

英屬開曼群島

光隆精密股份有限公司

2024

Sustainable
Operation Report

永續經營報告書



目次

1. 總覽	1
1.1 關於本報告書	2
1.2 董事長的話	4
1.3 榮耀與永續成果	6
1.4 公司概況	10
2. 永續治理	14
2.1 永續管理與實踐	15
2.2 永續策略規劃	16
2.3 利害關係人議合與溝通	19
2.4 重大主題鑑別	22
3. 公司治理	25
3.1 治理架構	28
3.2 治理運作	32
3.3 誠信經營	35
3.4 風險管控	37
3.5 資訊安全與隱私權管理	40
4. 價值創造與供應鏈共好	45
4.1 產品研發	47
4.2 採購政策	50
4.3 供應商評鑑管理	51

5. 綠色製程	53
5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	54
5.2 原物料使用管理	57
5.3 能源資源管理	58
5.4 溫室氣體排放	60
5.5 污染防治	62
6. 幸福職場	63
6.1 人權管理與保護	66
6.2 組織的發展與人員選用育留	68
6.3 員工福利與關懷	73
6.4 健康安全	76
7. 社會關懷	79
7.1 社會關懷活動	80
7.2 外部交流	82
附錄	84
附錄一：GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表	85
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	87
附錄三：上市上櫃氣候相關資訊	90
附錄四：國際規範及品質認證證書	91



2024 | Sustainable
Operation Report

永續經營報告書

1. 總覽

1.1 關於本報告書

1.2 董事長的話

1.3 榮耀與永續成果

1.4 公司概况



1.1 關於本報告書

報告書邊界範疇

2024 年度永續報告書為 World Known MFG(Cayman)Limited (以下簡稱光隆精密集團、本公司、本集團) 首次發行的報告書，資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求報告的完整性與可比性，部分內容會涵蓋本報導期間以外的資訊。本報告書揭露範疇涵蓋光隆精密、光隆精工、WKP USA、福州精工，詳細的範疇說明如下表所示：

-  World Known MFG (Cayman)Limited(英屬開曼群島光隆精密股份有限公司，光隆精密)
-  光隆精密工業股份有限公司(光隆精工)
-  WKP HITECHUSA, INC.(WKP USA)
-  光隆精密工業(福州)有限公司(福州精工)

本報告書為首次發行，故無資訊重編情形。資料及數據係由本公司各單位與各子公司提供，再由永續發展會永續發展推動中心小組及風險管理推動中心小組編輯，經主管複核修訂，循行政程序送總經理與董事長核閱後定稿，再呈送永續發展委員會審議、董事會同意通過後出版。本報告書公布的所有資訊與數據未經獨立機構進行確信。

編制依據

本報告書架構參照全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)作為主要揭露架構以及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行編制，並參考永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 汽車零件行業非相關財務資訊揭露相關報導與氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 編撰。

報告書發行概況

本次報告書發行時間：2025 年 8 月發行。

下次報告書發行時間：預定 2026 年 8 月發行。

每年定期發行永續報告書，並公布於光隆精密集團官方網站。

報告書聯絡資訊

若對本報告書有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：World Known MFG(Cayman)Limited

永續發展委員會永續發展推動中心 余聖芬副總經理

地址：台中市大雅區雅潭路三段 468-2 號

電話：04-2567-7958 分機 8981

1.2 董事長的話

驅動精密核心，永續極致光隆

光隆精密集團自創立以來，始終在金屬加工業領域裏穩健發展，秉持著「安全」、「品質」、「誠信」、「合作」、「責任」的核心價值，獲得客戶的信賴與肯定，奠定扎實的基礎。在快速變遷的產業環境中，個人的能力與知識固然重要，但真正造就企業成功的關鍵，在於團隊內部的高效互動與溝通。有鑑於此，光隆精密積極提供平台，促進員工執行與合作，鼓勵團隊成員的積極參與、提出建議，並以開放態度傾聽意見。期望能夠滿足客戶多元且精確的產品需求。



光隆精密董事長呂皇甫

光隆精密集團不僅重視員工的權益以及職涯規劃發展，亦致力於提供良好的勞動條件，鼓勵員工根據需求精進技能，積極投入人才培訓與創新科技研發，建立有效且快速的人才培育發展制度，此外透過員工培訓提升內部對永續發展的認識與參與度，以因應瞬息萬變的產業環境。光隆精密重視研究開發的技術能量，同時為了應對科技變化的衝擊，逐步構建自動化製造系統，優化製程，以提升生產效率與產品品質，同時降低能源消耗，實踐低碳生產的目標。對外建立與社會共存共榮、共同成長。透過誠信透明管理，提升公司形象，強化企業長遠競爭力，與企業各方關係人建立互惠合作，共同創造價值的長久關係，致力於打造永續發展之樂活企業。

永續經營已不再是企業的負擔，而是深植於企業核心業務之中，逐步成為企業策略重要的一環，面對日益嚴峻的環境挑戰與氣候變遷，企業永續經營既是風險亦是轉型契機。光隆精密將秉持初衷，持續推動創新與改革，積極應對挑戰，穩步邁向可持續發展的未來。

經營理念與永續政策結合

本集團將「安全、品質、誠信、合作、責任」的經營理念，納入風險管理並與永續政策結合，除了作為日常營運方針指導原則，亦可實現對社會及環境的責任。

「安全」：落實 ISO45001 職業安全衛生管理系統，確保工作場所安全，保障員工安全與生命健康；落實 ISO14001 環境管理系統，減少污染、控制有害物質排放，減少企業運營對環境的負面影響。

「品質」：透過不斷改進產品和服務的品質，投入研發，改善產品與流程以減少資源浪費和能源消耗。

「誠信」：建立與利害關係人多種溝通管道，遵循法規承諾及遵守商業道德，避免不正當競爭和商業行為。

「合作」：企業內部團隊協力推動企業的永續目標，積極參與社區活動和社會公益事業並與商業夥伴協作推動整個供應鏈的可持續性。

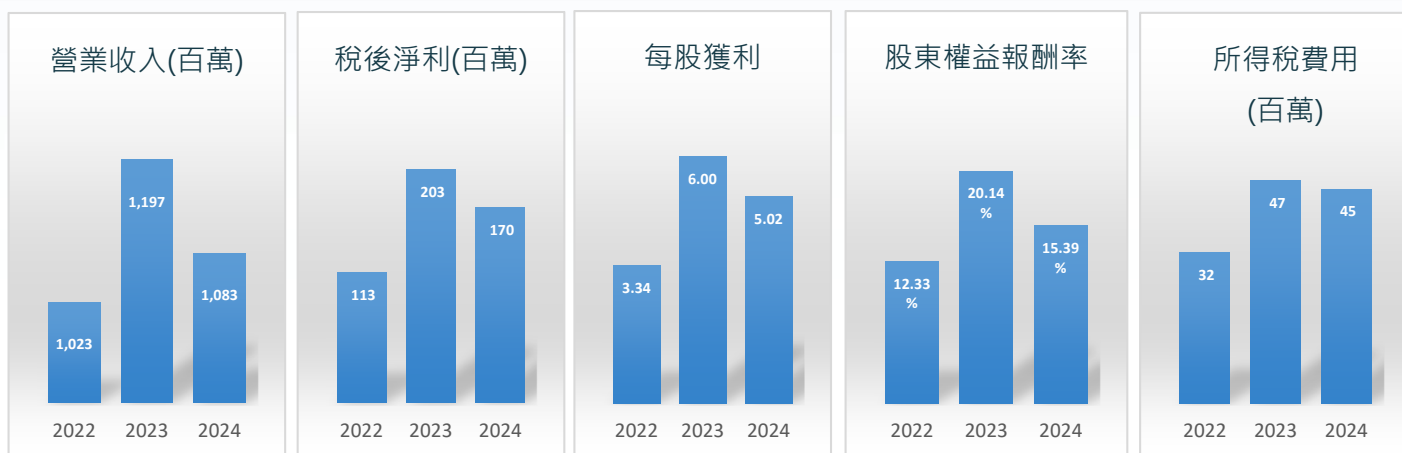
「責任」：包含環境責任：友善保護環境，減緩氣候變遷衝擊；社會責任：關懷弱勢族群，促進社區發展，提升社會包容性；經濟責任：在追求長期利潤的同時，創造價值以維護利害關係人之最適利益。

1.3 榮耀與永續成果

經濟績效

光隆精密集團持續努力加強經營績效，以創造更多之業務機會。我們不僅致力於優化內部管理流程，提升生產效率，同時積極開發新技術與產品，以因應快速變化的市場需求。我們不斷改進和實施各項策略，致力於履行企業應負的社會責任，包含環境保護、員工關懷與社區回饋，藉此強化企業永續經營的基礎。與此同時，我們也積極投入品牌建設與市場行銷，提升企業品牌之認同度和影響力，以強化整體競爭力。我們深信，唯有持續積極努力與創新突破，才能讓光隆精密集團在國際市場上開拓更多商機，並贏得客戶與社會大眾更高的信任與支持，進而穩步提升於市場中的競爭位階。下表為本公司近三年營業成果。

本公司 2024 年度營收淨額新台幣 1,082,879 千元，較 2023 年度減少 114,512 千元(約 9.56%)，稅後淨利 170,127 千元，較 2023 年度減少 33,140 千元(約 16.3%)，主要係受歐洲經濟趨緩影響，歐洲市場營收減少所致，惟在產品組合及成本費用控制綜合因素影響下，毛利率 32.5%與 2023 年度相當，稅後淨利率 15.71%。



	2022 年度	2023 年度	2024 年度
營業收入	1,082,879	1,197,391	1,022,834
營業毛利	352,174	389,568	258,467
營業利益	178,630	220,586	109,401
營業外收入及支出	36,914	29,887	35,737
稅前淨利	215,544	250,473	145,138
每股盈餘	5.02	6.00	3.34
股利	84,748	122,036	108,477
員工薪資(含員工福利)	161,909	181,805	173,889

接受政府的財務補助

為促進營利事業能以盈餘進行實質性投資，進一步提升生產技術、產品品質與服務品質，政府依據《產業創新條例》相關規定，自辦理 2018 年度未分配盈餘加徵營利事業所得稅申報起，設立了鼓勵措施。企業或有限合夥事業若因本業或其附屬業務經營所需，自盈餘發生年度的次年起三年內，將該盈餘用於興建或購置供自行生產或營業使用之建築物、軟硬體設備或技術，且達到規定的投資金額，該筆投資金額可在依所得稅法計算當年度未分配盈餘時，列為減除項目，以降低課稅基礎，進而達到鼓勵企業投資與升級的目的。

此外，為了加速推動經濟結構轉型與產業升級，中國政府也制定了多項優惠政策，積極鼓勵企業申請「高新技術企業」認定。所謂高新技術企業，係指在《國家重點支持的高新技術領域》內，持續進行研究開發與技術成果轉化，且形成具有自主知識產權的核心技術，並以此為基礎展開營運活動之企業。這些企業必須在中國境內(不包括港澳台地區)註冊，並符合一定條件。經認定為高新技術企業後，除可享有 15% 的優惠企業所得稅率外，亦可申請各類地方政府提供的財政補貼及政策性支持，從而大幅減輕營運負擔，並增強企業持續創新能力。高新技術企業認定不僅代表國家級的專業認可，也是企業提升研發管理水平、強化品牌影響力和增強市場競爭力的重要里程碑。透過此認定，企業能夠在國內外市場上樹立更堅實的技術領先形象，並獲得更多商業合作及投資機會。

本公司積極響應相關政策，成功申請多項政府補助計畫，並獲得核准與支持，充分展現出本公司對研發技術持續精進的承諾以及對員工福利與職涯發展的高度重視。這些成果不僅彰顯了公司在創新研發上的實力，也獲得了政府機關的高度肯定。我們將持續秉持永續經營的理念，深化技術創新、強化內部管理，並以實際行動回饋社會，為企業長遠發展奠定堅實基礎。

公司別	項目	補助單位	補助金額(NTD)
光隆精工	臨場健康服務補助	勞動部職業安全衛生署	33,200
	中小型製造業(10人以上)低碳及智慧化升級轉型個案補助	財團法人中國生產力中心	2,800,000
	產業創新條例第 23 條之 3 規定實質投資減除金額	國稅局	2,709,953
	合計		5,543,153

公司別	項目	補助單位	補助金額(RMB)
福州精工	吸納中西部脫貧人口跨省就業獎貼	福州市長樂區勞動就業中心	4,848.90
	第二批次普惠性穩崗補貼	福州市長樂區勞動就業中心	26,192.40
	國家高新技術企業省市級獎勵資金	福州市長樂區發展和改革局	100,000.00
	企業招用脫貧人口就業方案	福州市長樂區國家稅務局	54,600.00
	企業安置殘疾人就業方案	福州市長樂區國家稅務局	325,635.12
	高新技術企業所得稅減免及研發費用加計扣除	福州市長樂區國家稅務局	17,023,850.06
	合計		17,535,126.48

2024 年永續榮耀



本公司入選美國《富比世》雜誌 (Forbes) 2024 年「亞洲中小上市企業 200 強」



2024 年永續成果

環境保護 (Environmental)	•福州精工在 2024 年於廠房屋頂安裝太陽能電板，期透過再生能源，減少用電所產生之碳排，並於 2025 年 3 月正式使用。 •安裝智慧電錶，導入能源監控系統，減少能源浪費並提升使用效率。
社會責任 (Social)	•本年度誠信經營教育訓練共 192 人次，董事及經理人以書面或郵件辦理「內部人違反證券交易法規定之常見態樣」、「內線交易法規與防範實務」及相關法令之教育宣導。 •參與交易所舉辦線上「113 年度防範內線交易宣導會」。
公司治理 (Governance)	•2024 年營業收入新台幣 1,082,879 千元。 •光隆精密集團女性董事 2 席，占比 25%；獨立董事 3 席，占比 37.5%。 •董事會內部績效自評皆為優。 •2024 年上市櫃公司治理評鑑結果列為 36%~50%。 •2024 年資安防護成效良好，並無發生資安事件。

1.4 公司概況

公司簡介

World Known MFG (Cayman) Limited 於 2015 年 11 月 19 日設立於英屬開曼群島，本公司與旗下之子公司包括光隆精密工業(福州)有限公司、光隆精密工業股份有限公司、Honour Glory International Ltd.、WKP HITECH USA, INC.，公司業務遍佈美國、日本、德國、瑞典、丹麥及中國等，具有十多年商用車零組件生產製造經驗。本集團主要產品可區分為汽車零件、綠能零件及其他，一直以來本集團以純熟的製造經驗和卓越的產品開發能力為歐美和亞洲地區客戶提供著品質卓越的產品。

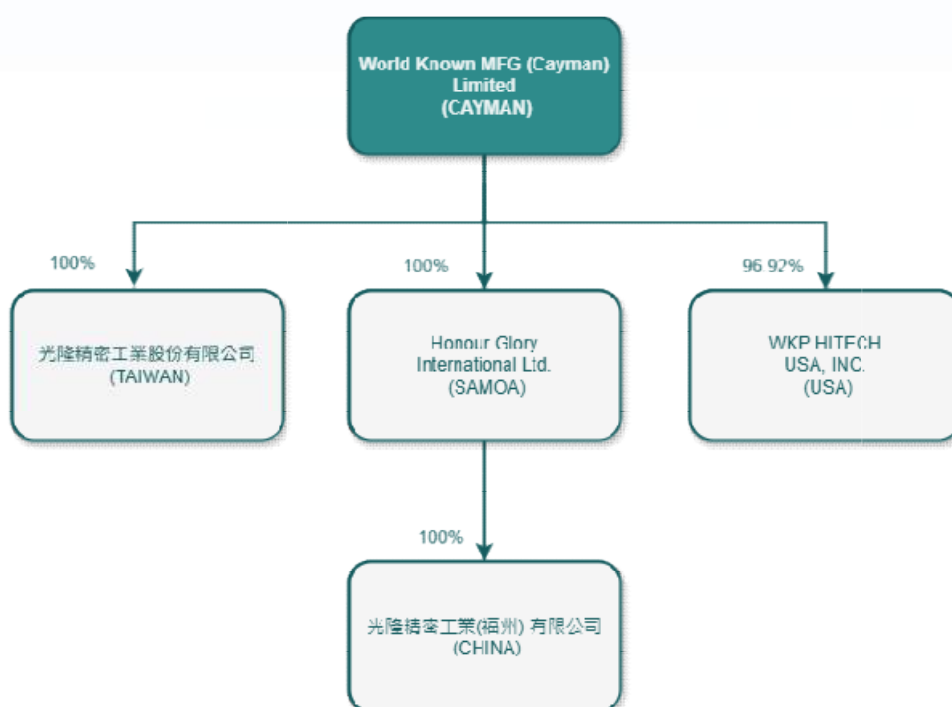
公司基本資料

公司名稱 World Known MFG (Cayman) Limited

公司所有權屬性 第一上市公司(股票代碼 4581)

實收資本額 338,990 仟元

董事長 呂皇甫 先生

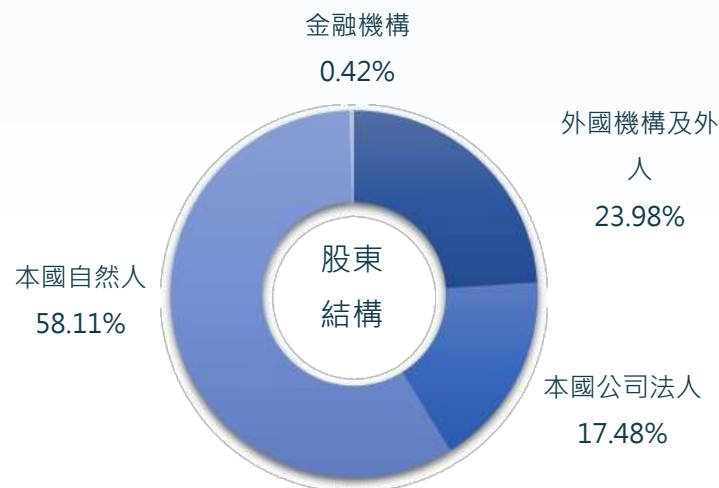


營運據點

- ✚ 台灣台中-光隆精密工業股份有限公司(光隆精工)
- ✚ 中國福建-光隆精密工業(福州)有限公司(福州精工)
- ✚ 美國印第安納州- WKP HITECHUSA, INC.(WKP USA)

經營理念

本集團以嚴格的品質管理，確保產品達到客戶的要求和標準。擁有先進的生產設備和技術人才，以確保產品品質的穩定性和可靠性，並同時關注環境保護。本集團一直秉持著「追求卓越、永續經營」的理念，以及「安全、品質、誠信、合作、責任」的核心價值，致力於為客戶提供高品質的產品和優良的服務，以及為員工及股東追求最大的利益。



註：為最近期公告之股東停止過戶日 2025/4/28 之資料。

產品與服務

本集團主要生產項目為生產汽車零件、綠能零件。最終銷售產品包含商用車引擎系統節能減排零件、氣壓盤式制動卡鉗、剎車片背板、渦輪增壓器彎管及配件、飛輪殼體、搖臂殼體、排氣歧管、支架、芯軸、風電剎車系統之零件及各式產業機械零組件加工產品等。

本集團工藝一般流程大致如下：(依產品需求得增加其他特殊製程)

A. 汽車零件



B. 綠能零件



產業上、中、下游

由於汽車工業範疇所涉甚廣，由上游系統設計、原料提供至下游整車廠組裝及售後維修皆為其汽車工業涉獵之範圍，相關衛星製造商與各產業間的相互合作所形成之產業鏈極為廣大，而汽車零件在汽車工業的上中下游如下圖所示：



本集團主要從事精密金屬加工生產，上游以鐵材或鋁材為主要材料，經由高溫熔煉與鍛打成型甚至使用澆鑄等方式予以成型，中游再經機械加工等製程完成零組件，加工完成後其產品的應用於汽車產業、風力產業、農業機械、建築機械等產業為主。

產品營收占比

	2024 年度	2023 年度	2022 年度
汽車零件	79.48%	78.92%	73.82%
綠能零件	1.47%	1.04%	2.63%
其他	19.05%	20.04%	23.55%

銷售地區

	2024 年度	2023 年度	2022 年度
美洲地區	38.38%	38.56%	38.02%
亞洲地區	46.15%	45.43%	45.42%
其他國家	15.47%	16.01%	16.56%

公協會參與

本集團積極參與公協會組織，透過參與公協會組織定期或不定期會議活動交流以促進產業發展，與同業之間經驗分享和交流，盼能共同成長。2024 年度本集團參與的公協會如下表所示：

公協會	鑄造學會 台中市大台中中小企業協會 台中市企業經理協進會 台中市潭雅神工業廠商協進會 台中市金手獎得獎廠商協進會 台灣鋼鐵工業同業公會 台灣風力發電產業協會 模具公會
-----	--



2024 | Sustainable
Operation Report

永續經營報告書

2. 永續治理

2.1 永續管理與實踐

2.2 永續策略規劃

2.3 利害關係人議合與溝通

2.4 重大主題鑑別

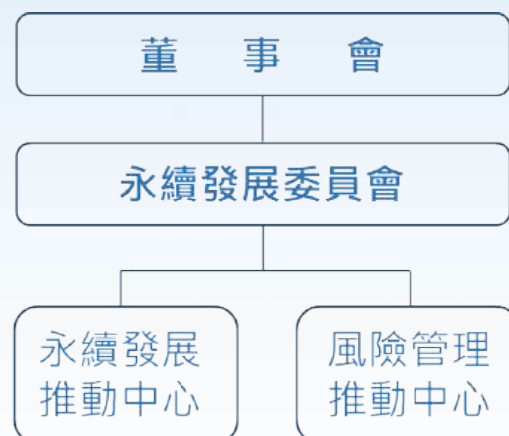


2.1 永續管理與實踐

永續發展委員會

本公司於 2024 年 11 月 11 日董事會通過成立永續發展委員會，並於 2024 年 12 月 12 日召開第一屆第一次永續發展委員會，依據永續發展委員會組織規程規定，每年至少召開一次會議。

永續發展委員會由 3 席獨立董事組成，獨立董事洪堯勳教授為召集人，負責永續發展暨風險管理政策制定、推動與督導，委員會下設有「永續發展推動中心」及「風險管理推動中心」，均由本集團總經理擔任最高主管，帶領推動中心各小組執行工作並定期向永續發展委員會、董事會報告。



永續發展委員會運作情形

「永續發展委員會」於2024年12月12日向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，報告內容包含：

1. 本公司永續發展暨風險管理政策
2. 2024年永續發展暨風險管理執行情形與成效
3. 本公司2025年度永續發展暨風險管理計畫及策略
4. 本公司2024年永續報告書執行進度及規劃

本公司董事會每年定期聽取經營團隊的各項經營報告(包含永續相關簡報)，同時檢視營運策略、永續發展之方向，關心其進展與績效，必要時督促經營團隊調整。

2.2 永續策略規劃

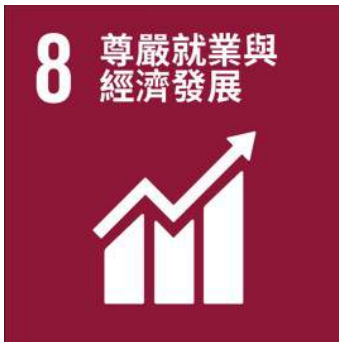
永續策略

本公司永續策略結合了公司經營理念及核心價值，涵蓋環境、經濟與社會等面向，包含安全、品質、誠信、合作及責任，可以創造一個綜合而全面的策略來推動本公司的可持續發展。這些理念不僅可以指導公司的日常運營，還能呈現對社會和環境的責任。

永續目標與聯合國永續發展目標

永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。光隆精密將永續目標與核心價值經營理念「融入經營策略中，並與 SDGs 目標結合，使得永續目標於日常營運活動中實現。

SDGs 目標	細項目標	公司永續目標的作法
 3 良好健康和福祉 健康與福祉	3.d 早期預警、風險減少及健康風險的管理能力	公司每年定期實施員工健檢、醫護臨廠訪談及提供諮詢。

SDGs 目標	細項目標	公司永續目標的作法
 5 性別平等 性別平等	5.1 消除對女性任何形式的歧視	工作守則中明訂「性別平等工作法」並於動員月會中宣導，確保員工在招聘、薪資及升遷等方面不受性別影響外，並設立申訴管道，並採取適當措施防止性騷擾事件發生及性別歧視。
 7 可負擔的潔淨能源 可負擔的潔淨能源	7.2 提高再生能源的比例	福州精工已於廠房屋頂設置太陽能光板，供廠內生產設備使用，綠電使用比率提高。 安裝智慧電錶，導入能源監控系統，減少能源浪費並提升使用效率。透過製程優化及導入節能設備，提升能源使用效率。
 8 尊嚴就業與經濟發展 尊嚴就業工作與經濟成長	8.4 提高消費和生產中的資源效率 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工	本公司訂定人權政策，包含提供安全與健康的工作環境，及杜絕不法歧視且確保工作平等、禁用童工及禁止強迫勞動。 福州精工與光隆精工通過 ISO45001 驗證，落實公司職業安全衛生政策。

SDGs 目標	細項目標	公司永續目標的作法
 12 負責任的消費與生產 永續的消費與生產模式	12.4 負責化學品與廢棄物的管理 12.5 透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物產生	透過 ISO45001 系統建置，落實廢棄物管理，降低有害物質對環境與健康的影響，並定期執行內部稽核及通過認證，確保符合環保法規。 廢棄物的處理與符合資格的廠商運送，符合環保法規的妥善處理。透過各項製程改善，提高生產效率，及降低不良品產生，減少物料等浪費。
 13 氣候行動 氣候行動	13.2 將氣候變遷納入政策、策略與規劃之中	參照 TCDF 氣候相關財務揭露要求，落實氣候變遷風險治理。
 16 和平正義與有力的制度 和平、正義與健全的司法	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄絡 16.6 在所有階層發展有效的、負責的且透明的制度 16.7 確保包容性、參與性及代表性	公司已設立「誠信經營守則」及「誠信經營之作業程序及行為指南」，每年定期於動員月會中宣導誠信行為並不定期郵件相關資料。並訂有檢舉制度，明定專責受理單位及相關流程。 推動性別平等觀念，並確保不同背景的員工能參與決策。 設立內部意見反映信箱，確保員工心聲都能被反應重視。

2.3 利害關係人議合與溝通

利害關係人鑑別

光隆精密集團重視利害關係人之權益與意見，設立多種公開的溝通渠道，包括年度報告書、公司網站訊息及其他溝通管道，以確保資訊流通即時、透明且完整，藉由各部門及單位分工負責，以瞭解和回應利害關係人之期望與需求，並持續改善與提升溝通的依據，更能反映相關利害關係者對光隆精密集團的期待。

光隆精密集團永續發展小組參酌各部門經驗及同業標準辨別光隆精密集團之利害關係人包含員工、董事及股東、客戶、供應商(協力廠商)、政府機關、社區居民及其他機關團體。

利害關係者	主要關注主題	溝通管道與頻率	2024 年度溝通情形
員工	◆勞資關係 ◆職業安全衛生	1.部門會議 2.內部公告/電子郵件 3.同仁意見信箱/動員月會 4.每季職業安全衛生委員會及每月工安會議 5.每季職工福利委員會會議 6.每季勞資會議 集團人力資源暨經管部 余聖芬副總經理 Email: wkg4581@wkggroup.com	★公司除每月召開動員月會，亦搭配郵件方式傳達重大政策及教育宣導相關事宜。 ★2024 年共召開 4 次勞資會議，包含外籍勞工宿舍冰箱購置、冬季制服-背心提供、用餐及周邊環境改善、特休方式改變等事項。 ★2024 年共召開 4 次職業安全衛生管理會議，呈報上級主管核准後由委員會負責推動與執行及每月工安會議，確保員工工作環境安全即時改善。 ★2024 年共召開 3 次職工福利會議，包含委員增選、年度結算及員工旅遊等事項。
董事及股東	◆風險控管 ◆職業安全衛生 ◆顧客的健康與安全 ◆客戶隱私	1.每季董事會議暨年度股東大會 2.公司發言人及服務窗口信箱 3.公司網頁 4.公開資訊觀測站 5.法人說明會 6.新聞稿/媒體宣傳 集團公共關係暨法務部	★2024 年共召開 8 次董事會議及 1 次股東大會 ★2024 年重大訊息共 27 則 ★2024 年 8 月 27 日受邀參加第一金證券(股)公司所舉辦之法人說明會

利害關係者	主要關注主題	溝通管道與頻率	2024 年度溝通情形
		邱柏凱經理 Email: wkg4581@wkggroup.com	
客戶	◆客戶隱私 ◆資訊安全與隱私保護 ◆顧客的健康與安全	1.電子郵件/電話會議 2.每年客戶滿意度調查 3.不定期客戶拜訪 4.客戶不定期稽核與訪談 5.客戶供應商大會 子公司業務窗口 光隆精工 許文山經理 Email: wkptmkt@wkggroup.com 福州精工 吳韓美經理 Email: sales@wkmfuzhou.com	★滿意度調查整體滿意度為 92% ★2024 年度參加歐洲、美洲客戶供應商大會(包含線上) ★2024 年度拜訪日本、歐洲客戶
供應商 (協力廠商)	◆風險控管 ◆法令遵循 ◆顧客的健康與安全 ◆客戶隱私	1.供應商平台(公司網頁) 2.電子郵件/電話/傳真 3.每年供應商評鑑 子公司供應商窗口 光隆精工 林國雄協理 Email: wkptmkt@wkggroup.com 福州精工 黃茂源協理 Email: sales@wkmfuzhou.com	★供應商稽核結果皆為合格供應商
政府機關	◆法令遵循 ◆勞資關係	1.公聽會/說明會 2.公(函)文往來 3.專案討論會議/座談會 4.網路公告 5.拜訪主管機關(來訪) 集團人力資源暨經管部 余聖芬副總經理 Email: wkg4581@wkggroup.com	★參與證交所舉行之宣導會 ★台中市政府勞工局-勞動法令宣導會

利害關係者	主要關注主題	溝通管道與頻率	2024 年度溝通情形
社區居民	◆物料	1.每年社區關懷 2.物資捐贈 3.參與民間警義消組織 集團人力資源暨經管部 余聖芬副總經理 Email: wkg4581@wkggroup.com	★馬岡派出所義警捐款 ★捐助認養惠明盲童育幼 ★台中義勇消防隊捐贈 ★臺中市大雅區西寶社區發展協會捐贈 ★財團法人錫卿文教基金會-2024 公益青棒訓練活動計畫
機關團體	◆產品技術 ◆能資源管理	1.參與工會、協會 2.研討會、說明會、發表會 集團公共關係暨法務部 邱柏凱經理 Email: wkg4581@wkggroup.com	★鑄造學會 ★台中市大台中中小企業協會 ★台中市企業經理協進會 ★台中市潭雅神工業廠商協進會 ★台中市金手獎得獎廠商協進會 ★台灣鋼鐵工業同業公會 ★台灣風力發電產業協會 ★模具公會

2.4 重大主題鑑別

光隆精密集團永續發展推動小組參考 GRI 主題準則、SASB 永續會計準則及同業重大主題等，彙整出 36 項永續議題，由本公司永續發展推動小組及高階主管對於該永續議題關注程度調查，並依企業營運重點、產業趨勢、同業作為及利害關係人意見等面向歸納出與本公司最攸關之 18 項永續議題。

根據前一階段識別出永續議題清單，本公司永續發展推動小組進一步對各永續議題評估對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，平均分數大於 4 分，同時納入利害關係人意見，回收內外部 67 分問卷，分析彙總利害關係人關注主題，透過會議議合後，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，確定 4 項重大主題。永續發展小組針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

公司治理及法令遵循

永續議題		對應之 GRI 主題	
公司治理、法令遵循		GRI2-9~2-21、GRI 2-27	
對光隆精密集團的重要性	實質及潛在影響衝擊	主要影響對象	對應章節
光隆精密集團秉持誠信經營理念，從董事會、委員會及全體員工透過完善內部治理運作，貫徹目標與願景，確保業務執行均能符合主管機關及法令規範，並降低公司在財務和非財務方面的風險，增強利害關係人對光隆精密集團的長期信任，有助於光隆精密集團各項業務之永續發展。	正面： 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。 負面： 公司治理效率不彰，且發生舞弊事件造成重大損害賠償。	光隆精密集團 供應商 股東與其他投資人 客戶 政府機關	3. 公司治理

職業安全衛生

永續議題		對應之 GRI 主題	
職業安全衛生		GRI403	
對光隆精密集團的重要性	實質及潛在影響衝擊	主要影響對象	對應章節
守護員工安全我們責無旁貸，本公司致力於提升員工安全衛生意識，特設立「勞工安全衛生委員會」，從員工入職開始，將職場安全訓練改進為自主管理及自主訓練的訓練模式，並擴大各級層級的訓練，提升應變能力與個人能力意識，落實全體員工進行工作百分之百安全的目標。以人為本，實踐對同仁健康、安全的重視和關懷。	正面： 有效降低職業災害的發生，提高生產效率及企業形象。 負面： 工安意外導致停工、賠償及榮譽受損等，給公司帶來經濟損失和形象危機。	光隆精密集團 員工與其他工作者 供應商 股東與其他投資人 政府機關	6.4 健康安全

顧客的健康與安全

永續議題		對應之 GRI 主題	
顧客的健康與安全		GRI416	
對光隆精密集團的重要性	實質及潛在影響衝擊	主要影響對象	對應章節
企業在提供產品或服務過程中需要密切關注核心議題。對顧客安全的關注不僅與企業的社會責任有關，還與企業的商業運作、法律遵循以及形象等方面息息相關。	正面衝擊：安全管理良好實踐有助於減少不必要的事故、賠償和法律糾紛，從而降低企業的長期運營成本。 負面衝擊：顧客因使用產品而受損，這可能會促使企業對產品進行回收，從而產生大量的廢棄物，這些廢棄物需要妥善處理。	光隆精密集團 員工與其他工作者 供應商 股東 客戶 政府機關	4.1 產品研發



2024 | Sustainable
Operation Report

永續經營報告書

3. 公司治理

3.1 治理架構

3.2 治理運作

3.3 誠信經營

3.4 風險管控

3.5 資訊安全與隱私權管理



3.重大主題：公司治理

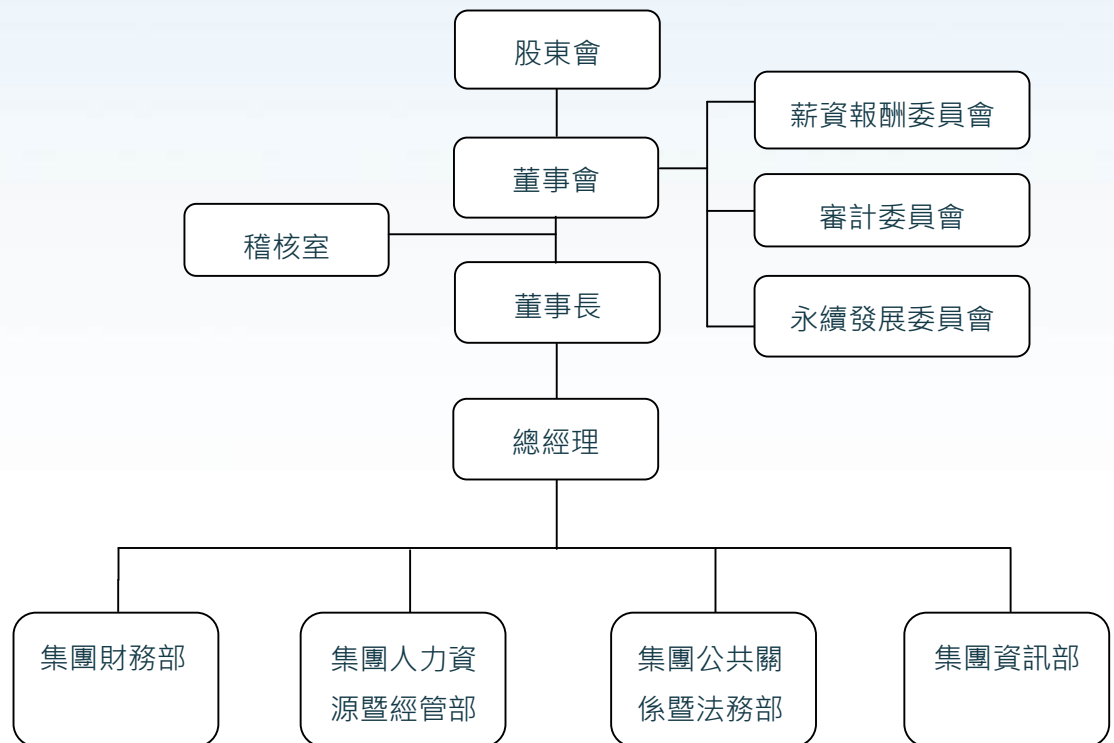
永續主題	公司治理、法令遵循
對光隆精密集團的重要性	光隆精密集團秉持誠信經營理念，從董事會、委員會及全體員工透過完善內部治理運作，貫徹目標與願景，確保業務執行均能符合主管機關及法令規範，並降低公司在財務和非財務方面的風險，增強利害關係人對光隆精密集團的長期信任，有助於光隆精密集團各項業務之永續發展。
影響與衝擊	經濟面： 1.強有力的公司治理能夠提高企業運作的透明度、決策質量與責任感，增強投資者和利害關係人的信任，這對企業的市場價值和股價有正面影響。 2.公司治理能夠通過更好的風險管控和決策機制，更好地應對市場的變化及提高運營效率，並減少因風險管理不善導致的損失。 環境面： 在不斷更新和維護法規遵循體系的過程中，可能會浪費大量時間和資源，影響企業的資源配置效率。 人權面： 1.強化公司治理中的多元化和包容性政策能夠確保不同群體無論在招聘、晉升還是薪酬待遇上都能夠享有平等待遇，從而提高社會整體的公平性。 2.企業合規能夠推動社會進步，尊重人權，並幫助提升整體社會對法律的遵循意識，這對人權保障有深遠的影響。
政策/策略	1.確保每位員工熟悉相關法令及道德規範，使業務執行均符合法規規範。 2.設置永續發展委員會-本公司於 2022 年設置永續發展委員會，由三名獨立董事組成，在其下設置兩個小組：永續發展推動中心及風險管理推動中心。

目標與標的	本公司以 2024 年為基準年 短期目標： 1.員工誠信經營教育訓練：福州精工及台灣精工 1 年至少各一次，受訓累計人次達全體全工 50%以上 2.持續精進公司治理評鑑：維持 36%~50%級距。 3.依據外部規範，建立內部控制制度及內部規章，並依據外部法規新訂或修正，及時更新公司內控及內部規章。 4.實施法令遵循教育訓練，提升員工法令遵循意識，避免法令遵循風險之負面衝擊影響利害關係人權益。 5.針對違規事件提出預防與改善措施，並建立違反重大法令之通報機制 中長期目標： 1 員工誠信經營教育訓練：福州精工及台灣精工 1 年至少各一次，受訓累計人次比達全體員工 100% 2.持續精進公司治理評鑑：爭取 36%~50%以上級距。
管理評量機制	1. 以「財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會舉辦之公司治理評鑑」為重要評量參考。 2. 透過稽核單位定期進行法令遵循之查核。
績效與調整	1.近期公司治理評鑑結果如下： 第 9 屆公司治理評鑑(評鑑年度：2022 年)，列為排名 51%~65%； 第 10 屆公司治理評鑑(評鑑年度：2023 年)，列為排名 36%~50%； 第 11 屆公司治理評鑑(評鑑年度：2024 年)，列為排名 36%~50%。 2.法令遵循稽核結果未發現重大異常情事。 3.近期公司遭當地政府裁罰金額單一事件累計新台幣 6 萬元，前一年度(2023 年)為 0 元。
預防或補救措施	1.透過公司建立完善內部控制制度，除執行自行評估作業，由內部稽核單位依照稽核計畫執行稽核作業，於董事會及審計委員會報告稽核執行情形，確保制度之設計及執行持續有效。 2.本公司設有「檢舉制度」並提供利害關係人溝通信箱、連絡電話。

3.1 治理架構

光隆精密集團注重公司治理制度，除遵守法令及章程之規定，透過健全的董事會架構、獨立董事職能的強化，以及審計、薪酬與永續等專責委員會的運作，企業得以提升資訊透明度、強化風險控管與落實責任治理。同時，主動揭露經濟、環境、社會及治理面向成果，回應利害關係人期待，展現企業對法令遵循與道德標準的堅持，實現股東權益最大化與企業長期價值。

組織架構



董事會組成

健全及有效的董事會運作，是永續經營的根基，除法令規範之基礎外，並以落實公司治理，確保董事會有效運作，進而保障股東權益。

本公司董事(含獨立董事)之選舉遵循「董事選舉辦法」選任之。現行董事會成員共計八席，其中 3 席為獨立董事，2024 年 6 月選任，每任任期三年，所有董事均為股東投票產生，董事成員多元化，具備不同專業背景或工作領域，有效地承擔其職責，其職責包括建立良好董事會治理制度，監督、任命與指導公司管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。

本公司 2024 年度董事會開會次數為 8 次，其出席情況請參考年報及公開資訊觀測站。董事會 8 名成員之背景資料、學歷、兼任其他公司職務之揭露，皆已公布於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站中查詢到公司年報資料，董事多元化落實如下表：

董事姓名	多元化 核心	基本組成									專業背景及能力						
		國籍	性別	具有 員工 身分	年齡				獨立董事 任期年資			經營 管理	領導 決策	財務 會計	法律實 務	產業知 識及營 運判斷	危機處 理及國 際市場 觀
					41 至 50 歲	51 至 60 歲	61 至 70 歲	71 至 80 歲	3 年 以 下	3 至 9 年	9 年 以 上						
呂皇甫	中華民國	男	無	✓							✓	✓	✓		✓	✓	
呂崇文	中華民國	男	無				✓				✓	✓	✓		✓	✓	
張武隆	中華民國	男	無				✓				✓	✓	✓		✓	✓	
林炎輝	中華民國	男	無			✓					✓	✓	✓		✓	✓	
沈千慈	中華民國	女	無	✓							✓	✓	✓		✓	✓	
王葳	中華民國	女	無		✓					✓	✓	✓	✓		✓	✓	
洪堯勳	中華民國	男	無			✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	
許富雄	中華民國	男	無	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

董事進修情形

為使董事會成員有效發揮職能，鼓勵公司董事持續進修提升其專業知能並掌握最新知識，提高應變能力，本公司董事 2024 年進修情形如下表所示：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	呂皇甫	2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理 4.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	集團企業常見稅務爭議及稅務治理策略	3
董事	呂崇文	2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理 4.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	集團企業常見稅務爭議及稅務治理策略	3
董事	張武隆	2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理 4.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	集團企業常見稅務爭議及稅務治理策略	3
董事	林炎輝	2024/08/08	臺灣科學園區科學工業同業公會	企業永續經營的強化之道，將 ESG 風險轉化機會，打造企業永續競爭力	3
		2024/08/08	臺灣科學園區科學工業同業公會	遺贈稅常見疏漏及不動產傳承思維	3
董事	沈千慈	2024/08/08	臺灣科學園區科學工業同業公會	企業永續經營的強化之道，將 ESG 風險轉化機會，打造企業永續競爭力	3
		2024/08/08	臺灣科學園區科學工業同業公會	遺贈稅常見疏漏及不動產傳承思維	3
獨立董事	王葳	2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理 4.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	集團企業常見稅務爭議及稅務治理策略	3
獨立董事	洪堯勳	2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理 4.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	集團企業常見稅務爭議及稅務治理策略	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	許富雄	2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	公司治理 4.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	集團企業常見稅務爭議及稅務治理策略	3

董事會績效評估機制

為落實公司治理及提升董事會功能，本公司訂有「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年執行一次內部績效評估，評估結果提送次年度第一季董事會報告，作為檢討及改進之依據。董事會績效自評整體為 A 級 (81-100 為 A 級)，個別董事成員績效自評整體為 A 級 (81-100 為 A 級) 顯示整體董事會運作良好；審計委員會及薪資報酬委員會績效評估結果，各委員均 100% 滿意各衡量項目，永續發展委員會績效評估結果為優 (每項指標平均 4.82 分/總分 5 分)。

評估範圍包含整體董事會、個別董事會成員及功能性委員會之績效評估，項目包含：

董事會績效評估	包括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、內部控制等。
個別董事成員績效評估	包括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、內部控制等。
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、內部控制等。

3.2 治理運作

光隆精密集團為加強公司治理，於董事會下設立三個功能性委員會，包括：審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會，關於永續發展委員會於章節 2.1 永續管理與實踐中說明。

審計委員會

為協助公司董事會提高公司治理績效，以協助董事會監督下列事項為目的：

- (一) 公司財務報表之允當表達。
- (二) 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效之審核。
- (三) 公司內部控制制度績效之評估。
- (四) 公司遵循相關法令及規則。
- (五) 公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會成員	第三屆審計委員 3 人 任期：2024.6.21~2027.6.20 召集人：獨立董事-洪堯勳 成員：獨立董事-王葳、獨立董事-許富雄
職權	一、依台灣證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 二、內部控制制度有效性之考核。 三、依台灣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。 四、涉及董事自身利害關係之事項。 五、重大之資產或衍生性商品交易。 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。 十、年度財務報告及半年度財務報告。 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。
運作情形	每季至少召開一次會議。 2024 年度召開 5 次，三位成員皆出席 5 次(100%出席)。

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，本公司依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於 2018 年 9 月 18 日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並正式設立「薪資報酬委員會」。

薪資報酬委員成員	第三屆薪資報酬委員 3 人 任期：2024.6.21~2027.6.20 召集人：獨立董事-洪堯勳 成員：獨立董事-王葳、獨立董事-許富雄
職權	一、定期檢討本組織規程並提出修正建議。 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
運作情形	每年至少召開二次會議。 2024 年度召開 2 次，三位成員皆出席 2 次(100%出席)。

薪酬政策

董事	高階經理人
➤ 依本公司章程第 70 條規定，董事執行職務之報酬，每年得由董事會依下列因素酌給之：(a)其對本公司營運參與之程度；(b)其對本公司貢獻之價值；(c)參酌同業通常水準；及(d)其他相關因素；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 100 條(2)規定提撥不高於 5%為董事酬勞，獨立董事依「董事酬勞辦法」規定不參與章程所訂董事酬勞分派，按季給付固定酬勞。 ➤ 本公司不提供董事離職金，除據員工身份之董事，不提供退職退休金。	➤ 依「經理人薪資酬勞管理辦法」明訂固定薪資及變動薪資，固定薪資依工作年資及職務價值，參考同業決定合理薪資；變動薪資則包含績效獎金、年終獎金、員工酬勞及其他特殊貢獻獎金，且與績效相連結，包含財務績效指標、人才培育、品質及風險、年度營收利潤、預算目標達成率、人員留任率及法令規章遵循情形等進行績效考核，據以核算獎金；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 100 條(2)規定提撥 1%-8%員工酬勞。 ➤ 退職退休金依營運當地法令辦理。

避免及管理利害衝突原則

本公司於公司章程、董事會議事規範及審計委員會組織規程中，皆有利害迴避之規定；董事就董事會議之事項，具有直接或間接利害關係時，應於董事會中揭露其自身利害關係之重要內容；於本公司進行分割、新設合併/吸收合併、收購時，董事應於董事會及股東會說明其與該交易自身利害關係之重要內容及贊成或反對該交易決議之理由，本公司並應於股東會召集事由中敘明董事利害關係之重要內容及贊成或反對該交易決議之理由，其內容得置於中華民國證券主管機關或本公司指定之網站，並應將其網址載明於召集通知。董事之配偶、依中華民國法定義之二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就董事會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事對於董事會之事項，有自身利害關係致有害於公司利益之虞時，不得加入表決，並不得代理他董事行使其表決權。該不得行使表決權之董事，其表決權不算入已出席董事之表決權數。

本公司訂有誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、內部重大訊息資訊處理及內線交易管理辦法，對利益衝突之迴避訂有明文，是管理利益衝突情形的基本依據。

本公司之公司網站利害關係人專區詳細揭露相關規範及資訊，作為與利害關係人溝通之管道；本公司落實「誠信經營作業程序及行為指南」且設有發言人及申訴電子信箱，由專責人員負責各利害關係人之疑問回覆及建議接收。



3.3 誠信經營

誠信管理

「誠信」是光隆精密集團的核心價值也是企業經營的根本，為落實誠信經營，我們訂有「誠信經營守則」、「誠信經營之作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「檢舉制度」，為推動公司誠信經營理念，新進人員於報到日認識公司文化並簽署誠信聲明書，每年由高階主管對員工進行教育訓練，對董事及經理人以郵件或書面等方式辦理誠信宣導，並建立公司內、外部檢舉管道及處理制度，以落實法規遵循及誠信經營並確保檢舉人及利害關係人之合法權益。

- ◆ 適用範圍-本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織之董事、審計委員會、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。
- ◆ 禁止不誠信行為-
 - ✚ 禁止提供或收受不正當利益
 - ✚ 禁止疏通費
 - ✚ 禁止提供非法政治獻金
 - ✚ 禁止不當慈善捐贈或贊助
 - ✚ 禁止從事不公平競爭行為
 - ✚ 禁止內線交易
 - ✚ 保密機制之組織與責任
 - ✚ 防範產品或服務損及利害關係人
- ◆ 檢舉管道-
 - ✚ 員工可向人力資源主管、直屬主管或稽核主管舉報。
 - ✚ 利害關係人可透過網頁揭露不同專責人員信箱或檢舉專用電子信箱舉報。
 - ✚ 保密性：專責人員應就檢舉案件相關訊息嚴格保密且將所有調查檔案列入密件管理，加密保護。
 - ✚ 公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。
- ◆ 截至 2024 年止並無發生貪腐、違反誠信道德行為或不法情事之申訴舉報事件。

法規遵循

本公司遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，並以此精神要求集團內各子公司應一併遵守。2024 年本公司並未發生任何重大違反法規案件，唯報導期間光隆精工廠區發生因外籍勞工宿舍建築物未經核准變更使用擅自變更原用途，違反建築法規第 73 條第 2 項，遭罰鍰 6 萬元整，後已進行改善符合建築法規規定。

稅務管理

本公司承諾作為誠實的納稅義務人，支持政府鼓勵企業創新、研究發展及經濟成長的稅務相關政策，落實稅務治理。

- ◆ 遵循當地稅務法規：各生產據點均遵循所屬國家之稅法規定，確保各營運據點間交易依常規交易原則進行，不進行虛假或無經濟實質目的之複雜交易，亦不以稅務規避之目的，將利潤轉往低稅負國家或免稅天堂。
- ◆ 資訊透明化：於財務報告及企業永續相關資訊等公開管道，揭露稅務資訊予利害關係人，以提供資訊透明性。
- ◆ 審慎評估稅務風險及影響：重大交易及決策審慎評估稅務相關風險及影響，運用管理機制執行有效的風險管控，即時評估對公司之影響，並快速擬定因應的決策。
- ◆ 定期教育訓練提升稅務專業素質：，經營團隊一直密切注意任何可能會影響公司財務及業務的國內外政策及
- ◆ 法令並藉由內部教育訓練，強化稅務專業能力。



3.4 風險管控

本集團為建立有效風險管理機制，穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進，於永續發展委員會下設有風險管理推動中心，並訂定「風險管理政策與程序」作為風險管理最高指導原則，本公司就營運之風險範疇辨識包含市場風險、營運風險、投資風險、法遵風險、環境與氣候變遷風險、作業危害風險、人力資源風險等，本公司經營階層依重大性原則進行風險辨識、評估及擬訂因應措施，並由董事會、委員會及各部門管理幹部負責風險監控，透過定期會議或報告的方式，妥當控管相關風險並提前因應。

✧ 風險管理流程



風險範疇	風險內容說明	風險管理執行狀況
一、經濟面		
(一)市場風險		
1.政經面向	地緣政治	● 風險承擔，尚未採取任何措施改變風險發生之可能性及其衝擊。
2.產業面向	產業趨勢變化,競爭優勢減弱	● 透過年度 SWOT 分析，擬定經營策略，落實策略管理。 ● 利用外部資源介紹其他產業潛在客戶。
3.財務面向	匯率變動	● 持續密切注意全球經濟發展趨勢及匯率變動，每月編製滾動式資金預估表，隨時掌握外幣淨部位，適時結售並利用自然避險，降低外幣淨部位持有。 ● 2024/8/12 董事會通過子公司-福州精工預售美金 250 萬元。 ● 與銀行簽訂 OA 額度，適時鎖住匯率。
	利率變動	● 與銀行維持良好關係，爭取最佳融資利率降低資金成本。 ● 利用政府補助低率貸款專案，2024 年已取得經濟部協助中小型事業疫後振興專案貸款 3500 萬，降低利息支出。 ● 台商回台投資專案額度展延。 ● 適時調整短期/中長期借款額度比重，強化財務結構。
(二)營運風險		
1.營運面向	營運目標未達成	● 每月召開經營管理會議確保目標達成。 ● 每週產銷、品質會議及每月研發會議，即時追蹤改善。
2.財務面向	信用風險:帳款無法收回	● 定期由系統發出應收款逾期明細表,營業單位每月檢討逾期帳款並釐清逾期原因，針對信用異常客戶採取預收貨款。
	流動性風險:資金周轉調度	● 每月滾動式編制資金預估表，隨時掌控資金狀況。 ● 客戶供應商收付款條件設定，降低資金需求落差。 ● 銀行融資額度建立及每月額度動用狀況監督。
3.智財面向	智產權遭剽竊	● 申請智慧財產權保護。
4.供應鏈面向	供應商集中及供料延誤或中斷	● 持續開發合格供應商，避免集中採購情形。 ● 依據產件交貨前置期及供應商產能狀況，建立適當安全庫存。
5.資安面向	資安防禦能力不足，導致檔案數據資料毀損	● 導入資訊安全防護措施。 ● 不定期資安宣導，提升員工資安意識。 ● 資訊安全計畫落實執行。

6.形象面向	負面形象	● 善盡利害關係人溝通管道，避免投訴無門情形。
(三)投資風險		
1.策略性投資	投資失利	● 依照公司取處辦法及子公司監理作業規定執行。 ● 本公司未從事高風險、高槓桿投資，目前僅有定期性存款投資。
2.金融理財	投資失利	● 避免操作。
(四)法遵風險		
	違法	● 由各職責單位關注法令更新情形，並避免違法情形。 ● 與法律事務所簽訂顧問合約處理重大合約等事宜。 ● 為遵循法令並防止內線交易，定期安排董事及內部人參加課程，加強宣導。
二、環境面		
	降低環境污染與能耗	● 落實 ISO-14001 環境管理系統，並於 8/26-8/30 實施內部稽核及 10/9 通過外部稽核，無紀錄缺失。 ● 推廣表單電子化。 ● 採購設備優先考慮節能、照明全部採用 LED 燈、推行共乘電梯及多走樓梯運動。 ● 持續關注及掌握環保法規的變動，落實法規對於廢棄物管理的要求。 ● 搭配政府資源，啟動溫室氣體盤查。
三、社會面		
(一)作業危害		
	工作環境與員工安全	● 落實 ISO-45001 職業安全衛生管理系統，並於 8/26-8/30 實施內部稽核及 10/9 通過外部稽核，無紀錄缺失。 ● 每月動員月會宣導，持續落實員工教育訓練、定期自主檢查及消防演練。 ● 指派專員定期進行安全檢查紀錄，每月召開工安會議，提出缺失紀錄、追蹤改善情形。 ● 年度全員健康檢查及每月醫護臨場服務，關懷同仁健康。
(二)人力資源		
	人員異動、勞資關係、誠信宣導	● 強化勞資溝通管道以促進和諧關係。 ● 確保人力資源作業符合法令規定。 ● 依據人員發展規劃排定教育訓練。 ● 每年進行誠信政策、人權政策宣導。

3.5 資訊安全與隱私權管理

資通安全風險管理架構

本公司設立集團資訊部，專責資訊及通訊安全，該部門設置資訊主管與專業資訊人員，負責訂定集團資訊及通訊安全政策、規劃暨執行資訊及通訊安全作業，同時負責資通安全政策推動與落實。

本公司集團稽核室為資訊與通訊安全督導單位，該室設置稽核主管乙名，負責督導內部資通安全執行狀況，若稽核期間發現缺失，可要求受稽查單位提出相關改善計畫，且定期追蹤改善成效，以降低內部資通安全風險。

每年向永續發展委員會/董事會報告資通安全風險管理運作情形，2024 年 12 月 12 日向永續發展委員會/董事會報告資通安全風險管理執行情形。

資通安全政策

第一條(訂定目的)

為確保本公司主機(含雲端主機)、儲存資訊、網路通訊及所有 OT 設備資訊安全，避免資通訊內容未經授權存取、使用、洩密、竄改、破壞或其他侵害；以保持本公司數位資訊之機密性、完整性與可用性。

第二條(適用範圍)

為確保本公司主機(含雲端主機)、儲存資訊、網路通訊及所有 OT 設備資訊安全，避免資通訊內容未經授權存取、使用、洩密、竄改、破壞或其他侵害；以保持本公司數位資訊之機密性、完整性與可用性。

第三條(資訊安全目標)

- 一、確保本公司資訊作業可正確、完整、可用的持續營運。
- 二、確保本公司重要資訊之機密性，落實資料存取控制，資訊須經授權人員核可方能存取，不得逾越。

第四條(資訊安全控制措施暨管理方案)

- 一、本公司所有資訊政策需符合當地政府法規。
- 二、本公司資安管理之權責部門為集團資訊部,該部門設置資安主管一名及資安人員，以建立及推動相關資訊安全制度。
- 三、有效管理資訊資產，並持續評估相應之風險。
- 四、建立獨立資訊系統機房及環境安全防護措施，並做成定期維護及保養計劃。
- 五、評估各種天然及人為災害風險，訂定核心資訊系統還原及演練計劃，以確保核心資訊系統因各種狀況毀損時得以還原、並正常運行。
- 六、定期實施資訊安全宣導、教育訓練及相關實施規定。
- 七、明確規範資訊系統使用權限，確保經授權使用者才能存取資訊系統。
- 八、落實委外廠商管理，以確保資通服務之安全。
- 九、訂定資訊安全管理制度內部稽核計畫，定期檢視資訊安全管理制度範圍內所有人員及設備使用情形，依稽核報告擬訂及執行矯正預防措施。

第五條

本制度於 2023 年 12 月 13 日經董事會決議通過後實施。

資通安全具體管理方案

1. 本公司所有資訊政策需符合當地政府法規。
2. 設立資訊安全事務專責人員，以建立及推動相關資訊安全制度。
3. 有效管理資訊資產，並持續評估相應之風險。
4. 建立獨立資訊系統機房及環境安全防護措施，並做成定期維護及保養計劃。
5. 評估各種天然及人為災害風險，訂定核心資訊系統還原及演練計劃，以確保核心資訊系統因各種狀況毀損時得以還原、並正常運行。
6. 定期實施資訊安全宣導、教育訓練及相關實施規定。
7. 明確規範資訊系統使用權限，確保經授權使用者才能存取資訊系統。
8. 落實委外廠商管理，以確保資通服務之安全。
9. 訂定資訊安全管理制度內部稽核計畫，定期檢視資訊安全管理制度範圍內所有人員及設備使用情形，依稽核報告擬訂及執行矯正預防措施。

隱私權保護政策

本公司重視客戶及利害關係人之個人資料保護，依據《個人資料保護法》及相關法令訂定本政策，說明本公司如何蒐集、處理、利用及保護您的個人資料。

一、本政策適用範圍包括但不限於：

- 本公司及其子公司、關係企業之董事、股東、員工、求職者等提供個人資料予光隆精密公司的個人。
- 客戶及潛在客戶
- 供應商與合作夥伴聯絡人
- 使用本公司網站或應用程式之訪客

二、個人資料蒐集目的與方式

1. 蒐集目的：

- 客戶管理與服務
- 行銷宣傳或顧客關係維繫
- 員工人事管理
- 契約、類似契約或法律關係之履行
- 網站或系統安全管理
- 法令規定之義務履行
- 人力招募與面試

2. 蒐集方式：

- 線上表單、網站註冊
- 業務合作或合約簽訂
- 客戶服務或意見反應
- 參與活動填寫資料
- 自求職履歷或公開資料取得

三、個人資料類別

依實際業務需要，本公司可能蒐集下列資料類別（部分或全部）：

- 識別類（如姓名、身分證字號、聯絡資訊）
- 特徵類（如性別、出生年月日、照片）
- 社會情況（如職業、婚姻、教育背景）
- 財務資訊（如帳號-收付款資訊）

四、個人資料利用與保存期間

1. 利用對象與範圍：

- 本公司及經授權之人員或合作廠商
- 法令或主管機關要求提供者
- 其他經本人同意之第三方

2. 利用方式：

- 為完成服務所必要之處理(如物流、付款、通知)
- 分析與優化服務品質或行銷活動
- 滿足法定義務

3. 保存期間：

- 依原蒐集目的所需期間
- 法令規定保存年限 (如稅務、勞動紀錄等)
- 或依合約關係存續期間為準



五、個人資料的權利行使

依個人資料保護法第 3 條，您可對本公司所持有之個人資料，行使以下權利：

- 查詢或請求閱覽
- 請求製給複本
- 請求補充或更正
- 請求停止蒐集、處理或利用
- 請求刪除

行使方式：請透過以下聯絡資訊與本公司資料保護部門聯繫(請附上可識別身份之證明文件)：

- **負責部門：**公共關係暨法務部
- **電子郵件：**wkg4581@wkggroup.com
- **電話：**+04-2567-7958#8981

六、資料安全保護措施

本公司採取各項合理且技術上可行之措施以確保個人資料之安全，包括但不限於：

- 資料加密與存取權限管控
- 防火牆、防毒與入侵偵測系統
- 員工定期受訓與資料保密契約

七、政策修訂與公告

本政策如經修訂，將公告於本公司官方網站。建議您定期查閱，以瞭解本公司最新的隱私權保護政策。

隱私權保護實施情形

1. 光隆精密集團關注人權與隱私權保護，2024 年將相關議題納入員工訓練課程。
2. 2024 年委請資安廠商進行公司系統弱點掃描並已完成修補。
3. 2024 年度未發生違反個人資料保護法事件，亦未收到關於侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料之投訴。





2024 | Sustainable
Operation Report

永續經營報告書

4. 價值創造與供應鏈共好

4.1 產品研發

4.2 採購政策

4.3 供應商評鑑管理



4.重大主題：價值創造與供應鏈共好

永續主題	顧客的健康與安全
對光隆精密集團的重要性	專注於顧客健康與安全的企業可能會投入更多資源於產品設計、技術創新與流程優化，這不僅能增強企業的市場競爭力，還有助於可持續發展，提升整體經濟效益。
影響與衝擊	經濟面： 符合客戶要求的產品品質，降低品質過度的情形，增加客戶對公司信任，進而提升企業競爭力。
政策與策略	公司致力推動品質認證 ISO9001 與 IATF16949 精進管理生產品質穩定可靠性。透過 APQP 小組通過嚴格過程控制、原材料檢驗、研發生產工序規範等要求，有效防止產品缺陷和質量問題。每月品保內部品質稽核與年度外部品質稽核，加強人員品質管理意識，持續改善生產品質管控風險。
目標	短期目標： 維護品質管理系統認證及品質政策目標達成 品質政策目標： 內部失敗成本 0.3%以下及外部失敗成本 0.1 以下 中長期目標： 1. 持續維護 ISO9001 與 IATF16949 品質管理系統認證及客戶認證。 2. 透過自動化設備(含量測)及監測，預知生產品質及提前因應，確保生產品質達成，降低失敗成本，提高公司競爭力。
管理評量機制	1. 依照前一年度品質績效實績，訂定年度品質績效指標(KPI) 2. 月經營會議，檢討品質績效指標達成狀況，及改善因應對策。
績效與調整	1. 2024 年品質績效指標達成 2. 2025 年品質績效指標以 2024 為基準，持續改善精進。
預防或補救措施	落實執行品質系統於每週品質會議，檢討追蹤不良品質事項改善對策與進度，確保生產品質與產品顧客安全，有效降低不良品產生。

4.1 產品研發

光隆精密集團成立以來秉持專業化、系統化(通過多項國際認證)及國際化的路線，聚焦全球利基市場，深耕核心客戶，透過專業、精密、強化的經營策略，並整合上下游相關資源，提供客戶一條龍服務。

本集團主要營業項目為精密機械加工零組件之生產與加工，應用於商用車、風電綠能、建築機械、農業機械及其他產業機械金屬零組件等全球利基市場。

本集團主要技術源自多年來的胚料成型及加工經驗之累積與傳承，並自行設計開發夾治檢具，以供應客戶優質的產品，目前為眾多產業所需求的精密零組件做製造及銷售服務。本集團除派員參加國內外相關機構或設備供應商所開辦之技術訓練及積極參加工具機、機械產品國際大展，並與客戶進行技術交流和工程研討，以有效掌握技術來源及提升技術能力。

除此之外，為提升各項研發及生產水準，禮聘專業領域學有專精之學者及具備實務經驗之專業人才來廠指導，除了突破高層次金屬成型及加工關鍵技術，並陸續導入逆向工程應用、3D 列印應用及精密機械加工等先進生產技術，使新產品開發速度及品質大幅提升。

本公司所有量產交付之產品，100%皆須針對環境及品質雙重管理體系進行審核，並進行產品生產過程等之評估與稽核，大部分產品需通過客戶訪廠稽核；下表為光隆精密集團已取得之國際認證統計。

認證	福州精工	台灣精工
ISO 9001：2015 品質管理系統	✓	✓
IATF16949：2016 汽車產業品質管理系統	✓	✓
ISO 45001：2018 職業衛生安全管理系統	✓	✓
ISO 14001：2015 環境管理系統	✓	✓

註：相關國際規範及品質認證證書詳如附錄四

產品研發要求及法規遵循

本集團所有產品均依照客戶要求及客戶指定法令與法規，在客戶提出零件開發詢價時，我們會在報價前利用跨部門會議進行可行性評估。針對材料力學、加工精度、產品功能規格、產能負荷、公司競爭力、設備能力以及生產過程中對周遭環境可能的衝擊等各項因素予以考量，保持與客戶密切的事前溝通。

客戶同意啟動開發專案時由研發部門針對客戶確認之開發件，召開「新開發件專案成案會議」，針對客戶提出之法令法規、產品規格、品質、送樣交期、包裝與儲運要求等資訊，與相關各機能單位協商，並於會中指定「APQP 跨功能小組」，由營業、品保、研發、加工、資材、採購等單位代表參與，視情形邀請客戶或協力廠商參加，編成後定期會商檢討決定產品製作的細節，並指定專案經理，與客人進行深層次的設計溝通。

本公司於 2024 年末違反有關產品與服務的健康和安全法規、資訊與標示及行銷傳播相關法規之事件。

客戶滿意度

客戶是本集團極為重視之利害關係人，經由客戶滿意度可提升公司經營績效，依據客戶之月度或季度績效考核或滿意度報告予以統計和計算，評鑑指標可分為品質、價格、交期和服務四項。定期執行客戶滿意度調查，以了解產品與服務輸出後之實際效能，並將回饋意見作為調整改良之重要參考。

2024 年所蒐集之客戶滿意度結果如下：

公司別	說明
福州精工	依產品品質、開發速度及品質、準時出貨率、不良抱怨處理速度、服務品質等指標進行滿意度調查，2024 年滿意度調查結果為 95 分(目標 90 分)。
台灣精工	依產品品質、開發速度及品質、準時出貨率、不良抱怨處理速度、服務品質等指標進行滿意度調查，2024 年滿意度調查結果為 92 分(滿分 100 分)。

申訴管道及申訴程序

本公司訂有「客戶服務暨滿意度提升作業管制程序」及「客戶訴怨處理辦法」，如客訴產品及同類品為生產中或及即將出貨，須立即召開「緊急客訴處置會議」，一般件於每周品質會議進行檢討。

客戶可直接向擔當業務人員訴願，或者與公司指定專責人員聯繫，

光隆精工 Email:wkptmkt@wkgroup.com

福州精工 Email:sales@wkmfuzhou.com

4.2 採購政策

在地採購

本公司在原物料採購及外包供應商之選擇上依據「採購與供應商管制程序」遴選合格供應商，在地採購策略為優先選用地供應，考量在地供應商供料效率及減少長途運輸過程中產生之碳排放，降低在地採購的其他風險如國際貿易風險及匯率風險。除部分採購國外設備外，多與生產據點地區在地廠商配合為主，配合廠商類別及金額比重等配比如下：

光隆精工

供應商種類	原料	加工	設備及庶務雜項
供應商數量	78	23	26
供應商類別採購金額比例	72.21%	25.20%	2.59%
在地採購比率	93.81%	100%	100%

福州精工

供應商種類	原料	加工	設備及庶務雜項
供應商數量	135	22	108
供應商類別採購金額比例	73.09%	19.05%	7.86%
在地採購比率	99.84%	100%	83.27%

4.3 供應商評鑑管理

供應商管理

本公司積極與供應商夥伴合作，建立供應商品質管理機制，並在環境保護、職業安全衛生或勞動人權三大面向，與供應商共同遵循並落實企業社會責任，提升永續效能。



供應商評估

ISO9001/IATF16949 品質管理-為確認供應器具備良好管理能力，本公司供應商評估小組需到供應商所在地進行品質系統稽核、產品稽核及製程稽核。

ISO14001 環境保護-所有供應商必須經過供應商評鑑，確認供應商生產製造環境可符合光隆集團環安政策。

ISO45001 職業安全-廠務涉及危險性作業，承攬商須提供作業資格證書，並簽立「工程外包承攬規則與承諾書」及「作業危害因素告知書」。

供應商稽核

每年依風險評估結果針對合格供應商進行稽核，確認供應商對於各項要求的落實程度。

評分結果未達標準者，要求供應商進行改善，必要時進行供應商輔導，並安排評鑑小組重新進行稽核。

供應商如發生使用禁用物質或違反企業社會責任之情事，則予以停用。

供應商管理實績

與重大環境考量面有關製造、廢棄物處理之供應商 100%填具回傳「供應商環境影響調查表」。

供應商出具「供應商社會責任承諾聲明書」或「環境協議書」，2024 年度共計 61 家供應商出具承諾書。



2024 | Sustainable
Operation Report

永續經營報告書

5. 綠色製程

- 5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策
- 5.2 原物料使用管理
- 5.3 能源資源管理
- 5.4 溫室氣體排放
- 5.5 污染防治



5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策

TCFD(Task Force on Climate-related Financial)概要

世界經濟論壇 (WEF) 於 2025 年 1 月 15 日發布了《2025 年全球風險報告》，分析了全球面臨的主要風險。報告指出，極端氣候事件已是當前全球最嚴峻的挑戰之一。2024 年是有記錄以來最熱的一年，極端氣候災害頻繁，未來十年氣候風險仍將持續惡化。面對氣候變遷挑戰，光隆精密接軌全球永續發展腳步，依照 TCFD 氣候相關財務揭露架構，分別針對「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標和目標」四大核心構面，揭露本公司因應氣候變遷議題的相關風險及機會，四大核心要素相關管理行動如下：

治理

為實踐公司永續發展目標並強化永續治理，訂定「風險管理政策與程序」，作為公司風險管理的最高指導原則，建立並善風險辨識、衡量、監督及控管機制，適度與內、外部利害關係人進行風險溝通和協商，以確保風險管理持續適用與有效運作形，塑風險管理文化，增強風險管理意識，全面落實風險管理，並每年向董事會報告執行成果。

2024 年 11 月 11 日成立「永續發展委員會」，訂定每年定期至少召開一次會議，提報當年度執行成果與節能成效，已於 2024 年 12 月 12 日由集團副總向董事會報告，落實相關風險管理。

策略

由董事長、總經理或相關營運主管所主持之主管會議或營運會議，負責審核控管各權責部門所啟動的各項計劃及專案的風險評估及應變指揮。

風險管理

依據氣候風險/機會鑑別結果研擬因應方案。

節能減碳納入公司風險管理議題，由總經理主導公司減碳因應方針及策略。

目標

項目	說明
溫室氣體盤查及確信情形	依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，個體公司(即 母公司)應於 2026 年完成溫室氣體盤查，2028 年完成查證；集團各子公司應於 2027 年完成溫室氣體盤查，2029 年完成查證。本公司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。
揭露年度減量目標、策略及具體行動計畫	2027 年揭露不晚於 2026 為基準年的減量目標。

氣候相關風險/機會因應行動：

氣候風險		因應行動
轉型風險	因應全球各國推動碳費與碳定價機制，並推動碳邊境調整機制(CBAM)以及台灣「氣候變遷因應法」，營運成本增加，	依據節能減碳目標及公司擬定溫室氣體減量措施，照明全部採用 LED 燈，汰換設備優先考慮節能功能及空壓機已全部改為變頻系統。 已建置能源管理即時監測系統，藉由智慧電表裝置，持續進行即時用電監測、用電分區統計及盤點，並定期產出用電分析報表。
	因應法規、客戶與國際倡議及公司設定之減量目標，持續提高再生能源比例	福州精工廠房已建置太陽能板發電系統，已於 2025 年 3 月正式使用，提高綠電使用比率。

實體風險	颱風、洪水等極端氣候出現頻率及嚴重度提升，可能導致生產線停工，影響產能及交貨達成率。	生產計劃安排彈性調度及透過分散供應鏈及生產基地，降低風險。
------	--	-------------------------------

氣候機會	因應行動
因應低碳轉型，節能減碳輕量化趨勢，產品多元化開發，提升市產競爭力。	- 積極開發非鑄鐵產品，開發鋁合金材質產品，與客戶協同開發新能源產件。 - 透過製程優化提升設備使用率。
太陽能版建置，降低碳排放，提升公司形象	太陽能版建置，降低碳排放，提升公司形象

5.2 原物料使用管理

本公司為金屬加工零件供應商，為秉持環境保護的承諾與永續發展目標，透過系統性控管原物料採購及鑄造回爐料使用，有效降低原材料資源耗損並提升原材料循環經濟的價值。

光隆精工及福州精工廠區用於生產和包裝主要產品之原物料，包含鑄鐵、鋁合金、油品、包裝材料及清洗劑等，其中以鑄鐵之使用量佔比最高。本公司要求鑄件供應商外購鑄造用之精品廢鋼料，另一方面將鑄件不良品售予鑄件供應商，進行回爐再利用，鑄鋁事業部則將鑄造後產生之鋁廢料回收，依規範添加比例再循環利用，全年度回爐再利用之鋁合金重量為 21,937 公斤，佔比 7.06%。

本公司之鑄件經機械加工成加工成品後，成為組、套件之零組件，除非產品存在嚴重之品質缺陷，通常不易產生批退之情形。此外，本公司目前無回收產品及其包材之政策，除因瑕疵而被毀之產品外，光隆精工及福州精工廠區皆無回收產品及其包材。下表為本公司使用原物料與不可再生物料耗用情況：

廠區	原物料名稱	單位	是否再生	2024 年
光隆精工廠區	鑄鐵	公斤	否	2,254,468
	鋼材	公斤	否	21,394
	鋁合金	公斤	否	378
	油品及清洗劑	公升	否	22,764
福州精工廠區	鑄鐵	公斤	否	5,934,473
	鋁合金	公斤	可	310,506
	鋼材	公斤	否	40,284
	油品及清洗劑	公升	否	38,141

註：WKP USA 無生產情形。

5.3 能源資源管理

光隆精密集團致力於能源減量與環境保護，並持續提出具體之能源政策與減量方針。為推動整體供應鏈的永續發展，我們制定以下行動策略：

設立年度能源使用減量目標，並定期檢視達成情形。

- ✚ 能源轉型：使用再生能源(例如太陽能)減少對石燃料的依賴。
- ✚ 能源效率提升：購買節能設備減少能源浪費。
- ✚ 綠色運輸：推動員工上下班搭乘公共運輸系統、行走或購買電動能源車，減少汽機車氣體排放量。

光隆精工廠區

為降低能源使用以及增加效率，台灣廠區已將空壓機安裝變頻控制且改用永磁馬達，全年節省電力約 **7%**。同時，為降低能耗廠區燈光每年計劃性更換為 **LED** 燈源，且進行文件傳遞流程之改善，施行無紙化作業。

此外，客戶所在之鄰近地區租用物流倉庫，產品採批次性海運之方式運送至物流倉庫，客戶可就近至倉庫進行貨物提領，一方面可縮短交期，更貼近客戶需求，提升服務品質；另一方面可減降因緊急以空運方式出貨之運輸耗能，降低碳排放。

福州精工廠區

大陸廠區於 **2024** 年投入新台幣 **1472** 萬元購買 **3** 台加工機台進行汰舊換新，得力設備效率提升，估計全年可節電約 **8.13%**，減少碳排約 **1.015** 噸。

另外，因應公司政策與節能趨勢，**2024** 年於公司廠房屋頂安裝太陽能電板，期透過再生能源，減少用電所產生之碳排。

定量指標盤查表

光隆精密集團之能源使用以電力、汽柴油為主，2024 年度所有廠區之能源強度 15.97GJ，相較於 2023 年度 14.67GJ，每百萬元產值增加 1.3GJ。

區域	定量指標	單位	2024 年度	2023 年度
光隆精工廠區	電力使用量	GJ	5,261.33	5,553.68
	汽油使用量	GJ	45.05	55.2
	柴油使用量	GJ	130.76	130.01
福州精工廠區	電力使用量	GJ	11,674.92	11,598.26
	汽油使用量	GJ	38.37	40.49
	柴油使用量	GJ	145.85	188.27
組織特定度量值		年營收(新台幣百萬元)	1,082.88	1,197.31
能源總消耗量		GJ	17,296.29	17,565.81
能源強度		GJ/年營收(新台幣百萬元)	15.97	14.67
說明：				
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。				
2. 轉換係數來源係以臺灣環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值,汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m ³ ；1kcal=4.184KJ。(汽油 1L=0.0326GJ；柴油 1L=0.0351GJ。				

5.4 溫室氣體排放

溫室氣體政策

光隆精密集團作為汽車產業的一份子，汽車產業碳排放量約占全球碳排放量占比 **15%**，因此全球氣候變遷，是汽車產業所關注的重大議題。為減少各國自身的碳排放量，政府積極地針對汽車產業實施相關法規，例如：對車輛燃油之使用及廢氣排放採更嚴格的控管等。這些規範帶動整個汽車產業走向可持續發展的道路，負起減少溫室氣體排放責任，無論是行駛在道路上的車輛或車用相關產品的生產週期，甚至更廣泛的影響整個汽車供應鏈，本公司認為持續推動環保減碳及永續發展是需要大家共同努力，亦是未來企業成功的關鍵趨勢。

面對追求持續發展的汽車產業及綠能政策，客觀的環境加上不斷地改善及順應客戶的需求，正是近年來快速成長與進步的原因。期待本公司發展可以在遵循安全法規、考量全球資源結構、能源使用政策以及環境可持續發展等規範下，同時符合消費者的生活方式與期望。

有鑑於此，本公司進一步擬定一套完整的溫室氣體政策，並尋求更環保的方式開發及製造產品，降低產品碳足跡及溫室氣體排放，並將此作為可持續發展的長期目標。

下表為範疇一、範疇二組織邊界盤查表

2024 年度溫室氣體排放量較前一年度減少，惟 2024 年度因營業收入減少，致能源耗用強度之比例略微增加。

廠區	項目	單位	2024 年度	2023 年度
光隆精工	範疇一:直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	74.78	34.98
	範疇二:間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	722.83	763.63
福州精工	範疇一:直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	244.97	216.47
	範疇二:間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	1,602.09	1,599.18
光隆精密集團總排放量		公噸 CO ₂ e	2,594.67	2,614.26
光隆精密集團組織特定度量值		年營收(新臺幣百萬元)	1,082.88	1,197.31
光隆精密集團溫室氣體排放強度(總排放量/組織特定度量值)		公噸 CO ₂ e /年營收(新臺幣百萬元)	2.396	2.183

註：

1. 範疇一係針對直接來自於本公司所擁有或控制之排放源,含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性之排放源,排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
2. 範疇二係是指能源間排放,如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)。
4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數,2024 年盤查時該年度電力排放係數尚未公告,故引用 2023 年電力排放係數 0.494kgCO₂e/kWh。

依據上市櫃公司永續發展行動方案(2023 年)路徑，將於 2029 年度前完成集團盤查確信情形，並將進行範疇三碳排調查，將上下游運輸配送產生的排放及採購的產品和服務使用所產生的溫室氣體納入減排計畫。

5.5 污染防治

廢棄物管理

光隆精密集團於營運過程中產生之廢棄物，若需委外由合格廠商處理者，皆於環保部門之監督下進行，於廢棄物出廠時開立廢棄物清除三聯單，並透過 GPS 追蹤系統，來追蹤廢棄物運送車輛之軌跡，以確保廢棄物之去向。於後續處理階段取得合格處理機構所開立之妥善處理證明或依照「廢棄物清理法」之規定進行資源回收及再利用。

光隆精工、福州精工等廠區廢棄物處理情形說明

在營運或生產製程中，由包裝過程所產生之廢棄物最多，2024 年生活廢棄物總產出為 51.78 噸。一般事業廢棄物主要由公民營處理機構進行處理，而有害事業廢棄物則委由合格清運及處理機構，並根據廢棄物清理法的相關規定進行處理。

此外，根據環保署之管制規定，將廢棄物產出情況申報至環保署網站。我們亦積極推行循環經濟和減少廢棄物之具體行動措施，並致力於減少廢棄物之產生量，透過提供源頭減量和廢棄物再利用技術的建議，盼能實質減少末端廢棄物之產出量，提升廢棄物的再利用率。2024 年無發生任何洩漏之事件，亦環境造成污染之情事。

廢棄物清運盤查表

區域	廢棄物項目	有害/非有害	重量(噸)	處理方式
光隆精工廠區	生活廢棄物	非有害	23.78	焚化
	廢油水混合物	非有害	6.57	其他回收作業
	非有害有機廢液	非有害	3.24	焚化
福州精工廠區	生活廢棄物	非有害	28	焚化
	廢油水混合物	非有害	1.413	其他回收作業
	非有害有機廢液	非有害	-	-



2024 | Sustainable
Operation Report

永續經營報告書

6. 幸福職場

6.1 人權管理與保護

6.2 組織的發展與人員選用育留

6.3 員工福利與關懷

6.4 健康安全



6.重大主題：幸福職場

永續主題	職業安全衛生
對光隆精密集團的重要性	落實職業安全衛生管理系統，符合職安衛法規，妥善照顧員工健康、防止工安意外、提升作業人員安全和健康的保障，並培養員工緊急應變和自我安全管理的能力
影響與衝擊	經濟面： 良好的職業安全衛生管理可降低工傷率，避免罰款、訟訴危險及生產線中斷，提高生產效率創造更多經濟價值。 人權面： 員工在安全及衛生有保障的工作環境工作，工作效率提升及友善職場能降低離職率。
政策及策略	公司致力推動提供勞工安全友善的工作場所，維護勞工健康，遵循國內法規要求。 取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，每年定期瞭解利害相關者的需求和期望，並進行危害鑑別、機會與風險之評估，除了重大風險要求設定目標改善追蹤外，亦找尋改善機會，持續改善與管控風險。 1. 加強人員訓練，提升作業安全意識 2. 強化作業環境安全管理，創造安全作業環境，降低工安事件發生 3. 促進健康照護，
目標	短期目標： 1. 符合各項法規要求，並持續追蹤績效。 2. 重傷或死亡工傷事故年度目標 0 件。 中長期目標： 提供員工安全健康職場及員工的健康人權保障，打造友善快樂的工作職場，進而提升企業形象。
管理評量機制	已制定「環境暨安全衛生管理管制程序」、「廠房環境與安全衛生管理辦法」及「安全衛生工作守則」，並設置職業安全衛生人員，明訂相關職責執掌，

績效與調整	1.2024 年定期實施員工健康檢查及醫護人員臨廠服務協助公司職業安全衛生相關事項辦理。 2. 定期檢測消防設施，配置日常醫藥及急救用品，AED 設置及不定期宣導安全及健康注意事項。 3. 定期召開「職業安全衛生委員會議」，研議職業安全衛生管理之相關推動事項，防制工安意外災害發生，落實公司職業安全衛生政策。 4.2024 年度重傷或死亡工傷事故及火災件數皆為 0 件。
預防或補助措施	危害辨識： 辨識、預測和評估現在或預期的作業環境，及組織中存在的維和及風險。 確定現有的或遇參取的控制措施，可有效的消除危害或控制風險。 預防與措施： 1. 消除危害及風險，經由工程控制或管理控制從源頭控制危害及風險。 2. 設計安全的作業制度，包括行政管理措施，將危害及風險的影響降到最低。 3. 每日現場巡查、不定期的安衛稽查，並提出改善。 4. 提供適當的個人防護具，採取措施確保防護具的使用和維護。

6.1 人權管理與保護

光隆集團人權政策

本公司為落實人權保障並恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，依循《國際人權法典》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認之人權標準，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴地對待及尊重本公司及子公司所有員工、契約及實習生等，已於 2021 年制定適用於本公司及子公司之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為。

執行方針：

- 一、提供安全與健康的工作環境。
- 二、杜絕不法歧視且確保工作機會均等。
- 三、禁用童工。
- 四、禁止強迫勞動。
- 五、營造樂於溝通的環境，建立開放型管理模式。
- 六、協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 七、定期檢視及評估相關制度及作為。



人權保障訓練做法

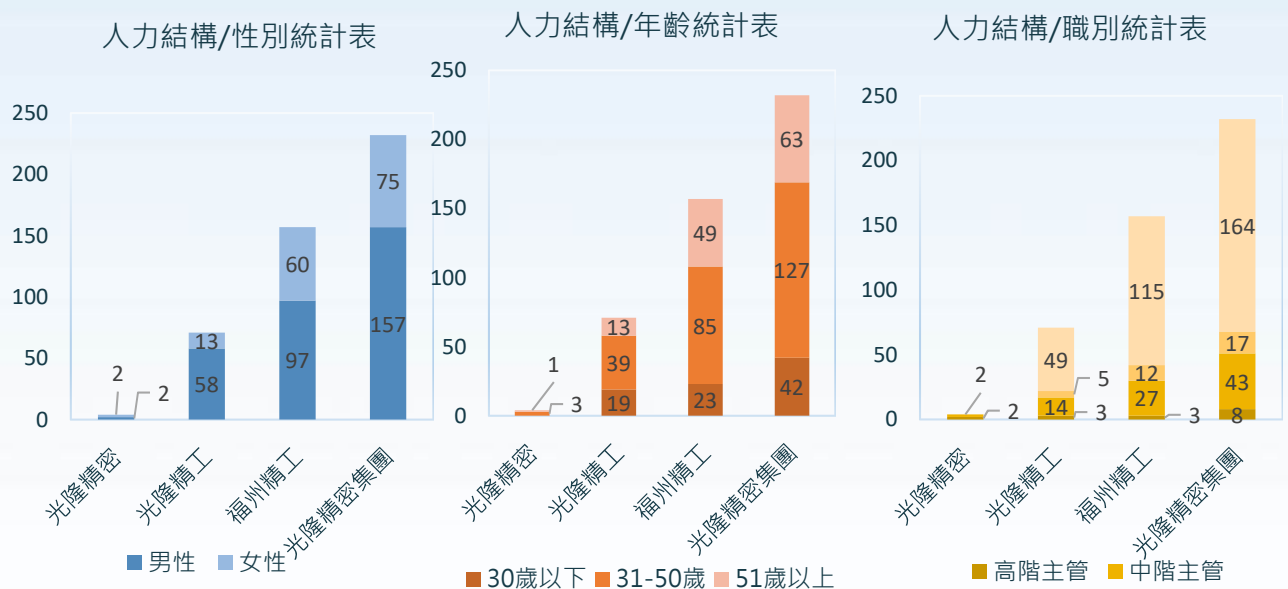
新人訓練	到職時即進行相關法遵宣導之新人教育訓練，內容包含：安全衛生教育、公司行政規章介紹、性騷擾防治宣導等。
預防職場暴力	透過宣導及公告聲明，明確申明對各種職場不法侵害「零容忍」之立場，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場無不法侵害之發生，除揭露申訴專線外，另建立標準處置流程，明定 申訴或通報管道及後續處理機制，共同營造友善之工作環境。
職業安全系列訓練	安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救人員訓練等。
誠信經營宣導	宣導同仁對於誠信經營之重視與相關規範。

本公司持續關注人權保障並落實進行相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性，2024 年舉辦促進人權保障相關訓練共 2 場，參加人次共 180 人次。2024 年末發生違反人權、歧視及侵害弱勢族群權利或職場性騷擾申訴事件。

6.2 組織的發展與人員選育晉留

組織的發展

光隆精密集團截至 2024 年止，員工總人數共 232 人，皆為全職人員，無臨時員工及派遣員工。



註 1：高階主管-董事長、總經理、副總經理、協理

中階主管-經(副)理、課(副)長

基層主管-組長、領班

註 2：WKG USA 將廠房出租他人使用，雇用員工人數 0 人。

人力結構/非員工的工作者：光隆精工廠區-承攬-保全 1 名

為保障及促進身心障礙者就業，光隆精工廠區遵循「身心障礙者權益保障法」第 38 條第 2 項規定，進用 2 位身障人員；福州精工廠區進用 2 位人員。

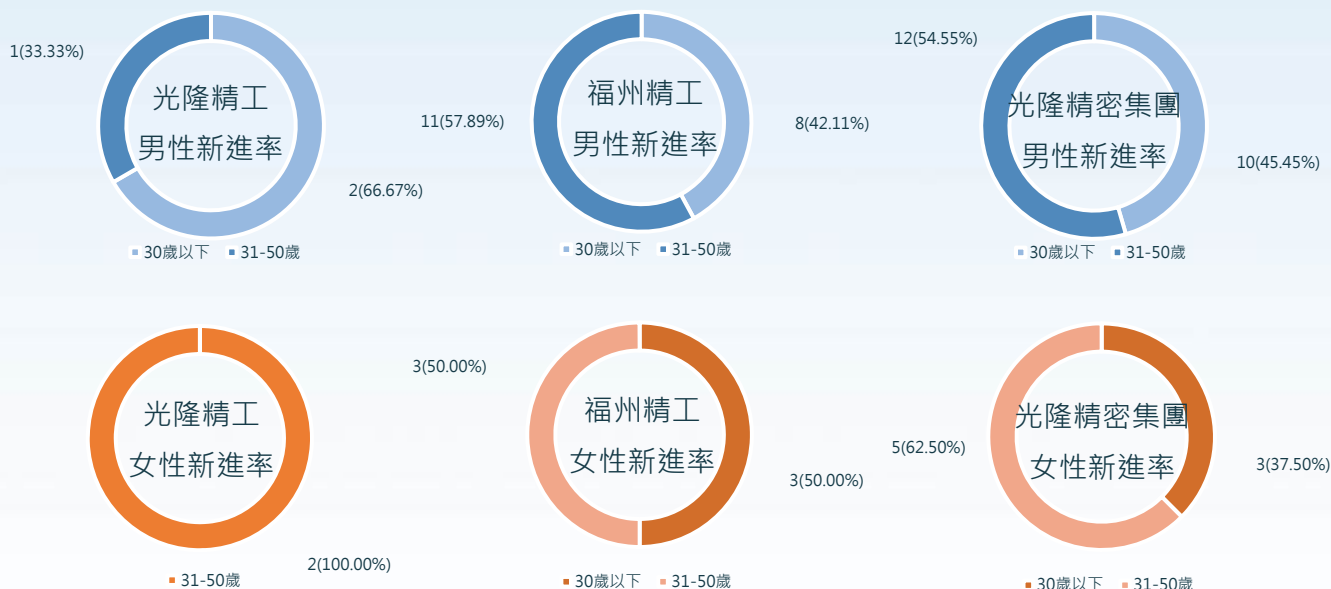
本公司將性別平衡融入所有人力資源實踐，2024 年女性員工平均占全體員工比為 32.35%，女性主管平均占全體主管比 26.82%。公司確信藉由更多女性擔任主管將會更強化公司的包容性文化，更可促進性別的平衡，做出更好決策與創新，並提升員工滿意度。

人員選育晉留

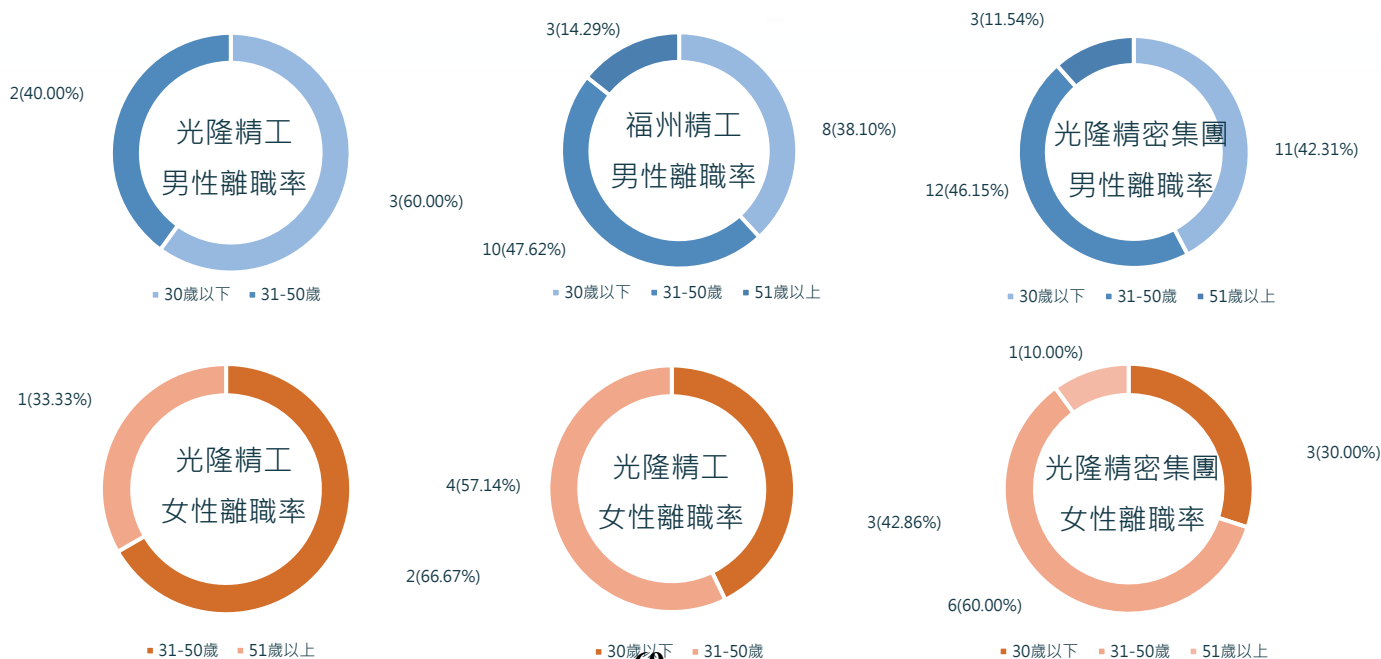
人才進用與流動

本公司員工晉用、薪資、晉升及報酬係依據其政府調新政策、職務類別、學經歷、專業知識及技術、專業年資經驗及個人績效表現而定，不因年齡、性別、婚姻狀況、種族、宗教、政治傾向等因素而有所差異，並提供員工工具尊嚴、安全的工作環境。

2024 年新進同仁分布：



2024 年離職人數/離職率：



人才培育

本公司秉持「人才是公司最重要的資產」之理念，重視員工工作職能養成與終生學習，於每年年底依據集團企業願景、經營理念、未來發展策略、法令要求、客戶規範、品質系統和員工專業技能培育需求等，規劃年度教育訓練計劃且經由人資單位彙整後呈報給總經理。培育員工因應職涯發展所需要具備的能力及專長，各部門每季會針對訓練的執行狀況進行檢討，確認各部門的訓練實施狀況，若與年度訓練計畫不符或有所落後，必須提出改善措施，以徹底落實計畫。

教育訓練之課程類別依對象分為新進人員訓練、文化核心價值培訓、領導管理培訓、學習成長培訓和法令規範暨誠信經營培訓等，針對各項專業領域，也會安排參加外部專業單位舉辦之訓練或講座、邀請公司內部學有專精之同仁擔任講師，以提升員工自我能力，增加個人及組織競爭力。

- **新進同仁：**新進人員教育訓練透過專業融合與多元，並具核心目的進行課程規劃內容除認識公司文化和特定專業課程之外，尚包含消防與職業安全衛生、道德誠信和防範內線交易等，為的是創造組織全員參與和遵守，並促進組織發展凝聚力和向心力。每位新進人員於報到當天皆會接受新進人員訓練（包括通識訓練課程、工作規則介紹和勞工職業安全衛生訓練等）。
- **基層員工：**員工培訓是提升個人和企業競爭力的核心手段。透過持續的公司內部培訓，員工能夠不斷提升自身能力，適應市場變化。專業技能培訓可以深化員工在特定領域的專業知識與實踐能力。溝通技巧培訓能提升員工的內外部溝通能力，促進團隊合作與客戶關係。問題解決能力培訓進一步培養員工的分析思考與決策能力，提升工作效率與創新性。
- **基層主管：**從執行者轉變為管理者，需要適應全新的責任與期望。透過案例研究與實踐活動，提升領導效能。團隊管理技巧可以學習組建高效團隊、分配任務與評估績效的方法。溝通技巧訓練能透過模擬與角色扮演，強化各種情境下的溝通能力。情境模擬則是在安全的學習環境中模擬實際工作挑戰，增強應變能力。

- **中階及高階主管：**中高階主管課程對企業長期發展至關重要。有助於強化主管的戰略思維、領導力與決策能力。策略管理為培養制定與執行企業戰略的能力，提升全局視野。領導力發展能深化領導技巧，學習引導組織變革與創新的方法。變革管理則是掌握在動態環境中推動與管理變革的技巧。這些都是針對中高階主管，強化決策制定、風險管理與企業治理等能力。

對象	課程主題	課程內容	2024 年 上課人次/時數
新進員工	入職課程	企業文化與價值觀、組織架構與治理機制、員工行為守則、工作流程與責任分工	13/43
所有員工	通識教育	誠信暨反貪腐、資訊安全、人權保障、職業安全衛生教育	1,289/1,410
基層員工	專業訓練	專業課程、操作實務、基礎運用等	287/496
基層主管	基礎導入	領導力與激勵、時間與任務管理、碳排管理	34/378
中階主管	管理整合	團隊績效管理、法遵與稽核配合、跨部門溝通與組織協調、碳排管理	75/352
高階主管	領導治理	戰略規劃、永續發展管理、企業倫理與風險控管、董事會運作與公司治理指標	11/54

薪酬管理

本公司臺灣地區薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率為 **2.22**。而薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 **-1.70**。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
臺灣	2.22	-1.70
註： 1.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。 2.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。		

6.3 員工福利與關懷

勞資溝通

光隆精密集團重視員工權益與雙向溝通，已依主要營運地之勞動合同法及其它相關法規維護勞工的合法權益；光隆精工雖無成立工會組織，但每季定期召開勞資會議，建立勞資雙方良好的溝通管道，2024 年共召開 4 次會議，另在每月份動員月會上設有「我有話要說」議程，以期每位員工可以適時表達意見，截至目前為止，並無因勞資糾紛而需協調之事。

本公司秉持誠信透明、遵循法規的經營原則，當公司有重大營運變化時，均能依據勞動基準法及大量解僱勞工保護法等相關法令辦理預告通知程序，以確保同仁享有提前預告的權益保障。依據光隆精工「工作規則」-

第十二條 本公司發生下列情事之一者，得經預告終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少從業人員之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、員工對於所擔任之工作不能勝任時。

第十五條 本公司依第十二條終止勞動契約時預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作，得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

本公司未依第一項規定期間預告而終止契約時，應發給預告工資。

育嬰留職停薪

光隆精工依「性別平等工作法」規定員工皆可以申請育嬰留職停薪，2024 年度無人申請。
福州精工依《女職員勞動保護特別規定》規定孕期七個月以上產假為 98 天，依營運所在地省分《福建省人口與計劃生育條例》規定產假可延長為 158 天。另外依該規定，夫妻雙方在子女年滿三周歲之前，每年各可享受十天育兒假，育兒假不包含國家法定節假日、休息日。2024 年申請產假人數 2 人、育兒假人數 9 人共計 556 小時。

員工福利

光隆精密集團依據各地法令規定保障員工權益，光隆精工對於新進員工於報到當日即為其投保勞健保，並依法提撥退休金。同時額外為全職員工投保團體保險，保險內容包含定期壽險、意外醫療險、住院醫療險及癌症醫療險。針對出差員工，投保團體海外商務旅行團體保險，保護員工差旅期間完整的保障。福州精工員工依規定投保五險一金，公司額外為員工投保綜合意外險(傷殘等級與意外醫療)，員工於出差期間投保出差意外險種。

本公司為充分照顧員工，保障其生活條件，提供或贊助各項有關福利計畫之推展，依法成立「職工福利委員會」，遴選福利委員辦理各項福利措施，每年訂定福利預算與計畫，以合理有效運用職工福利金。現行福利項目有慶生會與生日禮金、福委會各式活動（員工旅遊/員工聚餐）、婚喪喜慶津貼、定期健康檢查、團體保險等。在硬體設備上，公司提供咖啡機、電鍋、微波爐、冰箱、冷熱開飲機、紫外線餐具消毒箱、汽機車停車位等便利設施。

此外，公司提供員工安全與健康之工作環境，設置專責職安人員搭配廠護提供免費諮詢及健康照護建議。另為提供女性友善職場環境，設有舒適的哺集乳室，讓女性員工產後放鬆哺集乳。同時，關心員工健康狀況，規劃戒菸活動、不定期運動活動與健康講座，以協助同仁達到工作與生活平衡。並於每年舉辦年終尾牙餐會(光隆精工)、年初春酒(福州精工)與摸彩，與同仁一起同歡；表揚年度優良員工獎，資深員工頒發獎牌與紀念禮品。

員工退休制度

福州精工依當地勞動法律法規的規定，參加養老保險並按月提撥並向當地社會保障局為員工繳納社會保險，員工到達法定退休年齡後，可向社會保障局申領退休金，所有在職與退休雇員之退休養老金均由當地政府統籌安排。依其《員工退休管理辦法》退休條件：公司參保人員：男性，年滿 60 周歲；女性，普通員工，城鎮戶口為年滿 50 周歲，農村戶口為年滿 55 周歲，管理及崗位均為年滿 55 周歲。

光隆精工適用新制「勞工退休金條例退休金」規定，按月提繳其工資 6% 之金額，儲存於勞工退休金個人專戶，保障員工之權益。員工亦可自行選擇依每月薪資 0~6% 提撥至個人退休金帳戶。員工至政府規定之法定退休年齡，員工可向政府申請月退休金或是一次退休金。依其《員工退休管理辦法》退休條件：

6.1 自請退休：依動基準法第五十三條規定，員工有下列情形之一者，得申請自願退休：

6.1.1 工作十五年以上且滿五十五歲者。

6.1.2 工作二十五年以上。

6.1.3 工作滿十年以上，年滿六十歲。

6.2 強制退休：依勞動基準法第五十四條規定，員工非有下列情形之一者，公司不得強制其退休：

6.2.1 年齡滿六十五歲者。

6.2.2 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由本公司報請中央主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。

2024 年度福州精工申請退休人數 3 人；光隆精工申請退休人數 1 人。

6.4 健康安全

職業安全衛生管理

光隆精密集團秉持「安全」經營理念，尊重工作者生命、提供安全職場，福州精工與光隆精工分別於 2013 年及 2020 年取得 OHSAS 18001(改版後於 2021 年取得 ISO45001)及 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證，福州精工與光隆精工分別透過「安全委員會」及「職業安全衛生委員會」負責統籌廠區職安衛管理，2024 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者共 233 人，包含全體員工及 1 名長期駐廠承攬商-保全人員。

光隆精工設有「職業安全衛生委員會」，由職業安全衛生人員及相關部門主管及勞工代表共同組成，每季召開職業安全衛生會議頻率，決議審議及提議有關安全衛生事項，並針對職業安全相關訓練、目標達成狀況、廠區危害風險等報告執行狀況。

危害辨識、風險評估及事故調查

每年持續鑑別及評估公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對員工、承攬商及相關第三者安全衛生之影響，並定期追蹤控制措施完成狀況。

光隆精工依照台灣職業安全衛生法進行危害辨識及暴露評估，預防同仁遭受健康危害。2022 年起由臨場健康服務職業醫學醫師及護士執行四大計畫(人因性危害防止計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、職場母性健康保護計畫)。另依據勞工作業環境監測實施辦法執行暴露評估，每六個月進行一次勞工作業環境檢測，全年共計 2 次，監測採樣點共 16 處，2024 年上半年僅除噪音監測超出 4 分貝，皆以符合法定標準。針對噪音危害已提出「聽力保護計畫」，包含提供作業人員有效之防音防護具，並要求正確配戴；於入口明顯處標示「噪音作業場所」；以及控制暴露噪音環境之工作輪調，避免長時間暴露造成聽力受損等具體改善措施。2024 年下半年監測結果皆符合法定標準。

福州精工每年委託具資質認定檢測機構進行環境檢測，2024 年檢測報告結論所檢噪音強度、電焊弧光、高溫及所檢工種接觸的有害物質濃度均符合法規規定。

針對工傷事故，已建置事故調查作業流程，當發生職業災害時，應立即進行搶救並盡速通報勞安衛專員，於接獲通知後約談相關人員展開事故調查，並將約談結果紀錄於「事故調查報告表」，同時會同災害發生單位主管進行事故分析並研擬防止災害再發方案。2024 年度無發生重傷工傷事故。

工作者健康促進

光隆精工依職業安全衛生法規定，與梧棲童綜合醫院特約專業醫療團隊，執行勞工健康醫師駐廠，提供健康諮詢、母性健康風險評估、異常工作負荷、人因工程危害評估、身心諮詢及緊急救護策劃等服務，使同仁獲得周全的健康醫療服務。

異常工作負荷促發疾病預防計畫：每年評估填報異常工作負荷員工風險辨識及評估表 1 次。依個人風險因子評估風險等級，2024 年度篩選 3 名高風險員工由從事勞工健康服務之護理人員到廠訪談及健康指導工。

人因性危害預防計畫：每年評估填報員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查（疑似有危害者）1 次並建立追蹤一覽表。經由從事勞工健康服務醫師瞭解個案症狀發生之原因，並給予適當之改善建議，且定期予以電話關懷追蹤改善情形。2024 年疑似有危害之同仁計有 9 人。

光隆精工每年規劃完善且優於法規之健康檢查，全體員工皆參與健檢，除針對法定特殊作業，也合併環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，據以安排特殊作業健康檢查包含噪音、粉塵等特殊作業；已針對健康檢查異常員工進行追蹤。福州精工每年依據法令安排職業健康檢查，2024 年複查報告顯示未發現疑似職業病和職業禁忌症。

供應商職業安全衛生

光隆精工為確保承攬商人員的工作安全，落實訂定之《承攬商作業管理辦法》，要求承攬商於施工前須簽署「承攬商安全衛生環保承諾書」及「作業危害因素告知書」，施工期間監工單位依照「承攬商的安全作業點檢表」之安全措施內容查核承攬商是否落實執行並記錄，如發現缺失，即要求廠商負責人停工和立即改正，如承攬商屢勸不聽，可要求扣款或終止承攬合約。另外亦要求供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」，承諾遵守人權政策、勞工權益、誠信經營道德規範與環境保護等條款。

福州精工訂有《對相關方施加影響管制程序》，對原材料/外協加工/承攬等廠商提出職業健康安全要求，簽署「承攬商/相關方人員安全協議書」包含行為、安全、環境、動火作業、高處作業、帶電作業等相關規範，如有違反規定或不聽勸阻者，公司得通知承攬商更換作業人員。承攬商於進廠施工前須簽署「特種作業(承攬商入場作業)申請表」確認有效安全環境措施及個人防護措施等內容方可進行施工。

工作者職業健康與安全教育訓練

光隆精密集團為確保每位員工都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，不定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。

新進員工職前教育訓練	所有員工到職皆安排新進人員安全衛生教育訓練。
在職員工教育訓練	法規證照： 由單位主管及安全衛生人員提出公司各項作業依法令規定應取得證照項目並指派人員進行培訓取得認證，後續由人資單位進行追蹤管控安排複訓，確保工作者有足夠知識與訓練，降低傷害發生率。 一般性： 2024 年職業健康與安全訓練總受訓人數共 917 人次。
緊急應變訓練	包含消防演練與疏散逃生、食物中毒應急演練、觸電傷害營及演練、高溫中暑應急演練、高處墜落事故現場應急演練等項目，2024 年參與緊急應變訓練人數共 169 人次。

光隆精密集團 2024 年無死亡、重傷或失能工傷事故，無因工作造成職業病情形。



2024 | Sustainable
Operation Report

永續經營報告書

7. 社會關懷

7.1 社會關懷活動

7.2 外部交流



7.1 社會關懷交流

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰依臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心所共同制定「上市上櫃公司永續發展實務守則」。落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業社會責任資訊揭露等四項原則。適用對象範圍包括光隆及集團企業之整體營運活動。

於從事企業經營之同時，將積極實踐企業社會責任，以符合國際發展趨勢。且透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻、改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。並在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會、公司治理與注意其他利害關係人之權益，將其納入公司管理方針與營運活動。



光隆精密工業很重視員工參與社區互動，透過行動來關懷弱勢族群。

奉獻與關懷



以社會關懷為服務目的，透過捐款、捐物、陪伴弱勢等活動進行參與惠明盲校為台灣 28 所特教學校中唯一私立特殊教育學校，秉持愛以免費的方式服務視障以及視多重障礙學生，支持有需要的家庭及學童。光隆精密集團長期資助台中市私立惠明盲校，除了公司參與教育輔助計畫，定期認養 10 位兒童長達六年，認養金額 6 萬元。也會不定期參與送暖活動，捐贈金額或民生物資予惠明盲校，以協助寄宿院童的生活所需。公司若有大型活動，例如：尾牙餐會，更以實質行動邀請由盲生組成的樂團前來演出，並捐贈 3 萬元以鼓勵推展盲生文化技能發展。亦鼓勵同仁們一同參與認養活動，或前往學校，從事校園服務與盲感生活體驗。體驗到盲生的辛苦，眾人拋磚引玉，盼更多企業團體協助惠明盲校永續經營。



光隆精密集團也支持運動領域發展及預防青少年選手運動傷害計畫。贊助「2024 錫卿公益青棒訓練活動」計畫！藉由阿斯貝克運動科技股份有限公司 專業的訓練課程，選手們接受了 棒球投手專項訓練、肌力體能訓練，以及運動傷害防護課程，幫助選手們精進技術、強化體能，並學會預防運動傷害。為台灣棒球培育更多明日之星。

7.2 外部交流



光隆精工透過「車用機械組件製程智慧升級與國際鏈結計畫」，強化數據收集和智慧製造，並深化物聯網技術，結合切削力學和最佳化製程參數，以提高生產效率、資源利用和產品品質。



勞動力發展署-中彰投分署雙軌訓練旗艦計畫訪視學生

本公司關注與外界之交流互動，以拓展商業機會和加強與各界之合作關係。本公司與多個單位開展外部交流，包括外貿協會、中興大學、勤益科技大學、雲林科技大學、虎尾科技大學、逢甲大學等。相關交流活動除提供了觀摩學習之機會，亦促進我們與各單位之合作與商業契機。

公司長期資助台中市私立惠明盲校，除了公司參與教育輔助計畫，定期認養 10 位兒童長達六年。也會不定期參與送暖活動，捐贈金額或民生物資予惠明盲校，以協助寄宿院童的生活所需。公司若有大型活動，例如：尾牙餐會，更以實質行動邀請由盲生組成的樂團前來演出，並捐贈款項以鼓勵推展盲生文化技能發展。



本公司尾牙邀請惠民盲校樂團表演



贊助公司所在社區款項

敦親睦鄰

落實敦親睦鄰，回饋鄉里，訪視溝通，建立互信互助橋樑

本公司秉持回饋社會的一貫理念，拜訪地方團體、里辦公室、毗鄰住戶、地方人士及政府機關等，聽取地方心聲，充分瞭解的需求與意見，對於提出的問題均詳細答覆說明，並向鄰里宣導企業推動的政策，使其瞭解企業對於社區民眾用心，並積極參與社區關懷及社會公益，期能善盡社會責任。



本公司 2024 年贊助大雅西寶里社區 20 萬元，大雅區馬岡派出所民防分隊 5 萬元、臺中市義勇消防總隊第一大隊大雅分隊 2 萬元。



2024 | Sustainable
Operation Report

永續經營報告書

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：上市上櫃氣候相關資訊

附錄四：國際規範及品質認證證書



附錄一：GRI 永續性報導準則

GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表

使用聲明	光隆精密集團已依循GRI 準則報導2024 年1 月1 日至20234年12 月31 日期間內容。
使用的 GRI	GRI 1：基礎2021
適用的GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
GRI 2： 一般揭露 2021	1. 組織及報導實務			
	2-1 組織詳細資訊	1.4 公司概況	10	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1 關於本報告書	2	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於本報告書	2	
	2-4 資訊重編	1.1 關於本報告書	2	
	2-5 外部保證/確信	1.1 關於本報告書	2	
	2. 活動與工作者			
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 公司概況	10	
	2-7 員工	6.2 組織的發展與人員選用育留	68	
	2-8 非員工的工作者	6.2 組織的發展與人員選用育留	68	
	3. 治理			
	2-9 治理結構及組成	3.1 治理架構	28	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理架構	28	
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 治理架構	28	
	2-12 最高治理單位於	2.1 永續管理與實踐	15	

	監督衝擊管理的角色			
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 永續管理與實踐	15	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續管理與實踐	15	
	2-15 利益衝突	3.2 治理運作	32	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1 永續管理與實踐	15	
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 治理架構	28	
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 治理架構	28	
	2-19 薪酬政策	3.2 治理運作	32	
	2-20 薪酬決定流程	3.2 治理運作	32	
	2-21 年度總薪酬比率	6.2 組織的發展與人員選用育留	68	
	4. 策略、政策與實務			
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2 董事長的話	4	
	2-23 政策承諾	6.1 人權管理與保護	66	
	2-24 納入政策承諾	6.1 人權管理與保護	66	
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.3 誠信經營	35	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 誠信經營	35	
	2-27 法規遵循	3.3 誠信經營	35	
	2-28 公協會的會員資格	1.4 公司概況	10	
	5. 利害關係人議合			
	2-29 利害關係人議合方針	2.3 利害關係人議合與溝通	19	
	2-30 團體協約	6.2 組織的發展與人員選用育留	68	無工會，無簽訂團體協約，透過勞資

				會議確保員工權益受到保障
--	--	--	--	--------------

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4 健康安全	76	
	403-2 危害識別、風險評估及事件調查	6.4 健康安全	76	
	403-3 職業健康服務	6.4 健康安全	76	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4 健康安全	76	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4 健康安全	76	
	403-6 工作者健康促進	6.4 健康安全	76	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.4 健康安全	76	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者	6.4 健康安全	76	
	403-9 職業傷害	6.4 健康安全	76	
	403-10 職業病	6.4 健康安全	76	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
GRI 416 : 顧客健康與健康安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 產品研發	47	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和法規法規之事件	4.1 產品研發	47	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業：運輸_汽車零件

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	年度揭露情形	報告書章節	頁碼
能源管理	TR-AP-130a.1	(1)運營總能源消耗	量化	福州精工：11,859.15 台灣精工：5,437.14	5.3 能源資源管理	59
		(2)電網電力百分比		福州精工：98.45% 台灣精工：96.77% *註：電網電力使用占比=(電力/能源總消耗量)*100%		59
		(3)可再生能源百分比		福州精工：0% 台灣精工：0%		59
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	(1)廢棄物總量	量化	福州精工：29.413 噸 台灣精工：33.59 噸	5.5 污染防治	62
		(2)有害廢棄物百分比		福州精工：0% 台灣精工：0%		62
		(3)非有害廢棄物百分比		福州精工：100% 台灣精工：100%		62
產品安全	TR-AP-250a.1	召回次數及召回之商品總數	量化	2024 年無因產品安全遭召回之情事。 召回次數：0 次。 召回之商品總數：0 次。	5.2 原物料使用管理	57
燃油效率設計	TR-AP-410a.1	產品可幫助增加之燃油效率和/或減少排放	量化	本公司產品屬性無法增加燃油效率/減少排放。 燃油效率/減少排放：0 件	-	
原物料採購	TR-AP-440a.1	使用關鍵材料相關之描述與風險管理	質化	本公司並無採購關鍵材料原物料之產品，關於其它原物料使用與採購情形，請詳見 4.2 採購政	4.2 採購政策	50
					5.2 原物料使用管理	57

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	年度揭露情形	報告書章節	頁碼
				策與 5.2 原物料使用管理		
物料使用效率	TR-AP-440b.1	銷售產品可回收之百分比	量化	本集團各公司皆無回收產品及其包材之政策，除了因瑕疵而被毀之產品外。	5.2 原物料使用管理	57
	TR-AP-440b.2	回收或再製造成分的輸入材料的百分比	量化	福州精工：0% 台灣精工：0%		57
競爭行為	TR-AP-520a.1	與反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	量化	2024 年無發生違反反競爭及反托拉斯和壟斷行為之情事。 金錢損失總額：0 元。	3.3 誠信經營	35

活動指標	指標編號	衡量單位	性質	說明	報告書章節	頁碼
零件生產數量	TR-AP-000.A	數量	量化	2024 年光隆精密集團生產零件數量： 福州精工：517,344 件。 台灣精工：381,736 件。 零件數量總數：899,080 件。	-	-
零件生產重量	TR-AP-000.B	公噸(t)	量化	2024 年光隆精密集團生產零件重量： 福州精工：1,733.651 噸。 台灣精工：1,092.136 噸。 零件生產重量加總：2,825.787 噸。	-	-
生產廠房之面積	TR-AP-000.C	平方公尺(m ²)	量化	2024 年光隆精密集團生產廠房面積： 福州精工：44,000m ² 。 台灣精工：5,567m ² 。	-	-

附錄三：上市上櫃氣候相關資訊

項目	對應章節	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。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	54
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)。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	54
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	54
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。	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	54
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、分析因數及主要財務影響。	暫不揭露	
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。	暫不揭露	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	暫不揭露	
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。	暫不揭露	
9. 溫室氣體盤查及確信情形	5.1 氣候變遷之風險與機會及因應對策	55

附錄四：國際規範及品質認證證書

ISO 45001 光隆精工



ISO 45001 福州精工



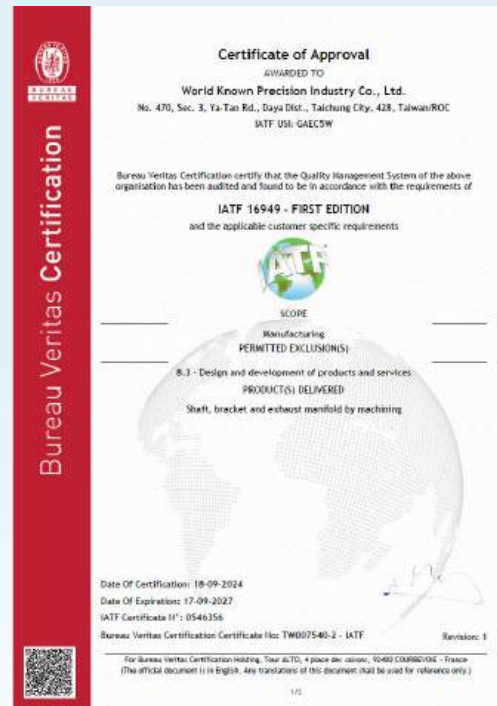
ISO 14001 光隆精工



ISO 14001 福州精工



IATF16949 光隆精工



IATF16949 福州精工

