

股票代碼：4979

華星光通科技股份有限公司

2025 年永續報告書

發行日期：2026 年 8 月 13 日

目錄

1、 報告書資訊.....	7
1.01 經營者的話.....	7
1.02 關於本公司.....	7
1.03 報告書資訊.....	9
1.03.1 編製依據.....	9
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率.....	10
1.03.3 報告邊界與範疇.....	10
1.03.4 資訊重編.....	10
1.03.5 外部確信/保證情形.....	10
1.03.6 永續報告之責任單位.....	10
2、 永續經營.....	11
2.01 永續發展策略.....	11
2.02 推動永續發展機制.....	11
2.02.1 推動永續發展之治理架構.....	11
2.02.2 運作情形.....	12
2.03 董事會及功能性委員會.....	13
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果.....	13
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形.....	13
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估.....	13

2.03.1.3	對永續發展之持續進修	14
2.03.2	董事會結構及運作情形	14
2.03.2.1	成員及多元化	14
2.03.2.2	運作情形	14
2.03.2.3	提名與遴選	14
2.03.2.4	利益迴避	14
2.03.3	功能性委員會結構及運作情形	15
3.01	利害關係人議合	17
3.02	決定重大主題的流程	20
3.03	重大主題列表	21
3.04	重大主題之管理	23
4、	治理面	28
4.01	營運績效	28
4.02	財務績效	28
4.03	誠信經營	29
4.03.1	誠信經營理念、政策、行為規範	29
4.05	風險管理	30
4.05.1	企業風險管理	31
4.05.2	法規遵循	31

4.06	資訊安全及客戶隱私保護.....	32
4.06.1	資訊安全管理.....	32
4.06.2	客戶隱私保護.....	34
4.07	參與各類社團組織.....	34
4.08	產品及服務管理.....	34
4.08.1	銷售地區.....	35
4.08.2	客戶滿意度.....	35
4.09	責任供應商.....	36
5、	社會面.....	39
5.01	人力發展.....	39
5.01.1	人權管理.....	39
5.01.2	人才招募與任用.....	39
5.01.3	績效考核制度.....	42
5.01.4	員工權益及福利.....	43
5.01.6	人才培育與發展.....	45
5.02	職業安全及衛生.....	47
5.02.1	職業衛生安全管理.....	47
5.02.2	員工健康照護.....	50
5.03	社會公益.....	51

5.03.1	增進身心障礙就業.....	51
5.03.2	促進健康生活與福祉	51
6、	環境面	53
6.01	氣候變遷.....	53
6.02	溫室氣體管理	54
6.02.1	溫室氣體盤查.....	54
6.03	能源管理.....	55
6.03.1	間接能源.....	55
6.04	水資源管理.....	55
6.04.1	水資源管理或減量目標	55
6.04.2	用水情況	56
6.05	廢棄物管理.....	56
6.05.1	廢棄物處理	56
6.05.2	廢水排放	57
6.06	有害物質管理	57
6.06.1	衝突礦產	57
6.06.2	環境限用物質	57
附錄		59
附錄一、	GRI 內容索引表.....	59
附錄二、	氣候相關資訊.....	65

附錄三、 SASB 內容索引表.....	66
----------------------	----

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

因應氣候變遷與全球政治、經濟快速變化的挑戰，永續發展已不僅僅是趨勢，更是企業生存與競爭力的核心。企業除了是經濟增長的推動力，還應肩負起社會責任，重視環境保護、人本發展及良好治理，帶領企業穩健邁進，攜手利害關係人共創可持續未來。

華星光通積極關注氣候變遷及國際永續議題，著力打造永續供應鏈，並推動碳管理、水資源使用及廢棄物處理策略，展現對地球的責任心，以實現 2050 年淨零碳排為目標。

在公司治理方面，我們堅守誠信原則，致力於強化董事會職能和內部監督，建立透明且負責的決策機制，確保風險控管、法規遵循及資訊揭露皆符合法規與標準。我們提倡分層負責及當責文化，在授權充分的前提下，推動團隊合作，齊心為公司創造最大經營績效。

長久以來，我們重視人才培育，視員工為最重要資產，致力於營造安全、健康的工作環境，推動友善措施、促進員工福祉。同時，我們也關注供應商、客戶及社區，確保經營策略秉持公平、公正與共融的原則，全力為利害關係人創造價值。秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，我們持續投入社會服務，結合經營理念、核心價值與企業文化，盡一己之力為社會福祉而努力。展望未來，追求營收與獲利成長的同時，亦承擔更多的永續責任，實現與社會、環境的共生共榮，並期許與所有利害關係人攜手共創美好未來。

1.02 關於本公司

■ 公司簡介

1999 年，龔行憲博士於美國矽谷正式成立 Luxnet corporation，2001 年於臺灣成立華星光通，建立晶粒（Chip）生產線，成為重要的生產據點。2010 年網路泡沫化時，我們洞悉光纖通訊未來，開始布局整合關鍵零組件，於 2011 年正式上櫃。全力發展光通訊元件的生產與銷售。

我們秉持永續經營的理念，重視公司治理、企業承諾、環保、社會參與，以實際行動落實永續發展。

■ 營運概況

我們秉持著「誠信為本、合作向心、績效導向、永續經營」之企業文化，堅持「落實當責、持續創新」的管理信念，致力於新產品開發及產品品質提昇

的經營目標。

自 2019 年起逐步將低速與市場需求低且為負毛利產品淘汰，以應用於 4G/5G 產業及資料中心之高速產品取代。同時，致力於產品製程技術優化、強化研發能量，提供具競爭力之產品服務客戶。近年公司發展核心為資料中心高速產品的製造技術開發與服務，堅持自主開發及製造服務的市場區隔，以技術相輔相成的發展方向並持續落實系統化營運管理，已逐步提升公司經營績效。

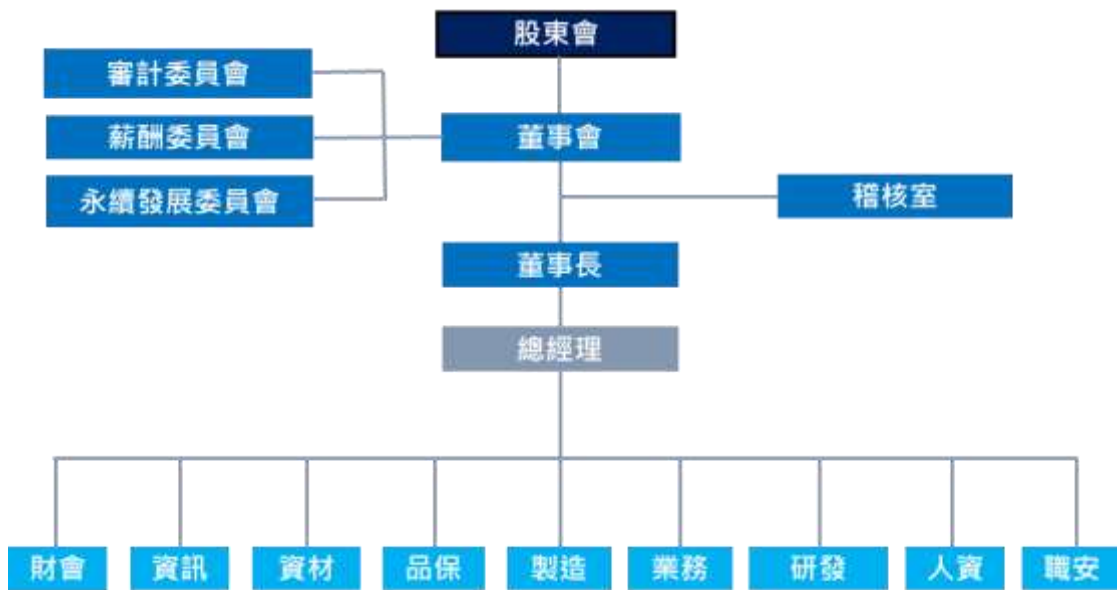
組織名稱	華星光通科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	4979
董事長	簡惠敏
總經理	蘇昭陽
組織創立時間	2001 年 11 月 15 日
主要產品及服務	• FP (Fabry-Perot) 邊射型雷射二極體晶粒、DFB 分佈回饋邊射型雷射二極體晶粒、LED 面射型發光二極體晶粒等。 • PD (Photo Detector) 檢光二極體晶粒及 APD (Avalanche Photodiode) 雪崩光電二極體晶粒。 • 光纖通訊金屬座光學次模組(TO-CAN)、單向光學次模組(Optical Subassembly, OSA)。 • 雙向光學次模組 (Bi-Direction Optical Subassembly, BOSA) 於被動光纖網路 (Passive Optical Network, PON)、光纖到戶 (Fiber To The Home, FTTH) 之應用。 • 高速平行光學引擎 (Parallel Optical Engine) 於雲端運算之資料中心 (Data Center) 之應用。 • 代工服務 (OEM/ODM、Contract Manufacturing Service)。
實收資本額	NT\$14.24 億元
2025 年營收	NT\$43.85 億元
2025 年稅後淨利	NT\$7.64 億元
員工人數	約 700 人
營運地址	桃園市中壢區合江路 6 號(中壢工業園區)

■ 公司治理架構與原則

我們參照上市上櫃公司治理實務守則、相關法令及章程規定，堅持營運透明，建置有效的公司治理架構並公開相關資訊，以保障股東權及利害關係人之權益，並相信健全及有效率的董事會是優良公司治理的基礎。

組織架構

各功能委員會的組織規章皆經董事會核准，且各委員會主席向董事會報告其議案決議，董事會下設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」，委員會完全由獨立董事所組成，協助董事會履行其監督職責。治理架構請參閱本報告書的組織架構。



1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的2021版GRI永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為華星光通科技股份有限公司出版第 12 本報告書，華星光通科技股份有限公司永續報告書每年定期出版，揭露 LuxNet 報告書 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋華星光通科技股份有限公司母公司本身（以下簡稱華星光通），未涵蓋合併財報子公司。

1.03.4 資訊重編

2025 年華星光通科技股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：華星光通科技股份有限公司 永續發展委員會

聯絡窗口：王雅瑜

電話：+886-3-4525188 分機 2001

電子信箱：csr@luxnetcorp.com.tw

公司 ESG 專區網站：<http://www.luxnetcorp.com.tw/esg>

2、永續經營

2.01 永續發展策略

我們承諾在公司治理、勞工權益、健康安全、環境、道德等社會責任方面持續關注，為體現此承諾並創造永續發展的經營環境，我們訂定此政策，承諾為此責任努力不懈。



2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為了落實企業永續發展，華星光通董事會於 2021 年設立永續發展委員會，為本公司執行永續發展最高層組織，依組織規程委員會由 3 名獨立董事組成，財會處處長擔任管理代表。委員會下成立 ESG 推動小組，依循董事會通過之永續發展實務守推動永續經營政策或相關活動，推動小組由董事長擔任總召集人，相關權責單位主管擔任各任務小組組長，負責相關重大主題與專案推動及執行，將永續發展策略整合於日常營運中，並落實持續改善與精進的永續精神。

為確保永續報告書報導及編製品質，每年依據《永續報告書編製及驗證作業程序》進行編製作業，由 ESG 推動小組統籌報告書，蒐集與彙整權責單位相關指標資料，偕同各單位主管校閱與修訂、完成永續報告書編製工作。經永續發展委員會檢視再提報董事會通過後發行，藉此強化華星光通在 2025 年實踐企業永續發展表現和成果的資訊揭露。



永續發展委員會職責

- 制定及修訂永續發展相關制度、政策及承諾。
- 監督永續發展政策方向與年度目標。
- 每年將執行成果與績效彙整呈報董事會。
- 經董事會決議指示辦理之永續相關工作事項。

2.02.2 運作情形

2025 年永續發展委員會共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%。

2025 年永續發展委員會與董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2025 年 3 月 13 日	報告本公司 2025 年永續發展運作策略及目標計畫和 2024 年度永續發展策略及目標、與各利害關係人溝通、履行誠信經營、營運目標連結之智慧財產管理計畫之運作及執行情形報告和社會及永續發展責任風險評估結果。	知悉。獨立董事胡定康指示，公司務必遵循相關法令，永續目標請落實執行。
2025 年 8 月 7 日	1.訂定永續報告書編製及驗證之作業程序案 2.本公司 2024 年永續報告書案	經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，ESG 推動小組，定期檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由管理代表彙整資訊呈報給董事會。

永續報導管理

本公司每兩年進行一次重大議題評估，並向利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對治理、環境與社會的衝擊，分析出年度的重大議題。

永續報告書所須之資訊，由各部門經主管審閱後提供，並經由 ESG 推動小組協助統合整理，永續報告書完成後呈報董事會，並對外發布。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

董事會成員監督經營團隊遵守法令、提昇資訊透明度，並藉由自身的經歷給予經營團隊重大決策指導，避免因錯誤政策損害公司價值，藉以建立良好誠信倫理並落實企業責任，以達企業永續經營，進而保障股東權益。經營團隊亦定期對董事會報告有關公司營運狀況、發展策略或其他重要議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。

我們自 2012 年起每年度均進行董事會績效評估，2013 年起將此績效評估制度化，採董事自評及互評方式作業，每年評估結果均陳報董事會。除了對董事會進行績效評估外，2014 年度起也開始對功能性委員會薪資報酬委員會及審計委會進行績效評估，2025 年評估結果已於 2026 年 3 月董事會陳報。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

為因應國內法令、公司治理及永續發展觀念之不斷更新，本公司除自辦董事進修課程，另不定期提供外部機構舉辦之多元化課程或研討會訊息，以精進董事專業。2025 年董事進修總時數為 57 小時，有關每位董事進修情形，請參閱本公司年報。

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司於 2024 年 6 月 14 日股東常會進行第 8 屆董事會改選，本屆董事會共設置董事 7 席(含 4 席獨立董事)，董事任期三年，任期自 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日。董事成員背景以產學專業及經營企業等多元豐富經驗的董事所組成，提供管理階層專業且客觀之意見，以指導公司達成良好營運績效並為股東及社會有利之決策，有關董事成員之學經歷及兼任其他公司職務情形，請參考公司年報或公司網站。

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

董事會至少每季召開一次，2024 年度董事會實際召開 8 次會議，全體董事平均親自出席率為 91.22%。為提升治理高度，本屆 7 席董事(4 席獨立董事)獨立董事占 4/7，2025 年 1 月一名女性董事。

2.03.2.3 提名與遴選

董事會依本公司公司章程定期進行改選，董事選舉採候選人提名制，以使改選資訊透明化，並有效落實公司治理。

2.03.2.4 利益迴避

董事會之運作依據「董事會議事規則」，董事對於會議事項中有利益衝突疑慮之情事，於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，

不加入討論及表決，其他董事且不代理行使其表決權，執行情形請詳公司年報”公司治理運作情形”。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳詳公司年報”公司治理運作情形”。

1. 薪酬委員會

薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司董事及經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構。薪酬委員會成員由董事會任命，配合法令規定，成員由獨立董事組成。薪酬委員會 2025 年度總計召開 3 次，全體委員平均親自出席率為 100%。委員會職責依組織規程規定，有權聘請獨立顧問協助其評估經理人薪酬等，或請董事、公司相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊，協助執行其職務，其所生之費用，由公司負擔。薪酬委員會組織規程請參考本公司網站。審議事項如下：

- 審查經理人晉升。
- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

2. 審計委員會

審計委員會旨在協助董事會執行其監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。審計委員會至少每季召開一次常會，2025 年度總計召開 4 次，全體委員平均親自出席率為 100%。

委員會職責依組織規程規定有權進行任何適當的審核及調查，並與公司內部稽核人員、簽證會計師及所有員工皆有直接聯繫管道，且有權聘請或委任外部專家、顧問、律師、會計師或其他專業人員，執行必要之查核或提供諮詢，協助執行其職務，其所生之費用，由公司負擔。監督及審議事項如下：

- 公司財務報表之允當表達
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效
- 內部控制制度、公司內部控制之有效實施
- 重大之資產交易
- 重大資金貸與及背書保證
- 募集及發行有價證券
- 公司遵循相關法令及規則

- 員工申訴、違反誠信經營案件調查
- 公司存在或潛在風險之管控等

3. 永續發展委員會

永續發展委員會由三位獨立董事及一位管理代表組成，在委員會的監督下，確保落實社會責任使命，朝永續發展最終目標而努力。2025 年，永續委員會共舉行了 2 次會議，出席率為 100%。委員會職責及監督事項如推動永續發展機制章節所述。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

「利害關係人」泛指組織中影響組織目標或被組織影響的團體或個人。華星光通之經營發展牽涉多方利害關係人，為使永續報告書內容能夠準確聚焦，達到有效溝通之目的，華星光通依據營運特性並參照 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五個面向：依賴性(Dependency)、責任 (Responsibility)、關注程度(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，透過跨部門溝通，共同鑑別出六類實質及潛在之利害關係人，分別為：員工、客戶、股東/投資人、供應商、政府與主管機關、社區/非政府/非營利組織。

各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人	對華星光通重要性	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	溝通實績	報告書回應章節
員工	員工是華星光通最重要的資產之一，是華星光能持續突破與創新的關鍵利害關係人，也是邁向永續經營最重要的基礎，透過各項人權管理方針、福利政策等，為員工營造幸福職場的工作環境	人才吸引與留任 職業健康與安全	勞資會議 員工教育訓練 員工訪談 健康促進 不定期佈告欄/內部網站/電子郵件公告/員工意見箱/職業安全衛生委員會	1. 每3個月開辦勞資會議，建立勞資雙方理性溝通平台。 2. 辦理員工團保、教育訓練及講座活動，重視員工身心健康及學習發展。 3. 提供桃園市工業會會員商員工子女獎助學金方案、簽訂中壢工業區聯合幼兒園特約優惠，開發多元補助管道福利員工。 4. 離職員工面談，傾聽同仁意見，自我檢討及改善評估。 5. 辦理職業醫學專科醫師駐廠服務，提昇員工健康照護與管理，落實職業病預防。 6. 每季召開職業安全衛生委員會，除了報告職安衛推動的成果外，讓勞工代表參與作業場所所有關安全、衛生及環境等議題的推動。	福利與權益 人才培育 職業安全與健康
客戶	客戶是華星光通的夥伴，也是華星光創造經濟價值的主要來源，我們重視客戶的意見回饋，透過多元管道了解客戶對產品與服務的期望	客戶關係管理 有害物質管理	不定期業務會議/電話/Email等方式 不定期客戶稽核 年度業務例行拜訪	1. 完成客戶之供應商自評問卷/稽核。 2. 完成客戶滿意度調查、客戶不定期拜訪，並隨時以電話、視訊、email等方式進行產品技術交流。 3. 完成客戶成品料號GP調查。 4. 完成RBA認證，取得銀級資格。	產品與服務 有害物質管理
供應商	供應商是華星光通永續發展重要的一環，提供華星光生產所需物料與服務，維持華星光通的正常營運與永續經營，我們積極與在地供應商合作並精進其開發能力，降低碳排放與創造在地就業機會，以期為客戶創造更大效益，共創永續供應鏈	誠信經營 財務營運績效 有害物質管理	不定期業務會議/電話/Email等方式 年度供應商現場稽核 年度業務例行拜訪	1. 進行供應商年度評鑑，一年兩次供應商評鑑。 2. 完成簽署華星光通供應商行為準則，持續透過公司網站宣達華星光通社會及永續發展責任守則。 3. 完成材料料號GP調查。 4. 執行RBA供應商文件稽核和現場稽核。	責任供應商 有害物質管理

利害關係人	對華星光通重要性	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	溝通實績	報告書 回應章節
股東/投資人	股東 / 投資人為華星光通主要資金來源，股東的支持是華星光通穩健成長的力量，我們致力與股東維持良好的溝通，為股東創造最大利益並透明揭露營運及財務資訊。	公司治理	公開資訊觀測站、公司官網、公司年報、年度股東常會、董事會、不定期函文、電話、宣導會、發言人信箱	1. 於公開資訊觀測站及公司網站投資人專區揭露財務資訊及公司治理等各項資訊。 2. 每年召開股東會陳報經營績效及財務狀況並討論決議重要議案。 3. 召開董事會討論並決議公司重要經營策略及公司治理相關主題。 4. 配合主管機關之監理及查核，並保持良好互動，轉知各項宣導。 5. 2025 年 12 月 23 日辦理法人說明會。	公司治理與營運
政府與 主管機關	符合法規要求是華星光通的原則，我們不間斷的關注法令更新，並積極配合政府政策，不定期與主管機關進行溝通，期許有更多「優於法令」的作為。	公司治理 職業健康與安全	不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 配合主管機關監理與查核 不定期公文往返，回覆調查意見表及問卷	1. 設置公司治理主管，負責公司治理相關事務。 2. 參與主管機關辦理之法規宣導、國家政策等相關議題說明會。 3. 執行地方政府落實中央政策有關製程所用之化學原料必須確認來源是否有標示禁用及固定污染源揮發性汙染物排放標準等加嚴政策的執行，公司依法落實防治設備的操作與申報程序。 4. 針對主管機關稽查執行職務不法侵害等預防措施落實度，除了教育訓練外，公司依法落實風險管理等評估，並依評估結果進行風險管控。	公司治理與營運 職業健康與安全
社區/非政府 / 非營利組織	華星光通身為企業公民，在追求公司營運成長的同時，不忘對社會貢獻一份心力，包含教育機構、社福團體、環保團體等，以善盡永續責任並發揮社會影響力。	無特別關注議題	不定期舉辦慈善公益活動	1. 以捐贈物資、捐款、志工團、團購等方式，支持各社會團體。 2. 舉辦捐血活動，共同響應捐血公益，助人又利己。 3. 參與里民平安箱活動，捐贈物資給有需要協助的里民。	社會公益

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題鑑別程序

華星光通永續報告書依循全球永續性報告協會（GRI）於 2021 年發佈的永續報告準則（GRI Standards），依據公司營運特性及永續發展政策，透過「蒐集、鑑別、排序關注程度、評估衝擊程度、檢視與討論」五大步驟執行重大性分析，確立重大主題。



一、重大關注議題列表

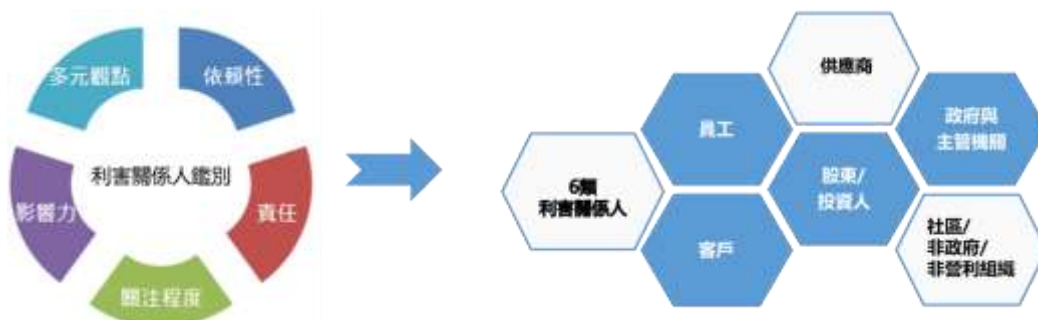
15 個關注議題對應 ESG 面向

環境面	社會面	治理面
1. 氣候變遷因應	6. 人才吸引與留任	11. 公司治理
2. 能源與溫室氣體管理	7. 員工權益與多元平等 ★	12. 誠信經營
3. 水資源管理	8. 員工培育與訓練	13. 營運財務績效 ★
4. 廢棄物管理 ★	9. 職業健康與安全 ★	14. 客戶關係管理
5. 有害物質管理 ★	10. 社會參與	15. 永續供應鏈管理★

二、利害關係人鑑別

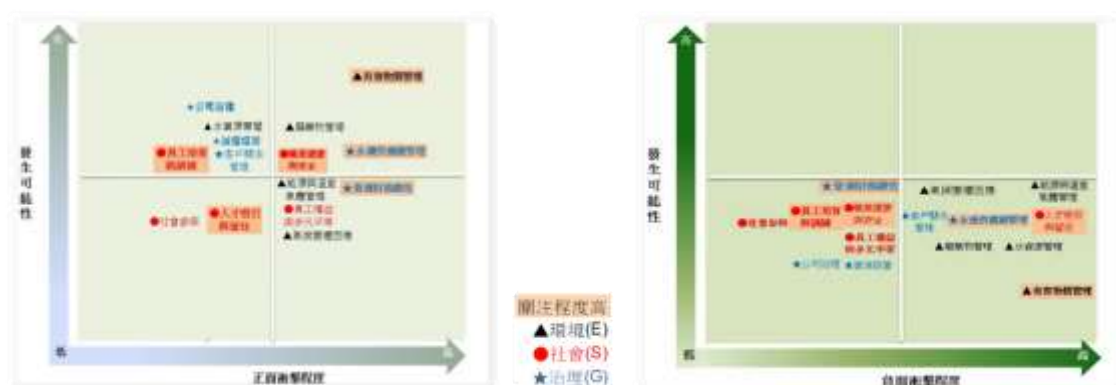
「利害關係人」泛指組織中影響組織目標或被組織影響的團體或個人。華星光通之經營發展牽涉多方利害關係人，為使永續報告書內容能夠準確聚焦，達到有效溝通之目的，華星光通依據營運特性並參照 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五個面向：依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注程度 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，透過跨部門溝通，共同鑑別出六類實質及

潛在之利害關係人，分別為：員工、客戶、股東/投資人、供應商、政府與主管機關、社區/非政府/非營利組織。



三、正負面衝擊矩陣

華星光通 ESG 推動小組根據各項永續議題對治理、環境與社會三大面向之正負面衝擊與發生可能性，進行綜合評估，並產生重大性議題矩陣。



四、確定重大主題

華星光通將永續議題「正負面衝擊程度」與「發生可能性」進行排序，將「利害關係人關注程度」納入考量，根據統計結果進行會議討論，確立六項重大主題，包括有害物質管理、廢棄物管理、永續供應鏈管理、職業健康與安全為正面衝擊性較高之議題，考量利害關係人關注程度較高之議題，納入員工權益與多元平等及營運財務績效，定義為 2024 年與 2025 年的重大主題。華星光通於 2024 年首次執行重大主題分析，計畫每兩年執行一次。

3.03 重大主題列表

重大主題列表

華星光通鑑別六項涵蓋治理、環境與社會的重大主題，闡述對組織內外部價值鏈對利害關係人的影響。

- 直接衝擊
- 間接衝擊
- 無關聯

ESG 面向	重大關注議題	GRI 對應主題	報告書章節或省略說明	頁碼	價值鏈					
					股東/ 投資人	員工	上游 供應商	下游 客戶	政府與 主管機關	社區/ 非政府/ 非營利組織
治理面	營運財務績效	GRI 特定主題-經濟 GRI 201：經濟績效 GRI 207：稅務	關於本公司 營運績效	7、13 28-29	●	●	●	●	○	○
	永續供應鏈管理	GRI 特定主題-經濟/環境/社會 GRI 204：採購實務 GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	責任供應商	36-38	○	○	●	●	○	○
環境面	廢棄物管理	GRI 特定主題-環境 GRI 306：廢棄物	廢棄物管理	56-57	○	●	○	○	●	○
	有害物質管理	自訂議題	有害物質管理	57	○	●	●	●	●	○
社會面	員工權益與多元平等	GRI 特定主題-社會 GRI 405：員工多元化與平等關係 GRI 406：不歧視 GRI 407：結社自由與集體協商 GRI 408：童工 GRI 409：強迫或強制勞動 GRI 411：原住民權利	人力發展	39-45	○	●	-	○	●	○
	職業健康與安全	GRI 特定主題-社會 GRI 403：職業安全衛生	職業安全及衛生	47-50	-	●	-	○	○	○

3.04 重大主題之管理

目標設定及績效執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標與檢視績效。以下按照各重大主題，分別說明執行情況。

類別	主題	策略/管理方針	2025 年目標和執行方案	2025 年執行情形	2026 年目標和執行方案	2027~2030 目標和執行方案
經濟議題	01. 公司治理	遵守各項法令規定並提升公司治理，以保障股東權益。	完善董事會功能，確保各功能性委員會正常運作 持續規劃公司治理評鑑得分項目	114 年 1 月規劃一名女性董事	完善董事會功能，確保各功能性委員會正常運作 持續規劃公司治理評鑑得分項目	完善董事會功能，確保各功能性委員會正常運作 持續規劃公司治理評鑑得分項目 符合國內外相關法規，無重大違規事項
	02. 誠信經營	持續宣導道德規範，落實全員誠信道德之行為遵循。	落實誠信經營，持續進行教育訓練課程 遵循 RBA 準則	內部教育訓練計 604 人次，合計 604 小時。 RBA 持續執行	落實誠信經營，持續進行教育訓練課程 遵循 RBA 準則	內部無不道德或不誠信事件發生。 持續傳達「道德誠信」至供應鏈，要求交易相對人以符合本公司標準的方式進行商業活動
	03. 營運財務績效(重大主題)	追求成長與獲利是企業營運的根本，唯有提升整體營運效益，才能創造長期穩定的經營績效。	保持健全且靈活的財務系統，追求營收與獲利成長。	截至 115 年營收成長 27.06%，稅前淨利較同期成長 43.32%，EBITDA 較同期成長 38.51%	保持健全且靈活的財務系統，追求營收與獲利成長。	持續獲利，維持良好營運績效。

環境議題	04. 客戶關係管理	以客戶需求為核心，聚焦提升客戶優質體驗，與客戶共同創造商機並一同成長。	緊密維護與客戶連結，開發商機，提供客戶所需之產品與產能。	接獲客戶新開發案數案	緊密維護與客戶連結，開發商機，提供客戶所需之產品與產能。	緊密維護與客戶連結，開發商機，提供客戶所需之產品與產能。
	05. 永續供應鏈管理(重大主題)	向合作夥伴推廣永續發展，從承諾到實務，共同促成永續經營與發展。加強供應商社會責任承諾書，並持續供應商 RBA 風險管控抽查，確保落實風險控管機制。	供應商行為準則簽署率達 90% 3 家供應商 RBA 風險管控抽查 1 家供應商 RBA 實地稽核	2025 年新供應商建立 90%簽署行為準則 已規劃 RBA 稽核清單，下半年完成一家供應商抽查，並實地稽核	供應商行為準則簽署率達 100% 3 家供應商 RBA 風險管控抽查 1 家供應商 RBA 實地稽核	供應商行為準則簽署率達 95% 3 家供應商 RBA 風險管控抽查 2.1 家供應商 RBA 實地稽核
	01 氣候變遷因應	因氣候變遷所造成之環境改變如氣溫升高、極端氣候事件等皆可能對營運活動如資源取得、業務活動等造成影響，進而對公司財務與員工健康安全等造成衝擊。	精進 TCFD 治理/策略/風險管理/指標及目標面向之報告書內容	針對環境及安全的氣候變遷議題因應，每年 11 月會進行風險評估，如列為重大風險，納入安全衛生委員會討論	精進 TCFD 治理/策略/風險管理/指標及目標面向之報告書內容	2030 減量目標較 2021 減少 10%
	02 能源與溫室氣體管理	持續進行自主性溫室氣體盤查建立廠內基線以利後續進行減量管理。	持續進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查活動。能源使用節電持續達 1% 以上。	持續進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查活動。10 月完成查證，12 月取得證書 廠內更換高效能空壓機	持續進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查活動。能源使用節電持續達 1% 以上。	1. 申請 SBTi 計畫並通過審查

			節電 362927 度		
	03. 水資源管理	1. 製程純水回收再利用 2. 將製程廢水來源分流妥善收集與處理，降低或去除污染物排放，符合法規標準。	水回收再利用，每年回收量達 10%以上	RO 回收再利用統計至 12/31 總回收水量 17022 公噸，回收率為 23%	水回收再利用，每年回收量達 10%以上 持續水回收再利用，每年回收量達 15%以上
	04 廢棄物管理 (重大主題)	因氣候變遷所造成之環境改變如氣溫升高、極端氣候事件等皆可能對營運活動如資源取得、業務活動等造成影響，進而對公司財務與員工健康安全等造成衝擊。	包裝材料資源回收與循環利用 10%以上 降低 10%以上有機溶劑焚化處理	包材回收總量： 1380.86 回收 10,465.86KG，循環再利用達 75% 有機溶劑總量 19200 公斤，回收 4676 公斤(針對異丙醇與丙酮)降低 24%	提升包裝塑膠循環再利用 5,000KG/年 提升廢溶劑資源化 5,000KG/年 包裝材料資源回收與循環利用 30%以上
	05 有害物質管理 (重大主題)	遵循相關法規及客戶的限用物質規範要求，最終減少有害物質對員工健康及環境的影響，向“零危害、零污染”的目標邁進。	產品 100%符合歐盟 RoHS 2.0 與 REACH SVHC 清單要求。 高風險物料 XRF 抽檢覆蓋率 100%	皆依據法規及規範確實執行 產品 100%符合歐盟 RoHS 2.0 與 REACH SVHC 清單要求。 高風險物料 XRF 抽檢覆蓋率 100%	1. 嚴格遵循法規和內控制度以及客戶規範 2. 限制有害物質或環境限用物質清冊列管 3. 特定供應商的衝突礦產 調查回覆率 100%，確保不使用非法的衝突礦產
社會議題	01 人才吸引與留任	以「用人適才」為原則，提供公平且適才適所之工作機	建立多元化招募管道：增加校園招募活動、政府機構等，達到多方納	持續參與各項招募活動管道，新增身障專案徵才及研發替代役	參與各項招募活動管道，身障專案徵才、移工外掛專案、研發替代

		會予應徵者及員工。 2. 每年檢視整體薪酬以吸引外部人才且留任優秀員工。	才。 2. 持續推動離職訪談機制及員工滿意度調查，建立溝通回饋機制，提高員工參與。	說明會，尋找多方適合人才。 每位離職人員皆會進行訪談，有助於建立雙向溝通回饋，並作為內部改善分析之參考依據。	役說明會，尋找多方適合人才。 2. 每位離職人員皆會進行訪談，有助於建立雙向溝通回饋，並作為內部改善分析之參考依據。 3. 參與外部薪資調查與結構調整。	2. 強化數位招募管道，優化招募流程以達到多方納才。 2. 持續推動離職訪談機制及員工滿意度調查，建立溝通回饋機制，提高員工參與度。 1. 3. 薪酬制度與市場接軌，兼顧內部公平與外部競爭力，並連結績效與獎酬機制。
02 員工權益與多元平等 (重大主題)		1. 推動兩性平權，致力打造多元平等共融職場 2. 塑造正向溝通之友善環境，建立完善的勞資溝通管道，傾聽員工心聲，讓員工於職場與家庭取得適當的平衡點。 3. 落實反歧視及反騷擾的政策 4. 確保聘僱時不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或身心障礙等而影響聘僱條件或敘薪之差別	1. 致力建構零歧視零騷擾的友善工作環境，每年至少安排一次友善職場性別平等之相關議題宣導課程。 2. 員工申訴案件一個月內處理完成率達 90%，建構傾聽及關懷之友善職場。	於 7 月辦理兩場職場不法侵害課程(實體課程)，宣導禁止職場霸凌及預防處理，並提供員工申訴管道，打造友善職場環境。 截至 6 月底前申訴案件共 1 件，並於一個月內處理，完成率為 100%。	落實 DEI (多元、平等、共融) 精神，打造安全、尊重與包容之工作環境。 2. 致力建構零歧視零騷擾的友善工作環境，每年至少安排一次友善職場性別平等之相關議題宣導課程。 3. 員工申訴案件一個月內處理完成率達 100%，建構傾聽及關懷之友善職場。	1. 落實 DEI (多元、平等、共融) 精神，打造安全、尊重與包容之工作環境。 1. 2. 完善的勞資溝通管道，員工申訴案件一個月內處理完成率達 100%，強化員工關懷與友善職場。

03 員工培育與訓練	1. 強化人才培育發展，確保永續創新與組織發展的能量，致力投入各學習資源，發展完善之教育訓練體系。 2. 落實績效考核制度，進而才能提升公司整體績效。	1. 致力投入各學習資源，發展完善之教育訓練體系，員工年度訓練時數達 5 小時以上。 2. 針對專業人才養成，透過內部講師分享研發專業技術及邀請學術界教授或各領域專家開設課程講座，讓員工獲得更多新技術與實務經驗的專業知識。	1. 持續 survey 培訓廠商學習資源，強化人才發展，且員工年度訓練時數皆達 5 小時以上。 於 4 月開立一堂工程師以上專業課程訓練，且舉辦兩場各專領域專家管理課程講座，使同仁獲得更多新專業技術與知識。	1. 透過多元學習資源開發，強化人才永續策略，員工年度平均訓練時數達 10 小時以上。 2. 由內部講師分享及邀請產業界、學術界各領域專家辦理課程講座，促進內部知識經驗傳承，連結外部趨勢及技術分享，發展員工專業職能。	強化人才培育發展，確保永續創新與組織發展的能量，致力投入各學習資源，發展完善之教育訓練體系 2.
04 職業健康與安全 (重大主題)	1. 以保障全體員工生命安全為最高管理原則，建立與維持安全舒適、健康衛生之工作環境並對員工定期實施安全與健康教育。 2. 持續以有效的管理系統，建立與維持安全舒適、健康衛生之工作環境。	1. 每年進行廠區危害鑑別與風險評估。 2. 強化員工危害通識訓練。 持續通過職業安全衛生管理系統 ISO 45001 驗證, 提升企業安全衛生文化。	■2025 年度風險/機會評估共 597 項，無重大風險事項。 ■辦理危害通識在職教育訓練，共計 4 場次。 ■於 2025/6/26-27 進行 ISO 45001:2018 外部稽核，已取得認證。	1. 每年進行廠區危害鑑別與風險評估。 2. 強化員工危害通識訓練。 持續通過職業安全衛生管理系統 ISO 45001 驗證, 提升企業安全衛生文化。	持續維護 ISO45001 管理系統，並通過 RBA 驗證
05 社會參與	友善鄰里 幫助弱勢 向大自然學習	與社區、公益組織界等進行多方合作	公益展售育成庇護工場和樂芽潤米庇護工場，共 4 場。並持續加入里長平安箱活動。	與社區、公益組織界等進行多方合作	與社區、公益組織及等進行多方合作

4、治理面

4.01 營運績效

營業計畫實施成果

本公司 2025 年度營業收入為新台幣 43.85 億元，較 2024 年度新台幣 34.51 億元增加 27.06%；2025 年度稅後淨利為新台幣 7.64 億元，基本每股稅後盈餘為新台幣 5.43 元。

財務收支獲利能力

2025 年營業活動現金流入新台幣 6.8 億元，投資活動現金流出新台幣 10.5 億元及籌資活動現金流出新台幣 2.2 億元，本期現金淨流出 5.8 億，期末現金為新台幣 25.4 億元，負債比率 25%)；2025 年度因北美地區營業收入持續成長，及其他產品營業收入貢獻提升，持續地精實管理和產品組合優化，使獲利成長。

研究發展

2025 年度本公司研發投入金額達新臺幣 64,022 萬元，較 2024 年度之新臺幣 48,190 萬元成長 32.85%。隨著人工智慧 (AI) 相關應用蓬勃發展，市場對先進製造技術及高階服務解決方案之需求持續攀升，本公司積極掌握產業趨勢與市場契機，持續加大研發資源投入，致本年度研發費用較前一年度顯著增加。

4.02 財務績效

我們持續努力希望讓所有股東、員工及客戶儘早共享獲利成果。2025 年個體營收及稅後淨利分別為新台幣 4,384,846 仟元及 764,245 仟元，詳細營運財務績效請於公開資訊觀測站參閱本公司個體財務報告。

2025 年華星光通個體財務績效/產生的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2025 年	2024 年
營業收入	4,384,846	3,451,043
營業毛利	920,639	631,788
所得稅費用	13,946	10,596
稅後淨利	764,245	533,253
每股盈餘	5.43	3.79
每股股利	2.18	1.54463283

股東權益報酬率	??	16.58%
資產總計	5,328,738	4,745,166
負債總計	1,349,379	1,347,043
權益總計	3,979,359	3,398,123

2025 年華星光通直接經濟價值分配

單位：新台幣仟元

項目	2025 年	2024 年
營運成本	3,464,207	2,819,255
員工薪資與福利	461,757	347,989
支付給出資人者	利息:18,959 股利:307,503	利息:1,593 股利:217,546
國家別支付政府款項	13,946	-
社區投資	29	14

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

管理紀律

為強化公司治理，公司制定經董事會通過之誠信經營政策，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾。

本公司董事、經理人和高階主管共 21 人全數簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，簽署率 100%，聲明將確實遵循臺灣證券交易所股份有限公司發布之《上市上櫃公司誠信經營守則》、華星光通科技股份有限公司制定之《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及相關誠信經營政策，以本於廉潔、透明及負責之經營理念，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

公司治理實務守則

建立公司治理架構，以維護股東、投資人、員工及社會大眾之權益，並強化管理階層之職能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度。

誠信經營守則

董事會盡善良管理人之注意義務，建立公司的良好商業運作模式，督促公司防止不誠信行為的發生，並檢討其實施成效及持續改進，以確保誠信經營政策之落實。

道德行為準則

促使董事、經理人及其他員工之行為符合道德標準，並防止利益衝突與避免自圖私利的機會，以保護公司資產，同時讓公司之利害關係人及股東瞭解本公司之道德標準。

誠信經營守則和誠信經營作業程序及行為指南

為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，具體規範公司人員於執行業務時應注意之事項。

落實與檢舉

本公司對各種形式的賄賂、腐敗、敲詐勒索和貪污採取零容忍政策，秉承最高的誠信經營標準，加強企業內控機制，做到誠實守信，樹立以守法誠信、優質服務為核心理念，引導公司管理人員及相關利益團體（如客戶、供應商等）依法辦事，誠實守信，樹立企業良好形象及正當的商業活動，特制定「商業道德管理作業程序」。在與供應商從事交易前，向供應商提供「華星光通供應商行為準則」，適時說明公司誠信經營政策與相關規定，並簽署「供應商社會及永續發展責任承諾書」。

每位新進員工皆須完成「全員意識培訓」，內容涵蓋商業道德、誠信經營行為準則等，在職員工每年亦須接受「全員意識培訓」，以確保全體員工熟悉誠信經營相關議題的認知與防範。若有相關法令及道德相關準則變更時，安排管理職員工培訓，以保持管理階層知悉最新規範並意識後續應有的管理。

- 每年定期舉辦誠信經營相關課程，並安排董事、經理人及員工進行訓練。
- 定期一年一次向董事會報告誠信經營運作及執行情形，2025 年報告業已 2026 年 3 月 5 日之董事會報告。
- 114/12/18 辦理「法規通識教育訓練線上課程」之內部教育訓練計 604 人次，合計 604 小時。
- 2025 年 1 月～ 12 月檢舉暨申訴管道並未收到任何有關本公司違反誠信經營相關之內外部檢舉事件或法律案件，亦未發現有違反誠信經營守則以及涉及內線交易、反競爭行為、壟斷或操作市場、不道德或不誠信行為情形。
- 2025 年無貪腐事件。

本公司已制訂「檢舉及申訴管理辦法」，公開揭露於公司官網並公告全體員工，該辦法明定檢舉管道及獎勵措施，並針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員。「檢舉及申訴管理辦法」明定檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後續措施及檢舉人資料保密等原則，提供匿名檢舉措施，於處理時不揭露申訴人資訊，保護檢舉人以免遭受任何形式的報復或不當對待。

4.05 風險管理

4.05.1 企業風險管理

董事會為公司風險管理最高單位，以遵循法令推動並落實公司整體風險管理為目標，明確了解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。我們制定「風險管理辦法」、「社會及永續發展責任風險管理作業程序」，訂定風險管理政策或策略，針對可能威脅公司營運、環境、社會及公司治理議題等因素進行風險評估與管理，藉由定期監控，確保風險有效管控。



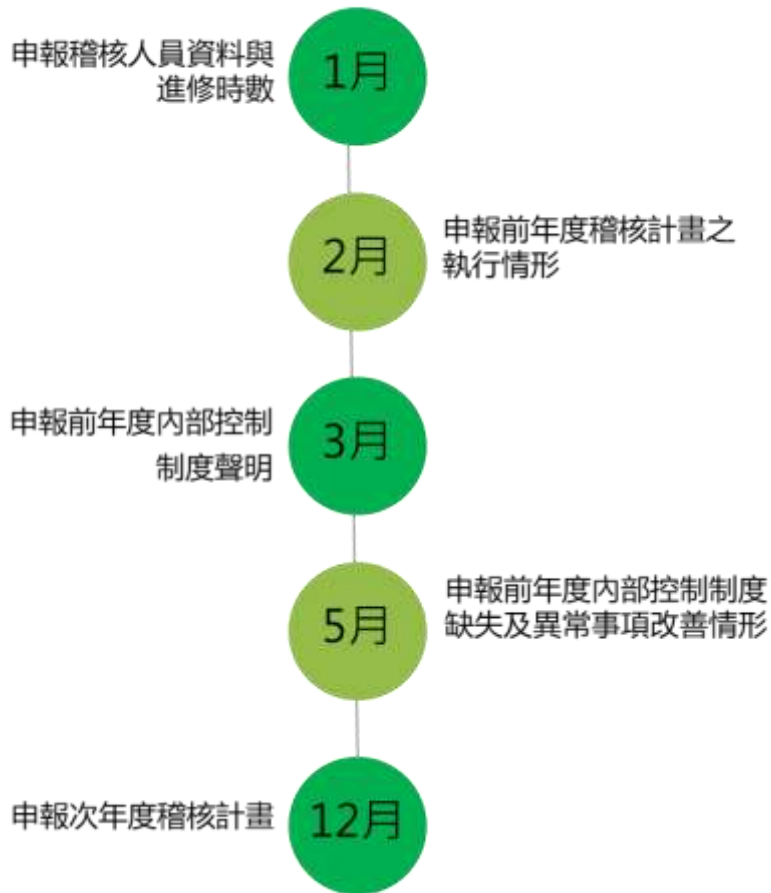
4.05.2 法規遵循

我們內部稽核規程明定內部稽核之查核範圍包含公司運作所有相關作業。稽核工作主要依據董事會通過的稽核計畫執行，另視需要執行專案稽核，並將稽核結果及改善建議，即時提供給管理階層，讓其瞭解已存在之缺失或潛在風險，以確保內部控制制度得以持續且有效實施。

我們內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會，該單位依法配置專任稽核人員，協助董事會履行監督及查核責任。

稽核單位每月計畫與執行查核，於審計委員會及董事會中呈報稽核執行情形。此外，於內部稽核時督促各單位自行檢查，建立公司自我監督機制，並覆核彙整自行檢查結果，呈報總經理、董事長及董事會，落實公司治理之精神。

年度稽核申報作業



4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

隨著網際網路技術日益進步，資訊系統面臨的安全威脅亦與日俱增。近年來，加密勒索病毒、釣魚攻擊、暴力破解及系統漏洞等資安事件頻傳，顯示企業無法完全避免外部的有目標性攻擊。因此，本公司積極導入全面的資訊安全管理策略與架構，規劃相關政策與作業程序，以降低營運風險，確保公司永續經營。

資訊安全組織架構

(1) 專責單位

資訊安全之專責單位為資訊處，編制主管一名及一名資深資訊工程師，負責規劃、

執行與推動各項資訊安全管理事項，並強化全體員工的資安意識。

(2) 監理單位

資訊安全之內部稽核由稽核室執行，外部則委由會計師查核，藉由定期稽核與後續追蹤改進，確保各項資安措施之有效性。

(3) 管理單位

資訊處每季定期向總經理提交書面報告，詳述上季資訊安全治理與執行情形，作為管理層決策之參考。

資訊安全政策

- 提升整體資安意識，建立安全資訊環境，保障公司智慧財產與營運利益。
- 確保資訊之機密性、完整性與可用性，以提升作業效率與服務品質。
- 強調全員參與資訊安全，視資安為共同責任。
- 資訊處成立資訊安全推動小組，整合內部資源，提升資安共識與執行力。

資訊安全資源投入

本公司於以下方面持續投入資源以落實資訊安全：

類別	資源投入
硬體設備	防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾、入侵偵測系統
軟體系統	備份管理、端點保護、多因素認證、資料外洩防護
電信端服務	多重備援線路、DDoS 防護機制
人力資源	資安主管一名、資安人員一名
定期作業	每日系統檢查、每週備份、每季宣導、每年演練

資訊安全管理措施

(1) 管理制度：

制定資訊安全管理辦法，包括：

- 資訊安全管制作業程序
- 帳號管理作業規範
- 資訊備份異地保存記錄表
- 備份管理與異地備援計畫
- 系統復原與災難復原演練
- 軟體安裝與更新管理辦法

(2) 實施成效

已取得 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統（ISMS）認證，並持續依標準要求執

行管理及改善作業。

資訊安全技術措施

- 多層防火牆架構，並採用高可用性（HA）備援機制，限制外部非法存取並確保資安設備持續運作。
- 建置端點防護系統、防毒機制及多因素認證。
- 定期進行弱點掃描與漏洞修補。
- 實施合規檢核，確保資訊設備符合法規及內部安全標準。
- 進行資料加密備份（本地及異地），確保資料完整性。
- 實施資料外洩防護機制及存取記錄分析通報系統。

4.06.2 客戶隱私保護

- 訂有明確的人員進出管控及保密義務規範。
- 與客戶與供應商簽訂保密協議，落實資料保護。
- 2025 年度未發生客戶隱私侵害事件，亦無任何機密資訊外洩情形。

本公司秉持資安即企業生命線之信念，持續強化資訊安全管理制度與防護機制，確保各項營運系統及機密資料之安全，並致力於維護公司、客戶及供應商之共同信任與利益。展望未來，將持續投資並精進資安措施，以面對快速變遷之數位環境挑戰。

4.07 參與各類社團組織

公協會參與

我們積極參與產業協會及公會，我們持續參與公協會機構為經濟部工業局中壢工業區服務中心和桃園市工業會，取得政府新公告訊息、教育訓練及產業資訊，持續關注相關產業發展之變化，蒐集相關市場資訊以掌握市場趨勢。

項次	公協會	參與資格
1	台灣光電暨化合物半導體產業協會(TOSIA)	會員
2	經濟部中壢產業園區服務中心	會員
3	桃園市工業會	會員

4.08 產品及服務管理

於光通訊產業中，主要的產品項目一般分為：原材料(光纖、光纜)、零組件(光電主動元件、光電被動元件)及光通訊設備等。

華星光通專注於以砷化鎵(GaAs)、磷化銦(InP)為原料之光通訊主動元件零組件的製造工程技術研究與開發，包含：晶粒(Chip)設計與製造、金屬座光學次模組封裝(TO-CAN)、次模組封裝(Optical Sub-Assembly, OSA)、雙向光傳輸次模組封裝(Bi-Direction Optical Subassembly, BOSA)，提供光通訊光收發器模組之代工服務，透過設計及生產光主動零組件、次模組與光收發器模組等客戶，將我們的產品銷

售至通訊設備製造商。

產業價值鏈如下：



4.08.1 銷售地區

2025 年主要商品銷售地金額表

地區別		2025 年		2024 年	
		金額	%	金額	%
內銷		473, 951	10. 81	151, 598	4. 39
外銷	亞洲 (主要為中國/日本/韓國)	65, 091	1. 48	85, 715	2. 48
	美洲 (主要為美國/加拿大)	3, 813, 144	86. 96	3, 186, 800	92. 34
	其他	32, 660	0. 75	26, 930	0. 79
	合計	4, 384, 846	100	3, 451, 043	100

資料來源：2023~2024 年經會計師查核簽證之財務報告。

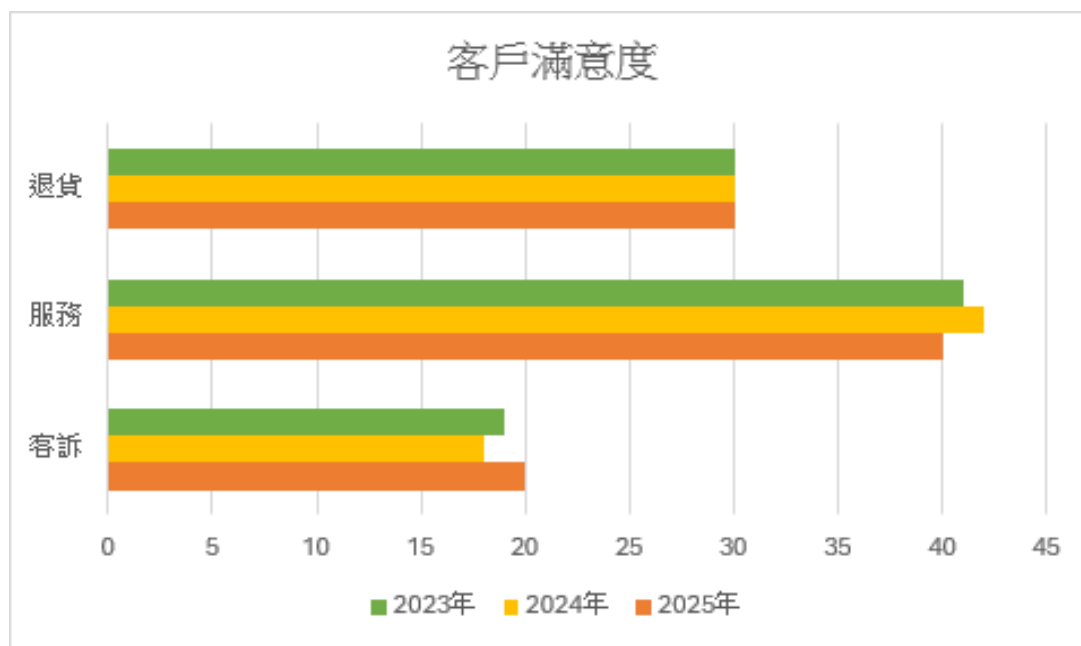
4.08.2 客戶滿意度

客戶滿意度為我們持續改善產品與服務的重要依據，為明瞭客戶對公司之產品交期、品質、服務等整體觀感，我們每年針對年度業務往來之主要客戶進行客戶滿意度調查，於管理審查會議提出分析報告，相關部門需針對客戶不滿意項目了解原因，並提出改善計劃，並且將改善後結果回饋給客戶，藉由雙向互動持續改善，以實現客戶滿意的目標。

2023~2025 年客戶滿意度調查結果

項目	2025 年	2024 年	2023 年
客訴	20	18	19
服務	40	42	41
退貨	30	30	30
整體滿意度	90	90	90

備註：整體滿意度以總分 100 分進行統計，項目分別為客訴滿分 20 分、服務滿分 50 分、退貨滿分 30 分。



保護及尊重客戶知識產權

基於保護營業資訊及客戶隱私，我們訂有員工道德行為準則及資訊安全管理程序等規範，避免未經授權的存取或不當揭露，侵害客戶隱私及權益。透過宣導、管理審查、內部稽核等方法，要求我們所有同仁確實遵循。2025 年我們無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

4.09 責任供應商

華星光通之供應鏈管理，在使用關鍵材料時，建立了完整的風險管理機制，以因應供應中斷、價格波動及合規風險等挑戰。透過關鍵性評估、多元化供應來源、替代材料研發、妥善的庫存與採購策略，以及持續監控法規與市場變化，企業有效降低對特定材料的依賴，提升營運穩定性與供應鏈韌性，確保永續發展與市場競爭力。

我們承諾應就其製造的產品成份中鈮、錫、鎢、金及鈷的來源及供應鏈，採納政策並進行盡職調查，以合理保證其來源與經濟合作暨發展組織(Organization Co-operating and Development, OECD)關於對出自衝突影響及高風險區域之礦石實施負責任供應鏈的指引，或同等及認可的盡職調查框架一致。

供應鏈型態及概況

我們的供應鏈分四大型態。主要有直接/間接原物料、設備零配件、耗材及費用類。在採購策略上優先選擇就地供應商，2025 年合作供應商總計 422 家，依進貨金額而言，台灣在地採購佔 12.87%；依廠商數量而言，台灣在地廠商佔 87%。

供應商分佈地區(依供應商數量)



供應商稽核與管理

為提升供應鏈競爭力，並符合客戶對責任商業聯盟(RBA)之行為準則要求，除自我要求外，並宣導供應商於 2019 年開始推動主要原料供應商簽署「企業社會責任責任承諾書」以遵循 RBA 所制定之規範。2020 年將 RBA 稽核加入供應商管理，截至 2025 年累計已完成 276 家供應商簽署「企業社會責任責任承諾書」，預計於 2026 年累計完成 330 家供應商，以提升整體供應鏈的永續發展能力。

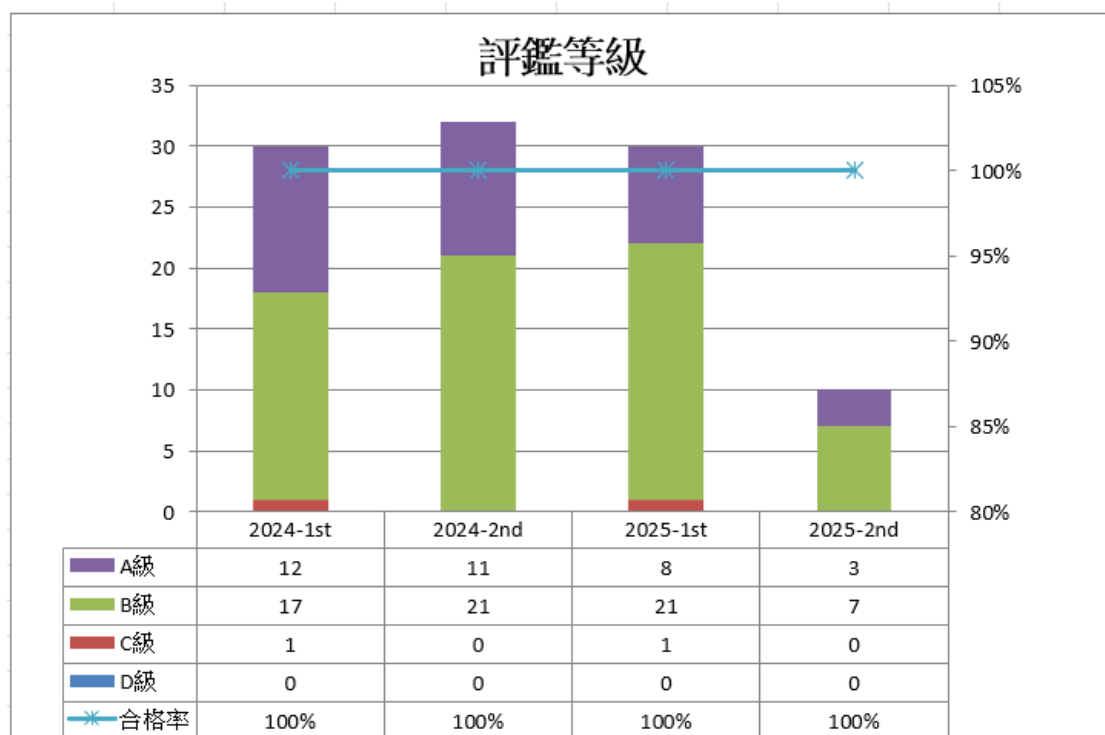
供應商定期評鑑

我們根據供應商管理作業程序書每年進行兩次供應商評核，由採購、品保及工程針對前三十大原物料供應商或關鍵供應商進行綜合評比，以確保在品質、成本、及技術等方面持續的提升競爭力。

依據評比的結果要求供應商提出改善對策，並安排年度到廠稽核計畫。連續四次考核皆為 A 級以上之供應商，次年度得免於考核。若有必要，我們不定期針對違反法規或品質異常之供應商進行現場稽核，未通過者要求限期改善並須提交矯正預防措施，若仍未能改善者將視情況終止合作。

2025 年供應商的年度稽核排定之稽核項目包含 QDA、QSA、QPA。社會責任與職安管理(CSR)涵蓋於品質系統稽核(QSA)中。

2025 年抽樣稽核 40 家供應商，僅一家供應商被列入為 C 級，已經被輔導改善。我們將持續宣達公司政策，持續與供應商密切合作強化供應鏈管理。



供應商評鑑分級表

總分	分級	內容
85~100	A	通過審核，列為優良廠商
70~84	B	通過審核，可以合作
60~69	C	未通過審核，可輔導改善
低於 60	D	不予錄用，持續輔導或停用

新供應商評鑑

根據原物料採購需求提出新供應商調查，主要成員包括採購、品質及研發單位針對新供應商營運狀況、產能、品質系統，研發及製造能力、勞工人權等等面向進行審查。合格供應商須簽署「不含有限用物質承諾書」、「供應商企業社會責任承諾書」。

供應商的重大變化

2021 年因 Covid-19 影響各原物料有缺貨或交期變長等情形，避免斷料有增加“安全庫存”，2023 年疫情趨緩後疫後交期縮短，藉此機會調整供應鏈採購策略，彈性調整下單周期以減少庫存“數量”及增加存貨周轉率。2025 年需求量增加，繼續進行“安全庫存”策略，不斷追蹤庫存水位，避免斷料風險發生。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權管理

員工權益

我們依據華星光通「社會及永續發展責任政策及承諾」、「國際人權公約」、「責任商業聯盟行為準則」及當地法規，訂定執行相關員工之管理制度及程序，恪遵營運所在地之勞動法規，落實「人權政策」並嚴禁各種型式之強制勞動，從不強制或脅迫任何無意願之人員執行勞務。



我們的人權承諾

1. 提倡工作平權，禁止任何形式的歧視，保障員工不因種族、性別(含性別取向)、年齡、婚姻、社經地位、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或工會會員身分等差異，而遭受任何形式的差別待遇或歧視。
2. 致力排除及避免任何形式之歧視行為，反對職場性騷擾及不法侵害。
3. 禁止任何形式之強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。員工工作合約均循法規制訂及簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無工作合約以外之約束，限制員工之僱用關係，如扣留存款或身分證明文件等。
4. 恪遵工時法規，實施公平薪酬機制，以男女同工同酬為原則，定期公平檢視績效成果，按時給付個人薪酬。
5. 協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
6. 提供安全、衛生與健康的工作環境。
7. 尊重員工之意見表達自由與權利，建置開放的溝通平台、申訴機制並尊重員工結社自由。



同時我們為促進與員工間溝通，除持續每季開辦勞資會議，積極傾聽同仁意見，以此作為雙向溝通之管道外，並辦理員工滿意度調查活動，增加同仁對公司的參與感，一同建構最契合的組織文化與工作環境。當有重大營運變化時，最短預告期可維持員工滿意度和積極性，減少員工離職，並降低營運中斷發生。2025 年度我們無任何強迫勞動、侵犯員工權益或違反人權的申訴案件。

5.01.2 人才招聘與任用

員工是我們持續成長的動力來源，為強化成長之動能，公司積極聘用各級人才，並以唯才是用及適才適所為根本，對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者均公平對待，透過公開、公平的遴選程序招募員工，以期招募志同道合的人才加入，共同努力，持續追求成長。

2021~2025 年正職員工組成

年度		2021	2022	2023	2024	2025
員 工 人 數	直接員工	235	231	256	311	394
	間接員工	148	171	181	159	195
	合 計 (男 : 女)	383 (118:265)	402 (113:289)	437 (117:320)	470 (115:355)	589 (171:418)
平 均 年 歲		40.6	40.2	40.6	40	39
平 均 服 務 年 資		6.6	6.3	5.8	5.4	5.1
學 歷 分 佈	博 士	1.3%	0.7%	0.7%	0.6%	5.1
	碩 士	10.7%	8.2%	7.6%	7.4%	0.5%
	大 學	27.9%	28.6%	31.5%	47.9%	7.3%
	專 科	11.5%	11.9%	22.4%	9.1%	24.6%
	高 中	39.4%	35.8%	31.4%	28.9%	7.1%
	高 中 以 下	9.1%	14.7%	6.4%	6.0%	34.8%

2025 年正職與非正職員工組成

類別	性別	人數	比例
正職	男	171	29.0%
	女	418	71.0%
	人數	589	100.0%
非正職	男	8	53.3%
	女	7	46.7%
	人數	15	100.0%
總計	男	179	29.6%
	女	425	70.4%
	人數	604	100.0%

備註：

1. 統計數據截至 2025 年 12 月 31 日止人數。
2. 聘僱以正職員工為主，非正職員工為派遣員工。

2025 年雇用當地居民為高階管理階層的比例

項目	人數
高階主管人數	4
高階主管為當地人人數	4
比例	100%

備註：

1. 高階管理階層」指協理級以上主管
2. 當地之定義為臺灣

2025 年不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

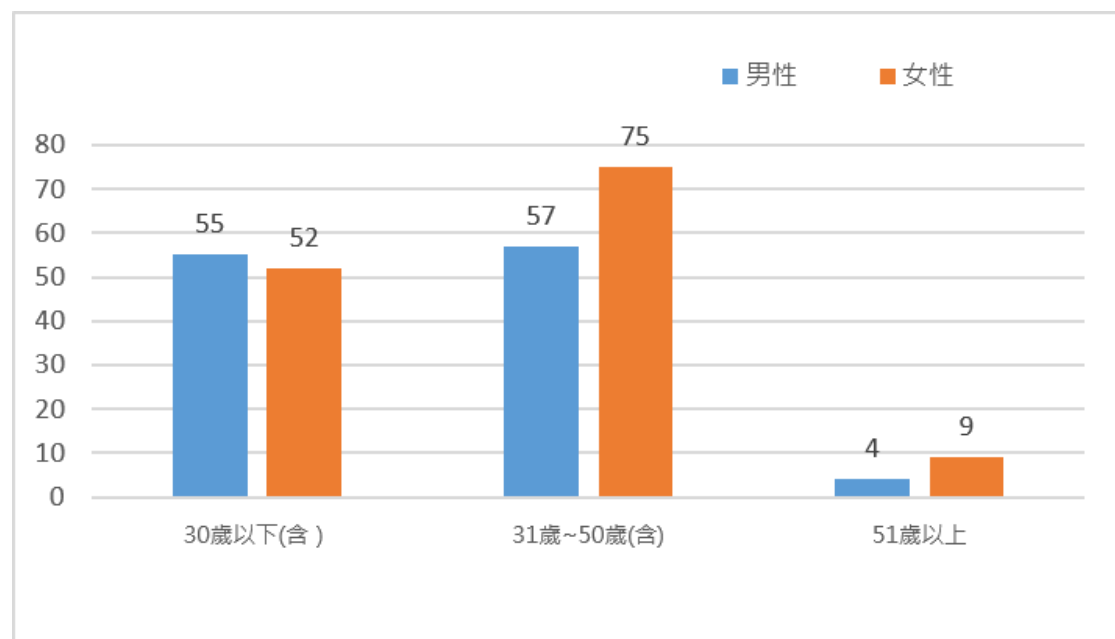
項目	男性	女性
當地最低薪資(B)	28,590	28,590
基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率(A/B)	100%	100%

備註：當地之定義為臺灣

2025 年度新進員工年齡與性別統計

年齡	男性	女性
30 歲以下(含)	55	52
31 歲~50 歲(含)	57	75
51 歲以上	4	9
合計	116	136
比例	46%	54%

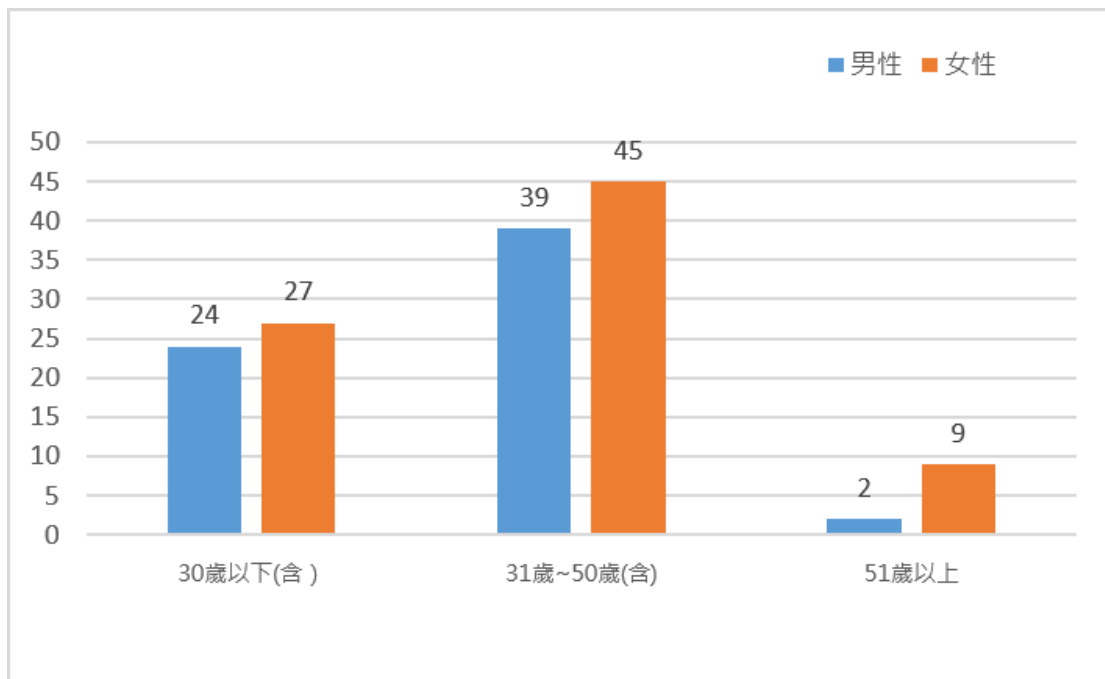
備註：統計數據截 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止同仁人數



2025 年度離職員工年齡與性別統計

年齡	男性	女性
30 歲以下(含)	24	27
31 歲~50 歲(含)	39	45
51 歲以上	2	9
合計	65	81
比例	45%	55%

備註：統計數據截 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止同仁人數



我們透過績效考核之目的，來提升組織與個人績效，以明確的績效指標及評核制度並定期進行檢視，再藉由評核結果落實獎酬差異化及升遷參考依據，用以激勵員工以有效達成公司營運目標。

定期接受績效檢核的員工數及百分比

■ 依性別

性別	男性	女性	合計
接受定期績效及職業發展檢視的員工人數	132	254	386
員工總人數	138	261	399
比例	95.7%	97.3%	96.7%

備註：2025 年執行比例 96.7%，2025 年績效檢核對象為 2025/09/30 在職之員工，因有 3.3% 人員為未滿三個月試用期間(另進行試用期考核)、當年度留停員工等。

■ 依員工類別

類別	主管人員	專業人員	技術人員	合計
接受定期績效及職業發展檢視的員工人數	53	134	199	386
員工總人數	53	141	205	399
比例	100.0%	95.0%	97.1%	96.7%

備註：2025 年執行比例 88.3%，2025 年績效檢核對象為 2025/09/30 在職之員工，因有 3.3% 人員為未滿三個月試用期間(另進行試用期考核)、當年度留停員工等。

5.01.4 員工權益及福利

薪資福利

我們依據市場薪資調查報告制定薪酬政策，不定期評量薪資報酬合理性，訂定合理且具競爭力之薪酬福利措施，並依據公司章程，公司若有獲利時，於保留彌補虧損後，將提撥盈餘之 5%~15% 分配予員工，相關薪資福利項目如下：

- 每月薪資加上三節節金(端午、中秋、春節)，提供具競爭力的薪酬條件。
- 提供優於勞基法的加班費率，鼓勵員工的辛勤付出。
- 每年 7 月參考物價及市場薪資水準，評估調整薪資。
- 傑出員工與技術卓越獎勵制度，鼓勵員工重視成果與績效及技術開發的表現。

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形揭露於公開資訊觀測站。

保險措施

我們在員工於受雇日起，依法為每位同仁投保勞保、全民健保外，公司另免費為員工加保團體保險及提供眷屬自費加保方案，投保內容優於一般業界，包含壽險、意外醫療險、住院醫療險、癌症險，使員工於任職期間遭受傷病時，家庭暨生活能得到周全的保障。

職工福利委員會

我們依法設立職工福利委員會，秉持公平、實惠、普及三大原則運用福利金，且由職工自行管理並不定期舉辦相關活動及執行各項貼近員工需求福利，執行項目如下：

- 結婚、生育、喪葬等各項補助。
- 生日、五一勞動禮金、中秋及端午禮金。
- 員工團體保險。
- 鼓勵員工於工作之餘，投入社團活動，透過社團補助辦法機制給予經費補助，目前有羽毛球社、登山健走社、及愛心志工等社團。
- 簽訂特約商店，讓員工享有豐富多元化優惠內容。
- 2025 年舉辦員工旅遊、歲末年終晚會。



育嬰假制度

為體恤需照顧幼兒之員工，我們依據勞基法、性別工作平等法及育嬰留職停薪實施辦法，訂有家庭照顧、陪產假、育嬰留職停薪及生理假(女性同仁)等假別，我們推動工作生活平衡，體恤需照顧幼兒職工之需求，協助同仁於身心、工作與家庭三方之間取得適當的平衡。

2025 年育嬰留職停薪情形

項目	男性	女性	合計
2025 年，符合申請育嬰留職停薪人數	4	6	10
2025 年，申請育嬰留職停薪人數	1	3	4
2025 年，原應復職人數(A)	1	1	2
2025 年，實際復職人數(B)	1	0	1
2024 年，實際復職人數(D)	0	0	0
2025 年，復職後仍持續工作一年人數(C)	0	0	0
復職率=(B)/(A)	100%	0%	50%
留任率=(C)/(D)	0%	0%	0%

備註：

1. 統計正職（即簽署不定期勞動契約）同仁。
2. 當年度符合育嬰留職停薪人數：以最近三年內(含當年度)符合可申請育嬰留職停薪之請產假或陪產假人數+未請產假或陪產假但實際上有申請育嬰留職停薪人數。
3. 復職率=（當年度實際復職人數÷當年度預定復職人數）X 100%
4. 留任率=（上一年度實際復職且復職後繼續工作滿一年人數÷上一年度實際復職人數） X 100%

退休制度

我們為同仁所規劃之退休金制度，依據《勞動基準法》訂定之確定福利計畫，並依《勞工退休金條例》提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

2005 年 7 月 1 日前本公司依勞動基準法之規定實施辦理，每月提撥勞工退休準備金，儲存於台灣銀行專戶，目前已提撥足額以因應舊制退休之需要。

2005 年 7 月 1 日起實施勞退新制，本公司員工皆選擇新制，依勞工退休金條例規定，公司每月提撥勞工每月工資 6%至勞工退休金帳戶(2025 年新制退休金實際提撥約 NT\$1,337 萬)，確保同仁退休後生活之保障。2025 年實際退休人員 1 人。

5.01.6 人才培育與發展

我們提供多元化訓練課程及在職教育，其中包括新進人員訓練，在職訓練課程、專業課程以及各種與職務有關之外派訓練課程，以培訓員工。



新人訓練

- 新進人員職前訓練、新進人員基礎訓練、新進人員到職引導，協助新人快速了解公司核心價值與工作環境。
- 公司制度規章及環境介紹、一般安全衛生教育訓練、危害通識教育訓練等。

OJT/專業課程

- 各職能所需之技術及專業訓練。
- 發光元件基礎課程、設計研發課程、會計、稽核課程、勞安課程、資訊技能課程等。

管理課程

- 系統統性規劃各階層主管管理課程，針對不同層級管理者的領導能力培養。

通識課程

- 依政府法令規定和公司政策，所實施的全公司整體性或各階層通識性之訓練活動。
- 效能管理系列課程、工業安全訓練課程、安全衛生訓練課程、品質類訓練課程、廠區消防訓練課程等。

2025 年教育訓練實績

■ 依課程類別

類別	課程系統	課程數	訓練總人次	訓練總時數
內訓	新進人員訓練	398	426	4,628
	通識課程	9	2,968	4,915
	專業課程	5	84	281
	管理課程	3	118	236
外訓	通識課程	2	2	14
	專業課程	41	41	385
總計		458	3,639	10,459

■ 管理職務類別

類別	主管	非主管	合計
接受訓練總時數	1,086	9,373	10,459
總人次	75	1,068	1,143
受訓練的平均時數	14.5	8.8	9.2

■ 性別類別

類別	女性	男性	合計
接受訓練總時數	6,448	4,011	10,459
總人次	738	405	1,143
受訓練的平均時數	8.7	9.9	9.2

5.02 職業安全及衛生

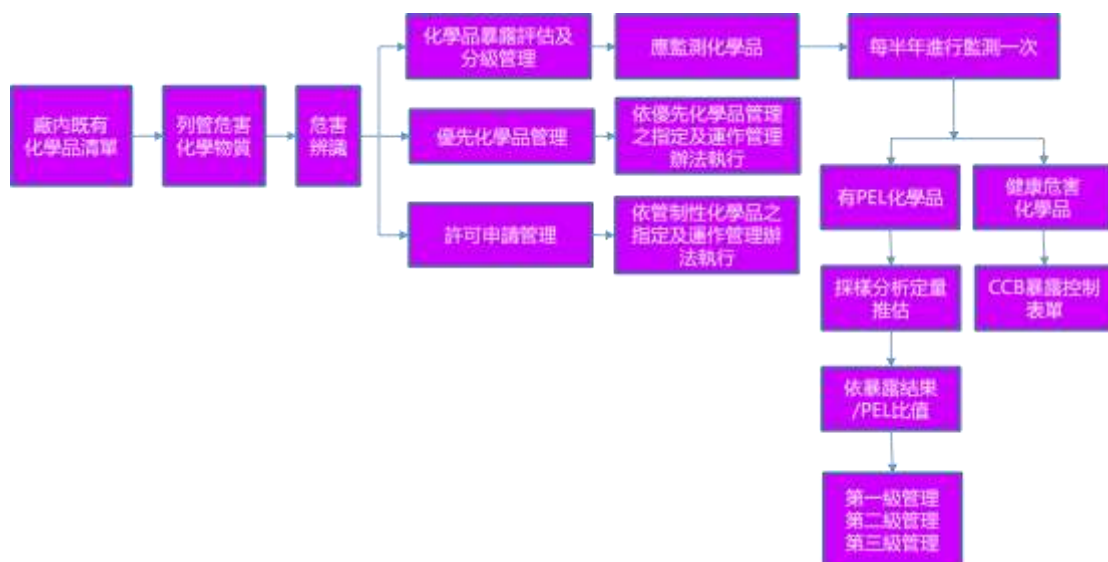
華星光通致力確保符合環境保護及安全衛生相關法令規章及客戶之要求。對於環境安全我們持續檢討與改進，以提高安全衛生及環境管理目標及整體績效，為確保員工健康與安全，我們將環境與安全衛生政策傳達予員工、客戶、供應商及其他利害相關團體共同善盡企業環境社會之責。

5.02.1 職業衛生安全管理

我們依據「ISO 45001 職業健康安全管理系統」、「ISO 14001 環境安全管理系統」、「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct, RBA) 及國內法規，設置管理組織、訂定管理辦法及程序，經由公司高階主管的支持，提供足夠之硬體設施及建置安全衛生作業程序規範，定期內部稽核與管理審查會議機制，檢討並持續改善，同時對內，我們透過教育訓練提升員工的安全意識行為，以達零事故目標。



華星光通對廠內使用之化學物質進行管理，依據其登錄與否，分為「既有化學物質」與「新化學物質」兩種，既有化學物質定義為經中央主管機關核准，建置之既有化學物質清冊中之化學物質，將所有化學品列管為危害化學物質，首先建立所有化學品之 SDS(安全資料表)，並放置在明顯易見的地方，於緊急事故發生時，供現場人員查閱，以實施應變處理。下一步為危害辨識，依辨識結果分為下列三項並依分類後進行管理，如下圖所示。



安全職場

為打造零事故及零災害之工作職場目標，我們定期召開職業安全衛生委員會，針對擬定之安全衛生政策提出建議，審議、協調及建議安全衛生相關事項，並規劃督導與推動安全衛生管理事項，指導相關部門實施以及報告現行安全衛生活動執行狀況。我們設有員工意見信箱，如同仁有職安相關議題，可利用信箱提出，人資暨行政處會進一步處理與回覆，並將員工反饋之建議與資訊列入風險評估議題中持續追蹤改善。2025 年無發生與工作相關之重大職災事件。

對應重要之議題	✓ 職業安全衛生管理
2025 年具體方案	✓ 四大計畫的推動與執行 ✓ 落實化學品管理 ✓ 強化自動檢查
2025 年目標	✓ 失能傷害頻率 FR (2.91 件)
評估機制	✓ 每月職業災害申報統計 ✓ 每季安全衛生委員會追蹤 ✓ 現場作業不定時查核
2025 年績效	✓ 2025 年 失能傷害頻率(FR)為 36.46 ✓ 2025 年度廠內達到無職業病及零重大災害
2026 年目標	✓ 舉辦健康促進活動 3 場/年 ✓ 辦理提升員工對安全衛生知識教育訓練 12 場/年

備註：失能傷害頻率（FR, Frequency Rate）指每百萬總經歷工時中，發生失能傷害的次數（人次數）。

職業傷害管理及預防措施

我們在 2025 年發生廠內 3 件工傷事件，該三件皆屬非重大工傷，另職業傷害事故(上下班職災)為 9 件，工傷率(IR)為 0.61，損失日數比率(LDR)為 5.7，較 2024 年增加 2.21，職業病比率(ODR)為 0。

歷年職業傷害統計表

類別	性別	2023 年比率	2024 年比率	2025 年比率
缺勤率(AR)	男	0.04	0.08	0.08
	女	0.07	0.12	0.11
	總數	0.11	0.20	0.19
工傷率(IR)	總數	1.04	0.26	0.61
承攬商工傷率	總數	0	0	0
損失日數率(LDR)	總數	22.43	3.84	5.7
死亡數	總數	0	0	0
職業病率(ODR)	總數	0	0	0

備註：

1. 職業病率(ODR)=(職業病件數/總工作時數) * 200,000。
2. 工傷率(IR)=(總工作事故傷害(件)/總經歷工時) * 200,000。
3. 缺勤率(AR)=缺勤日數/工作總人天數 * 100%，(缺勤日數包含病假與工傷假)
4. 損失日數率(LDR)：(工傷損失天數/總工時) * 200,000
5. 上述計算式中之 200,000 係按照每年 50 個星期，每星期 40 工時計，每 100 名員工的比率計算而得。

5.02.2 員工健康照護

員工紓壓課程/防癌飲食

為了使員工認識壓力來源及壓力對身心健康的影響，提供實用的紓壓技巧，提升心理調適能力並增進員工情緒管理能力與正向思考，建立均衡飲食與健康生活習慣觀念，認識癌症危險因子與飲食的關聯性，提升員工健康識能，促進員工整體健康狀況與工作活力。特別邀請經驗豐富的健康講座講師，帶領同仁了解有關飲食、心靈健康或疾病預防等相關課程體驗。



職場不法侵害課程(主管)

為提升主管對職場不法侵害的認知，強化主管對職場霸凌、騷擾、歧視、威脅及暴力行為之辨識能力，建立尊重、友善及安全之工作環境，特規劃辦理主管不法侵害預防教育訓練。



職醫臨廠健康服務

華星光通依據職業安全衛生法設置勞工健康服務人員，提供同仁個別化的健康關懷，建置並落實健康分級管理制度，公司每月特聘基隆長庚職業病專科醫師臨廠實施一對一健康諮詢，為員工的健康把關。

年度特殊健康檢查

為保障員工健康，針對從事特別危害健康作業之員工，定期監測健康狀況，預防職業病，掌握員工健康風險，落實「職業安全衛生法」及「勞工健康保護規則」相關要求，善盡公司保護員工健康之責任，建立安全健康之工作環境。



5.03 社會公益

華星光通本著「取之於社會，用之於社會」的精神，在能力範圍內，將持續投入服務社會大眾，並將成果回饋給員工與客戶。同時，我們也鼓勵同仁在工作之餘投入社會參與，有錢出錢、有力出力，盡力做對社會有意義的事情，希望藉由各項企業社會公益活動的參與，善盡企業社會責任貢獻一份心力。

5.03.1 增進身心障礙就業

義賣活動

報告年度內，本公司與育成社福集賢庇護工場及樂芽潤米庇護工場合作辦理愛心義賣活動，藉由採購及推廣庇護工場製作之優質產品，支持身心障礙者穩定就業及職業技能培育。

另外也透過義賣活動，不僅協助庇護工場拓展產品能見度與銷售管道，更鼓勵員工共同參與公益行動，深化對弱勢族群之關懷與支持。

5.03.2 促進健康生活與福祉

本公司持續落實企業社會責任，致力於促進社會關懷與公益發展，特別關注弱勢

兒童、婦女及資源相對不足族群之需求。報告年度內，本公司透過捐款支持臺中育幼院、花蓮五味屋、民雄薪傳二手書店及國際兒童文教基金會等公益團體，協助推動兒童福利、教育培力、弱勢家庭扶助及社區關懷等多元公益計畫。未來，本公司將持續結合企業資源與社會需求，積極投入公益行動，實踐企業公民責任，共同打造更具包容性與永續發展之社會環境。

本公司支持舊鞋救命國際基督關懷協會所推動之國際援助計畫，透過捐贈與公益參與，協助資源不足地區改善生活條件，並為弱勢族群提供實質支持與關懷。

同時，報告年度內，本公司攜手經濟部中壢產業園區服務中心共同推動捐血活動，鼓勵員工發揮關懷社會之精神，踴躍參與捐血行動，以實際行動支持醫療體系之用血需求。

藉由參與相關公益活動，本公司將企業資源轉化為社會正向影響力，展現企業公民責任，並持續以實際行動支持社會共融、人道援助及永續發展，攜手各界共創更具關懷與希望的未來

6、環境面

6.01 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

本公司為實踐企業社會責任，由高階管理階層負責統籌環境保護、氣候變遷等議題，並訂定氣候變遷風險相關議題之管理目標。由主任委員向ESG會議報告，管理系統的執行績效及轉達ESG委員會之改進建議。並擬每年呈報董事會當年度推行成果與下一年度的工作計畫，並聽取董事會意見予以修正。

2.氣候變遷相關風險與機會管理策略

本公司組織型溫室氣體碳盤查已於 2025 年完成查證。2025 年已著手進行 SBTi 教育訓練及導入，預計於 2026 年申請減碳計畫，太陽能建置工程規劃預計 2027 年執行。面對氣候變遷問題，勢必會對產業供應鏈與市場業務銷售條件產生相當程度之影響與改變，本公司短期內除了落實內部節約資源與減少碳排放之設計規劃外，從中長期觀察，整體市場走向碳定價與碳課稅之發展趨勢，對於自身產品之研發、生產及銷售層面而言，存在著成本上漲之可能性，因此，對於後續可能因為氣候變遷帶來的產品乃至產業轉型或調整，將會是本公司未來包含在財務規劃面上必須考量與規劃因應之課題。

3.風險管理

本公司現正依據法規要求及實務需求逐步展開相關作業，目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。

4.指標目標

本公司現正依據法規要求及實務需求逐步展開相關作業，目前尚未規劃導入內部碳定價機制作為管理工具。依金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額 20 億元以下之公司別，應於 2026 年完成盤查，2028 年完成查證，後續將依循主管機關之參考指引及相關規定執行溫室氣體盤查及確信作業，故本年度尚未適用。

項目	2024 年總排放量 (ton CO ₂ e)	2024 年密集度* (ton CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情況 說明
範疇一	191.7031	0.06	艾法諾 AFNOR	ISO 14064-1
範疇二	4138.979	1.20	艾法諾 AFNOR	ISO 14064-1
範疇三 (得自願揭露)	8580.827	2.49	艾法諾 AFNOR	ISO 14064-1

* 密集度以華星光通 2024 年營收 3451.043 百萬元計算。

項目	2025 年總排放量 (ton CO ₂ e)	2025 年密集度* (ton CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情況 說明
----	--	--	------	------------

範疇一	385.3348	0.08	立恩威國際驗證股份有限公司 DNV	ISO 14064-1
範疇二	4,955.1012	1.13	立恩威國際驗證股份有限公司 DNV	ISO 14064-1
範疇三 (得自願揭露)	1446.3829	0.33	立恩威國際驗證股份有限公司 DNV	ISO 14064-1

* 密集度以華星光通 2025 年營收 4384.846 百萬元計算。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體盤查

全球暖化造成氣候功能失衡，極端行氣候頻率及強度大幅增加波及生態系統，溫室效應帶來的氣候變遷議題已是國際組織與各國政府施政的重點。除了威脅地球居民的居住環境，也影響到企業的運作，2024 年我們在溫室氣體盤查作業中加入範疇三並且取得第三方查證，除了透過盤查掌握排放量，也能了解供應鏈是否有減量空間，進而提升能源使用效率及降低溫室氣體排放量。歷年溫室氣體排放統計如下表：

項目	2013 基準年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	2,566.36	7.953	26.5278	190.0616	191.7031	385.3348
(單位：ton CO2e)						
範疇二		4,528.54	4,193.35	4,658.06	4138.979	4,955.1012
(單位：ton CO2e)						
範疇三					8580.827	1446.3829
(單位：ton CO2e)						
統計 (單位：ton CO2e)	2,566.36	4,536.50	4,219.87	4848.13	12911.51	6786.81
營收	2,150,962	866,016	1,318,546	2,956,487	3,451,043	4,384,846
(單位：新台幣千元)						
CO2e 排放強度	0.00119	0.00524	0.0032	0.00164	0.00125	0.00122
(單位：ton CO2e /千元)						

6.03 能源管理

我們的能源使用以外購電力為主，間接能源使用占比超過 99%；直接能源使用包括柴油，主要用於緊急發電機。在節約能源上，主要是針對電力，在廠務系統及公共區域推廣節能管理方案，輔以相關之宣導活動及訓練，增進同仁在節能及溫室氣體減量之觀念與習慣。

6.03.1 間接能源

(1kWh=0.0036 GJ)

外購電力	單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
能源	焦耳 (GJ)	32,476	29,658	33,945	31,252	37,633
營收 (新台幣)	千元	866,016	1,318,546	2,956,487	3,451,043	4,384,846
營收 (新台幣)	GJ / 千元	0.0375	0.0225	0.0102	0.0091	0.0085

備註：2023 年產能增加並逐步改善廠務耗能設施，減少碳排放。

節能實績

2025 年度節約能源措施	可節電量(度/年)
廠務汰換老舊設施-空壓機	150,504

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

用水統計

我們使用水源皆為自來水，主要耗水為製程用水，其排水皆經由污水處理設施處理，並排至污水下水道至管理中心污水處理場。廢水排放水質皆符合工業區主管機關之要求，對生態環境無顯著衝擊。水源來自於石門水庫用水皆符合主管機關規範，取水量對於水源無重大影響。

水資源節約

我們依據 ISO14001 管理體系結構進行水資源管理，並持續推動水資源的節約措施，減少製程用水，增加水資源回收及再利用措施，透過日常管理宣導員工生活用水的節約使用。

6.04.2 用水情況

歷年之取水量、排水量及耗水量統計表

單位：百萬公升

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
取水量	43.26	34.99	35.37	46.07	45.17
排水量	28.92	23.99	17.90	20.12	21.25
耗水量	14.34	10.00	17.47	25.96	23.92

備註：2025 年因空污防治設備改活性碳，減少耗水與排水量。

6.05 廢棄物管理

華星光透過廢棄物及有害物質管理，盤查廢棄物及有毒物質的產生及流向，盡可能減少廢棄物的產出。

6.05.1 廢棄物處理

我們廠區產生之廢棄物，為確保事業廢棄物能妥善、安全的被處理，除了符合環保署廢棄物清理法，也訂有明確的廢棄物管理辦法。一般事業廢棄物委由縣市焚化爐處理。

歷年廢棄物處理方式統計表

單位：噸

項目	一般廢棄物		有害廢棄物	
中間處理方式	焚化處理	化學處理	物理處理	焚化處理
2021	23.29	0.79	6.02	7.20
2022	12.54	0.37	2.313	5.56
2023	30.94	0.78	2.80	1.30
2024	29.12	0.285	3.87	9.78

2025 36.463 0 0.005 25.88

備註：2025 年度生產量增加所用之化學廢液增加

6.05.2 廢水排放

廠區採雨污水分流，製程排放之化學廢液全數收集委由廢棄物廠商處理，製程清洗水經管路匯集於廠內污水處理設備進行初步水質處理，再納管入委由中壢工業區污水處理廠處理，每半年檢測廠區放流水，廢(污)水排放等相關資訊依規定向主管機關申報並公開。

歷年廢(污)水排放統計表

單位：噸

項 目	2021	2022	2023	2024	2025
廢(污)水排放(M3)	28,923	23,998	17,900	20,115	21,255

備註：2025 因生產量持續增加，故廢(污水)排放量有增加。

6.06 有害物質管理

我們承諾對於環境有害物質限用與禁止之嚴格管理，並落實於設計階段除選擇無衝突礦產、無使用限用物質；更制定有害物管理機制，明確宣告本公司內部員工、供應商、承攬商及合作夥伴等利害關係人遵守。

6.06.1 衝突礦產

我們承諾依循經濟合作暨發展組織之盡職調查指南，不使用及不採購來自高風險區域所產出的衝突礦物，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行社會環境責任，不得使用來自高風險區域的衝突礦物，且相關交易活動須符合責任商業聯盟行為準則。

我們承諾將持續關注衝突礦產之議題在金 (Ag)、錫 (Sn)、鉭 (Ta)及 鎢 (W) 等被要求規範之金屬來源，要求供應商及其上游供應商承諾謹遵相關規範，共同善盡企業環境社會之責。

6.06.2 環境限用物質

我們持續關注各類有害物質相關規範，舉凡歐盟電子產品法規<有害物質限用指令>(Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment Directive, 簡稱 RoHS)、<關於化學品註冊、評估、許可和限制法規>(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals, 簡稱 REACH)等相關規定，落實導入生產過程均符合禁止/限制使用環境有害物質管理辦法，確保華星光通

有一致的執行標準。範圍涉及原物料、零件、加工品，均須依循此辦法執行。

附錄

附錄一、 GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	【華星光通】已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	不適用

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般 皆露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於本公司	7~8	
2-2	組織永續報導中所 包含的實體			
2-3	報導期間、頻率與 聯絡人	報告書資訊	9~10	
2-4	資訊重編			
2-5	外部保證 / 確信	報告書資訊	10	本報告書未經 第三方查證機 構驗證
2-6	活動、價值鏈與其 他商業關係	產品及服務管 理	34~35	
2-7	員工	人力發展	39~44	
2-8	非員工工作者			
2-9	治理結構與組成	永續經營	11~12	
2-10	最高治理單位的提 名與遴選	董事會及功能 性委員會	14	
2-11	最高治理單位的主 席	推動永續發展 機制	11~12	
2-12	最高治理單位於監 督衝擊管理的角色			
2-13	衝擊管理的負責人			
2-14	最高治理單位於永 續性報導的角色			
2-15	利益衝突	董事會及功能 性委員會 風險管理	14~15、 31	
2-16	溝通關鍵重大事件	董事會及功能 性委員會	13~16	

2-17	最高治理單位的群體智識	董事會及功能性委員會	13	
2-18	最高治理單位的績效評估			
2-19	薪酬政策	董事會及功能性委員會 人力發展	15、43	
2-20	薪酬決定的流程	人力發展	41-43	
2-21	年度總薪酬比率			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 重大主題之管理	7、23-24	
2-23	政策承諾	經營者的話 永續發展策略 資訊安全及客戶隱私保護	7、11、32-34	
2-24	納入政策承諾	關於本公司 誠信經營 風險管理 資訊安全及客戶隱私保護	7、29、31、32-34	
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人議合 風險管理	17~19、31	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	29-30	
2-27	法規遵循	風險管理	31	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	34	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	17~19	
2-30	團體協約			無設置工會，故無團體契約
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	20	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	21~27	
3-3	重大主題管理	重大主題管理	21-27	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				

201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	營運績效	28-29	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	環境面 SASB 揭露指標	53 66-67	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	人力發展	44	
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	人力發展	39-43	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力發展	39-43	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	責任供應商	36-37	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	29-30	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動			
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	29-30	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	營運績效	28-29	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	55	
302-2	組織外部的能源消耗量			
302-3	能源密集度			
302-4	減少能源消耗			
302-5	降低產品和服務的	能源管理	55	

	能源需求			
GRI 303: 水與流放水 2018				
303-3	取水量	水資源管理	55-57	
303-4	排水量			
303+5	耗水量			
GRI 305 : 排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體管理	53-54	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放			
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放			
305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體管理 SASB 揭露指標	53-54 66	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	53-54	
305-6	破壞臭氧層物質的排放			
305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)及其他顯著的氣體排放			
GRI 306: 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	56	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理			
306-3	廢棄物的產生			
306-4	廢棄物的處置移轉			
306-5	廢棄物的直接處置			
GRI 308: 供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	責任供應商	36~38	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		36~38	
社會面				
GRI 401: 勞				

雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力發展	39	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		43-44	
401-3	育嬰假		44	
GRI 402：勞資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	人力發展	39	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生	47	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		48-49	
403-3	職業健康服務		50-51	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		50-51	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		50-51	
403-6	工作者健康促進		50-51	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		47-48	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		47-48	
403-9	職業傷害		49	
403-10	職業病		49	
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	人力發展	46	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案		45	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工		42-43	

	百分比			
GRI 405：員工多元化與平等關係 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	董事會及功能性委員會 人力發展	13、42	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	人力發展	41	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	職業安全及衛生	50	
GRI 407：結社自由與集體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	人力發展	39	
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	責任供應商	37	
GRI409: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	人力發展	39	
GRI 411：原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	人力發展	39	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	責任供應商	37-38	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取		38	

	的行動			
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	產品及服務管理 資訊安全及客戶隱私保護	34	

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	執行情形	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請參閱氣候變遷章節	65-66
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）。		
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司現正依據法規要求及實務需求逐步展開相關作業。	65-66
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。	請參閱氣候變遷章節	65-66
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。	請參閱氣候變遷章節	65-66
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。	請參閱氣候變遷章節	65-66
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參閱氣候變遷章節	65-66
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。	請參閱氣候變遷章節	65-66
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	請參閱氣候變遷章節	65-66
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資	請參閱氣候變遷章節	65-66

	訊。		
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	請參閱氣候變遷章節	65-66

附錄三、 SASB 內容索引表

揭露主題	指標代碼	揭露指標	類別	數據/揭露章節
溫室氣體排放量	TC-SC-110a.1	範疇一之溫室氣體總排放量	定量分析	385.3348 公噸—二氧化碳當量 CO ₂ -e
		來自全氟化合物的總排放量	定量分析	0 公噸—二氧化碳當量 CO ₂ -e
	TC-SC-110a.2	對管理範疇一排放之長期和短期策略或計畫、減放減量目標以及針對該等目標之績效分析之討論	討論分析	請參閱氣候相關資訊。
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	總能源消耗量	定量分析	37633.68GJ (單位：十億焦耳) 37,633GJ (單位：十億焦耳)
		電網百分比	定量分析	大於 73%
		再生百分比	定量分析	0%
水管理	TC-SC-140a.1	總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	定量分析	總取水量 45.17 立方公尺，屬於高水壓力地區比例 0 %
		總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	定量分析	總耗水量 23.92 立方公尺，屬於高水壓力地區比例 0%
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物重量再循環百分比	定量分析	產生之有害廢棄物 25.88 公噸，回收比例 0.02%
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人	討論分析	請參閱本報告書職業安全與

		類健康危害所作之努力之描述		健康。
	TC-SC-320a.2	與違反員工健康和 安全有關之法律 程序而造成之貨 幣性損失總額	定量分析	本公司最近年 度無員工健康 和安全領域之 重大違法情 事，所造成金 錢損失為0元。
招募與管理全 球及技術勞工	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之 員工百分比	定量分析	外籍員工 25.99%、海外 員工0%
產品生命週期 管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 應 申報物質之產品 收入百分比	定量分析	不符合 IEC 62474 之產品 收入比例為 0%。
	TC-SC-410a.2	(1)伺服器(2)桌 上型電腦，及(3) 筆記型電腦於系 統層級之處理器 能源效率	定量分析	本公司非終端 應用產品，無 對應適用之內 容。
材料取得	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使 用有關之風險管 理之描述	討論分析	請參閱本報告 書責任供應 商。
智慧產權保護 與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法 規有法律程序導 致之貨幣性損失 總額	定量分析	2025 年無此情 事發生，相關 法律訴訟之損 失總額：0 元。