



友 輝 光 電

2025 永續報告書

Sustainability Report





友 輝 光 電

目錄

• 關於本報告書	01
• 2025年度ESG績效	02
• 永續發展目標	03
• 董事長的話	04
• 永續治理與推動架構	06
• 利害關係人鑑別與溝通管道	07
• 重大主題鑑別與管理	09

01 公司治理 14

1.1 公司簡介	15
1.2 董事會	20
1.3 誠信經營	22
1.4 風險管理	25
1.5 資訊安全管理	27

02 永續價值鏈 32

2.1 創新研發	33
2.2 品質管理	36
2.3 客戶滿意度	38
2.4 供應鏈管理	40

03 永續環境 43

3.1 能源、水、廢棄物管理	44
3.2 氣候變遷因應	48

04 職場與社會共融 50

4.1 人力資本	51
4.2 薪酬與福利	54
4.3 人才培育	59
4.4 安全健康與福祉	61
4.5 社會共好	65

05 GRI 準則索引 68

關於本報告書

本報告書為友輝光電股份有限公司（以下簡稱「友輝光電」或「本公司」）發布之第二本永續報告書，延續前一年度對永續議題的揭露基礎，持續整理本公司於環境、社會及公司治理等面向的管理作法與年度成果。2025 年，友輝光電在既有營運基礎上，逐步檢視永續相關風險與管理需求，並將各項推動情形納入本報告書，讓利害關係人能更清楚了解本公司的經營現況與改善方向。未來，友輝光電將持續依循務實穩健的態度，檢視營運活動對環境與社會可能產生的影響，並逐步強化內部管理與外部溝通，作為推動企業長期發展的重要基礎。

編輯原則與依循

本報告書之撰寫係依循全球永續性報導準則（Global Reporting Initiative, GRI）2021年版通用準則（GRI Universal Standards 2021）進行編製，並參考臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）相關指引，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

報告範疇與邊界

本報告書揭露之資料，涵蓋2025年1月1日至2025年12月31日，內含各利害關係人回饋之關切議題以及公司治理、環境永續與社會承諾等各項成效，本報告書以友輝光電為報告主體，部分內容若跨越不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。本報告之財務相關資訊係以新臺幣為貨幣單位，相關統計數字以國際通用方式為計算基礎，採四捨五入方式呈現。友輝光電於2025年間未有顯著之規模、結構、所有權及供應鏈之重大變化。本報告書未有資訊重編情形。

報告書資訊品質

本報告書由ESG推動小組負責統籌規劃與編製，內容資料與數據係由各業務主管單位提供，並由各單位進行初步審核與確認。總經理室則負責執行整體內容之內部稽核作業，確保資訊的正確性與可信度。永續報告書初稿由總經理室初審、總經理核定後，提報至董事會審閱，由董事會決議確認後對外發行。

報告時間

每年發行ESG永續報告書，完整報告書之電子檔可於友輝光電官網下載。

本次發布日期：2026年8月。

下次發布日期：2027年8月。

聯絡方式

若對於本報告書有任何建議或相關訊息諮詢，歡迎聯絡我們。

友輝光電股份有限公司

桃園市大溪區新光東路80號、80-1號

苗栗縣竹南鎮科研路58號

公司官網：www.ubright.com.tw

ESG專區：<http://www.ubright.com.tw/sustainability-3/>

聯繫人：發言人楊堯如

聯繫人mail：yyr@ubright.com.tw

分機：03-307-4830 #6262

2025年度ESG績效



| 環境面 (Environment)

- 溫室氣體排放方面，2025 年度類別1與類別2排放總量為 13,510.43 公噸 CO₂e，較 2024 年下降約 4.3%；溫室氣體排放強度降至 4.49 公噸 CO₂e／每百萬營收，較 2024 年持續改善。
- 廢棄物管理方面，2025年度廢棄物總量為736.37噸，較2024年略微增加；再利用率達137.06噸，較2024年成長約九成，再利用率提升至18.6%，資源循環成效逐步顯現。
- 採購面，2025 年度在地採購比例提升至 44%，較 2024 年成長 14 個百分點；節能專案部分，全年完成 5 項節能改善，合計年省電量約 63.9 萬度。



| 社會面 (Social)

- 客戶滿意度方面，2025 年度外銷客戶滿意度為 96.3%，內銷客戶滿意度為 88%，皆較 2024 年提升。
- 人才培育方面，2025 年度教育訓練總時數達 5,994.5 小時，平均每人 2.86 小時；績效考核受核率為 67.77%。
- 職場權益方面，違反人權事件為 0 件，並新增辦理「職場不法侵害」專題講座。



| 治理面 (Governance)

- 研發投入方面，2025 年度研發經費達 271,287 仟元，較 2024 年成長近 5%，佔營業額比重提升至 9.02%；2025年取得發明專利 111 件，較 2024 年增加13 件。
- 誠信經營與資訊安全均維持 0 件違規或事件。

永續發展目標

聯合國永續發展目標（SDGs）為全球共通的永續發展藍圖。友輝光電盤點自身營運活動與核心技術能量，將 2025 年度各項管理作為與具體成果對應至相關永續發展目標，從產品創新、能源管理、職場照顧到社會參與等面向，逐步將永續理念融入日常營運。下表彙整本公司 2025 年度推動事項與其對應之 SDGs 目標，作為持續檢視永續績效與規劃未來行動方向的依據。

SDGs 目標	對應友輝 2025 年度事項
 SDG 3 良好健康與福祉	導入 ISO 45001 職安衛系統；落實醫師巡場（桃園每月、竹南每季）；辦理消防逃生與 AED 急救訓練；違反人權與重大職災零事件。
 SDG 4 優質教育（公益延伸）	響應客戶元太科技「e 啟讀出未來」專案，捐贈 30 萬元協助苗栗偏鄉學童數位閱讀。
 SDG 5 性別平等	男女基層起薪一致；行政管理職女性占比達 40%；育嬰留停女性復職率 100%。
 SDG 7 可負擔的潔淨能源	運行 ISO 50001 能源管理系統；完成 5 項節能專案；維運能源監控系統與 EnB/EnPI 指標。
 SDG 8 尊嚴就業與經濟成長	員工總數成長至 605 人；研發經費佔營收 9.02%；起薪達法定最低工資 1.09 倍；提供留任獎金與多元福利。
 SDG 9 產業創新與基礎設施	累計專利 111 件；開發 NB 用超薄高亮增亮膜、外貼型隔熱紙；AOI 智慧檢測效率提升 25%、MES 數位化稼動率提升 3.5%。
 SDG 10 減少不平等	聘用身心障礙人士 6 名、外籍人員 142 名；薪酬不因性別、國籍、身心障礙等身分差異。
 SDG 12 責任消費與生產	推動綠色採購；產品符合 RoHS 2.0；廢棄物再利用量提升至 137.06 噸；協助客戶取得綠建材標章。
 SDG 13 氣候行動	完成首次 ISO 14064-1 溫室氣體盤查；2025 年排放總量較前年降 4.3%；依 TCFD 架構辨識氣候風險與機會。

董事長的話

在全球政經環境充滿挑戰的影響下，友輝團隊仍展現了無與倫比的韌性。在大環境未見明顯復甦的逆風中，我們的營收與獲利雙雙創下近幾年來的最佳表現。這不僅印證了我們技術深耕的價值，更讓我堅信一個核心理念：「維持現狀即是落伍，研究發展才有進步」。

展望2025年，面對OLED技術競爭、美中貿易戰的延續，以及紅色供應鏈推動「國產化」的國際局勢，友輝將不畏挑戰，以「技術創新」與「永續經營（ESG）」為雙引擎，啟動我們下一階段的成長藍圖：

一、落實穩健治理，強化供應鏈韌性（Governance）

在公司治理與風險控管上，我們洞察地緣政治與產業板塊的變動，並採取積極的應對策略：

- 精準的市場與產品定位：我們將避開中低端產品的紅海競爭，將資源集中於我們具備絕對優勢的高技術含量產品，包含高輝稜鏡、先進貼合產品，以及專為高階Mini-LED打造的QD film。
- 全球化與在地化佈局並進：為因應陸系面板廠的「國產化」趨勢，我們審慎評估於Local設立生產基地，以就近服務客戶、穩固市場份額，展現我們靈活的供應鏈治理能力。
- 開創第二成長曲線：為降低單一產業風險，友輝首度跨足非稜鏡產業，期能為公司創造出另一個營運效益。

二、推動綠色製造，承諾環境永續（Environment）

追求技術突破的同時，我們深刻認知到對地球環境的責任。我們正將綠色製造的DNA植入生產流程：

▪ 導入環保無溶劑製程：

我們承諾於今年六月前，於一廠增設一條無溶劑塗佈（non-solvent coating）的貼合產線。此舉不僅能賦予高霧POP產品更佳的光學表現並降低成本，更能從源頭大幅減少生產過程中的揮發性有機物（VOCs）排放，是我們邁向綠色製程的重要里程碑。

▪ 極致良率即是環保：

我們不斷優化生產條件與樹脂配方，例如近期導入的滾輪專用幅寬與獨創的QD matrix配方，不僅解決了結構變形問題，更將生產良率推向極致。高良率意味著原物料浪費的極小化與能源使用效率的極大化，這是我們對環境保護最直接的實踐。

三、共享營運碩果，深化社會參與（Social）

友輝的每一步成功，都來自全體同仁兢兢業業的投入與對細節的堅持。

- 利潤共享與員工福祉：

我們深知人才是企業永續的根本。公司已將創下近幾年來新高的獲利成果，實質體現在年度的年終獎金發放上，以最直接的方式回應同仁的貢獻。

- 凝聚共識與賦能：

我們致力於打造透明的溝通文化，讓每一位員工都清楚了解公司面臨的產業挑戰與未來方向。我們鼓勵同仁持續精進技術，做出競爭對手無法製造、或是性價比遠勝對手的產品，在友輝的舞台上實現個人與企業的共好。

迎向AI與高階顯示的新紀元

隨著AI PC熱潮的興起，友輝所開發具備高亮、超薄特性的PPD與POD貼合產品，已獲得指標性客戶的極佳回饋；我們的QD film更準備在車載與IT領域大放異彩。未來，友輝將繼續以最高標準自我敦促，在極具競爭的業界中突圍。我們承諾，將持續以創新技術帶動獲利，以ESG理念指引營運，為股東、員工、客戶與社會，創造一個更美好的永續未來！

ESG



永續治理與推動架構

為強化永續發展議題之治理與監督，本公司於 114 年 7 月 30 日設置「永續發展推動委員會」，由 3 名獨立董事組成，作為董事會轄下推動永續治理之功能性組織。委員會依「永續發展推動委員會組織規程」辦理相關運作，每年至少召開一次會議，並得依實際需要隨時召開，以協助董事會掌握公司永續發展政策、推動進度及相關管理事項。

永續發展推動委員會之主要職責包括

協助董事會發展及建議
董事會組織運作與管理
事宜

強化董事會對環境、社
會及公司治理等永續議
題之監督功能

督導公司永續發展相關
工作之規劃與執行情形

透過獨立董事參與永續治理運作，本公司持續將永續議題納入公司治理架構，作為董事會進行經營決策與風險監督之參考。



在執行層面，本公司目前暫由總經理室兼任永續發展推動單位，負責統籌企業永續發展政策之推動、跨部門溝通協調及永續資訊整合；各部門則依其職掌辦理環境、社會、公司治理及營運管理相關事項。現階段永續發展推動團隊由公司治理主管及各部處高階管理階層共同參與，負責彙整各項永續議題之管理作為與績效資訊，並配合報告書編製、資訊揭露及後續改善事項之推動。未來本公司將依營運規模、法規要求及管理需求，評估設置專責單位，以逐步完善永續發展推動架構。

為落實董事會對永續發展議題之監督職能，本公司每年定期於董事會進行永續議題專案報告，使董事會掌握相關政策推動、風險管理及執行進度。2025 年 11 月 4 日，本公司已向董事會報告氣候相關風險盤查與推動進度，說明氣候議題管理現況及後續工作方向，作為公司持續檢視管理措施與資源配置之參考。

利害關係人鑑別與溝通管道

本公司依據 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 之原則，鑑別出五大主要利害關係人類別，包含股東、員工、客戶、供應商與政府機關，作為推動永續溝通與揭露的核心對象。透過系統化分析流程，評估各類利害關係人之關注議題，並整合其對本公司永續經營可能造成之影響，作為報告內容規劃與資訊揭露之依據。

本公司重視與利害關係人之有效溝通，持續強化多元對話管道，並透過永續管理績效指標、年度報告、財務報表及公開資訊等方式，主動揭露於公司治理、環境保護及社會參與等面向之具體成果，期望建立信任夥伴關係，凝聚共識，邁向永續發展目標。



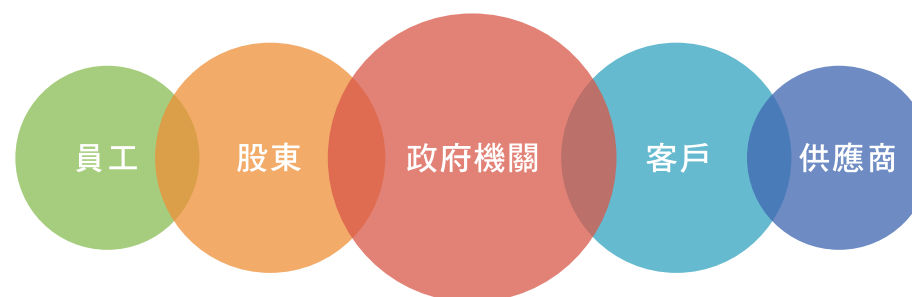
利害關係人	對友輝光電意義	關注議題	溝通頻率
客戶	客戶是我們創新與價值實踐的起點，唯有理解客戶需求、回應市場期待，才能推動產品與服務持續優化，建立長遠信任關係	• 服務品質 • 產品品質 • 研發創新 • 法規遵循	• 滿意度調查，每年一次 • 意見回饋機制，不定期 • 定期 / 不定期業務會議 • 客訴追蹤，不定期
股東	股東支持是企業穩健發展的基石。我們重視每一份投資背後的期待，透過持續提升治理透明度與營運績效，實現企業價值與永續願景的雙重承諾	• 財務績效 • 公司治理	• 股東常會/每年1次 • 法說會/每年不定期
員工	員工是推動企業前行的重要力量，我們深知唯有營造具安全感與歸屬感的職場，才能讓每一位同仁安心投入、與公司一同成長	• 薪資福利 • 教育訓練 • 職業健康安全 • 勞雇關係	• 員工內部資訊平台/即時更新 • 勞資會議/每季 • 管理委員會會議/每季 • 福委會/不定期 ◎上述會議每季定期召開、有需要時不定期加開

利害關係人	對友輝光電意義	關注議題	溝通頻率
供應商	供應商是我們實現產品品質與永續供應鏈承諾的關鍵夥伴，期望在互信共好的基礎上，共同面對挑戰、實現正向產業價值鍊	• 供應商管理 • 產品品質	• 供應商評鑑/一年一次 • 供應商會議／不定期 • 以電話、電子郵件和供應商進行雙向溝通/不定期
政府機關	其政策方向與法規制定將深刻影響企業經營模式與永續作為。本公司持續關注並配合政府相關法規修訂與政策倡議，以確保合法合規、並善盡企業社會責任	• 法規遵循 • 職業健康安全 • 風險管理 • 勞雇關係	• 公文往來/ 不定期 • 電話溝通/ 不定期 • 當面拜訪/ 不定期 • 法令規範/每季定期檢視、並依據法規調整不定期更新 • 政府說明會/ 不定期

利害關係人聯絡窗口：

股東 yyr@ubright.com.tw
 員工 peter@ubright.com.tw
 客戶 ubservice@ubright.com.tw
 供應商 ubservice@ubright.com.tw
 政府機關 yyr@ubright.com.tw

五大主要利害關係人類別



重大主題鑑別與管理

友輝光電長期將企業永續發展視為公司穩健經營與價值創造的關鍵驅動力，深信唯有與利害關係人建立良好溝通、積極回應各方期待，才能引導企業邁向永續未來。本公司依循全球永續性報導準則（GRI Standards）及AA1000利害關係人議合標準（AA1000SES），建構系統化之溝通與議題鑑別流程，作為推動永續管理與資訊揭露的基礎。

本公司透過定期蒐集員工、客戶、供應商、股東與政府機關等關鍵利害關係人意見，綜整社會趨勢與產業議題，鑑別對永續經營具重大影響之議題，據以訂定管理目標與行動方案，推動具體改善作為，強化對外溝通與責任落實。

鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard，SES）的五大原則：依賴性、責任性、影響力、張力、多元觀點，鑑別出五大利害關係人：股東、員工、客戶、供應商與政府機關。

蒐集永續議題

依據GRI準則與聯合國永續發展目標(SDGs)、組織內部發展目標，產業特定議題，從中找出可能影響公司永續經營的內外部因素，並透過問卷方式讓內部專家進行意見反饋，從中思考利害關係人所關注的議題與企業衝擊與效益，最後彙整出利害關係人所關注之永續議題。

分析營運衝擊

ESG永續報告書編制推行小組會將上述各利害關係人所關注之永續議題整合成「永續議題衝擊影響評估表」，此評估表共20項永續議題，每一項議題皆由外部顧問專家根據其議題對環境、經濟、人群(包含人權)可能產生之正面、負面、實際已發生、潛在之衝擊做彙整分析，並請內部各部門主管先閱讀並理解各項議題衝擊分析，再針對各項議題正負面衝擊分析考量其「影響程度」和「發生可能性」並給予評級，每項重大議題計分皆需加總正負面衝擊分數，而正負面衝擊分數則由「影響程度」和「發生可能性」兩者相乘加總而成。

決定揭露重大主題事項

友輝光電原則上每兩年進行一次重大主題評估，以檢視重大主題與公司營運、利害關係人關注及永續發展趨勢之連結情形。2025 年度經高階主管檢視後，考量公司營運模式、利害關係人關注議題及外部永續發展情勢未有重大變化，決議本年度延續 2024 年所鑑別之 6 項重大主題，未新增特定重大議題。本報告書持續依此 6 項重大主題揭露各項管理方針、推動情形與年度成效，作為本公司與利害關係人溝通永續議題之重要依據。

重大主題對應

重大主題	對本公司的意義	價值鏈衝擊邊界 ●直接衝擊◎促成衝擊			對應 SDGs 目標	對應GRI 準則主題
		上游	友輝 光電	下游		
經營績效	本公司重視穩健經營與誠信守法，所有業務規劃與資源投入皆依循政府法規與內部制度執行，確保營運成果符合法令與利害關係人期望		●		8	GRI 201 經濟績效
研發創新	研發能力為本公司競爭優勢與市場拓展的核心，透過持續投入新技術與客製化解決方案，強化產品差異化與品質優化，有助於強化與客戶的長期合作關係	●	●	◎	9	自訂重大主題
薪酬福利	員工為企業永續發展的重要夥伴，本公司致力於提供具市場競爭力的薪酬制度與多元福利措施，營造尊重與支持的職場環境，提升員工認同感與留任意願		●		5、8、10	GRI 401 勞雇關係
產品品質	品質為維繫客戶信任與品牌聲譽的關鍵，本公司推動全面品質管理制度，導入嚴謹製程與測試流程，確保交付符合市場規範與客戶期待的高品質產品	●	●	◎	9	自訂重大主題
職業健康與安全	為保障員工健康與營運穩定性，藉由完善職安管理系統，建立職場安全文化，致力降低工作風險與職業傷害，打造安全、健康的工作環境		●		3	403 職業安全衛生
能源與碳排	致力於提升能源使用效率與降低碳足跡，透過盤查數據、能源管理與節能設備導入，強化氣候風險應變能力，逐步邁向低碳營運，展現對環境保護與國際永續目標的承諾		●	◎	7、12、13	302能源 305 排放

重大主題管理方針

議題	政策與承諾	管理作為	目標設定	2025年績效達成情形
經營績效	透過跨部門整合，建構具前瞻性與風險韌性的經營策略，持續追求營收成長、利潤穩定與資源運用效率提升	- 設定年度營收成長目標，並透過策略性客戶開發、產品樣品驗證與投產時程規劃，推動高附加價值產品拓展，提升整體營運效益 - 每月滾動檢視現金流與資金調度策略，預先因應內外部資金市場變化，確保營運資金穩定與負債結構健康 - 依年度預算編列計畫及月結 SOP，強化跨部門溝通與自動化會計流程，提升財務資訊透明度與決策品質	- 鞏固營收動能 - 提升利潤品質 - 穩定資金流動 - 精進財務透明度	2025年整體營收表現維持穩定，並在車載應用市場需求穩定及筆記型電腦市場回溫支撐下，持續維持出貨動能
研發創新	持續投入產品創新與製程優化，並以回應市場需求與客戶痛點為導向，強化企業技術領先地位與競爭優勢	材料開發與製程創新：因應客戶對高性能、節能產品之需求，持續開發薄型化、高亮度及高附加價值光學膜材料 需求導向型研發：以客戶之聲（VOC）作為開發起點，結合品質機能展開（QFD），將客戶需求轉換為具體技術規格 跨部門協作平台：整合研發、製造、品保及業務等部門資源，提升產品導入速度與製程改善效率	- 致力於研發符合客戶需求之產品，並滿足客戶對性能、品質及節能應用之期待 - 持續擴充專利布局，強化核心技術保護 - 逐步提升研發投入比重，支援產品升級與製程優化	2025 年研發經費達新臺幣 271,287 年仟元，較 2024 年成長近 5%，占全營業額 9.02% - 累計取得發明專利 111 件，較 2024 年增加 13 件 - AOI 智慧檢測升級後，產線效率較導入前提升 25%
薪酬福利	友輝光電承諾建立透明且公平的薪酬制度，確保薪資具市場競爭力；同時持續提升員工福祉，涵蓋健康照護與工作生活平衡，並導入長期激勵機制，鼓勵員工與企業共同追求永續成長	- 公平薪酬機制優化 - 健康與福利計畫 - 績效導向薪酬與長期激勵	公平薪酬：檢視薪酬與性別差距，確保同工同酬 員工健康福祉：辦理健康檢查、健康講座及相關照護措施 績效考核透明化：推動績效考核管理，提升員工對考核機制的理解	2025 年員工總數為 605 人，較 2024 年增加 20 人 - 全體正職員工基層起薪為新臺幣 31,100 元，為法定最低薪資 1.09 倍，且男女基層起薪相同 - 非主管職全時員工薪資中位數由 2024 年新臺幣 645 仟元提升至 2025 年新臺幣 665 仟元 2025 年育嬰留停復職率為 100%，留任率為 33% 2025 年 9 月 16 日辦理「職場不法侵害」專題講座，參與人數 17 人，總訓練時數 25.5 小時

議題	政策與承諾	管理作為	目標設定	2025年績效達成情形
產品品質	公司遵循 ISO 9001 品質管理標準，導入以風險預防、持續改善與顧客導向為核心的品質管理策略，並透過各製程單位落實品質監控與異常防堵機制，透過制度化的數據分析與績效回饋流程，致力確保產品品質符合設計標準與客戶規格要求	- 建立標準作業程序與巡檢機制，從原料進貨、製程檢驗到出貨抽測，確保品質控制符合設計與客戶規範 - 各部門依其專業領域導入品質改善工具，強化缺失分析與跨部門改善執行力 - 建立年度顧客滿意度追蹤、退貨與客訴處理系統，並將其作為品質績效評核依據 - 在材料與能源端導入重複使用與效率提升方案，降低品質影響與資源浪費	- 完善產品全流程品質控管，預防不良品進入市場與客戶端 - 降低產品異常與顧客申訴發生頻率，強化品質風險預防 - 推進綠色品質管理，結合製程能效與材料重複利用策略	2025 年推動 MES 系統數位化升級，將品質紀錄整合至系統流程，生產稼動率較優化前提升 3.5% - 導入線上 CCD 檢查機、線上寬度計、線上平整度計與線上厚度感測設備，強化即時檢測、製程回饋與異常追溯能力 2025 年外銷客戶滿意度為 96.3%，較 2024 年 95.57% 提升；內銷客戶滿意度為 88%，較 2024 年 87.56% 提升 - 所有產品皆符合歐盟 RoHS 2.0 環保法規要求，並持續協助客戶取得相關產品認證
職業健康與安全	友輝光電重視員工工作環境安全與健康保障，承諾建構制度化的職業安全與衛生管理體系，預防職業災害、減少事故風險，並培養全員參與的安全文化	- 導入 ISO 45001 系統，建立標準化作業流程與危害因子辨識機制 - 執行內部職安稽核與職業災害預防訓練，持續強化作業風險辨識與回報流程 - 建構異常事件回報與分析機制，針對職業災害根本原因實施改善循環 - 定期檢討管理系統實施情形，評估其有效性與未來調整需求	- 持續推動並強化 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 - 無重大職災事故發生 - 透過教育訓練與演練提升員工安全意識	2025年度未發生死亡職災及嚴重職業傷害事件 - 桃園廠可記錄之職業傷害 7 件，竹南廠可記錄之職業傷害 1 件，均屬輕微傷害 - 桃園廠每月、竹南廠每季安排職業醫師巡場，評估作業環境與健康風險並提出改善建議 - 持續辦理新進人員教育訓練、承攬商教育訓練、消防暨逃生演練、急救訓練及各類作業主管與特殊設備操作訓練

議題	政策與承諾	管理作為	目標設定	2025年績效達成情形
能源與碳排	友輝光電承諾以節能減碳為核心，持續推動能源效率提升與設備優化，降低營運過程的溫室氣體排放，逐步邁向低碳營運模式	• 設備更新：優先汰換高耗能設備，導入高效率空壓機、馬達與製程設備 • 製程優化：針對空壓、冷卻與照明等高能耗環節，持續推動降載調整、再生能回收與智慧化控制 • 碳排追蹤：以能源使用數據作為碳排放估算依據，逐步建立完整的碳盤查基礎，提升管理透明度 • 員工參與：透過節能倡議、內部教育與改善提案，培養全員節能減碳意識，深化企業文化	• 持續導入節能改善計畫，透過設備汰換與製程優化，提升能源效率並降低年度用電強度 • 依 ISO 50001 能源管理系統，持續追蹤能源績效指標與節能成效 • 依 ISO 14064-1 建立溫室氣體盤查基礎，逐步強化碳管理能力	• 2025 年完成 5 項節能專案，包含 CC#7 塗佈設備節能改善、空壓機設備更新、空壓機房降溫改善、無塵室空調 MAU 及冰水機節能改善、冷卻水泵汰換等 • 5 項節能專案合計年節電量約 639,090 kWh，投入資源約新臺幣 348 萬元 • 2025 年完成首次 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，類別 1 與類別 2 合計排放量為 13,510.4322 公噸 CO₂e，較 2024 年下降 4.3% • 2025 年溫室氣體排放強度為 4.4923 公噸 CO₂e / 每百萬營收，較 2024 年 4.8047 公噸 CO₂e / 每百萬營收下降



1

公司治理

1.1 公司簡介	15
1.2 董事會	20
1.3 誠信經營	22
1.4 風險管理	25
1.5 資訊安全管理	27

1. 公司治理

1.1 公司簡介

友輝光電成立於 2003 年，以新光合成纖維在材料科技領域累積的技術基礎為根基，聚焦光學薄膜的功能開發與應用延伸。公司的核心定位在於整合材料知識與光學設計能力，系統性地提升薄膜基材的應用價值，並持續開拓其在光電產業及跨領域場域的使用範疇。

在產品技術面，公司長期推動光學膜性能改善與製程穩定性強化，並隨產業結構變化調整研發方向，以維持技術與市場需求的對應關係。在企業發展面，友輝光電將產品的永續應用潛力與公司長期韌性並列為重要考量，兼顧營運成長與整體發展目標的均衡推進。

展望未來，友輝光電將持續深化技術能力、厚植與客戶的合作關係，強化在薄膜材料產業中的競爭定位與長期影響力。

產品與服務

本公司專注於光學薄膜相關產品之開發與製造，核心產品涵蓋下列領域：

增亮膜

應用於各類顯示器之背光模組，具提升亮度、遮蔽不均等功能。進階型產品可支援顯示器輕量化與降低能源消耗，提升整體效能與使用體驗。

製程保護膜、光學透明膠、硬化膜

應用於消費性電子、筆記型電腦、車載顯示器與醫療顯示設備等領域，有助於提升客戶後段製程的良率與產品光學表現。

光學膜加工與塗佈服務

包含抗眩、增加硬度、抗紫外線（UV）、增亮、抗收縮等功能性塗佈，亦提供客製化之製程用保護膜（如抗靜電、OCA光學膠、特定剝離力等），支援客戶多元產品需求與製程最佳化。

產品特點與優勢

友輝光電的經營與研發團隊長期深耕微結構設計、精密塗佈及 TFT-LCD 相關領域，具備從客戶需求轉譯至產品規格、並整合品質管理的完整服務能力。光學產品線涵蓋範疇完整，各類加工製程均可於廠內自主開發與生產，並建立涵蓋開發、生產、出貨與售後各階段的品管系統，作為產品穩定性與一致性的管控依據。

在製程設備方面，公司全數設備均由內部自主開發，掌握 100% 的設備設計與維護能力。此一條件不僅有助於良率提升與生產效率優化，亦提供製程彈性調整與客製化開發的技術基礎，強化對市場需求變動的因應能力。

公司持續推動專利佈局與製程技術優化，開發多元化增亮膜產品，並透過即時服務機制穩定擴展客戶基礎。在客戶關係建立上，友輝光電積極參與客戶新機種的導入與設計階段，提供前端技術協助，以深化合作深度、鞏固於光學膜市場中的長期競爭位置。

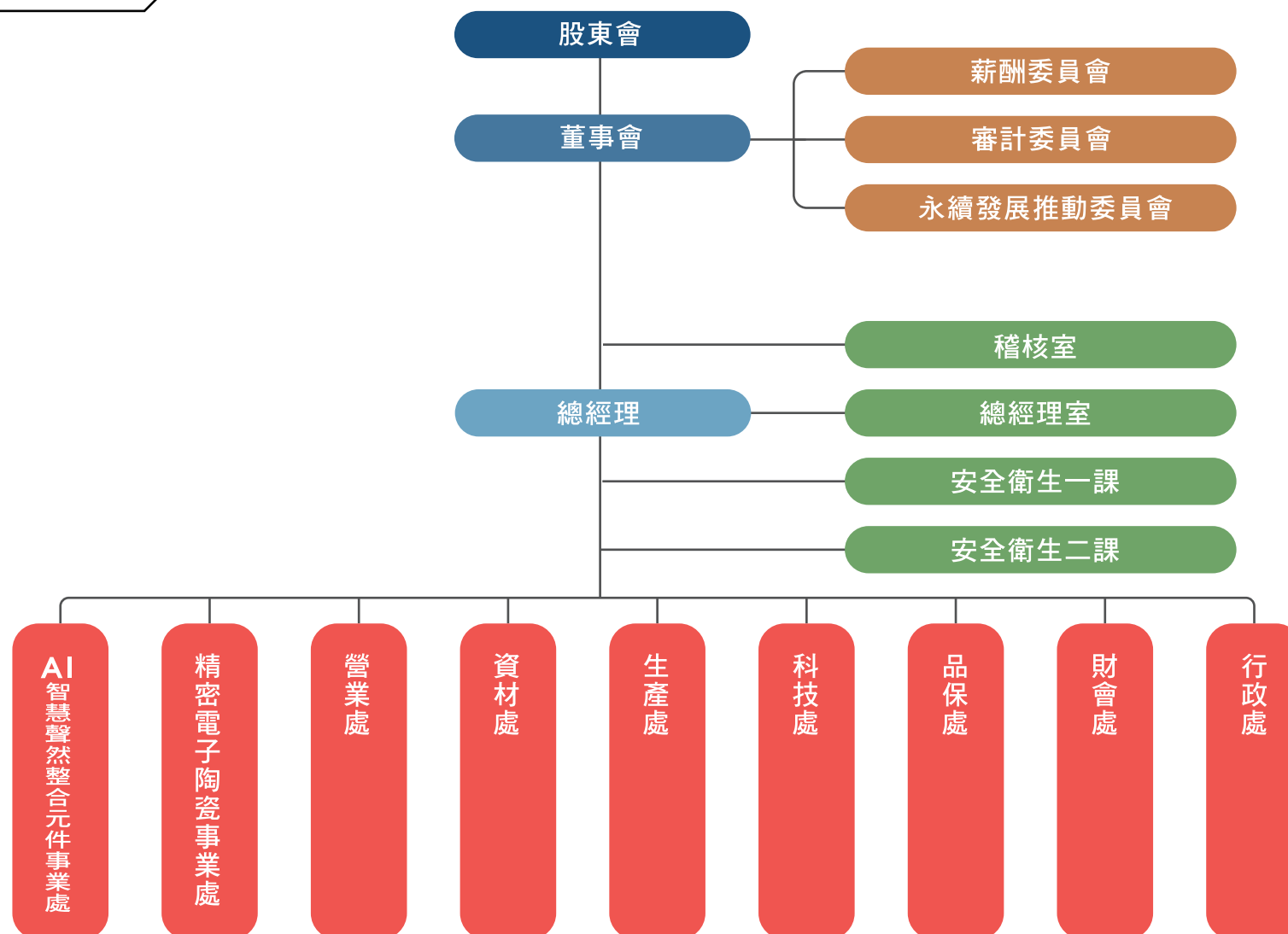
目標市場與用戶

本公司產品廣泛應用於消費性電子、車用電子及醫療顯示等領域，終端用戶涵蓋多家國際品牌商。主要客戶群包括面板製造商、背光模組廠、觸控與偏光片供應鏈夥伴、車用電子系統一階廠商及醫療產品組裝廠等。

公司基本資訊

公司名稱	友輝光電股份有限公司
成立時間	2003年12月31日
公司地址	桃園廠→桃園市大溪區新光東路80號、80-1號 竹南廠→苗栗縣竹南鎮科研路58號
董事長	吳昕杰
總經理	辛隆賓
2025年實收資本額	新台幣823,046,750元
2025年員工人數	605人
產業別	光電業
主要產品與服務	壓印成型（增亮膜 / 複合膜） 精密塗佈（亮點膜 / 偏光片保護膜 / TAC抗眩膜 / 3D顯示器曲面保護膜 / 抗靜電保護膜 / 面板出貨保護膜 / PET硬化處理膜 / 油墨製程保護膜 / 抗眩膜 / 奈米陶瓷隔熱膜）服務
2025年營業收入	新台幣3,007,496千元
營運據點	桃園廠／竹南廠／蘇州新友輝公司

組織圖



部門權責

部 門	負 責 業 務	部 門	負 責 業 務
稽核室	內部控制及稽核制度之建立與推行	行政處	人力資源及總務管理方針之擬訂、執行與督導
	規劃並協助公司各部門內部控制自行評估作業之建立與執行		公司資訊作業等業務之規劃與推動
	對各部門控制與流程提供建議及改善報告	財會處	財務、會計方針之擬訂、執行與督導
	主管機關法規及行政命令之執行與配合		產品成本統計分析
總經理室	重要規章制度擬定、經營策略規劃、專案計劃推動	資材處	原物料採購、工程發包管理及督導
	規劃並協助公司各部門營運作業之建立與執行		倉管與儲運作業管理及督導
	兼任永續發展推動單位	品保處	品質檢驗與控制
	誠信經營推動專責單位		品質管理系統維護
	執行董事會績效評估作業		供應商品質管理
營業處	市場開發與產品銷售	安全衛生 一/二課	客戶品質管理
	客戶各項諮詢與服務		工業安全環保政策擬訂、執行與督導
生產處	產品製造與生產管理		公司環境、勞工安全與衛生相關計畫之執行成效與查察
	產銷作業規劃、協調		消防安全、勞工安全與衛生訓練之管理
科技處	光學產品、光學產品結構、模具製備技術之設計、研究與發展	AI智慧聲熱 整合元件事業處	安全衛生相關法令及資訊之提供
	公司智慧財產權維護		AI檢測設備TOTAL SOLUTION軟硬體開發
	新材料開發、導入		AI語音會議記錄機硬體開發與ODM銷售
	產品技術提升		降噪型麥克風模組開發與生產
精密電子陶瓷 事業處	精密電子陶瓷元件的生產與開發		新型龍捲風式散熱器開發與生產
	電子陶瓷材料開發		薄型喇叭生產開發與應用
	被動元件材料開發		
	保護元件的生產與開發		

經營理念

維持現狀，即是落伍；研究發展，才有進步！

密切與客戶工作了解問題及探討可能性，然後利用科學與製造能力呈現答案。

財務績效

友輝光電在車載應用市場需求穩定及筆記型電腦市場回溫的支撐下，維持穩健的出貨動能，整體營運表現保持穩定。產品技術的節能特性與跨應用場域的佈局深度，持續強化本公司在產業結構調整過程中的競爭基礎，為後續發展奠定條件。此外，本公司2025年度未收取任何政府補助款項，亦未參與相關補助專案。

近三年財務績效

項 目	細 項	2023	2024	2025
產生之直接經濟價值	營運收入	2,598,097	3,172,071	3,063,081
	營運成本	2,204,194	2,475,267	2,501,182
分配之經濟價值	員工薪資與福利	478,656	567,875	539,109
	支付出资人款項	233,918	242,975	491,122
	支付政府款項	30,447	73,646	92,935
	社區投資	0	0	0
分配之經濟價值		129,538	380,183	(22,158)

註1：支付出资人款項依支付年度。(依個體財報)

註2：2025年存留之經濟價值因高股利發放而為負值



公協會參與情形

本公司重視產業交流與政策參與，加入相關產業公協會，透過定期參與會議，掌握市場趨勢與法規脈動，並與業界共同推動技術升級與永續發展。

組織	角色
桃園企業聯合會	會員
台灣顯示器暨應用產業協會	會員



1.2 董事會

董事會為友輝光電公司治理的最高決策與監督機構，同時統籌永續發展相關事務，負責審議重大營運策略、財務計畫及永續目標推動情形，確保公司運作與利害關係人之期待保持一致。

現任董事會共由 9 位董事組成，包含董事 6 席及獨立董事 3 席，獨立董事比例為 33%。董事專業背景涵蓋企業經營、財務會計、法律、環境永續與技術管理等範疇，具備互補性與整體治理視角。性別組成方面，女性董事 1 位，占比 11%。

女性董事席次目前未達三分之一，主因產業特性致使短期內相關人才遴選不易。本公司已規劃積極透過產業界及學術機構等多元管道進行人才舉薦，以逐步落實董事成員多元化政策。

2025 年度董事會共召開 5 次會議，相關出席資訊已依規定揭露於年報及公開資訊觀測站，供利害關係人查詢參考。

董事選任

為確保董事會運作具備獨立性與專業性，本公司已明定董事與獨立董事之選任程序，採候選人提名制度並納入公司章程中，所有提名皆經股東會依法選舉產生。選任完成後，由全體董事互選董事長，以強化組織內部的決策機制與職責分工。

本公司另訂有《公司治理守則》，作為董事會運作及公司治理實務之依據，藉此提升董事會成員之多元性與職能結構，並預防潛在利益衝突。透過制度化的治理安排，進一步落實決策透明、強化監督機能，穩固公司長期穩健經營之基礎。有關董事會成員多元化背景、專業經歷之詳細資訊，請參閱本公司 114 年度年報相關揭露內容。

董事會績效評估

為強化董事會治理效能並因應新版《公司治理藍圖》之要求，本公司已修訂「董事會績效評估辦法」，並每年定期執行相關評估作業。評估作業由總經理室負責辦理，透過問卷方式進行，涵蓋整體董事會運作、個別董事成員表現、薪酬委員會及審計委員會等面向。

本公司依新版公司治理藍圖修訂「董事會績效評估辦法」，並每年定期一次落實董事會績效評估。評估由總經理室負責執行，採用問卷方式進行，每年一月問卷悉數回收後，依「董事會績效評估辦法」進行分析，115 年 1 月本公司已完成 114 年度董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會之績效評估結果，並於 115 年 3 月 9 日董事會進行報告，並針對可加強處提出改善建議。



董事會薪酬制度

本公司董事酬勞之核定，係依據董事對公司營運之實質參與及貢獻程度，並授權董事會綜合考量後議定。其中，董事長每月支領固定報酬，另依據員工績效獎金發放原則，由董事會審議核定其年度酬勞；外部董事則以車馬費為基礎，酬勞部分依據當年度員工整體績效獎金基數定額核給，相關發放依內部制度辦理，確保公平性與一致性。

為強化薪酬決策之獨立性與透明度，本公司設置薪酬委員會，由全數獨立董事擔任委員，負責審議董事及高階主管之薪資政策與報酬結構。委員會主要職責包括

01・審查董事與高階主管之薪酬設計與調整

02・確保薪酬政策與公司長期經營目標及股東權益相符

03・評估現行薪酬制度之激勵效果與外部競爭性

薪酬制度由行政處負責擬定，制定時綜合考量政府相關法令、公司營運績效、同業薪資水準、物價指數及員工職務與績效表現等多項因素。相關政策與執行情形，皆透過年報或公開資訊揭露平台定期對外說明。

本公司亦關注全球企業在薪酬治理上的發展趨勢，並認同將高階管理階層薪酬設計與企業永續發展方向進行適度連結的重要性。未來將視公司整體營運發展與永續推動進程，持續關注相關作法之可行性，並將依據實務需求與公司策略目標，審慎規劃後續推動方式與步調。

董事會成員（外部）進修

為強化公司治理效能並確保董事具備與時俱進的專業知識與永續視野，本公司持續推動董事進修制度，依據《董事會績效評估辦法》與《公司治理守則》相關規定，鼓勵董事每年參與公司營運、法遵責任、ESG議題及風險管理相關之專業課程。

董事會利益衝突迴避

本公司依據《董事會議事規範》及《公司治理守則》規定，董事如於董事會議案中涉及自身或其關係人利益，且該利益可能與公司利益產生衝突，應主動揭露並迴避該案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，董事會相關迴避情形請參閱本公司 114 年度年報相關揭露內容。

功能性委員會運作情形

為協助董事會履行監督職責並強化公司治理機制，本公司設置「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，並依據《審計委員會組織規程》與《薪資報酬委員會組織規程》召開會議與進行審議作業。

審計委員會

由全體獨立董事組成，負責監督公司財務報表編製、內部控制制度執行、重大資產交易、內外部稽核作業與簽證會計師委任等事項，並與內部稽核人員及管理階層保持良好溝通。

薪資報酬委員會

則負責審議董事與員工之酬勞分派、績效獎金發放及調薪方案的合理性，亦參與獎酬制度之修訂與檢討。年度各項議案皆經專業審查並由委員充分討論後形成共識，確保薪酬政策與公司營運績效間的合理連結。

2025年度審計委員會及薪資報酬委員會相關議案與討論事項，詳見本公司 114 年年報揭露內容。

1.3 誠信經營

誠信經營與反貪腐制度

友輝光電以誠信經營作為企業治理的核心基礎，訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，作為遵循公司法、證券交易法、商業會計法及相關上市櫃法規之制度依據，並透過書面規範與專責管理機制，將誠信原則系統性落實於日常經營活動。

制度規範架構



誠信經營守則

明確禁止公司及全體人員提供或收受任何形式之不正當利益。



董事及經理人道德行為準則

規範董事、經理人及受僱人不得洩漏未公開之內部重大資訊，亦不得探詢與職務無關之公司敏感資訊，以防範內線交易與資訊濫用風險。



從業道德規範承諾書

要求全體員工簽署，簽署率達100%，強化誠信從業共識並確認行為準則之知悉義務。

總經理室為誠信經營推動之專責單位，負責制度執行與內部宣導，並每年定期向董事會報告執行情形，最近一次報告已於 2025 年 11 月 4 日 董事會提出。2025 年度，本公司未發生任何違反誠信之事件，亦未接獲誠信相關投訴。

舉報機制與違規處理

本公司訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範作業程序、行為標準、違規處理原則及申訴機制，並由專責單位負責制度執行與內部宣導，以系統性方式防範不當行為風險。本公司承諾對所有申訴事項進行保密處理，並依既定程序審慎應對與追蹤。

申訴與溝通管道

為確保員工與外部利害關係人均有暢通的意見反映管道，本公司建立多元申訴機制如下：

管道類型	對象	說明
實體意見箱	員工	設置於桃園廠區與竹南廠區員工餐廳，供同仁匿名投遞建議或反映事項
電子申訴信箱	員工	可透過各單位主管電子郵件進行申訴，或使用董事長信箱(ubchairman@ubright.com.tw)反映具體意見
申訴電話	員工	依所屬單位撥打相關主管分機進行申訴
客戶與供應商信箱	外部利害關係人	ubservice@ubright.com.tw
投資人專屬信箱	外部利害關係人	yyr@ubright.com.tw

內稽內控制度

本公司設有內部稽核機制，依年度稽核計畫對營運流程、制度執行及法規適用性進行系統性審查，並依查核結果提出改善建議，以降低營運風險、強化內部控制流程。

在廠區執行層面，桃園與竹南廠區均設有專責稽核人員，各單位依年度計畫執行內部自我稽核作業，檢視安全、環保與作業流程執行情形，並由稽核單位進行交叉覆核。

法規遵循

本公司建立制度化的法規遵循管理機制，訂有法令規章遵循作業程序，要求各單位每月依業務職責自行檢核適用法規並記錄結果，以供後續查核與追蹤，確保法令遵循落實於日常作業層面。

法規宣導與教育訓練

每年依年度計畫定期辦理法令變動宣導與教育課程，例行訓練項目如下：

訓練項目	對象	執行方式	辦理頻次
新進人員教育訓練	新進人員	到職後定期集中訓練	每週兩次
承攬商教育訓練	外包廠商	依需求安排訓練場次	不定期辦理
消防與逃生演練	全體人員	依廠區實地演練	每半年一次
工安證照回訓	持照人員	依證照效期安排回訓作業	依期辦理

2025 年度，桃園廠區為強化職場安全意識於 9 月 16 日辦理「職場不法侵害」專題講座，宣導職場霸凌預防及性騷擾防治相關知識，深化全體員工對職場權益保護之認識。

違規/缺失事件

本公司訂有重大違規事件判定標準，以事件是否對公司營運、財務、聲譽或環境造成重大影響，或罰款金額是否達新臺幣 20 萬元以上作為認定依據。

2025 年度，社會及經濟類別均無裁罰紀錄。環境類別發生 1 件行政裁罰，係化學品申報程序疏失，罰款金額為新臺幣 60,000 元，本公司已於裁罰後完成補申報作業，後續本公司將持續強化相關申報流程，防範同類疏失再次發生。

1.4 風險管理

本公司建立系統化的風險管理機制，透過治理架構各層級之職責分工，推動風險辨識、回應與追蹤作業。董事會為風險治理之最高監督單位，每年定期接受風險管理執行情形報告；審計委員會由 3 位獨立董事組成，持續監督風險治理推動進程。各部門則依職務性質導入風險責任制，負責所屬業務範疇之風險識別與控制。

風險管理制度依據

本公司訂有多項配套制度，作為辨識與因應營運、環境、社會與治理風險之政策基礎：

企業社會責任守則

風險控管作業規範

防範內線交易管理
作業程序誠信經營作業程序
及行為指南

從業道德規範

風險管理列表

風險類別	可能遭遇的風險問題	風險管制措施
財務	1. 因利率、匯率等波動產生之市場風險 2. 交易對象之信用違約風險 3. 無法將資產變現或取得足夠資金、市場交易量不足之流動性風險	1. 本公司無長/短期債務，故無因利率變動所產生之風險。匯率波動則使用自然避險，並定期開會報告最新匯率的變化，以利公司決策。若需避險則以預售遠匯為主 2. 收款客戶除以收LC之外，部份客戶已採用先收款後出貨的方式，藉此降低違約風險 3. 本公司資產部位以定存為主，債券投資以收息為主，投資時市場流動性亦是評估考量之重點
營運	1. 重大品質異常。 2. 競爭社低價競爭。 3. ECFA終止帶來轉單風險	1. 強化品質管理措施 2. 強化產品功能性不以價格作為主要競爭項目 3. 創造品質差異，降低生產成本，提升MIT競爭力

風險類別	可能遭遇的風險問題	風險管制措施
資安	1. 公司資料外洩或遺失 2. 核心設備無法運作	1. 持續更新或導入資訊安全解決方案，管理監控系統、主機與網路的使用行為，阻絕駭客可入侵管道 3. 定期舉辦教育訓練及宣導資訊安全新知，強化資訊安全教育，以提高員工資安意識，保護資料安全 3. 進行可攜式儲存設備管控，避免機敏資料遺失遭到不當存取 4. 定期進行災害復原演練，在災害發生時，能迅速回復至正常運作狀態，確保公司持續營運能力
職安	1. 違法遭受罰款風險 2. 重大職業災害風險 3. 員工不熟悉如何使用消防設備 4. 承攬商進廠作業，不熟悉廠內環境安全及規定	1. 每季進行法規查核並依法管理，維持ISO 45001職安衛管理系統 2. 進行職災案例宣導 3. 每半年實施一次消防暨逃生演練 4. 在承攬商進場施工前，進行危害告知及給予教育訓練，以降低危害風險
人力資源	1. 人力短缺、招工不易 2. 人力成本持續增加	1. 擬定實習計畫、建立產學合作關係網自高中職起以建教合作方式提前訓練專業人才、包含升大學後在學期間實習及寒暑假實習，培養專業職能，期能儲備專業人才 2. 提升個人職能、鼓勵多元發展、優化作業流程、導入AI智能
供應鏈	1. 供應商供應短缺 2. 原物料品質異常	1. 供應商至少都要有2家以上，以防止某家供應商發生供貨狀況而影響生產所需 2. 明確的品質規範要求

1.5 資訊安全管理

資通安全風險管理架構

本公司設有資安管理推動小組，由總經理擔任召集人，指派資訊主管負責統籌規劃與執行整體資訊安全政策，並監督相關管理機制之落實情形。資訊主管定期檢視資訊安全發展計畫、評估潛在資安風險，並就重要資訊安全事項向董事會報告，確保資訊資產保護措施持續符合營運需求與外部法規標準。

資通安全管理架構



資通安全政策

隨著企業數位化程度日益提升，資訊安全不僅關乎系統運作與資料保護，更直接影響公司聲譽、客戶信任與營運穩定。為此，本公司已制定資訊安全政策，明確落實管理機制，透過制度與技術手段共同確保資訊在處理過程中的正確性、完整性與可用性。

本公司資訊安全管理涵蓋三大重點方向

保障營運持續性

針對關鍵系統與設備建置作業中斷風險控管機制，並定期演練業務持續運作計畫，確保突發事件發生時可快速回復服務。

防止資料外洩與未授權存取

導入權限控管、帳號管理與存取紀錄制度，明確區分各職務使用權限，降低內部錯誤與外部入侵風險；員工與協力廠商均須遵守保密原則與資訊操作規範。

強化資訊安全意識

透過教育訓練與政策宣導，建立資訊保護為全員共同責任之認知，並將相關要求落實於日常作業流程。

延伸管控機制

公司各項資訊異動與設備導入，均須經資訊單位審核，評估風險與技術適用性，避免系統整合風險與資安漏洞。針對敏感資訊處理，本公司與外部廠商簽署保密協議，將資訊保護要求延伸至供應鏈合作夥伴。

後續本公司將持續依據業務發展與法規變動滾動修正相關政策，並強化橫向通報機制，提升整體資安治理成熟度與應變能力。

資訊安全防護資源

為維持資訊作業的穩定性與風險防護能力，本公司持續投入多元資源於資訊安全管理，涵蓋技術設備、人力配置及作業程序等面向，強化資安防護完整性。

網路與硬體設備

建置防火牆、郵件防毒系統、垃圾郵件過濾機制、上網行為分析系統與網管型集線器，提升網路環境之存取安全與異常偵測能力。

應用系統與防護工具

導入端點防護系統、備份管理軟體、VPN認證與加密工具等技術，強化終端設備與資料傳輸過程之安全保護。

電信與雲端服務

採用多線路備援設計與雲端備份服務，並搭配外部入侵防護機制，提升營運中斷或異常攻擊下之應變能力。

日常維運與控管作業

每日執行系統狀態監控與例行備份作業，並將備份媒體進行異地儲存；定期辦理資訊安全教育訓練、年度災難復原演練、資訊作業流程稽核及會計師查核等作業，提升整體制度成熟度。

資安組織與專責人力

設置資安主管與專責人員，負責資安架構設計、日常維運與異常事件回應，並定期檢討資安政策與制度，持續辨識與評估資安風險。

具體管理方案

類型	說明	相關作業
權限管理	人員帳號、權限管理與系統操作行為之管理措施	- 人員帳號權限管理與審核 - 人員帳號權限定期盤點
存取管控	人員存取內外部系統及資料傳輸管道之控制措施	- 內外部存取管控措施 - 資料外洩管道之控制措施 - 操作行為軌跡紀錄分析
外部威脅	內部系統潛在弱點、中毒管理與防護措施	- 主機電腦弱點檢測及更新措施 - 病毒防護與惡意程式偵測
系統可用性	系統可用狀態、服務中斷之處置措施	- 系統網路可用狀態監控及通報機制 - 服務中斷之應變措施 - 資料備份備援措施、本異地備援機制 - 定期災害還原演練

2025資訊安全管理運作情形

資安會議

2025 年度共召開 4 次資安會議（4/15、7/11、9/25、12/24），議題涵蓋資安事件通報與追蹤、高風險系統管控狀況、資安政策與作業執行結果，及資安設備運作情形。

專案報告

年度內辦理 3 次專案報告，分別為 3/25 資安事件報告、4/10 資訊防護計畫報告及 4/29 資安事件應變處理報告，確保重要資安議題獲得即時檢視與決策回應。

資安教育訓練

7/15 辦理「社交工程資安防護」課程，課程時數 2 小時，參與人數 33 人，強化員工對社交工程攻擊手法之辨識與防範能力。

資安宣導

年度內辦理 4 次資安宣導活動：4/14 及 5/12 於幹部會議分別宣導常見資安攻擊方式及公司資安防護計畫；8/13 及 11/12 執行社交工程演練，並於會後公布演練結果，持續提升全員資安意識。



資安事件通報程序

為確保資訊安全事件得以及時通報、妥善應變與後續改善，本公司建置完整之資安事件處理流程，明確規範從事件發現、確認、通報至應變及結案的各階段責任與作業機制。當資訊單位接獲通報並確認事件真實性後，將依事件嚴重程度分層處理，若為重大事故，則啟動通報總經理與成立應變小組，即時啟動應變程序。

2025年2月27日，本公司遭受駭客加密攻擊，資安單位隨即啟動防禦機制，並委請外部資安專家協同進行事件處置，迅速盤查受影響系統並執行系統復原。清查個人資料與內部文件均未外洩；事件經評估對本公司營運無重大影響及損失。

針對本次事件，本公司採取以下強化措施

OPTION
01

密碼與帳號管理

強化系統密碼使用規範，並加強特權帳號之管理

OPTION
02

端點防護

導入 MDR(managed detection and response)即時偵測機制，於發現異常時即時阻斷

OPTION
03

遠端連線防護

VPN 系統導入雙因子認證，強化帳號防護

OPTION
04

網路權限制

加強 Internet 上網權限管控，並持续提升同仁網路風險意識

OPTION
05

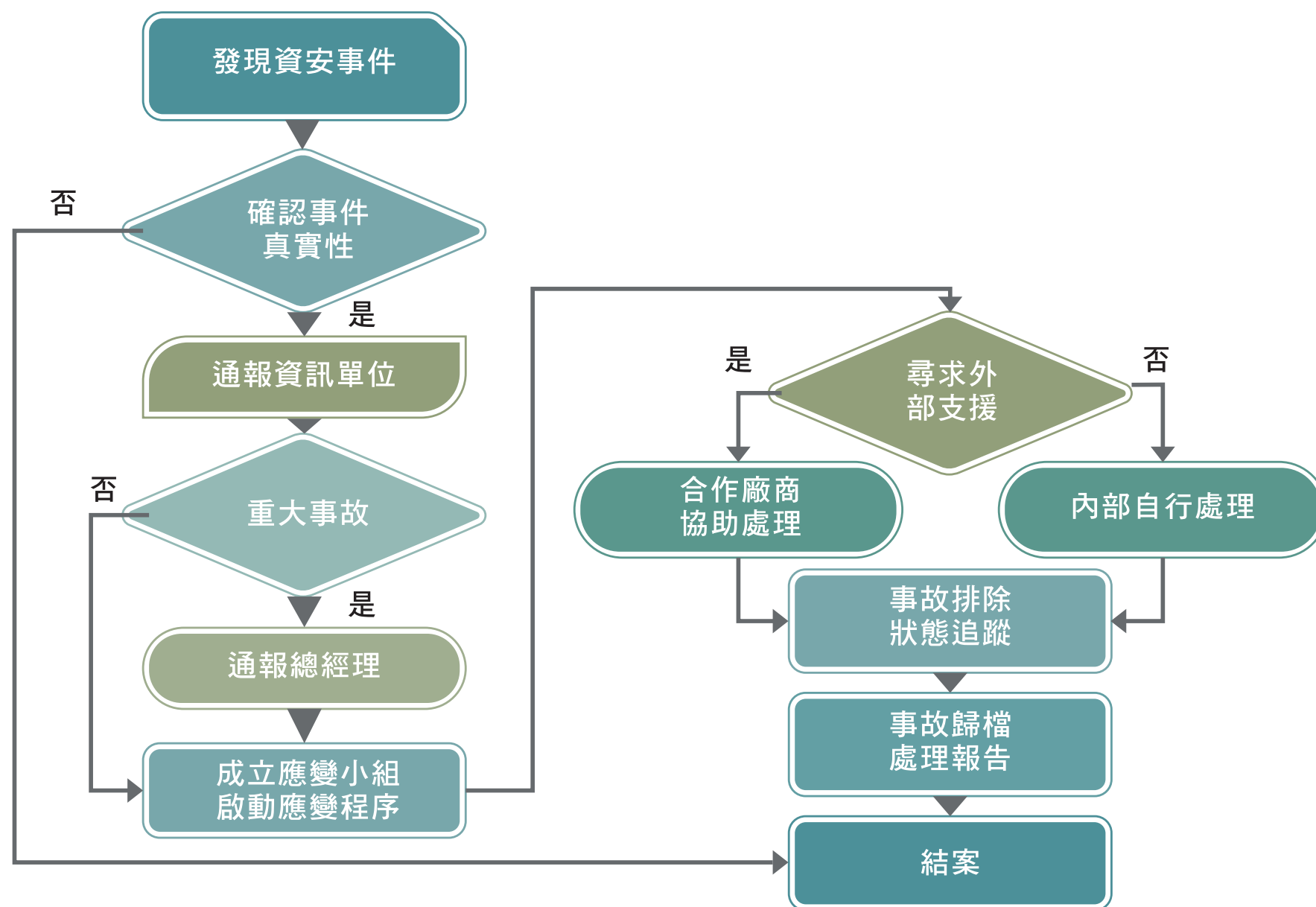
網路區隔

建置內部防火牆，依系統重要性與特性進行區隔，管制相互存取權限

OPTION
06

離線備份

建立離線備份機制，以利系統快速復原，達成營運持續目的



2

永續價值鏈

2.1 創新研發	33
2.2 品質管理	36
2.3 客戶滿意度	38
2.4 供應鏈管理	40

2. 永續價值鏈

2.1 創新研發

本公司研發工作以市場與客戶需求為導向，採用「客戶之聲（Voice of the Customer, VOC）」作為開發起點，並透過品質機能展開（Quality Function Deployment, QFD）方法，系統性地將客戶需求轉換為具體技術規格，據以評估產品開發可行性。確認可行後，啟動實驗室配方開發程序，對應客戶於功能、性能與品質面向的要求。

在產業合作方面，本公司定期與國內外主要面板廠商進行技術交流，就新產品與新技術研發需求展開合作討論，並針對現有產品功能與特性持續優化，推動產品競爭力提升。研發方向聚焦於高性能、高性價比光學膜材料之開發，以強化與產業鏈夥伴的長期合作基礎。

另外為回應客戶對高性能與節能產品的需求，本公司持續投入創新技術研發與製程改善，透過跨部門協作與技術導入，推動產品升級與製程優化，展現綠色製造與智慧營運的實質成果。2025年公司具體創新成果如下：

NB用超薄高亮度增亮膜開發

桃園廠研發團隊開發出用於筆記型電腦的薄型化超高輝度增亮膜，成功導入多家國內外面板大廠，且因應全球節能減碳需求逐年提升，符合全球客戶對ESG產品的需求，並已成為帶動年度營收成長的核心產品之一

二次反射UV固化設備

為強化高階產品製程，公司新增二次反射UV固化設備，該設備具備低放熱、低能耗特性，能穩定產出高強度、高UV通量，適用於高價值產品製程。設備亦內建數據記錄、溫度與能量異常預警功能，有助於提升製程穩定性與品質控管能力

線上光學CCD檢查系統

導入自動化線上光學CCD檢查系統，減少人工依賴，檢測準確率與穩定度較人工更高。系統能自動彙整檢查報告並整合至出貨報告，強化生產過程即時監控與品質回饋。

線上多層式膜厚即時監測系統

系統具備高解析精度，能即早發現膜厚異常與設備週期性損壞部件，協助製造單位進行預防性維修與備件更換，確保高附加價值產品之穩定生產。

AI智慧熱顯像儀導入

導入具備遠端操作、異常熱源即時判別與自動報告產出功能之AI智慧熱顯像儀，能協助使用者針對設備異常進行即時判斷與預防性處置，提升危險作業環境下之可視化管理能力與人員安全。設備亦支援掃碼與智能量測地圖建檔，提升資訊可視化程度與故障預測能力。

抗屑保護膜開發

竹南廠研發團隊成功開發抗屑保護膜，並針對良率與稼動率持續優化，目前產品已趨穩定量產，並為公司每年創造千萬以上營收。

高精密塗佈與全自動光學檢測能力

具備高度精密的塗佈技術，能有效控制產品厚度公差，實現微米（ μm ）至奈米（ nm ）等級的精準塗佈，塗佈範圍精密可薄至100nm以下，厚達100um以上，展現多樣化生產技術優勢。搭配自動光學檢查（AOI）設備，即時監控全製程品質，有效強化產品穩定性與生產良率。

AOI 智慧檢測升級

本公司針對自動光學檢查（AOI）系統導入前段 MAP 圖系統化整理與缺陷定位機制，有效降低後段人工判讀依賴，減少漏失風險。此項技術改善同步提升產線效率與品質穩定性，效率較導入前提升 25%，進一步強化整體製程可靠度。

隔熱紙應用突破

竹南廠研發團隊成功開發「外貼型隔熱紙」新產品，實現技術上重大突破。一般熱固保護層（Hard Coating, HC）多為UV固化型，然而此類固化方式與具UV-CUT功能的添加劑常產生衝突，因UV-CUT助劑會吸收固化所需之紫外線能量，導致無法正常固化，因此過去難以同時兼具兩者功能。本公司竹南廠研發團隊透過精選特定配方與助劑，克服UV固化與UV阻隔功能相互干擾的技術障礙，成功導入可量產的HC配方，不僅維持產品光學與機械性能，也具備高效能紫外線阻隔能力。

研發投入

2025 年度研發經費達新台幣 271,287 仟元，較 2024 年成長近 5%，佔全年營業額 9%。研發資源持續聚焦於產品升級與製程優化，以回應客戶多元需求及產業永續轉型趨勢。

年度	研發經費	營業額	研發經費佔比
2023	188,116	2,498,270	7.53%
2024	258,252	2,936,777	8.79%
2025	271,287	3,007,496	9.02%

專利取得

截至 2025 年，本公司累計取得發明專利證書共 111 件，較 2024 年增加13 件。專利佈局持續擴展，核心技術保護機制逐步強化，為高附加價值產品領域的市場競爭力提供技術支撐。

類別	2023年	2024年	2025年
發明專利已領證數量(累計)	85	98	111

智慧財產權、客戶隱私

本公司建立多層次智慧財產權與客戶資料保護機制，涵蓋制度設計、技術措施與人員權限控管，確保核心技術與商業資訊之安全。



智慧財產權管理

設有專責管理人員，負責彙整分析新產品與技術開發之專利佈局及潛在侵權風險，提供研發團隊作為技術開發與專利策略依據。研發流程與技術文件均依循 ISO 標準執行，並完整記錄於實驗紀錄簿，強化研發歷程之可追溯性與智慧財產權主張基礎。



技術資料安全防護

針對研發資料、配方及 BOM 表等關鍵技術文件，透過系統設定分級存取權限，限制非授權人員接觸，並於個人電腦與內部網路層級實施權限管理，防範資料外洩或未授權使用。



客戶資料隱私管理

客戶資訊統一存放於營業單位專屬且未公開共用之檔案路徑，並限制查閱與編輯權限，確保資料僅限授權人員存取，保障客戶隱私與商業機密。



2.2 品質管理

品質與綠色管理政策

本公司制訂「品質／綠色政策」，兼顧產品品質與環境責任，明確提出六大執行方向，作為生產管理與綠色製造之政策依據：



上述政策透過系統化管理與現場執行機制落實於生產流程，確保產品品質穩定性與綠色製造目標的有效推進。

落實KPI監控

公司透過建立KPI指標進行「製程環境管控」與「良率管控」，明確化目標產能與品質改善方向。各部門針對異常批次進行品質異常分析與配方調整等對應措施，確保產品良率穩定提升。

MES 系統數位化升級

為深化生產現場之品質管理效能，本公司推動製造執行系統（MES）作業優化，以系統化數位紀錄全面取代人員紙本作業，將品質紀錄整合至 MES 系統流程中，實現生產資料的即時記錄與追溯。此舉不僅有效降低人員作業負擔與人為記錄誤差風險，亦同步提升工作效率與製程管控精準度，生產稼動率較優化前提升 3.5%。

品質精進行動計畫

因應R2R光學膜製程特性，本公司高度重視塗佈基材於高速運轉下之穩定品質控制。除導入ISO管理系統，並於各條生產線推行「線上品質即時監控檢測系統（CCD檢查機）」，藉以即時反饋生產中異常狀況。此系統除有助於降低人員操作Loading、減少因人為作業造成之瑕疵品外，亦可藉由數據擷取功能提升異常批次回溯效率，作為研發與創新產品的重要依據。

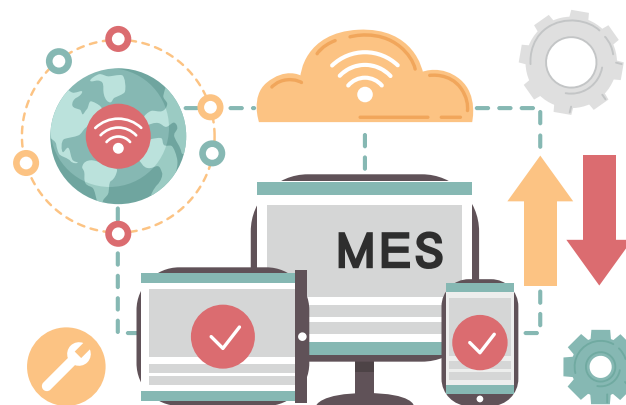
量測與檢驗技術導入

公司全面導入線上CCD檢查機、線上寬度計、線上平整度計與線上厚度感測設備等自動化設備，進行即時品檢與製程回饋，強化品質一致性與可追溯性。此類設備不僅確保生產品質穩定，更有助於早期發現設備異常，進而避免因機台狀況導致製程偏差，確保最終產品品質符合出貨標準。

產品認證與市場肯定

本公司積極推動產品品質與環保法規之符合，持續取得多項國內外認證，並協助客戶共同提升產品競爭力與市場信任：

- 1 榮獲第1屆卓越中堅企業獎肯定。
- 2 協助客戶取得台灣建築中心綠建材標章。
- 3 協助客戶通過馬來西亞 SIRIM 認證。
- 4 所有產品皆符合歐盟 RoHS 2.0 環保法規要求。



2.3 客戶滿意度

客戶滿意度是本公司衡量產品品質、服務效率與整體競爭力的核心指標。為因應多樣化的客戶需求與市場變化，本公司透過跨部門協作與回饋循環機制，持續強化客戶服務能力與回應效率。

在日常客戶經營上，業務單位定期拜訪客戶研發與採購單位，即時蒐集市場反饋與技術需求，作為產品優化與研發規劃依據。針對具潛力之性能提升提案，研發部門依客戶需求成立專案團隊，執行新產品設計與配方開發，確保交付符合客戶規格之產品。

為定期檢視客戶關係現況，本公司每年辦理一次客戶滿意度調查，評估面向涵蓋服務品質、交期表現、價格合理性、售後支援與整體滿意度，調查結果作為服務機制持續改善之依據。

近三年客戶滿意度分數

類別	2023年	2024年	2025年
外銷客戶類	95.33%	95.57%	96.3%
內銷客戶類	89.5%	87.56%	88%

註：

外銷客戶多為面板廠，內銷客戶多為觸控面板、顯示器、車載產品、醫療產品、汽車及隔熱膜等產業；近期亦配合客戶進行包裝材料回收使用及碳足跡追蹤，提高客戶滿意度。

客訴意見回饋

本公司建立制度化的客訴處理流程，確保每一項客戶反應皆獲妥善回應並導入持續改善機制。

客訴處理流程

初步研判

接獲客訴後，由相關部門進行初步分析。可即時釐清者，由專責人員向客戶說明；無法立即回應者，則啟動正式客訴處理流程。

立案調查

填寫《客訴登記表》及《客訴處理報告表》，由品保單位立案調查、釐清問題根因並執行驗證作業，最終彙整為完整的 8D 報告，提供客戶作為正式回應。

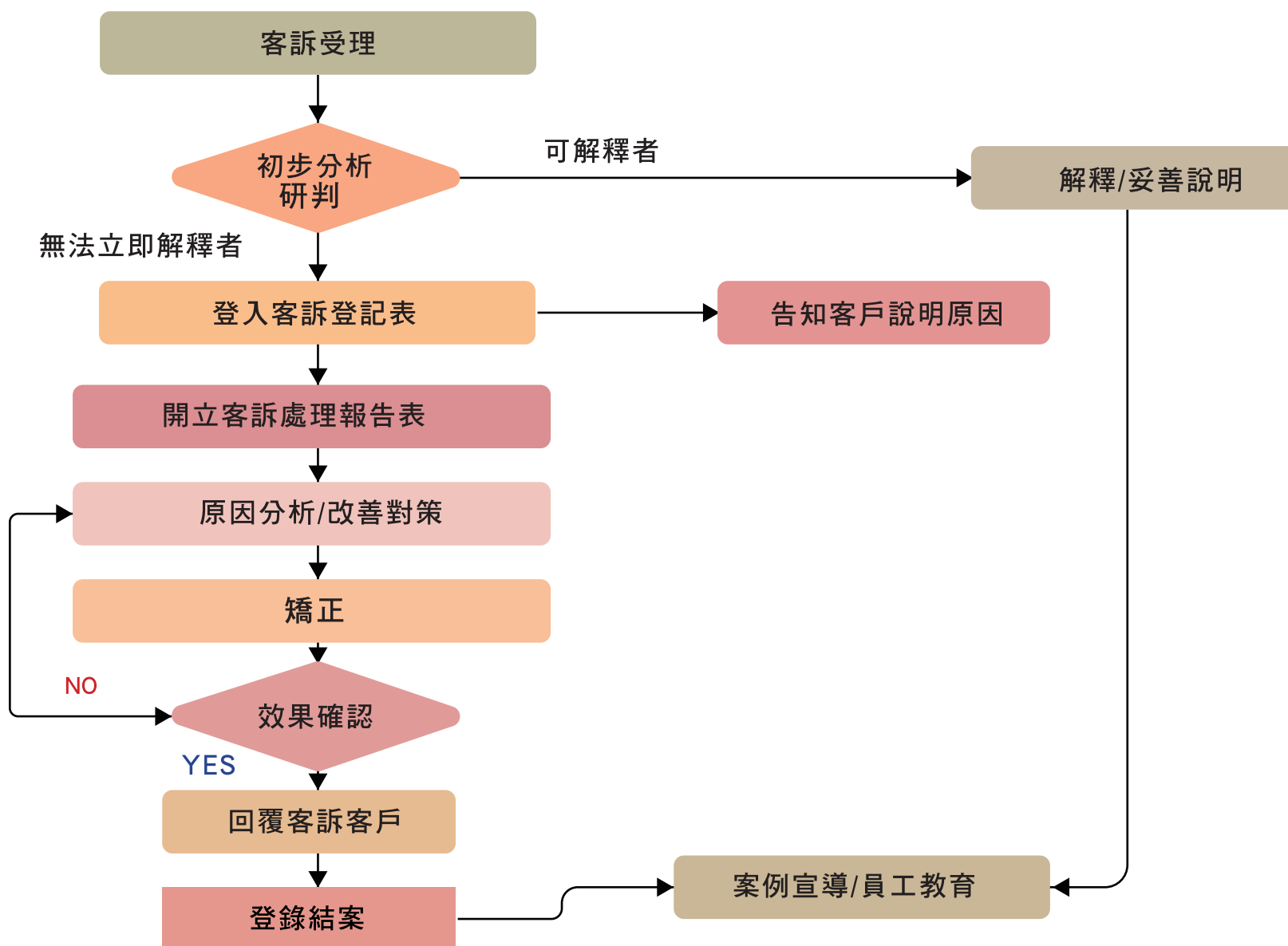
效果確認

改善措施執行完畢後，透過效果確認機制評估成效；確認有效者由客服人員回覆客戶並結案登錄，未達改善目標者則重新啟動修正作業，確保問題徹底解決。

知識管理

將個案納入內部教育訓練教材，作為品質強化與員工知識管理之依據。

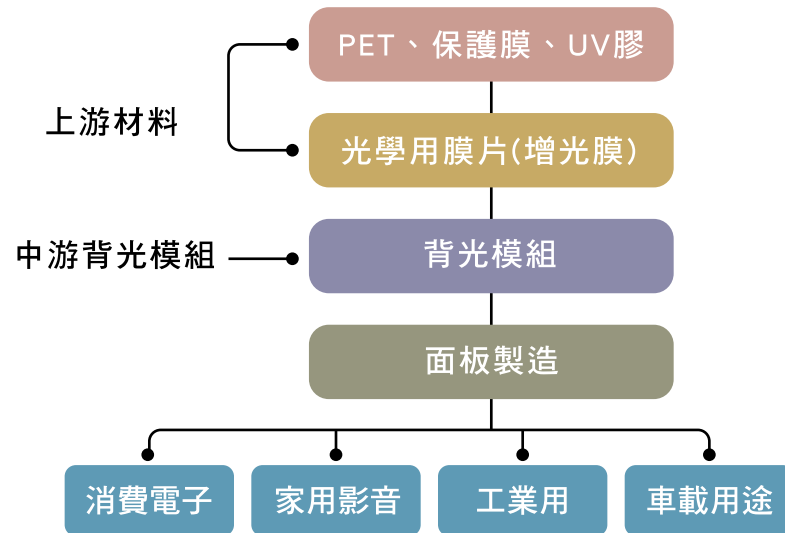
透過上述完整的管理循環，本公司確保每一件客訴都有明確的處理紀錄可供追溯，並將個案經驗轉化為組織持續改善的能量。



2.4 供應鏈管理

產業供應鏈

本公司生產之增光膜為液晶顯示器背光模組關鍵之零組件，其上、中、下游產業結構的關聯圖如下圖，上游為光學級PET、UV膠、保護膜等原材料供應商，下游則為背光模組廠、TFT-LCD 面板之製造組裝廠及終端電子產品之應用。



供應鏈管理

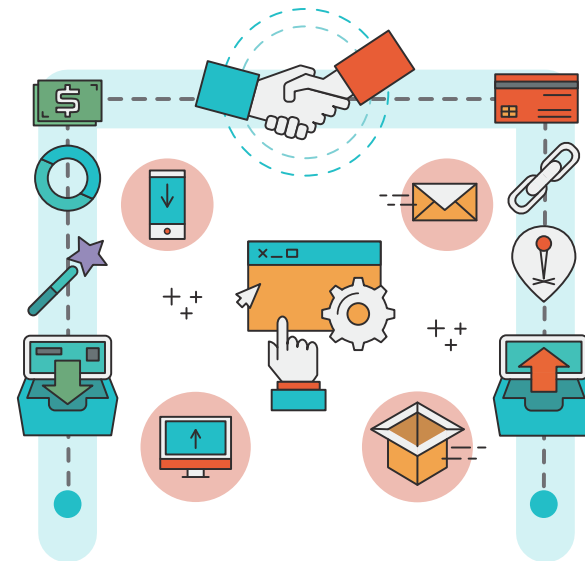
本公司依據內部訂定之《供應商管理辦法》與《供應商管理程序》，建構涵蓋供應商選擇、合作、評鑑及持續監督之管理制度。管理對象涵蓋主要原物料供應商，評估面向納入品質、交期、企業社會責任及綠色產品管控，以維持供應體系穩定並符合永續要求。

供應商合作策略與選擇標準

- 僅選擇具備生產能力穩定、價格合理、交貨信譽良好、品質穩定之供應商。
- 供應商須具備ISO 9001認證，並優先考量已落實企業社會責任管理者。
- 新材料須通過依《新材料承認作業指導書》所進行之樣品評鑑程序。
- 對於寡占 / 獨占市場者、客戶指定供應商、技術合作母廠或國外物料代理商，亦須符合本公司化學物質管理程序並接受內部評核。

供應商企業社會責任要求

- 供應商須每年提供最新有害物質檢測報告（符合RoHS及HF）。
- 提供物質安全資料表（SDS）。
- 簽署《不使用環境相關物質保證函》及《其他有害物質不使用保證函》。
- 簽署《供應商社會責任承諾書》，承諾符合環境、職安、勞權及道德規範。



新供應商考核機制

新供應商於進入合作程序前，須通過由採購課召集之跨部門評選作業。該評選小組由生產處與品保課等相關單位共同組成，依據實際需求與採購計畫，由品保課配合進行供應商現場或書面評鑑。評估作業主要參考《供應商評鑑表》，評鑑項目包含：資材管理、品質系統、工程能力、GP產品管制、污染防治、職業安全衛生與生產技術，以確保其產品與服務能滿足公司品質標準與永續要求，並確認其具備穩定的交貨能力與合理的成本結構。

自2024年起，本公司正式導入《供應商企業社會責任管理問卷》制度，針對新進供應商，評估流程除了涵蓋既有之品質、交期、生產能力與GP產品要求外，亦新增企業社會責任面向之初步審核與承諾機制。2025年共有9家新進廠商完成評選作業，並簽署《企業社會責任承諾書》。

2025年
使用社會責任標準篩選
之新供應商家數與佔比

	2025
新進供應商家數	13
完成篩選之供應商家數	9
完成篩選之百分比	70%

供應商年度考核制度

評估內容涵蓋交貨準時率、品質一致性、材料穩定性、GP（綠色產品）管制能力、服務配合度及成本競爭力等六大面向，必要時進行實地評估。考核由品保課發起評估需求，並召集生產處與採購課等相關單位進行綜合審查。評選過程亦參考供應商過往服務紀錄與歷年表現，就其工程技術能力、污染防治作為、職業安全衛生落實程度及整體生產技術進行客觀認定，評核結果彙整填入《供應商考核表》，作為次年度合作與分級管理依據。

未通過評核之處理

針對未通過評鑑或季考核之供應商，本公司處理機制如下：

暫停收貨

一立即暫停其原物料收貨，並正式發出「矯正與預防措施報告」通知。

限期改善

供應商須於七個工作天內回覆具體改善對策及預計完成時程，相關單位定期追蹤改善進度與執行成效。

恢復供貨

確認缺失已有效修正並達成合格標準後，方可恢復供貨資格。

撤銷資格

若供應商未能於期限內提出可行改善計畫，或經查證有嚴重違反環境、勞工、人權或企業社會責任相關法規之行為，將依公司程序撤銷其合格供應商資格並終止合作關係。

在地採購

本公司推動在地採購策略，優先採用營運據點所在國之供應商，以縮短供應鏈距離、降低運輸碳排放，並帶動在地就業與經濟效益。2025 年在地供應商之採購金額達新台幣 10.2 億元，占年度總採購金額 44%，較 2024 年成長 14 個百分點。本公司將依營運據點特性與產品需求，持續評估在地採購成效並逐步擴大占比，兼顧成本效益、環境影響與地方經濟發展之平衡。

在地採購金額統計

	2023年	2024年	2025年
在地供應商採購支出金額	3	3.5	4.5
總採購金額	11	11.8	10.2
在地供應商採購支出比例	27%	30%	44%

綠色採購

本公司針對所有主材料導入綠色採購管理機制，依據「產品有害物質管理辦法」執行審核作業，確保產品符合國際環境法規要求。

綠色採購



綠色採購審核機制

於供應商評估及新材料認可階段，要求供應商提供有效期限內之有害物質檢測報告（每年更新）及安全資料表（SDS），經內部品保 GP 單位審核通過後方可採用。本公司並持續辦理供應商 ISO 9001 認證換證與複查作業，強化其品質與環保管理能力。



管控範圍與保證要求

綠色採購涵蓋之主要材料類別包括聚酯薄膜（PET Film）、保護膜（Protection Film）、UV 膠水及紙箱等。本公司明訂選購原則，要求供應商簽署「不使用環境相關物質保證函」（RoHS）及「其他有害物質不使用保證函」（REACH-SVHC），並於相關法令變動時重新簽署，確保供應材料不含國際規範禁用之有害化學物質，協助削減電子產品中之有害物質，降低對人體健康與環境之衝擊。

2024年綠色採購金額達新台幣11.52億元，佔整體採購金額之85.3%；2025年進一步提升至11.80億元，占比亦上升至85.5%，展現本公司持續深化綠色供應鏈管理的實質成果與落實企業環境責任的積極作為。



3 永續環境

3.1 能源、水、廢棄物管理 44

3.2 氣候變遷因應 48

3. 永續環境

3.1 能源、水、廢棄物管理

能源管理

能源管理是本公司降低營運環境衝擊、邁向減碳目標的重要基礎。本公司持續記錄、彙整並追蹤天然氣、柴油及外購電力等主要能源消耗數據，作為內部能源管理與監控之依據，並每年依營收規模計算能源使用密集度，掌握能源使用趨勢與效率變化，作為營運模式優化之參考。

在管理制度上，本公司導入 ISO 50001 能源管理系統，以系統化制度推動節能減碳。本公司於 2024 年 11 月完成 ISO 50001:2018 驗證並取得證書，適用桃園廠及竹南廠。能源管理組織由廠長主導、能管人員負責執行、安衛人員協助推動，並設定自 2023 年起每年減量 190 公噸 CO₂e、2023 至 2030 年累計減量達基準年碳排放量 10% 之目標。

同時本公司亦於 2024 年建置能源監控系統，建立能源基準（EnB）與能源績效指標（EnPI），依 PDCA 循環持續監測、分析與更新基準，並透過週期性稽核與績效評估，檢視能源使用情形與改善成效，朝節能減碳與永續營運目標邁進。

2025 年總能源使用量為 112,508 GJ，較 2024 年 109,662 GJ 上揚僅 2.6%，能源使用密集度亦同步略為上揚，主因營收雖上揚，但製程改善及能源效率提升措施降低上揚比率所致。顯示公司持續優化能源結構得以壓低單位產值之能耗上揚幅度。

能源使用統計

年度	2023年	2024年	2025年
項目/單位	GJ	GJ	GJ
柴油	39.35	39.35	39.35
天然氣	14,582.40	13,605.60	17,126.35
直接能源使用總量	14,621.75	13,644.95	17,165.70
外購電力	98,484	96,017	95,343
總能源使用	113,105.75	109,661.95	112,508.27
營業收入(每百萬營收)	2,498	2,937	3,007
總能源使用密集度(GJ/每百萬營收)	45.27	37.34	37.41

註：轉換係數來源以環境部氣候變遷署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值

溫室氣體排放

面對全球氣候變遷與碳管理趨勢，本公司於 2024 年著手建構溫室氣體管理制度，針對台灣地區營運據點正式啟動碳排放資訊盤整作業，並於 2025 年依循《ISO 14064-1：2018》標準，完成首次溫室氣體盤查。盤查範圍涵蓋公司辦公場所與廠區運作，聚焦於直接排放（類別 1）與能源使用所致間接排放（類別 2），逐步建立碳盤查方法與排放源管理流程。

透過本次盤查作業，公司得以全面掌握各類營運活動之碳排放結構與熱點，為未來推動減碳措施與設定具體目標提供依據。2025 年總排放量為 13,510.4322 公噸 CO₂e，較前一年下降 4.3%；排放強度亦同步改善，顯示初步管理機制已展現成效。未來將持續深化排放源監控能力，並結合內部節能管理系統，落實溫室氣體減量行動。

近三年溫室氣體排放數據

廠區	項目	2023	2024	2025
台灣 營運據點	類別1(公噸CO ₂ e)	1,270.1735	1,219.984	1,412.4878
	類別2(公噸CO ₂ e)	13,788.2170	12,890.3666	12,097.9444
	類別1與類別2合計 (公噸CO ₂ e)	15,058.3905	14,110.3506	13,510.4322
	溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e/每百萬營收)	6.0275	4.8047	4.4923

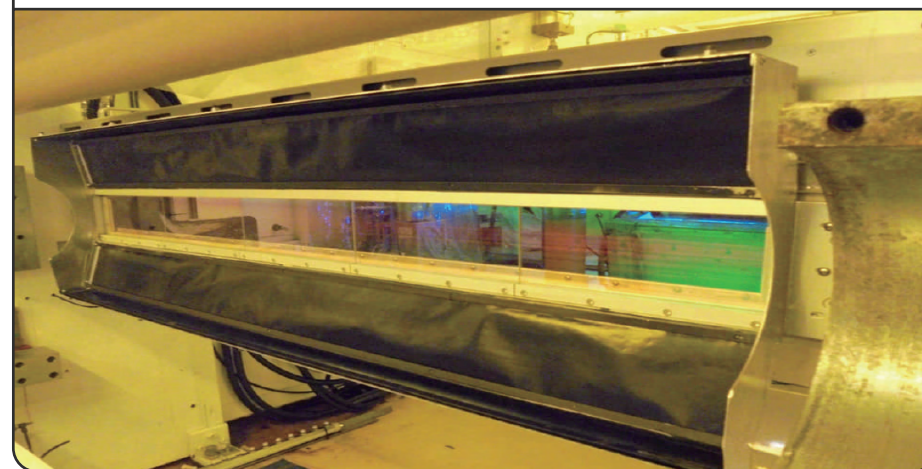
- 註：1. 採營運控制權法。
 2. 盤查之溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)……溫室氣體。
 3. 類別1：係指來自於固定式、移動式燃燒源之直接排放、逸散性排放。
 4. 類別2：係指來自於輸入電力之間接排放。
 5. 排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)。
 6. GWP採用IPCC第六次評估報告之數值。



節電管理

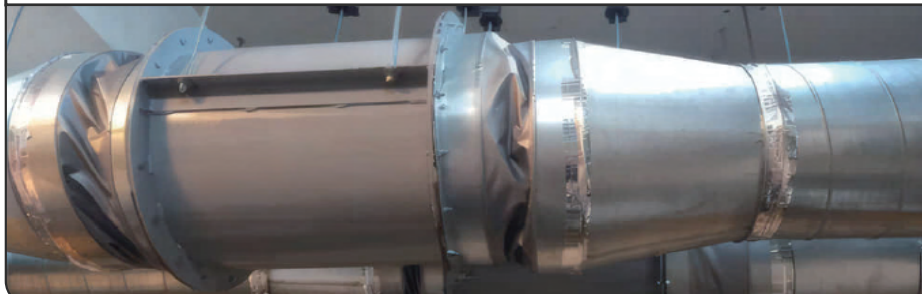
為降低營運過程中的能源消耗並強化製程效率，公司持續推動節能改善措施，針對高耗能設備進行系統性優化及汰舊換新。2025年共完成五項節能專案，涵蓋空壓系統、冷卻系統、製程設備及空調系統，整體績效如下：

環境管理目標方案		節約能源		
方案名稱		CC#7塗佈設備節能改善		
no	方案措施描述	投入資源	節能成效	成果統計
1	找廠商估價新型UV設備	180萬元	全年省電量 83,345 KWH	全年度省電費 250,035元
相關照片（設施、環境）				



環境管理目標方案		節約能源		
方案名稱		一期#4空壓機設備更新		
no	方案措施描述	投入資源	節能成效	成果統計
2	找廠商估價新型捷豹空壓機連同配管及按裝費	90萬元	年節電量為114,134KWH	年省電費342,402元
相關照片（設施、環境）				
				

環境管理目標方案		節約能源		
方案名稱		二期無塵室空調MAU及冰水機，設備節能改善		
no	方案措施描述	投入資源	節能成效	成果統計
4	1.派員測試：調降MAU馬達運轉頻率。 2.觀察無塵室監控正壓大小，須維持20pa以上。 3.測量無塵室清淨度，須符合Class1000國際規範。	0元	全年度省電量218,674 KWH	全年度省電費656,022元
相關照片（設施、環境）				
				

環境管理目標方案		節約能源		
方案名稱		一、三期空壓機房降溫改善		
no	方案措施描述	投入資源	節能成效	成果統計
3	1.派員測量：風管、風機按裝前後溫度差。 2.依工研院提供之數據，作改善參考依據。	48萬元	每年節電量74,496KWH	全年度省電費223,488元
相關照片（設施、環境）				
				

環境管理目標方案		節約能源		
方案名稱		#1冷卻水泵		
no	方案措施描述	投入資源	節能成效	成果統計
5	50HP泵IE1更換為50HP泵IE3	30萬元	共節能148,441KWH	148,441KWH
相關照片（設施、環境）				
				

水資源管理

本公司營運據點與製程活動所需用水，均合法取自台灣自來水公司供應系統，未涉及地下水或其他敏感水源抽取，對當地水資源不具排擠或衝擊性。公司並於各廠區導入基本節水設施與日常用水管理措施，持續統計用水量，作為後續效能分析之基礎。

製程中產生之廢水皆依其性質進行分類處理，排放流程遵循相關法令規定，未出現水體污染或非法排放情形。整體而言，公司用水來源穩定，取用合乎規範，排放亦未對鄰近水域或生態環境造成實質影響。

近三年水資源使用統計

單位：百萬公升

廠區	水資源類型	使用量		
		2023	2024	2025
台灣營運據點	自來水	76.203	75.943	87.686

節水措施

一、三、四期冷卻塔節水改善：為提升用水效率，本公司於空調系統進行冷卻水塔節水改善作業。原本水塔導電度排放設定值約為1,800 $\mu\text{S}/\text{cm}$ ，屬偏低標準，導致排水頻率較高。經評估後，將導電度設定提高至2,500 $\mu\text{S}/\text{cm}$ ，有效降低排放頻率，並延長冷卻水使用週期。此項改善措施無須額外成本，僅透過參數調整，年度可節省用水 **335噸**，具體展現環境效益與營運效率兼顧的成果。



廢棄物管理

本公司於生產光學膜等產品過程中，所產生之擦拭布、廢溶劑容器及製程廢液等廢棄物，皆依據《廢棄物清理法》及相關環保法規進行分類、登載與委外清運，並與合格之環保處理業者簽訂清理契約，確保廢棄物全數依法處理。公司已建立完善的內部稽核與監控制度，並由具備法規證照之專責人員定期檢視清運流程，避免非法傾倒與遺漏登載情形發生。

本公司亦積極落實廢棄物分類與資源回收管理，強化日常營運中對資源使用效率與環境責任的實踐。2025年度，公司共回收可再利用資源總量達12,534公斤，包含紙類、塑膠容器及其他可回收物，有效減少混合垃圾總量並節省垃圾清運費用達181,743元。

近三年廢棄物統計

單位：噸

廠區	廢棄物類別	處置方式	2023	2024	2025
台灣營運據點	一般事業廢棄物	焚化	239.22	297.74	382.38
		掩埋	137.71	132.90	149.1
	有害事業廢棄物	焚化	20.67	35.66	49.81
		廢水處理	24.20	19.58	6.68
		熱處理	0	9.98	11.34
		再利用	77.49	72.02	137.06
	總計		499.29	567.88	736.37

3.2 氣候變遷因應

面對國際供應鏈日益提升的減碳與資訊揭露要求，本公司已開始評估氣候變遷對營運活動的潛在影響。儘管氣候治理制度尚在建置初期，本公司已初步依循TCFD（氣候相關財務揭露）架構，展開氣候相關風險與機會的辨識工作，以作為未來制定因應策略的基礎。

2025年度，本公司透過ESG推動小組，協同各部門討論氣候變遷議題。初步盤點內容包含潛在實體風險（如極端氣候導致供電中斷、物流延誤）與轉型風險（如碳定價、碳揭露法規、客戶減碳要求）。同時，亦評估了節能減碳、生產效率優化等可能產生的營運效益。

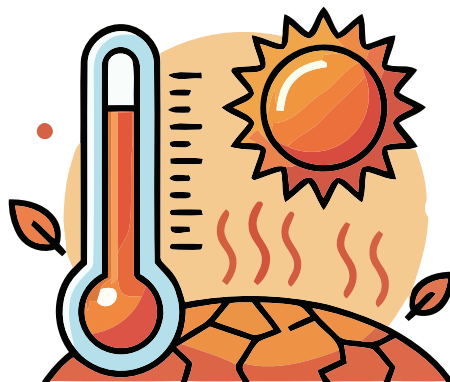
未來，本公司將依循國內外法規趨勢及實務可行性，逐步建立氣候議題管理機制，並研擬中長期風險因應方案與減碳目標，以提升氣候變遷調適能力及供應鏈韌性。

氣候風險與因應

類型	氣候相關關鍵議題	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	因應措施
轉型風險	國際碳規範及排放管理	中期	EU CBAM、品牌客戶碳揭露與低碳採購要求	碳排成本增加、未來無法通過客戶供應商審查	採行ISO 14064、建構碳排數據盤查與管理制度
轉型風險	能源價格波動	中期	電價調漲或碳費開徵影響製程成本	能源支出增加、毛利下降	推動節能專案，導入高效率設備
轉型風險	市場偏好轉向綠色產品	中期	品牌客戶要求使用環保材料或具碳足跡資訊產品	既有產品競爭力下降、喪失訂單機會	提前研發低碳、低能耗產品，配合客戶驗證需求
轉型風險	技術變化（如新技術開發）	中長期	新型低碳製程或自動化設備快速普及，取代既有製程技術	若未即時升級恐導致產線效能落後、製造成本提高	掌握產業技術趨勢、預留資本支出預算，並規劃升級轉型路徑
實體風險	極端氣候導致斷電或設施損害	短期至中期	夏季高溫導致電網不穩、颱風造成設備受損	停機損失、交期延誤	強化備援電力設備、設置UPS不斷電系統
實體風險	水資源供應風險	長期	乾旱造成工業區限水或取水成本提升	產能受限、增加生產風險	採取節水技術、雨水回收與製程用水再利用規劃

氣候機會與因應

類型	氣候相關關鍵議題	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	因應措施
產品與服務	應用低碳材料與綠色製程	中期至長期	搶占低碳產品市場、符應客戶低碳供應鏈需求	增加訂單、建立綠色供應商形象	規劃導入再生料、優化製程能效
產品與服務機會	開發低碳產品（如低能耗產品）	中期至長期	推出節能型光電元件、導入設計階段低碳考量，滿足客戶對減碳產品之需求	強化產品競爭力，取得綠色標章與品牌合作機會	成立研發團隊積極開發低能耗產品，配合客戶需求取得相關認證
營運效率	節能降耗與能源管理	中期	推行能源管理系統、降低製程耗能	降低成本、提升產能效率	導入能源監控系統



4

職場與社會共融

4.1 人力資本	51
4.2 薪酬與福利	54
4.3 人才培育	59
4.4 安全健康與福祉	61
4.5 社會共好	65

4. 職場與社會共融

本公司將人才視為企業永續經營的核心，透過制度化管理推動人才培育、人權保障、薪酬福利與職場安全等面向。在人才發展上，規劃完整的職涯發展與培訓機制，協助員工持續精進；在工作環境上，訂有人權政策與申訴管道，營造平等尊重的職場氛圍；在薪酬福利上，建立公平合理的給付制度，並提供涵蓋健康、家庭與生活照顧之多元福利；在職場安全上，導入職業安全衛生管理機制，提升員工安全意識與健康管理。藉由上述制度推動，本公司致力打造讓員工安心且具成長空間的工作環境。

4.1 人力資本

員工結構

截至2025年底，本公司員工總數為605人，較2024年增加20人，員工性別比例約為男性76%、女性24%，其中全數皆為全職永久聘僱員工與建教實習生，無臨時、無時數保證或兼職人員。本公司持續維持穩定的用人策略，近三年整體人力結構未有重大變動。

年度	2023年度			2024年度			2025年度		
類別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
總員工數	438	131	569	448	137	585	458	147	605
永久聘僱員工	408	124	532	417	129	546	429	133	562
臨時員工			0			0			0
無時數保證的員工			0			0			0
建教實習生	30	7	37	31	8	39	29	14	43
全職員工	408	124	532	417	129	546	429	133	562
建教實習生	30	7	37	31	8	39	29	14	43
兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註：

永久聘僱員工

簽訂無固定期限(即無限期)合約的全職或兼職員工。

臨時員工

簽訂有期限(即固定期限)合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束(如工作專案結束或原被代理職務的員工回任)。

無時數保證的員工

沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

非員工工作者

項目	年齡	性別	2025底	
			人數	比例
管理職級員工	30歲以下	男	2	0.33%
		女	0	0%
		小計	2	0.33%
	30-50歲	男	99	16.36%
		女	15	2.48%
		小計	114	18.84%
	50歲以上	男	21	3.47%
		女	5	0.83%
		小計	26	4.30%
一般員工	30歲以下	男	107	17.69%
		女	40	6.61%
		小計	147	24.30%
	30-50歲	男	201	33.22%
		女	78	12.89%
		小計	279	46.12%
	50歲以上	男	28	4.63%
		女	9	1.49%
		小計	37	6.12%
合計	30歲以下	男	109	18.02%
		女	40	6.61%
		小計	149	24.63%
	30-50歲	男	300	49.59%
		女	93	15.37%
		小計	393	64.96%
	50歲以上	男	49	8.10%
		女	14	2.31%
		小計	63	10.41%
	合計	男	458	75.70%
		女	147	24.30%
		小計	605	100.00%

項目	性別	2025年
身心障礙人士聘用	男	4
	女	2
	小計	6
外籍人員聘用	男	142
	女	0
	小計	142

類別	服務範圍(工作類型)	2025聘雇人數	契約條件
人力仲介	宿舍管理員	1	透過人力仲介簽署
派遣	勞力服務	4	透過人力派遣簽署
建教生	技術實習	43	與學校簽署
保全	警衛	7	透過保全公司簽署
清潔	環境清潔	7	透過清潔公司簽署



人才招募與留任

穩定且具技術熟練度的人力資源是本公司製造營運的重要支柱，尤其在產線操作、品管工程與設備維護等核心職務上，人才穩定度直接影響產品品質與生產效率。為因應營運擴張與訂單波動，本公司持續拓展招募管道，運用人力資源平台、技職體系合作及內部推薦等方式，延攬具產業經驗與學習潛力之人才。

在人才留任方面，本公司提供新進留任獎勵、績效導向獎金制度及多元照顧措施，強化員工的工作穩定度與向心力，並透過離職面談蒐集員工意見，作為優化工作流程與管理制度之參考

項目	年齡	性別	2025底	
			人數	比例
新進員工	30歲以下	男	33	5.45%
		女	23	3.80%
		小計	56	9.26%
	30-50歲	男	19	3.14%
		女	22	3.64%
		小計	41	6.78%
	50歲以上	男	0	0.00%
		女	2	0.33%
		小計	2	0.33%
離職員工	30歲以下	男	24	3.97%
		女	20	3.31%
		小計	44	7.27%
	30-50歲	男	28	4.63%
		女	20	3.31%
		小計	48	7.93%
	50歲以上	男	2	0.33%
		女	1	0.17%
		小計	3	0.50%



4.2 薪酬與福利

員工福利與獎酬制度是本公司吸引及留任人才的重要基礎。本公司從法定保障延伸至多元福利與獎酬設計，逐步建構完整的員工關懷與激勵機制。

法定保障

本公司依勞基法提供週休二日、陪產假、特別休假、產檢假、安胎假、產假、育嬰留停及女性生理假等休假制度，並提供職業災害保險、健康檢查及防疫照顧假等保障，確保員工權益周全。

延伸福利

在法定項目之外，本公司提供具市場競爭力之多元福利措施：

獎金與禮金

年終獎金、三節禮金 / 禮券、結婚禮金、生日禮金。

生活照顧

員工餐廳、伙食津貼、醫務室、健身器材。

進修與成長

員工獎助學金、外語進修補助。

健康與休閒

每年優於法規之健康檢查、員工旅遊、慶生會及各類競賽活動。

獎酬制度

本公司設有生產達標獎勵、輔導獎勵、交通補助與配合獎金，並針對生產線人力推動留任獎金與介紹獎勵，作為穩定人力及強化內部推薦之機制。

退休制度與照顧

員工退休保障是本公司落實勞動權益、維護員工長期生活安定的基礎工作。本公司依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》規定，按月為適用新制之員工提撥薪資 6% 至個人退休金專戶，員工亦可視個人意願自行提撥 0% 至 6% 不等比例，確保每位同仁享有合規之退休金保障。

此外，為延續資深員工的專業經驗與企業知識資本，本公司鼓勵表現優異之退休員工依部門需求及本人意願，規劃擔任顧問或再任用，協助培育後進、傳承實務經驗，並為團隊提供技術支持。

員工活動

員工旅遊



尾牙活動



育嬰留停

本公司鼓勵員工在職涯發展與家庭照顧之間找到平衡，針對有育兒需求的同仁，提供依據《性別工作平等法》辦理的育嬰留職停薪制度，最長可申請兩年。留停期間，公司歡迎同仁持續關注內部訊息並保有互動聯繫，復職前也會主動提供協助與必要安排，協助順利回歸工作崗位，打造兼顧家庭與職場的友善環境。

項 目	性 別	2023	2024	2025
符合育嬰假申請資格人數	男	1	1	9
	女	1	2	4
	小計	2	3	13
實際申請資格人數	男	1	1	0
	女	1	2	4
	小計	2	3	4
應復職人數	男	1	1	0
	女	1	2	4
	小計	2	3	4
實際復職人數	男	1	1	0
	女	0	2	4
	小計	1	3	4
復職率	男	100%	100%	0%
	女	0%	100%	100%
	小計	50%	100%	100%
當年度復職滿一年人數	男	0	0	0
	女	0	0	1
	小計	0	0	1
留任率	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	50%
	小計	0%	0%	33%

1. 復職率= 實際復職人數 ÷ 應復職人數×100%

2. 留任率= 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數×100%

薪酬福利

公平合理的薪酬制度是本公司吸引並留任關鍵人才的核心策略。本公司綜合考量當地勞動法令、產業薪資水準、區域生活成本及職位職責等因素訂定薪資結構，並定期檢視調整，以維持整體薪酬之市場競爭力。

在薪酬平權方面，本公司承諾不因性別、年齡、國籍、婚姻、宗教、身心障礙或其他身分特質造成薪酬差異。全體正職員工起薪均高於當地最低工資標準，且在相同職級與工作內容下，男女起薪並無差異。薪酬調整則依員工年資、績效成果及職務貢獻綜合評定，確保薪資分配公平且依據明確。

在變動獎酬方面，本公司提供年終獎金、績效獎金及專案獎勵，反映個人與團隊表現，強化績效導向的正向肯定。

2025基本薪資比率

項 目	2025年	
	男性	女性
基層人員基本薪資	31,100	31,100
(法定) 基層人員最低薪資	28,590	28,590
超過法定最低薪資倍數	1.09	1.09

註：「基本薪資」意即起薪水準，為保證、短期、固定現金報酬，不包括任何額外報酬，如加班費或獎金
「基層人員」係指初階的工作員工，實習生薪資不在此定義中。

男女薪酬比

職 級	2025年	
	男	女
一般員工	1.00	0.97
基層主管	1.00	0.98
中階主管	1.00	0.96
高階主管	1.00	-

註：1. 以男性同仁平均薪資為分母做計算
2. 高階主管無女性同仁，故無法計算

非主管職年薪平均收及中位數

項目	2024	2025
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	403,073	398,097
非擔任主管職務之全時員工人數	527	529
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	765	753
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	645	665

註：

1. 非擔任主管職務係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿6個月等人後之在台僱用員工人數（含本國籍、外國籍），並採平均人數計算。
2. 薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額。

年度總薪酬比率

1. 薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率：6.93:1
2. 組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率：3:1

和諧的勞資關係

本公司致力於打造和諧、尊重與具包容性的職場環境，持續強化勞資雙方的信任與合作關係，落實性別平等與人權保障作為永續治理的一環。針對多元共融與性別平權議題，公司推動同工同酬與公平晉升制度，鼓勵多元人才發展與運用，並透過產學合作等機制拓展多元招募來源。

在人力結構方面，管理階層女性比例為14%，其中行政管理職位女性占比更達40%。此外，育嬰留職停薪申請員工中，近三年女性與男性申請比例為5：2，另產檢假、陪產檢及陪產假全年度合計請假時數達420小時，顯示公司對於性別角色的尊重與職涯照顧的支持。

為保障員工基本人權，公司依據《勞動基準法》訂立勞動契約，並建置性騷擾防治與職場不法侵害申訴機制，明定申訴流程與處理原則。所有新進人員於報到當日即安排進行性騷擾防治說明，並定期透過公告欄、電子郵件與公司內部社群媒體進行持續宣導，協助同仁認識自身權益與保護途徑。過去三年內，公司未發生任何違反人權之事件紀錄。

在人權教育方面，2025年9月16日辦理「職場不法侵害」專題講座，宣導職場霸凌預防及性騷擾防治意識等，參與人數17人，總訓練時數25.5小時；另辦理「資訊安全講座」，宣導社交工程資安防護，參與人數17人，總訓練時數34.0小時。上述課程有助於提升員工對職場倫理、人權風險與資訊保護等議題的認知，並納入年度訓練管理計畫，作為建構永續職場文化的重要基礎。



4.3 人才培育

人才培育是本公司維持競爭力與永續發展的關鍵動能。本公司依據《教育訓練政策》建構制度化、階段化且結合職務需求之人才培育體系，聚焦專業技能、管理能力與職涯發展三大面向，並配合業務發展方向及組織人才盤點成果，滾動修正年度教育訓練計畫。

培訓規劃與執行

培訓內容依各職務說明書與職能測評結果訂定，涵蓋新進人員基礎訓練、在職專業技能課程、部門功能性訓練、跨部門學習資源共享，以及中高階主管管理能力養成，並依實際業務需求持續優化課程。本公司設有教育訓練專區提供線上資源與教材分享，便於員工多元學習；訓練過程中並定期追蹤參訓進度與成效回饋，確保課程品質與學習成效。

訓練與職涯發展連結

為使訓練成果連結員工職涯發展，本公司推行年度工作目標設定制度，結合績效評核結果作為晉升與職務規劃依據，逐步建構以職能為導向的人才成長階梯，推動員工自主學習與組織發展並進。

員工教育訓練統計-依員工類別

職級	2025年底			
	男	女	合計時數	平均時數
主管職_高階	57	0	57	3.00
主管職_中階	420	106	526	3.84
主管職_基層	234	123.5	357.5	5.67
一般員工_間接人員	1,560	909.5	2,469.5	4.22
一般員工_直接人員	2,000	584.5	2,584.5	2.00
合計時數	4,271	1,723.5	5,994.5	2.86
平均時數	2.48	3.86		

TEAMWORK



單位：小時

註1：主管職(含代理)：高階為處級(含)以上，中階為經理級、副理級，基層為課、組級

註2：一般員工：依工作性質分為間接人員與直接人員

註3：教育訓練時數包含海外地區，內訓及外訓

員工教育訓練統計-依訓練課程

類別/年次		2025
新進人員訓練	參與人次	187
	總時數	1,106.5
專業別訓練	參與人次	1,059
	總時數	2,357.5
管理職能訓練	參與人次	95
	總時數	446.0
通識課程訓練	參與人次	818
	總時數	2,084.5
總計	參與人次	2,159
	總時數	5,994.5

員工教育訓練統計-訓練金額



訓練指標	2025
員工訓練總金額（元）	362,078
員工訓練總人次	2,159
平均每位員工訓練投入金額（元）	167.71

績效考核

績效評核是本公司激勵員工成長、提升組織營運效能的重要管理工具。本公司建置制度化的績效評核與晉升調薪制度，涵蓋新進人員之試用期評核及全體正式員工之年度定期考核。績效評核由直屬主管依據員工職責範疇、工作目標達成狀況、專業態度及團隊合作表現等面向綜合評定，並透過定期面談提供具建設性的回饋與發展建議，協助員工對齊組織策略並精進個人職涯規劃。

年度	項目	男性			女性			小計		
		員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
2025	主管職	122	89	72.95%	20	20	100.00%	142	109	76.76%
	非主管職	336	195	58.04%	127	106	83.46%	463	301	65.01%
	小計	458	284	62.01%	147	126	85.71%	605	410	67.77%

4.4 安全健康與福祉

完善職業安全管理系統

職場安全與員工健康是本公司營運管理的核心基礎。本公司推動職業安全衛生制度化管理，導入並維運 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過系統化架構強化風險辨識與預防機制。

職業安全政策五大核心原則

1	符合法規	嚴格遵循國內相關職安法令及其他適用要求	
2	全面減廢	降低作業活動對環境之衝擊，並提升能源資源使用效率	
3	能源績效	支持採購節能產品、提升能源效率及降低能源使用成本	
4	傷病預防	以零污染、零事故、零災害為目標，建構安全無虞之作業環境	
5	持續改善	透過定期內部稽核與管理審查，確保安全政策有效執行並持續精進	

透過上述管理策略與系統化作為，本公司逐步建立主動預防的安全文化，降低職場風險，使員工在安全無虞的環境下穩定發展。

風險評估與改善行動

為強化職場安全管理機制，本公司依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統要求，持續推動危害鑑別與風險評估制度，藉以辨識作業中可能對員工健康與安全造成影響的風險因素，並作為年度安全衛生目標與管理方案訂定之依據。

公司規定每三年定期進行一次全面性危害鑑別與風險評估，同時針對日常作業中出現的製程變更、新設備導入、原物料替換、作業環境條件改變等情況，亦即時重新啟動鑑別與評估作業，以確保風險辨識的即時性與有效性。

在控制風險的策略上，依循「控制層級優先順序」原則，依序採取：



醫師巡場制度

針對可能導致肌肉骨骼疾病等慢性職業傷害之因子，本公司落實醫師巡場制度，由職業醫師至現場巡查，桃園廠區每月一次、竹南廠區每季一次，評估作業環境是否存在有害物質或不良工作姿勢並提出改善建議，以降低職業病風險。

職業安全培訓計劃

本公司依《職業安全衛生法》及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統規範，於桃園與竹南廠區規劃完整的職安教育訓練課程，訓練對象涵蓋新進同仁、特殊作業人員、急救與消防負責人員等，並依訓練內容與證照期限安排固定訓練頻率，落實職場安全文化。

基礎與急救訓練

- **新進人員教育訓練**—桃園廠每週兩次，竹南廠依現況安排。
- **承攬商教育訓練**—依實際進廠作業情形彈性規劃。
- **AED 急救訓練**—每年一次邀請外部講師辦理，內容包含初級心肺復甦術及AED操作練習；一廠大廳及四廠備有 AED 設備，並定期檢查功能及設備效期。

緊急應變與消防訓練

- **消防暨逃生演練**—桃園與竹南廠皆每半年一次。
- **急救人員訓練**—依證照期限辦理。

特殊設備操作與作業主管訓練

依證照有效期限定期辦理，包括堆高機操作人員、固定式起重機操作人員、3 公噸以上固定式起重機操作（架空式—地面操作）、吊掛作業人員及高空工作車操作人員等訓練。

作業主管訓練

依證照有效期限定期辦理，包括甲種職業安全衛生業務主管、有機溶劑作業主管，特定化學物質作業主管、粉塵作業主管（後二項為桃園廠）等訓練。

特有職安訓練

依證照或法規規定定期辦理，包括職業安全衛生人員、防火管理員、保安監督人、保安檢查員、毒化物應變人員等訓練，以及每年一次之民防教育訓練。

消防演練



消防演練



職安教育訓練



校園安全宣導
頒發企業獎



職業傷害統計

本公司持續強化職業安全衛生管理機制，致力於營造無災害的工作環境。透過風險鑑別、預防措施、教育訓練與即時應變等多元手段，落實「零事故」的安全管理目標。針對職業傷害事件，公司依ISO 45001職安管理系統之要求，定期蒐集、統計與分析工作場所職業傷害數據，並將分析結果作為風險控制與預防措施改善之依據。

2025年度桃園廠雖有記錄之職業傷害事件7件，竹南廠一件職災，均屬輕微傷害，無死亡或重大職災發生。

桃園廠

項目	2023	2024	2025
年度總工作時數	808,040	880,856	884,440
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	2	7	7
可記錄之職業傷害的比率	2.47	7.95	7.91

桃園廠 失能傷害嚴重率計算

	2023	2024	2025
失能傷害頻率	2.47	7.95	7.91
失能傷害嚴重率計算	3	83.44	215.39

竹南廠

項目	2023	2024	2025
年度總工作時數	215,352	235,424	245,984
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	0	0	1
可記錄之職業傷害的比率	0	0	4.06

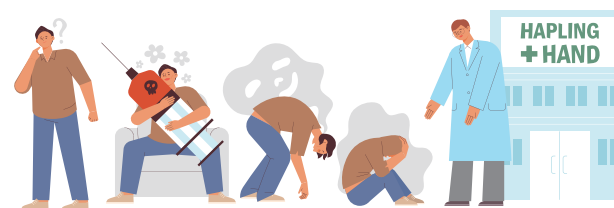
1. 僅包括透過組職安排的運輸工具造成通勤事故的傷害可計算為職業傷害，員工上下班通勤不算在內
2. 年度總工作時數計算依每月職安通報時數加總
3. 以百萬工時為計算

竹南廠 失能傷害嚴重率計算

	2023	2024	2025
失能傷害頻率	0	0	4.06
失能傷害嚴重率計算	0	0	12.19

註：失能傷害頻率： $(\text{總計傷害損失總人次數} \times 10^6) / \text{總工作時數}$

註：失能傷害嚴重率計算： $((\text{總計傷害損失日數} \times 10^6) / \text{總工作時數})$



健康促進

本公司重視員工身心健康，致力打造友善職場與永續工作環境，透過多元健康促進措施強化同仁的生活品質與福祉照顧，進而提升整體工作效能與職場凝聚力。相關措施涵蓋預防保健、健康教育、身心舒緩、營養與運動資源等多個面向，並配合各廠區實際條件推動：

預防保健與醫療服務

- 每年辦理員工定期健康檢查，針對高風險族群安排醫師面談、衛教諮詢及持續健康追蹤。
- 桃園及竹南廠皆設有醫務室，協助處理輕微傷口，並為高風險員工提供血壓量測與個別關懷。
- 由駐廠醫師定期巡診，提供初步健康諮詢與現場評估。
- 竹南與桃園廠皆設有哺乳室，提供安全且隱私之空間，鼓勵產後員工持續母乳哺育。

健康教育與宣導活動

- 每年至少辦理兩場健康講座，主題涵蓋壓力調適、職場暴力與性騷擾預防、職安四大計畫法規宣導等。
- 不定期推送健康速報與資訊，並透過公司LINE群組與內部網站進行健康知識宣導(每月至少兩次)。



身心紓壓與運動資源

- 桃園廠區設有運動休閒室與健身器材，並定期聘請專業教練開設健身課程，鼓勵員工養成運動習慣。
- 每週兩日安排視障按摩服務，提供員工舒緩壓力與肌肉放鬆機會。



情感關懷與企業凝聚力

- 每年舉辦員工旅遊與大型餐會活動，增進部門間互動與團隊歸屬感。
- 每季舉辦生日會，並提供生日禮金，表達公司對員工的重視與祝福。



4.5 社會共好

友輝光電積極響應客戶倡議，與產業夥伴攜手投入教育公益。本公司參與由客戶元太科技發起之「e啟讀出未來」公益專案，與元太及其電子紙生態圈共 21 家夥伴單位共同響應，為苗栗縣偏鄉學童打造電子書閱讀器行動圖書館。

該專案以縮短城鄉數位資源落差為目標，2025 年度為苗栗縣 42 所國小捐贈 1,040 台彩色電子書閱讀器，每台預載 164 本精選讀物，總捐贈價值突破新臺幣 3,000 萬元，嘉惠全縣近 2 萬 1,000 名學童。

作為生態圈夥伴之一，友輝光電於 2024 及 2025 年度各捐贈 30 萬元支持本專案，並規劃持續參與。透過與客戶及產業夥伴的協力投入，本公司期能將自身在光學材料領域的產業連結，延伸為推動數位閱讀平權的具體行動。





GRI 準則索引

GRI 準則索引

使用聲明	友輝光電已依循 GRI 2021 準則報導 2025年 1 月 1 日至 2025年 12 月 31 日期間的内容。
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 產業準則	無（GRI暫未發行相關產業準則）

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	P.15	
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.01	
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.01	
GRI 2-4	資訊重編	無資訊重編處	P.01	
GRI 2-5	外部保證／確信	本年度報告書無外部保證/確信	-	
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	P.15	
GRI 2-7	員工	4.1 人力資本	P.51	
GRI 2-8	非員工的工作者	4.1 人力資本	P.51	
GRI 2-9	治理結構及組成	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-11	最高治理單位的主席	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-15	利益衝突	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 董事會	P.20	

GRI 編碼	揭露項目	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-19	薪酬政策	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-20	薪酬決定流程	1.2 董事會	P.20	
GRI 2-21	年度總薪酬比率	4.2 薪酬與福利	P.54	
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.04	
GRI 2-23	政策承諾	1.3誠信經營 4.2 薪酬與福利	P.22 P.54	
GRI 2-24	納入政策承諾	1.3誠信經營 4.2 薪酬與福利	P.22 P.54	
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	1.3誠信經營 4.2 薪酬與福利	P.22 P.54	
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3誠信經營 4.2 薪酬與福利	P.22 P.54	
GRI 2-27	法規遵循	1.3誠信經營	P.22	
GRI 2-28	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	P.15	
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通管道	P.07	
GRI 2-30	團體協約	本公司無團體協約	-	

GRI 3：重大主題2021

對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
3-1 決定重大主題的流程	利害關係人鑑別與溝通管道	P.07	
3-2 重大主題列表	重大主題管理	P.09	
3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	P.09	

自訂重大主題

自訂重大主題

重大主題	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
研發創新	3-3重大主題管理	2.1 創新研發	P.33	
產品品質	3-3重大主題管理	2.2 品質管理	P.36	

重大主題GRI對照

重大主題：經營績效

	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	P.09	
201經濟績效2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 公司簡介	P.15	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 氣候變遷因應	P.48	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 薪酬與福利	P.54	
	201-4 取自政府之財務援助	1.1 公司簡介	P.15	

重大主題：能源與碳排

	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	P.09	
305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1能源、水、廢棄物管理	P.44	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1能源、水、廢棄物管理	P.44	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1能源、水、廢棄物管理	P.44	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.1能源、水、廢棄物管理	P.44	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.1能源、水、廢棄物管理	P.44	
	305-6 破壞臭氧層物質(ODS)的排放	本公司營運過程無排放相關氣體	-	
	305-7 氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其它顯著的氣體排放	本公司營運過程無排放相關氣體	-	

重大主題：薪酬福利

	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	P.09	
401 勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1 人力資本	P.51	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 薪酬與福利	P.54	
	401-3 育嬰假	4.2 薪酬與福利	P.54	
405 員工多元化與平等機會2016	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1 人力資本	P.51	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 薪酬與福利	P.54	

重大主題：職業健康與安全

	對應GRI準則與揭露內容	對應章節/說明	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	P.09	
403 職業安全衛生2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4 安全健康與福祉	P.61	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 安全健康與福祉	P.61	
	403-3 職業健康服務	4.4 安全健康與福祉	P.61	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 安全健康與福祉	P.61	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 安全健康與福祉	P.61	
	403-6 工作者健康促進	4.4 安全健康與福祉	P.61	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 安全健康與福祉	P.61	
	403-9 職業傷害	4.4 安全健康與福祉	P.61	

附錄：ISO管理系統證書

