



2025 永續 報告書



永續報告書 封面故事

綠色城市 × 自然共生

振翅而起的飛鳥，引領著綠色路徑向前延展，串聯城市、自然與生活場景，象徵永續是由行動不斷開啟的歷程。環旭電子以科技為發展動力，以環境與社會責任為考量，讓每一步都留下清晰的軌跡，更是持續邁向未來的承諾。

目錄

關於本報告書	4
關於環旭電子	5
董事長與總經理的話	7
永續榮耀與肯定	9

永續管理 11

實踐聯合國永續發展目標	12
永續委員會組織	13
永續策略	15
永續影響力評估	16
重大性議題分析	19
利害關係人經營	30

營運與治理 33

董事會運作	35
財務績效與稅務治理	38
企業風險管理	39
商業道德與法規遵循	46
資訊安全管理	47

綠色產品與創新 50

綠色產品	52
創新管理	69
永續製造	72

價值鏈管理 76

產品價值鏈	78
客戶關係	79
供應鏈管理	83

環境保護與 職場安全衛生 96

氣候變遷衝擊與調適	99
能源與碳管理	101
水資源管理	107
廢棄物管理	109
空氣污染防治	111
生物多樣性	112
綠色製造與支出	113
職業安全衛生	114

包容職場 123

人權保障	125
人才吸引與留任	131
人才發展	145

社會參與 151

社會活動概況	153
投資教育	154
回饋社會	157
保育環境	159
推廣藝文	161
對外倡議	162

子公司概覽 163

飛旭電子（蘇州）有限公司	164
--------------	-----

附錄 176

對 SDGs 之貢獻	176
ESG 關鍵績效	178
永續資料	185
GRI 對照表	199
SASB 準則對照表	204
管理系統驗證一覽表	205
第三方保證聲明書	206

關於本報告書

環旭電子股份有限公司（以下簡稱「環旭電子」、「USI」、「公司」、「我們」）自 2013 年起，每年發行繁／簡體中文、英文版本永續報告書，並在公司永續發展網站上公開揭露；本報告書於 2026 年 8 月份發行，為環旭電子及其所屬子公司發行的第 14 本永續報告書（2010-2012 年，環旭電子原母公司、現為子公司之環隆電氣已發行永續報告書 3 本）。利害關係人可透過本報告書瞭解公司在永續各方面的實踐與績效，共同落實 ESG 目標。



如您對本報告書有任何建議，歡迎透過
以下方式與我們聯繫

- 地址：上海市浦東新區張東路 1558 號
- 電話：+86-21-5896-6996
- 信箱：csr@usiglobal.com
- 網站：<https://www.usiglobal.com>

- 地址：南投縣草屯鎮太平路一段 351 巷 141 號
- 電話：+886-49-235-0876



撰寫原則

本報告書內容參照 GRI 準則（GRI Standards 2021）、SASB 電子製造服務與原始設計製造（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing）行業準則編撰。此外，參考《上海證券交易所上市公司自律監管指引第 14 號 - 可持續發展報告（試行）》，公開揭露各項 ESG 資訊。關於重大性議題鑑別過程及報告邊界設定，請參閱「重大性議題分析」章節。

秉持與財務年報期間一致性的彙報原則，本報告書資料收集自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，財務資訊以人民幣為單位，環境、健康安全相關績效則以國際通用指標或單位等形式呈現。本報告書的範疇^{註1}涵蓋環旭電子約 82% 的合併營業額，包括環旭電子的張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠（含南投草屯廠、南投南崗廠）、墨西哥廠及越南廠。若揭露範疇與前述有異，則在所屬章節註明。

此外，本報告書的「子公司概覽」章節亦揭露子公司飛旭電子（蘇州）有限公司（以下簡稱「AFG-蘇州廠」）之重要永續資訊。

本報告書內文提及「母公司」或「日月光投控」係指日月光投資控股股份有限公司，為環旭電子之母公司。



報告範疇



內部審核

本報告書遵循《環旭電子股份有限公司 ESG 實務守則》揭露永續資訊，由永續委員會各推動代表及 AFG-蘇州廠負責提供資料，經部門主管審核，永續委員會小組秘書檢視及彙整資料後編撰本報告書，並呈送至董事會審核後揭露。



外部保證

為保證資訊透明度及可靠性，環旭電子委請勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte & Touche）依據確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」確信，詳細內容揭露於「外部查證聲明書」。

另外，環旭電子各廠區取得第三方管理系統驗證資訊，請參閱「管理系統驗證一覽表」。

註：

1. 納入合併財務報表的實體，請參閱公司 2025 年年度報告「第三節五、（六）主要控股參股公司分析」

關於環旭電子

總部

中國上海市浦東新區

廠房總面積^{註1}

585,465 平方公尺

全球員工總人數^{註2}

(截至 2025 年 12 月 31 日)

21,726 人

2025 年營業額 (人民幣)

592 億元

董事長暨執行長

陳昌益

總經理暨營運長

魏鎮炎

主要產品

**通訊類、電腦及存儲類、消費電子類、工業類
與醫療及車用電子等電子產品**

註冊資本 (人民幣)

2,196,393,270 元

上海證券交易所股票代號 / 簡稱

601231 / 環旭電子

股票上市時間

2012 年 2 月 20 日

環旭電子為日月光投控 (TWSE: 3711, NYSE: ASX) 成員之一，為國內外品牌客戶提供電子產品設計、生產製造、微小化、行業軟硬體解決方案以及物料採購、物流與維修服務。全球各廠區結合先進技術及當地人才，提升服務能力以滿足客戶需求，展現永續經營的策略願景和對區域增長的承諾。為因應市場趨勢及擴大產能需求，公司在 2025 年 8 月購置臺中精密機械園區廠房，並整合南投廠區既有資源以提升公司營運效能，預計在 2026 年度投入生產。另外，在 2025 年 12 月與西貢 - 海防工業園股份有限公司簽署合作備忘錄，啟動越南第二廠區的擴建計畫，增加光模組產能的投資，持續深化全球布局策略。

註：

1. 資料包含此報告書範疇的總廠房面積，各據點詳細資訊請參閱公司官網
2. 全球員工人數包含 USI 及 Asteelflash (AFG) 總人數



全球布局



董事長與總經理的話



在全球永續規範加速成形、產業環境快速變化的當下，永續不只是回應規範的要求，而是企業在不確定時代中建立競爭力與韌性的基石。

聯合國推動 17 項「永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs），期望各國政府與產業共同回應貧困、環境惡化與社會不平等的長期挑戰。然而，根據聯合國所發表的《2025 年永續發展報告》，在資金缺口、極端氣候與政策動盪等多重因素影響下，相關目標的推動明顯落後。與此同時，各國先後發布或施行永續資訊揭露監管標準，企業永續資訊揭露從「自願」轉向「強制」，永續資訊已與財務資訊一樣，成為衡量企業治理能力的重要指標。

對環旭電子而言，在這樣的趨勢下，我們更關注的是如何在合規之外，將永續真正轉化為支撐長期成長與穩健營運的內在動力。因此，我們持續透過穩健的企業風險管理及策略規劃，因應產業變化，推動技術創新調整布局，並以「低碳使命」、「循環再生」、「社會共融」、「價值共創」四大永續策略，為公司打造在經濟、環境、社會（ESG）的正向價值，實踐「成為最可靠的全球合作夥伴」的願景。

發展智慧製造，實踐低碳使命

在這樣的判斷下，我們認為，製造業在邁向低碳轉型的過程中，不應只是被動因應規範，而應主動透過技術與管理能力的提升，將減碳目標轉化為營運效率與長期競爭力的一部分。

2025 年適逢《巴黎協定》通過十週年，全球對減碳行動的檢視與要求持續升高。環旭電子以國際綠色產品法規為基礎，制定《綠色環保產品規格》，設計符合客戶需求的產品與生產方案，逐步建構具有系統性的綠色供應鏈；同時，我們設定明確的氣候相關量化目標，從「減緩」與「調適」兩個面向進行管理，每年公開揭露減碳進度，而非流於形式的紙上承諾。目前，公司整體再生能源使用比例已達 88%。這些投入，並非為了追逐短期指標，而是基於我們對能源結構與製造模式長期轉型的判斷。

隨著 AI 科技的加速發展，我們同步擴大 AI 智慧製造及運用：2025 年共開發 10 個自動化製造 AI 應用模組，逐步邁向關燈產線目標；並且推展 AI 技術優化產品測試流程，強化廠區即時性與前瞻性的製造管理，降低能源消耗。

保護地球資源，推動循環再生

我們深知，資源的使用效率將直接影響企業的長期營運韌性。為減少原物料開採與製造過程中的資源消耗及高碳排行為，並降低稀缺性材料的供應對公司營運的潛在影響，環旭電子呼應歐盟《循環經濟行動計畫》（Circular Economy Action Plan, CEAP），推動由「取用 - 製造 - 丟棄」轉向「減量 - 再利用 - 再生循環」的營運模式。公司據此制定《永續原材料政策》及《綠色產品政策》，使資源不再是一次性消耗品。2025 年，機構件部品設計中可回收再利用的原料占比已達 96%。同時，廢棄物總回收率達 88%。這些成果，來自長期制度建設與員工意識培養的累積，而非單一年度的專案行動。

董事長

陳昌益

推動多元平等，促進社會共融

人才，是企業持續成長的根本。環旭電子以適才適所為原則，甄選多元優秀人才，建構包容的職場文化，並持續強化全球人才布局。我們鼓勵員工提升自我的專業能力，取得專業證照或學位；也透過產學合作與實務專案，為青年學子提供與產業接軌的學習機會。2025 年，共有 129 位學生進入公司實習。

同時，我們持續深化與在地社區的連結，長期投入資源，每年持續贊助或以企業志工參與方式將企業資源帶入社區。2025 年，公司投入人民幣 765 萬元參與社會活動及各項外部倡議組織，志工服務時數達 6,839 小時，期望能在企業發展之外，為社會補足更多需要被看見的角落。

整合資源利用，實現價值共創

環旭電子從永續供應鏈系統的建立、綠色製造到新技術合作，以優化資源運用的思維，期能打造產業的整合與升級。為應對 AI 模型規模擴展所帶來的龐大資料傳輸需求，我們鎖定高速運算與 AI 資料中心應用，投資光模組產能，並同步深化全球布局。2025 年，公司持續推動越南海防的投資計畫，運用當地成熟的供應鏈生態，積極推動越南第二廠區建設，期能提供客戶更具韌性與品質的光模組產品與服務。

在供應鏈層面，我們亦協助合作夥伴建立碳管理能力，要求重要減碳供應商取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及 ISO 14067 產品碳足跡第三方認證，並邀請關鍵供應商參與 CDP 供應鏈專案，透過

系統性評估與透明揭露其環境影響資料，進一步為個別供應商規劃改善方案，推動減碳行動，深化長期合作關係。

2025 年，環旭電子再度入選「S&P Global 永續年鑑」全球最佳 5%，並於環境面與社會面連續三年名列產業最高分；同時，亦獲得 ISS ESG 企業評比「最佳」（Prime）等級、Sustainalytics ESG 風險評估為「低風險」（Low Risk）、10 度獲得上海證券交易所資訊揭露評級 A 等多項 ESG 績效評比的肯定，並且實現人民幣 3.33 元的每股社會貢獻值^{註1}。

永續不再是選擇，而是韌性、創新與成長的基石

對環旭電子而言，「永續」不僅是一項策略，更是對世界的一份長期承諾：我們將持續與員工、合作夥伴、利害關係人攜手前行，在變化中穩健布局，為社會創造共享價值，為世代帶來長久繁榮。

註：

1. 每股社會貢獻值 = 基本每股收益 + (納稅額 + 職工薪酬支付額 + 利息支出 + 公益投入額) ÷ 當年發行在外的普通股股數



總經理

魏鎮炎

永續榮耀與肯定

S&P Global

Top 5%

Corporate Sustainability
Assessment 2025 Score

©S&P Global 2026.
For terms of use, visit www.spglobal.com/yearbook

2025 年產業最佳 5%
2022-2026 年連續 5 年入選
S&P Global 永續發展年鑑



「最佳」等級
ISS ESG 企業評比



CDP 雙 B 評級
氣候變遷與水資源評比



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

AA ESG 評級
榮獲華證指數「AA」ESG 評級



永續發展實踐肯定
2025 年上市公司永續發展
最佳實踐案例



優秀 ESG 報告肯定
2025 年度上海外商投資企業
優秀 ESG 報告





ESG

- 晨星 Sustainalytics ESG 風險評級「低風險」
- 2025 年商道融綠 ESG 評級「A」
- 2025 年度 Wind ESG 評級「AA」
- 入選 MSCI「永續與氣候指數」



社會

惠州廠

- 惠州市和諧勞動關係 AAA 級企業

昆山廠

- 十佳勞動關係和諧企業

南投廠

- 2025 年度南投縣職場癌症及 C 肝篩檢計畫 - 績優職場認證
- 114-116 年健康職場認證 - 健康促進標章
- 114 年職場健康促進自主評核合格證明
- 114-117 年南投縣哺（集）乳室認證 - 親善認證



治理

張江廠

- 2025 年上市公司內部控制最佳實踐
- 2025 年上市公司董事會優秀實踐
- 2024 年度浦東新區科技創新突出貢獻獎
- 2024 年度上海市積體電路封測業銷售前五名
- 2024 年度日產最佳採購夥伴獎

金橋廠

- 首批工業 AEO 認證

惠州廠

- 2025 年廣東省製造業企業 500 強 第 129 位
- 2025 年聯想品質標竿獎
- 2025 年聯想卓越服務獎
- 中國海關貿易景氣統計調查進口樣本企業

昆山廠

- 2025 年友達亞太永續夥伴獎
- 2024 年度地方貢獻突出企業

南投廠

- 2025 年友達供應商品質 4.0 獎

越南廠

- 2024 年高出口額突出貢獻獎



環境

張江廠

- 2025 年區級無廢城市細胞 - 無廢工廠
- 2025 年上海市生態環境監督執法正面清單
- 2025 年度上海市級 4 星級綠色製造
- 2025 年上海根與芽百萬植樹計畫贊助感謝牌

昆山廠

- 2025 年蘇州市零碳工廠

南投廠

- 2025 年空氣污染防治績優單位 - 認養綠地維護環境提升空氣品質獎

永續管理



環旭電子將「低碳使命」、「循環再生」、「社會共融」、「價值共創」的永續發展策略整合進公司的經營策略及營運管理，除了為股東和投資人賺取利潤，亦致力於實踐社會責任，追求環境、社會及治理共存共榮的永續發展。

我們承諾



為員工提供多元的、包容的和富挑戰性的工作環境



為利害關係人創造優渥的報酬



為優質永續的環境做出貢獻



在全球部署安全以及能應對不同需求的解決方案

實踐聯合國永續發展目標

2025 年，環旭電子依據重大性議題分析結果，並衡量永續委員會所擬定的中長期永續目標，聚焦六項 SDGs，作為公司永續發展的重點方向。



4 QUALITY EDUCATION



人才是企業重要的成長動力，環旭電子長期深耕教育投資，資助偏鄉教育以縮小城鄉教育落差；推動產學合作及實習專案，提升青年就業能力並培育次世代科技技術人才，持續發展企業人力資本價值

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



環旭電子將廢棄物減量與再利用列為公司政策，秉持「污染預防、持續改善」及「節能減廢、有效使用」，並列入年度績效指標，加強對廢棄物的有效管控，促進資源在產品供應鏈中封閉循環

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



為有效控制風險，環旭電子透過風險鑑別、風險評估及風險應對以增強組織整體之有效作為。公司制定「資訊安全政策」與「隱私權政策」，確保核心系統之機密性、完整性、可用性與適法性，並保障個人資料當事人之合法權益，減少危機發生

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



面對全球經濟局勢的快速變化，公司致力於追求穩健的營運績效，以支持生產活動、創造就業機會，我們提供員工安全的工作環境、保護員工權益，並規劃符合職能發展的培訓課程，提升專業能力，進而有效達成組織目標

13 CLIMATE ACTION



因應全球氣候急遽的變化及影響，環旭電子採取「減緩」與「調適」兩大策略因應氣候變遷，以「低碳使命」永續策略主軸展開氣候相關財務揭露行動，並從產品、製程與供應鏈進行產品生命週期的碳管理，以訂定 2050 淨零碳排的減碳路徑

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



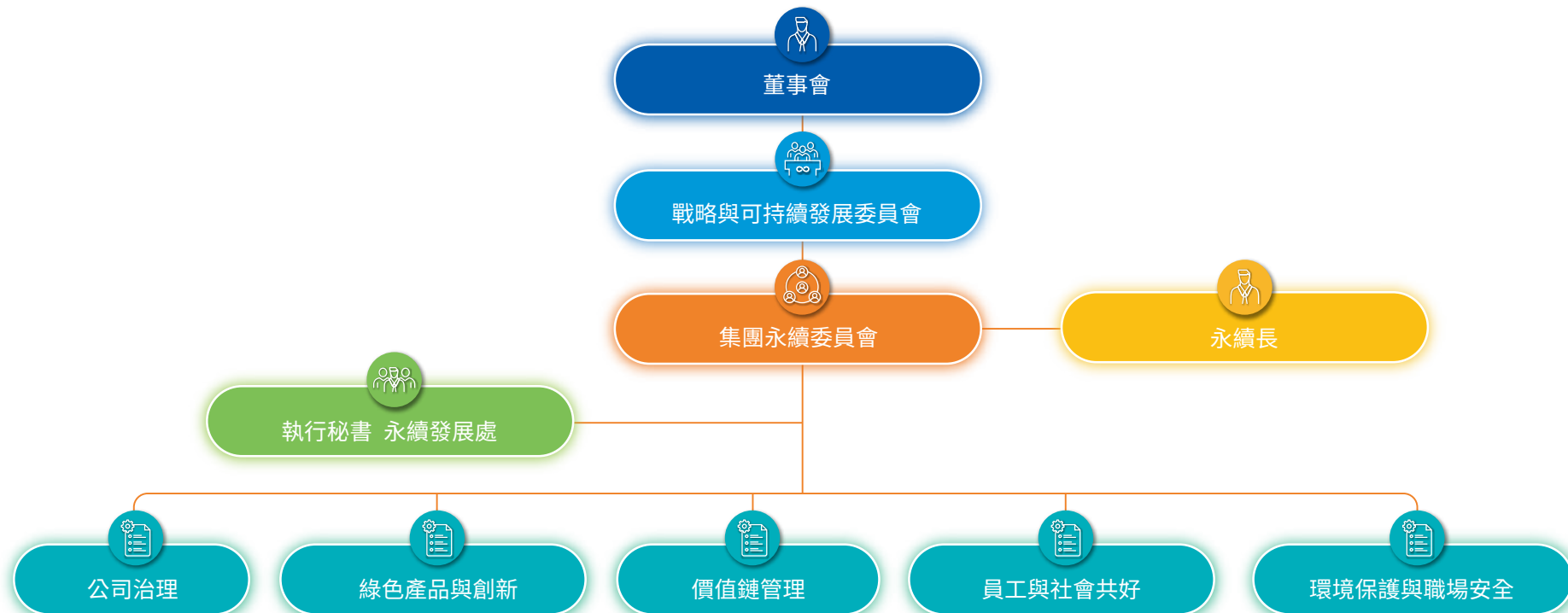
作為全球企業公民，環旭電子透過各式交流場合與供應鏈和合作夥伴宣導影響行業的關鍵議題，從而在營運中提升我們對永續發展目標的影響，強化全球夥伴關係，協力促進永續願景

永續委員會組織

為增強公司核心競爭力，提高永續發展的決策效益，完善公司治理結構，環旭電子在董事會轄下設立「戰略與可持續發展委員會」，為集團永續管理的最高層級組織，委員會包含董事長及總經理等董事會成員，陳昌益董事長擔任委員會召集人。董事會每年審查永續報告書，包含年度重大性議題，針對公司永續議題執行情況討論並規劃。2025 年，董事會通過「集團稅務政策」及「商業行為與道德準則」的修訂版本，為公司稅務治理及道德誠信奠定良好的遵循規範。

「戰略與可持續發展委員會」轄下設有「集團永續委員會」，永續委員會範疇涵蓋公司全球製造廠區。魏鎮炎總經理擔任本屆永續委員會主任委員，得由主任委員指派一位高階主管擔任（兼）任永續長，各高階主管分別擔任總召集人及總幹事。透過「公司治理」、「綠色產品

與創新」、「價值鏈管理」、「員工與社會共好」、「環境保護與職場安全」五大執行構面展開永續策略，成員包含各行政、事業單位，以確保永續工作之推動。委員會總幹事每季召開任務小組會議，總召集人與任務小組成員共同擬定及追蹤各任務小組永續目標；董事長與總經理每年參與永續委員會年度會議，督導公司永續目標制定與實施，對於公司在 ESG 方面的績效以及目標設定提出建議。委員會在 2025 年 12 月 18 日舉行永續委員會年度會議，向主任委員及委員會成員報告年度及中長期永續目標的推動成果，並邀請外部顧問共同與會，提出公司在永續績效的分析與建議。2025 年度永續目標達成狀況，請參閱各章節「永續議題目標與績效」。



永續活動推廣

環旭電子每年推展各項永續活動，以期提升全體員工的永續發展能力，2025 年，我們以下列三大主軸持續推動。



訓練課程

- 針對全球間接員工進行「社會共融」線上學習課程，以期建立多元包容的社會環境



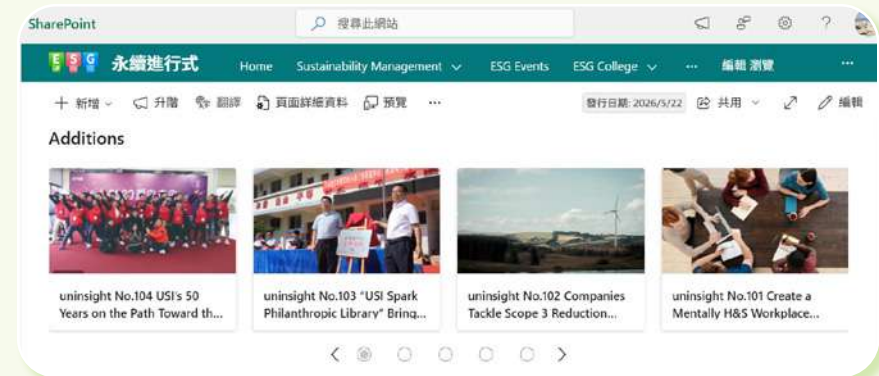
永續講座

- 舉辦「永續驅動力」講座，邀請外部顧問為同仁分享關鍵原物料風險及範疇三減量挑戰的新契機
- 邀請外部顧問為永續委員會成員分享人權及強迫勞動議題



資訊分享

- 在公司 SharePoint 開闢「ESG 永續進行式」分享永續資訊及相關活動訊息
- 在公司 usinsight 「ESG 永續 360」專欄刊登 4 篇永續發展趨勢文章：
 - ✓ 從「全球化」到「可信化」：供應鏈安全體系的構建與挑戰
 - ✓ 接軌國際標準，打造心理健康安全的職場文化
 - ✓ 企業應對範疇三減量挑戰之新契機
 - ✓ 環旭電子微亮愛心讀書屋



永續策略

為使環旭電子 ESG 能有效展開，符合利害關係人的期望，我們制定涵蓋勞工人權、職場安全衛生、環境保護及企業道德等議題之永續政策，並展開永續策略，以「低碳使命」、「循環再生」、「社會共融」、「價值共創」四大永續策略為主軸，呼應聯合國永續發展目標（SDGs），根據企業核心價值，選擇優先回應的永續目標，展開全面性的行動。

2025 年，我們針對鑑別出來的重大性議題訂定管理方針與長期目標，聚焦其對應之 SDGs，並在永續委員會年度會議中檢視各目標達成度，同時公開揭露各項永續目標進度與推動成果。各項永續推動議題的相應管理方針與目標，請參閱各章節之永續議題目標與績效。



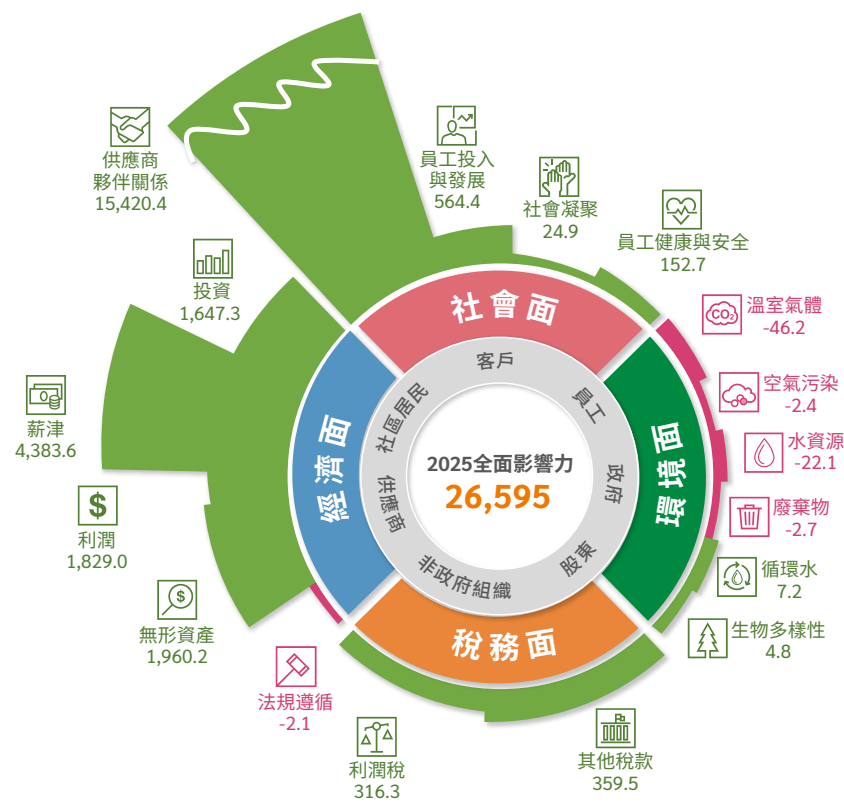
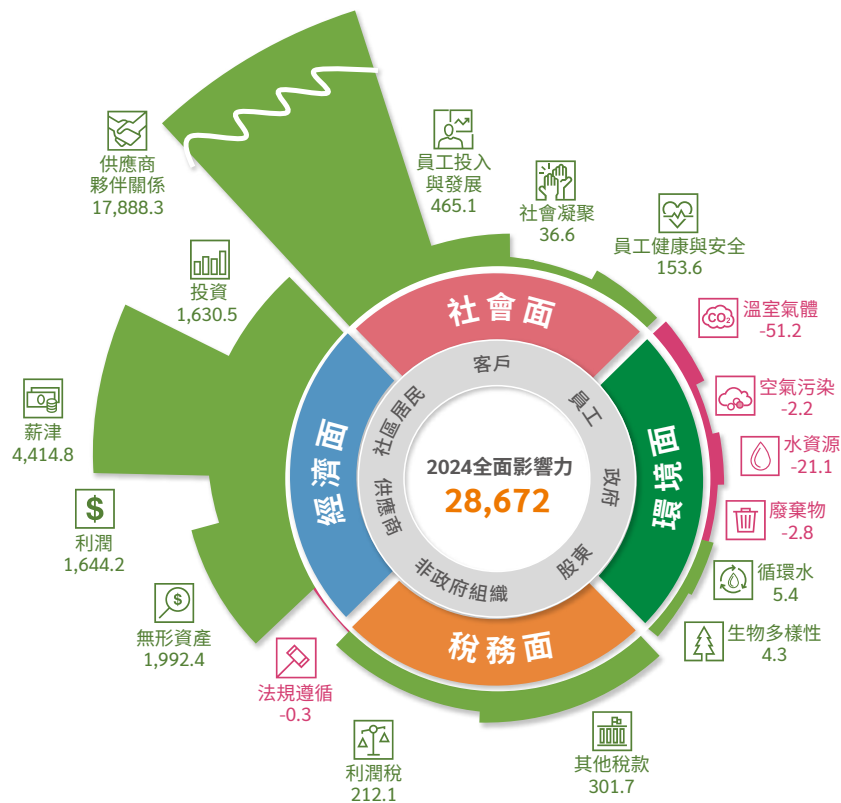
永續影響力評估

為落實永續策略以實現永續目標，環旭電子在 2019 年及 2020 年分別導入社會投資報酬率（Social Return of Investment, SROI）與環境損益評估（Environmental Profit and Loss, EP&L）方法學，建立社會專案之績效管理，幫助公司在環境議題做出有效決策。2021 年，

公司導入全面影響力衡量與管理（Total Impact Measurement and Management, TIMM），藉由系統化的數據分析，從經濟、社會、環境、稅務四大面向盤點公司營運活動對利害關係人的衝擊及貢獻，作為永續決策參考，以加強正面影響力，減緩負面衝擊。

永續影響力評估成果

透過 TIMM 評估，環旭電子在 2025 年為利害關係人創造人民幣 26,595 百萬元之永續價值，相較於 2024 年，因受到社會面向表現的衝擊，整體減少 7% 的正向貢獻。2024 年起，我們的全面影響力評估範疇納入 AFG-蘇州廠，於「環境損益評估」與「社會影響力」章節的分析內容亦包含 AFG-蘇州廠之產出與活動績效。



單位：百萬元人民幣

經濟與稅務面向

2025 年度的經濟及稅務面向整體較 2024 年增加約 3% 的正面貢獻。主要受益於持續的費用管控以及處分土地取得資產處置收益，使經濟面向整體影響力呈現正向變動。另外，2025 年稅務面向比 2024 年增加 32% 的正向貢獻，為政府推動社會福利與基礎建設提供財政動能。但因地緣政治與全球經貿區域化趨勢，加上美國對全球多個區域加徵關稅，造成客戶調整訂單需求、分散供應鏈多元化以分散風險，使得公司所處的經營環境更具挑戰。展望 2026 年，公司將導入智慧化、自動化的生產能力以降低生產成本，提高生產效率；強化與客戶的深度合作，增加產品附加價值，以在激烈的市場競爭中脫穎而出。

環境面向

2025 年度的環境面向較 2024 年減少 9% 的負面衝擊。最大的負面衝擊為「溫室氣體」及「水資源消耗」，公司持續推行溫室氣體減量政策，進行溫室氣體及碳足跡盤查，並且設定減碳目標與執行相關行動，以實現氣候相關政策和目標。中國大陸、墨西哥與越南製造廠區均已 100% 使用再生能源，2025 年整體再生能源比例從 83% 提升至 88%。

環境損益評估

為了更進一步運用自然資本創造出有用的產品與服務，並減少過程中直接或間接對環境施加的影響，我們聚焦在營運相關的主要環境議題，包括溫室氣體排放、空氣污染排放、廢棄物產生、水資源使用及生物多樣性，繪製出環境污染排放及資源消耗的影響事件鏈，並計算這些行為所造成人體健康損害、環境資源減少及生態系統衝擊的環境成本。

2025 年，生產營運造成的環境外部影響，經價值化轉換後之外部成本為人民幣 61.4 百萬元，兩年度的結果比較，整體環境外部成本較 2024 年減少人民幣 6.2 百萬元，降幅達 9%，顯見公司對於環境政策的落實，大幅降低負面衝擊。經過進一步分析，環境面向當中主要的衝擊來源為溫室氣體排放範疇一、二（市場別）（此溫室氣體排放衝擊是已抵消生物多樣性帶來之正向效益後的結果），共占 68%；其次則為水資源消耗，共占 24%。USI 除了執行各項節能改善方案，提升能源效率及降低能源成本，也持續推動友善環境行動，如：生物多樣性效益逐年上升，在 2025 年帶來人民幣 4.8 百萬元之正向價值；回收水之使用帶來人民幣 7.2 百萬元之正向效益，證明 USI 對於環保的努力，以減少對環境的負面衝擊。

影響因子	2025 年活動 / 產出	成果 / 影響
溫室氣體排放	● 推動溫室氣體減量政策，以降低能源消耗量 ◆ 範疇一及範疇二（地區別）之溫室氣體排放量為 170,436.05 公噸 CO₂e，較 2024 年微幅上升 1% ◆ 中國大陸、墨西哥及越南製造廠區已 100% 使用再生能源	● 影響力貨幣化價值為人民幣 -46.2 百萬元 ● 相關內容請參閱「碳排放管理」、「能源管理」及 AFG-蘇州廠「環境面向」章節
水資源	● 致力節約用水，並透過改善設備與技術，提升水資源再生運用 ◆ 用水總量為 1,100.44 百萬公升，較 2024 年下降 4% ◆ 回收水總回收率為 29%，較 2024 年提升 6%	● 影響力貨幣化價值為人民幣 -14.9 百萬元 ● 相關內容請參閱「水資源管理」及 AFG-蘇州廠「環境面向」章節

為充分利用水資源，各廠區改善設備與技術，透過製程廢水回收系統設施，提升水資源再生運用，2025 年的回收水總比率達 29%。公司將持續推動綠色承諾及環境保護相關措施，達成友善環境的目標。

社會面向

2025 年度的社會面向較 2024 年減少約 13% 的正面貢獻，主要係因「供應商合作夥伴關係」以及「社會凝聚」的影響。我們支持在地供應商，創造當地就業率及經濟成長率，並可節省運輸過程的能源及時間消耗，但因主要客戶指定供應來源採購而影響 2025 年的當地採購比例，未來我們仍持續進行分散生產基地與新供應商評估，並透過供應商教育訓練、舉辦說明會和技術輔導等，協助供應商提升永續性的能力，為供應商合作夥伴關係增加正面貢獻。在「社會凝聚」方面，因墨西哥廠減少產學合作名額的影響，造成「社會凝聚」整體貢獻度比 2024 年下降，未來公司仍會依據各廠區營運狀況，規劃產學合作機會，培養實務及理論兼具的學生。

影響因子	2025 年活動 / 產出	成果 / 影響
空氣污染	- 定期對揮發性有機物質、氮氧化物、硫氧化物、細懸浮微粒等法規列管污染物進行檢測及管理 ◆ VOCs 排放量為 42.40 公噸，較 2024 年增加 4%	- 影響力貨幣化價值為人民幣 -2.4 百萬元 - 相關內容請參閱「空氣污染防治」及 AFG-蘇州廠「環境面向」章節
廢棄物	- 透過定期的廢棄物資料記錄、追蹤，嚴格監控使用與產出情況 ◆ 廢棄物總回收率為 88%，較 2024 年減少 3% ◆ 非有害廢棄物回收率為 92%，較 2024 年減少 2%	- 影響力貨幣化價值為人民幣 -2.7 百萬元 - 相關內容請參閱「廢棄物管理」及 AFG-蘇州廠「環境面向」章節
生物多樣性	- 為實現與生態系統的平衡共存與森林保護，持續以植樹造林方式來增加生物棲息地與水土保持 ◆ 累計種植 183,517 棵樹，種植面積達 112.85 公頃 ◆ 年度生態調查中，在內蒙古與寧夏分別觀測到 49 及 8 個物種 ◆ 依據蓄水效益以水量平衡法計算，年度涵養水源量 154,830.2 公噸，較 2024 年增加 7%；碳匯量為 1,449.95 公噸 CO₂e，較 2024 年增加 36%	- 影響力貨幣化價值為人民幣 4.8 百萬元 - 相關內容請參閱「保育環境」章節

社會影響力

USI 在營運過程中，對於利害關係人除了財務的直接影響外，亦產生不同社會意義的正負面影響，包含供應商夥伴關係、員工投入與發展、員工健康與安全及社會凝聚。2025 年經價值化轉換後之社會影響力為人民幣 16,162.4 百萬元，主要價值貢獻來自供應商夥伴關係。其中與營運直接相關的社會影響力價值^{註 1}為人民幣 16,143.3 百萬元，較 2024 年減少人民幣 2,387.3 百萬元。

影響因子	2025 年活動 / 產出	成果 / 影響
直接營運	供應商夥伴關係 - USI 針對 69 家原物料供應商進行實地稽核與文件稽核，以及實地稽核 41 家人力及服務承攬商，稽核結果為低風險等級 - USI 於南投廠區舉辦大中華區「永續供應鏈線上分享會」，共 388 位供應商夥伴與會，會後收到 254 份回饋問卷，並給予環旭電子「很滿意」的評價 - 整體當地採購比例達 34%，較 2024 年減少 8%	- 影響力貨幣化價值為人民幣 15,420.4 百萬元 - 相關內容請參閱「供應鏈管理」及 AFG-蘇州廠「治理與經濟面向」章節
	員工投入與發展 2025 年，進行兩年一次員工永續投入度調查，永續投入度分數為 83%，較 2023 年提升 3%	- 影響力貨幣化價值為人民幣 564.4 百萬元 - 相關內容請參閱「員工永續投入度調查」章節
	員工健康與安全 - 每年為員工提供優於法規的免費健康檢查，以及針對作業環境高風險之員工，提供特殊健康檢查，2025 年末發現任何職業病例 2025 年共發生 12 件職業傷害事件	- 影響力貨幣化價值為人民幣 152.7 百萬元 - 相關內容請參閱「職業安全衛生」及 AFG-蘇州廠「社會面向」章節
	社會凝聚 產學實習合作受益學生共 3,226 名，總參與時數為 76,920 小時	- 影響力貨幣化價值為人民幣 5.8 百萬元 - 相關內容請參閱「投資教育」章節
非直接營運	社會凝聚 - 累計關懷服務的員工為 1,397 人次，較 2024 年增加 392 人次 - 參與活動服務時數為 6,975 小時，較 2024 年增加 1,947 小時	- 影響力貨幣化價值為人民幣 19.1 百萬元 - 相關內容請參閱「社會活動概況」及 AFG-蘇州廠「社會面向」章節

註：

1. 營運直接相關的社會影響力價值係排除公益慈善活動及非產學合作之教育項目計算而得

重大性議題分析

重大性議題鑑別

USI 每年定期執行重大性議題分析，根據 GRI 準則、AA1000 SES 利害關係人議合標準與 AA1000 AP 當責性標準，依循「包容性」、「重大性」、「回應性」及「衝擊性」四大原則，辨識重大性永續議題，建立 ESG 資訊揭露管理架構。我們參照 GRI 通用準則 2021 年版之 GRI 3：重大主題與歐盟企業永續報導指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）所發行的歐盟永續報導標準（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）的雙重大性（Double Materiality）概念，並整合價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance, VBA）、哈佛商學院「影響力加權會計（Impact-Weighted Accounts）」研究計畫、倫敦標竿群組（London Benchmarking Group, LBG）與 TIMM 衝擊評價等方法學，對永續議題進行在經濟、環境、人／人權三方面衝擊的顯著性評估與排序。

2025 年，我們根據利害關係人的期待與全球趨勢，檢視並調整永續發展議題，考量因素包括投資人關注重點、氣候風險、國際法規以及經濟政治變化。結合重大性評估分析與外部趨勢變化，重新審視內部永續發展長期目標，並諮詢內外部專家、學者及永續委員會後，將「數據與隱私」與「空氣污染防治」提升為重大性議題，「創新管理」、「多元與包容」與「社會參與」列為非重大議題；「法令遵循」與「商業道德」作為一般揭露與結果導向議題，不納入 USI 重大性議題範疇。雖然「創新管理」、「多元與包容」、「人權管理」與「社會參與」未列為年度重大性議題，但已納入公司長期管理規劃，相關年度推動成效仍於本報告書中揭露。重大性評估結果已向永續委員會報告，並整合至企業風險管理流程中，作為制定公司永續發展長期目標與策略的重要依據。詳細內容請參閱「[企業風險管理](#)」章節。本次重大性議題的分析流程、內容與數據皆經由獨立第三方查證單位進行保證，相關評論可參閱「[第三方保證聲明書](#)」。



重大性議題鑑別步驟

階段一、包容性

依據集團日月光投控要求，與 USI 永續委員會討論後，再次審視利害關係人名單，定義出與我們有密切關係的利害關係人，包括股東／投資人／銀行、員工、客戶、供應商／承攬商、學校／學術單位、政府和產業公／協會及社區（涵蓋 NGO 與媒體），共 7 大利害關係人。

透過 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則委員會（SASB）、上海證券交易所上市公司自律監管指引第 14 號（SSE No.14）－可持續發展報告（試行）、氣候相關財務揭露（Taskforce on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、自然相關財務揭露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）、碳揭露專案（Carbon Disclosure Project, CDP）、聯合國永續發展目標（SDGs）、標普全球企業永續評估（S&P Global CSA）及明晟 ESG 評級（MSCI ESG Rating），並結合公司產業、營運特性與母公司要求，以及利害關係人溝通等來源蒐集議題，透過合併與群集分類後，彙整出 9 項治理面向議題，7 項環境面向議題及 6 項社會面向議題，共 22 項永續議題。

階段二、重大性

2025 年，共有 1,591 位內外部利害關係人參與問卷調查，包括股東／投資人／銀行（26 份）、客戶（25 份）、員工（803 份）、供應商／承攬商（569 份）、學校／學術單位（79 份）、政府和產業公／協會（28 份）及社區（涵蓋 NGO 與媒體，61 份），透過問卷分析，鑑別出利害關係人關注度高的議題。

在考量歐盟提出之雙重大性概念下，我們於「財務重大性」評估中，邀請各單位高階主管及永續委員會成員共 95 位進行營運衝擊調查，評估各項永續議題對「公司營收」、「企業風險」、「客戶滿意」及「員工認同」等面向之影響程度。同時，我們參考國內外同業揭露之永續風險與機會，結合公司內部既有永續發展脈絡，另外邀請 32 位同仁從部門職責與業務範疇出發，評估相關永續風險與機會對公司財務之潛在影響。整體而言，本次財務重大性係從策略層面與實務運作雙軌建構，全面衡量永續議題對公司內部財務表現之影響程度。

在「衝擊重大性」上，除了納入 TIMM 評估結果外，亦邀請 57 位主管與同仁進行外部永續發展衝擊度問卷調查，此問卷包含 13 個正向及 7 個負向，對經濟、環境及人／人權的衝擊事件評估，評估內容涵蓋事件未來衝擊嚴重性^{註1}與可能性^{註2}。經分析產出 8 項顯著性衝擊事件，包括經濟面 2 個正向事件，環境面 1 個正向事件及環境面 4 個負向事件，與社會面 1 個負向事件。

步驟 1 定義利害關係人
● 7 大主要利害關係人

步驟 2 設計永續問卷
● 選定 22 項永續發展議題

步驟 3 調查利害關係人關注程度
● 回收 1,591 份問卷

雙重大性分析－衝擊度
● 95 份營運衝擊度調查
● 32 份風險與機會財務衝擊度調查
● 57 份永續發展衝擊度調查

決定重大性議題流程

篩選原則一

註：

1. 嚴重性表示實際或潛在負面衝擊的嚴重性，由以下特徵決定：
- 規模：衝擊的嚴重程度

- 範疇：衝擊的廣泛程度（例如：受影響的人數或環境破壞的程度）
- 無法補救的特徵：抵消或改善由此衝擊產生的傷害的難度

2. 可能性：潛在負面衝擊的可能性是指衝擊發生的機會／機率

階段三、回應性

經由「利害關係人關注度調查」、「外部永續發展衝擊度調查」、「營運衝擊度調查」與「風險與機會財務衝擊度調查」定義出初步的重大性議題，再與前一年度鑑別結果聯集及制定長期目標優先性，最終參酌專家／學者及永續委員會建議調整，選定 14 項重大性議題，於呈報董事會決議後，逐一鑑別重大性議題在環旭電子價值鏈的影響關係，同時對照 GRI 準則，揭露屬於 USI 的重大主題。經對照 GRI 準則，選出 15 項重大主題及 7 項 USI 特定主題^{註1}。其他非重大性議題在環旭電子企業永續發展上亦屬重要，因此，也自願性於本報告書中揭露年度推動重點與績效。

報告書範疇與架構：依據「可比較性」原則，2025 年度報告書的重大性主題主要延續前一年報告書範疇，進行內部資訊、數據與管理方針的蒐集時並依循其報導要求，決定報告書的內容架構，完整揭露環旭電子落實 ESG 永續發展現行政策及未來計畫。

階段四、衝擊性

環旭電子五大永續任務小組針對各個 ESG 重大性議題，依據各主題報導要求，於本報告書中說明重大性議題的因應策略與短中長期目標，訂定相關議題的管理方針，各小組成員共制定出 32 項長期關鍵績效指標。永續任務小組除每季進行執行小組會議，亦每年進行 2 次的任務小組會議，並於永續委員會年度會議中檢視各項目標達成度，滾動式調整、追蹤與管理永續發展目標的影響力趨勢，我們於每年發行的永續報告書中公開揭露各項 ESG 永續發展目標投入方向、進展與績效。

步驟 5 鑑別重大性議題
● 14 項重大性議題

步驟 6 界定重大性主題
● 15 項特定主題
● 7 項 USI 特定主題

步驟 7 研擬長期目標
● 32 項長期目標

步驟 8 檢視影響力
● 7 次定期會議

篩選原則二 + 議合

重大性議題管理

註：

1. USI 特定主題包含客戶關係管理、風險與危機管理、永續供應鏈、永續製造、數據與隱私、資訊安全管理及綠色產品

衝擊評價 - 貨幣化模式 (TIMM)

面向	衝擊項目	衝擊屬性	衝擊來源	對象 / 區域	活動 / 產出	貨幣計價	貨幣化 (百萬人民幣)	影響的永續議題
經濟面	投資	正向	營運階段	股東 / 投資人 / 銀行	資本支出	資產折舊、修繕費用	1,647.3	永續製造
	薪津	正向	營運階段	員工	薪津與福利給予	員工薪資費用、社會保險、公積金	4,383.6	人才吸引與留任
	利潤	正向	產品 / 服務	股東 / 投資人 / 銀行	利潤賺取與分配	年度申報淨利	1,829.0	財務績效 / 客戶關係管理
	無形資產	正向	營運階段	股東 / 投資人 / 銀行	研發投入與智慧財產購買	無形資產攤銷費用、研發費用	1,960.2	綠色產品 / 創新管理
	法規遵循	負向	營運階段	股東 / 投資人 / 銀行 政府 客戶 員工	法律案件律師訴訟及裁罰費用	訴訟費用、法律顧問費用、罰鍰等	-2.1	商業道德 / 客戶關係管理 / 資訊安全管理 / 數據與隱私 / 風險與危機管理 / 人才吸引與留任
環境面	溫室氣體	負向	營運階段	環境	排放溫室氣體	碳社會成本	-46.2	氣候策略 / 能源管理
	空氣污染	負向	營運階段	環境	排放空氣污染物	自然資源成本	-2.4	空氣污染防治
	水資源	負向	營運階段	環境	用水量	自然資源成本	-22.1	水資源管理
	廢棄物	負向	營運階段	環境	有害及非有害廢棄物	自然資源成本	-2.7	廢棄物與循環再生
	循環水	正向	營運階段	環境	降低用水量	自然資源成本	7.2	水資源管理
	生物多樣性	正向	營運階段	環境	涵養林地水源 減少土壤侵蝕 固碳及淨化空氣	植樹生態復育效益評估	4.8	生物多樣性 / 氣候策略
社會面	供應商夥伴關係	正向	供應鏈 商業活動	供應商 客戶	供應商永續性稽核 供應商教育訓練 當地供應商採購	市場價值轉移評估： 避免違法之財產損失或外部課程費用 供應商調查問卷中回饋之感受價值 在地採購金額	15,420.4	永續供應鏈 / 客戶關係管理
	員工投入與發展	正向	營運階段	員工	員工職涯發展 工作環境 員工照顧福利	市場價值轉移評估： 心靈課程費用 公司福利補助 訓練發展課程費用 企業團隊共識與團隊激勵課程費用	564.4	人才吸引與留任 / 人才發展 / 人權管理 / 多元與包容
	社會凝聚	正向	營運階段	社區 環境	職業教育訓練 藝文贊助 弱勢家庭關懷	價值移轉法估算 ^{註1}	24.9	社會參與
	員工健康與安全	正向	營運階段	員工	工作傷害次數 員工健康檢查 健康保險支付	健康與安全支出費用	152.7	職業安全衛生
稅務面	利潤稅	正向	營運階段	政府	稅捐繳納	營利事業所得稅	316.3	法令遵循 / 商業道德
	其他稅款	正向	營運階段	政府	稅捐繳納	房產稅、其他稅捐與規費	359.5	法令遵循 / 商業道德

註：

1. 依據 Social Capital Protocol 所說明的價值移轉法模式，我們以經過 Social Value International 認證或是臺灣相類似主題的 SROI 報告作為參考的研究文獻，並盤點各文獻的影響力路徑並與專案活動內容予以配對，將配對後符合的影響力路徑價值比例移轉計算社會價值

衝擊評價 – 量化資料模式

定義正向與負向衝擊

20 項衝擊

衝擊	正向	負向
經濟	4	1
環境	2	4
人 / 人權	7	2

衝擊來源：

- (1) 價值平衡聯盟 (VBA)
- (2) 哈佛商學院影響力加權會計
- (3) 倫敦標竿群組 (LBG)
- (4) 環旭電子

定義顯著性



嚴重性 = (1) + (2) + (3)

- (1) 規模
- (2) 範疇
- (3) 無法補救

顯著性衝擊性分析

8 項顯著性衝擊事件

+ 創新技術與研發提升產業發展

+ 納稅支持基礎建設發展

+ 使用再生能資源避免外部衝擊

- 耗用能資源衝擊人體與生態系統

- 不可再生資源耗竭

- 溫室氣體排放造成極端氣候改變

- 採購需求造成環境衝擊

- 生產與採購產生的人權風險

經濟衝擊

環境衝擊

人 / 人權衝擊

+ 正向衝擊

- 負向衝擊

影響顯著性衝擊的永續議題

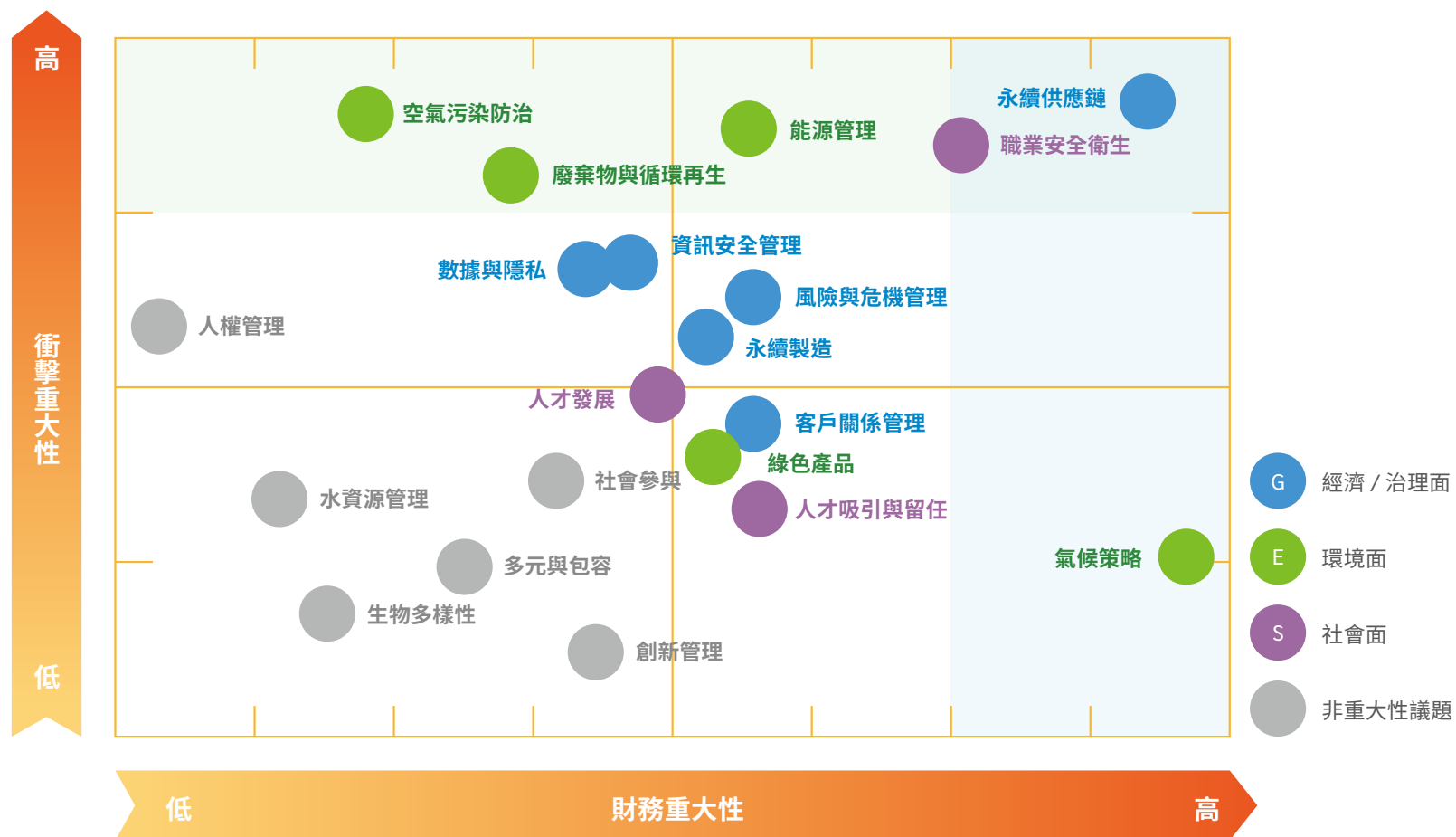
永續議題	衝擊程度
能源管理	主要衝擊
空氣污染防治	
廢棄物與循環再生	
永續供應鏈	次要衝擊
客戶關係管理	低度衝擊
風險與危機管理	
創新管理	
永續製造	
綠色產品	
氣候策略	
水資源管理	
人權管理	
社會參與	

雙重重大性評估結果

面向	重大性議題	營運衝擊度 (財務重大性)				外部永續發展衝擊度 (衝擊重大性)							
		公司 營收	企業 風險	客戶 滿意	員工 認同	產業技術 研發 (正向)	繳稅促進 福祉 (正向)	使用再生 能資源 (正向)	衝擊人體與 生態系統 (負向)	耗用不可 再生資源 (負向)	極端氣候 (負向)	採購需求造 成環境衝擊 (負向)	營運產生 的人權風險 (負向)
 治理 / 經濟面	客戶關係管理	☑	☑	☑		☑							
	風險與危機管理	☑	☑	☑	☑					☑			
	永續供應鏈	☑	☑	☑						☑		☑	
	永續製造									☑			
	資訊安全管理	☑	☑	☑									
	數據與隱私		☑	☑	☑								
 環境面	綠色產品			☑						☑			
	氣候策略										☑		
	能源管理							☑	☑		☑		
	廢棄物與循環再生							☑	☑	☑			
	空氣污染防治								☑		☑	☑	
 社會面	職業安全衛生		☑		☑								
	人才吸引與留任	☑	☑		☑								
	人才發展	☑			☑								

財務^{註1}/ 衝擊^{註2} 重大性矩陣

USI 綜合考量利害關係人對各項議題的財務影響和對永續性影響的評分，並納入專家評估的結果，對重大性議題進行排序，從對公司財務影響的重要程度以及公司對永續性衝擊的重要程度兩個維度繪製重大性議題矩陣。



註：

1. 財務重大性：考量營運衝擊度及風險與機會財務衝擊度，定義出財務重大議題
2. 衝擊重大性：考量利害關係人關注度及外部永續發展衝擊度，定義出衝擊重大議題

我們針對財務重大性議題（包含雙重重大性議題），經鑑別共有 3 項議題，其相關治理、策略、影響／風險與機遇管理以及指標與目標，進行下列重點揭露：

財務重大性議題	治理	策略	影響／風險與機遇管理	指標與目標
氣候策略	公司將環境永續發展理念與經營決策和營運管理融合，由董事會和高層主管承擔起管理責任，設立「戰略與可持續發展委員會」為集團永續管理的最高層級組織，對公司之永續發展能力提出建議並督導。依據 TCFD 與 TNFD 框架，明確揭露公司面對氣候變遷與自然所帶來的風險和機會，提出對應的策略與措施。 「集團永續委員會」每年將年度永續報告書（涵蓋氣候變遷／自然相關議題），上呈至董事會審查，針對公司氣候變遷／自然相關議題與活動執行情況進行討論與規劃。	公司採用多情境分析（如 1.5°C / 2°C / 國際趨勢）評估碳定價、碳邊境調整機制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）、再生能源成本與客戶需求轉變對營收、毛利與資本支出之影響，據以調整投資組合與產品策略。對應上游供應鏈、直接營運、下游客戶，鑑別氣候變遷／自然依賴與衝擊，在短、中、長期的發生可能性與財務衝擊強度，依據不同氣候情境條件評估風險與機會。	我們將氣候／自然依賴與衝擊納入企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）流程，經跨部門合作執行價值鏈氣候／自然相關風險／機會鑑別，評估財務衝擊與擬定因應對策，從「減緩」及「調適」二個面向進行管理，將企業風險管理轉變為增強組織整體決策之有效作為，以確保永續經營與營運目標達成。	● 溫室氣體減量目標： ◆ 2030 年範疇一 & 範疇二（市場別）較 2016 年減量 58.8% ◆ 2030 年範疇三較 2020 年減量 25% ● 再生能源使用比例：2040 年達 90% ● 廠區低碳運輸：2040 年達 100% ● 上下游低碳運輸：2045 年達 100% ● 低碳關鍵材料：2045 年使用比例達 100% ● 淨零碳排放：2050 年達 100%
職業安全衛生	公司制定「環境、安全衛生及能資源政策」，由「集團永續委員會」定期向董事會報告職安衛成果績效。並依循 ISO 45001 建置完整管理架構，內容涵蓋危害鑑別、風險評估、教育訓練、內外部稽核、矯正預防措施追蹤等，以系統化方式提升安全管理成效。 各廠區亦設置安全衛生（生產）委員會（至少每季召開），提供員工申訴及匿名通報機制；並將承攬商納入同等安全標準之管理，確保其作業風險與績效皆受監督。	公司對於高風險製程與重要場域優先投入工程改善，如設備自動化、工程隔離、防護升級與即時監測，以強化源頭管理並降低事故發生。我們藉由持續降低事故率、減少停工時數、降低保險費與罰鍰支出，以強化客戶對 USI 的信任。	我們依作業類型（化學品操作、高處作業、局限空間、手工具使用等）導入工作危害分析，並利用風險矩陣進行危害鑑別與風險評估。 在管控層級與措施方面，依「消除→替代→工程→管理→個人防護具」優先原則進行控制；針對重大風險設置關鍵控制指標，並建立緊急應變計畫。 透過內／外部稽核、承攬商管理（資格審查、進廠教育、績效評核）、事故調查等督察機制，以確保持續改善。	● 重大職業病：每年 0 件 ● 重大傳染病：每年 0 件 ● 員工重大職業傷害：每年 0 件 ● 承攬商重大職業傷害：每年 0 件
永續供應鏈	永續供應鏈管理由董事會授權董事長領導的「戰略與可持續發展委員會」統籌決策與督導，確保政策與執行一致，並推動中長期永續目標。「集團永續委員會」則每半年檢視供應鏈永續績效，包括供應商獎勵與汰除、風險分級、永續稽核與改善、能力培育及教育訓練等，以落實系統性管理並加速供應鏈綠色轉型。	公司採取多元化供應、品質優先、永續採購、責任礦物管理、策略性合作與低碳供應鏈等策略，藉此降低單一來源與品質不良等營運風險，並避免因法規或責任礦物不符而產生的合規成本。同時，透過效率提升與碳減量措施，強化客戶永續採購中的競爭力，帶來中長期成本優化與營收機會。	公司建立標準化之供應商評鑑制度，從品質管理系統、綠色產品管理及永續風險等面向，進行全面審查，並依照《供應商績效考核辦法》定期評核供應商表現。每年依供應商年度採購金額與 ESG 風險辨識結果，作為分級管理與稽核重點，執行永續風險評估調查與書面或實地稽核。同時透過教育訓練、說明會與技術輔導等，協助提升供應商永續管理能力與合規成熟度，強化供應商 ESG 表現與供應鏈韌性，降低供應中斷風險，並提升效率與降低營運成本。	● 當地採購：2030 年達 32% ● 責任礦產採購：2030 年目標供應商 100% 完成無衝突礦產 ● 永續風險評估比例：2030 年第一階供應商達 75% ● 重要減碳議合供應商取得溫室氣體排放查證比例：2030 年達 100% ● 重要減碳議合原物料供應商取得產品碳足跡查證比例：2030 年達 80% ● CDP 供應鏈專案，關鍵供應商完成問卷比例：2030 年達 100%

重大性議題與風險衝擊管理

重大性議題排序與衝擊階段

衝擊：造成● 促成○

排序	重大性議題	GRI 主題	SASB 準則	SSE No.14	衝擊階段 ^{註1}			
					採購階段	生產製造 ^{註2}	客戶使用	社會
1	永續供應鏈	204 採購實務 308 供應商環境評估 414 供應商社會評估 USI 特定主題	TC-ES-440a.1 材料取得 TC-ES-320a.2 勞工條件、健康與安全 TC-ES-320a.3 勞工條件、健康與安全	13. 供應鏈安全 14. 平等對待中小企業	○	●	○	
2	能源管理	302 能源	-	6. 能源利用	○	●		
3	職業安全衛生	403 職業安全衛生	TC-ES-320a.1 勞工條件、健康與安全	17. 員工	○	●		
4	廢棄物與循環再生	306 廢棄物	TC-ES-150a.1 廢棄物管理	3. 廢棄物處理 8. 循環經濟		●		○
5	數據與隱私	418 客戶隱私 USI 特定主題	-	16. 資料安全與客戶隱私保護		●	○	
6	綠色產品	416 顧客健康與安全 USI 特定主題	-	-	○	●	○	
7	客戶關係管理	USI 特定主題	-	15. 產品和服務安全與品質	○	●	○	
7	永續製造	USI 特定主題	-	-		●	○	
7	人才吸引與留任	201 經濟績效 202 市場地位 401 勞雇關係 402 勞 / 資關係 405 員工多元化與平等機會	TC-ES-000.C 活動指標	17. 員工		●		○
10	風險與危機管理	USI 特定主題	-	-	○	●	○	
11	人才發展	404 訓練與教育	-	17. 員工		●		
12	資訊安全管理	USI 特定主題	-	-		●	○	
13	空氣污染防治	305 排放	-	2. 污染物排放		●		○
14	氣候策略	201 經濟績效 305 排放	-	1. 應對氣候變化 5. 環境合規管理	○	●		

註：

1. 相關申訴管道：詳細請參閱「商業道德」章節

2. USI「生產製造」廠區涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠（以上為中國大陸廠區）、南投廠、墨西哥廠、越南廠，及 USI 子公司 AFG-蘇州廠

重大性議題與風險管理

風險屬性：策略❖ 營運★ 危害⚠

重大性議題	風險因子	風險屬性	風險與衝擊評估	發生機率 ^{註1}	嚴重程度	減緩作為 / 管理方針章節
永續供應鏈	供應商不符合環旭電子或相關法規要求	★	供應鏈採購有潛在的經濟、環境和人權負面衝擊，推動供應商永續發展績效評估與稽核，規避短鏈供應競爭、關鍵零組件短缺、生產中斷風險，避免採購衝突礦產，減緩人權負面衝擊，並攜手供應鏈夥伴投身企業永續發展，共同為環保、勞工與社會福祉努力，維護公司營運及對客戶的承諾	3	3	價值鏈管理
能源管理	營運生產所需能源消耗過大	★ ⚠	營運產能仰賴電力，若電力供應異常，產能受阻造成交期延宕和營運損失，將影響企業聲譽與客戶下單信心，為降低經濟與環境的實際與潛在衝擊，透過持續改善能源效率和汰換高耗能設備，降低溫室氣體排放與營運風險	3	4	環境保護與職場安全衛生
職業安全衛生	各種天然或人為的災害	⚠	天災與職業災害為營運潛在的經濟、環境和人的負面衝擊，設備損壞及建築損毀、倒塌，未落實作業安全規範，皆可能危害人員安全，導致公司營運中斷，故導入安全衛生管理系統，預防職業災害與加強緊急應變，攜手承攬商共同維護安全文化，降低風險並提升效率	3	2	環境保護與職場安全衛生
廢棄物與循環再生	未妥善處理廢棄物，污染環境	⚠	營運所產生的廢棄物若未妥善處理，將對環境造成污染，影響企業聲譽，為降低環境潛在衝擊風險，公司嚴選合格廠商並積極進行有效回收與再利用資源，降低廢棄物產生總量	3	2	環境保護與職場安全衛生
數據與隱私	不當隱私權及個資操作而損害當事人權益	★	企業違法蒐集及處理個資將衝擊其法規責任、財務與聲譽。公司制定「隱私權及個人資料保護政策」作為合規管理遵循依據，實踐隱私權及個人資料保護，以確保個人資料當事人的權益	2	5	營運與治理
綠色產品	無法因應綠色產品需求並洞察產業趨勢	❖ ★	綠色產品國際環保法規要求繁複，若無法因應並滿足客戶需求，將影響到公司市占率，對經濟與環境產生潛在負面衝擊，故持續進行低碳 / 永續產品設計，提升能源效率，強化產品生態化設計能力，創造綠色商機	3	4	綠色產品與創新

註：

1. 等級為 1-5 分，分數越高發生機率或嚴重程度越高，各分數定義如下：

- 1 分：對環境、人 / 人權與公司經濟影響不顯著；發生機率為罕見

- 2 分：對環境、人 / 人權與公司經濟影響輕微；發生機率為不太可能

- 3 分：對環境、人 / 人權與公司經濟影響中等；發生機率為可能

- 4 分：對環境、人 / 人權與公司經濟影響嚴重；發生機率為很可能

- 5 分：對環境、人 / 人權與公司經濟影響災難性；發生機率為幾乎確定

風險屬性：策略❖ 營運★ 危害⚠

重大性議題	風險因子	風險屬性	風險與衝擊評估	發生機率	嚴重程度	減緩作為 / 管理方針章節
客戶關係管理	無法提供客戶所需的產品與技術服務	★	若無法滿足客戶多元的需求、提供專業服務及優質產品，客戶將會尋求其他公司的解決方案，而良好的客戶關係有助於提高企業在客戶心中的滿意度與忠誠度，對人與經濟有正向影響	1	3	價值鏈管理
永續製造	無法洞察環境趨勢發展，喪失競爭優勢	❖★	先進製程技術難度與生產成本劇增，將影響到公司市場競爭力及市占率，對經濟產生潛在負面衝擊，故持續投資智能自動化製程，並激勵員工致力於持續改善，創造具有全球競爭力的智能製造環境，帶來更好的營運佳績	2	3	綠色產品與創新
人才吸引與留任	無法及時招募或是流失過量多元、優秀人才	★	若無法提供反映當地社會需求與水準的薪酬福利，將無法及時招募到足量與優秀人力並留用優秀人才，可能降低公司發展新市場的能力，業務可能因此受到影響，為潛在經濟衝擊，故提供具競爭力的薪資福利，維護勞資關係，成為具吸引力的雇主，產生經濟的正面效益	3	1	包容職場
風險與危機管理	未即時掌握並有效控制風險	❖★	若風險控管無效，無法辨識即時因應風險，將對公司造成經濟、環境與人的多重衝擊與損失，故採三道防線內部控管制度，將風險轉為機會，以確保公司永續營運	2	2	營運與治理
人才發展	人才技職能力無法順應趨勢發展	★	若人才技職能力無法順應組織發展，將影響公司未來發展與競爭優勢，潛在對人與經濟造成衝擊，故規劃適才培訓課程，落實廠區資訊分享與學習機制，提升員工能力，以助企業經營目標的達成	1	1	包容職場
資訊安全管理	各種形式的駭客攻擊	★	若員工資安意識不足造成機密資料外洩，將對公司及客戶遭受經濟面上的營運衝擊及損失，透過完善的資安防護系統及資安訓練，降低風險、建立信心，提升對公司經濟的正面效益	3	5	營運與治理
空氣污染防治	空氣污染違規裁罰，影響企業聲譽與人員健康	⚠	廠區排氣、揮發性化學品散逸超出法規限制，將會受到政府裁罰，影響企業形象以及人員健康，故持續追蹤法規要求，安排第三方檢測與定期申報管理，降低空氣污染	3	4	環境保護與職場安全衛生
氣候策略	氣候災害造成營運衝擊、溫室氣體排放減量法規及其他國際法規要求	❖★⚠	營運成長依賴能源日益增加，對環境產生負面衝擊，因應更多利害關係人要求，公司增加使用再生能源，降低環境衝擊，亦造成成本增加，若無法滿足要求，恐將影響公司訂單	3	4	環境保護與職場安全衛生

利害關係人經營

為符合利害關係人的期待，我們建立了良好的溝通平臺，對於利害關係人高度關注的議題^{註1}，採取相關應對策略，維繫並強化相互間關係，使得公司永續經營策略可以持續改善並更好地貫徹落實。對於其他關注度較低的議題，也於本報告書各章節內容中予以回應：

溝通管道 / 頻率



股東 / 投資人 / 銀行

- 投資人說明會（每季）
- 董事會（每半年 / 不定期）
- 股東會（每年 / 不定期）
- 季報 / 半年報 / 年報（定期）
- 公司網站投資人專區（即時）
- 上海證交所上證 e 互動（即時）
- 接待上門拜訪及路演活動^{註2}（不定期）
- 其他臨時公告（不定期）



客戶

- 客戶滿意度調查問卷（每季）
- 線上平臺（即時）
- 售後服務系統（即時）
- 公司信箱（即時）

2025 年主要溝通績效

主要關注議題：風險與危機管理、永續供應鏈、創新管理、數據與隱私、綠色產品、職業安全衛生

- 每季度召開投資人線上說明會，向投資者說明公司總體經營情況及策略
- 共召開 6 次董事會
- 共召開 2 次股東會，向投資者說明營運績效及投資計畫，並回覆投資者關切的問題
- 定期透過上交所網站發行定期報告（季報、半年報、年報），揭露公司財務資訊，並對經營情況和資料進行討論分析
- 不定期參加券商策略會及接待投資者的拜訪會談
- 與 SHP（Sai Gon – Hai Phong Industrial Park Corporation）於越南海防長睿工業園正式簽署合作備忘錄（MOU），為 USI 在越南第二廠區的擴建計畫揭開序幕，將投資建置月產 10 萬只 800G/1.6T 矽光光模組的產能，包括光引擎、模組組裝及終端測試的完整產線
- USI 購入臺中精密機械園區廠房，有助於整合南投廠的產能，滿足公司擴產需求，為客戶提供更完整的供應鏈布局及服務

主要關注議題：客戶關係管理、永續供應鏈、永續製造、風險與危機管理、資訊安全管理、職業安全衛生

- 定期向客戶發放滿意度調查問卷，客戶滿意度分數為 86.3
- 透過線上平臺向客戶揭露自我檢核現狀及結果
- 透過系統隨時隨地掌握 RMA^{註3} 的現狀及相關資訊
- 0 產品召回事件，客戶的客訴解決率為 100%
- 協助客戶綠色產品行銷需求，相關產品 100% 符合國際安規標準 / 環保規範或節能要求
- 持續導入 NIST CSF^{註4} 成熟度評估機制，加強資安管理以提升客戶信心
- 公司開設資訊安全通識課程，以加強員工的資安意識，2025 年資訊安全訓練率達 100%
- 微小化創新研發中心成功整合真空印刷塑封技術與高徑深比（>1:3）銅柱巨量移轉技術，導入膠囊內視鏡微縮模組與高散熱行動裝置電源管理模組，展現跨領域系統級微型化封裝的實質成果，公司以技術創新與客戶共創為核心，攜手全球夥伴應對 AI 世代微小化模組產品製造的新挑戰

註：

1. 2025 年度利害關係人主要關注議題，以分析結果前 5 大議題揭露

2. 路演活動：翻譯自英文的 Roadshow，是國際上廣泛採用的證券發行推廣方式，指證券發行商發行證券前針對機構投資者的推介活動，是在投融資雙方充分交流的條件下促進股票成功發行的重要推介與宣傳手段

3. RMA, Return Merchandise Authorization 退貨維修服務

4. NIST CSF, US National Institute of Standards and Technology Cybersecurity Framework 美國國家標準與技術研究所的網路安全框架

溝通管道 / 頻率



員工

- 職工福利委員會 / 勞資會議（每季）
- 總經理座談會（每季）
- 內部刊物（每季）
- 職工代表大會（每年）
- 員工永續投入度調查（每兩年）
- 社媒官方帳號（即時）
- 員工關係網（即時）
- 公告（即時）
- 教育訓練（不定期）

2025 年主要溝通績效

主要關注議題：職業安全衛生、數據與隱私、人權管理、客戶關係管理、人才吸引與留任

- 定期召開職工代表大會，勞資雙方共同規劃員工福利與活動，年度總計辦理 316 場員工活動與 371 場衛教訓練，各類活動結合專業衛教與同仁福祉，全方位照護同仁身心健康
- 透過公司內網「員工關係網」同步福利與活動資訊，並設置數位「員工意見箱」提供便捷的發聲管道，自所有多元溝通管道，總計收受 6,516 件回饋，達 99.9% 已具體落實處理
- 召開「總經理座談會」，由高階主管親自宣達願景並直接回應同仁訴求；結合各單位內部溝通會議聆聽心聲，年度共舉辦員工溝通座談會 140 場，確保意見有效傳遞與落實
- 透過企業季刊 usinsight 與社群分享高階管理見解與產業動態，深化同仁對公司願景之認同
- 定期辦理匿名「員工永續投入度調查」以確保同仁真實發聲，並將結果視為優化人才培育與留任政策之核心基準；2025 年調查有效問卷回饋率為 96%，投入度分數達 83%
- 每年依薪酬管理制度調薪，並參考各地薪酬調查結果與生活工資水準，以確保同仁待遇優於法令規定且符合市場競爭力，並提供認股權方案以獎勵績效優異同仁。2025 年全球廠區皆依市場行情進行差異化調薪（越南 7.0%、墨西哥 4.0%~15.0%、南投 3.0%~4.2%、中國大陸 0.1%~10.3%），以強化留才效益
- 不定期提供員工各式教育訓練課程，培養員工持續就業力並精進專業範疇，每人平均訓練時數為 43.8 小時



供應商 / 承攬商

- 季度會議（每季）
- 供應商評鑑（每年）
- 供應商問卷調查（每年）
- 供應商永續說明會（每年）
- 採購合約 / 承諾書（合約期間）
- 承攬商教育訓練（不定期）
- 供應商現場稽核（不定期）
- 業務會議（不定期）

主要關注議題：職業安全衛生、客戶關係管理、風險與危機管理、數據與隱私、資訊安全管理

- 與物料供應商共召開 25 次 EBR（Executive Business Review）會議及 25 場新產品與新技術說明會
- 共評鑑 39 家新供應商，95% 通過審核，成為合格供應商
- 實施供應商問卷調查，以瞭解供應商現狀及趨勢，共調查 495 家供應商
- 舉辦大中華區永續供應鏈線上分享會，宣達公司理念及各項推行政策，說明環旭電子對供應商 ESG 的要求及未來目標分享，共 388 位供應商夥伴與會
- 供應商除了遵循採購合約外，亦需簽署「供應商商業廉潔準則」和「供應商社會責任承諾書」，並透過「綠色零件承認及報告系統」平臺，持續推行綠色供應鏈，要求控管原物料使用，以確保其提供的產品及材料符合公司綠色環保產品規定
- 參與公司廠內職業安全衛生教育訓練的各類承攬商，累計達 1,091 家
- 選定供應商 / 承攬商實施永續性實地 / 文件稽核，共稽核 110 家供應商 / 承攬商
- 輔導 1 家供應商，導入並取得溫室氣體與產品碳足跡（ISO 14064-1 與 ISO 14067）認證

溝通管道 / 頻率



學校 / 學術單位

- 說明會 / 研討會 / 論壇 / 專案合作 (不定期)



政府單位和公 / 協會

- 公文 (不定期)
- 說明會 / 公聽會 / 研討會 / 論壇 (不定期)
- 行業會議 / 會員大會 (不定期)



社區 (NGO、媒體)

- 公司網站 / E-mail / 專線 / 新聞稿 (即時)
- 社區活動 (不定期)

2025 年主要溝通績效

主要關注議題：人權管理、職業安全衛生、人才吸引與留任、人才發展、綠色產品、廢棄物與循環再生

- 與蘇州大學產學合作成立「蘇州大學 - 環旭電子 (昆山廠) 智能製造協同創新中心」，為通訊電子、汽車電子領域智能升級注入強勁動能
- 透過環電大學與廠協會、公 / 協會及大學等機構合作，配合公司培養的內部講師，分享企業自身經驗、知識或產業新技術趨勢等資訊給相關人士及學生，共計分享 28 堂課
- 為充分達到學用結合，培養實務及理論兼具的學生，USI 提供產學實習機會，讓學生們畢業後能順利進入職場，共 129 位學生進廠實習，產學合作案總計 2 件

主要關注議題：職業安全衛生、水資源管理、廢棄物與循環再生、能源管理、社會參與

- 恪遵各廠當地法規要求，並無重大違規案件發生，且不定期發布相關營運成果與發展動向
- 公司投入研發人力與投資進行節能減碳活動，並購買再生能源憑證抵消溫室氣體排放，全球使用再生能源占比達 88%
- 持續落實環境保護，減少廢棄物產生總量與有效回收及再利用，非有害廢棄物回收率達 92%
- 致力提高製程水回收率，以減少廠區用水需求，並降低水資源風險，製程水回收率達 65%
- 主動參與主管機關舉辦的說明會 / 公聽會 / 研討會，且參與公 / 協會舉辦的論壇，共計參與 48 個外部組織

主要關注議題：社會參與、數據與隱私、職業安全衛生、人權管理、永續供應鏈、空氣污染防治

- 制定並執行環安衛相關的標準作業程序，以降低對當地環境的負面影響，且建立溝通管道與社區居民維持良好的關係
- 力求降低空氣污染排放源，並無重大環境污染違規案件發生
- 積極參與社會 / 社區活動，營造良好鄰里關係，共計參與 / 舉辦 100 項社會活動

營運與治理

環旭電子以「成為可靠的全球合作夥伴，透過我們的能力和技術為所有利害關係人和地球提供優質的服務」為願景，透過經營者與員工的共同投入，建構權責分明的治理機制，由各部門齊心協力，為利害關係人創造永續價值，以實現優質的生活環境。

重要的利害關係人：

股東／投資人／銀行、政府

SDGs



100%

董事會平均出席率



10 度 獲得

上海證券交易所資訊揭露
評級 A



0

重大資安事件



108.5 小時

董事成員進修



取得 **ISO 31000**

符合性聲明意見書



南投廠區取得

TISAX 認證

永續議題目標與績效



重大主題



達成



未達成

管理目的	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年績效	狀態	2026 年目標	2030 年目標
企業風險管理 管理方針： 進行風險事件及相關風險因子之辨識、評估並實行適當的措施，控制或降低風險，以確保永續經營與營運目標達成 評量機制： 每年透過風險委員會審議，符合公司內控內稽制度；並且導入營運持續計畫，完成年度風險情境演練						
透過風險管理活動的實施，以確保永續經營目標達成	遵循 ISO 31000 風險管理原則及指導方針於企業風險管理機制	取得 ISO 31000 符合性聲明書	取得 ISO 31000 符合性聲明書	達成	將 IFRS S1/S2 評估整合進風險管理系統	導入企業風險管理機制至歐洲廠區
	遵循 ISO 22301 營運持續管理體系及標準於營運持續管理機制	中國大陸廠區、南投廠、越南廠 100% 完成營運持續管理演練	中國大陸廠區、南投廠、越南廠 100% 完成營運持續管理演練	達成	將營運持續管理機制導入墨西哥廠	取得 ISO 22301 主導稽核員資格人數達 10 人以上
資訊安全管理 管理方針： 加強 USI 員工對於公司及客戶資訊資產保護責任的認知；建構安全便利的資訊網路環境，保障員工免受內外部資安威脅 評量機制： 經由資訊安全委員會審查，將資安事件依照關鍵系統可容忍中斷時間分級，並採取適當的應變及措施，避免災損擴大						
建構完整的資安體系，並確保體系有效運作	重大資安事件 ^{註 1}	無重大資安事件	0 重大資安事件	達成	無重大資安事件	無重大資安事件
數據與隱私 管理方針： 遵守資料隱私相關法律法規之規定，建立透明化的合規框架和隱私權政策，透過風險評估及合規稽核，落實資料與隱私保護 評量機制： 依照風險評估結果對個人資料進行分級分類管理，訂定相關管理流程，減輕潛在風險						
遵守資料隱私相關法律法規，落實合規管理程序，保障個人資料當事人之合法權益	重大違規或侵犯隱私權事件 ^{註 2}	無重大違規或侵犯隱私權事件	0 重大違規或侵犯隱私權事件	達成	無重大違規或侵犯隱私權事件	無重大違規或侵犯隱私權事件

註：

1. 重大資安事件：為「影響每日作業生產時間累計超過 6 小時以上」之資安事件

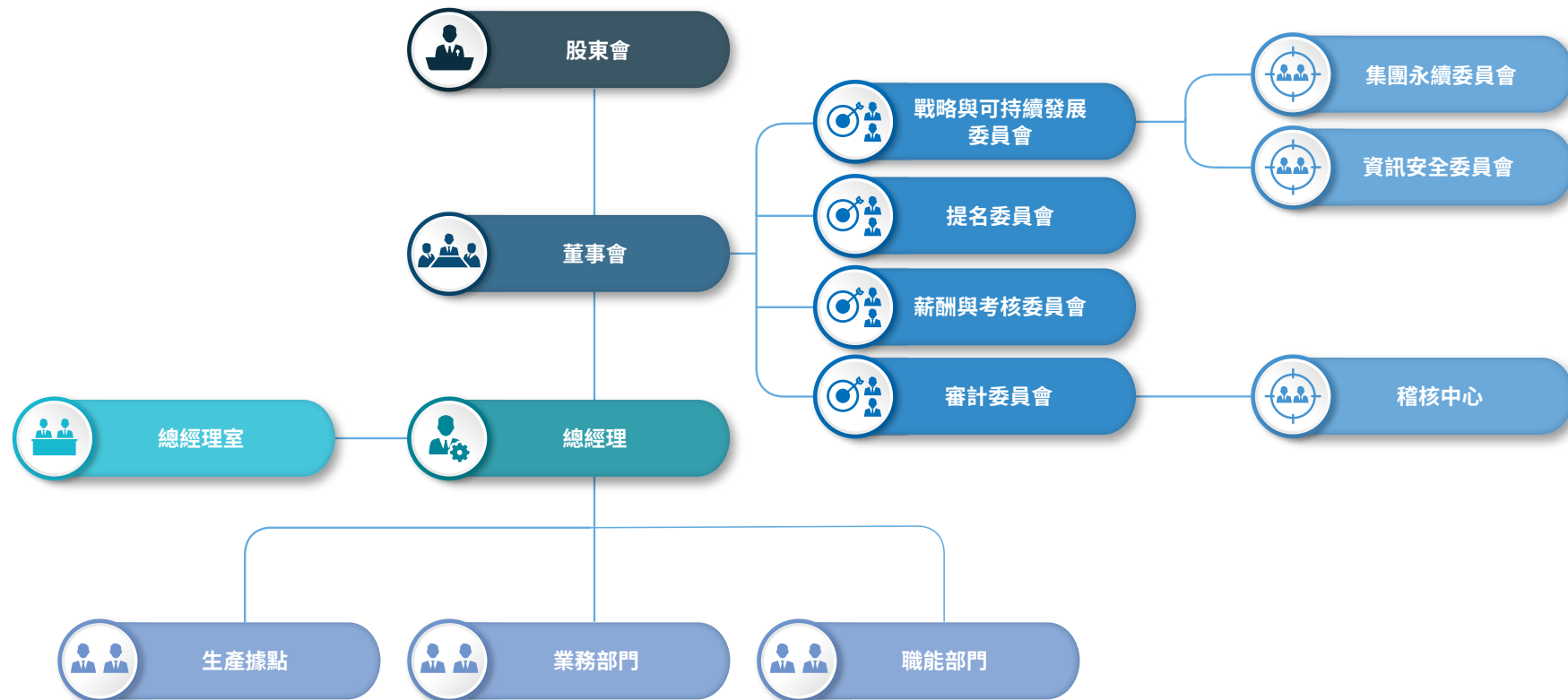
2. 重大違規或侵犯隱私權事件：是指因違反資料隱私相關法律法規或侵犯個人資料當事人權益，而被處以美金 1 萬元（人民幣 71,440 元）以上罰款之事件

董事會運作

治理架構

環旭電子董事會設置「戰略與可持續發展委員會」、「提名委員會」、「薪酬與考核委員會」、「審計委員會」等專門委員會，依照各董事之專業經驗及技能，擔任不同專門委員會的成員，並制定相應議事規則。各專門委員會對董事會負責，且提案應提交董事會審查決定。專門委員會成員全部由董事組成，其中審計委員會、提名委員會、薪酬與考核委員會之

獨立董事應過半數並由獨立董事擔任召集人，審計委員會行使《公司法》規定的監事會職權，並由獨立董事中會計專業人士擔任召集人。董事年度出席率不得低於 80%，且董事會每年至少召開 2 次會議，2025 年共召開 6 次董事會，平均出席率為 100%。



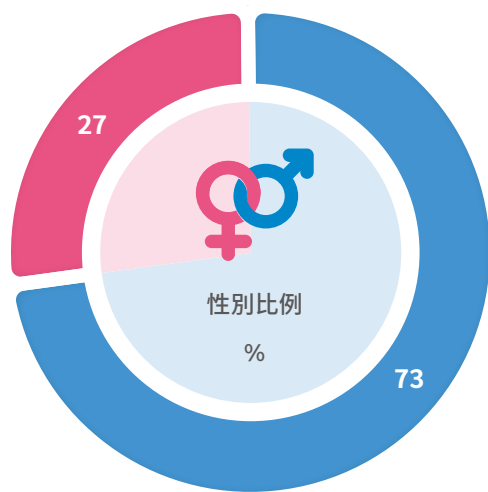
董事提名與職權

公司落實《董事會成員多元化政策》甄選董事成員，包括性別、年齡、國籍、文化背景、種族及專業經驗等，並依據公司章程提名董事人選，由股東會投票表決通過，每屆任期為三年，董事任期屆滿，可連選連任。董事會由 9 至 11 名董事組成，其中包含一名職工代表董事。董事會對獨立董事的候選人，要求獨立性，每年對在任獨立董事獨立性情況進行評估並出具專項意見，與年度報告同時揭露；董事長為陳昌益先生，負責督導董事會決議的執行，行使法定代表人的職權。董事會執行法律、行政法規、部門規章或公司章程所授予的職權。公司重大事項需提交董事會，經由所有董事充分討論後審議表決，超過股東會授權範圍的事

項，應當提交股東會審議通過。2025 年共召開 2 次股東會，在會議中股東代表依法決議各項董監事及財務重要議案，本屆董事成員名單請參閱公司官網。

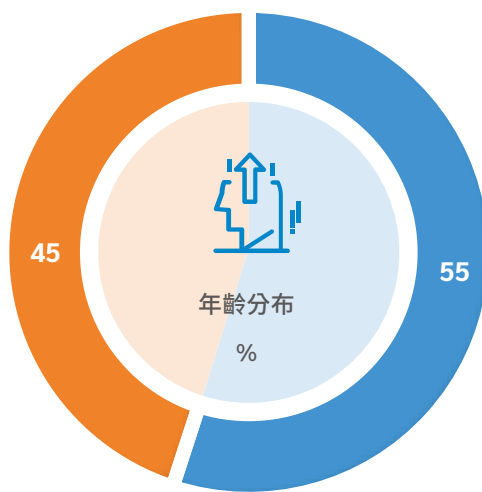
環旭電子在公司章程中制定，董事與董事會會議決議事項所涉及的企業或者個人有關聯關係者，不得對該項決議行使表決權，也不得代理其他董事行使表決權。公司建立全部由獨立董事參加的專門會議機制，董事會審議關聯交易等事項，需由獨立董事專門會議事先認可。環旭電子 2025 年度關聯方交易情況，請參閱公司 2025 年年度報告「第八節十四、關聯方及關聯交易」。

董事成員多元化



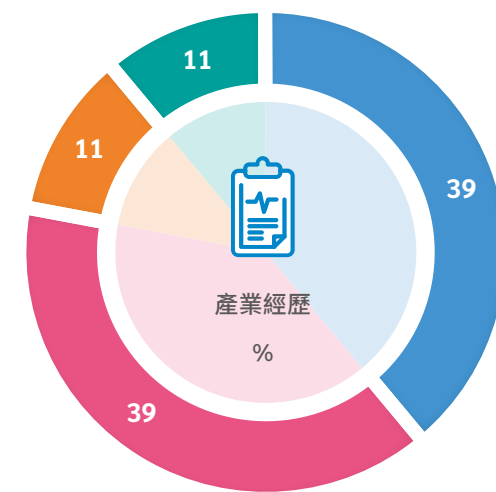
■ 男性

■ 女性



■ 30-50 歲

■ 50 歲以上



■ 資訊科技

■ 金融

■ 教育

■ 法律

董事會績效與薪酬

公司制定《董事、高級管理人員薪酬管理制度》以完善董事、高階管理人員的薪酬機制，董事會授權薪酬與考核委員會負責董事、高階管理人員的考核標準制定及執行，並且制定、審查董事、高階管理人員的薪酬政策與方案。薪酬方案綜合參考同行業及同地區類似上市公司的水準，與公司經營業績、長遠利益以及績效考核制度相結合，包括但不限於股權、期權、員工持股計畫以及其他公司根據實際情況發放的中長期專案獎金、激勵或獎勵等，公司依據經審計的財務資料展開績效評價，並確定一定比例的績效薪酬在年度報告揭露和績效評價後支付。另外，董事成員每年定期通過問卷自評進行績效評估作業，由董事會向股東會提出工作報告。

為提升公司治理與確保公司財務成果的可靠性，公司制定索回條款，若董事、高階管理人員因違法違規而造成公司損失，有權對於相關行為發生期間已經支付的績效薪酬和中長期激勵收入進行全額或部分追回。

高階管理人員薪酬結構

高階管理人員的薪酬包含「基本薪酬」和「變動薪酬」，其中「變動薪酬」與公司的環境、社會及治理（ESG）績效掛勾，期使管理階層的目標與公司的永續發展策略一致，深化永續治理文化。根據《董事、高級管理人員薪酬管理制度》，環旭電子董事長暨執行長陳昌益先生除董事固定津貼外的薪酬，需按高階管理人員薪酬結構執行。各董事和高階管理人員薪酬總額請參閱公司 2025 年年度報告「第四節三、（一）現任及報告期內離任董事和高級管理人員持股變動及薪酬情況」。



類別	指標	
基本薪酬	● 公司根據崗位職責和能力情況，並結合行業薪酬水準	
變動薪酬 (含績效薪酬、中長期激勵收入)	財務指標 60%	● 營業收入、營業利潤、每股盈餘（EPS）、股東權益報酬率（ROE）、投入資本報酬率（ROIC）等
	策略指標 20%	● 以「低碳使命」、「循環再生」、「社會共融」、「價值共創」四大永續發展策略為主軸，實踐模組化、全球化、垂直整合及智能製造的發展方向，推動多元、包容的工作環境，強化價值鏈夥伴關係，為永續環境做出貢獻
	永續指標 20%	● 入選標普全球永續年鑑（S&P Global Sustainability Yearbook） ● 結合「重大性議題」之各單位永續目標達成情況 ● 氣候策略相關績效，包含：溫室氣體排放量、再生能源使用占比、能源密集度等

董事成員進修

為強化董事成員的專業素養，公司安排公司治理及永續課程，以期董事成員將永續精神融入公司政策之擬訂，提升風險意識進而提高企業韌性。2025 年，董事總受訓時數共 108.5 小時。

課程名稱	時數
2025 年上市公司董事、監事和高管合規履職培訓（包含持股變動、違法案例）	45
2025 年第三期上市公司獨立董事後續培訓（包含反舞弊履職要點）	32
2025 年上市公司董事、高管培訓班（包含合法合規）	31.5

財務績效與稅務治理

財務績效

公司建立與投資者良好的溝通平臺，在公司網站設置投資人專區，定期更新業務資訊，公開透明地揭露環旭電子的營運狀況，形成公司與投資者間長期、穩定、和諧的良性互動關係。2025 年營收（同銷售淨額）為人民幣 592 億元，較 2024 年減少 2.46%，每股盈餘為人民幣 0.85 元，並支付股利金額人民幣 5.04 億元，占營收的 0.85%。此章節包含環旭電子全球營運據點資料，主要財務績效請參閱「ESG 關鍵績效 - 治理：財務績效」，或參閱公司定期報告以獲取更多財務資訊。

稅務治理

環旭電子在全球布局，制定健全的稅務政策，公司承諾以合規、透明、有效的稅務風險管理机制，遵循各營運據點所屬國家的稅務規定為方針，誠實履行社會責任的納稅，支持政府促進經濟成長及企業長期營運永續發展，為利害關係人創造價值。公司注重稅務風險管理，納入所得稅資產與負債對財務報告的影響及風險評估。集團稅務政策通過董事會核准，由財務長負責確認全球廠區落實遵循政策要求，財務相關人員亦需接受稅務教育，以降低因稅務或法規不確定而造成的稅務風險。環旭電子 2025 年獲得無保留意見的審計報告，相關訊息請參閱 2025 年年度報告「重要提示」。

環旭電子主要營運據點在中國大陸及臺灣，2025 年，其合計所產生之所得稅費用為全公司之 76%，已繳納所得稅超過全公司 80% 的所得稅負。中國大陸及臺灣的法定稅率分別為 25% 及 20%，中國大陸廠區享有高新技術企業的 15% 優惠稅率，同時享有研發費用加計扣除的稅收優惠；南投廠享有產業創新（研發費用）的稅前扣除，故在 2025 年中國大陸及臺灣的有效稅率分別為 10.11% 及 13.80%。

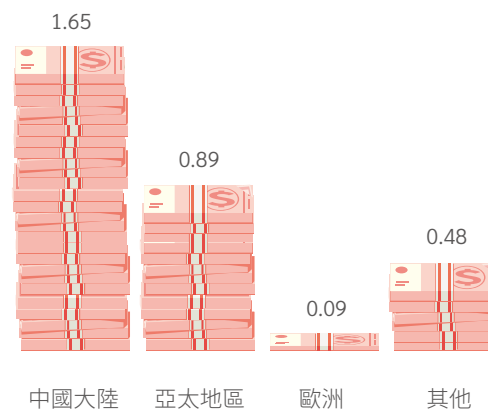
環旭電子近兩年稅務資訊^{註1}

單位：人民幣

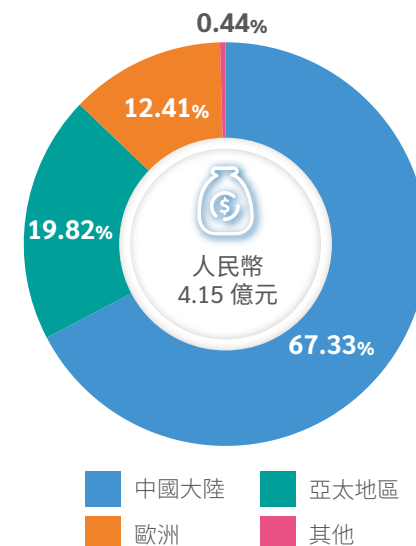
項目	2024 年	2025 年	平均值
稅前淨利	1,853,816,573.41	2,139,493,055.52	1,996,654,814.47
所得稅費用	209,647,374.75	310,523,233.88	260,085,304.32
有效稅率（%）	11.31	14.51	13.03
已支付所得稅	255,258,202.48	184,587,009.54	219,922,606.01
現金稅率（%）	13.77	8.63	11.01

2025 年之所得稅費用（利益）及已繳納所得稅依照營運據點分類^{註2} 如圖所示：

所得稅費用（利益）（人民幣億元）



已繳納所得稅



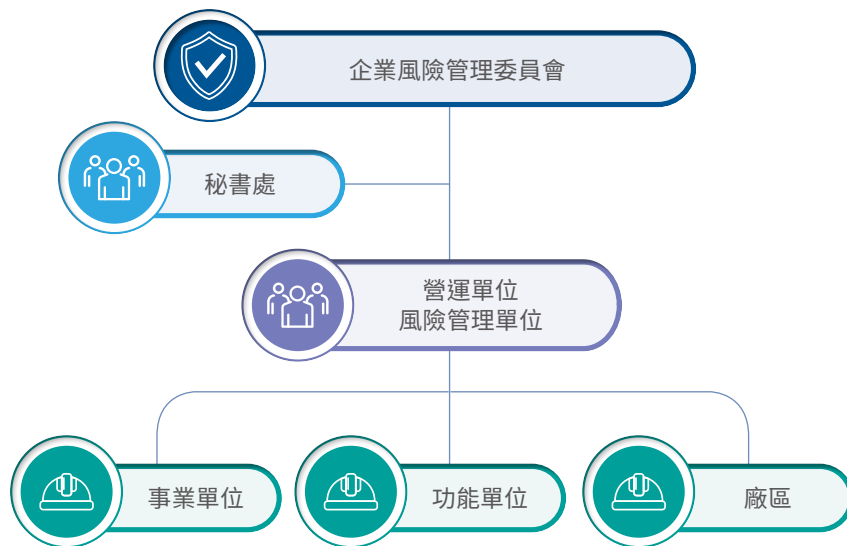
註：

- 環旭電子全公司之有效稅率及現金稅率小於行業平均水準係因中國大陸及臺灣享有稅收優惠
- 亞太地區：包含臺灣、香港、越南及日本；歐洲：包含法國、德國、英國、捷克、波蘭及突尼西亞；其他：包含墨西哥及美國等國家

企業風險管理

風險管理委員會組織與治理

環旭電子審計委員會成員由五名董事組成，委員中獨立董事應占半數以上，USI 遵循稽核中心制定之內部控制制度設置集團風險管理委員會，由營運長擔任委員會主席，各廠區、功能單位、事業單位副總經理擔任委員會成員，依據經營環境、產業趨勢及公司營運狀況，應用 ISO 31000 風險管理原則及指導綱要執行年度風險管理活動，以滿足內部控制和稽核要求，並確保永續經營目標達成。



環旭電子基於內控內稽架構建立風險胃納（Risk Appetite）機制，將企業風險管理視為內控制度重要的一環，納入公司治理架構。風險管理委員會依據企業整體風險評估結果、營運狀況及策略目標，辨識並訂定公司之主要關注風險（Top Risks），該風險項目反映公司整體風險胃納及管理重點，由各事業單位、功能單位及製造廠區依據主要關注風險進行風險評估，制定相對應之風險因應措施。稽核中心定期執行稽核活動，檢視整體風險架構（包括主要關注風險及相關管理措施），並依據營運環境及外部情勢之變化進行必要之調整與強化。

第一道防線 → 各廠區、功能單位、事業單位

集團風險管理委員會由各單位承擔第一線責任，依其職掌辨識可能影響公司永續經營目標達成之內外部風險因子、評估各風險等級及相關控制活動之有效性，並依據風險評估結果採取適當之措施，同時透過風險管理活動的實施，確保風險管理政策在各營運單位落實執行。

第二道防線 → 集團風險管理委員會

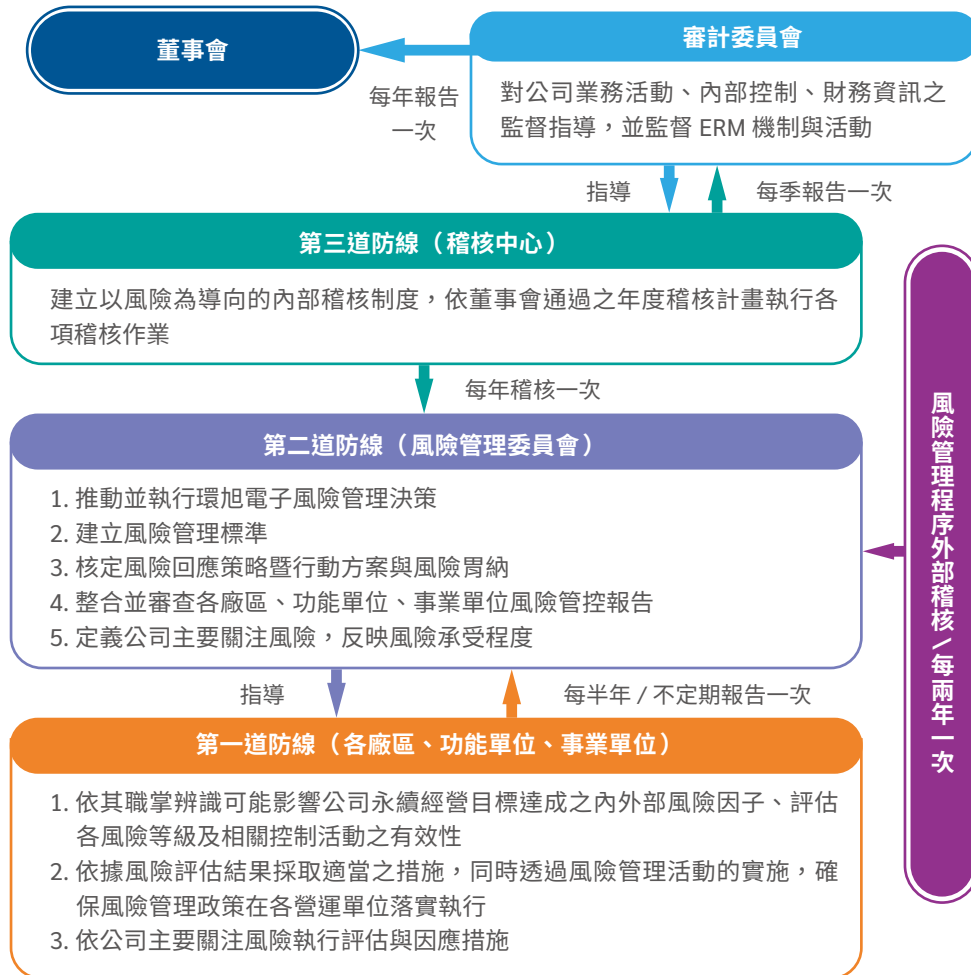
集團風險管理委員會承擔第二線責任，委員會秘書處負責追蹤並整合各單位風險管理活動的成果，報告給風險管理單位副總經理。

第三道防線 → 稽核中心

公司設置隸屬審計委員會之稽核中心，稽核主管的任免需經董事會過半數同意；設置專任稽核主管一名，並在各主要廠區配置稽核人員。集團稽核單位建立以風險為導向的內部稽核制度，依董事會通過之年度稽核計畫執行各項稽核作業。

- ◆ 稽核範圍：包含所有財務、業務等營運及管理功能，並依法令規定分為八大循環，加上資訊循環及財務報導作業。
- ◆ 稽核對象：本公司所有單位及符合法令規定之海內外子公司。
- ◆ 稽核方式：主要依循董事會決議之年度稽核計畫執行例行稽核，並視需要執行專案稽核，以偵測內部控制制度可能缺失並提出改善建議。此外，稽核中心亦督促各單位執行內部控制自行評量，並評估結果的合理性及有效性。稽核中心在完成稽核作業後，出具提報稽核報告執行狀況，彙總後呈報審計委員會及董事會，以落實公司治理之精神。

企業風險治理架構



企業風險管理政策

環旭電子透過組織中現有營運單位（事業單位、功能單位及廠區）進行風險管理，經由實施企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）專案，對於影響公司經營目標達成之風險事件及相關風險因子進行辨識、評估並實行適當之措施，經由監控風險減緩計畫的執行以有效控制風險，將企業風險管理轉變為增強組織整體決策之有效作為，以確保永續經營與營運目標達成。風險管理委員會每年進行兩次風險辨識，在每年年中依據總體經濟情況及全球營運風險決定 USI 聚焦風險（由上而下），每年年底審查各事業單位、功能單位及廠區所辨識出來的內部營運風險（由下而上）。為展現企業風險管理流程及實施之承諾，2025 年公司委請獨立第三方^{註1}依據 ISO 31000 風險管理原則與指導綱要查證，並取得 ISO 31000 符合性聲明意見書。



註：

1. ISO 31000 認證機構：萬弘資訊顧問有限公司

建立有效的風險管理文化

為建立風險管理概念，我們展開員工年度訓練課程、進行營運持續風險相關演練及緊急逃生演練，並建立以風險預防為基礎的獎勵機制。

獎勵措施

公司根據營運風險，設定與風險管理連結之金環獎（Golden Ring Award），透過分析可能對營運與生產產生重大影響之風險因子，分別由廠區功能單位及事業單位每個月做風險控制評比，針對評比優良之單位提供財務獎勵。

產品開發風險控管

因應綠色產品國際環保法規要求，在產品開發設計時，遵循綠色管理及產品生態化設計（Eco-design）的策略，導入專業的綠色價值鏈管理平臺「綠色零件承認及報告系統（Green Parts Aggregations & Reporting System, GPARS）」，建立綠色零件資料庫，採取必要的管控措施；每年透過第三方進行管理系統查證與盤查，同時進行年度整合以更新《綠色環保產品規格》，詳細內容請參閱「[綠色產品設計與管理](#)」章節。



企業風險管理訓練課程

除了為董事安排風險專題訓練課程，2025 年，公司在中國大陸、南投、墨西哥及越南廠區進行風險管理概論線上訓練課程，達到風險預防、風險監控的目的，以減少危機發生，相關訓練資訊如下：



註：

1. 訓練人數為所列調訓課程之最高人數

2. 訓練總時數 = 課程通過人數 × 課程時數

年度風險評估結果

風險等級	H	◆ 經濟狀況 / 產業趨勢 ◆ 營運情境模擬 ◆ 舞弊 ◆ 財務揭露		
	M	◆ 地緣政治 ◆ 投資 / 合併 / 收購 / 撤資 ◆ 績效 / 人才管理和薪酬 ◆ 資訊安全 ◆ 創新、研究和開發 ◆ 營運持續管理 ◆ 跨部門 / 集團 / 區域間協作 ◆ 業務集中度	◆ 生產人力缺工	
	L	◆ 風險監控 ◆ 天然災害風險 ◆ 生物多樣性 ◆ 企業成長 ◆ 關鍵技術人才 ◆ 跨國人才管理 ◆ 氣候變遷 ◆ 綠色設計	◆ 財務計畫 / 預算 ◆ 競爭 ◆ 數位轉型 ◆ 成品庫存管理 ◆ 商業模式 ◆ 智能製造設備 ◆ 接班人計畫 ◆ 人才留任 ◆ 人工智慧運用	
		Yes	Partial	No
		控制有效性		

環旭電子要求各事業單位分別針對不同的業務相關性，及各廠區針對其地理位置，在風險評估階段針對風險發生頻率進行可能性等級區分，並且對於企業風險衝擊程度的重大性以財務面、聲譽面及營運持續管理面進行維度評估。綜合風險發生可能性及影響重大性，針對現有控制及因應措施，參考控制有效性準則，給予適當分數，並決定是否需擬定行動計畫。

風險等級

行動計畫

低度風險 → 此為風險胃納範疇，公司將繼續保持並監測現行控制的有效性

中度風險 → 此為公司可承受之風險容忍度（Risk Tolerance），需改善目前的控制或因應措施

高度風險 → 需立刻改善，並確認行動方案負責人員及完成改善期限，以定期追蹤改善進度

另外，公司每年對於各項主要營運進行企業營收與獲利影響的情境模擬，並會針對財務相關風險，包括利率及匯率風險等進行敏感性分析，相關訊息請參閱 [2025 年年度報告](#)「第八節十二、與金融工具相關的風險」。

產品發展的風險容忍度評估

創新與研發為公司產品發展與維持市場競爭力之關鍵，惟其具有不確定性。公司將「創新與研發」列為重要的產品發展風險，採取審慎且中度風險容忍度之管理原則：可接受研發過程中合理的技術與創新嘗試，但不接受研發方向長期偏離市場或客戶需求，或因關鍵研發人才流失而造成技術斷層、產品開發延宕，進而影響業務成長與技術競爭力。為此，公司透過市場導向的研發規劃、持續的技術交流與人才激勵機制，強化研發動能，確保產品技術發展與市場需求保持一致。

人力資源的風險容忍度評估

公司持續推動海外投資與全球化布局，人力資源的穩定性、延續性及國際化能力對營運發展具關鍵影響。公司將「接班人計畫」及「跨國人才管理」列為高度關注之人力資源風險，並採取低風險容忍度之管理原則：不接受因關鍵崗位接班人不足或跨國人才培育、配置與管理失衡而影響營運穩定、組織經驗傳承或全球營運整合之情形。我們透過接班人管理制度化、全球人才培育系統及多元的學習與發展機制，支持全球營運需求並提升組織長期韌性。

外部因素的風險容忍度評估

因地緣政治因素所造成之營運中斷、供應鏈過度集中或製造與交付受阻，而導致營運穩定性、供應鏈韌性或長期競爭力受到影響。公司將「地緣政治」列為高度關注之外部因素風險，我們採取偏低風險容忍度之管理原則：公司配合供應鏈區域化趨勢，積極培養在地供應商、調整採購與製造布局，並透過製程自動化、智慧化及低碳產品設計，提升營運效率與能源使用效益，以強化整體營運韌性並支持永續發展。

策略的風險容忍度評估

企業成長涉及策略規劃與資源配置，為推動長期競爭力與永續發展所需承擔之策略風險。公司將「企業成長」列為重要策略風險，並採取審慎且中度偏低風險容忍度之管理原則：可接受合理的策略調整與市場變化所帶來的不確定性，但不接受因資訊揭露不足、與利害關係人溝通不充分，或成長策略未能即時因應市場與產業趨勢而影響營運透明度、資源配置效率或長期競爭力之情形。



2025 年 USI 主要關注風險項目^{註1}

營運與基礎架構風險	風險情境	應變對策
創新、研究與開發	1. 研發技術與產品未能符合市場趨勢或客戶需求，致使創新資源投入無法轉化為實際競爭力，影響業務成長與市場占有率 2. 關鍵研發人才遭競爭者挖角，造成技術斷層與創新動能減弱，進而影響產品開發進度與長期技術領先地位	透過技術交流、策略規劃與人才激勵，持續強化研發與創新能力 1. 與客戶合作共同訂定年度策略目標與技術發展方向，將先進技術研發納入年度研發策略規劃，確保公司技術發展與市場需求同步 2. 指派人員參與定期及不定期技術交流活動，例如自動化展覽、學術研討會等，並分享心得 3. 舉辦技術論壇發表研發成果，並邀請外部專家分享最新技術趨勢 4. 舉辦研發獎勵競賽，激勵研發人員的創新思維與技術突破
接班人計畫	未能建立完善的關鍵崗位人才庫與接班人管理機制，導致人員異動或職務交接時出現斷層，進而影響營運穩定性與組織發展	透過接班人管理機制與多元人才培育計畫，確保關鍵崗位穩定傳承與營運持續性 1. 建立接班人遴選機制，定期盤點關鍵崗位需求及檢視接班人發展計畫，系統化人才資料庫，以保持資料的即時性 2. 訂定人才發展方案，藉由人才評鑑系統，找出具潛力接班人才，依照個人發展意願與組織需求，提供多元且跨領域之發展平臺（輪調／交換／工作擴大／策略性專案等），補強其技能和關鍵崗位職能要求，以累積不同領域之經驗與能力提升，使其未來能夠在組織內承擔關鍵崗位
跨國人才管理	全球關鍵人才培育與規劃未能有效配合海外擴廠或業務拓展需求，可能導致人力資源配置失衡，影響新據點營運效率與組織全球化發展進程	透過系統化人才培育與全球學習平臺，強化跨國人力布局與組織永續發展能力 1. 透過環電大學整合全球學習資源，強化管理職與專業職的雙軌制發展，營造創新學習環境，強化人才培育的深度與廣度，提升員工解決問題與達成組織目標的能力 2. 依據職等設計相對應的全球人才培育計畫，提供多元學習平臺與發展機會，強化專業與管理能力，並擴展環電大學至子公司，促進多元文化融合，以支持公司全球化布局與永續發展
策略與規劃風險	風險情境	應變對策
地緣政治	全球地緣政治緊張情勢持續升高，特定區域衝突未減緩，導致各國政府加強制裁與貿易限制措施，進而推升能源與大宗商品價格，企業面臨營運成本上升與資金取得困難等挑戰。若地緣風險持續惡化，將對企業中長期投資決策、供應鏈穩定性及市場布局產生重大影響	透過溝通、應變與市場洞察，強化營運韌性與永續發展 1. 持續關注總體經濟、產業趨勢及新興風險的變化，與利害關係人保持緊密互動，即時採取應對行動，以強化公司核心競爭力與營運韌性 2. 機動調整製造據點與業務分配，透過內部成長與外部併購並行的策略，加速強化大中華地區以外之全球布局 3. 持續強化供應鏈風險鑑別與管理，制定改善措施並持續追蹤，配合區域化趨勢調整採購策略，確保供應鏈韌性與永續性，以降低營運中斷風險
企業成長	1. 未能即時向利害關係人傳達企業發展進程與市場變化，導致外部認知落差，對營運透明度與資源取得造成不利影響 2. 若企業在制定成長策略時未充分考量市場環境與產業發展趨勢，可能導致資源配置失衡，影響營運效率，進而削弱企業長期競爭力與社會責任履行	定期溝通、即時回應市場變化及持續掌握產業動態 1. 每季度舉辦投資人線上說明會，溝通財務資料與業務發展情況，提升資訊透明度 2. 即時分析市場突發事件對公司可能造成的影響，並迅速與投資者進行溝通，強化信任與應變能力 3. 持續更新並比較產業與競爭者資料，作為策略調整與資源配置的參考依據

註：

1. USI 之主要關注風險項目為日月光投控整合各子公司之關注風險項目；經營相關的風險，請參閱公司 2025 年年度報告「第三節六、（四）可能面對的風險」

新興風險	風險情境	應變對策
人才和 / 或勞動力短缺	全球高技能人才供給不足，將造成關鍵技術與資訊研發人才的斷層，使得企業自動化或升級計畫停擺，影響企業創新、數位轉型與長期競爭力	強化人才留任與激勵機制 1. 定期進行薪資調查，依據績效與市場趨勢，檢視並調整薪資結構，實施年度調薪，以維持市場競爭力 2. 規劃並執行具吸引力的留任與激勵措施，強化薪酬公平性與激勵效果，提升員工滿意度與忠誠度 3. 針對關鍵職位提供額外加給，強化關鍵人才的留任誘因與職涯承諾
網路傷害	隨著企業加速數位轉型與導入生成式 AI 技術，資安風險同步升高，包含資料外洩、系統漏洞擴大、AI 模型濫用等問題，對營運韌性與信任基礎構成重大挑戰	強化資訊安全防護與營運韌性，建構完整的資安管理架構及關鍵措施 1. 取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，並持續落實資安管理 2. 成立資訊安全委員會，制定並推動資安政策與內部規範 3. 全面實施設備與資料存取控管，防止機敏資料外洩與惡意軟體入侵 4. 實施雙因子認證，提升系統與資料存取安全性 5. 定期辦理資安訓練與釣魚郵件演練，提升員工資安警覺與應對能力 6. 建立文件分級與存取控管制度，確保敏感資訊依許可權管理 7. 定期資安風險評估與檢測： (1) 執行資安成熟度評估，盤點弱點並強化防護措施 (2) 進行系統弱點掃描，確保資訊系統安全性 (3) 進行員工電腦病毒掃描與病毒碼更新，降低惡意軟體風險
傳染病	若全球爆發新型傳染病，電子製造業將面臨勞動力短缺、供應鏈中斷與跨境物流受限等挑戰，導致生產延誤與成本上升。特別是在高度依賴特定地區製造的情況下，可能造成關鍵零組件無法及時供應，進而影響產品交期與市場競爭力	多元供應、彈性人力、自動化、強化溝通與演練，確保營運韌性 1. 建立多地替代供應商，並評估在地化生產的可行性以提升韌性 2. 建立輪班制度與在家上班機制，確保在疫情期間仍能維持基本營運 3. 導入自動化設備與智能製造技術，降低人力需求，提升生產持續性 4. 建立清楚的內外部溝通機制，定期更新危機應變計畫，確保各部門能迅速協調應對 5. 將傳染病列為營運風險之一，並針對此風險進行營運持續演練

商業道德與法規遵循

商業道德

環旭電子對於貪腐行為採取零容忍態度，為建立廉正的工作環境，實踐良好的企業公民與社會責任，在員工工作規則中，明確要求員工不得利用職權營私舞弊。公司制定「[商業行為與道德準則](#)」作為全體員工、商業夥伴及其他利害關係人之業務往來標準。

宣導與訓練課程

為使全公司主管及員工瞭解並遵守公司《員工行為準則》、《商業行為與道德準則》、《反賄賂政策》、《反舞弊政策》、陽光採購等相關政策及舉報的流程跟管道，除了將相關課程納入新人訓練，所有在職員工每年皆需上線閱讀《員工行為準則》，接受《反賄賂政策》及《反舞弊政策》訓練課程並通過測驗，上課記錄列入追蹤專案，確保每位員工皆完成課程。接受反貪腐政策訓練人數，請參閱「[永續資料 - 治理 A.2025 年接受反貪腐政策訓練人數](#)」。

此外，公司每季透過線上公告向全體同仁宣導陽光行為（員工廉潔行為）政策及舉報方式，且每年向供應商宣導公司廉潔政策並要求遵守相關規範。所有違反陽光行為政策經查證屬實者，將依照公司規定辦理，涉案員工視情節輕重，除應返還不當得利、賠償公司所受損害、接受革職外，涉及非法者將移送司法機關辦理。並且公司訂有股票期權激勵計畫之相關規定，在公司業績或財報公告前，通知激勵對象禁止行權的封閉期，以防範內線交易情事發生。

風險評估

2025 年針對本報告書範疇之 USI 廠區進行風險鑑別，舞弊風險之固有風險評估結果列為高度風險，但透過持續執行既有管控措施後，評估此風險屬於可有效控制項目，我們將持續落實既有控制方案並定期檢視。

申訴 / 舉報機制與舉報者保護

相關正負面衝擊之利害關係人可通過會議溝通、e-mail 信箱，或在官網「[聯絡我們](#)」頁面進行意見諮詢或回饋。公司設有貪污舞弊行為之[舉報信箱](#)，其它任何與誠信相關之不正當或不法的從業行為，可透過各廠區 HR 信箱進行申訴或舉報，檢舉人可具名或匿名舉報。公司對舉報內容依「商業行為與道德準則：10. 舉報與程序」進行處理，並對舉報者的身份嚴格保密，保障其安全與權益，防止舉報者遭受任何形式的威脅、歧視或報復。2025 年共有 5 件騷擾案件，詳細內容請參閱「[人權風險鑑別結果](#)」章節。

2025 年度違反商業行為與道德準則之成案件數

報告案件	成案件數
貪腐或收賄	0
歧視或騷擾	5
客戶隱私資料	0
利益衝突	0
洗錢或內線交易	0

法規遵循

環旭電子多年來致力維持企業形象，嚴格遵守在公司治理、財務及稅務管理、智慧財產、綠色環保及安全法規、勞工權益、市場公平競爭等方面的國家或國際相關法律規範，並重視客戶價值及權益。公司適時追蹤不同廠區適用的法律法規的更新及遵守情況，若有影響企業形象或違反法律規範的情況，環旭電子將組成專案小組，擬定應對措施。2025 年，公司未發生違反內線交易、貪腐、賄賂、反托拉斯或反壟斷法規相關之法律行為。唯發生一件超過美金 1 萬元（人民幣 71,440 元）以上的重大罰款，係因違反所得稅法施行細則，被廠區當地主管機關處以美金 12,855 元（人民幣 92,872 元），公司已針對法遵管理情形制定改善措施並執行。

隱私權及個人資訊保護

公司高度重視隱私權及個人資訊保護，為維護 USI 利害關係人的個人資料，制定「[隱私權及個人資訊保護政策](#)」，作為合規管理遵循依據，以確保個人資料所有人權益。如有員工或外部人士發現任何違反隱私相關法律法規的事件，得透過申訴 / 舉報信箱向法務合規智權總處進行申訴或舉報，法務合規智權總處將組織相關方調查並回應該事件。截至 2025 年底，公司未發現將蒐集之個資進行原特定使用目的以外之二次使用、侵犯隱私權或資料外洩與遺失之事件。

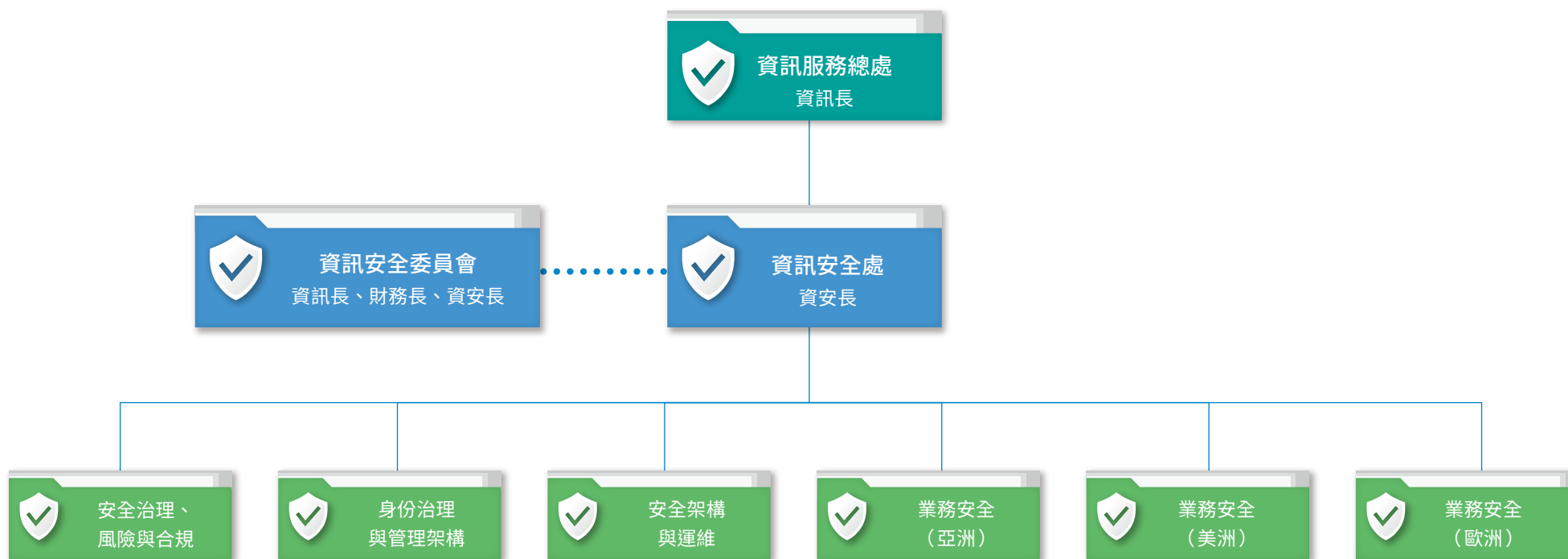
資訊安全管理

環旭電子將資訊安全視為企業發展的基石，致力於構建全面、高效的資訊安全治理體系，並持續投入資源，提升資訊安全治理能力。公司制定資訊安全政策，確保核心系統的機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）、可用性（Availability）與適法性（Compliance）的目標。另外，隨著 AI 技術的快速發展及廣泛應用，我們透過 AI 政策 實踐「負責任的 AI」，並針對全球間接員工開設「負責任的 AI」議題相關訓練課程，加強企業資安韌性以降低新型的資安風險，確保利害關係人對公司的信任。

資訊安全組織

公司建構完善的資訊安全治理組織，由董事成員組成之「戰略與可持續發展委員會」負責監督資訊安全議題，其轄下設置「資訊安全委員會」，由資訊長、財務長、資安長及副總經理、處長級以上主管擔任委員會成員，資訊長向行政管理群資深副總進行彙報；資訊安全委員會轄下設有資安管理代表，協助資訊安全委員會執行資訊安全事務。其中，汪渡村董事為

日月光投控資安長，同時也擔任環旭電子資訊安全委員會委員，協助共同擬定資訊安全性原則，達到公司資訊安全目標。資訊安全團隊成員負責資訊安全的規劃、建設、營運和維護工作；資訊安全委員會每半年舉行一次會議，由資安管理代表向資安委員會主管報告公司資訊安全管理現狀，並為環旭電子資訊安全性原則的部署與執行提供指導意見。



資訊安全措施

環旭電子致力於提升全員資訊安全意識和技能，並建立完善的管理體系，透過獨立的內部稽核機制進行評估和改進，保障公司業務持續穩定運行。2025 年，公司未發生重大資安事件。

類別	措施	執行內容
資安體系	治理框架	全球廠區制定一致的治理框架，明確定義資訊安全目標、原則、組織架構、職責和管理流程，確保工作規範的有序展開
	制度標準	涵蓋資訊安全性原則、管理制度、技術規範、操作指南等，為資訊安全管理工作提供具體的指導和依據
	國際認證	USI 每年持續取得 ISO 27001 認證 ^{註1} ，並在張江、昆山、南投、墨西哥廠區獲得 TISAX ^{註2} 認證 ^{註3} ，證明 USI 的資訊安全管理水準已達國際標準
	成熟度評估	日月光投控每年安排外部第三方基於 NIST CSF 進行資訊安全成熟度評估，協助 USI 持續監控並提升資訊安全治理能力
資訊安全意識宣導	新人訓練課程	所有新進員工必須完成資訊安全訓練及課程測驗
	年度訓練課程	每年定期進行在職員工訓練，聚焦於防範常見的資訊安全威脅，課程內容包含釣魚攻擊、社交工程、密碼安全、資料安全、設備安全等，員工需要完成課程並通過測驗，2025 年度資訊安全訓練率達 100%
	釣魚郵件演練	每年展開 9 次的釣魚郵件演練，測試員工鑑別和應對釣魚郵件的能力，並根據演練結果進行針對性的訓練和指導
資訊安全事件通報機制	多種通報管道	員工可以透過電話、郵件、內部系統等多種管道通報資訊安全事件，確保事件能夠及時被發現和處理
	明確通報流程	制定清晰的資訊安全事件通報流程，明確事件分類、通報期限、處理流程等，確保事件能夠得到及時有效的處理
	鼓勵員工參與	積極鼓勵員工參與資訊安全工作，對及時發現和通報資訊安全事件的員工給予獎勵，以期達到全員參與資訊安全
	定期緊急應變演練	定期組織緊急應變演練，幫助全球各廠區以及業務部門更好地熟悉與瞭解資訊安全事件的通報與處理流程

註：

1. ISO 27001 認證機構：TNV 系統認證公司

2. TISAX, Trusted Information Security Assessment Exchange 汽車安全評估資訊交換平臺

3. TISAX 認證機構：ENX 協會

類別	措施	執行內容
資訊安全業務 持續管理	營運持續計畫（BCP ^{註1} ）	針對關鍵業務系統和流程制定營運持續計畫，明確緊急應變流程、恢復策略和資源調度方案
	定期演練與評估	每年針對不同類型的災難進行營運持續計畫演練，考察員工在不同類型的災難發生時，是否能夠在規定的時限內成功恢復業務運轉。2024-2025 年度的營運持續計畫演練已經完成，且全部達標
	資料備份與恢復	建立完善的資料備份機制，定期對重要資料進行備份，備份頻率根據業務需求制定，並且至少每年進行一次備份恢復測試，確保資料的安全性和可恢復性
資訊安全性漏 洞掃描與測試	定期漏洞掃描	使用專業的漏洞掃描工具，定期對網路、系統、應用等進行全面掃描，期能及時發現潛在的安全性漏洞
	滲透測試	聘請第三方專業安全團隊進行滲透測試，模擬駭客攻擊，深入挖掘系統漏洞，評估系統安全防護能力
	漏洞修復與驗證	針對發現的漏洞，及時進行修復與驗證測試，確保漏洞得到徹底修復
	紅隊演練	每年進行紅隊演練，由公司內部安全團隊（藍隊）與外部安全專家（紅隊）進行攻防對抗，檢驗安全防禦體系的有效性，並不斷優化安全性原則和措施
資訊安全 內部稽核	稽核計畫制定	根據公司的營運情況及風險管理現狀，USI 與日月光投控制定包含資訊安全的內稽計畫。稽核中心依據 USI 制定的資訊安全性原則對各廠區展開相關的稽核工作，稽核內容包括但不限於滲透測試結果、紅隊演練報告、弱點掃描報告等
	稽核工作展開	組織專業的內部稽核團隊，按照稽核計畫展開資訊安全稽核工作，評估資訊安全控制措施的有效性
	稽核報告與持續改進	根據稽核結果出具稽核報告，提出改進建議，並追蹤督促相關部門進行改善，確保資訊安全治理體系的持續改進。2024-2025 年度資訊安全內部稽核未發現任何高風險項目，非高風險項目皆修正完畢

註：

1. BCP, Business Continuity Plan 營運持續計畫

綠色產品與創新



環旭電子致力於提升產品生態化設計能力，推動低碳產品設計及提升產品能源效率，並在掌握智能化趨勢下，積極推動智能製造。同時，實踐公司綠色產品策略方向「模組化」、「全球化」、「多元化」、「垂直整合」及「智能製造」，以應對氣候變遷與能資源減少議題。

重要的利害關係人：

股東／投資人／銀行、客戶、供應商／承攬商

SDGs



100 % 出貨產品符合
國際安規標準 /
綠色產品規範 / 節能要求



1,744 件
累計申請通過知識產權總數



59 百萬度
年度產品節能效益



協助客戶取得
Set-Top Box 產品
EPEAT 銀牌 認證



460 百萬元人民幣
持續改善計畫
與智能製造專案節省金額



1,736 公噸
持續改善
重點專案總減碳量

永續議題目標與績效



重大主題



達成



未達成

管理目的	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年績效	狀態	2026 年目標	2030 年目標
綠色產品 管理方針： 導入生態化設計理念，遵循綠色產品法規，並訂定永續產品的中長期目標，以落實企業永續經營的作為 評量機制： 訂定永續技術與產品計畫目標，定期召開任務小組會議確認各項指標達成度與執行績效檢討						
確保製造及銷售的綠色產品符合各國法規，並滿足客戶需求	符合國際安規標準 / 綠色產品規範或節能要求	出貨產品 100% 符合	出貨產品皆 100% 符合	🟢	100% 符合	100% 符合
	永續設計 (機構件)	使用可回收、可再利用原料占比大於 80%	達 96%，總計 15 項新專案產品	🟢	占比大於 81%	占比大於 85%
	產品碳足跡盤查	導入 3 個系列產品碳足跡盤查	完成 5 個系列產品，總計 179 支產品	🟢	持續推動 3 個系列產品	持續推動 3 個系列產品
永續製造 管理方針： 導入自動化關燈工廠，以提升工廠效率、精進製程品質並滿足客戶交期；推動持續改善計畫以優化設計、生產製造及節能減碳 評量機制： 訂定永續製造發展目標，定期召開任務小組會議確認各項指標達成度與執行績效檢討						
創造具有競爭力的智能自動化製造環境，並激勵員工致力於持續改善，以提升企業競爭力	智能製造 ^{註 1}	工業 4.0 的 5 星工廠標準達 3.37 星級	平均達 3.37 星級	🟢	平均達 3.59 星級	平均達 4.35 星級
	持續改善計畫	持續改善計畫節約成本占營業額的 0.21%	節約成本占營業額的 0.24%	🟢	節約成本占營業額的 0.21%	節約成本占營業額的 0.21%
創新管理						
持續創新以累積能量與強化競爭力，並增加營收與提升企業形象	累計申請通過知識產權數	累計達 1,730 件	累計達 1,744 件	🟢	累計達 1,800 件	累計達 2,050 件
	知識產權內部提案件數	達 100 件	總計達 129 件	🟢	達 100 件	達 100 件

註：

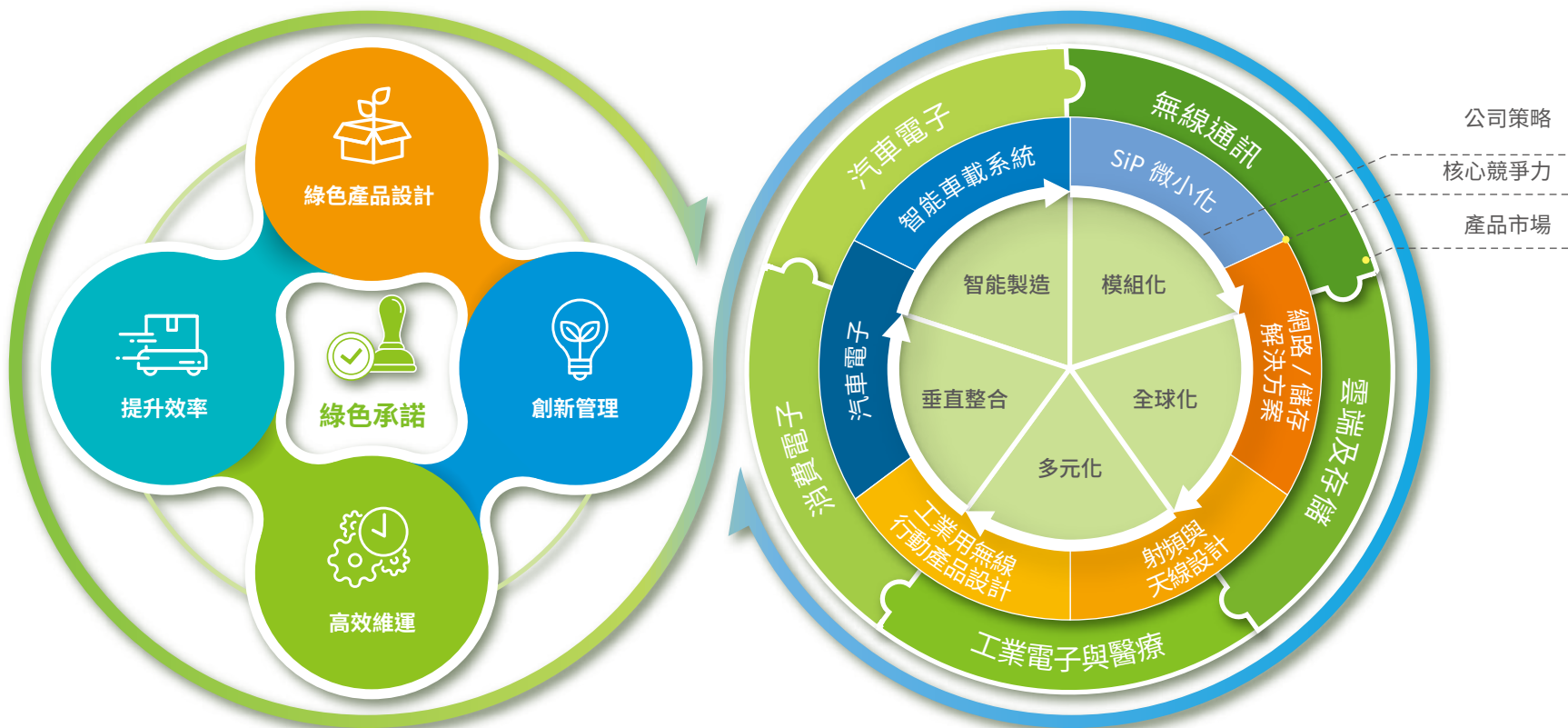
1. 由於公司全球生產工廠基礎不同與持續受市場需求減緩影響，且與日月光投控重新定義智慧工廠計算準則，因此，全面調整智能製造星級目標

綠色產品

綠色產品願景與展望

USI 產品可分為五大類：無線通訊、雲端及存儲、工業電子與醫療、消費電子及汽車電子。在中期展望裡，我們運用微小化技術，垂直整合 SiP 模組於客戶產品，強化產品生態化設計能力，積極推動低碳產品設計，提升能源效率，減少產品對環境的衝擊，並投入電動汽車電子產品開發，以降低二氧化碳排放，減少對環境的污染。

於長期展望上，運用 5G 實驗室量測驗證，提供智能移動裝置微小化天線設計，推展應用於電腦、通訊電子、穿戴式電子、工業電子及電動車用電子產品，連結雲端伺服器的數據儲存與運算，整合所有產品技術形成物聯網，以綠色產品技術發展低碳、低耗損及低污染的市場商機，滿足客戶的產品需求。



綠色產品設計與管理

環旭電子致力於綠色推動、追求環境與人文的和諧對話及共存發展，為確保作業體系符合國際綠色產品法令和客戶標準的要求，與供應商及客戶建立良好的溝通管道，從產品原材料取得至客戶端售後服務，實行一系列預防性的綠色管理措施，以降低產品及其製程對環境的負面影響。

公司遵循綠色管理及產品生態化設計的策略，每年透過第三方進行 IECQ QC080000、ISO 14001 及 ISO 14064-1 等管理系統查驗與盤查，藉此迅速回應當前國際綠色產品法規的趨勢變化，同時進行年度整合以更新《綠色環保產品規格》，對電子零部件及產品中所含的危害物質進行控管，並制定出「綠色產品政策」與「綠色產品設計主軸」。

USI 綠色產品定義：「根據歐盟分類法中循環經濟的 1.2 電氣和電子設備製造與臺灣永續分類法中一般經濟活動的電腦及其週邊設備，須符合『USI 綠色產品設計主軸』其中任一項目要求，包含：安全性、循環性、低碳排及省資源設計」。因此，業務同仁須依規劃／要求制定公司綠色產品銷售年度策略目標，定期向主管彙報並審核達成狀況，公司則依循「員工績效管理」準則對所有業務同仁進行績效評核，根據年度目標達成度與績效評核結果給予獎勵與年度紅利。在業務同仁的努力下，公司近 4 年的綠色／永續產品的營收占比皆達 99% 以上，各綠色產品生態標章營收分類請參閱「永續資料 - 環境 G. 生態標章產品收入」。我們期望以公司綠色產品技術發展低污染、低耗損及低碳的產品，為客戶提供更好的產品設計與製造服務。



綠色產品政策

- ✓ 產品開發和原物料 100% 符合客戶及 USI 綠色產品環保法規之要求
- ✓ 產品皆須符合國際對於有害物質相關法規及指令
- ✓ 產品導入生態化的設計理念

USI 綠色產品設計主軸

分類定義：歐盟分類法◆ 臺灣永續分類法▲ 產業標準／規範■ USI 自訂分類□

主軸	法規／指令及設計標準	設計要求	目標	效益
安全性 (有害物質管理)	◆ 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	不能含有超過法規／指令要求之有害物質含量	● 低污染 ● 無毒性	● 提升人體安全／健康要求 ● 綠色生產 ● 減少生態負擔
循環性 (回收與再利用)	◆ WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment) 註 1	回收再利用率大於 80%	● 可回收 ● 易拆解 ● 易處理	● 減少拆解所使用的工具種類 ● 模組設計提升回收率 ● 產品回收標示的使用
	▲ ISO 14021 回收料使用 註 2	符合客戶要求	● 低污染 ● 少衝擊	● 循環經濟 ● 減少原材料依賴
低碳排 (節能設計)	▲ 歐盟 ErP (Energy-related Product) ▲ 美國 CEC (California Energy Commission) ▲ Energy Star 或相關節能標章 ▲ ISO 14024 環保標章 / EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool) ■ ISO 14067 (Product Carbon Footprint, PCF)	符合標誌／宣告之要求	● 省能源 ● 省資源 ● 少衝擊	● 降低 Standby & Off Mode 的能耗 ● 提高能源轉換效率 ● 省電模式 ● 減少碳排
省資源 (微小化設計)	□ SiP (System in Package) □ SOM (System on Module)	較前一代設計縮減至少 1%	● 小體積 ● 易整合	● 減少材料使用 ● 提升生產效率

註：

1. 在 WEEE 指令要求下，訂定 2030 年回收再利用率平均大於等於 85%

2. 在 ISO 14021 回收料使用上，訂定 2030 年使用回收塑膠目標為 14.71%；使用回收金屬鋁目標為 26.93%

有害物質管理

我們遵循 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統標準，建立綠色零件 / 材料的管控程序，執行有害物質管理，以達到產品符合國際及客戶的有害物質減免規範。公司所出貨的產品可能含有有害物質，但皆符合下列（包含但不限於）的法規 / 指令要求限值內，其主要管理要求

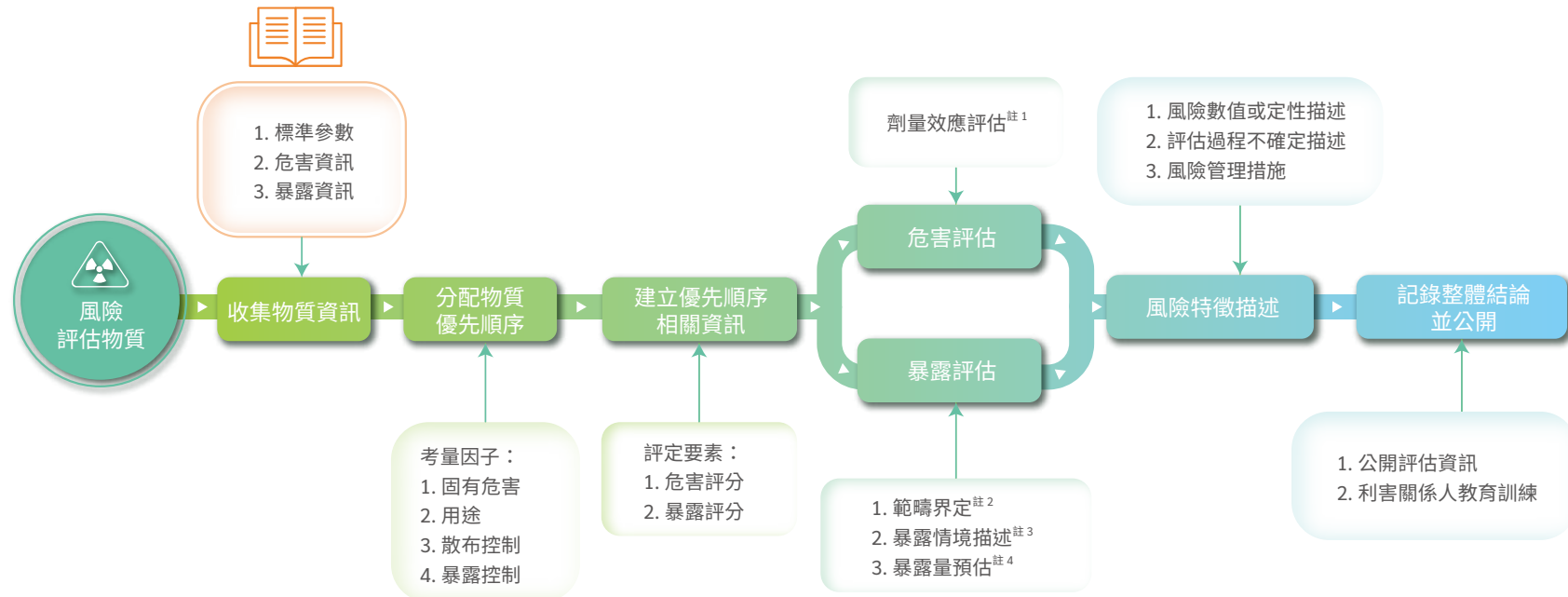
如下表所示。

另外，針對產品所含危害環境物質限制表，則摘選部分資訊進行揭露，請參閱「[永續資料 - 環境 F. 產品所含危害環境物質限制摘選表](#)」。

法規 / 指令	管理要求
EU Directive - RoHS	● RoHS 指令在 2006 年 7 月 1 日開始實施，主要禁止使用鉛、汞、鎘、六價鉻、PBB、PBDE、DEHP、BBP、DBP 及 DIBP 於電子電氣產品中，以達到對環境及人體健康保護的目的（RoHS 指令包含（2011/65/EU）及修正指令（EU）2015/863）
EU Regulation - REACH	● REACH 是對於進入歐盟市場的化學品強制要求註冊、評估和許可並實施監控所制定的法令規範，於 2007 年 6 月 1 日生效。該法案提高了對於不同國家和地區的產品進入歐盟的品質要求和准入門檻 ● REACH 中的高度關注物質候選清單，供應商須確認並告知 USI 所提供的零部件、副資材和包裝材料中，是否含有濃度高於 0.1% (w/w) 的高關注物質。查詢目前高關注物質清單，請連結 ECHA 網站 ● REACH 附錄十七危險物質，供應商須確認所提供的零部件、副資材和包裝材料中，禁止使用附錄十七所列之危險物質。查詢目前附錄十七危險物質，請連結 ECHA 網站
California Proposition 65	● 加州 65 法案，即《1986 年飲用水安全與毒性物質強制執行法》，其宗旨是保護美國加州居民及該州的飲用水水源，使水源不含已知可能導致癌症、出生缺陷或其他生殖發育危害的物質，並在出現該類物質時，如實通知居民。USI 供應商須確認所提供的零部件、副資材和包裝材料中，是否含有加州 65 法案管控的有害物質，並將資訊透過 GPARS 或調查問卷方式回覆 USI。查詢目前加州 65 法案管控的有害物質清單，請連結 OEHHA 網站
Toxic Substances Control Act (TSCA)	● 有毒物質控制法在 1976 年由美國環境保護局（Environmental Protection Agency, EPA）實施，該法對引入新的或已經存在的化學品進行規範。主要目的是在新的商業化學品進入市場之前對其進行評估和監管，以規範 1976 年已經存在且對健康或環境造成不合理風險的化學品，並規範這些化學品的分配和使用 ● TSCA 禁止生產、進口不在 TSCA 清單中或受豁免限制的化學品。在 TSCA 列出的化學品被稱為「現有化學品」，而未列出的化學品被稱為新化學品。製造商須在製造或進口用於商業用途的新化學品之前向 EPA 提交製造前通知；USI 供應商須確認所提供的材料中，是否含有 TSCA 管控的有害物質，並將資訊透過調查問卷方式回覆 USI。查詢 TSCA 管控的有害物質，請連結 EPA 網站

USI 的有害物質風險評估流程，包含產品有害物質管理與生產使用的化學品管理，我們依據發生頻率、作業暴露頻率與衝擊程度／嚴重度對有害物質風險與機遇進行評估，風險乘積分數越高，其風險等級愈高。產品與生產使用的有害物質風險鑑別依據廠內標準而不同，公司

藉由風險等級的鑑別，提出應對措施以降低人類健康與環境潛在影響，並公開評估資訊，進行利害關係人教育訓練，以防堵危害的發生，主要的風險評估流程如下圖所示：



有害物質風險值計算

項目	產品有害物質	生產使用的化學品
風險值計算	風險＝發生頻率 × 衝擊程度	可能性＝發生頻率 × 作業暴露頻率 風險＝可能性 × 嚴重度
風險等級	3 個等級：高度、中度與低度	6 個等級：嚴重、高度、中高度、中度、低度與輕微

註：

1. 劑量效應評估：包含人體健康危害評估、物理與化學特性評估、環境危害評估、持久性、生物蓄積性及毒性（PBT）評估、高持久與高生物蓄積性（vPvB）評估

2. 範疇界定：包含物質製造、用途與暴露資訊

3. 暴露情境描述：包含使用範圍、使用情況、可能暴露途徑與暴露控制措施

4. 暴露量預估：為工作者暴露量（濃度）或環境暴露濃度

我們評估統計並記錄近年的化學品與禁限用物質數量和清單，建置相對應的化學品管制列表，列出不可使用的物質明細，相關管制程序詳細請參閱「化學品安全管理」章節。累計至 2025 年底廠內已管制達 1,193 項，並依據風險評估流程，對所有量產產品進行人類健康與環境潛在影響的風險評估。2022 年，因新增臺灣環境部對毒性化學物質的加嚴管制要求，以至於禁限用物質數量新增達 179 項。

張江廠為回應客戶需求及法規要求，啟動以水洗製程替代正溴丙烷清洗的環保改善專案。經過環境影響評估、水洗設備選型與採購、廢水處理站建置、排污許可申請、水基溶劑性能評

估、清洗工藝驗證、產線資料蒐集及可靠度測試等，歷時 2 年的系統性籌劃，投入約人民幣 1.43 千萬元，於 2020 年產線陸續成功導入新型去焊劑清洗工藝。2025 年，正溴丙烷清洗製程雖然在南投廠部分產線無法全面取代，但仍藉由改善專案，投入人民幣 910 元設計活動型半槽式蓋板，優化原液槽回流系統，減少正溴丙烷的蒸散於空氣中，使其增加冷凝回流，以減少溶劑使用，我們持續致力於從源頭減少 VOCs 的排放，並積極取代正溴丙烷對環境和人體健康的潛在危害。

化學品評估與禁限用物質統計

項目 \ 年度	2022	2023	2024	2025
化學品評估數量	160	153	301	93
新增禁限用物質數量	179	5	6	1
新增禁限用物質名稱 (包含但不限於列表清單)	異丙苯、乙醛、苯甲氯、二苯胺、三聚氰胺、蘇丹 2 號、硝酸鉍、四溴雙酚 A、雙酚 S 等	2,4,6-三叔丁基苯酚、2-叔丁基-6-(5-氯-2H-苯並三唑-2-基)-4-甲基苯酚、2-苯基丙烯與苯酚的低聚和烷基化反應產物等	過氧化二異丙苯、全氟三丙胺、八甲基三矽氧烷等	十溴二苯乙烷



永續原材料管理

環旭電子體認到建立透明且負責的供應鏈原材料管理是提升原材料永續性的重要樞紐，為避免關鍵原材料的稀缺性導致營運遭受挑戰，減緩對環境與社會的負面衝擊，公司遵循永續製造原則，制定並經董事會通過永續原材料政策，承諾以去毒化、去碳化、去物質化，以及避免人權衝擊的侵害，實現永續原材料的目標。

原材料		供應商
追蹤與蒐集	● 追溯來源：透過「綠色零件承認及報告系統（GPARS）」，蒐集 USI 全球供應商的金屬來源資訊，從衝突礦產延伸至鈷與雲母。自 2024 年起對關鍵原物料（鋁、銅、鐵、鎳、鈦等但不限於其金屬），參照國際公認之礦產盡職調查與供應鏈追溯方法，評估並蒐集相關金屬的來源資訊	● 主動調查：依據供應商與公司業務關係及採購金額為基礎，同時檢視供應商行業類別（包含原材料供應商等），與環境、社會及治理面向的潛在負面衝擊風險，進行初步評估
風險評估	● 永續 / 社會風險評估： ◆ 衝突性：根據經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）建置盡職調查的流程，定期調查原材料（含衝突礦產）的礦產來源國，避免使用來自於衝突地區 ● 環境風險評估： ◆ 無毒性：建置有害物質流程管理系統，確保生產所需的原材料不含對人體或環境有害的物質，讓產品符合法規及客戶對永續的要求 ◆ 回收性：進行綠色材料評估與開發無（低）毒性之產品原料，評估物料與廢棄物循環回收、減量和再製技術 ◆ 環保性：運用生命週期評估（Life Cycle Assessment, LCA）工具分析產品與原材料的環境衝擊，透過熱點分析辨識改善機會，提高產品與原材料的環境友善程度	● 永續 / 社會風險評估：依據責任商業行為準則與「世界人權宣言」（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）等國際規範，制定「永續性風險評估問卷（Sustainability Assessment Questionnaire, SAQ）」，定期針對所有第一階原材料供應商進行永續性風險評估問卷調查 ● 環境風險評估： ◆ 氣候風險：採用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）資料庫進行供應商水壓力評估，綜合極端降雨情況以及淹水、山崩潛勢辨識出具有風險的供應商 ◆ 生物多樣性：使用國際自然保護聯盟（International Union for Conservation of Nature, IUCN）的世界保護區資料庫（World Database on Protected Areas, WDPA），並運用 TNFD 架構建議的 LEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）流程，評估原物料供應商生產區域是否為生物多樣性敏感區域
議合活動	● 生態化設計指導：在新產品開發與新技術開發流程，皆納入生態化設計指導方針，並包含永續原材料的選擇（挑選較低負面永續影響的材料、避免來自生物多樣性重要區域的材料、優先使用再生的金屬、礦物及獲得第三方永續性認證的材料），並在專案查核表中納入相關的審查項目，確保落實在每個產品或技術開發專案中	● 供應商輔導：針對原物料供應商進行碳盤查輔導、再生能源發展等專案，至 2025 年，已累計完成 7 家供應商輔導；推動供應商完成 CDP 評核活動，總計完成 36 家；與 5 家設備機台供應商進行節能專案議合活動 ◆ 我們輔導的碳盤查供應商，經由熱點分析結果改善，2025 年，已成功在客戶產品上達減碳量 79,094 公噸

永續綠色供應鏈

我們以綠色產品設計主軸，規劃符合全球法規要求的綠色產品，並不斷提升產品生態友善設計能力，順應綠色產品發展趨勢。在產品開發設計階段以 Eco-Design 為原則，導入專業的綠色價值鏈管理平臺「綠色零件承認及報告系統（GPARS）」，建立綠色零件（Green Parts, GP）資料庫，相關要求包含但不限於符合有害物質減免（Hazardous Substance Free, HSF）、RoHS、REACH^{註1}、USI 綠色環保產品規格要求，以及符合合理程度的礦產來源國調查，評估作為永續材料優先選擇條件。為因應全球綠色產品法令的增進、多元客戶對綠色產品標準期待，及降低原材料取得過程對環境和社會之衝擊，供應商可透過 GPARS 平臺瞭解公司當前綠色產品規範，進行綠色零件認證與原材料追蹤機制至第一階供應商之物質成份表，並遵守 USI 所制定的《綠色環保產品規格》規範要求。針對現階段尚無技術取代的物質，公司亦制訂「禁用物質消滅計畫」，且於年度說明會傳達此訊息給供應商，要求供應商務必符合規範及配合執行禁用物質消滅計畫。另外，供應商也必須提供環境危害不使用聲明書、材料成份表及測試報告，所有原材料以 100% 符合永續風險評估結果，包括人權、氣候、生物等因子為目標，並確保採購之零件材料 100% 符合公司規範，其他有害物質主要管理要求請參閱「有害物質管理」章節。

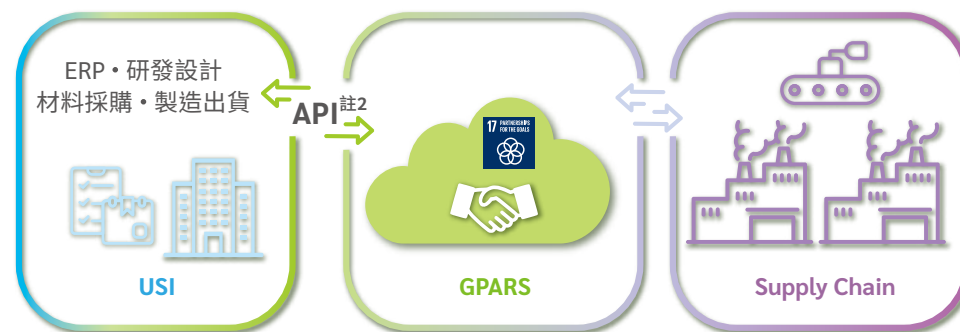
2025 年新增控管綠色環保產品規格

項目	說明
總管控物質數量	475
新增禁用物質數量	39
新增禁用物質名稱 (包含但不限於列表清單)	N- 亞硝基二苯胺、4- 丙烯醯嗎啉、4- 氯苯基環丙基甲酮等

歐盟化學總署（European Chemicals Agency, ECHA）於 2023 年提出 PFAS 限制提案，以減少 PFAS 的使用。同年，USI 將其列入「禁用物質消滅計畫」，並依歐盟當前公告規範執行相關管控，以提供客戶有保障的綠色產品。

年度	PFAS 消滅計畫
2023-2024	● 將 PFAS 加入禁用物質消滅計畫清單 ● 依據客戶要求展開 PFAS 調查
2025-2026	● 建置系統工具調查零部件是否含有 PFAS ● 關注 PFAS 法規限制及豁免進展
2027-2028	● 制定零部件 PFAS 控管機制 ● 傳達供應商 PFAS 法規遵循與客戶報告要求
2029-2039	● 確保供應商零部件的合規 ● 評估 PFAS 替代方案

綠色零件承認及報告系統（GPARS）



註：

1. 在 REACH 法規中，因應新增第三十六批高度關注物質（Substances of Very High Concern, SVHC）公告，其候選清單物質已達到 253 項

2. API, Application Program Interface 應用程式介面

綠色產品的永續發展是必然的趨勢，唯有建立長遠發展的永續供應鏈管理模式，才能迎接接踵而來的挑戰。因此，我們從產品設計、物料採購、產品製造、運輸、包裝、銷售及回收的過程中進行全面、系統、透明的管理及管制，整合上下游廠商的力量，實現整體環境效益。公司的研發、生產與品保等相關單位也可經由 GPARS 瞭解 USI 綠色產品組成與含量等管控標準，並採取必要的管控措施。期望透過系統化的管理，推展全球綠色產品供應鏈，提升資料正確性，強化與供應鏈夥伴的合作關係，進而達到綠色供應鏈。

USI 的供應鏈



綠色產品設計推動

環旭電子自 2016 年開始舉辦廠內科技論壇，培養並提升設計研發人員能力，論壇內容包含了微小化 / 封裝技術、WiFi 技術、測試技術、可靠性測試、機構件設計、硬體設計、智能製造等各方面新知與廠內應用，此論壇讓設計研發人員或有興趣相關課程的同仁齊聚一堂，相互交流當前的技術與應用。我們從 2020 年開始擴大舉辦，自一天的論壇課程提升為二天，在 2025 年，邀請中山大學洪勇智教授分享「共封裝光學元件的現況與挑戰（Co-Packaged Optics - Status and Challenges）」，日月光集團葉勇誼研發副總分享「異質整合的新型封裝技術（New Era Packaging for Heterogeneous Integration）」，及赫思曼汽車通訊設備（HCC）研發總監 Thomas Adam 分享汽車通訊的整合式天線系統設計，並為 USI 的推動專案給予發展建議，以提升同仁們的技術新知。

陳昌益董事長在 usinsight 中所提及：生成式 AI 全面提速的時代，算力的增長需求正以前所未有的速度席捲各大產業。因此，我們正在進入一個「硬體重構」的新週期，將看到許多技術創新，包括新晶片架構、異質整合平臺、先進封裝（Chip-on-Wafer-on-Substrate, CoWoS）、矽光子、共同封裝光學（Co-Packaged Optics, CPO）及系統級封裝（System in Package, SiP）等，來克服相關的硬體發展瓶頸，這也代表著 AI 時代下的硬體商機。

沈里正博士則為 USI 定位為關鍵 AI 基礎設施的共同開發者，我們擁有業界最全面的「工具箱（Toolbox）」，涵蓋從晶片封裝、模組設計到系統組裝的端到端能力，包含多項關鍵技術優勢，以提升迎接 AI 浪潮的能力^{註 1}：

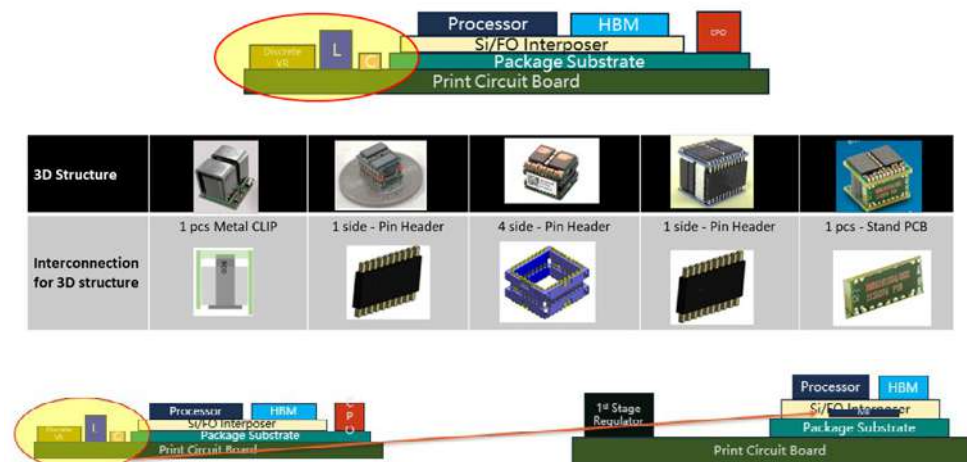
- 堆疊式電源模組（Modulization）：將離散的 Driver-MOSFET（DrMOS）、電感、電容等元件，預先整合成一個 3D 堆疊的電源模組（Power Block），這可以簡化組裝流程，並縮短開發時程。
- 垂直整合多階電壓調節模組（VRM）並微小化（Miniaturization）：不是將電源模組「並排」放置在處理器旁邊，而是將其「垂直整合」到處理器封裝的下方，讓電源無限靠近負載點（Point-of-Load）。

這種垂直整合電壓調節模組技術，帶來驚人的效益：

- 縮小尺寸與路徑：因電力傳輸路徑極短，大幅降低銅損；與傳統並排設計相比，占用面積（Footprint）縮小 25%。
- 提升效率：路由功率損耗減少 50%。
- 強化電源密度：電流密度從 0.4 A/mm² 提升至 0.6 A/mm²。

此設計已經通過了嚴苛的可靠度測試，包括高溫、高濕、高壓（Unbiased Highly Accelerated Stress Test, UHAST）測試 96 小時與溫度循環測試（Temperature Cycling Test, TCT）1,000 次循環等，證明其應用上的可行性。電源模組的模組化技術應用以上技術，並透過掌握「電源模塊」，USI 能夠為挑戰提供解方：從日益密集的叢集中散熱，確保向敏感的處理器提供純淨的電力。在 AI 晶片變得更大、更強時，支援它們的元件必須變得更小、更聰明且更整合。

Power Block Modulization



註：

1. 更多詳細分享内容，請參閱 [USI 部落格](#)

我們的設計研發人員除具備產品生態化設計能力外，也持續導入綠色產品與清潔技術的概念，讓綠色產品走進全球市場。在產品設計時，依據公司綠色環保產品規格及環境化設計（Design for Environment, DfE）作業程序，考量產品的潛在環境影響，同步與專案開發單位及客戶確認，並採用當前國際能耗法規 Energy Star 及 ErP 的要求及各項環境指標，如材料使用、節能減碳、水資源利用、污染排放、資源浪費問題和可回收性等，以降低產品生命週期對環境的負面衝擊。

其中，作為具有清潔技術的綠色產品需符合兩項以上綠色產品設計，提高能源效率與降低環境污染。2025 年，清潔技術營收占公司整體營收比為 55.71%^{註 1}，因市場需求趨緩，整體占比微幅下降 1.28%。此外，我們對所有產品營收進行年度統計分析，將其區分為具有節能效益的產品、符合電子廢棄物回收的產品及具微小化 / 模組化的輕薄短小產品，以確保綠色產品設計績效，近 4 年平均每年皆有超過 80% 的營收占比。未來我們仍會持續推動並投入研發，以提高清潔技術與永續生態化設計比例。

清潔技術產品營收占公司整體營收比例

清潔技術產品類別 ^{註 2}	營收占比
通訊類	26.82%
工業與汽車電子類	1.60%
消費電子與雲端及存儲類	27.30%
總計	55.71%

產品生態化設計營收占比

類別 \ 年度	2022	2023	2024	2025
能源效率	11.2%	2.5%	2.5%	2.0%
電子廢棄物回收	13.2%	11.9%	9.7%	11.8%
輕薄短小	58.0%	67.0%	67.8%	67.1%
總營收占比	82.4%	81.4%	80.0%	80.9%

USI 對於產品生態化設計的節能效益表現，進行產品節能效益評估，於年度出貨產品總計減少耗電量為 58.7 百萬度（約 211,353 千兆焦耳），相當於減少 23,716 公噸二氧化碳。

產品節能效益評估^{註 3}

項目 \ 產品類別	消費電子類	雲端及存儲類	汽車電子類
節電量（千度）	438	7,207	51,064
總計（千度）	58,709		

註：

1. 不含 AFG-蘇州廠的清潔技術營收占比 0.14%
2. 公司產品類別為五大類，此部分無涵蓋醫療類別
3. 計算節能效益是以前一代產品或市場相同產品比較為基準

公司自 2017 年建立「綠色設計創新與發明專利獎金激勵制度」，給予綠色相關設計加權評分，營造綠色創新的公司文化。我們依據綠色產品設計主軸與綠色承諾四大面向，加強綠色產品推動，2025 年各項綠色相關設計成果如下表所示：

綠色相關設計

產品生命週期階段	綠色設計重點	推動績效
選擇環境足跡較低的原物料	微小化設計減少浪費	● 年度出貨產品中，微小化設計總計減少 826 公斤的原物料使用 ◆ 利用 CAD（Computer Aided Design）報告輔助，優化置件與走線布局，減少達 9% 電容 / 電阻元件使用 ◆ 優化擺件密度及線路布局，PCB（Printed Circuit Board）面積約縮小 19% ◆ 採用尺寸代碼 0201 與 01005 零件以提高布局密度，減少空間約 9% ◆ 透過先進製程縮小模組尺寸，縮小約 18% 的面積
	回收料的使用	● 產品使用回收塑膠與金屬約 37 公噸 ● 積極推動客戶採用回收再生錫膏，已導入多個 SiP 產品線，年度總減碳量達 121 公噸
	有害物質管理	● 100% 符合 RoHS 指令要求
	提升運輸效率，減少碳排	● 經由貨物集散中心管理機制，材料運輸減少陸運 1,378 次、海運 660 次與空運 1,530 次
直接營運、生產和製造	減少能源損耗	● 節省產品測試時間，以降低使用儀器的能源消耗，縮短測試時間達 22% ● 優化產品測試項目，總計減少 20 個項目，節省測試時間達 35 個小時
	提升物料使用	● 設計活動型半槽式蓋板，以優化原液槽回流系統，進而減少清潔液揮發，提升冷凝回流效率，減少溶劑消耗量達 12%
	生產減碳與循環再生	● 廠區推動節能方案，總計節省電力 2,073 千度，減少排放二氧化碳 1,170 公噸 ● 透過改善設備與技術，提升水資源再生運用，製程水回收率達 65% ● 透過與供應商合作將無價值廢棄物加工為可穩定替代化石能源的 RDF（Refuse Derived Fuel）燃料，使其轉化為新的能源載體，總計循環再利用 447 公噸廢棄物
分配、儲存和運輸	包裝材回收再利用	● 回收再利用塑膠棧板 3.9 萬個、木棧板 0.6 萬個、Tray 盤 9.1 百萬個、回收箱 53 萬個與隔板 18 萬個，總計減少 3,587 公噸廢棄物的產生
產品使用	提高產品能源效率	● 伺服器產品直流電源 DC-DC 轉換效率大於 90.7%
	能源效率要求	● 100% 符合加州能源委員會（CEC）及歐盟執行委員會節能化設計指令（EU ErP）當前規範
	降低能源消耗	● 進行產品節能效益評估，年度出貨產品總計減少耗電量為 58.7 百萬度
棄置階段	符合 WEEE 要求	● 與客戶協同合作，在機構件部品設計中符合 WEEE 指令要求為 100% ● 年度出貨產品中，使用可回收、再利用原料達 1,106 公噸

產品合規

在產品設計過程中，公司致力滿足合規要求，遵守地區銷售市場安全和監管規定，避免所製造產品產生危害顧客健康及安全之情事，要求所有供應商供貨標示必須符合環旭電子制定的《綠色環保產品規格》，公司產品及作業體系均符合國際相關標準要求及銷售地區的安全規範。我們嚴格管控產品原物料使用，選用低污染及無毒性的原物料，並確認綠色產品環保規格符合相關法規及指令，再進行產品生命週期盤查及生態化設計評估，且製作產品生態特性說明書，以因應歐盟 ErP 指令。為預防化學品進廠後可能引起之安全危害風險，更制定《化學品管理辦法》進行源頭管制（詳細內容請參閱「化學品安全管理」章節）。

2025 年產品符合人體健康的綠色標準情況

產品 \ 綠色環保產品指令	EU RoHS	Halogen Free ^{註 1}	China RoHS
智能連結產品	100%	100%	100%
汽車與工業電力電子產品	100%	100%	100%
先進移動裝置及微小化產品	100%	100%	100%
高科技低成本模組產品	100%	100%	100%
全球銷售暨營運發展產品	100%	100%	100%
次世代敏捷製造產品	100%	100%	100%

在產品設計初期，我們考量各種使用情境，兼顧法規面不完善之處，強化產品的安全規範，針對公司所生產製造之電子系統類產品須取得安規驗證，透過設計審查與運用工廠檢查機制^{註 2}，以確保產品符合國際及銷售地區的相關法令規章，並在使用者操作手冊上清楚註明相關安全警語與正確操作說明，且定期每季或每年接受外部驗證單位（UL, TUV, CCC 等）查核。

註：

1. Halogen Free 依照客戶需求對產品原物料清單要求調查

2. 工廠檢查機制係指貼有安規相關標籤產品的製造工廠，需依發證單位要求稽核時程接受工廠檢查（外部認證單位稽核），以確保產品符合安規要求

2025 年，公司建置符合 EN 18031 系列標準的資安檢測流程，涵蓋第三方測試、認證通路以及無線網路產品開發相關作業，並成功協助兩家客戶取得認證。此標準為歐盟無線電設備指令（Radio Equipment Directive, RED）所制定之資安標準，內容涵蓋網路保護、個人資料與隱私防護、以及金融交易防詐等三大領域。透過導入 EN 18031 的通用安全機制與開發流程要求，公司得以進一步提升產品資安韌性、降低供應鏈資安風險，並強化整體治理與法規遵循表現。同時，公司為因應歐盟網路韌性法案（Cyber Resilience Act, CRA）在 2026 年 9 月起陸續實施的資安義務，公司已規劃並自 2026 年啟動第一階段作業，包括建立安全性漏洞回報機制、強化產品安全設計、強化技術文件管理與完善漏洞通報程序等。此舉旨在確保未來上市產品能逐步符合歐盟數位產品資安要求，並有效降低產品安全風險與法規不符合之可能性。2025 年，USI 未接獲產品危害人體健康安全的相關投訴，也未發現產品安全相關違法事件。

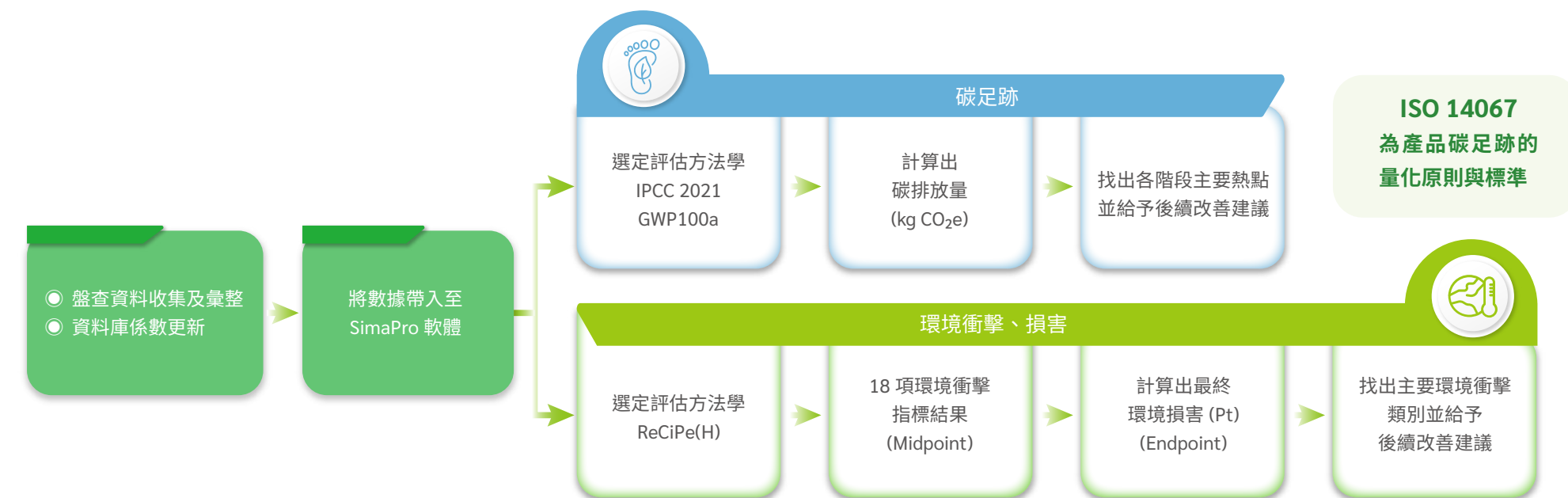
2025 年系統類產品符合安全規範情況

產品 \ 安全規範	UL 62368-1	IEC 62368-1	CNS 14336.1	GB 4943.1
智能連結產品	50%	52%	36%	9%
全球銷售暨營運發展產品	29%	43%	0%	14%

產品生命週期評估

產品生命週期評估是指產品或技術的生命週期從搖籃到墳墓（Cradle-to-Grave）的整個時期，系統性分析產品自原物料的取得及處理，產品製造、運輸、銷售使用和維護，到最終收回或處置各階段導致環境衝擊的方法。其中，產品碳足跡是以生命週期方式盤查產品各階段所產生之碳排放量，經換算為二氧化碳當量之總和（CO₂e/pcs），產品碳足跡更是簡化式生命週期評估（Simplified LCA, SLCA）的實例。由於 USI 產品種類眾多，因此，我們分階段完成各類產品的碳足跡盤查，自 2023 年起，每年以推動 3 個系列產品碳足跡盤查為目標，在協助客戶綠色產品行銷需求下，結合綠色產品開發，導入低碳材料選擇，並將知識與經驗移轉至其他廠區。2025 年，我們完成 5 個系列產品，總計 179 支產品的盤查，所有的產品皆完成環境衝擊與特性的評估，包括由 USI 與客戶自行評估的完整 LCA（營收占比為 47.34%）^{註 1}、以 ISO 14067 碳足跡為基礎的簡化式 SLCA 評估（營收占比為 3.55%），以及其他採用 RoHS 等評估方法（營收占比為 49.11%）。

產品碳足跡 / 環境衝擊分析流程



註：

1. 其中由 USI 自行評估的占比為 7.76%

2. 產品生態效益（Eco Efficiency）↑ = 產品或服務之價值（Value）↑ ÷ 對環境之衝擊（Impact）↓

產品碳盤查績效

產品大類	產品名稱	碳足跡	生態效益評估 / 環境足跡	碳排放量 (kg CO ₂ e/pcs)	證書 / 盤查報告
工業類、車用電子	Audio Amplifier	✓	✓	206.72	Audio Amplifier 盤查報告
雲端及存儲	Server Mainboard	✓	✓	5.78	Server Mainboard 盤查報告
工業類、車用電子	Mobile Computer	✓	✓	14.63	Mobile Computer 盤查報告
雲端及存儲	HZ_Smart Dock	✓	-	87.60	HZ Smart Dock 盤查報告
雲端及存儲	HPH_Smart Dock	✓	-	80.90	HPH Smart Dock 盤查報告
消費電子	Charger for Hearing Aids	✓	✓	9.00	Hearing Aids 盤查報告
消費電子	ATM Control Board	✓	✓	50.30	ATM Control Board 盤查報告
工業類、車用電子	Car Wiper Controller	✓	✓	1.97	Car Wiper Controller 盤查報告
雲端及存儲	Workstation Dock	✓	-	69.66	Workstation Dock 盤查報告
雲端及存儲	Smart Dock	✓	-	89.40	Smart Dock 盤查報告
消費電子	Clickshare Button	✓	✓	1.81	Clickshare Button 盤查報告
工業類、車用電子	Industrial Tablet	✓	✓	49.20	Industrial Tablet 盤查報告
雲端及存儲	Add-on Card (AOC)	✓	-	16.56	AOC 盤查報告
消費電子	LCD Drive X Board	✓	✓	4.00	X Board 碳足跡證書
消費電子	LCD Drive XC Board	✓	✓	9.20	XC Board 碳足跡證書
工業類、車用電子	Digital Inkjet Printhead	✓	✓	31.07	Printhead 碳足跡證書
雲端及存儲	USB-C Dock	✓	✓	290.36	USB-C Dock 碳足跡證書
雲端及存儲	XnBay Smart Server	✓	✓	163.60	XnBay 碳足跡證書
通訊電子	4G LTE Module	✓	✓	6.56	4G LTE 碳足跡證書

環保標章

EPEAT

美國綠色電子委員（Green Electronics Council, GEC）所開發的「電子產品環境評估工具（EPEAT）」是由美國環保署所公布的一項環境績效評估工具，其包含 23 項必要性指標和 28 項選擇性指標共 51 項指標，涵蓋電腦、影像設備、手機、網路設備、太陽能模組及逆變器、伺服器、電視等產品，此環境標準涵蓋整個產品生命週期，從設計和生產到能源使用和產品回收的準則要求。

其中針對有害物質的第一準則：減少環境有害物質使用的第一個必要性指標，就是要符合歐盟 RoHS 的規範。而 8 項選擇性指標中也規範電池不得含有鉛、鎘、汞，以及塑膠大於 25 mg 的要求，除了線材之外，不得含有聚氯乙烯（PVC）。另外，第八準則：產品包裝的第一個必要性指標，為減少與消除刻意添加毒性物質的包材，其中規範「鉛+鎘+汞+六價鉻」需小於 100 ppm。

與傳統的電腦設備相比，所有 EPEAT 註冊的電腦產品，基於保護人類健康和環境的因素，其鉛、鎘、汞含量較低，且這些產品較節能也較易升級和回收利用，因此，可以降低引發氣候變遷的溫室氣體排放量。所有製造商於 EPEAT 註冊系統登記的產品，必須提供符合有利於環境與易於回收的方案；其產品只要每個階段的生命週期滿足環境績效的相關標準，亦能獲得加分的獎勵。

於 2025 年，我們協助客戶新增取得 Set-Top Box 產品 EPEAT 銀牌等級的認證，相關 EPEAT 產品營收占比約 0.28%，為客戶於全球市場獲得更多產品採購合約之機會，證明 USI 偕同客戶與供應商致力於綠色設計與開發的承諾，同時，將持續為氣候變遷的溫室氣體排放減量努力！



Energy Star

能源之星（Energy Star）是美國能源部和美國環保署推出的節能環保計畫，意圖透過推廣節能產品幫助消費者、企業和行業節省資金並減少碳排放。該項目為電腦資訊、電機、辦公室設備、照明、家電產品、住宅和建築制定完善的能源效率規範，其符合高性能、具有成本效益要求者都可以加上「能源之星」標籤。2025 年，我們的雲端及存儲與工業類產品符合能源之星要求產品達 6 項，其營收占比約 0.47%。



WEEE

廢棄電子電機設備指令（WEEE Directive）是歐洲聯盟在 2003 年所通過的一項環保指令，主要是因應廢棄電子產品的處置方式，制訂廢電子電機設備之收集、回收、再生的環保指令，以降低有害物質對環境的污染，且要求管轄範圍內的電子電機產品需要貼有「垃圾桶標誌 Wheelie Bin」，按照要求進行註冊並接受檢查和監督。



系統上的回收標誌



鋰電池上的回收標誌

為符合銷往歐盟的客戶產品需求，我們制定 WEEE 指令專案作業標準，以規範相關的管理及作業程序，機構研發人員須依據產品專案需求，在產品量產時出具 3R（Recycle、Reuse、Reduce）比例評估與拆解報告，以確保產品具備「環境化設計（DfE）」。

2025 年，我們導入 15 項新工業類專案產品，其使用可回收、可再利用原料占比達 96%。

聯合國永續發展目標 12 為「責任消費與生產」，其目標在呼籲各國推動循環經濟模式，掌握物料使用與資源循環，以帶動產業綠色設計，設計壽命長、易維修、可全回收的產品，促進資源在產品供應鏈中封閉循環，延長產品壽命及減少廢棄物產生，以促進綠色經濟，確保永續消費及生產。因此，我們蒐集所有及 2025 年符合 WEEE 報告的新量產產品，統計產品使用回收料的相關資訊，並發現導入產品的市場需求有提升之趨勢。

在使用回收塑膠與金屬鋁的占比目標上，我們依據特定產品使用回收塑膠的數據分析與客戶導入產品狀況，訂定未來 5 年目標，每年以平均 8% 成長率提升目標，設定 2030 年使用回收塑膠目標為 14.71%；使用回收金屬鋁目標為 26.93%。2025 年，回收塑膠達設定目標 8.80%；回收金屬鋁亦達設定目標 18.00%。

此外，高溫錫膏成分中一般含 80% 以上的金屬錫，為使資源可以永續發展，USI 積極推動客戶採用回收再生錫膏，2025 年，已導入多個 SiP 產品線，總減碳量達 121 公噸。我們藉此專案的推動進展，訂定使用回收再生錫膏減碳量，每年以減少 2 公噸碳排放量為目標，為淨零碳排放貢獻一份心力。

使用回收塑膠（Post-Consumer Recycled Plastic, PCR）的產品數占比

項目 \ 年度	2022	2023	2024	2025
產品數占比	0.14%	4.43%	0.27%	0.35%

2025 年產品塑膠材料使用量與回收比例

產品的塑膠材質 (僅限熱塑性的產品材料，不包含包裝材料)	使用量 (公噸)	回收含量比例	年度占比目標	狀態	2030 年占比目標
Acrylic, Acrylonitrile Butadiene Styrene (ABS), Polybutylene Terephthalate, Polyamide, Polycarbonate, Polyester, Polyoxymethylene, Polystyrene, Polyurethane, Silicon Rubber	279.02	9.83%	8.80%		14.71%

2025 年產品各類金屬使用量與回收比例

金屬原材料	鋁 (Aluminum)	鈷 (Cobalt)	銅 (Copper)	鐵 (Iron/Steel)	鎳 (Nickel)	鋰 (Lithium)	鈦 (Titanium)
使用量 (公噸)	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%

永續綠色教育

公司除了內部進行綠色管理外，為讓利害關係人進一步瞭解環境保護的重要性，並將正確的永續綠色環保意識落實到產品規劃、原材料／原物料控管、溫室氣體減量等環節，我們持續向員工、供應商及承攬商宣導環旭電子堅持的淨零減碳目標、環安衛原則、資訊及要求。公司提供永續綠色教育課程為內部員工（包含研發設計、採購、品管等人員）提供教育訓練，說明綠色產品的相關法規要求、作業流程及綠色材料等，2025 年各廠區永續綠色教育訓

練，總計訓練 13,168 人次，總時數達 6,347 個小時。

此外，公司為回應客戶、供應商要求，積極參與全球性碳排放揭露論壇並施行節能減碳相關計畫，期望憑藉內部綠色觀念的養成及外部綠色經驗的吸收，傳遞環旭電子的綠色理念，實踐公司的綠色承諾。

永續綠色教育課程

 綠色產品有害物質 管理系統要求	 綠色產品規範介紹	 綠色產品製程、Non-BOM 材料及出貨管理	 綠色設計控管流程	 綠色零件資料 審核與承認	 永續素養訓練
- 品質政策 - 有害物質流程管理 - 綠色產品管理系統 - 綠色產品管控流程 - 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	- 綠色製程管理 - RoHS (EU) 2015/863 - 綠色及無鹵產品定義 - 綠色 Non-BOM 管理 - 出貨管理	Green Product Workflow 	綠色環保產品作業程序及規範	- 永續產品設計與盤查 - 責任商業行為準則 - 責任礦產管理 - 永續供應鏈教育訓練

創新管理

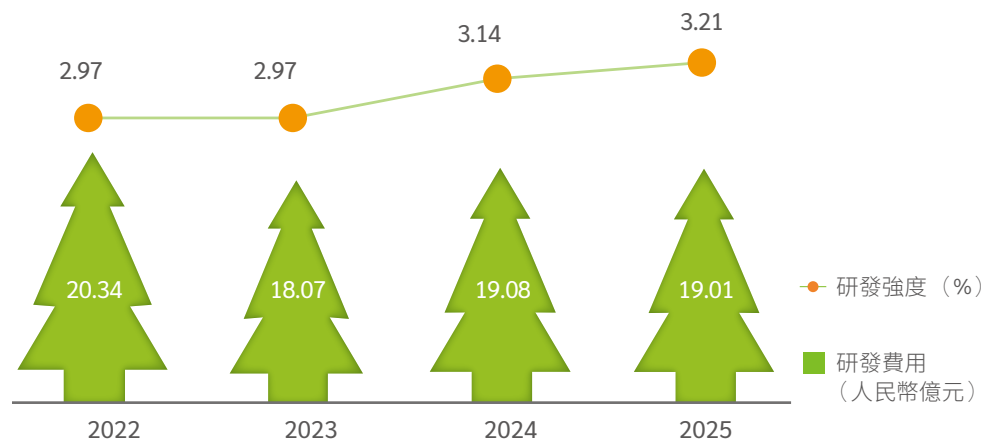
環旭電子深知「創新」是持續成長的關鍵，因此，將智慧財產（IP）視為公司重要的資產之一，我們不僅珍惜自己的智慧財產，也給予世界上所有智慧財產充分的尊重。

研發與知識產權

保護知識產權是每個人的責任，因此，USI 不僅努力降低侵權的可能性，同時也在公司內部鼓勵創新，希望透過有效率的知識產權管理，為所有股東帶來更好的收益。在保護知識產權上，我們訂定智財管理政策，設定智財管理目標，進行智財的取得、保護、維護與運用，並於過程中採取避免侵權與保護權利之措施。我們持續以「PDCA 管理循環」，強化智財管理與營運目標連結的系統化管理制度，對於研究發展的產出，透過知識產權申請和國際期刊的發表，與學界及產業界共同分享研發成果。

2025 年，環旭電子研發人員共 3,030 人，占公司總人數的 13.95%，較 2024 年提升 0.75%；總計研發投入為人民幣 19.01 億元，占營收 3.21%^{註1}。我們不斷地培養並提升設計研發人員能力，以期在研發強度上保有穩定與持續的發展。

研發費用及研發強度趨勢



註：

1. 詳細資訊請參閱公司 2025 年年度報告第 27 頁

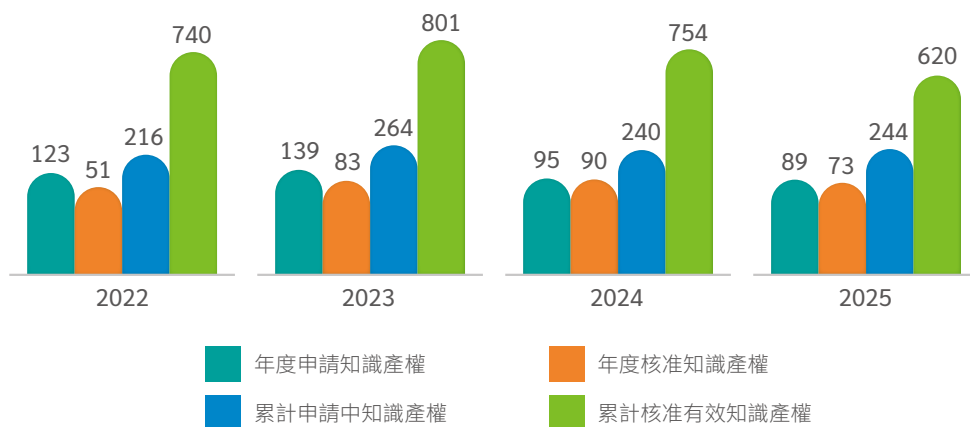
在知識產權方面，環旭電子訂有《專利管理及獎勵辦法》以激勵公司員工致力在研發創作及技術提升，強化公司市場競爭力與科技創新，2025 年總計發給知識產權申請通過獎勵金達人民幣 27.4 萬元。另外，亦定期舉辦獎勵研發競賽，經審查確認之專案，發給獎勵金並公開表揚，以茲鼓勵。2025 年，獎勵研發競賽總計 24 支參賽隊伍，其中 Successful Project 項目有 9 支，Innovative Technology 項目有 15 支，經過嚴謹考核後共有 10 支隊伍獲獎，總計發給競賽獎勵金約人民幣 40.9 萬元。

獎項	專案名稱	專案內容
Successful Project		
第一名	WM-MQ1	智慧眼鏡系列中 Wi-Fi / 藍牙組合模組，採用 QC 雙晶片 FEM 的 Wi-Fi 7 解決方案之雙面成型微小化模組
第二名	WM23	商業機密，不予以揭露
第三名	MMW	商業機密，不予以揭露
技術突破獎	5G Rugged Handheld	整合 5G、Wi-Fi 6E 以及先進的掃描功能（光學變焦），專為工業移動應用而設計，增加臉部辨識解碼，精準的室內定位技術，以及軍規級的耐用性
Innovative Technology		
第一名	Copper Pillar Pin Mass Transfer	成功開發高徑深比（>1:3）銅柱巨量移轉技術，並率先導入隱藏內視鏡微縮模組，及導入高散熱行動裝置電源控制模組
第二名	Smarter HW Design Enables SiPs in Bendable Application	SiP 層面的翹曲改進技術，用於可彎曲應用的斜面結構，通過 Wi-Fi 7 HBS（High Band Simultaneous, 高頻頻段同步）設計與驗證
	Selective Vacuum Printing Encapsulation with Fence	真空印刷封裝技術的突破性解方，以鋼板為模具，採常溫常壓液態樹脂印刷，不同於傳統半導體塑封需高價客製化模具；在高溫高壓中進行塑封，並以 FR4 PCB 取代 BT 載板，協助微型化產品降低開發成本

獎項	專案名稱	專案內容
Innovative Technology		
第三名	Auto Via Filling Curing Transfer Machine	針對填孔後的面板轉板，研發一台全自動轉板機，取代人工作業，克服品質相關問題
	Copper Pin Module Development For DSM	採用銅引腳模組，拓寬製程視窗，支援更小的 I/O 間距、更厚的底部模具，並實現 2.5D 和 3D 先進封裝的高導電性和低散熱性
	AI-Driven PCB Design Rule Auto-Check Platform	開發結合基於規則的邏輯和人工智慧輔助的平臺，實現 PCB 設計規則的自動化檢查，從而減少人工作業並提高審核準確性

經統計，於專審會評核通過的知識產權提案數，近 5 年平均每年皆有超過 140 件的提案績效。2025 年提案績效總計 129 件，其中關鍵技術知識產權提案為 16 件，關鍵技術是指 SiP 微小化技術、電動車技術與無線設備技術等相關知識產權。

2025 年，USI 累計核准有效知識產權^{註1}為 620 件，其累計申請通過知識產權總數達 1,744 件，較前一年增長 4%，近四年知識產權取得狀況如下圖所示：

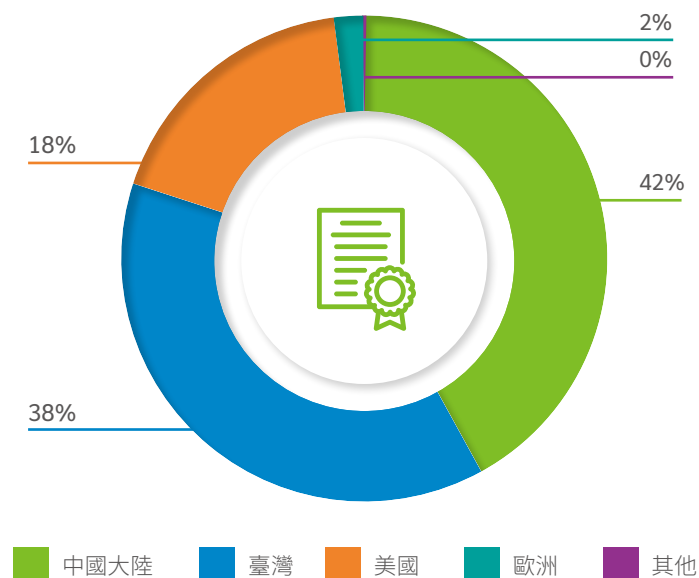


註：

1. 知識產權數除本報告書範疇外，尚包含環旭（深圳）電子科創有限公司與環勝電子（深圳）有限公司資訊

另外，在電子製造服務技術的知識產權布局下，USI 擁有 257 件中國大陸知識產權，238 件臺灣知識產權，111 件美國知識產權，12 件歐洲知識產權和 2 件其他國家知識產權。

累計核准有效知識產權分布



綠色設計提案

2025 年，總計有 7 項提案為綠色製程設計且通過內部知識產權審查會議，綠色製程提案是藉由降低工時、降低人力成本或提升效率等方式，提升自動化無人工廠比例，以達成製程上的節能減碳績效。公司鼓勵員工將相關的設計提案參與研發競賽，以獲取更優渥的獎勵與有效的知識產權，詳細的提案內容請見下表：

廠區	綠色設計提案	提案效益說明	綠色產品設計主軸
張江廠	模組封裝結構的特殊銅柱設計	接腳採用銅環保材質，其焊點面積比原圓柱形接腳設計增加 200% 以上，以提高抗熱衝擊 / 落下測試性能，且無需額外的緩衝過程即可暴露銅接腳的側壁表面	- 安全性 - 省資源
	應用於毫米波之寬頻雙極化介質天線設計	- 天線單體可提供雙極化，24GHz~43.5GHz 的有效寬頻範圍，滿足 5G 毫米波多頻段需求 - 結構簡單，僅需塑封與真空鍍銀即可製作，在鍍銀製程相較傳統電鍍減少重金屬廢水排放達 80% 以上 - 天線輻射方向為軸向輻射形式，模組可直接與系統基板共平面做系統散熱，提升散熱效率，減少主動散熱需求（原本主動散熱功耗為 1.5W，改善後僅需 1.0W） - 其製程相較傳統 PCB 貼片天線減少約 20%~30% 的製程步驟，估算可降低單件碳排放約 12g CO₂e - 模組化設計採用可拆解式結構，便於回收金屬鍍銀層與介質陶瓷材料，提升模組回收率至 85% 以上	- 低碳排 - 省資源
昆山廠	模組封裝結構之雙圍欄填膠阻隔製造方法	採用銅加環保塑膠的材質，降低關鍵晶片與連接器的應力，進而降低模組組裝過程中的故障率	- 安全性 - 省資源
	立體被動元件置件方法	採用 3D 表面黏著技術（Surface Mount technology, SMT）疊層技術，利用被動元件上方的空間縮小模組尺寸，根據其概念設計，面積縮小超過 40%	省資源
	具有高深寬比及可高度自由布置的電子結構設計，其電路連接介面與製造方法	使用無鹵材質，將原本設計為空氣介質的地方，替換為橡膠（Vacuum Pad E, VPE）填充材料，進而提升 SiP 散熱性能，減少功耗	- 安全性 - 低碳排
	改善散熱及電氣特性的高密度與可高度自由布置連接介面，其半導體封裝結構與製造方法	- 使用無鹵材質，在相同面積將 SiP I/O 間距從 0.4mm 減至 0.2mm，進而降低 SiP 設計面積需求 - 利用銅材質的銅柱，因具有較高的導熱係數，進而提升 SiP 散熱性能，減少功耗	- 安全性 - 低碳排 - 省資源
南投廠	一對多測試卡溝通介面架構整合與應用	- 使用無鹵材質，透過邏輯開關集中控制，減少複雜的物理連接，大幅減少元件數量與布線需求來優化電路設計 - 整體設計易拆解，可隨時切換主控卡與子控卡的配置連接，降低多通道測試時的硬體成本，提升系統整體穩定性與可維護性，與能源利用效率的電路設計 - 主控制卡可快速切換至任一子控制卡進行測試，加速測試流程並提升回應速度，優化產品測試流程，縮短測試時間，達到減少產線能源損耗 - 具備高度模組化特性，便於擴充更多測試通道或功能模組，同步提供多通道的測試機台，降低待機及關機模式的能耗	- 安全性 - 低碳排

永續製造

USI 積極導入自動化關燈工廠（Lights-Out Factory）規劃，實踐工廠智能化的數位轉型，以提升工廠效率、精進製程品質並滿足客戶交期；同時，推動持續改善計畫，使得設計、生產製造、節能減碳等各方面不斷改善並優化。

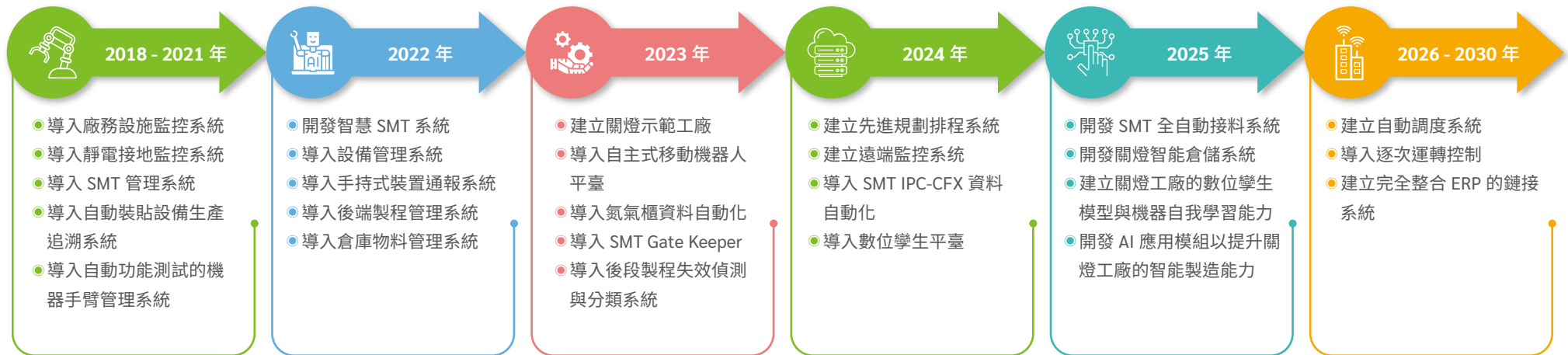
智能製造

環旭電子自 2015 年以張江廠作為指標工廠，由張江廠總經理所管轄的自動化開發處更名為智能製造開發處並導入智能製造，於 2016 年再加入資訊自動化團隊，使智能製造開發處功能涵蓋更完善，並在 2021 年提升為智能製造開發中心，擴大組織成員以支持及推動全球各廠區 5 星級的關燈工廠發展。智能製造開發中心於 2021 年完成張江廠 WiFi SiP Module Test 開燈產線，且於 2025 年有 4 座產線升級為關燈產線。

USI 的智能製造五星級關燈工廠採用工業物聯網概念，策劃符合電子製造業的產業 4.0 智能製造發展計畫，稱之為 5 星級的工業 4.0 智能製造，並參照行業制訂出「5 星工廠標準」，即 90% 以上的機器自動化、90% 以上設備聯網即時監控率、人力效率提升 90%，制訂未來五到十年的階段性發展計畫，以提升全球廠區的自動化製造水準，並持續走在業界的前端。

2025 年，我們成功導入 87 項自動化製造專案，總計節省人力成本達人民幣 346.78 百萬元，廠區平均達 3.37 星級^{註 1}，最高達到 4.0 星級，並新開發 71 個應用模組含 10 個 AI 應用模組，推動自動化或智能製造相關人才的培育計畫，該計畫將為公司培育出 34 位自動化或智能製造人才，對未來的計畫注入更多的新創動能。公司計畫每年新開發 6 個通用機器平臺，並在 2030 年將所有導入工業 4.0 的工廠提升 3 到 4 星級，平均達 4.35 星級，開發 30 個 AI 應用模組，把關燈工廠推展至全球各地的廠區，實現各廠區至少完成一座全面自動化生產的智能製造關燈產線目標，展現出在提供符合全球客戶需求的先進製造解決方案的高度決心，並為股東與投資大眾創造出更好的營運佳績。

關燈工廠重要里程碑



註：

1. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠、墨西哥廠、越南廠與 AFG-蘇州廠

產學強強聯合 - 智能製造協同創新中心

蘇州大學與環旭電子共建創新中心，賦能產業升級新賽道

在全球智能製造浪潮的推動下，已成為驅動企業轉型的重要戰略議題，當產業需求與教育資源產生落差，產學合作正成為培養實戰型人才的加速器。環旭電子與蘇州大學強強聯合，USI 總計投入人民幣 2 百萬元共同成立「智能製造協同創新中心」，這不僅是一場合作，更是一場朝向未來的創新行動。

產學合作是啟動學術研究活力、培育產業人才的黃金樞紐，更是推動智能製造高品質發展的核心動力！2025 年 11 月 18 日，「蘇州大學 - 環旭電子（昆山廠）智能製造協同創新中心」正式啟用，這場大專院校智能與企業實力的共同合作，代表著雙方產學研究深度融合邁入新階段，將為通訊電子、汽車電子領域智能升級挹注重要動能。



三大助力，推動創新成果

- 促使技術創新加速：藉助大專院校學術研究平臺，縮短研發週期，讓產品更快推向市場。
- 落實人才培養引進：打造產學訓練基地，學生在學習期間即可接觸實務，企業也能吸引高素質人才，促動環旭電子與蘇州大學深度探討人才聯合培養計畫。
- 爭取多元資源支持：產學研究合作助力企業獲取政府專案、產業資源，提升競爭力和品牌影響力。

共享，建構長效運作機制

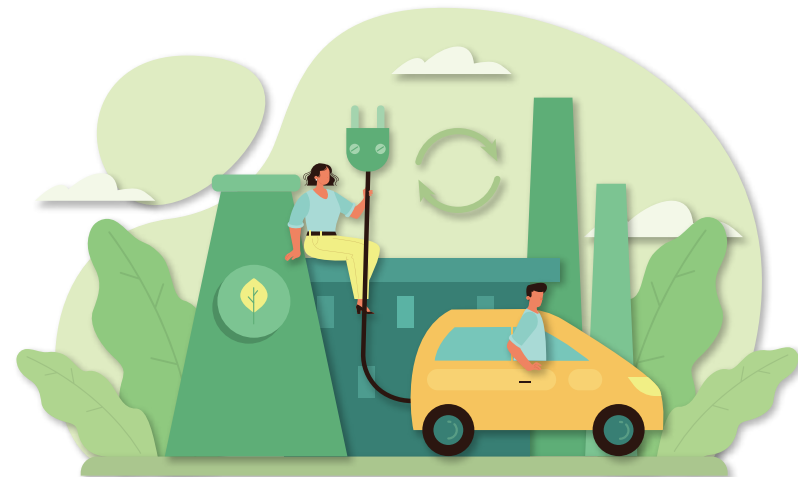
蘇州大學整合機電工程、人工智能、材料科學等優勢學科，投入頂尖學術研究設施和優秀師資，鼓勵師生積極投身研究專案。環旭電子則發揮產業實踐優勢，共同打造行業標竿，為智能製造產業高品質發展提供關鍵動能。

作為全球電子設計製造領域具代表性的企業，昆山廠自 2011 年設廠以來，憑藉關鍵核心技術實力獲評「江蘇省智能製造示範工廠」，成為產業鏈上的標竿企業。而蘇州大學作為中國大陸頂尖學府，其機電工程學院在機器人及智能製造領域的技術深厚，人才儲備充足，多年來已為環旭電子提供大批優秀人才，在技術研發、突破瓶頸等方面的協作更是成效顯著，此次深度合作更加固彼此信任根基。

智慧製造協同創新中心不僅是實體空間，更是整合智慧、資源與願景的平臺，象徵產學合作邁入深度融合與協同创新的新里程碑，並成為人才培育的發展樞紐、科技創新的重要發源地，以及產業升級的關鍵動力。

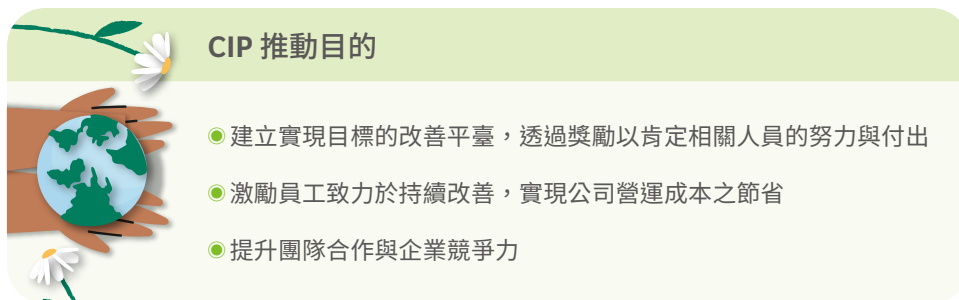
未來展望，價值共創

我們與蘇州大學對人才聯合培養進行深入探討，計畫將合作培養人才方式推展到環旭電子其他廠區。此次創新中心的成立，精確瞄準行業智能升級要點，憑藉蘇州大學的學術研究優勢與環旭電子的產業基礎，雙方聚焦通訊電子、汽車電子核心技術難題，跨領域合作、加速實現學術研究成果，讓「實驗室裡的創新」快速變成「生產線的效益」。在雙方的精誠合作下，智能製造協同創新中心必將成為行業標竿，推動智能製造產業邁向新高度，共創輝煌未來！

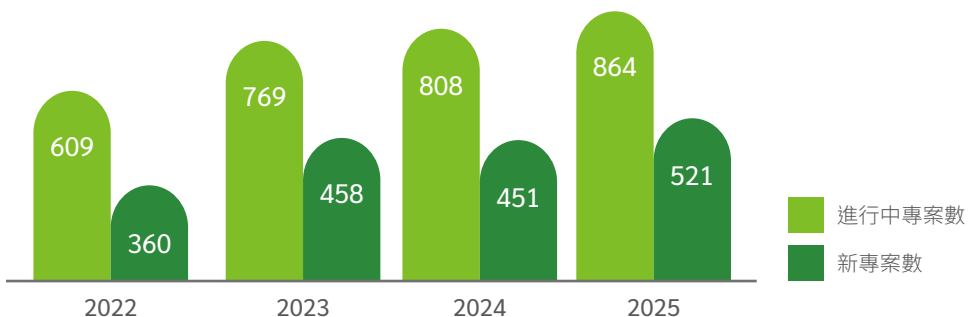


持續改善計畫

持續改善計畫（Continuous Improvement Program, CIP）指在生產力、工藝、品質、效率、設備、軟體、硬體、節能減碳、自動化、安全性、數位創新等方面不斷改善優化，同時具備成本節省效益的改善方案。

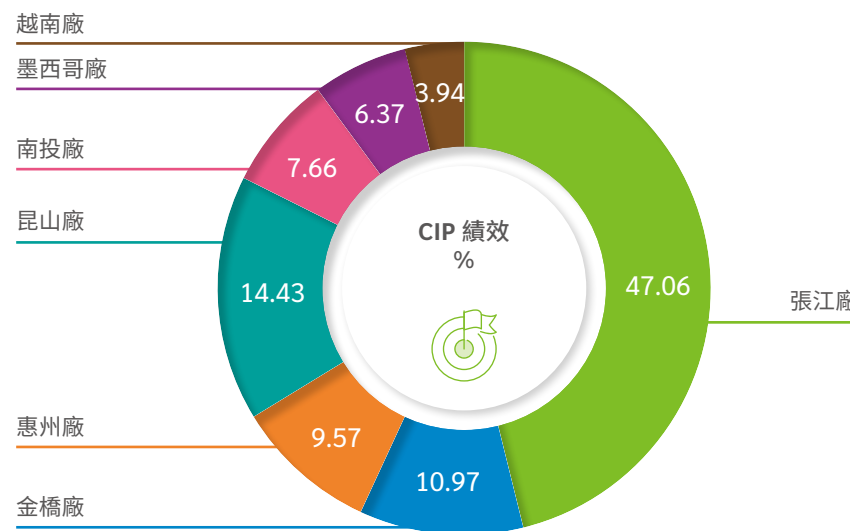


由各廠區提出改善專案，經 SRC（Site Review Committee）審核專案成效（評分要項包括創新發展能力、實際節省值達成能力、技術應用能力、標準化作業能力、複製性作業能力），確認提案通過，於年度審查會議經主辦單位 / 全球營運發展處（Corporate Operations Development, COD）抽選案件後，由 CRC（Corporate Review Committee）委員審查專案內容與節省效益。此外，亦鼓勵廠區之間複製具備良好實踐效果的案件，以擴大成效。年度執行中專案共有 864 件，其中，依據下圖統計顯示，平均每年約 440 件新專案被提出。



2025 年度總績效經主辦單位核算後，節省有形成本約人民幣 112.98 百萬元，節約成本占營業額的 0.24%，各廠區 CIP 績效占比如下圖所示：

各廠區 CIP 績效占比



CIP 年度績效獎勵包含基本獎金及激勵獎金（以廠區績效達成狀況與獲利狀況衡量獎勵金額），獲得獎勵之廠區依員工與團隊對於持續改善活動的貢獻度進行獎金分配，提供給員工個人的獎金占廠區獎勵總額的 20%~70%，部門或組織統籌運用的獎金占總額 30%~80%，由廠區總經理全面考量後分配發放給予專案負責人員（包含參與專案改善活動的員工與其部 / 處主管），總計發放績效獎金人民幣 78.5 萬元。此外，年度 CIP 卓越貢獻獎是由各廠區提出具有指標性或創新性的提案報名參與競賽，進行全球性評比。2025 年度獎項包含 CIP 優秀案件與 SMT 稼動效率改善，獲獎團隊授予獎盃並頒發獎金，總計發放獎金人民幣 28.9 萬元，以獎勵員工致力於持續改善所做的努力。

CIP 卓越貢獻獎

為回應氣候變遷議題，環旭電子將節能減碳列入 CIP 卓越貢獻獎之重點獎勵；在 AI 趨勢下，2024 年起將數位轉型視為推動永續營運的動能之一，亦列入重點獎勵項目。主辦單位 COD 訂定相應評分機制，並增加重點專案獎勵件數配額，以提倡綠色與數位創新提案。2025 年總計 9 件得獎專案，其中包含 3 件數位創新與 2 件節能減碳專案獲獎，年度總減碳為 1,736 公噸，獲獎專案詳細內容請見下表：

廠區	獎項	專案名稱	專案效益
重點專案			
張江廠	金牌	自主研發和實施 SECS/GEM ^{註1} EAP ^{註2} 平臺 (數位創新)	由智能製造單位自主研發 SECS/GEM 驅動與 EAP 平臺，通過設備資料取得與精準控制，可對接 MES、RMS 等系統，實現自動過站與製程參數管控，確保產品生產全流程可追溯性，有效提升產品品質。同時支援與 AMHS ^{註3} 系統對接，達成全流程自動化生產；累計約節省人民幣 1.21 百萬元
南投廠	銀牌	COD 數位優化專案 - 全球生產指標看板 (數位創新)	涵蓋 USI 全廠區生產，與設備相關指標且週期性自動更新的可互動式數位化看板，運用 USI IT 開發能力，結合 COD 團隊成員自主學習，透過 AI 工具 Copilot 優化相關程式碼，推動整合公司內多系統數據，提供單一數據來源，並運用雲端數據架構，提高數據存取的靈活性、便利性以及未來的擴展性；累計約節省人民幣 0.35 百萬元
惠州廠	銀牌	智能立庫創新收料流程 - 三合一 (數位創新)	通過 SAP/WMS/MES 系統的互通和自動化，整合作業流程與作業崗位，以掃碼方式完成物料的自動點收、自動組盤和 SAP 自動入帳，以達節省人力與占地面積；累計約節省人民幣 0.46 百萬元
昆山廠	銅牌	空壓系統節能改善優化 (節能減碳)	推動空壓系統的線上監測，實現視覺化、數位化運行，以降低空壓能耗；年節省電量 2.84 百萬度；減碳量為 1,715 公噸；累計約節省人民幣 1.33 百萬元
張江廠	銅牌	Handler UPS ^{註4} 系統優化專案 (節能減碳)	通過負載分析與風險驗證，證明取消其 UPS 不影響測試品質，並重新定義電源保護策略，同時實現降低成本，減少碳排放及每年 34 台電池廢棄物的產生；年節省電量 35.7 千度；減碳量為 21 公噸；累計約節省人民幣 0.17 百萬元
一般專案			
金橋廠	金牌	鐳射頭（SP Talon 532-40）使用壽命延展	開發雷射頭功率和壽命監測系統，並制定雷射頭更換和健康度檢查標準和流程，以降低雷射頭採購及生產成本；累計約節省人民幣 1.43 百萬元
張江廠	銀牌	雷射鑽孔 UPH ^{註5} 提升	音頻產品採用雷射鑽孔新工藝，並採用新的去化合物來確保通孔填充和印刷連續性，使用銀膠取代天線模組，減少後續封裝步驟和天線模組成本；累計約節省人民幣 0.75 百萬元
昆山廠	銅牌	開發 PC M/B 測試站、組裝站及 AVI ^{註6} 站，全線連動自動化生產	導入協作手臂與複合式移動機器人，實現測試站、組裝站及 AVI 站自動化生產，為 USI 全球首件 PC M/B 柔性自動化生產線，以降低人力工時，減少撞件風險，並提升自動化率；累計約節省人民幣 0.75 百萬元
張江廠	銅牌	SMT 線自動料盤上料 / 下料專案	導入缺料系統、拆料頭設備與自動接料 AGV ^{註7} ，監控貼片機資料，將資訊流電子化，各個環節資訊自動防呆比對，實現料盤各種膠帶自動拆除，並代替人工自動接料，以解決人工作業時接錯料的問題，強化可追溯性；累計約節省人民幣 0.55 百萬元

註：

1. SECS/GEM, SEMI Equipment Communications Standard/Generic Equipment Model 半導體設備通信標準 / 通用設備模型

2. EAP, Enterprise AI Platform 企業人工智能平臺

3. AMHS, Automated Material Handling System 自動化物料搬運系統

4. UPS, Uninterruptible Power Supply 不斷電系統

5. UPH, Unit Per Hour 每小時產出單位數

6. AVI, Automatic Visual Inspection 自動視覺檢測

7. AGV, Automated Guided Vehicle 自動導引車 / 無人搬運車

價值鏈管理

面對全球無國界的發展趨勢，良好的價值鏈管理不但可有效降低生產成本、提高產品品質，以獲得客戶更高的滿意度，更能將整個企業經營、社會責任向外延伸擴展，攜手合作夥伴，共同邁向永續的未來。

重要的利害關係人：
客戶、供應商 / 承攬商

SDGs



86.3 分
客戶滿意度



0
產品召回事件



95 % 通過
永續評估機制
新供應商比例



4,058 公噸
與供應商合作
減少的廢棄物總量



388 位
供應商夥伴參與
永續供應鏈線上分享會



95 %
關鍵供應商完成
CDP 問卷比例

永續議題目標與績效



重大主題



達成

未達成^{註1}

管理目的	關鍵績效指標		2025 年目標	2025 年績效	狀態	2026 年目標	2030 年目標
 客戶關係管理	管理方針：透過客戶滿意度調查與申訴機制，洞察客戶期待與需求，精準回覆客戶意見，提供客戶優良品質及多元服務方案，攜手創造與客戶雙贏局面						
	評量機制：藉由客戶滿意度問卷調查及客戶回饋系統，以此訂定並執行改善計畫以提升客戶滿意度						
	致力客戶滿意是我們的核心目標與價值，提供專業的服務及優質的產品，滿足客戶多元需求與具市場競爭力的產品	客戶滿意度分數	分數達 85.2 分	達 86.3 分		達 85.8 分	達 86.2 分
	產品零召回	0 產品召回	0 產品召回		0 產品召回	0 產品召回	
 永續供應鏈	管理方針：制定永續採購政策，推動供應商環境、社會績效評估與稽核，避免採購衝突礦產以降低營運風險，並提高整體供應鏈韌性，與供應商共同持續成長						
	評量機制：每年度統計各地採購金額，並透過標準化礦產調查模板與 SAQ 進行調查，依據調查結果展開評核及追蹤缺失改善，以確認各項指標達成度與完成率。另外，採用淨零問卷量化評估重要減碳議合供應商的碳管理成熟度，建立透明且可追蹤的管理機制，強化供應鏈減碳成效						
	攜手供應商共同打造保護環境、重視社會責任、落實勞工人權、營造健康與安全的永續供應鏈，並透過供應鏈減碳合作推動價值鏈邁向淨零	支持在地供應商與當地採購	全球當地採購比例達 37%	比例為 33%		達 30%	達 32%
目標供應商完成無衝突礦產		100% 完成無衝突礦產	比例為 100%		100% 完成無衝突礦產	100% 完成無衝突礦產	
第一階供應商完成 SAQ 比例		完成 SAQ 比例達 75%	比例為 76%		完成 SAQ 達 75%	完成 SAQ 達 75%	
重要減碳議合供應商 ^{註2} 取得溫室氣體排放查證（ISO 14064-1 或同等第三方查證）比例		原物料供應商取得查證比例達 50%	取得查證比例達 76%		取得查證比例達 60%	取得查證比例達 100%	
		設備供應商取得查證比例達 40%	取得查證比例達 40%		取得查證比例達 60%	取得查證比例達 100%	
重要減碳議合原物料供應商取得產品碳足跡查證比例		原物料供應商取得查證比例達 30%	取得查證比例為 23%		取得查證比例達 40%	取得查證比例達 80%	
推動 CDP 供應鏈專案，關鍵供應商 ^{註3} 完成 CDP 問卷比例		完成 CDP 問卷比例達 80%	完成比例達 95%		完成比例達 85%	完成比例達 100%	

註：

1. 未達目標關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容

2. 重要減碳議合供應商：（1）前 5 大高碳排放量之原物料類別；（2）高耗能之機台設備。2025 年，共 26 家重要減碳議合供應商（原物料供應商 21 家；機台設備供應商 5 家）

3. CDP 關鍵供應商：原物料與設備採購金額 80% 之供應商

產品價值鏈

環旭電子為電子設計製造廠商，專為國內外知名品牌廠商提供設計、生產製造、微小化、行業軟硬體解決方案以及物料採購、物流與維修服務等產品與服務，除了製造服務外，還為客戶提供一站式服務^{註1}，公司產品價值鏈及一站式服務涵蓋內容如圖所示：

產品價值鏈



一站式服務



註：

1. 一站式服務其實質是服務的集成、整合

2. 物料供應商指提供印刷電路板、基板、主動/被動電子元件、其他機電元件、機構件、包裝、配件等供應商

客戶關係

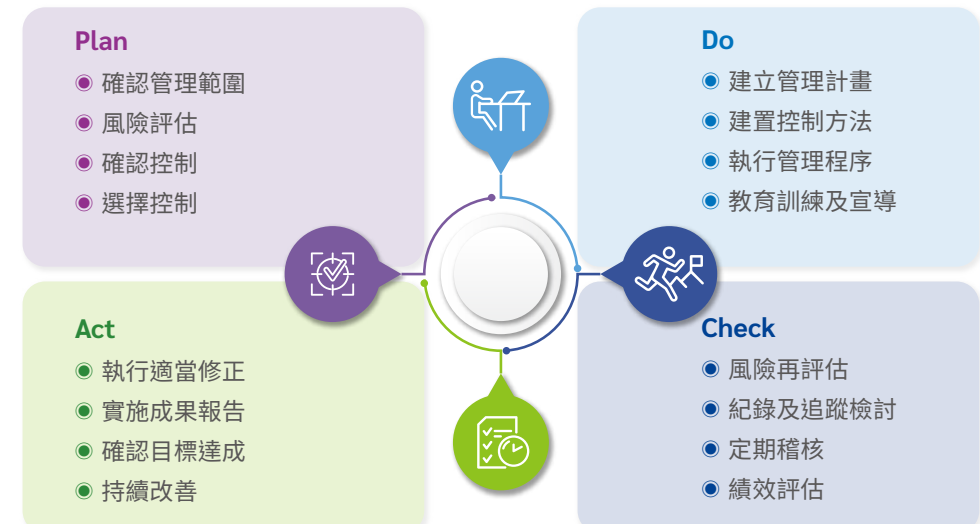
公司自成立以來，持續以專業服務與優質產品滿足全球客戶多元需求，並憑藉領先的研發與製程能力，提供從設計到配銷的一站式解決方案。USI 累積多年與客戶合作的經驗及技術，將運算、通訊及影音多媒體處理三大核心技術加以整合，在無線通訊產品、電腦暨行業應用方案產品、儲存產品暨伺服器產品、車電暨視訊產品與微小化產品等領域，提供完整的解決方案，致力於客戶滿意是我們追求的核心目標與價值。

品質管理

環旭電子建構完善的品質管理系統及制定品質政策，各廠區均取得 ISO 9001 品質管理系統驗證，以確保相關產品品質符合適用法規與客戶之要求，部分廠區取得 ISO 26262 道路車輛功能安全認證、ISO 13485 醫療器材品質管理系統等國際標準，請參閱「[管理系統驗證一覽表](#)」。



USI 的品質管理系統涵蓋所有相關產品和服務活動，包括業務規劃、產品設計和開發、製造過程開發和控制、物料需求計畫和控制、生產調度、生產管理、交付客戶和售後服務等。我們透過 PDCA（規劃、執行、檢查、改善）循環，推動流程管理、品質檢核與風險控管，持續提升品質並降低潛在風險。



為確保品質管制及有害物質管理系統之符合性與有效性，公司由權責單位成立稽核小組，訂定年度內部稽核計畫，透過訪談、文件查閱及現場查核執行內部稽核。對於不符合事項，責任單位需採取適當矯正措施並持續追蹤，並向管理階層回報系統運作情形，推動持續改善。此外，USI 設立品質學院定期提供品質相關培訓，提升員工專業能力與品質管理意識。2025 年共完成 21,167 人次培訓，累計 13,710 小時。公司持續精進品質管理能力，落實品質政策，確保全球產品與服務品質，以提升客戶滿意度。

客戶服務與回饋

公司建立客戶關係管理與回饋框架，整合客戶意見回饋、投訴處理、品質改善及售後服務等機制，由跨部門團隊共同運作。透過多元溝通與回饋管道蒐集客戶意見，並將相關資訊納入內部管理與改善流程，以強化製程與提升服務品質。

客戶溝通與回饋管理

環旭電子依循品質政策，訂定《Operation Procedure For Communication with Customers》流程以 PDCA 循環為核心，建立完整之客戶溝通與回饋整合機制，讓客戶可透過線上提交表單、電子郵件、專線電話、安排親自拜訪，或參與定期／不定期的面對面會議，提供回饋或提出需求／支援。公司於產品開發、量產及售後服務各階段，系統性蒐集客戶於品質、交付、服務及設計等面向之意見，並透過跨部門協作納入設計審查與品質管理流程，進行差異分析與改善追蹤。相關回饋亦持續導入產品設計優化、製程改善及服務提升，並定期檢視績效指標成效，以強化客戶導向之產品與服務發展能力。

此外，依照《客戶抱怨處理程序》規定，所有客戶投訴均由專責單位即時確認與登載記錄，同時主動回覆客戶，確認已正式接收到其回饋或抱怨事項，並說明後續處理流程。在處理時程方面，以客戶指定為優先；如未指定，專責單位將於 48 小時內提供初步回應，並於 7 個工作日內提出完整之矯正與預防措施說明。所有投訴案件須於 90 天內完成處理與結案，如遇特殊情況需延長時程，則事前告知並取得客戶同意，以確保過程透明。若案件涉及產品安全疑慮或重大品質風險，將依內部程序即時啟動風險控管與必要之產品召回措施，以保障客戶權益。2025 年公司共接獲 12 件客戶抱怨事件，但未發生產品召回情形。公司將持續透過系統化之客戶回饋管理機制，強化品質管理與客戶關係經營，落實持續改善。

客戶回饋／抱怨事件原因分類

原因類別	件數	結案率
製造流程	4	100%
人員作業	4	
材料異常	3	
產品設計	1	

客戶回饋／抱怨處理流程

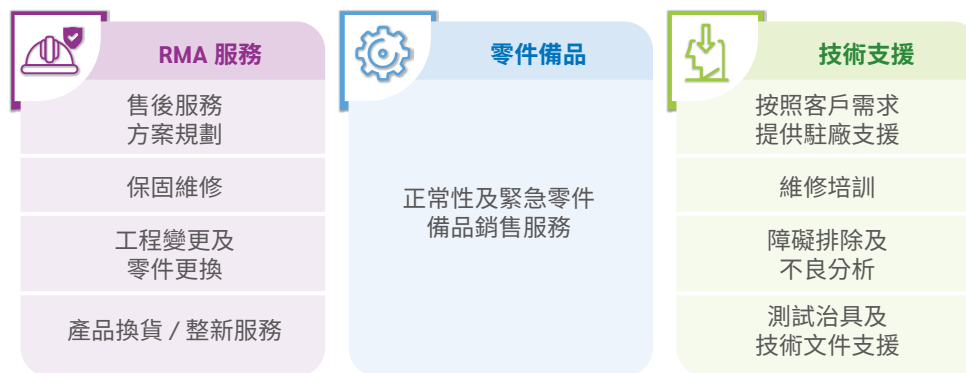


全方位售後服務

我們提供以生命週期為導向的服務方案，涵蓋零件更換、系統設備翻新、逆向物流與 RTV^{註1} 處理等服務，協助客戶延長產品使用壽命、降低報廢並提升資源再利用效率，減少電子廢棄物。

為提升全球服務一致性與透明度，公司持續優化 eRMA 系統並與 SAP^{註2} 整合，使客戶可即時申請與追蹤服務進度，強化跨區據點服務品質。同時建置完善備品管理機制，並結合替代料分析、技術支援、維修訓練及不良分析，協助客戶提升運維能力並深化合作關係，創造兼顧客戶、環境與社會的永續價值。

全方位售後服務範疇



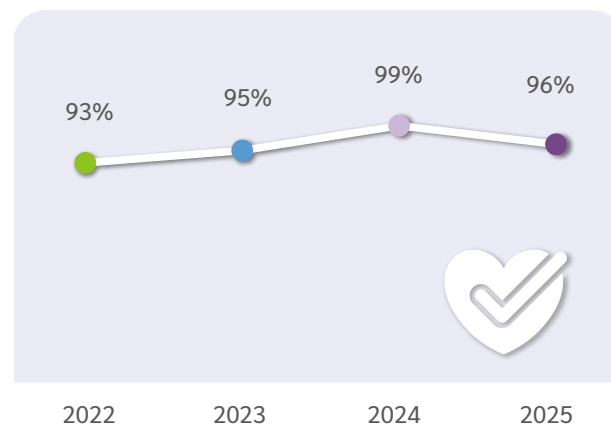
提升客戶滿意

公司以客戶滿意為核心，視其為永續營運與價值創造的重要基礎，我們透過定期會議與專案討論、客戶計分卡及滿意度調查等方式，主動蒐集客戶對產品品質、交期、服務等，各項回饋將由權責單位彙整後提交跨部門會議討論，針對客戶反映的問題與潛在風險制定改善計畫並追蹤執行進度，形成完整的回饋與持續優化管理流程，確保客戶需求能有效轉化為改善行動。

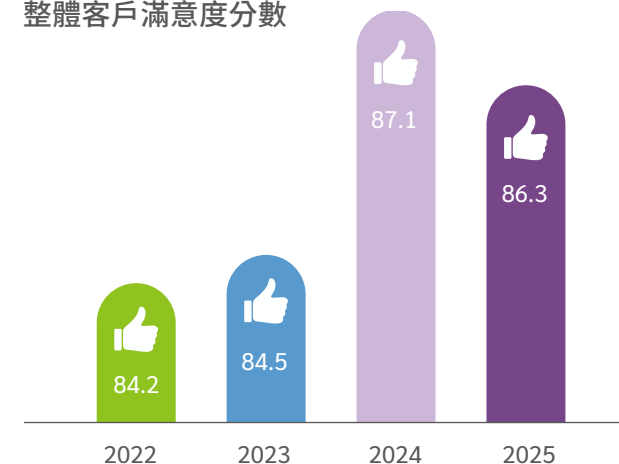
2025 年客戶滿意度^{註3} 調查對象涵蓋全公司 100% 營收的客戶，對於滿意度達「滿意」（Satisfied ≥ 70）的客戶占比目標設定為 93%，經調查顯示，客戶對環旭電子滿意度分數達「Satisfied」占 96.4%；另外，整體綜合評比的客戶滿意度分數統計結果為 86.3 分。公司持續透過跨部門協作、流程優化與品質提升機制，強化服務效能，並以即時且透明的溝通深化客戶合作關係，促進長期信任，打造具韌性的永續夥伴關係。



滿意的客戶比率



整體客戶滿意度分數



註：

1. RTV, Return to Vendor 退貨給供應商

2. SAP, Systems Application and Products in Data Processing 企業管理解決方案，由 SAP 公司開發，為一套國際上知名且通用的 ERP 系統

3. 客戶滿意度分數定義：Outstanding 滿意度 ≥ 90；Excellent 滿意度 ≥ 85；Successful 滿意度 ≥ 80；Satisfied 滿意度 ≥ 70；Improvement Required 滿意度 ≥ 60；Unacceptable 滿意度 < 60

客戶隱私保護

客戶機密資訊不僅是雙方重要的資產，更是雙方信任的基礎。我們重視客戶隱私權及機密資料維護的重要性，除與客戶簽署保密協定，在合約內容載明公司保護客戶機密資訊外，並訂定隱私權及個人資料保護政策，作為合規管理遵循依據，管理個人資料蒐集、處理及利用等相關作業，實踐隱私權及個人資料保護，隱私權政策相關內容，請參閱「[商業道德與法規遵循](#)」章節。

針對客戶文件管理，公司規定客戶文件皆被定義為最高機密等級，保護客戶提供之產品資訊，將文件資訊加密並保存在公司內部網路系統中，採用資訊授權管理，確保客戶隱私得到嚴密保護。對於資訊安全管理，USI 的資訊安全目標為確保核心系統管理業務之機密性、完整性、可用性與適法性，並訂有標準管理程序與訓練課程，透過管理系統及管理委員會推動並落實資訊安全政策，強化資訊安全環境及資訊安全事件應變能力，保護公司智慧財產及客戶資料不外洩，相關內容請參閱「[資訊安全管理](#)」章節。



供應鏈管理

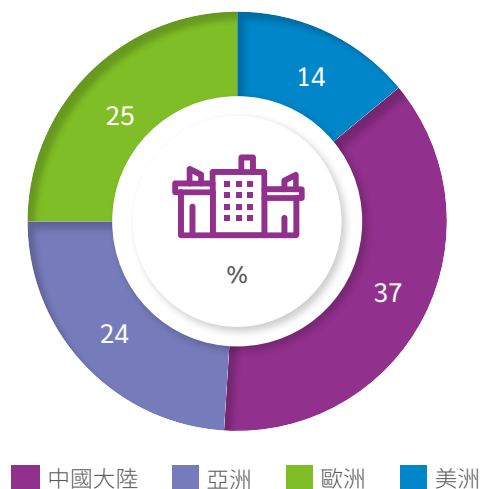
近年來，全球電子產業持續成長，顯示需求仍然強勁。然而，企業營運環境依然面臨挑戰，包括半導體供應不確定性、地緣政治風險、天然災害、通貨膨脹壓力以及各國日益嚴格的環境法規要求，這些因素都可能導致供應中斷、成本波動及合規風險，進一步提高在風險管理與應變能力上的要求。在此背景下，電子產業正由傳統的「執行型供應鏈」逐步轉型為強調韌性與敏捷性的「價值導向的供應鏈」，企業不僅要確保生產與交付的穩定性以外，還要能快速調整以因應市場波動與政策變化。USI 在成長與挑戰並存的環境下，致力平衡市場拓展、供應鏈韌性與永續發展，針對物料特性較為獨特、客製料或較受市場供給約束的物料，我們鑑別出五大生產之關鍵物料類別，並建立關鍵物料相關作業，採購單位亦同步推動相關專案，以降低供應鏈中斷風險並維持營運效率，公司持續強化與供應商的溝通與合作，驅動供應鏈正向循環與共同成長。



供應鏈概況

公司產品組合多元且應用範圍廣泛，原物料供應商包含原廠製造商、代理商、經銷商等，採購類別以主動零件、被動零件、基板、機構件及其他周邊材料為主，遍及中國大陸、亞洲、美洲及歐洲。

原物料供應商分布^{註1}

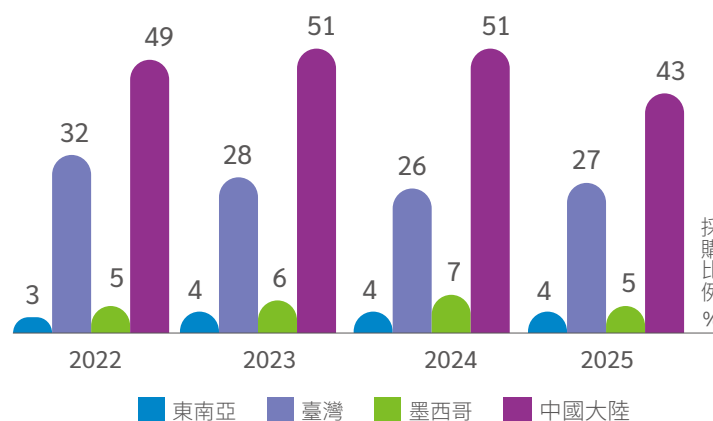


註：
1. 依供應商分布區域的採購金額統計

當地採購

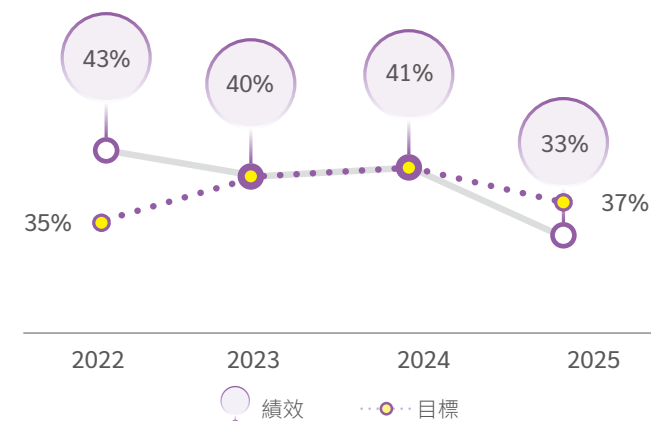
我們支持在地供應商，在促進當地經濟成長與創造在地就業的同時，亦有效節省運輸過程中的能源及時間消耗，降低對環境的污染。2025 年當地採購比例呈現下降趨勢，主要原因為部份專案執行過程中，客戶指定特定原材料或零組件須向其指定供應來源採購，限制了在地供應商的參與度。此舉不僅直接影響年度的當地採購比例，亦使得供應鏈結構更依賴跨國供應商，增加了管理複雜度與成本壓力。未來，USI 希望在滿足客戶需求的同時，持續進行分散生產基地與新供應商評估，完成原物料多元貨源方案開發，努力逐步提升當地採購比例，並持續展現企業在供應鏈永續與責任管理上的承諾。

各區域原物料供應商當地採購比例^{註2}



2. 依據各區域採購金額統計

全球當地採購比例



關注供應商

在供應鏈中，對公司日常營運與生產活動影響最為顯著者，為原物料供應商及機台設備供應商。其中，原物料供應商依其供應內容屬性區分為兩類：直接材料，係指與生產製程直接相關之原物料；以及間接材料與包裝材料，指未直接投入生產流程之材料或用於產品包裝之物料。我們依據重要性等級，訂定相應之管理要求與制度，以提升整體供應鏈的穩定性與韌性。為確保資源運用效率並聚焦管理重點，公司著重於與公司維持定期合作關係之原物料及機台設備供應商；因此，年度採購金額達一定門檻且具持續交易者，列為永續性風險管理之供應商^{註1}，依既定制度實施管理，2025 年共計 495 家。在供應商管理基礎上，我們進一步進行供應鏈風險與關鍵性辨識，將對營運影響程度較高之供應商列為關注供應商^{註2}，以加強管理與輔導，2025 年共鑑別出 196 家關注供應商。詳細供應商篩選資料，請參閱「永續資料 - 社會 K. 供應商評估與發展的關鍵績效指標」。

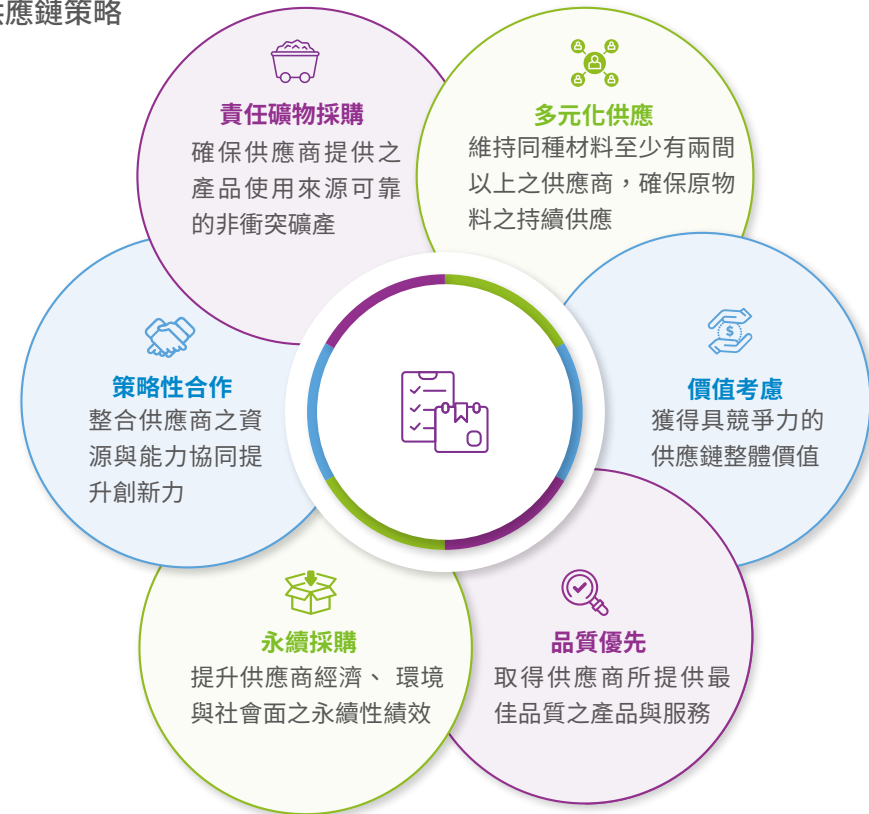
供應商行為準則

供應鏈是商業價值鏈的重要延伸，環旭電子制定供應商行為準則，在準則內要求供應商共同遵循，除須完全遵守經營所在國家／地區的法律和法規外，並在勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系等各方面之商業行為提出規範，同時，供應商也需將此要求傳達給其供應商，並監管其供應商遵行情況。我們每年定期對供應商宣導行為準則，2025 年針對有交易之供應商進行 100% 宣導，以確保所有供應商持續遵守相關國內及國際法規／標準及反貪腐、反競爭行為要求。在落實供應商行為準則、商業廉潔準則及反貪腐方面，公司設立專屬舉報信箱（請參閱「商業道德與法規遵循」章節），與供應商夥伴一同監督公司反貪腐的商業行為，重視企業道德。2025 年，我們並未接獲供應商提出相關的舉報案件。

供應鏈策略

環旭電子瞭解採購的整體力量是一項獨特的資源，為了追尋永續成長，同時滿足客戶的需求，在日常採購作業中，除了成本與品質的考量外，我們規劃出供應鏈六大策略，更評估供應鏈多元供應及永續採購等不同專案的永續價值，憑藉這些專案的展開，不斷提高整體供應鏈韌性，與供應商共同持續成長，並具體實踐永續採購，期望透過與供應商發展穩定的夥伴關係，創造客戶、公司與供應商三贏的未來。

供應鏈策略



註：

1. 永續性風險管理之供應商：（1）第一階供應商：連續 2 年皆有交易，且（a）年度採購金額大於美金 20 萬元之原物料供應商；以及（b）年度採購金額占前 80% 之設備供應商；（2）非第一階供應商：透過代理商／經銷商取得原物料或設備之供應商

2. 關注供應商：（1）第一階關注供應商：（a）採購金額占比前 85% 原物料與設備供應商，且連續 2 年皆有交易者；（b）重要原物料及替代性低的供應商，如印刷電路板、半導體零件、機構零件、連接器；（2）高風險供應商：在「勞動人權」、「健康安全」、「環境」、「永續與風險」、「供應鏈管理」不合規項目，存在導致罰款或停工的重大違規和非安全生產行為

供應商專案

項目	重點摘要	量化 / 質化成果
供應商財務風險監控	確保供應商持續營運，防範因發生財務問題導致斷料等風險，定期審核供應商財務風險，鑑別具有潛在風險的供應商進行控管	採購部門與財務單位合作，並每半年定期監控，2025 年共完成 46 家供應商財務風險評估
價值供應商建立	強化多元化供應來源，降低單一地區或供應商依賴，提高當地採購比例，以提升供應鏈的穩定性與韌性	積極開發具有競爭力的供應商，向客戶推薦亦可零件方案，2025 年導入成功之專案，年度節省成本達人民幣 28.4 百萬元
貨物集散中心	貨物集散中心負責集中不同來源的貨物，依目的地將運輸分類和整合運送時間，可提升運輸效率、降低物流成本和減少運輸營運人員處理流程的次數，以支持公司減碳與運輸效率提升之策略	2025 年主動協調供應商，越南廠陸運從 1,685 次減少到 307 次；墨西哥廠海運從 960 次減少到 300 次，另外，空運從 1,731 次減少到 201 次，共減少人民幣 19.6 百萬元
廢活性碳循環再生	公司推動廢棄物減量與資源循環，主動尋找具有廢活性碳回收再利用技術的資源化路徑，使原本終端焚燒廢棄物重新進入循環體系，提升資源化利用率，展現源頭減量與循環管理的實踐	2025 年公司與環保技術供應商合作，將廢活性碳由傳統焚燒轉為回收再利用的資源化處置。張江廠資源化 16.2 公噸、金橋廠 8.4 公噸，共計減少 24.6 公噸廢棄物，強化無廢工廠的推動基礎
固廢能源化轉換	公司協同第三方專業廠商，主動尋找 RDF（Refuse Derived Fuel）能源化技術新路徑，將無再利用價值的生產廢棄物加工為可替代部分化石燃的 RDF 燃料產品（產品符合《工業有機廢棄物衍生燃料技術要求 T/SCEA 00016-2025》團標標準），降低傳統焚燒的環境負荷，並提升廢棄物能源化利用效益，帶動廢棄物減量、能源替代與碳排放優化	2025 年公司與環境服務供應商合作，將終端處置無再利用價值的廢棄物，由原先焚燒處置轉為燃料棒資源化利用。張江廠資源化 314.9 公噸、金橋廠 131.7 公噸，共計 446.6 公噸，顯著提升廠區廢棄物循環利用績效
包裝材料回收	透過包裝材料回收管理，延長使用週期，與主要加工廠商合作，以降低原材料能源及污染物處理等成本，減少對環境的損害	2025 年張江廠、惠州廠、昆山廠及南投廠，總計回收 Tray 盤 907 萬個、隔板 18 萬個與回收箱 53 萬個，共減少 3,587 公噸廢棄物的產生，節省成本達人民幣 5 千萬元
棧板回收再利用	與當地供應商合作，回收再利用出貨棧板，進而減少棧板使用數量與對環境的破壞	2025 年惠州廠、昆山廠及南投廠，回收再利用塑膠棧板 38,657 個與木頭棧板 6,002 個，節省棧板成本達人民幣 6 百萬元

供應商評鑑

公司建立標準化的供應商評鑑制度，依據未來產品趨勢需求及採購策略制定供應商評鑑程序，調查潛在供應商之產能、技術創新能力、品質及服務等管理系統是否符合要求，以作為列入正式供應商的依據。當我們評估全新供應商時，由權責單位組成評估小組，針對供應商的各項能力展開問卷調查，最終再由品質審查委員會（Quality Review Board, QRB）確認最終審查結果。審查的層面涵蓋：公司基本資訊、供應商品質、綠色產品管理系統以及供應商永續性風險評估（包含勞動權益、健康與安全、環境保護等構面）調查。針對環旭電子自行開發之新供應商，公司皆要求其簽署採購合約、供應商社會責任承諾書及供應商商業廉潔準則，以確保供應商對於環境永續、社會勞動、社會人權的影響列入評估與管控。公司經由評鑑給予供應商認可的等級，於 2025 年共評鑑 39 家新供應商，95% 通過篩選標準成為合格供應商。

永續供應鏈

近年來在聯合國的宣導以及國際評鑑要求中，對於供應商管理，除了重視品質、交期與成本外，亦期許供應商從環境友善、負起社會責任及強化永續治理的角度，共同落實 ESG 的發展並共創永續價值。

環旭電子的永續供應鏈管理計畫，由董事會授權董事長領導之戰略與可持續發展委員會執行與決策，以實現董事會監督，確保公司的政策和實施一致，並持續改進以達成長期目標。此外，集團永續委員會亦每半年追蹤並檢視供應鏈永續發展指標績效，包含供應商的獎勵與汰除、風險評估與分級管理、永續性稽核、缺失改善與輔導、供應商能力培植以及教育訓練等。

公司建立《供應商績效考核辦法》，依據供應商交易比重進行定期評比，評核結果分為五種等級，依據考核辦法規定，成為傑出供應商者，公司給予新產品之優先承製權或提高訂購量；若不符合期望之供應商，則開立 VCAR（Vendor Corrective Action Report），要求在一個月的期限內提出相關回覆及改善對策，經持續追蹤後仍無法達成 USI 之相關要求，由相關單位確認後，該供應商將被凍結資格。被凍結之供應商將無法於內部系統中進行資料查詢、採購下單及新料號建立等作業；若有解除凍結之需求，須由策略採購部或產品工程部提出申請，並經供應商品質工程部完成稽核與核可後，於系統中恢復料號建立與下單作業。

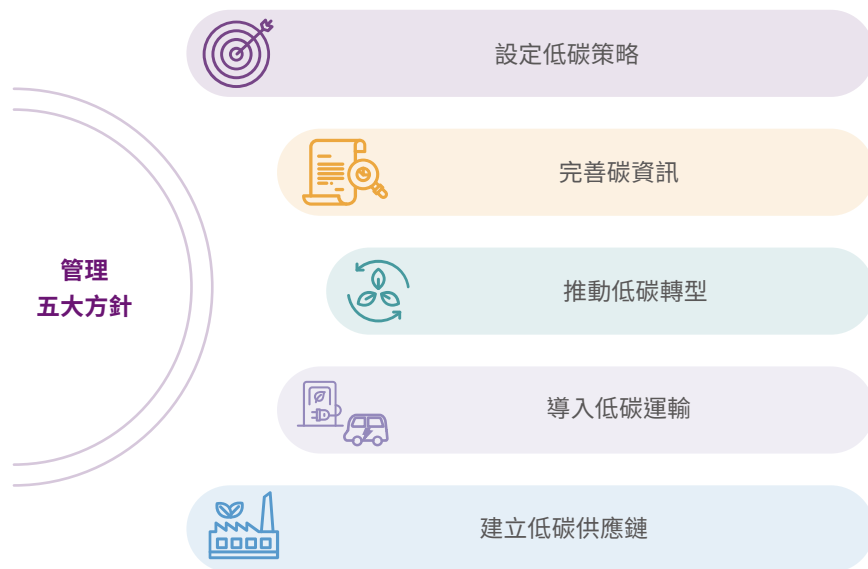


另外，依據供應商績效衡量結果，邀請特定供應商參與公司每季度召開的 EBR（Executive Business Review）會議，以計分卡方式在價格、交期與配合度、品質及 ESG 四大構面，由權責單位進行評分，藉由此溝通管道，向供應商宣導公司永續政策與 ESG 策略，瞭解市場供需及發展趨勢，與彼此經驗分享，USI 與供應商保持緊密的互動，尋找長期合作的供應商夥伴。截至 2025 年底，共召開 25 次 EBR 會議。

除了供應商評估流程外，我們 100% 對內部採購人員和其他員工進行永續素養的訓練，2025 年總計訓練 3,556 人次，總時數達 2,654 小時，以確保他們瞭解公司的供應商永續管理計畫，將 ESG 原則、知識灌輸到每位員工的角色中，落實其日常作業。公司遵循供應鏈永續管理計畫，與供應商建立牢固的關係，推動整個供應鏈的永續性改進，以降低整體供應鏈風險，同步建立起因應全球氣候變遷的能力與韌性。

綠色低碳供應鏈

隨著科學基礎減碳目標倡議（Science Based Targets initiative, SBTi）、CBAM 等規範將碳管理列為市場准入要件，低碳供應鏈已從環保行動升級為營運核心策略，透過強化供應鏈韌性，有效降低氣候風險並提升企業競爭力。為逐步實現環旭電子設定之淨零碳排放目標，我們積極與供應鏈合作減少碳排放，推動低碳供應鏈管理五大方針：



公司透過供應鏈碳排放熱點分析，鑑別高碳排放原物料、高採購金額及高耗能設備等關鍵供應商作為重要減碳議合對象，並設定相應的管理要求。我們以問卷方式盤點第一階供應商（含原物料與設備）的溫室氣體盤查現況，評估其碳管理成熟度，並逐步要求重要減碳議合供應商於 2030 年前完成第三方溫室氣體盤查與查證，及取得產品碳足跡相關認證，以提升供應鏈碳資料的準確性與可比較性。為協同供應商持續精進碳管理（含氣候風險與機會的辨識與管控），公司自 2025 年起配合母公司與 CDP 合作推動供應鏈氣候變遷與水安全問卷，鼓勵供應商設定減碳目標、制定再生能源與淨零相關承諾及落實改善行動。

2025 年，公司完成第一階供應商^{註 1}溫室氣體盤查現況調查，其中已有 149 家建立盤查機制並完成盤查；在重要減碳議合供應商中，16 家原物料供應商及 2 家設備供應商已取得 ISO 14064-1 查證，另有 5 家原物料供應商取得 ISO 14067 產品碳足跡查證，其餘供應商亦依規劃持續推進。公司逐步掌握供應鏈主要碳排來源，作為後續減碳行動與管理決策的重要依據。

此外，CDP 供應鏈專案共邀請 38 家關鍵供應商參與，最終 95% 完成 CDP 問卷揭露，顯示供應鏈具備良好氣候資訊透明度，其中 76% 的供應商評比達 B 級以上，展現其在氣候管理與揭露實踐上的成熟度與進展。針對整體評比結果相對落後之供應商，我們已提供具體回饋與改善建議，並透過培訓資源與交流機會，協助其強化溫室氣體盤查、減碳策略及資訊揭露能力，持續提升整體供應鏈的氣候管理表現。

推動低碳轉型

公司於 2025 年啟動「次世代及既有設備機台節能設計開發專案」，旨在降低設備整體能耗並提升產品能效。同時制定並發布《設備能源管理白皮書》，針對主要測試設備導入能源管理與節能設計要求，作為後續開發流程與設計準則之依據。透過標準化的設計規範與創新節能理念，推動低耗能、高效率的次世代設備研發，並邁向 2030 年單位產出耗電量降低 20% 的目標。

專案首階段鑑別出 5 家重要減碳議合設備供應商，並針對既有設備進行能源基準盤點，選定高耗能機台進行製程運行與空運量測。依據產品規格需求與技術可行性，公司規劃多項節能改善設計，包括導入高效率元件、變頻控制技術、優化熱交換與動力系統、調整待機策略，以及整合智慧節能模式與韌體優化等技術方案。截至年底，5 家供應商均已提交節能方案，其中 3 家的節能改善方案是針對現有設備的升級改造，改造後預計能降低 10% 的耗能，因其投資回收年限較長，暫未啟動既有機台的節能優化；已有 1 家提出可有效降低金屬靶材用量及能源消耗的改善措施，且正積極執行中；另有 1 家則持續規劃次世代設備的節能設計與導入時程。公司將持續與供應商深化節能技術研發合作，並透過技術交流、資料回饋及試點驗證等方式，加速可行節能方案的落地應用，進一步提升設備能源效率與降低碳排放，推動整體價值鏈邁向更高的氣候韌性與永續競爭力。

註：

1. 第一階供應商指連續兩年皆有交易，且年度採購金額達美金 20 萬以上之原物料與設備供應商

永續供應鏈發展

供應商的永續發展有助於公司降低環境足跡與營運風險，並提升價值與聲譽。公司視供應商為重要合作夥伴，透過教育訓練、說明會及管理與技術輔導等方式，促進交流與能力提升，協助供應商建立永續管理意識，以因應日益變動的趨勢，提升供應鏈整體永續性的能力。

● 供應商輔導措施

供應商的 ESG 績效提升與否，是影響公司整體發展的重要關鍵，因此，針對原物料供應商及現場服務承攬商進行實地 / 文件評估時，對於在永續性風險稽核過程中發現的缺失事項，我們透過現場說明或線上討論方式輔導其缺失改善，如：根據生產能力調整業務總量和分配、強化員工安全教育訓練，提升危機應變意識等，共給予 60 家供應商（含實地評估 50 家、文件評估 10 家）缺失應對的改善方向。此外，對於衝突礦產的書面稽核，經過審核後，針對 12 家回覆問卷內容不完整、管理流程與衝突礦產政策不完善的供應商，進行書面訪查並提供建議與輔導。於 2025 年，總計輔導 72 家供應商。

● 供應商新技術 / 產品說明會

公司透過「科技論壇」培養並提升廠內設計研發人員的能力，將各方面新知與技術應用進行跨部門之溝通與協調，因應不同議題召開供應商說明會，及定期舉辦相關課程的形式，與供應商相互交流新的技術應用與市場動態，讓整個供應鏈同時掌握市場新的資訊與規範，建立永續夥伴關係。在 2025 年我們與原物料供應商共召開 25 場新產品與新技術說明會。

● 永續供應鏈教育訓練

永續供應鏈線上分享會是公司每年度與供應商的盛事，2025 年在南投廠區舉辦大中華區「永續供應鏈線上分享會」，進行供應商的訓練與溝通交流，宣達公司 ESG 理念與推行政策，其內容包含持續推行永續供應鏈，配合國際環保要求趨勢，說明我們對供應鏈永續管理計畫的要求、執行經驗及未來目標分享。同時，特別邀請我們的供應商夥伴乾坤科技，與我們分享「USI 供應商永續實踐分享」，與 USI 的夥伴們共同分享在環境、社會與治理各面向，如何設立目標與實踐成效，成為優秀的企業標竿，與供應商共同學習成長。另外，邀請資誠聯合會計師事務所陳子豪協理分享「碳管理與邁向淨零標準 2.0」議題，闡述淨零規範日益嚴謹，企業須展現透明與合理的減碳行動，透過查證與基準合理化，降低漂綠風險，推動永續轉型。分享會共有 388 位供應商夥伴與會，總訓練時數達 556 小時，會後收到 254 份回饋問卷，並給予環旭電子「很滿意」的評價。

● 供應商能力 / 技術培植計畫

供應商能力與技術培植是供應商管理的重要組成，公司提供技術支持與輔導，透過不同專案計畫，幫助供應商提升其技術能力和整體競爭力，並讓供應商瞭解 USI 對於 ESG 各面向相關要求，從而提高產品品質和生產效率，以降低營運風險，建立永續夥伴關係。

供應商碳輔導計畫

為因應全球氣候變遷所帶來的風險與衝擊及 USI 之淨零碳排放路徑，推動溫室氣體減量政策，鼓勵供應商節能減碳，共同實踐供應商碳盤查目標，並奠定未來推動供應商減碳熱點分析與定量計算，我們持續進行供應鏈碳輔導計畫。於 2025 年 4 月展開供應商碳盤查輔導起始會議暨教育訓練，投入相關資源協助供應商建立符合法規管理需求之溫室氣體盤查（ISO 14064-1）與產品碳足跡（ISO 14067）管理系統，透過現場與線上的方式進行為期六個月以上的輔導，建立供應鏈碳盤查能力，提升其競爭力。經由團隊輔導 1 家供應商，於 2025 年底正式取得溫室氣體與產品碳足跡之認證；自 2022 年起共累計輔導 7 家供應商。

CDP 供應鏈專案

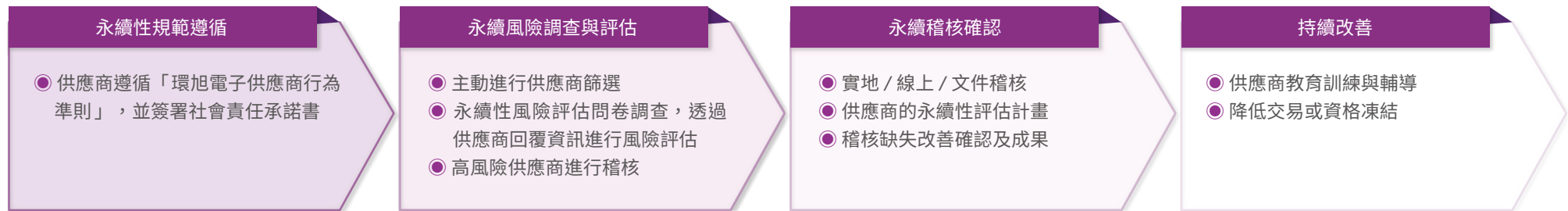
2025 年 2 月，USI 應母公司邀請參與 CDP 供應鏈專案，並規劃至年底完成整體推動。除鼓勵關鍵供應商完成 CDP 氣候變遷問卷外，公司亦提供教育訓練與輔導協助，協助其理解問卷要求、盤點環境風險並建立揭露能力。透過此輔導機制，供應商能更精準地鑑別排放熱點與減碳潛力，公司亦能與其共同制定改善方案，依循 CDP 標準追蹤成效與持續精進。2025 年共邀請 38 家關鍵供應商參與，最終有 36 家完成揭露，有效提升供應鏈碳治理成熟度並深化雙方的永續合作。

供應鏈永續性風險管理

為妥善掌握供應商永續性風險狀況，及持續符合 USI 的《供應商行為準則》，供應商須簽署承諾書遵守行為準則，並回覆 USI 的供應商永續性風險評估問卷，其內容涵蓋勞動權益、健康與安全、環境保護、永續與風險管理及供應鏈管理五大構面，進行供應商風險評估，以確

保其風險可被有效控制及降低，對其可能具有較高風險的供應商進行實地稽核，以深入瞭解供應商永續發展現況，落實供應商有效管理，降低風險並提高供應鏈整體效率，強化供應鏈的永續發展。

供應商永續管理流程



在供應商進行風險評估之前，首先需主動進行供應商篩選，公司以年度採購金額篩選出須納入管控的供應商，及鑑別治理、環境和社會面向之具有潛在高風險的供應商，列為重點管理之基礎。其供應商所在國家 / 區域分析，請參閱「[永續資料 - 社會 L. 供應商篩選國家別統計表](#)」。

供應商篩選方法與面向

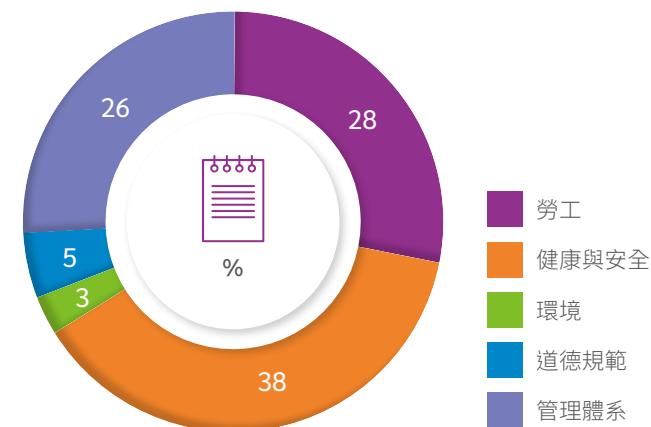
主動篩選方法			
主動檢視並調查所有供應商的所在國家 / 區域、供應商的生產流程，及供應商之產品類別，對供應商進行初步評估並分析可能潛在的風險 ● 特定國家 / 區域的風險：依據供應商所在地納入高風險國家管控，如中非剛果民主共和國及周邊國家地區的礦產，會導致人權侵害及環境破壞風險 ● 行業特定風險：對於製造業人力勞動密集、能源消耗、製造流程特殊排放污染風險之原物料供應商，及提供人力的勞務代理公司、承攬商及現場服務商 ● 產品特定風險：依原物料屬性分類，篩選出含有金屬、有害物質材料之零部件			
篩選面向			
環境	社會	治理與經濟	業務關聯性
● 曾有任何火災、爆炸、工業事故導致嚴重傷害、死亡、環境釋放或財產損失事件 ● 曾有違反環境保護相關法規遭政府單位判罰或勒令停工等事件	● 曾有違反勞動、人權、勞工健康與安全相關法規遭政府單位判罰或勒令停工等事件	● 曾有違反公司法、證券交易法及資訊安全或其他網路安全事件	● 年度採購金額的直接、間接與包裝材料 ● 技術與價格優勢 ● 產能滿足度與配合度

供應商永續性風險評估

為提升整體供應鏈的競爭性，確保供應商能善盡企業社會責任，每年由人資及企業社會責任部門組成稽核小組，或委由第三方獨立驗證機構，對供應商進行書面評估及實地稽核／訪查，其評估範圍包含勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系等五大面向。公司針對永續性風險管理的供應商進行 SAQ 調查，問卷內容除了要求供應商填答以外，也須檢附管理系統證書作為佐證文件（如 ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 45001, ISO 27001 等）。2025 年進行 495 家供應商永續性風險評估調查，回收率達 76%。

我們統整回覆及未回覆 SAQ 的供應商，審核並評估具有高風險的供應商展開稽核。在 2025 年針對 69 家原物料供應商進行實地／文件稽核，對於在永續性風險稽核過程中發現的缺失事項，我們透過現場說明或線上討論方式輔導其缺失改善，要求供應商提出改善計畫，且須於一個月內完成改善並進行複審，經複審後其結案率為 87%，尚未完成改善之供應商，已持續進行追蹤輔導，並視缺失性質與改善進度，要求限期完成改善或納入後續重點管理名單，以確保相關風險獲得有效控管，整體稽核結果為低風險等級。詳細供應商糾正行動數據，請參閱「永續資料 - 社會 K. 供應商評估與發展的關鍵績效指標」。另外，對於未回覆問卷之供應商，採取透過供應商公開揭露資訊，進行永續風險調查，經評估後，2025 年未有終止合作關係之供應商。此外，2025 年我們針對各廠區共 41 家人力及服務承攬商進行實地的永續性稽核，以要求廠區承攬商須符合公司的行為準則之相關規範。我們進一步分析供應商稽核缺失項目，發現五大面向中，健康與安全面向占比 38%，詳細結果如圖所示。公司持續協助與輔導供應商提升永續管理能力，攜手推動供應鏈持續改善與永續發展。

供應商／承攬商稽核缺失項目分布



供應商／承攬商稽核缺失與改善行動^{註1}

面向	分類	主要發現缺失	改善行動
勞工	工時	未能有效執行工時管控制度，超過當地法令規定	● 根據生產能力調整業務總量和分配，以避免超負荷生產和減少緊急訂單 ● 嚴格執行系統加班工時控制，如有特殊情況需提前申請
	工資與福利	內部規定以扣減員工薪資作為罰款規定並實際執行	● 完善員工獎罰機制 ● 後續在現場管理中，員工獎罰將依績效津貼扣減執行
		離職員工中的薪資不是在勞動關係終止或解除之日支付	● 員工將在入職培訓期間被告知離職工資的支付日期 ● 當員工向公司申請解除勞動關係時，系統會發送訊息告知其離職薪資的支付日期
	年輕勞工	公司文件中未制定書面的對未成年工的管理要求	● 更新公司文件，增加未成年工特殊保護的管理要求

註：

1. 鑑別稽核主要缺失前三大分類

面向	分類	主要發現缺失	改善行動
健康與安全	職業健康與安全	未建立個人防護具領用記錄	● 修訂防護裝備管理辦法，增訂個人防護裝備領用表單及領用說明
		職業危害管理文件中，未見針對三期 ^{註1} 女性員工管理規定	● 修改《職業健康管理程序》，增加三期女性員工的管理規定
	應急準備	逃生通道放置雜物、物品阻擋	● 清除所有阻擋逃生出口及警鈴的物品，保持暢通 ● 強化員工安全教育訓練，提升危機應變意識
		未執行消防、化學品、觸電等演練	● 立即安排相關應急演練
		未將「宿舍」與「夜班人員」納入應變流程	● 實施「宿舍」與「夜班人員」緊急應變演練
	健康與安全溝通	危害設備未依規定張貼安全警告標示	● 完成危害設備如：電箱、烘箱、化學品及噪音的危害標示
		外籍移工的工作環境中，外語標示不足	● 危害警告標示、SOP、操作流程及逃生路線，增加外籍移工母語版本
		危害管理與告示制度不完善	● 每月巡查危害標示，建立設備標示清單
環境	有害物質	化學品安全標示不符合國際規範	● 立即更新，確保標籤與國際要求一致
	能源消耗和溫室氣體排放	範疇一中，未進行二氧化碳鋼瓶的排放鑑別與追蹤	● 將二氧化碳氣瓶納入辨識範圍，並定期進行盤查
道德規範	私隱	個人資料表涉及敏感資訊收集，如：婚育狀況、血型、是否服兵役等	● 修改人事資料表，刪除人員敏感訊息
		未制定隱私保密管理制度	● 制定隱私與保密管理程序並對員工進行宣導
	身份保護及防止報復	申訴辦法無反報復保護條款及匿名申訴機制	● 新增反報復保護條款及匿名申訴機制
管理體系	公司承諾	未制定涵蓋勞工、商業道德等內容的社會責任政策	● 制定政策並在入職的時候進行宣導，以便員工瞭解
	法律和客戶要求	未建立法規鑑別與合規程序	● 每季檢視相關勞工法律、法規，並修正以符合程序
	文檔和記錄	文件版本老舊，未依實際執行狀況更新辦法	● 更新程序文件並進行培訓 ● 後續嚴格依照程序文件執行

註：

1. 三期係指處於孕期、產期、哺乳期的女性員工

我們透過供應商回覆之 SAQ 與供應商的永續報告書或公開資訊等，在 2025 年供應商人權評估結果發現：「人權政策與承諾」、「反歧視／反騷擾／人道待遇」、「職業健康與安全」及「工業衛生」為主要的人權風險議題，找出可能面臨高風險之供應商採取相應措施，對其不同風險狀況持續追蹤改善成效。對於未回覆及未揭露資訊之供應商，未來將持續協助與輔導供應商重視人權議題。

面向	風險議題	減緩措施	補償措施
勞工	人權政策與承諾	1. 供應鏈風險評估與分級管理 ● 定期對所有供應商進行人權風險評估，將高風險供應商納入重點管理清單 ● 針對高風險供應商設定強化稽核頻率與改善追蹤機制 2. 制度導入與文件化管理 ● 要求供應商建立並公告人權政策、反歧視與反騷擾制度，確保內容符合供應商行為準則及當地法規 3. 教育訓練與能力提升 ● 透過說明會、線上課程或指引文件，提升供應商對人權風險的辨識與管理能力	1. 缺失改善與時程控管 ● 經發現人權違規或高風險事件，要求供應商於期限內提出具體改善計畫（Corrective Action Plan, CAP），包含根本原因分析與預防措施 ● 由 USI 持續追蹤改善進度，直至缺失完全改善 2. 受影響勞工補救措施 ● 要求供應商對受影響勞工提供適當補償、復職、修正工作條件或其他合理補救措施 ● 確保補償過程不造成二次傷害或報復行為 3. 升級與處置機制 ● 若供應商改善成效不彰，採取加嚴稽核、暫停訂單或中止合作等升級管理措施
	反歧視／反騷擾／人道待遇		
健康與安全	職業健康與安全	1. 職業安全衛生管理系統要求 ● 供應商建立職業健康與安全管理制度，包含風險辨識、危害評估與控制措施 2. 預防性管理與查核 ● 不定期檢視供應商職業安全衛生管理的績效指標 ● 透過文件審查與實地稽核，確認作業環境及防護措施符合要求 3. 勞工保護與溝通機制 ● 要求供應商提供適當的個人防護裝備（Personal Protective Equipment, PPE）並落實使用管理 ● 建立勞工回饋與通報管道，確保健康與安全疑慮可即時反映	1. 事件調查與立即改善 ● 發生職業安全事故時，要求供應商即刻進行事故調查，採取緊急改善措施以防止再次發生 2. 醫療與合理補償 ● 確保受傷或受影響勞工獲得必要的醫療照護、工傷補償及相關法定給付 3. 持續改善與成效驗證 ● 要求供應商提交改善後的佐證文件與成效報告，並於後續稽核中驗證其有效性 ● 將同類事件列為重點風險，納入後續風險評估與預防機制
	工業衛生		

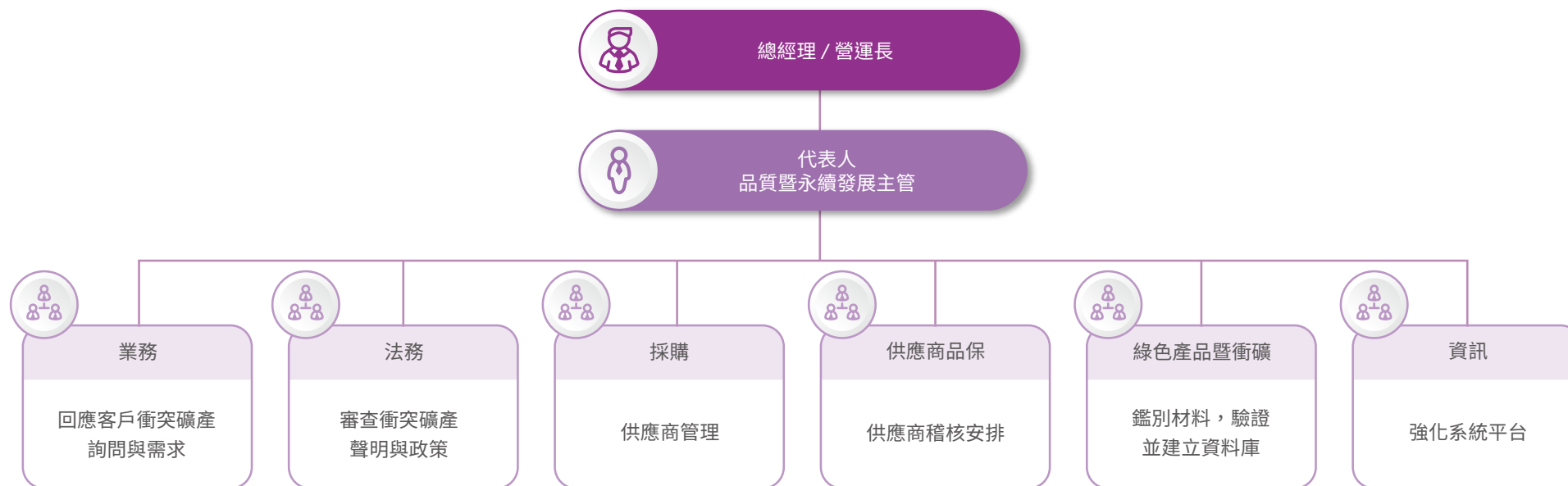
外部申訴機制與舉報信箱：詳細內容請參閱「商業道德與法規遵循」章節

責任礦產承諾

衝突礦產（Conflict Minerals）是指在中非剛果民主共和國及其周邊國家，由當地叛亂組織透過強迫勞動、濫用工童等非法方式開採並交易的鈹、錫、鎢、金（統稱 3TG）以及鈷等礦產。為落實人權保障與環境保護的企業社會責任，環旭電子配合日月光投控的永續政策，依循經濟合作暨發展組織（OECD）《受衝突影響及高風險地區負責任供應鏈盡職調查指南》

所提出的框架，推動供應鏈的負責任採購，以實現無衝突礦產的供應鏈管理目標。為有效推動並落實衝突礦產管理，公司建立明確之管理組織與權責分工架構，其組織運作架構如下圖所示：

責任礦產組織架構

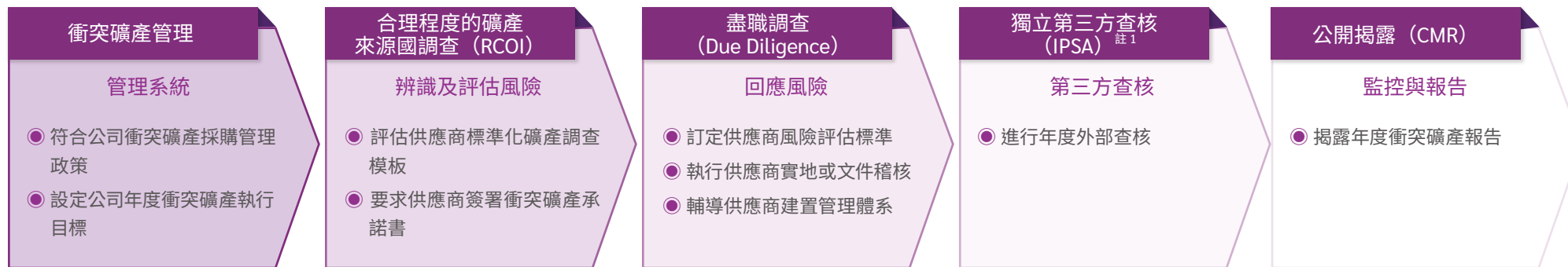


責任礦產管理

為確保在我們產品製造過程中不使用衝突礦產，環旭電子依循母公司相關政策，制定衝突礦產採購管理政策，要求供應商採購經獨立第三方審核計畫核可的非衝突冶煉或熔煉廠，以杜絕使用來自受衝突影響和高風險區域的不合格金屬。USI 遵循 OECD《受衝突影響及高風險地區礦產供應鏈盡職調查指引》，進一步制定供應鏈責任礦產採購政策，並承諾不支持任何透過嚴重侵犯人權、武裝衝突、非法開採或貪腐行為所取得的礦產來源，嚴格禁止使用衝突礦產。此外，亦依據指南中五大架構建立管理體系，透過系統化的盡責調查程序，進行供應

鏈的風險鑑別、評估、回應與減緩作業，並設計供應商衝突礦產稽核表單，透過實地或文件稽核方式，輔導供應商建立符合 OECD 盡責調查的管理機制。公司已將衝突礦產要求正式納入採購管理機制，要求供應商依循公司責任礦產政策及國際通行之供應鏈盡職調查原則，提供原物料來源、冶煉廠及精煉廠資訊，並簽署承諾遵守環旭電子衝突礦產採購管理政策，上述要求已同步納入採購合約與供應商約束條款中，作為供應商合作之必要條件，以確保公司供應鏈無衝突礦產且符合客戶要求。

責任礦產管理流程



合理程度的礦產來源國調查

公司建立衝突礦產管理程序，每年針對目標供應商^{註2}執行合理程度的礦產來源國調查，鑑別與確認產品物料清單及零件材料中 3TG、鈷礦及雲母的來源，並依據經獨立第三方認證之合格冶煉廠名單並配合母公司提供的 RCOI Data^{註3}及其他公開資訊進行交叉比對，以確認是否來自於衝突地區。

我們使用 GPARS 系統對供應商蒐集標準化礦產調查模板，並搭配最新公開之合格冶煉廠 / 精煉廠名單及相關資訊，評估及驗證 3TG、鈷礦及雲母或其他礦產冶煉廠之來源為合格；若供應商採用非合格冶煉廠，依據風險鑑別管理流程及三種緩解方案：可緩解繼續交易、緩解期間暫停交易、不可緩解停止交易來應對，要求供應商立即從供應鏈中移除或更換。

風險鑑別管理流程



註：

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

2. 目標供應商為年度 85% 總採購金額

3. RCOI Data, Reasonable Country of Origin Inquiry Data 合理來源國盡職調查資料

盡職調查

公司持續推動無衝突礦產採購至整體供應鏈，透過完善的盡職調查機制，要求供應商使用經認可之合格冶煉或熔煉廠。USI 的責任礦產調查範圍^{註1}涵蓋當年度的目標供應商，調查過程中如發現任何零組件來自未通過獨立第三方認證之冶煉廠，皆依法揭露並要求轉換至通過認證之合格冶煉廠。2025 年已完成對 85% 總採購金額共 347 家目標供應商的無衝突礦產盡職調查，並通過獨立第三方認證；供應商所使用的 233 家冶煉廠 100% 通過獨立第三方認證為合格冶煉廠，分析 3TG 冶煉廠所在地分布如下，主要位於亞洲，次為美洲。

3TG 合格冶煉廠家數分布區域



除 3TG 外，我們逐步將更多來自受衝突影響和高風險區域（Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs）的礦物（如：鈷和雲母或其他金屬）納入調查範圍，總計對 225 家供應商進行鈷、雲母、石墨、銅、鎳及鋰的調查，並進行揭露。同時，依供應商風險程度採取分級管理，2025 年透過書面及文件稽核方式，對 53 家供應商進行衝突礦產管理流程檢視，並依稽核結果，針對管理流程尚需強化之供應商，提供相應改善輔導與建議，以持續降低供應鏈衝突礦產風險。此外，USI 亦透過永續供應鏈線上分享會，持續向供應商宣導衝突礦產政策與管理要求，透過溝通與交流，促進供應鏈夥伴共同參與責任礦產採購管理。

第三方查核與公開揭露

公司配合客戶衝突礦產稽核，並符合客戶要求之管理規範，每年均針對供應商盡職調查的結果進行 IPSA，我們的目標供應商均使用合格冶煉廠，符合年度無衝突礦產宣告。環旭電子母公司「日月光投控」每年需向 SEC^{註2}申報，其年度衝突礦產報告涵蓋環旭電子及其所屬子公司，詳細內容請參閱公司官網。

申訴機制

本公司依循 OECD 衝突礦產盡職調查指引，建立公開且可近用之申訴機制，以確保衝突礦產管理過程之透明性與責任性。任何利害關係人，若對本公司於衝突礦產政策、供應鏈盡職調查、冶煉廠來源（Smelters or Refiners, SoR）或相關作業有疑慮，皆可透過下列管道提出申訴或意見反映。

申訴管道：conflict_minerals@usiglobal.com



100%

2018~2025 年目標供應商符合無衝突礦產

未來規劃

1. 持續進行供應商稽核，輔導供應商建立管理機制
2. 建置自動化的礦產來源查核流程，提升冶煉廠資訊品質的管理，同時達成客戶報告要求
3. 透過與供應商大會，推動 USI 的管理政策及調查作業落實
4. 擴展礦產來源調查機制，除重點礦產外，亦納入如銀、鋁、稀土元素等其他重要礦產
5. 至 2030 年，持續維持前 85% 採購金額供應商完成無衝突礦產調查

註：

1. 調查範圍包含 USI 及 AFG 及赫思曼汽車通訊（HCC）的供應商

2. SEC, United States Securities and Exchange Commission 美國證券交易委員會

環境保護與 職場安全衛生



環旭電子重視對環境的保護，致力於深耕環境永續發展相關議題。在氣候變遷的議題上，公司扮演著積極的角色，期望在追求高品質產品與服務的同時兼顧環境保護，實現環境永續經營。此外，我們更致力於推動職業安全衛生文化，為所有工作者提供優質的工作環境。

重要的利害關係人：

股東／投資人／銀行、員工、供應商／承攬商、政府

SDGs



100%

中國大陸／墨西哥／越南
製造廠區使用再生能源占比



8,238 千度

建置太陽能發電系統
生產再生能源



0 件

承攬商工傷事故



3.6 千萬元人民幣

環境支出金額



92%

非有害廢棄物回收率



3,955 人次

參與健康促進活動

永續議題目標與績效



重大主題



達成

未達成^{註1}

管理目的	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年績效	狀態	2026 年目標	2030 年目標
職業安全衛生 管理方針： 建構 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，加強安全衛生認知以具備鑑別潛在危害、評估和處置風險的能力，落實 PDCA 持續改善的精神，確保全體工作者的職場安全健康 評量機制： 每月 / 每季 / 每年透過安全衛生（生產）委員會追蹤各項管理指標						
推動職業安全衛生文化，提升風險管理、工傷預防及緊急應變能力，以創造全體工作者安全衛生的工作環境	取得 / 維護 ISO 45001 認證	取得 ISO 45001 認證	製造廠區 ^{註2} 取得 ISO 45001 認證	達成	取得 ISO 45001 認證	取得 ISO 45001 認證
	重大職業病	無重大職業病	0 件職業病例	達成	無重大職業病	無重大職業病
	重大職業傷害 ^{註3}	無重大職業傷害	0 件重大職業傷害	達成	無重大職業傷害	無重大職業傷害
	重大傳染病	無重大傳染病	0 件重大傳染病	達成	無重大傳染病	無重大傳染病
氣候策略 管理方針： 建構 ISO 14064-1 管理系統，進行組織溫室氣體盤查，以管理相關排放，進而實現 2050 年淨零碳排目標 評量機制： 每年檢視廠區溫室氣體排放量，確保通過 ISO 14064-1 驗證						
面臨氣候變遷衝擊，定期檢視並降低溫室氣體排放，以執行「低碳使命」永續策略主軸	取得 ISO 14064-1 認證	取得 ISO 14064-1 認證	製造廠區持續取得 ISO 14064-1 認證	達成	取得 ISO 14064-1 認證	取得 ISO 14064-1 認證
	溫室氣體範疇一與範疇二（市場別）絕對排放量	較 2016 年下降 37.8%	較 2016 年減少 84% （減少 126,487 公噸 CO ₂ e）	達成	較 2016 年下降 42.0%	較 2016 年下降 58.8%
	溫室氣體範疇三絕對排放量	較 2020 年下降 12.5%	較 2020 年減少 77% （減少 13,484,105 公噸 CO ₂ e）	達成	較 2020 年下降 15.0%	較 2020 年下降 25.0%

註：

1. 未達目標關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容

2. 本章節定義「製造廠區」包含張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠（含草屯廠、南尚廠）、墨西哥廠及越南廠，環境面績效數據主要以製造廠區為統計範疇；若揭露範疇有所不同時，將另行說明

3. 職業傷害死亡人數



重大主題



達成



未達成

管理目的	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年績效	狀態	2026 年目標	2030 年目標
 能源管理 管理方針：建構 ISO 50001 能源管理系統，系統化的改善能源使用效率，並透過整合管理系統，降低能源需求、供應及成本變動的風險，強化企業持續營運能力 評量機制：每年檢視法規與廠內能源消耗占比，提出節能改善行動計畫，確保達成用電密集度的績效目標						
透過系統化能源管理，提高能源效率與降低耗能成本，善盡企業社會責任	用電密集度	較 2015 年下降 10%	較 2015 年下降達 25%		較 2015 年下降 11%	較 2015 年下降 15%
 廢棄物與循環再生 管理方針：遵循當地廢棄物處理法規，落實廢棄物分類與減量，持續檢視與降低廢棄物總量 評量機制：每月檢視廠區廢棄物類別與總量，並確認無任何違規事件						
積極回應環境保護，致力降低廢棄物產生總量，並進行有效回收與再利用資源，以減少處理成本	有害廢棄物產出密集度	較前一年下降 1%	較前一年增加 4.9%		較前一年下降 1%	較前一年下降 1%
	非有害廢棄物回收率	回收率達 90%	回收率達 92%		回收率達 90%	回收率達 90%
 空氣污染防治 管理方針：遵循當地空氣污染排放法規與規範，落實空氣污染源的管理與減量，持續檢視與降低空氣污染物排放總量 評量機制：每年定期執行排放監測與紀錄，並確認無任何違規事件						
降低廠區空氣污染排放，以減少空氣污染，改善空氣品質	空氣污染違規案件	無重大空氣污染違規案件 ^{註 1}	0 重大空氣污染違規案件		無重大空氣污染違規案件	無重大空氣污染違規案件
水資源管理						
面臨水資源的衝擊，致力提高製程水回收率，以減少廠區用水需求，降低水資源風險	用水密集度	較 2015 年下降 10%	較 2015 年下降達 15%		較 2015 年下降 11%	較 2015 年下降 15%

註：

1. 重大違規案件指裁罰金額為美金 1 萬元（人民幣 71,440 元）以上

氣候變遷衝擊與調適

環旭電子將環境永續發展理念與公司經營決策和管理融合，由董事會和高層主管承擔起管理責任，並參考各利害關係人的建議及期望，制定對應的管理策略。透過 ISO 14001、ISO 50001 及 ISO 14064-1 等（請參閱「管理系統驗證一覽表」）相關管理系統建立公司內部管理程序，並與公司內部同仁進行宣導及訓練活動，積極培養內部同仁的環境保護觀念，持續鑑別重大環境考量專案，如空氣污染、水污染、廢棄物、毒性化學物質、噪音污染、土壤污染與能資源等進行改善，我們致力於改善以降低營運對環境的負面衝擊，同時公開揭露公司的環境資訊，落實企業的環境責任。

USI 制訂「環境、安全衛生及能資源政策」，秉持「遵守法令、響應環保」原則，經董事會通過後公布實施，將公司內部資源合理利用，打造環保、健康以及安全的工作環境。公司持續與當地環境保護部門合作，積極參與有助於改善環境的相關協定與活動，針對利害關係人所提出的建議或投訴，公司設有電話專線及電子郵件信箱。在 2025 年，環旭電子未接獲環境方面的投訴，也未發生任何重大違反環境保護相關法規法律及污染環境事件，4 年內沒有環境或生態相關的重大罰款^{註1}。

氣候策略與自然風險管理

近年來溫室氣體排放所引起的氣候暖化現象，已對全球經濟帶來巨大的風險，並對許多企業產生深遠的影響，因此，利害關係人開始關注企業因氣候變遷而面臨的風險與機會。USI 支持並呼應巴黎協定目標，依據氣候相關財務揭露（TCFD）與自然相關財務揭露（TNFD）框架，在 2024 年首次公開揭露「氣候策略與自然風險管理報告」，明確揭露公司面對氣候變遷與自然所帶來的風險與機會，提出對應的策略與措施。透過集團永續委員會的參與和支持，USI 持續掌握並分析國內外永續發展、氣候變遷及自然相關議題，以及國際倡議趨勢，進一步強化組織對氣候變遷與自然風險的韌性，促進企業長期永續發展。



註：

1. 重大罰款指裁罰金額為美金 1 萬元（人民幣 71,440 元）以上

我們透過實施企業風險管理（ERM）專案，跨部門針對公司價值鏈（自身營運、上游及下游）進行短、中、長期風險與機會，以及潛在財務影響進行辨識及鑑別，並分析重大性氣候相關風險與機會對公司業務、策略及財務規劃影響，評估因應的策略和措施與設定檢控指標，每年定期向董事會報告執行成效，詳細內容請參閱「2025 氣候策略與自然風險管理報告」。

重大氣候與自然風險機會議題		發生期間	影響描述	價值鏈發生位置	可能之財務影響
轉型風險	現有產品和服務的要求及監管	短期 (3 年內)	法規趨嚴與碳費推升合規與生產成本，公司透過設備優化與再生能源導入，降低營運與財務影響	直接營運（生產） 下游客戶	碳定價制度下，排放量控管與申報揭露不當，可能導致碳費增加或裁罰風險，進一步提高合規成本
實體風險	極端天氣事件嚴重程度提高（淹水）	短期 (3 年內)	受地理環境差異影響，各營運據點面臨不同型態的極端天氣風險；近年極端天氣事件頻率與強度上升，可能造成營運中斷及成本增加	上游供應商 直接營運（生產）	極端天氣事件加劇可能引發淹水或土石流，造成廠區停工、設備損壞及財務損失
	極端天氣事件嚴重程度提高（坡地）	短期 (3 年內)		上游供應商 直接營運（生產）	
	氣候模式的變化（乾旱、用水壓力）	中期 (4~5 年)	氣溫上升與降水模式變動，推升冷卻與用電需求，並加劇水資源壓力，增加營運不穩定與成本風險	上游供應商 直接營運（生產）	長期氣候變化改變降水模式，可能發生乾旱缺水，導致廠區停工、供應商物料短缺，造成生產中斷和財務損失
機會	使用低碳能源	中期 (4~5 年)	透過再生能源、儲能與能源管理系統之評估導入，降低碳排並提升市場聲譽	直接營運（生產） 下游客戶	採用再生能源或低碳燃料，以降低能源與碳成本並回應低碳製造需求



能源與碳管理

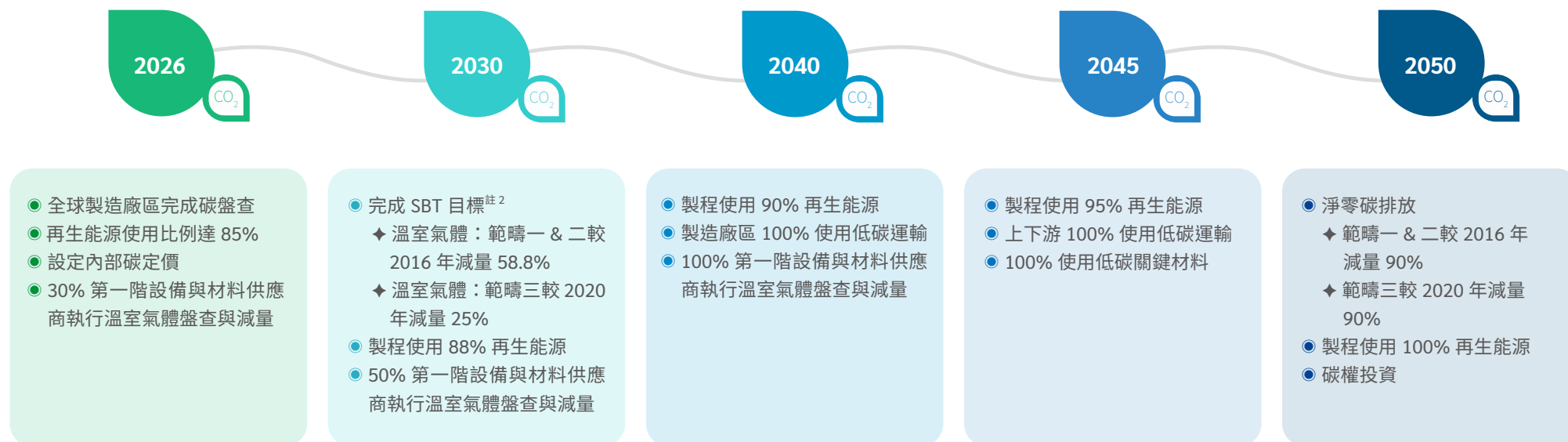
淨零碳排目標

USI 致力於提供高品質低碳產品，協助客戶推動低碳製造，同時透過能源、水資源、廢棄物及空氣污染管理，積極推動氣候減緩與調適。配合日月光投控在 2025 年基於全球溫升控制在 1.5°C，再次通過科學基礎減碳目標倡議（SBTi）組織審核，完成溫室氣體減量目標的設定，我們遵循母公司 2050 年淨零碳排放的溫室氣體減量目標，並同時呼應客戶的要求以及國際趨勢，承諾積極規劃於 2050 年溫室氣體範疇一、二^{註1}、三達到 90% 絕對減量，同時評估並投資具效益的碳移除技術，包含碳捕捉利用 / 封存技術、新能源開發及自然碳匯等措施

施，以搭配消除剩餘 10% 的碳權使用排放量之碳權使用，達成淨零碳排放目標。

我們透過系統性的揭露架構，展現因應氣候變遷所做的努力與具體成效，進一步提升氣候危機意識，擬定相關減緩計畫與措施。每年持續增加全球製造廠區的再生能源投資，2026 年預計投資再生能源約人民幣 1,800 萬元，以落實風險控管與氣候變遷減緩行動，強化營運持續管理能力，邁向企業永續發展。

淨零碳排放目標路徑



註：

1. 本章節範疇二為市場別，若定義有所不同時，將另行說明

2. 範疇一 & 二與範疇三目標之基準年排放量涵蓋率為 100%，其溫室氣體基準年排放量如下：

- 範疇一 & 範疇二（市場別）於 2016 年的排放量為 150,100 公噸 CO₂e
- 範疇三於 2020 年的排放量為 17,467,257 公噸 CO₂e

在邁向淨零排放的過程中，公司持續與利害關係人推動各項減碳行動與宣導活動，如下所述。同時在低碳轉型過程中，持續檢視內部營運人力配置，確保不因轉型措施影響員工既有工作，亦關注廠區周邊社區之生活品質，避免當地居民權益造成影響，以兼顧永續發展與利害關係人權益保障。

項目		關鍵行動
公司減排目標	範疇一	● 持續投資再生能源，減少使用傳統電力與石化燃料，降低溫室氣體的產生量，2025 年較 2016 年減少 84%（減少 126,487 公噸 CO₂e）
	範疇二 （市場別）	
	範疇三	● 針對原物料供應商進行碳盤查輔導、再生能源發展等專案，至 2025 年已累計完成 7 家供應商輔導，經碳盤查輔導的供應商，透過熱點分析結果，2025 年採購商品的排放減碳量達 79,094 公噸
利害關係人的參與	價值鏈	● 上游供應商、承攬商、經銷與代理商：已舉辦 11 屆「永續供應鏈線上分享會」，宣達公司 ESG 理念與政策，包含推動永續供應鏈、配合國際環保要求趨勢、對供應鏈永續管理計畫的要求與未來目標等 ● 客戶及投資對象：透過公司官網與永續報告書，公開揭露我們的淨零碳排放目標，與實際推動成果 ● 銀行：自 2024 年起簽署總額逾美金 3.2 億元之永續績效連結貸款，相關永續目標已連續兩年達標，為此取得利率優惠，期望透過貸款利率優惠機制，持續追蹤企業的永續表現，進一步激勵自身落實永續作為，達成節能減碳目標
	同業或相關協會 / 倡議組織	● 參與臺灣區電機電子工業同業公會（電電公會），公會因應國際趨勢與法規規範，積極參與及推動節能減碳活動。環旭電子以具體節能行動回應，遵循日月光投控制定的科學基礎減碳目標（SBT）及支持巴黎協定目標，亦導入氣候相關財務揭露（TCFD）及碳揭露專案（CDP）
	政府、公部門或社區	● 支持環境部「空氣品質淨化區之建設」，與生態專家合作，將學校旁空氣品質淨化區基地進行綠化規劃及建設，打造永續綠地生態，以提供學校及社區進行生態環境教育的場地

碳排放管理

環旭電子持續推動溫室氣體減量政策，在 2007 年起，依據 ISO 14064-1 標準，進行溫室氣體內部盤查，2010 年開始整合各生產基地進行盤查，並透過第三方驗證機構進行查證，建立環旭電子溫室氣體盤查基礎資料。另外，在 2017 年起展開產品碳足跡盤查，配合相關國際規範、倡議條例及客戶要求，進行資訊揭露。同時，我們也在 2022 年展開碳揭露專案（CDP），以及依循日月光投控的科學基礎碳目標（SBT），設定減碳目標與執行相關行動。

公司於氣候議題之決策與財務規劃過程中，透過評估能源效率提升與成本效益分析，辨識低碳轉型機會，以降低氣候變遷所帶來之實體與轉型風險，並持續關注國際趨勢與法規。由公司環境保護與職場安全永續任務小組定期檢視廠內節能與減量專案，已於 2023 年使用隱性碳價開始展開內部碳定價，透過碳定價與減碳目標，以實現氣候相關政策和目標。本制度涵蓋範疇一與範疇二溫室氣體排放量，地理邊界涵蓋全部廠區與應用於所有氣候相關商業決策過程，依據廠區投入的減碳效益，2025 年內部碳定價的價格約 9~260 人民幣 / 公噸 CO₂e，換算約 1~36 美金 / 公噸 CO₂e，作為未來減碳目標投入預算的參考。

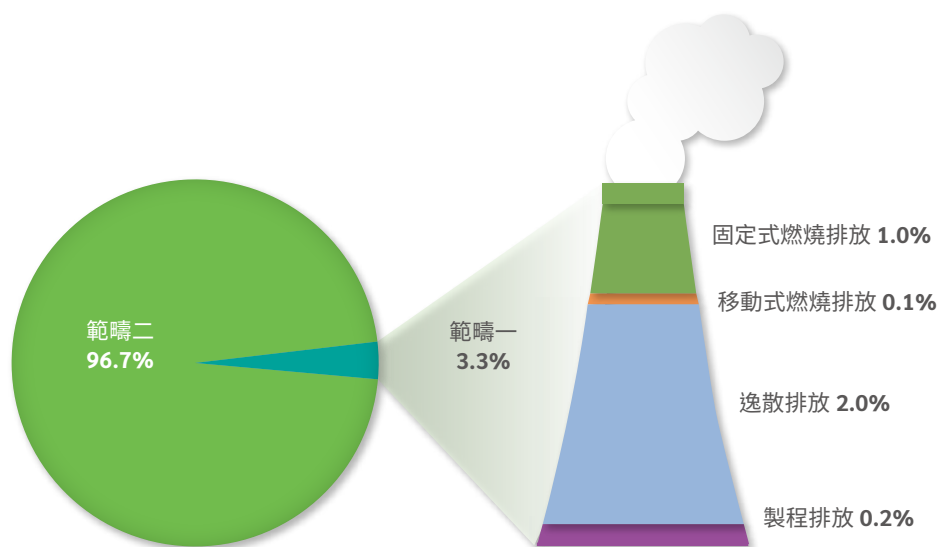
針對氣候變遷所帶來的挑戰，中國大陸廠區、墨西哥與越南廠均已 100% 使用再生能源，同時南投廠區已部分使用再生能源，積極提升企業使用再生能源的比例。另外，針對溫室氣體總量管理、交易制度及可能開徵的能源稅或碳稅，都是我們關注的議題，除進行節能改善外，張江廠及金橋廠也依當地規定，展開碳配額管理，各廠區持續推動綠色承諾及環境保護相關措施，以因應氣候變遷所帶來的風險與機會。

溫室氣體排放

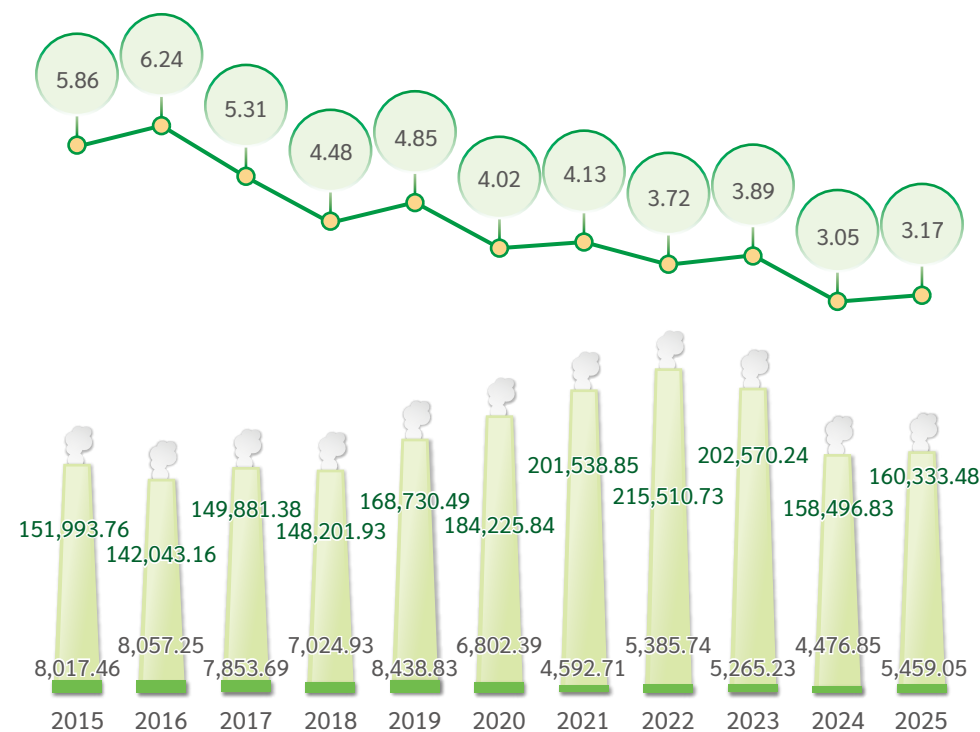
環旭電子於 2025 年溫室氣體總排放量為 165,792.53 公噸 CO₂e（範疇一與範疇二地區別），較 2024 年略增 2,818.86 公噸 CO₂e，其中範疇一溫室氣體排放量為 5,459.05 公噸 CO₂e，範疇二地區別溫室氣體排放量為 160,333.48 公噸 CO₂e，而每百萬人民幣營業額所產生排放量

為 3.17 公噸 CO₂e，較 2024 年多 0.12 公噸 CO₂e / 百萬人民幣，主要因為乾冰清洗製程與電力間接排放略增，致使範疇一與範疇二排放量較前一年略增，我們會持續精進各項減排行動，以減少溫室氣體的排放。

範疇一與範疇二溫室氣體排放^{註 1~6} 比例



溫室氣體排放密集度



註：

- 資料依 ISO 14064-1 盤查結果以四捨五入取得
- 資料組織邊界匯總採用營運控制權法
- 顯著性門檻設定為 3%，實質性門檻設定為 5%
- 溫室氣體盤查種類包含：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、NF₃ 及 SF₆
- 全球暖化潛勢（Global Warming Potential, GWP）值採用 IPCC 第六次評估報告（2021）
- 於範疇一的土地利用變更，其排放占整體比例未達 0.1%，因此未予以呈現

■ 溫室氣體排放 - 範疇一（公噸 CO₂e） ■ 溫室氣體排放 - 範疇二（公噸 CO₂e）

● 溫室氣體（範疇一 + 範疇二）密集度（公噸 CO₂e / 百萬人民幣）

間接溫室氣體排放

我們於 2020 年開始，進行更全面及深入的溫室氣體範疇盤查，擴展至範疇三的上下游活動進行 15 項類別的顯著性鑑別與盤查，2025 年經由第三方查證單位驗證結果如下表所示：

間接溫室氣體排放量^{註 1~2}

單位：公噸 CO₂e

範疇三類別	內容說明	溫室氣體排放量
1	採購商品與服務	3,068,573.97
2	資本財	154,563.90
3	燃料和能源相關的活動	24,788.34
4	上游的運輸和配送	15,937.45
5	營運活動中產生的廢棄物	525.76
6	商務差旅	1,116.22
7	員工通勤	12,872.41
8	上游資產租賃	21,798.11
9	下游的運輸和配送	42,261.99
10	銷售產品之加工	N/A
11	售出產品的使用	619,450.72
12	售出產品的最終處理	6,054.95
13	下游資產租賃	N/A
14	連鎖 / 特許經銷	N/A
15	投資	15,208.08
總計		3,983,151.90

註：

1. 資料依 ISO 14064-1 盤查結果以四捨五入取得，轉換為 GHG Protocol 進行揭露

2. N/A：依 ISO 14064-1 標準要求，設定間接排放重大性準則評估後，非屬重大項目，不予統計

能源管理

環旭電子在溫室氣體排放中，主要的排放源來自電力能耗約占 96.7%，因此，減少碳排放的關鍵在於減少電力的使用量，發揮預期用電效益，所以公司投入研發人力與投資，進行產品與營運的節能減碳活動，與購買再生能源憑證抵消溫室氣體排放。主要降低營運活動及產品製程所產生的能源消耗與節約電力成本，在產品設計過程中，優先選用低耗能的外部電源供應單位，並進行評估測試以確保產品符合環保節能設計之要求。公司設置能源管理人員，每年定期進行外部訓練，提升節能知識研究與應用的能力，規劃公司內部資源投入，實施有效節能專案。廠區每年提供員工能源效率與節能減碳相關課程，2025 年訓練總時數約 6,919 小時，合計約 15,627 人次參加課程。

我們依據 ISO 50001 建立能源管理系統的管理程序，集合製程 / 設備 / 廠務及環安衛相關單位，透過能源審查、員工訓練與溝通，收集能源使用資料，鑑別重大能源使用的風險與機會，並決定優先重大能源使用項目進行節能改善。目前在各廠區的空調、照明設備及廠區重大能源耗用設施，持續執行各項節能改善方案，降低能源消耗量，減少電費投入。例如：加裝變頻控制、季節性調整空調溫度、更換老舊設備、能源轉換如熱回收利用、電力監控及管理用電費用等。

公司 2025 年總能源消耗量為 1,146,070 千兆焦耳，此次能源收集範疇包含製造廠區與辦公室^{註1}，製造廠區總能源消耗量為 1,139,916 千兆焦耳，較 2024 年增加 59,452 千兆焦耳，主要原因為：2025 年公司營運製造所需間接能源消耗量增加；以營業額分析，2025 年能源密集度為 21.8（千兆焦耳 / 百萬人民幣）與 2024 年能源密集度 20.2（千兆焦耳 / 百萬人民

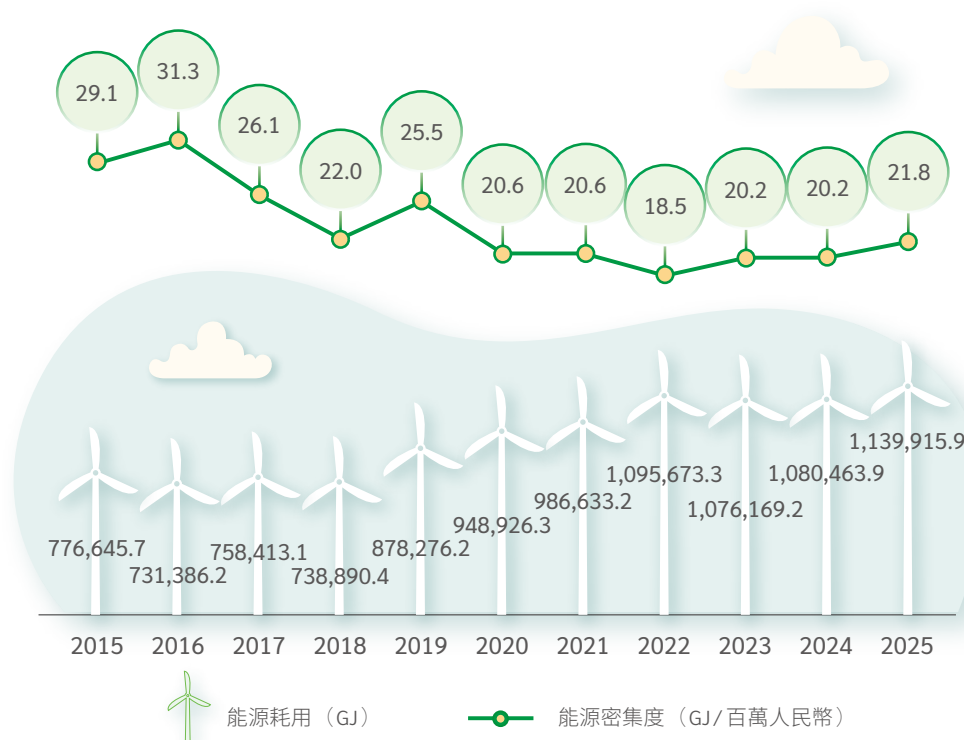
能源消耗量^{註2}

單位：千兆焦耳

分類 年度	直接能源消耗量			間接能源消耗量	總能源消耗量
	柴油	汽油	天然氣 / 液化石油氣	電力	
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

幣）相比增加 8%；若與基準年 2015 年能源密集度 29.1（千兆焦耳 / 百萬人民幣）相比，則下降達 25.1%。在節能專案方面，2025 年共有 11 項重點節能方案，總節省電力 2,089 千度（7,522 千兆焦耳），減少二氧化碳排放 1,181 公噸；總投資費用為人民幣 3,092,608 元。

能源消耗與密集度



註：

1. 涵蓋美國、日本與中國深圳、珠海、香港地區辦公室

2. 熱值係數轉換資料：

- 張江廠、金橋廠、惠州廠及昆山廠採用《綜合能耗計算通則》（GB/T 2589-2008）附錄 A（各種能源折標準煤參考係數）
- 南投廠採用《經濟部能源署 - 能源產品單位熱值表》
- 墨西哥廠採用《Secretaría de Energía (SENER) - Dirección General de Planeación e Información Energéticas / Oficio DGPIE.210.010.2024》
- 越南廠採用《Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC》

2025 年廠區節能成果

廠區	節能專案	專案內容	節電量 (百萬瓦小時)	節電量 (GJ)	減碳量 ^{註 1~2} (公噸 CO ₂ e)
張江廠	空壓系統熱交換改善工程	空壓機運行產生熱量，利用冷卻水吸熱降溫，增加熱交換器，利用熱能提高純水系統終端水與空調熱水的溫度	372.2	1,340.4	213
	冷卻塔節能工程	空調系統、空壓系統與冷凍系統，整合併用冷卻塔，降低設備能耗	371.8	1,338.7	213
金橋廠	空壓冷卻水泵及連廊排風機節能工程	空壓冷卻水泵及連廊排風機，安裝變頻器降低設備能耗	109.4	393.9	63
昆山廠	空壓系統節能改善	將 900 KW 空壓機汰換為 450 KW 節能型空壓機，降低能源浪費	955.7	3,441.3	557
惠州廠	熱排風機變頻節能改造	將一台工頻熱排風機改造為變頻控制，實現節能運行	22.4	80.7	9
南投廠	南崗空調箱節能改善	空調箱風機馬達增加變頻器，降低空調系統能耗	4.0	14.3	2
	南崗空調箱加熱器節能改善	空調箱的加熱器 50 KW 改用 20 KW 熱泵系統，降低空調系統能耗	122.4	440.6	58
	草屯電梯增設電力回生裝置	電梯增設交流感應式馬達，利用電梯煞車產生電力，提供廠區使用	11.8	42.4	6
	草屯冰水系統節能改善	冰水泵增設變頻器降低能耗	38.6	139.1	18
	草屯空調箱汰舊換新工程	空調箱更換高效能馬達與增加變頻器，降低運轉能耗	64.5	232.3	31
越南廠	LED 照明工程	用低功率 LED 燈泡替換普通 LED 燈泡	16.4	89.1	11
總計			2,089.2	7,522.8	1,181

再生能源

我們積極響應再生能源使用，2026 年購買再生能源憑證（International REC, I-REC、Green Electricity Certificate, GEC 與 Taiwan Renewable Energy Certificate, T-REC）共計 255,500 千度（920,010 千兆焦耳），其中 255,414 千度（919,700 千兆焦耳）作為宣告抵消 2025 年度製造廠區所耗用傳統電力之二氧化碳排放（張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、墨西哥廠及越南廠全數抵消，與南投廠部分電力抵消）。使用再生能源的廠區所生產之低碳產品營收，占公司年度營收 87%，並依據《GHG Protocol Scope 2 Guidance》之量化規則，陳述用於範疇二市場別之抵消。

地域別及市場別溫室氣體各範疇排放量^{註 3} 及占比

類別	項目	範疇一	範疇二	總排放量
地域別	溫室氣體排放量（公噸 CO ₂ e）	5,459.05	160,333.48	165,792.53
	占總排放量比例	3%	97%	100%
市場別	溫室氣體排放量（公噸 CO ₂ e）	5,459.05	18,154.37	23,613.42
	占總排放量比例	23%	77%	100%

註：

1. 減碳量＝節電量 X 電力排放係數計算所得

2. 電力排放係數：

- 張江廠、金橋廠採用生態環境部《2023 年電力二氧化碳排放因子》，上海地區排放因子：0.574 公斤 CO₂e/ 度

- 昆山廠採用生態環境部《2023 年電力二氧化碳排放因子》，江蘇地區排放因子：0.583 公斤 CO₂e/ 度

- 惠州廠採用生態環境部《2023 年電力二氧化碳排放因子》，南方地區排放因子：0.404 公斤 CO₂e/ 度

- 南投廠採用能源局公告之《113 年度電力排碳係數》：0.474 公斤 CO₂e/ 度

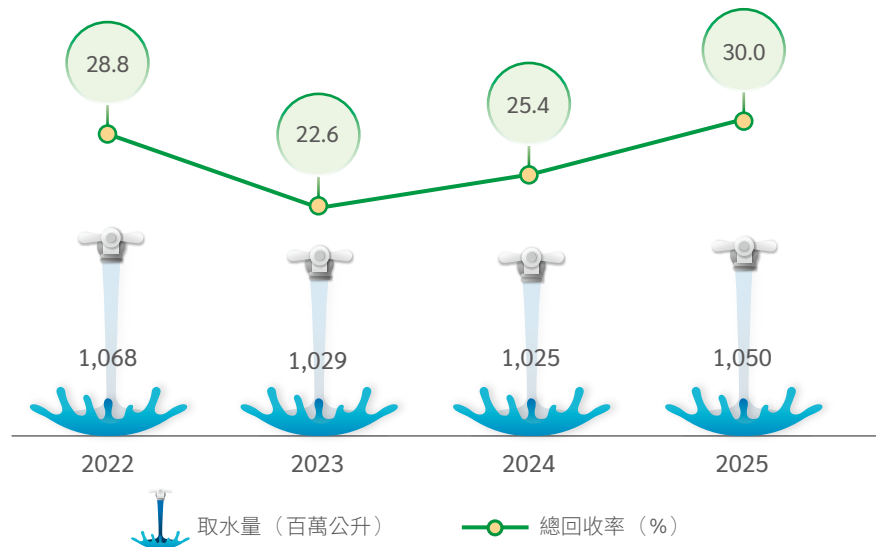
3. 資料依 ISO 14064-1 盤查結果以四捨五入取得

水資源管理

對環旭電子而言，雖然各廠區皆不與水源區相鄰，但日趨嚴格的法律以及母公司的高度重視，已讓水資源蓄存與分配成為重要課題。基於對水資源的重視，USI 在生產製造及日常生活致力節約水資源，廠區定期提供員工水資源減量相關教育課程，以提升員工對水資源的節省觀念，讓員工在平時活動能發現節約用水的機會，並提出持續改善專案以獲得獎勵，2025 年相關課程訓練總時數約 6,083 小時，合計約 16,207 人次參加課程。

製造廠區也藉由安裝水錶與每月用水資料，同時進行水資源管理與鑑別可節約的機會，除透過定期追蹤七大製造廠區用水情形外，各廠區製程化學品均進行分流收集處理，亦設置排放水處理設施或納管委託工業區污水處理廠進行水質管理，確認排放的廢水水質符合排放標準，並定期委外檢測排放水質，抑止污染水源事件發生。各廠區依照當地法規要求專案做檢測^{註1}；昆山廠為租賃母公司廠房的部份樓層，在取水及排水部份，由母公司負責管控，昆山

近年取水及再利用情形



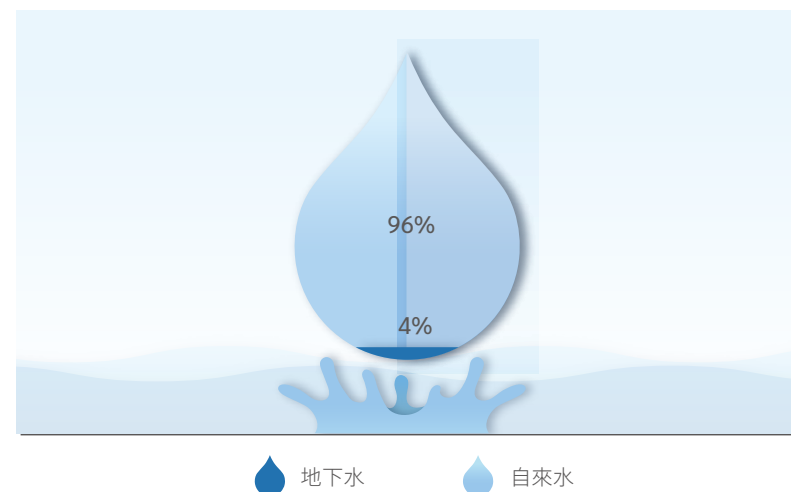
註：

1. 主要檢測項目 pH、SS、BOD、COD、氨氮、總磷、總氮、石油類、動植物油、銅、鎳、鎘、鉛、鋅、砷、氟鹽、六價鉻、硒、銀、總汞、硫化物
2. 2015 年用水密集度為 0.169 (立方公尺 / 千元美金)，2025 年用水密集度為 0.144 (立方公尺 / 千元美金)，較基準年下降 15.1%

廠僅分攤用水相關費用。2025 年，公司未發生放流水超標事件，我們將持續配合當地排放水質的法規要求，並管控水資源的利用及節約用水，以達成友善環境的目標，減少對環境的負面影響。

根據統計，2025 年用水總量為 1,049.81 百萬公升，較 2024 年 (1,024.70 百萬公升) 略增 2.4%，用水密集度較基準年 2015 年降低 15.1%^{註2}，達成節省用水目標。在取水方面，除了南投廠有使用地下水源外，其他廠區均使用自來水源，年度地下水用量為 46.86 百萬公升，自來水用水量為 1,002.95 百萬公升；在排水方面，公司各廠區廢水均排放至污水下水道，排放量為 896.02 百萬公升。2025 年分析結果為：新產品製程用水增加，導致整體用水量相對略增。

水源使用比例



針對水資源風險分析，我們採用世界資源研究所（WRI）建立的 Aqueduct 指標，在缺水壓力方面，以基線水壓力衡量總需求水量與可再生地表水和地下水供應的比例，瞭解各廠區所在位置的水壓力風險表現，其中張江廠、金橋廠、昆山廠與墨西哥廠為高風險區域，惠州廠、南投廠與越南廠為低風險區域。2025 年，總取水量在水資源壓力地區比例為 58.6%，總耗水量在水資源壓力地區比例為 40%。在缺水壓力高風險區域的廠區，公司會評估廠區用水回收利用裝置與設定水資源管理目標進行控管。為充分利用水資源，我們透過改善設備

與技術，提升水資源再生運用，目前有張江廠導入製程水回收系統，將製程用切割廢水經沉澱、盤式篩檢程序、陶瓷超濾膜過濾和 UV 殺菌後，回收再利用在製程上，對水洗機設備進行節水改善；金橋廠製程廢水零排放系統採用先進高級氧化技術，空調冷凝水回收提供冷卻塔降溫使用。在 2025 年，回收水量為 315.12 百萬公升，總回收率為 30%。另外，製程用水量為 488.15 百萬公升，製程水回收率達 65%。我們會持續推動廠區的水資源管理，致力提升整體用水經濟效益。

各廠區取水與排水情形^{註 1~2}

單位：百萬公升

廠區	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投		墨西哥廠	越南廠
					草屯廠	南崗廠		
水資源壓力地區	是	是	否	是	否	否	是	否
取水源	自來水	自來水	自來水	自來水	自來水	地下水	自來水	自來水
取水量	392.351	75.349	130.189	96.321	19.565	46.858	105.309	51.317
排水量	353.116	67.814	117.170	86.689	24.229		94.779	46.185
耗水量	39.235	7.535	13.019	9.632	42.194		10.531	5.132
淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體）	N/A	N/A	N/A	96.321	66.423		105.309	N/A
排放流向	污水處理廠	污水處理廠	污水處理廠	污水處理廠	污水處理廠		污水處理廠	城鎮污水處理廠



註：

1. 除南投草屯廠有放流水流量計外，各廠區均無設置放流水的流量計；越南廠排水量以取水量 80% 估算，其他廠區排水量以取水量 90% 估算原則進行估算
2. N/A：廠區取水由自來水廠提供，均符合當地供水品質標準，但暫無總溶解固體檢測資料

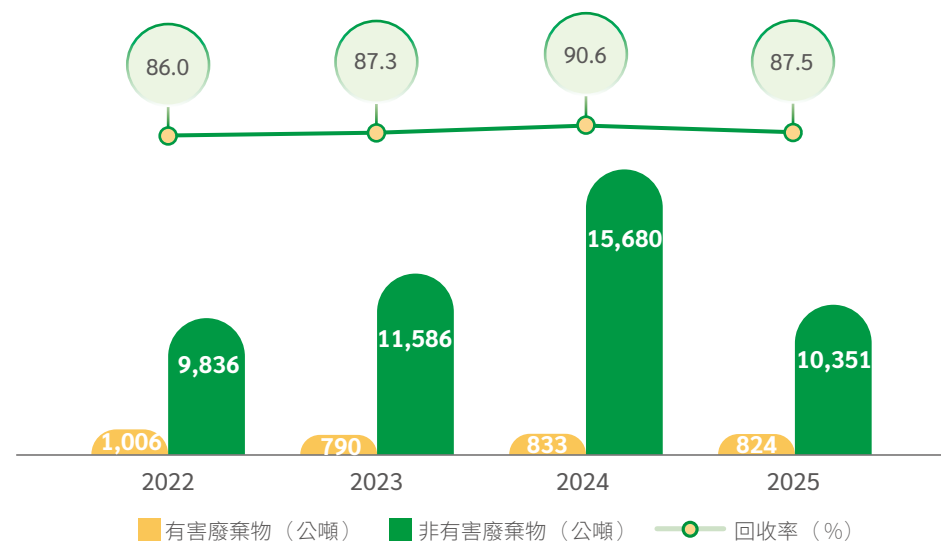
廢棄物管理

環旭電子將廢棄物減量與再利用列為公司政策，秉持「污染預防、持續改善」及「節能減廢、有效使用」的原則，各廠區貫徹執行廢棄物審查，並將審查結果列為年度績效指標。因此，製程、廠務與環安等相關單位，依據當地法規類別定義，透過定期的資料記錄、追蹤，嚴格監控使用與產出情況，加強對廢棄物的有效管控。同時我們定期提供員工廢棄物減量管理相關教育課程，目的在提升員工對廢棄物分類與減量意識，讓廢棄物減量與再利用落實在公司營運活動當中，2025 年相關課程訓練總時數約 9,346 小時，合計約 18,497 人次參加課程。

根據統計資料顯示，2025 年廢棄物總產生量為 11,175 公噸，回收量為 9,783 公噸，回收率達 87.5%，總產生量較前一年度略微減少，回收率優於 80% 的年度設定目標；其中有害廢棄物產生量 824 公噸，回收量 241 公噸，回收率 29.2%，而非有害廢棄物產生量 10,351 公噸，回收量 9,542 公噸，回收率為 92.2%，亦達到 90% 的年度設定目標，詳細資料如右圖所示。2025 年有害廢棄物產生密集度為 0.113（公斤／千元美金），相較 2024 年 0.111（公斤／千元美金）增加 4.9%，主要因為：有害廢棄物總量雖較前年略減，但相對營收較前一年減少，導致有害廢棄物產生密集度略為增加，後續將評估使用非有害物質材料以取代有害物質材料，降低有害廢棄物的產生量。2025 年報廢產品電子廢棄物重量 251.093 公噸，皆委託合格回收業者進行處理，同時 USI 持續針對產品包材外箱、隔板、Tray 盤清潔回收再利用，2025 年再使用總重量達 2,983 公噸。

USI 針對廢棄物類別進行分析後，發現占比較高的項目主要為化學品的空桶及抹布、有機溶劑與廢塑膠混合物，目前皆以焚化方式進行處理，其處理過程會產生大量的二氧化碳排放，對環境造成一定影響。為降低其環境的衝擊，公司將持續落實減廢政策，從源頭減量著手，並積極推動資源回收與再利用，致力於達成資源再利用的永續目標。

近年廢棄物產生量及回收率



公司的廢棄物處理程序有制定廢棄物清理計畫，其中有害廢棄物類交由具許可的合格處理業者進行處理；非有害廢棄物類經由許可的回收業者進行回收再利用及掩埋，或是清運至許可的焚化廠處理，廠區每年定期針對處理業者進行網路／紙本／現場稽核與無預警稽核，以避免環境污染事件發生。環旭電子張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、越南廠及南投廠已達成廢棄物零掩埋，我們會持續檢視廠區當地廢棄物管理規範，投入相關研究與人力資源評估可回收、再利用及減少廢棄物的掩埋，以降低對自然環境的負面衝擊。

公司將廢棄物進行分類，其中焚化處理過程增加熱能可轉化為能源回收的項目，例如焚化產生熱能可以發電與熱轉換應用，以降低外部能源的需求，相對減少溫室氣體排放，各廠區廢棄物根據處理方式分類如下表所示^{註1}：

單位：公噸

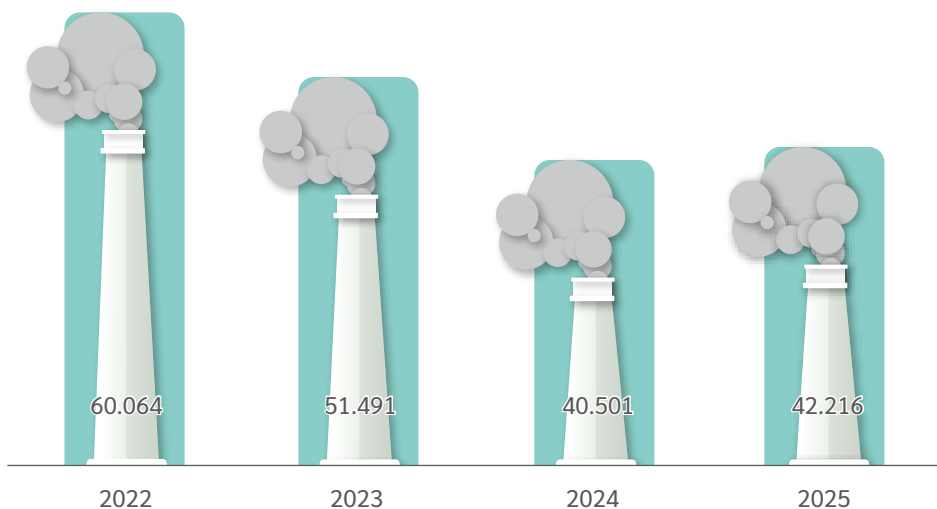
處理方式 廠區		再使用		回收		堆肥		掩埋		焚化			
		有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害		非有害	
										能源回收	無能源回收	能源回收	無能源回收
張江廠		0.000	0.000	51.350	1,309.023	0.000	473.283	0.000	0.000	350.697	0.000	28.078	0.000
金橋廠		0.000	0.000	12.156	369.395	0.000	267.675	0.000	0.000	38.367	0.000	10.906	0.000
惠州廠		0.000	0.000	27.545	1,697.190	0.000	73.737	0.000	0.000	33.830	0.000	64.104	0.000
昆山廠		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	草屯廠	0.000	0.000	0.000	179.331	0.000	71.340	0.000	0.000	4.670	0.000	36.609	0.000
	南崗廠	0.000	0.000	0.000	491.368	0.000	66.960	0.000	0.000	17.178	0.000	145.349	0.000
墨西哥廠		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
越南廠		0.000	0.000	29.397	678.679	0.000	16.203	0.000	0.000	4.014	0.000	166.793	0.000
現場處理		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
離廠處理		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
小計		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
廢棄物類別占比		0.00%	0.00%	2.16%	74.82%	0.00%	10.57%	0.00%	2.89%	4.88%	0.34%	4.34%	0.00%
總計		0.000		8,601.629		1,181.611		323.492		582.914		485.080	

註：

1. 統計資料依據四捨五入取至小數第三位

空氣污染防治

近年來中國大陸與臺灣空氣污染日益嚴重，影響範圍逐漸擴大，已嚴重影響當地居民生活品質，為當前刻不容緩的議題。為此，當地法規也陸續修法嚴訂，環旭電子製造廠位在影響地區內，也相當重視廠內的空氣污染物管控。公司定期針對揮發性有機物質（VOCs）、氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x）、細懸浮微粒（PM）等法規列管污染物進行檢測及管理，在揮發性有機物質方面，除了南投廠區需進行空污申報外，張江廠及金橋廠應主管機關「環保稅」申報要求進行申報，並設有活性碳吸附系統及水洗塔等處理措施；中國大陸廠區依當地主管機關規定，進行揮發性有機物質、氮氧化物、硫氧化物及細懸浮微粒檢測與管理，並展開相關防制措施，像是 UV 光分解^{註1}、活性碳處理及沸石轉輪加觸媒蓄熱氧化爐，以減少法規列管污染物的排放。



VOCs 排放量（公噸）

對於氮氧化物、硫氧化物、細懸浮微粒的排放，金橋廠為了降低鍋爐廢氣中氮氧化物的排放量，進行鍋爐廢氣改造，配置低氮燃燒機。2023 年，南投南崗廠設置沸石轉輪與旋轉式蓄熱氧化爐，以減少 VOCs 的排放量；墨西哥廠配合當地機關要求，進行細懸浮微粒的檢測，並加以監測與管理。

根據統計，2025 年 VOCs 排放量為 42.216 公噸，較前年度略增 4.2%。分析主要原因為：部分廠區新產品製程使用揮發性有機物質，導致相對估算的排放量增加。未來，我們除了進行其他廠區的相關資訊揭露外，也積極推動相關改善措施擴展至其他廠區，以降低空氣污染排放造成的環境衝擊，2025 年空氣污染物排放資料^{註2-5}如下表所示：

單位：公噸

廠區 污染物	南投				墨西哥廠		越南廠
	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	草屯廠	南崗廠	
揮發性有機物質 (VOCs)	3.796	1.308	0.418	1.848	11.982	22.865	N/A
氮氧化物 (NO _x)	1.022	0.037	N/A	N/A	N/A	1.820	N/A
硫氧化物 (SO _x)	N.D.	N.D.	N/A	N/A	N/A	0.001	N/A
細懸浮微粒 (PM)	0.100	0.092	0.865	N.D.	0.001	0.822	14.116

註：

- UV 光束可裂解工業廢氣的分子鍵及空氣中的水和氧氣，再透過臭氧進行氧化反應，達到脫臭及殺菌的目的
- 張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、墨西哥廠及越南廠空污排放量計算，採用第三方檢測報告的排放濃度及排氣量估算，並根據四捨五入取至小數第三位

3. 南投廠區空污排放量採用當地環保機關徵收空污費的申報量，依據質量平衡計算

4. N.D.：濃度小於儀器檢測極限值

5. N/A：當地目前無相關法規要求，且無自行檢測

生物多樣性

環旭電子重視生態系統為公司營運所提供的供給、調節、支持與文化服務，致力減少對生態系統的影響，公司為實現與生態系統的平衡共存與森林保育，維護、保護和促進自然生態系統的完整，制定《生物多樣性保育及無毀林承諾》並公開揭露，經公司董事會審議通過後，推行至全球所有營運據點、子公司、供應商與價值鏈的商業或合作夥伴，以達到 2050 年生物多樣性淨正向效益（Net Positive Impact, NPI）的長期目標。

我們運用 TNFD 架構所建議之 LEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）流程，針對環旭電子的既有營運據點與供應商據點，進行生物多樣性的依賴與衝擊評估。並依據 IUCN 保護區分類系統與國土生態綠網資料庫檢視自有營運據點與供應商據點，自有營運據點無落在 IUCN 劃定的生物多樣性保護區內，另外南設廠區位於國土生態綠網關注區域範圍內，我們將持續關注該區域生態與環境相關規範趨勢，確保營運活動對生態影響降至最低；供應商據點也無落在 IUCN 劃定的生物多樣性保護區內，但在考量 5 公里緩衝範圍則有部分供應商緩衝範圍會落在保護區範圍中，將釐清可能之影響程度並規劃後續因應方式。我們透過探索

自然資本的機會、風險和曝險（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure, ENCORE）工具，鑑別出公司營運活動與自然相關依賴性與影響，並篩選嚴重等級達中度以上之關鍵項目，在依賴性項目包含供水、水質改善、水流調節，以及防洪與風暴緩解；在影響項目包含有毒污染物排放與干擾（噪音、光線等），針對前述鑑別結果，公司會透過水資源管理、氣候策略、能源管理、廢棄物與循環再生，以及空氣污染防治等措施，持續進行有效管理與改善，以降低自然相關風險並強化營運韌性。

此外，USI 在 2013 年開始與外部團隊進行合作，持續以植樹造林方式來增加生物棲息地與水土保持；同時要求廠區在營運生產時，持續進行節能減碳與能資源回收等措施，使生產與銷售過程停止或減少造成森林毀損，並透過預防、減緩、復育和抵消等四階段降低生物多樣性潛在損失率，以實現至 2050 年生物多樣性淨正向效益與無毀林的目標，詳細內容請參閱「[2025 氣候策略與自然風險管理報告](#)」。

定位 (Locate)

收集營運據點與價值鏈活動範圍，
辨別與自然生態系統交互作用的優
先等級



評估 (Evaluate)

評估營運據點及價值鏈，與生態系
統服務的依賴與衝擊程度



評定 (Assess)

鑑別與自然相關的重大風險與機會



準備 (Prepare)

針對分析結果，擬定策略與資源
分配，設定目標進行追蹤管理



綠色製造與支出

環旭電子除了在產品的設計階段採用生態化設計，各廠區在生產製造、物流運輸、綠色管理及社會責任方面，落實清潔生產評估系統策略，實施能資源節約、綠色製造、污染預防、創新的環境友好設計。不僅降低各項產品製造過程中對環境的負面影響，並降低原物料、能源、污染物處理等各項成本，同時提升經濟效益及環保效益。

為減少建築物的耗能以減緩氣候變遷影響，南投南崗廠在 2020 年順利取得首座 EEWB 綠建築認證。此外，南投南崗廠與太陽能板建置廠商合作，建置總容量為 499 kWp^{註1} 的太陽能發電系統，自 2019 年 10 月正式投入產電；2023 年，惠州廠在廠區屋頂建置總容量為 1,814 kWp 的太陽能發電系統，年度發電量為 551.9 千度；2025 年，越南海防廠在廠區頂樓建置

永續金融

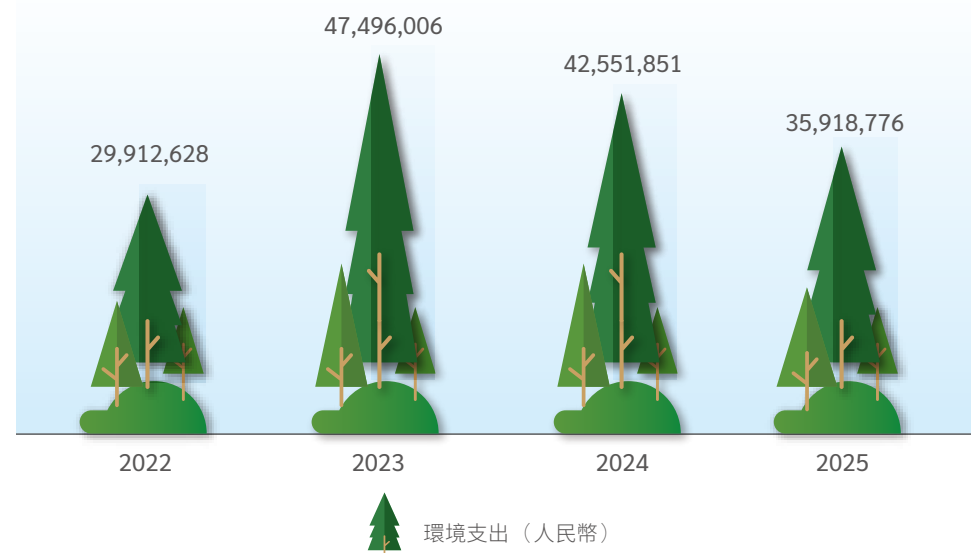
USI 為因應低碳及氣候變遷之企業轉型的承諾，自 2024 年起與銀行合作，簽署總額逾美金 3.2 億元之永續績效連結貸款，於貸款期間內，將持續追蹤企業的相關永續表現，重點聚焦於再生能源使用率與減碳目標兩大指標。其中，減碳指標是依據科學基礎減碳目標倡議（SBTi）驗證之標準制定，以確保減碳作為符合國際科學基準，期望透過貸款利率優惠，激勵自身落實永續作為，進一步推動永續發展，達成節能減碳目標。



總容量為 568 kWp 的太陽能發電系統，年度發電量為 55 千度，至 2025 年 USI 在太陽能發電累計總量為 8,238 千度。未來，公司將持續致力在清潔生產及綠建築推動，建立起環旭電子的綠色工廠。

我們在環境方面的支出統計，依循日月光投控環境支出的費用性質分類（包括「營運成本」、「供應商及客戶上下游關聯成本」、「管理成本」、「社會活動成本」，詳細支出明細請參閱「永續資料 - 環境 D. 環境支出統計」），2025 年因營運成本支出減少，環境支出總計約為人民幣 3.6 千萬元，較上一年度減少 16%，我們透過每季度統計與全面性分析，持續精進環境管理成本。

近年環境支出情況



註：

1. kWp「峰瓦」是太陽能電池在標準日照條件下發電輸出的計算單位；1 峰瓦（kWp）= 1 度電（kWh）

職業安全衛生

為使員工及製造廠區內進行作業的工作者在工作的同時，身心靈也能健康成長，除恪遵當地勞動法及安全生產法規外，環旭電子制定相關安全衛生政策、目標與標準程序，舉辦教育訓練及推廣樂活生活。目前全球主要生產廠區建構 ISO 45001 職業健康與安全管理系統，管理範疇涵蓋廠內員工及非員工工作者^{註1}（Coverage Rate = 100%）。為維護證書的有效性，每年審核職業安全衛生管理政策和業務績效，並滿足職業健康、安全法律和自身方針的要求，持續為工作者提供安全、舒適的工作環境。

職業安全衛生管理

2025 年安全衛生管理目標及情形

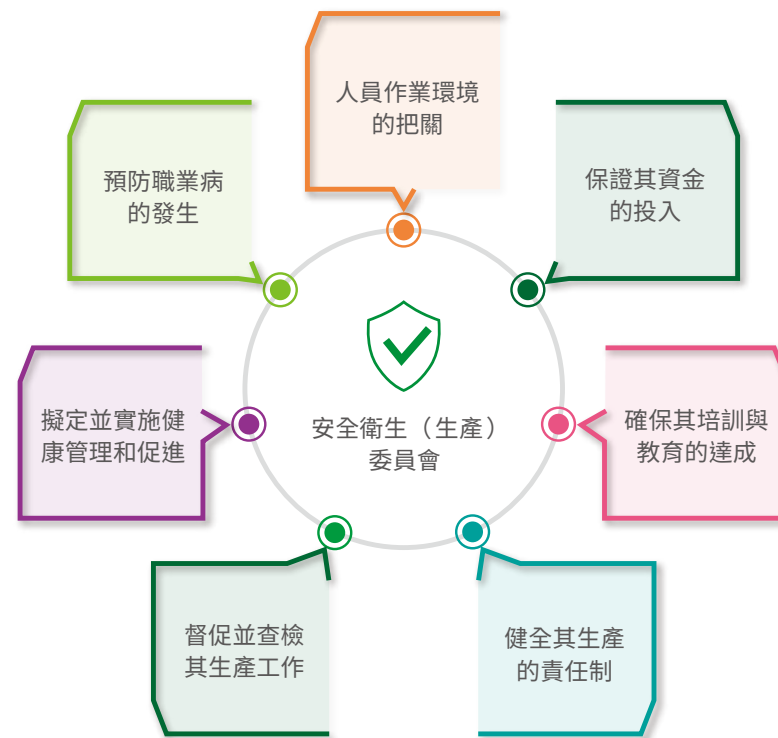
目標	推動情形
職業病發生率保持為零	未發現任何職業病例
因工作相關死亡人數保持為零	未發生任何工作相關死亡事件
廠內零傳染病感染	自 2016 年建立全球通報機制，提升緊急應變能力以來，未發生相關廠內傳染疾病致使公司重大損失事件

為及時瞭解與掌握各時期的安全生產狀況，環旭電子七大製造廠區遵循當地法規要求，由員工成立安全衛生（生產）委員會，並由其中的員工代表擔任委員會管理代表，勞方代表比例遵循各廠當地法規要求占比不少於三分之一。而各廠委員會會議頻率不同，但每三個月至少召開一次定期會議，負責審議、協調及建議安全衛生管理事務。此外，廠區還設立內部交流平臺（包括微信群組、不定期的交流會）和公司資訊系統資料分享等路徑，以保障相關溝通管道的暢通。

註：

1. 非員工工作者：包含派遣人員和承攬商，如：廠區內施工廠商、團膳廠商、駐廠人員、保全人員、清潔人員及其他類型工作者等，截至 2025 年底共約 5,347 人

安全衛生（生產）委員會職掌內容



2025 年，公司在安全生產與化學品安全管理支出約人民幣 2.33 億元，涵蓋員工保險、員工體檢、安全教育訓練、勞動保護、安全措施投入 / 改善、作業環境監測及 ISO 45001 驗證費等相關職業安全衛生支出，以保障廠內工作者的安全健康。

職業安全衛生風險鑑別與管理

環旭電子透過採購、承攬商及變更管理流程，將職業安全衛生納入整體風險機會鑑別與管理機制，系統性預防因生產、活動或服務變更對作業條件或環境造成之安全衛生衝擊，並建立申請、核准、安全評估、人員告知與訓練及技術文件更新等管理措施，以降低潛在風險。

為有效鑑別與評估作業活動、工作環境及危害因子對員工與非員工工作者之影響，我們制定《安全衛生風險機會評估辦法》，要求各權責單位定期及於製程變更、採購或導入外部利害關係人意見或法規修訂時，執行危害鑑別與風險機會評估，並依評估結果與法規及內部政策，辨識優先風險與機會並採取分級改善與控制措施，持續降低營運衝擊並提升職業安全衛生績效與管理系統有效性。

同時，為確保風險與機會鑑別與評估品質，除安全衛生專責單位定期或不定期辦理宣導與教育訓練（請參閱「職業安全衛生訓練」章節）外，各單位之安全衛生推動代表及相關人員亦須接受 ISO 45001 管理系統內部稽核員專業訓練並取得資格認證。

危害鑑別與風險機會評估程序



2025 年危害鑑別與風險機會的管理措施

風險機會等級	因應對策	鑑別結果	中度以上危害或影響	管理措施
1. 嚴重	1. 必須降低風險的控制措施，將其風險降至可接受範圍內 2. 檢討現有保護、控制措施的完整性並制定管理方案進行改善。若無法改善時須制定作業管制程序或緊急應變計畫	環旭電子廠內作業活動或工作環境無「嚴重」與「高度」等級的風險		
2. 高度				
3. 中高度	必須檢討是否尚有改善職業安全衛生績效的機會，如： 1. 再降低人員暴露頻率或事件發生率的措施 2. 調整適合工作者的工作、工作規劃及工作環境 3. 減輕單調工作或工作頻率 4. 強化既有管制措施	廠務部分作業與高風險作業職務員工具有「中高度」或「中度」等級的風險機會；其他皆為「低度」或「輕微」等級的風險機會	高架作業：掉落、墜落	須配戴安全帶及安全帽並使用合規的輔助設備；建立作業管制區並有同行的工作者協助作業
4. 中度			局限空間作業：缺氧	配戴自給式呼吸器，並加強訓練
5. 低度			動火作業：火災	須進行火源與易燃物的管制及配戴個人防護具，攜帶備用滅火器，並加強訓練
6. 輕微			作業環境（如使用有機溶劑、X-Ray 檢測作業等）：人體吸入危害、皮膚接觸危害或身體病變等	除針對高風險作業環境進行定期監測外（含照明），並實施特殊健康檢查，檢查項目涵蓋：噪音、二氧化碳濃度、有機溶劑、特化物質、粉塵、鉛作業場所、游離輻射；並在作業時要求配戴個人防護具

2025 年有超過 30 件以安全衛生為考量的管理方案列入追蹤管理，其中包含加強管理危險性作業、消除機械設備的安全隱患、降低化學品用量或使用替代品，以及職業病預防等。截至 2025 年底，各項管理方案皆已陸續完成改善。

同時，環旭電子為提供更完善的工作環境，獎勵員工提出任何導致職業危害或疾病的改善建議及措施，以及員工若發現有直接危及人身安全等緊急狀況時，可立即停止其作業，並依據各廠區緊急應變處理措施後撤離該作業場所，員工不會因上述行為而受到公司懲處。

安全職場環境

為確保工作者及廠區安全，各廠區依政府法規及公司作業標準進行自動檢查，環安衛人員也進行例行性廠內工安查核，其內容包含所有職業安全衛生管理系統的涵蓋範圍，而部分廠區將查核結果納入安衛評比活動，優良單位於定期安全衛生（生產）會議中公開表揚，以鼓勵人員參與安全衛生管理工作與提升。

歷年查核缺失統計

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

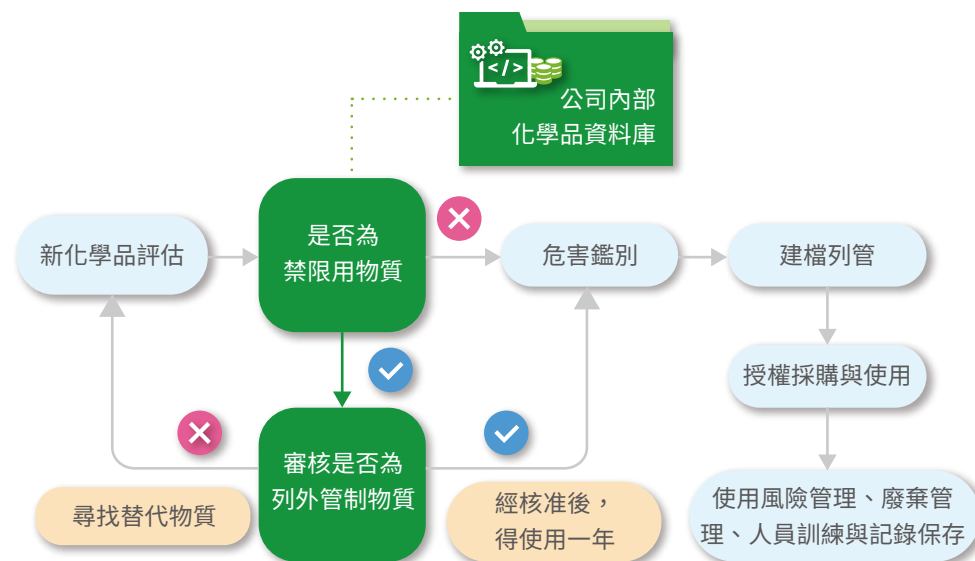
此外，各廠區也根據實際作業危害狀況，委由合格機構定期實施環境檢測，以掌控作業環境中的危害因子，檢測專案如建物安檢、飲用水檢測、污水檢測、退伍軍人菌、緊急照明、防雷檢測、偵煙器材及消防器材檢測等。與此同時，公司也針對高風險作業環境進行定期監測，包含全廠性噪音、二氧化碳濃度、有機溶劑、特化物質、鉛作業場所、游離輻射，確保作業場所維持在有害物容許濃度、噪音閾值標準以下，若有異常部份，則立即予以改善矯正及維護；若接近異常部份，則提供適當地預防訓練，為廠內工作者持續提供一個健康安全的作業環境。

化學品安全管理

依據聯合國國際化學品管理策略方針（UN Strategic Approach to International Chemicals Management, SAICM），聯合國永續發展目標期許在 2030 年以前，持續推動化學品管理，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，使化學品健全管理成為實現永續發展的必要條件。為朝向聯合國化學品管理策略方針的目標邁進，以及預防化學品進廠後可能引起的安全危害風險，環旭電子制定《化學品管理辦法》進行源頭管制，以確實掌握化學品運作狀況及潛在暴露風險。

我們建置相對應的化學品管制清單，列出不可使用的物質明細，所有化學品在導入前須事先與公司內部化學品資料庫比對，並經過專責單位審查後建檔列管，才能進入請購程序。對於化學品的運輸、裝卸、儲存、搬運、標示、使用、污染物管理及應急措施等，要求相關作業人員必須進行相應上崗前與定期的訓練，並保存相關訓練記錄。此外，依化學品健康危害及暴露評估結果評定風險等級，並分級採取對應的控制或管理措施，預防或降低化學品對員工的危害暴露風險，防堵對員工們的職業危害。

化學品安全管理程序



職業災害管理

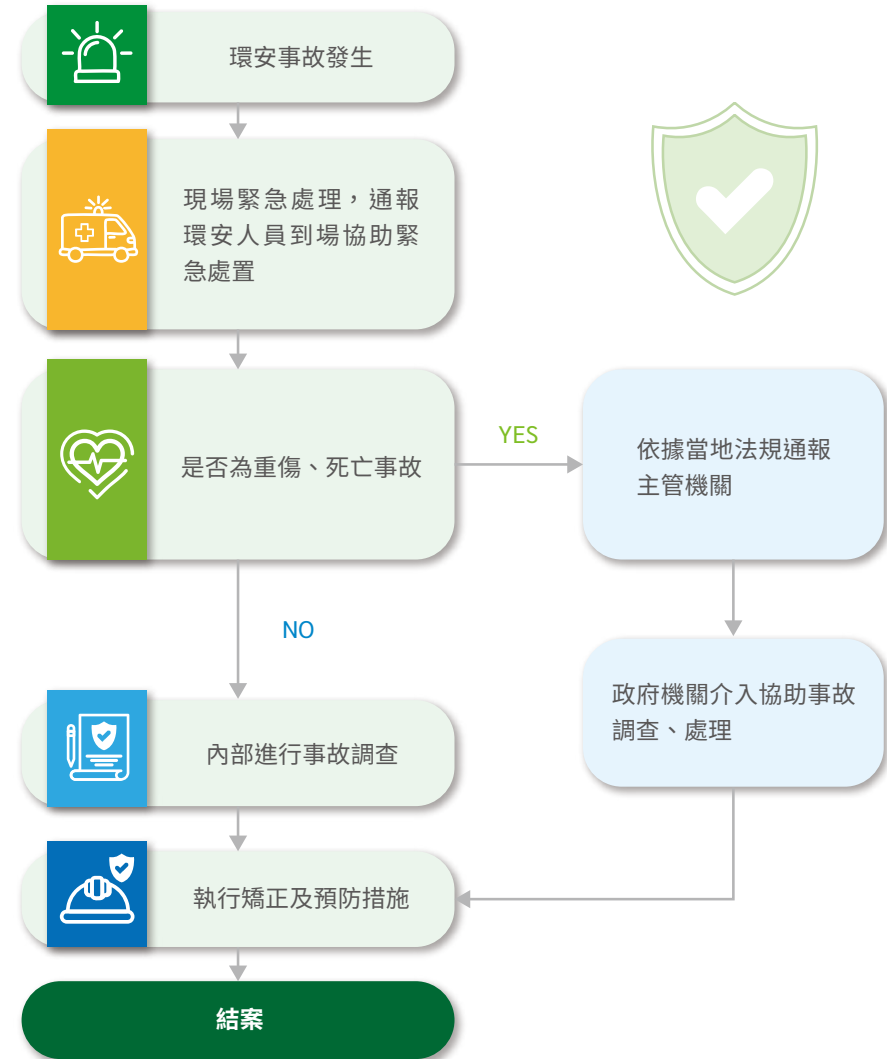
為確保職業災害發生時各相關單位能迅速應變，各廠區已訂定《事故調查與處理程序》。規範當廠區內工作者發生虛驚事件、職業傷害或職業疾病時，須即時採取急救、通報、調查及改善等作為，並依事故根本原因提出具體改善對策。所有改善措施須進行水準展開，並透過定期追蹤與持續改善機制，預防海內外相似事故再次發生。

2025 年共發生 12 件物理性職業傷害事件。公司除持續強化硬體設備之安全改善外，亦積極提升員工安全意識，朝「零事故」目標邁進；2025 年末發生因人員傷亡或設備損壞而導致停產之重大安全生產事故。

職業傷害類型與改善措施

職業傷害類型		改善措施
物理性	跌 / 滑倒 3 件	- 重新檢視人員操作機台之動作與作業流程，透過程序調整、增設必要防護裝置及張貼明確警示標語等方式，強化作業安全機制，避免類似事件再次發生。 - 加強人員安全教育訓練，提升風險意識與正確操作觀念，並依作業需求發放及督導正確使用個人防護具，以確保人員安全。 - 強化管理與制度面控管，透過提高管理人員查核頻率、制定並落實嚴謹之 SOP，以及持續進行安全作業宣導，精進作業流程，降低事故發生風險。
	撞傷 3 件	
	夾 / 捲傷 2 件	
	墜落 2 件	
	刺傷 1 件	
	其他 1 件	

事故調查與處理程序



歷年職業傷害及職業疾病統計資訊^{註1}

項目 \ 年份	2022	2023	2024	2025
總工時	47,217,045	37,813,798	37,577,554	36,283,442
可記錄的職業傷害數	11	14	7	12
可記錄的職業傷害比率 ^{註2}	0.23	0.37	0.19	0.33
嚴重的職業傷害數	1	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 ^{註3}	0.02	0.00	0.00	0.00
虛驚事件數	5	0	3	0
虛驚事件比率 ^{註4}	0.11	0.00	0.08	0.00
職業傷害造成的死亡人數	0	0	0	0
職業傷害造成的死亡比率 ^{註5}	0.00	0.00	0.00	0.00
職業病率 ^{註6}	0.00	0.00	0.00	0.00
損失天數	309	444	424	415
誤工率 ^{註7}	6.54	11.74	11.28	11.44

註：

- 統計資料不涵蓋交通意外事故；各廠區職業傷害資訊請參閱「永續資料－社會 I. 各廠區職業傷害及職業疾病統計資訊」；承攬商職業傷害資訊請參閱「承攬商管理」章節
- 可記錄的職業傷害比率＝（可記錄的職業傷害數 ÷ 總工時）× 1,000,000
- 嚴重的職業傷害比率＝（嚴重的職業傷害數 ÷ 總工時）× 1,000,000
- 虛驚事件比率＝（虛驚事件數 ÷ 總工時）× 1,000,000
- 職業傷害造成的死亡比率＝（職業傷害造成的死亡人數 ÷ 總工時）× 1,000,000
- 職業病率＝（職業病總數 ÷ 總工時）× 1,000,000；職業病依據各廠區當地相關法令職業病定義進行統計
- 誤工率＝（工傷損失天數 ÷ 總工時）× 1,000,000；工傷損失天數依據資訊收集期間統計至 2025/12/31

職業安全衛生訓練

為加強員工對職業安全衛生的認知，環旭電子各廠區制定《環安衛及能源教育訓練管理辦法》，每年依實務需求擬訂環安衛訓練計畫，辦理新進人員及在職人員安全衛生訓練（如化學品安全操作、電器安全、個人防護用品使用與工傷事故處理訓練）、法令證照訓練（如急救人員、特殊機械設備安全管理與輻射裝置操作訓練）、管理系統運作訓練、緊急應變訓練及承攬商訓練（請參閱「承攬商管理」章節），並安排員工實地演練及測驗，以充實員工的知識技能與應變處理能力。2025 年相關宣導及訓練課程總計舉辦 371 場，參與訓練員工達 33,328 人次，總時數達 45,381 小時。

歷年環安衛訓練統計

項目 \ 年份	2022	2023	2024	2025
課程總場次	118	224	190	371
受訓總人次	10,967	19,956	13,101	33,328
總訓練時數	11,008	22,702	13,790	45,381

為使員工更充分瞭解廠區疏散動線及應變器材的使用，環旭電子成立環安緊急應變中心，針對地震、火災及化學品洩漏等引起的災害制定《緊急應變辦法》，並進行緊急應變訓練，在 2025 年共辦理超過 40 場災害演練，包含急救人員訓練、地震防災演練、火災演練及化學品災害演練，讓員工於真實狀況發生時，可有效應用其專業知識，以降低事故傷害與衝擊。



承攬商管理

隨著企業營運模式日益專業分工，委由承攬商執行技術性及專業性作業已成為重要趨勢。環旭電子除關注工程品質與交期外，亦將承攬商之職業安全衛生管理納入整體風險管理範疇。環旭電子於環境、安全衛生及能資源政策中明確承諾，持續對員工、供應商、承攬商及物流配送等商業合作夥伴進行本政策之溝通，並邀請員工與相關工作者參與意見回饋；辦理相關培訓與演練，提升對環境、生物多樣性與職業安全衛生的知識和意識，避免發生資源浪費及危害安全衛生。

此外，我們依循 PDCA（Plan-Do-Check-Act）持續改善機制，制定《承攬商及廠內施工管理辦法》，系統化落實承攬商進場前審查、施工中監督管理及績效評估機制，強化風險控管與稽核作業，以全面提升承攬商之安全衛生管理績效與作業品質。

承攬商及廠內施工管理



承攬商人員素質對於作業品質、工程進度及職業安全衛生表現具關鍵影響。因此，我們要求承攬商須提供必要之專業訓練證明，並參與公司辦理之職業安全衛生教育訓練，以確保作業人員具備合格能力。2025 年度，共計 1,091 家承攬商參與相關訓練（涵蓋物料承攬商、廠務與工程承攬商、廢棄物處理廠商，以及人力與服務外包業者），累計辦理 2,051 場次訓練，培訓人次達 9,347 人。經各廠區環安衛管理部門訓練與評估後，合計 3,055 名承攬商人員符合進廠施工作業的資格。

為強化施工安全，我們針對高風險作業及違規紀錄較多之承攬商加強查核，重點包含個人防護具配戴、作業行為遵循及現場安全措施執行情形。如發現缺失且未即時改善，依規定予以裁罰，並納入承攬商績效評估與資格管理機制。2025 年度，未有合格承攬商因安全衛生稽核不符而遭取消資格。

承攬商施工申請與稽核缺失統計^{註1}

項目 \ 年份	2022	2023	2024	2025
施工申請件數	3,174	3,386	3,789	3,964
危險作業 ^{註2} 申請件數	886	584	1,302	1,099
現場稽核缺失件數	66	20	13	29
重大性缺失 ^{註3} 件數	28	20	4	11

註：

1. 2022 年至 2023 年統計資料涵蓋範圍包括張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠及南投廠；自 2024 年起，相關統計範圍與本報告書揭露範圍一致

2. 危險作業：包含動火作業、吊掛作業、局限空間作業、高架作業

3. 重大性缺失：現場稽核缺失並開立罰單者

我們透過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立承攬商作業之制度化管理機制。承攬商於廠內作業期間如發生各類事件（包括職業災害、火災及爆炸等），均須依公司事故通報與調查處理程序執行即時通報、原因分析、矯正與預防措施擬定及完整記錄，以確保事故管理之即時性與有效性，並持續強化風險控管能力。

在系統化管理與風險預防措施的持續推動下，自 2022 年至 2025 年，已連續 4 年未發生承攬商工傷事故及重大工安事件，顯示相關管理機制運作具體成效，並持續朝「零災害」之職業安全衛生目標邁進。

承攬商職業傷害及職業疾病統計資訊^{註 1}

項目 \ 年份	2022	2023	2024	2025
總工時	7,724,377	8,087,325	7,842,256	8,909,887
可記錄的職業傷害數	0	0	0	0
可記錄的職業傷害比率	0.00	0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害數	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率	0.00	0.00	0.00	0.00
虛驚事件數	0	0	0	0
虛驚事件比率	0.00	0.00	0.00	0.00
職業傷害造成的死亡人數	0	0	0	0
職業傷害造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00
職業病率	0.00	0.00	0.00	0.00
損失天數	0	0	0	0
誤工率	0.00	0.00	0.00	0.00

註：

1. 相關比率計算公式請參閱「職業災害管理」章節

身心靈健康維護

環旭電子為員工提供全方位的健康照顧，建立優於法規的健康職場制度；設置完善的軟、硬體設施，並配置專職人員，提供專業的服務。不定期舉辦相關健康訓練、講座、團康等活動，也定期透過企業期刊（usinsight）、微信群組、健康訊息郵件、公布欄等內部管道，將衛教相關資訊傳達給每位員工，以提升員工健康知識、技能，維護身心靈健康，建立優質的健康職場。

軟、硬體設施

在軟體部分，我們為員工配置專任護理師、特約家庭醫學科醫師、職業醫學科專科醫師以及心理諮商師，並不定期邀請物理治療師、營養師等到廠服務，為員工提供心理、工作壓力、職涯等專業「師」級的照顧。2025 年，員工參與醫師健康諮詢約 1.2 萬人次，諮詢時數達 9,960 小時。

在硬體設施方面，公司設置保健室或醫務室，配備基本換藥設備、血壓計及體重計等，為員工及廠區內從事作業之工作者提供基礎健康照護服務。此外，規劃休息室、諮詢室與哺（集）乳室，以滿足休憩、諮詢及哺乳等多元需求。其中，南投廠區已連續 12 年榮獲「南投縣優良哺（集）乳室」認證，持續為員工營造更舒適且友善的哺（集）乳環境。

同時，公司亦導入高齡者及身心障礙者之服務改善機制，包含優化無障礙動線設計、完善無障礙設施設備與指引標示、提供專人協助服務，致力於打造安全、便利且具包容性的服務環境，確保各類需求族群皆能獲得良好的服務體驗。



健康風險管理

員工健康是企業提升競爭力與推動永續發展的重要基石，為落實全面且有效的健康管理，環旭電子每年提供優於法規標準之免費健康檢查，針對作業環境具高風險之員工，另安排特殊健康檢查，並依檢查結果進行分級管理與持續追蹤。

職場健康風險圖^{註1}



除符合法規與相關指引外，我們依據員工工作性質，結合健康風險矩陣分析，系統性辨識健康風險，聚焦三大核心管理主題：特別危害健康管理、腦心血管疾病預防管理，以及肌肉骨骼疾病預防管理。在特別危害健康管理方面，經健康檢查結果分析，目前尚未發現與工作直接相關的異常案例。然而，員工生理健康與工作負荷及心理壓力高度相關，亦為過負荷預防管理之重點，並對腦心血管疾病風險具有關鍵影響。此外，依產業特性評估，職業病仍以肌肉骨骼相關疾病為主要風險類型。

基於上述風險特性，我們整合健康檢查結果與過負荷評估機制，針對代謝症候群^{註2}、腦心血管疾病及肌肉骨骼疾病三大健康風險類別，分別訂定管理指標，作為健康風險辨識、分級管理及後續追蹤之依據，相關內容如下表所示：

健康風險議題與管理指標

議題	管理指標	2025 年績效	狀態
代謝症候群	小於 22%	15.84%	🟢
腦心血管疾病	風險等級 3 分以上，小於 2%	0.65%	🟢
肌肉骨骼相關疾病	NMQ ^{註3} ≥ 3 ，小於 10%	2.3%	🟢

健康促進

在預防醫學的架構下，健康促進是不可或缺的一環。環旭電子結合員工健康檢查結果及健康促進活動參與意願調查，規劃並推動多元化之衛生教育講座、訓練課程與促進活動，包括孕期保健、癌症篩檢、疫苗接種、捐血活動、減重競賽、戒菸計畫及骨密度檢測等，藉以預防慢性疾病與職業病之發生，並積極鼓勵員工落實規律運動、健康飲食及良好生活習慣，以全面提升健康水準。

註：

1. 統計資料涵蓋南投廠

2. 代謝症候群：五項因子（a. 腹部肥胖、b. 血壓偏高、c. 血糖偏高、d. 三酸甘油酯偏高、e. 高密度脂蛋白膽固醇偏低），符合三項（含）以上即為代謝症候群

3. NMQ, Nordic Musculoskeletal Questionnaire 肌肉骨骼症狀調查表

此外，在員工心理健康關懷方面，除定期舉辦各項團康活動（請參閱「員工福利制度」章節）外，公司另設有員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），其結合人力資源等相關部門之跨部門合作，透過強化員工心理韌性與因應能力，提升整體工作表現，並有效支持人力資源管理及突發事件之應對，使員工在家庭、工作與生活層面的壓力得以即時獲得緩解。同時，公司亦針對在職之身心障礙員工進行全面性工作適性評估，確保其工作安排符合個人能力與健康需求，落實平等關懷，並為全體員工提供專業且完善的健康保障。

年度健康促進活動



多元健康促進活動績效

- 全年度共計辦理 48 場的健康促進活動，總參與人次數達 3,955 人次，滿意度 90% 以上
- 南投廠榮獲國民健康署頒發「健康職場認證 - 健康促進標章」
- 超過 650 位同仁參與醫院聯合義診活動，提供一站式的健康檢查與專科諮詢服務
- 500 位同仁參與中高齡專案活動，瞭解健康風險管理與慢性病預防議題

義診活動



急救比賽



癌症篩檢



科技體適能



超慢跑 養身心



疫苗接種



包容職場



「人才」是伴隨環旭電子持續成長的重要種子，需要得到悉心照顧和灌溉，我們從「落實人權保障」、「健全的人才發展」、「完善的福利制度」與「和諧的勞資關係」四大方面建立員工幸福職場。



17,636 個
工作機會



56 %
女性任營運相關單位
主管比例



93 %
聘雇當地員工比例



140 場
全球員工溝通座談會
舉辦場次



86 %
保障勞工結社自由
之廠區比例



571 人
累計支持員工進修獲得
學位人數

重要的利害關係人：員工、政府

SDGs



永續議題目標與績效



重大主題



達成

未達成^{註1}

管理目的	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年績效	狀態	2026 年目標	2030 年目標
人權 / 多元與包容						
建構無人權違反情事，性別及工作機會平等，與多元包容的工作職場	確保女性有參與各階層決策領導的機會	女性高階主管職比例大於 21% 以上	比例為 20%		比例大於 23% 以上	比例大於 26% 以上
	聘雇身心障礙員工	聘雇人數大於 100 人	人數達 105 人		人數大於 100 人	人數大於 100 人
人才發展 管理方針： 鼓勵員工持續進修，規劃適才適所的訓練課程，培育內部講師傳承企業文化與能力 評量機制： 每季 / 每年統計講師培育計畫成果，執行與追蹤員工進修狀況						
提供員工終身學習與增強未來職業發展的能力，並優化學習環境	提升員工技職能力	內部講師累計人數大於 1,100 人	累計人數達 1,243 人		累計人數大於 1,150 人	累計人數大於 1,350 人
	員工職涯發展計畫	支持員工進修獲得學位人數大於 100 人	人數達 152 人		人數大於 100 人	人數大於 100 人
人才吸引與留任 管理方針： 提供具競爭力的薪酬方案及福利措施，以建構完善的福利制度與和諧的勞資關係，增加員工留任意願，減少員工離職 評量機制： 每月 / 每季 / 每年統計員工離職率與留任率，以確保管理績效						
員工獲得適當的工作，為企業永續經營留住人才	員工離職率	▶ 直接員工小於 26.5% ▶ 間接員工小於 8%	▶ 直接員工離職率 20.8% ▶ 間接員工離職率 8.9%		▶ 直接員工小於 20% ▶ 間接員工小於 7%	▶ 直接員工小於 18% ▶ 間接員工小於 6.5%
	關鍵人才留任率 ^{註2}	留任率大於 98%	留任率為 93%		留任率大於 95%	留任率大於 95%

註：

1. 未達目標關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容

2. 依據近三年關鍵人才留任實績評估，修訂短中長期目標值，旨在排除虛高指標，使管理數據回歸實務現況，確保留才策略之精準度與執行效益

人權保障

環旭電子堅信企業有責任尊重人權，支持並尊重聯合國「世界人權宣言」、「聯合國全球契約」第一條與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」、其他適用的國際原則與當地法令規範，且致力在與員工、合資企業、承攬商、商業合作夥伴（供應商、客戶）、政府、社區等利害關係人一起保護與促進人權。USI 人權管理相關準則及規範有：人權政策、反歧視反騷擾政策、ESG 實務守則、商業行為與道德準則、供應商行為準則、衝突礦產採購管理政策、環境 & 安全衛生及能資源政策、隱私權及個人資料保護政策。

人權盡職調查

公司建立負責任的人權治理與管理體系，聚焦營運過程中的員工、供應商與合資公司等利害關係人，秉持 PDCA 持續改善的理念，進行人權風險辨識、評估、監測、改善與追蹤之管理流程，以降低可能產生的人權衝擊。

永續委員會轄下相關工作小組負責推動人權風險管理工作，透過每季召開的永續委員會會議審查勞工、道德、環境、安全與衛生等各項績效指標的執行狀況，並於年度會議將全年成果彙整，向經營管理階層報告。為了落實資訊透明，定期將人權盡職調查成果揭露於官網，確保利害關係人能即時瞭解相關執行情形。

在風險鑑別與評核機制方面，針對 USI 所有廠區及新業務關係者，我們每年以發生頻率和衝擊程度兩項可量化指標執行風險矩陣評估，並結合年度自我評估與第三方驗證稽核，掌握潛在的人權風險議題。針對評核中發現的不符合事項，皆須於限期內提出並完成改善方案，持續完善人權管理並符合國際準則與法令要求。此外，我們推動跨廠區互相稽核機制，透過同儕審核強化人權管理監督力道。

在價值鏈夥伴管理上，我們亦將人權治理精神延伸至合資企業與供應鏈夥伴。對於合資企業，我們要求其每年執行人權風險鑑別，並針對其永續報告書揭露之議題或自評結果擬定減緩及改善措施。對年度第一階供應商，則實施永續風險評估，透過書面審核、現場稽核及其他管理措施，鎖定潛在高風險供應商進行重點追蹤與輔導，攜手夥伴共同建構合規且具韌性的價值鏈，相關供應鏈管理之詳細內容請參閱「[供應鏈管理](#)」章節。

人權盡職調查流程

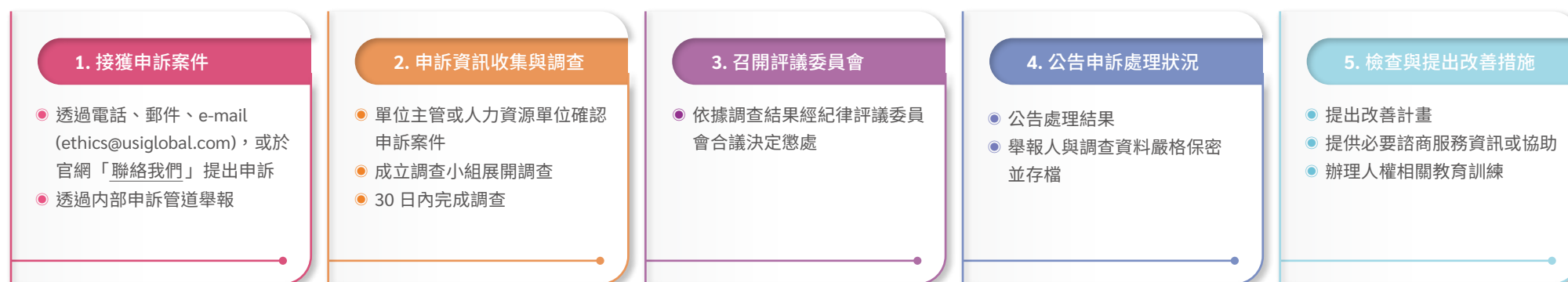


人權風險議題及盡職調查

環旭電子之角色	對象	人權議題	主要政策	盡職調查	申訴機制
雇主 供應鏈夥伴 (含併購、合資企業)	員工 移工 青年勞工 派遣工 女性員工	禁止強迫勞動、工時、工資與福利、反歧視／反騷擾／人道待遇、同工同酬、性別平權、年輕勞工、集結自由和集體談判、宗教自由、職業健康與安全、緊急準備、工傷與職業病、資料隱私與安全、職場不法侵害、公共衛生和食宿	人權政策、反歧視反騷擾政策、環境 & 安全衛生及能資源政策、隱私權及個人資料資訊保護政策	人權風險評估、第三方驗證、內部稽核	● 內部舉報管道：各子公司內部舉報管道 ● 外部舉報管道：詳細內容請參閱「商業道德與法規遵循」章節
採購者	供應商 承攬商	禁止強迫勞動、工時、工資與福利、反歧視／反騷擾／人道待遇、年輕勞工、職業健康與安全、緊急準備、工傷與職業病、資料隱私與安全、禁止使用衝突礦產	供應商行為準則、衝突礦產採購管理政策、隱私權及個人資料資訊保護政策	永續風險評估、書面審核、現場稽核	
提供產品服務者	客戶	資料隱私與安全	隱私權及個人資料資訊保護政策	風險評估、內／外部稽核	

舉報機制與申訴人保護

環旭電子視申訴機制為防範人權侵害的關鍵防線，為此，我們建立標準化的員工舉報管道與零報復政策，並確保查證過程的公正性，所有調查均由獨立單位主導。公司恪守「保護申訴人」原則，不論何種舉報形式均嚴格執行保密協定，主要調查程序如下：



人權風險鑑別結果

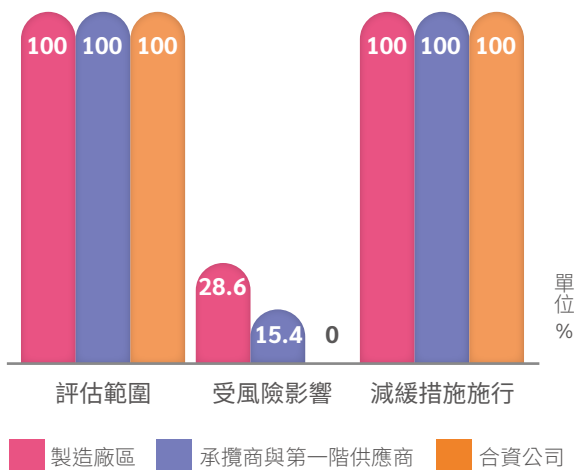
環旭電子全球製造廠區透過人權風險評估、自我評估與第三方驗證結果，結合員工申訴個案統計，鑑別各廠區潛在風險，並據以提出相對應減緩計畫。2025 年人權盡職調查結果顯示，公司營運過程無雇用童工、使年輕勞工從事危及其健康或安全的工作、強迫或強制勞動、侵害原住民權利，亦無任何形態之歧視等事件發生。

另外，本年度全球各廠區人權風險自我評估結果皆落於低 / 中風險等級；各廠區第三方驗證得分皆高於 175 分，且未發現重大缺失。依據風險評估及驗證結果，我們將「工時管理」鑑別為需持續關注之勞工人權議題。

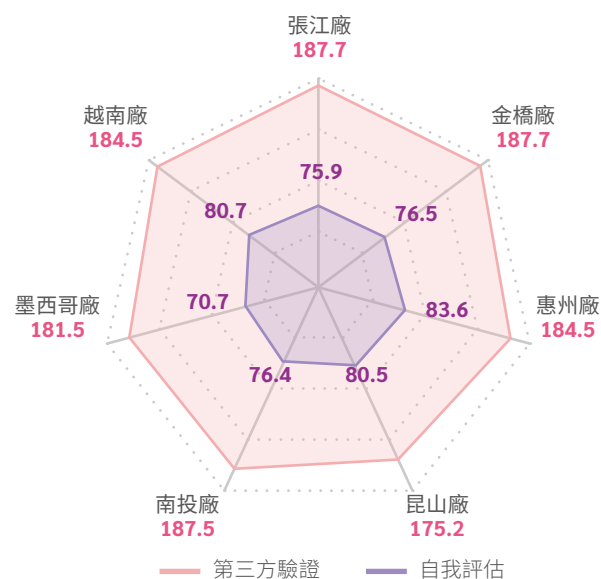
2025 年度，公司接獲 15 件員工申訴案，經啟動調查程序後，確認成案共 10 件。在成案類型中，5 件涉及言詞、肢體或交換式等性騷擾行為，公司已依工作規則之獎懲規定，視情節給予被申訴人申誡、小過或解雇處分；另 5 件涉及職場不法侵害（如言語暴力、威脅等），亦已依程序處以申誡、解雇。目前全數案件均已結案，並落實受害者關懷與相關補救措施。

職場安全衛生與供應商人權相關之議題分析與減緩措施內容請參閱「價值鏈管理」與「環境保護與職場安全衛生」章節。

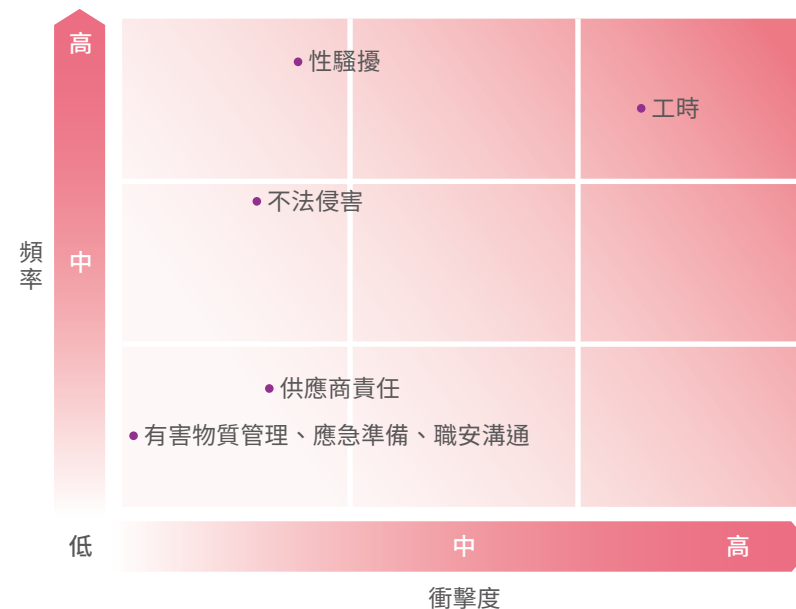
人權風險評估範圍與受風險影響的比例^{註 1}



人權風險各廠區評鑑結果^{註 2~3}



人權風險分析^{註 4}



註：

1. 人權風險評估以製造廠區（以全職員工數統計）、承攬商與第一階供應商（以第一階供應商家數統計）與合資公司（即萬德國際有限公司）三方面進行
2. 自我評估結果：風險評鑑分數在 80 分以上為低風險；60~80 分為中風險；60 分以下為高風險

3. 第三方驗證結果：180 分以上代表整體表現良好且風險較低，160 至 180 分代表符合基本要求但仍有改善空間
4. 主要風險為該事件發生頻率與衝擊程度皆高者；輕度風險為該事件發生頻率與衝擊程度皆低者；其餘事件列為次要風險

人權風險減緩與補償措施

針對 2025 年鑑別之關鍵人權議題，環旭電子於七大廠區實施「不法侵害（含性騷擾）」^{註1}與「工時管理」減緩與補償措施，並對相應廠區進行強化管理，透過人權訓練提升同仁對職場與性別平等的意識、從招募充足人力與工時管理著手，以及加強宣導使同仁從法令規定面瞭解公司制度。減緩與補償措施詳細說明如下：

項目	對象	勞工
風險議題	不法侵害與工時管理	
減緩措施	不法侵害 ● 制度化建置與宣導：頒布「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」與「不法侵害預防管理辦法」。於 SharePoint 上設置職場不法侵害預防專區，整合申訴管道、管理作業流程、法規防治措施及訓練教材 ● 教育訓練與溝通：每年辦理人權與職場人道待遇訓練。透過多元管道宣導申訴處理流程，並藉由強化勞資對話，落實企業人權文化 ● 受害者保護與輔導：建立嚴謹的保密調查程序與懲處機制。除落實個案救濟外，亦提供臨廠醫師諮詢服務，協助員工進行心理輔導與壓力管理，降低職場壓力及挫折感 工時管理 ● 人力與招募策略：因應產能需求招聘足額員工，並優化人力負載動態配置，從源頭避免人力缺口導致的超時加班風險 ● 數位化智慧管控：運用自動化工時管理系統落實即時預警，針對加班時數上限、連續出勤 7 日工作之員工及其直屬主管發送系統通知，協助管理階層精準控管人員出勤狀況 ● 管理成效與實績：2025 年工時符合率^{註2}達 89%，較去年增加 1,666 人次每週最高工時與連續工作之規範，展現管理優化成果	
補償措施	● 不法侵害之救濟與轉化：針對人權／人道待遇相關議題，除透過舉報機制進行獨立調查外，我們執行懲戒與追蹤輔導，以確保處置措施有效落實。同時，公司亦對個案回溯調整內部相應之管理機制與補償方案，並透過訓練提升主管領導能力與人權意識 ● 工時管理機制與補償：嚴格遵循適用法規與行業永續標準，針對加班事實給予合法加班補償，並透過數位化監控確保勞務對價之公正性，保障同仁的經濟權益與休息權 ● 全方位身心支持體系：開設心理健康講座、舉辦紓壓活動、提供臨廠醫師諮詢服務等，加強宣導員工協助方案，由專業資源協助員工進行心理輔導與紓壓諮詢	
申訴機制	公司內部舉報管道：包含人力資源信箱、員工申訴專線及各廠區舉報信箱	

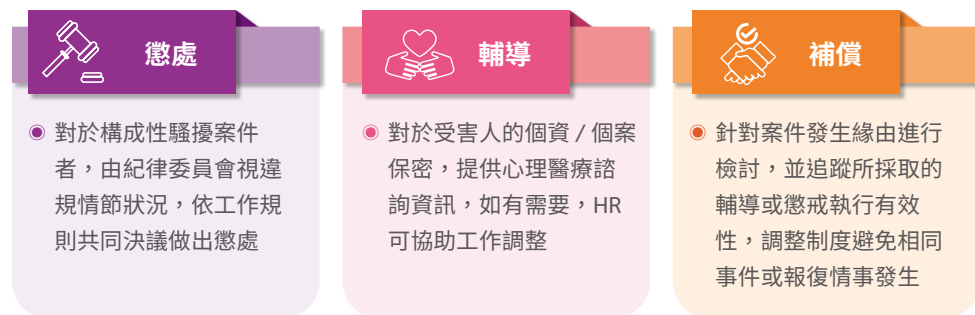
註：

1. 不法侵害：指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、互聯網或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害

2. 工時符合率＝100%－（全年每週工作時間超過 60 小時的月人數總計 ÷ 全年每月月底人數總計）×100%

環旭電子依《職場人道待遇辦法》，在補救與改善過程中將保護當事人視為首要原則，所有申訴案件皆採取嚴格保密調查，並透過個別訪談確保雙方當事人能充分陳述意見。針對確認屬實之不當行為，由紀律委員會依員工工作規則共同決議懲處並進行公告；對於當事人進行溝通協調，作出回應和執行改善措施，同時結合駐廠醫師提供心理、工作壓力、職涯等諮詢服務。此外，為建構性別平等且幸福健康的工作職場，我們規劃完善的申訴及處理流程、訂定保護受害人隱私的制度，並對各廠區加強宣導說明保護人權的法令、政策與制度。

性騷擾案件處理與補償原則



員工權益

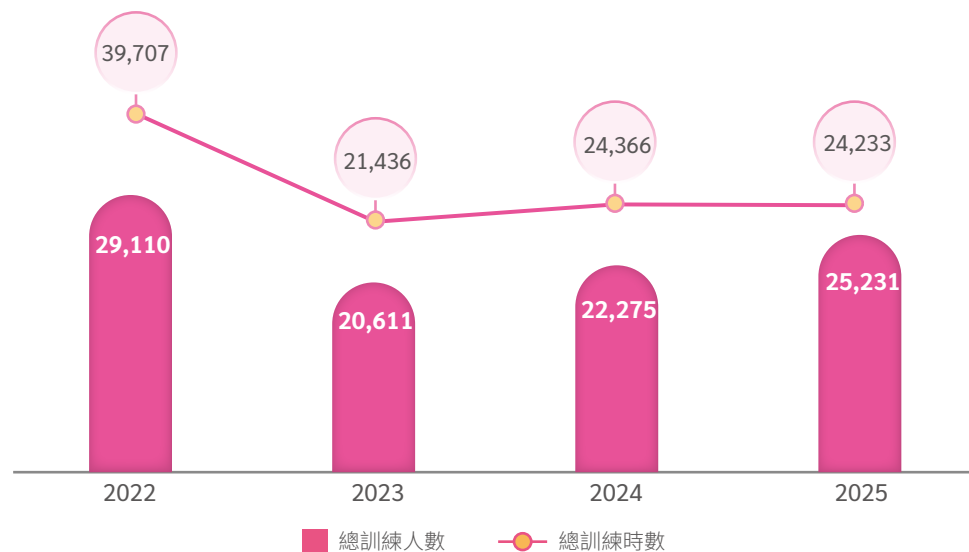
環旭電子恪守營運所在地之人權與勞動法令，與全體員工簽署符合當地法規及員工母語（或可理解之語言）之聘僱合約（簽訂率 100%），明確規範勞資權利義務並落實共同遵守。當公司營運發生重大變化致聘僱關係無法維持時，除依各地法規之預告期間^{註1}提前通知外，積極與受影響同仁溝通說明權益。公司亦透過內部訓練強化員工競爭力，並積極協助其做好轉職準備；如南投廠區主動對接勞動力發展署提供訓練資訊並蒐集鄰近職缺，全力協助員工再培訓與職涯轉銜。

為合規與保障權益制度化管理，所有廠區皆制定工作規則，確保員工知曉自身權益與義務。如南投廠區在《員工工作規則》中明定任用、離職、工時、休假、獎金、保險與行為規範等，並公告於內部網站、公布欄及工作場所明顯處。同時，各廠區設有《招募準則》落實標準化作業，確保遵循無歧視原則遴選招攬多元人才；並訂定《職場人道待遇辦法》建立包容尊重的職場文化，透過專區宣傳與申訴管道，保障員工免受身體或精神侵害，守護同仁身心健康。

人權保障訓練

公司持續關注人權保障議題並推展相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。全球廠區的員工每年都必須接受「員工行為準則」、「職場人道待遇」等課程訓練，並藉由線上測驗的方式，確保同仁對員工行為定義、要求與相關規定充分瞭解。2025 年，人權相關議題每人平均受訓時數約 1.0 小時，總訓練時數共計 24,233 小時，總訓練人數達 25,231 人（其中包含離職員工之訓練），全體在職員工均 100% 依調訓時程完成人權議題之訓練。

人權保障訓練參與人數與時數



註：

1. 預告期間：中國大陸廠區一般資遣與大量裁員均須於 30 日前告知員工；南投廠區一般資遣依同仁年資至少提前 10 日告知，大量解雇則依法於 60 日前向主管機關、員工與相關單位公告揭露解僱計畫；墨西哥廠區雖法律無強制預告期，實務上至少於 3 日前告知員工；越南廠區常規資遣依合約類型需提前 3 至 45 日通知同仁，若屬大量裁員則須於 30 日前通知主管機關

員工工會

環旭電子嚴格遵循國際人權原則與營運所在地法令規範，將集會結社自由、申訴機制與匿名保障納入人權政策並公告周知。全體同仁得依其意願自主成立、參加組織或行使集體協商權，我們承諾確保同仁不因行使或迴避上述權利而遭受歧視、報復或騷擾。

公司不干涉工會的建立、運作或管理，並提供工會運作所需之必要支持。目前除了南投廠外，其他六大廠區（張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、墨西哥廠及越南廠）均已成立工會；南投廠雖尚未成立，亦會秉持相同原則，透過現有之多元溝通管道與定期勞資會議，落實勞資對話並保障員工權益。

2025 年全球員工之團體協約涵蓋率約為 41.2%^{註1}，各項協約均依法定期重新協商與修訂，針對未簽署協約之同仁，其勞動條件均嚴格遵循當地法令或比照既有協約之優於法令條件辦理，有關工會具體溝通績效，請參閱「[多元溝通管道](#)」章節。



註：

1. 團體協約涵蓋率＝團體協約涵蓋的員工人數 ÷ 期末在職人數 × 100%；2025 年，本數據係排除惠州廠未簽訂團體協約之廠區員工人數後之統計結果

人才吸引與留任

面對全球人才趨勢及人口結構的變化，環旭電子從員工權利保障、多元融合職場、員工薪酬福利、人才職能發展四構面出發，建構永續的人力資本與幸福職場，以吸引與留任全球優秀人才。

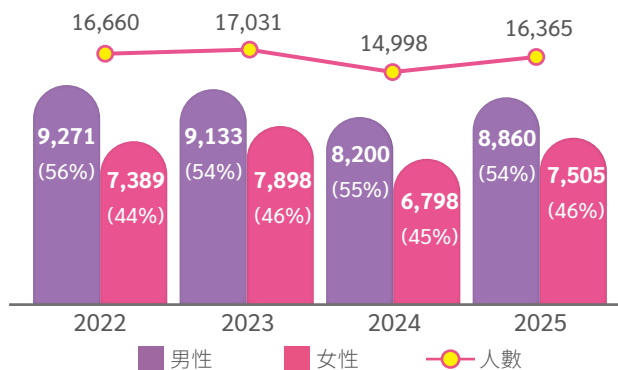
人力資本政策	實際做法
員工權利保障	● 健全工時管理：建立嚴謹的人力調配計畫與考勤管理機制，所有加班安排均需秉持自願原則，經員工同意或由其主動提出申請；系統導入「即時預警」功能，自動提醒同仁與主管工時上限，協助管理階層精確掌握工作時間；針對特殊超時需求，則須經「兩階主管核准機制」，嚴格落實工時健康管理與疲勞預防 ● 制度透明合規：因應各地法令增修，即時更新並公布工作規則、考勤休假、薪資結構、離職申請等管理辦法，確保員工瞭解自身權利義務。公司依法保障員工的休假權，同仁可預先排定年假；針對未休年假天數一律提供不低於法定標準之工資折抵補償 ● 多元勞資溝通：定期與勞工代表或工會協商勞動條件，建立雙向集體溝通管道。同時設有薪酬與假別複查機制，同仁對薪資發放、加班費或年假折算等若有疑問，可即時反應並獲得修正
多元融合職場	● 平權共榮落實：定期舉辦平權活動（如異國美食與亡靈節文化分享、國際婦女節活動）與關懷講座，消除職場偏見，提升同仁對多元、平等、共融環境的認同感與參與度 ● 身心健康支持：定期舉辦員工健康檢查、體適能檢測、心理紓壓活動及多元運動競賽，全面保障員工身心福祉 ● 在地社會責任：落實「就地取才」原則與「未來每年維持百位以上身心障礙員工的任用規模」承諾
員工薪酬福利	● 公平薪酬體系：定期監測性別薪資差距，實現同工同酬，並建立生活工資管理框架，確保各廠區薪資 100% 符合或超過生活成本基準。此外，設有績效獎金、年度分紅及股權激勵方案，實質回饋同仁貢獻 ● 升級福祉防護：除法定保險外，另規劃商業團體保險、平安險、雇主責任險及海內外出差旅平險，並延伸提供員工眷屬自費團保，全方位擴大防護 ● 友善育兒措施：依各地法令，提供完善的母性保護產假、產檢及陪產（檢）假、育嬰留停（育兒假）、法定哺乳時間與家庭照顧假，並結合托育優惠、哺（集）乳室及彈性工作制度，全面支持同仁兼顧家庭責任與職涯發展
人才職能發展	● 結構式創新學習：定期舉辦黑客松競賽並提供數位工具訓練，深植數位轉型效益；同時建構結構式學習機制，提供專業職能培育與內部認證課程，強化員工專業實力 ● 永續意識深化：定期發行 usinsight 企業季刊、舉辦永續講座與線上課程，範疇涵蓋包容職場、碳盤查與碳定價等議題，提升全員對永續趨勢的重視 ● 多元人才培育：打造個人發展計畫、輪調、價值再造與轉銜機制。透過任務挑戰、外派、優先選拔、新技能培訓與轉職協助，助力員工持續多元學習，養成長期就業能力

人力結構

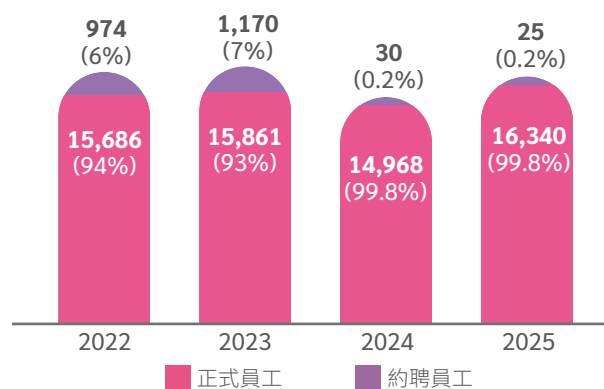
截至 2025 年底，本報告書涵蓋範疇內的環旭電子七大製造廠區員工總數為 16,365 人，其中 99.8% 為正式員工（16,340 人），0.2% 為約聘員工（25 人）。依職務類別區分，包括 1,112 位管理職，3,999 位技術職，1,636 位事務職及 9,618 位技能職人員；依國籍組成區分，全體同仁來自 9 個國家，包括 15,261 位本國籍及 1,104 位非本國籍人員；依地區分布區分，包括中國大陸員工 7,279 人，臺灣員工 3,933 人，墨西哥員工 2,847 人及越南員工 2,306 人。

另外，全球廠區有 2,252 位由承攬商派駐的非員工夥伴，負責生產支援、保全安控、環境清潔、餐廳營運與超商服務等工作。公司對其同樣秉持安全與尊重的原則，確保其在合作期間擁有完善的工作環境與正當的權益保障，將企業責任延伸至整體價值鏈。其他詳細分類資訊請參閱「永續資料 - 社會 A. 人力結構表」。

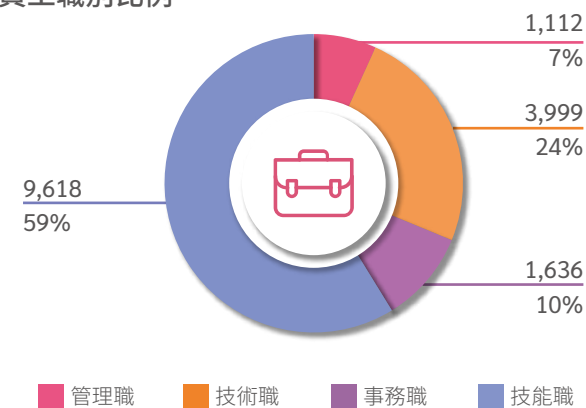
員工總數



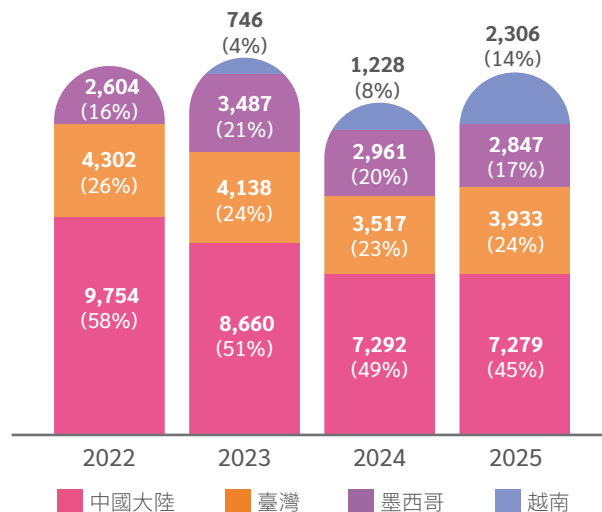
正式 / 約聘員工比例^{註 1}



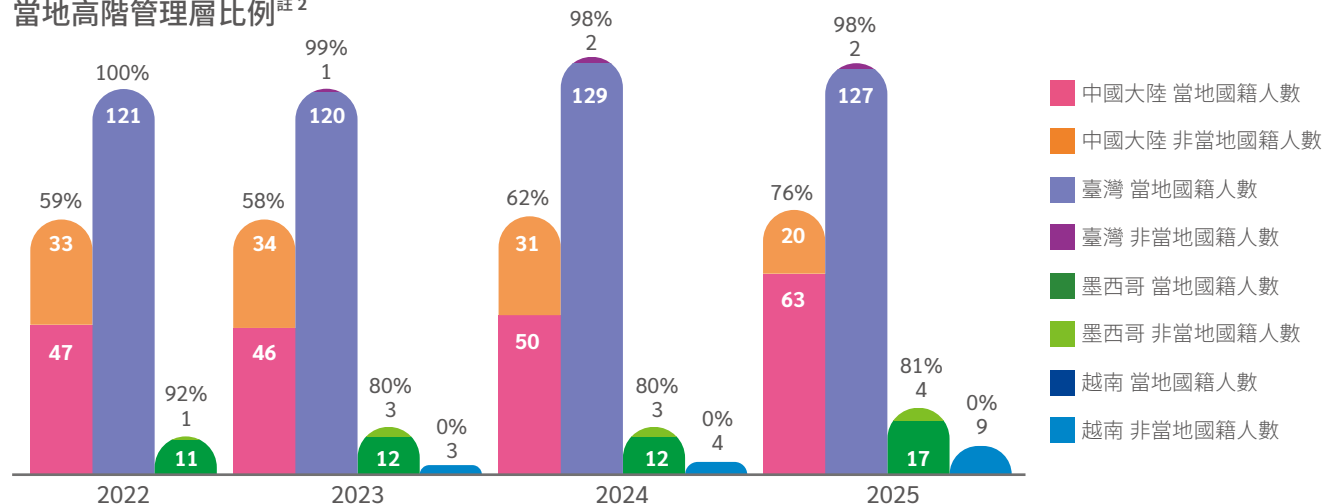
員工職別比例



地理分布比例



當地高階管理層比例^{註 2}



註：

1. 正式員工係與公司簽訂不定期雇傭契約的員工；約聘員工係與公司簽訂定期雇傭契約的員工；正式員工 / 約聘員工皆為全職員工

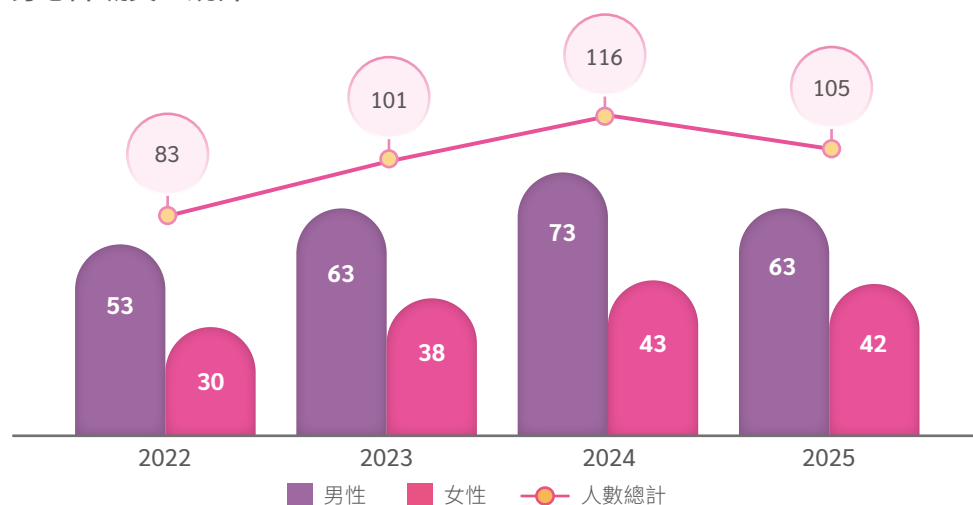
2. 當地高階管理層比例 = 廠區當地國籍的高階管理層人數 ÷ 廠區高階管理層總人數 × 100%

隨著業務全球化，打造一個融合多國文化，接納員工的個性差異，對於不同年齡、性別、種族、宗教、國籍、政黨或身心障礙無偏見的多元職場已是首要課題。公司致力創造性別友善且包容的環境，近年將心力聚焦於「推動女性賦權與決策參與」、「保障身心障礙員工就業與在地共融」兩大主軸。

在女性賦權方面，我們以國際婦女節等活動提升職場平等的意識，將培力重心聚焦於女性高階管理職，並設定女性擔任高階管理階層占比每年增加 1% 的明確目標，期望於 2029 年達到 26% 以上。截至 2025 年底，女性同仁占員工總人數比例為 45.9%，女性擔任管理職占比達 23.5%，儘管女性擔任高階管理階層占比自 2018 年起呈增長趨勢，2025 年因組織重整、個人健康與人員退休等因素，下降至 19.8%。針對此波動，公司已啟動專項補強計畫：透過內部人才盤點，鑑別具潛力的女性中階主管，提供高階導師指導與跨部門專案歷練，加速決策人才養成。此外，我們優化提名晉升機制，要求高階職位候選名單須包含一定比例之女性，以確保女性人才梯隊健全，穩步重回增長軌道。

在社會共融與在地深耕方面，我們積極解決各廠區當地及身心障礙人士就業。堅持優先「就地取才」的招募原則，全球已有 93.5% 的同仁為廠區所在地之居民，進而帶動地方經濟成長。針對身心障礙同仁，公司採取「職務再設計」與「量身訂製」的工作規劃，確保其能適才適所、勝任職務並獲得成就感。2025 年全球聘有 105 名身心障礙員工（約占總員工數之 0.64%），未來我們承諾每年維持百位以上的任用規模，持續為其營造更友善的職場空間。

身心障礙員工統計



女性員工各類別比例

類別 \ 年度	2022	2023	2024	2025
女性員工比例	44.4%	46.4%	45.3%	45.9%
女性管理職比例	23.1%	23.6%	24.5%	23.5%
女性初階管理職 ^{註1} 比例	25.6%	24.3%	26.4%	24.8%
女性中階管理職 ^{註2} 比例	21.8%	24.8%	24.7%	24.0%
女性高階管理職 ^{註3} 比例	19.2%	20.1%	19.9%	19.8%
女性擔任業務相關單位主管 ^{註4} 比例	50.0%	50.6%	51.4%	56.3%
女性 STEM ^{註5} 相關比例	21.7%	21.8%	20.8%	24.8%



註：

1. 初階管理職為組長與課長管理階級人員
2. 中階管理職為經理與副理階級人員
3. 高階管理職為處長階級以上人員
4. 營運相關單位主管係指業務單位主管，但不包含行政單位（例如：人資、資訊、法務等）主管
5. STEM 係指具有科學、技術、工程、數學相關職能的人員

尋找合適的人才

公司以營運發展目標與職能為導向招募合適的全球專業人才，人力資源招募部門分析人力市場狀況，規劃招募策略並採用多元招聘管道與聘用模式，包含校園徵才、員工推薦、產學合作實習計畫、企業分享會、多元媒體線上招聘等策略，公開進行人才甄選。各廠區依人力需求規劃，建立合適的聘僱關係（如：全時或部分工時勞工、定期或不定期契約勞工、派遣勞工等），無任何偏見和歧視地對待所有應聘者，並運用與職業特徵相適應的客觀測驗工具進行篩選，累積公司持續成長與創新研發所需的能量，讓來自全球的多元化優秀人才發揮出自己的特長，以滿足不同客戶及多樣的市場需求。

2025 年全球製造廠區共招募新進員工 6,126 人，包含直接員工^{註1} 4,931 人，間接員工^{註2} 1,195 人。為強化全球人才布局與世界各地的優秀人才接軌，我們導入 SAP SuccessFactors 作為全球人資核心雲端平臺，提升人才管理效率，深度挖掘全球跨區人才潛能，推動實踐「尊重人才」、「發展人才」、「留住人才」的目標。此外，公司持續推動實習計畫，讓青年學子們提前瞭解未來工作的職務內容、強化專業能力，公司亦可以提早接觸優秀學子，培育青年職場能力，盡一份社會責任。

我們積極推動「新人關懷 369 三部曲」，指派專屬指導員引導新進同仁快速熟悉公司完善的福利制度和舒適便利的工作環境，透過入職第 30、60 及 90 天的定期訪談與主動關切，即時掌握新進同仁的工作適應狀況與生活情形，並建立暢通的溝通管道，協助其快速融入企業文化，增進對公司的認同感與歸屬感，以降低初期人員離職與避免人力資本的損耗。

我們透過分析直 / 間接員工的離職原因，進一步精煉面試技巧，於招募源頭精準評估候選人與組織文化的契合度。同時，公司結合離職分析與定期舉辦的員工滿意度與永續投入度調查結果，展開相對應的留任方案，展現我們持續優化職場環境、增加員工歸屬感與積極回應同仁期待的決心。



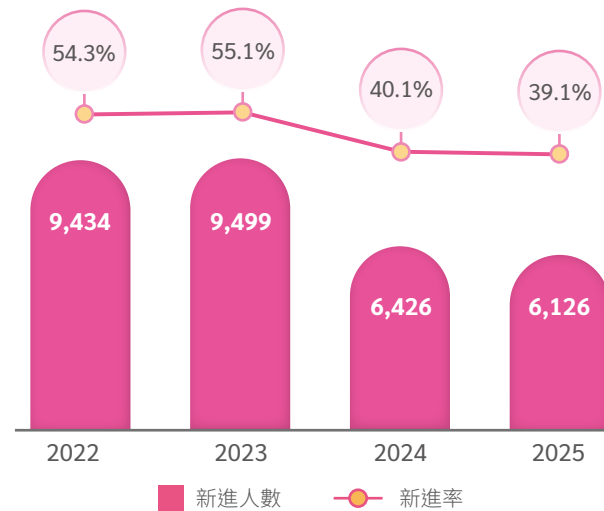
註：

1. 直接員工為技能職人員

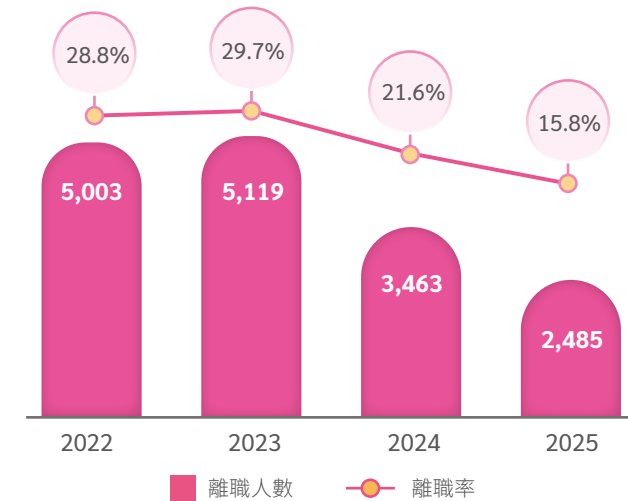
2. 間接員工包含管理職、技術職及事務職人員

2025 年，透過差異化留任方案的實施，公司整體離職率大幅改善，降至 15.8%。關鍵突破在於直接員工的留任成效，離職率銳減至 20.8%；間接員工則持續穩定控制在 8.9% 的低比例。對於直接員工，我們透過強化主管的人力調度與溝通職能，鼓勵同仁參與技能檢定與內部轉調，並結合員工關係管理機制之深化，有效提升第一線同仁的職場穩定度。在間接員工方面，除深耕員工關懷機制外，更規劃清晰的職涯發展路徑，提供跨領域學習與海外派駐機會，並藉由深度的離職原因分析，優化選才與留才精準度。而針對關鍵人才留任，我們提供全方位訓練與挑戰性崗位輪調，並由主管協助擬定個人發展計畫以確保人才在實務中成長，同時秉持「內部人才優先晉升」原則，搭配股權激勵方案，強化關鍵人才對公司的長期承諾。其他詳細分類資訊請參閱「[永續資料 - 社會 B. 員工新進與離職](#)」。

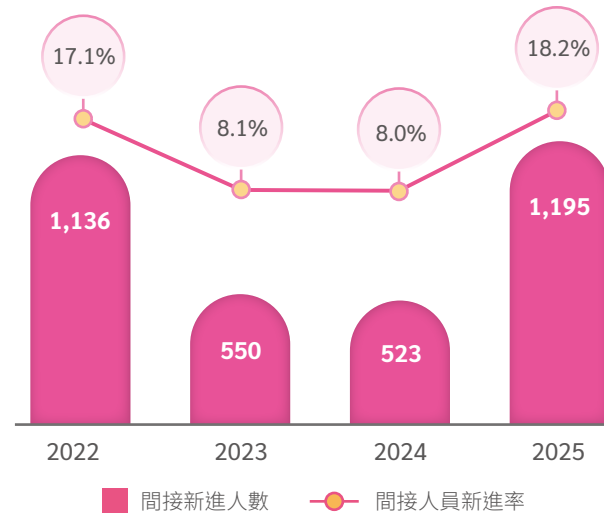
整體新進人數與比例



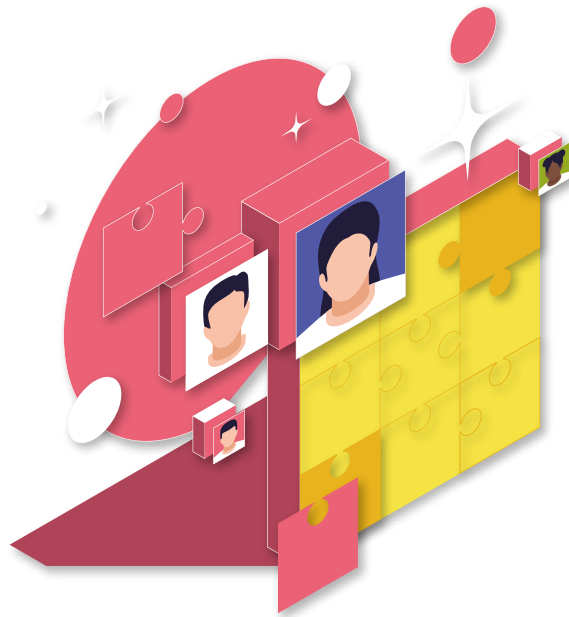
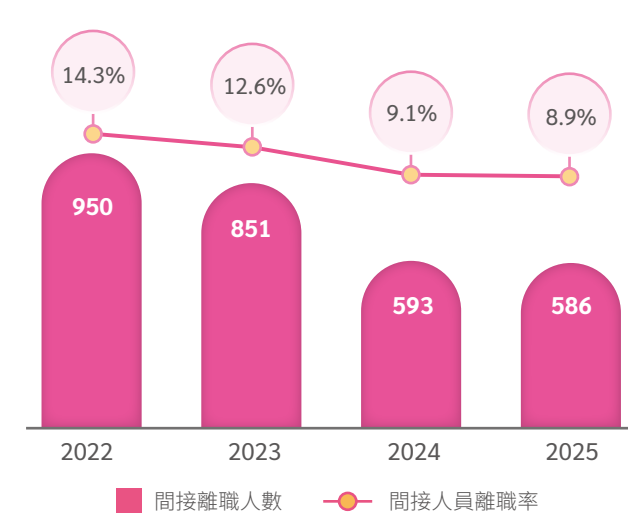
整體離職人數與比例



間接新進人數與比例



間接離職人數與比例



完善的薪酬制度

環旭電子薪酬制度制定理念



- 肯定員工對公司的貢獻，釐訂各職位間的差距，維持薪酬給付的平衡
- 對員工績效進行適當的反映，以激勵員工並吸引公司所需的人才
- 使員工獲得公平且合理的待遇，並配合職責增加而進行調整
- 具有依據人力資源市場及公司組織變動進行調整的彈性

環旭電子秉持「人才是企業持續成長之種子」的理念，視同仁為公司永續經營的核心資本。我們遵循各廠區當地之勞動法令，實施性別平等與多元包容的薪酬政策，不因性別、宗教、政治立場或婚姻狀況而異，確保起薪和獎酬制度的一致性與公平性。透過績效評核制度，公司針對員工的貢獻與表現給予合理且實質的回報；除了提供具競爭力的月薪外，另設有月工作獎金、股權激勵方案^{註1}、員工持股方案及年度分紅獎金等，以獎勵績效優異的員工，共享經營成果。

為響應聯合國「SDG 8 尊嚴勞動與經濟成長」的永續發展目標，公司訂定「公平薪酬與生活工資管理框架」，參考Anker的生活工資基準或當地官方生活支出指標，定期覆核全球廠區之薪資水準。2025年，經評估全球各廠區員工薪資，皆已100%符合生活工資標準，確保同仁及其家庭均能獲得足以支付食宿、醫療與教育等基本需求的薪資所得，體現公司對員工福祉的長遠承諾。

此外，公司每年參與知名管顧機構的薪酬調查以及地區性的薪酬聯誼會，評估全球各營運據點總體經濟指標、市場薪酬標準、人才外部競爭性及勞動市場供需狀況，進行適當的薪資調整，以確保整體薪酬具備市場競爭力。2025年，公司對各廠區同仁進行本薪調整：中國大陸廠區調薪幅度約為0.1%^{註2}至10.3%，南投廠區調薪幅度約為3.0%至4.2%，墨西哥廠區約為4.0%至15.0%，而越南廠區整體調薪則為7.0%。基層人員標準起薪與當地法定薪資的比率，經計算後約為1.00~1.51，彰顯公司起薪具備市場領先性，優於當地法定基本保障。

各廠區女男薪資^{註3}與薪酬^{註4}比率^{註5}資訊

直接員工起薪與當地法定薪資比率 ^{註6}		張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠
性別薪資 / 薪酬比率 ^{註7}		1.00	1.00	1.28	1.02	1.00	1.00	1.51
管理職	女男薪資比率	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
技術職	女男薪資比率	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
事務職	女男薪資比率	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
技能職	女男薪資比率	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

註：

1. 股權激勵方案：係指為了吸引、保留和激勵公司員工，在同時滿足授權年度公司目標及個人績效評等要求之行權條件下，激勵對象得在股票期權有效期內行使以行權價格購買公司股票之權利
2. 中國大陸廠區平均調幅較低，主因係部分廠區之非技術職本薪進行結構性微調。鑑於公司基層標準起薪已普遍顯著優於當地法定基本保障，現行薪資水平仍具備市場競爭力
3. 薪資係指每月給付受雇員工之工作報酬，包括本俸與按月給付之固定津貼及獎金（如伙食津貼、班次津貼、夜點津貼、派駐津貼、崗位獎金、按月發放之工作獎金及全勤獎金）
4. 薪酬：係指本俸、津貼、加班費及獎金紅利總和，獎金紅利係指非按月發放之報酬（如三節獎金、員工紅利、工作績效獎金、特別獎金）
5. 女男薪酬比率分析：全球多數廠區皆展現出對「同工同酬」原則的堅定承諾；而墨西哥廠區在管理職與技能職員工中較低的薪酬比率，主要受當地人才市場供需、歷史聘僱結構以及特定職群性別分布等因素影響，此現象已列為公司未來在組織結構優化上的重點關注領域
6. 直接員工起薪與當地法定薪資比率＝直接員工起薪 ÷ 當地法定薪資
7. 性別薪資（或薪酬）比率＝女性薪資（或薪酬）÷ 男性薪資（或薪酬）

多元溝通管道

環旭電子積極經營正向的員工關係，建立公開、互信及暢通的單／雙向溝通環境，確保同仁能即時掌握公司動態與自身權益。除了安排專屬課程介紹意見表達途徑，更結合定期舉辦主管座談、即時回饋機制與問卷調查等方式傾聽員工聲音，以實際行動促進勞資關係的和諧。

在集體協商機制方面，各廠區因地制宜落實對話：中國大陸各廠與越南廠每年至少召開一次員工代表大會，南投廠每季舉辦勞資會議，墨西哥廠則與工會進行年度集體協商。2025 年核心協商議題，包含員工薪資調整及工作規則修改等，展現公司積極回應同仁訴求、改善勞動條件的承諾。在良好的溝通機制下，該年度全球各廠區運作順暢，未發生任何重大勞資爭議或罷工、停工事件。



統計本年度，全球廠區共舉辦 140 場溝通座談會，特別強化對特定族群的關懷，包含 46 場總經理座談會；23 場新進員工關懷會議；18 場外籍員工關懷會議；53 場員工意見回饋會議。此外，公司整合數位與實體意見箱、投訴專線及員工關係網等，多管道強力推播溝通訊息與傾聽基層聲音。2025 年，全球員工反應總件數共 6,516 件，除了 6 件仍持續追蹤辦理中，6,510 件已迅速處理完畢（結案率達 99.9%）並完成雙向溝通，體現公司對員工回饋的高度重視與高效執行力。



員工福利制度

考量全球同仁在食、住、育、樂、交通、身心健康等多元需求，公司因地制宜提供貼心的福利制度與保險規劃，並設有完善的身心發展設施，設計多樣化活動強健身心體能，協助同仁在工作與家庭間獲得平衡生活，更透過員工協助方案、過渡轉銜計畫及退休輔導機制，全面守護同仁的職場韌性與人生轉銜（請參閱「[精實職涯計畫 - 人才價值再造與職涯轉銜機制](#)」及「[永續資料 - 社會 H. 全方位福利制度](#)」）。

彈性工時

公司配合全球化業務與跨時區需求，設置多元班別以靈活應對各項業務；同時，同仁可因家庭照顧或自我進修等需求，經主管同意後申請變更時段。透過彈性上下班制度，協助同仁自主平衡工作與生活。

彈性工作

公司持續發展彈性工作模式，依據業務需求及職務性質提供適當的工作安排，以支持全球人才布局、提升組織韌性及營運效能。

身心全護

公司委託第三方提供心理、法律、財務與醫療諮詢的員工協助方案，並以壓力調查助同仁應對轉型或退休挑戰；另藉健康講座、社團及藝文活動打造運動文化，提升身心平衡與職場韌性。

員工支持方案

類別		說明
員工福利	工作場所壓力管理	● 進行壓力調適問卷調查、提供心理諮商服務、身心健康講座與活動、藝文電影欣賞
	運動與健康倡議	● 運動活動：公司補助各類運動社團舉辦活動與活動場地 ● 健康管理：每年體檢一次，專職醫護人員提供免費的醫護諮詢
工作環境	靈活的工作時間	● 同班次設置多個辦公時段（例如：日班設置 8:00~17:00、8:30~17:30 和 9:00~18:00 三個時段），以滿足不同工作時間或時區的工作需要。若員工因照顧家庭或進修的需求，經主管批准申請後，可擇一工作時段上班 ● 南投廠 2025 年實施「彈性上下班時間」，提高員工工作效率與生活平衡
	居家上班	● 公司依據業務需求及職務性質，為符合條件之職務提供居家辦公或混合辦公安排，以因應不同地區人才需求並強化組織韌性
家庭福利	兒童保育設施	● 學齡前托兒服務特約廠商學雜費優惠
	母乳餵養、哺乳設施或福利	● 設有哺（集）乳室 ● 給薪哺（集）乳假：每日給予哺（集）乳時間 60 分鐘
	產假、產檢假	● 產假：中國大陸廠區：98/158 天以上；南投廠：2025 年調整為 70 天；墨西哥廠：84 天；越南廠：180 天 ● 給薪產檢假：中國大陸廠區：每次 4 小時；南投廠：7 天；越南廠：5 天
	陪產（檢）假、育嬰（兒）假、照護假	● 給薪陪產（檢）假：中國大陸廠區：陪產假 10/15 天；南投廠：陪產（檢）假，於 2025 年調整為 10 天（優於法定 7 日規定）；墨西哥廠：陪產假 5 天；越南廠：陪產假 5-14 天（視分娩情況而定） ● 育嬰（兒）假：中國大陸廠區：給薪育兒假每年 5/10 天；南投廠：子女滿 3 歲前，每名子女最長可申請 2 年；越南廠：給薪育兒假每年 15/20 天（視收養或生育保險標準而定） ● 給薪照護假（適用於有 60 歲以上父母住院之同仁）：中國大陸廠區：獨生子女同仁每年 5/15 天，非獨生子女同仁有 5 天

提供給員工的福利與補助統計

福利項目	受惠人次	受惠金額 (人民幣)
三節禮券 / 禮品	29,891	5,622,372
生日禮券 / 禮品	12,014	156,336,124
員工本人獎助學金	229	516,817
員工子女獎助學金	4,302	2,977,780
退休 / 其他節日禮品	2,831	1,005,674
總計	49,267	166,458,767

補助項目	補助人次	補助金額 (人民幣)
結婚補助	243	91,027
生育補助	233	98,819
旅遊補助	5,552	2,466,890
住院慰問補助	187	40,739
喪葬補助	254	376,300
急難救助補助	10	87,984
總計	6,479	3,161,759

家庭照顧

因應人口高齡化挑戰並響應政府鼓勵生育政策，公司遵循在地法令，結合各據點需求致力建構完善的家庭支持體系。我們提供具行業競爭力的福利，全面發放結婚與生育津貼，從源頭陪伴同仁步入成家各個階段；此外，南投廠於 2025 年率先實施優於法令措施，將產假全面調升至 70 天、陪產（檢）假調升至 10 天，並全面配套彈性班別、育嬰方案、孕期加餐與生育托兒補助，實質支持同仁安心成家。這套友善措施已成為同仁穩定就業的堅實後盾，2025 年全球廠區共迎來 312 位新生兒。

除了經濟與假期支持，公司更積極營造友善職場環境、優化職場硬體與制度保障。我們打造專屬、隱密且舒適的哺（集）乳室，給予哺（集）乳假以實質支持產後同仁滿足其母乳餵養需求；此外，更透過「主動提醒與復職關懷機制」保障期滿同仁順利復職之權利。2025 年，59% 具資格申請者提出育嬰留停申請，請休意願顯著提升 25%，且男性申請比例^{註1}更達到 48.7%，顯示職場育兒氛圍更趨性別平衡。

在主動提醒與復職關懷機制的積極驅動下，男、女性同仁復職率分別大幅提升 18% 及 2%，且復職滿一年留任率^{註2}達 62.1%，展現卓越的留才成效。未來，公司將持續優化各項友善職場措施，建構更長遠的留才效益與職場韌性。

歷年育嬰假統計

項目	2022	2023	2024	2025		
				男性	女性	總計
當年度符合育嬰留停申請資格 ^{註3} 人數	192	102	118	39	32	71
當年度實際申請育嬰留停人數	34	35	40	19	23	42
育嬰留停預計在當年度復職人數	34	42	42	11	12	23
當年度育嬰留停復職人數	23	33	29	8	10	18
前一年度育嬰留停復職人數	17	23	33	11	18	29
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	8	20	20	8	10	18
育嬰留停復職率 ^{註4}	68%	79%	69%	73%	83%	78%
育嬰留停留任率 ^{註5}	47%	87%	61%	73%	56%	62%

註：

1. 男性申請比例＝當年度提出育嬰留職停薪申請之男性人數 ÷ 當年度符合法定育嬰留停資格之男性總人數 × 100%
2. 復職滿一年留任率＝前一年度育嬰留職停薪復職且持續在職滿 12 個月之人數 ÷ 前一年度育嬰留職停薪復職總人數 × 100%
3. 當年度符合育嬰留停申請資格：2022-2025 年曾請過「陪產假」或「妊娠假」（20 週以上）且 2025 年仍在職者
4. 復職率＝當年度育嬰假後實際復職的人數 ÷ 育嬰假後應在當年度復職的人數 × 100%
5. 留任率＝前一年度育嬰留停復職後十二個月仍在職的人數 ÷ 前一年度育嬰留停復職人數 × 100%

員工退休計畫

環旭電子及其子公司遵循各營運據點之退休法令，足額提撥退休金與老年社會保險。員工凡符合法定退休條件者，均可依法申請提領退休金或領取老年年金。2025 年，全球共 75 位員工辦理退休（中國大陸廠區 9 位、南投廠區 34 位及墨西哥廠區 32 位），全球廠區^{註1}共提撥人民幣 261,029,835.8 元。除了財務保障外，我們亦提供退休輔導與返聘機制，以確保核心技術傳承，落實人才價值的永續循環。相關退休制度說明如下：

南投（舊制）

- 法令依循：
 - ◆ 依《勞動基準法》規定退休提撥基金交由勞工退休準備金監督委員會，並以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶；每年精算評估提撥狀況，若專戶餘額不足以支付該年度應付預估金額，將於次年度補足其差額。退休金計算，係依員工退休前六個月之平均工資乘上法定年資基數計算
- 舊制提撥比例：
 - ◆ 雇主按員工每月薪資總額 2% 提撥勞工退休準備金
- 2025 年實績：
 - ◆ 退休準備金共提存人民幣 569,334 元，期末餘額為人民幣 159,454,616 元

中國大陸、南投（新制）、墨西哥、越南

- 法令依循：
 - ◆ 中國大陸廠區依《中華人民共和國社會保險法》、越南廠依《社會保險法》規定，每月按繳存基數的相應比例繳存社保費用
 - ◆ 南投廠區依《勞工退休金條例》規定，雇主與員工每月依照「勞工退休金工資分級表」之工資級距，提撥固定比例的金額繳存至員工個人退休金專戶，員工每月自願提撥金額享有全額免稅優惠
 - ◆ 墨西哥廠依當地退休福利計畫為員工建立退休金儲蓄帳戶，每月按員工薪資之固定比例繳存費用
- 各廠區提撥比例如下：
 - ◆ 中國大陸廠區：雇主為 16%，員工為 8%
 - ◆ 南投廠區：雇主為 6%，員工為 0~6%
 - ◆ 墨西哥廠區：雇主為 2%，員工為 0%
 - ◆ 越南廠區：雇主為 21.5%，員工為 10.5%
- 2025 年實績：
 - ◆ 退休保險金共提撥人民幣 260,460,502 元

均衡工作生活

環旭電子深信，擁有健康身心與快樂生活的同仁是企業展現活力與永續發展的核心。公司秉持「健康」、「快樂」與「學習」三大宗旨，鼓勵同仁妥善規劃私人時間、增進家人相處，藉此促進工作與生活的深度平衡。

社團三大宗旨

健康

健康的身體才能創造無限可能，提升員工健康生活知識與環境，使效率提升，從而讓生產力加倍提升

快樂

快樂哲學是公司與員工共贏的法寶，如果說「失敗乃成功之母」，那麼「快樂即是成功之父」，員工從快樂中獲得熱情和靈感，獲得不斷努力投入工作的力量泉源

學習

學習可以讓人保持年輕，學習是照顧員工的下半輩子，為員工的職業生涯規劃舉辦學習課程，尋找學習的樂趣，讓生活有寄託，工作更有活力

註：

1. 全球廠區包含張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠、墨西哥廠、越南廠及其他製造廠區和業務辦公室

透過舉辦家屬共同參與的活動，營造家庭友善的職場氛圍，進而落實「生活技能化，技能生活化」的快樂學習理念。這不僅讓同仁在互動中放鬆身心，更能有效強化團隊默契與向心力，形塑互信高效的職場文化，為企業注入穩定的營運動能。

我們重視員工健康，並致力完善福利體系以增進勞資共融。公司每年撥付專項經費支持社團多元運作，透過規劃完善設施與舉辦各類講座、活動與運動賽事，由運動健康、學習成長、藝文怡情與公益服務等多元面向，全方位促進員工全人發展。透過制度化的福利規劃，我們與社團共同建構工作與生活平衡的友善職場環境，讓同仁在追求專業成長的同時，亦能兼顧個人福祉與生活品質。

2025 年，為提升資源投放的精確性與效益，經公司審核實質運作成果，共支持 48 個社團。本年度專項預算調整為人民幣 36.3 萬元，公司透過推行更具彈性且常態化的補助機制，促使年度活動場次由去年的 141 場大幅成長至 316 場。在參與統計方面，本年度轉向推廣實體深度的社團交流與專案課程，雖然受活動轉型影響，年度參與人次調整為 12,379 人次，透過小班制與深度參與，有效提升了同仁的活動滿意度與互動品質。



48 個 社團

- 29 個運動社團
- 6 個健康樂活社團
- 10 個藝文社團
- 3 個公益社團



316 場 員工活動

- 23 場運動競賽
- 237 場健康活動
- 35 場名人講座、手做 DIY、親子活動等
- 21 場慈善 / 志工服務活動



12,379 人次 參與活動

- 2,237 人次參與運動競賽
- 3,203 人次參與健康活動
- 5,675 人次參與藝文活動
- 1,264 人次參與慈善 / 志工服務活動

員工活動



運動競技

員工可透過身體鍛鍊、技術、訓練、競技比賽等方式達到增強體質，提高自我的技能，豐富文化生活



能量補給

提供員工各類講座賞析，壓力釋放 DIY 活動，除自我能量的提升，同時獲得其他領域的知識補充



藝文樂活

提供員工各種藝文活動促進個人的身心靈探索與成長



溫馨與感恩

參與社會公益活動，為同事與需要援助的對象獻上祝福與關懷，凝聚同事間的向心力，展現人文關懷，實現自我



員工績效管理

環旭電子建構以策略對齊為核心的績效管理體系，將公司長遠願景轉化為具體的員工行動指標，確保組織整體目標與個人績效指標高度鏈結。公司針對全體員工實施定期績效評核，並透過專業的「評議委員會」制度，納入上層主管、跨部門協作夥伴及顧客意見等多維度回饋，共同進行公正客觀的績效評核，有效降低單一主管的主觀偏見。在評核過程中，主管須結合「績效常態分布」與「個人發展計畫」進行差異化管理，精準鑑別高潛力人才並建立關鍵職位的繼任梯隊。此評核結果直接連動具競爭力的薪資報酬、績效獎金及長期激勵方案，並透過公開透明的晉升機制，將績優表現轉化為實質的職涯發展機會，從而有效吸引並留任關鍵人才，強化組織應對產業變動的永續競爭力。



員工績效評核方式

評核方式	評核對象	評核頻率	執行作法
機動管理	間接員工	隨時	透過 SuccessFactors 績效管理系統，將年度目標拆解，並建立「由主管每週或每月常態化進度檢討與回饋，員工亦可主動發起對話進行績效溝通」的雙向互動機制，以系統化的指導記錄實現滾動式績效管理與人才發展的動態追蹤
目標管理與排名	全體員工	一年	年初員工透過系統提出具可量化指標的個人工作計畫，並與主管討論後，員工依此共識設定個人績效目標。績效評核期間，主管提供諮詢與輔導，運用激勵手段，確保員工順利達成預定目標。當評核週期結束時，則依各項績效目標達成情形進行客觀評估與績效校準
多面向考核	間接員工	半年 / 一年	以評議委員會的方式進行，評委由上層主管、業務上下游單位主管或同事、顧客意見等等組成，多角度地共同對人員進行績效評核，主管需提供發展建議與排名
團隊矩陣管理	間接員工	隨時 / 一年	以專案管理精神，由跨功能 / 單位人員共同完成目標。專案負責人於執行過程中，負責確認並追蹤成員工作狀況；成員同時向專案負責人與組織直屬主管報告。另外，專案負責人參與成員績效評議會，提供其工作表現狀況
多能工資格考核	直接員工	每季	生產線各站 / 線作業與機器操作、產品檢驗及異常狀況排除，由指導員評定員工資格考核通過與否

員工定期績效審查與職能發展統計^{註 1~2}

性別	員工類別	定期績效審查			職能發展審查		
		應審查人數	實際審查人數	實際審查比例	應審查人數	實際審查人數	實際審查比例
男性	管理職	840	840	100.00%	802	802	100.00%
	技術職	3,041	3,041	100.00%	3,041	3,041	100.00%
	事務職	409	409	100.00%	409	409	100.00%
	技能職	4,027	4,027	100.00%	4,027	4,027	100.00%
男性合計		8,317	8,317	100.00%	8,279	8,279	100.00%
女性	管理職	258	258	100.00%	256	256	100.00%
	技術職	748	748	100.00%	748	748	100.00%
	事務職	1,163	1,163	100.00%	1,163	1,163	100.00%
	技能職	4,819	4,819	100.00%	4,819	4,819	100.00%
女性合計		6,988	6,988	100.00%	6,986	6,986	100.00%
總計		15,305	15,305	100.00%	15,265	15,265	100.00%

註：

1. 績效及職能發展考核人員資格：在職三個月（含）以上的正式員工，但未通過試用考核者或留職停薪大於三個月者不列入考核名單

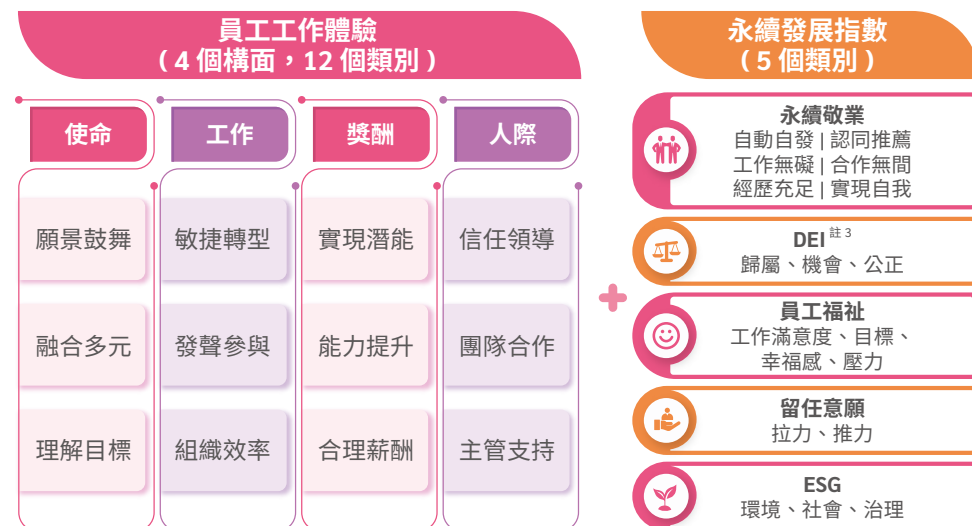
2. 副總級以上管理階層不列入職能發展考核名單

員工永續投入度調查

員工永續投入度愈高，代表員工在工作中越能獲得成就感、展現長期熱情，並擁有充足的組織資源與身心能量。這不僅能促使同仁樂於分享實務經驗，更主動提出創新改善建議以優化營運流程，進而為公司帶來深遠的正面影響。為此，USI 致力於提升員工的認同感與職場續航力，自 2017 年首次與專家顧問合作，進行兩年一次的「員工永續投入度調查」；並於 2021 年導入永續發展指數（永續敬業、留任意願、ESG 三類別）新的架構與衡量基準^{註1}，以更深切有效地傾聽員工聲音，將調查結果轉化為吸引、留任與培育人才的政策工具，優化公司流程、策略與各項措施使能更貼近員工需求，達成雇主與員工的雙贏。

2025 年進行為期 14 天的調查作業，調查對象^{註2}為 2025 年 6 月 30 日前到職的直 / 間接員工，有效問卷共回收 15,253 份（有效問卷涵蓋率 96%），整體員工永續投入度分數為 83%。調查顯示「主管支持」、「團隊合作」與「實現潛能」三方面有較高的投入度，而「理解目標」、「組織效率」與「獎酬認可」是未來優先強化的指標。

員工永續投入度調查架構



註：

1. 衡量基準：為 5 分量表，其中以「非常同意（5 分）」與「同意（4 分）」兩正面評價加總比率來計算結果

2. 本調查對象包含張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠、墨西哥廠、越南廠、AFG-蘇州廠、AFG-波蘭廠及 AFG-堤華納廠和業務辦公室員工

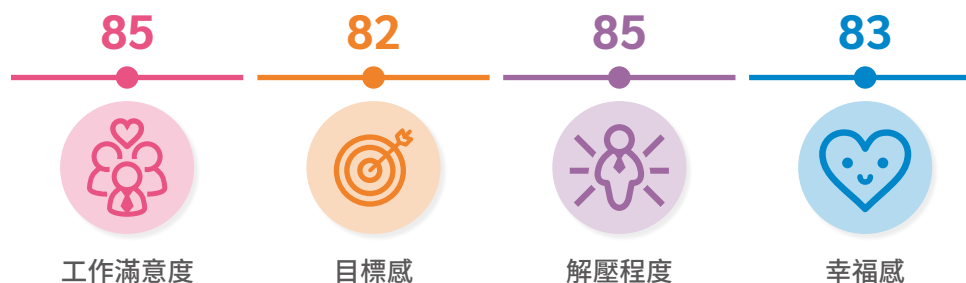
3. DEI, Diversity, Equity and Inclusion 多元、平等和包容

員工永續投入度調查績效

類別 \ 年度	2021		2023		2025		2027
	目標	結果	目標	結果	目標	結果	目標
投入度（%）	80	84	83	80	85	83	87
涵蓋率（%）	80	89	85	83	85	96	85

我們深信「員工福祉即是生產力」，公司採用牛津大學福祉研究中心框架衡量同仁主觀福祉，2025 年寫下平均高達 84% 正向率的亮眼成績。調查分析中，發現同仁對目前的工作滿意度與目標感展現高度認同，且兩項指標皆較上次持續進步，多數同仁亦能藉組織支持保持良好的解壓程度，並成功轉化為職場活力，維持滿滿的幸福感。由此，我們將落實數據導向的多元與健康促進政策，持續深化高層關懷與福利契合度，且透過工作流程簡化，切實減輕負擔並保障人力資本配置效率，將同仁的幸福感轉化為企業以人為本、穩健獲利的永續成果。

員工福祉衡量結果（%）



人才發展

員工是環旭電子重視的資產，也是公司進步與成長的靈魂和動力，因此，公司致力於人才投資，創造學習型組織文化，給予員工合適的資源與有效的學習模式，讓員工不斷提升自己，充分展現專業價值。

雙軌職涯發展

公司人才培育計畫中重要的學習發展系統為環電大學（英文簡稱 USIU），轄下設有「管理學院」、「技術學院」、「製造學院」、「品質學院」、「永續學院」及「通識中心」，由總經理親自擔任校長，各學院及通識中心院長則分別由各領域中具有權望及專業學識的副總階層擔任，整合全球學習資源，供員工學習與發展。

USIU 提供員工完整的學習發展架構以積極留才，藉由管理職與專業職的「雙軌制」為課程規劃基礎，以創新學習的環境達成高營運績效為使命，針對不同職能的員工，規劃各類別員工訓練課程，幫助員工解決問題、提升個人專業能力、領導管理及創新研發能力，進而有效達成組織目標。



註：

1. UMBA, USIU Master of Business Administration 處級主管課程

2. MTP, Manager Training Program 部級主管課程

3. MIT, Manager Initial Training 課級主管課程

4. TWI, Training Within Industry for Supervisors 組長 / 負責人課程

5. GPO, Global Process Owner 全球流程負責人

多元的學習管道與學習平臺

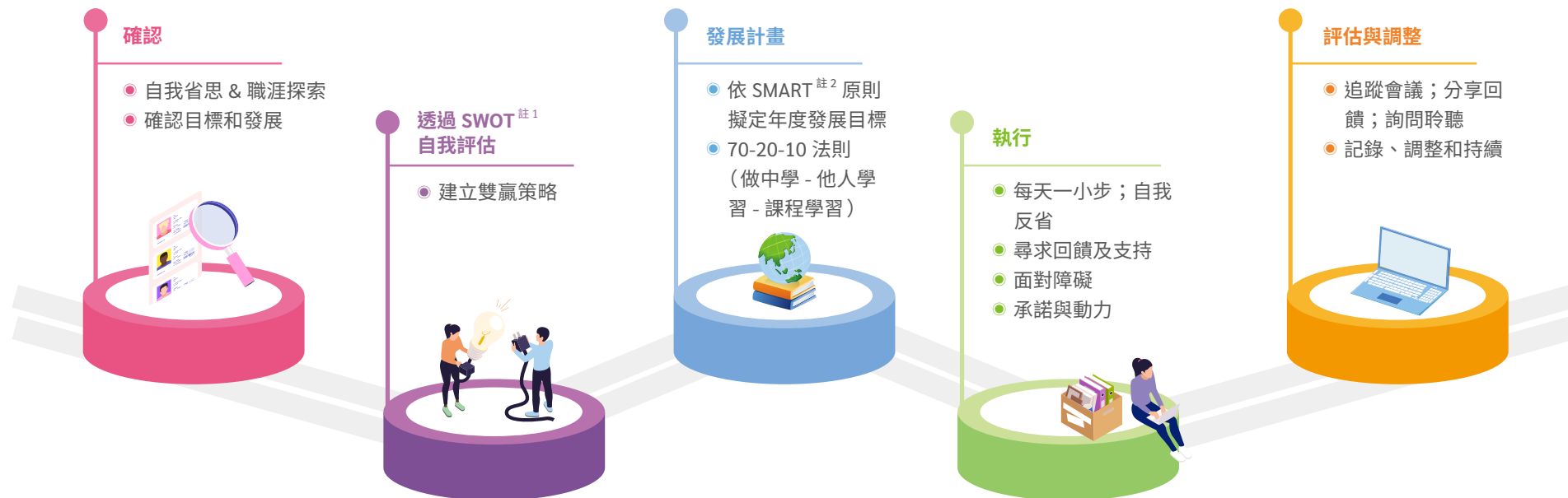
環旭電子致力打造「學習型組織」，透過環電大學建構完整的人才訓練體系，以數位學習管理系統（LMS）平臺與多元學習管道，提供涵蓋領導力發展、專業職能認證、全球人才發展計畫、跨文化融合、數位轉型等全方位課程。在執行實務上，公司調配外部舉辦的專業課程、論壇與認證訓練，藉此導入最新產業趨勢；內部訓練則依據課程屬性，安排講師現場授課、面對面互動學習或是透過 LMS 提供線上課程，方便同仁自主安排進修節奏以進行彈性學習。除了上述基礎教學，公司透過主管或資深員工擔任導師推行教練與導師制，引進領英線上課程並強制搭配心得分享，同時舉辦「讀書會」、「ESG 永續進行式」、「Copilot 共學團」等主題式組團與網路學習，促使不同職能的員工在互動中共同學習，將個人自學轉化為組織內部強韌的知識網絡，精準將知識轉化為企業的永續實戰競爭力。

面對變革挑戰，我們將人才發展視為企業永續經營的核心資產。公司持續深化以「個人能力」、「個人興趣」與「組織需求」三大核心的個人發展計畫管理機制，並藉由「角色互換」

的設計，鼓勵同仁在不同團隊間累積實戰經驗與全方位觀點。在主管協助下，共同制定與公司策略使命一致的職涯成長藍圖。

為深化公司數位轉型並重塑人才價值，公司將「AI 賦能」列為年度發展重點，採取「由淺入深」策略，首階段已完成通識課程；進階則將依職能提供大數據、雲端應用及數位倫理認證，引導同仁從重複性作業轉向數據協作與智能決策。此舉旨在將數位科技素養轉化為同仁長期的職涯資本，確保同仁與公司共同驅動智慧賦能的永續成長。同時，我們定期舉辦領航者論壇與技術講座，促進專家與同仁深度對話，以強化職能競爭力，形塑知識共享、跨域協作的組織氛圍，進而成就具歸屬感與成就感的永續發展舞臺。2025 年領導力暨管理論壇、技術論壇及永續發展講座共吸引 3,892 人次參與，具體實踐了同仁自我驅動成長、積極應對變革的企業文化。

個人發展計畫管理機制



註：

1. SWOT, Strengths 優勢、Weaknesses 劣勢、Opportunities 機會、Threats 威脅

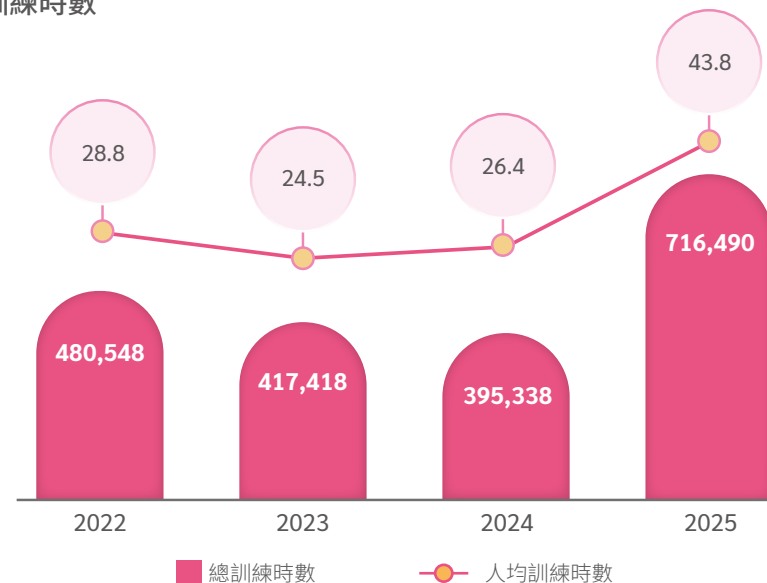
2. SMART, Specific 具體的、Measurable 可測量的、Attainable 可達成的、Relevant 相關的、Time-Based 有時效的

面對全球產業變革與永續轉型浪潮，公司透過年度訓練需求調查精準對接組織策略，優化培訓資源配置。2025 年，年度總訓練時數達 716,490 小時，人均訓練時數^{註 1}由 24.2 小時躍升至 43.8 小時。我們聚焦於個人崗位認證課程，並強化環境氣候韌性與商業道德等關鍵課題，透過年度人民幣 8.4 百萬元的人才投資，全面提升同仁的核心競爭力，構築企業永續經營之韌性基礎。詳細資訊請參閱「[永續資料 - 社會 G. 訓練時數與訓練費用統計](#)」。

各類別員工訓練統計

類別	2025	
	總訓練時數	人均訓練時數
男性員工	442,168	49.9
女性員工	274,321	36.6
管理職員工	66,810	60.1
技術職員工	138,512	34.6
事務職員工	84,816	51.8
技能職員工	426,352	44.3
新進員工	202,324	33.0
總員工	716,490	43.8

員工訓練時數



各議題員工訓練統計

項目 \ 議題	環境議題	健康安全議題	人權議題	綠色產品議題	商業道德議題	企業風險議題	資安議題
總訓練時數	55,495	53,138	24,233	6,347	43,949	7,101	10,736
受訓練人數	22,738	24,137	25,231	12,524	24,626	7,961	8,974
人均訓練時數	2.4	2.2	1.0	0.5	1.8	0.9	1.2

註：

1. 人均訓練時數 = 該類別員工實際總訓練時數 ÷ 該類別員工期末在職人數

精實職涯計畫

環旭電子推行「管理與專業雙軌發展」體系，運用柯氏四級訓練評估模式^{註1}，以終為始編製教材並精準對接業務目標。2020年起推動全球課程標準化與多語種（中、英、西、越）教學，確保全球同仁同步掌握核心政策與策略，落實人才發展的永續願景。

強化員工持續就業能力

面對職涯變革與人才需求多元化，公司透過系統化技能管理與量身打造的訓練課程，協助同仁在提升現有績效的同時，具備轉戰與應對職務轉型所需的競爭力，進而優化組織整體的敏捷性與競爭優勢。

● 深耕專業認證，樹立產業標竿

昆山廠於2019年成為江蘇省首批高技能認定企業，現具備電子設備裝調、調試及裝接三項工種之初、中、高與技師級認定資格。截至2025年底，已累計培養3,345名技術人才（含技師424名、高級工1,378名、中級工823名、初級工720名），成功建構高標準的技術儲備，引領產業人才轉型。

● 活化內部流動，拓寬職涯廣度

公司建立透明的內部招募與輪調平臺，鼓勵同仁發展多職能潛力。間接員工崗位遞補率^{註2}由2022年的40%顯著提升，經高效媒合後，於2025年穩定維持在46%，顯見組織已建立成熟的人才配置彈性與自給機制。透過跨單位協作與輪調，同仁在深耕專業之餘，更淬鍊出敏捷的職場適應力與持續就業能力，實現企業與人才雙贏。

● 驅動轉型學習，構築人才韌性

公司將「數位賦能」視為人才發展核心，以「興趣」為自主學習的推力。透過數位工具培訓與流程優化，實現同仁數位思維轉型與專業職能進化，提升人均產出與團隊應變力。同時，藉由「圖書分享會」與「語文競賽」等創意活動激發自主學習熱情，將跨界知識轉化為創新靈感，強化跨部門溝通韌性並累積職涯軟實力，實現個人成長與企業永續發展的共鳴。

註：

- 柯氏訓練評估模式是一種由淺入深衡量教育訓練成效的經典框架，它將培訓評估分為反應滿意度、學習吸收度、崗位行為改變、組織最終成果四個漸進層次，幫助企業確認訓練投資是否真正轉化為實質的經營績效
- 間接員工崗位遞補率 = 間接員工崗位異動人數（晉升 + 調轉）÷（間接員工崗位異動人數 + 間接員工新進人數）× 100%

人才價值再造與職涯轉銜機制

● 績效輔導與韌性建立

為有意願繼續工作但表現未達標之同仁，公司建立標準化「績效落後員工輔導制度」。由主管與指導人啟動專屬精進計畫，透過職能缺口診斷、實務面談輔導與完整執行記錄，並輔以延長評鑑或跨部門轉調，協助同仁重拾成長動能，為未來的轉職或退休規劃增添市場競爭力，達成個人與組織績效雙贏的永續人力管理目標。

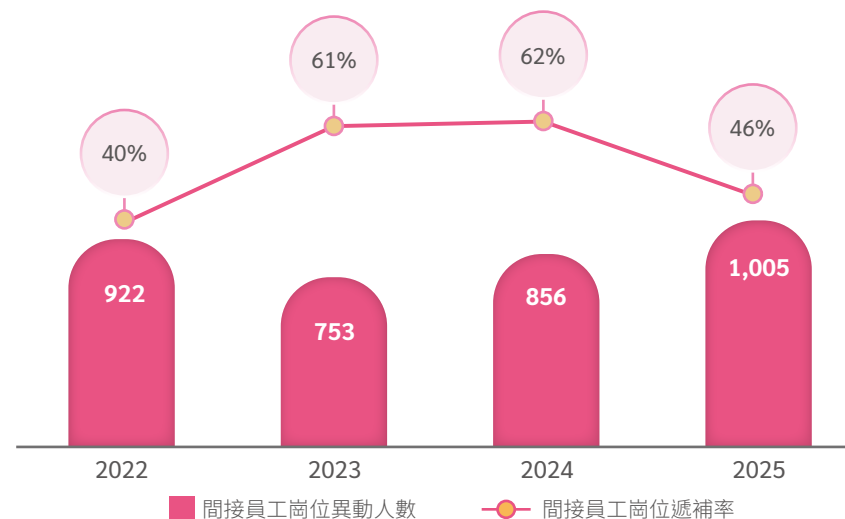
● 職能轉銜與技能重構

透過「技能重建」投入多元訓練資源，協助員工應對未來轉型挑戰。課程包含：專業職崗位認證、產業趨勢與新技術研討，以深化專業深度；AI/BI工具應用、Office軟體使用、數據分析與決策，以推動數位轉型；多工職能培訓、跨部門溝通與衝突解決，以強化職場韌性，確保同仁無論在職或轉銜階段皆能實現自我價值。

● 銀髮關懷與價值傳承

為確保屆退同仁尊嚴轉銜，公司定期提供退休權益與個人財務規劃資訊，協助同仁達成身心適應與生活平衡。同時，積極建立「優秀人才返聘機制」，邀請具備關鍵專業技能之資深同仁回任，將核心技術與企業文化傳承予後輩，在賦予資深同仁職涯新價值的同時，構築人才價值的永續循環。

間接人力異動與遞補率



課程類別與訓練模式

課程說明與效益

管理職能

- 管理職員工
- 實體課程

策略領導力發展專案（TWI/MIT/MTP）

為落實接班計畫，公司推動「策略領導力發展專案」，依管理職核心職能提供分級訓練，課程融入多國籍與跨世代領導模式，強化主管管理效能。

受訓人數：469（2.5%）^{註1}

具體效益：

- ◆ 營運優化：引領主管從「行政管理」轉型為「策略領導」，結合自動化與精實管理，提升生產效率 19%~50% 並降低營運耗損
- ◆ 教練引領：深化「教練式領導」激發同仁自主性，使員工獨立完成任務率提升 40%

課程效益：約達人民幣 2,688.5 萬元

專業職能

- 正式與約聘員工
- 實體課程、線上課程、主管指導、導師制、師徒制實務工作指導

崗位認證

公司推動崗位認證制度，針對每個崗位應具備的專業能力建立檢核的機制，確保同仁具備標準化專業技能。

受訓人數：1,005（5.4%）完成認證

具體效益：

- ◆ 人才流動與招募優化：以 46% 的間接員工崗位調轉率預估，有效降低對外招募與行政支出、加速貢獻產值

課程效益：約達人民幣 3,070 萬元

企業文化

- 正式與約聘員工
- 實體課程、線上課程、教練、導師制、師徒制工作生活引導

新人體驗營

為落實永續經營、性別友善及多元包容理念，公司將經營方針、國際趨勢及性別平等議題納入教材，藉此凝聚同仁共識，提升對不同文化背景的理解與尊重。透過重塑企業文化與組織包容性，進一步強化人才留任意願。

受訓人數：7,924（48.4%）

具體效益：

- ◆ 人才留任：與 2024 年相比，員工離職率下降 5.8%

課程效益：約為人民幣 5,286 萬元

數位工具

- 間接員工
- 實體課程、線上課程

Microsoft Copilot

為有效地管理龐大資料、精確地分析資料，並加速所有團隊和地區之間的協作，我們導入許多數位工具，以提高企業敏捷性與節省整體營運成本。

受訓人數：300（1.8%）

具體效益：

- ◆ 效能提升：透過自動化產出文案、會議摘要與分析數據，每日平均可節省 14 至 25 分鐘的例行性工作時間，並顯著提升資料分析與決策支援效率，帶動整體工作效率提升達 70%

課程效益：約為人民幣 964.5 萬元

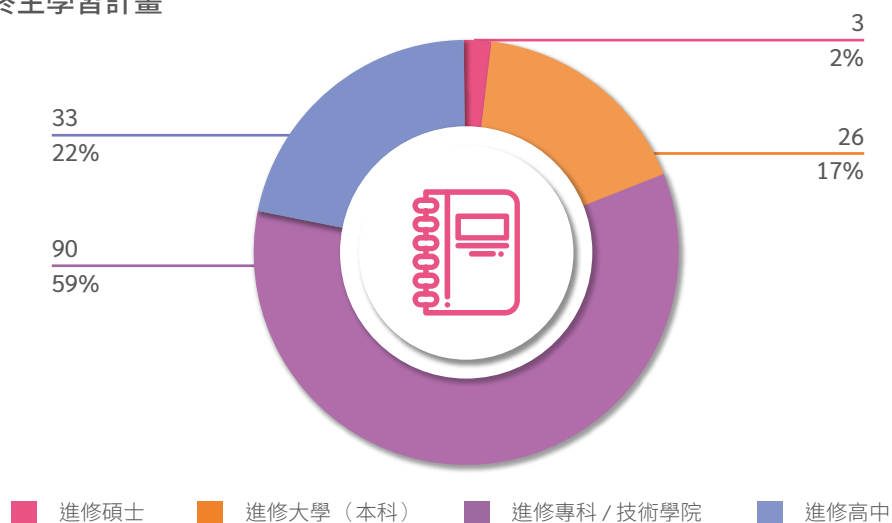
註：

1. 比率=受訓人數 ÷ 年度期末人數 × 100%

終身學習計畫

自 2018 年起，張江廠、昆山廠及墨西哥廠與當地大專院校合作，將「學歷教育」引入廠區。2025 年，152 位同仁在公司鼓勵下成功取得學位，其中有 46 位在企業專班取得人力資源管理、電子資訊工程技術、電氣自動化技術、行政管理、大數據與會計、工商企業管理等科系的學士學位；自 2018 年計畫啟動至今，已累計支持 571 位員工完成學歷提升。此計畫有效優化同仁的學習時間管理，協助實現自我價值轉型，構築終身學習的企業文化。

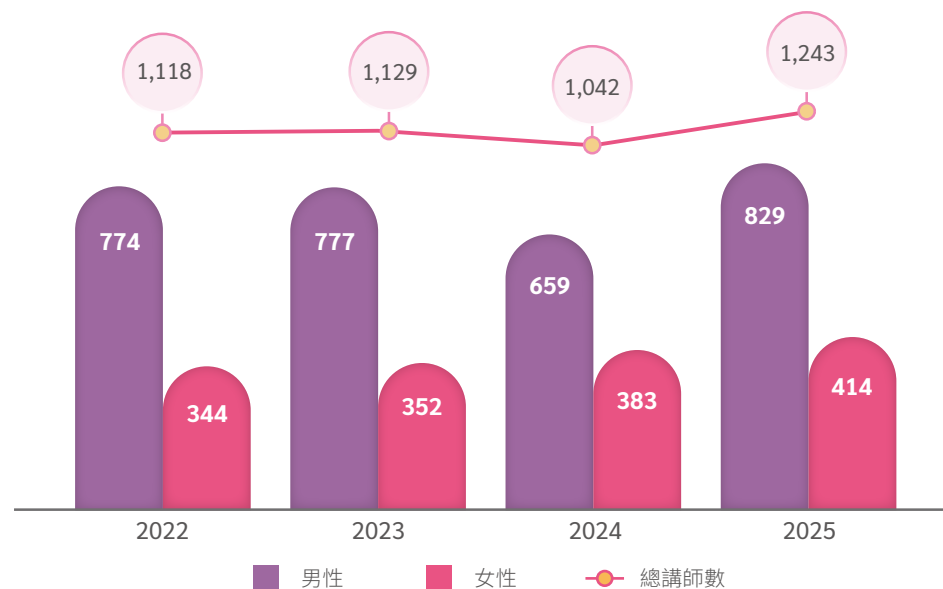
終生學習計畫



內部講師培養與知識傳承

知識傳承是公司競爭力的核心。我們透過完善的師資培訓與認證體系，鼓勵優秀同仁將實務經驗轉化為前瞻性課程，構建良性的知識循環。截至 2025 年底，全球已累計認證 1,243 位內部講師，持續為公司萃取實務經驗，培養具備國際視野的世界級人才。

內部講師統計



社會參與



為永續經營與社區居民和環境的關係，環旭電子積極參與社會活動，秉持「投資教育」、「回饋社會」、「保育環境」及「推廣藝文」四大永續主軸同時對外倡議，持續推動並擴大社會參與活動，發揮企業影響力。



765 萬元人民幣
社會參與總投入費用



183,517 棵
百萬植樹計畫累計
種植樹苗



3,226 位學生
參與產學實習合作



6,839 小時
社會活動服務時數



2,923 人
鄉村振興 6 項活動
總受益人數



2,330 人次
參與環境保護活動

重要的利害關係人：

員工、社區、產業公會 / 協會

SDGs



永續議題目標與績效



重大主題



達成



未達成

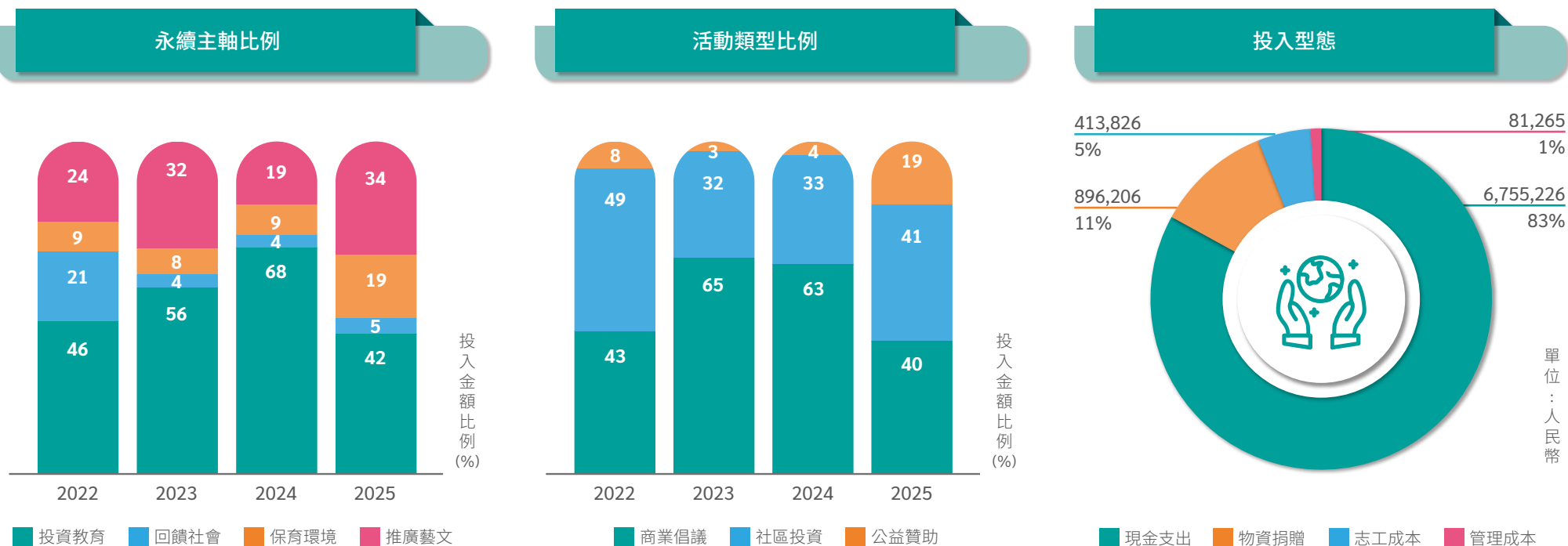
管理目的	關鍵績效指標	2025 年目標	2025 年績效	狀態	2026 年目標	2030 年目標
社會參與						
有效管理社會參與投入，為公司與受益者雙方創造社會價值	偏鄉文教活動	舉辦 6 場偏鄉閱讀活動	偏鄉閱讀活動達 6 場	達成	舉辦 6 場	舉辦 6 場
	產學合作專案	產學合作專案達 2 件	執行 2 項產學合作專案	達成	達 2 件	達 2 件
	實習生人數	達 100 人	共 129 名學生進廠實習	達成	達 100 人	達 100 人
	分享環電大學課程	分享 25 堂	共分享 28 堂	達成	分享達 25 堂	分享達 35 堂
	鄉村振興人數	扶助達 1,800 位貧困學子	6 個專案扶助 2,923 位貧困學子	達成	扶助達 1,800 位	扶助達 2,000 位
	關懷服務時數	企業志工時數達 2,200 小時	共 6,839 小時	達成	達 2,310 小時	達 2,800 小時
	支持藝文團體	達 4 個	共支持 4 個藝文團體及 12 位畫家	達成	達 4 個	達 4 個
	種植樹苗數	新種植達 15,000 株	新種植共 17,252 株	達成	達 15,000 株	達 18,000 株
	參與環保活動	達 1,000 人次	共 2,330 人次	達成	達 1,000 人次	達 2,500 人次

社會活動概況

身為企業公民，環旭電子相信社會參與不僅是金錢贊助，而應從社會再造與永續發展的觀點著力，為社會整體發展做出貢獻，發揮正面影響力。因此，永續委員會作為社會參與最高管理組織，為聚焦參與方向與原則，訂定「公共事務參與政策」與《志工管理辦法》系統性管理，鼓勵員工擔任志工參與社會公益活動，以投資教育、回饋社會、保育環境及推廣藝文四大永續主軸推動社會參與。

為有效量化公益投入所帶來的效益，我們參考 LBG（London Benchmark Group）社區投資評估機制審視各個永續主軸相關投入、效益及影響。2025 年，我們共計參與 100 項社會活動及 48 個外部倡議及組織，總投入費用達人民幣 765 萬元^{註1}。累計關懷服務的員工人數為 1,349 人次，參與活動服務時數為 6,839 小時。

近年社會活動投入的整體情況，依據社會參與永續主軸^{註2}、社會活動類型以及投入型態，分析比例如下圖所示：



註：

1. 社會參與投入費用統計以現金投入及物資捐贈為主，志工成本與管理成本不列入計算
2. 社會參與四大主軸比例為排除參與外部倡議組織費用

投資教育

人才是企業重要的成長動力，閱讀是累積創新研發能力的基礎，為了落實「推廣教育」的理念，環旭電子多年著墨在教育投資，協助「臺灣閱讀文化基金會」設置「愛的書庫」，讓好書循環利用，供每個鄉鎮孩童閱讀，開啟人生視野，縮小城鄉教育落差，並協辦「全球華文學生文學獎」，鼓勵學生投入創作，培養深厚的創造力。在青年培力方面，於多處廠區推動產學合作及實習計畫，提升青年就業能力，並培育下世代科技技術人才。

贊助臺灣閱讀文化基金會（南投廠）

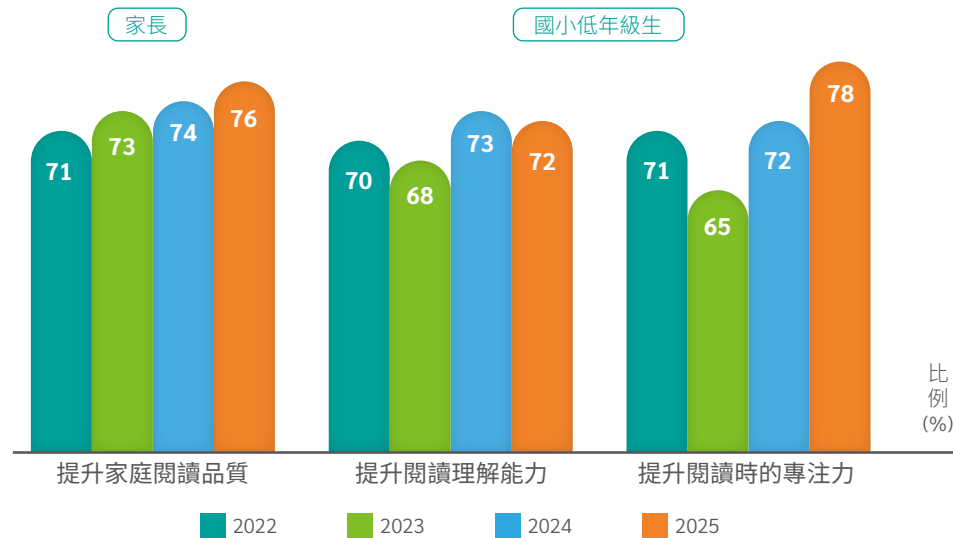
「擴展孩子的視野、培養閱讀興趣」不是一朝一夕能養成的，因此，環旭電子自 2005 年起持續贊助臺灣閱讀文化基金會建置「愛的書庫」，為深耕偏鄉學子的閱讀力，每年投入約人民幣 11.4 萬元添購閱讀文物，至今累計捐贈 887 箱書。我們深刻瞭解唯有持續的投入，才能為學生帶來實質的影響與改變，而不再僅是金錢與物資上的援助。

因為瞭解不同年齡層需要不同的帶領閱讀方式，除書籍捐贈之外，環旭電子也與基金會合作舉辦「親子共讀」、「與作家有約」及「霧裡 fun 魔法」活動，擴展投資在地教育，增進學童閱讀風氣及科學興趣，2025 年總計舉辦 6 場活動。家庭是啟蒙的搖籃，也是培養閱讀習慣和興趣的最佳時機，為學齡前及低年級學童，我們舉辦 2 場「親子共讀」活動，用活潑生動方式引導小朋友閱讀繪本，培養主動閱讀學習的興趣，豐富孩子的心靈。為活化科學的原理引起探索動力，我們為小學中高年級生舉辦 2 場「霧裡 fun 魔法」活動，在老師帶領之下，透過五官的體驗與親身動手驗證物理原理。另外，我們邀約作者到學校進行 2 場的「與作家有約」活動，由作家本人現身分享他們作品與經驗，讓學生從另一面向接近書本。

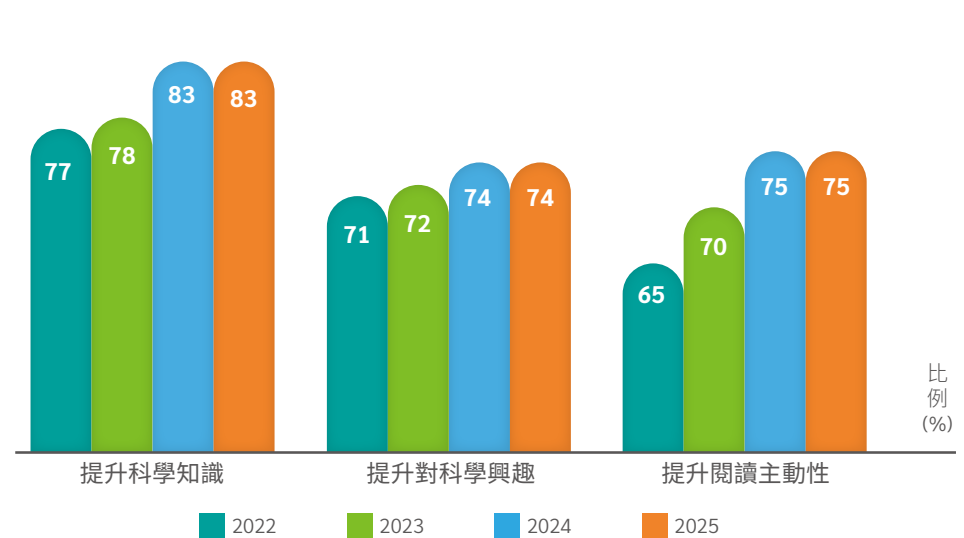
我們持續使用社會投資報酬率方法學，衡量並瞭解「愛的書庫」對學生和孩童造成的影響與變化。我們發現小學生因參與「霧裡 fun 魔法」活動，有 83% 提升科學知識；參加「親子共讀」活動的家長，有 78% 認為活動能提升閱讀時的專注力，詳細分析比例請參閱次頁圖表。經綜合計算分析，每投入 1 元在愛的書庫，可以產生 6.41 元的社會價值。



親子共讀 - 家長與國小低年級成果發生比例



霧裡 fun 魔法 - 學生成果發生比例



贊助全球華文學生文學獎（南投廠）

全球華文學生文學獎為歷史悠久的學生文學競賽，有華文文壇的源頭活水之稱，多年來培養眾多文壇新人。許多著名作家如張曼娟、簡禎、侯文詠等，在學生時期都曾獲得此文學獎。為鼓勵校園寫作風潮，延續華文創作的傳承，環旭電子自 2007 年每年贊助約人民幣 6.8 萬元作為徵稿獎金，發掘華文文壇新星，使藝文教育確實紮根。此獎投稿者擴及全球華人學子，2025 年第 43 屆全球華文學生文學獎總投稿篇數達 1,318 篇，其中來自海外達 340 篇。我們期待更多學子踏上文學之旅，在華文文壇中嶄露頭角。



環電大學課程分享及產學實習合作（全球）

環旭電子注重內部員工教育訓練和技術傳承，為活化知識更透過環電大學與廠協會、公／協會及大學等機構合作，配合公司培養的內部講師，提供多項免費課程，分享企業自身經驗、知識或產業新技術趨勢等資訊給相關人士及學生。透過多元課程，像是半導體產業介紹、人力資源數位化轉型新實踐、生涯規劃、銷售談判技巧等經驗分享，與同業交流，並舉辦職涯規劃類的課程，讓大學生接觸就業職場。2025 年，環電大學課程分享 28 堂課，共 5,185 小時課程，對提升青年就業能力做出貢獻。

此外，為充分達到學用結合，培養實務及理論兼具的學生，環旭電子在張江廠、昆山廠、南投廠、墨西哥廠及越南廠提供產學實習機會，聘用各大學生到廠實習，用一對一導師制度進行訓練，讓學生們畢業後能順利進入職場，2025 年共 129 位學生進廠實習。除了實習機會之外，南投廠與臺灣大學進行合作，執行 Smart Handheld 系統射頻降敏模型建立實踐產學雙贏模式。2025 年，產學實習合作受益學生共 3,226 名，總參與時數為 76,920 小時。

環電大學課程分享（全球）

廠區	分享課程
張江廠	● 半導體產業介紹（上海工程技術大學） ● 天使主播探秘環旭電子智造生態（上海殘聯） ● 人力資源數位化轉型新實踐（北森） ● ESD 訓練（外部供應商）
惠州廠	● 如何規劃職業生涯（學校） ● 人力資源如何成為企業管理的創新引擎（業界）
昆山廠	● 四步法銷售談判技巧（學校） ● 珍珠生生涯研學營（學校） ● 黨建引領賦能就業專題訓練（業界）
南投廠	● 企業數位轉型（中興大學） ● Power Module 介紹（陽明交通大學） ● A&I PE 介紹（中興大學） ● MCC SiP 介紹（逢甲大學）
墨西哥廠	● 企業永續發展介紹（米萊尼奧科技大學） ● 半導體產業介紹（吉基爾潘科技大學） ● ESD 介紹（米萊尼奧科技大學）



回饋社會

鄉村振興

響應 SDGs（目標 1：消除貧窮；目標 4：優質教育）並促進教育均衡發展，環旭電子以拓展教育脫貧成果為重點，展開各項助學活動，輔助偏遠地區的孩子獲得更優質的教育資源，期望透過匯聚教育脫貧力量，縮小城鄉教育之間的差距。2025 年公司推動「鄉村科技教育計畫」、「撿回珍珠計畫」、「微亮愛心讀書屋」、「西部助學計畫」、「上海工程技術大學校企合作」、「慈善總會鄉村振興慈善一日捐」等振興活動，共計投入人民幣 60.9 萬元，幫助 2,923 位貧困學子。

鄉村科技教育計畫（張江廠）

我們堅持科技向善的觀念，聚焦偏遠地區學校資訊教育建設發展緩慢的問題，呼應聯合國提高數位素養倡議，為貧困地區提供科技資源，支持在地教育事業。

此計畫透過為 7 所學校教師提供客製化、陪伴式的科技賦能支持，開發科技應用教學影片及相關教材，實施趣味微競賽、打字比賽以加強相關概念鞏固學習成果，實現培養學生科技知識素養的目的。2025 年度受益學生達 2,073 人，累計受益人數 4,590 人。



撿回珍珠計畫（惠州廠、昆山廠）

自 2016 年起連續十年，公司積極參與新華教育基金會 - 撿回珍珠計畫，協助成績優秀但家庭貧困的學子實現上學夢，改變自己的命運。2025 年惠州廠舉辦「拾珠手作，愛心同行」環保義賣，與昆山廠舉辦「99 愛心義賣」，藉由購買 12 位貧困農戶農產品，並由員工義賣，籌集款項幫助甘肅省莊浪縣第一中學「2024 級環旭電子珍珠班」50 名貧困學子完成學業之外，還贈予學習用品，為他們學習加油打氣。



微亮愛心讀書屋（張江廠、金橋廠）

書籍是一盞燈，照亮前進的路，閱讀點燃智慧，是累積創新能力的基礎。為落實推廣教育理念，讓知識的光芒照亮每一個角落，公司在鄉村振興重點幫扶縣 - 雲南省文山市古木鎮文光國小建設「愛心書屋」。

籌備期間，我們透過愛心捐書活動號召員工共襄盛舉，帶給偏遠地區 670 位孩子更優質的教育資源。讀書屋落成時，公司與同仁共同捐贈 3,390 本圖書，以及 20 台裝載 600 部有聲書的音箱，期望完善學習環境能促進學生更好學習與成長，拓寬未來的道路。



西部助學計畫 (張江廠)

「十年樹木，百年樹人」，投資教育功在當代，利在千秋，公司透過上海春華秋實公益基金會進行西部助學計畫，以助學金的形式資助貴州、雲南、四川等西部鄉村地區 12 名大學生，協助偏遠鄉村的優秀學生繼續讀書，為他們的成長保駕護航順利完成學業，並運用學到的知識去幫助更多的人。

上海工程技術大學校企合作 (張江廠)

為培養高科技人才，公司與上海工程技術大學進行深度校企合作，為 64 位在學生舉辦研學講座，邀請 10 位學生進行實習，產教融合授課和實習活動，使學校的人才培養與企業的人才需求達到無縫對接，雙方可以互惠雙贏。另外設立環旭電子優才獎學金鼓勵品學兼優的 12 位貧困學子，資助他們求學之路。

昆山慈善總會鄉村振興「慈善一日捐」活動 (昆山廠)

秉持大愛之心，我們參與「慈善一日捐」奉獻一份愛心、貢獻一份力量，捐贈物資幫扶 20 位重病患者、身心障礙人士、困境兒童、特殊崗位困境群體，為他們送上溫暖與關懷。

社會共融

為提升企業與當地社區連結，「回饋社會」是我們長久的使命，凝聚公司內外部的資源與人力，深耕地方社區，除了金錢上的贊助，更鼓勵員工積極參與社區活動志工，投入社區發展、弱勢關懷。以企業之力挹注社會角落及資源缺口，建構幼有所長、壯有所用、老有所終的共好社會。

陪伴弱勢孩童快樂成長（南投廠、墨西哥廠）

每一位孩子都有受教育的權利之外，也期許他們能快樂的成長。USI 志工除了帶領偏鄉小學孩童科學博物館導覽，還長期帶領南投市仁愛之家兒少家園孩童觀賞職業棒球比賽與舞臺劇。在 2025 年底，舉辦聖誕圓夢派對，豐富他們的生活，點亮童年每一刻。公司特別關懷與癌症奮戰的弱勢孩童，希望在孩子艱難的治療過程中帶來些許溫暖與鼓勵，也向他們的家庭傳遞「在這條路上你們並不孤單」的支持力量。

關愛銀髮長者社區養老（惠州廠、昆山廠、南投廠、墨西哥廠）

面臨超高齡化的社會，如何讓社會中的老人有所贍養，並且健康樂活，是我們必須解決的課題。抱持敬老的心，公司常年舉辦愛心年菜認購，並組織志工團隊前往福利養老院與長者互動，以彩衣娛親方式為他們表演，一同歡唱、跳舞。我們長期透過張姚宏影社會福利慈善事業基金會協助辦理「吉祥樂學」，由企業志工、大學生陪伴長者跳健康操、玩益智遊戲、話家常，讓長輩活到老，學到老，減緩老化，攜手共創高齡友善的社會。

科學博物館導覽



聖誕圓夢計畫



福利院探望



養老院關懷



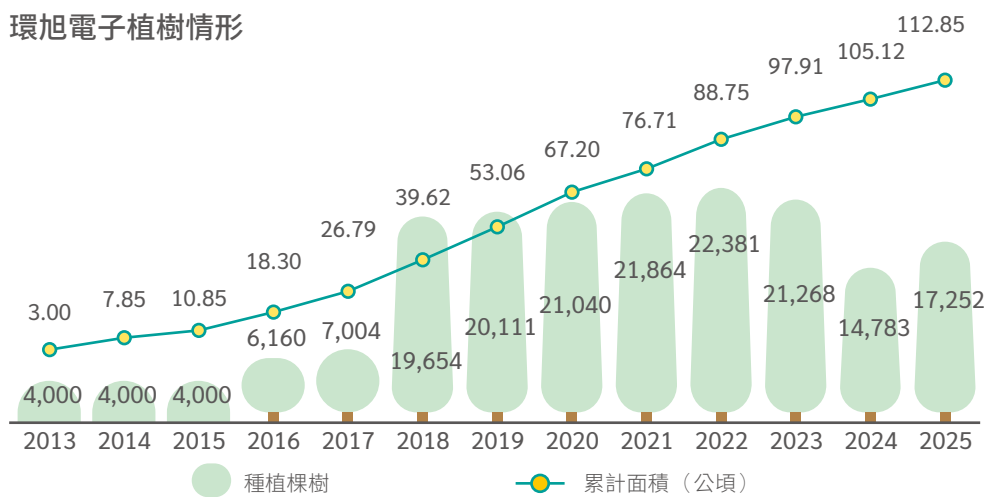
保育環境

氣候變遷是全人類必須面對的議題，節能減碳是「保護環境」的起手式。環旭電子長期與「上海根與芽」合作「百萬植樹計畫」，淨化空氣品質、復育生物多樣性，並透過日月光環保永續基金會「校園 LED 專案」，為偏鄉學校換置 LED 燈管，節電同時保護學童的眼睛。舉辦各式活動如：環保教育講座、小農市集、環境清潔行動等，帶動員工綠色低碳生活，提升環保意識，與鄰近社區加深連結，減緩負面衝擊，為地球環境盡一份心力。

活動主軸



環旭電子植樹情形



百萬植樹計畫（全球）

響應 SDGs（目標 13：氣候行動；目標 15：陸地生態）推廣環保教育、保護生態系統、對抗沙漠化並逆轉土地劣化，環旭電子長期參與上海根與芽青少年活動中心的「百萬植樹計畫」植樹活動。2024 年起更開始參與越南菊芳國家公園的造林計畫。植樹造林除了改善內蒙古、寧夏土地沙漠化，逆轉土地劣化同時促進當地生物多樣性的復育，近期生態調查中，在內蒙古與寧夏分別觀測到 49 及 8 個物種，代表林地草本植物演替穩定，固沙初步有成，生態系統有修復跡象。截至 2025 年底，環旭電子累計種植 183,517 棵樹，種植面積達 112.85 公頃，並依據 2006 年聯合國 IPCC 國家溫室氣體清冊指南碳匯方法計算，碳匯量為 1,449.95 公噸 CO₂e，而林地年度蓄水效益以水量平衡法計算，涵養水量約 154,830.2 公噸。

「USI 植樹大使」是公司發起的一項全球員工共同參與的公益活動，2025 年，85 位大使前往內蒙、寧夏、墨西哥與越南進行植樹。透過直接接觸樹苗與林地，大使們身體力行進行栽種工作為環境保護盡一份力。參與的員工皆深刻體會環境復育的不易，與氣候變遷已經影響到所在地區的生態生存，更加認同環境保護行動的推展。2025 年新種植 17,252 棵樹，其中員工捐贈 336 棵。



校園 LED 專案（南投廠、越南廠）

環旭電子自 2014 年起協助日月光環保永續基金會，在南投偏遠國中小展開「校園 LED 專案」，提升偏鄉校園綠能轉換與照明。專案宗旨為全面更換節能效率較高的 T8-LED 燈，除了能有效降低用電量進而達到節能減碳效益，同時良好的照明能保護學童視力以及營造優質的教育學習環境。2025 年，公司協助南投中寮國中、名崗國小、弓鞋國小以及越南文豐完全中小學，共 754 位師生安裝 2,930 支 LED 燈，節省約 63,288 度電，換算可減少 29,999 公斤 CO₂。累計共為 53 間學校安裝 47,524 支燈管，為社區建立低碳永續的校園。

年份	安裝學校數	LED 燈管數	一年節電量（度）
2023	3	2,723	58,817
2024	3	2,300	49,680
2025	4	2,930	63,288



綠地認養（南投廠）

環境污染所帶來的問題越來越嚴重，現代人重視生活品質和健康，但空氣污染問題威脅健康，公司與生態專家合作，認養草屯國小旁的空氣品質淨化區，並進行綠化規劃，提供清新呼吸環境。整理綠地後，除了提高居民生活品質和健康水準外，未來也可作為淨化區範例，並提供學校及社區生態環境教育的場地。



環境清潔、低碳生活（惠州廠、昆山廠、南投廠）

愛地球應當從自身習慣與鄰近社區開始，因此，惠州廠發起低碳打卡活動，用 7 天的時間養成低碳習慣，在生活中減少環境負擔。參與的 530 位同仁在活動期間積極使用綠色交通，搭地鐵、共乘出行亦累計步行 1.18 千萬步，更回收 106 公斤衣物。昆山廠組織 14 位關愛團隊前往千燈古鎮，約撿拾 50 公斤景區垃圾，維護古鎮的美好環境。南投廠年度淨灘巧遇傾盆大雨，123 位志工短時間拾起共 90.3 公斤的垃圾。各廠組織的活動除了喚起不製造或亂丟垃圾的意識，更期望在各方共同努力之下，讓自身周遭環境更乾淨、美好。



推廣藝文

冠名青年圍棋聯賽（張江廠）

公司持續投入人民幣 76 萬元贊助青年圍棋賽事，兩岸實力相當的選手透過「雙城杯」交流賽以棋會友，延續「同一面棋盤，同一個夢想」兩岸情誼，期待更多青年能透過這樣的活動持續切磋成長。



贊助雲門舞集巡迴公演（南投廠）

自 2005 年，環旭電子每年大力支持雲門文化藝術基金會與舞團的日常運作。秉持科技可以改善生活品質，藝文可以豐厚心靈素質的理念，2025 年贊助《關不住的耳朵》公演，邀請供應商貴賓共賞舞蹈之傳遞生命力與文化感染力。



海峽兩岸青年街舞大賽與學生棒球聯賽（張江廠）

為促進海峽兩岸學生多元交流，除了贊助第六屆棒球賽事今年成為首屆「青潮有約、共築夢想」青年街舞大賽的合作夥伴。透過雙方的運動技術與肢體藝術交流，以文共情搭建兩岸青年交流平臺，促進兩岸文化深度融合及兩岸青年心靈的緊密契合，將近 300 位來自海峽兩岸的高校青年舞者與 1,100 名選手參加，在各自熱愛的舞臺上相聚相識。



贊助明華園戲劇總團地方公演（南投廠）

公司致力推廣藝文，秉持提倡傳統文化及回饋鄉里的理念支持「稻草工藝文化節」。2025 年持續邀請明華園戲劇總團在草屯中山公園演出《劍神呂洞賓》，讓超過 2,200 位社區鄉里民眾齊聚在戶外欣賞傳統歌仔戲，使傳統文化源遠流傳。



對外倡議

身為全球企業公民以及電子設計製造的領導者，我們更致力倡議永續發展各項重要議題，如氣候變遷、企業永續發展、人權與供應鏈等。永續委員會作為社會參與的最高管理組織，訂定全公司的「公共事務參與政策」作為參與外部組織的方針。

公司參與並支持觀點或價值觀相同的組織，亦定期檢視所參與組織對重要議題（包含巴黎協定）的立場。每年，負責管理公共事務的員工與社會共好小組行政管理群資深副總定期向永續委員會報告參與組織檢視結果。當檢視到有參加的組織活動與公司立場不同時，將反應永續委員會決議，決定是否繼續參與該組織。

2025 年，環旭電子主動參與 48 個外部組織^{註 1-3}，共投入人民幣 86.5 萬元^{註 4}。經檢視，公司參與的組織大多聚焦在產業相關問題，包含維護職場健康安全、分享實踐經驗與專業發展。亦透過會議活動的參與及重要職務的擔任，與產官學界保持密切的交流，建立良好關係，聯合行動為電子電機工業的永續發展作出貢獻，激發更大的社會影響力。公司參與的主要組織單位如下：

張江廠

- ◆◆◆ 上海浦東外商投資企業協會
- ◆◆◆ 上海市積體電路行業協會
- ◆◆◆ 上海市浦東新區安全生產協會

惠州廠

- ◆◆◆ 廣東省粵港澳大灣區戰略性新興產業發展促進會
- ◆◆◆ 惠州市台商投資企業協會

昆山廠

- ◆ 勞動關係協會
- ◆◆ 昆山市臺灣同胞投資企業協會
- ◆◆◆ 昆山市職業健康協會

南投廠

- ◆◆ 臺灣區電機電子工業同業公會
- ◆◆◆ 臺灣車聯網產業協會
- ◆◆◆ 南崗廠商協進會
- ◆◆◆ 職業健康護理學會

註：

1. ◆ 表示擔任會長 / 副會長職位

2. ◆◆ 表示擔任常務理事職位

參與的 48 個外部組織裡，經評估 30 個與巴黎協定立場相同，其中積極回應巴黎協定，並推動相關氣候倡議活動組織範例如下：

● 臺灣區電機電子工業同業公會（電電公會）

電電公會以促進經濟發展為宗旨，扮演跨界溝通橋樑，因應國際趨勢與法規規範，在環境保護議題更是不遺餘力，積極參與及推動節能減碳。環旭電子以具體節能行動回應，除了遵循日月光投控制定的科學基礎減碳目標（SBT）支持巴黎協定目標，亦導入氣候相關財務揭露（TCFD）及碳揭露專案（CDP），相關推動成果請參閱「氣候變遷衝擊與調適」章節。



3. ◆◆◆ 表示擔任理 / 監事職位

4. USI 商業行為與道德準則規定不得進行政治捐獻，我們亦沒有向政治團體或遊說團體提供任何金錢捐獻



子公司概覽

飛旭電子（蘇州）有限公司

榮獲 EcoVadis 永續銅牌獎肯定

飛旭電子（蘇州）有限公司（以下簡稱「AFG-蘇州廠」）主營業務為印刷電路板（PCB）表面黏著技術加工與組裝，產品涵蓋汽車電子、網路設備、民生消費、工業控制、醫療設備等多個領域。USI 在 AFG-蘇州廠設立財務共用中心、可製造性分析（Design for Manufacturing, DFM）團隊及全球機構件供應商開發團隊，以強化在地服務價值鏈。

公司名稱：飛旭電子（蘇州）有限公司

成立時間：2002 年

法人代表：吳英斌

公司地址：江蘇省蘇州市吳江區吳江經濟技術開發區古塘路 8 號

資訊報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日



治理與經濟面向

利害關係人經營

溝通管道 / 頻率



股東 / 銀行

- 董事會（每年 / 不定期）
- 月報、季報 / 半年報 / 年報（定期）
- 銀行接待上門拜訪（不定期）



客戶

- 客戶滿意度調查（每年）
- 售後服務系統（即時）
- 專案團隊（即時）
- 公司信箱（即時）
- 客戶諮詢和稽核（即時）

2025 年主要溝通績效

主要關注議題：風險與危機管理、永續供應鏈、創新管理、數據與隱私、綠色產品、職業安全衛生

- 參與飛旭電子 2025 年召開的 2 次董事會
- 定期揭露財務資訊於環旭電子財務報告中，並分析經營情況
- 接待銀行上門拜訪 2 次

主要關注議題：客戶關係管理、永續供應鏈、永續製造、風險與危機管理、資訊安全管理、職業安全衛生

- 每年向客戶發放滿意度調查問卷，統計客戶對品質、交貨、服務和綜合四大面向滿意度，平均得分為 4.74 分
- 0 產品召回事件，客訴解決率為 100%
- 客戶可透過公司信箱隨時回饋問題、建議或投訴，並為每位客戶成立專屬的專案團隊，隨時提供品質、工程、出貨等方面的服務
- 配合不同客戶需求，專案團隊不定期跟客戶開會彙報品質，交貨，持續改善及 ESG 相關的表現
- 通過 11 家客戶對 AFG-蘇州廠的職業健康安全，及環保合規情況進行問卷查核或現場稽核

溝通管道 / 頻率



員工

- 職工伙委會（每月）
- 職工代表大會（每年）
- 總經理 / 員工意見箱（即時）
- 社媒官方帳號（即時）
- 公告（即時）
- 教育訓練（不定期）
- 內部評比及激勵（每季）
- 應急演練（每月）



供應商 / 承攬商

- 季度會議（每季 / 每半年）
- 供應商評鑑（每年）
- 供應商問卷調查（每年）
- 供應商永續說明會（每年）
- 供應商教育訓練（每年）



學校 / 學術單位

- 說明會 / 研討會 / 論壇 / 專案合作（不定期）



政府單位和公 / 協會

- 公文、政府檢查及會議（不定期）
- 行業會議 / 會員大會（不定期）

2025 年主要溝通績效

主要關注議題：職業安全衛生、數據與隱私、人權管理、資訊安全管理、風險與危機管理

- 召開職工伙委會，展示餐廳新菜色並建立試吃評分機制，打造衛生美味的用餐環境；工會每年召開職工代表大會，傳達企業動態及環境設施改善資訊
- 設置「總經理 / 員工意見箱」，員工可匿名回饋意見，總經理親自回覆並解決問題，共收到並全數解決 22 件員工回饋
- 透過微信公眾號和微信群分享節日活動、教育訓練快訊、公益活動等，共舉辦 13 場活動，員工參與達 2,171 人次
- 提供多樣化訓練課程（含線上、線下課程），提升員工技能，每人平均訓練時數為 30.2 小時
- 每季度通過內部評選活動，評選出「旭日之星」個人獎及「優秀團隊」團隊獎項；展開季度安全評比，評選「優秀管理團隊」，並授予流動錦旗及獎金
- 根據安全和環保應急預案制定年度演練計畫，按計畫完成 22 次應急演練，共計 2,259 人次參加

主要關注議題：職業安全衛生、客戶關係管理、風險與危機管理、數據與隱私、資訊安全管理

- 與汽車專案關鍵物料供應商共召開 4 次季度業務回顧，非汽車專案物料供應商召開 2 次半年度業務回顧
- 共評鑑 2 家新供應商並完成供應商社會責任承諾書簽訂，100% 通過審核，成為合格供應商
- 完成 34 家供應商問卷調查、27 家原物供應商與 5 家人力 / 服務外包承攬商實地稽核，以瞭解供應商現狀及趨勢
- 透過郵件向 929 家供應商 / 承攬商傳達公司理念、行為準則及人權政策，明確對供應商宣達 ESG 的要求；共 36 家供應商參與利害關係人關注議題調查
- 對 3 家人力資源供應商進行「勞工法」訓練；對 39 家原材料供應商進行「衝突礦產」訓練

主要關注議題：人權管理、職業安全衛生、人才吸引與留任、人才發展、綠色產品、廢棄物與循環再生

- 自 2023 年公司鼓勵員工終身學習政策以來，累計共有 27 位優秀員工獲得學歷進修，其中專科生 17 人、大學生 8 人與碩士研究生 2 人
- 根據現有工藝與製程的需求，AFG-蘇州廠建立崗位技能和職業技能水準等級標準結合的技能等級認定體系，累計共有 236 位員工獲得職業技能等級認證，其中中級工通過認證 124 人，高級工通過認證 112 人

主要關注議題：職業安全衛生、水資源管理、廢棄物與循環再生、能源管理、社會參與

- 共接待 11 次政府檢查，100% 通過查驗
- 恪遵各廠當地法規要求，並無重大違規案件發生，且不定期發行相關營運成果與發展動向
- 新建 1.5 MWh 太陽能發電系統，2025 年共實現發電 1,021 MWh
- 非有害廢棄物回收率達 96%
- 總計參與 5 個外部組織培訓研討會，含安全生產條理法制宣講會、六防專項訓練、消防重點單位反詐騙會議等

溝通管道 / 頻率



社區（NGO、媒體）

- 居民代表現場會議（不定期）

2025 年主要溝通績效

主要關注議題：社會參與、數據與隱私、職業安全衛生、人權管理、永續供應鏈、空氣污染防治

- 建立安全生產緊急應變計畫、環境緊急應變計畫，與周邊社區居民代表和企業展開調查，並簽署知情權及互助協議
- 力求降低空氣污染排放源，並無重大環境污染違規案件發生
- 積極參與社會 / 社區活動，營造良好鄰里關係，共計參與 / 舉辦 4 項社會活動

客戶滿意度

AFG-蘇州廠通過商務洽談、客戶拜訪、客戶計分卡及客戶滿意度問卷等多種方式，主動獲取客戶回饋意見，並從品質、交貨、服務與綜合四大面向評估客戶滿意度。2025 年客戶滿意度調查對象為所有量產客戶，目標分數設定為 4.2 分（滿分 5 分，4～5 分為優秀）。調查結果顯示，超過 97% 的客戶對飛旭電子的整體表現給予「優秀」評價，客戶滿意度總平均分達到 4.74 分，較 2024 年的 4.7 分略有提升。

針對客戶不滿意的環節，定期組織專案團隊進行針對性改善，提升產品和服務品質，持續提供優質服務，確保客戶感受到關注與重視。其中，ROBAM 老闆電器更授予 AFG-蘇州廠「傑出貢獻獎」榮譽。



風險與危機管理

2025 年度企業風險評估

風險類別	風險情境	應變對策	企業機會
地緣政治	1. 中歐文化差異，影響 AFG-蘇州廠跨國人才支援專案的有效推動 2. 中美貿易戰持續，加速地域經濟白熱化	1. 提前對支援團隊展開跨文化訓練，例如當地禮儀、價值觀及工作風格等，提升溝通效率 2. 推動供應鏈當地語系化布局，降低對單一供應管道的依賴，增強供應穩定性 3. 針對國內客戶需求推出定制化方案，例如創新的合作方式，增長國內訂單以降低因國際訂單波動造成的影響	1. 利用跨國公司供應鏈當地語系化的策略，積極把握歐洲客戶在中國工廠的訂單 2. 發揮本土供應鏈優勢，降本增效，提升價格競爭力，搶占更多既有客戶訂單份額 3. 藉助集團優勢，快速開拓國內新客戶，創造增量機會

風險類別	風險情境	應變對策	企業機會
創新、研究與開發	1. 創新階段若未充分調研技術趨勢，選用錯誤或不成熟的技術工藝，導致研發週期延誤及預算浪費 2. 關鍵開發人員離職或崗位變動，造成技術斷層，影響專案進度及品質 3. 客戶臨時修改規格或定版要求，引發交期延誤和資源浪費 4. 研發前期未充分鑑別成本構成，使專案盈利下降	1. 深入調研並選擇當前主流和新的技術路線 2. 打造複合型人才的技術團隊，並推動技術文件化、標準化和體系化建設，確保新進人員可根據標準文件和記錄實現快速接續與永續開發 3. 在專案初期需與客戶確認定版時間節點，以及因設計需求修改的費用歸屬者，以減少損失並確保雙方合作透明 4. 精確估算創新專案之相關研發成本後，方可正式啟動專案	1. 商業智能的應用可以快速獲得準確、視覺化和透明的資料支援，實現全流程成本的精確估算；從而提前鑑別不合理成本與潛在風險，提高專案的可控性與決策的科學性 2. 深入調研並提早布局主流與先進技術，搶占市場先機 3. AI 的應用可顯著提升研發效率，加速技術驗證與方案反覆運算，有效縮短創新週期並提升整體產出
接班人計畫	1. 中層管理人員及關鍵人才易被競爭對手挖角，造成人才流失 2. 中高層管理人員與關鍵崗位人才逐漸老齡化 3. 各管理層級面臨嚴重的人才斷層風險，缺乏適任的接班人 4. 尚未建立完善的接班人計畫，也未設立專案團隊進行系統化追蹤與推動	1. 定期檢視並檢討公司管理層接班人計畫的有效性 2. 建立職務代理人制度，並建立內部儲備人才庫及外部高階人才庫 3. 每兩年展開一次人才盤點，制定人才發展方案 4. 結合國家發行延遲退休的政策，對於部分優秀管理人才進行返聘 5. 選拔與培養內部高潛力、年輕一代的管理人才，給予年輕管理層更多的學習成長機會	1. 通過篩選潛在接班人，並藉助職務代理人制度建立完善的人才儲備體系 2. 培養接班人才具備勝任崗位所需的能力與素質 3. 為潛力人才提供多元化的發展資源，聚焦個人成長需求，從而提升員工留存率 4. 持續引進外部優質人才，為企業注入新的視角、理念與思維方式

資訊安全管理與數據隱私

自 2024 年取得 TISAX 認證以來，AFG-蘇州廠在認證範圍內的「資訊安全控制措施」與「原型保護」方面持續推動改善，並已順利完成 TISAX 標準由 V5.1 升級至 V6.0。升級工作涵蓋新版標準訓練、中國最新法律法規的收集與差異性分析、資訊安全制度文件修訂及內部審核實施，全面提升了公司的資訊安全治理能力。2025 年共更新 5 份資訊安全程序文件，並同步修訂訓練教材，共有 1,662 人次參與資訊安全訓練，進一步強化了員工的資訊安全意識與合規水準。

在網路與系統安全建設方面，AFG-蘇州廠利用 Fortigate 200E 企業級防火牆，順利實現 OA/OT 網路的物理隔離，有效保障生產環境的運行安全和增強入侵防禦能力。此外，完成 Windows 11 作業系統的整體升級，全面提升終端系統的安全性與穩定性。

在個人資訊及隱私保護方面，法務單位定期更新隱私政策與資料保護相關法規，並新增和修訂多項數據隱私管理程序，包括個人資料洩露處理、資料主體請求、資料保存期限政策等，並優化外部人員隱私保護管理流程，取消訪客身份證號登記，減少敏感資訊收集，落實最小化原則。針對長期駐廠客戶、供應商等外部人員簽署《外部人員告知書和隱私政策》，2025 年累計簽署 53 份。整體而言，2025 年公司在體系、技術與隱私管理方面均獲顯著提升，持續為客戶提供安全可靠的營運環境。

創新管理

2025 年有效知識產權共 60 件，含本年度核准通過 11 件。另外，尚有 5 件審核中，6 件受理階段。

項目 狀態	發明型	實用新型	總計
授權且有效	3	57	60
審核中	5	-	5
申請受理	-	6	6

永續製造

● 持續改善活動

2025 年，公司制定各部門年度改善目標及相應的獎勵機制，並成立由總經理主導的評審委員會，負責對員工改善提案進行專業評估。評審小組依據公司策略方向、提案的可執行性與預期成效進行綜合判斷，根據不同部門的人數及業務屬性設定相應的目標值。員工通過電子提案系統提交改善建議，每月由評審委員會定期審核和追蹤推動進度，年度累計完成 53 項改善專案，共計節省成本達人民幣 3.14 百萬元，有效推動組織營運效率的持續提升。

● 數位化

AFG-蘇州廠在原有 BI (Business Intelligence System) 平臺基礎上完成 LEANBI 2.0 升級，本次升級重點，包括頁面配置的優化、各部門 KPI 指標的細化調整、KPI 演算法的精進，並新增 100 餘個業務儀表板 (Dashboard)。升級後的 BI 系統共 438 個頁面，月訪問量超過 2 萬次，已成為員工日常工作中不可或缺的透明化、可追溯的管理工具。我們藉助低程序開發平臺，推動指標管理流程的資訊化，實現管理流程的標準化、自動化與即時化，大幅提升資料管理與決策效率。

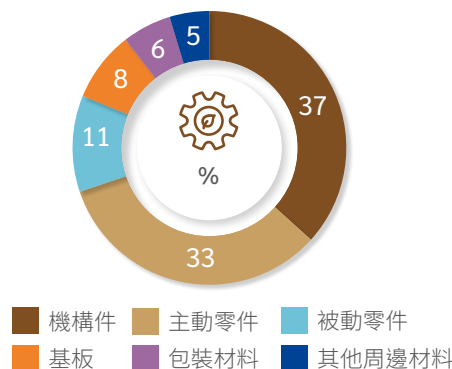
● AI 應用

IT 團隊於 2025 年共舉辦 7 場的 AI 應用訓練，累計參訓 255 人次，全方位展示 AI 在日常工作中提升效率的實際價值。自 2025 年 8 月啟動推廣至年底，AI 系統平均每月為員工提供 8,904 次智能解答，有效支持業務展開、拓寬問題思考方式，顯著提升員工的工作效率與數位化應用能力。

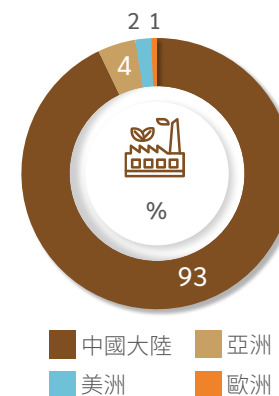
永續供應鏈

2025 年，AFG-蘇州廠擁有 623 家原材料供應商，分布於中國大陸、亞洲、歐洲和美洲。我們根據產業趨勢調整採購策略，並按原物料類別採取差異化的採購方式，以分散風險並確保價格競爭力、合理成本、準確交期和穩定品質。同時推動原材料製造商本土化，以降低運輸成本和碳排放，來自中國大陸的原材料供應商達 93%。

原材料類別分布



原材料供應商分布^{註 1}



● 供應商行為準則

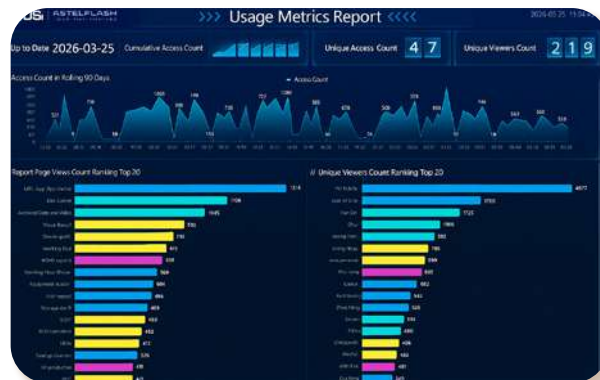
透過環旭電子官網宣傳平臺，向供應商傳達並推動遵守《供應商行為準則》。2025 年，我們對 929 家有交易的供應商完成 100% 宣導，確保其持續符合國內外法規、標準，以及反貪腐和反競爭等要求，且未接獲供應商提出相關的申訴或舉報案件。

● 供應商評鑑

針對 AFG-蘇州廠自行開發的新供應商，要求其簽署採購合約、供應商社會責任承諾書及商業廉潔準則，確保將環境永續性、社會勞動及人權影響納入評估與管控。2025 年，評鑑 2 家新供應商，100% 通過篩選標準，成為合格供應商。

● 衝突礦產

配合環旭電子責任礦產管理要求，對於礦產來源國調查相關資訊，相關內容請參閱「[責任礦產承諾](#)」章節。



註：

1. 依供應商分布區域的採購金額統計

環境面向

綠色產品

2025 年依客戶要求完成各項有害物質符合性調查，符合結果如下：

法規	汽車類產品
EU RoHS	100%
China RoHS	100%

廢棄物與循環再生

2025 年廢棄物總產生量為 496 公噸，總回收量為 430 公噸，回收率達 87%；其中有害廢棄物產生量 97 公噸，回收量 48 公噸，回收率為 49%，而非有害廢棄物產生量 399 公噸，回收量 382 公噸，回收率為 96%，達年度目標 90%。AFG-蘇州廠的報廢產品及電子廢棄物重量為 48.26 公噸，並交由具許可的合格處理業者進行處理。對於產品包裝的托盤、周轉箱、棧板再利用，年度再使用總重量達 292 公噸，廠區廢棄物根據處理方式分類如下表所示：

專案	2025 年績效
包裝材料回收	總計回收 Tray 盤 15 萬個，包裝箱 3 萬個，減少 273 公噸廢棄物的產生，節省人民幣 339 萬元
棧板回收再利用	總計回收塑膠棧板 1,300 多次，減少 19 公噸廢棄物，節約人民幣 28 萬元

單位：公噸

廠區	處理方式	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	無能源回收	能源回收	無能源回收
AFG-蘇州廠		0.000	0.000	48.260	346.890	0.000	35.163	0.000	0.000	48.180	0.000	17.340	0.000
現場處理		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
離場處理		0.000	0.000	48.260	346.890	0.000	35.163	0.000	0.000	48.180	0.000	17.340	0.000
小計		0.000	0.000	48.260	346.890	0.000	35.163	0.000	0.000	48.180	0.000	17.340	0.000
廢棄物類別占比		0.00%	0.00%	9.73%	69.96%	0.00%	7.09%	0.00%	0.00%	9.72%	0.00%	3.50%	0.00%
總計		0.000		395.150		35.163		0.000		48.180		17.340	

氣候策略

為減少對氣候變遷的影響，於 2023 年開始盤查組織碳排放量，並通過 ISO 14064-1 認證，持續檢視與減少溫室氣體排放。AFG-蘇州廠已購買 8,961 MWh 的 GEC 再生能源憑證，抵消 2025 年度部分傳統用電產生的碳排放，其 2025 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量如下表所示：

項目	範疇一	範疇二	總排放量
地域別（公噸 CO ₂ e）	172.51	4,471.01	4,643.52
市場別（公噸 CO ₂ e）	172.51	971.12	1,143.62

範疇三的上下游活動進行 15 項類別的顯著性鑑別與盤查，2025 年經由第三方查證單位驗證結果如下表所示^{註 1~2}：

單位：公噸 CO₂e

範疇三類別	內容說明	溫室氣體排放量
1	採購商品與服務	55,078.77
2	資本財	182.47
3	燃料和能源相關的活動	391.45
4	上游的運輸和配送	2,296.20
5	營運活動中產生的廢棄物	3.44
6	商務差旅	40.86
7	員工通勤	248.29
8	上游資產租賃	6.50
9	下游的運輸和配送	N/A
10	銷售產品之加工	N/A
11	售出產品的使用	N/A
12	售出產品的最終處理	N/A
13	下游資產租賃	N/A
14	連鎖 / 特許經銷	N/A
15	投資	N/A
總計		58,247.99

註：

1. 資料依 ISO 14064-1 盤查結果以四捨五入取得，轉換為 GHG Protocol 進行揭露

2. N/A：依 ISO 14064-1 標準要求，設定間接排放重大性準則評估後，非屬重大項目

能源管理

2025 年，AFG-蘇州廠推動多項能源措施，以減緩氣候變遷的影響：

- 新建 1.5 MWh 太陽能發電系統，總計發電量 1,021 MWh
- 根據需求廠區增加太陽能路燈，預估節電量達 2.27 MWh
- 與供電公司合作，使用綠色電力，綠色電力供電量占工廠用電達 73%

因在節能減碳方面優異表現，工廠通過政府部門的綜合評估，獲得「蘇州近零碳工廠」的殊榮。



2025 年能源使用狀況統計

能源類別	單位	消耗量
電力使用量	GJ	33,679
汽油（不可再生）	GJ	221
柴油（不可再生）	GJ	42

水資源管理

2025 年廠區整體用水量 50.626 百萬公升，較前一年 77.044 百萬公升減少 34%，主要為完成暗管改成地上明管，全面排查管道漏水點以進行封堵。我們持續檢視用水可節約改善項目，減少用水的需求與降低缺水風險。

單位：百萬公升

項目	AFG-蘇州廠
水資源壓力地區	是
取水源	自來水
取水量	50.626
排水量 ^{註 1}	45.563
耗水量	5.063
淡水（≤ 1,000 mg/L 總溶解固體） ^{註 2}	N/A
排放流向	污水處理廠

空氣污染防治

2025 年，廠區應當地法規要求，進行有機揮發物質與懸浮物質排放檢測，空污排放量如下表。空污排放量採用第三方檢測報告的排放濃度及排氣量估算，並根據四捨五入取至小數第三位^{註 3}。

單位：公噸

污染物	AFG-蘇州廠
揮發性有機物質（VOCs）	0.180
氮氧化物（NO _x ）	N/A
硫氧化物（SO _x ）	N/A
細懸浮微粒（PM）	0.042



註：

1. AFG-蘇州廠以取水量 90% 估算原則進行估算

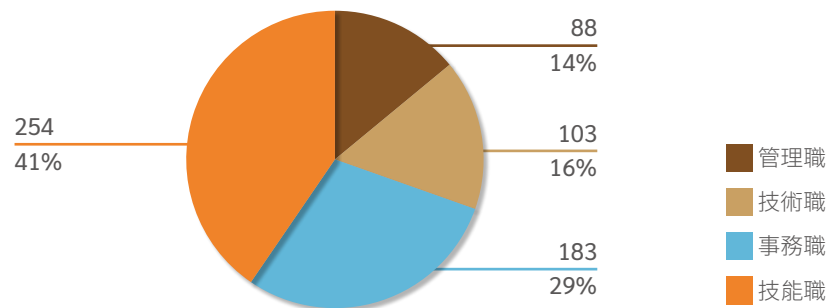
2. N/A：AFG-蘇州廠取水由自來水廠提供，符合當地供水品質但暫無總溶解固體檢測資料

3. N/A：當地目前無相關法規要求，且無自行檢測

社會面向

多元與包容

員工總人數為 628 人，男性員工 300 人（48%），女性員工 328 人（52%），各職別分類人數與占比如下：



各類別員工人數與比例

類別	男	女
管理職比例	49 (56%)	39 (44%)
初階管理職比例	19 (51%)	18 (49%)
中階管理職比例	24 (55%)	20 (45%)
高階管理職比例	6 (86%)	1 (14%)
擔任營運相關單位主管比例	27 (69%)	12 (31%)
新進員工比例	39 (57%)	30 (43%)
離職員工比例	41 (53%)	37 (47%)
年齡	新進員工	離職員工
<30 歲比例	45 (65%)	37 (47%)
30~50 歲比例	24 (35%)	40 (52%)
>50 歲比例	0 (0%)	1 (1%)

人才吸引與留任

● 提供公平、一致的薪酬福利制度

- ◆ 計時員工享有全勤獎、級距津貼、績效獎金、夜班津貼及崗位津貼；非計時員工享有年度及季度激勵獎金
- ◆ 每年根據績效評估、市場情況及公司變動調整薪資與獎金

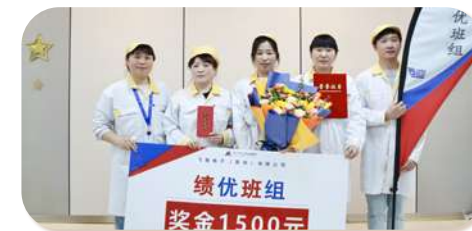
● 完善各項福利制度並舉辦員工活動

- ◆ 2025 年舉辦 13 場員工活動，包含技能競賽、籃球爭霸賽、綠色徒步等，達 2,171 參與人次

● 多元交流平臺

- ◆ 提供多種交流平臺，聆聽員工的回饋和意見，不斷改進並透明化相關資訊，如總經理信箱，投訴熱線等

我們針對各類女男薪資與薪酬比例進行統計，並推動季度優秀個人及團隊評選，給予相應獎勵，持續宣導並踐行公司的核心價值觀。



女男薪資與薪酬比例

職別	女男薪資比例	女男薪酬比例
管理職	0.90	0.89
技術職	0.86	0.88
事務職	0.97	0.97
技能職	0.98	0.95

公司提供多項福利與補助，並享有育兒假：

福利／補助項目

項目	受惠人次	受惠金額（人民幣）
節日禮品	1,161	168,815
結婚補助	7	2,100
生育補助	7	1,400
學歷進修補助	7	18,000
總計	1,182	190,315

育兒假統計

項目	男性	女性	總計
具有育兒假申請資格人數	10	17	27
實際申請育兒假人數	10	17	27
育兒假預計復職人數	10	17	27

2025 年員工活動

● 環境保護和員工健康主題

三八婦女節期間，公司展開了「空瓶充『植』」主題福利活動，號召員工以洗護用品空瓶兌換綠植，用實際行動踐行環保理念。本次活動共吸引 402 位女員工參與，累計回收空瓶 808 個，其中塑膠瓶 618 個、玻璃瓶 190 個，約減少廢棄物污染 78 公斤。



● 中秋環保活動

透過以學習環保知識及線上答題的方式，宣導舉手之勞即可做環保的理念，完成環保答題且分數達 100 分可獲得中秋禮盒一份。



● 光盤行動

公司餐廳推動「光盤行動」，減少食物浪費，節約資源，降低餐廚垃圾產生量，減少溫室氣體排放。2025 年較 2024 年廚餘垃圾和碳排放都減少 35%。



● 健康促進

◆ 為提升員工健康與安全意識，圍繞職業健康、營養膳食、防暑防寒和應急宣導，公司每月發行多篇主題文章，指導員工養成好的健康習慣，最高閱讀量達 600 次，多篇獲得積極互動與分享。

◆ 鼓勵多運動，提高員工團隊意識，組織籃球隊比賽，共 25 人參加，未參賽員工則在現場加油助威，傳遞了運動健康的精神。



人才發展

公司提供多元管道的學習，讓員工不斷提升自我。在 2023 年成為「技能等級認證試點企業」，具備電子專用設備裝調工、廣電和通信設備電子裝接工的初、中、高級認定資格。截至 2025 年底，累計培養中級工 124 名，高級工 112 名。

透過內部講師管理制度，共認證 125 位員工擔任內部講師，促進知識傳承。

2025 年訓練統計

類別	訓練時數	人均訓練時數
男性員工	8,714	29.0
女性員工	10,243	31.2
管理職員工	2,460	28.0
技術職員工	3,772	36.6
事務職員工	3,688	20.2
技能職員工	9,037	35.6
新進員工	3,004	43.5
總員工	18,957	30.2

職業安全衛生

AFG-蘇州廠依照 ISO 45001 職業健康與安全管理體系的要求，建立並持續優化安全管理機制，為員工提供安全、健康的工作環境，2025 年安全衛生管理目標及狀態如下：

目標	推動情形	狀態
職業病發生保持為零	未發現	
因工作相關死亡人數保持為零	未發生	

我們建立完善且具有激勵作用的績效管理體系，確保公司策略落實並促進員工成長。透過強化績效導向的工作氛圍，激勵員工齊心協力達成公司目標、為客戶創造價值。

員工定期績效審查統計

性別	員工類別	定期績效審查		
		應審查人數	實際審查人數	實際審查比例
男性	管理職	49	49	100%
	技術職	65	65	100%
	事務職	50	50	100%
	技能職	136	136	100%
男性合計		300	300	100%
女性	管理職	39	39	100%
	技術職	38	38	100%
	事務職	133	133	100%
	技能職	118	118	100%
女性合計		328	328	100%

職業安全衛生相關宣導及訓練課程統計

項目	績效
課程總場次	38
受訓總人數	947
總訓練時數	707

2025 年職業傷害及職業病統計

項目	員工	承攬商
總工時	1,570,215	845,290
可記錄的職業傷害數	0	0
可記錄的職業傷害比率	0.00	0.00
嚴重的職業傷害數	0	0
嚴重的職業傷害比率	0.00	0.00
虛驚事件數	0	0
虛驚事件比率	0.00	0.00
職業傷害造成的死亡人數	0	0
職業傷害造成的死亡比率	0.00	0.00
職業病率	0.00	0.00
損失天數	0	0
誤工率	0.00	0.00



社會參與

2025年，AFG-蘇州廠總投入費用達人民幣15,718元，志工服務人數為48人次，服務時數為136小時。

綠色徒步 低碳環保

組織員工及家屬在蘇州穹窿山展開環山徒步活動，宣導綠色出行及愛護公共環境理念常識。環山徒步過程中，110名參與者撿拾200多件垃圾及有機廢棄物，共建綠色空間。



愛心捐書

AGF-蘇州廠連續四年展開愛心捐書公益活動，員工積極投入慈善募捐，為貧困山區兒童提供學習與成長所需的資源支持。2025年共有99名員工參與募捐，累計捐贈兒童書籍542冊。



助殘就業 溫暖同行

工會代表及其志願者在社區身心障礙之家的工作人員陪同下，走訪社區身心障礙困難的家庭，為身心障礙家庭提供捐贈物資（輪椅、大米、油、牛奶等），同時為公司在職身心障礙人員送上新年慰問禮包。



弱勢孩童陪伴輔導活動

我們與外商投資協會、智能製造協會合作，投入愛心物資向吳江社會福利院的孩子們送去節日快樂和祝福。



附錄

對 SDGs 之貢獻



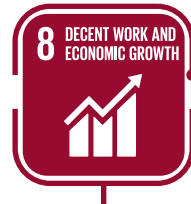
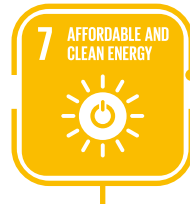
- 支持 6 項振興活動，扶助 2,923 位學生
- 依據各營運據點之退休法令規定提撥退休金與老年社會保險，2025 年退休保險金共提撥人民幣 2.61 億元

- 農曆年前籌募認購愛心年菜，透過華山基金會送到 235 位弱勢獨居老人手中，讓長輩們過溫馨快樂的年節

- 辦理 48 場職業健康宣導、捐血、減重競賽、骨密檢測等健康促進活動，總參與人數達 3,955 人次
- 提供出差及派駐人員在海外差旅 / 派駐期間，因意外或突發疾病所需醫療照護保障、緊急支持及諮詢

- 連續 21 年向愛的書庫累計捐贈 887 箱書籍
- 鄉村科技教育計畫維護 7 間電腦教室，支持科技賦能，累計受益學生達 4,590 人
- 內部講師培訓累計人數達 1,243 人
- 支持員工在職進修累計人數達 571 人

- 女性員工擔任高階管理職位比例為 20%
- 進行人權（涵蓋不歧視、性騷擾）訓練與宣導，受訓人數達 25,231 人次，共 24,233 小時



- 用水密集度較 2015 年下降 15%
- 2025 年製程水回收率達 65%

- 購買再生能源憑證，以作為宣告使用傳統電力所產生的二氧化碳排放量抵消之用，中國大陸、墨西哥及越南廠區 100% 使用再生能源

- 2025 年營收達人民幣 592 億元
- 客戶滿意度分數達 86.3
- 員工起薪優於法定基本薪資並符合生活工資水準，保障同工同酬、性別平等與具尊嚴的勞動權益
- 七大製造廠區提供 18,686 個工作機會，聘僱當地員工比例達 94.3%

- 致力於提升研發人員能力與穩定研發強度，2025 年研發人員占公司總人數的 13.95%，研發強度為 3.21%
- 推動太陽能發電，在南投南崗廠、惠州廠與海防廠區頂樓建置太陽能發電系統，截至 2025 年底，已生產約 8,238 千度再生能源

- 制定健全的稅務政策並遵循各營運據點所屬國家的稅務規定
- 聘僱身心障礙員工人數達 **105** 人
- 任用少數民族員工 **439** 人，其中擔任管理職者達 **5** 人

- 建構永續發展城鄉，降低廠區對環境的負面影響，定期檢視法定空氣污染排放量並符合標準，**0** 重大空氣污染事件
- 執行廢棄物清運計畫，經由合格處理 / 回收廠商，進行廢棄物合法處理，非有害廢棄物回收率 **92%**

- 與供應商合作，回收棧板及包裝材料再利用，共減少 **4,058** 公噸廢棄物的產生，節省約人民幣達 **57** 百萬元
- 將 **PFAS** 列入「禁用物質消滅計畫」，以降低對人體的傷害及環境的影響
- 協助客戶新增取得 Set-Top Box 產品 **EPEAT 銀牌** 等級的認證
- 在機構件部品設計中使用可回收、可再利用原料占比達 **96%**，年度出貨產品中，使用此類原料達 **1,106** 公噸

- 推動綠色產品設計，減少能源損耗與持續改善，以降低二氧化碳的排放，2025 年產品節電量總計 **58.7** 百萬度，約減少 **23,716** 公噸二氧化碳
- 氣候災害造成生產中斷 **0** 天
- 執行氣候相關財務揭露，分析氣候變遷議題，公司宣告 2050 年製造工廠 **100%** 使用再生能源並做碳權投資，以實現**淨零碳排**



- 清理整頓 1 個海岸，共撿拾 **90.3** 公斤的垃圾
- 舉辦 **1** 場環境講座與 **2** 場環境保護電影欣賞

- 持續 13 年累計種植 **183,517** 棵樹，植樹面積達 **112.85** 公頃
- 制定《生物多樣性保育及無毀林承諾》，透過預防、減緩、復育和抵消，來降低生物多樣性潛在損失率，以實現 2050 年生物多樣性**淨正向效益**與**無毀林**的目標

- 制訂《舞弊風險管理辦法》及陽光採購等相關政策，且設有舉報信箱，未發現任何貪瀆賄賂行為
- 未有涉及違反內線交易、反托拉斯或反壟斷法規相關的違法違規行為
- 制訂《資訊安全政策》及《隱私權政策》，2025 年未發生重大資安、侵犯隱私權或資料外洩與遺失之事件

- 營運地區涵蓋亞洲、歐洲、美洲、非洲，以「全球化需求，在地化服務」的策略布局，為客戶提供多樣化電子產品服務
- 全球當地採購達 **33%**

ESG 關鍵績效

環境^{註 1}

再生能源使用比例	單位	2022	2023	2024	2025
USI 集團	%	81.6	81.7	83.4	87.5
中國大陸廠區	%	100	100	100	100
墨西哥廠區	%	50	100	100	100
越南廠區	%	-	100	100	100
南投廠區	%	0	0	6	23
溫室氣體排放	單位	2022	2023	2024	2025
範疇一	公噸 CO ₂ e	5,385.74	5,265.23	4,476.85	5,459.05
範疇二 - 地區別	公噸 CO ₂ e	215,510.73	202,570.24	158,496.83	160,333.48
範疇三 ^{註 2}	公噸 CO ₂ e	11,521,990.32	8,764,066.55	13,188,624.96	3,983,151.90
水資源管理	單位	2022	2023	2024	2025
取（用）水量	百萬公升	1,068.173	1,028.620	1,024.702	1,049.806
回收水量	百萬公升	307.539	232.938	260.242	315.123
回收率	%	28.8	22.6	25.4	30.0
廢棄物管理	單位	2022	2023	2024	2025
有害廢棄物產生量	公噸	1,006.243	790.359	833.189	823.739
非有害廢棄物產生量	公噸	9,835.675	11,586.338	15,679.655	10,350.985
非有害廢棄物回收量	公噸	9,097.263	10,599.595	14,758.800	9,542.413
非有害廢棄物回收率	%	92.49	91.48	94.13	92.19

註：

1. 本環境面績效數據以張江、金橋、惠州、昆山、南投（含草屯廠、南崗廠）、墨西哥及越南的製造廠區為統計範疇

2. 2024 年應策略性計畫採購產品之原物料，致使範疇三排放量增加

環境支出	單位	2022	2023	2024	2025
總計	CNY	29,912,628	47,496,006	42,551,852	35,918,776
營運成本	CNY	12,634,136	27,857,337	26,403,041	17,338,672
供應商及客戶上下游關聯成本	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
社會活動成本	CNY	178,839	777,183	399,151	312,335
綠色產品	單位	2022	2023	2024	2025
年度產品節能效益	百萬度	22.02	7,108.28	151.84	58.70
產品生態化設計占總營收比例	%	82.4	81.4	80.0	80.9
LCA 盤查產品數	項	28	33	110	179

社會

人才吸引與留任	單位	2022	2023	2024	2025
員工人數	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
員工人數中女性所占比例	%	44.4	46.4	45.3	45.9
高階管理職員工總數（處主管以上）	人	213	219	231	242
女性人數	人	41	44	46	48
高階管理職女性比例	%	19.2	20.1	19.9	19.8
管理職員工總數	人	1,061	1,113	1,096	1,112
女性人數	人	245	263	268	261
管理職女性比例	%	23.1	23.6	24.5	23.5

人才吸引與留任	單位	2022	2023	2024	2025
間接人員晉升人數	人	745	834	837	698
女性人數	人	278	320	315	250
雇用身心障礙人數	人	83	101	116	105
員工平均年齡	歲	33.0	33.8	35.5	34.8
員工平均服務年資	年	5.2	5.4	6.6	6.4
員工離職率	%	28.8	29.7	21.6	15.8
基層人員標準起薪與當地法定薪資比率	-	1.00~1.09	1.00~2.51	1.00~1.37	1.00~1.51
員工永續投入度	%	-	80	-	83
育嬰留停復職率	%	68	79	69	78
育嬰留停留任率	%	47	87	61	62
人才發展	單位	2022	2023	2024	2025
通過內部講師訓練人數	人	1,118	1,129	1,042	1,243
女性人數	人	344	352	383	414
員工訓練總費用	M CNY	17.1	10.4	7.1	8.4
員工訓練覆蓋率	%	100	100	100	100
員工人均訓練時數	小時	28.8	24.5	26.4	43.8
支持員工在職進修人數	人	24	155	107	152
人權	單位	2022	2023	2024	2025
人權相關議題人均訓練時數	小時	1.4	1.0	1.1	1.0
聘僱合約簽訂率	%	100	100	100	100
員工溝通座談會	場	140	167	139	140
參與工會的員工人數	人	5,901	6,887	6,607	8,474
占總員工比例	%	35.4	40.4	44.1	51.8

職業安全衛生	單位	2022	2023	2024	2025
職業病發生病例	人	0	0	0	0
因工作死亡人數	人	0	0	0	0
安全生產支出	M CNY	184	197	217	233
緊急演練場次	場	30	36	41	40
健康促進活動	場	51	40	63	48
參與人次	人	8,611	10,705	6,554	3,955
醫師諮詢人次	人	30,211	14,856	13,902	12,813
諮詢總時數	小時	9,777	9,720	9,231	9,960
社會參與	單位	2022	2023	2024	2025
社會參與投入總金額	CNY	5,281,086	9,248,749	9,548,459	7,651,432
投資教育	CNY	2,205,556	4,960,776	6,061,126	2,883,338
回饋社會	CNY	1,015,895	306,252	395,842	332,756
保育環境	CNY	423,275	696,683	753,805	1,286,124
推廣藝文	CNY	1,188,091	2,834,620	1,700,169	2,284,122
對外倡議	CNY	448,269	450,417	637,517	865,092
參與活動員工人次數	人	701	535	968	1,349
參與活動服務時數	小時	2,047	3,645	4,844	6,839
環境友善	單位	2022	2023	2024	2025
年度植樹數量	棵	22,381	21,268	14,783	17,252
企業公益林	棵	14,000	14,000	14,501	16,916
員工愛心林	棵	8,381	7,268	282	336
年度植樹面積	公頃	12.04	9.16	7.21	7.73
累計植樹數量	棵	130,214	151,482	166,265	183,517
累計植樹面積	公頃	86.36	97.91	105.12	112.85
清理環境落實垃圾分類成果	公斤	200.00	35,040.00	865.00	246.3

鄉村振興	單位	2022	2023	2024	2025
資助專案數量	項	5	6	6	6
扶助貧困學子數	人	1,838	2,732	2,803	2,923
投入金額	K CNY	818	531	523	609
投資教育	單位	2022	2023	2024	2025
愛的書庫累計捐贈書箱	箱	767	807	847	887
閱讀活動參與人數	人	479	689	347	572
產學實習合作人數	人	660	679	1,447	3,226
各區域當地原物料供應商採購情形	單位	2022	2023	2024	2025
全球當地採購	%	43	40	41	33
墨西哥	%	5	6	7	5
臺灣	%	30	28	26	27
中國大陸	%	50	51	51	43
東南亞	%	3	4	4	4
供應商永續性風險評估	單位	2022	2023	2024	2025
供應商永續性評估調查	家	525	456	469	495
供應商永續性風險評估問卷	%	73	76	76	76
供應商 / 承攬商永續性實地 / 文件稽核	家	81	99	108	110
供應商溝通	單位	2022	2023	2024	2025
參與永續供應鏈說明會人數	人	342	507	529	388
責任礦產	單位	2022	2023	2024	2025
盡職調查供應商的數量	家	199	219	241	347
目標供應商符合無衝突礦產	%	100	100	100	100

治理

財務績效	單位	2022	2023	2024	2025
營業總收入	M CNY	68,516.08	60,791.91	60,690.65	59,195.06
營業成本	M CNY	61,327.07	54,939.14	54,929.61	53,579.58
營業利潤	M CNY	3,460.80	2,177.68	1,872.48	2,104.57
利潤總額	M CNY	3,477.20	2,189.69	1,853.82	2,139.49
淨利潤（持續經營淨利潤）	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
向政府支付的款項	M CNY	897.55	963.30	826.56	877.75
每股盈餘	CNY	1.40	0.89	0.76	0.85
研發與知識產權	單位	2022	2023	2024	2025
研發人員比例	%	11.5	12.2	13.2	14.0
研發投入	M CNY	2,034.46	1,807.20	1,907.55	1,901.27
研發強度	%	2.97	2.97	3.14	3.21
知識產權累計核准有效件數	件	740	801	754	620
智能製造	單位	2022	2023	2024	2025
導入自動化製造專案數	件	70	62	68	87
節省效益	M CNY	295.44	299.71	310.38	346.78
持續改善	單位	2022	2023	2024	2025
持續改善重點專案總減碳量	公噸 CO ₂ e	1,316	2,877	2,543	1,736
新提案件數	件	360	458	451	521
節省效益	M CNY	119.25	108.74	120.26	112.98

客戶關係	單位	2022	2023	2024	2025
客戶滿意度	分	84.2	84.5	87.1	86.3
滿意的客戶	%	93	95	99	96
滿意度調查客戶占總營收比例	%	100	100	100	100

董事會的構成	單位	
董事會人數 ^{註1}	人	11
獨立董事人數	人	4
獨立董事占比	%	36.4

戰略與可持續發展委員會的構成	單位	
委員人數	人	7
獨立董事擔任委員人數	人	2
獨立董事擔任委員占比	%	28.6

審計委員會的構成	單位	
委員人數	人	5
獨立董事擔任委員人數	人	3
獨立董事擔任委員占比	%	60.0

薪酬與考核委員會的構成	單位	
委員人數	人	5
獨立董事擔任委員人數	人	4
獨立董事擔任委員占比	%	80.0

提名委員會的構成	單位	
委員人數	人	5
獨立董事擔任委員人數	人	3
獨立董事擔任委員占比	%	60.0

註：

1. 董事會包含三位女性董事

永續資料

環境^{註 1}

A. 範疇二市場別溫室氣體排放量統計

項目	單位	2022	2023	2024	2025
範疇二 - 市場別	公噸 CO ₂ e	26,912.82	26,286.99	23,938.40	18,154.37

B. 有害廢棄物統計表

項目	單位	2022	2023	2024	2025
回收 / 再利用	公噸	232.13	205.74	205.58	240.83
總量	公噸	774.11	584.62	627.61	582.91
掩埋	公噸	0.00	0.00	0.00	0.00
焚化有能量回收 ^{註 2}	公噸	N/A	494.35	514.21	545.14
焚化無能量回收	公噸	774.11	90.27	113.41	37.78

C. 非有害廢棄物統計表

項目	單位	2022	2023	2024	2025
回收 / 再利用	公噸	9,097.26	10,599.60	14,758.80	9,542.41
總量	公噸	738.41	986.74	920.86	808.57
掩埋	公噸	393.25	440.43	429.75	323.49
焚化有能量回收	公噸	N/A	546.31	491.10	485.08
焚化無能量回收	公噸	345.16	0.00	0.00	0.00

註：

1. 本環境面的 A、B、C 與 E 表格數據，以張江、金橋、惠州、昆山、南投（含草屯廠、南崗廠）、墨西哥及越南的製造廠區為統計範疇

2. N/A：為 2023 年以前無調查有害及非有害廢棄物焚化處理廠的能量回收狀況

D. 環境支出統計^{註1}

單位：人民幣

分類	2022		2023		2024		2025	
	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出
營運成本 ^{註2}	532,048	12,102,087	13,314,133	14,543,205	15,255,151	11,147,890	3,989,768	13,348,904
供應商及客戶 上下游關聯成本 ^{註3}	-	862,255	-	262,200	133,064	288,824	-	640,651
管理成本 ^{註4}	2,416,689	13,820,710	317,708	18,281,577	248,203	15,079,569	8,886	17,618,232
社會活動成本 ^{註5}	-	178,839	-	777,183	-	399,151	-	312,335
總計	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. 總耗水及排放水量

項目	單位	2022	2023	2024	2025
排放水量	百萬公升	930.22	892.84	872.79	896.02
總耗水量	百萬公升	137.95	135.78	151.91	153.79

註：

1. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠、越南廠

2. 營運成本：涵蓋污染防治成本（空氣、水、噪音、毒化物等其他污染）、資源永續利用成本（提高資源利用效率、廢棄物減少、回收及處理成本）

3. 供應商及客戶上下游關聯成本：涵蓋綠色採購、產品及產品包裝再利用、再生、再造及修改等

4. 管理成本：涵蓋環境保護活動及教育等人事成本、取得外部驗證單位驗證費用、政府環保規費

5. 社會活動成本：涵蓋環境保護捐贈等社會活動成本

F. 產品所含危害環境物質限制摘選表

管控需求	物質 / 法令	管控需求	物質 / 法令
禁用物質及 法令要求	鎘 (Cd) 及其化合物	禁用物質及 法令要求	全氟辛酸及其鹽類 Perfluorooctyl acid and its salts (PFOA)
	鉛 (Pb) 及其化合物		多氯聯苯 Polychlorinated Biphenyls (PCB)
	汞 (Hg) 及其化合物		歐盟包材與包材廢棄物法規 Regulation (EU) 2025/40 on Packaging and Packaging Waste
	六價鉻 (Cr ⁶⁺) 及其化合物		歐盟電池法規 Regulation (EU) 2023/1542
	多溴聯苯 Polybrominated Biphenyls (PBB)		歐盟 2019/1021/POPs 法規
	多溴二苯醚 Polybrominated Diphenyl Ethers (PBDE)		歐盟 (EC) 1907/2006 REACH 法規
	鄰苯二甲酸二 (2- 乙基己基) 酯 Diethylhexyl Phthalate (DEHP) (117-81-7)		美國加州 Proposition 65 法規
	鄰苯二甲酸丁基苯甲酯 Butyl Benzyl Phthalate (BBP) (85-68-7)		有毒物質控制法 (TSCA)
	鄰苯二甲酸二丁酯 Dibutyl Phthalate (DBP) (84-74-2)		礦物油芳香烴 Mineral Oil Aromatic Hydrocarbons (MOAH) (from 1 to 7 aromatic cycles)
	鄰苯二甲酸二異丁酯 Diisobutyl Phthalate (DIBP) (84-69-5)		礦物油飽和碳氫化合物 Mineral Oil Saturated Hydrocarbons (MOSH) (from 16 to 35 aromatic cycles)
	溴 (Br) 及其化合物 Bromine	計畫消滅物質	全氟及多氟烷基物質 Per- and Polyfluoroalkyl Substances (PFAS)
	氯 (Cl) 及其化合物 Chlorine		
	全氟及多氟烷基物質 Per- and Polyfluoroalkyl Substances (PFAS)	報告物質	全球汽車申報物質清單 Global Automotive Declarable Substance List (GADSL)
	全氟辛烷磺酸及其鹽類 Perfluorooctanyl Sulphonic acid and its salts (PFOS)		責任礦產 Responsible Minerals

G. 生態標章產品收入

收入來源	單位	2022	2023	2024	2025
第一類生態標章的產品： 符合 ISO 14024 或 EPEAT 的工業類產品	M CNY	0	201.41	1,043.42	164.74
單一 / 多個生態標章的產品： 符合 ISO 14067 或 Energy Star 的無線通訊類、雲端及存儲類、醫療類、消費電子類與汽車電子類產品	M CNY	17,470.42	7,222.15	27,274.93	6,696.00
其他永續產品或服務： 符合 CE/RoHS、歐盟分類法 1.2 電氣和電子設備製造 - 環境設計要求與臺灣永續分類法中一般經濟活動的電腦及其週邊設備的無線通訊類、雲端及存儲類、醫療類、消費電子類、汽車電子類及藉由 RMA 服務相關的產品	M CNY	50,999.68	53,306.28	32,296.32	52,252.51
永續產品或服務的總收入	M CNY	68,470.09	60,729.84	60,614.67	59,113.24
永續收入占總營收比例	%	99.93	99.90	99.87	99.86

社會

A. 人力結構表

類別	組別	張江廠		金橋廠		惠州廠		昆山廠		南投廠		墨西哥廠		越南廠		組別小計與比例	
		人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占全體員工比例
職務 ^{註1}	管理職 - 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%
	管理職 - 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%
	技術職 - 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%
	技術職 - 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%
	事務職 - 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%
	事務職 - 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%
	技能職 - 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%
	技能職 - 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%
性別	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	正式 ^{註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%
	約聘 ^{註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%

註：

1. 職務類別分為管理職（組長至總經理等具有管理權責的人員皆屬管理職）、技術職、事務職、技能職組別；性別分為男、女組別；其他類別依此原則類推

2. 正式員工：與公司簽訂僱傭契約，每日工時 8 小時之員工，但不含派遣工

3. 約聘員工：與公司簽訂定期僱傭契約之員工，但不含派遣工及時薪工

類別	組別	張江廠		金橋廠		惠州廠		昆山廠		南投廠		墨西哥廠		越南廠		組別小計與比例	
		人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占全體員工比例
國籍	當地國籍 - 管理職	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%
	當地國籍 - 非管理職	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%
	非當地國籍 - 管理職	9	0.8%	4	0.4%	2	0.2%	9	0.8%	2	0.2%	8	0.7%	69	6.3%	103	0.6%
	非當地國籍 - 非管理職	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%
年齡	30 歲以下	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 歲	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 歲以上	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%
學歷	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%
	碩士	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%
	學士	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%
地區小計		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%	-	-
總計		16,365															

B. 員工新進與離職

員工新進		2022	2023	2024	2025							
					張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠	總計
性別	男性人數	5,869	5,602	3,880	290	184	29	259	386	447	1,914	3,509
	新進率 ^{註 1}	61%	59%	45%	20%	29%	3%	21%	20%	37%	168%	41%
	女性人數	3,565	3,897	2,546	125	72	7	165	588	636	1,024	2,617
	新進率	46%	50%	35%	14%	20%	1%	20%	32%	37%	163%	37%
職務	管理職	71	58	28	0	3	2	0	19	7	9	40
	新進率	7%	5%	3%	0%	3%	1%	0%	5%	7%	9%	4%
	技術職	636	314	320	41	30	18	15	158	25	229	516
	新進率	18%	9%	10%	6%	9%	5%	4%	12%	10%	65%	14%
	事務職	429	178	175	44	28	6	39	179	47	296	639
	新進率	21%	8%	8%	19%	41%	2%	14%	31%	23%	219%	35%
	技能職	8,298	8,949	5,903	330	195	10	370	618	1,004	2,404	4,931
	新進率	77%	85%	62%	26%	40%	1%	29%	43%	43%	205%	54%
年齡	30 歲以下人數	6,623	6,648	4,670	280	173	10	348	625	598	1,990	4,024
	新進率	85%	98%	85%	45%	72%	2%	39%	83%	48%	188%	77%
	30~50 歲人數	2,691	2,696	1,682	134	83	26	76	327	399	948	1,993
	新進率	30%	28%	18%	8%	11%	2%	7%	14%	31%	136%	21%
	50 歲以上人數	120	155	74	1	0	0	0	22	86	0	109
	新進率	14%	16%	7%	4%	0%	0%	0%	4%	23%	0%	10%

註：

1. 該類別的員工新進率＝當年度該類別的新進人數 ÷ （（該類別的當年度期初在職人數 + 該類別的當年度期末在職人數）÷ 2）× 100%

員工新進	2022	2023	2024	2025							
				張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠	總計
新進員工總人數	9,434	9,499	6,426	415	256	36	424	974	1,083	2,938	6,126
新進率	54%	55%	41%	18%	26%	2%	21%	26%	37%	166%	39%
間接員工新進人數	1,136	550	523	85	61	26	54	356	79	534	1,195
新進率	17%	8%	8%	8%	12%	3%	7%	16%	14%	90%	18%
直接員工新進人數	8,298	8,949	5,903	330	195	10	370	618	1,004	2,404	4,931
新進率	77%	85%	63%	26%	40%	1%	29%	43%	43%	205%	54%
每人平均聘雇費用（人民幣）	3,317	1,723	1,811								
間接員工崗位異動人數	753	845	856								
間接員工崗位遞補率 ^{註1}	40%	61%	62%								

員工離職		2022	2023	2024	2025							
					張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠	總計
性別	男性人數	2,808	3,069	1,831	172	74	103	228	204	339	272	1,392
	離職率 ^{註2-3}	29%	33%	21%	12%	12%	10%	19%	11%	28%	24%	16%
	女性人數	2,195	2,050	1,632	83	47	82	135	193	427	126	1,093
	離職率	28%	26%	22%	9%	13%	9%	16%	10%	25%	20%	15%
職務	管理職	72	72	48	5	7	1	0	22	29	2	66
	離職率	7%	7%	4%	3%	7%	1%	0%	6%	30%	2%	6%
	技術職	518	481	325	21	10	12	11	103	45	22	224
	離職率	15%	14%	10%	3%	3%	3%	3%	8%	18%	6%	6%
	事務職	360	298	220	24	17	20	18	97	74	46	296
	離職率	18%	14%	10%	10%	25%	7%	7%	17%	35%	33%	16%
	技能職	4,053	4,268	2,870	205	87	152	334	175	618	328	1,899
	離職率	38%	41%	30%	16%	18%	14%	26%	12%	26%	28%	21%

註：

1. 間接員工崗位遞補率＝間接員工崗位異動人數 ÷（間接員工崗位異動人數＋間接員工新進人數）×100%

2. 該類別的員工離職率＝當年度該類別的離職人數 ÷（（該類別的當年度期初在職人數＋該類別的當年度期末在職人數）÷2）×100%

3. 離職人數扣除到職 90 天內離職人員

員工離職		2022	2023	2024	2025							
					張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠	總計
年齡	30 歲以下人數	2,962	3,312	1,978	122	44	78	283	104	328	269	1,228
	離職率	40%	49%	36%	20%	18%	17%	32%	14%	27%	25%	23%
	30~50 歲人數	1,935	1,700	1,334	130	77	107	80	252	358	129	1,133
	離職率	21%	18%	14%	8%	10%	8%	7%	11%	28%	18%	12%
	50 歲以上人數	106	107	151	3	0	0	0	41	80	0	124
	離職率	13%	11%	14%	11%	0%	0%	0%	7%	21%	0%	11%
離職員工總人數		5,003	5,119	3,463	255	121	185	363	397	766	398	2,485
離職率		29%	29.7%	21.6%	11%	12%	10%	18%	11%	26%	23%	16%
間接員工離職人數		950	851	593	50	34	33	29	222	148	70	586
離職率		14%	12.6%	9.1%	5%	7%	4%	4%	10%	27%	12%	9%
直接員工離職人數		4,053	4,268	2,870	205	87	152	334	175	618	328	1,899
離職率		38%	40.7%	30.2%	16%	18%	14%	26%	12%	26%	28%	21%
自願離職 ^{註 1} 總人數		4,089	4,634	2,639	2,150							
離職率		24%	28%	16%	14%							

C. 依國籍分布統計

國籍	全體員工		管理職	
	人數	占全體員工比例	人數	占管理職員工比例
中國大陸	7,375	45.06%	575	51.72%
臺灣	3,082	18.83%	384	34.53%
墨西哥	2,831	17.30%	80	7.19%
越南	2,228	13.61%	70	6.29%
菲律賓	844	5.16%	0	0.00%
英國	2	0.01%	2	0.18%
法國	1	0.01%	0	0.00%
馬來西亞	1	0.01%	0	0.00%
德國	1	0.01%	1	0.09%
總計	16,365		1,112	

註：

1. 自願離職總人數：為離職總人數扣除試用期不合格與被資遣的人員

D. 員工民族統計^{註2}

民族	全體員工		管理職	
	人數	占全體員工比例	人數	占管理職員工比例
漢族	3,861	89.79%	202	97.58%
彝族	100	2.33%	0	0.00%
壯族	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%
瑤族	21	0.49%	0	0.00%
白族	18	0.42%	1	0.48%
傣族	13	0.30%	0	0.00%

2. 員工少數民族總計有 439 人，占全體員工總人數 2.68%，包含 5 位管理職員工，占管理職人數 0.45%。其中有 77 位員工分布於 18 個不同的種族類別，每一種族類別不超過 10 人，不再細分統計

E. 人力投資報酬率

項目	2022	2023	2024	2025
人力投資報酬率 ^{註1} (HC ROI)	2.62%	2.49%	2.38%	1.37%
每人平均利潤 ^{註2} (單位：CNY)	200,178	129,987	115,759	136,434

F. 員工女男薪資 / 薪酬比率

類別	女男薪資 / 酬比率	類別	女男薪資 / 酬比率	類別	女男薪資 / 酬比率
非管理職薪資	0.941	管理職薪資	0.956	經營管理層薪資	-
非管理職薪酬	0.928	管理職薪酬	0.973	經營管理層薪酬 ^{註3}	1.000
技術職薪資	0.932	高階管理職薪資	0.958		
技術職薪酬	0.899	高階管理職薪酬	1.020		
事務職薪資	0.930	中階管理職薪資	0.924		
事務職薪酬	0.935	中階管理職薪酬	0.927		
技能職薪資	0.960	初階管理職薪資	0.985		
技能職薪酬	0.950	初階管理職薪酬	0.972		

G. 訓練時數與訓練費用統計

類別	組別		廠區							組別小計	占該組比例
			張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠		
訓練時數 (小時)	性別	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%
	職務	管理職	7,268	3,001	4,619	4,669	10,300	1,966	34,987	66,810	9%
		技術職	23,426	10,916	6,196	6,571	8,092	2,016	81,295	138,512	19%
		事務職	5,917	1,229	4,860	5,659	22,523	2,754	41,874	84,816	12%
		技能職	97,020	39,832	30,473	79,873	19,424	21,510	138,219	426,352	60%
	課程分類	強制性課程 ^{註4}	56,648	8,415	7,029	88,793	3,886	17,967	157,984	340,721	48%
		非強制性課程 ^{註5}	76,983	46,564	39,118	7,980	56,454	10,279	138,391	375,768	52%
	總計		133,631	54,978	46,147	96,772	60,340	28,246	296,375	716,490	-

註：

1. 人力投資報酬率 = (當年度營業總收入 - (當年度營業總投入 - 當年度員工相關的總投入 (薪資 + 福利)))

÷ 當年度員工相關的總投入 × 100%

2. 每人平均利潤 = 利潤總額 ÷ ((年度期初在職人數 + 年度期末在職人數) ÷ 2)

3. 經營層薪酬數據取自於 2025 年年度報告，男性薪酬中位數的平均值為人民幣 2,328,333.33 元

4. 強制性課程：為員工之基本必要訓練，如：陽光行為政策宣導、建立職場人道待遇、行為準則等

5. 非強制性課程：為提升員工相關領域之技能訓練，如：DOE 實驗設計、程式開發等相關訓練課程

類別	組別		廠區							組別小計	占該組比例
			張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠		
訓練費用 (人民幣)	性別	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%
	年齡	30 歲以下	4,483	2,511	670,159	2,323,918	247,320	42,728	30	3,291,149	39%
		30~50 歲	10,605	5,746	1,648,462	2,264,348	655,935	90,492	38	4,675,625	56%
		50 歲以上	126	39	166,116	54,335	172,048	16,266	13	408,943	5%
	課程分類	強制性課程	4,365	1,506	364,247	3,723,085	537,651	146,945	76	4,777,875	57%
		非強制性課程	10,849	6,789	2,120,490	919,517	537,651	2,540	6	3,597,842	43%
	總計		15,213	8,296	2,484,737	4,642,602	1,075,303	149,485	81	8,375,717	-
	管理職	初階主管	427	253	123,764	188,800	107,530	8,969	1	429,745	24%
		中階主管	383	197	368,946	305,375	215,061	13,251	0	903,213	50%
		高階主管	151	56	155,575	214,620	107,530	0	0	477,933	26%

H. 全方位福利制度

類別	說明	
職場環境	獎勵	● 年節獎金、全勤獎金、加班津貼、績效獎金、三節禮券、生日禮券、員工持股計畫、研發獎勵金、知識產權獎勵金、員工久任獎金（中國大陸、南投廠區）
	出勤	● 法定假日、周休二日、給薪生日假（南投廠區）、給薪年假 ^{註1} 、給薪福利假 ^{註2} （中國大陸、南投廠區）、給薪原住民歲時祭儀假（南投廠區）、給薪投票假（南投廠區） ● 實施居家上班、彈性上下班（南投廠區）、多時段上班模式
	保險	● 法定社會保險與退休金提撥，商業保險如團體保險、當地與海外差旅保險（如為派駐員工，派駐期間其眷屬一併納入保障）、雇主責任險、人壽保險（墨西哥廠區）
	餐飲	● 餐費補助、員工餐廳（由營養師設計控制熱量菜單）
	住宿	● 員工宿舍（內含家電、空調、熱水器、無線網路及家具） ● 住房 / 房租補貼（中國大陸、南投廠區）、正式員工住房公積金（中國大陸廠區）
	交通	● 廠區間免費接駁車、叫車服務、地鐵通勤班車與車費補助（惠州廠區） ● 員工專屬停車場、孕婦專用停車位（惠州廠區、南投廠區）

註：

1. 給薪年假：依當地法規實施，未休天數依法發放薪資。中國大陸廠區：滿1年享5天；滿10年享10天；滿20年享15天（未休以300%日薪折抵）。
南投廠：滿半年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）。墨西哥廠：滿1年12天，後續每年加2天；第5年後每5年加2天。越南廠：滿1年12天，每5年加1天

2. 給薪福利假：中國大陸廠區視為一種久任獎勵，年資滿2年以上者享2-10天全薪福利假；南投廠區新進員工即享4天特別假（須入職後1年內使用完畢）

類別		說明
身心健康	運動活動	● 團康活動：家庭日、親子活動、尾牙聚餐及抽獎、慶生會、運動日、歌唱比賽 ● 社團贊助：補助 29 個運動社團、6 個健康樂活社團、10 個藝文社團及 3 個慈善 / 服務社團並舉辦各式競賽 ● 硬體設施：籃球 / 排球共用場、羽球場、桌球、撞球、跑步機等休閒設施
	壓力管理	● 員工協助方案（EAP），壓力調適問卷調查、心理諮商服務、身心健康講座與活動、藝文電影欣賞
	健康管理	● 醫護室，專職醫護人員與專業駐廠醫師（免費醫護諮詢、應急處理） ● 每年免費健康檢查與定期追蹤、補助到職健檢、健康促進活動、衛生訓練與講座
家庭協助	育兒支持	● 給薪陪產假、給薪產檢假、給薪產假、育嬰假（南投廠區）、育兒假（中國大陸給薪、越南廠區）、給薪哺（集）乳假 ● 設有哺（集）乳室 ● 結婚補助、生育補助 / 祝賀金、員工及子女教育補助、懷孕員工餐廳加量媽媽貼紙、學齡前托兒服務特約廠商學雜費優惠（南投廠區）
	關懷救助	● 家庭照顧假（南投廠區）、給薪陪護假（中國大陸廠區） ● 員工及眷屬喪葬補助、員工住院慰問金 / 住院津貼、員工眷屬住院慰問金（墨西哥廠區）、急難救助金 ● 日間長照政策說明資訊提供（南投廠區）
其他		● 補助員工到職健康檢查、協助外籍或派駐員工辦理居住證 / 工作證；溝通費與關愛團隊（中國大陸廠區） ● 建置專用活動室，如：禮拜室、電腦網路教室、圖書室、美感發想中心 ● 設置便利商店提供繳費、購票等便利服務（中國大陸、南投廠區） ● 簽訂餐廳、購物商店、醫療診所、語文學習機構等特約廠商

I. 各廠區職業傷害及職業疾病統計資訊

項目	廠區						
	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠
總工時	6,054,245	2,422,228	4,888,139	6,805,401	8,029,663	3,643,842	4,439,924
可記錄的職業傷害數	0	0	0	4	4	3	1
可記錄的職業傷害比率	0.00	0.00	0.00	0.59	0.50	0.82	0.23
嚴重的職業傷害數	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
虛驚事件數	0	0	0	0	0	0	0
虛驚事件比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
職業傷害造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
職業病率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
損失天數	0	0	0	204	144	62	5
誤工率	0.00	0.00	0.00	29.98	17.93	17.02	1.13

J. 責任礦產指標^{註 1}

項目	2022	2023	2024	2025
含衝突影響及高風險地區礦物產品之營收占比	99.93%	99.90%	99.87%	99.86%
來自無衝突驗證供應商之高風險礦物產品營收占比	75.70%	81.10%	87.50%	88.25%

註：

1. 表格所列之營收數據均未包含非產品收益（包括廢料銷售及投資收益）

K. 供應商評估與發展的關鍵績效指標

2025 年供應商評估與發展的關鍵績效指標	家數	百分比
永續風險管理供應商（第一階供應商與非第一階供應商）	495	
關注供應商	196	
參與能力建置的關注供應商	89	45%
經 ESG 風險評估之關注供應商（書面 / 實地）	169	86%
經評估具有重大實際 / 潛在負面影響的關注供應商	69	
透過實地或遠端方式協助指導供應商進行改善行動的關注供應商	60	87%
具有重大實際 / 潛在負面影響被終止合約的關注供應商	0	

L. 供應商篩選國家別統計表

國家	供應商家數	比例	國家	供應商家數	比例
中國大陸	200	40.40%	法國	2	0.40%
臺灣	181	36.57%	荷蘭	2	0.40%
美國	36	7.27%	英屬維京群島	2	0.40%
墨西哥	12	2.42%	模里西斯	2	0.40%
新加坡	15	3.03%	加拿大	1	0.20%
日本	10	2.02%	瑞士	1	0.20%
韓國	8	1.62%	義大利	1	0.20%
愛爾蘭	4	0.81%	波蘭	1	0.20%
英國	3	0.61%	美屬薩摩亞	1	0.20%
越南	3	0.61%	薩摩亞	1	0.20%
馬來西亞	3	0.61%	亞美尼亞	1	0.20%
德國	2	0.40%	聖克里斯多福及尼維斯	1	0.20%
丹麥	2	0.40%	總計	495	100.00%

治理

A. 2025 年接受反貪腐政策訓練人數

項目 \ 廠區	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠	總計
管理職受訓人數	532	290	336	369	527	221	276	2,551
非管理職受訓人數	7,342	2,817	6,122	18,590	4,632	6,874	6,438	52,815
期末在職人數	2,348	1,023	1,826	2,082	3,933	2,847	2,306	16,365
受訓人數占廠區人數比例 ^{註 1}	335%	304%	354%	911%	131%	249%	291%	338%

註：

1. 受訓人數占廠區人數比例 = 受訓人數 ÷ 年度期末在職人數 × 100%

GRI 對照表

使用聲明	環旭電子參照 GRI 準則編製本 GRI 對照表，引用 2025/01/01 至 2025/12/31 期間的資訊
GRI 使用版本	GRI 1: 基礎 2021
適用 GRI 行業準則	無

GRI 揭露項目	章節 / 說明	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021		
組織及報導實務		
2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	4
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
2-4 資訊重編	重新定義產品收入分類，更新「永續資料 - 環境 G. 生態標章產品收入」2022-2024 年資訊	188
2-5 外部保證 / 確信	第三方保證聲明書	206
活動與工作		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於環旭電子	5
	產品價值鏈	78
2-7 員工	人力結構	132
	永續資料 - 社會	189
2-8 非員工的工作者	職業安全衛生管理	114
治理		
2-10 最高治理單位的提名與遴選	董事提名與職權	36
2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色	永續委員會組織	13
2-13 衝擊管理的負責人	永續委員會組織	13
2-14 最高治理單位在永續報導的角色	關於本報告書	4

GRI 揭露項目	章節 / 說明	頁碼
治理		
2-15 利益衝突	董事提名與職權 (董事在其他董事會任職之情形請參閱公司官網)	36
2-17 最高治理單位的群體智識	董事成員進修	37
2-19 薪酬政策	董事會績效與薪酬	37
2-20 薪酬決定流程	董事會績效與薪酬	37
	完善的薪酬制度	136
策略、政策與實務		
2-22 永續策略的聲明	董事長與總經理的話	7
	永續策略	15
2-23 政策承諾 2-24 納入政策承諾	永續策略	15
	商業道德與法規遵循	46
	綠色產品設計與管理	53
	品質管理	79
	供應商行為準則	84
	責任礦產承諾	93
	氣候變遷衝擊與調適	99
	人權保障	125
	社會活動概況	153

GRI 揭露項目	章節 / 說明	頁碼
策略、政策與實務		
2-25 補救負面衝擊的程序	重大性議題與風險衝擊管理	27
	利害關係人經營	30
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	商業道德與法規遵循	46
2-27 法規遵循	法規遵循	46
2-28 公協會的會員資格	對外倡議	162
利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	重大性議題鑑別	19
	利害關係人經營	30
2-30 團體協約	員工工會	130
GRI 3 重大主題 2021		
3-1 決定重大主題的流程	重大性議題分析	19
3-2 重大主題清單	重大性議題與風險衝擊管理	27
重大性議題		
永續供應鏈		
3 重大主題 (2021)		
3-3 重大主題管理	價值鏈管理	77
204 採購實務		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	當地採購	83
308 供應商環境評估		
308-1 採用環境標準篩選新供應商	供應商評鑑	86
308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	供應商永續性風險評估	90
414 供應商社會評估		
414-1 使用社會標準篩選的新供應商	供應商評鑑	86
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商永續性風險評估	90
USI 特定主題		
永續供應鏈	責任礦產承諾	93

GRI 揭露項目 / 其他來源	章節	頁碼
能源管理		
3 重大主題 (2021)		
3-3 重大主題管理	環境保護與職場安全衛生	98
302 能源		
302-1 組織內部的能源消耗量	能源管理	105
	能源管理 (AFG-蘇州廠)	170
302-3 能源密集度	能源管理	105
302-4 減少能源消耗	能源管理	105
職業安全衛生		
3 重大主題 (2021)		
3-3 重大主題管理	環境保護與職場安全衛生	97
403 職業安全衛生 (2018)		
403-1 職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	114
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全衛生風險鑑別與管理	115
403-3 職業健康服務	身心靈健康維護	120
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生管理	114
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生管理	114
403-6 工作者健康促進	身心靈健康維護	120
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全衛生管理	114
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生	114
403-9 職業傷害	職業災害管理	117
	職業安全衛生 (AFG-蘇州廠)	174
403-10 職業病	職業安全衛生管理	114
廢棄物與循環再生		
3 重大主題 (2021)		
3-3 重大主題管理	環境保護與職場安全衛生	98

GRI 揭露項目 / 其他來源	章節	頁碼
廢棄物與循環再生		
306 廢棄物（2020）		
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	109
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	109
306-3 廢棄物的產生	廢棄物與循環再生（AFG-蘇州廠）	169
306-4 廢棄物的處置移轉	廢棄物與循環再生（AFG-蘇州廠）	169
306-5 廢棄物的直接處置	廢棄物與循環再生（AFG-蘇州廠）	169
數據與隱私		
3 重大主題（2021）		
3-3 重大主題管理	營運與治理	34
418 客戶隱私		
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 ^{註1}	客戶隱私保護	82
USI 特定主題		
數據與隱私	法規遵循	46
綠色產品		
3 重大主題（2021）		
3-3 重大主題管理	綠色產品與創新	51
416 顧客健康與安全		
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品合規	63
USI 特定主題		
綠色產品	綠色產品設計與管理	53

註：

1. 2025 年未發生經證實的侵犯客戶隱私及資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的投訴

GRI 揭露項目 / 其他來源	章節	頁碼
綠色產品		
上海證券交易所上市公司自律監管指引第 14 號 - 可持續發展報告（試行）		
遵守產品安全法律法規與行業標準	產品合規	63
客戶關係管理		
3 重大主題（2021）		
3-3 重大主題管理	價值鏈管理	77
USI 特定主題		
客戶關係管理	客戶關係	79
永續製造		
3 重大主題（2021）		
3-3 重大主題管理	綠色產品與創新	51
USI 特定主題		
永續製造	永續製造	72
人才吸引與留任		
3 重大主題（2021）		
3-3 重大主題管理	包容職場	124
201 經濟績效		
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	員工福利制度	138
202 市場地位		
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地法定薪資的比率	完善的薪酬制度	136
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力結構	132
401 勞雇關係		
401-1 新進員工和離職員工	尋找合適的人才	134
	多元與包容（AFG-蘇州廠）	172
401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	員工福利制度	138
401-3 育嬰假	員工福利制度	139
402 勞 / 資關係		
402-1 關於營運變化的最短預告期	員工權益	129

GRI 揭露項目 / 其他來源	章節	頁碼
人才吸引與留任		
405 員工多元化與平等機會		
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	完善的薪酬制度	136
	人才吸引與留任 (AFG-蘇州廠)	172
風險與危機管理		
3 重大主題 (2021)		
3-3 重大主題管理	營運與治理	34
USI 特定主題		
風險與危機管理	企業風險管理	39
人才發展		
3 重大主題 (2021)		
3-3 重大主題管理	包容職場	124
404 訓練與教育		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	人才發展	147
	員工退休計畫	140
	精實職涯計畫	148
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	風險與危機管理 (AFG-蘇州廠)	167
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工績效管理	143
資訊安全管理		
3 重大主題 (2021)		
3-3 重大主題管理	營運與治理	34
USI 特定主題		
資訊安全管理	資訊安全管理	47
	資訊安全管理與資料隱私 (AFG-蘇州廠)	167
空氣污染防治		
3 重大主題 (2021)		
3-3 重大主題管理	環境保護與職場安全衛生	98

GRI 揭露項目 / 其他來源	章節	頁碼
空氣污染防治		
305 排放		
305-7 氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，及其它顯著的氣體排放	空氣污染防治	111
	空氣污染防治 (AFG-蘇州廠)	171
氣候策略		
3 重大主題 (2021)		
3-3 重大主題管理	環境保護與職場安全衛生	97
201 經濟績效		
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候策略與自然風險管理	99
305 排放		
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	溫室氣體排放	103
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	溫室氣體排放	103
305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	間接溫室氣體排放	104
305-4 溫室氣體排放密集度	溫室氣體排放	103
305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體排放	103
特定主題揭露		
201 經濟績效		
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	財務績效與稅務治理	38
	完善的薪酬制度	136
201-4 取自政府之財務援助	稅務治理	38
	ESG 關鍵績效	183
205 反貪腐		
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	商業道德	46
	董事成員進修	37
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	商業道德	46
	永續資料 - 治理	198
	供應商行為準則	84
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	商業道德	46

GRI 揭露項目 / 其他來源	章節	頁碼
206 反競爭行為		
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	法規遵循	46
302 能源		
302-5 降低產品和服務的能源需求	綠色產品設計推動	61
303 水與放流水（2018）		
303-1 共用水資源之相互影響	水資源管理	107
303-2 與排水相關衝擊的管理	水資源管理	107
303-3 取水量	水資源管理	107
	水資源管理（AFG-蘇州廠）	171
303-4 排水量	水資源管理	107
	水資源管理（AFG-蘇州廠）	171
405 員工多元化與平等機會		
405-1 治理單位與員工的多元化	董事提名與職權	36
	永續資料 - 社會	189
406 不歧視		
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動 ^{註 1}	人權風險減緩與補償措施	128
407 結社自由與團體協商、408 童工、409 強迫或強制勞動		
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 ^{註 2}	人權盡職調查	125
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 ^{註 3}	員工工會	130
	供應商永續性風險評估	90
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 ^{註 4}	責任礦產承諾	93

GRI 揭露項目 / 其他來源	章節	頁碼
411 原住民權利		
411-1 涉及侵害原住民權利的事件 ^{註 5}	人權風險鑑別結果	127
416 顧客健康與安全		
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規的事件 ^{註 6}	產品合規	63
417 行銷與標示		
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件 ^{註 7}	法規遵循	46
USI 特殊揭露主題		
USI 特定主題		
創新管理	創新管理	69
社會參與	社會活動概況	153
生物多樣性	生物多樣性	112
上海證券交易所上市公司自律監管指引第 14 號 - 可持續發展報告（試行）		
公司環保投資和環境技術開發情況	綠色製造與支出	113
公司環保設施的建設和運行情況	水資源管理	107
與環保部門簽訂的改善環境行為的自願協議	氣候策略與自然風險管理	99
公司受到環保部門獎勵的情況	永續榮耀與肯定	9
建立安全可靠的生產環境和生產流程	品質管理	79
建立產品品質安全保障機制與產品安全事故應急方案	品質管理	79
每股社會貢獻值	董事長與總經理的話	8
社區責任工作具體情況	社會活動概況	153
鄉村振興專案具體情況	回饋社會	157

註：

1. 2025 年無歧視事件

2. 經調查無重大結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商

3. 經調查無雇用童工或使年輕勞工從事危及其健康或安全的工作之風險

4. 經調查無重大強迫或強制勞動之風險

5. 經調查無侵害原住民權利的事件發生

6. 2025 年未接獲任何產品危害人體健康安全的投訴案件及違法事件

7. 2025 年未有任何違反行銷傳播相關法規事件

SASB 準則對照表

主題	代碼	指標	衡量單位	內容摘要	章節	頁碼
水管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比； (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	1,000 m ³ , %		水資源管理	107
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	(1) 來自製造之有害廢棄物重量；(2) 再循環百分比	t, %		廢棄物管理	109
勞動實務	TC-ES-310a.1	(1) 停工次數及 (2) 總閒置天數	次數， 閒置天數	2025 年未發生任何重大勞資爭議或罷工 所導致的停工事件	員工工會	130
勞工條件、健康與 安全	TC-ES-320a.1	(a) 直接員工及 (b) 契約員工 (contract employees) 之 (1) 總可記錄事件比率 (TRIR) 及 (2) 虛驚事件之發生頻率 (NMFR)	比率		職業災害管理 承攬商管理	118 120
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	t, %	不適用，USI 無回收來自消費者使用過後的產品		-
材料取得	TC-ES-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	N/A		供應鏈管理 責任礦產承諾	83 93
活動指標	TC-ES-000.A	製造場所之數量	數量		全球布局	6
	TC-ES-000.B	製造場所之面積	平方公尺		關於環旭電子	5
	TC-ES-000.C	員工人數	數量		關於環旭電子	5

管理系統驗證一覽表

廠區 管理系統 ^{註1}	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠	AFG-蘇州廠
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	✓			✓	✓	✓		✓

註：

1. 截至 2025 年底，各管理系統均持續更新至最新版驗證

第三方保證聲明書

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100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, 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：

環旭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旭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

環旭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）準則及環旭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導因於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讀。

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，環旭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

發行所 環旭電子股份有限公司

發行人 陳昌益 / 魏鎮炎

地址 上海市浦東新區張東路 1558 號
南投縣草屯鎮太平路一段 351 巷 141 號

電話 +86-21-5896-6996
+886-49-235-0876

編輯企劃 品質保證暨永續發展總處 / 永續發展暨企業職安處 / 企業社會責任部

設計編輯 總經理室

總編輯 陳坤鍵

主任編輯 李昀衎

執行編輯 李梅菁 / 林昭綺 / 林靜宜 / 劉皇亨 / 張雅琳 / 魏巧晴 / 陳俞安 / 葉于菁

網頁製作 王裕懷 / 李梅菁 / 林昭綺 / 林靜宜 / 劉皇亨 / 張雅琳 / 魏巧晴 / 陳俞安 / 葉于菁

網頁 <https://www.usiglobal.com/csr>

編輯委員

李韋進 / 陳佳敏 / 林芷瑩 / 林煜卿 / 洪忠民 / 張迦妮 / 曾雅如 / 羅文婷 / 李平 / 侯詠逵 / 呂士鳴 / 劉智瑋 / 洪吉銓 / 朱維堂 / 陳俊良 / 臧建偉 / 賴治宏 / 劉彥緯 / 楊愛美 / 賴建宏 / 李耿忠 / 林傳源 / 林烈同 / 陳志銘 / 廖奕任 / 唐尚斌 / 洪品源 / 徐泓聖 / 劉祐成 / 蘇震南 / 林朝宣 / 梁志豪 / 敬雅雯 / 劉永強 / 李小蘭 / 葛文婷 / 林志忠 / 姚毅明 / 張瑞靜 / 謝蹕鸞 / 傅丞薇 / 施明哲 / 張智涵 / 白忻婷 / 劉呈宇 / 陳映竹 / 蘇慧茹 / Juan Morfin / Jane Phung / 劉慧卿

設計製作 極思數位商略有限公司



本報告書採用 FSC 認證紙張與通過歐盟 RoHS 環保檢測碳粉印製





Realizing IDEAS Together