

立敦科技股份有限公司

ESG 永續報告書

發行日期：2025 年 8 月11日 版本：1.0

目 錄

關於報告書	4
經營者的話	6
壹、本公司經營組織脈絡	6
1.1 公司業務範圍.....	6
1.2 產業說明.....	7
1.3 產業定位與業務關係.....	7
貳、ESG 政策與承諾	8
2.1 前言與願景.....	8
2.2 環境承諾 (Environmental).....	9
2.3 社會責任 (Social)	10
2.4 公司治理 (Governance).....	10
參、利害關係人議合與決定重大主題	11
3.1 鑑別利害關係人.....	12
3.2 利害關係人議合.....	12
3.2.1 議合方式	12
3.2.2 議合狀況	13
3.2.3 決定優先順序	14
3.2.4 管理重大主題	14
參、公司治理	20
3.1 治理框架概述.....	20
3.2 治理結構與組成.....	20
3.2.1 最高治理機構的推動小組	20
3.2.2 負責經濟、環境及人群衝擊相關決策與督促之最高治理推動小組	21
3.2.3 最高治理機構及其推動小組的組成	23
3.3 最高治理機構的提名與遴選.....	23
3.3.1 最高治理機構及其推動小組的提名與遴選流程	23
3.3.2 提名與遴選最高治理機構成員所用之標準	24
3.4 最高治理機構的主席.....	24
3.5 最高治理機構在監督影響力管理方面的角色.....	25
3.6 管理影響力的責任委派.....	26
3.8 利益衝突.....	27
3.9 關鍵疑慮的溝通.....	28
3.10 最高治理機構的集體知識	28
3.11 最高治理機構的績效評估	29

3.12 薪酬政策	30
3.13 決定薪酬的流程	31
肆、社會責任	31
4.1 社會影響的治理與監督	32
4.1.1 社會責任治理監督架構	32
4.2 營造公平、安全且具吸引力的工作場所	32
4.2.1 勞動實務與員工權益	32
4.2.2 員工發展與賦能	33
4.3 職業健康與安全 (OHS)	33
4.4 員工福祉與溝通	34
4.5 負責任的價值鏈管理	35
4.6 社區參與及投資	35
4.7 尊重與維護人權	36
4.8 就社會議題與利害關係人對話	38
4.9 員工聘用狀況	39
伍、永續環境	43
5.1 環境事務的治理與監督	43
5.2 環境管理系統 (EMS)	43
5.3 風險管理與合規	44
5.4 主要環境衝擊管理	44
5.4.1 物料管理	45
5.4.2 能源與氣候行動	45
5.4.3 水資源與放流水管理	47
5.4.4 廢棄物減量與循環利用	48
5.5 環境合規性	49
5.6 供應商環境議合	50
5.7 未來展望與持續改進	50
陸、TCFD 氣候相關財務揭露報告	51
6.1 治理 (Governance)	52
6.1.1 董事會對氣候相關風險與機會的監督角色	52
6.1.2 高階管理階層在氣候議題上的角色與責任	53
6.2 策略 (Strategy)	53
6.2.1 氣候風險與機會對營運、策略與財務規劃的影響	53
6.2.2 短期、中期與長期的情境分析	54
6.2.3 氣候風險與機會因應的策略調整與投資規劃	55

6.3 風險管理 (Risk Management)	56
6.3.1 氣候風險的識別與評估流程	56
6.3.2 氣候風險納入整體風險管理架構	57
6.4 指標與目標 (Metrics and Targets)	57
6.4.1 溫室氣體排放指標	58
6.4.2 能源使用指標	58
6.4.3 水資源與其他環境指標	58
6.4.4 機會導向指標	58
6.4.5 氣候相關目標的訂定 (如淨零目標、能源效率提升)	59
6.4.6 績效衡量的方法與 2024 年成果彙整	60
索引表	61

關於報告書

本報告書由立敦科技股份有限公司 (以下簡稱立敦科技，或本公司) 編撰，旨在揭露公司治理、社會責任、永續環境之規劃與實踐成果，並協助利害關係人瞭解立敦科技在落實永續發展方面的具體作為。關於本報告書的報告範疇、期間與發行週期，以及編撰時所依據的標準、聯絡方式與相關資訊，如下所述：

報告邊界

立敦科技股份有限公司	總公司	苗栗縣銅鑼鄉中平村中隆二路 9 號	台灣
立敦電子科技(惠州)有限公司	100%持股之子公司	中國廣東省惠州市惠東縣太陽工業城	中國廣東
立敦電子科技(阿壩州)有限公司	100%持股之子公司	中國四川省阿壩州汶川縣漩口新型工業園區	中國四川
乳源縣立東電子科技有限公司	直接及間接持股 60%之子公司	中國廣東省乳源縣乳城鎮東陽光工業園化成箔二期低壓廠房	中國廣東

期間及發行週期

本報告書為立敦科技首次編製，其揭露資訊與陳述內容為 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 在永續環境、社會責任 (包含人權)、公司治理 (包含經濟) 之執行情形，其發行週期為每一完整年度。本報告發行日期：2025 年 8 月，下一次發行日期：2026 年 8 月。

編撰依據標準

本報告書之內容資訊依循 GRI：2021 準則予以揭露，並依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製本報告書，於報告書末附有報告內容與 GRI：2021 準則對照參考之索引表。

本報告書不進行確信活動。

聯絡方式：

發言人：

姓名：王國權

職稱：財務部協理

電話：(037) 222-899

電子郵件信箱：rogerwang@liton.com.tw

代理發言人

姓名：陳昌源

職稱：資材部經理

電話：(037) 222-899

電子郵件信箱：james@liton.com.tw

經營者的話：

2024 年全球整體經濟呈現震盪形式但也顯示出韌性表現，經濟增速些微下滑，整體情況相較於疫情前幾年平均值仍處於低水平。預計 2025 年發達經濟體美國和英國經濟增速表現會正增長，中國、歐盟會放緩，日本維持與去年相近，印度維持高增長。今年存在風險包含貿易保護主義、美國政策效應、地緣政治衝突以及通漲反覆。整體電子產業鏈增長較低，主要消費類電子未有明顯復甦，整體電極箔產業平均稼動率處於較低水平，低壓化成箔稼動表現優於高壓化成箔。立敦去年整體營收增長 15%，其中子公司乳源縣立東電子科技有限公司腐蝕箔營收增長較為明顯，但受整體市場量縮價跌影響獲利表現。本公司仍會繼續投入研發改善製程，提高產品的等級及品質並調整產銷策略，提高產品附加價值，創造股東利益。

壹、本公司經營組織脈絡

立敦科技股份有限公司（股票代號：6175）是一家專業的鋁質電解電容器關鍵材料製造商，以自有品牌「LT」行銷國內外。公司已通過 ISO-9001 國際品質系統認證。

1.1 公司業務範圍

■ 主要業務：

公司的核心業務為腐蝕鋁箔及化成鋁箔的生產與銷售。

■ 產品比重：

在 113 年度，化成鋁箔佔營業收入的 64.17%，腐蝕鋁箔佔 34.47%。

■ 技術能力：

- 公司營運初期技術引進自日本，後配合工研院材料所及自身團隊研發，技術已完全自主。
- 公司為國內唯一擁有中高壓腐蝕鋁箔生產技術的廠商。
- 致力於開發低阻抗、長壽命、高電壓及高電容量的化成鋁箔。

■ 發展策略：

- 短期：擴大在中國大陸、歐美、日系等市場的銷售比重，並擴大高信賴性工業用產品、新能源車用電容及 AI 領域應用的產品比重。

- 長期：積極從事電容器上游材料的研發，並與國際大廠策略聯盟，目標成為國際電容鋁箔製造大廠。

1.2 產業說明

立敦科技位處於被動元件產業鏈中，專注於鋁質電解電容器的上游關鍵材料。

■ 產業地位：

- 電容器、電阻和電感合稱三大被動元件。其中，電容器是產值最高的類別，而鋁質電解電容器又是市場產值較大的主要品項之一。
- 化成鋁箔是製造鋁質電解電容器不可或缺的原料，佔其總成本約 30%至 70%，因此化成鋁箔產業與鋁質電解電容器產業的景氣高度相關、共生共榮。

■ 產業鏈關聯性：

- 上游：為鋁原箔、化學藥品等供應商。
- 中游（立敦所在位置）：生產電蝕鋁箔與化成鋁箔，供應給鋁電解電容器製造商。
- 下游：鋁電解電容器被廣泛應用於各類電子產品，包括資訊產品（主機板、電源供應器）、消費性電子（電視、音響）、通訊產品、車用電子、綠能環保（風力、太陽能）及工業運輸設備等。

■ 市場趨勢與成長性：

- 雖然傳統消費性電子產品需求降溫，但 AI 應用、新能源車、通訊基站、充電樁、光伏及儲能等領域對中高階電容器的需求增長明顯。
- 未來市場趨勢朝向超高電壓、小型化高容量、耐高溫（車用電子需求可達
- 120°C~150°C）、耐大紋波電流等方向發展。

■ 競爭狀況：

- 全球化成鋁箔產能約 80%集中在日本，立敦以其生產規模約佔世界需求量的 8%。
- 國內競爭者主要分為兩種類型：一是專業化成鋁箔廠（如立敦），二是電容器廠商向上垂直整合自建的化成箔廠。
- 由於電極箔產業近年在中國產區的佔比持續擴大，導致同質化產品升高，價格競爭激烈。

1.3 產業定位與業務關係

- 產業鏈位置：公司主要業務為產銷腐蝕鋁箔及化成鋁箔，是鋁質電解電容器的關鍵上游原料。

- 上游：為鋁原箔、化學藥品供應商。
- 中游：為鋁電解電容器製造商。
- 下游：應用於資訊、通訊、消費性電子、車用電子、綠能環保等產品。

■ 競爭型態：

- 國內化成鋁箔製造商分為專業廠商(如立敦)和由電容器廠向上垂直整合的製造商兩種類型。

■ 主要供應商與客戶：

- 最近兩年度皆有佔年度進貨淨額超過 50%的主要供應商 A 公司。
- 最近兩年度皆有佔年度銷貨淨額超過 15%的客戶甲公司，該公司為實質關係人。

本公司將「永續經營」作為未來發展策略的核心主軸，並輔以多項具體措施。這些措施包括：深化企業社會責任承擔，以實現企業經營與社會、環境的共好；引進新進人員，進行人力資源盤點及人事佈局，打造接班梯隊；規劃節能減碳相關政策及設備投入，提升環境友善經營以因應氣候變遷；持續專注於新興市場拓展，樹立品牌國際競爭力。

本公司在發展策略中，將「引進新進人員，進行人力資源盤點及人事佈局，打造接班梯隊」與環境、市場策略並列。這反映出本公司認識到，在產業傳承不易的背景，人才培養和傳承是實現長期永續經營的關鍵要素，與物質資本和環境資本同等重要。這種對人力資本的全面性戰略，有助於提升本公司的長期韌性和競爭力。同時，本公司加入「台灣區電機電子工業同業公會」，以隨時掌握市場脈動。

貳、ESG 政策與承諾

2.1 前言與願景

立敦科技股份有限公司(以下簡稱「本公司」)作為鋁質電解電容器關鍵材料的專業製造商，我們深信企業的永續發展建立於對經濟、環境與社會(Environmental, Social, and Governance, ESG)的共同承諾之上。本公司致力於持續投資、提升企業活力，增進產品與服務的品質，同時做好環境保護，維護社會資源，善盡企業責任，以回饋社會並為所有利害關係人創造長期價值。本政策旨在闡明我們在 ESG 各面向的核心承諾與具體行動方針。

2.2 環境承諾 (Environmental)

本公司認知到製造業對環境的影響，並承諾透過系統化的管理與持續的技術創新，降低營運活動的環境足跡。

■ 氣候行動與能源管理溫室氣體減量：

我們已完成溫室氣體盤查 (ISO 14064-1) 並取得第三方查證，以 2021 年為基準年，設定能源績效指標為逐年減碳 1%。

■ 節能減碳：

我們持續投入研發以改善製程，開發低壓及高壓化成節能製程，並採用具節能標章的設備產品以降低能源耗用。

■ 再生能源：

我們積極建置再生能源設施，惠州廠已建置光伏設施，苗栗廠亦投入建置再生能源發電設備，以提升綠色能源使用比例。

■ 氣候風險治理：

我們成立「永續發展推動小組」作為氣候變遷管理的最高單位，統籌規劃因應氣候變遷的行動計畫，並每季向董事會報告執行情形。

■ 水資源管理與污染防治

- 系統化管理：本公司已建立 ISO 14001 環境管理系統，並設有安環部門專責環境維護與公共安全。
- 法規遵循：我們嚴格遵守電子工業污染排放相關法規 12，並已取得「固定污染源操作許可證」及「水污染防治許可證」等環保許可。
- 污染防治：公司已購置廢水處理設備並派員取得專業證照，以確保廢水處理符合標準。

■ 循環經濟與廢棄物管理

■ 資源回收：

我們致力於提高原物料使用效率，並對製程中產生的紙箱、舊棧板、鐵管等進行回收再利用，以達到減廢目的。

■ 廢棄物管理：

公司依法令規定，訂有「事業廢棄物清理計畫書」，對有害及非有害廢棄物進行妥善管理。

2.3 社會責任 (Social)

本公司堅信，員工是公司最寶貴的資產，而供應鏈夥伴與社區是我們永續經營的基石。

■ 員工權益與福祉

- 健康與安全：我們定期對員工實施環境安全教育及健康檢查，並為員工投保團體保險與提供醫療補助。此外，也定期實施消防訓練與安全衛生自動檢。
- 福利與發展：公司成立職工福利委員會，提供生日禮券、年節禮金及婚喪喜慶補助。我們也鼓勵員工進修，並提供費用補助，以提升員工職能。
- 性別平等：我們長期關注並營造職場友善環境，致力於實現職場的多元性與性別平等。

■ 人權保護

- 政策遵循：我們訂有「人權政策及管理」辦法，遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織」等相關精神與規範，保障員工合法權益。
- 行為準則：我們承諾遵守「責任商業聯盟行為準則 (RBA)」，並每年進行人權風險鑑別。

■ 責任供應鏈

- 供應商管理：我們訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題上遵循相關規範。
- 衝突礦產：我們訂定並向供應商宣示「不使用衝突礦產政策宣告書」，承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬。

■ 社會公益

- 社區參與：我們以善盡企業公民職責為己任，不定期辦理賑災募款，並參與「家扶中心國內認養」等社會公益活動。

2.4 公司治理 (Governance)

本公司致力於建構一個透明、誠信且高效的治理架構，以保障所有利害關係人的權益。

■ 誠信經營

- 制度建立：我們已制定經董事會通過的「誠信經營守則」與「道德行為準則」。
- 內線交易防範：公司訂有「內部重大訊息處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止內部人利用未公開資訊進行不當交易。
- 檢舉制度：公司已建立檢舉管道，員工可向直屬主管或總經理室報告違反誠信經營之情事。

■ 永續治理架構

- 董事會督導：董事會為 ESG 事務的最高決策單位，下設「永續發展推動小組」，負責推動與執行相關計畫，並定期向董事會匯報 3232。
- 多元化與獨立性：我們重視董事會成員的多元化與獨立性，目前董事會設有 3 席獨立董事，佔比達 43%。

■ 風險管理

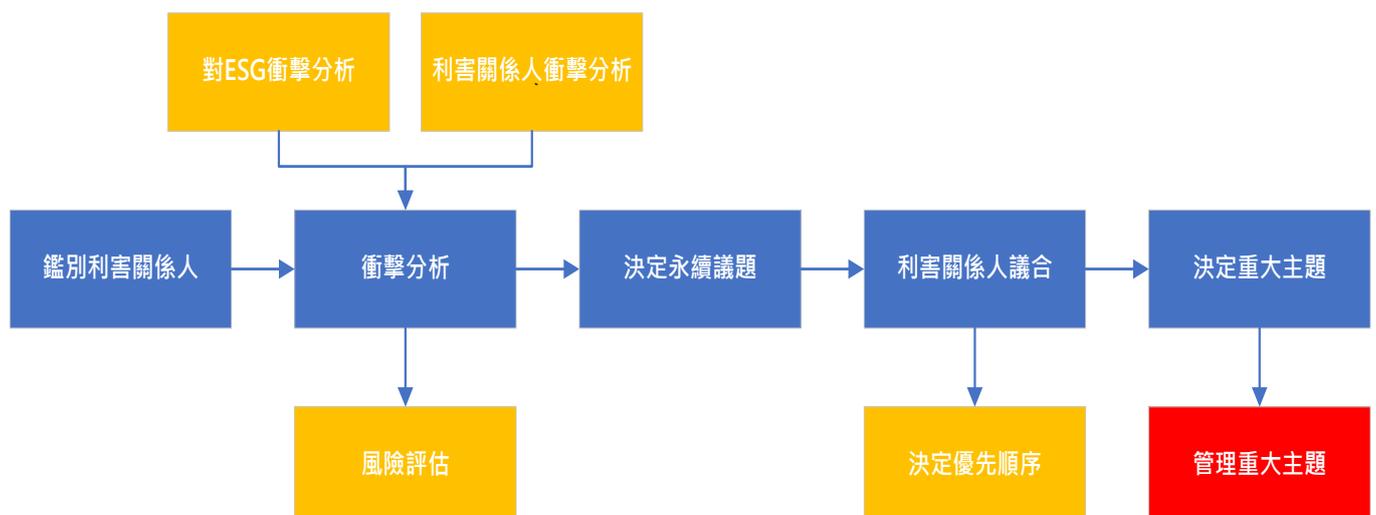
- ESG 風險整合：我們將氣候變遷等 ESG 風險納入整體風險管理流程，進行鑑別、評估與控管。
- 資訊安全：我們訂有資通安全政策，透過定期盤點、教育訓練、備份演練及內部稽核，確保資訊資產的安全。

■ 利害關係人溝通

- 透明揭露：我們於公司網站設置利害關係人專區，並透過年報、公開資訊觀測站等管道，揭露財務、業務及公司治理資訊。

參、利害關係人議合與決定重大主題

依據本公司組織脈絡，將進一步分析與評估對 ESG 產生的正面與負面衝擊，在此同時，亦透過五大構面來鑑別利害關係人，並列出在經營過程中可能對其產生實際的或潛在的、短期的或中長期的衝擊，最終決定本公司重大主題。重大主題流程如下所示：



3.1 鑑別利害關係人：

利害關係人之鑑別將依據「依賴性」、「責任」、「張力/關注度」、「影響力」、「多元觀點」之五個面向進行鑑別活動，並透過評估作業，決定了以下的利害關係人：

利害關係人類別	利害關係人角色
股東	屬於本公司之投資大眾，股東在資本市場依據本公司之經營績效進行投資，因此本公司之經營效益將強烈影響股東的利益。
經營者	經營者的核心角色是制定並執行公司的發展策略，確保公司在競爭環境中的長期成長與獲利。
工作者	屬於本公司員工，包含全職人員、兼職（聘雇）人員。其職能涵蓋本公司各部門單位職掌。
客戶	成為本公司創造營收的主要商業夥伴，因此本公司生產績效以及後續之品質管理將決定是否可以如期、如質、如量地提供符合客戶需求的產品與品質，將直接影響客戶之利益。
供應商	所提供之各項原物料將直接影響本公司之生產產品品質。另外，本公司設計開發的產品，也將與供應商做出密切的連動，因此供應商將成為本公司重要的利害關係人之一。
金管會	為上市櫃公司金融監督管理之最高主管機關，且為推動公司治理、永續發展之政府單位。因本公司屬公開發行公司，受金管會相關監督管理。

3.2 利害關係人議合

3.2.1 議合方式

本公司 ESG 永續發展委員會所決定之「永續議題」將製作成問卷調查表尋求利害關係人的議合。其議合對象係針對第 3.1 節所鑑別之利害關係人發出問卷調查表，並針對「永續議題」分為「關注度」、「衝擊度」兩個維度進行議合。

準此，問卷調查表如下所示：

填寫方式：

- 請您針對以下各重大主題選擇您所關注的議題，如果您不選擇其中的重大議題，表示您完全不關注這個議題以及對您完全沒有衝擊。
- 我們請您針對您所選擇的重大主題打分數，關注度是指您依據周遭環境的變化，您認為您應該關注這個議題；衝擊度是指對您而言，公司的經營可能對您的利益產生衝擊。
- 當您選擇了某一個重大主題時，請您填寫「關注度」、「衝擊度」的分數。填寫分數的標準如下：

關注度：	1-10(分)，這是有比較，雖然您選擇了這個重大議題，但是對您而言，1分表示您關注度非常低、10分表示您關注度非常高，請您填上適當的分數。
衝擊度：	1-10(分)，這是有比較，雖然您選擇了這個重大議題，但是對您而言，1分表示對您來講衝擊度非常低、10分表示對您來講衝擊度非常高，請您填上適當的分數。
- 非常感謝您的填寫，我們將針對結果進行統計分析，針對您所選擇的重大議題具體展現在 ESG 企業永續報告之內。
- 如果您在填寫中有任何疑問，或者您對以下的重大主題不了解其意義，可以聯絡：

填寫人員/單位：		填寫日期：	
----------	--	-------	--

GRI 200系列	201經濟績效		202市場定位		203間接經濟衝擊		204採購實務		205反貪腐		206反競爭行為		207稅務	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度

GRI 300系列	301物料		302能源		303水與放流水		304生物多樣性		305碳排放		306廢棄物		308供應商環境評估	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度

GRI 400系列	401勞雇關係		402勞資關係		403職業安全衛生		404訓練與教育		405員工多樣化與平等機會		406不歧視		407強化自由與團體協商	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
	408童工		409強迫與強制勞動		410保全實務		411原住民權利		413當地社區		414供應商社會評估		415公共政策	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
	416顧客健康安全		417行銷與標示		418顧客隱私									
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度								

上述每項「永續議題」分為「關注度」、「衝擊度」進行問卷評分因子，並且定義評分方式為 1-10 分，分別是高度關注到低度關注、高度衝擊到低度衝擊。這將取決於利害關係人的考量。

3.2.2 議合狀況

本公司發出問卷調查與回收之狀況，如下所示：

	發出問券份數	回收問卷份數	回收率
股東	11	10	90.91%
經營者	19	19	100.00%
工作者	111	111	100.00%
客戶	18	18	100.00%
供應商	91	73	80.22%
合計	250	231	92.40%

由上所述，回收率為 92.40%，顯示本公司之利害關係人對本公司在 ESG 的表現高度重視，並依據利害關係人自身的影響程度如實的回復了本項問卷。

3.2.3 決定優先順序：

依據回收之問卷調查表，本公司依據「關注度」、「衝擊度」進行統計分析，並以此決定重大主題，其優先順序與列表如下所示：

本公司 ESG 永續發展委員會依據利害關係人議合結果決定重大主題，其優先順序如下所示：

優先順序	GRI 重大主題	ESG 構面
1	職業安全衛生	S
2	勞資關係/勞雇關係	S
3	經濟績效	G
4	訓練與教育	S
5	溫室氣體	E

由於本公司將 2024 年度作為 ESG 永續報告書元年，因此重大主題無變動狀況，待 2025 年度，本公司將重新依據重大主題作業流程執行一次重大主題的決定。

3.2.4 管理重大主題：

依循上述，本公司將以表格化方式針對每一項「重大主題」將作出適當之體現，如下所示：

重大議題：職業安全衛生			
管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
重要性	正/負面衝擊項目	2025 年目標	有效性評估
確保工作者工作場所職業安全衛生，營要良好的工作環境，減少工安事故以及虛驚事件。	負面衝擊： 職場安全衛生與健康管理不當，導致員工留任意願降低勞動力流失，增加營運風險及管理成本。 正面衝擊： 依據法規，建立一套系統化的危害辨識、風險評估與控制流	健康檢查分級及諮詢完成率：95% ↑ 特別危害健康作業分級及諮詢完成統計：95% ↑	健康減持分級制度 特別危害健康分級制度

	程，有效降低潛在風險。		
策略	負面補救及預防措施	2025 年執行績效	申訴機制
落實危險源辨識活動，確實遵守法令規章，營造職業安全衛生觀念。	持續追蹤工傷及職業災害數據，制定職業病應急預案并定期做預案的演練來降低工作場所的危害因素。	特別危害健康作業分級及諮詢完成統計：95%	勞資會議、職業安全衛生委員會
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	中長期目標規劃	管理方針調整
1.推動安全職場教育訓練 2.全方位健康管理。 3.舉辦健康促進活動	打造安全舒適之工作環境，安全職場員工是公司最重要的核心資產，秉持以留才為目標的精神，保障員工權益，達成公司永續發展目標。	持續營造友善職場環境、創造平等、安全、衛生的體面工作環境	目前暫無調整

重大議題：勞資關係 勞雇關係			
管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
重要性	正/負面衝擊項目	2025 年目標	有效性評估
建立良好勞雇關係、保障員工權益，處造優質工作職場環境。	負面衝擊： 勞資關係緊張,勞資管理可能導致頻繁的勞資爭議，甚至進一步演變成罷工、集會等行動，這會造成企業運營的中斷，並影響企業的品牌形象。	每三個召開勞資會議，並針對勞資關係與勞雇關係議題做出決策。	勞資會議會議記錄

	<p>正面衝擊：</p> <p>勞資關係能促進協作，建立起信任和良好的溝通機制，這有助於提升員工的工作效率和團隊協作。員工對管理層的信任能促使更積極的工作態度，從而提升整體生產力。</p>		
策略	負面補救及預防措施	2025 年執行績效	申訴機制
建立良好的溝通渠道，使勞雇雙方能夠有效地交換意見和信息。定期舉行勞資會議、設置意見箱，以便了解員工的需求與困難。	<p>勞資關係的負面管理衝擊不僅會對企業內部的運作造成破壞，還可能對公司在外部的形象和可持續發展帶來嚴重影響。因此，積極處理和改善勞資關係，建立起有效的溝通機制和公平的管理制度，是確保企業長期健康發展的關鍵。</p>	完成每三個月的勞資會議會議記錄。	透過勞工代表申訴 / 運用公司內部員工申訴機制。
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
定期進行勞資會議有助於建立健全的勞雇關係，促進雇主與員	<p>正面管理的勞資關係能夠創造雙贏局面，不僅提升企業的生產</p>	<p>每 3 個月召開 1 次勞資會議。</p> <p>中長期目標規劃</p>	目前無調整計畫。

<p>工之間的信任與合作。良好的勞雇關係能提升員工的工作滿意度，減少勞動爭議，並且有助於提高企業的整體生產力和員工忠誠度。</p>	<p>力和市場競爭力，還能提高員工的滿意度和忠誠度，從而實現長期穩定的發展。</p>	<p>改善薪酬福利制度、關注員工的工作生活平衡。</p>	
---	--	------------------------------	--

重大議題：訓練與教育			
管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
重要性	正/負面衝擊項目	2025 年目標	有效性評估
<p>員工教育訓練能夠幫助員工掌握必要的專業知識和技能，進而提高工作效率和生產力。當員工掌握了更多的技能，能夠更熟練地完成工作，減少錯誤，提升工作質量。</p>	<p>負面衝擊： 若無法準確識別員工的實際需求，或教育訓練計劃缺乏針對性，將可能導致資源的浪費。大量的時間、金錢和人力投入可能無法帶來預期的成果，反而增加了成本。</p> <p>正面衝擊： 教育訓練能有效提升員工的專業技能，使其更加熟練於工作內容，提升工作表現和生產力。員工學習新技能並將其應用於工</p>	<p>每人平均培訓時數：10 小時↑。</p>	<p>人員培訓人小時</p>

	作中，能有效提高工作質量，減少錯誤，提升工作效率。		
策略	負面補救及預防措施	2025 年執行績效	申訴機制
管理策略性是規劃執行訓練計劃時，將教育訓練與公司整體目標、發展需求和員工需求相結合的一個過程。企業能夠不斷提升員工的綜合能力，進而達到企業的長期發展目標。	<p>需求分析：在進行教育訓練前，應進行充分的需求分析，了解員工的技能缺口以及企業的實際需求。</p> <p>定期評估：在訓練過程中定期評估學習效果，若發現學習成果與預期目標存在差距，應及時調整內容或方式，避免無效的培訓。</p>	<p>1.2024 年 12 月提出教育訓練需求表</p> <p>2.針對 2025 年度上半年的教育訓練執行成果檢討</p> <p>3.針對 2025 年度下半年的教育訓練執行成果檢討。</p>	勞資會議/經營會議 /人事會議
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
<p>1.定期進行需求分析，評估員工的知識、技能、行為的差距，並根據公司的長期發展目標和部門需求設計對應的教育訓練計劃。</p> <p>2.提升員工技能、促進員工技能發展、實現公司目標，並創造長期的競爭優勢。</p>	<p>建立一個有效的員工教育訓練體系，促進員工的專業成長，提升員工滿意度與工作積極性，同時增強企業的整體競爭力。教育訓練不僅能提高員工的個人能力，也能促進企業文化的建設、提升團隊協作能力並增強員工的忠誠</p>	<p>提出 2025 年教育訓練需求表，推動組織內部的知識共享，設立學習資源庫，鼓勵員工持續學習和自我提升。這樣的文化能夠激發員工的學習熱情，促進企業整體創新和進步。</p> <p>中長期目標規劃</p> <p>制定中長期的人才發展計劃，並將教育訓練作</p>	

	度，從而實現雙贏局面。	為企業戰略的一部分。 例如，為未來的領導者設計領導力發展計劃，為新員工提供全面的入職培訓。	
--	-------------	--	--

重大議題：能源			
管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
重要性	正/負面衝擊項目	2025 年目標	有效性評估
任何能源供應的中斷或價格劇烈波動，對本公司生產計畫和營運造成嚴重影響。	負面衝擊： 1.成為高碳排產業，造成碳稅碳費成本增加。	降低範疇一/二溫室氣體排放量降低 1%。	導入再生能源並提升再生能源使用佔比；實現碳中和目標。
	正面衝擊： 1.降低營運成本。 2.提升企業永續形象。 3.減少溫室氣體排放。 4.符合法規要求。 5.提升生產效率。		
策略	負面補救及預防措施	2025 年執行績效	申訴機制
1.制定溫室氣體管理系統與政策。 2.推動製程設備節能改善。 3.鼓勵員工節能行為。 4.評估擴大再生能源使用可行性。	1. 制定詳細預算與投資回報分析，確保投資效益。 2. 逐步實施製程調整，並進行風險評估。 3. 加強內部溝通與教	同上指標。	每年度之溫室氣體盤查查證改善項目。

	育訓練，提升員工節能意識。		
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	中長期目標規	管理方針調整
1.能源盤查與數據蒐集。 2.設定能源密集度指標。 3.實施節能專案。	1. 設立能源績效指標，定期監控與審查。 2. 建立獎勵機制，鼓勵節能創新。 3. 將節能成效納入績效考核。	2025 年目標：單位產品能源消耗再降低 1%	目前暫無調整

參、公司治理

3.1 治理框架概述

電子零組件產業，特別是如本公司所處的電容器關鍵材料（如化成鋁箔、腐蝕鋁箔）製造領域，其供應鏈管理、環境影響及技術創新等方面，均面臨嚴格的檢視。立敦科技的商業模式，專注於被動元件價值鏈上游材料的生產與供應，並作為立隆集團成員之一，強調垂直整合能力。在此產業特性與商業模式下，卓越的公司治理不僅是法規遵循的要求，更是提升企業競爭力、贏取客戶與投資者信任的關鍵。穩健的治理架構有助於應對市場的快速變化，管理營運風險，並確保企業在追求經濟效益的同時，亦能兼顧環境保護與社會責任。

本公司遵循《中華民國公司法》、《證券交易法》、臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心頒布之相關公司治理守則及上市上櫃公司治理實務守則。透過有效的治理機制，本公司旨在支持其在被動元件供應鏈中的關鍵角色，為消費性電子、汽車電子、資通訊設備、工業設備等多個下游產業的發展做出貢獻，並實現永續發展的目標。

3.2 治理結構與組成

3.2.1 最高治理機構的推動小組

立敦科技的最高治理機構為董事會，負責公司整體營運方針的指導與監督，以及重大決策的審議。董事會下設有多個功能性推動小組，以協助其履行職責，確保專業分工與提升決策品質。依循台灣

相關法規及公司治理最佳實務，本公司預期設有審計推動小組、薪資報酬推動小組等法定推動小組。關於本公司董事會及各功能性推動小組的詳細組織架構與職權，請參閱本公司公告於「公開資訊觀測站」(MOPS)之年度報告及公司治理相關文件，以及公司官網內容。

本公司設有「永續發展推動小組」(下稱推動小組)，其職責與任務亦將於相關文件中詳細說明。此類推動小組對於推動本公司永續發展策略至關重要。

3.2.2 負責經濟、環境及人群衝擊相關決策與督促之最高治理推動小組

本公司董事會及其轄下之推動小組，共同承擔對公司經濟、環境及社會 (ESG) 衝擊管理的監督責任。具體而言：

■ 審計委員會：

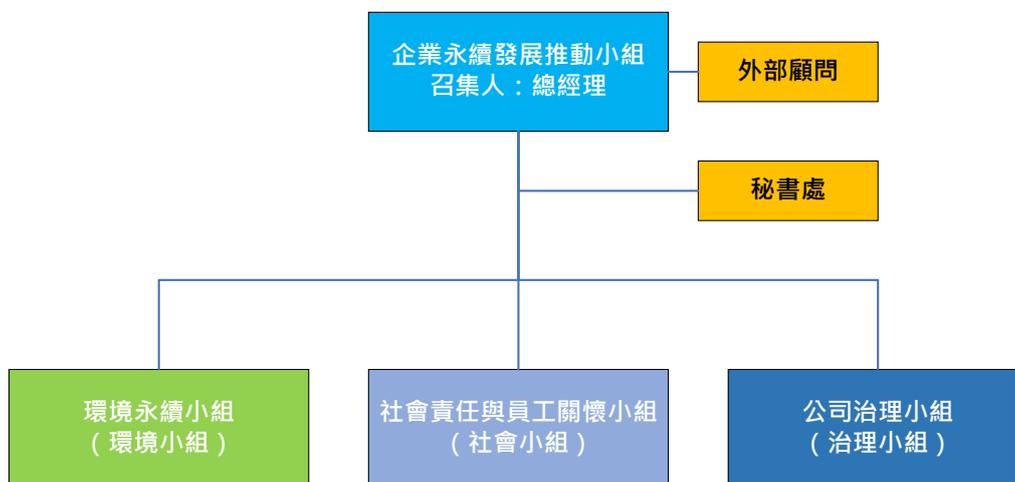
- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- 公司內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。

■ 薪資報酬委員會：

- 負責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、標準與結構。

■ 永續發展推動小組：

- 專責督導永續發展策略的制定與執行，並定期向董事會報告。
- 永續推展推動小組組織架構及職掌如下：



單位	職掌	小組組長
環境小組	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境汙染(空氣、水、廢棄物、毒化物、噪音等)防治與管控。 ■ 溫室氣溫之盤查改善。 ■ 產品碳足跡計算與碳標籤之推行。 ■ 能源(水、電等)之管理與再生。 ■ 綠色產品設計製造與綠色供應鏈管理。 ■ 氣候變遷/異常防護與森林保護。 	品保部 黃炳榮
社會小組	<ul style="list-style-type: none"> ■ 勞工薪酬福利權益之維護。 ■ 社區關係與社會公益推展。 ■ 員工職業道德與規範。 ■ 多元族群融合及保護。 ■ 工作環境職業安全與健康。 ■ 利害關係者協調溝通(員工、客戶、政府、供應商、股東及社會大眾等)。 	資材部 陳昌源
治理小組	<ul style="list-style-type: none"> ■ 強化董事會職能。 ■ 經營資訊揭露與透明化。 ■ 公司內稽內控制度推行。 ■ 國際法規與政府法令之遵循。 ■ 股東與利害關係人權益保障。 ■ 投資與經營風險管理。 ■ 賄賂與貪污行為之防範。 	財務部 王國權
秘書處	<ul style="list-style-type: none"> ■ 協助整合環境、社會、公司治理等事項之溝通與協調。 ■ 編制 ESG 報告書。 	

備註

每年定期召開 2 次 ESG 推動小組會議 (七及十一月)，由各小組報告工作內容及檢討執行情形。

本公司致力於確保各委員會及推動小組的職權明確，並能有效監督公司在經濟、環境及人群方面的衝擊管理。

3.2.3 最高治理機構及其推動小組的組成

立敦科技董事會由具備多元專業背景與豐富經驗的成員組成，旨在提升決策的廣度與深度。本公司董事長為吳志銘先生，總經理為李東榮先生，發言人為王國權先生。

關於董事會成員及各推動小組成員的詳細組成，包括：執行與非執行成員、獨立性（獨立董事之人數與占比）、成員任期、每位成員擔任之其他重要職位與承諾性質、性別、代表性不足之社會群體、與本公司衝擊相關之能力（如電子製造、材料科學、財務會計、風險管理、永續發展等專業知識），以及利害關係人代表性等資訊，本公司將依規定於年度報告及公開資訊觀測站詳實揭露。

台灣法規對於上櫃公司獨立董事的席次比例訂有規範，本公司將確保符合此要求，以強化董事會的獨立性與監督效能。董事會成員的遴選，亦將考量其是否具備營運判斷、危機處理、產業知識及國際市場觀等核心能力。

董事會的有效運作，高度依賴其成員的專業素養與獨立判斷能力。尤其在電子零組件製造業，面對複雜的供應鏈、快速的技術迭代以及日益嚴格的 ESG 要求，董事會成員若具備相關產業經驗及永續發展視野，將能更有效地指導公司策略，監督風險管理，並確保公司在經濟、環境及社會各個面向的穩健發展。本公司認知到，董事會組成的透明化是贏取利害關係人信任的基礎，因此將致力於提供完整且及時的相關資訊。董事會成員組成請參照年報。

3.3 最高治理機構的提名與遴選

3.3.1 最高治理機構及其推動小組的提名與遴選流程

立敦科技董事會成員的提名與遴選，遵循公司章程、相關法規及本公司制訂之「董事選任程序」。候選人的產生可能來自於董事會提名、符合資格的股東提名等途徑。公開資訊觀測站亦有「採候選人提名制之上櫃公司」的分類資訊，本公司的具體做法請參照年報。

董事會成員經股東會依法選舉產生。各功能性委員會成員，則由董事會就董事成員中指派，並考量其專業背景與經驗。推動小組由總經理擔任召集人，並由召集人指派組織內相關成員組成。

3.3.2 提名與遴選最高治理機構成員所用之標準

本公司提名與遴選董事會成員時，將綜合考量多項標準，以確保董事會的整體素質與運作效能。這些標準包括（但不限於）：

- 利害關係人（包括股東）的意見：適當考量股東及其他重要利害關係人的期望。
- 多元化：致力於董事會成員在專業背景、產業經驗、性別、年齡等方面的多元化，以期引入更廣泛的視角與見解。
- 獨立性：確保足夠數量的獨立董事，以強化監督的客觀性。
- 與本公司衝擊相關之能力：候選人應具備與立敦科技所營事業（電子零組件製造、材料科學）相關的專業知識，以及財務、會計、法律、風險管理、企業管理等方面的專長。隨著永續發展議題日益重要，具備 ESG 相關知識與經驗亦將成為重要的考量因素。

一個透明且基於專業能力的提名遴選流程，對於建立一個能夠有效應對電子產業複雜挑戰的高績效董事會至關重要。電子產業的動態特性及持續演變的永續發展要求，使得董事會需要不斷引入具備多元觀點和相關技能的新血，以進行能夠平衡經濟績效與環境社會責任的戰略決策。當提名流程清晰且標準嚴謹時，股東的信心亦會隨之增強。關於本公司董事提名與遴選的具體標準及流程細節，請參照「董事選任程序」。

3.4 最高治理機構的主席

本公司董事長未兼任總經理或其他高階管理職位，此安排有助於劃分董事會監督職能與管理階層執行職能，提升治理的獨立性與客觀性。董事長的核心職責在於領導董事會有效運作，確保董事會議程聚焦於公司重大策略與監督事項，並促進董事與管理階層間的良好溝通。

未來出現董事長兼任高階管理職位的情況，本公司將詳細說明此安排的理由，並闡述為防止及減緩潛在利益衝突所採取的配套措施，例如設立首席獨立董事，或確保獨立董事在董事會中佔有顯著比例並能有效發聲。

董事長與總經理職權的分離普遍被視為公司治理的最佳實務，因為這能強化董事會對管理階層的獨立性，並加強監督職能。董事長能更客觀地領導董事會履行其監督管理、制定策略方向及評估績效的職責。此一高層結構直接影響董事會與管理層之間的權力平衡，進而可能影響 ESG 議題的優先順序和處理方式。職權分離有助於更健康的制衡和更周全的審議，這對於處理複雜的 ESG 事務

尤其有益。

3.5 最高治理機構在監督影響力管理方面的角色

立敦科技董事長與總經理為首的資深管理團隊，共同負責形塑公司在永續發展方面的策略方向。董事會的核心職責包括審議並核准公司的永續發展策略、關鍵政策（如環境保護、人權保障、商業道德等）以及相關的短中長期目標。

本公司作為立隆集團成員，該集團已提出企業社會責任聲明，涵蓋環境保護、安全衛生、商業道德、員工關係及社會公益等面向。立敦科技董事會將正式評估並決定如何採納或調適這些集團層級的承諾，使其符合本公司的特定營運環境與衝擊。

董事會負責監督本公司的風險管理流程，其中包括與 ESG 相關的衝擊評估與管理。這涵蓋了對供應鏈勞工實務、製造廠區（如提及的四川廠區⁴）的環境合規性、產品生命週期影響等方面的監督。董事會（或其授權之推動小組）將定期檢視公司重大 ESG 議題的鑑別結果（即重大性分析）。

在利害關係人議合方面，董事會將監督管理階層與主要利害關係人的溝通互動，並確保其意見能適時回饋至董事會，作為完善衝擊管理與策略制定的參考。董事會亦將審視盡職調查與衝擊評估的結果，並將其納入重大決策的考量因素。

董事會將透過定期會議（例如每季或每年），聽取管理階層或相關推動小組關於 ESG 衝擊管理系統有效性的報告。檢視方式可能包括審閱內部稽核報告、管理階層簡報、第三方確信或驗證報告等。檢視頻率將依據公司營運特性及所面臨風險的動態變化而定。

有效的公司治理要求董事會不僅被動接收 ESG 資訊，更要積極參與塑造永續發展策略，並監督其融入核心業務。這對於像立敦科技這樣的製造型企業尤為重要，因為其營運活動對環境和社會具有實質影響。例如，關於採用水力發電的四川廠區決策，不僅考量成本效益，亦體現了對降低碳排放的策略性思考，此類決策通常需要董事會層級的參與和監督。董事會對 ESG 衝擊的盡職調查參與程度，反映了公司在永續發展方面是採取預應式（預測並減輕風險/抓住機遇）還是回應式（問題發生後再處理）的立場。一個積極主動的董事會將確保建立健全的系統，以識別電子產品供應鏈中新興的 ESG 風險（例如，有害物質的新法規、原料採購地區的勞工問題）和機遇（例如，對綠色電子元件的需求）。母公司立隆集團的企業社會責任政策⁵提供了一個框架，立敦科技董事會的關

鍵任務是如何將這些集團政策轉化為適用於自身營運的具體、可衡量的行動和監督機制。

3.6 管理影響力的責任委派

立敦科技董事會將管理經濟、環境及社會衝擊的日常責任，委派給高階管理層及相關部門主管。總經理李東榮先生負有推動及落實董事會相關決策的總體責任。此外，依據職能分工，環境、健康與安全 (EHS)、人力資源、供應鏈管理、廠務等部門主管，亦將在其職權範圍內承擔相應的 ESG 管理職責。

董事會可能透過其功能性委員會或永續發展推動小組來監督特定 ESG 議題的管理成效。或者，公司可能成立跨部門的管理層級 ESG 推動小組，負責協調及執行相關措施。

另外，被賦予 ESG 管理職責的高階主管或部門負責人，應定期 (例如每季、每半年或每年) 就其職掌範圍內的 ESG 績效、風險狀況、重點專案進展及面臨挑戰等，向董事會或其指定之推動小組提交書面報告或進行口頭簡報。報告的頻率與深度，將視該衝擊的重大性及董事會的要求而定。此回報機制確保董事會能及時掌握 ESG 管理的實際情況，並適時提供指導。

清晰的 ESG 事務責任分配，輔以定期的董事會回報機制，對於確保整個組織的問責性至關重要。永續發展的實現不能僅依靠董事會，它需要營運層面的執行。將責任下放給特定的高階主管或職能部門，並設定明確的任務和績效指標，確保 ESG 考量融入日常營運。定期的匯報使董事會能夠持續了解情況，並進行有效的監督。

3.7 最高治理機構在永續報告中的角色

立敦科技董事會 (或其授權之推動小組) 將負責檢視並核准本 ESG 報告書 (即本報告) 的內容，包括重大 ESG 主題的鑑別結果與報導邊界。

報告的內部核准流程預計如下：

- 由管理階層 (可能由指定的 ESG 推動小組或相關部門) 負責彙編報告初稿，並確認重大主題的適切性。
- 報告初稿可能提交內部稽核單位進行初步審閱，以確保資訊的準確性與一致性。
- 經修訂後的報告將提交至董事會相關推動小組進行審議。

- 最終，報告將提報董事會進行最終審查與核准，方能對外發布。

年度報告及公開資訊是投資人獲取企業資訊的主要來源，其內容的真實性與完整性至關重要，董事會的核准是確保此點的關鍵環節。公司的實務亦顯示董事會對年度報告內容的保證。

對於一家致力於透明且可信的 ESG 資訊揭露的上櫃公司而言，最高治理機構不負責檢視與核准永續報告的情況極為罕見。立敦科技董事會將承擔此項責任。

由董事會核准 ESG 報告，象徵著最高層級對公司永續發展績效和揭露內容的擁有權與負責態度，這能顯著提升報告在外部利害關係人心中的可信度。投資者和其他利害關係人更傾向於信任那些經過公司最高層級審查和批准的資訊，這表明永續發展被嚴肅對待，而不僅僅是公關活動。董事會參與核准重大主題至關重要，因為重大性決定了 ESG 報告的範疇和焦點。重大主題反映了組織最顯著的經濟、環境和社會影響，或那些實質上影響利害關係人評估和決策的議題。董事會的監督確保了重大性評估過程的嚴謹性，以及報告能夠回應公司及其利害關係人最關切的問題。

3.8 利益衝突

立敦科技致力於維持最高的商業道德標準，並已建立相關政策與程序，以鑑別、揭露及管理董事會成員與高階主管可能發生的利益衝突。這些流程可能包括：

- 要求董事及高階主管定期（例如每年）申報其個人利益。
- 當董事會討論或表決的議案與某位董事自身或其代表的法人存有利益關係時，該名董事應自行迴避，不得參與討論及表決。
- 公司內部稽核單位可能負責監督利益衝突管理政策的執行情況。

本公司將於年度報告及公開資訊觀測站的相關申報文件中，依規定揭露重大的利益衝突情況，特別是關係人交易資訊。年報中通常會包含關係人交易的詳細說明¹³。根據公開資訊，廣東東陽光科技控股股份有限公司為本公司的重要股東¹²，此類持股結構可能涉及關係人交易，其透明揭露尤為重要。

穩健的利益衝突管理是維護利害關係人信任的基石，確保董事會的決策是為了公司及全體股東的最佳利益，而非個別董事的私利。在電子產業中，供應鏈可能錯綜複雜，涉及眾多關聯實體，因此透明地管理潛在衝突（例如，某董事在關鍵供應商中擁有利益）至關重要，以避免任何不當行為的

觀感。鑑於立敦科技是立隆集團的一員，並可能有其他重要股東，對關係人交易和潛在衝突的審查尤為關鍵。與母公司或主要股東的交易需要以公平交易原則進行，並透明地揭露，以確保少數股東的權益受到保護。董事會，特別是獨立董事和審計委員會，在此方面扮演著關鍵角色。

3.9 關鍵疑慮的溝通

立敦科技將建立並維持有效的溝通管道，確保員工及外部利害關係人能夠就公司營運或員工行為中可能涉及不誠信或不當情事，向獨立董事、審計委員會或公司指定的其他單位提出檢舉。這可能包括設立內部檢舉信箱、專線，或委由獨立外部機構受理檢舉案件。本公司已建置「舉報管理辦法」。

內部稽核主管應定期或於必要時，將重大稽核發現及追蹤改善情形，向審計委員會及董事會報告。

本公司將依循相關法規及保密原則，評估是否以及如何揭露於報告期間內接獲並傳達至最高治理機構的關鍵疑慮（如檢舉案件）數量及其大致性質。通常，公司會報告收到的檢舉案件數量及其一般性質，而不會洩露可能危及保密性的具體細節。此資訊（若揭露）將於年報或公司治理報告中呈現。2024 年度無任何舉報案件。

有效的關鍵疑慮溝通機制如同預警系統，使董事會能夠及時介入並減輕潛在危機。諸如舞弊、重大安全違規或嚴重環境事件等問題，可能對財務和聲譽造成嚴重後果。一個健全的向上溝通渠道，包括安全的檢舉系統，能讓董事會迅速獲知情況並監督糾正措施。這些渠道的存在和推廣，有助於在立敦科技內部培養開放和負責的文化。如果員工和其他利害關係人感到可以安全地提出疑慮而不用擔心報復，那麼問題就更有可能在內部得到識別和解決，避免其升級或演變成公開醜聞。董事會對此類機制的監督是其有效性的關鍵。

3.10 最高治理機構的集體知識

立敦科技重視董事會成員在永續發展領域的持續學習與專業提升。為此，本公司可能採取以下措施：

- 安排董事參與由主管機關、專業機構或學術單位舉辦的永續發展 ESG、公司治理等相關主題的培訓課程、研討會或論壇。公開資訊觀測站亦彙整「董事及監察人出(列)席董事會及進修情形彙總表」，本公司董事的進修時數將依規定揭露。

- 定期向董事會提供關於永續發展趨勢、新興 ESG 風險與機會、相關法規更新、以及本公司 ESG 績效表現的內部簡報或資料。
- 邀請外部專家就特定永續議題（如氣候變遷對製造業的影響、電子產業的循環經濟模式、責任供應鏈管理等）向董事會進行專題演講。
- 安排董事實地參訪公司廠區或重要供應商，以增進其對實際營運中 ESG 議題的理解。

持續學習對於董事會成員掌握快速變遷的永續發展格局，並做出能將 ESG 因素整合到立敦科技策略中的明智決策至關重要。永續發展並非靜態領域，新的風險、機遇、法規和利害關係人期望不斷湧現。一個知識淵博的董事會更能有效地引導公司應對這些變化。對於像立敦科技這樣的電子零組件公司而言，理解碳足跡計算、材料循環性及責任採購等議題至關重要。投資於董事會的永續發展教育，表明立敦科技真心致力於將 ESG 融入其治理和策略思維。利害關係人，特別是投資者，會尋找董事會具備監督 ESG 事務能力的證據，揭露培訓和發展活動即提供了這種保證。

3.11 最高治理機構的績效評估

立敦科技將建立董事會績效評估機制，以定期評估董事會、其功能性委員會以及個別董事的運作成效。此績效評估的範疇，將逐步納入董事會在監督公司經濟、環境及社會衝擊管理方面的表現。評估標準可能涵蓋董事會結構、議事效率、決策品質、風險監督能力，以及對永續發展策略的指導與支持等。請參照「董事會績效評估辦法」。

董事會績效評估可由董事會內部（例如由獨立董事主導）執行，或委託具備專業能力與獨立性的外部顧問機構協助辦理。評估的頻率通常為每年一次。本公司將於公司年報中說明績效評估的執行方式（內部或外部）及頻率。

董事會績效評估的結果，將作為董事會持續改進其運作的重要參考。可能的後續行動包括：調整董事會議事規則、優化功能性委員會職權劃分、加強董事專業培訓、或在必要時作為調整董事會組成的考量因素（例如，若評估發現特定專業領域能力不足）。本公司將致力於將評估結果轉化為具體的改進措施。

定期且嚴謹的董事會績效評估是良好治理的標誌，能推動董事會效能的持續提升，包括其對永續發展的監督能力。如同管理層績效受到評估一樣，董事會的績效也應當如此。此過程有助於識別董事

會可以更有效運作、做出更佳決策並提供更強監督的領域，尤其是在複雜且不斷演變的 ESG 議題上。揭露評估過程和所採取的行動，展現了問責性和對提升治理品質的承諾。當利害關係人看到董事會進行自我檢討並採取具體步驟解決任何已識別的弱點時，他們的信心會增強。如果 ESG 監督是評估的一部分，則更強化了永續發展是董事會層級優先事項的訊息。

3.12 薪酬政策

立敦科技設有薪資報酬委員會，負責訂定並定期檢討董事及經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構。董事的薪酬可能包括出席費、車馬費及依其貢獻度與公司營運績效酌情給付之酬金。高階主管的薪酬結構通常包括固定薪資、與個人及公司績效連結的短期激勵獎金，以及可能的長期激勵措施（如員工認股權等）。

關於簽約獎金、離職給付、不當所得追回條款及退休福利等相關政策，本公司將依循相關法規及公司章程辦理，並於年報或公開資訊觀測站「公司酬金資訊」中適當揭露。

本公司認知到，將高階主管的薪酬與永續發展績效連結，是驅動企業落實 ESG 目標的有效工具。薪資報酬委員會將積極研議，如何在現有的績效評估與薪酬架構中，逐步納入與公司經濟、環境及社會衝擊管理相關的量化或質化指標。例如，可能考量的指標包括：達成節能減碳目標、提升工安績效、改善供應鏈永續表現、提升員工滿意度等。

此舉旨在確保管理階層的努力方向與公司的永續發展策略及利害關係人的期望保持一致。關於此連結的具體做法及進展，適當時，將於未來報告中持續更新。

將高階主管薪酬與 ESG 績效掛鉤，是推動永續發展融入企業並證明其為核心業務優先事項的強大機制。所謂「獎勵之所向，行為之所趨」，如果高階主管知曉其薪酬部分取決於 ESG 目標的達成情況，他們便更有可能優先考慮並投入永續發展相關的倡議，這使管理層的激勵與長期價值創造及利害關係人的利益相符。對於薪酬與 ESG 因素如何連結的清晰揭露，日益受到投資者的重視，他們將此視為公司對待永續發展嚴肅程度的指標。模糊的陳述已不足夠，利害關係人希望了解所使用的具體 ESG 指標、其在績效評估中的權重，以及它們如何影響實際薪酬支付。這種透明度有助於評估公司承諾的穩健性。

3.13 決定薪酬的流程

立敦科技薪資報酬委員會負責設計及審議董事與經理人的薪酬政策及個別薪酬方案。該委員會由董事會委任，並確保其成員具備獨立性及專業性。

薪酬政策的設計，會考量公司整體營運策略、財務狀況、產業薪酬水準、個人績效貢獻，以及未來潛在的 ESG 績效連結。在決定薪酬的過程中，薪資報酬委員會可能會參考外部專業薪酬顧問的意見，以確保政策的合理性與市場競爭力。

股東對於薪酬政策的意見，主要透過股東會對相關議案的表決來表達，薪資報酬委員會亦會關注股東的相關反饋。

本公司針對員工及董事酬勞分派情形，於薪資報酬委員會及董事會提案討論，並於股東會議作成報告。

公司治理章節結論

立敦科技股份有限公司堅信，健全且有效的公司治理是實現永續經營與創造所有利害關係人長遠價值的基石。本公司將持續致力於遵循公司治理最佳實務，不斷檢視並優化內部治理機制，提升資訊透明度，並強化董事會的監督職能。

本章節已依循 GRI 2 通用準則的要求，就本公司的治理架構、董事會組成與運作、薪酬政策、以及對永續發展相關策略與政策的監督等方面進行了說明。然而，由於部分詳細資訊（委員會、董事個人詳細背景、具體的內部評估與薪酬數據等）需參考本公司最新發布之年度報告及公開資訊觀測站的公告，建議利害關係人查閱前述文件以獲取最完整且即時的資訊。

立敦科技承諾，將以負責任的態度，持續精進公司治理實踐，以回應社會各界的期望，並為企業的永續發展奠定堅實的基礎。

肆、社會責任

本章節詳細闡述立敦科技在履行社會責任方面的堅定承諾，內容涵蓋道德商業實踐、員工福祉與發展、價值鏈的負責任管理、社區參與以及對人權的堅定維護。我們的方法植根於核心價值觀、行業

最佳實踐以及對永續發展的承諾，並與全球報告倡議組織（GRI）準則的原則保持一致。

4.1 社會影響的治理與監督

4.1.1 社會責任治理監督架構

治理單位/委員會	主要社會責任	相關立敦科技政策/章程
董事會	ESG 策略核准、重大社會風險監督、整體績效檢視	公司章程、「董事會議事規範」、「公司治理實務守則」
永續發展推動小組	社會責任策略推動、政策研擬、績效追蹤、報告書審閱	「永續發展實務守則」、「永續發展推動小組組織規程」
審計委員會	道德與誠信行為監督、檢舉制度運作成效檢視	「審計委員會組織規程」、「誠信經營守則」
薪資報酬委員會	高階主管薪酬與永續績效連結性評估	「薪資報酬委員會組織規程」

4.2 營造公平、安全且具吸引力的工作場所

立敦科技深信員工是公司最寶貴的資產。我們致力於創造一個公平、安全、包容，且有助於專業成長與個人福祉的工作環境。我們的人力資源策略與母公司立隆集團強調尊重員工、促進良好勞資關係的理念一致。

4.2.1 勞動實務與員工權益

○ 不歧視、平等機會與多元化

立敦科技承諾在聘僱的各個方面，包括招募、晉升、薪酬及培訓，提供平等機會，不因種族、性別、宗教、年齡、身心障礙或任何其他受保護的特徵而有任何歧視。這與立隆集團的「員工關係」原則相符。立敦科技的董事會多元化政策目標之一為至少 25% 的董事具備行銷或科技專業背景，且董事會在年齡與任期方面已展現多元化。雖然此為董事會特定政策，但其反映的價值觀可延伸至全體員工。

○ 公平薪酬、福利與工作條件

立敦科技提供具競爭力的薪酬及一系列福利措施。相關資料顯示，福利項目包括：

- 法定項目：勞工保險、健康保險、退休金提撥。
- 財務激勵：員工分紅、績效獎金、三節獎金、生日禮金。
- 保險保障：團體保險（意外險、醫療險、職業災害險）。
- 休假制度：遵循法定休假權利（如年假、病假、育嬰假等）。
- 其他福利：員工旅遊、教育訓練、健康檢查、員工膳食、制服、婚喪喜慶津貼。

公司依照勞動法規管理工時與加班。製造部門人員可能採輪班制。

自由結社與集體談判

立敦科技尊重員工依據當地法律享有自由結社及集體談判的權利，並嚴格禁止在其營運活動中使用強迫勞動及童工，並對其供應商抱持相同期望。這符合基本人權原則及立隆集團的道德承諾。相關的政策承諾將依循 GRI 2-23 在此重申。

4.2.2 員工發展與賦能

○ 培訓與技能提升

立敦科技投入員工培訓與發展，以提升技能、促進職涯成長並確保卓越營運。福利項目中提及「教育訓練」。培訓類型可能包括特定職務的技術技能（鑒於其製造業特性）、安全培訓，以及潛在的道德/合規培訓。依循 GRI 2-24，培訓是落實如行為準則或職業安全衛生程序等政策的關鍵機制。

○ 職涯成長與機會

立敦科技致力於提供職涯發展機會，相關資料提及「良好升遷制度」。績效考核制度（如「績效獎金」所示）應與員工發展及晉升相連結。

4.3 職業健康與安全 (OHS)

○ OHS 管理框架與政策

確保安全健康的工作環境是立敦科技的首要任務，尤其在製造業環境中至關重要。立敦科技的「安全衛生」政策：「建立安全、健康、舒適的環境，追求並確立零職災之決心」相一致。公司提供必要的安全設備，如手套及工作鞋立隆集團的 OHS 政策亦強調遵循法規、全員參與、持續改進及責任承擔。

○ 積極的風險管理與危害控制

這將涉及在化成鋁箔及腐蝕鋁箔的製造過程中，進行定期的風險評估、危害辨識及控制措施的實施。

- 本公司在職業安全衛生方面依據法規建立了完整的四大計畫，同時也提供直接人員在工作上所需之個人防護用具。
- 本公司在 2024 年度無職業安全衛生的任何裁罰案件。

4.4 員工福祉與溝通

- 福利措施與支持計畫

除標準福利外，立敦科技亦提供年度健康檢查、員工膳食、員工旅遊/活動，以及如餐廳、圖書室、娛樂場所等設施。提供「哺集乳室」則展現了對在職母親的支持。

- 開放溝通與申訴機制

立敦科技提倡開放溝通。「舉報管理辦法」作為處理嚴重疑慮的正式申訴管道。本公司強調「增進溝通管道」。依循 GRI 2-25 (補救負面影響的流程)，公司將說明如何辨識及處理申訴，包括吹哨者機制。依循 GRI 2-26 (尋求建議與提出疑慮的機制)，將詳細說明員工除正式申訴外，如何尋求建議或提出疑慮。關於立敦科技其他較不正式的員工申訴機制或定期溝通論壇 (如員工大會、員工滿意度調查等) 的具體細節，目前尚不完整。

員工福利與關懷計畫

福利類別	具體計畫/福利	簡要說明/相關性
財務激勵	員工分紅、年終獎金、績效獎金、三節獎金、生日禮金	肯定員工貢獻，共享營運成果
健康與保險	勞健保、團體保險 (意外、醫療、職災)、定期健康檢查	提供員工基本及額外的健康與安全保障
休假制度	法定各類休假 (年假、婚喪假、育嬰假等)	確保員工享有法定休息權利，平衡工作與生活
工作生活平衡	員工旅遊、哺集乳室、娛樂休閒設施	提供便利舒適的工作與休憩環境，促進員工身心健康

發展與其他	教育訓練、冬夏季制服、婚喪喜慶津貼、優秀員工選拔	支持員工職涯發展，提供工作所需及生活關懷
-------	--------------------------	----------------------

4.5 負責任的價值鏈管理

作為關鍵電子零組件的製造商，立敦科技認識到建立一個負責任且永續的價值鏈至關重要，從原物料（如鋁箔所用之鋁材）的採購到與客戶的互動皆然。

- 供應商社會責任標準

立敦科技期望其供應商遵守與自身相仿的道德及社會責任標準，包括遵循法規、尊重人權、公平勞動實務及職業健康與安全。立敦科技的環境政策提及管理供應商的物質成分，雖屬環境範疇，但也顯示了對供應商的參與管理，此原則可延伸至社會層面。

- 評估與管理供應鏈中的社會風險

電子產業的供應鏈可能存在與勞工權益、職業健康安全及原物料道德採購相關的風險。立敦科技將在此說明其辨識及減緩這些風險的方法（例如供應商稽核、問卷調查、認證要求等）。公司的「關係人相互間財務業務相關作業規範」及「取得或處分資產處理程序」可能包含隱含的檢查機制，但仍需具體的供應鏈社會風險評估流程。

- 共創永續供應鏈的合作

公司致力於與供應商合作，提升其社會績效，並基於共同價值觀建立長期夥伴關係。

立敦科技在電子價值鏈中扮演上游供應商的角色，使其自身的供應鏈實踐（例如鋁材的採購）對整個產業的永續性至關重要。公司生產的化成鋁箔與腐蝕鋁箔是眾多電子裝置中電容器的關鍵材料。這些箔材的原料鋁的採購及其製造過程，均具有環境及潛在的社會足跡。下游客戶將日益嚴格審視立敦科技的供應鏈。因此，立敦科技需要制定並揭露健全的供應商社會責任政策及盡職調查機制。這不僅是合規議題，更是競爭優勢的體現，尤其當客戶面臨自身供應鏈透明度的壓力時。四川廠採用水力發電的做法，若能與負責任採購及降低原料內含的社會/環境衝擊相結合，可成為一項重要的市場優勢。

4.6 社區參與及投資

立敦科技致力於成為負責任的企業公民，並對其營運所在地（台灣及中國大陸的生產基地）的社

區做出正面貢獻。

- 社區參與及投資

- 中國四川地震愛心捐款。
- 司馬限部落孩童英語及跨文化教育計畫。
- 家扶中心國內認養。
- 社區大學合作。

- 正面影響與地方發展

除直接投資外，立敦科技亦透過在其營運地區提供穩定的就業機會及促進經濟活動，為地方發展做出貢獻。

四川廠採用當地水力發電的舉措，若能支持當地清潔能源基礎設施的發展，並減少對高污染能源的依賴，從而可能改善地方環境品質，則可被視為一種間接的社區效益。水力發電若開發與管理得當，可成為地方資產。立敦科技選擇使用水力發電，支持了此類基礎設施的可行性。這超越了單純的成本節約，具有社區層面的意義，特別是當電力來自受益於此可再生能源的地方電網時。立敦科技可考慮探索與其營運優勢相關的更直接社區參與方式，例如支持地方的技術教育或環境意識提升計畫，尤其是在其生產基地周邊地區。

4.7 尊重與維護人權

立敦科技承諾在其所有營運活動及商業夥伴關係中，尊重並維護國際公認的人權。此承諾是我們道德框架及永續發展目標不可或缺的一部分。

- 人權承諾與政策

公司的人力資源政策確保在就業、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會上，不會因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等因素而有差別待遇，以落實平等的機會。同時，也提供有效且透明的申訴機制，以處理任何危害勞工權益的情事。

- 依循 GRI 2-23 (政策承諾)，本節將闡述立敦科技對人權的承諾，涵蓋如不歧視、預防強迫勞動與童工、安全工作條件及公平待遇等關鍵領域。並將指明其適用範圍 (自身營運及對商業夥伴的期望) 與核准層級。

- 人權盡職調查與影響管理

立敦科技正在發展相關流程，以辨識、預防、減緩並說明其如何應對自身的人權影響。這包括

評估其自身營運（如生產廠房）及價值鏈（尤其是供應商）內的風險。

依循 GRI 2-24（融入政策承諾），將說明如何將人權考量整合至業務流程、風險管理及培訓之中。關於立敦科技執行的人權盡職調查流程或影響評估的具體細節，目前尚不完整。

- 人權相關疑慮的補救途徑

「舉報管理辦法」可作為提出人權相關申訴的管道。

- 依循 GRI 2-25（補救負面影響的流程），將詳細說明若發現因公司營運造成或促成不利人權影響時，立敦科技如何提供或合作進行補救。

電子產業，尤其在其供應鏈中，存在已知的人權風險，這使得健全且明確的人權盡職調查流程對立敦科技而言至關重要，而不僅僅是政策聲明。的資料揭示了科技業供應鏈中的強迫勞動風險，包括立敦科技營運或採購來源地（如中國大陸）。此外部情勢使得像立敦科技這樣的公司，被期望展現積極的人權風險管理。因此，立敦科技應優先發展並實施符合《聯合國工商企業與人權指導原則》的正式人權盡職調查流程。這將涉及繪製其價值鏈圖、辨識顯著人權風險、採取行動以減緩風險、追蹤成效並溝通相關努力。

- 人員政策的具體作法

為追求企業永續經營並承擔社會責任，公司的關注事項及作法包含：

- **安全勞動環境**

- 針對高風險作業採取管制措施，以強化風險管理並降低職業災害發生率。
- 每年定期舉辦兩次消防法規與災害緊急應變演習。
- 每年為全體員工辦理健康檢查。

- **尊重職場人權**

- 為員工的職涯發展創造良好環境，並根據工作表現及發展潛能來核定考績與升遷。
- 重視員工背景的多樣性，並平等對待不同種族、性別、階級、宗教、國籍或政治立場的應徵者。

- **禁用童工**

- 為遵守企業社會責任及道德規範，招募對象皆為年滿 18 歲的成年人。

- **禁止強迫勞動**

- 不以任何形式脅迫員工進行非自願性的勞動。

- **身心健康與工作平衡**

- 不定期舉辦家庭日和員工旅遊等活動。
- 設有職工福利委員會，辦理員工福利措施及補助作業。
- 依法辦理勞工保險、全民健康保險及團體保險，以保障員工權益，並支持員工身心均衡發展。

4.8 就社會議題與利害關係人對話

立敦科技重視與利害關係人的開放且具建設性的對話，以了解其期望、處理其疑慮，並共同推進我們的社會責任目標。

- **辨識社會議題相關利害關係人並與其互動**

在社會議題上，主要的利害關係人包括員工、地方社區、客戶、供應商、投資人及主管機關。互動方式因利害關係人群體而異，可能包括直接溝通、問卷調查、社區會議、參與產業論壇，以及透過投資人關係部門進行。立敦科技設有「利害關係人專區網址」，顯示了專設平台的意願，但其在社會議題上的具體內容尚不清晰。

依循 GRI 2-29 (利害關係人議合方法)，將說明辨識利害關係人的方法、就社會議題進行議合的目的，以及如何尋求有意義的議合。關於近期針對社會議題的特定利害關係人議合活動及其成果的具體案例，目前尚不完整。

- **將利害關係人回饋整合至社會策略**

立敦科技承諾在持續改進其社會政策、計畫及績效的過程中，考量利害關係人的回饋。

儘管立敦科技設有投資人關係聯絡管道²²及「利害關係人專區」，但在與非財務利害關係人（例如正式申訴管道以外的員工、地方社區、非政府組織等）就社會議題進行互動的深度與廣度方面，仍有提升及更詳細揭露的空間。目前多數公開的聯絡方式主要針對投資人或一般銷售。雖然設有「利害關係人專區」，但其功能以及針對不同利害關係人群體就特定社會議題（如勞動條件、社區影響）的實際議合流程，從現有資料中尚不明確。有效的 ESG 管理需要更廣泛的利害關係人意見投入。因此，立敦科技可受益於將其社會議題的利害關係人議合策略正式化，辨識關鍵群體，界定議合的頻率與方法，並概述如何將回饋納入決策過程，然後依 GRI 2-29 的要求進行報告。

4.9 員工聘用狀況

員工年齡層結構狀況

項目 / 性別		女性			男性			總計
實體地點	年齡層	30 歲	31-50	51 歲	30 歲	31-50	51 歲	
		以下	歲	以上	以下	歲	以上	
	全職	8	110	35	25	158	53	389
	兼職	0	0	0	0	0	0	
	臨時員工	0	0	0	0	0	0	

近二年員工職別分布 (不分營業據點，全部合併計算即可)

年度			2023	2024
項目/性別	年齡			
主管人員： 說明：主管人員之職級可以自行定義，例如：課長級以上。定義完成後，請此處註記。	男性	30 歲以下		
		31-50 歲	20	18
		51 歲以上	13	15
	女性	30 歲以下		
		31-50 歲	16	14
		51 歲以上		1
主管人員總計：			49	48
非主管人員	男性	30 歲以下	29	25
		31-50 歲	159	153
		51 歲以上	32	35
	女性	30 歲以下	22	13

		31-50 歲	101	107
		51 歲以上	8	8
非主管人員總計：			351	341

員工多元化 (不分營業據點，全部合併計算即可)

年度			2023	2024
項目/性別	年齡			
身障同仁	男性	不分年齡	0	0
	女性	不分年齡	0	0
新住民	男性	不分年齡	0	0
	女性	不分年齡	0	0
移工	男性	不分年齡	0	0
	女性	不分年齡	0	0
原住民	男性	不分年齡	0	0
	女性	不分年齡	0	0
外籍人士	男性	不分年齡	6	5
	女性	不分年齡	0	0

員工新進人員比率 (不分營業據點，全部合併計算即可)

年度	2023 年度				2024 年度			
	男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%
30 歲以下	19	4.88%	7	1.75%	8	2.06%	1	0.26%

31-50 歲	17	4.25%	14	3.50%	9	%	3	0.77%
51 歲以上	1	0.25%	1	0.25%	0	0.00%	1	0.26%
合計新進人數	59				22			
員工總人數	400				389			
總新進率(%)	14.75%				5.65%			

員工離職人員比率 (不分營業據點，全部合併計算即可)

年度	2023 年度				2024 年度			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%
30 歲以下	18	4.500%	6	1.500%	4	1.028%	3	0.771%
31-50 歲	14	3.500%	7	1.750%	10	2.571%	5	1.285%
51 歲以上	2	0.500%	1	0.25%	1	0.257%	1	0.26%
合計離職人數	48				24			
員工總人數	400				389			
總離職率(%)	12.000%				6.170%			

育嬰留停/復職人數 (不分營業據點，全部合併計算即可)

年度	2023 年度	2024 年度
當年度申請育嬰留停人數	0	0
前期育嬰留停，而在當年度復職人數	0	0
前期育嬰留停，而在當年度離職人數	0	0
截至當年度還處於育嬰留停中人數	0	0

薪酬狀況

非擔任主管職務之全時員工資訊-員工薪資總額(仟元)	51,474
非擔任主管職務之全時員工資訊-員工人數-年度平均(人)	66
非擔任主管職務之全時員工資訊-員工薪資-平均數(仟元/人)-113 年	780
非擔任主管職務之全時員工資訊-員工薪資-平均數(仟元/人)-112 年	723
員工薪資-平均數調整變動情形(%)	7.88%
非擔任主管職務之全時員工資訊-員工薪資-中位數(仟元/人)-113 年	699
非擔任主管職務之全時員工資訊-員工薪資-中位數(仟元/人)-112 年	679
員工薪資-中位數調整變動情形(%)	2.95%
非擔任主管職務之全時員工資訊-每股盈餘(元/股)	3.23
同業公司資訊-員工薪資-平均數(仟元/人)	747
同業公司資訊-平均每股盈餘(元/股)	2.21

結論

立敦科技股份有限公司體認到，履行社會責任是企業永續發展不可或缺的一環。透過本章節的闡述，我們展現了在公司治理、道德經營、員工照護、供應鏈管理、社區參與及人權尊重等方面的現行做法與未來承諾。本公司已建立多項重要的治理規章與政策，如「永續發展實務守則」、「道德行為準則」及「舉報管理辦法」等，為社會責任的實踐奠定了基礎。同時，作為立隆集團的一

員，本公司亦受益於集團層級的 CSR 框架與資源。

伍、永續環境

5.1 環境事務的治理與監督

立敦科技致力於建立完善的环境治理架構，確保環境管理策略的有效實施與持續改進。雖然關於本公司內部詳細的環境治理組織架構、領導層在設定環境策略及監督執行方面的具體職責劃分，以及環境績效與高階主管薪酬或績效評估的連結機制等資訊，目前尚在彙整階段，預計於未來報告中更詳盡揭露，此做法符合 GRI 準則對於資訊揭露逐步完善的精神。

5.2 環境管理系統 (EMS)

立敦科技已建立並推行 ISO 14001 環境管理系統，並制定了明確的環境政策，強調遵守法規、善用資源、全員參與、持續改善、維護企業形象及善盡企業責任。立隆集團的 ISO 14001:2015 證書涵蓋其位於台中、蘇州及惠州的廠區，認證範圍為「鋁質電解電容器之設計與製造」。

作為被動元件上游鋁箔製造的關鍵一環，立敦科技各生產據點的環境管理實務與立隆集團的整體 EMS 框架緊密相連。立隆集團對「綠色製造」的承諾及其「環境物質管理政策」亦延伸至立敦科技的營運中，因為立敦科技所生產的鋁箔是構成其最終產品的核心原料。母公司環境管理系統的有效性，高度依賴於其重要供應商（包括其子公司立敦科技）的環境績效。

關於立敦科技各廠區的 ISO 14001 認證狀態，茲說明如下表：

立敦科技主要生產據點與 ISO 14001 認證狀態

生產據點	主要產品/營運	ISO 14001:2015 認證狀態
台灣苗栗廠	化成鋁箔	已獲得 ISO 14001 認證。立敦科技苗栗廠的具體認證情況，若獨立於集團認證之外。立敦科技總部位於苗栗銅鑼

中國四川阿壩州廠	化成鋁箔	立敦科技電子(阿壩州)有限公司為立敦科技之子公司。其 ISO 14001 認證狀態若獨立於集團認證之外。
中國廣東惠州廠	化成鋁箔	立敦科技電子(惠州)有限公司為立敦科技之子公司。該廠已通過 IATF16949 認證。其 ISO 14001 認證狀態若獨立於集團認證之。
中國廣東乳源廠	腐蝕箔	此廠區為與廣東東陽光科技控股合資成立之乳源縣立東電子科技有限公司。其 ISO 14001 認證狀態若獨立於集團認證之。

除了遵循 ISO 14001 的框架外，本公司亦制定內部環境政策及標準作業程序 (SOPs)，涵蓋化學品管理、廢棄物處理、緊急應變等關鍵環節，以確保環境管理系統的有效運作。

5.3 風險管理與合規

立敦科技重視環境風險的識別、評估與管理，包括來自法規變動、營運意外及氣候變遷等潛在風險。本公司以遵守營運所在地 (台灣及中國大陸) 的環境法律法規為基本要求，並將其視為環境管理的基石。此亦與 GRI 307 環境合規性準則的要求一致。

5.4 主要環境衝擊管理

立敦科技透過系統性的評估流程，包括考量自身營運特性 (鋁箔製造)、產業普遍面臨的環境挑戰、利益相關者的關注以及相關法規要求，來鑑別對環境、社會及經濟可能產生最顯著影響的重大主題。此流程仍在持續優化中，未來將納入更廣泛的利益相關者議合與專家意見。目前，本公司鑑別出的主要環境重大主題包括：物料管理、能源與氣候行動、水資源與放流水管理、廢棄物減量與循

環利用、環境合規性，以及供應商環境議合。

5.4.1 物料管理

- 管理方針 (GRI 3-3)：

立敦科技致力於物料的永續管理，特別是針對化成鋁箔生產之主要原料——高純度鋁材。本公司的物料管理政策強調資源使用效率，並關注化學品（如蝕刻及化成製程中使用的酸液）的安全處理與最佳化使用。母公司立隆集團在其環境政策中亦強調「採用先進技術設備...利用對環境衝擊低之再生性原物料」，此原則對立敦科技的物料選擇與管理具有指導意義。

生產高品質、高純度的鋁箔是滿足電容器性能要求的關鍵，然而，高純度鋁的取得往往涉及能源密集型的精煉過程，其上游供應鏈（如鋁錠的開採與提煉）本身即帶有顯著的環境足跡，包括大量的能源消耗與碳排放。立敦科技自身的蝕刻與化成製程亦需消耗能源與化學品。本公司認知到此產品功能需求與上游環境成本之間的關聯性，因此在追求產品卓越性的同時，亦重視提升自身製程的物料使用效率，並關注供應鏈中原物料的永續性。

- 績效與行動方案：

- 主要原物料：化成鋁箔為本公司主要原料為腐蝕鋁箔。鋁錠（立東）作為電容器製造產業鏈中的基礎材料，其環境影響受到本公司關注。
- 化學品使用：蝕刻與化成製程中使用的化學品（如鹽酸、硫酸、硝酸等）均依循嚴格的安全操作與儲存規範，並持續探索減少使用量或尋找更環保替代品的可能性。
- 包裝材料：本公司致力於減少產品包裝材料的使用，並優先選用可回收或環境友善的包裝材質，相關減量措施與成果將持續追蹤並適時揭露。

5.4.2 能源與氣候行動

- 管理方針 (GRI 3-3)：

立敦科技將能源效率的提升與溫室氣體排放的降低視為環境管理的核心目標之一。本公司的能源管理政策與母公司立隆集團的策略一致，強調提升能源使用效率及推動碳減排。立隆集團已於 2022 年 7 月加入「台灣氣候夥伴」，此舉亦將帶動包括立敦科技在內的供應鏈成員共同為氣候行動做出貢獻。

- 績效與行動方案：

- 能源消耗：

- 本公司持續監控各廠區的總能源消耗量，並按能源類型（如電力、天然氣）進行分類統計。關於立敦科技各廠區詳細的能源消耗數據，目前尚在整合階段。若參考母公司立隆集團 2023 年的數據（包含電力使用量及二氧化碳排放量，並按台灣、惠州、蘇州廠區分別列示），可作為現階段的參考，但需註明其報告邊界。能源消耗總量如下所示：

消耗能源總量	141,332.3568 GJ
外購電力百分比	99.5687%
自發自用能源總量	4,646.1492 GJ

其中再生能源使用率達到 7.6%。

- 四川阿壩州廠採用水力發電：此為本公司在潔淨能源應用方面的一大亮點。該廠利用當地豐富的水力資源發電，使其產品的碳足跡遠低於依賴火力發電的同業（產品碳排放僅約 4%），同時也降低了電力成本。阿壩州廠在豐水期會充分利用低成本的水力發電進行生產。此舉不僅顯著降低了該廠區的範疇二溫室氣體排放，也為客戶提供了更低碳的產品選擇。在全球供應鏈日益重視低碳轉型的趨勢下，此為一項重要的競爭優勢。然而，水力發電亦可能伴隨其自身的環境（如對河流生態系統的影響）與社會議題，且易受季節性水文變化的影響（如四川地區曾因乾旱引發限電），本公司將持續關注並評估相關風險與機遇。
- 節能措施：本公司積極在各廠區推動節能項目，如設備升級、製程優化等，以提升整體能源使用效率。具體節能成效將量化追蹤。

-

○ 溫室氣體排放：

- 本公司致力於盤查並揭露範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放）的溫室氣體排放量。立敦所屬公司 2024 年度總排放量如下所示：

範疇一	1,097.8415 tCO ₂ e	137,222.0488 tCO ₂ e
範疇二	101,739.1293 tCO ₂ e	
範疇三	34,385.0700 tCO ₂ e	

能源密集度	24.3376 tCO ₂ e/百萬元
-------	--------------------------------

- 本公司將依循科學基礎設定溫室氣體減量目標，並定期檢視達成進度。電子零組件製造業，特別是鋁材相關製程，通常屬於能源密集型產業⁹，因此減排工作對本公司而言至關重要。具體目標如下：
 - 設定 2023 年為溫室氣體排放減量基準年，目標 2030 年減量 20%。
 - 使用再生能源與製程熱回收。

5.4.3 水資源與放流水管理

- 管理方針 (GRI 3-3)：

立敦科技深知水資源的珍貴性，並嚴格控管生產過程中的水資源使用與廢水排放。本公司的水資源管理政策著重於責任採購、高效使用及合規處理。母公司立隆集團推行的雨水回收再利用等措施，亦為本公司提供了良好的實踐參考。

鋁箔的電蝕與化成製程是本公司的核心業務，這些製程不可避免地會使用鹽酸、硫酸、硝酸等化學品，從而產生大量酸性廢水。這些廢水若未經妥善處理，將對水體環境及土壤造成嚴重污染，並可能危害人體健康。因此，有效的廢水處理不僅是符合環保法規的強制要求，更是本公司履行環境責任的關鍵所在。廢水處理成本亦是營運中需考量的重要因素。

- 績效與行動方案：

- 總取水量：本公司將統計各廠區按水源類別（如自來水、地表水、地下水）劃分的總取水量。立隆集團 2023 年的總用水量為 286 千立方公尺（假設「噸」在此指千公升或立方公尺），未來將釐清立敦科技的占比。
- 廢水處理：
 - 本公司各廠區均設有廢水處理設施，針對生產過程中產生的酸性廢水進行中和、去除污染物等處理，確保排放水質符合當地環保法規標準。
 - 持續投入廢水處理技術的優化與升級，以提高處理效率並降低對環境的影響。
- 水資源消耗與回收：
 - 本公司將計算總耗水量，並積極推動廠內水資源節約、回收再利用的措施。母公司立隆集團的雨水回收系統是本公司學習的方向之一。

■ 具體績效：

立敦集團水資源取水量 (2023 年與 2024 年)			
年分	2023	2024	取水來源
廠別	用水量(m ³)	用水量(m ³)	
AB	180,738.0000	160,995.0000	地表水
ML	2,213.3783	2,380.6429	自來水
	57,043.0000	67,404.0000	地下水
HZ	48,369.0000	45,433.0000	自來水
LD	2,334,481.0000	2,609,768.0000	地表水
合計	2,622,844.3783	2,885,980.6429	

5.4.4 廢棄物減量與循環利用

● 管理方針 (GRI 3-3)：

立敦科技遵循廢棄物管理的優先順序原則：預防、源頭減量、再利用、回收，最終才是妥善處置。本公司制定了針對一般廢棄物與有害廢棄物（如來自廢水處理的化學污泥）的管理政策與程序。母公司立隆集團推行的廢棄物分類與回收措施為本公司提供了管理指引。

● 績效與行動方案：

- 廢棄物產生量：本公司將統計各廠區產生之廢棄物總量，並按類型（一般/有害）及最終處置方式（如掩埋、焚化、回收、再利用）進行分類記錄。立隆集團 2023 年的廢棄物數據為：有害廢棄物 187 公噸，一般廢棄物 267 公噸¹⁷。未來將釐清立敦科技的占比。
- 廢棄物減量與回收：
 - 源頭減量：透過製程優化、提高物料使用效率等方式，從源頭減少廢棄物的產生。
 - AI 品檢應用於廢棄物預防：立敦科技已在其台灣廠區的電極鋁箔產線部署了開必拓（Kapito）的 fastable.ai 智慧品檢解決方案。此 AI 影像辨識技術能實現 24 小時全檢，精準識別十多種傳統檢測方法難以發現的鋁箔瑕疵，達到趨近於 0% 的誤判及漏判。

率。透過早期、精準地發現生產過程中的缺陷，可以即時調整製程參數，大幅減少不良品的產生，從而直接降低鋁箔廢料、相關化學品及能源的浪費。此技術的導入不僅提升了產品品質與生產效率，更是實踐源頭減廢的具體例證，將 AI 技術的創新應用於環境效益的提升。

- 回收計畫：針對可回收的廢棄物（如廢鋁料、包裝材料等），本公司積極推動回收再利用計畫。關於廢鋁箔資源化的一般性研究可參考。
- 具體績效：

2023 年立敦集團廢棄物重量			2024 年立敦集團廢棄物重量		
廠別	生活垃圾(t)	無機性污泥(t)	廠別	生活垃圾(t)	無機性污泥(t)
AB	66.4800	1,074.1800	AB	64.3400	763.7000
ML	6.6200	164.1800	ML	13.2600	139.3400
HZ	12.5400	356.3400	HZ	14.0840	631.0000
LD	0.0000	0.0000	LD	0.0000	0.0000
合計	85.6400	1,594.7000	合計	91.6840	1,534.0400

有害廢棄物+非有害廢棄物之總量	1,625.7240 t
廢棄物密集度	0.38 t/每百萬元

5.5 環境合規性

- 管理方針 (GRI 3-3)：

立敦科技堅守環境法規的底線，承諾全面遵守公司營運所在地（台灣苗栗、中國四川阿壩州、廣東惠州及乳源等地 3）所有適用的環境法律、法規及許可要求。此承諾與母公司立隆集團「遵守法令規章」的環境政策一脈相承。環境合規是企業永續經營的基石，任何不合規行為都可能導致罰款、營運中斷、聲譽受損及法律責任。

- 績效與行動方案：

- 本公司在報告期間內，並無因違反環境法律法規而受到重大罰款或非貨幣性處罰之情事。
- 為確保持續符合法規要求，本公司採取了多項預防性措施，包括定期進行內部環境稽核、對員工進行環保法規培訓，以及與主管機關保持良好溝通。
- 本公司視環境合規為最低標準，並鼓勵採取超越法規要求的自願性環境改善行動，以展現更積極的環境領導力。

5.6 供應商環境議合

- 管理方針 (GRI 3-3)：

立敦科技作為產業鏈上游的製造商，同時也擁有自身的原物料供應鏈，如高純度鋁錠、化學藥品等。本公司認知到產品的整體生命週期環境影響始於原物料的開採與加工階段(其中鋁錠被認為是主要環境影響貢獻者之一)。因此，與供應商就其環境績效進行溝通與合作，對於管理本公司整體價值鏈的環境足跡及供應鏈風險至關重要。

本公司立隆集團制定的「環境物質管理政策」，旨在規範供應商提供的物料中有害物質的含量，此政策為本公司與供應商在環境議題上互動的基礎。本公司將逐步建立更完善的供應商環境評估與議合機制，包括在新供應商篩選中納入環境標準，並與現有供應商共同尋求提升環境績效的機會。

- 績效與行動方案：

- 關於新供應商採用環境標準進行篩選的比例，以及針對供應鏈中已識別的負面環境影響所採取的具體行動案例，相關數據與實例目前尚在彙整中，將於未來報告中補充揭露。
- 本公司期望透過與供應商的合作，共同推動電子零組件產業鏈的綠色轉型。

5.7 未來展望與持續改進

立敦科技視環境永續為一個持續精進的旅程。基於目前公開資訊及母公司立隆電子的實踐，可以看出本公司在 ESG 資訊揭露，特別是廠區特定數據的完整性方面，尚有提升空間。這也反映了許多從屬公司在 ESG 報告成熟度發展過程中的普遍情況。本報告的編撰即是邁向更高透明度與更完善管理的重要一步。

主要環境目標與未來計畫

本公司將致力於設定更具體、可衡量、可達成、相關且有時限 (SMART) 的短中期環境目標，例

如在能源密集度、溫室氣體排放量、水資源消耗及廢棄物產生量方面設定具體的減量百分比，並提高廢棄物回收率。(具體目標將由公司內部研議後發布)。

未來的重點計畫可能包括：

- 持續投資並推廣如四川阿壩州廠的水力發電等潔淨能源應用至其他有條件的廠區。
- 深化 AI 品檢等智慧製造技術的應用，進一步提升資源使用效率，從源頭減少浪費。
- 加強各廠區環境數據的收集、盤查與分析能力，以建立更精確的環境績效基線，並支持未來更細緻的 GRI 準則揭露。
- 系統性地推動供應商環境評估與議合，共同提升整體供應鏈的環境表現。
- 探索廢棄物資源化及循環經濟的更多可能性，例如從製程廢液中回收有價物質。

結語

立敦科技股份有限公司堅信，追求經濟發展與環境保護可以並行不悖。本公司將以「責任」為核心驅動力，不斷提升環境管理水平，積極採用創新技術，降低營運對環境的衝擊，並致力於與所有利益相關者攜手，共同為電子產業的永續發展及一個更美好的地球環境貢獻力量。本公司承諾在未來的 ESG 報告中，持續提升資訊透明度，展現我們在永續環境道路上的努力與進展。

陸、TCFD 氣候相關財務揭露報告

產業氣候風險特性與挑戰

電子零組件與半導體相關產業屬於高耗能、高用水的製造業，對水電等基礎設施依賴程度高，氣候變遷帶來的衝擊日益嚴重。例如，台灣半導體業曾於 2021 年遭逢百年大旱，水資源短缺一度威脅晶圓廠正常生產。這說明本產業面臨實體風險 (如乾旱、颱風等極端天氣可能造成停水停電)，以及轉型風險 (如能源轉型政策導致用電成本上升)。同時，全球氣候政策趨嚴，碳定價及供應鏈減碳要求逐漸增強，也是電子零組件業者必須面對的挑戰。然而，氣候變遷亦帶來機遇：低碳產品及節能技術需求提升，綠色供應鏈成為產業新競爭力來源。

立敦科技為鋁質電解電容器材料的領導廠商，營運模式具以下特色：

- 生產垂直整合：

公司透過與夥伴合資設立子公司，提升關鍵原料「腐蝕鋁箔」自給率，在 2024 年第三季達到 70%。這降低了對外部供應的依賴及價格波動風險，也有利於掌控原料製程的能源使用與排放。

■ 多元據點布局：

立敦科技於台灣及中國大陸的生產基地分布。總部設於台灣苗栗，並有生產工廠，在中國大陸四川阿壩州、廣東惠州及廣東乳源，各廠區分工專精不同產品。其中四川阿壩州廠充分利用當地豐富的水力發電資源進行中高壓、低壓之化成箔生產，電力成本低且碳排放量僅約同業的 4%，符合全球低碳趨勢並提升國際競爭力。多區域的布局有助於分散實體氣候風險（例如不同地區的極端天氣、天然災害），但也意味著需關注各地不同的氣候法規和環境條件。

■ 產品應用廣泛：

立敦的鋁箔產品是電解電容器關鍵材料，終端應用涵蓋電動車、再生能源、5G 通訊、醫療電子等多個領域。例如車用電子（包含電動車 ECU、充電樁）、太陽能及風力發電設備的電容器等。這使公司在低碳轉型中具備機會：隨著電動車與綠能市場蓬勃發展，相關零組件需求上升將為公司帶來成長動能。另一方面，下游客戶日益重視供應鏈減碳，立敦以低碳製程生產的優勢（如四川廠使用綠電）有助吸引注重 ESG 的國際客戶。

■ 永續經營承諾：

公司近年來積極強化 ESG 治理架構，2022 年成立 ESG 推動小組，強化永續發展承諾；2023 年起導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，開始全面量測組織碳排放。這些行動展現公司高層對氣候議題的重視，也為後續設定減碳目標、管理氣候風險奠定基礎。

以下將依據 TCFD 架構的治理(Governance)、策略(Strategy)、風險管理(Risk Management)、指標與目標 (Metrics and Targets) 四大面向，逐一說明立敦科技在氣候相關風險與機會的管理現況 (共十一項指標說明)。

6.1 治理 (Governance)

6.1.1 董事會對氣候相關風險與機會的監督角色

立敦科技董事會承擔對氣候相關議題最終的監督責任。為健全氣候風險管理，公司董事會已將氣候變遷納入高階治理議程。董事會通過強化整體風險管理機制，設立專責委員會或報告機制監督氣候議題。董事會定期（至少每年度）聽取氣候風險與機會報告，內容涵蓋溫室氣體盤查結果、風險評估與因應進度等。此外，董事會並審議公司氣候相關策略和目標，確保與整體營運策略一致。董事

會關注到台灣《氣候變遷因應法》通過及未來碳費制度，要求管理階層評估其對公司營運之影響並研擬對策。總體而言，董事會通過上述監督機制，確保氣候相關風險與機會獲得足夠的重視與管理。

6.1.2 高階管理階層在氣候議題上的角色與責任

公司高階經營團隊在氣候議題上扮演積極的推動與執行角色。立敦已由高階管理者領導跨部門的 ESG 永續發展推動小組，召集各部門共同辨識並管理氣候風險。該小組通常由總經理或副總級主管擔任召集人，確保決策和資源投入的效率。管理階層的主要責任包括：評估公司營運中可能面臨的氣候風險與機會、制定相應的管理策略與目標，以及將執行情形向董事會報告。例如，營運單位主管需定期檢視製程能源使用和排放狀況，提出減碳或節能方案；法務與財務主管則關注新氣候法規（如碳費徵收）對成本的影響，納入財務規劃考量。公司並逐步建立內部獎勵制度，鼓勵管理階層將氣候目標融入績效考核，確保氣候行動得到執行。整體而言，高階管理團隊承上啟下，既響應董事會的永續治理要求，又帶領全體員工落實各項氣候因應措施。

6.2 策略 (Strategy)

6.2.1 氣候風險與機會對營運、策略與財務規劃的影響

立敦科技認知到氣候變遷會對公司短期及長期的營運帶來實質影響，並已將其納入策略與財務規劃考量：

■ 轉型風險對營運成本與市場的影響：

隨著各國碳定價機制陸續實施，碳排放成本勢必推升公司營運成本。例如若政府提高溫室氣體排放定價（碳費或碳稅），將直接導致生產用電等成本上升、獲利下降。又如未來排放揭露義務日趨嚴格，可能增加公司在資訊蒐集與合規上的支出。另外，下游客戶轉向低碳產品的偏好日增，若公司產品無法滿足環保要求，市占率可能受影響（商譽風險）。值得慶幸的是，立敦已提前布局低碳製程（如以綠電降低製程碳足跡），在碳約束時代可減輕部分成本壓力，並提升對環保意識客戶的吸引力。

■ 實體風險對生產運作的影響：

極端天氣事件頻發可能干擾公司的生產與供應鏈。例如颱風、洪水等災害若強度增加，可能導致台灣或大陸廠區停電、停工，影響出貨時程。再者，長期氣候變化（如降雨分布改變、平均氣溫上升）可能對公司用水、冷卻等設施造成壓力，需要額外投入資金提升廠務韌性。以四川阿壩州廠為例：雖然當地水力發電充沛為公司帶來低碳利益，但若未來氣候導致河川流量變化、

枯水期延長，電力供應穩定性可能受到影響，需要有備用電力方案。對此，公司已將各廠區的防災能力強化列為重點，包括備援電力系統、淹水防護以及與地方政府合作的緊急應變計畫。

■ 氣候機會對業務的影響：

氣候行動也創造新商機並影響公司策略方向。全球推動淨零轉型下，電動車與再生能源產業高速成長，帶動對高性能電容器材料的需求增加。立敦產品應用於新能源車、風電、太陽能等領域正符合此趨勢，公司已在財務與產能規劃上優先投入相關市場。此外，節能提效也是機會來源：公司持續優化製程能效，降低單位產品的耗電耗水，不僅節省成本，亦可藉碳權交易或能源效率補助獲利。綜上，氣候風險與機會已對公司的市場定位、產品開發和資本支出產生影響，公司透過提前佈局低碳技術與加強韌性來將負面影響降至最低、正面機會極大化。

6.2.2 短期、中期與長期的情境分析

立敦科技採用情境分析來評估不同氣候未來下的潛在衝擊，特別關注轉型風險與實體風險在短、中、長期的表現。分析參考了國際氣候情境（如 IPCC 的 SSP/RCP 路徑）以及國內政策走向，建立兩個極端情境以供決策參考：

■ 低碳轉型情境（短期~長期）：

對應全球升溫控制在 2°C 以內的情境（如 SSP1-2.6 路徑），假設未來十年至數十年各國積極減碳、技術快速創新。此情境下轉型風險最高：碳定價、排放法規大幅趨嚴，公司面臨碳費支出和技術升級壓力。然而，實體風險相對較低，極端天氣惡化趨勢放緩。

公司目前碳排放相對同業較低（四川廠水電降低碳足跡），可在碳費時代保持一定成本優勢；同時積極研發低碳替代材料與製程，例如導入更環保的化成箔技術，以符合客戶低碳需求。在財務規劃上，公司於中期將預留資本支出用於節能改造和再生能源採購，以應對 2030 年前後可能飆升的碳成本。

■ 高排放惡化情境（短期~長期）：

對應全球升溫 3°C 以上的情境（如 SSP5-8.5 路徑），假設未來減碳進展緩慢、溫室氣體排放維持高位。此情境下轉型壓力較小（政策寬鬆，碳成本低），但實體風險日益嚴峻。公司在長期需面對更頻繁且劇烈的極端氣候事件，如颱風強度明顯增加、夏季高溫屢創新高等。在這種情境下，立敦財務損失可能來自停工損失、設備受損維修成本的上升，以及保險費率的提高。為此，公司運用場景模擬結果，強化災害防備投入。例如提高廠區防洪標準、分散供應鏈（避免過度集中於高風險地區），以及儲備流動資金以應對緊急情況。長期而言，公司亦考慮將部

分產能轉移至氣候風險相對較低的地區，以提高業務連續性。

■ 時間範疇定義：

短期指 1-3 年內，中期約 3-10 年，長期為 10 年以上。在短期內，轉型風險中的市場風險已開始顯現（如原物料價格因碳成本上升而上漲），公司密切注意原材料（特別是鋁）市場的價格與供給變動。在中期（本世代末前），政策法規風險將成為現實（台灣預計 2024~2025 年開始試行碳費，2030 年前強制性氣候揭露可能普及），公司策略將適時調整以符合新規。長期則聚焦長期性實體風險（如海平面上升可能影響物流港口，全球氣溫上升影響水力發電效能等）。透過情境分析，公司評估各階段可能的財務衝擊範圍，並驗證現行策略的韌性。分析結果顯示，公司若持續推進低碳轉型投資，在嚴苛政策情境下仍有競爭力；而在氣候惡化情境下，需加碼實體風險對策以確保長遠穩健經營。

6.2.3 氣候風險與機會因應的策略調整與投資規劃

根據上述風險機會評估，立敦科技已著手調整策略並進行相關投資，以提高對氣候變遷的韌性並把握轉型契機：

■ 營運策略調整：

公司將降低碳足跡列為營運重要策略之一，從原料取得、生產製程到產品運輸各環節尋求減碳方法。例如：審慎評估使用再生鋁或低碳原鋁，以減少上游範疇三的排放的可能性；在製程中導入節能設備與優化參數，降低單位產品電耗；並強化物流規劃，盡量採用海運等碳強度較低的運輸方式。針對供應鏈，立敦開始評估供應商的碳表現，逐步將碳排放列為採購考量，鼓勵供應商共同減碳，打造綠色供應鏈。業務發展方面，公司調整產品組合，優先拓展低碳經濟相關市場（如電動車、儲能裝置），並投入資源開發更高效率、環保友好的新產品，以因應客戶的低碳轉型需求。

■ 資本支出與研發投資：

因應轉型風險帶來的技術挑戰，公司增加了在研發創新和設備改造上的投資。研發方面，投入研發經費開發替代性材料，以及提升腐蝕與化成工藝的效率，期望在降低排放的同時保持產品性能領先。設備投資則包括引進自動化與智慧製造系統，提高良率降低浪費，以及建置污染防治與回收裝置（如廢水回收再利用），減輕環境衝擊。這些投資在 2024 年度已有實質行動：例如：太陽能設備的投資。

■ 財務規劃與風險轉移：

財務策略上，公司開始將潛在的碳成本與氣候風險納入中長期財務模型。每年預算編製時預留碳費/碳權購買預算，以免未來政策上路時對營運造成重大衝擊。同時運用保險等金融工具轉移極端天氣可能帶來的損失，例如增加投保營業中斷險來覆蓋廠房因天然災害停工的損失，或參與天氣衍生性商品以對沖氣候帶來的原料價格波動風險。公司財務部門並評估發行綠色債券或可持續連結貸款的可行性，以取得低利資金支持減碳項目，實現財務與環境績效雙贏。

■ 策略彈性與定期檢討：

由於氣候相關情勢發展存在不確定性，公司保持策略彈性，定期檢討並調整應對方案。每年至少一次在高階管理會議中審視最新的氣候科學報告和政策動向，更新情境分析結果與風險清單，據此調整投資優先順序與風險應變計畫。例如，若觀察到某項氣候風險（如極端降雨）在特定地區迅速升高，將考慮提前強化當地廠區設施或分散產能至他處。透過 PDCA 循環的不斷優化，公司確保氣候相關策略始終與外部環境變化相適應，在風險與機會中保持領先。

6.3 風險管理 (Risk Management)

6.3.1 氣候風險的識別與評估流程

立敦科技建立了系統化的流程來識別和評估氣候變遷帶來的風險。首先，在公司整體風險管理架構下，由永續發展推動小組負責定期盤點氣候相關風險來源。該小組包含跨部門人員，確保全面覆蓋公司營運的各個面向。在識別風險時，團隊蒐集內部數據（如各廠區過去因天候停工損失、能源使用情形）和外部資訊（包括市場趨勢、國際法規變化、技術發展及科學預測）。例如，內部調查各場址所在地歷年極端天氣發生頻率、設備耐受極限等；同時關注外部如歐盟 CBAM 碳邊境調整機制的進展、同行業的新減碳技術等。

在資料蒐集與風險列舉後，小組運用風險評估矩陣對每項氣候風險的發生機率及潛在衝擊程度進行評分和排序。實體風險和轉型風險會分別考量：實體風險側重於對營運中斷、資產損失的影響評估；轉型風險則關注對成本、營收和商譽的影響。評估過程參考 ISO 31000 風險管理原則，以確保一致性與完整性。對於重大風險，公司進一步進行情境模擬和財務量化。例如，針對碳價上升風險，財務部門模擬不同碳價水平下未來五年營業成本變化；針對颱風風險，生產部門評估極端情境下的最大停工天數和恢復時間。藉由定性與定量結合的方法，公司能更直觀地了解各項氣候風險的實質財務衝擊。評估結果將形成氣候風險清單和重點關注事項。

最後，這些識別與評估結果會彙報至董事會。管理團隊在了解最主要的氣候風險後，制定相應的緩

解計畫或應急預案。值得一提的是，公司亦將機會一併納入盤點，例如辨識提高能源效率或開發新市場等帶來的潛在收益。此種雙重評估有助於公司在管理風險的同時，不錯失氣候轉型的戰略機遇。

6.3.2 氣候風險納入整體風險管理架構

立敦科技將氣候相關風險明確地整合進公司整體風險管理架構中，以確保這些風險受到與財務、營運等傳統風險同等的重視和管控。首先，公司已更新風險管理政策與程序，將氣候變遷列為一類重要風險，涵蓋轉型與實體兩大方面，並訂定了相對應的管理辦法。這意味著氣候風險被正式納管，相關流程、責任人和匯報頻率都有制度保障。

在組織層級上，董事會與永續發展推動小組審視氣候風險評估結果，並監督各項因應措施的落實。高階管理層每季或每半年將氣候風險管理的進展向董事會報告。報告內容包括當期氣候風險狀況更新、已採取行動及成效、新出現的風險項目等，確保董事會知悉公司在氣候風險上的曝險及防範能力。

在日常管理中，氣候風險與其他營運風險一樣，納入了企業的風險控管流程。例如，公司年度整體風險評估報告中，已將碳排放成本上升風險、極端天候導致產線中斷風險等列為風險項目，和市場風險、財務風險併列。對於風險等級較高的項目，制定風險控制措施並指派責任單位追蹤執行。內部稽核部門在進行風險稽核時，也將氣候風險控管列為檢視重點之一，以確保相關措施有效落實。值得一提的是，公司開始探索使用內部碳價作為風險管理工具。內部碳定價是將碳排放隱含成本貨幣化，用於投資決策和產品成本計算。立敦正試行在新設備投資評估時賦予預估碳排放一個價格，藉此優先選擇碳足跡較低的方案。這種做法將碳風險前置反映在決策中，有助於降低未來的碳成本衝擊。此外，對於供應鏈，氣候風險管理也向外延伸——公司要求主要供應商填寫氣候風險調查，瞭解其營運是否存在因氣候變遷導致的供貨中斷風險，並將結果納入供應商評等考量，以降低供應鏈斷鏈的可能性。

綜合而言，立敦已將氣候風險管理嵌入企業治理的各個層面：從政策、組織、流程到工具，皆與整體風險管理接軌且相互支持。這確保了氣候相關風險不會被孤立看待，而是融入日常管理與決策，形成全公司協同應對的局面。隨著外部環境變化，公司也會持續強化氣候風險管理架構，以維持對新興風險的敏銳度和應變能力。

6.4 指標與目標 (Metrics and Targets)

用於評估氣候相關風險與機會的關鍵指標

立敦科技制定了一套關鍵績效指標 (KPIs) 來評估和管理氣候相關風險與機會，這些指標涵蓋溫室氣體排放、能源使用效率以及其他環境績效：

6.4.1 溫室氣體排放指標

公司以碳排放量 (絕對值) 及碳強度 (單位產值排放) 作為主要指標，區分範疇一、二、三逐年監測。同業經驗顯示，中型電子零件製造企業年度範疇一排放量約數十噸 CO₂e、範疇二數百噸 CO₂e 規模 (取決於用電量與綠電使用比例)。立敦自 2023 年起亦完成全面盤查，後續將公布自身各範疇排放量，作為衡量轉型風險曝險 (如碳費成本潛在影響) 的依據。公司同時參考科學基礎減量目標 (SBTi) 的方法，設定中長期減排路徑，因此也關注每年排放是否符合 1.5°C 情境下的碳額度要求。

6.4.2 能源使用指標：

能源消耗直接關聯碳排放和營運成本，公司重點關注總用電量及生產單位電耗。KPI 包括年度總用電量 (度) 及每米鋁箔耗電、每萬元營收耗電等強度指標。

6.4.3 水資源與其他環境指標：

雖然 TCFD 聚焦氣候，但水資源短缺常是氣候變遷的直接結果，對本產業至關重要。因此公司亦監測生產用水量及回收再利用率，作為實體風險管理的前瞻指標。此外，廢棄物資源化率等污染物排放量等環境指標，也在永續管理範疇內，確保公司全方位降低環境衝擊、提升韌性。

6.4.4 機會導向指標：

為評估氣候機會帶來的效益，公司關注綠色產品收入占比及能效改善效益等指標。例如統計新能源/節能產業客戶營收占比，2024 年此占比有提升趨勢，顯示氣候商機正在轉化為實際業績。又如每年節約電力成本 (透過節能專案實現) 也是一項指標，用以量化能源效率提升的財務貢獻。這些指標有助公司衡量在低碳轉型市場中的競爭力提升情況。

所有指標皆訂有基準年 (多以 2022 或 2023 年盤查結果為基準) 和年度目標，由相關部門定期彙報進度。如碳排放強度每年需下降的百分比、能源使用效率每年提升的百分比等。透過這套關鍵指標組合，公司可以定量追蹤氣候風險與機會的管理成效，並及早發現偏離目標的情形，及時調整策略。

6.4.5 氣候相關目標的訂定 (如淨零目標、能源效率提升)

立敦科技已制定中長期的氣候相關目標，以引導企業朝淨零轉型的方向邁進：

■ 淨零排放願景：

響應全球氣候目標與台灣 2050 淨零排放承諾，公司確認以 2050 年達成淨零溫室氣體排放為長遠願景。此目標涵蓋公司運營的所有範疇排放。為實現淨零，公司規劃分階段推進，包括提升減量技術、自行或參與專案抵消無法避免的剩餘排放等。目前公司傾向採用科學基礎減量目標 (SBTi) 框架來設置分階段目標。根據 SBTi 與政府路徑，立敦已設定 2030 年減碳目標：相較於基準年(2022 年或 2019 年)，溫室氣體總排放量減少 50%(相當於符合限制升溫 1.5°C 情境要求)。這一目標與巴黎協定精神一致。

■ 再生能源目標：

為降低用電間接排放，公司制定了綠電採購與自發電目標。計畫在 2025 年前，逐步將台灣廠區 10%以上電力來源轉為再生能源，2030 年前提升至 50%，2050 年達 100%使用再生電力 (含購買憑證)。四川廠由於所在地本身電力以水電為主，已幾乎 100%綠電，但廣東廠區將透過參與當地綠電交易市場或興建屋頂太陽能來提高綠電比率。同時，公司探索與供應商合作建置離岸綠電專案的可能，為長期 100%目標做準備。

■ 能源效率與減排目標：

在能源與製程效率方面，公司設定每年能耗降低目標。例如，單位產品電耗每年降低 2-3%、單位產值碳排放每年降低至少 5%的目標，作為內部管理指標並納入績效評估 (主管績效部分與是否達成減碳目標掛鉤)。此外，公司承諾至 2025 年底全面淘汰傳統照明設備，轉換為高效率 LED 照明，辦公室與廠區照明 100% LED 化；在製程上，2025 年前完成主要生產線的節能改造以平均提升能效 10%以上。廢棄物減量與用水效率也有對應目標，例如：每年一般事業廢棄物產生量減少 2%、每單位產品用水量年降 1%，以配合氣候調適需求。這些目標與措施相輔相成，減少間接碳排放並增強企業韌性。

■ 階段性驗證與調整：

公司在推進目標的過程中，將定期對目標的適切性與進展進行評估。假如外部環境有重大變化 (例如政府提前提高減碳目標或新技術出現)，公司不排除調整自身目標以對齊更高的標準。整體而言，立敦的氣候相關目標體系涵蓋長期願景(淨零 2050)、中期量化目標(2030 減半)、以及短期行動目標 (年度能效、再生能源占比等)。藉由明確的目標設定，公司內部各部門有

了努力方向，外部亦可據此監督公司在氣候行動上的承諾履行情形。

6.4.6 績效衡量的方法與 2024 年成果彙整

為確保氣候目標落實，立敦科技建立了績效追蹤與評估機制，並在 2024 年度交出初步的成果：

■ 績效衡量方法：

公司採用年度盤點審核與關鍵指標比較的方法衡量氣候績效。每年底彙整當年度的碳排放、能源使用等數據，與前一年及基準年相比較，計算變化幅度，評估是否達成年度目標。

■ 2024 年成果彙整：

根據上述方法，公司 2024 年在氣候相關領域取得了階段性成果。首先，在減碳方面，透過製程優化和能源管理，全年溫室氣體總排放量實現小幅下降。

- 在能源效率與再生能源應用上，2024 年也有亮眼成果。能源強度較上一年下降約 5%，超額完成年度 3%的目標，表示單位產值耗能持續降低。此來自多項節能專案的累積效應。全年使用綠電（含水力、自備太陽能及證書）約佔總電耗的 12%，較 2023 年提高 2 個百分點，朝 2025 年 20%的階段目標邁進。四川廠依然利用當地 100%水電優勢，廣東惠州廠 2024 年首次透過電網綠電交易購買了 5%用電量的風電，為集團綠電占比作出貢獻。

此外，公司在適應性績效上也有所體現。2024 年台灣多次受到颱風豪雨侵襲，但苗栗廠區透過加固排水與預先演練，實現零停工，展現出提升韌性的成效。同時，公司設下的環保目標如廢棄物資源化率提升、用水循環利用等亦有進展：生產過程中回收再利用的化學藥液比例提高，減少了廢液處理成本和環境風險。員工參與的節能減廢提案在 2024 年激增，全年採納了數十項改善建議，累計節省了可觀的能源與成本。

索引表

使用的聲明	立敦科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI 準則	揭露項目	位置
2-1 組織詳細資料	a. 報告組織的法定名稱 b. 報告所有權及法律形式 c. 報告總部位置 d. 報告運營地點	4
2-2 包含在組織可持續發展報告中的實體	a. 列出所有包含在可持續發展報告中的實體 b. 如有不同，說明報告邊界的劃定方法	4
2-3 報告期間、頻率和聯絡方式	a. 報告期間的起訖日期 b. 報告頻率 c. 報告發布日期 d. 可回答報告相關問題的聯絡方式	5
2-4 信息重述	a. 是否重述先前報告中的信息，及其原因和影響	5
2-5 外部認證	a. 描述尋求外部認證的政策和實務 b. 如取得外部認證，提供相關資訊	5
2-6 活動、價值鏈和其他業務關係	a. 報告組織的部門、產品和服務 b. 描述價值鏈 c. 報告其他業務關係	6
2-7 員工	a. 報告員工總數及按性別、地區等的分類 b. 描述數據收集方法及假設	39
2-8 非員工工作者	a. 報告非員工工作者的總人數和分類 b. 描述數據收集方法及假設	39
2-9 治理架構與組成	a. 描述治理架構，包括最高治理機構的委員會	20

	<ul style="list-style-type: none"> b. 列出負責決策的人員，及其在 ESG 方面的責任 c. 最高治理機構的組成 	
2-10 最高治理機構的提名與選擇	<ul style="list-style-type: none"> a. 描述提名和選擇最高治理機構成員的流程 b. 說明多元化、獨立性等考慮因素 	23
2-11 最高治理機構的主席	<ul style="list-style-type: none"> a. 說明最高治理機構主席是否也是高級管理人員 b. 如是，解釋其在組織管理中的角色及原因 	24
2-12 最高治理機構在監督影響管理方面的作用	<ul style="list-style-type: none"> a. 描述最高治理機構在制定、批准和更新 ESG 策略的角色 b. 描述審查和監督 ESG 管理的角色 	27
2-13 管理影響的責任授權	<ul style="list-style-type: none"> a. 描述最高治理機構如何將管理影響的責任授權給高級管理人員 b. 描述組織角色和責任分配 	26
2-14 最高治理機構在可持續發展報告方面的作用	<ul style="list-style-type: none"> a. 說明最高治理機構在審查和批准可持續發展報告方面的角色 b. 描述報告批准流程 	26
2-15 利益衝突	<ul style="list-style-type: none"> a. 描述防止和緩解最高治理機構成員利益衝突的程序 b. 披露利益衝突 	27
2-16 重要關切事項的溝通	<ul style="list-style-type: none"> a. 描述向最高治理機構溝通重要關切事項的程序 b. 報告本報告期間溝通的重要關切事項數量和性質 	28
2-17 最高治理機構的集體知識	<ul style="list-style-type: none"> a. 描述提升最高治理機構在可持續發展方面集體知識的措施 	28
2-18 最高治理機構績效評估	<ul style="list-style-type: none"> a. 描述最高治理機構在 ESG 方面的績效評估程序 b. 說明評估是否獨立並評估頻率 c. 描述對評估結果的應對措施 	29
2-19 薪酬政策	<ul style="list-style-type: none"> a. 描述最高治理機構和高級管理人員的薪酬政策 b. 說明薪酬與 ESG 目標的關聯 	30
2-20 薪酬決定的流程	<ul style="list-style-type: none"> a. 描述薪酬決定流程 	31

	b. 說明是否尋求利益相關方對薪酬政策的意見	
2-21 年度總薪酬比率	a. 報告組織薪酬最高個人的年度總薪酬與所有員工年度總薪酬中位數的比率	42
2-22 可持續發展策略聲明	a. 組織最高決策者或高級管理人員對可持續發展策略的聲明	8
2-23 政策承諾	a. 描述負責任商業行為的政策承諾 b. 描述組織尊重人權的承諾 c. 提供政策承諾的相關連結	8
2-24 融入政策承諾	a. 描述如何將政策承諾融入業務策略、活動和關係	8
2-25 糾正負面影響的程序	a. 描述組織處理投訴和糾正負面影響的程序 b. 描述投訴機制的有效性 c. 描述其他流程	14
2-26 尋求建議和提出關切的機制	a. 描述尋求建議和提出關切的機制 b. 說明該機制的可訪問性和有效性	14
2-27 合規情況	a. 報告重大違規事件的數量和簡要描述 b. 報告與違規相關的罰款和非貨幣制裁	34、49
2-28 協會會員資格	a. 報告組織參與的行業或其他協會，以及參與的國家/國際倡議	8
2-29 利益相關方參與的方法	a. 描述組織的利益相關方參與策略 b. 列出組織參與的利益相關方類別和參與方法	11
2-30 集體談判協議	a. 報告受集體談判協議保障的員工百分比 b. 對於不存在集體談判權的員工，說明原因	33
TCFD	氣候變遷對財務衝擊	51