

2025 暉盛科技股份有限公司
永續報告書



目錄

關於本報告書	4
範疇與邊界.....	4
撰寫依循.....	4
發行概況.....	4
聯絡窗口.....	5
永續願景	6
永續績效	8
第一章 暉耀願景，企業全貌.....	9
1.1 暉盛概況	9
1.2 利害關係人議合	17
1.3 重大主題鑑別	21
第二章 盛治基石，公司治理.....	23
2.1 管理方針	23
2.2 財務績效	29
2.3 穩健營運	31
2.4 法規遵循	42
第三章 科技責任，產品與供應鏈.....	50
3.1 管理方針	50
3.2 永續產品與服務	52
3.3 責任供應鏈	55
第四章 技績環境，能源與資源管理.....	57
4.1 管理方針	57
4.2 氣候變遷財務風險	59
4.3 節能前行	64
4.4 水資源管理	66
4.5 廢棄物管理	68
第五章 共創幸福，安全健康職場.....	69
5.1 管理方針	69
5.2 人才招聘與訓練	74
5.3 勞動權益與保障	81
5.4 健康與安全	85
5.5 社會關懷	92
附錄	97
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表.....	97
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表-資源轉化_工業機械與物品	102
附錄三：永續揭露指標—半導體業	104

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	105
------------------------	-----

關於本報告書

暉盛科技股份有限公司 (股票代碼：7730) (在報告書中將以「暉盛」、「本公司」、「我們」簡稱表示) 依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，2026年首次發行永續報告書，藉由【暉耀願景，企業全貌】、【盛治基石，公司治理】、【科技責任，產品與供應鏈】、【技績環境，能源與資源管理】及【共創幸福，安全健康職場】共五大章節主軸，透明揭露公司在環境面 (E)、社會面 (S)、公司治理面 (G) 三大面向之永續作為以及執行績效，透過此報告書之發行，讓利害關係人了解暉盛在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

範疇與邊界

本報告書所揭露數據以及內容以2025年度 (2025年1月1日至2025年12月31日) 之資訊為主，為使揭露內容更具完整性與脈絡說明，部分數據亦回溯至2025年以前及以後的事例。本報告書所報導的實體範圍以暉盛科技股份有限公司 (台南總公司) 為主體，不含子公司，惟財務資訊採用合併財務報表資料，以確保與公司公告之財務報表一致。

項目	公司明細
報告書範疇	台南總公司：暉盛科技股份有限公司
未納入報告書範疇	子公司：Stable Promise Group Co., Ltd.
	子公司：大陸昆山金暉盛電子商貿有限公司

如本報告書與公司年報資訊出現差異 (例如會計項目分類不同)，將依國際財務報導準則 (IFRS) 進行項目對應與轉換說明，以利資訊比較與理解。各項制度與管理作業，則以台灣暉盛科技股份有限公司之內部管理制度為依循基準。

撰寫依循

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公布之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 以強化揭露內容之完整性。

本報告書之資料及數據係由總公司各部門與各廠區提供，經由永續報告書編製小組彙整編輯後，依公司行政程序提送總經理與董事長核閱後定稿出版。2025 年永續報告書將提報董事會審核後發行。

本公司 2025 年報告書雖未進行外部第三方確信或查證，惟已建立永續報告書編製及確信作業程序，並規劃納入內部控制制度管理流程以提升報告品質。為確保報告書內容之正確性與可信度，報告書中所揭露之財務數據，均採用經國富浩華會計師事務所簽證之財務年報資訊。此外，環境、安全及衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發布的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，如涉及推估之情形，將於各相關章節註明。

發行概況

此為暉盛科技編製之第一本永續報告書，故無資訊重編之情事發生，本公司未來將會每年編製與發行永續報告書。

- 現行發行版本：2026年08月發行。
- 下一發行版本：2027年08月發行。

聯絡窗口

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：暉盛科技股份有限公司 財會部經理 蔡郁仁
- 聯絡地址：台南市 709035 安南區科技五路 100 號(台南科技工業區)
- 聯絡電話：06-2915500#201
- 電子郵件：alan@nemstek.com.tw



永續願景

本於『我們只有一個地球，以及跨世代 / 跨族群的共同未來』的理念，暉盛科技堅持在追求財務利潤的同時，也須兼顧自然與社會永續發展的企業價值。我們認為，在實踐永續發展的過程中，須符合國際發展趨勢，善盡企業社會責任，提升公司治理績效，滿足員工、客戶、廠商、股東、社會之期望，促進以永續發展為本之競爭優勢。我們承諾，『落實公司治理』、『發展永續環境』、『維護社會公益』將做為暉盛科技朝向永續發展目標的執行原則。

| 落實公司治理 |

- 制定永續發展政策與管理方針，並納入公司營運計畫。
- 設置推動永續發展之執行單位，推動執行相關計畫與教育訓練，定期向董事會報告。
- 訂定合理之薪酬政策與績效考核制度，確保組織發展並維護利害關係人權益。
- 落實永續發展之品質管理圈。

| 發展永續環境 |

- 建立營運活動的環境管理制度，針對『人、機、料、法、環』各面向，制定符合永續環境之可量測指標，定期檢討改善。
- 發展綠色產品，開發節能減碳與創造乾淨新能源之相關商品。
- 妥善利用水資源，落實環境污染防治和控制。

| 維護社會公益 |

- 遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視。
- 確認人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，落實職場環境之公平與正義。
- 設立有效及適當之勞權申訴機制，確保平等透明、溝通便捷，並妥善回應。
- 重視產品與服務責任，堅守行銷倫理，確保利害關係人之資訊透明、健康安全、相關權益獲得保障。
- 落實供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範。
- 透過捐贈活動或志工服務，持續關懷社區發展及慈善公益團體。



宋俊毅

永續績效

E 環境面	
本公司近三年未有使用破壞臭氧層物質的情事發生	
2025 年排放之廢水均 符合標準 ，且未有任何相關的裁罰紀錄	
2025 年廢棄物產生量較前一年 減少 15.75%	
2025 年未有任何廢棄物嚴重洩漏之情事發生	
2025 年 無 因違反有關環境保護法規而有重大罰款或賠償之情事。	
S 社會面	
2025 年員工新進率 增加 36.84%	
2025 年度未發生歧視案件，亦無發生侵犯人權等事項	
2025 年並未曾發生強迫員工超時工作、加班之情事	
2025 年未曾使用童工，亦無使用年少工作者從事危險工作之情事	
2025 年無職業病例，亦無重大職災死亡事件	
2025 年未發生任何侵害原住民權利之情事	
2025 年 教育訓練總受訓時數達 39 小時	
2025 年未有違反結社自由及團體協商風險之情事發生	
2025 年度公益活動共支出 412,154 元 。	
G 公司治理面	
2025 年本公司無因違反法規而有重大罰款或賠償之情事	
2025 年度無發生違反誠信經營、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事	
2025 年度公司並無任何貪污事件發生亦無政治捐獻相關情事	
2025 年 董事會績效評估結果為 95.65% ，顯示整體運作良好。	
2025 年未發生任何顧客個資洩漏事件，亦無疑似來自主管機關或顧客之個資陳情相關案件。	
2025 年未發生重大資通安全事件	
2025 年客戶平均分數為 82 分	

第一章 暉耀願景，企業全貌

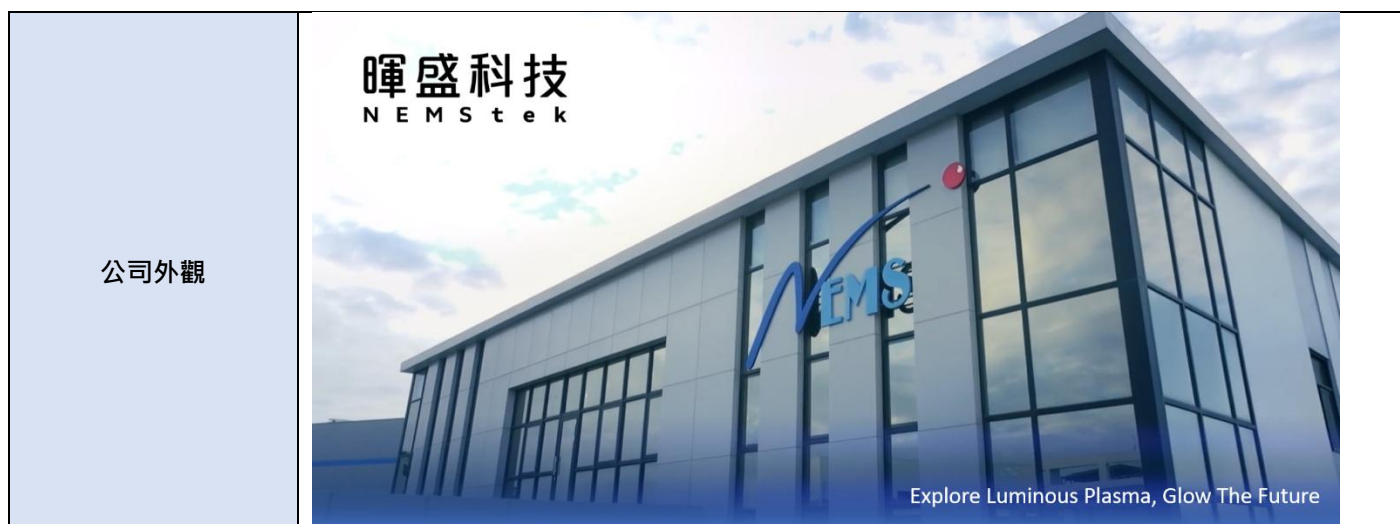
1.1 暉盛概況

公司簡介

暉盛科技成立於 2002 年，專注於工業級電漿表面處理解決方案的研發與製造。公司以高密度感應耦合式電漿 (ICP) 及常壓電漿 (Atmospheric Pressure Plasma) 技術為核心，將產品廣泛應用於半導體、印刷電路板 (PCB) 及光電產業，並積極拓展日本、美國及歐洲等國際市場。

在技術發展上，暉盛科技持續投入研發，將電漿技術的應用延伸至民生工業與生醫領域，展現技術平台的廣泛適用性與延伸潛力。公司重視人才培育，致力於提供兼具成長空間與歸屬感的工作環境，以支撐企業長遠發展。

公司概況	
公司名稱	暉盛科技股份有限公司
英文名稱	Nano Electronics and Micro System Technologies, Inc.
創立日期	2002/06/11
市場別	上市
上市日期	2025/11/4
股票代碼	7730
產業別	電子相關製造業
主要經營業務	工業級電漿表面處理設備之研發、設計與製造
董事長	宋俊毅
總經理	許嘉元
員工人數	76 人
營運據點	台南總公司：台南市安南區科技五路 100 號
資本額	367,967,310
暉盛科技官網	https://www.nemstek.com.tw/ZH/ 



股東結構		
截止日期：2026-03-31		
股東	持股股數	持股比例
外僑	553,927	1.51%
本國法人	9,200,433	25.00%
自然人	27,042,371	73.49%

願景、使命與核心理念

本公司以「誠信為本、品質承諾、夥伴共榮、專業卓越、持續創新」五大核心理念作為企業經營的根本準則，驅動公司持續成長並為各利害關係人創造長遠價值。

為實現成為全球最先進且規模最大的電漿表面處理技術與電漿設備製造服務業者，結合智慧生產，打造業界最堅強的競爭團隊，本公司致力於成為電漿技術的領導者，以最高信譽與專業，持續為客戶創造最大價值。我們的使命，是成為全球先進產業中長期且值得信賴的技術夥伴。

暉盛深耕電漿應用技術多年，產品廣泛服務於半導體、IC 載板、PCB 及新能源產業。公司秉持「以技術創新為核心、以應用突破為導向」的理念，持續推動製程升級與綠色永續發展，並以專業研發實力和整合能力，獲得國內外客戶的高度肯定。

展望未來，暉盛將持續以「以技術創新為核心、以應用突破為導向」的理念為基石，深化電漿核心技術、拓展國際市場佈局，結合綠色製程與智慧製造的發展趨勢，致力成為亞洲最具競爭力的電漿製程設備領導品牌，為股東、客戶與社會創造長期價值。

誠信為本	品質承諾	
公司秉持誠信態度與供應商及客戶創造雙贏，誠信和信任是公司的基石。	與國際知名半導體廠建立合作關係，證明公司的產品和服務具有極高的品質和信賴度。	
夥伴共榮	專業卓越	
與供應商和客戶建立長期、互利的合作關係，致力於共同成長和創造更大的價值。	擁有高效率及專業的營運模式和團隊創造客戶最佳價值。	

持續創新	
為了保持在電漿技術的領先地位，公司持續進行研發投資，確保製程技術始終處於行業的前沿。	

公司沿革

暉盛科技自 1999 年技術團隊成立以來，始終以電漿技術為核心驅動力，歷經二十餘年的深耕與淬煉，從半導體封裝起步，逐步將技術應用版圖拓展至 PCB、光電、民生工業、生醫及環保等多元領域，並相繼打入日本、美國及歐洲國際市場。面對全球淨零轉型的浪潮，本公司持續投入電漿節能減碳解決方案的研發，並啟動以電漿技術創造乾淨新能源的前瞻專案，以技術創新為企業永續經營注入新動能，朝向建立全球電漿領導品牌的願景穩健前行。2025 年 11 月 4 日，本公司完成由興櫃轉上市創新板之作業，成為公司發展歷程中的重要里程碑。

年度	沿革
2025 年	➢ 全力研發各項電漿節能減碳解決方案，並啟動電漿創造乾淨新能源專案，為企業永續經營(ESG)提供新戰略。 ➢ 2025 年 11 月 4 日，暉盛科技正式於臺灣證券交易所創新板掛牌上市，此舉象徵暉盛在長期耕耘電漿製程領域後，正式邁入資本市場，開啟全新成長篇章。
2021 年	針對晶圓提供數項的電漿解決方案，包括晶圓再生、電漿晶圓切割、電漿晶圓薄化，持續取得客戶的認證。
2020 年	➢ 銷售各式高效能電漿蝕刻機(包含微波電漿蝕刻機以及反應性離子電漿蝕刻機)於晶圓及 IC 載板製程領域，特別是應用於各式高分子材料或金屬之蝕刻。 ➢ 獲得台灣半導體超級大廠之電漿設備認證，開啟集團之銷售與合作關係。
2019 年	先進高溫電漿火炬技術開發完成，開始應用於固態廢棄物與廢油之處理，提供環保減廢之絕佳方案。
2018 年	開發獨特電漿極化技術，成功地將此技術應用於 5G 手機屏下指紋辨識晶片製造製程，並獲得美國超級半導體大廠之電漿設備認證。
2017 年	➢ 成功將電漿技術導入 5G 手機天線供應鏈之應用，並大量將電漿機台應用在 LCP 等高頻材料之製程 ➢ 跨足歐洲市場，為暉盛尖端電漿技術再添新頁。
2016 年	因應工業 4.0 之變革與需求，開發各式生產連線監控系統。
2014 年	跨足太陽能產業應用，並成功銷售新式常壓電漿系統。
2013 年	針對常壓電漿設備進行鞋業應用之客戶認證，並成功銷售相關電漿機台。
2012 年	➢ 成功開發連續式電漿去膠渣機、捲對捲式電漿去膠渣機，領先業界並銷售至 PCB 各大廠。 ➢ 與日系超級設備大廠 H 公司策略聯盟，開始大量銷售電漿設備至日系各個電子業界之領導客戶，開啟日本市場銷售新篇章。 ➢ 銷售表面噴塗設備至觸控螢幕、光學元件。

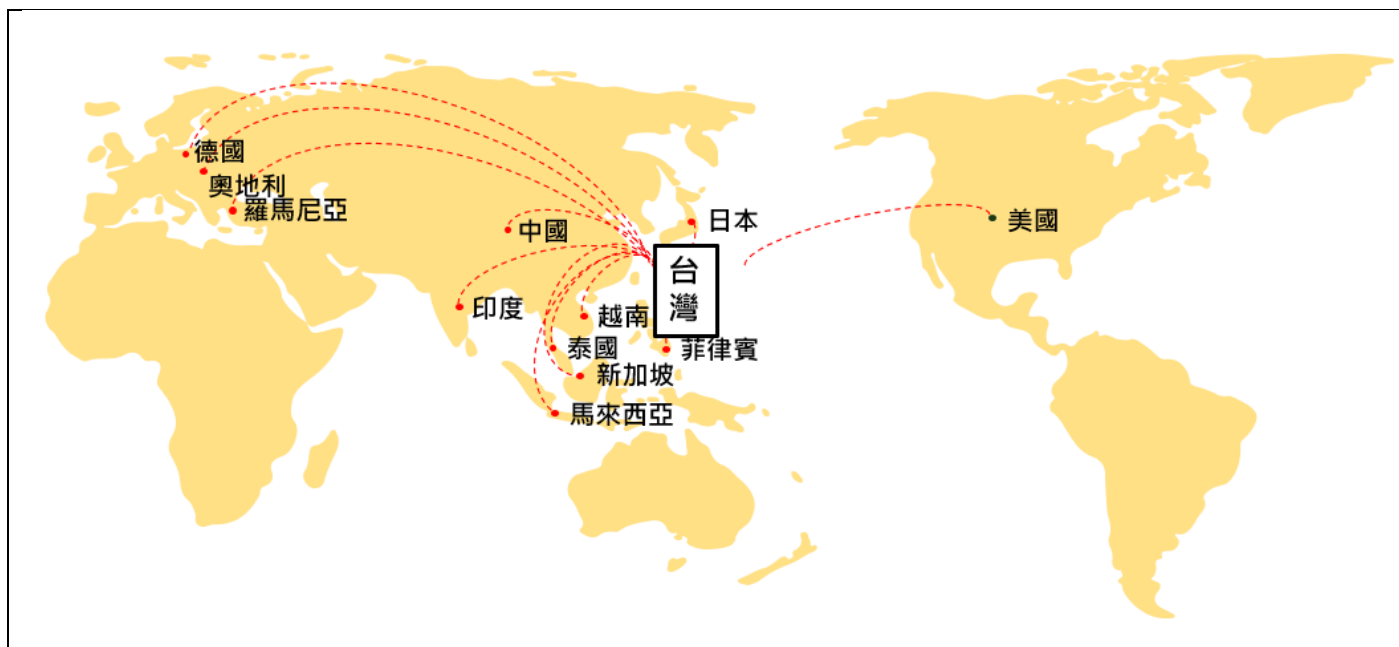
2010 年	➢ 取得美國超級半導體大廠之電漿設備認證，並成功銷售電漿設備至美國。 ➢ 引進電漿技術進入高爾夫球及紡織領域，解決傳統製程之瓶頸與限制。 ➢ 啟動常壓電漿鍍膜技術之研發。
2009 年	發展電漿殺菌、廢氣處理、空氣淨化等領域之應用。
2008 年	開始銷售電漿設備至觸控螢幕之製造領域。
2007 年	首度成功將電漿技術應用於生化醫學領域。
2006 年	開始將各式常壓電漿設備應用於塑膠業、車燈業等民生工業。
2005 年	完成連續式電漿清洗機之開發。
2004 年	成功發展出多款 LCD 及 PCB 用常壓電漿清洗機，包括瀑布式(Waterfall)、陣列式(Matrix)及噴射式(Jet)，其中噴射式又包括高頻式及低頻式。
2003 年	開始跨足光電領域，發展 LCD 製程中之 LCM 電漿清洗機，同年銷售量就高達 40 部；同時於下半年開始全力發展常壓電漿技術。
2002 年	➢ 6 月因應策略夥伴及新投資者加入，成立暉盛科技股份有限公司。 ➢ 與 IC 載板製造商合作開發電漿鑽孔機(Plasma Driller)，應用於 IC 載板之特殊專利製程應用，於該應用中解決雷射鑽孔機之技術瓶頸。
2001 年	開始跨足 PCB 領域，發展電漿去膠渣機，為國內首先成功發展此設備之技術團隊。
1999 年	技術團隊成立，以電漿技術為核心，發展各式電漿設備，初期主要聚焦半導體封裝應用。

產品與服務項目

暉盛以電漿技術為核心，產品線涵蓋多元產業應用，包括服務印刷電路板之電漿去膠渣機 (Plasma Desmear Machine) 與電漿鑽孔機 (Plasma Drilling Machine)、應用於封裝產業的電漿清洗機 (Plasma Cleaner)、支援 LCD / OLED 產業 ITO 製程的電漿處理機 (ITO Plasma Treatment Machine)、適用於 LED 前段製程的電漿去光阻機 (Plasma Asher)，以及專為 IC 半導體產業設計的全氟化物電漿分解處理機 (PFC Plasma Scrubber)。各項產品均針對特定產業製程需求精心開發，充分體現公司在電漿技術應用上的深度與廣度。

公司產品或服務項目			
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量
真空及大氣電漿設備， (用於表面清潔、蝕刻與改質) 之設計/製造/銷售	台灣、日本、中國、東南亞、歐洲、美國	■ 半導體與封裝業 ■ 印刷電路板業 ■ 光電產業 ■ 生技產業 ■ 民生工業	57 套

全球布局圖



■ 主要業務內容營業比重

單位：新台幣仟元

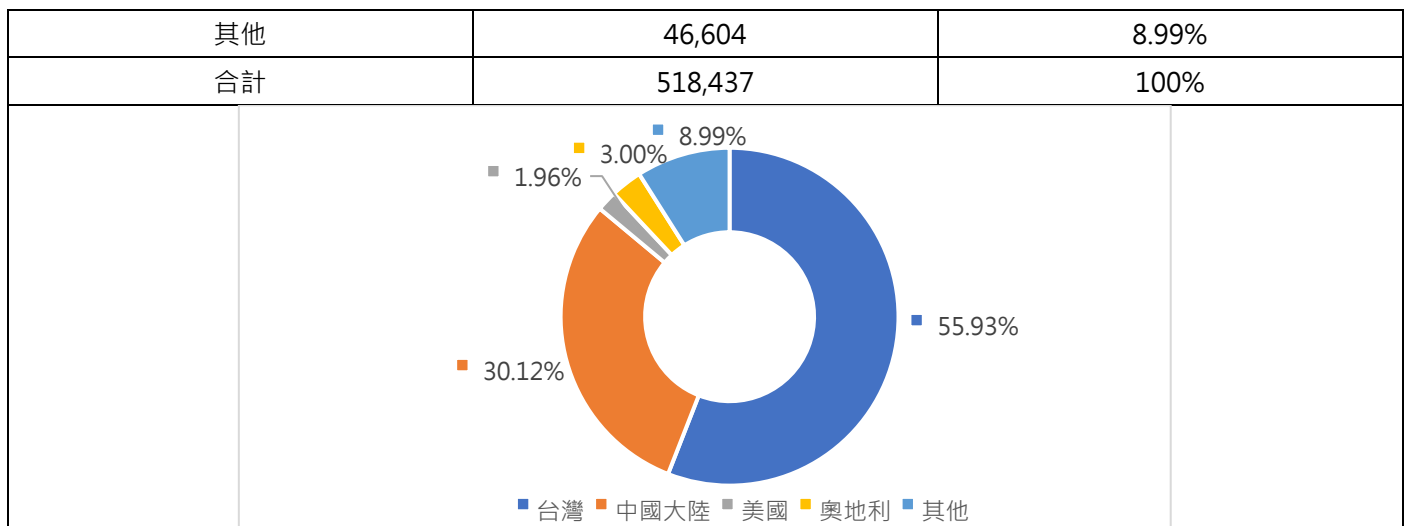
主要產品/服務	2025 年度	
	營業收入淨額	營業比重
機台銷售	439,828	84.84%
維修收入	78,609	15.16%
合計	518,437	100.00%

■ 機台銷售
■ 維修收入

■ 以銷售區域計算營收分析

單位：新台幣仟元

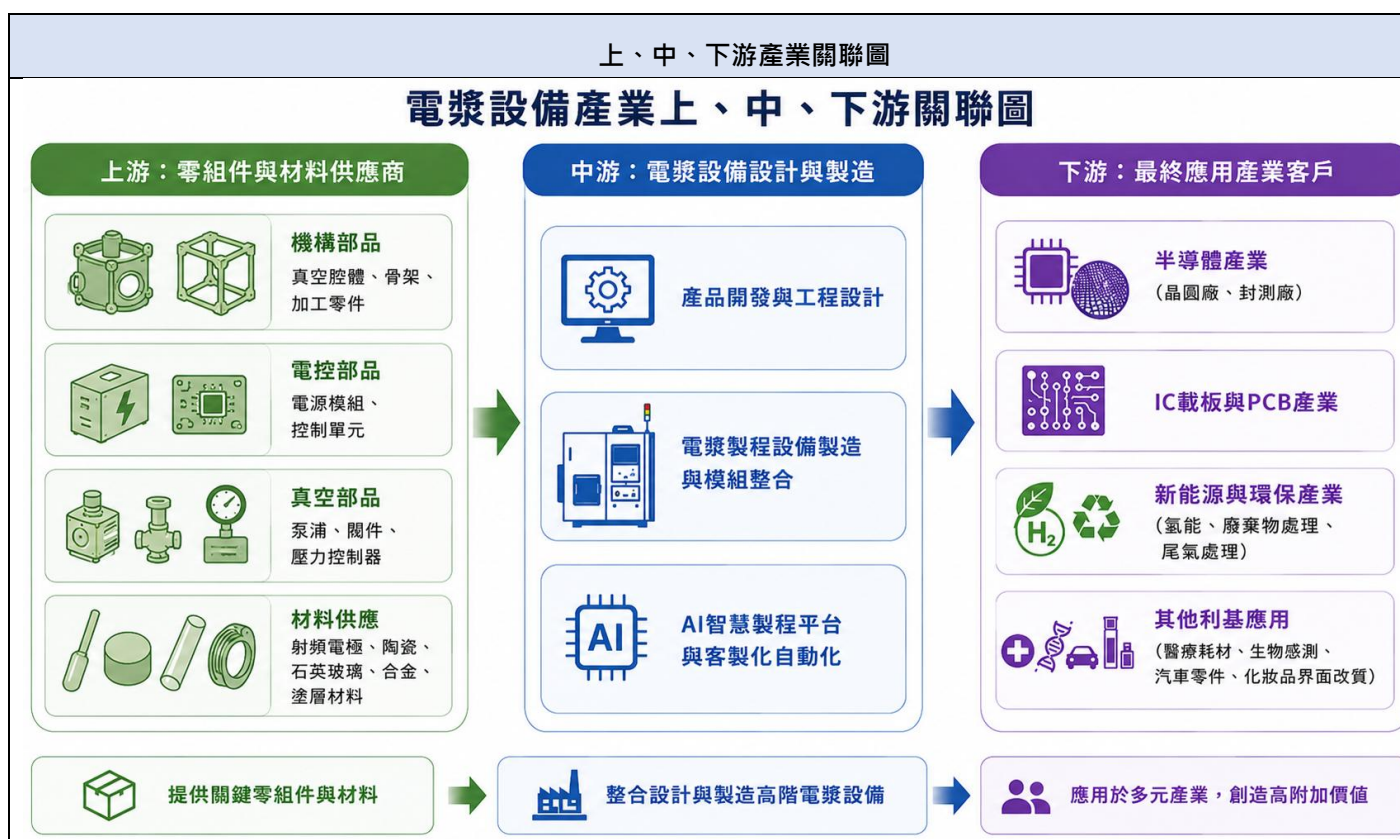
國別 \ 年度	2025 年	
	金額	占比
台灣	289,969	55.93%
中國大陸	156,141	30.12%
美國	10,136	1.96%
奧地利	15,587	3.00%



價值鏈的上中下游

本公司以研發先進電漿技術為主軸，整合上游零組件、材料與模組供應商提供的原料與零組件，設計與製造應用於高階電子製造的設備。這些產品主要應用於半導體業、IC 載板與印刷電路板產業、PCB 產業、封裝、光電、3C 等電子產業，更逐漸拓展至新能源、環保、民生工業及生醫領域。公司與日系設備大廠 H 公司策略聯盟，推廣電漿設備至日本各個電子業領導客戶，成功開拓國際市場。下表呈現本公司於電漿設備產業鏈中的上、中、下游關聯，包括上游零組件與材料供應、中游設備設計與製造，以及下游各類產業客戶的應用場域。

產業上、中、下游之關聯性		
區段	定義	內容說明
上游	零組件、材料與模組供應商	包含構成電漿設備所需之關鍵零組件與材料，為本公司設備研製的基礎來源。 - 機構部品：真空腔體、機構骨架、加工零件等 - 電控部品：電源模組、電壓調變器、電子與控制單元 - 真空部品：真空泵浦、真空閥件、壓力感測與控制器 - 材料供應：射頻電極、電漿腔體用高溫陶瓷、石英玻璃、特用合金、表面塗層材料等
中游	電漿設備之設計、整合與製造	本公司自身所屬產業鏈位置，負責將原材料與零組件整合為應用於高階電子製造之設備。涵蓋： - 產品開發與工程設計（真空腔體、射頻模組、氣體混合系統等） - 電漿製程設備製造與模組整合：如真空電漿清洗機、蝕刻機、去膠機、極化設備、熱裂解設備等 - AI智慧製程平台開發、客製化設備自動化開發
下游	設備最終應用產業客戶	本公司設備之銷售對象，涵蓋電子與非電子產業的高附加價值應用場域。 - 半導體產業：晶圓廠、封裝測試廠（先進封裝、晶圓再生、晶圓表面處理等） - IC載板與印刷電路板產業：ABF、BT、HDI、軟硬結合板、IC Probe板等基板製造廠 - PCB產業：高密度互連板（HDI）、多層板（MLB）、軟板與特殊應用板等製程設備需求 - 新能源與環保產業：甲烷裂解產氫市場、固體廢棄物處理市場與半導體尾氣處理市場 - 其他利基應用：醫療耗材處理、生物感測、汽車零件塑膠件處理、化妝品界面改質等



智慧財產權 |

本公司以研發為核心，自創立以來即高度重視技術創新與發展，並致力於研發成果及智慧財產的保護，深信唯有落實智慧財產相關制度，方能確保技術領先地位與核心競爭力。因此，為配合營運策略與產業趨勢，公司持續精進智慧財產管理機制，訂定完善的管理作業流程，以提升智慧財產管理的整體品質與效益。

為落實智慧財產政策與達成相關目標，本公司依據營運藍圖及最新法規，規劃各項創新研發活動，建立並持續強化智慧財產管理制度。透過完善的管理機制，確保研發成果能順利轉化為智慧財產權，並獲得周延且有效的保護。同時，整合與運用高價值的智慧財產資產，以創造多元商業利益，進而強化本公司之競爭優勢與防禦能力。截至報導期間，本公司專利與商標成果如下表所示：

專利與商標成果			
類別	已核准件數	申請中件數	備註
專利	11	1	發明 11 件；申請中發明 1 件
商標	10	-	已獲准之商標權

專利藍圖 | 深耕電漿專利，全面守護製程應用

一、專利範疇	二、布局策略
- 高密度電漿模組 - 真空與常壓腔體設計	台灣為核心市場，並逐步拓展至美國、歐洲、日本及中國

■ 精密氣體流場控制 ■ RF 電場調控 ■ 乾式蝕刻、清洗、氧化還原與火焰電漿等前瞻應用	■ 聚焦半導體先進封裝(ABF、Hybrid Bonding)、第三代半導體 (SiC、GaN)、新能源與減碳應用 ■ 透過 PCT 國際專利佈局，保障市場進入門檻。
三、 管理機制	四、 未來方向
■ 導入 PLM 系統，建立研發成果可追溯、分級管控與保密機制 ■ 搭配專利事務所持續監控與申請，確保智慧財產之完整保存與風險防護。	■ 持續加強在高效能運算、AI 晶片、ESG 綠色製程與氢能應用等新興領域的專利開發 ■ 結合製程即服務模式，將專利資產轉化為市場競爭優勢與客戶價值。

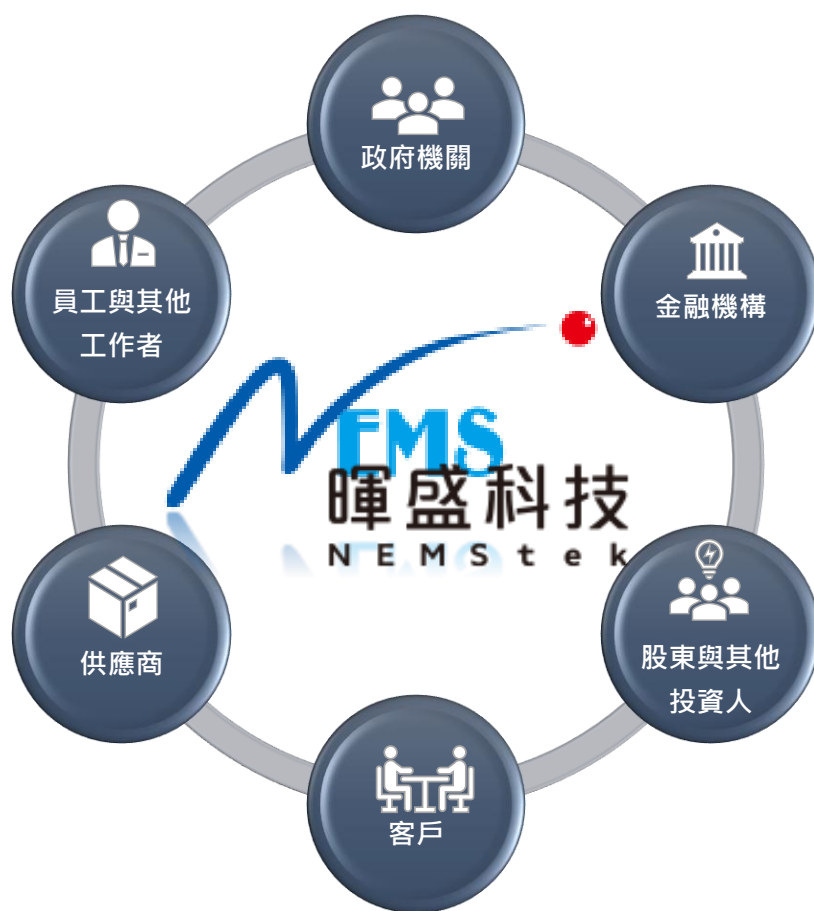
公協會的會員資格

本公司積極參與各產業公協會及國際組織，藉此掌握產業趨勢、技術發展及政策資訊，並促進與國內外同業及相關單位之交流與合作。本公司於各公協會及相關組織之會員資格與擔任職位情形如下表所示：

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格 (擔任職位)
SEMICON (半導體產業協會)	一般會員
TPCA (Taiwan Printed Circuit Association，台灣電路板協會)	一般會員
I.S.I.G (International Semiconductor Industry Group，國際半導體工業集團)	供應商會員
iMAPS(International Microelectronics Assembly and Packaging Society，國際微電子組裝與封裝協會)	企業會員
Hi-CHIP (Heterogeneous Integration and Chiplet System Package Alliance,異質整合系統級封裝開發聯盟)	一般會員
台南產業園區廠商協進會	一般會員

1.2 利害關係人議合

本公司以永續經營及強化公司治理為目標，建立透明且有效的多元溝通管道，確保利害關係人的合法權益受到尊重，並了解其需求與對公司的期望。為確認本公司利害關係人，我們參考 GRI 準則及同業實務，列出可能利害關係人，包括股東與其他投資人、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、公民社會組織、工會、弱勢群體等，並透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，並與公司高階主管討論後確認為本公司 2025 年度之重要利害關係人，最終確認 2025 年度之重要利害關係人共六類：員工與其他工作者、供應商、客戶、股東與其他投資人、金融機構及政府機關。



利害關係人溝通管道

利害關係人溝通管道與成效				
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道與頻率	溝通成效與回應
政府機關	政府機關是確保公司遵循法規、落實負責任稅務治理及提升稅務透明度的重要利害關係人。公司透過合法申報與積極溝通，維護良好的稅務關係，並確保營運符合法規要求。	■ 法規遵循 ■ 公司治理與營運 ■ 勞雇關係與友善職場	■ 申報書表(隨時) ■ 電話(溝通原物料報廢申報乙事約 10 次) ■ 公文(兩個月/隨時)	稅務透明度、稅務治理、稅收優惠與獎勵 1. 於期限內完成各類稅務申報，2025 年共完成 9 項稅務申報。 2. 2025 年國稅局公文來函數共 5 封。 3. 優於法令之員工照護措施。
金融機構	金融機構關注公司風險管理及財務透明度。為維持良好合作關係，本公司持續落實健全的風險控管機制與財務資訊揭露，使銀行能充分掌握公司營運狀況與財務健康度，以增進銀行對公司經營與財務透明度的信心。	■ 經濟績效 ■ 公司治理	■ 電話(溝通資金轉定存與購買 RP 的利率，一年約 30 次) ■ Mail(每個月每家銀行對帳單、匯款水單。匯款性質確認單約 60 次)	透過持續溝通與協作建立信任和透明度，增進金融機構對公司營運及風險管理的理解，並支持產業轉型與永續發展。 1. 2025 年度共召開 6 次與主要銀行機關之業務及信貸溝通會議，確保資金需求及融資安排透明。 2. 2025 年辦理信貸及風險評估追蹤會議共 2 場，強化雙方風險管理共識及信任基礎。 3. 致力尋求綠色金融及永續債券之金融合作夥伴及合作機會。
股東與其他投資人	股東與其他投資人關注公司財務績效與長期永續表現，本公司確保企業在追求財務回報的同時，也能	■ 公司治理 ■ 經濟績效 ■ 法規遵循 ■ 道德誠信 ■ 風險管理	■ 電話(3 次) ■ Mail(5 次) ■ 股東會(一次) ■ 公告(每月)	2025 年度，公司共進行以下溝通活動： ■ 召開一次股東會 ■ 上市前法說會一次 ■ 閉門法說會 5 次 自 2026 年起，公司將依規定至少開兩次法說會，同時公告月營收及各季財務報告，使投資人能即時掌握公司最新資

	兼顧永續發展，以保障投資人的長遠利益並履行社會責任。			訊，進一步評估與更新對公司的投資判斷。
客戶	客戶需求與產品品質是公司技術發展及市場競爭力的關鍵。公司透過客戶溝通，了解需求並持續提升產品與服務。	■ 客戶服務 ■ 營業秘密 ■ 產品品質管理 ■ 創新管理 ■ 反貪腐與公平交易	■ 視訊/電話會議 (不定期) ■ 拜訪客戶(不定期) ■ 客戶到廠稽核(依客戶需求) ■ 客戶滿意度調查 (每年)	■ 2025 年「客戶到廠稽核」共計 45 次 ■ 2025 年客戶滿意度調查目標設定為 80 分，實際平均得分達 82 分，超越既定目標。 ■ 安排至客戶端查勘並填寫服務報告 (Service Report)
供應商	企業營運過程中涉及不同的利害關係人。藉由定期溝通、需求回應，建立長期互信合作關係，並推動永續經營。	■ 供應商管理 ■ 產品品質 ■ 風險管理 ■ 反貪腐與公平交易	■ e-mail (即時) ■ 電話專線 (即時) ■ 供應商評鑑問卷 (每半年) ■ 品質管理會議(不定期)	■ 企業風險與營運持續管理 ■ 電子化採購系統，執行綠色採購管理原則 ■ 本年度供應商評鑑評估總家數為 54 家，完成率 100%，A 級供應商占 66.7%，無 C 級廠商，整體狀況良好。
員工與其他工作者	員工與其他工作者是暉盛永續經營的關鍵，家的文化也是我們堅持的理念。	■ 勞雇關係與平等 ■ 員工福利 ■ 人才培育與發展 ■ 職業安全衛生	■ e-mail (即時) ■ 電話(即時) ■ 勞資會議 (每季) ■ 員工回饋問卷調查 (每年)	■ 2025年共計召開4次勞資會議，向員工說明公司營運狀況，並收集員工意見與建議。 ■ 2025 年度員工回饋問卷回收率 70%，反映員工積極參與公司治理與內部溝通，問卷結果亦被用來作為檢討管理制度與持續優化工作環境的參考依據。

溝通管道

為確保與各類利害關係人之溝通順暢與即時，本公司設置多元、透明的聯繫管道，包括公司發言人、代理發言人、股東、員工、客戶、供應商專區等，提供專屬信箱及電話，使利害關係人能便捷地提出問題、反饋意見或取得相關資訊。上述管道有助於公司即時掌握利害關係人需求，強化互動與資訊透明度，並作為後續改善管理與決策的重要參考依據。

公司發言人	公司代理發言人
邱冠陸 行銷部經理	蔡郁仁 財會部經理
電話：+886-6-291-5500#301 信箱：klchiu@nemstek.com.tw	電話：+886-6-291-5500#201 信箱：alan@nemstek.com.tw
股東專區	員工專區
蔡郁仁 財會部經理	張雅雯
電話：+886-6-291-5500#201 信箱：alan@nemstek.com.tw	電話：+886-6-291-5500#703 信箱：lisa2792@nemstek.com.tw
客戶專區	供應商專區
劉一儒 客服部經理	許琪雪 課長
電話：+886-6-291-5500#811 信箱：asd12512525@nemstek.com.tw	電話：+886-6-291-5500#310 信箱：chihsueh@nemstek.com.tw

1.3 重大主題鑑別

為確保永續報告書揭露的資訊符合利害關係人的需求，暉盛科技透過四大步驟決定重大永續主題，包括「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」。

STEP 1 了解組織脈絡	暉盛科技相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則以及參考同業重大主題等，共彙整出 37 項 永續議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家以及公司一、二級主管依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司一、二級主管得分相加後，進行綜合性評估，初步篩選出高關注度議題進行討論。惟公司亦會依據內部狀況與實務經驗，對議題進行適度增減調整，最終擇定對公司具重大影響之議題，分析確定 10 項 暉盛科技的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	最終把 10 項重大性永續議題歸納出 8 個 重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

本公司 2025 年永續報告書共鑑別出八項重大主題，涵蓋環境、社會及經濟三大面向，包含「經濟績效」、「訓練與教育」、「勞雇關係&勞資關係」、「職業安全衛生(*員工健康與安全)」、「*能源」、「供應商環境評估&供應商社會評估(供應鏈管理)」、「公司治理(自訂)」以及「資訊管理(自訂)」，本報告書將對每一項重大主題管理方針與相關揭露內容進行說明。

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 經濟績效	2 訓練與教育	3 勞雇關係&勞資關係	4 職業安全衛生(*員工健康與安全)	5 *能源	6 供應商環境評估 & 供應商社會評估 (供應鏈管理)
7 公司治理(自訂)	8 資訊管理(自訂)				
其他主題					
9 顧客的健康與安全	10 客戶隱私	11 員工多元化與平等機會	12 不歧視	13 供應商社會評估	14 水與放流水
15 廢棄物	16 採購實務(*原物料採購)	17 行銷與標示	18 *再生製造與設計	19 *能源使用效率	20 產品生命週期
21 產品產量	22 市場地位	23 稅務	24 當地社區	25 間接經濟衝擊	26 物料
27 反貪腐	28 反競爭行為	29 生物多樣性	30 結社自由與團體協商	31 童工	32 強迫與強制勞動
33 保全實務	34 原住民權利	35 公共政策			

暉盛科技重大主題正面影響程度

暉盛科技(股)公司重大主題之正面影響程度

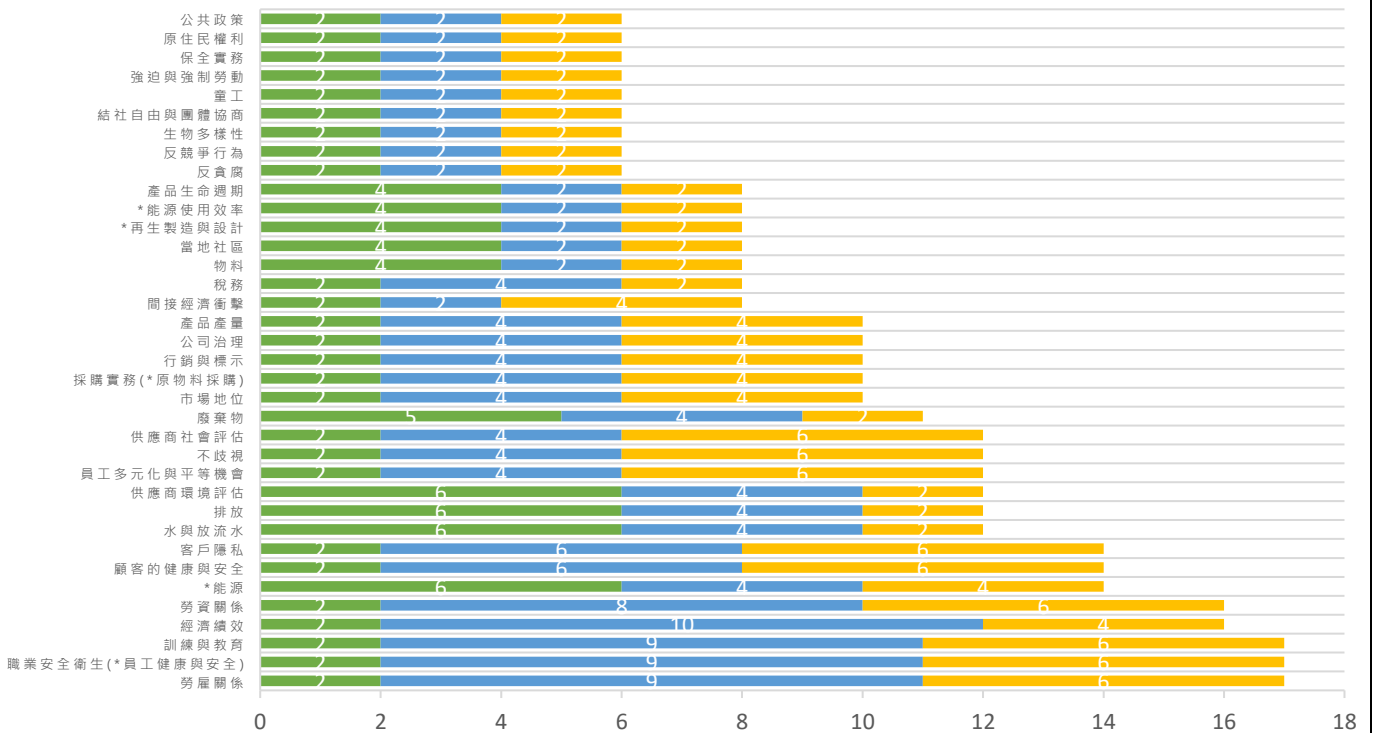
■ 對環境面正面衝擊 ■ 對經濟面正面衝擊 ■ 對社會面正面衝擊



暉盛科技重大主題負面衝擊程度

暉盛科技(股)公司重大主題之負面衝擊程度

■ 對環境面負面衝擊 ■ 對經濟面負面衝擊 ■ 對社會面負面衝擊



第二章 盛治基石，公司治理

2.1 管理方針

重大主題：公司治理			
永續準則(議題)呼應	自訂主題 公司治理	主要影響對象	本公司（造成） 股東與其他投資人（促成） 員工與其他工作者（直接相關） 政府機關（促成） 金融機構（促成）
重要性	良好的公司治理會影響企業營運與財務表現，進一步降低公司風險、建立聲譽，確保策略執行與永續目標達成，並滿足利害關係人的關注，是公司永續競爭力的關鍵。		
影響與衝擊	■ 經濟面 1. 實際正面影響：良好的公司治理增強投資人信心，促進股東長期投資；董事會多元化及專門委員會設置，提高決策品質，降低財務風險。 2. 潛在正面影響：強化股東權利與治理制度，有助於吸引更多投資人及戰略合作夥伴。 3. 潛在負面衝擊：若治理制度未充分落實，可能導致財務表現波動及股東信任下降；執行治理政策與評估制度需投入人力與成本。 ■ 環境面 1. 實際正面影響：將氣候變遷與碳費議題納入治理策略，推動綠建築屋頂太陽能發電與電動車使用，降低碳排放與資源消耗。 2. 潛在正面影響：將 ESG 指標納入策略決策，可進一步改善環境績效與資源利用效率。 3. 潛在負面衝擊：若未完善氣候與碳費相關治理措施，可能導致生態環境破壞與資源消耗增加。 ■ 社會面（人／人權） 1. 實際正面影響：強化勞動條件管理及人權保護，提升員工滿意度與忠誠度；建立道德準則與反貪腐政策，降低法律與商譽風險。 2. 潛在正面影響：健全治理可改善公司與利害關係人的互動關係，吸引人才；內部控制與稽核制度完善，有助於防範人權或勞動爭議風險。 3. 潛在負面衝擊：若治理落實不完整，可能引發勞動或人權爭議，損害公司聲譽。		
政策	1. 董事會具備獨立性，納入多元背景成員。 2. 資訊揭露與商業道德 ■ 建立公開資訊管道，定期發布涵蓋 ESG 資訊的永續報告書，符合國際標準（如 SASB）。 ■ 制定明確道德行為準則與反貪腐政策。 3. ESG 風險管理與法規遵循 ■ 將網路安全納入治理策略，定期評估資訊安全風險。 ■ 針對氣候變遷、人權、個資等議題評估風險，制定應對計畫。 4. 內部稽核與監控 ■ 建立內部監控與稽核機制，確保營運符合法規與公司政策。 ■ 供應鏈透明度管理，向利害關係人公開。		
策略	■ 機會積極管理： 1. 提升透明度，增加投資人信心和企業聲譽。 2. 建立道德文化，吸引優秀人才，減少內部風險。		

	3. 強化股東權利，促進股東長期投資。 4. 董事會多元化，提升決策品質並應對複雜市場環境。 ■ 風險的預防管理： 1. 預防資訊不透明與公司治理問題，幫助利害關係人做出明智決策。 2. 預防賄賂、貪腐與不道德行為，降低法律與聲譽風險。 3. 董事會多元化，增加決策廣度，充分考量不同觀點。 4. 加強內部控制，降低財務欺詐、資產損失和合規風險。 ■ 負面衝擊補救措施 1. 負面衝擊補救措施：建立內部控制系統，定期審核財務報告；制定道德準則並進行員工培訓；按時揭露重大資訊。 2. 機會把握措施：設立永續發展委員會監督 ESG 方面的表現；進行重大性評估，將利害關係人意見納入決策；鼓勵董事多元化；導入 ESG 評級與指標，與同產業進行比較並設定改進目標。
目標與標的	短期目標：維持公司治理評鑑 80 分以上。
	中期目標：獲得創新板公司之治理評鑑前 10%。
	長期目標：高階經理人酬勞與 ESG 指標連結，透過 KPI 進行管理。
管理評量機制	1.建立量化指標並設定目標：如高階經理人報酬與 ESG 績效連結。 2.建立回報與監控流程：由 ESG 專案小組與顧問制定 PDCA 循環流程，以利有效進行評估。 3.將外部評級與標準納入考量：如 ESG 評鑑分數，做為績效與改善依據。
績效與調整	■ 2025 年績效： 2025 年為本公司首次參與公司治理評鑑，年度重點以治理制度盤點、評鑑項目檢視及內部管理機制建立為主，逐步依評鑑指標完善公司治理架構，並強化法令遵循、資訊揭露及內部控制等治理作業。

重大主題：經濟績效			
永續準則(議題)呼應	GRI 201 經濟績效	主要影響對象	本公司 (造成) 股東與其他投資人 (直接相關) 客戶 (促成) 員工與其他工作者 (直接相關) 供應商 (促成) 政府機關 (促成) 金融機構 (促成)
重要性	經濟績效對暉盛至關重要，維持良好的營運表現，不僅是公司營運的基石，更與 ESG 績效 (例如，符合環保法規、社會責任、或永續商品開發) 直接相關，影響著公司的長期獲利能力、市場競爭力、以及吸引永續投資的能力。有良好的營運績效才能規畫良好的永續發展、吸引優秀員工與承擔社會責任。		
影響與衝擊	■ 經濟面 1. 實際正面影響：透過提升營運效率與成本管理，維持穩定營運與獲利能力；透過導入環保措施 (如節能、減廢)，可以降低生產成本，提高資源使用效率。 2. 潛在正面影響：良好的 ESG 表現有助於提升品牌形象與投資人信心，吸引永續投資與合作機會，並提升企業在市場上的競爭優勢。		

	3. 潛在負面衝擊：若公司未能維持良好營運績效或 ESG 表現，可能影響企業獲得資金的管道和條件，並造成品牌形象受損、吸引負面媒體關注，進而對公司股價與整體市場評價產生影響。 ■ 環境面 1. 實際正面影響：公司推動節能與低污染產品開發，並以低能耗乾式電漿製程設備取代部分傳統濕式製程，有助於降低能源使用與污染排放，提升資源使用效率。 2. 潛在正面影響：持續發展綠色節能產品與環保製程技術，有助於降低產業環境衝擊，並提升企業在綠色製造領域的競爭優勢。 3. 潛在負面衝擊：若未能符合環境相關法規或有效管理生產過程中的資源使用與排放，可能造成環境影響並面臨法律風險。 ■ 社會面（人／人權） 1. 實際正面影響：透過穩定營運與良好企業發展，提供員工穩定就業環境並促進企業與利害關係人之信任關係。 2. 潛在正面影響：注重社會責任和員工權益的企業，有助於吸引優秀人才並提升員工留任率，進一步強化企業長期發展動能。 3. 潛在負面衝擊：若供應商未能符合 ESG 標準或發生環境與社會相關爭議，可能導致供應鏈中斷並影響企業聲譽。
政策	公司透過提升營運效率與成本管理以確保穩健經營，並積極推動綠色節能與低污染產品開發，提升綠色產品占比至 60% 以上，以強化企業長期競爭力與永續發展能力。
策略	■ 機會積極管理：公司電漿設備採用低能耗乾式製程，可替代傳統研磨及濕式製程所造成之污染與高耗能問題，藉此掌握綠色製程技術發展機會，提升市場競爭優勢。 ■ 風險的預防管理：持續關注氣候變遷及極端氣候可能帶來的供應鏈中斷風險，並評估生產基地近海的洪災威脅，以強化營運韌性。 ■ 負面衝擊補救措施：透過強化公司治理、完善風險管理機制、落實誠信經營及資訊安全管理，以降低營運風險並提升企業整體管理效能。
目標與標的	短期目標：提升營運效率與資源使用效率，強化成本管理與風險控管。
	中期目標：未來三年內達到淨零排放的目標，並維持綠色節能產品 60% 以上。
	長期目標：持續提升技術研發與產品競爭力，朝電漿設備領導廠商之目標邁進。
管理評量機制	公司專注於高效率製造設備之研發與生產，產品主要應用於 IC 載板及 PCB 相關產業。透過製程優化與技術提升，持續提升設備效能與生產效率，協助客戶降低資源消耗並提升產品品質。公司亦持續投入技術研發與產品優化，強化產業競爭力與長期經營韌性，進而提升企業經濟績效與永續價值。
績效與調整	2025 年合併營收為新台幣 518,437 仟元，較前一年度衰退 29,182 仟元；營業毛利為新台幣 232,723 仟元，年增 17,783 仟元，營收較前一年度減少、毛利率則提升。未來公司將持續檢視市場變化與經營成果，視情況調整產品策略、市場布局與資源配置，以維持經濟績效的穩定與成長。

重大主題：資訊管理			
永續準則(議題)呼應	自訂主題 資訊管理	主要影響對象	本公司（造成） 客戶（直接相關） 員工與其他工作者、供應商（促成）

重要性	良好的資訊管理能提升企業決策效率、降低營運風險並強化資料安全，同時支援企業策略執行與競爭力提升。透過完善的資訊系統與數據管理機制，公司可確保關鍵資訊即時且準確，協助管理階層進行決策，並促進企業營運效率與永續發展。
影響與衝擊	■ 經濟面 1. 實際正面影響：導入 CRM、ERP、PLM 等資訊系統並推動數據化管理，有助於提升決策效率與資料準確性，並降低營運管理成本與風險。 2. 潛在正面影響：透過 AI、大數據與系統整合，可進一步提升企業營運效率與決策品質，強化企業競爭力。 3. 潛在負面衝擊：若資訊管理或資安防護不足，可能導致資料外洩、系統中斷或營運風險增加。 ■ 環境面 1. 實際正面影響：透過 BPM 線上簽核系統與電子化流程，減少紙張使用；並透過 VM 虛擬化技術降低機房硬體設備需求與能源使用。 2. 潛在正面影響：導入雲端與數位化管理後，可進一步降低硬體設備需求並提升資源使用效率。 3. 潛在負面衝擊：若資訊設備或資料中心管理不當，可能增加能源使用與碳排放。 ■ 社會面（人／人權） 1. 實際正面影響：透過系統權限管理與資訊安全教育訓練，降低資料外洩風險並保護員工與客戶之隱私權。 2. 潛在正面影響：完善資訊治理制度可提升企業透明度與利害關係人信任。 3. 潛在負面衝擊：若資訊安全管理不足，可能導致個人資料或企業機密外洩，影響企業聲譽與利害關係人權益。
政策	1. 公司有導入 CRM、EPR、PLM 等系統，確保關鍵數據即時、準確可用，提升管理效率。 2. 機房採用 VM 虛擬技術減少硬體使用，同時透過線上簽核 BPM 系統，減少傳統紙張審核的需要，促進環保需求。 3. 透過內部系統權限限制與每年的資訊安全講座，減少資料外洩的風險，保障資料隱私安全。
策略	機會積極管理 ■ 導入數據化決策機制 建立整合性資訊平台（如 ERP、PLM、CRM），確保各部門資料一致、即時可得，支持管理階層精準決策。同時推動數據導向文化（Data-driven Culture），以客觀資訊取代經驗判斷，提高經營效率與競爭力。 ■ 強化營運效率與策略支援 透過流程自動化、雲端協作與智慧分析，縮短作業時間並降低錯誤率，以提升整體組織效能。同時透過資訊系統支援公司策略目標，如產品創新、市場擴展、顧客滿意度提升等。 ■ 促進資源節約與永續營運 推動電子化與無紙化作業，降低紙張使用量；並導入虛擬化伺服器技術，提升硬體使用效率。 ■ 提升員工能力與資訊透明 提供資訊安全、資料分析及系統操作教育訓練，強化全員數位能力；同時建立資訊溝通與反饋平台，促進部門間協作與透明決策。

	風險的預防管理
	為降低資訊管理相關風險，公司建立資訊安全與營運持續管理機制，主要措施如下： 1. 資訊安全管理：落實存取權限控管與稽核追蹤以預防資料外洩。 2. 營運持續與災難復原機制：建立災難復原計畫（DRP），確保在突發事件下能迅速恢復運作；並定期進行系統備份與異地儲存演練，降低營運中斷風險。
	負面衝擊補救措施
	為因應可能發生的資訊安全或系統事件，本公司建立以下應變與改善機制： ■ 緊急應變與事件通報 1. 建立資訊安全事件應變流程，明確通報層級與責任單位。 2. 於事故發生後立即啟動應變小組，封鎖受影響系統並評估損害範圍。 ■ 資料與系統復原 1. 依災難復原計畫（DRP）執行資料還原與系統修復。 2. 定期檢討復原過程效率並更新系統防護設計。 ■ 通報與補償措施 1. 若涉及個資或客戶資料外洩，立即通知主管機關與受影響者，並提供補償或支援措施。 2. 針對內部管理疏失，進行懲處與教育訓練，確保責任明確。 ■ 持續改善與透明揭露 1. 每次事件後進行根因分析與改善追蹤，納入內部稽核與年度檢討。 2. 在公司永續報告書中揭露資安與資訊管理重大事件及改進成果，維持企業透明度。
目標與標的	短期目標： 推動 AI 與雲端系統導入，減少人工重複作業並降低紙張與實體硬體使用量，初期目標為降低公司 10% 用紙量，並逐步將部分機房設備轉移至雲端系統。
	中期目標： 透過大數據與 AI 技術整合 CRM、ERP 與 PLM 等系統資料，提升企業決策即時性與精準度，並應用於營運預測、客戶行為分析及供應鏈與庫存管理。
	長期目標： 透過高度整合的資訊管理與數位化營運，使資訊資產成為企業永續成長的核心動能。建立「AI 輔助決策系統」，結合機器學習與人類判斷，提升決策品質與效率。
管理評量機制	公司透過資訊管理制度與績效檢核機制，定期檢視資訊系統運作狀況與資訊安全管理成效。評量方式包含內部稽核、績效檢討會議與使用者回饋等，以確保資訊管理制度持續優化。對於重大資訊事件，將進行原因分析並納入年度改善計畫，以強化整體資訊治理能力。所有資訊管理績效均定期向高階管理層揭露，以維持透明度與信任，最終達成資訊治理制度化、數據化與永續化的管理目標。
績效與調整	■ 2025 年績效： ● 目前公司已將資訊安全納入資訊室 KPI 績效指標，每月檢視公司資安事件與系統安全狀況，以 100% 防禦為目標，持續強化資安防護能力並降低資訊安全風險。未來將依資訊管理績效檢討結果，持續調整管理機制與系統架構，以提升資訊管理效率。 ● 依照 ERP 系統統計公司購買影印紙由 2024 年的 31 箱減少為 2025 年的 21 箱，初步可判定達到預估的減少用紙量 10% 的目標 ■ 調整：

	本公司於 2025 年針對資訊管理政策進行調整與強化，因應勒索軟體攻擊日益頻繁，導入具備不可變 (Immutable) 特性之備份機制，確保備份資料於保存期間內無法被修改或刪除，以防止備份系統遭受攻擊或破壞。 同時，建置專用備份 NAS 設備並規劃備份隔離機制，於非備份期間限制存取與異動權限，降低駭客橫向移動風險，並建立每週定期備份 FILE SERVER 資料之作業流程。 透過上述措施，強化公司資料保護、備份安全及災難復原能力，並逐步朝符合資安最佳實務 (如不可變備份及備份隔離) 之方向持續優化。
--	---

2.2 財務績效

暉盛科技產銷重點主要為 IC 載板領域電漿去膠渣機與電漿蝕刻機、半導體領域(主要為先進封裝)的電漿清洗機與電漿蝕刻機。2025 年合併營收為新台幣 518,448 仟元，較前一年度衰退 29,182 仟元；營業毛利為新台幣 232,723 仟元，年增 17,783 仟元，整體營收與毛利表現穩定成長。未來公司將持續檢視市場變化與經營成果，視情況調整產品策略、市場布局與資源配置，以維持經濟績效的穩定與成長。

暉盛科技近三年經營績效一覽			
單位：新台幣（仟元）			
項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	762,039	547,630	518,437
營業成本	470,536	332,690	285,714
營業毛利	291,503	214,940	232,723
營業損益	166,599	87,039	74,026
營業外收入及支出	5,344	25,944	1,601
稅前淨利	171,943	112,983	75,627
本期稅後淨利	133,261	86,950	60,395
本期綜合損益總額	133,215	87,085	60,359
每股盈餘（元）	5.00	2.51	1.73
員工福利金額	18,936	17,723	20,120
股利	57,720	86,580	55,195
員工薪資（含員工福利）	123,513	101,596	111,446
留存經濟價值	224,008	154,535	163,725
支付出資人款項	60,314	89,348	52,826
支付政府的款項	44,991	42,716	19,338
社區投資	198,800	60,000	50,000

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」

※產生的直接經濟價值：收入

※分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資

本公司於報告期間接受政府及相關機構提供之財政補助，以協助推動人力資源提升、員工福利及國際展覽活動等計畫，相關資訊如下表所示：

政府補助一覽

項目	補助單位	補助金額(元)
企業人力資源提升計畫	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	92,000
產檢假薪資補助	勞動部勞工保險局	2,496
泰國電子製造系列展覽補助	社團法人台灣智慧自動化與機器人協會	42,000
總計		136,496
註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。		

稅務管理

暉盛科技之營運活動需遵循的稅法包括所得稅、營業稅、營利事業所得稅等相關稅務法規，公司致力於建立完善之稅務管理機制，確保各項稅務事項均依法合規執行。為有效管理稅務風險，本公司遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅收風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。由財務長為稅務管理負擔最終責任，董事會委託審計委員會監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循（包含稅務遵循）、企業風險管理等重大事項。日常稅務行政與管理則由財務處執行，並由合格且經驗豐富的外部國富浩華會計師事務所稅務專業人員協助履行本公司的稅務義務。

本公司稅務政策如下：

- ◆ 合規性：制定稅務策略，確保所有營運活動皆符合當地稅務法規及精神。
- ◆ 誠實申報：誠實申報稅務資訊，履行納稅義務。
- ◆ 資訊透明：依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明。
- ◆ 關係人交易：遵循國際準則(如 OECD 的移轉訂價準則)，確保關係人交易符合常規交易原則。
- ◆ 租稅規劃：不以避稅為目的使用避稅天堂或低稅率國家進行租稅規劃，不將利潤移轉至低稅率國家。
- ◆ 稅務風險管理：分析營運環境，進行稅務風險評估，並將租稅影響納入重要決策考量。
- ◆ 與稅務機關溝通：與稅務機關建立互信與誠實的溝通關係。

年報	財報
	

2.3 穩健營運

暉盛科技致力於建立健全的公司治理架構，保障股東權益，提升經營透明度與風險管理能力。主要措施包括：

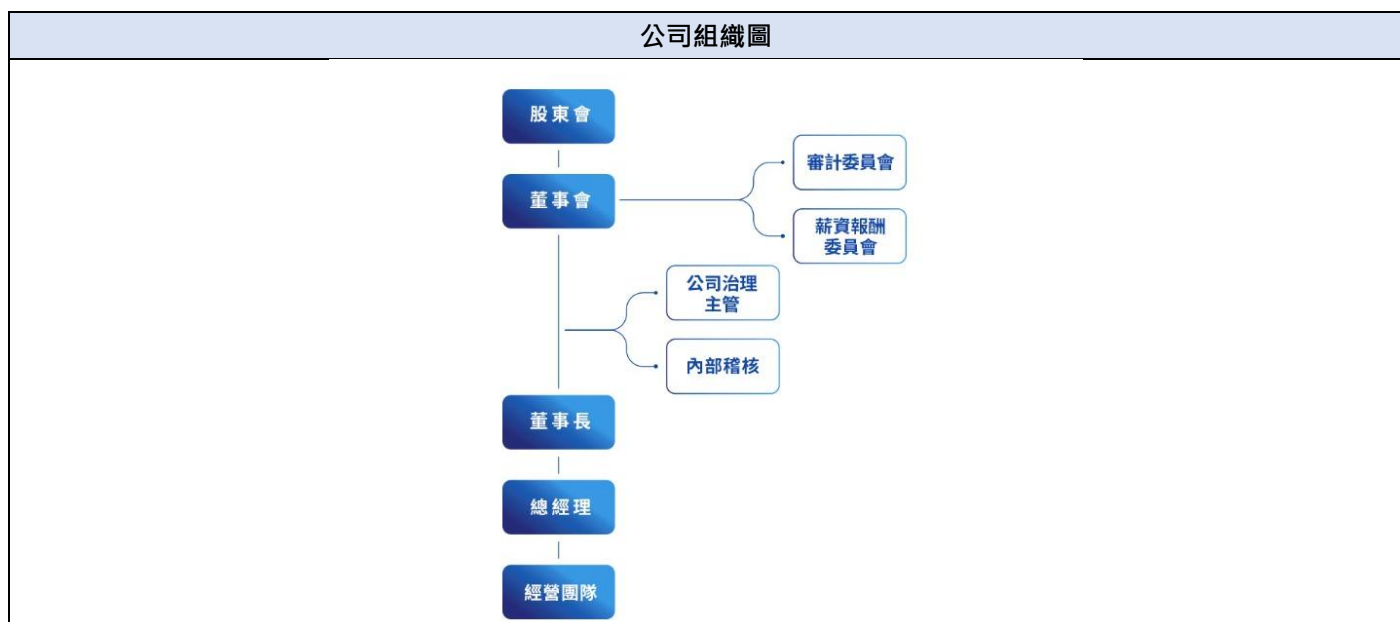
- 董事會結構與功能：建立多元且具經驗的董事會，設有獨立董事及審計、薪酬等專門委員會，負責監督公司重大事務。
- 績效評估與薪酬制度：薪酬制度與公司長期績效掛鉤，兼顧股東及其他利害關係人利益。
- 風險管理：建立全面風險管理機制，涵蓋環境、社會及治理風險。
- 股東參與與權益保護：保障股東在董事選舉及重大決策上的發言權與投票權。
- 透明度與資訊披露：定期發布財務報告及永續發展報告，確保資訊準確、即時。並於官方網站設置「股東專欄」，揭露股利政策、歷年股利分派情形、股東常會相關資料（如開會通知、議事手冊及會議紀錄等），提供股東及投資人查詢，以利即時掌握公司重要資訊。



股東專欄

為確保營運管理之效率與專業分工，暉盛科技依據公司營運需求建立完善之組織架構，由董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營方針及重大決策。為有效發揮董事會職能並提升決策品質，董事會下依職權與功能分設審計委員會及薪酬報酬委員會，負責審議公司重要議案與相關事項。

此外，本公司由經營團隊依各職能部門進行專業分工與管理。各部門依據其職責推動相關業務，並透過跨部門合作機制，確保公司營運順暢與決策執行效率。



永續發展策略

本公司訂有「永續發展實務守則」，由董事會負責監督公司永續發展相關政策與推動情形，並將 ESG 議題納入公司治理與營運決策中，確保公司在追求營運績效與獲利的同時，兼顧環境保護、社會責任及公司治理之平衡。

董事會扮演最終監督與決策角色，負責設定方向並將永續發展策略整合到公司營運。董事會下由高階管理階層則組成永續發展推動的核心，負責永續策略之審議、擬定策略並推動執行，確保永續目標與公司營運發展方向緊密結合。

為強化永續發展管理，本公司於 2025 年成立永續發展兼職單位，負責掌握全球永續發展脈動，分析治理、環境及社會等永續議題，並結合公司核心營運、產品創新與服務發展，訂定策略性永續方向與專案推動。該單位由永續長作為單位管理代表，負責掌握解析全球永續脈動、管理永續政策目標和具體行動，並每季向審計委員會與董事會報告永續發展推動進度與目標達成情形。

2025 年董事會共審議 37 項議案，其中涉及環境、經濟及社會議題計 27 案。有關營運活動所產生之環境、經濟及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形。對於董事會決議，本公司設有決議追蹤機制，每月提上一月份董事會決議追蹤報告，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。另對於公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，必要時並安排董事視察，於經理部門詳加說明，董事間互相溝通充分，其確能深度瞭解議案內容。

性質	重大事件數量	溝通議案概述
環境面	0	-
經濟面	15	季度財報經董事會討論通過、預算案討論通過 公司治理評鑑自評案，創新板送件、強化公司營運狀況及治理監督。
社會面	12	員工薪酬與紅利分配(法令規定)、勞資關係管理、員工滿意度調查與 職業安全衛生管理。

董事會遴選與多元

暉盛科技董事會為公司最高治理決策機構，負責監督公司營運方向、審議重大事項並確保各利害關係人權益獲得妥善保障。本公司現任董事會設有 7 席，現行董事包含 3 名獨立董事。本屆(第八屆)董事任期自 2023 年 05 月 30 日起至 2026 年 05 月 29 日止，共計 3 年。成員具備財金、商務、化學工程及管理領域之豐富經驗與專業，透過多元專長之互補，強化董事會整體決策品質與治理效能。

在董事遴選方面，暉盛訂有「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，並採候選人提名制度辦理董事選任。董事候選人之資格條件係依據「公司治理實務守則」之規定評估後，由股東會就董事候選人名單中選任之。欲了解詳細提名流程及標準，請掃描右方 QR-Code。



董事選舉辦法



公司治理實務守則

本公司依董事專業能力、產業經驗及治理能力等面向進行規劃，以確保董事會成員之多元性與互補性。董事年齡分布方面，目前 50 歲以上董事共 7 位；此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目前已達 14%。未來將視董事會運作情形、公司營運型態及發展需求，適時檢討並調整多元化政策，以確保董事會成員具備履行職務所需之知識、能力與素養；同時，亦持續致力於提升女性董事占比目標。

其董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
獨立董事席次逾董事席次三分之一	達成
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
獨立董事任期末逾 3 屆	達成
適足多元之專業知識與技能	達成

下表為各個董事會與監察人之資料：

董事會成員資訊												
職稱	姓名	性別	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司 及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
						銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計及 財務分析	資訊 科技	風險 管理
董事	宋俊毅	男	2023.05.30	■ 國立臺灣科技大學電子系碩士 ■ 基丞科技（股）公司總經理	■ 昆山金暉盛電子商貿有限公司董事長		○				○	
董事	基丞科技股份有限公司 代表人： 江少杰	法人	2023.05.30	■ 內湖高工機械科	■ 新群科技(股)公司董事長 ■ 新杰科技(股)公司董事長 ■ 基丞科技(股)公司董事長		○					
董事	曾坤燦	男	2023.05.30	博士 ■ 正修科大電子工程學系 ■ 江陰新杰科技有限公司總經理 ■ 江陰新基電子設備有限公司總經理 ■ 基丞科技(股)公司副總經理	-		○				○	
董事	許嘉元	男	2023.05.30	■ 成功大學化學工程學系研究所博士	本公司總經理		○				○	
獨立 董事	顏盟峯	男	2024.01.26	■ 英國雷汀大學財務金融博士 ■ 中華郵政股份有限公司外部專家董事 ■ 國立成功大學會計學系系主任兼財務金融研究所所長	■ 成大教授及申豐獨立董事 ■ 國立成功大學會計學系兼財務金融研究所教授 ■ 戴德森醫療財團					○		

				■ 國立成功大學會計學系兼財務金融研究所副教授	法人嘉義基督教醫院董事 ■ 申豐特用應材股份有限公司獨立董事							
獨立董事	黃蕙玲	女	2024.01.26	■ 高雄第一科技大學財務管理系碩士 ■ 元山科技(股)公司總管理處處長兼財務長 ■ 寶來證券(股)公司資深經理 ■ 台新證券(股)公司資深協理 ■ 綠甯能源(股)公司財務長	■ 彩碇財務長 ■ 怡和國際能源(股)公司財會處長 ■ 綠盛能源工程(股)公司監察人 ■ 綠盛一能源工程(股)公司監察人 ■ 怡和綠能(股)公司監察人 ■ 昱豐事業(股)公司董事 ■ 利豐能源(股)公司董事 ■ 城七能源(股)公司董事	○						
獨立董事	何志文	男	2024.01.26	■ 國立臺灣大學機械工程研究所材料組碩士 ■ 飛信半導體(股)公司副總經理、總經理	-						○	

註：

1. 董事會成員 50 歲以上 7 位。
2. 本屆(第八屆)董事任期自 2023 年 05 月 30 日起至 2026 年 05 月 29 日止，共 3 年；獨立董事於 2024 年 01 月 26 日臨時股東會選任之。
3. 預計於 2026 年 5 月 21 日進行董監全面改選案，選舉第九屆董事(與第二屆獨立董事)。

董事會運作情形

本公司董事會以每季召開一次為原則，2025 年度共召開 10 次會議，平均總出席率 87.14%。經理部門視議案內容列席董事會，使董事會能充分掌握資訊並進行討論。各位董事及獨立董事之出席情形詳如下表所示。

職稱	姓名	實際出（列）席次數	實際出（列）席率（%）
董事長	宋俊毅	10	100%
董事	曾坤燦	8	80%
董事	許嘉元	10	100%
董事(法人代表)	基丞科技(股)公司 代表人：江少杰	5	50%
獨立董事	顏盟峯	9	90%
獨立董事	黃蕙玲	10	100%
獨立董事	何志文	9	90%

利益迴避

本公司已建立明確之利益衝突防範與利益迴避制度，並納入「誠信經營守則」第十九條及「董事會議事規則」第十五條之規範。依相關規定，董事、經理人或其他出席會議之人員如對會議議案具有利害關係，足以影響公司利益者，應於會議中主動說明其利害關係之重要內容；如該事項可能損及公司利益，則不得參與討論與表決，亦不得代理他人行使表決權，並應予以迴避，以維護決策之公正性。此外，董事配偶、二親等內親屬或具控制從屬關係之公司如涉及利害關係，亦視為董事本人之利害關係人。



誠信經營守則



董事會議事規則

本公司已依前述制度落實利益迴避機制，於 2025 年 3 月 19 日及 2025 年 9 月 5 日之董事會議中，因議案涉及可能之利害關係，許嘉元董事均依法規定自主迴避，不參與該議案之討論與表決，並於議事錄明確記載。

在職責分工上，本公司董事長與總經理職務分設，未有兼任情形，有效強化監督與經營權責之區分，進一步提升公司治理之健全性。

透過上述制度規範與實際執行作為，本公司持續確保董事會決策之獨立性與公正性，並以具體作為落實治理透明度之承諾。

董事進修

本公司重視董事會成員之專業能力持續精進，定期掌握法律、財務及會計等領域之最新動態，並積極規劃多元進修管道，鼓勵全體董事參與專業課程，以強化對公司營運趨勢與法規變動之掌握能力。2025 年董事會全體董事合計進修 42 小時，平均每位董事進修 6 小時，符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」所定每年至少 6 小時之規範要求。

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	宋俊毅	2025/06/11	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	從法令與治理角度看企業之 AI 應用、創新	3	6
		2025/11/05	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	妥適安排家族企業之傳承接班及法律風險探討	3	
董事	基丞科技(股)公司 代表人：江少杰	2025/06/11	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	從法令與治理角度看企業之 AI 應用、創新	3	6
		2025/11/05	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	妥適安排家族企業之傳承接班及法律風險探討	3	
董事	曾坤燦	2025/06/11	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	從法令與治理角度看企業之 AI 應用、創新	3	6
		2025/11/05	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	妥適安排家族企業之傳承接班及法律風險探討	3	
董事	許嘉元	2025/06/11	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	從法令與治理角度看企業之 AI 應用、創新	3	6
		2025/11/05	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	妥適安排家族企業之傳承接班及法律風險探討	3	
獨立董事	顏盟峯	2025/06/11	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	從法令與治理角度看企業之 AI 應用、創新	3	6
		2025/11/05	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	妥適安排家族企業之傳承接班及法律風險探討	3	
獨立董事	黃蕙玲	2025/06/11	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	從法令與治理角度看企業之 AI 應用、創新	3	6
		2025/11/05	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	妥適安排家族企業之傳承接班及法律風險探討	3	
獨立董事	何志文	2025/06/11	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	從法令與治理角度看企業之 AI 應用、創新	3	6
		2025/11/05	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	妥適安排家族企業之傳承接班及法律風險探討	3	

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司訂定「董事會績效評估辦法」，每年依據規定對整體董事會、功能性委員會及個別董事成員進行績效評估，並至少每三年委由具專業性與獨立性的外部機構或專家學者團隊進行外部評估。評估方式包含內部自評、同儕評估及外部專業評估，涵蓋董事會運作、個別董事履職表現與功能性委員會績效。

董事會績效評估結果將作為董事遴選、提名及個別董事酬勞分配的重要參考，並依評估結果提出可行改善措施，以持續優化董事會運作效率與公司治理品質。本年度董事會內部績效評估結果顯示，董事會整體運作效率 96.44%，董事成員在參與度及專業履職表現 100%，功能性委員會運作 100%。

董事會功能性委員會

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，本公司於董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，依各委員會職權範圍協助董事會審議重要議案及經營與營運風險、薪酬等重要議題之討論。

目前公司尚未設置永續發展相關專責委員會，未來將視公司營運規模與永續發展需求，評估於董事會下設置策略委員會、永續發展委員會或風險管理委員會等功能性委員會，持續深化 ESG 治理架構，將永續理念逐步融入企業營運與決策。

審計委員會

為使本公司審計委員會之運作有所遵循，本公司訂有「審計委員會組織規程」，作為委員會運作之依據。審計委員會由全體獨立董事組成，主要負責監察公司治理與營運，包括財務報導品質、內部控制制度及營運風險管理情形。審計委員會定期與內部稽核主管及簽證會計師進行溝通，檢視稽核執行結果、內部控制制度有效性及財務報表查核情形，並就重大財務及內控議題進行討論，以強化公司治理與風險管理機制。

■ 運作情形

第一屆董事會審計委員會任期自 2024 年 1 月 26 日至 2026 年 5 月 29 日，本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開 1 次，並得視需要隨時召開會議。2025 年度召開審計委員會共計 9 場，平均總出席率為 96.3%，獨立董事列席情形如下：

審計委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	顏盟峯	8	1	88.89%	委託黃蕙玲委員
委員	黃蕙玲	9	0	100%	-
委員	何志文	8	0	100%	-

薪資報酬委員會

暉盛科技依據《證券交易法》第 14 條之 6 及相關法令規定設置薪資報酬委員會，並訂定「薪資報酬委員會運作管理辦法」及「薪資報酬委員會組織規程」，作為委員會運作之依循準則。委員會成員須符合法規規定之專業資格與相關工作經驗，並由董事會決議委任。其職權範圍、會議召集、議程安排、出席、決議及記錄等事項，均依相關規定辦理，並依法辦理相關公告申報事項。

薪資報酬委員會主要負責審議董事及經理人之薪酬政策與制度，以確保薪酬機制具合理性與公平性。透過各功能性委員會之專業運作，協助董事會強化治理架構，保障股東權益，並提升資訊透明度與公司整體治理品質。

■ 運作情形

本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人。第一屆薪資報酬委員會委員任期自 2024 年 1 月 26 日至 2026 年 5 月 29 日。2025 年度薪資報酬委員會開會 5 次，平均總出席率為 93.33%，出席情形如下：

薪資報酬委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	顏盟峯	5	0	100%
委員	黃蕙玲	5	0	100%
委員	何志文	4	0	80%

董事、經理人與員工之薪酬政策

為落實公司治理，確保董事及經理人薪酬透明化、合理化及制度化，暉盛科技依公司章程及「董事及經理人薪資酬勞辦法」訂定薪酬政策，薪酬政策涵蓋董事、經理人（包含執行長及總經理）與員工，並依其職責、工作內容及對公司營運貢獻制定。

薪資結構		
類別	薪酬項目	說明
董事	獨立董事	每月固定報酬，並於出席董事會時依距離給付車馬費；不參與年度董事酬勞分配。
	一般董事	薪資及獎金依參與公司經營程度及貢獻度議定；年度董事酬勞依公司章程分配，並支付出席董事會車馬費。
經理人	執行長及總經理	酬金包含薪資、獎金及員工紅利，依所擔任之職位、責任與對公司之貢獻度、結合公司經營績效、年度董事酬勞決策綜合考量，並參酌同業水準議定之。
員工	一般員工	依職務、年資及產業標準訂定，包含薪資、職務加給、獎金及紅利，並結合績效管理

■ 審議流程

董事及經理人薪酬經薪資報酬委員會審議，提報董事會決議後實施，訂定酬金之程序，係依公司章程及核決權限訂定之。

■ 風險連結

薪酬政策兼顧公司經營績效及未來營運風險，確保薪酬決策合理激勵經營團隊，也平衡長期永續經營及風險控管。支付執行長及總經理酬金，已考量公司未來面臨之營運風險及其經營績效之正向關聯性，以維持永續經營風險控管之平衡。

政策承諾

暉盛秉持誠信經營與永續發展原則，依循 OECD《多國企業指導原則》及 RBA (Responsible Business Alliance，責任商業聯盟) 行為準則，致力推動責任商業行為並保障人權。公司制定「供應商企業社會責任管理辦法」、「人權政策」及「供應商行為準則」，明確表達尊重人權、環境保護及誠信經營之承諾，並依勞動法規訂定工作規則與人事制度，保障員工基本權益與職場公平。為確保政策有效落實，公司建立完整盡職調查流程，包括風險辨識、評估、預防與改善措施、內部稽核及追蹤監督，並將鑑別結果轉化為改善計畫與宣導活動，以落實於日常運作及供應鏈管理中。

在執行面，本公司透過教育訓練及內部宣導，提升員工與供應鏈夥伴對責任商業行為、RBA 準則及人權政策的認知與遵循能力；同時公開揭露相關政策於官方網站與內部平台，確保資訊透明，利害關係人可即時取得。公司亦訂定「檢舉辦法」，設置內部申訴與外部檢舉管道，保障員工及利害關係人可匿名反映疑慮或不當行為，由稽核、人資或相關主管組成專案小組啟動調查程序，釐清事實、評估影響範圍，並依情節採取改善、懲處或制度修正措施。調查結果將納入內部稽核及管理檢討機制，持續追蹤改善進度，並定期向高階管理層及董事會報告。

本公司在人權及責任商業行為方面，主要涵蓋勞動權益保障、職場公平與多元包容、童工及強迫勞動禁止、產品與服務安全、供應鏈管理及社區參與等範疇。針對潛在事件，若對供應商、客戶或投資人造成損失，將依法辦理補償或協商處理；若涉及環境面，將立即採取污染防制、廢棄物妥善處理及復原措施；若涉及社會及人權面，則啟動關懷、補償及救助機制，並強化相關政策與制度，以防止類似情事再次發生，確保公司營運與供應鏈管理符合國際標準與社會期待。

2.4 法規遵循

報告期間內，本公司所有營運活動皆遵循相關法令規範，未發生任何違法事件。公司持續透過內部稽核、教育訓練及申訴機制，確保員工與供應商遵守各項法律規範，維護企業營運合規性與利害關係人權益。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規
● 無違反公司法 ● 無違反商業法 ● 無違反證券金融法規 ● 無政治獻金 ● 無貪腐事件	● 無違反性別平等工作法 ● 無強迫勞動 ● 無使用童工 ● 無侵害結社自由及團體協商 ● 無違反歧視或人權事件 ● 無侵害原住民權利事件
產品相關法規	環境保護相關法規
● 未有禁止或具爭議性之產品 ● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 ● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 ● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 ● 無違反客戶隱私事件 ● 無違反行銷傳播法規	● 無違反環保法規事件
註：公司針對重大違規事件，可分為質與量的定義： ● 量化標準：月營業額的 1%，如公司月營業額 5,000 萬元，則重大性為 50 萬元以上。 ● 質化標準：對股東權益或證券價格有重大影響、涉及公司業務執行或營運有重大影響的事件、因訴訟、行政處分等事件，對公司財務或業務有重大影響者、發生重大內部控制舞弊、非常規交易、或資產被掏空者，及發生駭客攻擊或入侵，導致無法營運、個資外洩或其他重大損害。	

人權保障與盡職管理

本公司致力於尊重與保障員工、供應商及利害關係人的基本人權，遵循國際人權標準，並建立完整管理制度及流程，確保營運與供應鏈符合公平、透明及負責任原則。公司持續推動人權教育、風險辨識、內部稽核與申訴機制，保障員工權益、預防侵害事件，並落實持續改善。

項目	主要管理內容
平等與非歧視	招募、升遷、薪酬、培訓及工作安排公平；禁止基於性別、年齡、種族、婚姻、宗教或社經背景歧視；教育訓練與申訴管道
勞工組織權利保障	確保員工及供應商尊重結社自由與集體協商權；管理政策及社團活動說明
童工禁止與未成年勞動者保障	禁止童工；保障未成年勞動者；供應商簽署承諾書；教育宣導、稽核與異常處理
禁止強迫勞動及工時管理	遵守《勞動基準法》工時規範；加班自願核准；加班補償；工時監控與稽核；供應商管理與教育訓練；申訴機制
原住民權利保障	尊重原住民文化與土地；政策承諾與宣導；營運據點土地及環境管理；社區溝通及申訴管道

■ 平等與非歧視

暉盛科技秉持平等與不歧視原則，確保每位員工在招募、升遷、薪酬、培訓及工作安排上皆獲公平對待。公司制定相關人力資源管理政策及反歧視與平等機制，明確禁止基於性別、年齡、種族、婚姻或家庭狀況、宗教信仰或社經背景等任何形式的歧視。透過內部教育訓練與宣導，提升全體員工及管理階層對多元、包容與公平的認知，確保職場環境安全、尊重且和諧。

報告期間內，公司未發現任何歧視事件。如員工反映歧視或不當對待，公司將透過申訴與通報機制進行調查，由人資部門及主管協助管理階層處理，確保公平與公正。事件處理完成後，公司將檢討相關制度與流程，必要時調整管理措施及教育訓練內容，以防止類似情況再次發生，持續維護公平、多元與尊重的職場文化。

此外，為營造安全、尊重且免於騷擾之工作環境，暉盛科技訂有《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，建立性騷擾預防、申訴、調查及處理機制，適用於員工、求職者、派遣勞工及實習生等對象。公司設置性騷擾申訴專責窗口、申訴專線（+886-6-291-5500 #999）及電子信箱（service@nemstek.com.tw），提供員工及相關利害關係人反映疑慮之管道。另設置「性騷擾申訴處理調查委員會」，由具性別平權意識之主管及同仁組成，且女性委員比例不低於二分之一，負責案件受理、調查、審議及後續改善建議等事項，以確保處理程序之客觀、公正與適法性。公司承諾對申訴內容及當事人資訊予以保密，避免任何形式之不當對待或報復行為，並透過定期教育訓練與宣導，提升員工性別平權及職場尊重意識，持續營造多元、平等及友善之職場環境。

■ 勞工組織權利保障

本公司尊重員工依法享有之結社自由及團體協商權利，目前未設立工會組織，惟公司設有多元溝通管道，確保員工意見得以充分表達。經評估，2025 年度營運據點及供應商未發現涉及結社自由或團體協商之重大風險。

■ 童工與保障未成年勞動者權益

暉盛科技遵守國際人權標準，嚴格禁止任何形式的童工，並保障未成年勞動者權益。公司確保所有員工與供應商皆不涉及童工或非法勞動，以維護勞動人權與社會信任。報告期間內，本公司及供應商均無童工使用事件。

相關管理措施如下：

1. **政策公告與承諾簽署**：於官方網站明確公告禁止使用童工及最低工作年齡規範；所有供應商需簽署童工禁止承諾書。
2. **供應商教育與宣導**：定期對供應商進行教育訓練，提升其對童工政策的認知與執行力。
3. **供應商審查與稽核**：入選前進行背景審查及勞動政策確認，定期稽核供應商勞動環境，確保政策落實。
4. **異常處理與申訴機制**：若發現童工使用或疑似違規情形，立即要求改善，必要時終止合作；內部亦建立申訴與處理流程，確保迅速補救並防止再發。
5. **制度建置**：建立完整、透明、合規的供應鏈管理制度，強化稽核與檢核，實現零童工使用目標，提升整體社會責任水平。

■ 禁止強迫勞動與工時管理機制

暉盛依據《勞動基準法》相關規範，嚴格禁止任何形式之強迫或強制勞動，並致力於保障員工之工作自主權與合理工時。報告期間內，公司未發現任何強迫或強制勞動事件。

為防止員工超時工作或違法加班情形發生，公司及供應商建立相關管理機制，包含：

1. **合法工時管理制度**：依勞動基準法規範執行工時管理，透過排班制度與出勤系統進行控管，確保員工每日及每週工時符合法令要求。
2. **加班申請與核准機制**：加班須由員工自願提出並經主管事前核准，確保加班具備合理性且非強制性。
3. **加班補償與資訊透明**：所有加班時數依法給付加班費或安排補休，並於薪資明細中清楚揭露，保障員工知情權益。
4. **工時監控與查核機制**：透過系統化工時紀錄，由人資單位定期檢視與查核，防止異常加班情形。
5. **供應商管理與稽核**：定期執行供應商自評與稽核，檢視其勞動條件與工時管理制度；如發現疑似違規情形，將要求限期改善，必要時停止合作。
6. **教育訓練與申訴機制**：定期辦理勞動議題相關教育訓練，提升員工與主管之法規認知；並設置匿名申訴與通報管道，確保員工可安全反映相關問題，由專責單位即時調查與處理。

■ 原住民權利

暉盛科技營運至今未發生任何涉及侵害原住民族權利之事件。本公司重視人權議題，承諾尊重各族群及地方社區之基本權利，並確保營運活動不對原住民族之文化、土地及生活環境造成不當影響。本公司將持續監測營運據點對社區及文化之影響，並落實尊重人權與族群多樣性的永續發展承諾。

為降低潛在侵權風險，公司採取以下管理與預防措施：

一、政策承諾與內部宣導
明確揭示尊重多元文化與族群平等之原則，禁止任何形式之歧視或侵害行為，並透過內部宣導強化員工相關認知。
二、營運據點與土地使用管理
公司於設廠、擴建及營運過程中，均依相關法令辦理土地取得及環境評估，確保不涉及原住民族保留地或傳統領域。目前廠區位於台南產業園區，尚無相關議題。未來如有營運計畫涉及原住民族地區，將依事前諮商與同意原則，與當地社區進行充分溝通與協調。
三、社區關係與申訴機制
建立對外申訴與溝通管道，供地方居民及利害關係人反映意見或疑慮，公司將即時進行調查與回應。同時透過參與社區互動與公益活動，持續建立互信與良好關係。

反貪腐制度

本公司秉持誠信經營之原則，訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「董事及經理人道德行為準則」及「員工行為準則」，作為董事、經理人及全體員工從事業務之行為依循。相關制度亦揭露於公司網站，以明確宣示公司落實誠信經營之政策與承諾。

為深化誠信文化，公司每年至少辦理一次內部宣導或教育訓練，2025 年辦理誠信經營相關宣導，宣導人數達 76 人，向董事、經理人及全體員工傳達誠信經營理念與重要性。

在具體管理措施方面，本公司要求董事、經理人及員工於執行業務時遵守下列原則：

1. 防範利益衝突：董事、經理人及員工應避免利用公司財產、資訊或職務之便圖取私利，或從事任何可能損及公司利益之行為。
2. 維持公平交易：應秉持誠信與公平原則，對待公司客戶、競爭對手及同仁，不得藉由操縱、隱匿、濫用職務上取得之資訊、虛偽陳述或其他不正當手段以獲取不當利益。
3. 禁止收受不正利益：執行職務時，不得為個人、公司或第三人之利益，要求、期約、交付或收受任何形式之餽贈、招待、回扣、賄賂或其他不正利益，以維護公司廉潔與公正之經營環境。

此外，本公司於規章制度及對外文件中納入誠信經營相關條款，若合作對象於商業活動中涉及不誠信行為，公司得依契約約定終止或解除合作關係，以降低營運風險。在管理與監督機制方面，本公司由總經理室負責誠信經營政策之制定，並透過會計制度及內部控制制度加強管理，內部稽核人員定期查核法令遵循情形，以確保制度有效運作。截至 2025 年，本公司尚未針對營運據點進行正式之貪腐風險評估，未來將依據風險管理策略逐步納入所有據點進行完整評估，以強化整體防貪腐機制。2025 年本公司未發生經確認之貪腐事件，亦未有因貪腐或不誠信行為而採取解雇、懲處或終止合作關係之情形。同時，本公司亦未涉及任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為或不公平競爭相關之違法事件。

本公司亦設有舉報機制，提供檢舉管道供員工或相關利害關係人反映疑似違反法令或誠信經營規範之情事。若發現貪腐或不當利益輸送情事，將立即啟動調查程序，由稽核、人資或相關主管組成專案小組進行調查，必要時聘請外部專業機構介入調查，以確保調查之公正與透明。調查結果將依權責釐清相關責任，並採取懲處、解任或移送司法機關等措施，並向董事會或審計委員會報告。



誠信經營守則



誠信經營作業程序及行為指南

反貪腐 你我有責

誠信經營 · 廉潔共贏 · 打造透明永續企業

本公司董事及全體同仁均為誠信文化的推動者，
讓我們攜手防範不法行為，
共同維護公平、透明、永續的職場環境！



誠信

堅守道德
誠實守信



透明

公開透明
接受監督



責任

恪盡職責
勇於承擔



共贏

公平合作
創造價值

誠信經營守則

核心原則

- ✓ 公平、誠實、透明經營
- ✓ 禁止不誠信行為
- ✓ 防範利益衝突

防範措施

- ✓ 建立內部控制制度，強化風險管理
- ✓ 定期教育訓練，提升誠信意識
- ✓ 鼓勵主動舉報不當行為
- ✓ 落實資訊公開，接受內外部監督

執行機制

- ✓ 稽核與監督
- ✓ 違反行為之懲戒
- ✓ 定期教育宣導



行為準則

核心原則

- ✓ 誠信、責任、團隊精神
- ✓ 尊重多元與禁止歧視
- ✓ 遵守職場倫理與專業操守，
維護安全職場與避免性騷擾

禁止行為

- ✗ 洩露機密資訊
- ✗ 利用職務牟取私利
- ✗ 與公司競爭
- ✗ 要求、交付或收受任何形式之
餽贈、招待、回收、賄賂等
不正利益之行為



檢舉制度

檢舉範圍



受理：舞弊、違反法令或
其他不法情事

不受理：人事爭議、私領域糾紛等

保護與獎勵



- ✓ 保密檢舉人，免於受報復
- ✓ 提供匿名檢舉機制
- ✓ 檢舉事件具重大貢獻者予以獎勵

檢舉管道

☎ 電話檢舉：+886-6-291-5500#999

✉ 電子郵件：service@nemstek.com.tw

檢舉作業流程



受理案件



啟動案件調查



調查報告與
處理措施



回覆檢舉人
並結案

違反職業道德舉報管道

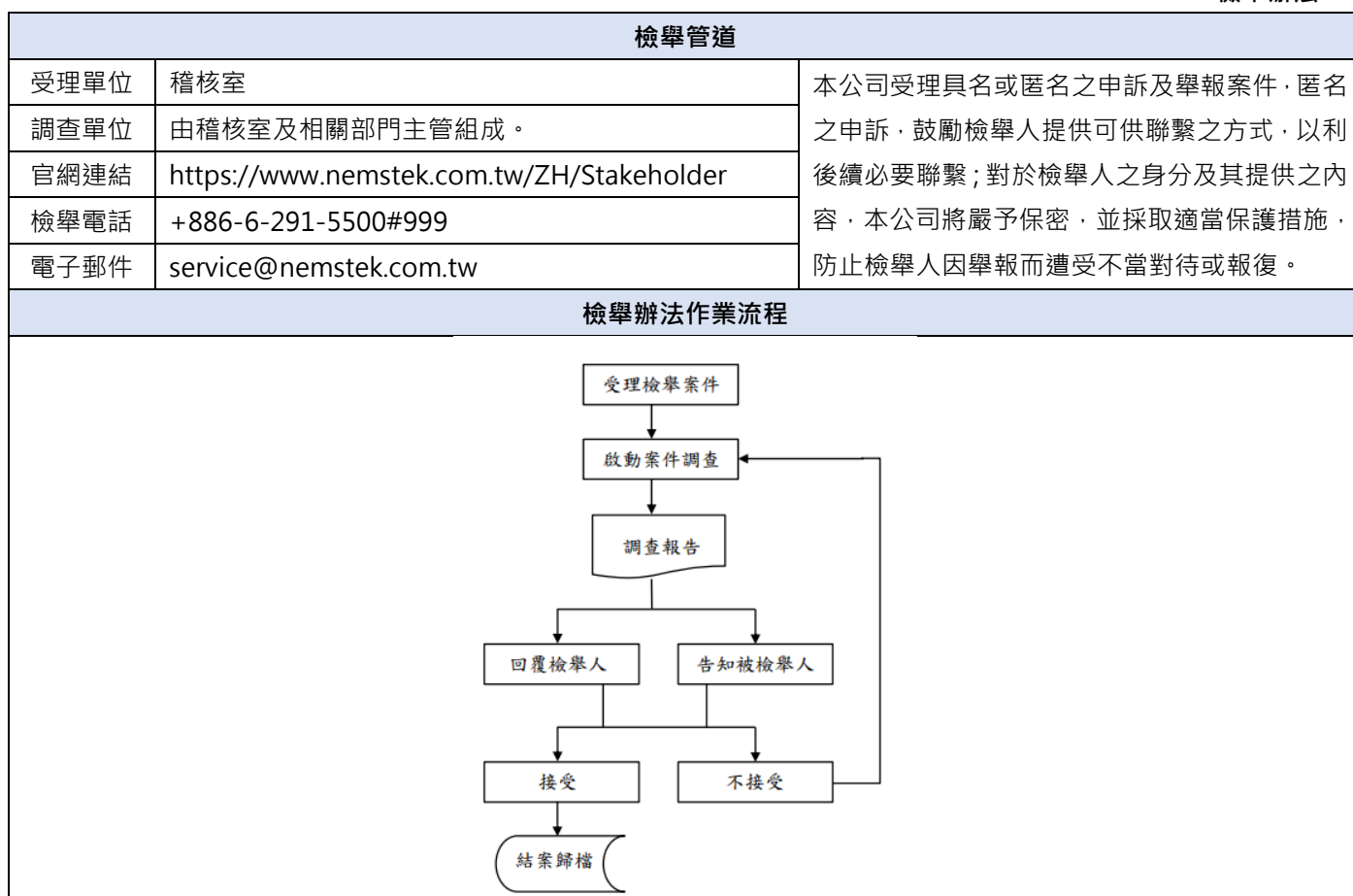
若發現本公司營運或員工有違反道德誠信或從事不法情事，員工及利害關係人可透過下列申訴與舉報管道提出檢舉。此外，本公司對檢舉人提供以下保障：

1. 檢舉人不得因所檢舉案件而遭受解僱、降職、減薪或其他不利處分，亦不得損害其依法令、契約或慣例應享有之權益。
2. 若檢舉人因此遭受威脅、恐嚇或其他不利行為，公司將協助其向警方或相關機關報案，保障檢舉人安全。
3. 經查證屬實且檢舉對公司貢獻重大或產生顯著經濟效益者，公司將依獎懲規定給予檢舉人適當獎勵。

下方附有申訴與檢舉作業流程，說明從提出檢舉、受理、調查到改善與回報的完整程序，確保透明、公正與效率。欲瞭解更多詳細內容請參閱本公司官網或掃描右方 QR-Code。



檢舉辦法



資通安全管理

隨著企業營運日益仰賴資訊系統與數位化環境，資訊安全已成為公司營運管理的重要議題。暉盛科技持續強化資訊安全管理機制，透過制度建立、風險控管與員工教育訓練等方式，降低資訊安全風險，確保公司資訊資產、營運資料與客戶資訊之安全。

本公司資訊安全由總經理負責督導，並由資訊單位負責日常管理與維護工作，涵蓋全公司電腦設備安全管理、網路安全管理、防火牆管理，以及電腦病毒與惡意軟體防護等事項。透過明確的管理架構與權責分工，確保各項資訊安全措施能有效落實。

為確保資訊安全管理制度之有效性，並降低潛在資安風險，本公司已訂定「電腦化資訊作業內控制度」，規範資訊系統分工、權限管理、資料備份及系統維護等相關作業，使員工在資訊作業上有所遵循。同時，內部稽核人員依內部控制制度，每年對資訊作業相關流程進行查核，評估各項風險控制機制及異常處理流程之執行情形。報告期間內，本公司無資訊洩漏之情事發生，亦未接獲侵犯隱私之申訴案件。

本公司持續推動多項資安管理措施，包括：

- 由資訊人員定期更新與維護防火牆及網路安全設備，並持續監控系統運作狀況。
- 每年對員工進行資訊安全宣導與教育訓練，提升同仁對資訊安全風險之警覺與防範能力，2025年資安宣導/教育訓練共計 2 小時。
- 建立災難復原計畫，並由資訊人員每年定期進行測試與演練，以確保在突發事件發生時能迅速恢復資訊系統運作，降低對公司營運之影響。依據災難復原計畫書之規定，當發生重大資訊災難事件時，由資訊人員即時通知配合之硬體或軟體廠商，並視事件影響程度召開災難緊急會議，透過實體或線上方式共同確認問題發生原因、影響範圍及修復方式，以加速系統復原並降低營運衝擊。

客戶隱私

本公司所提供之產品屬客製化產品，故對於客戶要求之規格及製作條件皆按照合約內容執行並且保密。本公司訂有「個人資料保護管理辦法」，落實客戶個人資料之保護、管理及利用，另遵照保密合約之協議保護交易資訊不外洩。如有客訴事件，本公司官網有「利害關係人」及「聯絡我們」專區，提供公司服務電話跟意見箱，服務不漏接。2025 年末發生客戶隱私外洩之事件。



利害關係人



聯絡我們

第三章 科技責任，產品與供應鏈

3.1 管理方針

重大主題：供應商環境評估&供應商社會評估(供應鏈管理)			
永續準則(議題)呼應	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	主要影響對象	本公司（造成） 股東與其他投資人（促成） 客戶（促成） 員工與其他工作者（促成） 供應商（直接相關）
重要性	因產品涉及機電設備、電子零件、材料加工，供應鏈涵蓋原物料、零組件、外包加工等多類型供應商。供應商的環境與社會表現可能對公司營運、品質、永續與客戶要求造成直接影響，因此列為重大主題。		
影響與衝擊	■ 經濟面 1. 實際正面影響：透過供應商分級管理及改善計畫，確保供應鏈穩定，降低生產中斷與品質風險，維持公司營運效率與獲利能力。 2. 潛在正面影響：高標準的供應商管理可吸引可靠合作夥伴與戰略供應商，提升市場競爭力與品牌信任度。 3. 潛在負面衝擊：若供應商未達環境或社會標準，可能導致生產延誤、成本增加，甚至影響客戶信任與合約履行。 ■ 環境面 1. 實際正面影響：評估供應商是否符合 ISO 14001，有助於降低供應鏈環境風險並推動綠色製程。 2. 潛在正面影響：若更多供應商改善環境管理，能進一步提升資源使用效率及減少環境負荷。 3. 潛在負面衝擊：若供應商環境管理不足，可能造成污染事件或法規違規，影響公司環境聲譽及合規風險。 ■ 社會面（人／人權） 1. 實際正面影響：供應商人權問卷回收及評鑑，有助於確保供應商遵守童工與強迫勞動禁令，保障員工與社群權益。 2. 潛在正面影響：若持續推動供應商遵守人權及社會責任，可提升企業社會形象與品牌信任，吸引更多優質合作夥伴。 3. 潛在負面衝擊：若供應商未落實人權管理，可能引發勞動爭議或社會責任風險，損及公司聲譽與客戶信任。		
政策	1. 公司要求供應商遵守人權標準，禁止童工及強迫勞動。 2. 新增供應商人權問卷，強化供應商社會責任管理。		
策略	■ 機會積極管理 1. 將供應商評鑑表納入環境管理認證（ISO 14001）及人權相關問卷，評估供應商在環境與社會責任的表現。 2. 推動供應商持续提升環境管理與社會責任標準，藉此吸引優質合作夥伴，提升公司品牌形象與市場競爭力。 3. 透過分級管理制度（A/B/C 級），對優秀供應商提供持續合作及支持，強化穩定供應鏈的正向循環。		

	■ 風險的預防管理 1. 對高風險或未達標準的供應商，要求提出改善計畫並限期追蹤，以降低環境、社會及經營風險。 2. 建立人權問卷回收目標，以掌握供應商遵循童工與強迫勞動禁令的情形，及早辨識潛在社會責任風險。 ■ 負面衝擊補救措施 1. 對未達標準或高風險供應商，啟動改善計畫，限期追蹤執行進度，必要時調整合作策略以確保供應鏈穩定。 2. 持續收集與分析供應商環境與人權資訊，作為決策依據，將改善行動轉化為降低成本、提升資源使用效率及永續競爭優勢的機會。 3. 利用評鑑結果識別供應鏈潛在機會，推動供應商改進措施，形成正向循環並提高整體永續績效。
目標與標的	短期目標：回收供應商人權問卷達 60%
	中期目標：回收供應商人權問卷達 70%
	長期目標：回收供應商人權問卷達 80%
管理評量機制	依評鑑結果進行分級管理（A/B/C 級），對高風險或未達標準之供應商要求提出改善計畫並限期追蹤。
績效與調整	■ 2025 年績效： 本年度供應商評鑑完成率 100%，A 級供應商占 66.7%，無 C 級廠商，整體狀況良好。

3.2 永續產品與服務

暉盛專注於電漿技術的研發與創新，提供兼顧製程效率與環境友善的解決方案，為乾淨能源與高效製程的發展注入動能。本公司生產的電漿設備皆符合客戶及產業對安全與標示的要求，包括設備銘牌資訊（型號、序號、生產年份、電源規格）、安全警示標示、高壓或真空警語、操作注意事項及維護指示等。所有標示均依設備實際規格與運轉條件配置，確保操作者清楚辨識並安全使用。

針對產品安全，本公司依據設備屬性與客戶需求進行完整的安全與法規評估，包括電氣安全、接地、防護結構、緊急停止機制，以及真空與壓力元件使用規範等。部分評估內容參考半導體產業標準（如 SEMI S2、S8、F47）及電氣安全規範（如 NFPA 79），作為設計、風險辨識及改善依據。對於客戶或特定市場（如日本、台灣及國際半導體大廠）有明確安全要求的設備，我們會依據實際案型進行相應的符合性檢視、提供相關文件或改善作業，以確保設備滿足當地使用規範與客戶安全標準，部分出口設備亦配合 SEMI 或其他安規審查。

在環境健康管控方面，電漿極化設備製程可能產生臭氧，過高濃度對人體有害。政府規範為 8 小時平均值不得超過 60 ppb (0.06 ppm)。暉盛於設備排氣端加裝臭氧觸媒，藉由分解方式降低排放濃度，目前排放量已控制在法規標準以下，確保操作安全及環境友善。

於報導期間內，本公司未發生違反產品與服務健康安全、資訊與標示、或行銷推廣相關法規之情事。

面向	管理重點	措施與現況
產品安全與標示	設備銘牌、操作警示、高壓/真空警語、維護指示	標示依設備規格配置，確保操作者安全辨識與使用； 依客戶需求提供符合性檢視與文件； 部分出口設備配合 SEMI 或其他安規審查
產品安全評估	電氣安全、接地、防護結構、緊急停止、真空與壓力元件	依產品屬性與客戶需求進行風險評估，作為設計與改善依據； 參考 SEMI S2/S8/F47、NFPA 79 等標準
環境健康管控	臭氧排放控制	排氣端加裝臭氧觸媒吸附，將排放量降至法規標準以下（8 小時平均 $\leq 60 \text{ ppb} / 0.06 \text{ ppm}$ ）
法規遵循紀錄	健康安全、資訊標示、行銷推廣	報導期間未發生違規情事，顯示制度運作良好

產品或服務取得安規認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
Inline Double Chamber	UL S2/S8	85.7%
註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。		

TÜV Rheinland Taiwan Ltd.
11F., No. 758, Sec. 4, Bade Rd., Taipei 105, Taiwan
Web: <http://www.tuv.com>

Issue Date.....: 7 July 2022

Applicant.....: Nano Electronics and Micro System Technologies Inc.

Applicant Address: No. 100, Keji 5th Rd., Tainan Technology Industrial Park, Annan
Dist., Tainan City 709035, Taiwan

Factory.....: As the applicant

Equipment: In-Line Plasma Desmear Machine_Dual Chamber

Type or Model No.....: NEMST-D2002ILDIII, One model

Trademark.....:



Serial no.....: 02106100(NEMST-D2002ILDIII)

Place of Evaluation: As the client

Date of Evaluation.....: 2022, Mar, 15 to 2022, Apr, 27

Requirement: SEMI® S8-0218

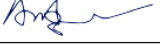
Evaluated by:

Title:


signature date
Vincent N.C. Jow / TÜV Rheinland Taiwan Ltd.

Reviewed by:

Title:


signature date
Andy Wen / TÜV Rheinland Taiwan Ltd.

客戶滿意度

為了解客戶對公司產品與服務之滿意程度，本公司每年透過客戶滿意度問卷進行調查，蒐集客戶回饋作為持續改善的重要依據。問卷內容涵蓋產品外觀、產品品質、產品包裝、交期滿意度、交貨準確性，以及客訴處理態度、處理效率與回覆速度等面向，同時亦評估整體滿意度及公司人員與客戶之互動情形，以全面了解客戶對產品品質與服務品質之感受。

2025 年度客戶滿意度調查共回收 5 件有效問卷，整體平均分數為 82 分。本公司設定客戶滿意度目標為 80 分，2025 年實際平均得分達 82 分，超越既定目標，顯示客戶對本公司產品品質與服務整體滿意度良好。未來公司亦將持續透過客戶回饋檢視產品與服務流程，作為品質精進與服務提升之重要參考依據。

此外，為即時回應客戶需求，公司透過業務窗口與客戶保持溝通管道，由相關單位確認與處理，必要時進行跨部門協調，以回應客戶需求並持續檢視改善。

另為持續強化與客戶之溝通與信任關係，公司提供「客戶到廠稽核」等交流機制，透過客戶實地查核與意見回饋，持續檢視產品品質及管理流程。在日常維護與客訴處理上，公司亦建立完善的即時回應機制。凡接獲客戶投訴或維護需求，客服人員將立即安排公出至現場查勘並填寫服務報告（Service Report），深入掌握實際狀況；返回公司後則會提出正式報告並正式建案管制，落實後續的改善與處理流程。公司秉持開放與誠信原則維護客戶關係，以提升客戶信賴度並建立長期穩定之合作關係。2025 年度共受理客訴 0 件。公司亦定期檢視客訴案件內容與改善成效，作為後續產品品質提升與服務流程優化之重要參考依據。

3.3 責任供應鏈

在地採購

暉盛科技 2025 年共有 243 家供應商，採購主要以臺灣當地供應商為主，國內採購金額占總採購金額比例為 94.55%。

以下為本公司國內外採購之占比：

近三年採購統計表							
契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額占總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額占總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額占總採購金額比例(%)
勞務 (承攬與服務)	國內	18	0.76%	20	0.53%	20	0.54%
	國外	0	0	0	0	0	0
財物 (原物料)	國內	179	95.09%	187	96.66%	207	91.91%
	國外	7	2.18%	5	0.83%	7	5.44%
工程 (建築與設備)	國內	3	1.97%	5	1.98%	9	2.10%
	國外	0	0%	0	0%	0	0%
總計		207	100%	217	100%	243	100%
註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（大陸、德國、美國、韓國等）。							

供應商評鑑

本公司建立供應商評鑑制度，每年定期辦理供應商績效評估，以檢視供應商在各面向之績效，作為後續合作與採購決策之參考依據。評鑑指標包含成本、品質、交期、技術及服務等方面，評鑑結果依總分進行分級管理：評分 75 分以上為 A 級（優良合格廠商）、60~74 分為 B 級（合格廠商）、59 分（含）以下為 C 級（待改善廠商）。若供應商評鑑結果為 C 級，該年度如仍需進行交易，須另行簽報核准，或視情況減少下單量，以促使供應商進行改善並持續追蹤其改善情形。

評鑑面向	權重	評估內容
成本	30%	供應價格穩定性、可議價空間、交易條件
品質	20%	出貨準確度（含入料標籤）、產品品質控管穩定性
交期	20%	交貨時程配合度、交期縮短能力
技術	10%	問題解決效率
服務	20%	過往合作經驗、售後服務、整體合作態度

評鑑等級	分數區間	評估結果	管理措施
A 級	75 分以上	優良合格廠商	持續合作並列為優先合作對象
B 級	60~74 分	合格廠商	維持合作並持續追蹤績效
C 級	59 分（含）以下	待改善廠商	如需交易須另行簽報核准，或減少下單量並要求改善

2025 年本公司針對既有供應商進行年度評鑑，評估總家數為 54 家，供應商評鑑完成率 100%，評鑑結果為 A 級供應商占 66.7%，無 C 級廠商，整體狀況良好。此外，於 2025 年度新增 30 家新供應商，新供應商於合作前須進行基本資格評估，2025 年新供應商通過評估家數比例達 100%。

在供應商遴選方面，目前尚未以 GRI 300 系列環境指標或 ISO 14001 環境管理系統作為新供應商篩選條件。為強化供應鏈永續管理，本公司於 2025 年供應商評鑑表新增 ISO 14001 項目，後續考量部分供應商尚未取得該項驗證，未來將改以人權問卷調查方式蒐集供應商在人權與相關管理制度之執行情形，作為供應鏈管理與風險評估之參考。

第四章 技續環境，能源與資源管理

4.1 管理方針

重大主題：*能源			
永續準則(議題)呼應	GRI 302 能源	主要影響對象	本公司 (造成) 股東與其他投資人 (促成) 員工與其他工作者 (直接相關) 供應商 (直接相關)
重要性	本於「我們只有一個地球，以及跨世代 / 跨族群的共同未來」的理念，暉盛科技堅持在追求財務利潤的同時，也須兼顧自然與社會永續發展的企業價值。我們認為，在實踐永續發展的過程中，須符合國際發展趨勢，善盡企業社會責任，提升公司治理績效，滿足員工、客戶、廠商、股東、社會之期望，促進以永續發展為本之競爭優勢。		
影響與衝擊	■ 經濟面 - 實際正面影響：透過能源效率提升與再生能源使用 (如太陽能、自用電力)、設備效能改善及車隊電動化，降低營運成本與能源支出。 - 潛在正面影響：協助客戶提升製程效率，縮短製程時間及加班時數，增進客戶滿意度與市場競爭力。 - 潛在負面衝擊：未來碳關稅或購買綠電成本可能增加，前期投資再生能源設備及節能技術資本支出較高。 ■ 環境面 - 實際正面影響：優化製程、能源使用及廢棄物管理，降低碳排放、水耗及廢水排放；推動綠色產品與環保服務，減少產品生命週期環境負荷。 - 潛在正面影響：供應鏈永續管理促使合作供應商採行環境友善政策，間接降低整體產業環境影響。 - 潛在負面衝擊：電漿製程若未有效控制，可能產生臭氧或其他排放物；若能源使用仍依賴化石燃料，可能增加溫室氣體排放。 ■ 社會面 (人 / 人權) - 實際正面影響：透過內部節能措施與客戶製程協助，減少加班時數與能源消耗，提升員工與客戶工作環境安全與生活品質。 - 潛在正面影響：能源效率提升與再生能源使用，可降低能源成本與碳排放，間接改善社會公共健康與生活品質。 - 潛在負面衝擊：若能源管理不當，可能導致設備排放或能源不足，對員工或社會健康造成潛在影響。		
政策	本公司以「落實公司治理」、「發展永續環境」及「維護社會公益」為永續發展核心政策，將環境保護、社會責任及公司治理理念融入企業營運之中。		
策略	■ 機會積極管理 - 積極投資能源效率提升技術與再生能源 (如太陽能、自用電力)，並推動主管用車電動化，降低對化石燃料依賴，提升營運效率與企業低碳形象。 - 透過優化設備效能與協助客戶提升製程效率，縮短製程時間與加班時數，提高客戶滿意度與市場競爭力。 - 推動綠色產品與服務開發，滿足市場對環保消費的需求，並建立永續供應鏈，推動環境友善政策與永續採購，提升整體產業環境績效。		

	4. 培訓員工、宣導環保理念，增進員工參與與企業永續文化。 ■ 風險的預防管理 1. 建立完整的碳盤查及能源使用監控制度，設定明確減碳目標，預防溫室氣體排放過高及能源浪費。 2. 實施水資源管理與廢棄物管理計畫，降低水耗、廢水及廢棄物對環境之影響。 3. 對供應商推行永續採購政策與評鑑制度，確保供應鏈遵循環境、社會及職業安全衛生規範，降低營運中斷及聲譽風險。 ■ 負面衝擊補救措施 1. 對能源、排放或資源管理中未達標準的環節，啟動改善計畫並持續追蹤，以降低對環境與社會的潛在負面影響。 2. 持續收集與分析能源使用、排放及廢棄物資料，轉化為改善措施或效率提升機會，降低成本並增加永續競爭優勢。 3. 透過供應商分級管理及追蹤改善，對高風險供應商及未達標準之單位限期要求改善，以確保整體供應鏈穩定與永續發展。
目標與標的 (2025 年為基準年)	短期目標： 1. 將太陽能發電從躉售改為自用，以降低碳排放。 2. 設置推動永續發展執行單位，推動執行相關計畫與教育訓練，定期向董事會報告。
	中期目標： 1. 制定永續發展政策與管理方針，並納入公司營運計畫。 2. 妥善利用水資源，落實環境污染防治和控制。
	長期目標： 1. 建立營運活動的環境管理制度，針對「人、機、料、法、環」各面向，制定符合永續環境之可量測指標，定期檢討改善。 2. 發展綠色產品，開發節能減碳與創造乾淨新能源之相關商品。 3. 落實永續發展之品質管理圈。
管理評量機制	■ 重視產品與服務責任，堅守行銷倫理，確保利害關係人之資訊透明、健康安全、相關權益獲得保障。 ■ 落實供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範。
績效與調整	■ 2025 年績效： 1. 本公司以 2025 年為基準年，後續將依據實際營運數據，持續與 2025 年基準進行比較與調整，以檢視各項主題之目標達成情形，並滾動式調整相關管理方針。 2. 綠建築屋頂太陽能發電系統累計 142,121 kWh。 3. 電動汽車占比達 50 % (公司共有 6 台公務車，其中 3 台為電動車)。 4. 碳盤查範圍擴展至全部據點共 2 個營業據點。 ■ 績效： 1. 辦公室照明皆採用 LED 燈具 2. 推行線上表單 (例如會議室登記表)，減少紙張使用。 3. 主管用車改為使用電動車。

4.2 氣候變遷財務風險

面對日益惡化的極端氣候，具備因應氣候災害的韌性是企業營運的重要一環。暉盛預計將建置企業風險管理 (ERM) 系統，以風險矩陣 (Risk Map) 評估風險事件發生的頻率及對營運衝擊的嚴重度，並依風險等級採取對應的管理策略，公司以情境模擬進行對應緩解措施之訓練及演練，並預計每季定期審視風險變化與因應對策。

自 2025 年起，暉盛每兩年根據氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構鑑別氣候風險與機會。同時，預計建立跨部門單位於「氣候變遷風險與機會工作坊」中針對政策、法規、市場、技術、聲譽、實體風險等議題鑑別出的風險與機會進行排序與指標管理，有效掌握因應作為的進度與成果，進而降低氣候風險對營運所造成的財務影響。

治理

本公司氣候變遷相關風險與機會之治理，由董事會負最終監督責任，並由管理階層負責策略規劃與執行，透過跨部門協作機制推動相關管理作業，確保氣候議題有效納入營運決策。

氣候變遷治理架構與權責分工	
董事會	董事會為氣候風險與機會管理之最高決策單位，主要職責如下： 1. 策略監督與決策：定期檢視氣候策略、風險管理架構及其對公司營運之影響。 2. 政策審核：審核氣候相關政策及管理機制，確保符合法規與公司治理要求。 3. 風險影響評估：關注氣候風險對營運、聲譽及法規遵循之影響。 4. 績效監督：定期聽取管理階層報告氣候風險管理與永續推動之執行成效。
管理階層	管理階層負責氣候策略之規劃與執行，並確保相關作業納入公司營運流程： 1. 策略執行：負責執行董事會的氣候相關決策，並將氣候策略融入日常營運。 2. 風險與機會管理：辨識、評估並管理氣候相關風險與機會，納入企業風險管理 (ERM) 制度。 3. 目標與指標制定：參與氣候變遷因應策略、指標與目標的設定，並追蹤執行成果。 4. 跨部門推動：組成執行小組：通常會由各業務單位組成執行小組，負責執行與管理氣候相關的具體工作項目。
跨部門運作與會議機制	本公司透過定期會議與跨部門合作，強化氣候議題之管理與追蹤： 1. 定期會議機制：每季至少召開 ESG / 永續發展相關會議，檢視氣候風險與機會之評估結果及推動進度。 2. 議題納入管理：氣候變遷因應措施列為重要討論項目，涵蓋公司治理、環境及社會面向。 3. 決議與追蹤：會議決議事項納入後續執行與追蹤改善機制，確保各項行動落實。

策略

本公司依 TCFD 架構，針對氣候變遷風險與機會，從短、中、長期進行分析與規劃，並評估其對營運及財務之影響，擬定相對應之因應措施如下：

		短期 (1 年內)	中期 (1-3 年)	長期 (3-10 年)
風險類別	實體風險	■ 颱風、強降雨導致停工或設備損壞 ■ 停電或供水不穩影響製程	■ 高溫影響設備穩定性與能源使用效率 ■ 水資源短缺影響營運穩定	■ 氣候變遷導致極端氣候頻率上升

				■ 生產基地及供應鏈暴露於氣候風險中
	轉型風險	■ 碳費、碳稅等法規導入，增加營運成本 ■ 客戶要求產品碳足跡揭露與節能數據 ■ ESG 評核要求提高，影響訂單取得	■ 減碳法規趨嚴，企業須投入更多減碳成本 ■ 客戶導入低碳供應鏈，產品需符合新標準 ■ 技術快速演進，既有設備面臨替代風險	■ 全球淨零趨勢，企業須進行全面低碳轉型 ■ 國際碳關稅（如 CBAM）影響產品競爭力 ■ 若未完成轉型，可能喪失市場地位
風險對財務影響		■ 實體風險造成的財務影響 1. 短期內面臨颱風與強降雨威脅，可能導致生產中斷或設備損毀。 2. 若因極端天氣導致停工 1-2 週，將造成年度出貨 5-10% 延遲，並進一步推升關鍵零件 5-15% 的緊急採購成本。 ■ 轉型風險造成的財務影響 隨著法規趨嚴，本地碳費（300 / 噸）與國際 CBAM 將直接增加營運成本。 國際半導體大廠持續提高 ESG 門檻，若未達標將影響參與新專案的資格。		
風險因應措施		■ 建立供應鏈備援機制(包括導入雙重供應來源及建立安全庫存。) ■ 強化廠房韌性（排水、防洪、備援電力） ■ 啟動溫室氣體盤查與產品碳足跡建置 回應客戶 ESG 需求，提供客戶節能數據與碳排資訊	■ 開發低能耗電漿設備與節能製程技術 ■ 建立碳管理與能源監控系統 ■ 強化供應鏈韌性，分散供應鏈風險（第二供應基地） 擴大低碳產品市場應用，與供應商合作降低碳足跡	■ 推動產品全面低碳化(乾式製程替代) ■ 投入新一代低碳製程技術研發 ■ 導入再生能源（太陽能、PPA） ■ 建立淨零排放與碳管理機制 拓展符合國際碳規範（如 CBAM）之市場
機會類別		■ 客戶對節能設備與碳揭露需求提升 ■ 提供產品碳足跡與節能服務	■ 乾式電漿製程取代溼式製程之市場機會 ■ 成為客戶節能與減碳專案合作夥伴 ■ 參與國際供應鏈減碳專案（如 RE100、SBTi）	■ 低碳設備市場持續成長 ■ 拓展符合國際碳規範（如 CBAM）之市場 建立高附加價值低碳產品線
機會對財務影響		■ 氣候機會帶來的財務正面影響 1. 市場成長：乾式製程取代溼蝕刻，可增加潛在 TAM（Total Addressable Market）；預估長期每年新增 5-10% 的乾式替代需求 2. 客戶需求提升：透過減少化學品用量，可協助客戶降低環保費用；同時，節能型設備可在投標中取得 ESG 加分，進而提高得標率 3. 收益增加：推出低碳設備後可提升單機售價 10-20%；維護服務（節能調校、耗材減量）帶來持續性收入		
機會因應措施		暉盛之電漿低碳產品將進一步提升技術水準來滿足客戶更多 ESG 需求，並回覆產品碳足跡的資訊。 1. 要求使用低碳產品或設備的供應商，並與這些供應商建立合作關係，開發綠色低碳材料和生產設備。		

- | | |
|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none"> 2. 使用低碳運輸工具運輸產品和材料。 3. 目前與環境保護永續發展相關的產品為使用於環保型半導體晶片研磨與電子設備，今後將繼續加強創新管理，逐步將市場經濟的發展與環境保護相結合。 |
|--|---|

風險管理

一、面對氣候變遷風險發生時之管理作為

面對極端氣候事件及政策轉變帶來之衝擊，暉盛已建置標準化應變措施，以強化營運持續能力與整體韌性。氣候風險區分為「物理風險」與「轉型風險」，並分別採取對應管理措施：

■ 實體風險管理作為（極端氣候事件）

1. 緊急應變與營運持續（BCP）啟動：啟動營運持續計畫（BCP）與緊急應變中心（EOC）；依事件類型（淹水、停電、颱風、熱浪）啟動對應 SOP；優先確保人員安全、設備安全、資料中心與關鍵生產設備的正常運作。
2. 工廠與設備防護：啟動防洪閘門、排水泵、備援電源（UPS/發電機）等設施；關閉可能受損之精密製造設備、真空腔體或高壓電漿電源，防止損害擴大；對倉庫及關鍵零組件進行加固與移置。
3. 供應鏈備援與交期管理：對關鍵零件啟動多來源（dual-source）備援機制；緊急調整生產排程，並與客戶溝通交期；視風險級別啟動安全庫存釋放機制。
4. 訊息透明與客戶溝通：於事件發生後 24 小時內向客戶與供應鏈夥伴通報影響程度；更新預估復工時程與交期調整計畫，讓客戶提前因應。

■ 轉型風險管理作為（法規與市場變動）

1. 法規與碳成本因應：未來由永續委員會與財務部門共同評估碳費、碳稅、能源法規之影響。若成本上升則啟動：設備節能研發的加速投資；與供應商合作降低材料碳足跡；與客戶協商新設備之碳效率指標。
2. 市場與技術替代風險應對：當客戶加速淘汰高化學耗用之濕式製程時，立即：擴大乾式製程（蝕刻、改質、清洗）技術迭代；推出節能模式、低能耗電漿源；調整產品路線圖支應 ESG 需求。
3. ESG 評核與供應商管理：若供應商因 ESG 評比不佳而受限制，立即啟動替代供應商開發流程；針對高風險供應商要求提供減碳計畫與改善期限。

二、氣候風險之辨識、評估及管理流程

暉盛依循系統化流程進行氣候風險管理，並結合 TCFD 架構強化分析深度：

■ 風險辨識（Identify）

每年由永續委員會協同各部門進行：

1. 外部環境分析：蒐集氣候政策（碳費 / 碳稅 / CBAM）、客戶 ESG 要求（如 SBTi、RE100）及極端氣候趨勢。

2. 內部營運盤點：檢視廠區氣候暴露風險、供應鏈分布及高耗能設備等關鍵因子。
3. 風險分類：依 TCFD 區分為物理風險（急性 / 慢性）與轉型風險（政策、技術、市場、聲譽）。

■ 風險評估 (Assess)

1. 財務影響分析：評估氣候事件對產能、成本及營收之影響，並估算碳費 / 碳稅等潛在成本。
2. 風險矩陣分析：以「影響程度 × 發生機率」建立風險矩陣，區分風險等級並納入風險熱圖管理。
3. 情境分析：依 1.5°C / 2°C 低碳情境與高排放情境，分析不同情境下之營運與供應鏈衝擊。

■ 風險管理 (Manage)

1. 納入 ERM 制度：氣候風險納入年度風險盤點，由永續委員會定期向董事會報告。
2. 應對策略制定：依風險特性採取避免、降低、轉嫁或接受等策略。
3. 控制措施建置：包含防災設施、能源效率提升、供應鏈碳管理及客戶 ESG 服務支援等。

物理風險控制：防洪、備援電力、備庫管理、第二生產基地

轉型風險控制：節能技術投資、產品能耗改善、供應鏈碳管理

客戶風險控制：提供 ESG-ready 設備、碳足跡盤查、節能數據

4. 持續監測與回饋：透過定期會議與年度報告追蹤風險變化，並適時調整策略。

每季 ESG 例會更新氣候風險狀況

每年向董事會呈報氣候風險與財務影響

若市場需求快速變化，啟動 R&D roadmap 調整

三、氣候風險整合於整體風險管理制度

暉盛未來將建置企業風險管理 (ERM) 架構，並逐步將氣候相關風險納入管理，以強化各層級風險辨識、評估與決策之一致性：

■ 組織層級整合	1. 董事會：審查氣候風險與淨零策略 2. 永續委員會：跨部門管理氣候議題 3. 風險管理委員會 / 內控部門：將氣候議題納入年度風險盤點 4. 各部門：研發、製造、採購、財務共同執行
■ 政策與流程整合	1. 氣候議題納入 ERM 政策、BCP、供應商管理制度、R&D 投資決策流程 2. 新產品開發 (NPI) 須評估能耗、碳足跡與 ESG 貢獻度
■ 指標與目標整合	1. 產品能耗改善 KPI 2. 碳排減量目標 (Scope 1/2/3) 3. ESG 對標客戶評級 (TSMC / SAMSUNG / Intel Supplier Rating)
■ 報告與稽核整合	1. 每年發布 TCFD 或永續報告 2. 外部稽核單位進行檢核 3. 實際績效回饋至 R&D 與資本支出計畫

四、重大風險與機會

經鑑別，本公司目前聚焦之核心議題如下：

1. 重大風險：溫室氣體總量管制與碳稅/碳費、淨零排放趨勢、國家能源政策改變及急性氣候變遷（如洪災、旱災、強颱）。
2. 重大機會：提升廠房能源使用效率，以及因應低碳供應鏈趨勢所帶來的乾式製程替代市場。

此外，本公司透過「氣候變遷風險與機會工作坊」，整合跨部門意見，針對政策、法規、市場、技術、聲譽及實體風險進行分析與排序，並建立對應指標進行管理，以掌握因應進度與成果。

指標與目標

指標和目標	一、氣候與能源指標 1. 設定衡量氣候風險與機會之管理指標與目標。 2. 制訂溫室氣體管理目標，涵蓋範疇一、二、三溫室氣體排放。 3. 訂定能資源循環再利用目標，提升資源使用效率與減碳成效。
	二、產品與碳足跡管理 1. 完成 100% 產品環境足跡盤查，進行碳足跡熱點分析，並推動足跡熱點分析改善。 2. 以 2025 年為基準年，完成碳足跡盤查，針對重點排放熱點提出管理方案與改善行動。
	三、再生能源目標 1. 完成符合能源大戶再生能源法規要求，設定再生能源中長期目標。 2. 依再生能源購置規劃，預計於 2026 年建置屋頂太陽能電廠一座，達成再生能源使用目標。
	四、盤查與查證 1. 每年進行範疇一、二、三溫室氣體盤查及第三方查證，確認排放源並納入重點管理。 2. 透過年度盤查結果，持續追蹤指標達成情況，並調整改善措施以強化減碳與能源管理成效。

碳定價基礎與溫室氣體盤查計畫

本公司目前無需繳納碳定價費用，並已規劃推動溫室氣體盤查作業，自 2025 年起開始進行盤查，並依據盤查結果擇定適當之基準年。另為提升再生能源使用比例，預計於未來兩年內建置太陽能發電及儲能等綠電設備，並規劃每年取得約 10 張再生能源憑證，以強化能源轉型及減碳管理成效。

外部保證或確信

本公司規劃於 2025 年後擇定適當年度導入外部保證機制，並評估委由會計師事務所等第三方機構執行確信作業，以提升揭露資訊之可信度與透明度。

4.3 節能前行

暉盛科技主要能源使用類型為電力及汽油，也以這兩類能源使用量為最高。本公司致力於落實能源管理，並持續推動節能改善，透過定期能源盤查與設備效能優化，不斷提升能源使用效率。同時，為響應全球減碳趨勢，逐步實施低碳轉型，降低營運對氣候的潛在影響，同時強化企業競爭力。為掌握能源使用狀況與永續績效，自 2025 年起開始進行碳盤查。下表為 2025 年公司能源消耗量統計表：

2025 年能源使用量統計表		
定量指標	單位	2025 年
電力使用量	度 / 年	408,320
	GJ	1,469.95
汽油使用量	L / 年	145
	GJ	4.61
柴油使用量	L / 年	107.7
	GJ	3.89
總能源使用量	GJ	1,478.45
組織特定度量值	營業收入(百萬)	518.44
能源強度	GJ/營業收入	2.85

1. 電力熱值換算為 $1\text{kWh}=0.0036\text{GJ}$ 。

2. 2025 年轉換係數來源依據 2025 年版環境部發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L； $1\text{kcal}=4.1868\text{kJ}$ 。

節能成果

為持續提升能源使用效率並落實低碳策略，本公司在辦公及營運場域推行多項節能措施，涵蓋照明、紙張使用及交通運輸等面向。透過這些改善行動，不僅降低能源消耗與溫室氣體排放，也能有效減少營運成本，2025 年節能措施如下表所示：

2025 年節能措施	
改善事項	說明
辦公室照明升級為 LED 燈具	將傳統燈具更換為高效率 LED，降低電力消耗與照明成本，同時減少碳排放。
推行線上表單	會議室登記、內部申請表等改為線上操作，減少紙張使用，節省印刷資源，並降低辦公室耗材碳足跡。
主管用車改為使用電動車	將主管用車由燃油車逐步汰換為電動車，依原燃油車使用情境估算，預計全年可減少約 6,000 公升汽油使用量，換算約為 190.57 GJ，有助於降低燃油消耗與溫室氣體排放，同時減少營運成本，展現企業落實低碳轉型之承諾。

本公司持續透過研發優化設備性能，以提升產品在製程效率與資源使用上的表現。本次改善案透過調整電極材質與尺寸設計，降低電極阻抗並提升電漿密度，進而提升設備的蝕刻性能。測試結果顯示，將電極材質由不銹鋼改為鋁電極，並將細電極調整為較粗設計，可使蝕刻效率提升。

雖然此項改善無法直接量化為能源效率指標，但從實際生產角度來看，設備性能提升可協助客戶提高產品良率並降低報廢率，在達成相同訂單需求的情況下減少重工與額外生產所需的能源消耗，進而間接降低整體能源使用與環境負荷。

溫室氣體排放管理

本公司持續關注營運活動對氣候變遷的影響，2025 年溫室氣體排放量中，範疇一（直接排放）為 606.3218 公噸 CO₂e，範疇二（間接排放）為 190.2771 公噸 CO₂e，範疇三（其他間接排放）為 752.4367 公噸 CO₂e，總排放量合計 1,549.0356 公噸 CO₂e。

本公司 2025 年溫室氣體排放狀況如下表所示：

溫室氣體排放統計表		
定量指標	單位	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	606.3218
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	190.2771
範疇三：其他間接排放源	公噸 CO ₂ e	752.4367
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三	公噸 CO ₂ e	1,549.0356
組織特定度量值	營業收入	518.44
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/營業收入(百萬)	2.9879

註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放量盤查引用環境部溫室氣體排放係數(2024 年 2 月 5 日公告)，另全球暖化潛勢 GWP 則引用最新 2021 年度之 IPCC 第六次評估報告。
2. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
3. 範疇三是員工通勤、上游的運輸與配送、商務差旅、下游的運輸與配送。
4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)。
5. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排放係數，2025 電力排碳係數=0.466 kgCO₂e/kWh

空氣污染防治

在公司營運過程中，本公司未使用會危害臭氧層的物質，亦未排放氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、懸浮微粒 (PM) 等其他有害氣體。因此，本公司在此範疇內未產生對臭氧層破壞或其他空氣污染的排放情事。

4.4 水資源管理

本公司營運據點位於臺灣台南市安南區科技五路 100 號，依相關水資源風險評估資料顯示，該地區水資源風險屬於中低風險區域。公司用水主要來自自來水系統，其水源主要來自曾文水庫、烏山頭水庫聯合運用系統、南化水庫、白河水庫及鏡面水庫等水源。

本公司產品製程過程不需使用大量水資源，用水主要集中於辦公及日常生活用途，因此對當地水資源使用之影響有限。2025 年取水量為 3.84 百萬公升，較 2024 年取水量增加 0.63 百萬公升（約 19.63%），其主因為員工人數增加及景觀草皮系統性灌溉。未來公司仍將持續關注水資源管理議題，配合政府節水政策，並透過內部宣導提升員工節約用水意識，以落實企業環境責任。

本公司近兩年用水情形如下表所示：

近兩年水資源用量統計表		
年度	2024 年	2025 年
取水量(百萬公升)	3.21	3.84
排水量(百萬公升)	3.21	3.84
耗水量(百萬公升)	0	0
廠內循環用水量(百萬公升)	0	0
水回收再利用率(%)	0	0
組織特定度量(單位)	營業額(佰萬元)	營業額(佰萬元)
組織特定度量值	547.63	518.44
用水密集度	0.0059	0.0074
註：		
1.水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。		
2.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值(營業額(佰萬元))		

廢污水排放情形

本公司落腳於台南產業園區，深知在地生物多樣性維護之重要性。為落實環境永續的防護，遵守以下措施。

1. 依法取得園區污水下水道「連接使用證明」，廠內之廢污水對接至台南產業園區之污水下水道系統。
2. 透過園區具備「排放許可證」之專責污水處理設施，進行高標準之深度處理，並符合國家放流水標準後，最終引導排放至台灣海峽，此排放模式對海洋生物之衝擊已降至最低，守護台灣西海岸之海洋生物多樣性。

本公司並依照相關環保法規要求，定期進行廢(污)水水質監測，以掌握排放水質狀況並確保符合主管機關規範。監測項目主要包含化學需氧量(C.O.D.)及懸浮固體物(S.S)等重要水質指標。報導期間內污水排放之廢水總量為 3.84 百萬公升，相關水質監測結果如下表所示。

單位：百萬公升

近兩年各營運據點廢水排放量統計表		
營運據點	2024 年	2025 年
台灣台南市安南區科技五路 100 號	3.21	3.84

檢測項目	2024 年		2025 年	
	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)
C.O.D.水中化學需氧量 mg/L	380	102.85	380	125.98
S.S 懸浮固體物量 mg/L	250	13.05	250	19.28

4.5 廢棄物管理

暉盛在營運活動所產生之廢棄物以一般生活廢棄物為主，其次為包裝相關廢棄物，如木箱及各類包裝材料（如氣泡紙、泡棉等），未產出有害事業廢棄物之情事發生。本公司依相關環保法規辦理廢棄物管理作業，並委託合格第三方清運機構「佰分之佰環保行」負責廢棄物之清運與處理。為確保清運過程之安全與可追蹤性，清運車輛均有設置 GPS 定位系統進行管理，報導期間，未發生嚴重洩漏事件。此外，本公司於廠內落實廢棄物分類及資源回收措施，以降低廢棄物產生量並提升資源再利用效率。

本公司近兩年之廢棄物產生與處理情形如下表所示：

暉盛科技廢棄物產生與處理情形				
廢棄物組成成分	有害/非有害	離場		
項目		2024 年	2025 年	處理方式
		廢棄物的產生(噸)	廢棄物的產生(噸)	
事業員工生活垃圾	非有害	6.16	5.19	焚化(不含能源回收)
註：				
1.廢棄物重量均以公噸 t 為單位。				
2.本公司處置方式類型為：焚化處理(不含能源回收)。				
3.本公司廢棄物皆為離場處理，無場內處理之廢棄物。				

第五章 共創幸福，安全健康職場

5.1 管理方針

重大主題：職業安全衛生(*員工健康與安全)			
永續準則(議題)呼應	GRI 403 職業安全衛生	主要影響對象	本公司 (造成) 客戶 (促成) 員工與其他工作者 (直接相關) 供應商 (直接相關)
重要性	本公司經由重大性評估結果確認，本主題對公司營運、利害關係人及長期永續發展具有重大影響。職業安全衛生不僅涉及公司核心營運流程與員工工作環境，也可能影響公司聲譽、法規遵循風險與市場競爭力，因此列為優先管理之永續議題。		
影響與衝擊	■ 經濟面 1. 實際正面影響：透過完善職業安全衛生管理與教育訓練，降低工安事件發生率，減少停工及生產中斷風險，提升公司營運穩定性與成本效益。 2. 潛在負面衝擊：若職業安全衛生管理不足，可能導致工傷事件增加，造成賠償支出、停工及營運成本上升。 ■ 環境面 1. 實際正面影響：安全操作與標準化流程可避免設備意外損壞與潛在環境事故，降低污染及能源浪費。 2. 潛在正面影響：穩定的工安管理促進流程優化與節能減排，間接降低環境負荷。 3. 潛在負面衝擊：若忽視安全措施或操作規範，可能造成化學品洩漏或廢棄物意外排放，影響環境與合規風險。 ■ 社會面 (人 / 人權) 1. 實際正面影響：持續推行職業安全衛生教育訓練，保障員工健康與安全，提升工作環境品質，並降低工傷風險。 2. 潛在正面影響：穩定安全的工作環境可增進員工滿意度與忠誠度，提升企業社會形象及吸引優秀人才。 3. 潛在負面衝擊：若職業安全衛生管理不足，可能引發工傷事故、勞動爭議或員工健康問題，影響公司聲譽及人權。		
政策	本公司針對職業安全衛生制定專責政策，包括：承諾遵循相關法規、明確管理責任、風險控管原則、利害關係人權益保護及持續改善要求。政策每年至少檢視一次，以確保其與國際趨勢及營運需求一致。		
策略	■ 機會積極管理 針對職業安全衛生所帶來的正面實際與潛在影響，制定提升績效的管理作法，例如技術導入、流程改善、市場機會掌握等，以最大化正面價值。 ■ 風險的預防管理 1. 實施內部控制、稽核監督及教育訓練，確保流程標準化並符合工安規範。 2. 供應鏈管控，要求供應商遵守職業安全衛生標準。 ■ 負面衝擊補救與機會把握措施 若該主題已造成負面影響，本公司將依相關流程啟動補救，包括立即處置、改善計畫、利害關係人溝通、外部揭露等，以確保衝擊獲得妥善處理。		
目標與標的	短期目標：		

	1. 完成全體員工至少 3 年 1 次職業安全衛生教育訓練 2. 新進員工進行 3 小時工安上課訓練
	中期目標： 1. 培養環安衛人才 • 建立教育訓練制度 • 專業證照培養 • 主管與基層安全意識 • 緊急應變能力 • 接班與內部人才制度 2. 達成年度災害零事故 (0 件) 之目標
	長期目標： 本公司目前正規劃成立職業安全衛生委員會，未來將定期檢視工安事件、風險評估結果及改善進度，以強化職業安全衛生管理及風險預防作為。公司長期以「零重大工安事故」及「安全自主管理」為環安衛核心目標，持續強化機台設備安全、電氣安全、作業環境及承攬商安全管理。未來將推動安全教育訓練、危害辨識、風險預防及異常改善機制，逐步完善環安衛管理制度與內部專業人才培育體系。同時，公司亦將持續優化工作環境與員工健康照護措施，包括個人防護具更新、人因工程改善及健康管理，以降低職業災害風險，提升員工工作安全與健康品質。此外，公司將持續關注國內外職業安全衛生法規及 ESG 發展趨勢，朝向永續、安全且健康之職場目標邁進。
管理評量機制	本公司依據職業安全衛生相關管理政策，透過教育訓練、日常管理及內部查核機制，定期檢視職業安全衛生執行情形。同時，由權責單位進行日常巡檢與異常事件通報，針對潛在風險即時採取改善措施，並持續追蹤改善成效。若發生職業安全衛生相關事件，將依內部流程進行調查、檢討與改善，以降低再發風險，確保員工安全與作業環境穩定。
績效與調整	■ 2025 年績效： 2025 年達成零災害事故、虛驚事件 3 件，並依據風險及事件分析結果持續調整改善措施。 ■ 調整： 為持續提升員工健康與工作安全，公司於 2025 年針對職業安全衛生管理措施進行檢視與調整。因應現場作業需求與潛在風險，公司持續強化個人防護具管理，逐步更新安全鞋及相關防護設備，以降低作業受傷風險。同時，公司亦增加部分電動工具設備，以降低人工作業負荷與改善作業效率，並持續推動工作環境改善及設備安全管理措施。針對虛驚事件，公司建立異常通報與改善追蹤機制，透過事件分析、危害辨識及教育宣導，持續強化員工安全意識與預防管理能力，以降低類似事件再次發生之可能性。未來，公司將持續依據作業風險、法規要求及實際營運需求，滾動式調整職業安全衛生管理策略，打造安全、健康及友善之工作環境。

重大主題：訓練與教育			
永續準則(議題)呼應	GRI 404 訓練與教育	主要影響對象	本公司 (造成) 員工與其他工作者 (直接相關)
重要性	員工是公司最核心的競爭力來源，持續的訓練與教育能強化專業技能、提升組織效能並促進創新。公司透過系統化的教育訓練與職能發展，確保員工具備因應技術變化與市場挑戰的能力，進而支撐公司長期穩定成長。		
影響與衝擊	■ 公司治理面		

	1. 實際正面影響：系統化教育訓練提升員工專業能力與工作效率，降低錯誤率與再訓練成本，進而增進營運效能與組織績效。 2. 潛在正面影響：持續職能發展可培育未來管理與技術人才，支援公司創新與業務拓展，提升長期競爭力與收益潛力。 3. 潛在負面衝擊：若教育訓練規劃不足或員工參與率低，可能造成員工能力與產業需求脫節，影響生產效率。 ■ 環境面 1. 實際正面影響：員工熟悉節能、環境管理與安全操作，可提升設備使用效率及能源管理能力，間接降低資源浪費。 2. 潛在正面影響：教育訓練可推廣環保與永續意識，使員工在日常工作中採取環保行動，對公司環境績效產生正面影響。 3. 潛在負面衝擊：若訓練不足或忽略環境議題，可能導致操作錯誤或資源浪費，影響環境績效與公司永續形象。 ■ 社會面（人／人權） 1. 實際正面影響：員工教育訓練保障其工作能力與安全，提升職場健康、職業安全及生活品質，促進員工滿意度與組織承諾。 2. 潛在正面影響：透過公平的教育機會，公司落實平等與非歧視原則，保障所有員工享有同等學習資源與發展機會。 3. 潛在負面衝擊：若教育訓練不足或未覆蓋關鍵職能，可能造成員工工作壓力增加或技能落差，影響員工職涯發展。
政策	本公司訂有《教育訓練管理辦法》及 TTQS 評核要求，制定一套完備的人才培養與發展體系，明確規範訓練規劃、課程執行、成效評估及資源投入原則，確保訓練制度透明、公平並符合公司長期策略方向。
策略	■ 機會積極管理： 1. 依據職務說明書與職能地圖，規劃不同層級員工的訓練藍圖。 2. 提供內部與外部學習資源，鼓勵員工自主進修與跨領域發展。 ■ 風險預防管理： 1. 定期盤點各職能訓練需求，防止人力技能落差或技術斷層。 2. 建立主管面談制度，即時掌握訓練需求與學習成效。 ■ 負面衝擊補救措施： 1. 若發現訓練不足導致工作表現落差，將依 PIP（績效改善計畫）機制安排再訓練與輔導。 2. 透過課後回饋及績效檢討，修正訓練內容或方式。
目標與標的	短期目標： 持續落實年度訓練計畫，提升員工訓練參與率達 80%、課程滿意度達 4 分(滿分 5 分)。
	中期目標： 建立跨部門職能發展路徑，強化中階主管管理職能與專業技術深化。
	長期目標： 打造學習型組織文化，使教育訓練制度內化為組織核心競爭力，促進員工終身學習。
管理評量機制	人力資源單位每年進行訓練成果評估，透過課程回饋、學習成效調查與主管觀察，綜合評量訓練成效，並作為下一年度訓練規劃之依據。
績效與調整	■ 2025 年績效：

	公司各項訓練計畫均依原定目標執行，整體學習成效良好。未來將持續優化課程內容、引入數位學習資源，並根據業務需求與員工回饋，適時調整教育訓練策略，以提升整體人力資本發展成效。 ■ 調整： 本公司於 2024 年度尚未編製永續報告書，故未針對訓練與教育面向建立明確之量化目標與檢核機制。2025 年度係首次進行相關制度化盤點與成效檢視，主要針對既有教育訓練執行狀況進行檢討，並據以優化管理方針。 公司目前已訂有「教育訓練管理辦法」，並依訓練資源來源區分為「內部教育訓練管理」及「外部教育訓練管理」兩大體系。2025 年度經檢視執行情形，發現過往訓練作業較偏重課程執行與資源投入，於訓練成效評估、訓後追蹤及與組織策略連結方面尚有精進空間。 基此，公司已於 2025 年度針對訓練與教育相關政策進行滾動式調整，重點如下： 1. 強化訓練與組織策略連結 將教育訓練規劃由過往需求回應導向，逐步轉型為結合公司中長期發展目標及關鍵職能缺口之策略性規劃。 2. 建立訓練成效評估機制 導入訓後成效檢核概念，逐步建立可量化之評估指標（如學習成效、行為改變），提升訓練投資效益之可視性。 3. 優化內外部訓練資源配置 重新檢視講師與課程的配置，並確保訓練內容符合實務需求。 4. 補強訓後追蹤與應用機制 強化訓練後成果回饋、應用追蹤及主管參與機制，以降低訓練與實務脫節之情形。 透過上述調整，公司逐步由「訓練執行導向」轉型為「人才發展與績效連動導向」，以避免資源投入未能有效轉化為組織績效之情形，並持续提升人力資本品質，支持公司永續發展目標。
--	--

重大主題：勞雇關係&勞資關係			
永續準則(議題)呼應	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞資關係	主要影響對象	本公司（造成） 股東與其他投資人(促成) 員工與其他工作者（直接相關）
重要性	良好的勞雇與勞資關係是企業穩定運作與永續發展的基礎。暉盛重視與員工之溝通互信，致力於建立安全、和諧且具包容性的工作環境，以促進員工凝聚力、降低人力流動並提升組織效能。		
影響與衝擊	■ 經濟面 1. 實際正面影響：穩定的勞資關係有助於提升員工滿意度與工作投入度，降低人力流動，進而增強生產力與企業競爭力，強化公司營運穩定性與競爭力。 2. 潛在正面影響：良好的勞雇互信可吸引優質人才加入，增進企業吸引力與人力資源韌性，支持公司長期發展與成長。 3. 潛在負面衝擊：若溝通不良或勞動條件管理不當，可能引發爭議、士氣低落或人力流失，造成營運風險。 ■ 社會面（人／人權） 1. 實際正面影響：公司尊重員工自由表達權，提供溝通與申訴管道，確保勞資互動基於尊重與平等，提升員工歸屬感、忠誠度與組織凝聚力。		

	- 潛在正面影響：建立包容、安全的工作環境，可促進心理健康與員工福祉，降低職場衝突與流動率。 - 潛在負面衝擊：若長期忽視員工權益或溝通不足，可能影響勞動人權及企業聲譽，甚至導致社會信任降低。
政策	公司依據《勞動基準法》與《勞資會議實施辦法》等法令，制定人力資源管理相關政策，並且提供員工申訴與溝通機制，確保勞資雙方能透過制度化管道充分交流與協調，維持良好互信關係。
策略	■ 機會積極管理： - 透過定期勞資會議及主管座談，促進雙向溝通與問題即時解決。 - 建立開放式溝通文化與匿名意見反映機制，提升員工參與度與歸屬感。 ■ 風險預防管理： - 持續監測勞動法規變動，確保內部制度即時調整並符合法令。 - 建立人力資源稽核與申訴處理流程，防範不當勞動事件。 ■ 負面衝擊補救措施： - 若發生勞資爭議，公司將依內部申訴程序及法定調解機制處理，確保公平與透明。 - 針對問題原因進行檢討與改善，預防同類事件再度發生。
目標與標的	短期目標： - 強化勞資會議與員工溝通機制，確保議題能及時反映與處理，並透過完善新人報到與適應輔導流程，提升新進人員對公司文化與制度的理解與認同。 - 短期內以穩定新進率、降低試用期內離職率至 10%~30%為目標，藉由主管關懷與人資追蹤機制，及早發現並改善適應不良或溝通落差問題。
	中期目標： - 建立完善的員工關懷與心理健康支持制度，強化員工留任與滿意度，並結合教育訓練與職涯發展規劃，提升員工長期投入意願。 - 中期目標為逐步降低整體離職率，並將離職率穩定於 3%~9%之間，特別關注關鍵職務與高流動族群，同時維持合理且健康的新進率，使人力結構穩定、經驗能有效累積與傳承。
	長期目標： - 塑造尊重、信任與共同成長的企業文化，建立穩定且具吸引力的雇主品牌形象。 - 長期目標為維持低離職率與穩定新進率之良性人力循環，實現零重大勞資爭議、高員工忠誠度及高組織凝聚力，支持公司永續經營與長期發展。
管理評量機制	公司透過年度員工滿意度調查、勞資會議紀錄及申訴案件追蹤，綜合評估勞雇關係的穩定性與改善成效，並據以調整管理措施。
績效與調整	■ 2025 年績效： ● 本報告年度內，公司勞資關係穩定，未發生重大勞動爭議事件。人資單位將持續優化溝通平台與員工關懷方案，以提升組織凝聚力與職場幸福感，作為後續管理方針精進之依據。 ● 2025 年員工滿意度調查覆蓋率達 7 成，平均分數達 4 分(滿分為 5 分) ■ 調整：

	本公司於 2025 年開始系統性推動永續管理及相關揭露作業，因 2024 年度尚未正式建立永續報告書管理架構，故未訂定明確量化之勞雇關係與勞資關係目標。2025 年主要以制度盤點、風險檢視及管理機制建立為推動重點。 經檢視 2025 年度公司整體勞雇關係狀況，尚無重大勞資爭議或影響營運之重大勞資事件，惟公司亦持續關注人才流動、部門溝通、員工適應及工作負荷等議題，並作為後續管理改善方向。
--	--

5.2 人才招募與訓練

員工概況

截至 2025 年底，暉盛科技員工總人數為 76 人，皆為正職人員，未聘用臨時或兼職人員，體現公司長期以來對穩定就業關係之重視，亦有助於凝聚組織向心力與降低人才流失風險。就性別組成方面而言，男性員工 51 人（占 67.11%）、女性員工 25 人（占 32.89%）。此外，本公司另有非員工之工作者 1 位，為委外清潔人員，與前一年度相較人數無波動。

暉盛科技 2025 年員工概況				
類別			員工數	正職員工數
項目/性別		年齡	人數	人數
台灣	女性	未滿 30 歲	6	6
		30-50 歲	15	15
		超過 50 歲	4	4
	男性	未滿 30 歲	2	2
		30-50 歲	40	40
		超過 50 歲	9	9
總計			76	76

註：

1. 本表計算採用方法：【報導結束日當天數值】12/31 當天員工人數。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 本公司於報導期間無時數保證員工。

公司非員工之工作者資訊			
地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
台灣	清潔人員	承攬	1
計算方式		報導結束日當天數值	

本公司於招募與聘用人員時，優先考量公司所在地之人才，設籍安南及安平區之員工占比 33%，以促進企業與地方社會之良好互動，並提升員工工作穩定性。本公司將經理級以上人員列為高階管理階層，2025 年度高階管理階層皆為臺灣居民，當地聘任比例達 100%。近三年員工職別分布如下：

近三年員工組成					
項目	性別	年齡	2023	2024	2025
高階主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0	0

		30-50 歲	3	2	2
		超過 50 歲	5	6	6
	女性	未滿 30 歲	1	1	0
		30-50 歲	0	0	1
		超過 50 歲	0	0	0
高階主管人員總計			9	9	9
其他主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	3	4	7
		超過 50 歲	0	0	0
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	2	2	2
		超過 50 歲	1	1	2
其他主管人員總計			6	7	11
非高階主管人員	男性	未滿 30 歲	4	5	2
		30-50 歲	26	26	31
		超過 50 歲	0	0	3
	女性	未滿 30 歲	3	3	6
		30-50 歲	10	9	12
		超過 50 歲	1	2	2
主管人員總計(含高階與其他)			15	16	20
非高階主管人員總計			44	45	56
員工總人數			59	61	76
計算方式：每年末之統計					
註：經理級以上定義為高階主管。					

人員流動概況

■ 新進率

本公司持續透過完善的人力資源策略吸引並留任優秀人才，以支持公司長期營運與發展。2025 年度新進人員以研發類職缺為主，主因為研發專技類職缺是公司發展的前端主軸。為確保公司營運穩定與人才發展，本公司於招募過程中重視技術專精、職務經驗等因素，並致力營造多元且友善的工作環境。此外，公司亦建立具市場競爭力的薪酬與福利制度，透過透明化的薪酬政策、獎金發放機制及職涯發展制度，確保員工獲得與市場相符的報酬。並依據年度營運績效及個人表現設計彈性化的薪酬獎勵方案，以提升員工工作動力與組織凝聚力。

2025 年新進員工共計 28 人（包含女性 10 人、男性 18 人），相較 2024 年新進人數大幅增加，主要係因研發需求增加，需要更多研發量能的提升。

本公司近三年員工新進率如下表所示：

近三年員工新進率統計表						
年度	2023 年		2024 年		2025 年	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性

年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿30歲	1	1.69	2	3.39	1	1.64	0	0	2	2.63	4	5.26
30-50歲	3	5.08	3	5.08	6	9.84	1	1.64	16	21.05	6	7.89
超過50歲	0	0	0	0	1	1.64	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	9				9				28			
員工總人數	59				61				76			
總新進率(%)	15.25				14.75				36.84			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總新進率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

■ 離職率

2025 年離職員工共計 13 位(包含女性 3 人、男性 10 人)，總離職率為 17.11%。2025 年員工離職原因大多包含生涯規劃，離職率較 2024 年增加 5.63 個百分點，主因包括員工個人職涯規劃、轉職、求學等，未來公司將持續透過員工關懷與溝通了解離職動機，以調整管理作法。

近三年員工離職率統計表												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿30歲	0	0	0	0	1	1.64	0	0	4	5.26	1	1.32
30-50歲	4	6.78	1	1.69	4	6.56	1	1.640	6	7.89	2	2.63
超過50歲	0	0	0	0	1	1.640	0	0	0	0	0	0
合計離職人數	5				7				13			

員工 總人 數	59	61	76
總離 職率 (%)	8.47	11.48	17.11

註：

1. 界定公司離職的員工的類別：2025 年員工離職原因大多為個人生涯規劃。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總離職率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

進用多元族群員工

本公司積極推動多元且性別平等的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工們不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

本公司目前未有因組織活動而使特定族群承受較一般族群更嚴重負面衝擊之情形。惟基於企業社會責任之實踐，本公司積極提供身心障礙者就業機會，相關聘用情形亦納入以下多元化統計資料中一併揭露。2025 年度本公司員工多元化情形如下：

■ 性別多元性

女性員工比例表	
指標	百分比(%)
女性占總員工	32.89%
女性占所有主管	25%

■ 族群與國籍組成

各類別員工比例統計表		
類別	占全體員工比例(%)	占管理職級中比例(%)
中華民國籍	97.37	95
外國籍	2.63	5
原住民	0	0

■ 弱勢族群聘用趨勢

2025 年度本公司員工總人數為 76 人，依相關法規^(註 2)應進用身心障礙者至少 1 人。本公司於報導期間實際進用 2 人（占全體員工 2.63%），超越法定標準，充分展現本公司對身心障礙者就業權益之重視與實踐。

本公司持續關注弱勢族群之就業機會，近三年聘用情形如下表所示：

近三年多元化員工統計表			
年度	2023 年	2024 年	2025 年

項目/性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	1	1	2
		超過 50 歲	0	0	0
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		超過 50 歲	0	0	0

註：

1. 少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。
2. 依據「身心障礙者權益保障法」第 38 條第 2 項規定，民營事業機構員工總人數達 67 人以上者，應進用具有就業能力之身心障礙者，且人數不得低於員工總人數 1%。

員工受訓概況

暉盛重視員工職能發展與持續學習，為協助員工提升專業能力及職涯發展，公司已建立完善的職能管理與教育訓練制度，並推動多元化的學習計畫，涵蓋新人到職訓練及在職專業訓練，持續精進訓練規劃與執行品質。

公司依據各職務特性與層級建立明確的職能架構與職務說明書，定期根據產業趨勢與組織需求進行職能盤點與更新，並由主管依職能基準進行員工發展評估，作為培訓、能力提升及升遷規劃的依據，協助員工強化專業技能與跨領域能力。

教育訓練與終身學習推動方面，公司依年度訓練計畫提供新進人員培訓、專業技術課程、管理職能發展課程以及外部進修補助，鼓勵員工自主學習與持續成長，並建立學習型組織文化，以提升員工長期競爭力與就業穩定性。

教育訓練類型	
新進人員	新進人員培訓是本公司首要任務，旨確保新進人員符合組織需求，並透過以態度與能力為主的評核標準，建構組織長遠的人力需求。針對儲備幹部，亦規劃專案式的培訓，強化建構與養成能力發展，以提升培訓效能。所有新進人員均依「新進人員暨儲備幹部培訓作業管理辦法」，進行 10 週的教育訓練，並於訓練後進行新人考核，以評估學習成效並確保培訓效能。
在職人員	(1)組織需求教育訓練： 本公司對應組織願景、發展方針、年度目標管理，所進行內部人員能力盤點後，針對能力缺口部分，運用組織資源予以協助補強之相關教育訓練，依每年度的組織營運方向來設定。
	(2)職能別教育訓練： 本公司訂有職務說明書，依組織各級幹部或各級幕僚群職能缺口，或不同之階層須接受相對應之指定科目教育訓練。
	(3)法規要求教育訓練： 本公司對應各項法規要求，須具備之教育訓練及人力養成，每年安排對應之訓練。

本公司 2025 年教育訓練課程包含 PMP 專案管理概述與實務、SEMI 產業技術標準訓練、真空與電漿原理、問題分析與解決，課程類型涵蓋新進教育訓練、在職能力提升及法規、安全與專業技能

等，教育訓練總計 4 班次，教育訓練時數合計 39 小時，受訓人數共 54 人，公司總人數 76 人，受訓覆蓋率達 71%，平均每位員工每年受訓時數為 0.51 小時。

此外，公司持續推動不同職級與對象之教育訓練，其中新人訓練累計訓練時數 140 小時；主管訓練累計訓練時數 210 小時；個人資料保護教育訓練時數為 3 小時。藉由系統化培訓機制，協助員工強化專業能力與管理職能。

員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	13	4	29	8	24	2	18	10
受訓總時數	小時	10.53	1.66	23.4	3.31	19.45	0.83	14.59	4.14
平均受訓時數	小時/人	0.81	0.42	0.81	0.41	0.81	0.42	0.81	0.41
受訓費用	元	15,135	2,380	33,763	4,761	27,942	1,190	20,956	5,951

註：

1. (管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總受訓人數。
2. (直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總受訓人數。
3. 因課程性質關係，各受訓單位的安排也有所差異，導致男女平均訓練時數出現差異。例如在 SEMI 產業技術標準的訓練中，參訓人員以生產部電控及客服部為主，而該單位男性員工占多數，因此影響了男女平均訓練時數。然此差異仍在可預測範圍內。



公平績效管理制度

本公司建立完善且公平之績效管理制度，由各部門主管依據職能評比(工作績效、工作態度、團隊表現、創意學習)面向進行綜合評估，並透過主管與員工之間的溝通與回饋，使員工能了解自身績效表現與未來發展方向。評估結果亦作為薪酬調整、獎金發放、職務調整及人才培育等人力資源管理措施之重要參考依據。

本公司績效評估每季辦理一次，2025 年度全體員工皆納入績效評估機制，接受考核之員工比率達 100%。

考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%
註： 1.排除董事長。 2.新進未滿三個月人員，接受評核為新人考核。				

員工權益與滿意度

暉盛科技致力於建構和諧互信之勞資關係，透過制度化管理與多元溝通機制，確保員工權益獲得完善保障。本公司依據相關法令規定，訂定勞資雙方聘僱合約、工作規則及各項管理規章，明確規範員工之權利義務與福利項目，作為維護全體員工權益之制度基礎。本公司雖尚未與員工簽訂團體協約，已依法建立完整之勞資會議制度，每三個月定期召開會議，作為勞資雙方溝通、協商與問題解決之正式管道。會議涵蓋工作環境改善、員工權益保障、薪酬福利及政策更新等議題，確保員工意見能獲得即時反映與妥善處理。除正式會議外，公司亦建立多元內部溝通管道，管理階層與員工之間保持相互尊重、開放對話之互動文化，共同為組織持續成長貢獻心力。截至報導期間，勞資關係維持和諧穩定，雙方互動良好，公司將持續透過制度化溝通維護勞雇互信、穩定勞資關係，並促進公平、和諧及透明的職場文化。

為了解員工對公司政策、工作環境及管理措施的滿意程度，本公司每年透過線上問卷進行員工滿意度調查，調查內容涵蓋工作環境、工作內容、薪資與福利、管理與領導、職涯發展、整體滿意度等面向，以全面掌握員工對公司各項措施的感受。2025 年暉盛科技股份有限公司員工滿意度調查結果顯示，回函覆蓋率為 70%（總人數 76 人，調查人數 53 人）。員工滿意度目標為 3 分，實際平均分數達 4 分以上（滿分 5 分）。為此，公司擬定五大改善計畫：

1. 工作環境安全性：檢視作業環境，優先改善影響安全之情況。
2. 工具與設備支援：盤點使用狀況，依資源與效益評估具實際支援性的關鍵項目。
3. 工作與生活平衡：檢視流程與分工，提醒主管留意團隊工作量與節奏。
4. 福利照顧感：結合福委會與公司資源，以長期可持續原則評估福利調整。
5. 跨團隊溝通合作：檢視部門流程減少重工，並透過共識營等方式強化協作文化。

公司訂有《員工溝通平台處理規則》，提供員工可透過董事長信箱、內部網站申訴信箱及書面方式，直接向高階主管反映意見、提出建議或尋求協助。反映事項包含工作權益、不平等待遇、違反行為準則、營運改善建議及重大員工關懷事項等，由高階管理階層親自受理並視案件性質妥善回應。公司亦承諾對反映內容及員工個人資訊予以保密，若涉及重大或異常事件，將啟動調查與改善機制，以維護員工權益並促進良好勞資互動。

5.3 勞動權益與保障

薪酬平等

本公司設有「薪資報酬委員會」，以透明、公平且具競爭力的薪酬制度回饋員工，薪資給與不因性別、族群、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或工會參與而有所差異。薪酬調整依公司經營狀況、個人績效及職務層級進行，以確保員工薪酬符合市場水準並具激勵效果。

本公司每年進行國際性市場薪資調查，衡量市場與同業及總體經濟指標，並依市場水準及個人績效進行適當調整，確保薪酬具競爭力。下表呈現各職別女性與男性人數及年薪之薪酬比：

2025 年不同性別之各職級薪酬比						
各職別薪酬比例	人數		總年薪(新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	5	15	5,660,856	27,448,828	1	1.62
非管理職	20	36	10,843,899	25,523,300	1	1.31
直接人員	2	24	1,518,122	22,215,042	1	1.22
間接人員	23	27	14,986,633	30,757,086	1	1.75
註：						
1. 男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為"該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪"。						
2. 經營管理主管為總經理級以上主管；中高階主管為經理至部經理；一般間接主管為副理及以下主管職。						

此外，公司亦提供優於法令之員工照護措施，針對天然災害期間之出勤與工資給付訂有相關規範。當員工因天然災害致無法出勤時，公司不扣發工資；如因業務需求須配合出勤者，則依實際出勤時數加給 2 倍工資，以兼顧員工安全與權益保障，並降低員工因突發事件所受影響。另有員工在職進修後取得正式學籍，可申請每學期學費補助 5,000 元；並提供子女學習獎學金等。

有薪防災假於 2025 年 7 月 1 日、7 月 29 日、8 月 13 日及 11 月 12 日實施，共計 4 天；員工及其子女獎學金於 2025 年 3 月發放 7,500 元，共計 9 人次，並於 2025 年 9 月發放 7,000 元，共計 9 人次。

報導期間，本公司女性與男性薪資皆符合勞基法規定的最低薪資，且公司各職級男女薪酬皆高於當地最低薪資標準，顯示薪酬制度兼顧公平性與激勵效果。男性基層人員薪資比率約 1.24 至 1.55 倍，女性基層人員薪資比率為 1 倍，差異主要因行業特性及職務分布所致，例如女性多集中於行政文書職位，職安風險較低。此外，本公司女性與男性基層人員標準薪資皆優於當地最低薪資 1.3 倍，維持競爭力與公平性。2025 年各職別男女基本薪資及薪酬比如下表所示：

2025 年不同性別之各職級基本薪酬比				
各職別薪酬比例	基本薪資(新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	68,464	100,887	1	1.47
非管理職	42,200	52,218	1	1.24
直接人員	45,360	58,210	1	1.28
間接人員	47,635	73,930	1	1.55
註：				
1. 男性對女性的基本薪資比率(底薪比率)：為"該類別男性底薪/該類別女性底薪"				

2. 經營管理主管為總經理級以上主管；中高階主管為經理至部經理；一般間接主管為副理及以下主管職。

本公司依相關規範揭露薪酬最高個人與整體員工薪酬之比較情形，以呈現公司薪酬結構之分布與合理性，並透過比較來檢視公司內部薪酬差距、分析雙方年度薪酬變動幅度之比率等，了解薪酬成長趨勢是否具一致性。

2025 年本公司薪酬最高個人年度總薪酬與員工年度總薪酬中位數之比率為 6.06 倍，顯示公司薪酬結構中高階管理層與整體員工之薪酬差距適中；另就薪酬成長幅度來看，薪酬最高個人年度總薪酬與員工年度總薪酬中位數增加比率為-11.53%。

整體而言，本年度總薪酬較 2024 年減少 11.53%，主因為公司獲利未達內部預定目標所致。

相關數據如下表所示：

薪酬最高個人與員工薪酬中位數及變動比率表		
國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	6.06	-11.53%
註： 1.董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。 2.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。 3.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。		

依據《上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》第 4-2 條規定，本公司揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，以呈現公司薪酬結構及年度變動情形。相關資料可於公開資訊觀測站查詢。詳細內容如下表所示：



公開資訊觀測站

非擔任主管職務之全時員工薪資結構		
年度	2024 年	2025 年
非擔任主管之全時員工薪資平均(元)	709,279	913,000
非擔任主管之全時員工薪資平均變動情形(%)	---	29%
非擔任主管之全時員工薪資中位數(元)	755,438	717,000
非擔任主管之全時員工薪資中位數變動情形(%)	---	-5%
註：與前一年度之差異【百分比】公式： ➤ 2025 年-2024 年【(2025 年-2024 年)/2024 年】。		

員工完善福利

本公司重視員工福祉，提供具競爭力的薪酬制度，依公司營運績效與個人表現發放員工紅利、年終獎金及專業津貼，並提供三節獎金或禮品，以激勵並留任優秀人才。

在福利制度方面，除依法辦理勞工保險、全民健康保險及退休金提撥外，並提撥福利金成立職工福利委員會，員工可享有節慶獎金、團體保險、定期健康檢查、員工旅遊、尾牙活動及婚喪喜慶補助等多元福利。透過職工福利委員會推動各項關懷措施，提升員工整體生活品質、工作滿意度與無後顧之憂的全方位保障。

暉盛福利措施			
薪酬獎酬	● 員工紅利 ● 年終獎金 ● 專業津貼 ● 三節獎金 / 禮品	健康與關懷	● 員工健康檢查 ● 婚喪喜慶補助 ● 員工關懷活動
保險與保障	● 勞工保險 ● 全民健康保險 ● 退休金提撥 ● 團體保險	休閒與活動	● 員工旅遊 ● 尾牙活動

員工旅遊



育嬰留停執行情形

暉盛科技重視員工工作與家庭平衡，依法保障符合資格員工申請育嬰留停期間之薪酬、保險及職位權益，並確保停職期間年資與各項福利照常計算。2025 年度共有三名員工符合育嬰留停資格，其中一人實際申請。本公司對育嬰留停的員工無歧視情形，並提供完整申請流程諮詢，確保育嬰留停不影響職涯發展。

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	1	1	0	1	1	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：

- 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2025 年留任人數=2024 年實際復職人員且 2025 年/12/31 仍在職人數。

3. 當年度育嬰留停復職率% = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率% = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

員工退休制度及實施情形

暉盛科技嚴格遵循《勞工退休金條例》之規定，建立完善之退休金提撥機制。本公司目前全體員工（含本國籍與外籍員工）均適用「勞退新制」之確定提撥計畫，由公司每月按個人薪資之6%固定提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。本公司目前已無適用《勞動基準法》舊制退休金制度之同仁，且未另設置其他非法定之補充退休計畫。

退休與後期職涯規劃

暉盛科技重視員工各階段之職涯發展，目前公司尚未設立專屬退休進修或轉職輔導計畫，但依相關法規辦理勞工退休金提繳，並持續關注員工職涯後期之工作適應與福利支持，作為未來完善退休制度規劃的基礎。另，公司目前尚未建立離職員工回聘制度，惟對於離職人員（不論自願或非自願離職），均依法提供離職證明文件，以保障員工相關權益。

營運變更之最少公告期限

為確保員工之工作權益，本公司遵守《勞動基準法》及相關法令規定辦理，當公司發生重大營運變動或需終止與員工之勞動契約時，均依政府規定辦理終止手續，並提供相應的預告期間：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

雖然本公司尚未成立工會，但為維持良好勞資關係及促進溝通，每三個月定期召開勞資會議，強化勞資關係與組織穩定性。

5.4 健康與安全

為展現本公司對職業安全衛生的年度管理規劃，本表整理了 2025 年度的主要管理面向與執行細項，涵蓋工作環境及作業危害辨識、機械設備管理、危險物管理、作業環境監控與承攬商管理、作業檢查與安全衛生作業標準、教育訓練、個人防護具與健康管理，以及緊急應變與資訊管理等面向，使利害關係人能一目了然公司對各項安全衛生措施的規劃與落實方式，作為後續細節說明的基礎參考。

2025 年職業安全衛生管理計畫表	
管理面向	執行細項
工作環境及作業危害辨識、評估與控制	不定期安全巡檢
	風險評估與控制
機械、設備或器具管理	危險性設備檢查
	安全衛生設備措施
危險物與有害物管理	化學品容器標示

	安全資料表維護
作業環境監控與承攬商管理	通風換氣設備檢查
	作業環境測定
	承攬商管理
作業檢查與安全衛生作業標準	自動檢查計畫
	作業標準
安全衛生教育訓練	新進人員訓練
	在職員工訓練
	其他專項訓練
個人防護具管理與健康管理	防護具檢查與維護
	健康檢查與臨場服務
	資訊宣導
緊急應變與事故管理	緊急通報機制
	事故調查與預防
	成效追蹤
資訊管理與宣導	法規與資訊公告

職業安全衛生管理

暉盛科技依據公司理念與政策，由工安處統籌推動職業安全衛生管理，訂定管理目標並擬訂執行計畫，定期追蹤與查核管理績效，目標為「安全零災害」，重視每位員工之安全與健康。為保障工作者權益，本公司已制定《安全衛生工作守則》，並送職安主管機關核備。工作者依法行使安全退避權時，相關規範已明確列於守則第八章事故通報及報告中，禁止因行使退避權而遭受終止勞動契約、降級、失去津貼或其他不利待遇。

公司鼓勵員工及承攬商舉報不法或潛在危害事件，並對舉報人提供以下保護措施：

- 舉報人身分資料予以保密，不得洩露可識別其身分資訊。
- 不得因舉報行為對員工或承攬商予以解雇、降調、減薪或其他不利處分。

本公司涵蓋的作業範圍包括生產與非生產場所、設備及例行性與非例行性作業，以及廠外單位與承攬商（清潔人員）進入本公司廠區之活動。2025 年，本公司員工總數為 76 人，非員工之工作者 1 人，均已納入安全衛生管理範疇，所有工作者皆適用相關職業安全衛生管理措施。

公司設有甲種職業安全衛生業務主管，並每季透過電子郵件，統計全體員工對安全衛生資訊的了解程度，同時透過問卷及月會收集意見，將建議納入安全衛生政策，持續改善職業安全衛生績效。

■ 危害辨識及風險評估

本公司針對所有生產與非生產場所、設備及例行性與非例行性作業，持續進行危害辨識與風險管理。公司透過不定期安全巡檢觀察工作場所作業情形，以降低不安全行為及環境風險，並針對高危害及高風險作業進行評估，採取必要控制措施。同時，危險性機械設備使用前需取得檢查合格證，並依「機械設備器具安全標準」配置必要安全設施與措施。化學品管理方面，公司依「危害性化學品標示

及通識規則」張貼標示及危害圖式，並將安全資料表 (SDS) 放置於工作場所易取得之處，定期更新以維持最新資訊。

有害作業環境部分，公司定期檢查通風換氣設備，確保其有效運作，並針對毒化物作業場所辦理環境監測。此外，對於承攬商進入本公司管轄區域進行作業，均訂定環境安全衛生管理要點，並於承攬前及承攬期間落實管理。

公司亦建立作業標準與巡檢制度，定期檢查機具設備及作業場所，確保作業符合安全衛生要求。同時，個人防護具及緊急應變器材皆定期檢查與維護。

透過上述制度，本公司致力於降低職業危害、提升風險管理效能，並強化整體安全文化與自主管理能力。

■ 事故調查與處理流程

公司針對職業災害、虛驚事故及影響身心健康事件，建立完整調查與改善流程：

1. 意外事件通報與初步處理：

- 作業時如發現立即性危害，員工可立即停止作業或離開現場。
- 問題可立即向單位主管反映，或透過每月組織會議向公司提出。

2. 事故調查與原因分析：

- 對事故或虛驚事件進行調查，分析直接、間接及基本原因。
- 擬定改善與預防對策，並與勞工代表共同實施。

3. 追蹤改善與績效評估

- 定期審查安全衛生管理績效，督導各單位完成缺失改善。
- 記錄及統計事故資訊，用於持續改善職業安全衛生管理。

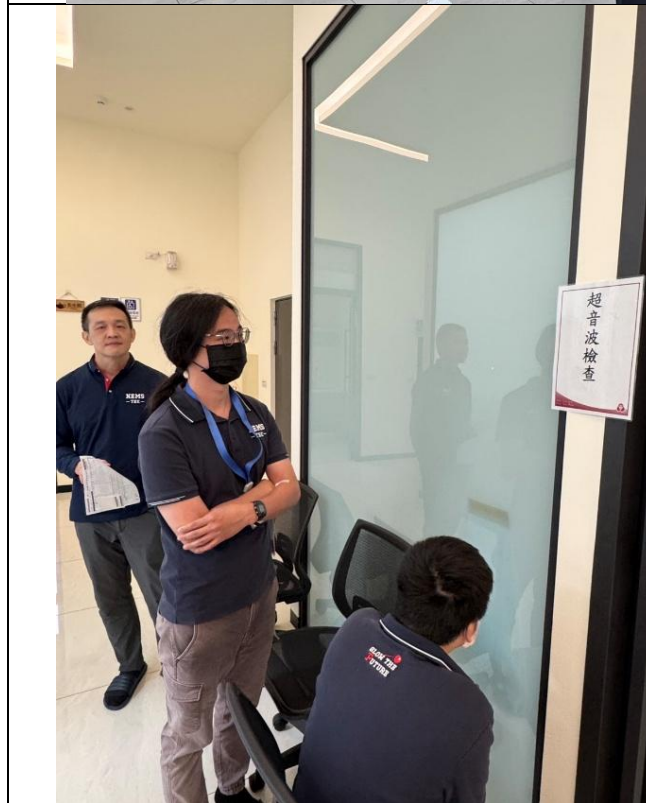
健康關懷

暉盛重視全體員工的身心健康，致力於營造安全、健康且友善的工作環境。我們秉持「預防重於治療」的理念，推動健康與安全文化，持續降低職場風險，並促進員工達成工作與生活的平衡。公司每年為全體員工安排年度健康檢查，協助員工瞭解自身健康狀況並早期發現潛在健康問題。除法規規定之基本檢查項目外，公司亦提供員工自費加購檢查項目的彈性選擇，以滿足個人健康管理需求。對於健康檢查結果若發現異常，公司將主動提醒員工回診追蹤，並提供必要的關懷與協助，鼓勵員工積極進行後續追蹤與治療。相關健康檢查實施情形如下表所示：

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、新陳代謝系統篩檢、胸部 X 光
檢查人數(人)	69
檢查費用(元)	69,000
特殊健康檢查	

檢查項目	影像與超音波檢查、內視鏡檢查、心血管功能檢查、癌症與腫瘤標記檢查、婦科與男性健康檢查、其他健康促進檢查
檢查人數(人)	38
檢查費用(元)	276,600

健康檢查照片



健康促進

暉盛重視員工的身心健康與工作生活平衡，視健康促進為永續人力發展的重要基礎。為協助同仁建立正確的健康觀念與良好生活習慣，公司推動健康促進活動與教育措施，內容如下：

健康促進	
1.健康促進與專業指導	公司舉辦健康相關講座如「身體保健」、「均衡營養」、「運動與壓力管理」等，並邀請具專業資格之營養師或健康講師進行授課，協助員工提升健康意識與日常自我管理能力。
2.營養與飲食教育	透過營養師專題分享，宣導健康飲食觀念，鼓勵員工養成均衡膳食與規律生活習慣，減少高糖、高油飲食對身體的負擔，增進整體健康指數。
3.運動與身心平衡推廣	鼓勵員工參與運動健身、伸展或團體活動，並於辦公場所推行簡易健康操、步行挑戰等活動，提升員工體能與工作活力。
4.持續改善與關懷機制	透過持續檢視健康促進活動成效，並據以調整未來課程內容，打造安全、健康與活力的職場環境。
適用範圍：全體同仁	

健康促進活動照片	
	
職場健康管理課程-身體代謝健康促進	職場健康管理課程-營養與飲食管理

職業安全教育訓練

本公司依「職業安全衛生教育訓練規則」規定辦理，全體員工每 3 年必須接受一般職業安全衛生教育訓練，以提升安全意識、預防災害發生。訓練涵蓋新進人員、在職員工及特定職業危害，類型如下：

- 新進人員環境安全衛生教育訓練
- 新進人員一般安全衛生教育訓練
- 在職同仁一般安全衛生教育訓練
- 其他安全衛生教育訓練

2025 年相關教育訓練課程與人數統計如下表所示：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
甲種職業安全衛生業務主管	2	5,000
勞安六小時工安課	20	600

註：

- 1.包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
- 2.非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
- 3.這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

承攬作業安全管理

為預防供應商與承攬商在執行作業期間可能對本公司造成之職業安全衛生相關危害、風險及負面衝擊，本公司建立完善之供應鏈安全管理制度，並透過分級管理、教育訓練及稽核控管機制，以確保外部合作方之作業安全，並降低對本公司營運、人員與環境之影響。

承攬商作業安全管理措施	
管理措施	內容說明
供應商與承攬商資格審查	對新供應商及承攬商進行職業安全衛生相關資格審查，包括安全績效、意外紀錄、法規遵循情況，對未符合要求者要求改善或不予合作。
安全契約條款與作業要求	於合約及作業委託文件中明確規範安全責任、作業標準、緊急應變程序、個人防護具配備要求及事故通報機制，要求承攬商施工前提出「作業風險評估」與「安全作業計畫」，經本公司審查後方可進場。
進場管制與教育訓練	所有承攬商與供應商人員進場前，需接受本公司規定之職安衛教育訓練（如危害告知、動火/高架/密閉空間作業管理、緊急事件通報流程等），考試通過後發給入場許可證，未通過者不得進場。
作業現場管理與風險控管	建立承攬商作業分級管理制度，針對高風險作業實施分級管理、加強監督，要求每日作業前進行「工具/設備檢查」與「現場風險辨識」，若發現危害因子應立即改善，並設置現場監工或主管巡查，確保作業符合安全規範。

職業傷害與職業病

本公司重視職業安全衛生管理，透過完善的管理制度、教育訓練及風險預防措施，持續降低工作場所潛在危害並提升員工安全意識。公司定期進行安全宣導、作業環境管理及風險評估，未來將成立職業安全衛生委員會，並透過委員會定期檢視工安事件及改善措施執行情形，以強化整體職業安全衛生管理成效。2025 年本公司員工總經歷工時為 149,600 小時、非員工之工作者總經歷工時為 1,168 小時，年度未發生職業災害事故，並記錄虛驚事件 3 件，相關事件均已進行原因分析及改善追蹤，以預防類似情形再次發生。近年公司持續落實職業安全衛生教育訓練與管理措施，朝向零災害之目標邁進。

2025 年度本公司未有員工發生因職業病造成死亡或確診職業病之案件。公司已針對相關作業風險進行檢視並強化職業安全衛生管理措施，包括加強作業環境管控、防護設備及教育訓練，以降低職業病風險並持续提升工作場所健康與安全水準。

5.5 社會關懷

暉盛科技秉持回饋社會的精神，持續關注社區、教育、健康與文化，並將公益融入企業日常。

回饋社會	定期舉辦關懷低收入戶活動，提供生活物資，協助家庭度過困境，活動由同仁共同參與，傳遞關懷與溫暖。
社區關懷	長期關注在地需求，於重要節慶前夕向社區長者致贈禮品，並親自前往互動交流，營造溫馨、互助的社區氛圍。
支持教育與培訓	贊助教育項目，包括獎學金、學校改善計畫及職業培訓，協助學子發展潛能與技能。
健康與福祉提升	推動公共衛生與健康教育計畫，如疾病預防、三高管理講座及環境衛生改善，提升社區居民的健康意識與生活品質。
文化與藝術支持	支持在地文化藝術活動，如傳統表演、節慶活動與手工作藝體驗，保存文化遺產並促進跨世代交流。
支持弱勢與社會企業	採購喜憨兒基金會產品作為企業贈禮，提供身心障礙兒穩定工作機會，同時將溫暖傳遞給社區長者，落實社會責任。
員工參與與志願服務	鼓勵員工投入志願服務，捐贈時間或資源，參與公益行動，將關懷化為具體行動。

暉盛科技於 2025 年度的主要公益與社區關懷支出明細，涵蓋社區活動、節慶關懷、兒童與長者支持、文化藝術表演及社會企業採購等多元形式。公司持續將企業關懷落實於社區日常，關心弱勢族群與在地居民，並藉由節慶活動、文化推廣及志願參與，增進社區福祉與互動，2025 年落實相關溝通與評估之營運活動占所有營運活動之 0.0737%。

本年度公益活動如下表所示：

公益活動一覽		
公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
2025/2/23 土地公出巡拜拜	13,217	贊助出巡拜拜活動
2025/3/14 鹽田里長者禮盒*45 盒+仁愛之家志工禮盒*14 盒	30,400	購買禮品回饋鹽田里及仁愛之家
2025/3/18 仁愛之家兒童節禮品文具	6,761	購買禮品回饋仁愛之家
2025/3/26 仁愛之家餐敘	13,463	長官與仁愛之家孩童聚餐
2025/5/16 安南區低收入戶 112 戶端午慰問金	55,200	確認附近鄰里之低收入戶名單並提供端午節禮金
2025/5/16 安南區低收入戶 112 戶端午肉粽禮盒	50,960	確認附近鄰里之低收入戶名單並提供端午節禮盒
2025/7/8 鹽田里布袋戲表演	70,000	於鹽田里服務中心舉辦表演活動
2025/9/30 購買喜憨兒庇護工坊中秋禮盒 140 盒	46,883	購買禮品回饋仁愛之家
鹽田里捐款(鹽田里協助公司除草一年)	120,000	公司捐款後鹽田里提供除草服務
2025/12/04 購買燒賣回饋鹽田里發展協會 56 盒	3,770	購買禮品回饋鹽田里
2025/12/14 土地公廟活動	1,500	贊助土地公廟活動

公益活動感謝狀

仁愛之家餐敘



端午肉粽捐贈



中秋禮盒捐贈



鹽田里捐款



✦ 三高預防健康講座：攜手社區守護長者健康

暉盛科技長期關注社區健康，致力與居民共創更有品質的生活環境。2025 年，我們於鹽田里活動中心邀請新樓醫院何護理師，舉辦以「三高預防」為主題的健康講座，針對高血壓、高血糖及高血脂等慢性疾病，提供飲食、生活習慣調整與自我檢測建議。

講座現場互動熱烈，居民積極提問，交流氣氛溫馨。活動不僅增進居民健康知識，也提升長者自我照護的信心與能力。暉盛科技將持續與醫療單位合作，推動更多符合社區需求的健康促進行動，將健康觀念落實於日常生活。



✦ 布袋戲與手作體驗：文化藝術走進社區



為落實企業社會責任並關懷在地長者，暉盛科技邀請布袋戲國寶級藝師黃世志老師，於台南鹽田里舉辦一場結合文化、藝術與手作體驗的社區活動。黃老師展示多尊戲偶，並親自示範操偶技巧與解說造型設計，讓長者了解傳統布袋戲的細節與匠心。

活動中，長者們除了欣賞精彩演出，還參與趣味互動，如學習簡單操偶動作或與戲偶互動，現場充滿歡笑與熱烈回應。此外，活動安排「竹椅 DIY 體驗」，讓長者親手製作傳統手工藝品，感受創作樂趣與成就感。

此次活動不僅帶來藝術享受，也促進跨世代文化交流，讓長者重溫兒時看戲的溫馨記憶，並重新珍視傳統文化價值。

✦ 粽香傳情，暖心端午

端午節前夕，暉盛科技走進鹽田里及台南產業園區周邊 11 個里，將精心準備的粽子與節日禮金送到長者與社區家庭手中，傳遞溫暖與祝福。活動中，公司同仁親手送達禮盒，與長者短暫互動，看到一句「節日快樂」與笑容，就感受到社區的溫度與回應。

此次禮盒由喜憨兒社會福利基金會親手包裝，每顆粽子都是身心障礙兒的努力成果，不僅將關懷送進社區，也支持社會企業，讓更多人看見他們的堅持與用心。



透過這樣的行動，使我們再次體認到「與社區同行」的深層意義：「企業不該只是一棟棟廠房，更應成為生活場景中的一份子，願意多跨出一步，與人互動、與地連結」。暉盛科技希望將公益融入日常，透過更多形式的社會參與，將關懷根植於日常，讓善意不只存在於節日，也延續在每一個平凡的日子裡。

✦ 關懷，從日常開始

對暉盛科技而言，關懷不是節日限定，而是一種持續的選擇。今年，我們完成了兩場不同形式的社會參與：一場走進兒童成長支持中心，與孩子們共度午餐；另一場透過採購喜憨兒社會福利基金會禮盒，將溫暖送到長者手中。形式不同，但心意相同——用行動傳達「我們在意」。

在兒童中心，我們沒有安排大型活動，而是陪孩子們一起吃飯、聊天。短暫的午餐時光中，孩子們逐漸放鬆，分享日常與喜好，感受到來自社會的支持與關懷；在長者活動中，我們將由身心障礙兒手工製作的禮盒送到長輩手中。每一份禮物都承載著付出與努力，也讓長輩感受到實際的溫暖與被記得的關心。

這兩次活動雖簡單，卻是將關懷落實於日常的具體行動。未來，暉盛科技將持續將「關心」融入企業文化，用平凡的行動累積社會溫度，讓善意不止於片刻，而是延續在每一天。



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	暉盛科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025/1/1-2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	n/a

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 暉盛概況	9	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 暉盛概況	9	
	2-7	員工	5.2 人才招募與訓練	74	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招募與訓練	74	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.3 穩健營運	31	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 穩健營運	31	
	2-11	最高治理單位的主席	2.3 穩健營運	31	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 穩健營運	31	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.3 穩健營運	31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3 穩健營運	31	
	2-15	利益衝突	2.3 穩健營運	31	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 穩健營運	31	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 穩健營運	31	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 穩健營運	31	
	2-19	薪酬政策	2.3 穩健營運	31	
	2-20	薪酬決定流程	2.3 穩健營運	31	
2-21	年度總薪酬比率	5.3 勞動權益與保障	82		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	永續願景	6	
	2-23	政策承諾	2.3 穩健營運	31	
	2-24	納入政策承諾	2.3 穩健營運	31	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 穩健營運	31	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	42	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	42	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 暉盛概況	9	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	17	
	2-30	團體協約	5.2 人才招募與訓練	80	

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	21	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	21	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	23	
GRI 201	經濟績效主 題揭露 2016		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 財務績效	29	
			201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷財務風 險	59	
			201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 勞動權益與保障	82	
			201-4	取自政府之財務援助	2.2 財務績效	29	
重大主題：資訊管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	23	
GRI 418	客戶隱私主 題揭露 2016		418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 法規遵循	42	
重大主題：供應商環境評估&供應商社會評估(供應鏈管理)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	50	
GRI 308	供應商環境 評估主題揭 露 2016		308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 責任供應鏈	55	
			308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 責任供應鏈	55	
GRI 414	供應商社會 評估主題揭 露 2016		414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3 責任供應鏈	55	
			414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 責任供應鏈	55	
重大主題：能源							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	57	
GRI 302	能源主題揭 露 2016		302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 節能前行	64	
			302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 節能前行	64	
			302-3	能源密集度	4.3 節能前行	64	
			302-4	減少能源消耗	4.3 節能前行	64	
			302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 節能前行	64	
重大主題：職業安全衛生(*員工健康與安全)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	69	
GRI 403	職業安全衛 生 主題管理揭 露 2018		403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 健康與安全	86	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 健康與安全	86	
			403-3	職業健康服務	5.4 健康與安全	86	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 健康與安全	86	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 健康與安全	86	
			403-6	工作者健康促進	5.4 健康與安全	86	
			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	5.4 健康與安全	86	
			403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 健康與安全	86	

			403-9	職業傷害	5.4 健康與安全	86	
			403-10	職業病	5.4 健康與安全	86	
重大主題：訓練與教育							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	69	
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招募與訓練	74	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 勞動權益與保障	82	
			404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招募與訓練	74	
重大主題：勞雇關係&勞資關係							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	69	
GRI 401	勞雇關係主 題揭露 2016		401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招募與訓練	74	
			401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 勞動權益與保障	82	
			401-3	育嬰假	5.3 勞動權益與保障	82	
GRI 402	勞/資關係主 題揭露 2016		402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 勞動權益與保障	82	

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
*公司治理					
GRI 3 公司治理 管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	23	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 勞動權益與保障	82	
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才招募與訓練	74	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會關懷	93	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會關懷	93	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 責任供應鏈	55	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	42	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	42	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	42	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.2 財務績效	29	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2 財務績效	29	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2 財務績效	29	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	66	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	66	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理	66	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	66	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	66	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 節能前行	64	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 節能前行	64	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 節能前行	64	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 節能前行	64	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	無此情事
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放	-	-	無此情事
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	68	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	68	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	68	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	68	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	68	
GRI 306 廢污水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.5 廢棄物管理	68	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 人才招募與訓練	74	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 勞動權益與保障	82	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 法規遵循	42	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4 法規遵循	42	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 法規遵循	42	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 法規遵循	42	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2.4 法規遵循	42	
當地社區					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會關懷	93	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.5 社會關懷	93	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 永續產品與服務	52	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 永續產品與服務	52	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 永續產品與服務	52	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 永續產品與服務	52	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 永續產品與服務	52	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表-資源轉化_工業機械與物品

產業別：資源轉化_工業機械與物品					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容揭露	對應章節
能源管理	RT-IG-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比 (3)再生百分比	量化	(1)總能源消耗量(GJ)： 1,478.45 GJ (2)電網電力百分比：99.4% (3)再生百分比：0%	4.3 節能 前行
勞工健康與安全	RT-IG-320a.1	(a)直接員工及(b)約聘員工之 (1)總可記錄事件比率 (TRIR) · (2)死亡率 (3)虛驚事故發生頻率 (NMFR)	量化	(1) 總可記錄事件比率 (TRIR)：0 (2) 職業傷害死亡率：0 (3) 虛驚事件率：員工：20.05 件 / 百萬工時、非員工:0 件	5.4 健康 與安 全
燃料經濟性與使用 階段之排放	RT-IG-410a.1	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	不適用	-
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化		
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化		
	RT-IG-410a.4	(a)船用柴油引擎、(b)鐵路機車柴油引擎、(c)道路中型及重型引擎及(d)其他非道路柴油引擎之 (1)氮氧化物(NOx)及(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量	量化		
材料取得	RT-IG-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論 及分析	本公司於半導體設備開發中，部分關鍵零件具有客製化特性，對供應鏈穩定性與產品交付具有重要影響。主要關鍵材料包括電源供應器、真空 Pump 及真空元件等，風險涵蓋價格波動、單一來源依賴，以及法規與地緣政治變動所帶來之供應限制。 為降低供應鏈風險，公司已建立供應商管理與評鑑制度，並持續開發替代供應商與材料來源，提升供應彈性、維持成本競爭力及庫存穩定。公司針對關鍵材料採取多項控管措施，包括： 1. 於接獲客戶訂單後，針對交期較長之品項提前與供應商確認需求或先行請購，以避免延誤交期。	-

				2. 同時建立安全庫存機制，定期檢視庫存水位，針對未達安全存量之品項即時補足，以維持穩定供應。 3. 每年透過供應商評鑑制度檢視各供應商之配合度與履約表現，並依評鑑結果調整後續採購策略，以強化整體供應鏈管理效能，對於不符合要求之供應商視情節降低或終止合作。	
再製之設計及服務	RT-IG-440b.1	再製產品及再製服務之收入	量化	本公司無再製造產品和再製造服務。	-

編號	活動指標	性質	內容	對應章節
RT-IG-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	量化	(1)電漿清洗及電漿極化機：5 台 (2)電漿去膠渣及電漿蝕刻機：35 台 (3)電漿清洗機：11 台 (4)其他：6 台	
RT-IG-000.B	員工人數	量化	員工人數：76 人	5.2 人才招募與訓練

附錄三：永續揭露指標—半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1)總能源消耗量(GJ)： 1,478.45 GJ (2)電網電力百分比：99.4% (3)再生百分比：0%	十億焦耳(GJ)、 百分比(%)	4.3 節能 前行
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：3.84 千立方公尺 總耗水量：0 千立方公尺	千立方公尺(m³)	4.4 水資 源管 理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司未產生有害廢棄物。	公噸(t), 百分比(%)	-
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年無發生任何職業災害之情事	比率(%), 數量	5.4 健康 與安 全
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	本公司產品無回收使用。	公噸(t), 百分比 (%)	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司於半導體設備開發中，部分關鍵零件具有客製化特性，對供應鏈穩定性與產品交付具有重要影響。主要關鍵材料包括電源供應器、真空 Pump 及真空元件等風險涵蓋價格波動、單一來源依賴，以及法規與地緣政治變動所帶來之供應限制。 為降低供應鏈風險，公司已建立供應商管理與評鑑制度，並持續開發替代供應商與材料來源，提升供應彈性、維持成本競爭力及庫存穩定。 公司針對關鍵材料採取多項控管措施，包括： 1. 於接獲客戶訂單後，針對交期較長之品項提前與供應商確認需求或先行訂購，以避免延誤交期。 2. 同時建立安全庫存機制，定期檢視庫存水位，針對未達安全存量之品項即時補足，以維持穩定供應。 3. 每年透過供應商評鑑制度檢視各供應商之配合度與履約表現，並依評鑑結果調整後續採購策略，以強化整體供	不適用	-

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
			應鏈管理效能，對於不符合要求之供應商視情節降低或終止合作。		
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元	報導貨幣	2.4 法規遵循
八	依產品類別之主要產品產量	量化	電漿清洗及電漿極化機：5 台 電漿去膠渣及電漿蝕刻機：35 台 電漿清洗機：11 台 其他：6 台	依產品類型而不同	-

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷財務風險	59
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.2 氣候變遷財務風險	59
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷財務風險	59
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.2 氣候變遷財務風險	59
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	106

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。						
依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露						
1.母公司個體應自 2025 年開始盤查，於 2026 年揭露盤查資訊。						
2.合併財務報告子公司應自 2026 年開始盤查，於 2027 年揭露盤查資訊。						
暉盛科技近兩年進行溫室氣體盤查，資料涵蓋範圍為台南市安南區科技五路 100 號，說明如下：						
項目 \ 年度	2024 年			2025 年		
	母公司	子公司	合計	母公司	子公司	合計
範疇一：總排放量 (公噸 CO ₂ e)	NA	NA	NA	606.3218	NA	606.3218

範疇一：密集度 (公噸 CO ₂ e/營業額百萬元)	NA	NA	NA	1.169	NA	1.169
範疇二：總排放量 (公噸 CO ₂ e)	NA	NA	NA	190.2771	NA	190.2771
範疇二：密集度 (公噸 CO ₂ e/營業額百萬元)	NA	NA	NA	0.367	NA	0.367
範疇三：總排放量 (公噸 CO ₂ e)	NA	NA	NA	752.4367	NA	752.4367
範疇三：密集度 (公噸 CO ₂ e/營業額百萬元)	NA	NA	NA	1.451	NA	1.451

註1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol,GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization,ISO) 發布之ISO 14064-1 。

註4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司目前尚未辦理永續報告書第三方確信，故無最近兩年度確信情形可供說明。未來將評估進行第三方確信，以提升永續資訊揭露之可信度與透明度。

註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。

註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量基準年及數據：

本公司目前已啟動溫室氣體盤查作業，預計以 2025 年作為溫室氣體減量基準年，後續將依盤查結果建立溫室氣體排放基線數據，作為未來減量目標設定及績效追蹤之依據。

溫室氣體減量目標：

本公司目前尚未正式訂定具體量化之溫室氣體減量目標，以 2025 年作為溫室氣體減量基準年，後續將依據溫室氣體盤查結果及營運情形，逐步建立短、中長期減量目標與管理機制，並持續推動能源管理、節能減碳措施及環境管理作為，以降低溫室氣體排放與環境衝擊。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫：

本公司目前尚在規劃溫室氣體減量策略及具體行動方案，未來將透過提升能源使用效率、評估導入節能設備、推動節能減碳措施及強化員工節能意識，逐步建立溫室氣體管理機制。同時，將優先評估使用低碳產品或設備供應商，推動綠色低碳材料及設備應用，並鼓勵採用低碳運輸方式，以降低產品與營運過程之碳排放。此外，將持續發展符合環境永續需求之產品與技術，逐步將市場發展與低碳轉型方向結合，以落實低碳營運目標。

【更多內容請參閱 [4.2 氣候變遷風險管理](#)】

2025 年溫室氣體減量達成情形：

本公司 2025 年度持續推動節能減碳措施，透過辦公室照明升級為 LED 燈具、推行線上表單以降低紙張使用，以及逐步將主管公務車由燃油車更換為電動車等措施，提升能源使用效率並降低營運碳排放。其中，主管公務車電動化預估全年可節省約 6,000 公升汽油，節能效益約 190.57 GJ / 年，有助降低燃油消耗及溫室氣體排放，落實低碳營運目標。

【更多內容請參閱 [4.3 節能前行](#)】

註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。

註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於2025年完成2024年度合併財務報告之盤查，故基準年為2024年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。