



2025

先益電子永續報告書

SHIAN YIH ELECTRONIC INDUSTRY CO., LTD.
Sustainability Report

成為 LED 光學應用領域之模具、射出與產品組裝的領導供應商。

永續核心技術之發展，
服務市場客戶之所需。

We develop sustainable core technologies to
meet market and customer needs.



目錄

1

關於 先益電子

- 1-1 關於本報告書
- 1-2 總經理的話
- 1-3 公司簡介
- 1-4 公司沿革
- 1-5 公司核心價值

3

公司治理

- 3-1 公司治理架構
- 3-2 營運績效
- 3-3 產品品質管理
- 3-4 產品生命週期管理
- 3-5 風險管理

2

永續管理

- 2-1 營運及產業價值鏈概況
- 2-2 利害關係人鑑別與溝通
- 2-3 重大主題鑑別流程
- 2-4 重大主題列表

4

環境政策與 研發創新

- 4-1 環境政策及管理系統
- 4-2 研發技術創新與管理
- 4-3 溫室氣體排放

5

供應鏈管理

- 5-1 供應鏈風險與管理
- 5-2 當地採購
- 5-3 責任供應商承諾

6

員工關懷

- 6-1 人權政策與管理
- 6-2 員工分布資料
- 6-3 薪酬與福利
- 6-4 職業安全及健康

附錄

- 一、GRI Standards
準則索引表
- 二、SASB 準則對照表 (硬體業別
Hardware)
- 三、上櫃公司編製與申報永續報告
書作業辦法

01

關於
先益電子

1-1 關於本報告書

本報告書以先益電子工業股份有限公司之合併公司為組織邊界，涵蓋先益電子合併公司所有營運據點，即台灣台中市南屯區總公司一廠（台中市南屯區工業 24 路 22 號）、二廠（台中市西屯區工業 12 路 8-1 號）及子公司（包含苗栗、中國東莞及薩摩亞等），下稱先益電子、本公司、先益、先益集團。

本公司考量各營運據點日常營運對經濟、環境及人權面造成之影響，定義本報告書所指之「重要營運據點」包括：台中總公司、台中二廠，及苗栗、中國東莞之子公司。本報告書涵蓋公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日在經營績效、公司治理、環境政策、員工關懷等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。部份內容與績效資料因撰述可比較性及完整性包含至 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，將於報告書內文中敘明。報告書中財務數據相關指標及公司治理、環境、社會與人權等其餘指標均以合併公司之重要營運據點為揭露範圍，以呈現集團之經營理念與目標。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用「全球永續性報告倡議組織」（Global Reporting Initiative, GRI）發行的永續性報導準則（GRI Standards）、「永續會計準則委員會」（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發行的永續會計準則（SASB Standards）硬體業別（Hardware）及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（作業辦法）」撰寫，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查核簽證後之合併財務報告資訊，以新台幣計算。

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，與財務報告的報告期間相同。報告書發布日期為 2026 年 8 月。

報導週期

此報告書為本公司第二份永續報告書，報告書的發行週期為每年一次，先益電子預計每年 8 月 31 日以前發行前一年度之永續報告書。

先益電子合併集團包含之所有實體表列如下

公司名稱	是否納入永續報告書
先益電子工業股份有限公司 總公司一廠：台中市南屯區工業 24 路 22 號 二廠：台中市西屯區工業 12 路 8-1 號	V
Shian Yih(Samoa)Electronic Industry Co.,Ltd OffshoreChambers,P.O.Box217,Apia,Samoa	V
誠益光電科技股份有限公司 苗栗縣竹南鎮獅山 70 之 20 號	V
Fair Some(Samoa) Industrial Ltd. OffshoreChambers,P.O.Box217,Apia,Samoa	V
Wise Development Group Ltd. OffshoreChambers,P.O.Box217,Apia,Samoa	V
東莞可盛光電有限公司 東莞市東坑鎮盛泉路 3 號	V
東莞先益電子有限公司 東莞市東坑鎮駿達西路 122 號	V

註：2025 年度報導邊界已 100% 併入子公司。

意見回饋管道

如有任何建議或疑惑，可透過以下聯繫方式反應。

負責單位：財務部 | 聯絡人：陳瑞穗 | 電話：886-4-2359-0111

電子信箱：amanda@shianyih.com.tw

地址：40850 台中市南屯區工業 24 路 22 號

資訊重編情形

2025 年報告書由於新增報導邊界，與 2024 年報告書的部分章節內容略有調整，但不影響讀者與前一年度報告的比較。相關重編細節已於報告書中說明，並可透過索引表查閱揭露內容。

報告書撰寫及品質管理流程

本公司之永續報告書由永續發展推動小組編製後，呈永續發展推動小組召集人（總經理）覆核，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書於 2026 年 8 月 5 日舉行的董事會核准，未有進行外部保證或確信。

重編資訊	重編原因	重編影響		章節索引
		重編前	重編後	
關於本報告書	2025 年度報導邊界已 100% 併入子公司。	請同步參考 2024 年永續報告書 P3。	請同步參考本報告書「關於本報告書」小節。	關於本報告書
公司簡介 - 關於先益電子表格之員工人數	因組織邊界由個體公司擴大至涵蓋合併公司，致本年度與 2024 年度之揭露範圍及比較基礎有所差異。	請同步參考 2024 年永續報告書 P5。 員工人數涵蓋範圍為先益電子個體公司於台灣及中國共 4 個營運據點，共 808 人。	請同步參考本報告書「公司簡介 - 關於先益電子」小節。 員工人數涵蓋範圍為先益電子合併公司於台灣及海外共 5 個營運據點，共 709 人。	公司簡介 關於先益電子
3-2 營運績效 組織所產生及分配的直接經濟價值表格	因組織邊界由個體公司擴大至涵蓋合併公司，2024 年之「分配之直接經濟價值」、「營運成本及費用」、「員工薪資與福利」及「留存之經濟價值」改採合併公司數據揭露。	請同步參考 2024 年永續報告書 P31。 2024 年 分配之直接經濟價值 1,702,428 千元 營運成本及費用 1,396,045 千元 員工薪資與福利 126,888 千元 留存之經濟價值 56,592 千元	請同步參考本報告書「3-2 營運績效」小節。 2024 年 分配之直接經濟價值 1,703,415 千元 營運成本及費用 1,073,387 千元 員工薪資與福利 450,532 千元 留存之經濟價值 55,605 千元	3-2 營運績效
		無重大影響，重編後 2024 年度留存之經濟價值減少 987 千元。		

重編資訊	重編原因	重編影響		章節索引
		重編前	重編後	
4-1 能源管理 近三年能源使用量 (台灣一廠 + 二廠) 表格	2024 年永續報告書汽油公升數計算有誤 (誤用公里數轉換係數)，本年度更正數據。	請同步參考 2024 年永續報告書 P35。 2024 年 汽油 15,729 公升 能源總消耗量 7,570.03 GJ 能源強度 8.83 GJ/ 百萬元	請同步參考本報告書「4-1 能源管理」小節。 2024 年 汽油 6,947 公升 能源總消耗量 7,285.97 GJ 能源強度 8.50 GJ/ 百萬元	4-1 能源管理
		無重大影響，重編後 2024 年度能源強度減少 0.33 GJ/ 百萬元。		
6-2 人力結構 人力結構表格	因組織邊界由個體公司擴大至涵蓋合併公司，致本年度與 2024 年度之揭露範圍及計算基礎有所差異。	請同步參考 2024 年永續報告書 P49。	請同步參考本報告書「6-2 人力結構」小節。	6-2 人力結構
		無重大影響。		
6-2 治理單位與員工多元化 人力資源結構表格	因組織邊界由個體公司擴大至涵蓋合併公司，致本年度與 2024 年度之揭露範圍及計算基礎有所差異。	請同步參考 2024 年永續報告書 P50。	請同步參考本報告書「6-2 治理單位與員工多元化」小節。	6-2 治理單位與員工多元化
		無重大影響。		

1-2 總經理的話

各位關心先益電子的夥伴們：

2025 年，我們仍處於全球政治與經濟動盪的後續影響中。面對極端氣候帶來的變遷、地緣政治的挑戰，以及各項營運成本的波動，先益電子深知，唯有落實環境 (Environment)、社會 (Social) 與公司治理 (Governance) 的平衡發展，企業才能在不確定性中展現韌性，實現永續成長。在中國，我們導入光伏設備發展太陽能發電，以達到節能降耗的效果，同時於廠內推動碳盤查機制，並每月更新集團整體碳盤查數據；在生產端，則透過增加自動化設備來提升生產效能，並協助客戶對車燈產品進行碳排放的盤查，未來可進一步擴展至其他產品，並從產品設計面持續檢討與優化節能減碳措施。

環境面：邁向低碳營運

雖「溫室氣體排放」與「環境政策管理系統」已於本年度轉為公司常態性揭露與管理項目，但我們對減碳的承諾從未鬆懈。先益電子持續配合政府 2050 年淨零排放目標，並已於車燈產品的包裝設計與產品可回收性上進行調整來達到減碳降耗，同時透過程序優化與目標管理，持續推動及落實低碳營運，提升產業競爭力。

社會面：留才與共榮

員工是公司成長的核心。在 2025 年，我們特別將「人才吸引、發展與留任」列為年度重大主題，致力於應對當前的人才留任挑戰。除了既有的競爭力薪酬、旅遊補助及完善的福利措施外，我們更強化教育訓練與人權保障，打造讓同仁安心成長的幸福企業。

治理面：完善風險管理與數位資安防禦

因應法規要求與利害關係人的高度關注，先益電子在 2025 年正式將「資訊安全管理」與「風險與危機管理」納入重大主題。在資安具體作為上，我們採取了包括帳號管理、防火牆隔離、加密技術及入侵偵測系統在內的多層次防護措施，並結合定期員工培訓以提升全員資安意識。以確保客戶資料與內部營運數據的安全，建構企業的數位韌性。同時，我們持續推動董事會成員多元化，憑藉跨領域的專業決策，深化誠信經營並落實資訊透明化

先益將持續透過永續發展推動小組的跨部門合作，秉持熱情關懷、誠信正直、節能環保的企業文化，在永續發展的道路不斷創新。

總經理 黃功龍



1-3 公司簡介

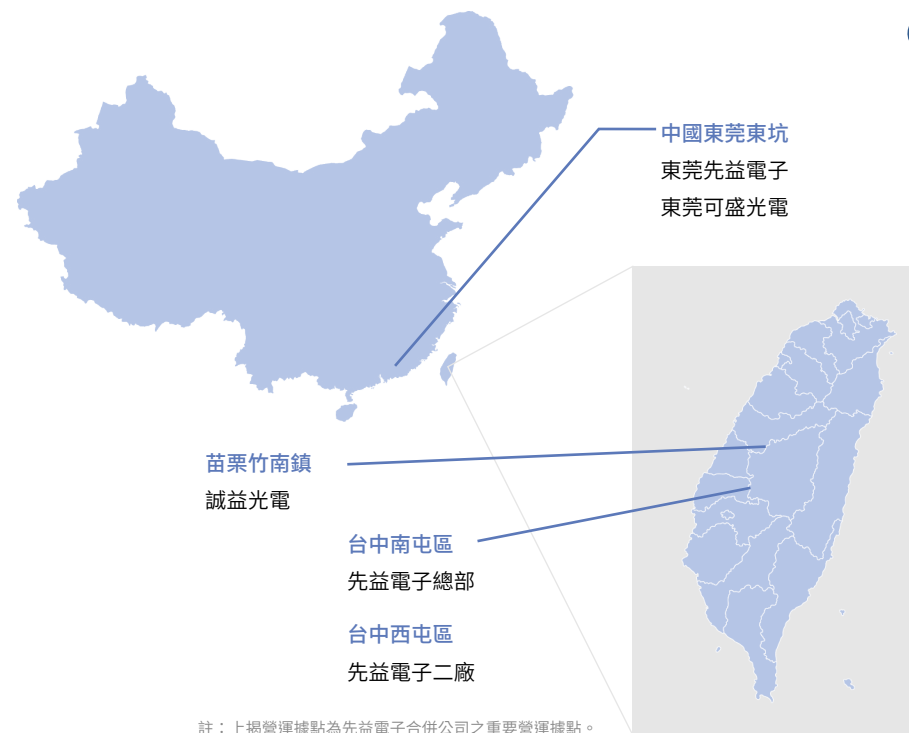
關於先益電子

先益電子工業股份有限公司成立於 1979 年 10 月 11 日，總部位於台灣台中市南屯區工業二十四路 22 號，全球營運據點涵蓋台灣台中、苗栗、中國東莞…等共計 5 營運據點。於 2025 年，先益電子的合併營收達新台幣 1,295,459 千元，更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2025 年度合併財務報告及股東會年報。

2025 年度本公司營運主要致力於開發附加價值高且符合市場需求的精密產品、製程改善、積極拓展國際市場，並加強員工訓練；未來本公司期望加強產業凝聚力，透過共同資源平台達到資源共享及技術成長機會，並加緊產品開發速度，提高創新產品的市占率。

公司全名	先益電子工業股份有限公司
產業類別	上櫃光電業
員工人數 (註 1)	709 人
資本額	新台幣 611,750,110 元
設立日期	1979 年 10 月 11 日
主要產品與技術	LED 背光模組及顯示器之加工買賣業務
董事長	王惠民
總經理	黃功龍
上櫃	2008 年 4 月 08 日，股票代碼 3531

註 1：員工人數涵蓋範圍為先益電子合併公司於台灣及海外共 5 個營運據點，以 2025 年 12 月 31 日之正職員工人數計算。

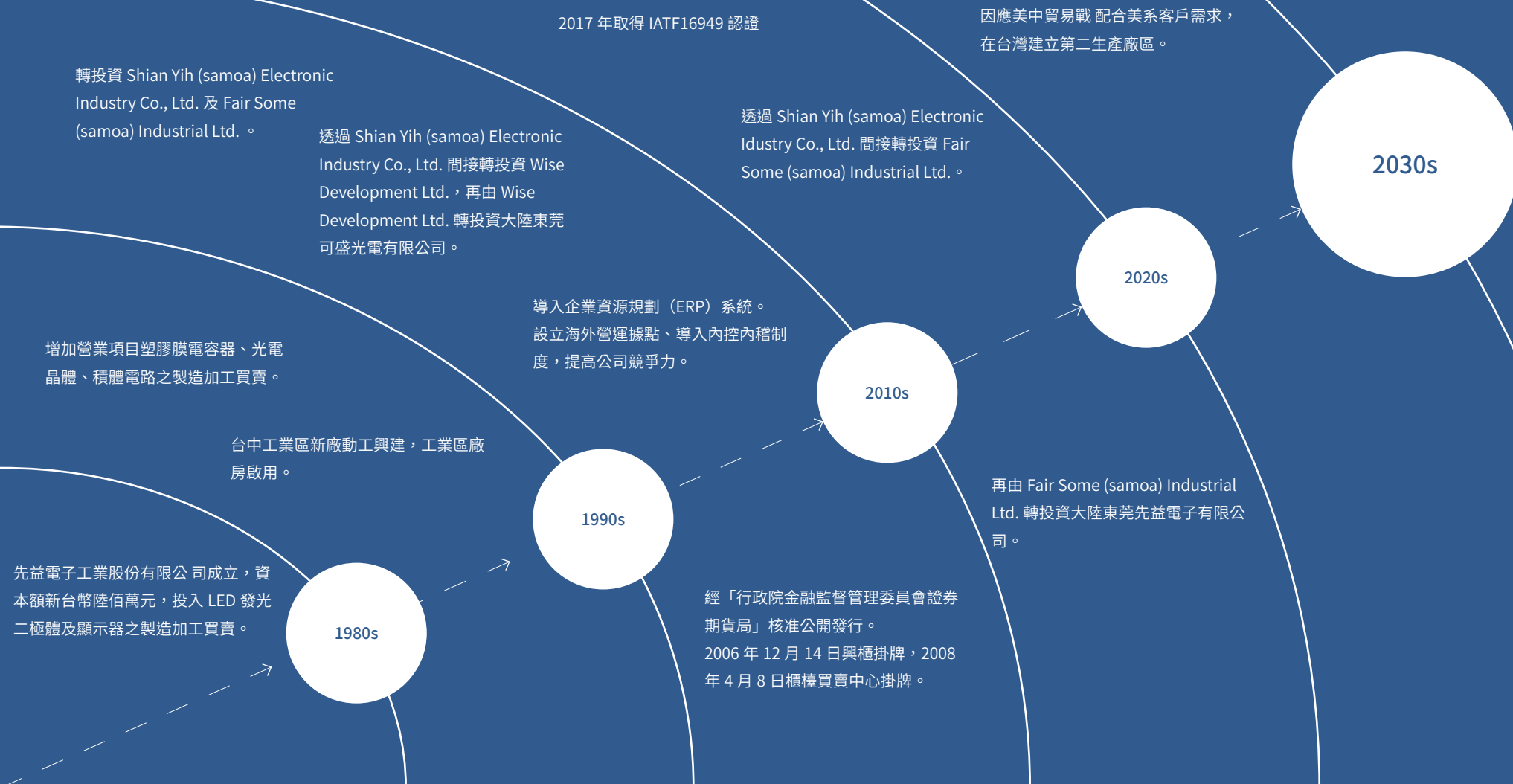


註：上揭營運據點為先益電子合併公司之重要營運據點。

先益電子透過參與國內外產業相關公、協會，以促進產業交流與發展，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於 2025 年度，共參與 3 個國內外相關公協會與非營利組織，皆未擔任重要職務。

公協會組織		
公協會	主要活動	擔任職務
台灣區電機電子工業同業公會	產業資訊交流	會員
光電學會	產業資訊交流 / 光電學會年會	會員
材料世界網	產業資訊交流 / 技術研討會、發表會	會員

1-4 公司沿革



1-5 公司核心價值



願 景

成為 LED 光學應用領域之模具、射出與產品組裝的領導供應商。



使 命

永續核心技術之發展，服務市場客戶之所需。



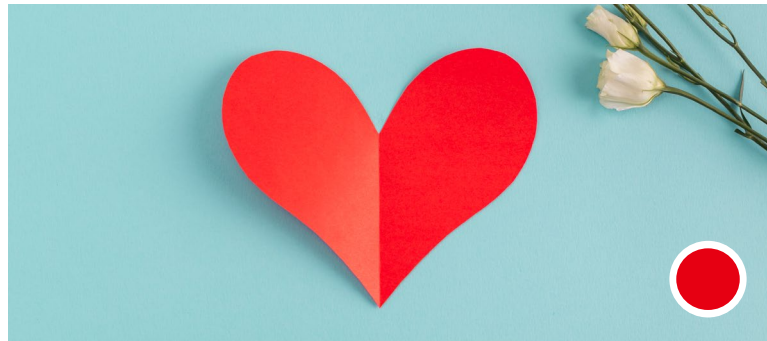
節能環保

致力節能減碳、保護環境，促進地球環境資源永續利用。



熱情關懷

溫馨陪伴、用心關懷，創造熱情先益大家庭。



誠實正直

以正直、坦率的心，作為人與人的信任基礎。

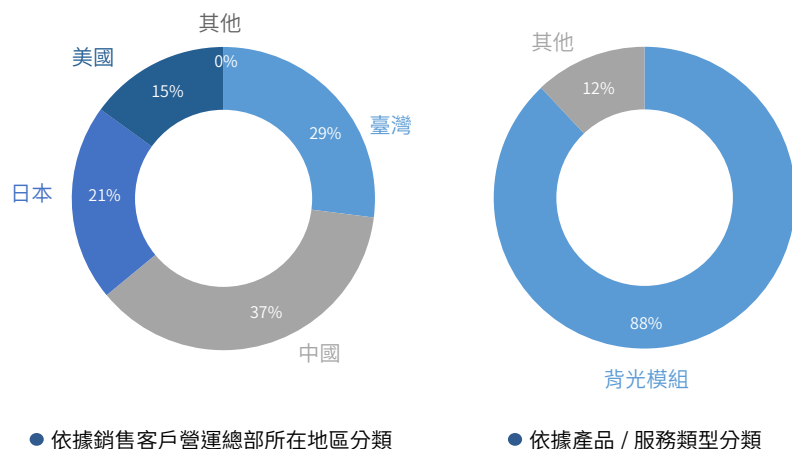


02

永續管理

2-1 營運及產業價值鏈概況

2025 年度先益電子合併營業收入計新台幣 1,295,459 千元，依銷售客戶營運總部所在地及產品／服務類型，區分占比如下：



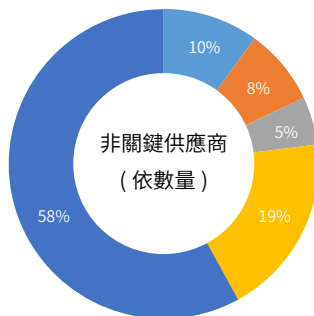
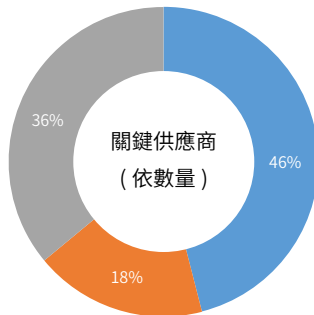
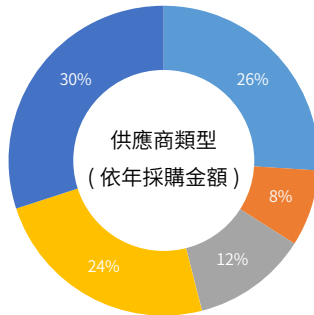
本公司 2025 年度之產業價值鏈說明如下：

- (1) LED 背光模組產業價值鏈包括 LED 晶粒、LED 封裝、背光模組及 LCM (Liquid Crystal Display Module) 等四個價值活動，上游材料多仰賴進口，自給能力不高，因應手機固定換機潮及多項背光模組應用產品所帶來的背光模組需求，上下游廠商切入背光模組組裝日漸增多。日後隨著 LCD 產業在兩岸生根與茁壯，以及因應降低成本的競爭壓力，上中下游將會逐漸以多樣方式發展與整合，呈現出完整的產業連結體系。
- (2) 主要供應商為供應先益電子背光模組中背光源所需之白光 LED 成品，主要原物料購自本公司之子公司東莞先益電子有限公司、東莞可盛光電有限公司。
- (3) 主要下游客戶終端產品應用面為車載、工控與智能消費性產品。

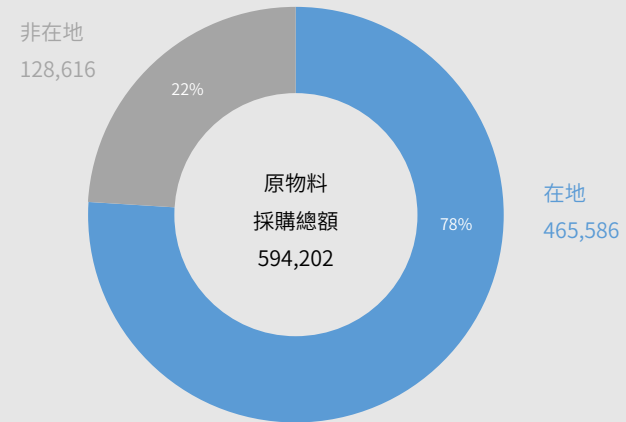
與前一報導期間相比，本公司之行業營運活動、產業價值鏈狀況及其他商業關係，並無顯著變化。



先益電子於 2025 年度合作供應商共 356 家。主要採購類別為背光模組中背光源所需之白光 LED、銅框及貼布等，主要供應商為最近二年度任一年度中進貨金額占進貨總額 5% 以上者，共計 11 家，採購金額占所有供應商總採購金額比例約 28%。2025 年度總採購金額約為新台幣 594,202 千元，而採購支出最高的項目是背光模組中背光源所需之白光 LED 成品。



- LED
- PCB/FPC
- 銅框
- TAPE
- 其他



單位：新台幣千元

原物料供應商類型	
採購金額 (新台幣千元)	比例
在地	
465,586	78%
非在地	
128,616	22%
總計	
594,202	100%

註：上表採購金額揭露範圍為先益電子合併集團，「在地」與「非在地」之劃分係以集團中各實體營運所在地判定。

2-2 利害關係人鑑別與溝通

公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注程度與作為亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此先益電子重視且落實與利害關係人之溝通。本公司 2025 年度依據 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、關注度和多元觀點，及參考同業之辨識結果，進一步選擇重要利害關係人，最後

鑑別出五大類主要的利害關係人，分別為股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、員工、客戶、政府機關。

本公司針對不同利害關係人，依據其性質、關注之議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
股東 / 投資人	公司以公開透明的經營策略與財務資訊，協助投資人掌握公司發展方向、維護股東權益，並持續提升投資價值，建立長期信任與合作。	1、職業安全及健康 2、產品生命週期管理 3、經濟績效 4、研發技術與創新管理 5、產品品質管理 6、資訊安全管理	財務報告	每季	1. 依規定發布財務報告 4 次 2. 召開股東常會 1 次 3. 召開法人說明會 1 次 4. 於公開資訊觀測站發布重大訊息 26 次
			股東會	每年一次	
			法說會	每年一次	
			重大訊息公告	不定期	
			發言人專線及信箱	不定期	
供應商 / 承攬商	先益電子與供應商攜手推動永續，打造信任、穩健且具責任感的供應鏈，共同提升產業競爭力，實現長期穩健成長與共享價值。	1、供應鏈管理 2、產品品質管理 3、經濟績效 4、資訊安全管理 5、風險與危機管理	供應商考核 / 評鑑	每年一次	1. 每年進行供應商考核 / 評鑑作業 2. 供應商產品 Roadmap 服務及經營理念不定期的交流分享 3. 即時與供應商進行質量、交期會議、電話、mail 溝通
			供應商 Roadmap	不定期	
			及時會議、電話及郵件	即時	
員工	我們秉持以人為本的理念，提供合理且具競爭力的薪酬與多元福利，並營造安全、充滿關懷的工作氛圍，吸引優秀人才，使其與公司共存共榮。	1、資訊安全管理 2、職業安全及健康 3、研發技術與創新管理 4、經濟績效 5、人才吸引、發展與留任 6、產品品質管理	內部公告	不定期	1. 公司內部公告：/2025 年平均 2-3 則 / 月 2. 勞資會議 /2025 年召開 4 次 3. 跨部門溝通 / 每周召開 1 次 4. 2025 全年執行健康檢查補助 94 人次 5. 2025 年度員工平均教育訓練時數 10.6 小時
			勞資會議	每季一次	
			員工意見信箱	即時	
			員工諮商	即時	
			培訓計畫	每月一次	
			勞工健康檢查	每年一次	

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
客戶	客戶是公司穩健成長的關鍵夥伴，我們承諾提供安全、優質且具信賴感的產品與服務，並透過持續精進，維護與客戶的互信關係。	1、產品品質管理 2、供應鏈管理 3、環境政策及管理系統 4、產品生命週期管理	電子郵件	即時	1. 電子郵件 / 視訊 / 電話連繫 (每天) 2. 工程會議 / 業務會議 (每周二次) 3. 國內業務拜訪每周 8 次 / 國外業務拜訪每年 12 次 4. 客戶供應商積分卡達到優良等級 (Class A)。 5. 產品 / 市場資訊蒐集、進行客商服務，以滿足客戶 / 市場端需求及提升公司產品、服務競爭力。 6. 發出客戶滿意度調查表，於 12 月底全數收回，並於隔年 1 月初完成客戶滿意度調查確認成效，2025 年度客戶滿意度調查分數台灣先益 (SY) 為 100 分，東莞先益 (DS) 為 91.8 分，東莞可盛 (KS) 為 92.3 分 (滿分皆為 100 分)。 7. 客戶至公司進行稽核評鑑共 12 次
			電話、視訊及網路社群溝通	即時 / 每周	
			業務拜訪	每周 / 每年	
			客戶年度供應商積分卡	每月	
			客戶滿意度調查	半年一次	
			客戶年度稽核評鑑	不定期	
			官網訊息揭露與維護	不定期	
政府機關	公司積極遵循政府政策與法規，並與政府保持緊密互動，確保企業營運與政策方向一致，以促進產業發展，共同實現永續經營的願景。	1、職業安全及健康 2、產品生命週期管理 3、供應鏈管理	快速安全遞送服務	不定期	1. 政府公文往來平均 3 件 / 月 2. 法規宣導會平均 1 次 / 季 3. 發布重大訊息於公開資訊觀測站 26 次 4. 完成政府機關之財報審查 1 次 5. 參與櫃買中心 (OTC) 宣導會 1 次
			公文往來	不定期	
			依政府機關回報相關資料	不定期	
			主管機關查核	不定期	
			重大訊息公告	不定期	
			法規宣導會	不定期	
			研討會	不定期	

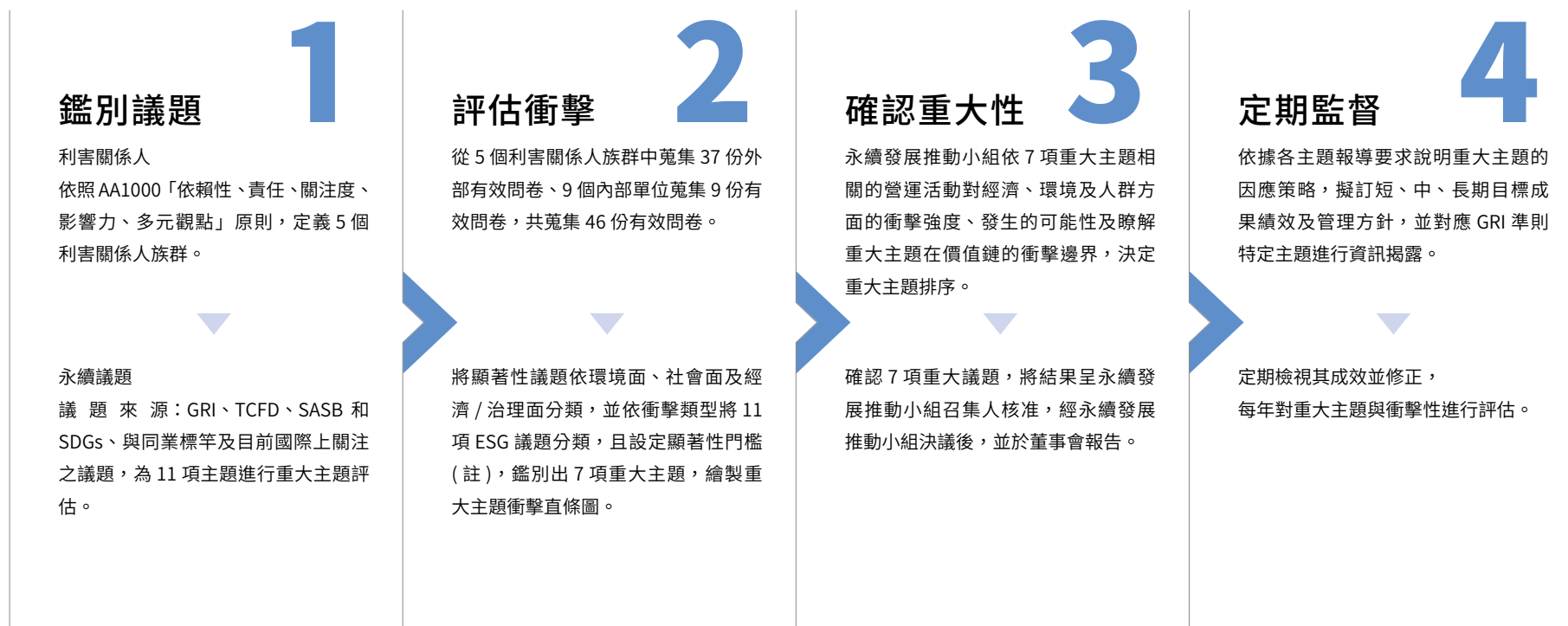
2-3 重大主題鑑別流程

先益電子使用問卷調查方式，透過各個與利害關係人（包括股東／投資人、供應商／承攬商、員工、客戶、政府機關）有往來之相關單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2025 年內部有效問卷調查回收 9 份、外部利害關係人問卷調查回收 37 份，共回收 46 份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，本公司依永續發展推動小組及利害關係人與內外部專家意見，將 11 項 ESG 議題依環境面、社會面及經濟／治理面分類，且依永續發展推動小組、利害關係人與內外部專家意見設定顯著性門檻（註），繪製重大主題衝擊直條圖後得出 2025 年度之 7 項重大主題，將

結果呈永續發展推動小組召集人（總經理），並經永續發展推動小組決議後，業呈董事會報告。

永續小組依 7 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強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應 GRI 準則特定主題。



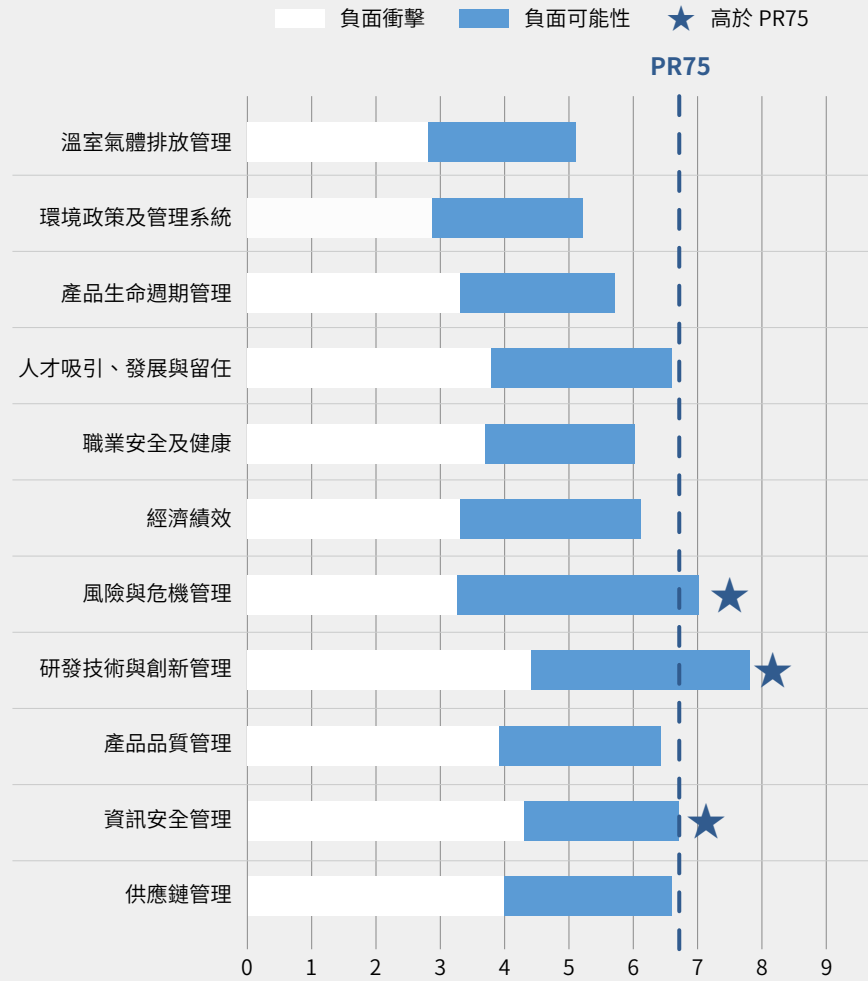
註：顯著性門檻為各議題之負面或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級 75 以上者，或外部利害關係人問卷關注程度平均分數位於百分等級 75 以上者。

2-4 重大主題列表

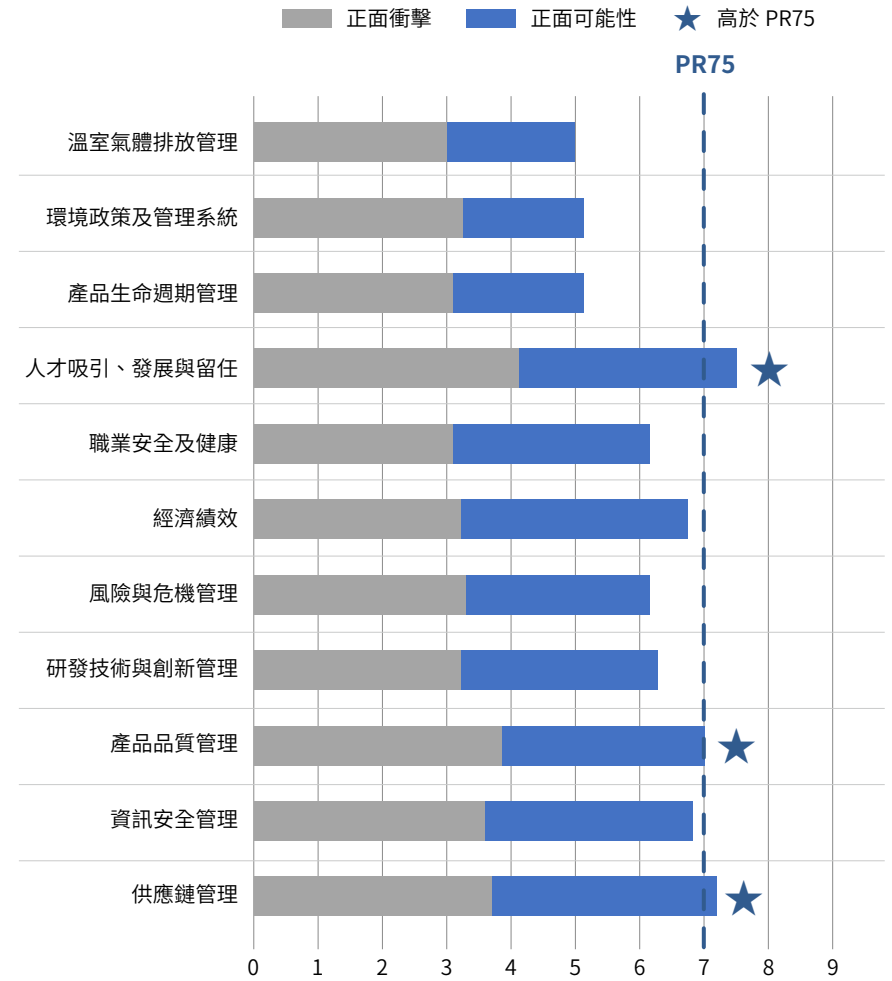
排名	2025 年重大主題名稱	2024 年重大主題名稱	變動情形及原因
1	職業安全及健康	職業安全及健康	-
2	供應鏈管理	供應鏈管理	-
3	研發技術與創新管理	研發技術與創新管理	-
4	產品品質管理	產品品質管理	-
5	風險與危機管理	-	新增，因永續風險為本公司近年關注重點，故評估結果落入本年度重大主題。
6	資訊安全管理	-	新增，因法規與外部利害關係人皆注重資訊安全管理，故評估結果落入本年度重大主題。
7	人才吸引、發展與留任	-	新增，因人才留任議題為本公司近年留意議題，故評估結果落入本年度重大主題。
8	-	營運績效	退出，營運績效、溫室氣體排放、環境政策及管理系統皆已列為本公司持續關注議題，往後年度亦將納入常態揭露項目，持續管理此些議題，並每年於永續報告書中報導。
9	-	溫室氣體排放	
10	-	環境政策及管理系統	

註：本年度重大主題經重新評估後略有變動，新增「人才吸引、發展與留任」、「風險與危機管理」及「資訊安全管理」，以因應近年產業趨勢與公司營運需求；同時將「營運績效」、「溫室氣體排放」及「環境政策及管理系統」調整為一般揭露主題。

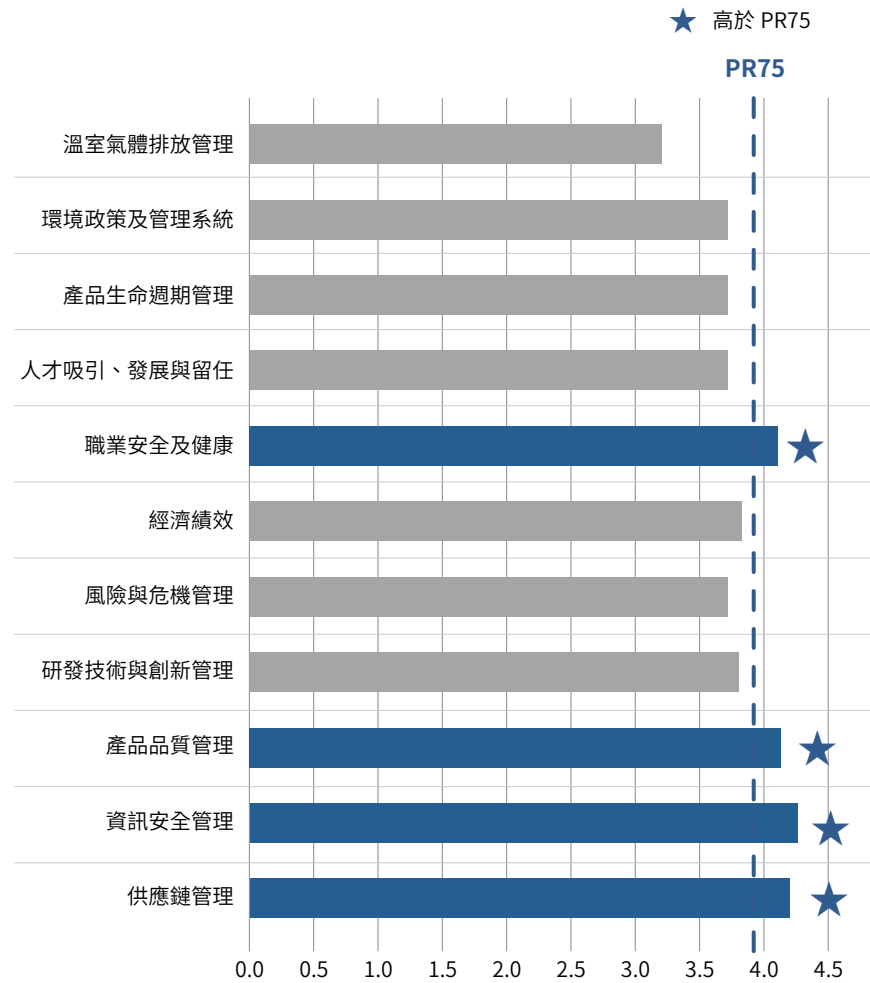
負面衝擊



正面衝擊



外部利害關係人關注程度



本公司 2025 年度 11 項關注議題列示如下表

排名	議題名稱
1	溫室氣體排放管理
2	環境政策及管理系統
3	產品生命週期管理
4	人才吸引、發展與留任★
5	職業安全及健康★
6	經濟績效
7	風險與危機管理★
8	研發技術與創新管理★
9	產品品質管理★
10	資訊安全管理★
11	供應鏈管理★

註：標示★為本年度之重大主題。

回應重大主題

☆：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	產業鏈衝擊面向		衝擊類型	
人才吸引、發展與留任	員工	上游		負面	若薪酬福利或培訓規劃不足，恐導致人才流失與組織知識斷層，引發員工的內部矛盾、高流動率，甚至影響整體的營運穩定性。
		本公司	☆負☆正		
		下游		正面	完善的人才培育與留任機制可提升員工的專業能力及向心力，進而促進服務品質及組織競爭力。
		社區 / 社會			
職業安全及健康	股東 / 投資人 員工 政府機關	上游		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。
		本公司	☆負☆正		
		下游		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。
		社區 / 社會	☆負☆正		
供應鏈管理	供應商 / 承攬商 客戶 政府機關	上游	☆負☆正	負面	若公司對供應商的監管不足，將可能引發品質瑕疵、勞安環保或誠信人權等永續爭議，甚至影響企業聲譽。
		本公司	☆負☆正		
		下游	☆負☆正	正面	健全的供應鏈管理可強化供應商在永續議題的表現，確保產品品質與交期穩定，並共同推動合作夥伴的風險控管與產業永續競爭力。
		社區 / 社會	☆負☆正		
風險與危機管理	供應商 / 承攬商	上游	☆負☆正	負面	若公司風險識別與應變機制不足，將導致突發事件擴大損害，影響財務、營運與利害關係人的信任。
		本公司	☆負☆正		
		下游		正面	完善的風險管理制度有助於預防潛在損失、提升決策品質與韌性，確保公司在變動環境中穩健發展。
		社區 / 社會			
研發技術與創新管理	股東 / 投資人 員工	上游		負面	若未積極推動技術創新及資源控管，將導致成本浪費、產品缺乏差異化，而降低企業成長動能並流失商機。
		本公司	☆負☆正		
		下游		正面	持續的研發與創新能提升客戶體驗、服務價值與市場差異化，創造企業競爭力及長期成長動能。
		社區 / 社會			
產品品質管理	股東 / 投資人 供應商 / 承攬商 員工 客戶	上游	☆負☆正	負面	公司的品質管理流程不夠完善，可能造成產品瑕疵、客訴增加，導致營運損失與客戶流失，甚至引發信譽受損及法規處分。
		本公司	☆負☆正		
		下游	☆負☆正	正面	嚴謹的品質管理系統能確保產品各環節均符合法規與客戶要求，提升產品安全性與品牌信任度。
		社區 / 社會	☆負☆正		
資訊安全管理	股東 / 投資人 供應商 / 承攬商 員工	上游	☆負☆正	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。
		本公司	☆負☆正		
		下游		正面	完善的資訊安全制度可確保營運穩定與資料保密，維護公司自身權益及客戶、合作夥伴的信任。
		社區 / 社會	☆負☆正		

重大議題管理方針

主題		人才吸引、發展與留任	職業安全及健康
推動政策與管理方針		1. 先益電子用人唯才，訂定人權政策實踐企業對員工保障的承諾。 2. 提供完善的薪酬福利及多元培訓資源。 3. 落實績效考核制度，協同仁擁有明確的職涯發展方向、持續成長並提升留任意願，打造穩定且具競爭力的人才環境。	1. 制訂年度目標方案。 2. 遵循當地法令要求。 3. 進行作業風險評估。 4. 實施改善計劃矯正不符合項目。 5. 規劃緊急應變措施及防災演練。 6. 辦理健康檢查及關懷員工。 7. 打造友善職場環境及推動促進健康活動。
負面衝擊預防措施或補救程序		1. 制定人權政策推動平等就業政策，並設置保密申訴機制，確保員工權益受到尊重與保護。 2. 規劃課程、外訓等多元職能發展資源，同時推動儲備幹部計畫，使員工有不斷成長的機會。 3. 每季舉辦勞資會議及每年進行員工滿意度調查，提供暢通的溝通管道，共同檢視及優化人才政策。	1. 每季會針對上個月所發生之工安事項進行檢討及宣導。 2. 每季會針對前季統整發生工安事項匯報各管理階層。 3. 本公司依職業衛生管理要求，每年提出職業安全衛生 16 項計畫，並進行 PDCA 之有效性評量，以確保其持續的適用性、適切性及有效性。
2025 年管理成果		1. 舉辦 4 次勞資會議，勞方與資方代表各占 50%。 2. 舉辦 新人訓練、專業訓練、通識訓練、管理培訓及法遵訓練等主題的教育訓練，本年度總訓練時數為 7,512.6 小時，培訓費用達 161,422 元。 3. 2025 年接受考核之全體員工比例為 99.57%。 4. 執行員工滿意度調查，先益台灣及誠益平均 46.8 分、東莞先益 61.66 分、東莞可盛 62 分（滿分 100 分）。 5. 2025 年人權政策宣導成效良好，收到員工申訴案 0 件。	1. 2025 年無任何員工罹患職業病。 2. 2025 年無發生重大職災及因工死亡事件。 3. 2025 年台灣及大陸子公司廠區內及廠區外無相關安全事故之情事發生。 4. 2025 全年台灣廠區接受健康檢查補助共 94 人次。 5. 辦理工安教育訓練，台灣廠區 108 小時、54 人次參與；大陸子公司共 631.5 小時、502 人次參與。 6. 2025 年綜合傷害指數 (FSI) 0，行業平均值 0.17 註 2。
階段性目標註 1	短期 (1~2 年)	維持零員工申訴，並確保人權政策各議題的宣導率及達成率為 100%。	1. 「工安重大事件」0 件 2. 「失能傷害率」降至 0.08% 以下 3. 實行現場危害辨識與風險評估作業每年 2 次 4. 台灣地區員工健康檢查補助每年 1 次；中國地區員工於入職前進行健康檢查，另依當地職業安全衛生法規，提供特殊崗位員工每年定期之特殊體格檢查。 5. 一般工安教育訓練時數每年至少 4 小時。
	中期 (3~5 年)	辦理教育訓練時數，並提升接受考核之全體員工比例至 90% 以上。	1. 「工安重大事件」0 件。 2. 「失能傷害率」降至 0.05% 以下。 3. 全體員工健康檢查補助每年 1 次。 4. 實行現場危害辨識與風險評估作業每年 2 次。
	長期 (5 年以上)	推動至少 2 個新的福利項目，使員工滿意度穩定達 80 分以上。	1. 「工安重大事件」0 件。 2. 「失能傷害率」降至 0%。 3. 全體員工健康檢查補助每年 1 次。 4. 實行現場危害辨識與風險評估作業每年 4 次。
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果		6-2 人才招募與流動 6-3 員工薪酬與福利政策	6-4 職業安全及健康

主題		供應鏈管理	風險與危機管理
推動政策與管理方針		1. 加強落實供應鏈永續發展，確保供應商在提供產品與服務的過程中符合能源節約、環境保護、勞工安全及人權等社會責任標準。 2. 建立「採購供應商管理辦法之定期評鑑」進行原物料供應商評鑑，每年針對交易超過 3 次以上者，依照「供應商考核表」進行書面評鑑作業。 3. 挑選年度關鍵原物性供應商，依據「年度原物料供應商稽核計畫」，實地走訪供應商現場進行評審。 4. 針對原物料供應商，以書面評鑑作業進行調查，並要求最終須通過 ISO 9001 認證。	為因應近年經濟環境的快速動盪，我們每年針對內外部風險進行辨識與評估，涵蓋公司治理、環境及社會面向，並依循「風險管理辦法」明確分工，由各權責單位執行管控及檢討，強化營運韌性及危機應變能力，以利永續發展。
負面衝擊預防措施或補救程序		對近三個月來料品質未達標之合格供應商，由採購召集相關人員，檢討改善情形並與供應商負責人協調重大問題，要求限期改善。複評後由採購彙整各部門審查問題，填寫審查表並呈核，通知供應商限期改善。於三個月內確認改善對策之執行成效，直至結案。 改善成效不佳者，經核准後取消新案承接資格並視情況減單，轉移完成後申請不准交易並取消供貨資格。	1. 訂定「風險管理辦法」，每月執行全面風險辨識與評估，依風險重大性評估結果進行管控及監督，並於年底彙總重大風險事件報告至董事會。 2. 建立跨部門風險管理小組，依風險類型明確分工予各權責單位，使風險管理效率最大化。 3. 透過風險意識教育訓練，強化員工的危機通報與應變能力。
2025 年管理成果		1. 2025 年合併之原物料及包材供應商評鑑家數共計 346 家註 3，評鑑結果均合格，達全體供應商之 100%，合格比例 100%。 2. 2025 年度針對台灣先益 (SY)、東莞先益 (DS) 及東莞可盛 (KS) 三廠之供應商進行 12 家定期實地稽核，評鑑結果皆為合格。 3. 供應商稽核缺失改善報告之回覆結案率達 100%。	1. 2025 年召開風險管理檢討會 2 次，涵蓋 100% 主要營運單位。 2. 辦理風險管理訓練課程 1 堂，員工參與 65 人、時數 1 小時。 3. 最新一次風險管理狀況已於 2025 年 12 月 22 日於董事會完成報告。
階段性目標註 1	短期 (1~2 年)	1. 當地供應商採購比率達 60% 2. 依據「供應商考核表」，針對原物料供應商進行評鑑，考核率 100%	完成年度風險評估，維持每年最少 1 次的會議頻率及 100% 的營運單位涵蓋率。
	中期 (3~5 年)	1. 定期實地稽核供應商，稽核家數達年度原物料供應商之 2%。 2. 供應商稽核缺失改善報告之回覆結案率 100% 3. 維持當地採購比率不低於 60%，供應商考核率 100%。	擴大風險管理範疇，考量更多元的環境及社會面相關之風險。
	長期 (5 年以上)	1. 定期實地稽核供應商，稽核家數達年度關鍵供應商之 4%。 2. 針對稽核缺失或評鑑未達本公司要求標準之供應商，進行輔導改善制度。 3. 維持當地採購比率不低於 60%，供應商考核率 100%。	導入數位化風險監控系統及 TCFD 框架。
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果		5 供應鏈管理	3-5 風險與危機管理

主題		研發技術與創新管理	產品品質管理
推動政策與管理方針		1. 透過產 / 技術分析報告 (每年至少 6 篇)，確保技術創新符合市場需求，並進行風險評估以降低投資損失。 2. 設定階段性研發目標，逐步推進技術開發，避免一次性大規模投入。	1. 先益電子制定品質管理政策，集團全員均須落實品質管理措施。 2. 本公司致力提高顧客滿意度，透過每年寄發客戶滿意度問卷予銷售客戶，了解客戶對公司產品之評價與是否有可以改進之處。 3. 建立並隨時保持客戶申訴機制之暢通，收到客戶申訴產品品質的相關問題，即時予以關心並迅速處理問題。
負面衝擊預防措施或補救程序		1. 建立專案管理機制，定期審視研發進度與市場反應，確保資源運用最適化，避免過度投入於回報不確定的技術領域。 2. 進行市場與成本評估，確保新技術具備實際應用價值，提升市場接受度與可行性。	1. 落實公司品質政策，降低提供不良服務之可能。 2. 建立客戶申訴機制與流程，並由專責部門即時處理客戶問題，以降低營業損失。
2025 年管理成果		1. 已制定專案規劃書，並建立專案時程控管機制，確保定期回報與檢討，提升研發執行效率與透明度。 2. 2025 年參與 1 場展會，持續追蹤新產品與技術發展趨勢，動態調整研發方向，成功與周邊相關產業 9 家供應商 / 客戶建立合作，擴大技術應用與市場機會。 3. 針對永續發展議題成立前光模組開發專案，研發節能減碳的新產品技術，2025 年研發 2 項新產品，專案進度 100%。	1. 品質相關投訴比例 $\leq 2\%$ 。 2. 客戶滿意度每年調查 2 次，平均滿意度達 90%。 3. 提升客訴處理速度，平均處理速度為 5 天。 4. 產品良率 95.98%。
階段性目標註 1	短期 (1~2 年)	1. 開案 2 種尺寸做前光微結構與製程開發。 2. MiniLED 模組產品開發 1 套。	1. 品質相關投訴比例 $\leq 2\%$ 。 2. 客戶滿意度每年調查 2 次，平均滿意度達 85%。 3. 客訴處理速度，均處理速度為 5 天。 4. 產品良率 95.8%。
	中期 (3~5 年)	1. 開發完畢與導入，預期開案前光大配各型顯示器，開發 5 款機種以上。 2. MiniLED 模組產品 1 套。	1. 品質相關投訴比例 $\leq 1.8\%$ 。 2. 客戶滿意度每年調查 2 次，平均滿意度達 85%。 3. 維持客訴處理速度，平均處理速度為 5 天 4. 提升產品良率至 96%。
	長期 (5 年以上)	穩定開案並持續優化，預期開案合計 10 款機種以上。	1. 品質相關投訴比例 $\leq 1.6\%$ 。 2. 客戶滿意度每年調查 2 次，平均滿意度達 85%。 3. 維持客訴處理速度，平均處理速度為 5 天。 4. 維持產品良 97%。
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果		4-2 研發技術與創新管理	3-3 產品品質管理

主題		資訊安全管理
推動政策與管理方針		1. 制定多項資訊安全與個資相關管理辦法，並成立資安小組推動資安治理，包括帳號管理、資料存取控管、網路防護措施、釣魚測試及防火牆設置等機制，並定期更新系統，強化資安防護能力，降低資安事件風險。 2. 舉辦資安宣導，提高員工資安與防範意識。
負面衝擊預防措施或補救程序		1. 制定「資通安全政策及管理辦法」等作為集團依循標準，由資安小組負責資安政策推動。 2. 落實帳號密碼控管與權限分級，並針對資料存取採取防火牆隔離與安全權限設定。 3. 安裝防火牆入侵偵測系統，定期檢視網路架構並更新防護軟體，防止惡意攻擊與資安漏洞。
2025 年管理成果		1. 完成防護系統更新及全公司的帳號權限檢核。 2. 2025 年舉辦 3 場資安宣導，員工共 70 人參與，參與率達 80%。 3. 2025 年未發生重大個資外洩、系統入侵等資安事件。
階段性目標註 1	短期 (1~2 年)	維持零重大資安事件，並執行 2 次資安檢查，確保每年帳號權限檢核零異常。
	中期 (3~5 年)	辦理資安宣導 2 場，升級防火牆與入侵偵測系統且滲透測試合格率达 100%。
	長期 (5 年以上)	規劃導入 NDR 軟體，持續精進資安政策。
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果		3-4 資訊安全管理

註 1：短期目標 1~2 年 (2026 年 -2027 年)，中期目標 3~5 年 (2028 年 -2030 年)，長期目標 5 年以上 (2031 年以後)。

註 2：資料來源為「勞動部職業安全衛生署」- 職業安全衛生管理資訊平台公告之「前三年度各行業總和傷害指數」- 光電材料及元件製造業總和傷害指數。

註 3：總供應商家數為 356 家，評鑑家數 346 家，差異是當需評鑑廠商為同一家公司時，東莞兩廠只會評鑑一次，故只計算一次評鑑家數。

● 2024 年重大主題管理目標達成情形

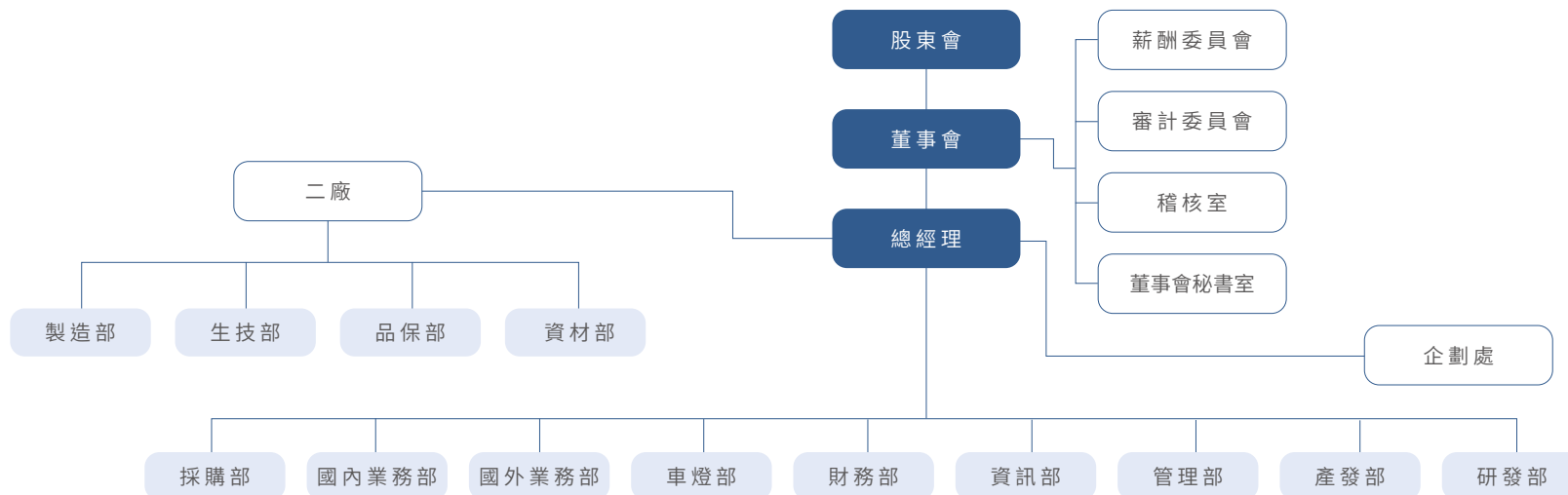
短期目標 2025-2026	2025 年達成狀況
▲環境政策及管理系統	
0 違反環境相關法規	2025 年無違反環境相關法規。
研發技術與創新管理	
1. 開案 2 種尺寸做前光微結構與製程開發，並導入應用開發 2. MiniLED 模組產品開發 1 套	1. 已完成 2 種尺寸之前光板開發與製程建立。 2. 已完成一款 7" MiniLED 公版模組開發。
▲溫室氣體排放	
完成合併營運據點溫室氣體盤查 (範疇一、二)，並設立基準年。	2025 年完成合併營運據點溫室氣體盤查 (範疇一、二及部分範疇三)，並設立 2025 年為合併盤查基準年。
職業安全及健康	
1. 「工安重大事件」0 件 2. 「失能傷害率」降至 0.08% 以下 3. 實行現場危害辨識與風險評估作業每年 2 次 4. 全體員工健康檢查補助每年 1 次。 5. 一般工安教育訓練時數每年至少 4 小時。	1. 2025 年無任何員工罹患職業病。 2. 2025 年無發生重大職災及因工死亡事件。 3. 2025 年台灣及大陸子公司廠區內及廠區外無相關安全事故之情事發生。 4. 2025 全年台灣廠區接受健康檢查補助共 94 人次。 5. 辦理工安教育訓練，台灣廠區 108 小時、54 人次參與；大陸子公司共 631.5 小時、502 人次參與。
產品品質管理	
1. 品質相關投訴比例 ≤ 2% 2. 客戶滿意度每年調查 2 次，平均滿意度達 85%。 3. 客訴處理速度，均處理速度為 5 天。 4. 產品良率 95.8%。	1. 品質相關投訴比例 ≤ 2%。 2. 客戶滿意度每年調查 2 次，平均滿意度達 90%。 3. 提升客訴處理速度，平均處理速度為 5 天。 4. 產品良率 95.98%。
▲營運績效	
提升生產效率與成本控制。	導入自動化生產設備包含貼膜機、自動投料機及每片生產工時可減少 1 分鐘，生產縮短工時，另外新增高效率貼片機及 AOI 檢測設備，可將生產工時縮短及減少人力檢測，前光模組以開發樣品並成功送樣客戶，Mini LED 模組樣品已開發完成並有樣品銷售。
供應鏈管理	
1. 當地供應商採購比率達 60% 2. 依據「供應商考核表」，針對原物料供應商進行評鑑，考核率 100%	1. 2025 年度當地採購比率達 78%。 2. 2025 年合併之原物料及包材供應商評鑑家數共計 346 家，評鑑結果均合格，達全體供應商之 100%，合格比例 100%。

▲ 2024 年度重大主題，雖於 2025 年度已退出重大，惟本公司仍會針對此些議題持續揭露並追蹤其目標達成情形。

03

公司治理

3-1 公司治理架構



董事會及委員會組成

先益電子董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。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」節。

本公司設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並至少每季一次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，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織。

本公司推動永續發展之架構，由總經理擔任總召集人，財務部為推動永續發展兼職單位，由各部門相關功能負責執行、檢視、持續改善，於方針管理會議列入討論，定期檢視及作業管理。董事會就永續發展之環境、社會及公司治理議題進行監督與指導。

本公司雖未建立功能性委員會層級之永續發展委員會，但由總經理擔任召集人，成立環境永續、公司治理、與社會參與小組推動永續發展之政策。每年至少召開 1 次會議，審查公司及相關管理方針與具體推動計劃成效，本公司亦已開始評估建立永續發展會之功能性委員會。

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。

- 財務部：每月財務資訊及每季財務報告
- 內部稽核室：每月內部稽核報告及每季內部稽核報告
- 風險管理小組、資安小組：年度執行報告（每年年底）

於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息，2025 年度本公司經提報董事會並發布於公開資訊觀測站之關鍵重大事件共 13 件，性質為財務報告、股利分派、選任董事長、總經理異動、股東會公告等事宜。

● 2025 年董事會成員與職務

先益電子董事會目前為第 17 屆，由王惠民擔任董事長，且並非經營團隊成員，並無兼任行政作業以確保企業運作之獨立性。先益電子第 17 屆董事會共有 9 位成員，其中有 4 位非執行董事、2 位執行董事及 3 位獨立董事，獨立董事占全體董事 33%，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。

職 稱	姓 名	性 別	年 齡 層	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	備 註
董 事 長	王惠民 CORPORATE POWER INVESTMENTS LTD. 代表人	男	41-50 歲	學歷 University of Hertfordshie Bachelor of Arts,Business Administration 經歷 先益電子工業股份有限公司總經理	先益電子工業股份有限公司董事長 SHIAN YIH (SAMOA) 董事 FAIR SOME(SAMOA) 董事 WISE 公司董事 東莞先益電子有限公司董事 東莞可盛光電有限公司董事 惠凱投資 (股) 公司監察人	100%	2025 年 5 月 26 日改選
董 事	鄧嘉文 成宇投資有限公司 代表人	男	41-50 歲	學歷 交通大學資訊科學與工程研究所 碩士 台灣大學 MBA 碩士 經歷 先益電子工業股份有限公司副董事長	先益電子工業股份有限公司董事 誠益光電科技股份有限公司董事長 成功電子工業股份有限公司董事 SHIAN YIH (SAMOA) 董事 FAIR SOME(SAMOA) 董事 WISE 公司董事 東莞先益電子有限公司董事 東莞可盛光電有限公司董事	100%	2025 年 5 月 26 日連任
董 事	王維泗	男	71-80 歲	學歷 中興大學 EMBA 碩士 經歷 久正光電股份有限公司董事長 先益電子工業股份有限公司董事長	先益電子工業股份有限公司董事 盛益投資股份有限公司 董事長	100%	2025 年 5 月 26 日改選
董 事	姚百舟	男	61-70 歲	學歷 正德工商電子科 經歷 先益電子工業股份有限公司總經理	先益電子工業股份有限公司董事	87.5%	2025 年 5 月 26 日連任
董 事	張裕昌	男	51-60 歲	學歷 東海大學管理學碩士 經歷 先益電子工業股份有限公司品保部經理	先益電子工業股份有限公司製造部經理 先益電子工業股份有限公司董事 東莞先益電子有限公司監察人 東莞可盛光電有限公司監察人 誠益光電科技 (股) 公司監察人	100%	2025 年 5 月 26 日連任

註 :SHIAN YIH(SAMOA) 之公司全名為 Shian Yih(Samoa)Electronic Industry Co.,Ltd ; FAIR SOME(SAMOA) 之公司全名為 Fair Some(Samoa) Industrial Ltd. ; WISE 之公司全名為 Wise Development Group Ltd. 。

職 稱	姓 名	性 別	年 齡 層	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	備 註
董 事	王日春	男	71-80 歲	學歷 東海大學經濟系 經歷 台灣省會計公會常務理事 台中市會計公會副理事長 國富浩華聯合會計師事務所台中所長	富旺國際開發股份有限公司獨立董事 先益電子工業股份有限公司董事	100%	2025 年 5 月 26 日連任
獨 立 董 事	張嘉興	男	51-60 歲	學歷 國立政治大學財稅系學士 國立交通大學 EMBA 碩士 經歷 世界中心科技 (股) 公司執行業務董事 / 財務長 / 發言人 哲固資訊科技 (股) 公司監察人 逢甲大學產碩專班講師 亞洲大學企業領袖班講師	同行致遠管理顧問有限公司董事長 鼎誠投資股份有限公司董事長 利機企業股份有限公司獨立董事 明係事業股份有限公司獨立董事 宇辰系統科技 (股) 公司獨立董事 先益電子工業股份有限公司獨立董事	100%	2025 年 5 月 26 日連任 並兼任審計委員會成員
獨 立 董 事	林宇聲	男	51-60 歲	學歷 國立政治大學經濟系學士 美國聖路易大學財務碩士 國立政治大學法律學碩士 國立台灣大學商學碩士 國立政治大學科技管理與智慧財產博士候選人 經歷 台新國際投資開發 (股) 公司董事長 台新租賃 (股) 公司副總經理	厚德生醫創業投資 (股) 公司董事 地天泰農業生技 (股) 公司董事 新耀生技投資 (股) 公司董事 精英投資 (股) 公司董事 果宇全球 (股) 公司董事 全盈支付金融科技 (股) 公司董事 台新創投 (股) 公司總經理 先益電子工業 (股) 公司獨立董事	100%	2025 年 5 月 26 日連任 並兼任審計委員會成員
獨 立 董 事	黃蘭鐱	女	51-60 歲	學歷 輔仁大學經濟學學士 美國克利夫蘭州立大學企管碩士 美國 Nova Southeastern 大學企管博士 (主修國際企業) 經歷 彰化師範大學企管系主任	彰化師範大學企管系教授 明係事業股份有限公司獨立董事 順德工業股份有限公司獨立董事 先益電子工業 (股) 公司獨立董事	100%	2025 年 5 月 26 日連任 並兼任審計委員會成員



董事會多元性

先益電子董事選舉採公司法第 192 條之 1 之候選人提名制度，董事任期為 3 年。獨立董事候選人之獨立性亦需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」規定。依相關法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，讓股東也可參與董事候選人之提名程序。所有董事候選人將於股東常會中由股東進行投票選舉。本公司董事會成員多元化政策之具體管理目標、目標達成及政策落實情形，請參閱詳股東會年報第 10 頁「董事會多元化及獨立性」說明，並已揭露於本公司網站。

本公司董事組成員備多元背景，囊括製造、財會、教育、行銷等、經營管理及領導決策 ... 等不同技能、學術等專業背景，並考量了性別、年齡、國籍及文化等多元組成，其中包含 1 名女性董事，以使董事會多元化。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 年股東會年報之董事成員資料。

本公司亦依據「公司法」第 206 條之規定，於「董事會議事規範」第十五條中明文規定，董事對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，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 年度股東會年報。

除注重董事會之多元性，為增進董事之專業知識及技能，先益電子每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳本公司 2025 年度股東會年報。

● 董事進修

本公司為落實公司治理並提升本公司董事會功能，清晰定義績效目標，以提升運作效率，於 2019 年 12 月 26 日通過訂定「董事會績效評估辦法」。依照「董事會績效評估辦法」董事會績效評估每年執行一次，並於年度結束時執行當年度績效評估，董事會評估結果，應於次年度第一季結束前完成提報薪資報酬委員會及董事會報告。評估結果作為個別董事薪資報酬之參考依據，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審議，績效評估結果請詳本公司 2025 年度股東會年報。

先益支付董事及監察人酬金，其政策、標準、組合及訂定酬金之程序依據本公司章程之規定提撥，經提交董事會核准後再呈股東會同意，並依董監人數作分配。本公司支付總經理給付酬金除參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、個人目標達成情形，及參酌公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況、產業未來風險及發展趨勢，依實際營運狀況及相關法令適時檢討酬金制度給予合理報酬，以謀公司永續發展與風險控管之平衡。本公司董事及高階管理階層的薪酬尚未與經濟、環境和人群衝擊的目標和績效連結。董事、獨立董事及經理人酬金揭露，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董 事 長	王惠民	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
		2025/12/19	社團法人中華公司治理協會	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3
董 事	王維泗	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
董 事	鄧嘉文	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
		2025/12/05	台灣投資人關係協會	從 AI 浪潮看 2026 資安挑戰與治理策略	3
董 事	姚百舟	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/10/22	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
董 事	張裕昌	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/07/22	社團法人中華公司治理協會	永續發展宣導會 - 台中場	3
		2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
董 事	王日春	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
獨立董事	張嘉興	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
獨立董事	林宇聲	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
獨立董事	黃蘭鋐	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
		2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3

落實誠信經營

先益電子恪守責任商業行為。為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，2023年由董事會及股東會通過並頒布誠信與道德相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

此外，先益電子遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜適足。

相關規章請詳公司網站 <https://www.shianyh.com.tw/regulations/>



本公司之誠信經營相關規範如下：

規範名稱	規範內容說明
誠信經營作業程序 及行為指南	1. 本公司與他人建立商業關係前，會先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。 2. 於新進員工報到時，告知公司相關規定，若有違反將受公司相關懲罰，嚴重者將終止契約。 3. 本公司管理部為負責推動公司誠信經營之單位，負責維護公司誠實經營之方針並不定期向董事會報告。 4. 本公司董事秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不加入討論，且表決時予以迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。 5. 本公司人員於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司專責單位，直屬主管應提供適當指導。 6. 本公司建有內部控制制度，為確保該制度之設計及執行持續有效，稽核人員每年進行檢視及修訂作業，以建立良好公司治理與風險控管機制。 7. 本公司定期舉辦誠信經營之內、外部教育宣導，並將「誠信經營作業程序及行為指南」置放公司內部網站及在公司網站及公開資訊觀測站供投資人等外部人士知悉。 8. 配合誠信經營守則，先益電子員工皆簽署誠信經營守則承諾書，落實員工誠信守則宣導，並設有內外部均設置舉報系統，接受任何不法或不道德情事之通報，並由獨立專責單位負責調查，並對檢舉人身分及檢舉內容確實保密。 不當行為檢舉管道：請 E-mail 至 shianyh8020@gmail.com 信箱或檢舉專線 04-23590111#8020 游小姐。
道德行為準則	規範董事及經理人（包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人）在履行工作職務時的道德行為，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準。

● 為推動及落實先益電子誠信經營與道德行為相關準則，本公司採行如下作法：

1. 本公司本屆新任董事於 2025 年 5 月 26 日就任時，均分發法規宣導手冊及上櫃公司內線交易暨內部人股權相關法令及應行注意事項，內含各項法令與其他應行注意事項，包含內部人持股之管理規範及常見違規情形等，以及對董事、經理人及大股東行使歸入權及禁止內線交易等，以利新任董事遵循之，各項宣導資料提供予本屆新任董事及獨立董事，並完成簽收。
2. 本公司於 2022 年第 3 季起每季營運成果發表前，向內部人及特定職位之主管及同仁進行有關證券交易法第 157 條之 1 規定之宣導，其內容包含緘默期間之提醒，內線交易禁止之適用範圍及對象、重大影響股票價格之消息範圍及公開方式、罰則及其法令規定等，以具體落實防範內線交易。2025 年共計 4 次以 mail 方式提醒，避免相關人員觸法。
3. 本公司於 2024 年 11 月 7 日董事會修訂「公司治理實務守則」，要求內部人不得於年度財務報告公告前 30 日及每季財報公告前 15 日之封閉期間交易其股票。
4. 本公司每月調查內部人持股是否異動時，郵件中會宣導董事不得於年度財務報告公告前 30 日及每季財報公告前 15 日之封閉期間交易其股票，暨宣導內部人股權申報常見缺失及禁止短線交易相關規範，有關轉讓持股應確實依規定辦理申報並嚴禁內線及短線交易，並提醒因從事短線交易而穫有利益時，公司應行使歸入權，請求內部人將其利益歸於公司。

財務報告期別	董事會暨公告日期	通知	禁止交易先益股票 (封閉期間)
113 年度	2025/2/25	2025/1/16	2025/1/20-2025/2/25
114 年第 1 季	2025/5/9	2025/4/14	2025/4/21-2025/5/9
114 年第 2 季	2025/8/8	2025/7/21	2025/7/21-2025/8/8
114 年第 3 季	2025/11/7	2025/10/17	2025/10/20-2025/11/7

5. 本公司於新員工入職時，進行線上教育宣導；並且於每次員工內部教育訓練課程前，以簡報形式進行「內線交易及內部人相關法令宣導」。

先益電子設有稽核室且直接隸屬董事會，負責協助董事會與經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，並每季一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

先益的文化理念是誠信正直，全體員工秉持此精神，承諾所有經營業務絕不允許收賄、貪污及任何不當形式的舞弊行為發生。本公司在內部控制程序訂定「誠信經營作業程序及行為指南」明確說明不當行為之檢舉方式與處理程序。當客戶或供應商等關係人發現本公司員工或任何代表本公司的相關人士進行有不誠信行為，或可能違反規定時，先益將立即立案號建檔並專案處理。





● 檢舉制度如下：

一、檢舉管道

本公司內部及外部人員皆可藉由郵件表單送出，內部人員亦可直接聯繫稽核室立案檢查。

二、檢舉獎勵措施

為鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為，本公司對於檢舉情事之情節將視輕重酌發獎金。

三、處理程序及專責部門

誠信行為檢舉情事由本公司稽核室處理，將在五個工作天內通知檢舉人已收到舉報，並展開調查。檢舉情事涉及一般員工者將呈報至部門主管，涉及董事或高階主管者將呈報至獨立董事。

稽核室及前款受呈報之主管或人員將儘速查明相關事實，必要時由法務部門提供協助。按檢舉情事的性質和複雜度，預計在三個月內完成調查，並向檢舉人提供調查結果。

如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，將立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置（如停權、暫停一切工作至調查結束等），必要時透過法律程序請求損害賠償，維護公司之名譽及權益。

四、保護機制

本公司基於保護檢舉人立場，對於檢舉人身分及檢舉內容將都將實施保密措施。除法令另有規定外，在未取得檢舉人同意下，不會對公司內外之人員透露檢舉人身份。公司所有接觸檢舉相關人

員均簽署「保密聲明書」，以保護檢舉人或拒絕參與不誠信行為的員工。

本公司無法接受任何報復行為，禁止公司主管或內部人員對舉報或參與調查不誠信行為的人員進行報復行為。一旦被發現進行報復行為將受到處分，情節重大者應予以革職。在取得檢舉人同意後，本公司將進一步保護身份曝光的檢舉人，定期追蹤，並回應合理懷疑屬報復行為的情況。

不當行為檢舉管道：

請 E-mail 至 shianyh8020@gmail.com 信箱或檢舉專線 04-23590111#8020 游小姐。

本公司 2025 年度未有任何違反商業及稅務相關法令、水汙染防治法、空氣汙染防治法、廢棄物防清理法、勞動法及職業安全法令之重大違規事件；非重大違規事件共計 2 件，1 件係違反勞動基準法未依規定給予勞工延長工時工資，已支付罰款 50,000 元，為先前報導期間內發生而於本年度支付罰款之違反法規行為；另 1 件為違反內部控制制度查核作業程序第 9 條規定情事，在費用核銷及對子公司之監督與管理之內部控制制度執行情形存在缺失，處以違約金新臺幣 200,000 元。先益電子未來將持續加強檢核員工延長工時之工資是否依法給付，及相關法令遵守情形，並落實對子公司內部控制制度及追蹤管理。

本公司重大違規係指案件裁罰金額達新台幣 100 萬元以上或對公司聲譽造成重大傷害之案件。

3-2 營運績效

● 集團合併營收及每股盈餘（單位：新台幣仟元）

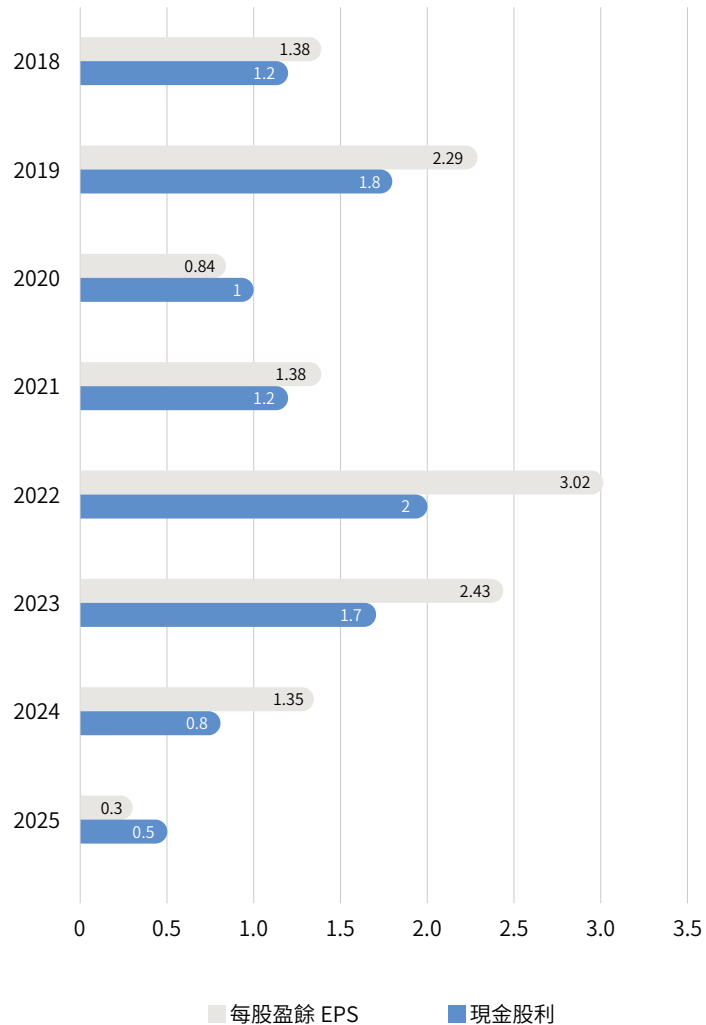
項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	2,083,903	1,581,569	1,295,459
營業毛利	387,344	185,524	225,407
營業利益	127,909	-42,056	-2,810
稅前淨利	186,281	103,315	42,974
稅後淨利	145,755	82,582	15,660
每股盈餘 EPS	2.43	1.35	0.30

註：上表資料來源係先益電子集團各年度經會計師查核簽證後之合併財務報告。

● 合併集團獲利能力

項目		2023 年	2024 年	2025 年	備註
財務結構	負債占資產比率	27.85%	22.51%	19.48%	1：負債占資產比率＝各年度負債總額／資產總額。
	長期資金占不動產、廠房及設備比率	782%	974%	920%	2：長期資金占不動產、廠房及設備比率＝（權益總額＋非流動負債）／不動產、廠房及設備淨額。
償債能力	流動比率	386%	484%	493%	3：流動比率＝流動資產／流動負債。
	速動比率	319%	426%	444%	4：速動比率＝（流動資產－存貨－預付費用）／流動負債。
	利息保障倍數	3666%	3198%	2057%	5：利息保障倍數＝所得稅及利息費用前純益／本期利息支出。
獲利能力	資產報酬率（%）	5.53%	3.34%	0.72%	6：資產報酬率＝（稅後損益＋利息費用×（1－稅率））／平均資產總額。
	權益報酬率（%）	7.67%	4.32%	0.83%	7：權益報酬率＝稅後損益／平均權益總額。
	稅前純益占實收資本額比率（%）	30.45%	16.89%	7.02%	8：純益率＝稅後損益／銷貨淨額。
	純益率（%）	6.99%	5.22%	1.21%	9：每股盈餘＝（歸屬於母公司業主之損益－特別股股利）／加權平均已發行股數。
	每股盈餘（元）	2.43	1.35	0.30	

● 每股盈餘及現金股利 (單位：新台幣元)



● 本公司產生及分配的直接經濟價值詳如下表 (新台幣：千元)

項目	2023 年	2024 年	2025 年
產生之直接經濟價值 (A) 註 1	2,220,687	1,759,020	1,412,409
分配之直接經濟價值 (B)	2,031,475	1,703,415	1,295,452
營運成本及費用	1,327,958	1,073,387	815,350
員工薪資與福利	516,707	450,532	401,551
支付出資人款項 (註 2、註 4)	127,574	107,333	51,137
支付政府款項 (註 3)	58,911	72,123	27,397
社區投資	325	40	17
留存之經濟價值 (A-B)	189,212	55,605	116,957
備註	1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。 2：包含各年度發放之現金股利、利息費用。 3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅等。 4：最近 3 年度股利配發情形詳本公司股東會議事錄。 5：包含各年度合併營業成本、營業費用，不含支付政府之稅捐、折舊及攤銷費用、員工薪資與福利費用、社區投資。		

為維持穩健經營成果與績效，先益電子中期 (2027 年 -2030 年) 將持續推動前光模組開發、Mini LED Local Dimming(註)、高色域背光模組及 LCM 之應用與量產，藉此拓展市場並創造營運績效，並規劃長期 (2031 年以後) 多元業務發展及實現自動化與智能製造。有關先益之研發技術創新管理，請詳本報告書 4-2 小節說明。

註：Local Dimming，區域控光。

3-3 產品品質管理

先益電子相信完善的品質管理政策可提供良好服務與客戶，並維持客戶關係，為公司吸引更多營運商機。建立完善的品質管理系統及機制可即時回饋產品品質問題，讓公司得以迅速處理問題、降低營運損失，因此本公司制定「異常處理流程管理辦法」作為產品品質管理政策之依循，流程如下：



● 2025 年度先益電子產品品質管理相關措施執行成果如下：

- 隨時保持客戶申訴機制之暢通，若收到客戶申訴產品品質的相關問題，即時予以關心並迅速處理問題。2025 年度先益集團平均品質相關投訴比例 ≤ 2%，客訴平均處理速度為 5 天。
- 每年寄發客戶滿意度問卷予交易前十大客戶，了解客戶對公司產品交期、不良率及服務態度之評價與是否有可以改進之處。2025 年共進行 2 次客戶滿意度調查，平均滿意度達 90%。
- 2025 年度產品品質問題導致須召回事件共 0 件，造成損失 0 元，品質良率達 95.98%，較前一年度提升約 2%。
- 本公司於 2025 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規的事件發生。

先益電子生產之產品，選材皆須符合 RoHS 電氣、電子設備中限制使用有害物質指令，並且保存 SDS(註 1) 資料並同步提交至客戶端。

本公司瞭解產品與服務資訊及標示之重要性以及肩負之企業社會責任，因此我們於產品外箱標示 RoHS 徽章。

針對車載案件需求，所有材料的物質皆揭露於 IMDS(註 2)。

2025 年度本公司無違反產品與服務資訊和標示相關法規之事件，亦無任何違反自願性規範之情事發生。



註 1：SDS, Safety Data Sheet，安全資料表。

註 2：IMDS, International Material Data System，國際材料數據系統

3-4 產品生命週期管理

先益電子注重研發技術創新、環境政策及管理與產品品質等核心價值，以永續營運為前提，針對本公司產品生命週期進行管理。先益從產品設計、原物料選用、生產製造、運輸配送，直至最終產品生命週期結束屆廢棄回收的階段，致力控管本公司於整個週期可能對環境造成之衝擊，未來亦將每年審視整體管理流程是否需進行調整，以及時降低生產營運對環境乃至於社會之影響。



● 先益電子產品生命週期流程

3-5 風險管理

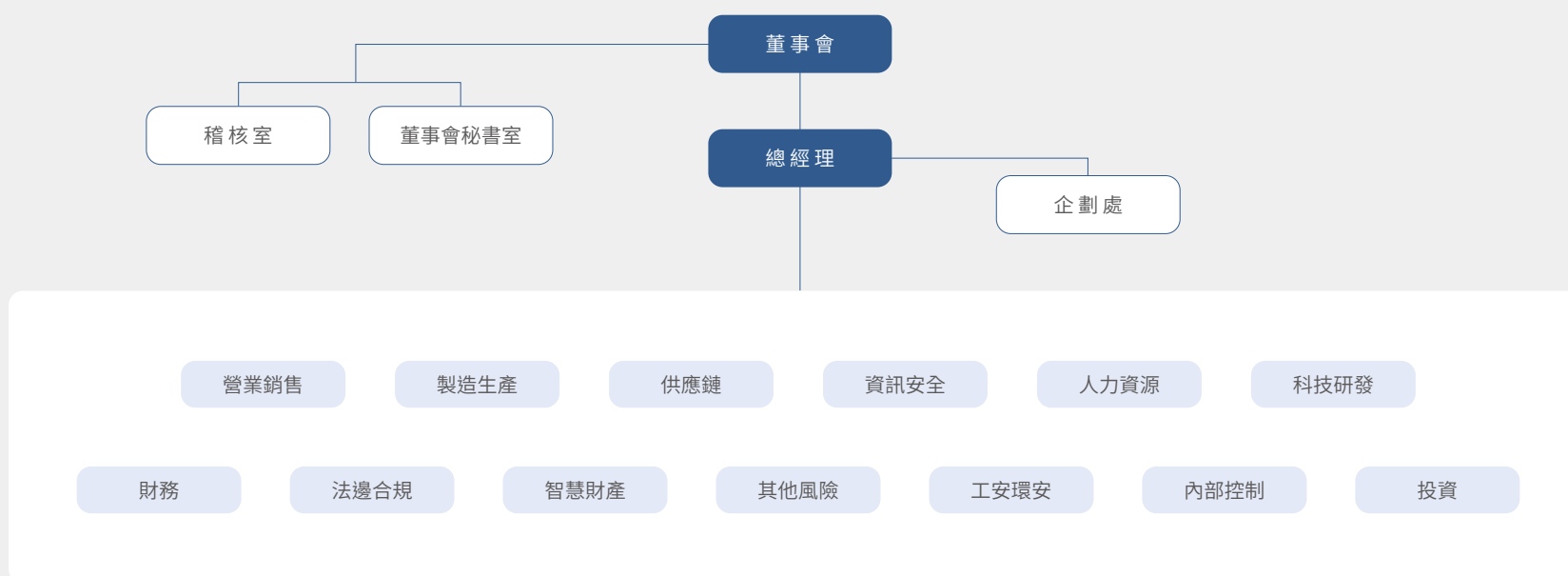
風險與危機管理

近年全球經濟環境劇烈變動，包含中美貿易管制、新興科技風險及傳染病疫情等，企業面臨高度不確定性，部分產業甚至因供應鏈中斷而遭受重大損失。先益電子秉持穩健經營理念及永續經營精神，已建立完善的風險管理制度，並於 2020 年經董事會核准通過適用於集團之「風險管理辦法」與相關作業程序，確保風險能被及時辨識、評估與控制，協助公司在合理風險範圍內持續營運，達成永續經營目標。

公司於 2020 年設立風險管理組織，由董事會及高階管理層領導，並結合各專責單位共同執行，形成跨部門協作機制。組織架構涵蓋稽核、法務、財務、資訊安全、人力資源及營運管理等職能，

風險管理作業將依風險來源與類型，由相關單位及人員負責執行，各單位主管除遵循既有的管理架構與內部控制體系外，亦會依專案需求調整權責，並與其他部門協同合作，一起推動風險辨識、監控及應變措施，促進公司對於風險與危機的管理機制保持靈活且有效，風險管理組織之運作情形每季由總經理將回報至董事會。

另一方面，我們亦透過風險意識教育訓練，強化員工的危機通報與應變能力；2025 年本公司辦理風險管理訓練課程 1 堂，員工參與 65 人、時數 1 小時，課程以同業及科技業實際案例進行說明，並採淺顯易懂之方式，使員工能有效了解風險預防及因應對策，整體成效良好。



● 風險類型及管理範疇

風險類型	考量面	風險說明	功能 (權責) 單位
外部風險	環境、政治、經濟、法律、科技與產業變化	· 國家政策發展、財政稅務變更、補貼資助取消、法令變動等造成財務損失 · 經濟、社會、人口環境變遷造成市場需求變化等影響 · 科技及產業變化，因技術發展快速，造成喪失競爭優勢	財務、總經理 / 董事會、業務、產發、研發等技術單位
內部營運風險	營業銷貨	· 客戶逾期付款 · 客戶信用下降 · 呆滯庫存金額過高 · 應收模具費逾期 · 業務行為失當造成公司損失 (低毛利或負毛利接單、報錯價格、訂單內容錯誤等)	業務部
	生產循環	· 品質管理不當，造成退貨、重工、報廢 · 製造過程錯誤 (製程、人員、設備等) · 設備妥善率、環境管理不當 · 生產排程失當，造成人員、材料及設備閒置	製造、品保、生技、廠務管理、生管 (資材)
	供應鏈	· 採購過於集中 · 供應商品質、價格、交期 · 供應商未符合企業社會責任及環保等造成公司風險 · 侵權仿冒品 · 材料停產或代替品混充 · 採購行為失當 (例如：收受賄賂、聯合供應商哄抬價格違造合約等)	採購部
	資訊安全	· 數位資訊安全未到位造成外部侵入 · 資料保護未周全，資料遺失 · 軟硬體維護不周，造成斷訊	資訊部
	人力資源	· 人才資源不足或過剩 · 勞資溝通不良造成勞資糾紛、抗議或暴動 · 招募及留任人才計畫失敗 · 無規劃或缺乏適當教育訓練	管理部 (人資)

風險類型	考量面	風險說明	功能 (權責) 單位
內部營運風險	環境作業安全	- 職業安全衛生與健康，造成財產與人員損傷 - 化學品管理不當 - 未符合當地環保、廢棄、水、氣、噪音、消防等規定造成停工停業	管理部
	法遵合規	- 未遵守相關法律規範可能衍生的風險，包括但不限於如勞動法令、公司法及證券交易相關法規、進出口法規管制等 - 未遵守相關規定，包括產業行為準則、反貪腐與反壟斷規範、保密、合約等造成公司損失	管理部、智權小組
	智慧財產	- 專利申請與保護 - 侵權疑慮	智權小組
	內部控制	公司未落實內部控制或執行不符合規定等造成風險	全公司、稽核
財務風險	財務	- 來自市場面的財務風險 (1) 匯率風險 (2) 利率風險 (3) 定價風險：低毛利或負毛利產品造成公司損失 - 流動性風險：現金或短期資產不足夠清償短期負債 - 信用風險 (1) 應收帳款及其他應收款：逾期末收造成公司呆帳 (2) 資金貸與、背書保證造成損失	財務
	投資	- 投資金融資產發生不履約風險 - 直接或間接投資與原預期收益差異大或造成嚴重虧損等 - 衍生性商品交易高槓桿投資	財務
其他	非屬上述風險	- 自然災害、流行疾病 - 恐怖攻擊、戰爭等極端事件	成立風險專案小組

註：各類型風險管理之功能單位 (權責單位)，有可能依實務、組織調整、風險最高主管任命等因素而變更。

● 2025 年風險評估與管理

2025 年，公司依據風險管理辦法，持續針對內外部與公司治理、環境、社會面向相關之營運風險進行辨識及分類，涵蓋市場、財務、供應鏈、資訊安全及法規遵循等範疇，並依風險特性進行權責分工、管理策略與應變計畫制定，於 2025 年 12 月 22 日發布「2025 年風險管理報告」並由總經理提報董事會，作為本年度風險與危機管理之依循。

風 險 類 型	風 險 項 目	風 險 說 明	管理措施與行動方案	權 責 單 位
公司治理				
外部風險－ 環境、政治、經濟、法律、 科技與產業變化	美國關稅壁壘	對大陸及台灣的關稅稅率倍數增加， 客戶要求另外找尋低關稅率國家作 為生產基地	1. 總經理及業務調整行銷策略，同步跟進並將低價成本轉嫁至 供應商及委外代工。 2. 與客戶合作尋求暫時措施	總經理室
內部營運風險－ 營業銷貨	連續性營收下滑及虧損	公司營運主要產品背光模組因為 LCM 市場及產品需求下滑，造成現 有供應者互相低價競爭	1. 啟動轉型短中長期計畫 2. 短期降低成本維持客戶關係，確保現有市場占有率 3. 尋找更有競爭力的原物料供應鏈	總經理室
內部營運風險－ 內部控制	公司內控流程疏失造成內 外部關係人檢舉	子公司塑膠廠下腳料及邊料回收的 流程並沒有明確說明及金流管控	1. 修訂內控制度 2. 稽核將對流程執行監督	各部門
內部營運風險－ 資訊安全	員工使用無授權軟體造成 有侵害智慧財產權風險	因為客戶版本需求，產發 / 研發人員 私下使用無版權軟體	資安問題已經擠進世界各企業風險前十大，在各國際公司重視 版權下，公司在 2024 年起陸續加強購買合法軟體版權並且加 強內部宣導並訂定嚴格規範阻止使用非法軟體。	資訊部
財務風險－ 財務	客戶延長付款天數	塑膠廠客戶 2025 年 10 月初逾期貨 款高達 228 萬，占營收比 35.8% 嚴 重超過信用管制額度。	1. 客戶原堅持以大陸內銷模式，月初結帳月底付款 60 天會比 月結 60 天多 30 天逾期，經過業務說明且毛利低後同意給付。 2. 全面審視客戶訂單數量、獲利狀況等狀況調整信用條件 3. 檢討報價與實際成本差異因素並調整報價	財務部
內部營運風險－ 法遵合規	勞動相關法令要求最低工 資及基層員工獎金保障	1. 政府連續第四年調整最低工資 2. 政府要求上市櫃公司保障基層員 工酬勞	1. 公司召開勞資會議並調整工資，並無違反法令 2. 修改公司內控制度，明確定義基層員工酬勞的占比	管理部

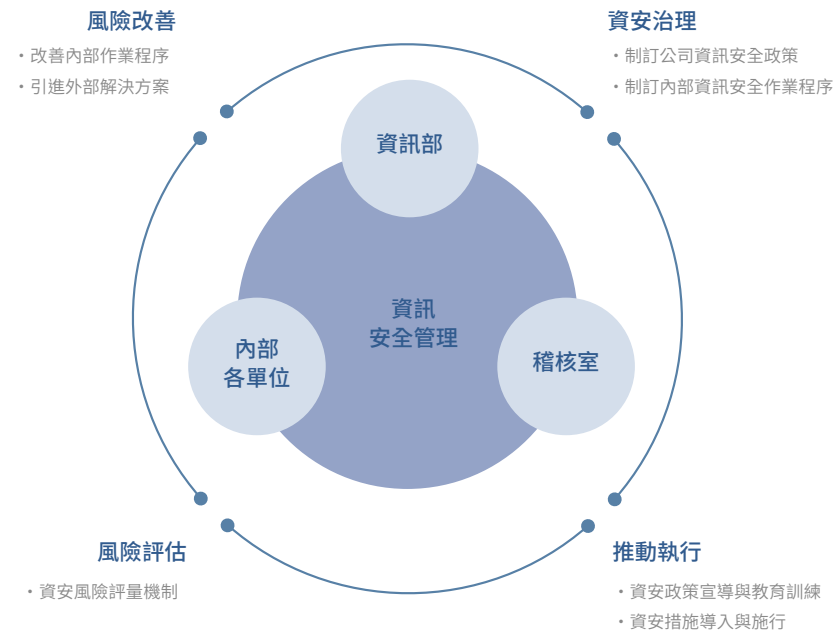
風險類型	風險項目	風險說明	管理措施與行動方案	權責單位
社會				
內部營運風險－環境作業安全	化學品使用及儲存規範	過期的化學用品在使用上說明不清，有可能造成公司未事先設置適當措施而誤觸。	全面檢查客戶提供材料並建立使用及防護規範，同時對於已入庫或準備報廢的產品請專業環保公司處理，不會造成環境汙染。	管理部
內部營運風險－環境作業安全	消防設備維護	設備老舊無法啟動發電及保護裝置，可能造成火災時意外	1. 已全面更換老舊消防設備 2. 先益 2025 年工安事件為 0 件	管理部
環境				
外部風險－環境、政治、經濟、法律、科技與產業變化	節能減碳目標計劃達成狀況	金管會對於未達標企業將訂定規範	先益設立 2025 年為合併盤查基準年，2025 年 11 月台灣總部及二廠就已達到每年減碳 1% 以上目標。	管理部－碳盤查小組
外部風險－環境、政治、經濟、法律、科技與產業變化	電費調漲 15%	因應 ESG 目標對於用電量設備提出改善計畫	持續改善製程設備、冷氣設備及辦公室照明更等措施，台灣總部及二廠用電量比 2024 年下降 5% 以上	管理部－碳盤查小組

註：最新一次風險管理狀況於 2025 年 12 月 22 日於董事會完成報告並公告於本公司官網 ESG 企業永續專區，詳細報告內容，請掃描 QR Code 下載。

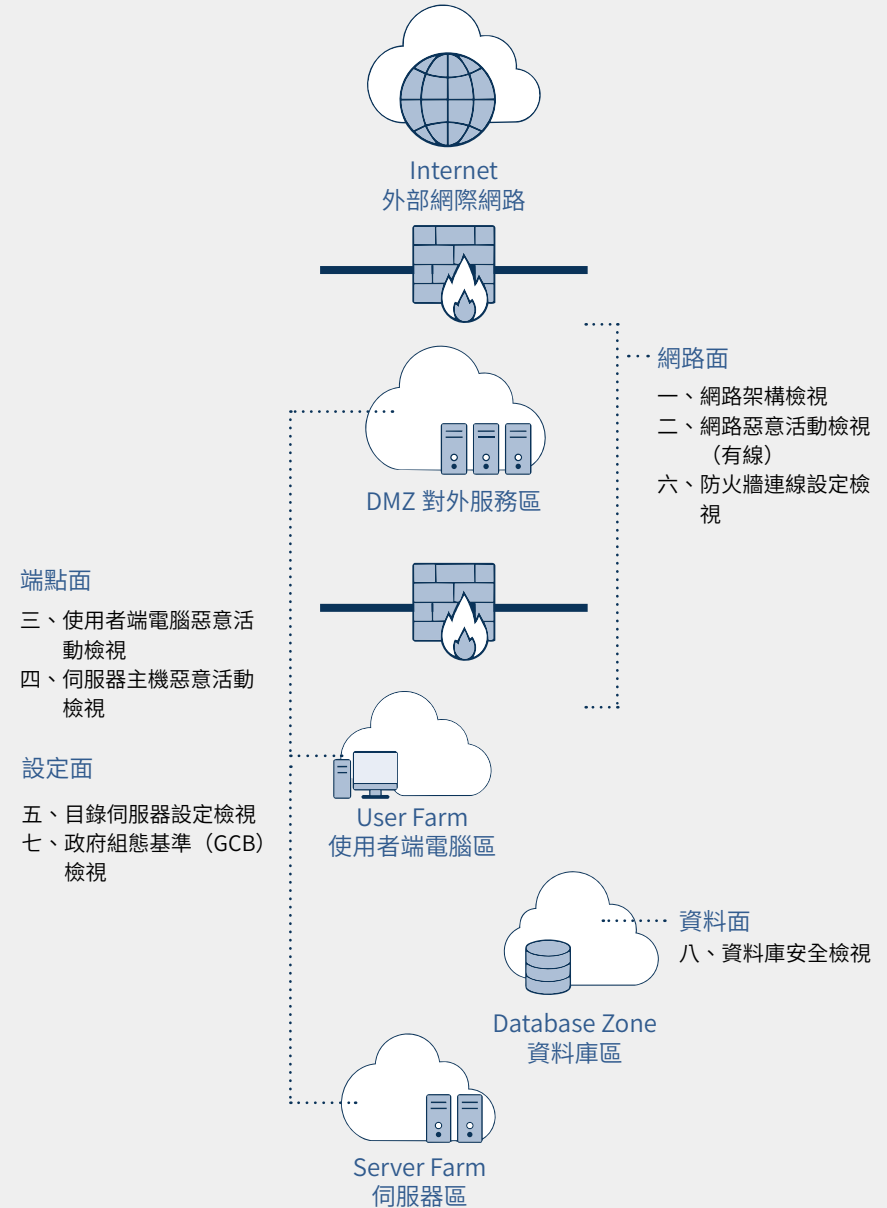


資訊安全管理

先益電子高度重視各利害關係人，包括內部員工、股東、外部合作夥伴（客戶、供應商與顧問等）及營運相關資訊資產之安全與隱私，並將資安風險視為內部營運風險之一。為確保資訊安全，我們成立資訊安全組織，由資訊部、稽核室及各營運單位高階主管組成，共同推動、協調與監督相關事宜，以及制定集團政策與作業程序，並於每年年底彙整年度資安報告，回報至董事會。資訊安全小組透過跨部門協作，落實風險評估、風險改善、資安治理及推動執行四大職責，使資訊安全管理制度能夠橫向整合並持續優化，有效降低潛在風險。



企業資訊系統的資安檢視範圍



我們推動全公司的資訊安全管理制度，除了定期舉辦教育訓練與宣導活動，提升員工對資訊安全的意識與責任感，也制定了「資訊安全政策及管理辦法」、「資通安全事件通報及應變作業程序」等相關規範，結合資訊科技管理工具，採取網路、端點、設定及資料面的多層次防護措施，並透過內部稽核與檢測，確保資安管理制度持續改善，達成最佳防護效果：

1. 帳號管理

採帳號與密碼管理制，定期檢視與更新密碼，以防止未授權存取。

2. 資料存取與保護

內、外網路均安裝防火牆隔離，且針對資料流通與存取，採取權限控管及加密技術，保護敏感資訊不外洩。

3. 網路安全管理

部署網路入侵偵測系統，並由資訊部門定期檢討及更新系統，以有效偵測外部攻擊及惡意入侵。

4. 安全威脅防範

針對人為因素（如操作失當、惡意破壞）及非人為因素（如硬體失效、天然災害）制定應變計畫，確保營運不中斷。

另一方面，本公司相當重視客戶隱私權及智慧財產權，除與客戶簽署保密協定以保護客戶機密資訊外，公司內部亦訂有「個人資料保護管理辦法」、「智慧財產權管理手冊」，以確保業務執行的同時，避免資料外洩之情事發生，致力於保護公司之智慧財產權、機密資訊及客戶、員工之個人資料。先益秉持客戶至上的經營理念，期望穩定的合作關係及共同創造社會的價值。因此對於客戶的隱私保護方面，均由電腦整理歸檔，設有資料庫權限，同仁在進行資料存取時均需填寫軟體申請單，並會簽相關部門，方能進入資料庫，以保持最佳的防護措施。

為提高員工資訊安全與防範意識，2025 年我們亦舉辦 3 場資安宣導，員工共 70 人參與，參與率達 80%。本年度先益電子無任何與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴，亦未發生重大個資外洩、系統入侵等資安事件。



● 資安宣導



● 電腦 IP 資安宣導簡報

04

環境政策與 研發創新

4-1 環境政策及管理系統

能源管理

先益電子參照 ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查標準進行溫室氣體盤查，組織內之能源使用方面以柴油、汽油、電力等種類為主。2025 年先益集團能源總消耗量為 62,636.92 GJ，能源強度為 48.37 (GJ/ 百萬元)。

● 台灣一廠 + 二廠 - 近三年能源使用量

能源種類 (註 1)	單位	盤查項目	2023 年	2024 年	2025 年
柴油 (註 4)	公升	堆高機及發電機	-	-	-
汽油 (註 5)	公升	公務車	7,256	6,947	5,931
電力 (註 6)	度	外購	2,377,340	1,960,200	1,392,640
能源總消耗量 (註 2)	GJ	-	8,795.23	7,285.97	5,197.37
個體營收	百萬元	-	1,188	857	810
能源強度 (註 3)	GJ/ 百萬	-	7.40	8.5	6.42
備註	1：數據範圍為先益電子母公司營運據點 (一廠：台中市南屯區工業 24 路 22 號 二廠：台中市西屯區工業 12 路 8-1 號)，時間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。 2：熱值轉換係參考能源局「113 年能源統計手冊能源產品單位熱值表」公告之數值計算。 3：能源強度 = 能源總消耗量 / 個體營收。 4：柴油用量於 2023 年至 2025 年皆為 0，係因堆高機於 2023 年起改為電動堆高機，柴油發電機則因近年皆無大範圍長時間停電情形，故無啟動且無耗用柴油。 5：汽油用量於 2024 年較低，係因營運量下降，故使用公務車次數減少所致。 6：電力逐年下降係控制工廠空調用電之緣故。				

● 先益集團 -2025 年能源使用量

能源種類 (註 1)	單位	盤查項目	台灣一廠 + 二廠	誠益	大陸東莞兩廠	合計
柴油 (註 4)	公升	堆高機、發電機、 貨車、公務車	0	0	47,469.40	47,469.40
汽油 (註 5)	公升	公務車	5,931	0	7,034.79	12,965.79
電力 (註 6)	度	外購	1,392,640	117,920	15,190,940	16,701,500
能源總消耗量 (註 2)	GJ	-	5,197.37	424.51	57,015.04	62,636.92
合併營收	百萬元	-				1,295
能源強度 (註 3)	GJ/ 百萬	-				48.37
備註	1：數據範圍為合併公司邊界，包含台灣一廠、二廠及子公司(東莞先益、東莞可盛及台灣苗栗誠益)，時間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。子公司 2023 年及 2024 年資訊無法取得，故無法統計揭露。 2：台灣一廠、二廠及子公司誠益光電之熱值轉換，係參考能源局「113 年能源統計手冊能源產品單位熱值表」公告之數值計算。中國東莞廠區之熱值係參考大陸生態環境部的公告熱值轉換表。 3：能源強度 = 能源總消耗量 / 合併營收。 4：電力：大陸東莞兩廠使用南方電網，電力熱值為 0.0036 GJ/ 度。					

未來先益集團亦會持續落實能源與溫室氣體管理程序，並以維持 0 違反環境相關法規、取得 ISO50001 能源管理系統標準認證作為長期目標。

廢棄物管理

先益電子積極從源頭減少原物料、及其他資源使用，以減少廢棄物的產出，降低對環境的衝擊，並遵循主管機關環保規範進行廢棄物處理，以委外清運方式處置為主，並依法分別與符合相關法規要求之合格廢棄物清除、處理廠商簽署合約，藉由車輛 GPS 定位系統追蹤清運路線及廢棄物最終處理地點，確保委外廠商依法妥善處理各類廢棄物，其稽核要點包含後端產品流向查核，同

時與廠商溝通處理過程所遭遇的問題，共同討論解決以增加廢棄物清理順暢，及避免造成額外之環境負擔與污染風險。2025 年先益集團總廢棄物共產 203.095 公噸，其中製程廢棄物為 40.82 公噸，生活廢棄物為 125.441 公噸，可回收廢棄物為 36.834 公噸。製程廢棄物包含一般事業廢棄物 38.97 公噸及有害事業廢棄物 1.85 公噸。

● 台灣一廠 + 二廠 - 近三年廢棄物總量 (註 1)

項目	2023 年	2024 年	2025 年	單位
生活廢棄物 (註 4)	36	36	29.404	公噸
事業廢棄物	一般事業廢棄物	7.735	7.373	
	有害事業廢棄物	0	0	
可回收廢棄物 (註 2)	13.75	9.85	5.62	
廢棄物處理總量	57.485	53.223	40.93	
廢棄物密集度 (註 3)	0.48(120 人)	0.47(113 人)	0.39(106 人)	公噸 / 人

● 先益集團 - 2025 年廢棄物總量

項目	台灣一廠 + 二廠	誠益	大陸東莞兩廠	合計	單位
生活廢棄物 (註 4)	29.404	2.165	93.872	125.441	公噸
事業廢棄物	一般事業廢棄物	5.906	0	33.064	
	有害事業廢棄物	0	0	1.85	
可回收廢棄物 (註 2)	5.62	0	31.214	36.834	
廢棄物處理總量	40.93	2.165	160	203.095	
廢棄物密集度 (註 3)				0.242(838 人)	公噸 / 人

2025 年，本公司可回收廢棄物占總廢棄物量的 18%。不可回收廢棄物則占廢棄物總量的 82%。在未來我們將持續優化廢棄物管理流程，以減少不可回收廢棄物的產生，實現更高的環保目標。

註 1：2023 年及 2024 年數據範圍為先益電子母公司（一廠及二廠），2025 年數據範圍為合併公司重要營運據點（一廠、二廠及子公司：苗栗縣竹南鎮獅山 70 之 20 號、東莞市東坑鎮平謙工業園、東莞市東坑鎮駿達西路 122 號）。

註 2：可回收廢棄物：可回收之一般事業廢棄物，如廢紙箱等。

註 3：有害事業廢棄物：依據環境部公告項目認定，如含鹵錫膏空罐、PCB 等。

註 4：廢棄物密度 = 廢棄物總量 / 當年度 12/31 員工人數。

註 5：台灣一廠及二廠生活廢棄物係使用環保公司所開立之清運發票估算；誠益之生活廢棄物以環境部統計，平均一人每日生活廢棄物 1.1kg* 公司人數 * 工作日進行估算。

水資源管理

先益電子將水視為共享資源，重視各生產據點所在地區的水資源環境，因此，我們設定單位產量取水減量目標，持續降低生產用水單位耗量，並與客戶合作一同減少水資源使用。我們規劃取用水資源時，考量政府政策、公司發展、產業變革，也顧及周邊居民水資源的需求，合理有效地管理調度及分配使用水資源，力圖減少資源耗用。

先益電子各廠區分別透過使用省水水龍頭與省水馬桶及節水措施宣導等方式，設法降低人均用水量。所有廠辦皆位於都會區之已開發工業區或園區，採自來水供水措施，無抽取地下水或井水之情事。

● 台灣一廠 + 二廠 - 近三年用水情形

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
取水量	百萬公升	4.708	4.794	7.265 (註 5)
個體營收	百萬元	1,188	857	810
取水強度 (註 4)	百萬公升 / 百萬元	0.0040	0.0056	0.0090

● 先益集團 -2025 年用水情形

項目	單位	台灣一廠 + 二廠	誠益	大陸東莞兩廠	合計
取水量	百萬公升	7.265	0.165	73.644	81.074
個體營收	百萬元				1,295,459
取水強度 (註 4)	百萬公升 / 百萬元				0.000063

註 1：2023 年及 2024 年數據範圍為先益電子子公司（一廠及二廠），2025 年數據範圍為先益電子合併公司重要營運據點（一廠、二廠及子公司：苗栗縣竹南鎮獅山 70 之 20 號、東莞市東坑鎮平謙工業園、東莞市東坑鎮駿達西路 122 號）。

註 2：根據世界水資源研究所的水資源風險地圖查詢結果，台灣及大陸東莞地區皆屬於低中度風險（10-20%）水壓力區，故先益集團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：所有水資源皆取自第三方。

註 4：取水強度 = 取水量 / 個體（合併）營收。上表各年度個體（合併）營業收入為安侯建業聯合會計師事務所查核簽證之年度財務報告數字。

註 5：2025 年台灣二廠水公司挖斷公司邊界水管造成取水量增加。

4-2 研發技術與創新管理

研發技術創新管理

先益電子研發團隊致力於技術創新與產品應用拓展，透過研發管理機制與資源投入，提升產品競爭力並確保市場適應性。為掌握最新技術發展與市場趨勢，研發團隊定期參與技術研討會、展覽及技術合作會議，強化前瞻性研發能力，並推動客製化設計與高效製程技術的應用。

依據技術發展藍圖，持續投入光學設計、材料應用與製程技術研究，聚焦高效能、低功耗、輕薄均勻的 LED 背光模組及汽機車頭燈模組產品開發。透過模具設計、製造、塑膠件射出成型的垂直整合優勢，建立產品 ID 可回溯系統，確保生產品質具備可追溯性。此外，透過自動化組裝、SMT^(註 1) 產線與精密點膠技術，並搭配隨線檢驗與 AOI^(註 2) 模組化檢測，確保研發成果的高品質轉化與穩定生產，並透過高低溫、濕度、衝擊等嚴格測試，驗證產品的可靠性與耐用性。

先益電子已取得 ISO9001、IATF16949 等國際認證，積極推動智慧製造與低碳轉型，將研發成果與環境永續目標結合並持續優化研發管理體系，以提升技術創新效能，確保穩定供應並強化市場競爭力。

註 1：SMT, Surface Mount Technology Production Line，表面黏著技術產線。

註 2：AOI, Automatic Optical Inspection，自動光學檢測。



註：MES, Manufacturing Execution System，製造執行系統。

在背光領域，先益電子的服務項目涵蓋平面 / 曲面導光板、Mini LED 等技術，應用於車載、工控、穿戴裝置及各類電子產品。針對市場發展趨勢積極推動 Local Dimming 及前光技術研發。

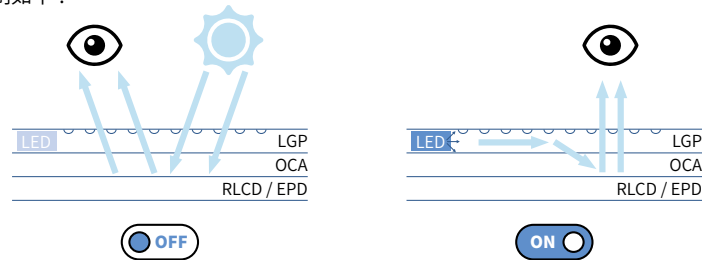
● Local Dimming 技術

透過分區控光，有效降低功耗，並顯著提升顯示對比度與色域表現，呈現更細膩真實的影像。

● 前光模組

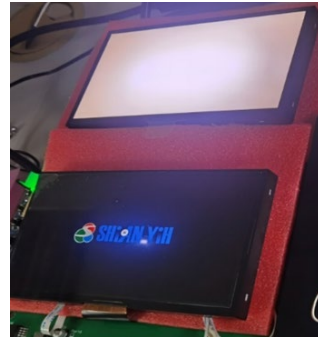
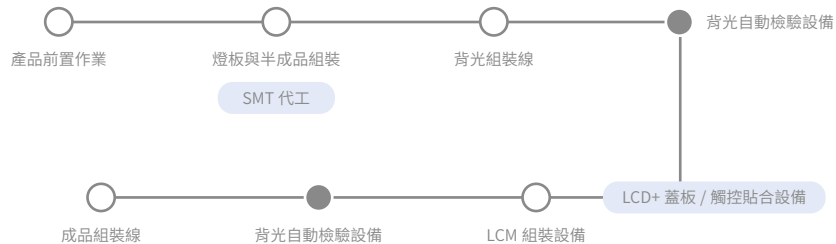
結合反射式 LCD，實現高穿透性與高清晰度顯示。由於前光模組結合前光光源與環境光源提供亮度，具備節能減碳與資源高效利用的優勢，進一步推動綠色創新與永續發展。

運作機制如下：



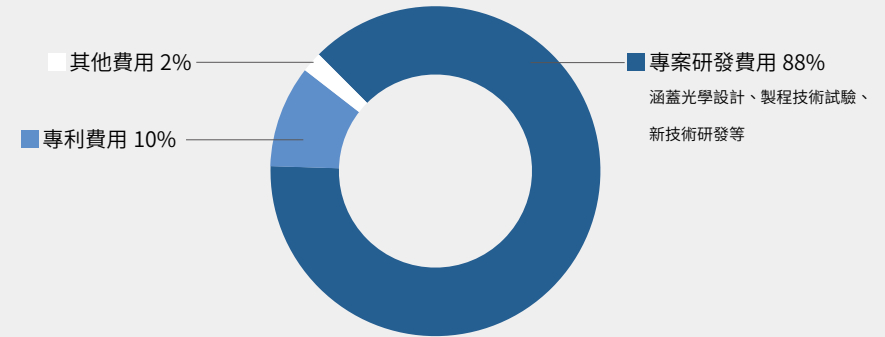
● 模組 LCM 組裝與產線規劃開發：

為擴大客戶服務範圍以建立顯示器完整解決方案，投入 LCM 產線評估與建立，以建立顯示器完整生產方案，建立先益永續經營的方向與能量。



研發資源投入

先益電子持續推動技術創新，根據客戶與市場需求投入研發資源。2025 年總研發經費配置如下：



透過精準資源配置，我們確保研發策略能夠有效支援公司營運發展。

專利管理與保護措施

先益電子依據技術與產品需求，積極進行專利佈局，至今已在各國累計申請 29 項專利。為確保資源有效運用，研發人員在專利提案初期即由智權單位協助專利檢索與分析，以提升研發效率。

專責單位	智權單位負責專利申請與維護。
教育訓練	研發人員每年至少兩次參加專業知識課程、展覽或研討會，內容涵蓋營業秘密、智慧財產權與專利類型等。
獎勵制度	依據「發明人創作貢獻記錄」及「研發獎勵申請辦法」，研發成果可提交智權單位審核，並獲得相應獎勵。

透過完善的專利管理與激勵機制，確保技術創新成果獲得最大化保護與應用，進一步提升企業競爭力。

4-3 溫室氣體排放

溫室氣體盤查

先益電子於 2024 年參照 ISO14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，並成立碳盤查小組，每年進行溫室氣體盤查及數據維護。2025 年度，先益集團首度完成合併公司範疇一、二之溫室氣體盤查，並將 2025 年度設為合併溫室氣體盤查基準年，本公司之溫室氣體排放資訊彙整如下表格：

範疇一 直接溫室氣體排放源		
類別		設備別 (排放源)
固定燃燒源	指固定設備之燃料燃燒，如：發電機。	柴油緊急發電機 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O) 天然氣 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O) 液化瓦斯 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)
移動燃燒源	指運輸交通之燃料燃燒，如：公務車、柴油堆高機。	柴油 / 汽油公務車 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O) 柴油堆高機 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O)
過程排放源	物理或化學製程之排放，如乙炔。	-
逸散排放源	指有意及無意的排放，如：從設備之接合處、密封處之洩漏 SF ₆ ；消防設備逸散之二氧化碳、HFCs；空調、冷氣、家用冷凍設備逸散之 HFCs；化糞池及廢水處理逸散之 CH ₄ 。	滅火器 (CO ₂) 冷氣、冰水機、乾燥機、飲水機及冰箱 (HFCs) 化糞池 (CH ₄)

範疇二 能源間接溫室氣體排放	
類別	設備別 (排放源)
來自於外購電力產生之溫室氣體	外購電力 (CO ₂)

範疇三 其他間接溫室氣體排放	
類別	設備別 (排放源)
溫室氣體排放源是發生在設施邊界以外，例如廢棄物清運，員工通勤往來工作場所及差旅交通	廢棄物清運 - 汽柴油 (CO ₂ ,CH ₄ ,N ₂ O)
	員工通勤往來工作場所及差旅交通 - 汽柴油 (CO ₂ ,CH ₄ ,N ₂ O)

● 台灣一廠 + 二廠 - 近三年溫室氣體排放量

種類	範疇一	範疇二	範疇一、二總排放量	範疇三	個體營收	溫室氣體排放強度 (範疇一、二總排放量 / 個體營收)
單位	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	百萬元	公噸 CO ₂ e/ 百萬元
2023 年	16.448	1,195.233	1,211.681	30.919	1,188	1.0199
2024 年	56.645	968.339	1,024.984	49.533	857	1.196
2025 年	16.953	660.111	677.064	47.853	810	0.836

● 先益集團 -2025 年溫室氣體排放量

種類	範疇一	範疇二	範疇一、二總排放量	範疇三	合併營收	溫室氣體排放強度 (範疇一、二總排放量 / 合併營收)
單位	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	百萬元	公噸 CO ₂ e/ 百萬元
台灣一廠 + 二廠	16.953	660.111	677.064	47.853		
誠益	0.247	55.894	56.141	0		
大陸東莞兩廠	347.973	9,690.301	10,038.274	174.417		
合計	365.173	10,406.306	10,771.479	222.270	1,295,459	0.0083

註 1. 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) 三種溫室氣體。

註 2. 盤查範圍為先益電子合併公司重要營運據點 (一廠：台中市南屯區工業 24 路 22 號；二廠：台中市西屯區工業 12 路 8-1 號；子公司：苗栗縣竹南鎮獅山 70 之 20 號、東莞市東坑鎮平謙工業園、東莞市東坑鎮駿達西路 122 號)。

註 3. 使用的標準為依據 ISO14064-1:2018，並採用營運控制權法。範疇一相當於 ISO14064-1:2018 中之類別一；範疇二相當於類別二；範疇三相當於類別三到六，惟先益電子目前僅盤查廢棄物清運及員工通勤之汽柴油使用。

註 4. 排放係數來源為環境部公告溫室氣體排放係數。

註 5. 以上數據為公司自行盤查之數據，皆未經第三方查證。

註 6. 上表各年度個體 (合併) 營業收入為安侯建業聯合會計師事務所查核簽證之年度財務報告數字。

溫室氣體排放減量

先益將 2025 年度設為合併溫室氣體盤查基準年，並設立合併公司減碳目標如下：

主要節能措施

1. 節能省電之設備及製程，冰水機及馬達改換變頻及改善製程，朝向高效率節能。
2. 利用自動化設備，減少人力消耗。
3. 全面辦公室及工廠替換 LED 節能燈，走道及外圍使用智能開關燈。
4. 公務車逐年替換油電及全電動車。
5. 文件電子化，減少影印機使用。

溫室氣體減量目標

中期 (2027 年 ~2030 年)	長期 (2031 年以後)
【範疇一、二】溫室氣體排放量較基準年減少 3% 完成個體及合併營運據點範疇一、二溫室氣體確信	【範疇一、二】溫室氣體排放量較基準年減少 5% 完成範疇三合併營運據點溫室氣體盤查

05

供應鏈管理

5-1 供應鏈風險與管理

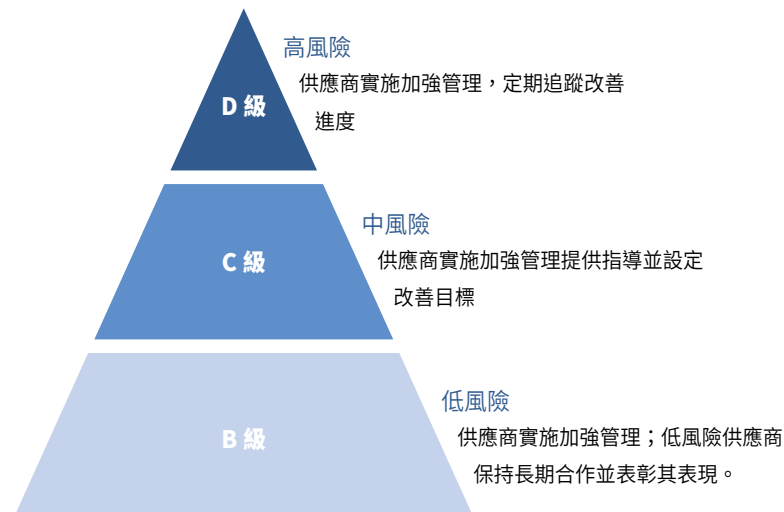
本公司致力於建立穩健且具彈性的供應鏈管理機制，以確保供應鏈的穩定性及永續發展，並透過以下方法降低供應鏈風險並強化管理：

(一) 供應鏈風險評估機制

本公司每年進行供應廠商考核表，涵蓋財務穩健性、營運能力、環境等項目。

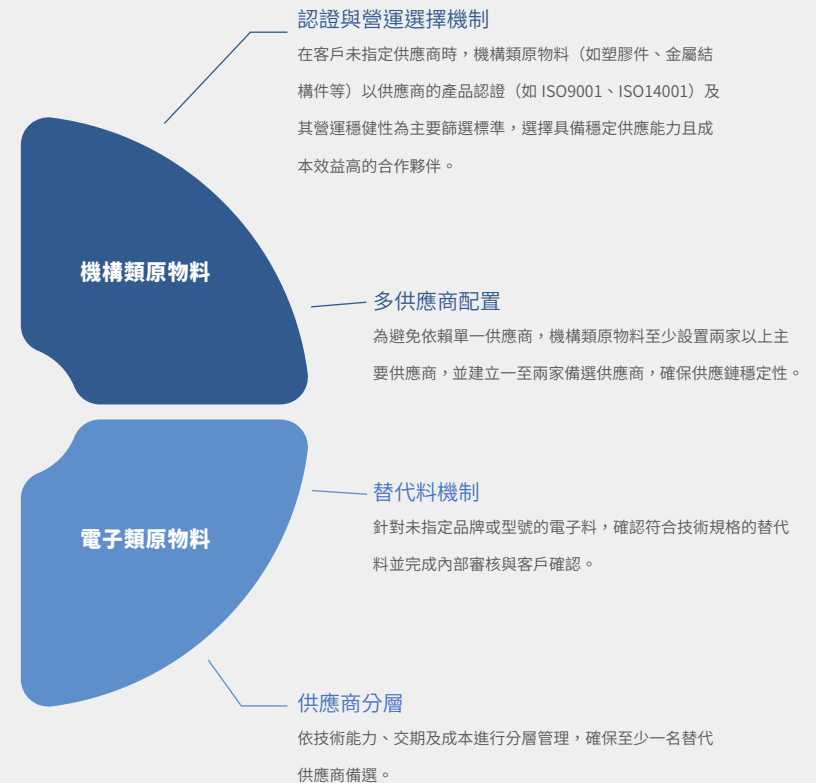
分級管理機制：

依據供應廠商考核表，將供應商依照 A、B、C、D 風險分級，對於 D 級（高風險）供應商實施加強管理，定期追蹤改善進度；對於 C 級（中風險）供應商實施加強管理提供指導並設定改善目標；對於 B 級（低風險）供應商實施加強管理；低風險供應商保持長期合作並表彰其表現。



(二) 原物料供應商多樣化策略

為降低單一供應商可能帶來的斷供風險，本公司針對不同類型的原物料（機構類與電子類），制定差異化的多樣化管理策略：



(三) 供應商管理政策與流程

本公司依據內部供應商管理辦法，建立全面且嚴謹的管理機制，以確保供應鏈穩定性與品質符合標準，主要措施如下：



2025 年先益集團之原物料及包材供應商評鑑家數共計 346 家（註），評鑑結果均合格，達全體供應商之 100%，合格比例 100%。

另本年度我們亦對 12 家供應商進行定期實地稽核，評鑑結果皆為合格；供應商稽核缺失改善報告之回覆結案率達 100%。

透過上述多層次的管理措施，本公司持續優化供應鏈結構，降低運營風險，並確保供應鏈具備高效性及韌性，以支持公司的永續發展目標。

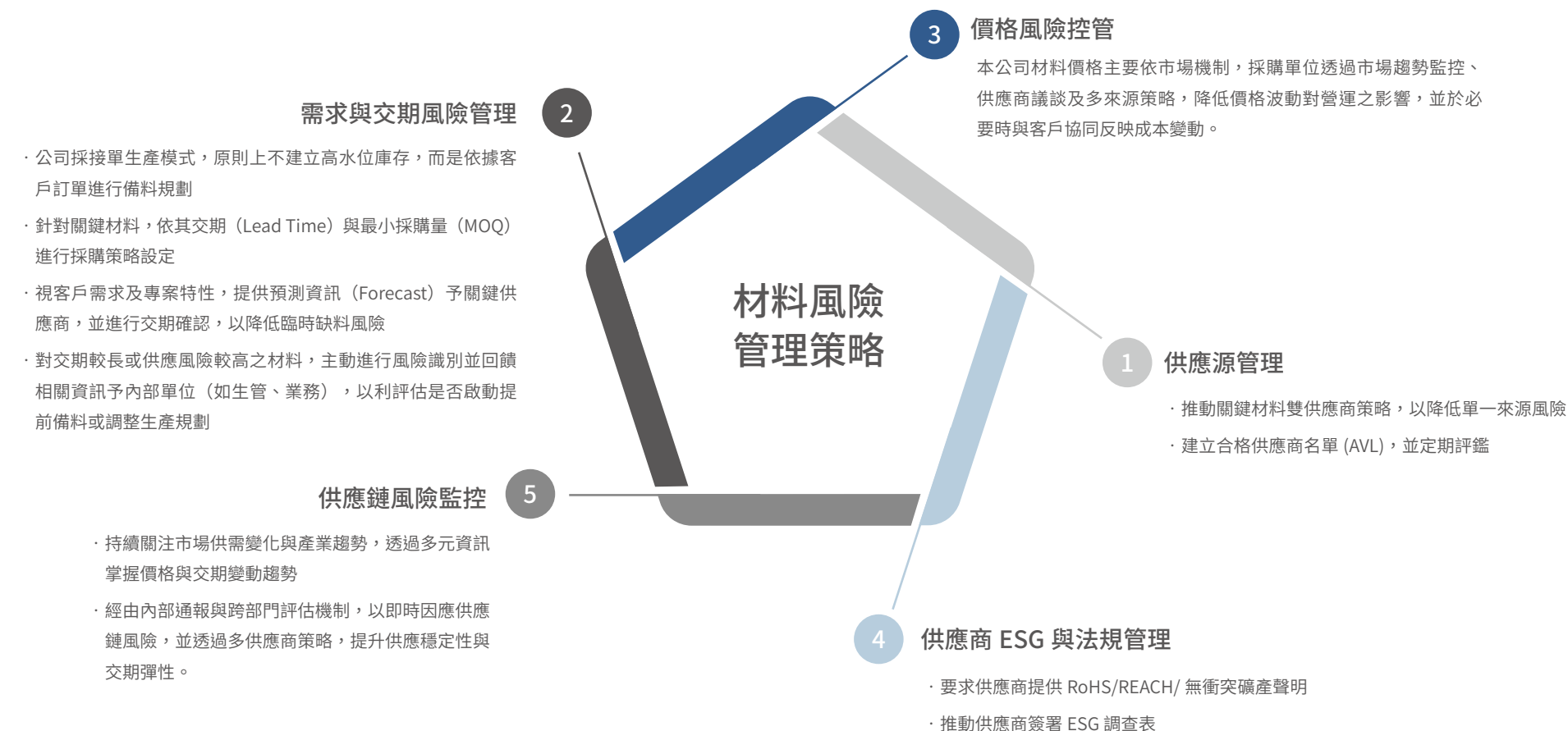
註：總供應商家數為 356 家，評鑑家數 346 家，差異是當需評鑑廠商為同一家公司時，東莞兩廠只會評鑑一次，故只計算一次評鑑家數。

● 關鍵材料之風險管理

本公司為背光模組製造廠，主要依據客戶產品光學與結構設計進行材料選用與組裝，關鍵材料經共同驗證或為客戶指定之光學膜材、LED 元件、導光板及相關電子與結構零組件。本公司依供應商管理辦法，辨識光學元件、電路與材料（如 PCB/FPC、膠材）、精密電子零組件及結構部件等為關鍵材料類型，並視實際使用情況與供應風險進行動態調整。

上述材料多需經產品設計與驗證程序，部分由本公司依產品設計需求進行選用，或涉及客戶指定，對產品品質、交期及成本具有重要影響。

● 針對關鍵材料風險，先益電子採取以下管理策略：



關鍵材料整體管理策略

另考量關鍵材料於供應取得、價格波動及認證限制等風險，本公司採取以下整體管理策略：



透過上述管理機制，降低關鍵材料於供應、價格、法規及營運面之潛在風險，以維持供應鏈穩定性與營運韌性。

5-2 當地採購

2025 年先益電子合併公司有交易且經評鑑之供應商共有 356 家，國外廠商有 36 家，國內廠商 320 家。為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，公司亦積極培養第二或第三供應商，針對新供應商在遴選時亦優先考慮通過 ISO 相關認證之供應商。此外，公司培養長期合作夥伴，透過營運時緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，才能保有高機動性及供料快速，當然亦希望能促進國內經濟發展，提高就業機會，這樣不但替公司節省成本，也能節約能源，再加上客戶端的回收再利用，替環保盡一份力量。

本公司積極與供應商夥伴合作，協助其建置技術能力，共同追求企業永續經營及成長，持續落實當地採購，促進在地經濟及降低運輸能耗。同時亦可降低供應風險。

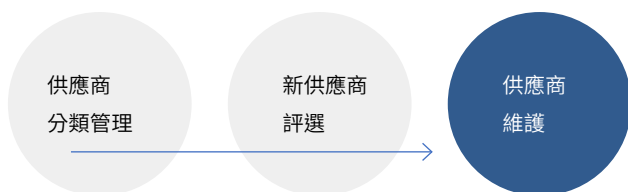
2025 年，本公司 78% 原物料供應商採購金額來自當地採購（註）。

註：「當地」之劃分係以集團中各實體營運所在地判定。

5-3 責任供應商承諾

先益電子透過三大流程落實永續供應鏈管理，其中包括要求新進供應商須填寫供應商資格調查自評表單及 ESG 問卷自評表，評估項目包括產品品質、教育訓練實施、倉儲管理、交貨達成率及供應鏈永續 (ESG) 調查等方面，以確保供應鏈穩定性與永續發展。

● 永續供應鏈管理制度三大流程落實



● 新增關鍵供應商及一般原物料供應商流程



● 2025 年度先益集團供應商審核情形

新進供應商				
審核項目	適用對象	廠區	2025 年審核家數	2025 年完成率
供應商資格調查表 2025 年供應商年度問卷調查表	全體新進之原料供應商	台灣先益	無新增	-
		東莞先益廠	調查 17 家	簽 17 家，簽回率 100 %。
		東莞可盛廠	調查 11 家	簽 11 家，簽回率 100 %。
ESG 問卷自評表 (註 2) 供應商 CSR 調查表		台灣先益	無新增	-
東莞先益廠		調查 17 家	簽 9 家，簽回率 53 %。	
東莞可盛廠		調查 11 家	簽 5 家，簽回率 45 %。	
備註	1：簽回率計算方式為簽回之新進供應商家數 ÷ 全體新進供應商。 2：簽回率較低係因 ESG 問卷自評表為 2025 年首度推行，廠商尚在適應導入初期，回覆意願相對保守；2026 年度集團（不含子公司誠益）將全面實行推廣 ESG 問卷自評表（供應商 CSR 調查表），鼓勵廠商提升簽回率。 3：上述新進供應商審核情形未包含子公司誠益。			

供應商				
審核項目	適用對象	廠區	2025 年審核家數	2025 年完成率
供應商資格調查表 2025 年供應商年度問卷調查表	全體新進之原料供應商	台灣先益	調查 25 家	簽回 25 家，簽回率 100 %
		東莞先益廠	調查 127 家	簽回 127 家，簽回率 100 %
		東莞可盛廠	調查 166 家	簽回 166 家，簽回率 100 %
ESG 問卷自評表 (註 2) 供應商 CSR 調查表		台灣先益	調查 25 家	簽回 25 家，簽回率 100%。
東莞先益廠		調查 127 家	簽回 20 家，簽回率 16 %。	
東莞可盛廠		調查 166 家	簽回 19 家，簽回率 11 %。	
備註	1：簽回率計算方式為簽回供應商家數 ÷ 全體供應商。 2：簽回率較低係因 ESG 問卷自評表為 2025 年首度推行，廠商尚在適應導入初期，回覆意願相對保守；2026 年度集團（不含子公司誠益）將全面實行推廣 ESG 問卷自評表（供應商 CSR 調查表），鼓勵廠商提升簽回率。 3：上述新進供應商審核情形未包含子公司誠益。			

06

員工關懷

6-1 人權政策與管理

先益電子支持並遵循【聯合國世界人權宣言】、【國際人權公約】、國際勞工組織【工作基本原則與權利宣言】等基本人權原則，以及全球各營運據點所在地法令規範，經總經理核准後制定本公司人權政策以保障現職員工（含契約及臨時員工）獲得合理及尊嚴對待，同時期許我們的供應商及承攬商共同遵守。

先益人權承諾

一、提供安全與健康的工作環境

本公司持續推動防止職業災害、預防污染等改善活動，確保提供員工安全之工作環境。除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並與廠區附近醫院約聘專業醫師及護理人員，定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

二、工作機會均等並禁止任何歧視及工作上不公平對待

本公司將人權政策落實於內控程序，於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、外貌、五官、身心障礙、星座、血型等因素為由而有不公平的對待。

三、禁用童工

本公司包含海外子公司在招募員工即明確禁止聘用童工，截至 2025 年 12 月底止，集團職工總人數共 709 人（台灣 114 人，中國大陸 595 人），皆無雇用童工。

四、禁止強迫勞動

本公司不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。對於職工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。於考勤系統員工申請加班時設置提醒功能，加班後提供加班費或補休，並有專人逐月進行廠區工時檢視及控管。

五、維持身心健康與工作生活平衡環境

公司提供場地贊助經費，鼓勵員工參與健康活動，員工經常自組羽毛球隊、慢跑等活動。另外舉辦尾牙、家庭日、部門聚餐等活動調劑員工身心與凝聚同仁向心力與家庭情感。

六、政策及法令宣導

新人到職時即會進行相關法令宣導及工作教育訓練，內容包含：性騷擾防治、工作反歧視、兩性平等法、工作規則、保障人道待遇等。透過定期宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場無不法侵害之發生，並揭露申訴專線，共同營造友善之工作環境。

七、職業安全系列訓練

內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變演練、急救人員訓練等。

八、誠信道德宣導

定期宣導從日常行為與道德標準，以期提供一個健康正面的職場文化。

本公司持續關注人權保障並落實進行相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。本公司於 2023 年 9 月制定人權政策，經總經理核准後發布，亦同步公告於公司網站中。

網址：<https://www.shianiyih.com.tw/人權管理>



人權主題與管理方案

2025 年度先益電子依據永續發展推動小組內部討論，因本公司營運情況及項目無重大變化，決議沿用 2024 年度關注之人權主題，並依據各項人權主題說明本公司管理方案、目標及執行情況，彙整如下。

人 權 主 題	公司之目標	公司政策、行動方案或措施	政策追蹤或執行狀況
均等工作機會及合理待遇	將組織目標、個人目標、人才發展緊密連結，避免偏見及同工不同酬。	1. 招募依照就業服務法及勞動基準法規定，並透過公開甄選及核實真實身分，絕無性別及年齡等歧視。 2. 依照公司目標制定相關工作職掌及工作說明書，並定期考核評量個人工作達成及績效狀況。 3. 透過內外部教育訓練，提供員工內部轉職及升遷機會。	1. 本年度招聘新進員工 :84 人 招聘過程皆無歧視狀況 2. 本年度全體在職滿三個月之正職員工，每年 1 月及 7 月進行績效考核，績效考核執行率：99.57% 3. 本年度專業知識及技術教育訓練達 5,679 小時 (未含通識教育、管理培訓及一般法遵課程)。
強迫勞動	建立友善且無強迫事件的工作環境	1. 提供員工年度考核面談機制並設立勞資會議，提供勞資雙方溝通管道共同推進，努力建立友善工作環境。 2. 加班必須預先申請同意並監督管控，確定無超時工作的強迫勞動。 3. 招募員工會確實核對真實年齡，絕無童工狀況。	1. 本年度舉行不法侵害及性騷擾宣導會 3 次並將相關文宣公告在內部網站及布告欄。 2. 每周舉行產銷會議，規劃製令工時及加班需求。 3. 嚴格控管每月工作時數不超過當地法律規定的最大限度。 4. 本年度公司接獲勞工超時加班事件：0 件，強迫加班事件：0 件。 5. 無發現使用童工，如果發現童工，將提供幫助或補救。
最低工資	薪酬符合法律規定，包含最低工資，加班費和法定福利，不以扣工資做為紀律處分的手段。	支付給勞工的工資符合所有相關的薪酬法令，並按照當地法律聘用臨時工、派遣員和外派員工。	1. 依法管理延長工時及確保加班工資高於常規工資。2025 年共計 1 件違反勞動基準法事件，未依規定給予勞工延長工時工資，並已支付罰款 50,000 且請相關單位擬定改善措施，係過去報導年度發生而於本年度支付罰鍰之違規事件。 2. 發放足額之薪資。 3. 公司未發生低於最低工資的標準支付勞工薪資事件。 4. 2025 年度本公司全體員工薪資皆高於當地最低工資要求。

人權主題	公司之目標	公司政策、行動方案或措施	政策追蹤或執行狀況
友善的工作環境	員工處於友善及安全環境的幸福企業	1. 嚴格遵守各項勞動法令，建置有員工申訴制度、暢通的申訴管道，且致力於性騷擾防治措施，除於員工新進教育訓練加以宣導外，也設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真或電子郵件信箱 2. 若接獲申訴，調查過程應保護當事人之隱私權，藉以提供員工免於性騷擾之工作環境。 3. 持續不定期安排性別主流化、性騷擾防治及性別影響評估等教育訓練課程，以增進員工對性別之敏感度及性別主流化之認識。 4. 為保障弱勢及相關族群平等就業機會，在身心障礙者及原住民等僱用上，均達成「身心障礙者權益保障法」及「原住民族工作權保障法」之相關規定。	1. 2025 年數位學習課程，其中包含性別主流化、性騷擾防治及性別平等研習、勞法令及勞動基準法等課程，總受訓人數 238 人次，總時數 153 小時。 2. 截止至 2025 年年底，公司任用的少數民族 72 名、身心障礙者 10 名，均符合法律進用規定，2025 年無侵犯少數民族權益事件及身心障礙人員相關情事。(少數民族在台灣的定義為原住民，目前未再細分統計，大陸廠區則指漢族以外之民族。) 3. 2025 年度公司無接獲不法侵害申訴案件及歧視案件。
職業安全衛生	本公司以工作環境安全為首要目標，除了建立符合法規要求的工作安全與衛生之環境，並且建立及宣導良好的安全衛生文化，以零工業傷害事件為目標。	1. 工廠設備多為自動或半自動設備，少部分為手工作業，新進員工皆有完整培訓且設備都有完整防備。	1. 本公司除定期對人員進行培訓，亦定期 / 不定期對人員，進行工作環境安全意識考核評鑑。 2. 本公司設備防護皆有專人定期 / 不定期測試防護效果並進行保養。 3. 2025 年未發生工作環境危害事件。 4. 2025 年度投入正式員工之職業安全教育訓練時數：2,020 人次 / 2,236 小時，透過線上學習、周會宣導及實際開課，成功提高員工參與。
體力勞動及高危險工作	員工的工作屬於重複性、重負荷的工作，均能於工作中獲得安全保障，無工傷或職業病情況發生。	1. 公司提供每年一次的一般勞工健康檢查，經常審視勞動者在工作期間的身體狀況，並依照實際情形調配工作。 2. 從事高風險的工作崗位，例如從事電力工程或維修等工作之員工，定期進行職業安全衛生教育複習訓練，宣導安全之重要性。	1. 2025 年度台灣廠區參與一般勞工體檢涵蓋率 99%。 2. 2025 年度職業安全衛生教育訓練參與率 90.84%。 3. 2025 年度因重複性工作引起的職業病例共 0 件。

人權主題	公司之目標	公司政策、行動方案或措施	政策追蹤或執行狀況
產品安全與消費者保障	消費者在合理範圍內使用產品，無損害消費者情形發生。	1. 產品均通過 ISO、IATF、法律法規或相關客戶品質要求。 2. 無重大安全疑慮導致客訴退貨事件。	1. 每年定期稽核並完成通過率 100%。 2. 本年度實際接獲因產品安全疑慮導致客訴共 0 件。
機器防護	在設備設計及機器操作過程致力於降低員工在工作過程中受到傷害的可能性。	依照年度職業安全衛生計畫展開工作環境的危害辨別活動。	1. 2025 年度工作環境危害辨識評估共 1 件。 2. 辨識評估為高風險危害工作環境共 0 件。 3. 2025 年通報職業災害之工安意外共 0 件。
隱私保護	嚴格控管公司內部個人個資及外部客戶資料，確定個資並無不當被外洩與使用。	公司訂有「個人資料安全維護管理辦法」，定期對所有員工宣導，並設計安全加密內部網路，妥善記錄並保管內部員工及客戶的資料。	1. 資安每月巡視個人資料相關密碼設置，並提醒及要求定期更換個人密碼，維持資料的機密性；同時檢查及註銷閒置不用的辨別碼及帳號，當有跡象顯示使用者密碼可能遭到破解時，立即更改密碼。 2. 營業秘密及個資保護培訓時數：95 人次 /95 小時。 3. 內部員工投訴個資外洩案共 0 件。 4. 外部關係人投訴個資外洩案共 0 件。



● 防護設備保養 / 職業安全衛生講習 / 不法侵害宣導 / 性騷擾宣導 / 勞權教育宣導

6-2 員工分布資料

人力結構

先益電子截至 2025 年底，員工總人數為 709 人（男性 338 人、女性 371 人），在員工組成結構中，318 位為直接人員、391 位為間接人員，間接人員包含 159 主管人員（基層主管 92 位、中階主管 59 位及高階主管 8 位）。而女性主管共有 73 位，占主管人員比例 45.91%，且高階主管人員均為本國籍員工，雇用當地高階主管比率為 100%，共 8 人。本公司在營業據點所在地，將當地員工定義為工作地點在地之員工，並以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 100%，並確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。先益電子亦重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異。本公司之男女員工人數比例約接近 1：1。

另，除 709 名員工外，2025 年另有 129 非員工的工作者，工作內容為與派遣公司簽訂契約之合同工（主要負責產線生產及製造組裝人作業），數據來源為 2025/12/31 實際人數，無任何數據推估假設。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

本公司用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透過社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦…等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。

先益謹遵公司政策及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。先益亦於人權政策中明訂僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分而有差別待遇之語言、態度及行為，力求平等對待每一位員工。

截至 2025 年止，本公司無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。

	男性		女性		台灣		大陸東莞		組別小計	
	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇合約										
永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	338	47.67%	371	52.33%	114	16.08%	595	83.92%	709	100%
臨時員工 (或稱定期契約勞工)	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
勞雇類型										
全職 (或稱全時勞工)	338	47.67%	371	52.33%	114	16.08%	595	83.92%	709	100%
兼職 (或稱部分工時勞工)	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%

註 1：數據來源為 2025/12/31 本公司在職員工人數。

註 2：報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

治理單位與員工多元化

治理單位

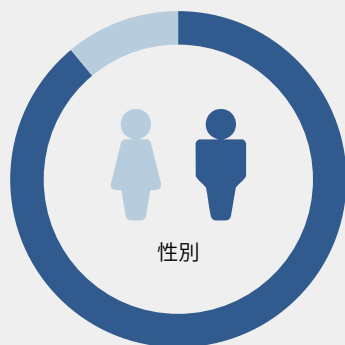
本公司依性別、類型、年齡等多元化指標，區分 2025 年度治理單位及員工分布如下：

男性人數 8 人

89%

女性人數 1 人

11%



<30 歲人數 0 人

0%

30-59 歲人數 12 人

22%

>50 歲人數 7 人

78%



註 1：以 2025/12/31 董事會成員為基準。

註 2：<30 不含 30 歲；30-50 含 30 歲含 50 歲；>50 不含 50 歲。

	管理職		非管理職		直接人員		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
男								
<30 歲	4	1%	34	5%	25	4%	63	10%
30-50 歲	65	9%	79	11%	71	10%	215	30%
>50 歲	17	2%	19	3%	24	3%	60	8%
小計	86	12%	132	19%	120	17%	338	48%
女								
<30 歲	0	0%	15	2%	29	4%	44	6%
30-50 歲	58	8%	72	10%	139	20%	269	38%
>50 歲	15	2%	13	2%	30	4%	58	8%
小計	73	10%	97	14%	198	28%	371	52%
合計	159	22%	232	33%	318	45%	709	100%

註 1：以 2025/12/31 在職人數為基準，各類別員工比率＝2025 年度該組人數 / 當年度年末員工總人數。

註 2：<30 不含 30 歲；30-50 含 30 歲含 50 歲；>50 不含 50 歲。

註 3：管理職的定義管理職包含：副組長 / 組長 / 副課長以上，非管理職的定義為包含行政員以上之行政職及技術職，直接人員的定義為：產線作業員及產線設備技術員。

人才招募與流動

先益電子之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，2025 年先益電子共招募 84 位新進人員，總新進率為 11.85%；197 位人員離職，總離職率為 27.79%，較前一年度總離職率 37.66% 下降 9.87%。

● 2025 年度 - 新進與離職員工人數及比例統計表

	新進				離職			
	男		女		男		女	
年齡	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣								
<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	2	0.28%	0	0.00%
30-50 歲	3	0.42%	2	0.28%	6	0.85%	1	0.14%
>50 歲	1	0.14%	0	0.00%	1	0.14%	1	0.14%
小計	4	0.56%	2	0.28%	9	1.27%	2	0.28%
中國								
<30 歲	23	3.25%	16	2.26%	41	5.77%	36	5.08%
30-50 歲	14	1.98%	13	1.83%	45	6.35%	44	6.21%
>50 歲	3	0.42%	9	1.27%	5	0.71%	15	2.12%
小計	40	5.65%	38	5.36%	91	12.83%	95	13.41%
合計	44	6.21%	40	5.64%	100	14.10%	97	13.69%

● 2024 年度 - 新進與離職員工人數及比例統計表

	新進				離職			
	男		女		男		女	
年齡	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣								
<30 歲	3	0.39%	2	0.26%	4	0.52%	7	0.91%
30-50 歲	5	0.65%	0	0.00%	5	0.65%	9	1.17%
>50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
小計	8	1.04%	2	0.26%	9	1.17%	16	2.08%
中國								
<30 歲	36	4.68%	24	3.12%	92	11.95%	41	5.32%
30-50 歲	15	1.95%	15	1.95%	44	5.71%	43	5.59%
>50 歲	1	0.12%	26	3.37%	4	0.52%	41	5.32%
小計	52	6.75%	65	8.44%	140	18.18%	125	16.23%
合計	60	7.79%	67	8.70%	149	19.35%	141	18.31%

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

註 2：新進已扣除中途離職人員且不含集團內轉調人員。

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＝當年度該年齡組新進男（女）性人數 / 當年度年末員工總人數。

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

6-3 薪酬與福利



員工薪酬及福利政策

先益電子薪資係依學歷及相關經驗年資，所有員工之整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同，每年檢視當地基本薪酬水平，以確保員工整體薪酬在市場具有競爭力。本公司截至 2025 年雖未簽訂團體協約，惟本公司定期每季舉行勞資會議，勞資雙方各占 50%，以確保員工協商的權益。

本公司提供具競爭力的薪資與薪酬，整體薪酬包含本薪、津貼、員工現金獎金與員工酬勞，依據其工作職掌、學經歷、績效表現等。每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。



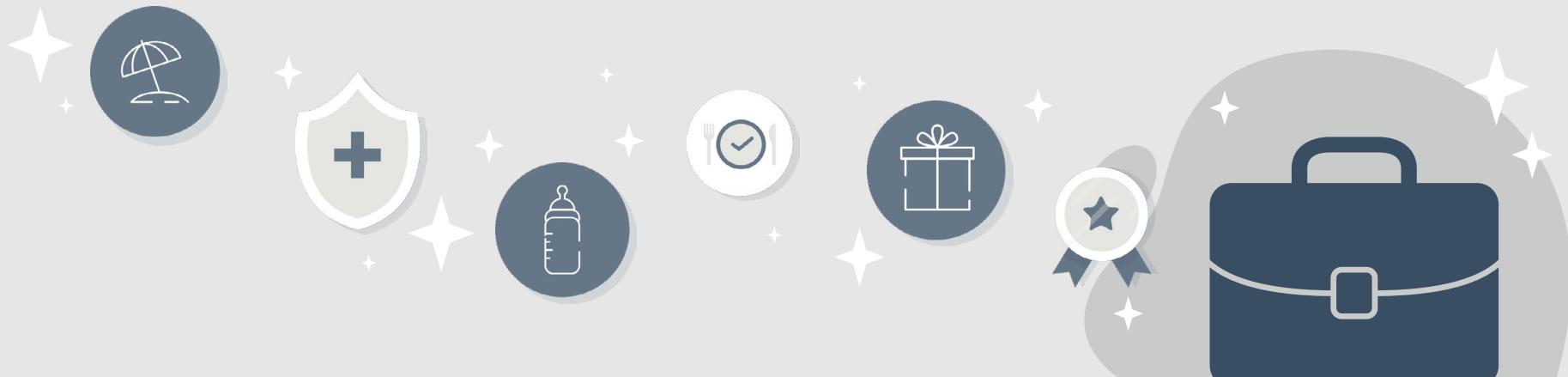
2025 年度的薪酬提案已於 2026 年 5 月 25 日召開的股東大會通過。現行薪酬政策考量公司治理與商業競爭，相關薪酬規章制度均提送薪酬委員會審議並經董事會決議通過後，依據規範辦理。

此外，先益電子重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、生育津貼、特約幼兒園、年度體檢及團保醫療等，並提供優秀人才至海外研習、參訪，所有福利支出均依法定提撥。



● 福利措施

福利項目	措施
獎金	績效獎金及各項目標達成獎金 / 參與員工酬勞分配 / 年終獎金。
福利補助	員工定期健康檢查補助金額 / 團體意外傷害保險 / 定期員工聯誼聚餐 / 婚喪喜慶補助 / 外縣市員工宿舍 / 特約廠商折扣優惠 / 羽毛球社團。
退休制度	依循勞動基準法的規定，訂定員工退休相關辦法，新進員工及選擇新制退休金條例的原有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局個人退休帳戶。
職工福利委員會	年度旅遊津貼補助每年每人 6,000 元 / 年終尾牙餐會及摸彩活動 / 中秋獎禮金 / 生日禮金 / 家庭日活動。
終生學習	員工教育訓練 / 內部電子報 / 提供外部課程及講座資訊 / 進修補助。
員工保險	公司依法提供各項保險福利，包括退休金提撥、團體保險、因公出差之海外旅遊平安險等，以保障同仁的工作及生活安全。 團體保險內容包含：意外身故保險、意外失能保險、意外傷害保險、意外醫療保險、意外傷害住院醫療保險。



先益之薪資皆參照當地薪資調查水準、組織階層別結構，訂定員工給薪標準，不因性別、年齡、婚姻狀態、政治傾向、種族等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之男女員工其基本薪資比例均為 1:1。

- 2025 年度，先益電子各類別員工薪酬比例，及與中華民國最低薪資比率情況表列如下：

台灣（一廠 + 二廠）		
員工類別	男	女
主管職	2.50	2.26
一般員工	1.38	1.34

東莞廠		
員工類別	男	女
主管職	3.47	3.05
一般員工	2.50	2.26

誠益		
員工類別	男	女
主管職	2.90	-
一般員工	1.61	1.25

註 1：台灣總部基本薪資以勞動部公告 2025 年 1 月 1 日起適用之最低薪資新台幣 28,590 元計。

註 2：東莞廠基本薪資以《最低工資規定》公告 2025 年 3 月 1 日起適用之《東莞市人民政府關於調整我市最低工資標準》的通知人民幣 2,080 元計。

註 3：薪酬包含績效獎金、職務津貼、中秋獎金、年終獎金、員工酬勞。

因薪資為本公司機密資訊，故不予揭露年度總薪酬最高之個人與其他員工總薪酬中位數之比率，另提供 2025 年度非主管之全時員工薪資資訊如下表：

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊			
員工類別	年度平均員工人數	年度薪酬平均數 (新臺幣千元)	年度薪酬中位數 (新臺幣千元)
2024	105	680	564
2025	99	651	571
變動情形	-6	-29	7
變動率	-5.71%	-4.26%	1.24%
備註			
1：上表資訊業經安侯建業聯合會計師事務所複核，並與公開資訊觀測站相同。 2：「員工人數」係採年度平均之計算方式。 3：上表統計資訊包含先益電子個體公司所屬員工之薪資資訊。 4：變動情形 = 2025 年數值 - 2024 年數值；變動率 = (2025 年數值 - 2024 年數值) / 2024 年數值。 5：2025 年薪酬中位數上升而薪資平均數下降，主要係離職員工多屬低薪職位，薪資分布底端人數減少，使得薪資中位數上升；但平均數因高薪族群比例未變，呈現相反趨勢。			

職涯發展與訓練

本公司致力於人才的培育，依教育訓練管理辦法及學習地圖，每年配合公司整體規劃與部門主管需求編制年度教育訓練計畫，由各部门依年度目標及員工工作能力與績效改善需求規劃專業訓練計畫，並由人力資源單位依公司經營策略與跨部門需求統籌整體訓練計畫，經核決後執行，並透過多元的培訓方式，包括實體訓練、線上課程、工作實務及外部培訓等，規劃完整的學習課程與訓練資源。

同時，為鼓勵員工持續進修與工作相關領域之技能與知識，本公司亦提供經費讓員工進修取得與工作相關領域的學位，並依規定由受訓人員於課後提交訓練心得報告、測驗或實作評核等成果資

料進行訓練成效評估，相關訓練紀錄由人力資源單位建檔保存，並得作為績效考核之參考依據。

2025 年藉由系統化的培育機制，培養未來的管理人才，推動中高階主管儲備人才發展，使員工發揮所長達到持續成長，公司管理階層由內部員工晉升比例逐年增加，本公司 2025 年度共有 8 位內部員工晉升。

2025 年，年度總訓練時數為 7,512.60 小時，平均每位員工完成的訓練時數為 10.60 小時，總訓練費用超過新台幣 16 萬元。

● 2025 年度教育訓練時數

	總時數 (小時)	12/31 人數 (人)	平均時數 (小時)
性別			
男	3,724.40	338	11.02
女	3,788.20	371	10.21
職級			
經理以上	324.70	28	11.60
一般員工	7,187.90	681	10.55
合計	7,512.60	709	10.60

註 1：平均受訓時數 = 各類別受訓總時數 ÷ 各類別年底正職員工人數。

註 2：總時數係以本公司之內部系統、依上課證明登錄內部系統後進行時數及費用彙整，統計範圍為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日之所有員工，未排除離職員工時數。

績效考核

先益電子依照集團「績效管理辦法」辦理一年兩次之績效考核，此績效考核制度重視公平與平等，全體員工不分性別、職務類別皆須參與。績效結果將用於目標設定、賦能授權、溝通輔導、績效與獎酬的連結、職涯發展等方面。

先益長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，正式員工績效考核適用於正職且在職滿三個月（含）以上員工。

2025 年 12 月 31 日本公司人數為 709 人，員工皆依「績效管理辦法」，需參與定期績效考核，2025 年度接受定期考核者共 698 人，占全體員工 98.45 %。

	男		女			
	接受考核人數	接受考核比例	接受考核人數	接受考核比例	總計	佔比
管理職	83	11.71%	73	10.30%	156	22.00%
非管理職	130	18.34%	94	13.26%	224	31.59%
直接人員	120	16.93%	198	27.92%	318	44.85%
總計	333	46.97%	365	51.48%	698	98.45%

註 1：接受考核比例 = 各該類別接受考核人數 ÷ 2025 年度年末員工總人數。

註 2：接受考核人數係依本公司績效考核管理辦法之考核紀錄統計，統計範圍為 2025 年 12 月 31 日在職員工。

註 3：管理階層包含基層 / 中階 / 高階之所有管理職；非管理階層包含間接之專業及行政及業務人員；直接人員包含產線上之作業員及設備技術員。

● 為確保員工權益，本公司皆以符合法令規定為最基本原则設立所有制度：

先益以建構個人發展與組織目標相結合的績效管理評估制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，並由主管針對員工工作表現給予回饋及協助，經由員工與主管共同討論目標後執行績效管理作業，以公平合理之績效評核程序對整體員工（含間接員工、直接員工及新進人員等）分別進行評核，評核結果作為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。

本公司另訂有升遷管理辦法，依員工工作能力、績效及職能表現辦理職等晉升，升遷作業原則採逐等晉升方式，並訂有明確晉升條件及核決程序。員工申請晉升須符合服務年資滿一年以上、前一年度績效考核結果不得為 C 級（年度績效落後），並參酌教育訓練時數及相關紀錄，由主管提報並依核決權限核定。

若員工發生無法適任，公司以輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

每年二次進行全公司績效考核作業，考核期間包含上半年及整年度考核，受評者就目標達成狀況及內容進行自我評核，並敘述職能表現行為事項。由受評者逐層向上受各級主管評核，考核要項如下：

工作
績效

學習
狀況

必備
職能

考核等第經核定後，將由主管通知受評者並進行績效面談，若對評核結果有異議，得依規定向上級主管或人資單位提出申訴。另以部門為單位進行評核等第分布控管，各等第人數依制度規定比例辦理。

● 績效不佳

績效改善計畫－主動援助關懷實踐員工適才適所

針對年度績效落後（考核結果為 C 者）、平日績效不佳（主管舉證人員績效落後，人資單位評估後執行）」，填寫績效改善通知單，藉由主管及人資單位的引領，協助績效落後人員釐清問題，適時給予回饋，引導人員以正向積極的態度執行改善措施，協助人員持續改善及發展。

每當人員因績效不佳而需執行改善計畫時，人資單位皆從關懷協助的角度出發，首先會主動聯繫單位主管了解人員目前的工作表現，請單位主管提供相關績效落後之佐證資料，並由單位主管依據人員績效落後部分提出說明，擬定期為一個月的改善計畫，並與績效落後人員進行績效面談，經雙方充分溝通及人力資源單位客觀檢視後，啟動「績效改善計畫」，執行期間單位主管及人資單位皆會定期追蹤人員表現，以協助人員符合改善目標，最後於改善期間結束前，由單位主管依據人員改善期間產出成果，評估其通過與否。2025 年度並無人員參與績效改善計畫，所有人員均適任於所屬單位。

員工權益保障

影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，本公司會透過工會或勞資溝通會議，進行溝通後再執行，並依法令規定提前通知受影響的員工。此外，本公司亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位、提供員工相關條件協助申請政府相關補助等。以台灣地區為例，本公司依勞動基準法規定，依員工年資提前 10 至 30 日預告。

若員工發生無法適任，本公司以輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。我們相當重視員工離職之因素，故針對個案皆會由主管或人資人員進行離職會談，彙整原因並做必要之改善，以求提供更完善的職場環境與制度，提升員工穩定度。

本公司遵循各營業地點之法定通知程序。台灣廠區規定終止勞動契約的預告期間規定：

終止勞動契約的預告期間規定	
1	繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
2	繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
3	繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

若有職位異動之時，於同仁職位異動前，會先由直屬主管於數週前先與之協商，同意職務異動時，再予以公告異動。

6-4 職業安全及健康

職業安全管理

先益電子致力於提供符合當地法規要求的安全衛生與環境，以確保所有員工及非公司員工，於工作或工作場所受本公司管控之工作者能於健康且安全之環境下工作。先益秉持著持續改善及永續發展之精神，本公司人數雖未達《職業安全衛生管理辦法》建置職業安全衛生管理系統門檻，仍依據台灣法規要求與相關職業安全衛生指引，訂定職業安全衛生相關管理程序文件與辦法，台灣廠區雖未申請 TOSHMS 驗證，然亦採用該認證系統之標準以符合法規最低要求，並努力提供更好的職工環境。

先益母公司亦自行遵循「職業安全衛生管理辦法」建立職業安全衛生組織，成立職業安全衛生委

員會（以下稱職安委員會），每三個月召開委員會議一次，符合法令規定；其中勞方代表超過委員之 1/3，經由公開程序推派選舉出達法定名額的基層員工為職安衛勞工代表。

職安委員會人數共 7 人，總經理為主席，成員中包括現場主管、職業安全衛生人員，急救人員，及勞工代表 2 人。對於公司各項安全衛生政策，於每季召開職安委員會，由總經理主持，以會議形式討論後，將決議或追蹤事項透過公司內部網路及公告欄等相關管道告知公司同仁。

本公司職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者表列如下：

年度	2024 年				2025 年			
地區	台灣區		大陸區		台灣區		大陸區	
管理系統涵蓋範圍	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商
總人數	113	0	818	0	105	4	595	129
涵蓋於管理系統之人數	113	0	818	0	105	4	595	129
涵蓋於管理系統之比例	100%	0%	100%	0%	100%	100%	100%	100%
經內稽之人數	113	0	818	0	105	0	595	129
經內稽之比例	100%	0%	100%	0%	105	0%	100%	100%
經外稽之人數	0	0	0	0	0	0	0	0
經外稽之比例	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
備註	1：員工總人數為 2025/12/31 公司員工人數。 2：承攬作業從事多為非風險性作業，如設備保養。2024 年及 2025 年度無承攬商於本公司工作場域工作。 3：承攬商包含台灣區保全 4 位及大陸區合同工 129 位。 4：統計範圍為先益電子合併公司重要營運據點（台灣總公司及二廠及中國東莞之子公司，不包含子公司誠益）。							

此外，公司提供員工健康檢查之福利補助措施，針對員工年資滿 1 年者，每人每年可享有 3,500 元之健康檢查補助，以鼓勵員工定期檢視自身健康狀況，促進職場健康管理。

● 職業安全衛生 16 項計畫

本公司依職業衛生管理要求，每年提出職業安全衛生 16 項計畫，並進行 PDCA 之有效性評量，以確保其持續的適用性、適切性及有效性。

序	計畫項目	實施細目	實施方法	實施單位
1	工作環境或作業危害之辨識、評估及控制	工作環境或作業危害之辨識、評估及控制說明	執行 12 路 8-1 號工作場所危害辨識	職安單位
2	機械、設備或器具之管理	工作場所使用的機械、器具、設備點檢及時率	依自動檢查計畫實施檢查，檢查時間是否在規定時間內執行	生技部 製造部 資材部 廠務
3	危害性化學品之分類、標示、通識及管理	識別工廠內使用的化學品及有機溶劑	依「危害性化學品標示及通識作業」執行	製造部 資材部 生技部 品保部
4	有害作業環境之採樣策略規劃及監測	有機溶劑與特用化學品環境測定	依勞工作業環境實施辦法第 7 條第一款，應每 6 個月監測 CO2/ 次	職安單位
5	危險性工作場所之製程或施工安全評估事項	本公司無此項工作內容	NA	NA
6	採購管理、承攬管理、變更管理	依照承攬作業管理辦法執行	若有工程或工事的發包，依照辦法內容執行	採購 管理部 職安單位
7	安全衛生作業標準之訂定	訂定安全作業指導書	高風險的工作為優先實施分析	現場單位主管
8	安全衛生作業標準之訂定	消防設備定期檢查	依照消防計劃實施定期檢查	防火管理人
		高壓設備定期檢查	委外給晨臣機電做每月點檢定期保養及年度檢查	管理部
		低壓設備定期檢查	委外給晨臣機電做每月點檢定期保養及年度檢查	管理部
		現場作業環境檢查	依照管理計劃表時程到現場作業區確認作業人員之實際操作及安全操作指導書之內容	現場單位主管

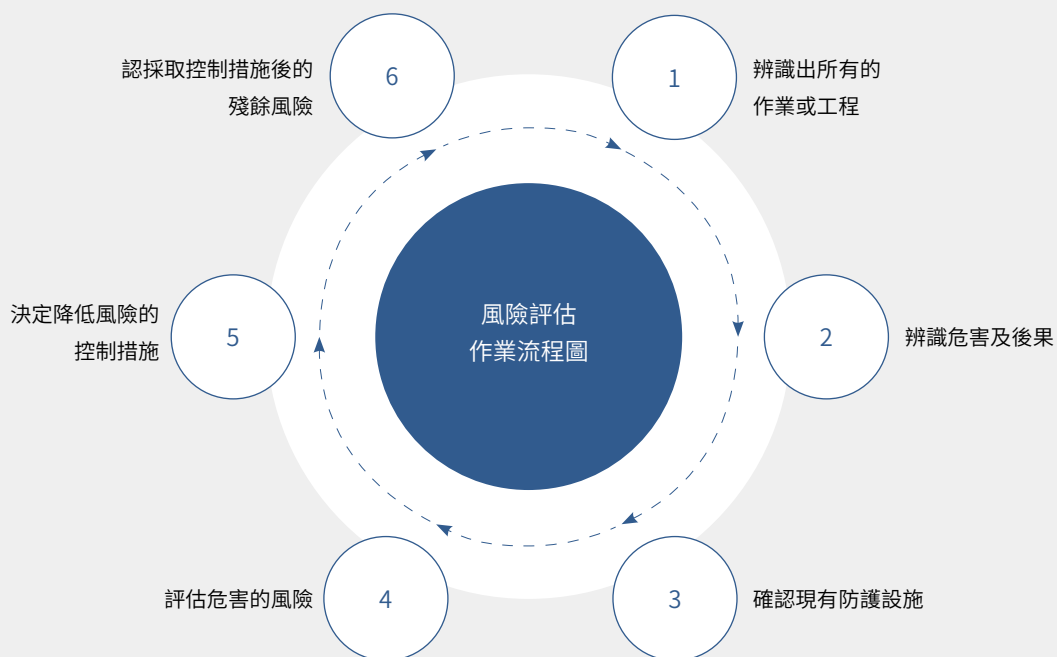
序	計畫項目	實施細目	實施方法	實施單位
9	安全衛生教育訓練	一般安全衛生教育訓練	依年度教育訓練計劃，制作安全衛生教育教材，並實施教育培訓	職安單位
10	個人防護具之管理	現場作業人員佩戴正確防護具	依照安全作業指導書內容執行點檢	各現場單位 職安單位
11	健康檢查、健康管理及健康促進事項	新進勞工之體格檢查	依實際每月新進人員數據做統計	人資
		在職勞工年度健康檢查	依實際每月新進人員數據做統計	人資
		臨場醫護人員健康檢查	當年度在職員工參加諮詢至少一次	人資
		急救箱檢查妥善率	每季檢查一次	職安單位
12	安全衛生資訊之蒐集、分享及運用	安全衛生資訊之蒐集	至勞動部職業安全衛生署 等相關網站，蒐集下載資訊	職安單位
		安全衛生資訊之分享	1. 公佈於安衛公佈欄中，提供給公司同仁查閱 2. 利用各種會議將「宣導 資料」傳達給各單位人員	職安單位
13	緊急應變措施	急救與緊急應變演練、訓練	每六個月辦理一次消防、急救緊急應變教育訓練或演練	職安單位
14	職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理與統計分析	虛驚事故案件提報、調查	1. 鼓勵員工踴躍的提報虛驚事故或改善建議 2. 利用虛驚事故分析災害發生原因，採取防範對策，以作為災害預防之參考	各單位 職安單位
15	安全衛生管理記錄 (檢查或相關紀錄一覽表) 及績效評估措施	安全衛生管理紀錄建檔	安全衛生管理紀錄歸檔存查	職安單位
16	其他安全衛生管理措施	年度安全衛生計畫修訂	依當年度執行結果為基礎，調整下一年度的安全衛生計畫修訂	職安單位

風險評估及事故調查

先益電子依照《職業安全衛生法》第 5 條第二項，及《職業安全衛生法施行細則》第 31 條第 1 項規定，應建立及執行作業場所或作業危害之辨識、評估及控制之相關管理計畫，以防止作業過程中發生職業傷害，從而制訂作業環境風險識別作業辦法，由具有安全衛生成員職業安全衛生乙級證照的員工，協助推動風險管控與檢討。

先益電子重視員工之工作環境安全與健康，其危害辨識與風險評估範圍。除了廠內外預期有影響之安全危害，包含例行與非例行活動、所有進入廠區之人員（包含員工、承攬商、代理商、訪客、契約人員），並由總經理審查與督導危害鑑別、風險評估等作業核准，確認後由各主管推動執行風險鑑別細項工作。以台中廠區為例，風險評估每年或必要時由職安人員協同現場負責人依據「作業環境風險識別作業指導書」進行危害鑑別，並填寫於「風險評估管理表」，作為制定政策與危害處理之依據。

本公司定期召開管理審查會，與職業安全衛生管理單位及各單位主管針對新識別之風險進行多面向的討論、修改與核准；針對已識別之風險且需要修改之內容加以修訂；風險等級標準、控制則不定期依企業需求修訂。若因廠內設備、作業程序變更、職災事故發生或需針對不符合狀況實施矯正措施時，亦會再次辦理危害鑑別與風險評估之作業。藉由以上之風險評估流程將相關風險列出，並嚴格控管中高危險因子，期望能達到企業職場零職災的願景與目標。



安全規範

遵循 ISO 45001/OHSAS 18001 職業健康與安全管理系統、RBA 行為準則及當地法規，以訂定相關管理辦法

危害辨識

每年針對廠區內的作業環境、設備、機具、服務等定期進行執行可能產生之潛在風險的危害辨識

風險評估

依危害嚴重度、發生頻率及事故機率以量化指標進行權重評估判定風險等級

風險改善

以工作者當地母語進行職業健康與安全教育訓練，並針對作業環境、作業程序等進行改善措施。同時相關改善作法亦同步於廠內各製程活動中展開

● 職業災害事故通報作業流程

先益電子已訂定「職業災害事故通報作業流程」。事件發生時，事故者或同事可直接通知部門主管，公司不得以此為由對工作者加以處分。部門主管將協處理後續就醫或虛驚事故處置。且於事故發生時，工作者若認為身處有立即發生危險之虞的情況，受法律保障有緊急避難權，在不危及其他工作者安全情形下，可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，公司亦不得以此為由對工作者加以處分。

● 管理部 - 通報電話

經理 04-23590111 #8100

副理 04-23590111 #8110

FAX 04-23590646



職業安全衛生教育訓練

安全是製造生產與品質良率的根本基礎。先益電子遵循國內職業安全衛生相關法令，針對於員工每年進行職業安全衛生相關教育訓練課程，秉持著持續改善的精神，透過全員參與及安全互助，我們希望能順利達成意外事故預防、促進員工對安全衛生的認知，以建立健康安全的友善職場。

本公司依法規要求定期實施相關安全衛生教育培訓課程、消防訓練，內容包含自衛消防編組訓練（每半年一次）、環保教育訓練、安全衛生教育訓練，以強化員工安全衛生意識，預防並降低職業災害發生。2025 年職業安全衛生相關課程內容包括：

訓練課程名稱	2024				2025			
	台灣區		大陸區		台灣區		大陸區	
	人次	總時數	人次	總時數	人次	總時數	人次	總時數
消防自衛編組演練	72	61 小時	853	1,279.5 小時	112	123 小時	700	1,400 小時
職業安全衛生教育訓練	21	31.5 小時	519	889.5 小時	62	118 小時	502	631.5 小時
小計	93	92.5 小時	1,372	2,169 小時	174	241 小時	1,202	2,031.5 小時

註：統計方式係以本公司內部管理系統、或其他書面記錄彙整，統計範圍為 2025 年 12 月 31 日在職之所有員工與承攬作業。

除要求本公司員工每年進行職業安全衛生相關教育訓練課程，本公司之承攬商針對職業安全衛生觀念，對廠區職業安全衛生推動來說亦是一重要課題，承攬商人員對廠區營運有潛在風險，若稍有不慎，可能造成人員、設備、財產損失。為落實工作環境健康及安全，維護承攬商及其僱用之勞工與本公司同仁人身安全與衛生，本公司在選擇供應商時，評估內容包括其安全衛生管理制度、工安事件次數、是否有完善工安組織及巡檢計劃、是否有完善施工安全管制計劃及緊急應變計劃等，並制訂「承攬商作業管理程序」，以期所有承攬工程均能符合相關規定，並控制有可能造成廠區損失之風險。

為保障承攬商及員工之安全、健康及設施維護，舉凡進出廠內之承攬商均須遵守本公司制定之職業安全衛生相關法規，相關單位召開承攬商施工前安全會議，並針對工作或工作場所受管控的承攬商，在工程啟始前要求其承攬商簽訂安全遵守同意書，進行工程危害告知，要求承商須完成承攬商安全衛生教育訓練後才可於廠內執行各項工作活動，並於每天執行各項工作活動前進行會議及作業危害告知。2025 年本公司無工程施工案件，故無承攬商於本公司工作場域工作。



● 消防演練

職業傷害 & 職業病

先益電子為降低職業災害的發生，若有職安事件發生，職安人員與事發單位相關人員將進行事故調查，分析事故原因，並提出改善政策，預防再次發生，持續改善及修正。同時，先益電子致力於預防職業病發生，除定期舉辦一般勞工健康檢查外，亦每年在工作場所進行危害辨識，以降低重複性工作導致的肌肉骨骼病變，以及特殊環境因素引起的物理性或化學性的危害。

2025 年先益電子集團均無發生工傷、職業病、重大職災及因工死亡事件，2024 年至 2025 年失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, F.R.)、失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, S.R.) 及綜合傷害指數 (Frequency Severity Indicator, FSI) 均為 0，且連續 3 年無職業安全衛生法規重大違規事項。

- 相關失能傷害及職業病統計數據如下：

骨折、撞傷、割傷等					
		失能傷害頻率 (F.R)	失能傷害嚴重率 (S.R)	綜合傷害指數 (FSI)	工作時數
2024	台灣區	0	0	0	238,656
	大陸區	0	0	0	1,727,616
2025	台灣區	0	0	0	240,768
	大陸區	0	0	0	員工 1,256,640
					合同工 272,448
					共 1,529,088

註 1：工作時數 = 以當年度 12/31 日在職員工人數 * 8 小時 * 22 天 * 12 月。

註 2：失能傷害頻率 (F.R.) 公式為：(失能傷害次數 × 1,000,000) ÷ 總經歷工時。總經歷工時包括先益集團廠內員工及外包商。

註 3：失能傷害嚴重率 (S.R.) 公式為 (失能傷害損失日數 × 1,000,000) ÷ 總經歷工時。

註 4：綜合傷害指數 (FSI) 公式為： $\sqrt{((FR \times SR) / 1000)}$

註 5：以先益電子合併公司重要營運據點 (台灣總公司及二廠、苗栗及中國東莞之子公司) 為統計範疇。

- 2025 年度台灣區職業病數量及比率

肌肉骨骼疾病等			
	台灣區	大陸區	
職業傷害所造程的死亡數量	0	0	
職業傷害所造程的死亡比率	0	0	
嚴重的職業傷害的數量	0	0	
嚴重的職業傷害的比率	0	0	
可記錄之職業傷害的數量	0	0	
可記錄之職業傷害的比率	0	0	
工作時數	240,768	員工 1,256,640	合同工 272,448
		共 1,529,088	
計算比率時使用之係數	200,000	200,000	

註 1：工作時數 = 2025/12/31 員工人數 * 8 小時 * 22 天 * 12 月。

註 2：在計算可記錄之職業病的數量與比率時，包括但不僅限於由職業病所造成的死亡人數。

註 3：以先益集團重要營運據點 (台灣總公司及二廠、苗栗及中國東莞之子公司) 為統計範疇。

- 針對先益電子營運活動中可能產生之職業傷害及已辨認本公司潛在之職業病危害，並擬定相關減緩與補償措施如下：

危害	造成傷害之程度	為降低危害所採取的行動
職業傷害		
物理性：如暴露噪音、機械性捲夾危害、被切、割、擦傷	高	增加機台防護裝置、防護用具穿戴、制定相關作業程序與 SOP、擺放緊告標示、人員教育訓練、加強宣導（影片、警示標語）
化學性：如化學物品造成皮膚刺激	低	制定相關作業程序與 SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴
生物性：如嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）	低	防疫宣導、提供防護口罩、定期環境消毒
職業病		
人因性危害：如搬運重物導致肌肉骨骼病變、文書作業導致職業性腕隧道症候群	中	限制操作時間、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、提供足夠休息時間
化學性危害：長期處於有機溶劑作業環境	低	制定相關作業程序與 SOP、人員教育訓練、防護用具穿戴、加強防護用具配戴告示，工程控制如：局部排氣或整體排氣
物理性危害：長期目視檢查產品導致視力衰退或白內障等眼科疾病	中	提供符合規定之環境照度、提供充足休息時間、提供年度健檢、工作區域提供人工淚液等舒緩眼睛之保健用品
物理性危害：長期暴露於游離輻射引起之疾病	低	配帶輻射徽章並每半年送驗確認輻射劑量，超過或即將超過劑量之人員不得在半年內執行相同業務
社會、心理性危害：如夜班工作、長時間工作、高壓工作環境等	高	聘僱足夠之人力、提供心理諮詢、年度健檢

附錄

一、GRI Standards
準則索引表

二、SASB 準則對照表
(硬體業別 Hardware)

三、上櫃公司編製與申報永續報告
書作業辦法

附錄一 GRI Standards 準則索引表

使用聲明	先益依循 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	GRI1：Foundation 2021
GRI 行業準則適用	無

● 一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1-3 公司簡介 - 關於先益電子		7
2-1	組織永續報導中包含的實體	1-1 關於本報告書		3
2-1	報導期間、頻率及聯絡人	1-1 關於本報告書		3
2-1	資訊重編	-	2025 年報告書與 2024 年相較，章節因新增報導邊界而略有異動，相關重編資訊詳如報告書內說明。	-
2-1	外部保證 / 確信	1-1 關於本報告書		3
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2-1 營運及產業價值鏈概況		11
2-7	員工	6-2 員工分布資料 - 人力結構		66
2-8	非員工的工作者	6-2 員工分布資料 - 人力結構		66
治理				
2-9	治理結構及組成	3-1 公司治理架構 - 董事會及委員會組成		26
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1 公司治理架構 - 董事會多元性		29
2-11	最高治理單位的主席	3-1 公司治理架構 - 董事會及委員會組成		27
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-1 公司治理架構 - 董事會及委員會組成		27

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-13	衝擊管理的負責人	3-1 公司治理架構 - 董事會及委員會組成		27
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-3 重大主題鑑別流程		15
2-15	利益衝突	3-1 公司治理架構 - 董事會多元性		29
2-16	溝通關鍵重大事件	3-1 公司治理架構 - 董事會及委員會組成		27
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1 公司治理架構 - 董事會多元性		29
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1 公司治理架構 - 董事會多元性		29
2-19	薪酬政策	3-1 公司治理架構 - 董事會多元性		29
2-20	薪酬決定流程	6-3 薪酬與福利 - 員工薪酬及福利政策		70
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1-2 總經理的話		6
2-23	政策承諾	3-1 公司治理架構 - 落實誠信經營 6-1 人權政策與管理 - 先益人權承諾		31 62
2-24	納入政策承諾	3-1 公司治理架構 - 落實誠信經營 6-1 人權政策與管理 - 人權主題與管理方案		31 63
2-25	補救負面衝擊的程序	2-4 重大主題列表 - 重大議題管理方針 3-1 公司治理架構 - 落實誠信經營		20 31
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3-1 公司治理架構 - 落實誠信經營		31
2-27	法規遵循	3-1 公司治理架構 - 落實誠信經營		31
2-28	公協會的會員資格	-	本公司並無加入具重要參與作用的公協會與非營利組織。	-
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	2-2 利害關係人鑑別與溝通		13

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
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	2-3 重大主題鑑別流程		15
3-2	重大主題列表	2-4 重大主題列表		16

● 重大主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	省略理由	頁碼
環境政策及管理系統				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-2 利害關係人鑑別與溝通 2-3 重大主題鑑別流程 2-4 重大主題列表		13 15 16
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4-1 環境政策及管理系統 - 能源管理		46
	302-3 能源密集度	4-1 環境政策及管理系統 - 能源管理		46
GRI 303 水與放流水 2018	303-3 取水量	4-1 環境政策及管理系統 - 水資源管理		49
GRI 306 廢棄物 2016	306-3 廢棄物產出種類及量	4-1 環境政策及管理系統 - 廢棄物管理		48
	306-4 廢棄物回收方式、種類與量（分廠內、廠外）	4-1 環境政策及管理系統 - 廢棄物管理		48
研發技術創新、管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題列表 - 回應重大主題		19

GRI 準則	揭露項目	對應章節	省略理由	頁碼
溫室氣體排放				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題列表 - 回應重大主題		19
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體排放		52
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體排放		52
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體排放		52
	305-4 溫室氣體排放密集度	4-3 溫室氣體排放		52
職業安全及健康				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題列表 - 回應重大主題		19
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6-4 職業安全及健康 - 職業安全管理		76
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6-4 職業安全及健康 - 風險評估及事故調查		79
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6-4 職業安全及健康 - 職業安全管理		76
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6-4 職業安全及健康 - 職業安全衛生教育訓練		81
	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	6-4 職業安全及健康 - 職業安全衛生教育訓練		81
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6-4 職業安全及健康 - 職業安全管理		76
	403-9 職業傷害	6-4 職業安全及健康 - 職業傷害 & 職業病		82
	403-10 職業病	6-4 職業安全及健康 - 職業傷害 & 職業病		82

GRI 準則	揭露項目	對應章節	省略理由	頁碼
產品品質管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題列表 - 回應重大主題		19
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	3-3 產品品質管理		36
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3-3 產品品質管理		36
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	3-5 風險管理		38
營運績效				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題列表 - 回應重大主題		19
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3-2 營運績效		34
供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題列表 - 回應重大主題		19
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5-2 當地採購		59
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	5-3 責任供應商承諾		59
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	5-3 責任供應商承諾		59
GRI 408 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6-2 員工分布資料 - 人才招聘與流動		68
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6-2 員工分布資料 - 人才招聘與流動		68
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	5-3 責任供應商承諾		59
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5-3 責任供應商承諾		59

● 特定主題準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	對應章節	省略理由	頁碼
環境政策及管理系統				
GRI 202 市場地位 2016	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	6-3 員工薪酬及福利政策		70
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6-2 員工分布資料 - 人力結構		66
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6-2 員工分布資料 - 人才招募與流動		68
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6-3 薪酬與福利		70
GRI 402 勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6-3 薪酬與福利 - 員工權益保障		75
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	6-3 薪酬與福利 - 職涯發展與訓練		73
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6-3 薪酬與福利 - 績效考核		74
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	6-2 員工分布資料 - 治理單位與員工多元化		67

附錄二 SASB 準則對照表 (硬體業別 Hardware)

揭露主題	揭露指標及編號	說明	對應章節	頁碼
性質：討論與分析				
產品安全	揭露指標 說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法 指標編號 TC-HW-230a.1	本公司主要產品為 LED 背光模組與 LCD 面板及模組組裝，屬顯示元件與硬體模組，產品本身不具備獨立之資訊系統、作業系統或資料處理與存取功能。 為確保本公司營運之資訊安全，我們成立資訊安全組織，由資訊部、稽核室及各營運單位高階主管組成，共同推動、協調及監督相關事宜，並制定政策與作業程序。資訊安全小組透過跨部門協作，落實風險評估、風險改善、資安治理及推動執行四大職責，使資訊安全管理制度能夠橫向整合並持續優化。除了定期舉辦教育訓練與宣導活動，提升員工對資訊安全的意識與責任感，本公司也制定了「資訊安全政策及管理辦法」、「資通安全事件通報及應變作業程序」等相關規範，並透過內部稽核與檢測，確保資安管理制度持續改善。 另一方面，本公司相當重視客戶隱私權及智慧財產權，除與客戶簽署保密協定以保護客戶機密資訊外，公司內部亦訂有「個人資料保護管理辦法」及「智慧財產權管理手冊」，以確保業務執行的同時，避免資料外洩之情事發生，致力於保護公司之智慧財產權、機密資訊及客戶、員工之個人資料。 現行資安管理係依公司資訊管理辦法辦理，迄今未觀察到資安系統遭受攻擊之情形，並已透過防火牆防範相關威脅。	3-5 風險管理	38

揭露主題	揭露指標及編號	說明	對應章節	頁碼																																																																																																												
性質：量化																																																																																																																
員工多元性與包容性	揭露指標 全體下列員工之性別、多元群體之代表性百分比 (1) 高階管理階層 (2) 非高階管理階層 (3) 技術人員 (4) 所有其他員工 指標編號 TC-HW-330a.1	先益電子已於 2023 年 9 月由總經理核准通過後頒布「人權政策」，政策中明訂本公司所有員工工作機會均等，並禁止任何歧視及工作上不公平對待。另我們亦已訂定「績效管理辦法」，辦理一年兩次之績效考核，全體員工不分性別、職務類別皆須參與，績效結果將用於目標設定、賦能授權、溝通輔導、績效與獎酬的連結、職涯發展等方面，用以保障員工不因其身分受到不公平對待。 2025 年度，先益集團之員工多元分布情形如下： (1) 全球員工之性別代表性（%） <table><tr><th>職級</th><th colspan="2">女性</th><th colspan="2">男性</th><th colspan="2">合計</th></tr><tr><th></th><th>人數</th><th>佔例</th><th>人數</th><th>佔例</th><th>人數</th><th>佔例</th></tr><tr><td>高階管理階層</td><td>7</td><td>26%</td><td>20</td><td>74%</td><td>27</td><td>100%</td></tr><tr><td>非高階管理階層</td><td>36</td><td>43%</td><td>47</td><td>57%</td><td>83</td><td>100%</td></tr><tr><td>技術人員總計</td><td>13</td><td>15%</td><td>74</td><td>85%</td><td>87</td><td>100%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>315</td><td>62%</td><td>197</td><td>38%</td><td>512</td><td>100%</td></tr></table> 註 1：高階管理階層係指經理級（含）以上；非高階管理階層係指副課長（含）以上；技術人員係指工程師（含）以上之技術人員；其他員工係指不屬於前述高階管理層或技術人員之員工。 註 2：上表資訊係以 2025/12/31 先益集團在職員工人數統計。 (2) 全球員工之多元群體代表性（%） <table><tr><th>職級</th><th colspan="2">一般員工</th><th colspan="2">原住民</th><th colspan="2">少數民族</th><th colspan="2">身心障礙員工</th><th colspan="2">合計</th></tr><tr><th></th><th>人數</th><th>佔例</th><th>人數</th><th>佔例</th><th>人數</th><th>佔例</th><th>人數</th><th>佔例</th><th>人數</th><th>佔例</th></tr><tr><td>高階管理階層</td><td>26</td><td>96%</td><td>1</td><td>4%</td><td>0</td><td>0%</td><td>0</td><td>0%</td><td>27</td><td>100%</td></tr><tr><td>非高階管理階層</td><td>77</td><td>93%</td><td>0</td><td>0%</td><td>5</td><td>6%</td><td>1</td><td>1%</td><td>83</td><td>100%</td></tr><tr><td>技術人員總計</td><td>76</td><td>87%</td><td>0</td><td>0%</td><td>10</td><td>11%</td><td>1</td><td>1%</td><td>87</td><td>100%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>446</td><td>87%</td><td>1</td><td>0%</td><td>57</td><td>11%</td><td>8</td><td>2%</td><td>512</td><td>100%</td></tr></table> 註 1：高階管理階層係指經理級（含）以上；非高階管理階層係指副課長（含）以上；技術人員係指工程師（含）以上之技術人員；其他員工係指不屬於前述高階管理層或技術人員之員工。 註 2：上表資訊係以 2025/12/31 先益集團在職員工人數統計。	職級	女性		男性		合計			人數	佔例	人數	佔例	人數	佔例	高階管理階層	7	26%	20	74%	27	100%	非高階管理階層	36	43%	47	57%	83	100%	技術人員總計	13	15%	74	85%	87	100%	所有其他員工	315	62%	197	38%	512	100%	職級	一般員工		原住民		少數民族		身心障礙員工		合計			人數	佔例	人數	佔例	人數	佔例	人數	佔例	人數	佔例	高階管理階層	26	96%	1	4%	0	0%	0	0%	27	100%	非高階管理階層	77	93%	0	0%	5	6%	1	1%	83	100%	技術人員總計	76	87%	0	0%	10	11%	1	1%	87	100%	所有其他員工	446	87%	1	0%	57	11%	8	2%	512	100%	-	-
職級	女性		男性		合計																																																																																																											
	人數	佔例	人數	佔例	人數	佔例																																																																																																										
高階管理階層	7	26%	20	74%	27	100%																																																																																																										
非高階管理階層	36	43%	47	57%	83	100%																																																																																																										
技術人員總計	13	15%	74	85%	87	100%																																																																																																										
所有其他員工	315	62%	197	38%	512	100%																																																																																																										
職級	一般員工		原住民		少數民族		身心障礙員工		合計																																																																																																							
	人數	佔例	人數	佔例	人數	佔例	人數	佔例	人數	佔例																																																																																																						
高階管理階層	26	96%	1	4%	0	0%	0	0%	27	100%																																																																																																						
非高階管理階層	77	93%	0	0%	5	6%	1	1%	83	100%																																																																																																						
技術人員總計	76	87%	0	0%	10	11%	1	1%	87	100%																																																																																																						
所有其他員工	446	87%	1	0%	57	11%	8	2%	512	100%																																																																																																						

揭露主題	揭露指標及編號	說明	對應章節	頁碼
性質：量化				
產品生命週期管理	揭露指標 產品內含 IEC 62474 應申報管制物質之收入百分比 指標編號 TC-HW-410a.1	先益電子非終端產品製造商，無法提供符合 IEC 62474 應申報與年營收之百分比。惟本公司將持續依循 RoHS 嚴格規範，以及限制相關禁 / 限用物質之使用。 本公司亦訂定「物質管制基準辦法」，先益所生產之產品，選材皆須符合 RoHS 電氣、電子設備中限制使用有害物質指令，並且保存 SDS(安全資料表) 資料並同步提交至客戶端。針對車載案件需求，所有材料的物質皆揭露於 IMDS(國際材料數據系統)。	3-3 產品品質管理	36
	揭露指標 產品符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格收入百分比 指標編號 TC-HW-410a.2	先益電子非終端產品製造商，無法直接取得 EPEAT 標章，惟我們將持續針對產品生命週期進行管理。從產品設計、原物料選用、生產製造、運輸配送，直至最終產品生命週期結束屆廢棄回收的階段，致力控管本公司於整個週期可能對環境造成之衝擊，未來亦將每年審視整體管理流程是否需進行調整，以及時降低生產營運對環境乃至於社會之影響。	3-3 產品品質管理	36
	揭露指標 獲得能源效率認證之資格產品收入百分比 指標編號 TC-HW-410a.3	先益電子非終端產品製造商，不適用 ENERGY STAR 標章之驗證資格。惟本公司將以取得 ISO 50001 能源管理系統標準認證為目標，並持續推動節能減碳政策；同時我們也將從產品生命週期管理角度思考，生產符合客戶需求之產品。	3-3 產品品質管理 4-1 環境政策及管理系統 - 能源管理 4-3 溫室氣體排放	36 46 52
	揭露指標 生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比 指標編號 TC-HW-410a.4	先益電子因客戶要求緣故，無法使用生命終結之產品及電子廢棄物進行再製造使用。 另因本公司為 LED 背光模組、LCD 面板之製造商，並非電子終端產品之生產者或品牌商，對於電子產品生命終結後之實際回收或再利用情形，因未直接參與終端產品回收體系，目前尚無法取得完整資訊，亦無受移轉電子廢棄物所需遵循之標準。 惟本公司於產品設計與製造階段，已將材料可回收性、拆解可行性及有害物質管理納入考量，並依循我國廢棄物處理相關法規與內部管理程序，降低產品於生命終結階段之環境衝擊。 有關本公司 2025 年產生之總廢棄物共 203.095 公噸，其中製程廢棄物為 40.82 公噸，生活廢棄物為 125.441 公噸，可回收廢棄物為 36.834 公噸。製程廢棄物包含一般事業廢棄物 38.97 公噸及有害事業廢棄物 1.85 公噸，回收比率占廢棄物總重量之 18%。	3-3 產品品質管理 4-1 環境政策及管理系統 - 廢棄物管理	36 48

揭露主題	揭露指標及編號	說明	對應章節	頁碼
性質：量化				
供應鏈管理	揭露指標 一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所和 (b) 高風險場所 指標編號 TC-HW-430a.1	先益電子目前尚未對供應商採用責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等之外部查核制度，惟已依風險導向原則，開始針對特定供應商進行實地評鑑，以作為後續管理與改善之參考。 (a) 對一階供應商所有場所按 RBA 有效性查核程序之查核百分比：0% (b) 對一階供應商高風險場所按 RBA 有效性查核程序之查核百分比：0%	5-1 供應鏈風險與管理	55
	揭露指標 一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率 指標編號 TC-HW-430a.2	先益電子目前尚未對供應商採用責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等之外部查核制度，惟已依風險導向原則，開始針對特定供應商進行實地評鑑，2025 年共針對 12 家供應商進行實地評鑑稽核，評鑑結果皆為合格；供應商稽核缺失改善報告之回覆結案率達 100%。	5-1 供應鏈風險與管理	55
性質：討論與分析				
材料採購	揭露指標 描述與使用關鍵材料 (critical materials) 相關之風險管理策略 指標編號 TC-HW-440a.1	本公司為背光模組製造廠，主要依據客戶產品光學與結構設計進行材料選用與組裝，關鍵材料經共同驗證或為客戶指定之光學膜材、LED 元件、導光板及相關電子與結構零組件。本公司依供應商管理辦法，辨識光學元件、電路與材料（如 PCB/FPC、膠材）、精密電子零組件及結構部件等為關鍵材料類型，並視實際使用情況與供應風險進行動態調整。針對關鍵材料風險，及考量關鍵材料於供應取得、價格波動及認證限制等風險，本公司採已採取相關管理策略，請詳報告書「5-1 供應鏈風險與管理」說明。	5-1 供應鏈風險與管理	55

● 活動指標

揭露指標及編號	說明																																																				
性質：量化																																																					
揭露指標 生產單位數量，按產品類別劃分 指標編號 TC-SC-000.A	先益電子目前尚未對供應商採用責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等之外部查核制度，惟已依風險導向原則，開始針對特定供應商進行實地評鑑，以作為後續管理與改善之參考。 (a) 對一階供應商所有場所按 RBA 有效性查核程序之查核百分比：0% (b) 對一階供應商高風險場所按 RBA 有效性查核程序之查核百分比：0% <table><tr><th>產品名稱\產量\年度</th><th colspan="2">2023</th><th colspan="2">2024</th><th colspan="2">2025</th></tr><tr><th></th><th>數量</th><th>單位</th><th>數量</th><th>單位</th><th>數量</th><th>單位</th></tr><tr><td>背光模組</td><td>18,204,391</td><td>PCS</td><td>18,068,367</td><td>PCS</td><td>12,977,355</td><td>PCS</td></tr><tr><td>其他</td><td>16,727,079</td><td>PCS</td><td>16,935,625</td><td>PCS</td><td>16,136,605</td><td>PCS</td></tr></table>	產品名稱\產量\年度	2023		2024		2025			數量	單位	數量	單位	數量	單位	背光模組	18,204,391	PCS	18,068,367	PCS	12,977,355	PCS	其他	16,727,079	PCS	16,935,625	PCS	16,136,605	PCS																								
產品名稱\產量\年度	2023		2024		2025																																																
	數量	單位	數量	單位	數量	單位																																															
背光模組	18,204,391	PCS	18,068,367	PCS	12,977,355	PCS																																															
其他	16,727,079	PCS	16,935,625	PCS	16,136,605	PCS																																															
揭露指標 製造場所之面積 指標編號 TC-SC-000.B	<table><tr><th>製造廠所名稱\面積\年度</th><th colspan="2">2023</th><th colspan="2">2024</th><th colspan="2">2025</th></tr><tr><th></th><th>數量</th><th>單位</th><th>數量</th><th>單位</th><th>數量</th><th>單位</th></tr><tr><td>台中一廠：建築物</td><td>123,456</td><td>m²</td><td>125,888</td><td>m²</td><td>126,000</td><td>m²</td></tr><tr><td>台中二廠：建築物</td><td>4,320</td><td>m²</td><td>4,320</td><td>m²</td><td>4,320</td><td>m²</td></tr><tr><td>東莞可盛光</td><td>20,534.8</td><td>m²</td><td>20,534.8</td><td>m²</td><td>20,534.8</td><td>m²</td></tr><tr><td>東莞先益</td><td>12,198.8</td><td>m²</td><td>12,198.8</td><td>m²</td><td>12,198.8</td><td>m²</td></tr></table>	製造廠所名稱\面積\年度	2023		2024		2025			數量	單位	數量	單位	數量	單位	台中一廠：建築物	123,456	m ²	125,888	m ²	126,000	m ²	台中二廠：建築物	4,320	m ²	4,320	m ²	4,320	m ²	東莞可盛光	20,534.8	m ²	20,534.8	m ²	20,534.8	m ²	東莞先益	12,198.8	m ²	12,198.8	m ²	12,198.8	m ²										
製造廠所名稱\面積\年度	2023		2024		2025																																																
	數量	單位	數量	單位	數量	單位																																															
台中一廠：建築物	123,456	m ²	125,888	m ²	126,000	m ²																																															
台中二廠：建築物	4,320	m ²	4,320	m ²	4,320	m ²																																															
東莞可盛光	20,534.8	m ²	20,534.8	m ²	20,534.8	m ²																																															
東莞先益	12,198.8	m ²	12,198.8	m ²	12,198.8	m ²																																															
揭露指標 自有場所產量之百分比 指標編號 TC-HW-000.C	<table><tr><th>產品名稱\產量\年度</th><th colspan="4">2023</th><th colspan="4">2024</th><th colspan="4">2025</th></tr><tr><th></th><th>自產數量</th><th>非自產數量</th><th>單位</th><th>自有場所之產量百分比</th><th>自產數量</th><th>非自產數量</th><th>單位</th><th>自有場所之產量百分比</th><th>自產數量</th><th>非自產數量</th><th>單位</th><th>自有場所之產量百分比</th></tr><tr><td>背光模組</td><td>18,204,391</td><td>0</td><td>PCS</td><td>100.00%</td><td>18,004,529</td><td>63,838</td><td>PCS</td><td>99.65%</td><td>11,234,758</td><td>1,742,597</td><td>PCS</td><td>86.57%</td></tr><tr><td>其他</td><td>16,727,079</td><td>0</td><td>PCS</td><td>100.00%</td><td>16,934,625</td><td>1,000</td><td>PCS</td><td>99.99%</td><td>16,135,103</td><td>1,502</td><td>PCS</td><td>99.99%</td></tr></table>	產品名稱\產量\年度	2023				2024				2025					自產數量	非自產數量	單位	自有場所之產量百分比	自產數量	非自產數量	單位	自有場所之產量百分比	自產數量	非自產數量	單位	自有場所之產量百分比	背光模組	18,204,391	0	PCS	100.00%	18,004,529	63,838	PCS	99.65%	11,234,758	1,742,597	PCS	86.57%	其他	16,727,079	0	PCS	100.00%	16,934,625	1,000	PCS	99.99%	16,135,103	1,502	PCS	99.99%
產品名稱\產量\年度	2023				2024				2025																																												
	自產數量	非自產數量	單位	自有場所之產量百分比	自產數量	非自產數量	單位	自有場所之產量百分比	自產數量	非自產數量	單位	自有場所之產量百分比																																									
背光模組	18,204,391	0	PCS	100.00%	18,004,529	63,838	PCS	99.65%	11,234,758	1,742,597	PCS	86.57%																																									
其他	16,727,079	0	PCS	100.00%	16,934,625	1,000	PCS	99.99%	16,135,103	1,502	PCS	99.99%																																									

附錄三 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

● 附表二、上櫃公司氣候相關資訊

項次	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。	本公司於 2023 年 12 月成立永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，推動小組下分環境組、治理組及社會組。環境組由管理部主責，負責溫室氣體盤查及氣候議題之追蹤，並將執行進度與時程規劃納入董事會報告事項。
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）。	本公司 2025 年透過永續發展推動小組討論，依照國內外趨勢羅列氣候風險與機會議題清單，並按各氣候風險與機會得票數，決定關鍵風險及機會，辨識之氣候風險與機會及其影響請詳註 1。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候頻繁發生，本公司於 2025 年辨識出氣候變遷帶來之轉型風險「現有產品和服務的要求及監管」、「客戶行為變化」、「原物料成本上漲」及實體風險「颱風、洪水等極端天氣事件」為先益之關鍵氣候風險，並針對此四項風險擬定轉型行動與評估其財務影響，請詳註 1 表格。
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。	本公司已於 2020 年經董事會核准通過「風險管理辦法」，辦法中明訂風險包含以下類型：(1) 外部風險：環境、政治、經濟、法律、科技與產業變化 (2) 內部營運風險：營業銷售、生產循環、供應鏈、資訊安全、人力資源、環境作業安全、法遵合規、智慧財產、內部控制 (3) 財務風險：財務、投資 (4) 其他非屬上述風險：如自然災害、流行疾病、戰爭…等。風險類型含括環境、社會與經濟治理及內外部各面向，亦包含氣候變遷議題。2025 年透過永續發展推動小組討論，依照國內外趨勢羅列氣候風險與機會議題清單，並按各氣候風險與機會得票數，決定關鍵風險及機會。並由相關部門主管考量本公司目前營運狀況及可運用資源，針對顯著風險項目，制定具體可行且有效之氣候變遷風險與機會管理方針，並將管理方針納入本公司整體營運風險管理進行評估與追蹤。
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。	本公司尚未採用氣候變遷之情境分析。
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。	本公司依據 2025 年辨識之關鍵風險及機會，擬定相關風險之因應措施，詳如註 1 表格，惟尚未訂定風險之指標與目標。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未採用內部碳定價。
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。
9	溫室氣體盤查及確信情形。	請詳表 1 說明。

● 註 1：2025 年氣候相關之風險與機會辨識表

風險 / 機會種類	風險 / 機會因子	風險 / 機會內容	影響時程	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
轉型風險 - 政策及法規	現有產品和服務的要求及監管	氣候法規與客戶要求升高，使 LED 背光模組面臨能效與低碳轉型壓力，未符要求恐影響產品競爭力與銷售。	中長期	既有產品可能需重新設計或製程優化，增加研發與驗證作業，短期增加研發、設備與測試成本。	產品設計依三面向進行優化： · 選用可回收材料。 · 符合自動化生產的組裝方式。 · 設計不同產品或部材可共同使用的包裝方式。	短期增加研發、測試與部分設備投資支出，但中長期可能提升產品競爭力與客戶黏著度，透過能效提升，也可以降低單位能源成本。
轉型風險 - 市場	客戶行為變化	氣候變遷使客戶永續要求提升，LED 背光模組面臨低碳與能效轉型壓力，未因應恐影響接單與合作條件。	中長期	客戶可能提出新產品低功耗設計與減碳生產製程設備要求，因應此要求將優化產品設計，並成立專案建置相關產線自動化製程設備，將會增加開發與產線設置成本。	· 進行全時域低功耗顯示器產品開發，以符合未來市場節能減碳需求。 · 依市場需求建立未來承接相關產品生產無人化自動產線，以符合減碳 / 低損耗以及逐步減少碳足跡需求，以支援客戶決策與揭露需求。	短期增加產品設計調整之研發成本，中長期降低因客戶行為快速變化所產生之營收風險。
轉型風險 - 市場	原物料成本上漲	在環保趨勢發展及氣候相關政策逐步推動下，原物料供需可能產生變動，導致成本上升壓力與供應不穩定，並可能影響產品價格競爭力。	中長期	· 原物料成本上升將直接增加採購支出，壓縮產品毛利空間，並影響產品定價策略與市場競爭力。 · 在營運面，原物料價格與供應不穩可能增加採購與生產安排難度；在財務面，則可能造成成本控管壓力上升及獲利波動風險。	公司採取彈性與分散風險之管理方式，重點措施如下： · 持續蒐集與分析市場價格資訊，掌握原物料行情變化，作為採購議價依據。 · 維持與主要供應商良好互動關係，透過即時溝通與彈性議價機制因應價格波動。 · 推動雙供應商或替代供應來源評估，降低單一來源依賴風險。 · 配合內部單位（研發／製造／業務），進行替代料評估與可行性驗證，並持續優化材料使用效率。 · 依市場狀況調整採購批量，並與相關單位協同規劃備料策略，以平衡成本與供應穩定性。	· 短期而言，可能因市場資訊蒐集、替代料驗證及安全庫存配置，增加部分營運成本；惟透過彈性採購與風險分散機制，可降低原物料價格劇烈波動對成本之衝擊。 · 中長期而言，透過分散供應來源、強化市場價格掌握及替代料評估與可行性驗證，可降低原物料價格劇烈波動對採購成本之影響，使整體成本變動趨於穩定，進而提升財務可預測性。

註：影響時程定義，短期為 1~3 年；中長期為 3~5 年。

風險 / 機會種類	風險 / 機會因子	風險 / 機會內容	影響時程	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
實體風險 - 立即性	颱風、洪水等極端天氣事件	受氣候變遷影響，颱風、強降雨與洪水等極端天氣事件增加，可能造成營運據點或供應鏈中斷，影響生產、交期與營運連續性。	短期	· 颱風與洪水造成停工、營運中斷或交期延遲，將影響營收與客戶關係。 · 廠房破損、設備受損、倉儲產品潮濕淹水或物流運輸延誤等直接損失。	· 組織緊急應變小組。 · 識別廠區可能發生各項災害（颱風強風、停水、土石流、停電、設備損害等規劃各項防災對應方案。 · 定期巡檢緊急發電系統即不斷電設施，並設置儲水系統，以確保災害發生時穩定供水供電。 · 自建太陽能發電設備。 · 投資安裝抗壓降設備，重要生產設備及電腦系統配置不斷電系統，減少跳電造成降低壓風險。	短期增加防災設施與應變資源，增加營運成本，惟可以降低因停工或交期延誤造成的損失。
			長期	· 廠區面臨淹水受損經常修護或日常供水量不足必須額外購買，造成公司成本增加。	· 廠房強化耐震耐強風結構並做防土石流及水災等防汛閘門設計。 · 節水及回收循環水資源設計。	長期需投入廠房結構強化與水資源循環設計，增加資本支出，但可降低因災害造成的維修與停工損失，提升營運韌性。
機會 - 資源效率	採用更有效率的運輸和配銷方式	在能源價格上升與減碳要求提高下，透過優化運輸與配銷規劃，可降低能源消耗與碳排放，同時提升資源使用效率並創造成本優化效益。	短期	· 將物流與配銷效率納入營運管理與減碳目標，可同時降低營運成本結構。 · 物流流程優化可降低運輸時間、減少產品碳排放並提升公司形象及客戶服務滿意度。	· 設計資訊管理系統將物流流程、報價、人力搬運成本等隨時更新。 · 持續檢視物流績效與改善能源效率狀況，並達到年度減少運輸碳排放量目標。	· 物流流程優化與系統調整，可能產生初期規劃與管理成本，但中長期可以降低運輸成本。 · 持續檢視物流績效與改善能源效率，將提高公司管理成本，但有助於提升營運效率與財務表現。
機會 - 產品和服務	客戶或消費者偏好轉變	隨著永續趨勢深化，客戶偏好轉向低碳、節能與環保之產品，市場對高能效、低環境衝擊產品的接受度提升，為企業創造差異化產品與品牌價值提升之機會。	中長期	可將永續與低碳特性納入產品與服務定位，作為差異化與市場拓展之重點方向，有助於提升市場競爭力並創造潛在營收成長機會。	強化與客戶之永續議題溝通及公司研發設計能力，掌握客戶偏好變化並回應需求。	發展市場需求之產品與服務，可能增加研發與推廣成本，但中長期而言將助長營收表現。

註：影響時程定義，短期為 1~3 年；中長期為 3~5 年。

● 溫室氣體盤查及確信情形：

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：盤查邊界僅包含台灣先益全廠；盤查範圍包含直接排放（範疇一）及間接排放（範疇二、三）。

1-1-2 溫室氣體確信資訊：無。

種類	範疇一	範疇二	範疇一、二總排放量	範疇三	個體營收	溫室氣體排放強度 (範疇一、二總排放量 / 個體營收)
單位	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	百萬元	公噸 CO ₂ e/ 百萬元
2024 年	56.645	968.339	1,024.984	49.533	857	1.196
2025 年	16.953	660.111	677.064	47.853	810	0.836

註 1：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) 三種溫室氣體。

註 2：盤查範圍為先益電子母公司台灣營運據點（一廠：台中市南屯區工業 24 路 22 號；二廠：台中市西屯區工業 12 路 8-1 號）。

註 3：使用的標準為依據 ISO14064-1:2018，並採用營運控制權法。範疇一相當於 ISO14064-1:2018 中之類別一；範疇二相當於類別二；範疇三相當於類別三到六，惟先益電子目前僅盤查廢棄物清運及員工通勤之汽柴油使用。

註 4：排放係數來源為環境部公告溫室氣體排放係數。

註 5：以上數據為公司自行盤查之數據，皆未經第三方查證。

註 6：上表各年度個體營業收入為安侯建業聯合會計師事務所查核簽證之年度財務報告數字。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：

1-2-1 減量目標：每年比前一年度減少 1%

1-2-2 減量策略及行動計畫：

輸入能源是公司主要溫室氣體來源，減少電力能源消耗為主要策略。

具體行動計畫：

- (1) 設計及更新製程設備：逐步替換成節能及省電的高效率裝置。
- (2) 工作環境全部更換成省電 LED 照明。
- (3) 運輸工具更換成為低碳排的油電或全電動公務車，並鼓勵出差及上下班共乘。
- (4) 推動無紙化：簽核文件及圖檔案盡量使用電子化。