



閱暉實業股份有限公司 2025 永續報告書

SILITECH SUSTAINABILITY REPORT

1. 基本資訊

1.1 關於本報告書 P.03

1.2 永續策略與績效 P.05

1.3 利害關係人議合 P.10

1.4 重大議題管理 P.14

2. 公司治理

2.1 公司簡介 P.19

2.2 治理結構 P.21

2.3 經濟績效 P.27

2.4 責任商業行為
P.31

2.5 風險管理 P.37

2.6 氣候變遷風險
機會 P.39

2.7 資訊安全 P.47

3. 產品服務

3.1 產品服務 P.49

3.2 產品健康與安全
P.50

4. 永續供應

4.1 產業供應鏈 P.54

4.2 供應鏈管理 P.56

5. 員工照護

5.1 人力資本 P.60

5.2 薪酬與福利 P.66

5.3 永續人才夥伴與
發展 P.71

5.4 職場安全 P.74

6. 社會共榮

6.1 社會共榮 P.82

6.2 社區融和與間接
經濟影響 P.86

7. 環境友善

7.1 物料管理 P.89

7.2 能源治理 P.92

7.3 排放監控 P.93

7.4 水源管控 P.100

7.5 廢棄物監管
P.103

7.6 生物多樣性
P.106

8. 附錄

8.1 GRI準則索引表 P.108

8.2 SASB準則索引表 P.116

8.3 加強揭露永續指標
P.118

8.4 氣候相關資訊 P.119

8.5 附錄 P.121



基本資訊



1.1 關於本報告書

本報告書為閱暉實業股份有限公司（以下簡稱閱暉、本公司或我們）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於2025年度（2025年1月1日至2025年12月31日）在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。

本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025年8月
- 本次報告書發行時間：2026年8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1月1日以前以及2025年12月31日之後的資訊，並於該章節附註說明。本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱GSSB）所發布之GRI準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱SASB）發布之TC-HW / 硬體準則及國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱TCFD）等架構撰寫。

1.1 關於本報告書

本報告書資訊揭露範疇以本公司閎暉實業股份有限公司為主，未涵蓋合併財報子公司，每年報告書皆會依公司發展狀況進行重編。

▼本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位
環境數據	溫室氣體排放量為依循ISO 14064-1：2018盤查之數據，且經外部第三方查證；水資源與廢棄物等統計資料為本公司申報予主管機關之數據
其他數據	自行統計數據

本報告書所揭露之數據來自本公司自行統計及調查結果，經由永續發展委員會委員複核，再依循程序經總經理、董事會審議通過後發行。其中，財務數據業經勤業眾信聯合會計師事務所審計簽證，除文中特別註明外，皆以新台幣計算；環境及安全衛生之管理系統每年定期接受內部稽核，並取得ISO 14001環境管理系統認證。

聯絡資訊

聯絡單位：閎暉實業股份有限公司
電話：02-2623-2666
電子信箱：ESG@silitech.com
公司網站：
<https://www.silitech.com/ch/default.aspx>
地址：新北市淡水區奎柔山路73號

1.2 永續策略與績效

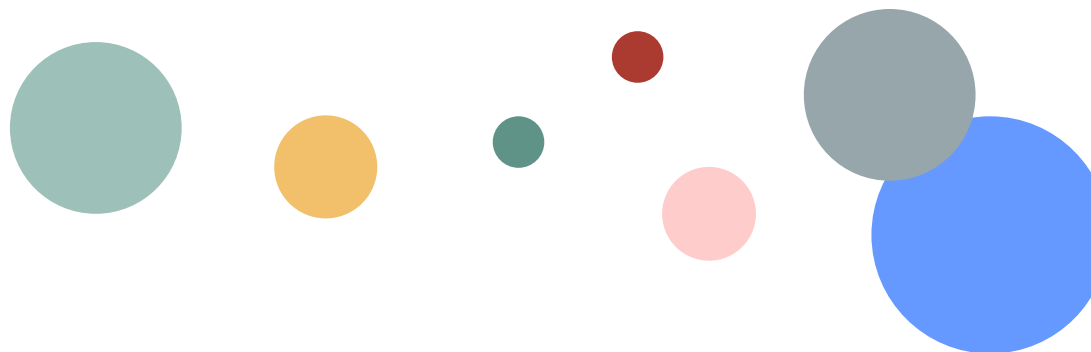
1.2.1 經營者的話

PSA穩健前行 共創集團永續未來

近年來，全球經貿局勢多變，地緣政治衝突為產業帶來新的不確定性。在此環境下，PSA華科事業群仍持續穩健成長，並逐步拓展全球布局，展現企業韌性與長期發展的決心。截至2025年，集團總營收已來到約新台幣1,350億元，擁有11家海內外上市櫃公司，與約4萬1千名員工。這些成就有賴於PSA同仁的努力與股東的支持，因此我們尤為重視PSA七大經營理念中「股東價值、員工福祉、社會責任三者並重」的核心精神，期盼在確保公司獲利與股東獲得合理報酬的同時，積極履行企業社會責任：綠色能源、創造與同仁共生共榮的優質工作環境，進而提升公司營運績效，最終回饋股東與社會，實現多贏循環的經營管理。我們將持續在 **ESG（環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance）** 方面採取行動，為集團打造永續發展的堅實基石。



PSA華科事業群 董事長 焦佑衡



1.2 永續策略與績效

推動減碳行動 佈局再生能源

2025年聯合國氣候變化大會（COP30）以「設立國家自主減碳加速器」的方式，敦促各國推動減碳行動。在全球邁向低碳轉型的趨勢下，PSA華科事業群亦積極回應氣候變遷挑戰，於環境保護與綠色轉型方面持續採取多元行動。

我們致力於綠能產品開發、強化供應鏈管理，並推動再生能源投資與應用。我們嚴格遵守各地環境保護相關法規，積極研發符合國際環境標準的綠能產品；同時落實在地採購政策，並透過供應商評鑑機制，從經濟、環境與社會三大面向進行綜合評估，攜手供應鏈夥伴共同推動永續發展。

此外，自2023年起，我們投資博德新能股份有限公司及博新能源股份有限公司，投入再生能源之投資、開發、建置與運維，並推動儲能設備建置，分階段布局5-10MW再生能源發電能力，逐步提升再生能源使用比例，朝RE100綠色製造願景邁進。保護環境、促進地球永續發展，是PSA華科事業群責無旁貸的使命。

完善人才制度 推動組織成長

我們設立完整的人權保障、任用、薪酬、訓練、升遷、退休等系統化的人資規章與政策，從育才、留才、溝通、生活協助等面向著手，關懷員工、重視人才，以引領集團各公司成為社會企業。

因應集團邁向全球化，為增加營運效率與成長動能，我們除開放同仁外派申請，也持續在各營運據點培育在地人才，目前海外據點管理階層中已有相當比例由在地人才擔任重要職務。此外，我們根據各部門、管理階層需求設計訓練課程，並架設線上學習系統，提供員工便利且有效的學習工具，以提升自我成長與產業競爭力。同時，集團亦規劃完整的績效與職能評估，參考人才市場合理薪資水平，依照員工年度考核表現，實施分紅與激勵獎金制度，讓員工能安心工作、持續發揮專長，與公司共同成長。

1.2 永續策略與績效

重視員工身心健康 打造友善職場

我們高度重視員工健康與職業安全，嚴格遵循職業健康與安全相關法規，並定期辦理全體員工健康與安全教育訓練，致力打造安全、健康且友善的工作環境。集團亦推動無菸與孕婦友善措施，提供員工健康檢查服務，並於廠區設置健康小站、定期舉辦健康講座，多面向守護員工身體健康。

在員工心理健康關懷方面，我們建立多元溝通與關懷機制。為促進組織內部透明溝通與下情上達，各公司設立改善提案制度與意見箱等平台，廣納員工對公司治理與工作流程優化的建議，並透過適時回應、獎勵與制度調整，持續強化內部溝通與組織改善。

同屬集團的「華科慈善基金會」推動員工協助方案（EAP, Employee Assistance Program），由專業團隊提供保密諮詢服務，協助員工面對工作與生活中的各項挑戰，包括情緒壓力、身心健康、家庭關係、財務及法律等議題，讓同仁在工作與生活之間得以取得平衡。另外也透過「傾語堂」進行新進員工訪談，協助其快速適應公司文化，解決影響員工表現的身心議題，目前已有超過7,600位集團員工加入傾語堂Line@官方帳號。此外，內部關懷管理及紓壓課程也很受員工歡迎，2025年已完成57場紓壓課程，歷年累計522場；員工關懷訪談2020至2025年完成879人次，歷年累計5,081人次。我們期盼員工都能在健康、安全且友善的環境中安心工作，兼顧職涯發展與生活品質。

發揮企業影響力 持續回饋社會

延續回饋社會理念，華科基金會由集團各公司獲利提撥成立與支持，持續推動聽覺照顧、志工參與、讀報教育、照顧者喘息及友善職場等五大服務的公益關懷行動，截至目前已投入近新台幣2億元與超過6,000人次人力，包含助聽器補助超過450案，金額超過1,200萬；社區聽覺照顧宣導超過1400場、服務年長者近4萬人次，免費助聽器銀行服務超過3,000人次，並發展「聽覺照顧雲知識」網站、「華科搓手聽篩法」促進聽覺健康照顧覺識；招訓3,800人次的志工，是全台於社區照顧關懷據點進行聽力關懷最多的基金會。

1.2 永續策略與績效

我們與屏東及桃園地區中小學進行中的讀報計畫也已累計5,241個班級，103,797名學生參與；透過紓壓課程讓超過2,000位照顧者得到喘息。期許透過不斷推廣公益的理念，讓同仁與社會大眾共同體會回饋社會的重要性。

此外，旗下「好樣VVG」20年來堅持將美好事物帶入人們生活，更期許推廣永續的生活美學，為此成立「華科好樣文化藝術基金會」，以「在地」、「人文涵養」、「生態永續」為核心理念，提昇大眾對生長的這片土地的連結及欣賞，促進文化傳承、保護生物多樣性，落實生態永續的企業社會責任。透過推廣生態飲食概念，以料理製作結合產物及產地的推廣，讓生態飲食融入一般民眾生活。基金會自2018成立即支持培訓超過200名生態廚師，與生態農友合作，進入校園推行「用飲食改變一個世代」兒童食農教育計畫。2025年巡迴9個國小辦理14場次永續食農教育課程，並舉辦生態飲食推廣展及記者會。同時也持續支持各類藝文活動，與台中歌劇院合作推廣藝文演出及城市街區走讀，與奇美博物館合作藝術特展，推動藝術與文化平權，讓環境議題透過藝術形式走入民眾生活，促進永續理念的普及與實踐。

強化公司治理 創造永續價值

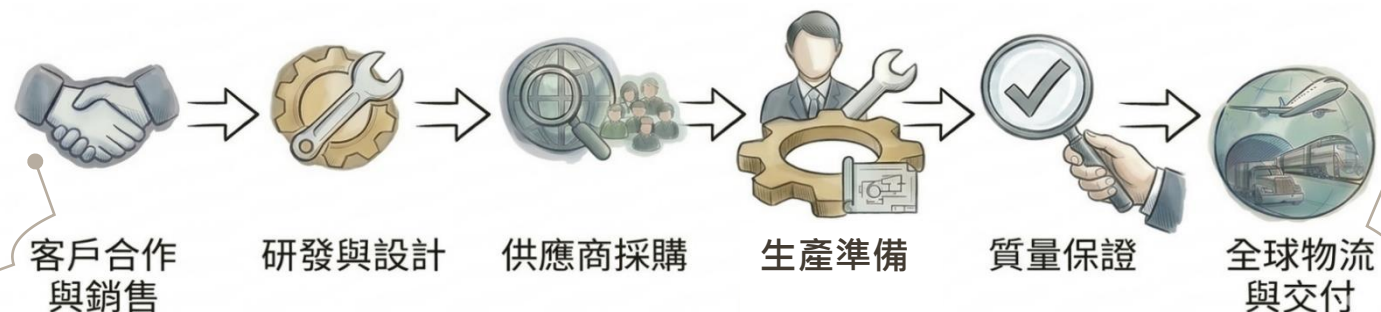
在公司治理與股東價值方面，我們深信良好的財務績效、健康的現金流，以及持續成長的營收與獲利能力，是企業永續經營的重要基礎，而穩健的財務表現亦是影響企業投資價值的關鍵因素。因此，PSA華科事業群持續訂定明確的財務績效目標，讓股東與投資人充分了解集團的長期發展策略與投資價值，並透過穩健經營持續創造更高的經濟價值，回饋股東、投資人、員工與合作夥伴。

作為電子產業供應鏈的重要一環，PSA華科事業群將持續實踐ESG永續理念，並期待在環境保護、社會關懷與公司治理等各面向持續展現具體成果，攜手股東、員工與各利害關係人，共同邁向永續發展的未來。

1.2 永續策略與績效

1.2.2 永續績效與SDGs

閱哩作業流程



E

- 精簡商務差旅，減少溫室氣體產生
- Email傳輸、視訊會議替代實體商務差旅
- 電子文宣取代傳統文宣

S

- 良性競爭，反托拉斯
- 與客戶建立良好關係
- 客戶資訊安全皆受保障

G

- 建立防弊機制、簽立反貪腐條款
- 誠信經營，公平交易
- 確實遵守保密協議並尊重智財權

SDGs



客戶合作
與銷售

研發與設計

供應商採購

生產準備

質量保證

全球物流
與交付

- 精簡設計，減少原料消耗及加工耗能
- 以數位模擬代替實體打樣，減少工業垃圾產生

- 推動勞動力向高價值、低風險的工作轉型
- 採用低汙染、無毒耗材，降低職災風險

- 專利佈局，強化無形資產管理
- 設計時考量失效模式（FMEA），能預防產品召回風險

- 選擇在地供應商，縮短運輸距離，降低溫室氣體
- 要求供應商採用可回收或重複使用包裝，減少廢棄物產生
- 不使用衝突礦產原料

- 定期稽核，確保供應商無重大職災事件，無使用不合法勞工
- 支持當地經濟，優先採購在地化原物料

- 嚴格的招標流程與防弊機制
- 透過多元化採購，降低因供應商倒閉、天災或法規變更導致的斷料風險
- 負責任採購政策
- 遵守保密協定，嚴格資安控管

- 良好的模具設計減少成型時的廢料
- 選擇低耗能的生產設備，或改良高耗能設備
- 電腦輔助設計（CAD）預先模擬，減少後端原料浪費改善
- 高良率意味著更少的重複生產，從而節省了大量的電力、水資源與材料
- 生產過程中無產生工業廢水，並善用水資源，減少浪費

- 透過工程手段消除危險源，或提供護具保護作業者
- 職業安全衛生教育訓練
- 導入自動化生產，提供自動化系統操作訓練
- 落實5S作業環境，持續推動生產改善
- 提供在學學生安全專業實習環境

- 嚴謹SOP，提升量產一致性，效率與品質同步實現
- 自動化監控系統，確保所有生產數據真實性
- 數據透明，生產參數自動記錄與數位化存檔
- 核心技術專利化與產線資訊權限控管

- 減少重工、次級品與報廢品的產生，不浪費資源及製造廢棄物
- 穩定生產曲線，使設備維持在最高效能區間運作
- 高品質長壽命的產品有較慢的汰換速度，減少了電子廢棄物的總量

- 嚴格檢測產品，與材質結合處的平整度，確保消費者有良好體驗
- 調整SOP，減少無效勞動，讓作業員有足夠的休息
- 與AOI協作，減少作業員眼力消耗
- 提供完整全面檢驗報告，建立起與客戶誠信連結

- 產品的檢驗數據，是公司對外承諾「品質一致性」的證據
- 稽核不同物料供應商，降低了因外部零件導致的整體治理風險
- 使用AI進行外觀檢測，排除了人工檢測的主觀偏差，使品質治理更具公正性與科學性

- 靈活安排出貨取料排程「路程」，減少空車回程及半載運輸
- 運輸設備汰舊換新，提升能源率，降低使用頻率
- 採用可回收或重複使用包裝，精簡包裝

- 運送貨運司機不過勞，不超過法定工作時數
- 道路安全駕駛，不超速、搶快，遵守交通規則
- 多元性別平等，機械設備提升，運輸倉儲吸引更多女性加入

- 確保運輸過程符合法規，如出口也符合國外法令規範
- 誠信收發貨準則，確立公司反貪腐形象
- 風險分散，具備多元合作夥伴，以應對運輸鏈中斷
- 物流數據電腦化，透明易溯源
- 透過合約或稽核確保運輸商符合法令規範

1.3 利害關係人議合

閱暉利害關係人溝通機制與管理程序

註1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

利害關係人	關係說明	溝通管道（頻率）	主要關注議題 ^{註1}	溝通結果
員工	永續發展最重要的夥伴，培養員工專業技能及提供良好工作環境，共同創造營運績效	- 福委會（每月） - 定期召開員工勞資大會（每季） - 員工信箱、滿意度調查	- 員工福利 - 勞資關係 - 有效溝通	- 福委會會議12次 - 勞資會議4次 - 建立有效溝通管道強化與員工良性互動關係 - 聯絡人張小姐 Email: hr@silitech.com
客戶	秉持「客戶優先、品質至上、技術領先」之經營理念，重視客戶需求與滿意度，致力於建立長期穩定之合作關係，並與客戶共同成長	- 責任商業聯盟行為準則 - 客戶每季度及年度會議（每季 / 每年） - 客戶滿意度調查（半年 / 每年） - 取得ISO 14064-1認證（每年）	- 客戶關係管理 - 產品品質、可靠度與交期管理	- 與客戶每季度及年度會議，溝通公司發展藍圖、新產品研發進程、可靠性與交期等，和客戶建立準則約定並有效落實 - 聯絡人易先生 Email: sales@silitech.com
供應商	推動永續供應鏈上重要的夥伴	- 供應商稽核（每年） - 供應商行為準則 - 關稅影響調查	供應商管理	- 使用ESG問卷調查供應商的關注程度 2025年度定期供應商稽核家數：6家 - 供應商遵守法規、勞工權益及職業健康安全標準 - 供應商風險管理
投資人（股東）	公平取得公司資訊	- 股東會（每年） - 法人說明會（每年） - 設有發言人，並可透過公司網站、電話、傳真等方式	- 財務績效 - 公司治理	2025／06／18召開並依法進行 2025／12／19舉辦法人說明會 - 與投資人保持良性與長期互動 2025年製作訪談紀錄9篇 - 聯絡人謝小姐 Email: spokesperson@silitech.com
媒體	公司與利害關係人的橋樑	發佈新聞（每月 / 每季）	- 財務績效 - 公司治理	- 原則上每月6日發佈營收新聞，若有其他議題則不定期召開記者會或發佈新聞稿 - 聯絡人謝小姐 Email: spokesperson@silitech.com
政府機關	本公司之營運以合乎各項公部門訂立之各項要求與法律規範為基礎，並不定期參與公部門討論或合作，以提供產業意見	- 公開資訊觀測站 - 問卷 - 評鑑（每年）	法規遵循	- 定期及不定期配合政府機關辦理及溝通相關事宜 - 依據法令規章，制定或修訂公司作業辦法
非營利組織	致力解決社會問題，履行企業社會責任	推動社會參與	社會貢獻與參與	- 捐贈華科事業群慈善基金會壹佰萬元 - 參與華科事業群慈善基金會活動

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

閱暉由永續發展委員會每季依據本公司（或集團）的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，依循GRI 2021年版本結合 SDGs、TCFD 等國際標準，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並持續檢視優化。

1. 鑑別關鍵議題

- 歸納產業屬性：分析本公司相關之所有產業屬性。
- 辨識永續議題：以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會。共識別出29項問題。

2. 決定重大議題

- 利害關係人回饋：我們以會議及問卷之議合方式，
- 與本公司高階主管、永續發展委員會及外部利害關係人填答。
- 綜合評比各項永續正、負面議題的二大指標－「衝擊程度」與「發生可能性」。2025年度共計回收281份問卷，無效問卷共83份（填答重複值、回答秒數過短等），未回覆33份。因此，篩選出內外部分別為73份與92份。
- 評估衝擊程度：將重大議題對經濟、環境、公司治理的衝擊程度、正面 / 負面衝擊各分為1~5分，個別評分。由永續發展委員會成員收集回覆。
- 無效、未回覆問卷判定：

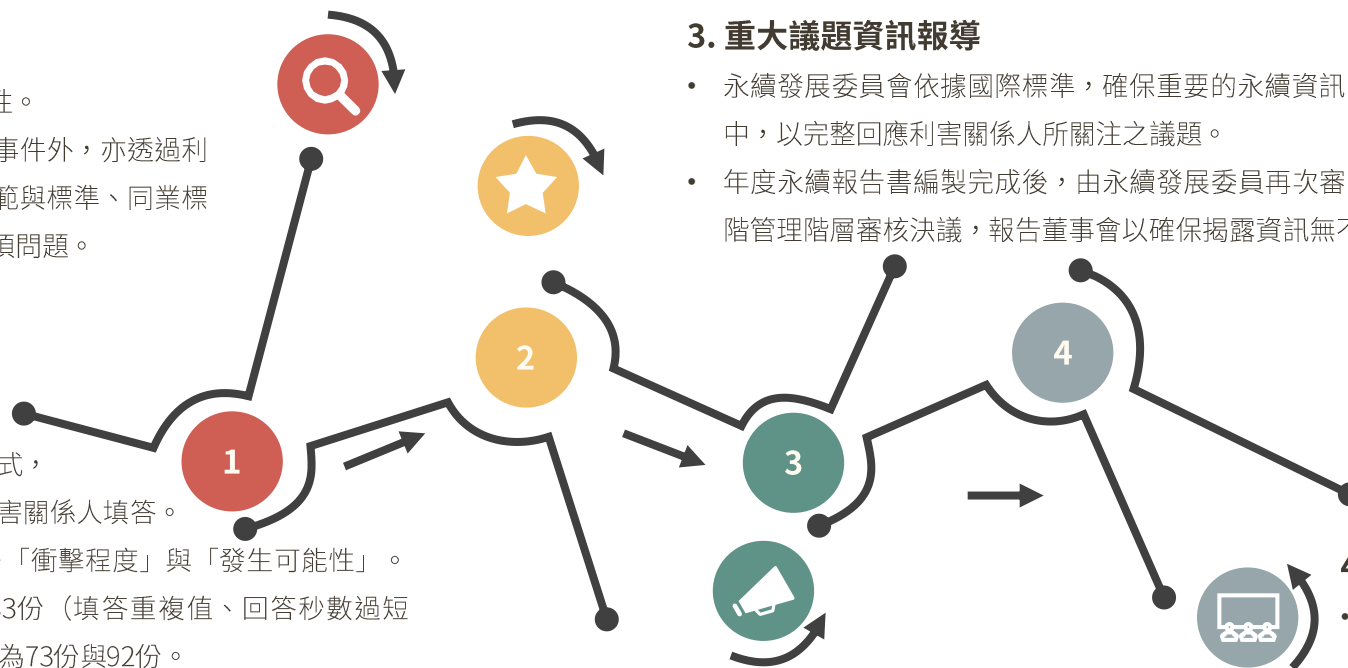
線上作答 (Survey Cake)	未回覆	全部題目之 答案皆相同	極端值 剔除	排除作答秒數最長和 最短的5%
Email	未回覆	連續五題都 是同一答案		

3. 重大議題資訊報導

- 永續發展委員會依據國際標準，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。
- 年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員再次審閱報告書內容，並交由高階管理階層審核決議，報告董事會以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

4. 持續檢視

- 每年定期檢視重大議題政策之落實與目標，以優化內部管理方針與定性及定量目標。
- 比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。



- 排序及決定重大議題：所有分數收集，進行數據分析。因樣本數少，為求重大議題門檻精確，設定門檻為「平均值加上 0.9 倍標準差」約為全體前 18%之分佈區間，符合「頂尖表現者」之統計定義，得出重大議題錄取門檻為12.62分。

1.4 重大議題管理

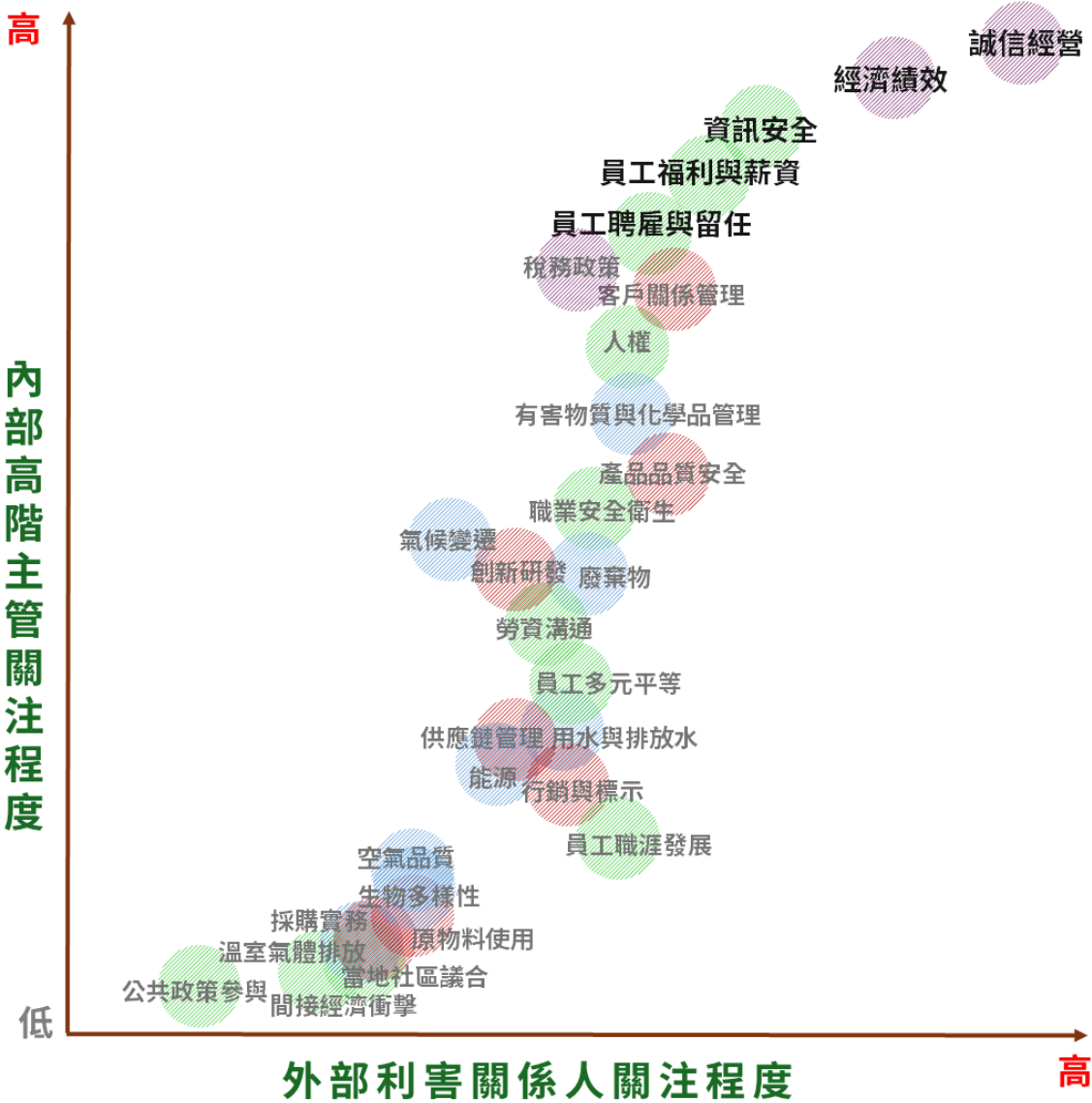
1.4.3 重大議題衝擊管理

重大議題矩陣圖



重大議題排名與總分

排名	重大議題	總分
1	誠信經營	14.21
2	經濟績效	14.04
3	資訊安全	13.48
4	員工福利與薪資	13.19
5	員工聘僱與留任	12.67



1.4 重大議題管理

1.4.3 重大議題衝擊管理

本公司依據聯合國提出17項永續發展目標，分為環境保護、社會進步與經濟成長三大面向，與重大議題相互連結，呈現各項活動對此三大面向正向與負向影響，找出問題，提出解決辦法，確切執行。以期達到聯合國永續發展終極目標，共同創建「每個國家都實現持久、包容和永續的經濟增長和每個人都有合宜工作」的世界。一個得以永續的方式進行生產、消費和使用從空氣到土地、從河流、湖泊和地下水到海洋的各種自然資源的世界。

* 影響程度以正負①～⑩分，正為藍色，負為紫色。

活動		投入／產出	結果	正／負面影響		評級 (註1)	對應指標主題	
面向	重大議題	目的成果	導致或促成原因	17項SDGs 指標	影響對象 (註2)	影響程 度 (註3)	對應GRI指 標主題	對應SASB指 標主題
治理面	誠信經營	1. 將廉潔條款納入採購合約，要求關鍵供應商全面簽署，以深化誠信供應鏈管理 2. 落實風險控管與內稽內控機制，實現零貪腐、零違法申報案件 3. 每年辦理誠信經營教育訓練，參與人次覆蓋率達 90%以上	1. 制定並落實《公司誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《檢舉制度管理辦法》，提供多元且保密的申訴管道 2. 建立透明、公正的企業文化，確保組織運作符合法令規範與道德標準，降低營運風險並維護利害關係人信任	 	全體同仁 股東 投資人 供應商 客戶	⑩ ⑩ ⑧	GRI 205： 反貪腐 GRI 206： 反競爭行為	-

1.4 重大議題管理

* 影響程度以正負①～⑩分，正為藍色，負為紫色。

活動		投入／產出	結果	正／負面影響	評級 (註1)	對應指標主題		
面向	重大議題	目的成果	導致或促成原因	17項 SDGs指 標	影響對象 (註2)	影響 程度 (註3)	對應GRI 指標主題	對應SASB 指標主題
治理面	經濟績效	● 產品銷售 2025年合併營收新台幣23.45億元，毛利率為13%，年增約1% ● 資本支出與產能建置 聚焦於高附加價值產品之產線擴充及製程升級 ● 新產品開發與技術 有效專利：11項 商標獲准：27項 集團研發費用37,618仟元，佔營收2% ● 員工薪酬與福利 2025年母公司平均員工福利費用689仟元、平均員工薪資費用564仟元 ● 各項稅負 各營運地依法按時申報繳稅 ● 資產管理 資產報酬率3.4%，年增約2% ● 財務管理與資金調度 負債比率27.4%、流動比率126.1%	● 提升企業獲利能力與再投資能力 ● 提升生產效率與供應能力 ● 提升產品附加價值與市場競爭力 ● 員工生活品質與經濟穩定性 ● 支持政府公共建設與社會福利 ● 確保資本有效配置與資產使用效率 ● 降低資金成本並提升資本報酬率	   	股東、員工、客戶、供應商、政府、社會大眾、金融機構	⑩ ⑩ ⑩ ⑧ ⑧ ⑩ ⑩	GRI 201：經濟績效	-

1.4 重大議題管理

* 影響程度以正負①～⑩分，正為藍色，負為紫色。

活動		投入／產出	結果	正／負面影響	評級 (註1)	對應指標主題		
面向	重大議題	目的成果	導致或促成原因	17項SDGs 指標	影響對象 (註2)	影響 程度 (註3)	對應GRI 指標主題	對應SASB 指標主題
社會面	資訊安全	1. 技術層面 結合端點防護與網路DDI系統建構監控機制 2. 組織層面 加入政府聯防體系並維持國際資安平台高標信譽 3. 意識層面定期培訓與模擬演練 4. 成果展現2025年0資安攻擊事件	● 致力落實全方位數位韌性 ● 強化外部情資共享，提升聯防與合規信譽 ● 將資安文化深植於企業營運核心 ● 透過自動偵測與模擬演練，達成主動預警	 	客戶、供應商、員工	⑩ ⑧ ⑩ ⑩	GRI 418：客戶隱私	-
社會面	員工福利與薪資	1. 實施優於法令的年度薪資調整制度 2. 建立多元激勵機制：依當年度獲利提撥 2%~10% 執行員工酬勞、激勵獎金或員工認股計畫 3. 每年提供全額補助之同仁健康檢查與職場健康管理，總計受惠人數達 260 人次	構建具市場競爭力的薪酬體系，保障員工經濟透過完善福利機制：生活補助與津貼、節慶獎金、多元活動、其他福利，強化人才留任與認同感	   	全體同仁 同仁家屬 營運所在地社區	⑩ ⑩ ⑧	GRI 202：市場地位 GRI 401：勞雇關係 GRI 403：職業安全衛生 GRI 405：員工多元化與平等機會	-

1.4 重大議題管理

* 影響程度以正負①～⑩分，正為藍色，負為紫色。

活動		投入／產出	結果	正／負面影響	評級 (註1)	對應指標主題		
面向	重大議題	目的成果	導致或促成原因	17項SDGs指標	影響對象 (註2)	影響程度 (註3)	對應GRI指標主題	對應SASB指標主題
社會面	員工聘僱與留任	1. 秉持公平競爭原則，保障不因性別、年齡或國籍等因素受差別待遇 2. 積極建構多元勞動力，新住民、外籍人士及中高齡族群分別佔總人數 5%、29% 及 26% 3. 實施導師 (Mentor) 制度，適用覆蓋率達 76% 4. 落實每半年一次的績效評估與回饋機制	打造多元包容 (DEI) 的職場環境，優化人才留任機制，透過內部輪調與晉升，實現企業與人才的永續雙贏	    	全體同仁 潛在求職者 產學合作夥伴	⑩ ⑦ ⑧ ⑧	GRI 404：訓練與教育 GRI 405：員工多元化與平等機會 GRI 406：不歧視	TC-HW-330a.1 員工多元及包容性

註釋：

1. 評級：由永續發展委員會成員或部門主管評估。

2. 影響對象：是指目的成果會受影響的全部利害關係人。

3. 影響程度：評分是針對目的成果來做評分，對於全部利害關係人所受的影響，來做評估，如正向影響大於負向影響，則為藍色，反之亦然。



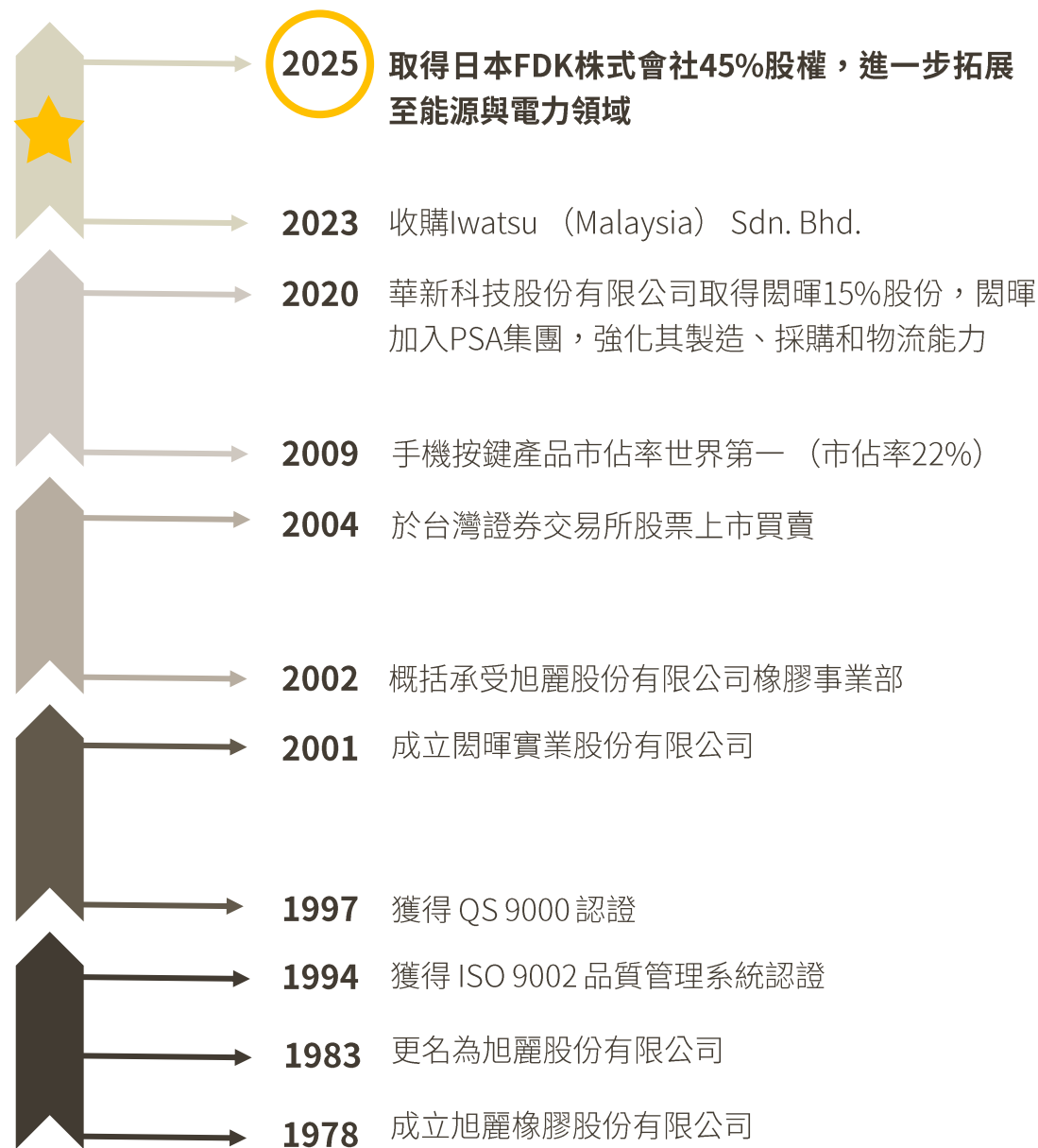
公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

閎暉成立於2001年，前身為旭麗橡膠股份有限公司（成立於1978年，於1983年更名為旭麗股份有限公司），並於2002年概括承受旭麗股份有限公司橡膠事業部。閎暉及其子公司主要以橡膠、塑膠、光學、Film材、玻璃等機構件之異材質結合與核心技術整合，提供客戶設計與製造服務，尤其在汽車內裝機構模組及面板外觀模組等產品應用，同時致力於穿戴產品、智能鎖、網通及物聯網（IoT）等領域之機構整合元件，主要應用於車用、5G等領域之產品。總部及淡水工廠位於臺灣新北市，並在馬來西亞設有檳城廠及吉隆坡廠，於德國及日本設有辦公室。

公司名稱	閎暉實業股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司
組織創立時間	2001年10月26日
總部位置	新北市淡水區奎柔山路73號
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	閎暉致力於創新式整合設計製造服務。我們服務的產品涵蓋車用、穿戴式設備、3C 產品和醫療設備等多項領域
實收資本額	1,000,000,000元
淨銷售額	2,345,073,000元
員工人數	418人



2.1 公司簡介

2.1.2 營運據點

閎暉營運佈局

國家	台灣	馬來西亞	馬來西亞
廠別	淡水廠	檳城廠	吉隆坡廠
建物面積 (平方公尺)	14,639	28,822	5,150
營運據點 業務性質	台灣閎暉為營運總部及研發中心，主要生產穿戴式產品、智能鎖模組及機構整合零組件與跨產業應用領域產品		汽車內裝機構零組件 電信、通訊等設備生產製造



2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

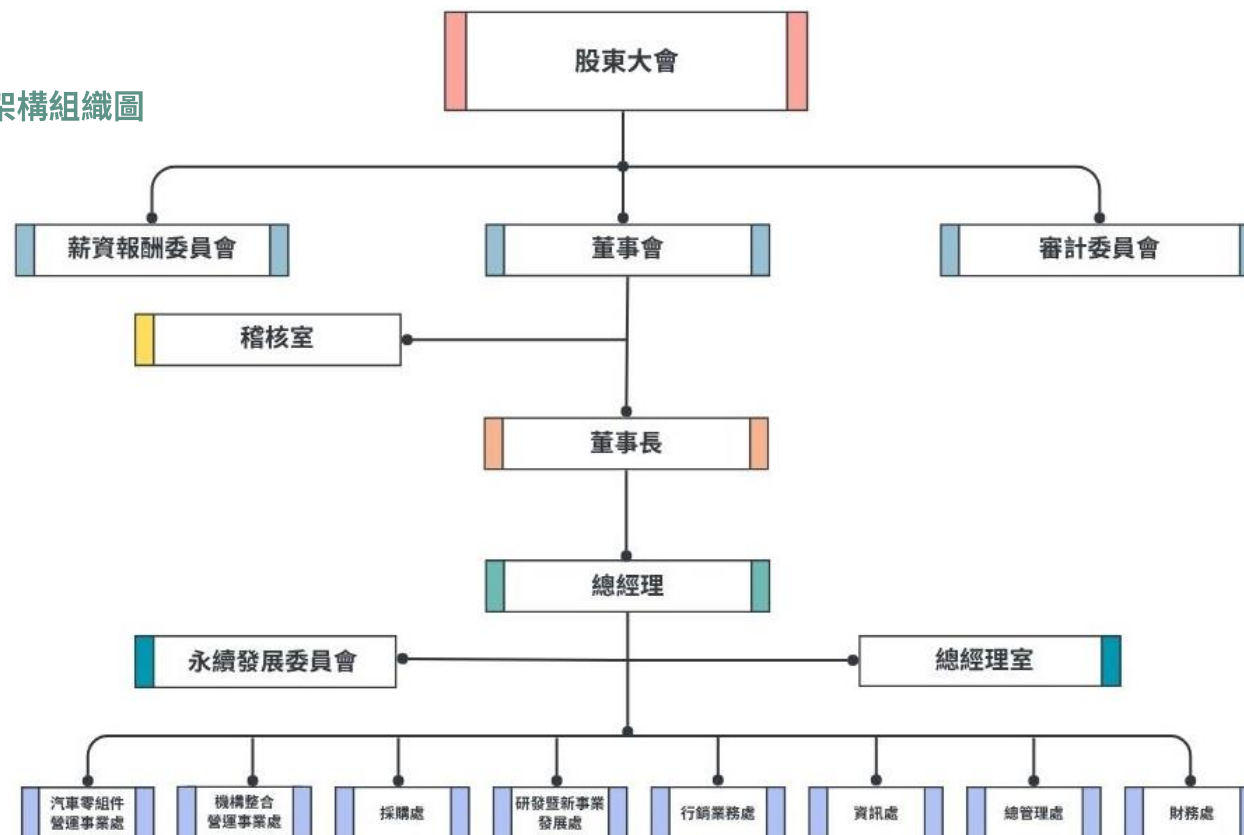
本公司最高權力單位為股東會，由股東選任董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪資報酬委員會及審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG關鍵績效目標等，此外，設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。依公司章程規定，本公司設置董事七至十五人，獨立董事不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。董事之選任採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任，任期為三年，得連選連任。

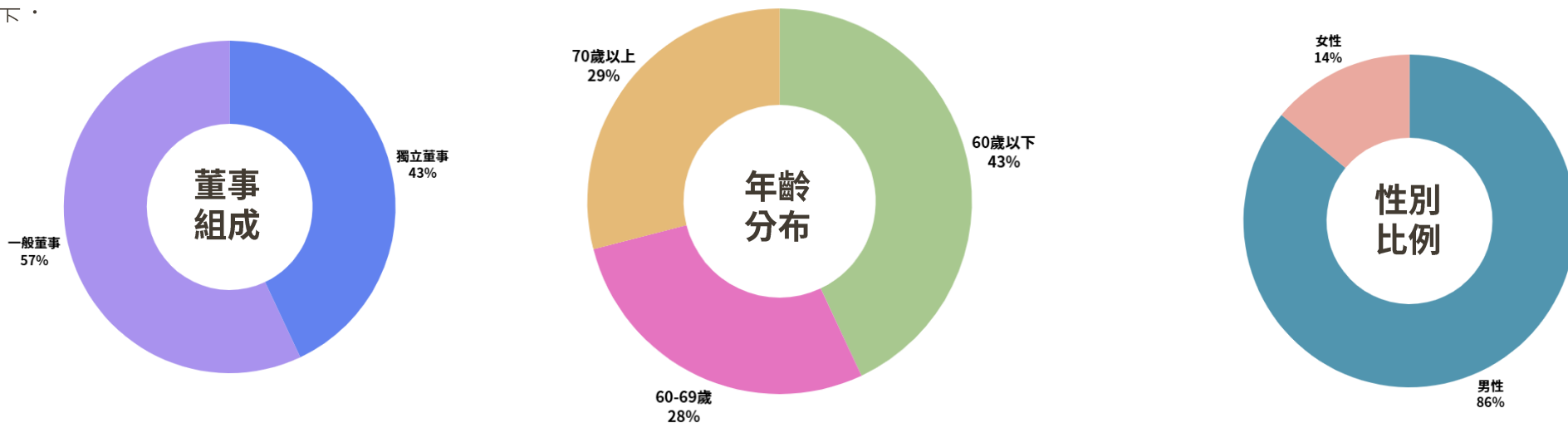
項目	2024	2025
召開董事會次數	9次	9次
出席率	84%	87%
董事進修時數	69小時	49.5小時
重大利益衝突事件	0件	0件

治理架構組織圖



2.2 治理結構

董事提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本公司本屆董事共7人(含獨立董事3人)，任期為三年，自2024年6月4日選任日起生效。本公司董事間不具有配偶或二親等以內親屬關係，符合證券交易法第26條之3第3項及第4項規定情事。董事會之組成及多元化情形如下：



閱暉原則上每季召開一次董事會，2025年累積召開9次董事會，平均出席率為87%。有關本公司董事會成員相關資料及董事會運作情形請參閱閱暉2025年年報「貳、公司治理報告」。<https://www.silitech.com/ch/investor1-4.aspx>

董事 進修

閱暉每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程、論壇會議等，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。本公司全體董事依上市上櫃公司董事進修推行要點規定，2025年進修時數皆達6小時，進修總時數達49.5小時，進修達成率100%，各董事進修情形請參閱閱暉2025年年報「貳、公司治理報告」。<https://www.silitech.com/ch/investor1-4.aspx>

2.2 治理結構

董事及高階主管薪酬結構

本公司董事酬金，考量董事依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，同時也參酌國內外業界水準，授權由董事會議定之。另依公司章程第 15 條規定，稅前如有獲利者，應先保留以往年度累積虧損後，以不高於百分之三的比例，以現金提撥董事酬勞。本公司依董事會暨功能性委員會績效評估辦法，定期評估董事之酬金，內部評估項目包含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、內部控制等，另委任外部專業獨立機構評估出具報告，相關績效評估及薪酬合理性，皆經薪資報酬委員會及董事會審核。本公司高階主管酬金，依薪酬管理辦法辦理，考量對公司年度計畫經營績效目標之達成情形，如營收、獲利等各項指標達成率、專案計劃之成效、永續經營之參與等，核予合理報酬。另依公司章程第 15 條規定，當年度如有獲利，以百分之二至百分之十提撥員工酬勞（本項員工酬勞數額中不低於百分之五十應為基層員工分配酬勞）。2025年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考閱暉2025年年報「貳、公司治理報告」。

<https://www.silitech.com/ch/investor1-4.aspx>

董事會績效評估

本公司每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪資報酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，本公司亦每三年委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。本年度董事會暨功能性委員會內部績效評估於2026年1月完成，另於2025年7月委任外部專業獨立機構財團法人台北金融研究發展基金會執行2025年董事會外部績效評估，上述績效評估結果於2026年2月24日提報董事會。

2025績效評估結果請參閱

• 閱暉2025年年報「貳、公司治理報告」

<https://www.silitech.com/ch/investor1-4.aspx>

• 公司網站投資者專區 <https://www.silitech.com/ch/investor1-2.aspx>

利益衝突管理

閱暉董事會議事規範、審計委員會及薪資報酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事會議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2025年度無關係人重大交易，董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。此外，本公司依據「上市上櫃公司誠信經營守則」制定「誠信經營守則」及「商業道德行為作業辦法」，由永續發展委員會推動企業誠信經營之理念，定期向董事會報告實施成果。截至2025年底止，閱暉未發生重大利益衝突事件。

2.2 治理結構

2.2.2 功能性委員會

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員由3位獨立董事組成，任期為2024年6月4日至2027年6月3日。本公司制定《薪資報酬委員會組織規程》，用以健全並規範委員會之職權與義務。其核心職掌係以專業客觀之立場，定期評估與擬定董事及經理人之薪酬政策與績效標準；除確保薪酬制度具備人才吸引力外，亦落實經營績效與未來風險之合理關聯，並嚴格執行利益衝突迴避原則。原則上每季召開一次會議，2025年共召開6次會議，成員平均出席率為94%。薪資報酬委員執行情形： 閱暉2025年年報「貳、公司治理報告」。

<https://www.silitech.com/ch/investor1-4.aspx>

項目	2024	2025
召開薪資報酬會議次數	4次	6次
出席率	100%	94%
召開審計委員會會議次數	8次	9次
出席率	100%	96%

審計委員會

本公司審計委員會成員由3位獨立董事組成，任期為2024年6月4日至2027年6月3日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025年共召開9次會議，成員平均出席率為96%。審計委員會執行情形： 閱暉2025年年報「貳、公司治理報告」。

<https://www.silitech.com/ch/investor1-4.aspx>

2.2 治理結構

2.2.3 永續發展委員會

永續發展承諾與組織架構

身為全球企業公民的一份子，本公司秉持誠信、創新之理念，於產品設計、製造與銷售之全生命週期過程中，承諾嚴格遵守國際相關法規之規範；同時，我們積極邀請供應商及合作夥伴於其權限與營運範圍內，共同遵守並支持相同之永續政策。

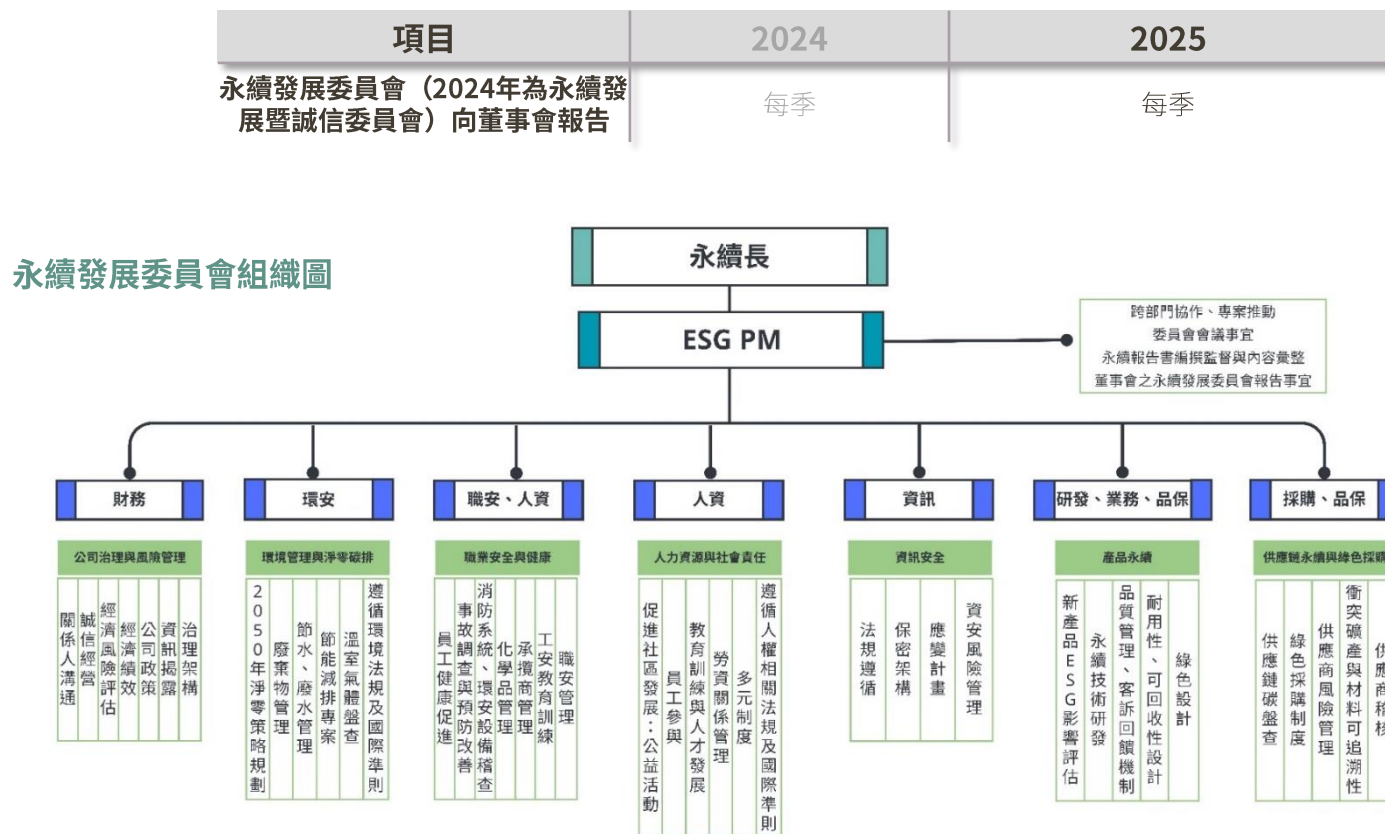
為落實企業永續經營，本公司致力於以下核心面向之管理與實踐，並持續強化永續經營資訊之揭露：

環境（E）：致力於產品永續設計、推動綠色採購與環境永續發展。

社會（S）：積極履行社會責任，保障人權與同仁工作環境之安全衛生，維護利害關係人權益。

治理（G）：深化誠信經營、落實反貪腐、落實資通管理與安全。

本公司已於組織中建立「永續發展委員會」，負責訂定環境保護、公司治理、員工關懷與社會參與各項目標，並定期監督執行狀況。本委員會由永續長召集各部門組織及參與永續發展相關活動，每季度定期向董事會報告執行計畫與成果，以實踐落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益，並加強永續發展資訊揭露等目標。



2.2 治理結構

董事會溝通與永續治理實績

本公司永續發展委員會定期向董事會匯報履職成效。2025 年度，委員會共向董事會進行 4 次季度定期報告，由董事會針對經營團隊提擬之永續策略、專案效益與預期目標進行實質督導。各季度溝通之重大事項、執行說明與永續成效彙整如下：

開會日期	與董事會溝通之重大事項	永續治理行動與實質成效簡述
2 月 20 日	1. 2024 年碳減量行動成果 2. 啟動減廢減量長期目標盤點	環境與減廢管理 落實製程與能源改善專案、深化供應鏈管理與物料循環利用 識別公司固體廢棄物，固廢主要來源為下腳料及廢紙，正式以 2022 年基期數量為減量目標，承諾至 2035 年實現總量下降 30% 之願景
5 月 5 日	1. 廠區全環境節水措施推動 2. 永續報告書編製進度規劃	水資源管理與報告書進度 於廠區全面實施水龍頭加裝節水器專案，成功提升水資源利用效率，摺節 30% 至 40% 之不必要用水量 規劃年度永續報告書編製時程，預計 6 月初完成初稿，經永續報告書小組共同審閱修訂後，呈送永續發展委員會進行初審
8 月 7 日	1. 節能減碳措施：成型機台真空泵並聯節能計劃預算案 2. 大馬檳城廠溫室氣體範疇揭露	節能工程規劃與國際碳揭露 低碳工程：針對成型設備每台功率 5.5 kW 之真空泵進行並聯節能改裝，規劃採並聯設計以減少 3 台設備同時運轉。預估基礎年節能實績為： 5.5 kW×3 台×12 H×250 DAY=49,500 kWh （度） 自主揭露：本公司大馬檳城廠自發性於國際 CDP（碳揭露專案）平台全面揭露 2024 年度溫室氣體排放數據，深化國際綠色供應鏈信任
10 月 30 日	1. 真空泵並聯節能成果發表 2. 大馬廠固體廢棄物減量實績 3. 年度四大治理成效聯合審查	綠色卓越成效與綜合審查 節電經濟效益：投入管路修改成本僅 18,000 元，於 1 個月內即全額回收。實際運行效益超乎預期，全年擴大節省達 9 萬餘度電，實質摺節逾 50 萬元營運成本 大馬減廢捷報：大馬廠 2025 年固體廢棄物去化表現優異，相較於 2024 年度： （1）事業廢棄物下降 45.9%（2）回收廢棄物下降 38.3%（3）一般廢棄物下降 37.8% 核心治理審查：完成全年度「風險管理、智慧財產及資安管理、誠信經營運作、利害關係人溝通」四大核心議題之執行成效總審查

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

2025 年全球經濟仍深受地緣政治風險延續、通膨壓力反覆、美國關稅政策等貿易措施調整，市場整體呈現高度不確定性與波動。另一方面，AI 技術快速發展並導入各產業，帶動新一波數位轉型與應用需求成長，同時也促使供應鏈、產品規格與市場競爭態勢快速變化。面對外部環境快速變化與多重挑戰，閎暉持續審慎因應，靈活調整營運策略並進行資源重新配置，以提升資源運用效率，強化核心競爭力與營運韌性。2025 年全球合併營收為新台幣23.45億元，較前一年的新台幣24.14 億元減少2.9%，合併毛利新台幣2.92億元，毛利率為12.5%，營業淨利新台幣4,255萬元，營業淨利率為1.8%，稅後淨利新台幣13,433萬元，稅後淨利率為5.7%，每股淨利為新台幣1.67元。

展望2026年，在營運策略上，閎暉將優化營運效率，推動自動化與數位化升級，擴充產能並持續轉型，以強化整體競爭韌性。在產品策略上，將聚焦機構整合元件、汽車零組件、能源電力產品及跨產業應用領域，並致力提升於IoT與車用等市場之技術與製造優勢，加上透過公開收購FDK株式會社與其展開合作關係，相信這次的合作將可大幅度提升整體績效，發揮產、銷、研整合的綜效，穩健推動公司在營收與獲利成長的發展目標。

項目	2024	2025
全球合併營收（新台幣計）	24.14億	23.45億
全球合併毛利、毛利率（新台幣計）	2.81億、11.6%	2.92億、12.5%
每股淨利（新台幣計）	0.81元	1.67元

閎暉合併財務績效

項目	2023	2024	2025
營業收入（仟元）	2,084,426	2,414,203	2,345,073
稅前淨利（淨損）（仟元）	169,865	87,012	141,926
稅後淨利（淨損）（仟元）	119,328	55,078	134,332
每股盈餘（虧損）（元）	1.75	0.81	1.67
現金股利（元／股）	1.2	0.3	0.6

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額（2025年度之分配數經2026年5月29日股東會決議通過）

1. 詳細財務表現含資產、負債及權益等經營狀況相關資訊，請參閱閎暉2025年度議事手冊13-16頁。
2. 閎暉產品與技術請參閱閎暉網站「技術專區」。
3. 公司股利政策及執行狀況和員工及董事酬勞請參閱閎暉2025年度年報71-72 頁

本公司將合併財務狀況按照GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入（營業收入及營業外收入）共計2,462,666仟元，分配之總金額為2,348,734仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本（64.9%）、員工薪資與福利（33.1%）、支付給出資人款項（1.6%）。

2.3 經濟績效

近三年產生及分配的經濟價值（單位：仟元）

經濟價值	項目	2023	2024	2025
直接經濟收入	營業收入淨額	2,084,426	2,414,203	2,345,073
	金融投資收入	66,126	73,673	71,008
	資產銷售收入	90	1132	-222
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	524	349	0
	其他收入	39,657	8,367	46,807
產生的直接經濟價值		2,190,823	2,497,724	2,462,666
經濟分配	營運成本	1,318,584	1,571,116	1,524,381
	員工薪資與福利	684,226	828,669	777,447
	支付給出資人款項	41,533	84,500	38,373
	支付給政府款項	50,537	31,984	7,594
	社區投資	1000	700	700
	其他支出	16,415	7,277	239
分配的經濟價值		2,112,295	2,524,246	2,348,734
保留的經濟價值		78,528	-26,522	113,932

註：保留的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值

2.3 經濟績效

2.3.2 稅務政策

稅務管理

閱暉秉持誠信經營原則，將稅務合規視為企業永續發展與公司治理的重要基石。本公司稅務策略與集團整體的商業營運目標緊密結合，確保在追求業務成長與股東權益的同時，善盡企業公民之納稅義務且致力於在各營運據點誠實報繳稅負，並避免不當節稅或侵蝕課稅基礎之行為。亦遵循各個營運據點所屬國家之稅務法令，以及經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）所頒布的租稅規劃指導原則，針對不同租稅國家制定不同的稅務策略，並依據功能和風險制定集團內合理的定價原則，落實稅務責任。為有效管理稅務風險，閱暉評估、識別及管理各國稅務規之變更及營運活動可能產生的稅務風險，進行適當的衡量、管理與控制。閱暉之稅務管理降低查核風險與租稅風險，並且保留足夠與合理的稅賦於集團各租稅管轄地。

管理方針

本公司制定以下五項稅務管理核心原則，並涵蓋全球營運實體：

1. 依法申報與按期繳納：於各營運地依當地稅法準則準時申報繳稅。
2. 經濟實質導向：所有交易與營運架構須具備經濟目的與實際功能，避免僅以稅負規劃為導向。
3. 轉讓定價合規：關係人交易須依 OECD 準則訂定，並定期更新 TP 報告。
4. 租稅透明：不以稅務結構調整或避稅天堂等方式避稅。
5. 風險預防導向：針對高風險地區與交易進行前置評估與事前法律確認。

稅務風險管理與因應

面對日益複雜的國際稅制（如全球最低稅負制）與各地區法令變動，本公司採取主動且嚴謹的風險管理機制：

1. 重大交易評估：針對跨國併購、等重大資本活動，財務部門會協同外部審計師或財務顧問（FAS）團隊進行稅務盡職調查與影響評估，確保稅務成本與風險在可控範圍內。
2. 爭議與查核防禦：當海外子公司面臨當地稅務機關的常規查核，本公司即啟動專案機制，備妥營運佐證與移轉定價報告，並透過當地專業稅務代理人與稅局進行充分溝通，以降低稅務爭議風險。

利害關係人溝通與稅務機關互動

本公司參考主管機關公告之法規、解釋函令或新聞制定稅務策略，並秉持公開、透明且尊重的態度與各地稅務機關互動。對於稅務機關的函詢或例行性查核，皆於規定期限內提供完整、正確的資訊；若對法令適用存在疑義，主動申請函釋或透過外部會計師與主管機關進行專業溝通。

2.3 經濟績效

閎暉持續與會計師事務所保持密切合作，掌握最新的國際會計準則（如 IFRS 相關規定）與當地稅法異動，適時調整集團稅務政策。所得稅經外部會計師事務所查核簽證，確保本公司在當地繳交合理的稅賦。

詳情請參閱閎暉2025年年報「伍、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項」<https://www.silitech.com/ch/investor1-4.aspx>

稅賦一覽表

項目	2023	2024	2025
稅前淨利	169,865	87,012	141,926
所得稅費用	50,537	31,934	7,594
支付所得稅	32,242	26,754	18,915
有效稅率 (%)	29.75%	36.70%	5.35%
現金稅率 (%)	18.98%	30.75%	13.33%

2.4 責任的商業行為

2.4.1 誠信經營

誠信經營與廉潔治理

誠信經營是本公司永續發展的核心基石。本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營政策，積極識別業務關係中對不同利害關係人可能造成的不利影響。針對特定誠信風險，我們布建完善的預防措施與事後補救制度，並透過獨立稽核與全面宣導，動態改善優化公司之責任商業行為。

一、誠信經營政策與權責架構

本公司各項商業道德政策承諾均另公布於官方網站。內部各層級之核准與執行專責單位如右：

二、誠信經營之預防機制與風險控管

為落實誠信治理，預防貪腐、舞弊、欺詐、勒索及洗錢等不法行為，本公司採行「制度設計」與「教育訓練」雙軌控管機制：

1. 制度設計與內部控制

- 作業辦法落實：將《誠信經營守則》及《檢舉制度管理辦法》實質轉化為日常營運活動之行為準則。
- 內控稽核流程：將誠信風險全面納入內部控制管理流程中。由稽核室定期進行獨立稽核、跟進後續處理狀況，並定期向董事會回報異常案件，確保誠信經營標準之落實。

項目	2024	2025
利害關係人溝通提報董事會	10月30日	10月30日
誠信經營訓練課程累積次數、上課時數、人數	4次、32小時、64人	7次、145.5 小時、100人
申訴或舞弊舉報案件	0件	0件
反競爭行為、反托拉斯與壟斷措施的法律訴訟	0件	0件

政策規範名稱	核准層級	執行與監管單位
公司道德行為準則	董事長	永續發展委員會 / 總管理處
公司誠信經營守則	董事會	永續發展委員會 / 總管理處
誠信經營作業程序及行為指南	董事會	永續發展委員會 / 總管理處
商業道德行為作業辦法	總經理	永續發展委員會 / 總管理處
檢舉制度管理辦法	董事長	稽核室

2.4 責任的商業行為

2. 誠信多元教育訓練

2025 年度，本公司積極推動涵蓋從業道德、營業秘密保護、智慧財產權防護、資訊安全通識及反貪腐宣導之多元訓練。當年度累計 7 場課程，總計培育達 100 人次，創造 145.5 訓練小時之誠信治理成效：

範疇維度	課程名稱	訓練日期	課程時數	參加人數	培訓總人時
法規合規	防範內線交易宣導	2025/11/19	1.0 小時	19 人	19.0 小時
反貪與營業秘密	誠信經營及營業秘密保護	2025/11/19	1.0 小時	19 人	19.0 小時
智慧財產	智慧財產權宣導	2025/11/19	0.5 小時	19 人	9.5 小時
永續治理	ESG 評鑑宣導會	2025/12/15	3.0 小時	2 人	6.0 小時
永續合規	永續資訊編製與申報實務研習班	2025/7/29	8.0 小時	1 人	8.0 小時
內部控制	永續資訊管理與內控內稽重點研討	2025/7/23	6.0 小時	1 人	6.0 小時
資訊安全	資訊安全通識課程	2025/6/16	2.0 小時	39 人	78.0 小時
總計	7 場課程	—	—	100 人次	145.5 小時

三、獨立舉報機制與完善保護措施

為落實企業誠信、提升治理透明度，本公司訂定《檢舉制度管理辦法》，明確規範作業程序與懲戒機制，並設立專責管道，供內部同仁與外部利害關係人（如供應商、客戶等）通報任何違反誠信與道德之行為：

- 官方舉報信箱：ethic.hotline@silitech.com
- 官方舉報專線：+886-2-6625-1666

反報復與保密承諾：

在舞弊檢舉流程中，本公司承諾對舉報人之身份與舉報內容採取絕對保密措施，嚴禁參與調查人員洩漏任何案情資訊，保障舉報人免受報復、威脅或不公平對待。若案件查證屬實，將依內部規定給予適當獎勵。

2025 年度舉報統計：

2025 年度，本公司未接獲任何內部同仁或外部利害關係人提出之不誠信、申訴或舞弊舉報案件，維持零不合規事件之優良紀錄。

四、責任供應鏈之誠信共榮

本公司將誠信要求延伸至價值鏈上下游。我們要求所有供應商在正式合作前，必須詳閱並簽署《供應商合約》或行為準則承諾書，確保整體供應鏈於以下四大永續面向遵循規範：

1. 勞工權益與人權保障
2. 職業健康與安全管理
3. 環境保護與綠色營運
4. 企業道德與誠信經營

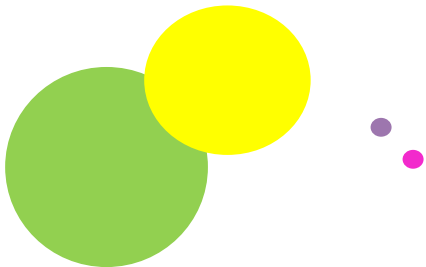
此外，本公司不定期舉辦供應商教育訓練與雙向溝通，向合作夥伴說明誠信管理政策，透過強化彼此對責任供應鏈的共識，深化長期夥伴關係。

2.4 責任的商業行為

五、維護市場秩序與反競爭行為

本公司嚴格遵循國內與國際反壟斷法規，致力維持市場之良性競爭、促進經濟效率。

- 合規防禦：本公司嚴格禁止並避免與同業、行業協會間發生任何協調生產量、銷售量或操縱市場價格等壟斷情事。
- 內部稽核監控：我們透過常態性內部稽核作業與遵循宣導，進一步預防貪腐、不正當競爭與壟斷弊端。
- 法律訴訟實績：歷年來，本公司均未涉及任何反競爭行為、反托拉斯或壟斷措施之法律訴訟案件，實質維護公平市場秩序。



項目	2024	2025
因種族、膚色、性別、國籍歧視而造成糾紛事件	0件	0件
人權及安全衛生訓練課程累積次數、上課時數、人數	2次、50小時、40人	5 次、1,112.5小時、305 人

2.4.2 人權政策與盡職調查

人權政策與治理架構

本公司深信同仁是企業永續發展的最核心資產。我們全面參考《聯合國世界人權宣言（UDHR）》、《國際勞工組織（ILO）核心公約》之精神，並嚴格遵循營運所在地之勞動法規，透過恪守 RBA《責任商業聯盟行為準則》，制定涵蓋「不歧視、結社自由、團體協商、禁用童工及禁止強迫勞動」等多元人權政策，確保在任何時候均以尊重、公正與包容的態度對待每一位利害關係人。本政策之適用範疇涵蓋全球各營運據點、供應商及客戶。

本公司由永續委員會擔任人權風險評估與管理之權責單位，負責推動各項人權落實方案，並定期向董事會匯報履職成效，由最高治理階層實質督導人權治理方針之落實。

2.4 責任的商業行為

人權風險評估現況與未來盡職調查（HRDD）規劃

一、現行核心人權風險識別

本公司建立常態化人權風險識別機制，針對五大核心人權範疇（健康安全職場、平等健全工作環境、嚴格禁用童工、禁止強迫勞動、同仁身心健康與生活平衡）進行動態評估，並建置相對應之減緩與補救管道，確保人權風險控制於最低水平。

二、未來標準化 HRDD 導入規劃

為進一步對齊國際永續治理標準，本公司目前正積極研擬與建構「標準化之人權盡職調查程序（Human Rights Due Diligence, HRDD）」。未來預計由永續委員會協同相關部門，規劃全面導入涵蓋「(1) 辨識人權風險、(2) 評估影響程度、(3) 制定減緩與補救措施、(4) 追蹤與全面檢討」之 PDCA 持續改善循環，預期逐步建立系統化之人權風險矩陣，以更為主動、制度化的機制辨識並管理潛在之人權風險，實踐企業永續治理之長遠承諾。

核心人權風險矩陣與減緩、補救措施總表

本公司建立常態化人權風險識別機制，針對五大核心人權範疇進行動態評估，並布建相對應之減緩、補救管道與申訴機制。完整之人權風險評估與因應矩陣如右表所示：

範人 疇權	提供安全與健康的工作環境	杜絕不法歧視確保機會均等	嚴格禁用童工	禁止強迫勞動	協助同仁身心健康與生活平衡
目標與作為	落實職業疾病預防，促進員工身心健康	恪遵勞動法令，於招募、晉升、考核中落實機會均等	落實雙重把關，拒絕任何形式之童工聘用	確保員工擁有完全之勞動、加班與行動自由，禁止強迫勞務	推動「工作生活平衡」，提供多元社團與托育福利
風險評估與識別	廠區化學性、物理性、人因性、生物性、社會心理性等五大職業危害因子	招募面試或日常管理中，可能因個人偏見（如星座、血型或性別等）造成不公平對待	招募審查階段因證件偽造或人資核對疏漏，導致誤聘未滿 15 歲人員之風險	生產高峰期可能導致之超時加班，或排班違反勞基法七休一之合規風險	同仁面臨家庭照顧壓力（如育兒、長照）或工作壓力，導致身心失衡與高離職率
風險減緩措施	1. 每年舉辦優於法規之員工健檢 2. 設置專責廠醫、廠護提供健康促進諮詢與高風險個案追蹤	1. 內控流程嚴格禁止面試表單收集非必要隱私資訊 2. 定期舉辦主管面談合規宣導	1. 招募時強制要求提供雙證件（身分證、駕照、健保卡等）原件核對 2. 系統鎖定出生年月日防呆機制	1. 出勤及加班申報系統設置強制卡控與超時預警提示 2. 逐月由人資審查全廠區工時控管報告	1. 舉辦多元藝文與運動社團並提供福委會經費補助 2. 與鄰近托育中心簽訂合作契約，減輕育兒負擔
補救與救濟機制	1. 依法協助調離原高風險工作 2. 醫護與 EAP 介入協助 3. 依法給予假期與全額薪資補償	1. 調查屬實者立即終止歧視行為 2. 行為人依情節輕重予以勞動懲處。 3. 恢復受害者應有之權益	1. 若誤聘將立即依法停止勞務 2. 協助同仁重返校園受教 3. 追究內部審查失職責	1. 系統強制安排補休 2. 依法足額加成發放加班費 3. 動態微調人力組織	1. 定期檢視社團參與率與員工滿意度調查 2. 針對高壓個案啟動關懷晤談並動態修正福利措施
申訴管道	員工意見箱、董事長信箱、從業道德申訴信箱、專線	廠內申訴電話、性騷擾防治專屬信箱、員工意見箱	人資專線、董事長信箱	考勤異常申訴機制、勞資會議管道	職工福利委員會、同仁關懷面談窗口

2.4 責任的商業行為

職場尊嚴承諾與多元申訴網絡

一、 職場霸凌與性騷擾「零容忍」

為落實性騷擾防治與多元申訴，本公司對「職場霸凌、言語暴力、性騷擾或不當權力壓迫」採取「零容忍」態度。配合國家《性別平等工作法》最新修正精神，本公司已修訂《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，並啟動執行「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，建立雇主主動糾正及立即補救機制。

二、 匿名申訴與反報復機制

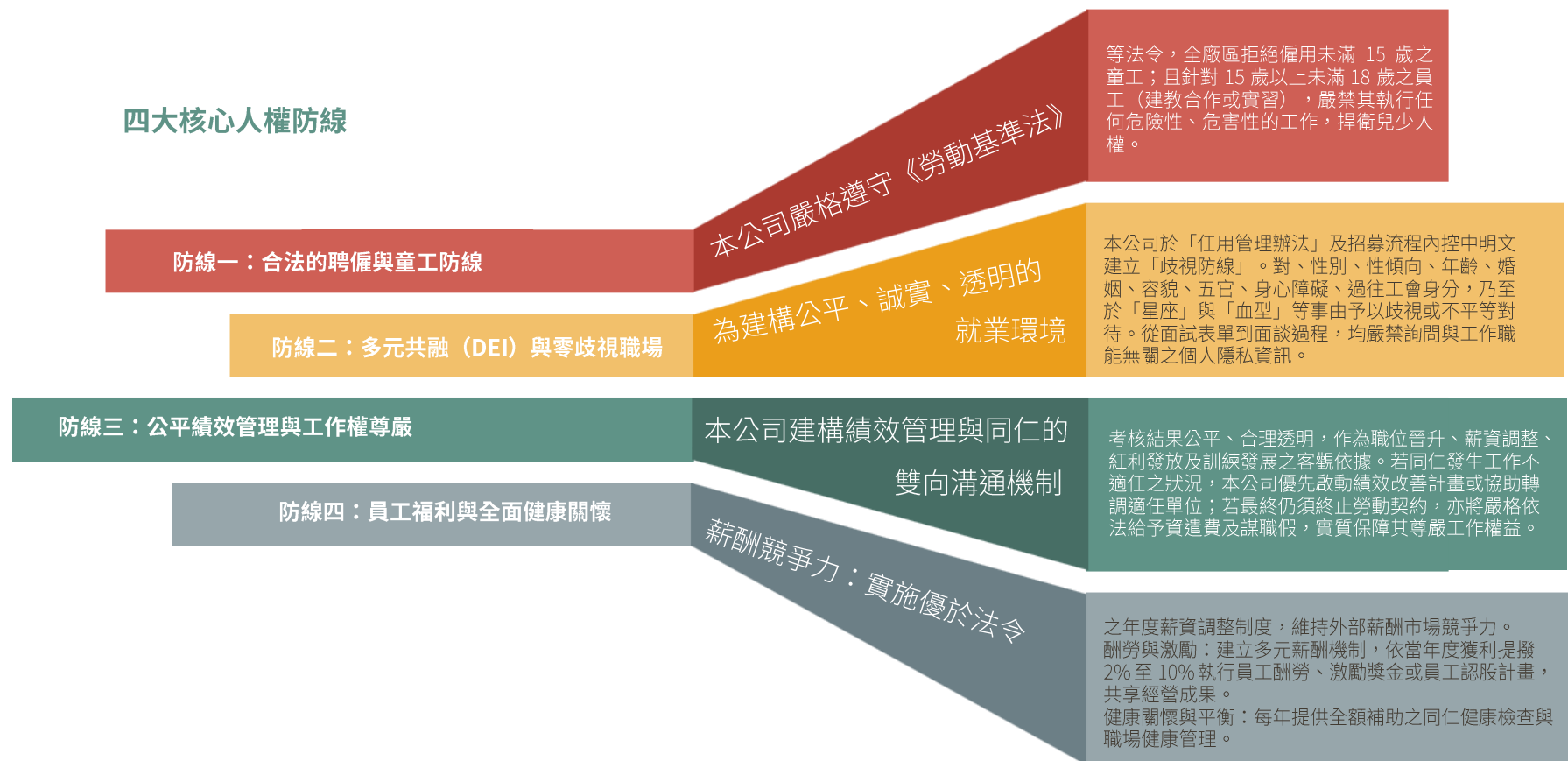
公司設有具備匿名保護機制之多元申訴管道（包含：員工意見箱、董事長信箱、從業道德檢舉專線及專屬信箱），並落實絕對保密與反報復機制，確保潛在受害者能獲得即時且公正之補救。

年度執行情形與四大核心人權防線

2025 年度本公司之人權管理與評估範圍全面覆蓋全體同仁、客戶及核心供應商。經風險評估，本年度未發生任何實質重大侵犯人權、歧視、強迫勞動或性騷擾引發之勞資爭議事件，並於營運日常中落實之四大核心人權防線成果如下：

- 目前公司積極建構多元勞動力，新住民、外籍人士及中高齡族群分別占總員工人數 5%、29% 及 26%。
- 健康檢查：2025 年度總計受惠人數達 260 人次。
- 每半年一次之績效評估與雙向溝通回饋機制，推動新進人員導師（Mentor）制度（適用覆蓋率達 76%），優化留才環境。

四大核心人權防線



2.4 責任的商業行為

人權與職業安全培訓績效

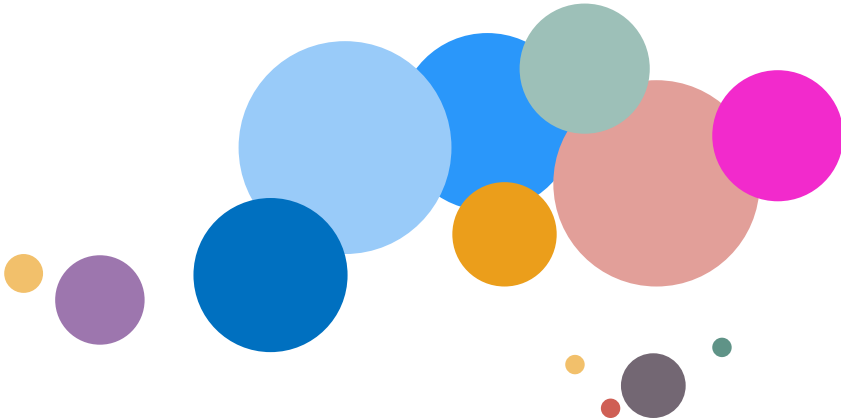
為有效提高全員人權保障意識，降低營運風險，本公司於2025年度（114年度）針對不同職群同仁落實人權、職場防護與消防緊急應變培訓。全年度累計開課5場次，參訓同仁高達305人次，總計創造1,112.5小時之人權與安全培訓成效。

培訓核心維度	職場人權尊嚴	員工生存與安全權	友善職場與健康管理	友善職場與健康管理	員工生存與安全權	總計綜效
課程名稱	職場不法侵害預防與應對	114年上半年自衛消防編組訓練	溝通表達與團隊帶領力（梯次一）	溝通表達與團隊帶領力（梯次二）	114年下半年自衛消防編組訓練	5場課程
訓練日期	2025/4/16	2025/6/23	2025/11/6	2025/11/18	2025/12/24	—
課程時數	1.0小時	4.0小時	3.5小時	3.5小時	4.0小時	—
參訓人數	32人	124人	11人	12人	126人	305人次
總培訓人時	32.0小時	496.0小時	38.5小時	42.0小時	504.0小時	1,112.5小時

項目	2024	2025
違法事件	0件	0件
違反內控	0件	0件
勞資糾紛	0件	0件

2.4.3 法規遵循

2025年本公司**未因公司及內部人員依法被處罰**，或公司對其內部人員違反內部控制制度規定之處罰而遭受重大損失，對股東權益或證券價格亦無有重大影響。2025年並無因勞資糾紛而遭受重大損失，且目前勞資和諧，亦**無發生勞資糾紛之虞**。



2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。本公司設有永續發展委員會作為風險管理之最高權責單位，由各相關部門依其業務性質執行管理程序與政策，再將其結果彙整後，呈總經理核定，並提供給稽核室，以作為次年度稽核計畫參考。各部門之權責如下：

董事會	永續發展委員會*	責任單位	稽核室
董事會為風險管理最高監督單位，並對於管理方針、策略與目標制定、檢討措施等提供適時的指導，以確保風險管理制度有效推行	永續發展委員會為風險管理最高權責單位，協助相關責任單位展開公司主要營運策略與風險管理策略，並監督執行狀況，定期向董事會報告執行計畫與成果	各相關部門為責任單位，執行管理程序與政策	執行稽核作業，對各作業存在或潛在風險予以覆核，據以擬定風險導向之年度稽核計畫。定期將風險管理結果提送審計委員會及董事會

* 永續發展委員會組織圖，請參閱本報告書2.2.3永續發展委員會

2.5 風險管理

2.5.2 風險鑑別與因應措施

風險面向	風險評估項目	說明
環境面	環境衝擊及管理	- 法規遵循（國際標準、工廠所在地法令） - 取得ISO 14001環境驗證 - 依ISO 14064-1定期溫室氣體盤查及確信 - 廢棄物管理及水資源管理 - 降低溫室氣體排放
	綠色生產	- 以3R（Reduce／Reuse／Recycle）原則融入產品設計 - 供應鏈在地化，期望促進當地經濟發展、提升當地就業機會、減少運輸降低排碳量、提升供應鏈彈性 - 投資綠能產業（博德新能股份有限公司），期達成企業100%使用再生能源
社會面	勞雇關係	- 人權與工作權益 - 人力資源政策 - 薪資與福利
	職業安全衛生	- 法規遵循 - 定期舉行消防演練、安全衛生教育訓練、作業環境監測，及提供全體員工健檢服務
	產品品質安全	- 取得ISO 9001品質管理認證、ISO 14001環境管理認證 - 符合客戶要求的限制有害物質使用規定。

風險面向	風險評估項目	說明
治理面	社會經濟與法規遵循	- 創造長期穩健的經營績效 - 落實內部控制管理及誠信經營，確保所有人員及作業符合相關法令規範
	強化董事職能	- 為董事規劃年度進修計畫 - 提供公司經營領域及公司治理相關之法令規章修訂發展與政策 - 為董事投保董事責任險
	利害關係人溝通	- 分析關注議題 - 強化溝通管道
	資訊安全	- 多層次防禦：結合防火牆、端點防護、智能安全管理及權限控管，建構縱深防禦網 - 落實資料備份機制及定期防災演練，確保資料可用性 - 持續監控：透過日常監控與異常警示，提早發現潛在威脅並進行處置 - 加入聯防組織：加入政府TWCERT/CC 資安情資分享組織，取得資安情資

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

本公司視氣候變遷為重大營運議題，已將氣候風險納入公司整體風險管理範疇。我們遵循 TCFD（氣候相關財務揭露）框架與《氣候變遷因應法》，並參照 IFRS S2 準則，建置由上而下的氣候治理架構。透過「永續發展委員會」的運作，定期鑑別氣候風險與機會，並持續關注國際淨零趨勢與國內法規動態，擬定階段性節能減碳策略，致力提升企業氣候韌性。

TCFD	治理 (Governance)	策略 (Strategy)	風險管理 (Risk Management)	指標與目標 (Metrics & Targets)
核心焦點	決策層的監督與權責	氣候議題對經營藍圖的實質影響	風險的應對與整合機制	量化管理與績效追蹤
揭露要點	闡明董事會與管理階層如何全面監督、評估及指導組織內部的氣候相關風險與潛在機會	剖析氣候風險與機會，在短期、中期及長期範疇下，對組織整體業務、營運策略、獲利模式及財務規劃所帶來的實質與潛在衝擊	說明組織如何佈局「鑑別、評估與管理」氣候風險的標準流程，以及該流程如何與企業既有的整體風險管理架構無縫接軌	揭露用以衡量、評估氣候風險與機會的具體指標，並設定明確的減量或轉型目標，以數據實績驗證企業的抗風險韌性

除上述揭露要點，IFRS S2係以TCFD四大核心支柱為基礎發展，並進一步強化商業模式與價值鏈、財務影響、氣候韌性分析及行業基礎指標等揭露要求，以提升氣候相關資訊之可比性及與財務報導之連結性。

2.6.2 氣候治理架構與權責

本公司建立了明確的氣候治理階層，由董事會擔任最高監督單位，總經理擔任最高管理階層，確保氣候策略有效落實（組織圖詳見 2.2.3 章節）：

董事會	永續發展委員會	執行小組
監督層級	管理層級	執行單位
董事會負有氣候治理之最終監督責任。為確保氣候策略與公司營運方向一致，董事會每季定期聽取「永續發展委員會」之報告，審視 ESG 推動進度；討論氣候相關風險與機會議題，負責督導企業永續管理策略及後續之行動計劃	由總經理擔任召集人，作為氣候議題的最高管理組織。委員會負責制定氣候策略、監督執行進度，並協調跨部門資源	永續發展委員會其下設有執行小組，由各職能部門指派代表組成，負責實際執行溫室氣體盤查、氣候風險評估（實體與轉型風險）及推動相關節能專案

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.3 策略

氣候風險機會鑑別評估

為確保資訊揭露之透明度與重大性，本公司依據 TCFD 建議架構，參照 IFRS S2 準則，並考量產業特性與營運現況，建立系統性的氣候風險與機會鑑別流程。我們召集跨部門小組進行研討，從「發生可能性（Likelihood）」與「衝擊影響程度（Impact）」兩個維度進行評分，繪製風險與機會矩陣圖，藉以篩選出對本公司財務與營運最具影響力的重大議題，如右表矩陣圖，並據此設定優先排序與因應計畫。依據評估結果，本公司鑑別出前三大氣候風險與機會如下：

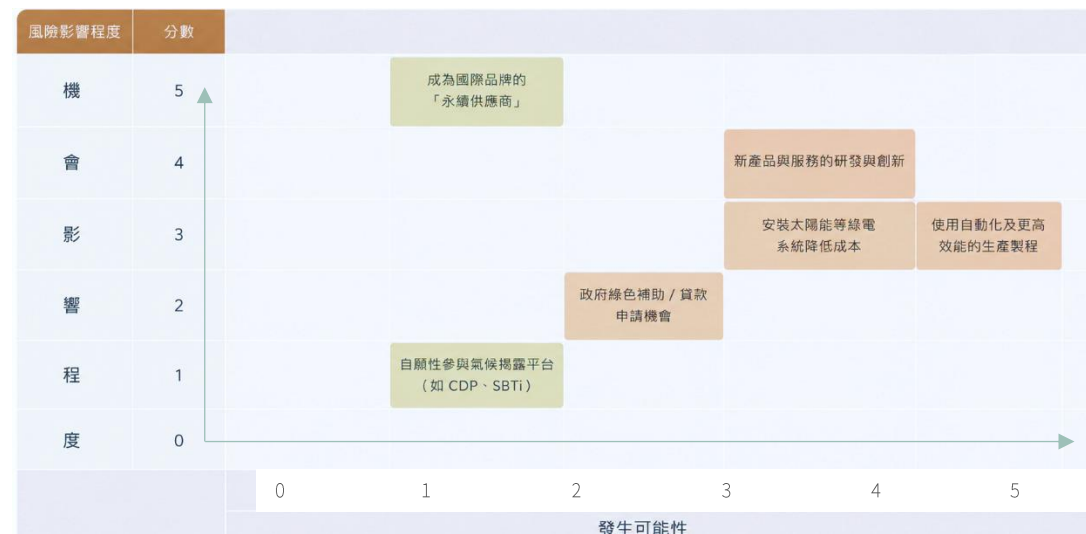
風險／機會種類	風險／機會因子	發生時間評估
實體風險-立即	颱風、水災、高溫、乾旱等極端氣候影響產能	短、中期
轉型風險-技術	低碳技術轉型的成本	中、長期
轉型風險-政策與法規	政策法規增加溫室氣體排放成本	中、長期
機會-資源效率	使用自動化及更高效能的生產製程	短、中期
機會-能源來源	新產品與服務的研發與創新	中期
機會-產品與服務	安裝太陽能等綠電系統降低成本	中、長期

註：時間範圍定義：短期：1~3年、中期：3~10年、長期：10~30年。

氣候變遷風險矩陣圖



氣候變遷機會矩陣圖



2.6 氣候變遷風險機會

氣候風險機會衝擊評估

風險／機會項目	對經營模式影響		對價值鏈影響	
	目前	預期	目前	預期
颱風、水災、高溫、乾旱等極端氣候影響產能	- 維持關鍵營運不中斷，提供遠距工作設備與資源 - 加強防災訓練與演練，提升整體應變能力	- 原料斷鏈產能受阻 - 運輸中斷物流成本增加 - 廠房設備受損	暫無影響	物流中斷
低碳技術轉型成本	- 資本支出與資產減損 - 供應鏈在地化	- 研發與生產成本上升 - 設備汰舊換新資本支出增加	- 客戶對產品選擇標準改變 - 綠色金融影響融資成本	- 產品過時或市場份額流失風險 - 融資成本因氣候風險表現而異
政策法規增加溫室氣體排放成本	- 投入資源執行溫室氣體盤查 - 供應鏈在地化	- 碳稅/碳費增加營運負擔 - 法規遵循與盤查行政費	供應商轉嫁成本，生產成本提高，導致下游產品售價受影響	下游營運成本增加，調整生產製程或減少採購
使用自動化及更高效能的生產製程	結合AI輔助與精確調整生產流程，降低能源消耗和原材料浪費	- 自動化降低人力成本 - 提升能效、採用節能技術	減少人工錯誤和人力成本	生產製程減少能源耗用和廢熱
新產品與服務的研發與創新	新材料、新製程結合核心技術	- 偕同客戶共同開發新產業應用 - 綠色產品增加客戶黏著度	強化上游永續供應鏈管理，並掌握零組件供應	與下游客戶合作，提升產品價值與品牌形象
安裝太陽能等綠電系統降低成本	參與投資成立綠能公司，自建再生能源設施	- 降低碳足跡與稅務衝擊 - 提升品牌競爭力	暫無影響	- 短中期生產成本提高 - 長期上游生產成本降低，連帶影響下游產品售價

2.6 氣候變遷風險機會

氣候風險機會之潛在影響

風險／機會項目	短期、中期及長期之潛在影響
颱風、水災、高溫、乾旱等極端氣候影響產能	- 極端氣候發生頻率增加，投保貨物流動險與營運中斷險之費用將依費率調整，短、中期費用增加 - 物流中斷風險升溫，為尋找替代運輸方式，短、中期將增加額外運輸成本 - 供電干擾、廠房設備受損，導致產線停擺或產能下降，更換或維修設備增加額外時間成本及營業成本，短、中期營收減少
低碳技術轉型成本	隨著全球對減碳議題的重視，為確保產品符合環境規範與客戶需求，需投入更多研發資源(人力、資金等)開發低碳產品及汰換設備，中、長期營運成本提高
政策法規增加溫室氣體排放成本	- 閎暉2025年碳排放量未達2.5萬公噸CO₂e，碳費對本期財務尚無重大影響 - 為符合主管機關法規要求並落實環境永續，需投入更多資源於溫室氣體盤查與驗證、低碳技術研發、IFRS永續揭露準則導入等，中、長期營業費用增加
使用自動化及更高效能的生產製程	優化製程、減少能源耗用，減少對傳統能源的依賴，有助提升整理營運效率，短、中期營運成本減少、獲利能力提升
新產品與服務的研發與創新	開發符合綠色經濟需求的新產品，佈局新能源相關應用，中期將營收成長
安裝太陽能等綠電系統降低成本	2023年閎暉投資成立綠能公司，規劃透過自建太陽能發電、外購綠電或購買再生能源憑證等方式，循序漸進提高再生能源用電比例，以全面降低營運碳排放，中、長期營業成本降低

2.6 氣候變遷風險機會

風險與機會情境模擬

本公司採用 IEA NZE 2050、SSP2-4.5 及 SSP5-8.5 三種情境進行氣候相關風險與機會分析，以涵蓋低碳轉型、中度暖化及高度暖化等不同未來發展路徑，評估氣候變遷對公司營運之潛在影響，並據以研擬因應策略及提升氣候韌性。

氣候相關風險與機會類型	評估因應策略之情境		情境內容
轉型風險 機會	IEA NZE 2050		依據IEA Net Zero Emissions by 2050情境，假設全球升溫控制於1.5°C內，各國積極推動減碳政策、碳定價及能源轉型
實體風險	• SSP2-4.5	•	依據IPCC SSP2-4.5情境，假設全球持續推動減碳措施但未完全達成目標，升溫約2.5°C~3°C，極端天氣風險逐漸增加
	• SSP5-8.5	•	依據IPCC SSP5-8.5情境，假設全球高度依賴化石燃料，升溫超過4°C，極端高溫、洪水及暴雨等氣候風險顯著增加

氣候變遷對公司營運之潛在影響

氣候風險	SSP2-4.5 情境下潛在財務影響	程度	SSP5-8.5情境下潛在財務影響	程度
颱風	- 資產局部損壞、修復成本增加 - 短期停工影響營收 - 清理費用及保險費率溫和上升	低至中	- 資產大範圍或嚴重損毀 - 長期停工造成營收減少 - 清理重建費用及保險成本大幅增加	中至高
水災	- 設備及存貨輕微受損 - 短暫生產中斷 - 排水清理及防水維護費用增加	低	- 設備及存貨嚴重損毀 - 較長時間停工 - 需重大防洪改造或遷廠評估	中至高
高溫	- 生產力略為下降 - 冷卻能耗增加 - 設備維護頻率提高	低	- 生產力顯著下降 - 冷卻成本大幅增加 - 設備故障率上升及可能限電停工	中至高
乾旱	- 區域性短期缺水 - 水費溫和上升	低	- 長期嚴重缺水導致減產或停產 - 需投資替代水源或水處理設備	中至高

2.6 氣候變遷風險機會

氣候風險之因應策略

情境	類別	因應策略
共通策略	風險管理	定期評估氣候風險並納入企業風險管理機制
	資源管理	推動節能減碳及資源效率管理
	營運管理	維持營運持續計畫（BCP）之有效運作
SSP2-4.5	營運韌性	持續改善防災與應變能力，降低極端天氣事件影響
	防災措施	投入具成本效益之調適措施，提升營運穩定性
	供應鏈管理	逐步提升供應鏈之風險管理能力
SSP5-8.5	策略規劃	檢視營運據點之長期氣候風險與適宜性
	基礎設施	規劃必要之基礎設施改善及防護措施
	水電資源	建構具韌性之供水、供電及關鍵資源管理機制
	供應鏈管理	推動供應鏈風險評估及備援規劃
	企業策略	將氣候風險納入企業長期策略及投資決策

2.6.4 氣候風險管理機制

本公司已建立完善的風險管理政策，涵蓋營運、財務、市場及法遵等面向。為強化氣候韌性，我們採取以下整合管理措施：

- 辨認與分析
 閱暉依據公司性質、發生可能性及衝擊影響程度，設定評估標準。就性質部分，依實體與轉型分別評估，並使用風險與機會矩陣分析方法來辨認及管理，根據不同風險嚴重程度制定相應的管理策略。
- 評估與排序
 執行小組依循 TCFD 建議，定期鑑別氣候變遷帶來的潛在財務衝擊，並將評估結果提報至委員會進行策略對焦。針對辨認與分析結果，進行評估與排序評以決定需優先回應之項目，且制定相關指標與目標。
- 監督與審查
 永續發展執行小組負責執行氣候相關目標及行動。永續發展委員會監督與審查永續發展執行小組短、中、長期目標及工作計畫之執行成效，以有效掌握各項氣候相關風險與機會，並向董事會報告。

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.5 氣候相關指標與目標

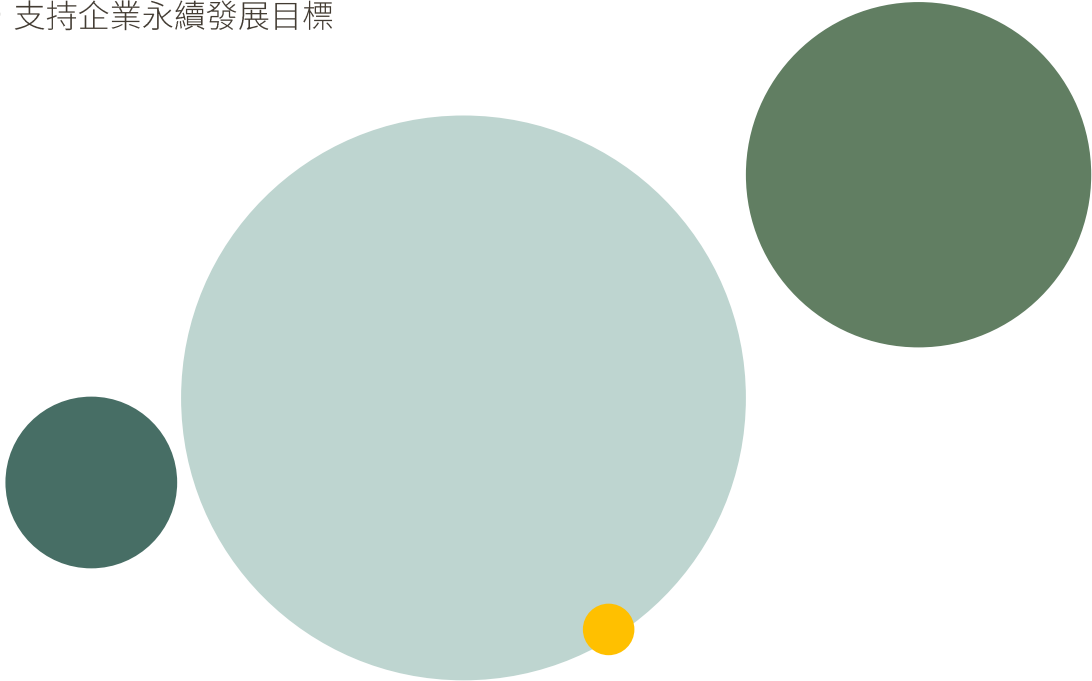
類別	氣候相關風險與機會	指標與目標	主要指標
實體風險	因應氣候變遷（如颱風、水災、高溫、乾旱等）對資產及營運之影響	- 制定供應鏈管理計畫，提升供應鏈韌性 - 定期進行氣候相關風險評估及營運衝擊分析 - 建立關鍵供應商風險管理機制及備援供應來源 - 強化廠區防洪、防災及緊急應變措施，降低營運中斷風險 - 持續監測用水、用電及極端天氣事件對生產活動之影響	- 重大氣候事件造成停工天數最少化 - 關鍵供應商備援覆蓋率持續提升
轉型風險	因應低碳經濟轉型影響整體營運活動及低碳技術轉型成本增加	- 於2023年提出2030年減少6%溫室氣體排放強度之目標，將節能、節電及低碳概念融入日常營運與生產製程 - 透過能源管理系統及節能方案，降低成本、減少浪費並提升營運效率 - 透過自動化設備導入及設備汰換，降低範疇一及範疇二溫室氣體絕對排放量 - 持續關注國內外碳費、碳稅及氣候法規發展，降低法規遵循風險 - 將氣候變遷風險納入投資決策及資本支出評估機制	- 溫室氣體排放強度2030年較2023年下降6% - 範疇一、二排放強度持續下降 - 能源使用強度持續改善

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.5 氣候相關指標與目標

類別	氣候相關風險與機會	指標與目標	主要指標
氣候相關機會	因應全球低碳轉型、市場需求變化及綠色技術發展所帶來之商業機會	- 持續開發節能、低碳及環保相關產品，提升綠色產品營收占比 - 增加綠色／環保產品研發預算，以支持業務成長及環境永續發展 - 積極回應客戶減碳要求，提升供應鏈合作機會及市場競爭優勢 - 強化能源管理及資源循環利用，降低生產成本並提升競爭力 - 持續提升能源使用效率，並評估再生能源導入之可行性 - 評估綠色融資及永續投資機會，支持企業永續發展目標	- 綠色產品營收占比持續提升 - 綠色產品研發投入持續增加 - 再生能源使用比例逐年提升

1. 範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險，請參閱 7.3 排放監控
2. 管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現，請參閱 7 環境保護



2.7 資訊安全

2.7.1 重點資訊安全措施

落實資安政策：四大具體管理措施

1. 網路與作業管轄

建立資訊安全控管機制，針對網路存取與設備維護進行規範，並落實資訊分級管理
實施權限與資訊分級控管

2. 災難復原與演練

定期執行防災復原演練，確保資訊系統於遭遇突發重大事故時能迅速、完整地恢復運作
保障系統與資料可用性

3. 事件通報與保全

建立標準資安事件處置程序，包含數位證據保全與關聯缺失分析，確保有效應變
強化通報與缺失改善追蹤

4. 日常查核持續改善

常態進行日常資安檢視，並結合內部稽核與外部稽核雙軌機制，全面驗證管理有效性
內外部稽核雙重合規檢視



人員資安意識培訓、外部風險監控暨安全聯防防護

建構縱深防禦網，保障內部系統並深化與政府/外部聯防組織之資安情資共享

0 次

重大資安事件

近年度無任何駭客入侵、病毒感染、資料外洩造成之損失

90 分+

外部資安評等

第三方資安平台持續管理對外風險，維持極低風險高分

2 小時

資安通識影片

2025/06/30 全員完成線上課程及測驗，強化網路防禦認知

100 %

法律及營業宣導

2025/11/19 完訓防範內線交易、智慧財產權與營業秘密保護

4 大

防禦與備份支柱

涵蓋縱深防禦、嚴密備份演練、日常監控異常示警等架構

Active

外部安全聯防

加入 TWCERT/CC，取得即時資安威脅預警及弱點防護指標

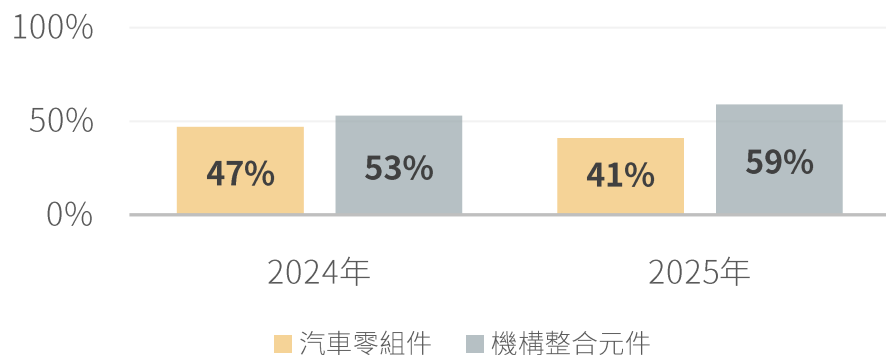


產品服務

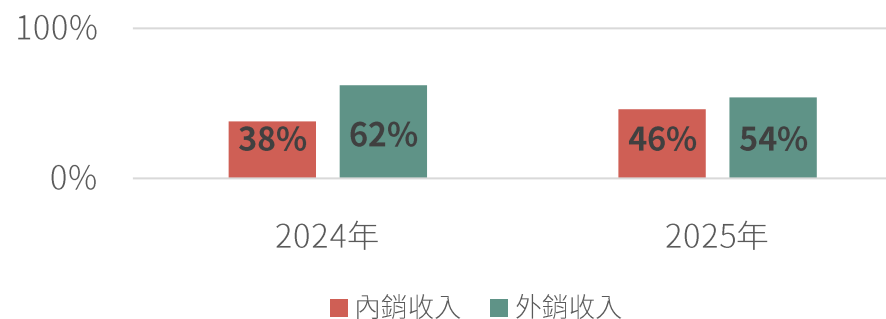
3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

營收產品類別及占比



國內外銷占比



項目	2024	2025
營收產品類別及占比	汽車零組件47%、機構整合元件53%	汽車零組件41%、機構整合元件59%
國內外營銷占比	內銷收入38%、外銷收入62%	內銷收入46%、外銷收入54%

2025 年閏暉營收結構較前一年度出現調整，汽車零組件占比由 47% 下降至 41%，而機構整合元件占比則由 53% 提升至 59%。此一變化顯示公司逐步優化產品組合，並擴展機構整合及人機介面相關應用市場。

隨著非車用領域（如智慧裝置與整合型產品）需求成長，公司營收來源趨於多元，有助於降低對單一產業之依賴，提升整體營運韌性。未來將持續強化核心技術與市場布局，以因應產業變化並掌握成長機會。

本公司內銷收入占比由 38% 提升至 46%，外銷收入則由 62% 下降至 54%，顯示公司持續深化國內市場經營。

在全球經濟波動、貿易政策調整、關稅變動及地緣政治不確定性下，外銷收入略受影響。策略安排上，透過調整市場布局與強化內外銷平衡，降低對單一市場依賴，並持續推動市場多元化策略，以提升營運韌性並確保長期穩健發展。

3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質管理與風險評估

本公司秉持「品質優先、交貨準時、客戶滿意、持續改善」之經營理念，串聯研發、生產、工程、品保與業務建立跨部門協作機制。我們將系統化品管貫穿「開發、試作、量產至售後服務」的全生命週期，透過嚴格審查與風險評估降低失效風險，落實產品責任與客戶滿意的永續承諾。

產品品質管理流程圖



* 闕暉流程，採用 AI 製圖工具進行視覺設計

一、永續設計與可行性評估

於新產品開發初期，本公司依據客戶需求、市場趨勢及技術規格進行產品規劃，並成立專案團隊執行可行性評估。透過前期風險辨識與跨部門審查機制，降低後續產品開發與量產風險。

二、嚴格驗證與客戶協同

產品開發階段完成後，進行模具開發、試模及試作驗證，並針對產品尺寸、功能、外觀及可靠性進行測試與分析。透過試作驗證機制，提前發現潛在問題並進行改善，以確保產品符合客戶規格及品質要求。

三、高韌性製程準備

完成試作驗證後，產品將提交客戶進行承認作業，確認產品性能、品質及功能符合客戶需求。於正式量產前，本公司執行試量產（Pilot Run）作業，並透過問題檢討與持續改善機制，降低量產初期品質風險。

四、全過程品質與環境卓越

進入量產階段後，本公司建立完善之品質管理制度，針對原材料、製程及成品進行全面管控，含進料品質管理、製程品質管理、最終品質檢驗。

五、綠色物流與價值鏈延伸

定期檢視品質管理制度執行情形，並透過內部稽核、品質數據分析等，持續優化品質管理流程。針對客戶反映事項進行原因分析與改善追蹤，以持續提升產品品質與客戶滿意度。

3.2 產品健康與安全

3.2.2 客戶隱私管理

項目/年度		2024 上半年	2024 下半年	2025 上半年	2025 下半年
交期	A. 符合貴公司交期需求				
	B. 交期、數量確認後，本公司的出貨達成度	28.3	28	28.3	28.4
	C. 出貨文件及出貨數量正確度				
品質	A. 產品交貨之不良水準				
	B. 產品包裝方式	28.7	27.7	27.7	27.7
	C. 客訴處理及回饋				
工程 &HSF	A. 新產品、新製程開發能力				
	B. 產品有害物質含量報告是否符合要求	37.7	37.7	37.5	37.5
	C. 樣品製程能力				
	D. 交貨產品有害物質之管制能力				
得分		94.7	93.4	93.5	93.6
合計得分		188.1		187.1	
年度平均得分*		94		94	

* 各項目平均得分 = 各項目總分 ÷ 回收問卷數
* 得分 = 各項目總分相加 ÷ 回收問卷數
* 年度平均得分以四捨五入計算

項目	2024	2025
客戶滿意度調查評分總平均	94分	94分

閱暉深信客戶隱私保護不僅是法律要求，更是企業社會責任的重要體現。我們將持續投入資源，強化客戶隱私管理，確保客戶資料的安全與隱私權益，為所有利害關係人創造一個更安全、更值得信賴的數位環境。

本公司連續兩年於客戶滿意度評鑑中獲得平均 94 分之高標，展現了營運管理的韌性與可靠度。

- **綠色產品領先：** 在工程研發與有害物質管理（HSF）方面，持續維持 37.5 分以上的高績效，確保 100% 符合環境友善要求。
- **供應鏈韌性：** 2025 年交期滿意度展現回升趨勢（28.4），優於 2024 下半年度，反映出物流調度與生產排程的優化成效。
- **品質標準化：** 品質指標展現高度一致性，證明本公司在不改變既有產品線與客戶群的前提下，具備成熟的量產品質控管能力，是客戶最穩定的策略合作夥伴。



3.2 產品健康與安全

3.2.3 資訊安全評鑑

設立主旨

提升供應鏈資安防禦力，識別關鍵供應商之資安風險，以落實企業永續發展（ESG）的隱私與安全治理要求。

評鑑目標

- 合規驗證：確認符合法規、合約及公司資安規範等資安標準。
- 風險識別：評估技術、人員與流程之資安漏洞。
- 防禦優化：提供改善建議，強化合作韌性。
- 責任歸屬：透明化評鑑機制，明確界定雙方資料處理之權責。

實施對象

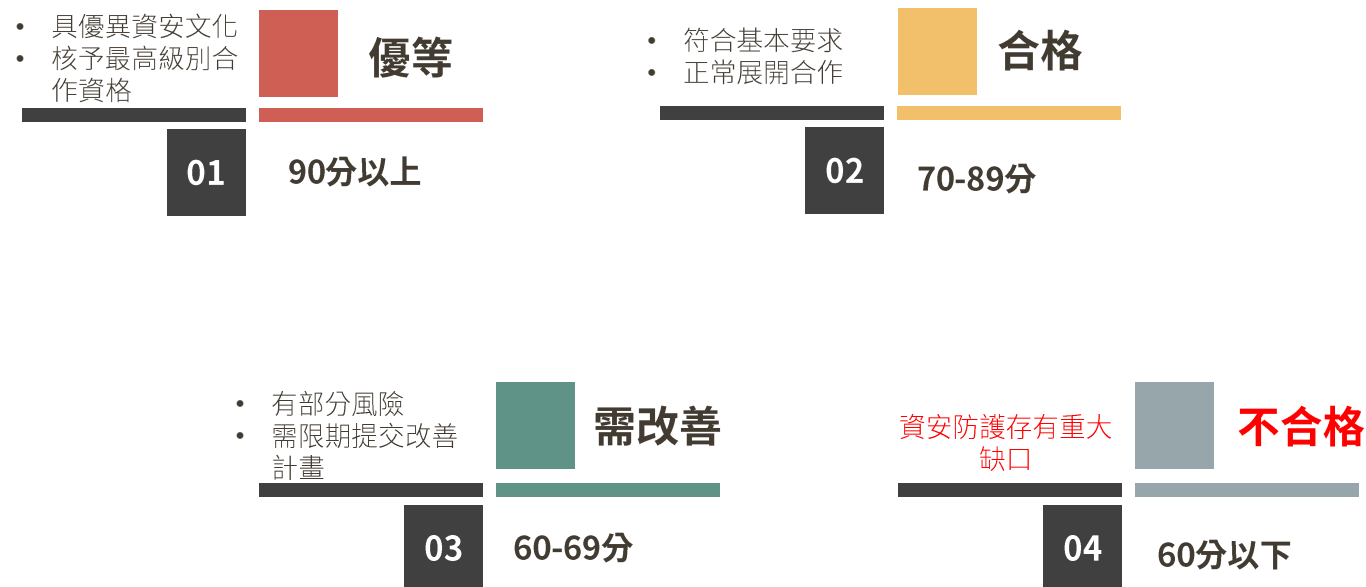
- 關鍵供應商：涉及研發、核心組件供應、委外維運、接觸敏感數據或具系統存取權限之合作夥伴。

評鑑門檻

本評鑑採百分制，涵蓋組織管理、實體安全、網路安全、資料防護及緊急應變五大構面，如右圖：

未達評鑑門檻

評鑑未達合格分數（或核心指標未達標）者，將採取右列措施：



限期整改

於 30 日內提交「資安改善計畫書 (CAP)」並進行複評

加強稽核

縮短評鑑週期並增加現場實地稽核頻率

限制合作

改善完成前，暫停新案開發、限制系統存取或縮減採購配比

終止與追責

若屬重大缺失且未及時通報或無改善意願，本公司保留終止合約及依法追究賠償之權利



永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 供應鏈概況

閎暉為網通光學、機構零組件、穿戴式裝置、按鍵與智能鎖模組之製造商，本公司擅長以矽橡膠、塑膠、玻璃、複合板材等機構件之異材質結合與核心

技術整合，提供客戶設計與製造服務。供應商分為原物料廠商、耗材廠商、設備及檢測廠商、工程廠商、廢棄物環保廠商、資訊軟體廠商、勞務服務廠商等，其中上游原物料主要為矽橡膠、塑膠、金屬、film、溶劑、電子零件等；產品依客戶需求進行研發設計、生產、組裝至成品，運送至客戶所指定的地區；下游客戶多為各類終端產品的組裝廠。

- 供應商類型包括製造生產商、經銷商、代理商，行業特色主要以資本密集及技術密集，供應商主要在亞洲區域：台灣、中國、日本、馬來西亞、泰國等，閎暉持續推動供應鏈在地化採購優先，除了減少運輸降低排碳量、降低運輸成本外，更期望能促進當地經濟發展、提升當地就業機會。2025年在地採購佔總體採購金額98%，客戶如無特殊指定，即以各廠在地採購為主。

在地採購率 (%)

年度	在地化採購	國際採購
2024年	97%	3%
2025年	98%	2%

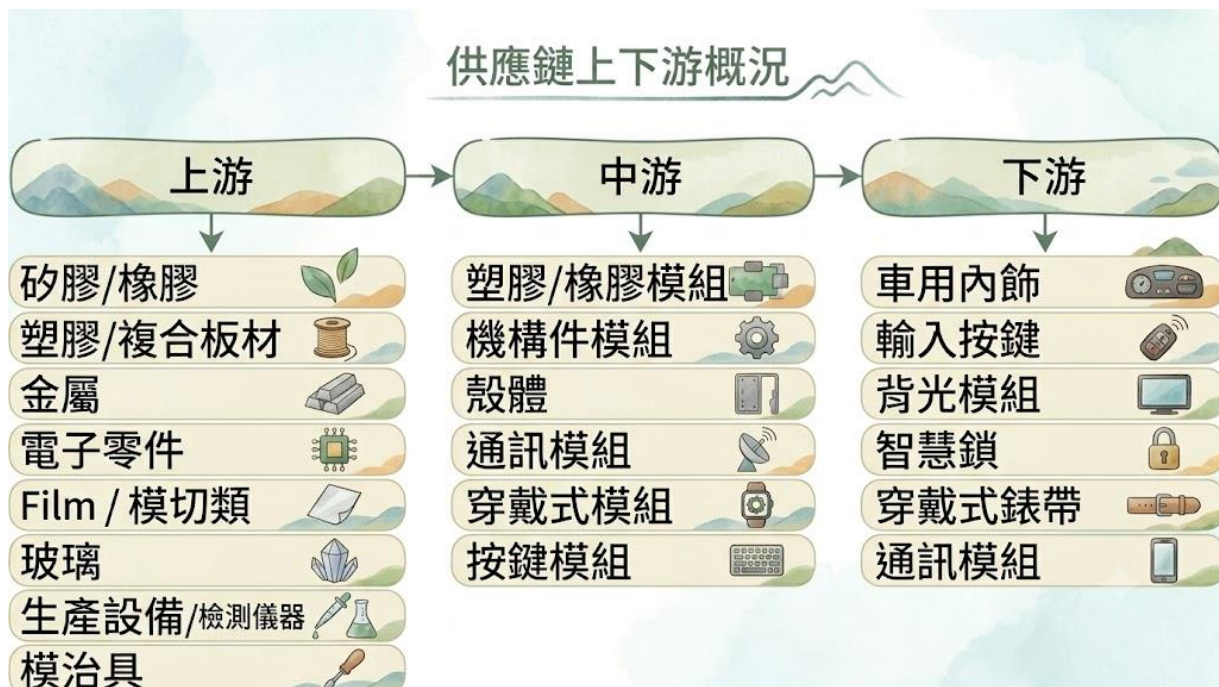
註: 在地化採購以是否進口報關判斷

- 本公司積極建構永續供應鏈管理機制，將環境友善融入產品全生命週期。從源頭綠色設計與材料選用，到製程優化與減碳加工，全面降低環境衝擊。同時，我們建立包材循環管理機制，持續推動包裝減量與落實回收再利用（Recycle），以具體行動實現供應鏈減碳與環境永續經營之目標。
- 此外，對新供應商進行資質評鑑，將技術能力、產品品質、價格競爭力及準時交期列為核心評選指標，並依據法令規章、國際趨勢與客戶要求、環境保護、職業安全衛生、勞動人權與商業道德納入必備評核機制，每年定期對合格供應商進行評鑑，若評鑑結果未達標準，通知供應商限期改善，如於期限內無法完成改善，將取消合格供應商資格，促進供應商遵守相關法令規章，期望合作夥伴共同追求企業永續經營及成長，為永續發展進一份貢獻。

4.1 產業供應鏈

4.1.2 供應鏈結構

本公司的供應鏈主要包含上游供應商矽橡膠基材商、玻璃基材商、塑膠材商、金屬材商等，經由本公司從模具設計、製程設計、材料應用、製程加工後，將機構模組、按鍵模組、穿戴式裝置配件、外觀光學模組的中游產品提供給下游客戶。



* 闡明上下游概況，採用 AI 製圖工具進行視覺設計

供應鏈上游供應商

本公司供應商包含原物料、設備儀器、工程、檢測服務、資訊軟體、技術維護、廢棄物處理、物流運輸、駐廠服務(保全/清潔/團膳)等，其中原物料供應商主要提供電子料及機構件之材料。

供應商分佈於亞洲、美洲及歐洲，與各供應商合作多年並長期良好合作。我們持續推動供應鏈在地化，積極落實「在地化採購」策略，使用當地供應商占採購預算比率為98%，以響應節能減碳並能降低物流運輸成本，並期望提升本地就業機會。

依照供應商管理辦法進行重點供應商分類：

- 第一類供應商：為量產類。產品的生產直接相關者，非客戶指定 (含原/物料類、委外加工類)。
- 第二類供應商：為客戶指定類。由客戶指定之量產產品生產直接相關者(含原/物料類、委外加工類)。
- 第三類供應商：為環保類。提供環保相關服務者屬於此類，如:事業廢棄清運、生活垃圾清運、資源回收之供應商。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應商管理評鑑

供應商為營運的重要合作夥伴，閎暉制定了供應鏈管理辦法對供應商管控，包括進行製程能力、品質系統、無有害物質保證系統的評鑑，並依據法令規章、國際趨勢與客戶要求，全面要求重點供應商簽署本公司「供應商行為準則」涵蓋：勞動人權、職業安全衛生、環境責任安全與健康、負責任礦產及商業誠信道德，以促進供應商共同遵守相關法令規章，並期望合作夥伴共同響應環保、綠色、健康安全邁向永續發展。

新供應商評鑑

本公司依據內部管理辦法，新進供應商需提供基本資料及ISO管理認證，凡通過評選之新供應商皆須簽署本公司之「產品品質協議書」、「環保有害物質限(禁)用協議書」、「供應商行為準則」、「保密合約書」等，以確保供應商交貨品質符合需求及與永續承諾，並經由內部審查合格後才可展開合作。

審查、簽署文件

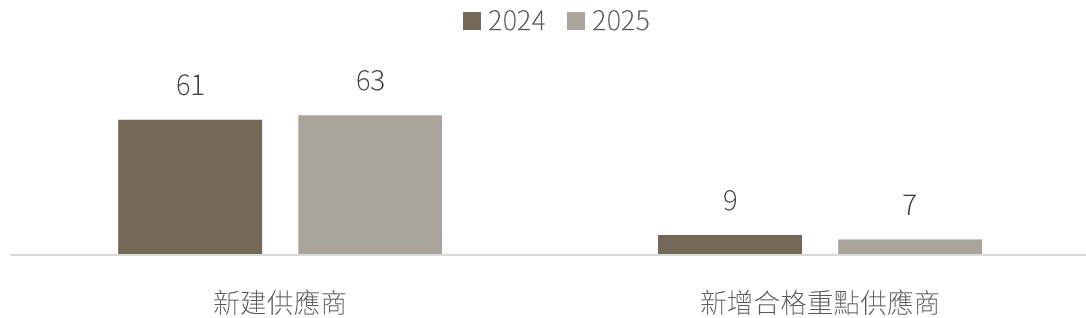
資格審查內容	公司登記證	營利事業登記證	ISO 9001	ISO 140001	ISO 45001	重大環境污染記錄、勞資糾紛或誠信經營違規紀錄	供應商自我評鑑表
永續文件簽署	供應商產品品質協議書	環保有害物質限(禁)用協議書	供應商行為準則	保密合約書	社會責任調查表	其他要求文件	

項目	2024	2025
供應商簽署採購合約累積數量	65	85
供應商簽署產品品質協議書累積數量	109	123
供應商簽署環保有害物質限(禁)用協議書累積數量	111	115
供應商簽署保密合約累積數量	145	188
供應商簽署供應商行為準則累積數量	N/A	101
被稽核供應商總家數	7家	6家
因違反誠信與道德之舞弊行為被申訴供應商	0家	0家

2025年新建供應商共63家，其中本地供應商有59家。

- 54家：為設備、工程、技術服務、耗材、運輸。
- 9家：環保處理及原物料供應商。

新建供應商比較表



2025年度新建供應商大多集中於設備、工程、技術服務等，在於淡水廠於2025年進行廠內修繕及機械設備汰舊換新。

4.2 供應鏈管理

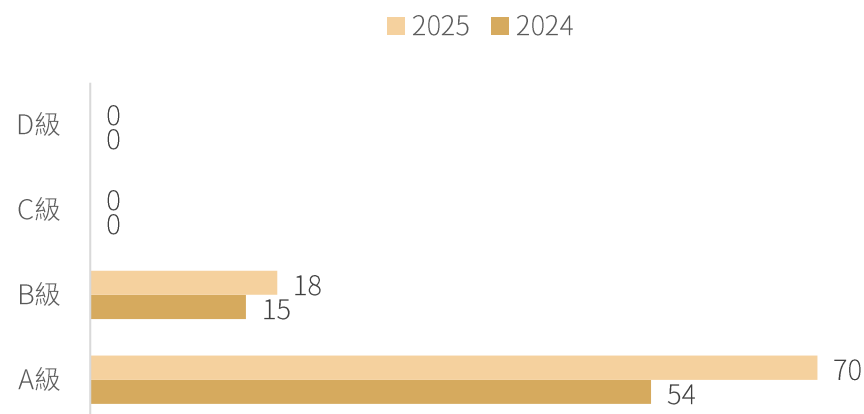
新供應商評鑑

閱暉SCM小組依照每季「供應商 QDCSTE 評分」，鑑別出下年度的觀察供應商名單並依此清單進行下年度供應商實地稽核的計劃。每季再依本公司實際生產需求與供應商改善及交貨狀況進行檢討與修正稽核安排，依據『供應商評鑑作業規範』執行供應商評鑑作業。若評鑑結果未達標準，通知供應商限期改善，如於期限內無法完成改善，將取消合格供應商資格。



- 本公司就供應商QDCRTE評分要求：B等廠商之比例>95%。同時所有供應商必須配合與環境衝擊風險（如能源使用、溫室氣體、水足跡、廢棄物等）與社會衝擊風險相關（如不歧視、員工結社與團體協商的自由、反童工、強迫勞工與弱勢族群等）進行年度調查與評估。
- 對供應商進行全面檢討並考核供應商的產品品質（Quality）、產品交期（Delivery）、生產成本（Cost）、回覆積極度（Response）、技術及服務（Technical Supports）及社會道德及環境安全承諾（CSER）。

供應商QDCRTE等級比較



A 級	B 級
90-100 優 低風險，列入 優先繼續合作 對象	70≤符合 <90 低風險，列入 繼續合作對象
C 級	D 級
60≤符合 <70 中風險，SCM 開出VGR，要 求供應商改善	60分以下 高風險，立即 召開SCM會議 討論，並執行 SQE駐廠輔導改 善等動作後， 確認無達到實 際改善成效， 再進行淘汰

* 閱暉流程，採用 AI 製圖工具進行視覺設計

4.2 供應鏈管理

2025年供應商實地稽核結果：6家已通過審查合格

稽核結果	面向	家數
已進行環境與社會衝擊評估供應商家數	環境	6
	社會	6
已鑑別對環境與社會具重大實際或潛在負面衝擊的供應商家數	環境	0
	社會	0
經評估後同意改善的供應商百分比	環境	0
	社會	0
經評估後終止關係的百分比	環境	0
	社會	0
經評估後終止原因	環境	0
	社會	0

閎暉每年依據內部程序文件對既有供應商進行書面評鑑或實地評鑑，以確保供應鏈之穩定性與合規性。2025年度列入重點供應商共計 119 家，鑑別出 6 家關鍵或需關注之供應商完成年度現場稽核作業，稽核內容包括勞動人權、健康與安全、環境、商業道德、管理系統、產品責任、ESG等範疇。透過現場勘查、人員訪談與文件複核，接受實地評鑑供應商6家皆已通過稽核，未發現具有重大實際或潛在之環境與社會負面衝擊。本公司未來將持續優化風險管理工具，針對供應管風險評估結果中識別出潛在風險較高之對象，增加年度書面及實地稽核之頻率，同時，鼓勵供應商取得 ISO 14001、ISO 45001 等國際認證，共同提升綠色供應鏈競爭力。

(備註：關鍵供應商定義為佔採購支出80%之原物料供應商或需要關注的供應商為有風險性較高之供應商)



員工照護

5.1 人力資本

5.1.1 人力管理

閱暉視同仁為企業永續發展的核心基石。我們嚴格遵循營運所在地之勞動法規，並主動對齊國際人權範疇，據以制定完善的人力資源管理辦法、薪酬機制與工作守則，更定期審視法規趨勢以保障員工基本勞動權益。本公司秉持人權尊嚴零容忍原則，明文禁止強迫勞動、雇用童工、職場歧視及性騷擾，並建置暢通且獨立之申訴機制，戮力打造安全、平等、自由的尊嚴職場。

在人才選訓留用上，我們恪守多元、公平和共融（DEI）原則，著重專業、誠信與熱忱，並依法保障身心障礙人士之尊嚴勞動權利。凡具備同等職能之同仁，其薪資福利與培育機會均享有同等保障，不因性別、年齡、國籍等多元背景而有差異。此外，我們透過公正透明的年度績效考核機制，將成果與同仁之晉升、調薪及獎勵策略實質連結，實現與同仁共榮的永續薪酬機制。

項目	2024	2025
全體員工人數	433人	418人
正職員工人數（不定期合約）	433人	414人
兼職員工人數（定期合約）	0人	4人
外部承包商人數	8人	8人
全體員工男女占比	6：19	1：3.06
員工組成國籍	8國	6國
年度招募新進員工人數	279人	217人
年度招募離職員工人數	203人	232人



5.1 人力資本

5.1.2 人才招聘

截至 2025 年底止，本公司台灣營運據點之全體同仁總計 418 人（男性 103 人、女性 315 人），較 2024 年底之 433 人（男性 105 人、女性 328 人）減少 15 人（降幅 3.46%）。本公司嚴格遵循國際揭露標準，按僱用類型、勞雇工時及性別進行多元化結構統計，積極恪守多元、公平與共融（DEI）原則，確保不同背景與勞雇類型之同仁，均享有安全、平等之權益保障。

- 在僱用穩定性方面：
 - 僱用類型：2024 年與 2025 年全體同仁皆為正職員工，無聘僱任何臨時員工，實質展現公司提供長期且穩定就業機會之承諾。
 - 勞雇工時：2025 年全職員工共計 414 人（男性 101 人、女性 313 人），較 2024 年之 433 人減少 19 人（降幅 4.39%）；因應業務彈性需求，2025 年新增兼職員工 4 人（男性 2 人、女性 2 人）。近兩年皆無「無時數保證」之不穩定勞工。

綜觀近二年人力結構，整體聘僱規模與勞動力配置均維持高度穩定，無重大變異。此外，為優化非核心業務之管理效能，本公司部分行政與後勤事務（如辦公室與廠區保全、環境清潔及員工餐廳團膳等）係委由專業外部承包商負責。

截至 2025 年底止，上述非員工之外部工作者總計為 8 人，公司亦將其工作環境之安全與尊嚴，納入本公司人權管理之延伸範疇。

勞雇分類 維度	人力統計項目	2024年	2025年	增減幅度 (%) / 差異說明
全體同仁	員工總人數	男：105 人、女：328 人、 小計：433 人	男：103 人、女：315 人、 小計：418 人	-3.46%（較 2024 年減少 15 人，整體人力規模維持相對穩定）
按僱用類型劃分	正職員工 (Permanent)	男：105 人、女：328 人、 小計：433 人	男：103 人、女：315 人、 小計：418 人	-3.46%（較 2024 年減少 15 人）
	臨時員工 (Temporary)	男：0 人、女：0 人、小計 0 人	男：0 人、女：0 人、小計 0 人	兩年皆無此類勞工
按勞雇工時劃分	全職員工 (Full-time)	男：105 人、女：328 人、 小計：433 人	男：101 人、女：313 人、 小計：414 人	-4.39%（較 2024 年減少 19 人）
	兼職員工 (Part-time)	男：0 人、女：0 人、小計 0 人	男：2 人、女：2 人、小計 4 人	新增 4 人（因應業務彈性需求於 2025 年新增兼職人員聘用）
按工時保障劃分	無時數保證勞工 (Non-guaranteed hours employees)	男：0 人、女：0 人、小計 0 人	男：0 人、女：0 人、小計 0 人	兩年皆無此類勞工

註：本表數據之統計基準日為2025年12月31日，統計範疇為閩暉台灣淡水營運據點。

勞雇名詞定義說明（依據 GRI 國際準則規範）：

- 正職員工：係指勞雇合約屬於無固定期限者（不定期契約）。
- 臨時員工：係指勞雇合約屬於有固定期限者（定期契約）。
- 全職員工：係指同仁每週工作時數，已達營運所在地勞動法規所定義之全職工時（台灣法定為每週40小時）。
- 兼職員工：係指同仁每週工作時數，未達營運所在地勞動法規所定義之全職工時。
- 無時數保證員工：係指勞雇合約中未保證固定工作時數，由公司依業務需求臨時通知待命（On-call）之員工。

5.1 人力資本

多元職級與包容性人才結構

閱暉深信，多元、公平與共融（DEI）的永續職場，是推動企業穩健經營與創新轉型的核心動能。我們建立公正透明的育才與晉升機制，確保不同性別、年齡及多元背景之同仁，在組織各職級中皆享有平等的職涯發展機會。

台灣營運據點中，具備人員管理與績效考核權責之管理職同仁（含高階主管、中/基層主管）共計39人（佔總人力9.33%）；第一線各領域專業工程師、行政與技術同仁之基層人員則共計379人（佔總人力90.67%）。在「性別多元與女性領導力」方面，整體女性同仁佔比高達75.36%（共315人），充分展現極具優勢之女性關鍵勞動力。更具指標意義的是，在全體39位主管職中，女性管理職即佔有18席，整體主管女性比例高達46.15%。若進一步依管理職責劃分，參與公司整體經營策略之高階主管（經理級含以上）女性佔比為42.86%（14人中佔6人）；而負責第一線營運與專案推進之中／基層主管，女性佔比更高達48.00%（25人中佔12人），實質打破職場玻璃天花板，落實兩性平權。在「年齡結構與世代共融」方面，本公司同仁年齡分佈均衡健康。整體以30至50歲之中壯年永續骨幹為核心，共計216人（佔51.68%）；29歲（含）以下之青年人才共計152人

（佔36.36%）；51歲（含）以上之資深菁英則共計50人（佔11.96%）。此一結構在中高階策略層展現深厚沉穩之產業經驗，並在基層注入青年創新活力，形成良好的世代經驗傳承與組織韌性。

此外，本公司持續積極實踐特定族群之就業權益保障與社會共融，於基層同仁中依法聘僱具原住民身份（3人）及身心障礙身份（1人）之同仁。我們承諾持續提供安全、尊嚴勞動且免於歧視的友善職場環境，與各族群同仁攜手邁向永續共榮。

2025年度多元化結構統計表

多元化指標	統計項目 / 職級	高階主管 (Senior Mgt)	基層主管 (含中階) (First-line Mgt)	基層人員 (Non-mgt)	台灣據點合計	佔總人力比例 (%)
員工總人數	各職級同仁總計 (人)	14	25	379		
	各職級人數佔全體比例 (%)	3.35%	5.98%	90.67%	418	100.00%
性別多元化	男性人數 (人)	8	13	82	103	24.64%
	佔該職級比例 (%)	57.14%	52.00%	21.64%		
	女性人數 (人)	6	12	297	315	75.36%
	佔該職級比例 (%)	42.86%	48.00%	78.36%		
	其他人數 (人)	0	0	0	0	0.00%
年齡分佈	佔該職級比例 (%)	0.00%	0.00%	0.00%		
	29歲(含)以下人數 (人)	0	0	152	152	36.36%
	佔該職級比例 (%)	0.00%	0.00%	40.11%		
	30-50歲人數 (人)	4	14	198	216	51.67%
	佔該職級比例 (%)	28.57%	56.00%	52.24%		
特定多元族群	51歲(含)以上人數 (人)	10	11	29	50	11.96%
	佔該職級比例 (%)	71.43%	44.00%	7.65%		
	具原住民身份同仁 (人)	0	0	3	3	0.72%
	具身心障礙身份同仁 (人)	0	0	1	1	0.24%

5.1 人力資本

2025 年度人才引進與流動表現

本公司深信「優秀人才」是推動企業永續轉型的核心動能。我們致力於打造具備市場競爭力與包容性的職場環境，同時尊重同仁在不同人生階段的職涯發展抉擇。我們將新進率與離職率視為檢視組織活力與留才韌性的關鍵指標，透過精準的數據監測，持續優化人力資源管理機制。

1. 新進同仁引進分析

2025年度，本公司共有217位新進同仁，全體新進率達51.91%。

性別多元化：新進同仁中男性60位（佔新進27.65%）、女性157位（佔新進72.35%）；以各面向流動率來看，女性新進率為49.84%，男性新進率則為 58.25%，顯示公司對不同性別之優秀人才皆具備高度吸引力。

年齡世代傳承：新進人員積極向青年世代延伸，29歲（含）以下共130人，佔新進比例高達59.91%，該族群流動新進率達85.53%；30至50歲之中堅骨幹為79人（佔36.41%）；51歲（含）以上為8人（佔3.69%），持續為公司注入年輕活力，並做好世代經驗的傳承。

2. 離職管理與留才機制

2025 年度，本公司全體離職同仁共計232位，整體離職率為55.50%。主要離職原因除了「暑期工讀與實習期滿卸任」之外，亦包含同仁因生涯規劃、職涯轉換、居住地搬遷、家庭照護或屆齡退休等個人因素辦理離職。

性別流動表現：男性離職77位（佔離職33.19%））、女性離職155 位（佔離職

66.81%）；女性離職率穩定維持在49.21%，男性離職率則為74.76%。
年齡流動分布：29歲（含）以下離職105人（佔45.26%）；30至50歲115人（佔49.57%）；51歲（含）以上12人（佔5.17%）。其中，29歲以下年輕族群的流動率較高，主因即為公司在寒暑假期間積極提供青年學子工讀與實習機會，此類定期契約期滿轉出屬於健康的校園人才活化現象。

2025 年度新進與離職同仁結構統計表

流動面向	多元化維度	統計項目	新進 / 離職人數 (人)	各類別結構 佔比(%)	各面向 流動率(%)
新進同仁 (New Hires)	全體同仁總計	2025年度新進總人數	217	100.00%	51.91%
	性別分佈	男性 (Male)	60	27.65%	58.25%
		女性 (Female)	157	72.35%	49.84%
	年齡分佈	29歲(含)以下	130	59.91%	85.53%
		30 - 50 歲	79	36.41%	36.57%
51歲(含)以上		8	3.69%	16.00%	
離職同仁 (Turnover)	全體同仁總計	2025年度離職總人數	232	100.00%	55.50%
	性別分佈	男性 (Male)	77	33.19%	74.76%
		女性 (Female)	155	66.81%	49.21%
	年齡分佈	29歲(含)以下	105	45.26%	69.08%
		30 - 50 歲	115	49.57%	53.24%
51歲(含)以上		12	5.17%	24.00%	

備註說明：

- 數據期間：2025年1月1日至12月31日止，統計範疇為台灣營運據點。
- 指標定義與公式說明（符合 GRI401-1查驗規範）：
 - 【各類別結構佔比(%)】= 該類別新進(或離職)人數 / 當年度新進(或離職)總人數。用於分析新進與離職同仁內部的結構分布。
 - 【各面向流動率(%) - 分項維度】= 該類別新進(或離職)人數 / 該類別年底在職總人數。（分母基準：男性103人、女性315人；29歲以下152人、30-50歲216人、51歲以上50人）
- 離職原因包含：暑期工讀與實習期滿卸任、轉換跑道、生涯規劃、居住地搬遷、家庭照護及屆齡退休等因素，公司均落實100%離職面談與去識別化分析管理。

5.1 人力資本

5.1.3 勞資協議

多元職級與包容性人才結構

本公司深信「健康的勞資關係與對等溝通」是企業永續經營的重要基石。我們致力於落實國際人權標準與勞動法規，積極建構制度化、多元且完全匿名的雙向溝通平台，以確保同仁的心聲能實質傳遞至管理階層。本公司依法設立勞資會議與職工福利委員會，並常設員工意見信箱、員工意見調查、員工申訴專線、性騷擾防治申訴管道及EAP員工協助方案等多元反饋機制。透過全方位的溝通網絡，保障勞資雙方的權利與義務，並依據同仁反饋動態優化勞動環境。

為體現治理透明度，我們針對所有正式申訴與意見皆採取「100%案件受理、專案調查、限期回覆」之閉環管理原則，並嚴格執行申訴人身份保密與反報復機制。2025年度，本公司透過上述管道所接獲之勞資溝通與申訴案件均已全數結案並落實改善措施。未來，我們將持續深化溝通平台之機能，營造多元、包容、安全且尊嚴的友善職場環境。

項目	2024	2025
勞資會議舉辦次數	4次	4次
福委會召開次數	12次	12次

多元雙向溝通管道與運作情形

溝通管道	永續治理機制與 2025 運作實績
勞資會議	依法設立由勞資雙方代表等額組成之勞資會議，維持每季定期召開之制度化溝通。2025年度共計舉行4次會議，勞資雙方代表之整體平均出席率高達87.5%。透過此常態性的多元協商機制，雙方代表戮力針對「勞動條件動態改善、職場安全環境優化、彈性工時與福利調整」等實質議題進行深度對話，全方位保障同仁合法權益並凝聚組織共識，有效落實透明化與民主化的永續職場治理。
職工福利委員會	依據《職工福利金條例》及福委會組織章程成立職工福利委員會，定期召開會議，動態研擬、修正並落實各項優於法規的同仁福利方案。2025年度福委會共計召開12次會議，全方位保障同仁核心福利權益。 為豐富同仁工作之餘的精神生活並全方位深化組織凝聚力，本公司2025年度透過福委會積極規劃與辦理多元化的員工福祉活動，包含精心規劃之「員工旅遊」、多樣化的「員工專屬活動」，並常態性補助與鼓勵多元「同仁社團」之營運。透過全方位的人文關懷與福利支持，實質促進同仁身心健康，營造充滿活力、共融且具備歸屬感的職場氛圍，攜手同仁共創永續價值。

5.1 人力資本

溝通管道	永續治理機制與 2025 運作實績
員工意見信箱	為傾聽並深度重視同仁的多元聲音，本公司常設匿名（或具名）員工意見信箱（hr@silitech.com），並創新導入官方 Line@ 行動通訊帳號，打破時空限制，鼓勵同仁針對工作環境、組織制度或權益關切事項自由提出建言。人力資源部門於接獲訊息後，將立即啟動跨單位專案評估與調研，並嚴格落實「3個工作日內完成初步回覆」之高效響應機制，確保同仁的切身訴求與疑慮皆能獲得即時、妥善且具保密性的處理。
員工意見調查	為了精準掌握同仁對特定核心議題的反饋，本公司採取靈活、焦點式的員工意見調研機制。針對福利調整、友善職場環境或重大同仁活動等特定專案，不定期舉辦焦點式的員工意見收集與溝通。相關調研結果皆用以作為人力資源決策與福利政策優化之實質改善依據。
誠信經營與檢舉專線	依據《誠信經營作業程序及行為指南》，常設獨立申訴管道（專線：+886-2-6625-1666 / 信箱：ethic.hotline@silitech.com），鼓勵同仁或外部利害關係人檢舉不當或違反誠信行為。公司承諾對檢舉人身分嚴加保密，並提供完善的反報復保護措施。
EAP 員工協助方案	攜手「華科事業群慈善基金會」導入專業外部 EAP 服務。針對同仁面臨之身心健康、婚姻家庭、財務法律、職場壓力等個人議題，提供高保密性、去識別化的專業心理諮詢與法律協助，全方位守護同仁心理健康並維持工作效能。

5.2 薪酬與福利

5.2.1 健全獎酬制度

人才為企業永續發展之核心基石，因此本公司致力於落實「育才與留才」之人才永續策略，並依據營運所在地法規、同業薪酬水平及當地生活指標，制定具市場競爭力之薪酬福利制度。實質回饋同仁的付出，人力資源部門常態性檢視整體經濟環境與營運成效，實施優於法令之年度薪資調整制度。為打造多元、平等與包容（DEI）的職場環境，嚴格遵循同工同酬與性別薪酬平等原則，敘薪核定標準均基於專業職能、工作年資與職務職責，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派或婚姻狀況等非關專業因素而有差別待遇，保障基層同仁之女男起薪完全平等；後續整體薪酬表現則客觀鏈結個人經驗與績效表現。我們建有全面性薪酬結構，包含基本薪資、伙食津貼及職務津貼。此外，為落實與員工共享經濟成果之承諾，本公司建立多元激勵機制，每年依當年度獲利狀況提撥2%至10%執行員工酬勞、激勵獎金或員工認股計畫；並透過嚴謹的績效評核制度發放績效獎金，將企業營運成果實質回饋予同仁，落實與優秀人才共同成長之長期永續承諾。本公司積極回應聯合國永續發展目標「SDGs 5 性別平等」與「SDGs 8 尊嚴勞動與經濟成長」，落實同工同酬原則，常態性檢視各職級之女男薪酬比例，以確保整體獎酬制度之客觀、公正與平權化。

項目		2024	2025
現場營運直接員工平均基本薪酬與法定基本工資比例		1.05倍	1.05倍
非擔任主管職務之全時員工	年度平均人數	377人	407人
	薪資平均數	617仟元	613仟元
	薪資中位數	503仟元	525仟元

本年度各職級女男薪酬比例檢視結果如下表，充分展現本公司在落實多元、平等與包容（DEI）職場環境之具體成效：

- 打破玻璃天花板，肯定女性領導力：本公司高階主管之女男薪酬比為1：1.13（男：女）。女性高階主管整體薪酬超越男性基準，主因本公司管理職之升遷與獎酬政策完全立足於專業實績與治理能力，絕不因性別而有差別待遇。此數據不僅凸顯本公司破除性別晉升限制，亦證實女性領導者在組織核心決策中所發揮之卓越貢獻，獲得了具市場競爭力的實質肯定。基層管理與同仁薪酬結構穩健：基層主管與基層人員之女男薪酬比分別為1：0.80（男：女）與1：0.76（男：女）。整體總薪酬之微幅差距，主要受到工作年資、技術職群分布（如：研發製造技術職與行政支援職之市場行情差異）、以及特殊專案/輪班津貼發放集中度等客觀因素影響，屬於健康的制度化動態表現。

5.2 薪酬與福利

除了持續落實薪酬平權，未來將透過優於法令的年度薪資調整制度，確保所有優秀同仁不分性別，皆能享有平等的育才、留才與獲利分享機會，攜手人才實踐企業永續價值。

職級層級	性別：男	薪酬基準比	性別：女	薪酬比例比
高階主管	男	1	女	1.13
基層主管 (含中階)	男	1	女	0.8
基層人員	男	1	女	0.76

註1：薪酬比例係以男性員工之薪酬平均為基準值1。
註2：職級定義如下：高階主管指經理級（含）以上主管；基層主管（含中階）指線/組長級（含）以上主管；其餘同仁則歸類為基層人員。

本公司秉持誠信治理，公開揭露非主管職全時員工之薪酬關鍵指標，2025年績效實績與結構分析如下：

- 法定資訊透明揭露：2025年非擔任主管職務之全時員工年度平均人數共計407人；全時員工薪資平均數為613千元，薪資中位數為525千元。2025年因應營運規模擴大，公司大量引進「現場營運直接員工」，因初階新進同仁起薪多接近法定基本工資，使全體平均數受員工結構轉型影響而略微變動。
- 薪資中位數則持續增長，彰顯整體薪酬結構呈現正向與健康發展。此指標實質反映多數常態同仁之實質薪資與生活保障逐年遞增，間接引證本公司在優化基層薪資、落實同工同酬與內部健全薪酬平權上之具體治理成效。

台灣廠非擔任主管職務之全職員工薪資資訊

年度	2025
人數	407
薪資總額(千元)	249,361
薪資平均數(千元)	613
薪資中位數(千元)	525

5.2 薪酬與福利

5.2.2 完善的福利制度

員工福利與退休保障機制

人才是企業永續的核心，致力推動「利潤分享、工作與生活平衡」留才策略。

核心管理作為與實績：

- 利潤與成果共享：本公司每年提撥當年度獲利之2%至10%作為員工酬勞，並明訂於公司章程中，

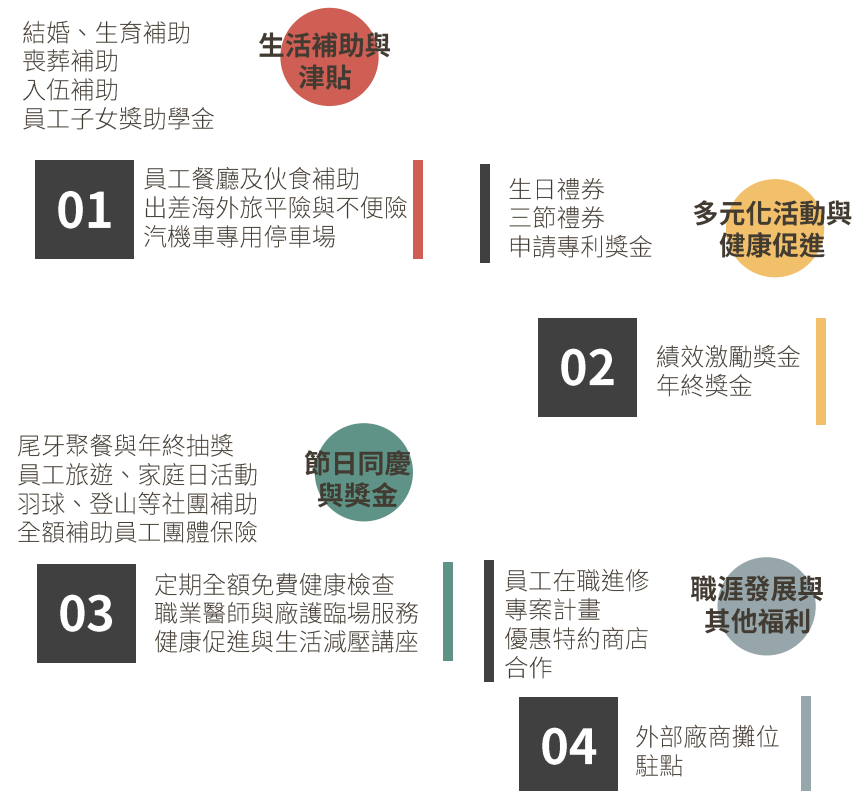
其中不低於50%應分配予基層員工，將企業營運成果實質回饋予一線同仁。

- 「績效導向」獎酬體系：薪酬政策與公司年度經營績效高度連結。每半年落實常態績效考核，針對毛利提升或專案達成有具體貢獻之優秀同仁，給予差異化之激勵獎金。

- 全方位福利照顧：依法成立職工福利委員會，提供全時同仁健全的勞健保、優於法規之員工團體保險計畫；常態性提供生日與節慶禮金、子女獎助金、新婚生育補助及育兒托育優惠合約；並積極落實特休假制度，鼓勵同仁兼顧工作與生活平衡。

員工全方位福利體系架構

本公司致力提供同仁涵蓋生活、節慶、健康及職涯發展的全方位照顧，福利範疇劃分如下：



健全的退休福利制度

為保障同仁退休後之經濟安全與生活品質，本公司嚴格依據營運所在地法規建立健全的退休金提撥機制。於台灣廠區，依同仁適用之法規全面落實舊制與新制之銜接保障：

- 舊制（勞動基準法）：針對 2005年6月30日（含）前入職且選擇舊制之員工，本公司依法成立「員工退休準備金監督委員會」，每月按舊制同仁薪資總額之一定比例（2%～3%）足額提撥，專戶存儲於台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」，於同仁符合退休條件時核發。

- 新制（勞工退休金條例）：針對2005年7月1日（含）後入職或選擇新制之員工，本公司依法按月為同仁提撥薪資總額之6%至勞工保險局之「勞工退休金個人專戶」，保障員工之個人個人退休權益。

5.2 薪酬與福利

5.2.3 友善育兒職場

友善婚育與家庭照顧措施

本公司積極響應聯合國永續發展目標「SDGs5 性別平等」與政府友善生養政策，致力打造多元、平等與包容（DEI）的友善職場。我們不僅嚴格落實法定之育嬰留職停薪制度，更透過實質的生育補助、與合格幼兒園簽署「員工子女托育服務委託合約」提供就讀優惠，並建構家庭照顧假與彈性居家上班機制，多管齊下協助同仁平衡家庭照顧需求與職涯發展。在母性健康與溫馨設施方面，辦公與廠區內均設置符合國家標準、配備專用冰箱與冷凍櫃之「哺（集）乳室」，全面保障哺乳期同仁之健康權益與隱私尊嚴。

2025 年育嬰留職停薪實施成效

本公司建立完善的平權與復職關懷機制，確保同仁不分性別皆享有平等的生育保障權益。2025 年度符合育嬰留職停薪申請資格之同仁，其實際申請率達 100%；且不論男性或女性同仁，當年度預計應復職人員之復職率亦圓滿達成 100%。近兩年實績統計如下：

統計項目	2024				2025			
	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計
當年度符合育嬰留職停薪申請資格人數 (A)	0	5	0	5	0	5	0	5
當年度實際申請育嬰留職停薪人數 (B)	0	5	0	5	0	5	0	5
當年度育嬰留職停薪預計應復職人數 (C)	0	3	0	3	0	2	0	2
當年度育嬰留職停薪實際復職人數 (D)	0	2	0	2	0	2	0	2
前一年度育嬰留職停薪實際復職人數 (E)	0	1	0	1	0	2	0	2
前一年度育嬰留職停薪復職滿 12 個月仍在職員工人數 (F)	0	1	0	1	0	1	0	1
育嬰留職停薪申請率 (%)=(B/A)	不適用	100%	不適用	100%	不適用	100%	不適用	100%
復職率 (%)=(D/C)	不適用	67%	不適用	67%	不適用	100%	不適用	100%
留任率 (%)=(F/E)	不適用	100%	不適用	100%	不適用	50%	不適用	50%

*不適用說明：係指該性別類別當年度之分母（資格人數或應復職人數）為0，故不進行比率計算。

5.2 薪酬與福利

永續績效表現與管理優化說明

申請率連續兩年達 100%

2024 年與 2025 年連續兩年，符合申請資格之同仁均全數提出申請，申請率達 100%。此數據充分反映本公司內部同仁對於育嬰留停制度之宣導具有高度知悉度，且公司內部文化對於員工申請育嬰留停給予實質支持，無隱形職涯阻礙。

復職率顯著提升至 100%

2024 年度預計應復職 3 人、實際復職 2 人（復職率 67%）；而在 2025 年度，預計應復職之 2 名同仁均全數順利返回職場，復職率圓滿達成 100%。顯示公司近年推動的「復職前關懷與友善協調機制」展現初期成效，有效協助同仁重回工作崗位。

留任率變動之管理因應（2025 年留任率 50%）

2025 年度之「復職滿一年留任率」為 50%（前一年度實際復職 2 人，滿 12 個月仍在職 1 人）。經內部人力資源單位關懷追蹤，該名離開職場之同仁主要係因個人生涯規劃及家庭照顧需求而選擇離職。

公司之管理行動方案

針對同仁復職後的長期留任挑戰，本公司將持續深化復職後的職場適應協助。除了既有的哺（集）乳室與托育優惠外，未來將研擬更具彈性的工作彈性調整方案、加強直屬主管與復職同仁之定期職涯諮商，提供更具包容性的工作環境，以協助育兒同仁在復職後能長期穩定留任，落實 DEI（多元、平等與包容）之職場承諾。

5.3 永續人才夥伴與發展

5.3.1 人才發展與全方位培育

本公司視人才為企業永續營運與創新轉型的核心命脈。為構築完善的人才梯隊並培育優秀接班人，本公司積極推動「組織策略導向、精實高效、實務應用」之全方位教育訓練計畫，將同仁的能力成長與企業的永續發展（ESG）緊密鏈結。

訓練策略與數位轉型

- 模組化與精實學習：課程設計聚焦於實際工作需求與核心職能提升，全面導入「模組化與短時數」課程，大幅提升同仁的學習動機與課後實務應用成效。
- 數位學習與技術傳承：積極推動在職學習（OJT）與部門內部技術傳承，並持續提供數位化學習機制，擴大非正式學習的覆蓋面與彈性，深化組織的隱性知識資產。
- 訓後成果與晉升鏈結：各級同仁依職能參與訓練或指定派外研習，課程結束後須繳交心得報告或進行成果簡報，其培訓效益與成效將實質納入同仁日後職涯晉升之重要資格評核標準。

項目		2024	2025
閩暉海內外各廠區 年度累積	訓練課程場次	95場	113場
	訓練總時數	2107人	1099人
	訓練總時數	10,953.5小時	14615小時
集團內部員工協助計畫：年度關懷管理及紓壓課程		82場	57場

人才培育關鍵績效

本公司每年依據各單位實際需求並配合年度預算，擬定全年度教育訓練計劃表。

2025 年度在精實高效的策略推動下，海內外各廠區之整體培訓實績如下：

- 年度核心訓練總計：共開設 113 場次培訓課程。
- 年度參與訓練規模：累積達 1,099 人次參與。
- 年度累積訓練時數：全體同仁總訓練時數達 14,615 小時。

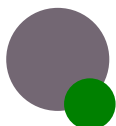
全方位多元課程

課程類別	培訓場次	參與人次	訓練時數
領導力與核心管理：主管菁英課程、團隊帶領力、溝通表達	6	180	3,751
專業技術與品質：QC 七大手法、SPC 品質管理、製程管控	69	323	5,569
誠信治理與法規：誠信從業道德、防範內線交易、法律宣導	17	319	2,955
資訊安全與科技：AI 實務應用、資通安全、內部稽核	6	210	1,921
永續、人權與健康：ESG 意識推廣、友善職場、健康與職安	15	67	419
合計	113	1,099	14,615

5.3 永續人才夥伴與發展

全員員工協助方案（EAP）

同仁的身心健康是企業永續發展的根基，為提供全方位關懷，我們結合華科事業群之「華科慈善基金會」外部專業團隊資源，推動多軌制之員工協助方案（EAP）。該方案在嚴格的保密諮詢機制下，由專家團隊針對情緒壓力、身心健康、家庭關係、財務管理及法律議題提供專業諮詢，協助同仁在工作與生活之間取得最佳平衡。另外也透過「傾語堂」進行新進員工訪談，協助其快速適應公司文化，解決影響員工表現的身心議題，目前已有超過7,600位集團員工加入傾語堂Line@官方帳號。此外，內部關懷管理及紓壓課程也很受員工歡迎，2025年基金會已完成57場紓壓課程，歷年累計522場；員工關懷訪談2020至2025年完成879人次，歷年累計5,081人次。我們期盼員工都能在健康、安全且友善的環境中安心工作，兼顧職涯發展與生活品質。



項目	2024	2025
年度績效考核覆蓋率	100%	100%
年度完成年度績效考核人數	435人	413人

5.3.2 公平透明的績效評核

公平透明的績效評核與職涯雙向發展

本公司秉持誠信治理與人才平權原則，為建構客觀、公平且合理之同仁績效評核制度，特制定《員工考核管理辦法》，將評核結果實質鏈結職位晉升、薪資調整、利潤共享（股票及現金紅利發放）及個人發展與訓練需求，具體落實「績效導向」與「利潤共享」之永續承諾。

健全的績效評估機制

- 新進同仁適應留任機制：全面落實新進人員滿三個月之試用期考核，精準評估工作表現與職務適應情形，協助新進同仁迅速融入組織文化，作為職涯留才發展之重要基石。
- 每半年常態性績效評核：依循《員工考核管理辦法》，本公司每半年針對全體正式同仁及通過試用期之新進員工實施績效評核（一年共計兩次）。

5.3 永續人才夥伴與發展

• 目標管理（MBO）與實質雙向晤談：評核過程緊密結合目標管理與具體行為表現檢討。本公司強調「雙向溝通與正向回饋」，要求直屬主管須與同仁進行面對面晤談機制，針對執行進度給予改善建議與即時肯定，協助同仁制訂未來成長目標與自我突破方向，促使個人職能發展與組織核心價值深度對齊。

績效考核成果

2025 年度，台灣廠區年底在職同仁總計 418 人，實際參與並完成常態績效評核者共 413 人，整體考核覆蓋率達 98.8%。其中高階主管與基層主管（含中階）均達成 100% 全面評核。

• 未達 100% 之合規排除說明：未參與期末評核之 5 位基層人員，皆屬年底新進到職未滿三個月之同仁。依本公司《員工考核管理辦法》，新進同仁須先通過獨立之「新進人員試用期考核」，方適用常態性績效評核。因此，上述 5 位同仁依制度無須參與本考期之常態考核。

• 實質符合資格者落實率 100%：排除上述不符常態評核資格之新進個案後，本公司 2025 年度符合常態評核資格之在職同仁，其實質考核落實率達 100%。本公司透過健全的考核制度真實反映員工貢獻，確保每位同仁皆能獲得公平、公正的發展機會，攜手企業共創永續價值。

員工職級	實際接受考核人數 (A)	年底在職同仁總數 (B)	考核覆蓋率 (%) =(A)/(B)*100%
高階主管	14	14	100%
基層主管 (含中階)	25	25	100%
基層人員	374	379	98.7%
全體總計	413	418	98.8%

5.4 職場安全

5.4.1 職業安全衛生管理

本公司秉持「零職業傷害與職業病」之安全文化目標，視保障工作者的人身安全與身心健康為企業社會責任（Social）之核心。本公司建構系統化的安全衛生管理體制，將全體正式同仁、外部承攬夥伴、常駐外部人員及供應鏈夥伴全面納入安全預防防護網，共同營造安全、健康且舒適之職場環境。

一、安全管理體制與雙向溝通

- 完善管理規章與專責配置：特制定《工業安全實施辦法》及《安全衛生工作守則》，依法配置專責職業安全衛生管理人員，負責推動廠區各項安全措施，並落實日常自動檢查作业，確保廠區營運符合最新法令。
- 下設專責職安衛管理小組：為貫徹職安政策，管理小組負責日常營運與落實，聚焦於常態化執行職場風險評估、規劃與推動多元化安全政策，並積極安排年度安全教育訓練與健康促進活動。
- 職業安全衛生委員會決策高度：本公司依法成立「職業安全衛生委員會」，作為勞資雙方推動職場安全的核心決策平台。委員會共計配置9名委員，由總經理親自擔任主任委員；其中勞工代表共計4人，占全體委員人數達45%，實質彰顯第一線工作者於安全決策中的主體性與知情權。委員會每季定期召開會議，負責審議職安衛管理辦法、評估程序有效性、擬定訓練計畫，並督導職災調查報告與矯正預防措施。

二、危害辨識、風險評估與動態管理

本公司依循營運據點當地法規制定嚴謹的危害鑑別與風險評估方法，由職安衛委員會與管理小組共同推動主動式動態管理循環：

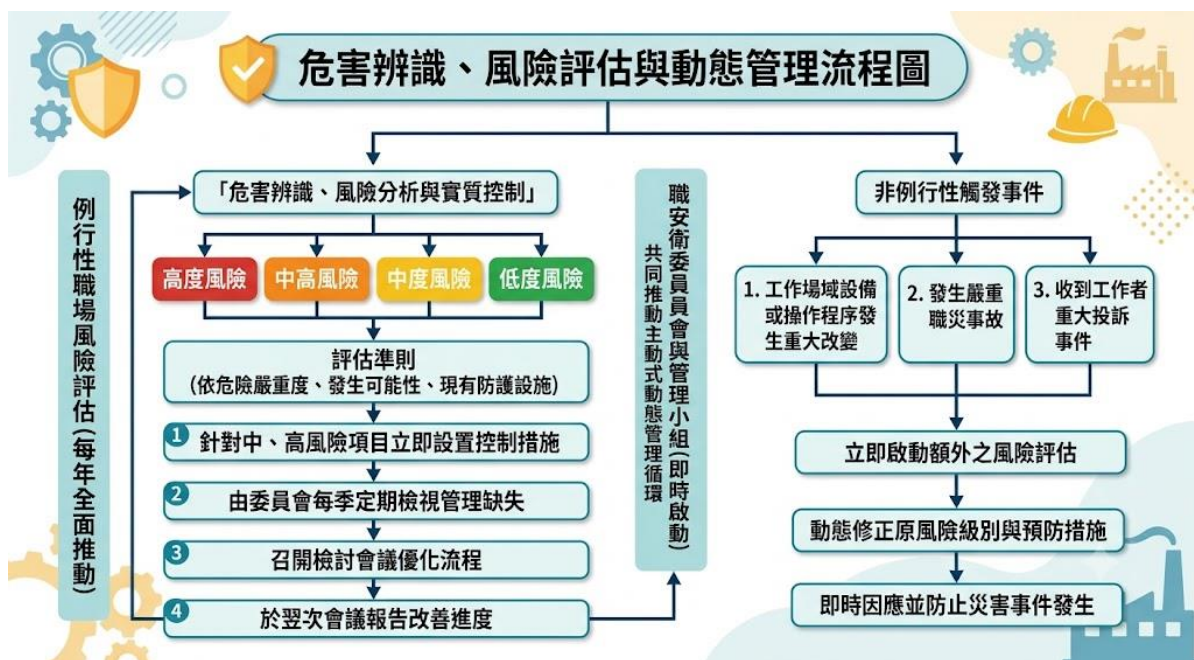
- 例行性職場風險評估：每年推動全面性職場風險評估，聚焦於「危害辨識、風險分析與實質控制」，依危險嚴重度、發生可能性及現有防護設施，系統化

項目	2024	2025
淡水廠營運據點風險等級	低風險	低風險
淡水廠營運據點風險稽核次數	4次	4次
稽核中有重大違反之次數	0次	0次
年度供應商職安衛稽核	7次	6次
供應商重大職安風險	無	無

5.4 職場安全

分類成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險等四個級別。針對中、高風險項目立即設置降低風險的控制措施，並由委員會每季定期檢視管理缺失、召開檢討會議優化流程，於翌次會議報告改善進度。

- 非例行性動態風險評估：當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故、或收到工作者重大投訴事件時，本公司將立即啟動額外之風險評估，動態修正原判定之風險級別與預防措施，以即時因應並防止災害事件發生。



* 閱暉流程，採用 AI 製圖工具進行視覺設計

三、有害物質、化學品與事業廢棄物安全防禦

為保障員工健康，降低化學品對環境與人體可能造成的風險，本公司建立嚴密的有害物質與化學品管理制度，納入職業傷害預防與工程控制：

- 化學品儲存與使用管理：依據《化學品管理作業規範》實施全面監控：

1. 紀錄與標籤識別：每年進行化學品使用調查，動態更新《化學品使用一覽表》，全面取得並公開安全資料表（SDS）。所有危害性化學品均依 GHS 標準清楚標示圖示及名稱，張貼於儲存場所及容器上，杜絕誤用風險。

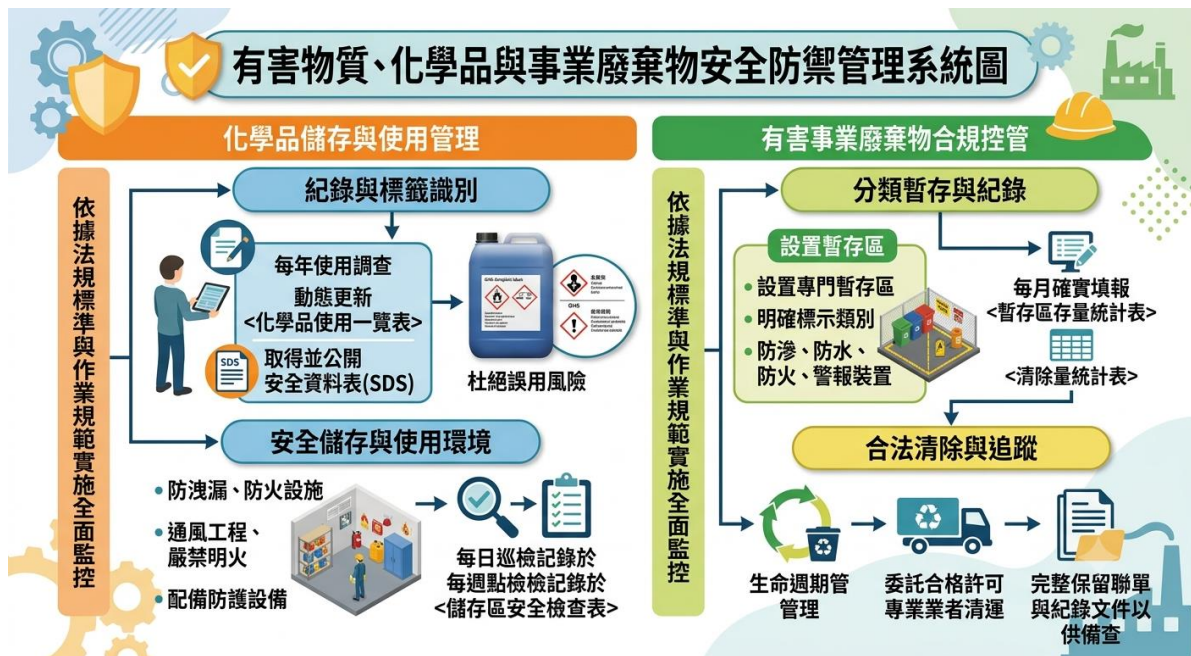
2. 安全儲存與使用環境：化學品儲存區皆配置防洩漏、防火設施，每日進行巡檢，每週將點檢結果記錄於《儲存區安全檢查表》。作業場所維持良好通風工程、嚴禁明火，並依化學品性質配備必要之防護與洩漏應變設備。

- 有害事業廢棄物合規控管：依據《廢棄物管理作業規範》落實源頭到末端的生命週期管理：

1. 分類暫存與紀錄：設置專門之有害廢棄物暫存區，明確標示類別，配備齊全之防滲、防水、防火、滅火與警報裝置。每月確實填報《有害事業廢棄物暫存區存量統計表》與《有害廢棄物清除量統計表》，精準掌握廢棄物來源、種類與去向。

5.4 職場安全

2. 合法清除與追蹤：所有有害廢棄物皆依法委託具備合格許可證之專業清除與處理業者進行清運，並完整保留聯單與紀錄文件以供備查。



* 閱暉管理系統，採用 AI 製圖工具進行視覺設計

四、工作者多元通報、應變與教育訓練

- 多元溝通與外籍同仁保障：管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱（hr@silitech.com）諮詢職安衛事項。若外籍同仁有溝通需求，則指派具外語能力之同仁或委託專業翻譯人員擔任窗口，確保雙向溝通無障礙。同時利用內部文件管理平台即時公告最新辦法與政策宣導，維持資訊透明。

- 鼓勵主動通報與異常應變：鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報安全隱憂。當現場發生異常或潛在危害時，同仁應依《安全衛生工作守則》與當地法規立即採取應變措施並迅速通報主管。管理小組接獲通報後立即執行調查與危險度評估，制定處理措施並呈報委員會。

- 緊急事件準備與演練：實施《緊急事件準備及應變管理辦法》，建立跨部門通報與應變小組。定期舉辦模擬職場緊急狀況與安全疑慮之緊急應變演練，強化即時處置反應能力，並將演練紀錄納入檢討與風險改進機制。

- 全員安全教育訓練與文化形塑：將職安衛教育訓練納入常態化人才培育計畫。全體同仁每年皆須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及環境，辦理員工及外部工作者之知識技能訓練；針對新進同仁及一線操作人員，強化操作指導、機器設備定期維護及標準作業流程管理，將「自我防護」內化為組織文化。

五、職業健康服務與友善健康促進

本公司建構全方位的員工健康照護網，從作業環境優化、疾病預防到身心舒壓，主動降低職業暴露風險：

5.4 職場安全

- 優化作業環境與人體工學：定期檢查與維護各工作場所之通風、溫濕度、照明等環境條件。針對高噪音、化學物質接觸等特殊風險因子，主動提供高效能防護用具，並優化配置符合人體工學之辦公桌椅與生產設備，從硬體端預防骨骼肌肉等職業性疲勞與傷害。
- 預防性健康管理與定期追蹤：
 1. 特殊與一般健檢防線：每年主動安排接觸化學品、噪音暴露等特殊作業人員接受專門身體健康檢查；對全職員工則提供每年一次一般身體健康檢查補助。
 2. 專業醫護介入與個案追蹤：建立員工健康檔案，由廠護定期彙整分析並追蹤管理中高度健檢異常之同仁，必要時邀請職業醫學科醫師進行諮詢與介入。本公司亦與專業醫療機構合作，如同仁出現職業病相關症狀，可至配合單位進行檢測與治療。針對懷孕或哺乳中等具暴露風險之母性員工，嚴格依職業醫師建議進行動態作業調整。
- 推動動態職場與身心舒壓：綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及重大疾病趨勢，針對癌症、缺乏運動、不健康飲食與心理壓力等身心風險因子，每年度安排健康講座、防癌篩檢、營養飲食推廣，並舉辦羽球、登山等多元運動活動，鼓勵同仁養成良好運動習慣，由內而外全面提升職場幸福感。

台灣廠安全衛生稽核與法規遵循實績

營運據點	風險鑑別等級 (註1)	安全衛生稽核次數 (含自檢)	法規與制度重大違規件數 (註2)
台灣廠	低度風險	4	0
合計	—	4	0

統計備註與指標說明：

註1：風險鑑別等級係依據本公司「危害辨識、風險評估與控制措施」之年度評估結果劃分。

註2：重大違規定義指「違反職業安全衛生相關法規，致遭受主管機關處以勒令停工、重大罰鍰（如新台幣10萬元以上），或引發重大社會關注之職安事件」。2025 年度各廠區稽核結果均無任何重大違規事件，充分印證內控制度之有效落實。

本公司建構系統化之風險評估機制，每年定期針對產線及辦公區域進行危害鑑別，並依據危險嚴重度與發生可能性劃分四大風險等級，制定相對應之因應與追蹤管理機制。

職業安全衛生風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	評估定義	相對應之因應與追蹤管理機制
高度風險	不可接受之風險	立即建立作業管制程序與監督量測要求，每半年滾動式檢討控制與監督之有效性，並列為各級主管巡檢重點與優先改善項目
中高風險	顯著風險	建立嚴謹之作業管制程序與監督量測要求，每年定期檢討控制與監督之有效性，防止風險擴大
中度風險	有條件接受風險	確認存在適當之作業程序、工程控制與安全保護措施，並依實際作業需要建立動態管制機制
低度風險	容許風險 (現況接受)	維持現有之安全防護與自動檢查機制，無須採取額外之特殊控制措施

5.4 職場安全

針對經鑑別出之廠區關鍵作業項目，本公司秉持「源頭減險」原則，積極導入工程控制改善與個人防護具（PPE）管理，以降低職業傷害發生率。2025 年度本公司關鍵營運據點之危害辨識項目與控制措施如下：

營運據點	關鍵作業項目	潛在危害類型	實質風險管控與工程改善措施
台灣廠	成型作業出入模作業	燙傷風險	【防護管理】 強制落實防高溫耐熱手套等個人防護具（PPE）配戴與安全操作SOP
	組裝氣動壓合機作業	夾傷風險	【工程控制】 配置雙手連動啟動按鈕、安全防護電眼，確保感應異常時機台立即中斷
	混鍊作業	夾傷風險	【工程控制】 設置全線緊急停止裝置與防夾安全電眼，構築實體安全防護網
	倉庫搬運作業	壓傷 / 扭傷	【硬體改善】 全面導入堆高機等機械搬運設備以取代人力，並要求倉儲人員強制穿著防砸安全鞋
	射出作業	夾傷風險	【工程控制】 標配緊急停止按鈕與安全門電眼防護機制，從源頭阻絕夾捲危害。

5.4 職場安全

5.4.2 職業傷害與職業病

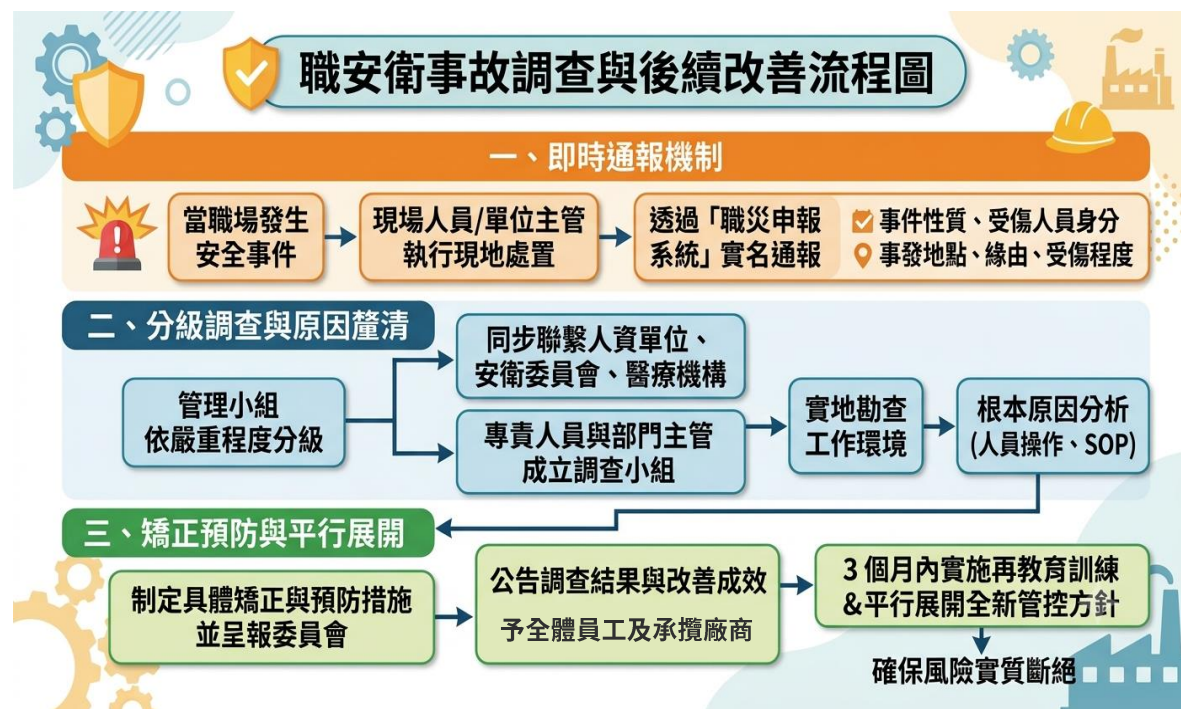
本公司以「零職業傷害與職業病」為組織推動安全衛生之終極目標。我們深知唯有落實嚴格的風險內控與完善的事務應變機制，才能保障全體工作者的人身安全，奠定企業永續治理之基石。

一、職安衛事故調查與後續改善程序為確保職災或虛驚事件發生時能即時控制衝擊並防止再發，本公司制定有嚴謹的《事故緊急通報與調查處理程序》：

- 即時通報機制：當職場不幸發生安全事件時，現場人員或單位主管須立即依安衛管理流程執行現地處置，並透過本公司「職災申報系統」實名通報，精準說明事件性質、受傷人員身分、事發地點、緣由及人員受傷程度。
- 分級調查與原因釐清：管理小組接獲通報後將依事件嚴重程度劃分層級，同步橫向聯繫人資單位、安全衛生委員會或醫療機構。隨後由專責人員協同部門主管成立調查小組，實地勘查工作環境，針對人員操作與標準作業流程（SOP）進行根本原因分析。

- 矯正預防與平行展開：調查釐清後，須制定具體之矯正與預防措施並呈報職安衛委員會。本公司將調查結果與後續改善成效公告予全體員工及承攬廠商，並於事故發生後3個月內，針對相關單位強行實施再教育訓練，全面平行展開全新管控方針，確保風險實質斷絕。

項目	2024	2025
淡水廠年度職業傷害與職業病事件數量	0件	0件



* 閱暉流程，採用 AI 製圖工具進行視覺設計

5.4 職場安全

二、 職業病預防與人因工程改善實績

本公司重視工作者的長遠健康，除落實臨場醫護同仁定期健康追蹤與每年特殊健康檢查外，亦針對慢性健康風險實施預防性干預措施：

- 人因工程全面檢視：針對部分同仁因重複性作業或久坐引發之輕度肩頸酸痛等潛在人因危害，本公司主動導入防禦機制，持續改善作業場所之硬體人體工學、調整環境條件，並積極教導正確工作姿勢與作業方式。
- 衛教形塑自我健康意識：定期舉辦多元化的職業病防治衛教與安全訓練，引導同仁辨識日常工作中潛在的健康風險，有效將「被動防護」升級為「主動型自我健康管理意識」，降低慢性暴露導致之職業病機率。經全體同仁共同努力，本年度無任何同仁於執行職務期間發生立即性或確診職業病個案。

三、 職業傷害與職業病統計績效

在全體同仁與外部承攬夥伴共同落實主動式安全管理的努力下，本公司海內外各廠區均維持優異之安全實績。2025 年度本公司無論在正式同仁、短期夥伴或中大型工程承攬商之安全防護上，均達成

「零重大職災、零失能傷害」之卓越永續成果。

年度全體員工職業傷害與職業疾病統計表

統計項目（以 1,000,000 工時計算）	2025 年度實績值
工作總時數（小時）	1,017,172
職業傷害死亡人次（次）	0
職業傷害死亡比率（註1）	0
嚴重職業傷害人次（次）（註2）	0
嚴重職業傷害比率（註3）	0
可記錄事故人次（次）（註4）	0
可記錄事故比率（註5）	0
職業疾病件數（件）	0
職業疾病發生率（註6）	0

二、 註釋代號定義與計算公式

註 1. 職業傷害死亡比率 計算公式：（職業傷害死亡人次 ÷ 當年度工作總時數）× 1,000,000。 說明：指因工作相關傷害導致員工死亡之發生比率。	註 2. 嚴重職業傷害人次 定義說明：指除死亡之外，員工因工作相關傷害，導致無法復原，或無法（或預期無法）在 6 個月內完全復原至傷害發生前健康狀態之傷害人次。
註 3. 嚴重職業傷害比率 計算公式：（嚴重職業傷害人次 ÷ 當年度工作總時數）× 1,000,000。 說明：指除死亡外之重大、長遠性工作傷害之發生比率。（或預期無法）在 6 個月內完全復原至傷害發生前健康狀態之傷害人次。	註 4. 可記錄事故人次 定義說明：指所有工作相關之職業傷害總人次。涵蓋範圍包含：職業傷害死亡、嚴重職業傷害，以及其他導致因傷缺勤（休假）、限制工作或調任職務、需接受超過急救程度之專業醫療照護、意識喪失等之傷害事故。
註 5. 可記錄事故比率 計算公式：（可記錄事故人次 ÷ 當年度工作總時數）× 1,000,000。 說明：此指標為衡量企業整體職場安全最核心之「綜合傷害頻率」指標。	註 6. 職業疾病發生率 計算公式：（職業疾病件數 ÷ 當年度工作總時數）× 1,000,000。 定義說明：指經專業醫師診斷並鑑定屬於因工作環境或作業活動造成之工作相關疾病（如職業性聽力損失、化學品危害、職業性肌肉骨骼疾病等）之發生頻率。

三、 2025 年度安衛管理總結聲明

2025 年度本公司在累計超過 101 萬工作時數中，職業傷害死亡、嚴重職業傷害、可記錄事故以及職業疾病之實績值與發生比率全數為 0，全年度達成「零災害、零職病」目標，充分展現公司於推動職場安全衛生管理、落實環境危害辨識與員工安全防護教育訓練之卓越成效。



社會共榮

6.1 社會共榮

6.1.1 社會投資策略與參與方針

本公司秉持「在地共好、實踐責任」的永續理念，以台灣廠區為核心發散正面影響力。我們逐步建立系統化的社會參與機制，透過多元管道深化與在地社群、公益組織的夥伴關係，從傳統的「單向慈善捐助」過渡至「策略性社會價值共創」，初步展現企業永續實踐的行動力。

一、2025 年三大社會投入核心面向

本年度本公司的社會投資與具體參與行動，主要聚焦於以下三大核心維度，實質擴大社會效益：

- 深耕慈善捐助：持續支持華科事業群（PSA）慈善基金會，響應其「回饋社會、整合資源、資源極大化」之精神。透過實質資金挹注，支持基金會推動「弱勢兒少救助、高齡長輩關懷、專業聽力照顧、志工文化推廣、照護者喘息服務及員工協助計畫（EAP）」等五大核心服務。
- 落實在地就業支持：推動「優先聘用當地居民」之在地用才策略。透過提供穩定且優質的職缺，協助提升淡水及周邊地區之就業率與家庭收入，進而促進區域經濟共榮，構築與地方社區長期的互信根基。
- 推動社會融合倡議：積極搭建友善平台，每月定期邀請「育成社會福利基金會-淡水義山小作所」等身心障礙支持機構進駐廠區設立展售攤位。透過協助販售同仁自製產品，實質提升身心障礙同仁的經濟自主能力與社會參與度。

二、2025 年社會資源投入統計

2025 年度，本公司於社會參與專案之累計總投入金額達 1,420,699 元。為使資訊揭露達到國際評級機構之透明度要求，我們依據「社會參與面向」與「資源投入方式」進行雙向交叉盤點如下：

項目	2024	2025
社會參與現金捐贈	838,617元	1,420,699元
多元共融活動	2場	2場
地方共榮活動	2場	2場
公眾健康活動	1場	1場
心理健康、社會支持活動	1場	4場

6.1 社會共榮

分析一：依社會參與面向分類

本公司資源主要挹注於「慈善公益」，並兼顧「多元共融」與「地方共榮」等多元平衡發展。

社會參與面向	現金挹注(元)	實物捐贈(元)	時間成本(元)	管理費用(元)	面向小計(元)	投入比例(%)
慈善公益	1,000,000	0	0	0	1,000,000	70.39%
多元共融	199,699	0	30,000	30,000	259,699	18.28%
地方共榮	0	0	40,000	40,000	80,000	5.63%
公眾健康	30,000	0	20,000	10,000	60,000	4.22%
社會支持	0	10,000	0	0	10,000	0.70%
社區服務與實地關懷	0	5,000	2,000	2,000	9,000	0.63%
職場紓壓與心理衛生	0	0	0	2,000	2,000	0.14%
總計	1,229,699	15,000	92,000	84,000	1,420,699	100.00%

分析二：依資源投入方式分類

在資源組態上，本公司以實質的金融資本（現金捐贈）為主要推力，並輔以愛心物資（實物捐贈）、員工服務工時（時間成本）與行政資源（管理費用）的綜合投入，透過多元管道將企業資源轉化為社會共榮的實質效益。

資源投入方式	投入總金額(元)	佔比(%)
現金捐贈 (Cash Contribution)	1,229,699	86.56%
實物捐贈 (In-Kind Donation)	15,000	1.06%
時間成本 (Employee Time)	92,000	6.48%
管理費用 (Management Costs)	84,000	5.91%
總計	1,420,699	100.00%

三、現階段挑戰與未來展望

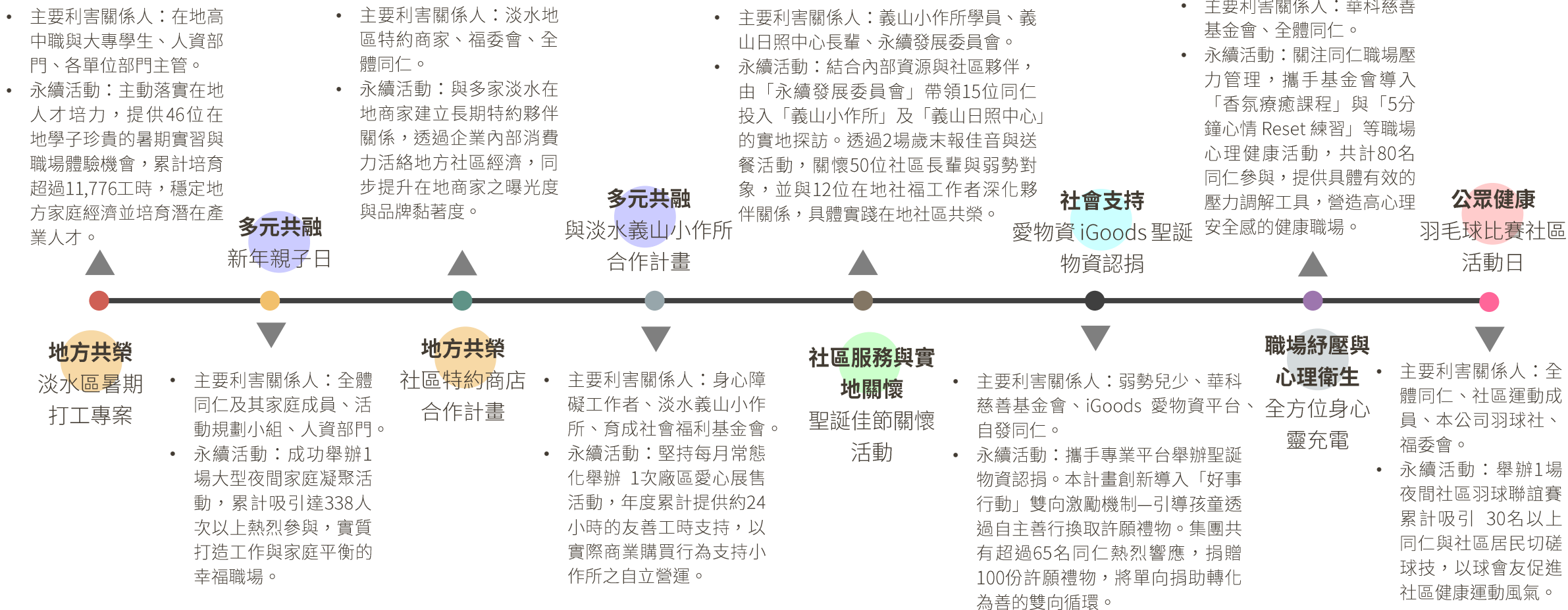
我們深知系統化與可衡量性是深化社會影響力的關鍵。未來，本公司將逐步推動以下策略藍圖：

1. 完備專案盤點：全面啟動現行社會參與專案之標準化分類與可量化管理。
2. 建構策略政策：正式制定中長期社會參與政策，收斂並聚焦核心投入方向。
3. 拓展夥伴關係：深化與地方政府、非營利組織（NPO）之長期策略聯盟，攜手利害關係人共創具備實質改變的社會價值。

6.1 社會共榮

6.1.2 社會參與具體成效實績

2025年度，本公司透過企業資源的精準投放與內部同仁的自發協作，聯袂外部公益夥伴，於地方創生、弱勢關懷與健康促進等層面扎根，具體利害關係人溝通與專案產出績效如下：



6.1 社會共榮

6.1.3 社會參與具體成效實績



6.2 社區融和與間接經濟影響

6.2.1 當地社區衝擊與在地連結

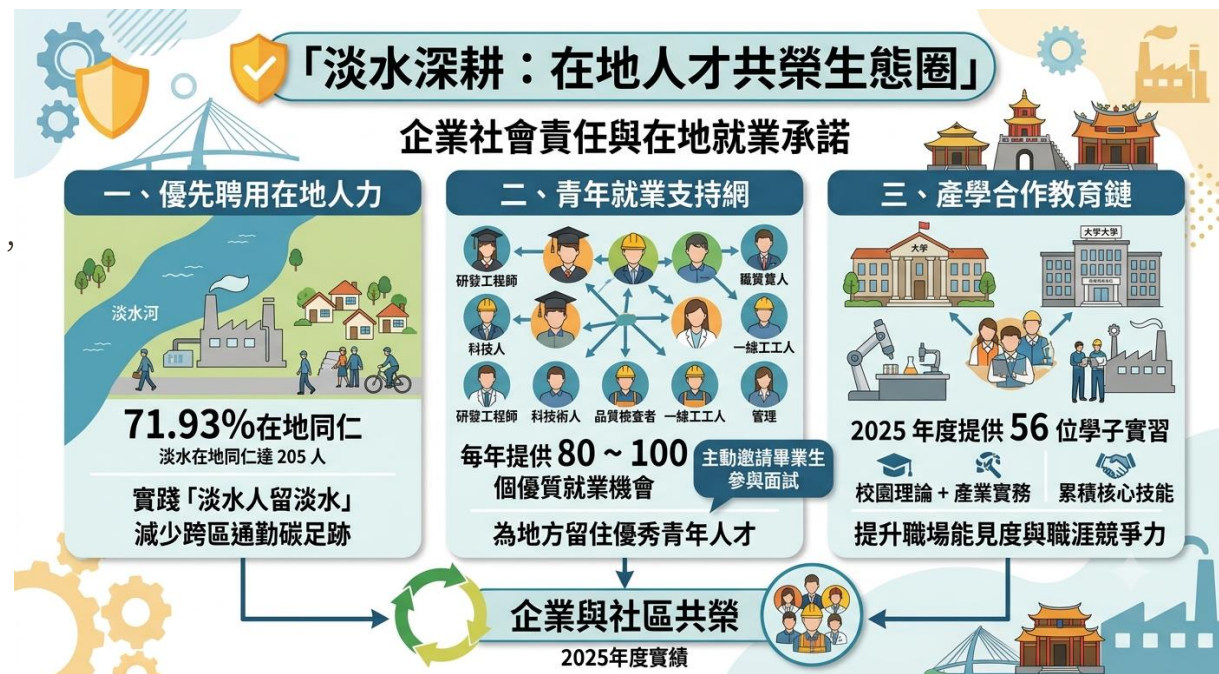
營運據點之和諧與永續發展，是企業基業長青的關鍵基石。我們積極評估、管理營運對所在地可能造成的直接與間接影響，致力透過「在地人才培育」與「地方經濟活絡」雙軌政策，化身社區發展的策略夥伴，創造企業與地方的共榮價值。本公司台灣廠坐落於新北市淡水區，深耕經營已逾 20 年。我們致力降低城鄉差距、減緩人口外移風險，積極落實「在地用才」與「青年支持」之初衷，將企業營運帶來的正面衝擊深植於社區。

一、優先聘用在地人力，實踐「淡水人留淡水」本公司致力將職缺機會優先保留予淡水地區居民，減少同仁跨區通勤之碳足跡，並提升生活品質。2025 年度，本廠淡水在地同仁達 205 人，佔總員工比例高達 71.93%，以具體僱用行動展現對在地就業承諾的實質成果。

二、多元職缺銜接，建構青年就業支持網為協助年輕人才在地銜接職場，本公司常態性開放多元職缺（範疇涵蓋研發工程師、專業技術人員、品檢人員、一線作業人員及行政管理人員等），每年平均提供 80 至 100 個優質就業機會，並主動邀請淡水地區畢業生參與面試，為地方留住優秀青年人才。

項目	2024	2025
淡水廠在地員工人數，佔全體員工比例	308人，67%	327人，78.23%
產學合作建教生人數	16人	10人
產學合作實習生人數	0人	56人
在校生暑期工讀	13人	46人

三、深化產學合作，串聯在地教育鏈本公司積極與鄰近大專院校建立長期產學合作關係。2025 年度共計提供 56 位學子實習機會，協助學生將校園理論與產業實務接軌，累積核心技能，有效提升未來進入職場的能見度與職涯競爭力。



* 閱暉2025年永續發展實績，採用 AI 製圖工具進行視覺設計

6.2 社區融和與間接經濟影響

6.2.2 間接經濟衝擊與地方創生

本公司不僅是直接的僱用者，更扮演地方經濟的隱形推手。我們透過商業活動的延伸，將企業資源轉化為帶動淡水地區「產業共生」與「消費循環」的間接經濟衝擊力：

一、推動在地供應鏈合作，實踐低碳共生本公司落實「在地採購」方針，優先與淡水及周邊鄰近之供應商展開合作。此舉不僅能縮短物料運輸距離、實質降低運輸碳排放，更能透過企業的常態化採購訂單，挹注地方商業營收，實質帶動地區供應鏈的經濟共生與產業升級。

二、暑期打工專案，活絡地方家庭經濟

為支持地方教育並減輕家庭育兒負擔，本公司於每年暑期提供廠區周邊多所大專院校及高中職學生打工機會。

- 學術共榮網絡：涵蓋淡江大學、真理大學、聖約翰科技大學、台北海洋科技大學及淡水商工等校。
- 實質經濟挹注：2025年度共引導 46 位在地學子參與暑期打工，除了幫助其提早適應職場，更透過打工薪資的發放，間接轉化為地方家庭的實質收入來源，刺激周邊社區的民生消費。

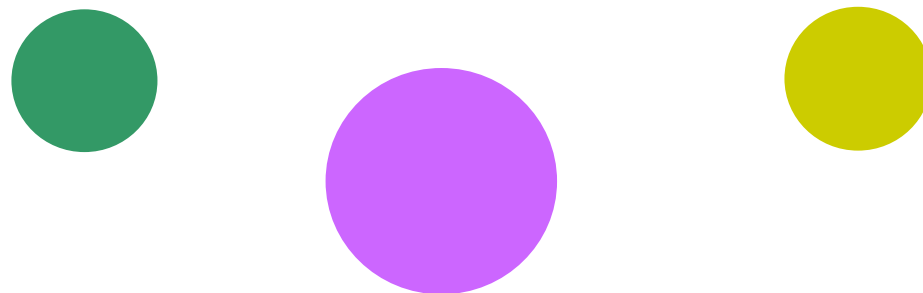
項目	2024	2025
淡水廠在地員工人數，佔全體員工比例	308人，67%	327人，78.23%
產學合作建教生人數	16人	10人
產學合作實習生人數	0人	56人
在校生暑期工讀	13人	46人

三、社區特約商店合作，引導企業消費回流

本公司福委會積極推動「社區特約商店合作計畫」，與淡水在地多元餐飲及零售商家建立長期特約夥伴關係。透過鼓勵全廠同仁於在地商家進行消費，成功將企業內部消費力引導回流至社區商圈，提升地方商家的顧客黏著度與曝光度，具體共創共榮商機。

未來展望

我們深信，企業的永續利潤應建立在與社區共享成長的基礎上。展望未來，本公司將持續深耕淡水地區之就業、教育、環境與產業議題，持續深化地方創生與間接經濟效益之串聯，擴大企業在地正向影響力，實踐共好與永續的社會承諾。





環境保護

7.1 物料管理

7.1.1 物料管理政策

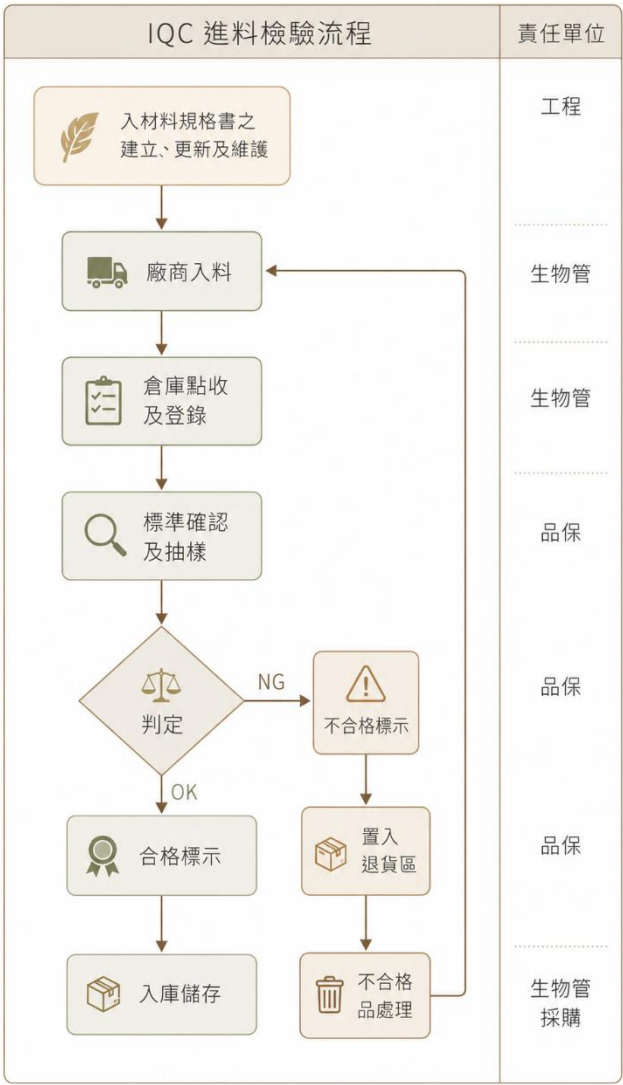
本公司建立完善之 IQC（Incoming Quality Control）進料檢驗流程，我們攜手工程、生物管、品保及採購等跨部門團隊，落實標準化作業，並依據流程圖執行原物料進廠管理，從源頭確保所有來料符合品質、環境及客戶要求，達成綠色生產之目標。

IQC 進料檢驗流程與跨部門權責

為確保進料品質的穩定性，我們建立了一套透明且高效的檢驗與異常處理機制：

流程步驟	核心作業內容	責任單位	永續與品質效益
1. 規格源頭管理	入材料規格書之建立、更新及維護。	工程	奠定標準化採購基礎，避免源頭規格錯誤造成的資源浪費。
2. 收料與登錄	廠商入料後，進行倉庫點收及登錄作業。	生物管	確保物料流向透明化，建立完善的追溯機制。
3. 抽樣檢驗	依據標準進行確認及抽樣。	品保	透過科學抽樣，嚴格把關不良品流入生產線。
4. 品質判定	進行合規性判定（分流為 OK 或 NG）。	品保	即時分流，確保製程使用的皆為合格安全物料。
5. 合格入庫 (OK)	進行合格標示，並安排入庫儲存。	品保 / 生物管	妥善倉儲管理，維持物料最佳狀態，減少儲存損耗。
6. 不合格處理 (NG)	進行不合格標示、置入退貨區，並執行不合格品處理與廠商溝通。	品保 / 生物管 / 採購	機制化管理異常品，促使供應商持續改善品質，並避免不良品污染製程。

進料檢驗流程

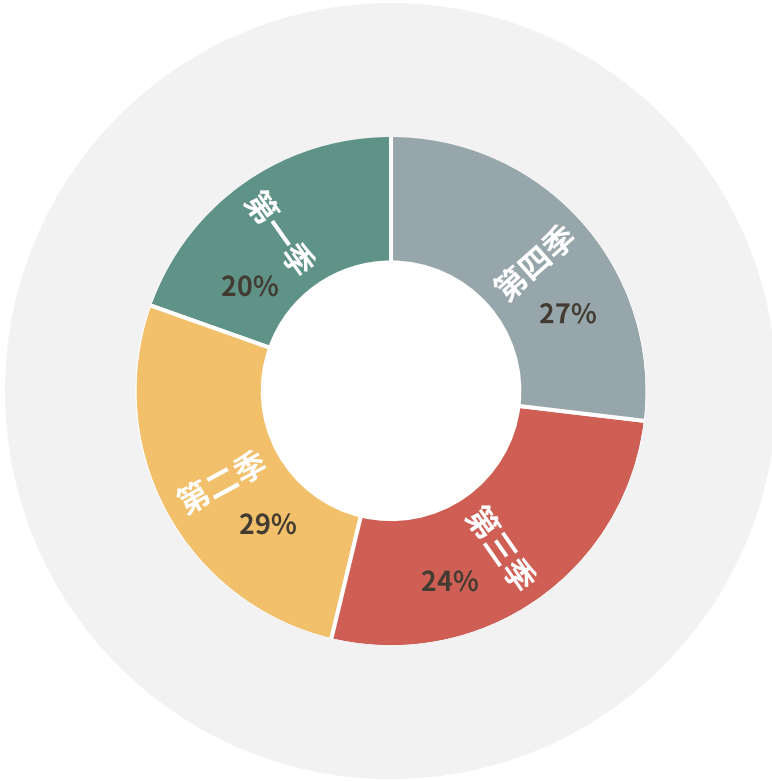


7.1 物料管理

7.1.2 物料回收再利用

項目	2024	2025
回收橡膠下腳料	34噸	41.99噸

下腳料回收統計



時間\項目	下腳料原始資料 (噸) *	下腳料比較資料 (噸) *	每季下腳料佔比	營收佔比
第一季	1 0*	3.01		
	2 6.03	3.02	20%	24%
	3 2.25	2.25		
第二季	4 3	3		
	5 6.28	6.28	29%	26%
	6 2.92	2.92		
第三季	7 2.67	2.67		
	8 3.76	3.76	24%	28%
	9 3.71	3.71		
第四季	10 3.71	3.71		
	11 3.98	3.98	27%	22%
	12 3.68	3.68		

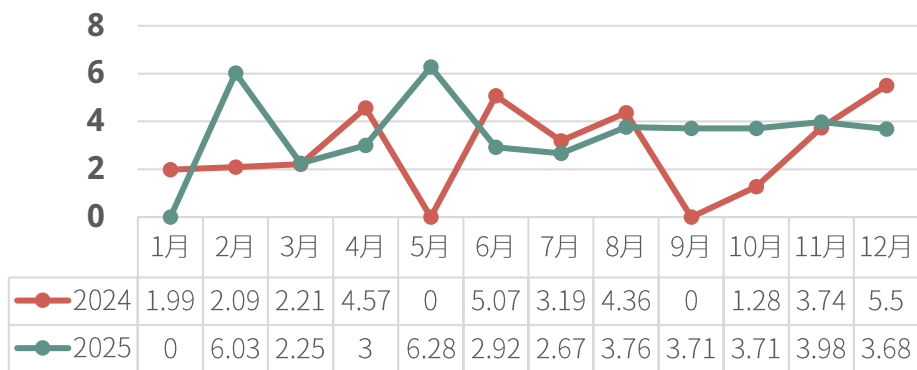
- 1. 下腳料以第二季占比最大，顯示工廠製造也於第二季達高峰，營收成長於第三季顯現。
- 2. 第四季下腳料占比為第二高峰，原因在於終端客戶拉貨，補充其年底庫存，避免受年假無法出貨影響。
- 3. 如同以往經驗，每年第二季為生產高峰，在於本公司製造消費型產品多於第三季（暑假）促銷或熱賣。
- 4. 除第二季與第四季因應訂單高峰及庫存備貨導致佔比較高外，其餘季度下腳料產出尚屬平穩。

* 2025年1月下腳料暫存於生產現場，每月數據以回收場實際過磅數據為準。
* 因1月原始數據為0，為避免影響全年平均數及中位數分析，故以1月及2月平均值進行平滑調整，以利比較分析。

7.1 物料管理

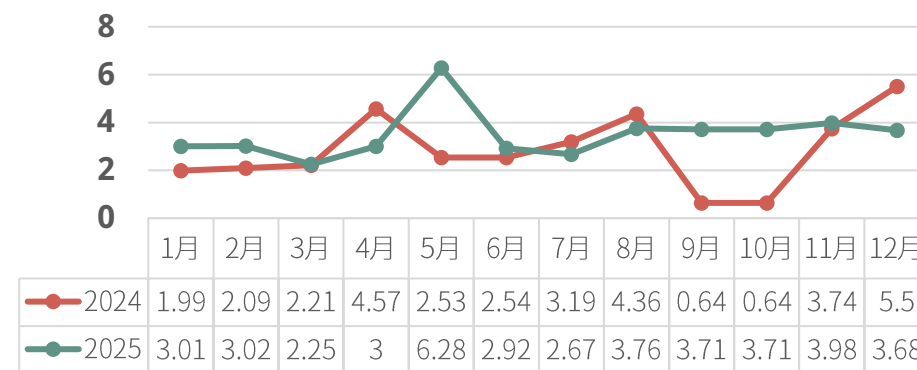
7.1.2 物料回收再利用

2024 vs 2025年下腳料比較（原始資料）



*2024年5月、9月及2025年1月下腳料暫存在生產現場，故該值為0

2024 vs 2025年下腳料比較（比較資料）



*2024年5月、9月及2025年1月下腳料暫存在生產現場，故與下個月平均，平滑處理以利分析

項目	2024	2025
回收橡膠下腳料	34噸	41.99噸

比較總覽

項目	2024	2025
總噸數	34	41.99
平均噸數	2.83	3.49
中位數	2.86	2.79
最大值	5.5	6.28
最小值	0.64	2.25

- 2025年下腳料總噸數高於2024年，因生產量上升。
- 平均來看，2024年平均噸數為2.83噸，而2025年則為3.49噸，提高0.66噸。
- 2024年：平均數 (2.83) 與中位數 (2.86) 幾乎一致，代表去年產出極為穩定且預測性高。2025年：平均數 (3.49) 遠大於中位數 (2.79)。這是一個重要的轉變信號，代表2025年大部分月份表現優於平均（中位數下降了），但整體噸數被少數幾個月的「異常高值」影響而有所增加。
- 2024年中位數與最小值差距與2025年相比，2025年最小值與中位數接近，由此可見，每月的下腳料基礎產出已趨於穩定底線，僅因為少數幾個月高值影響整體。
- 2025年中位數相較於2024年已下降，顯示在產生下腳料上已有管控，但整體噸數是上升，原因在於5月產生6.28噸。

7.2 能源治理

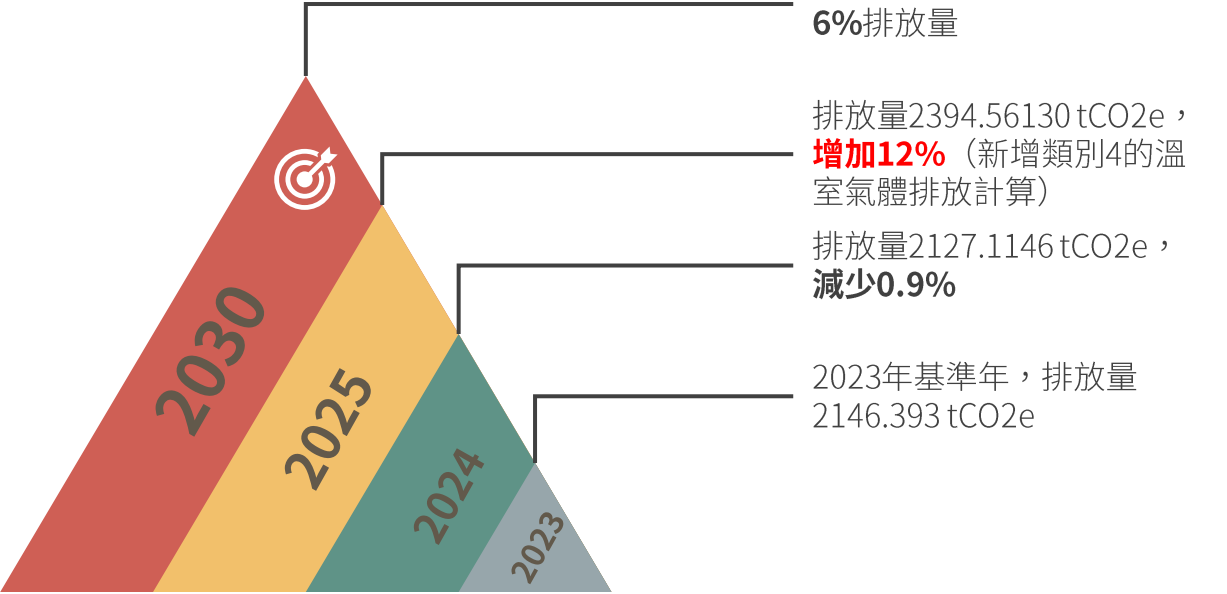
7.2.1 能源管理

能耗項目		2025	
		能源消耗量 ^註	能源消耗百分比
外購再生能源	固體再生燃料	0	0
	生質燃料	0	0
	外購電力	0	0
	其他	0	0
外購非再生能源	化石燃料	0	0
	外購電力	13,937.76	100%
	外購熱能	0	0
	外購冷能	0	0
	外購蒸汽	0	0
	其他	0	0
自產能源	太陽能	0	0
	風力能	0	0
	水力能	0	0
再生能源總消耗量		0	0
非再生能源總消耗量		13,937.76	100%
能源總消耗量		13,937.76	
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		10.999	註1：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註2：[自訂熱值說明] 註3：因[選用此為分母的原因，例如本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母、本公司屬於辦公室性質的產業故選用樓地板面積為密集度分母]，故選用此為能源密集度分母。
能源密集度 (GJ/每名員工)		33.185	
能源密集度 (GJ/每噸廢棄物)		290.37	

項目	2024	2025
年度能源消耗量	13,349.680吉焦耳	13,937.76吉焦耳
年度節能	73,438度	72,270度
年度減碳	36.278tCO2e	37.255tCO2e

2025年度閎暉能源總消耗量為13,937.76吉焦耳(GJ)，能源密集度為10.999(GJ/每百萬元營收)；33.185(GJ/每名員工)；290.37(GJ/每噸廢棄物)本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗100%，節能規劃上，將以降低電力使用量為主要目標。

碳排放年度差異



7.3 排放監控

本公司製程為組裝生產線，經主管機關認定未有廢水及廢氣的產生，故無廢水及廢氣的監控檢測。

7.3.1 溫室氣體盤查

盤查範圍涵蓋閎暉實業股份有限公司淡水廠營運範圍之總溫室氣體排放量，本公司於2025年起，為完善溫室氣體排放盤查及準確碳排放量，列入類別4.1上下游能源使用，以利日後做為全面性減碳計畫的參考。

本公司直接產生的溫室氣體種類有二氧化碳（CO2）、甲烷（CH4）、氧化亞氮（N2O）、氫氟碳化物（HFCs）等共四類。

2025年溫室氣體總排放量為2394.56130 tCO2e，如右表所示。以總營收(百萬元)、員工人數、廢棄物噸數為強度換算單位排放強度為1.898/每百萬元營業收入、5.701/每名員工、34.405/每噸廢棄物。本年度排放量值較基準年上升10.32%，主要原因為計算類別4的溫室氣體排放量；而本年度溫室氣體排放強度較基準年2023年增加12%，主要原因為新增類別四溫室氣體排放的計算。

排放係數

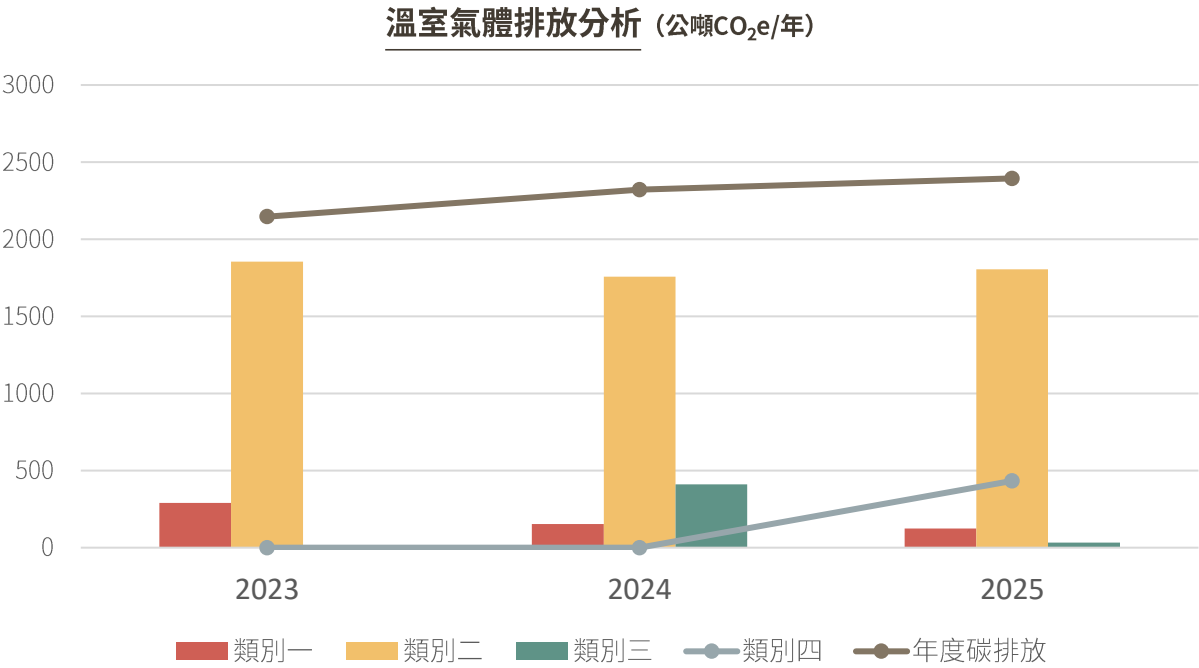
我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢（GWP值），換算成二氧化碳當量（CO2e），以公噸二氧化碳當量（tCO2e）為單位，GWP採用[IPCC公告GWP值（IPCC第六次評估報告）之數值。

項目	2024	2025
本公司溫室氣體總排放量	2322.4526	2394.56130
排放量值較基準年	176.0599	247.12900
年度增減碳(%)	8.00%	12.5%

溫室氣體排放量	2023年	2024年	2025年
類別1	290.9650	153.82597	124.42063
佔比 (%)	13.556	6.62	5.2
類別2	1855.4277	1757.3076	1804.16560
佔比 (%)	86.444	75.67	75.34
類別3	0	411.31902	32.95389
佔比 (%)	0	17.71	1.38
類別4	0	0	433.02118
佔比 (%)	0	0	18.08
類別5	0	0	0
佔比 (%)	0	0	0
類別6	0	0	0
佔比 (%)	0	0	0
溫室氣體總排放量	2146.3927	2322.45259	2394.56130
排放強度(tCO2e/每百萬元營收)	2.685	2.038	1.889
排放強度(tCO2e/每位員工)	6.504	5.363	5.798
排放強度(tCO2e/每噸廢棄物)	30.839	33.369	34.405

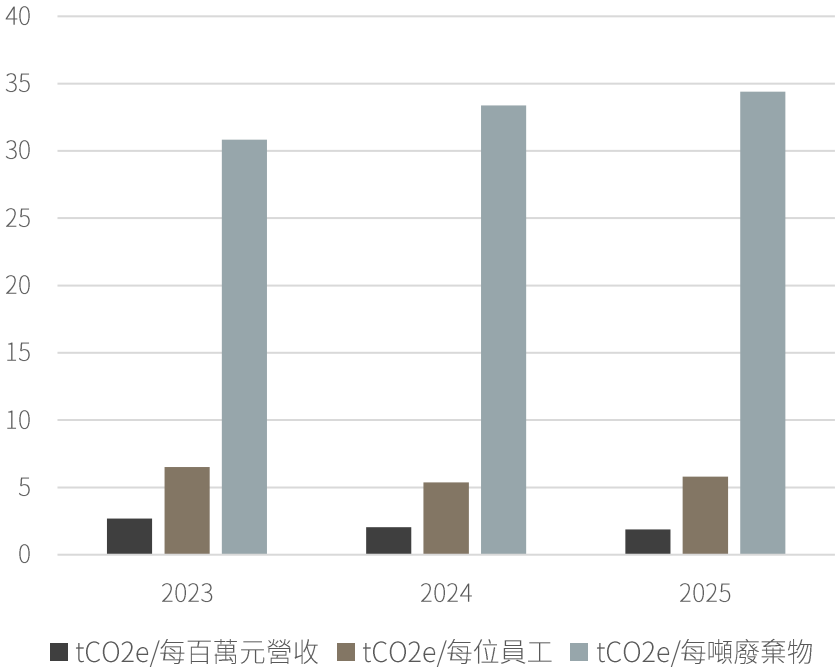
7.3 排放監控

排放比較



本公司 2023 至 2025 年之溫室氣體排放總量呈現微幅增長，此趨勢主要係因應國際標準逐步完善價值鏈盤查範疇所致。分析排放結構，類別二（能源間接排放）歷年均為本公司最主要之排放源，2025 年仍維持約 1,800 噸之高佔比，顯示電力去碳化與能源效率提升為未來減碳之核心主軸。值得關注的是，本公司推動源頭減碳成效顯著，類別一（直接排放）已由 2023 年之近 300 噸逐年遞減至 2025 年之約 120 噸。此外，本公司亦逐步跨足範疇三之管理，類別三（運輸間接排放）與類別四（使用產品間接排放）之盤查數據已於 2024 及 2025 年陸續完備。

排放強度年度分析



本公司 2023 至 2025 年間因應業務規模擴展，營運績效增加，員工人數逐年增長；然而，「每位員工碳排放」卻由 2023 年之 6.5 tCO₂e 降至 2025 年之 5.7 tCO₂e。在營收成長的同時，溫室氣體排放強度卻是逐年降低，展現顯著的製程自動化、升級廠區高能效基礎設施，成功極大化能源效益。

7.3 排放監控

7.3.2 節能減碳措施

追求高效生產的同時，閎暉更深耕綠色轉型。我們透過技術革新與機械控制，實現了產量增長與能耗降低的雙贏目標。除了2024年全面替換工作場域光源，2025年我們將進一步推動能源改善的全面覆蓋。同時，我們藉由用電熱點盤點、分析、改善，讓每一度電都能發揮最大生產效益，朝向永續生產邁進。

成型機台真空泵並聯節能計劃

本專案旨在透過改善成型設備的真空系統架構，將原本獨立運作的真空泵調整為「並聯控制設計」。透過集中供氣與智慧調配，預計在維持製程真空度需求的poll情況下，成功減少3台5.5KW真空泵的常態運轉。本案於2025年2月至3月實施完成，預估年度可節約用電量72,270 kWh，並減少37.255公噸CO2e碳排放，有效達成廠區節能減碳與降低營運成本之目標。

目前廠區內成型設備之真空泵採單機獨立配置，每台設備皆配置一台功率5.5KW的真空泵。經長期運轉數據觀察，各機台在實際生產製程中的真空需求存在週期性波動，單機獨立運作導致大部份真空泵長期處於低負載或無效運轉狀態，造成嚴重的電力浪費。為響應企業永續發展與節能減碳政策，特規劃本並聯改造方案。

環境方案管理表

閎暉實業股份有限公司
環境方案管理表

環境方案編號：第 1 版2025 年 2 月 21 日

方案/計劃名稱	成型機台真空泵並聯節能計劃		
主辦單位	工務部	主辦人	吳佳龍
配合單位	MFG1		

~規劃階段~

一、提出原因(來源說明：公司策略、內外部議題、利害相關者、重大考量面、法規不符合、內外部稽核、持續改善...)

環境重大考量面

二、預計達成目標：(目標須為可量化績效，附上計算及衡量方式)

成型設備真空泵每台功率5.5KW，預計採用並聯設計後可減少3台運轉
共計節約用電：5.5KW*3台*12H*250DAY=72270KWH

三、方案/計劃期間：2025 年 2 月 ~ 2025 年 3 月(實際項目、時程見第六項)

四、方案所需資源/預估經費：

管路修改費用 3000 元

五、決議結果：

按方案執行

(核准)公司最高主管：管理代表：

(審查)單位主管：製表人：

7.3 排放監控

一、實施方案與技術路徑

實施時間：2025 年 2 月至 2025 年 3 月。

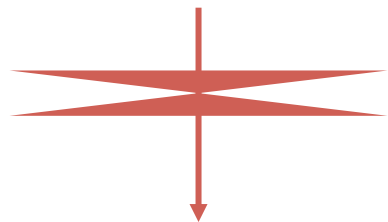
改造對象：成型設備真空泵（單台額定功率 5.5KW）。

技術做法：管路並聯整合：將各成型機台的真空管路進行並聯聯通，建構出集中式真空管網。變頻與壓力感測控制：於總管路加裝精密壓力感測器，並導入 PLC 智慧控制系統與變頻器。

動態啟停策略：系統根據當前全線成型機的實際真空需求，自動調節真空泵的啟停數量與運轉頻率。打破過去「一機對一泵」的限制，實現「多機共享、按需供氣」。

二、預期效益評估

1. 經濟效益（節電效益）



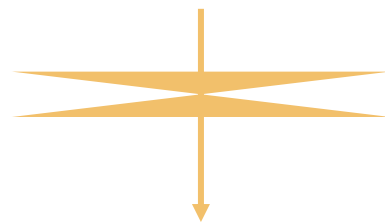
依據廠區生產排程與實際負載推估，改為並聯設計後，平均可減少 3 台真空泵同時運轉。

基本參數：單台功率 5.5KW，每日運行 12 小時，全年運轉 250 天。

年度節約電量：預估共計節約用電 72,270 kWh。（註：此數據依據綜合負載優化效益估算）

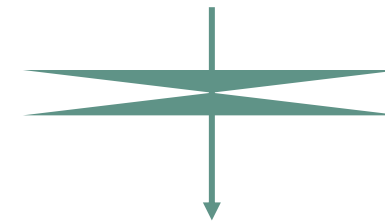
電費節省金額：若以工業用電每度均價約 4 元計算，預計每年可節省電費約 28.9 萬元。

2. 環境效益（減碳效益）



年度碳減排量：預計年度可減少 37.255 公噸 CO₂e 排放，有助於提升企業 ESG 績效指標。

3. 周邊效益（延長設備壽命）



延長設備壽命：透過輪流運轉與降頻控制，降低單一設備的磨損與發熱，延長真空泵維修週期。

降低廠房噪音：減少 3 台運轉機台，能有效改善成型車間的作業環境噪音。

7.3 排放監控

三、專案時程與工作項目

2月上旬（籌備期）	完成並聯管路設計圖面審查、材料採購（管材、感測器、控制盤）及施工安全評估
2月中旬至3月中旬（施工期）	進行現場管路配管、控制線路佈線、PLC 控制箱安裝，利用非生產時段進行系統離線測試
3月下旬（調試與驗收）	進行全系統上線運轉調試，驗證真空度穩定性，確認達到預期減少3台運轉之目標並正式結案

四、實際效益

真空泵節能計劃，最終改善了6台。依據實際測得的運轉電流推估的節能量如下：

成型機真空泵運轉電流實測為17.75A

- 以每天運轉16小時計算，每天使用度數為
 $220V \times 17.75A \times 1.732 \times 0.9(PF) \times 16\text{小時} / 1000 = 97.4\text{度}$ ，每年運轉300天，
一年可省電 $97.4\text{度} \times 300\text{天} = 29,220\text{度}$ 。
- 此方案總共改善6組，一年可節電 $29,220\text{度} \times 6\text{組} = 175,320\text{度}$ ，等同於
- 一年可降低碳排放 $37.255\text{tCO}_2\text{e}$ 的碳排放量/年

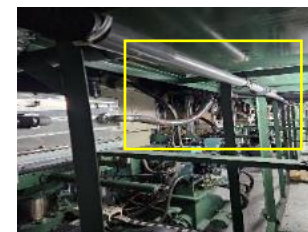


實測運轉電流值

施工前機台獨立



施工後機台串聯



7.3 排放監控

冷卻水塔安裝物理除垢盾節能計劃 (2025.09-2026)

冷卻水塔安裝物理除垢盾，降低冷卻水塔水溫每降低1度，可以節能3%電力。物理除垢盾採用電磁場或特殊觸媒技術（改變水中離子極性），讓水中的鈣、鎂離子無法結合生成硬質水垢，甚至能逐步剝落舊有水垢。旨在不使用化學藥劑的情況下，透過物理原理防垢、除垢，藉此提升熱交換效率與節省空調耗電。

一、技術原理與實施範圍

核心技術原理：安裝物理除垢盾，依據線上數據，冷卻水溫每降低 1°C，可降低空調主機電力消耗3%

實施範圍與設備：適用於效能範圍內之冷氣空調系統

總受控設備功率：330 KW

二、節能效益與碳排計算

核心節電計算公式： $330 \text{ KW} \times 50\% \text{ 負載率} \times 3\% \text{ 節能率} \times 300 \text{ 天} \times 16 \text{ 小時}$

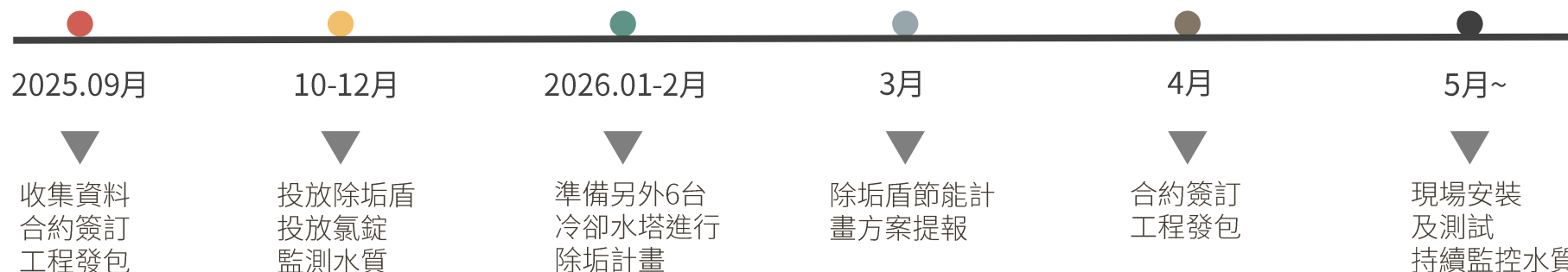
年度總節約電量：23,760 度 (kWh)

ESG 減碳效益：年度碳減排量約 11.26 公噸 CO₂e（依台灣電力排碳係數 0.474 估算）實質降低廠區碳足跡

專案年度費用：物理除垢盾管理費 162,000 元 / 年

直接節電收益：約 95,040 元 / 年 (以工業電費 4元/ 度估算)

三、實施時程

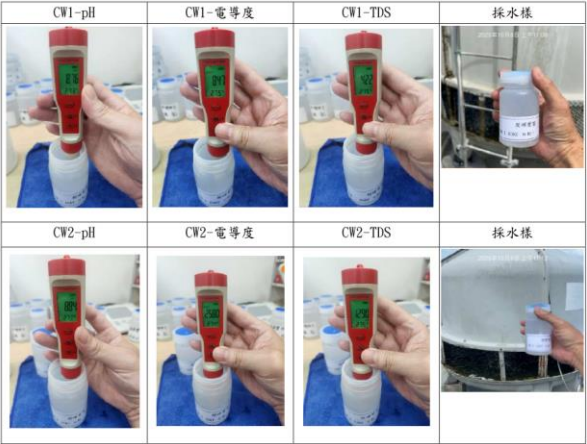


7.3 排放監控

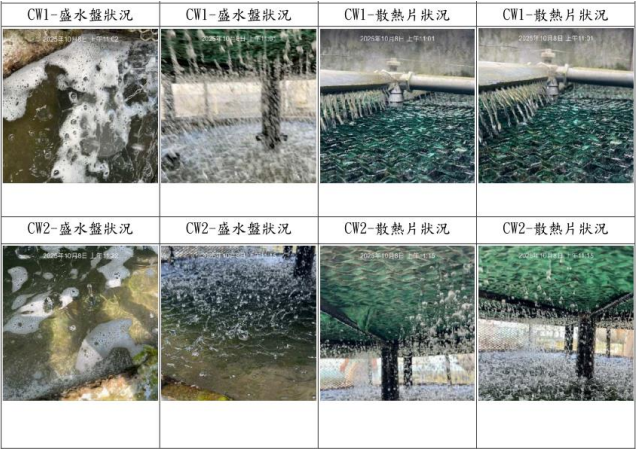
四、冷卻水塔水質監測（2025年）

日期	2025/10/9	2025/10/9	2025/11/7	2025/11/7	2025/12/4	2025/12/4	控制界限
取樣點	60T	50T	60T	50T	60T	50T	
項目							
PH值	8.76	8.84	8.57	8.57	8.27	8.45	7.0~9.0
電導度(ug/cm)	847	2580	396	2050	354	1534	<1500
TDS(ppm)	422	1290	198	1112	176	767	<750
二氧化矽(ppm)	115.72	352.48	54.1	208.07	48.36	209.57	<200
全鐵(ppm)	0	0	0	0	0	0	<1.0
鈣硬度(ppm)	80	100	100	100	120	140	<500
M-鹼度(ppm)	120	120	100	180	100	160	<600
濃縮倍數(倍)	3.98	12.11	1.86	9.62	1.66	7.2	6~10
PSI水質穩定指數	5.96	5.34	6.03	5.67	6.17	5.59	5~7

採水檢測



投錠後水流狀況



7.4 水源管控

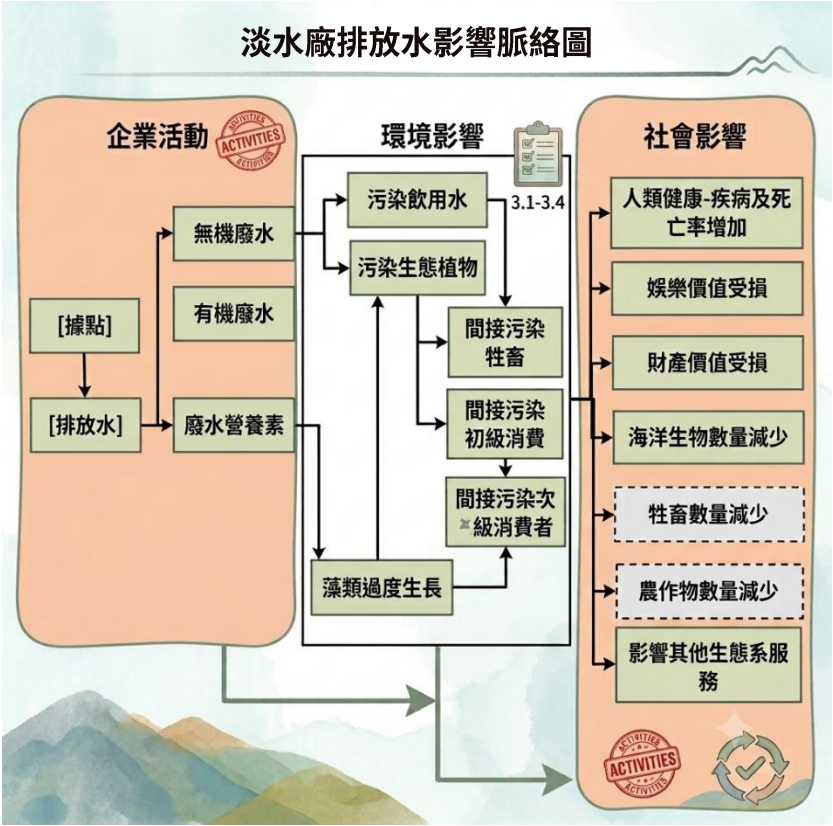
7.4.1 水資源衝擊評估

本公司以閎暉淡水廠為審查範圍，導入 ISO 46001 與 WRI Risk Atlas 工具鑑別在地水資源壓力，並結合 PwC 環境衝擊路徑評估，從水源、排放至水質全面建構「水資源脈絡圖」，精準衡諸對環境與社會的具體影響。

項目	2024	2025
總取水量	36.160千立方公尺	39.655千立方公尺
總排水量	12.438千立方公尺	13.026千立方公尺
總耗水量	23.722千立方公尺	26.629千立方公尺

閎暉各據點水資源壓力與水資源風險值

據點		淡水廠	據點		淡水廠	
			取水來源		淡水（地下水）	
			評估因子			
所在地	台灣淡水	缺水頻率	影響程度	未發生過		
			影響時程	短期、中期、長期		
水資源壓力	低	乾淨水源缺乏率	影響程度	低=當地有5個以上供水來源		
			影響時程	長期		
實體風險	水量	地下水使用比例	影響程度	高=地下水佔整體用水50%以上		
			影響時程	長期		
水質	低	政府提供用水補貼金額	影響程度	無用水補貼		
			影響時程	長期		
名譽與轉型風險	低	企業用水競爭程度	影響程度	低=當地多為民宅		
			影響時程	長期		
整體風險值	低	供水廠環境衝擊	影響程度	無法評估		
			影響時程	長期		



排放水水質標準

本公司工業製程無須排放任何工業廢水，故2025年無任何排放水水質標準檢驗。

水資源管理措施

我們依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。

* 閎暉排放水影響脈絡，採用 AI 製圖工具進行視覺設計

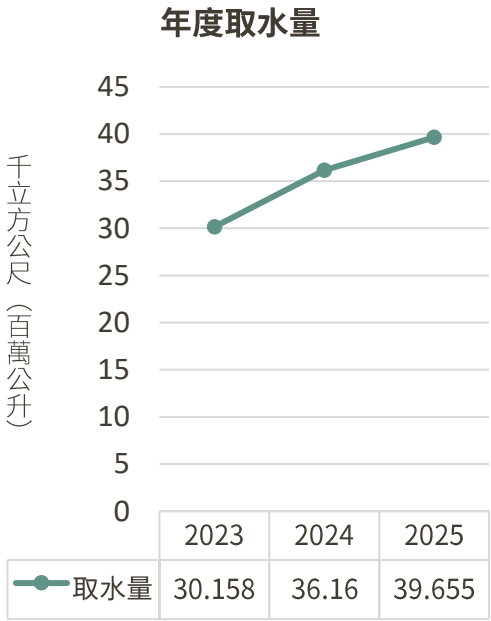
7.4 水源管控

7.4.2 取水排水耗水

2025年閏暉總取水量為39.655千立方公尺(百萬公升)，總排水量13.026千立方公尺，總耗水量26.629千立方公尺。

所有地區取水量

取水來源類別	水質指標	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
地下水	淡水	0	0
	其他的水	39.655	0
海水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
產出水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
第三方的水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
總取水量		39.655	0
取自水資源壓力地區比例(%)		0	
回收水量		0	
回收百分比(%)		0	



取水量上升，因2025年度總員工人數較2024年上升，故用水量增加。

水資源壓力地區取水量

年份	千立方公尺 (百萬公升)
2023	0
2024	0
2025	0

排水量

根據環境部指導
排放水量計算方
式，本公司依水
污染防治許可證
(文件) 登記之
每日核准量90%
計算。排水量為
39.655立方公尺/
日*90%*365天
=13.026千立方
公尺。

2025年耗水量

項目	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	39.655	0
總排水量	13.026	0
總耗水量	26.629	0
水資源壓力地區耗水量占比 (%)		0

7.4 水源管控

7.4.3 節水措施

廠區廁所水龍頭新增節水器節水方案

一、提出原因

公司策略，因員工人數增加，用水量上升，故需啟動節水方案，以生活用水層面為考量。

二、預計達成目標：

廠區廁所水龍頭節約用原使用量的30~40%的用水量。（按節水器販賣說明）

三、方案/計劃期間：

2024年3月～2025年4月(實際項目、時程見右側)

四、方案所需資源/預估經費：

每層共有二間廁所，每間廁所有二個水龍頭，共需20個節水器，每個節水器255元，方案預估金額為5,100元。

五、決議結果：

按方案執行。

六、甘特圖：

～執行階段～

六、方案/計劃實施時程表（須包含 P 規劃、D 執行、C 查核、A 檢討）																執行單位	預計查核點	實際查檢人
工作步驟/內容	年	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025			
	月	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
	日	5	17	17	18												應備文件/紀錄	實際查核結果
購買節水器 1 個測試	預計															吳建明		
	實際															吳建明		
購買節水器 19 個	預計															吳建明		
	實際															吳建明		
廠區廁所水龍頭加裝節水器	預計															吳建明		
	實際															吳建明		
	預計																	
	實際																	
	預計																	
	實際																	
主辦單位確認進度 (人/日/結果)	是否 符合 進度																不符合處理 說明	

* 閥暉節水方案時程，採用 AI 製圖工具進行視覺設計

七、改善結果：



改善前



改善後，節約水龍頭用水量約30~40%的原用水量

7.5 廢棄物監管

7.5.1 廢棄物衝擊評估

本公司參考國內外環境衝擊評估架構，以「全生命週期」為核心思維，涵蓋原物料開採、生產製造、銷售配送、產品使用至廢棄處置等五大階段，全面鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，並據此繪製「價值鏈與廢棄物衝擊脈絡圖」，精準掌握潛在環境與社會衝擊。

廢棄物組成與管理作為

經盤查，本公司營運產生之廢棄物皆為「非有害事業廢棄物」，並以生活垃圾、廢橡膠混合物、包裝材為大宗。為因應各類廢棄物之潛在衝擊，我們採取以下雙軌管理機制：

- 1. 動態因應措施：針對不同廢棄物屬性，制定對應之減量與管理管控手段。
- 2. 定期成效監督：由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，致力減緩或消除對組織內部及外部環境的負面影響。

閱睺價值鏈與潛在
衝擊脈絡圖

據點	價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
淡水廠	自身營運活動	辦公營運與日常行政、產品報廢或廢	一般生活垃圾	一般廢棄物	焚化	委託外部第三方機構	- 焚化過程產生空氣污染物與溫室氣體排放
			垃圾	一般廢棄物			- 掩埋底渣可能造成土壤及地下水潛在污染
	自身營運活動	產品製造製程、產品報廢	廢橡膠混合物	一般事業廢棄物	再生利用	委託外部第三方機構	- 裂解焚化過程產生空氣污染物
				廢棄物			- 廢棄物若未妥善提煉處置，可能造成土壤及地下水潛在污染
	自身營運活動	產品製造製程、產品報廢	包裝材料	一般事業廢棄物	再生利用	委託外部第三方機構	- 廢棄物若未妥善提煉處置，可能造成土壤及地下水潛在污染
				廢棄物			

7.5 廢棄物監管

7.5.2 廢棄物管理政策

本公司建立完善的內部表單紀錄機制，嚴密追蹤廢棄物的種類、數量及流向，相關措施如下：

- 數據管理與源頭追蹤：本公司透過內部紀錄表單，全面紀錄廢棄物種類、數量並嚴格追蹤其流向，堅持以「實際量測」方式彙整年度廢棄物產生量，確保數據之真實性與透明度。
- 承攬商管理與稽核機制：所有廢棄物皆委由外部合法、合格之廢棄物處理業者清運與處置。本公司實施「供應商實地稽核」機制，主動監督並確保清運承攬商完全落實本公司之廢棄物管理規範。
- 廢棄物分類處置作為
 - 一般事業廢棄物：由各單位指派專人統一收集後，委託合格之清除處理機構處置。
 - 資源資源廢棄物：定期委託經政府環保機關認可、合格之廢棄物回收處理商進行再生處理。
 - 有害事業廢棄物：嚴格篩選持有合格清除處理許可證之機構，嚴格依循法規簽訂合約，並嚴密監控清運流程，杜絕環境二次污染之風險。

閱暉廢棄物管理策略及目標

管理策略		生產下腳料再生利用
策略起始年		2022
目標基準年		2045
管理目標	短期	生產下腳料回收、再生利用比例達50%
	中期	生產下腳料回收、再生利用比例達100%
	長期	使用再生利用的原料進行生產比例達到主要原料的15%
2025年度成果		目前研發單位已用再生原料製作樣品
改善措施		短期目標已達成，中、長期目標則是需多採取更多方式進行回收及實驗

7.5 廢棄物監管

7.5.2 廢棄物清運處置

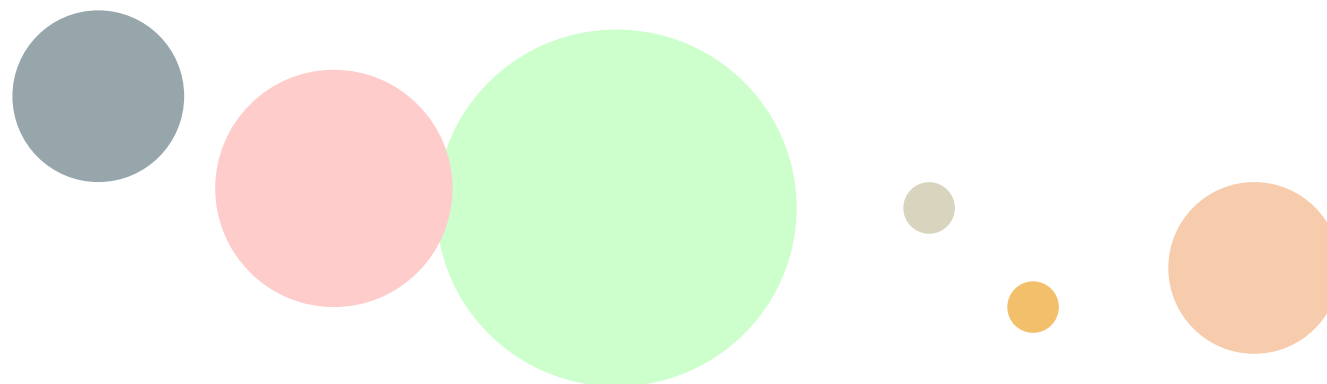
本公司持續推動廢棄物減量與資源循環，廢棄物總量與範疇分布：

- 廢棄物總量：總計 69.6 公噸。
- 有害事業廢棄物：0公噸（佔 0.0%）。
- 非有害事業廢棄物：69.6 公噸（佔 100.0%）。
- 直接處置的廢棄物量共0公噸

處置移轉的廢棄物量共69.6公噸，皆為委外第三方（執照於附錄一）離場處理。按當地法規及本公司廢棄物管理辦法處置移轉廢棄物。

在完全符合當地法規與現行可行技術之前提下，優先採行再生利用（Recycling）與再使用（Reuse）等循環路徑，驅動資源高效率循環。經統計2025年度，廢棄物已全數（佔全年度廢棄物總量 100.0%）透過回收管道進行處置，成功將營運廢棄物轉化為可再生資源。

項目	2024	2025
產生廢棄物總量	48.025公噸	69.6公噸
有害廢棄物占比	0%	0%
非有害事業廢棄物	100%	100%
第三方處置移轉的廢棄物量	48.025公噸	69.6公噸
直接處置的廢棄物量	0公噸	0公噸



7.6 生物多樣性

7.6.1 從依賴自然到守護自然

隨著生物多樣性成為全球關注的風險，閎暉積極回應，正式於 2025 年啟動 TNFD 評估。我們體認到自然資本不僅是資源，更是確保供應鏈穩定與財務韌性的關鍵要素。藉由 LEAP 方法學的導入，我們從四大核心階段：地點辨別 (Locate)、生態衝擊分析 (Evaluate)、風險機會評估 (Assess) 及策略布局 (Prepare) 逐步建立內部自然資本治理能力。本公司將持續把自然資本納入營運策略，將環境挑戰轉化為企業成長的永續機遇。

地點辨別 (Locate)

利用國際資料庫（如 IBAT、World Database on Protected Areas）進行交叉比對。閎暉不位於特定保護區也不鄰近關鍵生物多樣性區域 (KBA) 的淡水河口濕地，結果顯示為低風險，對於周遭生態影響不大

生態衝擊分析 (Evaluate)

- 用水依賴：廠區位於淡水奎柔山路無自來水管線，使用地下水做為廠區用水，淡水區雨水充沛地下水源無虞。
- 廢水、廢棄物：製程及宿舍生活污水若不當處理可能對水域生態造成間接衝擊。
 - 土地利用：新建或擴廠時對地貌及周遭環境的改變有可能對生態有潛在的風險。

策略布局 (Prepare)

2026 年布局策略及行動：閎暉作為供應鏈的一環，確立以「不毀林 (No Deforestation)」與「淨正向影響 (Net Positive Impact, NPI) 或無淨損失 (No Net Loss, NNL)」為長期願景，透過「水污染控制」與「永續材料採購」展現對生物多樣性的實質貢獻。

風險機會評估 (Assess)

- 風險：氣候變遷導致廠區降雨不均造成地下水位下降，冷卻水與製程用水不足，可能導致產能下降或停工。
- 機會：利用閎暉在按鍵與感測器的專利，開發環境監測用之電子元件。開拓綠色科技 (Green Tech) 新市場商機。



附錄

8.1 GRI準則索引表

一般揭露項目

使用聲明：閱暉已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的ESG資訊
適用GRI 1：基礎2021
適用GRI行業準則：無

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略的揭露項目	省略說明	原因及解釋
GRI 2 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	19		NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1 關於本報告書	3			
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於本報告書	3			
		1.1 關於本報告書	4			
	2-4 資訊重編			資訊重編		無重編資訊
	2-5 外部保證／確信			外部確信		依法此版本不需外部確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	55			
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	19			
		5.1.2 人才招聘	61			
	2-8 非員工的工作者	5.1.2 人才招聘	61			
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	21			
		2.2.2 功能性委員會	24			
		2.2.3 永續發展委員會	25			
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	21			
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	21			
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.1 治理架構	21			
		2.5.1 風管組織	38			
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	12			
		1.4.2 重大議題衝擊管理	14			
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.2.1 治理架構	21			

8.1 GRI準則索引表

一般揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略的揭露項目	省略說明	原因及解釋
GRI 2： 一般揭露 2021	2-15 利益衝突	2.4.1 誠信經營	31			
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2 治理結構	21			
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	21			
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	21			
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	21			
		5.2.1 健全獎酬制度	66			
	2-20 薪酬決定流程	2.2.2 功能性委員會	24			
	2-21 年度總薪酬比率	5.2.1 健全獎酬制度	66			
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	5			
		1.2.2 永續績效與SDGs	9			
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	31			
		2.4.2 人權政策與盡職調查	33			
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	31			
		2.4.2 人權政策與盡職調查	33			
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	13			
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	31			
		5.3.1 人才發展與全方位培育	71			
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	36			
	2-28 公協會的會員資格			公協會的會員資格		無加入公協會
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.2 利害關係人溝通	10			
	2-30 團體協約	5.1.3 勞資協議	64			

8.1 GRI準則索引表

一般揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略的揭露項目	省略說明	原因及解釋
GRI 3： 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	12			
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	13			

重大議題揭露

3-3 重大主題管理

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略的揭露項目	省略說明	原因及解釋
GRI 205 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.3 法規遵循	36			
		2.5.2 風險鑑別與因應措施	38			
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	31			
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動			已確認的貪腐事件及採取的行動		2025年本公司未因公司及內部人員依法被處罰
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	2.4.1 誠信經營	31			
GRI 207 稅務 2019	207-1 稅務方針	2.3.2 稅務政策	29			
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.3.2 稅務政策	29			
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.3.2 稅務政策	29			
	207-4 國別報告	2.3.2 稅務政策	29			

8.1 GRI準則索引表

重大議題揭露

3-3 重大主題管理

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	27		
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6 氣候變遷風險機會	39		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.1 健全獎酬制度	66		
		5.2.2 完善的福利制度	68		
	201-4 取自政府之財務援助				無此情事
資訊安全					
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				無此情事
員工福利與薪資					
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	5.2.1 健全獎酬制度	66		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 健全獎酬制度	66		
		6.2.1 當地社區衝擊與在地連結	86		
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1.2 人才聘僱	61		
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.2 完善的福利制度	68		
	401-3 育嬰假	5.2.3 友善育兒職場	69		
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	2.2.1 治理架構	21		
		5.1.2 人才聘僱	61		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1 健全獎酬制度	66		

8.1 GRI準則索引表

重大議題揭露

員工聘雇與留任

3-3 重大主題管理

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
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	5.2.1 健全獎酬制度	66		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 健全獎酬制度	66		
		6.2.1 當地社區衝擊與在地連結	86		
GRI 402 勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1.3 勞資協議	64		依當地法規辦理
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	5.3.1人才發展與全方位培育	71		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1人才發展與全方位培育	71		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 公平透明的績效評核	72		
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	2.2.1 治理架構	21		
		5.1.2 人才聘僱	61		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1 健全獎酬制度	66		
GRI 408 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策與盡職調查	33		
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				無此情事

8.1 GRI準則索引表

特定主題揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略的揭露項目	省略說明	原因及解釋
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.2 社區融合間接經濟影響	86			
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.1 供應鏈概況	54			
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.3 法規遵循	36			
		2.5.2 風險鑑別與因應措施	38			
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	31			
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動					無此情事
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	2.4.1 誠信經營	31			
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	2.3.2 稅務政策	29			
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.3.2 稅務政策	29			
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.3.2 稅務政策	29			
	207-4 國別報告	2.3.2 稅務政策	29			
GRI 301：物料 2016	301-3 回收產品及其包材	7.1.2 物料回收再利用	90			
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	7.2.2 能源管理	92			
	302-3 能源密集度	7.2.2 能源管理	92			
	302-4 減少能源消耗	7.3.2 節能減碳措施	95			
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	7.4.1 水資源衝擊評估	100			
	303-2 與排水相關衝擊的管理	7.4.1 水資源衝擊評估	100			
	303-3 取水量	7.4.2 取水排水耗水	101			
	303-4 排水量	5.4.2 取水排水耗水	101			
	303-5 耗水量	5.4.2 取水排水耗水	101			
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	7.3.1 溫室氣體盤查	93			
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7.3.1 溫室氣體盤查	93			

8.1 GRI準則索引表

特定主題揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略的揭露項目	省略說明	原因及解釋
GRI 305：排放 2016	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	7.3.1 溫室氣體盤查	93			
	305-4 溫室氣體排放強度	7.3.1 溫室氣體盤查	93			
	305-5 溫室氣體排放減量	7.3.2 節能減碳措施	95			
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應商管理評鑑	56			
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.1 供應商管理評鑑	56			
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1.2 人才聘僱	61			
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.2 完善的福利制度	68			
	401-3 育嬰假	5.2.3 友善育兒職場	69			
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1.3 勞資協議	64			依當地法規辦理
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	5.3.1人才發展與全方位培育	71			
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1人才發展與全方位培育	71			
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 公平透明的績效評核	72			
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	2.2.1 治理架構	21			
		5.1.2 人才聘僱	61			
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1 健全獎酬制度	66			
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4.2 人權政策與盡職調查	33			
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商					無此情事
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策與盡職調查	33			
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	2.4.2 人權政策與盡職調查	33			
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	2.4.2 人權政策與盡職調查	33			

8.1 GRI準則索引表

特定主題揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略的揭露項目	省略說明	原因及解釋
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	2.4.2 人權政策與盡職調查	33			
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	6.1.1 社會投資策略與參與方針	82			
	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					無此情事
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應商管理評鑑	56			
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.1 供應商管理評鑑	56			
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻					無此情事

8.2 SASB準則索引表

使用聲明：閱暉已依循SASB準則報導2025年1月1日至12月31日期間的ESG資訊
適用SASB行業別：TC-HW

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略的揭露項目	省略說明	原因及解釋
指標	TC-HW-230a.1	產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	3.2.1 產品品質管理與風險評估	50			
指標	TC-HW-330a.1	員工多元及包容性	管理層和其他員工在性別和種族／族裔群體之比率	5.1.2 人才聘僱	61			
指標	TC-HW-410a.1	產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比					不適用
指標	TC-HW-410a.2	產品生命週期管理	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比					不適用
指標	TC-HW-410a.3	產品生命週期管理	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比					不適用
指標	TC-HW-410a.4	產品生命週期管理	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	7.1.2 物料回收再利用	90			
指標	TC-HW-430a.1	供應鏈管理	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按（a）所有場所	4.2.1 供應商管理評鑑	56			
			一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按（b）高風險場所	4.2.1 供應商管理評鑑	56			
指標	TC-HW-430a.2	供應鏈管理	一階供應商就（a）優先不合格之（1）不符合責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序之不合格比率 一階供應商就（a）優先不合格之（2）相關改正行動比率	4.2.1 供應商管理評鑑	56			

8.2 SASB準則索引表

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略的揭露項目	省略說明	原因及解釋
指標	TC-HW-430a.2	供應鏈管理	一階供應商就 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率	4.2.1 供應商管理評鑑	56			
指標			一階供應商就 (b) 其他不合格之 (2) 相關改正行動比率	4.2.1 供應商管理評鑑	56			
指標	TC-HW-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	3.2.1 產品品質管理與風險評估	50			
指標	TC-HW-000.A		生產單位數量，按產品類別劃分	3.1.1 產品服務簡介	49			
指標	TC-HW-000.B		製造場所之面積	2.1.2 營運據點	20			
指標	TC-HW-000.C		自有場所產量之百分比					商業機密不予揭露

8.3 加強揭露永續指標

永續揭露指標-通信網路業

	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	7.2.1 能源管理	十億焦耳 (GJ) , 百分比 (%)	92	
二	總取水量及總耗水量	量化	7.4.2 取水排水耗水	千立方公尺 (1,000m³)	101	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	7.5.2 廢棄物清運處置	公噸 (t) , 百分比 (%)	104	2025年無產生有害廢棄物
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	5.4.2 職業傷害與職業病	數量, 比率 (%)	79	2025年無職業災害
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量 以及再循環之百分比 (註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	7.1.2 物料回收再利用	公噸 (t) , 百分比 (%)	90	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	3.2.1 產品品質管理與風險評估	不適用	50	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無	報導貨幣		2025年無此情事
八	依產品類別之主要產品產量	量化	3.1.1 產品服務簡介	比率 (%)	49	

8.4 氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

	項目	執行情形	頁碼
一	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	閎暉建立了明確的氣候治理階層，由董事會擔任最高監督單位，每季定期聽取永續發展委員會之報告，負責督導企業永續管理策略及後續之行動計劃，總經理擔任最高管理階層，確保氣候策略有效落實。本公司設立永續發展委員會，總經理擔任召集人，負責制定氣候策略、監督執行進度，並協調跨部門資源。其下設有執行小組，由各職能部門指派代表組成，負責實際執行溫室氣體盤查、氣候風險評估（實體與轉型風險）及推動相關節能專案	21-26、37
二	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）	為確保資訊揭露之透明度與重大性，本公司依據 TCFD 建議架構，參照 IFRS S2 準則，並考量產業特性與營運現況，建立系統性的氣候風險與機會鑑別流程。時間範圍定義：短期：1~3年、中期：3~10年、長期：10~30年 • 實體風險－極端氣候(短、中期)：颱風、水災、高溫、乾旱等極端氣候影響產能 • 轉型風險-技術(中、長期)：低碳技術轉型的成本 • 轉型風險－政策與法規(中、長期)：政策法規增加溫室氣體排放成本 • 機會－資源效率(短、中期)：使用自動化及更高效能的生產製程 • 機會－能源來源(中期)：新產品與服務的研發與創新 • 機會－產品與服務(中、長期)：安裝太陽能等綠電系統降低成本	38-46
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	1) 極端氣候事件對財務之影響 • 投保費用將依費率調整，費用增加 • 物流中斷風險升溫，增加額外運輸成本 • 供電干擾、廠房設備受損，導致產線停擺或產能下降，更換或維修設備增加額外時間成本及營業成本，營收減少 2) 轉型行動對財務之影響 • 開發低碳產品及汰換設備，營運成本提高 • 閎暉2025年碳排放量未達2.5萬公噸CO₂e，碳費對本期財務尚無重大影響 • 溫室氣體盤查與驗證、低碳技術研發、IFRS永續揭露準則導入等，營業費用增加	40-46
四	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	• 辨認與分析：依據公司性質、發生可能性及衝擊影響程度，設定評估標準，根據不同風險嚴重程度制定相應的管理策略 • 評估與排序：執行小組定期鑑別氣候變遷帶來的潛在財務衝擊，並將評估結果提報至永續發展委員會。針對辨認與分析結果，進行評估與排序評以決定需優先回應之項目，且制定相關指標與目標 • 監督與審查：永續發展委員會監督與審查短、中、長期目標及工作計畫之執行成效，並向董事會報告	40、45-46

8.4 氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

	項目	執行情形	頁碼
五	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	1) 轉型風險、機會 - IEA NZE 2050：依據IEA Net Zero Emissions by 2050情境，假設全球升溫控制於1.5°C內，各國積極推動減碳政策、碳定價及能源轉型 2) 實體風險 - SSP2-4.5：假設全球持續推動減碳措施但未完全達成目標，升溫約2.5°C~3°C，極端天氣風險逐漸增加，對財務影響程度低至中，包含資產局部損壞、修復及維護成本增加、短期停工影響營收、清理費用及保險費率溫和上升、區域性短期缺水及水費溫和上升等 - SSP5-8.5：假設全球高度依賴化石燃料，升溫超過4°C，極端高溫、洪水及暴雨等氣候風險顯著增加，對財務影響程度中至高，包含資產大範圍或嚴重損毀、長期停工造成營收減少、重建費用及保險成本大幅增加、遷廠評估、長期嚴重缺水及限電停工等	43-46
六	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	1) 實體風險之指標與目標 因應氣候變遷（如颱風、水災、高溫、乾旱等）對資產及營運之影響 - 制定供應鏈管理計畫，提升供應鏈韌性 - 定期進行氣候相關風險評估及營運衝擊分析 - 建立關鍵供應商風險管理機制及備援供應來源 - 強化廠區防洪、防災及緊急應變措施，降低營運中斷風險 - 持續監測用水、用電及極端天氣事件對生產活動之影響。 2) 轉型風險之指標與目標 因應低碳經濟轉型影響整體營運活動及低碳技術轉型成本增加 - 於2023年提出2030年減少6%溫室氣體排放強度之目標，將節能、節電及低碳概念融入日常營運與生產製程 - 透過能源管理系統及節能方案，降低成本、減少浪費並提升營運效率 - 透過自動化設備導入及設備汰換，降低範疇一及範疇二溫室氣體絕對排放量 - 持續關注國內外碳費、碳稅及氣候法規發展，降低法規遵循風險 - 將氣候變遷風險納入投資決策及資本支出評估機制	45-46
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	評估規劃中，目前未使用	
八	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	閱暉母公司以2023年為基準年，目標於2030年減少6%溫室氣體排放強度，請參閱7.2 能源治理、7.3 排放監控	92-99
九	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	請參閱7.2 能源治理、7.3 排放監控	92-99

8.5 附錄一、上禾陞有限公司廢棄物清除許可證

南投縣政府廢棄物清除許可證

107南投縣廢甲清字第0006號

茲據上禾陞有限公司

申請廢棄物清除許可證，經核與公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法之規定相符，核予此證。許可事項如下：

機構名稱：上禾陞有限公司

機構地址：南投縣南投市新興里成功三路三街五〇號

負責人姓名：蔡豐坤 身分證字號：M101702433

負責人住址：南投縣南投市新興里成功三路三街五〇號

清除技術人員：1. 蔡尚宏 級別：甲 證號：(90)環署訓證字第 HA400506號

2. 林生家 級別：甲 證號：(97)環署訓證字第 HA450353號

清除機構級別：甲級 許可期限：至民國112年06月15日止

許可清除項目：☒一般廢棄物 ☒一般事業廢棄物 ☒有害事業廢棄物

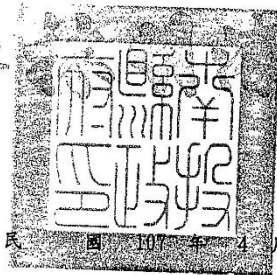
許可清除廢棄物之種類、數量及清除車輛(詳附表，計 5 頁)

其他事項：1. 清除相關工具清冊(詳附錄一，計 1 頁)

2. 緊急應變處理方式(詳附錄二，計 1 頁)

3. 貯存場或轉運站 (詳附錄三，計 1 頁)

4. 其他



中華民國 107 年 4 月 13 日

8.5 附錄二、溫室氣體排放第三方驗證



VERIFICATION OPINION OF GREENHOUSE GAS

Opinion Registration No.: CAGHG 135735 0002 Rev. 00

The Verification Body of TÜV SÜD Asia Ltd., Taiwan Branch
attests that the GHG inventory reported by

Company: **SILITECH TECHNOLOGY CORPORATION**
No.73, Kuirou Shan Rd., Tamsui Dist., New Taipei City
25144, Taiwan (R.O.C.)

Standard/Criteria: ISO 14064-1:2018
ISO 14064-3:2019

Total Emissions: 2,394.56130 tonnes CO₂e
- Category 1_Direct Emissions: 124.42063 tonnes CO₂e
- Category 2_Indirect Emissions: 1,804.16560 tonnes CO₂e
- Category 3 to 6_Indirect Emissions: 465.97507 tonnes CO₂e
GWP values are consist with IPCC-AR6

Organizational Boundaries: Operational Control

Covered Period: 2025-01-01 to 2025-12-31

Level of Assurance: Reasonable assurance for category 1 and 2;
Limited assurance for category 3-6

Materiality threshold: The GHG emissions below 5% for deviations

Verification Report No.: 61.027.26.059.01

Issue Date: 2026-07-15

This verification opinion shall be read in conjunction with the complete document (5 pages in total). Reference to any part of this document alone may not fully reflect the original intent of the opinion. This verification opinion is only valid for the mentioned scope of application and in combination with the objectives, explanations and criteria for evaluation specified in the attached verification report.

Dan Ou.

Lead Verifier Dan Ou

Gary Wang

Validation and Verification Body
Gary Wang



The following emission sources were identified and associated GHG emissions accounted:

Reporting Boundaries		GHG Emissions(tCO ₂ e)
Categories		
Category 1: Direct GHG emissions	1.1 Stationary combustion	0.88700
	1.2 Mobile combustion	14.49676
	1.3 Industrial processes(anthropogenic systems)	15.36522
	1.4 Fugitive(anthropogenic systems)	93.67165
	1.5 Land use, land use change and forestry	NA
Total of Category 1		124.42063
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy	2.1 Indirect emissions from imported electricity	1,804.16560
	2.2 Indirect emissions from Imported energy	NA
Total of Category 2		1,804.16560
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation	3.1 Upstream transportation and distribution	NA
	3.2 Downstream transportation and distribution	NA
	3.3 Employee commuting	32.95389
	3.4 Client and visitor transport	NA
	3.5 Business travels	NA
Category 4: Indirect GHG emissions from products used by organization	4.1 Purchased goods	433.02118
	4.2 Capital goods	NA
	4.3 Disposal of solid and liquid waste	NA
	4.4 Upstream leased assets	NA
	4.5 Use of other services	NA
Category 5: Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization	5.1 Use of sold products	NA
	5.2 Downstream leased assets	NA
	5.3 End-of-life treatment of sold products	NA
	5.4 Investments	NA
Category 6: Other Sources	-	NA
Total of Category 3 to 6		465.97507

No biogenic emissions or removals were present at the time of the verification.

No direct GHG removals or storages were present at the time of the verification.

Relevant emissions in the balance

The greenhouse gas inventory contains the specified greenhouse gases with information as CO₂ equivalents. No further GHG as such were identified.

