



永續經營



公司治理



利害關係人



環境永續



社會共融



公司治理

Environmental | Social | Governance



社會共融



環境永續

目錄

目錄	1
1、關於本報告書.....	8
1.01 經營者的話.....	8
1.02 關於本公司.....	9
1.03 報告書資訊.....	10
1.03.1 編製依據	10
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率.....	10
1.03.3 報告邊界與範疇	11
1.03.4 資訊重編	11
1.03.5 外部確信/保證情形	11
1.03.6 永續報告之責任單位.....	11
2、永續經營	13
2.01 永續發展策略	13
2.02 推動永續發展機制.....	13
2.02.1 推動永續發展之治理架構	13
2.02.2 運作情形	15
2.03 董事會及功能性委員會	15
2.03.1 永續治理之角色及督導成果.....	15

2.03.2 督導永續管理之績效評估	16
2.03.3 對永續發展之持續進修	16
2.03.4 董事會結構及運作情形	17
2.03.4.1 成員及多元化	17
2.03.4.2 運作情形	21
2.03.4.3 提名與遴選	22
2.03.4.4 利益迴避	22
2.03.4.5 薪酬政策	23
2.03.5 功能性委員會結構及運作情形	24
3、利害關係人與重大主題	28
3.01 利害關係人議合	28
3.02 決定重大主題的流程	31
3.03 重大主題列表	33
3.04 重大議題之管理	35
4、治理面	41
4.01 經濟績效	41
4.02 誠信經營	42
4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	42
4.03 檢舉與申訴機制	43

4.04	風險管理	44
4.04.1	風險管理機制	44
4.04.2	法規遵循	48
4.05	資訊安全	49
4.05.1	資訊安全管理	49
4.05.2	客戶隱私保護	51
4.06	參與各類社團組織	51
4.07	產品品質管理	52
4.07.1	主要產品與服務	52
4.07.2	產品品質政策	55
4.07.3	產品安全管理與標示	56
4.08	供應商管理	57
4.08.1	供應鏈管理	57
4.08.2	未來推動方向	58
5、	社會面	60
5.01	人力發展	60
5.01.1	推動職場人權保障	60
5.01.2	人力結構	61
5.01.2.1	員工結構	61

5.01.2.2 非員工結構	62
5.01.3 員工多元包容及平等.....	62
5.01.4 員工權益及福利	65
5.01.5 團體協約.....	66
5.01.6 育嬰假.....	66
5.01.7 人才培育與發展	67
5.02 職業安全及衛生	69
5.02.1 職安衛政策與管理系統.....	69
5.02.2 危害辨識、風險評估及事故調查	69
5.02.3 職業事故調查程序	71
5.02.4 職安衛教育訓練.....	72
5.02.5 職業健康服務與促進活動	72
5.02.6 職業傷害與職業病	73
5.03 社區參與.....	75
6、環境面.....	77
6.01 氣候變遷.....	77
6.01.1 氣候監督及治理架構.....	77
6.01.2 氣候風險管理.....	77
6.01.3 氣候變遷因應策略	78

6.01.4 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	81
6.01.5 指標與目標	82
6.01.6 內部碳定價	82
6.02 溫室氣體及能源管理	83
6.02.1 能源管理	83
6.02.2 溫室氣體管理.....	84
6.02.3 能源及溫室氣體減量策略及具體行動計畫.....	85
6.03 水資源管理.....	86
6.03.1 水資源風險評估.....	86
6.03.2 取水、耗水與排水	87
6.03.3 排放水管理	87
6.03.4 水資源管理及減量行動.....	88
6.04 廢棄物管理.....	88
6.04.1 廢棄物管理制度.....	88
6.04.2 廢棄物產生情況.....	90
6.05 生物多樣性.....	90
6.05.1 生物多樣性政策.....	90
6.05.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	91
7、 附錄	93

7.01	附錄一、GRI 內容索引表	93
7.02	附錄二、氣候相關資訊	100
7.03	附錄三、產業別永續指標資訊	101
7.04	附錄四、其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表	101



1

關於本報告書

1.01 經營者的話

1.02 關於本公司

1.03 報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

回顧 2025 年度，旭暉應用材料股份有限公司在面對全球供應鏈變化、原物料波動及市場競爭挑戰下，持續秉持穩健經營與永續發展理念，積極提升企業營運效率與組織韌性，並將 ESG 精神落實於日常管理與營運決策之中。

在環境面向，公司持續推動節能改善計畫，透過設備優化、能源使用管理及廢棄物減量措施，降低環境衝擊。我們亦持續關注國際碳管理趨勢，逐步建立更完善的環境管理制度，朝向低碳與永續營運目標邁進。

在人才與社會責任方面，我們相信「人才永續」是企業長期發展的重要基礎。因此，公司持續投入人才培育與專業訓練，提供安全健康的工作環境，並強化員工溝通與福利制度，提升員工認同感與凝聚力。同時公司亦積極參與社會公益與地方關懷活動，落實企業社會責任。

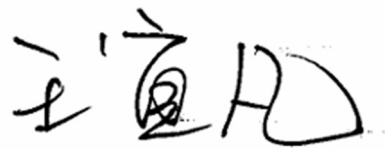
在經營績效方面，旭暉應用材料持續深化技術研發與品質管理，強化產品競爭優勢，並與客戶建立長期穩定合作關係。我們透過持續改善與數位化管理，提升生產效率與服務品質，以因應快速變化的市場需求，並持續創造企業成長動能。

在治理與資訊揭露方面，公司持續強化內部控制、風險管理及法令遵循制度，秉持誠信透明原則，建立良好的治理文化。本公司亦透過本永續報告書，向各界揭露公司於 ESG 各面向的推動成果與未來目標，持續回應利害關係人的期待。

未來，旭暉應用材料將持續以「**永續、創新、責任**」為核心價值，穩健推動企業轉型與升級，與所有利害關係人共同成長，攜手邁向更具競爭力與永續性的未來。

旭暉應用材料股份有限公司

總經理 王宜凡



1.02 關於本公司

公司簡介

旭暉應材自 2007 年成立後，秉持「誠信廉潔、提升效率、技術價值、適才適所」的經營理念，致力於精密金屬蝕刻的研發與生產，期望以卓越的精密金屬蝕刻技術與一站式服務，成為金屬蝕刻產業之領航者。

公司基本資訊	
公司名稱	旭暉應用材料股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	6698
董事長	趙勤孝
總經理	王宜凡
組織創立時間	民國 96 年 05 月 25 日
總部位置	台南市安南區工業一路 36 號
產業類別	其他電子業
主要產品及服務	顯示器專用高精度金屬掩膜製作及張網服務、柔性 OLED 顯示屏金屬掩模板製作與張網服務、各類精密蝕刻應用產品、精密洗淨及再生處理
實收資本額	新台幣 663,898 仟元
個體淨銷售額	226,442 仟元
員工人數	150 人
營業據點	台灣台南、台灣桃園、中國上海、中國湖北省黃石市、越南良山工業區
主要營運國家	台灣、中國、越南

價值鏈簡介

本公司主要從事光電及半導體產業相關特用材料、精密金屬零組件及高階散熱元件之研發、製造與銷售。整體價值鏈涵蓋產品研發、製程設計、原物料採購、生產製造、品質管理、銷售及售後服務等環節，並以金屬精密蝕刻技術為核心，結合高精度圖形 (Pattern) 定位、尺寸公差控制及精密焊接等製程能力，持續提升產品品質與技術競爭力。

於上游供應鏈方面，主要供應商涵蓋金屬材料、化學材料、製程氣體及相關製程耗材供應商。本公司與供應商維持長期穩定合作關係，取得生產所需之關鍵原物料及製程材料，以確保原物料供應穩定、產品品質及營運持續性。

於核心營運方面，本公司核心產品包括精密金屬遮罩 (Metal Mask)、非面板遮罩及散熱模組等產品，並持續提升產品應用多元性及技術整合能力。

於下游市場方面，本公司產品主要提供予國內外面板廠、半導體廠及電子系統組裝廠，服務市場涵蓋台灣、中國大陸、日本、韓國及東南亞等地區，並與客戶維持長期穩定合作關係，持續提供符合品質、交期及技術需求之產品與服務。

2025 年度本公司主要營運活動、價值鏈及商業關係與前一年度相比未有重大變動；惟持續推動產品組合優化、技術升級及新應用領域開發，為未來營運成長奠定基礎。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告依全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之 GRI 準則(GRI Standards 2021 年版)、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體揭露本公司於環境、社會及公司治理方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為旭暉應用材料股份有限公司出版第 2 本永續報告書，揭露旭暉 2025 年度 (2025 年 01 月 01 日 至 2025 年 12 月 31 日) 財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為。本公司每年定期發行永續報告書，並發布於公司網站。

前次報告書發行時間：2025 年 08 月

本次報告書發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 01 月 01 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範圍與合併財務報表範圍不一致，報導邊界僅涵蓋旭暉應用材料股份有限公司（母公司）台灣營運據點，未納入合併財務報表之子公司。若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

1.03.4 資訊重編

重編資訊	2024 年揭露	2025 年揭露 (重編後)	重編原因	影響	章節
2022 年廢棄物產生量及分類	一般事業廢棄物 272.35 噸	一般事業廢棄物 272.35 噸、 有害事業廢棄物 200.35 噸 (總量 472.70 噸)	區分一般/有害事業廢棄物	重新計算 2023 年年增減率由 -31%調整為-55.70%。	6.04.2
2023 年廢棄物產生量及分類	一般事業廢棄物 188.96 噸	一般事業廢棄物 188.96 噸、 有害事業廢棄物 20.43 噸 (總量 209.39 噸)	同上。	由 188.96 噸調整為 209.39 噸 (增加 10.81%)，並重新計算 2024 年年增減率。	6.04.2
2024 年廢棄物產生分類	一般事業廢棄物 170.47 噸	一般事業廢棄物 80.47 噸、 有害事業廢棄物 90.00 噸 (總量 170.47 噸)	同上。	總量維持 170.47 噸不變，惟比較資訊改依一般事業廢棄物及有害事業廢棄物分類揭露。	6.04.2

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書所使用之數據與資料，係由各權責單位蒐集提供，經永續資訊管理小組彙整及內部覆核，並提送永續發展委員會審議，最終於 2026 年 8 月 6 日經董事會通過。本報告書未委託第三方機構辦理外部確信或保證。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡窗口：黃信賢 永續長

電話：06-6016388

電子信箱：ESG@fine-mat.com

公司地址：台南市安南區工業一路 36 號



2

永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司秉持「穩健經營、持續改善、永續發展」之核心理念，將公司治理、社會責任、環境保護融入日常營運管理與經營決策，持續精進永續管理制度，提升企業長期競爭優勢，並創造企業、環境與社會共享價值。

在公司治理面，本公司持續強化董事會治理效能、內部控制、風險管理及法令遵循，建立誠信經營文化，提升資訊揭露透明度，維護股東、客戶、供應商、員工及其他利害關係人之權益，打造穩健且具韌性的經營體系。

在社會面，本公司重視人才培育與員工照顧，致力提供安全健康之工作環境，落實職業安全衛生管理、教育訓練及多元、平等與包容之職場文化，並持續關懷員工福祉，善盡企業社會責任。

在環境面，本公司持續推動節能減碳、溫室氣體盤查、能源管理、資源循環利用及污染防治等措施，提升資源使用效率，降低營運對環境之影響，朝低碳營運與環境永續目標邁進。

為響應永續金融政策及支持環境永續發展，本公司於 2025 年度投資經櫃檯買賣中心認可之可持續發展債券，以實際行動支持綠色能源及低碳轉型相關計畫。2025 年度投資情形如下：

發行機構	債券簡稱	債券代碼	投資金額	債券類型
台灣電力股份有限公司	P12 台電 5B	B903ZA	新台幣 400 萬元	綠色債券
台灣電力股份有限公司	P10 台電 3B	B903XY	新台幣 400 萬元	綠色債券
聯華電子股份有限公司	P12 聯電 1	B638BH	新台幣 5,220 萬元	綠色債券

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司於 2024 年 11 月依循「永續發展實務守則」成立「永續資訊管理小組」，由總經理擔任召集人，負責統籌永續發展策略、目標設定及推動計畫。為強化永續治理架構，已於 2026 年 01 月 15 日經董事會決議通過設置「永續發展委員會」及「永續長」，建構由董事會、永續發展委員會

及管理階層共同運作之永續治理體系，以提升永續議題決策層級及跨部門整合效能。

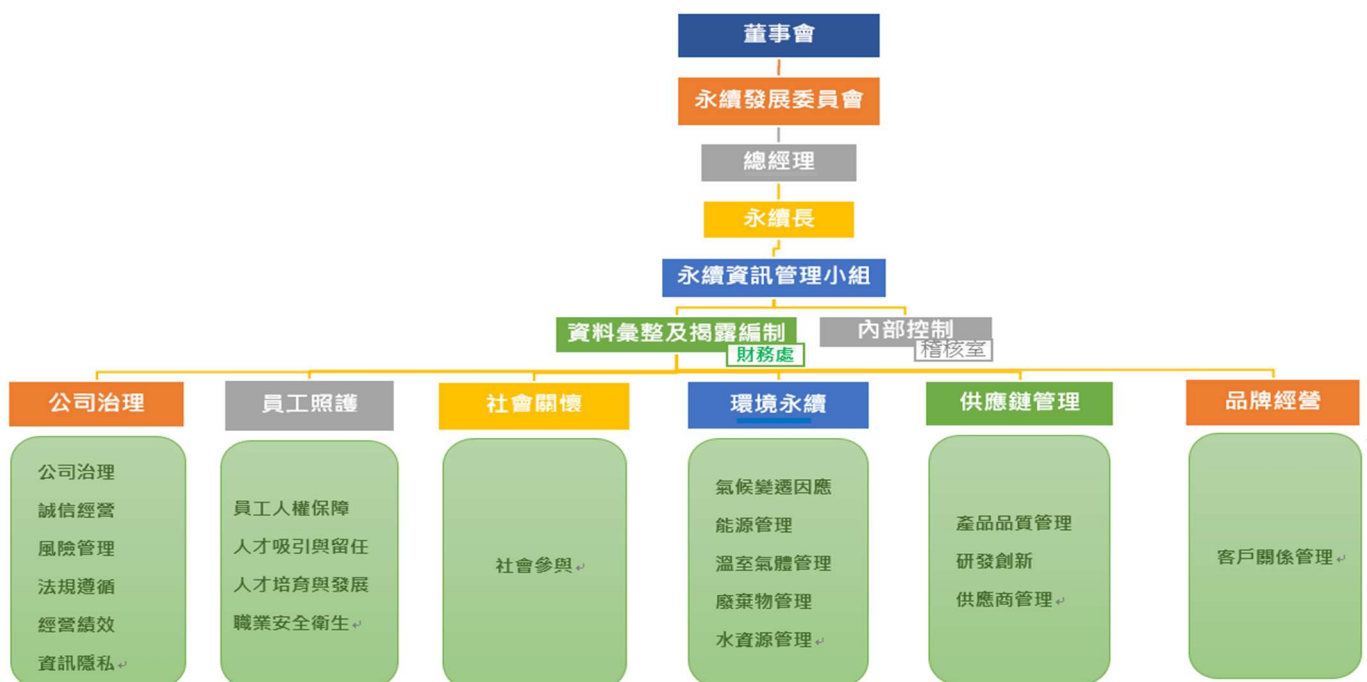
董事會為公司永續發展之最高監督單位，負責審議永續發展策略、重大永續議題、相關管理政策及年度永續報告書之最終核准，並檢視年度推動成果，以履行監督職責並確保永續發展目標之落實。

永續發展委員會負責協助董事會審議重大永續議題與策略方向，並針對年度永續報告書進行初審，以確保揭露資訊之完整性與透明度。永續長則協助總經理推動永續策略，並督導「永續資訊管理小組」之運作，統籌跨部門資源整合及相關執行事項之監督；總經理為永續策略推動之主要管理者，並負責針對永續報告書進行覆核，確保報告所揭露之推動方向與公司經營策略之契合。

在永續議題之治理與決策機制方面，本公司透過董事會、永續發展委員會及管理階層之分層治理架構，使環境、社會及公司治理相關議題得以於各治理層級進行審議、推動與執行。

在執行面，本公司由永續資訊管理小組統籌跨部門永續推動工作，財務處負責永續資訊管理及重大永續議題盤點、資訊彙整與跨部門協調。永續資訊管理小組下設公司治理、員工照護、社會關懷、環境永續、供應鏈管理及品牌經營等六大工作小組，由各權責單位負責相關議題推動及資料彙整。本公司建立定期回報機制，由永續長每年至少一次向永續發展委員會及董事會報告永續管理推動情形，並自 2026 年第四季起每季向董事會報告 IFRS 永續揭露準則導入進度。

永續發展治理架構圖



2.02.2 運作情形

本公司定期向董事會報告 ESG 推動情形及執行成果，並就重大永續議題、氣候相關議題及配合法令推動永續相關事項之進度進行說明。如發生關鍵重大永續事件或議題，公司將由相關權責部門進行調查、評估影響程度並研擬改善措施，並依事件重大性提報董事會審議及追蹤改善情形。

2025 年度未發生須提報董事會討論之關鍵重大永續事件。本公司於 2026 年 01 月 15 日向董事會報告 2025 年度永續發展執行情形，內容包括永續發展推動項目、重大永續議題鑑別結果及利害關係人溝通情形等。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 永續治理之角色及督導成果

董事會監督永續專案推動

董事會為本公司永續發展最高治理與監督單位，負責審議永續發展策略、重大議題及推動成果，以確保永續發展方向與公司經營目標一致。董事會定期檢視永續推動情形及永續資訊揭露品質，並於永續報告書審議通過後正式發布。

永續報導管理

本公司每年依重大性分析程序，蒐集利害關係人關注議題，並結合內部衝擊顯著性評估結果，評估各項 ESG 議題對經濟、環境及人（含人權）之實際與潛在衝擊，並參考 GRI 準則、產業特性、國內外永續發展趨勢及內部關注議題，鑑別年度永續議題，據以確認重大主題，並提報董事會審議，作為本報告書揭露重點。本報告書所揭露之各項資訊由各權責單位提供，經永續資訊管理小組檢核及彙整後，送交永續長及總經理審閱，並提報永續發展委員會審議，再提董事會審議通過後正式發布，以確保報告內容之完整性、正確性及可信度。

數據蒐集及編製	內部管理階層覆核	專案審議	決策與核准
各權責單位、財務處、 永續資訊管理小組	永續長、總經理	永續發展委員會	董事會通過

2.03.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司依「董事會績效評估辦法」，每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員績效評估。2025 年度整體董事會與功能性委員會自評結果均落於「優」至「極優」區間，並提報董事會審議。此外，本公司至少每三年聘請外部第三方評估機構進行董事會績效評估一次，最近一次評估於 2024 年完成，由安永企業管理諮詢服務(股)公司擔任外部評估機構，評估結果獲得肯定。前述相關評估結果將作為持續優化董事會運作及提升治理效能之依據。自行評估內容包含以下三個面向：

一、董事會運作與決策效能：

評估董事會對公司營運之參與程度、公司目標與任務掌握、董事職責認知、董事會決策品質及董事會整體運作情形，以確認董事會能有效發揮監督及決策功能。

二、董事會組成與專業能力：

評估董事會組成與結構、董事之選任、董事專業能力及持續進修情形，以確保董事會成員具備執行職務所需之知識、技能及經驗。

三、內部控制與功能性委員會運作：

評估董事會及功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會）之職責認知、組成及成員選任、決策品質提升、內部控制及風險管理監督等面向，以強化公司治理及監督機制。

2.03.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程。2025 年董事會全體董事進修時數達 57 小時，平均每位董事進修 7.1 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱本公司 2025 年年報第 28 頁。本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程如下：

日期	課程名稱	參與人數	課程時數
2025/11/07	從核心能力出發的永續策略:企業如何用 ESG 打造長期韌性與競爭優勢	6 位	3 小時
2025/11/14	IFRS S1 及 S2 永續揭露準則之發佈、影響及因應	1 位	3 小時
2025/06/04	上市櫃公司永續揭露實作研習	1 位	9 小時

2.03.4 董事會結構及運作情形

2.03.4.1 成員及多元化

董事會組成

本公司董事會成員具備經營管理、財務會計、產業技術等多元專業背景，並設置 3 席獨立董事，以維持董事會之獨立性與專業性。由 8 位董事，包含 3 位獨立董事，及董事長、總經理兼任董事組成。其中女性董事有 4 位，占比為 50%。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	50%
	女性	50%
年齡	50 歲(含)以下	0%
	51-60 歲	50%
	61 歲(含)以上	50%

董事會成員專業能力

董事姓名	營運判斷	經營管理	財務會計	商學經濟	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策
趙勤孝	✓	✓			✓	✓	✓	✓
蔡淑馨	✓	✓			✓	✓	✓	✓
李仲仁	✓	✓			✓	✓	✓	✓
倪惠敏	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
王宜凡	✓	✓			✓	✓	✓	✓
陳正力	✓	✓			✓	✓	✓	✓
周惠玉	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
朱秋碧	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事會成員與背景

董事姓名	執行/非執行董事	是否為獨立董事	性別/年齡	初次選任任期	選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
					任期		
趙勤孝	執行董事	否	男/61~70 歲	2007/12/25	2024/06/19 2024/06/19 ~ 2027/06/18	中山大學材料博士、光洋應用材料總經理、旭暉應用材料(股)公司董事長	旭暉應用材料(股)公司、晟太(股)公司、旭動應用材料(上海)有限公司、越南千鋇科技有限公司、旭翔動力科技(股)公司：董事長、Gallopotech International Company Limited.、Sensepad Tech Co.,Ltd.、Htc & Solartech Service (Samoa) Corporation、宏碩系統(股)公司：董事 群博投資(股)公司：監察人
義隆投資(股)公司	非執行董事	否	男/61~70 歲	2007/12/25	2024/06/19 2024/06/19 ~ 2027/06/18	-	-
代表人：劉代銘(註1)					2024/06/19 2024/06/19 ~ 2027/06/18	中國政法大學經濟法碩士、義隆電子(股)公司處長暨發言人	

董事姓名	執行/非執行董事	是否為獨立董事	性別/年齡	初次選任任期	選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
					任期		
義隆投資(股)公司	非執行董事	否	-	2007/12/25	2024/06/19	-	-
					2024/06/19 ~ 2027/06/18		
代表人：蔡淑馨(註1)			女/51~60歲	2025/03/25	2025/03/25 ~ 2027/06/18	中原大學財經法學碩士、義隆電子(股)公司發言人暨副處長	義隆電子(股)公司：發言人暨副處長、台灣智慧互聯(股)公司、義晶科技(股)公司、旭暉應用材料(股)公司：董事、義碩智能(股)公司：監察人
晟太(股)公司	非執行董事	否	-	2007/12/25	2024/06/19	-	-
					2024/06/19 ~ 2027/06/18		
代表人：李仲仁			男/61~70歲	2024/06/19	2024/06/19 ~ 2027/06/18	美國麻省理工學院材料博士、光洋應用材料研發處處長、旭暉應用材料(股)公司執行副總	旭暉應用材料(股)公司：董事

董事姓名	執行/非執行董事	是否為獨立董事	性別/年齡	初次選任任期	選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
					任期		
晟太(股)公司	執行董事	否	-	2007/12/25	2024/06/19	-	-
代表人：王宜凡(註2)					2024/06/19 ~ 2027/06/18		
	非執行董事	否	男/50~60 歲	2025/06/17	2025/06/17	清華大學化學碩士、安慶凱博光電有限公司副總經理	旭暉應用材料(股)公司：董事暨總經理
					2025/06/17 ~ 2027/06/18		
倪惠敏	非執行董事	否	女/61~70 歲	2018/10/03	2024/06/19	彰化高商光洋應用材料副總經理 德揚科技(股)公司董事長	群博投資(股)公司、全洋(上海)材料科技有限公司、全洋(黃石)材料科技有限公司、德揚科技(股)公司：董事長、旭暉應用材料(股)公司、Htc & Solartech Service (Samoa) Corporation、宏碩系統(股)公司：董事
					2024/06/19 ~ 2027/06/18		
鄺唯誠(註2)	執行董事	否	男/61~70 歲	2010/06/24	2024/06/19	成大材料博士、工研院企劃經理、光洋應用材料化學冶金處處長	旭鵬(股)公司：董事、宏碩系統(股)公司：董事長、全洋(上海)材料科技有限公司、全洋(黃石)材料科技有限公司：監事
					2024/06/19 ~ 2027/06/18		

董事姓名	執行/非執行董事	是否為獨立董事	性別/年齡	初次選任任期	選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
					任期		
陳正力	非執行董事	是	男/ 71~ 79 歲	2018/10/03	2024/06/19	空軍機械學校二專部航空機械科、聚亨企業(股)公司總經理	河北黃驊聚金五金制品有限公司：董事長。、旭暉應用材料(股)公司：獨立董事暨審計委員會委員、薪酬委員會委員。
					2024/06/19 ~ 2027/06/18		
周惠玉	非執行董事	是	女/ 51~ 59 歲	2018/10/03	2024/06/19	東吳大學法碩士、成功大學會計系、日勝生活科技(股)公司副總經理	友晁能源材料(股)公司：董事、金鼎聯合科技纖維(股)公司、鈞興機電國際(股)公司、旭暉應用材料(股)公司：獨立董事暨審計委員會委員、薪酬委員會委員。
					2024/06/19 ~ 2027/06/18		
朱秋碧	非執行董事	是	女/ 51~ 59 歲	2021/08/18	2024/06/19	嘉義大學企業管理研究所、穩誠聯合會計師事務所審計副理	惠光(股)公司：總管理處副總經理、吉源控股(股)公司、旭暉應用材料(股)公司：獨立董事暨審計委員會委員、薪酬委員會委員。
					2024/06/19 ~ 2027/06/18		

註 1: 義隆投資(股)公司法人代表人劉代銘董事於 114.03.25 卸任，改派法人代表蔡淑馨董事新任。

註 2: 酈唯誠董事於 114.06.16 辭任，114.06.17 召開股東會補選王宜凡先生為新任董事。

2.03.4.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司持續精進董事會治理機制，透過董事會績效評估、董事會成員多元化及功能性委員會運作，強化董事會監督與決策職能。為確保董事會運作之獨立性，董事對於涉及自身或所代表法人利害關係之議案，均依「董事會議事規範」落實利益迴

避，不參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以維護公司及全體股東權益。

董事會為本公司最高治理單位，負責監督經營團隊、審議公司經營策略、重大投資、風險管理、內部控制及永續發展等重要事項，並透過各功能性委員會協助董事會履行監督職責，持續提升公司治理效能。

本公司董事會原則上每季至少召開一次會議，2025 年度共召開 6 次董事會，董事平均出席率達 98.3%，顯示董事積極參與公司治理與重大決策，充分發揮董事會監督與管理功能。

2.03.4.3 提名與遴選

本公司現任董事會由 8 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事。獨立董事均符合金融監督管理委員會有關獨立董事資格之規定，且各董事及獨立董事間均無「證券交易法」第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定之情事。董事會席次依法設置不少於 3 名獨立董事，且獨立董事席次不低於董事席次五分之一，其專業資格、持股、兼職限制、提名及選任方式、職權行使等事項，皆依相關法令規定辦理。

依本公司章程規定，董事長由董事互選產生，須經三分之二以上董事出席，並由出席董事過半數同意選任。董事長代表公司對外執行職務，目前由趙勤孝先生擔任董事長，王宜凡先生擔任總經理，分別負責董事會治理監督及公司日常經營管理。

2.03.4.4 利益迴避

本公司董事依據「公司章程」、「董事會議事規範」及相關法令行事職權。根據「董事會議事規範」中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司權益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議紀錄中，以確保透明與合規。本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，請詳本公司 2025 年股東會年報第 4-7 頁揭露。

2.03.4.5 薪酬政策

本公司董事及高階管理階層薪酬依「公司章程」及「董事暨經理人薪酬管理辦法」辦理，由薪資報酬委員會參酌公司營運績效、產業水準、董事投入程度、專業能力及對公司之貢獻，擬具分派建議，經董事會決議後提請股東會報告。包含個別董事酬勞(變動)、獨立董事固定薪資、出席費、車馬費、住宿費、其他業務執行費用。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報 13-17 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪資報酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。薪資報酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責訂定及檢討、評估董事及經理人薪資報酬政策、績效評估及薪酬結構等，並向董事會提出建議。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報 17-19 頁。本公司董事及高階管理階層之離職及退休相關制度，依公司規章及相關法令辦理，與一般員工適用相同原則。

薪酬與永續績效的連結

為強化公司治理及推動永續發展，本公司依「董事暨經理人薪酬管理辦法」，將永續發展策略及目標納入高階經理人績效考核及獎酬制度，以促進經營績效與永續發展目標連結。高階經理人年度績效考核納入永續發展指標（權重 30%），各項考核項目及權重如下：

考核項目	
1 營運目標(30%)	營收達成率
	稅前淨利達成率
	成本控制
2 營運成長(35%)	新客戶/產品開拓
	客戶滿意度
	團隊表現
	決策與溝通
3 永續發展(30%)	氣候環境指標
	社會責任指標
	公司治理指標
4 個人成長(5%)	自我提升與成長
	反饋與改進

薪酬比率

本公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給（包含本薪、伙食津貼），以及依職務、工作內容及出勤情形發給職務加給、全勤獎金及考勤津貼；另依公司營運績效、個人績效及相關規定發給績效獎金、年終獎金及其他獎勵。薪給採職務責任制，依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 0.95：1。2025 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 606 千元，薪資中位數則為 517 千元，相較於 2024 年，薪資平均數增加 67 仟元，薪資中位數增加 51 仟元，主要為 2025 提高年終獎金發放基數。

項目	2025 年	2024 年	2023 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	6.44:1	7.08:1	4.81:1
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	-0.13:1	-7.86:1	1.49:1

註：當最高薪酬個人與其他員工年度總薪酬中位數之年度增減率方向不同時，使兩者變動方向不一致，因此計算之年度總薪酬增加百分比比率可能呈現負值。

2.03.5 功能性委員會結構及運作情形

審計委員會

本公司審計委員會由具備財務、會計及管理專業背景之獨立董事組成，協助董事會履行監督職責，強化公司治理及財務資訊透明度。本屆審計委員會成員共 3 位，男女比例為 1:2，任期自民國 113 年 06 月 19 日起至 116 年 06 月 18 日止。審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年度共召開 6 次會議，整體出席率為 100%。詳細委員會運作情形請詳本公司 2025 年年報 24-27 頁。

審計委員會主要職責如下：

主要職責與監督項目	委員組成及資格條件
● 監督財務報告之正確性及完整性。 ● 監督簽證會計師之選任、解任、獨立性及績效。 ● 監督內部控制制度之有效執行。 ● 督促公司遵循相關法令及規範。 ● 協助董事會監督重大風險管理事項。	依相關法令規定設置，由全體獨立董事組成，共 3 位委員，其中 1 位為召集人，且至少 1 位具備會計或財務專長。

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員全體皆為獨立董事，協助董事會建立健全之董事及經理人薪酬制度，以強化薪酬政策之合理性及透明度。本屆薪資報酬委員會成員共 3 位，男女比例為 1：2。任期自 113 年 06 月 19 日起至 116 年 06 月 18 日，薪資報酬委員會至少每年召開二次會議，2025 年共召開 3 次會議，整體出席率為 100%，詳細委員會運作情形請詳本公司 2025 年年報 35-36 頁。

薪資報酬委員會主要職責如下：

主要職責與監督項目	委員組成及資格條件
●定期檢討薪資報酬委員會運作規範及相關制度。 ●訂定並檢討董事及經理人績效評估標準、薪酬政策、制度及結構。 ●評估董事及經理人績效達成情形，並據以提出薪酬建議。	本委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，且至少應有獨立董事一人為委員。

風險管理委員會

本公司風險管理委員會協助董事會監督公司整體風險管理機制，確保各項重大風險獲得有效辨識、評估及管理。本屆公司風險管理委員會成員共 6 位，男女比例為 2:1。任期自 113 年 08 月 08 日起至 116 年 06 月 18 日。風險管理委員會至少每年召開一次會議，2025 年共召開 1 次會議，整體出席率為 100%，詳細委員會運作情形請詳本公司 2025 年年報 37 頁。

風險管理委員會主要職責如下：

主要職責與監督項目	委員組成及資格條件
●審議風險管理政策、制度、程序及管理架構，並定期檢討其適用性及執行成效。 ●核定風險胃納及風險管理優先順序，督導重大風險之辨識、評估、控管及因應措施。 ●督導風險管理機制融入日常營運，審查風險管理執行情形，並定期向董事會報告。	由董事會決議委任之。委員人數不得少於五人，其中一人為召集人，過半數成員為獨立董事擔任，全體獨立董事、董事長、總經理為當然成員。

永續發展委員會

本公司永續發展委員會協助董事會推動及監督公司永續發展策略、目標及永續發展工作之規劃與執行，以提升永續治理效能及企業永續競爭力。本屆永續發展委員會成員共 5 位，男女比例為 3:2，任期自 2026 年 01 月 15 日起至 116 年 06 月 18 日。永續發展委員會至少每年召開一次會議，定

期檢視永續發展推動情形，並將執行情形及重大事項提報董事會。詳細委員會運作情形請詳本公司 2025 年年報 38 頁。

永續發展委員會主要職責如下：

主要職責與監督項目	委員組成及資格條件
●擬訂永續發展策略、目標及年度推動計畫。 ●督導重大永續議題、風險與機會之管理及執行情形。 ●審議永續報告書及永續資訊揭露內容。 ●定期檢視永續績效及目標達成情形，並向董事會報告。	依相關規範設置，由董事會決議委任之，由 5 位委員組成，成員人數不得少於三人，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，至少一名董事參與督導。

提名委員會

本公司提名委員會協助董事會健全董事提名及治理機制，定期檢視董事會組成、多元性及獨立性，並透過董事績效評估及進修規劃，持續提升董事會運作效能及公司治理品質。本屆提名委員會成員共 3 位，男女比例為 1：2，任期自 2026 年 01 月 15 日起至 116 年 06 月 18 日。提名委員會至少每年召開一次會議。詳細委員會運作情形請詳本公司 2025 年年報第 38 頁。

提名委員會主要職責如下：

主要職責與監督項目	委員組成及資格條件
●定期檢討提名委員會組織規程，並提出修正建議。 ●制定董事及獨立董事之資格、多元性及獨立性標準，據以辦理董事候選人之覓尋、審核及提名。 ●建構董事會及各功能性委員會組織架構，並辦理董事會及董事績效評估、獨立董事獨立性評估。 ●規劃董事進修計畫，並辦理董事會交辦事項。提名委員會主要協助董事會建立健全之董事提名機制，持續強化董事會治理效能及運作品質。	依相關規範設置，由董事會推舉至少三名董事組成之，其中應有過半數獨立董事參與。

3

利害關係人 與重大主題

3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)，依循依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，鑑別對本公司具有影響性及受本公司影響之利害關係人。2025 年利害關係人鑑別由各部門初步篩選日常業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據個別利害關係人與本公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，鑑別出 5 類主要利害關係人，包含員工、客戶、股東及投資者、供應商、政府機構。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2025 年利害關係人溝通實績	溝通管道
員工	職業安全衛生 人才吸引與留任 人才培育與發展 資訊隱私與安全	1. 每三年辦理健康檢查 2. 特約護理人員臨場健康諮詢(每月二次共 8 小時) 3. 內部電子郵件不定期公告各項員工福利事項(不定期聚餐、尾牙等)、提供員工免費午餐 4. 辦理員工申訴信箱由人資部專人受理 5. 定期舉辦勞資會議及福利措施相關之員工滿意度調查	1. 2025/07/25 全體員工執行健康檢查 2. 2025/11/26 舉辦感恩歡樂餐會 3. 勞資會議(本年度舉行 6 次) 4. 職工福利委員會會議(本年度舉行 4 次) 5. 2025/12/13 員工旅遊	聯絡窗口:人資部陳菁慧 sammychen@fine-mat.com
客戶	客戶關係管理 資訊隱私與安全 產品品質 創新研發	1. 訂有「客戶訴願處理程序」，對於客戶之意見，皆紀錄於「客戶反饋記錄」	1. 依據客戶反饋記錄與客戶保持良好雙向溝通，並依照客戶需求加以改善，2025 年共有 65 筆客	聯絡窗口:營運處盧世宗 shihzong@fine-mat.com

利害關係人	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2025 年利害關係人溝通實績	溝通管道
		2. 針對不良品須退回覆判，則開立「客返品同意申請單」，相關單位則會協助處理退還貨事宜 3. 客戶若要求進行分析及提出改善對策，將結果彙整為報告後遞交客戶，依客戶要求或異常影響程度，適當期限內回報客戶	返品同意申請單，其餘有未開立客返品同意申請單共 35 筆之客戶反饋紀錄	
投資者	公司治理 誠信經營 風險管理 法規遵循 營運與財務狀況	1. 每年召開股東大會並出版年報 2. 於公開資訊觀測站，即時露出/公告重要訊息，並於官網設置投資人專區，使股東及投資人便利關注相關資訊 3. 每年舉行法說會議	1. 2025 年 06 月 17 日召開股東大會 2. 中/英文重大訊息及公告共 30 則公開資訊觀測站公告 3. 2025 年法說會於 12 月 19 日舉行	ESG 專用信箱 ESG@fine-mat.com 投資人相關事務 ir@fine-mat.com
供應商	誠信經營 風險管理 營運與財務狀況 法規遵循	1. 不定期與廠商召開品質檢討會議及實地稽核 2. 每年以問卷方式，由主要供應商自評並提供書面資料，必要時邀請供應商至廠解說評鑑結果 3. 針對已經評估合格之供應商，依其所提供原物料之重要性，要求供應商品質系統能符合 ISO 9001 系統	1. 2025 年暫無實地稽核紀錄與計畫，不定期召開線上品質會議(如：2025/04/23，與樂萌溝通孔洞偏移、中心座標偏移與量測超規原因) 2. 供應商自評依據供應商年度稽核表執行，2025 年度預計進行的 7 間廠商已全數完成，今年無邀請供應商解說評鑑結果	聯絡窗口:資材部洪楷真 angelhung@fine-mat.com 品保部周倩羽 ritachou@fine-mat.com

利害關係人	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2025 年利害關係人溝通實績	溝通管道
		架構要求為目標，並遵循及簽署從業道德及供應商行為準則規範遵循聲明 4. 本公司以 ISO 9001:2015 為審查原則，每年執行外部 QMS Surveillance	3. 從業道德及供應商行為準則規範遵循聲明於 2024 年增訂，文件發行立即要求 22 間供應商回簽，2025 年度新增兩間供應商也已全數回簽。(此文件僅簽屬一次，沒有要求每年回簽，如有改版才會再請供應商回簽) 4. 本年度 2025/06/11 通過外部 QMS Surveillance 審查完畢。	
政府機構	溫室氣體管理 廢棄物管理 水資源管理 公司治理 法令遵循	1. 水質檢測每半年由環保公司採樣並申報台南市環保局 2. 下腳與廢棄物產出情形每月月底前於環境部資源循環署申報；廢棄物貯存於廠內之貯存情形每月五日前於環境部資源循環署申報 3. 遵循主管機關法令與政策，並依法於公開資訊觀測站及公司網站訊息揭露 4. 參加政府單位各類業務說明會了解法令及政策推動	1. 本年度環境保護相關均依照政府規定於期限內申報 2. 不定期公文收發 3. 與主管機關直接電話、電子郵件溝通 4. 派員參與 2025 年度上市公司業務宣導會(2025/11/25)	聯絡窗口： 環安室柯守訓 stephondu@fine-mat.com； ESG 專用信箱 ESG@fine-mat.com

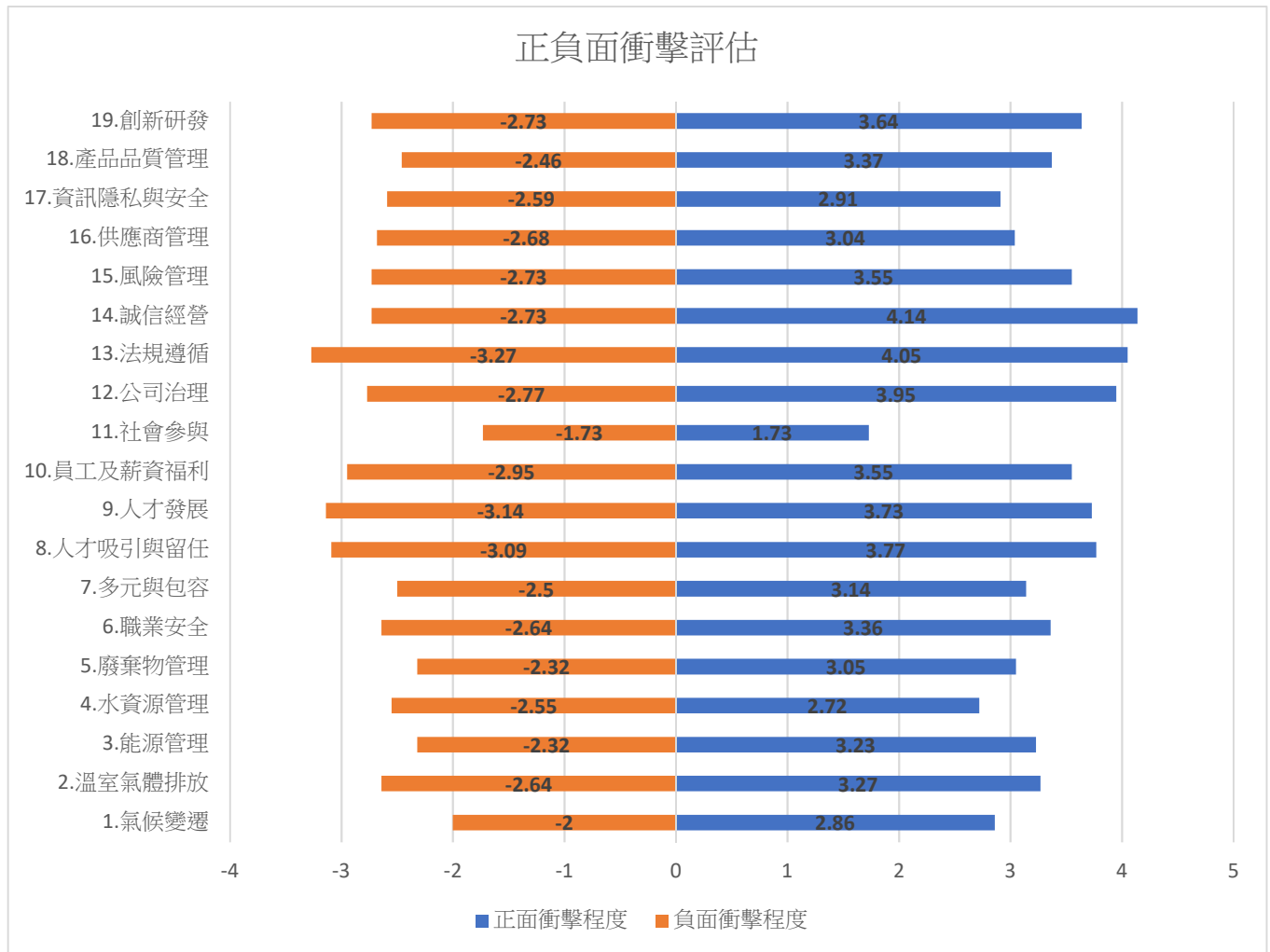
3.02 決定重大主題的流程

2025 年依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，採用 GRI 通用準則 (GRI Universal Standards 2021) 鑑別重要利害關係人及重大永續議題，作為永續報告書揭露及永續管理依據。

重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 19 項永續議題	● 依公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 19 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估 衝擊顯著性 13 份內部問卷	● 採問卷方式，由永續資訊管理小組成員針對 19 項永續議題進行評估，問卷回收率達 100%。 ● 評估 19 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 5 項重大主題	● 永續資訊管理小組討論後，共辨識出 5 項重大主題，分別為：公司治理、法規遵循、人才吸引與留任、溫室氣體排放、產品品質管理。 ● 本年度之永續報告書，以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	● 本報告書所使用之數據與資料，係由各責任部門蒐集提供，再交由永續資訊管理小組進行資料彙總及後續編輯修訂。編撰完成後，送交永續長及總經理進行真實性及完整性覆核，並提報永續發展委員會審議，最終於 2026 年 8 月 6 日經董事會通過後發布。

2025 年永續主題衝擊程度排序圖



3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 5 項重大主題，2025 年重大主題與前一年相比，新增法規遵循，刪除資訊隱私與安全。

重大主題列表(按揭露章節順序排列)

面向	2025 年度 重大主題	對旭暉應材營運之衝擊	揭露章節	GRI 準則索引
治理	公司治理	正面衝擊： 完善的公司治理可以有效提升營運效率。透過保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提高資訊透明度，建立健全的公司治理架構，並在公開資訊觀測站上予以揭露。 負面影響： 若未能切實落實公司治理機制，或在誠信經營作業程序及行為指南方面規範不當，可能導致重大疏失或違反誠信行為，損害利害關係人權益。	4、治理面	GRI 2 一般揭露 GRI 405 員工多元化與平等機會
治理	法規遵循	正面衝擊： 確實遵循法規能強化治理效能，降低營運與訴訟風險，並提升企業信譽與品牌價值，贏得利害關係人信任。同時，透過法治教育提升員工素養，能有效強化內部風險控管、保障營業機密，進而促進企業穩定發展，鞏固長期競爭優勢。 負面衝擊： 若未能落實法規遵循，不僅面臨罰鍰、訴訟及營運許可遭撤銷之風險，更將導致商譽受損、內控失靈及營運中斷，直接衝擊股東權益與市場價值；此外，若法治教育投入不足，更易引發合規違規行為，進而損害公司聲譽與財務表現，降低市場信心。	4、治理面	GRI2-27 法規遵循

面向	2025 年度 重大主題	對旭暉應材營運之衝擊	揭露章節	GRI 準則索引
產品	產品品質 管理	正面衝擊： 滿足客戶需求與期待，維持訂單量及提高市場佔有率；降低環境汙染風險，以滿足客戶要求及達成減碳目標。 負面衝擊： 產品服務或品質不佳造成客戶信賴度及期望值降低，影響客戶合作意願，造成市場需求低，生產力下修，公司可信度低進而影響營運。	4、治理面	GRI 416 顧客健康與安全 417 行銷與標示
社會	人才吸引 與留任	正面衝擊： 推動減碳與永續的企業更容易吸引具有使命感與環保意識的優質人才，並且員工會因企業在氣候行動上的承諾而感到驕傲，提升工作投入與組織認同；發展永續相關職務，讓員工有新技能學習與成長機會。 負面影響： 若公司未能建立完善的人才培育、職涯發展及留任機制，可能導致人才流失、招募困難及營運經驗傳承不足，而影響公司技術發展與營運穩定性。隨著產業技術快速變化及永續轉型需求提升，未能及時培養或引進具備相關專業能力之人才，可能造成技能落差，降低企業長期競爭力。	5、社會面	GRI 401 勞雇關係
環境	溫室氣體 排放	正面衝擊： 減少溫室氣體排放，有助於提升企業形象，獲得消費者支持與員工認同，通過能源效率提升與排放減量措施，可降低能源成本與廢棄物處理費用，同時避免環境汙染罰款。 負面影響： 未能有效控制溫室氣體排放，致未符合政府法規標準者，恐面臨罰鍰、禁售、失去市場准入。高碳排企業容易受到公眾批評、投資者撤資、消費者抵制。且一些大型企業要求供應商減碳，未能配合者恐被替換。	6、環境面	GRI 305 排放

3.04 重大議題之管理

本公司依各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定目標，定期檢視目標達成率。以下各重大議題，分別說明其管理措施。

公司治理

項目	內容
政策、承諾及重要性	健全的公司治理是企業永續經營的重要基礎。本公司重視治理制度、資訊透明及誠信經營，透過健全的董事會運作及管理機制，提升決策品質、降低營運風險，保障股東及利害關係人權益。同時遵循相關法令訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，持續精進公司治理制度，落實永續經營。
權責單位	董事會
短中長期目標	短期(1-3 年)： ●董事教育訓練時數達 6 小時以上。 ●董事會及各功能性委員會平均出席率達 80%。 ●持續更新公司網站「公司治理」專區，定期維護公司治理資訊，優化資訊架構與分類，提升資訊透明度及利害關係人查詢便利性。 中期((3-5 年)： ●完善永續治理架構，將 ESG 議題納入董事會及管理階層決策機制，逐步推動 ESG 目標管理。 ●持續深化董事會對永續發展、風險管理及氣候治理議題之監督職能，提升永續治理效能。 ●持續提升公司治理評鑑表現，並強化與利害關係人之溝通機制，提升企業透明度與治理效能。 長期(5-10 年)： ●持續精進董事會及功能性委員會運作效能，提升治理品質與決策效能。 ●持續深化公司治理、風險管理及永續治理之整合，提升企業經營韌性。 ●強化高階管理階層人才培育及接班規劃，確保企業永續經營。 ●完善利害關係人議合機制，將重大關注議題納入經營管理及董事會決策參考。
行動計畫	●強化董事會決策品質，建立重大議案事前審查及風險評估機制，於董事會決策前提供完整分析資料，提升董事會決策品質及監督效能。 ●定期檢視公司治理相關規章及管理制度，配合法令修正、公司營運需求及公司治理評鑑建議，持續精進治理機制。
2025 年績效	●2025 年本公司董事教育訓練平均時數達 7.1 小時。 ●2025 年本公司董事會，董事平均出席率達 98.3%、審計委員會、薪資報酬委員會、風險管理委員會委員平均出席率均達 100%。 ●2025 年公司治理評鑑(上市公司)結果較前一年度提升一個級距。
申訴機制	本公司設有誠信經營檢舉及申訴機制，供利害關係人反映意見，由權責單位處理。

法規遵循

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司重視合規經營，承諾遵守勞基法、職安法及營業秘密法，以保障員工與公司權益。為降低勞資糾紛與訴訟風險，我們將法治教育列為治理重點，計畫每半年舉辦一次培訓，強化同仁法律意識，落實風險預防，以支持公司永續發展。
權責單位	法務及相關權責單位
短中長期目標	短期(1-3 年)： ● 減少公司訴訟案件件數及勞資糾紛件數 ● 員工的法治教育課程每年 2 次 中期(3-5 年)： ● 減少公司年度訴訟案件件數及勞資糾紛件數不超過 1 件 ● 員工的法治教育課程每年 2 次 長期(5 年-10 年)： ● 建立符合法規的職場環境、公版合約完善、保密制度的完整建立，讓公司達成年度訴訟案件及勞資糾紛件數為 0。
行動計畫	● 落實一年兩次的員工法治教育課程。 ● 持續更新公司公版合約、各項勞基法規定的管理辦法。 ● 建立公司的機密保密制度。
2025 年績效	● 本年度達成兩次員工法治教育課程。 ● 2025/06/19 邀請王士豪律師來本司進行「性平三法教育訓練課程」。 ● 2025/12/30 由公司法務進行「公司人權政策及隱私權」法治教育課程。
申訴機制	法務：鄭榮凱 Tel: +886-6-601-6388 Ext:1305 Fax: +886-6-3842599 E-mail : kevin@fine-mat.com 舞弊及違反從業道德檢舉聯絡資訊 稽核室：牛潔茹 主任 Tel: +886-6-601-6388 Ext:1308 Fax: +886-6-3842599 E-mail : asleepcow@fine-mat.com

產品品質管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司重視產品品質與客戶信任，致力於提供符合客戶需求及相關規範之產品，落實產品有害物質管制，確保產品安全與可靠性。透過每日產銷會議傳達客戶需求及品質異常事項，由專責人員進行品質問題分析、原因確認及改善追蹤，並藉由定期品質檢討機制，持續提升產品品質與降低異常再發風險。
權責單位	營運處
短中長期目標	短期(1-3 年)： ●每年 RMA 率 $\leq$ 3% 中期(3-5 年)： ●每年 RMA 率 $\leq$ 2.8% 長期(5-10 年)： ●每年 RMA 率 $\leq$ 2.5%
行動計畫	● 每年人員考核通過率 100% ● 客訴率自責案件 Q1 $\leq$ 15%、Q2 $\leq$ 10%、Q3 $\leq$ 5%、Q4 $\leq$ 5%
2025 年績效	●2025 年 RMA 率為 2.56%
申訴機制	業務相關事務： sales@fine-mat.com

人才吸引與留任

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司秉持以人為本的核心策略方針，落實「適才・適位」的多元人才管理思維，提供優質健康的工作環境與具有競爭力的報酬與福利，並持續培育發展人才且營造樂於回饋的工作環境為有效提升人力資本，除積極建構與推動具品質的訓練規劃與執行原則外，並積極地建構以職能為導向的學習地圖，協助各級部門培育與儲備潛力人才，並發展為關鍵人才，落實人員「適才・適位」的策略方針。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	短期(1-3 年)： ●多元招募人才管道 ●資深員工留任率增加 0.58% ●主管職離職率減少 2.42% 中長期(3-5 年)： ●提供完善福利制度，打造健全就業環境 ●多元訓練培訓人才
行動計畫	●員工即享有勞工保險、全民健康保險及團體保險。中秋節/端午節節慶禮金/生日禮金。 ●本公司成立「職工福利委員會」，負責各項福利方案規劃與執行，透過完善的福利制度及各項員工活動，持續推動員工福利業務，如：員工旅遊等，婚喪喜慶等各項福利補助。
2025 年績效	●參與地方徵才及校園徵才共計 2 場。 ●促進員工關係動員餐會及中秋餐會共 2 場。 ●高階主管團隊凝聚活動 2 場。
申訴機制	聯絡方式：人資部 陳菁慧課長 專線：(06) 6016388 分機 1503 信箱：sammy@fine-mat.com

溫室氣體排放

項目	內容
政策、承諾及重要性	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升供應鏈供貨中斷以及廠區無法持續營運之風險。因此本公司持續推動溫室氣體管理及減量措施，定期執行溫室氣體盤查與排放量檢視，提升能源使用效率，並依實際需求適時進行設備汰換，以降低溫室氣體排放及環境衝擊。向利害關係人宣示因應氣候變遷之決心。
權責單位	環安室及各廠區相關權責單位
短中長期目標	短期(1-3 年)： ●符合政府法規，持續推行溫室氣體盤查。 ●2028 年總碳排放量較基準年(2025 年)下降 1% 中期(3-5 年)： ●符合政府法規，溫室氣體盤查報告書於 2028 年完成個體公司第三方確信。 ●2030 年總碳排放量較基準年(2025 年)下降 2% 長期(5-10 年)： ●2035 總碳排放量較基準年(2025 年)下降 4%
行動計畫	●視實際需求汰換廠區老舊設備，更換為高效設備、辦公區域日常節電管制、節能意識宣導與行為落實。 ●導入內部碳定價，將碳成本納入投資決策評估。 ●完成本公司之碳盤查，並建立具體短中長期減碳目標。 ●評估導入節能減碳相關及綠色金融資源之可行性，以支持公司永續發展相關投入與規劃。
2025 年績效	●依循溫室氣體盤查相關規範完成 2025 年度溫室氣體盤查作業，建立溫室氣體排放數據管理機制。 ●2025 年能源總消耗量較前一年度下降約 7.8%；範疇一及範疇二溫室氣體排放量較前一年度下降約 15.65%；範疇三溫室氣體排放量較前一年度下降約 10.1%。
申訴機制	員工及利害關係人可透過公司網站、電子郵件或聯絡窗口反映環境管理相關意見，由權責單位受理並追蹤改善。



4

治理面

4.01.經濟績效

4.02.誠信經營

4.03.檢舉與申訴機制

4.04.風險管理

4.05.資訊安全

4.06.參與各類社團組織

4.07.產品品質管理

4.08.供應商管理

4、治理面

4.01 經濟績效

營運表現

2025 年，旭暉應材年合併營收達 1,156,656 仟元，較前一年度增加了約 29.8%。營收成長主要受惠於客戶產品結構調整，以及 AI 產業快速發展帶動 AI 伺服器液冷零組件需求增加，相關訂單顯著成長所致。

旭暉應材近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

組成		2023	2024	2025
直接經濟價值之產生		1,225,765	926,909	1,163,255
營業收入	營業收入	1,121,229	890,710	1,156,656
	利息收入	6,756	8,282	7,227
	其他收入	40,147	11,700	10,424
	其他利益及損失	65,542	9,628	(14,458)
	採用權益法認列之關聯企業及合資損益之份額	(7,909)	6,589	3,406
直接經濟價值之分配		1,266,559	947,931	1,205,798
營運成本		896,013	631,857	865,786
員工薪資費用		307,645	269,636	287,390
支付出資人的款項		25,908	17,595	15,291
支付政府的款項		36,993	28,843	37,331
留存的經濟價值		(40,794)	(21,022)	(42,543)

註：此表之數據係來自會計師簽證之各年度合併財務報表。

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司秉持誠信、廉潔、公平及透明之經營理念，將誠信經營視為企業永續發展的重要基礎，致力於建立健全之公司治理制度，並將誠信經營、法令遵循及企業倫理落實於日常營運及商業往來中，與員工、客戶、供應商及其他利害關係人共同建立誠信互信及永續合作關係。

為落實誠信經營，本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，作為董事、經理人及全體員工執行職務之行為準則，並規範誠信經營、利益衝突管理、法令遵循及禁止不當利益等事項。相關制度均經董事會核准實施，並公告於本公司網站及公開資訊觀測站，供全體同仁及利害關係人查閱遵循。

本公司設置「誠信經營管理小組」作為誠信經營專責單位，隸屬董事會，負責制度推動、教育宣導、執行情形追蹤及跨部門協調，並每年定期向董事會報告誠信經營執行情形。最近一次已於 2026 年 03 月 10 日向董事會報告 2025 年度執行情形，以持續強化董事會對誠信經營之監督機制。

為將誠信經營理念落實於日常營運，本公司要求董事、經理人及全體員工遵循相關規範。董事及經理人如遇涉及自身利害關係之事項，應依利益迴避原則辦理，不得參與相關討論及表決；此外，本公司要求員工簽署「廉潔承諾書」，承諾於執行職務及業務往來過程中遵守廉潔及職業道德規範，不收受或提供不當利益、不利用職務之便謀取私人利益，並共同維護公司誠信經營文化。

本公司另訂有「取得或處分資產處理程序」、「背書保證作業程序」、「資金貸與他人作業程序」、「集團企業、特定公司及關係人交易作業程序」及「關係人相互間財務業務相關作業規範」等內部管理制度，針對重大資產交易、資金運用及關係人交易建立審核、授權及資訊揭露機制，以確保公司各項營運及交易行為符合透明、公平及誠信經營原則，降低不當利益輸送及利益衝突之風險。

內部稽核單位依年度稽核計畫辦理誠信經營相關制度執行情形查核，並將稽核結果及改善建議提報審計委員會及董事會，持續檢視制度有效性，強化內部控制機制並防範不誠信行為之發生。

為深化誠信文化，本公司定期辦理誠信經營及法令遵循相關教育訓練，內容涵蓋誠信經營、法律遵循、內線交易防制、會計制度及內部控制等議題。2025 年度共計 216 人次參與教育訓練，累計 216 小時，持續提升同仁誠信意識及法令遵循能力。

本公司亦將誠信經營理念延伸至供應鏈管理，本公司設有供應商評等制度，並且各項契約簽訂均會經法務人員過目，並視需要列入誠信行為條款。本公司於 2024 年增訂完成「從業道德及供應

商行為準則規範遵循聲明」，要求主要供應商簽署，文件發布後既有 22 家供應商均已完成簽署；2025 年度新增 2 家供應商亦於合作初期完成簽署。另外本公司已建立供應商風險評估機制，並於 2026 年修訂「供應商品質管理程序」，新增供應商風險評估問卷，調查內容包含：工廠、員工、管理程序、公司倫理、勞務、環境、健康與安全，確認勞工活動及道德風險等，作為供應商遴選及持續合作之重要依據。

2025 年度，本公司未接獲任何違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件，亦未發生經查證屬實之貪腐或違反誠信經營相關事件。

4.03 檢舉與申訴機制

提出 申訴	檢舉人可以通過信函、電子郵件等方式進行檢舉，檢舉人應具名檢舉： ●通信地址：709 台南市安南區工業一路 36 號 人資主管收。 ●電子郵箱：hr@fine-mat.com (本電子信箱會將信件自動轉寄給人資單位主管)。 ●檢舉專線：人資部門主管或稽核主管所屬分機。 ●公司通過網站方式公示檢舉管道，以方便檢舉人檢舉。
申訴 調查	●投遞於檢舉信箱資料將由專責單位負責開啟及處理，確保檢舉人員資料的保密性。 ●檢舉人身分及檢舉內容保密，對於檢舉人身分及相關資料（包含姓名、聯絡方式及所提供之事證資料）均予保密。
申訴 處理	檢舉案件經專責單位受理後，即進行查明相關事實，必要時由法務及其他相關部門提供協助，如經證實被檢舉人確有違反相關法令或公司規章情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益；若經查明並無具體事證者，即予結案存查。
案件 結案	在出具調查報告後，須將相關檢舉檔案搜集整理後列入密件管理，並保存五年，其保存方式得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終止。

2025 年，本公司未接獲任何檢舉事項或通知。

4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

本公司採取預防性風險管理機制，除依法建立完善之內部控制制度外，並由內部稽核單位定期執行查核，以確保各項制度有效運作。此外，本公司設置風險管理委員會及風險管理小組，統籌推動風險管理相關工作，持續強化整體風險管理機制。

本公司於2023年11月7日經董事會決議成立「風險管理委員會」及其轄下之「風險管理小組」，並同步訂定「風險管理實務守則」及「風險管理政策與程序」，作為風險管理之依循準則。風險管理委員會負責督導及審議本公司風險管理相關事項。各權責單位依風險管理程序執行風險辨識、評估、因應及監督，以降低風險對公司營運之影響。本公司風險管理委員會於2024年08月08日配合董事會全面改選，重新委任。目前有六席委員，其中三席為獨立董事。

風險管理委員會運作情形

本公司風險管理委員會依「風險管理政策與程序」督導風險管理制度之運作，風險管理流程包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及監督與審查。各權責單位依管理流程定期辨識及評估風險，並透過跨部門溝通及資訊彙整，掌握各項風險對公司營運之影響，作為風險管理及改善措施之依據。為落實風險管理機制，本公司自2024年起，按年度定期展開風險評估作業，其評估結果之報告，將提報與風險管理委員會以及董事會，內容應包括評估年度本公司所面臨之各項風險及其因應措施、預計改善計畫...等，後續由風險管理小組進行追蹤，以確保本公司風險管理有效運作與執行。因應國際情勢及永續發展趨勢，本公司持續將環境、社會及公司治理相關議題納入風險管理範圍，並強化氣候變遷風險與機會之辨識、評估及因應措施，以提升企業整體風險韌性。

年度重大風險

2025年度本公司共辨識出5項主要風險，並於2025年11月7日提報風險管理委員會及董事會報告其應變計畫及執行情形。2025年五大風險、風險管理應變計畫及執行情形如下表：

風險議題	權責單位	風險說明	應變計畫	2025 年執行情形
留才風險	人資	管理人才流失、關鍵技術或業務人員因外部市場條件改善、內部激勵不足或職涯規劃缺口導致離職，將使企業失去經驗傳承與核心能力，增加技術空窗或專案遞延風險，並提高人力重建成本。	1.透過人力銀行進行人員招募。 2.透過多元招募管道招募人才，提升招募效率 (如:校園徵才/地方政府中大型徵才活動。 3.對部分職位提供特殊獎金。 4.久任獎金。	員工離退提前掌握並進行工作交接安排，並利用人力銀行與專業獵才公司進行人才招聘，對內進行留才相關措施；考量基本工資調整、同業狀況、市場環境等，與留才機制保持基準點，以確保公司延攬人才的競爭力。
銷貨過於集中風險	營運	銷售高度集中於少數客戶，一旦客戶需求波動、轉單或遭遇經營風險，將造成企業營收快速衰退。當前五大客戶合計營收占比超過 70%，即構成高度集中，需透過業務分散與開發新客戶策略降低依賴；另產品銷售集中特定產業領域，容易因為總體經濟劇烈變化造成銷貨收入震盪之風險。	藉由月會、每週策略會議由處級以上高階管理幹部密集且滾動討論與調整產品開發進度與方向；責成專責幹部定期檢視執行成效。	2025 年 G6H Mask 採行被動接單策略(客戶亦持續導入第二供應商加入競爭)以降低其高營收占比，預期 25Q4 相較於 25Q1 降低 50%；著重新產品開發，鎖定醫材，微機電等醫療應用，已陸續送樣並開展技術交流，開發期約需 2 年，將持續爭取客戶驗證導入；散熱片產品已進入小量量產，持續配合客戶設計變更、降低成本，提高市場推廣競爭力；產品需求已逐季擴增，降低銷貨集中度。
研發技術風險	研發製造	市場需求、規格、成本高度競爭，產品開發時程無法滿足客戶需求；研發進度落後或成果未達預期(例如:良率未達標、技術門檻無法突破)，導致產品無法如期導入市場或喪失先進優勢，影響	建立技術預警機制，開發過程定期檢查與評估，確保進度與成果達標。	2025 年部分關鍵技術驗證項目經過 2~3 次修正，尚待客戶驗證中，已於每周召開會議整體調整進度。

風險議題	權責單位	風險說明	應變計畫	2025 年執行情形
		客戶信心與訂單轉化。若研發案延遲超過 2 個月，或試產良率低於 60%，應啟動風險評估與應變機制。		
極端氣候風險	總務 環安	近年來因氣候變遷導致水資源供應不穩定，以及颱風、豪雨等極端氣候事件強度與頻率增加，可能對公司營運造成負面影響。	1.隨時掌握天氣狀況即時因應人員上班調整調動。 2.災前進行防災準備及勤務調。 3.災害通報成立緊急應變小組執行災後重建。 4.建立水資源循環再利用系統及提高廠內儲水備用率，以應變極端氣候所導致水資源潛在風險	1.颱風應變管理:加強廠區防颱設施建立，設立緊急應變小組，確保災害發生時進行緊急處置及災害應變，並於災害前提前預防措施。 2.水資源管理:建立水循環系統，提高水資源利用，以確保水資源有效的利用。提高廠內用水儲備率及替換率，限水等不確定緊急狀況下，用水品質及供給量充足。在生活用水上減低供水水壓及汰換成有省水標章之產品，做為日常節約用水。
網路攻擊、身分與存取管理風險	資訊	駭客透過 DDoS 攻擊癱瘓企業網路，使網站突然無法運作或伺服器癱瘓；員工開啟惡意電子郵件附件，致公司系統被感染勒索軟體，可能加密企業資料並索取贖金，亦或是病毒感染系統導致數據損毀。員工密碼過於簡單，可能讓攻擊者取得企業內部系統的存取權限，或被破解，導致機密文件外洩。	攻擊發生時會進行風險識別與評估，針對事件即時偵測與通報，之後執行應變與復原流程。平時會強化身分與存取管理措施，定時執行資安教育與演練	1.公司已部署防火牆及防毒軟體伺服器，可監控異常網路流量，並不定期更新最即時的病毒碼。 2.針對關鍵資料已建立備份機制，並且每日以抽取式磁碟進行異地備份，存放至保管箱。 3.不定期以郵件提醒公司同仁勿點擊不明郵件連結、勿安裝不明軟體。 4.制定資安事件應變計畫及災難復原計畫於每年 11 月執

風險 議題	權責 單位	風險說明	應變計畫	2025 年執行情形
				行演練。 5.於 2025/12/30 進行資安教育。

內部稽核

本公司致力於建立有效且完善的內部控制制度，以確保營運效率、財務報導的可靠性及法規遵循。內部控制制度的設計、執行及檢查，旨在達成以下目標：

1. 營運之效果及效率；
2. 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範；以及
3. 相關法令規章之遵循。

內部稽核單位為獨立單位，直接隸屬於董事會，以確保其運作的獨立性及客觀性。內部稽核人員透過例行性稽核及專案稽核，執行各項查核工作，包括檢查及評估現行內部控制制度之有效性及妥適性；各項政策、業務及工作計畫執行情形之查核；各項政策、法令、章規及程序遵循情形之查核；各項資產保全情形之查核；各項資源之經濟及有效使用之查核與評估；各項營運資訊之可靠性與完整性之查核；以及追蹤改善事項辦理情形等。

內部稽核單位配置專任稽核人員，稽核主管及其所屬人員皆符合法定適任條件，並持續進修專業知識及技能，確保稽核工作的品質。內部稽核主管的任免必須經審計委員會同意，並提報董事會決議，以維持稽核工作的獨立性與公正性。

稽核單位依據董事會通過的年度稽核計畫執行稽核工作，該計畫是依據已辨識之風險擬訂的，並可根據需求進行調整。稽核主管定期向審計委員會及董事會報告稽核業務執行進度及內部控制制度的缺失與改善結果，2025 年度稽核結果未發現重大缺失，針對稽核發現事項均已完成追蹤改善，以持續強化內部控制制度之有效運作。內部稽核人員並依法於規定期限內向主管機關完成各項申報作業，並定期辦理內部控制制度執行品質之覆核。

4.04.2 法規遵循

遵守法規是企業永續經營的基本責任，亦展現企業對利害關係人及社會之責任承諾。本公司秉持此原則，持續關注與公司營運相關之法規變動，並依相關要求調整內部管理措施，以確保各項營運活動符合政府公告實施之法規及行政命令。

本公司配置法務人員，提供法律諮詢及合約審查服務，協助各權責單位確認契約內容及營運活動符合相關法令要求，降低法律風險並保障公司及利害關係人權益。

本公司依據相關法令規範管理營運活動，並定義重大違反法規事件係指受主管機關裁罰金額達新台幣 50 萬元以上之事件，或造成重大營運影響、重大聲譽風險及其他重大非金錢制裁之事件。透過明確之重大違反法規事件判定標準，引導員工於業務執行過程中遵循相關法規要求，避免因違規行為影響公司營運。

為落實法規遵循管理，總經理室及各權責單位共同負責相關制度之推動與執行，主要管理措施如下：

- 建立法令傳達、諮詢及溝通機制，確保各部門即時掌握與營運相關之法規資訊。
- 定期檢視及更新各項作業流程與管理規章，以符合相關法規要求，確保公司營運活動依法辦理。
- 由各權責單位進行適用法規確認及自我檢視，並透過法規資訊彙整機制，使各部門充分了解適用法令要求，落實日常營運之法規遵循。

2025 年度本公司依重大違反法規事件判定標準進行檢視，並依環境、社會及經濟面向分類統計相關事件，確認未發生重大違反法規事件，亦無遭主管機關處以重大罰款或非金錢制裁之情形。

項目	2025 年度
環境相關重大違反法規事件數	0 件
勞動及職業安全衛生相關重大違反法規事件數	0 件
公司治理及商業法規相關重大違反法規事件數	0 件
重大違反法規事件總數	0 件
因重大違反法規事件遭裁罰金額	新台幣 0 元
非金錢制裁事件數	0 件

4.05 資訊安全

4.05.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構

隨著數位化營運及資訊科技快速發展，資訊安全已成為企業永續經營的重要基礎。旭暉應用材料重視資訊安全管理，為降低資訊安全風險，訂有「資訊安全管理辦法」，建立資訊安全管理制度，並成立「資通安全應變處理小組」，由總經理室統籌資訊安全管理相關事務。

資訊主管負責資訊安全制度推動、資安事件審查及應變督導，資訊人員負責資訊系統維運、資訊安全防護措施執行及資安事件通報與處理，各單位亦依權責共同配合落實資訊安全管理，以確保公司資訊資產、營運系統及重要資料之安全。

資通安全應變處理機制

本公司成立「資通安全應變處理小組」，負責資安事件之預防、監控、通報、處理及復原工作，其職責如下：

- 資通安全應變處理小組成員:由資訊人員組成，負責通報及處理本公司資安事件。
- 資通安全應變處理小組主管:由資訊主管擔任，負責審查應變處理情形並通報上級單位。
- 本公司內控制度包含資安相關管理辦法，定期接受稽核審查、持續改善，以提供資訊系統，安全、營運不中斷的環境。

資訊安全管理制度

本公司依循 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 持續改善管理模式，持續精進資訊安全管理制度。

資安管理(P)	推動執行(D)	資訊查核(C)	改善措施(A)
●資訊安全管理制度制定	●資訊安全宣導與教育訓練 ●防護機制建置與維護 ●備份及復原措施執行	●定期資訊安全稽核 ●弱點檢測 ●權限檢視	●改善措施追蹤 ●管理制度修訂

資訊安全管理措施

為降低資訊安全風險，本公司持續推動下列管理措施：

- 人員安全管理及教育訓練
- 電腦系統安全管理
- 網路安全管理
- 系統存取控制
- 實體設備、周邊及環境之安全管理
- 資訊安全事件緊急處理機制
- 系統弱點修補及軟體更新管理

資安防護機制

資安防護機制	功能
網路防火牆	阻擋未授權的進出流量，防止外部攻擊滲透內部網路，即時偵測異常行為並主動阻擋網路攻擊
Active Directory(AD)集中式目錄服務	用來集中控管使用者、電腦、群組與帳號權限，提升登入安全性並追蹤使用者行為與異常活動
防毒軟體	病毒與惡意程式掃描，偵測並移除已知威脅，監控系統活動，阻止可疑程式執行，防禦勒索病毒
備份機制	每日執行重要資料備份，並採異地備份保存，以確保資料安全及營運持續。

2025 年資訊安全績效

資訊安全績效指標如下：

指標	2025 年
重大資訊安全事件	0 件
因資訊安全事件造成營運中斷事件	0 件
資安相關客訴事件	0 件

資訊安全教育訓練

旭暉應用材料持續推動資訊安全教育宣導，以提升員工資訊安全意識及風險辨識能力，強化對資

訊安全相關規範之理解與落實，降低人為因素所造成之資訊安全風險。2025 年度共辦理資訊安全教育宣導 1 次，透過教育訓練及內部宣導，使員工熟悉資訊安全管理規範與作業要求，提升整體資訊安全防護意識。

2025 資訊安全重點工作項目

- 持續落實「資訊安全管理辦法」，強化資訊安全管理制度之執行。
- 強化網路防火牆、AD 帳號權限管理及防毒軟體等資訊安全防護機制。
- 定期執行 ERP 系統主機故障還原測試，以確保系統備援及營運持續能力。
- 持續辦理資訊安全教育宣導，提升員工資訊安全意識。

4.05.2 客戶隱私保護

本公司依據「個人資料保護法」訂定「隱私權保護政策」，規範個人資料之蒐集、處理及利用，建立完善之個人資料管理機制，以維護個人資料安全及保障當事人隱私權益。「隱私權保護政策」適用範圍涵蓋客戶、供應商、承包商及其他業務往來對象之個人資料，相關作業由人力資源部門負責管理及申訴處理，並於公司網站公告揭露。本公司持續落實個人資料保護措施，包含存取權限控管及員工教育宣導。2025 年共辦理 1 次隱私權保護相關教育訓練，且本公司於 2025 年度未接獲涉及違反客戶隱私或遺失客戶資料之申訴案件。

4.06 參與各類社團組織

公協會參與

本公司秉持政治中立原則，不以公司名義參與政治選舉活動或進行任何政治捐獻，並尊重員工依法行使公民權利。2025 年度本公司未有任何政治捐獻相關支出。為掌握產業發展趨勢及提升技術能量，本公司參與與營運領域相關之產業公協會、專業學會及技術聯盟，持續與產業夥伴進行交流，以提升核心競爭力，促進產業永續發展。2025 年本公司參與了 3 個重要公協會組織，總支出約為新台幣 55,333 元，參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	會員身分
American Welding Society (AWS)	會員
台灣氫能與燃料電池夥伴聯盟	會員
台灣熱管理協會	會員

4.07 產品品質管理

4.07.1 主要產品與服務

本公司專注於光電、半導體及電子產業相關材料與製程服務，主要產品涵蓋金屬遮罩、精密洗淨及再生處理，以及散熱材料等，廣泛應用於顯示器、半導體及散熱等領域。本公司持續投入研發創新，積極布局新產品開發，規劃拓展無人機動力系統等新興應用領域，以提升企業競爭力。

主要產品與服務項目：

產品項目	重要用途及功能
金屬遮罩	主要應用於 OLED 面板發光染料色素蒸鍍製程使用之金屬遮罩，需要不同圖形的遮罩，來進行不同顏色發光薄膜之蒸鍍製程。
精密洗淨及再生處理	將光電及半導體等設備零組件透過精密洗淨及再生處理程序，使其符合製程要求之品質。
散熱材料	主要係透過金屬精密蝕刻方式，將金屬製作成高精細精度之金屬片，作為均熱片之金屬殼體或散熱模組材料。

產業上、中、下游之關聯性

「金屬遮罩」

本公司主要產品之一，為 AMOLED 面板關鍵製程用精密金屬遮罩，由於使用小分子有機電激發光材料之 AMOLED 顯示器，必須利用熱蒸鍍(Thermal Evaporation)的方式來蒸鍍多層有機膜材，在量產化全彩面板的製作過程中，為了避免不同材料間的相互污染，必須使用多腔體的真空設備及應用不同圖形之金屬遮罩，來進行不同顏色發光薄膜之蒸鍍製程。

OLED 金屬遮罩產業主要上、中、下游之關聯示意圖：

產業位置	業務範圍	說明
上游	INVAR 合金板材	INVAR 合金板為一種鎳鐵合金，利用其低熱膨脹係數、輕薄及平整度等特性來製作高精細金屬。
中游	OLED 金屬遮罩	主要係透過金屬精密蝕刻方式，將 INVAR 合金製作成高精細金屬遮罩，能有效精準蝕刻孔位及解決金屬遮罩過熱彎曲。
下游	OLED 面板	AMOLED 面板生產過程使用蒸鍍技術，需運用高精細金屬遮罩，於蒸鍍製程中，使有機材料能正確沉積於特定位置。

「散熱材料」

散熱模組材料是指能夠有效將熱量從熱源轉移或散發出去的材料。這些材料通常具有良好的導熱效能，可以將熱量快速傳導到材料表面，再透過輻射、對流或導熱的方式將熱量釋放出去。

散熱材料在許多領域中都扮演著重要的角色，尤其是在電子產品、汽車、建築和工業裝置等方面。散熱片是一種常用的散熱模組材料，在許多電子裝置和工業應用中起著重要作用。它們通常是由金屬材料如銅、鋁或不銹鋼製成，具有高導熱能力和良好的散熱效果，用於擴散熱量並增加表面散熱面積。散熱片的設計通常是扁平的，表面有許多凸起和凹陷，以增加表面積，提供更多的散熱面，有些散熱片還有較大的散熱片表面可以直接黏貼在散熱元件上，以提高散熱效率。散熱片通常被安裝在需要散熱的元件表面上，例如 CPU、GPU、電源晶片等，並利用其良好的導熱特性將熱量從這些電子元件傳導到散熱片表面，進而透過空氣或其他散熱系統散熱。

散熱模組材料產業主要上、中、下游之關聯示意圖:

產業位置	業務範圍	說明
上游	無氧銅 銅合金 不銹鋼	無氧銅係純度為 99.995% 的金屬銅，無氧銅無氫脆現象，導電導熱率高，加工性能和焊接性能、耐蝕性能和低溫性能均好。適合用來作為均熱片之金屬殼體。
中游	散熱材料	主要係透過金屬精密蝕刻方式，將金屬製作成高精細精度之金屬片，作為均熱片之金屬殼體或散熱模組材料。
下游	散熱模組	運用於系統、裝置或設備等散熱用途的模組單元。

主要產品產量

項目	產量(單位：千片)		
	2023	2024	2025
金屬遮罩	86	97	247
精密洗淨及再生處理	232	268	222
微波及半導體零件	13	63	637
光學貼合材料	-	-	0
散熱模組材料	14,302	3,807	5,781
合計	14,633	4,235	6,882

產品技術概況

本公司以精密蝕刻技術為核心，經多年自力研發逐步建立完整涵蓋 OLED 顯示面板產業所需之 G2.5 至 G6H 共用型與支撐型金屬遮罩生產技術。並可對客戶提供由設計諮詢、遮罩蝕刻、外框製備、張網點焊至清洗再生之產品全生命週期完整之解決方案。本公司具備包括金屬遮罩設計與製作、片對片與捲對捲之壓膜/曝光/顯影/蝕刻/除膜/清洗之製程產線、精密量測、張網及雷射點焊等全方位之技術與產能。持續研發創新製程設備與作業方法，提高良率與效率，已逐步拓展至生醫器材、半導體設備及散熱材料等應用領域。

項目	開發成功之技術或產品	主要用途及功能
1	移印模與微創手術器械連桿	以精密蝕刻技術製作隱形眼鏡美瞳片印刷模具及微創手術器械之精密連桿
2	G2.5 FMM	OLED G2.5 尺寸之精密型金屬遮罩，蝕刻與張網精度 $\pm 5\mu\text{m}$ 。
3	G5.5Q CMM/STICK	OLED G5.5Q 以內尺寸之金屬共用型與支撐型遮罩產製技術。
4	G6H0CMM	OLED G6H 尺寸之金屬共用型與支撐型遮罩產製技術。
5	FMM 蝕刻技術	精密級(精度 $\pm 3\mu\text{m}$)金屬遮罩蝕刻技術。 成果應用於共用型與支撐型(精度 $\pm 30\mu\text{m}$)遮罩產品製作。
6	8" /12" Wafer Mask	OLED _o S 製程使用之精密型金屬遮罩。
7	新世代柔性 OLED 面板封裝用(TFE Mask)金屬遮罩陶瓷絕緣鍍膜	以 100~200 μm 厚度之不變鋼 (Invar)薄板為基材，運用精密金屬蝕刻技術製作面積達 1700×1100 mm，尺寸精度 $\pm 30\mu\text{m}$ 等級之柔性 OLED 面板封裝用 CVD 鍍膜遮罩。並具備遮罩外框製備與張網點焊技術能量、金屬遮罩陶瓷絕緣鍍膜技術，供應 G2.5~G6H 新世代柔性 OLED 面板封裝製程 CVD Mask 需求。
8	導熱片	指一種能應用於散熱機構中提供高效導熱性能之導熱片。
9	G5.5 全尺寸噴墨印刷 OLED 精密金屬遮罩	生產 OLED 生產基板由蒸鍍法改為噴墨印刷製程，在製造成本上可大幅降低 20~30%，此為 G5.5 OLED 全尺寸印刷型遮罩產製方法。
10	G8.6H OLED 精密金屬遮罩拼接張網技術	以精密蝕刻為基礎，搭配自主專利之精密接合技術，滿足 G8.6 H 世代使用之 OLED 蒸鍍遮罩。
11	G8.6H OLED 精密金屬支撐型遮罩產製技術	OLED G8.6H 支撐型遮罩產製技術，適用於電視大型面板的金屬遮罩應用。
12	薄型均熱片(vapor chamber)組件產製技術	在薄型產品需求下，厚度<1mm 的散熱板成為新技術焦點，藉由精密蝕刻微結構技術，滿足薄型均熱片內部擁有足夠的液態與氣態流動空間，以提升熱置換效率。
13	膠囊內視鏡平面開關產製技術	以膠囊行內視鏡取代傳統內視鏡之長度限制與腸道彎曲之檢查風險，藉由精密蝕刻方法製造膠囊型內視鏡之關鍵零組件開關。
14	壓電泵組件產製技術	以蝕刻技術製作微流體壓電泵浦用之內部關鍵零組件，使終端產品具備超薄、超靜音、高效率的卓越優勢。

4.07.2 產品品質政策

隨著顯示技術與半導體需求的持續增長，本公司專注於研發用於 OLED 面板的高精度金屬遮罩、精密洗淨及再生處理和高效散熱材料。在滿足顧客的技術需求與追求卓越產品品質的同時，我們遵循國際安全與品質標準，致力於為客戶提供高品質、安全可靠的產品體驗。

本公司廠房均通過 ISO 9001:2015 品質管理系統認證，我們的品質管理政策強調精益求精、顧客滿意、全員參與及追求卓越。無論是在產品的設計開發、製造、品質檢驗，還是產品的交付和售後服務，各個階段皆依循程序文件進行全面管控，確保品質政策的具體落實。本公司所使用的所有主要原物料均符合 RoHS 等有害物質管理要求與 ISO 9001 品質管理認證。本公司 2025 年未出現任何違反產品及服務相關健康和安法法規的情況。

ISO9001:2015 證書：



品質管理與製造過程控制政策

在製造過程方面，本公司透過以下措施確保產品品質與製程穩定性：

- 建立各製程標準化作業流程，維持品質製造之穩定性。

- 失效模式與效應分析管理，藉由跨功能小組方式運作，以提高作業的成效與效率。
- 實施風險鑑別管理，針對會影響公司品質之作業或潛在風險較高事件，實施風險評鑑，並藉由執行必要之控制方法，防止或減少風險所造成之負面效果，以實現持續改進。
- 為確保變更對產品、製程及客戶影響已被詳細考量，制訂工程變更管理程序以建立變更過程的管理，避免變更後的負面影響。
- 供應商品質管理，依據生產計劃適時購入價格合理、品質合乎要求之原物料，經由進料檢驗及供應商管理，確保充份供應及滿足生產之所需。
- 建立製程管制計劃、設備維護與工作環境管理，以維持製程能力，確保品質符合要求。
- 人員資格認證管理，配合組織經營發展需要，培養專業人才達成目標，以確保所有人能勝任其工作。
- 為避免於生產過程中，因緊急事故發生而影響產品之交期及品質，故事先規範緊急情況之各項準備工作及應變善後處理措施，以使緊急事故發生時環境及公司損失得以降至最低。

在產品監測與放行方面，本公司亦落實以下措施：

- 進料品質與倉儲管理，建立原物料與客戶供應品的驗證、儲存及維護等作業流程。
- 進行產品出貨品質管理，並建立各項產品檢驗標準。
- 建立檢驗、量測與試驗設備的管理機制，確保量測系統的能力及其正確使用。
- 生產品質異常處理，預防潛在問題發生及避免異常再發。建立不合格品管理機制，以適當評估不合格品，避免誤用或交貨。
- 定期進行人員工作考核評鑑，確保作業穩定與正確性。

透過上述品質管理措施，本公司不僅確保產品符合顧客與法規要求，更充分展現了我們對品質、責任與永續發展的堅持與承諾。藉由全方位的監控與管理，我們致力於持續提升產品與服務的價值，堅守高標準，以滿足日益演變的市場需求與環境責任。

原料供料不足或中斷之風險管理：

- 貨源分散：主原料金屬捲材、板材、金屬框架之供應商均有 2 家以上。
- 區域分散：同一品項原料的供應商所在地分布在不同的國家。
- 採購策略：建立安全庫存。
- 友好交流：與供應商安排不定期的技術交流與友好拜訪，強化雙方合作關係。

4.07.3 產品安全管理與標示

本公司致力於提供符合國際安全規範之高品質產品，並依產品特性、客戶要求及適用法規進行管

理，以確保產品符合相關安全規範。同時，亦遵守銷售地區有關產品安全及消費者權益等法規。為保障客戶權益，本公司設有專責之申訴及客戶服務窗口，負責處理客戶意見回饋及售後服務需求。2025 年度本公司未發生違反產品與服務資訊及標示相關法規之事件，亦未發生違反行銷傳播相關法規之事件。

為確保產品符合有害物質管理要求，本公司訂有「綠色產品管理程序」，依該程序規範供應商須提供禁 / 限用物質檢測報告 (RoHS / 無鹵檢測報告)、SDS、REACH 宣告保證書、有害物質豁免聲明書等綠色文件。若原物料發生異常、變更或更換時，供應商應重新提供或更新相關文件，以確認原物料持續符合本公司綠色產品管理要求。

4.08 供應商管理

4.08.1 供應鏈管理

本公司主要採購之原物料包括金屬板材及捲料、化學材料及結構性零組件 (Frame) 等，製程耗材包括除污藥劑、防鏽劑、無塵紙、棉棒、濾心及包裝材料等。產品主要應用於光電顯示及相關電子產業，供應鏈上游涵蓋原物料、化學材料及零組件供應商，中游為精密蝕刻、加工製造、組裝及精密清洗等製程，下游客戶則以光電顯示及電子產業相關廠商為主。2025 年供應鏈架構與前一年度相比無重大變動。

為確保原物料品質、供貨穩定及降低供應鏈風險，本公司依「供應商品質管理程序」建立供應商管理制度，涵蓋新供應商資格審查、合格供應商 (AVL) 管理、關鍵材料供應商年度評核、品質管理及異常改善追蹤等機制，持續與供應商建立長期穩定之合作關係。

本公司供應商評鑑小組由品保、資材及工程等相關單位組成，負責執行關鍵材料供應商年度定期評核。年度評核對象以當年度有交易往來之關鍵材料供應商為主，評核項目包括品質、價格、交期、技術及服務五大面向，作為供應商績效管理及持續合作的重要依據。2025 年度列入評核範圍之關鍵材料供應商共 19 家，已全數完成年度評核，評核覆蓋率 100%。供應商自評依據「供應商年度稽核表」辦理，2025 年度規劃辦理自評之 7 家供應商均已完成。本年度未邀請供應商進行評鑑結果說明。本公司採風險導向之供應商管理方式，當年度未有交易往來之供應商不納入年度定期評核範圍；如後續恢復合作，將依供應商管理程序辦理資格審查及必要評估，以確保供應商持續符合本公司品質及管理要求。

為落實誠信經營及永續供應鏈管理，本公司於 2024 年訂定「從業道德及供應商行為準則規範遵循聲明」，要求供應商承諾遵循誠信經營、法令遵循及商業道德等相關規範。截至 2025 年底，既

有 22 家供應商及年度新增 2 家供應商均已完成簽署。

此外，本公司持續推動品質管理制度，並於 2025 年 06 月 11 日通過外部品質管理系統 (QMS) 監督審查 (Surveillance Audit)，藉由持續改善品質管理流程，提升供應鏈管理效能及產品品質穩定性。

4.08.2 未來推動方向

為持續強化供應鏈永續管理，本公司已於 2026 年修訂「供應商品質管理程序」，新增「供應商風險評估問卷」，要求供應商就工廠管理、員工、管理程序、公司倫理、勞務、人權、環境、健康與安全等面向進行風險評估，以辨識供應鏈潛在風險，並確認是否涉及童工、強迫勞動等勞工及商業道德風險，作為後續供應商風險管理及持續改善的重要依據。

5

社會面

5.01.人力發展

5.02.職業安全及衛生

5.03.社區參與



5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 推動職場人權保障

人權承諾及適用範疇

為善盡企業社會責任並保障員工及各利害關係人之基本人權，本公司支持「聯合國世界人權宣言」、「國際勞動組織核心公約」及「聯合國全球盟約十項原則」等國際公認人權標準，尊重並保障基本人權，禁止任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動、童工及其他侵害人權之行為，並遵循營運所在地相關勞動法令，致力提供安全、平等、包容且有尊嚴之工作環境。

本政策適用於本公司及子公司，並期許供應商、商業合作夥伴、客戶及其他與本公司有業務往來之對象共同遵循。為持續強化人權管理，本公司規劃逐步導入人權盡職調查機制，將優先以自身營運據點為評估範圍，後續逐步擴展至供應鏈，持續辨識潛在人權風險，並研擬相應之預防、減緩、改善及補救措施。

本公司設有員工申訴及溝通管道，提供員工及利害關係人反映人權相關議題。2025 年末接獲人權相關申訴案件，亦未發生重大侵害人權事件。本公司人權政策已於公司網站揭露。
<https://www.fine-mat.com/esg/social/>

2025 年執行狀況如下：

推動項目	利害關係人	管理措施	執行情形
安全與健康的工作環境	全體員工	辦理母性健康保護及健康促進措施；依風險評估同時進行工作調整並提供哺(集)乳室。	完成 1 位母性員工健康保護評估。
員工健康照護	全體員工	每月由職業護理人員提供臨廠健康服務及健康管理。	每月提供 2 次臨廠健康服務，每月共 8 小時。
勞資溝通	全體員工	定期召開勞資會議。	2025 年共召開 6 次勞資會議。
員工意見溝通	全體員工	辦理員工滿意度調查。	2025 年完成員工滿意度調查。
多元平等與反歧視	全體員工	建立反歧視、反騷擾制度及申訴機制。	未發生歧視、性騷擾或職場霸凌申訴案件。
勞動人權保障	全體員工	禁止童工及任何形式人權侵害。	未發生重大侵害人權事件。

人權議題教育宣導

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年開設人權保護相關教育訓練，以降低人權事件的發生頻率，2025 年共 36 人次參與課程，總訓練時數達 12 小時，以確保政策落實。

順暢的溝通管道

本公司期望達成職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2025 年共進行 6 場勞資會議，加強員工與管理層的有效溝通，並宣導法規修訂、公司政策、福利及活動。為實踐勞資雙向溝通，本公司內部設有「線上員工意見信箱」、「員工意見調查」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

本公司如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據「勞動基準法」所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構

2025 年本公司員工總計 150 人，男性約佔 46%、女性約佔 54%；員工職級分布上，共有 29 位主管，其中女性主管占 11 位，女性占所有主管比例為 37.93%。

員工組成結構（單位：人）：

地區	性別	類別		年份		
				2023	2024	2025
台灣	男性	不定期契約	全職	80	87	69
	女性	不定期契約	全職	85	90	81
總計				165	177	150

註 1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註 2：定期/不定期契約：請參考「勞動基準法」第 9 條定義。

註 3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

5.01.2.2 非員工結構

本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化，非員工工作者類型包含派遣人員及保全人員。

非員工結構(單位:人)。

地區	類型	與公司的契約關係	性別	年份		
				2023	2024	2025
台灣	派遣人員	透過人力派遣公司派用 為定期承攬契約	男	0	2	0
			女	0	0	0
	保全人員	透過保全公司簽訂管理服務 合約為定期承攬契約	男	2	2	2
			女	0	0	0

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司秉持以人為本及對社會的承諾之責任，創造一個平等包容及安全職場。於人才晉用方面，亦廣納不同背景之人才，提供多元的就業機會，並提供合理之薪酬及工作條件以及安全之工作環境，確保所有人員之工作機會均等，培養公司內部的多元意識。本公司重視多元文化與職場包容，2025 年共有 1 位身心障礙員工及 19 位外籍員工，且平均服務年資達 6.72 年；辦公場域，本公司設有哺集乳室，並針對原住民身分員工，設有節慶禮俗假，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2025 年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於 50%，女性各階主管職總人數占有所有管理職人數應不低於 30%。2025 年女性員工占比為 54.00%，較前一年提升 3.15 個百分點；女性主管占有所有管理職比例為 37.93%，較前一年提升 5.67 個百分點。

2023 年多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30 ~ 50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣	主管職	1	0	10	6	6	0	23
	非主管職	24	26	39	51	0	2	142
	總計	25	26	49	57	6	2	165

2024 年多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30 ~ 50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣	主管職	0	0	13	10	8	0	31
	非主管職	25	32	41	45	0	3	146
	總計	25	32	54	55	8	3	177

2025 年多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30 ~ 50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣	主管職	0	0	10	11	8	0	29
	非主管職	6	20	39	44	6	6	121
	總計	6	20	49	55	14	6	150

註：主管係指課級以上(不含未兼任員工之董事)，且負有管理責任之人員。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年	人數
高階主管人數	6
高階主管為當地居民人數	6
比例	100%

註「高階主管」的定義：處級以上主管。

為保障員工權益，旭暉應用材料建立完善之薪酬與福利制度，薪資均符合我國相關法令規定，並定期參考市場薪資水準及公司營運狀況進行檢視與調整，以維持薪酬制度之合理性與公平性。

2025 年基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

國別	台灣
性別	
男	1.08
女	1.02

註 1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、搶修或待命津貼、營業獎金、輪班津貼、用餐補貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

註 2：最低薪資比例 = 基層員工固定薪資 / 政府公告最低薪資。

非經理人之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數與前一年度之差異

項目	2025	2024	變動情形 (%)
非經理人之全時員工薪資總額 (A)	100,673,292	81,397,401	23.68%
非經理人全時員工人數 (B)	165.92	151	9.88%
非經理人之全時員工「薪資平均數」 (A/B)	606,770.218	539,056	12.56%
非經理人之全時員工「薪資中位數」	517448	465,981	11.04%

2025 年度本公司共招募 25 位新進員工，共 52 位員工離職，年化員工新進率 16.67%，年化離職率約為 34.67%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃、定期契約非正式職缺等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，並多增加其他就業徵才管道廣納人才，另將透過人才培育、職涯發展、福利制度優化，以提升優秀人才留任率。

新進員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
台灣	女	<30 歲	1	0.61%	14	7.91%	4	2.67%
		31~50 歲	3	1.82%	9	5.09%	11	7.33%
		>51 歲	-	-	1	0.57%	1	0.67%
	男	<30 歲	3	1.82%	6	3.39%	1	0.67%
		31~50 歲	9	5.45%	13	7.34%	7	4.67%
		>51 歲	2	1.21%	3	1.69%	1	0.67%
小計			18	10.91%	46	25.99%	25	16.67%

註：新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數) / (該年度員工年底總人數)〕*100%

離職員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
台灣	女	<30 歲	10	6.06%	8	4.52%	7	4.67%
		31~50 歲	14	8.49%	11	6.22%	17	11.53%
		>51 歲	1	0.61%	-	-	1	0.67%
	男	<30 歲	16	9.70%	6	3.39%	7	4.67%
		31~50 歲	22	13.33%	8	4.52%	19	12.67%
		>51 歲	4	2.42%	1	0.56%	1	0.67%
小計			67	40.61%	34	19.21%	52	34.67%

註：離職率為 $\left[\left(\text{該年度依照各類別之離職員工人數} \right) / \left(\text{該年度員工年底總人數} \right) \right] * 100\%$

5.01.4 員工權益及福利

本公司提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、提供乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、資深員工特別獎勵辦法等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所訂之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

旭暉員工福利項目

項目	內容
福利津貼	三節禮金
	員工持股信託
	生育禮金、結婚禮金、生日禮金(商品禮券)
	喪祭補助

項目	內容
	資深員工獎勵
	退休金提撥給付
	分紅、年終獎金
	年度調薪、年度晉升
	公司旅遊
	尾牙餐會、不定期餐會活動
保險與健康	依法規規定勞保/健保/勞退
	團體保險-人壽保險/醫療保險/傷害保險/癌症險
	醫師駐診
	員工健檢
彈性工時與給假	特休假
	8 週產假
	主管職上下班彈性
其它	介紹獎金
	久任獎金
	技術津貼
	設置哺（集）乳室
	與鄰近的新光暉幼兒園簽訂專屬特約

5.01.5 團體協約

本公司未成立工會，亦未簽訂團體協約。員工之工作條件、薪資、工時、休假及福利均依相關法令及公司內部管理制度辦理，並透過勞資會議及多元溝通機制維護員工權益。

5.01.6 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，本公司依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則明定「育嬰留職停薪實施辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循

「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」辦理。2025 年，本公司共有 1 位同仁提出育嬰留職停薪申請；另包含前期申請並於 2025 年度進行復職追蹤之 2 位同仁，2025 年度育嬰留職停薪相關統計共計 3 人。其中預計復職 2 位，實際復職 2 位，復職率達 100%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度 - 有權申請育嬰留停(A)	-	3	3
2025 年度 - 實際申請育嬰留停(B)	-	3	3
2025 年度 - 預計育嬰留停復職(C)	-	2	2
2025 年度 - 實際育嬰留停復職(D)	-	2	2
2024 年度 - 實際育嬰留停復職(E)	-	2	2
2024 年度 - 育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	-	2	2
育嬰留職停薪申請率(B/A)	-	100%	100%
復職率(D/C)	-	100%	100%
留任率(F/E)	-	100%	100%

5.01.7 人才培育與發展

績效考核

本公司依循「績效管理辦法」，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年依據前一年度績效考核結果，作為薪酬調整、職務晉升之參考依據，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2025 年，本公司共有 148 位的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

旭暉應材績效評核項目

評核項目	評核細項
共同價值觀	同仁之工作態度之否與公司共同價值觀一致，價值觀由忠誠、熱忱、團隊、創新、顧客滿意及分享六大構面組成。
公司利潤與成長	同仁之實際工作表現與貢獻是否有效達成公司營運目標與個人工作目標。
員工培育計畫實績	主管職同仁在過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

2025 年定期績效考核人數

性別	員工類別	執行考核人數	實際完成考核人數	考核比例
男性	主管職	18	18	100%
	非主管職	51	50	98.04%
女性	主管職	11	11	100%
	非主管職	70	69	98.57%
總計		150	148	98.67%

教育訓練

本公司針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2025 年，本公司透過部門在職訓練、專案訓練多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。

近三年教育訓練辦理情形

課程類別	2023		2024		2025	
	人次	總訓練時數	人次	總訓練時數	人次	總訓練時數
新人訓練	18	72	46	184	25	100
環安訓練	183	624	224	612	175	550
專業訓練	15	120.5	13	80	30	268
管理訓練	12	97	14	145.5	32	128.5
通識訓練	0	0	0	0	36	72
小計	228	913.5	297	1021.5	298	1118.5

近三年員工教育訓練平均時數

性別	員工類別	2023			2024			2025		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	主管職	17	148.5	0.9	21	177.5	1.00	18	124	0.83
	非主管職	63	392	2.38	66	414	2.34	51	500.5	3.34
女性	主管職	6	44.5	0.27	10	88	0.50	11	126.5	0.84
	非主管職	79	328.5	1.99	80	342	1.93	70	367.5	2.45
總計		165	913.5	5.54	177	1021.5	5.77	150	1118.5	7.46

註 1:為更充分表達本公司對於每一位員工教育訓練的投資程度，故平均訓練時數改為以下公式計算，以利於三年度之訓練時數比較：員工接受訓練的總時數÷年底員工總數。

註 2:主管係指課級以上(不含未兼任員工之董事)，且負有管理責任之人員。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職安衛政策與管理系統

本公司依據職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生教育訓練規則等政府法規，執行公司的職業安全管理，訂有「職業安全衛生管理計畫」、「職業災害事故調查及處理程序」等作業辦法。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司設立職業安全衛生委員會，訂有「職業安全衛生委員會設置辦法」，並依其辦法設置七名委員，由總經理擔任主任委員，並且勞工代表佔委員人數三分之一以上。委員會每三個月定期召開會議，會議主要討論職場安全與健康管理政策、督導職安衛績效，並更新職業安全法規現況。一般員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管、職安衛勞工代表提出建議，並於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範佈達，全體員工可透過公告之電子郵件、布告欄、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

5.02.2 危害辨識、風險評估及事故調查

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司職業安全衛生專責單位，每年執行危害辨識及作業安全風險評估，以職業災害統計失能傷害頻率(FR)及失能傷害嚴重率(SR)計算出綜合傷害指數(FSI)來進行風險評估，並配合使用化學品的 SDS 及每年二次的作業環境監測來進行危害鑑別，並且選擇以消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等順序進行改善，進而達到降

低或消除風險的目的。

2025 年危害鑑別數量與管理方案統計表

項目	廠區	合計
危害鑑別項目數	全廠	4
不可接受風險(項)數	全廠	-
制定管理方案件數	全廠	4
管理方案完成件數	全廠	4
完成率	全廠	100%

2025 年危害風險及因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
金屬薄板經過蝕刻製程後金屬邊鋒利	因產品本身為金屬薄板，且經過蝕刻製程後金屬邊鋒利，容易使員工手指暴露於危害風險。	1. 加強員工教育訓練，來提升安全觀念，正確操作使用。 2. 定期/不定期現場安全巡視與員工安全洽談，提升現場安全。 3. 製造治具減少直接接觸。 4. 使用防護具來阻隔風險。
腐蝕性化學品接觸風險	因為製程使用具皮膚腐蝕性的化學來進行蝕刻，容易使員工暴露於化學品危害風險。	1. 加強員工教育訓練，來提升安全觀念，正確操作使用。 2. 定期/不定期現場安全巡視與員工安全洽談，提升現場安全。 3. 建置自動填充管路，減少直接接觸機會。 4. 使用防護具來阻隔風險。
太陽能板定期清洗墜落風險	因太陽能光電系統之太陽能板需要定期清洗，且高度大於 1.5 公尺，容易有墜落情形發生。	1. 加強員工教育訓練，來提升安全觀念，正確操作使用。 2. 操作期間現場安全巡視，提升現場安全。 3. 建置固定式或移動式之安全上下設備及勾掛安全帶的錨定。 4. 使用全身背負式安全帶並確實勾掛，以降低墜落風險。
測量鏡頭易碰撞到人員頭部致受傷風險	因發生過自動測量機台上測量鏡頭碰撞到人員頭部，導致受傷情形發生。	1. 加強員工教育訓練，來提升安全觀念，正確操作使用。 2. 定期/不定期現場安全巡視與員工安全洽談，提升現場安全。 3. 建立制動連鎖裝置，預防類似風險再度發生。

5.02.3 職業事故調查程序

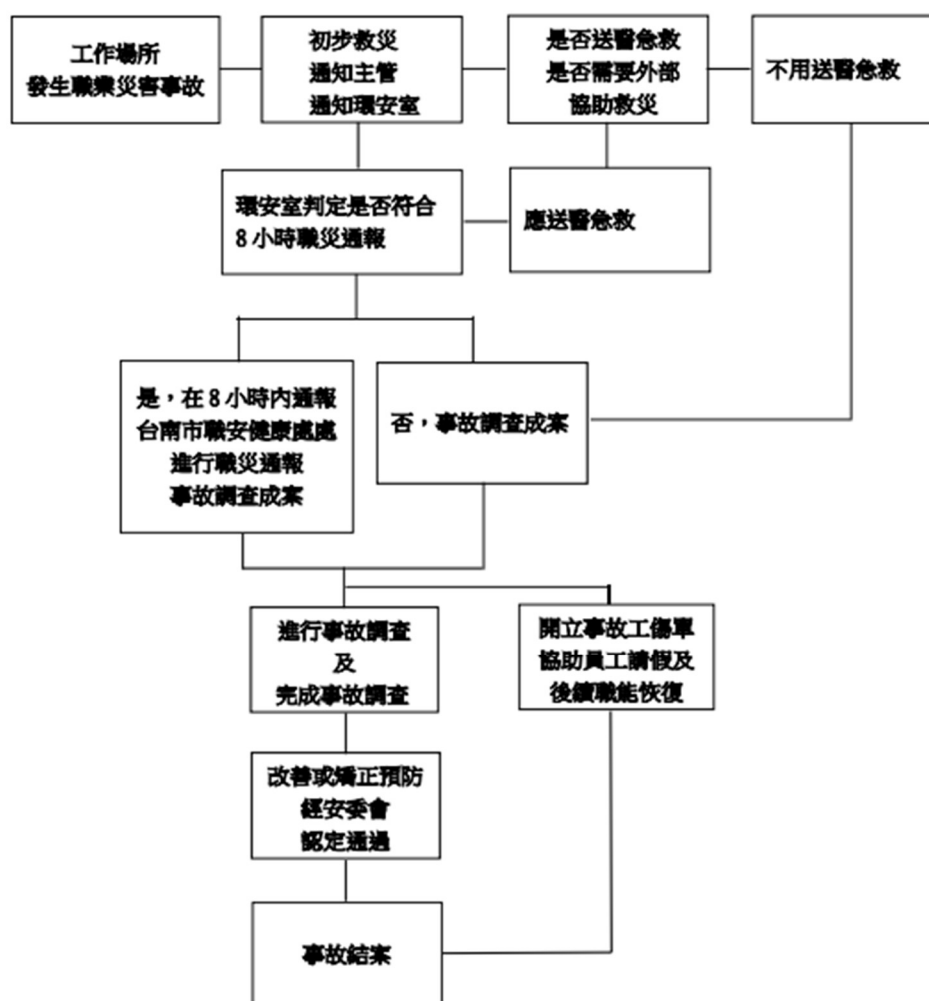
為確保全體工作者之安全，本公司訂有「職業災害事故調查及處理程序」，並依職業安全衛生法第18條勞工享有退避權，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。並且雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

如有本公司之工作者發生職業災害，大致分為二個狀況：

- 依法須通報之職業災害：事故發生-初步救災(通報主管、環安室)->8 小時內通報主管機關->事故成案->開立公傷單協助員工請假及後續職能恢復。
- 依法毋須通報之職業災害：事故發生-初步救災(通報主管、環安室)->事故成案->開立公傷單協助員工請假及後續職能恢復。

事故調查流程圖

旭暉應材勞工傷亡職業災害通報流程暨事故調查流程圖



5.02.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練。一般人員入職時皆有 3 小時的職前安全教育訓練，而從事現場化學相關的作業人員再增加 3 小時，且課程結束後並進行測驗。

年資滿三年人員再實施 3 小時或 6 小時的健康及安全的內部在職安全教育訓練，且課程結束後進行測驗。每年實施二次 4 小時的消防暨緊急應變內部在職安全教育訓練實際演練。另外職安管理人員、有機特化作業主管、堆高機操作人員及急救人員皆依法規規定時數參加外部的在職安全教育訓練。搭配越語翻譯人員完成外籍移工職前職業安全衛生教育訓練，使得移工更容易了解工作環境及應注意的現場危害，再將課後測驗卷翻成越語更能評估其訓練結果。

2025 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數(受訓時數 x 受訓人次 x 舉行場次)
職安衛主管教育訓練(回訓)	6	1	1	6
職安衛人員教育訓練(回訓)	12	1	1	12
職安衛作業主管教育訓練(回訓)	6	4	1	24
急救人員教育訓練(新訓)	18	2	1	36
急救人員教育訓練(回訓)	3	2	1	6
堆高機操作人員教育訓練(新訓)	18	1	1	18
堆高機操作人員教育訓練(回訓)	3	2	1	6
一般安全衛生教育訓(新進人員)	3	25	1	75
一般安全衛生教育訓(在職人員)	6	36	1	216
作業環境化學品防護要點	1	50	2	100
酸鹼防護措施	1	51	1	51
合計	77	175	12	550

5.02.5 職業健康服務與促進活動

對於保護員工與促進員工之身心健康，並依職業安全衛生法、勞工健康保護規則及勞工職業災害保險及保護法規定，照目前公司人數規模，每月執行 8 小時特約職業護理師臨場服務及每年 8 小時的特約職業專科醫師臨場服務。並提供母性保護計畫、健康講座諮詢、物理治療師臨場諮詢及

一切有關健康促進服務。以生理性、心理性、人因性全方位來照顧公司員工，評估員工健康狀況，並以員工健康檢查數據建立健檢資料庫進行分級，依據分級制度配合特約護理人員實施健康訪談、飲食建議等等促進項目，且以有高血糖、高血壓、高血脂三高症狀及其他健檢數值異常者為優先。並且不定期辦理員工健康講座及物理治療師諮詢。本公司亦與台南市永康區享健達診所簽立特約廠商，員工就診享免收掛號費優惠；每年度舉行員工旅遊自強活動，並優待眷屬二位免費參加，藉此放鬆平時工作上的心理壓力。

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	●定期舉辦免費員工健康檢查。 ●定期舉辦護士駐點諮詢服務。 ●舉辦員工旅行、員工動員餐會、中秋餐會等活動。	每個月均有 2 天有駐點護士服務員工健康諮詢，員工健康檢查及每年舉辦 1 次員工旅遊、員工動員餐會、中秋餐會等活動。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	●舉辦性騷擾防治講座。 ●訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 ●提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	每年舉辦一次性騷擾防治講座。
母性健康保護計畫	●提供哺乳友善環境及設備，如：哺集乳室提供母乳專用冰箱、電風扇並設置門禁系統，增加安全性。	提供女性員工安全衛生的哺乳環境

5.02.6 職業傷害與職業病

本公司除了堅守安全衛生法令規範的要求，確保符合最新的標準和規範。我們承諾持續降低危害風險，預防職業災害的發生，促進員工的安全與身心健康：每日不定時於各單位執行安全衛生巡視與溝通，針對現場作業有危害之虞者進行危害告知並要求立即改善並告知此設備或場所負責人，預防職業災害發生之機率；每季安全衛生委員會會議進行執行績效評估檢討與界面整合及溝通；每年各單位執行部門作業之風險評估及審查各項作業風險之合理性，並針對高風險作業辦理預防及減緩高風險作業所帶來之風險。

另外依據職業安全衛生統計 2023 年、2024 年及 2025 年，FR(失能傷害頻率)分別為 16.08、16.62、0，SR(失能傷害嚴重率)分別為 112、108、0，FSI(綜合傷害指數)分別 0.04、0.04、0，經過 2024 及 2025 年加強每日現場巡檢、安全衛生及交通安全的日常宣導、新人教育訓練課程及落實現場的風險評估及缺失改善，有效降低 FR、SR、FSI。2025 年職業傷害事件數降為零，顯示相關安全管理措施已發揮成效。

本公司除了落實環安衛持續改善建置安全、衛生、健康、環保的工作環境，期待能降低職業傷害事故件數，除依職業傷害指標計算之職災件數外，人員上下班或廠區往返發生交通意外事故，2025 年也是降為零。為降低職業災害及交通事故發生，本公司透過分級管理、每日現場巡檢、安全衛生及交通安全的日常宣導、新人教育訓練課程及落實現場的風險評估及缺失改善，除繼續維持安全的零災害工作場所之外，更進一步朝健康、永續職場邁進。

近三年職業傷病數據

年度	總經歷工時 註 1	損失日數 註 2	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病 數量	因公死亡 數量註 5
			數量	比率註 3	數量	比率註 4		
2023	373,000	11	2	1.07	-	-	-	-
2024	321,992	3	1	0.62	-	-	-	-
2025	283,008	0	0	0	-	-	-	-

註 1:全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註 2: 損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註 3:可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 200,000]/總經歷工時。

註 4: 嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 200,000]/總經歷工時。

註 5 :包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

註 6: 統計報導期間為各年度結束日當天的員工數值。

5.03 社區參與

本公司營運總部位於台南市安南區之經濟部台南產業園區，本章所稱「社區」係指以本公司營運所在地（台南市安南區及其周邊區域）為主要範圍。2025 年基於推動環境永續及善盡企業社會責任，投入資源支持「財團法人荒野基金會」辦理環境教育與相關推廣計畫。雖該基金會非屬本公司營運所在地之在地組織，惟其推動之環境教育及自然保育工作屬全國性議題，與本公司關注之環境風險及社會責任具有關聯性。本公司透過定期捐贈方式，支持該基金會進行環境教育推廣、環境書籍出版及環境人才培育等活動，以提升社會大眾之環境保護意識並促進永續理念之推動。

2025 年本公司對該基金會之捐贈金額為新台幣 30 萬元，相關資源投入主要用於環境教育推廣及人才培育等用途，受益對象涵蓋一般社會大眾及學子。



A modern building with large glass windows is visible on the right side of the image. The building's reflection is visible in the water. The background features a misty lake and mountains under a soft, hazy sky at sunrise or sunset. The overall atmosphere is serene and natural.

6

環境面

6.01.氣候變遷

6.02.溫室氣體及能源管理

6.03.水資源管理

6.04.廢棄物管理

6.05.生物多樣性.

6、環境面

6.01 氣候變遷

6.01.1 氣候監督及治理架構

隨著全球氣候變遷議題持續受到關注，極端降雨、高溫、乾旱等極端氣候事件發生頻率逐漸增加，企業面臨之氣候相關風險與挑戰亦日益提升。根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）相關研究，企業應積極辨識氣候變遷可能帶來之風險與機會，並透過適當之管理措施提升營運韌性。

本公司秉持企業永續經營理念，持續關注氣候變遷趨勢及相關政策發展，逐步推動節能減碳與能源管理措施，並評估氣候變遷可能對營運及供應鏈造成之影響，以提升企業面對氣候變遷之調適能力與競爭力。

董事會

本公司氣候相關議題由董事會擔任最高治理與監督單位，負責永續發展方向之指導及重大策略事項之核示，並定期聽取永續發展及氣候相關議題執行情形報告，以掌握推動成果。董事亦持續參與永續發展、氣候變遷及公司治理等相關進修課程，以提升氣候治理能力。此外，本公司已建立董事及經理人薪酬與永續績效目標連結機制，並於 2026 年 01 月 15 日訂定相關辦法，經董事會審議通過。該機制於本報告發布日前完成建置，惟未適用於 2025 年度績效評估結果。

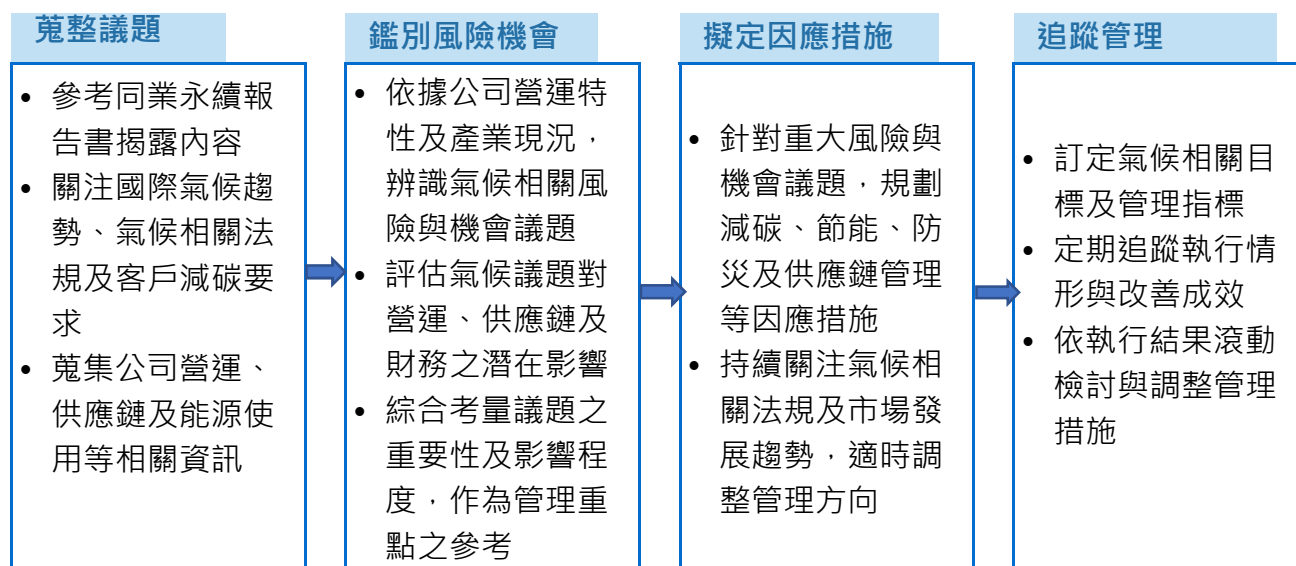
管理階層與執行機制

本公司於 2024 年 11 月成立「永續資訊管理小組」，由總經理擔任召集人，負責統籌協調各部門推動永續及氣候相關工作，並進行相關資訊蒐集與整合。為進一步強化永續治理架構，本公司於 2026 年 01 月 15 日經董事會決議通過設立「永續發展委員會」，並設置永續長，負責統籌永續策略推動及跨部門協調，協助董事會監督永續及氣候相關議題之執行情形。永續資訊管理小組持續協助氣候風險與機會之辨識及相關管理措施推動，永續治理架構請參閱「1.2 企業永續治理架構」。

6.01.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續資訊管理小組每年定期蒐整同業之永續報告書，

並透過訪談公司各單位極端氣候發生時，對各單位營運造成得影響與看法，以彙整並鑑別本公司之年度關鍵氣候風險與機會；本公司已將氣候風險納入公司整體風險管理架構中統籌監控，依據風險發生可能性及衝擊程度進行排序，並定期提報董事會進行報告，由董事會指導整體氣候策略方向。



6.01.3 氣候變遷因應策略

為逐步強化公司氣候變遷相關管理能力，本公司於 2025 年由永續資訊管理小組，參考同業永續報告書揭露內容及國際氣候趨勢，初步盤點與公司營運相關之氣候變遷議題，並透過與各單位及 ESG 相關人員討論實際營運經驗與可能影響，了解氣候變遷對營運之潛在衝擊。本次分析採質性方式進行，係以議題對營運影響之性質與程度為基礎進行歸納與評估，據以辨識本公司主要氣候相關風險與機會類型，最終鑑別出 1 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，關鍵議題之氣候風險與機會鑑別結果、發生期程、現況、未來因應策略於下表分別列示。

氣候相關風險與機會短、中、長期對營運及供應鏈之影響

A.可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會				B.氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之影響資訊		C. 因應策略與管理措施	D.財務影響
類別	風險/機會描述	影響期程	氣候風險機會現況	對營運影響	對價值鏈影響		
轉型風險	客戶持續推動供應鏈減碳及碳資訊揭露要求，若未能符合相關標準，將影響客戶合作及業務拓展機會。	短期 1-3年	已正式啟動碳盤查機制，因應核心客戶對組織碳盤查與資訊揭露之要求。	增加碳盤查與資料彙整作業負擔	供應商與客戶同步提升 ESG 揭露要求，合作門檻提高	導入溫盤管理系統；為配合客戶及法規揭露要求，引進專業顧問團隊；評估導入內部碳定價機制。	自2025年至2030年止，導入溫室氣體盤查系統，每年增加約新台幣200千元支出；另2026年至2029年，預計增加顧問服務費約新台幣900千元。
		中期 3-5年	盤查與資訊揭露之要求。	客戶及法規對碳管理要求提升，公司持續完善碳排放資料管理及揭露機制，並評估產品碳足跡可能被要求低碳製造等要求。	客戶要求產品碳足跡認證；上游若無碳數據將面臨供應鏈重組淘汰。		
實體風險	極端天氣事件的嚴重性：颱風、暴雨等極端天氣事件之	短期 1-3年	颱風事件造成連續停班停課，造成交通運輸受阻，廠	颱風及強降雨可能造成停班停工、道路中斷及員工通勤受阻，導致生產中斷與出貨延遲。	供應商出貨延遲、物流中斷、廠區停工，影響供應穩定與交付時程。	透過彈性排班與備援人力，降低停班停工與通勤中斷對營運影響。	停工導致出貨延遲，引發訂單遞延或取消，影響營收認列及營收表現；為趕工加班致人力成本增加；緊急運輸需求，致物流成本增加。

A.可合理預期將影響個體 展望之氣候相關風險與機 會				B.氣候相關風險與機會對個體經 營模式及價值鏈之影響資訊		C. 因應策略與管 理措施	D.財務影響
類 別	風險/機 會 描述	影 響 期 程	氣候風 險機會 現況	對營運影響	對價值鏈影響		
	嚴重程 度提升	中 期 3-5 年	區生產 停擺。	極端氣候事件頻 率增加，導致停 工與通勤中斷更 頻繁，並提高防 災與備援設施投 入及營運成本。	供應鏈中斷風 險，影響交期 穩定性及備援 供應需求。	評估多來源供應 策略，強化廠區 排水、備援電 力。	排水、防洪及備援 電力維護增加維運 成本；保險費用上 升；安全庫存與備 援採購成本增加。
		長 期 5 年 以 上		氣候型態改變可 能影響廠區環境 適宜性與資產配 置，進而影響長 期營運策略與供 應鏈布局。	供應鏈改變布 局與生產據點 配置，影響成 本結構。	將氣候風險納入 營運與供應鏈策 略，優化生產據 點配置與供應鏈 布局以提升營運 韌性。	氣候因素增加營運 環境不確定性，公 司持續評估廠區及 供應鏈配置之韌 性，並視需要調整 營運與資本配置。
機 會	提升碳 管理能力與內 部資料 整合效 率	短 期 1-3 年	由 Excel 統計升 級為系 統彙 整，提 升跨部 門協作 效率。	管理效率提升， 減少人工作業時 間	提高與上下游 ESG 資訊協作 效率	進行碳盤查作業 規劃與資料盤 點，並明確分 工，建置數據蒐 集流程。	初期規劃、盤查與 系統導入準備成 本。
		中 期 3-5 年		提升供應鏈與客 戶 ESG 資料交換 效率，強化營運 協作與回應能 力。	強化價值鏈碳 數據整合與資 訊透明度，提 升永續資訊揭 露品質。	建立標準化數據 整合機制，強化 跨部門資料串接 與人員訓練。	降低人工彙整與作 業成本，提升資料 整合效率與正確 性。

6.01.4 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

面向	主要選用情境	核心假設	評估潛在影響	本公司韌性能力與因應舉措
實體風險 極端氣候（颱風、暴雨、淹水）影響營運穩定性	IPCC AR6 SSP2-4.5 （中度暖化情境） IPCC AR6 SSP5-8.5 （高度暖化情境）	全球暖化導致極端降雨事件頻率與強度上升，颱風路徑與降雨型態更具不確定性；短中長期均可呈現風險遞增趨勢。	短期(1-3 年)極端天氣可能導致停班停課、交通中斷與供應物流延遲，影響營運連續性與交付效率。中期(3-5 年)隨極端降雨事件發生機率上升，廠區可能面臨局部淹水、設備異常與維修需求增加，造成營運中斷與成本上升	1.建立氣象監測與分級預警機制，整合跨部門通報與應變流程，以縮短災害反應時間並降低營運中斷風險。 2.定期檢視廠區防洪、排水及關鍵生產設備保護措施，結合年度資產盤點作業，並納入風險盤點與改善計畫。 3.建立備援生產與關鍵供應替代機制，以提升供應鏈韌性與災後營運恢復能力。
轉型風險 客戶要求符合特定碳管理與溫室氣體揭露標準	IEA 2050 年淨零排放 情境 (Net Zero Emissions, NZE)	全球淨零轉型加速推動，主要市場逐步強化碳排監管、供應鏈揭露及產品碳資訊透明化要求，並將氣候績效納入商業決策。	短期(1-3 年)客戶開始要求提供溫室氣體排放數據與基本碳盤查資料，增加資料蒐集與回應負擔。中期(3-5 年)供應鏈管理逐步納入碳排表現與減碳目標，可能影響供應商評選與合作條件，未達標者面臨訂單調整風險。長期(5-10 年)碳資訊透明化與減碳績效將成為市場基本門檻，企業需具備穩定碳管理能力與減碳策略，否則可能影響市場競爭力與客戶維繫。	1.建立系統化溫室氣體盤查與數據管理機制，逐步導入數位化工具以提升資料一致性與可稽核性。 2.將碳排資訊納入對客戶回應與供應商評鑑與淘汰機制，以強化資訊揭露能力與供應穩定性。 3.規劃內部碳管理與減碳分析機制，作為中長期營運決策與資本配置參考。

6.01.5 指標與目標

積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，本公司除針對溫室氣體訂定之範疇一與範疇二之具體減量目標，亦針對各單位面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過永續資訊管理小組監督各單位年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為本公司訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	2028 年總碳排放量較基準年 2025 年下降 1%	執行中
	2030 年總碳排放量較基準年 2025 年下降 2%	執行中
	2035 年總碳排放量較基準年 2025 年下降 4%	執行中
因應氣候變遷	2025 年度內未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	已達成
	2025 年度內為有因高溫限電造成廠區停工之情況	已達成

6.01.6 內部碳定價

本公司為強化溫室氣體管理與投資決策之低碳導向，持續評估建立內部碳定價政策之可行性，已於 2026 年 05 月 12 日經董事會決議通過，採用影子價格機制作為內部評估工具，不涉及對外收費。內部碳價設定為每公噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 新台幣 300 元，並參考環境部碳費徵收費率。本政策適用於單筆資本支出達新台幣 100 萬元 (含) 以上之投資案件；高耗能或具重大碳排影響之專案，不受金額門檻限制，均須納入評估。各投資案件於決策前應完成溫室氣體排放評估，內容包括用電量估算、排放量換算及內部碳成本計算，並作為投資決策依據。目前涵蓋範疇一及範疇二排放，並透過月度數據蒐集機制納入日常營運管理。

6.02 溫室氣體及能源管理

6.02.1 能源管理

本公司致力建構完善之碳管理機制，作為推動節能減碳及低碳轉型之基礎。台灣各營運據點於 2022 年依循 GHG Protocol 架構完成首次範疇一及範疇二溫室氣體盤查，並自 2025 年起依 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準辦理盤查作業。因應 2024 年 12 月 31 日完成與子公司千鉅科技股份有限公司之簡易合併，為反映合併後之營運範圍，重新將 2025 年設定為溫室氣體盤查基準年，以提升各年度排放數據之可比較性與一致性。未來將遵循法規自 2028 年起取得第三方查證及確信，持續提升溫室氣體盤查數據之品質與可信度。本公司亦以具體行動支持台灣 2050 淨零排放政策，持續推動節能減碳措施，以回應客戶及利害關係人對低碳轉型與永續發展之期待。

能源使用概況

本公司 2025 年的能源總消耗為 24,022.6 GJ，較前一年度下降約 7.8%。本公司主要從事精密蝕刻技術，提供半導體導線架、光電用金屬掩模板、均熱片及醫療器材零部件等產品，因此主要能源耗用來自製程機台及空調系統之外購電力，約占整體能源消耗量 97.4%；其次為公務車使用之汽油及運輸車使用之柴油，約占總能源消耗量 2.6%。年度能源使用密集度較前一年度增加 17%，主要因年度營收下降幅度高於能源消耗降幅所致。

近 3 年能源消耗量

內部能源耗用總量		2023	2024	2025
非再生燃料	汽油(公升)	11,848.8	14,210.5	16,396.81
	柴油(公升)	—	112.2	2,387.63
外購能源	外購灰電(度)	5,960,111	7,103,680	6,499,321
消耗能源總熱值 (GJ)		21,848.2	26,047.1	24,022.6
密集度(GJ/百萬營收)		54.7	90.7	106.3

註 1:能源耗用數據統計範疇涵蓋：旭暉應材個體全部營運據點

註 2: 1 公升汽油熱值=7,800 kcal/L、1 公升柴油熱值=8,400 kcal、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註 3: 1 kcal = 4.187 焦耳。

註 4: 2025 年外購電力百分比為 98.2%、再生能源使用率為 - %

註 5: 2023 年個體營收為 399 百萬，2024 年個體營收為 287 百萬，2025 年個體營收為 226 百萬。

6.02.2 溫室氣體管理

本公司參照 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，依營運控制權法界定組織邊界，基準年設定為 2025 年，以進行溫室氣體排放量之計算與管理。溫室氣體盤查數據目前均由本公司內部盤查機制計算，尚未經第三方獨立機構查證。

溫室氣體排放量與密集度(單位:tonCO₂e)

年度	2023		2024		2025	
單位	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
範疇一	100.6863	2.71%	769.8515	18.08%	214.5211	5.97%
範疇二	3,615.7342	97.29%	3,488.1710	81.92%	3,377.0848	94.03%
範疇一 & 二合計總量	3,716.4205	100%	4,258.0225	100%	3,591.6059	100%
範疇一+範疇二密集度 (CO ₂ e/百萬營收)	9.3143		14.8363		15.8921	
較前一年度提升/降低%	提升 42.04%		提升 59.29%		提升 7.12%	

註 1: 依據 ISO 14064-1:2018 進行範疇一與範疇二盤查，採營運控制權法設定邊界，並以 2025 年旭暉應材個體全部營運據點盤查為基準年，溫室氣體種類包含 CO₂、CH₄、N₂O 及 HFCs。

註 2: 本公司於 2024 年 12 月 31 日完成與子公司千鈹科技股份有限公司之簡易合併（合併後為旭暉北廠）。依 ISO 14064-1 規範，為反映合併後之營運範圍，將溫室氣體盤查基準年由 2022 年調整為 2025 年。

註 3: 溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數 2024 年版、GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告（2022）、經濟部能源署公告 2025 年度電力排碳係數 0.474 公斤 CO₂e / 度。

註 4: 2023 年個體營收為 399 百萬，2024 年個體營收為 287 百萬，2025 年個體營收為 226 百萬。

年度範疇三排放溫室氣體排放量(單位: tonCO₂e)

年度	2023		2024		2025	
單位	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
類別三運輸造成之間接排放源排放量	468.7462	33.78%	342.8328	31.00%	152.8973	15.38%
類別四組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	918.6952	66.22%	763.1066	69.00%	841.2293	84.62%
範疇三合計總量	1387.441	100.00%	1105.939	100.00%	994.1266	100.00%

- 註 1. 本公司範疇三溫室氣體盤查，排放係數主要依據環境部產品碳足跡資訊網平台、經濟部能源署及其他公開資料進行量化，運輸距離則參考 Google Maps、SEARATE 與 ICAO 等公開資訊估算。
- 註 2. 範疇三之盤查範疇涵蓋運輸與配送、商務旅行、員工通勤、燃料及能源相關活動，以及營運產生之廢棄物等價值鏈活動所產生之溫室氣體排放。

6.02.3 能源及溫室氣體減量策略及具體行動計畫

節電方面：

照明設備：辦公區域所使用之照明設備全數使用 LED 燈具、高效能燈具或節能產品。推行午休熄燈外，亦於告示中列出台電三段式時間電價表，協助同仁了解尖離峰電費差異，並要求「最後離開者，隨手關閉電源」，將節電行為實質落實於日常工作中。

電腦設備：全數辦公電腦設備設定節電模式，當停止運作 5~10 分鐘後，自動進入低耗能休眠狀態。

空調設備：辦公區域日常節電管制:透過廠區告示與管理，嚴格管制辦公室冷氣使用：規定上班時間 08:30 開始、且室溫超過 28.5°C 始可開啟，並於下班時間 18:00 強制關閉，杜絕非上班時段之能源浪費（特定特殊環境區域除外）。

其他設備：飲水機、影印事務機、微波爐、咖啡機等至少 2 項公用設備，裝設定時控制器或手動調整使用時間，於非上班時間關閉電源；或應採購（租賃）具一級能源效率標示之家電設備，節省電力之耗用。

落實節能措施：定期抄錄用電量或設置智慧電表，以檢討改善用電情形。

節油方面：

車輛保養：每年定期保養檢驗公務車，維持胎壓保持良好狀況。

車輛共乘：儘量採取計程車共乘，或搭乘大眾運輸工具，以減少車輛使用次數。

記錄管控：定期記錄公用車輛用油量，彙製「車隊卡炭排數字分列車號表」。

視訊會議：設置視訊會議系統設備，並鼓勵優先採取視訊會議，以減少能資源消耗。

節紙方面：

環保用紙：辦公用紙優先選購環保標章等綠色產品。

紙張利用：影印事務機預設資料雙面列印，規劃紙張回收區以供背面空白紙張再利用，或採取其他紙張利用措施。

能源及溫室氣體減量管理成果：

本公司持續推動能源管理及溫室氣體管理，2025 年能源總消耗量較前一年度下降約 7.8%；範疇一及範疇二溫室氣體排放量較前一年度下降約 15.65%；範疇三溫室氣體排放量較前一年度下降約 10.1%。本公司將持續依據溫室氣體盤查結果檢視能源使用及排放情形，並作為後續能源管理、溫室氣體管理及減碳策略規劃之重要依據，持續提升能源使用效率及降低溫室氣體排放。

6.03 水資源管理

6.03.1 水資源風險評估

本公司的各據點均使用自來水作為取水來源。面對全球日益嚴峻的缺水風險，本公司運用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 提供的水風險評估工具，評估各據點所在區域的水資源壓力。結果顯示，未有據點被列為高水資源風險區域。此外，公司並非用水大戶，且近年來並未發生因乾旱缺水或水污染事件，因此營運活動對當地水資源的使用沒有顯著的負面影響。

各營運據點基準水壓力評估結果



6.03.2 取水、耗水與排水

本公司主要用水分為辦公室及製程用水，其中以製程用水為主。2025 年的總取水量為 49,211 公噸，較前一年度增加 3,210 公噸。用水密集度增加 35.85%，主要原因在於 2025 年改變營運模式，減少生產銷售完整的金屬遮罩，增加散熱模組材料銷售量，整體營收較前一年減少約 22%，另外為因應開發新產品開發試產，導致清洗作業頻率增加，2025 年取水量增加約 6.98%。

取水情形

用水類別	取/排水目的地分類	2023	2024	2025
取水量	取自自來水公司	35,669	46,001	49,211
排水量	排入廢水處理廠處理	28,536	37,402	39,369
耗水量	總耗水量	7,133	8,599	9,842
取水密集度(公噸/百萬營收)		89.3960	160.2822	217.7478

註 1：本公司之取水源總溶解固體皆 $\leq 1,000$ mg/L。

註 2：2023 年個體營收為 399 百萬，2024 年個體營收為 287 百萬，2025 年個體營收為 226 百萬。

6.03.3 排放水管理

在廢水排放部分，公司依據相關法規，將廢水進行過濾、分解淨化、排放或回收處理，以確保廢水處理符合當地法規的要求。本年度未有發生任何違反法規的情況。廠區的廢水由放流口排放至廠外，再經台南科技工業區之污水處理廠處理後排放至鹽水溪河川。

水質標準	年度檢測數值	當地標準值
pH	7.6	6.0~9.0
COD (mg/L)	9.9	80
SS (mg/L)	15.1	30
氨氮 (mg/L)	1.84	30
水溫 (°C)	32.2	35 以下
真色色度	7	300
硝酸鹽氮 (mg/L)	0.43	50

6.03.4 水資源管理及減量行動

- 推動節水設備：辦公區域及生產現場於設備汰換時，優先採用具省水標章之設備或節水裝置，提升用水效率。
- 強化用水管理：定期監測及記錄用水量，並落實管線巡檢與異常查修，降低漏水損失。
- 優化製程用水：導入乾式清洗設備，減少製程用水需求。
- 推動水資源循環利用：回收純水系統 RO 濃縮水及 EDI 電極廢水，並建置廠內回收管路系統，提升水資源循環再利用效率。

6.04 廢棄物管理

6.04.1 廢棄物管理制度

本公司主要廢棄物來源為各營運據點之製程及作業，包含製造與精密洗淨等活動產生之事業廢棄物。各項廢棄物均依相關法規分類貯存於指定場所，由廠區人員定期統計申報，並委託合法清除處理機構依法清運。辦公室生活垃圾則依規定落實廢塑膠、金屬及紙類資源分類，並由合格清運業者送至焚化爐處理。

本公司已取得 ISO 14001 環境管理系統認證，並訂有「廢棄物管理程序」，規範分類、收集、儲存、清除、處理及追蹤等作業。在事業廢棄物管理方面，透過「事業廢棄物申報及管理資訊系統」，即時監控清運車輛之 GPS 運輸軌跡，確保廢棄物皆依規定運送至合法處理機構。2025 年，本公司未發生任意棄置或其他環保違規情形。

廢棄物管理具體行動及價值鏈管理措施

- 辦公及現場廢棄物實施垃圾分類及資源回收。
- 辦公用品如 L 夾、紙袋、迴紋針、蝴蝶夾等回收分類，以重複使用。
- 避免採購及使用一次性商品，以減少廢棄物的產生。
- 循環再利用延長物品的生命週期。
- 響應綠色採購。

廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游-原物料	廠區每月針對進料統計
自身營運-辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範清楚標示有害廢棄物駐存空間，並針對至存情況統計量化數據。
價值鏈下游-廢棄物處理	● 依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄 ● 針對廢棄物處理商進行現地稽核

旭暉 ISO 14001 認證



6.04.2 廢棄物產生情況

廢棄物的產生

2025 年廢棄物產生量較前一年度下降，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物產生量			
年份	2023	2024	2025
一般事業廢棄物（噸）	86.11	80.47	83.13
有害事業廢棄物（噸）	123.28	90.00	148.02
合計	209.39	170.47	231.15
年增減率（%）	-55.70%	-18.59%	35.60%

依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	離場處理廢棄物的產生量(噸)：			委外第三方處理 處理方式
		2023	2024	2025	
一般事業廢棄物	一般生活垃圾	8.94	9.06	15.12	焚化(含資源回收)
	無機性汙泥	77.17	71.41	68.01	熱處理(除焚化)
有害事業廢棄物	廢液	123.28	90.00	135.45	回收再利用
	其他無機性汙泥	0	0	12.57	熱處理(除焚化)再利用
合計		209.39	170.47	231.15	

6.05 生物多樣性

6.05.1 生物多樣性政策

本公司支持聯合國永續發展目標第 15 項（SDG 15：保育及永續利用陸域生態系），將生物多樣性保育及森林資源永續利用納入環境管理與永續發展策略，於營運與供應鏈管理過程中持續降低對

自然環境之影響。

本公司具體管理原則如下：

- 於營運據點規劃與設置階段納入環境與生物多樣性考量，優先避開生態敏感區域；如因營運需求需於相關區域進行開發，將依循法規辦理環境影響評估，並導入適當之減緩及保護措施。
- 針對營運所使用之林木相關資源（如包材及紙材等），持續推動使用減量及永續採購機制，以降低對森林資源之依賴。
- 依循營運據點所在地相關環境及森林保護法規與國際永續原則，以無淨毀林（No Net Deforestation, NND）為管理方向，降低營運活動對森林及生態系統之影響。
- 透過內部管理制度及利害關係人溝通機制，持續強化員工及供應鏈夥伴對生物多樣性議題之認知，推動環境永續管理之落實。

6.05.2 生物多樣性衝擊鑑別結果

本公司依據營運活動及資源使用情形，進行生物多樣性相關衝擊鑑別，鑑別範疇包含直接營運據點及間接資源使用所可能產生之環境影響。

在直接營運層面，本公司營運據點位於既有工業區內，對自然棲地之直接干擾程度相對有限。

在間接影響層面，本公司將辦公室用紙及相關林產品之使用納入評估範疇，作為森林資源使用之潛在壓力來源，並評估其對森林生態之間接影響。

依鑑別結果，本公司生物多樣性相關影響主要屬間接資源使用類型，並透過環境管理措施進行管理，包括推動流程電子化以降低紙張使用需求，以及逐步導入 FSC 及 PEFC 認證紙材，以降低對森林資源之依賴。

The background of the page features a collage of various papers and documents. A prominent white sheet of paper is held in place by two gold-colored paper clips. To the left, a piece of brown cardboard is visible. On the right, there are several sheets of paper with faint, light-colored rectangular patterns. The overall aesthetic is clean and professional, suggesting a corporate or academic context.

7

附錄

7.01.附錄一

GRI 內容索引表

7.02.附錄二

氣候相關資訊

7.03.附錄三

產業別永續指標資訊

7.04.附錄四

其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	旭暉應材已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	9	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	11	報導邊界僅涵蓋旭暉應用材料股份有限公司（母公司）台灣營運據點。
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	10	
		1.03.6 永續報告之責任單位	11	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	11	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	11	本報告書未辦理第三方外部確信或保證。

2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.07.1 主要產品與服務	9 52	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	61	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	62	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.4.1 成員及多元化 2.03.5 功能性委員會結構及運作情形	13 17 24	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.4.3 提名與遴選	22	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.4.2 運作情形	21	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1 永續管理之角色及督導成果	15	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	13	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1 永續治理之角色及督導成果	15	
2-15	利益衝突	2.03.4.4 利益迴避	22	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	14	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.3 對永續發展之持續進修	16	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.2 督導永續管理之績效評估	16	
2-19	薪酬政策	2.03.4.5 薪酬政策	23	
2-20	薪酬決定流程	2.03.4.5 薪酬政策	23	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.4.5 薪酬政策	23	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	13	
2-23	政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	42	

2-24	納入政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	42	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.03 檢舉及申訴機制	43	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 檢舉及申訴機制	43	
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	48	
2-28	公協會的會員資格	4.06 參與各類社團組織	51	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	28	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	66	本公司未成立工會，故未簽訂團體協約。
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	31	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	33	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	35	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	41	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01.3 氣候變遷因應策略	78	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01.4 員工權益及福利	65	
GRI 202：市場地位 2016				

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	5.01.3 員工多元包容及平等	62	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	62	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	42	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	42	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	42	
環境面				
GRI 101：生物多樣性 2024				
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	6.05.1 生物多樣性政策與衝擊管理	90	
101-2	生物多樣性衝擊之管理	6.05.1 生物多樣性政策與衝擊管理	90	
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	6.05.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	91	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.02.1 能源管理	83	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.02.1 能源管理	83	
302-3	能源密集度	6.02.1 能源管理	83	
302-4	減少能源消耗	6.02.1 能源管理	83	
GRI 303：水與放流水 2018				

303-1	共享水資源之相互影響	6.03.1 水資源風險評估	86	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.03.3 排放水管理	87	
303-3	取水量	6.03.2 取水、耗水與排水	87	
303-4	排水量	6.03.2 取水、耗水與排水	87	
303-5	耗水量	6.03.2 取水、耗水與排水	87	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體管理	84	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體管理	84	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體管理	84	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體管理	84	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.3 能源及溫室氣體減量策略及具體行動計畫	85	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.04.1 廢棄物管理制度	88	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.04.1 廢棄物管理制度	88	
306-3	廢棄物的產生	6.04.2 廢棄物產生情況	90	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.04.2 廢棄物產生情況	90	
306-5	廢棄物的直接處置	6.04.2 廢棄物產生情況	90	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	62	

401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	65	
401-3	育嬰假	5.01.6 育嬰假	66	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職安衛政策與管理系統	69	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.2 危害辨識、風險評估及事故調查	69	
403-3	職業健康服務	5.02.5 職業健康服務與促進活動	72	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職安衛政策與管理系統	69	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.4 職安衛教育訓練	72	
403-6	工作者健康促進	5.02.5 職業健康服務與促進活動	72	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.3 職業事故調查程序	71	
403-9	職業傷害	5.02.6 職業傷害與職業病	73	
403-10	職業病	5.02.6 職業傷害與職業病	73	
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	5.01.7 人才培育與發展	67	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.7 人才培育與發展	67	

404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.7 人才培育與發展	67	
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	2.03.4.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	17 62	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	65	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.1 推動職場人權保障	60	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 推動職場人權保障	60	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 推動職場人權保障	60	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03 社區參與	75	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03 社區參與	75	

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	4.07.2 產品品質政策	55	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.07.3 產品安全管理與標示	56	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.07.3 產品安全管理與標示	56	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.07.3 產品安全管理與標示	56	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.07.3 產品安全管理與標示	56	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.05.2 客戶隱私保護	51	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01.1 氣候監督及治理架構	77
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)。	6.01.3 氣候變遷因應策略	78
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01.3 氣候變遷因應策略	78
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整	6.01.2 氣候風險管理	77

	合於整體風險管理制度。		
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。	6.01.4 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	81
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。	6.01.5 指標與目標	82
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01.6 內部碳定價	82
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。	規劃中	-
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體管理	84
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	本年度僅執行盤查，尚無進行第三方確信作業。	-
9-2	能源及溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.3 能源及溫室氣體減量策略及具體行動計畫	85

7.03 附錄三、產業別永續指標資訊

7.04 附錄四、其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表

電氣與電子設備(RT-EE)

指標	代碼	項目	數據
能源管理	RT-EE-130a.1	總能源消耗量(十億焦耳(GJ))	24,022.4000
	RT-EE-130a.1	電網電力百分比	97.42%

指標	代碼	項目	數據
	RT-EE-130a.1	再生百分比	0.00%
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	產生之有害廢棄物之重量(公噸(t))	0.0000
	RT-EE-150a.1	再循環百分比	0.00%
	RT-EE-150a.2	應報導洩漏之次數及總重量(次)	0
	RT-EE-150a.2	回收量(公斤(kg))	0.0000
產品安全	RT-EE-250a.1	公布召回之次數(次)	0
	RT-EE-250a.1	召回之單位總數量	0
	RT-EE-250a.1	備註	0
	RT-EE-250a.2	與產品安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	0
產品生命週期管理	RT-EE-410a.2	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	0.00%
	RT-EE-410a.3	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	0
材料取得	RT-EE-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	本公司透過供應商評選與定期稽核機制管理關鍵材料供應風險，並持續監控市場供需與價格變動，維持主要供應商合作關係，同時建立多元供應來源，以降低供應中斷風險並確保營運穩定性。
商業倫理	RT-EE-510a.1	預防貪瀆及賄賂及反競爭行為之政策及實務之描述	無

指標	代碼	項目	數據
	RT-EE-510a.2	與賄賂或貪瀆相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	0
	RT-EE-510a.3	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	0
活動指標	RT-EE-000.B	員工人數	150