



环旭电子股份有限公司
Universal Scientific Industrial (Shanghai) Co., Ltd.

上海证券交易所股票代码 601231



2025 可持续发展 报告书



可持续发展报告书 封面故事

绿色城市 × 自然共生

振翅而起的飞鸟，引领着绿色路径向前延展，串联城市、自然与生活场景，象征可持续是由行动不断开启的历程。环旭电子以科技为发展动力，以环境与社会责任为考量，让每一步都留下清晰的轨迹，更是持续迈向未来的承诺。

目录

关于本报告书	4
关于环旭电子	5
董事长与总经理的话	7
可持续荣耀与肯定	9

可持续管理 11

实践联合国可持续发展目标	12
永续委员会组织	13
可持续发展策略	15
可持续影响力评估	16
实质性议题分析	19
利益相关方经营	30

营运与治理 33

董事会运作	35
财务绩效与税务治理	38
企业风险管理	39
商业道德与法规遵循	46
信息安全管理	47

绿色产品与创新 50

绿色产品	52
创新管理	69
可持续制造	72

价值链管理 76

产品价值链	78
客户关系	79
供应链管理	83

环境保护与 职场安全卫生 96

气候变迁冲击与调适	99
能源与碳管理	101
水资源管理	107
废弃物管理	109
空气污染防治	111
生物多样性	112
绿色制造与投入	113
职业安全卫生	114

包容职场 123

人权保障	125
人才吸引与留任	131
人才发展	145

社会参与 151

社会活动概况	153
投资教育	154
回馈社会	157
保育环境	159
推广文艺	161
对外倡议	162

子公司概览 163

飞旭电子（苏州）有限公司	164
--------------	-----

附录 176

对 SDGs 之贡献	176
ESG 关键绩效	178
可持续数据	185
GRI 索引	199
SASB 准则索引	204
管理系统验证一览表	205
第三方保证声明书	206

关于本报告书

环旭电子股份有限公司（以下简称“环旭电子、USI、公司、我们”）自 2013 年起，每年发布繁/简体中文、英文版本可持续发展报告书，并在公司可持续发展网站上公开披露；本报告书于 2026 年 8 月份发布，为环旭电子及其所属子公司发布的第 14 本可持续发展报告书（2010-2012 年，环旭电子原母公司、现为子公司之环隆电气已发布可持续发展报告书 3 本）。利益相关方可透过本报告书了解公司在可持续发展各方面的实践与绩效，共同落实 ESG 目标。



如您对本报告书有任何建议，欢迎透过以下方式与我们联系

- 地址：上海市浦东新区张东路 1558 号
- 电话：+86-21-5896-6996
- 信箱：csr@usiglobal.com
- 网站：<https://www.usiglobal.com>

- 地址：南投县草屯镇太平路一段 351 巷 141 号
- 电话：+886-49-235-0876



撰写原则

本报告书内容参照 GRI 准则（GRI Standards 2021）、SASB 电子制造服务与原始设计制造（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing）行业准则编撰。此外，参考《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号 - 可持续发展报告（试行）》，公开披露各项 ESG 信息。关于实质性议题识别过程及报告边界设定，请参阅“[实质性议题分析](#)”章节。

秉持与财务年报期间一致性的汇报原则，本报告书信息收集自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，财务信息以人民币为单位，环境、健康安全相关绩效则以国际通用指标或单位等形式呈现。本报告书的范畴^{注1}涵盖环旭电子约 82% 的合并营业额，包括环旭电子的张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、南投厂（含南投草屯厂、南投南岗厂）、墨西哥厂及越南厂。若披露范畴与前述有异，则在所属章节注明。

此外，本报告书的“子公司概览”章节亦披露子公司飞旭电子（苏州）有限公司（以下简称“AFG-苏州厂”）之重要可持续发展信息。

本报告书内文提及“母公司”或“日月光投控”系指日月光投资控股股份有限公司，为环旭电子之母公司。



报告范畴



内部审核

本报告书遵循《环旭电子股份有限公司 ESG 实务守则》披露可持续发展信息，由永续委员会各推动代表及 AFG-苏州厂负责提供数据，经部门主管审核，永续委员会小组秘书检视及汇整信息后编撰本报告书，并呈送至董事会审核后披露。



外部审验

为保证信息透明度及可靠性，环旭电子委请勤业众信联合会计师事务所（Deloitte & Touche）依据确信准则 3000 号“非属历史性财务信息查核或核阅之确信案件”确信，详细内容披露于“[外部审验声明书](#)”。

另外，环旭电子各厂区取得第三方管理系统验证信息，请参阅“[管理系统验证一览表](#)”。

注：

1. 纳入合并财务报表的实体，请参阅公司 [2025 年年度报告](#) “第三节五、（六）主要控股参股公司分析”

关于环旭电子

总部

中国上海市浦东新区

厂房总面积^{注1}

585,465 平方公尺

全球员工总人数^{注2}

(截至 2025 年 12 月 31 日)

21,726 人

2025 年营业额 (人民币)

592 亿元

董事长暨执行长

陈昌益

总经理暨营运长

魏镇炎

主要产品

通讯类、计算机及存储类、消费电子类、工业类与医疗及车用电子等电子产品

注册资本 (人民币)

2,196,393,270 元

上海证券交易所股票代码 / 简称

601231 / 环旭电子

股票上市时间

2012 年 2 月 20 日

环旭电子为日月光投控 (TWSE: 3711, NYSE: ASX) 成员之一，为国内外品牌客户提供电子产品设计、生产制造、微小化、行业软硬件解决方案以及物料采购、物流与维修服务。全球各厂区结合先进技术及当地人才，提升服务能力以满足客户需求，展现可持续发展经营的策略愿景和对区域增长的承诺。为因应市场趋势及扩大产能需求，公司在 2025 年 8 月购置台中精密机械园区厂房，并整合南投厂区既有资源以提升公司营运效能，预计在 2026 年度投入生产。另外，在 2025 年 12 月与西贡 - 海防工业园股份有限公司签署合作备忘录，启动越南第二厂区的扩建计划，增加光模块产能的投资，持续深化全球布局策略。

注：

1. 数据包含此报告书范畴的总厂房面积，各据点详细信息请参阅[公司官网](#)

2. 全球员工人数包含 USI 及 Asteelflash (AFG) 总人数

全球布局



董事长与总经理的话

在全球可持续规范加速成形、产业环境快速变化的当下，可持续不只是响应规范的要求，而是企业在不确定时代中建立竞争力与韧性的基石。

联合国推动 17 项“可持续发展目标”（Sustainable Development Goals, SDGs），期望各国政府与产业共同响应贫困、环境恶化与社会不平等的长期挑战。然而，根据联合国所发表的《2025 年可持续发展报告》，在资金缺口、极端气候与政策动荡等多重因素影响下，相关目标的推进明显落后。与此同时，各国先后发布或施行可持续信息披露监管标准，企业可持续发展信息披露从“自愿”转向“强制”，可持续发展信息已与财务信息一样，成为衡量企业治理能力的重要指标。

对环旭电子而言，在这样的趋势下，我们更关注的是如何在合规之外，将可持续发展真正转化为支撑长期成长与稳健营运的内在动力。因此，我们持续通过稳健的企业风险管理及策略规划，因应产业变化，推动技术创新调整布局，并以“低碳使命、循环再生、社会共融、价值共创”四大可持续发展策略，为公司打造在经济、环境、社会（ESG）的正向价值，实践“成为最可靠的全球合作伙伴”的愿景。

发展智能制造，实践低碳使命

在这样的判断下，我们认为，制造业在迈向低碳转型的过程中，不应只是被动因应规范，而应主动透过技术与管理能力的提升，将减碳目标转化为营运效率与长期竞争力的一部分。

2025 年适逢《巴黎协定》通过十周年，全球对减碳行动的检视与要求持续升高。环旭电子以国际绿色产品法规为基础，制定《绿色环保产品规格》，设计符合客户需求的产品与生产方案，逐步建构具有系统性的绿色供应链；同时，我们设定明确的气候相关量化目标，从“减缓”与“调适”两个面向进行管理，每年公开披露减碳进度，而非流于形式的纸上承诺。目前，公司整体再生能源使用比例已达 88%。这些投入，并非为了追逐短期指标，而是基于我们对能源结构与制造模式长期转型的判断。

随着 AI 科技的加速发展，我们同步扩大 AI 智能制造及运用：2025 年共开发 10 个自动化制造 AI 应用模块，逐步迈向关灯产线目标；并且推展 AI 技术优化产品测试流程，强化厂区实时性与前瞻性的制造管理，降低能源消耗。

保护地球资源，推进循环再生

我们深知，资源的使用效率将直接影响企业的长期营运韧性。为减少原物料开采与制造过程中的资源消耗及高碳排行为，并降低稀缺性材料的供应对公司营运的潜在影响，环旭电子呼应欧盟《循环经济行动计划》（Circular Economy Action Plan, CEAP），推动由“取用 - 制造 - 丢弃”转向“减量 - 再利用 - 再生循环”的营运模式。公司据此制定《可持续原材料政策》及《绿色产品政策》，使资源不再是一次性消耗品。2025 年，机构件部品设计中可回收再利用的原料占比已达 96%。同时，废弃物总回收率达 88%。这些成果，来自长期制度建设与员工意识培养的累积，而非单一年度的专项行动。

董事长

陈昌益

推进多元平等，促进社会共融

人才，是企业持续成长的根本。环旭电子以适才适所为原则，甄选多元优秀人才，建构包容的职场文化，并持续强化全球人才布局。我们鼓励员工提升自我的专业能力，取得专业证照或学位；也透过产学合作与实务项目，为青年学子提供与产业接轨的学习机会。2025 年，共有 129 位学生进入公司实习。

同时，我们持续深化与在地社区的连结，长期投入资源，每年持续赞助或以企业志工参与方式将企业资源带入社区。2025 年，公司投入人民币 765 万元参与社会活动及各项外部倡议组织，志工服务时数达 6,839 小时，期望能在企业发展之外，为社会补足更多需要被看见的角落。

整合资源利用，实现价值共创

环旭电子从可持续供应链系统的建立、绿色制造到新技术合作，以优化资源运用的思维，期能打造产业的整合与升级。为应对 AI 模型规模扩展所带来的海量数据传输需求，我们锁定高速运算与 AI 数据中心应用，投资光模块产能，并同步深化全球布局。2025 年，公司持续推进越南海防的投资计划，运用当地成熟的供应链生态，积极推动越南第二厂区建设，期能提供客户更具韧性 & 更高质量的光模块产品与服务。

在供应链层面，我们亦协助合作伙伴建立碳管理能力，要求重要减碳供应商取得 ISO 14064-1 温室气体盘查及 ISO 14067 产品碳足迹第三方审验，并邀请关键供应商参与 CDP 供应链项目，透过系统

性评估与透明披露其环境影响数据，并进一步为个别供应商规划改善方案，推动减碳行动，深化长期合作关系。

2025 年，环旭电子再度入选“S&P Global 可持续发展年鉴”全球最佳 5%，并于环境面与社会面连续三年名列产业最高分；同时，亦获得 ISS ESG 企业评比“最佳”（Prime）等级、Sustainalytics ESG 风险评估为“低风险”（Low Risk）、10 度获得上海证券交易所信息披露评级 A 等多项 ESG 绩效评比的肯定，并且实现人民币 3.33 元的每股社会贡献值^{注1}。

可持续发展不再是选择，而是韧性、创新与成长的基石

对环旭电子而言，“可持续发展”不仅是一项策略，更是对世界的一份长期承诺：我们将持续与员工、合作伙伴、利益相关方携手前行，在变化中稳健布局，为社会创造共享价值，为世代带来长久繁荣。

注：

1. 每股社会贡献值 = 基本每股收益 + (纳税额 + 职工薪酬支付额 + 利息支出 + 公益投入额) ÷ 当年发布在外的普通股股数



总经理

魏镇炎



可持续荣耀与肯定

S&P Global

Top 5%

Corporate Sustainability
Assessment 2025 Score©S&P Global 2025.
For terms of use, visit www.spglobal.com/yearbook

2025 年产业最佳 5%

2022-2026 年连续 5 年入选
S&P Global 可持续发展年鉴

“最佳”等级

ISS ESG 企业评比



CDP 双 B 评级

气候变迁与水资源评比

上海华证指数信息服务有限公司
Sino-Securities Index Information Service (Shanghai) Co., Ltd

AA ESG 评级

荣获华证指数“AA”ESG 评级



可持续发展实践肯定

2025 年上市公司可持续发展
最佳实践案例

优秀 ESG 报告肯定

2025 年度上海外商投资企业
优秀 ESG 报告



ESG

- 晨星 Sustainalytics ESG 风险评级 “低风险”
- 2025 年商道融绿 ESG 评级 “A”
- 2025 年度 Wind ESG 评级 “AA”
- 入选 MSCI “可持续与气候指数”



社会

惠州厂

- 惠州市和谐劳动关系 AAA 级企业

昆山厂

- 十佳劳动关系和谐企业

南投厂

- 2025 年度南投县职场癌症及 C 肝筛检计划 - 绩优职场认证
- 114-116 年健康职场认证 - 健康促进标章
- 114 年职场健康促进自主评核合格证明
- 114-117 年南投县哺（集）乳室认证 - 亲善认证



治理

张江厂

- 2025 上市公司内部控制最佳实践
- 2025 年上市公司董事会优秀实践
- 2024 年度浦东新区科技创新突出贡献奖
- 2024 年度上海市集成电路封测业销售前五名
- 2024 年度日产最佳采购伙伴奖

金桥厂

- 首批工业 AEO 认证

惠州厂

- 2025 年广东省制造业企业 500 强 第 129 位
- 2025 年联想质量标竿奖
- 2025 年联想卓越服务奖
- 中国海关贸易景气统计调查进口样本企业

昆山厂

- 2025 年友达亚太可持续伙伴奖
- 2024 年度地方贡献突出企业

南投厂

- 2025 年友达供应商质量 4.0 奖

越南厂

- 2024 年高出口额突出贡献奖



环境

张江厂

- 2025 区级无废城市细胞 - 无废工厂
- 2025 年上海市生态环境监督执法正面清单
- 2025 年度上海市级 4 星级绿色制造
- 2025 年上海根与芽百万植树计划赞助感谢牌

昆山厂

- 2025 年苏州市零碳工厂

南投厂

- 2025 年空气污染防制绩优单位 - 认养绿地维护环境提升空气质量奖

可持续管理



环旭电子将“低碳使命、循环再生、社会共融、价值共创”的可持续发展策略整合进公司的经营策略及营运管理，除了为股东和投资人赚取利润，亦致力于实践社会责任，追求环境、社会及治理共存共荣的可持续发展。

我们承诺



为员工提供多元的、包容的和富挑战性的工作环境



为利益相关方创造优渥的报酬



为优质可持续的环境做出贡献



在全球部署安全以及能应对不同需求的解决方案

实践联合国可持续发展目标

2025 年，环旭电子依据实质性议题分析结果，并衡量永续委员会所拟定的中长期可持续发展目标，聚焦六项 SDGs，作为公司可持续发展的重点方向。



人才是企业重要的成长动力，环旭电子长期深耕教育投资，资助偏乡教育以缩小城乡教育落差，推动产学合作及实习项目，提升青年就业能力并培育次世代科技技术人才，持续发展企业人力资本价值



环旭电子将废弃物减量与再利用列为公司政策，秉持“污染预防、持续改善”及“节能减废、有效使用”，并列入年度绩效指标，加强对废弃物的有效管控，促进资源在产品供应链中封闭循环



有效控制风险，环旭电子透过风险识别、风险评估及风险应对以增强组织整体之有效作为。公司制定“信息安全政策”与“隐私权政策”，确保核心系统之机密性、完整性、可用性与适法性，并保障个人信息为主体之合法权益，减少危机发生



面对全球经济局势的快速变化，公司致力于追求稳健的营运绩效，以支持生产活动、创造就业机会。我们提供员工安全的工作环境、保护员工权益，并规划符合职能发展的培训课程，提升专业能力，进而有效达成组织目标



因应全球气候急遽的变化及影响，环旭电子采取“减缓”与“调适”两大策略因应气候变迁，以“低碳使命”可持续发展策略主轴开展气候相关财务信息披露行动，并从产品、制程与供应链进行产品生命周期的碳管理，以订定 2050 净零碳排的减碳



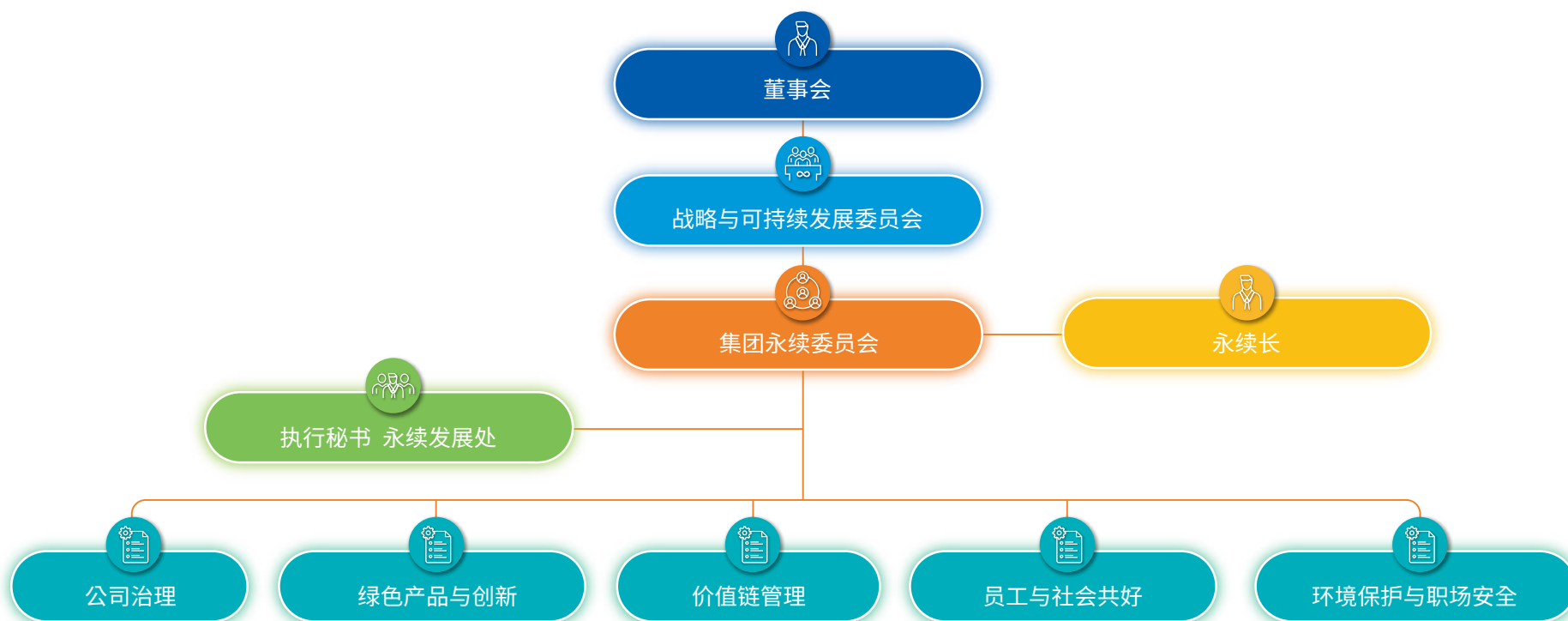
作为全球企业公民，环旭电子透过各式交流场合与供应链和合作伙伴倡导影响行业的关键议题，从而在营运中提升我们对可持续发展目标的影响，强化全球伙伴关系，协力促进可持续发展愿景

永续委员会组织

为增强公司核心竞争力，提高可持续发展的决策效益，完善公司治理结构，环旭电子在董事会辖下设立“战略与可持续发展委员会”，为集团可持续管理的最高层级组织，委员会包含董事长及总经理等董事会成员，陈昌益董事长担任委员会召集人。董事会每年审查可持续发展报告书，包含年度实质性议题，针对公司可持续发展议题执行情况讨论并规划。2025年，董事会通过“集团税务政策”及“商业行为与道德准则”的修订版本，为公司税务治理及道德诚信奠定良好的遵循规范。

“战略与可持续发展委员会”辖下设有“集团永续委员会”，永续委员会范畴涵盖公司全球制造厂区。魏镇炎总经理担任本届永续委员会主任委员，得由主任委员指派一位高级主管担任（兼）任永续长，各高级主管分别担任总召集人及总干事。透过“公司治理、绿色产品与创

新、价值链管理、员工与社会共好、环境保护与职场安全”五大执行构面开展可持续发展策略，成员包含各行政、事业单位，以确保可持续发展工作之推动。委员会总干事每季召开任务小组会议，总召集人与任务小组成员共同拟定及追踪各任务小组可持续发展目标；董事长与总经理每年参与永续委员会年度会议，督导公司可持续发展目标制定与实施，对于公司在ESG方面的绩效以及目标设定提出建议。委员会在2025年12月18日举行永续委员会年度会议，向主任委员及委员会成员报告年度及中长期可持续发展目标的推动成果，并邀请外部顾问共同与会，提出公司在可持续发展绩效的分析与建议。2025年度可持续发展目标达成状况，请参阅各章节“可持续发展议题目标与绩效”。



可持续活动推广

环旭电子每年推展各项可持续活动，以期提升全体员工可持续发展能力，2025 年，我们以下列三大主轴持续推动。



培训课程

- 针对全球间接员工进行“社会共融”在线学习课程，以期建立多元包容的社会环境



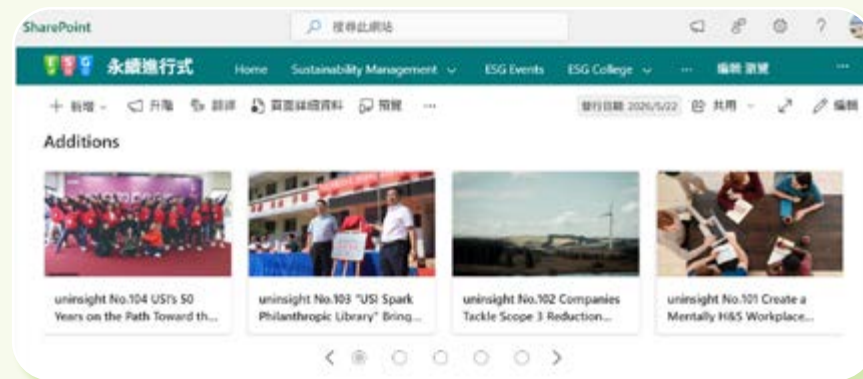
可持续讲座

- 举办“可持续驱动力”讲座，邀请外部顾问为同仁分享关键原物料风险及范畴三减量挑战的新契机
- 邀请外部顾问为永续委员会成员分享人权及强迫劳动议题



信息分享

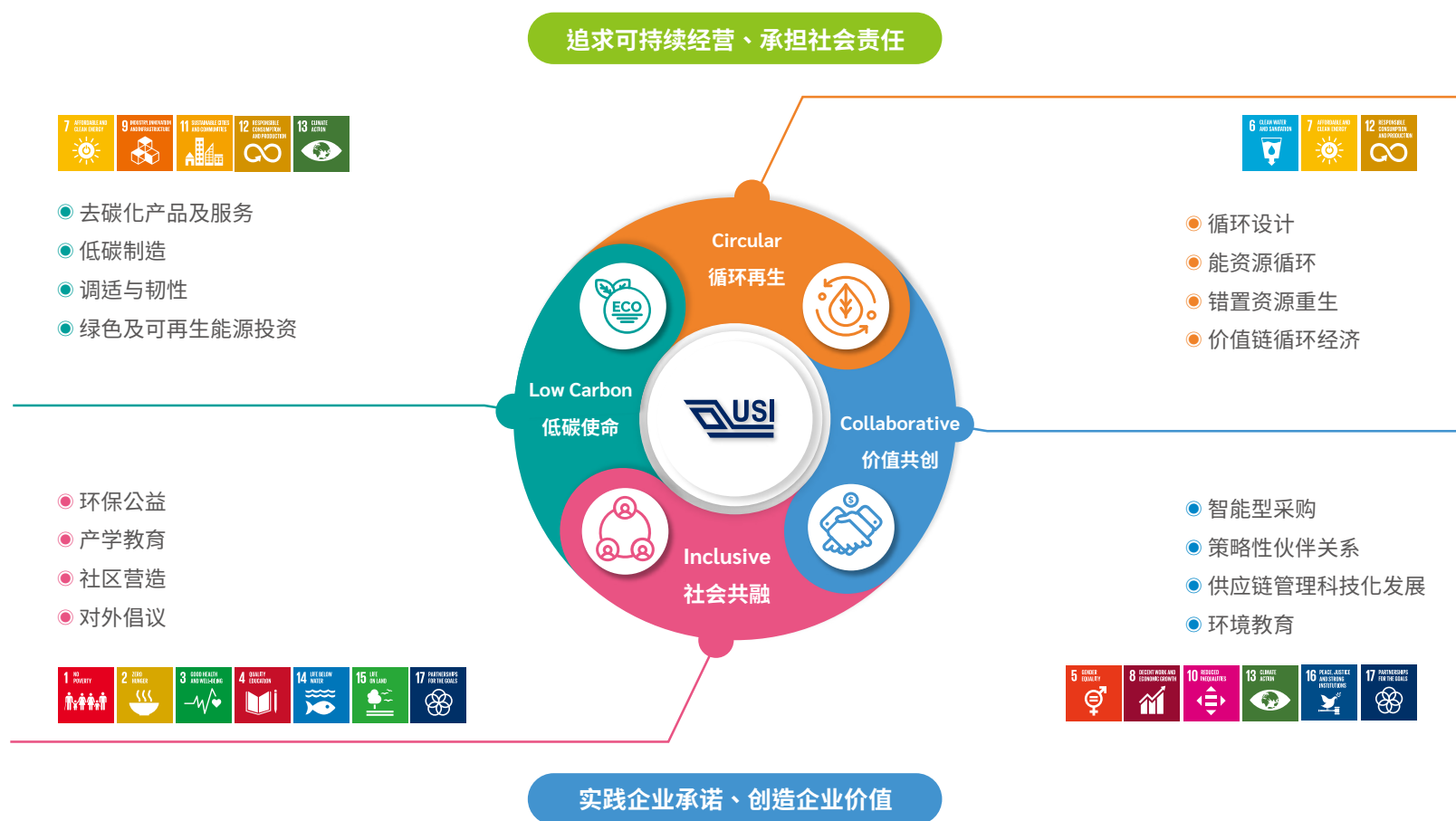
- 在公司 SharePoint 开辟“ESG 永续进行式”分享可持续发展信息及相关活动讯息
- 在公司 usinsight “ESG 永续 360”专栏刊登 4 篇可持续发展趋势文章：
 - ✓ 从“全球化”到“可信化”：供应链安全体系的构建与挑战
 - ✓ 接轨国际标准，打造心理健康安全的职场文化
 - ✓ 企业应对范畴三减量挑战之新契机
 - ✓ 环旭电子微亮爱心读书屋



可持续发展策略

为使环旭电子 ESG 能有效开展，符合利益相关方的期望，我们制定涵盖劳工人权、职场安全卫生、环境保护及企业道德等议题之可持续发展政策，并开展可持续发展策略，以“低碳使命、循环再生、社会共融、价值共创”四大可持续发展策略为主轴，呼应联合国可持续发展目标（SDGs），根据企业核心价值，选择优先响应的可持续发展目标，开展全面性的行动。

2025 年，我们针对识别出来的实质性议题订定管理方针与长期目标，聚焦其对应之 SDGs，并在永续委员会年度会议中检视各项目标达成度，同时公开披露各项可持续发展目标进度与推动成果。各项可持续推动议题的相应管理方针与目标，请参阅各章节之可持续发展议题目标与绩效。

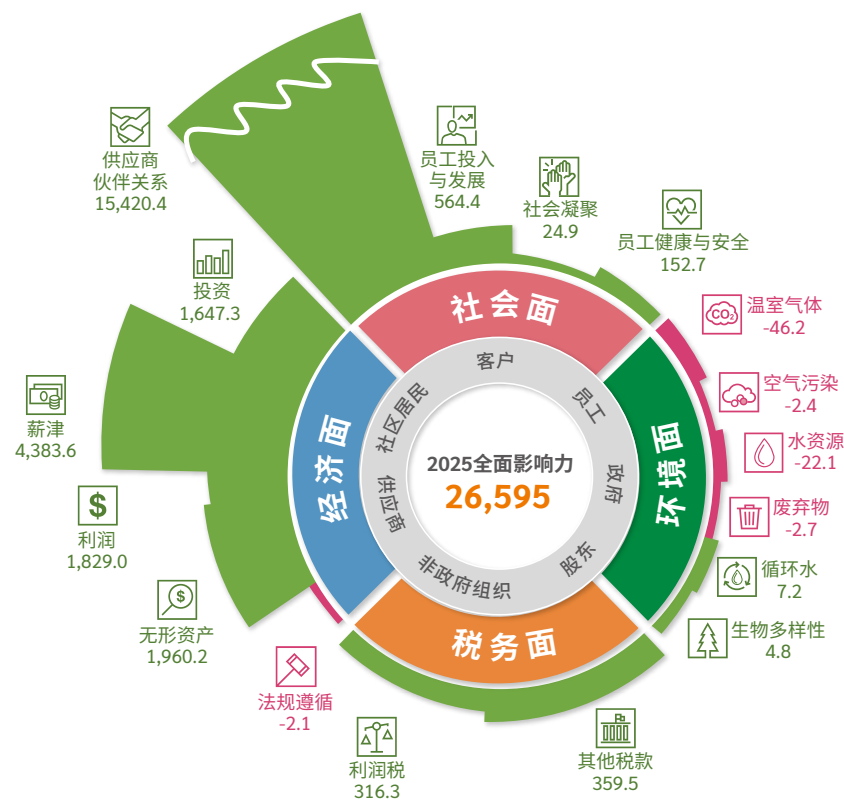
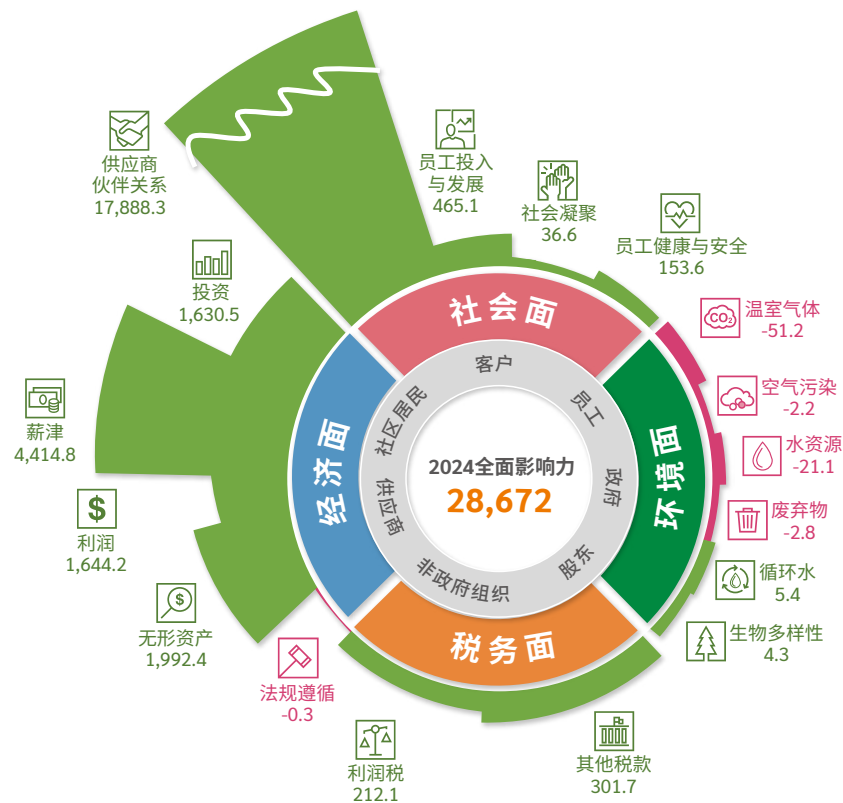


可持续影响力评估

为落实可持续发展策略以实现可持续目标，环旭电子在 2019 年及 2020 年分别导入社会投资报酬率（Social Return of Investment, SROI）与环境损益评估（Environmental Profit and Loss, EP&L）方法学，建立社会项目之绩效管理，帮助公司在环境议题做出有效决策。

可持续影响力评估成果

透过 TIMM 评估，环旭电子在 2025 年为利益相关方创造人民币 26,595 百万元之可持续价值，相较于 2024 年，因受到社会面向表现的冲击，整体减少 7% 的正向贡献。2024 年起，我们的全面影响力评估范畴纳入 AFG-苏州厂，于“环境损益评估”与“社会影响力”章节的分析内容亦包含 AFG-苏州厂之产出与活动绩效。



单位：百万元人民币

经济与税务面向

2025 年度的经济及税务面向整体较 2024 年增加约 3% 的正面贡献。主要受益于持续的费用管控以及处分土地取得资产处置收益，使经济面向整体影响力呈现正向变动。另外，2025 年税务面向比 2024 年增加 32% 的正向贡献，为政府推动社会福利与基础建设提供财政动能。但因地缘政治与全球经贸区域化趋势，加上美国对全球多个区域加征关税，造成客户调整订单需求、分散供应链多元化以分散风险，使得公司所处的经营环境更具挑战。展望 2026 年，公司将导入智能化、自动化的生产能力以降低生产成本，提高生产效率；强化与客户的深度合作，增加产品附加价值，以在激烈的市场竞争中脱颖而出。

环境面向

2025 年度的环境面向较 2024 年减少 9% 的负面冲击。最大的负面冲击为“温室气体”及“水资源消耗”，公司持续推行温室气体减量政策，进行温室气体及碳足迹盘查，并且设定减碳目标与执行相关行动，以实现气候相关政策和目标。中国大陆、墨西哥与越南制造厂区均已 100% 使用再生能源，2025 年整体再生能源比例从 83% 提升至 88%。

环境损益评估

为了更进一步运用自然资本创造出有用的产品与服务，并减少过程中直接或间接对环境施加的影响，我们聚焦在营运相关的主要环境议题，包括温室气体排放、空气污染排放、废弃物产生、水资源使用及生物多样性，绘制出环境污染排放及资源消耗的影响事件链，并计算这些行为所造成人体健康损害、环境资源减少及生态系统冲击的环境成本。

2025 年，生产营运造成的环境外部影响，经价值化转换后之外部成本为人民币 61.4 百万元，两年度的结果比较，整体环境外部成本较 2024 年减少人民币 6.2 百万元，降幅达 9%，显见公司对于环境政策的落实，大幅降低负面冲击。经过进一步分析，环境面向当中主要的冲击来源为温室气体排放范畴一、二（市场别）（此温室气体排放冲击是已抵消生物多样性带来之正向效益后的结果），共占 68%；其次则为水资源消耗，共占 24%。USI 除了执行各项节能改善方案，提升能源效率及降低能源成本，也持续推动友善环境行动，如：生物多样性效益逐年上升，在 2025 年带来人民币 4.8 百万元的正向价值；回收水之使用带来人民币 7.2 百万元的正向效益，证明 USI 对于环保的努力，以减少对环境的负面冲击。

影响因子	2025 年活动 / 产出	成果 / 影响
温室气体排放	- 推动温室气体减量政策，以降低能源消耗量 - 范畴一及范畴二（地区别）之温室气体排放量为 170,436.05 公吨 CO₂e，较 2024 年微幅上升 1% - 中国大陆、墨西哥及越南制造厂区已 100% 使用再生能源	- 影响力货币化价值为人民币 -46.2 百万元 - 相关内容请参阅“碳排放管理、能源管理”及 AFG-苏州厂“环境面向”章节
水资源	- 致力节约用水，并透过改善设备与技术，提升水资源再生运用 - 用水总量为 1,100.44 百万公升，较 2024 年下降 4% - 回收水总回收率为 29%，较 2024 年提升 6%	- 影响力货币化价值为人民币 -14.9 百万元 - 相关内容请参阅“水资源管理”及 AFG-苏州厂“环境面向”章节

为充分利用水资源，各厂区改善设备与技术，透过制程废水回收系统设施，提升水资源再生运用，2025 年的回收水总比率达 29%。公司将持续推动绿色承诺及环境保护相关措施，达成友善环境的目标。

社会面向

2025 年度的社会面向较 2024 年减少约 13% 的正面贡献，主要系因“供应商合作伙伴关系”以及“社会凝聚”的影响。我们支持在地供应商，创造当地就业率及经济成长率，并可节省运输过程的能源及时间消耗，但因主要客户指定供应来源采购而影响 2025 年的当地采购比例，未来我们仍持续进行分散生产基地与新供应商评估，并透过供应商培训、举办说明会和技术辅导等，协助供应商提升可持续性的能力，为供应商合作伙伴关系增加正面贡献。在“社会凝聚”方面，因墨西哥厂减少产学合作名额的影响，造成“社会凝聚”整体贡献度比 2024 年下降，未来公司仍会依据各厂区营运状况，规划产学合作机会，培养实务及理论兼具的学生。

影响因子	2025 年活动 / 产出	成果 / 影响
空气污染	● 定期对挥发性有机物质、氮氧化物、硫氧化物、细悬浮微粒等法规列管污染物进行检测及管理 ◆ VOCs 排放量为 42.40 公吨，较 2024 年增加 4%	● 影响力货币化价值为人民币 -2.4 百万元 ● 相关内容请参阅“ 空气污染防治 ”及 AFG-苏州厂“ 环境面向 ”章节
废弃物	● 透过定期的废弃物数据记录、追踪，严格监控使用与产出情况 ◆ 废弃物总回收率为 88%，较 2024 年减少 3% ◆ 非有害废弃物回收率为 92%，较 2024 年减少 2%	● 影响力货币化价值为人民币 -2.7 百万元 ● 相关内容请参阅“ 废弃物管理 ”及 AFG-苏州厂“ 环境面向 ”章节
生物多样性	● 为实现与生态系统的平衡共存与森林保护，持续以植树造林方式来增加生物栖息地与水土保持 ◆ 累计种植 183,517 棵树，种植面积达 112.85 公顷 ◆ 年度生态调查中，在内蒙古与宁夏分别观测到 49 及 8 个物种 ◆ 依据蓄水效益以水量平衡法计算，年度涵养水源量 154,830.2 公吨，较 2024 年增加 7%；碳汇量为 1,449.95 公吨 CO ₂ e，较 2024 年增加 36%	● 影响力货币化价值为人民币 4.8 百万元 ● 相关内容请参阅“ 保育环境 ”章节

社会影响力

USI 在营运过程中，对于利益相关方除了财务的直接影响外，亦产生不同社会意义的正负面影响，包含供应商伙伴关系、员工投入与发展、员工健康与安全及社会凝聚。2025 年经价值化转换后之社会影响力为人民币 16,162.4 百万元，主要价值贡献来自供应商伙伴关系。其中与营运直接相关的社会影响力价值^{注1}为人民币 16,143.3 百万元，较 2024 年减少人民币 2,387.3 百万元。

影响因子	2025 年活动 / 产出	成果 / 影响
直接营运	供应商伙伴关系 ● USI 针对 69 家原物料供应商进行实地稽核与文件稽核，以及实地稽核 41 家人力及服务承包商，稽核结果为低风险等级 ● USI 于南投厂区举办大中华区“ 可持续供应链在线分享会 ”，共 388 位供应商伙伴与会，会后收到 254 份反馈问卷，并给予环旭电子“很满意”的评价 ● 整体当地采购比例达 34%，较 2024 年减少 8%	● 影响力货币化价值为人民币 15,420.4 百万元 ● 相关内容请参阅“ 供应链管理 ”及 AFG-苏州厂“ 治理与经济面向 ”章节
	员工投入与发展 ● 2025 年，进行两年一次员工可持续投入度调查，员工可持续投入度分数为 83%，较 2023 年提升 3%	● 影响力货币化价值为人民币 564.4 百万元 ● 相关内容请参阅“ 员工可持续投入度调查 ”章节
	员工健康与安全 ● 每年为员工提供优于法规的免费健康检查，以及针对作业环境高风险之员工，提供特殊健康检查，2025 年未发现任何职业病例 ● 2025 年共发生 12 件职业伤害事件	● 影响力货币化价值为人民币 152.7 百万元 ● 相关内容请参阅“ 职业安全卫生 ”及 AFG-苏州厂“ 社会面向 ”章节
	社会凝聚 ● 产学实习合作受益学生共 3,226 名，总参与时数为 76,920 小时	● 影响力货币化价值为人民币 5.8 百万元 ● 相关内容请参阅“ 投资教育 ”章节
非直接营运	社会凝聚 ● 累计关怀服务的员工为 1,397 人次，较 2024 年增加 392 人次 ● 参与活动服务时数为 6,975 小时，较 2024 年增加 1,947 小时	● 影响力货币化价值为人民币 19.1 百万元 ● 相关内容请参阅“ 社会活动概况 ”及 AFG-苏州厂“ 社会面向 ”章节

注：
1. 营运直接相关的社会影响力价值系排除公益慈善活动及非产学合作之教育项目计算而得

实质性议题分析

实质性议题识别

USI 每年定期执行实质性议题分析，根据 GRI 准则、AA1000 SES 利益相关方议合标准与 AA1000 AP 当责性标准，依循“包容性、实质性、响应性”及“冲击性”四大原则，辨识实质性可持续发展议题，建立 ESG 信息披露管理架构。我们参照 GRI 通用准则 2021 年版之 GRI 3：实质性议题与欧盟企业可持续报导指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）所发布的欧盟可持续报导标准（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）的双重实质性（Double Materiality）概念，并整合价值平衡联盟（Value Balancing Alliance, VBA）、哈佛商学院“影响力加权会计（Impact-Weighted Accounts）”研究计划、伦敦标竿群组（London Benchmarking Group, LBG）与 TIMM 冲击评价等方法学，对可持续发展议题进行在经济、环境、人/人权三方面冲击的显著性评估与排序。

2025 年，我们根据利益相关方的期待与全球趋势，检视并调整可持续发展议题，考量因素包括投资人关注重点、气候风险、国际法规以及经济政治变化。结合实质性评估分析与外部趋势变化，重新审视内部可持续发展长期目标，并咨询内外部专家、学者及永续委员会后，将“数据与隐私”与“空气污染防治”提升为实质性议题，“创新管理、多元与包容”与“社会参与”列为非重大议题；“法令遵循”与“商业道德”作为一般披露与结果导向议题，不纳入 USI 实质性议题范畴。虽然“创新管理、多元与包容、人权管理”与“社会参与”未列为年度实质性议题，但已纳入公司长期管理规划，相关年度推动成效仍于本报告书中披露。实质性评估结果已向永续委员会报告，并整合至企业风险管理流程中，作为制定公司可持续发展长期目标与策略的重要依据。详细内容请参阅“[企业风险管理](#)”章节。本次实质性议题的分析流程、内容与数据皆经由独立第三方审验单位进行保证，相关评论可参阅“[第三方保证声明书](#)”。



实质性议题识别步骤

阶段一、包容性

依据集团日月光投控要求，与 USI 永续委员会讨论后，再次审视利益相关方名单，定义出与我们有密切关系的利益相关方，包括股东／投资人／银行、员工、客户、供应商／承包商、学校／学术单位、政府和产业公／协会及社区（涵盖 NGO 与媒体），共 7 大利益相关方。

透过 GRI 准则（GRI Standards）、可持续会计准则委员会（SASB）、上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号（SSE No.14）– 可持续发展报告（试行）、气候相关财务信息披露（Taskforce on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、自然相关财务信息披露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）、碳披露项目（Carbon Disclosure Project, CDP）、联合国可持续发展目标（SDGs）、标普全球企业可持续评估（S&P Global CSA）及明晟 ESG 评级（MSCI ESG Rating），并结合公司产业、营运特性与母公司要求，以及利益相关方沟通等来源搜集议题，透过合并与群集分类后，汇整出 9 项治理面向议题，7 项环境面向议题及 6 项社会面向议题，共 22 项可持续发展议题。

阶段二、实质性

2025 年，共有 1,591 位内外部利益相关方参与问卷调查，包括股东／投资人／银行（26 份）、客户（25 份）、员工（803 份）、供应商／承包商（569 份）、学校／学术单位（79 份）、政府和产业公／协会（28 份）及社区（涵盖 NGO 与媒体，61 份），透过问卷分析，识别出利益相关方关注度高的议题。

在考量欧盟提出之双重实质性概念下，我们于“财务实质性”评估中，邀请各单位高级主管及永续委员会成员共 95 位进行营运冲击调查，评估各项可持续发展议题对“公司营收、企业风险、客户满意”及“员工认同”等面向之影响程度。同时，我们参考国内外同业披露之可持续风险与机会，结合公司内部既有可持续发展脉络，另外邀请 32 位同仁从部门职责与业务范畴出发，评估相关可持续风险与机会对公司财务之潜在影响。整体而言，本次财务实质性系从策略层面与实务运作双轨建构，全面衡量可持续发展议题对公司内部财务表现之影响程度。

在“冲击实质性”上，除了纳入 TIMM 评估结果外，亦邀请 57 位主管与同仁进行外部可持续发展冲击度问卷调查，此问卷包含 13 个正向及 7 个负向，对经济、环境及人／人权的冲击事件评估，评估内容涵盖事件未来冲击严重性^{注1}与可能性^{注2}。经分析产出 8 项显著性冲击事件，包括经济面 2 个正向事件，环境面 1 个正向事件及环境面 4 个负向事件，与社会面 1 个负向事件。

步骤 1 定义利益相关方
● 7 大主要利益相关方

步骤 2 设计可持续问卷
● 选定 22 项可持续发展议题

步骤 3 调查利益相关方关注程度
● 回收 1,591 份问卷

步骤 4 双重实质性分析 – 冲击度
● 95 份营运冲击度调查
● 32 份风险与机会财务冲击度调查
● 57 份可持续发展冲击度调查

决定实质性议题流程

筛选原则一

注：

1. 严重性表示实际或潜在负面冲击的严重性，由以下特征决定：
- 规模：冲击的严重程度

- 范畴：冲击的广泛程度（例如：受影响的人数或环境破坏的程度）
- 无法补救的特征：抵消或改善由此冲击产生的伤害的难度

2. 可能性：潜在负面冲击的可能性是指冲击发生的机会 / 概率

阶段三、响应性

经由“利益相关方关注度调查、外部可持续发展冲击度调查、营运冲击度调查”与“风险与机会财务冲击度调查”定义出初步的实质性议题，再与前一年度识别结果联集及制定长期目标优先性，最终参酌专家/学者及永续委员会建议调整，选定 14 项实质性议题，于呈报董事会决议后，逐一识别实质性议题在环旭电子价值链的影响关系，同时对照 GRI 准则，披露属在 USI 的重大主题。经对照 GRI 准则，选出 15 项重大主题及 7 项 USI 特定主题^{注1}。其他非实质性议题在环旭电子企业可持续发展上亦属重要，因此，也自愿性在本报告书中披露年度推动重点与绩效。

报告书范畴与架构：依据“可比较性”原则，2025 年度报告书的实质性主题主要延续前一年报告书范畴，进行内部信息、数据与管理方针的搜集时并依循其报导要求，决定报告书的内容架构，完整披露环旭电子落实 ESG 可持续发展现行政策及未来计划。

阶段四、冲击性

环旭电子五大永续任务小组针对各个 ESG 实质性议题，依据各主题报导要求，于本报告书中说明实质性议题的因应策略与短中长期目标，订定相关议题的管理方针，各小组成员共制定出 32 项长期关键绩效指标。永续任务小组除每季进行执行小组会议，亦每年进行 2 次的任务小组会议，并在永续委员会年度会议中检视各项目目标达成度，滚动式调整、追踪与管理可持续发展目标的影响力趋势，我们于每年发布的可持续发展报告书中公开披露各项 ESG 可持续发展目标投入方向、进展与绩效。

步骤 5 识别实质性议题
● 14 项实质性议题

步骤 6 界定实质性主题
● 15 项特定主题
● 7 项 USI 特定主题

步骤 7 研拟长期目标
● 32 项长期目标

步骤 8 检视影响力
● 7 次定期会议

筛选原则二 + 议会

实质性议题管理

注：

1. USI 特定主题包含客户关系管理、风险与危机管理、可持续供应链、可持续制造、数据与隐私、信息安全管理及绿色产品

冲击评价 - 货币化模式（TIMM）

面向	冲击项目	冲击属性	冲击来源	对象 / 区域	活动 / 产出	货币计价	货币化 (百万人民币)	影响的可持续发展议题
经济面	投资	正向	营运阶段	股东 / 投资人 / 银行	资本支出	资产折旧、修缮费用	1,647.3	可持续制造
	薪津	正向	营运阶段	员工	薪津与福利给予	员工薪资费用、社会保险、公积金	4,383.6	人才吸引与留任
	利润	正向	产品 / 服务	股东 / 投资人 / 银行	利润赚取与分配	年度申报净利	1,829.0	财务绩效 / 客户关系管理
	无形资产	正向	营运阶段	股东 / 投资人 / 银行	研发投入与智慧财产购买	无形资产摊销费用、研发费用	1,960.2	绿色产品 / 创新管理
	法规遵循	负向	营运阶段	股东 / 投资人 / 银行 政府 客户 员工	法律案件律师诉讼及裁罚费用	诉讼费用、法律顾问费用、罚款等	-2.1	商业道德 / 客户关系管理 / 信息安全 管理 / 数据与隐私 / 风险与危机管理 / 人才吸引与留任
环境面	温室气体	负向	营运阶段	环境	排放温室气体	碳社会成本	-46.2	气候策略 / 能源管理
	空气污染	负向	营运阶段	环境	排放空气污染物	自然资源成本	-2.4	空气污染防治
	水资源	负向	营运阶段	环境	用水量	自然资源成本	-22.1	水资源管理
	废弃物	负向	营运阶段	环境	有害及非有害废弃物	自然资源成本	-2.7	废弃物与循环再生
	循环水	正向	营运阶段	环境	降低用水量	自然资源成本	7.2	水资源管理
	生物多样性	正向	营运阶段	环境	涵养林地水源 减少土壤侵蚀 固碳及净化空气	植树生态复育效益评估	4.8	生物多样性 / 气候策略
社会面	供应商伙伴关系	正向	供应链 商业活动	供应商 客户	供应商可持续性稽核 供应商教育培训 当地供应商采购	市场价值转移评估： 避免违法之财产损失或外部课程费用 供应商调查问卷中反馈之感受价值 在地采购金额	15,420.4	可持续供应链 / 客户关系管理
	员工投入与发展	正向	营运阶段	员工	员工职业发展 工作环境 员工照顾福利	市场价值转移评估： 心灵课程费用 公司福利补助 培训发展课程费用 企业团队共识与团队激励课程费用	564.4	人才吸引与留任 / 人才发展 / 人权管 理 / 多元与包容
	社会凝聚	正向	营运阶段	社区 环境	职业培训 文艺赞助 弱势家庭关怀	价值移转法估算 ^{注1}	24.9	社会参与
	员工健康与安全	正向	营运阶段	员工	工作伤害次数 员工健康检查 健康保险支付	健康与安全投入费用	152.7	职业安全卫生
税务面	利润税	正向	营运阶段	政府	税捐缴纳	营利事业所得税	316.3	法令遵循 / 商业道德
	其他税款	正向	营运阶段	政府	税捐缴纳	房产税、其他税捐与规费	359.5	法令遵循 / 商业道德

注：

1. 依据 Social Capital Protocol 所说明的价值移转法模式，我们以经过 Social Value International 认证或是台湾地区相类似主题的 SROI 报告作为参考的研究文献，并盘点各文献的影响力路径，与项目活动内容予以配对，将配对后符合的影响力路径价值比例移转计算社会价值

冲击评价 – 量化数据模式

定义正向与负向冲击

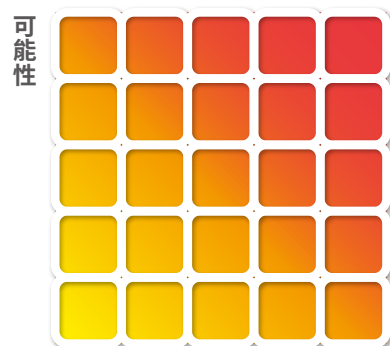
20 项冲击

冲击	正向	负向
经济	4	1
环境	2	4
人 / 人权	7	2

冲击来源：

- (1) 价值平衡联盟（VBA）
- (2) 哈佛商学院影响力加权会计
- (3) 伦敦标竿群组（LBG）
- (4) 环旭电子

定义显著性



严重性

严重性 = (1) + (2) + (3)

- (1) 规模
- (2) 范畴
- (3) 无法补救

显著性冲击分析

8 项显著性冲击事件

+ 创新技术与研发提升产业发展

+ 纳税支持基础设施发展

+ 使用再生能源避免外部冲击

- 耗用能源冲击人体与生态系统

- 不可再生资源耗竭

- 温室气体排放造成极端气候改变

- 采购需求造成环境冲击

- 生产与采购产生的人权风险

经济冲击

环境冲击

人 / 人权冲击

+ 正向冲击

- 负向冲击

影响显著性冲击的可持续议题

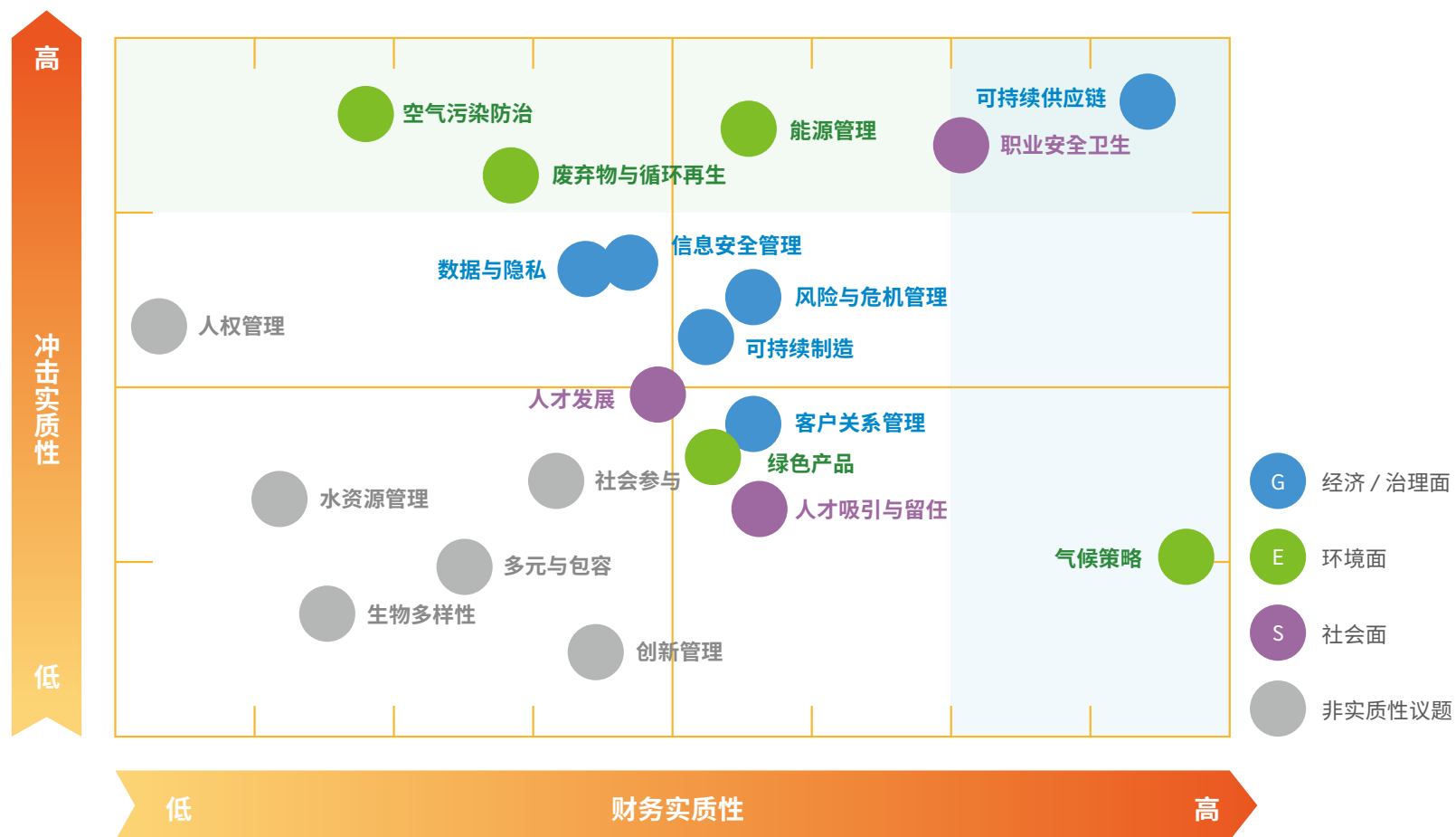
可持续议题	冲击程度
能源管理	主要冲击
空气污染防治	
废弃物与循环再生	
可持续供应链	次要冲击
客户关系管理	低度冲击
风险与危机管理	
创新管理	
可持续制造	
绿色产品	
气候策略	
水资源管理	
人权管理	
社会参与	

双重实质性评估结果

面向	实质性议题	营运冲击度 (财务实质性)				外部可持续发展冲击度 (冲击实质性)							
		公司 营收	企业 风险	客户 满意	员工 认同	产业技术 研发 (正向)	缴税促进 福祉 (正向)	使用再生能 资源 (正向)	冲击人体与 生态系统 (负向)	耗用不可再 生资源 (负向)	极端气候 (负向)	采购需求造 成环境冲击 (负向)	营运产生 的人权风险 (负向)
 治理 / 经济面	客户关系管理	☑	☑	☑		☑							
	风险与危机管理	☑	☑	☑	☑					☑			
	可持续供应链	☑	☑	☑						☑		☑	
	可持续制造									☑			
	信息安全管理	☑	☑	☑									
	数据与隐私		☑	☑	☑								
 环境面	绿色产品			☑						☑			
	气候策略										☑		
	能源管理							☑	☑		☑		
	废弃物与循环再生							☑	☑	☑			
	空气污染防治								☑		☑	☑	
 社会面	职业安全卫生		☑		☑								
	人才吸引与留任	☑	☑		☑								
	人才发展	☑			☑								

财务^{注1}/冲击^{注2}实质性矩阵

USI 综合考量利益相关方对各项议题的财务影响和对可持续性影响的评分，并纳入专家评估的结果，对实质性议题进行排序，从对公司财务影响的重要程度以及公司对可持续性冲击的重要程度两个维度绘制实质性议题矩阵。



注：

1. 财务实质性：考量营运冲击度及风险与机会财务冲击度，定义出财务重大议题
2. 冲击实质性：考量利益相关方关注度及外部可持续发展冲击度，定义出冲击重大议题

我们针对财务实质性议题（包含双重实质性议题），经识别共有 3 项议题，其相关治理、策略、影响 / 风险与机遇管理以及指标与目标，进行下列重点披露：

财务实质性议题	治理	策略	影响 / 风险与机遇管理	指标与目标
气候策略	公司将环境可持续发展理念与经营决策和营运管理融合，由董事会和高层主管承担起管理责任，设立“战略与可持续发展委员会”为集团可持续发展管理的最高层级组织，对公司之可持续发展能力提出建议并督导。依据 TCFD 与 TNFD 框架，明确披露公司面对气候变迁与自然所带来的风险和机会，提出对应的策略与措施。 “集团永续委员会”每年将年度可持续发展报告书（涵盖气候变迁 / 自然相关议题），上呈至董事会审查，针对公司气候变迁 / 自然相关议题与活动执行情况进行讨论与规划。	公司采用多情境分析（如 1.5°C / 2°C / 国际趋势）评估碳定价、碳边境调整机制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）、再生能源成本与客户需求转变对营收、毛利与资本支出之影响，据以调整投资组合与产品策略。对应上游供应链、直接营运、下游客户，识别气候变迁 / 自然依赖与冲击，在短、中、长期的发生可能性与财务冲击强度，依据不同气候情境条件评估风险与机会。	我们将气候 / 自然依赖与冲击纳入企业风险管理（Enterprise Risk Management, ERM）流程，经跨部门合作执行价值链气候 / 自然相关风险 / 机会识别，评估财务冲击与拟定因应对策，从“减缓”及“调适”二个面向进行管理，将企业风险管理转变为增强组织整体决策之有效作为，以确保可持续经营与营运目标达成。	- 温室气体减量目标： ◆ 2030 年范畴一 & 范畴二（市场别）较 2016 年减量 58.8% ◆ 2030 年范畴三较 2020 年减量 25% - 再生能源使用比例：2040 年达 90% - 厂区低碳运输：2040 年达 100% - 上下游低碳运输：2045 年达 100% - 低碳关键材料：2045 年使用比例达 100% - 净零碳排放：2050 年达 100%
职业安全卫生	公司制定“环境、安全卫生及能源资源政策”，由“集团永续委员会”定期向董事会报告职安卫成果绩效。并依循 ISO 45001 建置完整管理架构，内容涵盖危害识别、风险评估、培训、内外部稽核、矫正预防措施追踪等，以系统化方式提升安全管理成效。各厂区亦设置安全卫生（生产）委员会（至少每季召开），提供员工申诉及匿名通报机制；并将承包商纳入同等安全标准之管理，确保其作业风险与绩效皆受监督。	公司对于高风险制程与重要场域优先投入工程改善，如设备自动化、工程隔离、防护升级与实时监测，以强化源头管理并降低事故发生。我们借由持续降低事故率、减少停工时数、降低保险费与罚款支出，以强化客户对 USI 的信任。	我们依作业类型（化学品操作、高处作业、局限空间、手工具使用等）导入工作危害分析，并利用风险矩阵进行危害识别与风险评估。 在管控层级与措施方面，依“消除→替代→工程→管理→个人防护具”优先原则进行控制；针对重大风险设置关键控制指标，并建立紧急应变计划。 透过内 / 外部稽核、承包商管理（资格审查、进厂教育、绩效评核）、事故调查等督察机制，以确保持续改善。	- 重大职业病：每年 0 件 - 重大传染病：每年 0 件 - 员工重大职业伤害：每年 0 件 - 承包商重大职业伤害：每年 0 件
可持续供应链	可持续供应链管理由董事会授权董事长领导的“战略与可持续发展委员会”统筹决策与督导，确保政策与执行一致，并推动中长期可持续发展目标。“集团永续委员会”则每半年检视供应链可持续发展绩效，包括供应商奖励与汰除、风险分级、可持续稽核与改善、能力培育及培训等，以落实系统化管理并加速供应链绿色转型。	公司采取多元化供应、质量优先、可持续采购、责任矿物管理、策略性合作与低碳供应链等策略，借此降低单一来源与质量不良等营运风险，并避免因法规或责任矿物不符而产生的合规成本。同时，透过效率提升与碳减量措施，强化客户可持续采购中的竞争力，带来中长期成本优化与营收机会。	公司建立标准化之供应商评鉴制度，从质量管理体系、绿色产品管理及可持续风险等面向，进行全面审查，并依照《供应商绩效考核办法》定期评核供应商表现。每年依供应商年度采购金额与 ESG 风险辨识结果，作为分级管理与稽核重点，执行可持续风险评估调查与书面或实地稽核。同时透过培训、说明会与技术辅导等，协助提升供应商可持续发展管理能力与合规成熟度，强化供应商 ESG 表现与供应链韧性，降低供应中断风险，并提升效率与降低营运成本。	- 当地采购：2030 年达 32% - 责任矿产采购：2030 年目标供应商 100% 完成无冲突矿产 - 可持续风险评估比例：2030 年第一阶供应商达 75% - 重要减碳议合供应商取得温室气体排放审验比例：2030 年达 100% - 重要减碳议合原物料供应商取得产品碳足迹审验比例：2030 年达 80% - CDP 供应链项目，关键供应商完成问卷比例：2030 年达 100%

实质性议题与风险冲击管理

实质性议题排序与冲击阶段冲击：造成● 促成○

排序	实质性议题	GRI 主题	SASB 准则	SSE No.14	冲击阶段 ^{注1}			
					采购阶段	生产制造 ^{注2}	客户使用	社会
1	可持续供应链	204 采购实务 308 供应商环境评估 414 供应商社会评估 USI 特定主题	TC-ES-440a.1 材料取得 TC-ES-320a.2 劳工条件、健康与安全 TC-ES-320a.3 劳工条件、健康与安全	13. 供应链安全 14. 平等对待中小企业	○	●	○	
2	能源管理	302 能源	-	6. 能源利用	○	●		
3	职业安全卫生	403 职业安全卫生	TC-ES-320a.1 劳工条件、健康与安全	17. 员工	○	●		
4	废弃物与循环再生	306 废弃物	TC-ES-150a.1 废弃物管理	3. 废弃物处理 8. 循环经济		●		○
5	数据与隐私	418 客户隐私 USI 特定主题	-	16. 数据安全与客户隐私保护		●	○	
6	绿色产品	416 顾客健康与安全 USI 特定主题	-	-	○	●	○	
7	客户关系管理	USI 特定主题	-	15. 产品和服务安全与质量	○	●	○	
7	可持续制造	USI 特定主题	-	-		●	○	
7	人才吸引与留任	201 经济绩效 202 市场地位 401 劳雇关系 402 劳 / 资关系 405 员工多元化与平等机会	TC-ES-000.C 活动指标	17. 员工		●		○
10	风险与危机管理	USI 特定主题	-	-	○	●	○	
11	人才发展	404 培训与教育	-	17. 员工		●		
12	信息安全管理	USI 特定主题	-	-		●	○	
13	空气污染防治	305 排放	-	2. 污染物排放		●		○
14	气候策略	201 经济绩效 305 排放	-	1. 应对气候变化 5. 环境合规管理	○	●		

注：
1. 相关申诉渠道：详细请参阅“商业道德”章节
2. USI“生产制造”厂区涵盖张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂（以上为中国大陆厂区）、南投厂、墨西哥厂、越南厂，及 USI 子公司 AFG-苏州厂

实质性议题与风险管理

风险属性：策略❖ 营运★ 危害⚠

实质性议题	风险因子	风险属性	风险与冲击评估	发生概率 ^{注1}	严重程度	减缓作为 / 管理方针章节
可持续供应链	供应商不符合环旭电子或相关法规要求	★	供应链采购有潜在的经济、环境和人权负面冲击，推动供应商可持续发展绩效评估与稽核，规避短链供应竞争、关键零组件短缺、生产中断风险，避免采购冲突矿产，减缓人权负面冲击，并携手供应链伙伴投身企业可持续发展，共同为环保、劳工与社会福祉努力，维护公司营运及对客户的承诺	3	3	价值链管理
能源管理	营运生产所需能源消耗过大	★ ⚠	营运产能仰赖电力，若电力供应异常，产能受阻造成交期延宕和营运损失，将影响企业声誉与客户下单信心，为降低经济与环境的实际与潜在冲击，透过持续改善能源效率和汰换高耗能设备，降低温室气体排放与营运风险	3	4	环境保护与职场安全卫生
职业安全卫生	各种天然或人为的灾害	⚠	天灾与职业灾害为营运潜在的经济、环境和人的负面冲击，设备损坏及建筑损毁、倒塌，未落实作业安全规范，皆可能危害人员安全，导致公司营运中断，故导入安全卫生管理系统，预防职业灾害与加强紧急应变，携手承包商共同维护安全文化，降低风险并提升效率	3	2	环境保护与职场安全卫生
废弃物与循环再生	未妥善处理废弃物，污染环境	⚠	营运所产生的废弃物若未妥善处理，将对环境造成污染，影响企业声誉，为降低环境潜在冲击风险，公司严选合格厂商并积极进行有效回收与再利用资源，降低废弃物产生总量	3	2	环境保护与职场安全卫生
数据与隐私	不当隐私权及个资操作而损害当事人权益	★	企业违法搜集及处理个资将冲击其法规责任、财务与声誉。公司制定“隐私权及个人信息保护政策”作为合规管理遵循依据，实践隐私权及个人信息保护，以确保个人信息主体的权益	2	5	营运与治理
绿色产品	无法因应绿色产品需求并洞察产业趋势	❖ ★	绿色产品国际环保法规要求繁复，若无法因应并满足客户需求，将影响到公司市场占有率，对经济与环境产生潜在负面冲击，故持续进行低碳 / 可持续产品设计，提升能源效率，强化产品生态化设计能力，创造绿色商机	3	4	绿色产品与创新

注：

1. 等级为 1-5 分，分数越高发生概率或严重程度越高，各分数定义如下：
- 1 分：对环境、人 / 人权与公司经济影响不显著；发生概率为罕见

- 2 分：对环境、人 / 人权与公司经济影响轻微；发生概率为不太可能
- 3 分：对环境、人 / 人权与公司经济影响中等；发生概率为可能

- 4 分：对环境、人 / 人权与公司经济影响严重；发生概率为很可能
- 5 分：对环境、人 / 人权与公司经济影响灾难性；发生概率为几乎确定

风险属性：策略❖ 营运★ 危害⚠

实质性议题	风险因子	风险属性	风险与冲击评估	发生概率	严重程度	减缓作为 / 管理方针章节
客户关系管理	无法提供客户所需的产品与技术服务	★	若无法满足客户多元的需求、提供专业服务及优质产品，客户将会寻求其他公司的解决方案，而良好的客户关系有助于提高企业在客户心中的满意度与忠诚度，对人与经济有正向影响	1	3	价值链管理
可持续制造	无法洞察环境趋势发展，丧失竞争优势	❖★	先进制程技术难度与生产成本剧增，将影响到公司市场竞争力及市场占有率，对经济产生潜在负面冲击，故持续投资智能自动化制程，并激励员工致力于持续改善，创造具有全球竞争力的智能制造环境，带来更好的营运佳绩	2	3	绿色产品与创新
人才吸引与留任	无法及时招聘或是流失过量多元、优秀人才	★	若无法提供反映当地社会需求与水平的薪酬福利，将无法及时招聘到足量与优秀人才，可能降低公司发展新市场的能力，业务可能因此受到影响，为潜在经济冲击，故提供具竞争力的薪资福利，维护劳动关系，成为具吸引力的雇主，产生经济的正面效益	3	1	包容职场
风险与危机管理	未实时掌握并有效控制风险	❖★	若风险控管无效，无法辨识实时因应风险，将对公司造成经济、环境与人的多重冲击与损失，故采三道防线内部控管制度，将风险转为机会，以确保公司可持续营运	2	2	营运与治理
人才发展	人才职业技能无法顺应趋势发展	★	若人才职业技能无法顺应组织发展，将影响公司未来发展与竞争优势，潜在对人与经济造成冲击，故规划适才培训课程，落实厂区信息分享与学习机制，提升员工能力，以助企业经营目标的达成	1	1	包容职场
信息安全管理	各种形式的黑客攻击	★	若员工安全意识不足造成机密信息外泄，将对公司及客户遭受经济面上的营运冲击及损失，透过完善的资安防护系统及资安培训，降低风险、建立信心，提升对公司经济的正面效益	3	5	营运与治理
空气污染防治	空气污染违规裁罚，影响企业声誉与人员健康	⚠	厂区排气、挥发性化学品散逸超出法规限制，将会受到政府裁罚，影响企业形象以及人员健康，故持续追踪法规要求，安排第三方检测与定期申报管理，降低空气污染	3	4	环境保护与职场安全卫生
气候策略	气候灾害造成营运冲击、温室气体排放减量法规及其他国际法规要求	❖★⚠	营运成长依赖能源日益增加，对环境产生负面冲击，因应更多利益相关方要求，公司增加使用再生能源，降低环境冲击，亦造成成本增加，若无法满足要求，恐将影响公司订单	3	4	环境保护与职场安全卫生

利益相关方经营

为符合利益相关方的期待，我们建立了良好的沟通平台，对于利益相关方高度关注的议题^{注1}，采取相关应对策略，维系并强化相互间关系，使得公司可持续经营策略可以持续改善并更好地贯彻落实。对于其他关注度较低的议题，也于本报告书各章节内容中予以回应：

沟通渠道 / 频率



股东 / 投资人 / 银行

- 投资人说明会（每季）
- 董事会（每半年 / 不定期）
- 股东会（每年 / 不定期）
- 季报 / 半年报 / 年报（定期）
- 公司网站投资人专区（实时）
- 上海证交所上证 e 互动（实时）
- 接待上门拜访及路演活动^{注2}（不定期）
- 其他临时公告（不定期）



客户

- 客户满意度调查问卷（每季）
- 在线平台（实时）
- 售后服务系统（实时）
- 公司信箱（实时）

2025 年主要沟通绩效

主要关注议题：风险与危机管理、可持续供应链、创新管理、数据与隐私、绿色产品、职业安全卫生

- 每季度召开投资人联机帮助会，向投资者说明公司总体经营情况及策略
- 共召开 6 次董事会
- 共召开 2 次股东会，向投资者说明营运绩效及投资计划，并回复投资者关切的问题
- 定期透过上交所网站发布定期报告（季报、半年报、年报），披露公司财务信息，并对经营情况和数据进行讨论分析
- 不定期参加券商策略会及接待投资者的拜访会谈
- 与 SHP（Sai Gon – Hai Phong Industrial Park Corporation）于越南海防长睿工业园正式签署合作备忘录（MOU），为 USI 在越南第二厂区的扩建计划揭开序幕，将投资建置月产 10 万只 800G/1.6T 硅光光模块的产能，包括光引擎、模块组装及终端测试的完整生产线
- USI 购入台中精密机械园区厂房，有助于整合南投厂的产能，满足公司扩产需求，为客户提供更完整的供应链布局及服务

主要关注议题：客户关系管理、可持续供应链、可持续制造、风险与危机管理、信息安全管理、职业安全卫生

- 每季度定期向客户发放满意度调查问卷，客户满意度分数为 86.3
- 透过在线平台向客户披露自我检核现状及结果
- 透过系统随时随地掌握 RMA^{注3} 的现状及相关信息
- 0 产品召回事件，客户的客诉解决率为 100%
- 协助客户绿色产品营销需求，相关产品 100% 符合国际安规标准 / 环保规范或节能要求
- 持续导入 NIST CSF^{注4} 成熟度评估机制，加强资安管理以提升客户信心
- 公司开设信息安全通识课程，以加强员工的资安意识，2025 年信息安全培训率达 100%
- 微小化创新研发中心成功整合真空印刷塑封技术与高径深比（>1:3）铜柱巨量移转技术，导入胶囊内视镜微缩模块与高散热行动装置电源管理模块，展现跨领域系统级微型化封装的实质成果，公司以技术创新与客户共创为核心，携手全球伙伴应对 AI 世代微小化模块产品制造的新挑战

注：

1. 2025 年度利益相关方主要关注议题，以分析结果前 5 大议题披露

2. 路演活动：翻译自英文的 Roadshow，是国际上广泛采用的证券发布推广方式，指证券承销商发行证券前针对机构投资者的推介活动，是在投融资双方充分交流的条件下促进股票成功发行的重要推介与宣传手段

3. RMA, Return Merchandise Authorization 退货维修服务

4. NIST CSF, US National Institute of Standards and Technology Cybersecurity Framework 美国国家标准与技术研究所的网络安全框架

沟通渠道 / 频率



员工

- 职工福利委员会 / 劳资会议（每季）
- 总经理座谈会（每季）
- 内部刊物（每季）
- 职工代表大会（每年）
- 员工可持续投入度调查（每两年）
- 社媒官方账号（实时）
- 员工关系网（实时）
- 公告（实时）
- 培训（不定期）

2025 年主要沟通绩效

主要关注议题：职业安全卫生、数据与隐私、人权管理、客户关系管理、人才吸引与留任

- 定期召开职工代表大会，劳动双方共同规划员工福利与活动，年度总计办理 316 场员工活动与 371 场卫教培训，各类活动结合专业卫教与同仁福祉，全方位照护同仁身心健康
- 透过公司内网“员工关系网”同步福利与活动信息，并设置线上“员工意见箱”提供便捷的发声渠道，自所有多元沟通渠道，总计收受 6,516 件反馈，达 99.9% 已具体落实处理
- 召开“总经理座谈会”，由高级主管亲自宣达愿景并直接回应同仁诉求；结合各单位内部沟通会议聆听心声，年度共举办员工沟通座谈会 140 场，确保意见有效传递与落实
- 透过企业季刊 usinsight 与社群分享高级管理见解与产业动态，以深化同仁对公司愿景之认同
- 定期办理匿名“员工可持续投入度调查”以确保同仁真实发声，并将结果视为优化人才培育与留任政策之核心基准；2025 年调查有效问卷反馈率为 96%，投入度分数达 83%
- 每年依薪酬管理制度调薪，并参考各地薪酬调查结果与生活工资水平，以确保同仁待遇优于法令规定且符合市场竞争力，并提供认股权方案以奖励绩效优异同仁。2025 年全球厂区皆依市场行情进行差异化调薪（越南 7.0%、墨西哥 4.0%~15.0%、南投 3.0%~4.2%、中国大陆 0.1%~10.3%），以强化留才效益
- 不定期提供员工各式培训课程，培养员工持续就业力并精进专业范畴，每人平均培训时数为 43.8 小时



供应商 / 承包商

- 季度会议（每季）
- 供应商评鉴（每年）
- 供应商问卷调查（每年）
- 供应商可持续说明会（每年）
- 采购合约 / 承诺书（合约期间）
- 承包商培训（不定期）
- 供应商现场稽核（不定期）
- 业务会议（不定期）

主要关注议题：职业安全卫生、客户关系管理、风险与危机管理、数据与隐私、信息安全管理

- 与物料供应商共召开 25 次 EBR（Executive Business Review）会议及 25 场新产品与新技术说明会
- 共评鉴 39 家新供应商，95% 通过审核，成为合格供应商
- 实施供应商问卷调查，以了解供应商现状及趋势，共调查 495 家供应商
- 举办大中华区可持续供应链在线分享会，宣达公司理念及各项推行政策，说明环旭电子对供应商 ESG 的要求及未来目标分享，共 388 位供应商伙伴与会
- 供应商除了遵循采购合约外，亦需签署“供应商商业廉洁准则”和“供应商社会责任承诺书”，并透过“绿色零件承认及报告系统”平台，持续推行绿色供应链，要求控管原物料使用，以确保其提供的产品及材料符合公司绿色环保产品规定
- 参与公司厂内职业安全卫生培训各类承包商，累计达 1,091 家
- 选定供应商 / 承包商实施可持续性实地 / 文件稽核，共稽核 110 家供应商 / 承包商
- 辅导 1 家供应商，导入并取得温室气体与产品碳足迹（ISO 14064-1 与 ISO 14067）认证

沟通渠道 / 频率

2025 年主要沟通绩效



学校 / 学术单位

- 说明会 / 研讨会 / 论坛 / 项目合作（不定期）

主要关注议题：人权管理、职业安全卫生、人才吸引与留任、人才发展、绿色产品、废弃物与循环再生

- 与苏州大学产学研合作成立“苏州大学 - 环旭电子（昆山厂）智能制造协同创新中心”，为通信电子、汽车电子领域智能升级注入强劲动能
- 透过环电大学与厂协会、公 / 协会及大学等机构合作，配合公司培养的内部讲师，分享企业自身经验、知识或产业新技术趋势等信息给相关人士及学生，共计分享 28 堂课
- 为充分达到学用结合，培养实务及理论兼具的学生，USI 提供产学实习机会，让学生们毕业后能顺利进入职场，共 129 位学生进厂实习，产学合作案总计 2 件



政府单位和公 / 协会

- 公文（不定期）
- 说明会 / 公听会 / 研讨会 / 论坛（不定期）
- 行业会议 / 会员大会（不定期）

主要关注议题：职业安全卫生、水资源管理、废弃物与循环再生、能源管理、社会参与

- 恪守各厂当地法规要求，并无重大违规案件发生，且不定期发布相关营运成果与发展动向
- 公司投入研发人力与投资进行节能减碳活动，并购买再生能源凭证抵消温室气体排放，全球使用再生能源占比达 88%
- 持续落实环境保护，减少废弃物产生总量与有效回收及再利用，非有害废弃物回收率达 92%
- 致力提高制程水回收率，以减少厂区用水需求，并降低水资源风险，制程水回收率达 65%
- 主动参与主管机关举办的说明会 / 公听会 / 研讨会，且参与公 / 协会举办的论坛，共计参与 48 个外部组织



社区（NGO、媒体）

- 公司网站 / E-mail / 专线 / 新闻稿（实时）
- 社区活动（不定期）

主要关注议题：社会参与、数据与隐私、职业安全卫生、人权管理、可持续供应链、空气污染防治

- 制定并执行环安卫相关的标准作业程序，以降低对当地环境的负面影响，且建立沟通渠道与社区居民维持良好的关系
- 力求降低空气污染排放源，并无重大环境污染违规案件发生
- 积极参与社会 / 社区活动，营造良好邻里关系，共计参与 / 举办 100 项社会活动

营运与治理

环旭电子以“成为可靠的全球合作伙伴，透过我们的能力和技术为所有利益相关方和地球提供优质的服务”为愿景，透过经营者与员工的共同投入，建构权责分明的治理机制，由各部门齐心协力，为利益相关方创造可持续价值，以实现优质的生活环境。

重要的利益相关方：

股东 / 投资人 / 银行、政府

SDGs



100 %
董事会平均出席率



10 度 获得
上海证券交易所信息披露
评级 A



0
重大资安事件



108.5 小时
董事成员进修



取得 **ISO 31000**
符合性声明意见书



南投厂区取得
TISAX 认证

可持续发展议题目标与绩效


重大主题


达成


未达成

管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
 企业风险管理 管理方针：进行风险事件及相关风险因子之辨识、评估并实行适当的措施，控制或降低风险，以确保可持续经营与营运目标达成 评量机制：每年透过风险委员会审议，符合公司内控内稽制度；并且导入业务连续性计划，完成年度风险情境演练						
透过风险管理活动的实施，以确保可持续经营目标达成	遵循 ISO 31000 风险管理原则及指导方针于企业风险管理机制	取得 ISO 31000 符合性声明书	取得 ISO 31000 符合性声明书		将 IFRS S1/S2 评估整合进风险管理系统	导入企业风险管理机制至欧洲厂区
	遵循 ISO 22301 业务连续性管理体系及标准于营运持续管理机制	中国大陆厂区、南投厂、越南厂 100% 完成业务连续性管理演练	中国大陆厂区、南投厂、越南厂 100% 完成业务连续性管理演练		将业务连续性管理机制导入墨西哥厂	取得 ISO 22301 主任审核员资格人数达 10 人以上
 信息安全管理 管理方针：加强 USI 员工对于公司及客户信息资产保护责任的认知；建构安全便利的信息网络环境，保障员工免受内外部资安威胁 评量机制：经由信息安全委员会审查，将资安事件依照关键系统可容忍中断时间分级，并采取适当的应变及措施，避免灾损扩大						
建构完整的资安体系，并确保体系有效运作	重大资安事件 ^{注 1}	无重大资安事件	0 重大资安事件		无重大资安事件	无重大资安事件
 数据与隐私 管理方针：遵守数据隐私相关法律法规之规定，建立透明化的合规框架和隐私权政策，透过风险评估及合规稽核，落实数据与隐私保护 评量机制：依照风险评估结果对个人信息进行分级分类管理，订定相关管理流程，减轻潜在风险						
遵守数据隐私相关法律法规，落实合规管理程序，保障个人信息主体之合法权益	重大违规或侵犯隐私权事件 ^{注 2}	无重大违规或侵犯隐私权事件	0 重大违规或侵犯隐私权事件		无重大违规或侵犯隐私权事件	无重大违规或侵犯隐私权事件

注：

1. 重大资安事件：为“影响每日作业生产时间累计超过 6 小时以上”之资安事件

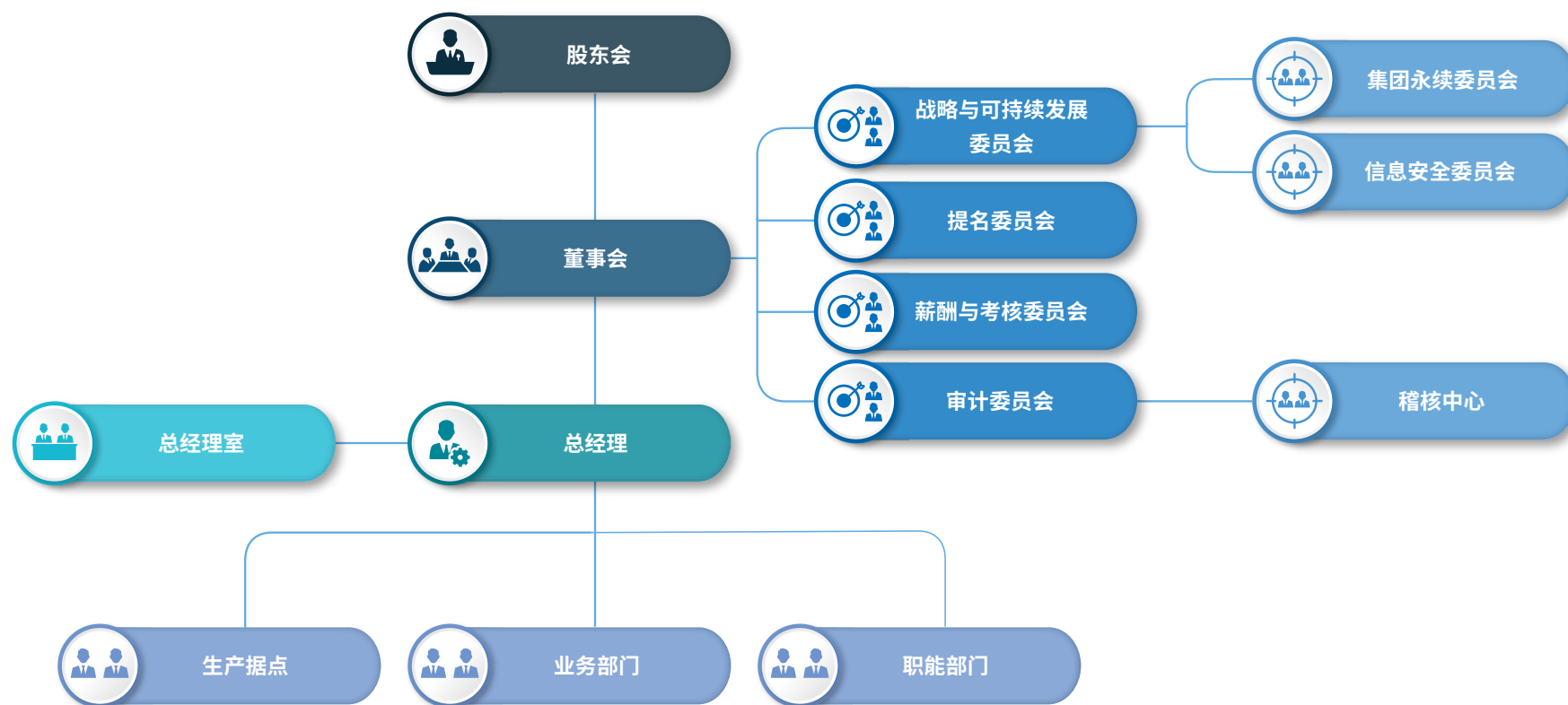
2. 重大违规或侵犯隐私权事件：是指因违反数据隐私相关法律法规或侵犯个人信息主体权益，而被处以美金 1 万元（人民币 71,440 元）以上罚款之事件

董事会运作

治理架构

环旭电子董事会设置“战略与可持续发展委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会、审计委员会”等专门委员会，依照各董事之专业经验及技能，担任不同专门委员会的成员，并制定相应议事规则。各专门委员会对董事会负责，且提案应提交董事会审查决定。专门委员会成员全部由董事组成，其中审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会之独立董事应过半数

并由独立董事担任召集人，审计委员会行使《公司法》规定的监事会职权，并由独立董事中会计专业人士担任召集人。董事年度出席率不得低于 80%，且董事会每年至少召开 2 次会议，2025 年共召开 6 次董事会，平均出席率为 100%。



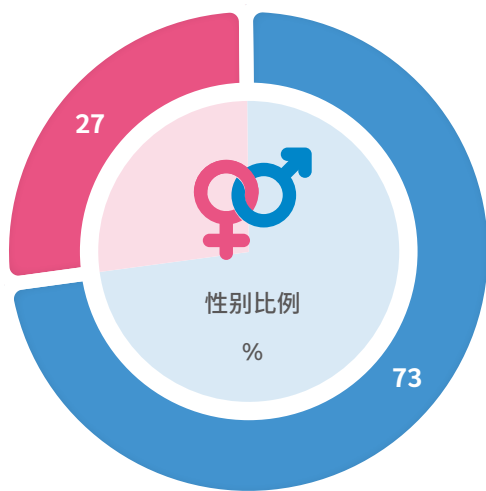
董事提名与职权

公司落实《董事会成员多元化政策》甄选董事成员，包括性别、年龄、国籍、文化背景、种族及专业经验等，并依据公司章程提名董事人选，由股东会投票表决通过，每届任期为三年，董事任期届满，可连选连任。董事会由 9 至 11 名董事组成，其中包含一名职工代表董事。董事会对独立董事的候选人，要求独立性，每年对在任独立董事独立性情况进行评估并出具专项意见，与年度报告同时披露；董事长为陈昌益先生，负责督导董事会决议的执行，行使法定代表人的职权。董事会执行法律、行政法规、部门规章或公司章程所授予的职权。公司重大事项需提交董事会，经由所有董事充分讨论后审议表决，超过股东会授权范围的事

项，应当提交股东会审议通过。2025 年共召开 2 次股东会，在会议中股东代表依法决议各项董监事及财务重要议案，本届董事成员名单请参阅公司官网。

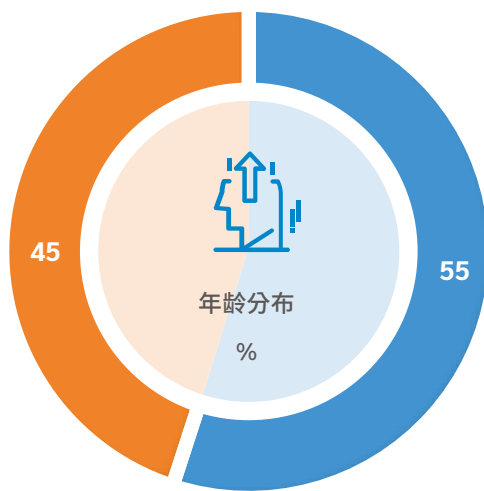
环旭电子在公司章程中制定，董事与董事会会议决议事项所涉及的企业或者个人有关联关系者，不得对该项决议行使表决权，也不得代理其他董事行使表决权。公司建立全部由独立董事参加的专门会议机制，董事会审议关联交易等事项，需由独立董事专门会议事先认可。环旭电子 2025 年度关联方交易情况，请参阅公司 2025 年年度报告“第八节十四、关联方及关联交易”。

董事成员多元化



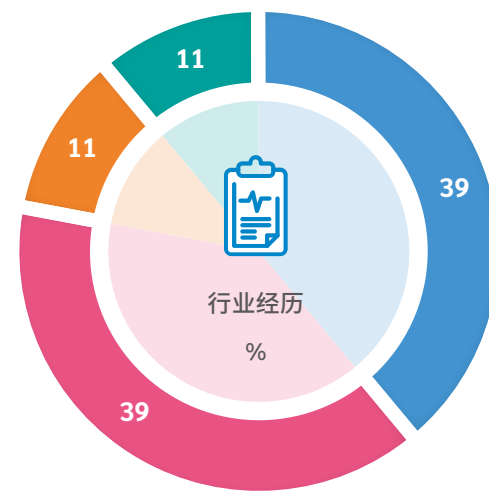
男性

女性



30-50 岁

50 岁以上



信息科技

金融

教育

法律

董事会绩效与薪酬

公司制定《董事、高级管理人员薪酬管理制度》以完善董事、高级管理人员的薪酬机制，董事会授权薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员的考核标准制定及执行，并且制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。薪酬方案综合参考同行业及同地区类似上市公司的水平，与公司经营业绩、长远利益以及绩效考核制度相结合，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期项目奖金、激励或奖励等，公司依据经审计的财务信息开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。另外，董事成员每年定期通过问卷自评进行绩效评估作业，由董事会向股东会提出工作报告。

为提升公司治理与确保公司财务成果的可靠性，公司制定索回条款，若董事、高级管理人员因违法违规而造成公司损失，有权对于相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

高级管理人员薪酬结构

高级管理人员的薪酬包含“基本薪酬”和“变动薪酬”，其中“变动薪酬”与公司的环境、社会及治理（ESG）绩效挂钩，期使管理阶层的目标与公司的可持续发展策略一致，深化可持续治理文化。根据《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，环旭电子董事长暨执行长陈昌益先生除董事固定津贴外的薪酬，需按高级管理人员薪酬结构执行。各董事和高级管理人员薪酬总额请参阅公司 2025 年年度报告“第四节三、（一）现任及报告期内离任董事和高级管理人员持股变动及薪酬情况”。



类别	指标	
基本薪酬	● 公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平	
变动薪酬 (含绩效薪酬、中长期激励收入)	财务指标 60%	● 营业收入、营业利润、每股收益（EPS）、净资产收益率（ROE）、投入资本回报率（ROIC）等
	策略指标 20%	● 以“低碳使命、循环再生、社会共融、价值共创”四大可持续发展策略为主轴，实践模块化、全球化、垂直整合及智能制造的发展方向，推动多元、包容的工作环境，强化价值链伙伴关系，为可持续发展环境做出贡献
	可持续发展指标 20%	● 入选标普全球可持续发展年鉴（S&P Global Sustainability Yearbook） ● 结合“实质性议题”之各单位可持续发展目标达成情况 ● 气候策略相关绩效，包含：温室气体排放量、再生能源使用占比、能源密集度等

董事成员进修

为强化董事成员的专业素养，公司安排公司治理及可持续发展课程，以期董事成员将可持续发展精神融入公司政策之拟定，提升风险意识进而提高企业韧性。2025 年，董事总受训时数共 108.5 小时。

课程名称	时数
2025 年上市公司董事、监事和高管合规履职培训（包含持股变动、违法案例）	45
2025 年第三期上市公司独立董事后续培训（包含反舞弊履职要点）	32
2025 年上市公司董事、高管培训班（包含合法合规）	31.5

财务绩效与税务治理

财务绩效

公司建立与投资者良好的沟通平台，在公司网站设置投资人专区，定期更新业务信息，公开透明地披露环旭电子的营运状况，形成公司与投资者间长期、稳定、和谐的良好互动关系。2025 年营收（同销售净额）为人民币 592 亿元，较 2024 年减少 2.46%，每股收益为人民币 0.85 元，并支付股利金额人民币 5.04 亿元，占营收的 0.85%。此章节包含环旭电子全球营运据点数据，主要财务绩效请参阅“ESG 关键绩效 - 治理：财务绩效”，或参阅公司定期报告以获取更多财务信息。

税务治理

环旭电子在全球布局，制定健全的税务政策，公司承诺以合规、透明、有效的税务风险管理机制，遵循各营运据点所属国家的税务规定为方针，诚实履行社会责任的纳税，支持政府促进经济成长及企业长期营运可持续发展，为利益相关方创造价值。公司注重税务风险管理，纳入所得税资产与负债对财务报告的影响及风险评估。集团税务政策通过董事会核准，由财务长负责确认全球厂区落实遵循政策要求，财务相关人员亦需接受税务教育，以降低因税务或法规不确定而造成的税务风险。环旭电子 2025 年获得无保留意见的审计报告，相关讯息请参阅 2025 年年度报告“重要提示”。

环旭电子主要营运据点在中国大陆及台湾地区，2025 年，其合计所产生之所得税费用为全公司之 76%，已缴纳所得税超过全公司 80% 的所得税负。中国大陆及台湾地区的法定税率分别为 25% 及 20%，中国大陆厂区享有高新技术企业的 15% 优惠税率，同时享有研发费用加计扣除的税收优惠；南投厂享有产业创新（研发费用）的税前扣除，故在 2025 年中国大陆及台湾地区的有效税率分别为 10.11% 及 13.80%。

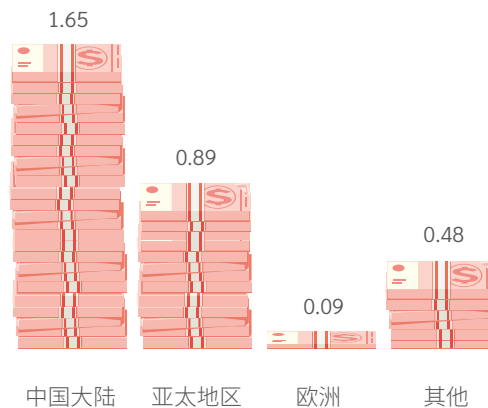
环旭电子近两年税务信息^{注1}

币值：人民币

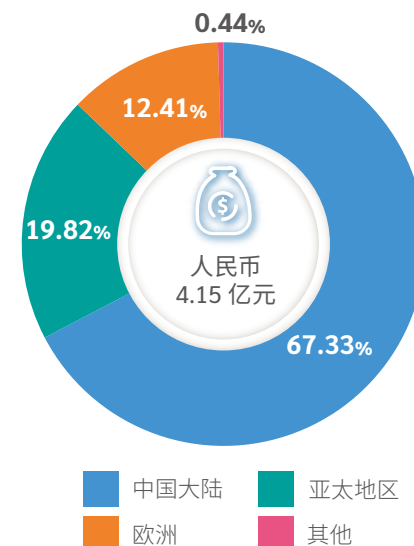
项目	2024 年	2025 年	平均值
税前净利	1,853,816,573.41	2,139,493,055.52	1,996,654,814.47
所得税费用	209,647,374.75	310,523,233.88	260,085,304.32
有效税率（%）	11.31	14.51	13.03
已支付所得税	255,258,202.48	184,587,009.54	219,922,606.01
现金税率（%）	13.77	8.63	11.01

2025 年之所得税费用（利益）及已缴纳所得税依照营运据点分类^{注2} 如图所示：

所得税费用（利益）（人民币 亿元）



已缴纳所得税



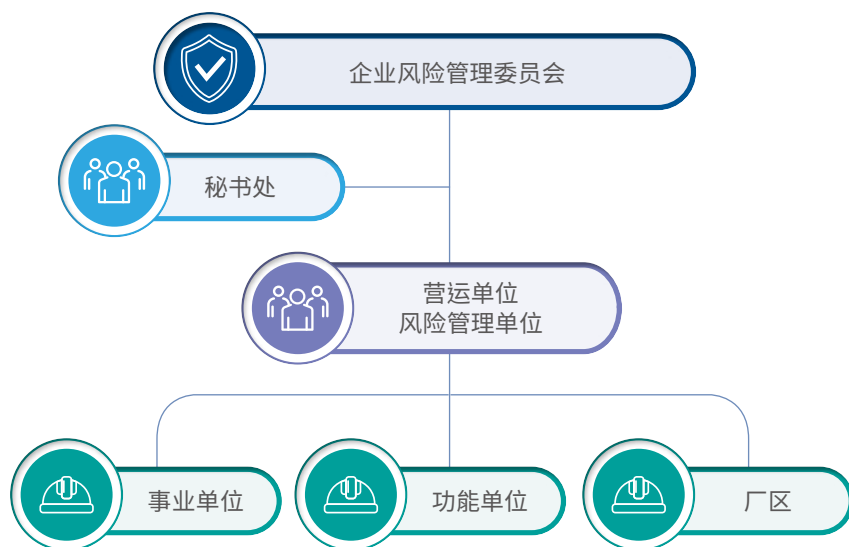
注：

- 环旭电子全公司之有效税率及现金税率小于行业平均水平系因中国大陆及台湾地区享有税收优惠
- 亚太地区：包含台湾地区、香港、越南及日本；欧洲：包含法国、德国、英国、捷克、波兰及突尼斯；其他：包含墨西哥及美国等国家

企业风险管理

风险管理委员会组织与治理

环旭电子审计委员会成员由五名董事组成，委员中独立董事应占半数以上，USI 遵循稽核中心制定之内部控制制度设置集团风险管理委员会，由营运长担任委员会主席，各厂区、功能单位、事业单位副总经理担任委员会成员，依据经营环境、产业趋势及公司营运状况，应用 ISO 31000 风险管理原则及指导纲要执行年度风险管理活动，以满足内部控制和稽核要求，并确保可持续经营目标达成。



环旭电子基于内控内稽架构建立风险胃纳（Risk Appetite）机制，将企业风险管理视为内控制度重要的一环，纳入公司治理架构。风险管理委员会依据企业整体风险评估结果、营运状况及策略目标，辨识并订定公司之主要关注风险（Top Risks），该风险项目反映公司整体风险胃纳及管理重点，由各事业单位、功能单位及制造厂区依据主要关注风险进行风险评估，制定相对应之风险因应措施。稽核中心定期执行稽核活动，检视整体风险架构（包括主要关注风险及相关管理措施），并依据营运环境及外部情势之变化进行必要之调整与强化。

第一道防线 → 各厂区、功能单位、事业单位

集团风险管理委员会由各单位承担第一线责任，依其职掌辨识可能影响公司可持续经营目标达成之内外外部风险因子、评估各风险等级及相关控制活动之有效性，并依据风险评估结果采取适当之措施，同时透过风险管理活动的实施，确保风险管理政策在各营运单位落实执行。

第二道防线 → 集团风险管理委员会

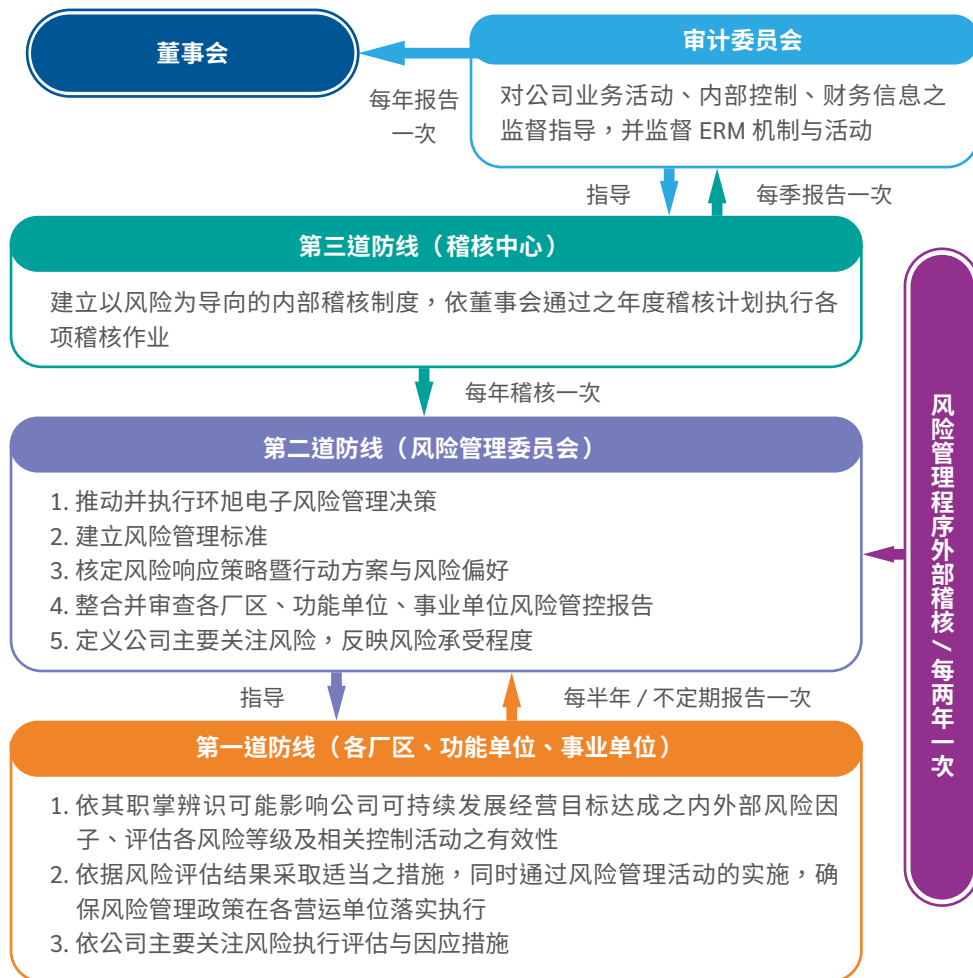
集团风险管理委员会承担第二线责任，委员会秘书处负责追踪并整合各单位风险管理活动的成果，报告给风险管理单位副总经理。

第三道防线 → 稽核中心

公司设置隶属审计委员会之稽核中心，稽核主管的任免需经董事会过半数同意；设置专任稽核主管一名，并在各主要厂区配置稽核人员。集团稽核单位建立以风险为导向的内部稽核制度，依董事会通过之年度稽核计划执行各项稽核作业。

- ◆ 稽核范围：包含所有财务、业务等营运及管理功能，并依法令规定分为八大循环，加上信息循环及财务报导作业。
- ◆ 稽核对象：本公司所有单位及符合法令规定之海内外子公司。
- ◆ 稽核方式：主要依循董事会决议之年度稽核计划执行例行稽核，并视需要执行项目稽核，以侦测内部控制制度可能缺失并提出改善建议。此外，稽核中心亦督促各单位执行内部控制自行评量，并评估结果的合理性及有效性。稽核中心在完成稽核作业后，出具提报稽核报告执行状况，汇总后呈报审计委员会及董事会，以落实公司治理之精神。

企业风险治理架构



企业风险管理政策

环旭电子透过组织中现有营运单位（事业单位、功能单位及厂区）进行风险管理，经由实施企业风险管理（Enterprise Risk Management, ERM）项目，对于影响公司经营目标达成之风险事件及相关风险因子进行辨识、评估并实行适当之措施，经由监控风险减缓计划的执行以有效控制风险，将企业风险管理转变为增强组织整体决策之有效作为，以确保可持续经营与营运目标达成。风险管理委员会每年进行两次风险辨识，在每年年中依据总体经济情况及全球营运风险决定 USI 聚焦风险（由上而下），每年年底审查各事业单位、功能单位及厂区所辨识出来的内部营运风险（由下而上）。为展现企业风险管理流程及实施之承诺，2025 年公司委请独立第三方^{注1}依据 ISO 31000 风险管理原则与指导纲要审验，并取得 ISO 31000 符合性声明意见书。



注：

1. ISO 31000 认证机构：万弘资讯顾问有限公司

建立有效的风险管理文化

为建立风险管理概念，我们开展员工年度培训课程、进行业务连续性风险相关演练及紧急逃生演练，并建立以风险预防为基础的奖励机制。

奖励措施

公司根据营运风险，设定与风险管理连结之金环奖（Golden Ring Award），透过分析可能对营运与生产产生重大影响之风险因子，分别由厂区功能单位及事业单位每个月做风险控制评比，针对评比优良之单位提供财务奖励。

产品开发风险控管

因应绿色产品国际环保法规要求，在产品开发设计时，遵循绿色管理及产品生态化设计（Eco-design）的策略，导入专业的绿色价值链管理平台“绿色零件承认及报告系统（Green Parts Aggregations & Reporting System, GPARS）”，建立绿色零件数据库，采取必要的管控措施；每年通过第三方进行管理系统审验与盘查，同时进行年度整合以更新《绿色环保产品规格》，详细内容请参阅“[绿色产品设计与管理](#)”章节。



企业风险管理培训课程

除了为董事安排风险专题培训课程，2025 年，公司在中国大陆、南投、墨西哥及越南厂区进行风险管理概论在线培训课程，达到风险预防、风险监控的目的，以减少危机发生，相关培训信息如下：



注：

1. 培训人数为所列调训课程之最高人数

2. 培训总时数 = 课程通过人数 × 课程时数

年度风险评估结果

风险等级	H	◆ 经济状况 / 产业趋势 ◆ 营运情境模拟 ◆ 舞弊 ◆ 财务披露		
	M	◆ 地缘政治 ◆ 投资 / 合并 / 收购 / 撤资 ◆ 绩效 / 人才管理和薪酬 ◆ 信息安全 ◆ 创新、研究和开发 ◆ 业务连续性管理 ◆ 跨部门 / 集团 / 区域间协作 ◆ 业务集中度	◆ 生产人力缺工	
	L	◆ 风险监控 ◆ 天然灾害风险 ◆ 生物多样性 ◆ 企业成长 ◆ 关键技术人才 ◆ 跨国人才管理 ◆ 气候变迁 ◆ 绿色设计	◆ 财务计划 / 预算 ◆ 竞争 ◆ 数字化转型 ◆ 成品库存管理 ◆ 商业模式 ◆ 智能制造设备 ◆ 接班人计划 ◆ 人才留任 ◆ 人工智能运用	
		Yes	Partial	No
		控制有效性		

环旭电子要求各事业单位分别针对不同的业务相关性，及各厂区针对其地理位置，在风险评估阶段针对风险发生频率进行可能性等级区分，并且对于企业风险冲击程度的重大性以财务面、声誉面及业务连续性管理面进行维度评估。综合风险发生可能性及影响重大性，针对现有控制及因应措施，参考控制有效性准则，给予适当分数，并决定是否需拟定行动计划。

风险等级	行动计划
低度风险	此为风险胃纳范畴，公司将继续保持并监测现行控制的有效性
中度风险	此为公司可承受之风险容忍度（Risk Tolerance），需改善目前的控制或因应措施
高度风险	需立刻改善，并确认行动方案负责人员及完成改善期限，以定期追踪改善进度

另外，公司每年对于各项主要营运风险进行企业营收与获利影响的情境模拟，并会针对财务相关风险，包括针对利率及汇率风险等进行敏感性分析，相关信息请参阅 [2025 年年度报告“第八节十二、与金融工具相关的风险”](#)。

产品发展的风险容忍度评估

创新与研发为公司产品发展与维持市场竞争力之关键，惟其具有不确定性。公司将“创新与研发”列为重要的产品发展风险，采取审慎且中度风险容忍度之管理原则：可接受研发过程中合理的技术与创新尝试，但不接受研发方向长期偏离市场或客户需求，或因关键研发人才流失而造成技术断层、产品开发延宕，进而影响业务成长与技术竞争力。为此，公司透过市场导向的研发规划、持续的技术交流与人才激励机制，强化研发动能，确保产品技术与市场需求保持一致。

人力资源的风险容忍度评估

公司持续推动海外投资与全球化布局，人力资源的稳定性、延续性及国际化能力对营运发展具关键影响。公司将“接班人计划”及“跨国人才管理”列为高度关注之人力资源风险，并采取低风险容忍度之管理原则：不接受因关键岗位接班人不足或跨国人才培养、配置与管理失衡而影响营运稳定、组织经验传承或全球营运整合之情形。我们透过接班人管理制度化、全球人才培养系统及多元的学习与发展机制，支持全球营运需求并提升组织长期韧性。

外部因素的风险容忍度评估

因地缘政治因素所造成之营运中断、供应链过度集中或制造与交付受阻，而导致营运稳定性、供应链韧性或长期竞争力受到影响。公司将“地缘政治”列为高度关注之外部因素风险，我们采取偏低风险容忍度之管理原则：公司配合供应链区域化趋势，积极培养在地供应商、调整采购与制造布局，并透过制程自动化、智能化及低碳产品设计，提升营运效率与能源使用效益，以强化整体营运韧性并支持可持续发展。

策略的风险容忍度评估

企业成长涉及策略规划与资源分配，为推动长期竞争力与可持续发展所需承担之策略风险。公司将“企业成长”列为重要策略风险，并采取审慎且中度偏低风险容忍度之管理原则：可接受合理的策略调整与市场变化所带来的不确定性，但不接受因信息披露不足、与利益相关方沟通不充分，或成长策略未能实时因应市场与产业趋势而影响营运透明度、资源分配效率或长期竞争力之情形。



2025 年 USI 主要关注风险项目^{注1}

营运与基础架构风险		风险情境	应变对策
创新、研究与开发	1. 研发技术与产品未能符合市场趋势或客户需求，致使创新资源投入无法转化为实际竞争力，影响业务成长与市场占有率 2. 关键研发人才遭竞争者挖角，造成技术断层与创新动能减弱，进而影响产品开发进度与长期技术领先地位	透过技术交流、策略规划与人才激励，持续强化研发与创新能力 1. 与客户合作共同订定年度策略目标与技术发展方向，将先进技术研发纳入年度研发策略规划，确保公司技术发展与市场需求同步 2. 指派人员参与定期及不定期技术交流活动，例如自动化展览、学术研讨会等，并分享心得 3. 举办技术论坛发表研发成果，并邀请外部专家分享最新技术趋势 4. 举办研发奖励竞赛，激励研发人员的创新思维与技术突破	
接班人计划	未能建立完善的关键岗位人才库与接班人管理机制，导致人员异动或职务交接时出现断层，进而影响营运稳定性与组织发展	透过接班人管理机制与多元人才培育计划，确保关键岗位稳定传承与业务连续性 1. 建立接班人遴选机制，定期盘点关键岗位需求及检视接班人发展计划，系统化人才数据库，以保持数据的实时性 2. 订定人才发展方案，借由人才评鉴系统，找出具潜力接班人才，依照个人发展意愿与组织需求，提供多元且跨领域之发展平台（轮岗 / 交换 / 工作扩大 / 策略性项目等），补强其技能和关键岗位职能要求，以累积不同领域之经验与能力提升，使其未来能够在组织内承担关键岗位	
跨国人才管理	全球关键人才培育与规划未能有效配合海外扩厂或业务拓展需求，可能导致人力资源分配失衡，影响新据点营运效率与组织全球化发展进程	透过系统化人才培育与全球学习平台，强化跨国人力布局与组织可持续发展能力 1. 透过环电大学整合全球学习资源，强化管理职与专业职的双轨制发展，营造创新学习环境，强化人才培育的深度与广度，提升员工解决问题与达成组织目标的能力 2. 依据职等设计相对应的全球人才培育计划，提供多元学习平台与发展机会，强化专业与管理能力，并扩展环电大学至子公司，促进多元文化融合，以支持公司全球化布局与可持续发展	
策略与规划风险		风险情境	应变对策
地缘政治	全球地缘政治紧张情势持续升高，特定区域冲突未减缓，导致各国政府加强制裁与贸易限制措施，进而推升能源与大宗商品价格，企业面临营运成本上升与资金取得困难等挑战。若地缘风险持续恶化，将对企业中长期投资决策、供应链稳定性及市场布局产生重大影响	透过沟通、应变与市场洞察，强化营运韧性与可持续发展 1. 持续关注总体经济、产业趋势及新兴风险的变化，与利益相关方保持紧密互动，实时采取应对行动，以强化公司核心竞争力与营运韧性 2. 机动调整制造据点与业务分配，透过内部成长与外部并购并行的策略，加速强化大中华地区以外之全球布局 3. 持续强化供应链风险识别与管理，制定改善措施并持续追踪，配合区域化趋势调整采购策略，确保供应链韧性与可持续性，以降低营运中断风险	
企业成长	1. 未能实时向利益相关方传达企业发展进程与市场变化，导致外部认知落差，对营运透明度与资源取得造成不利影响 2. 若企业在制定成长策略时未充分考量市场环境与发展趋势，可能导致资源分配失衡，影响营运效率，进而削弱企业长期竞争力与社会责任履行	定期沟通、实时响应市场变化及持续掌握产业动态 1. 每季度举办投资人线上说明会，沟通财务数据与业务发展情况，提升信息透明度 2. 实时分析市场突发事件对公司可能造成的影响，并迅速与投资者进行沟通，强化信任与应变能力 3. 持续更新并比较产业与竞争者数据，作为策略调整与资源分配的参考依据	

注：
1. USI 之主要关注风险项目为日月光投控整合各子公司之关注风险项目；经营相关的风险，请参阅公司 2025 年年度报告 “第三节六、（四）可能面对的风险”

新兴风险	风险情境	应变对策
人才和 / 或劳动力短缺	全球高技能人才供给不足，将造成关键技术与信息研发人才的断层，使得企业自动化或升级计划停摆，影响企业创新、数字化转型与长期竞争力	强化人才留任与激励机制 1. 定期进行薪资调查，依据绩效与市场趋势，检视并调整薪资结构，实施年度调薪，以维持市场竞争力 2. 规划并执行具吸引力的留任与激励措施，强化薪酬公平性与激励效果，提升员工满意度与忠诚度 3. 针对关键职位提供额外加给，强化关键人才的留任诱因与职业发展承诺
网络伤害	随着企业加速数字化转型与导入生成式 AI 技术，资安风险同步升高，包含数据外泄、系统漏洞扩大、AI 模型滥用等问题，对营运韧性与信任基础构成重大挑战	强化信息安全防护与营运韧性，建构完整的资安管理架构及关键措施 1. 取得 ISO 27001 信息安全管理系统认证，并持续落实资安管理 2. 成立信息安全委员会，制定并推动资安政策与内部规范 3. 全面实施设备与数据存取控管，防止机敏数据外泄与恶意软件入侵 4. 实施双因子认证，提升系统与数据存取安全性 5. 定期办理资安培训与钓鱼邮件演练，提升员工资安警觉与应对能力 6. 建立文件分级与存取控管制度，确保敏感信息依权限管理 7. 定期资安风险评估与检测： (1) 执行资安成熟度评估，盘点弱点并强化防护措施 (2) 进行系统弱点扫描，确保信息系统安全性 (3) 进行员工计算机病毒扫描与病毒特征更新，降低恶意软件风险
传染病	若全球爆发新型传染病，电子制造业将面临劳动力短缺、供应链中断与跨境物流受限等挑战，导致生产延误与成本上升。特别是在高度依赖特定地区制造的情况下，可能造成关键零组件无法及时供应，进而影响产品交与市场竞争力	多元供应、弹性人力、自动化、强化沟通与演练，确保营运韧性 1. 建立多地替代供应商，并评估在地化生产的可行性以提升韧性 2. 建立轮班制度与在家上班机制，确保在疫情期间仍能维持基本营运 3. 导入自动化设备与智能制造技术，降低人力需求，提升生产持续性 4. 建立清楚的内外沟通机制，定期更新危机应变计划，确保各部门能迅速协调应对 5. 将传染病列为营运风险之一，并针对此风险进行业务连续性演练

商业道德与法规遵循

商业道德

环旭电子对于贪腐行为采取零容忍态度，为建立廉正的工作环境，实践良好的企业公民与社会责任，在员工工作规则中，明确要求员工不得利用职权营私舞弊。公司制定“[商业行为与道德准则](#)”作为全体员工、商业伙伴及其他利益相关方之业务往来标准。

倡导与培训课程

为使全公司主管及员工了解并遵守公司《员工行为准则》、《商业行为与道德准则》、《反贿赂政策》、《反舞弊政策》、阳光采购等相关政策及举报的流程跟渠道，除了将相关课程纳入新人培训，所有在职员工每年皆需上线阅读《员工行为准则》，接受《反贿赂政策》及《反舞弊政策》培训课程并通过测验，上课记录列入追踪项目，确保每位员工皆完成课程。接受反贪腐政策培训人数，请参阅“[可持续数据 - 治理 A.2025 年接受反贪腐政策培训人数](#)”。

此外，公司每季透过在线公告向全体同仁倡导阳光行为（员工廉洁行为）政策及举报方式，且每年向供应商倡导公司廉洁政策并要求遵守相关规范。所有违反阳光行为政策经审验属实者，将依照公司规定办理，涉案员工视情节轻重，除应返还不当得利、赔偿公司所受损害、接受革职外，涉及非法者将移送司法机关办理。并且公司订有股票期权激励计划之相关规定，在公司业绩或财报公告前，通知激励对象禁止行权的封闭期，以防内幕交易情事发生。

风险评估

2025 年针对本报告书范畴之 USI 厂区进行风险识别，舞弊风险之固有风险评估结果列为高度风险，但透过持续执行既有管控措施后，评估此风险属于可有效控制项目，我们将持续落实既有控制方案并定期检视。

申诉 / 举报机制与举报者保护

相关正负面冲击之利益相关方可通过会议沟通、e-mail 信箱，或在官网“[联络我们](#)”页面进行意见咨询或反馈。公司设有贪污舞弊行为之[举报信箱](#)，其它任何与诚信相关之不正当或不法的从业行为，可透过各厂区 HR 信箱进行申诉或举报，检举人可具名或匿名举报。公司对举报内容依“商业行为与道德准则：10. 举报与程序”进行处理，并对举报者的身份严格保密，保障其安全与权益，防止举报者遭受任何形式的威胁、歧视或报复。2025 年共有 5 件骚扰案件，详细内容请参阅“[人权风险识别结果](#)”章节。

2025 年度违反商业行为与道德准则之成案件数

报告案件	成案件数
贪腐或收贿	0
歧视或骚扰	5
客户隐私数据	0
利益冲突	0
洗钱或内幕交易	0

法规遵循

环旭电子多年来致力维持企业形象，严格遵守在公司治理、财务及税务管理、智慧财产、绿色环保及安全法规、劳工权益、市场公平竞争等方面的国家或国际相关法律法规，并重视客户价值及权益。公司适时追踪不同厂区适用的法律法规的更新及遵守情况，若有影响企业形象或违反法律规范的情况，环旭电子将组成项目小组，拟定应对措施。2025 年，公司未发生违反内幕交易、贪腐、贿赂、反托拉斯或反垄断法规相关之法律行为。唯发生一件超过美金 1 万元（人民币 71,440 元）以上的重大罚款，系因违反所得税法施行细则，被厂区当地主管税务机关处以美金 12,855 元（人民币 92,872 元），公司已针对法遵管理情形制定改善措施并执行。

隐私权及个人信息保护

公司高度重视隐私权及个人信息保护，为维护 USI 利益相关方的个人信息，制定“[隐私权及个人信息保护政策](#)”，作为合规管理遵循依据，以确保个人信息所有人权益。如有员工或外部人士发现任何违反隐私相关法律法规的事件，得透过申诉 / 举报信箱向法务合规智权总处进行申诉或举报，法务合规智权总处将组织相关方调查并回应该事件。截至 2025 年底，公司未发现将搜集之个资进行原特定使用目的以外之二次使用、侵犯隐私权或数据外泄与遗失之事件。

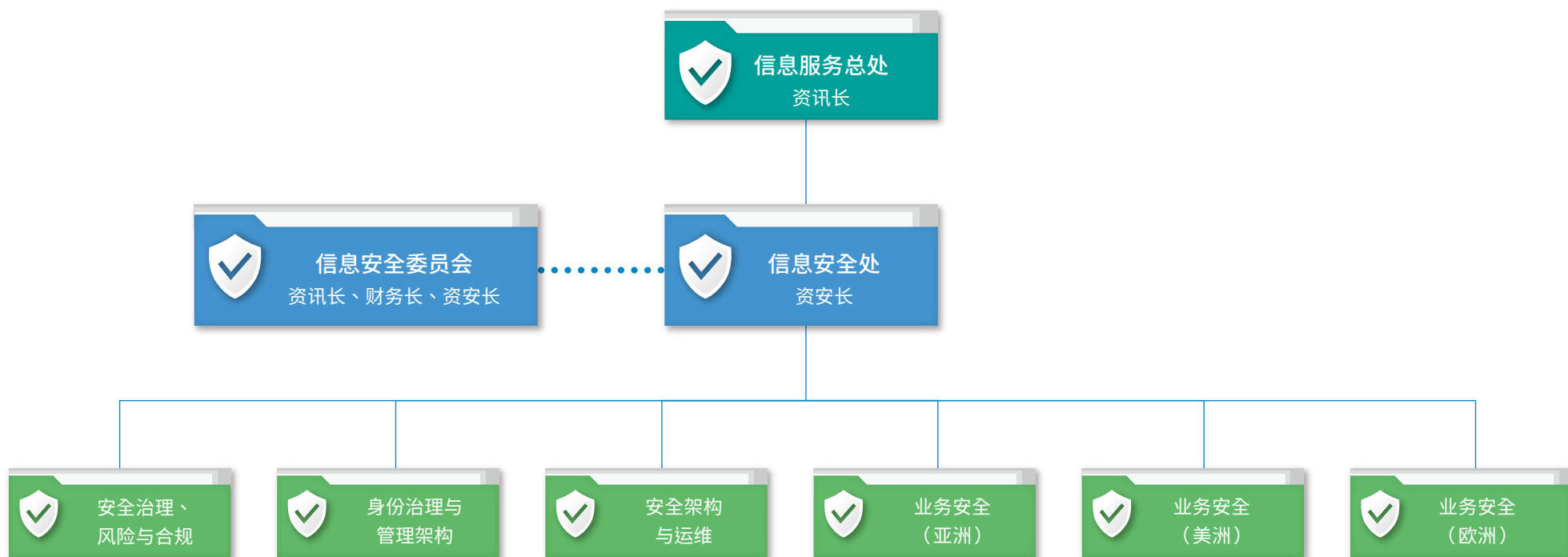
信息安全管理

环旭电子将信息安全视为企业发展的基石，致力于构建全面、高效的信息安全治理体系，并持续投入资源，提升信息安全治理能力。公司制定信息安全政策，确保核心系统的机密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）、可用性（Availability）与适法性（Compliance）的目标。另外，随着 AI 技术的快速发展及广泛应用，我们透过 AI 政策实践 “负责任的 AI”，并针对全球间接员工开设“负责任的 AI”议题相关培训课程，加强企业资安韧性以降低新型的资安风险，确保利益相关方对公司的信任。

信息安全组织

公司建构完善的信息安全治理组织，由董事成员组成之“战略与可持续发展委员会”负责监督信息安全议题，其辖下设置“信息安全委员会”，由资讯长、财务长、资安长及副总经理、处长级以上主管担任委员会成员，信息长向行政管理群资深副总进行汇报；信息安全委员会辖下设有资安管理代表，协助信息安全委员会执行信息安全事务。其中，汪渡村董事

为日月光投控资安长，同时也担任环旭电子信息安全委员会委员，协助共同拟定信息安全策略，达到公司信息安全目标。信息安全团队成员负责信息安全的规划、建设、营运和维护工作；信息安全委员会每半年举行一次会议，由资安管理代表向资安委员会主管报告公司信息安全现状，并为环旭电子信息安全策略的部署与执行提供指导意见。



信息安全措施

环旭电子致力于提升全员信息安全意识和技能，并建立完善的管理体系，透过独立的内部稽核机制进行评估和改进，保障公司业务持续稳定运行。2025 年，公司未发生重大资安事件。

类别	措施	执行内容
资安体系	治理框架	全球厂区制定一致的治理框架，明确定义信息安全目标、原则、组织架构、职责和管理流程，确保工作规范的有序开展
	制度标准	涵盖信息安全策略、管理制度、技术规范、操作指南等，为信息安全管理提供具体的指导和依据
	国际认证	USI 每年持续取得 ISO 27001 认证 ^{注1} ，并在张江、昆山、南投、墨西哥厂区获得 TISAX ^{注2} 认证 ^{注3} ，证明 USI 的信息安全管理水平已达国际标准
	成熟度评估	日月光投控每年安排外部第三方基于 NIST CSF 进行信息安全成熟度评估，协助 USI 持续监控并提升信息安全治理能力
信息安全意识宣贯	新人培训课程	所有新进员工必须完成信息安全培训及课程测验
	年度培训课程	每年定期进行在职员工培训，聚焦于防范常见的信息安全威胁，课程内容包含钓鱼攻击、社交工程、密码安全、数据安全、设备安全等，员工需要完成课程并通过测验，2025 年度信息安全培训率达 100%
	钓鱼邮件演练	每年开展 9 轮次的钓鱼邮件演练，测试员工识别和应对钓鱼邮件的能力，并根据演练结果进行针对性的培训和指导
信息安全事件上报机制	多种上报渠道	员工可以透过电话、邮件、内部系统等多种渠道上报信息安全事件，确保事件能够及时发现和处理
	明确上报流程	制定清晰的信息安全事件上报流程，明确事件分类、上报时限、处理流程等，确保事件能够得到及时有效的处理
	鼓励员工参与	积极鼓励员工参与信息安全工作，对及时发现和上报信息安全事件的员工给予奖励，以期达到全员参与信息安全
	定期应急响应演练	定期组织应急响应演练，帮助全球各厂区以及业务部门更好地熟悉与了解信息安全事件的通报与处理流程

注：
1. ISO 27001 认证机构：TNV 系统认证公司
2. TISAX, Trusted Information Security Assessment Exchange 汽车安全评估信息交换平台
3. TISAX 认证机构：ENX 协会

类别	措施	执行内容
信息安全业务连续性管理	业务连续性计划 (BCP ^{注1})	针对关键业务系统和流程制定业务连续性计划，明确应急响应流程、恢复策略和资源调度方案
	定期演练与评估	每年针对不同类型的灾难进行业务连续性计划演练，考察员工在不同类型的灾难发生时，是否能够在规定的时限内成功恢复业务运转。2024-2025 年度的业务连续性计划演练已经完成，且全部达标
	数据备份与恢复	建立完善的数据备份机制，定期对重要数据进行备份，备份频率根据业务需求制定，并且至少每年进行一次备份恢复测试，确保数据的安全性和可恢复性
信息安全漏洞扫描与测试	定期漏洞扫描	使用专业的漏洞扫描工具，定期对网络、系统、应用等进行全面扫描，期能及时发现潜在的安全漏洞
	渗透测试	聘请第三方专业安全团队进行渗透测试，模拟黑客攻击，深入挖掘系统漏洞，评估系统安全防护能力
	漏洞修复与验证	针对发现的漏洞，及时进行修复与验证测试，确保漏洞得到彻底修复
	红蓝对抗	每年组织红蓝对抗，由公司内部安全团队（蓝队）与外部安全专家（红队）进行攻防对抗，检验安全防御体系的有效性，并不断优化安全策略和措施
信息安全内部稽核	稽核计划制定	根据公司的营运情况及风险管理现状，USI 与日月光投控制定包含信息安全的内稽计划。稽核中心依据 USI 制定的信息安全策略对各厂区开展相关的稽核工作，稽核内容包括但不限于渗透测试结果、红蓝对抗报告、弱点扫描报告等
	稽核工作开展	组织专业的内部稽核团队，按照稽核计划开展信息安全稽核工作，评估信息安全控制措施的有效性
	稽核报告与持续改进	根据稽核结果出具稽核报告，提出改进建议，并追踪督促相关部门进行改善，确保信息安全治理体系的持续改进。2024-2025 年度信息安全内部稽核未发现任何高风险项目，非高风险项目皆修正完毕

注：
1. BCP, Business Continuity Plan 业务连续性计划

绿色产品与创新

环旭电子致力于提升产品生态化设计能力，推动低碳产品设计及提升产品能源效率，并在掌握智能化趋势下，积极推动智能制造。同时，实践公司绿色产品策略方向“模块化、全球化、多元化、垂直整合”及“智能制造”，以应对气候变迁与能资源减少议题。

重要的利益相关方：

股东 / 投资人 / 银行、客户、供应商 / 承包商

SDGs



100 % 出货产品符合
国际安规标准 /
绿色产品规范 / 节能要求



1,744 件
累计申请通过知识产权总数



59 百万度
年度产品节能效益



协助客户取得
Set-Top Box 产品
EPEAT 银牌认证



460 百万元人民币
持续改善计划
与智能制造项目节省金额



1,736 公吨
持续改善
重点项目总减碳量

可持续发展议题目标与绩效

 重大主题

 达成

 未达成

管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
 绿色产品 管理方针：导入生态化设计理念，遵循绿色产品法规，并订定可持续产品的中长期目标，以落实企业可持续经营的作为 评量机制：订定可持续发展技术与产品计划目标，定期召开任务小组会议确认各项指标达成度与执行绩效检讨						
确保制造及销售的绿色产品符合各国法规，并满足客户需求	符合国际安规标准 / 绿色产品规范或节能要求	出货产品 100% 符合	出货产品皆 100% 符合		100% 符合	100% 符合
	可持续设计（机构件）	使用可回收、可再利用原料占比大于 80%	达 96%，总计 15 项新项目产品		占比大于 81%	占比大于 85%
	产品碳足迹盘查	导入 3 个系列产品碳足迹盘查	完成 5 个系列产品，总计 179 支产品		持续推动 3 个系列产品	持续推动 3 个系列产品
 可持续制造 管理方针：导入自动化关灯工厂，以提升工厂效率、精进制程质量并满足客户交期；推动持续改善计划以优化设计、生产制造及节能减碳 评量机制：订定可持续制造发展目标，定期召开任务小组会议确认各项指标达成度与执行绩效检讨						
创造具有竞争力的智能自动化制造环境，并激励员工致力于持续改善，以提升企业竞争力	智能制造 ^{注 1}	工业 4.0 的 5 星工厂标准达 3.37 星级	平均达 3.37 星级		平均达 3.59 星级	平均达 4.35 星级
	持续改善计划	持续改善计划节约成本占营业额的 0.21%	节约成本占营业额的 0.24%		节约成本占营业额的 0.21%	节约成本占营业额的 0.21%
创新管理						
持续创新以累积能量与强化竞争力，并增加营收与提升企业形象	累计申请通过知识产权数	累计达 1,730 件	累计达 1,744 件		累计达 1,800 件	累计达 2,050 件
	知识产权内部提案件数	达 100 件	总计达 129 件		达 100 件	达 100 件

注：

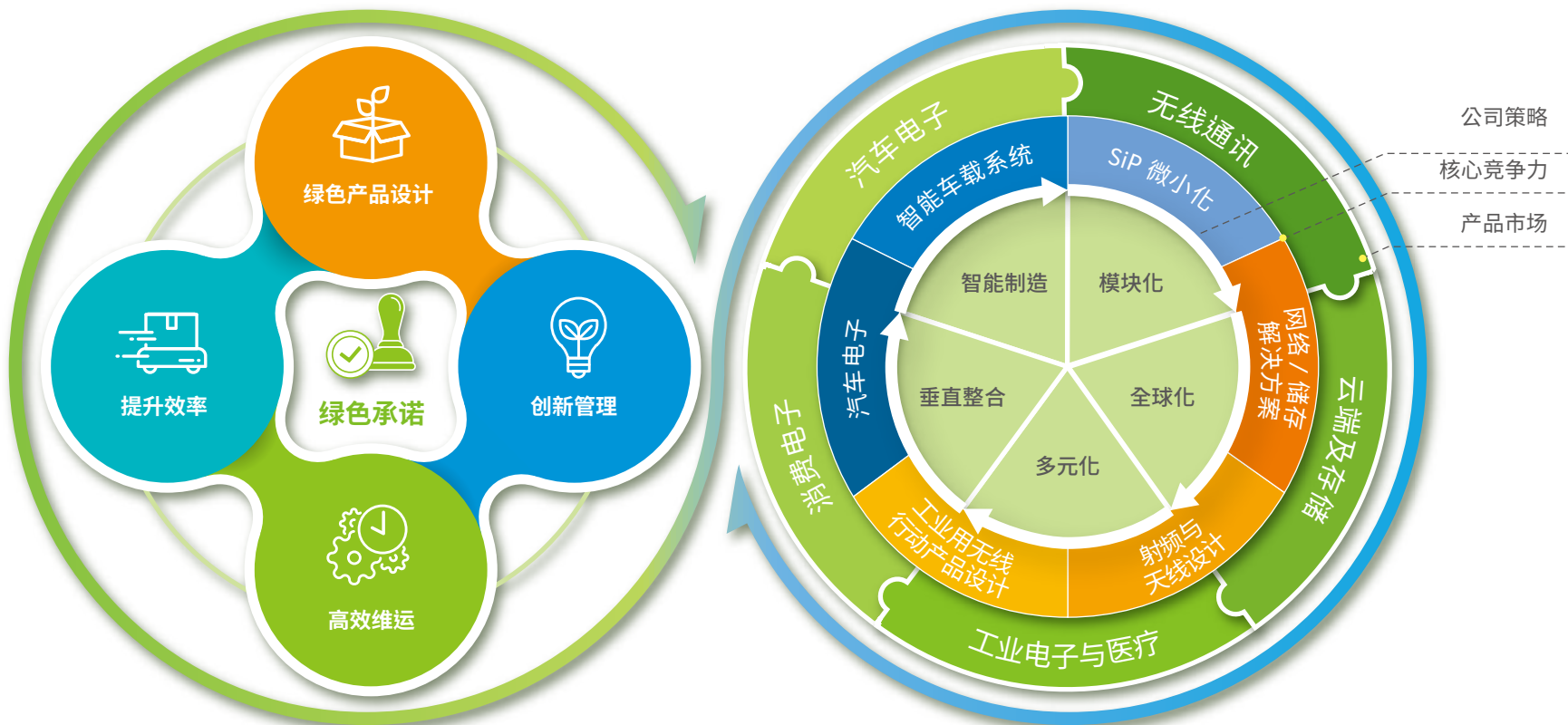
1. 由于公司全球生产工厂基础不同与持续受市场需求减缓影响，且与日月光投控重新定义智能工厂计算准则，因此，全面调整智能制造星级目标

绿色产品

绿色产品愿景与展望

USI 产品可分为五大类：无线通信、云端及存储、工业电子与医疗、消费电子及汽车电子。在中期展望里，我们运用微小化技术，垂直整合 SiP 模块于客户产品，强化产品生态化设计能力，积极推动低碳产品设计，提升能源效率，减少产品对环境的冲击，并投入电动汽车电子产品开发，以降低二氧化碳排放，减少对环境的污染。

于长期展望上，运用 5G 实验室量测验证，提供智能移动装置微小化天线设计，推展应用于计算机、通讯电子、穿戴式电子、工业电子及电动车用电子产品，链接云端服务器的数据储存与运算，整合所有产品技术形成物联网，以绿色产品技术发展低碳、低耗损及低污染的市场商机，满足客户的产品需求。



绿色产品设计与管理

环旭电子致力于绿色推动、追求环境与人文的和谐对话及共存发展，为确保作业体系符合国际绿色产品法令和客户标准的要求，与供应商及客户建立良好的沟通渠道，从产品原材料取得至客户端售后服务，实行一系列预防性的绿色管理措施，以降低产品及其制程对环境的负面影响。

公司遵循绿色管理及产品生态化设计的策略，每年透过第三方进行 IECQ QC080000、ISO 14001 及 ISO 14064-1 等管理系统查验与盘查，借此迅速响应当前国际绿色产品法规的趋势变化，同时进行年度整合以更新《绿色环保产品规格》，对电子零部件及产品中所含的危害物质进行控管，并制定出“绿色产品政策”与“绿色产品设计主轴”。

USI 绿色产品定义：“根据欧盟分类法中循环经济的 1.2 电气和电子设备制造与台湾可持续分类法中一般经济活动的计算机及其周边设备，须符合‘USI 绿色产品设计主轴’其中任一项目要求，包含：安全性、循环性、低碳排及省资源设计”。因此，业务同仁须依规划/要求制定公司绿色产品销售年度策略目标，定期向主管汇报并审核达成状况，公司则依循“员工绩效管理”准则对所有业务同仁进行绩效评核，根据年度目标达成度与绩效评核结果给予奖励与年度红利。在业务同仁的努力下，公司近 4 年的绿色/可持续产品的营收占比皆达 99% 以上，各绿色产品生态标章营收分类请参阅“可持续数据 - 环境 G. 生态标章产品收入”。我们期望以公司绿色产品技术发展低污染、低耗损及低碳的产品，为客户提供更好的产品设计与制造服务。



绿色产品政策

- ✓ 产品开发和原物料 100% 符合客户及 USI 绿色产品环保法规之要求
- ✓ 产品皆须符合国际对于有害物质相关法规及指令
- ✓ 产品导入生态化的设计理念

USI 绿色产品设计主轴

分类定义：欧盟分类法◆ 台湾可持续分类法▲ 产业标准/规范■ USI 自定义分类□

主轴	法规 / 指令及设计标准	设计要求	目标	效益
安全性 (有害物质管理)	◆ RoHS (Restriction of Hazardous Substances) ◆ REACH (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals) ◆ Batteries Regulation ◆ PPWR (Packaging and Packaging Waste Regulation) ◆ ELV (End-of-Life Vehicles) ■ Halogen Free	不能含有超过法规 / 指令要求之有害物质含量	● 低风险 ● 无毒性	● 提升人体安全 / 健康要求 ● 绿色生产 ● 减少生态负担
循环性 (回收与再利用)	◆ WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment) 注 1	回收再利用率大于 80%	● 可回收 ● 易拆解 ● 易处理	● 减少拆解所使用的工具种类 ● 模块设计提升回收率 ● 产品回收标示的使用
	▲ ISO 14021 回收料使用 注 2	符合客户要求	● 低污染 ● 少冲击	● 循环经济 ● 减少原材料依赖
低碳排 (节能设计)	▲ 欧盟 ErP (Energy-related Product) ▲ 美国 CEC (California Energy Commission) ▲ Energy Star 或相关节能标章 ▲ ISO 14024 环保标章 / EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool) ■ ISO 14067 (Product Carbon Footprint, PCF)	符合标志 / 宣告之要求	● 省能源 ● 省资源 ● 少冲击	● 降低 Standby & Off Mode 的能耗 ● 提高能源转换效率 ● 省电模式 ● 减少碳排
省资源 (微小化设计)	□ SiP (System in Package) □ SOM (System on Module)	较前一代设计缩减至少 1%	● 小体积 ● 易整合	● 减少材料使用 ● 提升生产效率

注：

1. 在 WEEE 指令要求下，订定 2030 年回收再利用率平均大于等于 85%

2. 在 ISO 14021 回收料使用上，订定 2030 年使用回收塑料目标为 14.71%；使用回收金属铝目标为 26.93%

有害物质管理

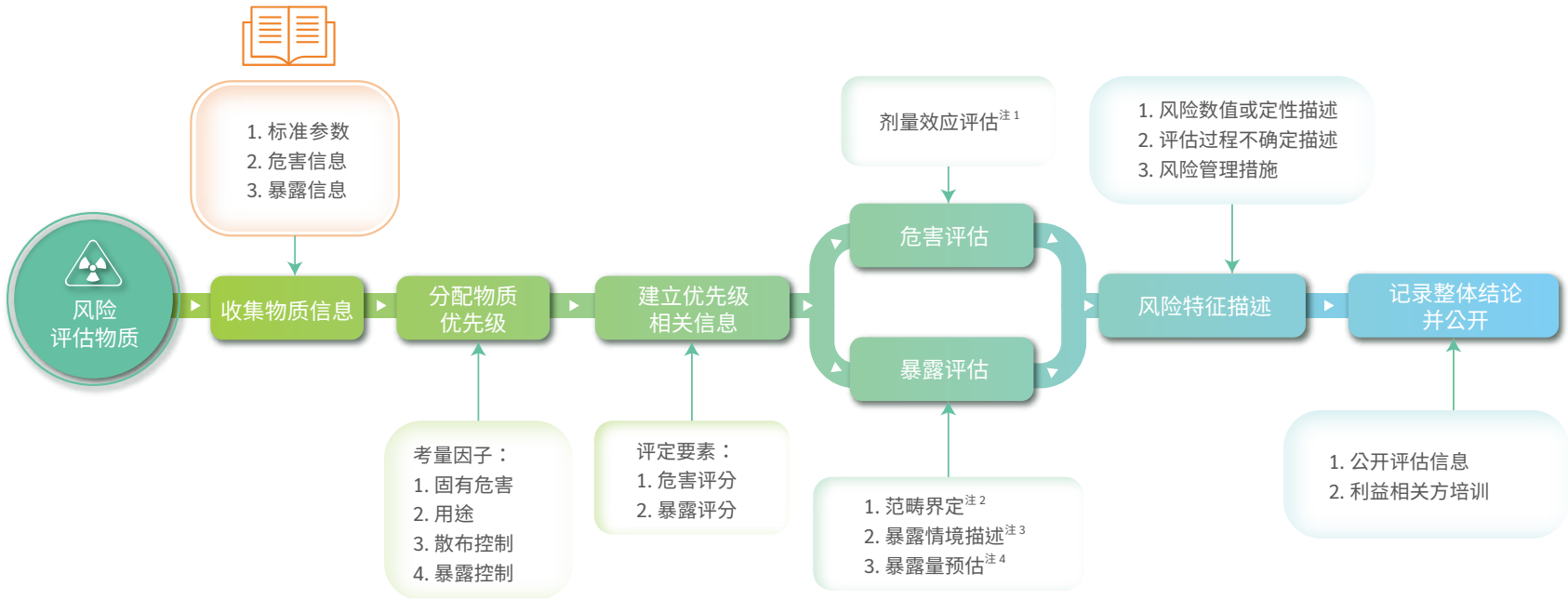
我们遵循 IECQ QC080000 有害物质流程管理系统标准，建立绿色零件 / 材料的管控程序，执行有害物质管理，以达到产品符合国际及客户的有害物质减免规范。公司所出货的产品可能含有有害物质，但皆符合下列（包含但不限于）的法规 / 指令要求限值内，其主要管理要求如下表所示。

另外，针对产品所含危害环境物质限制表，则摘选部分信息进行披露，请参阅“[可持续数据 - 环境 F. 产品所含危害环境物质限制摘选表](#)”。

法规 / 指令	管理要求
EU Directive - RoHS	● RoHS 令在 2006 年 7 月 1 日开始实施，主要禁止使用铅、汞、镉、六价铬、PBB、PBDE、DEHP、BBP、DBP 及 DIBP 于电子电气产品中，以达到对环境及人体健康保护的目的（RoHS 指令包含（2011/65/EU）及修正指令（EU）2015/863）
EU Regulation - REACH	● REACH 是对于进入欧盟市场的化学品强制要求注册、评估和许可并实施监控所制定的法令规范，于 2007 年 6 月 1 日生效。该法案提高了对于不同国家和地区的产品进入欧盟的质量要求和准入门槛 ● REACH 中的高度关注物质候选清单，供应商须确认并告知 USI 所提供的零部件、副资材和包装材料中，是否含有浓度高于 0.1% (w/w) 的高关注物质。查询目前高关注物质清单，请连结 ECHA 网站 ● REACH 录十七危险物质，供应商须确认所提供的零部件、副资材和包装材料中，禁止使用附录十七所列之危险物质。查询目前附录十七危险物质，请连结 ECHA 网站
California Proposition 65	● 加州 65 法案，即《1986 年饮用水安全与毒性物质强制执行法》，其宗旨是保护美国加州居民及该州的饮用水水源，使水源不含已知可能导致癌症、出生缺陷或其他生殖发育危害的物质，并在出现该类物质时，如实通知居民。USI 供应商须确认所提供的零部件、副资材和包装材料中，是否含有加州 65 法案管控的有害物质，并将信息透过 GPARS 或调查问卷方式回复 USI。查询目前加州 65 法案管控的有害物质清单，请连结 OEHHA 网站
Toxic Substances Control Act (TSCA)	● 有毒物质控制法在 1976 年由美国环境保护局（Environmental Protection Agency, EPA）实施，该法对引入新的或已经存在的化学品进行规范。主要目的是在新的商业化学品进入市场之前对其进行评估和监管，以规范 1976 年已经存在且对健康或环境造成不合理风险的化学品，并规范这些化学品的分配和使用 ● TSCA 禁止生产、进口不在 TSCA 清单中或受豁免限制的化学品。在 TSCA 列出的化学品被称为“现有化学品”，而未列出的化学品被称为新化学品。制造商须在制造或进口用于商业用途的新化学品之前向 EPA 提交制造前通知；USI 供应商须确认所提供的材料中，是否含有 TSCA 管控的有害物质，并将信息透过调查问卷方式回复 USI。查询 TSCA 管控的有害物质，请连结 EPA 网站

USI 的有害物质风险评估流程，包含产品有害物质管理与生产使用的化学品管理，我们依据发生频率、作业暴露频率与冲击程度 / 严重度对有害物质风险与机遇进行评估，风险乘积分数越高，其风险等级愈高。产品与生产使用的有害物质风险识别依据厂内标准而不同，公司

借由风险等级的识别，提出应对措施以降低人类健康与环境潜在影响，并公开评估信息，进行利益相关方培训，以防堵危害的发生，主要的风险评估流程如下图所示：



有害物质风险值计算

项目	产品有害物质	生产使用的化学品
风险值计算	风险=发生频率 × 冲击程度	可能性=发生频率 × 作业暴露频率 风险=可能性 × 严重度
风险等级	3 个等级：高度、中度与低度	6 个等级：严重、高度、中高度、中度、低度与轻微

注：

1. 剂量效应评估：包含人体健康危害评估、物理与化学特性评估、环境危害评估、持久性、生物蓄积性及毒性（PBT）评估、高持久与高生物蓄积性（vPvB）评估

2. 范畴界定：包含物质制造、用途与暴露信息

3. 暴露情境描述：包含使用范围、使用情况、可能暴露途径与暴露控制措施

4. 暴露量预估：为工作者暴露量（浓度）或环境暴露浓度

我们评估统计并记录近年的化学品与禁限用物质数量和清单，建置相对应的化学品管制列表，列出不可使用的物质明细，相关管制程序详细请参阅“[化学品安全管理](#)”章节。累计至2025年底厂内已管制达 1,193 项，并依据风险评估流程，对所有量产产品进行人类健康与环境潜在影响的风险评估。2022 年，因新增台湾地区环境部门对毒性化学物质的加严管制要求，以至于禁限用物质数量新增达 179 项。

张江厂为响应客户需求及法规要求，启动以水洗制程替代正溴丙烷清洗的环保改善项目。经过环境影响评估、水洗设备选型与采购、废水处理站建置、排污许可申请、水基溶剂性能评

估、清洗工艺验证、生产线数据搜集及可靠度测试等，历时 2 年的系统性筹划，投入约人民币 1.43 千万元，于 2020 年生产线陆续成功导入新型去焊剂清洗工艺。2025 年，正溴丙烷清洗制程虽然在南投厂部分生产线无法全面取代，但仍借由改善项目，投入人民币 910 元设计活动型半槽式盖板，优化原液槽回流系统，减少正溴丙烷向空气中的挥发，使其增加冷凝回流，以减少溶剂使用，我们持续致力于从源头减少 VOCs 的排放，并积极取代正溴丙烷对环境 and 人体健康的潜在危害。

化学品评估与禁限用物质统计

项目 \ 年度	2022	2023	2024	2025
化学品评估数量	160	153	301	93
新增禁限用物质数量	179	5	6	1
新增禁限用物质名称 (包含但不限于列表清单)	异丙苯、乙醛、苯甲氯、二苯胺、三聚氰胺、苏丹 2 号、硝酸铵、四溴双酚 A、双酚 S 等	2,4,6- 三叔丁基苯酚、2- 叔丁基 -6-(5- 氯 -2H 苯并三唑 -2- 基)-4- 甲基苯酚、2- 苯基丙烯与苯酚的低聚和烷基化反应产物等	过氧化二异丙苯、全氟三丙胺、八甲基三硅氧烷等	十溴二苯乙烷



可持续原材料管理

环旭电子体认到建立透明且负责的供应链原材料管理是提升原材料可持续性的重要枢纽，为避免关键原材料的稀缺性导致营运遭受挑战，减缓对环境与社会的负面冲击，公司遵循可持续制造原则，制定并经董事会通过[可持续原材料政策](#)，承诺以去毒化、去碳化、去物质化，以及避免人权冲击的侵害，实现可持续原材料的目标。

原材料	供应商
追踪与搜集	● 主动调查：依据供应商与公司业务关系及采购金额为基础，同时检视供应商行业类别（包含原材料供应商等），与环境、社会及治理面向的潜在负面冲击风险，进行初步评估
风险评估	● 可持续 / 社会风险评估： ◆ 冲突性：根据经济合作暨发展组织（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）建置尽职调查的流程，定期调查原材料（含冲突矿产）的矿产来源国，避免使用来自于冲突地区 ● 环境风险评估： ◆ 无毒性：建置有害物质流程管理系统，确保生产所需的原材料不含对人体或环境有害的物质，让产品符合法规及客户对可持续的要求 ◆ 回收性：进行绿色材料评估与开发无（低）毒性之产品原料，评估物料与废弃物循环回收、减量和再制技术 ◆ 环保性：运用生命周期评估（Life Cycle Assessment, LCA）工具分析产品与原材料的环境冲击，透过热点分析辨识改善机会，提高产品与原材料的环境友善程度
议会活动	● 供应商辅导：针对原物料供应商进行碳盘查辅导、再生能源发展等项目，至2025年，已累计完成7家供应商辅导；推动供应商完成CDP评核活动，总计完成36家；与5家设备机台供应商进行节能项目议会活动 ◆ 我们辅导的碳盘查供应商，经由热点分析结果改善，2025年，已成功在客户产品上达减碳量79,094公吨

可持续绿色供应链

我们以绿色产品设计主轴，规划符合全球法规要求的绿色产品，并不断提升产品生态友善设计能力，顺应绿色产品发展趋势。在产品开发设计时间以 Eco-Design 为原则，导入专业的绿色价值链管理平台“绿色零件承认及报告系统（GPARS）”，建立绿色零件（Green Parts, GP）数据库，相关要求包含但不限于符合有害物质减免（Hazardous Substance Free, HSF）、RoHS、REACH^{注1}、USI 绿色环保产品规格要求，以及符合合理程度的矿产来源国调查，评估作为可持续材料优先选择条件。为因应全球绿色产品法令的增进、多元客户对绿色产品标准期待，及降低原材料取得过程对环境和社会之冲击，供应商可透过 GPARS 平台了解公司当前绿色产品规范，进行绿色零件认证与原材料追踪机制至第一阶供应商之物质成份表，并遵守 USI 所制定的《绿色环保产品规格》规范要求。针对现阶段尚无技术取代的物质，公司亦制订“禁用物质消灭计划”，且于年度说明会传达此讯息给供应商，要求供应商务必符合规范及配合执行禁用物质消灭计划。另外，供应商也必须提供环境危害不使用声明书、材料成份表及测试报告，所有原材料以 100% 符合可持续风险评估结果，包括人权、气候、生物等因子为目标，并确保采购之零件材料 100% 符合公司规范，其他有害物质主要管理要求请参阅“[有害物质管理](#)”章节。

2025 年新增控管绿色环保产品规格

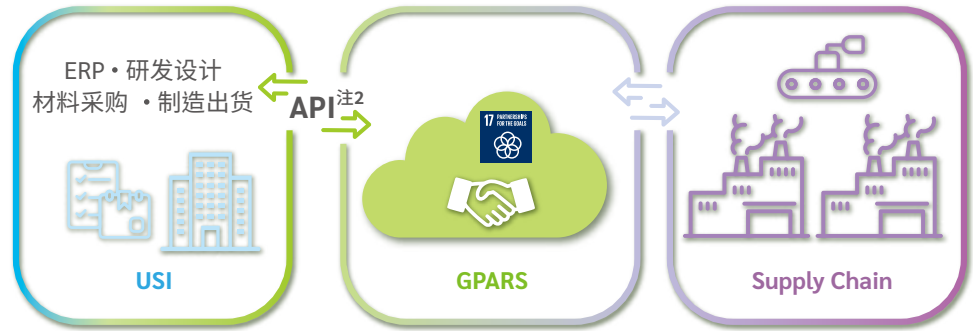
项目	说明
总管控物质数量	475
新增禁限用物质数量	39
新增禁限用物质名称 (包含但不限于列表清单)	N- 亚硝基二苯胺、4- 丙烯酰吗啉、4- 氯苯基环丙基甲酮等

注：
1. 在 REACH 法规中，因应新增第三十六批高度关注物质（Substances of Very High Concern, SVHC）公告，其候选清单物质已达到 253 项
2. API, Application Program Interface 应用程序编程界面

欧盟化学总署（European Chemicals Agency, ECHA）于 2023 年提出 PFAS 限制提案，以减少 PFAS 的使用。同年，USI 将其列入“禁用物质消灭计划”，并依欧盟当前公告规范执行相关管控，以提供客户有保障的绿色产品。

年度	PFAS 消灭计划
2023-2024	● 将 PFAS 加入禁用物质消灭计划清单 ● 依据客户要求开展 PFAS 调查
2025-2026	● 建置系统工具调查零部件是否含有 PFAS ● 关注 PFAS 法规限制及豁免进展
2027-2028	● 制定零部件 PFAS 控管机制 ● 传达供应商 PFAS 法规遵循与客户报告要求
2029-2039	● 确保供应商零部件的合规 ● 评估 PFAS 替代方案

绿色零件承认及报告系统（GPARS）



绿色产品的可持续发展是必然的趋势，唯有建立长远发展的可持续供应链管理模式，才能迎接接踵而来的挑战。因此，我们从产品设计、物料采购、产品制造、运输、包装、销售及回收的过程中进行全面、系统、透明的管理及管制，整合上下游厂商的力量，实现整体环境效益。公司的研发、生产与品保等相关单位也可经由 GPARS 了解 USI 绿色产品组成与含量等管控标准，并采取必要的管控措施。期望透过系统化的管理，推展全球绿色产品供应链，提升数据正确性，强化与供应链伙伴的合作关系，进而达到绿色供应链。

USI 的供应链



绿色产品设计推动

环旭电子自 2016 年开始举办厂内科技论坛，培养并提升设计研发人员能力，论坛内容包含了微小化 / 封装技术、Wi-Fi 技术、测试技术、可靠度测试、机构件设计、硬件设计、智能制造等各方面新知与厂内应用，此论坛让设计研发人员或有兴趣相关课程的同仁齐聚一堂，相互交流当前的技术与应用。我们从 2020 年开始扩大举办，自一天的论坛课程提升为二天，在 2025 年，邀请中山大学洪勇智教授分享“共封装光学组件的现状与挑战（Co-Packaged Optics - Status and Challenges）”，日月光集团叶勇谊研发副总分享“异质整合的新型封装技术（New Era Packaging for Heterogeneous Integration）”，及赫思曼汽车通讯设备（HCC）研发总监 Thomas Adam 分享汽车通讯的整合式天线系统设计，并为 USI 的推动项目给予发展建议，以提升同仁们的技术新知。

陈昌益董事长在 usinsight 中所提及：生成式 AI 全面提速的时代，算力的增长需求正以前所未有的速度席卷各大产业。因此，我们正在进入一个“硬件重构”的新周期，将看到许多技术创新，包括新芯片架构、异质整合平台、先进封装（Chip-on-Wafer-on-Substrate, CoWoS）、硅光子、共同封装光学（Co-Packaged Optics, CPO）及系统级封装（System in Package, SiP）等，来克服相关的硬件发展瓶颈，这也代表着 AI 时代下的硬件商机。

沈里正博士则为 USI 定位为关键 AI 基础设施的共同开发者，我们拥有业界最全面的“工具箱（Toolbox）”，涵盖从芯片封装、模块设计到系统组装的端到端能力，包含多项关键技术优势，以提升迎接 AI 浪潮的能力^{注1}：

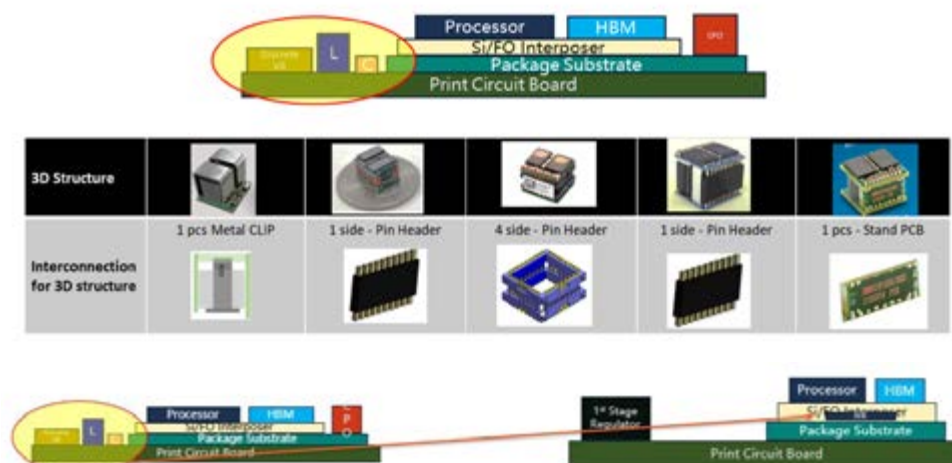
- 堆栈式电源模块（Modulization）：将离散的 Driver-MOSFET（DrMOS）、电感、电容等组件，预先整合成一个 3D 堆栈的电源模块（Power Block），这可以简化组装流程，并缩短开发时程。
- 垂直整合多阶电压调节模块（VRM）并微小化（Miniaturization）：不是将电源模块“并排”放置在处理器旁边，而是将其“垂直整合”到处理器封装的下方，让电源无限靠近负载点（Point-of-Load）。

这种垂直整合电压调节模块技术，带来惊人的效益：

- 缩小尺寸与路径：因电力传输路径极短，大幅降低铜损；与传统并排设计相比，占用面积（Footprint）缩小 25%。
- 提升效率：路由功率损耗减少 50%。
- 强化电源密度：电流密度从 0.4 A/mm² 提升至 0.6 A/mm²。

此设计已经通过了严苛的可靠度测试，包括高温、高湿、高压（Unbiased Highly Accelerated Stress Test, UHAST）测试 96 小时与温度循环测试（Temperature Cycling Test, TCT）1,000 次循环等，证明其应用上的可行性。电源模块的模块化技术应用以上技术，并透过掌握“电源模块”，USI 能够为挑战提供解决方案：从日益密集的丛集中散热，确保向敏感的处理器的提供纯净的电力。在 AI 芯片变得更大、更强时，支持它们的组件必须变得更小、更聪明且更整合。

Power Block Modulization



注：

1. 更多详细分享内容，请参阅__

我们的设计研发人员除具备产品生态化设计能力外，也持续导入绿色产品与清洁技术的概念，让绿色产品走进全球市场。在产品设计时，依据公司绿色环保产品规格及环境化设计（Design for Environment, DfE）作业程序，考量产品的潜在环境影响，同步与项目开发单位及客户确认，并采用当前国际能耗法规 Energy Star 及 ErP 的要求及各项环境指标，如材料使用、节能减碳、水资源利用、污染排放、资源浪费问题和可回收性等，以降低产品生命周期对环境的负面冲击。

其中，作为具有清洁技术的绿色产品需符合两项以上绿色产品设计，提高能源效率与降低环境污染。2025 年，清洁技术营收占公司整体营收比为 55.71%^{注1}，因市场需求趋缓，整体占比微幅下降 1.28%。此外，我们对所有产品营收进行年度统计分析，将其区分为具有节能效益的产品、符合电子废弃物回收的产品及具微小化 / 模块化的轻薄短小产品，以确保绿色产品设计绩效，近 4 年平均每年皆有超过 80% 的营收占比。未来我们仍会持续推动并投入研发，以提高清洁技术与可持续生态化设计比例。

清洁技术产品营收占公司整体营收比例

清洁技术产品类别 ^{注2}	营收占比
通讯类	26.82%
工业与汽车电子类	1.60%
消费电子与云端及存储类	27.30%
总计	55.71%

注：
1. 不含 AFG-苏州厂的清洁技术营收占比 0.14%
2. 公司产品类别为五大类，此部分无涵盖医疗类别
3. 计算节能效益是以前一代产品或市场相同产品比较为基准

产品生态化设计营收占比

类别 \ 年度	2022	2023	2024	2025
能源效率	11.2%	2.5%	2.5%	2.0%
电子废弃物回收	13.2%	11.9%	9.7%	11.8%
轻薄短小	58.0%	67.0%	67.8%	67.1%
总营收占比	82.4%	81.4%	80.0%	80.9%

USI 对于产品生态化设计的节能效益表现，进行产品节能效益评估，于年度出货产品总计减少耗电量为 58.7 百万度（约 211,353 千兆焦耳），相当于减少 23,716 公吨二氧化碳。

产品节能效益评估^{注3}

项目 \ 产品类别	消费电子类	云端及存储类	汽车电子类
节电量（千度）	438	7,207	51,064
总计（千度）	58,709		

公司自 2017 年建立“绿色设计创新与发明专利奖金激励制度”，给予绿色相关设计加权评分，营造绿色创新的公司文化。我们依据绿色产品设计主轴与绿色承诺四大面向，加强绿色产品推动，2025 年各项绿色相关设计成果如下表所示：

绿色相关设计

产品生命周期阶段	绿色设计重点	推动绩效
选择环境足迹较低的原物料	微小化设计减少浪费	● 年度出货产品中，微小化设计总计减少 826 公斤的原物料使用 ◆ 利用 CAD（Computer Aided Design）报告辅助，优化置件与走线布局，减少达 9% 电容 / 电阻组件使用 ◆ 优化摆件密度及线路布局，PCB（Printed Circuit Board）面积约缩小 19% ◆ 采用尺寸代码 0201 与 01005 零件以提高布局密度，减少空间约 9% ◆ 透过先进制程缩小模块尺寸，缩小约 18% 的面积
	回收料的使用	● 产品使用回收塑料与金属约 37 公吨 ● 积极推动客户采用回收再生锡膏，已导入多个 SiP 产品线，年度总减碳量达 121 公吨
	有害物质管理	● 100% 符合 RoHS 指令要求
	提升运输效率，减少碳排	● 经由货物集散中心管理机制，材料运输减少陆运 1,378 次、海运 660 次与空运 1,530 次
直接营运、生产和制造	减少能源损耗	● 节省产品测试时间，以降低使用仪器的能源消耗，缩短测试时间达 22% ● 优化产品测试项目，总计减少 20 个项目，节省测试时间达 35 个小时
	提升物料使用	● 设计活动型半槽式盖板，以优化原液槽回流系统，进而减少清洁液挥发，提升冷凝回流效率，减少溶剂消耗量达 12%
	生产减碳与循环再生	● 厂区推动节能方案，总计节省电力 2,073 千度，减少排放二氧化碳 1,170 公吨 ● 透过改善设备与技术，提升水资源再生运用，制程水回收率达 65% ● 透过与供应商合作将无价值废弃物加工为可稳定替代化石能源的 RDF（Refuse Derived Fuel）燃料，使其转化为新的能源载体，总计循环再利用 447 公吨废弃物
分配、储存和运输	包装材回收再利用	● 回收再利用塑料栈板 3.9 万个、木栈板 0.6 万个、Tray 盘 9.1 百万个、回收箱 53 万个与隔板 18 万个，总计减少 3,587 公吨废弃物的产生
产品使用	提高产品能源效率	● 服务器产品直流电源 DC-DC 转换效率大于 90.7%
	能源效率要求	● 100% 符合加州能源委员会（CEC）及欧盟执行委员会节能化设计指令（EU ErP）当前规范
	降低能源消耗	● 进行产品节能效益评估，年度出货产品总计减少耗电量为 58.7 百万度
弃置阶段	符合 WEEE 要求	● 与客户协同合作，在机构件部品设计中符合 WEEE 指令要求为 100% ● 年度出货产品中，使用可回收、再利用原料达 1,106 公吨

产品合规

在产品设计过程中，公司致力满足合规要求，遵守地区销售市场安全和监管规定，避免所制造产品产生危害顾客健康及安全之情事，要求所有供应商供货标示必须符合环旭电子制定的《绿色环保产品规格》，公司产品及作业体系均符合国际相关标准要求及销售地区的安全规范。我们严格管控产品原物料使用，选用低污染及无毒性的原物料，并确认绿色产品环保规格符合相关法规及指令，再进行产品生命周期盘查及生态化设计评估，且制作产品生态特性说明书，以因应欧盟 ErP 指令。为预防化学品进厂后可能引起之安全危害风险，更制定《化学品管理办法》进行源头管制（详细内容请参阅“[化学品安全管理](#)”章节）。

2025 年产品符合人体健康的绿色标准情况

产品 \ 绿色环保产品指令	EU RoHS	Halogen Free ^{注 1}	China RoHS
智能链接产品	100%	100%	100%
汽车与工业电力电子产品	100%	100%	100%
先进移动装置及微小化产品	100%	100%	100%
高科技低成本模块产品	100%	100%	100%
全球销售暨营运发展产品	100%	100%	100%
次世代敏捷制造产品	100%	100%	100%

在产品设计初期，我们考量各种使用情境，兼顾法规面不完善之处，强化产品的安全规范，针对公司所生产制造之电子系统类产品须取得安规验证，透过设计审查与运用工厂检查机制^{注 2}，以确保产品符合国际及销售地区的相关法令规章，并在使用者操作手册上清楚注明相关安全警告与正确操作说明，且定期每季或每年接受外部验证单位（UL, TÜV, CCC 等）查核。

注：

- Halogen Free 依照客户需求对产品原物料列表要求调查
- 工厂检查机制系指贴有安规相关标签产品的制造工厂，需依发证单位要求稽核时程接受工厂检查（外部认证单位稽核），以确保产品符合安规要求

2025 年，公司建置符合 EN 18031 系列标准的资安检测流程，涵盖第三方测试、认证通路以及无线网络产品开发相关作业，并成功协助两家客户取得认证。此标准为欧盟无线电设备指令（Radio Equipment Directive, RED）所制定之资安标准，内容涵盖网络保护、个人信息与隐私防护、以及金融交易防诈等三大领域。透过导入 EN 18031 的通用安全机制与开发流程要求，公司得以进一步提升产品资安韧性、降低供应链资安风险，并强化整体治理与法规遵循表现。同时，公司为因应欧盟网络韧性法案（Cyber Resilience Act, CRA）在 2026 年 9 月起陆续实施的资安义务，公司已规划并自 2026 年后启动第一阶段作业，包括建立安全漏洞回报机制、强化产品安全设计、强化技术文件管理与完善漏洞通报程序等。此举旨在确保未来上市产品能逐步符合欧盟数字产品资安要求，并有效降低产品安全风险与法规不符合之可能性。2025 年，USI 未接获产品危害人体健康安全的相关投诉，也未发现产品安全相关违法事件。

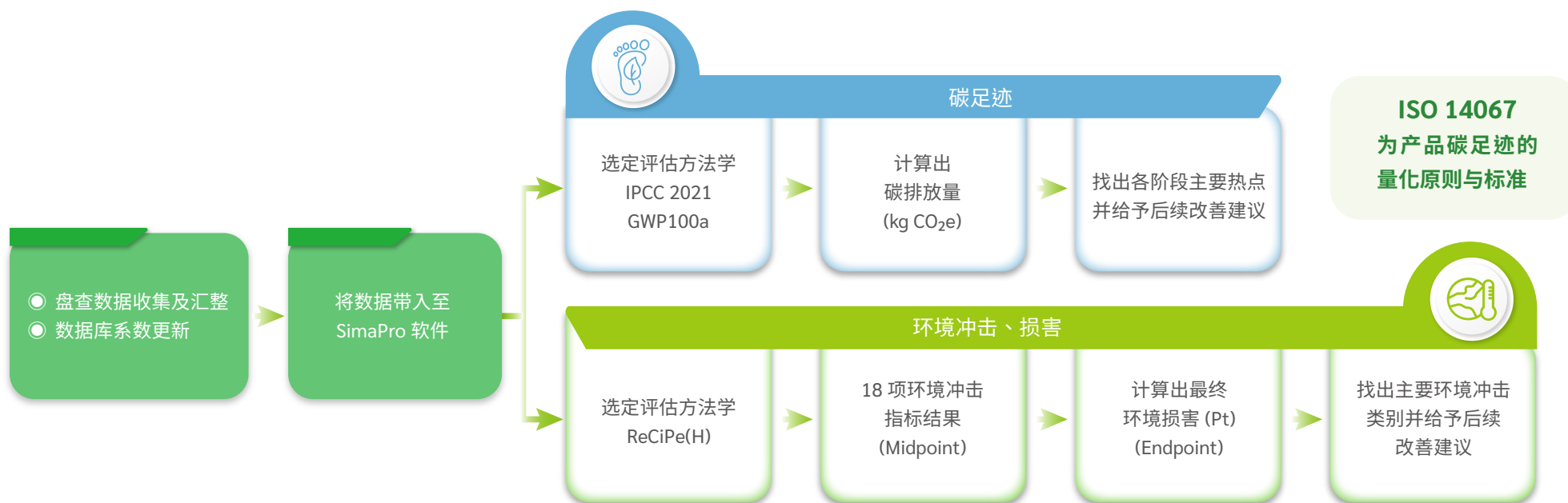
2025 年系统类产品符合安全规范情况

产品 \ 安全规范	UL 62368-1	IEC 62368-1	CNS 14336.1	GB 4943.1
智能链接产品	50%	52%	36%	9%
全球销售暨营运发展产品	29%	43%	0%	14%

产品生命周期评估

产品生命周期评估是指产品或技术的生命周期从摇篮到坟墓（Cradle-to-Grave）的整个时期，系统性分析产品自原物料的取得及处理，产品制造、运输、销售使用和维护，到最终收回或处置各阶段导致环境冲击的方法。其中，产品碳足迹是以生命周期方式盘查产品各阶段所产生之碳排放量，经换算为二氧化碳当量之总和（CO₂e/pcs），产品碳足迹更是简化式生命周期评估（Simplified LCA, SLCA）的实例。由于 USI 产品种类众多，因此，我们分阶段完成各类产品的碳足迹盘查，自 2023 年起，每年以推动 3 个系列产品碳足迹盘查为目标，在协助客户绿色产品营销需求下，结合绿色产品开发，导入低碳材料选择，并将知识与经验转移至其他厂区。2025 年，我们完成 5 个系列产品，总计 179 支产品的盘查，所有的产品皆完成环境冲击与特性的评估，包括由 USI 与客户自行评估的完整 LCA（营收占比为 47.34%）^{注1}、以 ISO 14067 碳足迹为基础的简化式 SLCA 评估（营收占比为 3.55%），以及其他采用 RoHS 等评估方法（营收占比为 49.11%）。

产品碳足迹 / 环境冲击分析流程



注：

1. 其中由 USI 自行评估的占比为 7.76%

2. 产品生态效益（Eco Efficiency）↑ = 产品或服务之价值（Value）↑ ÷ 对环境之冲击（Impact）↓

产品碳盘查绩效

产品大类	产品名称	碳足迹	生态效益评估 / 环境足迹	碳排放量 (kg CO ₂ e/pcs)	证书 / 盘查报告
工业类、车用电子	Audio Amplifier	✓	✓	206.72	Audio Amplifier 盘查报告
云端及存储	Server Mainboard	✓	✓	5.78	Server Mainboard 盘查报告
工业类、车用电子	Mobile Computer	✓	✓	14.63	Mobile Computer 盘查报告
云端及存储	HZ_Smart Dock	✓	-	87.60	HZ Smart Dock 盘查报告
云端及存储	HPH_Smart Dock	✓	-	80.90	HPH Smart Dock 盘查报告
消费电子	Charger for Hearing Aids	✓	✓	9.00	Hearing Aids 盘查报告
消费电子	ATM Control Board	✓	✓	50.30	ATM Control Board 盘查报告
工业类、车用电子	Car Wiper Controller	✓	✓	1.97	Car Wiper Controller 盘查报告
云端及存储	Workstation Dock	✓	-	69.66	Workstation Dock 盘查报告
云端及存储	Smart Dock	✓	-	89.40	Smart Dock 盘查报告
消费电子	Clickshare Button	✓	✓	1.81	Clickshare Button 盘查报告
工业类、车用电子	Industrial Tablet	✓	✓	49.20	Industrial Tablet 盘查报告
云端及存储	Add-on Card (AOC)	✓	-	16.56	AOC 盘查报告
消费电子	LCD Drive X Board	✓	✓	4.00	X Board 碳足迹证书
消费电子	LCD Drive XC Board	✓	✓	9.20	XC Board 碳足迹证书
工业类、车用电子	Digital Inkjet Printhead	✓	✓	31.07	Printhead 碳足迹证书
云端及存储	USB-C Dock	✓	✓	290.36	USB-C Dock 碳足迹证书
云端及存储	XnBay Smart Server	✓	✓	163.60	XnBay 碳足迹证书
通讯电子	4G LTE Module	✓	✓	6.56	4G LTE 碳足迹证书

环保标章

EPEAT

美国绿色电子委员（Green Electronics Council, GEC）所开发的“电子产品环境评估工具（EPEAT）”是由美国环保署所公布的一项环境绩效评估工具，其包含 23 项必要性指标和 28 项选择性指标共 51 项指标，涵盖计算机、影像设备、手机、网络设备、光伏模块及逆变器、服务器、电视等产品，此环境标准涵盖整个产品生命周期，从设计和生产到能源使用和产品回收的准则要求。

其中针对有害物质的第一准则：减少环境有害物质使用的第一个必要性指标，就是要符合欧盟 RoHS 的规范。而 8 项选择性指标中也规范电池不得含有铅、镉、汞，以及塑料大于 25 mg 的要求，除了线材之外，不得含有聚氯乙烯（PVC）。另外，第八准则：产品包装的第一个必要性指标，为减少与消除刻意添加毒性物质的包材，其中规范“铅+镉+汞+六价铬”需小于 100 ppm。

与传统的计算机设备相比，所有 EPEAT 注册的计算机产品，基于保护人类健康和环境的因素，其铅、镉、汞含量较低，且这些产品较节能也较易升级和回收利用，因此，可以降低引发气候变迁的温室气体排放量。所有制造商于 EPEAT 注册系统登记的产品，必须提供符合有利于环境与易于回收的方案；其产品只要每个阶段的生命周期满足环境绩效的相关标准，亦能获得加分的奖励。

于 2025 年，我们协助客户新增取得 Set-Top Box 产品 EPEAT 银牌等级的认证，相关 EPEAT 产品营收占比约 0.28%，为客户于全球市场获得更多产品采购合约之机会，证明 USI 偕同客户与供应商致力于绿色设计与开发的承诺，同时，将持续为气候变迁的温室气体排放减量努力！



Energy Star

能源之星（Energy Star）是美国能源部和美国环保署推出的节能环保计划，意图透过推广节能产品帮助消费者、企业和行业节省资金并减少碳排放。该项目为计算机信息、电机、办公室设备、照明、家电产品、住宅和建筑制定完善的能源效率规范，其符合高性能、具有成本效益要求者都可以加上“能源之星”标签。2025 年，我们的云端及存储与工业类产品符合能源之星要求产品达 6 项，其营收占比约 0.47%。



WEEE

废弃电子电机设备指令（WEEE Directive）是欧洲联盟在 2003 年所通过的一项环保指令，主要是因应废弃电子产品的处置方式，制订废电子电机设备之收集、回收、再生的环保指令，以降低有害物质对环境的污染，且要求管辖范围内的电子电机产品需要贴有“垃圾桶标志 Wheelie Bin”，按照要求进行注册并接受检查和监督。



系统上的回收标志



锂电池上的回收标志

为符合销往欧盟的客户产品需求，我们制定 WEEE 指令项目作业标准，以规范相关的管理及作业程序，机构研发人员须依据产品项目需求，在产品量产时出具 3R（Recycle、Reuse、Reduce）比例评估与拆解报告，以确保产品具备“环境化设计（DfE）”。2025 年，我们导入 15 项新工业类项目产品，其使用可回收、可再利用原料占比达 96%。

联合国可持续发展目标 12 为“责任消费与生产”，其目标在呼吁各国推动循环经济模式，掌握物料使用与资源循环，以带动产业绿色设计，设计寿命长、易维修、可全回收的产品，促进资源在产品供应链中封闭循环，延长产品寿命及减少废弃物产生，以促进绿色经济，确保可持续消费及生产。因此，我们搜集所有及 2025 年符合 WEEE 报告的新量产产品，统计产品使用回收料的相关信息，并发现导入产品的市场需求有提升之趋势。

在使用回收塑料与金属铝的占比目标上，我们依据特定产品使用回收塑料的数据分析与客户导入产品状况，订定未来 5 年目标，每年以平均 8% 成长率提升目标，设定 2030 年使用回收塑料目标为 14.71%；使用回收金属铝目标为 26.93%。2025 年，回收塑料达设定目标 8.80%；回收金属铝亦达设定目标 18.00%。

此外，高温锡膏成分中一般含 80% 以上的金属锡，为使资源可以可持续发展，USI 积极推动客户采用回收再生锡膏，2025 年，已导入多个 SiP 产品线，总减碳量达 121 公吨。我们借此项目的推动进展，订定使用回收再生锡膏减碳量，每年以减少 2 公吨碳排放量为目标，为净零碳排放贡献一份心力。

2025 年产品塑料材料使用量与回收比例

产品的塑料材质 (仅限热塑性的产品材料，不包含包装材料)	使用量（公吨）	回收含量比例	年度占比目标	状态	2030 年占比目标
Acrylic, Acrylonitrile Butadiene Styrene (ABS), Polybutylene Terephthalate, Polyamide, Polycarbonate, Polyester, Polyoxymethylene, Polystyrene, Polyurethane, Silicon Rubber	279.02	9.83%	8.80%		14.71%

2025 年产品各类金属使用量与回收比例

金属原材料	铝 (Aluminum)	钴 (Cobalt)	铜 (Copper)	铁 (Iron/Steel)	镍 (Nickel)	锂 (Lithium)	钛 (Titanium)
使用量（公吨）	657.6987	0.0011	5.8675	68.6226	0.4285	0.9329	0.0998
回收含量比例	19.5156%	0.0000%	40.1847%	1.7139%	4.9411%	0.0000%	3.1680%

使用回收塑料（Post-Consumer Recycled Plastic, PCR）的产品数占比

年度	2022	2023	2024	2025
项目				
产品数占比	0.14%	4.43%	0.27%	0.35%

可持续绿色教育

公司除了内部进行绿色管理外，为让利益相关方进一步了解环境保护的重要性，并将正确的可持续绿色环保意识落实到产品规划、原材料/原物料控管、温室气体减量等环节，我们持续向员工、供应商及承包商倡导环旭电子坚持的净零减碳目标、环安卫原则、信息及要求。公司提供可持续绿色教育课程为内部员工（包含研发设计、采购、品管等人员）提供培训，说明绿色产品的相关法规要求、作业流程及绿色材料等，2025 年各厂区可持续绿色培训，

总计培训 13,168 人次，总时数达 6,347 个小时。

此外，公司为响应客户、供应商要求，积极参与全球性碳排放披露论坛并施行节能减碳相关计划，期望凭借内部绿色观念的养成及外部绿色经验的吸收，传递环旭电子的绿色理念，实践公司的绿色承诺。

可持续绿色教育课程

 绿色产品有害物质 管理系统要求	 绿色产品规范介绍	 绿色产品制程、Non-BOM 材料及出货管理	 绿色设计控管流程	 绿色零件数据 审核与承认	 可持续素养培训
● 质量政策 ● 有害物质流程管理 ● 绿色产品管理系统 ● 绿色产品管控流程 ● RoHS (EU) 2015/863 ● GP Label in Production Line ● Halogen-Free ● Green Non-BOM Materials ● Engineering Change Request (ECR) Process	● RoHS Requirement by Country ● REACH ● EU Battery Regulation (EU) 2023/1542 ● Regulation (EU) 2025/40 on Packaging and Packaging Waste ● EU Directive - ELV ● WEEE ● Halogen-Free ● CEC ● ErP ● California Proposition 65	● 绿色制程管理 ● RoHS (EU) 2015/863 ● 绿色及无卤产品定义 ● 绿色 Non-BOM 管理 ● 出货管理	● Green Product Workflow 	● 绿色环保产品作业程序及规范	● 可持续产品设计与盘查 ● 责任商业行为准则 ● 责任矿产管理 ● 可持续供应链培训

创新管理

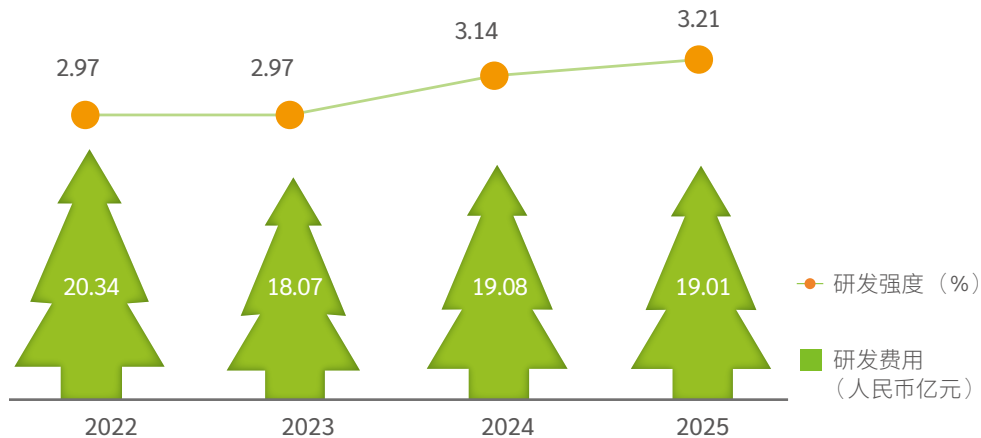
环旭电子深知“创新”是持续成长的关键，因此，将智慧财产（IP）视为公司重要的资产之一，我们不仅珍惜自己的智慧财产，也给予世界上所有智慧财产充分的尊重。

研发与知识产权

保护知识产权是每个人的责任，因此，USI 不仅努力降低侵权的可能性，同时也在公司内部鼓励创新，希望透过有效率的知识产权管理，为所有股东带来更好的收益。在保护知识产权上，我们订定知识产权管理政策，设定智慧财产管理目标，进行智慧财产的取得、保护、维护与运用，并于过程中采取避免侵权与保护权利之措施。我们持续以“PDCA 管理循环”，强化智慧财产管理与营运目标链接的系统化管理制度，对于研究发展的产出，透过知识产权申请和国际期刊的发表，与学界及产业界共同分享研发成果。

2025 年，环旭电子研发人员共 3,030 人，占公司总人数的 13.95%，较 2024 年提升 0.75%；总计研发投入为人民币 19.01 亿元，占营收 3.21%^{注1}。我们不断地培养并提升设计研发人员能力，以期在研发强度上保有稳定与持续的发展。

研发费用及研发强度趋势



注：

1. 详细信息请参阅公司 2025 年年度报告第 34 页

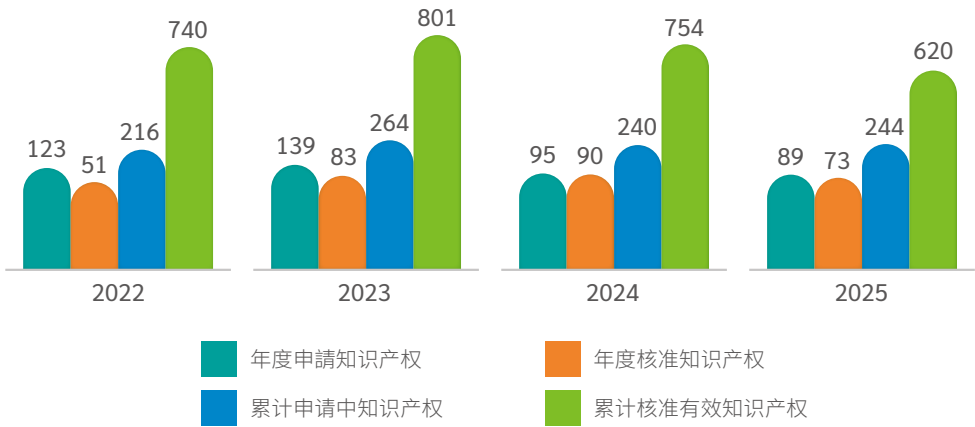
在知识产权方面，环旭电子订有《专利管理及奖励办法》以激励公司员工致力在研发创作及技术提升，强化公司市场竞争力与科技创新，2025 年总计发给知识产权申请通过奖励金达人民币 27.4 万元。另外，亦定期举办奖励研发竞赛，经审查确认之项目，发给奖励金并公开表扬，以兹鼓励。2025 年，奖励研发竞赛总计 24 支参赛队伍，其中 Successful Project 项目有 9 支，Innovative Technology 项目有 15 支，经过严谨考核后共有 10 支队伍获奖，总计发给竞赛奖励金约人民币 40.9 万元。

奖项	项目名称	项目内容
Successful Project		
第一名	WM-MQ1	智能眼镜系列中 Wi-Fi / 蓝牙组合模块，采用 QC 双芯片 FEM 的 Wi-Fi 7 解决方案之双面成型微小化模块
第二名	WM23	商业机密，不予以披露
第三名	MMW	商业机密，不予以披露
技术突破奖	5G Rugged Handheld	整合 5G、Wi-Fi 6E 以及先进的扫描功能（光学变焦），专为工业移动应用而设计，增加脸部辨识译码，精准的室内定位技术，以及军规级的耐用性
Innovative Technology		
第一名	Copper Pillar Pin Mass Transfer	成功开发高径深比 (>1:3) 铜柱巨量移转技术，并率先导入隐藏内视镜微缩模块，及导入高散热行动装置电源控制模块
第二名	Smarter HW Design Enables SiPs in Bendable Application	SiP 层面的翘曲改进技术，用于可弯曲应用的斜面结构，通过 Wi-Fi 7 HBS (High Band Simultaneous, 高频频段同步) 设计与验证
	Selective Vacuum Printing Encapsulation with Fence	真空印刷封装技术的突破性解决方案，以钢板为模具，采常温常压液态树脂印刷，不同于传统半导体塑封需高价客制化模具；在高温高压中进行塑封，并以 FR4 PCB 取代 BT 载板，协助微型化产品降低开发成本

奖项	项目名称	项目内容
Innovative Technology		
第三名	Auto Via Filling Curing Transfer Machine	针对填孔后的面板转板，研发一台全自动转板机，取代人工操作，克服质量相关问题
	Copper Pin Module Development For DSM	采用铜引脚模块，拓宽制程窗口，支持更小的 I/O 间距、更厚的底部模具，并实现 2.5D 和 3D 先进封装的高导电性和低散热性
	AI-Driven PCB Design Rule Auto-Check Platform	开发结合基于规则的逻辑和人工智能辅助的平台，实现 PCB 设计规则的自动化检查，从而减少人工操作并提高审核准确性

经统计，于专审会评核通过的知识产权提案数，近 5 年平均每年皆有超过 140 件的提案绩效。2025 年提案绩效总计 129 件，其中关键技术知识产权提案为 16 件，关键技术是指 SiP 微小化技术、电动车技术与无线设备技术等相关知识产权。

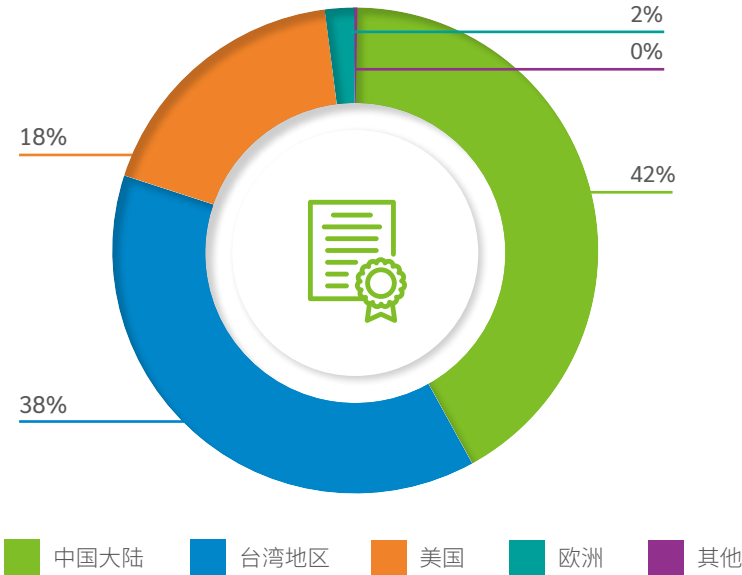
2025 年，USI 累计核准有效知识产权^{注1}为 620 件，其累计申请通过知识产权总数达 1,744 件，较前一年增长 4%，近四年知识产权取得状况如下图所示：



注：
1. 知识产权数除本报告书范畴外，尚包含环旭（深圳）电子科创有限公司与环胜电子（深圳）有限公司信息

另外，在电子制造服务技术的知识产权布局下，USI 拥有 257 件中国大陆知识产权，238 件台湾地区知识产权，111 件美国知识产权，12 件欧洲知识产权和 2 件其他国家知识产权。

累计核准有效知识产权分布



绿色设计提案

2025 年，总计有 7 项提案为绿色制程设计且通过内部知识产权审查会议，绿色制程提案是借由降低工时、降低人力成本或提升效率等方式，提升自动化无人工厂比例，以达成制程上的节能减碳绩效。公司鼓励员工将相关的设计提案参与研发竞赛，以获取更优渥的奖励与有效的知识产权，详细的提案内容请见下表：

厂区	绿色设计提案	提案效益说明	绿色产品设计主轴
张江厂	模块封装结构的特殊铜柱设计	接脚采用铜环保材质，其焊点面积比原圆柱形接脚设计增加 200% 以上，以提高抗热冲击 / 落下测试性能，且无需额外的缓冲过程即可暴露铜接脚的侧壁表面	- 安全性 - 省资源
	应用于毫米波之宽带双极化介质天线设计	- 天线单体可提供双极化，24GHz~43.5GHz 的有效宽带范围，满足 5G 毫米波多频段需求 - 结构简单，仅需塑封与真空溅镀即可制作，在溅镀制程相较传统电镀减少重金属废水排放达 80% 以上 - 天线辐射方向为轴向辐射形式，模块可直接与系统基板共平面做系统散热，提升散热效率，减少主动散热需求（原本主动散热功耗为 1.5W，改善后仅需 1.0W） - 其制程相较传统 PCB 贴片天线减少约 20%~30% 的制程步骤，估算可降低单件碳排放约 12g CO₂e - 模块化设计采用可拆解式结构，便于回收金属溅镀层与介质陶瓷材料，提升模块回收率至 85% 以上	- 低碳排 - 省资源
昆山厂	模块封装结构之双围栏填胶阻隔制造方法	采用铜加环保塑料的材质，降低关键芯片与连接器的应力，进而降低模块组装过程中的故障率	- 安全性 - 省资源
	立体被动组件置件方法	采用 3D 表面贴装技术（Surface Mount technology, SMT）迭层技术，利用被动组件上方的空间缩小模块尺寸，根据其概念设计，面积缩小超过 40%	省资源
	具有高深宽比及可高度自由布置的电子结构设计，其电路连接接口与制造方法	使用无卤材质，将原本设计为空气介质的地方，替换为橡胶（Vacuum Pad E, VPE）填充材料，进而提升 SiP 散热性能，减少功耗	- 安全性 - 低碳排
	改善散热及电气特性的高密度与可高度自由布置连接接口，其半导体封装结构与制造方法	- 使用无卤材质，在相同面积将 SiP I/O 间距从 0.4mm 减至 0.2mm，进而降低 SiP 设计面积需求 - 利用铜材质的铜柱，因具有较高的导热系数，进而提升 SiP 散热性能，减少功耗	- 安全性 - 低碳排 - 省资源
南投厂	一对多测试卡沟通界面架构整合与应用	- 使用无卤材质，透过逻辑开关集中控制，减少复杂的物理连接，大幅减少组件数量与布线需求来优化电路设计 - 整体设计易拆解，可随时切换主控卡与子控卡的配置连接，降低多信道测试时的硬件成本，提升系统整体稳定性与可维护性，与能源利用效率的电路设计 - 主控制卡可快速切换至任一子控制卡进行测试，加速测试流程并提升回应速度，优化产品测试流程，缩短测试时间，达到减少生产线能源损耗 - 具备高度模块化特性，便于扩充更多测试信道或功能模块，同步提供多通道的测试机台，降低待机及关机模式的能耗	- 安全性 - 低碳排

可持续制造

USI 积极导入自动化关灯工厂（Lights-Out Factory）规划，实践工厂智能化的数字化转型，以提升工厂效率、精进制程质量并满足客户交期；同时，推动持续改善计划，使得设计、生产制造、节能减碳等各方面不断改善并优化。

智能制造

环旭电子自 2015 年以张江厂作为指标工厂，由张江厂总经理所管辖的自动化开发处更名为智能制造开发处并导入智能制造，于 2016 年再加入信息自动化团队，使智能制造开发处功能涵盖更完善，并在 2021 年提升为智能制造开发中心，扩大组织成员以支持及推动全球各厂区 5 星级的关灯工厂发展。智能制造开发中心于 2021 年完成张江厂 Wi-Fi SiP Module Test 关灯产线，且于 2025 年有 4 座产线升级为关灯产线。

USI 的智能制造五星级关灯工厂采用工业物联网概念，策划符合电子制造业的产业 4.0 智能制造发展计划，称之为 5 星级的工业 4.0 智能制造，并参照行业制订出“5 星工厂标准”，即 90% 以上的机器自动化、90% 以上设备联网实时监控率、人力效率提升 90%，制订未来五到十年的阶段性发展计划，以提升全球厂区的自动化制造水平，并持续走在业界的前端。

关灯工厂重要里程碑



注：

1. 统计数据涵盖张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、南投厂、墨西哥厂、越南厂与 AFG-苏州厂

2025 年，我们成功导入 87 项自动化制造项目，总计节省人力成本达人民币 346.78 百万元，厂区平均达 3.37 星级^{注1}，最高达到 4.0 星级，并新开发 71 个应用模块含 10 个 AI 应用模块，推动自动化或智能制造相关人才的培育计划，该计划将为公司培育出 34 位自动化或智能制造人才，对未来的计划注入更多的新创动能。公司计划每年新开发 6 个通用机器平台，并在 2030 年将所有导入工业 4.0 的工厂提升 3 到 4 星级，平均达 4.35 星级，开发 30 个 AI 应用模块，把关灯工厂推展至全球各地的厂区，实现各厂区至少完成一座全面自动化生产的智能制造关灯产线目标，展现出在提供符合全球客户需求的先进制造解决方案的高度决心，并为股东与投资大众创造出更好的营运佳绩。

产学强强联合 - 智能制造协同创新中心

苏州大学与环旭电子共建创新中心，赋能产业升级新赛道

在全球智能制造浪潮的推动下，已成为驱动企业转型的重要战略议题，当产业需求与教育资源深度碰撞，产学合作正成为培养实战型人才的加速器。苏州大学与环旭电子强强联合，USI 总计投入人民币 2 百万元共同成立“智能制造协同创新中心”，这不仅是一场合作，更是一场朝向未来的创新行动。

产学合作是激活科研活力、培育产业人才的黄金纽带，更是推动智能制造高质量发展的核心动力！2025 年 11 月 18 日，“苏州大学 - 环旭电子（昆山厂）智能制造协同创新中心”正式揭牌，这场高校智能与企业实力的双向奔赴，标志着双方产学研研究深度融合迈入新阶段，将为通信电子、汽车电子领域智能升级注入强劲动能。



三大助力，推动创新成果

- 技术创新加速：借助大专院校学术研究平台，缩短研发周期，让产品更快推向市场。
- 人才培养与引进：打造产学培训基地，学生在学习期间即可接触实务，企业也能吸引高素质人才，促动环旭电子与苏州大学深度探讨人才联合培养计划。
- 资源与政策支持：产学研合作助力企业获取政府项目、产业资源，提升竞争力和品牌影响力。

共建共享，打造长效机制

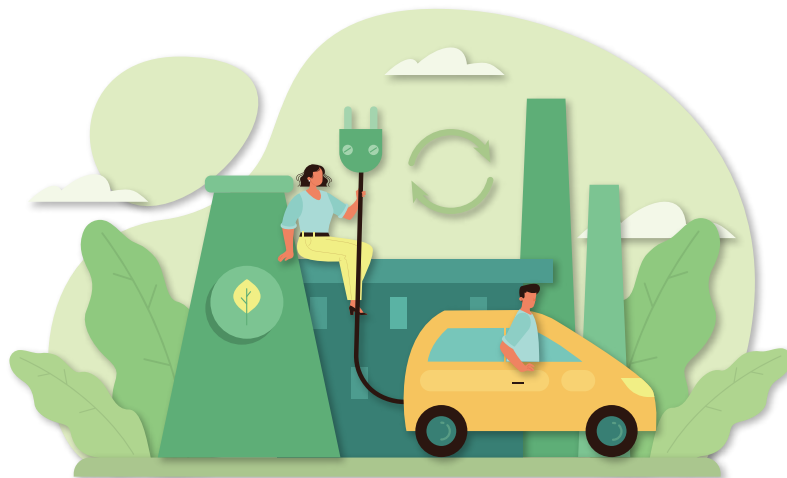
苏州大学整合机电工程、人工智能、材料科学等优势学科，投入顶尖科研设施和优秀师资，鼓励师生积极投身研究项目。环旭电子则发挥产业实践优势，共同打造行业标杆，为智能制造产业高质量发展注入强劲动能。

作为全球电子设计制造领域的领军者，USI 昆山厂自 2011 年落地以来，凭借硬核技术实力获评“江苏省智能制造示范工厂”，成为产业链上的标杆企业。而苏州大学作为中国大陆顶尖学府，其机电工程学院在机器人及智能制造领域的技术积淀深厚，人才储备充足，多年来已为环旭电子提供大批优秀人才，在技术研发、课题攻坚等方面的协作更是成效显著，此次深度合作更筑牢相互信任根基。

智能制造协同创新中心不仅是一个物理空间，更是智能、资源与梦想的汇聚平台，它标志着产学合作进入深度融合、协同创新的新阶段，成为人才培养的新高地、科技创新的策源地与产业升级的助推器。

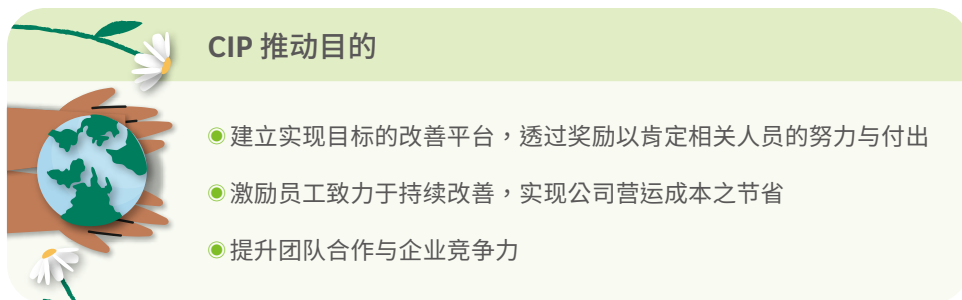
未来展望：从合作到生态共建

我们与苏州大学对人才联合培养进行深入探讨，计划将合作培养人才方式推展到环旭电子其他厂区。此次创新中心的成立，精准瞄准行业智能升级痛点！依托苏州大学的科研优势与环旭电子的产业基础，双方聚焦通信电子、汽车电子核心技术难题，联合攻关、加速科研成果落地，让“实验室里的创新”快速变成“生产线的效益”。在双方的精诚合作下，智能制造协同创新中心必将成为行业标杆，推动智能制造产业迈向新高度，共创辉煌未来！

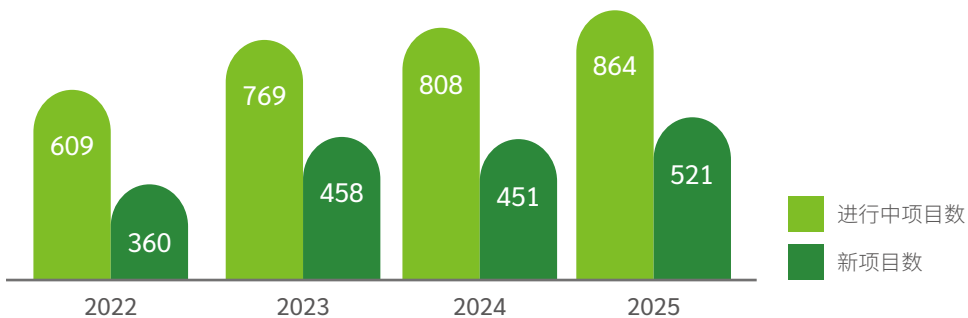


持续改善计划

持续改善计划（Continuous Improvement Program, CIP）指在生产、工艺、质量、效率、设备、软件、硬件、节能减碳、自动化、安全性、数字创新等方面不断改善优化，同时具备成本节省效益的改善方案。

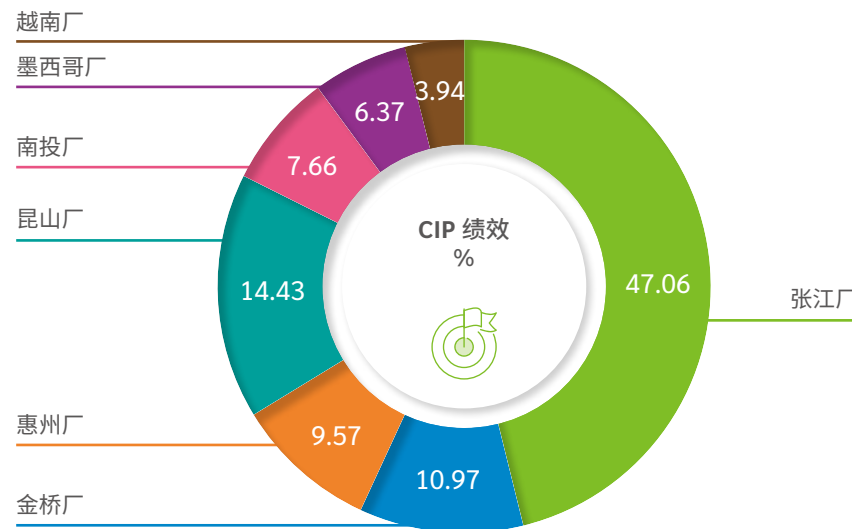


由各厂区提出改善项目，经 SRC（Site Review Committee）审核项目成效（评分要项包括创新发展能力、实际节省值达成能力、技术应用能力、标准化作业能力、复制性作业能力），确认提案通过，于年度审查会议经主办单位 / 全球营运发展处（Corporate Operations Development, COD）抽选案件后，由 CRC（Corporate Review Committee）委员审查项目内容与节省效益。此外，亦鼓励厂区之间复制具备良好实践效果的案件，以扩大成效。年度执行中项目共有 864 件，其中，依据下图统计显示，平均每年约 440 件新项目被提出。



2025 年度总绩效经主办单位核算后，节省有形成本约人民币 112.98 百万元，节约成本占营业额的 0.24%，各厂区 CIP 绩效占比如下图所示：

各厂区 CIP 绩效占比



CIP 年度绩效奖励包含基本奖金及激励奖金（以厂区绩效达成状况与获利状况衡量奖励金额），获得奖励之厂区依员工与团队对于持续改善活动的贡献度进行奖金分配，提供给员工个人的奖金占厂区奖励总额的 20%~70%，部门或组织统筹运用的奖金占总额 30%~80%，由厂区总经理全面考量后分配发放给予项目负责人员（包含参与项目改善活动的员工与其部 / 处主管），总计发放绩效奖金人民币 78.5 万元。此外，年度 CIP 卓越贡献奖是由各厂区提出具有指标性或创新性的提案报名参与竞赛，进行全球性评比。2025 年度奖项包含 CIP 优秀案件与 SMT 稼动效率改善，获奖团队授予奖杯并颁发奖金，总计发放奖金人民币 28.9 万元，以奖励员工致力于持续改善所做的努力。

CIP 卓越贡献奖

为响应气候变迁议题，环旭电子将节能减碳列入 CIP 卓越贡献奖之重点奖励；在 AI 趋势下，2024 年起将数字化转型视为推动可持续营运的动能之一，亦列入重点奖励项目。主办单位 COD 订定相应评分机制，并增加重点项目奖励件数配额，以提倡绿色与数字创新提案。2025 年总计 9 件得奖项目，其中包含 3 件数字创新与 2 件节能减碳项目获奖，年度总减碳为 1,736 公吨，获奖项目详细内容请见下表：

厂区	奖项	项目名称	项目效益
重点项目			
张江厂	金牌	自主研发和实施 SECS/GEM ^{注1} EAP ^{注2} 平台 (数字创新)	由智能制造单位自主研发 SECS/GEM 驱动与 EAP 平台，通过设备数据取得与精准控制，可对接 MES、RMS 等系统，实现自动过站与制程参数管控，确保产品生产全流程可追溯性，有效提升产品质量。同时支持与 AMHS ^{注3} 系统对接，达成全流程自动化生产；累计约节省人民币 1.21 百万元
南投厂	银牌	COD 数字优化项目 - 全球生产指标广告牌 (数字创新)	涵盖 USI 全厂区生产，与设备相关指标且周期性自动更新的可交互式数字化广告牌，运用 USI IT 开发能力，结合 COD 团队成员自主学习，透过 AI 工具 Copilot 优化相关程序代码，推动整合公司内多系统数据，提供单一数据来源，并运用云端数据架构，提高数据存取的灵活性、便利性以及未来的扩展性；累计约节省人民币 0.35 百万元
惠州厂	银牌	智能立库创新收料流程 - 三合一 (数字创新)	通过 SAP/WMS/MES 系统的互通和自动化，整合作业流程与作业岗位，以扫码方式完成物料的自动点收、自动组盘和 SAP 自动入账，以达节省人力与占地面积；累计约节省人民币 0.46 百万元
昆山厂	铜牌	空压系统节能改善优化 (节能减碳)	推动空压系统的在线监测，实现可视化、数字化运行，以降低空压能耗；年节省电量 2.84 百万度；减碳量为 1,715 公吨；累计约节省人民币 1.33 百万元
张江厂	铜牌	Handler UPS ^{注4} 系统优化项目 (节能减碳)	通过负载分析与风险验证，证明取消其一 UPS 不影响测试质量，并重新定义电源保护策略，同时实现降低成本，减少碳排放及每年 34 台电池废弃物的产生；年节省电量 35.7 千度；减碳量为 21 公吨；累计约节省人民币 0.17 百万元
一般项目			
金桥厂	金牌	激光头（SP Talon 532-40）使用寿命延展	开发雷射头功率和寿命监测系统，并制定雷射头更换和健康度检查标准和流程，以降低雷射头采购及生产成本；累计约节省人民币 1.43 百万元
张江厂	银牌	雷射钻孔 UPH ^{注5} 提升	音频产品采用雷射钻孔新工艺，并采用新的去化合物来确保通孔填充和印刷连续性，使用银胶取代天线模块，减少后续封装步骤和天线模块成本；累计约节省人民币 0.75 百万元
昆山厂	铜牌	开发 PC M/B 测试站、组装站及 AVI ^{注6} 站，全线连动自动化生产	导入协作手臂与复合式移动机器人，实现测试站、组装站及 AVI 站自动化生产，为 USI 全球首件 PC M/B 柔性自动化生产线，以降低人力工时，减少撞件风险，并提升自动化率；累计约节省人民币 0.75 百万元
张江厂	铜牌	SMT 线自动料盘上料 / 下料项目	导入缺料系统、拆料头设备与自动接料 AGV ^{注7} ，监控贴片机数据，将信息流电子化，各个环节信息自动防呆比对，实现料盘各种胶带自动拆除，并代替人工自动接料，以解决人工操作时接错料的问题，强化可追溯性；累计约节省人民币 0.55 百万元

注：

1. SECS/GEM, SEMI Equipment Communications Standard/Generic Equipment Model 半导体设备通信标准 / 通用设备模型

2. EAP, Enterprise AI Platform 企业人工智能平台

3. AMHS, Automated Material Handling System 自动化物料搬运系统

4. UPS, Uninterruptible Power Supply 不断电系统

5. UPH, Unit Per Hour 每小时产出单位数

6. AVI, Automatic Visual Inspection 自动视觉检测

7. AGV, Automated Guided Vehicle 自动导引车 / 无人搬运车

价值链管理

面对全球无国界的发展趋势，良好的价值链管理不但可有效降低生产成本、提高产品质量，以获得客户更高的满意度，更能将整个企业经营、社会责任向外延伸扩展，携手合作伙伴，共同迈向可持续发展的未来。

重要的利益相关方：

客户、供应商 / 承包商

SDGs



86.3 分
客户满意度



0
产品召回事件



95 % 通过
可持续评估机制
供应商比例



4,058 公吨
与供应商合作
减少的废弃物总量



388 位
供应商伙伴参与
持续供应链在线分享会



95 %
关键供应商完成
CDP 问卷比例

可持续发展议题目标与绩效

 重大主题

 达成

 未达成^{注1}

管理目的	关键绩效指标		2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
 客户关系管理	管理方针： 透过客户满意度调查与申诉机制，洞察客户期待与需求，精准回复客户意见，提供客户优良质量及多元服务方案，携手创造与客户双赢局面						
	评量机制： 借由客户满意度问卷调查及客户反馈系统，以此订定并执行改善计划以提升客户满意度						
致力客户满意是我们的核心目标与价值，提供专业的服务及优质的产品，满足客户多元需求与具市场竞争力的产品	客户满意度分数	分数达 85.2 分	达 86.3 分		达 85.8 分	达 86.2 分	
	产品零召回	0 产品召回	0 产品召回		0 产品召回	0 产品召回	
 可持续供应链	管理方针： 制定可持续发展采购政策，推动供应商环境、社会绩效评估与稽核，避免采购冲突矿产以降低营运风险，并提高整体供应链韧性，与供应商共同持续成长						
	评量机制： 每年度统计各地采购金额，并透过标准化矿产调查模板与 SAQ 进行调查，依据调查结果开展评核及追踪缺失改善，以确认各项指标达成度与完成率。另外，采用净零问卷量化评估重要减碳议合供应商的碳管理成熟度，建立透明且可追踪的管理机制，强化供应链减碳成效						
携手供应商共同打造保护环境、重视社会责任、落实劳工人权、营造健康与安全的可持续供应链，并透过供应链减碳合作推动价值链迈向净零	支持在地供应商与当地采购	全球当地采购比例达 37%	比例为 33%		达 30%	达 32%	
	目标供应商完成无冲突矿产	100% 完成无冲突矿产	比例为 100%		100% 完成无冲突矿产	100% 完成无冲突矿产	
	第一阶供应商完成 SAQ 比例	完成 SAQ 比例达 75%	比例为 76%		完成 SAQ 达 75%	完成 SAQ 达 75%	
	重要减碳议合供应商 ^{注2} 取得温室气体排放审验（ISO 14064-1 或同等第三方审验）比例	原物料供应商取得审验比例达 50%	取得审验比例达 76%		取得审验比例达 60%	取得审验比例达 100%	
		设备供应商取得审验比例达 40%	取得审验比例达 40%		取得审验比例达 60%	取得审验比例达 100%	
	重要减碳议合原物料供应商取得产品碳足迹查证比例	原物料供应商取得审验比例达 30%	取得审验比例达 23%		取得审验比例达 40%	取得审验比例达 80%	
	推动 CDP 供应链项目，关键供应商 ^{注3} 完成 CDP 问卷比例	完成 CDP 问卷比例达 80%	完成比例达 95%		完成比例达 85%	完成比例达 100%	

注：

1. 未达目标关键绩效指标，相关管理措施请参阅对应章节内容

2. 重要减碳议合供应商：（1）前 5 大高碳排放量之原物料类别；（2）高耗能之机台设备。2025 年，共 26 家重要减碳议合供应商（原物料供应商 21 家；机台设备供应商 5 家）

3. CDP 关键供应商：原物料与设备采购金额 80% 之供应商

产品价值链

环旭电子为电子设计制造厂商，专为国内外知名品牌厂商提供设计、生产制造、微小化、行业软硬件解决方案以及物料采购、物流与维修服务等产品与服务，除了制造服务外，还为客户提供一站式服务^{注1}，公司产品价值链及一站式服务涵盖内容如图所示：

产品价值链



一站式服务



注：

1. 一站式服务其实质是服务的集成、整合

2. 物料供应商指提供印刷电路板、基板、主动/被动电子组件、其他机电组件、机构件、包装、配件等供应商

客户关系

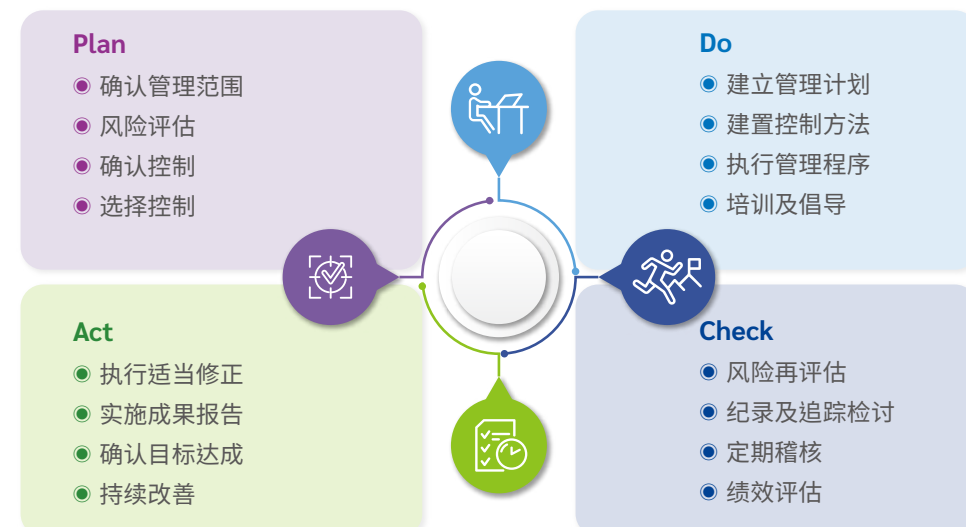
公司自成立以来，持续以专业服务与优质产品满足全球客户多元需求，并凭借领先的研发与制程能力，提供从设计到配销的一站式解决方案。USI 累积多年与客户合作的经验及技术，将运算、通讯及影音多媒体处理三大核心技术加以整合，在无线通信产品、计算机暨行业应用方案产品、储存产品暨服务器产品、车电暨视讯产品与微小化产品等领域，提供完整的解决方案，致力于客户满意是我们追求的核心目标与价值。

质量管理

环旭电子建构完善的质量管理系统及制定质量政策，各厂区均取得 ISO 9001 质量管理体系验证，以确保相关产品质量符合适用法规与客户之要求，部分厂区取得 ISO 26262 道路车辆功能安全认证、ISO 13485 医疗器材质量管理体系等国际标准，请参阅“[管理系统验证一览表](#)”。



USI 的质量管理系统涵盖所有相关产品和服务活动，包括业务规划、产品设计和开发、制造过程开发和控制、物料需求计划和控制、生产调度、生产管理、交付客户和售后服务等。我们透过 PDCA（规划、执行、检查、改善）循环，推动流程管理、质量检核与风险控管，持续提升质量并降低潜在风险。



为确保质量管理及有害物质管理系统之符合性与有效性，公司由权责单位成立稽核小组，订定年度内部稽核计划，透过访谈、文件查阅及现场查核执行内部稽核。对于不符合事项，责任单位需采取适当矫正措施并持续追踪，并向管理阶层回报系统运作情形，推动持续改善。此外，USI 设立质量学院定期提供质量相关培训，提升员工专业能力与质量管理意识。2025 年共完成 21,167 人次培训，累计 13,710 小时。公司持续精进质量管理能力，落实质量政策，确保全球产品与服务品质，以提升客户满意度。

客户服务与反馈

公司建立客户关系管理与反馈框架，整合客户意见反馈、投诉处理、质量改善及售后服务等机制，由跨部门团队共同运作。透过多元沟通与反馈渠道搜集客户意见，并将相关信息纳入内部管理与改善流程，以强化制程与提升服务质量。

客户沟通与反馈管理

环旭电子依循质量政策，订定《Operation Procedure for Communication with Customers》流程以 PDCA 循环为核心，建立完整之客户沟通与反馈整合机制，让客户可透过在线提交表单、电子邮件、专线电话、安排亲自拜访，或参与定期 / 不定期的面对面会议，提供反馈或提出需求 / 支持。公司在产品开发、量产及售后服务各阶段，系统性搜集客户于质量、交付、服务及设计等面向之意见，并透过跨部门协作纳入设计审查与质量管理流程，进行差异分析与改善追踪。相关反馈亦持续导入产品设计优化、制程改善及服务提升，并定期检视绩效指标成效，以强化客户导向之产品与服务发展能力。

此外，依照《客户抱怨处理程序》规定，所有客户投诉均由专责单位及时确认与登载记录，同时主动回复客户，确认已正式接收到其反馈或抱怨事项，并说明后续处理流程。在处理时程方面，以客户指定为优先；如未指定，专责单位将于 48 小时内提供初步回应，并在 7 个工作日内提出完整之矫正与预防措施说明。所有投诉案件须于 90 天内完成处理与结案，如遇特殊情况需延长时程，则事前告知并取得客户同意，以确保过程透明。若案件涉及产品安全疑虑或重大质量风险，将依内部程序实时启动风险控管与必要之产品召回措施，以保障客户权益。2025 年公司共接获 12 件客户抱怨事件，但未发生产品召回情形。公司将持续透过系统化之客户反馈管理机制，强化质量管理与客户关系经营，落实持续改善。

客户反馈 / 抱怨事件原因分类

原因类别	件数	结案率
制造流程	4	100%
人员作业	4	
材料异常	3	
产品设计	1	

客户反馈 / 抱怨处理流程

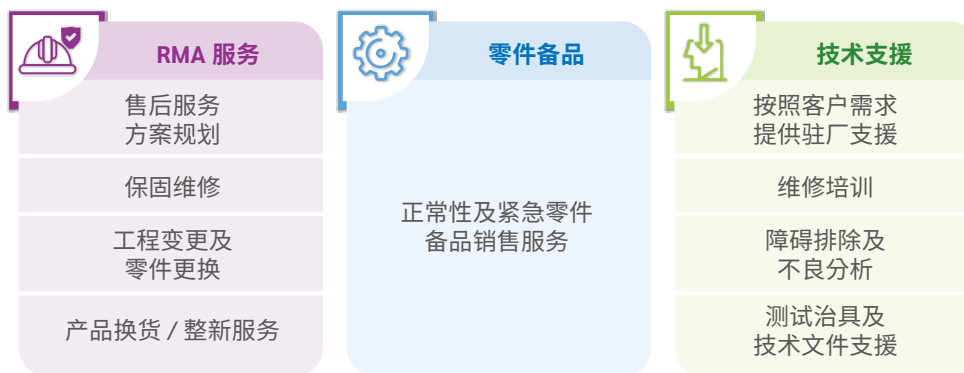


全方位售后服务

我们提供以生命周期为导向的服务方案，涵盖零件更换、系统设备翻新、逆向物流与 RTV^{注1} 处理等服务，协助客户延长产品使用寿命、降低报废并提升资源再利用效率，减少电子废弃物。

为提升全球服务一致性与透明度，公司持续优化 eRMA 系统并与 SAP^{注2} 整合，使客户可实时申请与追踪服务进度，强化跨区据点服务质量。同时建置完善备品管理机制，并结合替代料分析、技术支持、维修培训及不良分析，协助客户提升运维能力并深化合作关系，创造兼顾客户、环境与社会的可持续发展价值。

全方位售后服务范畴



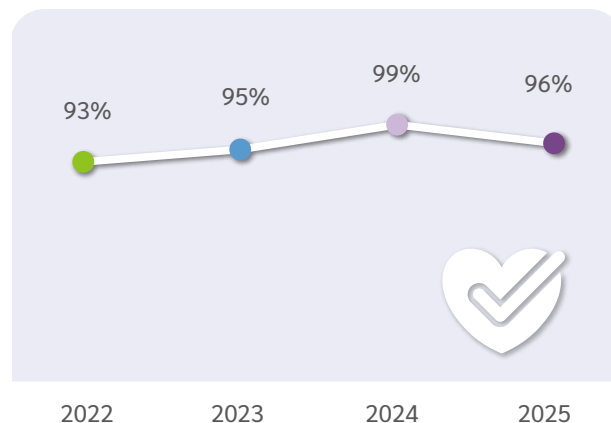
提升客户满意

公司以客户满意为核心，视其为可持续营运与价值创造的重要基础，我们透过定期会议与项目讨论、客户计分卡及满意度调查等方式，主动搜集客户对产品质量、交期、服务等，各项反馈将由权责单位汇整后提交跨部门会议讨论，针对客户反映的问题与潜在风险制定改善计划并追踪执行进度，形成完整的反馈与持续优化管理流程，确保客户需求能有效转化为改善行动。

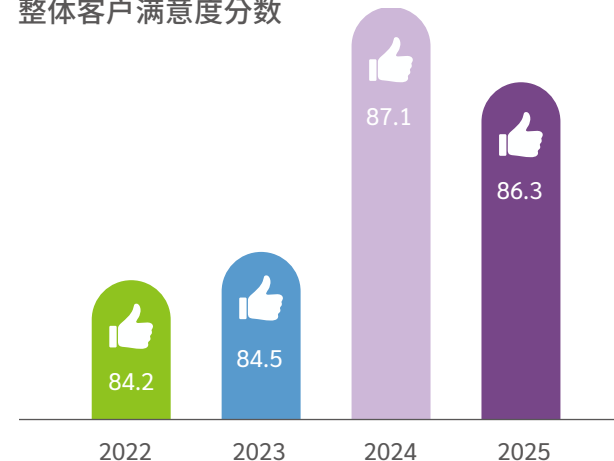
2025 年客户满意度^{注3} 调查对象涵盖全公司 100% 营收的客户，对于满意度达“满意”（Satisfied ≥ 70）的客户占比目标设定为 93%，经调查显示，客户对环旭电子满意度分数达“Satisfied”占 96.4%；另外，整体综合评比的客户满意度分数统计结果为 86.3 分。公司持续透过跨部门协作、流程优化与质量提升机制，强化服务效能，并以实时且透明的沟通深化客户关系，促进长期信任，打造具韧性的可持续伙伴关系。



满意的客户比率



整体客户满意度分数



注：

1. RTV, Return to Vendor 退货给供应商

2. SAP, Systems Application and Products in Data Processing 企业管理解决方案，由 SAP 公司开发，为一套国际上知名且通用的 ERP 系统

3. 客户满意度分数定义：Outstanding 满意度 ≥ 90；Excellent 满意度 ≥ 85；Successful 满意度 ≥ 80；Satisfied 满意度 ≥ 70；Improvement Required 满意度 ≥ 60；Unacceptable 满意度 < 60

客户隐私保护

客户机密信息不仅是双方重要的资产，更是双方信任的基础。我们重视客户隐私权及机密信息维护的重要性，除与客户签署保密协议，在合约内容载明公司保护客户机密信息外，并订定隐私权及个人信息保护政策，作为合规管理遵循依据，管理个人信息收集、处理及利用等相关作业，实践隐私权及个人信息保护，隐私权政策相关内容，请参阅“[商业道德与法规遵循](#)”章节。

针对客户文件管理，公司规定客户文件皆被定义为最高机密等级，保护客户提供之产品信息，将文件信息加密并保存在公司内部网络系统中，采用信息授权管理，确保客户隐私得到严密保护。对于信息安全管理，USI 的信息安全目标为确保核心系统管理业务之机密性、完整性、可用性与合规性，并订有标准管理程序与培训课程，透过管理系统及管理委员会推动并落实信息安全政策，强化信息安全环境及信息安全事件应变能力，保护公司智能财产及客户信息不外泄，相关内容请参阅“[信息安全管理](#)”章节。



供应链管理

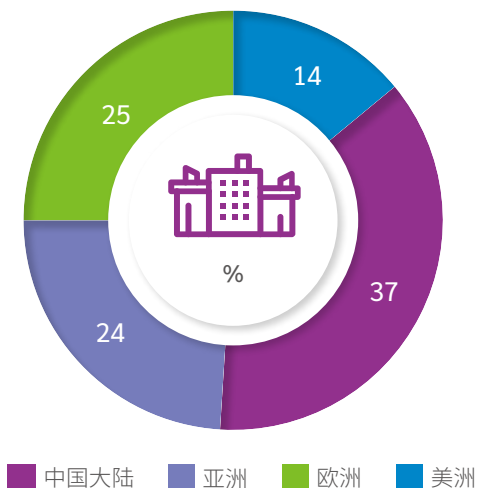
近年来，全球电子产业持续成长，显示需求仍然强劲。然而，企业营运环境依然面临挑战，包括半导体供应不确定性、地缘政治风险、天然灾害、通货膨胀压力以及各国日益严格的环境法规要求，这些因素都可能导致供应中断、成本波动及合规风险，进一步提高在风险管理与应变能力上的要求。在此背景下，电子产业正由传统的“执行型供应链”逐步转型为强调韧性及敏捷性的“价值导向的供应链”，企业不仅要确保生产与交付的稳定性，还须快速调整以应对市场波动与政策变化。USI 在成长与挑战并存的环境下，致力平衡市场拓展、供应链韧性与可持续发展，针对物料特性较为独特、客制料或较受市场供给约束的物料，我们识别出五大生产之关键物料类别，并建立关键物料相关作业，采购单位亦同步推动相关项目，以降低供应链中断风险并维持营运效率，公司持续强化与供应商的沟通与合作，驱动供应链正向循环与共同成长。



供应链概况

公司产品组合多元且应用范围广泛，原物料供应商包含原厂制造商、代理商、经销商等，采购类别以主动零件、被动零件、基板、机构件及其他周边材料为主，遍及中国大陆、亚洲、美洲及欧洲。

原物料供应商分布^{注1}



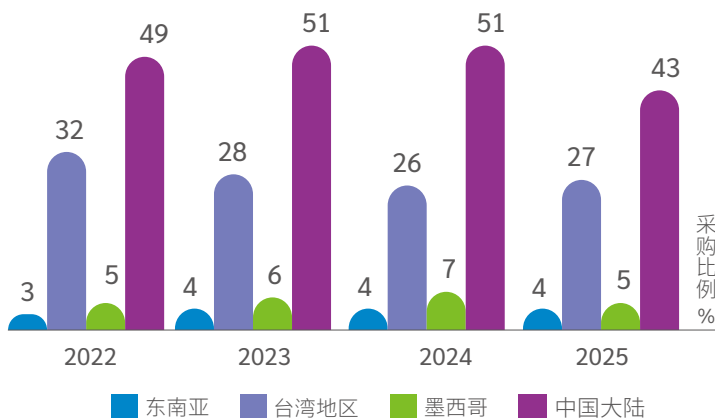
注：

1. 依供应商分布区域的采购金额统计

当地采购

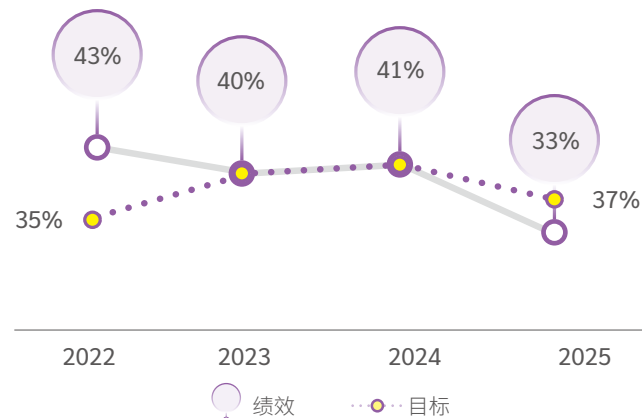
我们支持在地供应商，在促进当地经济增长与创造在地就业的同时，亦有效节省运输过程中的能源及时间消耗，降低对环境的污染。2025 年当地采购比例呈现下降趋势，主要原因为部份项目执行过程中，客户指定特定原材料或零组件须向其指定供应来源采购，限制了在地供应商的参与度。此举不仅直接影响年度的当地采购比例，亦使得供应链结构更依赖跨国供应商，增加了管理复杂度与成本压力。未来，USI 希望在满足客户需求的同时，持续进行分散生产基地与新供应商评估，完成原物料多元货源方案开发，努力逐步提升当地采购比例，并持续展现企业在供应链可持续发展与责任管理上的承诺。

各区域原物料供应商当地采购比例^{注2}



2. 依据各区域采购金额统计

全球当地采购比例



关注供应商

在供应链中，对公司日常营运与生产活动影响最为显著者，为原物料供应商及机台设备供应商。其中，原物料供应商依其供应属性区分为两类：直接材料，系指与生产制程直接相关之原物料；以及间接材料与包装材料，指未直接投入生产流程之材料或用于产品包装之物料。我们依据重要性等级，订定相应之管理要求与制度，以提升整体供应链的稳定性与韧性。为确保资源运用效率并聚焦管理重点，公司着重于与公司维持定期合作关系之原物料及机台设备供应商；因此，年度采购金额达一定门槛且具持续交易者，列为可持续性风险管理之供应商^{注1}，依既定制度实施管理，2025 年共计 495 家。在供应商管理基础上，我们进一步进行供应链风险与关键性识别，将对营运影响程度较高之供应商列为关注供应商^{注2}，以加强管理与辅导，2025 年共识别出 196 家关注供应商。详细供应商筛选信息，请参阅“[可持续数据 - 社会 K. 供应商评估与发展的关键绩效指标](#)”。

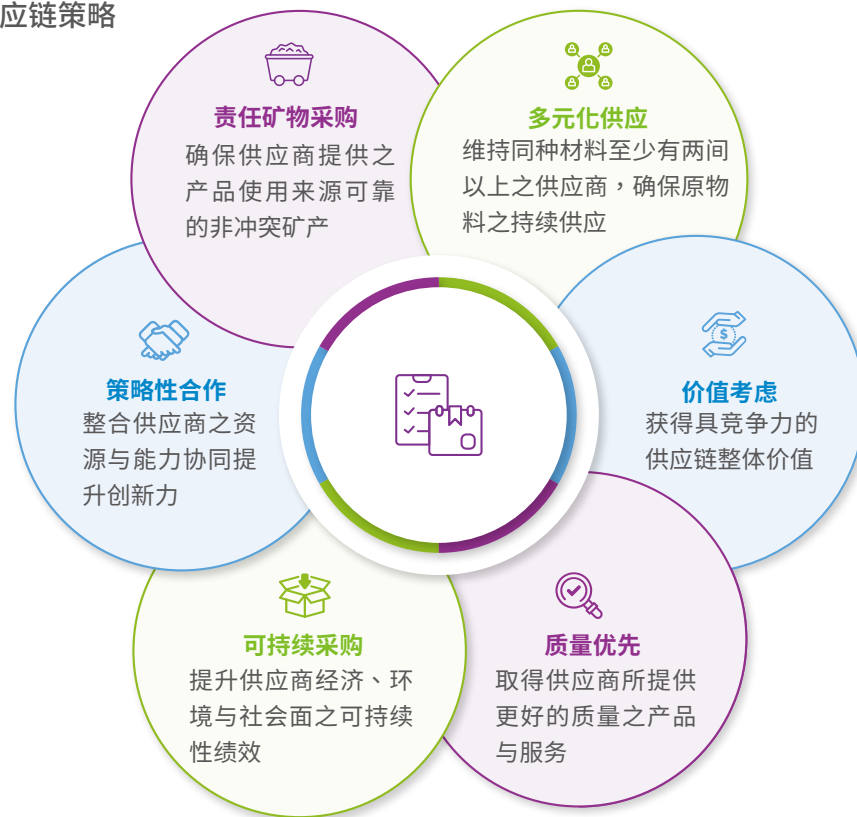
供应商行为准则

供应链是商业价值链的重要延伸，环旭电子制定[供应商行为准则](#)，在准则内要求供应商共同遵循，除须完全遵守经营所在国家/地区的法律和法规外，并在劳工、健康与安全、环境、道德及管理体系等各方面之商业行为提出规范，同时，供应商也需将此要求传达给其供应商，并监管其供应商遵行情况。我们每年定期对供应商宣导行为准则，2025 年针对有交易之供应商进行 100% 倡导，以确保所有供应商持续遵守相关国内及国际法规/标准及反贪腐、反竞争行为要求。在落实供应商行为准则、商业廉洁准则及反贪腐方面，公司设立专属举报信箱（请参阅“[商业道德与法规遵循](#)”章节），与供应商伙伴一同监督公司反贪腐的商业行为，重视企业道德。2025 年，我们并未接获供应商提出相关的举报案件。

供应链策略

环旭电子了解采购的整体力量是一项独特的资源，为了追寻可持续成长，同时满足客户的需求，在日常采购作业中，除了成本与质量的考量外，我们规划出供应链六大策略，更评估供应链多元供应及可持续采购等不同项目的可持续价值，凭借这些项目的开展，不断提高整体供应链韧性，与供应商共同持续成长，并具体实践可持续采购，期望透过与供应商发展稳定的伙伴关系，创造客户、公司与供应商三赢的未来。

供应链策略



注：

1. 可持续性风险管理之供应商：（1）第一阶供应商：连续 2 年皆有交易，且（a）年度采购金额大于美金 20 万元之原物料供应商；以及（b）年度采购金额占前 80% 之设备供应商；（2）非第一阶供应商：透过代理商/经销商取得原物料或设备之供应商

2. 关注供应商：（1）第一阶关注供应商：（a）采购金额占比前 85% 原物料与设备供应商，且连续 2 年皆有交易者；（b）重要原物料及替代性低的供应商，如印刷电路板、半导体零件、机构零件、连接器；（2）高风险供应商：在“劳动人权、健康安全、环境、可持续与风险、供应链管理”不合规项目，存在导致罚款或停工的重大违规和非安全生产行为

供应商项目

项目	重点摘要	量化 / 质化成果
供应商财务风险监控	确保供应商持续营运，防范因发生财务问题导致断料等风险，定期审核供应商财务风险，识别具有潜在风险的供应商进行控管	采购部门与财务单位合作，并每半年定期监控，2025 年共完成 46 家供应商财务风险评估
价值供应商建立	强化多元化供应来源，降低单一地区或供应商依赖，提高当地采购比例，以提升供应链的稳定性与韧性	积极开发具有竞争力的供应商，向客户推荐亦可零件方案，2025 年导入成功之项目，年度节省成本达人民币 28.4 百万元
货物集散中心	货物集散中心负责集中不同来源的货物，依目的地将运输分类和整合运送时间，可提升运输效率、降低物流成本和减少运输营运人员处理流程的次數，以支持公司减碳与运输效率提升之策略	2025 年主动协调供应商，越南厂陆运从 1,685 次减少到 307 次；墨西哥厂海运从 960 次减少到 300 次，另外，空运从 1,731 次减少到 201 次，共减少人民币 19.6 百万元
废活性碳循环再生	公司推动废弃物减量与资源循环，主动寻找具有废活性碳回收再利用技术的资源化路径，使原本终端焚烧废弃物重新进入循环体系，提升资源化利用率，展现源头减量与循环管理的实践	2025 年公司与环保技术供应商合作，将废活性碳由传统焚烧转为回收再利用的资源化处置。张江厂资源化 16.2 公吨、金桥厂 8.4 公吨，共计减少 24.6 公吨废弃物，强化无废工厂的推动基础
固废能源化转换	公司协同第三方专业厂商，主动寻找 RDF（Refuse Derived Fuel）能源化技术新路径，将无再利用价值的生产废弃物加工为可替代部分化石燃料的 RDF 燃料产品（产品符合《工业有机废弃物衍生燃料技术要求 T/SCEA 00016-2025》团标标准），降低传统焚烧的环境负荷，并提升废弃物能源化利用效益，带动废弃物减量、能源替代与碳排放优化	2025 年公司与环境服务供应商合作，将终端处置无再利用价值的废弃物，由原先焚烧处置转为燃料棒资源化利用。张江厂资源化 314.9 公吨、金桥厂 131.7 公吨，共计 446.6 公吨，显著提升厂区废弃物循环利用绩效
包装材料回收	透过包装材料回收管理，延长使用周期，与主要加工厂商合作，以降低原材料能源及污染物处理等成本，减少对环境的损害	2025 年张江厂、惠州厂、昆山厂及南投厂，总计回收 Tray 盘 907 万个、隔板 18 万个与回收箱 53 万个，共减少 3,587 公吨废弃物的产生，节省成本达人民币 5 千万元
栈板回收再利用	与当地供应商合作，回收再利用出货栈板，进而减少栈板使用数量与对环境的破坏	2025 年惠州厂、昆山厂及南投厂，回收再利用塑料栈板 38,657 个与木头栈板 6,002 个，节省栈板成本达人民币 6 百万元

供应商评鉴

公司建立标准化的供应商评鉴制度，依据未来产品趋势需求及采购策略制定供应商评鉴程序，调查潜在供应商之产能、技术创新能力、质量及服务管理系统是否符合要求，以作为列入正式供应商的依据。当我们评估全新供应商时，由权责单位组成评估小组，针对供应商的各项能力开展问卷调查，最终再由质量审查委员会（Quality Review Board, QRB）确认最终审查结果。审查的层面涵盖：公司基本信息、供应商质量、绿色产品管理系统以及供应商可持续性风险评估（包含劳动权益、健康与安全、环境保护等构面）调查。针对环旭电子自行开发之新供应商，公司皆要求其签署采购合约、供应商社会责任承诺书及供应商商业廉洁准则，以确保供应商对于环境可持续发展、社会劳动、社会人权的影响列入评估与管控。公司经由评鉴给予供应商认可的等级，在 2025 年共评鉴 39 家新供应商，95% 通过筛选标准成为合格供应商。

可持续供应链

近年来在联合国的倡导以及国际评鉴要求中，对于供应商管理，除了重视质量、交期与成本外，亦期许供应商从环境友善、负起社会责任及强化可持续治理的角度，共同落实 ESG 的发展并共创可持续价值。

环旭电子的可持续供应链管理计划，由董事会授权董事长领导之战略与可持续发展委员会执行与决策，以实现董事会监督，确保公司的政策和实施一致，并持续改进以达成长期目标。此外，集团永续委员会亦每半年追踪并检视供应链可持续发展指标绩效，包含供应商的奖励与汰除、风险评估与分级管理、可持续性稽核、缺失改善与辅导、供应商能力培植以及培训等。

公司建立《供应商绩效考核办法》，依据供应商交易比重进行定期评比，评核结果分为五种等级，依据考核办法规定，成为杰出供应商者，公司给予新产品之优先承制权或提高订购量；若不符合期望之供应商，则开立 VCAR（Vendor Corrective Action Report），要求在一个月的期限内提出相关回复及改善对策，经持续追踪后仍无法达成 USI 之相关要求，由相关单位确认后，该供应商将被冻结资格。被冻结之供应商将无法于内部系统中进行数据查询、采购下单及新料号建立等作业；若有解除冻结之需求，须由策略采购部或产品工程部提出申请，并经供应商质量工程部完成稽核与核可后，于系统中恢复料号建立与下单作业。

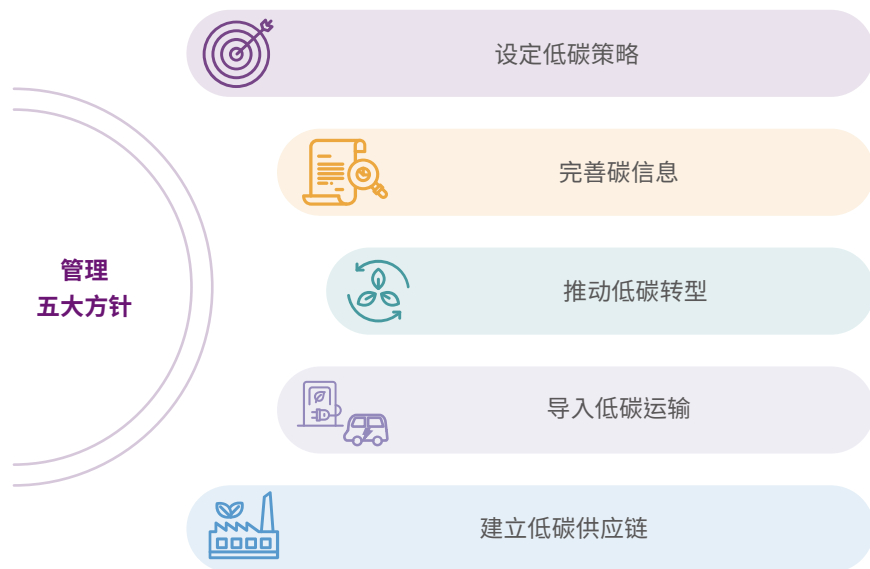


另外，依据供应商绩效衡量结果，邀请特定供应商参与公司每季度召开的 EBR（Executive Business Review）会议，以计分卡方式在价格、交期与配合度、质量及 ESG 四大构面，由权责单位进行评分，借由此沟通渠道，向供应商倡导公司可持续发展政策与 ESG 策略，了解市场供需及发展趋势，与相互经验分享，USI 与供应商保持紧密的互动，寻找长期合作的供应商伙伴。截至 2025 年底，共召开 25 次 EBR 会议。

除了供应商评估流程外，我们 100% 对内部采购人员和其他员工进行可持续发展素养的培训，2025 年总计培训 3,556 人次，总时数达 2,654 小时，以确保他们了解公司的供应商可持续管理计划，将 ESG 原则、知识灌输到每位员工的角色中，落实其日常作业。公司遵循供应链可持续管理计划，与供应商建立牢固的关系，推动整个供应链的可持续性改进，以降低整体供应链风险，同步建立起因应全球气候变迁的能力与韧性。

绿色低碳供应链

随着科学基础减碳目标倡议（Science Based Targets initiative, SBTi）、CBAM 等规范将碳管理列为市场准入要件，低碳供应链已从环保行动升级为营运核心策略，透过强化供应链韧性，有效降低气候风险并提升企业竞争力。为逐步实现环旭电子设定之净零碳排放目标，我们积极与供应链合作减少碳排放，推动低碳供应链管理五大方针：



公司透过供应链碳排放热点分析，识别高碳排放原物料、高采购金额及高耗能设备等关键供应商作为重要减碳议合对象，并设定相应的管理要求。我们以问卷方式盘点第一阶供应商（含原物料与设备）的温室气体盘查现况，评估其碳管理成熟度，并逐步要求重要减碳议合供应商于 2030 年前完成第三方温室气体盘查与审验，及取得产品碳足迹相关认证，以提升供应链碳数据的准确性与可比较性。为协同供应商持续精进碳管理（含气候风险与机会的识别与管控），公司自 2025 年起配合母公司与 CDP 合作推动供应链气候变迁与水安全问卷，鼓励供应商设定减碳目标、制定再生能源与净零相关承诺及落实改善行动。

注：

1. 第一阶供应商指连续两年皆有交易，且年度采购金额达美金 20 万以上之原物料与设备供应商

2025 年，公司完成第一阶供应商^{注 1}温室气体盘查现况调查，其中已有 149 家建立盘查机制并完成盘查；在重要减碳议合供应商中，16 家原物料供应商及 2 家设备供应商已取得 ISO 14064-1 审验，另有 5 家原物料供应商取得 ISO 14067 产品碳足迹审验，其余供应商亦依规划持续推进。公司逐步掌握供应链主要碳排来源，作为后续减碳行动与管理决策的重要依据。

此外，CDP 供应链项目共邀请 38 家关键供应商参与，最终 95% 完成 CDP 问卷披露，显示供应链具备良好气候信息透明度，其中 76% 的供应商评比达 B 级以上，展现其在气候管理与披露实践上的成熟度与进展。针对整体评比结果相对落后之供应商，我们已提供具体反馈与改善建议，并透过培训资源与交流机会，协助其强化温室气体盘查、减碳策略及信息披露能力，持续提升整体供应链的气候管理表现。

推动低碳转型

公司在 2025 年启动“次世代及既有设备机台节能设计开发项目”，旨在降低设备整体能耗并提升产品能效。同时制定并发布《设备能源管理白皮书》，针对主要测试设备导入能源管理与节能设计要求，作为后续开发流程与设计准则之依据。透过标准化的设计规范与创新节能理念，推动低耗能、高效率的次世代设备研发，并迈向 2030 年单位产出耗电量降低 20% 的目标。

项目首阶段识别出 5 家重要减碳议合设备供应商，并针对既有设备进行能源基准盘点，选定高耗能机台进行制程运行与空运行量测。依据产品规格需求与技术可行性，公司规划多项节能改善设计，包括导入高效率组件、变频控制技术、优化热交换与动力系统、调整待机策略，以及整合智能节能模式与韧体优化等技术方案。截至年底，5 家供应商均已提交节能方案，其中 3 家提出针对现有设备的升级改造方案，改造后预计能降低 10% 的耗能，因其投资回收年限较长，暂未启动既有机台的节能优化；已有 1 家提出可有效降低金属靶材用量及能源消耗的改善措施，且正积极执行中；另有 1 家则持续规划次世代设备的节能设计与导入时程。公司将持续与供应商深化节能技术研发合作，并透过技术交流、数据反馈及试点验证等方式，加速可行节能方案的落地应用，进一步提升设备能源效率与降低碳排放，推动整体价值链迈向更高的气候韧性与可持续发展竞争力。

可持续供应链发展

供应商的可持续发展有助于公司降低环境足迹与营运风险，并提升价值与声誉。公司视供应商为重要合作伙伴，透过培训、说明会及管理与技术辅导等方式，促进交流与能力提升，协助供应商建立可持续管理意识，以因应日益变动的趋势，提升供应链整体可持续性的能力。

● 供应商辅导措施

供应商的 ESG 绩效提升与否，是影响公司整体发展的关键，因此，针对原物料供应商及现场服务承包商进行实地 / 文件评估时，对于在可持续性风险稽核过程中发现的缺失事项，我们透过现场说明或在线讨论方式辅导其缺失改善，如：根据生产能力调整业务总量和分配、强化员工安全培训，提升危机应变意识等，共给予 60 家供应商（含实地评估 50 家、文件评估 10 家）缺失应对的改善方向。此外，对于冲突矿产的书面稽核，经过审核后，针对 12 家回复问卷内容不完整、管理流程与冲突矿产政策不完善的供应商，进行书面访查并提供建议与辅导。在 2025 年，总计辅导 72 家供应商。

● 供应商新技术 / 产品说明会

公司透过“科技论坛”培养并提升厂内设计研发人员的能力，将各方面新知与技术应用进行跨部门之沟通与协调，因应不同议题召开供应商说明会，及定期举办相关课程的形式，与供应商相互交流新的技术应用与市场动态，让整个供应链同时掌握市场新的信息与规范，建立可持续伙伴关系。在 2025 年我们与原物料供应商共召开 25 场新产品与新技术说明会。

● 可持续供应链培训

可持续供应链在线分享会是公司每年度与供应商的盛事，2025 年在南投厂区举办大中华区“可持续供应链在线分享会”，进行供应商的培训与沟通交流，宣达公司 ESG 理念与推行政策，其内容包含持续推行可持续供应链，配合国际环保要求趋势，说明我们对供应链可持续管理计划的要求、执行经验及未来目标分享。同时，特别邀请我们的供应商伙伴乾坤科技，与我们分享“USI 供应商可持续发展实践分享”，与 USI 的伙伴们共同分享在环境、社会与治理各面向，如何设立目标与实践成效，成为优秀的企业标杆，与供应商共同学习成长。另外，邀请资诚联合会计师事务所陈子豪协理分享“碳管理与迈向净零标准 2.0”议题，阐述净零规范日益严谨，企业须展现透明与合理的减碳行动，透过审验与基准合理化，降低漂绿风险，推动可持续转型。分享会共有 388 位供应商伙伴与会，总培训时数达 556 小时，会后收到 254 份反馈问卷，并给予环旭电子“很满意”的评价。

● 供应商能力 / 技术培植计划

供应商能力与技术培植是供应商管理的重要组成，公司提供技术支持与辅导，透过不同项目计划，帮助供应商提升其技术能力和整体竞争力，并让供应商了解 USI 对于 ESG 各面向相关要求，从而提高产品质量和生产效率，以降低营运风险，建立可持续发展伙伴关系。

供应商碳辅导计划

为因应全球气候变迁所带来的风险与冲击及 USI 之净零碳排放路径，推动温室气体减量政策，鼓励供应商节能减碳，共同实践供应商碳盘查目标，并奠定未来推动供应商减碳热点分析与定量计算，我们持续进行供应链碳辅导计划。于 2025 年 4 月开展供应商碳盘查辅导起始会议暨培训，投入相关资源协助供应商建立符合法规管理需求之温室气体盘查（ISO 14064-1）与产品碳足迹（ISO 14067）管理系统，透过现场与在线的方式进行为期六个月以上的辅导，建立供应链碳盘查能力，提升其竞争力。经由团队辅导 1 家供应商，于 2025 年底正式取得温室气体与产品碳足迹之认证；自 2022 年起共累计辅导 7 家供应商。

CDP 供应链项目

2025 年 2 月，USI 应母公司邀请参与 CDP 供应链项目，并规划至年底完成整体推动。除鼓励关键供应商完成 CDP 气候变迁问卷外，公司亦提供培训与辅导协助，协助其理解问卷要求、盘点环境风险并建立披露能力。透过此辅导机制，供应商能更精准地鉴别排放热点与减碳潜力，公司亦能与其共同制定改善方案，依循 CDP 标准追踪成效与持续精进。2025 年共邀请 38 家关键供应商参与，最终有 36 家完成披露，有效提升供应链碳治理成熟度并深化双方的可持续合作。

供应链可持续性风险管理

为妥善掌握供应商可持续性风险状况，及持续符合 USI 的《供应商行为准则》，供应商须签署承诺书遵守行为准则，并回复 USI 的供应商可持续性风险评估问卷，其内容涵盖劳动权益、健康与安全、环境保护、可持续与风险管理及供应链管理五大构面，进行供应商风险评估，以确保其风险可被有效控制及降低，对其可能具有较高风险的供应商进行实地稽核，以深入了解供应商可持续发展现况，落实供应商有效管理，降低风险并提高供应链整体效率，强化供应链的可持续发展。

估，以确保其风险可被有效控制及降低，对其可能具有较高风险的供应商进行实地稽核，以深入了解供应商可持续发展现况，落实供应商有效管理，降低风险并提高供应链整体效率，强化供应链的可持续发展。

供应商可持续管理流程



在供应商进行风险评估之前，首先需主动进行供应商筛选，公司以年度采购金额筛选出须纳入管控的供应商，及识别治理、环境和社会面向之具有潜在高风险的供应商，列为重点管理之基础。其供应商所在国家 / 区域分析，请参阅“[可持续数据 - 社会 L. 供应商筛选国家别统计表](#)”。

供应商筛选方法与面向

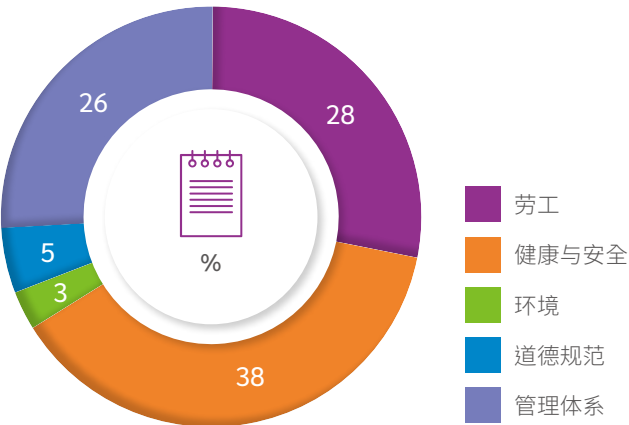
主动筛选方法			
主动检视并调查所有供应商的所在国家 / 区域、供应商的生产流程，及供应商之产品类别，对供应商进行初步评估并分析可能潜在的风险 ● 特定国家 / 区域的风险：依据供应商所在地纳入高风险国家管控，如中非刚果民主共和国及周边国家地区的矿产，会导致人权侵害及环境破坏风险 ● 行业特定风险：对于制造业人力劳动密集、能源消耗、制造流程特殊排放污染风险之原物料供应商，及提供人力的劳务代理公司、承包商及现场服务商 ● 产品特定风险：依原物料属性分类，筛选出含有金属、有害物质材料之零部件			
筛选面向			
环境	社会	治理与经济	业务关联性
● 曾有任何火灾、爆炸、工业事故导致严重伤害、死亡、环境释放或财产损失事件 ● 有违反环境保护相关法规遭政府单位判罚或勒令停工等事件	● 曾有违反劳动、人权、劳工健康与安全相关法规遭政府单位判罚或勒令停工等事件	● 曾有违反公司法、证券交易法及信息安全或其他网络安全事件	● 年度采购金额的直接、间接与包装材料 ● 技术与价格优势 ● 产能满足度与配合度

供应商可持续性风险评估

为提升整体供应链的竞争性，确保供应商能善尽企业社会责任，每年由人资及企业社会责任部门组成稽核小组，或委由第三方独立验证机构，对供应商进行书面评估及实地稽核 / 访查，其评估范围包含劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理体系等五大面向。公司针对可持续性风险管理的供应商进行 SAQ 调查，问卷内容除了要求供应商填答以外，也须检附管理系统证书作为佐证文件（如 ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 45001, ISO 27001 等）。2025 年进行 495 家供应商可持续性风险评估调查，回收率达 76%。

我们统整回复及未回复 SAQ 的供应商，审核并评估具有高风险的供应商开展稽核。在 2025 年针对 69 家原物料供应商进行实地 / 文件稽核，对于在可持续性风险稽核过程中发现的缺失事项，我们透过现场说明或在线讨论方式辅导其缺失改善，要求供应商提出改善计划，且须在一个月内完成改善并进行复审，经复审后其结案率为 87%，尚未完成改善之供应商，已持续进行追踪辅导，并视缺失性质与改善进度，要求限期完成改善或纳入后续重点管理名单，以确保相关风险获得有效控管，整体稽核结果为低风险等级。详细供应商纠正行动数据，请参阅“可持续数据 - 社会 K. 供应商评估与发展的关键绩效指标”。另外，对于未回复问卷之供应商，采取透过供应商公开披露信息，进行可持续风险调查，经评估后，2025 年未有终止合作关系之供应商。此外，2025 年我们针对各厂区共 41 家人力及服务承包商进行实地的可持续性稽核，以要求厂区承包商须符合公司的行为准则之相关规范。我们进一步分析供应商稽核缺失项目，发现五大面向中，健康与安全面向占比 38%，详细结果如图所示。公司持续协助与辅导供应商提升可持续管理能力，携手推动供应链持续改善与可持续发展。

供应商 / 承包商稽核缺失项目分布



供应商 / 承包商稽核缺失与改善行动^{注1}

面向	分类	主要发现缺失	改善行动
劳工	工时	未能有效执行工时管控制度，超过当地法令规定	- 根据生产能力调整业务总量和分配，以避免超负荷生产和减少紧急订单 - 严格执行系统加班工时控制，如有特殊情况需提前申请
	工资与福利	内部规定以扣减员工薪资作为罚款规定并实际执行	- 完善员工奖罚机制 - 后续在现场管理中，员工奖罚将依绩效津贴扣减执行
		流失员工中的薪资不是在劳动关系终止或解除之日支付	- 员工将在入职培训期间被告知离职工资的支付日期 - 当员工向公司申请解除劳动关系时，系统会发送讯息告知其离职薪资的支付日期
	年轻劳工	公司文件中未制定书面的对未成年工的管理要求	更新公司文件，增加未成年工特殊保护的管理要求

注：
1. 识别稽核主要缺失前三大分类

面向	分类	主要发现缺失	改善行动
健康与安全	职业健康与安全	未建立个人防护具领用记录	● 修订防护装备管理办法，增订个人防护装备领用窗体及领用说明
		职业危害管理文件中，未见针对三期 ^{注1} 女性员工管理规定	● 修改《职业健康管理程序》，增加三期女性员工的管理规定
	应急准备	逃生通道放置杂物、物品阻挡	● 清除所有阻挡逃生出口及警铃的物品，保持畅通 ● 强化员工安全培训，提升危机应变意识
		未执行消防、化学品、触电等演练	● 立即安排相关应急演练
		未将“宿舍”与“夜班人员”纳入应变流程	● 实施“宿舍”与“夜班人员”紧急应变演练
	健康与安全沟通	危害设备未依规定张贴安全警告标示	● 完成危害设备如：电箱、烘箱、化学品及噪音的危害标示
		外籍员工的工作环境中，外语标示不足	● 危害警告标示、SOP、操作流程及逃生路线，增加外籍员工母语版本
		危害管理与告示制度不完善	● 每月巡查标示，建立设备标示清单
环境	有害物质	化学品安全标示不符合国际规范	● 立即更新，确保标签与国际要求一致
	能源消耗和温室气体排放	范畴一中，未进行二氧化碳钢瓶的排放识别与追踪	● 将二氧化碳气瓶纳入识别范围，并定期进行盘查
道德规范	私隐	个人信息表涉及敏感信息收集，如：婚育状况、血型、是否服兵役等	● 修改人事数据表，删除人员敏感信息
		未制定隐私保密管理制度	● 制定隐私与保密管理程序并对员工进行倡导
	身份保护及防止报复	申诉办法无反报复保护条款及匿名申诉机制	● 新增反报复保护条款及匿名申诉机制
管理体系	公司承诺	未制定涵盖劳工、商业道德等内容的社会责任政策	● 制定政策并在入职的时候进行倡导，以便员工了解
	法律和客户要求	未建立法规识别与合规程序	● 每季检视相关劳工法律、法规，并修正以符合程序
	文档和记录	文件版本老旧，未依实际执行状况更新办法	● 更新程序文件并进行培训 ● 后续严格依照程序文件执行

注：

1. 三期系指处于孕期、产期、哺乳期的女性员工

我们透过供应商回复之 SAQ 与供应商的可持续发展报告书或公开信息等，在 2025 年供应商人权评估结果发现：“人权政策与承诺、反歧视 / 反骚扰 / 人道待遇、职业健康与安全”及“工业卫生”为主要的人权风险议题，找出可能面临高风险之供应商采取相应措施，对其不同风险状况持续追踪改善成效。对于未回复及未披露信息之供应商，未来将持续协助与辅导供应商重视人权议题。

面向	风险议题	减缓措施	补偿措施
劳工	人权政策与承诺	- 供应链风险评估与分级管理 - 定期对所有供应商进行人权风险评估，将高风险供应商纳入重点管理清单 - 针对高风险供应商设定强化稽核频率与改善追踪机制 - 制度导入与文件化管理 - 要求供应商建立并公告人权政策、反歧视与反骚扰制度，确保内容符合供应商行为准则及当地法规	- 缺失改善与时程控管 - 经发现人权违规或高风险事件，要求供应商于期限内提出具体改善计划（Corrective Action Plan, CAP），包含根本原因分析与预防措施 - 由 USI 持续追踪改善进度，直至缺失完全改善 - 受影响劳工补救措施 - 要求供应商对受影响劳工提供适当补偿、复职、修正工作条件或其他合理补救措施 - 确保补偿过程不造成二次伤害或报复行为
	反歧视 / 反骚扰 / 人道待遇	- 培训与能力提升 - 透过说明会、在线课程或指引文件，提升供应商对人权风险的识别与管理能力	- 升级与处置机制 - 若供应商改善成效不彰，采取加严稽核、暂停订单或中止合作等升级管理措施
健康与安全	职业健康与安全	- 职业安全卫生管理系统要求 - 供应商建立职业健康与安全管理制度，包含风险识别、危害评估与控制措施 - 预防性管理与查核 - 不定期检视供应商职业安全卫生管理的绩效指标 - 透过文件审查与实地稽核，确认作业环境及防护措施符合要求	- 事件调查与立即改善 - 发生职业安全事故时，要求供应商即刻进行事故调查，采取紧急改善措施以防止再次发生 - 医疗与合理补偿 - 确保受伤或受影响劳工获得必要的医疗照护、工伤补偿及相关法定给付
	工业卫生	- 劳工保护与沟通机制 - 要求供应商提供适当的个人防护装备（Personal Protective Equipment, PPE）并落实使用管理 - 建立劳工反馈与通报渠道，确保健康与安全疑虑可实时反映	- 持续改善与成效验证 - 要求供应商提交改善后的佐证文件与成效报告，并于后续稽核中验证其有效性 - 将同类事件列为重点风险，纳入后续风险评估与预防机制

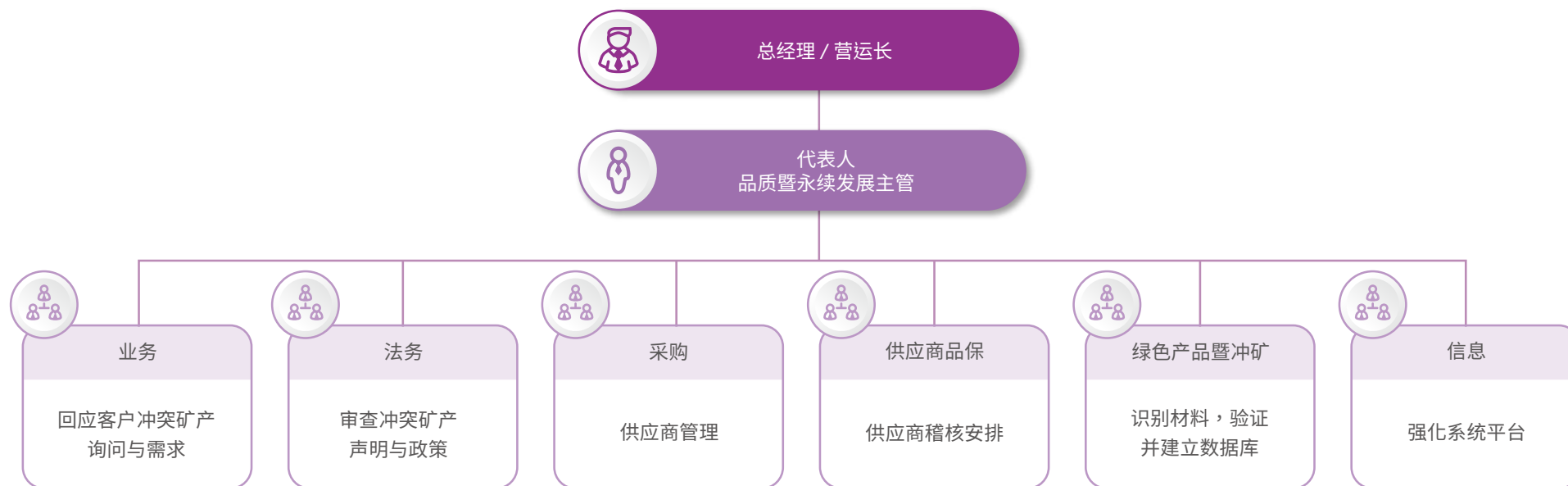
外部申诉机制与举报信箱：详细内容请参阅“商业道德与法规遵循”章节

责任矿产承诺

冲突矿产（Conflict Minerals）是指在中非刚果民主共和国及其周边国家，由当地叛乱组织透过强迫劳动、滥用童工等非法方式开采并交易的钽、锡、钨、金（统称 3TG）以及钴等矿产。为落实人权保障与环境保护的企业社会责任，环旭电子配合日月光投控的可持续发展政策，依循经济合作暨发展组织（OECD）《受冲突影响及高风险地区负责任供应链尽职调查

指南》所提出的框架，推动供应链的负责任采购，以实现无冲突矿产的供应链管理目标。为有效推动并落实冲突矿产管理，公司建立明确之管理组织与权责分工架构，其组织运作架构如下图所示：

责任矿产组织架构

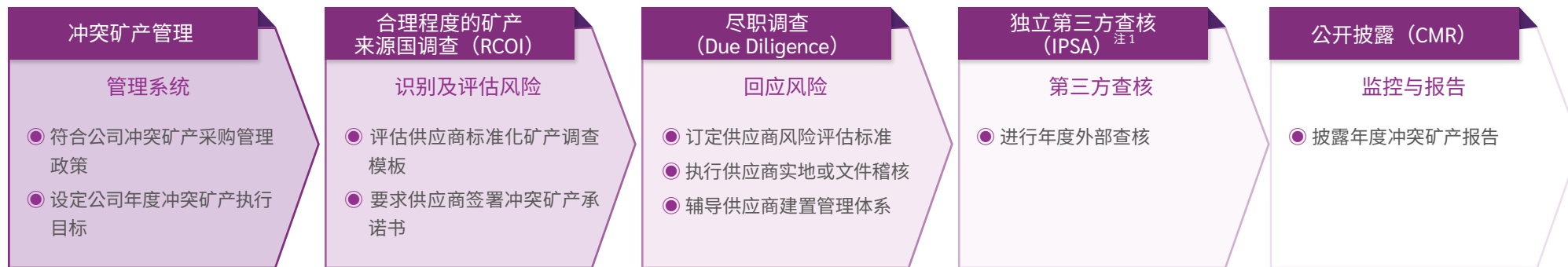


责任矿产管理

为确保在我们产品制造过程中不使用冲突矿产，环旭电子依循母公司相关政策，制定冲突矿产采购管理政策，要求供应商采购经独立第三方审核计划核可的非冲突冶炼或熔炼厂，以杜绝使用来自受冲突影响和高风险区域的不合格金属。USI 遵循 OECD《受冲突影响及高风险地区负责任供应链尽职调查指南》，进一步制定供应链责任矿产采购政策，并承诺不支持任何透过严重侵犯人权、武装冲突、非法开采或贪腐行为所取得的矿产来源，严格禁止使用冲突矿产。此外，亦依据指南中五大架构建立管理体系，透过系统化的尽职调查程序，进行供

应链的风险识别、评估、回应与减缓作业，并设计供应商冲突矿产稽核窗体，透过实地或文件稽核方式，辅导供应商建立符合 OECD 尽职调查的管理机制。公司已将冲突矿产要求正式纳入采购管理机制，要求供应商依循公司责任矿产政策及国际通行之供应链尽职调查原则，提供原物料来源、冶炼厂及精炼厂信息，并签署承诺遵守环旭电子冲突矿产采购管理政策，上述要求已同步纳入采购合约与供应商约束条款中，作为供应商合作之必要条件，以确保公司供应链无冲突矿产且符合客户要求。

责任矿产管理流程



合理程度的矿产来源国调查

公司建立冲突矿产管理程序，每年针对目标供应商^{注2}执行合理程度的矿产来源国调查，识别与确认产品物料列表及零件材料中 3TG、钴矿及云母的来源，并依据经独立第三方认证之合格冶炼厂名单并配合母公司提供的 RCOI Data^{注3}及公开信息进行交叉比对，以确认是否来自于冲突地区。

我们使用 GPARS 系统对供应商搜集标准化矿产调查模板，并搭配最新公开之合格冶炼厂 / 精炼厂名单及相关信息，评估及验证 3TG、钴矿及云母或其他矿产冶炼厂之来源为合格；若供应商采用非合格冶炼厂，依据风险识别管理流程及三种缓解方案：可缓解继续交易、缓解期间暂停交易、不可缓解停止交易来应对，要求供应商立即从供应链中移除或更换。

风险识别管理流程



注：

1. IPSA, Independent Private Sector Audit 独立第三方查核

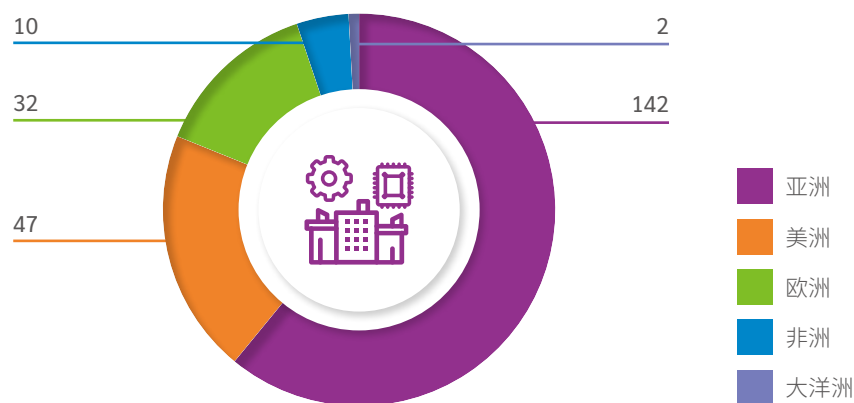
2. 目标供应商为年度 85% 总采购金额

3. RCOI Data, Reasonable Country of Origin Inquiry Data 合理来源国尽职调查数据

尽职调查

公司持续推动无冲突矿产采购至整体供应链，透过完善的尽职调查机制，要求供应商使用经认可之合格冶炼或熔炼厂。USI 的责任矿产调查范围^{注1}涵盖当年度的目标供应商，调查过程中如发现任何零组件来自未通过独立第三方认证之冶炼厂，皆依法披露并要求转换至通过认证之合格冶炼厂。2025 年已完成对 85% 总采购金额共 347 家目标供应商的无冲突矿产尽职调查，并通过独立第三方认证；供应商所使用的 233 家冶炼厂 100% 通过独立第三方认证为合格冶炼厂，分析 3TG 冶炼厂所在地分布如下，主要位于亚洲，次为美洲。

3TG 合格冶炼厂家数分布区域



除 3TG 外，我们逐步将更多来自受冲突影响和高风险区域（Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs）的矿物（如：钴和云母或其他金属）纳入调查范围，总计对 225 家供应商进行钴、云母、石墨、铜、镍及锂的调查，并进行披露。同时，依供应商风险程度采取分级管理，2025 年透过书面及文件稽核方式，对 53 家供应商进行冲突矿产管理流程检视，并依稽核结果，针对管理流程尚需强化之供应商，提供相应改善辅导与建议，以持续降低供应链冲突矿产风险。此外，USI 亦透过可持续供应链在线分享会，持续向供应商倡导冲突矿产政策与管理要求，透过沟通与交流，促进供应链伙伴共同参与责任矿产采购管理。

第三方查核与公开披露

公司配合客户冲突矿产稽核，并符合客户要求之管理规范，每年均针对供应商尽职调查的结果进行 IPSA，我们的目标供应商均使用合格冶炼厂，符合年度无冲突矿产宣告。环旭电子母公司“日月光投控”每年需向 SEC^{注2}申报，其年度冲突矿产报告涵盖环旭电子及其所属子公司，详细内容请参阅公司官网。

申诉机制

本公司依循 OECD 冲突矿产尽职调查指引，建立公开且可近用之申诉机制，以确保冲突矿产管理过程之透明性与责任性。任何利益相关方，若对本公司于冲突矿产政策、供应链尽职调查、冶炼厂来源（Smelters or Refiners, SoR）或相关作业有疑虑，皆可透过下列渠道提出申诉或意见反映。

申诉渠道：conflict_minerals@usiglobal.com



100%

2018~2025 年目标供应商符合无冲突矿产

未来规划

1. 持续进行供应商稽核，辅导供应商建立管理机制
2. 建置自动化的矿产来源查核流程，提升冶炼厂信息质量的管理，同时达成客户报告要求
3. 透过与供应商大会，推动 USI 的管理政策及调查作业落实
4. 扩展矿产来源调查机制，除重点矿产外，亦纳入如银、铝、稀土元素等其他重要矿产
5. 至 2030 年，持续维持前 85% 采购金额供应商完成无冲突矿产调查

注：

1. 调查范围包含 USI 及 AFG 及赫思曼汽车通讯（HCC）的供应商

2. SEC, United States Securities and Exchange Commission 美国证券交易委员会

环境保护与 职场安全卫生



环旭电子重视对环境的保护，致力于深耕环境可持续发展相关议题。在气候变迁的议题上，公司扮演着积极的角色，期望在追求高质量产品与服务的同时兼顾环境保护，实现环境可持续经营。此外，我们更致力于推动职业安全卫生文化，为所有工作者提供优质的工作环境。

重要的利益相关方：

股东 / 投资人 / 银行、员工、供应商 / 承包商、政府

SDGs



100%

中国大陆 / 墨西哥 / 越南
制造厂区使用再生能源占比



8,238 千度

建置光伏发电系统
生产再生能源



0 件

承包商工伤事故



3.6 千万元人民币

环境投入金额



92%

非有害废弃物回收率



3,955 人次

参与健康促进活动

可持续发展议题目标与绩效

 重大主题

 达成

 未达成^{注1}

管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
 职业安全卫生 管理方针：建构 ISO 45001 职业安全卫生管理系统，加强安全卫生认知以具备识别潜在危害、评估和处置风险的能力，落实 PDCA 持续改善的精神，确保全体工作者的职场安全健康 评量机制：每月 / 每季 / 每年透过安全卫生（生产）委员会追踪各项管理指标						
推动职业安全卫生文化，提升风险管理、工伤预防及紧急应变能力，以创造全体工作者安全卫生的工作环境	取得 / 维护 ISO 45001 认证	取得 ISO 45001 认证	制造厂区 ^{注2} 取得 ISO 45001 认证		取得 ISO 45001 认证	取得 ISO 45001 认证
	重大职业病	无重大职业病	0 件职业病例		无重大职业病	无重大职业病
	重大职业伤害 ^{注3}	无重大职业伤害	0 件重大职业伤害		无重大职业伤害	无重大职业伤害
	重大传染病	无重大传染病	0 件重大传染病		无重大传染病	无重大传染病
 气候策略 管理方针：建构 ISO 14064-1 管理系统，进行组织温室气体盘查，以管理相关排放，进而实现 2050 年净零碳排目标 评量机制：每年检视厂区温室气体排放量，确保通过 ISO 14064-1 验证						
面临气候变迁冲击，定期检视并降低温室气体排放，以执行“低碳使命”可持续发展策略主轴	取得 ISO 14064-1 认证	取得 ISO 14064-1 认证	制造厂区持续取得 ISO 14064-1 认证		取得 ISO 14064-1 认证	取得 ISO 14064-1 认证
	温室气体范畴一与范畴二（市场别）绝对排放量	较 2016 年下降 37.8%	较 2016 年减少 84% （减少 126,487 公吨 CO ₂ e）		较 2016 年下降 42.0%	较 2016 年下降 58.8%
	温室气体范畴三绝对排放量	较 2020 年下降 12.5%	较 2020 年减少 77% （减少 13,484,105 公吨 CO ₂ e）		较 2020 年下降 15.0%	较 2020 年下降 25.0%

注：

1. 未达目标关键绩效指标，相关管理措施请参阅对应章节内容

2. 本章节定义“制造厂区”包含张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、南投厂（含草屯厂、南岗厂）、墨西哥厂及越南厂，环境面绩效数据主要以制造厂区为统计范畴；若披露范畴有所不同时，将另行说明

3. 职业伤害死亡人数

 重大主题

 达成

 未达成

管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
 能源管理 管理方针：建构 ISO 50001 能源管理系统，系统化的改善能源使用效率，并透过整合管理系统，降低能源需求、供应及成本变动的风险，强化企业持续营运能力 评量机制：每年检视法规与厂内能源消耗占比，提出节能改善行动计划，确保达成用电密集度的绩效目标						
透过系统化能源管理，提高能源效率与降低耗能成本，善尽企业社会责任	用电密集度	较 2015 年下降 10%	较 2015 年下降达 25%		较 2015 年下降 11%	较 2015 年下降 15%
 废弃物与循环再生 管理方针：遵循当地废弃物处理法规，落实废弃物分类与减量，持续检视与降低废弃物总量 评量机制：每月检视厂区废弃物类别与总量，并确认无任何违规事件						
积极回应环境保护，致力降低废弃物产生总量，并进行有效回收与再利用资源，以减少处理成本	有害废弃物产出密集度	较前一年下降 1%	较前一年增加 4.9%		较前一年下降 1%	较前一年下降 1%
	非有害废弃物回收率	回收率达 90%	回收率达 92%		回收率达 90%	回收率达 90%
 空气污染防治 管理方针：遵循当地空气污染排放法规与规范，落实空气污染源的管理与减量，持续检视与降低空气污染物排放总量 评量机制：每年定期执行排放监测与纪录，并确认无任何违规事件						
降低厂区空气污染排放，以减少空气污染，改善空气质量	空气污染违规案件	无重大空气污染违规案件 ^{注1}	0 重大空气污染违规案件		无重大空气污染违规案件	无重大空气污染违规案件
水资源管理						
面临水资源的冲击，致力提高制程水回收率，以减少厂区用水需求，降低水资源风险	用水密集度	较 2015 年下降 10%	较 2015 年下降达 15%		较 2015 年下降 11%	较 2015 年下降 15%

注：
1. 重大违规案件指裁罚金额为美金 1 万元（人民币 71,440 元）以上

气候变迁冲击与调适

环旭电子将环境可持续发展理念与公司经营决策和管理融合，由董事会和高层主管承担起管理责任，并参考各利益相关方的建议及期望，制定对应的管理策略。透过 ISO 14001、ISO 50001 及 ISO 14064-1 等（请参阅“[管理系统验证一览表](#)”）相关管理系统建立公司内部管理程序，并与公司内部同仁进行倡导及培训活动，积极培养内部同仁的环境保护观念，持续识别重大环境考量项目，如空气污染、水污染、废弃物、毒性化学物质、噪音污染、土壤污染与能资源等进行改善，我们致力于改善以降低营运对环境的负面冲击，同时公开披露公司的环境信息，落实企业的环境责任。

USI 制订“[环境、安全卫生及能资源政策](#)”，秉持“遵守法令、响应环保”原则，经董事会通过后公布实施，将公司内部资源合理利用，打造环保、健康以及安全的工作环境。公司持续与当地环境保护部门合作，积极参与有助于改善环境的相关协议与活动，针对利益相关方所提出的建议或投诉，公司设有电话专线及电子邮件信箱。在 2025 年，环旭电子未接获环境方面的投诉，也未发生任何重大违反环境保护相关法律法规及污染环境事件，4 年内没有环境或生态相关的重大罚款^{注1}。

气候策略与自然风险管理

近年来温室气体排放所引起的气候暖化现象，已对全球经济带来巨大的风险，并对许多企业产生深远的影响，因此，利益相关方开始关注企业因气候变迁而面临的风险与机会。USI 支持并呼应巴黎协议目标，依据气候相关财务信息披露（TCFD）与自然相关财务信息披露（TNFD）框架，在 2024 年首次公开披露“[气候策略与自然风险管理报告](#)”，明确披露公司面对气候变迁与自然所带来的风险与机会，提出对应的策略与措施。透过集团永续委员会的参与和支持，USI 持续掌握并分析国内外可持续发展、气候变迁及自然相关议题，以及国际倡议趋势，进一步强化组织对气候变迁与自然风险的韧性，促进企业长期可持续发展。

注：

1. 重大罚款指裁罚金额为美金 1 万元（人民币 71,440 元）以上



我们透过实施企业风险管理（ERM）项目，跨部门针对公司价值链（自身营运、上游及下游）进行短、中、长期风险与机会，以及潜在财务影响进行识别，并分析重大性气候相关风险与机会对公司业务、策略及财务规划影响，评估因应的策略和措施与设定检控指标，每年定期向董事会报告执行成效，详细内容请参阅“2025 气候策略与自然风险管理报告”。

重大气候与自然风险机会议题		发生期间	影响描述	价值链发生位置	可能之财务影响
转型风险	现有产品和服务的要求及监管	短期 (3 年内)	法规趋严与碳费推升合规与生产成本，公司透过设备优化与再生能源导入，降低营运与财务影响	直接营运（生产） 下游客户	碳定价制度下，排放量控管与申报披露不当，可能导致碳费增加或裁罚风险，进一步提高合规成本
实体风险	极端天气事件严重程度提高（淹水）	短期 (3 年内)	受地理环境差异影响，各营运据点面临不同型态的极端天气风险；近年极端天气事件频率与强度上升，可能造成营运中断及成本增加	上游供应商 直接营运（生产）	极端天气事件加剧可能引发淹水或土石流，造成厂区停工、设备损坏及财务损失
	极端天气事件严重程度提高（坡地）	短期 (3 年内)		上游供应商 直接营运（生产）	
	气候模式的变化（干旱、用水压力）	中期 (4~5 年)	气温上升与降水模式变动，推升冷却与用电需求，并加剧水资源压力，增加营运不稳定与成本风险	上游供应商 直接营运（生产）	长期气候变化改变降水模式，可能发生干旱缺水，导致厂区停工、供应商物料短缺，造成生产中中和财务损失
机会	使用低碳能源	中期 (4~5 年)	透过再生能源、储能与能源管理系统之评估导入，降低碳排并提升市场声誉	直接营运（生产） 下游客户	采用再生能源或低碳燃料，以降低能源与碳成本并响应低碳制造需求



能源与碳管理

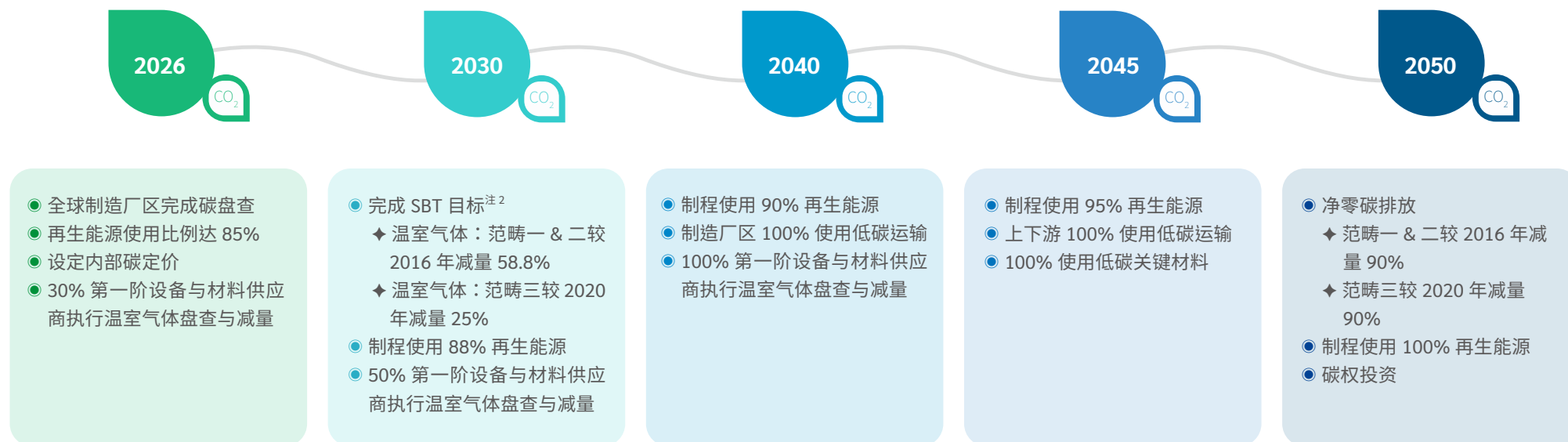
净零碳排目标

USI 致力于提供高质量低碳产品，协助客户推动低碳制造，同时透过能源、水资源、废弃物及空气污染管理，积极推动气候减缓与调适。配合日月光投控在 2025 年基于全球温升控制在 1.5°C，再次通过科学基础减碳目标倡议（SBTi）组织审核，完成温室气体减量目标的设定，我们遵循母公司 2050 年净零碳排放的温室气体减量目标，并同时呼应客户的要求以及国际趋势，承诺积极规划于 2050 年温室气体范畴一、二^{注1}、三达到 90% 绝对减量，同时评估并投资具效益的碳移除技术，包含碳捕捉利用 / 封存技术、新能源开发及自然碳汇等措施

施，以搭配消除剩余 10% 的碳权使用排放量之碳权使用，达成净零碳排放目标。

我们透过系统性的披露架构，展现因应气候变迁所做的努力与具体成效，进一步提升气候危机意识，拟定相关减缓计划与措施。每年持续增加全球制造厂区的再生能源投资，2026 年预计投资再生能源约人民币 1,800 万元，以落实风险管控与气候变迁减缓行动，强化业务连续性管理能力，迈向企业可持续发展。

净零碳排放目标路径



注：

1. 本章节范畴二为市场别，若定义有所不同时，将另行说明

2. 范畴一 & 二与范畴三目标之基准年排放量涵盖率为 100%，其温室气体基准年排放量如下：

- 范畴一 & 范畴二（市场别）于 2016 年的排放量为 150,100 公吨 CO₂e
- 范畴三于 2020 年的排放量为 17,467,257 公吨 CO₂e

在迈向净零排放的过程中，公司持续与利益相关方推动各项减碳行动与倡导活动，如下所述。同时在低碳转型过程中，持续检视内部营运人力配置，确保不因转型措施影响员工既有工作，亦关注厂区周边社区之生活质量，避免当地居民权益造成影响，以兼顾可持续发展与利益相关方权益保障。

项目		关键行动
公司减排目标	范畴一	● 持续投资再生能源，减少使用传统电力与石化燃料，降低温室气体的产生量，2025 年较 2016 年减少 84%（减少 126,487 公吨 CO ₂ e）
	范畴二 （市场别）	
	范畴三	● 针对原物料供应商进行碳盘查辅导、再生能源发展等项目，至 2025 年已累计完成 7 家供应商辅导，经碳盘查辅导的供应商，透过热点分析结果，2025 年采购商品的排放减碳量达 79,094 公吨
利益相关方的参与	价值链	● 上游供应商、承包商、经销与代理商：已举办 11 届“可持续供应链在线分享会”，宣达公司 ESG 理念与政策，包含推动可持续供应链、配合国际环保要求趋势、对供应链可持续管理计划的要求与未来目标等 ● 客户及投资对象：透过公司官网与可持续发展报告书，公开披露我们的净零碳排放目标，与实际推动成果 ● 银行：自 2024 年起签署总额逾美金 3.2 亿元之可持续发展绩效连结贷款，相关可持续发展目标已连续两年达标，为此取得利率优惠，期望透过贷款利率优惠机制，持续追踪企业的可持续发展表现，进一步激励自身落实可持续发展作为，达成节能减碳目标
	同业或相关协会 / 倡议组织	● 参与台湾区电机电子工业同业公会（电电公会），公会因应国际趋势与法规规范，积极参与及推动节能减碳活动。环旭电子以具体节能行动响应，遵循日月光投控制定的科学基础减碳目标（SBT）及支持巴黎协议目标，亦导入气候相关财务信息披露（TCFD）及碳披露项目（CDP）
	政府、公部门或社区	● 支持环境部“空气质量净化区之建设”，与生态专家合作，将学校旁空气质量净化区基地进行绿化规划及建设，打造可持续绿地生态，以提供学校及社区进行生态环境教育的场地

碳排放管理

环旭电子持续推动温室气体减量政策，在 2007 年起，依据 ISO 14064-1 标准，进行温室气体内部盘查，2010 年开始整合各生产基地进行盘查，并透过第三方验证机构进行审验，建立环旭电子温室气体盘查基础数据。另外，在 2017 年起开展产品碳足迹盘查，配合相关国际规范、倡议条例及客户要求，进行信息披露。同时，我们也在 2022 年开展碳披露项目（CDP），以及依循日月光投控的科学基础碳目标（SBT），设定减碳目标与执行相关行动。

公司于气候议题之决策与财务规划过程中，透过评估能源效率提升与成本效益分析，辨识低碳转型机会，以降低气候变迁所带来之实体与转型风险，并持续关注国际趋势与法规。由公司环境保护与职场安全永续任务小组定期检视厂内节能与减量项目，已在 2023 年使用隐性碳价开始开展内部碳定价，透过碳定价与减碳目标，以实现气候相关政策和目标。本制度涵盖范畴一与范畴二温室气体排放量，地理边界涵盖全部厂区与应用于所有气候相关商业决策过程，依据厂区投入的减碳效益，2025 年内部碳定价的价格约 9~260 人民币 / 公吨 CO₂e，换算约 1~36 美金 / 公吨 CO₂e，作为未来减碳目标投入预算的参考。

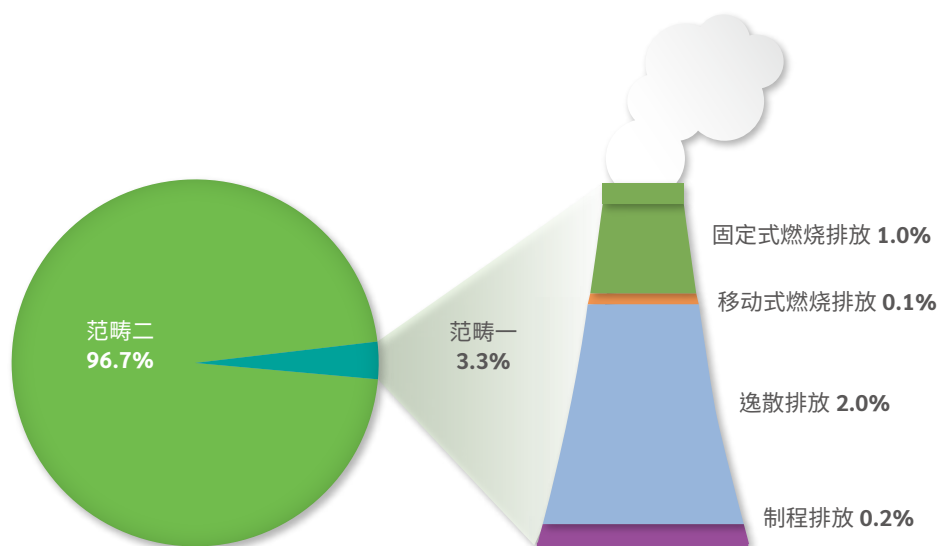
针对气候变迁所带来的挑战，中国大陆厂区、墨西哥与越南厂均已 100% 使用再生能源，同时南投厂区已部分使用再生能源，积极提升企业使用再生能源的比例。另外，针对温室气体总量管理、交易制度及可能开征的能源税或碳税，都是我们关注的议题，除进行节能改善外，张江厂及金桥厂也依当地规定，开展碳配额管理，各厂区持续推动绿色承诺及环境保护相关措施，以因应气候变迁所带来的风险与机会。

温室气体排放

环旭电子在 2025 年温室气体总排放量为 165,792.53 公吨 CO₂e（范畴一与范畴二区别），较 2024 年略增 2,818.86 公吨 CO₂e，其中范畴一温室气体排放量为 5,459.05 公吨 CO₂e，范畴二地区别温室气体排放量为 160,333.48 公吨 CO₂e，而每百万人民币营业额所产生排放量

为 3.17 公吨 CO₂e，较 2024 年多 0.12 公吨 CO₂e/ 百万人民币，主要原因为干冰清洗制程与电力间接排放略增，致使范畴一与范畴二排放量较前一年略增，我们会持续精进各项减排行动，以减少温室气体的排放。

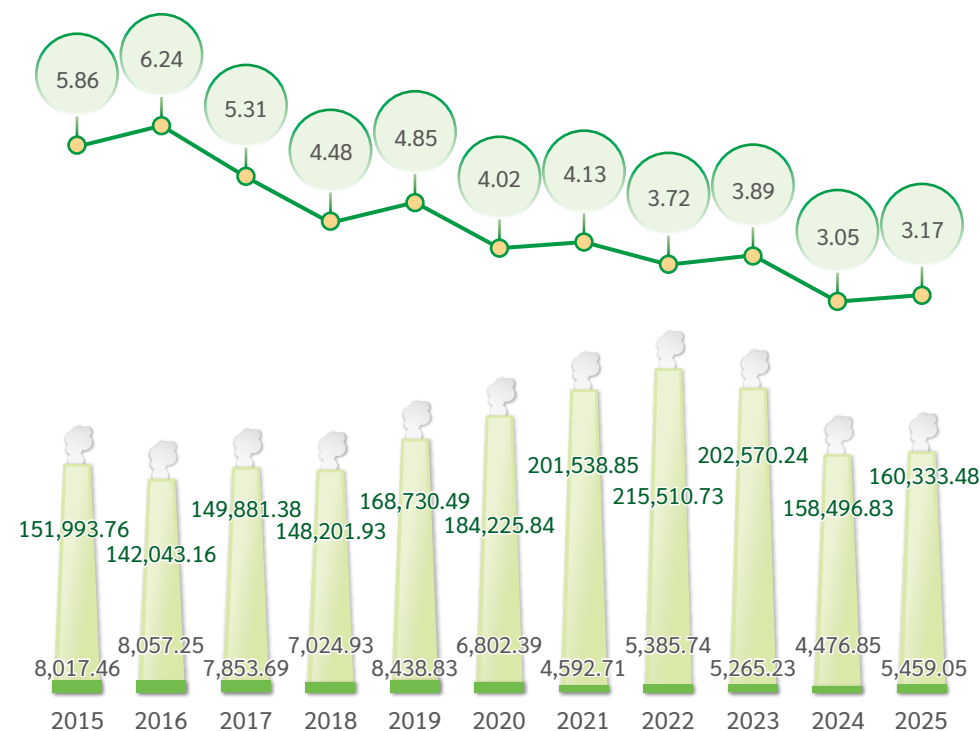
范畴一与范畴二温室气体排放^{注 1~6} 比例



注：

1. 数据依 ISO 14064-1 盘查结果以四舍五入取得
2. 数据组织边界汇总采用营运控制权法
3. 显著性门坎设定为 3%，实质性门坎设定为 5%
4. 温室气体盘查种类包含：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、NF₃ 及 SF₆
5. 全球暖化潜势（Global Warming Potential, GWP）值采用 IPCC 第六次评估报告（2021）
6. 于范畴一的土地利用变更，其排放占整体比例未达 0.1%，因此未予以呈现

温室气体排放密集度



■ 温室气体排放 - 范畴一（公吨 CO₂e） ■ 温室气体排放 - 范畴二（公吨 CO₂e）
 —●— 温室气体（范畴一 + 范畴二）密集度（公吨 CO₂e / 百万人民币）

间接温室气体排放

我们在 2020 年开始，进行更全面及深入的温室气体范畴盘查，扩展至范畴三的上下游活动进行 15 项类别的显著性识别与盘查，2025 年经由第三方审验单位验证结果如下表所示：

间接温室气体排放量^{注 1~2}单位：公吨 CO₂e

范畴三类别	内容说明	温室气体排放量
1	采购商品与服务	3,068,573.97
2	资本财	154,563.90
3	燃料和能源相关的活动	24,788.34
4	上游的运输和配送	15,937.45
5	营运活动中产生的废弃物	525.76
6	商务差旅	1,116.22
7	员工通勤	12,872.41
8	上游资产租赁	21,798.11
9	下游的运输和配送	42,261.99
10	销售产品之加工	N/A
11	售出产品的使用	619,450.72
12	售出产品的最终处理	6,054.95
13	下游资产租赁	N/A
14	连锁 / 特许经销	N/A
15	投资	15,208.08
总计		3,983,151.90

注：
1. 数据依 ISO 14064-1 盘查结果以四舍五入取得，转换为 GHG Protocol 进行披露
2. N/A：依 ISO 14064-1 标准要求，设定间接排放重大性准则评估后，非属重大项目，不予统计

能源管理

环旭电子在温室气体排放中，主要的排放源自电力能耗约占 96.7%，因此，减少碳排放的关键在于减少电力的使用量，发挥预期用电效益，所以公司投入研发人力与投资，进行产品与营运的节能减碳活动，与购买再生能源凭证抵消温室气体排放。主要降低营运活动及产品制程所产生的能源消耗与节约电力成本，在产品设计过程中，优先选用低耗能的外部电源供应单位，并进行评估测试以确保产品符合环保节能设计之要求。公司设置能源管理人员，每年定期进行外部培训，提升节能知识研究与应用的能力，规划公司内部资源投入，实施有效节能项目。厂区每年提供员工能源效率与节能减碳相关课程，2025 年培训总时数约 6,919 小时，合计约 15,627 人次参加课程。

我们依据 ISO 50001 建立能源管理系统的管理程序，集合制程 / 设备 / 厂务及环安卫相关单位，透过能源审查、员工培训与沟通，收集能源使用数据，识别重大能源使用的风险与机会，并决定优先重大能源使用项目进行节能改善。目前在各厂区的空调、照明设备及厂区重大能源耗用设施，持续执行各项节能改善方案，降低能源消耗量，减少电费投入。例如：加装变频控制、季节性调整空调温度、更换老旧设备、能源转换如热回收利用、电力监控及管理用电费用等。

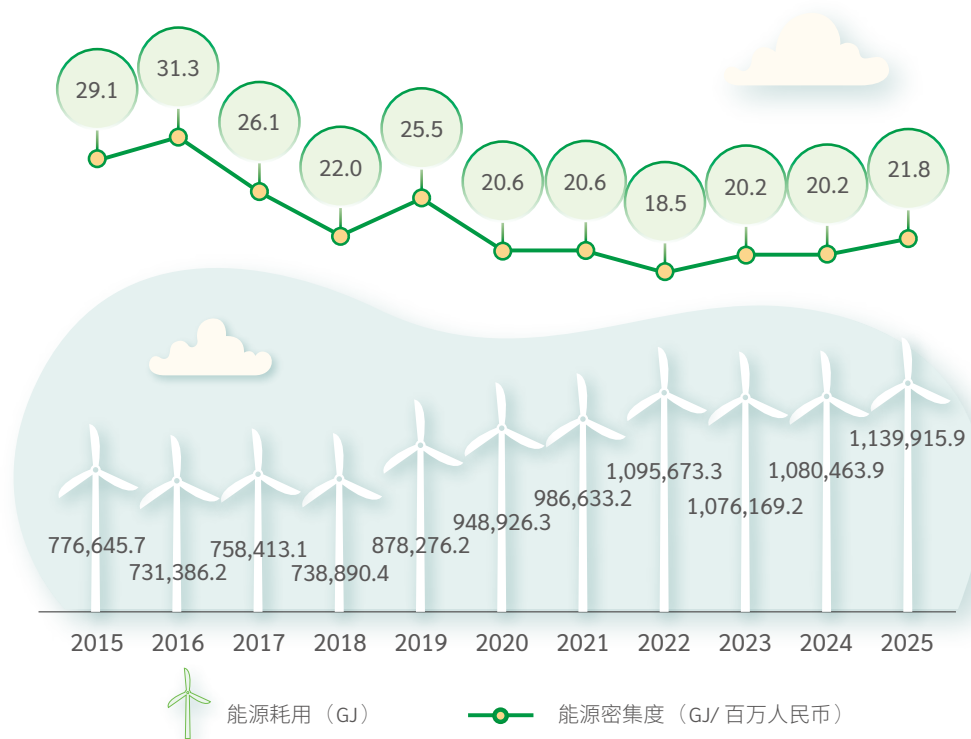
公司 2025 年总能源消耗量为 1,146,070 千兆焦耳，此次能源收集范畴包含制造厂区与办公室^{注1}，制造厂区总能源消耗量为 1,139,916 千兆焦耳，较 2024 年增加 59,452 千兆焦耳，主要原因为：2025 年公司营运制造所需间接能源消耗量增加；以营业额分析，2025 年能源密集度为 21.8（千兆焦耳 / 百万人民币）与 2024 年能源密集度 20.2（千兆焦耳 / 百万人民币）相比增加 8%；若与基准年 2015 年能源密集度 29.1（千兆焦耳 / 百万人民币）相比，则下降达 25.1%。在节能项目方面，2025 年共有 11 项重点节能方案，总节省电力 2,089 千度（7,522 千兆焦耳），减少二氧化碳排放 1,181 公吨；总投资费用为人民币 3,092,608 元。

能源消耗量^{注2}

单位：千兆焦耳

分类 年度	直接能源消耗量			间接能源消耗量	总能源消耗量
	柴油	汽油	天然气 / 液化石油气	电力	
2025	926.1	1,846.4	30,015.5	1,107,127.9	1,139,915.9
2024	858.2	2,159.6	27,566.2	1,049,880.0	1,080,463.9
2023	1,225.2	2,277.3	30,110.9	1,042,555.7	1,076,169.2
2022	1,266.0	2,215.4	28,307.9	1,063,884.0	1,095,673.3

能源消耗与密集度



注：

1. 涵盖美国、日本与中国深圳、珠海、香港地区办公室

2. 热值系数转换数据：

- 张江厂、金桥厂、惠州厂及昆山厂采用《综合能耗计算通则》（GB/T 2589-2008）附录 A（各种能源折标准煤参考系数）
- 南投厂采用《经济部能源署 - 能源产品单位热值表》
- 墨西哥厂采用《Secretaría de Energía (SENER) - Dirección General de Planeación e Información Energéticas / Oficio DGPIE.210.010.2024》
- 越南厂采用《Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC》

2025 年厂区节能成果

厂区	节能项目	项目内容	节电量 (百万瓦小时)	节电量 (GJ)	减碳量 ^{注 1~2} (公吨 CO ₂ e)
张江厂	空压系统热交换改善工程	空压机运行产生热量，利用冷却水吸热降温，增加热交换器，利用热能提高纯水系统终端水与空调热水的温度	372.2	1,340.4	213
	冷却塔节能工程	空调系统、空压系统与冷冻系统，整合并用冷却塔，降低设备能耗	371.8	1,338.7	213
金桥厂	空压冷却水泵及连廊排风机节能工程	空压冷却水泵及连廊排风机，安装变频器降低设备能耗	109.4	393.9	63
昆山厂	空压系统节能改善	将 900 KW 空压机汰换为 450 KW 节能型空压机，降低能源浪费	955.7	3,441.3	557
惠州厂	热排风机变频节能改造	将一台工频热排风机改造为变频控制，实现节能运行	22.4	80.7	9
南投厂	南岗空调箱节能改善	空调箱风机马达增加变频器，降低空调系统能耗	4.0	14.3	2
	南岗空调箱加热器节能改善	空调箱的加热器 50 KW 改用 20 KW 热泵系统，降低空调系统能耗	122.4	440.6	58
	草屯电梯增设电力回生装置	电梯增设交流感应式马达，利用电梯煞车产生电力，提供厂区使用	11.8	42.4	6
	草屯冰水系统节能改善	冰水泵增设变频器降低能耗	38.6	139.1	18
	草屯空调箱汰旧换新工程	空调箱更换高效能马达与增加变频器，降低运转能耗	64.5	232.3	31
越南厂	LED 照明工程	用低功率 LED 灯泡替换普通 LED 灯泡	16.4	89.1	11
总计			2,089.2	7,522.8	1,181

再生能源

我们积极响应再生能源使用，2026 年购买再生能源凭证（International REC, I-REC、Green Electricity Certificate, GEC 与 Taiwan Renewable Energy Certificate, T-REC）共计 255,500 千度（920,010 千兆焦耳），其中 255,414 千度（919,700 千兆焦耳）作为宣告抵消 2025 年度制造厂区所耗用传统电力之二氧化碳排放（张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、墨西哥厂及越南厂全数抵消，与南投厂部分电力抵消）。使用再生能源的厂区所生产之低碳产品营收，占公司年度营收 87%，并依据《GHG Protocol Scope 2 Guidance》之量化规则，陈述用于范畴二市场别之抵消。

地域别及市场别温室气体各范畴排放量^{注 3} 及占比

类别	项目	范畴一	范畴二	总排放量
地域别	温室气体排放量（公吨 CO ₂ e）	5,459.05	160,333.48	165,792.53
	占总排放量比例	3%	97%	100%
市场别	温室气体排放量（公吨 CO ₂ e）	5,459.05	18,154.37	23,613.42
	占总排放量比例	23%	77%	100%

注：

1. 减碳量＝节电量 X 电力排放系数计算所得

2. 电力排放系数：

- 张江厂、金桥厂采用生态环境部《2023 年电力二氧化碳排放因子》，上海地区排放因子：0.574 公斤 CO₂e/ 度

- 昆山厂采用生态环境部《2023 年电力二氧化碳排放因子》，江苏地区排放因子：0.583 公斤 CO₂e/ 度

- 惠州厂采用生态环境部《2023 年电力二氧化碳排放因子》，南方地区排放因子：0.404 公斤 CO₂e/ 度

- 南投厂采用能源局公告之《113 年度电力排碳系数》：0.474 公斤 CO₂e/ 度

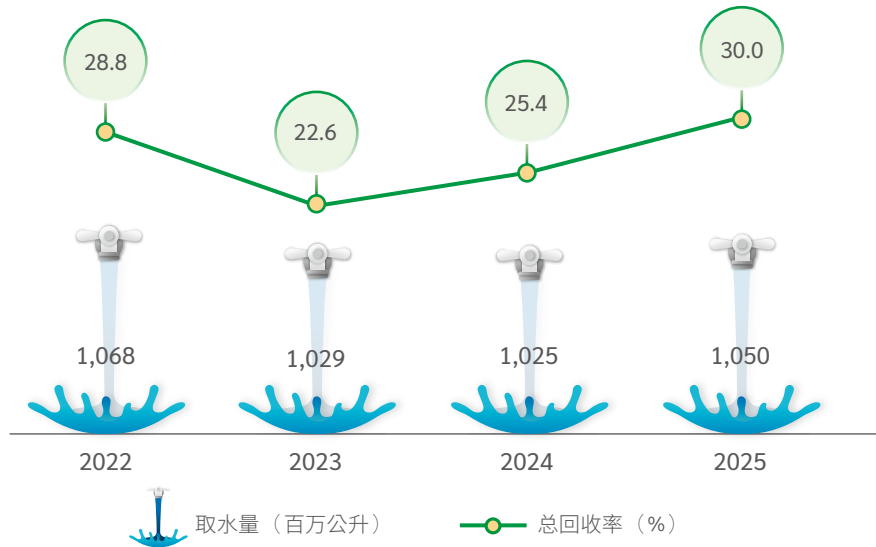
3. 数据依 ISO 14064-1 盘查结果以四舍五入取得

水资源管理

对环旭电子而言，虽然各厂区皆不与水源区相邻，但日趋严格的法律以及母公司的高度重视，已让水资源蓄存与分配成为重要课题。基于对水资源的重视，USI 在生产制造及日常生活致力节约水资源，厂区定期提供员工水资源减量相关教育课程，以提升员工对水资源的节省观念，让员工在平时活动能发现节约用水的机会，并提出持续改善项目以获得奖励，2025 年相关课程培训总时数约 6,083 小时，合计约 16,207 人次参加课程。

制造厂区也借由安装水表与每月用水数据，同时进行水资源管理与识别可节约的机会，除透过定期追踪七大制造厂区用水情形外，各厂区制程化学品均进行分流收集处理，亦设置排放水处理设施或纳管委托工业区污水处理厂进行水质管理，确认排放的废水水质符合排放标准，并定期委外检测排放水质，抑止污染水源事件发生。各厂区依照当地法规要求项目做检测^{注1}；昆山厂为租赁母公司厂房的部份楼层，在取水及排水部份，由母公司负责管控，昆山

近年取水及再利用情形



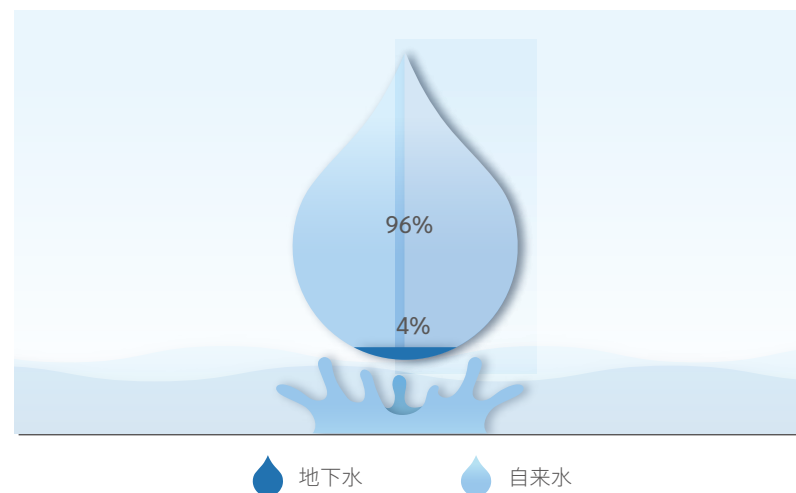
注：

1. 主要检测项目 pH、SS、BOD、COD、氨氮、总磷、总氮、石油类、动植物油、铜、镍、镉、铅、锌、砷、氟盐、六价铬、硒、银、总汞、硫化物
2. 2015 年用水密集度为 0.169（立方公尺 / 千元美金），2025 年用水密集度为 0.144（立方公尺 / 千元美金），较基准年下降 15.1%

厂仅分摊用水相关费用。2025 年，公司未发生放流水超标事件，我们将持续配合当地排放水质的法规要求，并管控水资源的利用及节约用水，以达成友善环境的目标，减少对环境的负面影响。

根据统计，2025 年用水总量为 1,049.81 百万公升，较 2024 年（1,024.70 百万公升）略增 2.4%，用水密集度较基准年 2015 年降低 15.1%^{注2}，达成节省用水目标。在取水方面，除了南投厂有使用地下水源外，其他厂区均使用自来水源，年度地下水用量为 46.86 百万公升，自来水用水量为 1,002.95 百万公升；在排水方面，公司各厂区废水均排放至污水下水道，排放量为 896.02 百万公升。2025 年分析结果为：新产品制程用水增加，导致整体用水量相对略增。

水源使用比例



针对水资源风险分析，我们采用世界资源研究所（WRI）建立的 Aqueduct 指标，在缺水压力方面，以基线水压力衡量总需求水量与可再生地表水和地下水供应的比例，了解各厂区所在位置的水压力风险表现，其中张江厂、金桥厂、昆山厂与墨西哥厂为高风险区域，惠州厂、南投厂与越南厂为低风险区域。2025 年，总取水量在水资源压力地区比例为 58.6%，总耗水量在水资源压力地区比例为 40%。在缺水压力高风险区域的厂区，公司会评估厂区用水回收利用装置与设定水资源管理目标进行控管。为充分利用水资源，我们透过改善设备

各厂区取水与排水情形^{注 1~2}

单位：百万公升

厂区	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投		墨西哥厂	越南厂	
					草屯厂				南岗厂
水资源压力地区	是	是	否	是	否		否	是	否
取水源	自来水	自来水	自来水	自来水	自来水	地下水	自来水	自来水	自来水
取水量	392.351	75.349	130.189	96.321	19.565	46.858	105.309	51.317	132.547
排水量	353.116	67.814	117.170	86.689	24.229		94.779	46.185	106.038
耗水量	39.235	7.535	13.019	9.632	42.194		10.531	5.132	26.509
淡水（≤ 1,000 mg/L 总溶解固体）	N/A	N/A	N/A	96.321	66.423		105.309	N/A	132.547
排放流向	污水处理厂	污水处理厂	污水处理厂	污水处理厂	污水处理厂		污水处理厂	城镇污水处理厂	污水处理厂

注：

1. 除南投草屯厂有放流水流量计外，各厂区均无设置放流水的流量计；越南厂排水量以取水量 80% 估算，其他厂区排水量以取水量 90% 估算原则进行估算

2. N/A：厂区取水由自来水厂提供，均符合当地供水质量标准，但暂无总溶解固体检测数据



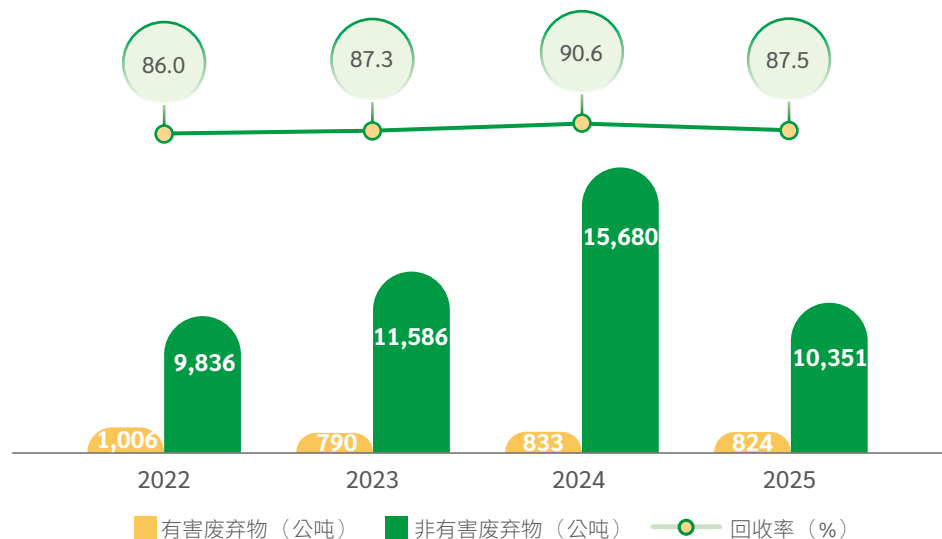
废弃物管理

环旭电子将废弃物减量与再利用列为公司政策，秉持“污染预防、持续改善”及“节能减废、有效使用”的原则，各厂区贯彻执行废弃物审查，并将审查结果列为年度绩效指标。因此，制程、厂务与环安等相关单位，依据当地法规类别定义，透过定期的数据记录、追踪，严格监控使用与产出情况，加强对废弃物的有效管控。同时我们定期提供员工废弃物减量管理相关教育课程，目的在提升员工对废弃物分类与减量意识，让废弃物减量与再利用落实在公司营运活动当中，2025 年相关课程培训总时数约 9,346 小时，合计约 18,497 人次参加课程。

根据统计数据显示，2025 年废弃物总产生量为 11,175 公吨，回收量为 9,783 公吨，回收率达 87.5%，总产生量较前一年度略微减少，回收率优于 80% 的年度设定目标；其中有害废弃物产生量 824 公吨，回收量 241 公吨，回收率 29.2%，而非有害废弃物产生量 10,351 公吨，回收量 9,542 公吨，回收率为 92.2%，亦达到 90% 的年度设定目标，详细数据如右图所示。2025 年有害废弃物产生密集度为 0.113（公斤 / 千元美金），相较 2024 年 0.111（公斤 / 千元美金）增加 4.9%，主要原因为：有害废弃物总量虽较前年略减，但相对营收较前一年减少，导致有害废弃物产生密集度略为增加，后续将评估使用非有害物质材料以取代有害物质材料，降低有害废弃物的产生量。2025 年报废产品电子废弃物重量 251.093 公吨，皆委托合格回收业者进行处理，同时 USI 持续针对产品包材外箱、隔板、Tray 盘清洁回收再利用，2025 年再使用总重量达 2,983 公吨。

USI 针对废弃物类别进行分析后，发现占比较高的项目主要为化学品的空桶及抹布、有机溶剂与废塑料混合物，目前皆以焚化方式进行处理，其处理过程会产生大量的二氧化碳排放，对环境造成一定影响。为降低其环境的冲击，公司将持续落实减废政策，从源头减量着手，并积极推动资源回收与再利用，致力于达成资源再利用的可持续发展目标。

近年废弃物产生量及回收率



公司的废弃物处理程序有制定废弃物清理计划，其中有害废弃物类交由具许可的合格处理业者进行处理；非有害废弃物类经由许可的回收业者进行回收再利用及掩埋，或是清运至许可的焚化厂处理，厂区每年定期针对处理业者进行网络 / 纸本 / 现场稽核与无预警稽核，以避免环境污染事件发生。环旭电子张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、越南厂及南投厂已达成废弃物零掩埋，我们会持续检视厂区当地废弃物管理规范，投入相关研究与人力资源评估可回收、再利用及减少废弃物的掩埋，以降低对自然环境的负面冲击。

公司将废弃物进行分类，其中焚化处理过程增加热能可转化为能源回收的项目，例如焚化产生热能可以发电与热转换应用，以降低外部能源的需求，相对减少温室气体排放，各厂区废弃物根据处理方式分类如下表所示^{注1}：

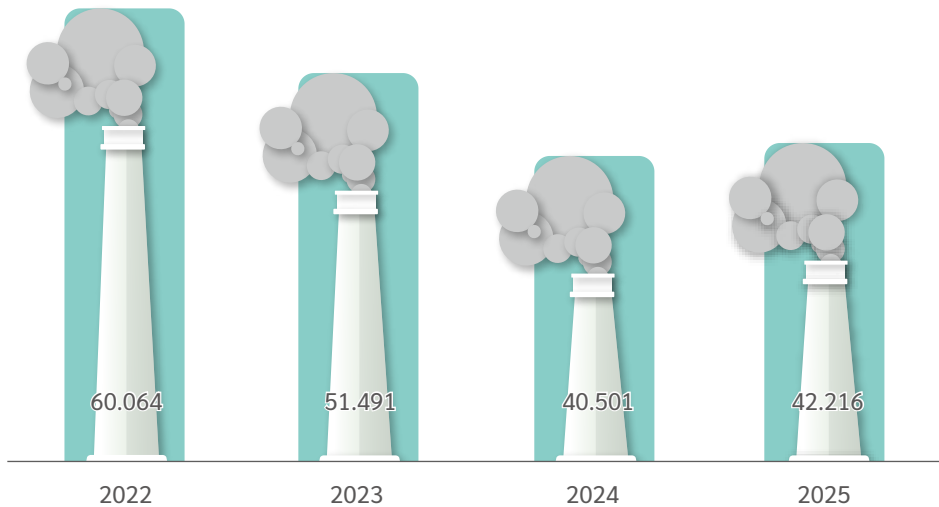
单位：公吨

处理方式 厂区		再使用		回收		堆肥		掩埋		焚化			
		有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害		非有害	
										能源回收	无能源回收	能源回收	无能源回收
张江厂		0.000	0.000	51.350	1,309.023	0.000	473.283	0.000	0.000	350.697	0.000	28.078	0.000
金桥厂		0.000	0.000	12.156	369.395	0.000	267.675	0.000	0.000	38.367	0.000	10.906	0.000
惠州厂		0.000	0.000	27.545	1,697.190	0.000	73.737	0.000	0.000	33.830	0.000	64.104	0.000
昆山厂		0.000	0.000	118.000	1,625.396	0.000	164.512	0.000	0.000	96.380	0.000	33.241	0.000
南投	草屯厂	0.000	0.000	0.000	179.331	0.000	71.340	0.000	0.000	4.670	0.000	36.609	0.000
	南岗厂	0.000	0.000	0.000	491.368	0.000	66.960	0.000	0.000	17.178	0.000	145.349	0.000
墨西哥厂		0.000	0.000	2.379	2,010.420	0.000	47.900	0.000	323.492	0.000	37.777	0.000	0.000
越南厂		0.000	0.000	29.397	678.679	0.000	16.203	0.000	0.000	4.014	0.000	166.793	0.000
现场处理		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
离厂处理		0.000	0.000	240.826	8,360.803	0.000	1,181.611	0.000	323.492	545.136	37.777	485.080	0.000
小计		0.000	0.000	240.826	8,360.803	0.000	1,181.611	0.000	323.492	545.136	37.777	485.080	0.000
废弃物类别占比		0.00%	0.00%	2.16%	74.82%	0.00%	10.57%	0.00%	2.89%	4.88%	0.34%	4.34%	0.00%
总计		0.000		8,601.629		1,181.611		323.492		582.914		485.080	

注：
1. 统计数据依据四舍五入取至小数第三位

空气污染防治

近年来中国大陆与台湾地区空气污染日益严重，影响范围逐渐扩大，已严重影响当地居民生活质量，为当前刻不容缓的议题。为此，当地法规也陆续修法严订，环旭电子制造厂位在影响地区内，也相当重视厂内的空气污染物管控。公司定期针对挥发性有机物质（VOCs）、氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x）、细悬浮微粒（PM）等法规列管污染物进行检测及管理，在挥发性有机物质方面，除了南投厂区需进行空污申报外，张江厂及金桥厂应主管机关“环保税”申报要求进行申报，并设有活性碳吸附系统及水洗塔等处理措施；中国大陆厂区依当地主管机关规定，进行挥发性有机物质、氮氧化物、硫氧化物及细悬浮微粒检测与管理，并开展相关防制措施，像是 UV 光分解^{注1}、活性碳处理及沸石转轮加触媒蓄热氧化炉，以减少法规列管污染物的排放。



VOCs 排放量（公吨）

注：

1. UV 光束可裂解工业废气的分子键及空气中的水和氧气，再透过臭氧进行氧化反应，达到脱臭及杀菌的目的
2. 张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、墨西哥厂及越南厂空污排放量计算，采用第三方检测报告的排放浓度及排气量估算，并根据四舍五入取至小数第三位

对于氮氧化物、硫氧化物、细悬浮微粒的排放，金桥厂为了降低锅炉废气中氮氧化物的排放量，进行锅炉废气改造，配置低氮燃烧机。2023 年，南投南岗厂设置沸石转轮与旋转式蓄热氧化炉，以减少 VOCs 的排放量；墨西哥厂配合当地机关要求，进行细悬浮微粒的检测，并加以监测与管理。

根据统计，2025 年 VOCs 排放量为 42.216 公吨，较前年度略增 4.2%。分析主要原因为：部分厂区新产品制程使用挥发性有机物质，导致相对估算的排放量增加。未来，我们除了进行其他厂区的相关信息披露外，也积极推动相关改善措施扩展至其他厂区，以降低空气污染排放造成的环境冲击，2025 年空气污染物排放数据^{注 2-5}如下表所示：

单位：公吨

厂区 污染物	南投				墨西哥厂	越南厂		
	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂			草屯厂	南岗厂
挥发性有机物质 (VOCs)	3.796	1.308	0.418	1.848	11.982	22.865	N/A	N.D.
氮氧化物 (NO _x)	1.022	0.037	N/A	N/A	N/A	1.820	N/A	N/A
硫氧化物 (SO _x)	N.D.	N.D.	N/A	N/A	N/A	0.001	N/A	N/A
细悬浮微粒 (PM)	0.100	0.092	0.865	N.D.	0.001	0.822	0.961	14.116

3. 南投厂区空污排放量采用当地环保机关征收空污费的申报量，依据质量平衡计算

4. N.D.：浓度小于仪器检测极限值

5. N/A：当地目前无相关法规要求，且无自行检测

生物多样性

环旭电子重视生态系统为公司营运所提供的供给、调节、支持与文化服务，致力减少对生态系统的影响，公司为实现与生态系统的平衡共存与森林保育，维护、保护和促进自然生态系统的完整，制定《生物多样性保育及无毁林承诺》并公开披露，经公司董事会审议通过后，推行至全球所有营运据点、子公司、供应商与价值链的商业或合作伙伴，以达到 2050 年生物多样性净正向效益（Net Positive Impact, NPI）的长期目标。

我们运用 TNFD 架构所建议之 LEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）流程，针对环旭电子的既有营运据点与供应商据点，进行生物多样性的依赖与冲击评估。并依据 IUCN 保护区分系统国土生态绿网数据库检视自有营运据点与供应商据点，自有营运据点无落在 IUCN 划定的生物多样性保护区内，另外南投厂区位于国土生态绿网关注区域范围内，我们将持续关注该区域生态与环境相关规范趋势，确保营运活动对生态影响降至最低；供应商据点也无落在 IUCN 划定的生物多样性保护区内，但在考量 5 公里缓冲范围则有部分供应商缓冲范围会落在保护区范围中，将厘清可能之影响程度并规划后续因应方式。我们透过探索

自然资本的机会、风险和曝险（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure, ENCORE）工具，识别出公司营运活动与自然相关依赖性与影响，并筛选严重等级达中度以上之关键项目，在依赖性项目包含供水、水质改善、水流调节，以及防洪与风暴缓解；在影响项目包含有毒污染物排放与干扰（噪音、光线等），针对前述识别结果，公司会透过水资源管理、气候策略、能源管理、废弃物与循环再生，以及空气污染防制等措施，持续进行有效管理与改善，以降低自然相关风险并强化营运韧性。

此外，USI 在 2013 年开始与外部团队进行合作，持续以植树造林方式来增加生物栖息地与水土保持；同时要求厂区在营运生产时，持续进行节能减碳与能资源回收等措施，使生产与销售过程停止或减少造成森林毁损，并透过预防、减缓、复育和抵消等四阶段降低生物多样性潜在损失率，以实现至 2050 年生物多样性净正向效益与无毁林的目标，详细内容请参阅“[2025 气候策略与自然风险管理报告](#)”。

定位 (Locate)

收集营运据点与价值链活动范围，
辨别与自然生态系统交互作用的优先等级



评估 (Evaluate)

评估营运据点及价值链，与生态系统
服务的依赖与冲击程度



评定 (Assess)

鉴别与自然相关的重大风险与机会



准备 (Prepare)

针对分析结果，拟定策略与资源
分配，设定目标进行追踪管理



绿色制造与投入

环旭电子除了在产品的设计时间采用生态化设计，各厂区在生产制造、物流运输、绿色管理及社会责任方面，落实清洁生产评估系统策略，实施能资源节约、绿色制造、污染防治、创新的环境友好设计。不仅降低各项产品制造过程中对环境的负面影响，并降低原物料、能源、污染物处理等各项成本，同时提升经济效益及环保效益。

为减少建筑物的耗能以减缓气候变迁影响，南投南岗厂在 2020 年顺利取得首座 EEWB 绿建筑认证。此外，南投南岗厂与光伏板建置厂商合作，建置总容量为 499 kWp^{注1} 的光伏发电系统，自 2019 年 10 月正式投入产电；2023 年，惠州厂在厂区屋顶建置总容量为 1,814 kWp 的光伏发电系统，年度发电量为 551.9 千度；2025 年，越南海防厂在厂区顶楼建置总容量

可持续金融

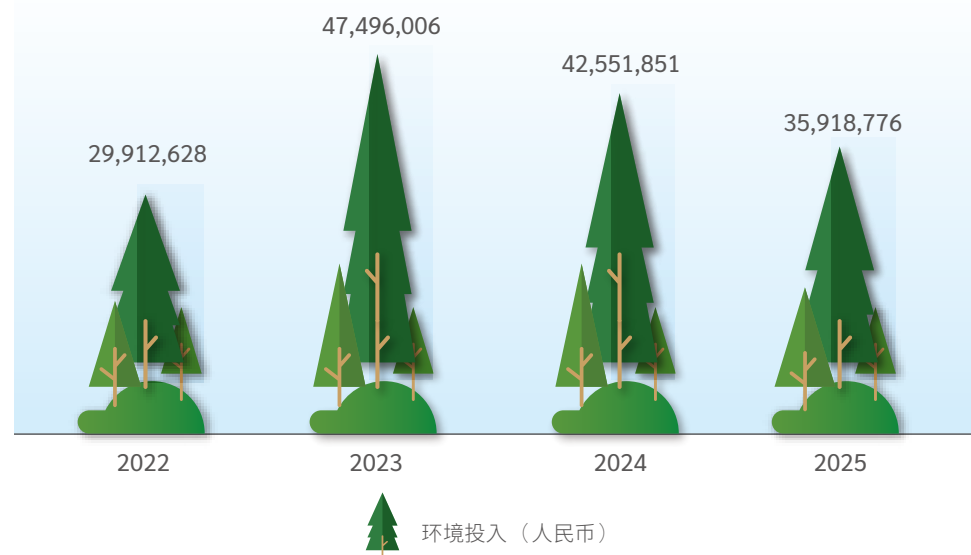
USI 为因应低碳及气候变迁之企业转型的承诺，自 2024 年起与银行合作，签署总额逾美金 3.2 亿元之可持续发展绩效连结贷款，于贷款期间内，将持续追踪企业的相关可持续发展表现，重点聚焦于再生能源使用率与减碳目标两大指标。其中，减碳指标是依据科学基础减碳目标倡议（SBTi）验证之标准制定，以确保减碳作为符合国际科学基准，期望透过贷款利率优惠，激励自身落实可持续发展作为，进一步推动可持续发展，达成节能减碳目标。



为 568 kWp 的光伏发电系统，年度发电量为 55 千度，至 2025 年 USI 在光伏发电累计总量为 8,238 千度。未来，公司将持续致力在清洁生产及绿建筑推动，建立起环旭电子的绿色工厂。

我们在环境方面的投入统计，依循日月光投控环境投入的费用性质分类（包括“营运成本、供应商及客户上下游关联成本、管理成本、社会活动成本”，详细投入明细请参阅“[可持续数据 - 环境 D. 环境投入统计](#)”），2025 年因营运成本投入减少，环境投入总计约为人民币 3.6 千万元，较上一年度减少 16%，我们透过每季度统计与全面性分析，持续精进环境管理成本。

近年环境投入情况



注：

1. kWp “峰瓦”是光伏电池在标准日照条件下发电输出的计算单位；1 峰瓦（kWp）= 1 度电（kWh）

职业安全卫生

为使员工及制造厂区内进行作业的工作者在工作的同时，身心灵也能健康成长，除恪遵当地劳动法及安全生产法规外，环旭电子制定相关安全卫生政策、目标与标准程序，举办培训及推广乐活生活。目前全球主要生产厂区建构 ISO 45001 职业健康与安全管理系统，管理范畴涵盖厂内员工及非员工工作者^{注1}（Coverage Rate = 100%）。为维护证书的有效性，每年审核职业安全卫生管理政策和业务绩效，并满足职业健康、安全法律和自身方针的要求，持续为员工提供安全、舒适的工作环境。

职业安全卫生管理

2025 年安全卫生管理目标及情形

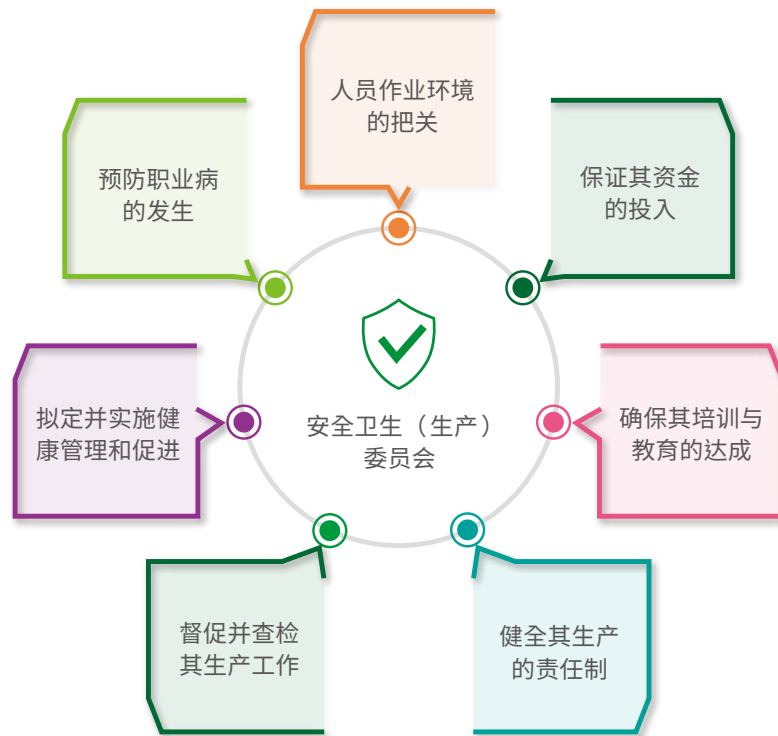
目标	推动情形
职业病发生率保持为零	未发现任何职业病例
因工作相关死亡人数保持为零	未发生任何工作相关死亡事件
厂内零传染病感染	自 2016 年建立全球通报机制，提升紧急应变能力以来，未发生相关厂内传染疾病致使公司重大损失事件

为及时了解与掌握各时期的安全生产状况，环旭电子七大制造厂区遵循当地法规要求，由员工成立安全卫生（生产）委员会，并由其中的员工代表担任委员会管理代表，劳方代表比例遵循各厂当地法规要求占比不少于三分之一。而各厂委员会会议频率不同，但每三个月至少召开一次定期会议，负责审议、协调及建议安全卫生管理事务。此外，厂区还设立内部交流平台（包括微信群组、不定期的交流会）和公司信息系统数据分享等路径，以保障相关沟通渠道的畅通。

注：

1. 非员工工作者：包含派遣人员和承包商，如：厂区内施工厂商、团膳厂商、驻厂人员、保全人员、清洁人员及其他类型工作者等，截至 2025 年底共约 5,347 人

安全卫生（生产）委员会职掌内容



2025 年，公司在安全生产与化学品安全管理投入约人民币 2.33 亿元，涵盖员工保险、员工体检、安全培训、劳动保护、安全措施投入 / 改善、作业环境监测及 ISO 45001 验证费等相关职业安全卫生投入，以保障厂内工作者的安全健康。

职业安全卫生风险识别与管理

环旭电子透过采购、承包商及变更管理流程，将职业安全卫生纳入整体风险机会识别与管理机制，系统性预防因生产、活动或服务变更对作业条件或环境造成之安全卫生冲击，并建立申请、核准、安全评估、人员告知与培训及技术文件更新等管理措施，以降低潜在风险。

为有效识别与评估作业活动、工作环境及危害因子对员工与非员工工作者之影响，我们制定《安全卫生风险机会评估办法》，要求各权责单位定期及在制程变更、采购或导入外部利益相关方意见或法规修订时，执行危害识别与风险机会评估，并依评估结果与法规及内部政策，辨识优先风险与机会并采取分级改善与控制措施，持续降低营运冲击并提升职业安全卫生绩效与管理系统有效性。

同时，为确保风险与机会识别与评估质量，除安全卫生专责单位定期或不定期办理倡导与培训（请参阅“[职业安全卫生培训](#)”章节）外，各单位之安全卫生推动代表及相关人员亦须接受 ISO 45001 管理系统内部稽核员专业培训并取得资格认证。

危害识别与风险机会评估程序



2025 年危害识别与风险机会的管理措施

风险机会等级	因应对策	识别结果	中度以上危害或影响	管理措施
1. 严重	1. 必须降低风险的控制措施，将其风险降至可接受范围内 2. 检讨现有保护、控制措施的完整性并制定管理方案进行改善。若无法改善时须制定作业管制程序或紧急应变计划	环旭电子厂内作业活动或工作环境无“严重”与“高度”等级的风险		
2. 高度				
3. 中高度	必须检讨是否尚有改善职业安全卫生绩效的机会，如： 1. 再降低人员暴露频率或事件发生率的措施 2. 调整适合工作者的工作、工作规划及工作环境 3. 减轻单调工作或工作频率 4. 强化既有管制措施	厂务部分作业与高风险作业职务员工具有“中高度”或“中度”等级的风险机会；其他皆为“低度”或“轻微”等级的风险机会	高架作业：掉落、坠落	须配戴安全带及安全帽并使用合规的辅助设备；建立作业管制区并有同行的工作者协助作业
4. 中度			局限空间作业：缺氧	配戴自给式呼吸器，并加强培训
5. 低度			动火作业：火灾	须进行火源与易燃物的管制及配戴个人防护具，携带备用灭火器，并加强培训
6. 轻微			作业环境（如使用有机溶剂、X-Ray 检测作业等）：人体吸入危害、皮肤接触危害或身体病变等	除针对高风险作业环境进行定期监测外（含照明），并实施特殊健康检查，检查项目涵盖：噪音、二氧化碳浓度、有机溶剂、特化物质、粉尘、铅作业场所、游离辐射；并在作业时要求配戴个人防护具

2025 年有超过 30 件以安全卫生为考量的管理方案列入追踪管理，其中包含加强管理危险性作业、消除机械设备的安全隐患、降低化学品用量或使用替代品，以及职业病预防等。截至 2025 年底，各项管理方案皆已陆续完成改善。

同时，环旭电子为提供更完善的工作环境，奖励员工提出任何导致职业危害或疾病的改善建议及措施，以及员工若发现有直接危及人身安全等紧急状况时，可立即停止其作业，并依据各厂区紧急应变处理措施后撤离该作业场所，员工不会因上述行为而受到公司惩处。

安全职场环境

为确保工作者及厂区安全，各厂区依政府法规及公司作业标准进行自动检查，环安卫人员也进行例行性厂内工安查核，其内容包含所有职业安全卫生管理系统的涵盖范围，而部分厂区将查核结果纳入安卫评比活动，优良单位于定期安全卫生（生产）会议中公开表扬，以鼓励人员参与安全卫生管理工作与提升。

历年查核缺失统计

面向 \ 年份	2022	2023	2024	2025
安全	535	594	1,210	941
卫生健康	59	33	12	104
管理体系	13	0	14	49

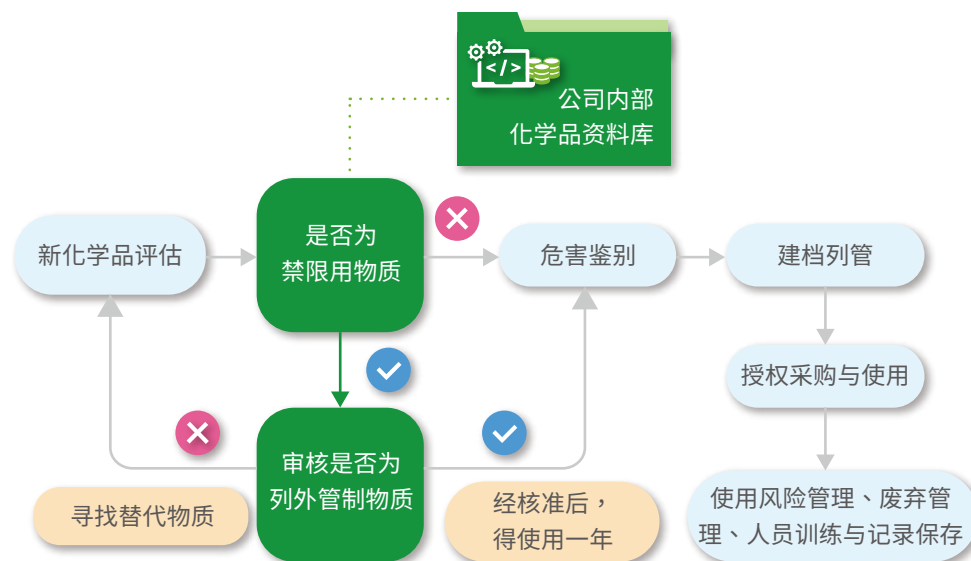
此外，各厂区也根据实际作业危害状况，委由合格机构定期实施环境检测，以掌控作业环境中的危害因子，检测项目如建物安检、饮用水检测、污水检测、退伍军人菌、紧急照明、防雷检测、侦烟器材及消防器材检测等。与此同时，公司也针对高风险作业环境进行定期监测，包含全厂性噪音、二氧化碳浓度、有机溶剂、特化物质、铅作业场所、游离辐射，确保作业场所维持在有害物容许浓度、噪音阈值标准以下，若有异常部份，则立即予以改善矫正及维护；若接近异常部份，则提供适当地预防培训，为厂内工作者持续提供一个健康安全的作业环境。

化学品安全管理

依据联合国国际化学品管理策略方针（UN Strategic Approach to International Chemicals Management, SAICM），联合国可持续发展目标期许在 2030 年以前，持续推动化学品管理，减少有毒化学物质与危险材料的释出，使化学品健全管理成为实现可持续发展的必要条件。为朝向联合国化学品管理策略方针的目标迈进，以及预防化学品进厂后可能引起的安全危害风险，环旭电子制定《化学品管理办法》进行源头管制，以确实掌握化学品运作状况及潜在暴露风险。

我们建置相对应的化学品管制列表，列出不可使用的物质明细，所有化学品在导入前须事先与公司内部化学品数据库比对，并经过专责单位审查后建文件列管，才能进入请购程序。对于化学品的运输、装卸、储存、搬运、标示、使用、污染物管理及应急措施等，要求相关作业人员必须进行相应上岗前与定期的培训，并保存相关培训记录。此外，依化学品健康危害及暴露评估结果评定风险等级，并分级采取对应的控制或管理措施，预防或降低化学品对员工的危害暴露风险，防堵对员工的职业危害。

化学品安全管理程序



职业灾害管理

为确保职业灾害发生时各相关单位能迅速应变，各厂区已订定《事故调查与处理程序》。规范当厂区内工作者发生虚惊事件、职业伤害或职业疾病时，须实时采取急救、通报、调查及改善等作为，并依事故根本原因提出具体改善对策。所有改善措施须进行水平开展，并透过定期追踪与持续改善机制，预防海内外相似事故再次发生。

2025 年共发生 12 件物理性职业伤害事件。公司除持续强化硬设备之安全改善外，亦积极提升员工安全意识，朝“零事故”目标迈进；2025 年未发生因人员伤亡或设备损坏而导致停产之重大安全生产事故。

职业伤害类型与改善措施

职业伤害类型		改善措施
物理性	跌 / 滑倒 3 件	- 重新检视人员操作机台之动作与作业流程，透过程序调整、增设必要防护装置及张贴明确警示标语等方式，强化作业安全机制，避免类似事件再次发生。 - 加强人员安全培训，提升风险意识与正确操作观念，并依作业需求发放及督导正确使用个人防护具，以确保人员安全。 - 强化管理与制度面控管，透过提高管理人员查核频率、制定并落实严谨之 SOP，以及持续进行安全作业倡导，精进作业流程，降低事故发生风险。
	撞伤 3 件	
	夹 / 卷伤 2 件	
	坠落 2 件	
	刺伤 1 件	
	其他 1 件	

事故调查与处理程序



历年职业伤害及职业疾病统计信息^{注1}

项目 \ 年份	2022	2023	2024	2025
总工时	47,217,045	37,813,798	37,577,554	36,283,442
可记录的职业伤害数	11	14	7	12
可记录的职业伤害比率 ^{注2}	0.23	0.37	0.19	0.33
严重的职业伤害数	1	0	0	0
严重的职业伤害比率 ^{注3}	0.02	0.00	0.00	0.00
虚惊事件数	5	0	3	0
虚惊事件比率 ^{注4}	0.11	0.00	0.08	0.00
职业伤害造成的死亡人数	0	0	0	0
职业伤害造成的死亡比率 ^{注5}	0.00	0.00	0.00	0.00
职业病率 ^{注6}	0.00	0.00	0.00	0.00
损失天数	309	444	424	415
误工率 ^{注7}	6.54	11.74	11.28	11.44

注：

1. 统计数据不涵盖交通意外事故；各厂区职业伤害信息请参阅“[可持续数据 – 社会 I. 各厂区职业伤害及职业疾病统计信息](#)”；承包商职业伤害信息请参阅“[承包商管理](#)”章节

2. 可记录的职业伤害比率＝（可记录的职业伤害数 ÷ 总工时）× 1,000,000

3. 严重的职业伤害比率＝（严重的职业伤害数 ÷ 总工时）× 1,000,000

4. 虚惊事件比率＝（虚惊事件数 ÷ 总工时）× 1,000,000

5. 职业伤害造成的死亡比率＝（职业伤害造成的死亡人数 ÷ 总工时）× 1,000,000

6. 职业病率＝（职业病总数 ÷ 总工时）× 1,000,000；职业病依据各厂区当地相关法令职业病定义进行统计

7. 误工率＝（工伤损失天数 ÷ 总工时）× 1,000,000；工伤损失天数依据信息收集期间统计至 2025/12/31

职业安全卫生培训

为加强员工对职业安全卫生的认知，环旭电子各厂区制定《环安卫及能源教育训练管理办法》，每年依实务需求拟定环安卫培训计划，办理新进人员及在职人员安全卫生培训（如化学品安全操作、电器安全、个人防护用品使用与工伤事故处理培训）、法令证照培训（如急救人员、特殊机械设备安全管理与辐射装置操作培训）、管理系统运作培训、紧急应变培训及承包商培训（请参阅“[承包商管理](#)”章节），并安排员工实地演练及测验，以充实员工的知识技能与应变处理能力。2025 年相关倡导及培训课程总计举办 371 场，参与培训员工达 33,328 人次，总时数达 45,381 小时。

历年环安卫培训统计

项目 \ 年份	2022	2023	2024	2025
课程总场次	118	224	190	371
参训总人次	10,967	19,956	13,101	33,328
总培训时数	11,008	22,702	13,790	45,381

为使员工更充分了解厂区疏散动线及应变器材的使用，环旭电子成立环安紧急应变中心，针对地震、火灾及化学品泄漏等引起的灾害制定《紧急应变办法》，并进行紧急应变培训，在 2025 年共办理超过 40 场灾害演练，包含急救人员培训、地震防灾演练、火灾演练及化学品灾害演练，让员工于真实状况发生时，可有效应用其专业知识，以降低事故伤害与冲击。



承包商管理

随着企业营运模式日益专业分工，委由承包商执行技术性专业性作业已成为重要趋势。环旭电子除关注工程质量与交期外，亦将承包商之职业安全卫生管理纳入整体风险管理范畴。环旭电子在环境、安全卫生及能源资源政策中明确承诺，持续对员工、供应商、承包商及物流配送等商业合作伙伴进行本政策之沟通，并邀请员工与相关工作者参与意见反馈；办理相关培训与演练，提升对环境、生物多样性与职业安全卫生的知识和意识，避免发生资源浪费及危害安全卫生。

此外，我们依循 PDCA（Plan-Do-Check-Act）持续改善机制，制定《承包商及厂内施工管理办法》，系统化落实承包商进场前审查、施工中监督管理及绩效评估机制，强化风险管控与稽核作业，以全面提升承包商之安全卫生管理绩效与作业质量。

承包商及厂内施工管理



承包商人员素质对于作业质量、工程进度及职业安全卫生表现具关键影响。因此，我们要求承包商须提供必要之专业培训证明，并参与公司办理之职业安全卫生培训，以确保作业人员具备合格能力。2025 年度，共计 1,091 家承包商参与相关培训（涵盖物料承包商、厂务与工程承包商、废弃物处理厂商，以及人力与服务外包业者），累计办理 2,051 场次培训，培训人次达 9,347 人。经各厂区环安卫管理部门培训与评估后，合计 3,055 名承包商人员符合进厂施工作业之资格。

为强化施工安全，我们针对高风险作业及违规纪录较多之承包商加强查核，重点包含个人防护具配戴、作业行为遵循及现场安全措施执行情形。如发现缺失且未实时改善，依规定予以裁罚，并纳入承包商绩效评估与资格管理机制。2025 年度，未有合格承包商因安全卫生稽核不符而遭取消资格。

承包商施工申请与稽核缺失统计^{注1}

项目 \ 年份	2022	2023	2024	2025
施工申请件数	3,174	3,386	3,789	3,964
危险作业 ^{注2} 申请件数	886	584	1,302	1,099
现场稽核缺失件数	66	20	13	29
重大性缺失 ^{注3} 件数	28	20	4	11

注：

1. 2022 年至 2023 年统计数据涵盖范围包括张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂及南投厂；自 2024 年起，相关统计范畴与本报告书披露范围一致

2. 危险作业：包含动火作业、吊挂作业、局限空间作业、高架作业

3. 重大性缺失：现场稽核缺失并开立罚单

我们透过 ISO 45001 职业安全卫生管理系统，建立承包商作业之制度化管理机制。承包商在厂内作业期间如发生各类事件（包括职业灾害、火灾及爆炸等），均须依公司事故通报与调查处理程序执行实时通报、原因分析、矫正与预防措施拟定及完整记录，以确保事故管理之实时性与有效性，并持续强化风险管控能力。

在系统化管理与风险预防措施之持续推动下，自 2022 年至 2025 年，已连续 4 年未发生承包商工伤事故及重大工安事件，显示相关管理机制运作具体成效，并持续朝“零灾害”之职业安全卫生目标迈进。

承包商职业伤害及职业疾病统计信息^{注 1}

项目 \ 年份	2022	2023	2024	2025
总工时	7,724,377	8,087,325	7,842,256	8,909,887
可记录的职业伤害数	0	0	0	0
可记录的职业伤害比率	0.00	0.00	0.00	0.00
严重的职业伤害数	0	0	0	0
严重的职业伤害比率	0.00	0.00	0.00	0.00
虚惊事件数	0	0	0	0
虚惊事件比率	0.00	0.00	0.00	0.00
职业伤害造成的死亡人数	0	0	0	0
职业伤害造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00
职业病率	0.00	0.00	0.00	0.00
损失天数	0	0	0	0
误工率	0.00	0.00	0.00	0.00

注：
1. 相关比率计算公式请参阅“职业灾害管理”章节

身心灵健康维护

环旭电子为员工提供全方位的健康照顾，建立优于法规的健康职场制度；设置完善的软、硬件设施，并配置专职人员，提供专业的服务。不定期举办相关健康培训、讲座、团康等活动，也定期透过企业期刊（usinsight）、微信群组、健康讯息邮件、公布栏等内部渠道，将卫教相关信息传达给每位员工，以提升员工健康知识、技能，维护身心灵健康，建立优质的健康职场。

软、硬件设施

在软件部分，我们为员工配置专任护理师、特约家庭医学科医师、职业医学科专科医师以及心理咨询师，并不定期邀请物理治疗师、营养师等到厂服务，为员工提供心理、工作压力、职业发展等专业“师”级的照顾。2025 年，员工参与医师健康咨询约 1.2 万人次，咨询时数达 9,960 小时。

在硬件设施方面，公司设置保健室或医务室，配备基本换药设备、血压计及体重计等，为员工及厂区内从事作业之工作者提供基础健康照护服务。此外，规划休息室、咨询室与哺（集）乳室，以满足休憩、咨询及哺乳等多元需求。其中，南投厂区已连续 12 年荣获“南投县优良哺（集）乳室”认证，持续为员工营造更舒适且友善的哺（集）乳环境。

同时，公司亦导入高龄者及残疾者之服务改善机制，包含优化无障碍动线设计、完善无障碍设施设备与指引标示、提供专人协助服务，致力于打造安全、便利且具包容性的服务环境，确保各类需求族群皆能获得良好的服务体验。



健康风险管理

员工健康是企业提升竞争力与推动可持续发展的重要基石，为落实全面且有效的健康管理，环旭电子每年提供优于法规标准之免费健康检查，针对作业环境具高风险之员工，另安排特殊健康检查，并依检查结果进行分级管理与持续追踪。

职场健康风险图^{注1}



除符合法规与相关指引外，我们依据员工工作性质，结合健康风险矩阵分析，系统性辨识健康风险，聚焦三大核心管理主题：特别危害健康管理、心脑血管疾病预防管理，以及肌肉骨骼疾病预防管理。在特别危害健康管理方面，经健康检查结果分析，目前尚未发现与工作直接相关的异常案例。然而，员工生理健康与工作负荷及心理压力高度相关，亦为过负荷预防管理之重点，并对心脑血管疾病风险具有关键影响。此外，依产业特性评估，职业病仍以肌肉骨骼相关疾病为主要风险类型。

基于上述风险特性，我们整合健康检查结果与过负荷评估机制，针对代谢症候群^{注2}、心脑血管疾病及肌肉骨骼疾病三大健康风险类别，分别订定管理指标，作为健康风险辨识、分级管理及后续追踪之依据，相关内容如下表所示：

健康风险议题与管理指标

议题	管理指标	2025 年绩效	状态
代谢症候群	小于 22%	15.84%	
心脑血管疾病	风险等级 3 分以上，小于 2%	0.65%	
肌肉骨骼相关疾病	NMQ ^{注3} ≥ 3 ，小于 10%	2.3%	

健康促进

在预防医学的架构下，健康促进是不可或缺的一环。环旭电子结合员工健康检查结果及健康促进活动参与意愿调查，规划并推动多元化之卫生教育讲座、培训课程与促进活动，包括孕期保健、癌症筛检、疫苗接种、献血活动、减重竞赛、戒烟计划及骨密度检测等，借以预防慢性疾病与职业病之发生，并积极鼓励员工落实规律运动、健康饮食及良好生活习惯，以全面提升健康水平。

注：
1. 统计数据涵盖南投厂
2. 代谢症候群：五项因子（a. 腹部肥胖、b. 血压偏高、c. 血糖偏高、d. 三酸甘油酯偏高、e. 高密度脂蛋白胆固醇偏低），符合三项（含）以上即为代谢症候群
3. NMQ, Nordic Musculoskeletal Questionnaire 肌肉骨骼症状调查表

此外，在员工心理健康关怀方面，除定期举办各项团康活动（请参阅“员工福利制度”章节）外，公司另设有员工协助方案（Employee Assistance Program, EAP），其结合人力资源等相关部门之跨部门合作，透过强化员工心理韧性与因应能力，提升整体工作表现，并有效支持人力资源管理及突发事件之应对，使员工在家庭、工作与生活层面的压力得以实时获得缓解。同时，公司亦针对在职之残疾员工进行全面性工作适性评估，确保其工作安排符合个人能力与健康需求，落实平等关怀，并为全体员工提供专业且完善的健康保障。

年度健康促进活动



多元健康促进活动绩效

- 全年度共计办理 48 场健康促进活动，总参与人次达 3,955 人次，满意度 90% 以上
- 南投厂荣获国民健康署颁发“健康职场认证 - 健康促进标章”
- 超过 650 位同仁参与医院联合义诊活动，提供一站式的健康检查与专科咨询服务
- 500 位同仁参与中高龄专案活动，了解健康风险管理与慢性病预防议题

义诊活动



急救比赛



癌症筛检



科技体适能



超慢跑 养身心



疫苗接种



包容职场

“人才”是伴随环旭电子持续成长的重要种子，需要得到悉心照顾和灌溉，我们从“落实人权保障、健全的人才发展、完善的福利制度”与“和谐的劳动关系”四大方面建立员工幸福职场。

重要的利益相关方：员工、政府

SDGs



17,636 个
就业岗位



56 %
女性任营运相关单位
主管比例



93 %
当地员工聘雇比例



140 场
全球员工沟通座谈会
举办场次



86 %
保障劳工结社自由
厂区比例



571 人
累计支持员工进修获得
学位人数

可持续发展议题目标与绩效

 重大主题

 达成

 未达成^{注1}

管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
人权 / 多元与包容						
建构无人权违反情事，性别及工作机会平等，与多元包容的工作职场	确保女性有参与各阶层决策领导的机会	女性高级主管职比例大于 21%	比例为 20%		比例大于 23%	比例大于 26%
	聘雇残疾员工	聘雇人数大于 100 人	人数达 105 人		人数大于 100 人	人数大于 100 人
 人才发展 管理方针：鼓励员工持续进修，规划适才适所的课程，培育内部讲师传承企业文化与能力 评量机制：每季 / 每年统计讲师培育计划成果，执行与追踪员工进修状况						
提供员工终身学习与增强未来职业发展的能力，并优化学习环境	提升员工职业技能	内部讲师累计人数大于 1,100 人	累计人数达 1,243 人		累计人数大于 1,150 人	累计人数大于 1,350 人
	员工职业发展计划	支持员工进修获得学位人数大于 100 人	人数达 152 人		人数大于 100 人	人数大于 100 人
 人才吸引与留任 管理方针：提供具竞争力的薪酬方案及福利措施，以建构完善的福利制度与和谐的劳动关系，增加员工留任意愿，减少员工流失 评量机制：每月 / 每季 / 每年统计员工流失率与留任率，以确保管理绩效						
员工获得适当的工作，为企业可持续经营留住人才	员工流失率	▶ 直接员工小于 26.5% ▶ 间接员工小于 8%	▶ 直接员工流失率 20.8% ▶ 间接员工流失率 8.9%		▶ 直接员工小于 20% ▶ 间接员工小于 7%	▶ 直接员工小于 18% ▶ 间接员工小于 6.5%
	关键人才留任率 ^{注2}	留任率大于 98%	留任率为 93%		留任率大于 95%	留任率大于 95%

注：

1. 未达目标关键绩效指标，相关管理措施请参阅对应章节内容

2. 依据近三年关键人才留任实绩评估，修订短中长期目标值，旨在排除虚高指标，使管理数据回归实务现况，确保留才策略之精准度与执行效益

人权保障

环旭电子坚信企业有责任尊重人权，支持并尊重联合国“世界人权宣言、联合国全球契约”第一条与第二条原则、“联合国企业与人权指导原则”、国际劳工组织“工作基本原则与权利宣言”、其他适用的国际原则与当地法令规范，且致力在与员工、合资企业、承包商、商业合作伙伴（供应商、客户）、政府、社区等利益相关方一起保护与促进人权。USI 人权管理相关准则及规范有：人权政策、反歧视反骚扰政策、ESG 实务守则、商业行为与道德准则、供应商行为准则、冲突矿产采购管理政策、环境 & 安全卫生及能源资源政策、隐私权及个人信息保护政策。

人权尽职调查

公司建立负责任的人权治理与管理体系，聚焦营运过程中的员工、供应商与合资公司等利益相关方，秉持 PDCA 持续改善的理念，进行人权风险辨识、评估、监测、改善与追踪之管理流程，以降低可能产生的人权冲击。

永续委员会辖下相关工作小组负责推动人权风险管理工作，透过每季召开的永续委员会会议审查劳工、道德、环境、安全与卫生等各项绩效指标的执行状况，并于年度会议将全年成果汇整，向经营管理阶层报告。为了落实信息透明，定期将人权尽职调查成果披露于官网，确保利益相关方能及时了解相关执行情形。

在风险识别与评估机制方面，针对 USI 所有厂区及新业务关系者，我们每年以发生频率和冲击程度两项可量化指标执行风险矩阵评估，并结合年度自我评估与第三方验证稽核，掌握潜在的人权风险议题。针对评估中发现的不符合事项，皆须于限期内提出并完成改善方案，持续完善人权管理并符合国际准则与法令要求。此外，我们推动跨厂区互相稽核机制，透过互审强化人权管理监督力道。

在价值链伙伴管理上，我们亦将人权治理精神延伸至合资企业与供应链伙伴。对于合资企业，我们要求其每年执行人权风险识别，并针对其可持续发展报告书披露之议题或自评结果拟定减缓及改善措施。对年度第一阶供应商，则实施可持续风险评估，透过书面审核、现场稽核及其他管理措施，锁定潜在高风险供应商进行重点追踪与辅导，携手伙伴共同建构合规且具韧性的价值链，相关供应链管理之详细内容请参阅“供应链管理”章节。

人权尽职调查流程

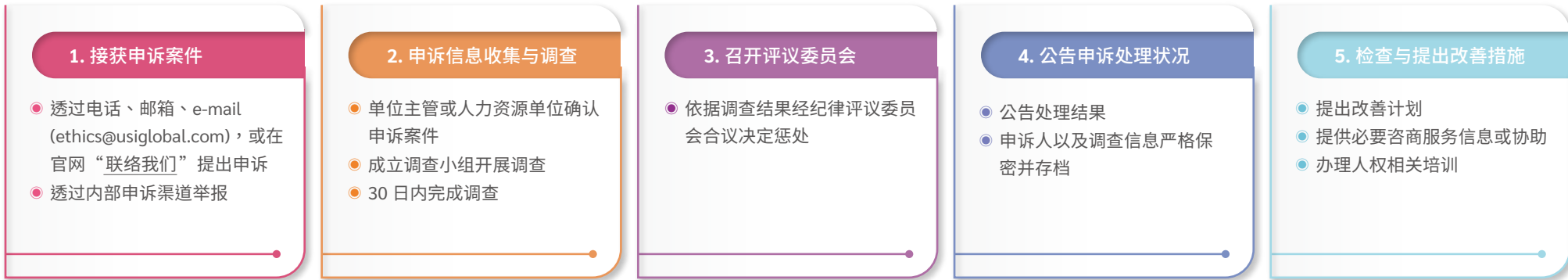


人权风险议题及尽职调查

环旭电子之角色	对象	人权议题	主要政策	尽职调查	申诉机制
雇主 供应链伙伴 (含并购、合资企业)	员工 外籍员工 青年劳工 派遣工 女性员工	禁止强迫劳动、工时、工资与福利、反歧视 / 反骚扰 / 人道待遇、同工同酬、性别平权、青年劳工、集结自由和集体谈判、宗教自由、职业健康与安全、应急准备与响应、工伤与职业病、数据隐私与安全、职场不法侵害、公共卫生和食宿	人权政策、平等保护与反歧视政策、环境 & 安全卫生及能源资源政策、隐私权及个人信息保护政策	人权风险评估、第三方验证、内部稽核	- 内部举报渠道：各子公司内部举报渠道 - 外部举报渠道：详细内容请参阅“商业道德与法规遵循”章节
采购者	供应商 承包商	禁止强迫劳动、工时、工资与福利、反歧视 / 反骚扰 / 人道待遇、青年劳工、职业健康与安全、应急准备与响应、工伤与职业病、数据隐私与安全、禁止使用冲突矿产	供应商行为准则、冲突矿产采购管理政策、隐私权及个人信息保护政策	可持续风险评估、书面审核、现场稽核	
提供产品服务者	客户	数据隐私与安全	隐私权及个人信息保护政策	风险评估、内 / 外部稽核	

举报机制与申诉人保护

环旭电子视申诉机制为防范人权侵害的关键防线，为此，我们建立标准化的员工举报渠道与零报复政策，并确保审查过程的公正性，所有调查均由独立单位主导。公司恪守“保护申诉人”原则，不论何种举报形式均严格执行保密协议，主要调查程序如下：



人权风险识别结果

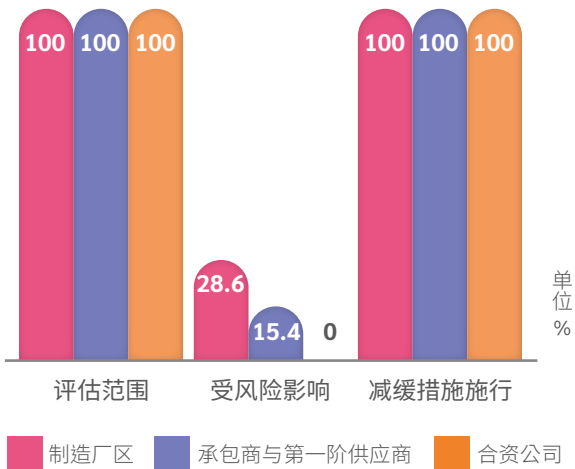
环旭电子全球制造厂区透过人权风险评估、自我评估与第三方验证结果，结合员工申诉个案统计，识别各厂区潜在风险，并据以提出相对应减缓计划。2025 年人权尽职调查结果显示，公司营运过程无雇用童工、使青年劳工从事危及其健康或安全的工作、强迫或强制劳动、侵害原住民权利，亦无任何形态之歧视等事件发生。

另外，本年度全球各厂区人权风险自我评估结果皆落于低 / 中风险等级；在各厂区第三方验证得分皆高于 175 分，且未发现重大缺失。依据风险评估及验证结果，我们将“工时管理”识别为需持续关注之劳工人权议题。

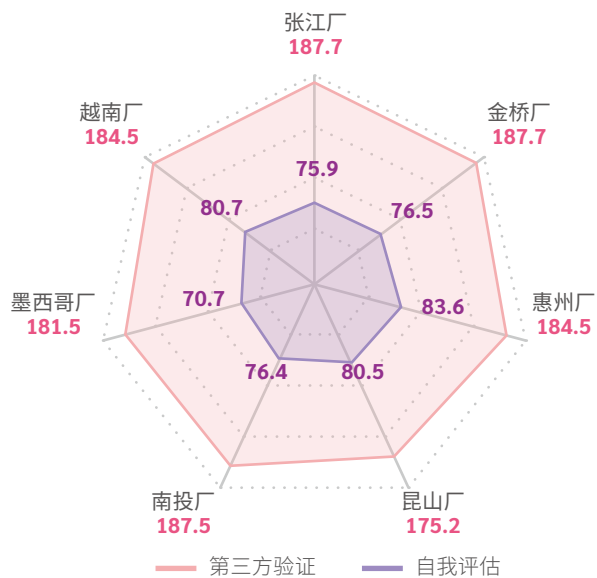
2025 年度，公司接获 15 件员工申诉案，经启动调查程序后，确认成案共 10 件。在成案类型中，5 件涉及言词、肢体或交换式等性骚扰行为，公司已依工作规则之奖惩规定，视情节给予被申诉人申诫、小过或解雇处分；另 5 件涉及职场不法侵害（如言语暴力、威胁等），亦已依程序处以申诫、解雇。目前全数案件均已结案，并落实受害者关怀与相关补救措施。

职场安全卫生与供应商人权相关之议题分析与减缓措施内容请参阅“[价值链管理](#)”与“[环境保护与职场安全卫生](#)”章节。

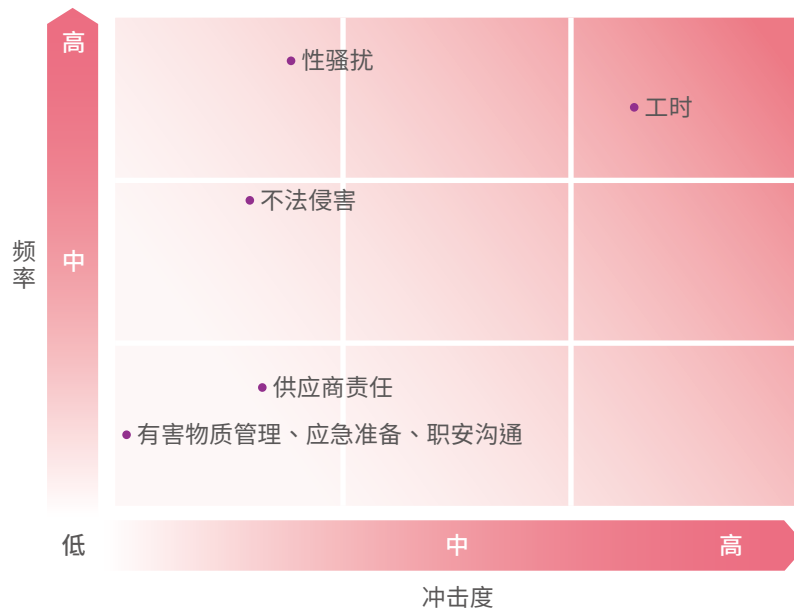
人权风险评估范围与受风险影响的比例^{注1}



人权风险各厂区评鉴结果^{注2-3}



人权风险分析^{注4}



注：

- 人权风险评估以制造厂区（以全职员工数统计）、承包商与第一阶供应商（以第一阶供应商家数统计）与合资公司（即万德国际有限公司）三方面进行
- 自我评估结果：风险评鉴分数在 80 分以上为低风险；60~80 分为中风险；60 分以下为高风险

- 第三方验证结果：180 分以上代表整体表现良好且风险较低，160 至 180 分代表符合基本要求但仍有改善空间
- 主要风险为该事件发生频率与冲击程度皆高者；轻度风险为该事件发生频率与冲击程度皆低者；其余事件列为次要风险

人权风险减缓与补偿措施

针对 2025 年识别之关键人权议题，环旭电子于七大厂区实施“不法侵害（含性骚扰）”^{注1}与“工时管理”减缓与补偿措施，并对相应厂区进行强化管理，透过人权培训提升同仁对职场与性别平等的意识、从招聘充足人力与工时管理着手，以及加强倡导使同仁从法令规定面了解公司制度。减缓与补偿措施详细说明如下：

对象	劳工
项目	
风险议题	不法侵害与工时管理
减缓措施	不法侵害 ● 制度化建置与倡导：颁布“禁止工作场所职场不法侵害之书面声明”与“不法侵害预防管理办法”。在 SharePoint 上设置职场不法侵害预防专区，整合申诉渠道、管理作业流程、法规防治措施及培训教材 ● 培训与沟通：每年办理人权与职场人道待遇培训。透过多元渠道倡导申诉处理流程，并借由强化劳动对话，落实企业人权文化 ● 受害者保护与辅导：建立严谨的保密调查程序与惩处机制。除落实个案救济外，亦提供临厂医师咨询服务，协助员工进行心理辅导与压力管理，降低职场压力及挫折感 工时管理 ● 人力与招聘策略：因应产能需求招聘足额员工，并优化人力负载动态配置，从源头避免人力缺口导致的超时加班风险 ● 数字化智能管控：运用自动化工时管理系统落实实时预警，针对加班时数上限、连续出勤 7 日工作之员工及其直属主管发送系统通知，协助管理阶层精准控管人员出勤状况 ● 管理成效与实绩：2025 年工时符合率^{注2} 达 89%，较去年增加 1,666 人次符合每周最高工时与连续工作之规范，展现管理优化成果
补偿措施	● 不法侵害之救济与转化：针对人权 / 人道待遇相关议题，除透过举报机制进行独立调查外，我们执行惩戒与追踪辅导，以确保处置措施有效落实。同时，公司亦对个案回溯调整内部相应之管理机制与补偿方案，并透过培训提升主管领导能力与人权意识 ● 工时管理机制与补偿：严格遵循适用法规与行业可持续发展标准，针对加班事实给予合法加班补偿，并透过数字化监控确保劳务对价之公正性，保障同仁的经济权益与休息权 ● 全方位身心支持体系：开设心理健康讲座、举办纾压活动、提供临厂医师咨询服务等，加强倡导员工协助方案，由专业资源协助员工进行心理辅导与纾压咨询
申诉机制	公司内部举报渠道：包含人力资源信箱、员工申诉专线及各厂区举报信箱

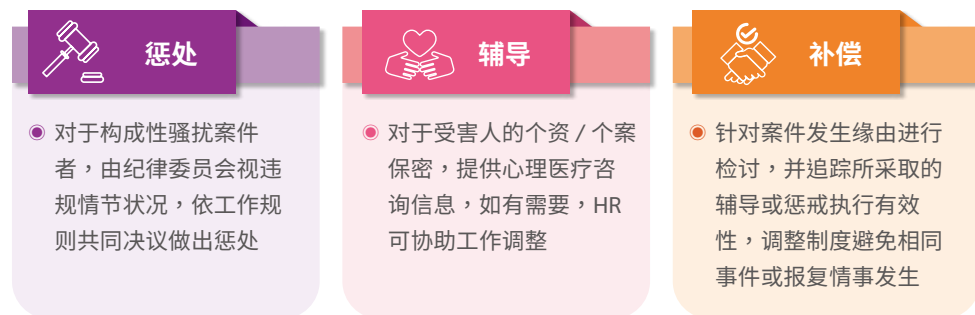
注：

1. 不法侵害：指劳工因执行职务，于劳动场所遭受雇主、主管、同事或其他第三方，以言语、文字、肢体动作、电子通讯、互联网或其他方式所为之不当言行，例如职场暴力、职场霸凌、性骚扰或就业歧视等，造成其身体或精神之不法侵害

2. 工时符合率＝ 100% - （全年每周工作时间超过 60 小时的月人数总计 ÷ 全年每月月底人数总计） × 100%

环旭电子依《职场人道待遇办法》，在补救与改善过程中将保护当事人视为首要原则，所有申诉案件皆采取严格保密调查，并透过个别访谈确保双方当事人能充分陈述意见。针对确认属实之不当行为，由纪律委员会依员工工作规则共同决议惩处并进行公告；对于当事人进行沟通协调，作出回应和执行改善措施，同时结合驻厂医师提供心理、工作压力、职业发展等咨询服务。此外，为建构性别平等且幸福健康的工作职场，我们规划完善的申诉及处理流程、订定保护受害人隐私的制度，并对各厂区加强倡导说明保护人权的法令、政策与制度。

性骚扰案件处理与补偿原则



员工权益

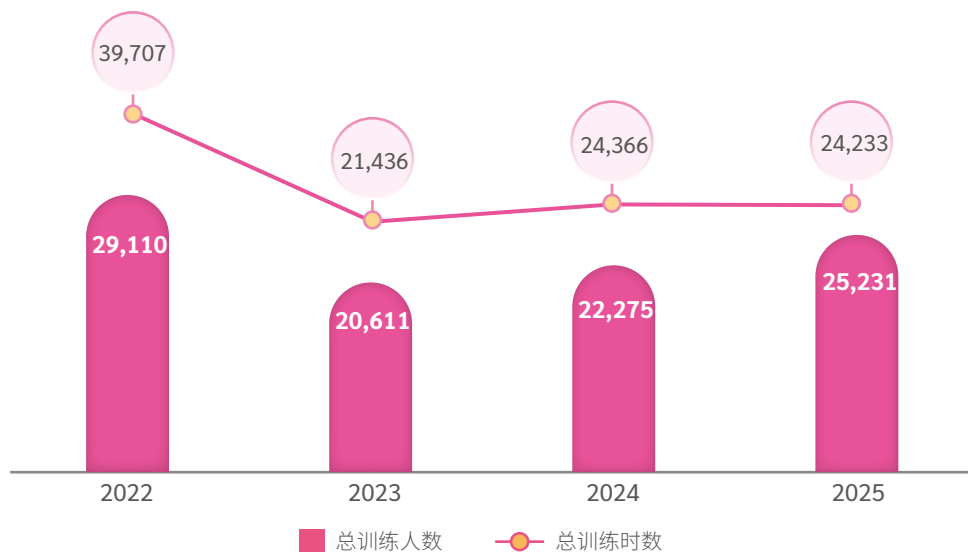
环旭电子恪守营运所在地之人权与劳动法令，与全体员工签署符合当地法规及员工母语（或可理解之语言）之劳动合同（签订率 100%），明确规范劳动权利义务并落实共同遵守。当公司营运发生重大变化致雇佣关系无法维持时，除依各地法规之预告期间^{注1}提前通知外，积极与受影响同仁沟通说明权益。公司亦透过内部培训强化员工竞争力，并积极协助其做好转职准备；如南投厂区主动对接劳动力发展署提供培训信息并搜集邻近职缺，全力协助员工再培训与职业发展转衔。

为合规与保障权益制度化管理，所有厂区皆制定工作规则，确保员工知晓自身权益与义务。如南投厂区在《员工工作规则》中明定任用、离职、工时、休假、奖金、保险与行为规范等，并公告于内部网站、公布栏及工作场所明显处。同时，各厂区设有《招聘准则》落实标准化作业，确保遵循无歧视原则遴选招揽多元人才；并订定《职场人道待遇办法》建立包容尊重的职场文化，透过专区宣传与申诉渠道，保障员工免受身体或精神侵害，守护同仁身心健康。

人权保障培训

公司持续关注人权保障议题并推展相关培训，以提高人权保障意识，降低相关风险发生的可能性。全球厂区的员工每年都必须接受“员工行为准则、职场人道待遇”等课程培训，并借由在线测验的方式，确保同仁对员工行为定义、要求与相关规定充分了解。2025 年，人权相关议题每人平均受训时数约 1.0 小时，总培训时数共计 24,233 小时，总培训人数达 25,231 人（其中包含流失员工之培训），全体在职员工均 100% 依调训时程完成人权议题之培训。

人权保障培训参与人数与时数



注：

1. 预告期间：中国大陆厂区一般资遣与大量裁员均须于 30 日前告知员工；南投厂区一般资遣依同仁年资至少提前 10 日告知，规模性裁员则依法于 60 日前向主管机关、员工与相关单位公告披露解雇计划；墨西哥厂区虽法律无强制预告期，实务上至少于 3 日前告知员工；越南厂区常规资遣依合约类型需提前 3 至 45 日通知同仁，若属大量裁员则须于 30 日前通知主管机关

员工工会

环旭电子严格遵循国际人权原则与营运所在地法令规范，将集会结社自由、申诉机制与匿名保障纳入人权政策并公告周知。全体同仁得依其意愿自主成立、参加组织或行使集体协商权，我们承诺确保同仁不因行使或回避上述权利而遭受歧视、报复或骚扰。

公司不干涉工会的建立、运作或管理，并提供工会运作所需之必要支持。目前除了南投厂外，其他六大厂区（张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、墨西哥厂及越南厂）均已成立工会；南投厂虽尚未成立，亦会秉持相同原则，透过现有之多元沟通渠道与定期劳动会议，落实劳动对话并保障员工权益。

2025 年全球员工之集体合同涵盖率约为 41.2%^{注1}，各项协约均依法定期重新协商与修订，针对未签署协约之同仁，其劳动条件均严格遵循当地法令或比照既有协约之优于法令条件办理，有关工会具体沟通绩效，请参阅“[多元沟通渠道](#)”章节。



注：

1. 集体合同涵盖率=集体合同涵盖的员工人数 ÷ 期末在职人数 ×100%；2025 年，本数据系排除惠州厂未签订集体合同之厂区员工人数后之统计结果

人才吸引与留任

面对全球人才趋势及人口结构的变化，环旭电子从员工权利保障、多元融合职场、员工薪酬福利、人才职能发展四构面出发，建构可持续的人力资本与幸福职场，以吸引与留任全球优秀人才。

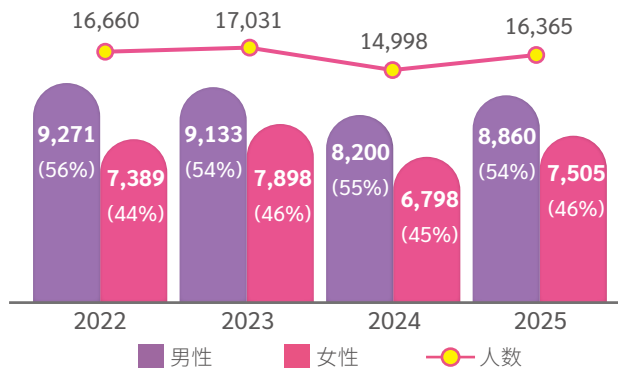
人力资本政策	实际做法
员工权利保障	● 健全工时管理：建立严谨的人力调配计划与考勤管理机制，所有加班安排均需秉持自愿原则，经员工同意或由其主动提出申请；系统导入“实时预警”功能，自动提醒同仁与主管工时上限，协助管理阶层精确掌握工作时间；针对特殊超时需求，则须经“两阶主管核准机制”，严格落实工时健康管理及疲劳预防 ● 制度透明合规：因应各地法令增修，实时更新并公布工作规则、考勤休假、薪资结构、离职申请等管理办法，确保员工了解自身权利义务。公司依法保障员工的休假权，同仁可预先排定年假；针对未休年假天数一律提供不低于法定标准之工资折抵补偿 ● 多元劳动沟通：定期与劳工代表或工会协商劳动条件，建立双向集体沟通渠道。同时设有薪酬与假别复查机制，同仁对薪资发放、加班费或年假折算等如有疑问，可实时反应并获得修正
多元融合职场	● 平权共荣落实：定期举办平权活动（如异国美食与亡灵节文化分享、国际妇女节活动）与关怀讲座，消除职场偏见，提升同仁对多元、平等、共融环境的认同感与参与度 ● 身心健康支持：定期举办员工健康检查、体适能检测、心理纾压活动及多元运动竞赛，全面保障员工身心福祉 ● 在地社会责任：落实“就地取才”原则与“未来每年维持百位以上残疾员工的任用规模”承诺
员工薪酬福利	● 公平薪酬体系：定期监测性别薪资差距，实现同工同酬，并建立生活工资管理框架，确保各厂区薪资 100% 符合或超过生活成本基准。此外，设有绩效奖金、年度分红及股权激励方案，实质反馈同仁贡献 ● 升级福祉防护：除法定保险外，另规划商业团体保险、平安险、雇主责任险及海内外出差旅平险，并延伸提供员工眷属自费团保，全方位扩大防护 ● 友善育儿措施：依各地法令，提供完善的母性保护产假、产检及陪产（检）假、育婴留停（育儿假）、法定哺乳时间与家庭照顾假，并结合托育优惠、哺（集）乳室及弹性工作制度，全面支持同仁兼顾家庭责任与职业发展
人才职能发展	● 结构式创新学习：定期举办黑客松竞赛并提供数字工具培训，深植数字化转型效益；同时建构结构式学习机制，提供专业职能培育与内部认证课程，强化员工专业实力 ● 可持续意识深化：定期发布 usinsight 企业季刊、举办可持续讲座与在线课程，范畴涵盖包容职场、碳盘查与碳定价等议题，提升全员对可持续发展趋势的重视 ● 多元人才培育：打造个人发展计划、轮岗、价值再造与转衔机制。透过任务挑战、外派、优先选拔、新技能培训与转职协助，助力员工持续多元学习，养成长期就业能力

人力结构

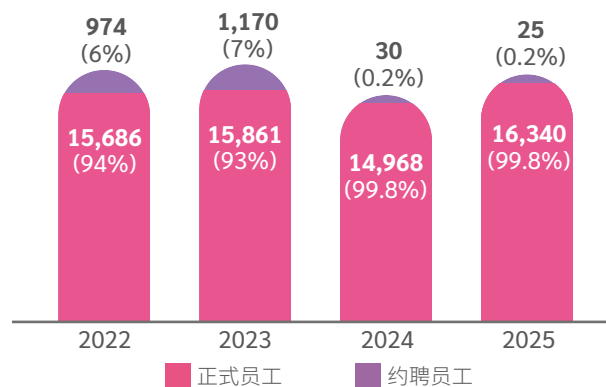
截至 2025 年底，本报告书涵盖范畴内的环旭电子七大制造厂区员工总数为 16,365 人，其中 99.8% 为正式员工（16,340 人），0.2% 为约聘员工（25 人）。依职务类别区分，包括 1,112 位管理职，3,999 位技术职，1,636 位事务职及 9,618 位技能职人员；依国籍组成区分，全体同仁来自 9 个国家，包括 15,261 位本国籍及 1,104 位非本国籍人员；依地区分布区分，包括中国大陆员工 7,279 人，台湾地区员工 3,933 人，墨西哥员工 2,847 人及越南员工 2,306 人。

另外，全球厂区有 2,252 位由承包商派驻的非员工伙伴，负责生产支持、保全安控、环境清洁、餐厅营运与超商服务等工作。公司对其同样秉持安全与尊重的原则，确保其在合作期间拥有完善的工作环境正当的权益保障，将企业责任延伸至整体价值链。其他详细分类信息请参阅“[可持续数据 - 社会 A. 人力结构表](#)”。

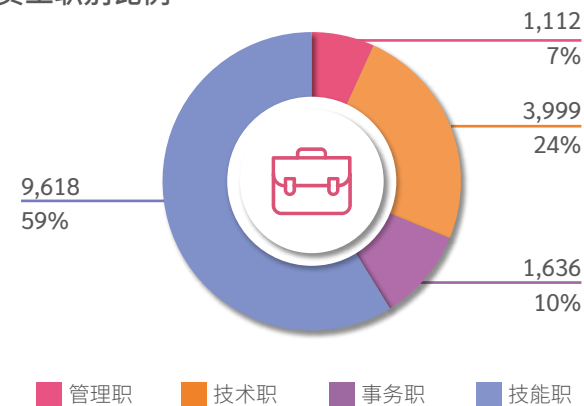
员工总数



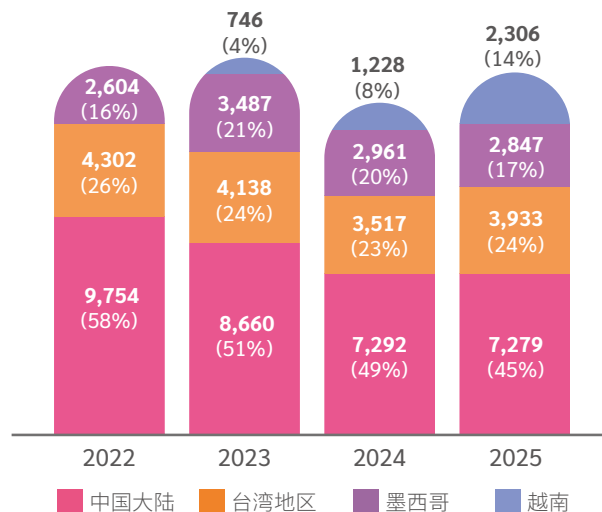
正式 / 约聘员工比例^{注 1}



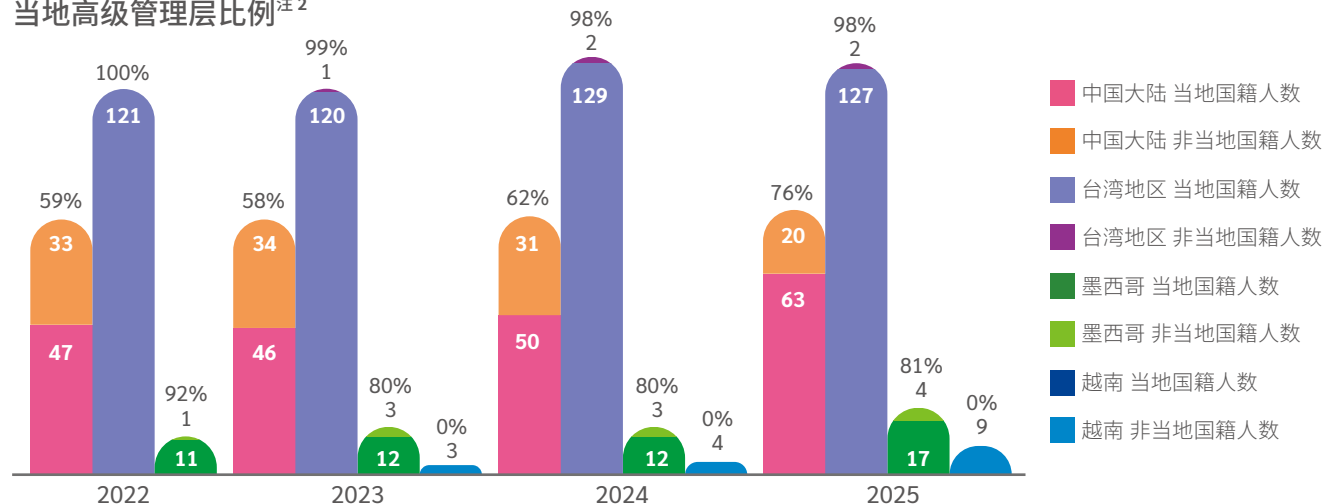
员工职别比例



地理分布比例



当地高级管理层比例^{注 2}



注：

1. 正式员工系与公司签订不定期雇佣契约的员工；约聘员工系与公司签订定期雇佣契约的员工；正式员工 / 约聘员工皆为全职员工

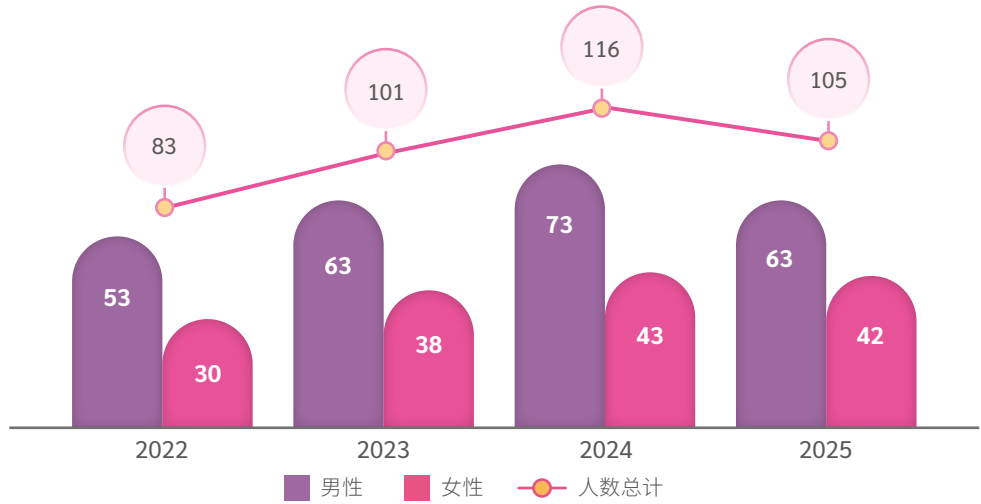
2. 当地高级管理层比例 = 厂区当地国籍的高级管理层人数 ÷ 厂区高级管理层总人数 × 100%

随着业务全球化，打造一个融合多国文化，接纳员工的个性差异，对于不同年龄、性别、种族、宗教、国籍、政党或残疾无偏见的多元职场已是首要课题。公司致力创造性别友善且包容的环境，近年将心力聚焦于“推动女性赋权与决策参与、保障残疾员工就业与在地共融”两大主轴。

在女性赋权方面，我们以国际妇女节等活动提升职场平等的意识，将培养重心聚焦于女性高级管理职，并设定女性担任高级管理阶层占比每年增加 1% 的明确目标，期望在 2029 年达到 26% 以上。截至 2025 年底，女性同仁占员工总人数比例为 45.9%，女性担任管理职占比达 23.5%，尽管女性担任高级管理阶层占比自 2018 年起呈增长趋势，2025 年因组织重整、个人健康与人员退休等因素，下降至 19.8%。针对此波动，公司已启动专项补强计划：透过内部人才盘点，识别具潜力的女性中级主管，提供高级导师指导与跨部门项目历练，加速决策人才培养。此外，我们优化提名晋升机制，要求高级职位候选名单须包含一定比例之女性，以确保女性人才梯队健全，稳步重回增长轨道。

在社会共融与在地深耕方面，我们积极解决各厂区当地及残疾人士就业。坚持优先“就地取才”的招聘原则，全球已有 93.5% 的同仁为厂区所在地之居民，进而带动地方经济成长。针对残疾员工，公司采取“职务再设计”与“量身订制”的工作规划，确保其能人岗匹配、胜任职务并获得成就感。2025 年全球聘有 105 名残疾员工（约占总员工数之 0.64%），未来我们承诺每年维持百位以上的任用规模，持续为其营造更友善的职场空间。

残疾员工统计



女性员工各类别比例

类别 \ 年度	2022	2023	2024	2025
女性员工比例	44.4%	46.4%	45.3%	45.9%
女性管理职比例	23.1%	23.6%	24.5%	23.5%
女性初级管理职 ^{注1} 比例	25.6%	24.3%	26.4%	24.8%
女性中级管理职 ^{注2} 比例	21.8%	24.8%	24.7%	24.0%
女性高级管理职 ^{注3} 比例	19.2%	20.1%	19.9%	19.8%
女性担任业务相关部门主管 ^{注4} 比例	50.0%	50.6%	51.4%	56.3%
女性 STEM ^{注5} 相关比例	21.7%	21.8%	20.8%	24.8%



注：

1. 初级管理职为组长与课长管理阶级人员
2. 中级管理职为经理与副经理阶级人员
3. 高级管理职为处长阶级以上人员
4. 营运相关单位主管系指业务单位主管，但不包含行政单位（例如：人资、信息、法务等）主管
5. STEM 系指具有科学、技术、工程、数学相关职能的人员

寻找合适的人才

公司以营运发展目标与职能为导向招聘合适的全球专业人才，人力资源招聘部门分析人力市场状况，规划招聘策略并采用多元招聘渠道与聘用模式，包含校园招聘、员工推荐、产学合作实习计划、企业分享会、多元媒体在线招聘等策略，公开进行人才甄选。各厂区依人力需求规划，建立合适的雇佣关系（如：全时或部分工时劳工、定期或不定期契约劳工、派遣劳工等），无任何偏见和歧视地对待所有应聘者，并运用与职业特征相适应的客观测验工具进行筛选，累积公司持续成长与创新研发所需的能量，让来自全球的多元化优秀人才发挥出自己的特长，以满足不同客户及多样的市场需求。

2025 年全球制造厂区共招聘新进员工 6,126 人，包含直接员工^{注1}4,931 人，间接员工^{注2}1,195 人。为强化全球人才布局与世界各地的优秀人才接轨，我们导入 SAP SuccessFactors 作为全球人资核心云端平台，提升人才管理效率，深度挖掘全球跨区人才潜能，推动实践“尊重人才、发展人才、留住人才”的目标。此外，公司持续推动实习计划，让青年学子们提前了解未来工作的职务内容、强化专业能力，公司亦可以提早接触优秀学子，培养青年职场能力，尽一份社会责任。

我们积极推动“新人关怀 369 三部曲”，指派专属指导员引导新进同仁快速熟悉公司完善的福利制度和舒适便利的工作环境，透过入职第 30、60 及 90 天的定期访谈与主动关切，实时掌握新进同仁的工作适应状况与生活情形，并建立畅通的沟通渠道，协助其快速融入企业文化，增进对公司的认同感与归属感，以降低初期人员流失与避免人力资本的损耗。

我们透过分析直 / 间接员工的流失原因，进一步精炼面谈技巧，于招聘源头精准评估候选人与组织文化的契合度。同时，公司结合流失分析与定期举办的员工满意度与可持续投入度调查结果，开展相对应的留任方案，展现我们持续优化职场环境、增加员工归属感与积极回应同仁期待的决心。

注：

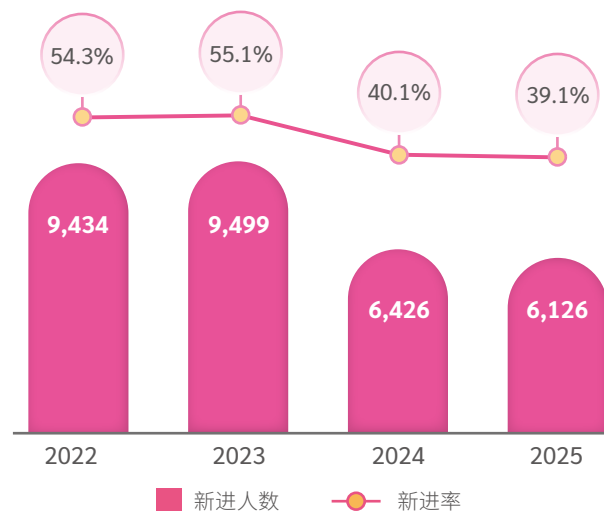
1. 直接员工为技能职人员

2. 间接员工包含管理职、技术职及事务职人员

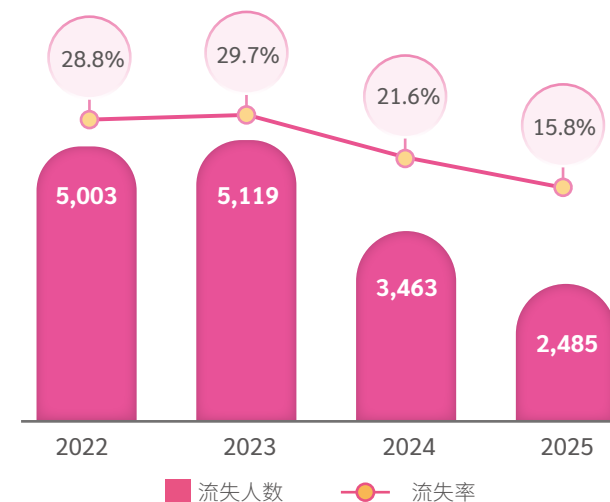


2025 年，透过差异化留任方案的实施，公司整体流失率大幅改善，降至 15.8%。关键突破在于直接员工的留任成效，流失率锐减至 20.8%；间接员工则持续稳定控制在 8.9% 的低比例。对于直接员工，我们透过强化主管的人力调度与沟通职能，鼓励同仁参与技能认证与内部转调，并结合员工关系管理机制之深化，有效提升第一线同仁的职场稳定度。在间接员工方面，除深耕员工关怀机制外，更规划清晰的职业发展路径，提供跨领域学习与海外派驻机会，并借由深度的离职原因分析，优化选才与留才精准度。而针对关键人才留任，我们提供全方位培训与挑战性岗位轮换，并由主管协助拟定个人发展计划以确保人才在实务中成长，同时秉持“内部人才优先晋升”原则，搭配股权激励方案，强化关键人才对公司的长期承诺。其他详细分类信息请参阅“[可持续数据 - 社会 B. 员工新进与流失](#)”。

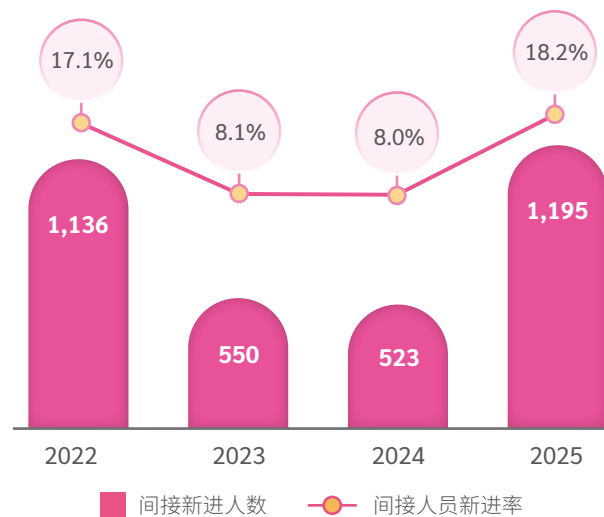
整体新进人数与比例



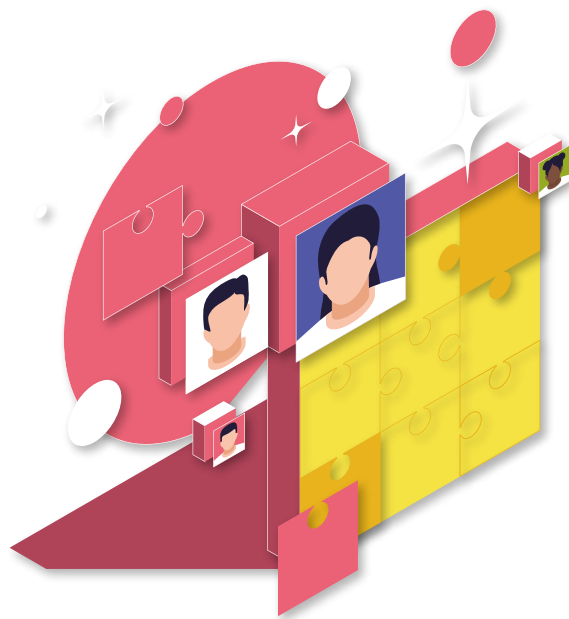
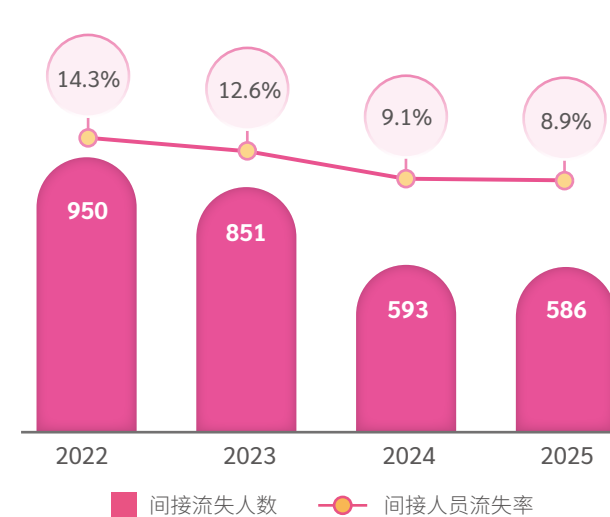
整体流失人数与比例



间接新进人数与比例



间接流失人数与比例



完善的薪酬制度

环旭电子薪酬制度制定理念

- 肯定员工对公司的贡献，厘订各职位间的差距，维持薪酬给付的平衡
- 对员工绩效进行适当的反映，以激励员工并吸引公司所需的人才
- 使员工获得公平且合理的待遇，并配合职责增加而进行调整
- 具有依据人力资源市场及公司组织变动进行调整的弹性

环旭电子秉持“人才是企业持续成长之种子”的理念，视同仁为公司可持续经营的核心资本。我们遵循各厂区当地之劳动法令，实施性别平等与多元包容的薪酬政策，不因性别、宗教、政治立场或婚姻状况而异，确保起薪和奖酬制度的一致性与公平性。透过绩效评估制度，公司针对员工的贡献与表现给予合理且实质的回报；除了提供具竞争力的月薪外，另设有月工作奖金、股权激励方案^{注1}、员工持股方案及年度分红奖金等，以奖励绩效优异的员工，共享经营成果。

为响应联合国“SDG 8 尊严劳动与经济成长”的可持续发展目标，公司订定“公平薪酬与生活工资管理框架”，参考Anker的生活工资基准或当地官方生活支出指标，定期复核全球厂区之薪资水平。2025年，经评估全球各厂区员工薪资，皆已100%符合生活工资标准，确保同仁及其家庭均能获得足以支付食宿、医疗与教育等基本需求的薪资所得，体现公司对员工福祉的长远承诺。

此外，公司每年参与知名管理咨询机构的薪酬调查以及地区性的薪酬联谊会／薪酬行业协会，评估全球各营运据点总体经济指标、市场薪酬标准、人才外部竞争性及劳动市场供需状况，进行适当的薪资调整，以确保整体薪酬具备市场竞争力。2025年，公司对各厂区同仁进行本薪调整：中国大陆厂区调薪幅度约为0.1%^{注2}至10.3%，南投厂区调薪幅度约为3.0%至4.2%，墨西哥厂区约为4.0%至15.0%，而越南厂区整体调薪则为7.0%。基层人员标准起薪与当地法定薪资的比率，经计算后约为1.00~1.51，彰显公司起薪具备市场领先性，优于当地法定基本保障。

各厂区女男薪资^{注3}与薪酬^{注4}比率^{注5}信息

直接员工起薪与当地法定薪资比率 ^{注6}		张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂
性别薪资 / 薪酬比率 ^{注7}		1.00	1.00	1.28	1.02	1.00	1.00	1.51
管理职	女男薪资比率	0.79	1.06	0.88	0.89	0.80	0.56	0.91
	女男薪酬比率	0.79	1.17	0.90	0.91	0.75	0.57	0.87
技术职	女男薪资比率	1.09	1.02	0.93	1.02	0.83	0.81	0.83
	女男薪酬比率	0.98	0.99	0.91	0.98	0.79	0.81	0.83
事务职	女男薪资比率	0.89	0.98	0.88	0.94	1.00	0.91	0.91
	女男薪酬比率	0.94	0.97	0.87	0.90	1.04	0.91	0.91
技能职	女男薪资比率	1.02	1.01	1.01	0.97	0.96	0.78	0.98
	女男薪酬比率	1.02	1.00	1.01	0.95	0.93	0.78	0.98

注：

1. 股权激励方案：系指为了吸引、保留和激励公司员工，在同时满足授权年度公司目标及个人绩效评等要求之行权条件下，激励对象得在股票期权有效期内行使以行权价格购买公司股票的权利

2. 中国大陆厂区平均调幅较低，主因系部分厂区之非技术职本薪进行结构性微调。鉴于公司基层标准起薪已普遍显著优于当地法定基本保障，现行薪资水平仍具备市场竞争力

3. 薪资系指每月给付受雇员工之工作报酬，包括本俸与按月给付之固定津贴及奖金（如伙食津贴、班次津贴、夜点费、派驻津贴、岗位奖金、按月发放之工作奖金及全勤奖金）

4. 薪酬：系指本俸、津贴、加班费及奖金红利总和，奖金红利系指非按月发放之报酬（如三节奖金、员工红利、工作绩效奖金、特别奖金）

5. 女男薪酬比率分析：全球多数厂区皆展现出对“同工同酬”原则的坚定承诺；而墨西哥厂区在管理职与技能职员工中较低的薪酬比率，主要受当地人才市场供需、历史聘雇结构以及特定职群性别分布等因素影响，此现象已列为公司未来在组织结构优化上的重点关注领域

6. 直接员工起薪与当地法定薪资比率＝直接员工起薪 ÷ 当地法定薪资

7. 性别薪资（或薪酬）比率＝女性薪资（或薪酬）÷ 男性薪资（或薪酬）

多元沟通渠道

环旭电子积极经营正向的员工关系，建立公开、互信及畅通的单 / 双向沟通环境，确保同仁能实时掌握公司动态与自身权益。除了安排专属课程介绍意见表达途径，更结合定期举办主管座谈、实时反馈机制与问卷调查等方式倾听员工声音，以实际行动促进劳动关系的和谐。

在集体协商机制方面，各厂区因地制宜落实对话：中国大陆各厂与越南厂每年至少召开一次员工代表大会，南投厂每季举办劳资会议，墨西哥厂则与工会进行年度集体协商。2025 年核心协商议题，包含员工薪资调整及工作规则修改等，展现公司积极回应同仁要求、改善劳动条件的承诺。在良好的沟通机制下，该年度全球各厂区运作顺畅，未发生任何重大劳动争议或罢工、停工事件。



统计本年度，全球厂区共举办 140 场沟通座谈会，特别强化对特定群体的关怀，包含 46 场总经理座谈会；23 场新进员工关怀会议；18 场外籍员工关怀会议；53 场员工意见反馈会议。此外，公司整合数字与实体意见箱、投诉专线及员工关系网等，多渠道强力推播沟通讯息与倾听基层声音。2025 年，全球员工反应总件数共 6,516 件，除了 6 件仍持续追踪办理中，6,510 件已迅速处理完毕（结案率达 99.9%）并完成双向沟通，体现公司对员工反馈的高度重视与高效执行力。



员工福利制度

考量全球同仁在食、住、育、乐、交通、身心健康等多元需求，公司因地制宜提供贴心的福利制度与保险规划，并设有完善的身心发展设施，设计多样化活动强健身心体能，协助同仁在工作与家庭间获得平衡生活，更透过员工协助方案、过渡转衔计划及退休辅导机制，全面守护同仁的职场韧性与人生转衔（请参阅“[精实职业发展计划 - 人才价值再造与职业发展转衔机制](#)”及“[可持续数据 - 社会 H. 全方位福利制度](#)”）。

弹性工时

公司配合全球化业务与跨时区需求，设置多元班别以灵活应对各项业务；同时，同仁可因家庭照顾或自我进修等需求，经主管同意后申请变更时段。透过弹性上下班制度，协助同仁自主平衡工作与生活。

弹性工作

公司持续发展弹性工作模式，依据业务需求及职务性质提供适当的工作安排，以支持全球人才布局、提升组织韧性及营运效能。

身心全护

公司委托第三方提供心理、法律、财务与医疗咨询的员工协助方案，并以压力调查助同仁应对转型或退休挑战；另借健康讲座、社团及文艺活动打造运动文化，提升身心平衡与职场韧性。

员工支持方案

类别		说明
员工福利	工作场所压力管理	● 进行压力调适问卷调查、提供心理咨商服务、身心健康讲座与活动、文艺电影欣赏
	运动与健康倡议	● 运动活动：公司补助各类运动社团举办活动与活动场地 ● 健康管理：每年体检一次，专职医护人员提供免费的医护咨询
工作环境	灵活的工作时间	● 同班次设置多个办公时段（例如：日班设置 8:00~17:00、8:30~17:30 和 9:00~18:00 三个时段），以满足不同工作时间或时区的工作需要。若员工因照顾家庭或进修的需求，经主管批准申请后，可择一工作时段上班 ● 南投厂 2025 年实施“弹性上下班时间”，提高员工工作效率与生活平衡
	居家上班	● 公司依据业务需求及职务性质，为符合条件之职务提供居家办公或混合办公安排，以因应不同地区人才需求并强化组织韧性
家庭福利	儿童保育设施	● 学龄前托儿服务特约厂商学杂费优惠
	母乳喂养、哺乳设施或福利	● 设有哺（集）乳室 ● 给薪哺（集）乳假：每日给予哺（集）乳时间 60 分钟
	产假、产检假	● 产假：中国大陆厂区：98/158 天以上；南投厂：2025 年调整为 70 天；墨西哥厂：84 天；越南厂：180 天 ● 给薪产检假：中国大陆厂区：每次 4 小时；南投厂：7 天；越南厂：5 天
	陪产（检）假、育婴（儿）假、护理假	● 给薪陪产（检）假：中国大陆厂区：陪产假 10/15 天；南投厂：陪产（检）假，在 2025 年调整为 10 天（优于法定 7 日规定）；墨西哥厂：陪产假 5 天；越南厂：陪产假 5-14 天（视分娩情况而定） ● 育婴（儿）假：中国大陆厂区：给薪育儿假每年 5/10 天；南投厂：子女满 3 岁前，每名子女最长可申请 2 年；越南厂：给薪育儿假每年 15/20 天（视收养或生育保险标准而定） ● 给薪护理假（适用于有 60 岁以上父母住院之同仁）：中国大陆厂区：独生子女同仁每年 5/15 天，非独生子女同仁有 5 天

提供给员工的福利与补助统计

福利项目	受惠人次	受惠金额 (人民币)
三节礼券 / 礼品	29,891	5,622,372
生日礼券 / 礼品	12,014	156,336,124
员工本人奖助学金	229	516,817
员工子女奖助学金	4,302	2,977,780
退休 / 其他节日礼品	2,831	1,005,674
总计	49,267	166,458,767

补助项目	补助人次	补助金额 (人民币)
结婚补助	243	91,027
生育补助	233	98,819
旅游补助	5,552	2,466,890
住院慰问补助	187	40,739
丧葬补助	254	376,300
急难救助补助	10	87,984
总计	6,479	3,161,759

家庭照顾

因应人口高龄化挑战并响应政府鼓励生育政策，公司遵循在地法令，结合各据点需求致力建构完善的家庭支持体系。我们提供具行业竞争力的福利，全面发放结婚与生育津贴，从源头陪伴同仁步入成家各个阶段；此外，南投厂在 2025 年率先实施优于法令措施，将产假全面调升至 70 天、陪产（检）假调升至 10 天，并全面配套弹性排班、育婴方案、孕期加餐与生育托儿补助，实质支持同仁安心成家。这套友善措施已成为同仁稳定就业的坚实后盾，2025 年全球厂区共迎来 312 位新生儿。

除了经济与假期支持，公司更积极营造友善职场环境、优化职场硬件与制度保障。我们打造专属、隐密且舒适的哺（集）乳室，给予哺（集）乳假以实质支持产后同仁满足其母乳喂养需求；此外，更透过“主动提醒与复职关怀机制”保障期满同仁顺利复职之权利。2025 年，59% 具资格申请者提出育婴留停申请，请休意愿显著提升 25%，且男性申请比例^{注1}更达到 48.7%，显示职场育儿氛围更趋性别平衡。

在主动提醒与复职关怀机制的积极驱动下，男、女性同仁复职率分别大幅提升 18% 及 2%，且复职满一年留任率^{注2}达 62.1%，展现卓越的留才成效。未来，公司将持续优化各项友善职场措施，建构更长远的留才效益与职场韧性。

历年育婴留停统计

项目	2022	2023	2024	2025		
				男性	女性	总计
当年度符合育婴留停申请资格 ^{注3} 人数	192	102	118	39	32	71
当年度实际申请育婴留停人数	34	35	40	19	23	42
育婴留停预计在当年度复职人数	34	42	42	11	12	23
当年度育婴留停复职人数	23	33	29	8	10	18
前一年度育婴留停复职人数	17	23	33	11	18	29
前一年度育婴留停复职后持续工作一年人数	8	20	20	8	10	18
育婴留停复职率 ^{注4}	68%	79%	69%	73%	83%	78%
育婴留停留任率 ^{注5}	47%	87%	61%	73%	56%	62%

注：

1. 男性申请比例＝当年度提出育婴留职停薪申请之男性人数 ÷ 当年度符合法定育婴留停资格之男性总人数 ×100%

2. 复职满一年留任率＝前一年度育婴留职停薪复职且持续在职满 12 个月之人数 ÷ 前一年度育婴留职停薪复职总人数 ×100%

3. 当年度符合育婴留停申请资格：2022-2025 年曾请过“陪产假”或“妊娠假”（20 周以上）且 2025 年仍在职者

4. 复职率＝当年度育婴假后实际复职的人数 ÷ 育婴假后应在当年度复职的人数 ×100%

5. 留任率＝前一年度育婴留停复职后十二个月仍在职的人数 ÷ 前一年度育婴留停复职人数 ×100%

员工退休计划

环旭电子及其子公司遵循各营运据点之退休法令，足额计提与缴纳退休金与老年社会保险。员工凡符合法定退休条件者，均可依法申请支取退休金或领取养老金。2025 年，全球共 75 位员工办理退休（中国大陆厂区 9 位、南投厂区 34 位及墨西哥厂区 32 位），全球厂区^{注1}共提拨人民币 261,029,835.8 元。除了财务保障外，我们亦提供退休辅导与返聘机制，以确保持续核心技术传承，落实人才价值的可持续循环。相关退休制度说明如下：

南投（旧制）

- 法令依据：
 - ◆ 依《劳动基准法》规定退休提拨基金交由劳工退休准备金监督委员会，并以该委员会名义存入台湾银行之专户；每年精算评估提拨状况，若专户余额不足以支付该年度应付预估金额，将于次年度补足其差额。退休金计算，系依员工退休前六个月之平均工资乘上法定年资基数计算
- 旧制提拨比例：
 - ◆ 雇主按员工每月薪资总额 2% 提拨劳工退休准备金
- 2025 年实绩：
 - ◆ 退休准备金共提存人民币 569,334 元，期末余额为人民币 159,454,616 元

中国大陆、南投（新制）、墨西哥、越南

- 法令依据：
 - ◆ 中国大陆厂区依《中华人民共和国社会保险法》、越南厂依《社会保险法》规定，每月按缴存基数的相应比例缴存社保费用
 - ◆ 南投厂区依《劳工退休金条例》规定，雇主与员工每月依照“劳工退休金工资分级表”之工资级距，提拨固定比例的金额缴存至员工个人退休金专户，员工每月自愿提拨金额享有全额免税优惠
 - ◆ 墨西哥厂依当地退休福利计划为员工建立退休金储蓄账户，每月按员工薪资之固定比例缴存费用
- 各厂区提拨比例如下：
 - ◆ 中国大陆厂区：雇主为 16%，员工为 8%
 - ◆ 南投厂区：雇主为 6%，员工为 0~6%
 - ◆ 墨西哥厂区：雇主为 2%，员工为 0%
 - ◆ 越南厂区：雇主为 21.5%，员工为 10.5%
- 2025 年实绩：
 - ◆ 退休保险金共提拨人民币 260,460,502 元

均衡工作生活

环旭电子深信，拥有健康身心与快乐生活的同仁是企业展现活力与可持续发展的核心。公司秉持“健康、快乐”与“学习”三大宗旨，鼓励同仁妥善规划私人时间、增进家人相处，借此促进工作与生活的深度平衡。

社团三大宗旨

健康

健康的身体才能创造无限可能，提升员工健康生活知识与环境，使效率提升，从而让生产力加倍提升

快乐

快乐哲学是公司员工共赢的法宝，如果说“失败乃成功之母”，那么“快乐即是成功之父”，员工从快乐中获得热情和灵感，获得不断努力投入工作的力量源泉

学习

学习可以让人保持年轻，学习是照顾员工的下半辈子，为员工的职业生涯规划举办学习课程，寻找学习的乐趣，让生活有寄托，工作更有活力

注：

1. 全球厂区包含张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、南投厂、墨西哥厂、越南厂及其他制造厂区和业务办公室

透过举办家属共同参与的活动，营造家庭友善的职场氛围，进而落实“生活技能化，技能生活化”的快乐学习理念。这不仅让同仁在互动中放松身心，更能有效强化团队默契与向心力，形塑互信高效的职场文化，为企业注入稳定的营运动能。

我们重视员工健康，并致力完善福利体系以增进劳动共融。公司每年拨付专项经费支持社团多元运作，透过规划完善设施与举办各类讲座、活动与运动赛事，由运动健康、学习成长、文艺怡情与公益服务等多元面向，全方位促进员工全人发展。透过制度化的福利规划，我们与社团共同建构工作与生活平衡的友善职场环境，让同仁在追求专业成长的同时，亦能兼顾个人福祉与生活质量。

2025 年，为提升资源投放的精确性与效益，经公司审核实质运作成果，共支持 48 个社团。本年度专项预算调整为人民币 36.3 万元，公司透过推行更具弹性且常态化的补助机制，促使年度活动场次由去年的 141 场大幅成长至 316 场。在参与统计方面，本年度转向推广实体深度的社团交流与项目课程，虽然受活动转型影响，年度参与人次调整为 12,379 人次，透过小班制与深度参与，有效提升了同仁的活动满意度与互动质量。



48 个 社团

- 29 个运动社团
- 6 个健康乐活社团
- 10 个文艺社团
- 3 个公益社团



316 场 员工活动

- 23 场运动竞赛
- 237 场健康活动
- 35 场名人讲座、手做 DIY、亲子活动等
- 21 场慈善 / 志工服务活动



12,379 人次 参与活动

- 2,237 人次参与运动竞赛
- 3,203 人次参与健康活动
- 5,675 人次参与文艺活动
- 1,264 人次参与慈善 / 志工服务活动

员工活动



运动竞技

员工可透过身体锻炼、技术、培训、竞技比赛等方式达到增强体质，提高自我的技能，丰富文化生活



能量补给

提供员工各类讲座赏析，压力释放 DIY 活动，除自我能量的提升，同时获得其他领域的知识补充



文艺乐活

提供员工各种文艺活动促进个人的身心探索与成长



温馨与感恩

参与社会公益活动，为同事与需要援助的对象献上祝福与关怀，凝聚同事间的向心力，展现人文关怀，实现自我



员工绩效管理

环旭电子建构以策略对齐为核心的绩效管理体系，将公司长远愿景转化为具体的员工行动指标，确保组织整体目标与个人绩效指标高度挂钩。公司针对全体员工实施定期绩效评估，并透过专业的“评议委员会”制度，纳入上层主管、跨部门协作伙伴及客户意见等多维度反馈，共同进行公正客观的绩效评估，有效降低单一主管的主观偏见。在评估过程中，主管须结合“绩效常态分布”与“个人发展计划”进行差异化管理，精准识别高潜力人才并建立关键职位的继任梯队。此评估结果直接连动具竞争力的薪资报酬、绩效奖金及长期激励方案，并透过公开透明的晋升机制，将绩优表现转化为实质的职业发展机会，从而有效吸引并留任关键人才，强化组织应对产业变动的可持续竞争力。



员工绩效评估方式

评估方式	评估对象	评估频率	执行作法
机动管理	间接员工	随时	透过 SuccessFactors 绩效管理系统，将年度目标拆解，并建立“由主管每周或每月常态化进度检讨与反馈，员工亦可主动发起对话进行绩效沟通”的双向互动机制，以系统化的指导记录实现滚动式绩效管理与人才发展的动态追踪
目标管理与排名	全体员工	一年	年初员工透过系统提出具可量化指标的个人工作计划，并与主管讨论后，员工依此共识设定个人绩效目标。绩效评估期间，主管提供咨询与辅导，运用激励手段，确保员工顺利达成预定目标。当评估周期结束时，则依各项绩效目标达成情形进行客观评估与及绩效校准
多面向考核	间接员工	半年 / 一年	以评议委员会的方式进行，评委由上层主管、业务上下游单位主管或同事、顾客意见等组成，多角度地共同对人员进行绩效评估，主管需提供发展建议与排名
团队矩阵管理	间接员工	随时 / 一年	以项目管理精神，由跨功能 / 单位人员共同完成目标。项目负责人于执行过程中，负责确认并追踪成员工作状况；成员同时向项目负责人与组织直属主管报告。另外，项目负责人参与成员绩效评议会议，提供其工作表现状况
多能工资格考核	直接员工	每季	产线各站 / 线作业与机器操作、产品检验及异常状况排除，由指导员评定员工资格考核通过与否

员工定期绩效审查与职能发展统计^{注 1~2}

性别	员工类别	定期绩效审查			职能发展审查		
		应审查人数	实际审查人数	实际审查比例	应审查人数	实际审查人数	实际审查比例
男性	管理职	840	840	100.00%	802	802	100.00%
	技术职	3,041	3,041	100.00%	3,041	3,041	100.00%
	事务职	409	409	100.00%	409	409	100.00%
	技能职	4,027	4,027	100.00%	4,027	4,027	100.00%
男性合计		8,317	8,317	100.00%	8,279	8,279	100.00%
女性	管理职	258	258	100.00%	256	256	100.00%
	技术职	748	748	100.00%	748	748	100.00%
	事务职	1,163	1,163	100.00%	1,163	1,163	100.00%
	技能职	4,819	4,819	100.00%	4,819	4,819	100.00%
女性合计		6,988	6,988	100.00%	6,986	6,986	100.00%
总计		15,305	15,305	100.00%	15,265	15,265	100.00%

注：

1. 绩效及职能发展考核人员资格：在职三个月（含）以上的正式员工，但未通过试用考核者或留职停薪大于三个月者不列入考核名单

2. 副总级以上管理阶层不列入职能发展考核名单

员工可持续投入度调查

员工可持续投入度愈高，代表员工在工作中越能获得成就感、展现长期热情，并拥有充足的组织资源与身心能量。这不仅能促使同仁乐于分享实务经验，更主动提出创新改善建议以优化营运流程，进而为公司带来深远的正面影响。为此，USI 致力于提升员工的认同感与职场续航力，自 2017 年首次与专家顾问合作，进行两年一次的“员工可持续投入度调查”；并在 2021 年导入可持续发展指数（可持续敬业、留任意愿、ESG 三类别）新的架构与衡量基准^{注1}，以更深切有效地倾听员工声音，将调查结果转化为吸引、留任与培育人才的政策工具，优化公司流程、策略与各项措施使能更贴近员工需求，达成雇主与员工的双赢。

2025 年进行为期 14 天的调查作业，调查对象^{注2}为 2025 年 6 月 30 日前到职的直 / 间接员工，有效问卷共回收 15,253 份（有效问卷涵盖率 96%），整体员工可持续投入度分数为 83%。调查显示“主管支持、团队合作”与“实现潜能”三方面有较高的投入度，而“理解目标、组织效率”与“奖酬认可”是未来优先强化的指标。

员工可持续投入度调查架构



注：

1. 衡量基准：为 5 分量表，其中以“非常同意（5 分）”与“同意（4 分）”两正面评价加总比率来计算结果

2. 本调查对象包含张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、南投厂、墨西哥厂、越南厂、AFG-苏州厂、AFG-波兰厂及 AFG-蒂华纳厂和业务办公室员工

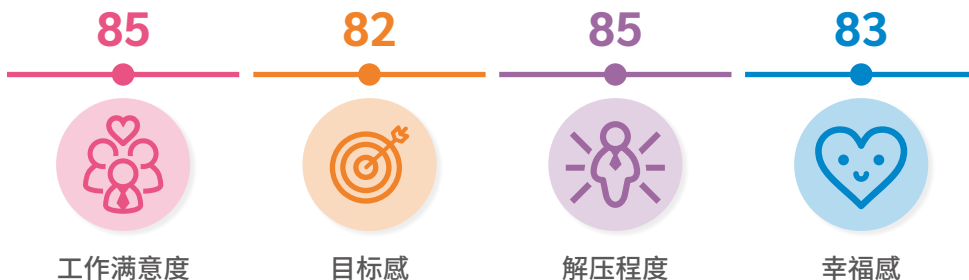
3. DEI, Diversity, Equity and Inclusion 多元、平等和包容

员工可持续投入度调查绩效

类别 \ 年度	2021		2023		2025		2027
	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标
投入度（%）	80	84	83	80	85	83	87
涵盖率（%）	80	89	85	83	85	96	85

我们深信“员工福祉即是生产力”，公司采用牛津大学福祉研究中心框架衡量同仁主观福祉，2025 年写下平均高达 84% 正向率的亮眼成绩。调查分析中，发现同仁对目前的工作满意度与目标感展现高度认同，且两项指标皆较上次持续进步，多数同仁亦能借组织支持保持良好的解压程度，并成功转化为职场活力，维持满满的幸福感。由此，我们将推进数据导向的多元与健康促进政策，持续深化高层关怀与福利契合度，且透过工作流程简化，切实减轻负担并保障人力资本配置效率，将同仁的幸福感转化为企业以人为本、稳健获利的可持续成果。

员工福祉衡量结果（%）



人才发展

员工是环旭电子重视的资产，也是公司进步与成长的灵魂和动力，因此，公司致力于人才投资，创造学习型组织文化，给予员工合适的资源与有效的学习模式，让员工不断提升自己，充分展现专业价值。

双轨职业发展

公司人才培育计划中重要的学习发展系统为环电大学（英文简称 USIU），辖下设有“管理学院、技术学院、制造学院、品质学院、永续学院”及“通识中心”，由总经理亲自担任校长，各学院及通识中心院长则分别由各领域中具有权望及专业学识的副总阶层担任，整合全球学习资源，供员工学习与发展。

USIU 提供员工完整的学习发展架构以积极留才，借由管理职与专业职的“双轨制”为课程规划基础，以创新学习的环境达成高营运绩效为使命，针对不同职能的员工，规划各类别员工培训课程，帮助员工解决问题、提升个人专业能力、领导管理及创新研发能力，进而有效达成组织目标。



注：

1. UMBA, USI Master of Business Administration 处级主管课程

2. MTP, Manager Training Program 部级主管课程

3. MIT, Manager Initial Training 课级主管课程

4. TWI, Training Within Industry for Supervisors 组长 / 负责人课程

5. GPO, Global Process Owner 全球流程负责人

多元的学习渠道与学习平台

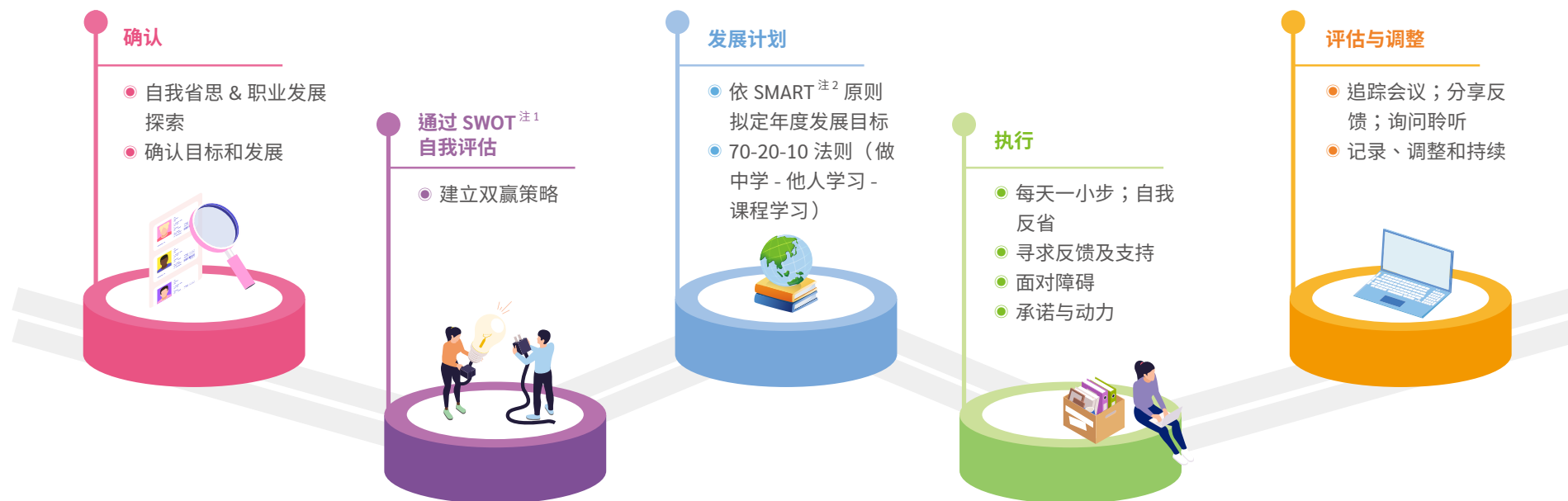
环旭电子致力打造“学习型组织”，透过环电大学建构完整的人才培训体系，以数字学习管理系统（LMS）平台与多元学习渠道，提供涵盖领导力发展、专业职能认证、全球人才发展计划、跨文化融合、数字化转型等全方位课程。在执行实务上，公司调配外部举办的专业课程、论坛与认证培训，借此导入最新产业趋势；内部培训则依据课程属性，安排讲师现场授课、面对面互动学习或是透过 LMS 提供在线课程，方便同仁自主安排进修节奏以进行弹性学习。除了上述基础教学，公司透过主管或资深员工担任导师推行教练与导师制，引进领英在线课程并强制搭配心得分享，同时举办“读书会、ESG 永续进行式、Copilot 共学团”等主题式组团与网络学习，促使不同职能的员工在互动中共同学习，将个人自学转化为组织内部强韧的知识网络，精准将知识转化为企业的可持续实战竞争力。

面对变革挑战，我们将人才发展视为企业可持续经营的核心资产。公司持续深化以“个人能力、个人兴趣”与“组织需求”三大核心的个人发展计划管理机制，并借由“角色互换”

的设计，鼓励同仁在不同团队间累积实战经验与全方位观点。在主管协助下，共同制定与公司策略使命一致的职业发展成长蓝图。

为深化公司数字化转型并重塑人才价值，公司将“AI 赋能”列为年度发展重点，采取“由浅入深”策略，首阶段已完成通识课程；进阶则将依职能提供大数据、云端应用及数字伦理认证，引导同仁从重复性作业转向数据协作与智能决策。此举旨在将数字科技素养转化为同仁长期的职业发展资本，确保同仁与公司共同驱动智能赋能的可持续成长。同时，我们定期举办领航者论坛与技术讲座，促进专家与同仁深度对话，以强化职能竞争力，形塑知识共享、跨域协作的组织氛围，进而成就具归属感与成就感的可持续发展舞台。2025 年领导力暨管理论坛、技术论坛及可持续发展讲座共吸引 3,892 人次参与，具体实践了同仁自我驱动成长、积极应对变革的企业文化。

个人发展计划管理机制



注：

1. SWOT, Strengths 优势、Weaknesses 劣势、Opportunities 机会、Threats 威胁

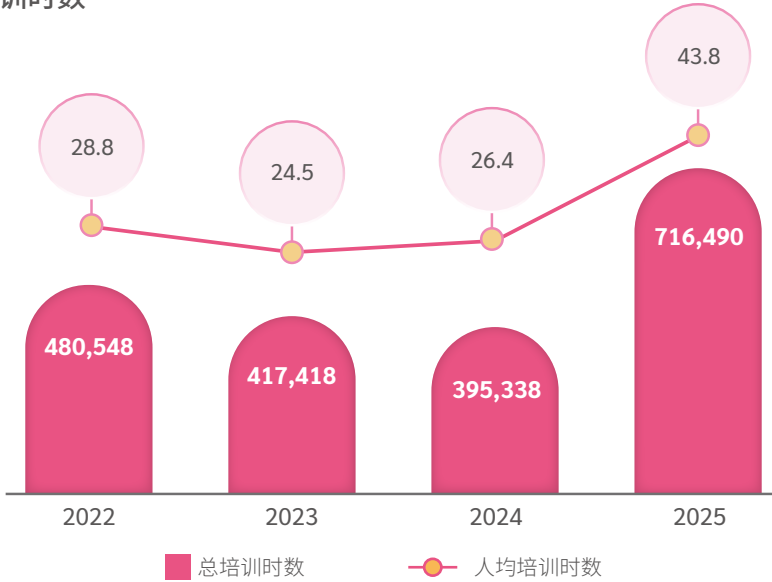
2. SMART, Specific 具体的、Measurable 可测量的、Attainable 可达成的、Relevant 相关的、Time-Based 有时效的

面对全球产业变革与可持续发展转型浪潮，公司透过年度培训需求调查精准对接组织策略，优化培训资源分配。2025 年，年度总培训时数达 716,490 小时，人均培训时数^{注 1}由 24.2 小时跃升至 43.8 小时。我们聚焦于个人岗位认证课程，并强化环境气候韧性 with 商业道德等关键课题，透过年度人民币 8.4 百万元的人才投资，全面提升同仁的核心竞争力，构筑企业可持续经营之韧性基础。详细信息请参阅“[可持续数据 - 社会 G. 培训时数与培训费用统计](#)”。

各类别员工培训统计

类别	2025	
	总培训时数	人均培训时数
男性员工	442,168	49.9
女性员工	274,321	36.6
管理职员工	66,810	60.1
技术职员工	138,512	34.6
事务职员工	84,816	51.8
技能职员工	426,352	44.3
新进员工	202,324	33.0
总员工	716,490	43.8

员工培训时数



各议题员工培训统计

项目 \ 议题	环境议题	健康安全议题	人权议题	绿色产品议题	商业道德议题	企业风险议题	资安议题
总培训时数	55,495	53,138	24,233	6,347	43,949	7,101	10,736
受培训人数	22,738	24,137	25,231	12,524	24,626	7,961	8,974
人均培训时数	2.4	2.2	1.0	0.5	1.8	0.9	1.2

注：
1. 人均培训时数=该类别员工实际总培训时数 ÷ 该类别员工期末在职人数

精实职业发展计划

环旭电子推行“管理与专业双轨发展”体系，运用柯氏四级培训评估模式^{注1}，以终为始编制教材并精准对接业务目标。2020年起推动全球课程标准化与多语种（中、英、西、越）教学，确保全球同仁同步掌握核心政策与策略，落实人才发展的可持续愿景。

强化员工持续就业能力

面对职业发展变革与人才需求多元化，公司透过系统化技能管理与量身打造的培训课程，协助同仁在提升现有绩效的同时，具备转战与应对职务转型所需的竞争力，进而优化组织整体的敏捷性与竞争优势。

● 深耕专业认证，树立产业标竿

昆山厂在2019年成为江苏省首批高技能认定企业，现具备电子设备装调、调试及装接三项工种之初、中、高与技师级认定资格。截至2025年底，已累计培养3,345名技术人才（含技师424名、高级工1,378名、中级工823名、初级工720名），成功建构高标准的技术储备，引领产业人才转型。

● 活化内部流动，拓宽职业发展广度

公司建立透明的内部招聘与轮岗平台，鼓励同仁发展多职能潜力。间接员工岗位递补率^{注2}由2022年的40%显著提升，经高效媒合后，在2025年稳定维持在46%，显见组织已建立成熟的人才配置弹性与自给机制。透过跨单位协作与轮岗，同仁在深耕专业之余，更淬炼出敏捷的职场适应力与持续就业能力，实现企业与人才双赢。

● 驱动转型学习，构筑人才韧性

公司将“数字赋能”视为人才发展核心，以“兴趣”为自主学习的推力。透过数字化工具培训与流程优化，实现同仁数字思维转型与专业职能进化，提升人均产出与团队应变力。同时，借由“图书分享会”与“语文竞赛”等创意活动激发自主学习热情，将跨界知识转化为创新灵感，强化跨部门沟通韧性并累积职业发展软实力，实现个人成长与企业可持续发展的共鸣。

注：

- 柯氏培训评估模式是一种由浅入深衡量培训成效的经典框架，它将培训评估分为反应满意度、学习吸收度、岗位行为改变、组织最终成果四个渐进层次，帮助企业确认培训投资是否真正转化为实质的经营绩效
- 间接员工岗位递补率 = 间接员工岗位异动人数（晋升 + 调转） ÷ （间接员工岗位异动人数 + 间接员工新进人数） × 100%

人才价值再造与职业发展转衔机制

● 绩效辅导与韧性建立

为有意愿继续工作但表现未达标之同仁，公司建立标准化“绩效落后员工辅导制度”。由主管与指导人启动专属精进计划，透过职能缺口诊断、实务面谈辅导与完整执行记录，并辅以延长评鉴或跨部门转调，协助同仁重拾成长动能，为未来的转职或退休规划增添市场竞争力，达成个人与组织绩效双赢的可持续人力管理目标。

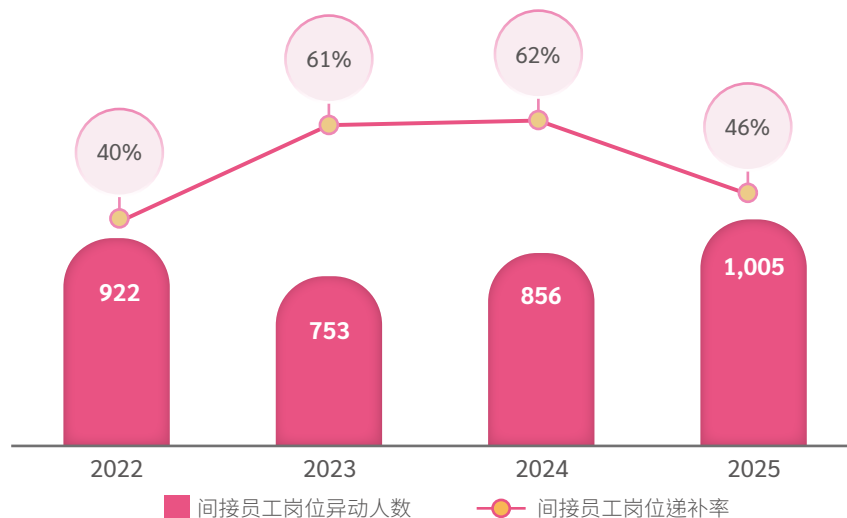
● 职能转衔与技能重构

透过“技能重建”投入多元培训资源，协助员工应对未来转型挑战。课程包含：专业职岗位认证、产业趋势与新技术研讨，以深化专业深度；AI/BI工具应用、Office软件使用、数据分析与决策，以推动数字化转型；多任务职能培训、跨部门沟通与冲突解决，以强化职场韧性，确保同仁无论在职或转衔阶段皆能实现自我价值。

● 银发关怀与价值传承

为确保届退同仁尊严转衔，公司定期提供退休权益与个人财务规划信息，协助同仁达成身心适应与生活平衡。同时，积极建立“优秀人才返聘机制”，邀请具备关键专业技能之资深同仁回任，将核心技术与企业文化传承予后辈，在赋予资深同仁职业发展新价值的同时，构筑人才价值的可持续循环。

间接人力异动与递补率



课程类别与培训模式

课程说明与效益

管理职能

- 管理职员工
- 实体课程

策略领导力发展项目（TWI/MIT/MTP）

为落实接班计划，公司推动“策略领导力发展项目”，依管理职核心职能提供分级培训，课程融入多国籍与跨世代领导模式，强化主管管理效能。

受训人数：469（2.5%）^{注1}

具体效益：

◆ 营运优化：引领主管从“行政管理”转型为“策略领导”，结合自动化与精益管理，提升生产效率 19%~50% 并降低营运耗损

◆ 教练引领：深化“教练式领导”激发同仁自主性，使员工独立完成任务率提升 40%

课程效益：约达人民币 2,688.5 万元

专业职能

- 正式与约聘员工
- 实体课程、在线课程、主管指导、导师制、师徒制实务工作指导

岗位认证

公司推动岗位认证制度，针对每个岗位应具备的专业能力建立检核的机制，确保同仁具备标准化专业技能。

受训人数：1,005（5.4%）完成认证

具体效益：

◆ 人才流动与招聘优化：以 46% 的间接员工岗位调动率预估，有效降低对外招聘与行政支出、加速贡献产值

课程效益：约达人民币 3,070 万元

企业文化

- 正式与约聘员工
- 实体课程、在线课程、教练、导师制、师徒制工作生活引导

新人体验营

为落实可持续经营、性别友善及多元包容理念，公司将经营方针、国际趋势及性别平等议题纳入教材，借此凝聚同仁共识，提升对不同文化背景的理解与尊重。透过重塑企业文化与组织包容性，进一步强化人才留任意愿。

受训人数：7,924（48.4%）

具体效益：

◆ 人才留任：与 2024 年相比，员工流失率下降 5.8%

课程效益：约为人民币 5,286 万元

数字工具

- 间接员工
- 实体课程、在线课程

Microsoft Copilot

为有效地管理海量数据、精确地分析数据，并加速所有团队和地区之间的协作，我们导入许多数字工具，以提高企业敏捷性与节省整体营运成本。

受训人数：300（1.8%）

具体效益：

◆ 效能提升：透过自动化产出文案、会议摘要与分析数据，每日平均可节省 14 到 25 分钟的例行性工作时间，并显著提升数据分析与决策支持效率，带动整体工作效率提升达 70%

课程效益：约为人民币 964.5 万元

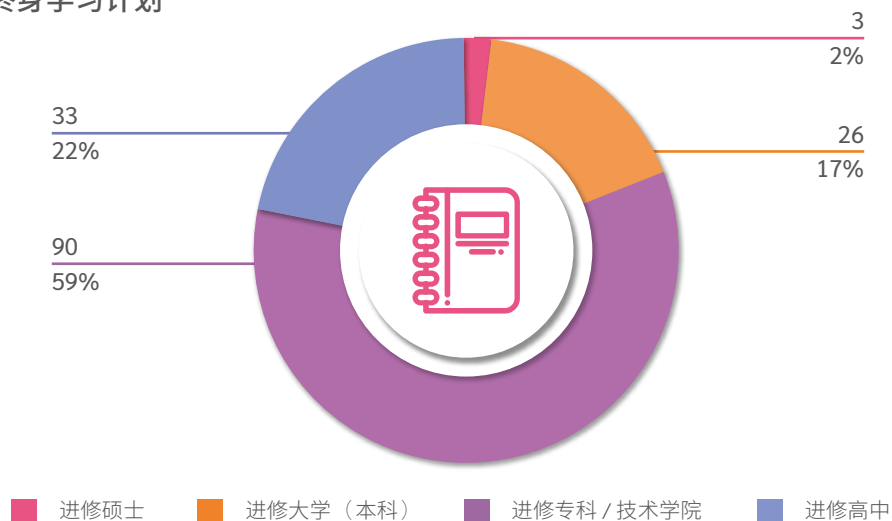
注：

1. 比率=受训人数 ÷ 年度期末人数 × 100%

终身学习计划

自 2018 年起，张江厂、昆山厂及墨西哥厂与当地大专院校合作，将“学历教育”引入厂区。2025 年，152 位同仁在公司鼓励下成功取得学位，其中有 46 位在企业专班取得人力资源管理、电子信息工程技术、电气自动化技术、行政管理、大数据与会计、工商企业管理等专业的学士学位；自 2018 年计划启动至今，已累计支持 571 位员工完成学历提升。此计划有效优化同仁的学习时间管理，协助实现自我价值转型，构筑终身学习的企业文化。

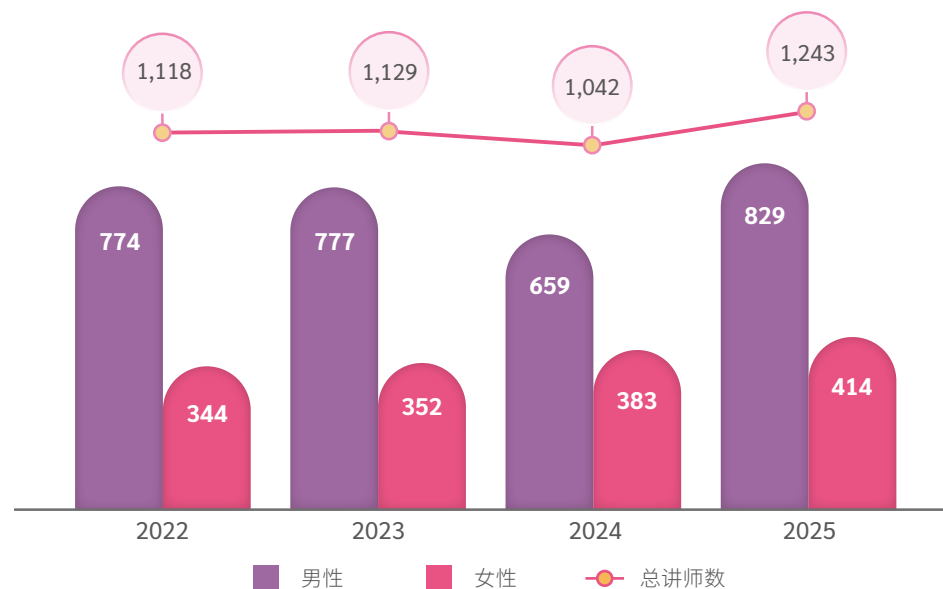
终身学习计划



内部讲师培养与知识传承

知识传承是公司竞争力的核心。我们透过完善的师资培训与认证体系，鼓励优秀同仁将实务经验转化为前瞻性课程，构建良性的知识循环。截至 2025 年底，全球已累计认证 1,243 位内部讲师，持续为公司萃取实务经验，培养具备国际视野的世界级人才。

内部讲师统计



社会参与



为可持续经营与社区居民和环境的关系，环旭电子积极参与社会活动，秉持“投资教育、回馈社会、保育环境”及“推广文艺”四大可持续发展主轴同时对外倡议，持续推动并扩大社会参与活动，发挥企业影响力。

重要的利益相关方：

员工、社区、产业公会 / 协会

SDGs



765 万元人民币
社会参与总投入费用



183,517 棵
百万植树计划累计
种植树苗



3,226 位学生
参与产学实习合作



6,839 小时
社会活动服务时数



2,923 人
乡村振兴 6 项活动
总受益人数



2,330 人次
参与环境保护活动

可持续发展议题目标与绩效

 重大主题

 达成

 未达成

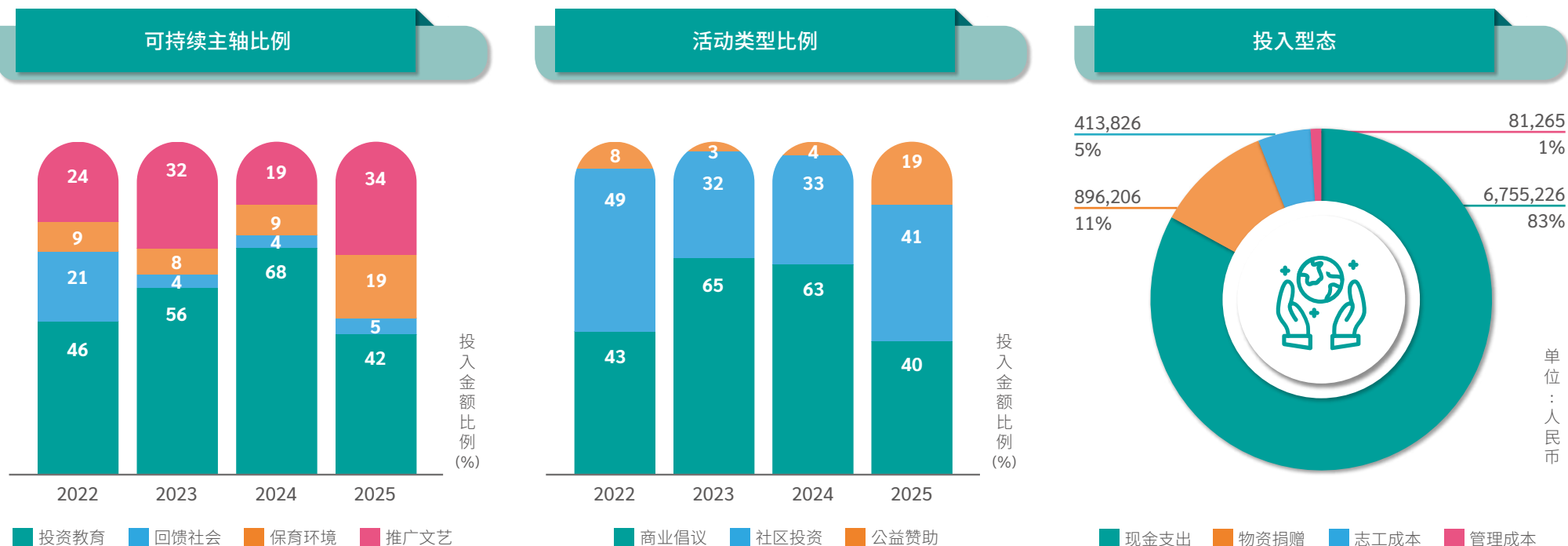
管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
社会参与						
有效管理社会参与投入，为公司与受益者双方创造社会价值	偏乡文教活动	举办 6 场偏乡阅读活动	偏乡阅读活动达 6 场		举办 6 场	举办 6 场
	产学合作项目	产学合作项目达 2 件	执行 2 项产学合作项目		达 2 件	达 2 件
	实习生人数	达 100 人	共 129 名学生进厂实习		达 100 人	达 100 人
	分享环电大学课程	分享 25 堂	共分享 28 堂		分享达 25 堂	分享达 35 堂
	乡村振兴人数	扶助达 1,800 位贫困学子	6 个项目扶助 2,923 位贫困学子		扶助达 1,800 位	扶助达 2,000 位
	关怀服务时数	企业志工时数达 2,200 小时	共 6,839 小时		达 2,310 小时	达 2,800 小时
	支持文艺团体	达 4 个	共支持 4 个文艺团体及 12 位画家		达 4 个	达 4 个
	种植树苗数	新种植达 15,000 株	新种植共 17,252 株		达 15,000 株	达 18,000 株
	参与环保活动	达 1,000 人次	共 2,330 人次		达 1,000 人次	达 2,500 人次

社会活动概况

身为企业公民，环旭电子相信社会参与不仅是金钱赞助，而应从社会再造与可持续发展的观点着力，为社会整体发展做出贡献，发挥正面影响力。因此，永续委员会作为社会参与最高管理组织，为聚焦参与方向与原则，订定“公共事务参与政策”与《志工管理办法》系统化管理，鼓励员工担任志工参与社会公益活动，以投资教育、回馈社会、保育环境及推广文艺四大可持续主轴推动社会参与。

为有效量化公益投入所带来的效益，我们参考 LBG（London Benchmark Group）社区投资评估机制审视各个可持续主轴相关投入、效益及影响。2025 年，我们共计参与 100 项社会活动及 48 个外部倡议及组织，总投入费用达人民币 765 万元^{注1}。累计关怀服务的员工人数为 1,349 人次，参与活动服务时数为 6,839 小时。

近年社会活动投入的整体情况，依据社会参与可持续主轴^{注2}、社会活动类型以及投入型态，分析比例如下图所示：



注：

1. 社会参与投入费用统计以现金投入及物资捐赠为主，志工成本与管理成本不列入计算
2. 社会参与四大主轴比例为排除参与外部倡议组织费用

投资教育

人才是企业重要的成长动力，阅读是累积创新研发能力的基础，为了落实“推广教育”的理念，环旭电子多年着墨在教育投资，协助“台湾阅读文化基金会”设置“爱的书库”，让好书循环利用，供每个乡镇孩童阅读，开启人生视野，缩小城乡教育落差，并协办“全球华文学学生文学奖”，鼓励学生投入创作，培养深厚的创造力。在青年培养方面，于多处厂区推动产学合作及实习计划，提升青年就业能力，并培育下世代科技技术人才。

赞助台湾阅读文化基金会（南投厂）

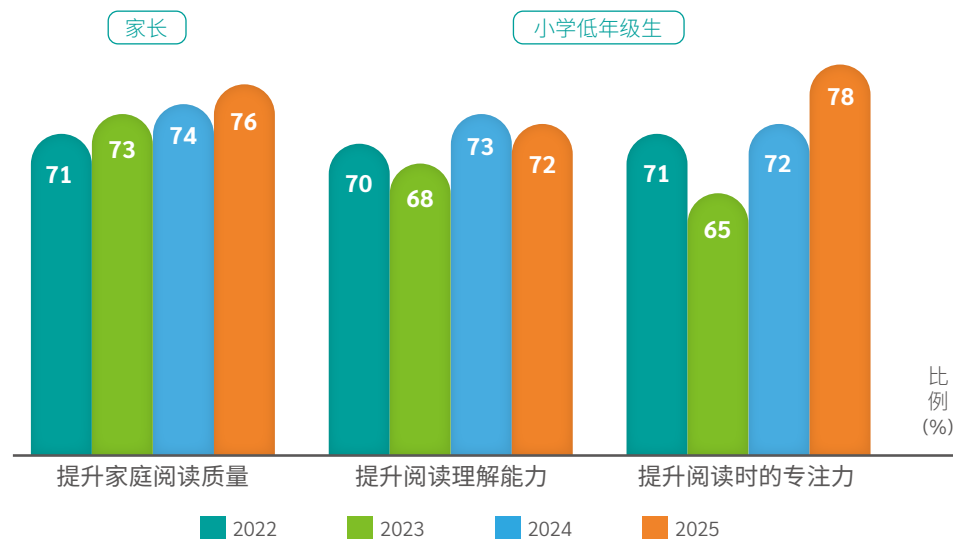
“扩展孩子的视野、培养阅读兴趣”不是一朝一夕能养成的，因此，环旭电子自 2005 年起持续赞助台湾阅读文化基金会建置“爱的书库”，为深耕偏乡学子的阅读力，每年投入约人民币 11.4 万元添购阅读文物，至今累计捐赠 887 箱书。我们深刻了解唯有持续的投入，才能为学生带来实质的影响与改变，而不再仅是金钱与物资上的援助。

因为了解不同年龄层需要不同的带领阅读方式，除书籍捐赠之外，环旭电子也与基金会合作举办“亲子共读、与作家有约”及“雾里 fun 魔法”活动，扩展投资在地教育，增进学童阅读风气及科学兴趣，2025 年总计举办 6 场活动。家庭是启蒙的摇篮，也是培养阅读习惯和兴趣的最佳时机，为学龄前及低年级学童，我们举办 2 场“亲子共读”活动，用活泼生动方式引导小朋友阅读绘本，培养主动阅读学习的兴趣，丰富孩子的心灵。为活化科学的原理引起探索动力，我们为小学中高年级生举办 2 场“雾里 fun 魔法”活动，在老师带领之下，透过五官的体验与亲动手验证物理原理。另外，我们邀约作者到学校进行 2 场的“与作家有约”活动，由作家本人现身分享他们作品与经验，让学生从另一面向接近书本。

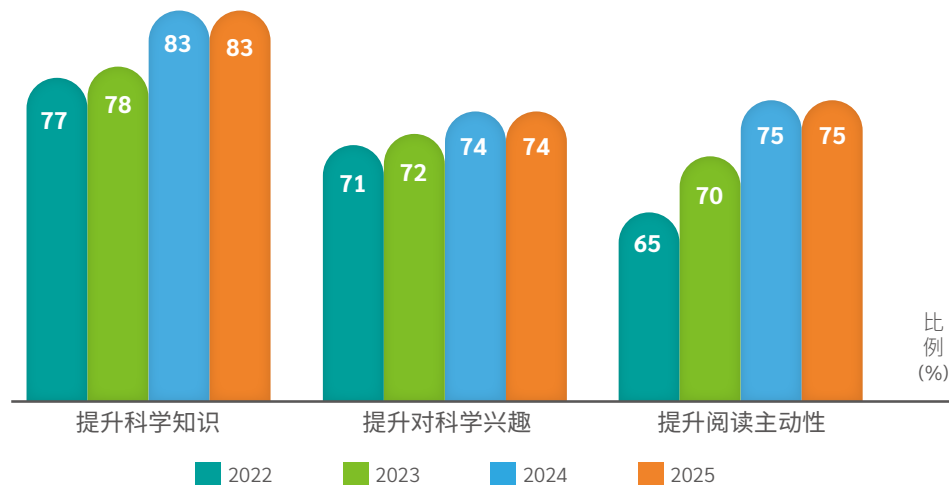
我们持续使用社会投资报酬率方法学，衡量并了解“爱的书库”对学生和孩童造成的影响与变化。我们发现小学生因参与“雾里 fun 魔法”活动，有 83% 提升科学知识；参加“亲子共读”活动的家长，有 78% 认为活动能提升阅读时的专注力，详细分析比例请参阅次页图表。经综合计算分析，每投入 1 元在爱的书库，可以产生 6.41 元的社会价值。



亲子共读 - 家长与小学低年级成果发生比例



雾里 fun 魔法 - 学生成果发生比例



赞助全球华文学生文学奖（南投厂）

全球华文学生文学奖为历史悠久的学生文学竞赛，有华文文坛的源头活水之称，多年来培养众多文坛新人。许多著名作家如张曼娟、简祯、侯文咏等，在学生时期都曾获得此文学奖。为鼓励校园写作风潮，延续华文创作的传承，环旭电子自 2007 年每年赞助约人民币 6.8 万元作为征稿奖金，发掘华文文坛新星，使文艺教育确实扎根。此奖投稿者扩及全球华人学子，2025 年第 43 届全球华文学生文学奖总投稿篇数达 1,318 篇，其中来自海外达 340 篇。我们期待更多学子踏上文学之旅，在华文文坛中崭露头角。



环电大学课程分享及产学实习合作（全球）

环旭电子注重内部员工培训和技术传承，为活化知识更透过环电大学与厂协会、公/协会及大学等机构合作，配合公司培养的内部讲师，提供多项免费课程，分享企业自身经验、知识或产业新技术趋势等信息给相关人士及学生。透过多元课程，像是半导体产业介绍、人力资源数字化转型新实践、职业发展规划、销售谈判技巧等经验分享，与同业交流，并举办职业发展规划类的课程，让大学生接触就业职场。2025 年，环电大学课程分享 28 堂课，共 5,185 小时课程，对提升青年就业能力做出贡献。



此外，为充分达到学用结合，培养实务及理论兼具的学生，环旭电子在张江厂、昆山厂、南投厂、墨西哥厂及越南厂提供产学实习机会，聘用各大学生到厂实习，用一对一导师制度进行培训，让学生们毕业后能顺利进入职场，2025 年共 129 位学生进厂实习。除了实习机会之外，南投厂与台湾地区大学进行合作，执行 Smart Handheld 系统射频降敏模型建立实践产学双赢模式。2025 年，产学实习合作受益学生共 3,226 名，总参与时数为 76,920 小时。

环电大学课程分享（全球）

厂区	分享课程
张江厂	● 半导体产业介绍（上海工程技术大学） ● 天使主播探秘环旭电子智造生态（上海残联） ● 人力资源数字化转型新实践（北森） ● ESD 培训（外部供应商）
惠州厂	● 如何规划职业生涯（学校） ● 人力资源如何成为企业管理的创新引擎（业界）
昆山厂	● 四步法销售谈判技巧（学校） ● 珍珠生生涯研学营（学校） ● 党建引领赋能就业专题培训（业界）
南投厂	● 企业数字化转型（中兴大学） ● Power Module 介绍（阳明交通大学） ● A&I PE 介绍（中兴大学） ● MCC SiP 介绍（逢甲大学）
墨西哥厂	● 企业可持续发展介绍（米莱尼奥科技大学） ● 半导体产业介绍（吉基尔潘科技大学） ● ESD 介绍（米莱尼奥科技大学）

回馈社会

乡村振兴

响应 SDGs（目标 1：消除贫穷；目标 4：优质教育）并促进教育均衡发展，环旭电子以拓展教育脱贫成果为重点，开展各项助学活动，辅助偏远地区的孩子获得更优质的教育资源，期望透过汇聚教育脱贫力量，缩小城乡教育之间的差距。2025 年公司推动“乡村科技教育计划、捡回珍珠计划、微亮爱心读书屋、西部助学计划、上海工程技术大学校企合作、慈善总会乡村振兴慈善一日捐”等振兴活动，共计投入人民币 60.9 万元，帮助 2,923 位贫困学子。

乡村科技教育计划（张江厂）

我们坚持科技向善的观念，聚焦偏远地区学校信息教育建设发展缓慢的问题，呼应联合国提高数字素养倡议，为贫困地区提供科技资源，支持在地教育事业。

此计划透过为 7 所学校教师提供客制化、陪伴式的科技赋能支持，开发科技应用教学影片及相关教材，实施趣味微竞赛、打字比赛以加强相关概念巩固学习成果，实现培养学生科技知识素养的目的。2025 年度受益学生达 2,073 人，累计受益人数 4,590 人。



捡回珍珠计划（惠州厂、昆山厂）

自 2016 年起连续十年，公司积极参与新华教育基金会 - 捡回珍珠计划，协助成绩优秀但家庭贫困的学子实现上学梦，改变自己的命运。2025 年惠州厂举办“拾珠手作，爱心同行”环保义卖，与昆山厂举办“99 爱心义卖”，借由购买 12 位贫困农户农产品，并由员工义卖，筹集款项帮助甘肃省庄浪县第一中学“2024 级环旭电子珍珠班”50 名贫困学子完成学业之外，还赠予学习用品，为他们学习加油打气。



微亮爱心读书屋（张江厂、金桥厂）

书籍是一盏灯，照亮前进的路，阅读点燃智慧，是累积创新能力的基础。为落实推广教育理念，让知识的光芒照亮每一个角落，公司在乡村振兴重点帮扶县 - 云南省文山市古木镇文光小学建设“爱心书屋”。

筹备期间，我们透过爱心捐书活动号召员工共襄盛举，带给偏远地区 670 位孩子更优质的教育资源。读书屋落成时，公司与同仁共同捐赠 3,390 本图书，以及 20 台装载 600 部有声书的音箱，期望完善学习环境能促进学生更好学习与成长，拓宽未来的道路。



西部助学计划 (张江厂)

“十年树木，百年树人”，投资教育功在当代，利在千秋，公司透过上海春华秋实公益基金会进行西部助学计划，以助学金的形式资助贵州、云南、四川等西部乡村地区 12 名大学生，协助偏远乡村的优秀学生继续读书，为他们的成长保驾护航顺利完成学业，并运用学到的知识去帮助更多的人。

上海工程技术大学校企合作 (张江厂)

为培养高科技人才，公司与上海工程技术大学进行深度校企合作，为 64 位在学生举办研学讲座，邀请 10 位学生进行实习，产教融合授课和实习活动，使学校的人才培养与企业的人才需求达到无缝对接，双方可以互惠双赢。另外设立环旭电子优才奖学金鼓励品学兼优的 12 位贫困学子，资助他们求学之路。

昆山慈善总会乡村振兴“慈善一日捐”活动 (昆山厂)

秉持大爱之心，我们参与“慈善一日捐”奉献一份爱心、贡献一份力量，捐赠物资帮扶 20 位重病患者、残疾人士、困境儿童、特殊岗位困境群体，为他们送上温暖与关怀。

社会共融

为提升企业与当地社区连结，“回馈社会”是我们长久的使命，凝聚公司内外部的资源与人力，深耕地方社区，除了金钱上的赞助，更鼓励员工积极参与社区活动志工，投入社区发展、弱势关怀。以企业之力挹注社会角落及资源缺口，建构幼有所长、壮有所用、老有所终的共好社会。

陪伴弱势孩童快乐成长（南投厂、墨西哥厂）

每一位孩子都有受教育的权利之外，也期许他们能快乐的成长。USI 志工除了带领偏乡小学孩童科学博物馆导览，还长期带领南投市仁爱之家儿少家园孩童观赏职业棒球比赛与舞台剧。在 2025 年底，举办圣诞圆梦派对，丰富他们的生活，点亮童年每一刻。公司特别关怀与癌症奋战的弱势孩童，希望在孩子艰难的治疗过程中带来些许温暖与鼓励，也向他们的家庭传递“在这条路上你们并不孤单”的支持力量。

关爱银发长者社区养老（惠州厂、昆山厂、南投厂、墨西哥厂）

面临超高龄化的社会，如何让社会中的老人有所赡养，并且健康乐活，是我们必须解决的课题。抱持敬老的心，公司常年举办爱心年菜认购，并组织志工团队前往福利养老院与长者互动，以彩衣娱乐方式为他们表演，一同欢唱、跳舞。我们长期透过张姚宏影社会福利慈善事业基金会协助办理“吉祥乐学”，由企业志工、大学生陪伴长者跳健康操、玩益智游戏、话家常，让长辈活到老，学到老，减缓老化，携手共创高龄友善的社会。

科学博物馆导览



圣诞圆梦计划



福利院探望



养老院关怀



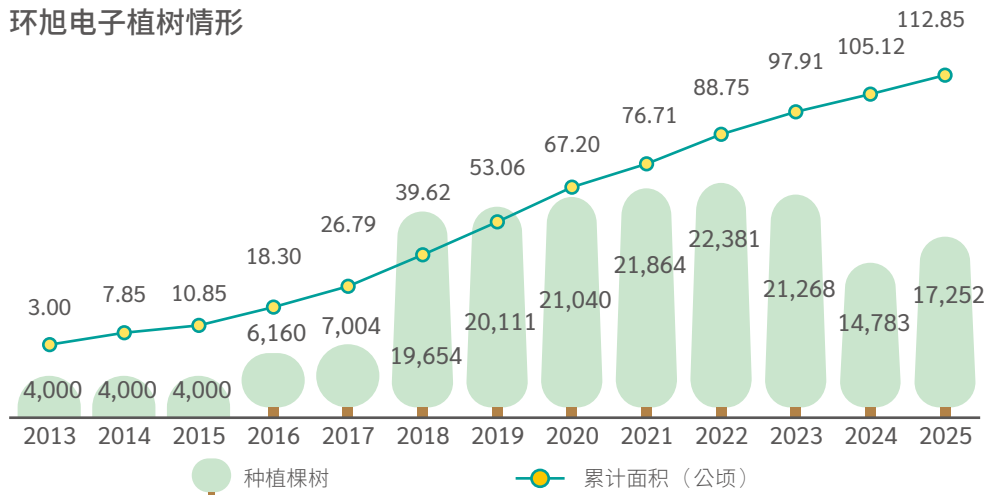
保育环境

气候变迁是全人类必须面对的议题，节能减碳是“保护环境”的起手式。环旭电子长期与“上海根与芽”合作“百万植树计划”，净化空气质量、复育生物多样性，并透过日月光环保永续基金会“校园 LED 项目”，为偏乡学校换置 LED 灯管，节电同时保护学童的眼睛。举办各式活动如：环保教育讲座、小农市集、环境清洁行动等，带动员工绿色低碳生活，提升环保意识，与邻近社区加深连结，减缓负面冲击，为地球环境尽一份心力。

活动主轴



环旭电子植树情形



百万植树计划（全球）

响应 SDGs（目标 13：气候行动；目标 15：陆地生态）推广环保教育、保护生态系统、对抗沙漠化并逆转土地劣化，环旭电子长期参与上海根与芽青少年活动中心的“百万植树计划”植树活动。2024 年起更开始参与越南菊芳国家公园的造林计划。植树造林除了改善内蒙古、宁夏土地沙漠化，逆转土地劣化同时促进当地生物多样性的复育，近期生态调查中，在内蒙古与宁夏分别观测到 49 及 8 个物种，代表林地草本植物演替稳定，固沙初步有成，生态系统有修复迹象。截至 2025 年底，环旭电子累计种植 183,517 棵树，种植面积达 112.85 公顷，并依据 2006 年联合国 IPCC 国家温室气体清册指南碳汇方法计算，碳汇量为 1,449.95 公吨 CO₂e，而林地年度蓄水效益以水量平衡法计算，涵养水量约 154,830.2 公吨。

“USI 植树大使”是公司发起的一项全球员工共同参与的公益活动，2025 年，85 位大使前往内蒙、宁夏、墨西哥与越南进行植树。透过直接接触树苗与林地，大使们身体力行进行栽种工作为环境保护尽一份力。参与的员工皆深刻体会环境复育的不易，与气候变迁已经影响到所在地区的生态生存，更加认同环境保护行动的推展。2025 年新种植 17,252 棵树，其中员工捐赠 336 棵。



校园 LED 项目（南投厂、越南厂）

环旭电子自 2014 年起协助日月光环保永续基金会，在南投偏远国中小开展“校园 LED 项目”，提升偏乡校园绿能转换与照明。项目宗旨为全面更换节能效率较高的 T8-LED 灯，除了能有效降低用电量进而达到节能减碳效益，同时良好的照明能保护学童视力以及营造优质的教育学习环境。2025 年，公司协助南投中寮国中、名岗小学、弓鞋小学以及越南文丰完全中小学，共 754 位师生安装 2,930 支 LED 灯，节省约 63,288 度电，换算可减少 29,999 公斤 CO₂。累计共为 53 间学校安装 47,524 支灯管，为社区建立低碳可持续的校园。

年份	安装学校数	LED 灯管数	一年节电量（度）
2023	3	2,723	58,817
2024	3	2,300	49,680
2025	4	2,930	63,288



绿地认养（南投厂）

环境污染所带来的问题越来越严重，现代人重视生活质量和健康，但空气污染问题威胁健康，公司与生态专家合作，认养草屯小学旁的空气质量净化区，并进行绿化规划，提供清新呼吸环境。整理绿地后，除了提高居民生活质量和健康水平外，未来也可作为净化区范例，并提供学校及社区生态环境教育的场地。



环境清洁、低碳生活（惠州厂、昆山厂、南投厂）

爱地球应当从自身习惯与邻近社区开始，因此，惠州厂发起低碳打卡活动，用 7 天的时间养成低碳习惯，在生活中减少环境负担。参与的 530 位同仁在活动期间积极使用绿色交通，搭地铁、共乘出行亦累计步行 1.18 千万步，更回收 106 公斤衣物。昆山厂组织 14 位关爱团队前往千灯古镇，约捡拾 50 公斤景区垃圾，维护古镇的美好环境。南投厂年度净滩巧遇倾盆大雨，123 位志工短时间拾起共 90.3 公斤的垃圾。各厂组织的活动除了唤起不制造或乱丢垃圾的意识，更期望在各方共同努力之下，让自身周遭环境更干净、美好。



推广文艺

冠名青年围棋联赛（张江厂）

公司持续投入人民币 76 万元赞助青年围棋赛事，两岸实力相当的选手透过“双城杯”交流赛以棋会友，延续“同一面棋盘，同一个梦想”两岸情谊，期待更多青年能透过这样的活动持续切磋成长。



赞助云门舞集巡回公演（南投厂）

自 2005 年，环旭电子每年大力支持云门文化艺术基金会与舞团的日常运作。秉持科技可以改善生活质量，文艺可以丰厚心灵素质的理念，2025 年赞助《关不住的耳朵》公演，邀请供应商贵宾共赏舞蹈之传递生命力与文化感染力。



海峡两岸青年街舞大赛与学生棒球联赛（张江厂）

为促进海峡两岸学生多元交流，除了赞助第六届棒球赛事今年成为首届“青潮有约、共筑梦想”青年街舞大赛的合作伙伴。透过双方的运动技术与肢体艺术交流，以文共情搭建两岸青年交流平台，促进两岸文化深度融合及两岸青年心灵的紧密契合，将近 300 位来自海峡两岸的高校青年舞者与 1,100 名选手参加，在各自热爱的舞台上相聚相识。



赞助明华园戏剧总团地方公演（南投厂）

公司致力推广文艺，秉持提倡传统文化及回馈乡里的理念支持“稻草工艺文化节”。2025 年持续邀请明华园戏剧总团在草屯中山公园演出《剑神吕洞宾》，让超过 2,200 位社区邻里民众齐聚在户外欣赏传统歌仔戏，使传统文化源远流传。

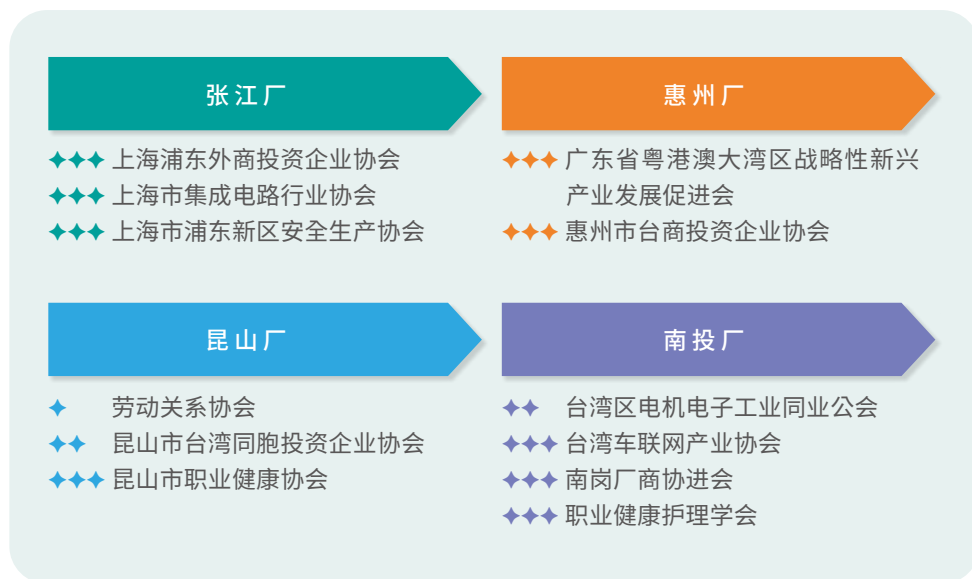


对外倡议

身为全球企业公民以及电子设计制造的领导者，我们更致力倡议可持续发展各项重要议题，如气候变迁、企业可持续发展、人权与供应链等。永续委员会作为社会参与的最高管理组织，订定全公司的“公共事务参与政策”作为参与外部组织的方针。

公司参与并支持观点或价值观相同的组织，亦定期检视所参与组织对重要议题（包含巴黎协议）的立场。每年，负责管理公共事务的员工与社会共好小组行政管理群资深副总定期向永续委员会报告参与组织检视结果。当检视到有参加的组织活动与公司立场不同时，将反应永续委员会决议，决定是否继续参与该组织。

2025 年，环旭电子主动参与 48 个外部组织^{注 1-3}，共投入人民币 86.5 万元^{注 4}。经检视，公司参与的组织大多聚焦在产业相关问题，包含维护职场健康安全、分享实践经验与专业发展。亦透过会议活动的参与及重要职务的担任，与产官学界保持密切的交流，建立良好关系，联合行动为电子电机工业的可持续发展作出贡献，激发更大的社会影响力。公司参与的主要组织单位如下：



注：

1. ◆ 表示担任会长 / 副会长职位

2. ◆◆ 表示担任常务理事职位

参与的 48 个外部组织里，经评估 30 个与巴黎协议立场相同，其中积极响应巴黎协议，并推动相关气候倡议活动组织范例如下：

● 台湾区电机电子工业同业公会（电电公会）

电电公会以促进经济发展为宗旨，扮演跨界沟通桥梁，因应国际趋势与法规规范，在环境保护议题更是不遗余力，积极参与及推动节能减碳。环旭电子以具体节能行动响应，除了遵循日月光投控制定的科学基础减碳目标（SBT）支持巴黎协议目标，亦导入气候相关财务信息披露（TCFD）及碳披露项目（CDP），相关推动成果请参阅“[气候变迁冲击与调适](#)”章节。



3. ◆◆◆ 表示担任理 / 监事职位

4. USI 商业行为与道德准则规定不得进行政治捐献，我们亦没有向政治团体或游说团体提供任何金钱捐献



子公司概览

飞旭电子（苏州）有限公司

荣获 EcoVadis 可持续铜牌奖肯定

飞旭电子（苏州）有限公司（以下简称“AFG-苏州厂”）主营业务为印刷电路板（PCB）表面贴装技术加工与组装，产品涵盖汽车电子、网络设备、民生消费、工业控制、医疗设备等多个领域。USI 在 AFG-苏州厂设立财务共享中心、可制造性分析（Design for Manufacturing, DFM）团队及全球机构件供应商开发团队，以强化在地服务价值链。

公司名称：飞旭电子（苏州）有限公司

成立时间：2002 年

法人代表：吴英斌

公司地址：江苏省苏州市吴江区吴江经济技术开发区古塘路 8 号

信息报导期间：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日



治理与经济面向

利益相关方经营

沟通渠道 / 频率



股东 / 银行

- 董事会（每年 / 不定期）
- 月报、季报 / 半年报 / 年报（定期）
- 银行接待上门拜访（不定期）



客户

- 客户满意度调查（每年）
- 售后服务系统（实时）
- 项目团队（实时）
- 公司信箱（实时）
- 客户咨询和稽核（实时）

2025 年主要沟通绩效

主要关注议题：风险与危机管理、可持续供应链、创新管理、数据与隐私、绿色产品、职业安全卫生

- 参与飞旭电子 2025 年召开的 2 次董事会
- 定期披露财务信息于环旭电子财务报告中，并分析经营情况
- 接待银行上门拜访 2 次

主要关注议题：客户关系管理、可持续供应链、可持续制造、风险与危机管理、信息安全管理、职业安全卫生

- 每年向客户发放满意度调查问卷，统计客户对质量、交货、服务和综合四大面向满意度，平均得分为 4.74 分
- 0 产品召回事件，客诉解决率为 100%
- 客户可透过公司信箱随时反馈问题、建议或投诉，并为每位客户成立专属的项目团队，随时提供质量、工程、出货等方面的服务
- 配合不同客户需求，项目团队不定期跟客户开会汇报质量，交货，持续改善及 ESG 相关的表现
- 通过 11 家客户对 AFG-苏州厂的职业健康安全，及环保合规情况进行问卷查核或现场稽核

沟通渠道 / 频率



员工

- 职工伙委会（每月）
- 职工代表大会（每年）
- 总经理 / 员工意见箱（实时）
- 媒官方账号（实时）
- 公告（实时）
- 培训（不定期）
- 内部评比及激励（每季）
- 应急演练（每月）



供应商 / 承包商

- 季度会议（每季 / 每半年）
- 供应商评鉴（每年）
- 供应商问卷调查（每年）
- 供应商可持续说明会（每年）
- 供应商培训（每年）



学校 / 学术单位

- 说明会 / 研讨会 / 论坛 / 项目合作（不定期）



政府单位和公 / 协会

- 公文、政府检查及会议（不定期）
- 行业会议 / 会员大会（不定期）

2025 年主要沟通绩效

主要关注议题：职业安全卫生、数据与隐私、人权管理、信息安全管理、风险与危机管理

- 召开职工伙委会，展示餐厅新菜品并建立试吃评分机制，打造卫生美味的用餐环境；工会每年召开职工代表大会，传达企业动态及环境设施改善信息
- 设置“总经理 / 员工意见箱”，员工可匿名反馈意见，总经理亲自回复并解决问题，共收到并全数解决 22 件员工反馈
- 透过微信公众号和微信群分享节日活动、培训快讯、公益活动等，共举办 13 场活动，员工参与达 2,171 人次
- 提供多样化培训课程（含在线、线下课程），提升员工技能，人均培训时数为 30.2 小时
- 每季度通过内部评选活动，评选出“旭日之星”个人奖及“优秀团队”团队奖项；开展季度安全评比，评选“优秀管理团队”，并授予流动锦旗及奖金
- 根据安全和环保应急预案制定年度演练计划，按计划完成 22 次应急演练，共计 2,259 人次参加

主要关注议题：职业安全卫生、客户关系管理、风险与危机管理、数据与隐私、信息安全管理

- 与汽车项目关键物料供应商共召开 4 次季度业务回顾，非汽车项目物料供应商召开 2 次半年度业务回顾
- 共评鉴 2 家新供应商并完成供应商社会责任承诺书签订，100% 通过审核，成为合格供应商
- 完成 34 家供应商问卷调查、27 家原物供应商与 5 家人力 / 服务外包承包商实地稽核，以了解供应商现状及趋势
- 透过邮件向 929 家供应商 / 承包商传达公司理念、行为准则及人权政策，明确对供应商宣达 ESG 的要求；共 36 家供应商参与利益相关方关注议题调查
- 对 3 家人力资源供应商进行“劳工法”培训；对 39 家原材料供应商进行“冲突矿产”培训

主要关注议题：人权管理、职业安全卫生、人才吸引与留任、人才发展、绿色产品、废弃物与循环再生

- 自 2023 年公司鼓励员工终身学习政策以来，累计共有 27 位优秀员工获得学历进修，其中专科生 17 人、大学生 8 人与硕士研究生 2 人
- 根据现有工艺与制程的需求，AFG-苏州厂建立岗位技能和职业技能水平等级标准结合的技能等级认定体系，累计共有 236 位员工获得职业技能等级认证，其中中级工通过认证 124 人，高级工通过认证 112 人

主要关注议题：职业安全卫生、水资源管理、废弃物与循环再生、能源管理、社会参与

- 共接待 11 次政府检查，100% 通过查验
- 恪遵各厂当地法规要求，并无重大违规案件发生，且不定期发布相关营运成果与发展动向
- 新建 1.5 MWh 光伏发电系统，2025 年共实现发电 1,021 MWh
- 非有害废弃物回收率达 96%
- 总计参与 5 个外部组织培训研讨会，含安全生产条理法制宣讲会、六防专项培训、消防重点单位反诈骗会议等

沟通渠道 / 频率

2025 年主要沟通绩效



社区（NGO、媒体）

- 居民代表现场会议（不定期）

主要关注议题：社会参与、数据与隐私、职业安全卫生、人权管理、可持续供应链、空气污染防治

- 建立安全生产紧急应变计划、环境紧急应变计划，与周边社区居民代表和企业开展调查，并签署知情权及互助协议
- 力求降低空气污染排放源，并无重大环境污染违规案件发生
- 积极参与社会 / 社区活动，营造良好邻里关系，共计参与 / 举办 4 项社会活动

客户满意度

AFG-苏州厂通过商务洽谈、客户拜访、客户计分卡及客户满意度问卷等多种方式，主动获取客户反馈意见，并从质量、交货、服务与综合四大面向评估客户满意度。2025 年客户满意度调查对象为所有量产客户，目标分数设定为 4.2 分（满分 5 分，4 ~ 5 分为优秀）。调查结果显示，超过 97% 的客户对飞旭电子的整体表现给予“优秀”评价，客户满意度总平均分达到 4.74 分，较 2024 年的 4.7 分略有提升。

针对客户不满意的环节，定期组织项目团队进行针对性改善，提升产品和服务质量，持续提供优质服务，确保客户感受到关注与重视。其中，ROBAM 老板电器更授予 AFG-苏州厂“杰出贡献奖”荣誉。



风险与危机管理

2025 年度企业风险评估

风险类别	风险情境	应变对策	企业机会
地缘政治	1. 中欧文化差异，影响 AFG-苏州厂跨国人才支持项目的有效推动 2. 中美贸易战持续，加速地域经济白热化	1. 提前对支持团队开展跨文化培训，例如当地礼仪、价值观及工作风格等，提升沟通效率 2. 推动供应链本地化布局，降低对单一供应渠道的依赖，增强供应稳定性 3. 针对国内客户需求推出定制化方案，例如创新的合作方式，增长国内订单以降低因国际订单波动造成的影响	1. 利用跨国公司供应链本地化的策略，积极把握欧洲客户在中国工厂的订单 2. 发挥本土供应链优势，降本增效，提升价格竞争力，抢占更多既有客户订单份额 3. 借助集团优势，快速开拓国内新客户，创造增量机会

风险类别	风险情境	应变对策	企业机会
创新、研究与开发	1. 创新阶段若未充分调研技术趋势，选用错误或成熟的技术工艺，导致研发周期延误及预算浪费 2. 关键开发人员流失或岗位变动，造成技术断层，影响项目进度及质量 3. 客户临时修改规格或定版要求，引发交期延误和资源浪费 4. 研发前期未充分识别成本构成，使项目盈利下降	1. 深入调研并选择当前主流和新的技术路线 2. 打造复合型人才的技术团队，并推动技术文件化、标准化和体系化建设，确保新进人员可根据标准文件和记录实现快速接续与可持续开发 3. 在项目初期需与客户确认定版时间节点，以及因设计需求修改的费用归属者，以减少损失并确保双方合作透明 4. 精确估算创新项目之相关研发成本后，方可正式启动项目	1. 商业智能的应用可以快速获得准确、可视化和透明的数据支持，实现全流程成本的精确估算；从而提前识别不合理成本与潜在风险，提高项目的可控性与决策的科学性 2. 深入调研并提早布局主流与先进技术，抢占市场先机 3.AI 的应用可显著提升研发效率，加速技术验证与方案迭代，有效缩短创新周期并提升整体产出
接班人计划	1. 中层管理人员及关键人才易被竞争对手挖角，造成人才流失 2. 中高层管理人员与关键岗位人才逐渐老龄化 3. 各管理层级面临严重的人才断层风险，缺乏适任的接班人 4. 尚未建立完善的接班人计划，也未设立项目团队进行系统化追踪与推动	1. 定期检视并检讨公司管理层接班人计划的有效性 2. 建立职务代理人制度，并建立内部储备人才库及外部高级人才库 3. 每两年开展一次人才盘点，制定人才发展方案 4. 结合国家发布延迟退休的政策，对于部分优秀管理人才进行返聘 5. 选拔与培养内部高潜力、年轻一代的管理人才，给予年轻管理层更多的学习成长机会	1. 通过筛选潜在接班人，并借助职务代理人制度建立完善的人才储备体系 2. 培养接班人才具备胜任岗位所需的能力与素质 3. 为潜力人才提供多元化的发展资源，聚焦个人成长需求，从而提升员工留存率 4. 持续引进外部优质人才，为企业注入新的视角、理念与思维方式

信息安全管理与数据隐私

自 2024 年取得 TISAX 认证以来，AFG-苏州厂在认证范围内的“信息安全控制措施”与“原型保护”方面持续推动改善，并已顺利完成 TISAX 标准由 V5.1 升级至 V6.0。升级工作涵盖新版标准培训、中国最新法律法规的收集与差异性分析、信息安全制度文件修订及内部审核实施，全面提升了公司的信息安全治理能力。2025 年共更新 5 份信息安全程序文件，并同步修订培训教材，共有 1,662 人次参与信息安全培训，进一步强化了员工的信息安全意识与合规水平。

在网络与系统安全建设方面，AFG-苏州厂利用 Fortigate 200E 企业级防火墙，顺利实现 OA/OT 网络的物理隔离，有效保障生产环境的运行安全和增强入侵防御能力。此外，完成 Windows 11 操作系统的整体升级，全面提升终端系统的安全性与稳定性。

在个人信息及隐私保护方面，法务单位定期更新隐私政策与数据保护相关法规，并新增和修订多项数据隐私管理程序，包括个人信息泄露处理、数据主体请求、数据保存期限政策等，并优化外部人员隐私保护管理流程，取消访客身份证号登记，减少敏感信息收集，落实最小化原则。针对长期驻厂客户、供应商等外部人员签署《外部人员告知书和隐私政策》，2025 年累计签署 53 份。整体而言，2025 年公司在体系、技术与隐私管理方面均获显著提升，持续为客户提供安全可靠的营运环境。

创新管理

2025 年有效知识产权共 60 件，含本年度核准通过 11 件。另外，尚有 5 件审核中，6 件受理阶段。

项目	发明型	实用新型	总计
授权且有效	3	57	60
审核中	5	-	5
申请受理	-	6	6

可持续制造

持续改善活动

2025 年，公司制定各部门年度改善目标及相应的奖励机制，并成立由总经理主导的评审委员会，负责对员工改善提案进行专业评估。评审小组依据公司策略方向、提案的可执行性与预期成效进行综合判断，根据不同部门的人数及业务属性设定相应的目标值。员工通过电子提案系统提交改善建议，每月由评审委员会定期审核和追踪推动进度，年度累计完成 53 项改善项目，共计节省成本达人民币 3.14 百万元，有效推动组织营运效率的持续提升。

数字化

AFG-苏州厂在原有 BI (Business Intelligence System) 平台基础上完成 LEANBI 2.0 升级，本次升级重点，包括页面布局的优化、各部门 KPI 指标的细化调整、KPI 算法的精进，并新增 100 余个业务仪表板 (Dashboard)。升级后的 BI 系统共 438 个页面，月访问量超过 2 万次，已成为员工日常工作中不可或缺的透明化、可追溯的管理工具。我们借助低程序开发平台，推动指标管理流程的信息化，实现管理流程的标准化、自动化与实时化，大幅提升数据管理与决策效率。

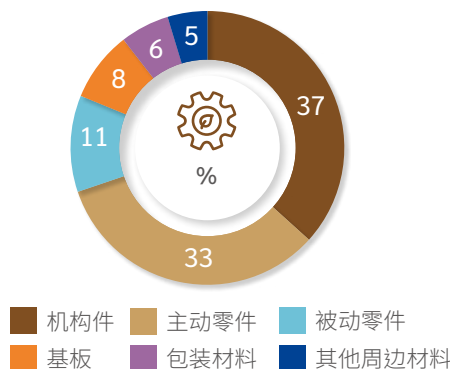
AI 应用

IT 团队在 2025 年共举办 7 场的 AI 应用培训，累计参训 255 人次，全方位展示 AI 在日常工作中提升效率的实际价值。自 2025 年 8 月启动推广至年底，AI 系统平均每月为员工提供 8,904 次智能解答，有效支持业务开展、拓宽问题思考方式，显著提升员工的工作效率与数字化应用能力。

可持续供应链

2025 年，AFG-苏州厂拥有 623 家原材料供应商，分布于中国大陆、亚洲、欧洲和美洲。我们根据产业趋势调整采购策略，并按原物料类别采取差异化的采购方式，以分散风险并确保价格竞争力、合理成本、准确交期和稳定质量。同时推动原材料制造商本土化，以降低运输成本和碳排放，来自中国大陆的原材料供应商达 93%。

原材料类别分布

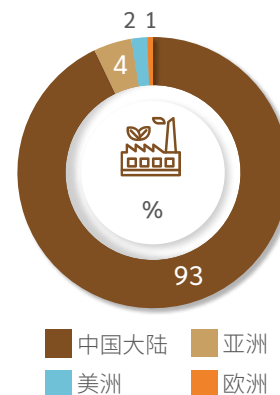


供应商行为准则

透过环旭电子官网宣传平台，向供应商传达并推动遵守《供应商行为准则》。2025 年，我们对 929 家有交易的供应商完成 100% 倡导，确保其持续符合国内外法规、标准，以及反贪腐和反竞争等要求，且未接获供应商提出相关的申诉或举报案件



原材料供应商分布^{注 1}



供应商评鉴

针对 AFG-苏州厂自行开发的新供应商，要求其签署采购合约、供应商社会责任承诺书及商业廉洁准则，确保将环境可持续性、社会劳动及人权影响纳入评估与管控。2025 年，评鉴 2 家新供应商，100% 通过筛选标准，成为合格供应商。

冲突矿产

配合环旭电子责任矿产管理要求，对于矿产来源国调查相关信息，相关内容请参阅“[责任矿产承诺](#)”章节。

注：

1. 依供应商分布区域的采购金额统计

环境面向

绿色产品

2025 年依客户要求完成各项有害物质符合性调查，符合结果如下：

法规	汽车类产品
EU RoHS	100%
China RoHS	100%

废弃物与循环再生

2025 年废弃物总产生量为 496 公吨，总回收量为 430 公吨，回收率达 87%；其中有害废弃物产生量 97 公吨，回收量 48 公吨，回收率为 49%，而非有害废弃物产生量 399 公吨，回收量 382 公吨，回收率为 96%，达年度目标 90%。AFG-苏州厂的报废产品及电子废弃物重量为 48.26 公吨，并交由具许可的合格处理业者进行处理。对于产品包装的托盘、周转箱、栈板再利用，年度再使用总重量达 292 公吨，厂区废弃物根据处理方式分类如下表所示：

项目	2025 年绩效
包装材料回收	总计回收 Tray 盘 15 万个，包装箱 3 万个，减少 273 公吨废弃物的产生，节省人民币 339 万元
栈板回收再利用	总计回收塑料栈板 1,300 多次，减少 19 公吨废弃物，节约人民币 28 万元

单位：公吨

厂区	处理方式	再使用		回收		堆肥		掩埋		焚化			
		有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害		非有害	
										能源回收	无能源回收	能源回收	无能源回收
AFG-苏州厂		0.000	0.000	48.260	346.890	0.000	35.163	0.000	0.000	48.180	0.000	17.340	0.000
现场处理		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
离场处理		0.000	0.000	48.260	346.890	0.000	35.163	0.000	0.000	48.180	0.000	17.340	0.000
小计		0.000	0.000	48.260	346.890	0.000	35.163	0.000	0.000	48.180	0.000	17.340	0.000
废弃物类别占比		0.00%	0.00%	9.73%	69.96%	0.00%	7.09%	0.00%	0.00%	9.72%	0.00%	3.50%	0.00%
总计		0.000		395.150		35.163		0.000		48.180		17.340	

气候策略

为减少对气候变迁的影响，在 2023 年开始盘查组织碳排放量，并通过 ISO 14064-1 认证，持续检视与减少温室气体排放。AFG-苏州厂已购买 8,961 MWh 的 GEC 再生能源凭证，抵消 2025 年度部分传统用电产生的碳排放，其 2025 年温室气体范畴一与范畴二排放量如下表所示：

项目	范畴一	范畴二	总排放量
地域别（公吨 CO ₂ e）	172.51	4,471.01	4,643.52
市场别（公吨 CO ₂ e）	172.51	971.12	1,143.62

范畴三的上下游活动进行 15 项类别的显著性识别与盘查，2025 年经由第三方审验单位验证结果如下表所示^{注 1~2}：

单位：公吨 CO₂e

范畴三类别	内容说明	温室气体排放量
1	采购商品与服务	55,078.77
2	资本财	182.47
3	燃料和能源相关的活动	391.45
4	上游的运输和配送	2,296.20
5	营运活动中产生的废弃物	3.44
6	商务差旅	40.86
7	员工通勤	248.29
8	上游资产租赁	6.50
9	下游的运输和配送	N/A
10	销售产品之加工	N/A
11	售出产品的使用	N/A
12	售出产品的最终处理	N/A
13	下游资产租赁	N/A
14	连锁 / 特许经销	N/A
15	投资	N/A
总计		58,247.99

注：
1. 数据依 ISO 14064-1 盘查结果以四舍五入取得，转换为 GHG Protocol 进行披露
2. N/A：依 ISO 14064-1 标准要求，设定间接排放重大性准则评估后，非属重大项目

能源管理

2025 年，AFG-苏州厂推动多项能源措施，以减缓气候变迁的影响：

- 新建 1.5 MWh 光伏发电系统，总计发电量 1,021 MWh
- 根据需求厂区增加光伏路灯，预估节电量达 2.27 MWh
- 与供电公司合作，使用绿色电力，绿色电力供电量占工厂用电达 73%

因在节能减碳方面优异表现，工厂通过政府部门的综合评估，获得“苏州近零碳工厂”的殊荣。



2025 年能源使用状况统计

能源类别	单位	消耗量
电力使用量	GJ	33,679
汽油（不可再生）	GJ	221
柴油（不可再生）	GJ	42

水资源管理

2025 年厂区整体用水量 50.626 百万公升，较前一年 77.044 百万公升减少 34%，主要为完成暗管改成地上明管，全面排查渠道漏水点以进行封堵。我们持续检视用水可节约改善项目，减少用水的需求与降低缺水风险。

单位：百万公升

项目	AFG-苏州厂
水资源压力地区	是
取水源	自来水
取水量	50.626
排水量 ^{注 1}	45.563
耗水量	5.063
淡水（≤ 1,000 mg/L 总溶解固体） ^{注 2}	N/A
排放流向	污水处理厂

空气污染防治

2025 年，厂区应当地法规要求，进行有机挥发物质与悬浮物质排放检测，空污排放量如右表。空污排放量采用第三方检测报告的排放浓度及排气量估算，并根据四舍五入取至小数第三位^{注 3}。

单位：公吨

污染物	AFG-苏州厂
挥发性有机物质（VOCs）	0.180
氮氧化物（NO _x ）	N/A
硫氧化物（SO _x ）	N/A
细悬浮微粒（PM）	0.042

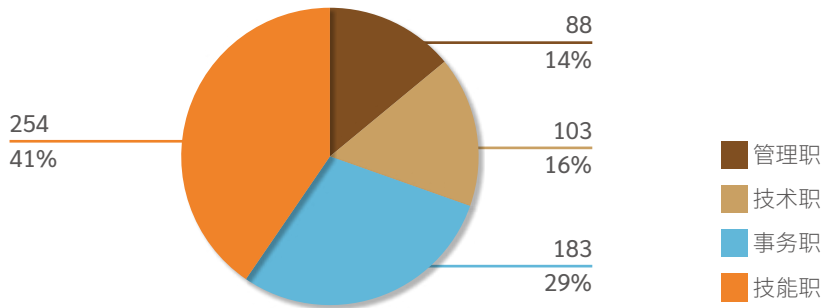


注：
1. AFG-苏州厂以取水量 90% 估算原则进行估算
2. N/A：AFG-苏州厂取水由自来水厂提供，符合当地供水质量但暂无总溶解固体检测数据
3. N/A：当地目前无相关法规要求，且无自行检测

社会面向

多元与包容

员工总人数为 628 人，男性员工 300 人（48%），女性员工 328 人（52%），各职别分类人数与占比如下：



各类别员工人数与比例

类别	男	女
管理职比例	49 (56%)	39 (44%)
初级管理职比例	19 (51%)	18 (49%)
中级管理职比例	24 (55%)	20 (45%)
高级管理职比例	6 (86%)	1 (14%)
担任营运相关单位主管比例	27 (69%)	12 (31%)
新进员工比例	39 (57%)	30 (43%)
流失员工比例	41 (53%)	37 (47%)

年龄	新进员工	流失员工
<30 岁比例	45 (65%)	37 (47%)
30~50 岁比例	24 (35%)	40 (52%)
>50 岁比例	0 (0%)	1 (1%)

人才吸引与留任

- 提供公平、一致的薪酬福利制度
 - ◆ 计时员工享有全勤奖、级距津贴、绩效奖金、夜班津贴及岗位津贴；非计时员工享有年度及季度激励奖金
 - ◆ 每年根据绩效评估、市场情况及公司变动调整薪资与奖金
- 完善各项福利制度并举办员工活动
 - ◆ 2025 年举办 13 场员工活动，包含技能竞赛、篮球争霸赛、绿色徒步等，达 2,171 参与人次
- 多元交流平台
 - ◆ 提供多种交流平台，聆听员工的反馈和意见，不断改进并透明化相关信息，如总经理信箱，投诉热线等

我们针对各类女男薪资与薪酬比例进行统计，并推动季度优秀个人及团队评选，给予相应奖励，持续倡导并践行公司的核心价值观。



女男薪资与薪酬比例

职别	女男薪资比例	女男薪酬比例
管理职	0.90	0.89
技术职	0.86	0.88
事务职	0.97	0.97
技能职	0.98	0.95

公司提供多项福利与补助，并享有育儿假：

福利 / 补助项目

项目	受惠人次	受惠金额（人民币）
节日礼品	1,161	168,815
结婚补助	7	2,100
生育补助	7	1,400
学历进修补助	7	18,000
总计	1,182	190,315

育儿假统计

项目	男性	女性	总计
具有育儿假申请资格人数	10	17	27
实际申请育儿假人数	10	17	27
育儿假预计复职人数	10	17	27

2025 年员工活动

● 环境保护和员工健康主题

三八妇女节期间，公司开展了“空瓶充‘植’”主题福利活动，号召员工以洗护用品空瓶兑换绿植，用实际行动践行环保理念。本次活动共吸引 402 位女员工参与，累计回收空瓶 808 个，其中塑料瓶 618 个、玻璃瓶 190 个，约减少废弃物污染 78 公斤。



● 中秋环保活动

透过以学习环保知识及在线答题的方式，倡导举手之劳即可做环保的理念，完成环保答题且分数达 100 分可获得中秋礼盒一份。



● 光盘行动

公司餐厅推动“光盘行动”，减少食物浪费，节约资源，降低餐厨垃圾产生量，减少温室气体排放。2025 年较 2024 年厨余垃圾和碳排放都减少 35%。



● 健康促进

◆ 为提升员工健康与安全意识，围绕职业健康、营养膳食、防暑防寒和应急倡导，公司每月发布多篇主题文章，指导员工养成好的健康习惯，最高阅读量达 600 次，多篇获得积极互动与分享。

◆ 鼓励多运动，提高员工团队意识，组织篮球队比赛，共 25 人参加，未参赛员工则在现场加油助威，传递了运动健康的精神。



人才发展

公司提供多元渠道的学习，让员工不断提升自我。在 2023 年成为“技能等级认证试点企业”，具备电子专用设备装调工、广电和通信设备电子装接工的初、中、高级认定资格。截至 2025 年底，累计培养中级工 124 名，高级工 112 名。

透过内部讲师管理制度，共认证 125 位员工担任内部讲师，促进知识传承。

2025 年培训统计

类别	培训时数	人均培训时数
男性员工	8,714	29.0
女性员工	10,243	31.2
管理职员工	2,460	28.0
技术职员工	3,772	36.6
事务职员工	3,688	20.2
技能职员工	9,037	35.6
新进员工	3,004	43.5
总员工	18,957	30.2

职业安全卫生

AFG-苏州厂依照 ISO 45001 职业健康与安全管理体系的要求，建立并持续优化安全管理体系，为员工提供安全、健康的工作环境，2025 年安全卫生管理目标及状态如下：

目标	推动情形	状态
职业病发生保持为零	未发现	
因工作相关死亡人数保持为零	未发生	

我们建立完善且具有激励作用的绩效管理体系，确保公司策略落实并促进员工成长。透过强化绩效导向的工作氛围，激励员工齐心协力达成公司目标、为客户创造价值。

员工定期绩效审查统计

性别	员工类别	定期绩效审查		
		应审查人数	实际审查人数	实际审查比例
男性	管理职	49	49	100%
	技术职	65	65	100%
	事务职	50	50	100%
	技能职	136	136	100%
男性合计		300	300	100%
女性	管理职	39	39	100%
	技术职	38	38	100%
	事务职	133	133	100%
	技能职	118	118	100%
女性合计		328	328	100%

职业安全卫生相关倡导及培训课程统计

项目	绩效
课程总场次	38
受训总人数	947
总培训时数	707

社会参与

2025年，AFG-苏州厂总投入费用达人民币15,718元，志工服务人数为48人次，服务时数为136小时。

2025 年职业伤害及职业病统计

项目	员工	承包商
总工时	1,570,215	845,290
可记录的职业伤害数	0	0
可记录的职业伤害比率	0.00	0.00
严重的职业伤害数	0	0
严重的职业伤害比率	0.00	0.00
虚惊事件数	0	0
虚惊事件比率	0.00	0.00
职业伤害造成的死亡人数	0	0
职业伤害造成的死亡比率	0.00	0.00
职业病率	0.00	0.00
损失天数	0	0
误工率	0.00	0.00



绿色徒步 低碳环保

组织员工及家属在苏州穹窿山开展环山徒步活动，倡导绿色出行及爱护公共环境理念常识。环山徒步过程中，110 名参与者捡拾 200 多件垃圾及有机废弃物，共建绿色空间。



爱心捐书

AFG-苏州厂连续四年开展爱心捐书公益活动，员工积极投入慈善募捐，为贫困山区儿童提供学习与成长所需的资源支持。2025 年共有 99 名员工参与募捐，累计捐赠儿童书籍 542 册。



助残就业 温暖同行

工会代表及其志愿者在社区残疾人之家的工作人员陪同下，走访社区残障困难家庭，为残障家庭提供捐赠物资（轮椅、大米、油、牛奶等），同时为公司在职残疾人员送上新年慰问礼包。



弱势孩童陪伴辅导活动

我们与外商投资协会、智能制造协会合作，投入爱心物资向吴江社会福利院的孩子们送去节日快乐和祝福。



附录

对 SDGs 之贡献



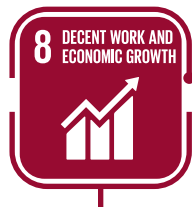
- 支持 **6** 项振兴活动，扶助 **2,923** 位学生
- 依据各营运据点之退休法令规定提拨退休金与老年社会保险，2025 年退休保险金共提拨人民币 **2.61** 亿元

- 农历年前筹募认购爱心年菜，透过华山基金会送到 **235** 位弱势独居老人手中，让长辈们过温馨快乐的年节

- 办理 **48** 场职业健康倡导、献血、减重竞赛、骨密检测等健康促进活动，总参与人数达 **3,955** 人次
- 提供出差及派驻人员在海外差旅/派驻期间，因意外或突发疾病所需医疗照护保障、紧急支持及咨询

- 连续 21 年向爱的书库累计捐赠 **887** 箱书籍
- 乡村科技教育计划维护 **7** 间计算机教室，支持科技赋能，累计受益学生达 **4,590** 人
- 内部讲师培训累计人数达 **1,243** 人
- 支持员工在职进修累计人数达 **571** 人

- 女性员工担任高级管理职位比例为 **20%**
- 进行人权（涵盖不歧视、性骚扰）培训与倡导，受训人数达 **25,231** 人次，共 **24,233** 小时



- 用水密集度较 2015 年下降 **15%**
- 2025 年制程水回收率达 **65%**

- 购买再生能源凭证，以作为宣告使用传统电力所产生的二氧化碳排放量抵消之用，中国大陆、墨西哥及越南厂区 **100%** 使用再生能源

- 2025 年营收达人民币 **592** 亿元
- 客户满意度分数达 **86.3**
- 员工起薪优于法定基本薪资并符合生活工资水平，保障同工同酬、性别平等与具尊严的劳动权益
- 七大制造厂区提供 **18,686** 个工作机会，雇佣当地员工比例达 **94.3%**

- 致力于提升研发人员能力与稳定研发强度，2025 年研发人员占公司总人数的 **13.95%**，研发强度为 **3.21%**
- 推动光伏发电，在南投南岗厂、惠州厂与海防厂区顶楼建置光伏发电系统，截至 2025 年底，已生产约 **8,238** 千度再生能源

- 制定健全的税务政策并遵循各营运据点所属国家的税务规定
- 聘雇残疾员工人数达 **105** 人
- 任用少数民族员工 **439** 人，其中担任管理职者达 **5** 人

- 建构可持续发展城乡，降低厂区对环境的负面影响，定期检视法定空气污染排放量并符合标准，**0** 重大空气污染事
- 执行废弃物清运计划，经由合格处理 / 回收厂商，进行废弃物合法处理，非有害废弃物回收率 **92%**

- 与供应商合作，回收栈板及包装材料再利用，共减少 **4,058** 公吨废弃物的产生，节省约人民币达 **57** 百万元
- 将 **PFAS** 列入“禁用物质消灭计划”，以降低对人体的伤害及环境的影响
- 协助客户新增取得 Set-Top Box 产品 **EPEAT 银牌** 等级的认证
- 在机构部品设计中使用可回收、可再利用原料占比达 **96%**，年度出货产品中，使用此类原料达 **1,106** 公吨

- 推动绿色产品设计，减少能源损耗与持续改善，以降低二氧化碳的排放，2025 年产品节电量总计 **58.7** 百万度，约减少 **23,716** 公吨二氧化碳
- 气候灾害造成生产中断 **0** 天
- 执行气候相关财务信息披露，分析气候变迁议题，公司宣告 2050 年制造工厂 **100%** 使用再生能源并做碳权投资，以实现**净零碳排**



- 清理整顿 1 个海岸，共捡拾 **90.3** 公斤的垃圾
- 举办 **1** 场环境讲座与 **2** 场环境保护电影欣赏

- 持续 13 年累计种植 **183,517** 棵树，植树面积达 **112.85** 公顷
- 制定《生物多样性保育及无毁林承诺》，透过预防、减缓、复育和抵消，来降低生物多样性潜在损失率，以实现 2050 年生物多样性**净正向效益**与**无毁林**的目标

- 制订《舞弊风险管理办法》及阳光采购等相关政策，且设有举报信箱，未发现任何贪渎贿赂行为
- 未有涉及违反内幕交易、反托拉斯或反垄断法规相关的违法违规行
- 制订《信息安全政策》及《隐私权政策》，2025 年未发生重大资安、侵犯隐私权或数据外泄与遗失之事件

- 营运地区涵盖亚洲、欧洲、美洲、非洲，以“全球化需求，在地化服务”的策略布局，为客户提供多样化电子产品服务
- 全球当地采购达 **33%**

ESG 关键绩效

环境^{注 1}

再生能源使用比例	单位	2022	2023	2024	2025
USI 集团	%	81.6	81.7	83.4	87.5
中国大陆厂区	%	100	100	100	100
墨西哥厂区	%	50	100	100	100
越南厂区	%	-	100	100	100
南投厂区	%	0	0	6	23
温室气体排放	单位	2022	2023	2024	2025
范畴一	公吨 CO ₂ e	5,385.74	5,265.23	4,476.85	5,459.05
范畴二 - 地区别	公吨 CO ₂ e	215,510.73	202,570.24	158,496.83	160,333.48
范畴三 ^{注 2}	公吨 CO ₂ e	11,521,990.32	8,764,066.55	13,188,624.96	3,983,151.90
水资源管理	单位	2022	2023	2024	2025
取（用）水量	百万公升	1,068.173	1,028.620	1,024.702	1,049.806
回收水量	百万公升	307.539	232.938	260.242	315.123
回收率	%	28.8	22.6	25.4	30.0
废弃物管理	单位	2022	2023	2024	2025
有害废弃物产生量	公吨	1,006.243	790.359	833.189	823.739
非有害废弃物产生量	公吨	9,835.675	11,586.338	15,679.655	10,350.985
非有害废弃物回收量	公吨	9,097.263	10,599.595	14,758.800	9,542.413
非有害废弃物回收率	%	92.49	91.48	94.13	92.19

注：

1. 本环境面绩效数据以张江、金桥、惠州、昆山、南投（含草屯厂、南岗厂）、墨西哥及越南的制造厂区为统计范畴

2. 2024 年应策略性计划采购产品之原物料，致使范畴三排放量增加

环境投入	单位	2022	2023	2024	2025
总计	CNY	29,912,628	47,496,006	42,551,852	35,918,776
营运成本	CNY	12,634,136	27,857,337	26,403,041	17,338,672
供应商及客户上下游关联成本	CNY	862,255	262,200	421,888	640,651
管理成本	CNY	16,237,399	18,599,286	15,327,772	17,627,118
社会活动成本	CNY	178,839	777,183	399,151	312,335

绿色产品	单位	2022	2023	2024	2025
年度产品节能效益	百万度	22.02	7,108.28	151.84	58.70
产品生态化设计占总营收比例	%	82.4	81.4	80.0	80.9
LCA 盘点产品数	项	28	33	110	179

社会

人才吸引与留任	单位	2022	2023	2024	2025
员工人数	人	16,660	17,031	14,998	16,365
男性	人	9,271	9,133	8,200	8,860
女性	人	7,389	7,898	6,798	7,505
员工人数中女性所占比例	%	44.4	46.4	45.3	45.9
高级管理职员工总数（处主管以上）	人	213	219	231	242
女性人数	人	41	44	46	48
高级管理职女性比例	%	19.2	20.1	19.9	19.8
管理职员工总数	人	1,061	1,113	1,096	1,112
女性人数	人	245	263	268	261
管理职女性比例	%	23.1	23.6	24.5	23.5

人才吸引与留任	单位	2022	2023	2024	2025
间接人员晋升人数	人	745	834	837	698
女性人数	人	278	320	315	250
雇用残疾人数	人	83	101	116	105
员工平均年龄	岁	33.0	33.8	35.5	34.8
员工平均服务年资	年	5.2	5.4	6.6	6.4
员工流失率	%	28.8	29.7	21.6	15.8
基层人员标准起薪与当地法定薪资比率	-	1.00~1.09	1.00~2.51	1.00~1.37	1.00~1.51
员工可持续投入度	%	-	80	-	83
育婴留停复职率	%	68	79	69	78
育婴留停留任率	%	47	87	61	62
人才发展	单位	2022	2023	2024	2025
通过内部讲师培训人数	人	1,118	1,129	1,042	1,243
女性人数	人	344	352	383	414
员工培训总费用	M CNY	17.1	10.4	7.1	8.4
员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
员工人均培训时数	小时	28.8	24.5	26.4	43.8
支持员工在职进修人数	人	24	155	107	152
人权	单位	2022	2023	2024	2025
人权相关议题人均培训时数	小时	1.4	1.0	1.1	1.0
劳动合同签订率	%	100	100	100	100
员工沟通座谈会	场	140	167	139	140
参与工会的员工人数	人	5,901	6,887	6,607	8,474
占总员工比例	%	35.4	40.4	44.1	51.8

职业安全卫生	单位	2022	2023	2024	2025
职业病发生病例	人	0	0	0	0
因工作死亡人数	人	0	0	0	0
安全生产投入	M CNY	184	197	217	233
紧急演练场次	场	30	36	41	40
健康促进活动	场	51	40	63	48
参与人次	人	8,611	10,705	6,554	3,955
医师咨询人次	人	30,211	14,856	13,902	12,813
咨询总时数	小时	9,777	9,720	9,231	9,960
社会参与	单位	2022	2023	2024	2025
社会参与投入总金额	CNY	5,281,086	9,248,749	9,548,459	7,651,432
投资教育	CNY	2,205,556	4,960,776	6,061,126	2,883,338
回馈社会	CNY	1,015,895	306,252	395,842	332,756
保育环境	CNY	423,275	696,683	753,805	1,286,124
推广文艺	CNY	1,188,091	2,834,620	1,700,169	2,284,122
对外倡议	CNY	448,269	450,417	637,517	865,092
参与活动员工人次	人	701	535	968	1,349
参与活动服务时数	小时	2,047	3,645	4,844	6,839
环境友善	单位	2022	2023	2024	2025
年度植树数量	棵	22,381	21,268	14,783	17,252
企业公益林	棵	14,000	14,000	14,501	16,916
员工爱心林	棵	8,381	7,268	282	336
年度植树面积	公顷	12.04	9.16	7.21	7.73
累计植树数量	棵	130,214	151,482	166,265	183,517
累计植树面积	公顷	86.36	97.91	105.12	112.85
清理环境落实垃圾分类成果	公斤	200.00	35,040.00	865.00	246.3

乡村振兴	单位	2022	2023	2024	2025
资助项目数量	项	5	6	6	6
扶助贫困学子数	人	1,838	2,732	2,803	2,923
投入金额	K CNY	818	531	523	609
投资教育	单位	2022	2023	2024	2025
爱的书库累计捐赠书籍	箱	767	807	847	887
阅读活动参与人数	人	479	689	347	572
产学研合作人数	人	660	679	1,447	3,226
各区域当地原物料供应商采购情形	单位	2022	2023	2024	2025
全球当地采购	%	43	40	41	33
墨西哥	%	5	6	7	5
台湾地区	%	30	28	26	27
中国大陆	%	50	51	51	43
东南亚	%	3	4	4	4
供应商可持续性风险评估	单位	2022	2023	2024	2025
供应商可持续性评估调查	家	525	456	469	495
供应商可持续性风险评估问卷	%	73	76	76	76
供应商 / 承包商可持续性实地 / 文件稽核	家	81	99	108	110
供应商沟通	单位	2022	2023	2024	2025
参与可持续供应链说明会人数	人	342	507	529	388
责任矿产	单位	2022	2023	2024	2025
尽职调查供应商的数量	家	199	219	241	347
目标供应商符合无冲突矿产	%	100	100	100	100

治理

财务绩效	单位	2022	2023	2024	2025
营业总收入	M CNY	68,516.08	60,791.91	60,690.65	59,195.06
营业成本	M CNY	61,327.07	54,939.14	54,929.61	53,579.58
营业利润	M CNY	3,460.80	2,177.68	1,872.48	2,104.57
利润总额	M CNY	3,477.20	2,189.69	1,853.82	2,139.49
净利润（持续经营净利润）	M CNY	3,059.99	1,949.71	1,644.17	1,878.63
政府援助	M CNY	56.14	89.40	59.89	56.90
向政府支付的款项	M CNY	897.55	963.30	826.56	877.75
每股收益	CNY	1.40	0.89	0.76	0.85
研发与知识产权	单位	2022	2023	2024	2025
研发人员比例	%	11.5	12.2	13.2	14.0
研发投入	M CNY	2,034.46	1,807.20	1,907.55	1,901.27
研发强度	%	2.97	2.97	3.14	3.21
知识产权累计核准有效件数	件	740	801	754	620
智能制造	单位	2022	2023	2024	2025
导入自动化制造项目数	件	70	62	68	87
节省效益	M CNY	295.44	299.71	310.38	346.78
持续改善	单位	2022	2023	2024	2025
持续改善重点项目总减碳量	公吨 CO ₂ e	1,316	2,877	2,543	1,736
新提案件数	件	360	458	451	521
节省效益	M CNY	119.25	108.74	120.26	112.98

客户关系	单位	2022	2023	2024	2025
客户满意度	分	84.2	84.5	87.1	86.3
满意的客户	%	93	95	99	96
满意度调查客户占总营收比例	%	100	100	100	100

董事会的构成	单位	
董事会人数 ^{注 1}	人	11
独立董事人数	人	4
独立董事占比	%	36.4
战略与可持续发展委员会的构成	单位	
委员人数	人	7
独立董事担任委员人数	人	2
独立董事担任委员占比	%	28.6
审计委员会的构成	单位	
委员人数	人	5
独立董事担任委员人数	人	3
独立董事担任委员占比	%	60.0

薪酬与考核委员会的构成	单位	
委员人数	人	5
独立董事担任委员人数	人	4
独立董事担任委员占比	%	80.0
提名委员会的构成	单位	
委员人数	人	5
独立董事担任委员人数	人	3
独立董事担任委员占比	%	60.0

注：
1. 董事会包含三位女性董事

可持续数据

环境^{注 1}

A. 范畴二市场别温室气体排放量统计

项目	单位	2022	2023	2024	2025
范畴二 - 市场别	公吨 CO ₂ e	26,912.82	26,286.99	23,938.40	18,154.37

B. 有害废弃物统计表

项目	单位	2022	2023	2024	2025
回收 / 再利用	公吨	232.13	205.74	205.58	240.83
总量	公吨	774.11	584.62	627.61	582.91
掩埋	公吨	0.00	0.00	0.00	0.00
焚化有能量回收 ^{注 2}	公吨	N/A	494.35	514.21	545.14
焚化无能量回收	公吨	774.11	90.27	113.41	37.78

C. 非有害废弃物统计表

项目	单位	2022	2023	2024	2025
回收 / 再利用	公吨	9,097.26	10,599.60	14,758.80	9,542.41
总量	公吨	738.41	986.74	920.86	808.57
掩埋	公吨	393.25	440.43	429.75	323.49
焚化有能量回收	公吨	N/A	546.31	491.10	485.08
焚化无能量回收	公吨	345.16	0.00	0.00	0.00

注：

1. 本环境面的 A、B、C 与 E 表格数据，以张江、金桥、惠州、昆山、南投（含草屯厂、南岗厂）、墨西哥及越南的制造厂区为统计范畴

2. N/A：为 2023 年以前无调查有害及非有害废弃物焚化处理厂的能量回收状况

D. 环境投入统计^{注 1}

单位：人民币

分类	2022		2023		2024		2025	
	资本投入	经常投入	资本投入	经常投入	资本投入	经常投入	资本投入	经常投入
营运成本 ^{注 2}	532,048	12,102,087	13,314,133	14,543,205	15,255,151	11,147,890	3,989,768	13,348,904
供应商及客户 上下游关联成本 ^{注 3}	-	862,255	-	262,200	133,064	288,824	-	640,651
管理成本 ^{注 4}	2,416,689	13,820,710	317,708	18,281,577	248,203	15,079,569	8,886	17,618,232
社会活动成本 ^{注 5}	-	178,839	-	777,183	-	399,151	-	312,335
总计	2,948,737	26,963,891	13,631,841	33,864,164	15,636,418	26,915,433	3,998,654	31,920,122

E. 总耗水及排放水量

项目	单位	2022	2023	2024	2025
排放量	百万公升	930.22	892.84	872.79	896.02
总耗水量	百万公升	137.95	135.78	151.91	153.79

注：

1. 统计数据涵盖张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、南投厂、越南厂

2. 营运成本：涵盖污染防治成本（空气、水、噪音、毒化物等其他污染）、资源可持续利用成本（提高资源利用效率、废弃物减少、回收及处理成本）

3. 供应商及客户上下游关联成本：涵盖绿色采购、产品及产品包装再利用、再生、再造及修改等

4. 管理成本：涵盖环境保护活动及教育等人事成本、取得外部验证单位验证费用、政府环保规费

5. 社会活动成本：涵盖环境保护捐赠等社会活动成本

F. 产品所含危害环境物质限制摘选表

管控需求	物质 / 法令	管控需求	物质 / 法令
禁用物质及法令要求	镉 (Cd) 及其化合物	禁用物质及法令要求	全氟辛酸及其盐类 Perfluorooctyl acid and its salts (PFOA)
	铅 (Pb) 及其化合物		多氯联苯 Polychlorinated Biphenyls (PCB)
	汞 (Hg) 及其化合物		欧盟包材与包材废弃物法规 Regulation (EU) 2025/40 on Packaging and Packaging Waste
	六价铬 (Cr ⁶⁺) 及其化合物		欧盟电池法规 Regulation (EU) 2023/1542
	多溴联苯 Polybrominated Biphenyls (PBB)		欧盟 2019/1021/POPs 法规
	多溴二苯醚 Polybrominated Diphenyl Ethers (PBDE)		欧盟 (EC) 1907/2006 REACH 法规
	邻苯二甲酸二 (2- 乙基己基) 酯 Diethylhexyl Phthalate (DEHP) (117-81-7)		美国加州 Proposition 65 法规
	邻苯二甲酸丁基苯甲酯 Butyl Benzyl Phthalate (BBP) (85-68-7)		有毒物质控制法 (TSCA)
	邻苯二甲酸二丁酯 Dibutyl Phthalate (DBP) (84-74-2)		矿物油芳香烃 Mineral Oil Aromatic Hydrocarbons (MOAH) (from 1 to 7 aromatic cycles)
	邻苯二甲酸二异丁酯 Diisobutyl Phthalate (DIBP) (84-69-5)		矿物油饱和碳氢化合物 Mineral Oil Saturated Hydrocarbons (MOSH) (from 16 to 35 aromatic cycles)
	溴 (Br) 及其化合物 Bromine	计划消灭物质	全氟及多氟烷基物质 Per- and Polyfluoroalkyl Substances (PFAS)
	氯 (Cl) 及其化合物 Chlorine		
	全氟及多氟烷基物质 Per- and Polyfluoroalkyl Substances (PFAS)	报告物质	全球汽车申报物质清单 Global Automotive Declarable Substance List (GADSL)
	全氟辛烷磺酸及其盐类 Perfluorooctanyl Sulphonic acid and its salts (PFOS)		责任矿产 Responsible Minerals

G. 生态标章产品收入

收入来源	单位	2022	2023	2024	2025
第一类生态标章的产品： 符合 ISO 14024 或 EPEAT 的工业类产品	M CNY	0	201.41	1,043.42	164.74
单一 / 多个生态标章的产品： 符合 ISO 14067 或 Energy Star 的无线通信类、云端及存储类、医疗类、消费电子类与汽车电子类产品	M CNY	17,470.42	7,222.15	27,274.93	6,696.00
其他可持续产品或服务： 符合 CE/RoHS、欧盟分类法 1.2 电气和电子设备制造 - 环境设计要求与台湾可持续分类法中一般经济活动的计算机及其周边设备的无线通信类、云端及存储类、医疗类、消费电子类、汽车电子类及借由 RMA 服务相关的产品	M CNY	50,999.68	53,306.28	32,296.32	52,252.51
可持续产品或服务的总收入	M CNY	68,470.09	60,729.84	60,614.67	59,113.24
可持续收入占总营收比例	%	99.93	99.90	99.87	99.86

社会

A. 人力结构表

类别	组别	张江厂		金桥厂		惠州厂		昆山厂		南投厂		墨西哥厂		越南厂		组别小计与比例	
		人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占全体员工比例
职务 ^{注1}	管理职 - 男	124	11.2%	79	7.1%	92	8.3%	106	9.5%	270	24.3%	68	6.1%	112	10.1%	851	5.2%
	管理职 - 女	57	5.1%	17	1.5%	46	4.1%	18	1.6%	76	6.8%	20	1.8%	27	2.4%	261	1.6%
	技术职 - 男	547	13.7%	270	6.8%	292	7.3%	301	7.5%	1,191	29.8%	208	5.2%	398	10.0%	3,207	19.6%
	技术职 - 女	142	3.6%	77	1.9%	81	2.0%	78	2.0%	280	7.0%	54	1.4%	80	2.0%	792	4.8%
	事务职 - 男	42	2.6%	15	0.9%	52	3.2%	74	4.5%	119	7.3%	80	4.9%	43	2.6%	425	2.6%
	事务职 - 女	162	9.9%	41	2.5%	225	13.8%	194	11.9%	391	23.9%	78	4.8%	120	7.3%	1,211	7.4%
	技能职 - 男	752	7.8%	290	3.0%	519	5.4%	738	7.7%	349	3.6%	805	8.4%	924	9.6%	4,377	26.7%
	技能职 - 女	522	5.4%	234	2.4%	519	5.4%	573	6.0%	1,257	13.1%	1,534	15.9%	602	6.3%	5,241	32.0%
性别	男性	1,465	16.5%	654	7.4%	955	10.8%	1,219	13.8%	1,929	21.8%	1,161	13.1%	1,477	16.7%	8,860	54.1%
	女性	883	11.8%	369	4.9%	871	11.6%	863	11.5%	2,004	26.7%	1,686	22.5%	829	11.0%	7,505	45.9%
聘用类别	正式 ^{注2}	2,347	14.4%	1,023	6.3%	1,826	11.2%	2,082	12.7%	3,923	24.0%	2,847	17.4%	2,292	14.0%	16,340	99.8%
	约聘 ^{注3}	1	4.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	40.0%	0	0.0%	14	56.0%	25	0.2%

注：

1. 职务类别分为管理职（组长至总经理等具有管理权责的人员皆属管理职）、技术职、事务职、技能职组别；性别分类为男、女组别；其他类别依此原则类推

2. 正式员工：与公司签订雇佣契约，每日工时 8 小时之员工，但不含派遣工

3. 约聘员工：与公司签订定期雇佣契约之员工，但不含派遣工及时薪工

类别	组别	张江厂		金桥厂		惠州厂		昆山厂		南投厂		墨西哥厂		越南厂		组别小计与比例	
		人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占全体员工比例
国籍	当地国籍 - 管理职	172	1.1%	92	0.6%	136	0.9%	115	0.8%	344	2.3%	80	0.5%	70	0.5%	1,009	6.2%
	当地国籍 - 非管理职	2,159	14.1%	927	6.1%	1,687	11.1%	1,955	12.8%	2,676	17.5%	2,751	18.0%	2,097	13.7%	14,252	87.1%
	非当地国籍 - 管理职	9	0.8%	4	0.4%	2	0.2%	9	0.8%	2	0.2%	8	0.7%	69	6.3%	103	0.6%
	非当地国籍 - 非管理职	8	0.7%	0	0.0%	1	0.1%	3	0.3%	911	82.5%	8	0.7%	70	6.3%	1,001	6.1%
年龄	30 岁以下	651	11.0%	286	4.8%	418	7.0%	947	16.0%	965	16.3%	1,247	21.0%	1,419	23.9%	5,933	36.3%
	30~50 岁	1,671	17.9%	729	7.8%	1,364	14.6%	1,121	12.0%	2,365	25.3%	1,233	13.2%	877	9.4%	9,360	57.2%
	50 岁以上	26	2.4%	8	0.7%	44	4.1%	14	1.3%	603	56.3%	367	34.2%	10	0.9%	1,072	6.5%
学历	博士	4	16.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	13	52.0%	5	20.0%	3	12.0%	25	0.1%
	硕士	86	7.0%	34	2.8%	21	1.7%	26	2.1%	1,015	82.4%	19	1.5%	31	2.5%	1,232	7.5%
	学士	1,164	15.4%	571	7.6%	727	9.6%	870	11.5%	2,273	30.1%	943	12.5%	1,005	13.3%	7,553	46.2%
	高中及以下	1,094	14.5%	418	5.5%	1,078	14.3%	1,186	15.7%	632	8.4%	1,880	24.9%	1,267	16.8%	7,555	46.2%
地区小计		2,348	14.3%	1,023	6.3%	1,826	11.2%	2,082	12.7%	3,933	24.0%	2,847	17.4%	2,306	14.1%	-	-
总计		16,365															

B. 员工新进与流失

员工新进		2022	2023	2024	2025							
					张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	总计
性别	男性人数	5,869	5,602	3,880	290	184	29	259	386	447	1,914	3,509
	新进率 ^{注1}	61%	59%	45%	20%	29%	3%	21%	20%	37%	168%	41%
	女性人数	3,565	3,897	2,546	125	72	7	165	588	636	1,024	2,617
	新进率	46%	50%	35%	14%	20%	1%	20%	32%	37%	163%	37%
职务	管理职	71	58	28	0	3	2	0	19	7	9	40
	新进率	7%	5%	3%	0%	3%	1%	0%	5%	7%	9%	4%
	技术职	636	314	320	41	30	18	15	158	25	229	516
	新进率	18%	9%	10%	6%	9%	5%	4%	12%	10%	65%	14%
	事务职	429	178	175	44	28	6	39	179	47	296	639
	新进率	21%	8%	8%	19%	41%	2%	14%	31%	23%	219%	35%
	技能职	8,298	8,949	5,903	330	195	10	370	618	1,004	2,404	4,931
	新进率	77%	85%	62%	26%	40%	1%	29%	43%	43%	205%	54%
年龄	30岁以下人数	6,623	6,648	4,670	280	173	10	348	625	598	1,990	4,024
	新进率	85%	98%	85%	45%	72%	2%	39%	83%	48%	188%	77%
	30~50岁人数	2,691	2,696	1,682	134	83	26	76	327	399	948	1,993
	新进率	30%	28%	18%	8%	11%	2%	7%	14%	31%	136%	21%
	50以上人数	120	155	74	1	0	0	0	22	86	0	109
	新进率	14%	16%	7%	4%	0%	0%	0%	4%	23%	0%	10%

注：

1. 该类别的员工新进率=当年度该类别的新进人数÷（（该类别的当年度期初在职人数+该类别的当年度期末在职人数）÷2）×100%

员工新进	2022	2023	2024	2025							
				张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	总计
新进员工总人数	9,434	9,499	6,426	415	256	36	424	974	1,083	2,938	6,126
新进率	54%	55%	41%	18%	26%	2%	21%	26%	37%	166%	39%
间接员工新进人数	1,136	550	523	85	61	26	54	356	79	534	1,195
新进率	17%	8%	8%	8%	12%	3%	7%	16%	14%	90%	18%
直接员工新进人数	8,298	8,949	5,903	330	195	10	370	618	1,004	2,404	4,931
新进率	77%	85%	63%	26%	40%	1%	29%	43%	43%	205%	54%
每人平均聘雇费用（人民币）	3,317	1,723	1,811	3,126							
间接员工岗位异动人数	753	845	856	1,005							
间接员工岗位递补率 ^{注1}	40%	61%	62%	46%							

员工流失		2022	2023	2024	2025							
					张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	总计
性别	男性人数	2,808	3,069	1,831	172	74	103	228	204	339	272	1,392
	流失率 ^{注2-3}	29%	33%	21%	12%	12%	10%	19%	11%	28%	24%	16%
	女性人数	2,195	2,050	1,632	83	47	82	135	193	427	126	1,093
	流失率	28%	26%	22%	9%	13%	9%	16%	10%	25%	20%	15%
职务	管理职	72	72	48	5	7	1	0	22	29	2	66
	流失率	7%	7%	4%	3%	7%	1%	0%	6%	30%	2%	6%
	技术职	518	481	325	21	10	12	11	103	45	22	224
	流失率	15%	14%	10%	3%	3%	3%	3%	8%	18%	6%	6%
	事务职	360	298	220	24	17	20	18	97	74	46	296
	流失率	18%	14%	10%	10%	25%	7%	7%	17%	35%	33%	16%
	技能职	4,053	4,268	2,870	205	87	152	334	175	618	328	1,899
	流失率	38%	41%	30%	16%	18%	14%	26%	12%	26%	28%	21%

注：

1. 间接员工岗位递补率=间接员工岗位异动人数 ÷（间接员工岗位异动人数 + 间接员工新进人数）×100%

2. 该类别的员工流失率=当年度该类别的流失人数 ÷（（该类别的当年度期初在职人数 + 该类别的当年度期末在职人数）÷2）×100%

3. 流失人数扣除到职 90 天内流失人员

员工流失		2022	2023	2024	2025							
					张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	总计
年龄	30 岁以下人数	2,962	3,312	1,978	122	44	78	283	104	328	269	1,228
	流失率	40%	49%	36%	20%	18%	17%	32%	14%	27%	25%	23%
	30~50 岁人数	1,935	1,700	1,334	130	77	107	80	252	358	129	1,133
	流失率	21%	18%	14%	8%	10%	8%	7%	11%	28%	18%	12%
	50 岁以上人数	106	107	151	3	0	0	0	41	80	0	124
	流失率	13%	11%	14%	11%	0%	0%	0%	7%	21%	0%	11%
流失员工总人数		5,003	5,119	3,463	255	121	185	363	397	766	398	2,485
流失率		29%	29.7%	21.6%	11%	12%	10%	18%	11%	26%	23%	16%
间接员工流失人数		950	851	593	50	34	33	29	222	148	70	586
流失率		14%	12.6%	9.1%	5%	7%	4%	4%	10%	27%	12%	9%
直接员工流失人数		4,053	4,268	2,870	205	87	152	334	175	618	328	1,899
流失率		38%	40.7%	30.2%	16%	18%	14%	26%	12%	26%	28%	21%
自愿流失 ^{注1} 总人数		4,089	4,634	2,639								
流失率		24%	28%	16%								

C. 依国籍分布统计

国籍	全体员工		管理职	
	人数	占全体员工比例	人数	占管理职员工比例
中国	10,457	63.89%	959	86.25%
墨西哥	2,381	17.3%	80	7.19%
越南	2,228	13.61%	70	6.29%
菲律宾	844	5.16%	0	0.00%
英国	2	0.01%	2	0.18%
法国	1	0.01%	0	0.00%
马来西亚	1	0.01%	0	0.00%
德国	1	0.01%	1	0.09%
总计	16,365		1,112	

注：
1. 自愿流失总人数：为流失总人数扣除试用期不合格与被资遣的人员

D. 员工民族统计^{注2}

民族	全体员工		管理职	
	人数	占全体员工比例	人数	占管理职员工比例
汉族	3,861	89.79%	202	97.58%
彝族	100	2.33%	0	0.00%
壮族	73	1.70%	0	0.00%
苗族	68	1.58%	0	0.00%
土家族	41	0.95%	2	0.97%
侗族	28	0.65%	0	0.00%
瑶族	21	0.49%	0	0.00%
白族	18	0.42%	1	0.48%
傣族	13	0.30%	0	0.00%

2. 员工少数民族总计有 439 人，占全体员工总人数 2.68%，包含 5 位管理职员工，占管理职人数 0.45%。其中有 77 位员工分布于 18 个不同的种族类别，每一种族类别不超过 10 人，不再细分统计

E. 人力投资报酬率

项目	2022	2023	2024	2025
人力投资报酬率 ^{注1} （HC ROI）	2.62%	2.49%	2.38%	1.37%
每人平均利润 ^{注2} （单位：CNY）	200,178	129,987	115,759	136,434

F. 员工女男薪资 / 薪酬比率

类别	女男薪资 / 酬比率	类别	女男薪资 / 酬比率	类别	女男薪资 / 酬比率
非管理职薪资	0.941	管理职薪资	0.956	经营管理层薪资	-
非管理职薪酬	0.928	管理职薪酬	0.973	经营管理层薪酬 ^{注3}	1.000
技术职薪资	0.932	高级管理职薪资	0.958		
技术职薪酬	0.899	高级管理职薪酬	1.020		
事务职薪资	0.930	中级管理职薪资	0.924		
事务职薪酬	0.935	中级管理职薪酬	0.927		
技能职薪资	0.960	初级管理职薪资	0.985		
技能职薪酬	0.950	初级管理职薪酬	0.972		

G. 培训时数与培训费用统计

类别	组别		厂区							组别小计	占该组比例
			张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂		
培训时数 (小时)	性别	男性	86,963	34,352	27,088	58,204	33,312	11,552	190,697	442,168	62%
		女性	46,668	20,627	19,059	38,568	27,028	16,694	105,678	274,321	38%
	职务	管理职	7,268	3,001	4,619	4,669	10,300	1,966	34,987	66,810	9%
		技术职	23,426	10,916	6,196	6,571	8,092	2,016	81,295	138,512	19%
		事务职	5,917	1,229	4,860	5,659	22,523	2,754	41,874	84,816	12%
		技能职	97,020	39,832	30,473	79,873	19,424	21,510	138,219	426,352	60%
	课程分类	强制性课程 ^{注4}	56,648	8,415	7,029	88,793	3,886	17,967	157,984	340,721	48%
		非强制性课程 ^{注5}	76,983	46,564	39,118	7,980	56,454	10,279	138,391	375,768	52%
	总计		133,631	54,978	46,147	96,772	60,340	28,246	296,375	716,490	-

注：

1. 人力投资报酬率＝（当年度营业总收入－（当年度营业总投入－当年度员工相关的总投入（薪资＋福利）））
÷ 当年度员工相关的总投入 ×100%

2. 每人平均利润＝利润总额 ÷ （（年度期初在职人数＋年度期末在职人数）÷2）

3. 经营层薪酬数据取自在 2025 年年度报告，男性薪酬中位数的平均值为人民币 2,328,333.33 元

4. 强制性课程：为员工之基本必要培训，如：阳光行为政策倡导、建立职场人道待遇、行为准则等

5. 非强制性课程：为提升员工相关领域之技能培训，如：DOE 实验设计、程序开发等相关培训课程

类别		组别	厂区							组别小计	占该组比例
			张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂		
培训费用 (人民币)	性别	男性	9,848	5,254	1,525,895	2,901,782	539,750	104,092	52	5,086,673	61%
		女性	5,366	3,041	958,843	1,740,820	535,553	45,393	29	3,289,044	39%
	年龄	30岁以下	4,483	2,511	670,159	2,323,918	247,320	42,728	30	3,291,149	39%
		30~50岁	10,605	5,746	1,648,462	2,264,348	655,935	90,492	38	4,675,625	56%
		50岁以上	126	39	166,116	54,335	172,048	16,266	13	408,943	5%
	课程分类	强制性课程	4,365	1,506	364,247	3,723,085	537,651	146,945	76	4,777,875	57%
		非强制性课程	10,849	6,789	2,120,490	919,517	537,651	2,540	6	3,597,842	43%
	总计		15,213	8,296	2,484,737	4,642,602	1,075,303	149,485	81	8,375,717	-
	管理职	初级主管	427	253	123,764	188,800	107,530	8,969	1	429,745	24%
		中级主管	383	197	368,946	305,375	215,061	13,251	0	903,213	50%
		高级主管		56	155,575	214,620	107,530	0	0	477,933	26%

H. 全方位福利制度

类别		说明
职场环境	奖励	● 年节奖金、全勤奖金、加班津贴、绩效奖金、三节礼券、生日礼券、员工持股计划、研发奖励金、知识产权奖励金、员工久任奖金（中国大陆、南投厂区）
	出勤	● 法定假日、周休二日、给薪生日假（南投厂区）、给薪年假 ^{注1} 、给薪福利假 ^{注2} （中国大陆、南投厂区）、给薪原住民岁时祭仪假（南投厂区）、给薪投票假（南投厂区） ● 实施居家办公、弹性上下班（南投厂区）、多时段上班模式
	保险	● 法定社会保险与退休金缴纳，商业保险如团体保险、当地与海外差旅保险（如为派驻员工，派驻期间其眷属一并纳入保障）、雇主责任险、人寿保险（墨西哥厂区）
	餐饮	● 餐费补助、员工餐厅（由营养师设计控制热量菜单）
	住宿	● 员工宿舍（内含家电、空调、热水器、无线网络及家具） ● 住房/房租补贴（中国大陆、南投厂区）、正式员工住房公积金（中国大陆厂区）
	交通	● 厂区间免费接驳车、叫车服务、地铁通勤班车与车费补助（惠州厂区） ● 员工专属停车场、孕妇专用停车位（惠州厂区、南投厂区）

注：

1. 给薪年假：依当地法规实施，未休天数依法发放薪资。中国大陆厂区：满1年享5天；满10年享10天；满20年享15天（未休以300%日薪折抵）。南投厂：满半年3天；1年7天；2年10天；3年14天；5年15天；10年以上每增1年加1天（上限30天）。墨西哥厂：满1年12天，后续每年加2天；第5年后每5年加2天。越南厂：满1年12天，每5年加1天

2. 给薪福利假：中国大陆厂区视为一种久任奖励，年资满2年以上者享2-10天全薪福利假；南投厂区新进员工即享4天特别假（须入职后1年内使用完毕）

类别		说明
身心健康	运动活动	● 团康活动：家庭日、亲子活动、年终聚餐及抽奖、庆生会、运动日、歌唱比赛 ● 社团赞助：补助 29 个运动社团、6 个健康乐活社团、10 个文艺社团及 3 个慈善 / 服务社团并举办各式竞赛 ● 硬件设施：篮球 / 排球共享场、羽球场、桌球、撞球、跑步机等休闲设施
	压力管理	● 员工协助方案（EAP），压力调适问卷调查、心理咨询服务、身心健康讲座与活动、文艺电影欣赏
	健康管理	● 医护室，专职医护人员与专业驻厂医师（免费医护咨询、应急处理） ● 每年免费健康检查与定期追踪、补助到职健检、健康促进活动、卫生培训与讲座
家庭协助	育儿支持	● 给薪陪产假、给薪产检假、给薪产假、育婴假（南投厂区）、育儿假（中国大陆给薪、越南厂区）、给薪哺（集）乳假 ● 设有哺（集）乳室 ● 结婚补助、生育补助 / 祝贺金、员工及子女教育补助、怀孕员工餐厅加量妈妈贴纸、学龄前托儿服务特约厂商学杂费优惠（南投厂区）
	关怀救助	● 家庭照顾假（南投厂区）、给薪陪护假（中国大陆厂区） ● 员工及眷属丧葬补助、员工住院慰问金 / 住院津贴、员工眷属住院慰问金（墨西哥厂区）、急难救助金 ● 日间长照政策说明信息提供（南投厂区）
其他		● 补助员工到职健康检查、协助外籍或派驻员工办理居住证 / 工作证；沟通费与关爱团队（中国大陆厂区） ● 建置专用活动室，如：礼拜室、计算机网络教室、图书室、美感发想中心 ● 设置便利商店提供缴费、购票等便利服务（中国大陆、南投厂区） ● 签订餐厅、购物商店、医疗诊所、语文学习机构等特约厂商

I. 各厂区职业伤害及职业疾病统计信息

项目	厂区						
	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂
总工时	6,054,245	2,422,228	4,888,139	6,805,401	8,029,663	3,643,842	4,439,924
可记录的职业伤害数	0	0	0	4	4	3	1
可记录的职业伤害比率	0.00	0.00	0.00	0.59	0.50	0.82	0.23
严重的职业伤害数	0	0	0	0	0	0	0
严重的职业伤害比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
虚惊事件数	0	0	0	0	0	0	0
虚惊事件比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
职业伤害造成的死亡人数	0	0	0	0	0	0	0
职业伤害造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
职业病率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
损失天数	0	0	0	204	144	62	5
误工率	0.00	0.00	0.00	29.98	17.93	17.02	1.13

J. 责任矿产指标^{注 1}

项目	2022	2023	2024	2025
含冲突影响及高风险地区矿物产品之营收占比	99.93%	99.90%	99.87%	99.86%
来自无冲突验证供应商之高风险矿物产品营收占比	75.70%	81.10%	87.50%	88.25%

注：
1. 表格所列之营收数据均未包含非产品收益（包括废料销售及投资收益）

K. 供应商评估与发展的关键绩效指标

2025 年供应商评估与发展的关键绩效指标	家数	百分比
可持续风险管理供应商（第一阶供应商与非第一阶供应商）	495	
关注供应商	196	
参与能力建置的关注供应商	89	45%
经 ESG 风险评估之关注供应商（书面 / 实地）	169	86%
经评估具有重大实际 / 潜在负面影响的关注供应商	69	
透过实地或远程方式协助指导供应商进行改善行动的关注供应商	60	87%
具有重大实际 / 潜在负面影响被终止合约的关注供应商	0	

L. 供应商筛选国家别统计表

国家	供应商家数	比例	国家	供应商家数	比例
中国	381	76.97%	法国	2	0.40%
美国	36	7.27%	荷兰	2	0.40%
墨西哥	12	2.42%	英属维尔京群岛	2	0.40%
新加坡	15	3.03%	毛里求斯	2	0.40%
日本	10	2.02%	加拿大	1	0.20%
韩国	8	1.62%	瑞士	1	0.20%
爱尔兰	4	0.81%	意大利	1	0.20%
英国	3	0.61%	波兰	1	0.20%
越南	3	0.61%	美属萨摩亚	1	0.20%
马来西亚	3	0.61%	萨摩亚	1	0.20%
德国	2	0.40%	亚美尼亚	1	0.20%
丹麦	2	0.40%	圣克里斯多福及尼维斯	1	0.20%
总计				495	100.00%

治理

A. 2025 年接受反贪腐政策培训人数

项目 \ 厂区	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	总计
管理职受训人数	532	290	336	369	527	221	276	2,551
非管理职受训人数	7,342	2,817	6,122	18,590	4,632	6,874	6,438	52,815
期末在职人数	2,348	1,023	1,826	2,082	3,933	2,847	2,306	16,365
受训人数占厂区人数比例 ^{注 1}	335%	304%	354%	911%	131%	249%	291%	338%

注：
1. 受训人数占厂区人数比例=受训人数 ÷ 年度期末在职人数 ×100%

GRI 索引

使用声明	环旭电子参照 GRI 准则编制本 GRI 索引，引用 2025/01/01 至 2025/12/31 期间的信息
GRI 使用版本	GRI 1: 基础 2021
适用 GRI 行业准则	无

GRI 披露项目	章节 / 说明	页码
GRI 2 一般披露 2021		
组织及报导实务		
2-1 组织详细情况	关于本报告书	4
2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告书	4
2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告书	4
2-4 信息重述	重新定义产品收入分类，更新“ <u>可持续数据 - 环境 G. 生态印章产品收入</u> ” 2022-2024 年信息	188
2-5 外部鉴证	第三方保证声明书	206
活动与工作		
2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于环旭电子	5
	产品价值链	78
2-7 员工	人力结构	132
	可持续数据 - 社会	189
2-8 员工之外的工作者	职业安全卫生管理	114
治理		
2-10 最高管治机构的提名与遴选	董事提名与职权	36
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	永续委员会组织	13
2-13 为管理影响的责任授权	永续委员会组织	13
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	关于本报告书	4

GRI 披露项目	章节 / 说明	页码
治理		
2-15 利益冲突	董事提名与职权（董事在其他董事会任职之情形请参阅 公司官网 ）	36
2-17 最高管治机构的共同知识	董事成员进修	37
2-19 薪酬政策	董事会绩效与薪酬	37
2-20 确定薪酬的程序	董事会绩效与薪酬	37
	完善的薪酬制度	136
策略、政策与实务		
2-22 关于可持续发展战略的声明	董事长与总经理的话	7
	可持续发展策略	15
2-23 政策承诺 2-24 融合政策承诺	可持续发展策略	15
	商业道德与法规遵循	46
	绿色产品设计与管理	53
	质量管理	79
	供应商行为准则	84
	责任矿产承诺	93
	气候变迁冲击与调适	99
	人权保障	125
	社会活动概况	153

GRI 披露项目	章节 / 说明	页码
策略、政策与实务		
2-25 补救负面影响的程序	实质性议题与风险冲击管理	27
	利益相关方经营	30
2-26 寻求建议和提出关切的机制	商业道德与法规遵循	46
2-27 遵守法律法规	法规遵循	46
2-28 协会的成员资格	对外倡议	162
利益相关方议会		
2-29 利益相关方参与的方法	实质性议题识别	19
	利益相关方经营	30
2-30 集体谈判协议	员工工会	130
GRI 3 实质性议题 2021		
3-1 确定实质性议题的过程	实质性议题分析	19
3-2 实质性议题清单	实质性议题与风险冲击管理	27
实质性议题		
可持续供应链		
3 实质性议题（2021）		
3-3 实质性议题的管理	价值链管理	77
204 采购实践		
204-1 向当地供应商采购的支出比例	当地采购	83
308 供应商环境评估		
308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	供应商评鉴	86
308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	供应商可持续性风险评估	90
414 供应商社会评估		
414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	供应商评鉴	86
414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	供应商可持续性风险评估	90
USI 特定主题		
可持续供应链	责任矿产承诺	93

GRI 披露项目 / 其他来源	章节	页码
能源管理		
3 实质性议题（2021）		
3-3 实质性议题的管理	环境保护与职场安全卫生	98
302 能源		
302-1 组织内部的能源消耗量	能源管理	105
	能源管理（AFG-苏州厂）	170
302-3 能源强度	能源管理	105
302-4 降低能源消耗量	能源管理	105
职业安全卫生		
3 实质性议题（2021）		
3-3 实质性议题的管理	环境保护与职场安全卫生	97
403 职业健康与安全（2018）		
403-1 职业健康安全管理体系	职业安全卫生	114
403-2 危害识别、风险评估和事故调查	职业安全卫生风险识别与管理	115
403-3 职业健康服务	身心健康维护	120
403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	职业安全卫生管理	114
403-5 工作者职业健康安全培训	职业安全卫生管理	114
403-6 促进工作者健康	身心健康维护	120
403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	职业安全卫生管理	114
403-8 职业健康安全管理系统覆盖的工作者	职业安全卫生	114
403-9 工伤	职业灾害管理	117
	职业安全卫生（AFG-苏州厂）	174
403-10 工作相关的健康问题	职业安全卫生管理	114
废弃物与循环再生		
3 实质性议题（2021）		
3-3 实质性议题的管理	环境保护与职场安全卫生	98

GRI 披露项目 / 其他来源		章节	页码
废弃物与循环再生			
306 废弃物（2020）			
306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废弃物管理	109	
306-2 废弃物相关重大影响的管理	废弃物管理	109	
306-3 产生的废弃物	废弃物管理	109	
	废弃物与循环再生（AFG-苏州厂）	169	
306-4 从处置中转移的废弃物	废弃物管理	110	
	废弃物与循环再生（AFG-苏州厂）	169	
306-5 进入处置的废弃物	废弃物管理	110	
	废弃物与循环再生（AFG-苏州厂）	169	
数据与隐私			
3 实质性议题（2021）			
3-3 实质性议题的管理	营运与治理	34	
418 客户隐私			
418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉 ^{注1}	客户隐私保护	82	
USI 特定主题			
数据与隐私	法规遵循	46	
绿色产品			
3 实质性议题（2021）			
3-3 实质性议题的管理	绿色产品与创新	51	
416 客户健康与安全			
416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	产品合规	63	
USI 特定主题			
绿色产品	绿色产品设计与管理	53	

注：
1. 2025 年末发生经证实的侵犯客户隐私及信息泄露、失窃或遗失客户数据事件的投诉

GRI 披露项目 / 其他来源		章节	页码
绿色产品			
上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号 - 可持续发展报告（试行）			
遵守产品安全法律法规与行业标准	产品合规	63	
客户关系管理			
3 实质性议题（2021）			
3-3 实质性议题的管理	价值链管理	77	
USI 特定主题			
客户关系管理	客户关系	79	
可持续制造			
3 实质性议题（2021）			
3-3 实质性议题的管理	绿色产品与创新	51	
USI 特定主题			
可持续制造	可持续制造	72	
人才吸引与留任			
3 实质性议题（2021）			
3-3 实质性议题的管理	包容职场	124	
201 经济绩效			
201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	员工福利制度	138	
202 市场表现			
202-1 按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	完善的薪酬制度	136	
202-2 从当地社区雇用高管的比例	人力结构	132	
401 雇佣			
401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	寻找合适的人才	134	
	多元与包容（AFG-苏州厂）	172	
401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职工员工）的福利	员工福利制度	138	
401-3 育儿假	员工福利制度	139	
402 劳资关系			
402-1 有关运营变更的最短通知期	员工权益	129	

GRI 披露项目 / 其他来源	章节	页码
人才吸引与留任		
405 多元化与平等机会		
405-2 男女基本工资和报酬的比例	完善的薪酬制度	136
	人才吸引与留任 (AFG-苏州厂)	172
风险与危机管理		
3 实质性议题 (2021)		
3-3 实质性议题的管理	营运与治理	34
USI 特定主题		
风险与危机管理	企业风险管理	39
人才发展		
3 实质性议题 (2021)		
3-3 实质性议题的管理	包容职场	124
404 培训与教育		
404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	人才发展	147
	员工退休计划	140
	精实职业发展计划	148
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	风险与危机管理 (AFG-苏州厂)	167
404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	员工绩效管理	143
信息安全管理		
3 实质性议题 (2021)		
3-3 实质性议题的管理	营运与治理	34
USI 特定主题		
信息安全管理	信息安全管理	47
	信息安全管理与数据隐私 (AFG-苏州厂)	167
空气污染防治		
3 实质性议题 (2021)		
3-3 实质性议题的管理	环境保护与职场安全卫生	98

GRI 披露项目 / 其他来源	章节	页码
空气污染防治		
305 排放		
305-7 氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，和其它重大气体排放	空气污染防治	111
	空气污染防治 (AFG-苏州厂)	171
气候策略		
3 实质性议题 (2021)		
3-3 实质性议题的管理	环境保护与职场安全卫生	97
201 经济绩效		
201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	气候策略与自然风险管理	99
305 排放		
305-1 直接 (范围一) 温室气体排放	温室气体排放	103
305-2 能源间接 (范围二) 温室气体排放	温室气体排放	103
305-3 其它间接 (范围三) 温室气体排放	间接温室气体排放	104
305-4 温室气体排放强度	温室气体排放	103
305-5 温室气体减排量	温室气体排放	103
特定主题披露		
201 经济绩效		
201-1 直接产生和分配的经济价值	财务绩效与税务治理	38
	完善的薪酬制度	136
201-4 政府给予的财政补贴	税务治理	38
	ESG 关键绩效	183
205 反腐败		
205-1 已进行贪腐风险评估的运营点	商业道德	46
	董事成员进修	37
	商业道德	46
205-2 反贪腐政策和程序的传达及培训	可持续数据 - 治理	198
	供应商行为准则	84
205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德	46

GRI 披露项目 / 其他来源	章节	页码
206 反竞争行为		
206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	法规遵循	46
302 能源		
302-5 降低产品和服务的能源需求	绿色产品设计推动	61
303 水资源和污水（2018）		
303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	水资源管理	107
303-2 管理与排水相关的影响	水资源管理	107
303-3 取水	水资源管理	107
	水资源管理（AFG-苏州厂）	171
303-4 排水	水资源管理	107
	水资源管理（AFG-苏州厂）	171
405 多元化与平等机会		
405-1 管治机构与员工的多元化	董事提名与职权	36
	可持续数据 - 社会	189
406 反歧视		
406-1 歧视事件及采取的纠正行动 ^{注 1}	人权风险减缓与补偿措施	128
407 结社自由与集体谈判、408 童工、409 强迫或强制劳动		
407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商 ^{注 2}	人权尽职调查	125
408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商 ^{注 3}	员工工会	130
409-1 具强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商 ^{注 4}	供应商可持续性风险评估	90
	责任矿产承诺	93

注：

1. 2025 年无歧视事件

2. 经调查无重大结社自由及团体协商风险的营运据点或供应商

3. 经调查无雇用童工或使青年劳工从事危及其健康或安全的工作之风险

4. 经调查无重大强迫或强制劳动之风险

5. 经调查无侵害原住民权利的事件发生

GRI 披露项目 / 其他来源	章节	页码
411 原住民权利		
411-1 涉及侵犯原住民权利的事件 ^{注 5}	人权风险识别结果	127
416 客户健康与安全		
416-2 涉及产品与服务与健康与安全影响的违规事件 ^{注 6}	产品合规	63
417 营销与标识		
417-3 涉及营销传播的违规事件 ^{注 7}	法规遵循	46
USI 特殊披露主题		
USI 特定主题		
创新管理	创新管理	69
社会参与	社会活动概况	153
生物多样性	生物多样性	112
上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号 - 可持续发展报告（试行）		
公司环保投资和环境技术开发情况	绿色制造与投入	113
公司环保设施的建设和运行情况	水资源管理	107
与环保部门签订的改善环境行为的自愿协议	气候策略与自然风险管理	99
公司受到环保部门奖励的情况	可持续荣耀与肯定	9
建立安全可靠的生产和生产流程	质量管理	79
建立产品质量安全保障机制与产品安全事故应急方案	质量管理	79
每股社会贡献值	董事长与总经理的话	8
社区责任工作具体情况	社会活动概况	153
乡村振兴项目具体情况	回馈社会	157

6. 2025 年未接获任何产品危害人体健康安全的投诉案件及违法事件

7. 2025 年未有任何违反营销传播相关法规事件

SASB 准则索引

主题	代码	指标	衡量单位	内容摘要	章节	页码
水资源管理	TC-ES-140a.1	(1) 总取水量，以及在基线水压力高或极高区域的百分比； (2) 总耗水量，以及在基线水压力高或极高区域的百分比	1,000 m ³ , %		水资源管理	107
废弃物管理	TC-ES-150a.1	(1) 制程有害废弃物重量；(2) 回收百分比	t, %		废弃物管理	109
劳动实践	TC-ES-310a.1	(1) 停工次数及 (2) 总停工天数	次数， 闲置天数	2025 年未发生任何重大劳动争议或罢工所导致的停工事件	员工工会	130
劳工条件、健康与安全	TC-ES-320a.1	(a) 直接员工及 (b) 合同员工 (contract employees) 的 (1) 总可记录工伤事件率 (TRIR) 及 (2) 虚惊事件发生频率 (NMFR)	比率		职业灾害管理 承包商管理	118 120
产品生命周期管理	TC-ES-410a.1	废弃产品和电子废弃物回收的重量；再循环的百分比	t, %	不适用，USI 无回收来自消费者使用过后的产品		-
材料采购	TC-ES-440a.1	与关键材料使用相关风险管理的说明	N/A		供应链管理 责任矿产承诺	83 93
活动指标	TC-ES-000.A	制造场所数量	数量		全球布局	6
	TC-ES-000.B	制造场所面积	平方公尺		关于环旭电子	5
	TC-ES-000.C	员工人数	数量		关于环旭电子	5

管理系统验证一览表

厂区 管理系统 ^{注1}	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	AFG-苏州厂
ISO 14001	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 14064-1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 50001	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 45001	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IECQ QC080000	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
TL 9000								✓
ISO 9001	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IATF 16949	✓			✓	✓	✓	✓	✓
ANSI/ESD S20.20	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 13485			✓	✓	✓			✓
ISO 26262	✓			✓	✓	✓		
ISO/SAE 21434	✓				✓			
ISO 22301					✓			
TISAX	✓			✓	✓	✓		✓

注：
1. 截至 2025 年底，各管理系统均持续更新至最新版验证

第三方保证声明书

Deloitte.

勤業眾信

勤業眾信聯合會計師事務所
110421 台北市信義區松仁路156號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan-Shan Plaza
No. 156, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110421, Taiwan

Tel: +886 (2) 2725-9988
Fax: +886 (2) 4051-6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

環鴻科技股份有限公司 公鑒：

環鴻電子股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對環鴻電子股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

環鴻電子股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則及主題準則、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則及環鴻電子股份有限公司自行設計之基準編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有因舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解釋。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，環鴻電子股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 許凱甯

許凱甯

中華民國 115 年 8 月 7 日

发 布 所 环旭电子股份有限公司

发 布 人 陈昌益 / 魏镇炎

地 址 上海市浦东新区张东路 1558 号
南投县草屯镇太平路一段 351 巷 141 号

电 话 +86-21-5896-6996
+886-49-235-0876

编辑企划 品质保证暨永续发展总处 / 永续发展暨企业职安处 / 企业社会责任部

设计编辑 总经理室

总 编 辑 陈坤键

主任编辑 李昀衎

执行编辑 李梅菁 / 林昭绮 / 林静宜 / 刘皇亨 / 张雅琳 / 魏巧晴 / 陈俞安 / 叶于菁

网页制作 王裕怀 / 李梅菁 / 林昭绮 / 林静宜 / 刘皇亨 / 张雅琳 / 魏巧晴 / 陈俞安 / 叶于菁

网 页 <https://www.usiglobal.com/csr>

编辑委员

李韦进 / 陈佳敏 / 林芷莹 / 林煜卿 / 洪忠民 / 张迦妮 / 曾雅如 / 罗文婷 / 李平 / 侯咏逵 / 吕士鸣 / 刘智玮 / 洪吉铨 /
朱维堂 / 陈俊良 / 臧建伟 / 赖治宏 / 刘彦纬 / 杨爱美 / 赖建宏 / 李耿忠 / 林传源 / 林烈同 / 陈志铭 / 廖奕任 / 唐尚斌 /
洪品源 / 徐泓圣 / 刘佑成 / 苏震南 / 林朝宣 / 梁志豪 / 敬雅雯 / 刘永强 / 李小兰 / 葛文婷 / 林志忠 / 姚毅明 / 张瑞静 /
谢跣鸾 / 傅丞薇 / 施明哲 / 张智涵 / 白忻婷 / 刘呈宇 / 陈映竹 / 苏慧茹 / Juan Morfin / Jane Phung / 刘慧卿

设计制作 极思数位商略有限公司



本报告书采用 FSC 认证纸张与通过欧盟 RoHS 环保检测碳粉印制





Realizing IDEAS Together