

A photograph of a modern, multi-story building with a light blue metallic facade and large glass windows. The 'WisePioneer' logo is prominently displayed on the upper part of the building. The logo consists of the word 'Wise' in blue, 'Pioneer' in dark blue, and a stylized yellow and blue icon representing a person or a gear. The building is set against a clear sky, and there is some greenery and a street lamp visible in the foreground.

WisePioneer

旭東機械工業股份有限公司 永續報告書

Sustainability Report

2025

目錄

關於本報告書 (GRI 2-2~2-5)	2	▶CH1 公司治理	28	▶CH3 員工關懷及培育	64
經營者的話 (GRI 2-22)	4	1-1 治理架構與運作 (GRI 2-9~2-13、2-15~2-20、405-1)	29	3-1 人權政策與管理 (GRI 2-23、2-24)	65
▶公司簡介	5	1-2 公司治理與誠信經營 (GRI 2-26、2-27、205-2~205-3、206-1、416-2、417-2~417-3)	39	3-2 員工概況 (GRI 2-7、2-8、202-2、405-1)	66
關於旭東 (GRI 2-1)	5	1-3 技術創新管理	42	3-3 人才吸引與留任 (GRI 2-20、2-30、201-3、401-2~401-3、404-1)	68
我們的承諾 (GRI 2-23、2-24)	8	1-4 客戶關係管理 (GRI 416-2、417-1~417-3)	44	3-4 人力資本發展 (GRI 404-1、404-3)	72
營運績效 (GRI 201-1、201-4、207-1~207-3)	9	1-5 資訊安全管理 (GRI 418-1)	47	3-5 職業健康與安全 (GRI 403-1~403-7、403-9、403-10)	77
永續亮點績效	12	1-6 供應鏈管理 (GRI 2-6、204-1)	49	3-6 社會參與	83
永續發展委員會	13	▶CH2 環境管理	51	附錄	
▶利害關係人與重大主題	14	2-1 氣候治理	52	附錄一 GRI準則索引表	85
利害關係人鑑別與溝通 (GRI 2-29)	14	2-2 能源與溫室氣體管理 (GRI 302-1、302-3~302-4、305-1~305-2、305-4)	57	附錄二 SASB準則對照表	92
重大主題鑑別流程 (GRI 2-14、3-1)	17	2-3 廢棄物與資源循環 (GRI 301-1~301-3、306-1~306-5)	59	附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊	97
回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)	20	2-4 水資源管理 (GRI 303-3~303-5)	62		

關於本報告書 (GRI 2-2~2-5)

報告書組織邊界與範疇：

本報告書以旭東機械工業股份有限公司合併公司為組織邊界，以下稱旭東、本公司、我們。旭東之營運據點為台中市后里區后里里后科南路30號(營運總部/后里廠)、台中市大甲區頂店里中山路一段1325號(分公司、大甲廠)、台中市外埔區大同里后寮路15-6號(外埔廠)、台中市大甲區日南里幼六路20號1樓(幼獅廠)、中國江蘇省蘇州市崑山市金陽西路6號(旭東機械(崑山)、中國大陸子公司)，即本報告書所指「重要營運據點」。本報告書揭露範疇除財務績效以合併財務報表範疇提供外，其餘非財務資訊以母公司台灣營運據點及旭東機械(崑山)為報導邊界；若揭露範疇與前述有異，則將於該段落註明。

本報告書涵蓋公司2025年1月1日至2025年12月31日於經濟、治理、社會及環境等層面，在永續發展政策的具體實踐及績效數據。因撰述之可比較性及完整性，部分資料包含至2024與2023年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至2026年1-6月之相關資訊，如有上述情形將於後續章節中附註說明。

報導準則：

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為本公司自行統計與調查的結果，並參考永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之GRI準則 (GRI Standards)、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所依查核簽證後之個別財務報告資訊，以新臺幣千元計算。此外，后里廠與外埔廠皆通過ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理系統及ISO 45001職業安全衛生管理系統之第三方查驗證，並定期執行內部稽核。

有關本公司合併財務報告與永續報告書報導邊界差異彙整如下表：

公司名稱	是否納入永續報告書
旭東機械工業股份有限公司	V
Bouncy Development Group Inc.	V
Asia Great International Co.,Ltd.	V
Shuz Tung Machinery industrial Co.,Ltd.	V
旭東機械(崑山)有限公司	V
崑山鉅東光電設備有限公司	X

報導期間：

本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，與財務報告的報導期間相同。報告書發布日期為2026年8月。

報導週期：

本報告書為旭東第一本永續報告書，報告書的發行週期為每年一次，並預計每年於八月底前發行前一年度之永續報告書。

資訊重編：

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

報告書撰寫及品質管理流程：

本報告書由永續報告書編製小組協作蒐集、彙整永續資訊，經永續發展委員會各功能小組主管複核修訂，以確保報告書涵蓋所有重大主題。最終彙整永續報告書經提報董事會決議通過(2026年06月16日)後定稿並公開揭露，未有進行外部保證或確信。

意見回饋與永續報告書負責單位

任何有關本報告書或對本公司永續發展或ESG相關議題有任何問題與建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：發言人 呂海琳
- 電子信箱：ranlu@shuztung.com.tw
- 電話：(04)2556-1000
- 地址：台中市后里區后里里后科南路30號

永續官網



經營者的話

(GRI 2-22)

在氣候變遷的衝擊下，綠色產業已然為國際趨勢與共識將繼續發展，因應數位與淨零雙轉型的全球趨勢契機，旭東機械將積極整合公司內部與外部夥伴的研發能量，共同建立透明、可追溯的綠色供應鏈，將永續理念融入設備研發的各環節，考量對環境的影響，設計出更易於回收、能耗更低的綠色設備，並持續落實多元化、公平性和包容性的文化，全體經營團隊仍以積極而審慎的態度，持續進行前瞻投資，落實風險管理，以蓄積企業綠色永續的成長動能，扮演產業鏈轉型應用的關鍵角色。

2025年，本公司在環境、治理與社會面向均取得具體進展。在環境管理方面，正式導入能源與溫室氣體盤查追蹤制度，完成台灣外埔廠、幼獅廠兩個營運據點之盤查與第三方查證作業，其2025年溫室氣體排放量為1,415.33公噸CO₂e；同時推動節能措施，包括公務車汰換及設備節能優化，以降低營運對環境之影響。在公司治理方面，本公司成立永續發展委員會並實質運作，強化董事會對永續議題之監督與決策，並維持全年無重大誠信違規事件，持續提升治理透明度與內控制度之有效性。在人力資本方面，本公司持續投入人才培育與發展，2025年取得勞動部TTQS人才發展品質管理系統銀牌認證，並透過教育訓練與產學合作，強化員工專業能力與組織競爭力。

此外，在技術創新與營運績效方面，本公司持續投入研發，研發投入占營收14.6%，並推出多項新產品與技術，帶動2025年合併營收成長至新臺幣1,945,549千元，展現企業穩健經營與創新動能。



展望未來，旭東將深化機械設備創新的核心技術，提高精密機械產業附加價值及永續製造，持續投入推動綠色供應鏈的產業趨勢，我們將堅持創新，持續轉型，強化內部治理，落實企業誠信經營。不僅是讓公司在設備製造領域持續領先，更是要將永續發展深植於企業經營中，成為綠色智造的標竿企業，帶領公司超越傳統製造業的角色，成為一個能夠平衡經濟增長、環境保護與社會責任的永續企業公民，為利害關係人創造長遠價值，共同構築一個更美好的未來。

董事長



公司簡介 (GRI 2-1)

關於旭東：

旭東機械工業股份有限公司成立於1983年，並於2012年5月以光電業類股登錄興櫃買賣，總部為於臺灣台中市，主要提供高科技電子產業製程精密設備製造及銷售、自行車及自動化專用機械製造及銷售、液壓管件與模具製造及銷售，深耕產業逾四十載，旭東機械始終秉持「技術領先、品質第一」的初衷，由傳統機械製造成功轉型為智慧自動化設備領導廠商。目前營運據點位於台灣及中國大陸，員工總人數為800人。於2025年度，旭東的合併營收達新臺幣1,945,549千元，更多有關財務績效的資訊，請詳2025年度合併財務報告及股東會年報。本報告書為旭東第一本永續報告書，報告書的發行週期為每年一次，並預計每年於八月底前發行前一年度之永續報告書。

公司全名	旭東機械工業股份有限公司
產業類別	光電業
員工人數(註)	800人
資本額	新台幣788,400,000元
設立日期	1983年5月17日
主要產品與技術	高科技電子產業製程精密設備製造及銷售。 自行車及自動化專用機械製造及銷售。 液壓管件、模具製造及銷售。
董事長	莊添財
總經理	黃榮杉
興櫃	2012年5月，股票代碼4537

註：員工人數以2025年12月31日之在職人數計算。



公司沿革：

- 1979年成立於大甲鎮，從事自動化專用機械設計加工、製造。
- 1985年獲經濟部評選為自行車整廠設備輸出小組成員。
- 1993年於大陸江蘇昆山購地設廠，從事自動化專用機械設計加工、製造。另於1994年通過ISO 9001：1994年版認證。
- 1996年遷入外埔廠擴大經營規模，且產品「全自動輪圈校正機」榮獲中小企業創新研究獎。
- 1998年外埔廠彎管機事業部成立，接單設計自動化彎管機機器。
- 2001年於外埔廠成立電子設備事業部，投入電子設備研發；同年ISO 9001：2000年版認證通過。
- 2005-2006年陸續導入鼎新Workflow ERP(Enterprise Resource Planning)企業資源規劃系統、PDM(Product Data Management)系統與KPI管理輔導；且2005年業績倍數成長，由2億成長至5.6億。
- 2007年榮獲經濟部頒發小巨人獎；另推出多款EN標準測試機及針對車架與前叉的測試機。
- 2008-2011年連續榮獲AUO最佳設備供應商與最佳設備供應伙伴，且通過、正式啟動中部科學園區新建廠房(后科園區)；另於2010年榮獲經濟部技術處創新成果獎、2011年榮獲經濟部業界開發產業技術計畫卓越研發成果獎。
- 2012-2014年共獲得AUO最佳設備供應商及優良設備供應商。
- 2012年中華民國傑出企業管理人協會年度金炬獎、2012年經濟部技術處創新成果獎、經濟部「推動中堅企業躍升計畫」第一屆潛力中堅企業。
- 2014年大陸昆山龍騰光電傑出供應商獎、2014年大陸深圳華星光電最佳供應商獎、科技部中部科學工業園區管理局高科技設備前瞻技術發展計畫績優廠商-人才卓越獎、科技部中部科學工業園區優良廠商創新產品獎，以及Gold Panel Awards 2014年平面顯示器元件產品技術獎傑出產品獎等獎項。
- 2015年榮獲經濟部第四屆國家產業創新獎團隊類-工業基礎技術深耕獎、勞動部勞動力發展署TTQS(企業機構版)銀牌。
- 2016年審查通過加入臺灣航太產業A-Team 4.0聯盟。
- 2017年榮獲經濟部推動中堅企業躍升計畫第四屆潛力中堅企業、勞動部勞動力發展署TTQS (企業機構版)銀牌、科技部2017年未來科技展-未來創新技術獎，並通過航空工業品質管理系統AS9100D認證。
- 2018年榮獲科技部中部科學工業園區前瞻創新獎、科技部中部科學工業園區產業貢獻獎、Gold Panel Awards 2018年顯示器元件產品技術獎傑出產品獎。
- 2020年ISO 14001：2015年版與ISO 45001：2018年版認證通過。
- 2012、2014、2016、2019及2021年通過經濟部工業局「AU類自動化技術服務機構服務能量」登錄，登錄類別為AU類自動化服務機構，通過包含：AU1、AU2、AU3、AU4技術服務項目。
- 2022、2024年分別榮獲經濟部工業局第二屆、產發署第四屆機器人智動系統優質獎-系統整合應用組優良獎、特優獎。
- 2025年榮獲勞動部勞動力發展署TTQS人才發展品質管理系統(企業機構版)-銀牌。

公協會參與：(GRI 2-28)

為強化產業連結並接軌國際，旭東機械參與各界公、協會與專業組織，即時掌握產業趨勢，進而優化生產管理與技術研發，並將所獲取的先進理念納入公司整體治理。透過與價值鏈夥伴的深度交流，不僅鞏固企業的競爭優勢，更肩負起價值鏈升級的責任，期許透過跨組織的協作，為整體產業創造更具韌性的永續價值。2025年度，共參與12個台灣地區公協會、7個中國地區公協會，並擔任會員一職。

公協會 (中國地區)	擔任職務
昆山市知識產權保護協會	會員
昆山市高新技術企業協會	會員
昆山市光電產業知識產權聯盟	會員
中國光學光電子行業協會液晶分會	會員
江蘇省自行車電動車協會	會員
昆山市台灣同胞投資企業協會	會員
昆山市高新技術企業協會	會員

公協會 (台灣地區)	擔任職務
臺灣電子製造設備工業同業公會	會員
社團法人台灣智慧自動化與機器人協會	會員
臺灣自行車輸出業同業公會	會員
臺灣機械工業同業公會	會員
臺灣區航太工業同業公會	會員
台灣科學園區科學工業同業公會	會員
社團法人國家生技醫療產業策進會	會員
SEMI國際半導體產業協會	會員
台中市甲安埔廠商協進會	會員
新北市北大獅子會	會員
社團法人臺灣鈣鈦礦研發及產業聯盟	會員
大甲幼獅工業區廠商協進會	會員

我們的承諾 (GRI 2-23、2-24)

旭東秉持誠信、透明及負責任的經營理念，訂定「誠信經營守則」及「勞工人權道德與管理體系規範」，並承諾：

公司政策承諾(GRI 2-23)	政策承諾核准的最高層級及公開發布連結	公司作為(GRI 2-24)	目標
誠信經營 本公司秉持誠信治理原則，訂定內控制度，維護利害關係人權益，並承諾： - 禁止行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不正當利益、侵害智慧財產權、不公平競爭等不誠信行為 - 保障利害關係人之權益，防止產品或服務損害利害關係人	於2020年制定「誠信經營守則」，並由董事會通過後公告發布於本公司官網。 	- 本公司已制定「誠信經營守則」，適用於合併公司，並作為董事、經理人及全體員工從事商業活動之行為準則；對於轉投資事業及其他商業合作夥伴，則採管理規範或溝通機制，並將相關責任商業行為要求納入內部控制及年度內部稽核作業中進行管理與追蹤。 2025年度年無收到任何有關本公司違反誠信經營行為之檢舉。	- 維持零違反誠信經營行為之檢舉。 - 未來規劃推動「供應商行為準則」之制定，將誠信經營落實於供應鏈管理。
人權政策 本公司依循國際社會公認的準則，維護勞工的人權並尊重他們，並承諾： - 杜絕強迫性勞動且不使用童工 - 合理工時與福利 - 不歧視、性騷擾等非人道行為 - 母性健康安全保護措施 - 身份保護及防止報復 - 員工意見、參與和申訴	已分別於2020年、2024年訂定「勞工人權道德與管理體系規範」及「DEI宣言」，並由董事長通過後於內部公告發布。 	- 本公司已「勞工人權道德與管理體系規範」及「DEI宣言」，並設有多元申訴管道如高階主管信箱、員工關懷小組、勞資會議。 2025年度年無收到任何有關本公司違反人權之檢舉。 2025年度年職業安全事件為0件。	- 維持零違反人權之檢舉。 - 以每年一堂為目標，規劃辦理人權相關教育訓練課程。
生物多樣性宣言 本公司支持國《生物多樣性相關公約》及《昆明 - 蒙特婁全球生物多樣性框架》，致力於於營運活動中降低對環境之衝擊，維護生態平衡並支持森林保育，落實與自然共存的永續發展目標。	於2025年訂定「生物多樣性宣言」，經董事長簽核後公告於官網。 	- 恪守法規要求，2025年無違反環境相關法規之情形。 - 透過公司官網及公司內部知識管理系統公告，落實與利害關係人溝通本公司之「生物多樣性宣言」。	- 維持零違反環境法規 - 未來規劃透過舉辦公司內、外部活動，讓利害關係人得以更加瞭解旭東在生態議題之作為

營運績效 (GRI 201-1、201-4、207-1~207-3)

旭東2025全年合併營業收入為新台幣1,945,549千元，較前一年增加6.72%，主係既有客戶之分歧管及冷水分配器需求增加，另半導體客戶因設廠及擴線帶動設備採購需求提升，使銷售收入較前期成長。其中，又以半導體(機台及零件)之43.93%銷售占比為最高。

展望未來數年，我們將持續聚焦自動化與智慧化製造之核心發展，短期內深化顯示器、半導體、智慧醫療、自行車及高階伺服器等重点產業之設備與系統整合應用，並提前佈局資訊安全、營運韌性與數位品管，導入人工智慧以提升研發與製程效率；中長期則掌握產業典範轉移趨勢，落實誠信經營、配合各國法規與產業政策，強化光學、機械、電控與軟體之整合能力，並透過創新研發與跨域合作，鞏固關鍵零組件與整線的自動化優勢，朝客戶信任且具競爭力之智慧製造與製程設備供應商邁進。

按客戶地區分之合併營業收入占比

單位：新臺幣千元

地區	合併營業收入	營業收入占比
台灣	1,113,010	57.21%
中國大陸	401,387	20.63%
亞洲其他地區	321,380	16.52%
美洲	47,974	2.47%
歐洲	61,766	3.17%
其他	32	-
Total	1,945,549	100%

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2023年度	2024年度	2025年度
產生之直接經濟價值(A)(註1)	1,708,018	2,000,800	2,006,467
分配之直接經濟價值(B)(註2)	1,717,945	1,713,622	1,823,530
營運成本	1,174,675	1,259,981	1,264,681
員工薪資與福利(註3)	362,349	391,303	437,804
支付出資人款項(註4)	150,631	35,384	72,792
支付政府款項(註5)	29,600	26,845	48,080
社區投資(註6)	690	109	173
留存之經濟價值(A-B)	(9,927)	287,179	182,938

註1：包含營業收入、利息收入、其他收入及其他利益。

註2：包含營運成本、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。

註3：包含薪資、勞健保、退休金費用及其他員工福利費用，排除屬於營運成本之部分。

註4：包含現金股利及利息費用；最近年度股利配發情形詳2025年年報。

註5：包含各年度支付之各項國稅、地方稅款與罰金。

註6：包含捐款及捐贈。

政府補助

旭東機械於2025年度透過中央及相關主管機關，獲得共計新台幣2,892千元之政府補助，詳如下表：

項目	補助單位	補助金額
利息補助收入	財政部	135
2025FPD China國際貿易署補助款	台灣電子製造設備工業同業公會	29
中科精準健康產業-智能螢光檢測系統補助款	國科會中科管理局	702
公務車汰舊換新退貨物稅	財政部國稅局	200
職場學習在適應津貼補助款	勞動部勞動力發展署中彰投分屬	107
半導體展補助款	臺灣機械同業公會	60
購新車減增貨物稅	財政部國稅局	60
歐洲展補助款	臺灣自行車輸出業同業公會	50
汰舊換新車減碳效益補助款	財政部國稅局	23
產學攜手合作計畫2.0	勞動部勞動力發展署中彰投分屬	20
電器汰舊換新退貨物稅	財政部國稅局	7
廢車回收補助款	環境部資源循環署	3
青年就業旗艦計畫補助	勞動部勞動力發展署中彰投分屬	238
113年度營所稅抵減產業創新之研究發展支出	財政部國稅局	470
113年度營所稅抵減-投資智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全產品或服務	財政部國稅局	562
114年度充電起飛計畫補助	勞動部勞動力發展署中彰投分屬	226
總計		2,892

稅務政策

旭東機械秉持誠信經營之核心價值，建立完善的稅務管理架構。本公司之稅務管理由財務部擔任專責單位，並嚴格遵循《公司法》、《所得稅法》、《營業稅法》、《證券交易稅法》及櫃買中心興櫃股票審查準則等相關法令，確保公司營運及稅務處理符合法規要求。

為因應國際稅務治理趨勢，落實稅務法規遵循，我們訂定稅務治理原則，且於各項稅務申報作業中，皆依相關租稅法規辦理並依法呈報及取得核准。同時，配合政府推動企業創新、研究發展及相關租稅優惠政策，並視實際需求委任或諮詢外部專業顧問，以提升稅務申報及法規遵循之正確性。2025年度所得稅費用為新臺幣39,756千元，占全年合併營收之2.04%。

稅務治理原則

1	本公司稅務策略遵循各營運所在地之稅務法規及其立法精神，於規定期限內誠實申報並繳納各項稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
2	為規範母子公司及關係人間之業務往來計價，本公司訂有轉撥計價管理辦法，並依循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之移轉訂價指導原則，符合常規交易原則；財務報告內容及稅務資訊揭露，均依相關法令規定充分表達。
3	基於誠信原則，與各租稅管轄國之稅務機關建立相互尊重之關係，重大交易及營運決策皆審慎評估其稅務影響。

公司年報



集團財務資訊



永續亮點績效

構面	分類	2025 年亮點績效	對應章節
Governance (治理)	公司治理與誠信經營★	- 成立永續發展委員會並正式運作，落實對永續議題管理之監督 - 全年度無重大誠信違規事件 - 建立檢舉制度與內控稽核機制 - 董事100%完成誠信與治理課程	1-2 公司治理與誠信經營
	技術創新管理★	- 研發投入占營收：14.6% - 取得9 項專利 (累計67 件) - 推出7項新產品/技術	1-3 技術創新管理
	供應鏈管理	完成20家重點供應商之稽核	1-6 供應鏈管理
Environment (環境)	溫室氣體排放管理★	導入溫室氣體盤查制度，完成外埔廠、幼獅廠 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，其2025年總排放量：1,415.33公噸CO₂e，並取得第三方查證	2-2 能源與溫室氣體管理
	能資源管理	- 汰換3台汽油公務車，改以使用油電混合車 - 外埔廠完成全設備節能伺服馬達導入	2-2 能源與溫室氣體管理
Social (社會)	人力資本發展★	- 已通過航空工業品質管理系統AS9100D認證，並榮獲TTQS人才發展品質管理系統「銀牌」認證 - 年度培訓總時數：8,534.5小時，平均訓練時數：10.67小時/人 - 與5所大專院校合作，培育24名實習生	3-4 人力資本發展
	社會參與	2025年社會公益支出總額：新台幣319千元 - 持續支持地方教育與人才發展，協助教育設施維護與改善 - 支持地方文化、公共建設及社區發展相關倡議 - 協助支持警政、消防、救災等相關單位活動 - 透過企業活動鼓勵員工參與公益與社會關懷	3-6 社會參與



永續發展委員會

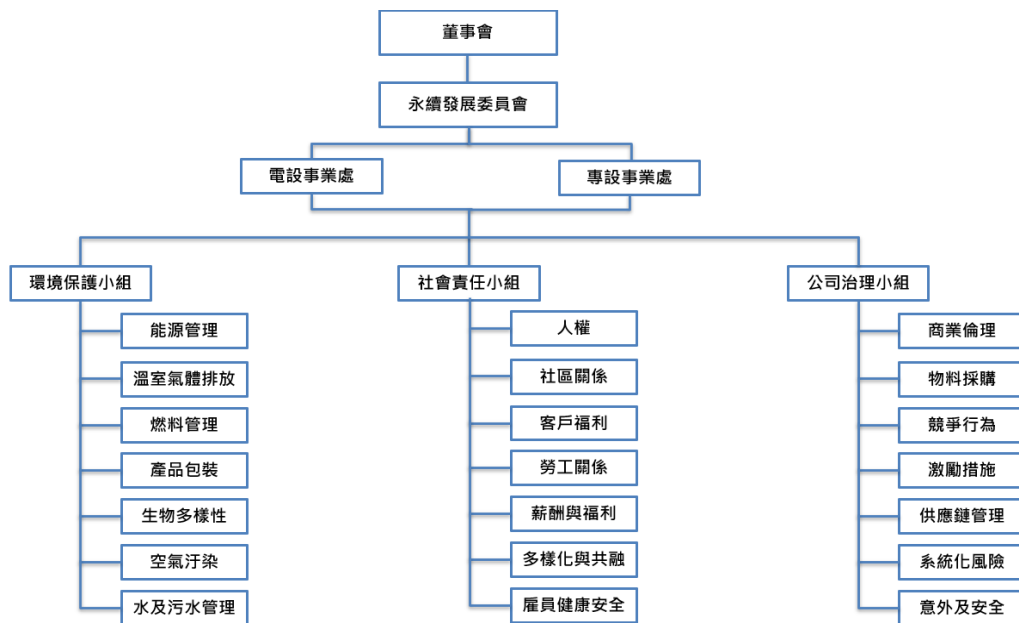
為實踐企業社會責任，旭東於2022、2024年訂定「永續發展實務守則」及「永續發展委員會組織規程」，並於2024年成立永續發展委員會，作為執行公司永續經營政策的專責單位，盼透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。

本委員會由董事長擔任主任委員，以及1名獨立董事、1名董事、1名總經理、1名特助共5位委員組成；其下設有環境保護小組、社會責任小組及公司治理小組三大功能小組，由本委員會指派相關業務主管組成，各功能小組依據年度業務狀況擬訂工作計畫、追蹤執行情形，並每年向委員會提報工作計畫及執行成果，由委員會彙總並至少每年一次向董事會報告行動計劃的進度與績效。2025年已於8月針對年度計畫及永續發展執行規劃之討論事項召開1次會議，全體委員平均出席率為100%。

永續發展專區



- 一. 環境保護小組：負責環境永續制度及目標之訂定、監督及檢討，涵蓋氣候變遷管理、能源與溫室氣體排放管理及生物多樣性等議題，落實環境保護與資源永續利用。
- 二. 社會責任小組：負責人力資源與社會相關永續政策或管理方針之訂定、監督及檢討，涵蓋社區關係、人權保障、員工關係與福利、職業健康安全及客戶關係等議題，以促進員工福祉與企業社會責任之實踐。
- 三. 公司治理小組：負責公司治理相關政策及管理機制之訂定、監督及檢討，涵蓋誠信經營、風險管理及供應鏈管理等議題，確保公司營運之透明性與合規性。



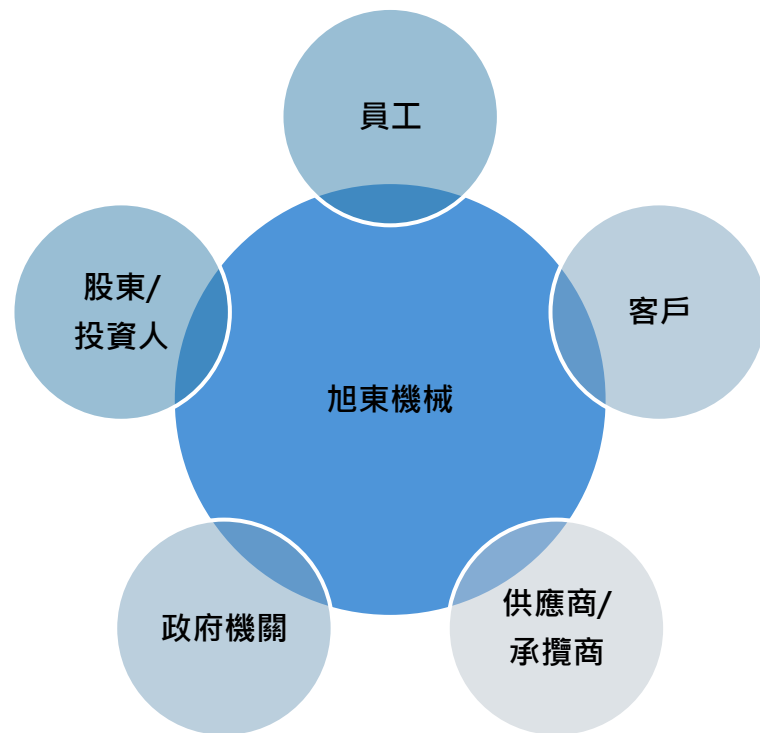
利害關係人與重大主題 (GRI 2-29)

利害關係人鑑別與溝通：

旭東深知，企業在運作過程中會與利害關係人形成緊密連結，而這些利害關係人的期待、意見與關注焦點，往往會影響公司策略的方向，因此公司將與利害關係人的有效溝通視為永續經營的重要基礎，並持續在管理流程中落實相關作法。本公司依據AA1000利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 之五大原則——影響力、責任、依賴度、關注度及多元觀點，檢視營運活動與外部關係，同時參考同業的辨識方式，分析與旭東最具關聯之對象，最終鑑別出5類主要利害關係人為：股東/投資人、員工、客戶、供應商、政府機關。

本公司針對不同利害關係人，依據其關注議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年一次定期將與各利害關係人溝通情形報告至永續發展委員會及提報董事會。

利害關係人溝通



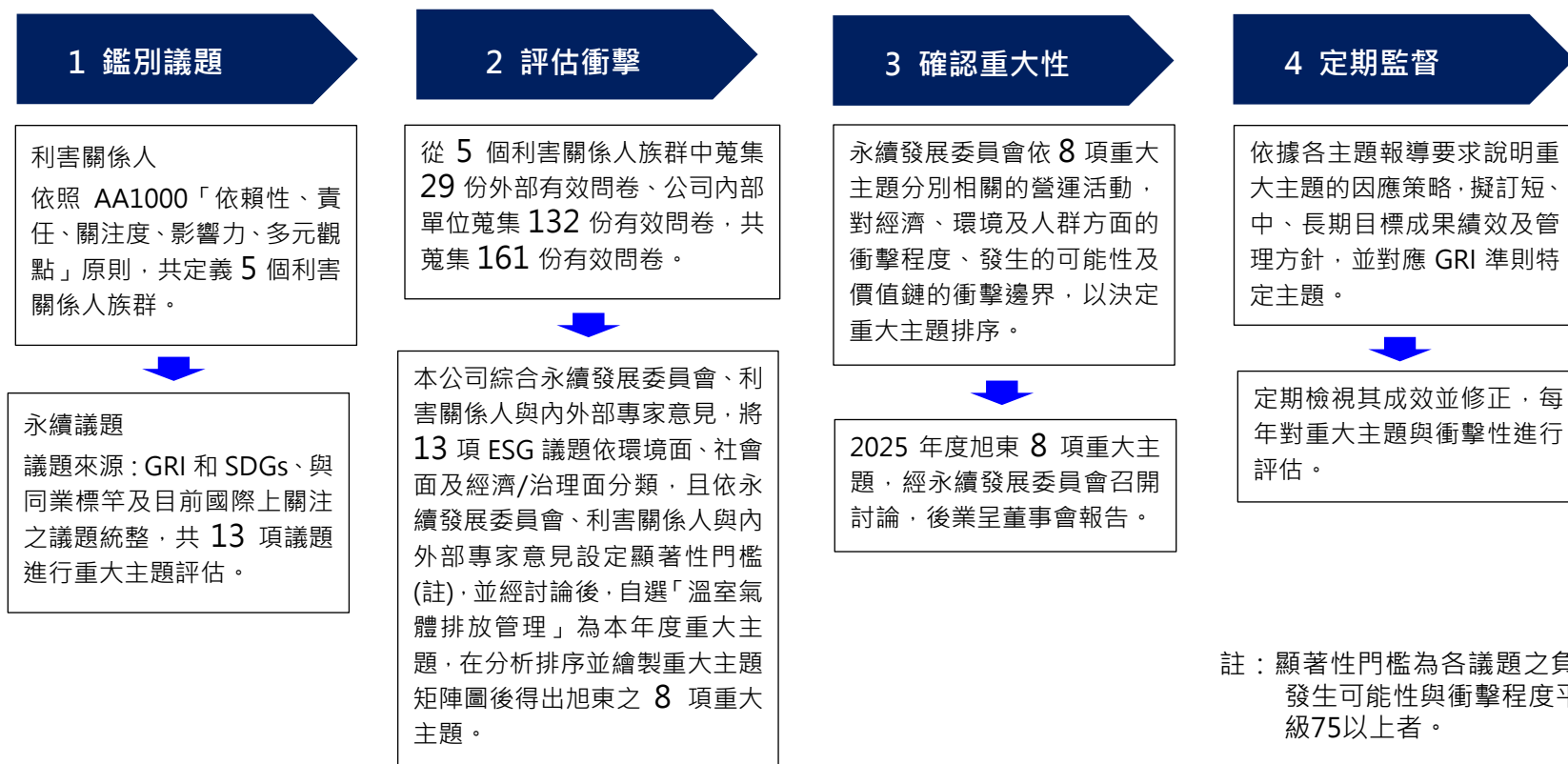
利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	2025年溝通成果與回應
股東/ 投資人	資本支持是旭東能夠持續研發與擴展的重要基礎。投資人不僅提供財務資源，更透過信任與長期承諾，讓公司能在市場中保持穩健與透明，並創造永續價值。	- 廢棄物及廢水管理 - 人才吸引與留任 - 職業健康與安全 - 經濟績效 - 公司治理與誠信經營 - 資訊安全管理	財務部 呂海琳經理 聯絡電話：+886-4-2556-1000 ranlu@shuztung.com.tw - 股東大會(每年) - 財務季報與年報(每季/每年) - 公司網站與公開資訊觀測站(隨時) - 投資人專線/信箱(隨時)	1. 召開股東常會1次，使投資人充分瞭解公司營運與財務概況，並將其建議納入公司政策 2. 來電/來信諮詢皆即時回覆，回覆完成率達100%
員工	公司的競爭力來自於員工的專業與投入，因此我們建立互信且安全的工作文化，讓員工能夠在職涯中不斷成長，與公司共同追求卓越，並實現企業目標與個人理想的雙贏。	- 職業健康與安全 - 資訊安全管理 - 人力資本發展 - 技術創新管理 - 客戶關係管理	人資部 張志鵬副理 聯絡電話：+886-4-2556-1000 zpon@shuztung.com.tw - 員工關懷小組(兩個月) - 全體員工月會(每月) - 勞資會議、職業安全衛生委員會(每季) - 績效面談(每季) - 經營策略會議、教育訓練委員會(每半年) - 員工滿意度調查(每年) - 廠醫廠護健康諮詢、教育訓練(每月) - 員工訪談(不定期) - 職工福利委員會(不定期) - 員工意見箱、公司網站(隨時)	1. 員工關懷小組進行8次會議 2. 召開勞資會議4次、員工月會12次、經營策略會議2次、教育訓練委員會2次 3. 進行績效面談4次 4. 職福會辦理廠醫諮詢12次、健康促進講座5場 5. 舉辦新人教育訓練，共64人次參與 6. 年度人均受訓時數為10.67小時 7. 年度員工滿意度調查，平均3.4分(滿分5分)

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	2025年溝通成果與回應
客戶	客戶是引領公司不斷精進的原動力，我們持續傾聽市場需求，專注於提供高效能、精密度高且可靠的機械設備，並透過創新與品質承諾，與客戶建立長期合作關係。	- 職業健康與安全 - 資訊安全管理 - 技術創新管理 - 客戶關係管理 - 人力資本發展 - 經濟績效	業務中心 聯絡電話：+886-4-2556-1000 felix@shuztung.com.tw - 客戶服務滿意調查(每年) - 國內外參展(每年至少一次) - 工程討論、客戶拜訪(不定期) - 售服專線/業務部專線/信箱(隨時)	1. 回應客訴/意見共1,560件，均已妥善處理並解決 2. 客戶工程討論會議16次 3. 完成年度客服滿意度調查，平均分數為88% 4. 參與國內參展3場、國際參展5場
供應商	穩健的供應鏈是製造流程順暢及品質保障的關鍵。我們與供應商保持良好合作關係，確保原料與零組件供應、產品品質與交期等皆穩定，藉此促進產業鏈的共同成長。	- 職業健康與安全 - 公司治理與誠信經營 - 風險管理 - 技術創新管理 - 資訊安全管理	總管理處 黃佳鴻副理 聯絡電話：+886-4-2556-1000 chiahung@shuztung.com.tw - 工安教育訓練(每年) - 供應商評鑑(每年) - 供應商會議、實地稽核(不定期) - 電話溝通、訪談、問卷調查(不定期)	1. 對20家重點供應商進行稽核 2. 舉辦工安教育訓練16場，考試合格率100% 3. 研發參訪廠商就製程、品質改善及設計方案作深入交流：改善率20%以上。 4. 品質異常檢討會每月一次。
政府機關	公司遵循安全、環保與品質相關規範，確保產品與製程符合國家標準，並推動技術升級與永續發展，與國家經濟共同進步。	- 技術創新管理 - 客戶關係管理 - 產品生命週期管理 - 風險管理	財務部 呂海琳經理 聯絡電話：+886-4-2556-1000 ranlu@shuztung.com.tw - 公文(隨時) - 專題會議、宣導座談會、公聽會(不定期) - 拜訪、實地查核(不定期) - 電話、信箱(隨時)	1. 舉辦2次跨部門策略會議，將主管機關公文來函、法規修訂納入議程及公司政策 2. 回覆主管機關公文27件 3. 參與政府機關相關宣導說明會共4場

重大主題鑑別流程 (GRI 2-14、3-1)

永續發展委員會透過問卷方式進行議題評估，由與各類利害關係人（包含股東/投資人、員工、客戶、供應商及政府機關）具往來業務的單位負責對應發出問卷。2025年度共回收161份有效問卷，其中內部29份、外部利害關係人132份，作為後續重大性分析的基礎。

在彙整問卷回饋後，公司綜合永續發展委員會、利害關係人的意見以及內外部專家觀點，將13項ESG議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類並設定顯著性門檻(註)，並經討論後，評估因「溫室氣體排放管理」係公司高度關注之環境管理面向，故將該議題自選為本年度重大主題，在分析排序後繪製重大主題矩陣圖後得出8項重大主題，並將結果呈董事會報告。永續發展委員會依8項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊程度、發生的可能性及價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。重大主題鑑別流程如下：



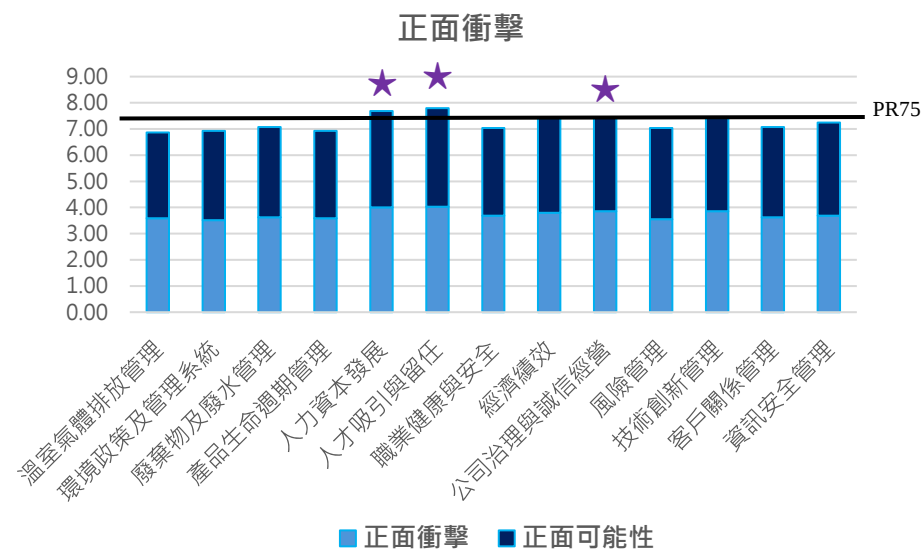
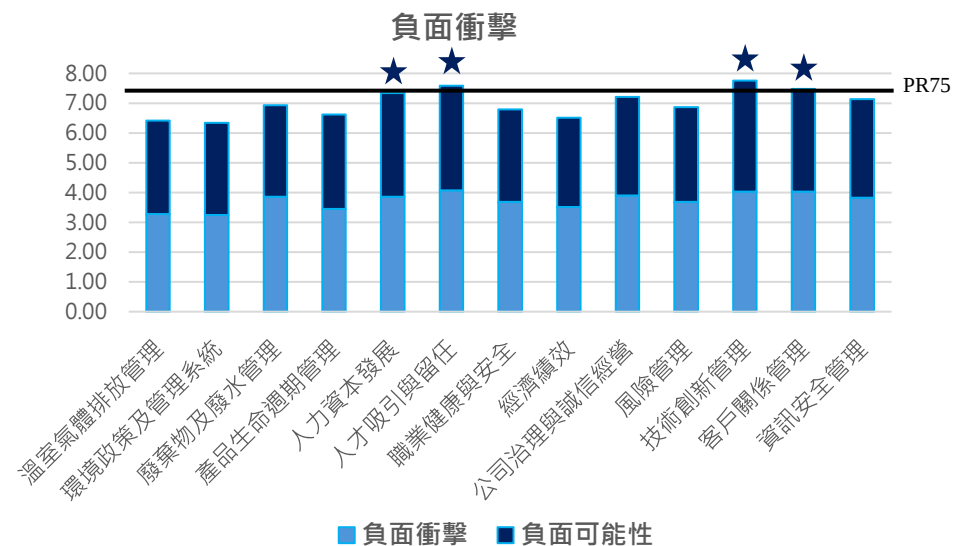
註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

重大主題列表 (GRI 3-2)

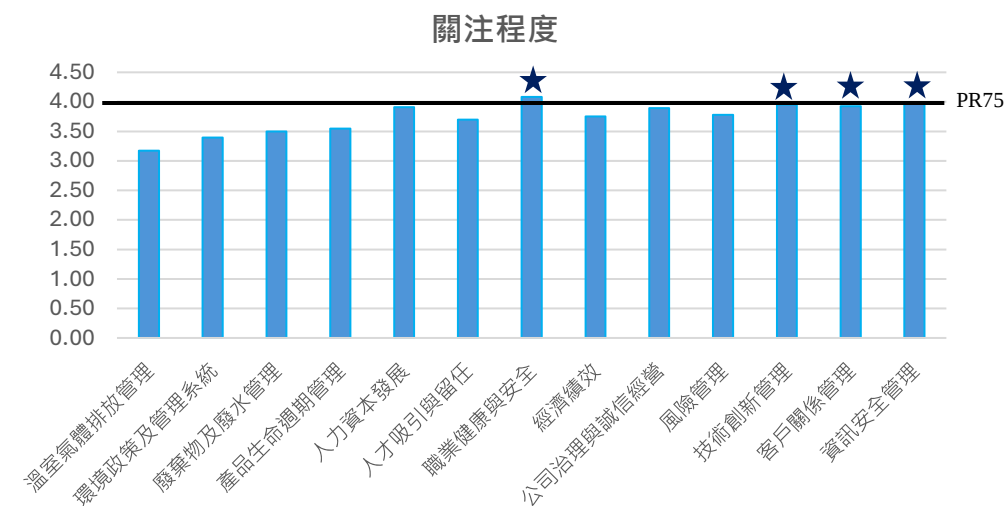
排名	重大主題名稱
1	溫室氣體排放管理(自選)
2	人力資本發展
3	人才吸引與留任
4	職業健康與安全
5	公司治理與誠信經營
6	技術創新管理
7	客戶關係管理
8	資訊安全管理

註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

重大主題矩陣圖



重大主題矩陣圖



本公司2025年度13項關注議題列示如下表：

項次	議題名稱
1、	★溫室氣體排放管理(自選)
2、	環境政策及管理系統
3、	廢棄物及廢水管理
4、	產品生命週期管理
5、	★人力資本發展
6、	★人才吸引與留任
7、	★職業健康與安全
8、	經濟績效
9、	★公司治理與誠信經營
10、	風險管理
11、	★技術創新管理
12、	★客戶關係管理
13、	★資訊安全管理

註：標示★為本年度之重大主題。

回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈			
		上游	本公司	下游	社區/社會
溫室氣體排放管理(自選)	員工		☆負 ☆正		

衝擊類型	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序	2025年達成狀況	短、中、長期 目標	索引章節
負面：未定期進行溫室氣體盤查、訂定減碳目標或落實管理策略，將可能使公司面臨裁罰，並導致氣候風險上升、能源浪費與成本上升。 正面：落實溫室氣體排放管理除了遵守法規外，亦可降低營運成本、提升競爭力，更展現公司對永續議題的重視，吸引利害關係人的支持。	公司深知降低營運過程中對環境的衝擊是公司義務，將溫室氣體排放管理視為企業永續發展的重要課題。我們遵循國內外相關法規與標準推動源頭減量與能源效率提升，並透過每年定期盤查、監測等措施，朝節能減碳與綠色製造的目標向前。	- 定期檢視製程與更新設備，避免因老化或操作不當造成能源浪費與排放增加。 - 依法建立溫室氣體盤查制度，掌握範疇一、二排放來源，定期更新數據，並且未來也將制定減量計畫。 - 透過適時地汰換設備，優化設備能效並減少能耗、溫室氣體排放。	- 導入能源與碳排盤查追蹤制度，逐步提升環境管理架構的成熟度。 - 完成外埔廠及幼獅廠兩廠之年度溫室氣體盤查，2025年總排放量為1,415.3314公噸CO₂e。 2025年汰換3台汽油公務車為油電公務車。 - 外埔廠已完成機台馬達全面汰換為節能伺服馬達。	短期(3年內)： - 每年定期完成公司碳盤查，並導入至少1項節能設備或製程改善措施。 2027年合併報表子公司所有營運據點完成範疇一、二溫室氣體盤查 中期(3-5年)： 2028年個體公司完成溫室氣體盤查確信 2029年合併報表子公司完成溫室氣體盤查確信 - 自2030年起，合併公司每年溫室氣體範疇一、二排放強度(註)，較前一年度減少1%； 長期(5年以上)： 以2050碳中和為主要目標	2-2 能源與溫室氣體管理

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈			
		上游	本公司	下游	社區/社會
人力資本發展	員工 客戶		☆負 ☆正	☆負 ☆正	

衝擊類型	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序	2025年達成狀況	短、中、長期 目標	索引章節
負面：缺乏完整的員工培訓制度和資源，可能導致人才流失、員工滿意度降低，甚至影響公司的成長。 正面：透過持續的人才培育與職涯發展規劃，公司能有效提升員工專業能力與忠誠度，進而強化創新動能與整體競爭優勢。	旭東機械秉持知人善任的領導原則，設有多元培訓課程，強化員工的技術能力與管理職能，此外，更與學術機構合作，培養符合產業需求的新世代人才，提供員工與新鮮人不斷學習的資源，也確保組織具備創新與永續發展的全方位能力。	1. 建立完整的員工訓練發展體系，並制定年度訓練計畫，定期辦理多元主題的教育訓練課程，涵蓋專業技能、經營管理、個人發展計畫-IDP等。 2. 設置知識管理系統(KM)，提供線上教材，並以心得報告、訓練期滿報告等方式追蹤成效。 3. 於2015年成立旭東產業學院，推動產學合作專案、企業參訪等，提前培育產業所需人才，減少未來人力斷層風險。	1. 2025年各式課程總參與時數為8,534.5小時，平均每人訓練時數達10.67小時/人。 2. 2025年與5所大專院校合作，共培育24名產學實習生，並開辦192小時之職場學習與實作課程。 3. 2025年接受考核之員工比例，請詳3-4 人力資本發展小節說明。 4. 取得TTQS勞動部人才發展品質管理系統銀牌獎認證。	短期(3年內)： 年度訓練計畫達成率>80%；新人三個月教育訓練達成率>85%。 中期(3-5年)： 年度訓練計畫達成率>80%；新人三個月教育訓練達成率>85%。 長期(5年以上)： 年度訓練計畫達成率>85%；新人三個月教育訓練達成率>90%；持續培育與發展人才，並提供多元學習方式。	3-4 人力資本發展

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈			
		上游	本公司	下游	社區/社會
人才吸引與留任	股東/投資人		☆負 ☆正		☆負 ☆正

衝擊類型	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序	2025年達成狀況	短、中、長期 目標	索引章節
負面：若未妥善規劃薪酬制度或留任機制，將導致員工流動率上升及人才流失，除增加公司成本，亦會影響團隊穩定性，最終降低營運效率。 正面：提供具競爭力的薪酬制度能吸引優秀人才，強化員工滿意度及留任意願，進而穩定人力資源並提升整體組織文化與服務/產品品質。	我們視員工為企業最重要的資產，除持續追蹤產業薪酬水平，以制定具競爭力的薪酬，亦攜手福委會提供符合或優於法規的多元福利措施並具備健全的勞資溝通機制，讓員工能「生活在旭東」，開創永續發展的健全友善的職場。	- 定期每月統計離職率與新人留任率，並對於異常狀況進行關心與改善。 - 規劃多元福利方案，包含各式保險與獎金、免費兩年一次健康檢查、員工宿舍及員工旅遊等。 - 設置勞資會議及員工關懷小組作為勞資溝通管道，每季及每月定期召開會議，即時處理員工需求並預防勞資爭議。 - 落實人權政策，禁止強迫勞動與歧視、保障合理工時，並提供員工申訴管道，承諾尊重及維護人權。	- 舉辦12次關懷會議，持續提供關懷服務。 - 推行多元用才政策，2025年共聘用6名身心障礙員工、126名外籍員工。 - 完成員工滿意度調查，平均3.4分（滿分5分）。 2025年末收到員工申訴意見。 2025年員工離職率為17.38%。	短期(3年內)： 年度離職率<15%(不含三個月內離職及非自願離職) 年度新人留任率>70%。 中期(3-5年)： 年度離職率<15%(不含三個月內離職及非自願離職) 年度新人留任率>70%。 長期(5年以上)： 年度離職率<12%(不含三個月內離職及非自願離職) 年度新人留任率>80%。	3-3 人才吸引與留任

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈			
		上游	本公司	下游	社區/社會
職業健康與安全	股東/投資人 員工 客戶 供應商	☆負 ☆正	☆負 ☆正	☆負 ☆正	☆負 ☆正

衝擊類型	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序	2025年達成狀況	短、中、長期 目標	索引章節
負面：未落實職場健康與安全管理政策，而造成員工身心疾病等問題發生將引發生產力下降、法律賠償問題與員工流動率上升等負面影響。 正面：健全的職場健康與安全管理政策可以預防員工身心損傷的發生，有助於降低公司的法律風險並提升人才留任的機率。	公司制定職業安全與衛生政策，不僅是符合法規的必要措施，更是保障員工、降低風險、提升永續競爭力的核心策略。我們秉持「安全第一」的原則，透過制度化、教育訓練與持續改善，促使企業能在經濟、環境、人權三方面展現責任與價值。	- 定期執行危害辨識與評估，並將中高等級風險列入管理，定期稽核與改善。 - 設置職業安全衛生委員會並每季召開會議，定期審議各項職安衛管理計畫、執行成效與改善需求。 - 提供兩年一次免費健康檢查，並辦理職醫駐廠諮詢、健康促進講座與活動。 - 舉辦安全教育與急救訓練，增強員工對緊急應變流程的認知與熟練度，減少事故發生與傷害擴大。	2025年無重大職災、死亡事件或職業病，且無廠區發生安全事故。 - 舉辦多種健康促進活動，如登山、健走、減脂，並辦理5場健康講座、12次職醫駐廠諮詢。 2025年末辦理一般健康檢查，另有54位員工完成特殊健康檢查。 2025年舉辦16場職安相關教育訓練，參與人次427人，並投入新台幣314,475元。	短期(3年內)： 無重大事故發生。 中期(3-5年)： 定期舉辦教育訓練、演練安全衛生會議，強化落實安全措施。 長期(5年以上)： 人員零災害、預防職業病發生。	3-4 職業健康與安全

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈			
		上游	本公司	下游	社區/社會
公司治理與誠信經營	股東/投資人 供應商	☆負 ☆正	☆負 ☆正		☆負 ☆正

衝擊類型	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序	2025年達成狀況	短、中、長期 目標	索引章節
負面：公司的誠信經營政策或內控機制不足，可能引發違法事件與重大聲譽危機，影響企業永續經營。 正面：落實誠信經營與法規遵循可強化企業治理、降低法律風險，並建立良好聲譽與利害關係人的長期信任。	我們依法規遵循訂定公司治理相關政策，明訂董事會及管理階層對法規遵循之責任與權限，並要求各部門依其職掌落實相關法令遵循。此外，公司亦持續關注主管機關法規修訂，並透過內部宣導與教育訓練確保員工了解並遵循相關法令與內控制度。	1. 制定「公司治理實務守則」與「誠信經營守則」，明訂董事會職責分工及誠信經營之行為規範。 2. 由專責單位追蹤法規變動與適用性，並透過內部稽核機制，定期檢視法令遵循與誠信經營情形。 3. 將相關政策宣言上傳公司內部知識管理（KM）平台公告及公開閱覽，並設置內外部檢舉管道，提升員工之合規意識及內控之執行有效性。	1. 2025年員工/供應商均未發生貪腐、舞弊等不誠信行為。 2. 全員董事皆完成公司治理與誠信經營相關之進修課程。 3. 2025年共計1件裁罰事件，非屬重大且已及時改善。	短期(3年內)： 維持零不誠信行為及重大違反法規事件。 中期(3-5年)： 持續優化內部控制與法遵管理制度，並每年辦理教育訓練。 長期(5年以上)： 建立更具前瞻性的法規遵循管理體系，強化公司永續經營與公司治理表現。	1-2 公司治理與誠信經營

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈			
		上游	本公司	下游	社區/社會
技術創新管理	員工 客戶 供應商 政府機關	☆負 ☆正	☆負 ☆正	☆負 ☆正	☆負 ☆正

衝擊類型	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序	2025年達成狀況	短、中、長期 目標	索引章節
負面：若未積極推動技術創新，將導致生產效率停滯、產品缺乏差異化，而降低企業成長動能並流失商機。 正面：持續研發新生產模式，能提升生產效率、優化營運流程，並強化產品功能與客戶體驗進一步增強企業競爭力。	旭東以「追求卓越、力止於至善」為理念，依循安全設計準則進行風險評估，並執行研發流程，確保成果符合法規與品質要求。而在品質管理的部分，公司所有產品皆遵循 RoHS、REACH 等規範，生產與標示流程亦符合 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等管理系統並因此多年來屢獲肯定如經濟部產業創新成果獎。	1. 針對產品功能、自動化技術及安全模組持續優化與創新，研發高效能產品，提升市場競爭力。 2. 導入 Stage-Gate、FMEA、可靠度測試等風險控管機制，確保研發成果符合法規與品質要求。 3. 持續追蹤創新成效，適時修正產品設計與流程，並於技術創新滯後時，透過外部合作研發或加速內部專案，提升研發效率。	1. 本年度取得 9 件專利；截至 2025 年底，累計取得 67 件專利，且無重大侵權事件發生。 2. 2025 年研發投入費用約為新台幣 284,844 千元，占合併營收 14.6%。 3. 成功研發與推出 7 項新產品及 7 項新技術。	短期(3年內)： 新產品完成法規與安全標準評估 100%，並研發 1-2 項技術改良或概念驗證。 中期(3-5年)： 研發投入占營收逐年提升 5-10%；產品系列取得國際安全與環保認證比例 ≥90%。 長期(5年以上)： 持續開發低能耗、環保、高效能產品。	1-3 技術創新管理

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈			
		上游	本公司	下游	社區/社會
客戶關係管理	員工 客戶 政府機關		☆負 ☆正	☆負 ☆正	☆負 ☆正

衝擊類型	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序	2025年達成狀況	短、中、長期 目標	索引章節
負面：若缺乏有效的客戶關係管理，將導致客戶問題未被回應或處理不當影響使用體驗與信任感，進而降低滿意度甚至流失客群。 正面：建立回饋與追蹤機制有助於即時掌握客戶需求，改善服務與產品品質，並維持滿意度與忠誠度，進而吸引新客戶。	我們以「以客為尊」為服務的核心原則，致力於提供高品質且與時俱進的產品，除產品均遵循RoHS、REACH、CE、UL等國際與區域法規要求，並建立品質審查機制及完善的客訴處理流程，亦定期執行客戶滿意度調查，確保客戶需求獲得快速回應與妥善解決，維持長期合作並共同創造永續發展。	1.由生產技術組依客戶藍圖制訂產品計畫與風險評估表，並由業務組召開訂單審查會釐清客戶對產品安全之特殊要求，形成雙重檢驗機制。 2.設有客服中心專用信箱，且有專責客訴處理流程人員，即時回應與追蹤問題。 3.定期每年進行客戶滿意度調查，分析結果並進一步改善，以提升其對公司的信賴及忠誠度。	1.2025年收到1,560件意見/客訴，均已即時妥善處理並改善。 2.完成年度客戶滿意度調查，平均88%。 3.產品取得SEMI S2、CE證書、產品安全合格證明書，保障客戶使用產品的安全與品質。	短期(3年內)： 維持客訴案件完成率100%，並將滿意度平均提升至90%。 中期(3-5年)： 將每年客訴件數較前一年度降低5%，及滿意度提升至92分。 長期(5年以上)： 執行優化專案並降低產品不良率。	1-4 客戶關係管理

主題	影響之利害關係人	影響產業價值鏈			
		上游	本公司	下游	社區/社會
資訊安全管理	股東/投資人 員工 客戶 供應商	☆負 ☆正	☆負 ☆正	☆負 ☆正	☆負 ☆正

衝擊類型	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序	2025年達成狀況	短、中、長期 目標	索引章節
負面：若資料管理疏失或資安防護不足，將導致個資外洩與法律責任，嚴重時恐影響企業存續。 正面：妥善保護公司機密與客戶隱私有助於降低資安風險，並建立信任關係、提升品牌價值。	本公司依循資訊安全政策，落實「資安保密不可少、門禁管制要落實、資安事件要通報、營運目標要達到」，制定完善的資安制度，確保遵守相關政策與法令，且資訊資產得以獲得適當保護，進而降低資訊外洩與系統攻擊的風險與損害。	1. 制度化資訊安全管理，並持續強化資安治理宣導，提升數位韌性。 2. 落實存取權限控管、定期進行風險評估與弱點掃描，以預防資安風險的發生及潛在負面衝擊。 3. 發生資安事件時，啟動事件應變計畫，包括系統隔離、修復漏洞、備援與資料回復機制等，並通報主管機關與利害關係人，進行損失評估、責任追蹤及檢討，防止類似事件再發。	1. 完成年度資安風險評估與稽核，並更新資安系統，確認系統有效性。 2. 2025年舉辦員工資安教育訓練1場，共有32人參加，時數為3小時。 3. 完成15則資安宣導。 4. 全年未發生重大個資外洩、系統入侵等資安事件。	短期(3年內)： 1. 取得ISO 27001國際認證，使資安管理體系更健全。 2. 持續強化風險評估、弱點掃描及教育訓練，並辦理社交工程演練。 中期(3-5年)： 持續關注資安威脅趨勢與技術發展，滾動式調整資訊安全管理制度與防護機制。 長期(5年以上)： 導入進階資安防護與監控技術，並將資安管理機制擴展至供應鏈與外包廠商。	1-5 資訊安全管理



CH1 公司治理

28

1-1 治理架構與運作

(GRI 2-9~2-13、2-15~2-20、405-1)

29

1-2 公司治理與誠信經營

(GRI 2-26、2-27、205-2~205-3
、206-1、416-2、417-2~417-3)

39

1-3 技術創新管理

42

1-4 客戶關係管理

(GRI 416-2、417-1~417-3)

44

1-5 資訊安全管理

(GRI 418-1)

47

1-6 供應鏈管理

(GRI 2-6、204-1)

49

1-1 治理架構與運作 (GRI 2-9~2-13、2-15~2-20、405-1)

董事會與治理單位：

旭東機械董事會為公司最高治理單位，職責包括：任命與監督公司管理階層、監督公司經營績效、防制利益衝突，以及確保旭東遵循相關法令、公司章程及股東會決議行使職權，並致力於股東權益之極大化。此外，公司設有審計委員會、薪資報酬委員會，各委員會均由獨立董事組成，協助董事會進行監督之職責，審計委員會每季至少開會1次，薪資報酬委員會每半年至少開會1次，並向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。

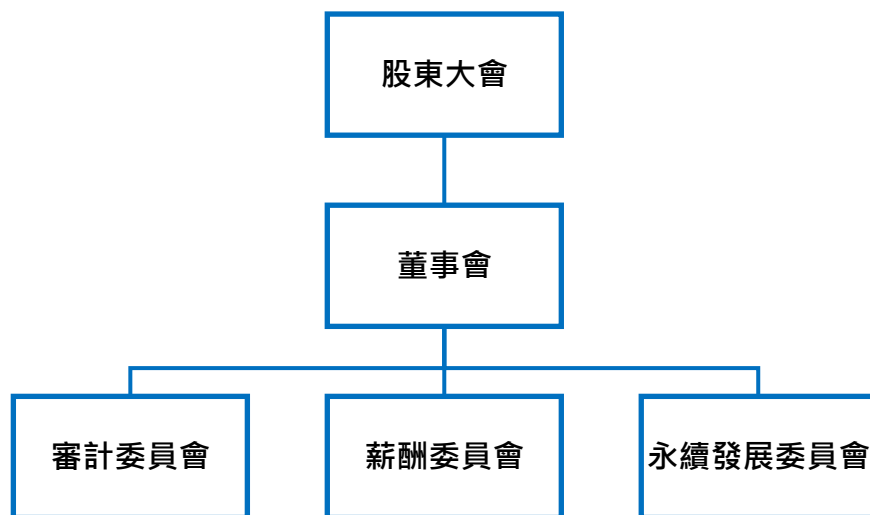
而在永續策略管理上，旭東於董事會下設永續發展委員會，負責經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管，並由董事會作為最高決策組織，而董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告「利害關係人與重大主題」章節。

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通，2025年度本公司與治理單位溝通之重大事件共6件，性質為通過財務報告、股利發放決議、調整海外投資架構、於美國設立全資子公司等，並已於公開資訊觀測站發布。

- 財務部：每季財務報告
- 稽核室：每季內部稽核報告
- 永續發展委員會：每年會議報告

利益迴避：

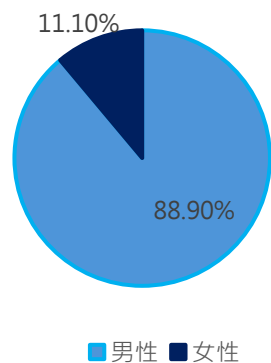
我們依據公司法第206條之規定，於「董事會議事規範」中明文規定，董事會議案如涉及董事本人、其所代表之法人，或與其具有利害關係之事項（包括董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制或從屬關係之公司），應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，如該事項有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司2025年度年報。



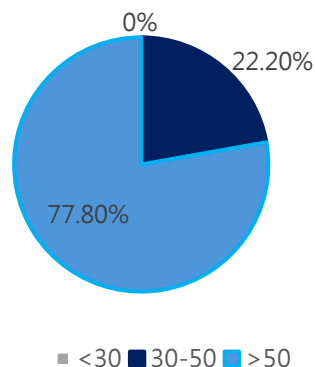
董事會成員：

旭東董事會目前為第十三屆，由莊添財擔任董事長，領導董事會制訂與監督公司各項業務之執行，最高管理階層則為總經理，負責本公司各項業務推展與政策執行；本公司董事長與總經理非由同一人擔任，總經理亦非董事成員，使企業運作具備獨立性。本屆董事會共有9位成員，其中有6位執行董事及3位獨立董事，獨立董事占全體董事33.3%，董事任期皆為三年；而審計委員會有3位成員，100%為獨立董事；薪酬委員會則有3位成員，100%為獨立董事。2025年度董事會共開會四次，平均出席率達97.22%。

2025年董事會成員性別分布



2025年董事會成員年齡分布



董事選任：

旭東於「公司章程」明定董事選舉採候選人提名制度，並每三年定期全面改選，秉持高效率、透明度、多元化及專業性之用人唯才原則，於提名與遴選時，除將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，亦考量專業知識、背景及產業經歷等，以避免決策盲點，並使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，且在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗，進而強化公司治理運作、提升整體經營績效。另外，為維護董事會的獨立性，亦依據公司法及公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法設置及遴選獨立董事。

2024年6月股東常會依「董事選任辦法」選任第十三屆董事會成員，共計9位董事（含3名獨立董事），任期為3年，均擁有深厚之產業專業能力及豐富實務經驗、熟稔產業發展趨勢，且綜合具備營運判斷、會計與財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導與決策等專業能力，並且依據本公司「公司治理實務守則」第20條，設置1名女性董事，未來將持續強化董事會多元性。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2025年年報之董事成員簡介。

註1：以2025年12月31日董事會成員人數為基準。

註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲、> 50不含50歲。

職稱	姓名	性別	年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025年 董事會 出席率
董事長	莊添財	男	>50 歲	逢甲大學/EMBA高階管理組碩士 北京清華大學/卓越經營謀略與管理高級研 習班 旭冠投資(股)公司/董事長 旭東機械(昆山)有限公司/董事長暨總經理 昆山鉅東光電設備有限公司/董事暨總經理 耀東機械(天津)有限公司/總經理 SME國際製造工程學會中華民國分會/理事 長 TEEIA台灣電子設備協會/理事 AOIEA自動光學檢測設備聯盟/監事	本公司董事長 旭冠投資(股)公司董事長 旭東機械(昆山)有限公司董事長暨總經理 昆山鉅東光電設備有限公司董事暨總經理 耀東機械(天津)有限公司總經理 TAIROA台灣智慧自動化與機器人協會理事 台灣電子製造設備工業同業公會理事 台灣航太工業同業公會理事	100%
董事	李芳裕	男	>50歲	中國醫藥大學/藥物化學研究所博士(藥師) 永信藥品工業(股)公司、永鴻國際生技(股) 公司、CHEMIX INC.、財團法人永信李天德 醫藥基金會、財團法人臺灣省私立永信社會 福利基金會、永信育樂事業有限公司等/董 事長 永信國際投資控股(股)公司、永甲興業(股) 公司、YSP INTERNATIONAL CO., LTD.、 永信天德(上海)藥品貿易有限公司、香港永 信有限公司、永日化學工業(股)公司、 CARLSBAD TECHNOLOGY, INC.等/董事 財團法人杏園基金會/常務董事 臺中市私立新民高級中學/董事	財團法人臺灣省私立永信社會福利基金會、財團 法人永信李天德醫藥基金會、永信育樂事業有 限公司、百歐仕科技股份有限公司、百歐仕控 股股份有限公司等董事長 永信國際投資控股(股)公司、永信藥品工業(股)公 司、YSP INTERNATIONAL CO., LTD.、CHEMIX INC.等董事 財團法人杏園基金會監察人 臺中市私立新民高級中學董事	100%

註1：以2025年12月31日董事會成員人數為基準。

註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲、> 50不含50歲。

職稱	姓名	性別	年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025年 董事會 出席率
董事	童瑞龍	男	>50歲	國立陽明大學/醫務管理研究所碩士 國立台灣大學/卓越領導人訓練班第一期結業 國立台灣大學/精鍊高階管理與實務研習班第一期結業 台灣醫院協會/常務理事 中華民國區域醫院協會/常務理事 教育部/部定講師	童綜合醫療社團法人副董事長 財團法人臺中市私立家寶社會福利慈善事業基金會、串合企業股份有限公司董事長 鏡鈦科技股份有限公司獨立董事 京僚企業股份有限公司、尚有利企業股份有限公司、大洸醫院管理顧問股份有限公司董事 衛生福利部附屬醫療及社會福利機構管理會重大採購組委員 衛生福利部中央健康保險署全民健康保險醫療給付費用醫院總額研商議事會議代表暨全民健康保險藥物給付項目及支付標準共同擬訂會議特材部分會議委員 衛生福利部桃園醫院採購審議小組審查委員 中央健康保險署中區業務組與醫院總額中區執行分會共同管理會議委員 台灣私立醫療院所協會常務理事 社團法人台灣醫務管理學會常務理事 台灣醫院協會法規委員會&長期照護委員會委員 財團法人臺中市港區文化藝術基金會第八屆常務董事	100%
董事	盧勇宏	男	>50歲	國立交通大學/應用化學所博士 友達光電/副總經理	華威國際科技顧問(股)有限公司營運執行董事 迴音股份有限公司執行董事	75%

註1：以2025年12月31日董事會成員人數為基準。

註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲、> 50不含50歲。

職稱	姓名	性別	年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025年 董事會 出席率
董事	莊弘銘	男	30~50歲	國立成功大學/電機資訊學院/微電子工程博士 旭東機械(昆山)有限公司/監事暨副總經理 昆山鉅東光電設備有限公司/監事 旭冠投資(股)公司/監察人	旭東機械(昆山)有限公司監事暨副總經理 昆山鉅東光電設備有限公司監事 旭冠投資(股)公司監察人	100%
董事	莊瑋欣	男	30~50歲	興國管理學院/學士 旭東機械工業股份有限公司/航太處長 旭東機械工業股份有限公司/董事暨專設事業處副總經理 旭翔投資股份有限公司/監察人	旭東機械工業股份有限公司專設事業處副總經理 旭翔投資(股)公司監察人	100%
獨立董事	易昌運	男	>50歲	逢甲大學/會計學系學士 逢甲大學/經營管理研究所碩士 安侯建業會計師事務所/審計組主任 東海大學/會計學系講師 台中科技大學/財政稅務系講師 橙的電子股份有限公司/監察人 吉茂精密股份有限公司/監察人 吉茂精密股份有限公司/董事 建智聯合會計師事務所/合夥會計師	建智聯合會計師事務所彰化所所長 定緯建設開發有限公司負責人 宇隆科技股份有限公司獨立董事暨薪酬委員暨審計委員 友威科技股份有限公司獨立董事暨薪酬委員暨審計委員	100%

註1：以2025年12月31日董事會成員人數為基準。

註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲、> 50不含50歲。

職稱	姓名	性別	年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025年 董事會 出席率
獨立 董事	胡淑賢	女	>50歲	輔仁大學/法律系財經法學組學士 銘傳大學/管科所碩士 銘傳大學/管理學博士 共通科技(股)公司/副總經理 寶一科技(股)公司/董事長特別助理 煦康科技科技系統(股)公司/監察人	寶一科技(股)公司董事暨副總經理 駐龍精密機械(股)公司獨立董事/薪酬委員會召集人/審計委員會召集人	100%
獨立 董事	唐光義	男	>50歲	東吳大學/法學士 國立中正大學/法研碩士班 高考金融法務人員、經濟部乙等特考法制人員及格 台灣台東地方法院/院長 台灣高等法院台中分院/庭長 台灣台中地方法院/襄閱庭長兼發言人 台灣台中雲林地方法院/法官 司法院第一屆法官遴選委員會/委員法官代表 台灣高等法院台中分院/調解委員	光義律師事務所主持律師 台灣高等法院台中分院調解委員	100%

註1：以2025年12月31日董事會成員人數為基準。

註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲、> 50不含50歲。

董事會進修情形：

為增進董事之專業知識及技能，並提升其在環境和社會議題方面的專業知識，旭東每年規劃教育訓練課程，鼓勵董事參與，並透過持續安排多元外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務。2025年度董事會進修情形，請詳下表：

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	莊添財	2025/6/25	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2025/10/15	安侯建業聯合會計師事務所	GRI1、2準則概念介紹	3
		2025/10/16		GRI2-29利害關係人及GRI3重大主題鑑別	3
董事	李芳裕	2025/7/24	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管食物進階研討會「AI大未來與企業AI轉型」	3
		2025/8/6	台灣董事學會	企業轉型接班與績效管理薪酬制度的優化	3
		2025/8/12	財團法人中華民國會計研究發展基金會	國際多角化經營之財稅規劃實務與案例解析	3
		2025/8/28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3
		2025/9/18		數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		2025/11/24		AI大未來與企業AI轉型	3
董事	童瑞龍	2025/1/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-輝達的三兆奇蹟	3
		2025/2/21	社團法人中華公司治理協會	審計委員如何落實財報審查	3
		2025/3/11		川普2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/3/14		循環經濟效益與永續金融商機	3
		2025/4/15		公司經營權爭奪案例分析	3
		2025/6/25	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	盧勇宏	2025/6/25	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
董事	莊弘銘	2025/9/30	台灣專案管理學會	公司治理的專案績效管理的系統運作與評估	3
		2025/10/8		公司治理的利害關係人的分析與整合專案管理	3
董事	莊瑋欣	2025/6/25	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2025/10/15	安侯建業聯合會計師事務所	GRI1、2準則概念介紹	3
		2025/10/16		GRI2-29利害關係人及GRI3重大主題鑑別	3
獨立董事	易昌運	2025/5/9	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
		2025/6/15	社團法人中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3
		2025/6/25	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
獨立董事	胡淑賢	2025/6/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3
		2025/7/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
獨立董事	唐光義	2025/6/25	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2025/8/8	證券櫃檯買賣中心	2025年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3

董事會績效評估：

為提升董事會功能及加強董事會運作效率，旭東於2022年訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，規定董事會每年應依據第五條及第七條之評估程序與指標，執行董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效內部自評，且視需要委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。董事會績效評估採董事會內部自評的方式，於各年度結束時，由各董事及各委員填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」，同時，績效評估結果將呈報至董事會中，並作為遴選或提名董事、訂定個別薪資報酬之參考依據。2025年度之績效評估結果均高於90分（A級），顯示董事會及功能性委員會之執行成效。

2025年內部績效評估結果			
評估類型	評估方法	評分標準	評分結果
整體董事會 績效評估	由董事會議事單位依董事會實際運作狀況進行評估	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事之選任及持續進修 - 內部控制	總得分為92分，顯示本公司董事會整體運作情況尚稱完善，符合公司治理精神。
個別董事會成員 績效評估	由各董事會成員自行評估	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	整體平均得分為94分，顯示本公司董事對各項考核指標運作之效果均有正面評價。
功能性委員會 績效評估	由功能性委員成員自行評估	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制	薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會平均分數分別為100分、99分及99分，顯示功能性委員會對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。

董事薪酬政策：

「薪資報酬委員會組織規程」，就董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估、檢討與審議，向董事會提出建議，以供其決策之參考；並定期進行董事及經理人之績效評估，依據評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。依據「公司章程」，年度如有獲利，應提撥不高於百分之四為董事酬勞。有關董事會及高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金等資訊，請詳2025年度年報。

薪資報酬委員會主要監督項目

1	定期檢討本組織規程，並提出修正建議。
2	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
3	定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
4	年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

公司年報



薪資報酬委員會組織規程



董事會暨功能性委員會績效評估辦法



1-2 公司治理與誠信經營 (GRI 2-26、2-27、205-2~205-3、206-1、416-2、417-2~417-3)

誠信經營政策與管理措施：

旭東機械基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，公司依據上市上櫃公司誠信經營守則、責任商業聯盟行為準則及營運所在地之相關法規，於近年訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」等政策，用以明確規範員工執行業務時所應遵守之行為標準。此外，公司指定稽核室為誠信經營專責單位，負責誠信經營宣導之推動及相關作業程序之執行與監督，且至少一年一次向董事會報告不誠信行為風險之評估結果、誠信經營政策之執行成效，並於必要時評估、修訂相關作業程序及行為指南；稽核室最近一次向董事會報告日期為2026年3月5日。旭東針對誠信經營訂有下列管理措施：

管理措施	規範/執行內容
誠信經營作業程序及行為指南	(1) 本作業程序於2020年經董事會通過後訂定，具體規範注意事項，且適用於合併公司。 (2) 指定稽核室為專責單位，辦理本作業程序之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並應定期（至少一年一次）向董事會報告。 (3) 建立獨立檢舉信箱、專線，明定公司人員涉不誠信行為之處理程序、檢舉成功之獎勵制度，鼓勵內外部人員於發現不當行為時進行匿名/具名舉報，並由專責單位啟動調查及執行後續檢討。 (4) 專責單位每年舉辦1次內部宣導，並將誠信經營納入績效考核與人資政策中，以向全體員工傳達誠信之重要性，並提升政策及申訴制度之有效性。



管理措施	規範/執行內容
誠信經營守則	(1) 本守則於2022年經董事會通過後訂定，作為公司治理之根本原則，且適用於合併公司。 (2) 所有業務活動均遵循公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令。 (3) 定期評估不誠信行為之風險，據以訂定防範方案，並明確規範禁止不誠信行為，包含： 一、行賄及收賄。 二、提供非法政治獻金。 三、不當慈善捐贈或贊助。 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。 六、從事不公平競爭之行為。 七、產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。 (4) 要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並將遵守誠信經營納入雇用條件。



管理措施	規範/執行內容
資訊宣達 與教育訓練	2025年之執行項目： (1) 安排董事會成員參與公司治理與誠信經營相關進修課程，如防範內線交易宣導會。 (2) 將相關政策宣言上傳公司內部知識管理 (KM) 平台公告及公開閱覽。 (3) 透過新人教育訓練、內部會議、公告級主管於日常管理中提醒及監督。 (4) 發行永續報告書，增加資訊揭露完整度。



內控與稽核制度：

本公司目前尚未獨立進行專案式之貪腐風險評估，惟已於董事會下設置稽核室，聘任專任稽核人員負責執行整體營運之內部稽核工作，並建立完善之內部控制制度。公司依誠信經營與法令遵循原則，制定涵蓋職務分工、授權核決、作業流程控管及內部稽核等機制，並建構「九大循環及制度」，明確規範採購、生產、銷售、財務及人力資源等主要營運流程與控制點；此外，稽核室每年評估內部控制制度之執

行成效，並依據法令變動及營運需求定期檢討修訂，將結果提報董事會，以確保制度持續有效運作、維護利害關係人權益。

同時，旭東已將貪腐及不當行為相關風險納入內部控制與管理作業中，針對可能涉及不當利益或貪腐風險之作業流程，均訂有相應之控管與查核機制，由各權責單位依其職掌確實執行；稽核室亦依年度稽核計畫，針對各營運據點及重要子公司之採購、銷售、資金往來及關係人交易等作業流程，視其業務性質進行定期或不定期查核與風險評估，以辨識潛在風險，並要求權責單位依規定改善與追蹤。

P	擬定年度稽核計畫	稽核室於每年年底前依法令規範及風險評估結果擬定次年度稽核計畫，並提報審計委員會及董事會討論通過後作為稽核作業計劃執行之依據；另視專案業務需求，由公司高階主管或稽核室主管指定稽核主題及時間。
D	執行稽核作業	專任稽核人員依據年度稽核計畫或各項專案，針對本公司及子公司各單位所負責之業務進行稽核作業，包含檢查並評估各部門內部控制制度妥當性、有效性及營運活動效率。
C	產出稽核報告與檢討	專任稽核人員定期了解其遵循情形，不定期抽查行為記錄並彙整稽核報告，後呈主管檢討，以確保公司政策落實及內控機制改善。
A	缺失及異常事項之改善追蹤	針對查核所發現之內控制度缺失及異常事項，除作成稽核報告外，亦須列案追蹤跟催，確保相關單位及時採取適當改善措施，另於稽核報告完成之次月底前交付各獨立董事查閱。

檢舉制度：

本公司明確規範董事、經理人及全體員工於執行業務過程中，不得為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不當利益，或從事其他重大不法、嚴重違反誠信或受託義務之不誠信行為。同時，為鼓勵檢舉不誠信行為或不當行為，我們建立並公告檢舉信箱與專線，當內外部人員察覺任何疑似違反誠信經營或商業道德之情事時，可選擇具名或匿名提出具體事證，透過檢舉信箱（vankuo@shuztung.com.tw）或專線（04-25561000分機6851）進行通報，由專責單位受理調查。調查期間，檢舉人之身份與內容均受到嚴格保護，並保障其免受任何不當處置。經查證屬實者，公司將提供檢舉人最高100,000元之檢舉獎金，並於內部網站公開揭露違反之人員與相關內容，對於情節重大者予以解任，並針對違規原因進行檢討，以防類似情事再度發生，確保公司誠信治理機制能持續有效運作。本公司檢舉案件處理程序如下：

- （1）受理與呈報：檢舉內容涉及一般員工者，呈報至部門主管；涉及董事或高階主管者，則呈報至獨立董事。
- （2）啟動調查：專責單位與主管人員在接獲檢舉後展開調查，必要時由法遵單位共同協助。
- （3）處置：當確認檢舉內容屬實，要求被檢舉人停止相關行為，並視情節採取適當處置，於必要時移送司法偵辦。
- （4）文件保存：所有調查紀錄及相關資料均須以紙本或電子方式保存五年；後續引發訴訟者，則資料保存須延展至訴訟終結止。
- （5）改善與預防：對於經查屬實之檢舉案件，各相關單位應檢討既有內控制度與作業程序，並提出改善措施，以杜絕重複事件發生。

- （6）呈報董事會：專責單位應將檢舉情事、後續處理與改善措施，向董事會報告。

內外部檢舉管道	
受理單位	稽核室
檢舉專線	04-25561000分機6851
檢舉信箱	vankuo@shuztung.com.tw

檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法



法規遵循：

旭東以合規為基礎，採取誠信且負責的經營態度，對涉及營運之法規變動與監管趨勢定期追蹤評估，並透過日常溝通與必要的制度修訂，使各項流程符合法令，進而降低可能之財務與商譽風險。2025年度，本公司未發生賄賂、貪瀆、洗錢、內線交易等違反商業道德相關事件，亦無違反產品/服務的健康安全及資訊標示或行銷傳播相關法規之情事。惟2025年因汽車逾期檢驗，違反道路交通管理處罰條例而遭罰鍰新台幣900元整，共計非重大違規事件1件，為2025年度發生之違反事件，重大違規事件註0件；相關違規事件均已加強相關教育訓練及內部追蹤機制進行改善。

註：重大違規事件係指單一案件裁罰金額達新臺幣100萬元以上，或涉及須進入司法程序並經法院裁判之違法案件，包括但不限於刑事、民事或行政訴訟案件。

1-3 技術創新管理

研發策略與管理：

秉持「追求卓越 力止於至善、專業效率 現團隊動能」的核心信念，旭東把創新視為連結市場需求、法規趨勢與製程能力的關鍵驅動，以「創造被客戶利用的價值」為研發宗旨，致力成為全球頂尖的製程設備供應商。為強化研發能量，公司於全球設置3個研發中心，形成跨區域協作網絡，整合光學、機構、電控、軟體與製程等深厚技術底蘊，以因應客戶多元製程挑戰與產業快速變動。

公司研發策略以客戶製程需求為核心，專注於提供客製化設備、智慧自動化方案與整線解決方案，並透過跨領域的「光、機、電、軟」整合能力，推動設備功能創新與製程效率提升；研發方向涵蓋高精度光學檢測、精密機構分析、運動控制、演算法與視覺軟體開發、雷射應用技術、製程模組化設計與整線協同運作等領域。與此同時，我們亦持續強化與產業、學界及研究單位的合作，以「產官學研」創新模式加速技術移轉與新產品開發，縮短從設計到量產的時程，提高研發成功率。



在創新管理方面，公司依循內部產品研發流程與安全設計準則，建立完整的研發治理架構，並在設計初期即前移功能需求、風險評估與取證規劃，以系統化方法確保品質、安全與法規符合性。在執行過程中，我們透過跨部門協作與制度化審查，採行以下管理機制：

- 關卡式流程管理：採Stage-Gate管理模式，規範研發各階段的審查標準、決策機制等。
- 設計品質與風險控管：透過DFx (Design for Excellence,卓越設計) 設計審查、FMEA (Failure Mode and Effects Analysis,失效模式與影響分析) 風險評估，以及材料檢測、功能測試與標示驗證，確認法規與標準之符合性 (如CE安全架構設計) 。
- 驗證與量產導入：針對新產品與新製程，執行關鍵模組測試、整機功能驗證與壽命/壓力測試，並於導入前完成製程條件確認，持續追蹤維持穩定性。
- 檢測技術：在關鍵站點導入AOI (Automated Optical Inspection,自動光學檢測) 等精準檢測，提前攔截不良，降低返工與報廢造成之能源與化學藥劑使用量，落實「綠色檢測」。

此外，為確保專案進度與成效，公司由專責部門每週召開專案進度會議並出具最新進度報告，每月檢視各專案KPI與目標績效評核，每半年彙整專案分析與檢討、召開策略會議並完成策略報告，以校準資源與時程，確保研發投入與創新方向與年度目標一致，並有助於即時發現錯誤、修正產品設計與流程。當創新進度遇到瓶頸或滯後時，公司將依市場與客戶需求動態調整研發計畫，強化內部資源並持續追蹤改善成效；必要時啟動外部合作研發，確保創新從概念到交付均可被管理、被驗證、被衡量。



研發成果：

2025年，旭東機械共投入研發費用新台幣284,844千元，占合併營收14.6%，期間成功研發出複合光學量測系統、高效能影像縫合技術、自動化專用管材規劃製程技術等7項新技術，以及晶圓表面微奈米量測設備、次世代顯示器檢量測設備、自行車產業智慧機器人解決方案等7項新產品；並於本年度取得9項專利。

旭東專利申請與取得件數統計

2025年度申請件數	0
2025年度取得件數	9
截至2025年底累計取得件數	67



1-4 客戶關係管理 (GRI 416-2、417-1~417-3)

產品品質與安全：

對旭東而言，客戶是共同塑造產品價值與長期競爭力的關鍵夥伴；正因如此，我們以「以客為尊 創永續發展」為原則，將客戶的需求與期待視為內部決策與產品設計的出發點，把安全與合規設定為最低門檻，把品質與一致作為基本承諾，並以透明且高效率的溝通機制，將每一次回饋轉化為體系改善的動力，從而持續鞏固信任、提升體驗，與客戶創造成長動能及永續發展。

本公司所有產品均遵循RoHS、REACH、CE、UL等國際與區域法規要求，並於設計開發階段即導入機械安全與電氣規範之審查機制，依不同產業別標準（如半導體產業SEMI S2）進行前置評估，使產品在量產前即符合相關安全與法規要求；而生產與標示流程亦依循ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001等管理系統運作，並以取得國際安全與環保認證的方式，提升市場接受度並讓客戶能正確的認識產品。除此之外，我們透過定期辦理員工教育訓練，並搭配危害物質審查程序，於原物料採購階段即進行來源評估或第三方檢測，有效降低產品安全與環境面向的潛在風險。

為了將外部要求精準地落地到內部流程，公司明確識別、管理所有關鍵項目，包含與產品安全直接相關的零件、特性、製程與檢驗，以及客戶指定的安全關鍵特性（KCs/SCIs），並以安全與品質雙軌把關來確保一致性。一方面，由生產技術組依客戶藍圖、規範及訂單內容，為各構型制訂管制計畫、進料與零件施工檢驗項目及託工製程表，並將「產品安全要求」列為安全關鍵項目予以管制，進而提出風險評估表；另一方面，由業務組於受理訂單時召開訂單審查會，確切釐清並審查客戶對產品安全之特殊要求，將其轉化為製程與檢驗文件的具體控管點。透過前端業務的合規審查與後端技術的風險評估相互校驗，

形成雙重檢驗機制，確保產品同時滿足安全性與品質的要求，並於製造與出貨階段落實標示檢查、高壓測試與安全防護設計。

另外，考量產品生命週期中「變更即風險」的常態，我們對可能影響產品安全的變更（含圖面/技術文件版期、設備、工模治具、製程、檢驗方法等）同樣以嚴謹的方式管理，相關單位須填寫「變更管制表」，逐項評估該變更對產品安全的影響、所需的驗證與試驗，同步更新製程規範、檢查表及作業指導書等相關文件，進一步通知受影響部門，並於需要時安排相關人員的教育訓練。這種變更管理的模式，可有效確保新舊做法無縫銜接、標準與現場一致，讓品質不僅是檢驗結果，更是過程的可控與文件的一致。

設計開發階段	- 導入機械安全與電氣規範審查，針對各產業標準（如半導體產業SEMI S2）進行前置評估 - 實施危害物質審查程序，針對採購物料進行源頭評估或送交第三方檢測，確保零組件不含違規化學物質
製造與出貨階段	- 嚴格執行標示檢查與品質控管，導入高壓測試機器確保配電用電安全，並於機械設計上加強安全防護裝置 - 配合客戶之警示標籤作業標準（如高溫、化學成分提醒），強化操作安全 - 出貨前提供客戶法規符合性證明文件或檢測報告，並備妥技術文件進行自我宣告
外部合規驗證	- 必要時聘請外部法規顧問進行全面測試與審查，確保產品持續符合國際最新安全法規 - 定期監控與檢查市場上的新法規變更，保證設備持續符合國際最新安全法規要求



2025永續報告書

公司簡介 / 利害關係人與重大主題 / CH1 公司治理 / CH2 環境管理 / CH3 員工關懷及培育 / 附錄

1-1 治理架構與運作

1-2 公司治理與誠信經營

1-3 技術創新管理

1-4 客戶關係管理

1-5 資訊安全管理

1-6 供應鏈管理

產品安規認證：

SEMI S2



CE證書



產品安全合格證明書



產品標示：

產品標示不僅作為合規與品質管理的一環，亦是公司降低產品安全、法規遵循與使用風險，並與客戶之間建立信任的重要基礎，為此，旭東訂定明確之產品資訊標示與揭露政策，要求所有出廠設備均須提供充分、正確且可追溯之產品資訊，使客戶能辨識設備規格、適用法規及安全操作，正確理解、使用與管理產品。2025年，本公司於產品/服務資訊標示、行銷推廣與傳播相關法規，均維持零違規、零裁罰之紀錄。本公司於產品全生命週期中，從出廠前標示、法規符合性證明至技術支援安排，落實以下管理措施：

- 1.基礎資訊揭露：明確載明產品名稱、機型序號、規格、出廠年份、製造日期、原產地、操作說明、生產商資訊等，使客戶能明瞭設備相關資訊，亦可聯繫業務及售服，提供疑問及解答。
- 2.規範與認證標示：確保產品符合電氣與環保規範，包含CE、UL、CCC 以及 RoHS、REACH 等國際法規與認證要求。
- 3.技術支援與售後：隨機檢附專屬業務與售服聯絡專線，提供即時的技術諮詢與支援服務。

售後服務與溝通：

為確保產品交付後仍能維持安全性與使用效能，我們亦建置完善之售後服務與客戶溝通機制，透過多元聯繫管道與分級處理流程，即時回應客戶需求並降低潛在風險。公司設有專責客服窗口（客服信箱：mrt@shuztung.com.tw、服務專線：+886-4-2556-1000），作為日常諮詢、問題回報與售後支援之主要管道，並依問題性質與複雜程度進行分流處理：一般性或可即時排除之問題，原則上可於短時間內完成處理；涉及維修、進廠維護或需等料之案件，則由相關單位協同評估處理時程，必要時安排現場支援或後續追蹤，以確保問題獲得妥善解決。

此外，公司定期辦理客戶滿意度調查，並將回饋意見及調查結果納入產品與流程持續改善之依據。而當實際發生客訴、品質或安全相關事件時，將由客服窗口於第一時間掌握事件前因後果，並同步由品管部門就涉及安全或品質之議題進行原因分析、調查及採取矯正與改善措施，並於事後持續追蹤改善成效，以避免類似事件再次發生。2025年度，旭東客戶滿意度調查結果為88%，共收到1,560件客戶意見與客訴案件，均已即時妥善處理並完成結案，顯示公司於產品品質及客戶關係維護上之整體管理成效。

1-5 資訊安全管理 (GRI 418-1)

資安政策與管理措施：

在營運高度仰賴資訊技術的環境下，資訊安全已成為企業永續的重要基礎。穩健的資安政策不僅促進企業資料、系統與設備的安全運作，更能直接正面提升客戶與利害關係人對公司的信任；反之，若缺乏有效的資訊安全控管，可能造成機密資料外洩、法規違反、財務及聲譽受損等重大衝擊。為此，本公司將資訊安全列為2025年度重大主題之一，訂定「資安保密不可少、門禁管制要落實、資安事件要通報、營運目標要達到」之資安政策，並透過風險辨識、分類管理、權限控管與技術防護等方式，強化組織的資訊安全治理及韌性。

為有效推動資安工作，我們設有資訊安全專責人員，統籌全公司資訊安全管理制度的建置，負責規劃與執行資訊資產保護、系統防護與權限控管等相關作業，並定期進行員工教育訓練、資安風險評估、稽核與弱點檢測，以及督導資安事件通報及處理流程。依辨識到的資安風險與營運需求，公司制定多項資安管理措施如下：

(一) 資料保護措施：公司以機密性為原則管理各類資訊資產，並對資訊設備與外接儲存媒體之使用訂有明確規範。對於機密或敏感資料，嚴禁以一般電子郵件或其他不安全方式傳遞；如有對外傳送需求，則採取適當的安全技術處理。此外，員工與客戶之個人資料、研發檔案等重要業務資料皆依規定妥善保存並定期備份，不得任意公開或外流，以避免遺失與未授權存取，確保資料全生命週期之安全。

(二) 網路與系統安全：為維持系統與網路環境之穩定與安全，公司落實端點與網路層的多重防護，包含部署防毒與資安防護軟體、定期更新病毒碼與作業系統、建置外部郵件過濾機制、以防火牆與權限控管管理連線與服務存取，並透過定期執行風險評估與弱點掃描，持續追蹤、修補系統漏洞，有效防止惡意軟體入侵，並提升整體資訊環境的安全性。

(三) 教育訓練與宣導：公司透過電子郵件行宣導、辦理教育訓練，並將相關資訊安全政策及宣導資料上傳至公司內部知識管理 (KM) 平台，供同仁隨時查閱，以建立同仁對釣魚郵件、常見威脅的識別與應對能力，進而降低因人為疏失導致的資安風險。

(四) 資安事件管理：建立資安事件通報與處置機制，確保資安事件發生時能迅速處理，將衝擊降至最低。當資安事件發生時，公司將啟動緊急應變計畫，包含隔離受影響系統、修補漏洞、啟動備援與資料回復作業，同時依規定通報主管機關與利害關係人，並進行損失評估與責任追蹤，於事後持續檢討與改善，強化相關制度與防護措施，以降低影響並避免類似事件再度發生。

資安推動成果：

旭東透過既有的資訊安全管理機制，定期執行資安稽核與風險評估，並以事件通報處理效率、各項防護措施落實程度、教育訓練完成率等作為政策有效性之評量指標，搭配內標化報表與內部審查，持續檢視與精進資安治理效能，以確保資訊安全目標之達成。

本公司於2025年度未發生重大個資外洩、系統入侵等資安事件，完成15則資訊安全宣導、1場3小時之資安教育訓練（共有32人參與），並已啟動ISO 27001資訊安全管理系統之導入作業，預備透過制度化流程強化資訊資產的保護力。

未來，我們預計自2026年起辦理社交工程演練每年至少一次，規劃將以釣魚信件測試方式進行，並以取得ISO 27001系統認證為目標，不斷優化跨部門流程整合、防護技術與治理架構的成熟度，並將資安管理機制擴展至供應鏈，逐步建構公司的資安文化。

資訊安全宣導



社交工程演練

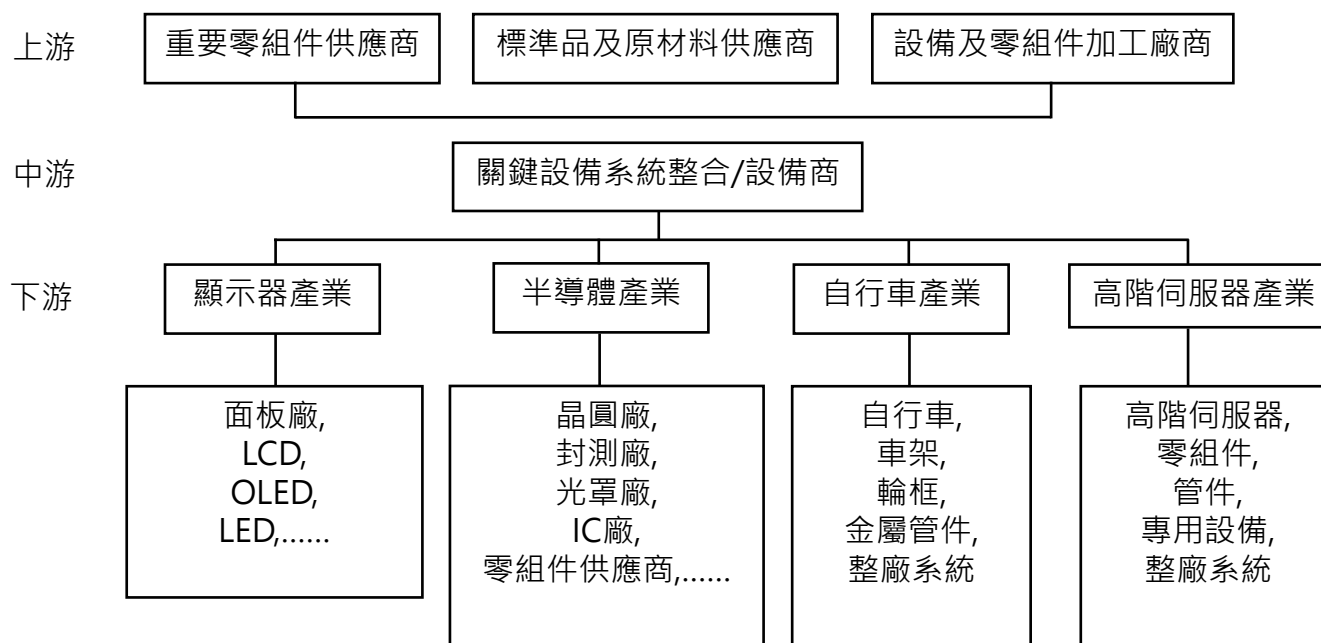


1-6 供應鏈管理 (GRI 2-6、204-1)

供應鏈概況：

旭東主要從事關鍵設備之設計、系統整合及製造，位屬於產業之中游。本公司上游主要為原物料與零組件供應商，如金屬材料、機械零組件、電控等相關設備供應商，下游客戶端則包含各類顯示器、半導體、自行車及航太等產業，產品交付後並提供安裝、技術支援與售後服務。上述之價值鏈概況與上一次報導期間(2024年度)相比，公司持續專注於核心製造與工程整合業務，並維持既有之供應鏈與合作夥伴關係，整體營運活動、產業定位及價值鏈結構並無重大變化。

2025年度，本公司主要採購類別為勞務(承攬與服務)、原物料、工程(建築與設備)三大類；而有交易之供應商合計469家，包含國外廠商5家及國內廠商464家。



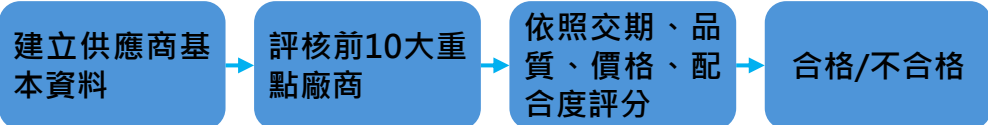
永續供應鏈管理：

為落實永續供應鏈管理，旭東推動當地採購策略，以縮短供應距離、降低運輸過程所衍生之碳排放，並提升供料即時性與營運彈性。2025年，交易之469家供應商中國內廠商占比高達99%，同時，台灣地區供應商採購金額中有86.89%來自當地採購註，中國地區則有93.62%來自當地採購。透過優先採用當地供應商，除有助於降低斷鏈風險外，亦能促進在地經濟發展與就業機會，兼顧營運效率與成本控管。

此外，公司依供應關鍵性及替代性等條件鑑別關鍵供應商，將屬單一供貨來源或具不可替代性之供應商列為「關鍵供應商」，2025年共計5家，約占整體供應商之1%。我們藉由供應來源分散策略，評估並培養第二或第三供應商，2025年已完成183家替代供應商之評估作業，以降低因外在環境變動、供應短缺或突發事件造成之營運衝擊。透過關鍵供應商管理與替代供應商培育並行，公司得以在確保品質與交期穩定之前提下，持續提升供應鏈整體韌性，並與供應夥伴建立長期合作關係，共同支持企業永續經營。

註：台灣母公司之「當地」係指公司登記地址位於中華民國境內之廠商，中國子公司之「當地」則指公司登記地址位於中華人民共和國境內之廠商。

供應商管理評選流程



供應商評選及評鑑：

本公司依循ISO 9001:2015品質管理系統，並參考相關ISO標準制定「供應商評選及管理作業程序」，於研發及新產品導入（NPI）階段，在評選新供應商時，除進行品質能力與產能之基本確認外，亦會同採購單位確認供應商是否具備基本職業安全衛生管理措施，以提升整體供應鏈品質，並降低後續合作製程中可能涉及社會責任風險。2026年，旭東亦規劃將環境、社會及公司治理（ESG）因子納入供應商之全生命週期管理，作為供應商遴選、評估及持續管理的重要依據。

另一方面，為強化供應商之持續管理與風險控管機制，旭東除針對前10大供應商定期以書面方式進行供應商評鑑外，亦推動不定期（原則上至少每二年一次）之供應商實地訪視，並留存訪視紀錄，以確認供應商在品質、交期、價格及配合度等面向之實際表現。2025年度共完成46家供應商評鑑，覆蓋率約10%，評鑑結果未發現供應商有重大缺失、營運重大變化，亦未發現雇用童工或涉及強迫與強制勞動之重大風險情事。

鑑於供應鏈永續管理之重要性，本公司亦認知目前尚未針對供應商導入完整之社會與環境準則評鑑及篩選機制，未來將逐步研議完善相關準則，並與採購部門共同規劃新供應商稽核及簽署同意書之制度化流程，以提升研發階段供應商導入之透明度與一致性，持續強化供應鏈永續管理。



CH2 環境管理

51

2-1 氣候治理

52

2-2 能源與溫室氣體管理

57

(GRI 302-1、302-3~302-4、
305-1~305-2、305-4)

2-3 廢棄物與資源循環

59

(GRI 301-1~301-3、306-1~306-5)

2-4 水資源管理

62

(GRI 303-3~303-5)

2-1 氣候治理

在全球經濟加速朝向數位化與淨零轉型之際，氣候變遷已不再只是企業社會責任議題，而是攸關永續經營與長期競爭力的核心風險。旭東機械重視其對企業經營所帶來之潛在風險與發展機會，持續關注極端氣候、能源價格波動、碳管理趨勢及客戶低碳轉型需求對營運活動之影響。考量本公司屬製造業，氣候相關議題可能進一步影響生產製程、設備運作、原物料供應及市場競爭條件，為此，永續發展委員會參考國內外趨勢及產業特性，並透過公司內部之跨部門討論後，選出對公司短、中、長期具重大財務影響之特定氣候議題，辨識出「原物料成本上漲」、「現有產品和服務的要求及監管」及「客戶行為變化」之潛在氣候風險，以及「採用更有效率的運輸和配銷方式」、「使用更高效率的生產流程」及「使用新技術」之潛在氣候機會，並以此作為氣候治理依據，設定永續策略與目標，積極因應法規趨嚴與低碳供應鏈挑戰。

治理

旭東之董事會為公司氣候風險管理之最高指導單位，「審計委員會」負責審查風險管理政策、風險胃納及管理架構，並至少每年一次向董事會報告審查情形，並由「永續發展委員會」下設置「環境保護小組」，擔任推動與執行單位。依據本公司「風險管理政策與程序」，公司風險管理流程包含五大要素：風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，以及監督與審查。各執行單位會依據公司策略目標與外部環境，運用分析方法及重大性原則，綜合辨識與評估公司治理、經濟、社會、環境及氣候變遷等構面。

策略

- 推動當地採購策略，台灣及中國地區之當地採購占比均高於85%，強化供應鏈韌性。
- 評估並培養替代供應商來源，2025年已完成183家替代供應商之評估作業。
- 定期追蹤法規及客戶需求的市場趨勢，相關單位於必要時召開會議，並由採購及研發單位規劃低碳材料之採購、產品調整之研發方向；2025年，因應法規/客戶需求推動7項研發專案。
- 規劃生產管理及現有運輸方式的整合，優化整體運輸模式，以降低運輸次數及成本。
- 每年定期盤查製程能耗，檢視是否有製程改善空間，並作為後續研發測試專案之參考。
- 評估導入再生能源及太陽能板之可行性，預估2030年起執行相關專案。

風險類別

【轉型風險 - 市場】

1. 原物料成本上漲(中期)
2. 現有產品和服務的要求及監管(短期)
3. 客戶行為變化(短期)

機會類別

【資源效率】

1. 採用更有效率的運輸和配銷方式(長期)
2. 使用更高效率的生產流程(短期)

【能源來源】

使用新技術(中期)

風險管理

2025年度旭東透過檢視國內外趨勢、產業特性，以及內部跨部門討論，定期進行氣候風險之辨識與評估，並將風險管理整合於整體治理機制中，制定因應政策及緊急應變措施。此外，藉由營運持續管理機制、內部控制與稽核制度、建置知識管理系統（KM）與內網資訊平台，並推動各項管理作業數位化（如規劃導入ISO 27001資訊安全管理體系）等作為，將「預防為先」的風險觀念深入企業文化之中，藉此降低營運中斷的潛在損失，並強化企業永續經營韌性。

於2026年起，氣候變遷相關風險、因應策略及執行情形，預計將由永續發展委員會主責擬定與追蹤，定期與公司跨部門討論，並依照本公司「風險管理政策與程序」定期回報至審計委員會與董事會，報告每年度執行進度與成果，確認氣候相關風險與機會目標達成情形，及討論是否調整因應策略，以落實氣候變遷之治理與管理。

本公司於擬定永續發展規劃與預算編制時，亦將氣候變遷因應策略之執行成果列入評估，以利董事會於審查議案時，得以考量氣候變遷相關議題可能對公司營運與財務造成之衝擊。

指標與目標

- 已完成2025年外埔廠及幼獅廠溫室氣體盤查與第三方查證，並建立年度管理機制，持續推動節能與減碳措施。
- 計畫於2028年個體公司完成溫室氣體盤查確信；2029年合併公司完成溫室氣體盤查確信。
- 以2050碳中和為最終目標

能源管理政策



廢棄物管理政策



水管理政策



2025年度旭東鑑別之氣候風險與機會：

風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	市場	原物料成本上漲	中期	- 若價格轉嫁不易，將壓縮公司獲利空間，導致毛利率下降 - 提高生產與採購壓力，可能造成生產排程調整、庫存風險增加，並影響供應鏈協作 - 可能需要增加營運資金，以應付更高的採購支出，營運資金彈性下降。	- 重新評估產品組合與市場策略。 - 生產排程預留原物料供應延遲空間，或導入替代材料、擴大本地採購來源。 - 強化供應鏈韌性，尋找，尋找替代供應商來源。 - 定期評估資金狀況，提前預備應付款項，避免資金周轉風險。	- 業務部定期重新評估產品組合，調整市場策略，將使營業成本、人力費用增加。 - 生產排程調配將使人力費用增加，導入替代材料及擴大本地採購，可能增加採購支出、但運輸費用下降	2025年台灣地區採購金額中有86.89%來自當地採購，中國地區有93.62%來自當地採購。 - 業務部召開市場策略討論會議共12次。 - 財務部召開4次會議，討論資金狀況。
轉型風險	市場	現有產品和服務的要求及監管	短期	- 公司需投入更多人力、流程與系統來追蹤及回應法規，包括稽核、文件管理等，使人力成本增加。 - 產品和服務如未能達法規要求，可能面臨被罰鍰及被市場淘汰風險，使營收下降。	- 各營業單位隨時追蹤法令動向，並定期於主管會議提出新法議題。 - 需針對產品和服務進行調整、研發，以符合法規要求。	- 各營業單位組成法令追蹤專案小組，用以及時應對法令更新，使人力成本增加，惟預期減低罰鍰風險。 - 依法調整產品及服務，預期製造成本、研發費用增加。	- 本年度營業單位共召開2次法遵討論會議。 2025年度未發生因法令更新導致調整產品組成之情形。

短期為3年(含)以內；中期為3年至10年；長期為10年以上。

風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	市場	客戶行為變化	短期	- 若客戶更注重產品的碳足跡、回收性、能源效率，公司可能需轉向永續材料、循環經濟或低碳產品，導致研發成本上升、採購成本增加 - 客戶對永續產品的需求增加，公司需增加在市場研究與產品開發上的投入。	- 業務單位需與研發單位共同定期開會，討論客戶需求及公司產品調整研發方向。 - 採購部門尋求低碳、永續材料來源，建立清單以應對未來使用永續材料之情形。 - 業務單位執行每半年一次市場調查分析，作為提供公司新產品開發方向與建議。	- 業務單位需與研發單位共同定期開會，人力成本增加；研發單位測試及研究費用亦會增加。 - 採購部門尋求低碳、永續材料來源，尋求材料與供應商使人力成本增加。 - 業務單位調查分析使人力成本增加。	2025年業務部與研發部共同會議12次。 - 投入11,151,266元研發費用，成功研發4項新型節能產品。 - 業務單位按時每半年進行一次市場調查分析報告，並將結果呈報高階主管會議。

機會類別	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
能源來源	使用新技術	中期	- 自行產製再生能源並自發自用，有利於降低產品能耗及碳足跡，提高產品競爭力。 - 公司針對耗能及溫室氣體排放熱點，加以控管其能源消耗量，評估使用再生能源的可行性。	- 於各營運據點逐步建設太陽能板。 - 導入能源管理系統，即時監測能耗熱點，並將部分能源以再生能源取代。	架設太陽能板、導入能源系統，皆將導致資本支出上升，並延伸定期維修費用。	2025年本公司已於崑山廠區架設太陽能板。

短期為3年(含)以內；中期為3年至10年；長期為10年以上。

機會類別	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
資源效率	採用更有效率的運輸和配銷方式	長期	- 有效率的運輸和配銷，將使公司減少採購與出售的運輸次數，更有效的降低運輸成本，並減少運輸過程溫室氣體排放。 - 於公司採購及銷售的運輸規劃，需更有計畫性與整合性，才能達到有效率的運輸方式。	- 整合現有運輸廠商的運送方式，以及採購、出售貨運配送需求，搭配生產規劃，每周擬定未來一個月的配送運輸計畫表，並定期檢視調整。 - 中長期而言需使用系統方式，電子化整合及管理專案，避免人工重複排程作業。	- 整合生產管理，以及採購、銷售的運輸模式，需要投入大量人力成本與時間，使營業費用增加。 - 購買專案管理系統將使資本支出及營業費用增加。	持續蒐集與分析運輸相關數據，作為後續優化運輸和配銷方式與管理決策之參考依據。
資源效率	使用更高效率的生產流程	短期	- 使用高效率的生產流程，將使公司減少製造時消耗的能源及溫室氣體排放量，有助於公司節省製造成本，並提升產品競爭力。 - 更高效率的生產流程需仰賴研發及製造部門的協作及嘗試，過程可能因測試失敗致產品異常或浪費材料、研發成本的情況。	- 製造單位定期提供生產過程的能源消耗數據，由研發單位檢視是否能有製程改善空間。 - 為避免過度浪費研發資源，研發測試專案需納入製造、研發、品保及業務單位，共同擬定研發方案。	- 製造單位與研發單位定期檢視製程能耗，將使人力成本增加。 - 跨單位共同討論研發方案，短期將使人力成本、研發費用增加，中長期而言有益取得研發成果，並減少研發資源浪費。	跨單位共同討論會議12次，當年度展開7項新研發專案，成功開發4項新產品。

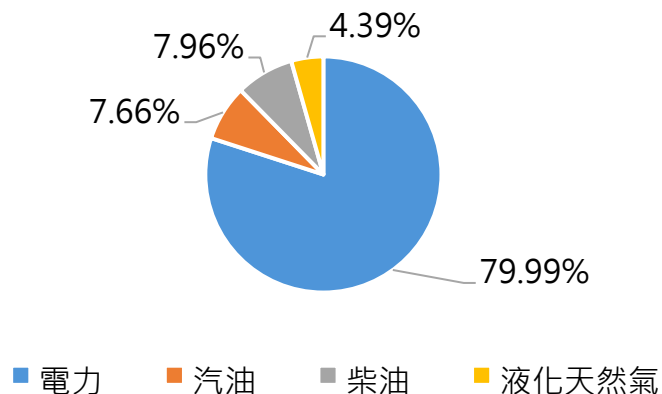
短期為3年(含)以內；中期為3年至10年；長期為10年以上。

2-2 能源與溫室氣體管理 (GRI 302-1、302-3~302-4、305-1~305-2、305-4)

為因應全球氣候變遷風險及落實企業永續治理，旭東自2025年起開始檢視營運活動中的能源使用狀況，依循ISO 14064-1溫室氣體盤查方法及營運控制權法設定組織邊界、定期進行溫室氣體盤查，並參考國內外相關法規與標準作為管理依據，將盤查結果運用於後續減碳策略的規劃。本公司現階段納入盤查及第三方查證之範疇為外埔廠及幼獅廠，后科廠與大甲廠已完成內部盤查及資料彙整，惟未納入本年度查證範圍，中國廠則尚未納入盤查邊界；本報告書揭露數據係以前述已查證據點之盤查結果為統計基礎。

2025年，旭東所使用之能源包含外購電力、汽油、柴油及天然氣，能源總消耗量為26,978.78 GJ，能源消耗密集度為15.0145 (GJ/百萬元)，並以外購電力為大宗，占總能耗約79.99%，其餘21.01%為汽油、柴油及天然氣組成之化石燃料。

2025年能源使用情形



旭東2025年能源使用情形：

組織內部	能源種類	單位	2025年	
			使用數量	能源消耗量(GJ)
非再生能源	電力	kWh	5,993,096.00	21,580.06
	汽油	L	65,593.12	2,065.28
	柴油	L	59,445.23	2,147.73
	液化天然氣	m ³	32,513.00	1,185.71
合計				26,978.78
個體營收(百萬元)				1,796.850
能源強度(GJ/百萬元) (能源總消耗量/個體營收)				15.0145

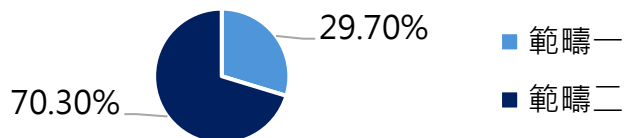
註1：數據統計期間為2025/1/1~2025/12/31，範圍包含旭東4個營運據點(外埔廠、幼獅廠、后科廠、大甲廠)。

註2：能源熱值轉換係數參考經濟部能源署「113年能源統計手冊」：電力1度=860 kcal；汽油1L=7,520 kcal；柴油1L=8,629 kcal；液化天然氣(LNG) 1L=8,710 kcal；1kcal=4.187×10⁻⁶GJ。

註3：個體營收為經安侯建業聯合會計師事務所查證後之財務報告數據。

而公司本年度溫室氣體範疇一排放量為792.6416公噸CO₂e，範疇二排放量為1,876.5687公噸CO₂e，全年總排放量合計為2,669.2103公噸CO₂e，排放強度為1.4855 (公噸CO₂e/百萬元)。

2025年溫室氣體排放情形



溫室氣體類別	年度	2025年		
	單位；據點	外埔廠、 幼獅廠	后科廠、 大甲廠	台灣全廠區合計
範疇一	公噸CO ₂ e	456.7688	335.8728	792.6416
範疇二	公噸CO ₂ e	958.5626	918.0061	1,876.5687
溫室氣體 總排放量	公噸CO ₂ e	1,415.3314	1,253.8789	2,669.2103
查證狀態		第三方查證	自主盤查	
個體營收(百萬元)				1,796.850
溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e/百萬元) (總排放量/個體營收)				1.4855

註1：2025年度依據ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準及營運控制權法，進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。

註2：個體營收為經安侯建業聯合會計師事務所查證後之財務報告數據

為降低能源耗用及溫室氣體排放，旭東持續推動設備汰換及製程優化等節能減碳措施。具體作法包括提升設備運轉效率、降低能源損耗及優化製程用電管理，其中，外埔廠已完成機台馬達全面汰換為節能伺服馬達，有效提升設備能效並降低用電需求；同時於各廠區定期統計與分析能源使用數據，掌握能源消耗結構與變動趨勢，據以評估節能措施之執行成效。此外，公司亦於辦公與非生產環境推動節能措施，包括宣導隨手關燈以降低非必要照明耗能、推動無紙化作業以減少影印設備及相關電力使用，並將空調溫度設定於26至28℃，降低整體能源耗用。透過上述措施，並將持續追蹤設備汰換後之節能效益與排放減量成果，作為後續推動能源管理與減碳策略之重要依據。

除推動上列節能減碳措施，旭東亦訂定能源與溫室氣體目標如下，藉以定期評估公司政策落實情形：

- 2027年合併報表子公司所有營運據點完成範疇一、二溫室氣體盤查。
- 2028年個體公司完成溫室氣體盤查確信。
- 2029年合併報表子公司完成溫室氣體盤查確信。
- 自2030年起，合併公司每年溫室氣體範疇一、二排放強度(註)，較前一年度減少1%。

註：溫室氣體範疇一、二排放強度=各年度溫室氣體範疇一、二排放量/合併營業收入(百萬元)

2-3 廢棄物與資源循環 (GRI 301-1~301-3、306-1~306-5)

本公司從事自動化製程設備之設計、製造與組裝，過程中需投入鋼材、鋁材、機電零組件、電子元件、塑膠材料、包裝箱材及棧板等物料；為有效掌握原料耗用情形並提升資源使用效率，旭東依循「廢棄物管理政策」，制定環境管理制度，將物料投入管理、資源回收及工業減廢納入日常營運管理機制，並以「持續改善、恪守法規、風險防範、全員參與」為核心精神，降低營運活動對環境之影響。

針對生產與物流過程中所使用之棧板，旭東採行分類管理及回收再利用機制：凡仍具使用價值之棧板，將經修復或再製後重新投入使用；不具再利用價值者，則交由合格回收廠商進行拆解與資源化處理，以降低一次性棧板耗用及廢棄物產生量。在其他物料管理方面，我們亦持續推動回收再利用物料之使用，並於兼顧設備品質、安全性及製程精度之前提下，透過物料選用管理、內部宣導與作業流程控管，逐步評估含回收成分材料及再生包裝資材之導入可行性，藉此落實循環經濟。2025年生產與包裝所用之原料耗用統計如下：

台灣地區				
原物料種類 (單位)	可再生/ 不可再生	2023年	2024年	2025年
金屬進料(噸)	不可再生	215噸	305噸	300噸
鋁材(噸)	不可再生	1.43噸	1.23噸	4噸
棧板(片/組)	可再生	42片	140片	200片
包裝材(噸)	可再生	0.12噸	0.14噸	0.15噸
鐵(噸)	可再生	100噸	123噸	170噸

中國地區				
原物料種類 (單位)	可再生/ 不可再生	2023年	2024年	2025年
PE膜(噸)	不可再生	8.28噸	13噸	5噸
纏繞膜(噸)	不可再生	4.4噸	5.6噸	3噸
雨布(平方)	不可再生	13,703平方	43,963平方	12,932.5平方

註1：物料種類包含原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料等。

註2：不可再生資源係指無法在短期內由自然過程重新補充的物質，如金屬、礦物及石油等；可再生資源則為在採用後能透過自然循環再次生成的資源。

旭東因應製造業營運活動特性，於生產、設備維護與辦公過程中會產生機台組裝與管件加工之廢油混合物（D-1799）、金屬廢鐵，以及日常營運之一般事業廢棄物與生活垃圾。為降低廢棄物對環境可能造成之影響，本公司依循《廢棄物清理法》建立完善的廢棄物管理機制，從源頭減量、分類管理到最終處置皆採取一致性流程，並持續導入循環經濟理念，以「減量（Reduce）、再使用（Reuse）、再循環（Recycle）」為核心，透過優化材料使用與降低耗材浪費等方式，落實資源使用最佳化。

對於可回收廢棄物（如紙類、鐵鋁罐、塑膠等），公司依規定進行分類、集中暫存，並委託合格資源回收業者辦理再利用或材料回收，以提高資源循環比例；而不可回收的一般事業廢棄物則委外由第三方合格清運機構進行離場處置，並透過清運車輛100%配備GPS衛星定位系統之技術，落實清運軌跡監控，確保廢棄物最終流向合法且可追溯。透過上述措施，公司得以有效降低廢棄物對環境造成的影響，並強化資源循環利用與廢棄物管理效能。2025年台灣及中國地區總廢棄物產出量為215.805公噸，皆為非有害一般事業廢棄物，且均為離場處置。

影響評估與識別

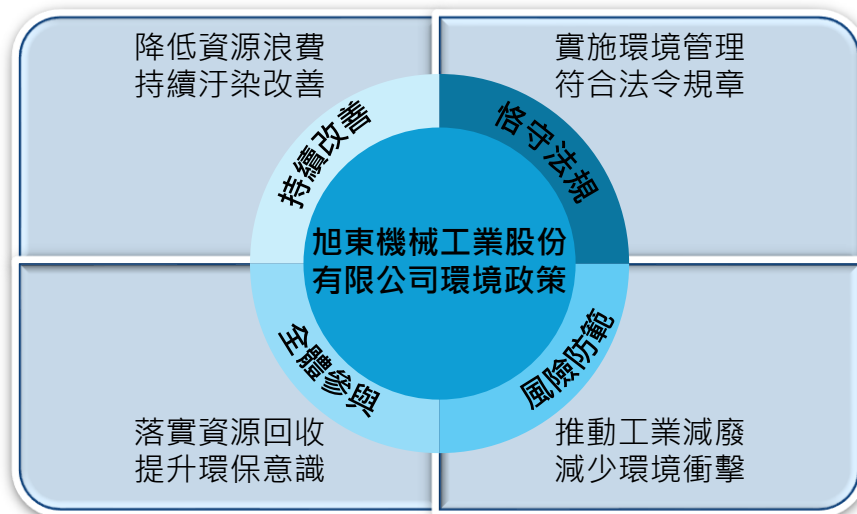
- 辨識製程中產生的廢棄物（如廢油水、金屬屑、生活垃圾）對土壤及水體之潛在衝擊，落實精確分類以提升資源化潛力。

管理機制與策略

- 依循環境政策，推動「降低資源浪費、落實資源回收、推動工業減廢」三大核心策略，納入日常營運流程。

企業減廢文化

- 推動微型環保行動：1.廠內落實垃圾分類。2.貴賓接待全面以水杯替代一次性瓶裝水。



旭東2025年廢棄物產生情形如下表，其中廢棄物可回收比例，台灣地區為72.17%、中國地區為57.90%，合計可回收比例為71.03%。

台灣地區						
廢棄物組成	有害/ 非有害	離場/現 場處置	處理方式		廢棄物 產生(噸)	占比
一般事業廢棄物	非有害	離場處置	不可回收	焚化(不含能源回收)	13.54	27.83%
無機性污泥				熱處理	30.50	
生活垃圾				焚化(不含能源回收)	11.21	
廢油混合物			可回收	其他回收作業	37.71	72.17%
廢鐵				回收再利用	86.495	
廢鋁				回收再利用	2.46	
廢紙				回收再利用	12.65	
雜線				回收再利用	3.16	
白鐵				回收再利用	0.81	
小計						

中國地區						
廢棄物組成	有害/ 非有害	離場/現 場處置	處理方式		廢棄物 產生(噸)	占比
生活 垃圾	非有害	離場 處置	不可 回收	焚化(不含能 源回收)	7.27	42.10%
塑膠 包材			可回 收	焚化(含能源 回收)	7.91	57.90%
紙箱 包材				回收再利用	2.09	
小計					17.27	100.00%
台灣及中國地區合計					215.805	100.00%

註1：統計期間為2025/1/1~2025/12/31，範圍包含旭東5個營運據點(營運總部:台中市后里區后里里后科南路30號、分公司:台中市大甲區頂店里中山路一段1325號、外埔廠:台中市外埔區大同里后寮路15-6號、幼獅廠:台中市大甲區日南里幼六路20號1樓、子公司:中國江蘇省蘇州市崑山市金陽西路6號)。

註2：數據範疇係根據廢棄物清運聯單申報資料彙整。

未來旭東將透過製程改良、材料優化、降低耗材浪費等方式，持續導入及落實循環經濟理念，並期許公司內部廢棄物可回收比例能逐年上升標，預期於2028年以前，中國地區達成廢棄物可回收比例58%、合併公司達成廢棄物可回收比例73%之目標。

2-4 水資源管理 (GRI 303-3~303-5)

水資源為製造營運不可或缺之基礎要素，亦是國際永續揭露所高度關注之環境議題之一。隨著氣候變遷、旱澇變動及區域供水條件差異加劇，企業除應掌握自身用水情形外，亦需關注營運據點所在區域之水資源風險及共享水資源使用情形。基於此，本公司針對各營運據點之用水來源、風險評估結果及管理作為進行盤點，作為後續持續精進水資源管理之依據。

廠區	取用水來源	風險	管理作為
台灣 后科總部	鯉魚潭(自來水)	中低度 風險	推廣節約用水，鼓勵使用節水器具，加強異常通報機制及定期巡檢，張貼節水標語。
台灣 外埔廠	地下水及鯉魚潭 (自來水)	中低度 風險	推廣節約用水，鼓勵使用節水器具，加強管線檢測與維修，降低漏水率。
台灣 幼獅廠	地下水及鯉魚潭 (自來水)	中低度 風險	推廣節約用水，鼓勵使用節水器具，加強管線檢測與維修，降低漏水率。
台灣 大甲廠	地下水及鯉魚潭 (自來水)	中低度 風險	每日觀察水錶用水量，並設置節水標語。
中國 昆山廠	昆山傀儡湖水庫	中高險 等級	每日觀察水錶用水量，並設置節水標語。

經盤點各據點之供水來源、風險程度及管理措施後，為進一步掌握營

運活動對水資源之實際使用情形，本公司持續追蹤年度取水量與排水量相關數據，並據以推動節水措施，包括宣導節約用水、鼓勵使用節水器具(如感應式水龍頭、節水馬桶)，並加強管線檢測與維修，定期進行管線巡檢，以及建立異常用水通報機制等，以提升水資源使用效率與減少不必要耗水；2025年台灣及中國地區總取水量為19.93百萬公升、排水量11.35百萬公升、耗水量8.58百萬公升，用水密度為0.01024百萬公升/百萬營收，較前一年度增加19.35%，主係營運成長帶動生產需求增加所致。

旭東最近三年度水資源用量情形如下表：

台灣地區				
用水情形	單位	2023年	2024年	2025年
取水量	百萬公升	7.59	10.83	16.38
排水量	百萬公升	3.89	7.45	8.86
耗水量	百萬公升	3.70	3.38	7.52

中國地區				
用水情形	單位	2023年	2024年	2025年
取水量	百萬公升	6.03	4.82	3.55
排水量	百萬公升	4.22	3.37	2.49
耗水量	百萬公升	1.81	1.45	1.06

台灣及中國地區合計

用水情形	單位	2023年	2024年	2025年
取水量	百萬公升	13.62	15.65	19.93
排水量	百萬公升	8.11	10.82	11.35
耗水量	百萬公升	5.51	4.83	8.58
合併營收	百萬元	1,627.153	1,822.989	1,945.549
用水密度 (取水量/ 合併營收)	百萬公升/百萬元	0.00837	0.00858	0.01024

註1：統計期間為2025/1/1~2025/12/31，範圍包含旭東5個營運據點(營運總部:台中市后里區后里里后科南路30號、分公司:台中市大甲區頂店里中山路一段1325號、外埔廠:台中市外埔區大同里后寮路15-6號、幼獅廠:台中市大甲區日南里幼六路20號1樓、子公司:中國江蘇省蘇州市崑山市金陽西路6號)。

註2：無取自具水資源壓力地區之用水，且取水、排水皆屬於淡水。

註3：耗水量=取水量-排水量。

註4：外埔廠之地下水為補充用水來源，已依法取得水權，惟未單獨統計實際取水量。

註5：后里廠排水量水表於2025/06/16~2025/08/04期間拆卸送交廠商進行校正，故上述排水量未涵蓋該期間之統計。

除透過持續追蹤年度用水數據及推動節水措施外，本公司亦訂定下列用水目標，以衡量政策落實之成效：

- 每年合併公司用水密度較前一年度減少1%。
- 2028年以前，節水器具覆蓋率達后科、外埔及幼獅廠區之90%，包括感應式水龍頭、節水馬桶等。
- 每月追蹤用水情形檢視是否異常，目標達成每年異常用水事件< 2件，且發生之異常用水情形皆100%改善。
- 落實合併公司全體員工節水宣導，確保員工參與率達100%。



CH3 員工關懷及培育 64

3-1 人權政策與管理	65
(GRI 2-23、2-24)	
3-2 員工概況	66
(GRI 2-7、2-8、202-2、405-1)	
3-3 人才吸引與留任	68
(GRI 2-20、2-30、201-3 、401-2~401-3、404-1)	
3-4 人力資本發展	72
(GRI 404-1、404-3)	
3-5 職業健康與安全	77
(GRI 403-1~403-7、403-9、403-10)	
3-6 社會參與	83

3-1 人權政策與管理 (GRI 2-23、2-24)

旭東作為社會公民的一份子，秉持永續經營的理念，遵守勞動法規與性別工作平等法規，並持續推動勞工人權、道德之管理體系。公司分別於2020及2024年經董事長通過後訂定「勞工人權道德與管理體系規範」及「DEI宣言」，承諾尊重並保障所有員工的基本人權，禁止任何形式的強迫勞動、雇用童工及歧視等非人道待遇，並建立透明的申訴機制，維護結社自由與性別平等的職場文化。2025年度透過永續發展委員會內部決議，辨識出3項與本公司營運攸關之重大人權議題，說明如下：

人權主題	對公司的意義	公司政策、行動方案或措施	2025年度執行成效
強迫勞動	公司依法管理工時、維持合理休息時間，是保障員工基本工作權的重要原則，能使勞動關係建立於合法、自願與公平的基礎。	- 不僱用未滿法定年齡者。 - 依法規訂定及管理正常工時、休息與加班程序。 - 透過員工關懷小組、勞資會議、員工意見箱與關懷訪談等管道，適度關心員工並提供溝通機制。	- 進行4次勞資會議、12次員工關懷訪談/小組會議。 2025年未發生強迫勞動相關之申訴案件，亦無超時工作或違規加班情形。
隱私保護	員工、客戶與供應商的資料隱私保護為營運重要議題，須建立資訊安全管理制度，否則將導致機密外洩、未授權存取等法律風險。	- 建設資安政策與作業流程，落實權限管控、弱點掃描、防毒及隱私資料保護等措施。 - 定期辦理資安教育訓練與宣導，明確規範資訊設備與資料使用，提升同仁資安防護意識。	- 完成15則資安宣導。 - 啟動ISO 27001管理系統之導入作業。 2025年度未發生重大個資外洩、系統入侵等資安事件。
失業或退休保障	公司需給予員工失業及退休相關制度，使員工具備延續工作的能力與未來規劃的基礎，在離職或退休後仍能維持基本生活保障。	- 依法按月提繳新制勞退6%至個人退休帳戶。 - 提供健康支持資源如健康檢查、職醫駐廠等，協助員工在職健康管理與退休前準備。 - 提供多項學習資源，協助累積長期可轉移之職能。	- 提繳勞退累計新台幣15,275元。 54位員工完成特殊健康檢查、辦理12次職醫駐廠。 - 全年教育訓練總受訓時數8,534.5小時。

3-1 人權政策與管理	3-2 員工概況	3-3 人才吸引與留任	3-4 人力資本發展	3-5 職業健康與安全	3-6 社會參與
-------------	----------	-------------	------------	-------------	----------

3-2 員工概況 (GRI 2-7、2-8、202-2、405-1)

本公司於招募與雇用過程中，嚴格遵循相關勞動法規及人權政策，致力於提供公平、合規且透明的雇用條件，除了不僱用未滿法定年齡者，亦秉持平等與多元化原則，不因性別、年齡、身心狀況、國籍、種族、宗教等因素而差別待遇，並確保所有求職者的個人資料獲得妥善保護。於2025年底，旭東員工總數為800人，包含正職員工794人（99%）及非正職員工6人（1%），與前一年度比較，無重大顯著波動。同時，我們在營業據點所在地以當地員工為優先聘雇對象，在工作地點分布上，約七成員工位於主要營運據點臺灣，其餘三成則位於中國；且於台灣母公司及中國子公司，雇用當地居民為高階管理階層的比例皆為100%（於母公司，「當地」即定義為台灣；於子公司則指中國）。

由於旭東屬機械設備與製造業，研發人員、一線生產、裝配與現場維護等職務比例較高，使得男性員工數（645人）相對高於女性（155人），男女比例約為4：1。雖存在男女性員工比例差距，我們仍持續努力打造多元化職場，強調知人善任、不以性別為選任因素，積極拓展更適合女性投入的工作環境，並透過友善職場措施及公平晉升制度，鼓勵多元人才參與各項職務發展，期能在維持營運需求的前提下，逐步提升女性員工占比，實現更具包容性的人才結構。相較2024年，公司的女性員工占比已由16%提升至19%，顯示性別結構正穩健優化中。

類別	組別	依性別劃分				依地區劃分				合計	
		男性		女性		台灣地區		中國地區			
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
勞雇合約	永久聘雇員工	482	60.25%	121	15.12%	538	67.24%	65	8.13%	603	75.37%
	臨時員工	161	20.13%	34	4.25%	17	2.13%	178	22.25%	195	24.38%
	無時數保證的員工	2	0.25%	0	0.00%	2	0.25%	0	0.00%	2	0.25%
	合計	645	80.63%	155	19.37%	557	69.62%	243	30.38%	800	100.00%
勞雇類型	全職勞工	643	80.38%	155	19.37%	555	69.37%	243	30.38%	798	99.75%
	兼職/勞工	2	0.25%	0	0.00%	2	0.25%	0	0.00%	2	0.25%
	合計	645	80.63%	155	19.37%	557	69.62%	243	30.38%	800	100.00%

註：員工人數範疇涵蓋合併公司，計算方式為2025年12月31日之在職員工人數。

本公司經由董事長通過簽署並公布旭東DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) 多元、公平與共融宣言，致力於打造尊重差異、接納多樣性的職場文化；截至2025年底，我們聘用外籍員工126人(占全體員工15.75%)，並依《身心障礙者權益保障法》規定，於台灣地區實際進用6名身心障礙人士，優於法定之1%標準。此外，除了800名員工，公司於2025年度共有18人為非員工的工作者，分別為技術員6位、保全人員6位及清潔人員6位，與前一年度比較沒有重大顯著波動，其皆以承攬契約形式每週一日至公司履行工作，且我們同樣重視協力人員之尊重與包容，確保其於服務過程中享有平等且不受歧視的工作環境。

報導期間旭東各員工類別之人數、性別及年齡分佈詳如下表：

2025年員工分布		台灣地區				中國地區				合計	
		高階主管		非高階主管		高階主管		非高階主管			
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
男	<30歲	0	0.00	165	20.63	0	0.00	60	7.50	225	28.13
	30-50歲	2	0.25	237	29.63	1	0.13	131	16.38	371	46.38
	>50歲	6	0.75	33	4.13	1	0.13	9	1.13	49	6.13
	小計	8	1.00	435	54.38	2	0.25	200	25.00	645	80.63
女	<30歲	0	0.00	24	3.00	0	0.00	11	1.38	35	4.38
	30-50歲	1	0.13	81	10.13	0	0.00	27	3.38	109	13.63
	>50歲	0	0.00	8	1.00	0	0.00	3	0.38	11	1.38
	小計	1	0.13	113	14.13	0	0.00	41	5.13	155	19.38
合計		9	1.13	548	68.50	2	0.25	241	30.13	800	100.00

註1：上述資料係以旭東重要營運據點2025年12月31日之在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註2：< 30不含30歲；30-50含30歲含50歲、> 50不含50歲。

註3：高階管理階層的定義為協理級以上之經理人。

3-3 人才吸引與留任 (GRI 2-20、201-3、401-2~401-3、404-1)

薪酬政策：

本公司之薪酬政策依「薪資管理辦法」運作，員工薪資係綜合參考同業水準、職位職責、個人專業能力與績效表現，以及公司整體經營狀況等因素訂定，並遵循公平與不歧視原則，採行同工同酬制度，不因性別、年齡、婚姻狀態、國籍、種族等因素而有所差異，確保相同職位與職等者享有一致且合理之薪酬標準。公司亦會依據營運成果、外部市場薪資變動及人才發展需求，定期檢視並調整薪資水準，以維持制度之合理性與市場競爭力。旭東屬電子設備研發與製造產業，人力結構中，男性員工多分布於生產、工程、技術及管理專業職務，其薪資水準相對較高，而女性則多集中於行政與支援性職務；因不同職務類別之薪資水準、工作性質與責任範疇存在差異，致呈現男女薪酬比之差異，然各職務之薪酬均係依其職務職責核定，並未因性別或其他個人因素而有差別待遇。相較2024年，本年度之年度薪酬平均數提升3.27%、平均中位數提升3.91%。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新臺幣千元

項目	2025年
年度平均員工人數	681
年度薪酬平均數	600
年度薪酬中位數	584

註1：上表數據為公司自行計算。

註2：上表統計資訊包含旭東母公司所屬員工之薪資資訊，「員工人數」係採年度平均之計算方式。

台灣及中國地區男女薪酬比及近兩年薪酬統計資訊如下：

員工類別	台灣地區薪資比		中國地區薪資比	
	女	男	女	男
管理職	1.00	1.09	1.00	1.28
非管理職	1.00	1.20	1.00	1.61
直接人員	1.00	1.51	1.00	1.27
間接人員	1.00	1.26	1.00	1.94

註1：管理職係指課級(含)以上主管。

註2：男性對女性的薪酬比率 = 該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪。

員工福利：

旭東重視員工福祉，認為完善的福利制度是支持員工穩定發展與提升職場幸福感的重要基礎。為使同仁在工作與生活間取得平衡，我們設立職工福利委員會專責辦理各項福利事項，涵蓋保險保障、健康照護、休假制度、獎助補助及多樣活動，並定期依據員工需求檢視與調整福利內容，打造友善且具歸屬感的工作環境，讓同仁能「生活在旭東」。目前本公司員工福利措施彙整如下：

福利項目	具體措施
薪酬與獎金	年終獎金、績效獎金、員工分紅、專案獎金。
保險保障	勞工保險、健康保險、團體保險、醫療壽險、職災保險、出差保險、防疫保險。
健康退休	- 健康照護：保健室、哺乳室、兩年一次免費健康檢查、職醫定期駐廠提供專業諮詢、健康講座及活動。 - 新制勞退提撥：採新制每月提繳工資6%至勞保局個人退休帳戶；2025全年提撥總額為新台幣15,275千元，相關資訊請參閱2025年第四季財報第35頁。
福利措施	- 食：員工餐廳、咖啡機、免費午餐、誤餐費、員工特約商店。 - 衣：員工制服。 - 住：員工宿舍、遠距離租屋津貼。 - 行：員工免費停車位、公務車、私車公用油資補貼。 - 育：新人/內部/外部教育訓練、定期進行績效考核提供升遷發展管道。 - 禮品/金：年節生日禮品、婚喪等各式禮金、員工子女教育獎助學金、托兒補助金、久任禮品。 - 休假：符合勞基法之週休二日、特休、法定休假。
各式活動	員工旅遊、家庭日、部門聚餐、年終尾牙、福委會舉辦的各類主題活動。

員工宿舍



員工旅遊



旭東經營共識活動



育嬰假：

為協助同仁在育兒與職涯間取得平衡，我們提供符合台灣勞動法規之育嬰留職停薪與育嬰假制度，讓員工能在子女成長的重要階段安心投入照護，同時保留在留停期滿後依程序復職的工作權益，使家庭照顧不致影響其職涯之延續。本公司2025年度育嬰假申請情形如下：

分類	男	女
有權利申請育嬰留職停薪人數 (A)	4	3
實際申請育嬰留職停薪人數 (B)	1	3
育嬰留職停薪原應復職人數 (C)	0	1
育嬰留職停薪實際復職人數 (D)	0	1
復職率 (D/C)	-	100%
前一年度育嬰留職停薪復職人數 (E)	2	3
前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數 (F)	2	3
留任率 (F/E)	100%	100%

勞資溝通：

旭東秉持五心：關心、愛心、熱心、貼心與耐心，持續傾聽員工聲音，設置員工關懷小組及多元的勞資溝通管道，透過主管信箱、員工關懷小組、勞資會議、員工意見箱與關懷訪談等方式，主動了解員工在生活、生涯、心理、健康與家庭等各方面的需求，並提供必要的協助與支持。公司除了每季召開1次勞資會議（由勞方與資方各50%成員代表），亦每月召開員工關懷會議，定期追蹤員工意見與反映事項，確保問題能獲得適當回應，提升勞資雙方的良好互動關係。另由於員工迄未向公司提出團體協約之協商要求，故本公司目前尚未簽訂團體協約。

溝通與 申訴機制	具體作法與管理方針
勞資會議	由勞資雙方代表進行面對面協商，且勞資會議中達成之各項決議，皆一體適用於公司所有員工，充分實踐集體協商之精神。
員工關懷與 滿意度調查	定期召開「員工關懷小組會議」，並每年舉辦員工回饋問卷調查，主動發掘並解決員工潛在的問題與需求。
績效面談	透過定期的績效面談與員工進行一對一交流，協助員工發展。
多元申訴管 道與保護機 制	設有董事長信箱（ taylor_chuang@shuztung.com.tw ）、人資部專屬信箱（ zpon@shuztung.com.tw ）及員工意見箱等。當員工對工作安全、健康或權益有疑慮時可即時反映，公司給予申訴人最完善的保護規範。



員工新進與離職：

2025年，旭東共招募165位新進人員、新進率為20.63%，並有139位同仁離職、離職率為17.38%，與前一年度比較尚無顯著波動。

新進/離職		新進				離職			
		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30歲	78	9.75	13	1.62	31	3.88	16	2.00
	30-50歲	36	4.50	20	2.50	34	4.25	15	1.87
	>50歲	6	0.75	0	0.00	6	0.75	0	0.00
小計		120	15.00	33	4.12	71	8.88	31	3.87
中國	<30歲	6	0.75	0	0.00	15	1.87	0	0.00
	30-50歲	3	0.38	2	0.25	17	2.12	3	0.38
	>50歲	0	0.00	1	0.13	1	0.13	1	0.13
小計		9	1.13	3	0.38	33	4.12	4	0.51
合計		129	16.13	36	4.50	104	13.00	35	4.38

註1：上述資料係由人資系統以2025年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註2：新進不扣除中途離職人員且不含公司內轉調人員。

註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註4：該年齡組男（女）性員工新進率 = 2025年該年齡組新進男（女）性人數/2025年末員工總人數。

註5：該年齡組男（女）性員工離職率 = 2025年該年齡組離職男（女）性人數/2025年末員工總人數。

3-4 人力資本發展 (GRI 404-1、404-3)

職能訓練發展體系：

旭東秉持「知人善任」的領導原則，視人才為企業永續發展的核心資產，建立系統化與制度化的教育訓練體系培育各專業領域人才，尤其著重於研發及關鍵技術職能的深化培養。整體人才發展模式的推動與公司長期經營策略相扣合，以「訓練、用才、留才、發展」四大構面為基礎，強化員工專業能力、知識技能與實務績效，使學習成果得以轉化為行為表現並回饋於組織績效，藉此厚植公司的人力資本並提升組織競爭力，確保培訓資源有效投入且能支持企業持續成長。

為落實人才培育的專業性與一致性，我們採行職能（Competency）導向的訓練發展架構，並依循勞動部TTQS訓練品質管理精神，以PDDRO（Plan-Do-Design-Review-Outcome）循環確保培訓品質與訓練成效。透過制度化的規畫、執行與成效檢視流程，公司已連續六次榮獲勞動部TTQS銀牌獎，展現教育訓練制度的成熟與外部專業肯定。為使培訓布局更加完善，旭東進一步建構涵蓋新進員工訓練、專業技能養成、經營管理發展、共同核心職能以及特殊職能訓練等多面向的訓練體系如下：

（1）新進人員教育訓練計畫

公司規劃為期三個月的新進人員教育訓練，協助同仁迅速熟悉公司文化、作業流程與工作技能，並透過部門指導與主管關懷，使其順利銜接職務需求。訓練結束後亦將進行成果報告與高階主管回饋，以確保訓練內容有效轉化為工作表現。課程內容涵蓋勞工安全衛生與職場安全教育、新人導向課程（公司文化、制度、流程）、專業技能基礎課程、部門工作指導（OJT, On-the-Job Training）及主管定期面談與關懷輔導。

（2）在職人員教育訓練計畫

透過年度訓練規劃，包含內部訓練、外部課程與技術研討會，協助在職同仁強化專業技能與管理能力，持續提升研發能力、跨域溝通能力與管理職能，以支援公司營運與技術發展。

〔進階專業能力與技術培訓〕

- SOJT（Structured On Job Training）結構化在職訓練：透過工作經驗分享、專案研討及實務演練，深化專業技能。
- 研發技術訓練與研討會：鼓勵研發人員投入前瞻技術開發，參與國內大型研討會、學術發表及國際技術合作，提升研究與創新能力。



〔內外部專業技能課程〕

- 機構設計與分析
- 自動控制與資訊軟體
- 專利規劃與佈局
- 品質管理
- 英文能力與跨域溝通
- 財會與營運管理

〔經營管理與主管培訓〕

- 基層主管管理訓練
- 中階主管領導與策略課程
- 策略目標與績效管理

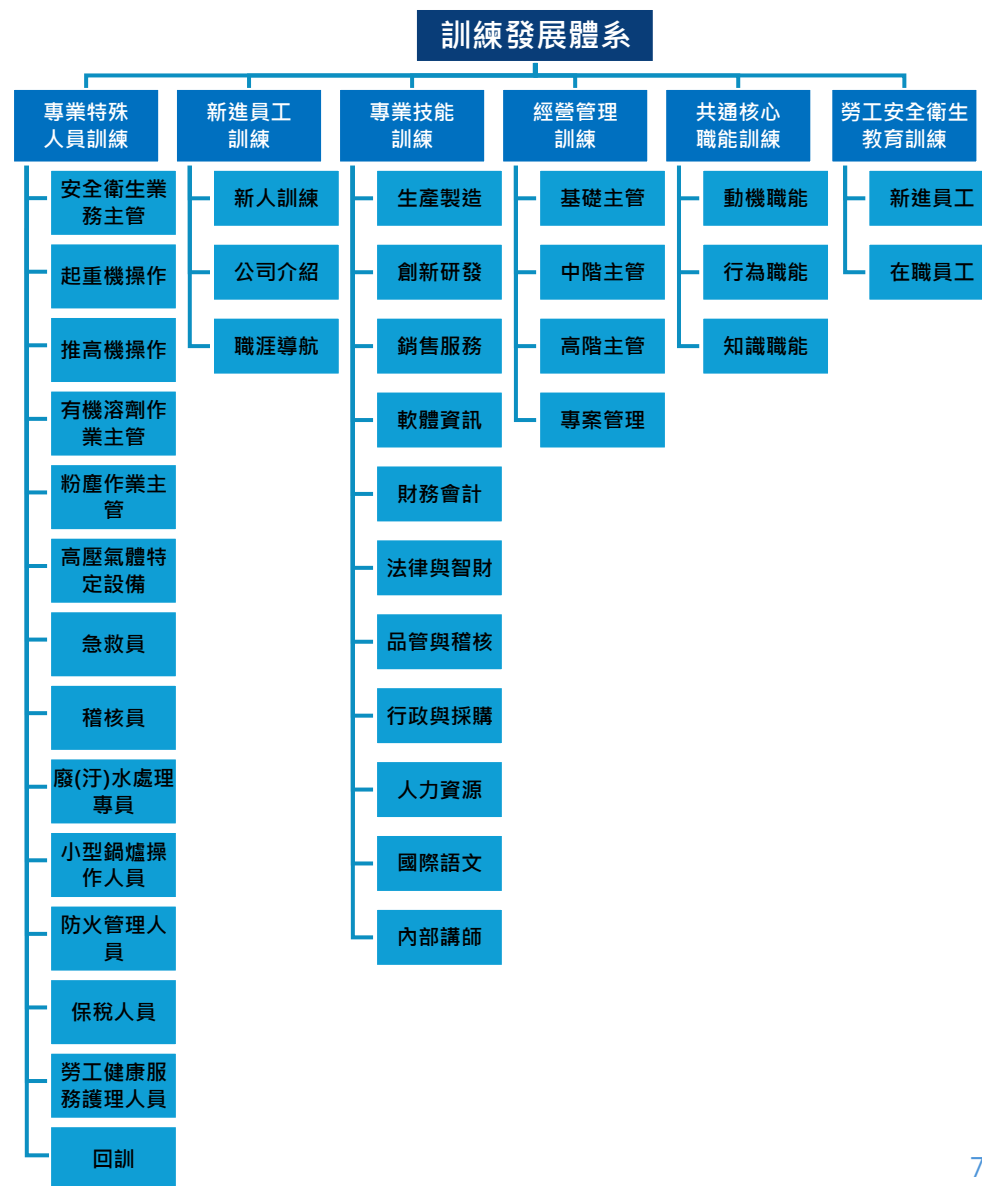
(3) 職涯發展與自我學習支持

為促進員工長期職涯發展，公司以制度化方式輔導員工規劃個人學習路徑，並透過讀書會、知識管理系統、證照獎勵與在職進修補助，支持同仁持續累積知識並促進跨部門交流。

- 個人發展計畫 (IDP) 與專業證照獎勵
- 每週精選文章與主管讀書會
- 在職進修補助 (學費、學雜費)
- 知識管理系統 (KM) 整合教材、心得報告與學習資源

培訓成果：

台灣地區課程依職能需求聚焦於五大類：共通核心（企業文化、制度認知、跨部門溝通與基礎職能）、專業技能（研發技術、機構設計、自動控制、資訊軟體、品管與語言能力）、專業特殊人員（急救、防火、機械操作與職安管理等依法合規訓練）、勞工安全衛生（安全意識與防災知能）、經營管理（績效管理、目標設定、團隊領導與策略思維）；中國地區課程分為研發技術類、自動控制類、品質管理類、安全生產類與其他(包含生產、人事總務管理與經營管理類)，本公司全年總教育訓練費用共投入新台幣81.2萬元，總受訓時數8,534.5小時，平均每位員工受訓時數為10.67小時。



2025教育訓練課程統計如下表：

地區	類型	堂數	訓練經費 (新台幣元)
台灣	共通核心課程	7	95,950
	專業技能課程	80	310,464
	專業特殊人員訓練	14	279,735
	勞工安全衛生課程	1	9,000
	經營管理課程	5	117,600
中國	研發技術類	29	0
	自動控制類	24	0
	品質管理類	10	0
	安全生產類	49	0
	其他(生產、人事總務管理與經營管理類)	284	0
合計		503	812,749

註：中國廠區教育訓練屬於內訓，故無訓練經費。

旭東2025年教育訓練施行狀況如下表：

2025年度教育訓練		總訓練時數	該類別員工人數	平均訓練時數
性別	男性	6,607.0	645	10.24
	女性	1,927.5	155	12.44
類別	直接員工	2,909.0	264	11.02
	間接員工	5,625.5	536	10.50
職級	管理職	1,974.0	133	14.84
	非管理職	6,560.5	667	9.84
合計		8,534.5	800	10.67

註1：管理階層係指課級(含)以上主管。

註2：總時數係以教育訓練紀錄表彙整，統計範圍為2025/1/1~2025/12/31台灣、中國地區之所有員工。

註3：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷各類別年底員工人數。

註4：上述時數統計皆未排除於2025年間離職人員之訓練時數。

透過完善且持續優化的教育訓練體系，公司有效提升員工專業能力、管理素養與組織學習文化，確保關鍵技術與人才得以永續發展，為企業長期競爭力奠定穩固基礎；同時，藉由系統化的課程分類與訓練資源配置，使訓練投入能精準回應組織需求，並在專業能力、管理效能與職場安全等面向產生具體成效，持續提升人力資本價值，支持企業的永續經營與長期成長。

旭東2025年依地區別教育訓練施行狀況如下表：

地區	2025年度教育訓練		總訓練時數	該類別員工人數	平均訓練時數
台灣	性別	男性	3,475	443	7.84
		女性	850	114	7.46
	類別	直接員工	1,041	153	6.80
		間接員工	3,284	404	8.13
	職級	管理職	805	89	9.04
		非管理職	3,520	468	7.52
中國	性別	男性	3,132	202	15.50
		女性	1,077.5	41	26.28
	類別	直接員工	1,868	111	16.83
		間接員工	2,341.5	132	17.74
	職級	管理職	1,169	44	26.57
		非管理職	3,041	199	15.28
合計			8,534.5	800	10.67

註1：管理階層係指課級(含)以上主管。

註2：總時數係以教育訓練紀錄表彙整，統計範圍為2025/1/1~2025/12/31台灣、中國地區之所有員工。

註3：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷各類別年底員工人數。

註4：上述時數統計皆未排除於2025年間離職人員之訓練時數。

員工績效考核：

旭東每年於一、四、七、十月辦理績效考核作業，透過透明、公平的評核架構與作業流程，定期檢視同仁的工作成果與職務適配度，並將結果運用於教育訓練安排、職責調整與後續人才配置，同步協助主管與同仁建立一致的目標與期待、強化執行與負責。而當評估顯示同仁出現無法適任之情形，公司將先提供輔導與協助；經輔導仍未能改善者，則依相關法令辦理預告與資遣事宜，以維護同仁權益並確保制度公正。

公司之績效考核作業，由人資單位彙整受考核人員之基本資料後，轉交各部門進行考核作業。各單位於初考前，需先進行工作績效面談，面談完成後始辦理初考；初考時，應參酌面談結果進行評核，並於完成後將績效考核表與面談紀錄一併送交複考主管進行複考。複考完成後，由複考主管彙整受考核人初考及複考分數之平均，並移交核定主管審核。核定主管應檢視各部門之平均分數是否符合當年度之標準配分、評等規劃及考核公平性；針對不符合的部門，則邀集該部門之初、複考主管協調修訂考評結果，並於調整至符合規定後送交人資部。人資部再依評定分數換算為考核等級（優、甲、乙上、乙、丙及丁），最終考核結果提送人事評議委員會決議。

2025年，共有523名男性正式員工、150名女性正式員工參與本年度績效考核，合計673名，占全體員工84.1%。

考核要項如下：

- 一般同仁：工目作標績效65%、工作態度20%、工作能力15%。
- 經理級以上：重點考核項目65%、一般考核項目25%、次要考核項目10%。

由人資部彙整受考核人員之基本資料後，轉交各部門進行考核作業。

各部門進行工作績效面談後，參酌面談結果辦理初考作業，並將績效考核表、面談紀錄一併送交複考主管進行複考。

由複考主管進行複考後，彙整初考及複考分數之平均，並移交核定主管審核。

核定主管檢視各部門之平均分數是否符合當年度標準配分、評等規劃及公平性；如有不符，則與該部門之初複考主管協調修訂，並於調至符合規定後送交人資部。

人資部依評定分數換算為考核等級：優、甲、乙上、乙、丙及丁，並將最終考核結果提送人評會決議。

2025年度績效考核

地區別	性別	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
台灣	男	86%	61%	32%	82%
	女	100%	89%	55%	94%
中國	男	100%	100%	100%	100%
	女	100%	100%	100%	100%

註1：接受考核比例=各員工類別接受考核人數÷2025年12月31日員工總人數。

註2：接受考核人數係依本公司員工獎勵管理辦法之考核紀錄統計，統計範圍為2025/1/1~2025/12/31之所有員工。

註3：管理階層係定義為課級(含)以上主管。

註4：未接受考核之127名員工分別為退休返聘、台幹、移工、實習生、留職停薪及新進未滿三個月之人員。

3-5 職業健康與安全 (GRI 403-1~403-7、403-9、403-10)

職業安全管理：

旭東秉持「以人為本」核心理念，致力打造安全、健康且友善的工作環境，並以「安全零災害」為長期目標。我們依據《職業安全衛生法》訂定「安全衛生組織與權責管理程序」，同時設有環安處，負責統籌職業安全衛生管理與相關規劃、明確劃分各單位之權責，並與職業安全衛生人員共同執行現場安全衛生管理，透過跨單位之溝通與協調機制，蒐集並回應工作者對安全衛生之意見，落實職場安全衛生之參與與溝通，提升整體管理效能。

此外，台灣地區已於2020年導入ISO 14001環境管理系統及ISO 45001職業安全衛生管理系統，並依相關管理制度持續推動職場保護與職業安全衛生管理作業；中國地區雖尚未納入ISO 45001管理系統之驗證範圍，惟已依當地法規要求建置職業安全衛生管理措施，並遵循《安全生產法》、《勞動法》、《職業病防治法》及《生產經營單位安全培訓規定》等相關規範，推動風險管控與安全管理，且適用於正式員工、合同制員工、派遣員工、實習生及臨時工作人員，確保各類工作者於營運活動中均能獲得必要之安全保障。

中國廠區安全管理重點

1	落實定崗定位管理，明確各職位之安全職責
2	辦理安全教育及培訓，提升員工安全意識與作業能力
3	強化風險與隱患管控，辦理危害辨識、隱患排查及改善追蹤
4	落實現場安全管理，強化作業現場巡查與操作規範
5	建置應急與事故處理機制，提升緊急應變與事故處置能力
6	確保安全資金到位，提供安全管理及改善措施所需資源

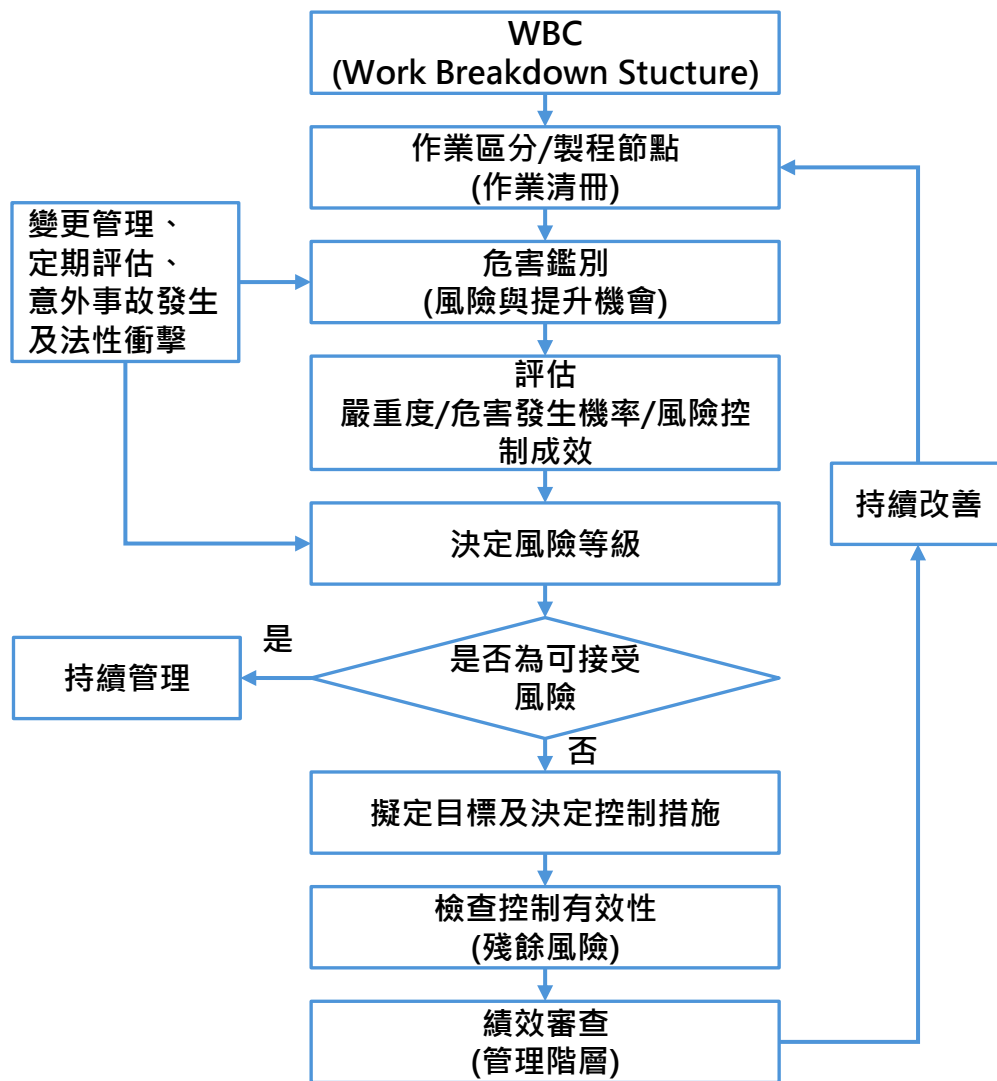
危害辨識、風險評估與事故調查：

為有效評估及管理可能面臨的安全衛生危害，公司特訂定「危害鑑別、風險評估作業程序」，建立系統化之危害辨識、風險評估與管控機制。每年度由職業安全衛生人員針對原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動進行危害盤點，包含物理性、化學性、生物性及人因工程等多類型風險，並依可能性與嚴重度進行分級，完成風險評估鑑別表，作為後續管控措施的優先順序依據；2025年度共鑑別438項危害因子，其中經評估列為中度風險之重大危害共計1項，公司已針對該項重大危害優先導入工程控制措施並加強相關教育訓練，將風險控制於可接受範圍內。

此外，於製程變更、設備異動或發生異常及事故時，亦將即時進行檢討與再評估，以確保風險管控之有效性與即時性。另一方面，針對供應商及承攬商作業可能對公司營運活動造成之職業安全衛生風險，公司依「承攬商安全衛生管理辦法」執行相關管理與管控措施，明訂其於作業期間之安全衛生規範；2025年度，本公司未接獲承攬商發生工傷事故或因失去勞動能力而導致缺勤之通報情形。

為達成「安全零災害」之目標，公司訂有事件通報與處理流程，適用於職業災害、未遂事件、潛在缺失及各類異常情況，並明訂不因通報、舉報或停止危險作業，而對員工施以解僱、降調、減薪或其他不利處分，以保障工作者權益並鼓勵主動通報，並確保資訊能在第一時間被傳遞及處置。當作業現場發生事故、異常或立即性危害時，員工得即時停止作業、撤離現場，並通報主管或環安室，由相關主管及職安人員依程序啟動事故調查與原因分析，以及擬訂改善對策，並透過「缺失改善單」追蹤改善措施之執行情形與成效。而事故之調查過程及結果將整合至職業安全衛生管理系統，作為年度管理目標、改善計畫、作業流程優化及教育訓練強化之依據，以持續提升安全績效並將風險降至最低。

於本年度，旭東共接獲8件通報，為同仁於駕駛公務車時發生之交通事故，已即時完成事件分析與事後檢討。



職業安全教育訓練：

旭東重視工作者職業安全衛生知識與風險意識之提升，透過系統化教育訓練機制，強化員工之安全行為、危害辨識及緊急應變能力。我們針對新進人員、在職員工及特定作業人員辦理教育訓練，並依不同職務內容與作業風險規劃相應課程；2025年共有64位新進人員完成職安衛相關訓練，另針對在職員工及特定作業人員辦理法規宣導、危害辨識與風險評估、安全作業程序、緊急應變處置及事故案例分享等訓練，並指派相關人員參與職安衛人員與主管初訓及回訓，以及堆高機、起重機、高空工作車、有機溶劑及小型鍋爐等操作訓練，以降低作業風險。

2025年度職業安全衛生相關課程共辦理16堂，總參訓人數共計427人次，並投入約新台幣314,475元，課程內容包括：

中國地區		
訓練課程名稱	受訓人次	受訓費用 (新台幣元)
職業安全健康培訓(內訓)	248	0
職業安全健康培訓(外訓)	2	1,990
小計	250	1,990

註1：訓練人員包含在職員工及駐場人員。

註2：中國地區依規定必須持證上崗，並設立主要負責人一名及安全管理人員一名。

台灣地區		
訓練課程名稱	受訓人次	受訓費用 (新台幣元)
職業安全衛生人員(回訓)	1	2,200
甲種業務主管(初訓)	1	6,200
丙種業務主管(初訓)	22	19,500
丙種業務主管(回訓)	48	25,400
堆高機(初訓)	14	96,000
堆高機(回訓)	26	16,600
起重機(初訓)	8	55,675
起重機(回訓)	11	5,300
高空工作車操作人員(初訓)	4	29,100
有機溶劑作業主管(回訓)	2	1,800
小型鍋爐操作人員(回訓)	3	1,800
醫療器材技術人員繼續教育訓練課程	3	20,160
職業安全管理師(初訓)	1	9,000
一般安全衛生教育訓練	33	24,750
小計	177	312,485
台灣及中國地區合計	427	314,475

註：訓練人員包含在職員工及駐場人員。

員工健康促進：

公司規劃多元之健康促進措施與活動，將職場視為支持員工身心發展的重要場域，透過強化早期發現與即時關懷，提升同仁自我照護能力，降低可預防之健康風險，使每位員工皆能獲得適切之健康支持，並進一步將健康成果轉化為穩定的營運韌性。

(1) 醫療與健康照護：提供專業醫療支持與主動式篩檢，及早辨識、管理健康風險，降低疾病的發生。

- 與符合規定之醫療院所合作，提供到職滿兩年以上同仁每兩年一次之法定項目免費健康檢查，並針對從事特別危害健康作業之人員安排噪音及粉塵等特殊健康檢查。2025年共54位員工完成特殊健康檢查。
- 聘請職醫駐廠提供健康諮詢與專業建議，本年度共駐廠12次，約60位員工接受健康諮詢。
- 視年度疾病流行趨勢，提供員工流感疫苗施打服務，以提升群體防護力。

(2) 健康教育及促進：以教育與團體課程強化健康識能與行為改變，將一次性活動導向長期生活型態。

- 不定期舉辦各類健康講座，涵蓋身心健康管理、疾病預防及健康生活觀念等主題；2025年共舉辦5場健康講座。
- 規劃登山、健走、減脂等活動，引導員工建立良好運動習慣與體重管理，並促進同仁之間的交流與凝聚力。

醫師駐廠提供諮詢



健康促進講座



登山活動



職業傷害與職業病：

本公司主要業務內容多涉及設備組裝、精密模具製造或雷射切割等工作型態，沒有從事具有高風險或高特定疾病發生率的作業，我們仍針對機械性、噪音及不良工作姿勢等常見的職業傷害與職業病，進行風險辨識及評估，並透過作業改善、設備維護、教育訓練與防護措施來加以管理及預防，期望降低事故或慢性疾病發生的可能性，打造更安全的工作環境。若員工發生職業傷害或職業病，公司也會依相關法規提供必要的醫療支援與補償，並協助安排後續休養與復工調整，確保同仁獲得適切照顧。2025年，旭東的員工及非員工之工作者均無發生職業傷害、職業病、重大職災或因工死亡事件，且無職業安全衛生法規重大違規事項。

旭東辨認可能造成職業傷害/職業病之潛在危害及相關措施如下：

職業傷害		
造成職業傷害之潛在危害	傷害程度	為降低危害所採取的行動
物理性(如:絆倒危險、無人看守的機台等)	中	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與SOP、擺放警告標示、人員教育訓練、加強宣導(影片、警示標語)
化學性(如:化學物品保存不當等)	中	制定相關作業程序、人員教育訓練、防護用具穿戴、加強防護用具配戴告示
生物性(如:昆蟲叮咬等)	低	不定期實施安全教育訓練、提供防護衣物、定期環境消毒

職業病		
造成職業病之潛在危害	傷害程度	為降低危害所採取的行動
特別危害健康作業(粉塵作業、有機溶劑作業、游離輻射作業、鎳及其化合物等)	中	防護用具穿戴及防護具密合度檢測、制定相關作業程序與SOP、人員教育訓練、加強宣導(影片、警示標語)、每年特殊健康檢查
人因性(如:震動、不符合人體工學的操作台等)	低	限制超做時間、更新操作台、制定相關作業程序與SOP、人員教育訓練、提供輔助工具、不定期廠護臨場服務
化學性(如:暴露於環狀二氧化矽、異丙醇、正己烷等)	中	制定相關作業程序與SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴及防護具密合度檢測、加強防護用具配戴告示、作業環境監測
生物性(如:暴露於細菌、病毒等)	低	不定期實施安全教育訓練、提供防護衣物、定期環境消毒
心理社會學(如:語言暴力、騷擾、欺凌等)	中	建立健全的申訴管道、明確宣達霸凌零容忍
工作組織相關(如:夜班工作、高壓工作環境等)	中	不定期執行過負荷問卷調查、提供心理諮詢

2025年員工職業傷害統計	台灣地區	中國地區
職業傷害所造成的死亡人數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0%	0%
嚴重的職業傷害件數	0	0
嚴重的職業傷害比率	0%	0%
可記錄的職業傷害件數	0	0
可記錄的職業傷害比率	0%	0%
工作時數	1,089,368	496,000
計算比率時使用之係數	1,000,000	1,000,000
職業傷害主要類型	聽力受損	聽力受損

註1：嚴重職業傷害係定義為6個月內不能恢復健康狀態，其排除死亡人數，並僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害，不包括員工上下班通勤職災。

註2：工作時數為2025年1至12月所有員工出勤以及加班總時數。

註3：在計算可記錄的職業傷害之件數與比率時，包括但不限於由職業傷害所造成的死亡人數，且不包括員工上下班通勤職災。

註4：2025年非員工之工作者共18人（技術員6位、保全人員6位及清潔人員6位），工作時數為16,496小時，於本年度未發生職業傷害，職業傷害件數及比率皆為0。

勞工安全衛生講習



教育訓練



3-6 社會參與

旭東以優良百年企業為目標，秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，積極履行企業社會責任，透過與社區溝通、地方文化支持及社會投資等方式，建立企業與地方之間的良性互動。這些行動不僅促進鄰里互動與凝聚力，也讓企業得以以實際行動回應社會需求。未來，公司亦會持續進行社區、公益的關懷與投入，希望讓更多社區居民感受到支持與溫暖，並體現企業成長與社會共好的核心價值。

(1) 多元溝通與和諧鄰里

為落實透明化溝通，我們以主動、開放的態度聆聽社區聲音，設有對外聯絡專線（04-26831886），確保在地居民的需求與意見能獲得即時回應與妥善處理；2025年度本公司與在地社區互動良好，維持零申訴與零爭議事件之紀錄。

(2) 文化參與與學術支持

旭東積極參與地方文化發展，包含支援大甲火車站之在地特色造景，美化社區公共空間，亦利用年度尾牙活動，邀請大甲高中社團登台演出並頒發激勵獎金，除展現企業活力外，更深化了與學子的情感連結。

外埔校長及家長會長來訪



外埔國小贊助-感謝卡片



(3) 深耕公益與社會投資

在社區投資方面，本公司聚焦於「教育支持」、「專業培育」與「社區安全」三大面向，2025 年度具體成效如下：

公益活動名稱	管理方針與成效	金額 (新台幣元)
大甲高工發展科技獎學金	為鼓勵莘莘子弟努力向學，公司特設發展科技獎學金，使受獎學生能專心致力於課業，學習各項技能並發展潛能。	70,500
大甲高工校友會樂捐	透過兩次捐助大甲高工校友會，回饋在地校園，支持教育發展。	104,500
外埔欣美協會樂捐	透過同仁樂捐，以實際行動參與並促進外埔在地社區之發展。	20,000
外埔國小現金捐贈	以現金捐贈外埔國小改善教學設施，強化在地教育資源，補助弱勢學童就學，促進社區永續發展。	60,000
地方治安與消防救災支持	贊助義勇消防、警友會活動基金，實質支持地方公共安全與警消防災救援量能。	26,000
北大獅子會社會服務捐款	響應北大獅子會社會服務與公益計畫，投入資金協助弱勢關懷與推動社區服務。	30,000
永信基金會永信杯贊助	贊助永信杯活動，推廣地方體育賽事與全民身心健康發展。	8,000
合計		319,000

附錄

附錄一 GRI準則索引表	85
附錄二 SASB準則對照表	92
附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊	97

附錄一 GRI準則索引表

使用聲明	旭東機械工業股份有限公司依循GRI準則出版2025年永續報告書，數據資料區間為2025年1月1日至12月31日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 – 關於旭東		5
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		2
2-4	資訊重編	關於本報告書		2
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		2
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-6 供應鏈管理		49
2-7	員工	3-2 員工概況		66
2-8	非員工的工作者	3-2 員工概況		66
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1 治理架構與運作		29

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1 治理架構與運作		29
2-11	最高治理單位的主席	1-1 治理架構與運作		29
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1 治理架構與運作		29
2-13	衝擊管理的負責人	1-1 治理架構與運作		29
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		17
2-15	利益衝突	1-1 治理架構與運作		29
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1 治理架構與運作		29
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1 治理架構與運作		29
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1 治理架構與運作		29
2-19	薪酬政策	1-1 治理架構與運作		29
2-20	薪酬決定流程	1-1 治理架構與運作；3-3 人才吸引與留任		29；68
2-21	年度總薪酬比率	—	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，故基於保密規定限制省略揭露。	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		4
2-23	政策承諾	公司簡介 – 我們的承諾；3-1 人權政策與管理		8

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-24	納入政策承諾	公司簡介 – 我們的承諾；3-1 人權政策與管理		8
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 – 回應重大主題		20
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-2 公司治理與誠信經營		39
2-27	法規遵循	1-2 公司治理與誠信經營		39
2-28	公協會的會員資格	公司簡介 – 關於旭東	本公司台灣及中國地區共加入19個公協會組織。	5
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 – 利害關係人鑑別與溝通		14
2-30	團體協約	-	因員工未曾向本公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟本公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各50%成員代表，至少每季召開1次會議，建立勞資和諧溝通管道。	-
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		17
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		17

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼
重大主題：溫室氣體排放管理(自選)			
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題－回應重大主題	20
GRI 302：能源2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-2 能源與溫室氣體管理	57
	302-3 能源密集度	2-2 能源與溫室氣體管理	57
	302-4 減少能源消耗	2-2 能源與溫室氣體管理	57
GRI 305：排放2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2-2 能源與溫室氣體管理	57
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-2 能源與溫室氣體管理	57
	305-4 溫室氣體排放密集度	2-2 能源與溫室氣體管理	57
重大主題：人力資本發展			
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題－回應重大主題	20
GRI 404：訓練與教育2016	404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	3-4 人力資本發展	72
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-4 人力資本發展	72
重大主題：人才吸引與留任			
GRI 3：重大主題2021	GRI 3：重大主題 2021	利害關係人與重大主題－回應重大主題	20
GRI 201：經濟績效2016	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	3-3 人才吸引與留任	68
GRI 202 市場地位2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-2 員工概況	66

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼
GRI 401：勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	3-2 員工概況	66
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-3 人才吸引與留任	68
	401-3 育嬰假	3-3 人才吸引與留任	68
GRI 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	3-2 員工概況	66
重大主題：職業健康與安全			
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題－回應重大主題	20
GRI 403：職業安全衛生2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3-5 職業健康與安全	77
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3-5 職業健康與安全	77
	403-3 職業健康服務	3-5 職業健康與安全	77
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3-5 職業健康與安全	77
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3-5 職業健康與安全	77
	403-6 工作者健康促進	3-5 職業健康與安全	77
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3-5 職業健康與安全	77
	403-9 職業傷害	3-5 職業健康與安全	77
	403-10 職業病	3-5 職業健康與安全	77

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼
重大主題：公司治理與誠信經營			
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題－回應重大主題	20
GRI 205：反貪腐2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-2 公司治理與誠信經營	39
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2 公司治理與誠信經營	39
GRI 206 反競爭行為2016	206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1-2 公司治理與誠信經營	39
重大主題：技術創新管理			
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題－回應重大主題	20
重大主題：客戶關係管理			
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題－回應重大主題	20
GRI 416：顧客健康與安全2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1-2 公司治理與誠信經營； 1-4 客戶關係管理	39；44
GRI 417：行銷與標示2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	1-4 客戶關係管理	44
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1-2 公司治理與誠信經營； 1-4 客戶關係管理	39；44
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	1-2 公司治理與誠信經營； 1-4 客戶關係管理	39；44

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼
重大主題：資訊安全管理			
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題－回應重大主題	20
GRI 418：客戶隱私2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1-5 資訊安全管理	47

特定主題準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	公司簡介－營運績效	9
	201-4 取自政府之財務補助	公司簡介－營運績效	9
GRI 207 稅務 2019	207-1 稅務方針	公司簡介－營運績效	9
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	公司簡介－營運績效	9
	207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	公司簡介－營運績效	9
GRI 204：採購實務2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1-6 供應鏈管理	49
GRI 303：水與放流水2018	303-3 取水量	2-4 水資源管理	62
	303-4 排水量	2-4 水資源管理	62
	303-5 耗水量	2-4 水資源管理	62
GRI 306：廢棄物2016	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	2-3 廢棄物與資源循環	59
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2-3 廢棄物與資源循環	59
	306-3 廢棄物的產生	2-3 廢棄物與資源循環	59
	306-4 廢棄物的處置移轉	2-3 廢棄物與資源循環	59
	306-5 廢棄物的直接處置	2-3 廢棄物與資源循環	59

附錄二 SASB準則對照表

(工業機械與物品業Industrial Machinery & Goods、電子與電氣設備業Electrical & Electronic Equipment)

揭露主題	揭露指標	性質	編號	說明	對應章節	頁碼
工業機械與物品業Industrial Machinery & Goods						
能源管理	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比 (3)再生百分比	量化	RT-IG-130a.1	(1)總能源消耗量：26,978.78十億焦耳(GJ)。 (2)電網電力百分比：79.99%。 (3)再生百分比：0%。	2-2能源與溫室氣體管理	57
勞工健康與安全	(a)直接員工及(b)約聘員工之 (1)總可紀錄事故比率(TRIR) (2)死亡率 (3)虛驚事故發生頻率(NMFR)	量化	RT-IG-320a.1	(1)總可紀錄事故比率(TRIR)：(a)直接員工=0%； (b)約聘員工=0%。 (2)死亡率：(a)直接員工=0%；(b)約聘員工=0%。 (3)虛驚事故發生頻率(NMFR)：(a)直接員工=0%；(b)約聘員工=0%。	3-5職業健康與安全	77
燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	RT-IG-410a.1	不適用(本公司無銷售中型與重型車輛)。	—	—
	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	RT-IG-410a.2	不適用(本公司無銷售非道路設備)。	—	—
	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	RT-IG-410a.3	不適用(本公司無銷售固定式發電機)。	—	—
	(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	RT-IG-410a.4	不適用(本公司無銷售相關產品)。	—	—

揭露主題	揭露指標	性質	編號	說明	對應章節	頁碼
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	RT-IG-440a.1	由資材課負責主要原物料之供應穩定性評估，透過建立供應商審查制度，綜合考量交期履約表現及永續合規性，以降低供應商集中及外部環境變動所帶來之斷料風險。針對關鍵材料，亦規劃替代材料或多元供應來源，以因應市場價格波動或供應中斷情形，確保生產持續運作，並兼顧採購材料符合環境、社會及公司治理（ESG）相關要求。	1-6供應鏈管理	49
再製之設計及服務	再製產品及再製服務之收入	量化	RT-IG-440b.1	不適用（本公司無銷售相關產品）。	—	—
活動指標	生產單位數量，按產品類別劃分	量化	RT-IG-000.A	(1)半導體設備：台灣廠區60台；中國廠區12台。 (2)半導體零組件：台灣廠區1122PCs。 (3)顯示器設備：台灣廠區8台。 (4)顯示器零組件：台灣廠區166PCs。 (5)智慧醫療：台灣廠區1台。 (6)自行車及傳統設備：台灣廠區232台。 (7)雷射應用設備：台灣廠區9台。 (8)AI伺服器設備：台灣廠區2台。 (9)汽機車零件設備：台灣廠區3台。 (10)汽車後視鏡清洗機：中國廠區5台。 (11)汽車後視鏡廢材處理：中國廠區1套。 (12)自行車車架設備：中國廠區14台。 (13)箱包彎管設備：中國廠區5箱包。 (14)運動器材管件加工設備：中國廠區2台。 (15)傢俱用品彎管設備：中國廠區2台。	—	—
	員工人數	量化	RT-IG-000.B	800人(台灣地區557人、中國地區243人)。	3-2員工概況	66

揭露主題	揭露指標	性質	編號	說明	對應章節	頁碼
電子與電氣設備業Electrical & Electronic Equipment						
能源管理	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比 (3)再生百分比	量化	RT-IG-130a.1	(1)總能源消耗量：26,978.78十億焦耳(GJ)。 (2)電網電力百分比：79.99%。 (3)再生百分比：0%。	2-2能源與溫室氣體管理	57
有害廢棄物管理	(1)產生之有害廢棄物重量 (2)再循環百分比	量化	RT-EE-150a.1	(1)產生之有害廢棄物重量：2025年未產生有害廢棄物。 (2)再循環百分比：0%。	2-3廢棄物與資源循環	59
	(1)應通報洩漏之次數及彙總數 (2)回收量	量化	RT-EE-150a.2	(1)應通報洩漏之次數及彙總數：0件。 (2)回收量：0噸。		
產品安全	(1)公布召回之次數 (2)召回單位之總數量	量化	RT-EE-250a.1	(1)公布召回之次數：0次。 (2)召回單位之總數量：0件。	—	—
	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	RT-EE-250a.2	不適用（本公司無銷售固定式發電機）。	—	—
產品生命週期管理	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比	量化	RT-EE-410a.1	不適用（本公司無生產之相關產品）。	—	—
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	RT-EE-410a.2	不適用（旭東的產品皆為B2B，非由旭東申請標章，故無統計數據）。	—	—
	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	量化	RT-EE-410a.3	再生能源相關產品之收入：新台幣0元。 能源效率相關產品之收入：新台幣0元。	—	—

揭露主題	揭露指標	性質	編號	說明	對應章節	頁碼
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理描述	討論及分析	RT-EE-440a.1	由資材課負責主要原物料之供應穩定性評估，透過建立供應商審查制度，綜合考量交期履約表現及永續合規性，以降低供應商集中及外部環境變動所帶來之斷料風險。針對關鍵材料，亦規劃替代材料或多元供應來源，以因應市場價格波動或供應中斷情形，確保生產持續運作，並兼顧採購材料符合環境、社會及公司治理（ESG）相關要求。	1-6供應鏈管理	49
商業道德	預防(1)貪瀆及賄賂與(2)反競爭行為之政策及實務之描述	討論及分析	RT-EE-510a.1	本公司重視商業道德與誠信經營，已將反貪腐、賄賂及不當競爭行為之相關規範納入內控制度及員工行為準則，作為全體員工執行業務時之基本行為依循。公司透過明確之職務分工、授權核決機制及內部稽核制度，降低不當利益往來之風險，並設有申訴與檢舉管道，供內外部人員反映疑似不當行為；經查證屬實者，將依相關規定採取必要之懲處與改善措施。上述政策與作為已納入日常管理與稽核作業中，並持續檢視其有效性，以維護誠信經營及支持公司永續發展。	1-2公司治理與誠信經營	39
	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額 ⁵	量化	RT-EE-510a.2	2025年無因有賄賂或貪瀆有關之法律程序導致金錢損失。		
	與反競爭行為法規有關之法律程序導	量化	RT-EE-510a.3	2025年無因反競爭行為相關法律程序造成之財務損失。		

揭露主題	揭露指標	性質	編號	說明	對應章節	頁碼
活動指標	生產單位數量，按產品類別劃分	量化	RT-IG-000.A	(1)半導體設備：台灣廠區60台；中國廠區12台。 (2)半導體零組件：台灣廠區1122PCs。 (3)顯示器設備：台灣廠區8台。 (4)顯示器零組件：台灣廠區166PCs。 (5)智慧醫療：台灣廠區1台。 (6)自行車及傳統設備：台灣廠區232台。 (7)雷射應用設備：台灣廠區9台。 (8)AI伺服器設備：台灣廠區2台。 (9)汽機車零件設備：台灣廠區3台。 (10)汽車後視鏡清洗機：中國廠區5台。 (11)汽車後視鏡廢材處理：中國廠區1套。 (12)自行車車架設備：中國廠區14台。 (13)箱包彎管設備：中國廠區5箱包。 (14)運動器材管件加工設備：中國廠區2台。 (15)傢俱用品彎管設備：中國廠區2台。	—	—
	員工人數	量化	RT-IG-000.B	800人 (台灣地區557人、中國地區243人)。	3-2員工概況	66

附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形																				
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。	旭東之董事會為公司氣候風險管理之最高指導單位，「審計委員會」負責審查風險管理政策、風險胃納及管理架構，並至少每年一次向董事會報告審查情形，並由「永續發展委員會」下設置「環境保護小組」，擔任推動與執行單位。依據本公司「風險管理政策與程序」，公司風險管理流程包含五大要素：風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，以及監督與審查。各執行單位會依據公司策略目標與外部環境，運用分析方法及重大性原則，綜合辨識與評估公司治理、經濟、社會、環境及氣候變遷等構面。																				
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)。	2025年度旭東透過檢視國內外趨勢、產業特性，以及內部跨部門討論，辨識之氣候風險及機會如下： <table><tr><th>風險類別</th><th>風險構面</th><th>風險內容</th><th>影響時程</th><th>風險對公司策略、營運、財務的影響</th></tr><tr><td>轉型風險</td><td>市場</td><td>原物料成本上漲</td><td>中期</td><td> - 若價格轉嫁不易，將壓縮公司獲利空間，導致毛利率下降 - 提高生產與採購壓力，可能造成生產排程調整、庫存風險增加，並影響供應鏈協作，可能需要增加營運資金，以應付更高的採購支出，營運資金彈性下降。 </td></tr><tr><td>轉型風險</td><td>市場</td><td>現有產品和服務的要求及監管</td><td>短期</td><td> - 公司需投入更多人力、流程與系統來追蹤及回應法規，包括稽核、文件管理等，使人力成本增加。 - 產品和服務如未能達法規要求，可能面臨被罰鍰及被市場淘汰風險，使營收下降。 </td></tr><tr><td>轉型風險</td><td>市場</td><td>客戶行為變化</td><td>短期</td><td> - 若客戶更注重產品的碳足跡、回收性、能源效率，公司可能需轉向永續材料、循環經濟或低碳產品，導致研發成本上升、採購成本增加 - 客戶對永續產品的需求增加，公司需增加在市場研究與產品開發上的投入。 </td></tr></table> 短期為3年(含)以內；中期為3年至10年；長期為10年以上。	風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	轉型風險	市場	原物料成本上漲	中期	- 若價格轉嫁不易，將壓縮公司獲利空間，導致毛利率下降 - 提高生產與採購壓力，可能造成生產排程調整、庫存風險增加，並影響供應鏈協作，可能需要增加營運資金，以應付更高的採購支出，營運資金彈性下降。	轉型風險	市場	現有產品和服務的要求及監管	短期	- 公司需投入更多人力、流程與系統來追蹤及回應法規，包括稽核、文件管理等，使人力成本增加。 - 產品和服務如未能達法規要求，可能面臨被罰鍰及被市場淘汰風險，使營收下降。	轉型風險	市場	客戶行為變化	短期	- 若客戶更注重產品的碳足跡、回收性、能源效率，公司可能需轉向永續材料、循環經濟或低碳產品，導致研發成本上升、採購成本增加 - 客戶對永續產品的需求增加，公司需增加在市場研究與產品開發上的投入。
風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響																	
轉型風險	市場	原物料成本上漲	中期	- 若價格轉嫁不易，將壓縮公司獲利空間，導致毛利率下降 - 提高生產與採購壓力，可能造成生產排程調整、庫存風險增加，並影響供應鏈協作，可能需要增加營運資金，以應付更高的採購支出，營運資金彈性下降。																	
轉型風險	市場	現有產品和服務的要求及監管	短期	- 公司需投入更多人力、流程與系統來追蹤及回應法規，包括稽核、文件管理等，使人力成本增加。 - 產品和服務如未能達法規要求，可能面臨被罰鍰及被市場淘汰風險，使營收下降。																	
轉型風險	市場	客戶行為變化	短期	- 若客戶更注重產品的碳足跡、回收性、能源效率，公司可能需轉向永續材料、循環經濟或低碳產品，導致研發成本上升、採購成本增加 - 客戶對永續產品的需求增加，公司需增加在市場研究與產品開發上的投入。																	

項目	執行情形			
	機會類別	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響
	資源效率	採用更有效率的運輸和配銷方式	長期	- 有效率的運輸和配銷，將使公司減少採購與出售的運輸次數，更有效的降低運輸成本，並減少運輸過程溫室氣體排放。 - 於公司採購及銷售的運輸規劃，需更有計畫性與整合性，才能達到有效率的運輸方式。
	資源效率	使用更高效率的生產流程	短期	- 使用高效率的生產流程，將使公司減少製造時消耗的能源及溫室氣體排放量，有助於公司節省製造成本，並提升產品競爭力。 - 更高效率的生產流程需仰賴研發及製造部門的協作及嘗試，過程可能因測試失敗致產品異常或浪費材料、研發成本的情況。
	能源來源	使用新技術	中期	- 自行產製再生能源並自發自用，有利於降低產品能耗及碳足跡，提高產品競爭力。 - 公司針對耗能及溫室氣體排放熱點，加以控管其能源消耗量，評估使用再生能源的可行性。
短期為3年(含)以內；中期為3年至10年；長期為10年以上。				

項目	執行情形				
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	旭東評估極端氣候尚未對營運造成實體風險，惟其所帶來之轉型風險亦可能對公司造成衝擊。2025年本公司辨識「原物料成本上漲」、「現有產品和服務的要求及監管」、「客戶行為變化」等轉型風險可能造成旭東業務、策略及財務之影響，故擬定相關轉型行動與評估財務影響如下表。				
風險類別	風險構面	風險內容	因應策略方案	因應方案的財務影響	
轉型風險	市場	原物料成本上漲	- 重新評估產品組合與市場策略。 - 生產排程預留原物料供應延遲空間，或導入替代材料、擴大本地採購來源。 - 強化供應鏈韌性，尋找，尋找替代供應商來源。 - 定期評估資金狀況，提前預備應付款項，避免資金周轉風險。	- 業務部定期重新評估產品組合，調整市場策略，將使營業成本、人力費用增加。 - 生產排程調配將使人力費用增加，導入替代材料及擴大本地採購，可能增加採購支出、但運輸費用下降	
轉型風險	市場	現有產品和服務的要求及監管	- 各營業單位隨時追蹤法令動向，並定期於主管會議提出新法議題。 - 需針對產品和服務進行調整、研發，以符合法規要求。	- 各營業單位組成法令追蹤專案小組，用以及時應對法令更新，使人力成本增加，惟預期減低罰鍰風險。 - 依法調整產品及服務，預期製造成本、研發費用增加。	
轉型風險	市場	客戶行為變化	- 業務單位需與研發單位共同定期開會，討論客戶需求及公司產品調整研發方向。 - 採購部門尋求低碳、永續材料來源，建立清單以應對未來使用永續材料之情形。 - 業務單位執行每半年一次市場調查分析，作為提供公司新產品開發方向與建議。	- 業務單位需與研發單位共同定期開會，人力成本增加；研發單位測試及研究費用亦會增加。 - 採購部門尋求低碳、永續材料來源，尋求材料與供應商使人力成本增加。 - 業務單位調查分析使人力成本增加。	

項目	執行情形
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。	旭東目前透過檢視國內外趨勢、產業特性，以及內部跨部門討論，定期進行氣候風險之辨識與評估，並將風險管理整合於整體治理機制中，制定因應政策及緊急應變措施。此外，藉由營運持續管理機制、內部控制與稽核制度、建置知識管理系統 (KM) 與內網資訊平台，並推動各項管理作業數位化 (如規劃導入ISO 27001資訊安全管理體系) 等作為，將「預防為先」的風險觀念深入企業文化之中，藉此降低營運中斷的潛在損失，並強化企業永續經營韌性。
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。	本公司未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。
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。	本公司尚未制定氣候相關風險之轉型計畫，故不適用。

項目	執行情形
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價制度，故不適用。
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。	本公司尚未設定氣候相關目標，亦未使用碳抵換或再生能源憑證，故不適用。
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)。	如下1-1及1-2內容

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CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

Ans：

溫室氣體類別	年度	2025年		
	單位；據點	外埔廠、幼獅廠	后科廠、大甲廠	台灣全廠區合計
範疇一	公噸CO ₂ e	456.7688	335.8728	792.6416
範疇二	公噸CO ₂ e	958.5626	918.0061	1,876.5687
溫室氣體總排放量	公噸CO ₂ e	1,415.3314	1,253.8789	2,669.2103
查證狀態		第三方查證	自主盤查	
個體營收(百萬元)				1,796.850
溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e/百萬元) (總排放量/個體營收)				1.4855

註1：2025年度依據ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準及營運控制權法，進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。

註2：個體營收為經安侯建業聯合會計師事務所查證後之財務報告數據

註3：本公司於2025年度首次執行溫室氣體盤查，故無2024年以前之數據。

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。

Ans：

本公司依規定須於2028年完成2027年度母公司溫室氣體盤查確信，針對目前盤查範圍（外埔廠及幼獅廠），已由法標國際認證股份有限公司進行第三方確信，其餘廠區將依法規時程要求規劃驗證。



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。

Ans：

本公司依規定於2027年完成2026年度合併公司溫室氣體盤查並設定減量基準年及減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形，故目前尚未完成設定。



WisePioneer

STBM
Shuz Tung Bending Machines