



# 2025 可持续发展 报告书



## 可持续发展报告书 封面故事

### 绿色城市 × 自然共生

振翅而起的飞鸟，引领着绿色路径向前延展，串联城市、自然与生活场景，象征可持续是由行动不断开启的历程。

环旭电子以科技为发展动力，以环境与社会责任为考量，让每一步都留下清晰的轨迹，更是持续迈向未来的承诺。

# 目录

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

## 可持续管理 11

实践联合国可持续发展目标	12
永续委员会组织	13
可持续发展政策	14
可持续发展策略	15
可持续影响力评估	16
实质性议题分析	17
利益相关方经营	28

## 营运与治理 31

董事会运作	33
商业道德与法规遵循	36
财务绩效与税务治理	37
企业风险管理	38
信息安全管理	46

## 绿色产品与创新 49

绿色产品	51
创新管理	68
可持续制造	71

## 价值链管理 76

产品价值链	79
客户关系	80
供应链管理	84

## 环境保护与 职场安全卫生 96

气候变迁冲击与调适	99
能源与碳管理	100
水资源管理	102
废弃物管理	104
空气污染防治	106
生物多样性	107
绿色制造与投入	108
职业安全卫生	109

## 包容职场 120

人权保障	122
人才吸引与留任	127
人才发展	141

## 社会参与 146

社会活动概况	148
投资教育	149
回馈社会	151
保育环境	153
推广文艺	155
对外倡议	156

## 子公司概览 157

飞旭电子（苏州）有限公司	158
--------------	-----

## 附录 172

对 SDGs 之贡献	172
ESG 关键绩效	174
可持续数据	181
GRI 索引	192
SASB 准则索引	203
管理系统验证一览表	204
第三方保证声明书	205

# 关于本报告书

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



如您对本报告书有任何建议，欢迎通过以下方式与我们联系：

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

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



## 撰写原则

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



## 报告范畴

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

此外，本报告书的“子公司概览”章节亦披露子公司飞旭电子（苏州）有限公司（以下简称“AFG-苏州厂”）之重要可持续信息。本报告书内文提及“母公司或日月光投控”系指日月光投资控股股份有限公司，为环旭电子之母公司。



## 内部审验

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



## 外部审验

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

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

注：

1. 纳入合并财务报表的实体，请参阅公司 2025 年度报告“主要控股参股公司分析”

# 关于环旭电子

总部

**中国上海市浦东新区**

厂房总面积<sup>注1</sup>

**585,465 平方公尺**

全球员工总人数<sup>注2</sup>  
(截至 2025 年 12 月 31 日)

**21,726 人**

2025 年营业额 (人民币)

**592 亿元**

董事长暨执行长

**陈昌益**

总经理暨营运长

**魏镇炎**

主要产品

**通讯类、计算机及存储类、消费电子类、工业类与医疗及车用电子等电子产品**

注册资本 (人民币)

**2,196,393,270 元**

上海证券交易所股票代码 / 简称

**601231 / 环旭电子**

股票上市时间

**2012 年 2 月 20 日**

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

注:

1. 数据包含此报告书范畴的总厂房面积, 各据点详细信息请参阅[公司官网](#)
2. 全球员工人数包含 USI 及 Asteelflash (AFG) 总人数



# 全球布局



## 董事长与总经理的话



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

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

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

### 发展智能制造，实践低碳使命

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

2025 年适逢《巴黎协定》通过十周年，全球对减碳行动的检视

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

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

### 保护地球资源，推进循环再生

我们深知，资源的使用效率将直接影响企业的长期营运韧性。为减少原物料开采与制造过程中的资源消耗及高碳排行为，并降低稀缺性材料的供应对公司营运的潜在影响，环旭电子呼应欧盟《循环经济行动计划》（Circular Economy Action Plan, CEAP），推动由“取用 - 制造 - 丢弃”转向“减量 - 再利用 - 再生循环”的营运模式。公司据此制定《可持续原材料政策》及《绿色产品政策》，使资源不再是一次性消耗品。2025 年，机构件部品设计中可回收再利用的原料占比已达 96%。同时，废弃物总回收率达 90%。这些成果，来自长期制度建设与员工意识培养的累积，而非单一年度的专项行动。

董事长

Handwritten signature of Chen Changyuan in black ink.

## 推进多元平等，促进社会共融

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

同时，我们持续深化与在地社区的连结，长期投入资源，每年持续赞助或以企业志工参与方式将企业资源带入社区。2025年，公司投入人民币765万元参与社会活动及各项外部倡议组织，志工服务时数达7,543小时，期望能在企业发展之外，为社会补足更多需要被看见的角落。

## 整合资源利用，实现价值共创

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

在供应链层面，我们亦协助合作伙伴建立碳管理能力，要求重要减碳供应商取得ISO 14064-1温室气体盘查及ISO 14067产品碳足迹第三方审验，并邀请关键供应商参与CDP供应链项目，透过系统性评估与透明披露其环境影响数据，并进一步为个别供应商规划改

善方案，推动减碳行动，深化长期合作关系。

2025年，环旭电子再度入选“S&P Global可持续发展年鉴”全球最佳5%，并于环境面与社会面连续三年名列产业最高分；同时，亦获得ISS ESG企业评比“最佳”（Prime）等级、MSCI ESG指数评比BBB等级、Sustainalytics ESG风险评估为“低风险”（Low Risk）、10度获得上海证券交易所信息披露评级A等多项ESG绩效评比的肯定，并且实现人民币3.39元的每股社会贡献值<sup>注1</sup>。

## 可持续发展不再是选择，而是韧性、创新与成长的基石

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

注：

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



总经理

魏镇炎

# 可持续荣耀与肯定

S&P Global

**Top 5%**

Corporate Sustainability  
Assessment 2025 Score

©S&P Global 2026.  
For terms of use, visit [www.spglobal.com/yearbook](http://www.spglobal.com/yearbook)

2025 年产业最佳 5%  
2022-2026 年连续 5 年入选  
S&P Global 可持续发展年鉴



“最佳”等级  
ISS ESG 企业评比



ESG 评级 BBB  
入选 MSCI 中国 A 股指数



AA ESG 评级  
荣获华证指数“AA”ESG 评级



可持续发展实践肯定  
2025 年上市公司可持续发展  
最佳实践案例



优秀 ESG 报告肯定  
2025 年度上海外商投资企业  
优秀 ESG 报告





## ESG

- 晨星 Sustainalytics ESG 风险评级 “低风险”
- 2025 年商道融绿 ESG 评级 “A”
- 2025 年度 Wind ESG 评级 “AA”



## 社会

### 惠州厂

- 惠州市和谐劳动关系 AAA 级企业

### 昆山厂

- 十佳劳动关系和谐企业

### 南投厂

- 2025 年度南投县职场癌症及 C 肝筛检计划 - 绩优职场认证
- 2025-2027 年健康职场认证 - 健康促进标章
- 2025 年职场健康促进自主评核合格证明
- 2025-2028 年南投县哺（集）乳室认证 - 亲善认证



## 治理

### 张江厂

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

### 金桥厂

- 首批工业 AEO 认证

### 惠州厂

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

### 昆山厂

- 2025 年友达亚太可持续伙伴奖
- 2024 年度地方贡献突出企业

### 南投厂

- 2025 年友达供应商质量 4.0 奖

### 越南厂

- 2024 年高出口额突出贡献奖



## 环境

### 张江厂

- 2025 年 CDP 气候变迁评比获得 B 评级
- 2025 年 CDP 水资源评比获得 B 评级
- 2025 年区级无废城市细胞 - 无废工厂
- 2025 年上海市生态环境监督执法正面清单
- 2025 年度上海市级 4 星级绿色制造
- 2025 年上海根与芽百万植树计划赞助感谢牌

### 昆山厂

- 2025 年苏州市零碳工厂

### 南投厂

- 2025 年空气污染防制绩优单位 - 认养绿地维护环境提升空气品质奖

# 可持续管理



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

## ★ 我们承诺



为员工提供多元的、包容的和富挑战性的工作环境



为利益相关方创造优渥的报酬



为优质可持续的环境做出贡献



在全球部署安全以及能应对不同需求的解决方案

## 实践联合国可持续发展目标

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



4 QUALITY EDUCATION



人才是企业重要的成长动力，环旭电子着重于教育投资，投资偏乡教育以缩小城乡教育落差；推动产学合作及实习项目，提升青年就业能力并培育下世代科技技术人才，持续发展企业人力资本价值



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



环旭电子将废弃物减量与再利用列为公司政策，秉持“污染预防、持续改善”及“节能减废、有效使用”，并列入年度绩效指标，加强对废弃物的有效管控



16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



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



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



面对全球经济局势的快速变化，公司致力于稳健的营运绩效，以支持生产活动、创造就业机会，提供员工安全的工作环境并保护员工权益，规划适才适所的培训课程，提升专业能力，进而有效达成组织目标



13 CLIMATE ACTION



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



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



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

## 永续委员会组织

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

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

场安全”五大永续任务小组开展可持续发展策略，成员包含各行政、事业单位，以确保可持续工作之推动。委员会总干事每季召开任务小组会议，总召集人与任务小组成员共同拟定及追踪各任务小组可持续目标；董事长与总经理每年参与永续委员会年度会议，督导公司可持续目标制定与实施，对于公司在 ESG 方面的绩效以及目标设定提出建议。2025年我们定义的 14 个实质性议题与 2030 年长期目标，皆纳入高阶主管综合绩效考核的指标；气候策略的温室气体排放量更连结高阶主管（包含执行长）的薪酬，确保公司经营目标与可持续发展目标的一致性。委员会在 2025 年 12 月 18 日举行永续委员会年度会议，向主任委员及委员会成员报告年度及中长期可持续目标的推动成果，并邀请外部顾问共同与会，提出公司在可持续绩效的分析与建议。2025 年度可持续目标达成状况，请参阅各章节“可持续议题目标与绩效”。



## 可持续活动推广

2025 年，环旭电子每年推展各项可持续活动，以期提升全体员工的可持续发展能力。

- 培训课程：针对全球间接员工进行“社会共融”LMS 在线学习课程，以期建立多元包容的社会环境
- 可持续讲座：
  - 举办“可持续驱动力”讲座，邀请外部顾问为同仁分享关键原物料风险及范畴三减量挑战的新契机
  - 邀请外部顾问为永续委员会成员分享人权及强迫劳动议题
- 信息分享：在公司 Share Point 开辟“ESG 可持续进行式”分享可持续信息及相关活动讯息
- 在公司 usinsight“ESG 永续 360”专栏刊登 4 篇可持续发展趋势文章：
  - 从“全球化”到“可信化”：供应链安全体系的构建与挑战
  - 接轨国际标准，打造心理健康安全的职场文化
  - 企业应对范畴三减量挑战之新契机
  - 环旭电子微亮爱心读书屋



## 可持续发展政策

环旭电子认为公司的可持续经营与员工、客户、投资人、供应商、社会大众的利益息息相关；其范围涵盖劳工人权、职场安全卫生、环境保护及企业道德等议

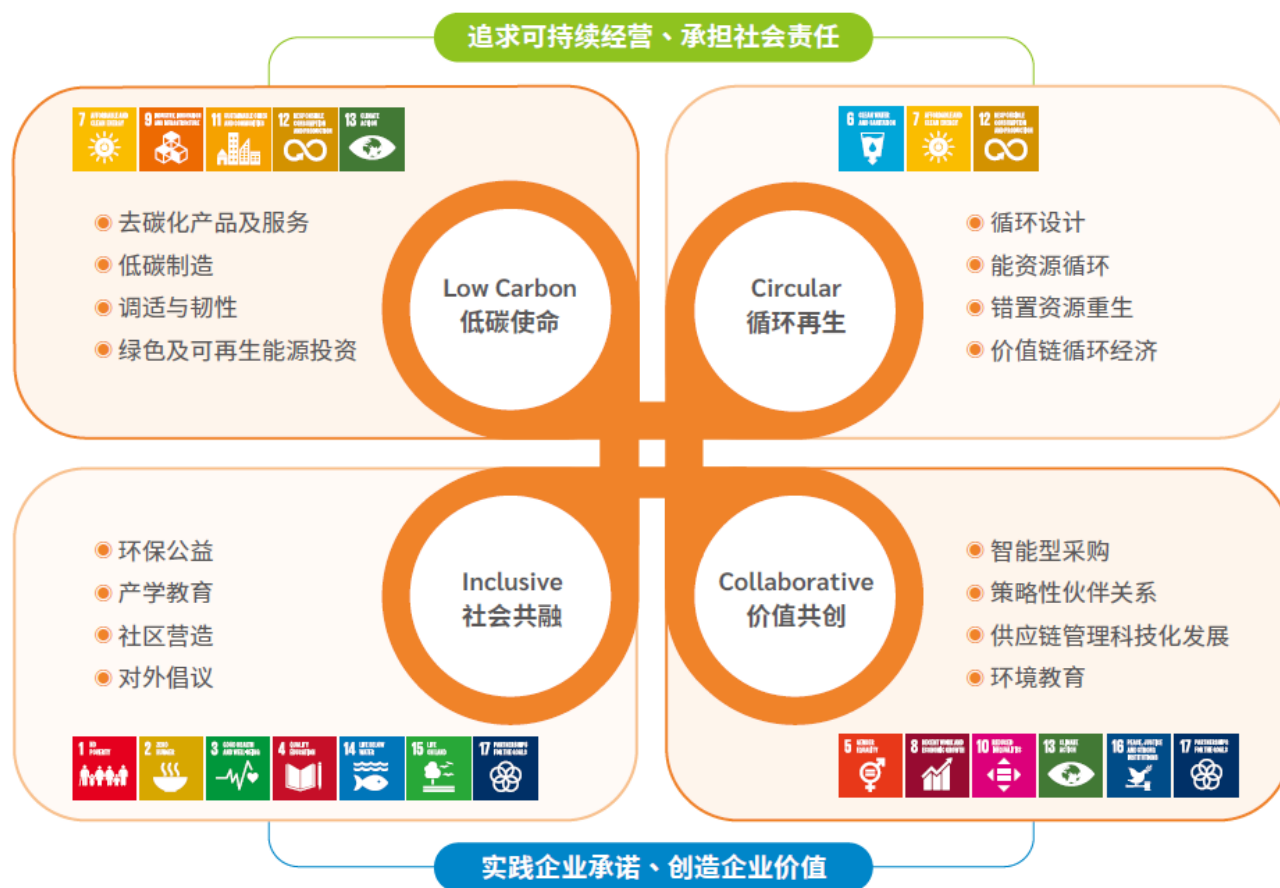
题。为使环旭电子 ESG 能有效开展，并符合利益相关方的期望，我们承诺从以下方面促进目标的达成。完整政策内容，请参阅[公司官网](#)。



## 可持续发展策略

环旭电子追求企业可持续经营，以“低碳使命、循环再生、社会共融、价值共创”四大可持续发展策略为主轴，呼应联合国可持续发展目标（SDGs），根据企业核心价值，选择优先响应的可持续发展目标，开展全面性的行动。2025年，我们针对识别出来的实质性议题订立管理方针与长期目标，聚焦其对应之SDGs，并

在永续委员会年度会议中检视各项目标达成度，同时公开披露各项可持续目标进度与推动成果。各项可持续推动议题的相应管理方针与目标，请参阅各章节之可持续议题目标与绩效。



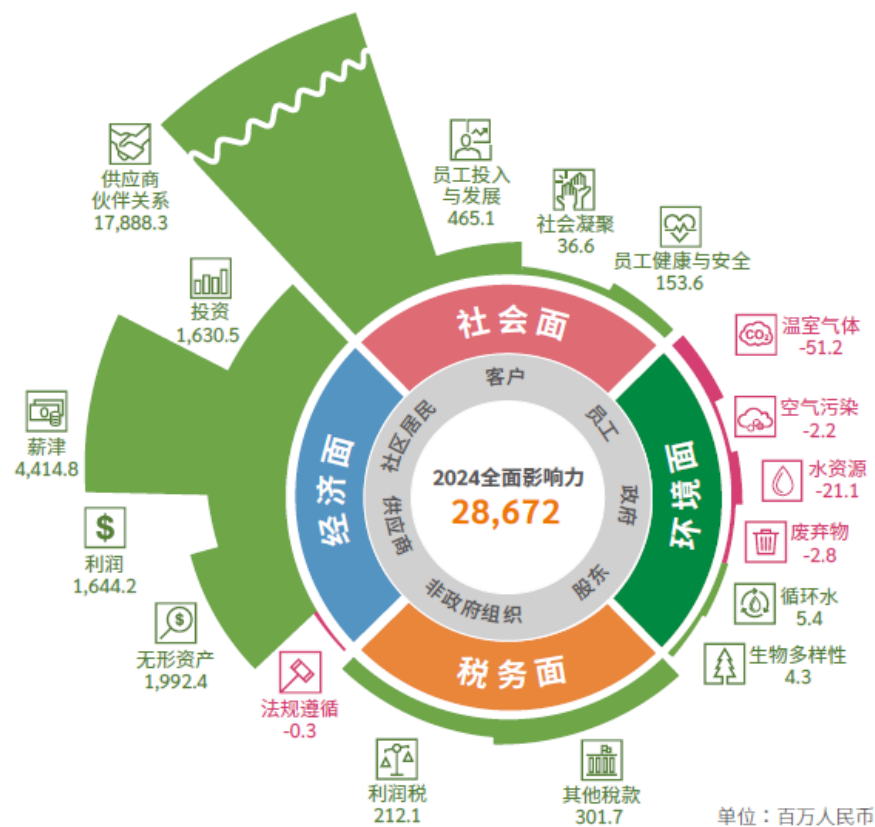
## 可持续影响力评估

为落实可持续发展策略以实现可持续目标，环旭电子在2019年及2020年分别导入社会投资报酬率（Social Return of Investment, SROI）与环境损益评估（Environmental Profit and Loss, EP&L）方法学，建立社会项目之绩效管理，帮助公司在环境议题做出有效决策。2021年，公司导入全面影响力衡量与管理（Total

Impact Measurement and Management, TIMM），从经济、社会、环境、税务四大面向盘点公司营运活动对利益相关方的冲击及贡献。公司创造经济面及税务面的正面贡献，并且积极投入环境及社会公益项目，提升公司正面影响力。

## 可持续影响力评估成果

透过 TIMM 评估，环旭电子在 2024 年为利益相关方创造人民币 28,672 百万元之可持续价值，2025 年 TIMM 报告尚在数据收集阶段，待报告完成后，将公开披露相关信息。



## 实质性议题分析

### 实质性议题识别

USI 每年定期执行实质性议题分析，根据 GRI 准则、AA1000 SES 利益相关方符合标准与 AA1000 AP 当责性标准，依循“包容性、实质性、回应性”及“影响性”四大原则，辨识实质性可持续发展议题，建立 ESG 信息披露管理架构。我们参照 GRI 通用准则 2021 年版之 GRI 3：重大主题与欧盟企业可持续报导指令

(Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) 所发布的欧盟可持续报导标准 (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) 的双重实质性

(Double Materiality) 概念，并整合价值平衡联盟 (Value Balancing Alliance, VBA)、哈佛商学院“影响力加权会计 (Impact-Weighted Accounts)”研究计划、伦敦标竿群组 (London Benchmarking Group, LBG) 与 TIMM 冲击评价等方法学，对可持续发展议题进行在经济、环境、人/人权三方面冲击的显著性评估与排序。

2025 年，我们根据利益相关方的期待与全球趋势，检视并调整可持续发展议题，考量因素包括投资人关注重点、气候风险、国际法规以及经济政治变化。结合实质性评估分析与外部趋势变化，重新审视内部可持续发展长期目标，并咨询内外部专家、学者及永续委员会后，将“数据与隐私”与“空气污染防治”提升为实质性议题，“创新管理、多元与包容”与“社会参与”列为非重大议题；“法令遵循”与“商业道德”作为一般披露与结果导向议题，不纳入 USI 实质性议题范畴。虽然“创新管理、多元与包容、人权管理”与“社会参与”未列为年度实质性议题，但已纳入公司长期管理规划，相关年度推动成效仍于本报告书中披露。

实质性评估结果已向永续委员会报告，并整合至企业风险管理流程中，作为制定公司可持续发展长期目标与策略的重要依据。详细内容请参阅“[企业风险管理](#)”章节。本次实质性议题的分析流程、内容与数据皆经由独立第三方审验单位进行保证，相关评论可参阅“[第三方审验声明书](#)”。



• 实质性议题识别步骤

阶段一、包容性		阶段二、实质性	
<p>依据集团日月光投控要求，与 USI 永续委员会讨论后，再次审视利益相关方名单，定义出与我们有密切关系的利益相关方，包括股东／投资人／银行、员工、客户、供应商／承包商、学校／学术单位、政府和产业公／协会及社区（涵盖 NGO 与媒体），共 7 大利益相关方。</p> <p>透过 GRI 准则（GRI Standards）、可持续会计准则委员会（SASB）、上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号（SSE No.14）- 可持续发展报告（试行）、气候相关财务信息披露（Taskforce on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、自然相关财务信息披露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）、碳披露项目（Carbon Disclosure Project, CDP）、联合国可持续发展目标（SDGs）、责任商业联盟（Responsible Business Alliance, RBA）、标普全球企业可持续评估（S&amp;P Global CSA）及明晟 ESG 评级（MSCI ESG Rating），并结合公司产业、营运特性与母公司要求，以及利益相关方沟通等来源搜集议题，透过合并与群集分类后，汇整出 9 项治理面向议题，7 项环境面向议题及 6 项社会面向议题，共 22 项可持续发展议题。</p>		<p>2025 年，共有 1,591 位内外部利益相关方参与问卷调查，包括股东／投资人／银行（26 份）、客户（25 份）、员工（803 份）、供应商／承包商（569 份）、学校／学术单位（79 份）、政府和产业公／协会（28 份）及社区（涵盖 NGO 与媒体，61 份），透过问卷分析，识别出利益相关方关注度高的议题。</p> <p>在考量欧盟提出之双重实质性概念下，我们在“财务实质性”评估中，邀请各单位高阶主管及永续委员会成员共 95 位进行营运冲击调查，评估各项可持续发展议题对“公司营收、企业风险、客户满意度”及“员工认同”等面向之影响程度。同时，USI 参考国内外同业披露之可持续风险与机会，结合公司内部既有可持续发展脉络，另外邀请 32 位同仁从部门职责与业务范畴出发，评估相关可持续风险与机会对公司财务之潜在影响。整体而言，本次财务实质性系从策略层面与实务运作双轨建构，全面衡量可持续发展议题对公司内部财务表现之影响程度。</p> <p>在“冲击实质性”上，除了纳入 TIMM 评估结果外，亦邀请 57 位主管与同仁进行外部可持续发展冲击度问卷调查，此问卷包含 13 个正向及 7 个负向，对经济、环境及人／人权的冲击事件评估，评估内容涵盖事件未来冲击严重性<sup>注1</sup>与可能性<sup>注2</sup>；经分析产出 8 项显著性冲击事件，包括经济面 2 个正向事件，环境面 1 个正向事件及环境面 4 个负向事件，与社会面 1 个负向事件。</p>	
 <p>步骤一</p> <p>➢ 定义利益相关方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 7 大主要利益相关方</li> </ul>	 <p>步骤二</p> <p>➢ 设计可持续问卷</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 选定 22 项可持续发展议题</li> </ul>	 <p>步骤三</p> <p>➢ 调查利益相关方关注程度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 回收 1,591 份问卷</li> </ul>	 <p>步骤四</p> <p>➢ 双重实质性分析 – 冲击度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 95 份营运冲击度调查</li> <li>■ 32 份风险与机会财务冲击度调查</li> <li>■ 57 份可持续发展冲击度调查</li> </ul>

决定实质性议题流程：

筛选原则一

### 阶段三、回应性

经由“利益相关方关注度调查、外部可持续发展冲击度调查、营运冲击度调查”与“风险与机会财务冲击度调查”定义出初步的实质性议题，再与前一年度识别结果联集及制定长期目标优先性，最终参酌专家／学者及永续委员会建议调整，选定 14 项实质性议题，在呈报董事会决议后，逐一识别实质性议题在环旭电子价值链的影响关系，同时对照 GRI 准则，披露属于 USI 的重大主题。经对照 GRI 准则，选出 9 项重大主题及 7 项 USI 特定主题<sup>注3</sup>。其他非实质性议题在环旭电子企业可持续发展上亦属重要，因此，也自愿性于本报告书中披露年度推动重点与绩效。

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



#### 步骤五

##### ➤ 识别实质性议题

- 14 项实质性议题



#### 步骤六

##### ➤ 界定实质性主题

- 9 项特定主题
- 7 项 USI 特定主题

### 阶段四、影响性

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



#### 步骤七

##### ➤ 研拟长期目标

- 32 项长期目标



#### 步骤八

##### ➤ 检视影响力

- 7 次定期会议

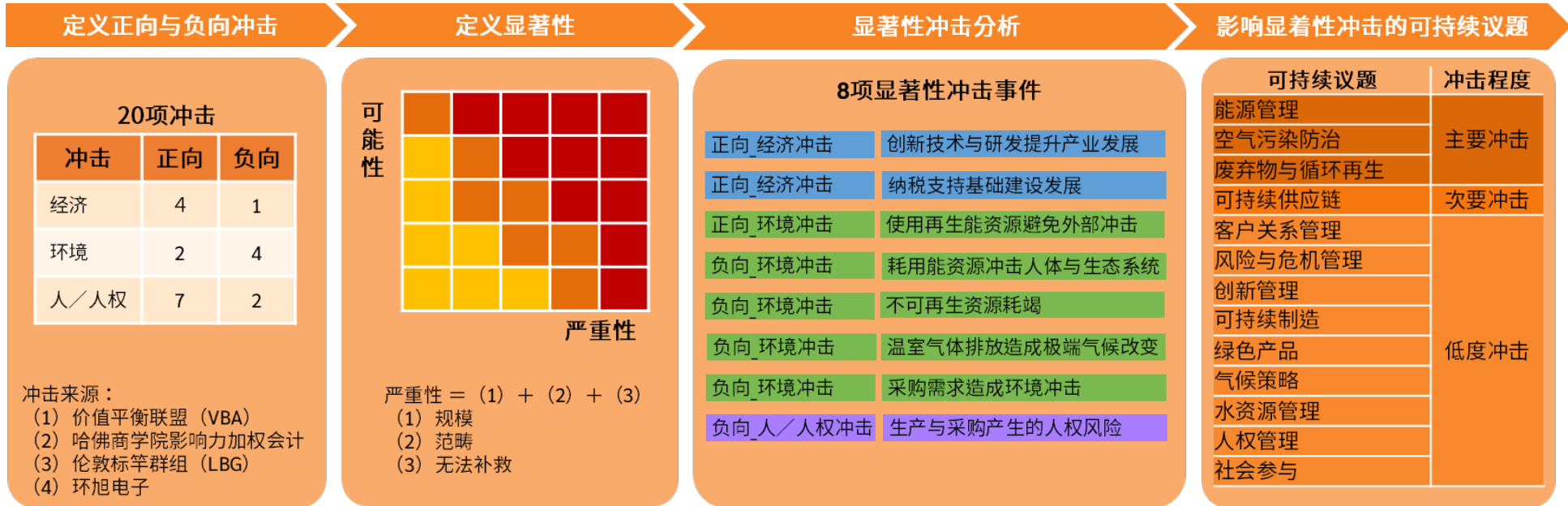
### 筛选原则二+议合

### 实质性议题管理

注：

1. 严重性表示实际或潜在负面冲击的严重性，由以下特征决定：
  - 规模：冲击的严重程度
  - 范畴：冲击的广泛程度（例如：受影响的人数或环境破坏的程度）
  - 无法补救的特征：抵消或改善由此冲击产生的伤害的难度
2. 可能性：潜在负面冲击的可能性是指冲击发生的机会／机率
3. USI 特定主题包含客户关系管理、风险与危机管理、可持续供应链、可持续制造、数据与隐私、信息安全管理及绿色产品

• 冲击评价 - 量化数据模式

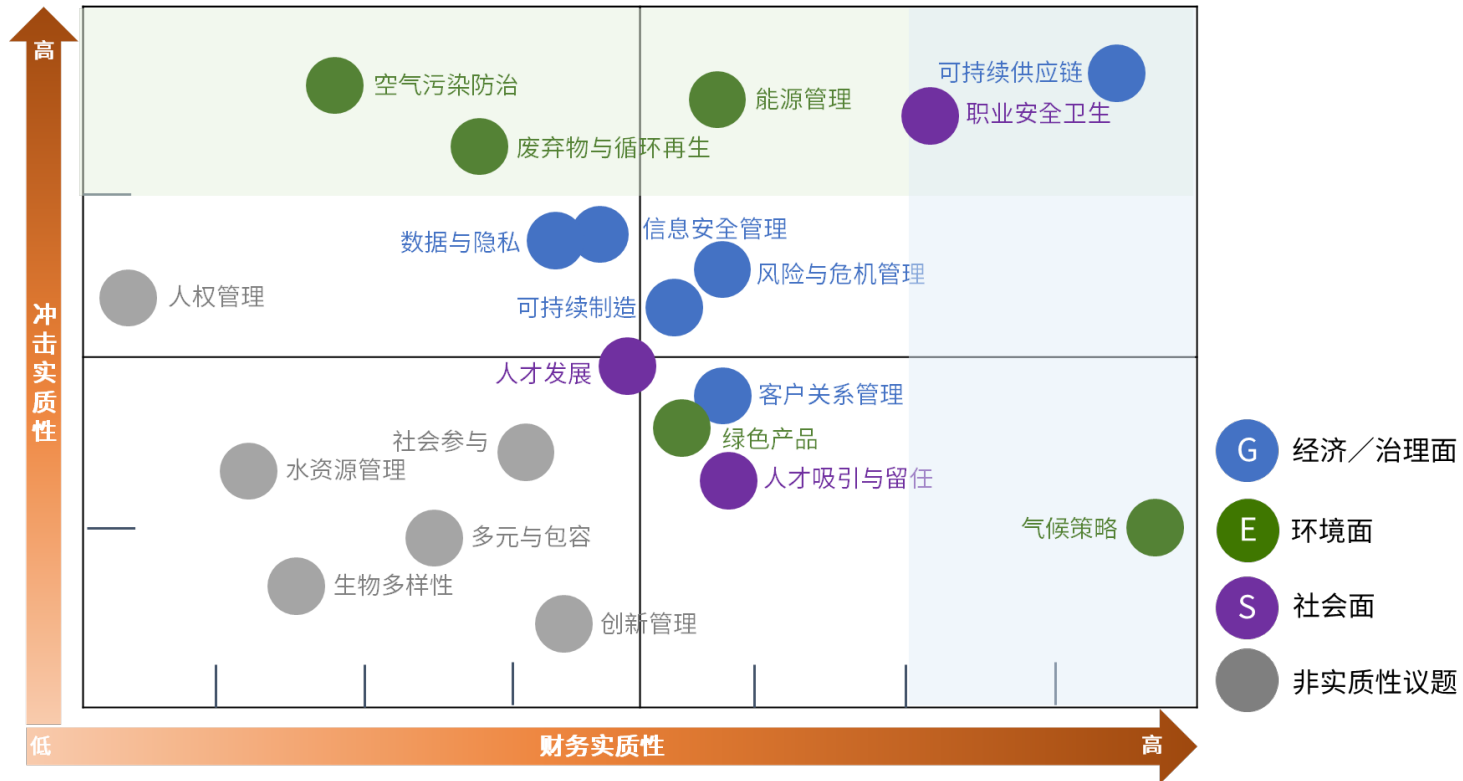


• 双重实质性评估结果

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

• 财务<sup>注1</sup>／冲击<sup>注2</sup>实质性矩阵

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



注：

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

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

财务实质性议题	治理	战略	影响/风险和机遇管理	指标与目标
<b>气候策略</b>	<p>公司将环境可持续发展理念与经营决策和营运管理融合，由董事会和高层主管承担起管理责任，设立“战略与可持续发展委员会”为集团可持续管理的最高层级组织，对公司之可持续发展能力提出建议并督导。依据TCFD与TNFD框架，明确披露公司面对气候变迁与自然所带来的风险和机会，提出对应的策略与措施。</p> <p>“集团永续委员会”每年将年度可持续发展报告书（涵盖气候变迁/自然相关议题），上呈至董事会审查，针对公司气候变迁/自然相关议题与活动执行情况进行讨论与规划。</p>	<p>公司采用多情境分析（如1.5°C/2°C/国际趋势），评估碳定价、碳边境调整机制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）、再生能源成本与客户需求转变对营收、毛利与资本支出之影响，据以调整投资组合与产品策略。对应上游供应链、直接营运、下游客户，识别气候变迁/自然依赖与冲击，在短、中、长期的发生可能性与财务冲击强度，依据不同气候情境条件评估风险与机会。</p>	<p>我们将气候/自然依赖与冲击纳入企业风险管理（Enterprise Risk Management, ERM）流程，经跨部门合作执行价值链气候/自然相关风险/机会识别，评估财务冲击与拟定因应对策，从“减缓”及“调适”二个面向进行管理，使企业风险管理转变为增强组织整体决策之有效作为，以确保可持续经营与营运目标达成。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室气体减量目标： <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2030年范畴一&amp;范畴二较2016年减量58.8%</li> <li>➢ 2030年范畴三较2020年减量25%</li> </ul> </li> <li>再生能源使用比例：2040年达90%</li> <li>厂区低碳运输：2040年达100%</li> <li>上下游低碳运输：2045年达100%</li> <li>低碳关键材料：2045年使用比例达100%</li> <li>净零碳排放：2050年达100%</li> </ul>
<b>职业安全卫生</b>	<p>公司制定“环境、安全卫生及能资源政策”，由“集团永续委员会”定期向董事会报告职安卫成果绩效。并依循ISO 45001建置完整管理架构，内容涵盖危害识别、风险评估、培训、内外部稽核、矫正预防措施追踪等，以系统化方式提升安全管理成效。</p> <p>各厂区要求设置安全卫生（生产）委员会（至少每季召开），提供员工申诉及匿名通报机制；且将承包</p>	<p>公司对于高风险制程与重要场域优先投入工程改善，如设备自动化、工程隔离、防护升级与实时监测，以强化源头管理并降低事故发生。且借由持续降低事故率、减少停工时数、降低保险费与罚款支出，以强化客户对USI的信任。</p>	<p>我们依作业类型（化学品操作、高处作业、密闭空间、手工具使用等）导入工作危害分析，并利用风险矩阵进行危害识别与风险评估。在管控层级与措施方面，依“消除→替代→工程→管理→个人防护具”优先原则进行控制；针对重大风险设置关键控制指标，并建立紧急应变计划。</p> <p>透过内外部稽核、承包商管理（资格审查、进厂教育、绩效评核）、</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大职业病：每年0件</li> <li>员工重大职业伤害：每年0件</li> <li>承包商重大职业伤害：每年0件</li> <li>重大传染病：每年0件</li> </ul>

	商纳入同等安全标准之管理，确保其作业风险与绩效皆受监督。		事故调查等督察机制，以确保持续改善。	
可持续供应链	<p>可持续供应链管理由董事会授权董事长领导的“战略与可持续发展委员会”统筹决策与督导，确保政策与执行一致并推进中长期可持续目标。“集团永续委员会”则每半年检视供应链可持续绩效，包括供应商奖励与汰除、风险分级、可持续稽核与改善、能力培育及培训等，以落实系统性管理并加速供应链绿色转型。</p>	<p>公司采取多元化供应、质量优先、可持续采购、责任矿物管理、策略性合作与低碳供应链等策略，借此降低单一来源与质量不良等营运风险，并避免因法规或责任矿物不符而产生的合规成本。同时，透过效率提升与碳减量措施，强化客户可持续采购中的竞争力，带来中长期成本优化与营收机会。</p>	<p>公司建立标准化之供应商评鉴制度，从质量管理体系、绿色产品管理及可持续风险等面向，进行全面审查，并按照《供应商绩效考核办法》定期评核供应商表现。每年依供应商年度采购金额与ESG风险辨识结果，作为分级管理与稽核重点，执行可持续风险评估调查与书面或实地稽核。同时透过培训、说明会与技术辅导等，协助提升供应商可持续管理能力与合规成熟度，强化供应商ESG表现与供应链韧性，降低供应中断风险，并提升效率与降低营运成本。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 当地采购：2030年全球当地采购达32%</li> <li>• 责任矿产采购：2030年目标供应商100%完成无冲突矿产</li> <li>• 可持续风险评估比例：2030年第一阶供应商完成75%</li> <li>• 重要减碳议合供应商取得温室气体排放审验比例：2030年达100%</li> <li>• 重要减碳议合原物料供应商取得产品碳足迹审验比例：2030年达80%</li> <li>• CDP供应链项目，关键供应商完成问卷比例：2030年达100%</li> </ul>

## 实质性议题与风险冲击管理

### • 实质性议题排序与冲击阶段

冲击：造成● 促成○

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

13	大气污染防治	305 排放	-	2.污染物排放		●		○
14	气候策略	201 经济绩效 305 排放	-	1.应对气候变化 5.环境合规管理	○	●		

注：

1. 相关申诉渠道：详细请参阅“商业道德”章节

2. USI“生产制造”厂区涵盖张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂（以上为中国大陆厂区）、南投厂、墨西哥厂、越南厂，及 USI 子公司 AFG-苏州厂

## • 实质性议题与风险管理

风险属性：策略❖ 营运★ 危害△

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

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

注：




1. 等级为 1-5 分，分数越高发生机率或严重程度越高，各分数定义如下：
  - 1 分：对环境、人/人权与公司经济影响不显著；发生机率为罕见
  - 2 分：对环境、人/人权与公司经济影响轻微；发生机率为不太可能
  - 3 分：对环境、人/人权与公司经济影响中等；发生机率为可能
  - 4 分：对环境、人/人权与公司经济影响严重；发生机率为很可能
  - 5 分：对环境、人/人权与公司经济影响灾难性；发生机率为几乎确定

## 利益相关方经营

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

沟通管道／频率	2025 年主要沟通绩效
 <b>股东／投资人／银行</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 投资人说明会（每季）</li> <li>• 董事会（每半年／不定期）</li> <li>• 股东会（每年／不定期）</li> <li>• 季报／半年报／年报（定期）</li> <li>• 公司网站投资人专区（实时）</li> <li>• 上海证交所上证 e 互动（实时）</li> <li>• 接待上门拜访及路演活动<sup>注2</sup>（不定期）</li> <li>• 其他临时公告（不定期）</li> </ul>	<b>主要关注议题：</b> 风险与危机管理、可持续供应链、创新管理、数据与隐私、绿色产品、职业安全卫生 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每季度召开投资人联机帮助会，向投资者说明公司总体经营情况及策略</li> <li>• 共召开 6 次董事会</li> <li>• 共召开 2 次股东会，向投资者说明营运绩效及投资计划，并回复投资者关切的问题</li> <li>• 定期透过上交所网站发布定期报告（季报、半年报、年报），披露公司财务信息，并对经营情况和数据进行讨论分析</li> <li>• 不定期参加券商策略会及接待投资者的拜访会谈</li> <li>• 与 SHP（Sai Gon – Hai Phong Industrial Park Corporation）在越南海防长睿工业园正式签署合作备忘录（MOU），为 USI 在越南第二厂区的扩建计划揭开序幕，将投资建置月产 10 万只 800G/1.6T 硅光光模块的产能，包括光引擎、模块组装及终端测试的完整产线</li> <li>• USI 购入台中精密机械园区厂房，助于整合南投厂的产能，满足公司扩产需求，为客户提供更完整的供应链布局及服务</li> </ul>
 <b>客户</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 客户满意度调查问卷（每季）</li> <li>• RBA-Online 平台（实时）</li> <li>• 售后服务系统（实时）</li> <li>• 公司信箱（实时）</li> </ul>	<b>主要关注议题：</b> 客户关系管理、可持续供应链、可持续制造、风险与危机管理、信息安全管理、职业安全卫生 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期向客户发放满意度调查问卷，客户满意度分数为 86.3</li> <li>• 透过 RBA-Online 平台向客户披露 RBA 自我检核现状及结果</li> <li>• 透过系统随时随地掌握 RMA <sup>注3</sup> 的现状及相关信息</li> <li>• 0 产品召回事件，客户的客诉解决率为 100%</li> <li>• 协助客户绿色产品营销需求，相关产品 100%符合国际安规标准／环保规范或节能要求</li> <li>• 持续导入 NIST CFS <sup>注4</sup> 成熟度评估机制，加强资安管理以提升客户信心</li> <li>• 公司开设信息安全通识课程，以加强员工的资安意识，2025 年信息安全培训率达 100%</li> <li>• 微小化创新研发中心成功整合真空印刷塑封技术与高径深比 (&gt;1:3) 铜柱巨量移转技术，导入胶囊内视镜微缩模块与高散热行动装置电源管理模块，展现跨领域系统级微型化封装的实质成果，公司以技术创新与客户共创为核心，携手全球伙伴</li> </ul>

	应对 AI 世代微小化模块产品制造的新挑战
 <b>员工</b>	<b>主要关注议题：</b> 职业安全卫生、数据与隐私、人权管理、信息安全管理、风险与危机管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 职工福利委员会／劳资会议（每季）</li> <li>• 总经理座谈会（每季）</li> <li>• 内部刊物（每季）</li> <li>• 职工代表大会（每年）</li> <li>• 员工满意度调查（每两年）</li> <li>• 社媒官方账号（实时）</li> <li>• 员工关系网（实时）</li> <li>• 公告（实时）</li> <li>• 培训（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期召开职工代表大会，讨论、规划相关员工活动，并于公司内部网站设立员工关系网，网站上除提供员工福利及各项员工活动的信息外，还设置“员工意见箱”，让员工表达想说的话，总计已反馈员工意见 6,516 件</li> <li>• 举行“总经理座谈会”，总经理向公司员工宣达未来趋势及公司期望，直接响应同仁意见。各单位透过内部沟通与相关会议，聆听员工心声，共举办员工沟通座谈会 140 场</li> <li>• 透过发布 usinsight 与微信群组分享高阶主管经验，并提供产业动态、卫教知识、员工活动等信息，总计办理 371 场的员工卫教培训与 316 场员工活动</li> <li>• 每年依据薪酬管理制度为员工进行调薪，对于绩效优异的员工，公司提供认股方案予以奖励。2025 年，USI 中国大陆厂区调薪幅度约为 0.1%至 10.3%，南投厂区调薪幅度约为 3.0%至 4.2%，墨西哥厂区约为 4.0%至 15.0%，越南厂区约为 4.0%至 7.0%，以持续保有人才市场竞争力</li> <li>• 公司不定期提供员工各式培训课程，精实员工专业技能，每人平均培训时数为 43.8 小时</li> </ul>
 <b>供应商／承包商</b>	<b>主要关注议题：</b> 职业安全卫生、客户关系管理、风险与危机管理、数据与隐私、信息安全管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 季度会议（每季）</li> <li>• 供应商评鉴（每年）</li> <li>• 供应商问卷调查（每年）</li> <li>• 供应商可持续发展说明会（每年）</li> <li>• 采购合约／承诺书（合约期间）</li> <li>• 承包商培训（不定期）</li> <li>• 供应商现场稽核（不定期）</li> <li>• 业务会议（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 我们与物料供应商共召开 25 次 EBR（Executive Business Review）会议及 25 场新产品与新技术说明会</li> <li>• 共评鉴 39 家新供应商，95%通过审核，成为合格供应商</li> <li>• 实施供应商问卷调查，以了解供应商现状及趋势，共调查 474 家供应商</li> <li>• 举办大中华区可持续供应链在线分享会，宣达公司理念及各项推行政策，说明环旭电子对供应商 ESG 的要求及未来目标分享，共 388 位供应商伙伴与会</li> <li>• 供应商除了遵循采购合约外，亦需签署“供应商商业廉洁准则”和“供应商社会责任承诺书”，并透过“绿色零件承认及报告系统”平台，持续推行绿色供应链，要求控管原物料使用，以确保其提供的产品及材料符合公司绿色环保产品规定</li> <li>• 参与公司厂内职业安全卫生培训的各类承包商，累计达 1,091 家</li> <li>• 选定供应商／承包商实施 RBA 实地／文件稽核，共稽核 95 家供应商／承包商</li> <li>• 辅导 1 家供应商，导入并取得温室气体或产品碳足迹（ISO 14064-1 或 ISO 14067）认证</li> </ul>

 <b>学校/学术单位</b>	<b>主要关注议题：</b> 人权管理、职业安全卫生、人才吸引与留任、人才发展、绿色产品、废弃物与循环再生
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 说明会/研讨会/论坛/项目合作（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 与苏州大学校企合作成立“苏州大学 - 环旭电子（昆山厂）智能制造协同创新中心”，为通信电子、汽车电子领域智能升级注入强劲动能</li> <li>• 透过环电大学与厂协会、公/协会及大学等机构合作，配合公司培养的内部讲师，分享企业自身经验、知识或产业新技术趋势等信息给相关人士及学生，共计分享 28 堂课</li> <li>• 为充分达到学用结合，培养实务及理论兼具的学生，USI 提供产学实习机会，让学生们毕业后能顺利进入职场，共 129 位学生进厂实习，产学合作案总计 2 项</li> </ul>
 <b>政府单位和公/协会</b>	<b>主要关注议题：</b> 职业安全卫生、水资源管理、废弃物与循环再生、能源管理、社会参与
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公文（不定期）</li> <li>• 说明会/公听会/研讨会/论坛（不定期）</li> <li>• 行业会议/会员大会（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 恪遵各厂当地法规要求，并无重大违规案件发生，且不定期发布相关营运成果与发展动向</li> <li>• 公司投入研发人力与投资进行节能减碳活动，并购买再生能源凭证抵消温室气体排放，全球使用再生能源占比达 85%</li> <li>• 持续落实环境保护，减少废弃物产生总量与有效回收及再利用，非有害废弃物回收率达 94%</li> <li>• 致力提高制程水回收率，以减少厂区用水需求，并降低水资源风险，制程水回收率达 65%</li> <li>• 主动参与主管机关举办的说明会/公听会/研讨会，且参与公/协会举办的论坛，共计参与 48 个外部组织</li> </ul>
 <b>社区（NGO、媒体）</b>	<b>主要关注议题：</b> 社会参与、数据与隐私、职业安全卫生、人权管理、可持续供应链、空气污染防治
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司网站/E-mail/专线/新闻稿（实时）</li> <li>• 社区活动（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制定并执行环安卫相关的标准作业程序，以降低对当地环境的负面影响，且建立沟通管道与社区居民维持良好的关系</li> <li>• 力求降低空气污染排放源，并无重大环境污染违规案件发生</li> <li>• 积极参与社会/社区活动，营造良好邻里关系，共计参与/举办 100 项社会活动</li> </ul>

注：

1. 2025 年度利益相关方主要关注议题，以分析结果前 5 大议题披露

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

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

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

# 营运与治理

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

重要的利益相关方：

股东 / 投资人 / 银行、政府

SDGs



**100%**  
董事会平均出席率



**10度** 获得  
上海证券交易所信息披露  
**评级 A**



**0**  
重大资安事件



**108.5小时**  
董事成员进修



取得 **ISO 31000**  
符合性声明意见书



南投厂区取得  
**TISAX** 认证

# 可持续议题目标与绩效



重大主题



达成



未达成

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

注：

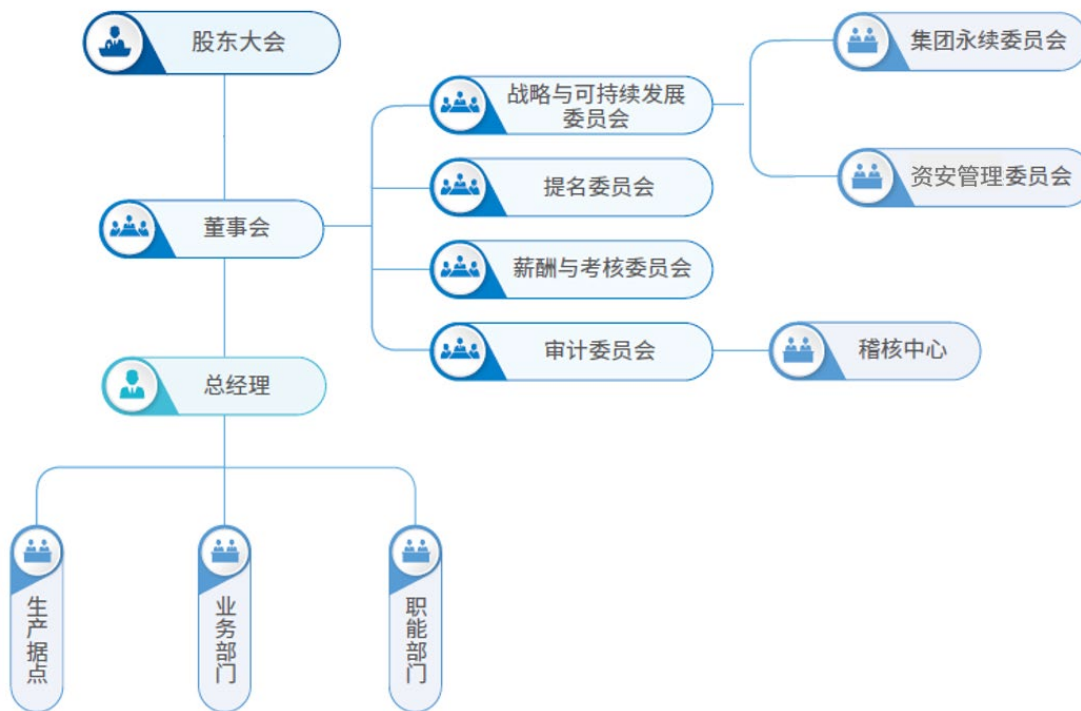
1. 重大违规或侵犯隐私权事件：是指因违反数据隐私相关法律法规或侵犯个人信息主体权益，而被处以美金 10,000 元（人民币 71,440 元）以上罚款之事件

# 董事会运作

## 治理架构

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

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

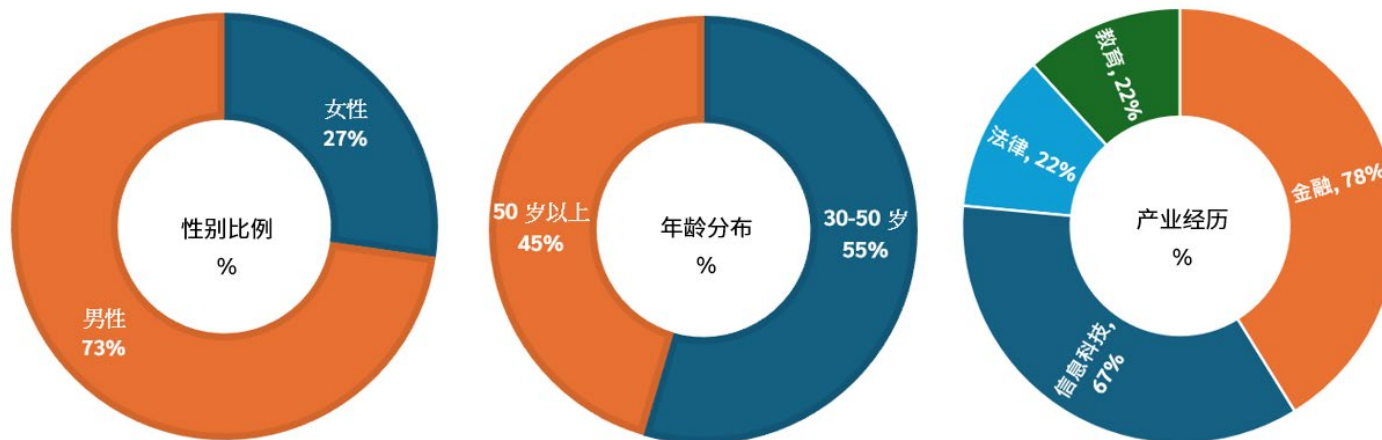


## 董事提名与职权

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

事项，应当提交股东会审议通过。2025 年共召开 2 次股东会，在会议中股东代表依法决议各项董监事及财务重要议案。本届董事成员名单请参阅[公司官网](#)。环旭电子在公司章程中制定，董事与董事会会议决议事项所涉及的企业或者个人有关联关系者，不得对该项决议行使表决权，也不得代理其他董事行使表决权。公司建立全部由独立董事参加的专门会议机制，董事会审议关联交易等事项，需由独立董事专门会议事先认可。环旭电子 2025 年度关联方交易情况，请参阅公司 2025 年度报告。

- 董事成员多元化



## 董事会绩效与薪酬

公司设有考评及激励机制，董事成员每年定期通过问卷自评进行绩效评估作业，由董事会向股东会提出工作报告。薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。方案综合参考同行业及同地区类似上市公司的情况，与公司经营业绩和长远利益相结合，并按照工作职责要求，连结与可持续相关的工作目标（例如：降低能源密集度、降低温室气体排放量等），将董事与高管人员的薪酬与公司的营运目标、股权激励安

排以及绩效考核制度相结合，以完善公司治理架构。

为提升公司治理与确保公司财务成果的可靠性，公司在[董事会薪酬与考核委员会工作细则](#)制定索回条款，有权在适用法律允许之范围内，取消或索回已授予公司总经理与财务总监的变动薪酬。各董事和高管人员薪酬总额请参阅公司2025年度报告“现任及报告期内离任董事、监事和高级管理人员持股变动及报酬情况”。

## 董事成员进修

为强化董事成员的专业素养，公司安排公司治理及可持续课程，以期董事成员将可持续精神融入公司政策之拟订，2025年董事总受训时数共108.5小时。

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

## 商业道德与法规遵循

### 商业道德

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

#### • 倡导与培训课程

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

此外，公司每季透过在线公告向全体同仁倡导阳光行为（员工廉洁行为）政策及举报方式，且每年向供应商倡导公司廉洁政策。所有违反阳光行为政策经审验属实者，除应返还不当得利赔偿公司损失外，依情节规范被惩处人员奖金评定、绩效评核及晋升规定。并且公司订有股票期权激励计划之相关规定，在公司业绩或财报公告前，通知激励对象禁止行权的窗口期，以防范内线交易情事发生。

#### • 风险评估

2025 年针对本报告书范畴之 USI 厂区进行风险识别，舞弊风险被列为高度风险，但属于可有效控制项目，故不需采取行动方案进行改善或矫正。

#### • 申诉／举报机制与举报者保护

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

#### • 2025 年度违反商业行为与道德准则之成案件数

报告案件	2025年成案件数
贪腐或收贿	0
歧视或骚扰	5
客户隐私资料	0
利益冲突	0
洗钱或内线交易	0

## 法规遵循

环旭电子多年来致力维持企业形象，严格遵守在公司治理、财务及税务管理、智慧财产、绿色环保及安全法规、劳工权益、市场公平竞争等方面的国家或国际相关法律规范，并重视客户价值及权益。公司适时追踪不同厂区适用的法律法规的更新及遵守情况，若有影响企业形象或违反法律规范的情况，环旭电子将组成项目小组，拟定应对措施。2025年，公司未发生违反内线交易、贪腐、贿赂、反托拉斯或反垄断法规相关之法律行为。唯发生一件罚款超过美金10,000元（人民币71,440元）以上的重大事件，系因违反所得税法施行细则，被厂区当地主管机关处以美金13,000元（人民币92,872元），公司已针对法遵管理情形制定改善措施

## 财务绩效与税务治理

### 财务绩效

公司建立与投资者良好的沟通平台，在公司网站设置[投资人专区](#)，定期更新业务信息，公开透明地披露环旭电子的营运状况，形成公司与投资者间长期、稳定、和谐的良好互动关系。2025年营收（同销售净额）为人民币592亿元，较2024年减

### 税务治理

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

并执行。

### • 隐私权及个人信息保护

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

少2.46%，每股盈余为人民币0.85元，并支付股利金额人民币5.04亿元，占营收的0.85%。此章节包含环旭电子全球营运据点数据，主要财务绩效请参阅“[ESG 关键绩效 - 治理：财务绩效](#)”，或参阅公司[定期报告](#)以获取更多财务信息。

环旭电子2025年获得无保留意见的审计报告，相关讯息请参阅2025年度报告“重要提示”。环旭电子主要营运据点在中国大陆及台湾地区，2025年，其合计所产生之所得税费用及已缴纳所得税约为全公司80%的所得税负。中国大陆及台湾地区的法定税率分别为25%及20%，中国大陆厂区享有高新技术企业的15%优惠税率，同时还享有研发费用加计扣除的税收优惠，南投厂也享有产业创新（研发费用）的税前扣除，故在2025年中国大陆及台湾地区的有效税率分别为13.44%及14.18%。

# 企业风险管理

## 风险管理委员会组织

环旭电子审计委员会成员由五名董事组成，委员中独立董事应占半数以上，USI 遵循稽核中心制定之内部控制制度设置集团风险管理委员会，由营运长担任委员会主席，各厂区、功能单位、事业单位副总经理担任委员会成员，依据经营环境、产业趋势及公司营运状况，应用 ISO 31000 风险管理原则及指导纲要执行年度风险管理活动，以确保可持续经营目标达成。公司以集团风险管理委员会为治理架构核心，结合企业风险管理流程，建立决定风险胃纳之程序，依据风险评估结果，订定各类风险的风险容忍度与管理原则。

### • 第一道防线→各厂区、功能单位、事业单位

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

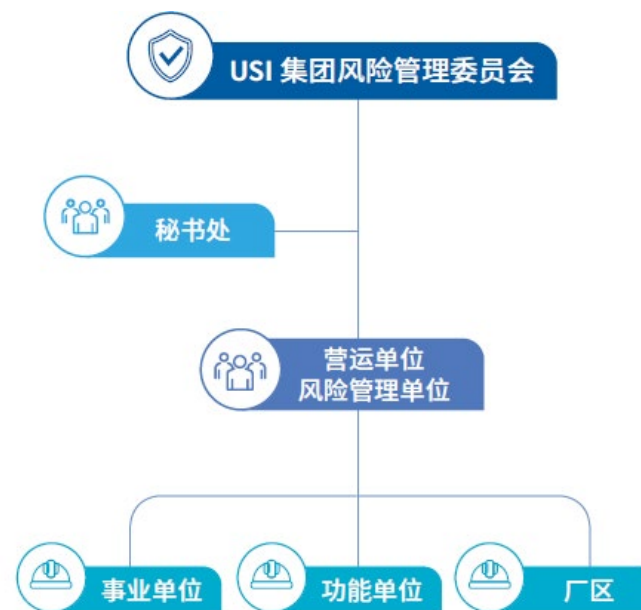
### • 第二道防线→集团风险管理委员会

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

### • 第三道防线→稽核中心

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

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



## 企业风险管理政策

环旭电子透过组织中现有营运单位（事业单位、功能单位及厂区）进行风险管理，经由实施企业风险管理（Enterprise Risk Management, ERM）项目，对于影响公司经营目标达成之风险事件及相关风险因子进行辨识、评估并实行适当之措施，经由监控风险减缓计划的执行以有效控制风险，将企业风险管理转变为增强组织整体

决策之有效作为，以确保可持续经营与营运目标达成。风险管理委员会每年进行两次风险辨识，委员会在每年年中依据总体经济情况及全球营运风险决定USI聚焦风险（由上而下），每年年底审查各事业单位、功能单位及厂区所辨识出来的内部营运风险（由下而上）。

### • 风险管理流程



## 建立有效的风险管理文化

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

### • 奖励措施

公司根据营运风险，设定风险控制指标，分别由厂区功能单位及事业单位每个月做风险控制评比，针对评比优良之单位提供风险控制奖励。

### • 产品开发风险控管

公司遵循绿色管理及产品生态化设计（Eco-design）的策略，并在产品开发设计时，导入专业的绿色价值链管理平台“绿色零件承认及报告系统（Green Parts Aggregations & Reporting System, GPARS）”，建立绿色零件数据库；每年透过第三方进行管理系统审验与盘查，同时进行年度整合以更新《绿色环保产品规格》，详细内容请参阅“绿色产品管理”章节。

### • 企业风险管理培训课程

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

对象	培训人数	培训总时数 <sup>注2</sup>	课程说明
董事成员	11	108.5	每年安排董事成员培训课程，借由公司治理及可持续经营议题相关课程，提升董事治理风险意识，2025年课程项目，请参阅“ <a href="#">董事成员进修</a> ”。
一般员工	4,205 <sup>注1</sup>	23,600	公司参考 ISO 31000 风险管理国际标准之架构与精神，针对一般员工规划定期之风险管理培训，目的为提升员工对风险管理的意义与基本原则的认知。培训内容聚焦在企业风险管理的通用概念说明，包括常见风险类型的认识、风险分析与评估之基本逻辑，以及风险因应与监控的原则性介绍，借此强化员工整体风险意识与风险认知能力。 同时，公司亦透过反贪腐与诚信经营、机密档案与信息安全、厂区进出管制、营业秘密及智慧财产保护等相关课程，持续推动风险管理与合规意识，期望从组织文化层面强化员工对潜在风险之辨识与预防。

注：

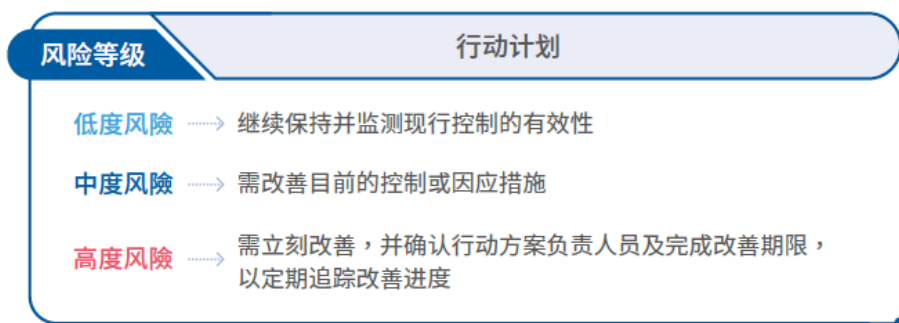
1. 培训人数为所列调训课程之最高人数

2. 培训总时数=课程通过人数 X 课程时数

## 年度风险评估结果

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

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



公司每年对于气候变化风险及水资源风险进行企业营收与获利影响的情境模拟，并会针对其余相关风险，包括利率及汇率风险等进行敏感性分析，相关讯息请参阅2025 年度报告“与金融工具相关的风险”。

#### • 产品发展的风险容忍度评估

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

#### • 人力资源的风险容忍度评估

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

#### • 外部因素的风险容忍度评估

近年来全球贸易壁垒、疫情冲击及地缘政治影响，加速供应链区域化与短链化趋势，企业竞争不再以制造据点的土地及人力成本作为主要考虑。公司将“地缘政治风险”列为高度关注之外部因素风险，因地缘政治因素所造成之营运中断、供应链过度集中或制造与交付受阻，而导致营运稳定性、供应链韧性或长期竞争力受到影响，我们采取偏低风险容忍度之管理原则：公司配合供应链区域化趋势，积极培养在地供应商、调整采购与制造布局，并透过制程自动化、智能化及低碳产品设计，提升营运效率与能源使用效益，以强化整体营运韧性并支持可持续发展。

#### • 策略的风险容忍度评估

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

• 2025 年 USI 主要关注风险项目<sup>注1</sup>

营运与基础架构风险	风险情境	应变对策
<p><b>创新、研究与开发</b></p>	<p>1. 研发技术与产品未能符合市场趋势或客户需求，致使创新资源投入无法转化为实际竞争力，影响业务成长与市场占有率</p> <p>2. 关键研发人才遭竞争者挖角，造成技术断层与创新动能减弱，进而影响产品开发进度与长期技术领先地位</p>	<p><b><u>透过技术交流、策略规划与人才激励，持续强化研发与创新能力</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 由业务单位与客户合作，共同订定年度策略目标与技术发展方向</li> <li>2. 指派人员参与定期及不定期技术交流活动，例如自动化展览、学术研讨会等，并分享心得</li> <li>3. 将先进技术研发纳入年度研发策略规划，确保公司技术发展与市场需求同步</li> <li>4. 每年举办技术论坛发表研发成果，并邀请外部专家分享最新技术趋势</li> <li>5. 举办研发奖励竞赛，激励研发人员的创新思维与技术突破</li> </ol>
<p><b>接班人计划</b></p>	<p>未能建立完善的关键岗位人才库与接班人管理机制，导致人员异动或职务交接时出现断层，进而影响营运稳定性与组织发展</p>	<p><b><u>透过接班人管理机制与多元人才培育计划，确保关键岗位稳定传承与营运持续性</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立接班人遴选机制，定期盘点关键岗位需求及检视接班人发展计划，系统化人才资料库，以保持数据的实时性</li> <li>2. 订定人才发展方案，借由人才评鉴系统，找出具潜力接班人才，依照个人发展意愿与需求提供资源与机会，补强其技能和关键岗位职能要求，使其未来能够在组织内承担关键岗位</li> <li>3. 按照潜力人才发展意愿及组织需求，提供多元且跨领域之发展平台（轮调／交换／工作扩大／战略性项目等），以累积不同领域之经验与能力提升</li> </ol>
<p><b>跨国人才管理</b></p>	<p>全球关键人才培育与规划未能有效配合海外扩厂或业务拓展需求，可能导致人力资源分配失衡，影响新据点营运效率与组织全球化发展进程</p>	<p><b><u>透过系统化人才培育与全球学习平台，强化跨国人力布局与组织可持续发展能力</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透过环电大学整合全球学习资源，强化管理职与专业职的双轨制发展，营造创新学习环境，提升员工解决问题与达成组织目标的能力</li> <li>2. 依据职等设计相对应的全球人才培育计划，强化专业与管理能力，并逐年扩</li> </ol>

		<p>展环电大学至子公司，促进多元文化融合</p> <p>3. 提供多元学习平台与发展机会，强化人才培育的深度与广度，以支持公司全球化布局与可持续发展</p>
策略与规划风险	风险情境	应对对策
地缘政治	<p>全球地缘政治紧张情势持续升高，特定区域冲突未减缓，导致各国政府加强制裁与贸易限制措施，进而推升能源与大宗商品价格，企业面临营运成本上升与资金取得困难等挑战。若地缘风险持续恶化，将对企业中长期投资决策、供应链稳定性及市场布局产生重大影响</p>	<p><b>透过沟通、应变与市场洞察，强化营运韧性与可持续发展</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>持续关注总体经济、产业趋势及新兴风险的变化，与利益相关方保持紧密互动，实时采取应对行动，以强化公司核心竞争力与营运韧性</li> <li>机动调整制造据点与业务分配，透过内部成长与外部并购并行的策略，加速强化大中华地区以外之全球布局</li> <li>持续强化供应链风险识别与管理，制定改善措施并持续追踪，确保供应链韧性与可持续性，配合区域化趋势调整采购策略，以降低营运中断风险</li> </ol>
企业成长	<ol style="list-style-type: none"> <li>未能实时向利益相关方传达企业发展进程与市场变化，导致外部认知落差，对营运透明度与资源取得造成不利影响</li> <li>若企业在制定成长策略时未充分考虑市场环境与发展趋势，可能导致资源分配失衡，影响营运效率与可持续目标的达成，进而削弱企业长期竞争力与社会责任履行</li> </ol>	<p><b>定期沟通、实时响应市场变化及持续掌握产业动态</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>每季度举办投资人线上说明会，沟通财务数据与业务发展情况，提升信息透明度</li> <li>实时分析市场突发事件对公司可能造成的影响，并迅速与投资者进行沟通，强化信任与应变能力</li> <li>持续更新并比较产业与竞争者数据，作为策略调整与资源分配的参考依据</li> </ol>
新兴风险	风险情境	应对对策
人才和/或劳动力短缺	<p>全球高技能人才供给不足，影响企业创新、数字转型与长期竞争力</p>	<p><b>强化人才留任与激励机制</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>定期进行薪资调查，检视并调整薪资结构，以维持市场竞争力</li> <li>规划并执行具吸引力的留任与激励措施，提升员工满意度与忠诚度</li> <li>依据绩效与市场趋势，实施年度调薪，强化薪酬公平性与激励效果</li> <li>针对关键职位提供额外加给，强化关键人才的留任诱因与职涯承诺</li> </ol>

<p><b>网络伤害</b></p>	<p>随着企业加速数字转型与导入生成式 AI 技术，资安风险同步升高，包含数据外泄、系统漏洞扩大、AI 模型滥用等问题，对营运韧性与信任基础构成重大挑战</p>	<p><b>强化信息安全防护与营运韧性，建构完整的资安管理架构及关键措施</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 取得 ISO 27001 信息安全管理系统认证，并持续落实资安管理</li> <li>2. 成立资讯安全管理委员会，制定并推动资安政策与内部规范</li> <li>3. 全面实施设备与数据存取控管，防止机敏数据外泄与恶意软件入侵</li> <li>4. 实施双因子认证，强化身份验证机制，提升系统与数据存取安全性</li> <li>5. 定期办理资安培训与钓鱼邮件演练，提升员工资安警觉与应对能力</li> <li>6. 建立文件分级与存取控管制度，确保敏感信息依权限管理</li> <li>7. 定期资安风险评估与检测：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 执行资安成熟度评估，盘点弱点并强化防护措施</li> <li>(2) 进行系统弱点扫描，确保信息系统安全性</li> <li>(3) 进行员工计算机病毒扫描与病毒特征更新，降低恶意软件风险</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>传染病</b></p>	<p>若全球爆发新型传染病，电子制造业将面临劳动力短缺、供应链中断与跨境物流受限等挑战，导致生产延误与成本上升。特别是在高度依赖特定地区制造的情况下，可能造成关键零组件无法及时供应，进而影响产品交期与市场竞争力</p>	<p><b>多元供应、弹性人力、自动化、强化沟通与演练，确保营运韧性</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立多地备援供应商，并评估在地化生产的可行性以提升韧性</li> <li>2. 建立轮班制度与在家上班机制，确保在疫情期间仍能维持基本营运</li> <li>3. 导入自动化设备与智能制造技术，降低人力需求，提升生产持续性</li> <li>4. 建立清楚的内外部沟通机制，定期更新危机应变计划，确保各部门能迅速协调应对</li> <li>5. 将传染病列为营运风险之一，并针对此风险进行业务连续性演练</li> </ol>

注：

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

## 信息安全管理

环旭电子将信息安全视为企业发展的基石，致力于构建全面、高效的信息安全治理体系，并持续投入资源，提升信息安全治理能力。公司的信息安全目标为确保核心系统的机密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）、可用性（Availability）与适法性（Compliance），为客户提供安全可靠的服务。

### 信息安全组织

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

讯安全管理委员会委员，协助共同拟定信息安全策略，达到公司信息安全目标。信息安全团队成员负责信息安全的规划、建设、营运和维护工作；资讯安全管理委员会每半年举行一次会议，由资安管理代表向资安委员会主管报告公司信息安全管理现状，并为环旭电子信息安全战略的部署与执行提供指导意见。



## 信息安全措施

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

资安体系	執行內容
治理框架	全球厂区制定一致的治理框架，明确定义信息安全目标、原则、组织架构、职责和管理流程，确保工作规范的有序开展
制度标准	涵盖信息安全策略、管理制度、技术规范、操作指南等，为信息安全管理提供具体的指导和依据
国际认证	USI 在 2020 年取得 ISO 27001 认证，并在张江、昆山、南投、墨西哥厂区获得 TISAX <sup>注1</sup> 认证，证明 USI 的信息安全管理水平已达国际标准
成熟度评估	日月光投控每年安排外部第三方基于 NIST CSF 进行信息安全成熟度评估，协助 USI 持续监控并提升信息安全治理能力
信息安全意识宣贯	執行內容
新人培训课程	所有新进员工必须完成信息安全培训及课程测验
年度培训课程	每年定期进行在职员工培训，聚焦于防范常见的信息安全威胁，课程内容包含钓鱼攻击、社交工程、密码安全、数据安全、设备安全等，员工需要完成课程并通过结课考试，2025 年度信息安全培训率达 100%
钓鱼邮件演练	每年开展 6 轮次的钓鱼邮件演练，测试员工识别和应对钓鱼邮件的能力，并根据演练结果进行针对性的培训和指导
信息安全事件通报机制	執行內容
多种上报渠道	员工可以透过电话、邮件、内部系统等多种渠道上报信息安全事件，确保事件能够及时发现和处理
明确上报流程	制定清晰的信息安全事件上报流程，明确事件分类、上报时限、处理流程等，确保事件能够得到及时有效的处理
鼓励员工参与	积极鼓励员工参与信息安全工作，对及时发现和上报信息安全事件的员工给予奖励，以期达到全员参与信息安全
定期应急响应演练	定期组织应急响应演练，帮助全球各厂区以及业务部门更好地熟悉与了解信息安全事件的 <a href="#">通报与处理流程</a>
信息安全业务连续性管理	執行內容
业务连续性计划 (BCP <sup>注2</sup> )	针对关键业务系统和流程制定业务连续性计划，明确应急响应流程、恢复策略和资源调度方案
定期演练与评估	每年针对不同类型的灾难进行业务连续性计划演练，考察员工在不同类型的灾难发生时，是否能够在规定的时限内成功恢复业务运转。2024-2025 年度的业务连续性计划演练已经完成，且全部达标

数据备份与恢复	建立完善的数据备份机制，定期对重要数据进行备份，备份频率根据业务需求制定，并且至少每年进行一次备份恢复测试，确保数据的安全性和可恢复性
<b>信息安全漏洞扫描与测试</b>	<b>執行內容</b>
定期漏洞扫描	使用专业的漏洞扫描工具，定期对网络、系统、应用等进行全面扫描，期能及时发现潜在的安全漏洞
渗透测试	聘请第三方专业安全团队进行渗透测试，模拟黑客攻击，深入挖掘系统漏洞，评估系统安全防护能力
漏洞修复与验证	针对发现的漏洞，及时进行修复与验证测试，确保漏洞得到彻底修复
红蓝对抗	每年组织红蓝对抗演练，由公司内部安全团队（蓝队）与外部安全专家（红队）进行攻防对抗，检验安全防御体系的有效性，并不断优化安全策略和措施
<b>信息安全内部稽核</b>	<b>執行內容</b>
稽核计划制定	根据公司的营运情况及风险管理现状，USI 与日月光投控制定包含信息安全的内稽计划。稽核中心依据 USI 制定的信息安全策略对各厂区开展相关的稽核工作，稽核内容包括但不限于渗透测试结果、红蓝对抗报告、弱点扫描报告等
稽核工作开展	组织专业的内部稽核团队，按照稽核计划开展信息安全稽核工作，评估信息安全控制措施的有效性
稽核报告与持续改进	根据稽核结果出具稽核报告，提出改进建议，并追踪督促相关部门进行改善，确保信息安全治理体系的持续改进。2024-2025 年度信息安全内部稽核未发现任何高风险项目，非高风险项目皆修正完毕



注：

1. TISAX, Trusted Information Security Assessment Exchange 汽车安全评估信息交换平台

2. BCP, Business Continuity Plan 业务连续性计划

# 绿色产品与创新



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

重要的利益相关方：

股东 / 投资人 / 银行、客户、供应商 / 承包商

SDGs



**100%** 出货产品符合  
国际安规标准 /  
绿色产品规范 / 节能要求



**1,744 件**  
累计申请通过知识产权总数



**59 百万度**  
年度产品节能效益



协助客户取得  
Set-Top Box 产品  
**EPEAT 银牌** 认证



**460 百万元人民币**  
持续改善计划  
与智能制造项目节省金额



**1,736 公吨**  
持续改善  
重点项目总减碳量

# 可持续议题目标与绩效



重大主题



达成



未达成

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

注：

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

# 绿色产品

## 绿色产品愿景与展望

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

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



## 绿色产品管理


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

公司遵循绿色管理及产品生态化设计的策略，每年透过第三方进行 IECQ QC080000、ISO 14001 及 ISO 14064-1 等管理系统查验与盘查，借此迅速响应当前国际绿色产品法规的趋势变化，同时进行年度整合以更新《绿色环保产品规格》，


### • 绿色产品生态化设计四大主轴

主轴	法规／指令及设计标准	目标	效益
电子产品有害物质	<ul style="list-style-type: none"> <li>RoHS (Restriction of Hazardous Substances)</li> <li>REACH (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals)</li> <li>无卤素零件及制程</li> <li>电池及包装材料法规</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>低污染</li> <li>无毒性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>绿色生产</li> <li>优化回收</li> </ul>
电子产品回收管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>可回收</li> <li>易拆解</li> <li>易处理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>减少拆解所使用的工具种类</li> <li>模块设计提升回收率</li> <li>产品回收标示的使用</li> </ul>
产品生态化能源设计	<ul style="list-style-type: none"> <li>欧盟 ErP (Energy-related Product)</li> <li>美国 CEC (California Energy Commission)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>省能源</li> <li>省资源</li> <li>少冲击</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>降低 Standby &amp; Off Mode 的能耗</li> <li>提高能源转换效率</li> <li>省电模式</li> </ul>
产品微小化设计	<ul style="list-style-type: none"> <li>SiP (System in Package)</li> <li>SOM (System on Module)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>小体积</li> <li>易整合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>减少材料使用</li> <li>提升生产效率</li> </ul>

对电子零部件及产品中所含的危害物质进行控管，并制定出“绿色产品政策”与“绿色产品生态化设计四大主轴”。



**绿色产品政策**



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

## 可持续原材料管理

环旭电子体认到建立透明且负责的供应链原材料管理是提升原材料可持续性的重要枢纽，为避免关键原材料的稀缺性导致营运遭受挑战，减缓对环境与社会的负面冲击，公司遵循可持续制造原则，制定并经董事会通过[可持续原材料政策](#)。

我们承诺以去毒化、去碳化、去物质化，以及避免人权冲击的侵害，实现可持续原材料的目标。

	原材料	供应商
追踪与搜集	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>追溯来源</b>：透过“绿色零件承认及报告系统（Green Parts Aggregations and Reporting System, GPARS）”，搜集 USI 全球供应商的金属来源信息，从冲突矿产延伸至钴与云母。自 2024 年起对关键原物料（铝、铜、铁、镍、钛等但不限于其金属），参照 RMI 官方的 Additional Minerals 方法评估并搜集金属的来源</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>主动调查</b>：依据供应商与公司业务关系及采购金额为基础，同时检视供应商行业类别（包含原材料供应商等），与环境、社会及治理面向的潜在负面冲击风险，进行初步评估</li> </ul>
风险评估	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>可持续／社会风险评估</b>： <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>冲突性</b>：根据经济合作暨发展组织（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）建置尽职调查的流程，定期调查原材料（含冲突矿产）的矿产来源国，避免使用来自于冲突地区</li> </ul> </li> <li>◆ <b>环境风险评估</b>： <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>无毒性</b>：建置有害物质流程管理系统，确保生产所需的原材料不含对人体或环境有害的物质，让产品符合法规及客户对可持续的要求</li> <li>- <b>回收性</b>：进行绿色材料评估与开发无（低）毒性之产品原料，评估物料与废弃物循环回收、减量和再制技术</li> <li>- <b>环保性</b>：运用生命周期评估（Life Cycle Assessment, LCA）工具分析产品与原材料的环境冲击，透过热点分析辨识改善机会，提高产品与原材料的环境友善程度</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>可持续／社会风险评估</b>：依据 RBA 行为准则与“世界人权宣言”（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）等国际规范，制定“供应商可持续性风险评估问卷（Supplier Sustainability Assessment Questionnaire, SSAQ）”，定期针对所有第一阶原材料供应商进行可持续性风险评估问卷调查</li> <li>◆ <b>环境风险评估</b>： <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>气候风险</b>：采用世界资源研究所（World Resources Institute, WRI）数据库进行供应商水压力评估，综合极端降雨情况以及淹水、山崩潜势辨识出具有风险的供应商</li> <li>- <b>生物多样性</b>：使用国际自然保护联盟（International Union for Conservation of Nature, IUCN）的世界保护区数据库（World Database on Protected Areas, WDPA），并运用 TNFD 架构建议的 LEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）流程，评估原物料供应商生产区域是否为生物多样性敏感区域</li> </ul> </li> </ul>
议合活动	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>生态化设计指导</b>：在新产品开发与新技术开发流程，皆纳入生态化设计指导方针，并包含可持续原材料的选择（挑选较低负面可持续影响的材料、避免来自生物多样性重要区域的材料、优先使用再生的金属、矿物及获第三方可持续性认证的材料），并在项目查核表中纳入相关的审查项目，确保落实在每个产品或技术开发项目中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>供应商辅导</b>：针对原物料供应商进行碳盘查辅导、再生能源发展等项目，至 2025 年，已累计完成 7 家供应商辅导；推动供应商完成 CDP 评核活动，总计完成 39 家；与 5 家设备机台供应商进行节能项目议合活动</li> </ul>

## 可持续绿色供应链

我们以绿色产品生态化设计四大主轴，规划符合全球法规要求的绿色产品，并不断提升产品生态友善设计能力，顺应绿色产品发展趋势。在产品开发设计时间以 Eco-Design 为原则，导入专业的绿色价值链管理平台“[绿色零件承认及报告系统 \(GPARS\)](#)”，建立绿色零件 (Green Parts, GP) 数据库，相关要求包含但不限于符合有害物质减免 (Hazardous Substance Free, HSF)、RoHS、REACH<sup>注1</sup>、USI 绿色环保产品规格要求，以及符合合理程度的矿产来源国调查，评估作为可持续材料优先选择条件。为因应全球绿色产品法令的增进、多元客户对绿色产品标准期待，及降低原材料取得过程对环境和社会之冲击，供应商可透过 GPARS 平台了解公司当前绿色产品规范，进行绿色零件认证与原材料追踪机制至第一阶供应商之物质成份表，并遵守 USI 所制定的《绿色环保产品规格》规范要求。针对现阶段尚无技术取代的物质，公司亦制订“禁用物质消灭计划”，且于年度说明会传达此讯息给供应商，要求供应商务必符合规范及配合执行禁用物质消灭计划。另外，供应商也必须提供环境危害不使用声明书、材料成份表及测试报告，所有原材料以 100%符合可持续风险评估结果，包括人权、气候、生物等因子为目标，并确保采购之零件材料 100%符合公司规范，其他有害物质主要管理要求请参阅“[有害物质管理](#)”章节。

### • 2025 年新增控管绿色环保产品规格

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

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

年度	PFAS 消灭计划
2023~2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>将 PFAS 加入禁用物质消灭计划清单</li> <li>依据客户要求开展 PFAS 调查</li> </ul>
2025~2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>建置系统工具调查零部件是否含有 PFAS</li> <li>关注 PFAS 法规限制及豁免进展</li> </ul>
2027~2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定零部件 PFAS 控管机制</li> <li>传达供应商 PFAS 法规遵循与客户报告要求</li> </ul>
2029~2039	<ul style="list-style-type: none"> <li>确保供应商零部件的合规</li> <li>评估 PFAS 替代方案</li> </ul>

### • 绿色零件承认及报告系统 (GPARS)



注：

1. 在 REACH 法规中，因应新增第三十五批高度关注物质 (Substances of Very High Concern, SVHC) 公告，其候选清单物质已达到 251 项

2. API, Application Program Interface 应用程序界面

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

• USI 的供应链



## 有害物质管理

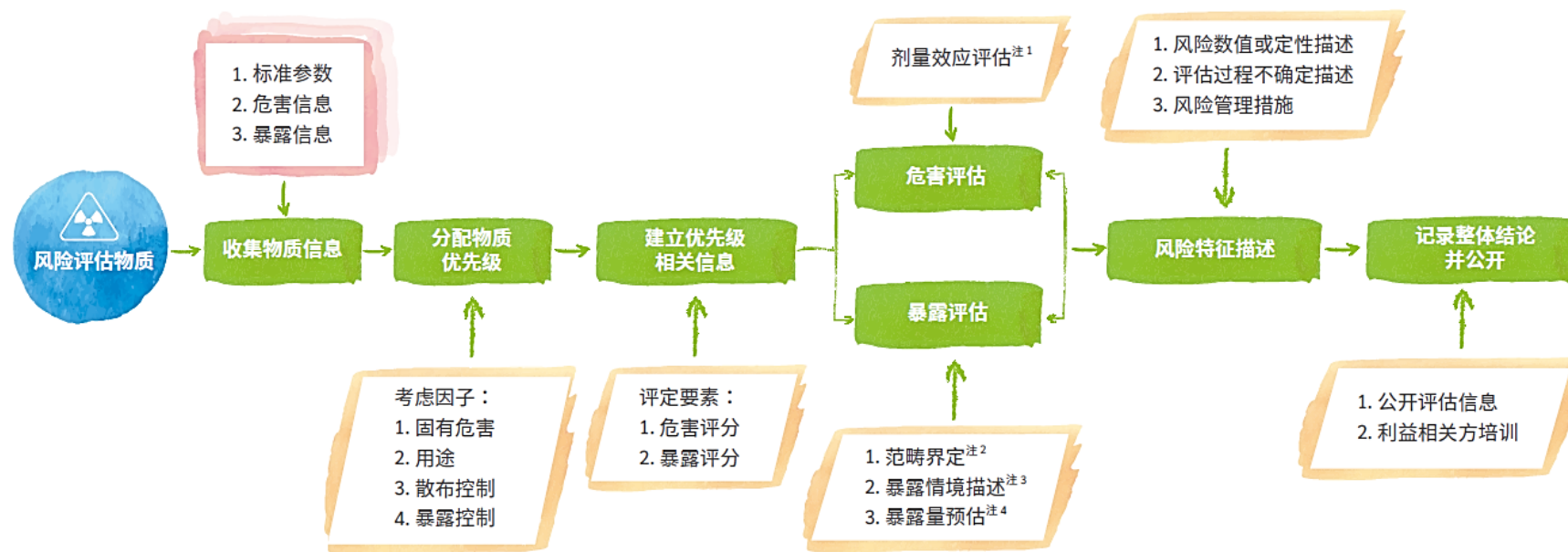
我们遵循 IECQ QC080000 有害物质流程管理系统标准，建立绿色零件/材料的管控程序，执行有害物质管理，以达到产品符合国际及客户的有害物质减免规范。公司所出货的产品可能含有有害物质，但皆符合下列（包含但不限于）的法

规/指令要求限值内，其主要管理要求如下表所示：

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

法规/指令	管理要求
<b>EU Directive – RoHS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RoHS 指令在 2006 年 7 月 1 日开始实施，主要禁止使用铅、汞、镉、六价铬、PBB、PBDE、DEHP、BBP、DBP 及 DIBP 于电子电气产品中，以达到对环境及人体健康保护的目的（RoHS 指令包含（2011/65/EU）及修正指令（EU）2015/863）</li> </ul>
<b>EU Directive - REACH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>REACH 是对于进入欧盟市场的化学品强制要求注册、评估和许可并实施监控所制定的法令规范，于 2007 年 6 月 1 日生效。该法案提高了对于不同国家和地区的产品进入欧盟的质量要求和准入门坎</li> <li>REACH 中的高度关注物质候选清单，供应商须确认并告知 USI 所提供的零部件、副资材和包装材料中，是否含有浓度高于 0.1% (w/w) 的高关注物质。查询目前高关注物质清单，<a href="#">请连结 ECHA 网站</a></li> <li>REACH 附录十七危险物质，供应商须确认所提供的零部件、副资材和包装材料中，禁止使用附录十七所列之危险物质。查询目前附录十七危险物质，<a href="#">请连结 ECHA 网站</a></li> </ul>
<b>California Proposition 65</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加州 65 法案，即《1986 年饮用水安全与毒性物质强制执行法》，其宗旨是保护美国加州居民及该州的饮用水水源，使水源不含已知可能导致癌症、出生缺陷或其他生殖发育危害的物质，并在出现该类物质时，如实通知居民。USI 供应商须确认所提供的零部件、副资材和包装材料中，是否含有加州 65 法案管控的有害物质，并将信息透过 GPARS 或调查问卷方式回复 USI。查询目前加州 65 法案管控的有害物质清单，<a href="#">请连结 OEHHA 网站</a></li> </ul>
<b>Toxic Substances Control Act (TSCA)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有毒物质控制法在 1976 年由美国环境保护局（Environmental Protection Agency, EPA）实施，该法对引入新的或已经存在的化学品进行规范。主要目的是在新的商业化学品进入市场之前对其进行评估和监管，以规范 1976 年已经存在且对健康或环境造成不合理风险的化学品，并规范这些化学品的分配和使用</li> <li>TSCA 禁止生产、进口不在 TSCA 清单中或受豁免限制的化学品。在 TSCA 列出的化学品被称为“现有化学品”，而未列出的化学品被称为新化学品。制造商须在制造或进口用于商业用途的新化学品之前向 EPA 提交制造前通知；USI 供应商须确认所提供的材料中，是否含有 TSCA 管控的有害物质，并将信息透过调查问卷方式回复 USI。查询 TSCA 管控的有害物质，<a href="#">请连结 EPA 网站</a></li> </ul>

USI 的有害物质风险评估流程，包含产品有害物质管理与生产使用的化学品管理，我们依据发生频率、作业暴露频率与冲击程度/严重度对有害物质风险与机遇进行评估，风险乘积分数越高，其风险等级愈高。产品与生产使用的有害物质风险识别依据厂内标准而不同，公司借由风险等级的识别，提出应对措施以降低人类健康与环境潜在影响，并公开评估信息，进行利益相关方培训，以防堵危害的发生，主要的风险评估流程如下图所示：



注：  
 1. 剂量效应评估包含：人体健康危害评估、物理与化学特性评估、环境危害评估、持久性、生物蓄积性及毒性（PBT）评估、高持久与高生物蓄积性（vPvB）评估  
 2. 范畴界定包含：物质制造、用途与暴露信息  
 3. 暴露情境描述包含：使用范围、使用情况、可能暴露途径与暴露控制措施  
 4. 暴露量预估为：工作者暴露量 / 浓度或环境暴露浓度

• 有害物质风险值计算

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

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

张江厂自 2018 年 12 月起响应客户需求及法规要求，启动以水洗制程替代正溴丙烷清洗的环保改善项目。经过环境影响评估、水洗设备选型与采购、废水处理站

建置、排污许可申请、水基溶剂性能评估、清洗工艺验证、产线资料搜集及可靠度测试等，历时 2 年的系统性筹划，投入约人民币 1.43 千万元，在 2020 年产线陆续成功导入新型去焊剂清洗工艺。2025 年，正溴丙烷清洗制程虽然在南投厂部分产线无法全面取代，但仍借由改善项目，投入人民币 910 元设计活动型半槽式盖板，优化原液槽回流系统，减少正溴丙烷的蒸散于空气中，使其增加冷凝回流，以减少溶剂使用，我们持续致力于从源头减少 VOCs 的排放，并积极取代正溴丙烷对环境和人体健康的潜在危害。

• 化学品评估与禁限用物质统计

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

## 产品合规

在产品的设计过程中，公司致力满足合规要求，遵守地区销售市场安全和监管规定，避免所制造产品产生危害顾客健康及安全之情事。要求所有供应商供货标示必须符合环旭电子制定的《绿色环保产品规格》，公司产品及作业体系均符合国际相关标准要求及销售地区的安全规范。我们严格管控产品原物料使用，选用低

### • 2025 年产品符合人体健康的绿色标准情况

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

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

2025 年，公司建置符合 EN 18031 系列标准的资安检测流程，涵盖第三方测试、认证通路以及无线网络产品开发相关作业，并成功协助两家客户取得认证。此标准为欧盟无线电设备指令（Radio Equipment Directive, RED）所制定之资安标准，内容涵盖网络保护、个人信息与隐私防护、以及金融交易防诈等三大领域。

污染及无毒性的原物料，并确认绿色产品环保规格符合相关法规及指令，再进行产品生命周期盘查及生态化设计评估，且制作产品生态特性说明书，以因应欧盟 ErP 指令。为预防化学品进厂后可能引起之安全危害风险，更制定《化学品管理办法》进行源头管制（详细内容请参阅“[化学品安全管理](#)”章节）。

透过导入 EN 18031 的通用安全机制与开发流程要求，公司得以进一步提升产品资安韧性、降低供应链资安风险，并强化整体治理与法规遵循表现。同时，公司为因应欧盟网络韧性法案（Cyber Resilience Act, CRA）在 2026 年 9 月起陆续实施的资安义务，公司规划 2026 年启动第一阶段作业，包括建立安全漏洞回报机制、强化产品安全设计、强化技术文件管理与完善漏洞通报程序等。此举旨在确保未来上市产品能逐步符合欧盟数字产品资安要求，并有效降低产品安全风险与法规不符合之可能性。2025 年，USI 未接获产品危害人体健康安全的相关投诉，也未发现产品安全相关违法事件。

### • 2025 年系统类产品符合安全规范情况

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

注：

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

## 绿色产品设计推动

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

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

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

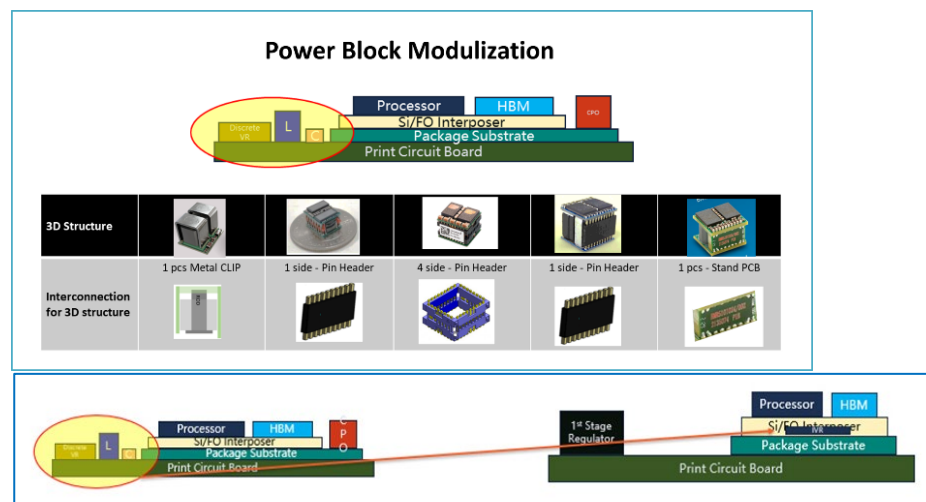
- 堆栈式电源模块 (Modulization)：将离散的 Driver-MOSFET (DrMOS)、电感、电容等组件，预先整合成一个 3D 堆栈的电源模块 (Power Block)，这可以简化组装流程，并缩短开发时程。

- 垂直整合 VRM 并微小化 (Miniaturization)：不是将电源模块“并排”放置在处理器旁边，而是将其“垂直整合”到处理器封装的下方，让电源无限靠近负载点 (Point-of-Load)。

这种垂直整合电压调节模块 (Vertically Integrated, VRM) 技术，带来惊人的效益：

- 缩小尺寸与路径：因电力传输路径极短，大幅降低铜损；与传统并排设计相比，占用面积 (Footprint) 缩小 25%。
- 提升效率：路由功率损耗减少 50%。
- 强化电源密度：电流密度从 0.4 A/mm<sup>2</sup>提升至 0.6 A/mm<sup>2</sup>。

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



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

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

• 清洁技术产品营收占公司整体营收比例

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

• 产品生态化设计营收占比

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

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

• 产品节能效益评估<sup>注3</sup>

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

注：

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

公司自 2017 年建立“绿色设计创新与发明专利奖金激励制度”，给予绿色相关设计加权评分，营造绿色创新的公司文化。我们依据绿色产品生态化设计四大主轴与绿色承诺四大面向，加强绿色产品推动，2025 年各项绿色相关设计成果如下表所示：

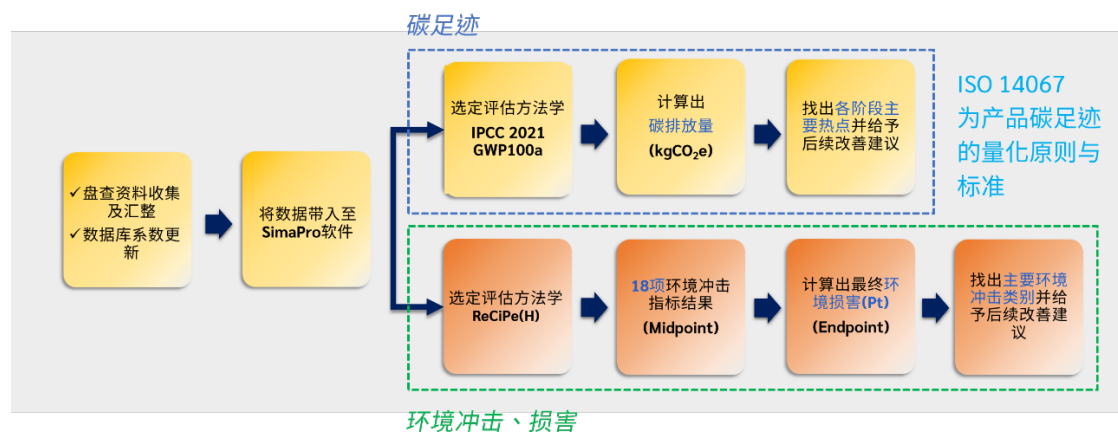
• 绿色相关设计

产品生命周期阶段	绿色设计重点	推动绩效
选择环境足迹较低的原物料	• 微小化设计减少浪费	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 年度出货产品中，微小化设计总计减少 826 公斤的原物料使用                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 利用 CAD (Computer Aided Design) 报告辅助，优化置件与走线布局，减少达 9% 电容 / 电阻组件使用</li> <li>▶ 优化摆件密度及线路布局，PCB (Printed Circuit Board) 面积约缩小 19%</li> <li>▶ 采用尺寸代码 0201 与 01005 零件以提高布局密度，减少空间约 9%</li> <li>▶ 透过先进制程缩小模块尺寸，缩小约 18% 的面积</li> </ul> </li> </ul>
	• 回收料的使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 产品使用回收塑料与金属达 37 公吨</li> <li>• 积极推动客户采用回收再生锡膏，多个 SiP 产品线已 100% 导入，年度总减碳量达 121 公吨</li> </ul>
	• 有害物质管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% 符合 RoHS 指令要求</li> </ul>
直接营运、生产和制造	• 减少能源损耗	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 节省产品测试时间，以降低使用仪器的能源消耗，缩短测试时间达 22%</li> <li>• 优化产品测试项目，总计减少 20 个项目，节省测试时间达 35 个小时</li> </ul>
	• 提升物料使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 设计活动型半槽式盖板，以优化原液槽回流系统，进而减少清洁液挥发，提升冷凝回流效率，减少溶剂消耗量达 12%</li> </ul>
	• 生产减碳与循环再生	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 透过改善设备与技术，提升水资源再生运用，制程水回收率达 65%</li> <li>• 透过与供应商合作将无价值废弃物加工为可稳定替代化石能源的 Refuse Derived Fuel (RDF) 燃料，使其转化为新的能源载体，总计循环再利用 446.61 公吨废弃物</li> </ul>
分配、储存和运输	• 包装材回收再利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 回收再利用塑料栈板 3.7 万个、木栈板 0.6 万个、Tray 盘 9.1 百万个、回收箱 53 万个与隔板 18 万个，总计减少 3,587 公吨废弃物的产生</li> <li>• 经由货物集散中心管理机制，材料运输减少陆运 1,378 次、海运 660 次与空运 1,530 次</li> </ul>
产品使用	• 提高产品能源效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 服务器产品直流电源 DC-DC 转换效率大于 90.7%</li> </ul>
	• 能源效率要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% 符合加州能源委员会 (CEC) 及欧盟执行委员会节能化设计指令 (EU ErP) 当前规范</li> </ul>
	• 降低能源消耗	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 进行产品节能效益评估，年度出货产品总计减少耗电量为 58.7 百万度</li> </ul>
弃置阶段	• 符合 WEEE 要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 与客户协同合作，在机构件部品设计中符合 WEEE 指令要求为 100%</li> <li>• 年度出货产品中，使用可回收、再利用原料达 1,099 公吨</li> </ul>

## 产品生命周期评估

产品生命周期评估是指产品或技术的使用寿命从摇篮到坟墓（Cradle-to-Grave）的整个时期，系统性分析产品自原物料的取得及处理，产品制造、运输、销售使用和维护，到最终收回或处置各阶段导致环境冲击的方法。其中，产品碳足迹是以生命周期方式盘查产品各阶段所产生之碳排放量，经换算为二氧化碳当量之总和（CO<sub>2</sub>e/pcs），产品碳足迹更是简化式生命周期评估（Simplified LCA, SLCA）的实例。由于 USI 产品种类繁多，因此，我们分阶段完成各类产品的碳足迹盘查，自 2023 年起，每年以推动 3 个系列产品碳足迹盘查为目标，在协助客户绿色产品营销需求下，结合绿色产品开发，导入低碳材料选择，并将知识与经验转移至其他厂区。2025 年，我们完成 5 个系列产品，总计 179 支产品的盘查，所有的产品皆完成环境冲击与特性的评估，包括由 USI 与客户自行评估的完整 LCA（营收占比为 21.79%）、以 ISO 14067 碳足迹为基础的简化式 SLCA 评估（营收占比为 4.84%），以及其他采用 RoHS 等评估方法（营收占比为 73.37%），由于多个 2022 年以前盘查的产品停产，导致盘查占比下降。

### 产品碳足迹/环境冲击分析流程



USI 使用评估软件 SimaPro 与 IPCC 2021 GWP100a 及 ReCiPe 2016 方法学，导入 ISO 14067 产品碳足迹与 ISO 14045 生态效益评估机制，探讨产品在 18 个环境面向的冲击与损害，分析产品各阶段的环境冲击并寻求改善热点，再以产品或服务的价值与对碳排放或环境冲击计算出产品生态效益<sup>注1</sup>。以某一产品为例，在盘查结果中约有 90%以上碳排放量来自原物料与制造的过程，也发现有机会能进一步找出具有发展潜力的行动因子，包含在原物料的使用上优化投入量及裁切比例，减少不必要的消耗；增加原物料在地采购量，以降低配送消耗；汰换老旧机台，在制程上持续节电，配合厂区碳盘查，对外披露在生产制造的温室气体减量绩效，促动制造厂区 100%使用再生能源（详细内容请参阅“[能源管理](#)”章节）。更将此经验进一步建立更多产品项目、更完整的碳足迹盘查，减少环境冲击，实现产品责任与消费，并实践低碳产品理念。

注：

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

• 产品碳盘查绩效

产品大类	产品名称	碳足迹	生态效益评估/环境足迹	碳排放量 (kg CO <sub>2</sub> e/pcs)	证书/盘查报告
工业类、车用电子	Audio Amplifier	●	●	206.72	<a href="#">Audio Amplifier盘查报告</a>
云端及存储	Server Mainboard	●	●	5.78	<a href="#">Server Mainboard盘查报告</a>
工业类、车用电子	Mobile Computer	●	●	14.63	<a href="#">Mobile Computer盘查报告</a>
云端及存储	Smart Dock	●	-	87.6	<a href="#">HZ Smart Dock盘查报告</a>
云端及存储	Smart Dock	●	-	80.9	<a href="#">HPH Smart Dock盘查报告</a>
消费电子	Charger for Hearing Aids	●	●	9.00	<a href="#">Hearing Aids盘查报告</a>
消费电子	ATM Control Board	●	●	50.30	<a href="#">ATM Control Board盘查报告</a>
工业类、车用电子	Car Wiper Controller	●	●	1.97	<a href="#">Car Wiper Controller盘查报告</a>
云端及存储	Workstation Dock	●	-	69.66	<a href="#">Workstation Dock盘查报告</a>
云端及存储	Smart Dock	●	-	89.40	<a href="#">Smart Dock盘查报告</a>
消费电子	Clickshare Button	●	●	1.81	<a href="#">Clickshare Button盘查报告</a>
工业类、车用电子	Industrial Tablet	●	●	49.20	<a href="#">Industrial Tablet盘查报告</a>
云端及存储	Add-on Card (AOC)	●	-	16.56	<a href="#">AOC盘查报告</a>
消费电子	LCD Drive X Board	●	●	4.00	<a href="#">X Board碳足迹证书</a>
消费电子	LCD Drive XC Board	●	●	9.20	<a href="#">XC Board碳足迹证书</a>
工业类、车用电子	Digital Inkjet Printhead	●	●	31.07	<a href="#">Printhead碳足迹证书</a>
云端及存储	USB-C Dock	●	●	290.36	<a href="#">USB-C Dock碳足迹证书</a>
云端及存储	XnBay Smart Server	●	●	163.60	<a href="#">XnBay碳足迹证书</a>
通讯电子	4G LTE Module	●	●	6.56	<a href="#">4G LTE碳足迹证书</a>

## 环保标章

### • EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool)

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

其中针对有害物质的第一准则：减少环境有害物质使用的第一个必要性指标，就是要符合欧盟 RoHS 的规范。而 8 项选择性指标中也规范电池不得含有铅、镉、汞，以及塑料大于 25 mg 的要求，除了线材之外，不得含有聚氯乙烯 (PVC)。

另外，第八准则：产品包装的第一个必要性指标，为减少与消除刻意添加毒性物质的包材，其中规范“铅+镉+汞+六价铬”需小于 100 ppm。

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

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



### • Energy Star

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



### • WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive)

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



系统上的回收标志



锂电池上的回收标志

为符合销往欧盟的客户产品需求，我们制定 WEEE 指令项目作业标准，以规范相关的管理及作业程序，机构研发人员须依据产品项目需求，在产品量产时出具 3R (Recycle、Reuse、Reduce) 比例评估与拆解报告，以确保产品具备“环境化设计 (DfE)”。

2025 年，我们导入 15 项新工业类项目产品，其使用可回收、可再利用原料占比达 96%。

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

在使用回收塑料的占比目标上，我们依据特定产品使用回收塑料的数据分析与客户导入产品状况，订定未来 5 年目标，每年以平均 8% 成长率提升目标。此外，高温锡膏成分中一般含 80% 以上的金属锡，为使资源可以可持续发展，USI 积极推动客户采用回收再生锡膏，2025 年，已 100% 导入多个 SiP 产品线，总减碳量达 121 公吨，我们借此订定 2030 年的回收再生锡膏减碳量目标为 68 公吨。

• 2025 年产品塑料材料用量与回收比例

产品的塑料材质 (仅限热塑性的产品材料，不包含包装材料)	使用量 (公吨)	回收含量比例	年度占比目标	状态	2030 年占比目标
Acrylic, Acrylonitrile Butadiene Styrene (ABS), Polybutylene terephthalate, Polyamide, Polycarbonate, Polyester, Polyoxymethylene, Polystyrene, Polyurethane, Silicon Rubber	279.02	9.83%	8.80%	✓	13.20%

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

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



## 可持续绿色教育

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

程及绿色材料等，2025 年各厂区可持续绿色培训，总计培训 13,168 人次，总时数达 6,347 个小时。

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

### • 可持续绿色教育课程

	绿色产品有害物质管理系统要求	绿色产品规范介绍	绿色产品制程、Non-BOM 材料及出货管理	绿色设计控管流程	绿色零件数据审核与承认	可持续素养培训
课程内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>质量政策</li> <li>有害物质流程管理</li> <li>绿色产品管理系统</li> <li>绿色产品管控流程</li> <li>RoHS (EU) 2015/863</li> <li>GP Label in Production Line</li> <li>Halogen-Free</li> <li>Green Non-BOM Materials</li> <li>Engineering Change Request (ECR) Process</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RoHS Requirement by Country</li> <li>REACH</li> <li>EU Battery Regulation (EU) 2023/1542</li> <li>Regulation (EU) 2025/40 on Packaging and Packaging Waste</li> <li>EU Directive - ELV 注1</li> <li>WEEE</li> <li>Halogen-Free</li> <li>CEC</li> <li>ErP</li> <li>California Proposition 65</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>绿色制程管理</li> <li>RoHS (EU) 2015/863</li> <li>绿色及无卤产品定义</li> <li>绿色 Non-BOM 管理</li> <li>出货管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Green Product Workflow</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>绿色环保产品作业程序及规范</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>可持续产品设计与盘查</li> <li>RBA 行为准则</li> <li>责任矿产管理</li> <li>可持续供应链培训</li> </ul>



注：

1. ELV, End-of-life Vehicle 废车辆指令

## 创新管理

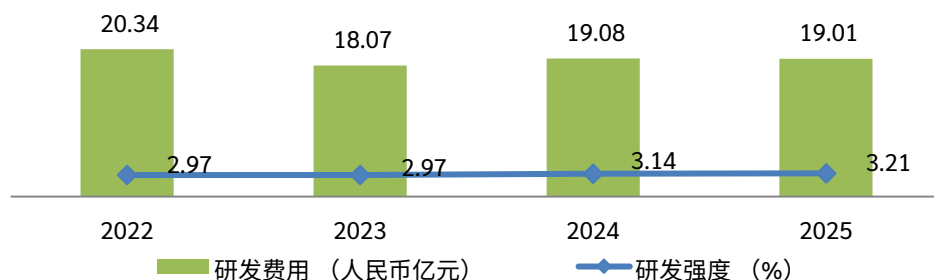
环旭电子深知“创新”是持续成长的关键，因此，将智慧财产（IP）视为公司重要的资产之一，我们不仅珍惜自己的智慧财产，也给予世界上所有智慧财产充分的尊重。

## 研发与知识产权

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

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

### • 研发费用及研发强度趋势



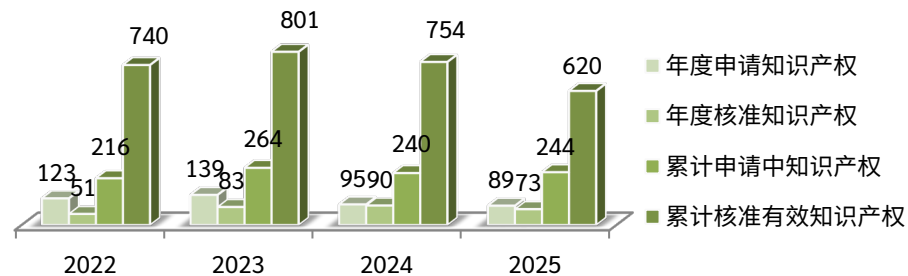
在知识产权方面，环旭电子订有《专利管理及奖励办法》以激励公司员工致力在研发创作及技术提升，强化公司市场竞争力与科技创新。另外，亦定期举办奖励研发竞赛，经审查确认之项目，发给奖励金并公开表扬，以兹鼓励。2025 年，奖励研发竞赛总计 24 支参赛队伍，其中 Successful Project 项目有 9 支，Innovative Technology 项目有 15 支，经过严谨考核后共有 10 支队伍获奖。

奖项	项目名称	项目内容
<b>Successful Project</b>		
第一名	WM-MQ1	智能眼镜系列中 Wi-Fi/蓝牙组合模块，采用 QC 双芯片 FEM 的 Wi-Fi 7 解决方案的双面成型微小化模块
第二名	WM23	商业机密，不予以披露
第三名	MMW	商业机密，不予以披露
技术突破奖	5G Rugged Handheld	整合 5G、Wi-Fi 6E 以及先进的扫描功能（光学变焦），专为工业移动应用而设计，增加脸部辨识译码，精准的室内定位技术，以及军规级的耐用性
<b>Innovative Technology</b>		
第一名	Copper Pillar Pin Mass Transfer	成功开发高径深比 (>1:3) 铜柱巨量移转技术，并率先导入隐藏内视镜微缩模块，及导入高散热行动装置电源控制模块
第二名	Smarter HW Design Enables SiPs in Bendable Application	SiP 层面的翘曲改进技术，用于可弯曲应用的斜面结构，通过 Wi-Fi 7 HBS (High Band Simultaneous, 高频频段同步) 设计与验证

	Selective Vacuum Printing Encapsulation with Fence	真空印刷封装技术的突破性解决方案，以钢板为模具，采常温常压液态树脂印刷，不同于传统半导体封装需高价定制化模具；在高温高压中进行封装，并以 FR4 PCB 取代 BT 载板，协助微型化产品降低开发成本
第三名	Auto Via Filling Curing Transfer Machine	针对填孔后的面板转板，研发一台全自动转板机，取代人工操作，克服质量相关问题
	Copper Pin Module Development For DSM	采用铜引脚模块，拓宽制程窗口，支持更小的 I/O 间距、更厚的底部模具，并实现 2.5D 和 3D 先进封装的高导电性和低散热性
	AI-Driven PCB Design Rule Auto-Check Platform	开发结合基于规则的逻辑和人工智能辅助的平台，实现 PCB 设计规则的自动化检查，从而减少人工操作并提高审核准确性

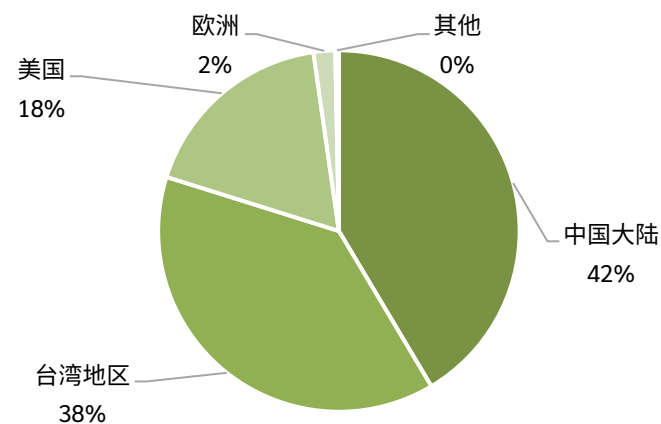
经统计，于专审会评核通过的知识产权提案数，近 5 年平均每年皆有超过 140 件的提案绩效。2025 年提案绩效总计 129 件，其中关键技术知识产权提案为 16 件，关键技术是指 SiP 微小化技术、电动车技术与无线设备技术等相关知识产权。

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



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

• 累计核准有效知识产权分布



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

2025 年，总计有 7 项提案为绿色制程设计且通过内部知识产权审查会议，绿色制程提案是藉由降低工时、降低人力成本或提升效率等方式，提升自动化无人工厂比例，以达成制程上的节能减碳绩效，详细的提案内容请见下表：

厂区	绿色设计提案	提案效益说明
张江厂	模块封装结构的特殊铜柱设计	<ul style="list-style-type: none"> <li>接脚采用铜环保材质，其焊点面积比原圆柱形接脚设计增加 200%以上，以提高抗热冲击／落下测试性能，且无需额外的缓冲过程即可暴露铜接脚的侧壁表面</li> </ul>
	应用于毫米波之宽带双极化介质天线设计	<ul style="list-style-type: none"> <li>天线单体可提供双极化，24GHz~43.5GHz 的有效宽带范围，满足 5G 毫米波多频段需求</li> <li>结构简单，仅需塑封与真空溅镀即可制作，在溅镀制程相较传统电镀减少重金属废水排放达 80%以上</li> <li>天线辐射方向为轴向辐射形式，模块可直接与系统基板共平面做系统散热，提升散热效率，减少主动散热需求（原本主动散热功耗为 1.5W，改善后仅需 1.0W）</li> <li>其制程相较传统 PCB 贴片天线减少约 20%~30%的制程步骤，估算可降低单件碳排放约 12g CO<sub>2</sub>e</li> <li>模块化设计采用可拆解式结构，便于回收金属溅镀层与介质陶瓷材料，提升模块回收率至 85%以上</li> </ul>
昆山厂	模块封装结构之双围栏填胶阻隔制造方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>采用铜加环保塑料的材质，降低关键芯片与连接器的应力，进而降低模块组装过程中的故障率</li> </ul>
	立体被动组件置件方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>采用 3D SMT 迭层技术，利用被动组件上方的空间缩小模块尺寸，根据其概念设计，面积缩小超过 40%</li> </ul>
	具有高深宽比及可高度自由布置的电子结构设计，其电路连接接口与制造方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用无卤材质，将原本设计为空气介质的地方，替换为橡胶（Vacuum Pad E, VPE）填充材料，进而提升 SiP 散热性能，减少功耗</li> </ul>
	改善散热及电气特性的高密度与可高度自由布置连接接口，其半导体封装结构与制造方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用无卤材质，在相同面积将 SiP I/O 间距从 0.4mm 减至 0.2mm，进而降低 SiP 设计面积需求</li> <li>利用铜材质的铜柱，因具有较高的导热系数，进而提升 SiP 散热性能，减少功耗</li> </ul>
南投厂	一对多测试卡沟通界面架构整合与应用	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用无卤材质，透过逻辑开关集中控制，减少复杂的物理连接，大幅减少组件数量与布线需求来优化电路设计</li> <li>整体设计易拆解，可随时切换主控卡与子控卡的配置连接，降低多信道测试时的硬件成本，提升系统整体稳定性与可维护性，与能源利用效率的电路设计</li> <li>主控制卡可快速切换至任一子控制卡进行测试，加速测试流程并提升响应速度，优化产品测试流程，缩短测试时间，达到减少产线能源损耗</li> <li>具备高度模块化特性，便于扩充更多测试信道或功能模块，同步提供多信道的测试机台，降低待机及关机模式的能耗</li> </ul>

## 可持续制造

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

## 智能制造

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

USI 的智能制造五星级关灯工厂采用工业物联网概念，策划符合电子制造业的产业 4.0 智能制造发展计划，称之为 5 星级的工业 4.0 智能制造，并参照行业制订出“5 星工厂标准”，即 90%以上的机器自动化、90%以上设备联网实时监控率、

### • 关灯工厂重要里程碑



人力效率提升 90%，制订未来五到十年的阶段性发展计划，以提升全球厂区的自动化制造水平，并持续走在业界的前沿。

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

注：

1. 统计资料涵盖张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、南投厂、墨西哥厂、越南厂、AFG-苏州厂

## 校企强强联合 - 智能制造协同创新中心

### • 苏州大学与环旭电子共建创新中心，赋能产业升级新赛道

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

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



### • 三大助力，推动创新成果

- **技术创新加速**：借助大专院校学术研究平台，缩短研发周期，让产品更快推向市场。
- **人才培养与引进**：打造校企培训基地，学生在学习期间即可接触实务，企业也能吸引高素质人才，促动环旭电子与苏州大学深度探讨人才联合培养计划。

- **资源与政策支持**：产学研合作助力企业获取政府项目、产业资源，提升竞争力和品牌影响力。

### • 共建共享，打造长效机制

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

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

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

### • 未来展望：从合作到生态共建

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

## 持续改善计划

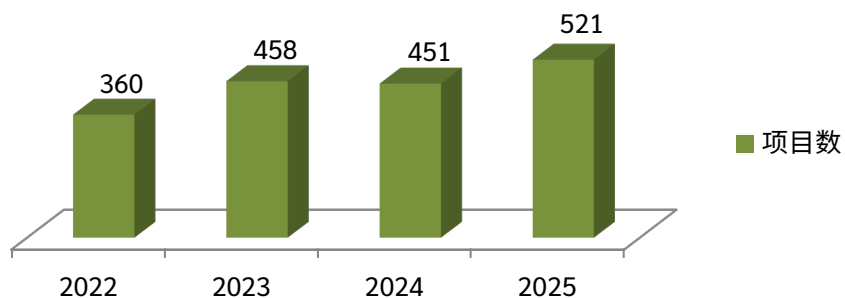
持续改善计划（Continuous Improvement Program, CIP）指在生产力、工艺、质量、效率、设备、软件、硬件、节能减碳、自动化、安全性、数字创新等方面不断改善优化，同时具备成本节省效益的改善方案。



### CIP 推动目的

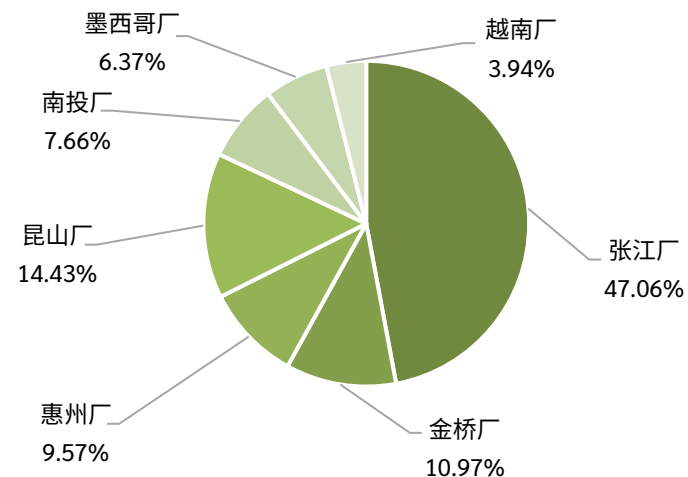
- 建立实现目标的改善平台，透过奖励以肯定相关人员的努力与付出
- 激励员工致力于持续改善，实现公司营运成本之节省
- 提升团队合作与企业竞争力

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



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

### 各厂区 CIP 绩效占比



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

• CIP 卓越贡献奖

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

厂区	奖项	项目名称	项目效益
<b>重点项目</b>			
张江厂	金牌	自主研发和实施 SECS/GEM <sup>注1</sup> EAP <sup>注2</sup> 平台 (数字创新)	由智能制造单位自主研发 SECS/GEM 驱动与 EAP 平台，通过设备数据取得与精准控制，可对接 MES、RMS 等系统，实现自动过站与制程参数管控，确保产品生产全流程可追溯性，有效提升产品质量。同时支持与 AMHS <sup>注3</sup> 系统对接，达成全流程自动化生产；累计约节省人民币 1.21 百万元
南投厂	银牌	COD 数字优化项目 - 全球生产指标广告 (数字创新)	涵盖 USI 全厂区生产，与设备相关指标且周期性自动更新的可交互式数字化广告牌，运用 USI IT 开发能力，结合 COD 团队成员自主学习，透过 AI 工具 Copilot 优化相关程序代码，推动整合公司内多系统数据，提供单一数据来源，并运用云端数据架构，提高数据存取的灵活性、便利性以及未来的扩展性；累计约节省人民币 0.35 百万元
惠州厂	银牌	智能立库创新收料流程 - 三合一 (数字创新)	通过 SAP/WMS/MES 系统的互通和自动化，整合作业流程与作业岗位，以扫码方式完成物料的自动点收、自动组盘和 SAP 自动入账，以达节省人力与占地面积；累计约节省人民币 0.46 百万元
昆山厂	铜牌	空压系统节能改善优化 (节能减碳)	推动空压系统的在线监测，实现可视化、数字化运行，以降低空压能耗；年节省电量 2.84 百万度；减碳量为 1,715 公吨；累计约节省人民币 1.33 百万元
张江厂	铜牌	Handler UPS <sup>注4</sup> 系统优化项目 (节能减碳)	通过负载分析与风险验证，证明取消其 UPS 不影响测试质量，并重新定义电源保护策略，同时实现降低成本，减少碳排及每年 34 台电池废弃物的产生；年节省电量 35.7 千度；减碳量为 21 公吨；累计约节省人民币 0.17 百万元
<b>一般项目</b>			
金桥厂	金牌	激光头 (SP Talon 532-40) 使用寿命延展	开发雷射头功率和寿命监测系统，并制定雷射头更换和健康度检查标准和流程，以降低雷射头采购及生产成本；累计约节省人民币 1.43 百万元
张江厂	银牌	雷射钻孔 UPH <sup>注5</sup> 提升	音频产品采用雷射钻孔新工艺，并采用新的去化合物来确保通孔填充和印刷连续性，使用银胶取代天线模块，减少后续封装步骤和天线模块成本；累计约节省人民币 0.75 百万元

昆山厂	铜牌	开发 PC M/B 测试站、组装站及 AVI 注 <sup>6</sup> 站，全线连动自动化生产	导入协作手臂与复合式移动机器人，实现测试站、组装站及 AVI 站自动化生产，为 USI 全球首件 PC M/B 柔性自动化生产线，以降低人力工时，减少撞件风险，并提升自动化率；累计约节省人民币 0.75 百万元
张江厂	铜牌	SMT 线自动料盘上料/下料项目	导入缺料系统、拆料头设备与自动接料 AGV 注 <sup>7</sup> ，监控贴片机数据，将信息流电子化，各个环节信息自动防呆比对，实现料盘各种胶带自动拆除，并代替人工自动接料，以解决人工操作时接错料的问题，强化可追溯性；累计约节省人民币 0.55 百万元

注：

1. SECS/GEM, SEMI Equipment Communications Standard/Generic Equipment Model 半导体设备通信标准/通用设备模型
2. EAP, Enterprise AI platform 企业人工智能平台
3. AMHS, Automated Material Handling System 自动化物料搬运系统

4. UPS, Handler Uninterruptible Power Supply 不断电系统
5. UPH, Unit Per Hour 每小时产出单位数
6. AVI, Automatic Visual Inspection 自动视觉检测
7. AGV, Automated Guided Vehicle 自动导引车/无人搬运车



# 价值链管理



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

重要的利益相关方：  
客户、供应商 / 承包商

SDGs



**86.3 分**  
客户满意度



**0**  
产品召回事件



**95%** 通过  
可持续评估机制  
新供应商比例



**4,058 公吨**  
与供应商合作  
减少的废弃物总量



**388 位**  
供应商伙伴参与  
可持续供应链在线分享会



**95%**  
关键供应商完成  
CDP 问卷比例

# 可持续议题目标与绩效



重大主题



达成



未达成<sup>注1</sup>

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

注：

1. 未达目标关键绩效指标，相关管理措施请参阅对应章节内容
2. CMRT, Conflict Minerals Reporting Template 冲突矿产报告模板

# 可持续议题目标与绩效



管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
<p>携手供应商共同打造保护环境、重视社会责任、落实劳工人权、营造健康与安全的可持续供应链，并透过供应链减碳合作推动价值链迈向净零</p>	<p><b>管理方针：</b>制定可持续采购政策，推动供应商环境、社会绩效评估与稽核，避免采购冲突矿产以降低营运风险，并提高整体供应链韧性，与供应商共同持续成长</p> <p><b>评量机制：</b>每年度统计各地采购金额，并透过 CMRT 与 SSAQ 进行调查，依据调查结果开展评核及追踪缺失改善，以确认各项指标达成度与完成率。另外，采用净零问卷量化评估重要减碳议合供应商的碳管理成熟度，建立透明且可追踪的管理机制，强化供应链减碳成效</p>					
	重要减碳议合供应商 <sup>注1</sup> 取得温室气体排放审验（ISO 14064 或同等第三方审验）比例	原物料供应商取得审验比例达 50%	取得审验比例达 59%		取得审验比例达 60%	取得审验比例达 100%
		设备供应商取得审验比例达 40%	取得审验比例达 40%		取得审验比例达 60%	取得审验比例达 100%
	重要减碳议合原物料供应商取得产品碳足迹审验比例	原物料供应商取得审验比例达 30%	取得审验比例为 23%		取得审验比例达 40%	取得审验比例达 80%
推动 CDP 供应链项目，关键供应商 <sup>注2</sup> 完成 CDP 问卷比例	完成 CDP 问卷比例达 80%	完成比例达 95%		完成比例达 80%	完成比例达 100%	

注：  
 1. 重要减碳议合供应商：(1) 前 5 大高碳排放量之原物料类别；(2) 高耗能之机台设备。2025 年，共 27 家重要减碳议合供应商（原物料供应商 22 家；机台设备供应商 5 家）  
 2. CDP 关键供应商：原物料与设备采购金额 80% 之供应商。2025 年，共 41 家原物料供应商，无机台设备供应商

## 产品价值链

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

### • 产品价值链



注：

1. 一站式服务其实是服务的集成、整合
2. 物料供应商指提供印刷电路板、基板、主动/被动电子组件、其他机电组件、机构件、包装、配件等供应商

### • 一站式服务



## 客户关系

公司自成立以来，提供专业的服务及优质的产品，满足客户的多元需求，以先进的产品研发及制程能力，为客户提供从设计到配销的完整服务，服务范围跨及全球生产据点。USI 累积多年与客户合作的经验及技术，将运算、通讯及影音多媒体处理三大核心技术加以整合，在无线通信产品、计算机暨行业应用方案产品、储存产品暨服务器产品、车电暨视讯产品与微小化产品等领域，提供完整的解决方案，致力于客户满意是我们追求的核心目标与价值。

## 质量管理

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



公司的质量管理体系涵盖所有相关产品和服务活动，包括业务规划、产品设计和开发、制造过程开发和控制、物料需求计划和控制、生产调度、生产管理、交付客户和售后服务等。我们透过规划、执行、检查和改善（PDCA）的循环，进行质量检查、质量稽核与其他管理活动等，推动流程管理方法、风险评估及控管，以消除潜在风险与持续改善。



为确保质量管理体系及有害物质过程管理系统的符合性及有效性，由权责单位成立稽核小组，制定年度内部稽核计划，依照各工作分配包含面谈、数据查阅及现场观察的方式进行内部稽核。对于不符合项，负责部门需采取适宜性、充分性与有效性的纠正措施加以改善，并向管理者报告系统运行的有效性，最终推动质量管理体系及有害物质过程管理体系的持续改进。此外，USI 设有质量学院，每年对质量人员或其他员工进行质量管理体系素养的培训，以确保他们理解对自身角色并加强技能与知识，落实日常作业行为。2025 年共完成 21,167 人次培训，累计 13,710 小时。公司致力于不断提升质量控管能力，落实质量政策与质量任务，在全球的产品和服务上，追求高质量确保客户满意。

## 提供全方位售后服务

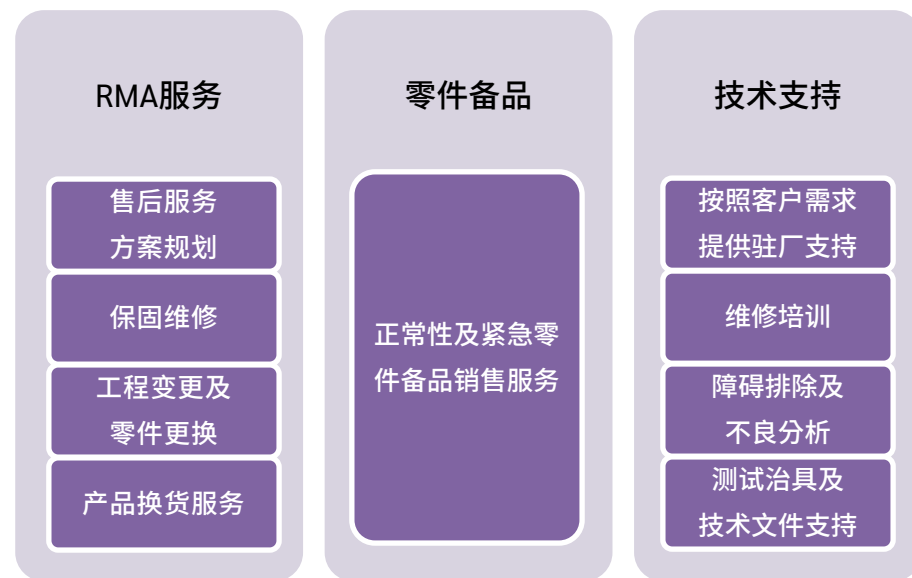
身为全球领先的电子设计与制造服务供应商，我们将产品生命周期管理视为可持续运营的核心，并将可持续服务明确纳入企业长期承诺。USI 相信负责任的企业不仅止于制造，更涵盖产品后续的使用、维修与价值延续。为此，我们提供以生命周期为导向的售后服务，包含标准化与客制化方案，并透过现场零件更换、系统设备翻新、逆向物流与 RTV<sup>注1</sup> 处理等服务，协助客户延长产品寿命、降低报废并提升资源再利用效率，使每一次维修都成为减少电子废弃物的具体行动。

为提升全球服务透明度与一致性，我们持续优化 e-RMA<sup>注2</sup> 系统并与 SAP<sup>注3</sup> 深度整合，使客户可随时提交申请与追踪进度，降低沟通成本并确保全球据点服务质量，建置完善的备品管理机制，搭配替代料分析、技术支持、维修培训与不良分析，协助客户强化自身运维能力并建立长期合作关系。未来，USI 将持续结合全球化服务网络与精准技术能力，创造更具韧性、并同时兼顾客户、社会与环境需求的可持续价值。

## 客户投诉处理及产品召回

环旭电子遵循质量政策，高度关注可能存在质量问题的产品，在客诉事件处理方面，我们建立系统化的处理程序，透过电话、邮件、书面报告或是客户定期与不定期会议的管道，当收到关于客户产品不良分析抱怨事件后，随即由对应之专责人员进行初步确认与登载记录，拟出具效益的改善对策后迅速反馈客户，定期召开讨论会议，持续追踪对策的有效性，并杜绝类似的投诉事件再次发生。针对存在安全性隐忧或批量性不良等问题产品，公司制定预防措施，在第一时间召回，确保顾客生命和财产安全不受损失。依据统计，2025 年共发生 12 件客户的投诉事件，解决率为 100%，零产品召回事件。针对客户投诉属性归纳分析，属于设计不当、供应商标示信息不完整与作业人员培训不足等问题，公司提出因应改善

### • 全方位售后服务范畴



对策，包括修改设计模板补强设计审查机制，并建立更明确的标准作业程序、要求供应商调整标示流程及提升人员教育，强化同仁遵守作业规范等，公司将持续精进内部质量管理流程，避免问题再次发生，落实问题改善。

1. RTV, Return to Vendor 退货给供应商

2. e-RMA, e-Return Material Authorization 退货授权平台

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

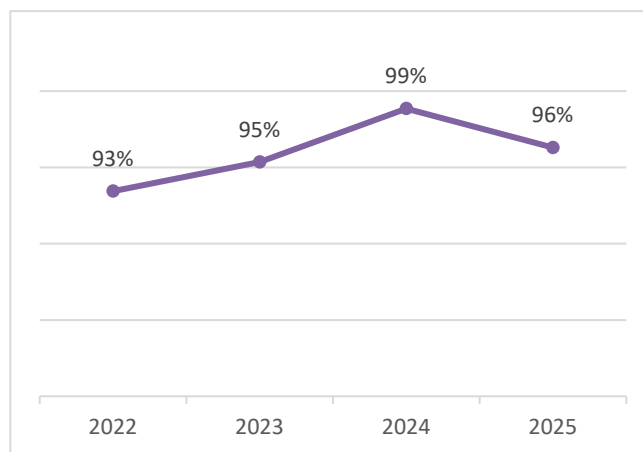
## 提升客户满意

公司以客户满意为核心，并将其视为可持续营运与价值创造的重要基础。为确保服务质量贴近客户需求，我们建立多元且常态化的意见反馈机制，透过定期会议与项目讨论、客户计分卡及满意度调查等方式，主动搜集客户对产品质量、交期、服务等。各项反馈将由权责单位汇整后提交跨部门会议讨论，针对客户反映的问题与潜在风险制定改善计划并追踪执行进度，形成完整的反馈、改善及验证循环。透过将客户声音转化为具体行动，我们持续提升沟通透明度与服务品质，强化合作关系并获得客户的信任与长期支持，实现双方共创价值。

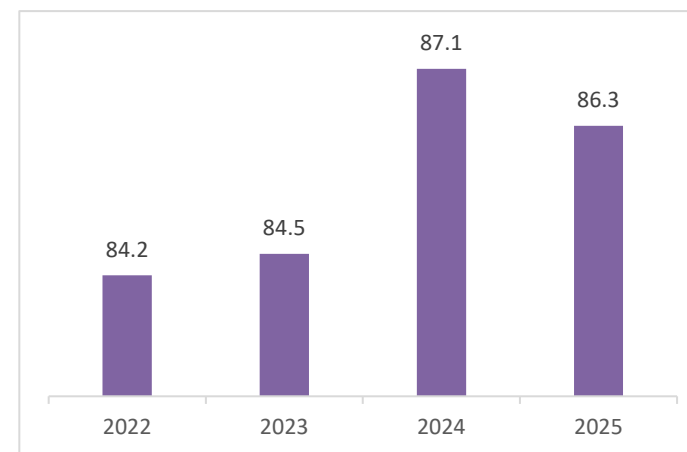
2025 年客户满意度<sup>注1</sup>调查对象涵盖全公司 100% 营收的客户，对于满意度达“满意”（Satisfied  $\geq 70$ ）的客户占比目标设定为 93%，经调查显示，客户对环旭电子整体满意度分数达“Satisfied”占 96.4%；另外，整体综合评比的客户满意度分数统计结果为 86.3 分。公司将提升客户满意度视为推动可持续发展的重要动力，透过跨部门协作、流程优化与质量提升机制，不断强化服务效能。同时，以实时且透明的客户反馈机制深化沟通与合作，将客户需求转化为改善行动，促进与客户的长期互信，建立可持续且具有韧性的合作关系。



• 满意的客户比率



• 整体客户满意度分数



:

注：

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

## 客户隐私保护

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

针对客户文件管理，公司规定客户文件皆被定义为最高机密等级，保护客户提供

之产品信息，将文件信息加密并保存在公司内部网络系统中，采用信息许可证管理，确保客户隐私得到严密保护。对于信息安全管理，USI 的信息安全目标为确保核心系统管理业务之机密性、完整性、可用性与适法性，并订有标准管理程序与培训课程，透过管理系统及管理委员会推动并落实信息安全政策，强化信息安全环境及信息安全事件应变能力，保护公司智能财产及客户资料不外泄，相关内容请参阅“[信息安全管理](#)”章节。



## 供应链管理

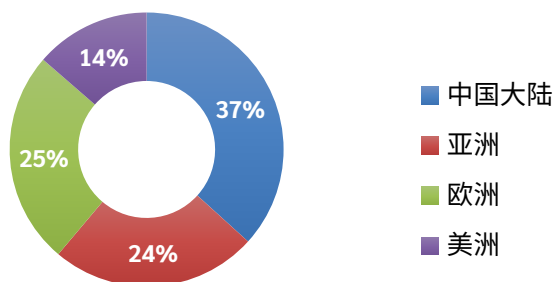
近年来，全球电子产业的国际市场持续成长，显示需求仍然强劲。然而，市场环境持续面临挑战，包括半导体供应紧张、地缘政治风险、自然灾害、通货膨胀以及各国日益严格的环境法规要求，种种压力考验企业的应变能力。在供应链方面，电子产业正由传统的“执行型供应链”转向“价值导向的供应链”，强调敏捷性与韧性。这意味着企业不仅要确保生产与交付的稳定，还要能快速调整以因应市场波动与政策变化。USI 在成长与挑战并存的环境下，致力平衡市场拓展、供应链韧性与可持续发展，针对物料特性较为独特、客制料或较受市场供给约束的物料，我们识别出五大生产之关键物料类别，并建立关键物料相关作业，采购单位亦同步推动相关项目，以降低供应链中断风险并维持营运效率，公司持续强化与供应商的沟通与合作，驱动供应链正向循环与共同成长。



## 供应链概况

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

### 原物料供应商分布<sup>注1</sup>



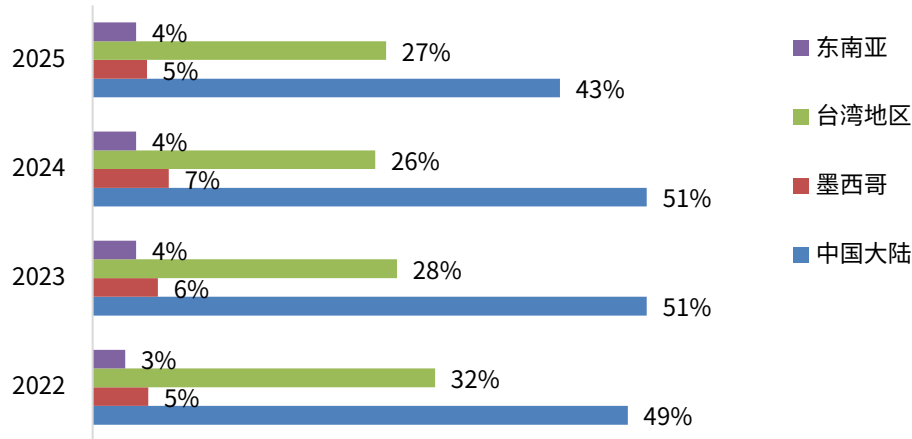
注：

1. 依供应商分布区域的采购金额统计

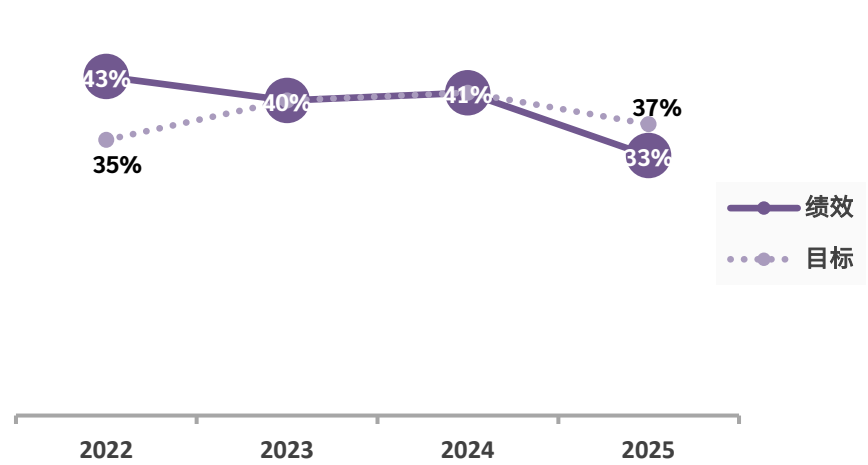
## 当地采购

我们支持在地供应商，促进当地经济成长，创造在地就业率的同时，有效节省运输过程中，能源及时间的消耗，降低对环境的污染，公司持续进行分散生产基地与新供应商评估，完成原物料多元货源方案开发。2025 年当在地采购比例呈现下降趋势，主要原因为主要客户在项目执行过程中，指定特定原材料或零组件必须向其指定渠道购买，限制了我们在地供应商的参与度，进而影响当年度的当地采购比例降低。公司仍持续推动当地采购策略，以支持区域经济发展并降低物流碳排放。然而，客户指定买料的情况使得供应链结构更依赖跨国供应商，亦增加了管理复杂度与成本压力。未来，USI 希望在满足客户需求的同时，仍努力逐步提升在地采购比例，并持续展现企业在供应链可持续与责任管理上的承诺。

• 各区域原物料供应商当地采购比例<sup>注1</sup>



• 全球当地采购比例



关注供应商

为更落实供应商有效管理，公司着重在定期合作的原材料供应商，我们透过度采购金额，筛选出需纳入管控的第一阶供应商，其定义为连续 2 年交易，且年度采购金额达美金 20 万元之原材料供应商（包含直接材料、间接材料、包装材料）为

管理范畴，2025 年共有 474 家第一阶供应商。为有效控制供应链的风险，增进 USI 在材料采购上之竞争优势，特别针对关注供应商<sup>注2</sup> 对其加强管控及给予辅导，关注供应商预计 3 月底完成识别，将公开披露相关信息。

注：

1. 依据各区域采购金额统计
2. 关注供应商定义包含：
  - I. 关键第一阶供应商：
    - i. 年采购金额为前 85% 之直接材料供应商
    - ii. 年采购金额超过美金 100 万元之间接与包装材料供应商
    - iii. 重要原物料及替代性低的供应商，如印刷电路板、半导体零件、机构零件、连接器等
  - II. 高风险供应商：在“劳动人权、健康安全、环境、可持续与风险、供应链管理”不合规项目或存在导致罚款或停工的重大违规和安全生产行为
  - III. 关键非第一阶供应商：供应关键第一阶供应商或超过 2 家以上第一阶供应商

## 供应商行为准则

供应链是商业价值链的重要延伸，环旭电子制定[供应商行为准则](#)，在准则内要求供应商共同遵循，除须完全遵守经营所在国家／地区的法律和法规外，并在劳工、健康与安全、环境、道德及管理体系等各方面之商业行为提出规范，同时，供应商也需将此要求传达给其供应商，并监管其供应商遵行情况。我们每年定期对供应商倡导行为准则，2025 年针对有交易之供应商进行 100% 倡导，以确保所有供应商持

续遵守相关国内及国际法规／标准及反贪腐、反竞争行为要求。在落实供应商行为准则、商业廉洁准则及反贪腐方面，公司设立专属举报信箱（请参阅“[商业道德与法规遵循](#)”章节），与供应商伙伴一同监督公司反贪腐的商业行为，重视企业道德。2025 年，我们并未接获供应商提出相关的举报案件。

## 供应链策略

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

### • 供应链策略



• 供应商项目

项目	重点摘要	量化/质化成果
供应商财务风险监控	确保供应商持续营运，防范因发生财务问题导致断料等风险，定期审核供应商财务风险，识别具有潜在风险的供应商进行控管	采购部门与财务单位合作，并每半年定期监控，2025 年共完成 46 家供应商财务风险评估
价值供应商建立	强化多元化供应来源，降低单一地区或供应商依赖，提高当地采购比例，以提升供应链的稳定性与韧性	积极开发具有竞争力的供应商，向客户推荐亦可零件方案，2025 年导入成功之项目，年度节省成本达人民币 28.4 百万元
货物集散中心	货物集散中心负责集中货物，将多来源、依目的地将运输分类和整合运送时间，以提升运输效率、降低物流成本并减少运输营运人员处理流程的次数，并支持公司减碳与运输效率提升之策略	2025 年主动协调供应商，越南厂陆运从 1,685 次减少到 307 次；墨西哥厂海运从 960 次减少到 300 次，另外，空运从 1,731 次减少到 201 次，共减少人民币 19.6 百万元
废活性炭循环再生	公司推动废弃物减量与资源循环，主动寻找具有废活性炭回收再利用技术的资源化路径，使原本终端焚烧废弃物重新进入循环体系，提升资源化利用率，并展现源头减量与死循环管理的实践，强化无废工厂的推动基础	2025 年公司与环保技术供应商合作，全面将废活性炭由传统焚烧转为回收再利用的资源化处置。张江厂资源化 16.275 公吨、金桥厂 8.369 公吨，共计减少 24.6 公吨废弃物，强化厂区废弃物循环利用绩效
固废能源化转换	公司对接第三方专业厂商，主动寻找 RDF（Refuse Derived Fuel）能源化技术新路径，将无再利用价值的生产废弃物加工为可替代部分化石燃料的 RDF 燃料产品（产品符合《工业有机废弃物衍生燃料技术要求团体标准 T/SCEA 00016-2025》），降低传统焚烧的环境负荷，提升废弃物能源化利用效益，带动废弃物减量、能源替代与碳排放优化	2025 年公司与环境服务供应商合作，将所有终端处置无再利用价值的废弃物由原先焚烧处置全面转为燃料棒资源化利用。张江厂资源化 314.9 公吨、金桥厂 131.7 公吨，共计 446.6 公吨，显著提升厂区废弃物循环利用绩效
包装材料回收	透过包装材料回收管理，延长使用周期，与主要加工厂商合作，以降低原材料能源及污染物处理等成本，减少对环境的损害	2025 年张江厂、惠州厂、昆山厂及南投厂，总计回收 Tray 盘 907 万个、隔板 18 万个与回收箱 53 万个，共减少 3,587 公吨废弃物的产生，节省成本达人民币 5 千万元
栈板回收再利用	与当地供应商合作，回收再利用出货栈板，进而减少栈板使用数量与对环境的破坏	2025 年惠州厂、昆山厂及南投厂，回收再利用塑料栈板共 38,657 个与木头栈板共 6,002 个，节省栈板成本达人民币 6 百万元

## 供应商评鉴

公司建立标准化的供应商评鉴制度，依据未来产品趋势需求及采购策略制定供应商评鉴程序，调查潜在供应商之产能、技术创新能力、质量及服务和管理系统是否符合要求，以作为列入正式供应商的依据。在评估全新供应商时，由权责单位组成评估小组，针对供应商的各项能力开展问卷调查，最终再由质量审查委员会（Quality Review Board, QRB）确认最终审查结果。审查的层面涵盖：公司基本信息、供应商质量、绿色产品管理系统以及供应商可持续性风险评估（包含劳动权益、

## 可持续供应链

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

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

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

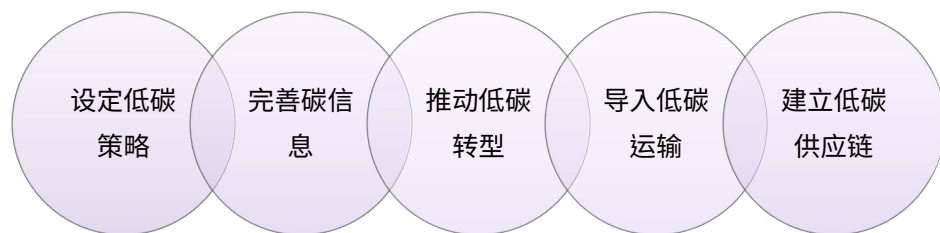
健康与安全、环境保护等构面) 调查。针对环旭电子自行开发之新供应商，公司皆要求其签署采购合约、供应商社会责任承诺书及供应商商业廉洁准则，以确保供应商对于环境可持续、社会劳动、社会人权的影响列入评估与管控。公司经由评鉴给予供应商认可的等级，在 2025 年共评鉴 39 家新供应商，95%通过筛选标准，成为合格供应商。



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

## 绿色低碳供应链

全球净零与供应链减碳要求加速，使得科学基础减碳目标倡议 (Science Based Targets initiative, SBTi)、气候相关财务信息披露 (TCFD) 等规范，将供应链碳管理视为市场准入与相关评级的必要条件。因此，低碳供应链已从环保措施转变为强化营运韧性与竞争力的关键策略，协助降低气候风险与供应中断等冲击。为逐步实现环旭电子设定之净零碳排放目标，我们正积极与供应链合作减少碳排放，推动五大方针：



公司透过供应链碳排放热点分析，识别高碳排放原物料、高采购金额及高耗能设备等关键供应商作为重要减碳议合对象，并据以设定更积极的管理要求与减碳目标。我们透过问卷盘点一阶供应商 (含物料与设备) 之温室气体盘查现况，用以评估其盘查成熟度与碳管理能力；同时要求重要减碳议合供应商在 2030 年前取得 ISO 14064-1 温室气体盘查或等同第三方审验，并指定原物料供应商取得 ISO

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

14067 产品碳足迹认证。为协同供应商持续精进碳管理 (含气候风险与机会的识别与管控)，公司自 2025 年起配合母公司与 CDP 合作推动供应链气候变迁与水安全问卷，鼓励供应商设定减碳目标、制定再生能源与净零相关承诺及落实改善行动。透过上述管理作为，我们强化供应链碳数据的质量与透明度，并持续推进价值链减碳。

2025 年，我们完成一阶供应商 (含原物料与设备) 注<sup>1</sup> 的温室气体盘查现况调查，其中 149 家已建立盘查机制并完成盘查。在重要减碳议合供应商注<sup>2</sup> 部分，共有 13 家原物料供应商与 2 家设备供应商取得 ISO 14064-1 审验；另有 5 家原物料供应商取得 ISO 14067 审验，2 家因时程规划将在 2026 年第一季完成认证。此外，CDP 供应链项目共邀请 41 家关键供应商注<sup>3</sup> 参与，最终 95% 的供应商完成 CDP 问卷披露。公司将持续强化供应商的碳盘查与管理机制，提升供应链碳数据质量与减碳成效，并逐步导入系统化的减碳治理，以增进整体供应链的气候韧性。

注：

1. 第一阶供应商指连续两年皆有交易，且年度采购金额达美金 20 万以上之原物料与设备供应商
2. 重要减碳议合供应商：(1) 前 5 大高碳排放量之原物料类别；(2) 高耗能之机台设备
3. CDP 关键供应商：原物料与设备采购金额 80% 之供应商

## • 推动低碳转型

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

项目首阶段识别出 5 家重要减碳议合设备供应商，并针对既有设备进行能源基准盘点，选定高耗能机台进行制程运行与空运行量测。依据产品规格需求与技术可行性，公司规划多项节能改善设计，包括导入高效率组件、变频控制技术、优化

## 可持续供应链发展

供应商的可持续性发展可以帮助公司减少环境足迹、风险及提高声誉等，并透过提高效率和降低成本来推动价值，建立相互信任和尊重的牢固合作伙伴关系，以提升整体可持续性。公司视供应商为公司的重要合作伙伴，重视与其交流及互动，持续透过供应商培训、举办说明会和技术／能力的辅导等，协助供应商建立可持续性的管理意识，以因应日益变动的趋势，提升供应链整体可持续性的能力。

## • 可持续供应链培训

可持续供应链在线分享会是公司每年度与供应商的盛事，2025 年在南投厂区举办大中华区“可持续供应链在线分享会”，进行与各地供应商的培训与沟通交流，宣达公司 ESG 理念与推行政策，其内容包含持续推行可持续供应链，配合国际环保要求趋势，说明我们对供应链可持续管理计划的要求、执行经验及未来目标分享。同时，特别邀请我们的供应商伙伴乾坤科技，与我们分享“USI 供应商可持续实践分享”，与 USI 的伙伴们共同分享在环境、社会与治理各面向，

热交换与动力系统、调整待机策略，以及整合智能节能模式与韧体优化等技术方案，截至年底，5 家供应商均已提交节能方案。其中 3 家的节能改善方案是针对现有设备的升级改造，改造后预计能降低 10% 的耗能，因其投资回收年限过久，暂未启动既有机台的节能优化；1 家已提出可有效降低金属靶材使用量与能源消耗的改善措施，并正在进行中；另有 1 家则持续规划次世代机台的节能设计与导入时程。公司将持续与供应商深化节能技术研发合作，透过技术交流、数据反馈及试点验证等方式，加速可行节能方案的落地应用，进一步提升设备能源效率与降低碳排放，推动整体价值链迈向更高的气候韧性与可持续竞争力。

如何设立目标与实践成效，作为优秀的企业标竿，与供应商共同学习成长。另外，邀请资诚联合会计师事务所陈子豪协理分享“碳管理与迈向净零标准 2.0”议题，阐述净零规范日益严谨，企业须展现透明与合理的减碳行动，透过审验与基准合理化，降低漂绿风险，推动可持续转型。分享会共有 388 位供应商伙伴与会，平均总培训时数达 556 小时，会后收到 254 份反馈问卷，并给予环旭电子“很满意”的评价。

- **供应商新技术／产品说明会**

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

- **供应商辅导措施结果，预计 3 月底分析完成后，将公开披露相关信息**

- **供应商能力／技术培植计划**

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



#### **供应商碳辅导计划**

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



#### **CDP 供应链项目**

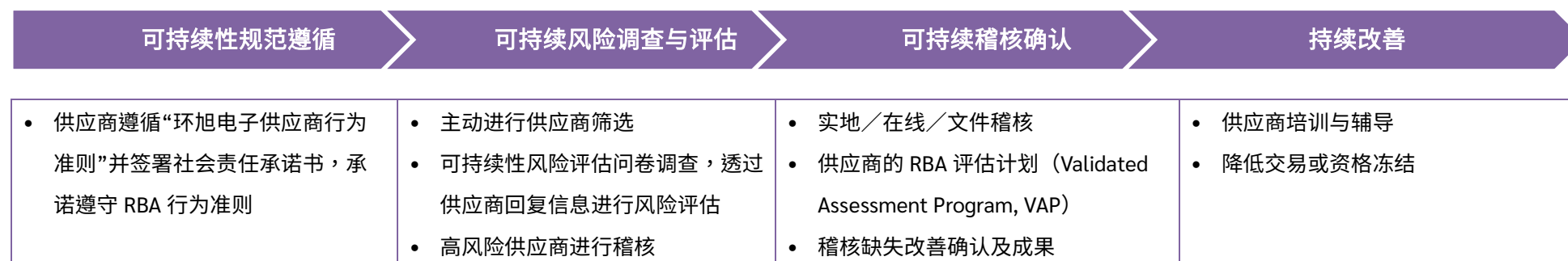
2025年2月，USI应母公司邀请参与CDP供应链计划，并规划至年底完成整体推动。除鼓励关键供应商完成CDP气候变迁问卷外，公司亦提供培训与辅导协助，协助其理解问卷要求、盘点环境风险并建立披露能力。透过此辅导机制，供应商能更精准地识别排放热点与减碳潜力，公司亦能与其共同制定改善方案，依循CDP标准追踪成效与持续精进。2025年共邀请41家关键供应商参与，最终有39家完成披露，有效提升供应链碳治理成熟度并深化双方的可持续合作。

## 供应链可持续性风险管理

为妥善掌握供应商可持续性风险状况，及持续符合 USI 的《供应商行为准则》，供应商须签署承诺书遵守行为准则，并回复 USI 依循责任商业联盟（RBA）行为准则架构的可持续性风险评估问卷，其内容涵盖劳动权益、健康与安全、环境保护、可持续与风险管理及供应链管理五大构面，进行供应商风险评估，以确保其

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

### • 供应商可持续管理流程



在供应商进行风险评估之前，首先需主动进行供应商筛选，公司以年度采购金额筛选出须纳入管控的供应商，及识别治理、环境和社会面向之具有潜在高风险的供应商，列为重点管理之基础。其供应商所在国家／区域，预计 3 月底分析完成后，将公开披露相关信息。

### • 供应商筛选方法与面向

#### 主动筛选方法

主动检视并调查所有供应商的所在国家／区域、供应商的生产流程，及供应商之产品类别，对供应商进行初步评估并分析可能潜在的风险

- 特定国家／区域的风险：依据供应商所在地纳入高风险国家管控，如中非刚果民主共和国及周边国家地区的矿产，会导致人权侵害及环境破坏风险
- 行业特定风险：对于制造业人力劳动密集、能源消耗、制造流程特殊排放污染风险之原物料供应商，及提供人力的劳务代理公司、承包商与现场服务商
- 产品特定风险：依原物料属性分类，筛选出含有金属、有害物质材料之零部件

筛选面向			
环境	社会	治理与经济	业务关联性
<ul style="list-style-type: none"> <li>曾有任何火灾、爆炸、工业事故导致严重伤害、死亡、环境释放或财产损失事件</li> <li>曾有违反环境保护相关法规遭政府单位判罚或勒令停工等事件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>曾有违反劳动、人权、劳工健康与安全相关法规遭政府单位判罚或勒令停工等事件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>曾有违反公司法、证券交易法及信息安全或其他网络安全事件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度采购金额的直接、间接与包装材料</li> <li>技术与价格优势</li> <li>产能满足度与配合度</li> </ul>

### 供应商可持续性风险评估

为提升整体供应链的竞争性，确保供应商能善尽企业社会责任，每年由人资及企业社会责任部门组成稽核小组，或委由第三方独立验证机构，对供应商进行书面评估及实地稽核／访查，其评估范围包含劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理體系等五大面向。公司针对第一阶供应商进行 SSAQ 调查，问卷内容除了要求供应商填答以外，也须检附管理系统证书作为左证文件（如 ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 45001, ISO 27001 等）。2025 年进行 474 家第一阶供应商调查，预计 3 月底分析完成后，将公开披露相关信息。

2025 年，我们对 50 家原物料供应商与 45 家人力及服务承包商进行实地／文件稽核，要求符合公司的行为准则之相关规范，我们透过现场说明或在线讨论方式辅导其缺失改善，要求供应商提出改善计划；同时，为了解供应链对于人权议题的重视程度，USI 进行供应商人权风险评估；我们透过供应商回复之 SSAQ 与供应商的可持续发展报告书或公开信息等。详细稽核缺失项目分布、改善行动与人权议题，预 3 月底分析完成后，将公开披露相关信息。

## 责任矿产承诺

冲突矿产（Conflict Minerals）为中非刚果民主共和国及周边国家当地叛乱组织通过强迫劳动、滥用童工等，以非法方式开采和交易钽、锡、钨、金（简称 3TG）以及钴等矿产。日月光投控在 2015 年加入责任矿产倡议（Responsible Minerals

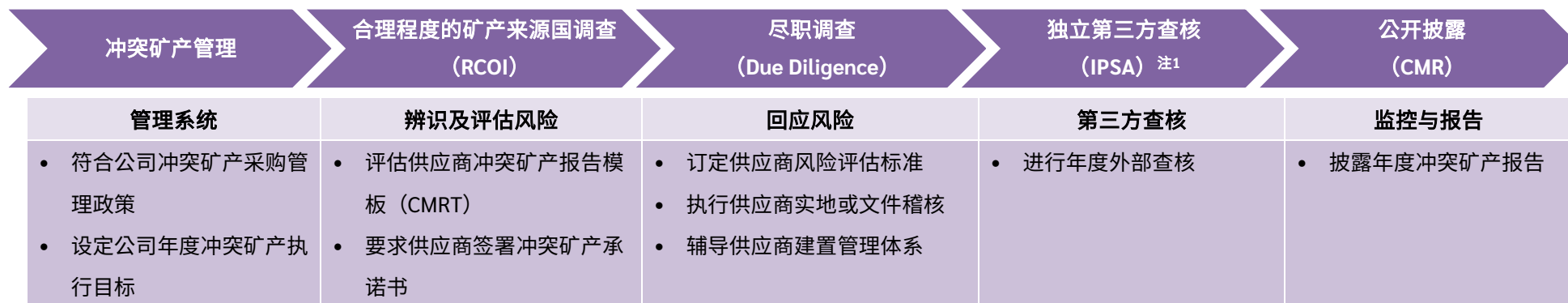
Initiative, RMI）成为其会员，环旭电子作为日月光投控一员，为提倡人权保障、环境保护的社会责任，公司利用 RMI 提供的资源和指导，在供应链冲突矿产方面作出明智的选择，以实现无冲突矿产的供应链。

## 责任矿产管理

为确保在我们产品制造过程中不使用冲突矿产，环旭电子根据母公司政策制定了[冲突矿产采购管理政策](#)，要求供应商采购经独立第三方审核计划核可的非冲突冶炼或熔炼厂，以杜绝使用来自受冲突影响和高风险区域的不合格金属。USI 遵循经济合作暨发展组织（OECD）制订的“来自有冲突或高风险地区的矿产其负责的供应链尽职调查指南”，进一步制定受冲突影响和高风险地区[供应链责任矿产采购政策](#)，我们承诺绝不支持透过各种严重侵犯人权之行为获取的矿产来源及不

使用冲突矿产，并积极加强供应链风险转移计划；此外，亦依据指南中五大架构来建立管理体系，透过架构中的尽责调查程序除了识别、评估、响应与减缓供应链风险之外，并设计供应商冲突矿产稽核窗体，透过实地／文件稽核辅导供应商建立符合 OECD 尽责调查的管理机制。公司要求供应商的原物料必须来自[RMI 公布之合格冶炼厂](#)，并签署承诺遵守环旭电子冲突矿产采购管理政策，以确保公司供应链无冲突矿产且符合客户要求。

### • 责任矿产管理流程



注：

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

## 合理程度的矿产来源国调查

公司建立冲突矿产管理程序，每年针对目标供应商<sup>注1</sup>执行合理程度的矿产来源国调查，识别与确认产品物料列表及零件材料中 3TG、钴矿及云母的来源，以确认是否来自于冲突地区。我们使用 GPARS 系统对供应商搜集 CMRT 及 EMRT<sup>注2</sup>、AMRT<sup>注3</sup>，并搭配 RMI 所公布之新的冶炼厂清单，识别及保证冶炼厂之来源为合

格；若供应商采用非合格冶炼厂，依据风险识别管理流程及三种缓解方案：可缓解继续交易、缓解期间暂停交易、不可缓解停止交易来应对，要求供应商立即从供应链中移除或更换。2025 年，我们的目标供应商 3TG 冶炼厂所在地分布区域，预计 3 月底完成第三方审验及分析后，将公开披露相关信息。

### • 风险识别管理流程



### • 第三方查核与公开披露

公司配合客户冲突矿产稽核，并符合客户要求之管理规范，每年均针对供应商尽职调查的结果进行 IPSA，我们的目标供应商均使用合格冶炼厂，符合年度无冲突矿产宣告。环旭电子母公司“日月光投控”每年需向 SEC<sup>注5</sup> 申报，其年度冲突矿产报告涵盖环旭电子及其所属子公司，预计 3 月底完成第三方审验及分析后，将公开披露相关信息。

注：

1. 目标供应商为年度 90%总采购金额及年度第一大客户之供应商
2. EMRT, Extended Minerals Reporting Template 扩展矿产报告模板
3. AMRT, Additional Minerals Reporting Template 附加矿产报告模板
4. 调查范围包含 USI、AFG 及 HCC 的供应商
5. SEC, United States Securities and Exchange Commission 美国证券交易委员

## 尽职调查

USI 持续推动无冲突矿产采购至供应链，对供应商进行尽职调查，要求使用合格冶炼厂。针对目标供应商<sup>注4</sup>的 3TG 及其他矿物的尽职调查，预计 3 月底完成第三方审验及分析后，将公开披露相关信息。我们也透过可持续供应链在线分享会，倡导公司冲突矿产政策及相关要求，以及与供应商分享未来规划推动方向。

## 未来规划

1. 持续进行供应商稽核，辅导供应商建立管理机制
2. 优化供应商管理系统，提升冶炼厂信息质量的管理，同时达成客户报告要求
3. 透过供应商大会传达 USI 的管理及调查要求
4. 开展除 3TG、钴、云母之外的金属来源调查，以符合责任矿产要求

# 环境保护与 职场安全卫生



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

重要的利益相关方：

股东 / 投资人 / 银行、员工、供应商 / 承包商、政府

SDGs



**100%**

中国大陆 / 越南厂区  
使用再生能源占比



**8,238 千度**

建置光伏发电系统  
生产再生能源



**0 件**

承包商工伤事故



**3.4 千万元人民币**

环境投入金额



**94%**

非有害废弃物回收率



**3,955 人次**

参与健康促进活动

# 可持续议题目标与绩效



管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
<b>职业安全卫生</b> <b>管理方针：</b> 建构 ISO 45001 职业安全卫生管理系统，加强安全卫生认知以具备识别潜在危害、评估和处置风险的能力，落实 PDCA 持续改善的精神，确保全体工作者的职场安全健康 <b>评量机制：</b> 每月 / 每季 / 每年透过安全卫生（生产）委员会追踪各项管理指标						
推动职业安全卫生文化，提升风险管理、工伤预防及紧急应变能力，以创造全体工作者安全卫生的工作环境	取得 / 维护 ISO 45001 认证	取得 ISO 45001 认证	制造厂区取得 ISO 45001 认证	达成	取得 ISO 45001 认证	取得 ISO 45001 认证
	重大职业病	无重大职业病	0 件职业病例	达成	无重大职业病	无重大职业病
	重大职业伤害 <sup>注2</sup>	无重大职业伤害	0 件重大职业伤害	达成	无重大职业伤害	无重大职业伤害
	重大传染病	无重大传染病	0 件重大传染病	达成	无重大传染病	无重大传染病
<b>气候策略</b> <b>管理方针：</b> 建构 ISO 14064-1 管理系统，进行组织温室气体盘查，以管理相关排放，进而实现 2050 年净零碳排目标 <b>评量机制：</b> 每年检视厂区温室气体排放量，确保通过 ISO 14064-1 验证						
面临气候变迁冲击，定期检视并降低温室气体排放，以执行“低碳使命”可持续发展策略主轴	取得 ISO 14064-1 认证	取得 ISO 14064-1 认证	制造厂区持续取得 ISO 14064-1 认证	达成	取得 ISO 14064-1 认证	取得 ISO 14064-1 认证
	温室气体范畴一与范畴二绝对排放量	较 2016 年下降 37.8%	预计 2026 年 3 月底完成第三方审验	未达成	较 2016 年下降 42.0%	较 2016 年下降 58.5%
	温室气体范畴三绝对排放量	较 2020 年下降 12.5%	预计 2026 年 3 月底完成第三方审验	未达成	较 2020 年下降 15.0%	较 2020 年下降 25.0%

注：

1. 未达目标关键绩效指标，相关管理措施请参阅对应章节内容

2. 职业伤害死亡人数

# 可持续议题目标与绩效



重大主题



达成



未达成

管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
<b>能源管理</b> <b>管理方针：</b> 建构 ISO 50001 能源管理系统，系统化的改善能源使用效率，并透过整合管理系统，降低能源需求、供应及成本变动的风险，强化企业持续营运能力 <b>评量机制：</b> 每年检视法规与厂内能源消耗占比，提出节能改善行动计划，确保达成用电密集度的绩效目标						
透过系统化能源管理，提高能源效率与降低耗能成本，善尽企业社会责任	用电密集度	较 2015 年下降 10%	较 2015 年下降达 10%		较 2015 年下降 11%	较 2015 年下降 15%
<b>废弃物与循环再生</b> <b>管理方针：</b> 遵循当地废弃物处理法规，落实废弃物分类与减量，持续检视与降低废弃物总量 <b>评量机制：</b> 每月检视厂区废弃物类别与总量，并确认无任何违规事件						
积极回应环境保护，致力降低废弃物产生总量，并进行有效回收与再利用资源，以减少处理成本	有害废弃物产出密集度	较前一年下降 1%	较前一年增加 4.9%		较前一年下降 1%	较前一年下降 1%
	非有害废弃物回收率	回收率达 90%	回收率达 94%		回收率达 90%	回收率达 90%
<b>空气污染防治</b> <b>管理方针：</b> 遵循当地空气污染排放法规与规范，落实空气污染源的管理与减量，持续检视与降低空气污染物排放总量 <b>评量机制：</b> 每年定期执行排放监测与纪录，并确认无任何违规事件						
降低厂区空气污染排放，以减少空气污染，改善空气质量	空气污染违规案件	无重大空气污染违规案件 <sup>注1</sup>	0 重大空气污染违规案件		无重大空气污染违规案件	无重大空气污染违规案件
<b>水资源管理</b>						
面临水资源的冲击，致力提高制程水回收率，以减少厂区用水需求，降低水资源风险	用水密集度	较 2015 年下降 10%	较 2015 年下降达 14%		较 2015 年下降 11%	较 2015 年下降 15%

注：

1. 重大违规案件指处罚金额为美金 1 万元（人民币 71,440 元）以上

## 气候变迁冲击与调适

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

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

## 气候策略与自然风险管理

近年来温室气体排放所引起的气候暖化现象，为世界经济带来巨大的风险，并且影响许多企业，因此，利益相关方开始关注因气候变迁而面临的风险与机会。

USI 支持并呼应巴黎协定目标，依据气候相关财务信息披露（TCFD）与自然相关财务信息披露（TNFD）框架，在 2024 年首次公开披露“[气候策略与自然风险管](#)

[理报告](#)”，明确披露公司面对气候变迁与自然所带来的风险与机会，提出对应的策略与措施。公司设立集团永续委员会，为气候变迁相关管理的专责单位，针对国内外可持续发展与气候变迁／自然相关议题及国际倡议活动进行了解与分析。



注：

1. 重大罚金或罚款指裁罚金额为美金 1 万元（人民币 7.14 万元）以上

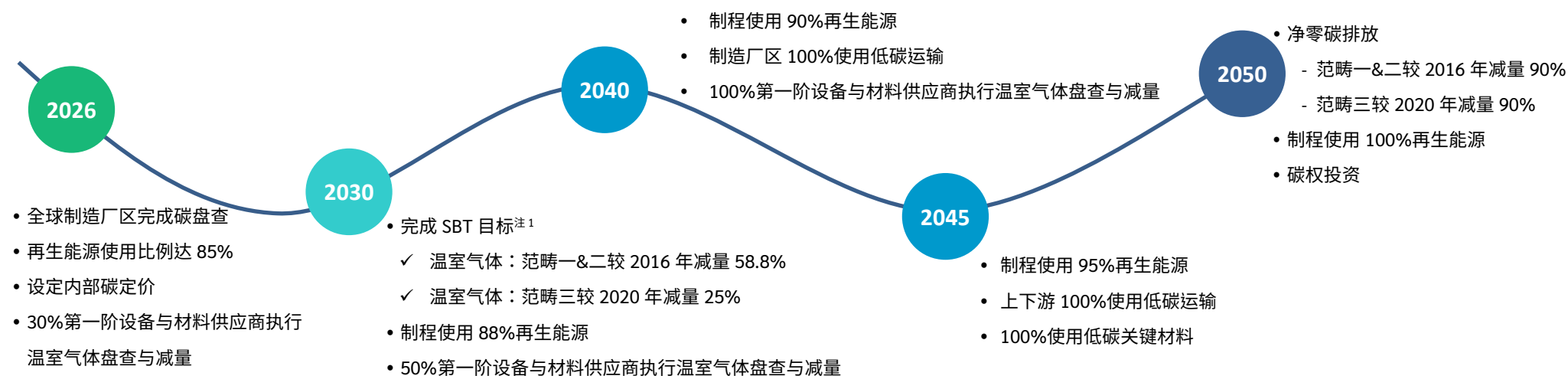
# 能源与碳管理

## 净零碳排放目标

日月光投控在 2025 年基于全球温升控制在 1.5°C，再次通过科学基础减碳目标倡议 (Science Based Targets initiative, SBTi) 组织审核，完成温室气体减量目标的设定，我们遵循母公司 2050 年净零碳排放的温室气体减量目标，并同时呼应客户的要求以及国际趋势，承诺积极规划 2050 年范畴一、二、三达到 90%绝对减量，并搭配 10%碳权使用，完成净零碳排放目标，提供客户优质的低碳产品，持

续因应气候变迁进行减缓与调适，落实能源管理、水资源管理、废弃物管理及空气污染防治，协助客户生产节能减碳产品。同时透过系统性的披露架构，以展现因应气候变迁所做的努力与成效，进一步提升气候危机意识，拟定相关减缓计划与措施，加速落实风险控管与气候变迁减缓行动，强化营运持续管理能力，迈向企业可持续发展。

### • 净零碳排放目标路径



注：

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

- 范畴一&二于 2016 年的排放量为 150,100 公吨 CO<sub>2</sub>e
- 范畴三于 2020 年的排放量为 17,467,257 公吨 CO<sub>2</sub>e

## 碳排放管理

环旭电子持续推动温室气体减量政策，在 2007 年起即依据 ISO 14064-1 标准，进行温室气体内部盘查，2010 年开始整合各生产基地进行盘查，并透过第三方验证机构进行审验，建立环旭电子温室气体盘查基础数据。所有厂区在 2020 年进行更全面及深入的温室气体范畴盘查。另外，在 2017 年起开展产品碳足迹盘查，配合相关国际规范、倡议条例及客户要求，进行信息披露。同时，我们也在 2022 年开展碳披露项目（CDP），以及依循日月光投控的科学基础碳目标（SBT），设定减碳目标与执行相关行动。

公司于气候议题之决策与财务规划过程中，为达成有效降低气候所带来之实体与转型风险，透过评估能源效率与成本效益掌握低碳机会，持续关注国际趋势与法规。由公司环境保护与职场安全永续任务小组定期检视并投资厂内节能与减量项

目，已于 2023 年使用隐性碳价开始开展内部碳定价，透过碳定价与减碳目标，以实现气候相关政策和目标。本制度涵盖范畴一与范畴二温室气体排放量，地理边界涵盖全部厂区与应用于所有气候相关决策过程，关于 2025 年内部碳定价的价格范围待完成审查，后续将公开披露相关信息。针对气候变迁对环旭电子所带来的挑战，中国大陆厂区与越南厂均已 100% 使用再生能源，墨西哥厂与南投厂区已部分使用再生能源，以积极提升企业使用再生能源的比例。另外，针对温室气体总量管理、交易制度及可能开征的能源税或碳税，都是我们持续关注的议题，除持续进行节能改善外，张江厂及金桥厂也依当地规定，开展碳配额管理，各厂区持续推动绿色承诺及环境保护相关措施，以因应气候变迁所带来的风险与机会。

## 温室气体排放

环旭电子 2025 年温室气体盘查（ISO 14064-1），尚在审查阶段，待完成审查并取得第三方审验声明书后，将公开披露相关信息。

## 能源管理

环旭电子在温室气体排放中，主要的排放源来自电力能耗，因此，减少碳排放的关键在于减少电力的使用量，发挥预期用电效益，所以公司投入研发人力与投资，进行节能减碳活动与购买绿电凭证抵消温室气体排放。主要以降低营运活动及产品制程所产生的能源消耗并节约电力成本，在产品的设计过程中，优先选用低耗能的外部电源供应单位，并进行评估测试以确保产品符合环保节能设计之要求。公司设置能源管理人员，每年定期进行外部培训，提升节能知识研究与运用的能力，规划公司内部资源投入，实施有效节能项目。

我们依据 ISO 50001 建立能源管理系统的管理程序，集合制程／设备／厂务及环安卫相关单位，透过能源审查、员工培训与沟通，收集能源使用数据，进行重大能源使用的风险与机会识别，决定优先重大能源使用项目进行节能改善。目前在各厂区的空调、照明设备及厂区重大能源耗用设施，持续执行各项节能改善方案，降低能源消耗量，减少电费投入。例如：加装变频控制、季节性调整空调温度、更换老旧设备、能源转换如热回收利用、电力监控及管理用电费用等。2025 年温室气体盘查（ISO 14064-1），尚在审查阶段，待完成审查，取得第三方审验声明书后，将公开披露相关信息。

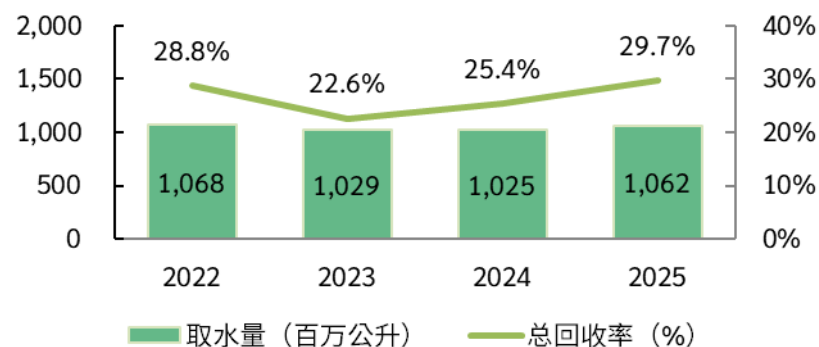
## 水资源管理

对环旭电子而言，虽然各厂区皆不与水源区相邻，但日趋严格的法律以及母公司的高度重视，已让水资源蓄存与分配成为重要课题。基于对水资源的重视，USI 在生产制造及日常生活致力节约水资源，厂区定期提供员工水资源减量相关教育课程，以提升员工对水资源的节省观念，让员工在平时活动能发现节约水资源的机会，并提出持续改善项目以获得奖励，厂区也借由安装水表与每月用水数据，同时进行水资源管理与识别可节约的机会，除透过定期追踪七大制造厂区用水情形外，各厂区制程化学品均进行分流收集处理，亦设置排放水处理设施或纳管委托工业区污水处理厂进行水质管理，确认排放的废水水质符合排放标准，并定期委外检测排放水质，抑止污染源事件发生。各厂区依照当地法规要求项目做检测<sup>注1</sup>；昆山厂为租赁母公司厂房的部份楼层，在取水及排水部份，由母公司负责

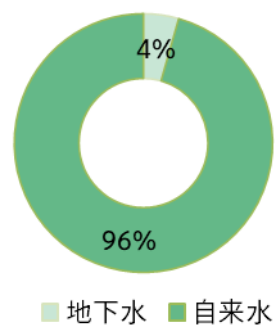
管控，昆山厂仅分摊用水相关费用。2025 年，公司未发生放流水超标事件，我们将持续配合当地排放水质的法规要求，并管控水资源的利用及节约用水，以达成友善环境的目标，减少对环境的负面影响。

根据统计，2025 年用水总量为 1,061.73 百万公升，较 2024 年（1,024.70 百万公升）略增 3.6%，用水密集度较基准年 2015 年降低 14.2%<sup>注2</sup>，达成节省用水目标。在取水方面，除了南投厂有使用地下水源外，其他厂区均使用自来水源，年度地下水用量为 46.86 百万公升，自来水用量为 1014.87 百万公升；在排水方面，公司各厂区废水均排放至污水下水道，排放量为 906.75 百万公升。2025 年分析结果为：新产品制程用水增加，导致体用水量相对略增。

### • 近年取水及再利用情形



### • 水源使用比例



注：

1. 主要检测项目 pH、SS、BOD、COD、氨氮、总磷、总氮、石油类、动植物油、铜、镍、镉、铅、锌、砷、氟盐、六价铬、硒、银、总汞、硫化物
2. 2015 年用水密集度为 0.169 (立方公尺/千元美金)，2025 年用水密集度为 0.145 (立方公尺/千元美金)，较基准年下降 14.2%

• 各厂区取水与排水情形<sup>注 1-2</sup>

单位：百万公升

厂区	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投		墨西哥厂	越南厂
					草屯厂	南岗厂		
取水源	自来水	自来水	自来水	自来水	自来水	地下水	自来水	自来水
取水量	404.276	75.349	130.189	96.321	19.565	46.858	105.309	51.317
排水量	363.848	67.814	117.170	86.689	24.229		94.778	46.185
耗水量	40.428	7.535	13.019	9.632	42.194		10.531	5.132
淡水 (≤ 1,000 mg/L 总溶解固体)	N/A	N/A	N/A	96.321	66.423		105.309	N/A
排放流向	污水处理厂	污水处理厂	污水处理厂	污水处理厂	污水处理厂		污水处理厂	城镇污水处理厂

针对水资源风险分析，我们采用世界资源研究所 (World Resources Institute, WRI) 建立的 Aqueduct 指标，在缺水压力方面以基线水压力衡量总需求水量与可再生地表水和地下水供应的比例，了解各厂区所在位置的水压力风险表现，其中张江厂、金桥厂、昆山厂与墨西哥厂为高风险区域，惠州厂、南投厂与越南厂为低风险区域。2025 年，总取水量在水资源压力地区比例为 59.1%，总耗水量在水资源压力地区比例为 40.5%。在缺水压力高风险区域的厂区，公司会评估厂区用水回收利用装置与设定水资源管理目标进行控管。为充份利用水资源，我们透过改善设备与技

术，提升水资源再生运用，像是 2018 年张江厂导入制程回收系统，将制程用切割废水经沉淀、盘式筛检程序、陶瓷超滤膜过滤和 UV 杀菌后，回收再利用在制程上，对水洗机设备进行节水改善；金桥厂制程废水零排放系统采用先进高级氧化技术，空调冷凝水回收提供冷却塔降温使用。在 2025 年，回收水量为 315.12 百万公升，总回收率为 30%。另外，制程用水量为 227.32 百万公升，制程水回收率达 65%。我们会持续推动厂区的水资源管理，致力提升整体用水经济效益。

• 水资源压力地区的取水与排水情形<sup>注 2-3</sup>

单位：百万公升

厂区	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投		墨西哥厂	越南厂
					草屯厂	南岗厂		
水资源压力地区	是	是	否	是	否	否	是	否
取水量	404.276	75.349	N/A	96.321	N/A	N/A	51.317	N/A
排水量	363.848	67.814	N/A	86.689	N/A	N/A	46.185	N/A
耗水量	40.428	7.535	N/A	9.632	N/A	N/A	5.132	N/A
淡水 (≤1,000 mg/L 总溶解固体)	N/A	N/A	N/A	96.321	N/A	N/A	N/A	N/A

注：

1. 除南投草屯厂有放流水流量计外，各厂区均无设置放流水的流量计；越南厂排水量以取水量 80% 估算，其他厂区排水量以取水量 90% 估算原则进行估算
2. N/A：厂区取水由自来水厂提供，均符合当地供水质量标准，但暂无总溶解固体检测数据
3. N/A：非水压力地区的厂区信息

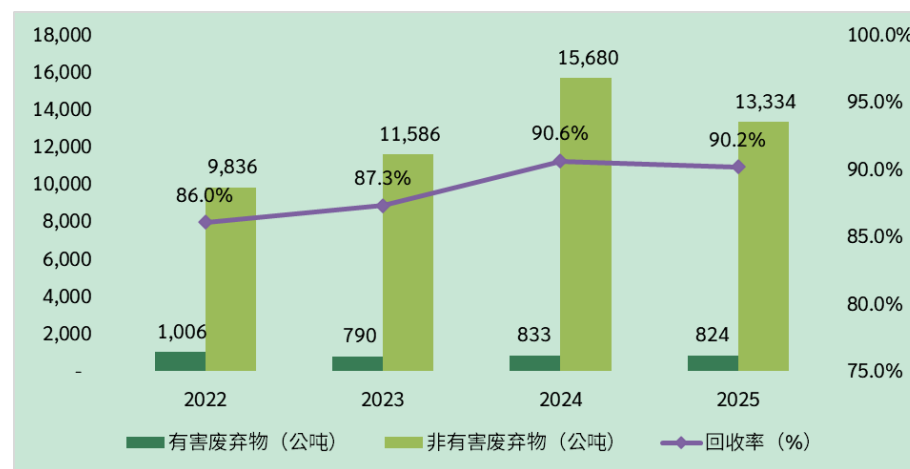
## 废弃物管理

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

根据统计数据显示，2025 年废弃物总产生量为 14,157 公吨，回收量为 12,766 公吨，回收率达 90.2%，总产生量较前一年度略微减少，回收率优于 80% 的年度设定目标；而非有害废弃物回收率为 93.9%，亦达到 90% 的年度设定目标，详细数据如右图所示。2025 年有害废弃物产生密集度为 0.113（公斤／千元美金），相较 2024 年 0.111（公斤／千元美金）增加 4.9%，主要原因为：有害废弃物总量虽较前年略减，但相对营收较前一年减少，导致有害废弃物产生密集度略有增加，后续将评估使用非有害物质材料以取代有害物质材料，降低有害废弃物的产

公司的废弃物处理程序有制定废弃物清理计划，其中有害废弃物类交由具许可的合格处理业者进行处理；非有害废弃物类经由许可的回收业者进行回收再利用及掩埋，或是清运至许可的焚化厂处理，厂区每年定期针对处理业者进行网络／纸本／现场稽核与无预警稽核，以避免环境污染事件发生。环旭电子张江厂、金桥

生量。2025 年报废产品电子废弃物重量 251.093 公吨，皆委托合格回收业者进行处理，同时 USI 持续针对产品包材外箱、隔板、Tray 盘清洁回收再利用，年度回收再使用总重量达 2,983 公吨。公司将持续落实减废政策，从源头减量致力于达成资源再利用的可持续目标。



厂、惠州厂、昆山厂、越南厂及南投草屯厂与南岗厂已达成废弃物零掩埋，我们会持续检视厂区当地废弃物管理规范，投入相关研究与人力资源评估可回收、再利用及减少废弃物的掩埋，以降低对自然环境的负面冲击。

2025 年对于废弃物处理分类为现场与离场，以及焚化处理有部份可转化为能源回收，例如发电与热转换应用可降低外部能源的需求，相对减少温室气体排放，各厂区废弃物根据处理方式分类如下表所示<sup>注1</sup>：

单位：公吨

处理方式 厂区	再使用		回收		堆肥		掩埋		焚化				
	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害		非有害		
									能源回收	无能源回收	能源回收	无能源回收	
张江厂	0.000	1,331.860	51.350	1,309.023	0.000	473.283	0.000	0.000	350.697	0.000	28.079	0.000	
金桥厂	0.000	118.999	12.156	369.395	0.000	267.675	0.000	0.000	38.367	0.000	10.906	0.000	
惠州厂	0.000	826.304	27.545	1,697.190	0.000	73.737	0.000	0.000	33.830	0.000	64.104	0.000	
昆山厂	0.000	0.000	118.000	1,625.396	0.000	164.512	0.000	0.000	96.380	0.000	33.241	0.000	
南投	草屯厂	0.000	576.845	0.000	179.331	0.000	71.340	0.000	0.000	4.670	0.000	36.609	0.000
	南岗厂	0.000	128.540	0.000	491.368	0.000	66.960	0.000	0.000	17.179	0.000	145.349	0.000
墨西哥厂	0.000	0.000	2.379	2,010.420	0.000	47.900	0.000	323.492	0.000	37.777	0.000	0.000	
越南厂	0.000	0.000	29.397	678.679	0.000	16.203	0.000	0.000	4.014	0.000	166.793	0.000	
现场处理	0.000	1,450.858	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
离场处理	0.000	1,531.690	240.826	8,360.803	0.000	1,181.611	0.000	323.492	545.137	37.777	485.080	0.000	
小计	0.000	2,982.548	240.826	8,360.803	0.000	1,181.611	0.000	323.492	545.137	37.777	485.080	0.000	
废弃物类别占比	0.00%	21.07%	1.70%	59.06%	0.00%	8.35%	0.00%	2.28%	3.85%	0.27%	3.43%	0.00%	
总计	2,982.548		8,601.629		1,181.611		323.492		582.914		485.080		

注：

1. 统计数据依据四舍五入取至小数第三位

## 空气污染防治

近年来中国大陆与台湾地区空气污染日益严重，影响范围逐渐扩大，已严重影响当地居民生活质量，为当前刻不容缓的议题。为此当地法规也陆续修法严订，环旭电子制造厂位在影响地区内，也相当重视厂内的空气污染物管控。公司定期对挥发性有机物质（VOCs）、氮氧化物（NO<sub>x</sub>）、硫氧化物（SO<sub>x</sub>）、细悬浮微粒（PM）等法规列管污染物进行检测及管理，在挥发性有机物质方面，除了南投厂区需进行空污申报外，张江厂及金桥厂应主管机关“环保税”申报要求进行申报，并设有活性炭塔及水洗塔等处理措施；中国大陆厂区依当地主管机关规定，进行挥发性有机物质、氮氧化物、硫氧化物及细悬浮微粒检测与管理，并开展相关防制措施，像是 UV 光分解<sup>注1</sup>、活性炭处理及沸石转轮加触媒蓄热氧化炉，以减少法规列管污染物的排放。

对于氮氧化物、硫氧化物、细悬浮微粒的排放，自 2019 年起，金桥厂为了降低锅炉废气中氮氧化物的排放量，进行锅炉废气改造，配置低氮燃烧机。2023 年，南投南岗厂设置沸石转轮与旋转式蓄热氧化炉，以减少 VOCs 的排放量；墨西哥厂配合当地机关要求，进行细悬浮微粒的检测，并加以监测与管理。

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

单位：公吨



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

注：

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

- 南投厂区空污排放量采用当地环保机关征收空污费的申报量，依据质量平衡计算
- N.D.：浓度小于仪器检测极限值
- N/A：当地目前无相关法规要求，且无自行检测

## 生物多样性

环旭电子重视生态系统为公司营运所提供的供给、调节、支持与文化服务，致力减少对生态系统的影响，目前中国大陆厂区、南投厂区、墨西哥厂区与越南厂区皆位在高科技园区及工业园区内，均未设在生物多样性敏感地区。

公司为实现与生态系统的平衡共存与森林保育，维护、保护和促进自然生态系统的完整，制定《生物多样性保育及无毁林承诺》并公开披露，经公司董事会审议通过，推行至全球所有营运据点、子公司、供应商与价值链的商业或合作伙伴，以达到 2050 年生物多样性净正向效益（Net Positive Impact, NPI）的长期目标。

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

我们运用 TNFD 架构所建议之 LEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）流程，针对环旭电子的既有自有据点与供应商据点，进行生物多样性的依赖与冲击评估。



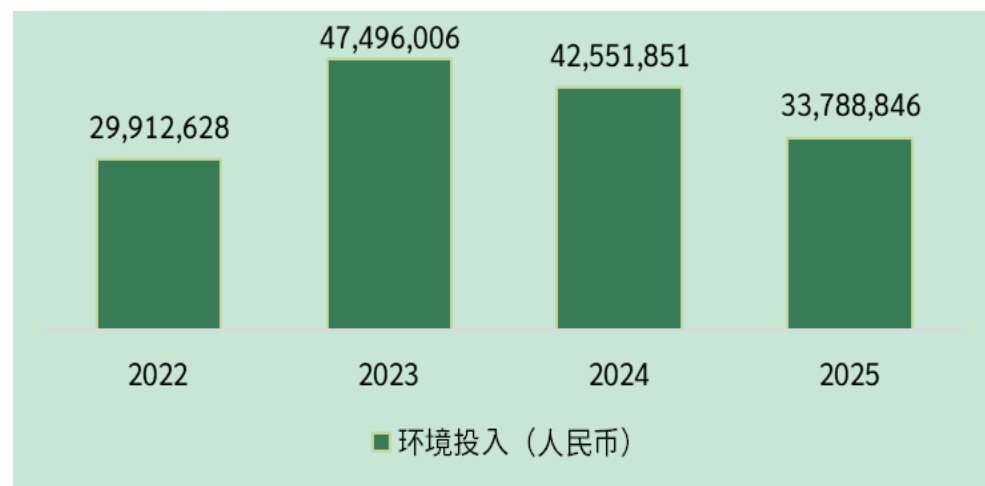
目前各厂区进行问卷调查中，待调查分析完成后将正式公开披露。

## 绿色制造与投入

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

为减少建筑物的耗能以减缓气候变迁影响，南投南岗一厂在 2020 年顺利取得首座 EEWB 绿建筑认证。此外，南投厂与光伏板建置厂商合作，建置总容量为 499 kWp<sup>注1</sup>的光伏发电系统，自 2019 年 10 月正式投入产电；2023 年，惠州厂在厂区屋顶建置总容量为 1,814 kWp 的光伏发电系统，年度发电量为 551.9 千度；2025 年，越南海防厂于厂区顶楼建置总容量为 568 kWp 的光伏发电系统，年度

### • 近年环境投入情况



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

为统计公司在环境方面的投入，我们依循日月光投控环境投入的费用性质分类（包括“营运成本、供应商及客户上下游关联成本、管理成本、社会活动成本”，详细投入明细请参阅“[可持续数据 - 环境 D.环境投入统计](#)”），2025 年因营运成本投入减少，环境投入总计约为人民币 3.4 千万元，较上一年度减少 21%，我们透过每季度统计与全面性分析，持续精进环境管理成本。

注：

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



## 职业安全卫生

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

## 职业安全卫生管理

### • 2025 年安全卫生管理目标及情形

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

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

### • 安全卫生（生产）委员会职掌内容



2025 年，公司在安全生产与化学品安全管理投入金额待资料收集完成后披露，涵盖员工保险、员工体检、安全培训、劳动保护、安全措施投入／改善、作业环境监测及 ISO 45001 验证费等相关职业安全卫生投入，以保障厂内工作者的安全健康。

注：

1. 非员工工作者：包含派遣人员和承包商，如：厂区内施工厂商、团膳厂商、驻厂人员、保全人员、清洁人员及其他类型工作者等，截至 2025 年底共约 5,288 人

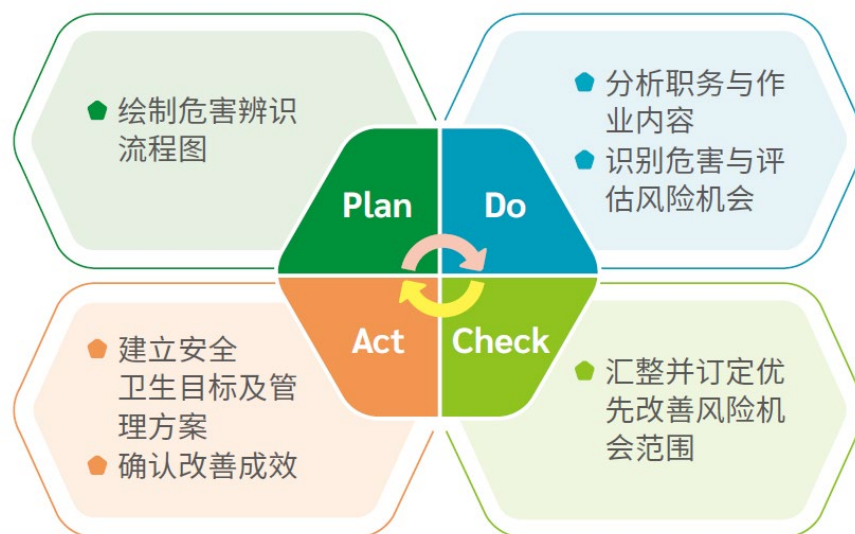
## 职业安全卫生风险识别与管理

环旭电子透过采购、承包管理与变更管理，预防因生产、活动或服务等各项作业进行的变更或修改，致使其作业条件或环境所产生的安全卫生冲击，我们建立正式的申请程序、核准程序、执行必要的安全评估、进行相关人员告知和培训以及技术数据须作必要的更新等管理措施，以降低潜在性的风险。

为了有效识别及评估因作业活动、工作环境、危险物及有害物等因素对员工及非员工工作者产生的安全卫生危害与风险机会，我们制订《安全卫生风险机会评估办法》，要求权责单位每年定期依据事件发生机率、作业暴露频率及发生的严重

性，执行危害识别与风险机会评估；每当制程或活动变更、利益相关方提出意见或要求、法令规章有修正或变更等情形，需重新执行识别及评估流程。透过风险机会的评估结果，并参考相关法规及公司政策，我们识别优先风险机会，并依据其风险机会等级要求执行改善，以降低厂内因生产、活动或服务所产生的负面冲击，进而提升职业安全卫生绩效与健全管理系统。同时，为确保识别及评估流程的质量，除安全卫生专责单位定期或不定期的倡导及培训（请参阅“[职业安全卫生培训](#)”章节）外，各单位的安全卫生推动代表及相关推动人员，也均需进行 ISO 45001 管理系统内稽人员专业培训，并取得认证资格。

### • 危害识别与风险机会评估程序



• 2025 年危害识别与风险机会的管理措施

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

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

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

## 安全职场环境

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

### • 历年查核缺失统计<sup>注1</sup>

面向 \ 年份	2022	2023	2024	2025
安全	535	594	1,210	待调查结果后披露
卫生健康	59	33	12	待调查结果后披露
管理体系	13	0	14	待调查结果后披露

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

注：

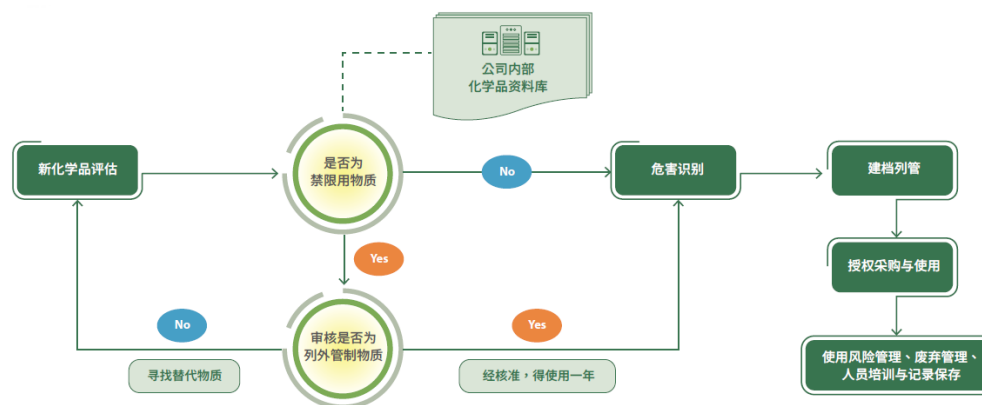
1. 统计数据涵盖张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、南投厂、墨西哥厂与越南厂

## 化学品安全管理

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

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

### • 化学品安全管理程序



## 职业灾害管理

为确保职业灾害发生时，相关单位能迅速反应，各厂区订定《事故调查与处理程序》，规定厂区内工作者如发生虚惊、职业伤害或职业疾病等事故时，应采取急救、通报、调查及改善等措施，同时依事故发生的根本原因提出改善对策，所有改善措施皆需水平开展，并定期追踪相关数据及持续改善，以预防海内外类似事故再度发生。2025 年共发生 11 件物理性职业伤害事件，公司除了在硬件设备加强改善外，也积极提高员工的安全意识，持续朝“零事故”目标努力。于 2025 年未发生人员伤亡或设备损害而导致停止生产的安全生产事故。

### 职业伤害类型与改善措施

职业伤害类型		改善措施
物理性	跌／滑倒 3 件	<ul style="list-style-type: none"> <li>重新检视人员操作机台的动作、流程，进行程序修改、增加防护装置、张贴警示标语等，以防止再次发生</li> </ul>
	夹／卷伤 3 件	
	撞伤 3 件	<ul style="list-style-type: none"> <li>加强人员培训、发放个人防护用具等，以保护人员安全</li> </ul>
	坠落 2 件	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加管理人员查核、制定严谨 SOP、加强安全作业倡导，持续精进作业流程，减少事故发生</li> </ul>

### 事故调查与处理程序



• 历年职业伤害及职业疾病统计信息<sup>注1</sup>

项目	年份			
	2022	2023	2024	2025
总工时	47,217,045	37,813,798	37,577,554	36,283,619
可记录的职业伤害数	11	14	7	11
可记录的职业伤害比率 <sup>注2</sup>	0.23	0.37	0.19	0.3
严重的职业伤害数	1	0	0	0
严重的职业伤害比率 <sup>注3</sup>	0.02	0.00	0.00	0.00
虚惊事件数	5	0	3	3
虚惊事件比率 <sup>注4</sup>	0.11	0.00	0.08	0.08
职业伤害造成的死亡人数	0	0	0	0
职业伤害造成的死亡比率 <sup>注5</sup>	0.00	0.00	0.00	0.00
职业病率 <sup>注6</sup>	0.00	0.00	0.00	0.00
损失天数	309	444	424	待调查结果后披露
误工率 <sup>注7</sup>	6.54	11.74	11.28	待调查结果后披露

注：

1. 统计数据不涵盖交通意外事故；各厂区职业伤害信息请参阅“[可持续数据 - 社会 I.各厂区职业伤害及职业疾病统计信息](#)”；承包商职业伤害信息请参阅“[承包商管理](#)”章节
2. 可记录的职业伤害比率 = (可记录的职业伤害数 ÷ 总工时) × 1,000,000
3. 严重的职业伤害比率 = (严重的职业伤害数 ÷ 总工时) × 1,000,000
4. 虚惊事件比率 = (虚惊事件数 ÷ 总工时) × 1,000,000
5. 职业伤害造成的死亡比率 = (职业伤害造成的死亡人数 ÷ 总工时) × 1,000,000
6. 职业病率 = (职业病总数 ÷ 总工时) × 1,000,000；职业病依据各厂区当地相关法令职业病定义进行统计
7. 误工率 = (工伤损失天数 ÷ 总工时) × 1,000,000；工伤损失天数依据信息收集期间统计至 2025/12/31

职业安全卫生培训

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

• 历年环安卫培训统计

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

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



## 承包商管理

由承包商承接企业技术性专业性作业已是必然趋势，环旭电子不仅要求承包工程的质量及工期，并且重视承包商的安全卫生管理，在环境、安全卫生及能源资源政策中明确承诺“持续对员工、供应商、承包商及物流配送等商业合作伙伴进行本政策之沟通，同时邀请员工与相关工作者参与意见反馈。办理相关培训与演练，提升其对环境与生物多样性冲击的认知，避免资源浪费及危害安全卫生的情形发生”。我们参照 PDCA 循环之持续改善理念与原则，制定《承包商及厂内施工管理办法》，确实执行安全卫生管理及评估，提升承包商的安全卫生质量。

### • 承包商及厂内施工管理

- 施工需求
- 承包商资格评估

施工评估

1

- 厂商资料审核
- 施工申请单确认
- 危险作业申请单确认

文件审查

2

- 培训施工人员
- 办理施工许可证
- 协议组织培训

培训

3

- 作业环境危害因素告知
- 协议组织会议
- 施工监督
- 环安巡检稽核

施工管理

4

- 违规罚款
- 工伤统计
- 回馈厂商评鉴

施工后管理

5

承包商的人员素质，对于所承包的作业质量、工期、安全等有重大影响。因此，承包商须提供必要之培训证明文件，以及参与公司所举办的职业安全卫生培训。根据统计，2025 年参与的厂商家数累计约 1,091 家（培训对象含：物料承包商、厂内厂务、工程承包商、废弃物承包商、人力及服务外包厂商），办理超过 2,501 场培训，受训人次近 9,347 人次。另外，经各厂区相关环安卫生管理部门的培训与评估，总计 2,239 位承包商人员取得施工合格证。



为确保承包商的施工安全，我们针对危险作业及累犯厂商加强查核施工时之作业安全，如施工人员防护装备、安全行为之遵守等，若发现缺失并未立即改善时，则依公司规定开立罚则，并将结果纳入承包商之资格评估。在 2025 年，未有合格承包商因安全卫生稽核被取消资格。

• 承包商施工申请与稽核缺失统计

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

承包商于厂内作业发生各类事件，包括职业灾害、火灾、爆炸等，依公司事故调查与改善相关程序进行通报、调查分析及记录。分析 2022 年至今，已连续 4 年未再发生承包商工伤及工安意外事件。

注：

1. 危险作业：包含动火作业、吊挂作业、局限空间作业、高架作业
2. 重大性缺失：现场稽核缺失并开立罚单者
3. 相关比率计算公式请参阅“[职业灾害管理](#)”章节

## 身心灵健康维护

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

• 承包商职业伤害及职业疾病统计信息<sup>注3</sup>

项目	年份			
	2022	2023	2024	2025
总工时	7,724,377	8,219,293	7,842,256	8,084,963
可记录的职业伤害数	0	0	0	0
可记录的职业伤害比率	0.00	0.00	0.00	0.00
严重的职业伤害数	0	0	0	0
严重的职业伤害比率	0.00	0.00	0.00	0.00
虚惊事件数	0	0	0	0
虚惊事件比率	0.00	0.00	0.00	0.00
职业伤害造成的死亡人数	0	0	0	0
职业伤害造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00
职业病率	0.00	0.00	0.00	0.00
损失天数	0	0	0	0
误工率	0.00	0.00	0.00	0.00

## 软、硬件设施

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

在硬件部分，则设置保健室或医务室，备有一般换药设施、血压计及体重计等，为员工及厂区内进行作业的工作者，提供基本的健康服务。公司内另设有休息室、咨询室以及哺（集）乳室，作为休息、咨询、哺乳的场所。其中南投厂区连续 12 年荣获“南投县优良哺（集）乳室”认证，为妈妈们持续提供更舒适的哺（集）乳空间。



物理治疗师介入

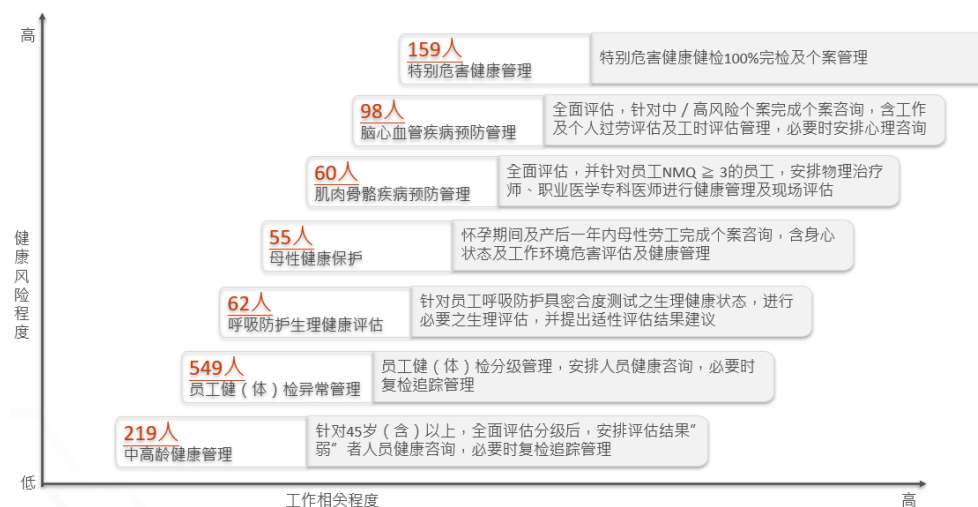


南投县优良哺（集）乳室

## 健康风险管理

健康的员工是公司竞争力的一部分，也是公司可持续发展重要的推动力。为达到有效的健康管理，环旭电子每年为员工提供优于法规的免费健康检查，以及针对作业环境高风险之员工，提供特殊健康检查，并将检查结果进行分级管理。除遵循法规及相关指引，亦依照工作性质与健康风险矩阵图分析员工健康风险，前三大主题为特别危害健康管理、心脑血管疾病预防管理与肌肉骨骼疾病预防管理。

## • 职场健康风险图<sup>注1</sup>



在特别危害健康管理方面，由员工健检结果分析，并无与工作相关的异常对象；心脑血管疾病与员工健康（生理）及工作负荷程度（心理）息息相关，而职业病成因（依产业区分）则以肌肉骨骼相关疾病为主。因此我们分别针对代谢症候群<sup>注2</sup>、心脑血管疾病及肌肉骨骼相关疾病设定管理指标，如下表所示：

## • 健康风险议题与管理指标

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

注：

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

## 健康促进

在预防医学中，健康促进是不可或缺的一环。环旭电子结合健检结果，以及调查健促活动参与意愿，举办各项卫生教育讲座、培训课程及活动，如孕期保健、四癌筛检、疫苗接种、献血活动、减重竞赛、戒烟活动、骨密检测等，来预防慢性疾病及职业病的发生，并鼓励员工实行规律运动、健康饮食，以及养成的良好生活习惯。

### • 年度健康促进活动



此外，在员工心理健康关怀方面，除定期举办各项团康活动（请参阅“[员工福利制度](#)”章节）外，公司另设有员工协助方案（Employee Assistance Program, EAP），其结合人资等相关部门共同合作，透过提升员工的心理能力来提升员工的综合表现，可有效地进行人力资源管理，以及应对突发性的危机事件，使员工的家庭、工作、生活等压力都能得到及时的缓解。公司还特别针对残疾的在职工工进行全面工作适性评估，确保所有员工都能得到专业的健康把关。

## 多元健康促进活动绩效

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



癌症筛检



急救比赛



义诊活动



科技体适能



超慢跑 养身心



肝炎筛检

# 包容职场



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



**17,638 个**  
工作机会



**56.3%**  
女性任业务相关单位  
主管比例



**93.5%**  
聘雇当地员工比例



**140 场**  
全球员工沟通座谈会  
举办场次



**71%**  
受团体协约保障之  
厂区比例



**572 人**  
累计支持员工进修获得  
学位人数

重要的利益相关方：员工、政府

SDGs



# 可持续议题目标与绩效



管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
<b>人权 / 多元与包容</b>						
建构无人权违反情事，性别及工作机会平等，与多元包容的工作职场	确保女性有参与各阶层决策领导的机会	女性高阶主管职比例大于 21% 以上	比例为 20%		比例大于 23% 以上	比例大于 26% 以上
	聘用残疾员工	聘用人数大于 100 人	人数达 105 人		人数大于 100 人	人数大于 100 人
<b>人才发展</b> <b>管理方针：</b> 鼓励员工持续进修，规划适才适所的课程，培育内部讲师传承企业文化与能力 <b>评量机制：</b> 每季 / 每年统计讲师培育计划成果，执行与追踪员工进修状况						
提供员工终身学习与增强未来职业发展的能力，并优化学习环境	提升员工技职能力	内部讲师累计人数大于 1,100 人	累计人数达 1,243 人		累计人数大于 1,150 人	累计人数大于 1,350 人
	员工职涯发展计划	支持员工进修获得学位人数大于 100 人	人数达 152 人		人数大于 100 人	人数大于 100 人
<b>人才吸引与留任</b> <b>管理方针：</b> 提供具竞争力的薪酬方案及福利措施，以建构完善的福利制度与和谐的劳资关系，增加员工留任意愿，减少员工离职 <b>评量机制：</b> 每月 / 每季 / 每年统计员工流失率与留任率，以确保管理绩效						
员工获得适当的工作，为企业可持续经营留住人才	员工流失率	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 直接员工小于 26.5%</li> <li>▶ 间接员工小于 8%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 直接员工流失率 19.0%</li> <li>▶ 间接员工流失率 8.8%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 直接员工小于 20%</li> <li>▶ 间接员工小于 7%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 直接员工小于 18%</li> <li>▶ 间接员工小于 6.5%</li> </ul>
	关键人才留任率	留任率大于 98%	留任率为 93%		留任率大于 95%	留任率大于 95%

注：

1. 未达目标关键绩效指标，相关管理措施请参阅对应章节内容

## 人权保障

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

## 尽职调查

公司负责地了解与管理人权议题，聚焦在营运过程的员工与供应商对象上，秉持 PDCA 管理流程，持续改善的理念，永续委员会辖下相应工作小组依据尽职调查流程辨识、评估、监测、预防与降低人权相关之冲击，并以“尽职调查报告”将调查结果披露于官网。透过永续委员会会议每季审查劳工、道德、环境、安全与卫生各项绩效指标的执行状况；每年汇整调查结果提报至永续委员会，向经营管理阶层报告。

## RBA 管理机制

对于所有厂区或新业务关系者，每年安排跨厂区互相稽核以确保完全符合规范。若有不符合之项目，需在限期内提出改善方案并改善之。身为“责任商业联盟（RBA）”的成员，透过 RBA 行为准则之框架，每年内部实施 RBA SAQ<sup>注1</sup>与每两年委托外部受过社会与环境稽核专门培训的第三方机构执行 RBA VAP<sup>注2</sup>稽核进行风险管理，以发生频率和冲击性两个可量化指标之风险矩阵定期进行风险评估，调查过去两年的人权风险评估结果，辨识容易遭受人权风险的议题与对象，

注：

1. SAQ, Self-Assessment Questionnaire 可持续性自评问卷

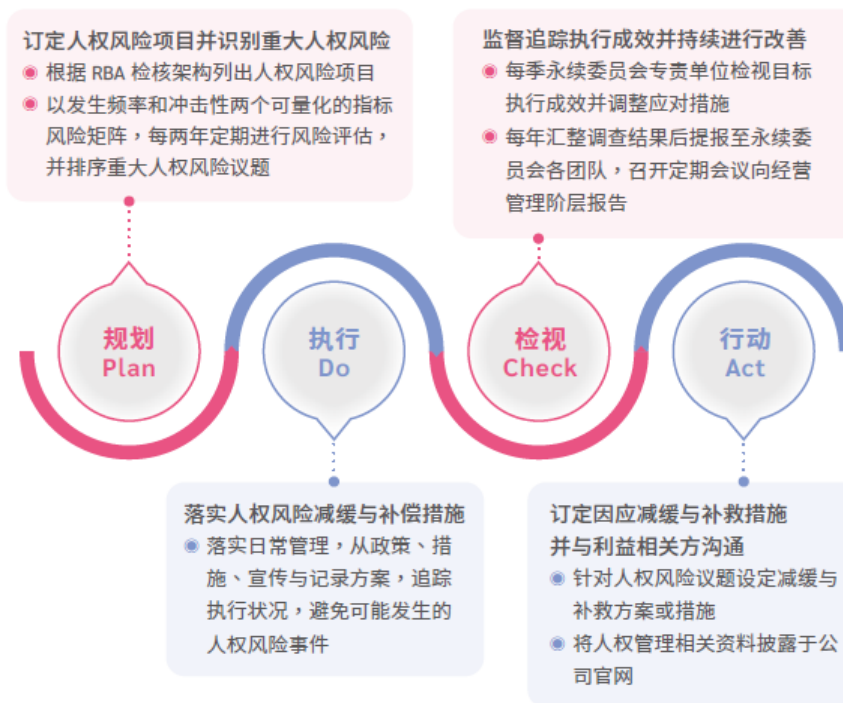
2. VAP, Validated Assessment Program 验证评估计划，旨在为企业提供风险识别和推动改进的保证以及供应链中劳动力、道德、健康、安全和环境条件的强大管理系统来改善业务实践。由 RBA 认可的第三方验证机构，对公司自身厂区、供应商和潜在供应商进行现场稽核

制定执行计划改善，以履行我们保障人权，维护员工工作权益，塑造多元包容健康的职场，坚持职家平衡生活的承诺。

对于合资企业的人权风险评估，要求每年进行人权风险识别，合资企业之可持续发展报告中已提列之人权风险议题或 RBA SAQ 人权风险识别结果，需拟定相对应改善计划，并追踪其减缓补偿措施状况。

而供应商人权风险评估，则针对年度第一阶供应商进行可持续风险评估，并透过书审、现场稽核与 RBA VAP，进一步从中找出可能面临高度风险之供应商，对其不同风险状况持续追踪改善成效，详细内容请参阅“[供应链管理](#)”章节。

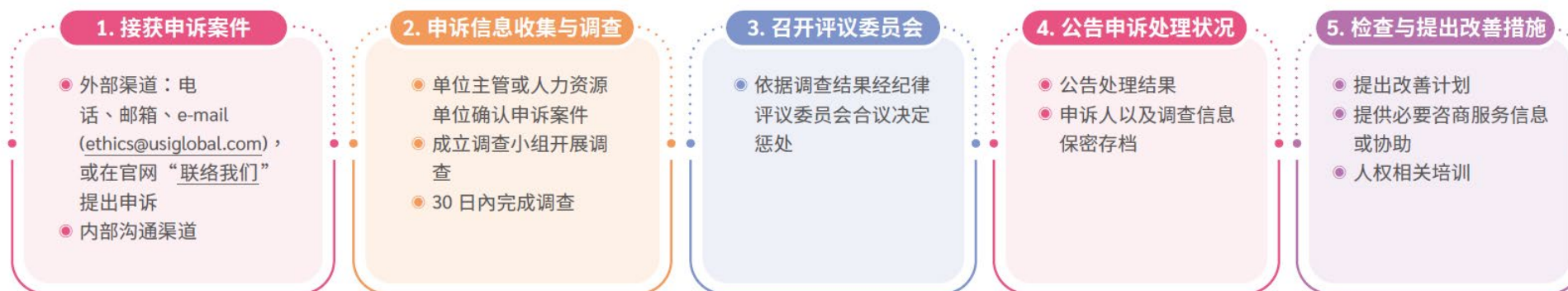
### • 尽职调查流程



• 人权风险议题及尽职调查

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

公司建立调查机制与申诉渠道，以确保人权政策之执行，避免发生危害人权之事件，设立员工举报机制，以下列调查程序进行处理：



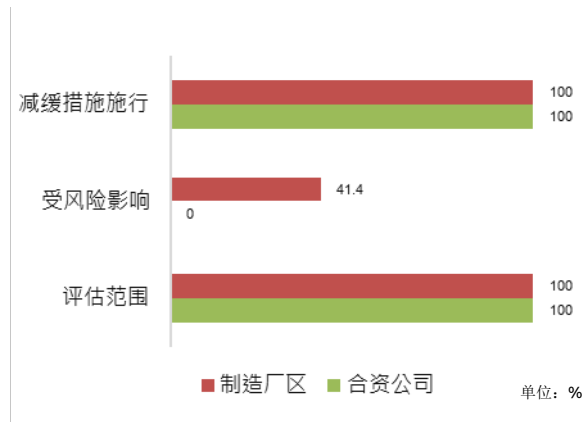
## 人权风险识别结果

环旭电子全球制造厂区执行的 RBA SAQ 与 VAP 人权风险评估结果以及员工申诉个案统计，识别各厂区风险性提出相对应减缓计划。人权尽职调查结果显示，2025 年公司无雇用童工、使年轻劳工从事危及其健康或安全的工作、强迫或强制劳动、侵害原住民权利与任何形态之歧视等事件发生。另外，各厂区于 RBA SAQ 评估结果皆为低/中风险厂区，以及 VAP 验证评估的分数皆高于 175 分，且无发现重大缺失。我们依据问卷及验证内容，将“工时”识别为公司劳工人权易暴露风险的议题。

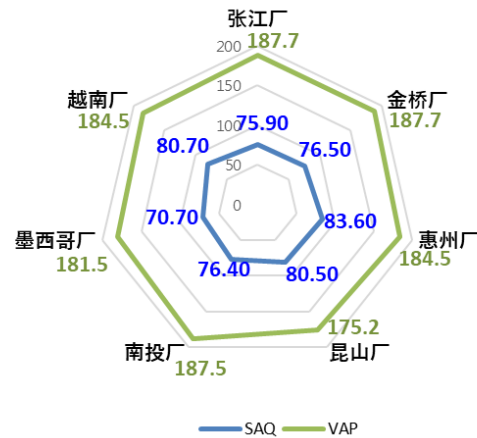
2025 年，接获 15 件员工申诉案件，经调查后实际成案 10 件。5 件为不当的言词、肢体行为的性骚扰案件，以被申诉人申诫、小过、解雇等处分结案；5 件为同事间或主管对部属的语言暴力、威胁行为之不法侵害案件，以被申诉人申诫、解雇等处分结案。

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

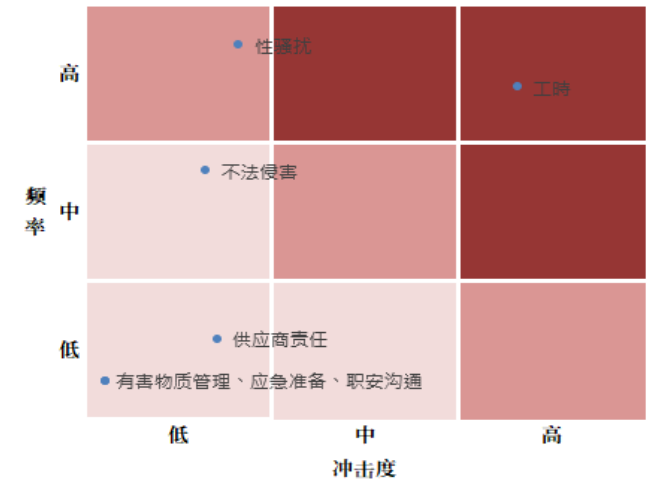
### • 人权风险评估范围与受风险影响的比例<sup>注1</sup>



### • 人权风险各厂区评鉴结果<sup>注2</sup>



### • 人权风险分析<sup>注3</sup>



注：

1. 人权风险评估以制造厂区（以全职员工数统计）、承包商与第一阶供应商（以第一阶供应商家数统计）与合资公司（即万德国际有限公司）三方面进行
2. SAQ 评估结果：风险评鉴分数在 80 分以上为低风险；60~80 分为中风险；60 分以下为高风险
3. 主要风险为该事件发生频率与冲击度皆高者；轻度风险为该事件发生频率与冲击度皆低者；其余事件列为次要风险

## 人权风险减缓与补偿措施

我们于七大大厂实施“不法侵害”<sup>注1</sup>（含性骚扰）与“工时”人权风险议题之减缓与补偿措施，并对相应厂区特别进行强化管理，透过人权培训提升人权意识、从招募足够的人力与工时管理着手，以及加强倡导使同仁从法令规定面了解公司制度。减缓与补偿措施详细说明如下：

对象	劳工
风险议题	不法侵害与工时
减缓措施	<p><b>不法侵害</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>重申公司不容忍任何人有违反人道待遇之行为。任何人发现他人或自身遭受不法侵害，都应立即依规定与程序进行通报。公司接获申诉后会采取保密的方式进行调查，若被调查属实者，将会依工作规则进行惩处</li> <li>每年进行人权（涵盖不歧视、性骚扰、隐私权等，但不限于此）与职场人道待遇培训与倡导，并重申相关人权申诉与处理流程。培训课程包括 RBA、职场人道待遇办法、两性平等及性骚扰法令等</li> <li>培训与倡导内容、申诉与惩处等文件公布，以助促进公司与员工沟通；提供临厂医师咨询服务，协助员工进行心理辅导与纾压咨询，减缓员工压力及挫折感</li> <li>发布“禁止工作场所职场不法侵害之书面声明”与“不法侵害预防管理办法”，SharePoint 上设置职场不法侵害预防专区，提供不法侵害申诉渠道与管理作业流程、相关法令与防治措施培训、与倡导教材</li> </ul> <p><b>工时</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>因应产能需求招聘足额员工，缩短人力调配计划检视频率，避免人力不足造成超时加班的情况</li> <li>建立工时管理机制系统，进行加班工时管控，系统自动发送预警通知加班时数限制、超时加班员工及其直属主管，协助主管管理同仁加班状况。并执行七休一工时管理与追踪机制严格执行工时管理机制。2025 年工时符合率<sup>注2</sup>达 86%，较去年增加 1,707 人次符合 RBA 工作时间之规范</li> </ul>
补偿措施	<p><b>不法侵害</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>针对人权／人道待遇相关议题提供培训，提升主管领导能力，以举报机制完成调查，并追踪惩戒与辅导措施有效执行，同时调整内部相应之管理机制与补偿</li> <li>提供临厂医师咨询服务，加强倡导 EAP 员工协助方案，协助员工进行心理辅导与纾压咨询</li> </ul>
申诉机制	公司内部举报渠道：包含人力资源信箱、员工申诉专线及各厂区举报信箱

注：

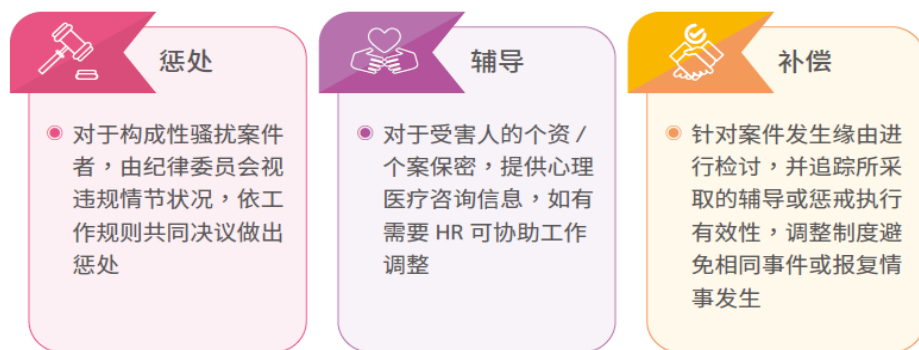
1. 不法侵害：指劳工因执行职务，于劳动场所遭受雇主、主管、同事或其他第三方，以言语、文字、肢体动作、电子通讯、互联网或其他方式所为之不当言行，例如职场暴力、职场霸凌、性骚扰

或就业歧视等，造成其身体或精神之不法侵害

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

依据公司《职场人道待遇办法》，为贯彻保护当事人原则，申诉案件皆在采取保密的方式确认调查；并访谈双方当事人，各自陈诉意见；确认被申诉人的不当行为，召开纪律委员会，由委员依员工行为准则共同决议惩处并进行公告；对于当事人进行沟通协调，并作出回应和改善，同时为员工提供心理、工作压力、职涯等驻厂医师的咨询服务。为避免员工对相关法令不了解，对公司营建性别平等且幸福健康的工作职场造成负面影响，我们规划完善的申诉及处理流程、订定保护受害人隐私的制度、并对各厂区加强倡导说明保护人权的法令、政策与制度。

### • 性骚扰案件处理与补偿原则



## 人权保障培训

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

注：

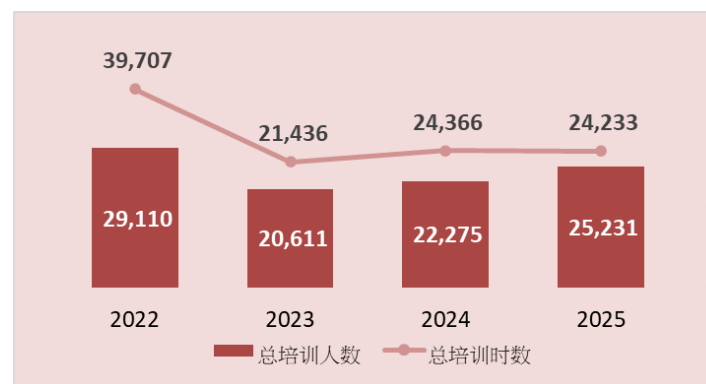
1. 预告期间：中国大陆厂区为至少 30 天前告知员工；南投厂区为至少 10 天前告知员工，如有大量裁员之情事，于 60 日前将解雇计划书通知主管机关及相关单位与员工，并公告披露；墨西哥厂区与越南厂区皆为至少 3 天前告知员工

## 员工权益

USI 遵守营运地所在国家或司法管辖之员工人权、劳动法令的规定，与全体员工签订符合当地法规与员工母语或可以理解的语言制作的劳动合同（签订率达到 100%），合约中明确规定劳资双方权利义务以保障双方权益，并促使劳资双方共同遵守。当公司营运发生重大变化，致使雇佣关系无法继续时，依照各地预告期间<sup>注1</sup>法令提前告知，与受影响的员工沟通、说明其应有的权益。另外，公司尽力为员工做好转职准备，如南投厂区会配合职训局提供员工职能培训信息，收集邻近区域的就业机会信息，协助员工转职。

所有厂区皆制定员工工作规则，以确保员工知晓自己的相关权益与应尽之义务，如南投厂区在《员工工作规则》中明定各项员工权益，包含任用、离职、工时、休假、奖金、保险与行为要求等，公告在公司内部网站、公布栏或工作场所明显处。各厂区设有《招募准则》订定标准化的作业流程，无歧视、无差异地遴选出适合且有意愿在环旭电子服务的应征者，为公司招揽更多元的人才；订定《职场人道待遇办法》以建立包容、无歧视及互相尊重的职场文化，并在公司内部网站成立专区宣传相关办法与申诉渠道，保障所有员工在执行职务过程中，免于遭受身体或精神侵害，而致使身心疾病。

### • 人权保障培训参与人数与时数



## 人才吸引与留任

面对全球人才趋势及人口结构的变化，环旭电子从员工权利保障、多元融合职场、员工薪酬福利、人才职能发展四构面建立公司可持续人力资本与员工幸福职场，以吸引与留任人才。

### 员工工会

公司尊重同仁的结社自由，员工得与志同道合或兴趣相符的伙伴自主成立社团，亦可依据相关法律规定自由组织与参加工会及行使集体协商权力。公司不会以任何方式干涉其工会的建立、运作或管理，并定期举办沟通会议保持与员工及工会间沟通渠道畅通，执行团体协约协议之任用、薪资、离职等劳动条件及对安全卫生、企业福利及其他劳资双方共同遵守之事项，发展稳定和谐劳资关系。目前除了南投厂与越南厂未成立工会，其余张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂与墨西哥厂皆已成立工会。公司与工会签订团体协约，参与工会之员工享有团体协约之保障，其团体协约涵盖率约 66%<sup>注1</sup>。未成立工会与团体协约中未涵盖的员工之工作条件和雇用条款，根据该厂区已签订之团体协约或根据厂区当地法令规定之劳动条件施行。在公司积极与工会和员工沟通下，2025 年并未发生任何重大劳资争议或罢工所导致的停工事件。

注：

1. 团体协约涵盖率=团体协约涵盖的员工人数÷期末在职人数×100%

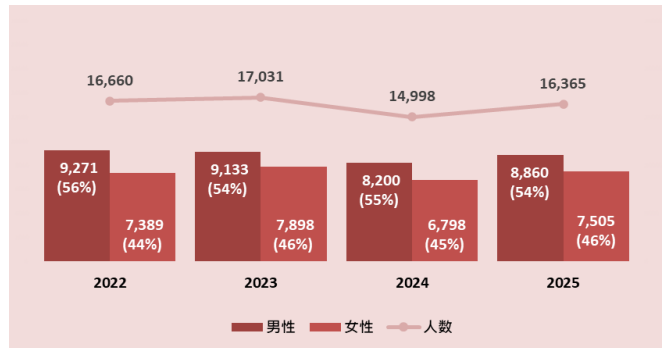
人力资本政策	实际做法
员工权利保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期检视人力调配计划，因应产能需求招聘足额员工，避免人力不足造成超时加班的情况。建立工时管理机制，加班安排需经员工同意或自行提出申请。更新考勤系统，系统自动提醒同仁与主管加班时数限制，进行加班工时管控。协助主管掌握员工工作时间以强化加班管理。有超时的特殊需求则须再上一层主管同意始得加班</li> <li>因应法令增修，制定并公布工作规则、考勤休假管理办法、薪资管理办法、离职申请作业办法等，协助员工了解员工权利与义务、休假权利、薪资／奖励计算方式与预告期间等事项</li> <li>定期与劳工代表／工会讨论劳动条件、制度或工作环境改善建议</li> <li>建立多元沟通渠道，如有薪资／加班费／年假未休折算等计算错误状况发生，得向权责单位反应</li> </ul>
多元融合职场	<ul style="list-style-type: none"> <li>加强人权、平等概念倡导，提升同仁对于多元、平等、共融的意识</li> <li>举办 International Women's Day 女神节活动与关怀讲座</li> </ul>
员工薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期监测性别薪资差距，实现男女同工同酬</li> <li>确保足够的工资达到或超过生活成本估计或基准</li> <li>遵守当地劳动法令规定，确保员工享有休假权利，员工得预先排定年假或以现金折抵未休假天数，并获得相对应的劳务报酬，如不低于法定工资、加班获得加班费</li> <li>依法为每位员工投保社会保险外，另投保商业团体保险、意外平安险、雇主责任险等以扩大保障</li> <li>保障员工身心健康，定期举办身体检查、体适能检测、纾压活动、健康讲座与运动竞赛等</li> </ul>
人才职能发展	<ul style="list-style-type: none"> <li>自 2022 年开始，每年举办黑客松竞赛，以落实数字转型的效益</li> <li>建构结构式学习机制，提供专业能力培育／认证课程以强化员工的专业能力与职涯发展的竞争性</li> <li>发布 usinsight 季刊、举办可持续讲座、微学习课程与在线课程，包含可持续发展趋势、碳盘查、碳定价等，以提升员工对 ESG 的重视度</li> <li>提供各种电子工具培训，促进公司数字转型</li> </ul>

## 人力结构

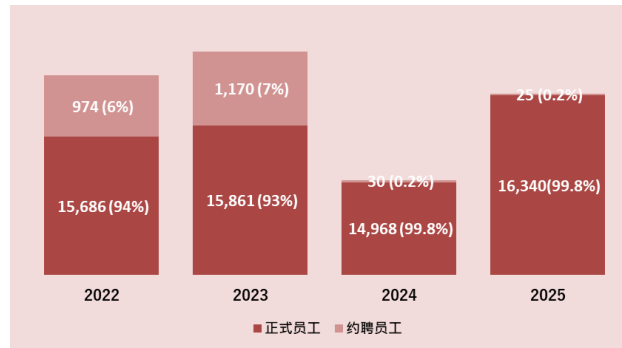
截至 2025 年底，本报告书涵盖范畴的环旭电子七大制造厂区员工总数为 16,365 人，其中 99.8% 为正式员工（16,340 人），0.2% 为约聘员工（25 人）。依职务类别区分，包括 1,112 位管理职人员，3,999 位技术职人员，1,636 位事务职人员，9,618 位技能职人员；依国籍区分，全体员工由 9 个国家组成，包括 15,297 位本国籍人员及 1,068 位非本国籍人员；依地区分布区分，包括中国大陆员工总数

7,279 人，台湾地区员工总数 3,933 人，墨西哥员工总数 2,847 人，越南员工总数 2,306 人，其他详细分类信息请参阅“[可持续数据 - 社会 A.人力结构表](#)”。另有 2,270 位由第三承包商从事生产、保全、清洁、餐厅与超商等工作项目的非员工工作者。

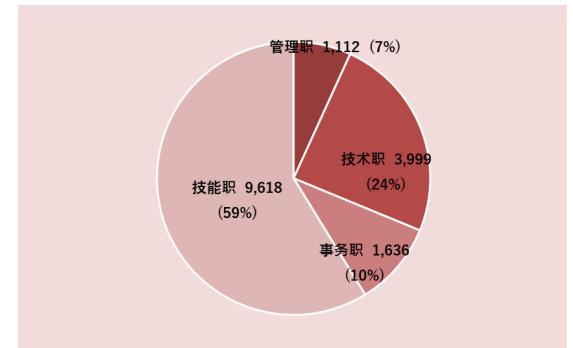
### • 员工总数



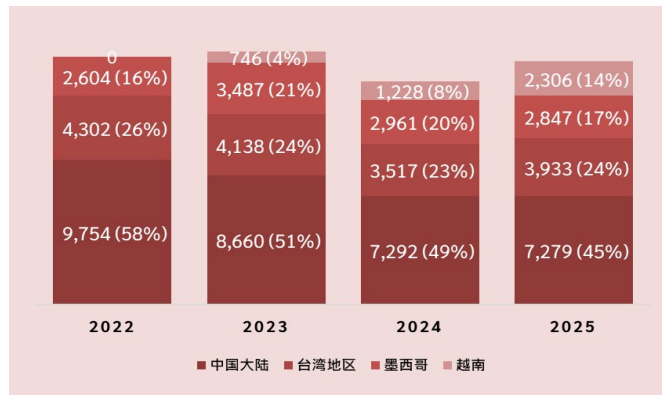
### • 正式/约聘员工比例<sup>注1</sup>



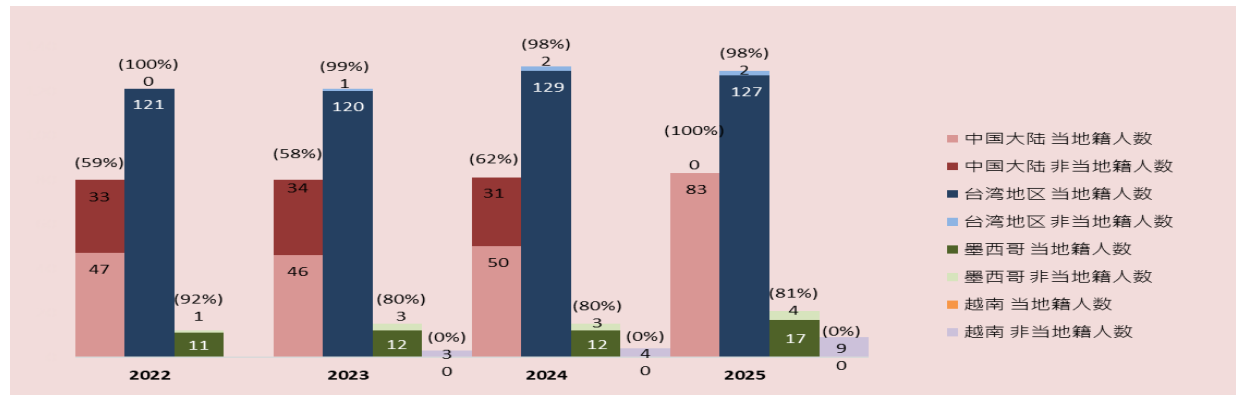
### • 员工职别比例



### • 地理分布比例



### • 当地高阶管理层比例<sup>注2</sup>



注：

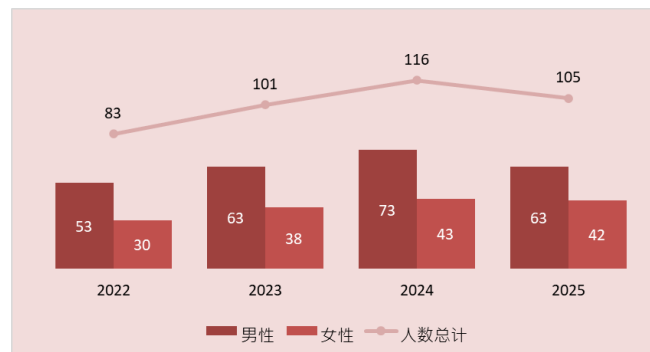
- 正式员工系与公司签订不定期雇佣契约的员工；约聘员工系与公司签订定期雇佣契约的员工；正式员工/约聘员工皆为全职员工
- 当地高阶管理层比例=厂区当地国籍的高阶管理层人数÷厂区高阶管理层总人数×100%

我们相信一个包容的工作环境，能让大家感到备受尊重与支持，更能轻易地找出合适的工作方式，在工作上发挥所长，一同成长。随着公司业务范围的扩展，如何建造一个融合多国文化，接纳员工的个性差异，对于不同年龄、性别、种族、宗教、国籍、政党或身体残疾没有任何偏见，员工共同成长的多元职场是环旭电子的首要课题，公司在“建立共融职场文化、女性参与决策、残疾员工安排”等议题投注许多心力。

公司致力于创造性别友善及多元包容的工作场所，让所有员工皆能在职场充分发挥所长。我们于国际妇女节举办活动，期能提升对女性的关注度在女性员工任用；我们投注更多在女性高阶管理职培力上，并且设定女性担任高阶管理阶层占比每年增加 1% 的年度目标，于 2029 年达到 26% 以上，让更多的女性参与决策阶层。截至 2025 年底，女性员工占员工总人数比例为 45.9%；女性担任管理职占比达 23.5%；而自 2018 年开始，女性担任高阶管理阶层占比一直呈成长趋势，今年因组织重整、高阶主管退休与身体健康等因素致使此占比下滑至 19.8%。

我们积极解决各厂区当地及残疾人士就业问题，坚持优先“就地取才”的招募原则，所以 93.5% 的员工为厂区所在地的当地居民。此外，为残疾人士量身订制得以胜任的工作内容，让任职者拥有更多的工作成就感，2025 年全球聘有 105 名残疾员工，约占总员工数之 0.64%。我们期望往后每年皆任用百位以上的残疾员工，为他们创造更好的工作环境。

### • 残疾员工统计



注：

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

### • 女性员工各类别比例

类别	2022	2023	2024	2025
女性员工比例	44.4%	46.4%	45.3%	45.9%
女性管理职比例	23.1%	23.6%	24.5%	23.5%
女性初阶管理职 <sup>注1</sup> 比例	25.6%	24.3%	26.4%	24.8%
女性中阶管理职 <sup>注2</sup> 比例	21.8%	24.8%	24.7%	24.0%
女性高阶管理职 <sup>注3</sup> 比例	19.2%	20.1%	19.9%	19.8%
女性担任业务相关单位主管 <sup>注4</sup> 比例	50.0%	50.6%	51.4%	56.3%
女性 STEM <sup>注5</sup> 相关比例	21.7%	21.8%	20.8%	24.8%



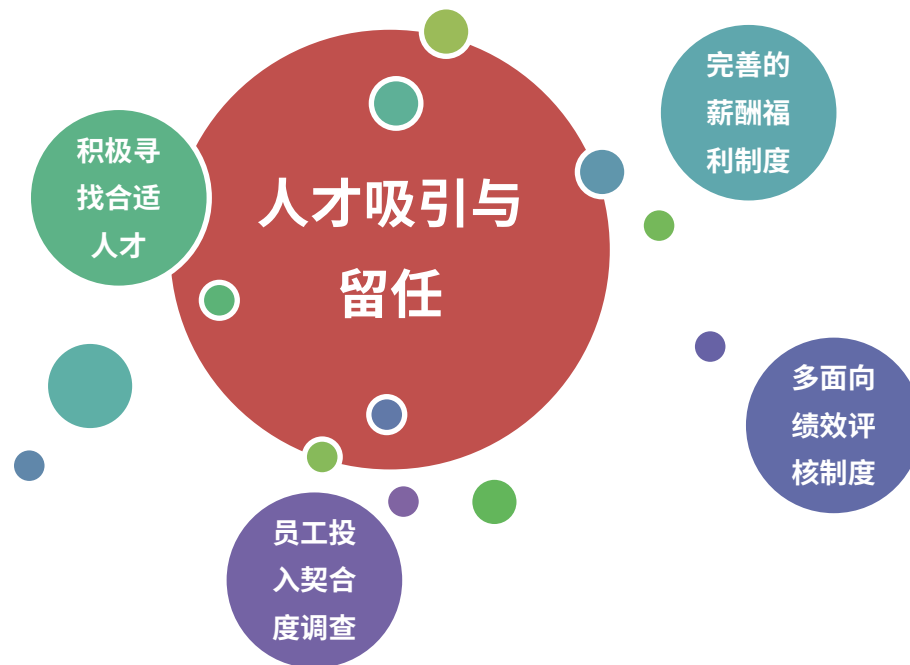
## 寻找合适的人才

公司以营运发展目标与职能为导向招募适合的专业人才，人力资源招募部门分析人力市场状况，规划招募策略并采用多元招聘渠道与聘用模式，透过校园征才、员工推荐计划、产学合作实习计划、企业分享会、多元媒体在线招聘等方式，公开进行人才甄选，依各厂区人力需求规划，建立合适的聘雇关系（如全时／部分工时工作者、定期／不定期契约工作者、派遣工作者、委任专业人员等），无任何偏见和歧视地对待所有应聘者，并运用与职业特征相适应的客观测验工具进行筛选，累积公司持续成长与创新研发所需的能量，让来自全球的多元化优秀人才发挥出自己的特长，更满足不同客户及多样的市场需求。

2025 年环旭电子全球制造厂区共招募新进员工 3,651 人，包含直接员工 2,752 人，间接员工 899 人。为强化全球人才布局，透过多样渠道接洽世界各地的优秀人才，导入 SAP SuccessFactors 作为公司全球人资核心云端平台，提升人才管理效率，深度挖掘全球跨区人才潜能，推动实践“尊重人才、发展人才、留住人才”的目标；持续推出暑期实习计划，除了让青年学子们透过实习更了解未来工作的职务内容，公司亦可以提早接触优秀学子，培力青年职场能力，尽一份社会责任力。

我们积极建立指导员制度与推动新人关怀 369 三部曲，指派指导员并提供引导新进员工快速融入企业、介绍完善的福利制度和舒适便利的工作环境的 Mentor 计划，并建立良好的沟通渠道，关切员工工作与生活情形，增进新进员工对公司的认同感与归属感，避免人力资本的损耗。

我们重视员工的意见，多年来借由员工满意度调查与员工投入契合度调查来了解员工的期待与声音，提出改善计划来提升员工留任意愿。透过分析直接员工<sup>注1</sup>与间接员工<sup>注2</sup>的流失原因，开展相对应的改善作法，提出降低员工流失的留任方案。



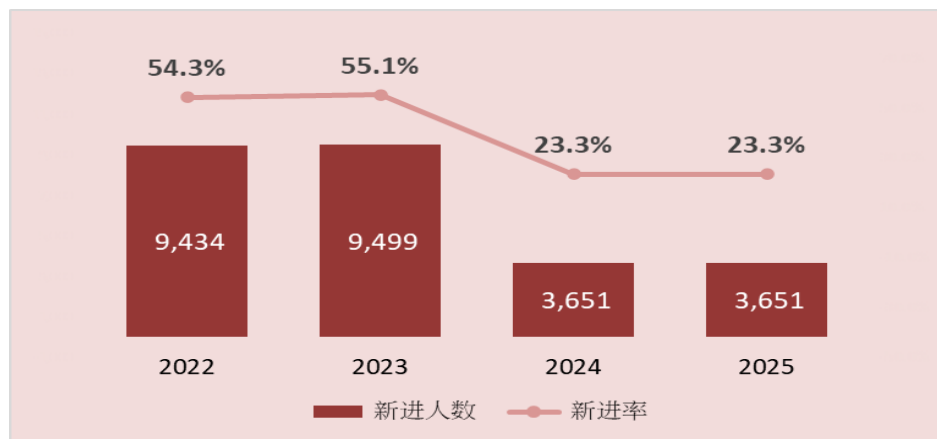
注：

1. 直接员工为技能职人员
2. 间接员工包含管理职、技术职及事务职人员

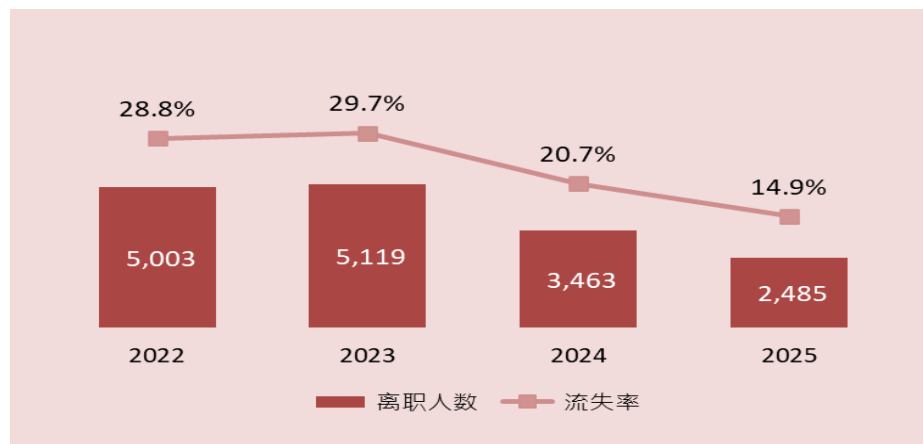
环旭电子努力提升凝聚力，打造合理的薪酬制度，提供发展空间及友善的企业文化。2025年，公司整体员工流失率下降至14.9%；直接员工流失率为19.0%，间接员工为8.8%。直接员工方面，我们鼓励员工参加技能培训或转换岗位，加强主管人力安排能力的培训，完善沟通机制，并加强员工关系管理。间接人员方面，除加强员工关怀与沟通机制外，为同仁规划职涯发展路径提供学习与外派历

练机会，加强离职原因分析以提升选才/留才机制。而针对关键人才的留任，我们提供全方位训练、为关键岗位推动人才轮调提供更具挑战性的工作任务使其在工作中获得成长，订定主管协助拟定规划个人发展计划的机制，优先选拔内部关键人才，并提供股权激励方案以增加留任意愿。其他详细分类信息，请参阅“[可持续数据 - 社会 B.员工新进与离职](#)”。

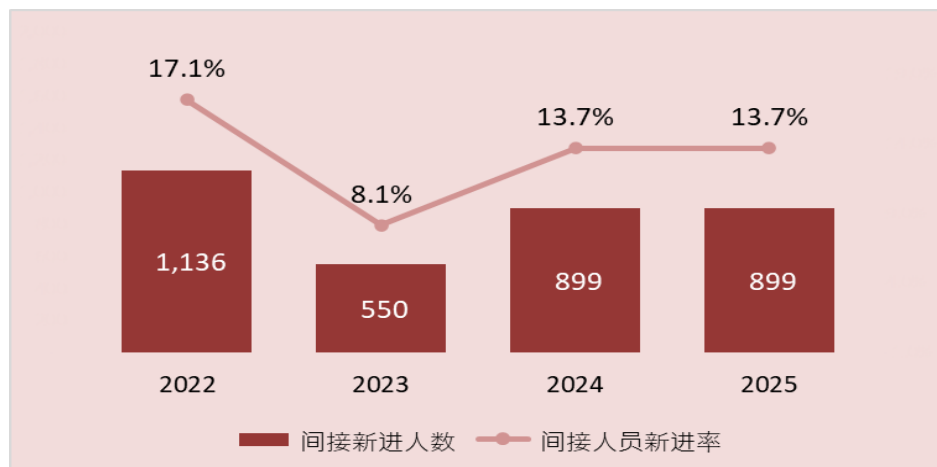
• 整体新进人数与比例



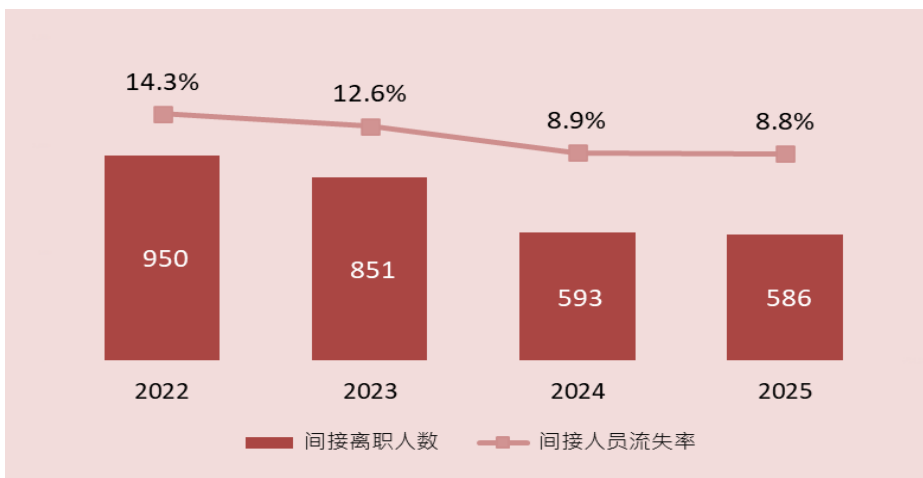
• 整体离职人数与比例



• 间接新进人数与比例



• 间接离职人数与比例



## 完善的薪酬制度

### 环旭电子薪酬制度制定理念：

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

公司遵守当地劳动法令的要求，不因员工的性别、宗教、政治、婚姻状况而制定不同的起薪和奖酬，提供员工一致性的薪资标准与福利。对于员工的付出与工作表现，透过绩效评核制度，给予合理且实质的回报，并设有月工作奖金、股权激励方案<sup>注1</sup>、员工持股方案及年度分红奖金等奖励绩效优异的员工。每年参与当地知名的企业管理咨询机构公开举办的薪酬调查以及地区性的薪酬联谊会，评估全球各营运据点总体经济指标及市场薪酬标准、人才外部竞争性及劳动市场供需状况，进行适当的薪资调整，以确保公司整体薪酬在人才市场中具有竞争力。同时，为了顺应世界潮流与支持“体面工作和经济增长”可持续发展目标，我们订定公平薪酬与生活工资管理框架，将生活工资，提供员工及其家庭体面生活所需要的薪资水平的理念，融入薪酬制定的过程中。

2025年，公司对各厂区同仁进行本薪调整：中国大陆厂区调薪幅度约为0.1%至10.3%，南投厂区调薪幅度约为3.0%至4.2%，墨西哥厂区约为4.0%至15.0%，越南厂区整体调薪为7.0%。基层人员标准起薪与当地法定薪资的比率，经计算后约为1.00~1.51。各地厂区女男薪资<sup>注2</sup>与薪酬<sup>注3</sup>比率<sup>注4</sup>信息如下表所示：

直接员工起薪与当地法定薪资比率 <sup>注5</sup>		张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂
管理职	女男薪资比率 <sup>注6</sup>	0.79	1.06	0.88	0.89	0.80	0.56	0.91
	女男薪酬比率	0.79	1.17	0.95	0.91	0.75	0.57	0.87
技术职	女男薪资比率	1.09	1.02	0.93	1.02	0.83	0.81	0.83
	女男薪酬比率	0.98	0.99	0.91	0.98	0.79	0.81	0.83
事务职	女男薪资比率	0.89	0.98	0.88	0.94	1.00	0.91	0.91
	女男薪酬比率	0.94	0.97	0.87	0.90	1.04	0.91	0.91
技能职	女男薪资比率	1.02	1.01	1.01	0.97	0.96	0.78	0.98
	女男薪酬比率	1.02	0.00	1.01	0.95	0.93	0.78	0.98

注：

1. 股权激励方案：系指为了吸引、保留和激励公司员工，在同时满足授权年度公司目标（净资产收益率不低于10%与温室气体排放减少量不少于3,752.5公吨）及个人绩效评等要求之行权条件下，激励对象得在股票期权有效期内行使以行权价格购买公司股票的权利

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

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

4. 中国大陆厂区因区域性的差异，在比率上会有较大的差异

5. 直接员工起薪与当地法定薪资比率=直接员工起薪÷当地法定薪资

6. 女男薪资/薪酬之比率=女性薪资/薪酬÷男性薪资/薪酬

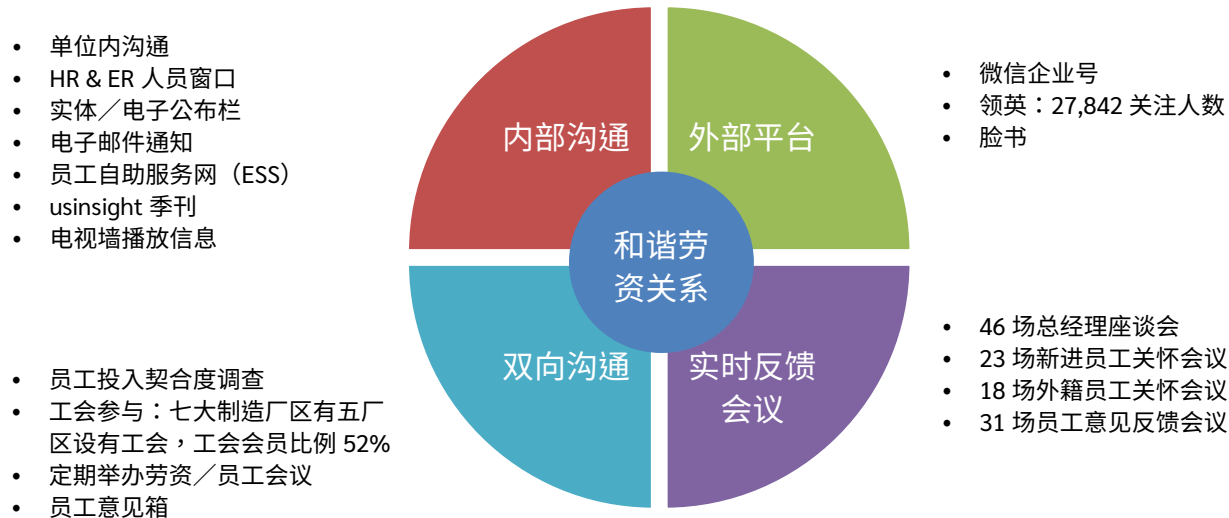
## 多元沟通渠道

环旭电子积极经营正向的员工关系，建立公开、互信及畅通的单／双向沟通环境，让员工可以实时了解公司动态、职场相关权利义务，保障员工权益。除了安排课程介绍员工意见表达途径说明、员工意见箱放置位置及如何填写相关信息，并定期举办主管座谈会议、实时反馈会议与渠道、问卷调查等方式倾听员工声音，以实际行动促进劳资关系的和谐。

定期与劳工代表／工会讨论劳动条件、制度或工作环境改善建议。中国大陆各厂与越南厂每年至少召开一次员工大会，南投厂每季举办劳资会议，墨西哥厂每年

与工会协商一次。2025 年协商议题包含员工薪资及工作规则修改等。

我们举办员工沟通座谈会 140 场（46 场总经理座谈会；23 场新进员工关怀会议；18 场外籍员工关怀会议；53 场员工意见反馈会议），并透过各种媒体强力推播沟通讯息。不论员工透过电子员工意见箱、实体员工意见箱、员工投诉专线、员工关系网或其他方式反馈建议，相关负责单位皆会尽速协助处理，并与同仁沟通对应之做法与结果。2025 年，全球厂区员工意见反应总件数共 6,516 件，6,510 全数已处理完毕并给予反馈。



## 员工福利制度

考虑全球同仁在食、住、育、乐、交通、身心健康等方面不同需求，公司因地制宜，给员工贴心的福利制度与保险规划，提供身心发展的设施，设计各种活动强健身心体能，让与公司签订劳动合同之员工，在工作之时也能与家庭两方面获得一个平衡的生活（请参阅“[可持续数据 - 社会 H.全方位福利制度](#)”）。

### 弹性工时

由于公司全球化的发展，跨厂区与时区的沟通日渐频繁，同一班别依弹性上班原则设置多个上班时段，以因应执行业务时段或时区需求。个别同仁如因家庭照顾、自身进修等有异动上班时段的需求时，取得主管同意后即可申请变更上班时段。

### 远距上班（居家上班）

“紧急应变”是企业可持续经营必须具备的能力，为降低公司因自然灾害、火灾、法定传染疾病等因素导致无法营业的风险，公司实施远距工作的上班模式，同仁得依据《全球远距工作指导》申请在家工作，并提供上班设备购置补助与用餐补助。

### 身心健康管理

公司实施员工协助方案，借由进行压力调适问卷调查与医院合作提供心理咨商服务，协助员工妥善面对与调适工作压力。举办身心健康讲座与活动、文艺电影欣赏，多渠道管理工作压力，同时提供活动场地，并补助各类运动社团举办活动，鼓励员工参与运动活动，促进身心健康。

### • 员工支持方案

员工福利	工作场所压力管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>进行压力调适问卷调查、提供心理咨商服务、身心健康讲座与活动、文艺电影欣赏</li> </ul>
	运动与健康倡议	<ul style="list-style-type: none"> <li>运动活动：公司补助各类运动社团举办活动与活动场地</li> <li>健康管理：每年体检一次，专职医护人员提供免费的医护咨询</li> </ul>
工作环境	灵活的工作时间	<ul style="list-style-type: none"> <li>同班次设置多个办公时段（例如：日班设置 8:00~17:00、8:30~17:30 和 9:00~18:00 三个时段），以满足不同工作时间或时区的工作需要。若员工因照顾家庭或进修的需求，经主管批准申请后，可择一工作时段上班</li> <li>南投厂 2025 年实施“弹性上下班时间”，提高员工工作与生活平衡</li> </ul>
	在家工作	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司实施远距工作的上班模式，员工得依据《全球远距工作指导》申请在家工作，并提供上班设备购置与用餐补助</li> </ul>
家庭福利	儿童保育设施	<ul style="list-style-type: none"> <li>学龄前托儿服务特约厂商学杂费优惠</li> </ul>
	母乳喂养、哺乳设施或福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>设有哺（集）乳室</li> <li>给薪哺（集）乳假：每日给予哺（集）乳时间 60 分钟</li> </ul>
	产假、产检假	<ul style="list-style-type: none"> <li>产假：中国大陆厂区：98/158 天以上；南投厂：2025 年调整为 70 天；墨西哥厂：84 天；越南厂：180 天</li> <li>给薪产检假：中国大陆厂区：每次 4 小时；南投厂：7 天；越南厂：5 天</li> </ul>
	陪产（检）假、育婴（儿）假	<ul style="list-style-type: none"> <li>给薪陪产（检）假：中国大陆厂区：陪产假 10/15 天；南投厂：陪产（检）假于 2025 年调整为 10 天；墨西哥厂：陪产假 5 天；越南厂：陪产假 5~14 天</li> <li>育婴（儿）假：中国大陆厂区：给薪育儿假每年 5/10 天；南投厂：育婴假最长 2 年；墨西哥厂：给薪育儿假每年 5 天；越南厂：育儿假每年 15/20 天</li> </ul>

• 提供给员工的福利与补助统计

福利项目	受惠人次	受惠金额 (人民币)
三节礼券/礼品	27,657	5,499,549
生日礼券/礼品	10,541	3,703,624
员工本人奖助学金	229	475,115
员工子女奖助学金	4,302	2,977,780
退休/其他节日礼品	956	825,274
<b>总计</b>	<b>43,685</b>	<b>13,481,342</b>

补助项目	补助人次	补助金额 (人民币)
结婚补助	206	85,942
生育补助	136	85,486
旅游补助	5,552	2,466,890
住院慰问补助	187	40,739
丧葬补助	245	375,063
急难救助补助	10	87,984
<b>总计</b>	<b>6,336</b>	<b>3,142,104</b>

注：

1. 当年度符合育婴留停申请资格：2021-2025 年曾请过“陪产假”或“妊娠假”（20 周以上）且在 2025 年仍在任职者

## 家庭照顾

为支持政府鼓励生育的政策，解决人口老化的问题，公司为怀孕同仁调整合适的工作班别，提供便利车位、加餐福利与生育补助，并设置哺（集）乳室，给予产（检）假、陪产（检）假；产后亲自哺乳者每日给予哺（集）乳假；有托育幼儿需求者，可选择公司签订优惠特约之托儿所在上班时段照顾幼童；如需较长时间照顾家人，亦得申请家庭照顾假、育婴（儿）假来全心照顾家人。依当地法令明定给予员工申请育婴假之权利，当育婴假期满或无育婴留停需求之同仁皆可申请复职，公司同时会主动提醒同仁育婴留停结束期限。2025 年，全球厂区员工新生儿人数为 312 人。

南投厂区为提升员工成为新手父母的意愿，自 2025 年起实施优于法令之 70 天有薪产假与 10 天有薪陪产（检）假制度。2025 年 59.2% 具资格申请者提出申请育婴留停，显示请休意愿提升了 25.3%，男性请休者也较去年增加 2 人；男女性复职率各提升 18% 及 2%，但整体复职率与留任率仍有待努力提升，历年育婴假统计如下：

项目	2022	2023	2024	2025		
				男性	女性	总计
当年度符合育婴留停申请资格 <sup>注 1</sup> 人数	192	102	118	39	32	71
当年度实际申请育婴留停人数	34	35	40	19	23	42
育婴留停预计在当年度复职人数	34	42	42	11	12	23
当年度育婴留停复职人数	23	33	29	8	10	18
前一年度育婴留停复职人数	17	23	33	13	20	33
前一年度育婴留停复职后持续工作一年人数	8	20	20	8	10	18
育婴留停复职率 <sup>注 2</sup>	68%	79%	69%	73%	83%	78%
育婴留停留任率 <sup>注 3</sup>	47%	87%	61%	62%	50%	61%

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

3. 留任率：前一年度育婴留停复职后十二个月仍在任职的人数÷前一年度育婴留停复职人数×100%

## 员工退休计划

环旭电子及各子公司依据各营运据点之退休法令规定提拨退休金与老年社会保险，员工若符合法定退休条件，可提出退休申请依法提领退休金或申请老年年金。2025年南投厂区申请退休人数有34位，中国大陆厂区9人，及墨西哥厂区

32人，共75位员工办理退休。全球厂区<sup>注1</sup>公司共提拨人民币261,029,835.8元，相关退休制度说明如下：

### 南投（旧制）

#### •法令依循：

依《劳动基准法》规定退休提拨基金交由劳工退休准备金监督委员会，并以该委员会名义存入台湾银行之专户；每年精算评估提拨状况，若专户余额不足以支付该年度应付预估金额，将于次年度补足专户余额。退休金计算是依员工退休前六个月平均工资乘上年资基数计算

#### •旧制提拨比例：

按员工每月薪资总额2% 提拨员工退休基金

#### •2025年实绩：

退休准备金共提存人民币569,334元，期末余额为人民币159,454,616元

### 中国大陆、南投（新制）、墨西哥、越南

#### •法令依循：

- ▶中国大陆厂区依《中华人民共和国社会保险法》、越南厂依《社会保险法》规定每月按缴存基数的相应比例缴存费用
- ▶南投厂区依《劳工退休金条例》规定，雇主与员工每月依照“劳工退休金工资分级表”之工资级距提拨固定比例的金额缴存至员工个人专户，员工每月提拨金额享有免税优惠
- ▶墨西哥厂依当地退休福利计划为员工建立退休金储蓄帐户，每月按雇员薪资之固定比例缴存费用

#### •各厂区提拨比例如下：

- 中国大陆厂区：雇主为16%，员工为8%
- 南投厂区：雇主为6%，员工为0~6%
- 墨西哥厂区：雇主为2%，员工为0%
- 越南厂区：雇主为21.5%，员工为10.5%

#### •2025年实绩：

退休保险金共提拨人民币260,460,502元

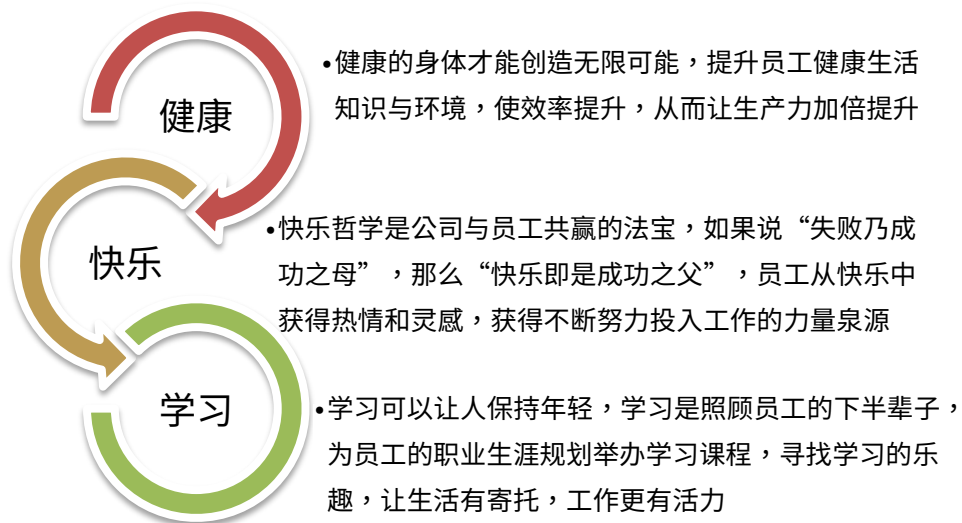
注：

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

## 均衡工作生活

基于“健康、快乐”与“学习”三大宗旨，公司每年提拨相关经费予各社团，供社团办理各项活动，促进员工身心灵发展。

### • 社团三大宗旨



为统筹员工福利及相关活动，维持劳资双方和谐，公司鼓励员工规划私人时间，妥善分配工作与家人相处，举办员工与家属一起参与的活动，营造快乐学习的氛围，提供员工一份心灵的喜悦，落实“生活技能化，技能生活化”的目的，同时培养团队默契，营造和谐的工作气氛，大幅提升工作效率。

我们重视员工健康，规划完善各项设施，定期举办各类讲座、活动与赛事。为鼓励员工建立运动习惯，补助成立 48 个运动社团，举办 23 场运动竞赛；为员工身心健康考虑，共举办 237 场健康活动及 35 场名人讲座与纾压活动。2025 年，公司总计投入约人民币 40 万元，举办 316 场员工活动，活动参与达 12,379 人次。

### 48个社团

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

### 316场员工活动

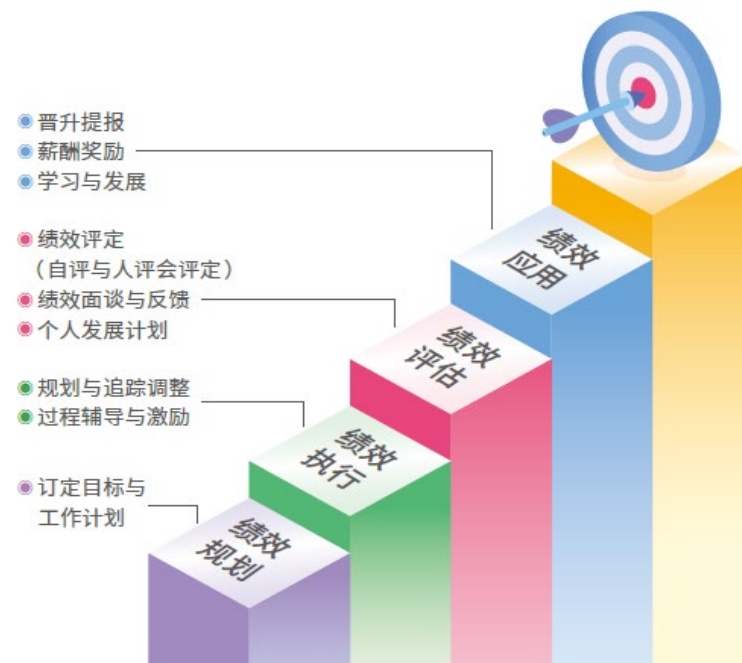
- 23场运动竞赛
- 237场健康活动
- 35场名人讲座、手做DIY、妇女/女神节等
- 21场慈善/志工服务活动

### 12,379人次参与活动

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

## 员工绩效管理

环旭电子透过公平完善的绩效管理制度，链接公司整体策略目标与员工个人工作目标及工作绩效衡量标准，依工作职等／身分类别的评核期间定期评核员工工作表现。绩效评估系以评议委员会的方式，评委由上层主管、业务上下游单位主管或同事、顾客意见等等组成，以多角度方式共同对人员进行绩效评核，主管需提供发展建议与强迫排名为组织举才，公司依照员工的绩效评核结果，予以奖励、培训及各项职涯发展机会，透过公开透明的晋升机制，积极拔擢与培养绩优、具发展潜力的人员，提供更高的职责与相对更优渥的薪资报酬，激励员工达成个人及单位绩效目标，并朝公司所制定的整体目标迈进。



### • 员工绩效评核方式

评核方式	评核对象	评核频率	执行作法
机动管理	间接员工	随时	主管每周／每月与员工在目标与绩效管理系统（SuccessFactor）上依年度绩效目标与员工进行在线检讨工作进度与评估，实时给予员工指导与反馈，滚动式管理绩效
目标管理与排名	全体员工	半年／一年	每年年初员工在目标管理系统上提出个人工作计划与可量化之绩效指标，在与主管讨论并经双方同意后，员工依此共识设定个人绩效目标。绩效评核期间，主管提供咨询、辅导与激励予员工以完成指派之任务，在评核周期结束时，依各项绩效目标达成情形进行评估与强迫排名
多面向考核	间接员工	半年／一年	以评议委员会的方式进行，评委由上层主管、业务上下游单位主管或同事、顾客意见等等组成，多角度地共同对人员进行绩效评核，主管需提供发展建议与排名
团队矩阵管理	间接员工	随时 半年／一年	以项目管理之精神，跨功能／单位人员共同完成项目目标。项目负责人在项目进行中负责确认与追踪各项目成员工作执行状况，项目成员同时向项目负责人与组织直属主管报告，项目负责人参与项目成员之绩效评议会议，提供成员工作表现状况
多能工资格考核	直接员工	每季	生产线各站／线作业与机器操作、产品检验及异常状况排除，由指导员评定员工资格考核通过与否

• 员工定期绩效审查与职能发展统计<sup>注 1-2</sup>

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

注：

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

## 员工投入契合度调查

员工工作契合度愈高，员工乐在工作，愿意投入心力于工作中的程度愈高，愈是愿意跟别人分享工作上之经验，提出改善建议使工作更顺利的被执行，进而对公司产生正面的影响，故为了解员工对于公司与工作的契合程度，

2017年首次与专家顾问合作，进行两年一次的“员工投入契合度调查”；2021年，我们导入新的调查架构与衡量基准<sup>注1</sup>，将可持续发展指数（可持续敬业、留任意愿、ESG三类别）加入调查的构面，以更深切有效地倾听员工声音，并作为吸引、留任与培育人才的政策工具，进而使公司流程、策略与各项措施能更贴近员工需求，以达到公司与员工双赢的局面。

依2023年调查结果，我们已对员工投入影响最为显着之“成长机会、组织效率”及“愿景价值鼓舞”三构面，进行重点改善。2025年再次进行为期十四天的员工投入契合度调查，调查对象为2025年6月30日前到职的直/间接员工，目前尚在分析阶段，待分析完成后，将公开披露相关信息。

我们亦针对投入契合度指标利用牛津大学福利研究中心（University of Oxford's Wellbeing Research Centre）开发的员工福利成果衡量指标：工作满意度、目标、压力和幸福感等四个指标进行问卷分析，待分析完成后，将公开披露相关信息。

类别 \ 年度	2019		2021		2023		2025
	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标
契合度 (%)	75	77	80	84	83	80	85
涵盖率 (%)	80	76	80	89	85	83	85



注：

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

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

## 人才发展

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

## 双轨职涯发展

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

识的副总阶层担任，整合全球学习资源，供员工学习与发展。

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



注：

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

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

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

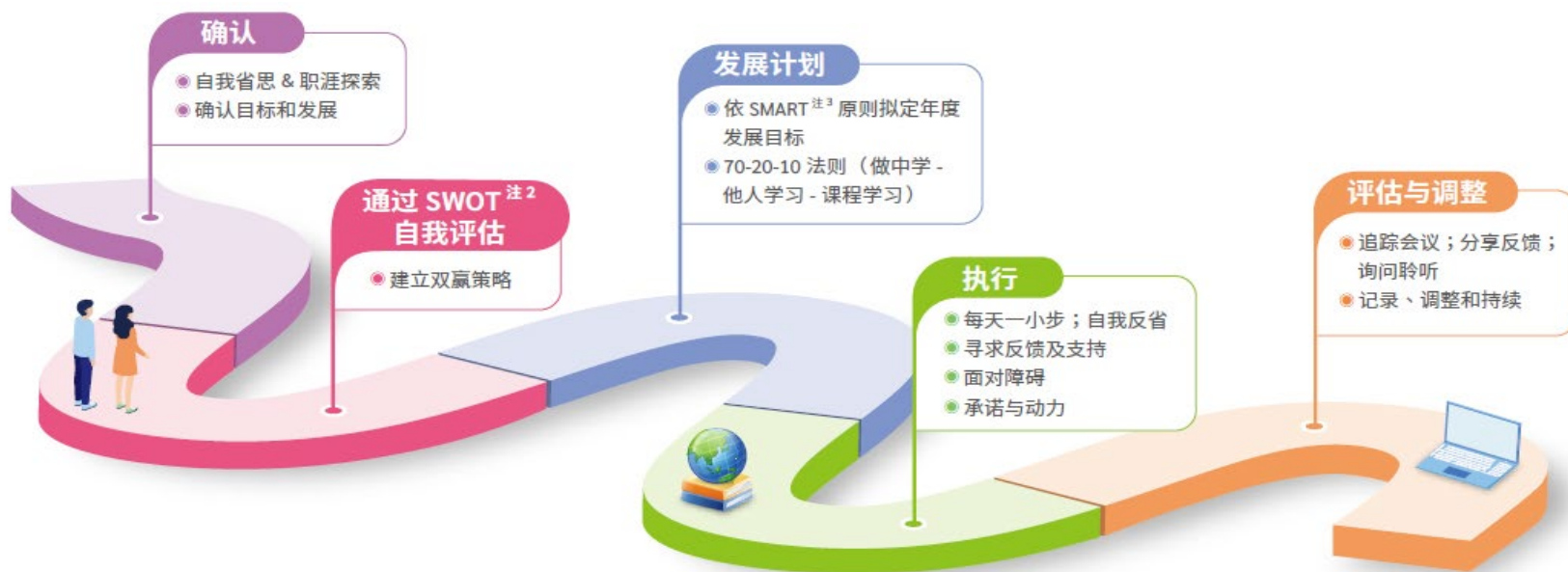
4. TWI, Training Within Industry for Supervisors 组长/负责人课程

5. GPO, Global Process Owner 全球流程负责人

## 多元的学习渠道与学习平台

环电大学建构了精确扎实的培训架构，规划多元创新的学习渠道，在电子平台上为员工提供全方位人才所需的培训课程，包含提升员工工作能力的课程（如主管职的领导能力发展课程、专业职的专业能力培训与认证课程、以及全球人才发展计划）、促进组织多元融合与凝聚共识的文化课程，以及提升组织运作效率与生产力的数字转型培训，并依据课程活动属性，搭配不同的培训方式，含实体课程培训、在线教学培训、主管指导、师徒制实务工作指导与培训、外部培训，让员工能以更有效率、更具弹性的方式学习及进修，让员工将所学的内容运用至实际工作领域。

培养 VUCA<sup>注1</sup> 时代的人才以应对未来多变的环境是企业可持续经营基业长青的重要一环，我们建立个人发展计划管理机制，根据“个人能力、个人兴趣”与“组织需求”三大核心之交集，借由“角色互换”的方式，让员工在不同的角色和团队之间累积实战经验与跨界发展，以培养全方面的观点，共同创造富有归属感及成就感的舞台。透过主管的协助，与员工共同制定个人职涯发展和个人成长计划，帮助员工实现与 USI 策略使命及目标一致的发展目标。同时透过定期举办的各式论坛与讲座，经由业界著名的领航者与同仁们的分享和交流，提升员工的各项职能发展。



注：

1. VUCA, Volatility 易变性，Uncertainty 不确定性，Complexity 复杂性，Ambiguity 模糊性

2. SWOT, Strengths 优势，Weaknesses 劣势，Opportunities 机会，Threats 威胁

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

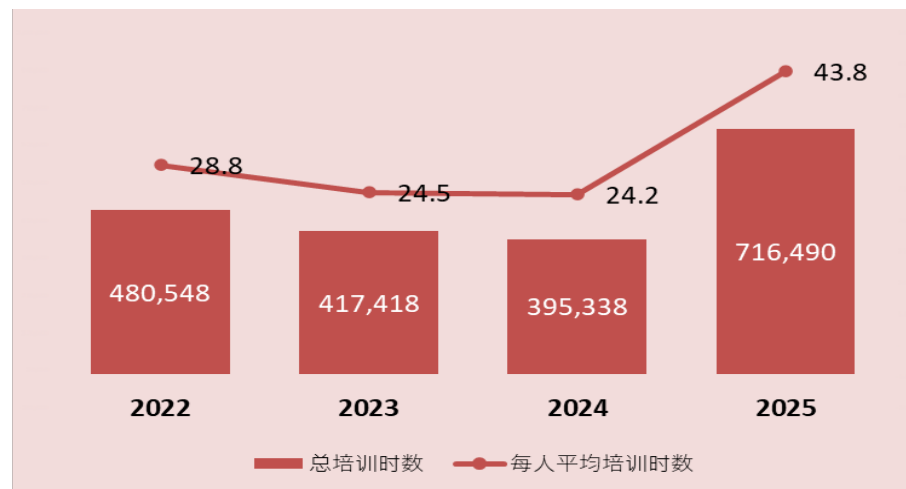
后疫情时代，我们优化培训平台与课程制作工具，电子化课程取代部分实体面授课程，同时也让我们的课程内容更精简生动，上课地点与时间更有弹性。2025年，我们总培训时数达 716,490 小时，每人平均培训时数<sup>注1</sup>为 43.8 小时，总培

训费用为人民币 8.5 百万元，详细信息请参阅“[可持续数据 - 社会 G.培训时数与培训费用统计](#)”。

• 各类别员工培训统计

类别	2025	
	总培训时数	每人平均培训时数
男性员工	442,168	53.9
女性员工	274,321	40.4
管理职员工	66,810	60.1
技术职员工	138,512	34.6
事务职员工	84,816	51.8
技能职员工	426,352	44.3
新进员工	202,324	55.4
总员工	716,490	43.8

• 员工培训时数



• 各议题员工培训统计

项目/议题	环境议题	健康安全议题	人权议题	绿色产品议题	商业道德议题	企业风险议题	资安议题
总培训时数	55,495	32,329	24,233	6,347	43,949	6,871	5,492
受培训人数	22,738	23,676	25,231	12,524	3,628	7,621	7,735
每人平均培训时数	2.4	1.4	1.0	0.5	12.1	0.9	0.7

注：

1. 每人平均培训时数 = 该类别员工实际总培训时数 ÷ 该类别员工期末在职人数

## 精实职涯计划

环旭电子的培训课程为双轨发展的管理职与专业职人员的能力培养课程。我们以终为始，运用科氏四级培训评估模式来设计教材，针对不同专业的人员提供丰富多元的培训课程以及在线学习资源。自 2020 年起，公司因应可持续发展的需要将学习的内容标准化，使用英文、中文、西班牙文、越南文等语言制作课程，让各地同仁能快速了解公司传达的重要政策与讯息。

### 加强员工持续就业能力

在综合人才需求不断提升的时代，拥有一技之长已不足应付职场所需。公司不断提升员工持续就业能力，协助员工转职所需的技能管理，系统地提升员工专业能力与组织竞争力，以职务角色量身打造，依不同职能发展、营运趋势、作业效益等方面设计培训课程，培养每位员工之专业能力，提升同仁绩效表现。

在专业技能认证方面，昆山厂在 2019 年成为江苏省首批高技能认定企业，2021 年已具备电子专用设备装调工、电子设备调试工及电子设备装接工 3 个工种，以及初、中、高和技师 4 个等级的认定资格。截至 2025 年底，累计培养初级工 720 名，中级工 823 名，高级工 1,378 名，技师 424 名，各类技能工共 3,345 名。

课程类别与培训模式	课程说明与效益
<b>管理职能</b> ----- -管理职员工 -实体课程	为确保企业内部的管理人才有所衔接，依据公司政策、核心技能、管理职能、人力资源、财务会计等概念，安排管理干部接受各阶层主管培训，为组织做好接班计划。我们举办策略领导力发展项目，融入多国籍、世代差异等领导模式培训，以加强管理者对其下属的管理能力，提高团队工作效率，为组织规划足额人力和降低人事成本、重组空间布局等效益。
<b>专业职能</b> ----- -正式与约聘员工 -实体课程、在线课程、主管指导、师徒制实务工作指导与培训	公司推动岗位认证制度，针对每个岗位应具备的专业能力建立检核的机制，使相同岗位的同仁皆具备一定程度的专业技能。专业职的技能认证课程，借由认证方式提升人员分析问题、解决问题能力等关键技术能力，强化员工的工作能力。我们将解决问题的技能培训作为我们中阶人员培训计划的一部分，课程预期受训学员在习得解决问题技能的培训后，在执行工作时能运用此技能，产生更多、更有成效的解决方案。
<b>企业文化</b> ----- -正式与约聘员工 -实体课程、在线课程、师徒制工作生活引导	为创造可持续经营文化、性别友善及多元包容的职场，我们将公司经营理念、可持续国际趋势倡议与要求、多元包容职场的举措等设计至教材中，以凝聚同仁共识与提升其对不同文化背景和观点的认识、理解和尊重，重塑企业文化以提升留任意愿。
<b>数字工具</b> ----- -间接员工 -实体课程、在线课程	为有效地管理庞大数据、精确地分析数据，并加速所有团队和地区之间的协作，我们使用许多数字工具以提高企业的敏捷性与节省整体营运成本。

注：

1. 比率=受训人员÷年度期末人数×100%

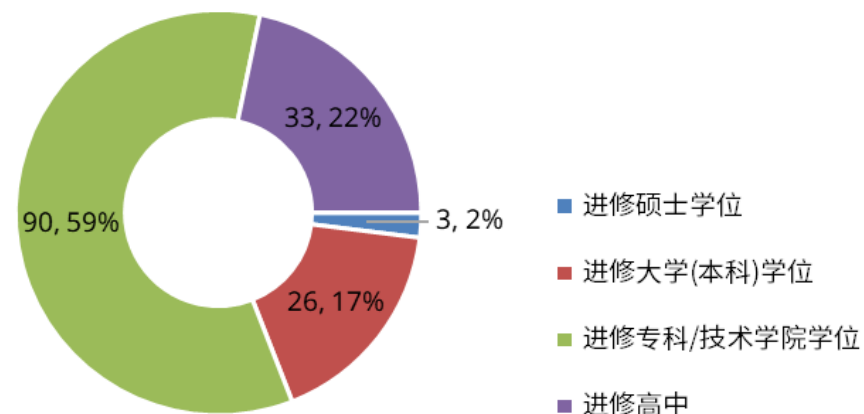
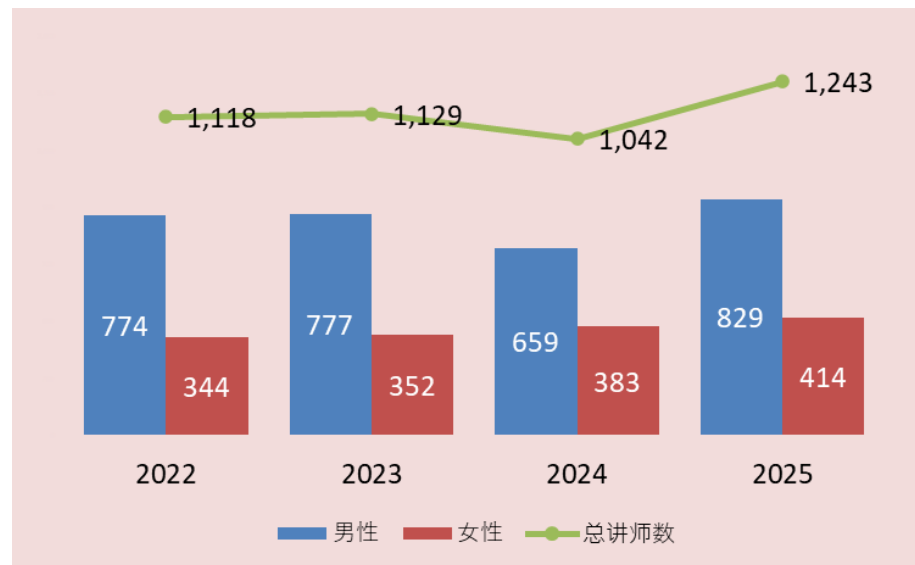
为因应现代科技发展与让企业经营更有效率、更优化也更具竞争力，环旭电子透过数字化科技，从内部的组织结构、工作流程、到企业文化，进行转型计划。因数字工具的导入，培养员工跟上新兴数字科技发展的脚步，我们透过数字工具培训，让员工都能熟悉与应用数字工具，以此提升工作效率、缩减工作流程，也培养良好的协作风气与团队默契。

### 终生学习计划

自 2018 年起张江厂、昆山厂及墨西哥厂邀请当地学院或大学共同合作，在厂区内举办企业内部学历/学位的课程，让员工免于舟车劳顿的通勤困扰，使员工能够善用自我的时间安排，进而取得高中、专科或大学学历/学位。2025 年 152 位同仁在公司鼓励下进修取得学位，各类别分布如下图。其中包含 46 位在深圳大学、惠州学院及广东国防大学合作的企业专班取得人力资源管理、电子信息工程技术、电气自动化技术、行政管理、大数据与会计、工商企业管理等科系的学士学位。自 2018 累计至今，公司共支持 571 位员工进修取得学历/学位。

### 内部讲师培养

多年来，公司透过内部讲师制度培训认证的员工担任讲师，形成良好的知识传承文化，并充分发挥内部人力资源与影响力，为员工提供高质量、具前瞻性的课程，为公司培养世界级人才，提升公司的国际竞争力。截至 2025 年底，全球通过内部讲师培训的人数达 1,243 位。



# 社会参与



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

重要的利益相关方：  
员工、社区、产业公会 / 协会

SDGs



**765 万元人民币**  
社会参与总投入费用



**183,517 棵**  
百万植树计划累计  
种植树苗



**3,226 位学生**  
参与产学研合作



**7,543 小时**  
社会活动服务时数



**2,923 人**  
乡村振兴 6 项活动  
总受益人数



**2,330 人次**  
参与环境保护活动

# 可持续议题目标与绩效



重大主题



达成



未达成

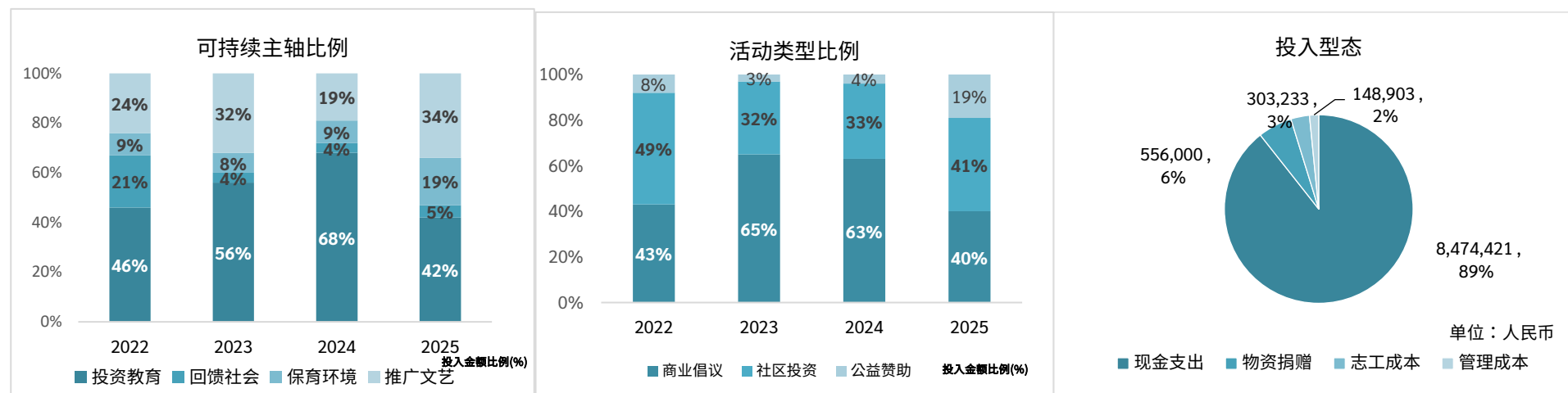
管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
<b>社会参与</b>						
有效管理社会参与投入，为公司与受益者双方创造社会价值	偏乡文教活动	举办 6 场偏乡阅读活动	偏乡阅读活动达 6 场		举办 6 场	举办 6 场
	产学合作项目	产学合作项目达 2 件	执行 2 项产学合作项目		达 2 件	达 2 件
	实习生人数	达 100 人	共 129 名学生进厂实习		达 100 人	达 100 人
	分享环电大学课程	分享 25 堂	共分享 28 堂		分享达 25 堂	分享达 35 堂
	乡村振兴人数	扶助达 1,800 位贫困学子	6 个项目扶助 2,923 位贫困学子		扶助达 1,800 位	扶助达 2,000 位
	关怀服务时数	企业志工时数达 2,200 小时	共 7,543 小时		达 2,310 小时	达 2,800 小时
	支持文艺团体	达 4 个	共支持 4 个文艺团体及 12 位画家		达 4 个	达 4 个
	种植树苗数	新种植达 15,000 株	新种植共 17,252 株		达 15,000 株	达 18,000 株
	参与环保活动	达 1,000 人次	共 2,330 人次		达 1,000 人次	达 2,500 人次

## 社会活动概况

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

为有效量化公益投入所带来的效益，我们参考 LBG (London Benchmark Group) 社区投资评估机制审视各个可持续主轴相关投入、效益及影响。2025 年，我们共计参与 100 项社会活动及 48 个外部倡议及组织，总投入费用达人民币 765 万元<sup>注1</sup>。累计关怀服务的员工人数为 1,020 人次，参与活动服务时数为 7,543 小时。

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



注：

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

## 投资教育

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

### 赞助台湾阅读文化基金会（南投厂）

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

因为了解不同年龄层需要不同的带领阅读方式，除书籍捐赠之外，环旭电子也与基金会合作举办“亲子共读、与作家有约”及“雾里 fun 魔法”活动，扩展投资在地教育，增进学童阅读风气及科学兴趣，2025 年总计举办 6 场活动。家庭是启蒙的摇篮，也是培养阅读习惯和兴趣的最佳时机，为学龄前及低年级学童，我们举办 2 场“亲子共读”活动，用活泼生动方式引导小朋友阅读绘本，培养主动阅读学习的兴

趣，丰富孩子的心灵。为活化科学的原理引起探索动力，我们为小学中高年级生举办 2 场“雾里 fun 魔法”活动，在老师带领之下，透过五官的体验与亲身动手验证物理原理。另外，我们邀约作者到学校进行 2 场的“与作家有约”活动，由作家本人现身分享他们作品与经验，让学生从另一面向接近书本。

### 赞助全球华文学生文学奖（南投厂）

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



## 环电大学课程分享及产学实习合作（全球）

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



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

### 环电大学课程分享（全球）

厂区	分享课程
张江厂	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 半导体产业介绍（上海工程技术大学）</li> <li>• 天使主播探秘环旭电子智造生态（上海残联）</li> <li>• 人力资源数字化转型新实践（北森）</li> <li>• ESD 培训（外部供应商）</li> </ul>
惠州厂	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 如何规划职业生涯（学校）</li> <li>• 人力资源如何成为企业管理的创新引擎（业界）</li> </ul>
昆山厂	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 四步法销售谈判技巧（学校）</li> <li>• 珍珠生生涯研学营（学校）</li> <li>• 党建引领赋能就业专题培训（业界）</li> </ul>
南投厂	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企业数位转型（中兴大学）</li> <li>• Power Module 介绍（阳明交通大学）</li> <li>• A&amp;I PE 介绍（中兴大学）</li> <li>• MCC SiP 介绍（逢甲大学）</li> </ul>
墨西哥厂	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企业可持续发展介绍（米莱尼奥科技大学）</li> <li>• 半导体产业介绍（吉基尔潘科技大学）</li> <li>• ESD 介绍（米莱尼奥科技大学）</li> </ul>

## 回馈社会

### 乡村振兴

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

#### 乡村科技教育计划（张江厂）

我们坚持科技向善的观念，聚焦偏远地区学校信息化建设发展缓慢的问题，呼应联合国提高数字素养倡议，为贫困地区提供科技资源，支持在地教育事业。此计划透过为 7 所学校教师提供客制化、陪伴式的科技赋能支持，开发科技应用教学影片及相关教材，实施趣味微竞赛、打字比赛以加强相关概念巩固学习成果，实现培养学生科技知识素养的目的。2025 年度受益学生达 2,073 人，累计受益人数 4,590 人。



#### 捡回珍珠计划（惠州厂、昆山厂）

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



#### 微亮爱心读书屋（张江厂、金桥厂）

书籍是一盏灯，照亮前进的路，阅读点燃智慧，是累积创新能力的基础。为落实推广教育理念，让知识的光芒照亮每一个角落，公司在乡村振兴重点帮扶县 - 云南省文山市古木镇文光小学建设“爱心书屋”。筹备期间，我们透过爱心捐书活动号召员工共襄盛举，带给偏远地区 670 位孩子更优质的教育资源。读书屋落成时，公司与同仁共同捐赠 3,190 本图书，以及 20 台装载 600 部有声书的音箱，期望完善学习环境能促进学生更好学习与成长，拓宽未来的道路。



### 西部助学计划（张江厂）

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

### 上海工程技术大学校企合作（张江厂）

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

### 昆山慈善总会乡村振兴“慈善一日捐”活动（昆山厂）

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

## 社会共融

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

### 陪伴弱势孩童快乐成长（南投厂、墨西哥厂）

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

### 关爱银发长者社区养老（惠州厂、昆山厂、南投厂、墨西哥厂）

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



科博馆导览



圣诞圆梦计划



福利院探望



养老院关怀

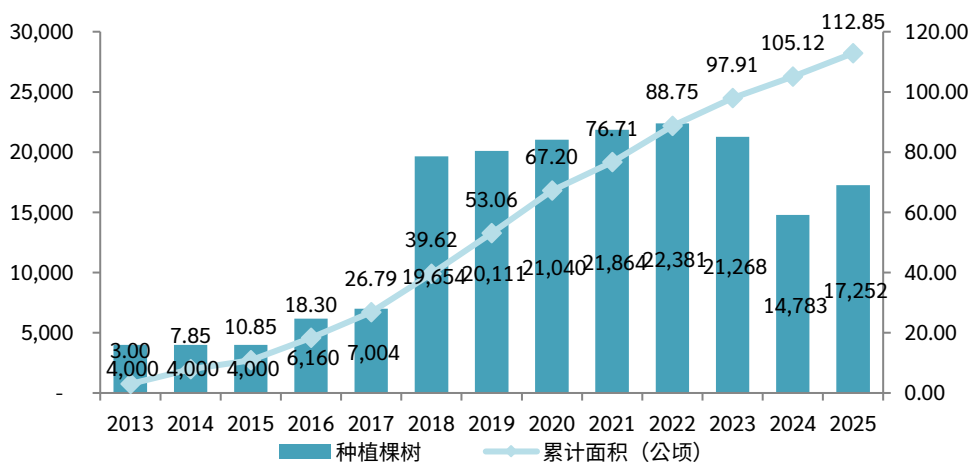
## 保育环境

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

### 活动主轴

节能减碳	低碳生活	环境保护
<ul style="list-style-type: none"> <li>百万植树计划</li> <li>校园LED项目</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>环保讲座</li> <li>小农市集</li> <li>回收行动</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>道路认养</li> <li>环境清洁行动</li> </ul>

### 环旭电子植树情形



### 百万植树计划 (全球)



响应 SDGs (目标 13：气候行动；目标 15：陆地生态) 推广环保教育、保护生态系统、对抗沙漠化并逆转土地劣化，环旭电子长期参与上海根与芽青少年活动中心的“百万植树计划”植树活动。2024 年起更

开始参与越南菊芳国家公园的造林计划。植树造林除了改善内蒙古、宁夏土地沙漠化，逆转土地劣化同时促进当地生物多样性的复育，近期生态调查中，在内蒙古与宁夏分别观测到 49 及 8 个物种，代表林地草本植物演替稳定，固沙初步有成，生态系统有修复迹象。截至 2025 年底，环旭电子累计种植 183,517 棵树，种植面积达 112.85 公顷。

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



## 校园 LED 项目（南投厂、越南厂）

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



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

## 绿地认养（南投厂）

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



## 环境清洁、低碳生活（惠州厂、昆山厂、南投厂）

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



## 推广文艺

### 冠名青年围棋联赛（张江厂）

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



### 海峡两岸青年街舞大赛与学生棒球联赛（张江厂）

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



### 赞助云门舞集巡回公演（南投厂）

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



### 赞助明华园戏剧总团地方公演（南投厂）

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



## 对外倡议

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

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

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

张江厂	惠州厂	昆山厂	南投厂
°°°上海浦东外商投资企业协会	°°°广东省粤港澳大湾区战略性新兴产业发展促进会	°劳动关系协会	°°台湾区电机电子工业同业公会
°°°上海市集成电路行业协会	°°°惠州市台商投资企业协会	°昆山就业促进会	°°台湾车联网产业协会
°°°上海市浦东新区安全生产协会		°°昆山市台湾同胞投资企业协会	°°°南岗厂商协进会
		°°昆山市职业健康协会	°°°职业健康护理学会

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

### • 责任商业联盟（RBA）及责任矿产倡议（RMI）

作为日月光投控一员，我们跟随母公司 2015 年加入 RBA 以及 RMI。RBA 为电子产业界致力共同持续改善全球供应链之社会、环境和道德责任的联盟，在气候变迁议题上积极与各界合作，启动许多减缓行动。我们依循 RBA 行为准则，要求各厂区共同落实，每年定期执行 RBA SAQ、内部稽核及 100% 执行 RBA VAP，2025 年各厂皆维持精选工厂（Factory of Choice, FOC）认证。在外部，除接受客户实地稽核外，环旭电子要求并主动协助供应商遵循 RBA 行为准则，加入 RBA-Online 平台，披露其实施成效，相关推动成果请参阅“[供应链管理](#)”及“[人权保障](#)”章节。

### • 台湾区电机电子工业同业公会（电电公会）

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

注：

1. °表示担任会长／副会长职位
2. °°表示担任常务理事职位
3. °°°表示担任理／监事职位
4. USI 商业行为与道德准则规定不得进行政治捐献，我们亦没有向政治团体或游说团体提供任何金钱捐献



# 子公司概览

## 飞旭电子（苏州）有限公司

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

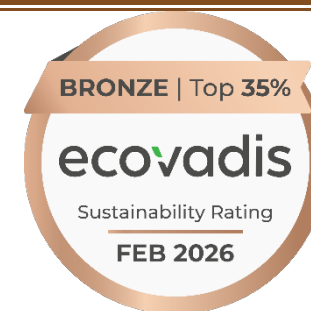
公司名称：飞旭电子（苏州）有限公司

成立时间：2002 年

法人代表：吴英斌

公司地址：江苏省苏州市吴江区吴江经济技术开发区古塘路 8 号

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




荣获 EcoVadis 可持续铜牌奖肯定

## 治理与经济面向

### 利益相关方经营

沟通渠道/频率	2025 年主要沟通绩效
<b>🏢 股东/银行</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>董事会（每年/不定期）</li> <li>月报、季报/半年报/年报（定期）</li> <li>银行接待上门拜访（不定期）</li> </ul>	<b>主要关注议题：</b> 风险与危机管理、可持续供应链、创新管理、数据与隐私、绿色产品、职业安全卫生 <ul style="list-style-type: none"> <li>参与飞旭电子 2025 年召开的 2 次董事会</li> <li>定期披露财务信息于环旭电子财务报告中，并分析经营情况</li> <li>接待银行上门拜访 2 次</li> </ul>
<b>👤 客户</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>客户满意度调查（每年）</li> <li>售后服务系统（实时）</li> <li>项目团队（实时）</li> <li>公司信箱（实时）</li> <li>客户问询和审核（实时）</li> </ul>	<b>主要关注议题：</b> 客户关系管理、可持续供应链、可持续制造、风险与危机管理、信息安全管理、职业安全卫生 <ul style="list-style-type: none"> <li>每年向客户发放满意度调查问卷，统计客户对质量、交货、服务和综合四大面向满意度，平均得分为 4.74 分</li> <li>0 产品召回事件，客诉解决率为 100%</li> <li>客户可透过公司信箱随时反馈问题、建议或投诉，并为每位客户成立专属的项目团队，随时提供质量、工程、出货等方面的服务</li> <li>配合不同客户需求，项目团队不定期跟客户开会汇报质量，交货，持续改进及 ESG 相关的表现</li> <li>为 5 家客户说明不含冲突矿产管理程序；并通过 11 家客户对 AFG-苏州厂的职业健康安全，及环保合规情况进行问卷查核或现场审核</li> </ul>

<b>👤 员工</b>	<b>主要关注议题：</b> 职业安全卫生、数据与隐私、人权管理、信息安全管理、风险与危机管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 职工伙委会（每月）</li> <li>• 职工代表大会（每年）</li> <li>• 总经理／员工意见箱（实时）</li> <li>• 社媒官方账号（实时）</li> <li>• 公告（实时）</li> <li>• 培训（不定期）</li> <li>• 内部评比及激励（每季）</li> <li>• 应急演练（每月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 召开职工伙委会，展示餐厅新菜色并建立试吃评分机制，打造卫生美味的用餐环境；工会每年召开职工代表大会，传达企业动态及环境设施改善信息</li> <li>• 设置“总经理／员工意见箱”，员工可匿名反馈意见，总经理亲自回复并解决问题，共收到并全数解决 22 件员工反馈</li> <li>• 透过微信公众号和微信群分享节日活动、培训快讯、公益活动等，共举办 13 场活动，员工参与达 2,171 人次</li> <li>• 提供多样化培训课程（含线上、线下课程），提升员工技能，每人平均培训时数为 30.2 小时</li> <li>• 每季度通过内部评选活动，评选出“旭日之星”个人奖及“优秀团队”团队奖项；开展季度安全评比，评选“优秀管理团队”，并授予流动锦旗及奖金</li> <li>• 根据安全和环保应急预案制定年度演练计划，按计划完成 22 次应急演练，共计 2,259 人次参加</li> </ul>
<b>👤 供应商／承包商</b>	<b>主要关注议题：</b> 职业安全卫生、客户关系管理、风险与危机管理、数据与隐私、信息安全管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 季度会议（每季／每半年）</li> <li>• 供应商评鉴（每年）</li> <li>• 供应商问卷调查（每年）</li> <li>• 供应商可持续说明会（每年）</li> <li>• 供应商培训（每年）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 与汽车项目关键物料供应商共召开 4 次季度业务回顾，非汽车项目物料供应商召开 2 次半年度业务回顾</li> <li>• 共评鉴 2 家新供应商并完成 RBA 承诺书签订，100%通过审核，成为合格供应商</li> <li>• 完成 34 家供应商问卷调查，以了解供应商现状及趋势</li> <li>• 透过邮件向 929 家供应商／承包商传达公司理念、行为准则及人权政策，明确对供应商 ESG 的要求；共 36 家供应商参与利益相关方关注议题调查</li> <li>• 对 3 家人力资源供应商进行“劳工法”培训；对 39 家原材料供应商进行“冲突矿产”培训</li> </ul>
<b>🎓 学校／学术单位</b>	<b>主要关注议题：</b> 人权管理、职业安全卫生、人才吸引与留任、人才发展、绿色产品、废弃物与循环再生
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 说明会／研讨会／论坛／项目合作（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自 2023 年公司鼓励员工终身学历政策以来，累计共有 27 位优秀员工获得学历进修，其中大专 17 人，本科 8 人，硕士研究生 2 人</li> <li>• 根据现有工艺与制程的需求，AFG-苏州厂建立岗位技能和职业技能水平等级标准结合的技能等级认定体系，累计共有 238 位员工获得职业技能等级认证，其中中级工通过认证 122 人，高级工通过认证 110 人</li> </ul>
<b>🏛️ 政府单位和公／协会</b>	<b>主要关注议题：</b> 职业安全卫生、水资源管理、废弃物与循环再生、能源管理、社会参与
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公文、政府检查及会议（不定期）</li> <li>• 行业会议／会员大会（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 无重大违规案件发生，共接待 11 次政府检查，100%通过查验</li> <li>• 恪遵各厂当地法规要求，并无重大违规案件发生，且不定期发布相关营运成果与发展动向</li> <li>• 新建 1.5 MWh 光伏发电系统，2025 年共实现发电 1,074.97 MWh（其中 53.70 MWh 返回国网）</li> <li>• 非有害废弃物回收率达 97.89%</li> <li>• 总计参与 5 个外部组织培训研讨会，含安全生产调理法制宣讲会、六防专项培训相关方、消防重点单位反诈骗会议等</li> </ul>

 社区 (NGO、媒体)	<b>主要关注议题：社会参与、数据与隐私、职业安全卫生、人权管理、可持续供应链、空气污染防治</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>居民代表现场会议 (不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立安全生产紧急应变计划、环境紧急应变计划，与周边社区居民代表和企业开展调查，并签署知情权及互助协议</li> <li>力求降低空气污染排放源，并无重大环境污染违规案件发生</li> <li>积极参与社会/社区活动，营造良好邻里关系，共计参与/举办 4 项社会活动</li> </ul>

## 客户满意度

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

针对客户不满意的环节，定期组织项目团队进行针对性改善，提升产品和服务质量，持续提供优质服务，确保客户感受到关注与重视。

<b>总调查客户数量</b>	31	<b>分数≥4 的客户数量比例</b>	97%
<b>满意度分数≥4 的客户数量</b>	30	<b>平均满意度分数</b>	4.74

其中，ROBAM 老板电器于 2025 年授予 AFG-苏州厂“杰出贡献奖”。

## 风险与危机管理

### • 2025 年度企业风险评估

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

<p>创新、研究与开发</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.创新阶段若未充分调研技术趋势，选用错误或不成熟的技术工艺，导致研发周期延误及预算浪费</li> <li>2.关键开发人员离职或岗位变动，造成技术断层，影响项目进度及质量</li> <li>3.客户临时修改规格或定板要求，引发交期延误和资源浪费</li> <li>4.研发前期未充分识别成本构成，使项目盈利性下降</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.深入调研并选择当前主流和新的技术路线</li> <li>2.打造多人数复合型的技术团队，并推动技术文件化、标准化和体系化建设，确保新进人员可根据标准文件和记录实现快速接续与可持续开发</li> <li>3.在项目初期需与客户确认定板时间节点，以及因设计需求修改的费用归属者，以减少我方损失并确保双方合作透明</li> <li>4. 精确测算并评估创新项目之相关研发成本后，方可正式启动项目</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.商业智能（BI）的应用可以快速获得准确、可视化和透明的数据支持，实现全流程成本的精确测算；从而提前识别不合理成本与潜在风险，提高项目的可控性与决策的科学性</li> <li>2.深入调研并提早布局主流与前沿技术，抢占市场先机</li> <li>3.AI 的应用可显著提升研发效率，加速技术验证与方案迭代，有效缩短创新周期并提升整体产出</li> </ol>
<p>接班人计划</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.中层管理人员及关键人才易被竞争对手挖角，造成人才流失</li> <li>2.中高层管理人员与关键岗位人才逐渐老龄化</li> <li>3.各管理层级面临严重的人才断层风险，缺乏适任的接班人</li> <li>4.尚未建立完善的接班人计划，也未设立项目团队进行系统化追踪与推动</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.定期检视并检讨公司管理层接班人计划的有效性</li> <li>2.建立职务代理人制度，并建立内部储备人才库及外部高端人才库</li> <li>3.每两年开展一次人才盘点，制定人才发展方案</li> <li>4.结合国家发布延迟退休的政策，对于部分优秀管理人才进行返聘</li> <li>5.选拔与培养内部高潜力、年轻一代的管理人才，给予年轻管理层更多的学习成长机会</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.通过筛选潜在接班人，并依托职务代理人制度建立完善的人才储备体系</li> <li>2.培养接班人才具备胜任岗位所需的能力与素质</li> <li>3.为潜力人才提供多元化的发展资源，聚焦个人成长需求，从而提升员工留任率</li> <li>4.持续引进外部优质人才，为企业注入新的视角、理念与思维方式</li> </ol>

## 信息安全管理与数据隐私

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

在网络与系统安全建设方面，我们顺利实现 OA/OT 网络的物理隔离，有效保障生产环境的运行安全；同时升级企业级 Fortigate 200E 防火墙，显著增强了边界安全与入侵防御能力。此外，并完成 Windows 11 操作系统的整体升级，全面提升终端系统的安全性与稳定性。

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

## 可持续制造

### • 持续改善活动

2025 年，公司制定了各部门年度改善目标及对应的奖励机制，并成立由总经理牵头的评审委员会，负责对员工改善提案进行专业评估，评审小组依据公司战略方向、提案的可执行性与预期成效进行综合判断，并根据不同部门的人数及业务属性设定相应的目标值。员工通过电子提案系统提交改善建议，每月由评审委员会定期审核和跟进实施进度，年度累计完成 49 项改善项目，共计节省成本约人民币 3.44 百万元，有效推动了组织运营效率的持续提升。

### • 数字化

AFG-苏州厂在原有 BI (Business Intelligence System) 平台基础上完成了 LEANBI 2.0 升级，本次升级重点包括页面布局优化、各部门 KPI 指标的细化调整、KPI 算法优化，并新增 100 余个业务 Dashboard。升级后的 BI 系统共 384 个页面，月访问量超过 2 万次，已成为员工日常工作中不可或缺的透明化、可追溯的管理工具。



我们借助低代码开发平台推动指标管理流程的信息化，实现了管理流程的标准化、自动化与实时化，大幅提升数据管理效率与决策速度。

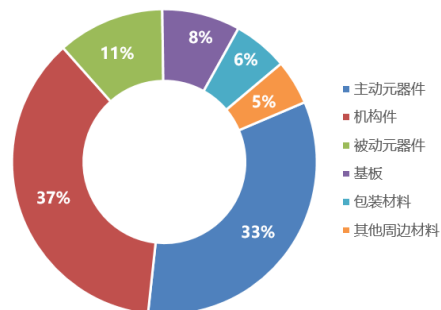
### • AI 应用

IT 团队全年共组织 7 场面向全公司的 AI 应用培训，累计参训 255 人次，全方位展示 AI 在日常工作中提升效率的实际价值。自 2025 年 8 月启动推广至年底期间，AI 系统共为员工提供 385 次智能解答，有效支持业务开展、拓宽问题思考方式，显著提升了员工的工作效率与数字化应用能力。

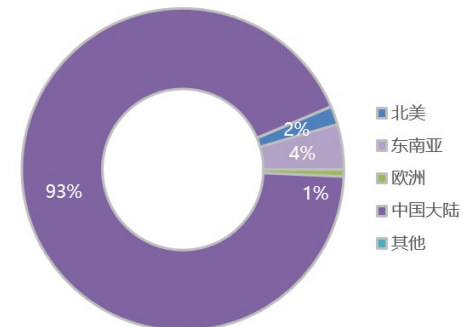
## 可持续供应链

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

### • 原材料类型分布



### • 原材料供应商分布<sup>注1</sup>



注：

1. 依供应商分布区域的采购金额统计

### • 供应商行为准则

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

### • 供应商评鉴

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

### • 冲突矿产

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

## 创新管理

2025 年有效知识产权共 60 项，含本年度核准通过 11 项，其中 5 项审核中，6 项为受理阶段。

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

## 环境面向

### 绿色产品

2025 年依客户要求完成各项有害物质符合性调查，符合结果如下：

法规	汽车类产品
EU RoHS	100%
China RoHS	100%

### 废弃物与循环再生

2025 年废弃物总产生量为 788 公吨，回收再利用量为 722 公吨，回收再利用率达 91.7%。AFG-苏州厂的报废产品及电子废弃物重量为 48.26 公吨，并交由具许可的合格处理业者进行处理，厂区废弃物根据处理方式分类如下表所示：

项目	2025 年绩效
包装材料回收	共计回收 Tray 盘 15 万个，包装箱 3 万个，减少 27.3 万公吨废弃物的产生，节省 339 万人民币
栈板回收再利用	共计回收塑料栈板 1,300 多次，减少 1.9 万公吨废弃物，节约 28 万人民币

单位：公吨

处理方式 厂区	再使用		回收		堆肥		掩埋		焚化			
	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害		非有害	
									能源回收	无能源回收	能源回收	无能源回收
AFG-苏州厂	0.000	292.025	48.260	346.890	0.000	35.163	0.000	0.000	48.180	0.000	17.340	0.000
现场处理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
离场处理	0.000	292.025	48.260	346.890	0.000	35.163	0.000	0.000	48.180	0.000	17.340	0.000
小计	0.000	292.025	48.260	346.890	0.000	35.163	0.000	0.000	48.180	0.000	17.340	0.000
废弃物类别占比	0.00%	37.07%	6.13%	44.03%	0.00%	4.46%	0.00%	0.00%	6.12%	0.00%	2.20%	0.00%
总计	292.025		395.150		35.163		0.000		48.180		17.340	

## 气候策略

为减少对气候变迁的影响，于 2023 年开始盘查组织碳排放量，并通过 ISO 14064-1 认证，持续检视与减少温室气体排放。各范畴信息尚在审查阶段，待完成审查后，将公开披露相关信息。

## 能源管理

2025 年，AFG-苏州厂推动多项能源措施，以减缓气候变迁的影响：

- 导入 1.5 MWh 太阳能光伏发电系统，总计发电量 1,074.97 MWh
- 根据需求厂区增加节能路灯，预估节电量达 2.27 MWh
- 与供电公司合作，使用绿色电力，绿色电力供电量占工厂用电达 73%

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

### • 2025 年能源使用状况统计

能源类别	用量	吨标准煤 (TCE)
电力使用量	10,095,354 kWh	1,240.7190
汽油 (不可再生)	14,353 L	15.6276
柴油 (不可再生)	1,198 L	1.4663



## 水资源管理

2025 年厂区整体用水量 50,626 公吨，较前一年 77,044 公吨减少 33%，主要为完成暗管改成地上明管，全面排查管道漏水点以进行封堵。我们持续检视用水可节约改善项目，减少用水的需求与降低缺水风险。

单位：百万公升

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

注：

1. AFG-苏州厂以取水量 90%估算原则进行估算

2. N/A：AFG-苏州厂取水由自来水厂提供，符合当地供水质量但暂无总溶解固体检测数据

## 大气污染防治

2025 年，厂区应当地法规要求，进行有机挥发物质与悬浮物质排放检测，空污排放量如右表。空污排放量采用第三方检测报告的排放浓度及排气量估算，并根据四舍五入取至小数第三位<sup>注1</sup>。

单位：公吨

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

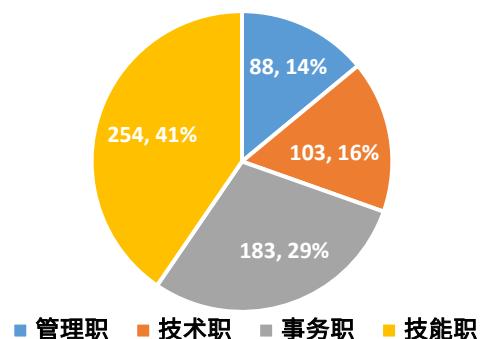
注：

1. N/A：当地目前无相关法规要求

## 社会面向

### 多元与包容

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



### • 各类别员工人数与比例

类别	男	女
管理职比例	46 (54%)	39 (46%)
初阶管理职比例	19 (51%)	18 (49%)
中阶管理职比例	23 (53%)	20 (47%)
高阶管理职比例	4 (80%)	1 (20%)
担任营运相关单位主管比例	27 (69%)	12 (31%)
新进员工比例	22 (50%)	22 (50%)
离职员工比例	41 (53%)	37 (47%)
年龄	新进员工	离职员工
<30 岁比例	31 (70%)	37 (47%)
30~50 岁比例	13 (30%)	40 (52%)
>50 岁比例	0 (0%)	1 (1%)

## 人才吸引与留任

### 提供公平、一致的薪酬福利制度

- 计时员工享有全勤奖、级距津贴、绩效奖金、夜班津贴及岗位津贴；非计时员工享有年度及季度激励奖金
- 每年根据绩效评估、市场情况及公司变动调整薪资与奖金

### 完善各项福利制度并举办员工活动

- 2025 年举办 13 场员工活动，包含技能竞赛、篮球争霸赛、绿色徒步等，达 2,171 参与人次

### 多元交流平台

- 提供多种交流平台，聆听员工的反馈和意见，不断改进并透明化相关信息，如总经理信箱，投诉热线等



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

### • 女男薪资与薪酬比例

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

公司提供多项福利与补助，并享有育儿假：

### • 福利/补助项目

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



### • 育儿假统计

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

## • 2025 年员工活动

### 环境保护和员工健康主题

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



### 中秋环保局活动

通过以学习环保知识及线上答题的形式，倡导举手之劳即可做环保的理念，完成环保答题且分数达 100 分可获得中秋礼盒一份。



### 光盘行动

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



### 健康推进

- 为提升员工健康与安全意识，围绕职业健康、营养膳食、防暑防寒和应急科普，每月公司发布多篇主题推文，指导员工养成好的健康习惯，最高阅读量达 600 次，多篇获得积极互动与分享。
- 鼓励多运动，提高员工团队意识，组织篮球团队比赛，共 25 人参加，现场观众加油助威，传递了运动健康的精神。



## 人才发展

公司提供多元渠道的学习，让员工不断提升自我。在 2023 年成为“技能等级认证试点企业”，具备电子专用设备装调工、广电和通信设备电子装接工的初、中、高级认定资格。截至 2025 年底，累计培养中级工 122 名，高级工 110 名。

透过内部讲师管理制度，认证员工担任讲师，促进知识传承。截至 2025 年底，已有 125 位员工通过内部讲师培训。

### • 2025 年培训统计

类别	培训时数	每人平均培训时数
男性员工	8,714	29.0
女性员工	10,243	31.2
管理职员工	2,460	28.0
技术职员工	3,772	36.6
事务职员工	3,688	20.2
技能职员工	9,037	35.6
新进员工	3,004	68.3
总员工	18,957	30.2

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

### • 员工定期绩效审查统计

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

## 职业安全卫生

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

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

### • 职业安全卫生相关倡导及培训课程统计

项目	绩效
课程总场次	38
参训总人数	947
总培训时数	706.5



### • 2025 年职业伤害及职业病统计

项目	员工	承包商
总工时	1,868,092.5	740,056.0
可记录的职业伤害数	0	0
可记录的职业伤害比率	0.00	0.00
严重的职业伤害数	0	0
严重的职业伤害比率	0.00	0.00
虚惊事件数	0	0
虚惊事件比率	0.00	0.00
职业伤害造成的死亡数	0	0
职业伤害造成的死亡比率	0.00	0.00
职业病率	0.00	0.00
误工天数	0	0
误工率	0.00	0.00

## 社会参与

### • 绿色徒步 低碳环保

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



### • 助残就业 温暖同行

工会代表及其志愿者在社区残疾人之家的工作人员陪同下，走访社区残障困难家庭，补给生活家用；为残障家庭购置助残物资（轮椅、大米、油、牛奶等），同时为公司在职残障人员送上新年慰问礼包。



### • 爱心捐书

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



### • 弱势孩童陪伴辅导活动

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



# 附录

## 对 SDGs 之贡献

	<ul style="list-style-type: none"> <li>支持 <b>6</b> 项振兴活动，扶助 <b>2,923</b> 位学生</li> <li>依据各营运据点之退休法令规定提拨退休金与老年社会保险，2025 年退休保险金共提拨人民币 <b>261,029,835.8</b> 元</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>农历年前筹募认购爱心年菜，透过华山基金会送到 <b>235</b> 位弱势独居老人手中，让长辈们过温馨快乐的年节</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>办理 <b>48</b> 场职业健康倡导、献血、减重竞赛、骨密检测等健康促进活动，总参与人数达 <b>3,955</b> 人次</li> <li>提供出差及派驻人员在海外差旅/派驻期间，因意外或突发疾病所需医疗照护保障、紧急支持及咨询</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>持续 21 年向爱的书库累计捐赠 <b>887</b> 箱书籍</li> <li>乡村科技教育计划维护 <b>7</b> 间计算机教室，支持科技赋能，累计受益学生达 <b>4,590</b> 人</li> <li>内部讲师培训累计人数达 <b>1,243</b> 人</li> <li>支持员工在职进修累计人数达 <b>571</b> 人</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性员工担任高阶管理职位比例为 <b>20%</b></li> <li>进行人权（涵盖不歧视、性骚扰）培训与倡导，受训人数达 <b>49,685</b> 人次，共 <b>24,233</b> 小时</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>用水密集度较 2015 年下降 <b>14.2%</b></li> <li>2025 年制程水回收率达 <b>65%</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>购买再生能源凭证，以作为宣告使用传统电力所产生的二氧化碳排放量抵消之用，中国大陆及越南厂区 <b>100%</b> 使用再生能源</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>2025 年营收达人民币 <b>592</b> 亿元</li> <li>客户满意度分数达 <b>86.3</b></li> <li>员工起薪优于当地法定薪资，具有同工同酬的权利，不受性别而有差别待遇</li> <li>七大制造厂区提供 <b>17,638</b> 个工作机会，聘雇当地员工比例达 <b>93.5%</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>致力于提升研发人员能力与稳定研发强度，2025 年研发人员占公司总人数的 <b>13.95%</b>，研发强度为 <b>3.21%</b></li> <li>推动太阳能发电，在南投南岗一厂、惠州厂与海防厂区顶楼建置太阳能发电系统，截至 2025 年底，已生产约 <b>8,238</b> 千度</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>制定健全的税务政策并遵循各营运据点所属国家的税务规定</li> <li>聘雇残疾员工人数达 <b>105</b> 人</li> <li>任用少数民族员工 <b>439</b> 人，为管理者达 <b>5</b> 人</li> </ul>

	再生能源		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>建构可持续发展城乡，降低厂区对环境的负面影响，定期检视法定空气污染排放量并符合标准，<b>0</b> 重大空气污染事件</li> <li>执行废弃物清运计划，经由合格处理/回收厂商，进行废弃物合法处理，非有害废弃物回收率 <b>94%</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>与供应商合作，回收栈板及包装材料再利用，共减少 <b>4,058</b> 公吨废弃物的产生，节省约人民币达 <b>57</b> 百万元</li> <li>将 <b>PFAS</b> 列入“禁用物质消灭计划”，以降低对人体的伤害及环境的影响</li> <li>协助客户新增取得 Set-Top Box 产品 <b>EPEAT 银牌</b> 等级的认证</li> <li>在机构件部品设计中使用可回收、可再利用原料占比达 <b>96%</b>，年度出货产品中，使用此类原料达 <b>1,099</b> 公吨</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>推动绿色产品设计，减少能源损耗与持续改善，以降低二氧化碳的排放，2025 年产品节电量总计 <b>58.7</b> 百万度，约减少 <b>23,716</b> 公吨二氧化碳</li> <li>气候灾害造成生产中断 <b>0</b> 天</li> <li>执行气候相关财务披露，分析气候变迁议题，公司宣告 2050 年制造工厂 <b>100%</b> 使用再生能源并做碳权投资，以实现<b>净零碳排</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>清理整顿 1 个海岸，共捡拾 <b>90.3</b> 公斤的垃圾</li> <li>举办 <b>1</b> 场环境讲座与 <b>1</b> 场环境保护电影欣赏</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>持续 13 年累计种植 <b>183,517</b> 棵树，植树面积达 <b>112.85</b> 公顷</li> <li>制定《生物多样性保育及无毁林承诺》，透过预防、减缓、复育和抵消，来降低生物多样性潜在损失率，以实现 2050 年生物多样性<b>净正向效益</b>与<b>无毁林</b>的目标</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>制订《舞弊风险管理办法》及阳光采购等相关政策，且设有举报信箱，未发现任何贪渎贿赂行为</li> <li>未有涉及违反内线交易、反托拉斯或反垄断法规相关的违法违规行为</li> <li>制订《信息安全政策》及《隐私权政策》，2025 年未发生重大资安、侵犯隐私权或数据外泄与遗失之事件</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>营运地区涵盖亚洲、欧洲、美洲、非洲，以“全球化需求，在地化服务”的策略布局，为客户提供多样化电子产品服务</li> <li>全球当地采购达 <b>33%</b></li> </ul>		

## ESG 关键绩效

### 环境

再生能源使用比例	单位	2022	2023	2024	2025
USI 集团	%	81.6	81.7	83.4	待审验后披露
中国大陆厂区	%	100	100	100	待审验后披露
墨西哥厂区	%	50	100	100	待审验后披露
越南厂区	%	-	100	100	待审验后披露
南投厂区	%	0	0	6	待审验后披露
温室气体排放	单位	2022	2023	2024	2025
范畴一	公吨 CO <sub>2</sub> e	5,385.74	5,265.23	4,476.85	待审验后披露
范畴二	公吨 CO <sub>2</sub> e	215,510.73	202,570.24	158,496.83	待审验后披露
范畴三 <sup>注1</sup>	公吨 CO <sub>2</sub> e	11,521,990.32	8,764,066.55	13,188,624.96	待审验后披露
水资源管理	单位	2022	2023	2024	2025
取(用)水量	百万公升	1,068.173	1,028.620	1,024.702	1,061.731
回收水量	百万公升	307.539	232.938	260.242	315.123
回收率	%	28.8	22.6	25.4	29.7
废弃物管理	单位	2022	2023	2024	2025
有害废弃物产生量	公吨	1,006.243	790.359	833.189	823.740
非有害废弃物产生量	公吨	9,835.675	11,586.338	15,679.655	13,333.533
非有害废弃物回收量	公吨	9,097.263	10,599.595	14,758.800	12,524.961
非有害废弃物回收率	%	92.49	91.48	94.13	93.94

注：

1. 2022~2023 年范畴三数据改变来自增加“售出产品的使用”与“售出产品的最终处理”之温室气体排放量；2024 年应策略性计划采购产品之原物料，致使范畴三排放量增加

环境投入	单位	2022	2023	2024	2025
总计	CNY	29,912,628	47,496,006	42,551,852	33,788,846
营运成本	CNY	12,634,136	27,857,337	26,403,041	15,208,741
供应商及客户上下游关联成本	CNY	862,255	262,200	421,888	640,651
管理成本	CNY	16,237,399	18,599,286	15,327,772	17,627,119
社会活动成本	CNY	178,839	777,183	399,151	312,335
绿色产品	单位	2022	2023	2024	2025
年度产品节能效益	百万度	22.02	7,108.28	151.84	58.70
产品生态化设计占总营收比例	%	82.4	81.4	80.0	80.9
LCA 盘查产品数	项	28	33	110	179

## 社会

人才吸引与留任	单位	2022	2023	2024	2025
员工人数	人	16,660	17,031	14,998	16,365
男性	人	9,271	9,133	8,200	8,860
女性	人	7,389	7,898	6,798	7,505
员工人数中女性所占比例	%	44.4	46.4	45.3	45.9
高阶管理职员工总数（处主管以上）	人	213	219	231	242
女性人数	人	41	44	46	48
高阶管理职女性比例	%	19.2	20.1	19.9	19.8
管理职员工总数	人	1,061	1,113	1,096	1,112
女性人数	人	245	263	268	261
管理职女性比例	%	23.1	23.6	24.5	23.5
间接人员晋升人数	人	745	834	837	698

女性人数	人	278	320	315	250
雇用残疾人数	人	83	101	116	105
员工平均年龄	岁	33.0	33.8	35.5	34.8
员工平均服务年资	年	5.2	5.4	6.6	6.4
员工流失率	%	28.8	29.7	21.6	14.9
基层人员标准起薪与当地法定薪资比率	-	1.00~1.09	1.00~2.51	1.00~1.37	1.00~1.51
员工投入契合度	%	-	80	-	85
育婴留停复职率	%	68	79	69	78
育婴留停留任率	%	47	87	61	61
<b>人才发展</b>	<b>单位</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
通过内部讲师培训人数	人	1,118	1,129	1,042	1,243
女性人数	人	344	352	383	414
员工培训总费用	M CNY	17.1	10.4	7.1	8.4
员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
员工人均培训时数	小时	28.8	24.5	26.4	43.8
支持员工在职进修人数	人	24	155	107	152
<b>人权</b>	<b>单位</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
人权相关议题人均培训时数	小时	1.4	1.0	1.1	1.0
劳动合同签订率	%	100	100	100	100
员工沟通座谈会	场	140	167	139	140
参与工会的员工人数	人	5,901	6,887	6,607	8,474
占总员工比例	%	35.4	40.4	44.1	51.8
<b>职业安全卫生</b>	<b>单位</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
职业病发生病例	人	0	0	0	0

因工作死亡人数	人	0	0	0	0
安全生产支出	M CNY	184	197	217	待调查结果后披露
紧急演练场次	场	30	36	41	待调查结果后披露
健康促进活动	场	51	40	63	48
参与人次	人	8,611	10,705	6,554	3,955
医师咨询人次	人	30,211	14,856	13,902	12,813
咨询总时数	小时	9,777	9,720	9,231	9,960
<b>社会参与</b>	<b>单位</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
社会参与投入总金额	CNY	5,281,086	9,248,749	9,548,459	7,651,297
投资教育	CNY	2,205,556	4,960,776	6,061,126	2,837,791
回馈社会	CNY	1,015,895	306,252	395,842	379,089
保育环境	CNY	423,275	696,683	753,805	1,285,203
推广文艺	CNY	1,188,091	2,834,620	1,700,169	2,284,122
对外倡议	CNY	448,269	450,417	637,517	865,092
参与活动员工人次	人	701	535	968	1,020
参与活动服务时数	小时	2,047	3,645	4,844	7,543
<b>环境友善</b>	<b>单位</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
年度植树数量	棵	22,381	21,268	14,783	17,252
企业公益林	棵	14,000	14,000	14,501	16,916
员工爱心林	棵	8,381	7,268	282	336
年度植树面积	公顷	12.04	9.16	7.21	7.73
累计植树数量	棵	130,214	151,482	166,265	183,517
累计植树面积	公顷	86.36	97.91	105.12	112.85
清理环境落实垃圾分类成果	公斤	200.00	35,040.00	865.00	246.3

乡村振兴	单位	2022	2023	2024	2025
资助项目数量	项	5	6	6	6
扶助贫困学子数	人	1,838	2,732	2,803	2,923
投入金额	K CNY	818	531	523	609
投资教育	单位	2022	2023	2024	2025
爱的书库累计捐赠书籍	箱	767	807	847	887
阅读活动参与人数	人	479	689	347	572
产学研合作人数	人	660	679	1,447	3,226
各区域当地原物料供应商采购情形	单位	2022	2023	2024	2025
全球当地采购	%	43	40	41	33
墨西哥	%	5	6	7	5
台湾地区	%	30	28	26	27
中国大陆	%	50	51	51	43
东南亚	%	3	4	4	4
供应商可持续性风险评估	单位	2022	2023	2024	2025
供应商可持续性评估调查	家	525	456	469	474
供应商可持续性风险评估问卷	%	73	76	76	待调查结果后披露
供应商/承包商可持续性实地/文件稽核	家	81	99	108	95
供应商沟通	单位	2022	2023	2024	2025
参与可持续供应链说明会人数	人	342	507	529	388
责任矿产	单位	2022	2023	2024	2025
尽职调查供应商的数量	家	199	219	241	待调查结果后披露
目标供应商符合无冲突矿产	%	100	100	100	待审验结果后披露

## 治理

财务绩效	单位	2022	2023	2024	2025
营业总收入	M CNY	68,516.08	60,791.91	60,690.65	59,195.06
营业成本	M CNY	61,327.07	54,939.14	54,929.61	53,579.58
营业利润	M CNY	3,460.80	2,177.68	1,872.48	2,104.57
利润总额	M CNY	3,477.20	2,189.69	1,853.82	2,139.49
净利润（持续经营净利润）	M CNY	3,059.99	1,949.71	1,644.17	1,878.63
政府援助	M CNY	56.14	89.40	59.89	56.90
向政府支付的款项	M CNY	897.55	963.30	826.56	1,009.34
每股盈余	CNY	1.40	0.89	0.76	0.85
研发与知识产权	单位	2022	2023	2024	2025
研发人员比例	%	11.5	12.2	13.2	14.0
研发投入	M CNY	2,034.46	1,807.20	1,907.55	1,901.27
研发强度	%	2.97	2.97	3.14	3.21
知识产权累计核准有效件数	件	740	801	754	622
智能制造	单位	2022	2023	2024	2025
导入自动化制造项目数	件	70	62	68	87
节省效益	M CNY	295.44	299.71	310.38	346.78
持续改善	单位	2022	2023	2024	2025
持续改善重点项目总减碳量	公吨 CO <sub>2</sub> e	1,316	2,877	2,543	1,736
新提案件数	件	360	458	451	521
节省效益	M CNY	119.25	108.74	120.26	112.98

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

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

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

注：

1. 董事会包含三位女性董事

## 可持续数据

### 环境

#### A. 范畴二市场别温室气体排放量统计

项目	单位	2022	2023	2024	2025
范畴二 - 市场别	公吨 CO <sub>2</sub> e	26,912.82	26,286.99	23,938.40	待审验后披露

#### B. 有害废弃物统计表

项目	单位	2022	2023	2024	2025
回收/再利用	公吨	232.13	205.74	205.58	240.83
总量	公吨	774.11	584.62	627.61	582.91
掩埋	公吨	0	0	0	0
焚化有能量回收	公吨	0	494.35	514.21	545.14
焚化无能量回收	公吨	774.11	90.27	113.41	37.78

#### C. 非有害废弃物统计表

项目	单位	2022	2023	2024	2025
回收/再利用	公吨	9,097.26	10,599.60	14,758.80	12,524.96
总量	公吨	738.41	986.74	920.86	808.57
掩埋	公吨	393.25	440.43	429.75	323.49
焚化有能量回收	公吨	0.00	546.31	491.10	485.08
焚化无能量回收	公吨	345.16	0.00	0.00	0.00

D.环境投入统计<sup>注1</sup>

单位：人民币

分类	2022		2023		2024		2025	
	资本投入	经常投入	资本投入	经常投入	资本投入	经常投入	资本投入	经常投入
营运成本 <sup>注2</sup>	532,048	12,102,087	13,314,133	14,543,205	15,255,151	11,147,890	2,360,747	12,847,994
供应商及客户 上下游关联成本 <sup>注3</sup>	-	862,255	-	262,200	133,064	288,824	-	640,651
管理成本 <sup>注4</sup>	2,416,689	13,820,710	317,708	18,281,577	248,203	15,079,569	8,887	17,618,232
社会活动成本 <sup>注5</sup>	-	178,839	-	777,183	-	399,151	-	312,335
<b>总计</b>	<b>2,948,737</b>	<b>26,963,891</b>	<b>13,631,841</b>	<b>33,864,164</b>	<b>15,636,418</b>	<b>26,915,433</b>	<b>2,369,634</b>	<b>31,419,212</b>

E.总耗水及排放水量

项目	单位	2022	2023	2024	2025
排放水量	百万公升	930.22	892.84	872.79	906.75
总耗水量	百万公升	137.95	135.78	151.91	154.98

注：

1. 统计资料涵盖张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、南投厂、越南厂
2. 营运成本：涵盖污染防治成本（空气、水、噪音、毒化物等其他污染）、资源可持续利用成本（提高资源利用效率、废弃物减少、回收及处理成本）
3. 供应商及客户上下游关联成本：涵盖绿色采购、产品及产品包装再利用、再生、再造及修改等
4. 管理成本：涵盖环境保护活动及教育等人事成本、取得外部验证单位验证费用、政府环保规费
5. 社会活动成本：涵盖环境保护捐赠等社会活动成本

F.产品所含危害环境物质限制摘选表

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

## 社会

### A.人力结构表

类别	组别	张江厂		金桥厂		惠州厂		昆山厂		南投厂		墨西哥厂		越南厂		组别小计与比例	
		人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占全体员工比例
职务 <sup>注1</sup>	管理职 - 男	124	11.2%	79	7.1%	92	8.3%	106	9.5%	270	24.3%	68	6.1%	112	10.1%	851	5.2%
	管理职 - 女	57	5.1%	17	1.5%	46	4.1%	18	1.6%	76	6.8%	20	1.8%	27	2.4%	261	1.6%
	技术职 - 男	547	13.7%	270	6.8%	292	7.3%	301	7.5%	1,191	29.8%	208	5.2%	398	10.0%	3,207	19.6%
	技术职 - 女	142	3.6%	77	1.9%	81	2.0%	78	2.0%	280	7.0%	54	1.4%	80	2.0%	792	4.8%
	事务职 - 男	42	2.6%	15	0.9%	52	3.2%	74	4.5%	119	7.3%	80	4.9%	43	2.6%	425	2.6%
	事务职 - 女	162	9.9%	41	2.5%	225	13.8%	194	11.9%	391	23.9%	78	4.8%	120	7.3%	1,211	7.4%
	技能职 - 男	752	7.8%	290	3.0%	519	5.4%	738	7.7%	349	3.6%	805	8.4%	924	9.6%	4,377	26.7%
	技能职 - 女	522	5.4%	234	2.4%	519	5.4%	573	6.0%	1,257	13.1%	1,534	15.9%	602	6.3%	5,241	32.0%
性别	男性	1,465	16.5%	654	7.4%	955	10.8%	1,219	13.8%	1,929	21.8%	1,161	13.1%	1,477	9.0%	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	5.1%	7,505	45.9%
聘用类别	正式 <sup>注2</sup>	2,347	14.4%	1,023	6.3%	1,826	11.2%	2,082	12.7%	3,923	24.0%	2,847	17.4%	2,292	14.0%	16,340	99.8%
	约聘 <sup>注3</sup>	1	4.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	40.0%	0	0.0%	14	0.1%	25	0.2%
国籍	当地国籍-管理职	181	1.2%	96	0.6%	138	0.9%	124	0.8%	344	2.2%	80	0.5%	70	0.5%	1,033	6.3%
	当地国籍-非管理职	2,167	14.2%	927	6.1%	1,688	11.0%	1,958	12.8%	2,676	17.5%	2,751	18.0%	2,097	13.7%	14,264	87.2%
	非当地国籍-管理职	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.2%	8	0.7%	69	6.5%	79	0.5%
	非当地国籍-非管理职	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	911	85.3%	8	0.7%	70	6.6%	989	6.0%
年龄	30岁以下	651	11.0%	286	4.8%	418	7.0%	947	16.0%	965	16.3%	1,247	21.0%	1,419	23.9%	5,933	36.3%
	30~50岁	1,671	17.9%	729	7.8%	1,364	14.6%	1,121	12.0%	2,365	25.3%	1,233	13.2%	877	9.4%	9,360	57.2%
	50岁以上	26	2.4%	8	0.7%	44	4.1%	14	1.3%	603	56.3%	367	34.2%	10	0.9%	1,072	6.6%
学历	博士	4	16.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	13	52.0%	5	20.0%	3	0.12	25	0.2%
	硕士	86	7.0%	34	2.8%	21	1.7%	26	2.1%	1,015	82.4%	19	1.5%	31	2.5%	1,232	7.5%
	学士	1,164	15.4%	571	7.6%	727	9.6%	870	11.5%	2,273	30.1%	943	12.5%	1,005	13.3%	7,553	46.2%
	高中及以下	1,094	14.5%	418	5.5%	1,078	14.3%	1,186	15.7%	632	8.4%	1,880	24.9%	1,267	16.8%	7,555	46.2%
地区小计		2,348	14.3%	1,023	6.3%	1,826	11.2%	2,082	12.7%	3,933	24.0%	2,847	17.4%	2,306	14.1%	-	-
总计																	16,365

注：

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

2. 正式员工：与公司签订雇佣契约，每日工时8小时之员工，但不含派遣工

3. 约聘员工：与公司签订定期雇佣契约之员工，但不含派遣工及时薪工

## B.员工新进与离职

员工新进		2022	2023	2024	2025							
					张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	总计
性别	男性人数	5,869	5,602	3,880	238	131	23	177	291	275	798	1,933
	新进率 <sup>注1</sup>	61%	59%	45%	16%	21%	2%	15%	15%	23%	70%	23%
	女性人数	3,565	3,897	2,546	101	53	7	161	515	407	474	1,718
	新进率	46%	50%	35%	11%	14%	1%	20%	28%	24%	75%	24%
职务	管理职	71	58	28	6	6	2	0	11	8	25	58
	新进率	7%	5%	3%	3%	6%	1%	0%	3%	8%	24%	5%
	技术职	636	314	320	75	43	16	16	212	41	243	646
	新进率	18%	9%	10%	12%	13%	4%	4%	16%	17%	69%	18%
	事务职	429	178	175	15	1	3	19	57	14	86	195
	新进率	21%	8%	8%	6%	1%	1%	7%	10%	7%	62%	11%
技能职	技能职	8,298	8,949	5,903	243	134	9	303	526	619	918	2,752
	新进率	77%	85%	62%	19%	27%	1%	24%	37%	26%	78%	30%
	30岁以下人数	6,623	6,648	4,670	206	124	8	280	547	382	887	2,434
	新进率	85%	98%	85%	33%	51%	2%	31%	73%	31%	84%	46%
	30~50岁人数	2,691	2,696	1,682	130	60	22	58	244	236	385	1,135
	新进率	30%	28%	18%	8%	8%	2%	5%	10%	18%	55%	12%
50岁以上人数	120	155	74	3	0	0	0	15	64	0	82	
新进率	14%	16%	7%	11%	0%	0%	0%	2%	17%	0%	7%	
新进员工总人数		9,434	9,499	6,426	339	184	30	338	806	682	1,272	3,651
新进率		54%	55%	41%	15%	18%	2%	17%	22%	23%	72%	23%
间接员工新进人数		1,136	550	523	96	50	21	35	280	63	354	899
新进率		17%	8%	8%	9%	10%	3%	5%	12%	11%	60%	14%
直接员工新进人数		8,298	8,949	5,903	243	134	9	303	526	619	918	2,752
新进率		77%	85%	63%	29%	11%	1%	20%	24%	44%	120%	29%
每人平均聘雇费用 (人民币)		3,317	1,723	1,811								3,939
间接员工岗位异动人数		753	845	856								1,005
间接员工岗位递补率 <sup>注2</sup>		40%	61%	62%								53%

注：

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

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

员工离职		2022	2023	2024	2025							
					张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	总计
性别	男性人数	2,808	3,069	1,831	172	74	103	228	204	339	272	1,392
	流失率 <sup>注 1-2</sup>	29%	33%	21%	12%	12%	10%	19%	11%	28%	24%	16%
	女性人数	2,195	2,050	1,632	83	47	82	135	193	427	126	1,093
	流失率	28%	26%	22%	9%	13%	9%	16%	10%	25%	20%	15%
职务	管理职	72	72	48	5	7	1	0	22	29	2	66
	流失率	7%	7%	4%	3%	7%	1%	0%	6%	30%	2%	6%
	技术职	518	481	325	21	10	12	11	103	45	22	224
	流失率	15%	14%	10%	3%	3%	3%	3%	8%	18%	6%	6%
	事务职	360	298	220	24	17	20	18	97	74	46	296
	流失率	18%	14%	10%	10%	25%	7%	7%	17%	35%	33%	16%
	技能职	4,053	4,268	2,870	205	87	152	334	175	618	328	1,899
	流失率	38%	41%	30%	16%	18%	14%	26%	12%	26%	28%	21%
年龄	30岁以下人数	2,962	3,312	1,978	135	54	85	295	128	361	281	1,339
	流失率	40%	49%	36%	22%	22%	18%	33%	17%	29%	27%	25%
	30~50岁人数	1,935	1,700	1,334	117	67	100	68	228	325	117	1,022
	流失率	21%	18%	14%	7%	9%	7%	6%	10%	25%	17%	11%
	50岁以上人数	106	107	151	3	0	0	0	41	80	0	124
流失率	13%	11%	14%	11%	0%	0%	0%	7%	21%	0%	11%	
离职员工总人数		5,003	5,119	3,463	255	121	185	363	397	766	398	2,485
流失率		29%	29.7%	21.6%	11%	12%	10%	18%	11%	26%	23%	14.9%
间接员工离职人数		950	851	593	50	34	33	29	222	148	70	586
流失率		14%	12.6%	9.1%	5%	7%	4%	4%	10%	27%	12%	8.8%
直接员工离职人数		4,053	4,268	2,870	205	87	152	334	175	618	328	1,899
流失率		38%	40.7%	30.2%	16%	18%	14%	26%	12%	26%	28%	19.0%
自愿离职 <sup>注 3</sup> 总人数		4,089	4,634	2,639	2,150							
流失率		24%	28%	16%	13%							

注：

1. 该类别的员工流失率=当年度该类别的离职人数÷((该类别的当年度期初在职人数+该类别的当年度期末在职人数)÷2)×100%
2. 离职人数扣除到职 90 天内离职人员
3. 自愿离职总人数：为离职总人数扣除试用期不合格与被资遣的人员

### C. 依国籍分布统计

国籍	全体员工		管理职	
	人数	占全体员工比例	人数	占管理职员工比例
中国	10,362	69.09%	955	87.14%
墨西哥	2,938	19.59%	96	8.76%
菲律宾	424	2.83%	0	0.00%
越南	1,265	8.43%	39	3.56%
美国	3	0.02%	2	0.18%
英国	2	0.01%	2	0.18%
法国	1	0.01%	0	0.00%
新加坡	1	0.01%	1	0.09%
<b>总计</b>	<b>16,365</b>		<b>1,112</b>	

### D. 员工民族统计<sup>注1</sup>

民族	全体员工		管理职	
	人数	占全体员工比例	人数	占管理职员工比例
汉族	3,861	89.79%	202	97.58%
彝族	100	2.33%	0	0.00%
壮族	73	1.70%	0	0.00%
苗族	68	1.58%	0	0.00%
土家族	41	0.95%	2	0.97%
侗族	28	0.65%	0	0.00%
瑶族	21	0.49%	0	0.00%
白族	18	0.42%	1	0.48%
傣族	13	0.30%	0	0.00%

### E. 人力投资报酬率

项目	2022	2023	2024	2025
人力投资报酬率 <sup>注2</sup> (HC ROI)	2.62%	2.49%	2.38%	1.37%
每人平均利润 <sup>注3</sup> (单位: CNY)	200,178	129,987	115,759	136,434

注:

1. 员工少数民族总计有 439 人, 占全体员工总人数 2.68%, 包含 5 位管理职员工, 占管理职人数 0.45%。其中有 77 位员工分布于 18 个不同的种族类别, 每一种族类别不超过 10 人, 不再细分统计
2. 人力投资报酬率 = (当年度营业总收入 - (当年度营业总投入 - 当年度员工相关的总投入 (薪资+福利))) ÷ 当年度员工相关的总投入 × 100%
3. 每人平均利润 = 利润总额 ÷ ((年度期初在职人数 + 年度期末在职人数) ÷ 2)

F.员工女男薪资／薪酬比例

类别	女男薪资／酬比率	类别	女男薪资／酬比率	类别	女男薪资／酬比率
非管理职薪资	0.939	管理职薪资	0.958	经营管理层薪资	-
非管理职薪酬	0.931	管理职薪酬	0.979	经营管理层薪酬 <sup>注1</sup>	1.000
技术职薪资	0.927	高阶管理职薪资	0.958		
技术职薪酬	0.915	高阶管理职薪酬	1.020		
事务职薪资	0.884	中阶管理职薪资	0.938		
事务职薪酬	0.872	中阶管理职薪酬	0.940		
技能职薪资	1.007	初阶管理职薪资	0.979		
技能职薪酬	1.006	初阶管理职薪酬	0.978		

G.培训时数与培训费用统计

类别	组别		厂区							组别小计	占该组比例
			张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂		
培训时数 (小时)	性别	男性	86,963	34,352	27,088	58,204	33,312	11,552	190,697	442,168	62%
		女性	46,668	20,627	19,059	38,568	27,028	16,694	105,678	274,321	38%
	职务	管理职	7,268	3,001	4,619	4,669	10,300	1,966	34,987	66,810	9%
		技术职	23,426	10,916	6,196	6,571	8,092	2,016	81,295	138,512	19%
		事务职	5,917	1,229	4,860	5,659	22,523	2,754	41,874	84,816	12%
		技能职	97,020	39,832	30,473	79,873	19,424	21,510	138,219	426,352	60%
	课程分类	强制性课程 <sup>注1</sup>	56,648	8,415	7,029	88,793	3,886	17,967	157,984	340,721	48%
		非强制性课程 <sup>注2</sup>	76,983	46,564	39,118	7,980	56,454	10,279	138,391	375,768	52%
		总计	133,631	54,978	46,147	96,772	60,340	28,246	296,375	716,490	--

类别	组别		厂区							组别小计	占该组比例
			张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂		
培训费用 (人民币)	性别	男性	9,848	5,254	1,525,895	2,901,782	539,750	104,092	52	5,086,673	61%
		女性	5,366	3,041	958,843	1,740,820	535,553	45,393	29	3,289,044	39%
	年龄	30岁以下	4,483	2,511	670,159	2,323,918	247,320	42,728	30	3,291,149	39%
		30~50岁	10,605	5,746	1,648,462	2,264,348	655,935	90,492	38	4,675,625	56%
		50岁以上	126	39	166,116	54,335	172,048	16,266	13	408,943	5%
	课程分类	强制性课程	4,365	1,506	364,247	3,723,085	537,651	146,945	76	4,777,875	57%
		非强制性课程	10,849	6,789	2,120,490	919,517	537,651	2,540	6	3,597,842	43%
	总计		<b>15,213</b>	<b>8,296</b>	<b>2,484,737</b>	<b>4,642,602</b>	<b>1,075,303</b>	<b>149,485</b>	<b>81</b>	<b>8,375,717</b>	--
	管理职	初阶主管	427	253	123,764	188,800	107,530	8,969	1	429,745	24%
		中阶主管	383	197	368,946	305,375	215,061	13,251	0	903,213	50%
		高阶主管	151	56	155,575	214,620	107,530	0	0	477,933	26%

注：

1. 强制性课程：为员工之基本必要培训，如：阳光行为政策倡导、建立职场人道待遇、RBA 等
2. 非强制性课程：为提升员工相关领域之技能培训，如：DOE 实验设计、

## H.全方位福利制度

职场环境	奖金	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 年节奖金、全勤奖金、加班津贴、绩效奖金、三节礼券、生日礼券、研发奖励金、知识产权奖励金、员工久任奖金（中国大陆、南投厂区）</li> </ul>
	出勤	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 除法定假日及周休二日外，另有生理假、给薪病假、生日假（南投厂区）、给薪年假<sup>注1</sup>、给薪福利假<sup>注2</sup>（中国大陆、南投厂区）、给薪原住民岁时祭仪假（南投厂区）、给薪投票假（南投厂区）</li> <li>• 实施远距工作、弹性工时的上班模式</li> </ul>
	保险	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 依法为同仁投保社会保险与提拨退休金，加保商业保险如团体保险、当地与海外差旅保险（如为派驻员工，派驻期间其眷属一并纳入保障）、雇主责任险、人寿保险（墨西哥厂区）</li> </ul>
	餐饮	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 设有宽敞卫生、多样菜色选择、营养师设计控制热量菜单的员工餐厅，并享有餐费补助；另外提供怀孕员工妈妈贴纸可增加餐点份量</li> </ul>
	住宿	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 备有不同型式宿舍，内含家电、空调、热水器、无线网络及家俱</li> <li>• 提供住房／房租补贴（中国大陆、南投厂区）、为所有正式员工缴纳住房公积金（中国大陆厂区）</li> </ul>
	交通	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提供舒适便利的厂区间免费接驳车、叫车服务；增设地铁通勤班车并补助车费（惠州厂区）</li> <li>• 设备完善的员工专属停车场、孕妇专用停车位（惠州厂区、南投厂区）</li> </ul>
身心健康	运动活动	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 家庭日、亲子活动、尾牙聚餐及抽奖活动、庆生会、运动日、歌唱比赛等各项文艺、团康活动</li> <li>• 赞助各类社团（29个运动社团、6个健康乐活社团、10个艺文社团及3个慈善／服务社团）并举办各式竞赛与活动</li> <li>• 建置篮球／排球共享场、羽球场等，并提供桌球、撞球、跑步机等多项休闲设施</li> </ul>
	压力管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 实施员工协助方案，进行压力调适问卷调查、提供心理咨商服务、身心健康讲座与活动、文艺电影欣赏</li> </ul>
	健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 设医护室，有专职医护人员与专业驻厂医师，提供免费的医护咨询、应急处理等服务</li> <li>• 每年为员工提供一次免费健康检查并主动定期追踪员工身体状况，此外，不定期举办各项健康促进活动、卫生培训与讲座</li> </ul>
家庭协助	育儿相关	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提供给薪陪产假、给薪产检假、给薪产假、育婴假（南投厂区）、育儿假（中国大陆给薪、越南厂区）、给薪哺（集）乳假等</li> <li>• 设有哺（集）乳室</li> <li>• 员工结婚补助、生育补助／祝贺金、员工子女／本人教育补助、学龄前托儿服务特约厂商学杂费优惠（南投厂区）</li> </ul>
	慰问救助	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 员工及眷属丧葬补助、员工住院慰问金／住院津贴、员工眷属住院慰问金（墨西哥厂区）、急难救助金</li> </ul>
其他		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 补助员工到职健康检查、协助外籍或派驻员工办理居住证／工作证；沟通费与关爱团队（中国大陆厂区）</li> <li>• 建置专用活动室，如：礼拜室、计算机网络教室、图书室、美感发想中心</li> <li>• 设置便利商店提供缴费、购票等便民服务（中国大陆、南投厂区）</li> <li>• 签订餐厅、购物商店、医疗诊所、语文学习机构等特约厂商</li> </ul>

注：

1. 年假：依当地法规要求实施。中国大陆厂区：累计工作满一年未满十年，可享5天；累计工作满十年不满二十年，可享10天；累计工作满二十年（含）以上者，可享15天；应休未休年假天数得以300%日薪折抵。南投厂：工作满六个月以上未满一年，可享3天；一年以上未满二年，可享7天；二年以上未满三年，可享10天；三年以上未满五年，可享14天；五年以上未满十年，可享15天；十年以上者每年加给1天，以30天为限；应休未休年假天数得以100%日薪折抵。墨西哥厂：工作满一年者可享12天，工龄每增加一年，加给2天，在第五年后，每五年加给2天；应休未休年假天数得以100%日薪折抵。越南厂：工作满一年者可享12天，每五年加给1天；应休未休年假天数得以100%日薪折抵。

2. 福利假：中国大陆厂区视为一种久任奖励，任职满两年以上的员工，并依据在职薪资提供2至10天不等的全薪福利假；南投厂区新进员工即享有4天新进特别假，使用期限为入职日后一年内使用完毕。

### I.各厂区职业伤害及职业疾病统计信息

项目	厂区						
	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂
总工时	579,013	258,869	478,649	617,628	929,744	487,248	567,437
可记录之职业伤害数	0	0	0	4	3	3	1
可记录的职业伤害比率	0.00	0.00	0.00	0.59	0.37	0.82	0.23
严重的职业伤害数	0	0	0	0	0	0	0
严重的职业伤害比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
虚惊事件数	0	0	0	0		0	0
虚惊事件比率	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00
职业伤害造成的死亡人数	0	0	0	0	0	0	0
职业伤害造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
职业病率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
损失天数	0	0	0	204	130	待调查结果后披露	5.5
误工率	0.00	0.00	0.00	30.00	17.56	待调查结果后披露	1.20

## 治理

### A.2025 年接受反贪腐政策培训人数

项目 \ 厂区	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	总计
管理职	532	290	336	369	527	221	276	2,551
非管理职	7,342	2,817	6,122	18,590	4,632	6,874	6,438	52,815
期末在职人数	2,348	1,023	1,826	2,082	3,933	2,847	2,306	16,365
受训人数占厂区人数比例 <sup>注1</sup>	335%	304%	354%	911%	131%	249%	291%	338%

注：

1. 受训人数占厂区人数比例=受训人数÷年度期末在职人数×100%

## GRI 索引

使用声明	环旭电子参照 GRI 准则编制本 GRI 索引，引用 2025/01/01 至 2025/12/31 期间的信息
GRI 使用版本	GRI 1: 基础 2021
适用 GRI 行业准则	无

GRI 披露项目	章节 / 说明	页码
GRI 2 一般披露 2021		
组织及报导实务		
2-1 组织详细信息	关于本报告书	4
2-2 组织可持续报导中包含的实体	关于本报告书	4
2-3 报导期间、频率及联络人	关于本报告书	4
2-4 信息重编	重新调整智能制造星级目标，详细请参阅 <a href="#">P.50</a> 备注说明	-
2-5 外部审验 / 确信	第三方保证声明书	205
活动与工作		
2-6 活动、价值链和其他商业关系	关于环旭电子	5
	产品价值链	79
2-7 员工	人力结构	128
	可持续数据 - 社会	184
2-8 非员工的工作者	职业安全卫生管理	109
治理		
2-10 最高治理单位的提名与遴选	董事提名与职权	34
2-12 最高治理单位在监督冲击管理的角色	永续委员会组织	13
2-13 冲击管理的负责人	永续委员会组织	13

2-14 最高治理单位在可持续报导的角色	关于本报告书	4
2-15 利益冲突	董事提名与职权 (董事在其他董事会任职之情形请参阅 <a href="#">公司官网</a> )	34
2-17 最高治理单位的群体智识	董事成员进修	35
2-19 薪酬政策	董事会绩效与薪酬	35
2-20 薪酬决定流程	董事会绩效与薪酬	35
	完善的薪酬制度	132
<b>策略、政策与实务</b>		
2-22 可持续发展策略的声明	董事长与总经理的话	7
	可持续发展策略	15
2-23 政策承诺 2-24 纳入政策承诺	可持续发展政策	15
	商业道德与法规遵循	36
	绿色产品管理	52
	质量管理	80
	供应商行为准则	86
	责任矿产承诺	94
	气候变迁冲击与调适	99
	人权保障	122
2-25 补救负面冲击的程序	社会活动概况	148
	实质性议题与风险冲击管理	25
	利益相关方经营	28
2-26 寻求建议和提出疑虑的机制	商业道德与法规遵循	36
2-27 法规遵循	法规遵循	37
2-28 公协会的会员资格	对外倡议	156

利益相关方议会		
2-29 利益相关方议会方针	实质性议题识别	17
	利益相关方经营	28
2-30 团体协约	员工工会	127
GRI 3 重大主题 2021		
3-1 决定重大主题的流程	实质性议题分析	17
3-2 重大主题列表	实质性议题与风险冲击管理	25

GRI 披露项目 / 其他来源	章节	页码
实质性议题		
可持续供应链		
3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	价值链管理	77
204 采购实务		
204-1 来自当地供应商的采购支出比例	当地采购	84
308 供应商环境评估		
308-1 采用环境标准筛选新供应商	供应商评鉴	88
308-2 供应链对环境的负面冲击，以及所采取的行动	供应商可持续性风险评估	93
414 供应商社会评估		
414-1 使用社会标准筛选的新供应商	供应商评鉴	88
414-2 供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	供应商可持续性风险评估	93
USI 特定主题		
可持续供应链	责任矿产承诺	94
能源管理		

3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	环境保护与职场安全卫生	98
302 能源		
302-1 组织内部的能源消耗量	能源管理	101
	能源管理 (AFG-苏州厂)	165
302-3 能源密集度	能源管理	101
302-4 减少能源消耗	能源管理	101
职业安全卫生		
3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	环境保护与职场安全卫生	97
403 职业安全卫生 (2018)		
403-1 职业安全卫生管理系统	职业安全卫生	109
403-2 危害辨识、风险评估、及事故调查	职业安全卫生	110
403-3 职业健康服务	身心灵健康维护	116
403-4 有关职业安全卫生之工作者参与、咨询与沟通	职业安全卫生管理	109
403-5 有关职业安全卫生之工作者培训	职业安全卫生管理	109
403-6 工作者健康促进	身心灵健康维护	116
403-7 预防和减轻与业务关系直接相关联之职业安全卫生的冲击	职业安全卫生管理	109
403-8 职业安全卫生管理系统所涵盖之工作者	职业安全卫生	109
403-9 职业伤害	职业灾害管理	113
	职业安全卫生 (AFG-苏州厂)	170
403-10 职业病	职业安全卫生管理	109
废弃物与循环再生		
3 重大主题 (2021)		

3-3 重大主题管理	环境保护与职场安全卫生	98
306 废弃物 (2020)		
306-1 废弃物的产生与废弃物相关显著冲击	废弃物管理	104
306-2 废弃物相关显著冲击之管理	废弃物管理	104
306-3 废弃物的产生	废弃物管理	104
	废弃物与循环再生 (AFG-苏州厂)	164
306-4 废弃物的处置移转	废弃物管理	105
	废弃物与循环再生 (AFG-苏州厂)	164
306-5 废弃物的直接处置	废弃物管理	105
	废弃物与循环再生 (AFG-苏州厂)	164
数据与隐私		
3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	营运与治理	32
418 客户隐私		
418-1 经证实侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉 <sup>注1</sup>	客户隐私保护	83
USI 特定主题		
数据与隐私	法规遵循	37
绿色产品		
3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	绿色产品与创新	50
416 顾客健康与安全		
416-1 评估产品和服务类别对健康和安全的冲击	产品合规	59
USI 特定主题		
绿色产品	绿色产品管理	52

上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号 -可持续发展报告（试行）		
遵守产品安全法律法规与行业标准	产品合规	59
客户关系管理		
3 重大主题（2021）		
3-3 重大主题管理	价值链管理	77
USI 特定主题		
客户关系管理	客户关系	80
可持续制造		
3 重大主题（2021）		
3-3 重大主题管理	绿色产品与创新	50
USI 特定主题		
可持续制造	可持续制造	71
人才吸引与留任		
3 重大主题（2021）		
3-3 重大主题管理	包容职场	121
201 经济绩效		
201-3 确定给付制义务与其他退休计划	员工福利制度	134
202 市场地位		
202-1 不同性别的基层人员标准薪资与当地法定薪资的比率	完善的薪酬制度	132
202-2 雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	人力结构	128
401 劳雇关系		
401-1 新进员工和离职员工	寻找合适的人才	130
	多元与包容（AFG-苏州厂）	166
401-2 提供给全职员工（不包含临时或兼职员工）的福利	员工福利制度	134

401-3 育婴假	员工福利制度	135
402 劳/资关系		
402-1 关于营运变化的最短预告期	员工权益	126
405 员工多元化与平等机会		
405-2 女性对男性基本薪资加薪酬的比率	完善的薪酬制度	132
	人才吸引与留任 (AFG-苏州厂)	167
风险与危机管理		
3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	营运与治理	32
USI 特定主题		
风险与危机管理	企业风险管理	38
人才发展		
3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	包容职场	121
404 培训与教育		
404-1 每名员工每年接受培训的平均时数	人才发展	141
404-2 提升员工职能及过渡协助方案	精实职涯计划	144
404-3 定期接受绩效及职业发展检核的员工百分比	员工绩效管理	138
信息安全管理		
3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	营运与治理	32
USI 特定主题		
信息安全管理	信息安全管理	46
	信息安全管理与数据隐私 (AFG-苏州厂)	162

空氣污染防治		
3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	环境保护与职场安全卫生	98
305 排放		
305-7 氮氧化物 (NO <sub>x</sub> )、硫氧化物 (SO <sub>x</sub> )，及其它显著的气体排放	大气污染防治	106
	大气污染防治 (AFG-苏州厂)	166
气候策略		
3 重大主题 (2021)		
3-3 重大主题管理	环境保护与职场安全卫生	97
201 经济绩效		
201-2 气候变迁所产生的财务影响及其他风险与机会	气候策略与自然风险管理	99
305 排放		
305-1 直接 (范畴一) 温室气体排放	温室气体排放	101
305-2 能源间接 (范畴二) 温室气体排放	温室气体排放	101
305-3 其它间接 (范畴三) 温室气体排放	间接温室气体排放	101
305-4 温室气体排放密集度	温室气体排放	101
305-5 温室气体排放减量	温室气体排放	101
特定主题披露		
201 经济绩效		
201-1 组织所产生及分配的直接经济价值	财务绩效与税务治理	37
	完善的薪酬制度	132
201-4 取自政府之财务援助	ESG 关键绩效	179
205 反贪腐		
205-1 已进行贪腐风险评估的营运据点	商业道德	36

205-2 有关反贪腐政策和程序的沟通及培训	董事成员进修	35
	商业道德	36
	可持续数据 - 治理	191
	供应商行为准则	86
205-3 已确认的贪腐事件及采取的行动	商业道德	36
206 反竞争行为		
206-1 反竞争行为、反托拉斯和垄断行为的法律行动	法规遵循	37
302 能源		
302-5 降低产品和服务的能源需求	绿色产品设计推动	60
303 水与放流水 (2018)		
303-1 共用水资源之相互影响	水资源管理	102
303-2 与排水相关冲击的管理	水资源管理	102
303-3 取水量	水资源管理	103
	水资源管理 (AFG-苏州厂)	165
303-4 排水量	水资源管理	103
	水资源管理 (AFG-苏州厂)	165
405 员工多元化与平等机会		
405-1 治理单位与员工的多元化	董事提名与职权	34
	可持续数据 - 社会	187
406 不歧视		
406-1 歧视事件以及组织采取的改善行动 <sup>注2</sup>	人权风险减缓与补偿措施	125
407 结社自由与团体协商、408 童工、409 强迫或强制劳动		
407-1 可能面临结社自由及团体协商风险的营运据点或供应商 <sup>注3</sup>	尽职调查	122

408-1 营运据点和供应商使用童工之重大风险 <sup>注4</sup>	员工工会	127
409-1 具强迫或强制劳动事件重大风险的营运据点和供应商 <sup>注5</sup>	供应商可持续性风险评估 责任矿产承诺	93 94
411 原住民权利		
411-1 涉及侵害原住民权利的事件 <sup>注6</sup>	人权风险识别结果	124
416 顾客健康与安全		
416-2 违反有关产品与服务的健康和安全法规的事件 <sup>注7</sup>	产品合规	59
417 营销与标示		
417-3 未遵循营销传播相关法规的事件 <sup>注8</sup>	法规遵循	37

注：

1. 2025 年未发生客户隐私权遭侵犯或资料外泄与遗失的事件亦无接获任何相关投诉
2. 2025 年无歧视事件
3. 经调查无重大结社自由及团体协商风险的营运据点或供应商
4. 经调查无雇用童工或使年轻劳工从事危及其健康或安全的工作之风险
5. 经调查无重大强迫或强制劳动之风险
6. 经调查无侵害原住民权利的事件发生
7. 2025 年未接获任何产品危害人体健康安全的投诉案件及违法事件
8. 2025 年未有任何违反营销传播相关法规事件

USI 特殊披露主题		
USI 特定主题		
创新管理	创新管理	68
社会参与	社会活动概况	148
生物多样性	气候策略与自然风险管理	99
上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号 -可持续发展报告（试行）		
公司环保投资和环境技术开发情况	绿色制造与投入	108
公司环保设施的建设和运行情况	水资源管理	102
与环保部门签订的改善环境行为的自愿协议	气候策略与自然风险管理	99
公司受到环保部门奖励的情况	可持续荣耀与肯定	9
建立安全可靠的生产环境和生产流程	质量管理	80
建立产品质量安全保障机制与产品安全事故应急方案	质量管理	80
每股社会贡献值	董事长与总经理的话	8
社区责任工作具体情况	社会活动概况	148
乡村振兴项目具体情况	回馈社会	151

## SASB 准则索引

主题	编号	披露项目	衡量标准	内容摘要	章节	页码
水资源管理	TC-ES-140a.1	总取水、耗水量及各自水资源压力地区比例	m <sup>3</sup> , %		水资源管理	102
废弃物管理	TC-ES-150a.1	制程有害废弃物重量与回收百分比	t, %		废弃物管理	104
劳动行为	TC-ES-310a.1	停工与延宕总天数	数字	2025 年未发生任何重大劳资争议或罢工所导致的停工事件	员工工会	127
劳动健康与安全情形	TC-ES-320a.1	员工和承包商的可记录事件比率 (TRIR) 与虚惊事件频率 (NMFR)	比率		职业灾害管理 承包商管理	114 116
	TC-ES-320a.2	(1) 公司厂区通过 RBA VAP 稽核或同等稽核占 (a) 所有公司厂区百分比 (b) 公司高风险厂区百分比; (2) 第一阶供应商通过 RBA VAP 或同等稽核占 (a) 所有第一阶供应商百分比 (b) 第一阶高风险供应商百分比	%	预计 2026 年 3 月底完成稽核后, 将公开披露相关信息		-
	TC-ES-320a.3	(1) RBA VAP 稽核或同等稽核缺失比率及 (2) 相对应的改善措施比率以 (a) 优先缺失和 (b) 其他缺失再以 (i) 公司厂区和 (ii) 第一阶供应商细分	比率	预计 2026 年 3 月底完成稽核后, 将公开披露相关信息		-
	TC-ES-410a.1	已停产物料及电子垃圾收回之总重量与回收比率	t, %	不适用, USI 无回收来自消费者使用过后的产品		-
原物料来源	TC-ES-440a.1	关键原物料风险管理方法	N/A		企业风险管理	38
					供应链管理	84
					责任矿产承诺	94
活动指标	TC-ES-000.A	生产设备数量 (工厂)	数字		全球布局	6
	TC-ES-000.B	厂房面积	平方公尺		关于环旭电子	5
	TC-ES-000.C	员工数	数字		关于环旭电子	5

## 管理系统验证一览表

厂区 管理系统 <sup>注1</sup>	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂	AFG-苏州厂
ISO 14001			●	●	●	●	●	●
ISO 14064-1								
ISO 50001	●	●	●	●	●	●		●
ISO 45001			●	●	●	●		●
IECQ QC080000	●	●	●	●	●			
TL 9000								●
ISO 9001	●	●	●	●	●	●	●	●
IATF 16949	●			●	●	●		●
ANSI/ESD S20.20	●		●	●		●		●
ISO 13485			●	●	●			●
ISO 26262	●			●	●	●		
ISO 27001 <sup>注2</sup>					●			
ISO/SAE 21434	●				●			
RBA VAP	●	●	●	●		●	●	
RBA FOC				●		●	●	
ISO 22301					●			
TISAX <sup>注3</sup>	●			●	●	●		●

注：

- 截至 2025 年底，各管理系统均持续更新至最新版验证
- ISO 27001 认证机构：TNV 系统认证公司
- TISAX 认证机构：ENX 协会

## 第三方保证声明书

待取得外部审验声明书后，将公开披露

**发行所** 环旭电子股份有限公司

**发行人** 陈昌益/魏镇炎

**地址** 上海市浦东新区张东路 1558 号  
南投县草屯镇太平路一段 351 巷 141 号

**电话** +86-21-5896-6996  
+886-49-235-0876

**编辑企划** 品质保证暨永续发展总处/永续发展暨企业职安处/企业社会责任部

**设计编辑** 总经理室

**总编辑** 陈坤键

**主任编辑** 李昀祯

**执行编辑** 李梅菁/林昭绮/林静宜/刘皇亨/张雅琳/魏巧晴/陈俞安/叶于菁

**网页制作** 王裕怀/李梅菁/林昭绮/林静宜/刘皇亨/张雅琳/魏巧晴/陈俞安/叶于菁

**网页** <https://www.usiglobal.com/csr>

**编辑委员** 李韦进/陈佳敏/林芷莹/林煜卿/洪忠民/张迦妮/曾雅如/罗文婷/李平/侯咏逵/吕士鸣/许子昱/洪吉铨/朱维堂/陈俊良/臧建伟/赖治宏/刘彦纬/杨爱美/赖建宏/李耿忠/林传源/林烈同/陈志铭/廖奕任/唐尚斌/洪品源/徐泓圣/刘佑成/苏震南/林朝宣/梁志豪/敬雅雯/刘永强/李小兰/葛文婷/林志忠/姚毅明/张瑞静/谢辟鸾/傅丞薇/施明哲/张智涵/白忻婷/刘呈宇/陈映竹/苏慧茹/Juan Morfin/Jane Phung/刘慧卿



Realizing IDEAS Together