2024
今國光學
永續報告書

KINKO 今國光學工業股份有限公司
KINKO OPTICAL CO., LTD.

股票代碼：6209

今國光學工業股份有限公司

2024 年永續報告書

發行日期：2025 年 8 月 31 日

本報告書公告位址：http://www.kinko-optical.com

ESG 資訊申報資訊：http:// mops.twse.com.tw

目錄

1、 報告書資訊 6
1.01 經營者的話 6
1.02 關於本公司 7
1.03 報告書資訊 10
1.03.1 編製依據 10
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 10
1.03.3 報告邊界與範疇 11
1.03.4 資訊重編 11
1.03.5 外部確信/保證情形 11
1.03.6 永續報告之責任單位 11
1.04 其他 12
2、 永續經營 16
2.01 永續發展策略 16
2.02 推動永續發展機制 17
2.02.1 推動永續發展之治理架構 18
2.02.2 運作情形 19
2.03 董事會及功能性委員會 20
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果 20
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 20
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 21
2.03.1.3 對永續發展之持續進修 22
2.03.2 董事會結構及運作情形 22
2.03.2.1 成員及多元化 22
2.03.2.2 運作情形 24
2.03.2.3 提名與遴選 25
2.03.2.4 利益迴避 25
2.03.2.5 薪酬政策 26
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 27
3、 利害關係人與重大主題 30
3.01 利害關係人議合 30
3.02 決定重大主題的流程 33
3.03 重大主題列表 34

3.04 重大主題之管理 40
4、 治理面 46
4.01 經濟績效 46
4.02 稅務 48
4.03 誠信經營 50
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 50
4.03.2 反貪腐機制 51
4.03.3 反競爭行為 52
4.04 溝通管道及申訴機制 53
4.05 風險管理 53
4.05.1 風險管理機制 54
4.05.2 法規遵循 56
4.06 資訊安全及客戶隱私保護 56
4.06.1 資訊安全管理 57
4.06.2 客戶隱私保護 59
4.07 參與各類社團組織 60
4.08 產品及服務管理 60
4.08.1 顧客健康與安全 61
4.08.2 行銷與標示 62
4.09 供應鏈管理 63
4.10 智慧財產權風險管理 67
5、 社會面 67
5.01 人力發展 70
5.01.1 人權政策與承諾 71
5.01.2 人力組成 73
5.01.2.1 員工結構 73
5.01.2.2 非員工結構 74
5.01.3 員工多元包容及平等 75
5.01.4 員工權益及福利 76
5.01.5 團體協約 78
5.01.6 人才培育與發展 79
5.02 職業安全及衛生 80
5.02.1 職業安全及衛生政策 80
5.02.2 職業傷害 84

5.03 社會參與 85
5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 86
5.03.2 當地社區 86
6、 環境面 90
6.01 氣候變遷 90
6.02 溫室氣體管理 92
6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 92
6.02.2 溫室氣體排放量 94
6.03 能源管理 95
6.03.1 能源使用政策 96
6.03.2 能源使用情況 96
6.04 水資源管理 97
6.04.1 水資源管理或減量目標 97
6.04.2 用水情況 97
6.05 廢棄物管理 99
6.05.1 廢棄物管理或減量目標 99
6.05.2 廢棄物產生情況 100
6.06 廢棄物處理流程與改善流程 102

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

全球產業正面臨深刻變革，從數位轉型到淨零碳排，唯有積極創新、勇於承擔責任，企業方能在變局中掌握先機、邁向永續。

今國光學自成立以來，始終秉持「創新、品質、速度、客戶滿意」的核心價值，深耕光學科技領域，贏得全球合作夥伴的信賴。我們深知，卓越的企業不僅追求技術突破與市場成長，更肩負對環境、社會與公司治理的長遠承諾。

對今國公司而言，永續發展不只是未來式，而是當下進行式。我們將永續納入企業策略，積極推動綠色製程與節能科技、致力於降低碳足跡，倡導循環經濟，並與供應鏈夥伴攜手打造低碳產業生態系。

除了追求環境永續，今國公司更重視「人的價值」。我們致力於打造安全、包容、充滿成長機會的職場環境，使每一位員工都能與企業共同成長。我們亦持續強化公司治理，秉持誠信原則、完善風險管理，以透明負責的方式推動企業穩健發展。

在這個充滿變革與挑戰的時代，我們不僅與趨勢同行，更致力於引領潮流。今國公司將持續突破自我，以光學科技為核心驅動力，打造更高效、環保的創新解決方案，服務全球市場。我們誠摯邀請所有利害關係人攜手合作，共創永續發展的新價值，實現科技與環境共生，推動產業繁榮，為下一代開啟更美好的未來。

副董事長

1.02 關於本公司

- 公司簡介

今國光學工業股份有限公司（Kinko Optical Co., Ltd.）（簡稱：今國）成立於 1980 年 6 月，總部位於臺中梧棲，深耕光學領域逾 40 年，致力於提供高精密光學元件與光學鏡頭的設計、開發與製造，今國具備完整的垂直整合能力，涵蓋玻璃研磨、塑膠射出、模造玻璃與精密模具加工四大生產製程，確保產品從研發到量產皆可於內部嚴格控管，並持續提升品質與技術競爭力，憑藉卓越的製造能力與創新技術，今國產品廣受國際知名品牌採用，應用領域涵蓋單眼相機、智慧型手機、物聯網（IoT）、車載鏡頭、遊戲設備、監控系統、VR / AR / MR、投影機、遠紅外熱成像儀等。

在品質與管理體系方面，今國已通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO45001、IATF 16949、SA8000 及臺灣智慧財產管理規範（TIPS）等多項國際認證，展現對卓越品質、環境管理、社會責任與智慧財產保護的高度承諾，秉持「根留臺灣、放眼國際」的發展策略，今國現於臺中擁有兩座生產基地，並在中國廣東佛山設立華國光學，以深化全球市場布局，此外臺中研發中心持續強化技術研發與產品創新，以因應快速變化的科技趨勢與市場需求。

未來，今國將持續專注於開發高品質、高附加價值的光學產品，積極推動技術升級與綠色製造，並以可持續發展為核心目標，為全球光學產業帶來更具前瞻性的解決方案。

■ **主要營業內容**

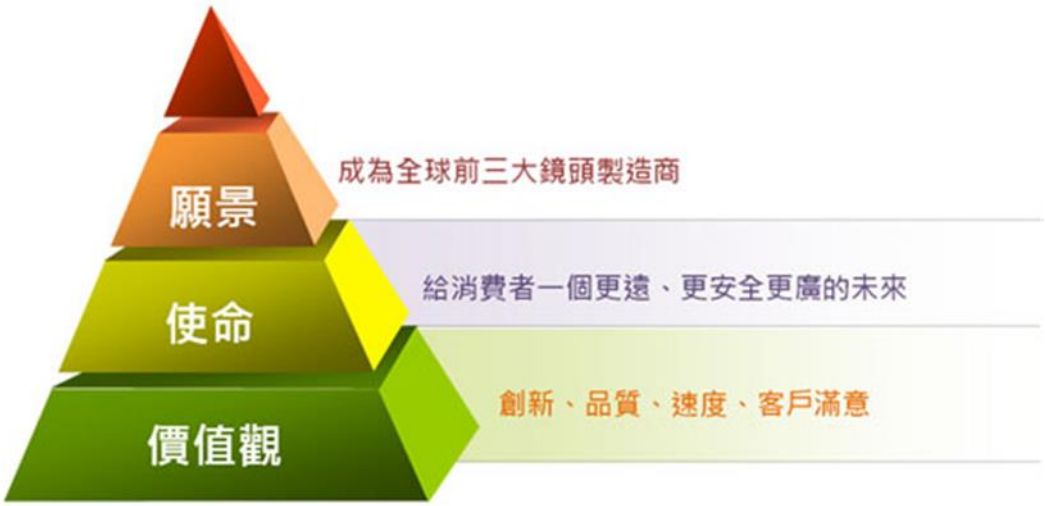
✓ 相機用光學鏡片及鏡頭組之製造與銷售。
✓ 手機、鏡頭之設計與製造銷售 (13M~48M) 。
✓ 投影機鏡頭之設計與製造銷售。

✓ 物聯網用鏡頭之設計與製造銷售。
✓ 車用鏡頭之設計與製造銷售。
✓ 遠紅外鏡頭之設計與製造銷售。
✓ VR / AR / MR 用鏡頭設計與製造。
✓ 工業鏡頭、望遠鏡、條碼機…等鏡頭之設計與製造販售。

■ **今國企業文化**

✓ 核心價值：創新、品質、速度、客戶滿意。
✓ 寶貴價值：誠信、無私、正直。
✓ 行為準則：制服、問好、共同的語言、優雅與美感、標準化遵守。

組織願景、使命、價值觀



● 價值鏈簡介

今國自 1980 年在臺中梧棲成立以來，一直是專業光學鏡頭與鏡片製造先驅，涵蓋從設計、開發、生產到測試等完整流程。公司擁有玻璃研磨、塑膠射出、模造玻璃與精密模具等四項主要產線，並通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO45001、IATF 16949 及 SA8000 社會責任驗證等多重品質與責任認證，展現對製程與管理的嚴謹承諾。

在產品線方面，今國光不斷擴展應用領域，從早期物聯網鏡頭（如智慧門鈴與 IP CAM）起步，逐步進軍高價值的車載鏡頭、紅外線熱成像（應用於無人機、醫療、建築檢測等）、以及 AR／波導光機等創新領域。

一、 價值鏈上下游整合與網絡

1. 上游零件供應與品質控管

今國自建玻璃與塑膠鏡片製程，降低對外部供應商的依賴，提升成本管控及品質穩定性。

2. 研發與技術創新

公司設有研發中心，近年推出包括 IoT 鏡頭、車載廣角鏡頭、熱感應鏡頭、無人機用鏡頭與 AR 波導模組等解決方案，積極與美、日等國際客戶合作開發創新鏡頭產品。

3. 生產製造能力

掌控全部生產流程，持續提升生產稼動率及良率，並透過在大陸佛山的子公司擴產，改進全波段生產能量。

4. 行銷與市場布局

除繼續深耕美系車廠與無人機客戶外，公司也積極布局紅外熱感鏡頭、AR 波導光機等新市場，並參加光電展與車展等國際展會，提升品牌能見度。

5. 物流與全球供應鏈協同

結合台、陸雙基地、應對美、日、歐等客戶，強化物流佈局以確保交期穩定與成本效益。

二、 核心差異化與市場競爭優勢

1. 多元產品應用策略：物聯網 + 車載 + 紅外熱感應三支主打產品佔比從過去低利潤轉向高毛利鏡頭，提高營收與獲利結構改善。
2. 先進品質管理：通過多項國際資格與 SA8000 社會責任驗證，提升企業治理與社會可信度。
3. 上下游自主掌控：具備玻璃與塑膠混合製程能力，降低中資競爭風險，強化供應鏈韌性。

三、 未來發展重點與思考方向

1. AR 波導與光機突破：持續投入並期望在 AR 領域取得美系大客戶訂單（預計 2027 年進入）。
2. 車載與自駕應用擴量：持續提升車載鏡頭出貨量及 ADAS 應用滲透率。
3. 基於 ESG 的供應商與製程強化：透過既有管理系統（ISO、SA8000），將 ESG 嵌入供應商認證與綠色製造政策中。
4. 結合未來趨勢：延攬 AI、自駕、智慧生活等技術需求，強化差異化產品競爭力。

1.03 報告書資訊

本報告書依據全球永續性報告協會（GRI）2021 年版通用準則（Universal Standards）編製，並參考聯合國永續發展目標（SDGs）、責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）、ISO 26000 社會責任指引、永續會計準則委員會（SASB）標準，以及氣候相關財務揭露（TCFD）架構等國際準則與倡議，全面揭露今國光學於經濟、環境與社會面向之永續管理策略與績效表現，以回應利害關係人對永續發展議題之關注與期待。

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書所揭露之所有資訊，皆由永續發展推動小組成員負責提供與彙整，經管理部統籌架構編撰與揭露方向之調整後，交由各權責單位主管進行內容正確性之審核，最終，由永續發展推動小組主任委員提報董事長核定後，正式發行當年度永續報告書。報告書所涵蓋之資訊期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，採年度發布機制。

- 前次報告書發行時間：無。
- 本次報告書發行時間：2025 年 08 月 (首次發行)。

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書由「永續發展推動小組」負責管理，並由最高管理階層 - 副董事長擔任指導，小組成員涵蓋公司所有生產及營運單位，主要職責為確認 ESG 議題的管理準則與執行情況，每年定期審視ESG報告書，評估整體策略、方向及目標的達成情況，針對未達標項目提出檢討與改善對策，並向董事長報告執行成果。

財務相關資訊與溫室氣體排放量揭露範圍，涵蓋公司國內外關係企業及子公司，而其他報告內容則聚焦於總公司及中港分公司，不包含海外營運據點，針對價值鏈中可能產生的影響，將透過公司的管理機制或未來管理規劃進行揭露。

1.03.4 資訊重編

2024 年今國公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

- ✓ 本公司已通過 ISO 9001 (afnor)、ISO 14001 (TUVNORD)、ISO 45001 (BSI) 及 ISO/TS 16949 (afnor)、SA8000 (TUVNORD)、臺灣智慧財產管理規範 (TIPS) 等第三方驗證。
- ✓ 所揭露的財務報表數據均源自勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（IFRS）查核簽證之合併財務報告，該報告及會計師查核報告於每年 3 月發布前一年度資料；今國年報則於每年 5 月發布前一年度報告。
- ✓ 公司依據 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查，並於 2025 年 7 月完成 2024 年度的第三方查證 (afnor)，取得相關聲明。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：
聯絡單位：永續發展推動小組
聯絡窗口：楊朝凱
電話：04-2659-5985
電子信箱：ck.yang@kinko-optical.com
公司 ESG 專區網站：http://www.kinko-optical.com/tw_esg_list.asp

1.04 其他

今國公司座落於臺中梧棲，深耕光學產業超過 40 年，專注於光學元件與光學鏡頭的設計、開發與生產，所有製程均在今國內部完成，並擁有玻璃研磨、塑膠射出、模造玻璃、精密模具加工等四大產線，透過這些先進產線，生產各式高精密光學產品，深獲全球知名品牌客戶的信賴與採用。

管理系統方面，已通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO45001、IATF 16949、SA8000 及臺灣智慧財產管理規範（TIPS）等多項國際認證，展現公司對品質、環境、社會責任與智慧財產管理的高度重視。

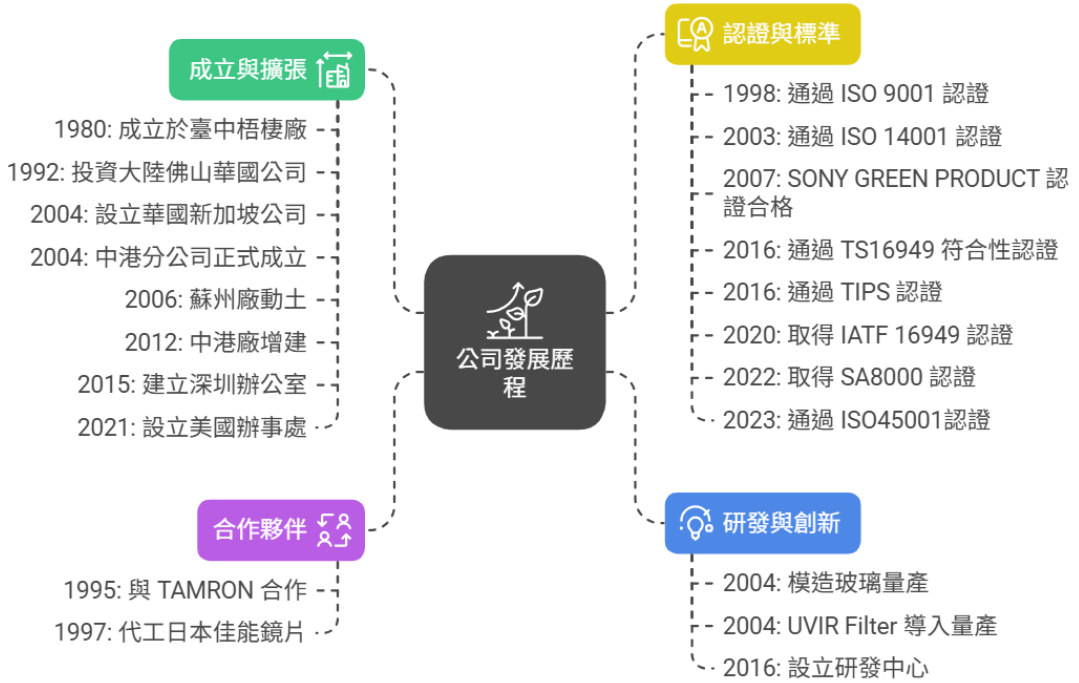
秉持「根留臺灣、放眼國際」的經營理念，除了在臺中設有兩座生產廠房與研發中心外，亦於中國廣東佛山設立華國光學，擴大營運版圖，隨著科技進步，光學產品的應用領域持續擴展，包括單眼相機、智慧型手機、物聯網、車用鏡頭、遊戲機、監控設備、VR/AR/MR、投影機、遠紅外熱成像儀等多元產品皆有不錯的成績。未來，將持續投入研發，開發高品質、高附加價值的光學產品，驅動企業永續成長。

今國公司 1980 至 2023 年之歷史沿革

年度	事件內容
1980	成立於臺中梧棲廠
1992	投資大陸佛山華國公司
1995	與 TAMRON (日本騰龍) 合作進入交換鏡頭領域
1997	開始替日本佳能 (Canon) 代工鏡片
1998	通過 ISO 9001 認證
2002	12 月股票公開上櫃
2003	通過 ISO 14001 認證
2004	股票由櫃買中心轉上市 設立華國新加坡公司 中港分公司正式成立 模造玻璃量產 UVIR Filter 導入量產
2006	蘇州廠動土
2007	SONY GREEN PRODUCT 認證合格
2012	中港廠增建
2015	建立深圳辦公室

年度	事件內容
2016	通過 TS16949 符合性認證 通過 TIPS 認證 設立研發中心
2020	取得 IATF 16949 認證
2021	設立美國辦事處
2022	取得 SA8000 認證
2023	通過 ISO45001 認證

公司發展歷程

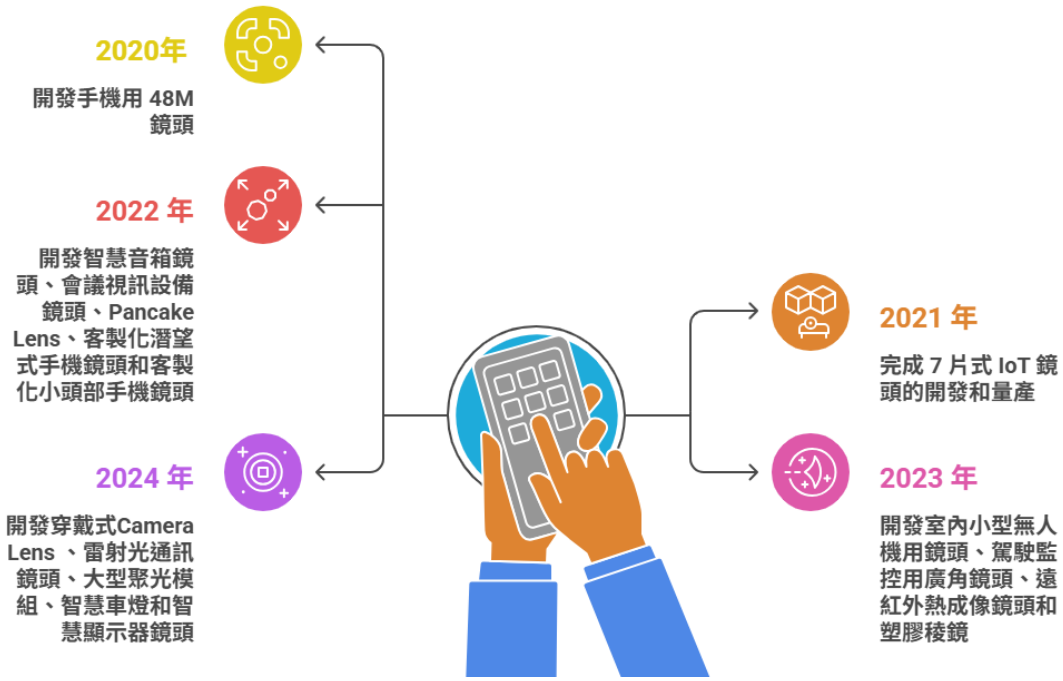


今國公司 2020 至 2024 年之研發實績

年度	事件內容
2020	開發手機用 48M 鏡頭
2021	完成 7 片式構成 IoT 鏡頭開發並且導入量產
2022	開發智慧音箱鏡頭 開發會議視訊設備鏡頭 開發 Pancake Lens 客製化潛望式手機鏡頭 客製化小頭部手機鏡頭
2023	開發室內小型無人機用鏡頭 開發駕駛監控用廣角鏡頭 開發遠紅外熱成像鏡頭

年度	事件內容
	開發塑膠稜鏡
2024	開發穿戴式 Camera Lens 開發雷射光通訊鏡頭 開發太陽能儲能用大型聚光模組 開發智慧車燈 開發智慧型顯示器鏡頭

近五年研發實績



今國公司 2015 至 2024 年之獲獎紀錄

年度	事件內容
2015	中港加工出口區綠美化，榮獲前十大特優廠商 鏡頭組立課 洪 OO 榮獲 104 年臺中市模範勞工 製一課 G5 組 周 OO 榮獲 104 年加工出口區模範勞工
2016	獲得國民健康署核發之健康職場認證標章
2017	品質標準課 楊 OO 榮獲 106 年加工出口區模範勞工 設備保全課 劉 OO 榮獲 106 年臺中市模範勞工
2018	榮獲勞動部勞動力發展署 TTQS 企業機構版銀牌 榮獲 107 年勞資關係優良事業單位 榮獲 107 年 臺中市進用身心障礙者績優單位 研發四課 李 OO 主任榮獲 107 年中港加工出口區模範勞工及 107 年經濟部加工出口區模範勞工 製五課 卓 OO 技術員榮獲 107 年臺中市模範勞工

年度	事件內容
2019	吳 OO 技術員當選臺中市 108 年模範勞工 林 OO 副主任當選中港加工出口區模範勞工 獲選 108 年加工出口區勞資關係優良事業單位
2020	臺中市 109 年度 裘 O 當選模範移工
2020	榮獲勞動部勞動力發展署 TTQS 銀牌
2022	ESG-環境永續 (節能減碳有成)
2023	ESG-環境永續 (減碳標竿企業)
2024	榮獲 2024 幸福企業-銀獎

2、 永續經營

2.01 永續發展策略

企業成長必須與環境保護、社會責任和公司治理同步前進，為此，今國特別設立永續發展推動小組，搭建跨部門協作機制，將永續理念具體融入經營體系與日常流程中。同時，我們已導入 ISO 14001 環境管理系統，定期監控空氣、廢水與噪音指標，並做即時改善，確保營運在專業製造的同時兼顧環境永續。

一、環境（Environmental）

- **ISO 14001 環境管理系統**
  公司已取得 ISO 14001 認證，依標準制度建立環境管理流程，納入 RoHS 禁限用物質檢測、廠區空氣、廢水、噪音等監測機制，若發現超標立即啟動改善計畫，確保運營符合法規要求。
- **製程與產品環保優化**
  推動符合 RoHS 的產品檢測制度，同時持續優化生產技術與原料使用，以減少化學污染與資源浪費。

二、社會（Social）

- **員工福利與獎酬機制**
  明訂「公司獲利共享制度」，建立透明的獎金分配辦法，提升員工凝聚力與向心力 。
- **職場多元性與性別平等**
  積極推動多元性別政策與多元工作者支持，致力創造公平、友善且具包容性的職場環境。
- **社會責任政策**
  在 ESG 專區公開社會責任政策，涵蓋職業安全、法遵、勞動權益與社區回饋等面向，提升整體社會責任意識 。

三、公司治理（Governance）

- **多元董事會結構**
  自 2021 年起，董事會組成導入多元化，包括獨立董事佔比提升、性別平衡與專業背景強化，確保監督與決策多元化 。
- **ESG 議題納入董事會討論**
  制定永續策略與重大議題管理方針，將 ESG 議題正式納入董事會層級。

- **利害關係人溝通機制**
  盡力建立與投資人、員工、供應商、社區等利害關係人多元對話平台，回應重大關切議題，並將其納入永續策略制定流程 。

四、策略重點與提升方向

- **全面落實綠色製造**
  延續 ISO 14001 制度，強化廢棄物與排放量管理，導入節能與資源回收流程。
- **強化員工關懷與文化**
  深化獎酬制度、辦理關懷計畫、提升職場友善環境。
- **完善 ESG 管治制度**
  明訂 KPI、定期評估 ESG 執行成果，董事會定期審議 ESG 議題與目標進展。
- **深化利害關係人參與**
  持續追蹤外部回饋機制、邀請供應商與客戶參與 ESG 對話與合作推動。
- **公開揭露與透明報告**
  強化永續報告可讀性與追溯性，融合定量指標與第三方認證驗證，提升公信力。

2.02 推動永續發展機制

因應全球氣候變遷與企業社會責任的趨勢，公司積極推動永續發展機制，致力於在經濟成長、環境保護與社會共融之間取得平衡，並建構具體且可持續執行的管理架構與行動方案。

於 2024 年 11 月正式導入電子發票系統，以實踐 ESG 永續經營目標，並回應社會對環境責任與今國治理的期待，此舉除配合財政部推動政策、減少紙張使用與郵寄過程所產生之碳足跡外，亦透過資訊系統整合，有效提升財務流程之透明度與效率，進一步強化企業內部治理，落實永續發展理念。

一、永續治理架構

今國成立跨部門之永續發展推動小組，由高階主管擔任召集人，整合各部門資源與目標，推動 ESG（環境、社會、治理）策略與政策，小組定期召開會議，檢視各項永續指標的執行情形，確保策略與行動與今國營運目標一致。

二、制定永續策略目標

根據今國核心技術與產業特性，訂定短中長期永續發展目標，包括能源效率提

升、減碳行動、水資源管理、廢棄物減量與循環再利用，以及供應鏈永續管理，並與聯合國永續發展目標（SDGs）對接，強化企業全球責任。

三、碳管理與綠色製程

今國目前已積極導入碳盤查制度，逐步建立範疇一至範疇三之溫室氣體排放盤查基礎，目前涵蓋範疇一與範疇二，以及部分具重大性之範疇三項目，未來將持續擴大盤查範疇三涵蓋範圍，朝向全供應鏈碳排放監控與管理邁進，並透過製程優化、導入高效率設備與推動綠色能源等措施，逐步實現減碳目標。

四、利害關係人溝通與回饋

每年進行利害關係人識別與關注議題調查，透過問卷、訪談與論壇形式，蒐集員工、客戶、供應商、投資人與社區的意見，納入永續策略規劃，以促進多方共榮。

五、人才發展與職場友善

重視員工福祉與職涯成長，推動多元包容政策、員工健康促進計畫、職能培訓及性別平等措施，建構安全、健康、具競爭力的工作環境。

六、資訊揭露與透明度

為提升企業治理透明度，今國依據國際準則 （如 GRI 準則） 編製永續報告書，持續揭露 ESG 績效與改善行動，並接受外部利害關係人之檢視與建議，以展現永續承諾與責任。

未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

依據今國治理相關法規及企業誠信原則，建構清晰且具效率之治理架構，以確保決策機制透明、風險控管完善，並強化對永續議題的回應能力，公司最高治理機構為股東會，負責選舉董事並審議重大營運方針。

董事會為今國主要決策機構，由董事長、副董事長及多位董事組成，負責訂定

公司策略方向、監督經營績效及風險管理措施，並對永續發展相關政策負最終之責任，為提升治理效率與專業性，董事會下設二個功能性委員會。

審計委員會

- 負責監督財務報表之公允性、內部控制制度的有效性及內部稽核之執行成效，確保公司運作之合法與透明。

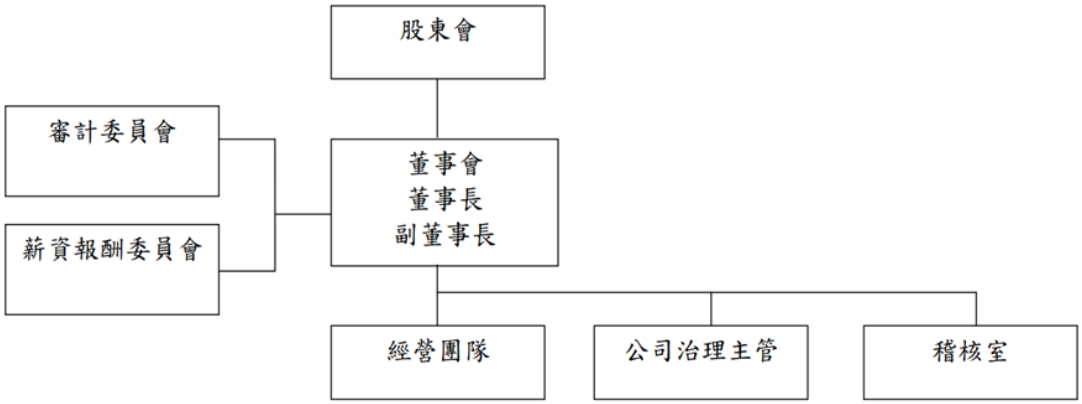
薪資報酬委員會

- 董事及高階經理人之薪資報酬政策提出建議，並確保其制度具備激勵效果且符合法令規範。

本執行層級設有經營團隊，負責日常營運與策略執行，治理主管協助董事會推動資訊透明、法規遵循與永續議題整合，為公司治理及永續發展重要推動者。稽核室獨立運作，直屬董事會，定期稽核公司內部控制制度之有效性與合規性，確保營運風險能有效控管。

今國治理架構亦為永續發展推動的基礎，董事會對企業整體永續策略與目標負最終責任，並透過治理機制監督永續議題之管理與績效，確保永續方針與公司長期營運策略一致，實踐企業社會責任。

今國治理架構



2.02.2 運作情形

公司依據不同類型的衝擊事件，設有明確的責任分工與回應機制，由各負責單位依事件性質進行妥善處理，確保各利害關係人之權益獲得保障，並落實企業

之永續治理承諾。針對各類型之衝擊事件所應對之負責單位如下所示。

衝擊事件類型	負責處理單位
接獲股東、投資人等外部利害關係人提出之衝擊事件。	發言人或代理發言人
涉及內部同仁、客戶、供應商、承攬商等利害關係人之衝擊事件。	董事長室或稽核單位
關於專利侵權、營業秘密外洩、智慧財產相關議題之衝擊事件。	管理部或法務部

2.03 董事會及功能性委員會

今國永續發展的推動過程中，董事會扮演著關鍵的領導與監督角色，透過設立功能性委員會，董事會能夠有效整合公司治理與永續策略，確保企業在追求經濟成長的同時，兼顧環境保護與社會責任。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

董事會承擔著制定永續發展策略、監督執行進度與評估成果的責任，透過定期審視永續相關政策與目標，並指派高階主管負責推動永續事務，董事會確保永續理念融入企業營運的各個層面，實現對利害關係人的承諾。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

今國董事會對公司永續發展負有最終責任，透過策略制定、風險控管與績效監督機制，確保永續發展與營運目標緊密連結，董事會定期審視永續相關政策、目標與行動方案，並納入企業營運整體規劃中，董事會指派高階主管負責推動永續事務，協調跨部門資源，整合環境、社會與治理（ESG）相關議題，落實執行並定期向董事會報告進度與成果。

重大永續議題（如氣候變遷風險、供應鏈管理、資訊揭露等）亦納入董事會或功能性委員會討論議程，確保高層參與並做出具前瞻性的決策，此一機制強化永續浪潮下之應變與競爭力，並落實對利害關係人承諾，實踐企業社會責任。

資料蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核	外部查證
永續發展組織各小組彙總及蒐集資料	主任委員辦公室彙整資料	董事會審閱核定	目前尚未辦理

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

董事會評估指標及項目表

董事會績效評估	董事成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
1. 對今國營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事之選任及持續進修。 5. 內部控制。	6. 今國目標與任務之掌握。 7. 董事職責認知。 8. 對今國營運之參與程度。 9. 內部關係經營與溝通。 10. 董事之專業及持續進修。 11. 內部控制。	1. 對今國營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 功能性委員會組成及成員選任。 5. 內部控制或其他項目。
評估指標 34 項	評估指標 20 項	評估指標 16 項

此評估結果顯示今國董事會及其組成機構運作良好，治理機制穩健，符合公司治理最佳實務原則，亦強化 ESG 治理面向的整體表現。

董事會與功能性委員績效評估表

董事會績效評估	董事會自我績效評估	功能性委員會績效評估（審計／薪酬）
4.3 分	4.7 分	4.95 分

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事參與公司治理有關時數達 33 小時 (不包含其他進修)，進修情形可參閱今國公司年報第 26 頁。

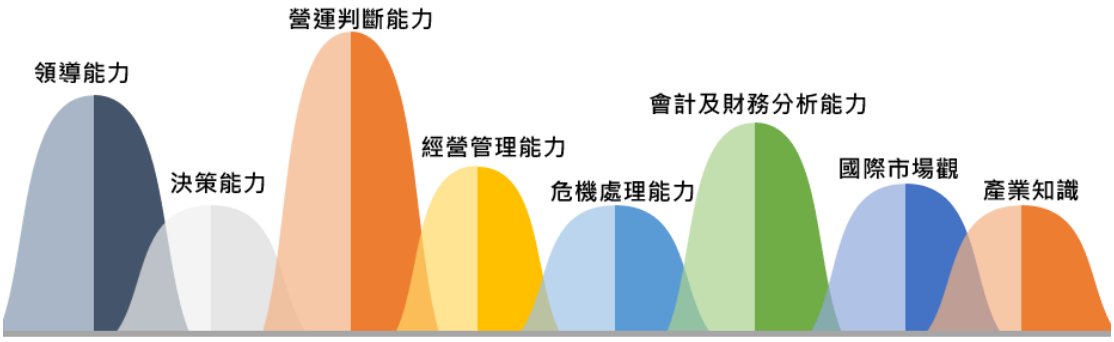
2.03.2 董事會結構及運作情形

今國致力於推動多元與專業並重的董事會組成，確保治理機關具備多樣觀點與專業能力，以提升決策品質與風險應對能力，依循《公司治理實務守則》第二十條第三項之原則，董事會成員之組成重視性別平等，並確保董事具備執行職務所需之知識、技能及素養，以實現企業治理的理想目標。

2.03.2.1 成員及多元化

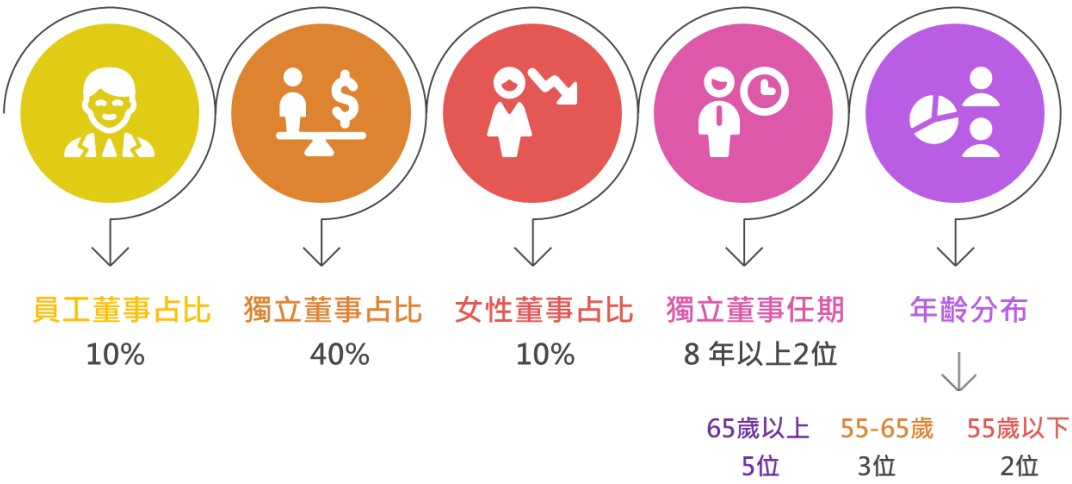
董事會組成

董事會成員具備了財務、法律、產業經營、企業管理等多元背景，能為公司策略、財務、永續發展及風險管理等方面提供專業建議，整體應具備之核心能力如下圖。



公司重視董事會之多元性，依據「董事會成員多元化政策」納入性別、年齡、專業背景及產業經驗等面向進行規畫，致力提升董事會整體決策視野與永續治理能力，未來將持續檢視並強化多元性與包容性，因應外部環境變化與利害關係人期待。現任董事會由 10 位董事組成，包括 4 位獨立董事及 1 位女性董事，董事會成員皆具備財經、商務及管理等專業背景，擁有豐富的產業經驗，並展現多元化的核心素養，成員組成概況如下。

董事會成員概況

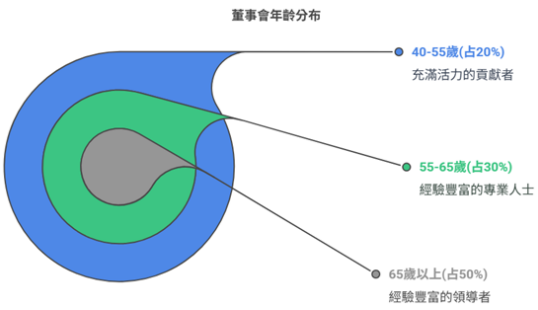


今國長期致力於提升董事會的多元性與包容性，積極強化女性於董事會中的參與比例，自第 16 屆董事會起，將女性董事席次增加列為首要目標，持續優化董事會成員的組成結構，推動性別平衡與多元化，藉此落實永續發展的承諾。

深信，多元與包容的董事會能夠為企業帶來更全面的決策視角，並強化組織的韌性與創新力。因此，除強調性別平衡外，亦重視董事成員在專業背景、產業經驗、年齡層及國際視野等多元面向的組合，期望透過不同觀點的交流與協作，激發創新思維，強化董事會的監督與策略引導功能。

第十五屆董事會年齡分布

職稱	姓名	性別	年齡		
			40-55 歲	55-65 歲	>65 歲
董事長	陳慶棋	男			✓
副董事長	陳義方	男	✓		
董事	陳慶福	男			✓
董事	陳錦明	男	✓		
董事	王基楚	男		✓	
董事	張春美	女		✓	
獨立董事	陳文弘	男			✓
獨立董事	尤惠民	男		✓	
獨立董事	陳玉河	男			✓
獨立董事	呂惠民	男			✓



為落實上述目標，今國已將性別與多元性原則，納入董事提名政策與遴選機制，並訂定具體指標及行動方案，以系統性方式持續推動董事會組成之優化，透過這些措施，期盼建立一個多元、包容且具前瞻性的董事會，為公司創造更高的治理價值與永續競爭力。

董事會專業背景介紹表

職稱	姓名	初次選任日期	主要學（經）歷	性別	多元化核心專業能力背景項目							
					營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場	領導能力	決策能力
董事長	陳慶模	90.05.15	台中高工	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
副董事長	陳義方	96.06.15	逢甲大學 碩士 今國光學光學 設計協理	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳慶福	90.05.15	逢甲大學 今國光學工業股份有限公司 監察人	男	✓	—	✓	✓	✓	—	—	✓
董事	陳錦明	105.06.13	南亞工專	男	✓	—	✓	✓	✓	—	—	✓
董事	王基楚	105.06.13	大甲高工	男	✓	—	✓	✓	✓	—	—	✓
董事	張春美	99.06.18	強恕高中 今國光學工業股份有限公司 監察人	女	✓	✓	✓	✓	✓	—	—	✓
獨立董事	陳文弘	91.06.21	清水高中 洽發企業股份有限公司 經理	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	尤惠民	105.06.13	義守大學 碩士 聯一光電股份有限公司 監察人	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	陳玉河	111.06.17	大華科技大學 佛山普立華科技有限公司 總經理	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	呂惠民	112.06.16	東吳大學會計研究所 碩士 台灣數位光訊股份有限公司 獨立董事 亞洲光學股份有限公司 獨立董事	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

2024 年董事酬金表

單位：新臺幣仟元

職稱	姓名	董事酬金								A、B、C及D等四項總額及占稅後純益之比例		兼任員工領取相關酬金								A、B、C、D、E、F及G等七項總額及占稅後純益之比例		領取自子公司以外轉投資事業或母公司酬金
		報酬(A)		退職退休金(B)		董事酬勞(C)		業務執行費用(D)				薪資、獎金及特支費等(E)		退職退休金(F)		員工酬勞(G)						
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司		財務報告內所有公司		本公司	財務報告內所有公司	
																現金金額	股票金額	現金金額	股票金額			
董事長	陳慶模	240	240	0	0	0	0	60	60	300 (0.23)	300 (0.23)	3,549	3,549	0	0	0	0	0	0	3,849 (2.96)	3,849 (2.96)	無
董事	陳錦明	240	240	0	0	0	0	72	72	312 (0.24)	312 (0.24)	0	0	0	0	0	0	0	0	312 (0.24)	312 (0.24)	無
副董事長	陳義方	240	240	0	0	0	0	60	60	300 (0.23)	300 (0.23)	3,007	3,007	0	0	0	0	0	0	3,307 (2.54)	3,307 (2.54)	無
董事	王基楚	240	240	0	0	0	0	72	72	312 (0.24)	312 (0.24)	0	0	0	0	0	0	0	0	312 (0.24)	312 (0.24)	無
董事	陳慶福	240	240	0	0	0	0	72	72	312 (0.24)	312 (0.24)	0	0	0	0	0	0	0	0	312 (0.24)	312 (0.24)	無
董事	張春美	240	240	0	0	0	0	72	72	312 (0.24)	312 (0.24)	0	0	0	0	0	0	0	0	312 (0.24)	312 (0.24)	無
獨立董事	尤惠民	240	240	0	0	0	0	156	156	396 (0.30)	396 (0.30)	0	0	0	0	0	0	0	0	396 (0.30)	396 (0.30)	無
獨立董事	陳文弘	240	240	0	0	0	0	156	156	396 (0.30)	396 (0.30)	0	0	0	0	0	0	0	0	396 (0.30)	396 (0.30)	無
獨立董事	陳玉河	240	240	0	0	0	0	156	156	396 (0.30)	396 (0.30)	0	0	0	0	0	0	0	0	396 (0.30)	396 (0.30)	無
獨立董事	呂惠民	240	240	0	0	0	0	132	132	372 (0.29)	372 (0.29)	0	0	0	0	0	0	0	0	372 (0.29)	372 (0.29)	無

1.請敘明獨立董事酬金給付政策、制度、標準與結構，並依所擔負之職責、風險、投入時間等因素敘明與給付酬金數額之關聯性：
經薪酬委員會通過之固定基本報酬及給付業務執行費(車馬費)。
2.除上表揭露外，最近年度公司董事提供服務(如擔任母公司/財務報告內所有公司/轉投資事業非屬員工之顧問等)領取之酬金：無。
3.兼任員工領取相關酬金係比照公司員工薪資標準訂定。

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

依據《董事會議事規範》第三條規定，今國公司董事會每季至少召開一次會議，審議各項議案並聽取重要部門主管之財務與業務報告，以確保決策的專業性與即時性。2024 年第十五屆董事會運作穩健，董事會成員平均出席率達 98%，若計入委託出席，出席率達 100%，展現董事會高度參與及治理效能。

此外，嚴格遵循重大訊息查證暨公開處理程序，對於董事會所決議之重大事項，尤其涉及股東權益或可能影響證券價格者，均即時公告於公開資訊觀測

站，以確保資訊之透明性與即時性，為進一步提升公司治理資訊的公開程度與查閱便利性，主動將董事會會議記錄公開於今國官方網站 (http://www.kinko-optical.com)，供利害關係人查閱，強化資訊揭露，落實企業透明治理。

2024 年董事出席次數表

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	陳慶棋	5	0	100%
副董事長	陳義方	5	0	100%
董事	陳慶福	5	0	100%
董事	陳錦明	5	0	100%
董事	王基楚	5	0	100%
董事	張春美	5	0	100%
獨立董事	陳文弘	5	0	100%
獨立董事	尤惠民	5	0	100%
獨立董事	陳玉河	4	1	80%
獨立董事	呂惠民	5	0	100%

2.03.2.3 提名與遴選

今國公司依據提名人選的學經歷、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

為回應全球治理趨勢及永續倡議對董事會多元化的期待，今國公司於第 16 屆董事會起，進一步將性別多元納入董事提名核心考量，積極提升女性代表性，透過引入不同性別、背景與專業領域的成員，賦予董事會更全面的觀點與決策能力，進而強化治理團隊的前瞻性與風險調適韌性。

2.03.2.4 利益迴避

今國公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董

事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據2024年董事會紀錄，部分議案涉及董事成員之利益衝突，相關董事已依法進行利益迴避並未參與表決。充分展現今國公司在董事會運作中的專業性與公正性。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 45 頁和第 46 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 薪酬結構與薪酬決定流程

今國公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

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

本公司「公司章程」第 30 條明定，公司年度如有獲利，應提不低於 (含) 百分之十作為員工酬勞，及不高於 (含) 百分之二點五作為董監酬勞，由董事會決議分派議案，提請股東會報告，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。2024年因稅後純損較上年度增加，故酬金總額占比較上年度降低。2024年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司2024年年報第15~17頁；高階管理階層之薪資級距表請參考今國公司2024年年報第15~16頁。

2. 薪酬比率

今國公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給（包含本薪、伙食津貼，以及特殊環境津貼/特別維護津貼/轉爐天車特別津貼）、年終獎金及產銷盈餘獎金。薪給採職務責任制，依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。以研發職為例，女性與男性員工的基本薪資比例為 1：1.1 (2023 年為 1:1.2)。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

為強化公司治理效能，設置了審計委員會與薪資報酬委員會，以協助董事會有效履行監督與決策職能，提升資訊透明度與永續經營績效。

各功能性委員會依據今國章程及相關法規規定運作，並定期召開會議，審慎討論涉及公司治理、風險控管及薪資政策等重大議題，確保制度健全、決策合理，並深化董事會的治理功能。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會共計 3 位，任期為 2022 年 6 月 17 日 至 2025 年 6 月 16 日，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年，薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議，出席率為 100%。討論董事及經理人，年度績效與薪酬方案審議。

2024 年度薪資報酬委員會開會 2 次，3 位董事出列席狀況

職稱	姓名	113/1/25	113/11/13	實際出席次數
召集人	陳文弘	V	V	2
委員	尤惠民	V	V	2
委員	陳玉河	V	V	2

薪資報酬委員會功能

職責／執行功能	委員／成員	開會頻率	2024 年		
			出席率 (實際出席)	出席率 (含委託出席)	部分討論議題
◆協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策。 ◆定期評估董事及經理人之酬勞。	◆陳文弘 獨立董事 (召集人) ◆尤惠民 獨立董事 ◆陳玉河 獨立董事	每年至少召開二次	100%	100%	◆審議經理人敘薪及薪資報酬案。 ◆審議112年度經理人年終獎金發放案。 ◆薪酬預審之適用經理

職責／執行功能	委員／成員	開會頻率	2024 年		
			出席率 (實際出席)	出席率 (含委託出席)	部分討論議題
					人範圍暨敘薪及薪資報酬案。

2. 審計委員會

審計委員會共計 4 位，任期為 2022 年 6 月 17 日 至 2025 年 6 月 16 日，審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 5 次會議，出席率為 100%（含委託出席），討論議題如下所示。

2024 年度審計委員會開會 5 次，4 位委員出列席狀況

職稱	姓名	113 年					實際出席次數
		1/25	3/13	5/10	8/13	11/13	
召集人	尤惠民	V	V	V	V	V	5
委員	陳文弘	V	V	V	V	V	5
委員	陳玉河	V	V	-	V	V	4
委員	呂惠民	V	V	V	V	V	5

審計委員會功能

職責／執行功能	委員／成員	開會頻率	2024 年		
			出席率 (實際出席)	出席率 (含委託出席)	部分討論議題
◆依證交法訂定或修正內部控制制度。 ◆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。 ◆審計委員會組織章程第六條規定或主管機關規定之重大事項。	◆尤惠民 獨立董事 (召集人) ◆陳文弘 獨立董事 ◆陳玉河 獨立董事 ◆呂惠民 獨立董事	每季至少召開一次	95%	100%	◆定期評估會計師獨立性及適任性之情形。 ◆各季度財務報告案內控制度聲明案。 ◆修訂「內部控制制度」案。

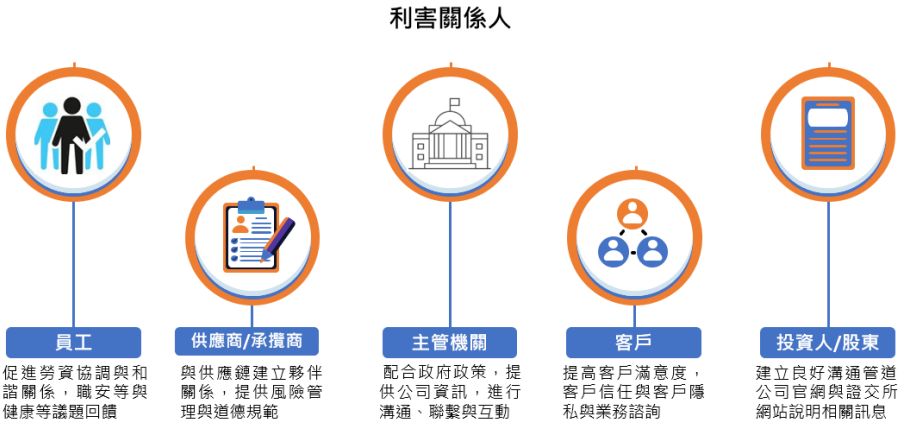
3、利害關係人與重大主題

今國公司依據聯合國永續發展目標（SDGs）、光學產業相關規範與國際主流永續揭露標準，包括全球永續報導準則（GRI Standards）、永續會計準則委員會（SASB Standards）、氣候相關財務揭露建議書 （TCFD）、以及國際永續準則理事會 （ISSB）所發布之 IFRS 永續揭露準則，綜合考量外部趨勢與內部經營策略，蒐集並盤點與永續發展相關之潛在議題。

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

今國公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。由副董事長兼總經理，結合高階主管、ESG 種子成員及外部顧問等共 35 人，以紙本問卷方式，共同辨識出五類主要利害關係人：員工、供應商／承攬商、主管機關、客戶、投資人／股東。



為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

利害關係人溝通機制及關注議題彙整表

利害關係人	重要關注議題	應對方式及溝通管道	溝通頻率
員工	誠信治理、職場安全與健康、員工多元化與平等、勞資關係、人才培育。	透過今國內部服務網站知悉今國相關規章、辦法及其他公告事項。如有相關反應事項，請洽人資課。	隨時，不定期
		定期進行勞資會議、人資會議。	每季
		聯絡窗口：人資課 HR@kinko-optical.com	
供應商/承攬商	產品安全管理、經營績效、產品創新與研發、風險管理。	今國網站-環境政策。	每年更新
		承攬人環保規章與承諾書之簽署。	每年進行
		定期對重點廠商外部稽核。	三年進行一次
		聯絡窗口：資材部王正民 zmwang@kinko-optical.com	
主管機關	誠信治理、職場安全與健康、產品安全管理、員工多元化與平等、風險管理。	依循法令規定進行相關申報。	依規定辦理
		聯絡窗口：管理部楊朝凱 ck.yang@kinko-optical.com	
客戶	誠信治理、客戶關係、產品安全管理、經營績效、產品創新與研發。	定期客戶滿意度調查。	每年第三季
		不定期配合客戶產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善。	不定期
		聯絡窗口： 業務部賴英方 mickey@kinko-optical.com 業務部高政良 seiryou@kinko-optical.com	
投資人/股東	誠信治理、客戶關係、經營績	年度股東大會。	每年一次
		定期舉辦法人說明會。	每年一次

利害關係人	重要關注議題	應對方式及溝通管道	溝通頻率
	效、勞資關係、風險管理。	定期公布季度財務報告及營運訊息。	每季
		將即時重大訊息同步公開於證交所公開資訊觀測站與今國網站。	即時公開
		於今國網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為投資者與今國之間建立暢通的溝通管道。	視實際狀況，不定期接受投資人電話詢問
		聯絡窗口： 林炳鏻(發言人) linpinglin@kinko-optical.com 賴英方(代理發言人) mickey@kinko-optical.com	

■ 檢舉管道

今國光學秉持誠信經營原則，承諾遵守最高道德標準，嚴禁任何形式的貪污或舞弊，如發現員工或代表公司之人員有可疑行為，或可能違反道德行為準則，歡迎向公司提出檢舉。檢舉人可透過下列單位進行反應。

一、發言人、代理發言人：受理股東、投資人等外部人員之檢舉。

二、董事長室、稽核單位：受理一般內部同仁及客戶、供應商、承攬商之檢舉。

電子信箱 1：linpinglin@kinko-optical.com (發言人)
mickey@kinko-optical.com (代理發言人)
電子信箱 2：chi@kinko-optical.com (董事長室)
arthur@kinko-optical.com (稽核室)

三、專利侵害、營業秘密侵害、智財議題諮詢等相關智財申訴事項。
專用電子信箱 la@kinko-optical.com
專線電話 04-2659-5985#257

為確保調查之公正性，請提供相關事實證據及您的真實姓名，今國將依法律規定妥善保護您的個人資料與隱私，並採取保密措施，若提供資料不完整，將可能無法進行調查。另如經查為惡意舉報或虛偽陳述，相關人員須自行承擔法律責任。

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

■ **Step 01｜利害關係人鑑別**

公司重視與利害關係人溝通與回饋，依據 AA1000 SES 標準五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性） 進行評估，歸納出十大類型利害關係人，包括主管機關、投資人／股東、銀行、供應商／承攬商、客戶、員工、當地社區、媒體、研究機構與其他，經評估後，界定對公司影響較大的主要利害關係人為五大類，分別為員工、供應商／承攬商、主管機關、客戶、投資人／股東，並透過多元溝通機制，即時回應其關注，攜手推動企業永續。

■ **Step 02｜永續議題收集與分析**

參考 SDGs、GRI、SASB 與 TCFD 等永續揭露標準，彙整經濟、環境及社會三大面向，產出 18 項永續議題作為評估基礎，為了解利害關係人關注重點，針對五大類主要利害關係人進行問卷調查，據以排序其關注程度。

永續發展推動小組綜合利害關係人意見，與議題之正負面及實際／潛在衝擊，經由高階主管會議評估衝擊嚴重度、可能性與人權影響，完成風險評分與重大議題矩陣圖，最終確認 10 項重大議題，提報董事會審議，作為 2024 年度永續報告書揭露基準，依其報導要求與管理方針，進行永續資訊揭露與管理。

■ **Step 03｜關注度問卷調查**

依據 AA1000 SES 標準設計問卷，評估利害關係人對永續議題的關注程度與影響力，總計回收 245 份有效問卷，取得多元利害關係人觀點。

■ **Step 04｜高階衝擊議題分析**

召集高階主管 37 位參與討論，依據問卷分析結果，綜合正面與負面衝擊進行評估，掌握各項議題對企業營運與永續風險的潛在影響。

■ **Step 05｜決定重大性議題**

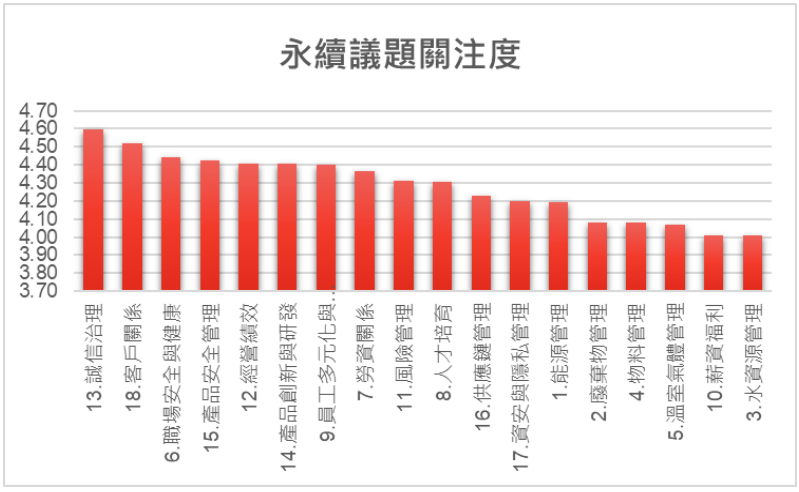
結合利害關係人關注程度及高階主管的衝擊評估結果，經由重大議題決策會議，最終確認 10 項重大議題，並提請董事會審議通過，作為今國光學 2024 年 ESG 永續報告書之重大性議題依據。

重大議題分析流程

3.03 重大主題列表

重大主題列表

今國公司參考 SDGs、GRI Standards、SASB 與 TCFD 等國際永續揭露準則，從經濟、環境及社會三大面向彙整出 18 項永續議題，作為重大性評估基礎。2024 年針對利害關係人發送問卷，回收 245 份有效問卷，並透過統計整合內外部意見，評估各議題正負面衝擊的發生可能性與衝擊程度，分別計算平均分數（註）並進行排序，以有效判斷各議題對公司營運的重要性。（註）發生可能性平均分數＝所有有效問卷的發生可能性總分／有效回收問卷數；衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。



永續議題	關注度
13.誠信治理	4.60
18.客戶關係	4.52
6.職場安全與健康	4.44
15.產品安全管理	4.42
12.經營績效	4.40
14.產品創新與研發	4.40
9.員工多元化與平等	4.40
7.勞資關係	4.37
11.風險管理	4.31
8.人才培育	4.31
16.供應鏈管理	4.23
17.資安與隱私管理	4.20
1.能源管理	4.19
2.廢棄物管理	4.08
4.物料管理	4.08
5.溫室氣體管理	4.07
10.薪資福利	4.01
3.水資源管理	4.01
平均	4.28

為進一步聚焦對企業營運及利害關係人具實質影響的議題，今國公司依據 GRI 3-1「重大主題之鑑別與管理」，採四階段重大性分析流程：識別、優先化、確認與審核。後續透過紙本與電子問卷調查五大類利害關係人，評估其對各議題的關注程度，並由內部團隊審視對營運的衝擊性。經量化分析後，並以平均分數 4.28 為篩選基準，最終辨識出 10 項重大永續議題。

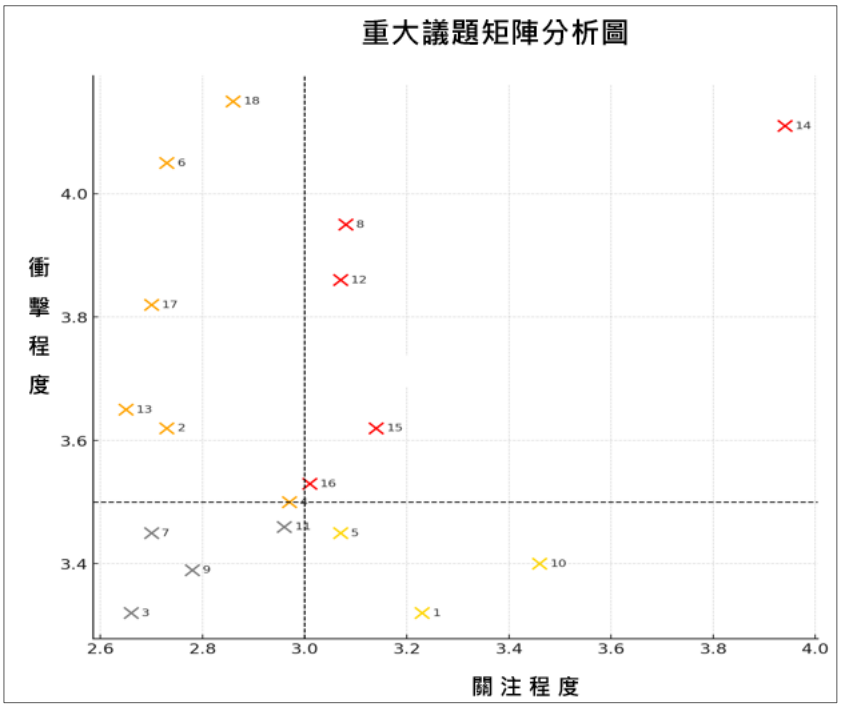
永續議題正面衝擊	發生可能性	衝擊程度	平均分數
18.客戶關係	4.10	4.20	4.15
14.產品創新與研發	4.10	4.11	4.11
6.職場安全與健康	4.00	4.10	4.05
8.人才培育	3.90	3.99	3.95
12.經營績效	3.80	3.92	3.86
17.資安與隱私管理	3.72	3.91	3.82
13.誠信治理	3.57	3.73	3.65
2.廢棄物管理	3.73	3.51	3.62
15.產品安全管理	3.51	3.73	3.62
16.供應鏈管理	3.49	3.57	3.53
4.物料管理	3.51	3.49	3.50
11.風險管理	3.43	3.49	3.46
5.溫室氣體管理	3.43	3.46	3.45
7.勞資關係	3.46	3.43	3.45
10.薪資福利	3.30	3.49	3.40
9.員工多元化與平等	3.43	3.35	3.39
1.能源管理	3.46	3.19	3.32
3.水資源管理	3.43	3.22	3.32
		平均	3.59

永續議題負面衝擊	發生可能性	衝擊程度	平均分數
14.產品創新與研發	3.90	3.98	3.94
10.薪資福利	3.32	3.59	3.46
1.能源管理	3.05	3.41	3.23
15.產品安全管理	2.86	3.41	3.14
8.人才培育	2.95	3.22	3.08
5.溫室氣體管理	2.92	3.22	3.07
12.經營績效	2.70	3.43	3.07
16.供應鏈管理	2.86	3.16	3.01
4.物料管理	2.78	3.16	2.97
11.風險管理	2.65	3.27	2.96
18.客戶關係	2.51	3.22	2.86
9.員工多元化與平等	2.59	2.97	2.78
2.廢棄物管理	2.49	2.97	2.73
6.職場安全與健康	2.41	3.05	2.73
7.勞資關係	2.38	3.03	2.70
17.資安與隱私管理	2.43	2.97	2.70
3.水資源管理	2.38	2.95	2.66
13.誠信治理	2.30	3.00	2.65
		平均	2.99

今國將「永續議題之正負面衝擊平均值達 4（含）以上」作為重大議題判定標準，並依此標示如下：✅ 重大議題（平均值≥4）。

編號	議題名稱	正面衝擊平均值	負面衝擊平均值	是否為重大議題
6	職場安全與健康	4.05	2.73	✅ 正面衝擊
14	產品創新與研發	4.11	3.94	✅ 正面衝擊
18	客戶關係	4.15	2.86	✅ 正面衝擊

根據高階主管填答之「永續衝擊議題評估問卷」結果，識別出三項重大永續議題：「職場安全與健康」、「產品創新與研發」及「客戶關係」。此三項議題亦與「永續議題關注度問卷」結果高度一致，顯示內部管理階層與利害關係人對永續重點具高度共識，故本報告予以整併敘述。



X 高關注・高衝擊（右上象限）：紅色→實際風險或機會
X 低關注・高衝擊（左上象限）：橘色→潛在風險
X 低關注・低衝擊（左下象限）：灰色→潛在風險或次要議題
X 高關注・低衝擊（右下象限）：金黃色→未來機會

根據「永續議題關注度問卷」與「永續衝擊議題評估問卷」結果進行綜合分析，識別出對企業營運與利害關係人具高度關聯之十大重大永續議題，分別為下。

- 誠信治理
- 客戶關係
- 職場安全與健康
- 產品安全管理
- 經營績效
- 產品創新與研發
- 員工多元化與平等
- 勞資關係
- 風險管理
- 人才培育

上述議題經永續發展推動小組審議後，提交高階主管討論確認，並報董事會審議通過，作為 2024 年永續資訊揭露之核心依據與永續管理重點方向。

重大主題、衝擊與利害關係人關聯性分析

重大議題	議題對今國的衝擊意義	永續準則及主題	衝擊邊界				
			員工	客戶	主管機關	供應或承攬商	投資人或股東
誠信治理	建立透明治理架構，助提升營運效率與利害關係人信任。	102：一般揭露	V	V	V		V
	貫徹廉潔原則，穩固夥伴關係。	205：反貪腐		V	V	V	
客戶關係	確保產品安全無疑慮，維護顧客權益。	416：顧客健康與安全	V	V	V	V	
	透明標示內容，有助符合法規並提升顧客滿意。	417：行銷與標示	V	V	V		
職場安全與健康	減少職業災害發生，保障全體同仁作業安全與健康。	403：職業安全衛生	V		V		V
產品安全管理	確保產品資訊準確標示，有助於提升顧客信任，避免因資訊不全導致誤用或法律責任。	417-1：產品資訊與標示		V	V		V
	提升產品品質，並符合相關法規要求，避免潛在的法律和聲譽風險。	416-1：產品的健康安全		V	V		V
	全面披露今國業務活動、價值鏈與商業夥伴關係，有助於識別風險和機會，提升供應鏈的透明度和效率。	2-6：活動、價值鏈和其他商業關係			V	V	V

重大議題	議題對今國的衝擊意義	永續準則及主題	衝擊邊界				
			員工	客戶	主管機關	供應或承攬商	投資人或股東
經營績效	建立明確的治理架構，包括董事會和管理層的組成，確保決策過程的透明度和有效性，提升利害關係人信心。	2-9：治理結構及組成	V	V	V	V	V
	確保風險管理策略的有效執行，促進企業的永續發展。	2-12：最高治理單位於監督衝擊管理的角色等	V	V	V	V	V
	經濟價值的創造和分配，展現今國的財務穩健性和長期價值創造能力，提升投資者和市場的信任度。	201：經濟績效	V			V	V
產品創新與研發	透過專利策略支持企業的創新與競爭力。	103：管理方法揭露	V	V			V
	為股東與員工創造最大價值，提升今國營運績效。	201：經濟績效	V		V		V
員工多元化與平等	治理機構和員工在性別、年齡組別，促進員工多元化與平等方面的努力和成就。	405-1：治理機構與員工的多元化	V		V		V
	不同員工類別的男女員工基本工資和報酬的比例，展示員工透明度與平等。	405-2：男女基本工資和報酬比例	V		V		V
	防止歧視方面的政策、措施，強化企業的永續發展。	406：不歧視	V		V		V

重大議題	議題對今國的衝擊意義	永續準則及主題	衝擊邊界				
			員工	客戶	主管機關	供應或承攬商	投資人或股東
	報告員工多元性和包容性的政策，強化社會責任形象。	TC-HW-330a.1：員工多元性與包容性	V		V		V
勞資關係	建立良好的勞雇關係有助於吸引和留住人才，提升員工滿意度和生產力。	401：勞雇關係	V	V			V
	積極促進勞資關係合作，減少衝突，確保工作環境和諧，對今國運營效率至關重要。	402：勞資關係	V			V	V
	高離職率可能指示員工不滿或管理問題，影響今國知識和經驗的累積。	401-1：新進員工和離職員工	V	V			V
	提供具有競爭力的福利，吸引人才，促進員工忠誠度，降低離職率，提升企業形象。	401-2：提供給全職員工的福利	V		V		V
	支持育嬰假政策助員工平衡家庭與工作，提升工作滿意度，吸引多元人才。	401-3：育嬰假	V		V		V
風險管理	最高治理單位強有力的監督有助於減少潛在損失，提升企業韌性。	2-12：最高治理單位於監督衝擊管理的角色	V			V	V
	氣候變遷可能帶來實體風險（如極端天氣影響供應鏈）和轉型風險（如政策變動導致成本增加），識	201-2：氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	V		V	V	V

重大議題	議題對今國的衝擊意義	永續準則及主題	衝擊邊界				
			員工	客戶	主管機關	供應或承攬商	投資人或股東
	別這些風險與機會，並制定相應策略，有助於適應市場變化，保持競爭力。						
	明確界定並管理利益衝突，這對今國的治理結構和內部控制至關重要。	2-15：利益衝突	V			V	V
人才培育	專注員工的持續學習與發展，有助於提升員工技能，增強工作滿意度，並促進組織績效。	404：訓練與教育	V			V	V
	定期的培訓投入反應今國對員工發展的重視，有助於縮小技能差距，提升工作效率。	404-1：每名員工每年接受訓練的平均時數	V			V	V
	提供職能提升和職涯過渡支持，協助員工適應職業變遷，增強組織的適應力和員工忠誠度。	404-2：提升員工職能及過渡協助方案	V		V	V	V

3.04 重大主題之管理

今國公司秉持永續經營理念，依據 GRI Standards 等國際準則，採行雙重重大性分析，從財務影響與社會、環境衝擊兩層面，系統性評估永續議題的重要性。議題識別結合利害關係人意見、產業趨勢與營運風險，確保涵蓋面廣且具前瞻性。對各項重大主題，訂定明確的管理目標、行動策略與追蹤指標，並說明對應的永續標準與潛在影響對象。公司將持續優化議題管理流程，強化治理、社會責任與環境表現，實現企業成長與社會價值共創。

重大議題管理方針與績效目標總覽

重大議題	管理方針	2024 績效	短期目標(3 年內)
誠信治理	今國秉持誠信原則，持續強化內部治理機制與法規遵循，確保營運過程公開透明，並落實企業應盡的社會責任。	✓ 取得 SA8000：2014 認證：今國成功通過 SA8000：2014 社會責任管理系統認證，顯示在勞工權益、工作環境等方面的承諾與實踐。	✓ 強化治理結構：完善內控與風險管理，提升決策透明與效率。 ✓ 法規遵循：建立合規機制，確保運營符合法規，降低風險。 ✓ 資訊透明：強化即時與完整資訊揭露，增進外部信任。 ✓ 社會責任：積極投入公益活動，強化企業形象與聲譽。 ✓ 利益衝突管理機：建立明確政策，確保決策公正客觀。
客戶關係	致力於傾聽客戶需求，提供高品質服務，建立長期互信的合作關係。	✓ 落實滿意度調查。 ✓ 客戶滿意度調查達標。	✓ 定期滿意度調查。 ✓ 嚴守客戶機密與誠信原則。
職場安全與健康	建構安全健康的職場環境，落實風險防控與員工健康管理，確保工作安心與福祉。	✓ ISO 45001 認證維護：通過年度審核，確保職安管理系統有效運作。 ✓ 緊急應變演練：定期演練，強化員工應變能力與人員安全。	✓ 降低工傷事故率：加強安全訓練與風險評估，三年內目標降幅 20%。 ✓ 推廣健康促進：持續實施健康檢查與心理支持，提升員工健康。 ✓ 強化安全意識：定期辦理安全訓練與宣導，建立預防導向文化。

重大議題	管理方針	2024 績效	短期目標(3 年內)
產品安全管理	通過ISO 9001 品質管理認證，與品質保證程序書與作業標準。	✓ ISO 9001 認證維護：持續通過 ISO 9001，確保品質系統有效運作。 ✓ 提升產品良率：優化製程與技術，提升良率與市場競爭力。	✓ 擴大市場區隔：拓展車用鏡頭、智慧居家等應用，提升市佔率。 ✓ 供應鏈管理強化：建立嚴謹評估機制，確保原料與產品品質。 ✓ 綠色製造：導入環保材料與節能設備，減少環境影響。
經營績效	密切關注經濟情勢，適時調整資本支出，拓展客戶群並有效控制成本。	✓ 營收表現：2024 年 10 月營收 2.07 億元，月增 13.36%、年增 0.2%；累計營收年減 15.57%。 ✓ 產品組合優化：聚焦 IoT、車載與紅外線鏡頭，提升營收與毛利率。	✓ 提升營收規模：目標月營收達 5 億元以上，擴大市佔率。 ✓ 強化高毛利產品：提升車載鏡頭中高毛利產品比重，改善獲利。 ✓ 拓展新興市場：開發物聯網、車載與熱成像應用，創造新營收。
產品創新與研發	推動產品創新與研發，強化技術優勢，滿足市場需求並提升企業競爭力。	✓ 多元產品開發：布局高畫素、大光圈與潛望式鏡頭，滿足高解析需求。 ✓ 擴展應用領域：產品應用延伸至車載領域，如倒車、環視與 ADAS 系統。 ✓ 強化研發能力：擴大研發投資，	✓ 技術創新：研發高解析與特殊應用鏡頭，滿足多元市場需求。 ✓ 市場拓展：聚焦車載、醫療與安防等新興應用領域。 ✓ 產能提升：優化製程，提升效率

重大議題	管理方針	2024 績效	短期目標(3 年內)
		提升光學技術並強化國際合作。	與品質，因應市場成長。
員工多元化與平等	朝向性別平等、多元尊重的社會邁進，不分性別、宗教、種族、國籍等差異，提供公平就業與薪酬平等機會。	✓ 多元招聘：採平等招募標準，落實無歧視原則，提升員工多樣性。 ✓ 薪酬平等：建立公平薪酬制度，定期檢視薪資結構，確保透明與無差異。 ✓ 多元文化培訓：定期辦理平等與包容訓練，促進跨部門交流與職場和諧。	✓ 多元培訓計畫：提供專業、管理與語言等多元課程，提升員工職能。 ✓ 優化管理機制：定期檢視招募、薪酬與發展流程，確保公平性。 ✓ 推動跨文化合作：打造跨部門與跨國協作平台，促進文化融合與創新。
勞資關係	提供具產業競爭力的整體薪酬策略，與法定的退休制度，凝聚員工向心力。	✓ 整體薪酬策略：提供具市場競爭力薪酬，包含年終、分紅、三節獎金等。 ✓ 退休金制度：依勞退新制提撥6%薪資，保障退休生活。 ✓ 員工福利：提供旅遊、聚餐、生日禮金及婚喪補助，增強向心力。 ✓ 幸福企業肯定：獲 1111 人力銀行「2024 幸福企業銀獎」，彰顯員工關懷成效。	✓ 優化薪酬結構：定期調整薪酬體系，維持市場競爭力，吸引並留才。 ✓ 強化退休規劃：提供退休諮詢服務，協助員工做好長期財務安排。 ✓ 提升員工福利：完善福利制度，關注員工身心健康，強化歸屬感。
風險管理	面對全球營運風險，建立完善的管理機制，以提升應變效率	✓ 財務風險控管：採保守財務策	✓ 風險識別與評估：建立完善流程，涵蓋營運、

重大議題	管理方針	2024 績效	短期目標(3 年內)
	並預防潛在衝擊，降低損失，持續保障利害關係人的權益。	略，嚴控資金貸與與保證風險。 ✓ 市場風險管理：建立匯率、利率與價格波動監控機制，降低潛在損失。 ✓ 內部控制機制：強化內控與內稽，確保業務合規與風險有效管理。	財務、法規與資安，採定量與定性評估。 ✓ 提升應變能力：制定與演練應變計畫，強化突發事件應對效率。 ✓ 推動風險管理文化：辦理訓練與宣導，提升員工風險意識與參與度。 ✓ 定期檢討改進：每年檢視政策與執行情況，依情勢調整管理策略。
人才培育	透過多元培訓，強化員工專業能力，並協助其規劃明確的職涯發展方向。	✓ 多元培訓計畫：提供專業、管理與語言等多元課程，提升員工職能。 ✓ 職涯規劃發展：透過績效評估與諮詢，協助員工規劃職涯路徑。 ✓ 內部講師制度：鼓勵員工擔任講師，促進知識傳承與學習文化。	✓ 深化培訓體系：建立涵蓋新人、在職與領導力發展的完整培訓架構。 ✓ 引進外部資源：攜手大專院校，提升培訓品質。 ✓ 建設數位平台：開發線上學習工具，增強彈性與效率。 ✓ 人才梯隊建設：制定儲備計畫，培育高潛力員工，強化人才續航力。

補救負面衝擊之處理流程：

針對營運過程中已發生或潛在之重大負面衝擊，本公司建立補救機制，確保能及時應對並減緩影響。補救流程如下：

1. 識別與通報：透過內部稽核、利害關係人申訴機制、媒體監控等管道，及時掌握可能對環境或社會造成不利影響之事件。
2. 影響評估：由永續發展推動小組或相關單位進行初步衝擊評估，判斷影響範圍、受影響對象及嚴重程度。
3. 啟動補救行動：針對確認之負面衝擊，制定並啟動補救計畫，包括立即措施（如停止作業、修正政策）與中長期改善方案。
4. 利害關係人溝通：主動與受影響之利害關係人對話，說明處理情形與補償措施，提升透明度與信任。
5. 追蹤與改善：持續監測補救成效，並將結果納入風險管理與內控制度，作為日後預防機制改善依據。

本公司承諾尊重人權、保護環境與重視社會責任，持續強化補救流程，以確保對負面衝擊能及時、有效地回應並防止再發。

4、治理面

面對全球經濟變動與永續挑戰，今國持續強化經營韌性與治理，落實財務穩健、責任共融與資訊透明，確保營運與永續目標相輔相成，穩健前行。

4.01 經濟績效

今國持續專注於光學元件與鏡頭市場，透過營運改善與成本優化，強化財務體質。儘管近年面臨整體經濟環境挑戰，已藉由調整產品結構與提升營運效率，逐步降低虧損衝擊，穩步邁向健全發展，為展現對利害關係人及社會責任的承諾，公司訂定短、中、長期財務永續目標如下：

- 短期目標（2025 年）：收斂虧損、轉虧為盈；確保無重大違反環境、社會及經濟相關法規之事件。
- 中期目標（2028 年）：實現每股盈餘穩定成長；持續符合法規與永續標準，維持合規零違規紀錄。
- 長期目標（2035 年）：穩定創造獲利，提升股東長期投資報酬，並將經濟價值回饋予利害關係人，實現企業永續經營。

營運表現

近三年今國公司營運受總體經濟、產業循環與需求變化影響，營收呈逐年下滑趨勢，自 2022 年新臺幣 35.8 億元減至 2024 年之 24.2 億元，稅後淨利與每股盈餘亦自 2023 年起轉為虧損，顯示營運面臨挑戰，整體獲利能力指標如權益報酬率與資產報酬率同步轉負，反應短期內獲利壓力。目前已啟動多項營運改善與策略調整措施，包括成本結構優化、新產品開發與市場布局調整，期能強化營運體質，提升未來競爭力與財務表現。

合併營運成果

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	3,581,478	2,696,985	2,424,479
稅後淨利(損)	64,944	(49,788)	(130,218)
每股盈餘(虧損)(元)	0.37	(0.29)	(0.75)
權益報酬率(損) (%)	2.02	(1.59)	(4.38)
純益率(損) (%)	1.81	(1.85)	(5.37)
資產報酬率(損) (%)	1.54	(0.99)	(3.11)

行業特殊性之關鍵績效指標

財務面		非財務面	
負債占資產比率	25.61%	市占率	2%
流動比率	227.01%	研發費用佔營收比率	4%
純益率	(5.37)%	員工產值(元/每人/月)	129,271

產品營收占比

產品結構的變化展現今國聚焦核心技術、提升產品附加價值的策略，有助於強化長期營運韌性與永續發展基礎。

2022 至 2024 年間，今國持續優化產品組合與技術研發方向，以因應市場需求與提升企業永續競爭力，光學鏡頭營收比重由 2022 年的 57% 提升至 2024 年的 65%，反應高階影像與感測應用領域的競爭力持續增強，光學鏡片比重由 42% 下降至 34%，其他產品類別則維持穩定占比，主要產品營收比重如下。

合併主要產品營收比重

產品別	2022 年	2023 年	2024 年
光學鏡片	42%	36%	34%
光學鏡頭	57%	63%	65%
其他	1%	1%	1%

地區營收占比

面對全球市場變動與永續挑戰，今國公司持續調整營運策略，強化全球佈局與供應鏈韌性。近三年我們的營收占比呈現出靈活且有策略性的配置，展現出對環境、社會與治理（ESG）目標的長期承諾。

- **中國（含香港）**：持續為主要市場，儘管中間出現占比波動，但 2024 年回升至 57.13%，展現穩定的區域根基。
- **越南**： 2023 年營收占比達 25.23%，顯示企業積極探索東南亞佈局；2024 年回落至 11.54%，呈現佈局調整與供應策略再平衡的動態。
- **臺灣**：市場占比穩步上升，顯示本地化策略與科技整合已逐漸展現成效。
- **德國**： 2024 年營收占比大幅成長至 10.64%，相較前兩年增幅顯著，展現出歐洲市場策略推動的成果。
- **新加坡**：成長亮眼，從 0.27% 提升至 2.57%，突顯其在智慧製造與永續創新領域的重要性。

展望未來，我們將持續依據地區永續政策與市場需求進行佈局優化，聚焦於：

✓ 強化高潛力市場的智慧製造與綠色創新。

✓ 落實「本地深耕 × 全球連結」的營運哲學。

國家別	2022年	2023年	2024年
臺灣	14.38%	12.52%	14.97%
中國(含香港)	60.90%	49.68%	57.13%
越南	18.15%	25.23%	11.54%
泰國	3.67%	5.52%	1.43%
德國	1.78%	5.48%	10.64%
日本	0.53%	0.20%	0.13%
法國	0.21%	0.00%	0.00%
韓國	0.16%	0.88%	0.74%
馬來西亞	0.04%	0.00%	0.07%
墨西哥	0.03%	0.00%	0.00%
美國	0.02%	0.11%	0.47%
新加坡	0.00%	0.27%	2.57%
土耳其	0.00%	0.00%	0.00%
以色列	0.00%	0.10%	0.00%
斯洛伐克	0.00%	0.00%	0.26%
其他	0.13%	0.01%	0.01%
合計	100%	100%	100%

政府各項補助

2022 年至 2024 年間，今國積極申請並獲得政府各項補助，用以支持節能減碳、研發創新、促進就業及經營管理等永續發展相關工作，協助持續推動多元永續措施，總補助金額如下所示。

政府各項財務補助

單位:新臺幣仟元

補助項目	2022 年	2023 年	2024 年
投資抵減	2.554	1,791	尚未有
節能設備補助	1,606	3,500	750
就業補助	7,811	7	0
經營補助	3,275	0	304
研發補助	751	0	0
其他補助	0	7	2
合計	**15,997**	**5,305**	**1,056**

4.02 稅務

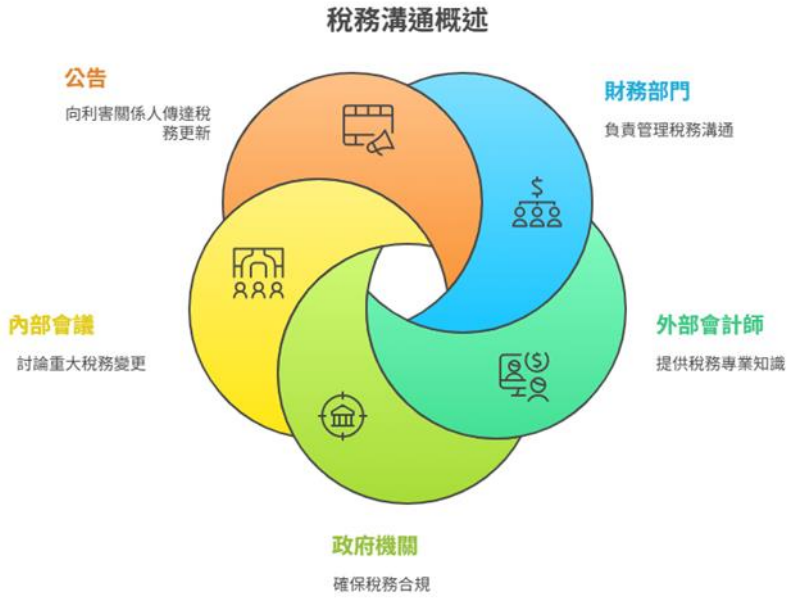
稅務政策

今國公司承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤，公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務，相關稅務管理依下圖所示之稅務合規原則執行。

稅務治理制度

公司擁有健全的稅務治理制度，由董事會擔任稅務事務之最高之理單位，每半年檢視海內外各營運據點的稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢，同時因應國際趨勢，制定「稅務治理政策」，以管理稅務政策及相關事務，政策內容可參閱官網的重要公司規章。

- 當期所得稅依各轄區法規計算，含未分配盈餘稅與前期調整項目。
- 遞延所得稅則基於帳面與課稅基礎間之暫時性差異認列。
- 截至目前，今國無稅務爭議紀錄，亦未因稅務事項遭重大裁罰。



今國公司在臺灣設立總部，並於中國地區設有子公司，財務報表採合併報導，涵蓋今國及其子公司之整體營運表現，鑑於本報告聚焦於主要營運據點與稅務管轄區，以下稅務資訊係以臺灣資訊報導期間：113/1/1～113/12/31 為揭露範圍。

1. 營業收入(仟元):2,424,479
2. 營業毛利(毛損) (仟元):194,668
3. 營業利益(損失) (仟元):(169,732)
4. 稅前淨利(淨損) (仟元):(100,441)
5. 本期淨利(淨損) (仟元):(130,218)
6. 歸屬於母公司業主淨利(損) (仟元):(130,218)
7. 基本每股盈餘(損失) (元):(0.75)
8. 所得稅利益(費用)(仟元):(29,777)
9. 支付之所得稅(現金流出)(仟元):(4,887)
10. 期末歸屬於母公司業主之權益(仟元):2,902,735

4.03 誠信經營

今國深信誠信為企業永續經營之根本，為落實誠信治理，公司自制度規範與實務操作雙軌推動，透過誠信理念、反貪腐政策及反競爭行為管理機制，建立透明、公正且負責任的企業文化，並持續強化與利害關係人之信任連結

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施，為落實誠信治理，從制度與執行面並行，透過機制建構誠信與合規文化。

項目	內容
核心價值與承諾	以「創新、品質、速度、客戶滿意」為核心價值，堅持誠信經營，強化與利害關係人的信任，落實高道德標準與法規遵循。
制度建置	制定《誠信經營守則暨作業程序及行為指南》、《道德行為準則》及《檢舉非法、不當或不誠信行為處理辦法》等內部規範。

項目	內容
員工管理	所有新進人員須簽署《員工切結書》，承諾遵守誠信與保密規範，提升誠信經營意識。
供應鏈管理	要求供應商簽署《供應商企業社會責任準則同意書》，共同維護誠信與合規的商業行為。

獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、專屬信箱（ck.yang@kinko-optical.com）、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

誠信經營檢舉與申訴管道

類　別	聯絡方式	管　道
申訴電話	04-2659-5985 #252	任何時間
實體信箱	設置地點：員工餐廳	任何時間
申訴傳真	04-2659-5969	任何時間
電子郵件申訴		
發言人	linpinglin@kinko-optical.com	電子信箱
代理發言人	mickey@kinko-optical.com	電子信箱
董事長室	chi@kinko-optical.com	電子信箱
稽核室	arthur@kinko-optical.com	電子信箱
人力資源部	HR@kinko-optical.com	電子信箱

備註：今國公司承諾保護檢舉人隱私，所有申訴案件將依公平、公正與保密原則處理。

4.03.2 反貪腐機制

貪腐風險評估

今國公司致力推動廉潔治理與誠信經營，透過政策建置與多元通報機制，落實反貪腐管理並強化企業信任基礎。

項目	精簡內容
反貪腐政策	依循國際準則，建立反貪腐制度，強化內控與法規遵循，營造廉潔文化。
申訴與檢舉機制	建立多元通報管道（如 Email、電話、網站、證交所），保障檢舉人權益與資訊安全。官方網站專區：利害關係人可透過公司官方網站(http://www.kinko-optical.com/tw_interested.asp)「利害關係人專區」進行申訴或檢舉。
2024 年成果	本年度未接獲申訴案件，顯示誠信政策有效落實並獲得外界信任。

4.03.3 反競爭行為

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

今國公司致力維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。禁止壟斷、價格操控與限制交易等任何形式之反競爭行為，所有業務活動皆依公平交易原則辦理。2024 年度，未曾接獲任何反競爭行為相關申訴，顯示誠信治理機制運作良好，顯示全體員工對法遵與職業道德的高度自律。

4.04 溝通管道及申訴機制

申訴及建議管道與程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，今國公司訂定了《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，適用範圍包括子公司。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。2024 年，公司共受理檢舉案件 0 件。

利害關係人	重要關注議題	溝通管道、回應方式
股東/ 投資人	市場形象經營績效 財務業務等相關訊息	林炳鏻(發言人)；電子信箱：linpinglin@kinko-optical.com 賴英方(代理發言人)；電子信箱：mickey@kinko-optical.com
客戶	無歧視 環境面法規遵循 社會法規遵循 顧客的健康與安全 產品與服務標示 顧客隱私 產品責任法規遵循	業務部 賴英方；電子信箱：mickey@kinko-optical.com 業務部 高政良；電子信箱：seiryou@kinko-optical.com
供應商	環境面法規遵循無歧視 反貪腐 社會面法規遵循	資材部 王正民；電子信箱：zmwang@kinko-optical.com
員工	勞僱關係 無歧視 無強迫勞動 多元化與平等機會 社會法規遵循	人資課 ；電子信箱：HR@kinko-optical.com

4.05 風險管理

為建構穩健的營運基礎，公司已建立完整的風險管理制度，透過資訊系統管理、緊急應變、職安、智財、資安等內部規章，全面防範與因應潛在營運風險，各項風險控制措施涵蓋 SOP 建立、自主管理、風險轉移與預防機制，確保風險控

制於可承受範圍內，兼顧營運效率與永續發展。

公司亦透過系統化內部稽核與矯正預防機制，定期召開管理審查會議，由經營階層親自參與檢視風險成效，強化守法意識與營運績效，落實符合法規之企業文化，降低整體營運風險，提升企業治理透明度與韌性。

制定多項管理程序（如資安、職安、智財、傳染病防治、危機處理等），提供應對不同風險類型之標準作業依據。

風險管理制度規範表

分類類別	適用標準/系統	管理機制	管理項目摘要（風險主題）
供應鏈風險	ISO 9001 / IATF 16949	風險評估程序、資訊系統與緊急應變管理。	資安、零件/耗材短缺、人力短缺、設備故障、天災等。
職業安全	ISO 45001	危害鑑別、緊急應變管理。	工作者身心健康、化學/物理性風險、食安、疫情等。
環境風險	ISO 14001	廢水處理應變計畫。	水質異常、設備異常、不可抗力天災。
智慧財產	TIPS	智慧財產危機管理。	技術與智財保護風險。
人權/勞動	SA8000	社會責任風險評估。	勞動條件、薪資制度、生活條件電子信箱。
一般管理	內部制度	消防、資安、傳染病應變、危機處理。	綜合突發事件應對。

4.05.1 風險管理機制

透過完善的內部稽核與管理審查制度，定期追蹤、檢視並持續改善營運中可能面臨的潛在風險，強化內部控制機制，確保公司治理透明，並全面符合法規與相關法令要求。

外在風險影響及因應措施表

風險類型	影響	因應措施
消防風險	2023年高爾夫球代工廠大火燒出廠房的消防危機，致使消防安檢頻率提升。	✓ SA8000 及 ISO45001 管控，廠內每年執行消防演練至少 2 次。 ✓ 2024 年 9 月與經濟部產業園區管理局聯合辦理複合型災害應變與區域聯防演練，涵蓋通報、疏散、分工及傷患救護等項目。 ✓ 亦針對迅速整合水資源、電資源及消防資源的支援，做全面盤點。
能資源風險	能資源風險：因應極端氣候與政策變動，電價上漲與供應不穩恐影響營運。	✓ 生產設備機台導入不斷電系統(UPS)並搭配原有設備發電機，災害發生後能迅速持續生產。 ✓ 持續導入節能設備，以節省電費支出。
新興風險	目前尚未識別對今國營運造成重大衝擊之新興風險，惟已持續監控生成式 AI、全球供應鏈變動、碳邊境調整機制等潛在議題。	✓ 建立新興風險關注清單，定期由高階管理層檢討並滾動式更新，適時納入風險管理流程與內部教育訓練中。

法令風險影響及因應措施表

風險類型	風險說明	因應措施
法令風險	2023 與 2024 年度內，今國未發生重大違規事件（如停工、歇業或單月損失逾百萬元等情形）。	訂定並落實法遵政策，規範員工及供應鏈行為，並透過多套系統控管合規風險，包含內控稽核、自評制度及教育訓練等，以降低潛在損失。

4.05.2 法規遵循

依據各項國際管理系統（如 ISO 9001、IATF 16949、ISO 45001、ISO 14001、TIPS、SA8000 等），建立完善的風險管理與緊急應變機制，針對供應鏈、職業安全、環境、人權與智慧財產等不同面向，訂定相應的管理程序，除了制度化運作外，公司亦透過持續的教育訓練與實地演練，不斷強化風險應對能力，藉以降低突發事件對今國營運的潛在衝擊。本公司 2024 年共發生 2 件違反法規事件，其中 2 件皆屬於金錢制裁事件。

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
1	總廠	空氣污染防制法第 24 條第 2 項，空氣污染防制法第 24 條第 4 項	實際製程操作中存在違規事項	金錢裁罰	罰鍰 100,000 元	2024-08-30 前已改善完成
2	總廠	消防法第 15 條第 2 項，第 42 條	新增儲存公共危險物品未通報	金錢裁罰	罰鍰 30,000 元	已於次月進行網路系統通報，目前依規定每半年申報一次

類別	本年度支付件數 (單位：件)	本年度支付金額 (單位：元)
本年度發生之罰鍰事件	2	130,000
以前年度發生之罰鍰事件	1	50,789

本公司對於發生的違法事件，採取了嚴格的改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

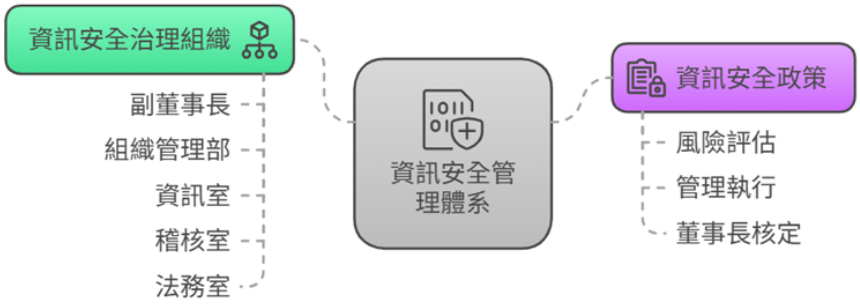
今國公司 2024 年未接獲任何疑似資安事件通報，因應資通安全風險與強化營運韌性，公司依主管機關規範建置資訊安全管理體系，涵蓋資訊保護、法規遵循與員工資安意識提升。

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構

本公司資訊安全治理由副董事長統籌，並成立橫跨組織管理部、資訊室、稽核室與法務室之資訊安全治理組織，負責資訊風險評估與管理執行，資訊安全政策經副董事長決策後提報董事長核定推動。

資訊安全管理體系與治理組織



資訊安全政策

- **資訊資產風險評估與調整**

  定期進行資訊資產風險評鑑，檢視系統架構、網路安全、資源管理及軟硬體授權合規性與高可用性，針對風險事項提出調整計畫，並納入資安改善方案。

- **資料保密與存取權限管理**
  - ✓ 建立：保密政策與資料保護機制，落實檔案與記錄管理。
  - ✓ 實施：移動設備管理與權限控管，防止未經授權存取資訊資產。
  - ✓ 由稽核與法務單位定期檢視資訊安全政策執行情況，確保合規性，並降低資訊外洩風險。

- **資訊安全意識培訓**
  - ✓ 持續推動員工資安教育訓練，提高資訊安全意識，使其融入日常工作。
  - ✓ 透過定期演練及資安通報機制，確保員工能迅速應對資訊安全事件。

- **資安事件即時應對與弱點管理**
  - ✓ 與專業資安公司保持密切合作，監測全球資安事件及安全漏洞。
  - ✓ 建立即時通報與應變機制，確保潛在風險得以及時修復，降低安全威脅。

資訊安全防護措施

多層防禦架構

- **網路安全管理**
  - ✓ 強化跨廠區及跨機種網路控管，透過防火牆設備阻擋病毒及攻擊，防止資安風險跨區域擴散。
  - ✓ 建置多層式郵件安全防禦系統，包括 Attachment Defense、URL 即時檢測、BEC 詐騙防護、反釣魚攻擊及勒索病毒防禦，確保電子郵件的安全性。

- **端點安全防護**
  - ✓ 為企業設備安裝多重防護軟體，採用新世代端點 APT 防護技術，透過行為偵測機制監控不尋常操作，及時攔截與移除惡意程式，降低橫向感染風險。
  - ✓ 導入入侵防護系統 (IPS)，提供即時警示與應變機制，阻止大規模網路入侵。
  - ✓ 實施端點裝置管控，嚴格限制可攜式儲存裝置及無線設備的使用，以防止未經授權的數據存取。
  - ✓ 瀏覽行為控管與隔離機制，區分文書作業環境與網頁瀏覽環境，降低誤觸惡意網站風險，阻斷外部網路滲透。

資料安全與存取管理

- **資料保護與加密管理**
  - ✓ 導入文件加密系統，確保存取權限控管，記錄檔案操作行為，防範資料外洩風險。
  - ✓ 強化複印與掃描設備管理，未經授權者無法操作，並設置列印記錄保存機制，確保所有輸出行為可追溯。
  - ✓ 實施郵件外寄管理與內部傳輸監控，確保資訊流通合規性。
  - ✓ 雲端存取限制，規範企業數據存取範圍，防止未經授權存取。

- **資料備份與恢復機制**
  - ✓ 建立資料備份與異地存儲策略，確保關鍵資訊可恢復，減少資安事故影響。
  - ✓ 離線備份管理，防範勒索軟體攻擊與資料毀損風險。

- **軟體授權與法規遵循**
  - ✓ 公司所有軟體須經合法授權，嚴禁安裝未授權軟體。
  - ✓ 員工不得將公司軟體安裝於個人設備，避免侵權風險。

資訊安全重點

資安管理重點	實施內容摘要
資訊資產控管	定期風險鑑別、權限與設備管理，防止資料外洩。
員工資安訓練	全員資安訓練與演練，提升日常防護意識。
事件通報與弱點管理	建置即時通報與監控機制，回應國內外資安威脅。
多層防護措施	導入 APT、IPS、防火牆與郵件防護系統。
備份與法規遵循	備份與災後復原策略，嚴管授權與通訊合規性。

資訊安全教育訓練

今國公司將資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新人報到階段即針對公司資安政策及規定宣導，針對在資安及產線相關同仁，舉辦供應鏈資安風險管理、OT 資安管控與防護等課程。

4.06.2 客戶隱私保護

本公司重視客戶及合作夥伴的個人資料與機密資訊保護，並依照《個人資料保護法》以及相關法規建立以下管控措施。

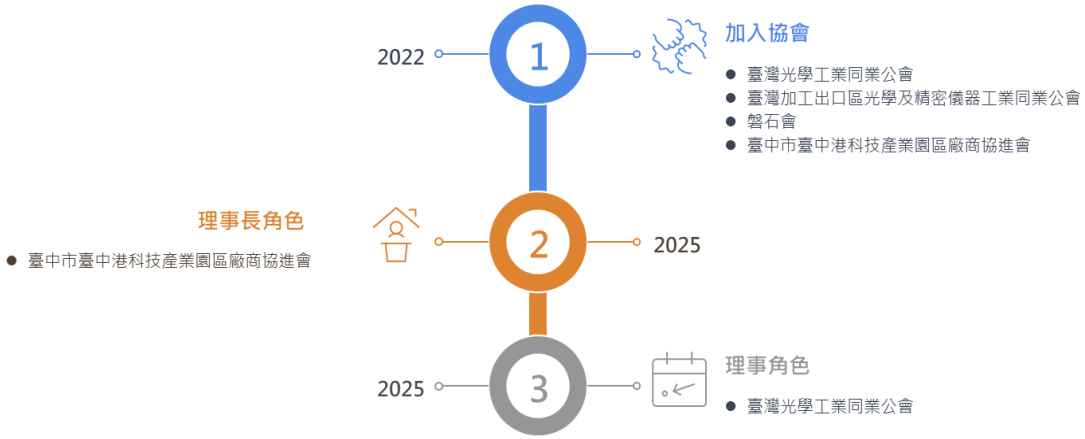
- 隱私政策與制度建置：公司內部定期制定與更新隱私權政策，明確限定個人資料蒐集、使用與保存範圍，並嚴格規範外部揭露條件與應遵循的法令要求。
- 資料處理管控機制
  - ✓ 僅授予必要人員資料處理權限，並實施權限分級與調整流程。
  - ✓ 檔案與資料保存均受檔案管理制度控管，資訊系統中之日誌機制亦保留存取紀錄以供稽核。
  - ✓ 對移動裝置與外部存取施行控管，避免未授權資料外流。
- 稽核與合規監測：法務及稽核部門不定期執行內部查核，評估資料存取、隱私條款遵循等情形，並就異常情形進行彙整與改善。
- 員工教育與宣導：結合資安教育訓練課程，定期就資料保護與客戶隱私精神進行宣導，強化全員敏感度與責任感。
- 持續改進機制：面對法規變動或隱私權要求調整，公司將主動更新制度與執行方式，與利益相關者保持透明溝通。
- 成效與未來目標：截至目前，本公司未曾發生客戶隱私重大漏洞或資料外洩情事件。未來將依據風險評估與治理成熟度，考量導入 ISO 27701 隱私資訊管理系統，以進一步提升個資保護能力及市場信賴度。

4.07 參與各類社團組織

公協會參與

今國公司積極參與各類產業公會與社團組織，不僅深化與業界夥伴的合作關係，促進技術與資訊交流，還能即時掌握市場趨勢與產業動態，為企業發展提供前瞻性的策略參考。透過這些平台積極參與政策倡議與產業標準制定，提升產業競爭力，同時履行企業社會責任，推動永續經營，促進光學與精密儀器產業長遠發展。2024 年本公司加入了 4 個公協會組織，參與的外部組織分別列示如下圖。

重要協會參與表



4.08 產品及服務管理

本公司專注於光學元件與光學鏡頭的設計、開發與製造，致力於提供高品質、即時交貨及具競爭力價格的產品，秉持「追求品質卓越，提升製程技術，確保產品價值，滿足客戶需求」的品質政策，以「創新、品質、速度、客戶滿意」為核心價值，建立嚴謹的品質管理體系，確保產品符合國際標準與客戶需求。

4.08.1 顧客健康與安全

為落實品質政策，今國承諾：(1)創新：持續研發新產品與新技術，提升產品競爭力；(2)品質：確保決策的正確性，嚴格執行品質標準與檢驗程序；(3)速度：加速生產效率，確保零組件從加工到組裝能在五日內完成；(4)客戶滿意：秉持「以客為尊」的服務理念，全力挑戰 100% 客戶滿意度。

品質管理系統

本公司依循 ISO 9001 及 IATF 16949（車載產品）等國際標準認證品質管理體系，並通過年度外部稽核，確保持續符合國際標準；環保法規合規承諾：遵守歐盟 RoHS（有害物質限用指令）及 REACH（化學物質管理法規），確保產品符合全球環保法規要求。

產品品質與 ESG 元素整合

ESG	責任管理
環境面（**E**）	✓ 產品生命週期管理：納入環境考量，確保產品從設計、製造到報廢的各階段皆符合環保法規標準。 ✓ 綠色設計：減少原物料使用，降低有害物質成分，確保符合 RoHS、REACH 等標準。 ✓ 低碳製造：設定碳排放與能源使用品質目標，例如降低製程能耗 5% 或提升再生材料使用比例 10%。 ✓ 供應鏈綠色管理：推動綠色採購，要求供應商提供符合環保標準的原材料。
環境面：導入綠色設計與低碳製程，並實施生命週期管理與供應鏈環保要求。	
社會面（**S**）	✓ 產品安全與健康評估：確保產品符合 ISO 45001 等國際安全標準，降低對使用者的潛在風險。 ✓ 提升客戶滿意度：定期進行客戶滿意度調查，根據回饋持續優化產品與服務，強化客戶關係管理。 ✓ 員工專業培訓：定期安排品質管理、產品安全與永續發展相關課程，提升員工專業能力與 ESG 意識。
社會面：確保產品安全、提升顧客滿意度並加強員工 ESG 能力培訓。	
治理面（**G**）	✓ 透明治理機制：建立品質管理機制，定期向董事會報告品質目標達成狀況。 ✓ 品質管理與 ESG 整合：將品質績效納入 ESG 評估，確保與今國永續發展願景一致。 ✓ 永續製造策略：優化管理流程，落實能源減耗、廢棄物減量與碳排放控制，提升製程效率。
治理面：建立品質治理制度，將 ESG 指標納入管理流程，強化永續營運。	

4.08.2 行銷與標示

產品與服務標誌

本公司始終以「提供高品質產品與優質服務」為核心目標，嚴格遵循國內外相關法規與標準，致力於維護消費者權益及提升品牌形象。2024 年，我們在產品資訊、標示與行銷傳播等領域未發生任何違規事件，展現我們高度的合規精神與經營健康。

從產品設計、生產流程、供應鏈管理至客戶溝通，各環節皆緊密整合永續價值，落實以下措施：

- 法規查核與標準符合性：執行產品設計階段法規審查，確保標示資訊如材質、使用警語、環保標章等符合國際及地方法令。
- 品質保證體系整合：依據 ISO 9001／IATF 16949 之品質要求設定標示指南，強化生產與品質控制流程。
- 行銷溝通原則與自律：所有宣傳資料經行銷及法務共審，確保內容真實、清晰、不誤導。
- 教育與稽核：定期辦理內部培訓、審查、以及通報流程，確保行銷人員及相關單位對標示法規與倫理標準具有一致與明確的認知。

這套完整機制不僅確保公司在 2024 年未違反任何產品標示或行銷法規，也透過「設計 → 執行 → 教育 → 稽核」的流程，促進組織內部文化的持續提升，並建立消費者信賴與品牌競爭力。

主要商品(服務)銷售(提供)地區

單位：新臺幣仟元

年度	2024 年		2023 年	
銷售地區	銷售金額	比例 (%)	銷售金額	比例 (%)
外銷	2,061,420	85	2,359,239	87
內銷	363,059	15	337,746	13
合計	2,424,479	100	2,696,985	100

市場占有率

單位：新臺幣仟元

營業收入 / 公司名稱	2024 年	約略佔有率 (%)	2023 年	約略佔有率 (%)
今國光學	2,424,479	2	2,696,985	3
大立光電	59,457,553	55	48,842,247	54
玉晶光電	23,186,728	22	21,674,701	24
亞洲光學	23,047,473	21	17,830,192	19
合計	108,116,233	100	91,044,125	100

4.09 供應鏈管理

今國要求所有供應商填寫「供應商基本資料表」，其中原物料類供應商須經過實地稽核審查，經確認符合標準者，方可列為合格供應商。對於主要原物料供應商，亦會進行企業社會責任問卷調查，評估其於勞工、職安、環境與商業道德等面向的遵循情形，確保供應商落實企業社會責任。

供應鏈管理與在地採購

今國致力於光學元件之研發與製造，供應鏈體系涵蓋原材料供應商、零組件製造商及承攬商等多元合作夥伴，為確保供應鏈的穩定性與永續性，公司制定明確的供應商管理政策，涵蓋供應商評選與審查、環境管理、社會責任與合規性等面向，並透過制度化機制進行定期評鑑與溝通，強化整體供應鏈韌性與效能。

為響應在地發展並降低運輸過程對環境的影響，積極推動在地採購策略，優先選擇具有環保處理能力、已導入環境管理系統（如 ISO 14001）或取得環保標章之本地供應商作為合作對象。該政策除有助於促進區域經濟，也進一步支持環境與社會責任的落實。

- 國內供應商：53 家，占總數之 79%；採購金額占比 47%。
- 國外供應商：14 家，占總數之 21%；採購金額占比 53%。

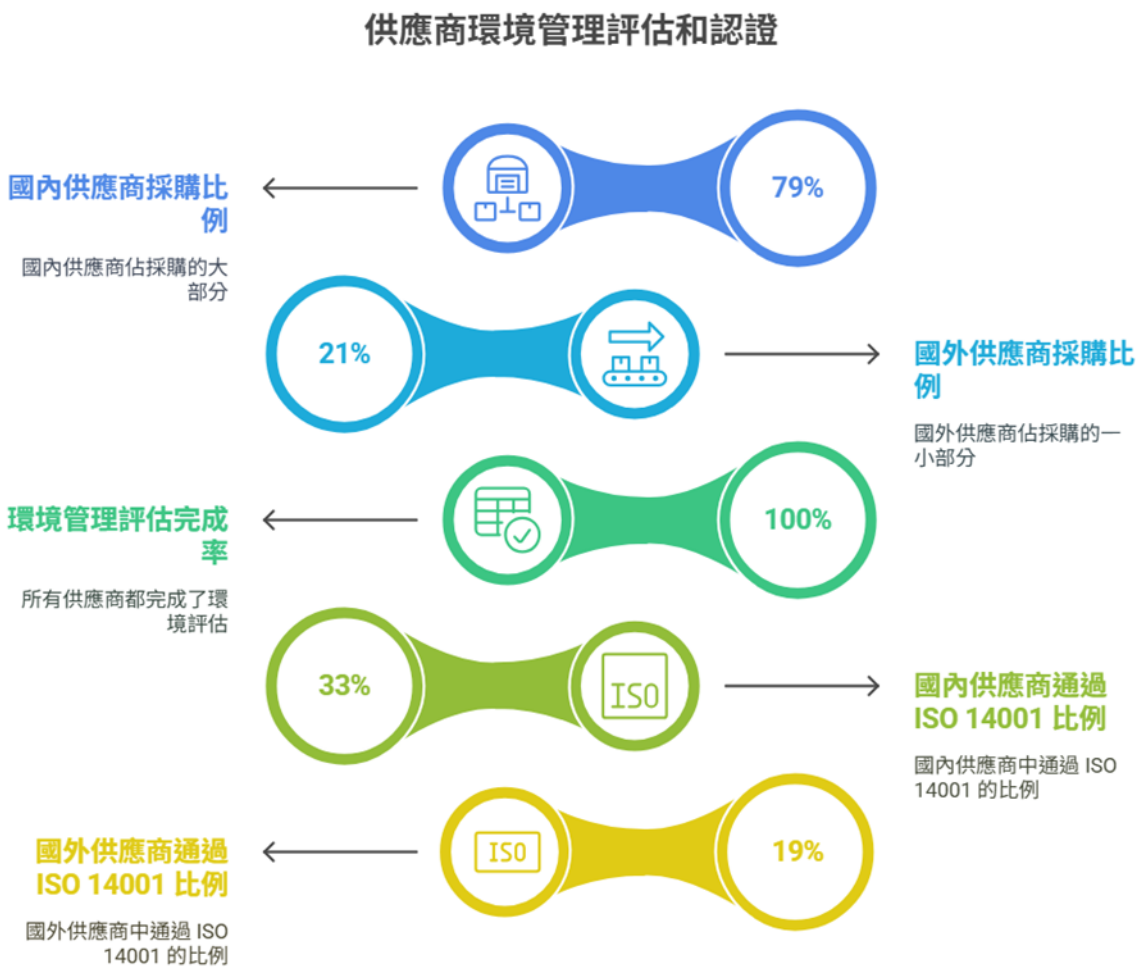
截至 2024 年底，合作之主要供應商共計 67 家，其中國內供應商達 53 家，占比 79%；其採購金額占整體之 47%，顯示今國對在地經濟發展與綠色採購政策的高度重視，未來將持續深化與國內供應商之合作，逐步提升在地採購金額比重，以打造更具韌性與永續性的責任供應鏈。

永續供應鏈管理

今國公司與供應商共同推動環保行動，致力於建構具永續意識之供應鏈，為強化供應鏈的環境管理，針對所有供應商實施「環境管理」評估，內容涵蓋環境政策、法規遵循、污染防治、資源使用效率及內部管理制度等面向，完成率達 100%。

公司要求供應商填寫「供應商環境管理調查表」，並訂定每三年重新確認一次之機制，以確保環境管理資訊之時效性與準確性。依 2024 年度評分結果顯示，75% 的供應商評等為「優」級，25% 為「可」級，無供應商被評為「劣」級。如評分接近低標者，將於環境管理審查時提出個別討論與改善建議。

在採購策略上，公司優先考量具備合法廢氣、廢水與廢棄物處理能力，或已導入環境管理系統（如 ISO 14001）之供應商，作為綠色採購的重要依據，至 2024 年底，已有 52% 的供應商取得 ISO 14001 認證，顯示供應鏈整體環境意識持續提升。詳細情形如下。



此外，今國公司不定期舉辦永續採購課程，納入新進採購同仁的必修課程，2024 年，採購同仁完訓率達 100%。未來，今國將持續透過制度化管理與夥伴合作，強化供應商的環境管理能力，攜手實踐綠色轉型與永續發展目標。

社會責任與人權保障

今國重視供應鏈社會責任與人權保障，將相關要求納入永續採購流程，評估供應商時，明確告知並主動更新公司環境與社會政策。化學品供應商須提供安全資料表（SDS） 供內部查閱；承攬商進廠作業須遵守安全衛生及環保規定；設備供應商需在交貨前提供安全資訊及操作訓練，確保機台安全。

同時，公司評估供應商是否符合公平勞動條件、職安衛與人權保障，嚴禁強迫或童工。2024 年新增供應商已 100% 完成社會面向篩選，無重大負面事件或終止合作紀錄。

持續改進與未來展望

本公司持續強化供應鏈管理，擬推動以下措施：

- 定期更新供應商管理政策，確保符合最新環境與社會責任標準。
- 擴大供應商評鑑範圍，納入更多環境與社會責任指標，提升供應鏈永續性。

加強與供應商溝通與合作，透過培訓與輔導，提升其環境與社會責任意識，共同推動永續目標。

透過上述措施，期望與供應商建立長期穩定合作關係，共創永續發展。實際推動方式與成效詳見下表，展現公司在供應鏈管理與夥伴關係的具體行動與承諾。

管理主題	管理方針與實務作法	實施情形／成果
供應鏈概況	建立蓋原物料、零組件與承攬商之供應商管理制度，涵蓋環境、社會與合規層面。	定期進行供應商評鑑與溝通，確保供應鏈穩定與合規性。
在地採購	鼓勵本地採購，優先選用具合法環保處理能力及環保標章之供應商。	降低運輸碳排、促進地方經濟發展。
環境評估調查	要求供應商填寫「供應商環境管理調查表」。	評估其對環境的潛在影響，建立基本環境管理資料庫。
環境評核制度	使用「供應商環境管理評核表」進行評分，成績劣者需於環境審查提出討論。	不合格者納入改善追蹤程序。
定期更新資料	每三年重新確認一次供應商環境管理資料。	確保供應商資訊準確性與時效性。
綠色採購條件	優先採購具備廢水、廢氣、廢棄物處理能力，或導入環境管理系統之廠商。	建立供應商永續採購名單，導入環境標章產品。
環境政策溝通	評估供應商時主動告知今國環境政策及更新內容。	提升供應商環保認知與配合度。
化學品管理	要求供應商提供 SDS （安全資料表），供內部單位使用。	確保化學品資訊透明與使用安全。
承攬商管理	承攬商須遵守安全衛生環保規章。	降低廠內作業風險，確保作業合規。
設備進貨管理	要求設備廠商提供安全衛生資訊與教育訓練。	加強設備操作安全與人員培訓。
未來展望	強化供應商政策更新、擴大評鑑項目、提供培訓與輔導。	目標提升整體供應鏈環境與社會責任表現。

4.10 智慧財產權風險管理

本公司依據 TIPS（智慧財產管理制度），導入智慧財產風險辨識與應變管理流程，從制度面、教育面及績效面三方面強化智慧財產管理機制，藉此降低技術洩密、專利侵權及商業機密外洩等營運風險。在教育訓練方面，針對新進人員辦理「基礎教育訓練」，為在職人員辦理「進階專業教育訓練」。

■ 近兩年度研發費用分析

為強化今國公司的技術創新與產品競爭力，公司持續加大研發投入，近兩年度研發費用如下，並預計於 2025 年再投入研發費用新臺幣 150,000 仟元。

- 2024 年度研發費用為新臺幣 97,112 仟元，占營業收入淨額之比例為 4.01%。
- 2023 年度研發費用為新臺幣 91,257 仟元，占營業收入淨額之比例為 3.38%。

整體而言，本公司 2024 年度研發費用較 2023 年度顯著成長，研發費用占營收比例亦有所提升，展現公司對研發投入的高度重視與持續精進的決心。未來，公司將持續強化研發資源配置，推動永續創新，為企業長期發展奠定穩固基礎。

■ 制度與策略面

訂定「智慧財產管理政策與目標」，涵蓋智慧知識提升、智慧財產運用、資源累積與營運風險降低四大方向，並依據年度目標執行。

- 推動智慧財產培訓制度（含新進人員與在職教育訓練）。
- 訂定智慧財產盤點與申請策略。
- 建立專利成果績效管理機制。

智財管理政策與管理目標表

管理政策	管理目標	目標設定
智財知識提升	● 智財、法遵基礎課程(新進人員)。 ● 專業課程&進階課程。 ● 智財/法律相關議題宣導。	✓ 每一員工基礎訓練（本國+外籍）。 ✓ 專業訓練及進階訓練每年各至少一場。 ✓ 定期專利投稿/每季。
智慧財產運用	● 市場情勢趨勢調查。 ● 競業專利態勢追蹤。	✓ 產品情報趨勢調查＆週查報告/每季。 ✓ 競商公開公告專利彙整/每月。 ✓ 公版競頭*5。

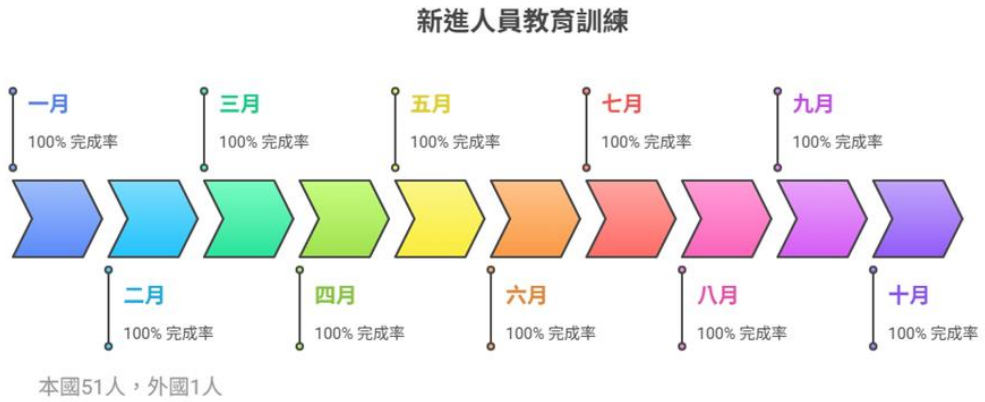
管理政策	管理目標	目標設定
智慧資產累積	● 專利組合盤點與補強。	✓ 專利申請前皆需評估報告。 ✓ 每件舉發、領證專利價值評估。
營運風險降低	● 落實公司治理暨智慧財產管理指標。 ● 優化智慧財產相關合約。 ● 專利風險對應。 ● 落實重要員工離職面談。	✓ 取得年度公司治理評鑑智財管理指標得分。 ✓ 供應商與第三方簽署責任準則同意書至少簽署三份。 ✓ 重要員工錄職面談執行率100%。 ✓ 產品風險因應評估。

■ **教育訓練強化認知**

為強化新進人員對智慧財產保護之認識與遵循，公司持續推動「智慧財產－新進員工教育訓練」課程，確保全體新進同仁 100%完成基礎訓練，瞭解智慧財產相關法規與公司內部制度。2024 年，共計 52 位新進人員完成此項基礎教育訓練，提升其對智財保護之基本認知與合規意識。

同時，為提升在職同仁（包含研發、營業與管理階層）之智慧財產專業知識與應用能力，公司每年開設進階課程，深化全員智財風險辨識能力與創新保密意識。2024 年共開設兩門專業訓練課程：

- 「從公司治理、研發流程到智財管理」課程，共訓練 42 人，強化員工對智財在企業營運中角色之理解。
- 「創新發明與專利實務」課程，共訓練 25 人，協助參訓同仁在實務中有效應用專利制度並提升創新競爭力。

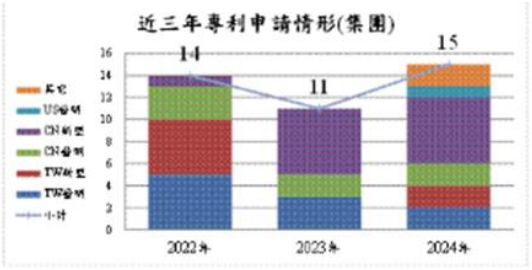


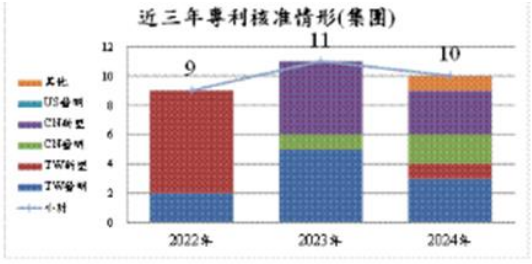
透過系統性且分層分眾的教育訓練，公司致力於打造全員重視智慧財產之企業文化，落實創新驅動與營運風險管理的永續經營目標。

■ **專利成果管理與績效**

透過持續研發與系統化的專利申請制度，近三年來專利申請數量穩定成長，截至 2024 年底，累計申請專利 181 件，核准 153 件，涵蓋臺灣、中國、美國等地區。其中，以臺灣與中國的專利占比最高，美國亦占有一定比例，這些成果有助於有效保護公司產品及製程的創新成果。

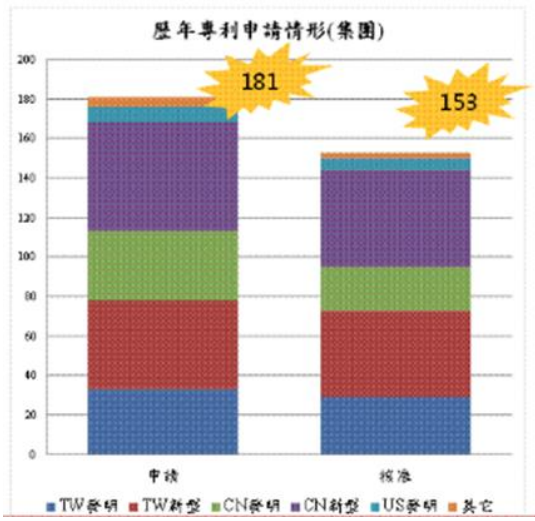
智慧資產累積 – 專利成果

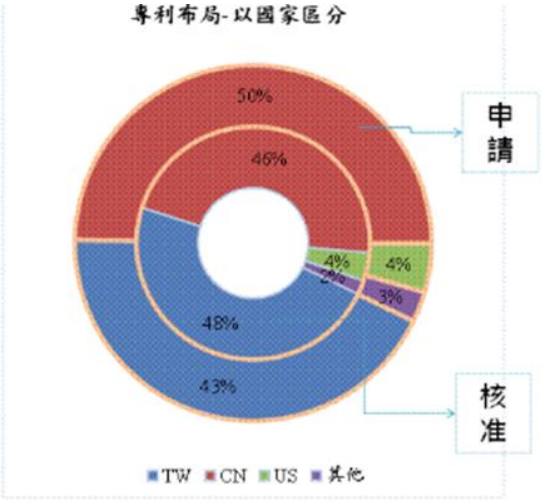




專利申請	2022年	2023年	2024年
TW發明	5	3	2
TW新型	5	0	2
CN發明	3	2	2
CN新型	1	6	6
US發明	0	0	1
其它	0	0	2
小計	14	11	15

專利核准	2022年	2023年	2024年
TW發明	2	5	3
TW新型	7	0	1
CN發明	0	1	2
CN新型	0	5	3
US發明	0	0	0
其他	0	0	1
小計	9	11	10





5、社會面

今國公司致力於打造包容、安全且具發展性的工作環境，重視人權保障、員工福祉與職涯發展，透過完善的制度建置與數據揭露，積極落實企業社會責任，致力於為員工及社會創造長遠價值。

5.01 人力發展

本公司視人力資本為永續經營之核心，透過制度化的招募、訓練、福利、評核與平等機制，建立兼具發展性與包容性的人才體系，實踐企業社會責任。

依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，為員工完善規劃退休保障制度，落實確定給付制的相關義務，截至報告期末，所有退休準備金的提撥及給付均依規定執行，無積欠或違規情事。此外，公司亦定期檢視資金配置並進行精算評估，以確保員工的退休權益獲得充分保障。

- 確定給付制度：適用於 2005 年 6 月 30 日前入職且選擇舊制之員工，按服務年資與薪資提撥退休準備金，專戶存放於銀行信託，並依法進行精算。
- 確定提撥制度：適用於新進或選擇新制員工，公司按月提撥 6% 工資至勞工個人退休金帳戶。

公司從「公司治理」、「夥伴關係」、「價值創新」、「幸福職場」、「綠色永續」與「社會關懷」六大面向，構築永續發展策略，作為推動社會責任的核心依據。透過上述具體行動與長期規畫，我們持續提升社會面績效，實現企業與利害關

係人的共同成長與價值共創。

為具體實踐上述承諾，公司訂定了明確的社會責任目標，並以六大永續發展策略推動相關作為，社會責任目標包含了以下措施。

- 每季辦理一次職安、反歧視及反職場暴力宣導。
- 持續維持 SA8000 認證。
- 每季舉辦一次外籍員工宿舍會議。
- 持續向廠商宣達 SA8000 標準，並進行稽核。

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

今國公司深信「尊重人權」是企業永續發展的核心價值。為確保員工、供應商、客戶、合作夥伴，以及包含在地原住民在內的社區居民均獲得尊重與公平對待，我們於營運所在地嚴格遵守相關法令，並承諾支持以下國際人權公約與指導原則：

- 《聯合國世界人權宣言》。
- 兩公約（《公民與政治權利國際公約》與《經濟、社會及文化權利國際公約》）。
- ILO《基本工作權利宣言》。
- 聯合國《企業與人權指導原則》（UNGPs ）。
- OECD《跨國企業準則》。
- 聯合國《全球盟約》十項原則。

我們依據「保護 (Protect) – 尊重 (Respect) – 補償 (Remedy)」的 UNGP 三大支柱架構，建立全面的人權保障機制。禁止任何侵犯與違反人權之行為，並確保所有相關對象皆受到公平與有尊嚴的對待。

今國公司 社會責任政策	網址： http://www.kinko-optical.com/tw_esg_view.asp?Nwid=20231208010

公司依據國際人權準則與本國法規，在聘用、升遷、薪酬與教育訓練等職場行為中，保障員工不因性別、種族、年齡、宗教或政黨背景而遭受差別待遇；面試時亦僅以應徵者能力與職務適配性為唯一考量依據。

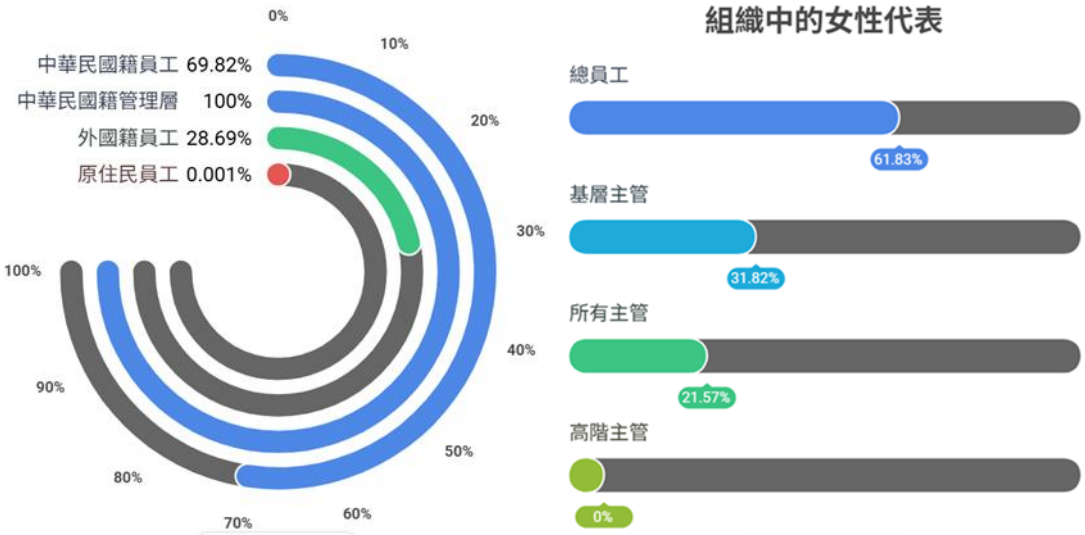
2024 年，女性研發職平均月薪已縮小至男性的 1:1.1（2023 年為 1:1.2），顯示性

別薪酬公平性持續改善。我們對各職類進行性別與年齡統計，以作為平等政策評估及調整之依據。

員工薪資比率

職別	2023 年		2024 年	
	女:男 月薪比率	女:男 年薪比率	女:男 月薪比率	女:男 年薪比率
生產職	1:1.2	1:1.2	1:1 .2	1:1.2
管理職	1:1.3	1:1.3	1:1.3	1:1.3
研發職	1:1.2	1:1.1	1:1.1	1:1.2

員工與管理層級國籍分布



適用範疇

今國公司的人權承諾涵蓋本公司及子公司所有員工，並在合理可行範圍內延伸至客戶、供應商、承攬商及營運據點所在的當地社區。公司定期識別並關注強迫勞動、童工使用以及可能侵害原住民權利的高風險營運據點，這些風險主要集中在製造據點及原物料供應鏈上游，特別是勞工法規執行相對薄弱的國家。今國公司透過不定期稽查，嚴格杜絕製造據點及上游廠商涉及強迫勞動和童工的情況，並持續關懷原住民員工，主動了解可能侵害其權利的問題，並採取必要行動以保障原住民權利，展現對人權的堅定承諾。

2024 年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，今國公司每年開設人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率；此外，公司也將人權政策納入供應商管理，以確保政策落實。

溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，今國公司同時制定了「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024 年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

今國公司秉持多元、平等與共融的核心價值，致力於營造友善且具包容力的職場環境。透過制度化的管理與持續的數據分析，公司積極推動公平招募、員工留任及多元文化融合，期望在穩健經營的同時，實現企業社會責任與人力資本的永續發展。

5.01.2.1 員工結構

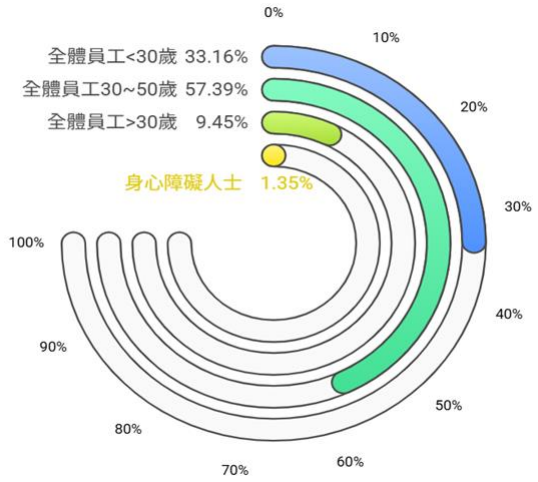
今國公司致力於營造共融共好的的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境，截至 2024 年底，臺灣地區員工總人數為 778 人，其中包含 776 位正式員工與 2 位非正式員工。當年度新進臺籍員工共計 53 人，女性占比為 30.19%；離職員工總數為 89 人，女性占比為 35.96%。

外籍員工部分，全年離職人數為 39 人，其中以 30 歲以下員工的離職比例最高，達 69.23%。此一趨勢顯示，公司在年輕外籍員工的留任與適應上，仍需持續關注與強化支持措施。

公司致力於建構公平、透明的招募與管理制度，營造多元、包容的職場文化，並透過制度性規畫與數據分析，推動人力資源策略的長期穩定與永續發展。

員工年齡分布圖與員工結構

員工結構分布圖



非員工結構

新進與離職同仁統計表

項目		2024 年新進						2024 年離職					
		女	%	男	%	小計	%	女	%	男	%	小計	%
台籍	30 歲以下	8	27.59%	21	72.41%	29	54.72%	10	27.03%	27	72.97%	37	41.57%
	31-50 歲	8	36.36%	14	63.64%	22	41.51%	21	41.18%	30	58.82%	51	57.30%
	51 歲以上	0	0.00%	2	100.00%	2	3.77%	1	100.00%	0	0.00%	1	1.12%
	小計	16	30.19%	37	69.81%	53	100.00%	32	35.96%	57	64.04%	89	69.53%
外籍	30 歲以下	0	0%	0	0%	0	0%	24	88.89%	3	11.11%	27	69.23%
	31-50 歲	0	0%	0	0%	0	0%	12	100.00%	0	0.00%	12	30.77%
	51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	0	0%	0	0%	0	0%	36	92.31%	3	7.69%	39	30.47%
合計	30 歲以下	8	27.59%	21	72.41%	29	54.72%	34	53.13%	30	46.88%	64	50.00%
	31-50 歲	8	36.36%	14	63.64%	22	41.51%	33	52.38%	30	47.62%	63	49.22%
	51 歲以上	0	0.00%	2	100.00%	2	3.77%	1	100.00%	0	0.00%	1	0.78%
	小計	16	30.19%	37	69.81%	53	100.00%	68	53.13%	60	46.88%	128	100.00%

5.01.2.2 非員工結構

今國公司非員工僅有兩人，顯示公司聘用人力以正式員工為主，重視工作穩定性與員工權益保障。透過正職編制，公司得以提供較完整的培訓發展機會、勞動條件與福利制度，進一步提升員工的歸屬感與留任意願。此一人力策略亦有助於組織知識的延續與內部經驗累積，對於提升整體營運效率與降低人力流動風險具有正面效益。

非員工工作者分布

類別		協力人員			派遣人員		
年度		2024	2023	2022	2024	2023	2022
非員工總數		0	0	0	2	2	2
性別	男	0	0	0	1	1	1
	女	0	0	0	1	2	1
與公司合約關係		無			兼職人員		
從事的工作類型		無			司機、清潔人員		

5.01.3 員工多元包容及平等

今國公司尊重少數族群與差異化需求，2024 年共進用身障占全體員工的 1.35%；人員招募方面，注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

為實現性別平等願景，公司制定具吸引力的薪酬與福利制度，並持續檢視性別薪資差異，對應聯合國永續發展目標（SDG 5）與 GRI 405 指標。2024 年，研發職女性平均月薪為男性的 90.5%（約 1:1.1），較前一年有所改善。公司承諾持續推進薪酬公平，營造多元、平等的職場環境。2023 年我國每月基本工資為新臺幣 26,400 元，2024 年調升至 27,470 元。

女性對男性員工薪酬比率

職務類別	2023年				2024年			
	女平均月薪	男平均月薪	平均月薪	薪資比	女平均月薪	男平均月薪	平均月薪	薪資比
生產職	34,959	41,261	38,110	1:1.2	35,405	42,705	39,055	1:1.2
管理職	38,629	50,329	44,479	1:1.3	38,669	50,098	44,384	1:1.3
研發職	45,512	52,391	48,952	1:1.2	47,817	54,207	51,012	1:1.1

為確保今國公司之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，本公司於各主要營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利方案。同時，公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。

本公司與全體員工攜手打造一個友善、包容的工作環境，致力於杜絕任何形式的歧視與不平等待遇。我們設立完善的舉報管道，並成立由專責團隊組成的調查小組，確保相關事件能迅速受理並妥善處置。所有案件均納入主管會議專案列管，落實問責與監督機制。

2024 年，本公司未接獲任何歧視投訴，體現了我們長期推動的職場平權政策與

文化成效，亦彰顯公司在制度與實務層面的共同承諾。

5.01.4 員工權益及福利

今國公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「創新、品質、速度、客戶滿意」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。

公司以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，依據《職工福利金條例》規定提撥福利金，辦理多項員工福利事務，並依相關法令提供各項保險給付保障，法定保險涵蓋勞工保險與全民健康保險，另公司亦主動加保團體保險與意外險，提升員工保障層級。通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

一、獎金與激勵制度

- 提供年終獎金與員工分紅制度（依今國營運績效與個人表現核發）。
- 發放三節獎金（端午節、中秋節、勞動節）及生日禮金。
- 設有年資獎金與留任獎金制度，鼓勵長期服務。
- 提供專利與創新提案獎金，鼓勵員工創意與研發貢獻。

二、教育訓練與職涯發展

今國公司堅信人才是永續成長的核心，將持續投資於員工學習與職涯發展，陪伴夥伴們一起邁向更卓越的未來。

- 完整規畫職前訓練、在職訓練及內外部進修課程，建立全方位學習地圖。
- 提供明確且順暢的升遷管道，鼓勵員工發展專業能力與職涯規畫。
- 依據營運成果與市場薪資調查，定期或視需要進行薪資調整，兼顧留才策略與員工激勵機制。

三、員工福利與生活照顧

- 設有員工餐廳，提供用餐補助，並於加班時免費供餐。
- 提供租屋津貼與交通津貼，減輕通勤與居住負擔。
- 辦理員工旅遊，並提供婚喪喜慶及生育補助。
- 每年舉辦尾牙聚餐與摸彩活動，增進員工向心力。
- 與多家特約商店合作，提供專屬優惠。
- 發放員工制服，展現企業形象與整齊。

- 提供主管專用停車位，便利通勤管理。

四、員工身心靈平衡照顧

- 設飲料、點心販賣機與咖啡機，供員工舒緩壓力。
- 配置駐廠護士與定期進廠醫師，提供即時健康諮詢與照護。
- 每年定期辦理健康檢查，關注員工健康狀況。
- 設有哺乳室及配合特約托嬰中心，協助育兒員工安心工作。

育兒保障

公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度。2024 年，符合育嬰留停申請資格人數共 23 人，實際申請人數為 17 人，申請率提升至 74%，顯示同仁對制度的接受度與實際需求均持續增加。當年度復職率為 50%，顯示部分員工仍可能因家庭因素延後回任，但前一年復職員工的留任率達 90%，顯示大多數完成育嬰假返崗的員工皆能穩定持續服務。此一制度充分展現公司對員工家庭照顧需求的重視與支持，致力於營造友善育兒職場環境，協助員工兼顧工作與家庭，並提升整體職場滿意度與忠誠度。

育嬰假復職與留任情形

類別項目	2022 年			2023 年			2024 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停申請資格人數(A)	12	19	21	8	7	15	14	9	23
實際申請育嬰留停人數(B)	9	3	12	4	1	5	12	5	17
申請率(B/A) (%)	75	33	57	50	14	33	86	56	74
育嬰留停應復職人數(C)	5	1	6	4	1	5	3	1	4
育嬰留停原應復職且復職人數(D)	5	1	6	4	1	5	2	0	2
育嬰留停回任率(D/C)(%)	100	100	100	100	100	100	66	0	50
前一年育嬰留停復職人數(E)	1	0	1	7	2	9	7	2	9
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數(F)	1	0	1	7	2	9	6	2	8
育嬰留停留任率(F/E) (%)	100	100	100	100	100	100	86	100	90

以性別統計各職級之男女員工平均薪酬差異比率

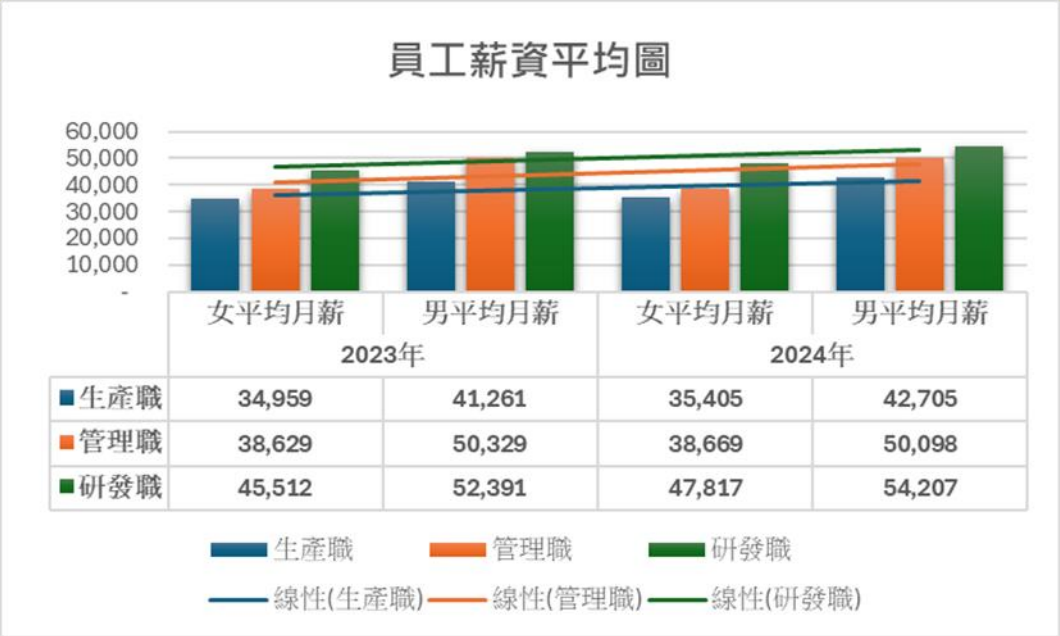
本公司致力於落實勞動力平等與性別薪酬公平。儘管不同職級間的薪酬存在一

定差異，但截至 2024 年，非主管職女性員工的薪酬水準已逐年趨近於男性，顯示公司在推動薪酬平等方面已見具體成效。

由於產線工作人員以男性為主，且部分職務附有額外加給，整體而言，男性主管與職員的平均薪酬仍略高於女性同級職位。針對此情形，公司將持續推動女性主管及職員的職能強化與職涯發展，逐步縮小性別薪酬差距，落實多元共融的職場文化。

為強化薪資制度的公平與透明，公司採取以下措施：

- 定期進行薪資公平性審查，並納入人力資源風險預警機制，確保不因性別或職類產生不合理落差。
- 以營運獲利提撥員工酬勞，落實績效導向並兼顧全體員工的貢獻認可。
- 持續優化薪資結構，提升女性員工與關鍵職類之薪資占比，促進整體薪酬分布的均衡發展。



5.01.5 團體協約

今國公司尊重工會集會結社的自由，於1994年設立職工福利委員會，運作情形由員工推選成員組成，定期召開議事會議，討論與審議各項福利政策、報支方式與執行成效。公司依法編列與提撥職工福利基金，並由福委會負責合理分配與監督使用，推動並管理各類員工福利措施，包括年度獎金、禮金、補助款項、年終及分紅方案等。

2024 年今國公司勞資代表分別召開團體協約會議，以營造友善及多元共融職場環境為目標，針對有薪家庭照顧假擴大與優化實施內容進行評估與討論。

5.01.6 人才培育與發展

為提升員工職能與競爭力，本公司制定年度訓練計畫，內容涵蓋新進訓練、通識課程、專業技術、管理發展與語言能力等多面向課程。2024 年，全體員工平均受訓時數達 11 小時，較 2023 年成長 93%，顯現公司對員工學習投入的高度重視。

就主管職而言，2024 年男性主管平均受訓 12.3 小時，女性主管則達 13.2 小時，反應公司對管理人才持續精進之態度與性別平衡之落實。公司期盼透過主管帶動與制度支持，營造鼓勵學習與自我提升的工作文化，進而提升組織競爭力與人才長期發展。公司高階主管職位以聘用當地人才為優先，展現對在地發展與社區連結的重視。

員工教育訓練平均時數（小時）

項目	2023 年				2024 年			
	性別	總時數	人次	平均時數	性別	總時數	人次	平均時數
間接單位	男	487	88	5.5	男	746.6	94	7.9
	女	739.5	129	5.7	女	881.0	93	9.5
直接單位	男	532.5	71	7.5	男	157.5	21	7.5
	女	252	42	6.0	女	7.5	1	7.5
主管職	男	225	62	3.6	男	3130.5	255	12.3
	女	71	13	5.5	女	1162.5	88	13.2
年度小計		2307	405	5.7	小計	6085.6	552	11.0
平均時數		5.7 小時			11 小時			

註 1：間接單位：不直接產出產品或提供服務，而是在內部工作的支援部門，負責維持組織運作效率。例：人事、財務、行政、資訊、法務、後勤等部門。
註 2：直接單位：直接參與核心業務流程與價值創造，具體影響產品或服務的產出。例：設計、研發、生產、銷售等部門。直接投入時間、資源在提供客戶價值上。

績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。今國設有嚴謹的考核制度，考核機制不因性別而有所區別，制度旨在促進員工與主管對工作目標達成共識，並強化以「發展員工為主、評核績效為輔」的核心功能。

根據公司內部的「考核管理辦法」，今國公司每季進行一次績效評核。這些評

核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待，進而提升今國整體競爭力與組織效能。2024 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

新進員工考核表

年度	2022 年新進員工：245 人				2023 年新進員工：159 人				2024 年新進員工：53 人			
考核職別	考核人數		占比例 (%)		考核人數		占比例 (%)		考核人數		占比例 (%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
技術職	27	6	11.02	2.45	9	6	5.66	3.77	24	5	45.28	9.43
行政職	19	21	7.76	8.57	11	19	6.92	11.95	11	1	20.75	1.89
現場職	66	34	26.9	13.88	27	11	16.98	6.92	2	10	3.77	18.87
合計	112	61	45.71	24.90	47	36	29.56	22.64	37	16	69.81	30.19

5.02 職業安全及衛生

今國公司重視職業安全與健康風險管理，致力於為所有工作者提供安全、健康、無虞的工作環境，透過系統化管理制度與專業醫護資源，提升員工安全意識與健康福祉，確保組織運作穩定與永續發展。

5.02.1 職業安全及衛生政策

今國公司依《職業安全衛生管理辦法》設立職業安全衛生室，配置專責人員，建立完善的管理系統，並於 2023 年正式取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，實現集團式驗證，並確保對職業安全衛生風險進行全面的評估與管理。

同時，公司遵循 SA8000 社會責任標準，落實員工人權保障與工作條件管理，並將職業安全衛生管理視為公司差異化競爭優勢之一，將其內化於組織運作管理體系中。

公司設有職業安全衛生委員會，由副董事長兼總經理擔任主任委員，勞工代表比例達 34%，每季定期召開會議，審議並追蹤安全衛生相關事項，持續推動風險預防與改善，確保作業安全與法規遵循。

Certificate of Registration

OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 45001:2018

This is to certify that: Kinko Optical Co., Ltd. No. 91, Ln. 562, Sec. 9, Xiangshang Rd. Wuqi Dist. Taichung City 435055 Taiwan

Holds Certificate No: OHS 776016

and operates an Occupational Health and Safety Management System which complies with the requirements of ISO 45001:2018 for the following scope:

The design and production of optical lenses and zooms.

For and on behalf of BSI:

Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2023-11-21 Effective Date: 2023-11-21
Latest Revision Date: 2023-11-21 Expiry Date: 2026-11-20
Page: 1 of 2

...making excellence a habit.

Certificate No: OHS 776016

Location	Registered Activities
Kinko Optical Co., Ltd. No. 91, Ln. 562, Sec. 9, Xiangshang Rd. Wuqi Dist. Taichung City 435055 Taiwan	The design and production of optical lenses and zooms.
Kinko Optical Co., Ltd. No. 32, Jing 1st Rd. Wuqi Dist. Taichung City 435059 Taiwan	The design and production of optical lenses and zooms.

Original Registration Date: 2023-11-21 Effective Date: 2023-11-21
Latest Revision Date: 2023-11-21 Expiry Date: 2026-11-20
Page: 2 of 2

職業安全衛生管理系統

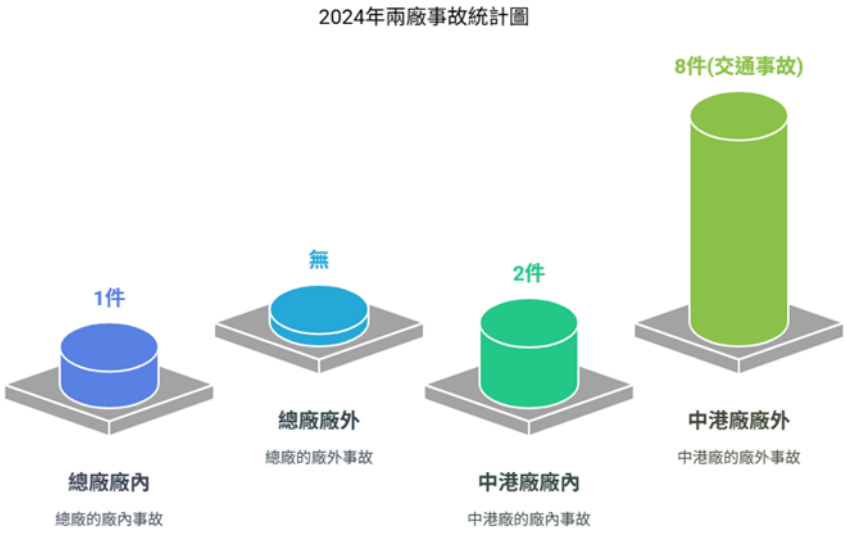
為保障員工的工作安全，今國公司依照 ISO 45001 的國際標準進行管理。根據 2024 年度生產據點數據，管理系統涵蓋所有營運據點之員工，涵蓋率為 100%。各生產據點每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

目前，總廠的生產據點已獲得 ISO 45001 驗證。職業安全衛生管理已成為今國公司企業價值體系的重要組成部分，體現了「創新、品質、速度、客戶滿意」的經營理念。公司將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。

危害辨識、風險評估及事故調查

今國公司高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在今國公司作業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。各營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。

透過制度性表單進行危害辨識與風險評估，2024 年度無「不可接受風險」等級紀錄。每半年定期實施作業環境監測，涵蓋粉塵、噪音、有機溶劑等項目，發現異常即啟動改善措施。事故處理依內部職安程序辦理，包括即時通報與後續調查作業。2024 年事故統計如下：總廠發生 1 件廠內事故，中港廠計有 2 件廠內事故與 8 件廠外交通事故。



健康促進方案

為保障員工健康與安全，今國公司在任用新進人員時即提供職前健康檢查，並定期為在職員工安排健康檢查。為因應突發緊急狀況，公司於各營運據點配置專責人員，確保能及時提供必要的急救措施。

公司聘有臨場健康服務醫師，針對員工不同狀態（如新進員工、孕期員工、身心失能者及高風險族群），進行工作適任性評估，以確認其是否能承受職場作業風險，並提出相應的健康改善建議。

每年定期健康檢查中，醫師與護理師會透過生理指標觀察，提供個別化的健康建議與衛教資訊，協助員工提升健康意識與自我照護能力。

勞工健康服務護理師每月亦會針對流行傳染病預防、身體保健、職業傷害防治等主題，進行健康資訊分享與宣導，積極營造安全健康的職場環境。

健康促進方案	總　廠	中港廠	備註
醫師臨場服務頻率	每月一次， 每次三小時	每月一次， 每次三小時	若有需求會增加 臨場次數與時間
緊急醫療照護	職護 1 人， 急救人員 6 人	職護 1 人， 急救人員 17 人	
急救箱	4 個	12 個	

工作場設置 AED、緊急沖淋設備、洗眼杯等救護用物

另實施母性保護、聽力保護、人因危害預防等多項主題計畫。員工可透過職安委員會、守則審查與會議參與，落實安全衛生之民主溝通。

妊娠後母性舒適的哺乳空間

職業安全衛生之教育訓練

今國公司嚴格遵循政府法規，教育訓練方面，依照職安衛教育訓練規則規畫課程，針對高風險職務與特殊設備操作人員進行必要培訓與證照管理。針對防火安全部分，定期舉行消防演練，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力。

對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及安全衛生教育訓練，並透過工作安全分析和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間，公司通過安全督導，不定期地傳遞安全衛生知識和理念，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

職業安全衛生教育訓練規畫課程

為確保員工工作安全與符合法規要求，公司依不同職務與作業性質，規畫完善之職業安全衛生教育訓練課程。訓練對象涵蓋新進人員、特殊作業人員及職業安全衛生相關管理與操作人員，內容包含以下所列。

- 新進人員：實施一般性安全衛生教育及危害通識課程，強化基本職安觀念。
- 特殊作業人員：針對高風險作業規劃專業訓練課程，如有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、粉塵作業主管及高壓氣體供應及消費作業主管等，並依照法定資格要求安排培訓。
- 職業安全衛生相關人員：包括職業安全衛生管理人員、業務主管、勞工健康服務人員與急救人員，皆需接受職安相關訓練，確保能有效執行職責。
- 危險設備與特殊列管器具操作人員：如操作高壓氣體特定設備、荷重一公噸以上堆高機，以及從事起重機具吊掛作業者，須完成專業操作訓練並取得合格證照。

公司將持續依據法規與作業需求，定期檢討與更新訓練內容，以保障員工安全、提升專業素養並強化整體職業安全文化。

5.02.2 職業傷害

在健康管理面向，針對高風險作業人員，公司持續實施特殊健康檢查與健康風險追蹤管理，確保員工身心健康受到妥善監控與照護。同時，依據「人因性危害預防計畫」，針對工作姿勢及作業負荷進行優化與調整，以預防肌肉骨骼系統相關傷害及職業疾病之發生，全面守護員工之職場健康與福祉。

職業傷害及職業病情形

今國公司對所有廠區的職業災害數據進行定期統計，2024 年度未發生導致死亡的職業傷害事件，僅發生了 3 起職業傷害事故，主要原因為員工切割傷、物品接觸。因機械設備引發的職業安全事件未有重大處罰記錄。職業災害申報情形如下。

一、職災申報件數共計三件，其中總廠 1 件，中港廠 2 件。
二、職災人數占員工總人數比例如下。

- 總 廠：職災人數 1 人，占總人數 193 人，發生率為 0.52%。
- 中港廠：職災人數 2 人，占總人數 542 人，發生率為 0.37%。

三、針對各項災害已採行之改善措施如下。

廠別	災害類型	改善措施
總　廠	切割傷	● 於 2024/5/10 完成機台改裝，解除單手啟動

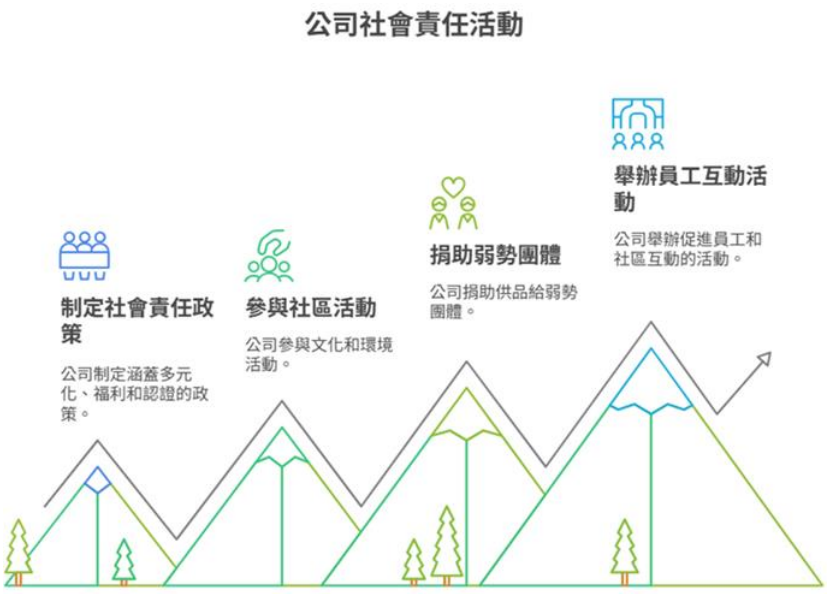
廠別	災害類型	改善措施
		按鈕，改以雙手啟動以提升操作安全。 ● 宣導改裝後安全操作流程，並實施工作訪視及勞工健康服務。
中港廠	與化學品有害物接觸	● 於 2024/9/26 辦理酒精危害識別與防護具使用之教育訓練。
中港廠	高低溫接觸	● 於 2024/1/19 辦理作業危害及防護具使用教育訓練。 ● 增設作業前測溫流程，確認作業物件已降溫至安全操作範圍。

四、2024 年度今國無火災發生紀錄，亦無相關死傷案件，故無需實施火災改善措施。

今國公司設定年度目標以降低職業災害發生率，並透過職業安全衛生委員會之定期會議，持續檢討與精進職安管理制度，對於每一件職災事件均進行事故調查與成因分析，作為後續風險辨識、改善與預防措施的重要依據。

5.03 社會參與

公司秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，積極參與在地社區活動，關懷弱勢族群，並致力於推動文化傳承與環境永續，展現企業對社會的責任與承諾。



5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

社會共融共好

今國公司以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」(SDGs) 及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，從企業策略和本業營運等多個層面出發，鑑別出與其業務最具相關性的兩項指標「SDG 8 就業與經濟成長」及「SDG 11 永續城鄉」，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

SDGs	核心理念	今國落實面向
SDG 8	經濟成長與體面就業	建教合作、SA8000 認證、員工福祉與友善職場。
SDG 11	城市包容及社區永續	文化公益活動、弱勢關懷、社區互動與低碳倡議。

社會責任政策與目標

今國公司秉持企業公民精神，訂定明確的社會責任政策與目標，涵蓋職場多元化、性別平等、員工福祉等重要議題，並取得國際認可之 SA8000 社會責任認證，展現今國對勞工權益保障與社會責任履行的堅定承諾。

為積極回饋在地社區與培育未來人才，持續與多所大專院校合作推動建教合作及實習計畫，累計接納實習學生達 40 人次，不僅提供學生實務學習機會，也促進產學間的緊密連結，為產業永續注入新動能。

5.03.2 當地社區

社區文化活動參與

積極參與在地社區文化與公益活動，透過不定期舉辦或急難救助、舊衣回收、公益捐款等行動，實踐企業社會責任，強化與社區的連結與互信，具體作為如下。

- **資源共享與公益捐助**
  - ✓ 中元節普渡活動：統一採購供品約新臺幣 30,000 元，並結合同仁捐贈物資，由里長轉贈予在地弱勢團體，結合傳統文化與公益行動，傳遞企業關懷與正向影響力。
  - ✓ 積極響應公益活動，包括捐血與路跑活動之贊助如下。
    - 捐血活動：提供摸彩禮品贊助（價值 NT$6,000）。
    - 海洋路跑活動：贊助摸彩禮品 NT$6,000。

- 路跑活動：提供價值新臺幣 6,000 元之摸彩禮品及飲品，支持健康生活與促進在地運動風氣。

- **文化活動參與**
  - ✓ 2024 年 4 月 29 日、2023 年 12 月 11 日：參與【梧棲朝元宮 & 鴨母寮永天宮】聯合遶境祈福活動，深化與社區之文化連結。

- **永續倡議參與**
  - ✓ 2023 年 12 月 1 日：參與 ESG 環境永續論壇，獲選為減碳標竿企業之一，持續投入低碳轉型與環境永續，展現企業積極應對氣候變遷的決心。

透過持續參與各類型社區與公益活動，今國公司不僅深化在地關係，也體現企業在經濟、社會與環境三大面向的永續責任。

弱勢團體關懷與捐助

- 2024 年 9 月 9 日：於中元普度期間，捐助相關供品予本地弱勢團體，關懷社會弱勢族群。

- 2023 年 10 月 22 日：捐助中元普度相關供品予本地弱勢團體，持續推動社會關懷。

員工社區互動活動

- 2023 年 12 月 11 日：舉辦低碳節能路跑活動，倡導環保與健康生活方式，並促進員工與社區居民的交流。

- 2023 年 7 月 11 日：舉辦員工旅遊活動 - 來去台北宜蘭三日遊，增進員工間的情誼，並鼓勵員工參與社區活動。

- 2024 年 9 月 25 日：區域聯防演練 - 複合型災害事故緊急應變，落實聯防機制應變支援及安全防護能力，展現廠商聯防互助合作。

6、 環境面

面對氣候變遷所帶來的營運挑戰與轉型契機，今國公司在取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查第三方查證之後，能確保碳管理數據具備可信度與可比較性，作為策略制定與績效評估的基礎。

6.01 氣候變遷

因應全球氣候變遷與淨零排放趨勢，本公司參考 TCFD（氣候相關財務揭露建議書）所建議之氣候情境架構（如全球升溫控制在 1.5˚C、2˚C 或高排放 4˚C 情境），進行初步風險辨識與影響評估。雖目前尚無足夠依據精準量化各氣候情境對公司財務與營運之影響，惟依據目前可得資訊，潛在氣候相關風險如下。

一、 氣候風險類型與潛在影響

類型	風險說明	潛在影響
實體風險	極端氣候事件（如暴雨、颱風、乾旱）導致廠區設施損壞或供應鏈中斷。	生產中斷、營運成本上升、保險費用增加。
轉型風險	因應氣候政策趨嚴，如碳費、碳稅、能源限令等法規推動。	生產成本提高、需加大對低碳設備與綠色製程之投資。
聲譽風險	利害關係人對企業永續作為之期待升高，若應對不足恐影響品牌信任與市場評價。	投資者信心下降、流失客戶、影響企業形象。
目標與績效管理	已啟動規畫與盤查作業。	擬於後續持續揭露具體中長期減碳目標與執行情形。

二、 氣候變遷風險與機會因應措施

類別	風險項目	潛在機會	因應措施
實體風險	極端氣候事件（颱風、洪水等）。	提升設施韌性設計機會。	評估廠房風險熱點，強化災害防護與備援計畫。
	水資源可得性降低。	推動節水技術與再生水利用。	導入節水設備與流程改善，建立緊急供水應變方案。
轉型風險	政策與法規日趨嚴格（碳定價、排放規範）。	推動能源轉型，發展再生能源。	設定減碳目標，實施碳盤查與能源轉型計畫；導入 TCFD 架構納入風

類別	風險項目	潛在機會	因應措施
			險管理。
	市場對低碳產品需求快速增長。	開發綠色產品與服務，提升差異化競爭力。	調整產品組合，投入綠色設計與創新研發。
	技術更新壓力（須符合法規或標準）。	透過技術升級，提升營運效率與減排成效。	投資節能減碳技術與智能化管理系統。

氣候因應策略整體措施

- 治理機制：設立永續發展推動小組，負責氣候風險議題策略擬定與執行監督。
- 策略規劃：訂定具體減碳目標，推動能源轉型與資源效率優化。
- 風險管理：導入 TCFD 架構，定期識別並評估氣候相關風險與機會，納入整體營運風險控管。
- 績效指標建置：建立溫室氣體排放、能源使用、水資源消耗等 KPI，並定期追蹤與揭露。

三、 氣候變遷管理策略

今國公司氣候風險管理策略參照 GRI 201-2 要求，並依循 TCFD 建議架構（治理、策略、風險管理、指標與目標）進行揭露與強化，具體對應如下表。

TCFD 架構	對應內容說明	對應 GRI
治理(Governance)	建立氣候風險管理責任單位，納入董事會與高階主管決策層級；列入 ESG 管理會議討論事項。	今國治理機制如何應對氣候變遷相關財務風險與機會。
策略(Strategy)	將氣候風險納入中長期策略，並考量於廠址、供應鏈及投資決策；情境分析規畫中。	認定氣候變遷造成之重大財務性影響（如資產、營收、成本）。
風險管理 (Risk Management)	對氣候風險進行辨識、評估與管理，含實體、轉型與聲譽風險；納入整體營運風險管理體系中。	說明組織如何整合氣候變遷風險於風險管理流程中。
指標與目標 (Metrics and Targets)	已導入 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查與查證；規	說明組織如何衡量與監督氣候相關風險的管理成

TCFD 架構	對應內容說明	對應 GRI
	劃中長期減碳目標並逐步建構績效追蹤機制。	效。

四、 未來展望

未來，今國公司將進一步依循 TCFD 建議架構，持續優化氣候風險管理，並朝向更高透明度與制度化方向邁進，重點行動包括如下。

- 建立明確的氣候風險治理架構與專責推動單位。
- 進行氣候情境模擬分析（如 1.5°C、2°C 溫升情境）。
- 系統性評估氣候變遷對營收、成本與資產負債之潛在財務衝擊。
- 公開中長期減碳目標與具體執行成果，並持續精進碳盤查與驗證作業。

本公司已將氣候風險納入企業整體風險管理流程，並持續追蹤國內外政策發展及氣候科學趨勢。未來將逐步建構氣候情境分析工具與敏感度測試機制，以提升應變與營運韌性

6.02 溫室氣體管理

面對全球氣候變遷挑戰，公司積極推動溫室氣體管理，致力於降低營運活動中的碳排放，實現低碳轉型，並符合國際永續發展趨勢與企業減碳承諾。

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

今國公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。2024 年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。同時投入經費提升能源效率、導入再生能源、以及優化生產流程，期望逐步降低溫室氣體的排放，並展開下列行動。

- 碳盤查制度化：依 ISO 14064-1:2018 進行年度盤查與第三方驗證，提升資訊透明度。
- 階段性減碳目標：
  - ✓ 目標一：以 2024 年為基準年，預計 2030 年減碳 10%。
  - ✓ 目標二：預計 2035 年減碳 20%，邁向 2050 淨零目標。
- 推動綠電與節能改善：持續擴建與優化太陽能發電設施、導入高效率與低耗能設備、強化智慧用電監控與管理機制，提升整體能源使用效益。

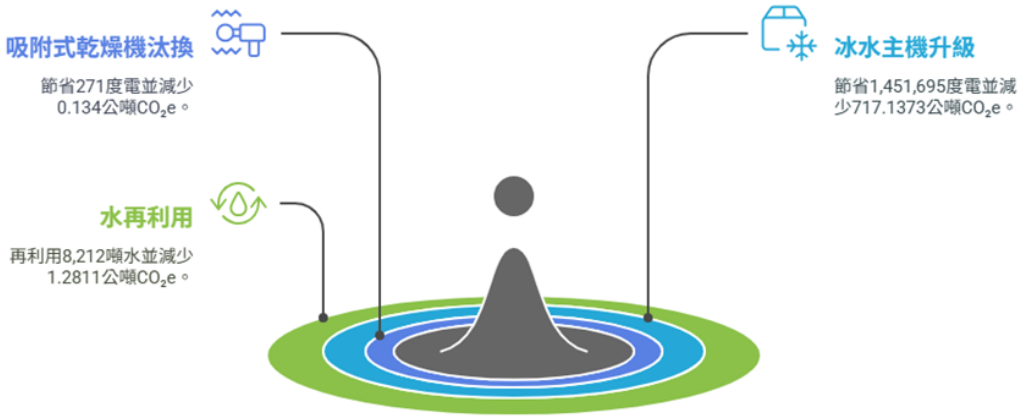
- 碳風險納入風險管理：將碳排成本、法規壓力及供應鏈，要求納入營運風險評估。

在類別 1 直接溫室氣體減量方面，今國公司參考政府所頒布的「使用高效率動力設備、加速汰換老舊設備」節能減碳方針，並因應未來碳費法規上路與碳權市場日益成熟的趨勢，在擴建新廠房與空間時，優先導入低碳排設備。此外，全面汰換燃油公務車，改採電動車輛，並將原先使用之煤炭轉為高熱值替代燃料，以有效降低製程中所產生的溫室氣體排放。

除了降低資本財相關的溫室氣體產出外，公司持續推動老舊設備汰換與製程節能改善，2024 年具體行動如下。

- 中港廠吸附式乾燥機汰換：汰換為新式加熱吸附乾燥機，年節電達 271 度，預估減碳 0.134 公噸 CO_2e。
- 總廠冰水主機升級：將 3 台老舊冰水主機汰換為 150 RT 與 180 RT 變頻螺旋式機型，年節電 1,451,695 度，減碳 717.1373 公噸 CO_2e。
- 節水與用水再利用：RO 系統回收水再利用於冷卻水塔與廠區綠地灌溉，年度使用量達 8,212 噸，減碳 1.2811 公噸 CO_2e。
- 投資總額：以上節能與用水改善合計投資新臺幣 712 萬元。

節能與減碳措施



今國公司及各廠區 2024 年使用的能源種類主要包括外購電力、公務車用油及堆高機用油，這些能源均屬於非再生能源。2024 年類別 1 的排放量達到 1,109.9888 公噸 CO_2e，占總排放量的 5.99%；類別 2 的排放量則為 17,049.1304 公噸 CO_2e，占比 92.12%；類別 3 的排放量則為 331.3143 公噸 CO_2e，占比 1.89%。

類別 1 與類別 2 的溫室氣體排放密集度為 7.490（公噸 CO_2e/佰萬元）。2024 年的排放量數據皆依循 ISO 14064-1 標準計算，並已取得外部查驗認證。

6.02.2 溫室氣體排放量

今國公司依據 ISO 14064-1:2018 規範，採用營運控制權法釐定組織邊界，並以首次查驗年度－2024 年作為基準年，來計算並查證溫室氣體排放量。公司更超前因應金管會預計於 2028 年啟動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」，主動加速溫室氣體盤查作業，目前涵蓋設施範圍以下。

- ✓ 總廠：臺中市梧棲區向上路九段 562 巷 91 號。
- ✓ 中港廠：臺中市梧棲區經一路 32 號。
- ✓ 佛山華國光學器材有限公司：廣東省佛山市張槎鎮長虹東路 3 號。

- **直接溫室氣體排放（類別 1）**

  本公司 2024 年度直接溫室氣體總排放量（類別 1）總量為 1,109.9888 公噸 CO_2e（範疇 1），占總排放量比例為 5.99%。其中主要排放源為逸散排放，產生之溫室氣體以 HFCs 排放為最多，所佔比例達 79.78%；其次為 CH4，所佔比例為 12.68%。

類別 1：組織七大溫室氣體排放量統計表

類別 1	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF6	NF_3	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸 CO_2e/年)	37.0379	132.0903	0.6466	940.2139	0.0000	0.0000	0.0000	**1,109.9888**
氣體別占比 (%)	7.37%	12.68%	0.17%	79.78%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

- **能源間接排放（類別 2）**

  本公司 2024 年度能源間接排放量（類別 2）為 17,049.1304 公噸 CO2e（範疇 2），皆外購自台灣電力公司，占總排放量比例 92.12%。

- **其他間接溫室氣體排放（類別 3）**

  本公司 2024 年度間接溫室氣體排放量（類別 3）總量為 331.3143 公噸 CO2e（範疇 3），占總排放量比例為 1.89%。其中主要排放源為員工通勤排放。

今國公司於 2025 年首次完成 2024 年度溫室氣體盤查資料之第三方查證作業，並取得查證聲明書。鑑於過往年度並未進行第三方查證，為維持揭露數據之正確性與可比性，本報告僅揭露 2024 年經查證之溫室氣體排放量，未列入 2024 年前未查證之歷年數據作為比較基礎。

溫室氣體總排放量

今國公司 2024 年度總碳排放量為 18,490.433 t CO_2e，整體來看，外購電力為公司碳排放關鍵點，後續減碳策略應優先集中於能源使用優化與綠電採購。類別 1 與類別 2 的溫室氣體排放密集度為 7.490（公噸 CO2e/佰萬元）。

- 類別 1：總量為 1,109.9888 公噸 CO2e，占總排放量比例為 5.99%。
- 類別 2：總量為 17,049.1304 公噸 CO2e，占總排放量比例為 92.12%。
- 類別 3：總量為 331.3143 公噸 CO2e，占總排放量比例為 1.89%。

碳排放總量

類別	類別 1 直接排放					類別 2 能源間接排放	類別 3 運輸間接排放					總排放當量
排放型式	固定燃燒	移動燃燒	逸散排放	製程排放	土地利用	外購電力	上游運輸	下游運輸	員工通勤	商務旅行	訪客運輸	
排放當量	1,109.9888					17,049.1304	331.3143					18,490.433
(公噸 CO2e/年)	15.0968	21.0816	1,073.8105	0.0000	0.0000	17,049.1304	0.0000	0.0000	331.3143	0.0000	0.0000	
氣體別占比	5.99%					92.12%	1.89%					100.00%
(%)	0.11%	0.33%	5.55%	0.00%	0.00%	92.12%	0.00%	0.00%	1.89%	0.00%	0.00%	

註 1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；液化石油氣、二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。

註 2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考行政院環境部 1130205 公告之溫室氣體排放係數及 IPCC 第五次評估報告（2013）數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO_2、N_2O、CH_4、HFCs；範疇二依據地點基礎方法計算。

註 4：排放密集度單位為公噸 CO_2/佰萬元營收；2024 年個體營收淨額為 2,424.479 佰萬元。

註 5：液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算。

空污防制－有排放 ODS

本公司已全面安裝空氣污染防治設備，並持續強化源頭管理與製程優化，以降低污染物對環境的負面影響。2024 年，少部分冷水機仍使用臭氧消耗物質 R-22（臭氧消耗潛勢 ODP＝0.055），其逸散量換算為 0.0005 噸 CFC-11 當量。本公司將於設備故障或維修時，逐步更換為環保冷媒，以減少對臭氧層的影響，進一步實施全球氣候變遷的減緩行動。

6.03 能源管理

今國公司致力於提升能源使用效率，推動節能減碳措施，並積極導入再生能源，以實現永續營運目標，降低對環境的影響。

6.03.1 能源使用政策

- 能源使用概況：公司主要能源來源為外購電力，涵蓋生產製程與辦公大樓的用電需求。
- 再生能源導入：已建置太陽能設備，裝置容量達 81.6 kW，並持續評估擴充再生能源設施的可行性。
- 節能改善措施：
  - ✓ 導入電子發票。
  - ✓ 全廠燈具更換為節能 LED 燈具並加裝感應式照明。
  - ✓ 汰換老舊空壓系統為高效率無油空壓機。
  - ✓ 更新中央空調冰水主機並搭配變頻器。
  - ✓ 嚴格監控各單位每月用電量。
  - ✓ 針對耗能設備進行節能改善。
- 能源申報與成效：自 2015 年起，每年參與能源查核網路申報，並持續推動節能減碳。

6.03.2 能源使用情況

今國公司將持續推動能源管理策略，提升能源使用效率，並積極導入再生能源，以實現節能減碳目標，邁向永續發展。以下為近三年能源消耗概況。

能源使用情況

年份	台電電力（度）	太陽能躉售（度）	節電成效（度）	節電率
2024	18,539,200	104,318	261,596	1.39%
2023	20,490,400	103,199	700,885	3.31%
2022	23,232,400	106,796	176,177	0.75%

6.04 水資源管理

今國公司致力於有效管理水資源，透過安裝智慧化節水設施、回收再利用工業冷凝水及雨水，以及建立應變機制與持續監測，提升整體用水效率，並減少排放與對環境的影響，以實現永續發展目標。

6.04.1 水資源管理或減量目標

水資源管理

本公司致力於有效管理水資源，透過制度化管理、再利用技術與缺水應變機制，持續提升用水效率，降低對環境的影響，實現永續發展目標。

中港廠區位於臺中市梧棲區港加段，加工出口區範圍內，廠區總面積為10,120.59 平方公尺，主要用水來源為臺灣自來水公司，供水管徑為 2 吋與 3 吋，透過管線送入廠區後，經由 10 座水塔儲水與加壓泵浦，再輸送至頂樓 15 座水塔後分配至各製程、冷卻系統及生活用水區，滿足日常營運所需，水資源管理重點如下所述。

- 水資源管理制度：訂定水資源管理政策，定期盤查用水量與效率，並設立年度用水回收與節水目標。
- 節水設施與措施：
  - ✓ 將 RO 系統廢水導入冷卻水塔及灌溉區再利用。
  - ✓ 製程排放純水經處理後回收再利用。
  - ✓ 用水設備加裝省水裝置。
  - ✓ 冷卻水塔定期清潔與水質監測以延長用水效能。
- 缺水應變計畫：設有蓄水設施總容量 310 立方公尺，於缺水時啟動應變機制，確保生活及產業用水供應。

6.04.2 用水情況

水資源使用情形

今國公司之各廠區皆使用自來水作為主要水源，鑑於水資源有限，已導入 RO 廢液回收再利用於空調冷卻系統，以降低總體用水量，節水措施逐步發揮成效，用水使用趨勢與節水努力如下。

補充說明：今國各廠區均使用自來水作為主要來源，並透過 RO 系統再利用水量達 8,212 噸，對應年減碳效益約 1.2811 噸 CO_2e。未來將持續提升回收水占比與用水效率，並擬定用水強度（度/仟元產值）指標以追蹤成效。

公司在水資源回收再利用方面成效顯著，未來將持續推動節水措施，提升用水效率，並定期檢視用水情況，以實現永續用水目標，近年用水回收率（R1）如下。

備註：全廠用水回收率 R1 (重複利用率) ＝ $\frac{\text{總循環水量+總回收水量}}{\text{總用水量}}$ X 100%

為因應可能發生的缺水情況，確保生產及生活用水的穩定供應，公司已制定完善的缺水緊急應變計畫，內容包括如下。

- 蓄水設施：廠內設有 31 個水塔，每個容量為 10 噸，總蓄水容量達 310 立方公尺，可在短期內提供生活及其他用水需求。
- 應變小組：由管理部、設備保全課及總務課組成應變小組，負責統籌缺水期間的應對措施。
- 應變流程：針對突發性停水事件，已建構完整的應變流程，確保生產運作不受影響，並保障員工及廠區用水需求。主要措施如下所述。

- ✓ 即時掌握停水資訊：第一時間主動聯繫自來水公司沙鹿所，確認本次停水範圍、影響時段及預計恢復供水時間，作為應變規畫依據。
- ✓ 盤點區域備用水資源：與中港加工出口區管理單位確認區內一號蓄水池之儲水狀況，該蓄水池總容量為 15,000 噸，並於停水前完成補滿，以作為備用水源。
- ✓ 充足儲備廠內用水：停水前，提前將廠內 31 座水塔補滿水，每座容量 10 噸，共計可儲存 310 噸用水，以支應生產及日常所需。
- ✓ 多元備援供水措施：同步聯繫合作供水廠商，於必要時以水車運送方式緊急補充廠區用水，持續供應至供水恢復，降低停水對營運的衝擊。

透過上述多層次的應變措施，確保即使面臨突發性停水事件，廠區依然能維持正常運作，展現今國對營運韌性與永續管理的重視。

6.05 廢棄物管理

公司致力於推動廢棄物減量與資源化，透過完善的管理制度與持續的改善措施，實現循環經濟的目標，並降低對環境的影響。

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物管理

今國公司依據「廢棄物管理程序」，自源頭減量、製程改善至末端處理，建立完善的廢棄物管理制度，致力於實現循環經濟、零浪費及環境保護等目標，廢棄物依性質分為可回收再利用、一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，並委託合格清運與處理業者進行後續回收、焚化或掩埋作業，確保全面符合法規及環保標準。

針對溫室氣體減量、用水減少及其他廢棄物管理政策，訂定明確目標並積極推動各項改善措施，具體成果如下。

1. **中港廠鍍鎂機泵浦節能改善**

中港廠將鍍鎂機原有泵浦汰換為節能型 TURBO 泵浦，目前已完成六台設備改造，年節省用電達 375,436 度，顯著降低能源消耗。

2. **總廠空壓系統效能提升**

針對總廠空壓系統，全面盤點老舊高耗能設備並汰舊換新，新購置兩台變頻空壓機，降低空載啟動頻率與待機耗電。改善後，年節約用電達 256,202 度。

3. **節約用水措施**

持續推動 RO 回收水循環再利用於製程冷卻水塔及廠區綠化灌溉，年度 RO 回收水量達 8,212 噸。同時推行洗淨機再回收計畫，年度回收水量約 13,000 噸，平均每日可回收 152 噸水，有效提升水資源利用效率。

透過上述政策與具體措施，展現對環境永續的承諾，持續精進資源管理與減碳作為，以邁向零浪費及綠色製造之目標。

廢棄物減量及資源循環再利用

今國公司依據「廢棄物管理程序」，持續推動製程減廢與資源回收，並依廢棄物性質委託合格處理廠進行回收再利用、焚化或掩埋等處置，廢棄物分為有害與非有害兩大類，並依其特性進行分類管理，部分項目（如廢潤滑油、有機溶劑空桶）採焚化處理，有害污泥則依規定進行固化與掩埋，以避免二次污染。

此外，亦積極推動廢棄物資源化再利用，除符合公告項目 R-0401、R-0701 外，亦針對 D-0902、D-1099 等類別進行物理處理，由合格處理廠回收再利用。為提升整體資源使用效率，持續追蹤再利用比例，並設定改善目標。

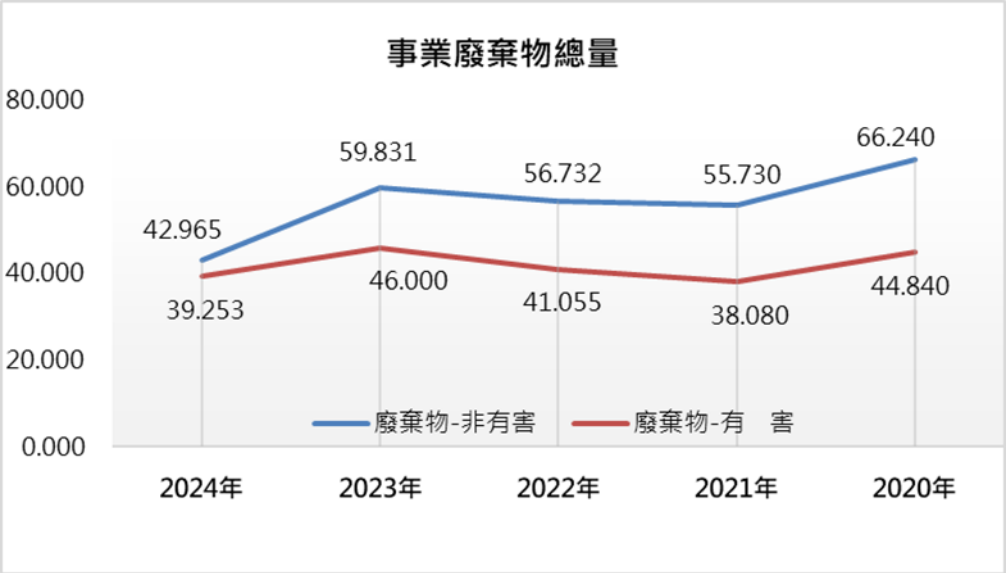
2020至2024年廢棄物資源化管理

廢棄物資源化	2024年	2023年	2022年	2021年	2020年
資源再利用	31.590	50.611	51.144	46.070	58.450
再利用率	38.42%	47.82%	52.30%	49.11%	52.62%

6.05.2 廢棄物產生情況

廢棄物產生情況

觀察今國公司近五年整體數據，事業廢棄物總量呈現逐年下降趨勢，從 2020 年的 111.08 噸降至 2024 年的 82.22 噸，顯示減廢成效逐步顯現；資源化再利用率則維持在 38%~53% 之間，後續將持續推動高效回收與再利用技術，期望進一步提升資源化比率，落實循環經濟與廢棄物最小化目標。廠區年度實際清運量統計數據如下。



廢棄物管理年度數據表　　單位:噸

廢棄物種類	2024年	2023年	2022年	2021年	2020年
非有害廢棄物	42.9648	59.831	56.732	55.730	66.240
有害廢棄物	39.253	46.000	41.055	38.080	44.840
事業廢棄物總量	**82.2178**	**105.831**	**97.787**	**93.810**	**111.080**
焚化–非有害	11.3748	9.220	5.588	9.660	7.790
焚化–有害	23.823	21.190	17.755	15.260	19.760
焚化處理總量	**35.1978**	**30.410**	**23.343**	**24.920**	**27.550**
掩埋–非有害	0	0	0	0	0
掩埋–有害	15.430	24.810	23.300	22.820	25.080
掩埋處理總量	**15.430**	**24.810**	**23.300**	**22.820**	**25.080**
資源化再利用量	31.590	50.611	51.144	46.070	58.450
資源化再利用率	38.42%	47.82%	52.30%	49.11%	52.62%

本年度廢棄物分類及處理概述如下：

- 廢棄物類型：廢棄物包含有害事業廢棄物（如實驗室廢液、廢油等）及一般事業廢棄物（如汙泥、包材廢棄物等），其中一般事業廢棄物占比超過九成。
- 主要處理方式：包括焚化、公告再利用、物理處理及固化/修埋等，以焚化與再利用方式為主，顯示公司積極推動資源循環。
- 回收再利用成果：公告再利用（如廢溶劑回收等）量共計約 15 公噸，顯示公司已逐步提升可回收廢棄物比例。
- 廠區分布：廢棄物主要來自中港廠區與總廠區，兩者廢棄物種類及處理方式略有差異，但皆依循合法及最適化原則處理。

公司將持續依據相關法規要求，強化廢棄物分類管理，並設立年度減量目標，致力於減少對環境之衝擊，落實循環經濟理念。

項目	廢棄物代碼	廠區	是否回收	處理方式	廢棄物類別	2024 年(噸)
1	C-0301 異丙醇/乳酸	中港廠	否	焚化	有害	11.733
2	C-0399	中港廠	否	焚化	有害	2.79
3	D-1701	中港廠	否	焚化	一般	0.7748
4	D-1799	中港廠	否	焚化	一般	4.88
5	D-0299	中港廠	否	焚化	一般	33.6
6	D-0699	中港廠	否	焚化	一般	11.6
7	D-1099	中港廠	是	物理，再製為水泥及混凝土原料	一般	1.72
8	R-0201	中港廠	是	公告再利用	一般	4.68
9	R-0401	中港廠	是	公告再利用	一般	3.08
10	R-0701	中港廠	是	公告再利用	一般	1.21
1	C-0111	總廠	否	固化/掩埋	有害	15.43
2	C-0301	總廠	否	焚化	有害	9.303
3	D-1799	總廠	否	焚化	一般	5.72
4	D-0699	總廠	否	焚化	一般	19.671
5	D-0902	總廠	否	物理處理	一般	20.27
6	R-0401	總廠	是	公告再利用	一般	4.97
7	R-0701	總廠	是	公告再利用	一般	0.34
					總計	82.218

註 1：廢棄物單位為公噸。

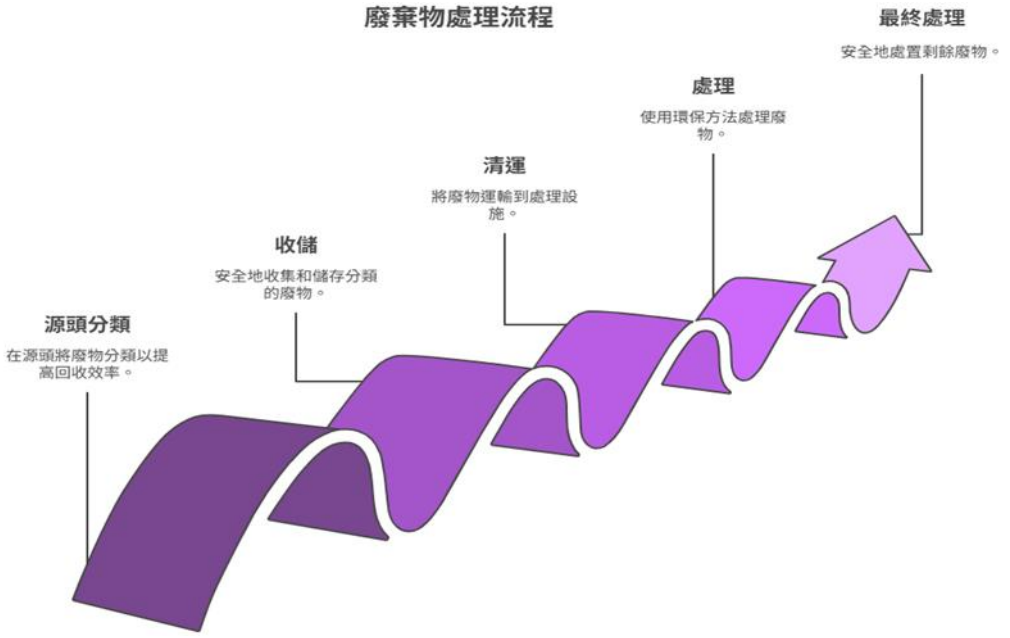
註 2：廢棄物量彙整各廠區環境管理平台之提報數據，數據揭露占本報告書生產據點涵蓋率 100%。

註 3：事業廢棄物數據與環境部申報平台數據相同。

6.06 廢棄物處理流程與改善措施

今國公司透過完整的廢棄物處理流程（源頭分類→收儲→清運→處理→最終處置），結合 5R 原則，在製程、回收、供應鏈與員工參與面全面落實循環經濟思維。未來，我們將持續：

- 減廢策略（Reduce & Refuse）：透過製程良率持續優化與包裝設計改善，減少原物料浪費與包裝廢棄，保障減廢成效與成本效益。
- 分類管理（Recycle）：設置金屬、塑膠、紙類等回收設施，進行嚴謹的廢棄物分流作業，提升資源再利用率與回收效率。
- 供應鏈合作（Recover）：與合格廢棄物清運與資源化處理業者簽訂合作，推動廢棄物再利用，並強化物流追蹤與流向管理，確保合規與高效循環。
- 員工宣導（全員參與）：定期舉辦廢棄物分類與管理教育訓練，強化員工環保意識與操作能量，符合 ISO 14001 等國際環境管理標準要求。



此完整機制不僅有效降低廢棄物處置成本與環境負擔，也強化今國公司在永續競爭中的核心價值。我們將秉持以下承諾：

- 透明與責任原則。
- 建構可衡量且可驗證的管理績效體系。
- 以實際行動回應永續目標，向 更綠色、更具韌性 的未來邁進。

公司名稱：今國光學工業股份有限公司（Kinko Optical Co., Ltd.）
聯絡地址：臺中市梧棲區向上路九段 562 巷 91 號
聯絡電話：04-2630 5679
電子郵件：04-2630 5638
今國網站：http://www.kinko-optical.com
報告期間：本報告涵蓋 2024/01/01 ~ 2024/12/31
發行日期：2025 年 8 月