



LEADTEK

麗臺科技股份有限公司

股票代碼:2465

中華民國113年8月

2023

永續報告書

目錄 CONTENTS

前言 3

關於本報告書 4

經營者的話 5

1 關於本公司

1-1 公司簡介	7
1-2 組織架構	9
1-3 各主要部門所營業務	10
1-4 董事會組成、職能及運作情形	11
1-5 審計委員會	16
1-6 薪酬委員會	20
1-7 董事成員及重要管理階層接班規劃	21
1-8 整體薪酬政策及執行情形	22

2 公司治理

2-1 經濟績效	24
2-2 財務及稅務簽證	34
2-3 財務資訊	35
2-4 誠信經營	40
2-5 風險管理	42
2-6 資訊安全	45
2-7 參與社團組織	47
2-8 產品管理	47
2-9 供應鏈管理	48
2-10 其他：個人資料保護	48

3 社會面

3-1 人力發展	50
3-2 職業衛生及安全	55
3-3 社會參與	55

目錄 CONTENTS

前言 3

關於本報告書 4

經營者的話 5

4 永續發展

4-1 永續發展組織架構	57
4-2 永續發展政策	58
4-3 永續發展策略及目標	59
4-4 永續發展行動小組	60
4-5 利害關係人溝通	61
4-6 重大議題鑑別與分析	62

5 環境面

5-1 環境永續	65
5-2 溫室氣體盤查	67

6 附錄

6.1 GRI 內容索引表	70
---------------	----



前言

本報告書適用範圍

一.報告原則

麗臺科技2024年8月發行之永續報告書為本公司第二本企業永續報告書，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」規定，參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative · GRI)發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製2023年度之永續報告書，揭露公司所鑑別之經濟、環境及人群(包含其人權)重大主題與影響、揭露項目及其報導要求，呈現麗臺科技在環境、社會以及公司治理等面向的努力與成果。

二、報告邊界與範疇

本報告書涵蓋麗臺科技2023年度推行永續發展的績效表現，財務及人員數據涵蓋整體母、子公司營運績效，其餘指標內容主要以總公司及工廠所在地之運營範圍為主，並未涵蓋海外子公司及其他關係企業，未來會陸續納入子公司重要資訊，力求更全面性揭露麗臺科技之營運全貌與永續推動成果。

三、報告期間、頻率、及聯絡人

本報告書資訊參考GRI準則報導2022年1月1日至2022年12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊，揭露公司主要永續性議題、策略、目標與措施。前一版永續報告書發行日為2023年10月，本次發行日為2024年8月，下次發行日預計為2025年8月。

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

聯絡窗口：張慎 職稱：財務長

地址：新北市中和區建一路166號18樓

電話：02-82265800 分機：726

E-mail：johnson_chang@leadtek.com.tw

前言

本報告書適用範圍

四、資訊重編

本公司在報導期間沒有進行任何重編。

五、外部保證/確信

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

前言

經營者的話

2023 年幾乎是人類有歷史紀錄以來最熱的一年 (warmest year on record)，且較工業革命前溫度升高攝氏1.4度，聯合國秘書長接連在 7 月、9 月，以全球沸騰時代 (the era of global boiling) 和氣候崩潰 (Climate breakdown) 疾呼問題的迫切性。此時，氣候變遷帶來的極端災害，也讓世界上許多地方猝不及防，如8月夏威夷罕見野火，9月利比亞洪災，均造成大量的傷亡及經濟損失，氣候問題顯然是當前迫切需積極因應的議題。

麗臺科技為NVIDIA在亞太地區的主要合作夥伴，同時身為社會的一份子，在追求營運展現績效外，我們也以具體行動呼應ESG永續發展，在繪圖運算應用及AI人工智慧產品研發與製造力求降低功耗與減少環境汙染，在醫療生技領域上推出精準醫療設備與服務以減輕醫療照護需要的人力與減少資源的支出，並開發有助於群眾身體健康、減緩不適、維持健康的生技產品，期許能對環境、社會和經濟做出回饋與貢獻。氣候變遷是當前全球所面臨的一個重大挑戰，麗臺科技將配合政府2050淨零的目標，致力於減少碳排放和提高能源效率，號召供應鏈共同努力採取減碳措施，以減緩我們對環境的影響。

麗臺科技秉持審慎穩健的經營原則，因應外部變化並適時調整執行方向，為了強化企業資安管控，將於2024年中導入ISO 27001以積極強化防範機制，針對各項風險建立適當的資訊安全風險監控，並確保各類資安風險均有效控制。

我們將提高對員工的關注，重視他們的安全和福利，創造更優良的工作環境，提供更多的培訓和發展機會，為員工提供更好的事業發展平臺，並在能力所及範圍內照顧員工眷屬，使員工沒有後顧之憂。

麗臺科技一向支持社會發展，除長期支持國內體育特別是足球的發展外，也支持許多學校產學項目，培養人才，推動社會進步。



唐崑山

1

關於麗臺

- 1-1 公司簡介
- 1-2 組織架構
- 1-3 各主要部門所營業務
- 1-4 董事會組成、職能及運作情形
- 1-5 審計委員會
- 1-6 薪酬委員會
- 1-7 董事成員及重要管理階層接班規劃
- 1-8 整體薪酬政策及執行情形



1-1 公司簡介

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

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

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

86年05月補辦公開發行並開始股票上櫃輔導。

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

88年06月公司股票正式上櫃掛牌交易。

88年07月公司營業總部遷移至台北縣中和市遠東世紀廣場。

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

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

90年05月增選監察人二席，形成五董三監。

90年08月購買詮航科技 (股) 公司研發團隊，加強GPS產品研發能力。

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

91年03月設立子公司麗禾國際股份有限公司，加強國內行銷通路。

91年05月透過英屬維京群島子公司轉投資設立中國上海子公司 (麗台 (上海) 信息科技有限公司)，加強大陸地區業務行銷事宜。

93年01月因應多角化營運佈局，正式劃分為電腦產品、無線通訊產品及影音通訊產品等三大產品事業處。

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

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

97年09月獲選為台灣國際品牌價值調查之潛力之星。

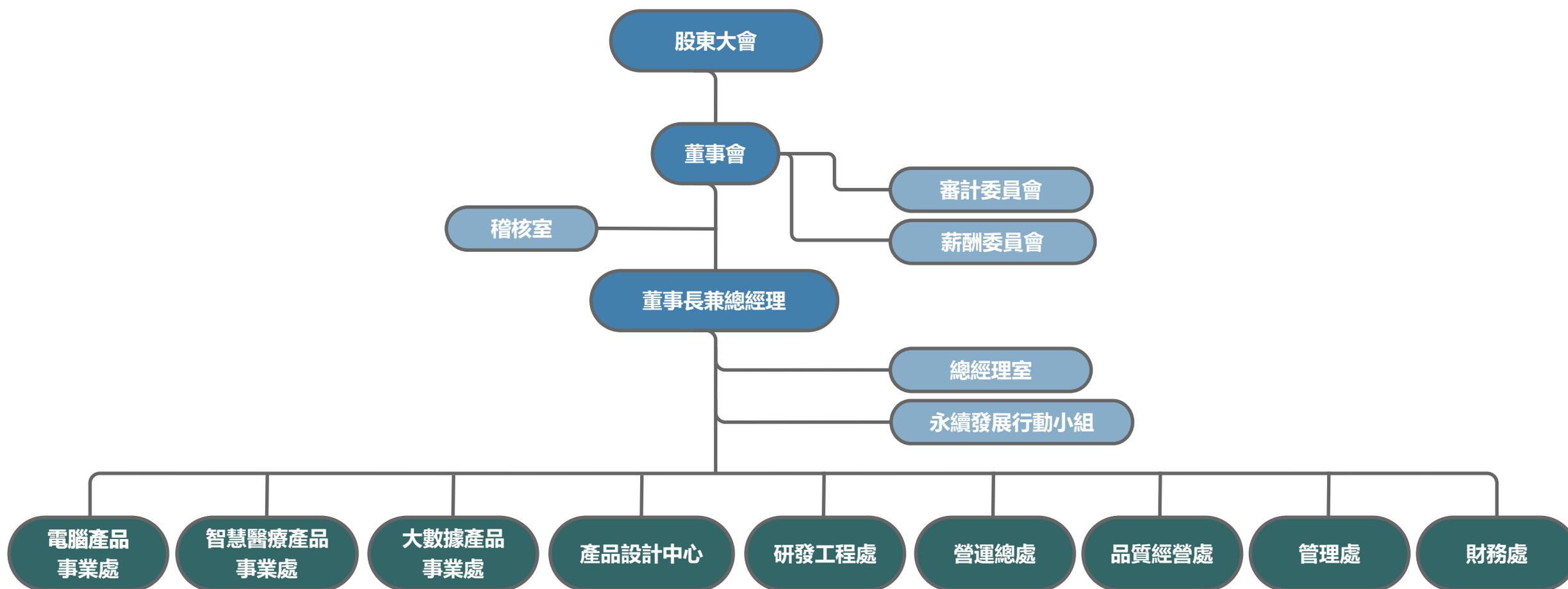
98年12月愛相隨照護系統上市，並贊助富邦台北馬拉松國際長跑選手即時路徑顯示。

99年12月迎接25周年，麗臺科技購物網全新開幕。

1-1 公司簡介

- 100年9月為彌補虧損，強化資本結構，辦理減資百分之三十，減資後實收資本額新台幣1,071,746,020元。
- 101年2月子公司麗禾國際轉型從事電腦遊戲軟體代理業，與麗臺科技遊戲繪圖卡做跨界整合。
- 102年2月子公司麗禾國際設立香港子公司Leadhope (H.K.) Limited，從事海外電腦遊戲軟體代理。
- 102年8月增加投資威今基因科技股份有限公司，持股達 76.05%，取得控制能力，積極發展電子醫療產品。
- 104年3月為活化資產，處分新北市中和區辦公大樓土地建物。
- 104年4月與雅柏迪科技合作，推出偵貼心穿戴醫療裝置以及雲端健康管理服務，以心音心電同軸分析檢測技術，提供完整的心縮時段參數及異常心音偵測結果。
- 105年10月迎接30周年，年營收逐步攀高。
- 106年3月為活化資產，處分新北市中和區辦公大樓土地建物。
- 106年5月子公司麗禾國際股份有限公司代理線上遊戲「熾焰帝國 II」於台港澳上線。
- 106年8月為彌補虧損，強化資本結構，辦理減資百分之五十，減資後實收資本額新台幣535,873,010元。
- 107年5月與英業達集團無敵科技、長庚大學共同簽署「桃園AIoT產學合作聯盟」備忘錄，透過知識與實務經驗交流，加強生技醫療、資通訊、及智慧製造等多領域合作。
- 108年1月成為NVIDIA授權之深度學習(DLI)機構，於台灣地區正式推出GPU深度學習課程。
- 108年1月世界知名血氧儀品牌Aivital加入本公司。
- 108年7月本公司獲教育部體育署頒佈「運動企業認證」。
- 108年8月本公司amor身心健康平台獲第28屆台灣精品獎。
- 109年8月發表GPU資源分配與管理系統(GDMS)和GPU AI開發軟體，並首由長庚大學資工系導入使用。
- 109年10月本公司amor H2 Plus穿戴心電圖紀錄器第29屆台灣精品獎。
- 110年12月本公司工作站獲NVIDIA認證系統驗證，具最佳性能和可靠性，適合在AI、資料科學、渲染和視覺設計等應用領域運行。
- 111年4月本公司獲SGS ISO 27001 (資訊安全)、ISO 27017 (雲端服務資訊安全) 以及 ISO 27701 (隱私資訊)三項國際管理系統驗證工作站。
- 111年6月本公司獨家提供NVIDIA Omniverse Enterprise元宇宙體驗平台。
- 112年10月私募現金增資25,000,000股，引進二位策略性投資人「大訊科技股份有限公司」及「肯微科技股份有限公司」，資本額提高至新台幣839,460,310元。

1-2 組織架構



1-3 各主要部門所營業務

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

1-4 董事會組成、職能及運作情形

(一) 董事會組成：

本公司基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，本公司董事候選人之提名係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，評估各候選人學（經）歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。

本公司現任董事會成員共7位，包含3位董事及4位獨立董事，獨立董事占比約57%。截至112年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第26條之3規定第3及第4項之情事。

董事會成員資歷及獨立性：

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

1-4 董事會組成、職能及運作情形

(二) 董事會多元化

董事會成員組成除董事長外，均無兼任公司經理人，並就本身運作、營運型態及發展需求擬定適當之多元化方針，包括但不限於以下：

- (1)基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化。
- (2)專業知識與技能：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場關、領導能力及決策能力等。

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

1-4 董事會組成、職能及運作情形

(三) 董事會運作情形：

本公司112年度董事會開會6次，董事出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率	備 註
董事長	盧崑山	6	-	100%	
董事	梁見發	-	-	-	大訊科技股份有限公司代表人 112.12.27當選董事
董事	梁見達	-	-	-	肯微科技股份有限公司代表人 112.12.27當選董事
董事	黃欽明	6	-	100%	112.12.26辭任董事
董事	胡秋江	5	1	83%	112.12.26辭任董事
董事	劉克琪	2	-	100%	無
獨立董事	何曜宏	6	-	100%	無
獨立董事	沈安石	6	-	100%	無
獨立董事	劉 政	6	-	100%	無
獨立董事	劉如濟	1	3	25%	無

1-4 董事會組成、職能及運作情形

(四) 2023年度·董事進修情形

職 稱	姓 名	進 修 日 期		主 辦 單 位	課 程 名 稱	進 修 時 數	當 年 度 進 修 總 時 數
		起	迄				
董 事 長	盧 崑 山	112/9/20	112/9/20	保 險 發 展 中 心	ESG永續發展趨勢及落實責任投資	3.0	6.0
		112/9/20	112/9/20	金 融 研 訓 院	公司治理重要實務判決解析	3.0	
董 事	黃 欽 明	112/5/23	112/5/23	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂-董監事財報審查與分析	3.0	6.0
		112/9/4	112/9/4	財團法人台灣金融研訓院	第十四屆臺北公司治理論壇	3.0	
董 事	胡 秋 江	112/2/14	112/2/14	社團法人中華公司治理協會	公司治理講堂-董監事財報審查與分析	3.0	12.0
		112/3/14	112/3/14	社團法人中華公司治理協會	第十四屆臺北公司治理論壇	3.0	
		112/5/8	112/5/8	證券暨期貨市場發展基金會	公司治理講堂-董監事財報審查與分析	3.0	
		112/5/8	112/5/8	證券暨期貨市場發展基金會	第十四屆臺北公司治理論壇	3.0	
獨 立 董 事	何 曜 宏	112/4/13	112/4/13	台灣董事學會	2023安侯建業領袖學院論壇-淨零熱潮下的商機與挑戰	3.0	9.0
		112/6/2	112/6/2	社團法人中華民國工商協進會	2023台新淨零電力高峰論壇	3.0	
		112/8/22	112/8/22	社團法人中華公司治理協會	數位經濟時代，企業如何創新突破獲利能力	3.0	
獨 立 董 事	劉 政	112/12/5	112/12/5	社團法人中華公司治理協會	2024全球經濟展望與產業趨勢	3.0	6.0
		112/12/26	112/12/26	社團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3.0	
獨 立 董 事	劉 如 濟	112/11/9	112/11/9	金融研訓院	公司治理重要實務判決解析	3.0	3.0

1-4 董事會組成、職能及運作情形

(五) 董事會評鑑方式及執行情形

本公司董事會於108年11月13日通過董事會績效評估辦法及評估方式，訂定董事會每年至少一次對董事會、董事成員、審計委員會及薪酬委員會進行績效評估。薪資報酬委員會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策與制度，並提交董事會討論。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	112/1/1~ 112/12/31	1. 董事會 2. 個別董事成員 3. 審計委員會 4. 薪資報酬委員會	自評	<p>董事會績效評估項目：</p> <ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 董事會決策品質 董事會組成與結構 董事的選任及持續進修 內部控制 <p>個別董事成員績效評估項目：</p> <ul style="list-style-type: none"> 公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制 <p>功能性委員會績效評估：</p> <ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 功能性委員會決策品質 功能性委員會組成及成員選任 內部控制

1-5 審計委員會組成及運作情形

(一) 審計委員會組成：

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

(二) 審計委員會職權：

- (1) 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- (2) 內部控制制度有效性之考核。
- (3) 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- (4) 涉及董事自身利害關係之事項。
- (5) 重大之資產或衍生性商品交易。
- (6) 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- (7) 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (8) 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- (9) 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- (10) 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- (11) 其他公司或主管機關規定之重大事項。

(三) 審計委員會運作情形：

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

1-5 審計委員會組成及運作情形

本公司112年度審計委員會開會6次，獨立董事出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率	備 註
獨立董事	何曜宏	6	-	100%	
獨立董事	沈安石	6	-	100%	
獨立董事	劉 政	6	-	100%	
獨立董事	劉如濟	1	3	25%	

1-5 審計委員會組成及運作情形

六次會議日期、議案內容及決議結果如下：

審計委員會日期	期 別	議案內容	審計委員會決議結果	公司對獨立董事意見之處理
112/03/15	112年度第1次	1. 111年度內部控制制度聲明書案。 2. 資金貸與「麗禾國際股份有限公司」到期無法償還，展延一年之改善計畫。 3. 私募現金增資發行新股案。 4. 111年度財務報表簽證會計師之委任及報酬案。	第1屆第11次(112.03.15) 審計委員會全體委員會 同意通過。	照案通過
112/05/11	112年度第2次	1. 資金貸與「麗禾國際股份有限公司」到期無法償還，展延一年之改善計畫。	第1屆第12次(112.05.11) 審計委員會全體委員會 同意通過。	照案通過
112/06/17	112年度第3次	1. 辦理現金增資發行普通股案。	第2屆第1次(112.06.17) 審計委員會全體委員會 同意通過。	照案通過
112/08/01	112年度第4次	1. 資金貸與「麗禾國際股份有限公司」到期無法償還，展延一年之改善計畫。 2. 私募現金增資發行新股案。 3. 撤銷辦理現金增資發行新股案。	第2屆第2次(112.08.01) 審計委員會全體委員會 同意通過。	照案通過

1-5 審計委員會組成及運作情形

六次會議日期、議案內容及決議結果如下：

審計委員會日期	期 別	議案內容	審計委員會決議結果	公司對獨立董事意見之處理
112/10/06	112年度第5次	1. 私募現金增資發行普通股定價及相關事宜案。 2. 修訂「111年度員工認股權憑證發行及認股辦法」。	第2屆第3次(112.10.06) 審計委員會全體委員會 同意通過。	照案通過
112/11/09	112年度第6次	1. 資金貸與「麗禾國際股份有限公司」到期無法償還，展延一年之改善計畫。	第2屆第4次(112.11.09) 審計委員會全體委員會 同意通過。	照案通過

1-6 薪酬委員會組成及運作情形

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

薪酬委員會之組成：

身分別	姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
獨立董事	何曜宏	請參閱第 11 頁董事資料相關內容		2
獨立董事	沈安石	請參閱第 11 頁董事資料相關內容		-
獨立董事	劉政	請參閱第 11 頁董事資料相關內容		-

112年度共召開2次薪酬委員會，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	委託出席次數	備註
召集人	何曜宏	2	0	100%	-
委員	沈安石	2	0	100%	-
委員	劉政	2	0	100%	-

其他應記載事項：

- 一、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：無。
- 二、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無。

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

1-7 董事成員及重要管理階層接班規劃

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

董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事席次不宜於三分之一外，另參酌其本身基本條件及專業知識與技能。董事成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，未達公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力包括：營運判斷能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力以及永續發展領域 (ESG) 專長。

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

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

1-8 整體薪酬政策及執行情形

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

公司每年依據勞務市場行情、物價調整、個人績效調薪，以維持整體薪酬水準。2023年非主管職年度薪資增加率為2.22%。

2021年成立「麗臺科技股份有限公司員工福利持股信託委員會」，推動員工持股信託計畫。適用範圍為公司之正式編制內員工並符合相關條件者（包括：服務年資滿1年以上、薪資級距內彈性選擇提撥金額等），同時公司也加碼提撥100%等額之公司獎勵金，2023年更基於人才培養與留才考量，新設菁英員工持股信託，針對主管及優秀潛力人才提高公司獎勵金，符合資格之同仁皆可自由選擇加入與否，可自每月薪資中提撥固定金額，共同存至信託專戶，加碼金提撥比例優於業界水準，以幫助同仁儲備退休的另一桶金，藉以吸引人才並獎勵優秀人才，共享公司經營成果。2023年參加人數共計161人。

2 公司治理

- 2-1 經濟績效
- 2-2 財務及稅務簽證
- 2-3 財務資訊
- 2-4 誠信經營
- 2-5 風險管理
- 2-6 資訊安全
- 2-7 參與社團組織
- 2-8 產品管理
- 2-9 供應鏈管理
- 2-10 其他：個人資料保護



2-1 經濟績效

(一) 產業之現況與發展

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

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

(二) 產業上、中、下游之關聯性

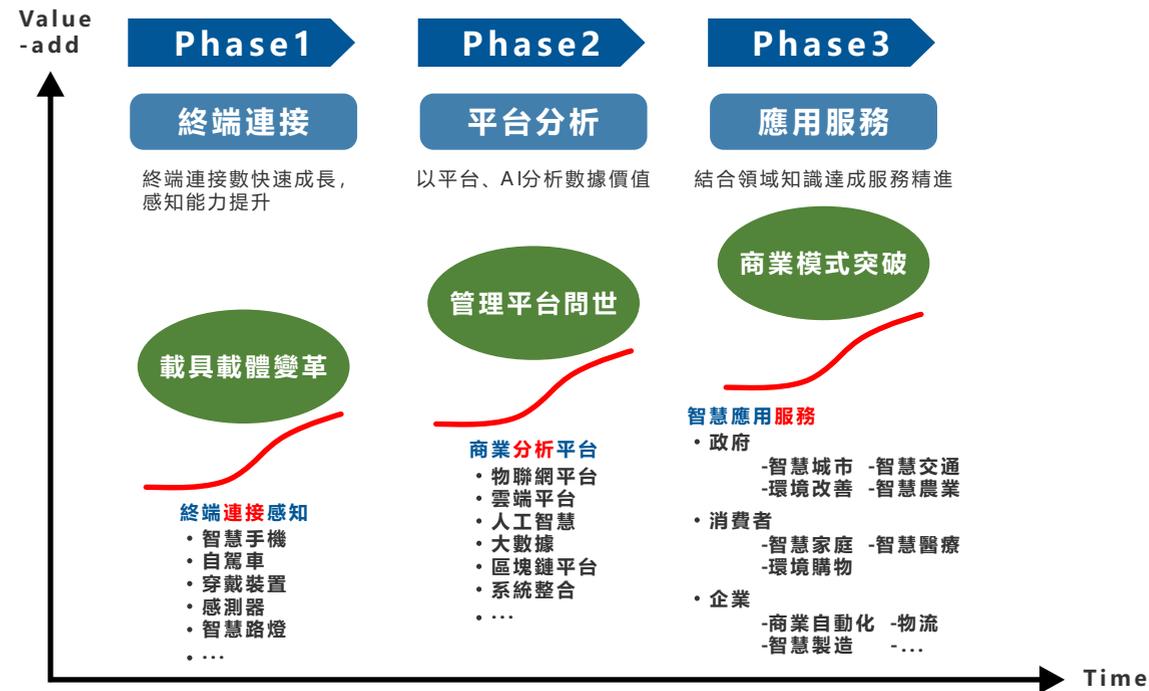


2-1 經濟績效

(三) 產品發展趨勢及競爭情形

連網裝置的成熟改變了資訊傳遞方式，資料的儲存及運算由個人端改變至網路雲端，個人行動裝置，雲端的伺服器及周邊，及相關的應用程式軟體，會主導下一代產品的開發，透過大數據分析系統的應用，形成物聯網的資訊經濟；運用人工智慧的機器學習提供服務，讓消費者擁有更好的體驗。未來將帶來資訊科技生活 (B2C)，以及生產競爭力 (B2B) 之產業變革，提供優質生活及推升效率製造。

物聯網產業三階段



資料來源：工研院IEK、SIPO整理

2-1 經濟績效

本公司產品多元化，個人化物件，工作站、及伺服器，大數據分析系統，在未來充滿商機的物聯網產業鏈中，提供整體性的銷售與服務。最近年度及截至年報刊印日止投入之研發費用與開發成功之技術或產品：

2023全年度研發費用情形：

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	112年度 (合併報表)
研發費用	203,806
營業收入	4,276,117
研發費用占營業收入比例	4.77%

本公司配合公司高度專精的研發策略，投入豐沛的研發資源，多年來深耕研發核心技術，已獲得多項專利成果。

專利類型	件數
發明專利	8 件
新型專利	21 件
設計專利	2 件

2-1 經濟績效

公司著眼於高科技產品的研究發展，目的在建立一個富創意、高品質、高效率的全方位整合應用產品之產銷組織與行銷團隊，期能發展出專業高附加價值的系列產品，提供消費者更好的生活品質。

本公司短期發展計畫著重於擴大行銷服務網、除台灣外並建立強勢品牌於中國大陸、日本、與東南亞市場。配合新產品推出加強配銷通路，並積極進佔新興市場，以擴大市場佔有率。在生產方面，加強外包廠配合及生產製程管理，以提升物料管理，採購能力及成品良率。長期發展計畫包括擴大自有品牌市場佔有率，發展全球行銷據點，與各地經銷策略結盟，建立全球經銷服務體系。

推動策略合作，以技術、生產為利基與大廠合作，發展ODM業務，提供客戶多功能的產品技術整合服務。在生產策略上，設立自有自動化生產工廠，建立高品質、自動化之生產基地，做為示範性之生產範例。擴大與EMS（電子代工服務商）大廠的製造合作，並研究高效率之生產製程與管理，達到降低生產成本的目標。在人工智慧成為顯學的時代，除硬體製造外，加強軟體服務，提供企業系統解決方案，增加個人軟體訂閱服務，成為未來公司開創商機的重要機會。

（四）市場及產銷概況

1. 市場分析

本公司銷售之電腦及醫療產品，目前以WinFast及Leadtek等自有品牌行銷於亞洲、歐洲、美洲及大洋洲等地。產品目前的銷售比例為內銷約佔15.76%，外銷約佔84.24%，外銷地區以歐美地區和大陸區為主。除了自有品牌的產品行銷外，並積極拓展業務，承接來自歐、美、日各大電腦公司與通訊整合服務廠商的產品委託設計製造（ODM）專案。

2-1 經濟績效

2023年度本公司產品銷售地區如下：

單位：新台幣仟元

項目	112年度營業收入	百分比(%)
中國大陸	2,674,070	62.54%
台灣	673,971	15.76%
美國	168,048	3.93%
香港	193,760	4.53%
韓國	261,397	6.11%
其他	304,871	7.13%
合計	4,276,117	100.00%

2. 市場占有率及市場未來供需狀況與成長性

(1) 電腦產品：

繪圖卡過去為桌上型電腦系統必備之顯示工具，然而近幾年來由於筆記型電腦成長快速，及繪圖晶片整合至主機板的趨勢日益明顯，獨立型遊戲繪圖卡的市場開始衰退；惟目前支援電玩遊戲的3D高階獨立型遊戲繪圖卡，其效能是整合型繪圖晶片無法取代的。本公司多年來專注經營高階遊戲繪圖卡的市場，並以自有品牌Winfast在繪圖卡市場中頗受好評。近年來，虛擬貨幣盛行，高階遊戲型繪圖卡被當成電腦網路挖礦的工具，成為線上遊戲外的另一市場。主要支援專業電腦繪圖技術的工作站繪圖卡 (Quadro)，本公司因取得原廠NVIDIA代理權，銷售於亞太地區，競爭對手不多，成為目前主要營收和獲利的來源。另外，雲端運算的崛起，支援伺服器的高速運算卡 (Tesla) 業績也較過去成長。近幾年來，中國地區推動五年計畫，扶持七大新興產業，其中一項是建立雲端運算為基礎如物聯網、傳感網、三網合一的新興平臺，本公司工作站繪圖卡 (Quadro) 和伺服器的高速運算卡 (Tesla)，於中國地區銷售近幾年來有顯著的成長，十四五計畫 (2021-2025年)，在5G產業帶動下，加速人工智慧，雲計算、及工業互聯網相關應用，對於本公司電腦產品會有大幅的成長機會。

本公司系統產品為工作站繪圖卡和伺服器高速運算卡的延伸，雲端運算造就主機端的大幅需求，工作站和伺服器的市場明顯成長，NVIDIA DGX超級電腦運用在深度學習 (Deep Learning)、人工智慧 (AI) 的發展，機器人、自駕車、無人工廠等均是未來此方面科技運用的成果，具有無限商機。近年來本公司系統產品為工作站繪圖卡和伺服器高速運算卡的延伸，雲端運算造就主機端的大幅需求，工作站和伺服器的市場明顯成長，NVIDIA DGX超級

電腦運用在深度學習 (Deep Learning)、人工智慧 (AI) 的發展，機器人、自駕車、無人工廠等均是未來此方面科技運用的成果，具有無限商機。近年來本公司也藉由電腦相關產品，延伸為企業導入專案服務。AI深度學習解決方案提供企業GPU深度學習、AI建置環境評估及建議、及軟硬體整合規劃。從大數據收集清洗，建立AI模型，找出資料的規律進行模型訓練，並不斷產出有價值的報告及推論，協助企業提昇經營成效。

NVIDIA Omniverse Enterprise 是端對端的協作與模擬平臺，將團隊、資產和軟體工具匯集到一個共用虛擬空間，讓身處不同地點及不同工作組的同仁能夠同時處理一個專案檔案，以即時協作與真實模擬，為企業加速 3D 設計與數位孿生的工作流程和專案。本公司為NVIDIA長期合作夥伴，協助亞太區域快速導入NVIDIA Omniverse Enterprise，讓企業在現有的工作架構下，通過NVIDIA Omniverse Enterprise協作與模擬平臺解決不相容的設計軟體問題並實現對單一設計作品的同步協作，以加快產品上市時間。

雲端運算的普及，企業透過軟體技術能實現雲端伺服器同時執行多個作業系統和應用程式。個人端裝置透過虛擬化技術於伺服器內運算後回傳畫面，所有執行都在雲端伺服器完成，個人端裝置轉變成精簡型電腦，可大幅降低個人裝置的成本，及確保資料儲存於雲端伺服器的安全性。本公司的虛擬桌面系統Zero Client為一精簡型個人裝置，透過VMWare之網路系統或PCoIP插卡的系統搭配，使用者便能操作個人裝置連接至主機，登錄遠端電腦操作，在企業內部個人商用電腦市場中提供另一塊利基市場。虛擬化桌面系統適用於企業私有雲的建置，近年來愈來愈多企業採用，然市場上提供虛擬化的軟體技術的廠商多，主要為VMWare、Citrix、及Window RDP，本公司個人裝置Zero Client，支援VMWare平臺，並開發支援其他虛擬化技術的個人裝置Thin Client (精簡型電腦)，擴大市場占有率。

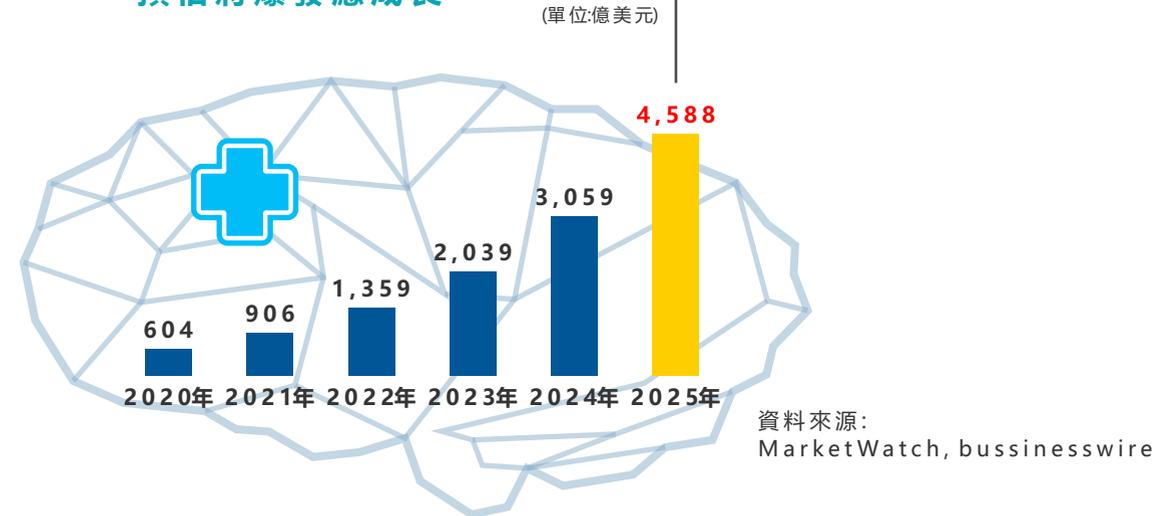
(2) 智慧醫療產品：

醫療產品在資通訊產業新應用下，促使人工智慧健康照護市場規模快速成長。根據MarketWatch, businesswire資料顯示，人工智慧健康照護市場2020年至2025年之複合年均成長率 (Compound Annual Growth Rate，簡稱CAGR) 達150%，預計2025年達到近4588億美元。台灣擁有許多高端專業人才，地域的密集有利於跨產業結合，加上醫療規範與美國接軌，並擁有世界少數建置大數據資料庫的全民健保醫療體系，有利台灣發展智慧醫療產業。

本公司醫療產品是藉由本身紮實的軟硬體技術，進入「預防醫學」領域的市場。產品本身非侵入性，主要在檢測人體健康狀態，及時有效預防改善。目前開發醫療產品可檢測人體血氧濃度、自律神經是否失調、及心電心音等心血管疾病等。產品開發過程中，均有國內知名醫學院所教授參與指導其演算法。產品也透過電子科技將檢測數據透過無線網路上傳醫療雲，傳回分析結果，可隨時檢測預防風險，未來在醫療數據日益增多下，透過本身大數據系統分析，可提供個人更精確、即時的健康資訊。

全球AI精準醫療市場

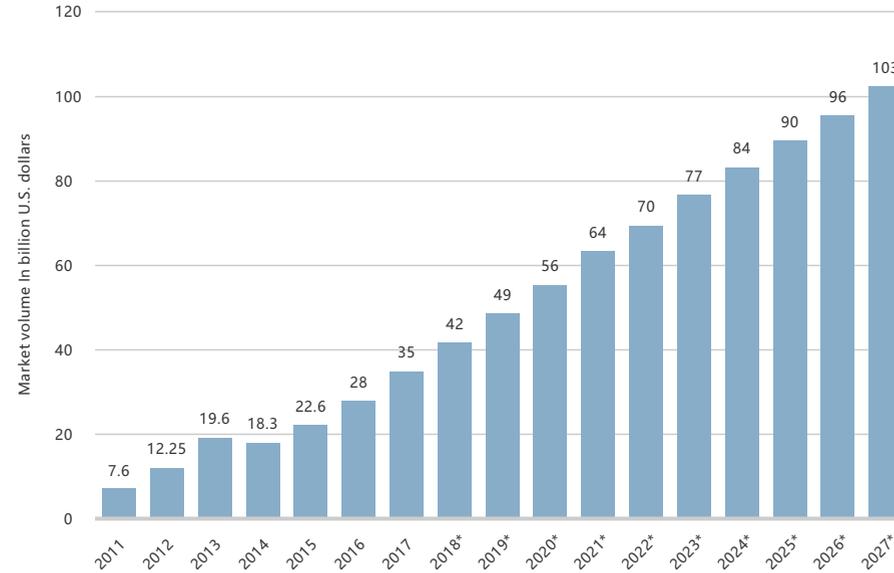
預估將爆發應成長



(3) 大數據分析產品：

依統計資料預估，2027年全球大數據市場規模將達到1030億美元（如下圖），複合成長率超過15%。近幾年來，人類因經濟活動以及網際網路的日益普及，各應用系統所採集的數據快速成長，其中軟體及服務增長最為迅速，從2018到2027年的十年間，軟體成長將超過4.5倍而服務成長將超過2倍。人工智慧興起，更增加了數據量的需求，有效資料的數量能決定機器學習與深度學習系統效能的好壞，因此，有效率收集及應用各資訊系統所蒐集到的資料，便是在未來人工智慧世界裡成敗的關鍵。

本公司大數據分析產品提供多重資料倉儲系統、大數據資料探勘軟體、BI商業智慧、數據分析、AI智慧引擎、及區塊練高階加密儲存等多樣服務，協助使用者高效管理，發展精準策略創造價值。本公司代理知名軟體商SAP的大數據預測分析系統（SAP Predictive Analytics），除銷售軟體外，另提供客製化數據加值分析服務，近年來在各大專院校校務研究系統提供快速服務，協助學校建置倉儲研究資料加以分析，使學校資源分配最佳化。協助企業及公部門於流程中建置品質預測系統、故障預警系統、良率分析瑕疵檢測系統、及能源管理系統等。在智慧醫療領域中，開發出健保申報智能系統，及癌症存活率預測系統，大幅提升醫院行政效率。



3. 競爭利基

(1) 自有品牌經營，深耕品牌市場與技術累積

以自有品牌產品行銷是本公司持續經營的管理目標，電腦繪圖卡以WinFast品牌來行銷推廣，在電腦繪圖卡品牌中維持不墜之地位；繼之智慧醫療產品，以Leadtek的品牌為主，進軍全球市場，建立專業行銷管道並透過各產品線之技術整合，塑造全方位解決方案提供者，同時配合提高自有品牌的知名度，進而和全球各地通信業者合作，以承接更多產品委託設計製造ODM專案。

(2) 注重智慧財產，提高專利數量

維護智慧財產權，投資研發人力，提昇創新能力，產出更多件專利數量，進而增強公司的競爭力。目前在全球各地之專利案件申請件數上百件，並平均分布於繪圖多媒體產品、影像監控產品、智慧醫療產品等，除大幅提升公司競爭力外，亦提高對手進入相關產品領域之競爭門檻與障礙，並以各類通訊、影像、多媒體專利技術為基礎，發展更多更新具備整合功能之資訊產品。

4. 發展遠景之有利、不利因素與因應對策

有利因素

(1) 完整的產品結構

本公司擁有完整的電腦、智慧醫療、及大數據產品線，可降低單一產業的風險。

(2) 研發導向的科技公司

本公司累積30多年技術研發經驗，擁有設計繪圖卡、視訊、音訊與通訊技術經驗的研發團隊，以此多方整合技術之經驗為後盾，依市場需求或反應為設計參考指標，均能迅速即時地推出符合市場需求、領先同級對手的產品，因此具備強大的競爭力。

不利因素

(1) 重要晶片技術，掌握於外人之手

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

(2) 整合型晶片推出

系統整合是一必然趨勢，此發展將對現有產品產生排擠作用，因此針對此方向持續作同步的產品開發工作，以及相關替代性顯示產品的開發，藉以掌握新市場機會，並滿足市場上多樣化的需求。

(3) 系統大廠投入，並且向上整合

近年來系統大廠紛紛投入使得市場的優勢幾乎囊括了所有的市場，而業界的其他廠商也針對這一個充滿未來性的利基市場，相繼投入許多創新的技術以分食市場大餅。

因應對策

面對快速變化的市場，在資源有限的狀況下，營運規模與資金運作受到限制，可能因此喪失商機。因應策略如下：

(1) 尋求多元化募集資金管道以因應未來成長需求。

(2) 發揮內控系統功能、降低庫存、加強應收帳款的回收，以增加資金的週轉率。

- (3) 產銷密切配合，提高銷售預測的準確性，以縮短產品週轉期，降低庫存壓力，並提高獲利產品的銷售比重。
- (4) 進行技術合作或轉移，節省新產品的開發成本。
- (5) 與主要供應商保持緊密的合作關係。
- (6) 彈性採購策略及庫存管理：為避免風險性因素所帶來之虧損，公司採取分散多次進貨方式，以降低庫存積壓遭遇跌價時，可能產生之損失風險；進而依接單情形，進行原料採購，維持良好週轉率。
- (7) 高效率之生產銷售模式：公司透過每週之產銷協調會議擬定次週之生產排程，以及生產數量，業務單位依據已接獲之訂單迅速出貨，使生產、銷售均維持高效率週轉。
- (8) 差異化與成本節約策略：本公司為因應此一成本結構上之不利因素，已擬定二項產品發展方向：創造有別於標準品之創新差異產品與高毛利產品。
- (9) 與供應商長期策略合作：基於與供應商長期維持策略聯盟關係，本公司得以掌握上游產品研發與新產品推出狀況，配合原廠適時推出符合市場潮流之記憶體模組等產品。
- (10) 深化與通路及客戶合作：為掌握市場先機並確保研發成果符合市場需求及預期，透過與下游客戶的深度合作，提前掌握市場動態，供產品定位與規格設定參考，加速產品設計與競爭力。
- (11) 積極發展軟體服務：高速網路的時代，硬體設備需透過軟體增值服務，使用者方能獲取及時資訊，創造最大價值。本公司耕耘智慧醫療產品及大數據分析服務多年，期待未來成為另一獲利引擎。

2-2 財務及稅務簽證

1. 本公司於中華民國75年10月24日依中華民國公司法及其他相關法令規定設立登記，於民國88年6月上櫃掛牌交易，並於民國90年9月上櫃轉上市。
2. 本公司在大陸及日本設置子公司，財務及稅務之規劃與辦理悉依本國及子公司所在地之相關法令辦理。
3. 涉及會計專業判斷程序、會計政策與估計變動等財務風險及稅務風險時，除透過會計主管（及代理人）持續進修充實專業技能知識外，也徵詢會計師專業意見，以便鑑別、管理及監督可能發生的風險。
4. 財務報告及稅務報告由本公司依據金管會認可之國際財務報導準則（IFRSs）、國際會計準則、解釋及函釋公告編製而成，財務報告均由會計主管、總經理、董事長審查核准後提交至董事會討論通過。
5. 本公司2023年財務報告及稅務報告簽證會計師為安侯建業聯合會計師事務所簡思娟會計師及郭冠纓會計師。財務報告、稅務報告查核（或核閱）報告悉刊載於本公司財務報告或稅務報告書中。

2-3 財務資訊

112年12月31日 單位：新台幣仟元

(一) 股本來源

年 月	發行價格 (元)	核 定 股 本		實 收 股 本		備 註			
		股 數	金 額	股 數	金 額	股 本 來 源		以現金以外之 財產抵充股款者	其 他
94年 1月	16.3	4,000,000	4,000,000	167,621	1,676,215	附認股權公司債認股	3,803	無	-
94年 3月	16.3	4,000,000	4,000,000	176,308	1,763,086	附認股權公司債認股	86,871	無	-
94年 5月	16.3	4,000,000	4,000,000	176,358	1,763,577	附認股權公司債認股	491	無	-
94年 6月	16.3 / 13.6	4,000,000	4,000,000	176,691	1,766,906	附認股權公司債認股	3,129	無	-
						員工認股權認股	200		
94年 7月	14.4 / 12	4,000,000	4,000,000	179,812	1,798,117	附認股權公司債認股	31,041	無	-
						員工認股權認股	170		
94年 7月	10	4,000,000	4,000,000	202,161	2,021,612	盈餘轉增資	161,439	無	-
						資本公積轉增資	62,056		
94年 8月	14.4 / 12	4,000,000	4,000,000	203,210	2,032,099	附認股權公司債認股	10,347	無	-
						員工認股權認股	140		
96年 4月	13.8	4,000,000	4,000,000	209,790	2,097,896	附認股權公司債認股	65,797	無	-
96年 4月	11.6~16.6	4,000,000	4,000,000	210,309	2,103,086	員工認股權認股	5,1290	無	-
96年 7月	11.6~19.2	4,000,000	4,000,000	212,001	2,120,006	員工認股權認股	16,920	無	-
96年 10月	-	4,000,000	4,000,000	148,400	1,484,004	減少資本	-636,002	無	-
97年 10月	10	4,000,000	4,000,000	152,992	1,529,916	盈餘轉增資	45,912	無	-
99年 4月	13.9~16.1	4,000,000	4,000,000	153,107	1,531,066	員工認股權認股	1,150	無	-
100年 9月	-	4,000,000	4,000,000	107,174	1,071,746	減少資本	-459320	無	-
106年 8月	-	4,000,000	4,000,000	53,587	535,873	減少資本	-535,873	無	-
111年 9月	10	4,000,000	4,000,000	58,946	589,460	盈餘轉增資	53,587	無	-
112年 10月	26.76	4,000,000	4,000,000	83,946	839,460	私募現金增資	250,000	無	-

2-3 財務資訊

(二) 股東結構

113年4月14日

數量	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外人	合計
人數	0	6	183	43,470	60	43,719
持有股數	0	605,082	25,609,787	55,055,451	2,675,711	83,946,031
持股比例	0.00%	0.72%	30.51%	65.58%	3.19%	100.00%

(三) 股權分散情形

113年4月14日

每股面額十元

持股分級	股東人數	持有股數	持股比例
1至999	31,313	1,776,105	2.12%
1000至5000	10,713	18,759,023	22.35%
5,001至10,000	919	6,947,875	8.28%
10,001至15,000	265	3,310,064	3.94%
15,001至20,000	170	3,129,322	3.73%
20,001至30,000	137	3,481,944	4.15%
30,001至40,000	64	2,245,791	2.68%
40,001至50,000	36	1,654,430	1.97%
50,001至100,000	60	4,450,399	5.30%
100,001至200,000	20	2,835,116	3.38%
200,001至400,000	14	4,014,058	4.78%
400,001至600,000	2	928,804	1.11%
600,001至800,000	2	1,473,200	1.75%
80,001至1000,000	0	0	0.00%
1000,000以上	4	28,939,900	34.47%
合計	43,719	83,946,031	100.00%

2-3 財務資訊

(四) 主要股東名單

主要股東名稱	股份	持有股數	持股比例
大訊科技股份有限公司		16,667,000	19.85%
肯微科技股份有限公司		8,333,000	9.93%
黃敏聰		2,900,000	3.45%
花旗託管柏克萊資本SBL/PB投資專戶		1,039,900	1.24%
方萬佑		768,000	0.91%
匯豐(台灣)商業銀行股份有限公司 受託保管美林國際公司投資專戶		705,200	0.84%
簡麗華		466,000	0.56%
台新國際商業銀行受託 麗臺科技員工持股信託財產專戶		462,804	0.55%
蔡建昇		400,000	0.48%
張銘新		400,000	0.48%

註：截至113年4月14日

2-3 財務資訊

(五) 最近二年度每股市價、淨值、盈餘、股利及相關資料

單位：新台幣元；股

項目	年度		111年度	112年度
每股市價	最高		84.00	72.80
	最低		23.70	33.20
	平均		46.05	49.63
每股淨值 (註1)	分配前		8.65	12.04
	分配後		—	—
每股盈餘	加權平均股數		58,946,031	63,112,698
	每股盈餘 (註2)	調整前	(3.32)	(2.53)
		調整後	—	—
每股股利	現金股利		—	—
	每股盈餘 (註2)	盈餘配股	—	—
		資本公積配股	—	—
	累積未付股利(註3)		—	—
投資報酬 分析	本益比(註4)		—	—
	本利比(註5)		—	—
	現金股利殖利率(註6)		—	—

註1：以年底已發行之股數為準，並依據次年度股東會決議分配之情形填列。

註2：如有因無償配股等情形而須追溯調整者，應列示調整前及調整後之每股盈餘。

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

註4：本益比 = 當年度每股平均收盤價 / 每股盈餘。

註5：本利比 = 當年度每股平均收盤價 / 每股現金股利。

註6：現金股利殖利率 = 每股現金股利 / 當年度每股平均收盤價。

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

2-3 財務資訊

(六) 營業比重：

產品項目	111年度營業 收入比率	112年度營業 收入比率
電腦產品	96.13%	95.41%
智慧醫療產品	2.07%	1.48%
其他	1.80%	3.11%
合計	100.00%	100.00%

2-4 誠信經營

(一) 公司治理守則及規章

公司訂有公司治理守則及相關規章，並公布於公司網站(www.leadtek.com.tw)上，提供給董事、經理人、員工、股東及利害關係人知悉並遵循之，公司並每年一次定期向董事、經理人進行法令遵循、誠信經營及道德行為準則相關的教育宣導，以確保董事、經理人及其他利害關係人行為能遵循規範，避免出現違反誠信之事件，減緩利益衝突的發生。

公司呼應聯合國世界人權宣言等國際人權公約及國內勞動法令，制定並於公司網站上公告「麗臺人權政策」，打造以人為本的健康安全職場，保障員工各項合法權益，並將人權政策、誠信守則、性騷擾防治等列為重要政策，每年進行例行教育宣導，以確保員工充分理解公司對員工權益的承諾。

公司訂有「誠信經營守則作業程序及行為指南」，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發獎金，所有利害關係人知悉有不誠信或不當行為，皆可利用此檢舉管道向公司提出，檢舉信箱 (audit@leadtek.com.tw)、專線(02-82265800 分機 805)，相關檢舉案件將會保密處理，並將處理結果報告董事會。

2023年度誠信經營情形如下：

- (1) 向董事、經理人及中高階主管進行「誠信經營觀念及相關案例介紹」，宣導時間30分鐘，共計47人次。
- (2) 在經營會議中對所有主管進行個資保護相關宣導，時間30分鐘，另透過電子郵件傳送相關宣導講義給所有同仁。
- (3) 以電子郵件與所有主管進行內線交易案例分享，宣導防範內線交易事件發生
- (4) 透過公司內部網站公佈欄及電子郵件公告「麗臺人權政策」，佈達所有人。
- (5) 2023年度違反誠信經營案件為0件
- (6) 利害關係人溝通：法人說明會一場；股東會(含臨時股東會)三場；每季勞資會議透過電子郵件溝通反映問題或討論議案，如有必要則召開實體會議。
- (7) 2023年因違反法令受主管機關處罰案件：0件。

2-4 誠信經營

(二) 不正當利益、反公平競爭政策及執行情形

公司於「誠信經營守則」、「誠信經營守則作業程序及行為指南」及「道德行為守則」中明訂相關規定，每年一次定期向董事及經理人進行宣導，也要求供應商簽署「廉潔承諾書」，以達成本公司維護誠信經營的理念。

2023年公司無已認定涉入不當利益、不公平交易或其他貪腐相關之訴訟發生。

(三) 政治捐獻

依政治獻金法第17條規定，營利團體對同一政黨、政治團體每年捐贈總額，不得超過新臺幣三百萬元。對不同政黨、政治團體每年捐贈總額，不得超過新臺幣六百萬元。

另依政治獻金法第19條第2項及營利事業所得稅查核準則第79條規定，營利事業對政黨、政治團體及擬參選人之捐贈，得於申報所得稅時，作為當年度費用或損失，可減除金額不得超過所得額10%，總額不得超過新臺幣（下同）50萬元。但營利事業有累積虧損尚未依規定彌補者，不得捐贈政治獻金。

本公司2023年度並無政治捐款之情形。

2-5 風險管理

(一) 風險管理

本公司以董事會作為風險管理最高治理單位，營運持續管理委員會因應法令、公司政策、組織調整、作業流程變更等，訂定各種內部規章，並進行風險管理評估，適時檢討調整各風險管制程序，並定期向董事會報告。

營運持續管理委員會依據風險評估矩陣表，利用定性描述方式來評估危害之風險程度，及決定是否為可接受風險，預估的可能性和嚴重性加以評估分類，高度風險之議題應由權責部門提出改善計畫以降低或消除風險；中度風險之議題，由權責單位訂定管制措施，消除或控制風險；低度風險之議題，落實日常作業控制既有風險避免風險擴大或提升。

風險評估矩陣表：

風 險 等 級		嚴 重 性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可 能 性	可 能	高度風險	高度風險	中度風險
	不 太 可 能	高度風險	中度風險	低度風險
	極 不 可 能	中度風險	低度風險	低度風險

2-5 風險管理

(二) 營運持續管理

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

公司設置有營運持續管理委員會，負責營運持續計畫及危機處理相關事宜，執行緊急異常事前預防及事後復原之工作，營運持續委員會平時出現緊急狀況時得隨時召開，若無緊急狀況應每年訂於第四季召開定期會議，召集人為總經理。營運持續委員會之任務包括：(1)統籌公司持續營運管理運作事宜，維持各部門間有效溝通，確保公司營運的順暢。(2)當危及公司持續營運的狀況發生時，召集人負責啟動營運持續計畫。(3)定期檢視並督導營運持續管理計畫之落實，包括教育訓練及相關文件之更新與維護。(4)核定年度營運持續演練計畫，並督導演練及演練後檢討與矯正預防措施之執行情形。(5)視危機災害類別，分設衛生安全危機因應小組、供應鏈安全危機因應小組、資訊安全危機因應小組。(6)當危機事故發生時，因應危機事故樣態由召集人指派對營運事項了解之資深主管擔任指揮官，第一時間掌握全盤狀況並彙報給委員會、啟動相關資源並執行委員會之決議事項，通報必要對象包括主管機關、客戶、供應商..等。

各危機因應小組分設及權責如下：

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

2-5 風險管理

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

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

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

2023年全年本公司並無發生造成公司營運中斷，需要啟動營運持續管理計畫的事件。

2-6 資訊安全

本公司資訊安全組由資訊管理部門，電腦中心負責，設置資訊主管一名及專業資訊人員數名，負責訂定資訊安全政策規範、規劃及執行資訊安全技術支援，並定期宣導資訊安全觀念，降低資訊安全風險。

1. 針對風險管理，本公司使用三個面向對應及減少風險的影響程度。

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

2. 資訊安全政策：

本公司制定之資訊安全政策規範，依下列項目做實際控管：

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

2-6 資訊安全

3. 具體管理方案及投入資通安全管理之資源：

(1)更新與提升IT 基礎架構：

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

(2)強化備份機制：

- 購置新款備份方案。
- 制定新備份、還原與災難演練SOP。
- 設置主機備援機制，減少災難後停機的時間。

(3)加強員工資安概念：

- 現在的資安事件不只是外部入侵，越來越多是由內部員工設備感染，進而引發大規模資安事件。
- 定期發布資安政策、案例與宣導。
- 員工資訊安全教育訓練，不只是在公司，在任何地方都應提高資安意識。

2023年本公司並無因重大資通安全事件所遭受之損失。

2-7 參與社團組織

台北市電腦商業同業公會（英語：Taipei Computer Association），簡稱「台北市電腦公會」，是在1974年11月5日成立的同業公會，以推廣台灣資訊產業發展為主。除了針對資訊產業進行相關交流活動，另外也會在台北世界貿易中心辦理國內各大資訊展覽，以及組團參與國際性資訊展覽，是台灣資訊產業公會與協會組織的一大龍頭，本公司長期加入並參與台北市電腦公會相關活動。

2-8 產品管理 (顧客健康與安全、行銷與標示)

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

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

2-9 供應鏈管理

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

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

本公司電子產品主要原料包括主晶片、記憶體、印刷電路板、小尺寸面板等。本公司一向與國內外原料廠商維持良好之合作關係，且關鍵材料、零組件均維持兩家以上的供應商，以保持採購彈性及分散原料過於集中之風險，在國內供應商及委外代工廠的產品品質、價格與交期符合本公司產品線要求的前提下，本公司將會優先向國內的供應商採購，以提高本公司在地採購的比例。

為避免風險性因素所帶來之虧損，公司採取彈性採購策略及庫存管理，與主要供應商保持緊密的合作關係，分散多次進貨方式，以降低庫存積壓遭遇跌價時，可能產生之損失風險；進而依接單情形，進行原料採購，維持良好週轉率。

2023年合作之供應商總共210家，簽訂有廉潔承諾書之供應商共118家，佔56%。

2-10 其他

個人資料保護

為保障個人隱私，避免客戶或員工之個人資料洩漏，本公司依據「個人資料保護法」之規定，訂有「個人資料保護管理說明」，依照說明之規定進行個人資料的蒐集、處理及利用，在合理使用的前提下避免個人資料洩漏或受侵害，以落實個人資料的保護與管理。

2023年期間本公司並未發生個資遭侵害的相關投訴事件。

3 社會面

3-1 人力發展

3-2 職業衛生及安全

3-3 社會參與



3-1 人力發展

(一) 人力結構

麗臺科技(含子公司)人力結構資訊如下：

年度		111年度	112年度
員工人數	推銷人員	126	132
	管理人員	48	52
	研發人員	121	123
	製造人員	90	93
	合計	385	400
平均年歲		41	42
平均服務年資		10.1	10.5
學歷分布 比率	博士	1.56%	2.00%
	碩士	19.74%	20.00%
	大專	69.09%	68.50%
	高中	8.57%	9.00%
	高中以下	1.04%	0.50%

2023年麗臺科技海內外(含子公司)員工總數為400人，其中男性224人，女性176人，女性員工佔全體員工比例為44%，同時女性主管占整體主管的比例為34.1%。(人力結構統計時間截至2023/12/31，不包含留職停薪員工)

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

2023年麗臺科技(含子公司)員工人數為400人，其中身心障礙員工3人，佔全體員工比例為0.75%。

2023年全年度申請育嬰留停人數為4人。

3-1 人力發展

(二) 人權政策

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

本公司人權政策適用範圍包括本公司及國內外子公司，內容如下：

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

3-1 人力發展

(三) 員工關懷

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

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

(四) 員工薪酬

麗臺確保員工薪資取決於學經歷、專業知識/技術、工作年資、績效，以及各專業功能之市場價值及依員工所擔當的職責產生的貢獻為基礎，結合績效管理制度，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇，並定期依據薪資調查報告，綜合考量各營運據點狀況及薪資水平，掌握並遵循相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，規劃合宜的薪資結構，確保市場競爭力，進而走向永續經營。對於新鮮人之標準起薪，優於政府基本薪資，2023年非主管職之一般員工年度薪資增加率為2.22%。

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

1. 董事及經理人：每年至少召開二次，並向董事會提出建議，以供其決策之參考
 - (1) 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
 - (2) 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
 - (3) 定期評估並訂定本公司董事及經理人之薪資報酬。

3-1 人力發展

2. 一般同仁：參考市場的薪資水平及內部同仁的薪資狀況；考量外部競爭力及內部公平性，進行薪資核定。

也依據本公司章程第二十一條規定，依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞百分之三以上，而該酬勞以股票或現金為之，應由董事會特別決議行之，並報告股東會。

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

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

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

(五) 員工福利

本公司依法設置「勞工退休金監督委員會」，定期提撥退休金提存於台灣銀行，優於法令的退休規定，工作8年以上，年滿55歲或工作滿20年以上者，即可申請退休。採用勞工退休新制之員工，依法規定每月提繳薪資6%至員工於勞工保險局之個人退休金帳戶。

除此之外，公司於2021年起開辦員工福利信託持股計畫，年資滿一年以上之同仁得自由加入，加入者可依條件規定選擇提撥固定金額，公司加碼提存對應金額投入購買公司股票，放大本金讓同仁透過定期定額投資的方式，除享有股東價值的穩健收益成果外，還能兼顧其自主權，幫員工準備退休/離職的另一桶金。

除依法令規定，在同仁到職當日其為其投保勞健保以外，也額外增加團體保險，其內容包括定期壽險、意外險、醫療險、癌症、重大疾病等，有公務出差則會在同仁出差期間額外加保一千萬高額旅平險，提供同仁完整的醫療保障，更進一步提供員工眷屬可用低廉的費用自費加保團體保險，用少少的費用享有更多的保障。

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

3-1 人力發展

公司相當在意維護員工的健康狀況，每年的員工定期健康檢查，除法令指定檢查項目外，還加做癌症篩檢、超音波檢查等項目，另每天下午三點鐘自動撥放健康操影片，提醒同仁起身活動；另每位員工到職滿三個月後都可獲贈一支醫療級市價16,800元的心電健康手環，搭配不定期/長期推動健康促進活動，透過集點可兌換禮券或免費贈品的方式，鼓勵同仁定期量測 / 運動，全方位守護員工健康。2023全年度員工參與健康促進活動，累計集點兌換之全聯百元禮券共1,740張。

2023年員工福利執行情形：旅遊補助總經費1,060,000元，補助人數共計265人；婚喪喜慶請領人數共30人，總金額為190,000元；其他福利費用共計1,813,865元

(六) 員工培訓

本公司每年年底會進行教育訓練需求調查，收集個別員工以及部門對教育訓練的需求內容，依據員工之工作屬性及部門需求，佐以申請政府勞工在職進修之相關補助，安排年度內部教育訓練或安排員工參加外部教育訓練，以確保員工具備足夠的知識與技能，以勝任其工作任務。

本公司每半年進行績效考核，透過員工自評以及主管考核及面談，定期檢視員工的工作表現，了解員工不足或能進一步發展的職能，在規劃下年度教育訓練時一併納入考量。

公司並訂有在職進修管理辦法，以部分補助學分費的方式鼓勵員工自我提升，於上班之餘能重回學校進修。

以上各項措施目的都是讓員工能與時俱進的提升職能、技術與知識，除了勝任目前工作外，更儲備未來升遷應具備之職能與知識。

2023年台北總公司全年度內外教育訓練總時數為2,465小時，教育訓練總經費新台幣1,358,904元。

(七) 員工溝通

本公司向來採取開放態度並尊重員工權利，提供開放暢通的溝通管道，確實保障員工權益，建立友善和諧的勞資關係，並提供適當的申訴管道與機制，定期召開勞資會議，並設置有員工意見箱，傾聽員工意見，以回應並避免危害員工權益，因勞資關係一向和諧，工廠並未有員工依工會法組織成立工會，2023全年並未有勞資糾紛案件發生。

3-2 職業安全及衛生

本公司設置有勞工安全衛生委員會，由勞工安全衛生管理師、勞工安全衛生業務主管、處級主管等組成，每季召開一次會議，宣導勞工安全衛生相關規定，並就期間內勞工衛生安全執行狀況做報告，以確保公司職業安全衛生政策的推行符合員工需求，達到照顧全體員工健康與安全的目的。

本公司定期辦理安全相關教育訓練，包括消防講習、救災演練，負責勞工衛生安全的管理師及業務主管也均具備專業證照並持續進修，定期參加外部機構辦理的各項教育訓練。

公司每年辦理員工定期健康檢查，除法令指定檢查項目外，還加做癌症篩檢、超音波檢查等項目，並安排職醫職護定期到公司場域，檢視公司各項人因工程有無需要改善之處，追蹤同仁健康狀況，提供員工相關健康諮詢，並針對特殊健康狀況之同仁提供個人化衛教服務及協助。

2023年度公司發生職業災害之人數為8人，其中7人為上下班通勤交通事故，1位是上班時間操作機具疏失導致，職業災害人數比率2.40%。

3-3 社會參與

本公司與多所大專院校進行產學合作，從「人力資本」角度思考人才，提供實習生名額讓學生在學期間到公司學習，不只是滿足公司的人力需求，也讓學生有機會到公司了解職場，縮減學用落差，不同於過往，現今許多學生相關的技術與能力、應對進退的涵養，都不成熟，到企業必須從零學起，且因應時代變遷，企業需要的是跨域人才而是需要考量永續發展中不同世代的接班問題，必須將人才當作資本進行投資。

為培育高階人才，本公司更進一步與國立臺灣師範大學結盟，臺師大於2023年成立「跨域科技產業創新研究學院」，設置「AI跨域應用」、「綠能科技與永續治理」等兩個研究所，提供學生合作培育計畫，幫助學生更快速融入產業生態系統。參加培育計畫並成功媒合的學生，每月將可獲得博士生最高4萬元獎學金、碩士生最高2萬元獎學金，希望透過計畫與資金的培育，不僅能提供學生經濟上的支持，同時，也能夠讓學生更加貼近產業，進一步培養具有實戰能力的專業人才。

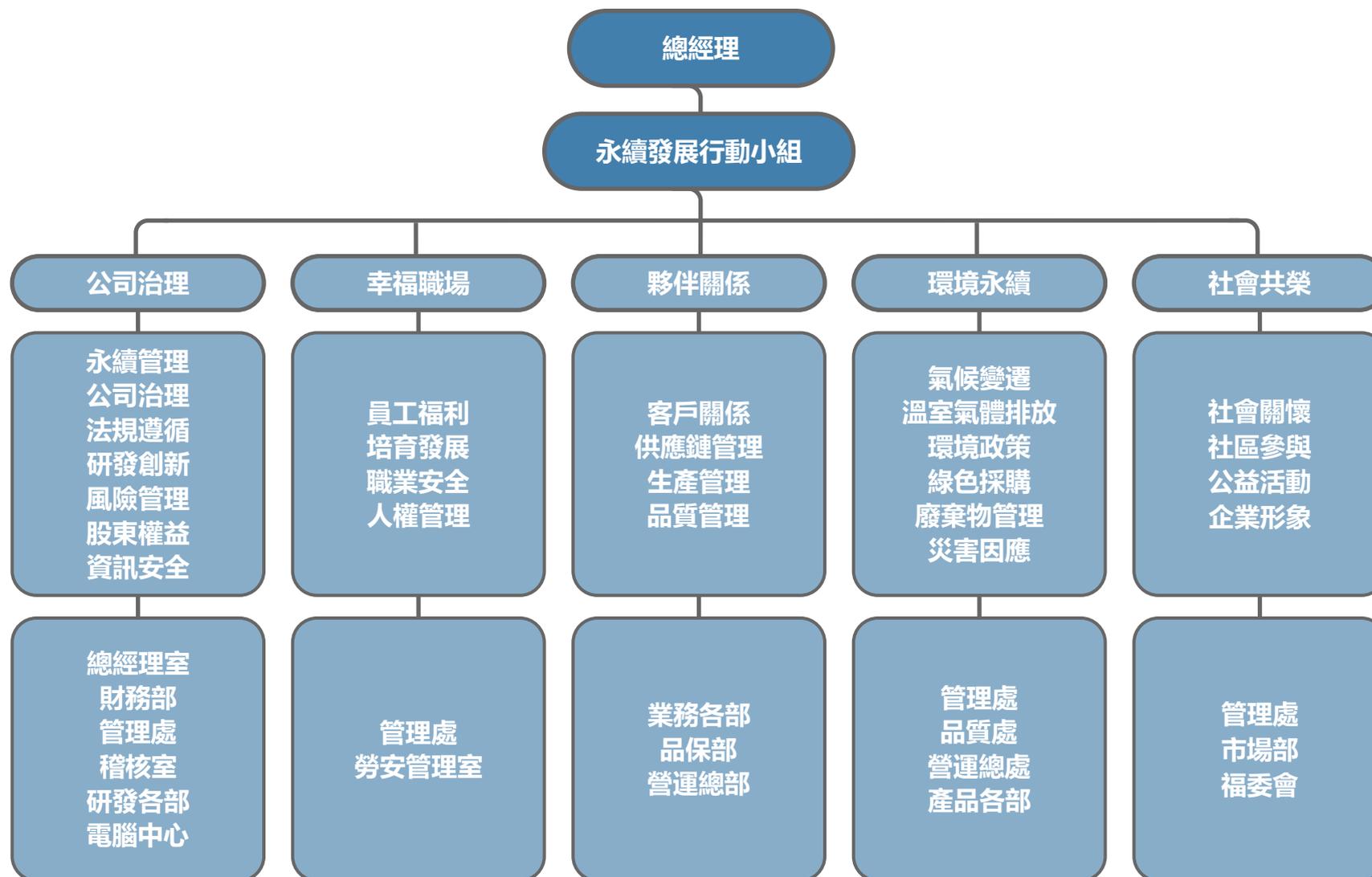
本公司董事長長期關懷及推動運動教育及弱勢，公司每年中秋節響應普仁基金會的「引導計畫」，號召公司同仁訂購中秋禮盒，「引導計畫」是普仁基金會與全台國中合作，對象為高關懷學生，由教師們根據在校學生現況，以學校社團為主軸發想計畫，並由普仁提供資金援助，藉由「引導計畫」，引導學生適性發展，讓偏鄉孩子也能找到學習動機，培養興趣，建立自信！走向更好的未來發展，並養成良好品德與善心，進而學會幫助他人，促進社會善循環！

4 永續發展

- 4-1 永續發展組織架構
- 4-2 永續發展政策
- 4-3 永續發展策略及目標
- 4-4 永續發展行動小組
- 4-5 利害關係人溝通
- 4-6 重大議題鑑別與分析



4-1 永續發展組織架構



4-2 永續發展政策

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

四大原則進一步展開如下：

落實公司治理

- (一) 建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。
- (二) 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定具體推動計畫。
- (三) 尊重利害關係人權益，透過適當溝通方式，瞭解並回應利害關係人之合理期望及需求。

發展永續環境

- (一) 建立可衡量之環境永續目標，並定期檢討其發展之持續性及相關性。
- (二) 提升能源使用效率及盡可能採用對環境負荷衝擊低之再生物料。
- (三) 評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施。

維護社會公益

- (一) 遵循國際人權公約，保障人權、性別平等、及禁止歧視。
- (二) 提供友善之工作環境維護員工健康安全。

加強企業永續發展資訊揭露

- (一) 充分揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，以提升資訊透明度。
- (二) 採用國際上廣泛認可之準則或指引，以揭露推動永續發展情形。

4-3 永續發展策略及目標

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

SDGs 項目	本公司因應做法
終結貧窮	確保本公司聘僱之人，工資均高於最低工資。
健康及福祉	提供多元健康關懷方案，包括開辦身心紓壓課程、提供員工隨身照護產品、鼓勵員工關注身心健康。
優質教育	與學校產學合作、提供實習生名額、鼓勵員工再進修。
性別平等	員工不分男女均可申請育嬰留停、薪資評價不因性別有差異。
產業、創新與基礎設施	持續研究創新，開發新技術新產品，為人類發展盡一份力。
永續城鄉與社區	持續發展遠距醫療照護產品及服務，平衡城鄉醫療品質。
永續消費與生產模式	檢視採購流程、供應商，盡量選用環保、低碳、可回收之物料。
氣候行動	依循氣候相關財務揭露(TCFD)鑑別氣候風險與機會，而後擬定相關因應與減緩策略及措施。
公平正義及健全制度	落實誠信經營、反貪腐，恪守相關法令。
夥伴關係	以開放積極的態度與客戶、供應商合作，締造雙贏。

短中長期目標

	2025(短期)	2030(中期)	2050(長期)
環境面(E)	減少列印紙張的浪費 規劃採用節能設備適時的汰舊換新 減少電力使用溫室氣體盤查確信	取得ISO14064認證以2024為基準年，配合政府要求積極減量	呼應政府淨零碳排的目標
社會面(S)	要求供應商因應ESG配合做出調整 以對環境友善的方向，調整各作業 流程積極回應利害關係	鼓勵員工投入志工關懷社會	
治理面(G)	設置永續官網專區 成立永續發展委員會 接軌國際加強英文資訊揭露	持續強化公司治理，提供資訊透明度，提高公司治理評鑑等級	

4-4 永續發展行動小組

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

企業永續發展行動小組之任務應包括下列事項：

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

4-5 利害關係人溝通

為了與各利害關係人進行有效溝通，以達到公司設定的永續發展目標，麗臺透過管理會議進行評估與討論，鑑別出本公司主要利害關係人，並彙整歸納出各利害關係人分別關切的議題，建立公司的溝通管道及溝通頻率。

利害關係人	利害關係程度	溝通管道及頻率
員工	本公司營業獲利均來自產品的創新，員工扮演著產品創新的最重要角色	勞資會議(每季) 員工座談會(每年) 公司意見箱(隨時)
客戶	本公司秉持客戶為尊之精神，開發各項產品與服務，協助客戶獲得成功	電話及電子郵件(每日) 客戶滿意度調查(每年) 客戶報怨處理管道(不定期)
供應商	供應商是提供公司產品開發及量產的重要合作夥伴	供應商稽核(不定期) 申訴信箱(隨時)
投資人	股東與投資人透過資金的投資及公司治理的參與，使公司得以永續經營發展	年度股東大會(每年)
政府	配合政府的政策與法規，在開發市場與對外投資方面，得到好的保障	公開資訊觀測站(隨時)
社會大眾	本公司雖為營利事業，但也關心社會需要，幫助弱勢團體	公益活動參與(不定期)

4-6 重大議題鑑別與分析

為掌握對公司最相關的永續重大議題，麗臺由相關部門與人員收集調查相關信息，並參考國內標竿企業重大永續主題，總共歸納出19個議題製作成問卷，2023年首度向內部主管進行調查，共回收27份，依據回收問卷結果加權分析，將員工的關注程度以及對公司營運衝擊程度排序，鑑別出今年度的重大議題，分別為公司治理、營運績效、員工福利及健康安全、風險管理、創新研發、勞資關係。

重大議題	衝擊影響	因應對策
公司 治 理	正面衝擊：公司永續經營，得到利害關係人的信賴	透過官網、年報、公開資訊觀測站、法說會、永續報告書與利害關係人溝通，提高公司資訊透明度
	負面衝擊：影響公司評等	
	實際衝擊：公司各項營運成本提高	
	潛在衝擊：無法通過客戶審核標準，流失業績	
營 運 績 效	正面衝擊：營運績效展現，股東與員工的投入均有回報	全面檢視內部作業，避免不必要的浪費，落實營運計畫加強追蹤執行成效
	負面衝擊：無法回應利害關係人的期待	
	實際衝擊：營運績效不彰，獲利減損	
	潛在衝擊：商業談判籌碼受限	
員工福利及健康安全	正面衝擊：吸引優秀人才留任	改善辦公軟硬體環境，設計身心平衡課程與活動，加強員工關懷，提高員工滿意度
	負面衝擊：無法吸引優秀人才	
	實際衝擊：流失人才	
	潛在衝擊：人才流失，無益公司永續發展	

下頁接續

4-6 重大議題鑑別與分析

接上頁

重大議題	衝擊影響	因應對策
風險管理	正面衝擊：風險控制得宜，公司穩健成長	分析各項營運風險擬訂因應方案，定期檢討執行成效並調整
	負面衝擊：無法有效控管風險，影響公司營運	
	實際衝擊：造成公司營運成本提高，獲利減損	
	潛在衝擊：公司無法永續發展	
創新研發	正面衝擊：開發新技術、新產品、新客戶，提高公司競爭力	設有創新/提案/進修獎勵辦法，鼓勵員工持續學習，展現創意，定期開會確認專案執行狀況
	負面衝擊：產品失去競爭力市占率下降	
	實際衝擊：產品品質不穩定	
	潛在衝擊：客戶流失、商譽受損	
勞資關係	正面衝擊：保障勞工權益、提升公司形象	全面檢視內部作業，避免不必要的浪費 落實營運計畫加強追蹤執行成效
	負面衝擊：無法提供足夠保障，影響公司形象	
	實際衝擊：影響員工向心力，離職率提高	
	潛在衝擊：人才流失影響公司永續經營	

5

環境面

5-1 環境永續

5-2 溫室氣體盤查



5-1 環境永續

本公司早於2004年即取得ISO14001環境管理系統的認證，且定期稽核與評鑑維持認證的有效性，利用環境管理系統以控制環境的衝擊，展現提升組織環境績效，達成環境、社會及經濟之均衡，關注對環境污染、資源利用效率低、不當的廢棄物管理、氣候變遷、生態系統惡化和喪失生物多樣性等議題從產品生命週期的角度出發，從原料取得、設計、製造、物流運輸到顧客使用等程序產生，詳盡評估其對環境的影響，最大限度降低對環境的衝擊，達成企業永續經營和保護地球的目標。各項環安運作皆依法令制度規範，定期追蹤及申報廢棄物產生量、訂定減廢目標、進行資源回收觀念宣導，設定各項能源節省方案，達到節能愛地球之目標。

考量氣候環境變遷恐造成資源短缺，原物料成本增加，運輸需求不穩定。本公司積極開發綠色能源技術相關產品，減少用水量和耗水量來降低營運成本作為因應措施。

本公司為降低耗能進行之硬體改善專案，包括全廠區之公共照明設備轉換為LED燈具、更換老舊之冷氣冰水館與主機等措施，達到節能減碳、降低能源消耗，藉以降低碳排放強度，善盡環境保護之責任。另日常宣導提醒節約用水，減少用水量，廢棄物管理依照廢棄物處理法，確實保護周遭環境。

本公司針對各項環境議題的管理及控制方式分述如下：

(一)廢棄物處理

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

一般廢棄物包括生活垃圾、資源垃圾、排泄物等非製程、服務及活動所產生足以汙染環境衛生之固體或液體廢棄物，資源垃圾包括紙類、廢棧板、廢塑料、廢金屬等，辦公室用紙如為單面空白，回收做為二次影印使用，無法再利用之紙張、塑膠瓶/杯、金屬/玻璃容器等，生活垃圾及資源回收等均由園區管委會統籌處理，由大樓清潔人員集中收，由各區管理中心委託合格環保清潔公司或合格資源回收廠商清運處理並留下清運紀錄。

2023年全年申報之有害事業廢棄物，廢棄物代碼為E-0217之廢電子零組件、下腳品及不良品共計0.012公噸，廢棄物代碼為E-0221之含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑共計0.012公噸。

5-1 環境永續

(二) 汙水處理

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

(三) 空氣汙染管制

本公司採取固定汙染源減量，少用有機溶劑的基本原則，製程中所排放的空氣汙染物，包括SMT、DIP、維修單位作業活動產生之空氣汙染物的設備(鍋爐)均設置集氣、排氣或吸收設備，以降低空氣中汙染物的濃度，並針對勞工作業現場每半年實施環境監測。未使用之溶劑或使用後之廢棄溶劑，均分別以專用容器儲存並規劃指定位置進行儲存管理，防止逸散或洩漏。

本公司同時鼓勵所有同仁及供應商皆定期保養、檢查車輛，以確保車輛排氣符合環保署之管制規定，在公司廠區內如發現員工或協力廠商之車輛有排放黑煙之情事，由管委會保全人員負責勸導糾舉，或向總務單位通報，由總務單位介入勸導與跟進改善狀況。

(四) 能源及資源管制

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

用電管理：

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

用水管理：

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

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

5-2 溫室氣體盤查

本公司因為業務性質及營運規模均未及環保署規範公告應盤查之對象，在金管會永續發展路徑規範內屬適用115年始須完成盤查之公司，本公司2023年已完成「集團（包含各子公司）」之溫室氣體盤查及查證時程規劃並於當年3月15日提報董事會，後續應將前揭執行進度按季提報董事會控管。相關時程規畫說明如下：

- (1) 依金融監督管理委員會111年3月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額50億元以下公司，個體公司應於第三階段適用溫室氣體盤查(即115年完成盤查，117年完成查證)；合併報表子公司應於第四階段適用溫室氣體盤查(即116年完成盤查，118年完成查證)，將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程。
- (2) 本公司111/8/1董事會提報個體公司溫室氣體盤查及查證時程規劃，因人力因素無法按規劃進度執行，擬修正時程規劃如下，後續將執行進度按季提報董事會控管。

修正前：

工作項目	預計完成時間
訂定設置專(兼)職單位，專(兼)職人數及職掌範圍	111年12月
訂定盤查規劃	113年9月
訂定查證規劃	114年6月

5-2 溫室氣體盤查

修正後：

工作項目	預計完成時間
訂定設置專(兼)職單位, 專(兼)職人數及職掌範圍	114年9月
訂定溫室氣體盤查規劃	114年12月
完成溫室氣體盤查	115年9月
訂定溫室氣體查證規劃	116年12月
完成溫室氣體查證	117年9月

3. 合併子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃如下，後續將執行進度按季提報董事會控管。

工作項目	預計完成時間
訂定設置專(兼)職單位, 專(兼)職人數及職掌範圍	115年9月
訂定溫室氣體盤查規劃	115年12月
完成溫室氣體盤查	116年9月
訂定溫室氣體查證規劃	117年12月
完成溫室氣體查證	118年9月

本公司對於因應氣候變遷，採取之溫室氣體管理策略包括：

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

6 附錄

6.1 GRI 內容索引表



附錄一 GRI內容索引表

章節編號	章節名稱	參考之揭露依據	頁次
-	封面		
-	目錄		P1-P2
前言	報告書資訊	GRI 2-1; GRI 2-2; GRI 2-3 GRI 2-4; GRI 2-5	P3-P4
	經營者的話	GRI 2-22	P5
壹	關於本公司	GRI 2-1	P6
一	公司簡介	GRI 2、GRI 405	P7-P8
二	組織架構	GRI 2-12	P9
三	部門業務職掌	GRI 2-12	P10
四	董事會組成、職能與運作情形	GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-15	P11-P15
五	審計委員會	GRI 2-9	P16-P19
六	薪酬委員會	GRI 2-9; GRI 2-19	P20
七	董事成員及重要管理階層接班規劃	GRI 2-10	P21
八	整體薪酬政策及執行情形	GRI-20	P22
貳	公司治理		P23
一	經濟績效	GRI 201	P24-P33
二	財務及稅務簽證	GRI 207	P34
三	財務資訊	GRI 201	P35-P39
四	誠信經營	GRI 2、GRI205、GRI206	P40-P41
五	風險管理	GRI 2-27	P42-P44
六	資訊安全	GRI 418-1	P45-P46
七	社團組織	GRI 2-28	P47
八	產品管理	GRI416-417	P47
九	供應鏈管理	GRI2-6、204、308、414	P48
十	其他：個資保護	GRI 418-1	P48

附錄一 GRI內容索引表

章節編號	章節名稱	參考之揭露依據	頁次
參	社會面		P49
一	人力發展	GRI 2、GRI 401、GRI 404、 GRI 405	P50-P54
二	職業安全及衛生	GRI 403	P55
三	社會參與	GRI 203、GRI 413	P55
肆	永續發展		P56
一	永續發展組織架構	GRI 2-9	P57
二	永續發展政策	GRI 2-22	P58
三	永續發展目標	GRI 2-22	P59
四	永續發展行動小組	GRI 2-13	P60
五	利害關係人溝通	GRI 2-29	P61
六	重大議題鑑別與分析	GRI 2-16	P62-P63
伍	環境面		P64
一	環境永續	GRI 302; GRI 303; GRI 306	P65-P66
二	溫室氣體盤查	GRI 305	P67-P68
六	附錄		P69
附錄一	GRI 內容索引表		P70-P71