日發布
- d. 報告書聯絡人：余昭蓉 永續長

地址：新北市中和區建一路166號18樓，電子郵件地址：ariel_yu@leadtek.com.tw，聯絡電話為 (02) 82265800，分機 809。

這些詳細資訊能讓各界人士，充分了解麗臺的永續及財務資訊公開與透明度相關的報告。

本報告書除上傳至公開資訊觀測站外，亦放置於本公司網站上供利害關係人下載參閱，報告書內容如有任何疏漏更正或資訊更新，本公司會在公司網站上公告，如對內容有任何建議、意見或問題，可透過以下聯絡窗口與本公司聯繫。

聯絡窗口：余昭蓉 職稱：永續長

地址：新北市中和區建一路166號18樓

電話：02-82265800 分機：809

E-mail: ariel_yu@leadtek.com.tw

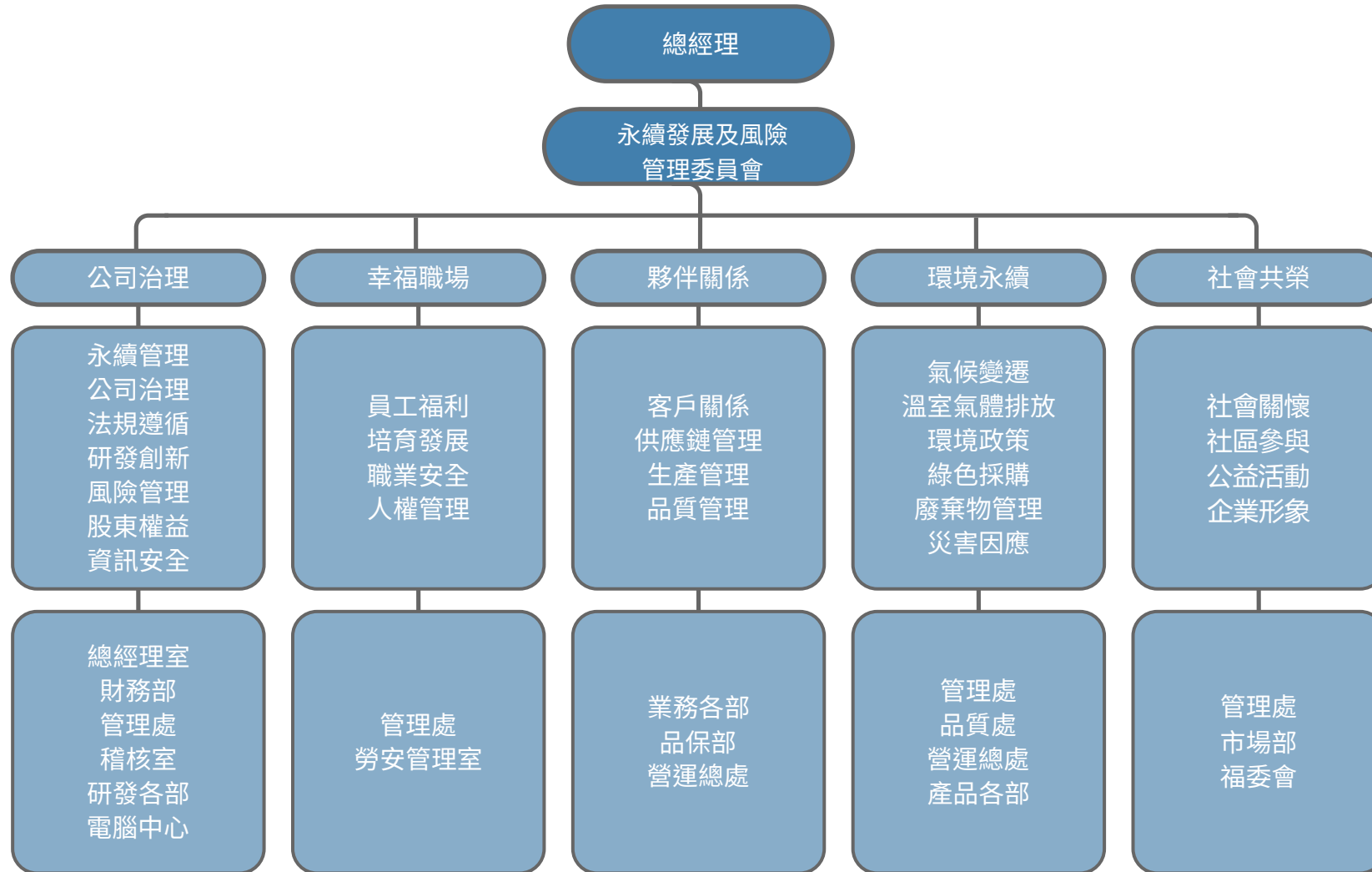
(4) 資訊重編

本公司在報導期間沒有進行任何重編。

(5) 外部保證/確信

本報告書係由本公司自行彙整資料據以編輯而成，在報導期間內資訊沒有進行任何重編，並未經過外部查證單位進行認證或經過會計師表示意見或確信，特此聲明。

1.2 ESG推行組織 (GRI 2-9、GRI 2-12、GRI 2-14)



由於本永續報告書邊界為2024年年底，此組織架構圖僅顯示2024年永續委員會組織架構圖，但因2025年年初公司組織重整，組織架構也將會有調整，具體實施內容於公司官方網站揭露

2. 永續發展政策

本公司追求永續經營及獲利的同時，依據落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業永續發展資訊揭露之四大原則，將其納入公司管理方針與日常營運活動中，並承諾善盡企業社會責任以達成促進經濟、社會與環境生態之平衡，以達永續經營之目標。四大原則進一步展開如下：

原則	內容
落實公司治理	<ul style="list-style-type: none"> (一) 建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。 (二) 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定具體推動計畫。 (三) 尊重利害關係人權益，透過適當溝通方式，瞭解並回應利害關係人之合理期望及需求。
發展永續環境	<ul style="list-style-type: none"> (一) 建立可衡量之環境永續目標，並定期檢討其發展之持續性及相關性。 (二) 提升能源使用效率及盡可能採用對環境負荷衝擊低之再生物料。 (三) 評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施。
維護社會公益	<ul style="list-style-type: none"> (一) 遵循國際人權公約，保障人權、性別平等、及禁止歧視。 (二) 提供友善之工作環境維護員工健康安全。
加強企業永續發展資訊揭露	<ul style="list-style-type: none"> (一) 充分揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，以提升資訊透明度。 (二) 採用國際上廣泛認可之準則或指引，以揭露推動永續發展情形。

3. 永續發展及風險管理委員會 (GRI 2-22)

公司訂有永續發展實務守則，對於永續發展之實踐原則包括落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、以及加強企業永續發展資訊揭露。公司已於 2023 年設置「永續發展行動小組」，2024年改為「永續發展及風險管理委員會」，就企業社會責任、永續發展方向及目標擬定或相關管理方針及具體推動計畫統籌規劃及執行，由總經理擔任召集人，管理處處級主管擔任永續長，成員包括各處處級主管，負責整合相關部門以使公司在ESG/永續經營方面順利推動，以國際報告書組織的永續性指標揭露準則，定期監督各面向之年度目標監督執行狀況，落實企業的願景及短中長期目標，並定期向董事會報告。

董事會為公司永續發展與資訊揭露的最高治理單位，對永續報告書內容之完整性與公允性負最終責任。董事會已審閱並核准本報告之揭露資訊，確認其內容充分反映公司在永續治理、策略、風險管理及績效指標等方面之實質作為與成果，並確保報導資訊符合相關法規與國際準則之要求。










永續發展及風險管理委員會之任務應包括下列事項：

- (一) 制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- (二) 宣導及落實公司誠信經營及風險管理等面相之相關工作。
- (三) 企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
- (四) 其他經董事會決議與永續經營相關之事項。

1.3 永續發展方向 (GRI 2-12~ 2-14、2-16)

1.3.1 聯合國永續發展目標 (SDGs)

本公司認為企業的永續發展必須先由核心價值出發，在強化、追求公司體質穩健成長獲利之時，結合聯合國永續發展目標 (SDGs)，來設定短中長期目標，並研議將其融入營運計畫中。

SDGs 項目		本公司因應措施
3.良好健康及福祉		提供多元健康關懷方案，包括開辦身心紓壓課程、提供員工隨身照護產品、鼓勵員工關注身心健康。
4.優質教育		與學校產學合作、提供實習生名額、鼓勵員工再進修。
5.性別平等		員工不分男女，均可申請育嬰留停、薪資評價不因性別有差異。
9.工業、創新及基礎設施		持續研究創新，開發新技術新產品，為人類社會發展盡一份力。
11.永續城鄉與社區		持續發展遠距醫療照護產品與服務，平衡城鄉醫療品質。
12.負責任消費與生產		檢視採購流程、供應商，盡量選用環保、低碳、可回收之物料。
13.氣候行動		依循氣候相關財務揭露(TCFD)鑑別氣候的風險與機會，而後擬定相關因應與減緩之策略及措施。
16.公平正義及健全制度		落實誠信經營、反貪腐，恪守相關法令。
17.多元夥伴關係		以開放積極的態度與多元的客戶、供應商合作，締造雙贏。

1.3.2 落實永續發展目標(SDGs)案例說明

麗臺攜手雙和醫院打造智慧病房



2024臺灣醫療科技展於2024年12月5日至8(日)舉辦，麗臺設攤位科技重點展示三大應用：(1)高效能AI智慧病房、(2)AI中風預防篩檢，以及(3)結合精密醫療設備與生技產品的健康管理解決方案。這些應用不僅提升醫療品質與病人安全，也帶給民眾更便利的就醫體驗，與我們一同探索未來醫療的無限可能。

麗臺科技攜手雙和醫院，共同打造VIP智慧病房與在宅醫療服務，成功導入AI智慧病房，並已實際運行於臨床場域中。這項透過穿戴式IoT設備與AI、大數據整合，打造了先進的智慧醫療照護方案；藉此，讓病患的活動範圍突破病床限制，還可以遠端管理健康數據，進一步根據即時監測結果調整治療方案，大幅提升醫療體驗與降低醫護人力。

麗臺科技與雙和醫院合作打造智慧病房的案例，主要符合以下2個永續發展目標(SDGs)：

1.SDG 3:良好健康與福祉(Good Health and Well-being)

o智慧病房的導入有助於提升醫療照護品質，透過科技應用(如遠端監測、AI分析、智慧管理系統)，可降低醫療錯誤、改善病患安全，並提升醫護人員的工作效率，最終促進全民健康與福祉。

2.SDG 9:工業、創新與基礎設施(Industry, Innovation and Infrastructure)

o智慧病房的建置涉及醫療科技創新，如物聯網(IoT)醫療設備、AI臨床決策支持、電子病歷整合，這些技術創新不僅能優化醫療服務，也促進醫療產業的數位轉型，推動醫療基礎設施的升級。

資料來源: <https://www.ithome.com.tw/pr/166213>

1.4 永續相關議題

永續性的脈絡要求，組織應報導其在之廣大脈絡中的資訊。永續發展的定義為「能滿足當代需求，同時不損及後代滿足其需求之發展」。進行永續報導之目的即是透明地展現組織如何對於永續發展做出貢獻。為此，組織可應用永續性的脈絡原則，報導其對永續發展目標和條件的相關衝擊資訊。【GRI 1】

本公司永續議題的鑑別，主要參考來源是聯合國永續發展目標 (SDGs) 和細項指標、GRI 準則、SASB 行業 (TC-HW) 揭露主題指標、氣候相關指標等。依據前述的永續發展目標 (SDGs) 與對應的 GRI 準則條文，以及 SASB 行業揭露主題指標等方面資料的整理與分析。

2465	Leadtek Research Inc	Technology & Communications	Hardware
------	----------------------	-----------------------------	----------

麗臺有26個永續相關議題；依據環境 (Environmental)、社會 (Social)、治理 (Governance) 三個構面，分別列示如下：

環境 (Environmental)	社會 (Social)	治理 (Governance)
1. 溫室氣體盤查與減碳措施	9. 顧客關係管理	18. 經濟績效
2. 材料採購與管理	10. 人才培育	19. 產品創新與研發
3. 氣候策略	11. 員工福利及健康安全	20. 與外部夥伴的合作
4. 資源回收與再利用	12. 勞動關係	21. 供應鏈管理
5. 能源管理與可再生能源使用	13. 職場健康安全	22. 公司治理與反貪腐
6. 氣候變遷風險管理	14. 人才吸引與員工福利	23. 經營治理
7. 水資源管理	15. 人權保障	24. 產品品質與安全
8. 極端氣候事件與財務影響應對計畫	16. 雇員安全與健康管理	25. 風險管理
	17. 員工多元化與包容性	26. 產品生命周期管理

1.5 利害關係人鑑別與議合 (GRI 1、GRI 2-16、GRI -29)

1.5.1 主要利害關係人鑑別 (GRI 2-16)

麗臺「永續發展行動小組」討論並評估，可能影響或受企業營運活動影響的群體和個人，鑑別永續報告書主要溝通對象。利害關係人定義可以為任何可能影響企業營運活動、服務提供的人或群體；依據【GRI 1】對利害關係人的規範：「常見的利害關係人類型為商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商、工會、弱勢群體」，共12種利害關係人類型。本報告參考國際標準AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, 簡稱SES, 2015年版)所規範之「依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點」等五大原則進行設計。

根據麗臺科技股份有限公司2024年對「主要的利害關係人」進行鑑別問卷的結果，麗臺有 4種主要利害關係人：(1) 員工、(2) 供應商 (包括原物料與零組件等供應商、銀行與法律等專業服供應商 以及其他供應商)、(3) 客戶、(4) 政府；

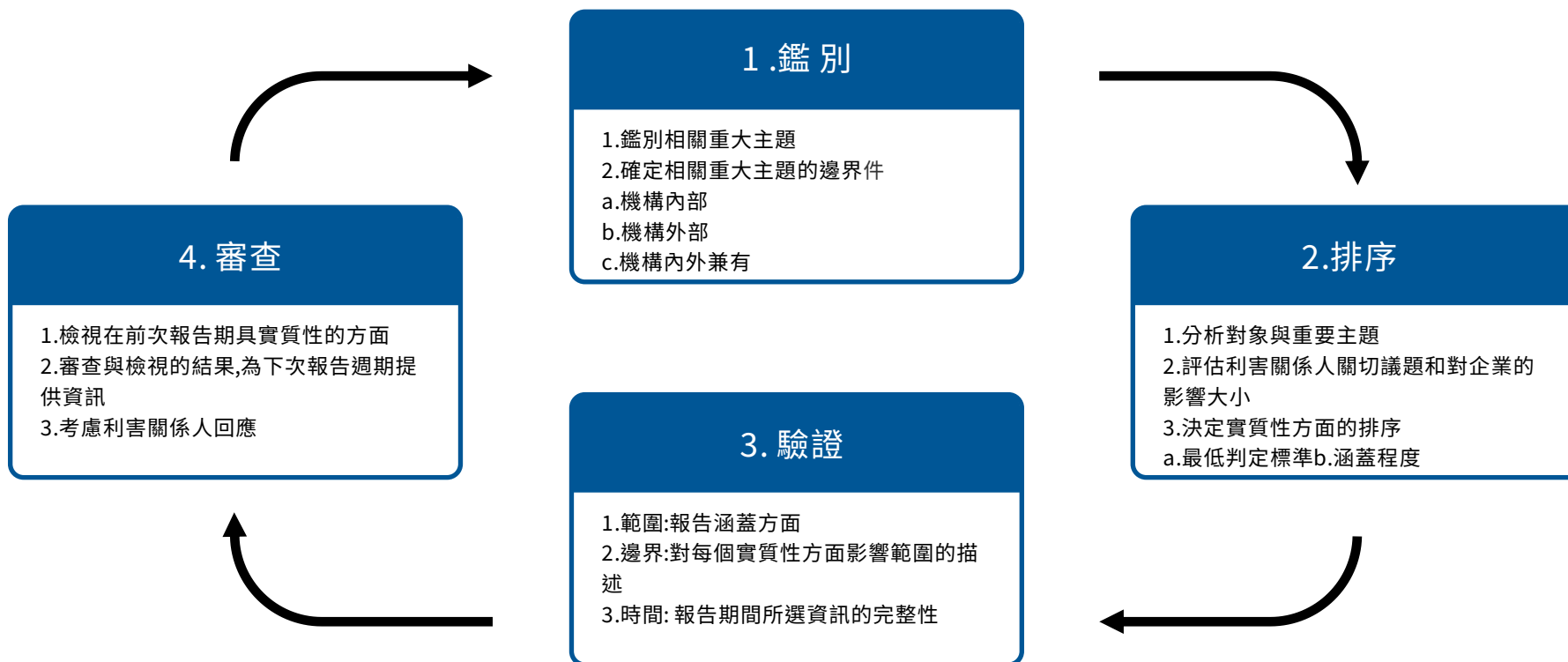
麗臺主要利害關係人(4種)



透過多元管道與利害關係人進行溝通，並結合議題分析，鑑別出對利害關係人及麗臺最重要的永續議題，採取相對應必要措施，強化資訊揭露內容。將與各類型利害關係人溝通情形提報董事會。

1.5.1 主要利害關係人鑑別 (GRI 2-16)

我們持續傾聽利害關係人的意見反饋，意見彙整後呈報治理單位與管理階層。再者，「永續發展及風險管理委員會」針對議題的分析結果與共識，列出各利害關係人關切重大主題，以及對公司立即或潛在的衝擊程度、最受影響的重大主題做分類彙整；依據GRI 1規定的四項分析步驟，進行鑑別、排序、驗證與審查等作業，並適時予以回應。



1.5.2 主要利害關係人議合 (GRI 2-29)

主要利害關係人類型	關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	議合結果
員工		教育訓練	不定期	舉辦員工教育訓練	課程內容包括：人才培育與發展、資訊安全管理與隱私權保護等。
	1. 人才培育	職場健康與安全宣導	不定期	對本中心員工進行職場健康與安全宣導、自我保護及申訴辦法。	舉辦宣導活動，明禁止職場暴力並禁止任何歧視行為，提升就業環境的和諧氛圍。
	2. 員工福利及健康安全	勞資會議	4次/年	討論工作環境改善、員工活動、福利項目等事項	報導期間召開4場勞資會議。議合結果包括： 1. 上下班彈性時間增至1.5小時。 2. 公司優化職場環境。
	3. 勞資關係	或福委會			
	4. 職場健康安全	員工意見調查或個別訪談	不定期	藉由員工意見信箱或訪談方式，了解員工的意見與建議。	傾聽員工意見與建議，公司致力於推動工作與生活平衡。
供應商		和供應商或合作夥伴討論	不定期	運用線上和實體討論，和供應商或外部合作夥伴研討市場趨勢與產品發展	和供應商與外部合作夥伴，共同創造雙贏的競爭優勢。
	1. 產品創新與研發	採購諮詢會議	1次/季	定期檢視供應商的供貨或服務品質。	1. 檢視供應商的供貨或服務，能符合本公司採購需求與規範。 2. 供應商提供品質修正或提升意見，配合本公司未來發展方向。
	2. 與外部夥伴的合作	實地查核	1次/年	定期對委外廠商進行外部稽核。	確保本公司供應商能配合本公司的採購要求。
	3. 材料採購與管理	廠商評鑑調查		評鑑廠商當年度合作表現。	將評鑑結果作為未來遴選合作廠商參考依據。
	4. 供應鏈管理	董事會營運與績效考核會議	不定期	正點議題，與管理階層進行討論。	促使公司達成投資者的預期目標。
		拜訪主要投資者客戶(訪談)	不定期	了解主要投資者的期望，並說明公司發展目標。	提升公司營運績效

1.5.2 主要利害關係人議合 (GRI 2-29)

主要利害關係人類型	關注議題	議合方式	議合頻率	議合內容	議合結果
客戶	1. 顧客關係管理	意見信箱	不定期	了解客戶需求，並提供客訴管道。	改善產品與服務品質，並努力達成更符合客戶期待之產品與服。
	2. 資源回收與再利用	滿意度調查	不定期	對客戶作抽樣意見調查，請客戶對本公司產品或服務給予評價。	透過滿意度調查，得知客戶對本公所提供之產品和服務的意見回饋。
	3. 氣候變遷風險管理	業務檢討會議	1次/季	針對公司每季的業務績效作檢視和討論精進方式。	重點在於找出問題和提出改善方案，以達成客戶需求且符合公司目標。
	4. 產品品質與安全	拜訪主要客戶	不定期	以訪談方式，了解主要客戶需求，並說明公司未來發展重點。	提供高品質的產品與服務，並提升營運績效
政府	1. 溫室氣體盤查與減碳措施	政府法令宣導會	不定期	參加政府單位舉辦法令宣導會，了解新法令和修法重點。	增強公司法令遵循的專業知識與實務運作，更符合內部控制的法令遵循目標。
	2. 人權保障				
	3. 公司治理與反貪腐				
	4. 經營治理				

1.6 重大主題管理 (GRI 2-16、GRI 2-29、GRI 3-1 ~ GRI 3-3)

1.6.1 重大主題篩選方法與流程 GRI 2-29、GRI 3-1

麗臺在重大性分析的部分本中心遵循GRI 2021年所發布之準則，對所蒐集之永續議題進行實際與潛在衝擊程度的鑑別，並評估永續議題衝擊的顯著性，之後再依顯著性高低排序重大主題的報導順序。在永續議題顯著性評估的部分，除了衡量實際衝擊對本公司營運的衝擊程度外，同時也衡量潛在衝擊的發生可能性。

在關注永續議題的部分，是以主要利害關係人為詢問對象；本公司每年定期進行永續議題的重大性分析，希望能透過分析結果觀察利害關係人對永續議題關注程度的變化，並且衡量永續議題對營運衝擊程度，以及潛在風險的發生可能性。本公司將藉由重大性分析的結果作為調整營運方針的參考依據，並作為與主要利害關係人對話的重要資訊。

本公司重大主題分析之方法論說明如下：

編號	項目	說明
1	利害關係人鑑別	透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準對本公司所有利害關係人進行鑑別，共鑑別出 4 類型主要利害關係人。
2	蒐集永續議題	本公司參照 GRI 準則、聯合國永續發展目標 (SDGs) 和 SASB 指標，彙整出 26 個與麗臺公司營運有關之永續議題。
3	分析營運衝擊程度與發生可能性	將所蒐集之永續議題鑑別出實際與潛在衝擊後，以問卷方式詢問本公司之內部主管，以評估對營運造成的實際衝擊程度以及發生可能性。
4	調查利害關係人關注程度	以問卷的方式向主要利害關係人調查對永續議題的關注程度，所詢問之對象為員工、供應商、客戶和政府。
5	評估重大主題門檻	蒐集與彙整問卷調查結果後，由本公司永續發展工作小組與專家討論，以永續議題評分之高低作參考來設定報導重大主題之門檻。

1.6.2 重大主題與正負面衝擊分析

治理單位與管理階層瞭解每個重大主題的正面衝擊與負面衝擊，對於公司的經營決策和策略目標制定，至關重要。

2024年度重大主題列表(GRI 3-2)

重大主題	正/負面衝擊	顯著衝擊內容
溫室氣體盤查與減碳措施(環境)	正面衝擊	改善環境形象，符合法規及市場要求。
	負面衝擊	碳減排措施成本高，影響短期財務績效。
材料採購與管理(環境)	正面衝擊	提高材料使用效率，降低成本及廢棄物。
	負面衝擊	材料短缺或價格波動影響生產。
氣候策略(環境)	正面衝擊	減少碳足跡，獲得環保認證及政策支持。
	負面衝擊	未能實施有效氣候策略，可能會面臨法律及社會壓力。
顧客關係管理(社會)	正面衝擊	提升客戶滿意度及忠誠度，增加銷售。
	負面衝擊	客訴處理的管理不善，會導致客戶流失及負面口碑。
人才培育(社會)	正面衝擊	提高員工技能，支持創新及高效運作。
	負面衝擊	培訓計劃無效，浪費資源及時間。
員工福利及健康安全(社會)	正面衝擊	提供優質福利提高員工忠誠度及生產力。
	負面衝擊	員工福利計畫執行不當，會導致資金浪費。
經濟績效(治理)	正面衝擊	增長利潤及市值，促進企業永續發展。
	負面衝擊	過度追求短期利益，導致資源浪費。
產品創新與研發(治理)	正面衝擊	保持技術領先，提升市場競爭力。
	負面衝擊	產品研發失敗，導致資金浪費及市場損失。
與外部夥伴的合作(治理)	正面衝擊	促進技術創新及資源共享，提高市場影響力。
	負面衝擊	與外部合作夥伴的合作失敗，導致資源浪費或信譽受損。

1.6.3 重大主題管理與分析(GRI 3-2、GRI 3-3)

2024年度共蒐集26項永續議題，經詢問本公司高階主管與專家，共鑑別出9項重大主題，分別為溫室氣體盤查與減碳措施、材料與資源管理、氣候策略、顧客關係管理、人才培育、員工福利及健康安全、經濟績效、產品創新與研發、與外部夥伴的合作。

正面衝擊				負面衝擊		
環境議題	發生可能性	衝擊程度	永續議題	發生可能性	衝擊程度	
環境	溫室氣體盤查與減碳措施	3.82	3.56	溫室氣體盤查與減碳措施	3.04	3.08
環境	材料採購與管理	3.66	3.48	材料採購與管理	3.36	3.02
環境	氣候策略	3.65	3.25	氣候策略	3.72	3.12
環境	資源回收與再利用	3.32	3.24	資源回收與再利用	2.92	2.81
環境	能源管理與再生能源	3.08	3.24	能源管理與再生能源	3.01	2.82
環境	氣候變遷風險管理	2.88	3.21	氣候變遷風險管理	2.83	3.16
環境	水資源管理	3.02	2.92	水資源管理	2.36	2.72
環境	極端氣候事件與財務影響	2.88	2.82	極端氣候事件與財務影響	2.64	3.04
社會	顧客關係管理	3.84	3.84	顧客關係管理	3.26	3.65
社會	人才培育	3.82	3.68	人才培育	3.25	2.96
社會	員工福利及健康安全	3.76	3.36	員工福利及健康安全	3.65	3.04
社會	勞資關係	3.72	3.52	勞資關係	2.46	3.24
社會	職場健康安全	3.45	3.56	職場健康安全	2.48	3.02
社會	人才吸引與員工福利	3.72	3.96	人才吸引與員工福利	3.12	3.02
社會	人權保障	3.22	3.24	人權保障	2.28	2.96
社會	雇員安全與健康管理	3.11	3.12	雇員安全與健康管理	2.65	3.08
社會	員工多元化與包容性	3.14	3.04	員工多元化與包容性	2.88	3.01

正面衝擊				負面衝擊		
治理議題	發生可能性	衝擊程度	永續議題	發生可能性	衝擊程度	
治理	經濟績效	3.92	3.96	經濟績效	3.48	3.76
治理	產品創新與研發	3.85	3.84	產品創新與研發	3.35	3.66
治理	與外部夥伴的合作	3.82	3.61	與外部夥伴的合作	3.25	3.36
治理	供應鏈管理	3.68	3.64	供應鏈管理	3.12	3.52
治理	公司治理與反貪腐	3.72	3.56	公司治理與反貪腐	2.52	3.26
治理	經營治理	3.72	3.52	經營治理	3.01	3.96
治理	產品品質與安全	3.62	3.56	產品品質與安全	3.12	3.02
治理	風險管理	3.72	3.44	風險管理	3.21	3.31
治理	產品生命周期管理	3.42	3.16	產品生命周期管理	2.76	2.96

1.6.3 重大主題管理與分析(GRI 3-2、GRI 3-3)

[永續重大主題] 麗臺科技股份有限公司		
編號	構面	重大主題
1	環境	溫室氣體盤查與減碳措施
2	環境	材料採購與管理
3	環境	氣候策略
4	社會	顧客關係管理
5	社會	人才培育
6	社會	員工福利及健康安全
7	治理	經濟績效
8	治理	產品創新與研發
9	治理	與外部夥伴的合作

1.6.4 重大主題與價值鏈之關聯性

重大主題	對麗臺公司的意義(營運重大性)	對應之 GRI 準則 或 SASB(TC-ES)指標	對價值鏈之衝擊(D-直接衝擊 I-間接衝擊 N-無衝擊)				回應 章節
			員工	供應商	客戶	政府	
1.溫室氣體盤查與減碳措施 (環境)	減少碳排放對氣候的影響,並且符合法律及市場的要求。	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI準則: ● GRI 305排放 揭露項目 305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	D	I	I	D	1.5.2 主要利害關係人議合
2.材料採購與管理(環境)	確保原材料供應的穩定性與有效利用,降低資源浪費和環境影響。	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI準則: ● GRI 301物料 揭露項目 301-1 所用物料的重量或體積 <ul style="list-style-type: none"> ● SASB準則: TC-HW-440a.1 主題:材料取得。 指標: 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	I	D	I	I	2-11 供應鏈管理
3.氣候策略(環境)	提升公司韌性,降低氣候相關風險,有助於長期穩定發展。	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI 準則:○ ● GRI 201 經濟績效 揭露項目 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	I	I	I	N	2.5.2 風險類型與管控措施

1.6.4 重大主題與價值鏈之關聯性

重大主題	對麗臺公司的意義(營運重大性)	對應之 GRI 準則 或 SASB(TC-ES)指標	對價值鏈之衝擊(D-直接衝擊 I-間接衝擊 N-無衝擊)				回應 章節
			員工	供應商	客戶	政府	
4·顧客關係管理	保護客戶資料隱私,以增強顧客滿意度與忠誠度。	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI準則: ● GRI 418 客戶隱私 揭露項目 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	I	I	D	N	1.5.2 主要利害關係人議合
5·人才培育	確保人才儲備完善與提升員工知能,增強企業創新能力。	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI準則 ● GRI 404 訓練與教育 揭露項目 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 <ul style="list-style-type: none"> ● SASB 準則 TC-HW-330a.1 主題: 員工多元及包容性 指標: 針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比1	D	I	I	N	5.3 人力發展
6·員工福利及健康安全	提高員工滿意度和生產力,降低員工流動率。	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI 準則: ● GRI 403 職業安全衛生 揭露項目 403-1 職業安全衛生管理系統	D	I	N	I	5.1 人事管理

1. TC-HW-330a.1之註一 個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

1.6.4 重大主題與價值鏈之關聯性

重大主題	對麗臺公司的意義(營運重大性)	對應之 GRI 準則 或 SASB(TC-ES)指標	對價值鏈之衝擊(D-直接衝擊 I-間接衝擊 N-無衝擊)				回應 章節
			員工	供應商	客戶	政府	
7·經濟績效	加強公司治理,確保企業永續發展。	● GRI準則: ● GRI 201 揭露項目 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	D	D	I	I	1.6.2 重大主題與正負面衝擊分析
8·產品創新與研發	提升市場競爭力,降低產品汰換風險。	● GRI 準則: ● GRI 416 顧客健康與安全 揭露項目 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	D	D	D	I	3.5.2 競爭利基與因應策略
9·與外部夥伴的合作	外部夥伴關係的強化,有助於新市場拓展與品牌價值提升。	● GRI 準則: ● GRI 203 間接經濟衝擊。 揭露項目 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	I	D	I	N	3.2 主要產品的營業與成果

2

公司治理與永續經營

(GRI 2-9~2-11;2-16~2-18、GRI 2-24、GRI 205-1、GRI 205-2、GRI 205-3)

- 2-1 公司創立與沿革
- 2-2 組織與職掌
- 2-3 公司治理架構
- 2-4 董事、獨立董事與公司治理運作
- 2-5 風險管理
- 2-6 資訊安全
- 2-7 內部稽核制度
- 2-8 內部控制管理體系
- 2-9 參與社團組織
- 2-10 供應鏈管理



董事會監督與績效評估 (GRI 1)(GRI 3-3)

面對重大主題「董事會監督與績效評估」，除落實誠信經營、風險管理與法規遵循外，本公司亦將氣候變遷視為影響企業營運與財務表現的關鍵風險。麗臺科技依據氣候相關財務揭露建議(TCFD)架構，辨識氣候風險與機會對業務、策略及財務之潛在影響，並設定短期、中期與長期管理指標。公司董事會定期檢視各階段成果，確保氣候策略與財務決策相互連結，支持企業長期穩健發展。麗臺科技公司設定短中長期指標如下表：

短中長期目標

	2026(短期)	2030(中期)	2050(長期)
環境面(E)	<ul style="list-style-type: none"> ◆減少列印紙張的浪費 ◆規劃採用節能設備適時的汰舊換新，減少電力使用 ◆溫室氣體盤查確信 	<ul style="list-style-type: none"> ◆取得 ISO14064 認證以 2024 為基準年，配合政府要求積極減量 	<ul style="list-style-type: none"> ◆呼應落實政府淨零碳排的目標
社會面(S)	<ul style="list-style-type: none"> ◆要求供應商因應 ESG 配合做出調整 ◆以對環境友善的方向，調整各作業流程積極回應利害關係 	<ul style="list-style-type: none"> ◆鼓勵員工投入志工關懷社會 	
治理面(G)	<ul style="list-style-type: none"> ◆設置永續官網專區 ◆成立永續發展委員會 ◆接軌國際加強英文資訊揭露 	<ul style="list-style-type: none"> ◆持續強化公司治理，提供資訊透明度，提高公司治理評鑑等級 	

2.1 公司創立與沿革 (GRI 2-1)

麗臺科技股份有限公司(以下簡稱本公司或公司)成立於1986年,設立於台北市,資本額新台幣600萬元,主要業務為設計個人電腦、繪圖卡、I/O卡等產品,獲EGA BIOS著作權。

上市公司

股票代號 2465

資本額

839,460,310 元

成立日期 1986年10月24日

董事長 盧崑山

總經理 梁傳杰

營運總部

新北市中和區建一路166號 18 樓

員工總人數

246 人

(臺灣地區截至2024年12月底)

2024年合併營收

42.95億元

2.1.1 成立迄今的重大事項沿革

公司於中華民國75年10月24日設立於台北市，資本額新台幣600萬元，主要業務為設計個人電腦、繪圖卡、I/O卡等產品，獲EGA BIOS著作權。

79年09月合併麗陽科技，資本額至新台幣3,000萬元，專注研發生產銷售VGA繪圖卡，年底領先同業推出LR2140 VGA卡；遷址至台北縣中和市家美工業園區。

83年01月設立美國子公司 (Leadtek Research Inc. USA)，加強北美地區業務行銷事宜。

86年05月補辦公開發行並開始股票上櫃輔導。

86年08月榮獲第六屆中華民國中小企業國家磐石獎；正式推出「衛星導航系統 (GPS)」相關產品。

88年06月公司股票正式上櫃掛牌交易。

88年07月公司營業總部遷移至台北縣中和市遠東世紀廣場。

89年09月設立歐洲子公司 (Leadtek Research Europe B.V.)，加強歐洲地區業務行銷事宜。

90年03月購買達士科技 (股) 公司影像電話產品部門及資產，累積影像電話技術之研發實力，積極邁向影像電話通訊王國。

90年05月增選監察人二席，形成五董三監。

90年08月購買詮航科技 (股) 公司研發團隊，加強GPS產品研發能力。

90年09月投資設立英屬維京群島子公司 (Leadtek Holding Inc.) 公司股票上櫃轉上市掛牌交易。

91年03月設立子公司麗禾國際股份有限公司，加強國內行銷通路。

91年05月透過英屬維京群島子公司轉投資設立中國上海子公司 (麗台 (上海) 信息科技有限公司)，加強大陸地區業務行銷事宜。93年01月因應多角化營運佈局，正式劃分為電腦產品、無線通訊產品及影音通訊產品等三大產品事業處。

95年12月為降低成本，集中資源，子公司美國麗臺和歐洲麗臺暫停營業，業務由母公司統籌控管。

96年10月為彌補虧損，強化資本結構，辦理減資百分之三十，減資後實收資本額新台幣1,484,004,350元。

97年09月獲選為臺灣國際品牌價值調查之潛力之星。

98年12月愛相隨照護系統上市，並贊助富邦台北馬拉松國際長跑選手即時路徑顯示。

99年12月迎接25周年，麗臺科技購物網全新開幕。

100年9月為彌補虧損，強化資本結構，辦理減資百分之三十，減資後實收資本額新台幣1,071,746,020元。

101年2月子公司麗禾國際轉型從事電腦遊戲軟體代理業，與麗臺科技遊戲繪圖卡做跨界整合。

102年2月子公司麗禾國際設立香港子公司Leadhope (H.K.) Limited，從事海外電腦遊戲軟體代理。

102年8月增加投資威今基因科技股份有限公司，持股達 76.05%，取得控制能力，積極發展電子醫療產品。

104年3月為活化資產，處分新北市中和區辦公大樓土地建物。

104年4月與雅柏迪科技合作，推出偵貼心穿戴醫療裝置以及雲端健康管理服務，以心音心電同軸分析檢測技術，提供完整的心縮時段參數及異常心音偵測結果。

105年10月迎接30周年，年營收逐步攀高。

2.1.1 成立迄今的重大事項沿革

106年3月為活化資產，處分新北市中和區辦公大樓土地建物。

106年5月子公司麗禾國際股份有限公司代理線上遊戲「熾焰帝國 II」於台港澳上線。

106年8月為彌補虧損，強化資本結構，辦理減資百分之五十，減資後實收資本額新台幣535,873,010元。

107年5月與英業達集團無敵科技、長庚大學共同簽署「桃園AioT產學合作聯盟」備忘錄，透過知識與實務經驗交流，加強生技醫療、資通訊、及智慧製造等多領域合作。

108年1月成為NVIDIA授權之深度學習(DLI)機構，於臺灣地區正式推出GPU深度學習課程。

108年1月世界知名血氧儀品牌Aivital加入本公司。

108年7月本公司獲教育部體育署頒佈「運動企業認證」。

108年8月本公司amor身心健康平台獲第28屆臺灣精品獎。

109年8月發表GPU資源分配與管理系統(GDMS)和GPU AI開發軟體，並首由長庚大學資工系導入使用。

109年10月本公司amor H2 Plus穿戴心電圖紀錄器第29屆臺灣精品獎。

110年12月本公司工作站獲NVIDIA認證系統驗證，具最佳性能和可靠性，適合在AI、資料科學、渲染和視覺設計等應用領域運行。111年4月本公司獲SGS ISO 27001 (資訊安全)、ISO 27017 (雲端服務資訊安全) 以及 ISO 27701 (隱私資訊)三項國際管理系統驗證工作站。

111年6月本公司獨家提供NVIDIA Omniverse Enterprise元宇宙體驗平台。

112年10月私募現金增資25,000,000股，引進二位策略性投資人「大訊科技股份有限公司」及「肯微科技股份有限公司」，資本額提高至新台幣839,460,310元。

112年5月在公司自行開發的AI管理系統(AIDMS)上納入生成式AI，優化AI模型。

112年6月推出8D52穿戴式血氧監測儀，結合心率與血氧的監測。

112年7月AIDMS獲得中國醫藥大學附設醫院透析科及亞洲大學資工系研究專案採用，透過AIDMS無程式碼的方式進行AI研究，在短時間內找到最適合的模型，大幅縮短研究時間。

112年12月開辦NVIDIA DLI「預測性維護」實作課程，讓製造業懂得用AI對生產設備進行預測性維護，以避免非預期停機造成損失。

113年6月於COMPUTEX 2024展出一系列液冷AI工作站和AI伺服器，以及AIDMS (AI開發管理平台) 助力產業AI落地案例，傾全力助AI全民化。

113年7月於日本市場推出全新品牌「Ravilam娜美妍」，將智慧醫療的知識以及相關科技結合日常生活需求並商用化，推出以高機能導向的智慧健康與美容儀器。

113年8月與臺師大產創學院合作，於北、中、南三地舉辦「智勝先機人工智慧雲端協作種子教師工作坊」，培訓近百位種子教師。

113年8月發表公司第一本永續報告書。

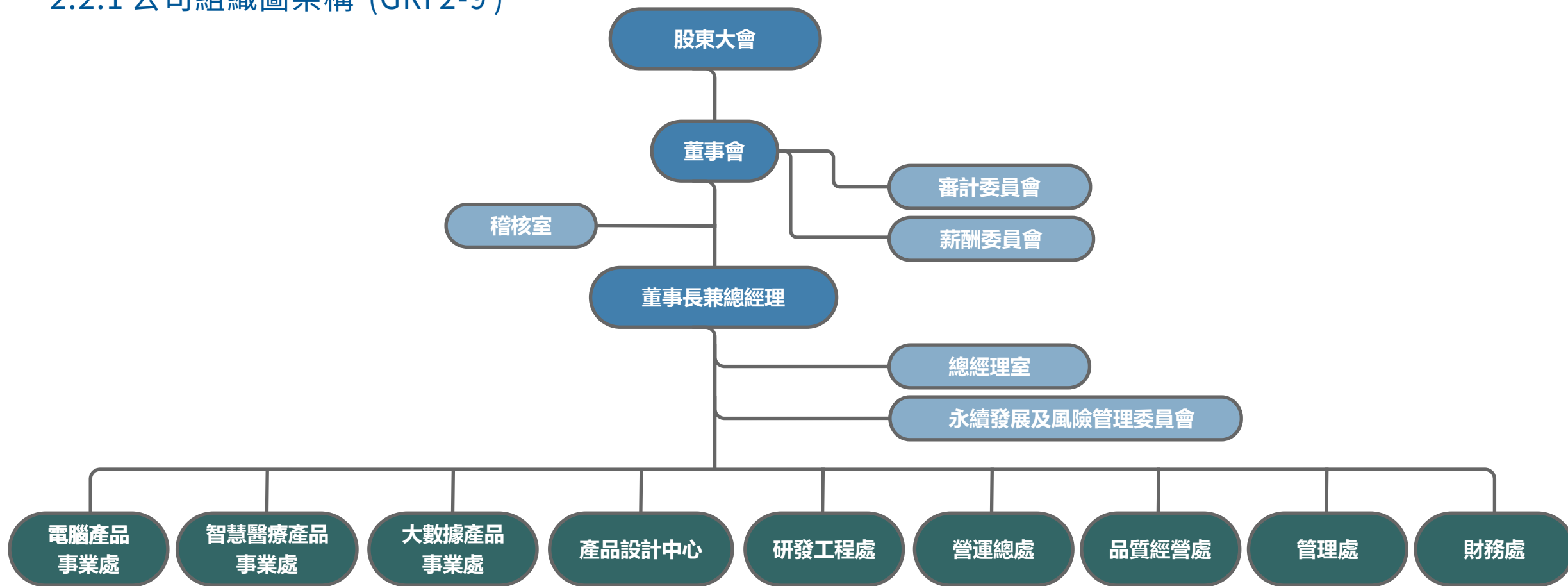
113年11月成立永續發展及風險管理委員會。

113年11月與臺師大產創學院攜手成立「深度學習共同實驗室」，以促進深度學習技術在教育與產業領域中的創新應用。

113年12月啟動接班人計劃，由梁傳杰先生接任總經理職務，董事長盧崑山先生兼任策略長，從旁輔佐並提供經驗傳承。

2.2 組織與職掌 (GRI 2-9、GRI 2-13)

2.2.1 公司組織圖架構 (GRI 2-9)



由於本永續報告書邊界為2024年年底，此組織架構圖僅顯示2024年永續委員會組織架構圖，但因2025年年初公司組織重整，組織架構也將會有調整，具體實時內容於公司官方網站揭露

2.2.2 各部室職掌

部門	主要職掌
稽核室	執行內部稽核工作，協助各部門人員各司其職並確定工作有效性，督促各項作業、流程及制度合理化。
總經理室	負責公司整體經營方向之研擬及推動、企業形象之塑造。智慧財產權建立及管理，負責公司法務相關事宜。各項專案工作之執行。
永續發展及風險管理委員會	負責整合相關部門以使公司在日常營運納入永續發展及風險管理的思維，以國際報告書組織的永續性指標揭露準則，定期監督各面向之年度目標督執行狀況，落實企業的願景及短中長期目標，並定期向董事會報告。
管理處	綜理各項人力資源、教育訓練、人事行政業務、總務、勞工安全衛生管理等事宜。負責公司資訊設備與應用系統之整體規劃及評估。
財務處	綜理公司財務資金分析規劃運用、應收帳款管理、股務、一般會計、成本會計、財務報表、預算彙編等事宜。
電腦產品事業處	負責公司電腦產品之業務、行銷及研發事宜。
智慧醫療產品事業處	負責公司電腦產品之業務、行銷及研發事宜。
大數據產品事業處	負責公司電腦產品之業務、行銷及研發事宜。
產品設計事業處	負責產品外觀設計，機構開發、軟硬體技術之提供。
研發工程處	負責各項研發資料及新產品之創意發展與設計。
營運總處	綜理全公司原物料採購、採購策略調整。負責公司生產與存貨管理及公司產品之生產製造事宜。
品質經營處	統籌公司品質系統之規劃。負責產品品質保證建立、異常矯正及預防措施。負責統籌製程產生之不良品、退修品之分析及檢修處理。

2.3 公司治理架構 (GRI 2-9~2-11;GRI 2-15、GRI 2-16~2-18)

本公司依法每年定期召開股東大會，並依據公司章程每三年選任董事五至七人(含獨立董事名額不得少於二人，且不得少於董事席次五分之一)組成董事會。

2.3.1 股東會與董事會

麗臺公司重視投資人與股東之意見，設有發言人制度及投資人關係聯絡窗口，並定期舉辦股東會及董事會，加強資訊揭露的即時性與透明度，保障投資人和股東的權益。

投資人如需了解公司最新的營收增長情況，本公司除每月發布營收報告外，每年舉辦股東會，股東可依公司法規定，於每年股東會以書面向公司提出議案。除此之外，本公司之英文及中文網站皆設有投資人專區，定期更新財務資訊及簡報資料供投資人參考，股東及投資人亦能透過投資人信箱，表達問題和建議，相關資訊皆可於官網之投資人專區或公開資訊觀測站查詢，以致力於提高本公司各項資訊的透明度。

2.3.2 董事會多元化政策與能力 (GRI 2-10、2-17、2-18)

■ 董事會多元化 (GRI 2-10)

本公司基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，本公司董事候選人之提名係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，評估各候選、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。人學(經)歷資格 本公司現任董事會成員共7位，包含3位董事及4位獨立董事，獨立董事占比約57%。截至112年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第26條之3規定第3及第4項之情事。

■ 董事會成員與能力 (GRI 2-17、GRI 2-18)

董事會成員組成除董事長外，均無兼任公司經理人，並就本身運作、營運型態及發展需求擬定適當之多元化方針，包括但不限於以下：(1)基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化。(2)專業知識與技能：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場關、領導能力及決策能力等。

姓名		多元化核心		專業背景				專業知識與技能					
		國籍	性別	會計	產業	財務	科技	營運判斷能力	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀
董事	盧崑山	中華民國	男		√		√	√	√	√	√	√	√
	大訊科技(股)公司 董事代表人 梁見發		男		√		√	√	√	√	√	√	√
	肯微科技(股)公司 董事代表人 梁見達		男		√		√	√	√	√	√	√	√
	獨立董事 何曜宏		男		√	√	√	√	√	√	√	√	√
獨立董事 沈安石	男		√		√	√	√	√	√	√	√	√	
獨立董事 劉政	男		√		√	√	√	√	√	√	√	√	
獨立董事 劉如濟	男		√		√	√	√	√	√	√	√	√	

2.3.3 董事會會議規則(GRI 2-15)

董事會為公司最高治理單位以及經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司高階主管、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程及股東會決議，並致力股東權益極大化。董事會每季至少召開一次，由公司總經理及管理階層向董事會報告經營績效，並由董事會議決重大議案、經營方針及重大政策。

本公司陸續制定多項內部規章，包括「永續發展實務守則」、「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「公司風險管理政策與程序」等，以持續強化公司治理，往永續發展之路邁進。有關本公司多元化方針及落實執行，請至公司網站投資人專區或公開資訊觀測站查詢。

2.4 董事、獨立董事與公司治理運作 (GRI 2-10、GRI 2-17、GRI 2-18)

本公司董事所有成員皆具有商業、法務、財務、會計、產業或公司業務所需的工作經驗，指導公司未來經營走向。

2.4.1 董事與獨立董事學、經歷 (GRI 2-10)

董事會成員資歷及獨立性：

職稱	姓名	任期	性別	主要經(學)歷	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董事長	盧崑山	3年	男	海洋大學電子工程系 麗禾國際(股)公司董事長 威今基因科技(股)公司董事長 麗台育樂傳播(股)公司董事長 艾芃智能(股)公司董事長	本公司總經理	無
董事	大訊科技(股)公司董事代表人 梁見發	3年	男	嘉義高工 大訊科技(股)公司董事長 展訊精密(股)公司董事長 肯微科技(股)公司董事 ABLECOM TECHNOLOGY SDN BHD 董事	肯微科技(股)公司股東	無
董事	肯微科技(股)公司董事代表人 梁見達	3年	男	高中 肯微科技(股)公司董事長 肯微(東管)智能電子科技有限公 司董事長 大訊科技(股)公司董事 Compuware Technologu SDN BHD 董事		無
獨立董事	何曜宏	3年	男	美國俄亥俄州立大學工業工程所		2
獨立董事	沈安石	3年	男	美國愛荷華州立大學統計研究所	-	無
獨立董事	劉政	3年	男	逢甲大學自動控制研究所		無
獨立董事	劉如濟	3年	男	臺北醫學大學醫學博士衛生福利部雙和醫院副院長	-	無

2.4.2 公司治理運作情形(董事與獨立董事參加董事會情形) (GRI 2-18)

● 董事會運作情形

本公司113年度董事會開會6次，董事出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率	備註
董事長	盧崑山	6	-	100%	
董事	梁見發	6	-	100%	大訊科技(股)公司代表人
董事	梁見達	6	-	100%	肯微科技(股)公司代表人
獨立董事	何曜宏	5	1	83%	
獨立董事	沈安石	6	-	100%	
獨立董事	劉政	6	-	100%	
獨立董事	劉如濟	6	-	100%	

董事與獨立董事 平均出席率 97.62 %

2.4.2 公司治理運作情形(董事與獨立董事參加董事會情形) (GRI 2-18)

● 董事會進修情形

本公司113年度董事進修情形如下：

職 稱	姓 名	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
		起	迄				
董事長	盧崑山	113/7/29	113/7/29	金融研訓院	從公司治理談智慧財產權稅務管理	3.0	6.0
		113/08/21	113/08/21	金融研訓院	從公司治理角度談勞動法令遵循重點	3.0	
董 事	梁見發	113/03/28	113/03/28	公司經營暨永續發展協會	公司治理下的董監事責任說明與案例介紹	3.0	3.0
董 事	梁見達	113/03/28	113/03/28	公司經營暨永續發展協會	公司治理下的董監事責任說明與案例介紹	3.0	3.0
獨立董事	何曜宏	113/04/10	113/04/10	金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3.0	18.0
		113/07/03	113/07/03	證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0	
		113/08/16	113/08/16	社團法人中華公司治理協會	財務報表隱藏的關鍵訊息及實例解析	3.0	
		113/08/30	113/08/30	ESG 世界公民數位治理基金會	引領企業永續策略-雙軸轉型	3.0	
獨立董事	沈安石	113/03/14	113/03/14	中華獨立董事協會	董事會如何控管企業財務風險與案例解析	3.0	6.0
		113/12/17	113/12/17	金融研訓院	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3.0	
獨立董事	劉 政	113/01/12	113/01/12	社團法人中華公司治理協會	氣候變遷因應法通過後企業探管理思維	3.0	6.0
		113/12/10	113/12/10	金融研訓院	永續趨勢分析及對企業經營風險與機會	3.0	
		113/07/29	113/07/29	金融研訓院	從公司治理談智慧財產權稅務管理	3.0	
獨立董事	劉如濟	113/08/21	113/08/21	金融研訓院	從公司治理角度談勞動法令遵循重點	3.0	9.0
		113/09/20	113/09/20	證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3.0	

2.4.3 董事會評鑑方式及執行情形 (GRI 2-18)

本公司董事會於108年11月13日通過董事會績效評估辦法及評估方式，訂定董事會每年至少一次對董事會、董事成員、審計委員會及薪資委員會進行績效評估。薪資報酬委員會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與制度，提交董事會討論。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	113/1/1~ 113/12/31	1.董事會 2.個別董事成員 3.審計委員會 4.薪資報酬委員會	(內部評估) 董事會自評、 董事成員自評、 功能性委員會委員自評	董事會績效評估項目： 對公司營運之參與程度 董事會決策品質 董事會組成與結構 董事的選任及持續進修 內部控制 個別董事成員績效評估項目： 公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制 功能性委員會績效評估： 對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 功能性委員會決策品質 功能性委員會組成及成員選任 內部控制

2.4.4 各委員會的運作(GRI 2-11、GRI 2-12)

● 審計委員會組成及運作情形

(一) 審計委員會組成：

本公司之審計委員會由全體獨立董事組成，其中一人為召集人，並至少有一人具備會計或財務專長。審計委員會之職權準用證交法、公司法及其他法律對於監察人之規定，審計委員會之召集人對外代表審計委員會，審計委員會之決議應有審計委員會全體成員二分之一以上之同意。

(二) 審計委員會職權：

(1) 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。

(2) 內部控制制度有效性之考核。

(3) 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。

(4) 涉及董事自身利害關係之事項。

(5) 重大之資產或衍生性商品交易。

(6) 重大之資金貸與、背書或提供保證。

(7) 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。

(8) 簽證會計師之委任、解任或報酬。

(9) 財務、會計或內部稽核主管之任免。

(10) 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。

(11) 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2.4.4 各委員會的運作(GRI 2-11、GRI 2-12)

(三) 審計委員會運作情形：

本公司於109年6月10日設置審計委員會，行使公司法、證券交易法及其他法令規定之職權。

公司113年度審計委員會開會5次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率	備註
獨立董事	何曜宏	4	1	80%	
獨立董事	沈安石	5	-	100%	
獨立董事	劉政	5	-	100%	
獨立董事	劉如濟	5	-	100%	

2.4.4 各委員會的運作(GRI 2-11、GRI 2-12)

五次會議日期、議案內容及決議結果如下：

審計委員會日期	期別	議案內容	審計委員會決議結果	公司對獨立董事意見之處理
113/02/26	113 年度第 1 次	本公司 112 年度財務報表及營業報告書案。 本公司 112 年度虧損撥補案。 112 年度內部控制制度聲明書案。 資金貸與「麗禾國際股份有限公司」到期無法償還，展延一年之改善計畫。 本公司 112 年財務報表簽證會計師之委任及報酬案。 本公司 111 年度員工認股權憑證發行之分配名單案。 擬發行國內第二次有擔保轉換公司債案。 擬辦理現金增資發行普通股票案。	第2屆第5次審計委員會全體委員會同意通過。	照案通過
113/05/13	113 年度第 2 次	本公司 113 年度第 1 季合併財務報表案。 資金貸與「麗禾國際股份有限公司」到期無法償還，展延一年之改善計畫案。	第2屆第6次審計委員會全體委員會同意通過。	照案通過
113/08/12	113 年度第 3 次	本公司 113 年度第 2 季合併財務報表案。 資金貸與「麗禾國際股份有限公司」到期無法償還，展延一年之改善計畫案。 擬取消發行員工認股權憑證。 擬撤銷辦理國內第一次有擔保轉換公司債案。	第2屆第7次審計委員會全體委員會同意通過。	照案通過
113/09/30	113 年度第 4 次	1. 資金貸與麗禾國際股份有限公司之應收未收回帳款，除列該等應收帳款債權案。	第2屆第8次審計委員會全體委員會同意通過。	照案通過
113/11/04	113 年度第 5 次	本公司 113 年度第 3 季合併財務報表案。 資金貸與「麗禾國際股份有限公司」到期無法償還，展延一年之改善計畫案。 修訂內部控制制度案。 會計主管異動案。	第2屆第9次審計委員會全體委員會同意通過。	照案通過

2.4.4 各委員會的運作(GRI 2-11、GRI 2-12)

● 薪酬委員會組成及運作情形

薪資報酬委員會以專業客觀之地位，訂定本公司董事、與經理人之薪資報酬政策及制度；定期檢討董事與經理人績效評估，再提交董事會討論，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

薪酬委員會之組成：

身分別	姓名	專業資格與經驗	獨立性情	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
獨立董事	何曜宏	請參閱2.4.1 董事會成員資歷及獨立性相關內容		2
獨立董事	沈安石	請參閱2.4.1 董事會成員資歷及獨立性相關內容		-
獨立董事	劉政	請參閱2.4.1 董事會成員資歷及獨立性相關內容		

113年度共召開3次薪酬委員會，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	委託出席次數	備註
召集人	何曜宏	3	0	100%	-
委員	沈安石	3	0	100%	-
委員	劉政	3	0	100%	-

2.4.4 各委員會的運作(GRI 2-11、GRI 2-12)

其他應記載事項：

一、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：無。

二、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無。

本公司董事酬勞、董事長及經理人之薪資報酬政策或發放金額等，皆由本公司依據公司經營成果提報薪資報酬委員會通過後，再送董事會討論通過。

●董事成員及重要管理階層接班規劃

公司董事雖由股東選舉產生，但在本公司在董事被選舉人的資格審查及推薦名單時，均依照公司治理實務守則之精神及規定辦理。

董事會成員組成考量多元化，除參酌本身基本條件及專業知識與技能外，董事成員均具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會整體具備之能力包括：營運判斷能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力以及永續發展領域(ESG)專長。

為提升董事之多元化專業及技能，本公司每年辦理董事持續進修規劃，推薦相關課程給董事或協助安排相關課程報名。

在重要管理階層接班規劃上，公司每月召開經營會議，參加成員為中高階幹部，由董事長親自主持，透過經營會議將經營理念、決策判斷思維、人生經驗、公司經營心得等傳承給所有與會中高階主管。公司每年訂有營業目標，各單位主管在每月經營會議中報告目標達成情形，分享彼此工作經驗並互相學習，藉由會議中跟進經營目標達成情形與檢討，讓中階主管學習傳承管理者經營思維，塑造接班梯隊。

2.4.4 各委員會的運作(GRI 2-11、GRI 2-12)

其他應記載事項：

2024年12月董事長更進一步卸下總經理職務退居幕僚長一職，交棒給有商業管理及公司經營學經歷之新任總經理梁傳杰先生。

●整體薪酬政策及執行情形

公司致力於與員工分享營運成果，提供具有競爭力的薪資和獎勵以及平等的友善職場，以吸引和留住優秀的專業人才。本公司的薪資制度主要根據工作職責來確定，獎金則根據個人表現。整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍等因素而有所差異，使員工能在平等的職場環境中發揮個人價值並貢獻所。這些依據同仁的職責和公司、部門、個人的業績來綜合評估，並根據勞動市場和物價水平進行調整，以確保薪酬制度合理且具有競爭力。

公司會依據勞務市場行情、物價調整、個人績效、公司經營績效調薪或發放獎金，以維持整體薪酬水準。

2021年成立「麗臺科技股份有限公司員工福利持股信託委員會」，推動員工持股信託計畫。適用範圍為公司之正式編制內員工並符合相關條件者（包括：服務年資滿1年以上、薪資級距內彈性選擇提撥金額等），同時公司也加碼提撥100%等額之公司獎勵金，2024年更基於人才培養與留才考量，新設菁英員工持股信託，針對主管及優秀潛力人才提高公司獎勵金，符合資格之同仁皆可自由選擇加入與否，可自每月薪資中提撥固定金額，共同存至信託專戶，加碼金提撥比例優於業界水準，以幫助同仁儲備退休的另一桶金，藉以吸引人才並獎勵優秀人才，共享公司經營成果。2024年參加人員共計190名，佔全公司員工比62.5%。

2.5 風險管理 (GRI 2-12)(GRI 2-13)(GRI 3-3) (GRI 200-2)

2.5.1 風險評估與管控(GRI 2-13) (GRI 3-3) (GRI 200-2)

本公司以董事會作為風險管理最高治理單位，設置永續發展及風險管理委員會負責因應法令、公司政策、組織調整、作業流程變更等項目，來訂定各種內部規章，對各項風險偵測、辨識、評估並擬定相關對策，於定期的營運會議上進行檢討及監督，並定期向董事會報告。永續發展及風險管理委員會依據風險評估矩陣表，利用定性描述方式來評估危害之風險程度，及決定是否為可接受風險，預估的可能性和嚴重性，加以評估分類。高度風險之議題，應由權責部門提出改善計畫以降低或消除風險；中度風險之議題，由權責單位訂定管制措施，消除或控制風險；低度風險之議題，落實日常作業控制既有風險，以避免風險擴大或提升。

風險評估矩陣表

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

■營運持續管理

本公司訂有營運持續管理計畫以及緊急事件應變程序，係依照整體營運方針來定義各類風險。在可承受的風險範圍內，將公司資源做最佳化的配置，預防可能造成的損失或降低損失，以維護股東權益。藉此，於發生重大事故或災害時，在緊急危難的狀況下仍能確保組織持續運作，將事故或災害帶來的衝擊與營運中斷時間盡可能降到最低。

■極端氣候與轉型行動之財務影響

面對極端氣候事件造成的能源中斷、物流延遲及原物料價格波動，公司評估可能導致短期營運成本上升與存貨調整壓力；中期則需投入節能設備與再生能源建置支出；長期則因碳定價及低碳產品投資，影響資本支出與研發預算配置。董事會及永續發展及風險管理委員會定期檢視相關財務影響與調適策略，確保營運穩健並維持財務韌性。

2.5.1 風險評估與管控(GRI 2-13) (GRI 3-3) (GRI 200-2)

公司設置有營運持續管理委員會，負責營運持續計畫及危機處理相關事宜，執行緊急異常事前預防及事後復原之工作。營運持續委員會於平時出現緊急狀況時，得隨時召開會議；若無緊急狀況，應每年訂於第四季召開定期會議，召集人為總經理。營運持續委員會之任務包括：

- (1) 統籌公司持續營運管理運作事宜，維持各部門間有效溝通，確保公司營運的順暢。
- (2) 當危及公司持續營運的狀況發生時，召集人負責啟動營運持續計畫。
- (3) 定期檢視並督導營運持續管理計畫之落實，包括教育訓練及相關文件之更新與維護。
- (4) 核定年度營運持續演練計畫，並督導演練及演練後檢討與矯正預防措施之執行情形。
- (5) 視危機災害類別，分設衛生安全危機因應小組、供應鏈安全危機因應小組、資訊安全危機因應小組。
- (6) 當危機事故發生時，因應危機事故樣態，由召集人指派對營運事項了解之資深主管擔任指揮官，第一時間掌握全盤狀況並彙報給委員會、啟動相關資源並執行委員會之決議事項，通報必要對象包括主管機關、客戶、供應商等。

◆各危機因應小組分設及權責如下：

- (1) 衛生安全危機因應小組：召開衛生安全緊急應變小組會議；了解事故種類、嚴重性及規模；決定緊急應變的行動目標；擬定及執行緊急應變計畫；緊急事件過後，研擬復原計畫並執行。
- (2) 供應鏈安全危機因應小組：供應鏈安全緊急應變小組會議；蒐集產品、原物料供應最新狀態；討論並確認解決方案；執行緊急應變計畫；緊急事件過後，研擬復原計畫並執行。
- (3) 資訊安全危機因應小組：召開資訊安全危機因應小組會議；蒐集了解災害情形，受影響層面；確認解決方案；執行緊急應變計畫；緊急事件過後，研擬復原計畫並執行。

2.5.1 風險評估與管控(GRI 2-13) (GRI 3-3) (GRI 200-2)

營運持續委員會依災害發生情況，制定優先行動方案，啟動相對應的恢復行動計畫，跟進行動計畫之執行進度與結果，掌握災害事件發展的最新狀況。

災害過後，營運持續管理委員會應就災害復原即時協調適當處理方式，包括但不限於清點廠內設備、料況及產能、尋找替代廠商、回報客戶交期狀況等，並檢討災害造成之結果，研擬預防措施以避免災害重複發生。並依照程序規定，每年辦理相關緊急事件應變的教育訓練課程與實際演練，包括救災器材的使用與操作及放置位置、傷患緊急處理的醫護器材使用方式、指揮系統及通報系統演練，疏散與逃生路線及方法說明等等。

本公司各部門於日常作業中，也持續關注現下災害樣態及蒐集因應措施相關資訊，並注意政府機關發佈之重大災害事件新聞及相關指引，加強監控及管理可能危害公司營運之危險因子。當發生足以造成公司營運中斷事件時，負責單位應在最短時間內擬定因應該事件之持續營運計畫，並迅速實施展開行動。

2024年全年，本公司並無發生造成公司營運中斷而需要啟動營運持續管理計畫的事件。

2.5.2 風險類型與管控措施

風險管理涵蓋所有可能影響財務績效的風險，包括市場、營運、財務及環境風險，並遵循永續相關準則與規範，進行辨識、評估、排序及監控永續相關風險與機會之流程。除包含可能影響財務績效的風險與因應計畫外，亦包括自然災害、環境風險辨識、評估及應變計畫，盡可能降低可辨認之風險，以降低營運中斷可能之損失。

公司就各項營運所面對之市場、生產、人力資源、新產品開發、資訊管理及財務等主要風險，持續性進行風險辨識、評估、排序及監控，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式。

就環境面而言，本公司為因應可能發生之意外或緊急狀況，建立緊急應變程序，作為制定應變計畫之參考，其內容包含緊急應變計畫範圍、組織權責及架構、啟動流程、危險性鑑定、救護計畫、逃生路線圖、緊急應變稽核辦法等內容。藉由上述各項作業流程及相關辦法予各單位遵循，將人為、天然災害及其他重大偶發事件頻率降低，減輕所引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響及損害，並迅速恢復正常營運。時

風險種類分為

(1)實體風險

(2)轉型風險兩大類，可再細分為各種不同類型的風險項目；針對各項風險項目所面臨的潛在營運影響有所不同，所需採用的調適方法也不同。

2.5.2 風險類型與管控措施

風險類型、潛在營運影響與調適方法

1. 實體風險			
風險類型	風險項目	潛在營運影響	調適方法
短期風險	水災、颱風、地震、旱災	<ul style="list-style-type: none"> ● 影響產能、營收下降 ● 無法如期或中斷交貨 ● 用電量提升，天氣溫度高 ● 排放量增加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對生活與辦公所產生之環境影響持續進行減量 ● 源頭減量與可循環再利用資源 ● 成立防災小組，進行各項防災作業
	長期風險	停電、跳電、氣溫上升	<ul style="list-style-type: none"> ● 影響產能、營收下降 ● 無法如期或中斷交貨 ● 用電量提升，天氣溫度高 ● 排放量增加
2. 轉型風險			
風險類型	風險項目	潛在營運影響	調適方法
氣候相關風險	排放量管制	<ul style="list-style-type: none"> ● 節約用電 ● 營運成本提升 	<ul style="list-style-type: none"> ● 預計導入能源管理設備 ● 參考國際標準 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與減量
非氣候相關風險	企業形象	<ul style="list-style-type: none"> ● 利害關係人對公司負面回饋 	<ul style="list-style-type: none"> ● 由 ESG 永續團隊制定相關管理措施 ● 落實法遵 ● 規劃提升公司形象之行動方案 ● 及時回應利害關係人關切議題

2.5.2 風險類型與管控措施

營運風險的管控方式

法規風險	隨時注意重要政策及法令變動與規劃因應，遵守法令及降低其變動對公司營運之影響
進貨風險	主要原物料有多家供應商，且有安全庫存機制，至今無供應商集中斷料風險
銷貨風險	銷貨客戶營收比重分散，且積極開發新客戶，至今無銷貨集中之風險
氣候變遷風險	計畫性採購及選擇供貨產地、生產方式等，避免因氣候變遷及天然災害等影響成本

環境風險的管控方式

節能減碳	每年節電 1% 為節能減碳目標，透過設備改善 (如感應式照明、LED 燈具等)，期望有效控制碳排放量
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年度有害事業廢棄物總重為 24 公斤 ● 降低每千萬營業額之廢棄物數量

氣候風險管理整合

本公司已將氣候變遷相關風險與機會納入整體風險管理架構之中，依循相同的辨識、評估與監控流程進行管理。永續發展及風險管理委員會每年依據營運環境、法規與市場變化，辨識物理性風險 (如極端氣候、供應中斷) 與轉型風險 (如碳定價、法規變動)，評估其發生機率與潛在財務影響程度，並提出應對策略與改善行動。相關結果納入公司整體風險矩陣與年度報告，由董事會定期檢視，以確保氣候風險管理與企業營運策略一致。

2.5.3新興風險的鑑別評估與管理

公司隨時關注經濟環境變化的趨勢，辨識長期的風險，適切調整經營策略，以達成永續經營目標與長期營運績效。由各風險管理組蒐集國內外相關資訊，評估公司長期營運之潛在風險項目，確認未來可能衝擊度最高之議題，再檢討如何減緩衝擊及因應對策，並提報至永續發展工作小組決議，作為擬定未來經營策略之重要參考。

1.年度重大新興風險鑑別	◎ 集內外部相關新興風險的資訊	◎◎ 彙總相關風險資訊並確立鑑別新興風險的方法	◎ 對高階經理人進行重大新興風險鑑別
2.重大新興風險評估	◎ 找出重大新興風險事件相關潛在的問題	◎◎ 對各項風險事件的可能衝擊進行預測與解析	◎ 對設定重大新興風險的管理窗口
3. 管理重大新興風險	◎ 建立重大新興風險管理策略與計畫	◎◎ 執行及監控重大新執行及監控重大新興風險事件與風險事件	◎各風險管理組進行成效追蹤與管控

2.6 資訊安全

本公司資訊安全組隸屬於資訊管理部門(電腦中心)，設置資訊主管1名及專業資訊人員數名，負責訂定資訊安全政策規範、規劃及執行資訊安全技術支援，並定期宣導資訊安全觀念，以降低資訊安全風險。

1. 針對風險管理，本公司使用三個面向項目對應及減少風險的影響程度。

面向項目	風險管理計畫	風險事件處理	風險對策改善
機制	導入適當控制措施	及時與正確處理	風險持續改善
具體行動	1. 防毒、防駭機制。 2. 防資料外洩。 3. 弱點掃描、偵測與回應備份機制。	1. 減少影響範圍，防止擴大。 2. 及時還原，恢復運作。	1. 依缺失進行檢討。 2. 提出改善計畫。 3. 納入風險管理。

2. 資訊安全政策：

本公司制定之資訊安全政策規範，依下列項目做實際控管：

- (1) 帳號與密碼原則：制定嚴謹之密碼原則，定期更換密碼，嚴禁密碼交付他人使用。
- (2) 資訊硬體使用：嚴禁攜帶與使用非公司資產之資訊設備。
- (3) 資訊軟體使用：嚴禁員工自行安裝任何未經電腦中心安裝或同意之非授權軟體。
- (4) 檔案管理：個人公務檔案、實體機密文件、與檔案文件資訊之儲存設備，需妥善保管，不得讓人輕易存取。
- (5) 郵件管理：來歷不明，有質疑性郵件勿開啟並立即刪除。
- (6) 網路使用：不得冒用、竄改配發IP，不得私自接續公司網路環境，不得私自架設無線發收設備等擴張使用。
- (7) 定期發布資安政策、案例與宣導：定期於公司內部網站，或以郵件方式發佈相關資安政策、發生案例、及相關宣導等，員工應隨時注意並配合遵守。

2.6 資訊安全

3. 具體管理方案及投入資通安全管理之資源：

(1)更新與提升IT 基礎架構：

購置新伺服器硬體與軟體，並更新伺服器與用戶端作業系統到最新版本。導入弱點掃描系統，減少因漏洞而產生的資安問題。網路設備更新，增加備援線路與設備，避免因單一設備或線路損壞而影響公司營運。

(2)強化備份機制：

購置新款備份方案。

制定新備份、還原與災難演練SOP。

設置主機備援機制，減少災難後停機的時間。

(3)加強員工資安概念：

現在的資安事件不只是外部入侵，越來越多是由內部員工設備感染，進而引發大規模資安事件。

定期發布資安政策、案例與宣導。

員工資訊安全教育訓練，不只是在公司，在任何地方都應提高資安意識。2024年本公司並無因重大資通安全事件所遭受之損失。

2.7 內部稽核制度

2.7.1 內部稽核負責單位與主要職掌

本公司遵循法令規定設置直接隸屬於董事會之稽核部門，稽核室配置稽核主管1人，稽核室提供管理階層，秉持獨立、客觀精神執行稽核業務，以合理確保下列目標之達成：

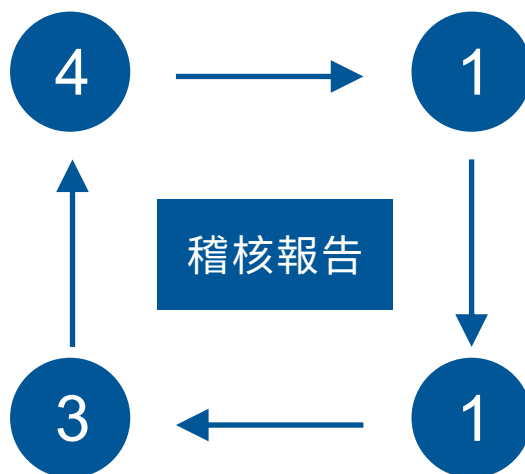
- 1.營運之效果與效率
- 2.報導具可靠性、即時性、有效性並符合相關規範
- 3.相關法令規章之遵循

稽核處提供管理階層瞭解潛在的風險、評估公司內部控制制度的執行情形，並適時提供改善意見，確保內部控制制度之完整性與有效性。同時依董事會之委任，提供相關調查、評估或諮詢服務，以協助董事會與高階主管履行其公司治理的責任。

2.7.2 稽核範圍

1. 各營運循環之稽核；複核子公司稽核報告。
2. 公開發行公司建立內部控制制度處理準則第8、9條所列控制作業。
3. 董事會交辦之稽核事項。

2.7.3 稽核作業模式：P-D-C-A管理循環作業如下圖：



完成稽核報告的步驟(PDCA):

1. 研擬改進建議 / 確認改進方案
2. 提出改進報告 / 修正規章制度
3. 覆核改進成效 / 更新營運流程
4. 分析問題癥結 / 完成工作底稿

2.8 內部控制管理體系

(本公司透過下列三個管理體系，架構完整之內部控制管理系統)

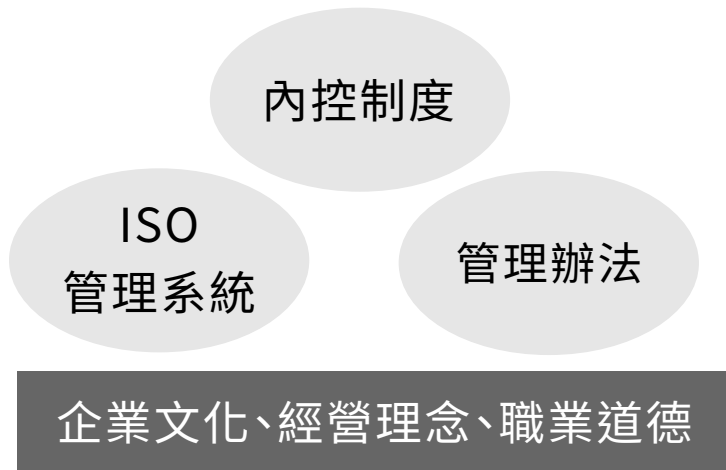
2.8.1 內部控制制度及ERP

依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部控制制度，訂定明確之內部組織結構、呈報體系，及適當權限與責任；內部控制制度涵蓋有關銷售、生產、採購、融資、薪資、固定資產、電腦資訊、投資、研發等所有營運活動之循環控制，以及其他重要的管控作業、管理辦法；並導入ERP系統，強化作業控制、提升效率與資訊品質。

2.8.2 內控管理體系

秉持企業文化、員工核心價值與職業道德，透過經營理念（誠信、樂觀、團隊及挑戰）之實踐，使內部控制制度、ISO管理系統和管理辦法組成之內部控制管理體系持續有效的運行，進而提升經營管理成效與產品品質，達成企業經營目標與使命。

有關內部控制管理體系圖示如下：



麗臺(2465)智慧醫療佈局展成果，將揮軍2024臺灣醫療科技展
麗臺科技多元健康照護方案，創新醫療生技引領市場
麗臺衝刺 AI 繪圖卡與智慧醫療 2025年力拚轉虧為盈

2.9 參與社團組織 (GRI 2-28)

本公司長期加入台北市電腦商業同業公會的會員，並積極參與台北市電腦公會所舉辦的國內外資訊科技相關活動。台北市電腦商業同業公會（英語：Taipei Computer Association），簡稱「台北市電腦公會」，是在1974年11月5日成立的同業公會，以推廣臺灣資訊產業發展為主；除了針對資訊產業進行相關交流活動，也會在台北世界貿易中心辦理國內各大型資訊展覽，以及組團參與國際性資訊展覽。因此，台北市電腦公會可稱為是臺灣資訊產業公會與協會組織的一大龍頭。

2.10 供應鏈管理 (GRI 2-6、GRI 204)

本公司將長期合作的供應商視為合作夥伴，除了強調公平、平等、互惠、互信外，在第一次交易前或每年定期都會對供應商進行評鑑，以確保供應商能符合公司對於品質、交期、價格、交易條件等要求。

此外，公司為呼應並積極推動RBA責任商業聯盟行為準則，於2024年制定「供應商行為準則」，並將相關行為準則傳達給供應商，提醒並要求供應商在公司治理、環境保護、勞工衛生安全等各面向應遵循之內容；另針對供應商提供的原物料及包裝材料等均要求要符合法令要求，符合綠色產品限用物質 (RoHS) 規範 (3-EM-003) 中，所要求之含量標準。除了對於原物料供應的要求外，要求供應商簽署廉潔承諾書，具體承諾遵守清廉反貪腐、誠信等行為；如發現廠商有發生環境、人權、社會方面的負面事件，將會影響評鑑項目的分數。對於具有較優環保、勞動條件者，將優先列入評選採購名單內；而有負面紀錄之廠商將列入觀察名單，在有疑慮時暫時停止交易，更嚴重者將剔除供應商之列。

如供應商涉及違反本公司企業社會責任政策且對環境或社會造成顯著負面影響時，將可能被判定為不合格廠商，並排除再交易的機會。本公司電子產品主要原料包括主晶片、記憶體、印刷電路板、小尺寸面板等。本公司一向與國內外原料廠商維持良好之合作關係，且關鍵材料、零組件均維持兩家以上的供應商，以保持採購彈性及分散原料過於集中之風險。在國內供應商及委外代工廠的產品品質、價格與交期符合本公司產品線要求的前提下，本公司將會優先向國內的供應商採購，以提高本公司在地採購的比例。為避免風險性因素所帶來之虧損，公司採取彈性採購策略及庫存管理，與主要供應商保持緊密的合作關係，分散多次進貨方式，以降低庫存積壓遭遇跌價時，可能產生之損失風險；進而依接單情形，進行原料採購，維持良好週轉率。2024年合作之供應商總共206家，簽訂有廉潔承諾書之供應商共169家，佔82%。

3

營運績效與永續供應鏈

3-1 業務內容

3-2 主要產品的營業與成果

3-3 經營績效及發展

3-4 產業與產品之現況

3-5 產品未來的發

3-6 產品管理與客戶滿意

3-7 永續供應鏈的管理



3.1 業務內容 (GRI 2-6)

本公司所營業務之主要內容：

- (1)CC01110電腦及其週邊設備製造業。
- (2)CH01040玩具製造業。
- (3)I301010資訊軟體服務業。
- (4)F401010國際貿易業。
- (5)F104110布疋、衣著、鞋、帽、傘、服飾品批發業。
- (6)F204110布疋、衣著、鞋、帽、傘、服飾品零售業。
- (7)CC01060有線通信機械器材製造業。
- (8)CC01070無線通信機械器材製造業。
- (9)CC01101電信管制射頻器材製造業。
- (10)F113070電信器材批發業。
- (11)F213060電信器材零售業。
- (12)F401021電信管制射頻器材輸入業。
- (13)CF01011 醫療器材製造業。
- (14)F108031醫療器材批發業。
- (15)F208031醫療器材零售業。
- (16)CE01021 度量衡器製造業。

3.2 主要產品的營業與成果 (GRI 2-6) (GRI 201-1)

麗臺科技為NVIDIA在亞太地區的主要合作夥伴，專注於提供專業繪圖卡與工作站解決方案，我們提供廣泛的產品組合，包括GeForce顯示卡、RTX繪圖卡、AI工作站與伺服器、AIDMS的AI視覺技術，以及Omniverse Enterprise的3D設計協作解決方案等，我們的目標是提供一站式的AI服務。

為了長期穩健的發展，麗臺採多角化策略經營，投資醫療生技產業，致力於長期照護的健康管理設備與運營，搭配保健商品，包括保健食品、精油舒緩貼片、保養品等，對人體健康照護提供全方位的服務。

本公司銷售之電腦及醫療產品，目前以WinFast及Leadtek等自有品牌行銷全球。產品目前的銷售比例為內銷約佔20.80%，外銷約佔79.20%，外銷地區以大陸、美、韓、東南亞為主。

2023年度與2024年度本公司產品銷售地區如下：

項目	2023 年度營業收入	百分比(%)	2024 年度營業收入	百分比(%)
中國大陸	2,674,070	62.54 %	2,715,632	63.22%
台灣	673,971	15.76 %	893,412	20.80%
美國	168,048	3.93 %	143,786	3.35%
香港	193,760	4.53 %	68,008	1.58%
韓國	261,397	6.11 %	174,142	4.05%
其他	304,871	7.13 %	300,828	7.00%
合計	4,276,117	100.00 %	4,295,808	100.00%

2023年度與2024年度本公司產品銷售營業比重如下：

產品項目	2023 年度營業收入比率	2024 年度營業收入比率
電腦產品	95.41%	92.44%
智慧醫療產品	1.48%	2.04%
其他	3.11%	5.52%
合計	100.00%	100.00%

3.3 經營績效及發展 (GRI 201-1) (GRI 203-1)

最近二年度每股市價、淨值、盈餘、股利及相關資料

單位：新台幣元；股

項 目	年 度		2023 年度	2024 年度
每股市價	最高		72.80	173.00
	最低		33.20	55.50
	平均		49.63	101.5
每股淨值 (註 1)	分配前		12.04	6.96
	分配後		-	-
每股盈餘	加權平均股數		63,112,698	83,946,031
	每股盈餘	調整前	-2.53	-5.26
	(註 2)	調整後	-	-
每股股利	現金股利		-	-
	每股盈餘	盈餘配股	-	-
	(註 2)	資本公積配股	-	-
投資報酬分析	累積未付股利 (註 3)		-	-
	本益比 (註 4)		-	-
	本利比 (註 5)		-	-
	現金股利殖利率 (註 6)		-	-

註1:以年底已發行之股數為準,並依據次年度股東會決議分配之情形填列。

註 2:如有因無償配股等情形而須追溯調整者,應列示調整前及調整後之每股盈餘。

註 3:權益證券發行條件如有規定當年度未發放之股利得累積至有盈餘年度發放者,應分別揭露截至當年度止累積未付之股利。

註 4:本益比=當年度每股平均收盤價/每股盈餘。

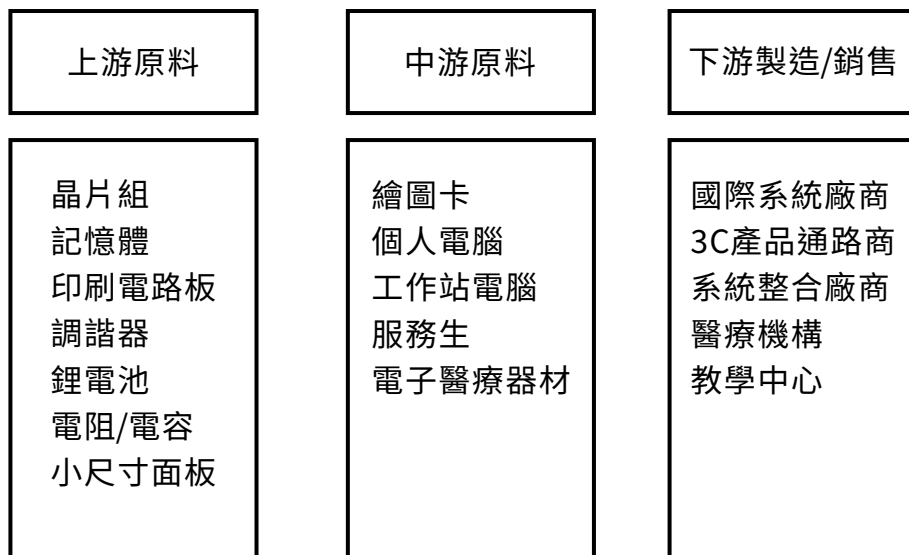
註 5:本利比=當年度每股平均收盤價/每股現金股利。

註 6:現金股利殖利率=每股現金股利/當年度每股平均收盤價。

註 7:每股淨值、每股盈餘應填列截至年報刊印日止最近一季經會計師查核(核閱)之資料;其餘欄位應填列截至年報刊印日止之當年度資料。

3.4 產業與產品之現況 (GRI 2-6) (GRI 203-2)

電子產業上、中、下游之關聯性



雲端運算產業發展迅速，主要運算作業由個人終端裝置，轉移至主機伺服器端，個人終端裝置透過連網至主機運算、貯存檔案，衍生主機端提供軟體的商機服務。雲端運算的盛行，個人透過網路的行為活動都記錄在主機伺服器裡，因此，分析巨量資料的大數據系統順勢產生，透過大數據系統的分析，對於企業端產品在網路行銷上，有很大的幫助。

3.5 產品未來的發展 (GRI 2-6) (GRI 203-2)

3.5.1 市場現況與未來分析

本公司電腦產品和智慧醫療產品均屬於電子產業，目前電子產業的現況為產品研發和製造分別走向其專業領域，品牌廠商專注研發和行銷，代工廠商(OEM/EMS)專注於品牌廠商的生產製造，且二者均有大者恆大的趨勢；除此之外，亦有研發能力強，但品牌產品較弱的中小型廠商，幫品牌廠商設計產品後，交由代工廠商生產製造，此種方式稱為委外設計代工(ODM)。

本公司產品多元化，個人化物件，工作站、及伺服器，大數據分析系統，在未來充滿商機的物聯網產業鏈中，提供整體性的銷售與服務。

3.5.2 競爭利基與因應策略 市場現況與未來分析

● 競爭利基分析:

(1)自有品牌經營・深耕品牌市場與技術累積

以自有品牌產品行銷是本公司持續經營的管理目標，繪圖卡以WinFast品牌來行銷推廣，在電腦繪圖卡品牌中維持不墜之地位；繼之智慧醫療產品，以Leadtek及Amor的品牌進軍全球市場，建立多元專業行銷管道，並整合各產品線技術，打造全方位解決方案，除自有品牌的經營之外，同時也能承接委託設計製造(ODM)專案，為客戶量身打造新產品。

(2)多方布局，提高市場競爭力

除長期耕耘的繪圖卡市場外，公司跟隨NVIDIA腳步往AI領域邁進，培植AI專業團隊，開發了AIDMS (AI開發管理系統)，透過先進的AI工作站/伺服器 and 易學的AIDMS平台，除了能促進團隊間的工作協同，還將訓練數據、模型程式碼、模型權重等AI專案相關的資訊資產化，將極大提升客戶運作效。也於2024年COMPUTEX 推出一系列的液冷AI工作站和AI伺服器，可用於不同規模的加速運算和多GPU協同合作，包括生成式AI、大型語言訓練、數位孿生以及工業元宇宙等應用領域。

3.5.2 競爭利基與因應策略 市場現況與未來分析

2. 不利因素

(1) 關鍵零組件非自己能掌握

目前產品之重要零組件如Chip、Memory、Controller、Codec等等，其技術或未來發展仍掌握在美國或其他供應廠商手中，國內雖有少數供廠商但仍無法與之抗衡；因此與主要晶片供應商保持緊密的合作關係，才能掌握獲利先機。

(2) 整合型晶片及大廠投入

AI是大勢所趨，近年來系統大廠紛紛投入進行整合，瓜分市場大餅，對既有廠商與現有產品都造成排擠作用。

3. 因應策略

面對快速變化的市場，在資源有限的狀況下，如不能有效即時的因應跟調度資金，可能因此喪失商機。因應策略如下：

(1) 尋求多元化募集資金管道以因應未來成長需求。

(2) 降低庫存、縮短應收帳款的回收期，增加資金周轉率。

(3) 提高有高毛利產品的銷售比重。

(4) 尋求技術合作或技術授權，以節省新產品的開發成本。

(5) 與主要供應商保持緊密的合作關係。

(6) 彈性採購策略及庫存管理，採取分散多次進貨，減少庫存積壓，並依接單情形進行原料採購，維持良好的存貨周轉率。

(7) 接單式生產打造高效率的生產銷售模式。

(8) 創造有別於標準品之創新差異產品與高毛利產品。

(9) 與供應商長期維持策略聯盟關係，得以掌握上游產品研發與新產品推出狀況，配合原廠適時推出符合市場潮流之產品。

(10) 為掌握市場先機並確保研發成果符合市場需求及預期，透過與下游客戶的深度合作，提前掌握市場需求動態。

(11) 積極發展軟體服務，除硬體產品銷售業務外，期待軟體增值服務未來成為另一獲利引擎。

3.6 產品管理與客戶滿意(GRI 2-25、GRI 416-1、GRI 417-1、GRI 418-1)

(顧客健康與安全、行銷與標示)

基於維護顧客健康及環境保護，本公司針對產品使用之材料及製程中易受污染環節均加以管制以確保符合國際限用物質 (RoHS) 法令要求，對地球維護盡一份心力。業務單位對外負責對客戶做完善的溝通，對內聯繫各相關單位以滿足客戶之要求，提供適時且適切的銷售服務；同時檢討是否有目標未達成及相關風險與機會所採取措施的有效性並討論改善方法。市場單位須輔助產品企劃單位及業務單位提供產品之市場分析，安排產品發表，並調查客戶滿意度提供相關單位作為改善產品或服務的參考依據。

品質保證處負責管理產品品質，針對出貨產品出現異常須提出矯正措施；同時須對出貨後之客戶抱怨做處理並檢討改善方法。

3.7 永續供應鏈的管理 (GRI 2-6、GRI 2-23、GRI 205-3、GRI 206-1、GRI 307-1、GRI 414-1)

本公司將長期合作的供應商視為合作夥伴，除了強調公平、平等、互惠、互信外，在第一次交易前或每年定期都會對供應商進行評鑑，以確保供應商能符合公司對於品質、交期、價格、交易條件等要求；另外，對供應商在公司治理、環境保護、勞工衛生安全等各面向上也會注意與要求。針對供應商提供的原物料及包裝材料等均要求要符合法令要求，符合綠色產品限用物質 (RoHS) 規範 (3-EM-003) 中，所要求之含量標準。

除了對於原物料供應的要求外，要求供應商簽署廉潔承諾書，具體承諾遵守清廉反貪腐、誠信等行為。如發現廠商有發生環境、人權、社會面向的負面事件，將會影響評鑑項目的分數。對於具有較優環保、勞動條件者將優先列入評選採購名單內，面有負面紀錄之廠商將列入觀察名單，在有疑慮時暫時停止交易，更嚴重者將剔除供應商之列。如供應商涉及違反本公司企業社會責任政策且對環境或社會造成顯著影響時，將可能被判定為不合格廠商，排除再交易的機會。

本公司電子產品主要原料包括主晶片、記憶體、印刷電路板、小尺寸面板等。本公司一向與國內外原料廠商維持良好之合作關係，且關鍵材料、零組件均維持兩家以上的供應商，以保持採購彈性及分散原料過於集中之風險。在國內供應商及委外代工廠的產品品質、價格與交期符合本公司產品線要求的前提下，本公司將會優先向國內的供應商採購，以提高本公司在地採購的比例。為避免風險性因素所帶來之虧損，公司採取彈性採購策略及庫存管理，與主要供應商保持緊密的合作關係，分散多次進貨方式，以降低庫存積壓遭遇跌價時，可能產生之損失風險；進而依接單情形，進行原料採購，維持良好週轉率。2024年合作之供應商總共206家，簽訂有廉潔承諾書之供應商共169家，佔82%。

4

環境保護

- 4-1 法規遵循及環境永續
- 4-2 溫室氣體盤查
- 4-3 氣候相關資訊執行情形
- 4-4 水資源管理
- 4-5 節能減碳



4.1 法規遵循及環境永續 (GRI 2-9、2-12) (GRI 2-27) (GRI 301、302、303 -1、303 -4) (GRI 306-2) (GRI 306-5)

董事會為公司氣候相關風險與機會的最高治理單位，負責審議永續發展策略、氣候風險管理政策及減碳目標之設定與執行成果。董事會每年至少檢視一次相關管理報告，確保氣候議題納入公司整體營運與長期策略。

管理階層則透過「永續發展及風險管理委員會」統籌推動氣候治理工作，由總經理擔任召集人，各處主管組成執行小組，負責辨識與評估氣候相關風險與機會、制定減碳與能源管理方案，並每半年向董事會報告進展情形，以確保決策與行動保持一致。

本公司如發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：

(1)造成公司重大損害或影響者；(2)經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；(3)單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者，即列為重大違法事件並於永續報告書中揭露相關原因、改善措施與主管機關裁罰內容。

本公司2024年度並未發生重大違法事件。

本公司早於2004年即取得ISO 14001環境管理系統認證，並持續透過內外部稽核與評鑑維持其有效性，以系統化方式降低營運對環境的衝擊，提升環境績效，達成環境、社會與經濟之平衡。公司自產品生命週期角度出發，從原料取得、設計、製造、物流運輸至顧客使用階段，評估並降低污染、資源浪費及氣候變遷風險，推動節能減碳與循環經濟。

本公司各項環安作業均依據法令規範執行，定期追蹤並申報廢棄物產生量，訂定減廢及節能目標，推動教育訓練與資源回收行動，本公司2024年度未發生任何重大環保違規或罰鍰事件。

本公司積極開發綠色能源技術相關產品，減少用水量和耗水量來降低營運成本作為因應措施。本公司為降低耗能進行之硬體改善專案，包括全廠區之公共照明設備轉換為LED燈具、更換老舊之冷氣冰水館與主機等措施，達到節能減碳、降低能源消耗，藉以降低碳排放強度，善盡環境保護之責任。另日常宣導提醒節約用水，減少用水量，廢棄物管理依照廢棄物處理法，確實保護周遭環境。本公司針對各項環境議題的管理及控制方式分述如下：

4.1 法規遵循及環境永續 (GRI 2-9、2-12) (GRI 2-27) (GRI 301、302、303 -1、303 -4) (GRI 306-2) (GRI 306-5)

(一)廢棄物處理

本公司所產生之所有廢棄物含各單位生產過程產生之一般事業廢棄物與員工日常活動所產生之一般廢棄物，其中一般事業廢棄物的處理是透過與登記立案之合格廠商簽訂(事業廢棄物清除契約書及事業廢棄物委托處理契約書，委託合格之廠商清運、處理事業廢棄物，並於廢棄清運後，依法令規定上網申報。

一般廢棄物包括生活垃圾、資源垃圾、排泄物等非製程、服務及活動所產生足以汙染環境衛生之固體或液體廢棄物，資源垃圾包括紙類、廢棧板、廢塑料、廢金屬等，辦公室用紙如為單面空白，回收做為二次影印使用，無法再利用之紙張、塑膠瓶/杯、金屬/玻璃容器等，生活垃圾及資源回收等均由園區管委會統籌處理，由大樓清潔人員集中收，由各區管理中心委託合格環保清潔公司或合格資源回收廠商清運處理並留下清運紀錄。2024年全年申報之有害事業廢棄物，廢棄物代碼為E-0217之廢電子零組件、下腳品及不良品共計0.012公噸，廢棄物代碼為E-0221之含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑共計0.012公噸。

(二)汗水處理

本公司生產製程皆為固體，並無使用到水，因此無製程汗水。只有同仁辦公期間使用產生之生活汗水，本公司總部辦公室所在遠東世紀逛場以及工廠所在之家美工業園區內，汗水排放皆以管線排放至地下污水道處理。本公司總務課負責監督園區管理中心合併式汗水處理設備及汗水檢測。

(三)空氣汙染管制

本公司採取固定汙染源減量，少用有機溶劑的基本原則，製程中所排放的空氣汙染物，包括SMT、DIP、維修單位作業活動產生之空氣汙染物的設備(鍋爐)均設置集氣、排氣或吸收設備，以降低空氣中汙染物的濃度，並針對勞工作業現場每半年實施環境監測。未使用之溶劑或使用後之廢棄溶劑，均分別以專用容器儲存並規劃指定位置進行儲存管理，防止逸散或洩漏。本公司同時鼓勵所有同仁及供應商皆定期保養、檢查車輛，以確保車輛排氣符合環保署之管制規定，在公司廠區內如發現員工或協力廠商之車輛有排放黑煙之情事，由管委會保全人員負責勸導糾舉，或向總務單位通報，由總務單位介入勸導與跟進改善狀況。

4.1 法規遵循及環境永續 (GRI 2-9、2-12) (GRI 2-27) (GRI 301、302、303 -1、303 -4) (GRI 306-2) (GRI 306-5)

(四)能源及資源管制

本公司主要消耗之能源及資源包括電力、水及燃料油等，分別就用電、用水、燃料油等管理說明如下：

用電管理：

辦公及作業場所之照明亮度標準由總務課統一管理，採用節能之LED燈具，其他非作業區例如樓梯間、走道在必要時保持足夠亮度即可，無人區域應隨手關燈，以節省用電。除部分產品或原物料之特性要求維持特定溫度外，辦公空間及作業場所內之冷氣空調常保持在常溫設定，所有冷氣空調設備/冰水主機 管路等均會定期保養檢修，以維持冷氣空調設備的效能減少用電量。機器設備在停止生產或休息時應關機，並依照機械操作說明使用操作機器設備，以維持機器設備運轉順暢，集中生產，以增加作業效率減少用電量。辦公室之電腦設備、影印機、印表機應定期保養以維持設備的最佳效能，確保設備運作順暢，在停止操作或休息時應關機或進入休眠模式，以減少用電。總務課不定期進行相關節約用電之宣導，包括透過電子郵件、張貼文宣標語等。

用水管理：在適當場所張貼節約用水的相關標語，提醒員工隨時注意，避免不必要的用水浪費，如有停水時檢查確定所有水龍頭均關緊，如有任何漏水情事立刻通報總務課進行維修。飲水設備除定期清洗保養外並每季檢查水質，以確保飲用水合乎安全衛生。

- 總務課不定期進行相關節約用電/用水之宣導，包括透過電子郵件、張貼文宣標語等。
- 總務課定期彙總全公司總耗電量、用水量，就消耗較多的部分進行分析，提出可行的改善方案，公司全員配合推動辦理。

4.2 溫室氣體盤查 (GRI 305)

本公司因為業務性質及營運規模均未及環保署規範公告應盤查之對象，在金管會永續發展路徑規範內屬適用115年始須完成盤查之公司，本公司2024年已完成「集團(包含各子公司)」之溫室氣體盤查及查證時程規劃並於當年3月3日提報董事會，後續應將前揭執行進度按季提報董事會控管。

母公司相關時程如下：

工作項目	預計完成時間
訂定設置專(兼)職單位， 專(兼)職人數及職掌範圍	114年09月
訂定溫室氣體盤查規劃	114年12月
完成溫室氣體盤查	115年09月
訂定溫室氣體查證規劃	116年12月
完成溫室氣體查證	117年09月

合併子公司溫室氣體盤查及查證時程如下：

工作項目	預計完成時間
訂定設置專(兼)職單位， 專(兼)職人數及職掌範圍	115年09月
訂定溫室氣體盤查規劃	115年12月
完成溫室氣體盤查	116年09月
訂定溫室氣體查證規劃	117年12月
完成溫室氣體查證	118年09月

本公司對於因應氣候變遷，採取之溫室氣體管理策略包括：

- (1) 邀請外部專家至公司內部開課，鼓勵員工積極參與外部與溫室氣體/淨零碳排議題相關之訓練課程，隨時蒐集了解趨勢發展，建構員工對於溫室氣體/淨零碳排的理解與認知，了解其重要性進而全員一致朝淨零目標努力。
- (2) 引進外部專家，藉由專業輔導認證機構協助推動溫室氣體盤查，讓全體同仁瞭解公司目前溫室氣體盤查的狀況。
- (3) 透過溫室氣體盤查找出公司排放熱點，評估汰換或引進節能設備之效益及可行性。
- (4) 研究使用再生能源的可能性，評估在廠房頂樓加蓋太陽能板之可行性。
- (5) 遵照環保法規及客戶要求，順應環境趨勢採取相應之行動方式。

4.3 氣候相關資訊執行情形 (GRI305-1) (GRI305-2)

●最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體盤查資訊

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

項目	能源類別	2023	2024
能源使用與直接溫室氣體排放 (範疇一)	公務車用油 (公升)	15,222	6,610.6
	公務車用油 (百萬焦耳)	63,688	27,658.4
	溫室氣體 (公斤 CO2e)	34,449	14,972
能源使用與間接溫室氣體排放 (範疇二)	用電量(度)	922,214	1,323,582
	用電量 (百萬焦耳)	3,319,970	4,764,896
	溫室氣體 (公斤 CO2e)	463,790	666,321
總能源使用與溫室氣體排放	能源 (百萬焦耳)	3,319,970	4,764,896
	溫室氣體 (公斤 CO2e)	498,239	713,416

4.3 氣候相關資訊執行情形 (GRI305-1) (GRI305-2)

本公司以2023年度為盤查基準年，2023年盤查範圍僅有台北母公司總公司及工廠區域；2024年納入子公司為全數盤查範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放），範疇三（其他間接溫室氣體排放）則尚未納入本次揭露範圍，未來將逐步擴大盤查邊界，提升揭露完整性。

2024年度本公司溫室氣體排放量不確定性量化範圍，以各類別實質性較大之燃料及電力部分，進行不確定性量化評估工作，評估範圍占總溫室氣體排放量95.5%，其餘排放源(如逸散排放)考量活動數據/排放係數均並未有明確的相關量測誤差資訊，故目前暫無納入計算。

本公司係屬第三、四階段時程(實收資本額8.39億元)之公司，個體公司(即母公司)應於第三階段(2026年)完成溫室氣體盤查，2028年完成查證。第四階段(實收資本額50億元以下上櫃公司之合併報表子公司)於2027年完成盤查，2029年完成查證。2024年屬自願盤查，並無進行相關查證，後續將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。

面對氣候變遷議題，麗臺對環境管理各項的短中長期指標如下表：

	短期指標 2024~2025年	中期指標 2026~2028年	長期指標 2029年以後
節能減碳	辦公區節電量(度/年):0.5%	辦公區節電量(度/年):1%	辦公區節電量(度/年):1%
	溫室氣體排放減量:1%	溫室氣體排放減量:1%	溫室氣體排放減量:1%
	新公務車採用油電混合/電動車	鼓勵員工採用油電混合/電動車	鼓勵員工採用電動車
廢棄物	廢棄物100%由合法業者處理	有害廢物減量:減少1% 廢棄物100%由合法業者處理	有害廢物減量:減少1% 廢棄物100%由合法業者處理
	合規,違反廢棄物環保法規:0件	合規,違反廢棄物環保法規:0件	合規,違反廢棄物環保法規:0件
水資源	合規,違反水資源法規:0件	降低用水量:減少1% 合規,無違反水資源法規:0件	降低用水量:減少1% 合規,違反水資源法規:0件
	合規,違反環保法規:0件	合規,無違反環保法規:0件	合規,違反環保法規:0件

註1. 溫室氣體排放源盤查中,2024年起擴大溫室氣體排放源之排放量收集

4.3 氣候相關資訊執行情形 (GRI305-1) (GRI305-2)

本公司承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度(如下表)，以降低對社會與環境的可能衝擊。

	2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標
廢棄物管理	有害廢棄物減量：5%	-2Kg 達成(減量9%)	有害廢棄物減量：1%
	合規，違反廢棄物環保法規 0 件	0 件 達成	合規，違反廢棄物環保法規 0 件
	廢棄物妥善處理：100%	100% 達成	廢棄物妥善處理：100%

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

麗臺無大量用水之生產製程，主要用水為員工生活用水，在用水量方面，2023年累計水費24,640元，2024年累計水費 28,240元(以每度平均8.7元計，約使用3228度)，故水資源管理會著重平時對於員工宣導節約用水。

	用水量表	
	2023	2024
用水度數	2434	3228

4.5 節能減碳 (GRI 302 -1) (GRI 302 -4) (GRI 302 -5) (GRI 305 -1) (GRI 305 -2)

為減少溫室氣體排放，推動下列方案：

1. 宣導室內空調不低於25~26度。
2. 選用節能燈管與空調設備，辦公區與研發實驗室燈具全面更換為節能燈具。
3. 針對作業空間燈具有效配置提高照明效率，及分區開關控制避免不必要的浪費。

未來規劃短、中長期節能減碳目標與計畫：

短期目標	
1-3 年	持續監控營運活動所耗用之能源與溫室氣體排放，並建構員工節能減碳認知。
中期目標	
3-5年	參考國際標準 ISO14064-1 溫室氣體盤查與減量標準管理公司溫室氣體。
長期目標	
6年以上	發展適合公司作業活動之可持續節能減碳機制。

5

員工關懷與照護

- 5-1 人事管理
- 5-2 人員結構
- 5-3 人力發展
- 5-4 職業安全及衛生
- 5-5 社會參與
- 5-6 保險與退休制度
- 5-7 育嬰留停政策
- 5-8 勞資溝通
- 5-9 平等權益與申訴處理
- 5-10 職場性別尊重



5.1 人事管理 (GRI 2-23) (GRI 408) (GRI 412-2)

公司人事管理重視每一位員工的生涯發展，不論性別、職務，皆以全面發展為目標，協助員工發揮專業、創意並激發潛能，爭取並拔擢優秀的人才達到員工與公司雙贏之良性循環。同時，本公司秉持關懷的社會責任政策與管理思維，建立完善員工照護體系，嚴格遵守勞動相關法規，合法保障與維護員工的權益，提供員工健康與安全的工作環境、多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的考核與晉升、健全的訓練發展體系、員工福利及公開透明之利潤分享制度，以營造溫馨和諧的工作環境，讓員工安心發揮其能力與貢獻績效，奠定企業永續經營的深厚基石。

員工工作守則：

本公司於人事管理辦法、工作規則中訂定相關員工道德行為準則、誠信經營守則等，讓公司全體員工有所依循，並放置於公司網路公共資料區供全體同仁參閱；其相關辦法、守則及「工作規則」重點摘要如下：

1. 員工工作守則	(A) 員工應忠勤職守，遵守公司合於理法之規章，服從各級主管人員之合理指揮。
	(B) 員工應尊重公司信譽，忠實善盡職守，不得有虛偽違反誠信之行為。
	(C) 除執行份內工作或辦理公司指定之任務外，不得擅自使用公司名義處理其他事務。
	(D) 不利用職務之便圖利自己或他人。
	(E) 員工對內應認真工作、愛惜公物、減少損耗、提高品質、增加生產。
	(F) 尊重智慧財產權，對外應保護不隨意洩漏業務或職務上之機密。
	(G) 不因職務接受不合理之招待、饋禮、回扣或其他不法利益。
	(H) 應信守公司的各項規定，履行公司賦予之權責。
2. 平等權益	依法制訂「工作規則」並送政府勞動機關核備在案，明定員工任用後，對員工無歧視、無騷擾及公平成長的工作環境，依據勞動法令相關規定並承諾：不歧視-不因性別、年齡、種族、出生地、階級、語言、思想、宗教、政黨、籍貫、性傾向、婚姻、容貌、身障、工會關係等而在薪酬、晉升、訓練、福利等有差別待遇。
	不強迫勞動-重視每位員工的人權，公平對待員工，尊重員工的意見反應，遵守法令規範，不允許主管有強迫勞動、奴役、限制行動。
	不辱罵霸凌及性騷擾-不容忍精神辱罵、虐待或體罰、性騷擾等不當的行為。
	不簽屬非法合約 來限制員工的僱傭關係。 嚴禁僱用童工(未滿 16 歲)
3. 其他	遵守政府勞動法令相關規定，尊重男女平權，晉用人才以居住當地的人員為優先

5.2 人員結構 (GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 405-1、GRI 405-2)

公司2024年男女員工比例人數55%:45%，公司為讓工作環境能性別友善，進一步檢視工作設計，針對不同性別不同崗位下的工作內容進行確認，不因性別差異而對訓練及職涯發展而有所差異；也致力為年輕世代提供永續的培養計畫，以及具競爭力的職涯發展規劃。

麗臺科技(含子公司)人員結構資訊如下：

年 度	2023 年度	2024 年度	
員工人數	推銷人員	132	107
	管理人員	52	47
	研發人員	123	64
	製造人員	93	88
	合 計	400	306
平均年歲	42	43	
平均服務年資	10.5	12.2	
學歷分布比率	博 士	2.00%	0.98%
	碩 士	20.00%	20.26%
	大 專	68.50%	67.32%
	高 中	9.00%	10.46%
	高中以下	0.50%	0.98%

5.2 人員結構 (GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 405-1、GRI 405-2)

截至2024年底，本公司海內外(含子公司)員工總數為306人，人員組成狀況如下：

1. 37人擔任主管職級的員工，269人為一般員工，均為具無固定期限合約之正式全職員工，無兼職、約聘、臨時或非典型僱用型態員工。
2. 男性168人，女性138人，女性員工佔全體員工比例為45%，同時女性主管占整體主管的比例為25.6%。
3. 全體員工的地區別分布為台灣246人，上海子公司56人，日本子公司4人
4. 全體員工2023年度400人、2024年度306人，減少94人(減少23.5%)

麗臺科技遵守各項勞動法令相關規定，於招募聘用時係考量職務需求及職能匹配狀況，致力於公平聘用，不以國籍、性別(向)、種族等非關職務需求的條件遴選人才。

2024年全年度申請育嬰留停人數為3人。

2024年麗臺科技(含子公司)員工人數為306人，其中身心障礙員工3人，佔全體員工比例為0.98%。

多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度	2023	2024
全體員工人數	400	306
身心障礙人數	3	3
身心障礙百分比	0.75%	0.98%

5.3 人力發展

(一) 人權政策 (GRI 401-3) (GRI 412-2) (GRI 412-3)

支持並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工公約》等各項國際人權公約，並恪守各營運據點所在地之勞動相關法規，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並致力確保以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。

本公司人權政策適用範圍包括本公司及國內外子公司，內容如下：

- (1) 人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。
- (2) 依法規定晉用身心障礙人員及原住民人員，禁用童工、保護青年勞工，不得使其從事危險性或有害性的工作，禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。
- (3) 秉持性別平權信念，男女性同仁均可依規定申請育嬰留職停薪，不因性別、職務及工作區域而有所差異，並依法令規定，提供女性同仁哺(集)乳時間及空間。另訂定「性騷擾防制措施及懲戒作業程序」，維護兩性工作平等及人格尊嚴，同仁如有感覺遭受其他同事或合作廠商之歧視、騷擾，皆可向主管或人資單位提出申訴，並由人資主管成立調查小組展開不公開調查。
- (4) 尊重員工集會結社自由，並提供多元化的溝通機制及平台，包括：每季召開勞資會議、不定期進行員工意見調查、設置員工意見箱(包含實體及電子郵件信箱)，指派專人受理員工檢舉/申訴，以確保和諧雙贏的勞資關係。
- (5) 維護員工之工作環境，並對可能影響員工健康安全之危害因子採取因應措施，定期實施勞安相關教育訓練，降低職災風險。
- (6) 關懷員工身心健康，定期辦理員工健康檢查外，開設健康管理/身心平衡相關講座課程，提供休閒旅遊補助，辦理週年慶活動，鼓勵員工及眷屬參與，補助並補助員工成立社團互相交流，落實工作與生活之平衡。

(二) 員工關懷 (GRI 2-23) (GRI 403-4)

公司除恪守營運據點當地勞動相關法令保障員工合法權益外，亦遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》、國際勞工組織的《工作基本原則 與權利宣言》等國際人權公約要求的人權保護精神與原則，公平及尊重對待全體員工(包括定期契約人員約及實習生)，提供多元包容性、工作機會均等、安全健康的工作環境，尊重員工集會結社的自由，並採取多種行動協助員工維持身心平衡健康。本公司更於112年9月27日明文制定並公告公司人權政策，詳細內容放置於公司網站上。

5.3 人力發展

本公司致力於營造一個多元、開放、平等、且安心免受騷擾的工作環境，全體員工不因個人性別或性向、種族、階級、年齡、婚姻狀態、語言、宗教、黨派、國籍、樣貌、身心狀況等而受差別待遇或歧視。提供必要的急救設施及定期安排教育訓練，消除日常工作環境中可能影響員工健康安全的危害因子，除每年安排健康檢查外，更安排專業職醫職護定期主動關心並管理同仁異常狀況，以確保員工的身體健康。

(三) 員工薪酬 (GRI 2-19) (GRI 2-20) (GRI 2-21) (GRI 207-1) (GRI 207-2)

公司確保員工薪資取決於學經歷、專業知識/技術、工作年資、績效，以及各專業功能之市場價值及依員工所擔當的職責產生的貢獻為基礎，結合績效管理制度，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇，並定期依據薪資調查報告，綜合考量各營運據點狀況及薪資水準，掌握並遵循相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，規劃合宜的薪資結構，確保市場競爭力，進而走向永續經營。

為確保薪酬安排有助於招聘、激勵以及留任經理人、高階主管及其他員工。設立薪酬委員會，以專業客觀之地位，協助董事會執行與評估公司整體薪酬政策，及董事、經理人之報酬，分別詳述如下：

1. 董事及經理人：

- (1) 每年至少召開兩次會議，定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。
- (2) 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (3) 定期評估並訂定本公司董事及經理人之薪資報酬。

2. 一般同仁：

- (1) 參考市場的薪資水準及內部同仁的薪資狀況；考量外部競爭力及內部公平性，進行薪資核定。
- (2) 依據本公司章程第二十一條規定，依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞百分之三以上，該酬勞以股票或現金為之，應由董事會特別決議行之，並報告股東會。

5.3 人力發展

(3)為達成整體營運計劃，訂定「員工績效考核程序」，每半年定期進行全公司同仁之績效考核作業，讓部門連結個人之目標，並確實瞭解同仁之工作績效，以為人員升遷及薪酬發放之依據。

為強化永續治理與經營責任之連結，公司已將治理單位及高階主管之績效評估指標，納入永續發展與ESG績效表現之考量，包含能源效率提升、碳排放減量、職場安全與多元平等推動成效等具體目標。薪酬委員會於評估董事及經理人薪酬時，會綜合考量其達成年度財務目標及永續績效表現的程度，並據以調整獎酬與激勵機制。藉此，促使公司治理與永續發展方向保持一致，確保永續目標的落實與長期經營績效相互支持。

為提升薪酬透明度與公平性，公司依GRI 2-21之揭露精神，對薪酬最高之個人(含董事長或總經理)之年度總薪酬與其他全體員工年度總薪酬中位數進行比率分析。

2024年度，本公司薪酬最高個人之年度總薪酬為新臺幣3,845,942元，全體員工年度總薪酬中位數為835,927元，兩者比率約為4.6倍(4.6:1)。

該比率維持於合理區間，顯示公司薪酬政策兼顧市場競爭力與內部公平性。公司未來將持續檢視高階主管薪酬結構與激勵制度，確保薪酬設計能同時反映經營績效、永續表現及員工整體貢獻，推動企業永續發展與員工共同成長。

本公司定期檢視非擔任主管職務之全時員工薪資結構與市場水準，確保薪酬政策公平合理。2023年度與2024年度的非擔任主管職務之全時員工薪資平均數與中位數，如下表所示。2024年度非擔任主管職務之全時員工之薪資平均數與中位數較前一年變動幅度超過7%以上，主要因公司將生醫業務移轉予子公司，麗臺生醫股份有限公司，該業務之相關人員因轉任結清相關工作年之退職所得造成。公司將持續依市場調查及績效結果進行薪資檢討，確保薪酬具競爭力與公平性。

年度	非擔任主管職務之全時員工 平均薪資(千元/年)	非擔任主管職務之全時員工 薪資中位數(千元/年)	與前一年比較(%)	主要說明
2023年	876	775	-	基期年度。
2024年	943	836	平均薪資 +7.56% 薪資中位數 +7.87%	薪資平均數與中位數變動幅度相當。主要因為業務移轉相關人員結清年資所致。

5.3 人力發展

為鼓勵現職員工推薦身邊優質人才加入麗臺這個大家庭，訂有員工推薦獎金，只要被推薦的應徵者經錄取並到公司任職，推薦人即可依規定領取推薦獎金。現職員工之工作年資每滿五年，即於當年尾牙時將獲頒久任獎金及獎座，以茲慰勉。

公司訂有績效獎金制度，各產品線營收依照會計原則計算稅前淨利有盈餘者，提撥固定比例做為績效獎金，考量獎勵的即時性效果，每半年計算發放一次。

(四) 員工福利 (GRI 201-1) (GRI 401-2)

本公司依法設置「勞工退休金監督委員會」，定期提撥退休金提存於台灣銀行，優於法令的退休規定，工作8年以上，年滿55歲或工作滿20年以上者，即可申請退休。採用勞工退休之員工，依法規定每月提繳薪資6%至員工於勞工保險局之個人退休金帳戶。除此之外，公司於2021年起開辦員工福利信託持股計畫，更於2022年增辦菁英員工持股信託計畫，員工符合資格者得自由入，依條件規定選擇提撥固定金額，公司加碼提存對應金額之獎勵金額投入購買公司股票放大本金，另增設中途部分贖回條件，讓同仁透過定期定額投資方式，除享有股東價值的穩健收益成果外，還能兼顧資金運用之自主權，幫員工準備另一桶金。

除依法令規定，在同仁到職當日其為其投保勞健保以外，也額外增加團體保險，其內容包括定期壽險、意外險、醫療險、癌症、重大疾病等，有公務出差則會在同仁出差期間額外加保旅平險，提供同仁完整的保險保障，除照顧員工外，更進一步拓展到員工眷屬，提供員工眷屬，特別是年長的父母親，都可以用少少的金額自費加保團體保險，進一步得到更多的保障。

公司在員工福利之推展上也不遺餘力，不僅在勞動、端午、中秋及生日發放禮金，更提供生育、喪葬、結婚補助金及住院慰問禮品，親屬喪葬慰問花籃等…，以及特殊節慶獎勵。

公司相當在意維護員工的健康狀況，每年的員工定期健康檢查，除法令指定檢查項目外，更額外幫員工加做癌症篩檢、超音波檢查等項目。

公司每天為提醒員工在忙碌之餘適度的活動，每天下午三點鐘安排電腦系統自動健康操影片，提醒同仁起身活動筋骨；另每位員工到職滿三個月之後都可獲贈一支醫療級心電健康手環，搭配不定期/長期推動健康促進活動，以透過集點可兌換禮券或免費贈品的方式，鼓勵同仁定期量測生理數值／運動，關注自己的健康情形，全方位守護員工健康。2024全年度員工參與健康促進活動，累計集點兌換之全聯百元禮券共 1,786張，電影票22張。

5.3 人力發展

公司成立職工福利委員會，相關福利活動由公司與福委會共同策劃，2024年員工福利執行情形：社團補助費用 219,640元，；婚喪喜慶請領人數共21人，總金額為100,795元，總費用1,654,350元。

各項福利如下表。

公司福利	休假制度	福委會各項福利
1. 勞保、健保及勞工退休金提撥	1. 週休二日、特休 / 年假依勞基法規定	1. 年終尾牙聯歡及抽獎
2. 員工團體保險	2. 半薪病假、有薪陪產假、產假、家庭照顧假、育 嬰留停、女性生理假、安胎假、產檢假	2. 旅遊活動或補助
3. 國外出差旅遊平安險	3. 到職滿三個月員工可享有 3 天特休假	3. 公司周年慶活動
4. 員工定期免費健康檢查	4. 彈性上班	4. 三節及生日禮金或禮品/特別節日(父親 節、母親節. .)禮品
5. 特殊工種人員健康檢查		5. 婚喪喜慶禮金、住院慰問金、生育津貼
6. 部門聯歡餐會補助		6. 社團活動經費補助
		7. 員工優惠特約商店
		8. 咖啡飲品暢飲

5.3 人力發展

(五) 人才培育 (GRI 2-24) (GRI 403-5) (GRI 403-6) (GRI 404-1) (GRI 404-2)

於每年年底會進行教育訓練需求調查，收集個別員工以及對教育訓練的需求內容，依據員工之工作屬性及部門，佐以申請政府勞工在職進修之相關補助，安排年度內部教育訓練或安排員工參加外部教育訓練，以確保員工具備足夠的知識與技能，足以勝任其工作任務。本公司每半年進行績效考核，透過員工自評與主管考核及面談，定期檢視員工的工作表現，了解員工不足或能進一步發展的職能，在規劃下年度教育訓練時一併納入考量。

公司並訂有在職進修管理辦法，以部分補助學分費的方式鼓勵員工自我提升，於上班之餘能重回學校進修。以上各項措施目的都是讓員工能與時俱進的提升職能、技術與知識，除了勝任目前工作外，更儲備未來升遷應具備之職能與知識。2024年台北總公司全年度內外教育訓練總時數為1,888小時，教育訓練總經費新台幣347,316元。

為公司永續經營的訂定良好基礎，以員工為本公司核心資產，打造多元、自主的學習環境；亦希望透過良好的訓練環境，培養出具有樂觀、積極、專業、創新的優秀人才。各階段人員培訓課程如下：

1. 內部訓練

由同仁在其專業領域內擔任講師，傳授自身經驗與專業知識；在不同階段進行培訓，例如單位新進人員；公司亦採取不同的訓練計畫，如員工職務基礎訓練、一般專業知識(如資安課程、永續議題等)，務求達到最佳的培訓效果。

2. 新進人員訓練

一般職業安全衛生教育訓練課程與專業知識(包括個人資料保護法、智慧財產權之維護及管理、專利權介紹、商標權介紹、個資法條文簡介、營業秘密及資訊安全之常識和危機意識等)、組織與制度、工作規則與職掌，並定期進行考核及督導等。

3. 外部訓練

由同仁自行報名，參與企管顧問公司、教育訓練機構及政府機關開辦之專業課程，如研發、生產流程、品質管理，員工職務專業訓練與自我進修等，公司每年提供同仁外訓補助經費。

4. 進修補助

補助優秀同仁赴國內知名學術機構進修學位，在工作中持續學習相關的知識與技能。

5.4 職業安全及衛生 (GRI 403-1) (GRI 403-2) (GRI 403-3) (GRI 403-4) (GRI 403-7) (GRI 403-8)

本公司設置有勞工安全衛生委員會，由處級主管等組成，每季召開一次會議，宣導勞工安全衛生相關規定，並就期間內勞工衛生與安全執行狀況做報告，以確保公司職業安全衛生政策的推行符合員工及法令的需求，達到照顧全體員工健康與安全的目的。本公司定期辦理安全相關教育訓練，包括消防講習、救災演練，負責勞工衛生安全的管理師及業務主管也均具備專業證照並持續進修，定期參加外部機構辦理的各項教育訓練。

公司每年辦理員工定期健康檢查，除法令指定檢查項目外，還加做其他檢查等項目；並安排專業醫師與醫護人員定期到公司，檢視追蹤同仁健康狀況，提供員工相關健康諮詢，並針對特殊健康狀況之同仁提供個人化衛教服務及協助。2024年度公司發生職業災害之人數為 4 人，其中 4 人為上下班通勤交通事故，0 位是上班時間操作機具疏失導致，職業災害人數比率 1.31%。

5.5 社會參與 (GRI 413-1)

本公司與多所大專院校進行產學合作，從「人力資本」角度思考人才培育；提供實習生名額讓學生在學期間到公司學習，不只是滿足公司的人力需求，也讓學生有機會到公司了解職場，縮減學用落差。為培育高階人才，本公司更進一步與多所大學進行產學合作，包括支持國立臺灣師範大學合作設立跨域科技產業創新研究院，提供學生培育計畫，幫助學生更快速融入產業生態系統。參加培育計畫並成功媒合的學生，每月可獲得獎學金，希望透過計畫與資金的補助，不僅能提供學生經濟上的支持；同時，也能夠讓學生更加接近產業，進一步培養具有實戰能力的專業人才。

麗臺科技 (Leadtek) 於COMPUTEX 2024以「擴充性和敏捷性重塑GPU驅動的人工智慧運用」為主題，展示一系列滿足各種規模AI需求的創新產品，包括首次曝光的頂規WinFast Mini AI工作站、以及搭載NVIDIA RTX Ada Lovelace GPU並支援PCIe Gen5的NVIDIA認證系統，還有適用於大規模AI的NVIDIA HGX H100伺服器。所有新品全面採用液冷散熱技術，為LLM、生成式AI、深度學習應用和數位孿生提供無與倫比的效能和可靠性。在軟體及AI應用上，則有更加安全的數位孿生方案，以及AIDMS協助智慧漁業AI落地案例分享，都於2024年6月4日至6月7日在南港展覽館一館四樓盛大展出。麗臺科技展位讓參訪者深入體驗創新技術的精彩展示，一同探索AI工作站、AI伺服器、AIDMS與信任零終端機所帶來的產業進步。



5.6 保險與退休制度

本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之「退休辦法」，適用於 2005年7月1日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前一個月之平均薪資計算，15年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過15年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以45個基數為限。相關退休基金以本公司勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行，每年年度終了前，本公司均聘請專業精算師估算前項勞工退休準備金專戶餘額，確保帳戶內餘額足以給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額。

本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人退休金帳戶，員工退休金之支付於員工符合退休金請領資格後，依各人選擇，自員工個人退休金專戶中累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

5.7 育嬰留停政策 (GRI 401-3) 保險與退休制度

本公司遵循性別工作平等法訂有育嬰留職停薪規定，不依性別，員工符合資格且有此需求者，均可依規定申請。2024年符合育嬰留停員工共有3名，其最近三年申請與實際留職停薪人數與副職人數，及其申請、復職率等統計如下表：

類別項目	女性	男性	合計
a. 2024 實際申請育嬰留停人數	3	0	3
b. 育嬰留停預計於 2024 復職人數	0	0	0
c. 2024 育嬰留停實際復職人數	0	0	0
d. 2023 申請育嬰留停實際復職人數	4	0	4
e. 2023 申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	2	0	2
育嬰留停復職率 c/d	0%	0%	0%
育嬰留停留職率 e/d	50%	0%	50%

5.8 勞資溝通 (GRI 2-30) (GRI 402-1)

本公司向來採取開放態度並尊重員工權利，提供開放暢通的勞資溝通管道，確實保障員工權益，建立友善和諧的勞資關係；提供適當的申訴管道與機制，定期召開勞資會議，並設置有員工意見箱，傾聽員工意見，以回應並避免危害員工權益。本公司因勞資關係一向和諧，並未有員工依工會法組織成立工會，2024年度未有勞資糾紛案件發生。

公司重視員工的聲音，為維護勞資關係和諧、促進勞資合作，將員工權益納入經營決策考量。再者，員工可透過電子郵件與人資部反映，讓員工能夠暢所欲言，使員工之權益獲得保障。本公司勞資溝通管道有勞資會議、勞工退休準備金監督委員會及職工福利委員會三項組織。本公司妥善規劃人力資源管理系統，遵守勞動相關法規，審視人力資源合理配置，並檢討相關人事制度與員工福利，提供優良工作環境與照顧員工生活。

5.9 平等權益與申訴處理 (GRI2-23) (GRI2-25)(GRI2-26) (GRI402-1) GRI406-1) (GRI408)

公司為營造一個公平公正的工作環境，自人才招募起優先僱用當地員工，於人員聘僱上不因種族、宗教、膚色、國籍、性別、政治傾向、出身背景等因素而有所差異，且不僱用童工作業。此外，為建立良好企業職場和諧與員工申訴管道，持續以員工不公平及歧視申訴等重大申訴為「零」為努力目標，期望員工能夠全力與公司一同邁向永續卓越。

本公司勞資溝通管道暢通，員工關係和諧，2023至2024年並無重大申訴案件發生，分為一般與重大申訴案件數量統計如下表

	一般意見反應	重大申訴案件
2023 年	0	0
2024 年	0	0

5.10 職場性別尊重

對職場性騷擾申訴管道

- 申訴專線電話：02-82265800#809、804
- 申訴專用信箱或申訴電子信箱：employee@leadtek.com.tw

為提供本公司所有人員(包含受僱者、派遣勞工等)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，公司頒布「性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，以預防職場員工執行職務時，任何人(含各級主管、員工、客戶 等)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對前揭人員及求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。防治本公司工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

如有發現或接收到有性侵害或性騷擾之情形時，除採取下列立即且有效之糾正及補救措施，並成立工作場所性騷擾申訴處理委員會展開相關調查，性騷擾行為經調查屬實者，本公司將視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處置。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，將視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。

採取措施包括：

1. 保護當事人隱私及其他人格法益。
2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務
3. 啟動調查程序，對相關人進行訪談或適當的調查方式。
4. 檢視所屬場域空間安全性及可改善空間。
5. 如調查屬實，對行為人進行必要之懲處。
6. 其他防治及改善措施。

附錄

附錄1 GRI章節對照表

附錄2 SASB章節對照表



附錄1 GRI 準則章節對照表

GRI 條文	GRI 指標		ESG 對應章節	頁碼	備註
GRI 2	一般揭露				
"2-1	組織及報導實況	組織詳細資訊	2.1 公司創立與沿革	P.27	
"2-2		組織永續報導中包含的實體	1.1 報告目的、概要與範圍	P.6	
"2-3		報導期間、頻率及聯絡人	1.1 報告目的、概要與範圍	P.6	
"2-4		資訊重編	1.1 報告目的、概要與範圍	P.6	
"2-5		外部保證/確信	1.1 報告目的、概要與範圍 附錄2: SASB 章節對照表	P.6 P.102~103	
"2-6		活動與工作者	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 業務內容 3.2 主要產品的營業與成果 3.4 產業與產品之現況 3.5 產品未來的發展 3.7 永續供應鏈的管理	P.61 P.62 P.64 P.65 P.69
"2-7		員工	5.2 人員結構	P.81	
"2-8		非員工的工作者	5.2 人員結構	P.81	
"2-9	治理	治理結構及組成	2.3 公司治理架構	P.32	
"2-10		最高治理單位的提名與遴選	2.4 董事、獨立董事與公司治理運作	P.35	
"2-11		最高治理單位的主席	2.4.4 各委員會的運作	P.39	
"2-12		最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.4.4 各委員會的運作	P.39	
"2-13		衝擊管理的負責人	2.5 風險管理	P.45	

附錄1 GRI 準則章節對照表

GRI 條文	GRI 指標		ESG 對應章節	頁碼	備註
"2-14	治理	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續發展方向	P.11	
"2-15		利益衝突	2.3 公司治理架構	P.32	
"2-16		溝通關鍵重大事件	2.3 公司治理架構	P.32	
"2-17	治理	最高治理單位的群體智識	2.3.2 董事會多元化政策與能力	P.33	
			2.4 董事、獨立董事與公司治理運作	P.35	
"2-18		最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理架構 2.4 董事、獨立董事與公司治理運作	P.32	
"2-19		薪酬政策	5.3 人力發展	P.83	
"2-20		薪酬決定流程	5.3 人力發展	P.83	
"2-21		年度總薪酬比率	5.3 人力發展	P.83	
"2-22		政策與實務	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.5
"2-23	政策承諾		3.7 永續供應鏈的管理 5.3 人力發展	P.69 P.83	
"2-24	政策與實務	納入政策承諾	5.3 人力發展 - 人才培育	P.83	
"2-25		補救負面衝擊的程序	5.9 平等權益與申訴處理	P.93	
"2-26		尋求建議和提出疑慮的機制	5.9 平等權益與申訴處理作	P.93	
"2-27		法規遵循	4.1 永續環境	P.71	
"2-28		公協會的會員資格	2.9 參與社團組織	P.58	
"2-29		利害關係人議合	利害關係人議合方針	1.5.2 利害關係人議合	P.16
	1.6 重大主題管理			P.18	
"2-30	團體協約		5.8 勞資溝通	P.92	

附錄1 GRI 準則章節對照表

NO	GRI 指標		ESG 對應章節	頁碼	備註
GRI 3			重大主題		
"3-1	決定重大主題的流程		1.6重大主題管理	P.18	
"3-2	重大主題列表		1.6重大主題管理	P.18	
"3-3	重大主題管理		1.6重大主題管理	P.18	
GRI 200			主題準則:經濟		
200-1	經濟績效	組織產生的直接經濟價值	3.2 主要產品的營業與成果 3.3 經營績效及發展	P.62 P.63	
200-2		氣候變遷對財務影響與風險和機會	2.5 風險管理	P.45	
203-1	經濟績效	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.3 經營績效及發展	P.63	
203-2		顯著的間接經濟衝擊	3.4 產業與產品之現況	P.64	
204	反貪腐	已進行貪腐風險評估的營運據點	2. 10 供應鏈管理	P.59	
205-2		有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2. 10 供應鏈管理	P.59	
205-3		已確認的貪腐事件及採取的行動	3.7 永續供應鏈的管理	P.69	
206-1	反競爭行為	反競爭行為反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.7 永續供應鏈的管理	P.69	
207-1	稅務	稅務方針	5.3 人力發展-員工薪酬	P.83	
207-2		稅務治理、管控與風險管理	5.3 人力發展-員工薪酬	P.83	

附錄1 GRI 準則章節對照表

NO	GRI 指標		ESG 對應章節	頁碼	備註
301	物料	物料	4.1 環境永續	P.71	
302-1	能源	組織內部的能源消耗量	4.5 節能減碳	P.78	
302-4		減少能源消耗	4.5 節能減碳	P.78	
302-5		減少產品和服務的能源需求	4.5 節能減碳	P.78	
303-1	水與放流水	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	P.77	
303-3		取水量	4.4 水資源管理	P.77	
303-4		排水量	4.4 水資源管理 4.1 環境永續	P.77 P.71	
303-5		耗水量	4.4 水資源管理	P.77	
305-1	排放	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 氣候相關資訊執行情形	P.74	
305-2		間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 氣候相關資訊執行情形	P.74	
306-3	廢棄物	廢棄物的產生	4.1 環境永續	P.71	
306-5		廢棄物的直接處置	4.1 環境永續	P.71	
307-1	有關環境保護的法規遵循	違反環保法規	4.1 環境永續	P.71	
307-1	環境評鑑供應商	使用環境標準篩選新供應商	3.7 永續供應鏈的管理	P.69	

附錄1 GRI 準則章節對照表

GRI 400	主題準則：社會				
401-1	勞雇關係	新進員工和離職員工	5.2 人員結構	P.81	
401-2		提供給全職員工(不含臨時或兼職員工)的福利	5.3 人力發展-員工福利	P.83	
401-3		育嬰假	5.3 人力發展-人權政策	P.83	
402-1	勞資關係	關於營運變化的最短預告期	5.9 平等權益與申訴處理	P.93	
403-1	職業安全衛生	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全及衛生	P.88	
403-2		危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全及衛生	P.88	
403-3		有職業健康服務	5.4 職業安全及衛生	P.88	
403-4		有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3 人力發展 - 員工關懷	P.83	
403-5		有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 人力發展- 人才培育	P.83	
403-6		工作者健康促進	5.3 人力發展 - 員工關懷	P.83	
403-7		預防和減緩與業務關係直接相關連之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業安全及衛生	P.88	
403-8		職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全及衛生	P.88	

附錄1 GRI 準則章節對照表

GRI 400	主題準則：社會				
404-1	訓練與教育	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人力發展-人才培育	P.83	
404-2		提升員工職能及過度協助方案	5.3 人力發展-人才培育	P.83	
405-1	員工多元化與平等機會	治理單位與員工的多元化	5.2 人員結構	P.81	
405-2		女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 人員結構	P.81	
406-1	不歧視	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.9 平等權益與申訴處理	P.93	
408	童工	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.9 平等權益與申訴處理	P.93	
412-2	人權評估	人權政策或程序的員工訓練	5.3 人力發展-人權政策	P.83	
412-3		載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	5.3 人力發展 - 人權政策	P.83	
414-1	供應商社會評估	使用社會標準篩選新供應商	3.7 永續供應鏈的管理	P.69	
416-1	顧客健康與安全	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.6 客戶服務與滿意	P.68	
417-1	行銷與標示	產品和服務資訊與標示的要求	3.6 客戶服務與滿意	P.68	
418-1	客戶隱私	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6 客戶服務與滿意	P.68	

附錄2 SASB章節對照表

硬體業(TC-HW): 永續揭露主題與指標

表1 永續揭露主題與指標

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	輸入值(數值/說明)	章節
產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	討論及分析	不適用	TC-HW-230a.1	麗臺加強限用物質控管,確保產品安全並回應顧客健康關注。	3.6 產品管理與客戶滿意
員工多元及包容性	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分 ²	量化	百分比(%)	TC-HW-330a.1	(a)高階管理階層 (1)性別之百分比: 男性: 75%、女性: 25% (2)多元群體之代表性之百分 ³ 目前資料不足無法分析 (b)非高階管理階層 (1)性別之百分比: 男性: 74.1%、女性: 25.9% (2)多元群體之代表性之百分比 ⁴ 目前資料不足無法分析 (c)技術員工 (1)性別之百分比: 無獨立揭露技術人員性別占比,但報告中指出技術類職務以男性為主 (2)多元群體之代表性之百分比 ⁵ 目前資料不足無法分析 (d)所有其他員工 (1)性別之百分比: 無明確區分職類,但整體員工性別比例為男性: 55%、女性: 45% (2)多元群體之代表性之百分比 ⁶ 目前資料不足無法分析	

附錄2 SASB章節對照表

硬體業(TC-HW): 永續揭露主題與指標

表1 永續揭露主題與指標

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	輸入值(數值/說明)	章節
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 ⁷	量化	百分比(%)	TC-HW-410a.1	目前未揭露	
	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比 ⁸	量化	百分比(%)	TC-HW-410a.2		
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	百分比(%)	TC-HW-410a.3	目前未揭露	
	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量;再循環之百分比	量化	公噸(t), 百分比(%)	TC-HW-410a.4	目前未揭露	
供應鏈管理	一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比, 按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	百分比(%)	TC-HW-430a.1	不適用	
	一階供應商就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不符合責任商業聯盟有效性查核程序(VAP)或同等程序之不合格比率, 以及 (2)相關改正行動比率			TC-HW-430a.2		

¹TC-HW-330a.1之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

²TC-HW-330a.1之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

³TC-HW-330a.1之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

⁴TC-HW-330a.1之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

⁵TC-HW-330a.1之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

⁶TC-HW-330a.1之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

⁷TC-HW-410a.1之註一揭露應包括管理使用IEC 62474應申報物質作法之討論。

⁸TC-HW-410a.2之註一揭露應包括將環境聚焦原則納入產品設計所作之努力之討論。