永續報告書

Corporate Sustainability Report 2024

VISCO See Comfortably 視陽光學

目錄

關於本報告書 ____ P3

經營者的話 ____ P5

01 **關於視陽光學**

1.1 營運概況 ____ P9

1.2 永續發展與風險管理委員會 ____ P13

02 **永續價值**

2.1 價值與永續發展 ____ P15

2.2 利害關係人及溝通議合 ____ P23

2.3 重大性分析 ____ P29

03 **營運與治理**

3.1 公司治理/誠信經營 ____ P37

3.2 法規遵循 ____ P62

04 **永續能源**

4.1 能源管理與溫室氣體排放 ____ P70

05 **綠色營運**

5.1 廢棄物管理與資源循環 ____ P90

06 **產品與服務**

6.1 產品品質與安全 ____ P101

07 **幸福職場**

7.1 人才任用與留才 ____ P107

7.2 員工關懷與勞動保障 ____ P130

08 **社會關懷**

8.1公益推廣與社會關懷 ____ P143

09 附錄一 ____ P149

附錄二 ____ P161

關於本報告書

報告邊界範疇

本報告書涵蓋公司113年1月1日至113年12月31日在產品品質與安全、法規遵循、公司治理與誠信經營、廢棄物管理與資源循環、能源管理與溫室氣體排放、人才任用與留才、員工關懷與勞動保障等層面，在社會永續發展政策的推動與績效展現。
本報告書指標揭露以視陽及其子公司為主要邊界，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司，若有指標揭露範圍不一致者將於報告書中註解說明。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。 有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards , IFRSs)及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新台幣計算；此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 13485醫療器材品質管理系統、MDSAP醫療器材單一稽核方案、MDR (EU) 2017/745、ISO14064-1：2018，皆通過第三方查證機構之查驗證。

關於本報告書

報導期間

本報告書資訊揭露期間為113年1月1日至113年12月31日，與財務報告的報告期相同。

報導週期

此報告書為本公司第一份永續報告書，本公司預計每年定期發行永續報告書。

資訊重編

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

負責單位

- 負責單位：永續發展室
- 電子信箱：kevin.zj.chang@viscovision.com.tw
- 電話：03-359-6868
- 地址：桃園市龜山區興業街1號

外部保證

本報告書內容經由董事會決議通過後發布，未有進行外部保證或確信。

經營者的話

致全體利害關係人及關心視陽未來發展的朋友們：

大家好！
我很榮幸能在此與大家分享我們在公司治理、環境保護及社會責任方面的努力與承諾。隨著全球對視力健康和環保議題的重視，隱形眼鏡產業迎來了前所未有的發展機會。我們公司深知，持續創新和提升產品品質是我們在激烈市場競爭中脫穎而出的關鍵，而同時，我們也在積極應對環境挑戰和履行社會責任。

1.公司治理：確保透明與誠信的運作
在視陽光學，我們堅持最高標準的公司治理原則。良好的治理架構是企業長期穩定發展的基石，也是我們為股東、員工

經營者的話

及顧客負責的基本承諾。我們採取透明且專業的運營模式，定期進行內部稽核與風險評估，確保每一項決策都能符合我們的價值觀並帶來最大利益。 作為視力矯正行業的領導者，我們深知負責任的管理對於企業的持續成功至關重要。因此，我們積極推動高效的決策流程，並且加強對資源的管理，特別是在產品品質控制、顧客服務以及技術創新方面，我們努力確保每一個環節都能夠提供顧客無與倫比的體驗。

2.環境責任：積極推動綠色製造與可持續發展

隨著環保意識的日益增強，隱形眼鏡產業在材料使用、製造過程以及廢棄物處理方面面臨著嚴峻挑戰。作為一家關心環境的企業，我們在生產過程中堅持採用低碳、環保的技術和材料，致力於減少對自然資源的依賴並減少對生態環境的影響。視陽光學已經成功導入多項綠色製造技術，例如使用原物料減量及廢棄物回收再利用。此外，我們還在製造基地安裝了節能減碳設備，持續降低碳排放。我們的目標是成為業界的環保領航者，並通過創新與實踐，推動整個行業朝著更加可持續的方向發展。

3.社會責任：為顧客與社會創造價值

作為隱形眼鏡行業的領先企業，視陽光學一直以來都非常重視我們對社會的貢獻。我們的產品不僅是幫助顧客改善視力，更是提升他們生活品質的重要工具。因此，我們始終將顧客的需求放在首位，並通過不斷創新與研究，提供最先進、最舒適的視力矯正產品。

經營者的話

同時，我們也積極參與公益事業，尤其是在視力健康領域。我們與臺灣防盲基金會合作，以實質行動捐款為偏鄉地區提供義診，幫助更多人恢復視力。此外，我們還在員工福利上加大投入，為員工創造更加友善的工作環境，並提供持續的職業發展機會。

4.產業特色與未來展望

隱形眼鏡產業正處於快速發展的階段，從傳統的視力矯正工具到如今的多功能、舒適性產品，技術創新和消費者需求的變化為我們帶來了許多機遇。我們在不斷推進研發創新的同時，始終注重使用者的需求變化，並為顧客提供量身定制的解決方案。

展望未來，我們將持續加大對產品研發的投入，尤其是在長時間佩戴舒適性以及眼睛健康等領域。我們相信，隨著科技的不斷進步，我們能夠為顧客提供更高品質、更具創新性的產品，並且在保持環保與社會責任的基礎上，實現可持續發展。 總結來說，視陽光學不僅僅是一家專注於視力健康的企業，更是一家在治理、環保和社會責任方面做出積極貢獻的公司。我們將繼續秉持“再現視界的真善美”的願景及實踐“照護眼睛健康”的企業使命，為顧客、股東和社會創造更大價值，並朝著可持續發展的目標邁進。

感謝各位一直以來的支持與信任，未來我們將更加努力，與大家一同走向更加光明的未來。

視陽光學股份有限公司

總經理 敬上

01

關於視陽光學

1.1 營運概況

1.2 永續發展與風險管理委員會

關於視陽光學

1.1營運概況

視陽光學股份有限公司（「視陽」、「公司」或「本公司」）於中華民國87年11月9日成立。台灣總部設立於桃園市龜山區。本公司屬生技醫療業，主要從事拋棄式隱形眼鏡的製造與銷售，目前已是亞洲第一的矽水膠隱形眼鏡製造商。113年，前項服務的營業收入總額達新台幣3,666,494仟元，佔公司營業額的99%。視陽的營運據點涵蓋台灣、大陸、日本及馬來西亞共4個據點，截至113年底員工總人數約1,722人。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司113年度年報。

1.1.1 價值鏈概況

113年公司合併營收為新台幣3,671,640仟元，稅後淨利為新台幣638,327仟元。隱形眼鏡產業鏈可分為上游的材料、中游的製造與品牌及下游的通路。材料方面，硬式(GP)和軟式的材料有很大的不同。如前所述，軟式又分水膠和矽水膠兩大類，對於矽水膠材料，能充分掌握的廠商屈指可數，因此能掌握最新的材料技術，將至關重要。

關於視陽光學

主要營業內容比重		單位：新台幣仟元
年度 產品/服務線	113年	
	銷售金額	比重(%)
隱形眼鏡	3,666,494	99.86%
其他	5,146	0.14%
合計	3,671,640	100%

依地區別(城市/國家)之銷售金額		單位：新台幣仟元
地區/國家	產品/服務	營業收入
亞洲	2,698,218	73.49%
歐洲	707,855	19.28%
美洲	265,567	7.23%
合計	3,671,640	100%

1.1.2 產業上、中、下游之關聯性

價值鏈概況

隱形眼鏡產業鏈可分為上游的材料、中游的製造與品牌及下游的通路。材料方面，硬式(GP)和軟式的材料有很大的不同。如前所述，軟式又分水膠和矽水膠兩大類，對於矽水膠材料，能充分掌握的廠商屈指可數，因此能掌握最新的材料技術，將至關重要。

中游主要是製造與品牌，市場上部分品牌自己有製造能力，有些則委外代工。部分公司專注於自有品牌(如Johnson & Johnson、Alcon)，部分則品牌與代工並重(如CooperVision)。台灣長期下來，皆為隱形眼鏡的淨出口國，市場對於台灣生產的鏡片並不陌生，隨著同業先進的努力，台灣已成為全球隱形眼鏡的製造重鎮。

關於視陽光學

下游通路分為零售和眼視光專業通路(ECP；Eye Care Professional)，零售通路又可分實體和網路。實體通路如眼鏡行、藥妝店和量販店；網路通路則包含購物網站、網路藥局和品牌電商等。由於隱形眼鏡屬醫療器材，部分國家對於網路銷售有嚴格的管制。至於眼視光專業通路(ECP)，是歐美地區的重要通路，因為在許多國家，依法規定隱形眼鏡的購買必須有處方箋，而這些專業的驗光或眼科診所，才有資格開處方，使得ECP在隱形眼鏡這個產業中扮演極為重要且獨特的通路。本公司行業類別、價值鏈及商業關係與前一年度無重大變化。

供應商

視陽光學於113年合作供應商超過426家。主要採購類別為直接原料、間接原料等2大類，關鍵供應商定義為鏡片主原料在鏡片主成分佔比大於30%以及無菌屏障包材，對於產品安全性影響程度較高之材料，共計15家佔所有供應商比例約3.5%。113年總採購金額約為新台幣16億9,675萬元，而採購支出最高的項目為直接原料。

關於視陽光學

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額(仟元)	採購比例(%)
直接原料	85	China,Hong Kong, Malaysia, Singapore, Taiwan	957,202	56.4
間接原料	341	Belgium, Canada, China, United Kingdom, Hong Kong, Malaysia, Netherlands, Singapore, Thailand, Taiwan, United States, VietNam	739,555	43.6

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
直接原料	15	70	85
間接原料	0	341	341

1.1.3公協會的會員資格

視陽光學積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於113年共參與2個國內外相關公、協會與非營利組織。

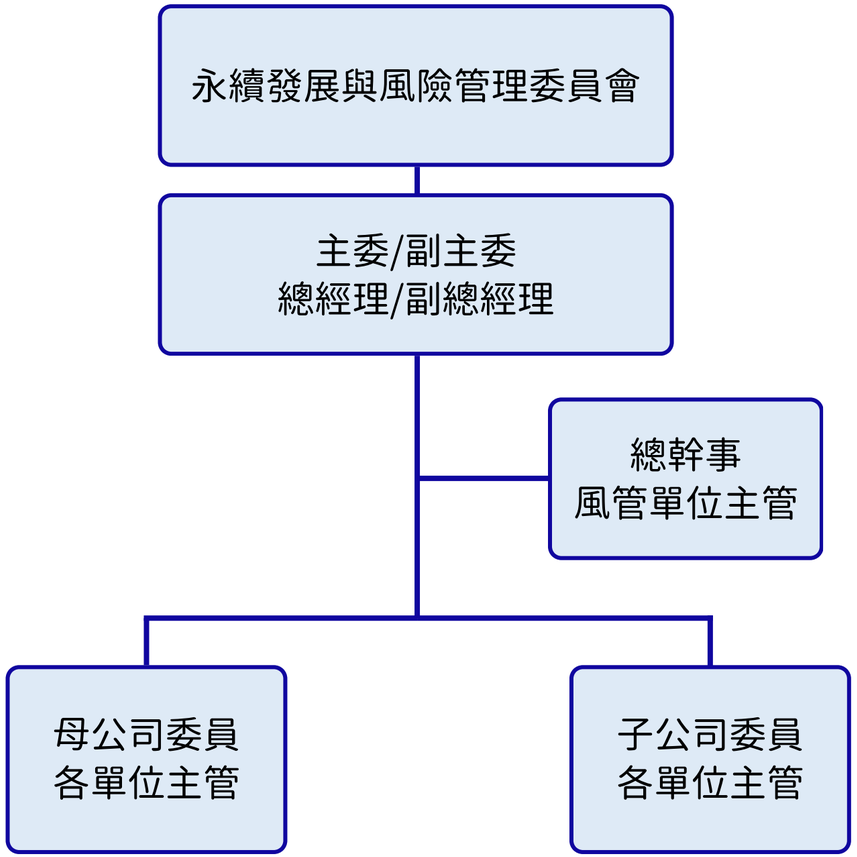
名稱	參與身分
台灣隱形眼鏡產業發展協會	理監事聯席會 會員大會
台灣醫療暨生技器材工業同業公會	年度會員代表大會

關於視陽光學

1.2永續發展與風險管理委員會

為落實永續發展與強化風險控管，視陽光學於111年5月5日設立永續發展與風險管理委員會，針對永續議題進行管理及決策，由總經理擔任主委、副總經理擔任副主委，風管單位主管擔任總幹事。各部門最高主管擔任當然委員，並每年由總幹事向董事會報告其執行成果。
永續發展與風險管理委員會負責管理衝擊，總幹事須每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

組織圖



02

永續價值

2.1 價值與永續發展

2.2 利害關係人及溝通議合

2.3 重大性分析

永續價值

2.1價值與永續發展

企業社會責任及永續發展進程與策略

視陽光學的企業社會責任及永續的發展，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期能深化組織與價值鏈的整合，提升ESG績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。

視陽光學為積極呼應聯合國永續發展目標（SDGs），參考相關倡議之精神，遵循「落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」等四大原則並提出指導方針，作為日常作業中之依循。我們相信透過有效的管理及執行，必能將ESG行動與經營策略結合，且內化為發展與營運策略之根本，偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻。

每項政策承諾先由相關事務部門提出及草擬，經永續發展與風險管理委員會優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。

永續價值

2.1.1責任商業行為相關的政策與規範

視陽光學恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布「誠信經營作業程序及行為指南」，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

此外，視陽光學遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜適足。

責任商業行為相關的主要政策與規範 - 誠信經營

本公司應本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。本公司於商業往來之前，應考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易。本公司與其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容宜包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。

永續價值

視陽光學為建立誠信之企業文化及健全公司之永續經營發展，制訂《誠信經營守則》，適用於每一位於本公司工作之同仁。該準則明定任何人一旦同意擔任本公司的職位，自到職日起即有責任遵守相關法律、本「行為準則」及各單位的政策與內部規範。本公司之董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

誠信經營守則請詳視陽官網 - 規章制度

永續價值

責任商業行為相關的主要政策與規範 - 永續發展實務守則

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，本公司參酌臺灣證券交易所及中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之「上市上櫃公司永續發展實務守則」，訂定本公司永續發展實務守則(以下簡稱本守則)，將永續ESG 納入公司營運活動中，隨時關注國內外永續發展相關準則之發展及企業環境之變遷，據以檢討改進公司所建置之永續發展制度，以提升推動永續發展成效。

誠信經營守則請詳視陽官網 - 規章制度

永續價值

2.1.2人權政策

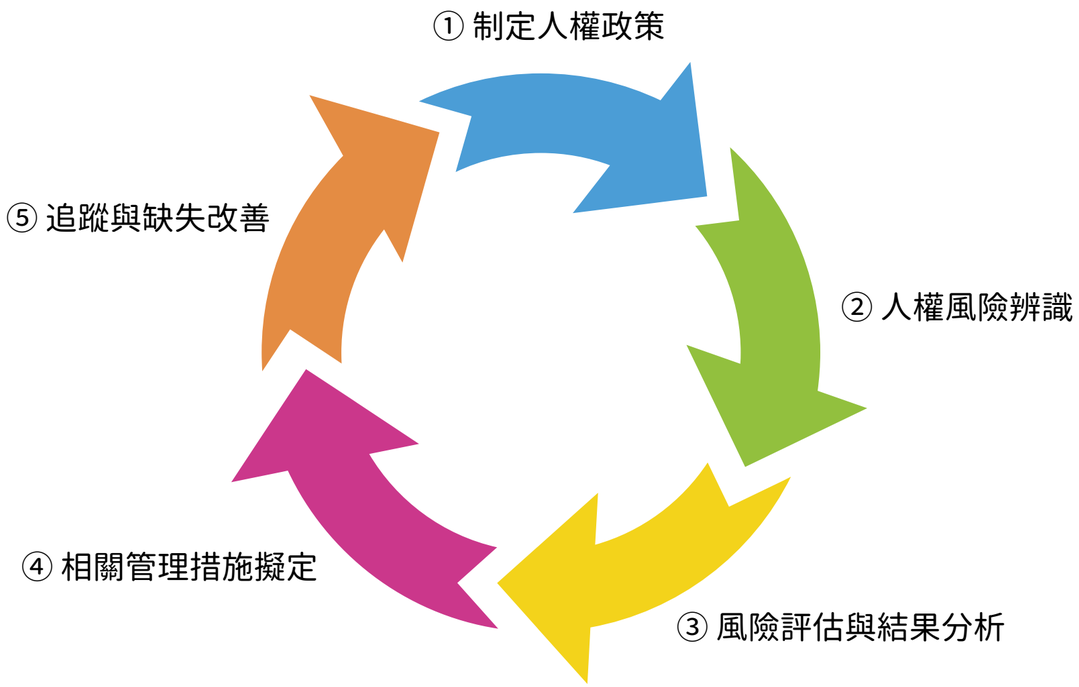
人權政策

視陽光學承諾以高標準檢視企業社會責任規範的相關要求，遵循《聯合國全球盟約》的十項原則制定《人權政策》，作為視陽人權治理工作的最高指導原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。針對不損害人權、集會結社、消除強制勞動、廢除童工與消除就業與職業方面的歧視等，致力於推動友善人權，杜絕職場霸凌與騷擾。於公司官網設置溝通與申訴管道，營造關懷、尊重的企業環境。 員工也可透過每季舉辦一次的正式勞資會議提案，近兩年共提出3個討論議案，公司皆提出解決方案並與勞方代表做成決議。舉如：體檢由原先的三年縮短為兩年，關注同仁的身體健康。或由各勞方代表以非正式的形式提出意見，促進正向的勞資關係。其適用範疇涵蓋本公司所有成員與其供應商及合作夥伴。

人權政策請詳視陽官網-社會責任專區

永續價值

人權盡職調查步驟流程



① 制定人權政策：

本公司為善盡企業社會責任並落實人權保障，制定適用於本公司之人權政策，以杜絕違反人權的行為

② 人權風險辨識：

由永續發展與風險管理委員會成員進行辨識及確認工作傷害、職業安全衛生、歧視等人權相關議題

③ 風險評估與結果分析：

針對各項人權議題，透過風險評估工具，評估風險等級

④ 相關管理措施擬定：

盤點價值鏈的相關人權項目制定減緩補救措施

⑤ 追蹤與缺失改善：

追蹤成果，並評估矯正的有效性，以有效管理人權

永續價值

納入政策承諾

視陽光學於111年設置永續發展與風險管理委員會，主要負責擬定各項ESG專案方針與執行，由董事會授權總經理擔任委員會召集人，一年至少召開2次會議，透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

責任商業行為宣導與推動

為確保視陽光學之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求員工每年須完成1.5小時教育訓練課程，並每年底須完成誠信經營筆試測驗透過公司內部網頁等方式進行宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。

同時，視陽也要求商業合作夥伴遵守供應商行為準則，在新供應商導入時要求簽署「供應商行為準則承諾書」，並於供應商每一次參與公司的商業活動時進行宣導，以及透過供應商評比向供應商傳達公司的行為準則要求。

視陽恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦定期利用董事會週期，一年1次向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」內容，以讓其了解重要性。

113年公司對全體員工舉辦誠信經營與從業道德規範教育訓練，共計1,722人參與，完訓率100%，合計861人時。

永續價值

2.1.3 尋求建議和提出疑慮的機制

視陽光學設有總經理室，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每年向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過年度教育訓練、公司內部網站、公司官網宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

諮詢與舉報管道

外部管道	官網可匿名舉報信箱 吹哨者信箱	integrity@viscovision.com.tw

諮詢與舉報管道

內部管道	董事長信箱	james.lee@viscovision.com.tw
	員工申訴信箱	hr @viscovision.com.tw

視陽光學於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營(含內線交易)、公司內部電子郵件宣導、線上測驗等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

永續價值

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過Email信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營/商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬Email提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。本公司於111~113年共接獲0件舉報案件，其中與違反從業道德行為有關者共0件，與員工關係相關0件，如性平相關案件，另交由人力資源單位協助處理，經過調查後成立並決定懲處的違反從業道德案件共0件。

2.2 利害關係人及溝通議合

2.2.1 利害關係人鑑別

利害關係人溝通管道

視陽光學參考AA 1000 SES (Stakeholder Engagement Standards, SES) 標準進行利害關係人鑑別，針對「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」五項評估構面篩選鑑別出本年度五大利害關係人群體，包括客戶、員工、股東與投資人、供應商與承攬商、政府機關/證交所。為了解各利害關係人關注之永續議題，視陽光學在公司網站設置利害關係人專區 (https://www.viscovision.com.tw/tw/csr_employee.html) 以作為蒐集利害關係人之需求以及意見的溝通管道。

永續價值

113年度與各類別利害關係人溝通情形將於114年11月12日向董事會完成報告，各利害關係人關注之議題、溝通方式、溝通頻率以及溝通成果詳列如下。

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	溝通成果與回應
客戶	客戶是我們的夥伴，我們將客戶放在最重要的地位，不斷貫徹實踐「客戶就是夥伴」的理念。我們視客戶的競爭力為公司的競爭力，客戶的成功也是我們的成功。這個定位是公司未來成長的關鍵。	• 產品品質與安全 • 產品研發與創新技術	客戶滿意度調查	不定期	1. 本公司接受客戶不定期現場稽核，確保產品品質達到客戶要求，113年現場稽核共3次。 2. 本公司因應時尚流行趨勢及客戶需求，提供創新及高品質之產品及服務，113年客戶滿意度調查共回覆5則，滿意度9.03分。 3. 客戶服務信箱：visco@viscovision.com.tw
			電訪、面訪	每月	
			視訊會議、正式書信、通訊軟體、電話	每月	

永續價值

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	溝通成果與回應
員工	員工為視陽永續發展最重要的夥伴，提供具市場競爭力的薪酬及福利制度外，本公司以人為本，提供人性關懷的工作環境與完善福利，保障安全的就業環境，吸引優秀人才加入及留住人才，給予尊重與關懷，安全穩定的工作環境，創造公司照顧員工、員工服務客戶、客戶照顧公司的三贏模式，與公司同步成長茁壯。 本公司除保障員工權益之外，亦尊重並照顧員工身心健康，視每位員工為家人，一同努力前行，並持續推動關懷社會弱勢團體，共創公司永續經營。	• 人才任用與留才 • 員工關懷與勞動保障 • 職業健康與安全	• 人才培訓計畫 • 管理培訓課程	每季	1.針對中高階主管與潛力人才，晉升輪調或專案任務賦予。每年定期開課，強化主管管理職能並提升領導力，依據公司任務需求與同仁職涯規劃與個人意願，推動人員輪調，113年共舉辦7場課程，參與課程人數共 70 位。 2.透過薪資調查，定期與市場進行薪資與福利比對，作為相關制度調整之參考，提高薪資與員工福利競爭力。近兩年整體薪資水準約在上市櫃公司的P50以上(前50%的水準)。 3.透過員工代表定期參與會議，爭取福利與反映溝通，近年維持勞資和諧，無勞資爭議等情事。 4.勞工體檢由原先法令規範的三年縮短為兩年，透過縮短健康檢查的週期，保障同仁的健康，113年導入特約職護，除完善員工健康服務，更提供同仁健康諮詢。 5. 公司持續推動公益活動，除贊助防盲基金會偏鄉義診計畫，公司活動更持續結合社會公益，邀請視障與身心障礙團體表演，與同仁及眷屬同歡。員工意見聯繫信箱：hr@viscovision.com.tw
			• 年度訓練規劃 • 年度薪資調查 • 定期績效面談	每年	
			• 福委會 • 勞資會議 • 不法侵害申訴信箱	每季	
			• 年度健康檢查 • 社會公益參與 • 年度家庭日活動	每年	

永續價值

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通管道及回應方式	溝通成果與回應
股東與投資人	公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益，除創造良好的股東權益報酬率外，提供透明的公司經營管理策略及財務資訊給投資人，以利投資人有充分資訊作為投資之判斷。	• 溫室氣體排放/能源管理 • 公司治理 • 營運策略與經營績效 • 產品品質與安全 • 產品研發與創新技術 • 綠色產品	• 中英文年報及財報揭露	• 中英文年報及財報揭露	1. 113年度舉辦法說會共4場。 2. 113年度投資人溝通交流會議共15場，超過200家國內外投資機構參與，針對公司財務數字的變化與重點項目作說明並給予適切的展望，以及回覆投資人對於營運上的各種提問。 3. 每年舉辦股東會，股東可於會上即時針對各議案表達意見，並以投票表示意見；股東會期間董事長亦會與股東進行交流，瞭解股東/投資人的看法與關注的議題，使股東對於公司營運發展及未來展望可以有充分的瞭解。 4. 113年透過公開資訊觀測站公告重大訊息共23則。 5. 設置投資人專用信箱(ir@viscovision.com.tw)及專線(0966-03-6782)提供直接溝通管道，即時回應各項疑問，增強投資人對公司的信任感。
			• 公司網站〈投資人專區〉	• 公司網站〈投資人專區〉	
			• 公司網站〈投資人專區〉	• 公司網站〈投資人專區〉	
			• 投資人交流會議	• 投資人交流會議	
			• 法人說明會	• 法人說明會	
			• 股東會	• 股東會	
			• 透過公開資訊觀測站發表重大訊息 • 電子郵件 • 電話	• 透過公開資訊觀測站發表重大訊息 • 電子郵件 • 電話	

永續價值

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	溝通成果與回應
供應商與承攬商	供應商是公司重要的策略夥伴，與供應商共同成長，打造永續供應鏈。	• 供應商管理 • 產品品質與安全 • 員工關懷與勞動保障 • 有害物質	實地訪查	每年	1. 台灣113年供應商的稽核，完成實際稽核7家、自評鑑9家，馬來西亞完成實際稽核8家、自評鑑23家，需改善的部分供應商皆已完成改善。 2. 113年總供應商品質異常案件為馬來西亞18件、台灣1件，供應商皆已回復矯正預防措施並改善完畢。 3. 每兩年進行供應商CSR評估，112年VVT已完成42件，皆合格，113年VVM已完成23件，皆合格。 4. 供應商聯繫信箱：supplier@viscovision.com.tw
			郵件溝通/電話	即時	

永續價值

利害關係人	利害關係人對組織的意義	主要關注議題	溝通管道及回應方式	溝通頻率	溝通成果與回應
政府機關/證交所	暢通與政府間溝通管道，掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保穩健營運。	• 公司治理 • 法規遵循 • 風險管理 • 氣候變遷與調適	函文、郵件、電話、問卷、稽查 透過公開資訊觀測站公告重大訊息	即時	1. 妥適回應主管機關的要求與提問，讓主管機關充分瞭解公司運作與每個事件的發展。 2. 113年收到臺灣證券交易所函文共計144封、問卷回覆23封、無稽查情事。 3. 113年參與臺灣證券交易所舉辦實體會議共1場、線上宣導共5場。 4. 政府機關聯繫信箱：hr@viscovision.com.tw

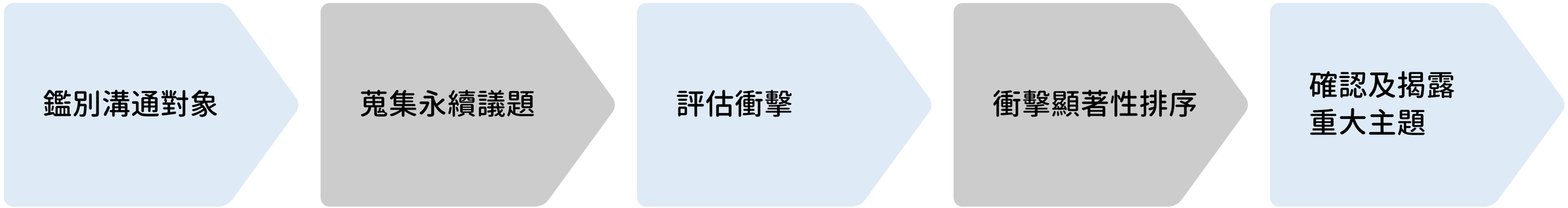
永續價值

2.3重大性分析

2.3.1 重大主題分析

重大主題鑑別流程

為了解利害關係人評估視陽光學對永續議題之衝擊程度，並檢視組織企業永續經營之成果，視陽光學透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：

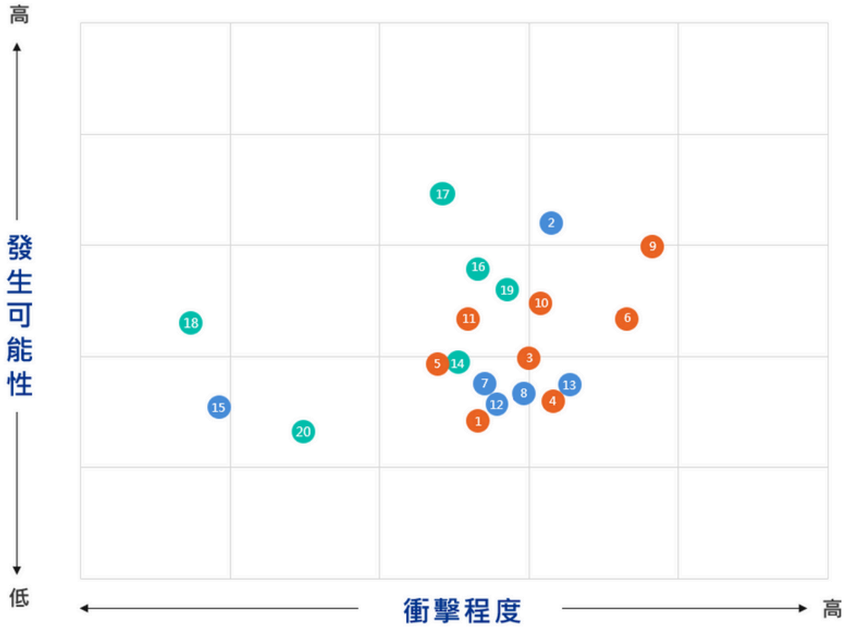


永續價值

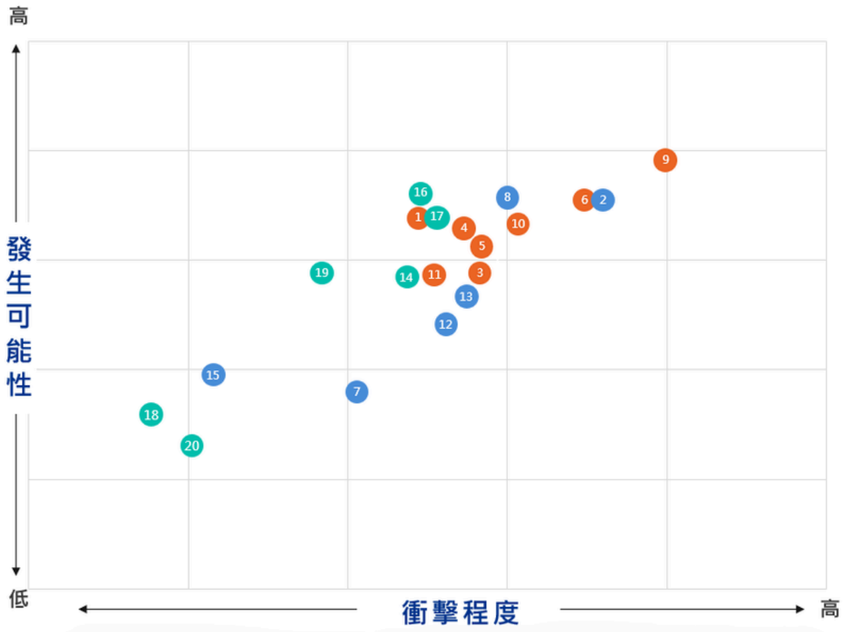
鑑別溝通對象	蒐集永續議題	評估衝擊	衝擊顯著性排序	確認及揭露重大主題
依循 AA1000SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向視陽光學同仁(含管理層)發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類五大利害關係人群體，包括：客戶、員工、股東與投資人、供應商與承攬商、政府機關/證交所。	為有效了解組織脈絡，視陽光學綜合考量參考GRI準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，由業務、採購、財務及永續單位進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出視陽光學113年永續議題清單，共二十項永續主題。	對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續主題對經濟、環境和社會造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。 • 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊 • 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估	彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值為為排序前七大之議題，擬定「產品品質與安全」、「法規遵循」、「公司治理/誠信經營」、「人才任用與留才」、「員工關懷與勞動保障」、及「能源管理與溫室氣體排放」、「廢棄物管理與資源循環」七項永續議題為113年度重大主題，並呈總經理。	總經理檢視所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。 總經理核准確立上述七項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於視陽光學內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司ESG落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

永續價值

負面衝擊矩陣



正面衝擊矩陣



環境面

- 16 廢棄物管理與資源循環
- 14 有害物質
- 17 能源管理與溫室氣體排放
- 18 氣候變遷與調適
- 20 生態棲地保育
- 19 水資源及廢水管理

社會面

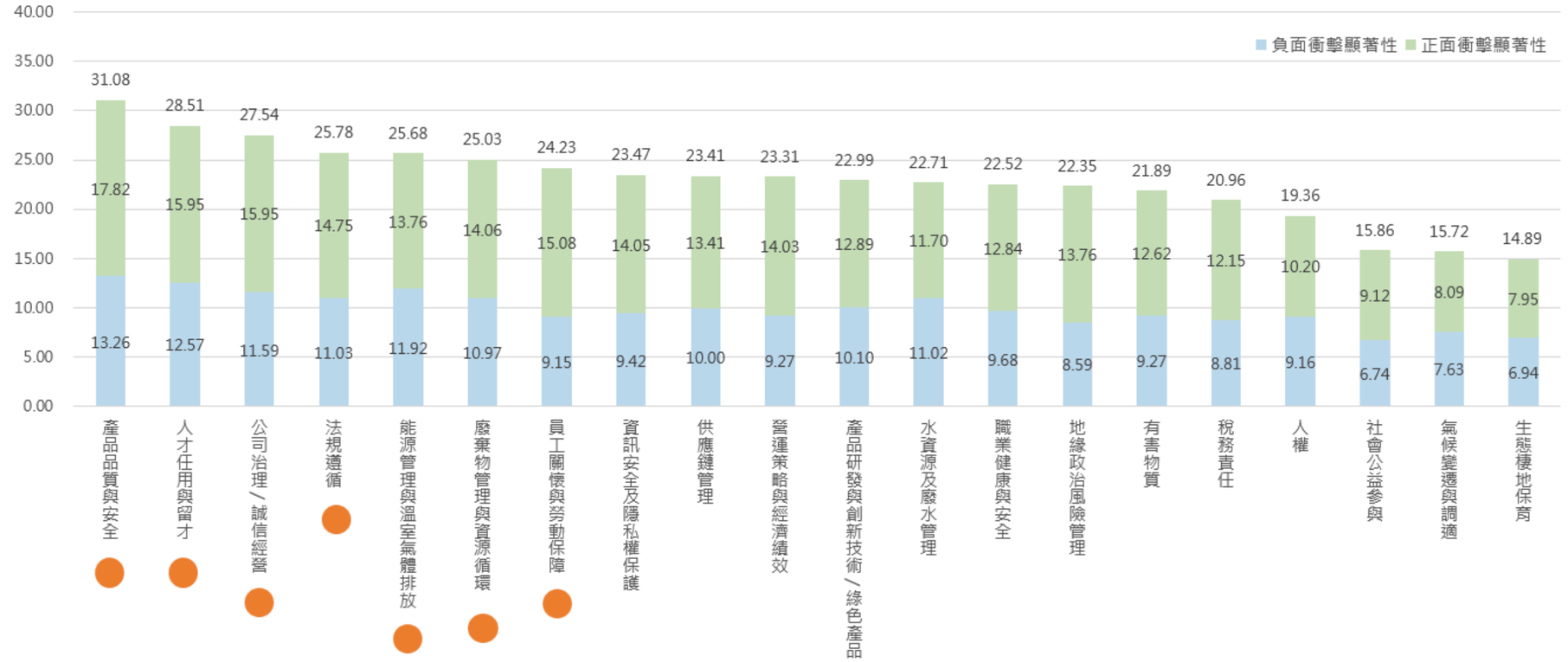
- 2 人才任用與留才
- 12 稅務責任
- 7 人權
- 13 職業健康與安全
- 8 員工關懷與勞動保障
- 15 社會公益參與

治理面/經濟面

- 1 地緣政治風險管理
- 6 公司治理 / 誠信經營
- 3 供應鏈管理
- 9 產品品質與安全
- 4 資訊安全及客戶隱私權保護
- 10 法規遵循
- 5 營運策略與經濟績效
- 11 產品研發與創新技術 / 綠色產品

永續價值

永續議題正負面顯著性評估



註：重大性門檻係依正負面影響加總分數之前七大鑑別為重大主題。

永續價值

永續議題正負面顯著性評估

面向	永續議題	價值鏈邊界影響			對應之SDGs永續目標
		上游	視陽光學營運	下游	
治理/經濟	公司治理/誠信經營	●	●	●	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
	產品品質與安全	●	●	●	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION, 15 LIFE ON LAND
	法規遵循	●	●	●	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION, 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

● 直接影響　● 間接影響

永續價值

面向	永續議題	價值鏈邊界影響			對應之SDGs永續目標
		上游	視陽光學營運	下游	
環境	能源管理與溫室氣體排放	●	●	●	
	廢棄物管理與資源循環	●	●	●	

● 直接影響　● 間接影響

永續價值

面向	永續議題	價值鏈邊界影響			對應之SDGs永續目標
		上游	視陽光學營運	下游	
社會	人才任用與留才		●		
	員工關懷與勞動保障		●	●	

● 直接影響　● 間接影響

03

營運與治理

3.1 公司治理/誠信經營

3.2 法規遵循

營運與治理

3.1公司治理/誠信經營

面向	重大主題之管理
經濟、環境、人群的衝擊	正面潛在：身為上市公司與醫療器材與服務的供應商，積極投入公司治理機制的強化與改善，並致力於法令遵循及董事會各項職能之提升，以維護股東權益，誠信經營為公司經營的重要方針，重視誠信經營有助於客戶與上下游夥伴培養中長期關係，提升對公司產品與服務的滿意度，確保公司永續成長，提升經濟效益。 負面潛在：不誠信的商業行為可能導致交易糾紛、客戶流失，影響市場競爭力，風險管理不當、舞弊等違反誠信行為，對經濟、公司有效運作、客戶與股東權益造成負面衝擊。
政策或承諾	視陽為上市櫃公司，以再現視界的真善美為願景，以照護人類眼睛健康的成功企業為目標。落實誠信為公司核心價值，依109年4月制定之「據誠信經營守則」以及「作業原則與經營指南」，落實法遵與誠信經營的行為，並設置匿名舉報制度等防範措施，公司經營管理與對外商務行動的準則，並將誠信廉潔列為供應商的評選指標與合約條款。
採取的行動	1.每年定期對全體同仁宣導，並將誠信經營守則與指南列入新進人員課程，針對特定主題舉辦訓練課程。 2.設有諮詢、申訴信箱及檢舉專線，經營管理階層、獨立董事與稽核主管皆可登入信箱了解申訴內容。 3.透過內稽內控制度，管控公司治理相關弊端與風險。

營運與治理

3.1公司治理/誠信經營

面向	重大主題之管理		
追踪行動績效	1.風管暨永續發展委員會定期會議，每年召開兩場次，評估公司執行法令遵循的成效。 2.依據公司治理，確保各單位依據公司法、證交法或其他商業行為法令遵循，作為誠信經營的基礎。 3.定期於董事會議進行誠信經營執行成果報告。		
具體目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	1.定期全員宣導，讓全員更了解誠信經營的內涵 2.永續發展委員會常態化運作，並擬定相關規章	1.多元管道宣導誠信經營，由管理層內化至全體員工 2.提升公司治理評鑑排名 3.持續優化各部門的內控制度	1.建立供應鏈符合誠信經營相關政策 2.持續提升公司治理評鑑排名 3.持續改善內部規範與制度，確保有效運作

營運與治理

3.1公司治理/誠信經營

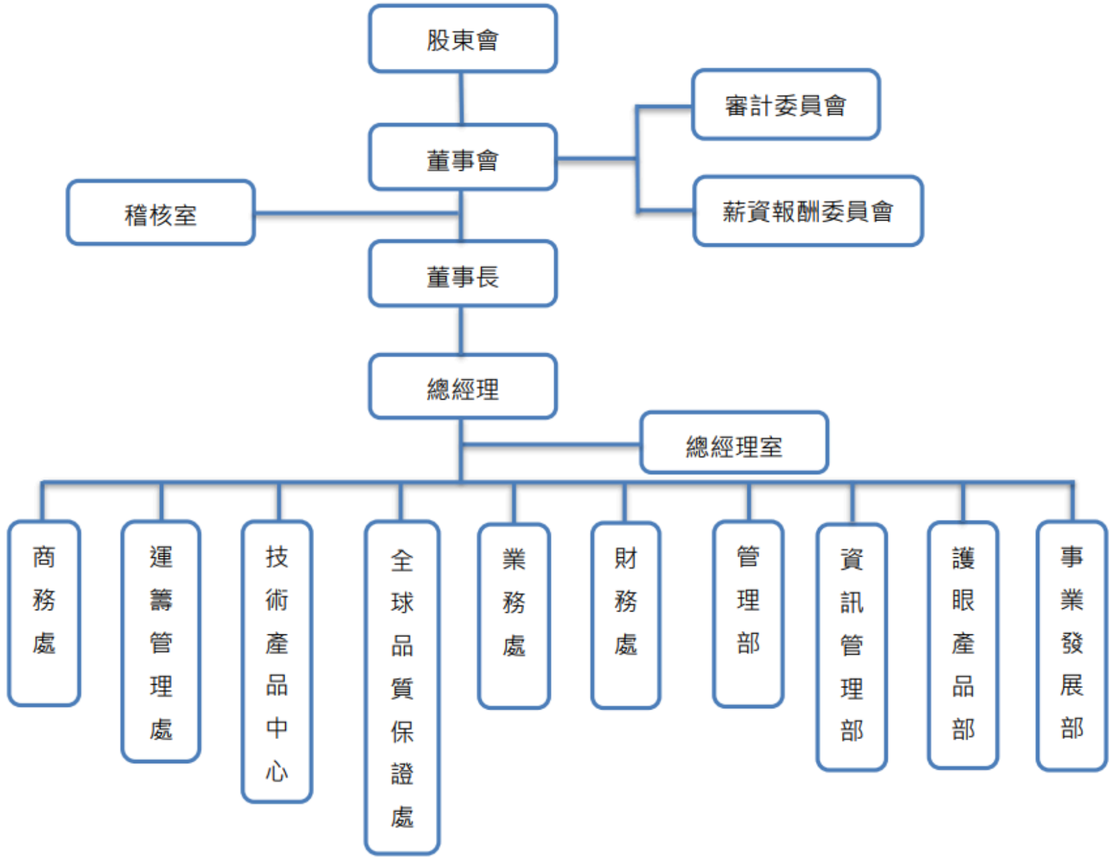
面向	重大主題之管理
年度績效	1.對於公司全員完成年度與誠信案例宣導，宣導率達100%。 2.誠信經營相關課程的宣導，如防範內線交易、公平交易、營業秘密等課程，共計3堂，356人完訓。 3.本年度無貪腐、違反公平交易與反托拉斯等相關事件。 4.本年度誠信廉潔信箱與管理單位，未收到任何舉報案件。 5.本年度無不誠信行為與申訴案件。
利害關係人的參與	1.風管暨永續發展委員會，由經營管理階層主管及各部門主管共同參與，若有發生不誠信的行為時，將由委員會召集相關單位與人員進行調查，並向董事會成員進行回報。供應商需恪遵誠信經營與連結條款，並明文載入於合約中。 2.詳利害關係人溝通情形章節。

營運與治理

3.1.1 治理結構及組成

視陽董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季、每半年向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。
在永續策略管理方面，董事會為經濟、環境和社會議題衝擊管理的最高決策與監管機構。於決議重大事項時，董事會會考量經濟、環境與社會議題的影響、風險與機會，以及利害關係人的意見。

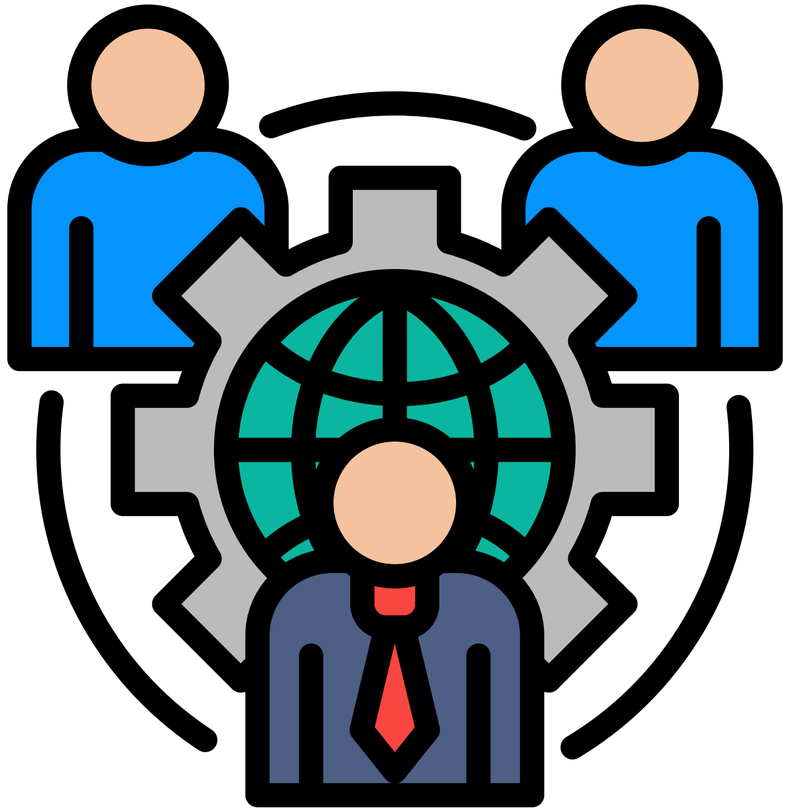
3.1.2 公司治理架構圖



營運與治理

3.1.3 董事會及委員會運作

視陽董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責。113年董事會共有8位董事成員；其中有4位為獨立董事，任期三年，連選得連任，組成結構占比分別為4名獨立董事50%；4名非獨立董事50%，符合本公司章程第十三條規定。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請參閱113年報。本公司董事會每季至少召開一次，113年總計召開4次。



營運與治理

董事會及委員會運作

職稱	姓名	生理性別	年齡	董事任期(年)	董事會實際出席率(%)	產業經驗與專業能力							
						營運判斷	財務會計	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事長	李重儀	男	51~60 歲	3年	100%	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	游克用	男	61~70 歲	3年	100%	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	明基材料股份有限公司代表人：劉培毅	男	61~70 歲	3年	100%	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳盛穩	男	61~70 歲	3年	100%			✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	魏秋瑞	女	61~70 歲	3年	100%	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	楊穎洲	男	61~70 歲	3年	100%	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	趙國光	男	61~70 歲	3年	100%	✓		✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	賴威廷	男	51~60 歲	3年	100%	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

註1：董事年齡層為50歲以上的比例為100%。
註2：為保證利害關係人多元化面向，董事成員具員工、投資人、客戶、供應商等各利害關係人代表性。
註3：董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形、經歷與其他董事會任職狀況請參閱本公司年報。
註4：董事性別比女性為1位，佔比為13%，男性為7位，佔比為87%。

營運與治理

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，視陽設置「審計委員會」由4位獨立董事擔任審計委員會委員，113年審計委員會共召集4次，委員平均出席100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司113年度年報。

薪資報酬委員會

視陽設置「薪資報酬委員會」，由3位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，113年薪資報酬委員會共召集2次，委員平均出席率100%。為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，另透過專家及委員們的經驗及獨立性，以創造更高的價值，及要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司113年度年報。

審計委員會組織規程及薪資報酬委員會組織規程，請詳本公司網站規章制度

營運與治理

董事會多元性

董事之選舉採候選人提名制度，依據本公司「公司治理實務守則」第二十條，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：1.基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。2.專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量性別、年齡、國籍等多元文化組成，董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司113年度年報。

最高治理單位的提名與遴選

視陽董事選舉依據「公司法」第 192-1 條以及公司章程第十三條採候選人提名制度，並於董事選舉辦法中明文規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」以及公司章程設置及遴選獨立董事。

相關規章制度請詳本公司網站規章制度

營運與治理

最高治理單位的主席

視陽董事會目前為第11屆，由李重儀擔任董事長並兼任總經理，身為經營團隊成員讓本公司得到有力及一貫之領導，得以確保董事會決策之執行品質與效率。為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表之法人對會議事項有利害關係者，須定期揭露利益衝突情事及接受獨立董事的監督，請見年報董事對利害關係議案迴避之執行情形。

最高治理單位於監督衝擊管理及永續報導的角色

視陽董事會為公司最高治理單位，直接參與監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見；利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。本公司之永續報告書由董事長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，113年永續報告書於114年8月4日舉行的董事會討論並決議通過。

利益衝突及迴避

視陽依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規則中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳視陽113年度年報中董事對利害關係議案迴避之執行情形。

董事會議事規則請詳本公司網站規章制度

營運與治理

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

113年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	次數
財務處	季/年度財務報告	每季	一年4次
永續風管委員會	年度ESG發展計畫 推動永續發展報告 重大風險事項	每年	一年1次
稽核室	年度稽核報告 年度稽核計畫	每季	一年4次

113年於公開資訊觀測站發布之重大訊息共18項，主要包含財務及公司治理資訊。請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

營運與治理

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，視陽每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳視陽113年度年報。

113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
董事長	李重儀	113.09.30	臺灣證券交易所	壯大臺灣資本市場高峰會	3
		113.10.26	財團法人中華民國會計研究發展基金會	公司「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析	3
		113.11.08	社團法人中華公司治理協會	企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3
董事	劉培毅	113.03.12	社團法人中華公司治理協會	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3
		113.05.17	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3

營運與治理

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	陳盛穩	113.11.06	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業舞弊之調查實務與案例解析	6
董事	游克用	113.10.09	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析與內控管理實務	6
獨立董事	魏秋瑞	113.09.26	證券暨期貨市場發展基金會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3
		113.11.07	證券暨期貨市場發展基金會	從董監角度看全球防止稅基侵蝕及利潤移轉(BEPS)之發展及對公司之影響	3
		113.11.12	社團法人中華公司治理協會	從董監事角度看併購案	3

營運與治理

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	楊穎洲	113.11.07	證券暨期貨市場發展基金會	從董監角度看全球防止稅基侵蝕及利潤移轉(BEPS)之發展及對公司之影響	3
		113.11.12	社團法人中華公司治理協會	AI時代，企業成長創新思維	3
獨立董事	趙國光	113.05.28	社團法人台灣專案管理學會	生成式AI與ChatGPT的應用	3
		113.07.16	社團法人中華公司治理協會	零碳佈局思考，企業應具備的ESG思維與能源實務	3
獨立董事	賴威廷	113.12.03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「建立內部控制制度處理準則」修訂與財報編製相關內稽內控法令遵循實務	6

營運與治理

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
財會主管	鄭佩青	113.11.14 113.11.15	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12
		113.11.28	財團法人中華民國會計研究發展基金會	如何解析企業財務關鍵資訊強化危機預警能力	6
公司治理主管		113.10.04	財團法人中華民國會計研究發展基金會	從法院案例一手掌握公司治理與法遵內控的核心	6
稽核主管	張子軍	113.07.10	中華民國內部稽核協會	內稽人員的新挑戰永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	6
		113.08.20		提升企業永續價值，完善風險管理制度	6

營運與治理

董事會績效評估

為增進董事運作效能，視陽依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定了「董事會績效評估辦法」，並納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。

每年執行一次董事會績效評估，採用問卷方式自評；並每三年由外部專業獨立機構執行外部評估。績效評估結果請詳視陽113年度年報董事會自我評鑑之執行情形。本公司已於109年11月17日經董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，並於111年11月8日通過修訂為至少每3年由外部專業獨立機構執行評估1次，每年進行董事會、董事成員及功能性委員會績效評估並將結果提報董事會。

113年度內部及外部董事會績效評估報告已完成並於114年3月12日董事會報告，內部評估結果如下(包含董事會、董事成員及功能性委員會之個別評估)。評鑑結果顯示整體運作良好。

- 董事會及董事成員之評估結果介於「非常認同」(5分)與「認同」(4分)之間。
- 審計委員會之評估結果介於「非常認同」(5分)與「認同」(4分)之間。
- 薪資報酬委員會之評估結果介於「非常認同」(5分)與「認同」(4分)之間。

營運與治理

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	113年01月至113年12月	董事會、個別董事成員及功能性委員會(包含審計委員會及薪資報酬委員會)	董事成員、董事會、功能性委員會(包含審計委員會及薪資報酬委員會)內部自評	• 董事會及其個別成員績效評估內容包含五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。 • 董事成員績效評估內容包含六大面向：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。 • 功能性委員會績效評估內容包含五大面向：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升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。

營運與治理

113年度執行外部董事會績效評估，並於113年10月9日取得評估報告，結果如下：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每三年執行一次	112年8月1日至113年7月31日	董事會	委任中華公司治理協會獨立專業的外部團隊(已取具獨立性聲明)，根據公司發展情況，透過書面檢視董事會運作情形，及實地與董事會成員互動，協助公司探討董事會職能發揮情形，共同尋求最能展現公司文化及特色，且符合公司階段性發展目標之董事會精進機會。	1.董事會之組成與分工 2.董事會之指導與監督 3.董事會之授權與風管 4.董事會之溝通與協作 5.董事會之自律與精進

營運與治理

113年度執行外部董事會績效評估，並於113年10月9日取得評估報告，結果如下：

總評	建議
1.111年11月8日修訂董事會績效評辦法，至少每3年委外執行評估。於113年首度委託外部機構執行評估，顯見貴公司重視董事會效能之提升。 2.董事會組成具多元性，並符合公司發展所需之專業。獨立董事與內部稽核主管、會計師之間定期召開閉門會議，且會計師與獨立董事雙方互動良好。 3.公司訂有完備的新任董事講習，以協助新任董事充分了解公司營運目標與經營策略。 4.公司對重大偶發事件之通報，已建立作業流程，明確定義對營運影響程度之判斷標準，並有相應處置措施和負責人員。	1.建議規劃於董事會下設永續發展/風險管理委員會之功能性委員會，以督導經營層級永續發展與風險管理之執行。 2.建議將繼任計畫相關作法書面化，並定期提報董事會，及將相關資訊適當對外揭露。 3.建議設置由獨立董事可同步接收之舉報管道，進一步強化吹哨者機制。

營運與治理

董事會及高階管理階層之薪酬政策

視陽董事酬金依公司章程規定，公司如有年度獲利，應以扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前利益，提撥不高於3%之額度內，作為董事酬勞，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。但公司尚有累積虧損 (包括調整未分配盈餘金額) 時，應預先保留彌補數額。

視陽經理人給付酬勞之政策，依據本公司薪資政策及該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。

而高階管理階層之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，高階主管包括總經理與副總經理，於評估其薪酬時，亦將績效與ESG連結，公司品質目標包含提高客戶滿意度、降低產品客訴抱怨率，訂立節能減碳目標並於年度碳盤查進行分析與檢討改善，並評估其績效達成率，以作為薪酬評量之依據。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳視陽113年度年報。

營運與治理

薪酬決議流程

視陽訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考視陽113年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。113年度的薪酬提案已於114年5月28日召開的股東大會通過。本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由3位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

營運與治理

113年總薪酬比率

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	11.07 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比率	5.12 : 1

註：

1. 其他員工為1。
2. 年度總薪酬以實際發放為準，不考慮在職月數。
3. 年度總薪酬包括：薪資、伙食津貼、獎金、員工酬勞、加班費。
4. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，請詳見公開資訊觀測站；前述數據與前一年度數據比較，並無重大變動情形。

營運與治理

3.1.4道德倫理行為準則

視陽為有效控管貪腐風險，訂有誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則及檢舉案件處理辦法等內控制度，以上制度百分之百適用於本公司及本公司所屬之子公司，本年度100%營運據點皆已進行貪腐相關風險評估，未發現重大異常之情事；亦無發生員工貪腐及無商業夥伴貪腐與違規事件。視陽每年皆針對反貪腐政策和程序進行宣導及教育訓練，113年度員工訓練及宣導人次為1,722人，宣導形式為郵件及線上測驗，完訓比率達100%；董事訓練及宣導人次為8人，宣導形式為郵件，完訓比率100%。

營運與治理

113年度					
		員工層級		員工類別	
		主管	非主管	專業人員	產線人員
台灣	訓練總時數	12.5	51	63.5	0
	完訓人數	25	102	127	0
	完訓佔比	100%	100%	100%	-
馬來西亞	訓練總時數	9	767	81	695
	完訓人數	18	1,534	162	1,390
	完訓佔比	100%	100%	100%	100%
日本	訓練總時數	1.5	13.5	15	0
	完訓人數	3	27	30	0
	完訓佔比	100%	100%	100%	-
中國大陸	訓練總時數	1	5.5	6.5	0
	完訓人數	2	11	13	0
	完訓佔比	100%	100%	100%	-

註：
1.完訓佔比，12月底仍在職員工當中當年度相關課程完訓人數/區域當年度12月底仍在職員工總人數。
2.台灣、日本、中國大陸無產線人員，113年度完訓人數為0。

營運與治理

董事會	訓練總時數	完訓人數	完訓佔比
	4	8	100%

註 : 完訓佔比，董事會當年度相關課程完訓人數/董事會總人數。

供應商	完成家數	完成率
反貪腐宣導及教育訓練	98	100%
供應商行為準則簽署	98	100%

註 :

1.供應商宣導形式為電子郵件或問卷。

2.供應商行為準則簽署完成率為已簽署「供應商行為規範承諾書」之供應商家數/全部應簽署準則的供應商家數。

反競爭

視陽113年無發生反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決案。

營運與治理

3.1.5稅務治理

稅務方針

視陽未有訂定稅務管理辦法，稅務策略遵循依營運所在地的稅務法規與其相關稅務立法精神執行，移轉訂價方法係依據常規交易原則，不以避稅為目的使用避稅天堂或將公司創造之利潤移轉至低稅率國家。本公司以財務主管為稅務最高負責人，並每年定期向董事會報告稅務治理情事，確保稅務風險之有效管理；董事會為稅務治理之最高決策與監督單位，負責稅務治理政策之核定，確保稅務治理政策有效運行，稅務申報均經安侯建業會計師事務所查核檢視，並出具無保留意見報告，及遵循稅務法規之規定期間內送件及上傳申報。

因應稅務治理之國際趨勢，秉持誠信經營理念，貫徹稅務法規遵循，追求永續發展，制定稅務治理原則，以保障公司與投資人之權益，本公司定期更新稅務動態資訊，如遇稅務問題時，先與稅務機關管區徵詢意見及溝通，掌握及符合法令規範，確保合規並強化利害關係人信任。

營運與治理

3.2法規遵循

面向	重大主題之管理
經濟、環境、人群的衝擊	正面潛在：落實法規遵循，有助於降低企業營運風險，確保長期穩健發展，提升經濟效益。 負面潛在：若未落實法規遵循，有可能導致罰款或停產，影響企業正常營運，造成經濟負面衝擊。
政策或承諾	確實落實法規遵循之要求，確保所提供的產品與服務，無違反醫療器材生產與品質管理、環境保護、健康安全、個人隱私、社會與經濟領域之法律規定。
採取的行動	1. 每年定期執行醫療器材管理法規的鑑別評估作業，確保產品品質符合當前醫療器材管理法規之規定。 2. 每年不定期辦理法規遵循教育訓練(例如防制內線交易宣導、營業秘密管理宣導、專利主題培訓、防制職場性騷擾宣導…等)。 3. 日常營運各權責單位隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情形，如有法規變動，權責單位應立即檢視現行作業程序是否符合法規變動後之要求，並提供相關資訊呈核經營層決策參考，如有需要，則調整營運策略以因應法規變動後之要求。

營運與治理

3.2法規遵循

面向	重大主題之管理		
追踪行動績效	1.每年至少四場次醫療器材管理法規的鑑別會議。 2.每年至少各一場次防制內線交易宣導、營業秘密管理宣導、專利主題培訓、防制職場性騷擾宣導。 3.每年至少召開二場次永續發展與風險管理委員會，若有政策及法規變動對企業經營造成影響，將提報影響評估及相應改善措施。		
具體目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	維持重大違規件數：0件	維持重大違規件數：0件	維持重大違規件數：0件

營運與治理

3.2法規遵循

面向	重大主題之管理
年度績效	1.113年度共舉辦4場次醫療器材管理法規的鑑別會議。 2.113年度共舉辦2場次防制內線交易宣導、營業秘密管理宣導、專利主題培訓、防制職場性騷擾宣導。 3.113年度共召開2場次永續發展與風險管理委員會，若有政策及法規變動對企業經營造成影響，將提報影響評估及相應改善措施。 4.113年度重大違規件數：0件。 註：單一事件罰款達100萬以上，則視為重大違規事件。
利害關係人的參與	1. 113年度無重大違規事件，供應商、員工、客戶均有確實落實國內外法規遵循之要求。 2. 詳利害關係人溝通情形章節。

營運與治理

3.2.1 法規遵循

視陽透過一套全面且嚴謹的流程，確保對最新法規要求的即時識別與遵循。此流程包括定期監控法規更新、識別並納入新增適用法規、進行法規符合性的全面鑑別與深入評估、召開法規鑑別PDCA（計畫-執行-檢查-行動）會議，以及制定追蹤措施並確實結案。通過這一系統化的方式，能確保產品品質始終符合當前法規，維持高標準的合規性及信譽。

本公司於113年前三季度展現了卓越的法規符合性管理成效，各項指標均達到100%的完成率，彰顯視陽在法規鑑別與執行方面的嚴謹態度和高效管理，量化目標如下：

- 每季鑑別完成率（實際鑑別完成數/應鑑別法規數）：大於80%，實際達成100%。
- 對策完成率（對策實際完成數/對策應完成數）：大於80%，實際達成100%。
- 稽核完成率（稽核實達成數/稽核應完成數）：大於80%，實際達成100%。

營運與治理

1 法規更新

文管人員每季首月通過相關網站搜索適用於視陽之法規是否有更新版本，適用法規涵蓋台灣、美國、中國、日本、澳洲、加拿大、馬來西亞、英國、歐洲、ISO (國際標準化組織)、ASTM(美國材料及試驗學會)及ANSI(美國國家標準學會)要求。

2 新增適用法規

RA(法規事務人員)和QMS(品質管理系統人員)於每季次月於法規網站進行清查，確認是否有新增或改版之適用法規需導入。

3 鑑別及評估法規的符合性

文管人員更新法規後，將新舊版本的差異做初步鑑別，每季次月中分發給負責相關區域的RA(法規事務人員)、QMS(品質管理系統人員)或其他負責單位 (如RD、製造廠)，做進一步深入鑑別。新增或改版法規對視陽在法規遵循的影響，以四個面向進行評估: 新舊版的差異分析/、對品質系統的影響、對產品的影響及法規/標準變更需評估是否會影響GSPR (一般性安全及性能要求)，若因此會影響到產品安全有效性，且需進一步執行上市後變更活動。

4 召開法規鑑別PDCA會議

文管人員於每季首月召開法規鑑別PDCA會議，由該法規負責人員分別說明法規對廠內是否對品質系統或產品有影響，是否須採取相關之措施。

5 追蹤措施並結案

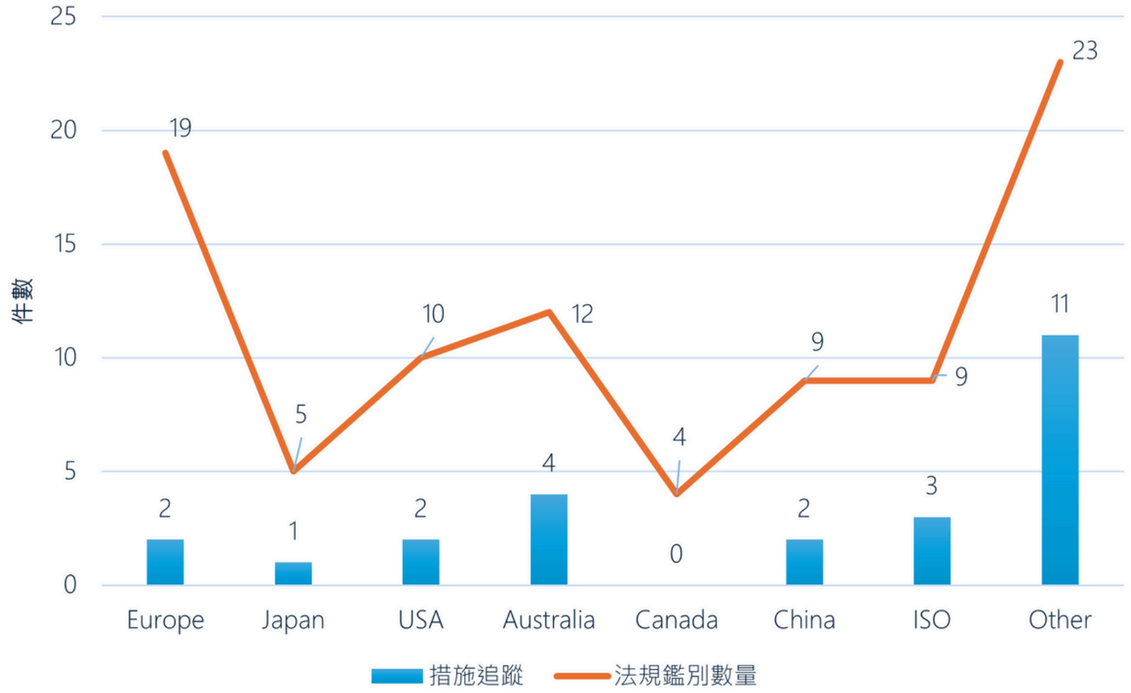
文管人員向負責人追蹤措施，負責人須提供相關證據由文管人員確認內容無誤後進行結案。文管人員於每一季會議中報告執行結果。

永續價值

法規調和與符合性進展

視陽能持續秉承高效合規管理原則，通過精準鑑別與高效調和，確保企業運營完全符合法規要求，穩步邁向合規與卓越並行的目標。113年，視陽需調和的適用法規總數達91筆，進展如下：

- 已完成調和法規：72筆，並基於此產出25項對應措施，確保法規要求得到充分執行與落實。
- 正在進行鑑別與符合性評估法規：19筆，相關工作正有序推進，以確保每項法規的適用性與符合性都得到嚴謹評估。

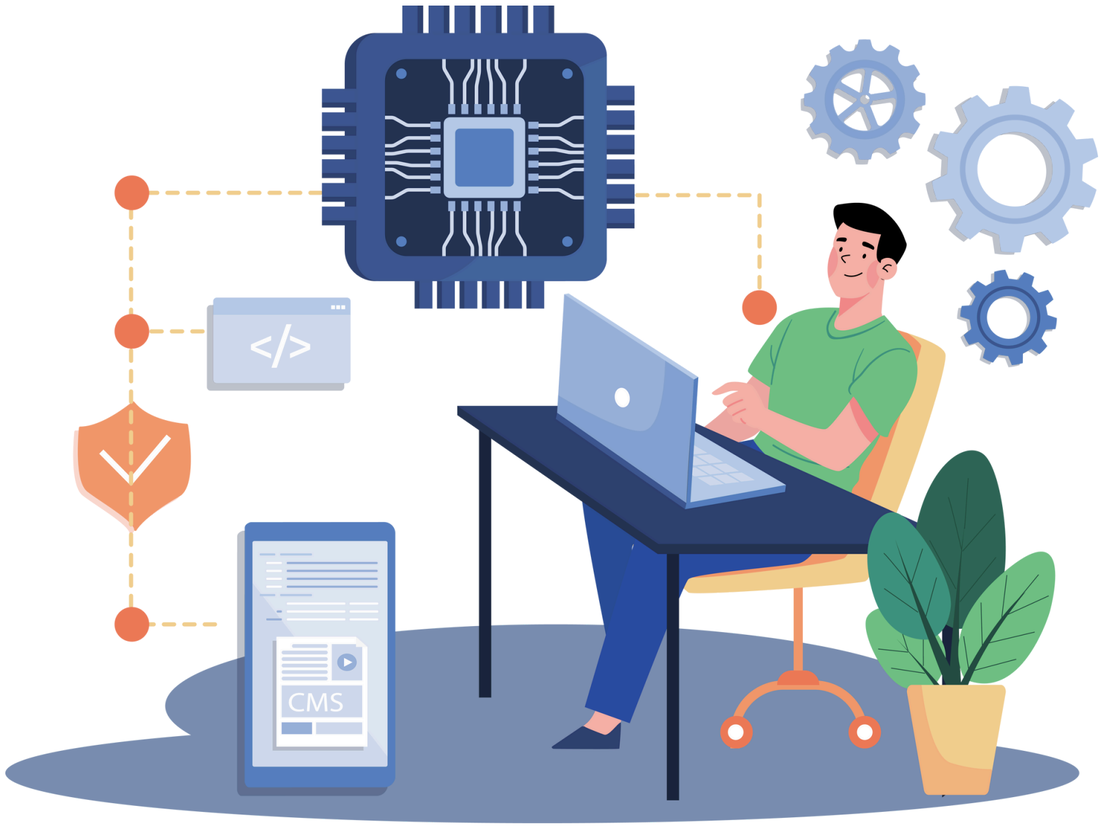


永續價值

未來發展方向：引入AI工具助力法規管理，視陽計畫進一步升級法規管理流程，引入AI技術以提升效率與準確性：

- 法規搜索與更新通知：部署AI工具，自動搜索相關法規網站，識別適用法規並在更新時發出即時通知，確保法規信息的時效性。
- 法規差異比對：通過AI技術，實現法規更新前後內容的自動比對，清晰標註變更內容，為鑑別與符合性評估提供快速且準確的參考依據。

未來，這些智能工具將顯著縮短法規管理的周期，降低人工操作的錯誤風險，助力視陽能持續保持高效、合規的運營標準，鞏固其在法規管理領域的領先地位。



04

永續能源

4.1 能源管理與溫室氣體排放

永續能源

4.1 能源管理與溫室氣體排放

面向	重大主題之管理
經濟、環境、人群的衝擊	正面實際衝擊：本公司主要排放來源為電力，經評估並未被台灣、歐盟等地納入為首波管制名單中，故短期內尚無被課徵碳費及碳稅相關風險，惟提早進行因應，將能提高客戶或其他利害關係人之信任及好感度。 負面潛在衝擊：本公司通過本身營運活動所使用的電力，為主要排碳來源，若未能有效進行管理，將對環境、營運成本及產品銷售帶來負面衝擊。
政策或承諾	本公司以139年淨零碳排為最終目標，依據此目標訂定相關減碳策略及政策，以降低對環境的衝擊。
採取的行動	本公司已訂定119年及139年等中長期減碳目標，短期內將持續進行目標管理，以單位產品排碳量，來監控能源之使用效率，視情況調整改善方案，以利達成中長期減碳目標。

永續能源

面向	重大主題之管理	
追踪行動績效	1.每年進行會議，追蹤進展是否達成減少減碳目標。 2.每年度由風險管理主管向董事會報告永續發展與風險管理之整體運作情形。 3.每年進行會議，分析綠能投資及佈局。	
具體目標	**短期目標（6年以內）**	**中長期目標（6年以上）**
	119年範疇一及範疇二排碳量與基準年持平(基準年：112年)	139年淨零碳排(範疇一及範疇二)
年度績效	1.本公司113年單位產品排碳量較112年減少12.4%，能源效率顯著提升。 2.本公司113年太陽能發電量較去年增加38.15%，佔比已達13.2%。	
利害關係人的參與	1.本公司於每年撰寫永續報告書時，皆會發出重大主題問卷，供利害關係人包含客戶、供應商及董事等填寫，讓利害關係人直接表達意見及給予反饋。 2.詳利害關係人溝通情形章節。	

永續能源

4.1.1氣候變遷對策

治理

視陽董事會及永續發展與風險管理委員會分別為氣候相關風險與機會之監督及治理單位，風險管理政策由董事會決議通過，依據該政策設有永續發展與風險管理委員會，由總經理擔任主任委員直接監督及指導，副總經理擔任副主任委員，各部門主管擔任委員。針對本公司的整體風險管理 (含氣候相關風險)，每年度依據公司風險管理目標進行風險評估，每半年一次於委員會進行追蹤及報告，總經理針對各部門報告內容，進行審視，並提供方向及建議。另每年度由風險管理主管向董事會報告永續發展與風險管理之整體運作情形，針對重大永續發展議案，如金額達到董事會核決層級，皆依規定上呈董事會做決議，最近一次報告為113年8月7日。

本公司近年積極對綠能進行投資及佈局，以期降低氣候議題對全球環境造成的衝擊，相關太陽能板建置議案依權限金額由董事會進行審議及決策，每年度藉由溫室氣體盤查結果的統計及分析，重新審視減碳目標達成情形，動態調整綠電相關投資之政策方向。

永續能源

策略

氣候變遷相關風險及因應措施							
類別	風險構面	氣候相關風險	影響期程	潛在財務影響	因應策略行動方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	政策和法規	國內外政府碳費(稅)徵收	長期	各國政府陸續開徵碳稅或碳費，將導致中長期營運成本增加，因本公司生產基地位於馬來西亞，佔整體排碳99%，若馬來西亞施行碳費(稅)制度，依台灣113年公告每噸碳費試算，保守預估有可能增加台幣540萬元/年的碳費支出。	1. 降低公司產品採購、製程消耗之碳排量，例如酒精及聚丙烯減量等，降低範疇三碳排放。 2. 建置公司能源管理系統和找出高耗能設備，進行設備優化。	1. 聚丙烯及酒精減量約投入台幣330萬元。 2. 導入能源管理系統約投入台幣50萬元。	1. 降低公司產品採購、製程消耗，減量聚丙烯及酒精預計每年可減少範疇三7% 之碳排放。 2. 113年單位產品排放量下降12.4%。

永續能源

氣候變遷相關風險及因應措施							
類別	風險構面	氣候相關風險	影響期程	潛在財務影響	因應策略行動方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	技術	購買再生能源的成本提高	長期	公司需要支付更高的費用來購買再生能源，可能會增加成本和公司資金配置。	1. 建置公司太陽能發電系統，並逐年提升太陽能用電占比。 2. 與政府申請再生能源補助和稅收優惠等，以降低初期投資成本。 3. 通過提高內部成本管理效益和降低其他運營成本抵消再生能源購買的成本。	1. 營運成本增加 2. 太陽能發電系統自111-113年投資總額約為台幣5,560萬元。	1. 113年太陽能發電量較112年提升38.15%，約佔整體用電量13.2%。
實體風險	長期性	平均氣溫上升	中長期	極端高溫及夏季日數增加造成的空調能源成本增加	1. 採購節能冰水機系統	1. 投入總費用台幣1,400萬元。	1. 預估每年可減少158萬度之用電量，約節省台幣300萬元。

註：影響時程定義為：短期1-3 年、中期3-5 年、長期5-10年

永續能源

氣候變遷相關機會及因應措施						
機會構面	**氣候相關機會**	**影響期程**	**對公司策略、營運、財務的影響**	**因應策略行動方案**	**因應方案的財務影響**	**成果績效**
資源效率	回收再利用	短期	透過水資源回收系統，將達成降低水費及節省資源的雙重目標。	1.於特定產線建置水資源回收系統，將生產過程產生的RO廢水，循環導入廠區所使用的冷卻水塔用水。	1.投資水資源回收系統，113年共投入NTD10萬元。	1.每年預計度可節省6,480公噸的空調用水。
能源來源	投資再生能源可產生碳資產及降低排放量之機會(實現淨零排放目標)	中長期	持續擴充太陽能發電板，將進一步降低碳排放，以達成減碳淨零目標。	1.持續於廠區擴充太陽能板，提升整體發電量。 2.參與並利用政府推動的再生能源和減碳政策，包括獎勵、補助和稅收優惠，來降低投資成本	1.擴充太陽能板預計114年投入NTD2,000萬。 2.投資再生能源，佔總能源13.2%。 3.參與自主減量計畫以獲取降低碳費成本。	1.每年可增加發電量215萬度，減少1,600公噸CO2e的排放。

註：影響時程定義為：短期1-3 年、中期3-5 年、長期5-10年

永續能源

風險管理

視陽光學風險辨識、評估及管理的權責單位為永續發展與風險管理委員會。委員會依據外部資訊及內部調查結果，考量各國法規及國際氣候風險趨勢，每年透過風險自評程序，鑑別對公司財務或營運具威脅的風險項目，以及氣候相關風險 (包含轉型風險及實體風險)，並以風險矩陣區工具區分高、中、低風險，針對中級以上之風險提出因應對策，以減緩、移轉、承受或控制相關風險事件對公司帶來的衝擊。本公司風險評估流程，共分四大面向策略風險、財務風險、營運風險及災害風險，由各部門依據職掌進行當年度風險評估，評估方法由衝擊程度、發生頻率及控制程度等三項因子進行計算，風險評估結果分為高中低三個等級，僅針對中級以上風險進行改善及追蹤，由風險管理主管每年度向董事會報告。

本公司113年透過風險評估，找出對公司具有重大影響的氣候風險如下：

1. 國內外政府碳費(稅)徵收。
2. 購買再生能源的成本提高。
3. 平均氣溫上升。

永續能源

指標與目標

視陽光學因應管理氣候相關風險，以持續擴充太陽能發電系統的自發自用為主要減碳策略，計畫增加太陽能設備投資(馬來西亞子公司)，預計每年碳排放量(範疇一及範疇二)約可減少20%，每年減碳4,800公噸CO2e，逐步提升再生能源比例至20%。再生能源憑證的方案正在評估當中，尚無確切購買時程。

視陽光學於113年開始自主進行112年的溫室氣體盤查及確信。各相關單位積極參與盤查過程，公司亦委請溫室氣體顧問進行輔導，說明盤查流程、方法及相關知識。公司於溫室氣體盤查的投入如下:

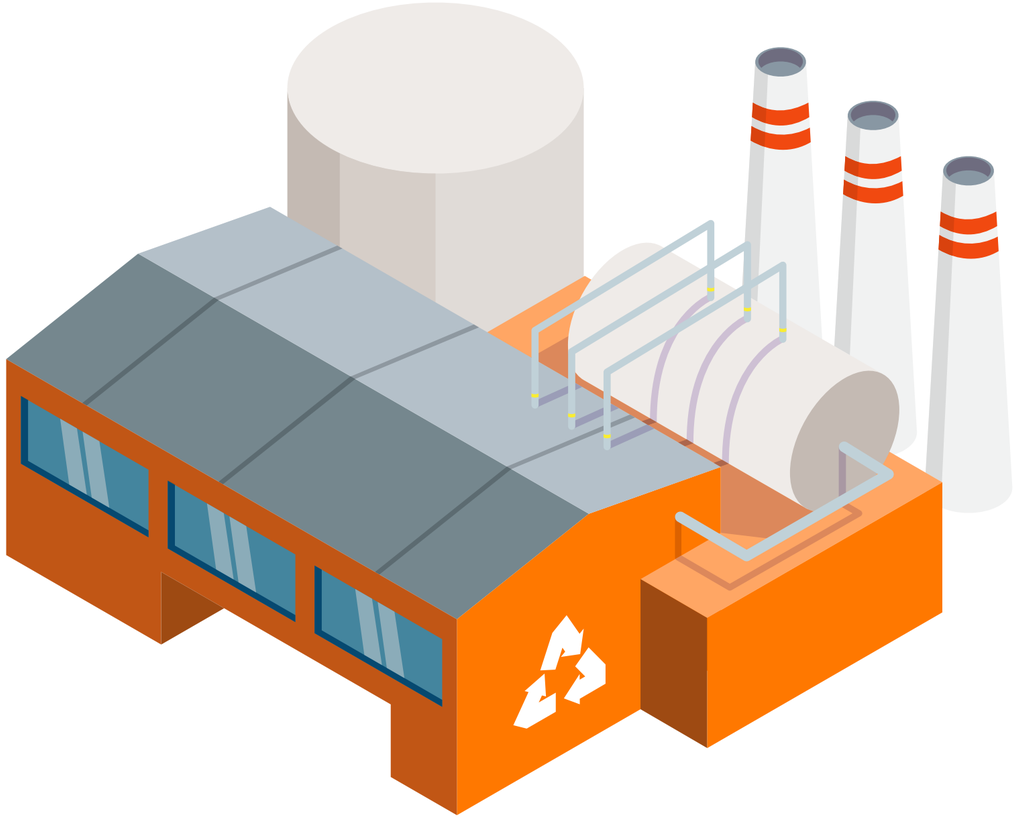
1. 舉辦多場教育訓練以強化相關單位之盤查知識。
2. 召開定期會議追蹤相關部門之盤查進度並即時溝通。
3. 尋找合規之輔導單位及第三方查證單位。
4. 持續溝通及優化盤查流程，並修訂盤查辦法。
5. 執行內部查證確保盤查數據之可靠性及正確性。

永續能源

本公司在113年取得第一份112年度溫室氣體確信報告。視陽光學針對範疇一 + 範疇二排放強度進行進度管理，並訂定每年減碳目標、每年單位產品排碳量下降7%，113年達成進度為12.4%。113年起將擴大盤查範圍至範疇三，以全面檢視與公司相關的間接盤放源，並尋求進一步減碳之可能性。

此外，本公司亦以112年為溫室氣體盤查基準年，訂立中長期減碳目標(範疇一 + 範疇二)

1. 119年與112年持平。
2. 139年淨零碳排。



永續能源

4.1.2 溫室氣體管理

溫室氣體排放

單位:公噸(CO2e)

項目 (tCO2e) / 事業體		112年	113年
範疇一	直接排放	12.96	13.67
範疇二	間接排放	18,217.30	21,094.57
加總		18,230.26	21,108.24

註：

1. 範疇一統計範疇：汽柴油及冷媒(滅火器、冷氣、冰水主機、冰箱、汽車及飲水機)；所包括的氣體種類有二氧化碳、甲烷、氧化亞氮。
2. 範疇二統計範疇：主要來自當地電力公司之用電量，所包括的氣體種類有二氧化碳。
3. 統計資料範圍為台灣母公司及子公司、廠區，以營運控制之方式彙編。
4. 使用IPCC最新公布的全球暖化潛勢值，所以使用IPCC於2021年公布的第六次評估報告，選擇各項溫室氣體適用的GWP值。
5. 以環境部氣候變遷署公告的「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」與2020年經濟部能源局出版的「能源統計手冊」能源產品單位熱值表，判斷各種燃料熱值，決定燃料燃燒之溫室氣體排放係數。
6. 本數據統一以小數點第二位表達。
7. 溫室氣體排放量＝活動數據X全球暖化潛勢值(GWP) X排放係數。

永續能源

其它間接（範疇三）溫室氣體排放

單位:公噸(CO2e)

	113年	
範疇三排放量	購買的產品和服務	4,175.91
	總計	4,175.91

註：

1. 範疇三統計範疇：本公司參考 ISO14064-1：2018 標準設定間接排放重大性準則，依據本公司現行有控制力、利害關係人關注程度及現行法規要求等三大方向，進行鑑別評估後，盤查範疇三(類別4)之購買商品。
2. 範疇三氣體種類為二氧化碳，未產生生物源之二氧化碳排放。
3. 113年統計資料範圍為台灣母公司及子公司、廠區，以營運控制之方式彙編。
4. 本公司範疇三之基準年訂為113年，為第一次盤查之年份。
5. 本數據之排放係數依據財團法人工業技術研究院產品碳足跡資訊網進行計算，全球暖化潛勢值使用IPCC於2021年公布的第六次評估報告，選擇各項溫室氣體適用的GWP值。
6. 本數據統一以小數點第二位表達。

永續能源

溫室氣體排放強度

溫室氣體排放強度	112年	113年
溫室氣體排放量 (範疇一+範疇二)	18,230.26	21,108.24
銷售額百萬營收	2,397	3,668
溫室氣體排放強度	7.61	5.75

註：

1. 密集度比值為：銷售密集度（公噸CO2e/新台幣百萬元營收(元)）。
2. 統計資料範圍為台灣母公司及子公司、廠區。
3. 包含範疇一、範疇二之溫室氣體排放的密集度比值計算。
4. 本數據統一以小數點第二位表達。
5. 此比值係採用組織內部的能源消耗量。
6. 溫室氣體種類主要為二氧化碳。
7. 排碳強度數據以小數點後兩位表達。

永續能源

減少溫室氣體排放減量

視陽光學採自太陽能發電，並持續提高使用太陽能比重，以減少溫室氣體排放。

節能項目或政策名稱	內容說明	實行之據點、單位	太陽能節能成效			
			基準年使用數據	113年使用數據	減量數據	數據之單位
太陽能節能方案	提高使用太陽能比重	馬來西亞子公司	1,905.18	3,188.08	1,282.90	公噸二氧化碳當量(tCO2e)

註：
1. 此統計資料範圍為馬來西亞子公司。
2. 減少的能源消耗量類型以電力（範疇二）為主。
3. 因112年為本公司首次通過溫室氣體盤查外部確信年度，故訂定基準年為112年。
4. 本數據統計自兩年度馬來西亞當地電力公司用電資料，再依據全球暖化潛勢(GWP) 比率、排放係數法及質量平衡法計算。
5. 溫室氣體排放量＝活動數據X全球暖化潛勢值(GWP) X排放係數。

永續能源

臭氧層破壞物質（ODS）的排放

視陽馬來西亞廠部分空調設備尚有R22冷媒之使用，112年有少量填充，未來將配合國際蒙特婁公約，進行設備汰換，以降低對臭氧層的破壞。本公司113年已無填充R22冷媒，預計於114年起進行設備汰換，以符合國際趨勢。

永續能源

4.1.3能源管理

組織內部的能源消耗量

能源種類		112年			
		使用量	單位	熱值 (Kcal)	使用量 (kJ)
非再生燃料	汽油(不分92/95)	3,839.80	公升	29,950,284.00	125,401,839.11
	柴油	1,232.10	公升	10,349,976.00	43,335,349.51
購買使用	電力	24,150,470.60	度(kWh)	20,769,404,696.80	86,961,497,465.39
再生能源(太陽能)	電力	2,981,507.00	度(kWh)	2,564,096,020.00	10,735,870,035.74
組織能源總使用量 (kJ)		97,866,104,689.75			
組織能源總使用量 (GJ)		97,866.10			

永續能源

組織內部的能源消耗量

能源種類		113年			
		使用量	單位	熱值 (Kcal)	使用量 (kJ)
非再生燃料	汽油(不分92/95)	3,113.00	公升	24,281,751.00	101,667,691.44
	柴油	1,943.70	公升	16,327,080.00	68,361,483.96
購買使用	電力	27,407,245.60	度(kWh)	23,568,136,133.00	98,679,785,988.96
再生能源(太陽能)	電力	4,118,972.00	度(kWh)	3,542,315,920.00	14,831,676,757.04
組織能源總使用量 (kJ)		113,681,491,921.39			
組織能源總使用量 (GJ)		113,681.49			

永續能源

註：

1. 視陽光學統計資料範圍為台灣母公司及子公司、廠區。
2. 母公司、子公司、廠區使用的非再生燃料為車用汽柴油。
3. 自產再生能源係指本公司於廠區設置之太陽能光電系統所產生之電力，能源使用量依據發電設備監控系統數據計算。
4. 本組織能源總使用量數據統一以小數點第二位表達。
5. 本數據統計自各公司當地電力公司之用電量及油品採購紀錄。
6. 本公司組織邊界設定參考ISO14064-1：2018、溫室氣體盤查議定書之要求建議，採用營運控制權法，對於本公司所管理或營運控制下的組織造成之溫室氣體排放量，將100% 認列。
7. 各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表：汽油1 L公升= 7,800 kcal；柴油1 L公升= 8,400 kcal；電力1度=860 kcal；液化天然氣1立方公尺= 9,000 kcal；kcal=4.187千焦(KJ)；1KJ= 1 × 10^{-6} GJ。

永續能源

能源密集度

能源密集度	112 年	113年
絕對能源消耗量	97,866.10	113,681.49
新台幣百萬營收	2,398	3,668
能源密集度	40.82	30.99

註：

1.密集度比值為：銷售密集度（十億焦耳(GJ) / 新台幣百萬元營收(元)）。

2.統計資料範圍為台灣母公司及子公司、廠區。

3.本數據統一以小數點第二位表達。

4.涵蓋的能源類型：燃料、電力。

5.此比值係採用組織內部的能源消耗量。

永續能源

4.1.4減少能源消耗

視陽光學採自太陽能發電，並持續提高使用太陽能比重，以減少使用其他非再生能源的消耗。

節能項目或政策名稱	內容說明	實行之 據點、單位	太陽能節能成效			
			基準年使用數據	113年使用數據	非再生能源 實際減量數據	數據之單位
太陽能節能方案	提高使用太陽能比重	馬來西亞子公司	1,638.46	2,741.75	1,103.29	GJ

註：

1.此統計資料範圍為馬來西亞子公司。

2.減少的能源消耗量類型以電力（範疇二）為主。

3.因112年為本公司首次通過溫室氣體盤查外部確信年度，故訂定基準年為112年。

4.本數據統計自兩年度馬來西亞當地電力公司用電資料。

5.各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表：太陽光電(kWh) =860 kcal；1 kcal=4.187千焦(KJ)；1KJ= 1 × 10^{-6} GJ。

05

綠色營運

5.1 廢棄物管理與資源循環

綠色營運

5.1廢棄物管理與資源循環

面向	重大主題之管理
經濟、環境、人群的衝擊	正面實際衝擊：本公司如建置完善之水資源循環系統，將可以有效提升用水效率，降低水資源的耗用。 負面潛在衝擊：本公司之產品製程需用到大量的純水，如生產基地遇到乾旱或相關缺水情況，將對營運造成衝擊。另，製程所使用之酒精或其他生物化學廢棄物，如無找合格供應商做適當的處理，將對環境造成汙染。
政策或承諾	本公司秉持永續經營之理念，以減少天然資源的耗用及降低環境污染為目標，持續優化營運流程。
採取的行動	本公司透過永續發展與風險管理委員會，由各權責部門提出改善方案，如水循環設備之投資及事業廢棄物回收數據等。

綠色營運

面向	重大主題之管理		
追踪行動績效	1.每年召開會議追蹤目標達成情況。 2.每半年對水資源及廢棄物管理追蹤目標達成情況。		
具體目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	1.廢棄物處理：目標零罰款 2.減少廢棄物總量 3.水資源回收達6,480噸	1.廢棄物處理：目標零罰款 2.部門設立回收指標	1.廢棄物處理：目標零罰款 2.廢棄物回收或循環利用
年度績效	1.113年並無因廢棄物違規遭官方裁罰記錄。 2.本公司112年及113年廢棄物再生利用，已佔整體廢棄物總量之70%以上。 3.水資源回收方面尚在建置階段，預計於114年後開始發揮效益。		
利害關係人的參與	1.本公司於每年撰寫永續報告書時，皆會發出重大主題問卷，供利害關係人包含客戶、供應商及董事等填寫，讓利害關係人直接表達意見及給予反饋。 2.詳利害關係人溝通情形章節。		

綠色營運

5.1.1 廢棄物管理

廢棄物相關顯著衝擊之管理

視陽光學向供應商採購之化學品，其經過製程所產出之有機化合物如未確實管制，或由未具備相關處理執照之合格廠商清運，可能對環境造成衝擊。本公司於製程所產生之有害廢棄物，皆依據當地環保法規，進行保存及回收處理，並交由當地合格廠商進行移轉處置。於導入第三方廢棄物處理商時，皆請其提供合規之廢棄物處理執照，並登入當地環保網站查詢其執造真偽及有效期限。依內部供應商管理流程與其簽約，確保雙方責任及義務。本公司因自身營運有產生之有害及可回收廢棄物皆由本公司及第三方清運廠商進行秤重及記錄，不可回收廢棄物之數據可至政府環保網站進行查詢。

綠色營運

廢棄物的產生

非有害廢棄物類別	單位	112年	113年
一般廢棄物-生活垃圾	公噸t	0	0
事業廢棄物-可回收		1,463.45	1,798.74
事業廢棄物-不可回收		537.79	588.97
有害廢棄物類別	單位	112年	113年
有害事業廢棄物-可回收	公噸t	0	0
有害事業廢棄物-不可回收		44.08	62.67
廢棄物總重		2,045.32	2,450.38
廢棄物回收利用百分比	百分比%	71.55%	73.41%

註：
1. 統計範圍包含視陽光學馬來西亞生產廠。
2. 數據主要來源為本公司與第三方清運廠商以秤重設備所直接測量之數據及當地政府所測量監測之數據。
3. 事業廢棄物-可回收為11類。
4. 事業廢棄物-不可回收為1類。
5. 有害事業廢棄物-不可回收為7類。
6. 廢棄物回收利用百分比＝生產產生的廢棄物中被回收的廢棄物重量/生產過程產生的廢棄物總重量，小數點以後取兩位。

綠色營運

廢棄物的處置移轉

非有害廢棄物		單位	112年	113年
再使用準備	離場	公噸t	-	-
再生利用			1,463.45	1,798.74
其他回收作業			-	-
總量			1,463.45	1,798.74

註：
1.統計範圍包含視陽光學馬來西亞生產廠。
2.皆委由當地第三方合格廠商進行回收處理，相關數據皆由本公司權責單位、第三方清運商、政府單位進行秤重並記錄。
3.非有害廢棄物皆交由廠商做移轉處置，處置方法主要為再生利用。
4.有害廢棄物無回收作業。

綠色營運

廢棄物的直接處置

環境指標		單位	112年	113年
有害廢棄物				
焚化（含能源回收）	離場	公噸t	-	-
焚化（不含能源回收）			-	-
掩埋			44.08	62.67
其他處置作業 （如傾棄、露天燃燒或深井注入）			-	-
總量			44.08	62.67

註：
1.統計範圍包含視陽光學馬來西亞生產廠。
2.皆委由當地第三方合格廠商進行處置，相關數據皆由本公司權責單位、第三方清運商進行秤重並記錄。
3.有害廢棄物皆交由合格廠商進行處置，處置方法主要為掩埋。

綠色營運

環境指標		單位	112年	113年
非有害廢棄物				
焚化（含能源回收）	離場	公噸t	-	-
焚化（不含能源回收）			537.79	588.97
掩埋			-	-
其他處置作業 （如傾棄、露天燃燒或深井注入）			-	-
總量			537.79	588.97

註：
1.統計範圍包含視陽光學馬來西亞生產廠。
2.皆委由當地第三方合格廠商進行處置，相關數據皆由本公司權責單位、第三方清運商進行秤重並記錄。
3.非有害廢棄物皆交由合格廠商進行處置，處置方法主要為焚化。

綠色營運

5.2.2 水資源管理

視陽光學生產基地位於馬來西亞，近幾年尚無缺水之疑慮，惟考量氣候變遷所可能造成之乾旱情況對營運帶來衝擊，故公司已逐步導入各項水資源回收再利用之機制，以降低潛在的營運衝擊。本公司每年度將依據產能規劃，並搭配水資源回收系統，逐年降低每單位產品之水耗用量。水資源為重要天然資源，評估其耗用可能對環境帶來影響，視陽光學每年度皆統計總用水量，以監測水資源耗用效率。

本公司馬來西亞廠主要從當地水公司購買淡水，水資源主要消耗於產線製程、生活用水及消防用水，所排放之廢水皆通過當地政府所訂標準，通過當地主管機關定期抽檢，並排放至污水下水道，未對環境造成影響，工廠排放之廢水皆遵守馬來西亞工業廢水合規標準(Malaysian Standard for Industrial Effluent Compliance)。

綠色營運

取水量

單位:百萬公升

取水來源	取水質指標(註1)	112年		113年	
		所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
第三方的水	淡水 自來水	219.7	219.7	269.6	269.6
總取水量		219.7	219.7	269.6	269.6

註：
1.淡水（≦ 1,000 mg/L總溶解固體）；其他的水 （>1,000 mg/L總溶解固體）。
2.取水量之數據來源為自來水收費單，以當地自來水公司用水量度數所統計換算(一度水=1,000 公升=一公噸水)。
3.統計範圍包含：視陽光學馬來西亞廠，取水量統計以生產基地為主，其餘據點皆為辦公室用水占比低，故不列入統計。
4.依據水資源風險評估工具（ Aqueduct Water Risk Atlas ），鑑別視陽光學馬來西亞廠所處區域之水風險指標等級為低 - 中（ 1-2 ）風險等級。

綠色營運

耗水量

單位:百萬公升

項目	112年		113年	
	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
總取水量	219.7	219.7	269.6	269.6
總排水量	-	-	-	-
總耗水量	219.7	219.7	269.6	269.6

註：
1.淡水（≦ 1,000 mg/L總溶解固體）；其他的水 （>1,000 mg/L總溶解固體）。
2.取水量之數據來源為自來水收費單，以當地自來水公司用水量度數所統計換算(一度水=1000 公升=一公噸水)。
3.統計範圍包含：視陽光學馬來西亞廠，取水量統計以生產基地為主，其餘據點皆為辦公室用水占比低，故不列入統計。
4.所產生之廢水皆排入當地汙水下水道，並未於廠區內監測總排水量，無法確認取水及排水是否於相同流域，故以總取水量來統計總耗水量。
5.依據水資源風險評估工具（ Aqueduct Water Risk Atlas ），鑑別視陽光學馬來西亞廠所處區域之水風險指標等級為低 - 中（ 1-2 ）風險等級。

06

產品與服務

6.1 產品品質與安全

產品服務

6.1產品品質與安全

面向	重大主題之管理
經濟、環境、人群的衝擊	正面實際：落實供應商端品質系統管理，避免使提供之物料品質不穩定，造成生產之產品品質異常，確保優化品質，客戶有好的使用體驗及產品信任。 負面潛在：若產品品質發生異常，或經主管機關查廠或是抽驗不合格，被要求缺失改善，或進一步被要求產品下架，導致公司無法銷售該區域，甚至影響其它區域之銷售，進而蒙受經濟損失，產生經濟負面衝擊。
政策或承諾	追求品質是本公司的核心目標，通過建立有效的品質管理體系，持續改善產品，確保品質與遵行法規，提升客戶滿意度。
採取的行動	1.與供應商簽訂品質協議。 2.建立高/中風險物料檢驗辦法。 3.已建立供應商品質管理辦法，定期書面或實地稽核高/中風險物料之供應商。 4.建立證照申請機制。 5.制定產品出貨對應法規之規範。 6.加強產品測試項目的落實性。

產品服務

<table>
<tr><th>面向</th><th colspan="3">重大主題之管理</th></tr>
<tr><td>追踪行動的績效</td><td colspan="3">1.定期對供應商進行品質管理培訓，協助其改善管理流程。
2.定期召開供應商與內部相關部門的品質改善會議，共同探討問題根源並制定行動計劃。
3.每季進行PDCA法規鑑別，檢視所用材料是否被列於禁用/高關注物質。
4.進行內外部稽核
5.IQC檢驗流程
6.供應商稽核流程</td></tr>
<tr><td rowspan="2">具體目標</td><td>短期目標（3年以內）</td><td>中期目標（3-5年）</td><td>長期目標（5年以上）</td></tr>
<tr><td>1.客訴的矯正預防措施執行完成率100%
2.鏡片客訴率＜0.1%</td><td>鏡片客訴率＜0.1%</td><td>客戶滿意度(產品品質)＞9</td></tr>
<tr><td>年度績效</td><td colspan="3">1.113年客訴的矯正預防措施 執行完成率為100%。
2.113年鏡片客訴率為0.05%。
3.113年客戶滿意度 (產品品質) 為8.7。</td></tr>
<tr><td>利害關係人的參與</td><td colspan="3">詳利害關係人溝通情形章節。</td></tr>
</table>

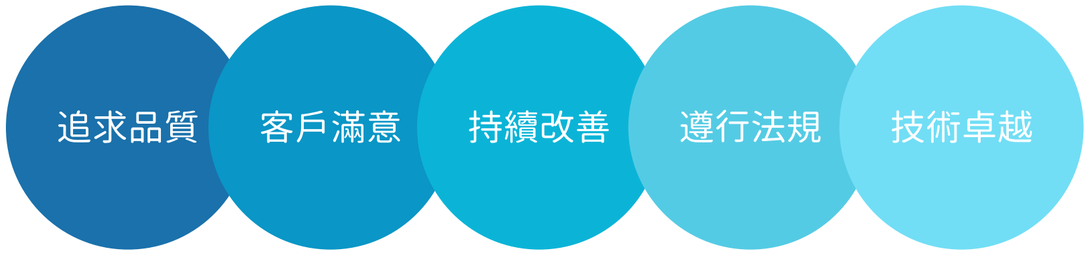
產品服務

6.1.1 產品品質與安全

產品和服務類別對健康和安全的衝擊

視陽光學承諾並致力於符合各國醫療器材品質系統的要求，具備完整的品質系統認證以生產安全、有效產品，持續改善以提升顧客滿意度。關於品質政策視陽光學有以下五項評估方式：

產品和服務類別對健康和安全的衝擊



視陽已通過以下醫療器材相關品質系統認證:

1. 醫療器材品質管理標準 (ISO 13485)
2. 醫療器材單一稽核計畫 (MDSAP)
3. 美國品質系統規範 (QSR)
4. 台灣輸入醫療器材品質系統文件審查(QSD)
5. 日本海外製造廠認證 (FMR)

除了嚴謹的品質控管外，視陽光學也與多國醫療院所、認證實驗室及授權認證機構合作，取得各國隱形眼鏡產品認證，產品100%遵循國際標準進行各項試驗，包含鏡片物性(形狀、外觀、直徑、基弧…等)、化學測試、保養液體相容性與安定性測試等，本公司於113年度無違反有關產品與服務的健康和安全法規之違規事件。

產品服務

產品認證	
亞洲	台灣TFDA、日本PMDA、中國NMPA、馬來西亞MDA、新加坡HAS、越南VNMOH
歐洲	歐盟CE、英國MHRA、烏克蘭Ministry of Health of Ukraine
美洲	美國FDA、加拿大HC
大洋洲	澳洲TGA、紐西蘭MEDSAFE

產品服務

產品和服務資訊與標示的要求

視陽光學依《醫療器材管理法》規定，產品包裝標籤及使用說明書100%符合 ISO 醫療器材相關國際標準。每季定期檢視法規變動，掌握最新法規動態。

- 商品標示：致力於提供正確、清晰的商品標示，為消費者提供可靠資訊，符合政府各項法規規範。
- 產品標示內容：外包裝標籤：產品名稱、使用期限、產品規格、生產批號、滅菌符號、有效日期等資訊。

使用說明書：產品規格、產品證號、警示語、禁忌症、清潔方法、配戴方法、製造廠商、回收等資訊。

- 消費者使用資訊：讓消費者在選購及使用前，能清楚閱讀並了解隱形眼鏡的安全配戴方式。
- 國際標示要求：其他國家根據當地相關規範進行標示。
- 行銷規範：行銷部分由各國合作夥伴負責，確保廣告行為符合當地法規。

本公司113年未發生與產品安全、行銷標示或廣告相關的違規事件，亦無違反產品與服務之資訊與標示及無違反行銷傳播法規規定。

07

幸福職場

7.1 人才任用與留才

7.2 員工關懷與勞動保障

幸福職場

7.1 人才任用與留才

面向	重大主題之管理
經濟、環境、人群的衝擊	正面實際：公司提供有競爭力的產品與提升技術能力，提升員工技能及向心力，亦有效服務客戶滿足顧客的需求。 負面實際：若無法有效提升技術能力及專業訓練，技術與人才流失，影響人員的穩定度，增加額外的招募成本，亦導致客戶流失或滿意度下降。
政策或承諾	1.建立多元與完整的學習體系，培養具戰鬥力與執行力的員工，藉以提升競爭力。 2.為使員工了解個人規劃，提供完整的訓練計畫，員工可配合個人發展提出訓練需求接受培訓課程，使員工適才適所，強化個人技能，有助於員工終生學習及個人生活規劃。 3.定期檢視市場與同業薪資水準，提升薪資競爭力，目標薪資水平達生技醫療業百分之50 (P50)以上之水準。
採取的行動	1.持續提供多元學習的管道，如持續舉辦管理職能訓練，提升主管管理能力，因應品質要求舉辦醫療器材法規與品質相關課程，就企業文化主題舉辦講座課程，並將新人與內部專業課程線上化，每季追蹤教育訓練執行情形。 2.每年定期檢視薪資競爭力，進行調薪評估，參考物價水準、產業調幅、最低工資等因素。 3.與管顧公司合作，提升主管與員工職涯競爭力。

幸福職場

<table>
<tr><th>面向</th><th colspan="3">重大主題之管理</th></tr>
<tr><td>追踪行動績效</td><td colspan="3">1.提供多元學習管道，每年度進行訓練需求調查，每季了解執行進度與成效。
2.透過教育訓練規劃，培養員工為具潛力的優質人才。
3.每年制定ESG年度目標，於永續發展與風險管理委員會及季度福委會或勞資會議進行調整評估或資源分配。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">具體目標</td><td>短期目標（3年以內）</td><td>中期目標（3-5年）</td><td>長期目標（5年以上）</td></tr>
<tr><td>1.完善訓練發展體系與多元學習管道
2.完善福利措施，整體薪酬達同業P50水準
3.推動員工持股信託，增加留任誘因</td><td>1.建立與推動人才發展與輪調制度
2.整體薪酬達同業P50~P75水準
3.建立多元化的獎勵機制</td><td>1.提高員工企業認同與落實核心價值
2.整體薪酬持續維持同業P50-P75水準
3.提供優秀人才中長期的留才方案</td></tr>
<tr><td>年度績效</td><td colspan="3">1.提供多元訓練管道，包含內訓與外訓，113年度人均訓練時數達10小時。
2.依據勞資會議與福委會議結果，共提出4件討論議案。
3.113年1月與4月分別進行技術人員與間接人員調薪，依據113年度調薪調查結果，台灣地區整體薪酬達生技醫療業百分之50 (P50)以上的水準，整體薪資水準具市場競爭力。</td></tr>
<tr><td>利害關係人的參與</td><td colspan="3">詳利害關係人溝通情形章節。</td></tr>
</table>

幸福職場

7.1.1人力概況與管理

人力結構組成

截至113年底，視陽光學員工人數為1,722人，正職員工1,721人，佔整體人數99.94%，非正職員工(定期契約勞工) 1人，佔整體人數0.06%，報導期間內以及與前一個年度比較，員工人數的工作者增加近20%，主要因應產能提升增加工廠人力。

視陽光學的營業據點位於台灣、馬來西亞、日本、中國，除馬來西亞因勞動力因素聘用較多外籍同仁外，其他據點當地雇用比例合計達95%以上。

本公司確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理，並重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為1：1.17。

幸福職場

113年員工勞雇形態

全球員工人力結構 (依性別、工作地區分類)																	
類別	組別	男性		女性		組別小計		台灣		馬來西亞		日本		中國		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇合約	永久聘雇員工（或稱不定期契約勞工）	789	45.80%	932	54.20%	1,721	100%	127	7.40%	1,551	90.10%	30	1.70%	13	0.88%	1,721	100%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%

註：
1. 人數為實際人數計算。
2. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

幸福職場

另，視陽光學除1,722位員工外，113年共20人為非員工的工作者，為外包商聘用的人員，執行廠區下腳料處理、警衛保全人員、清潔人員等工作。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

團體協約

視陽光學無成立工會和簽訂集體協商協定，但定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通。未來公司將持續與工會保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

7.1.2人才永續

視陽光學推動多元與包容，確保職場文化符合DEI（多元、公平、共融） 原則，持續推動雇主品牌，加入2024天下台灣人才永續行動聯盟，並與 400+聯盟夥伴推動人才發展倡議，提升雇主品牌知名度，擴展全球人才招募，任用來自八個以上國家，亦推動產學合作，強化與大專院校技術與人才的交流及合作，強化人才多元性確保企業具備競爭力。

幸福職場

視陽光學透過這些目標，確保人才發展與企業永續目標並行：

- 強化職涯發展：導入線上自主學習平台，提供員工跨領域培訓機會，涵蓋 ESG、數據分析、領導力等課程。
- 定期評估薪酬水準，整體目標於整體產業P.50 (百分之50)以上的水準。
- 因應組織發展，設定管審指標為人才適足率達90%(含)以上，人才適足率為實際報到人數/預計增補人數。
- 職涯發展參與率，每年定期由主管與同仁進行面談，了解同仁職涯發展的目標與規劃。

計畫內容及推動過程

1.持續推動雇主品牌

計畫內容：維護並更新公司LinkedIn專頁，確保企業形象鮮明，並持續參與天下人才永續倡議，使品牌更具吸引力。

推動過程：

1. 定期更新企業活動與員工故事，展現組織的獨特之處。
2. 加入天下永續倡議：將企業價值與人才策略結合，涵蓋多元包容、健康與成長等六大面向。

2.提升公司獲利能力與主管經營管理能力

計畫內容：訓練課程與公司目標結合，舉辦讀書會提升主管的商業決策能力。

幸福職場

推動過程：

1. 量身打造訓練，針對主管制定財務與管理課程，讓學習內容能直接應用於企業發展。
2. 舉辦讀書會，邀請內部財務主管解析書籍內容與實際案例，強化財務概念。
3. 考核與實踐，鼓勵參與主管將學習成果反思並應用工作預算規劃，確保課程效益。

挑戰與解決方案：

挑戰：如何讓主管產生學習興趣，並對課程內容感興趣。

解決方案：透過導讀、課程安排與案例分析，確保培訓能夠帶來實際成效。

3.推動產學合作

計畫內容：透過產學合作，強化與大專院校技術與人才的交流與運用。

推動過程：

1. 建立合作計畫與大專院校合作，聯合進行專案開發與研究。
2. 專業領域研習：邀請教授、學術研究團隊與公司同仁共同探討光學與視光技術。
3. 介紹職缺機會，與學生於光學與材料領域合作，觀察並推薦優秀人才。

挑戰與解決方案：

挑戰：如何確保產學合作的長期成效？

解決方案：建立長期夥伴關係，取得初期成效，並讓公司持續投入、吸引優秀人才建立正向循環。

幸福職場

推動成效

1. 對企業文化的認同感提升：透過 DEI原則對公司的認同感提高，內部溝通更加順暢。
2. 透過讀書會運作，讓成員提升對財務知識的了解，具有共通語言能有效提升內部溝通效率。
3. 員工職涯發展：線上學習接觸跨領域知識，員工技能提升內部輪調與晉升機會提高。
4. 專業職新人留任率：透過執行新人培訓計畫，提升IDL新人適應與留任率。
5. 專業職線上課程參與率：90%以上員工參與線上學習課程，提升專業能力。
6. 透過專案合作，增加專利申請數量，提高技術創新產出。

未來規劃

1. 建立人才發展評估模式：除現行模式外，導入測評工具或數據分析，定期調整培訓策略。
2. 多元學習：結合線上學習與實體培訓，提升員工技能發展的多元性。
3. 建立職涯發展機制：已陸續有同仁配合組織需求輪調，期盼未來能制度化，建立明確的職涯發展路徑與機制。

幸福職場

2024台灣人才永續行動聯盟

AI課程調查需求彙整

幸福職場

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

視陽光學台灣地區為營運總部與技術產品研發中心，馬來西亞為重要生產基地，其他亞洲為日本與中國為主要子公司，本公司定期評估薪資競爭力，考量薪資結構，配合物價指數、政府基本工資政策、景氣概況以及公司成長等各項指標，透過與人力銀行薪資調查比對提升外部薪資競爭力，以員工專業與資歷，並考量內部公平性進行敘薪評估。公司採同工同酬，依學經歷與個人資歷進行敘薪，不因性別有所差異。

113年台灣地區技術人員 (不分性別)之標準薪資與基本工資的比例為1.14：1，優於當地基本薪資(註)。

註：當地基本工資為新台幣 27,470元。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

視陽光學負責公司部門營運之高階主管為處級(含)以上主管，處級以上主管當地任用比例為：台灣 100%、馬來西亞檳城 80% 、中國上海 0%、日本 100% 。重要營運據點除台灣營運總部外，馬來西亞(檳城)為視光產品線(隱形眼鏡)的生產基地，海外銷售據點為其它亞洲城市，分別為日本(東京)以及中國(上海)；大陸地區因管理需求，當地處級以上主管仍以台籍幹部派駐為主，台灣、馬來西亞、日本雇用當地員工擔任管理階層比例皆達80% (含)以上。

註1：主管人員係指副理級(含)以上管理職，高階主管係指處級(含)以上管理職。
註2：當地係指公司營運據點所在國家，並以員工國籍等同當地國籍計算比例。
註3：馬來西亞主管人數，含台籍派駐當地主管2名，其他亞洲含台籍派駐大陸當地主管2名。

幸福職場

每名員工每年接受訓練的平均時數

	111年			112年			113年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
不同層級平均上課時數									
管理階層	22.5	23.8	22.8	29.5	27.5	29.0	22.0	21.2	22.1
非管理階層	15.6	16.0	15.8	20.1	19.0	19.4	13.7	12.9	13.2
不同員工類別平均上課時數									
管理職	22.5	23.8	22.8	29.5	27.5	29.0	22.0	21.2	22.1
專業職	16.6	16.2	16.3	18.5	18.1	18.3	13.3	12.7	12.9
技術職	12.6	14.4	13.3	16.8	18.9	17.6	12.0	12.5	12.3
員工訓練總費	2,263,800			2,441,000			2,338,000		
員工平均受訓	1,754			1,818			1,358		

註：
1.為正式員工平均受訓時數，員工接受訓練的平均時數=該年度接受訓練的總人時數/該年度年底正式員工的總人數。
2.管理階層係指理級(含)以上管理職。
3.管理職之訓練資源相比專業職與技術職來得高，主要因為課程屬於外聘講師的性質。
4.統計範圍為視陽光學母公司及子公司營運據點。
5.統計爲四捨五入至小數點第一位。

幸福職場

人權議題訓練課程

台灣地區	113年		
	男	女	整體
人權訓練時數	53.5	62.5	116
受人權訓練之員工總人數	45	60	105
員工總數	54	73	127
員工人權訓練受訓百分比	83.30%	82.20%	82.70%

註：
1.統計範圍為視陽光學股份有限公司。
2.平均上課時數 = 總受訓練時數/受訓人數。

幸福職場

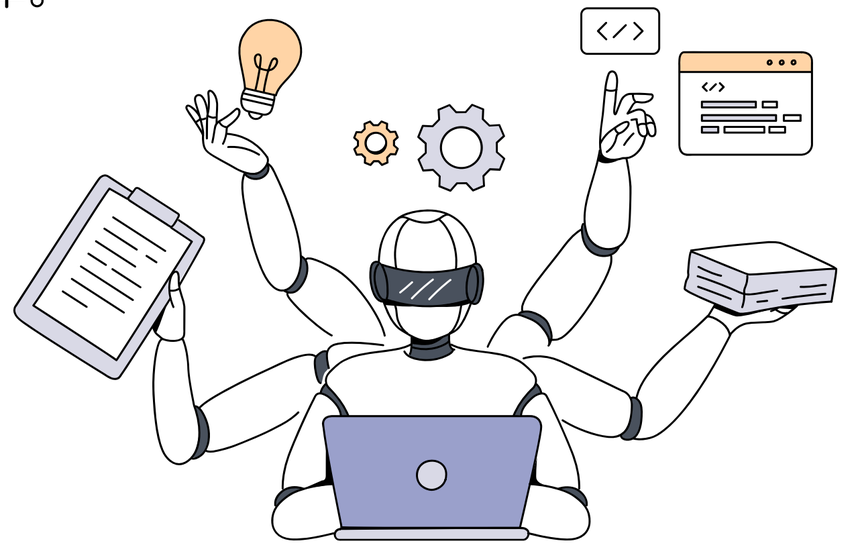
員工地區	113年			
	男		女	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	846	15.7	1012	13.9
馬來西亞	9,130	13	12,005	14.2
日本	190	15.8	285	15.8
中國大陸	80	20	180	18

註：
1.統計範圍為視陽光學母公司及子公司營運據點。
2.平均上課時數 = 各地區總受訓練時數/各地區受訓人數。

幸福職場

提升員工職能及過渡協助方案

- 主管職能培訓計畫：為培育與提升主管職與潛力人才管理與領導能力，113年以領導力為主軸舉辦培訓課程，除了各單位主管也邀請潛力人才一起參與研習，並指派營運相關單位主管共同研習財務知識，提升財務思維以做出更準確的管理決策。
- 共同職能 (如：AI工具應用與介紹等) ：因應AI人工智能趨勢，資管部透過AI課程介紹AI工具與應用，並成立AI推動小組，由各單位盤點現階段工作，就各單位提出的題目進行審查，選出公司後續推廣AI的重點專案。
- 新人培育計畫：協助新進專業職同仁快速適應環境、掌握核心技能並融入企業文化，包含入職培訓、必選修課程與部門專業課程，設立關卡讓新人有學習目標與動力，透過試用期評估協助新人融入團隊，提升留任率。



幸福職場

員工訓練計劃	計畫描述	量化成果	員工參與比例
共同職能培訓	針對不同部門的核心能力舉辦訓練課程，促進協作與提升組織效能，涵蓋共同職能、數位技能(如AI應用)等課程。	10次，學習時數共498小時。	75.50%
主管管理職能計畫	邀請各階層主管參加，用於提升主管管理能力、領導力與組織決策能力，透過課程、實務演練與案例研討，確保主管於工作環境中運用所學	3次，學習時數共150小時	79.20%
新人培育計畫	協助新進專業職同仁快速適應環境、掌握核心技能並融入企業文化，包含入職培訓、必選修課程與部門專業課程，設立關卡讓新人有學習目標與動力，透過試用期評估協助新人融入團隊，提升留任率。	14次，學習時數共140小時。	93.30%

幸福職場

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

視陽光學對於專業職與技術職員工，每年定期進行績效考核，由單位主管進行評核，評核結果作為晉升提報，績效獎金、調薪、人員輪調與人才培訓作業的依據，113年績效考核執行率為100%。

績效考核與面談

所有處級(含)以下同仁進行考核，考核由直屬主管進行初核、上兩階主管進行複核的垂直考核模式，工作績效溝通為週報與月報。若有跨部門輪調的同仁，由新單位主管負責考核，並徵詢原單位主管對於績效表現的意見。

幸福職場

	111年			112年			113年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
不同層級定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比									
管理階層	2.40%	0.60%	3.00%	2.30%	0.90%	3.20%	2.10%	0.80%	2.80%
非管理階層	43.70%	53.30%	97.00%	43.40%	53.40%	96.80%	45.30%	51.90%	97.20%
不同員工類別定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比									
管理職	2.40%	0.60%	3.00%	2.30%	0.90%	3.20%	2.10%	0.80%	2.80%
專業職	9.60%	7.90%	17.50%	9.30%	8.40%	17.80%	7.60%	7.90%	15.60%
技術職	34.00%	45.40%	79.40%	34.10%	45.00%	79.10%	37.60%	43.90%	81.60%

註：
1.管理階層係指理級(含)以上管理職。
2.排除到職未滿三個月的新進員工。
3.統計範圍為視陽光學母公司及子公司營運據點。

幸福職場

治理單位與員工的多元化

董事會成員應普遍具備執行職務所需之知識、技能與素養，達到公司治理的理想目標，董事會整體應具備能力如：1.營運判斷能力 2.會計及財務分析能力 3.經營管理能力 4.危機處理能力 5.產業知識 6.國際市場觀 7.領導能力 8.決策能力等。

視陽光學於112年5月30日股東常會選任董事，任期三年自112年5月31日至115年5月30日。董事會成員共計8席 (含獨立董事四席)，專業領域除研發、生技醫療本業外，涵蓋投資管理、財務會計、商務等，本公司具有員工(含委任經理人)身分有1席 (占比為13%)，獨立董事有4席 (占比為50%)；男性董事共7席 (占比為87%)，女性董事為1席 (符合目標至少1席，占比為13%)；董事年齡全為50歲以上，61-70歲共6席 (占比為75%)，其餘2席為51-60歲 (占比為25%)。4席獨立董事任期皆為9年以下，全體董事在任平均年資約4.5年。

獨立董事由仁寶電腦工業(股)公司資深副總經理魏秋瑞、台橡(股)公司獨立董事楊穎洲、台北科大國際產學聯盟執行長趙國光、敏聖綜合醫院眼科部主任賴威廷四位擔任，獨立董事分別擔任功能性委員會委員，借重獨立董事們的專才，保有多元性及獨立性，為公司營運發展提供前瞻性與公正性的重要建言，完善公司治理機制。

幸福職場

員工類別 \ 年度			111年		112年		113年	
			董事會(人數)	比例(%)	董事會(人數)	比例(%)	董事會(人數)	比例(%)
治理單位成員	男	<30歲	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	-	-	-	-	-	-
		>50歲	5	71.4%	7	87.5%	7	87.5%
	女	<30歲	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	-	-	-	-	-	-
		>50歲	2	28.6%	1	12.5%	1	12.5%

註：
1.目前治理單位人員無多元化類別。
2.統計爲四捨五入至小數點第一位。

幸福職場

			111年	佔全體員工比例(%)	112年	佔全體員工比例(%)	113年	佔全體員工比例(%)
主管	男	<30歲	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	26	2.01%	25	1.86%	30	1.74%
		>50歲	4	0.31%	5	0.37%	5	0.29%
	女	<30歲	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	7	0.54%	11	0.82%	12	0.70%
		>50歲	1	0.08%	1	0.07%	1	0.06%
非主管	男	<30歲	300	23.18%	310	23.08%	420	24.39%
		30~50歲	264	20.40%	258	19.21%	345	20.03%
		>50歲	9	0.70%	9	0.67%	18	1.05%
	女	<30歲	350	27.05%	380	28.29%	470	27.29%
		30~50歲	325	25.12%	333	24.80%	402	23.34%
		>50歲	8	0.62%	11	0.82%	19	1.10%
總計			1,294		1,343		1,722	

註：
1.統計範圍為視陽光學母公司及子公司營運據點。
2.主管階層係指理級(含)以上管理職。
3.統計為四捨五入至小數點第二位。

幸福職場

主管類別			111年	佔全體員工比例(%)	112年	佔全體員工比例(%)	113年	佔全體員工比例(%)
非營運當地國籍員工	男	<30歲	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	5	13.16%	4	9.52%	3	6.25%
		>50歲	1	2.63%	1	2.38%	1	2.08%
	女	<30歲	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	-	-	-	-	-	-
		>50歲	-	-	-	-	-	-
營運當地國籍員工	男	<30歲	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	21	55.26%	21	50.00%	27	56.25%
		>50歲	3	7.89%	4	9.52%	4	8.33%
	女	<30歲	-	-	-	-	-	-
		30~50歲	7	18.42%	11	26.19%	12	25.00%
		>50歲	1	2.63%	1	2.38%	1	2.08%
總計			38		42		48	

註：
1.統計範圍爲視陽光學母公司及子公司營運據點。
2.主管階層係指理級(含)以上管理職。
3.當地的定義爲營運據點所在地，爲台灣、馬來西亞、日本、中國，馬來西亞。
4.統計爲四捨五入至小數點第二位。

幸福職場

非主管類別			111年	佔全體員工比例(%)	112年	佔全體員工比例(%)	113年	佔全體員工比例(%)
非營運當地國籍員工	男	<30歲	195	15.53%	200	15.37%	261	15.59%
		30~50歲	90	7.17%	90	6.92%	100	5.97%
		>50歲	-	-	-	-	-	-
	女	<30歲	250	19.90%	260	19.98%	350	20.91%
		30~50歲	200	15.92%	201	15.45%	302	18.04%
		>50歲	-	-	-	-	-	-
營運當地國籍員工	男	<30歲	105	8.36%	110	8.46%	159	9.50%
		30~50歲	174	13.85%	168	12.91%	245	14.64%
		>50歲	9	0.72%	9	0.69%	18	1.08%
	女	<30歲	100	7.96%	120	9.22%	120	7.17%
		30~50歲	125	9.95%	132	10.15%	100	5.97%
		>50歲	8	0.64%	11	0.85%	19	1.14%
總計			1,256		1,301		1,674	

註：
1.統計範圍爲視陽光學母公司及子公司營運據點。
2.當地的定義爲營運據點所在地，爲台灣、馬來西亞、日本、中國，馬來西亞。
3.統計爲四捨五入至小數點第二位。

幸福職場

男性對女性基本薪資加薪酬的比率

營運據點:台灣	111年			112年			113年		
員工類別	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
管理職	1.17：1	1.02：1	1.09：1	1.20：1	1.13：1	1.17：1	1.27：1	1.25：1	1.26：1
非管理職	1.25：1	1.38：1	1.29：1	1.19：1	1.52：1	1.26：1	1.14：1	1.24：1	1.17：1

註：
1. 統計範圍爲視陽光學股份有限公司。
2. 臺灣地區營運總部與技術產品研發中心，爲重要營運據點。
3. 總薪酬 = 薪資 +酬金，薪酬比例中女性薪酬皆爲1。
4. 副總級以上經理人未列入比較，以各年度12/31在職人員且年資滿一年的同仁進行統計 (不含兼職)，不含其它地區薪資 (受限當地法定薪資差異)。
5. 男女性別於不同職務、績效表現與年資之占比不同，故男性薪資較女性來得高。

幸福職場

7.2員工關懷與勞動保障

面向	重大主題之管理
經濟、環境、人群的衝擊	正面實際：視陽在員工安全與健康方面，建立完善管理制度與計畫，降低因員工作業之風險，達到公司與員工雙贏的結果，提升員工的保障及滿意度。 負面潛在：若無重視員工的工作環境與身心健康等議題，因不安全的環境與不健全的管理，可能導致生產力下降、影響產品品質甚至是公司形象受損，將對經濟造成負面衝擊。
政策或承諾	公司重視雙向溝通，透過每季度勞資會議以及定期會議與面談，了解各單位同仁的需求，並於會後公布於內部的電子布告欄中，做為持續改善的依據。
採取的行動	1.根據公司營運策略訂定年度教育訓練計劃，並依據不同職務、不同階層訂立訓練課程。 2.透過完善教育訓練，維護職場環境安全，保障員工身心健康。 3.透過每季度舉辦的勞資會議與福委會議定期蒐集議案。 4.依據勞資會議討論，事先蒐集討論議題，藉由勞資雙方討論，了解同仁關切議題，評估公司資源進行溝通、調整與回覆。 5.與健康服務管理公司合作，提供員工健康諮詢與輔導服務。

幸福職場

面向	重大主題之管理		
追踪行動績效	1.定期舉辦會議與人評會，確保公司人才管理政策的適當性。 2.執行管理審查與風控暨永續發展會議，確保相應改善的有效評估，並檢視訓練成果。		
具體目標	**短期目標（3年以內）**	**中期目標（3-5年）**	**長期目標（5年以上）**
	1.零重大職災 2.定期規劃職安相關講座與課程 3.合乎安全衛生法規	1.維持零重大職災 2.提供同仁更多身心健康相關福利措施	1.員工自我健康管理，提升安全文化與同仁勞動保障 2.維持高員工滿意度/提升員工滿意度
年度績效	1.113年度無發生職業安全之情事。 2.113年度無任何員工診斷職業病。 3.促進員工身心健康，辦理員工健康檢查並提供職場臨場醫護服務，協助員工發現並解決影響個人身心健康的問題。		
利害關係人的參與	1.公司同仁於勞資會議、福委會或申訴管道表達意見與建議。 2.透過會議定期審視相關政策的實施情形，確保安全衛生有效進行，作為政策調整的依據。 3.詳利害關係人溝通情形章節。		

幸福職場

7.2.1勞資關係及勞動實務

新進員工和離職員工

113年度									
新進員工及離職員工		新進				離職			
		男	佔員工總人數(%)	女	佔員工總人數(%)	男	佔員工總人數(%)	女	佔員工總人數(%)
台灣	<30歲	4	0.49%	4	0.49%	1	0.13%	1	0.13%
	30~50歲	9	1.11%	4	0.49%	5	0.63%	2	0.25%
	>50歲	0	-	0	-	0	-	1	0.13%
馬來西亞	<30歲	197	24.29%	387	47.72%	112	25.90%	187	43.20%
	30~50歲	70	8.63%	120	14.80%	40	9.20%	78	18.00%
	>50歲	1	0.12%	0	-	0	-	0	-
日本	<30歲	0	-	8	0.99%	0	-	1	0.13%
	30~50歲	1	0.12%	2	0.25%	1	0.20%	1	0.13%
	>50歲	0	-	0	-	1	0.20%	0	-

幸福職場

113年度									
新進員工及離職員工		新進				離職			
		男	佔員工總人數(%)	女	佔員工總人數(%)	男	佔員工總人數(%)	女	佔員工總人數(%)
中國大陸	<30歲	0	-	2	0.25%	0	-	0	-
	30~50歲	0	-	2	0.25%	0	-	2	0.25%
	>50歲	0	-	0	-	0	-	0	-
員工總人數		1,722							
合計新進人數		811							
總新進率(%)		47.10%							
合計離職人數		433							
總離職率(%)		25.10%							

註：
1. 數據統計範圍爲視陽母公司(台灣總公司)及位於馬來西亞、日本及中國大陸的子公司、廠區。
2. 統計爲四捨五入至小數點第二位。
3. 新進人數較高原因爲因應馬來西亞廠產能擴充增補人力。

幸福職場

提供給全職員工的福利

永續與發展管理委員會訂定「永續發展與風險管理政策」，成立跨部門委員會，由最高管理階層領導，將環境、社會及公司治理 (ESG) 納入風險管理範疇，確保企業長期穩健經營，內部由永續發展與風險管理委員會與各項目的委員會主導，成員包括總經理、副總經理、單位主管以及員工代表，確保政策落實。為維持職場公平性，視陽持續推動性別平等，確保員工不因性別、國籍或其他因素受到歧視，並強化職場包容性，及擴展心理健康支持計畫，導入臨場職護提供員工心理諮詢，提升工作滿意度。

- 員工健康管理：將員工定期健康檢查頻率 由三年縮短為兩年，確保員工健康狀況獲得更密切關注。
- 薪酬與福利：成立員工持股信託委員會，提供1:1的持股信託獎勵金，支持員工家庭生活。
- 職場多元化：確保全球員工來自八個以上國家，並維持男女比例相當，促進職場公平性。
- 內部溝通平台：透過內部網站公告與線上會議，確認員工皆能參與政策討論。
- 財務資源：企業投入資源與支持，確保計畫順利推動。
- 健康管理：與專業醫療服務機構合作，提供員工健檢與輔導協助。

幸福職場

面臨問題與解決方案：

- 員工對於新政策的接受度不一：透過溝通會議說明，並試行讓員工適應
- 員工福利標準不一致：依當地民情與法規，並考量市場競爭力，提供同仁福利
- 員工職涯發展機會有限：舉辦課程，透過職務輪調提供更多職涯發展機會。

幸福職場

視陽光學員工退休規定比照勞基法之規定，母公司員工福利項目如下：

福利	項目
1.臨場職護服務	在工作、健康與生活以員工為出發點，平衡員工身心發展 1.心理諮詢：同仁可預約，享免費諮商服務 2.健康醫療：職醫定期駐廠、衛教資訊與醫務處理等服務 3.法律相關：提供意見諮詢、律師建議 4.其他 : 培養內部種子人員，發現狀況給予主動關心。
2.保險/醫療保健	團體保險定期健康檢查，眷屬可以優惠價加入團體保險。
3.聚餐補助	每季給予部門聚餐補助，凝聚同仁與營造團隊氛圍。
4.社團活動	鼓勵員工成立與餐與社團活動，促進健康與同仁交流。
5.婚喪補助	結婚禮金、生育禮金、傷病慰問、喪葬奠儀與生日禮金等。
6.育兒津貼	每年度可申請育兒津貼。
7.特約托兒	與2家幼兒園簽訂特約，提供同仁子女托育優惠。
8.交通補助	除公司提供車位，未抽到車位同仁由公司提供停車補助。
9.員工持股信託	於113年成立員工持股會，有意參加持股信託之員工可自每月薪資扣繳購股款，並由公司提撥獎勵金，依任職年限至多可全額領回。

註：重要營運據點為台灣營運總部與技術產品研發中心。

幸福職場

育嬰假

視陽光學台灣地區為推動友善職場，支持同仁兼顧工作生活平衡與家庭照護，緩解父母的育兒負擔。於113年4月起推動育兒津貼政策，補助育有0-6歲子女的同仁育兒津貼補助，分上、下半年提交申請，每年補助一次，至113年底共計補助22人次。

育嬰留職停薪統計

視陽針對有育嬰需求，給予關懷與照顧，包含留職停薪的安排與工作規劃、相關福利補助等。若同仁因接送考量，則有彈性工時的安排與家庭照顧假的話。113年育嬰留停人數共計2人，復職率達100 %，視陽提供良善的員工照顧，讓有育嬰的需求能兼顧家庭與生活。

幸福職場

		111年		112年		113年	
		男	女	男	女	男	女
育嬰假統計							
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)		9	8	8	11	9	11
當年度實際育嬰假申請人數 (B)		1	4	0	3	3	1
申請率 (B/A)		11%	50%	-	27%	33%	9%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)		1	1	1	5	2	0
當年度實際申請復職人數 (D)		1	1	0	4	2	0
復職率 (D/C)		100%	100%	-	80%	100%	-
上一年度復職人數 (E)		2	2	1	1	0	4
上一年度復職滿一年人數 (F)		1	1	1	1	0	4
留任率 (F/E)		50%	50%	100%	100%	-	100%

註：
1.113年申請育兒津貼且子女未滿3歲的同仁，為符合育嬰留停申請資格人數
2.人數計算包含中途變更育嬰留停期間者
3.此數據統計範圍為視陽光學台灣總公司，其他營運據點所在國家較無明確的法規與補助政策，故未列入統計

幸福職場

關於營運變化的最短預告期

視陽光學依照當地政府法規政策，參照勞動基準法，員工權益重大的營運變化與相關因應措施，公司透過勞資會議進行溝通後再執行，並依照法令規定提前通知受影響的員工。此外，公司提供相關配套措施，如轉調至內部其他單位、提供員工相關條件申請政府補助等。臺灣地區，公司依照勞基法規定，依員工年資提前10至30日預告。

歧視事件以及組織採取的改善行動

視陽光學113年無收到涉及組織內/外部利害關係人的相關歧視事件與申訴案件，另，視陽營運據點和供應商未有使用童工之重大風險，為杜絕童工使用的情況，並於供應商企業社會責任行為準則作業規範，明訂不使用童工。

具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商

視陽依照本公司人權政策及供應商企業社會責任行為準則作業規範，各營運據點當地所在規定，未強迫勞動，無奴役勞動及抵債勞動、扣押身分證件、要求強制押金、威脅工作者進行非自願超時工作等情事，外籍員工招募符合政府法令要求，確保無供應商的員工處於強迫勞動的情形及風險。

幸福職場

使用社會標準篩選新供應商

視陽光學積極實踐企業社會責任，並善用其於價值鏈中的影響力，擴大正向價值的傳遞。不僅關懷公司員工的權益與福祉，也致力於將勞動保障的理念延伸至供應商體系，並對合作廠商發揮正向的影響力，定期針對供應商進行CSR評鑑。供應商在首次自評鑑通過後，每兩年進行再評鑑，將於必要時進行供應商實地稽核。CSR作業內容共分為五個部分，包括勞工的權益、職業健康與安全、環境保護、道德的商業行為、供應商管理系統，並要求供應商應遵守：

- 尊重勞工組織和參與工會、集體談判和集會結社權利。
- 供應商應讓勞工能夠使用有效的申訴機制。
- 採取必要措施來避免或消除工作場所的歧視及騷擾。
- 供應商應及時、定期且足額以法定貨幣支付勞工工資。
- 確保勞工工作時間及休息日符合當地適用的法律規定。
- 供應商應確保青年勞工免受有違安全、道德、發展和健康的工作條件侵害，且無強迫勞動及雇用童工情形。
- 供應商應建立並正確使用程序和系統來報告和記錄職業事故和傷害。
- 供應商擁有所需的環境許可證和執照。
- 供應商應當遵守所有適用之法律、法規和客戶要求，禁止或限制在產品和製造過程中納入特定物質。
- 供應商應積極反對在企業活動中任何腐敗、勒索、挪用公款或任何形式的賄賂行為。
- 供應商應承諾合理地保護其供應商、客戶、消費者及勞工的個人資料及隱私，且遵守隱私和信息安全之法規要求。

幸福職場

視陽光學兩年度供應商社會評估如下表：

供應商社會評估	112年	113年
新合格供應商家數	8	11
報導期間經過社會標準評估社會衝擊的供應商數量 (新+舊)	47	69
採用社會標準篩選新供應商比例 (單位：%)	100%	100%
已鑑別出具有顯著實際或潛在負面社會衝擊的供應商數量 (A)	-	-
(A)中已有所改善的供應商數	-	-
(A)中終止合作關係的供應商數	-	-

註：所評估的供應商中，未識別出存在實際或潛在負面社會影響的供應商，亦無供應商因未達標準而終止合作。

08

社會關懷

8.1公益推廣與社會關懷

社會關懷

公益推廣與社會關懷

項目	內容	2023		2024	
		專案人次	投入金額	專案人次	投入金額
公益贊助/活動	重要節日(如:中秋節、春節)採購公益禮盒贈送員工、供應商與客戶。邀請視障團體與身心障礙街頭藝人於公司活動表演。舉辦愛心捐血活動，重視企業社會責任。	230	150仟元	537	230仟元
產學合作	持續與大學院校研究機構合作，提升技術力與產品力。	30	3,450仟元	25	1,300仟元
弱勢扶助	捐贈物資與贊助慈善機構及藝文活動，結合視光專業支持偏鄉義診。	15	70仟元	30	160仟元

社會關懷

視陽光學透過慈愛社團鼓勵參與，邀請同仁做公益回饋社會，面對偏鄉醫療資源不足，與台灣防盲基金會合作，提供免費眼科檢查與治療，投入公益捐助與購買公益商品，確保計畫順利推動。並同時推行環保觀念，支持同仁參與植樹計畫。

支持偏鄉義診計畫

- 支持台灣防盲基金會，捐款資助及偏鄉眼科義診，提供免費檢查與治療，改善偏鄉居民的視力健康。
- 推動眼睛健康教育，透過講座與衛教活動，提高民眾對防盲議題的認識。
- 義診受益人數：目標500名偏鄉居民，參與眼科義診，獲得免費檢查與治療。

弱勢團體關懷

- 購買視障團體的中秋禮盒，致贈員工與合作夥伴，支持視障者就業機會。
- 年度餐會與家庭日，邀請視障樂團與弱勢團體表演，促進社會融合。
- 成立慈愛社團，集結員工力量，定期關懷弱勢族群。
- 公益活動參與，透過社團鼓勵同仁參與公益活動，提升企業社會責任意識。

環境永續行動

- 參與植樹活動，與地方社區合作，提升綠化面積，減少碳足跡。
- 提升環境永續意識：推動減塑計畫，鼓勵員工使用環保餐具，減少一次性塑料使用。

社會關懷

年度規劃

每年制定公益活動目標，並於第一季進行政策調整與資源分配。

長期發展：預計在114年擴展公益活動範圍，提升社會影響力。

提升偏鄉醫療可及性：透過與台灣防盲基金會合作，提供免費眼科義診，改善偏鄉居民的視力健康。

促進社會融合：舉辦年度餐會與家庭日，邀請視障樂團與弱勢團體表演。

強化企業永續形象：推動植樹活動，展現企業對環境保護的承諾。

義診受益人數：參與專案計畫成功為500 名偏鄉居民 提供免費眼科檢查與治療。

再現視界的真善美 視陽光學支持偏鄉義診

視陽光學在2024年以實質行動捐款支持臺灣防盲基金會在偏鄉的義診計畫，為台灣偏鄉眼科醫療盡一份心力。視陽光學相信，推動偏鄉義診、眼睛健康教育與倡導防盲議題，是台灣社會迫切的需求，這與視陽光學關懷社會的理念一致。

社會關懷

促進社會融合：舉辦年度餐會與家庭日，邀請視障樂團與弱勢團體表演。

參與世界視覺日學術活動

113年尾牙旺年活動
邀請Life爵士樂團(明盲樂團)演出 (114年舉辦)

社會關懷

強化企業永續形象：推動植樹活動，展現企業對環境保護的承諾。

推行環保觀念，參與植樹計畫

槟台商会南美园种2万桔子树

收成惠大山脚紧急援助队

（大山脚22日讯）马来西亚台湾商会槟城州分会响应槟州元首地球日百万种树计划，在南美园双溪南眉河河畔种下2万棵桔子树，收成将作为大山脚紧急援助队救护车基金。

该分会周一上午（22日）在南美园双溪南眉河河畔举行植树活动，获得40多名台商等单位参与。

许上智：赞助40.6万予植树计划

会长许上智说，该会此次赞助了40万6000令吉予槟州元首慈善基金会进行植树计划，该会是唯一一个以海外商会名义参与植树计划的团体。

“我们希望跟槟城人民和土地在一起，共同为环境永续、对抗全球气候变迁和在地社会，做出积极的贡献。”

他说，台湾商会作为一个企业社团，支持并实践环境、社会与治理（ESG），履行企业社会责任。

黄惠铃：可获一笔可观基金

副会长兼活动筹委会主席黄惠铃受询时说，该会在活动中种下2万棵桔子树树苗，预计半年至一年可以有收成，所得将充作大山脚紧急援助队救护车基金，该批桔子树将交由该队照料。

她说，如果以每棵桔子树一年有20公斤收成，并以每公斤3令吉计算，援助队可获得一笔可观的基金。

叶菲比：体现台湾人热心公益

驻马来西亚台北经济文化办事处代表叶菲比说，槟州元首慈善基金会发起在一天之内种植100万棵树，是马来西亚的创举，很钦佩元首的高瞻远瞩，及创造绿色环境自然生态的胸怀。

“非常地高兴槟城台商会响应元首的号召，赞助这个植树活动40万6000令吉来购买树苗，金额相当庞大，体现台湾人热心社会公益与地方事务，一马当先，获得槟州元首的赞扬与肯定，在3月19日也在元首宅邸接见台商会。”

她说，几十年来，台湾商人到马来西亚投资开拓事业，筚路蓝缕用心打拼，为马来西亚创造了40万个工作机会，仅次于新加坡和日本，槟城台商会在马来西亚7个台商会中极为活跃，投资产业包括电机、电子、半导体、机械、塑胶、金属等，为槟城的发展贡献良多，一向与槟州政府互动密切。

“槟城台商们在经营事业之余，秉持利他价值，对公益事务不遗余力，像在疫情期间捐助了85万令吉给大山脚医院及槟城中央医院，作为添购医疗设备、口罩等，这个义举履行了企业社会责任，符合ESG精神，开展了善的循环。”

魏子森冀植树为地球贡献

槟州青年、体育及卫生事务委员会主席魏子森希望植树活动，能为地球做出贡献，创造影响力，影响整个国家、同区域，都响应植树活动。

出席者尚有槟州留台同学会会长黄宗达、马来西亚台湾商会吉打分会会长林士群、南美园第2、3、4期乡管会主席陈清伊等。#

↑嘉宾为台湾商会植树活动纪念牌主持揭牌仪式，左起陈清伊、林士群、许上智、叶菲比、魏子森、拿督李辉达、李启詠、黄宗达、拿督黄修熙。

←嘉宾种下桔子树树苗，左起许上智、叶菲比、魏子森。

参与植树活动的槟台商会会员合照，前左3起黄惠铃、叶菲比、许上智、张凯复、黄宗达。

社會關懷

1. 推動員工志工計畫與方案：鼓勵員工參與企業內部志工活動，提升企業社會責任意識。
2. 與慈善基金會與團體合作，確保偏鄉居民獲得更全面的醫療服務。
3. 公益數據蒐集：透過數據分析監測與評估公益活動影響力。

B No. 04160

PERSATUAN UNTUK KANAK-KANAK TERENCAT AKAL
NEGERI P.PINANG SEBERANG PERAI UTARA BUTTERWORTH
北海暹鈍兒童中心
ASSOCIATION FOR MENTALLY RETARDED CHILDREN
NO. 7067, JALAN MAK MANDIN, 13400 BUTTERWORTH, PENANG, MALAYSIA.
EMAIL: pektasbw@gmail.com WEBSITE: www.pektas.org.
TEL: 04-3236493 FAX: 04-3247872

THE OFFICIAL RECEIPT
RESIT RASMI

Haribulan 3/4/2024

Terima dari Visco Technology Sdn Bhd.
Sebanyak Ringgit One thousand and seven hundred
Only.
Kerana Donation

Derma Di Luluskan Pelepasan Cukai Pendapatan
Di Bawah Seksyen 44 (6) Akta Cukai Pendapatan 1967
No. Ruj : Jhdn. 01/35/42/51/179-6. 3462

RM 1700
Tunai / Cek:

Sumbangan Daripada Keluarga Mendiang Tuan PHEE JOO TEK, PJK.
Dicetak Oleh BAGAN PRINTERS SDN. BHD.

PERSATUAN UNTUK KANAK-KANAK TERENCAT AKAL, P.U.
MAK MANDIN, BUTTERWORTH

PERSATUAN UNTUK KANAK-KANAK TERENCAT AKAL
SEBERANG PERAI UTARA-BUTTERWORTH (PEKTAS)
北海暹鈍兒童中心
ASSOCIATION FOR MENTALLY RETARDED CHILDREN CENTRE BUTTERWORTH
(SEKOLAH PENDIDIKAN KHAS HARAPAN PEKTAS)

Ruj.Kami : PEKTAS/SUMBANGAN/01/2024
Tarikh : 17 April 2024

THE MANAGER,
VISCO TECHNOLOGY SDN BHD.,
2686, JALAN TODAK,
SEBERANG JAYA,
13700 PERAI,
PULAU PINANG.
U.P. : PUAN PREMA.

Tuan / Puan,

PENGHARGAAN DAN TERIMA KASIH ATAS SUMBANGAN MAKANAN KEPADA
PERSATUAN UNTUK KANAK-KANAK TERENCAT AKAL SPU.

Adalah dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa PEKTAS telah menerima sumbangan berupa makanan kepada warga PEKTAS.
3. Sehubungan itu , PEKTAS mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada pihak tuan/puan atas sumbangan makanan tersebut.
4. Kerjasama, keprihatinan dan jasa baik pihak tuan/puan amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih yang tidak terhingga.

Sekian, terima kasih,

Yang benar,

NARINJAK KAUR A/P SADHU SINGH PPN
Pengerusi PEKTAS

Derma Dilulukan Pelepasan Cukai Pendapatan Di Bawah Seksyen 44 (6) Akta Cukai Pendapatan 1967 No Ruj: LHDN 01/35/42/51/179-6.3462
Sumbangan Daripada Keluarga Mendiang Tuan PHEE JOO TEK, PJK
Dicetak Oleh BAGAN PRINTERS SDN. BHD.

2024 慈愛社活動 捐助兒童之家

馬來西亞定期舉辦捐血活動

附錄一 GRI準則索引表

使用聲明	視陽光學已依循GRI 準則報導113 年1 月1 日至113 年12 月31 日期間的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露2021			
組織及報導實務			
揭露項目	**對應章節**	**頁碼**	**備註**
2-1 組織詳細資訊	01關於視陽光學	P8	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P3	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P4	
2-4 資訊重編	關於本報告書		
2-5 外部保證/確信	關於本報告書		
活動與工作者			
揭露項目	**對應章節**	**頁碼**	**備註**
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	01關於視陽光學	P10	
2-7 員工	7.1人才任用與留才	P107	
2-8 非員工的工作者	7.1人才任用與留才		

附錄一 GRI準則索引表

治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-9 治理結構及組成	3.1公司治理/誠信經營	P40	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1公司治理/誠信經營	P44	
2-11 最高治理單位的主席	3.1公司治理/誠信經營	P45	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1價值與永續發展、3.1公司治理/誠信經營		
2-13 衝擊管理的負責人	2.1價值與永續發展、3.1公司治理/誠信經營		
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1公司治理/誠信經營		
2-15 利益衝突	3.1公司治理/誠信經營		
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1公司治理/誠信經營	P46	

附錄一 GRI準則索引表

治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-17 最高治理單位的群體知識	3.1公司治理/誠信經營	P47	
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1公司治理/誠信經營	P51	
2-19 薪酬政策	3.1公司治理/誠信經營	P55	
2-20 薪酬決定流程	3.1公司治理/誠信經營	P56	
2-21 年度總薪酬比率	3.1公司治理/誠信經營	P57	

附錄一 GRI準則索引表

策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	P5	
2-23 政策承諾	2.1價值與永續發展	P15	
2-24 納入政策承諾	2.1價值與永續發展	P21	
2-25 補救負面衝擊的程序	1.1公司治理 / 誠信經營 3.2法規遵循 6.1產品品質與安全 1.1人才任用與留才 1.2員工關懷與勞動保障 4.1能源管理與溫室氣體排放 5.1廢棄物管理與資源循環	P9、P62、P13、P70、P90	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.1價值與永續發展	P22	

附錄一 GRI準則索引表

策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-27 法規遵循	3.2法規遵循	P64	
2-28 公協會的會員資格	01關於視陽光學	P12	
利害關係人議合			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-29 利害關係人議合方針	2.2利害關係人溝通及議合	P23	
2-30 團體協約	7.1人才任用與留才	P107	

附錄一 GRI準則索引表

GRI 3：重大主題 2021			
重大主題揭露			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1 決定重大主題的流程	2.3重大性分析	P29	
3-2 重大主題列表	2.3重大性分析	P23	
3-3 重大主題管理	3.1公司治理 / 誠信經營 3.2法規遵循 6.1產品品質與安全 1.1人才任用與留才 1.2員工關懷與勞動保障 4.1能源管理與溫室氣體排放 5.1廢棄物管理與資源循環	P37	

附錄一 GRI準則索引表

重大主題			
公司治理/誠信經營			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	3.1公司治理/誠信經營	P29
GRI 205：反貪腐 2016	205-1已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1公司治理/誠信經營	P58
	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1公司治理/誠信經營	
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1公司治理/誠信經營	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1公司治理/誠信經營	P60
GRI 207：稅務 2019	207-1稅務方針	3.1公司治理/誠信經營	
	207-2稅務治理、管控與風險管理	3.1公司治理/誠信經營	
	207-3稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.1公司治理/誠信經營	
GRI 415：公共政策 2016	415-1政治捐獻	113年無政治捐獻情形。	

附錄一 GRI準則索引表

重大主題			
產品品質與安全、法規遵循			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	6.1產品品質與安全	P101
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	6.1產品品質與安全	P103
	416-2違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	6.1產品品質與安全	
重大主題			
產品品質與安全、法規遵循			
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1產品和服務資訊與標示的要求	6.1產品品質與安全	P105
	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	6.1產品品質與安全	
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	6.1產品品質與安全	

附錄一 GRI準則索引表

重大主題			
能源管理與溫室氣體排放			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	4.1 能源管理與溫室氣體排放	P70
GRI 201： 經濟績效 2016	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 能源管理與溫室氣體排放	P72
GRI 302：能源 2016	302-1組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理與溫室氣體排放	P84
	302-3能源密集度	4.1 能源管理與溫室氣體排放	P87
	302-4減少能源消耗	4.1 能源管理與溫室氣體排放	P88
GRI 305：排放 2016	305-1直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 能源管理與溫室氣體排放	P79
	305-2能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 能源管理與溫室氣體排放	
	305-4溫室氣體排放強度	4.1 能源管理與溫室氣體排放	P81
	305-5溫室氣體排放減量	4.1 能源管理與溫室氣體排放	P82

附錄一 GRI準則索引表

重大主題			
人才任用與留才			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	7.1 人才任用與留才	P107
GRI 202：市場地位 201	202-1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	7.1 人才任用與留才	P116
	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	7.1 人才任用與留才	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	7.1 人才任用與留才	P117
	404-2提升員工職能及過渡協助方案	7.1 人才任用與留才	P120
	404-3定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.1 人才任用與留才	P122
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1治理單位與員工的多元化	7.1 人才任用與留才	P124
	405-2男性對女性基本薪資加薪酬的比率	7.1 人才任用與留才	P129

附錄一 GRI準則索引表

重大主題			
員工關懷與勞動保障			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	7.2 員工關懷與勞動保障	P130
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1新進員工和離職員工	7.2 員工關懷與勞動保障	P132
	401-2提供給全職員工的福利	7.2 員工關懷與勞動保障	P134
	401-3育嬰假	7.2 員工關懷與勞動保障	P137
GRI 402 : 勞/資關係 2016	402-1關於營運變化的最短預告期	7.2 員工關懷與勞動保障	P139
GRI 406：不歧視	406-1歧視事件以及組織採取的改善行動	7.2 員工關懷與勞動保障	P139
GRI 408：童工 2016	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.2 員工關懷與勞動保障	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	7.2 員工關懷與勞動保障	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1使用社會標準篩選新供應商	7.2 員工關懷與勞動保障	P140
	414-2供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7.2 員工關懷與勞動保障	

附錄一 GRI準則索引表

重大主題			
廢棄物管理與資源循環			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	5.1廢棄物管理與資源循環	P90
GRI 303：水與放流水 2018	303-1共享水資源之相互影響	5.1廢棄物管理與資源循環	P97
	303-2與排水相關衝擊的管理	5.1廢棄物管理與資源循環	
	303-3取水量	5.1廢棄物管理與資源循環	
	303-4排水量	5.1廢棄物管理與資源循環	
	303-5耗水量	5.1廢棄物管理與資源循環	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.1廢棄物管理與資源循環	P92
	306-2廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.1廢棄物管理與資源循環	
	306-3廢棄物的產生	5.1廢棄物管理與資源循環	P93
	306-4廢棄物的處置移轉	5.1廢棄物管理與資源循環	P94
	306-5廢棄物的直接處置	5.1廢棄物管理與資源循環	P95

附錄二 上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊

項目		說明
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	詳本報告書章節 4.1 能源管理與溫室氣體排放
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	詳本報告書章節 4.1 能源管理與溫室氣體排放
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳本報告書章節 4.1 能源管理與溫室氣體排放
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	詳本報告書章節 4.1 能源管理與溫室氣體排放

附錄二 上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊

項目		說明
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司已運用情境分析評估氣候風險所可能帶來的衝擊，說明如下： 背景：在各國氣候法規日趨嚴謹趨勢下，如台灣氣候變遷因應法及歐盟CBAM等上路，碳費(稅)的實施將導致公司營運成本增加。 情境假設：依據台灣氣候變遷因應法及相關國際碳費(稅)趨勢預估，碳費(稅)將從現階段NTD300元，至119年將突破NTD1,000元。 模擬結果：公司若無進一步減碳措施，依據112年整體排碳量預估，每年將支出NTD540萬元~1,800萬元以上之營運費用。 因應對策：公司將持續於廠區建置太陽能發電系統，並加強公司內部能源管理系統和使用高效能設備以降低能源消耗，以達到節能減碳效果，進一步降低碳費(稅)可能帶來的衝擊。

附錄二 上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊

項目		說明
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司因應管理氣候相關風險，計畫增加太陽能設備投資(馬來西亞子公司)，預計全年碳排放量可減少4,800公噸CO2e，逐步提升再生能源比例至20%。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司113年未有使用內部碳定價，對相關規劃工具尚在評估的階段。

附錄二 上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊

項目		說明
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源 及數量或 再生能源憑證 (RECs) 數量 。	• 本公司中長期減碳目標(範疇一+範疇二)如下： (1)119年與112年持平。 (2)139年淨零碳排。 • 本公司每年減碳目標(範疇一+範疇二)，依據排放強度進行進度管理，每年單位產品排碳量下降7%，113年達成進度為12.4% 。 • 本公司現階段以持續擴充太陽能發電系統的自發自用為主要減碳策略，相關再生能源憑證的方案正在評估當中，尚無確切購買時程。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1及 1-2)。	請詳以下說明。

附錄二 上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊

近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1.溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO2e）、密集度（公噸CO2e／百萬元）及資料涵蓋範圍。
詳本報告書章節 4.1 能源管理與溫室氣體排放
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
112-113年溫室氣體確信 1.確信範圍：視陽光學母公司及子公司 2.確信機構：KPMG安侯建業聯合會計師事務所 3.確信準則：財團法人中華民國會計研究發展基金會確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」 4.確信意見：112年範疇一及範疇二-有限確信；113年範疇一、範疇二及範疇三-有限確信

附錄二 上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊

2.溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
1. 為因應《巴黎協定》全球控溫1.5°C之目標，本公司對溫室氣體減量目標承諾如下： (1) 119年：119年前公司預估會持續擴充產能，但碳排總量(範疇一+範疇二)與112年(基準年)持平。 (2) 139年：實現淨零碳排(範疇一+範疇二)。 2. 為實現上述目標，本公司持續加速再生能源投資腳步，合計投資5,560萬台幣新建太陽能發電系統，113年發電量已達411萬度，年減碳3,200公噸CO2e。 3. 114年預計投資NTD2,000萬元擴充太陽能發電系統，目標發電量為215萬度，預估每年進一步減碳1,600公噸CO2e。

VISCO
See Comfortably
視陽光學