

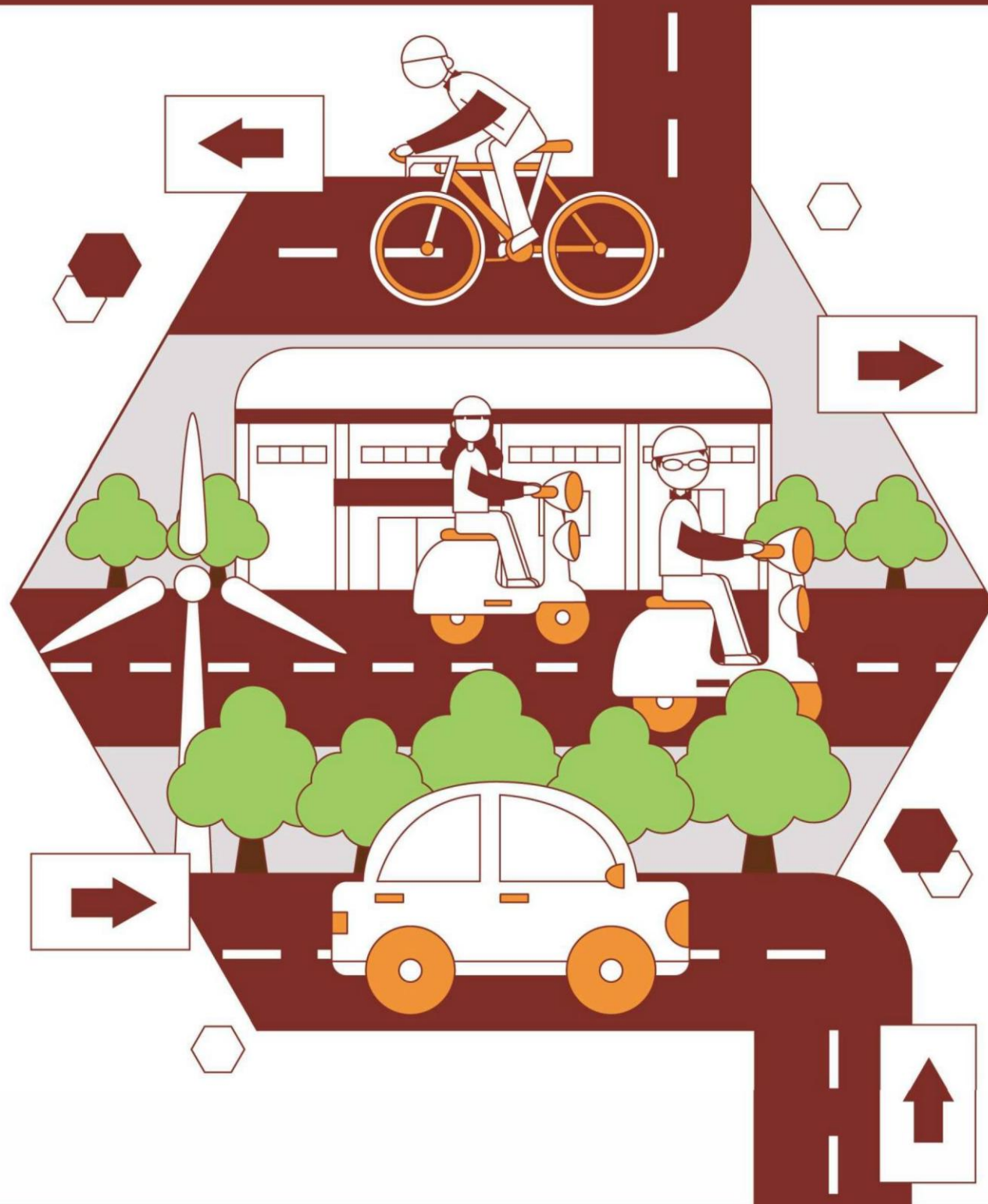


六晖控股股份有限公司
LU HAI HOLDING CORP.

2024

永续报告书

Sustainability Report



目录

1、关于报告书

1.1 经营者的话.....	1
1.2 关于六晖.....	2
1.3 报告书信息.....	5
1.4 永续绩效.....	6
1.5 联合国永续发展目标（SDGs）呼应.....	7
1.6 联合国全球盟约（UNGC）呼应.....	10

2、永续经营

2.1 永续发展策略.....	11
2.2 推动永续发展机制.....	12
2.3 董事会及功能性委员会.....	13

3、利害关系人与重大主题

3.1 利害关系人议会.....	19
3.2 决定重大主题的流程.....	22
3.3 重大主题列表.....	23
3.4 重大主题之管理.....	24

4、治理面

4.1 营运绩效.....	27
4.2 税务.....	29
4.3 诚信经营.....	30
4.4 沟通管道及申诉机制.....	31
4.5 风险管理.....	32
4.6 信息安全及客户隐私保护.....	34
4.7 公协会与非营利组织参与.....	35
4.8 产业创新与价值链整合.....	36
4.9 永续供应链管理.....	40

5、社会面

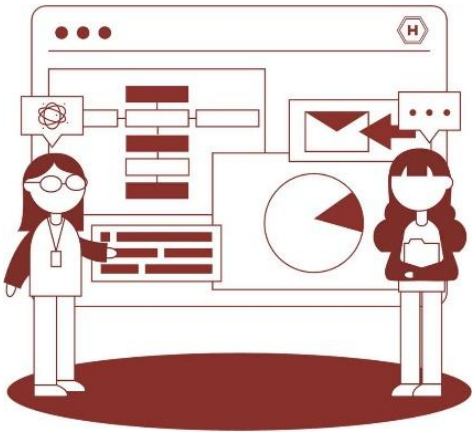
5.1 人力发展.....	43
5.2 职业安全卫生.....	53
5.3 小区参与.....	55

6、环境面

6.1 气候变迁.....	58
6.2 温室气体管理.....	62
6.3 能资源管理.....	63
6.4 废弃物管理.....	65
6.5 污染防治.....	67

附录

I.GRI 准则对照表.....	68
II.TCFD 及上市柜公司气候相关信息揭露对照表.....	75
III.永续会计准则委员会编制标准.....	77



1、关于报告书

1.1 经营者的话

面对全球经济复杂变局及 ESG 浪潮，六晖秉持创新、责任、包容的精神，于挑战中寻找机遇，积极应对变化，持续为利害关系人创造长期价值。在全球经济迈向低碳转型之际，我们已将永续发展融入核心营运策略，在全球供应链重组与数字化转型的背景下，优化产品与服务，提升营运效率，同时减少环境足迹。

在环境面，2024 年董事会已通过厦门厦晖厂太阳能发电系统建设计划。同时，我们也成功取得 ISO14064-1 温室气体盘查认证，强化碳管理系统，为未来的减碳工作奠定坚实基础。

在社会面，我们不仅注重供应链韧性与人才发展，更将尊重人权视为企业社会责任的核心。六晖已制定全面的人权政策，认同并支持包括联合国全球盟约、联合国世界人权宣言及国际劳工组织工作基本原则与权利宣言等各项国际人权公约规范，并恪遵当地劳动法规，以杜绝任何侵犯及违反人权的行为。我们严格禁止任何形式的强迫劳动、童工及歧视行为，保障员工集会结社自由，并建立安全的申诉机制。我们持续推动供应链人权尽职调查，要求供货商遵循相同的标准，确保整个价值链上的人权保障。公司也积极促进多元共融，强化员工培训与福利，优化职场环境，确保每位员工都能在尊严和平等中成长。

为提升永续治理透明度，六晖已率先导入气候相关财务揭露 (TCFD) 及永续会计准则委员会准则 (SASB)，全面评估气候风险与机会对公司营运的影响，并透过结构化方式揭露产业特定的永续信息。在治理面，我们健全董事会结构，强化风险管理机制，将气候变迁、人权风险与 ESG 因素纳入企业风险评估系统，透过 TCFD 框架识别短中长期风险，制定对应策略。透明度与诚信是我们的核心价值，我们致力于提升信息揭露质量，健全投资人关系。

展望未来，六晖将持续深化人权保障，扩大绿色能源布局，并以长期思维拓展业务。我们不仅追求成长获利，更致力扮演企业公民角色，将永续精神贯彻于策略愿景中。我们期许全体同仁积极接轨国际新视野与规范，掌握契机，在经营绩效、公司治理、环境永续及社会共融间取得平衡，为企业创造善的循环，为社会创造美好未来，持续累积永续成长的竞争力。

董事长 吴金鹿

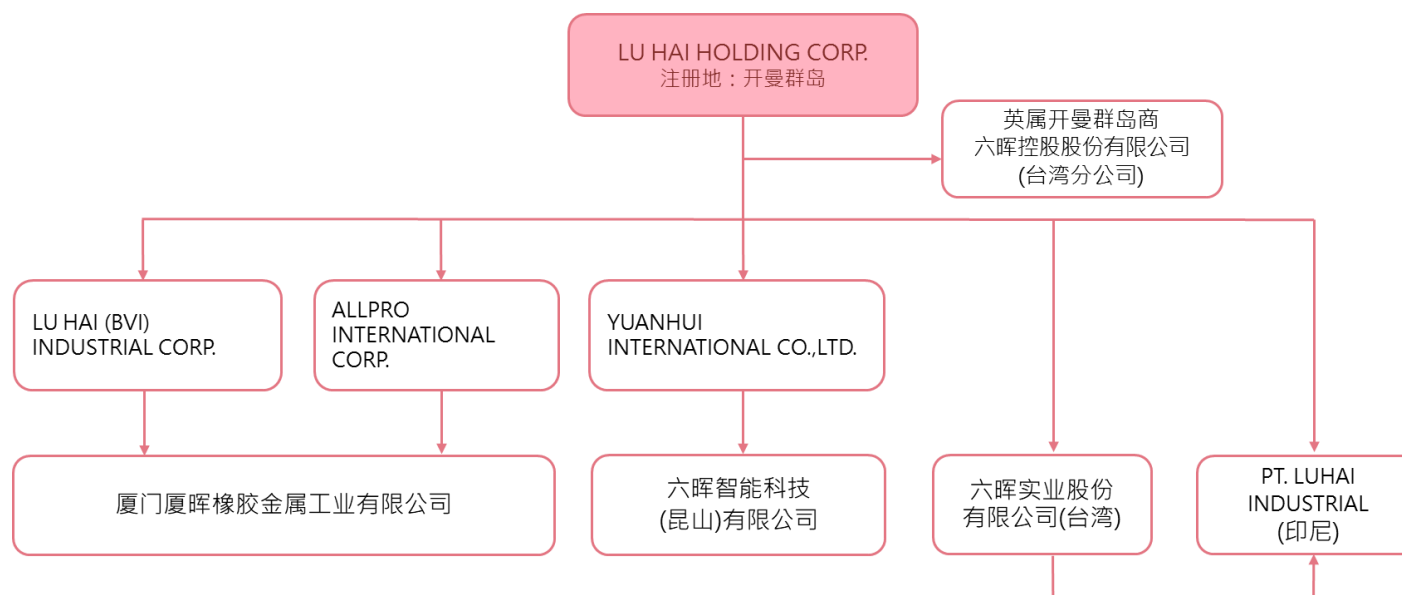


1.2 关于六晖

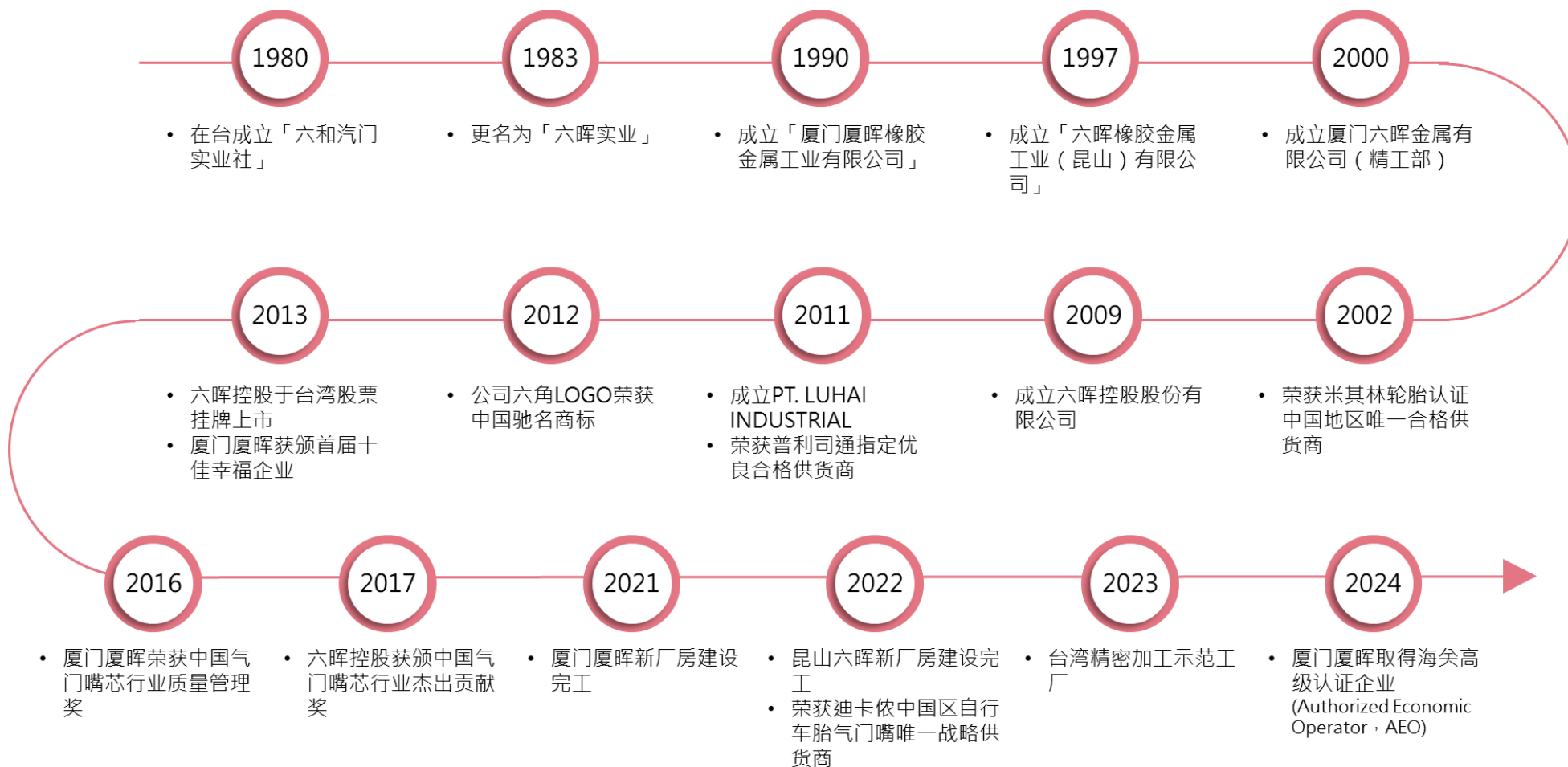
六晖控股股份有限公司（以下简称「六晖」或「本公司」）成立于 1983 年 5 月，专注于轮胎橡胶气门嘴及轮胎气门嘴金属本体的制造、加工和买卖业务。随着本公司业务规模的逐渐扩大，六晖在厦门、昆山以及印度尼西亚分别建立了制造基地和重要营运据点。同时，本公司积极参与转投资事业，涉足气门嘴的制造与销售相关业务。于 2009 年 10 月 19 日，六晖在开曼群岛成立了 LU HAI HOLDING CORP.，成为整个集团的控股母公司，并申请来台湾进行首次上市，股票代码为 2115，于台湾证券交易所上市。

成立时间	2009 年 10 月 19 日	实收资本额	新台币 10.43 亿元
上市时间	2013 年 12 月 25 日（股票代码：2115）	集团人数	1,236 人
营运总部	520003 台湾彰化县田中镇田中产业园区新工五路 64 号		
营运据点	●厦门厦晖橡胶金属工业有限公司，设立日期：1990 年，中国厦门市集美区 ●六晖智能科技（昆山）有限公司，设立日期：1997 年，中国江苏省昆山市 ●PT. LUHAI INDUSTRIAL，设立日期：2011 年，印度尼西亚		
主要产品	气门嘴之制造销售约 80%，配件买卖及其他约 20%		

1.2.1 集团架构



1.2.2 重要里程碑



六晖所生产之各式气门嘴，为一种独立的阀体装置，打开时让气体进入无内胎轮胎（tubeless tire）或内胎空间，然后自动关闭并密封保存气体而产生气压，以防止气体溢出轮胎或内胎。除了实心轮胎外，其他必须充气的轮胎或内胎皆需要使用此装置充气。随技术提升创新，亦生产非气门嘴类的精密加工零件，同时与客户携手进行客制化自动设备的研发。



本公司秉持着「质量为根、诚信为本、客户为尊、持续改进」的经营理念，凭借 40 多年的经验，六晖研发团队除配合客户之轮胎设计理念及功能要求而进行新产品开发外，对于设备自动化、系统导入及模具、治具研发等项目亦持续进行投入，积极引进德国、意大利、瑞士、日本等高端设备，以强化我们的产业实力，追求成为最具竞争力的气门嘴领导品牌。六晖生产的气门嘴及相关配套产品，是全球轮胎制造巨擘所指定的产品，应用范围包括自行车、机车、汽车、卡车、巴士以及大型农业车辆等。我们的产品远销全球五大洲，覆盖超过 90 个国家和地区。

管理系统名称	版本	台湾分公司	厦门厦晖	PT. LUHAI	六晖智能科技
质量管理体系	ISO 9001 : 2015	●	●	●	●
全球汽车产业质量管理体系	IATF 16949 : 2016	-	●	●	-
职业安全卫生管理系统	ISO 45001 : 2018	●	●	●	●
环境管理系统	ISO 14001 : 2015	●	●	●	●
温室气体盘查标准	ISO 14064-1 : 2018	●	●	●	●

1.3 报告书信息

编制依据

六晖控股股份有限公司（股票代码 2115，以下简称「六晖」或「本公司」）透过每年编制与揭露永续报告书，积极响应各个利害关系人对六晖在永续发展所关注的议题、投入及绩效。本报告书内容依循全球永续性报告协会（The Global Reporting Initiative, 简称 GRI）颁布之 GRI 准则（GRI Standards）2021 年、美国「永续会计准则委员会」（Sustainability Accounting Standards Board，简称 SASB）发布之「永续会计准则 - 汽车配件业」（Auto Parts）、国际金融稳定委员会（Financial Stability Board, FSB）发布之气候相关财务揭露建议（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 简称 TCFD）架构、联合国永续发展目标（Sustainable Development Goals, 简称 SDGs）、联合国全球盟约（The United Nations Global Compact, UNGC）及台湾证券交易所「上市公司编制与申报永续报告书作业办法」等规范撰写，相关对照表可详见附件。

报告涵盖期间、频率

本报告书报导期间与合并财务报表一致，为 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，为求报告的完整性与可比较性，部分章节内容会涵盖本报导期间以外之信息，并于该尾注说明。

六晖每年定期发行永续报告书，您可透过六晖公司网站「企业永续发展」专区下载报告书相关资料，公司官网：<http://www.luhai.com.tw>

本次报告书发行时间：2025 年 08 月

报告边界与范畴

本报告书信息揭露范畴涵盖自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间之经济、环境及社会面向之管理绩效，财务信息与会计师签证之财报数据一致，部分统计数据引用自年报、政府机关及相关网站公开信息。揭露范围包含：六晖控股股份有限公司台湾分公司、厦门厦晖橡胶金属工业有限公司、六晖智能科技（昆山）有限公司、PT. LUHAI INDUSTRIAL，以上所揭露之量化指标若有范畴不一致之情形将于报告书中特别说明。

联络信息

若对本报告书或对公司永续发展有任何指教或建议，欢迎您与我们联系

联络单位：永续发展委员会

联络窗口：项目执行委员 萧力诚

电话：(04) 874-8122

电子信箱：luhai.lhh@luhai.com.tw

公司 ESG 专区网站：<https://www.luhai.com.tw/ch/angent.asp>

公司地址：520003 台湾彰化县田中镇田中产业园区新工五路 64 号

1.4 永续绩效



环境

- 台湾分公司、厦门厦晖、昆山六晖、印度尼西亚六晖皆取得环境管理系统 ISO 14001:2015认证。
- 六晖集团取得温室气体盘查ISO 14064-1:2018第三方确信。
- 环保重大罚单件数0件。
- 2024年台湾分公司原物料当地采购金额比例占总采购金额比例为100%。
- 2024年大陆地区子公司原物料在地采购比率为96.89%。
- 2024年原材料回收比率：印度尼西亚六晖32.38%，厦门厦晖52.51%。



PT. LUHAI 荣获 AHM
2024 年度绿色供货商奖



社会

- 台湾分公司、厦门厦晖、昆山六晖、印度尼西亚六晖皆取得ISO 45001:2018职业安全卫生管理系统认证。
- 厦门厦晖荣获集美区职业健康素养知识竞赛二等奖。
- 印度尼西亚六晖荣获AHM IRMC颁发2024 年度绿色供货商奖。
- 2024年子公司员工满意度80分以上。
- 职场平等，女性职员占比38.3%，女性主管占比29.8%。
- 2024年共举办员工教育培训400场以上，总受训时数9,600小时以上，总受训人次共计7,138人次。
- 雇用当地居民为管理阶层比例71.4%。
- 2024年违反人权相关事件0件。
- 2024年员工薪资及福利费用总支出 612,028 仟元，较2023年增加10.17%。



治理

- 公司治理评鉴市值未达50亿元类排名级距21%~40%。
- 2024年合并营收新台币31.26亿元。
- 2024年董事平均出席率100%。
- 女性董事3名，占董事席次33.33%。
- 独立董事3席，占董事席次33.33%。
- 董事会进修总时数60小时。
- 2024年因资通安全而遭受之损失情形0件。
- 客户满意度调查连续4年总满意度平均达90分以上。
- 2024年供货商考核共考核450笔，回收率100%，考核结果为A级优秀供货商占94.22%。
- 供货商签署永续承诺书237家，签署供货商采购金额占比98.44%。
- 2024年内线交易及贪腐之情事0件。

1.5 联合国永续发展目标 (SDGs) 呼应

六晖公司追求企业永续发展的同时，重视企业社会责任，配合台湾证券交易所规范，定期修订本公司「永续发展实务守则」，做为依循纲要。在实践企业愿景过程中，透过科技运用、坚持节能环保及研发创新，以创造客户价值，达成企业与社会共荣发展，并呼应联合国永续发展目标 (SDGs)，相关作法及因应摘要如下：

SDGs	因应摘要 ●成果 ▲计划或目标	揭露章节
	●定期追踪员工健康状况，补助体检费用并安排特殊作业健康检查。	5.2 职业安全卫生
	●员工教育训练：2024 年共举办员工教育训练 400 场以上，总受训时数 9,600 小时以上，总受训人次共计 7,138 人次。	5.1 人力发展
	●选任董事 9 席，其中女性董事 3 席，占董事席次 1/3。 ●女性职员占比 38.3%，女性主管占比 29.8%。 ●2024 年实际申请育婴留职停薪人数共 24 人。	2.3 董事会及功能性委员会 5.1 人力发展
	●自动监控检测确保废水排放前水质符合标准，2024 年无违法事件。 ▲落实水资源管理，持续推行制程废水回收利用。	6.3 能资源管理
	●2024 年负债比率 34.0%，较 2023 年减少 2%。 ●提供公平合理的薪资与工作条件、杜绝歧视并确保工作机会均等、禁用童工、不强迫劳动。 ●子公司皆完成 ISO 45001:2018 职业安全卫生管理系统认证。 ▲持续优化对诚信文化的培养，让每位员工都意识到诚信是公司成功的基石。 ▲六晖将努力扩展产品和服务的多元性，以满足不同客户群体的需求。 ▲积极投入资源，推动科技升级提高生产效率，降低成本，并增强我们在市场中的竞争力。	4.1 营运绩效 4.3 诚信经营 4.8 产业创新与价值链整合 5.1 人力发展 5.2 职业安全卫生

SDGs

因应摘要 ● 成果 ▲ 计划或目标

揭露章节



- 2024 年研发费用 54,213 仟元，持续积极投入制程开发及优化。
- 六晖所有营运厂区皆取得 ISO 9001:2015 质量管理体系。
- 厦门厦晖及 PT. LUHAI 取得 IATF 16949:2016 汽车质量管理体系。
- ▲ 台湾分公司取得 IATF 16949:2016 汽车质量管理体系。
- ▲ 积极寻求与研究机构和其他行业伙伴的合作。透过共享资源和知识共同开发新技术，创造更大的价值。

4.8 产业创新与价值链整合

4.9 永续供应链管理



- 定期向企业当地主管机关进行报备，工业用水、用电量，每年度工务部会制定及考核目标的完成情况。
- 各生产车间产生的废气及废水均采用污染防治设备进行收集处理，每年定期检测，均符合法规要求。

6.2 温室气体管理

6.3 能资源管理

6.4 废弃物管理

6.5 污染防治



- 2024 年原材料回收比率：PT. LUHAI 32.38%，厦门厦晖 52.51%。
- 自 2023 年起每年定期出版永续报告书并提升信息揭露质量。
- ▲ 持续推动废（污）水减量及回收，降低废水排放量，并整合各厂区生产规划，确保水源最佳利用效果。
- ▲ 致力于环保概念的产品设计，减少制程对环境的冲击并节约能源，妥善资源的回收再利用。

6.1 气候变迁

6.3 能资源管理

6.4 废弃物管理

6.5 污染防治

附录Ⅲ.永续会计准则委员会编制标准



- 导入气候相关揭露（TCFD）框架，评估、揭露气候变迁可能带来的风险与机会。

6.1 气候变迁

SDGs

因应摘要 ● 成果 ▲ 计划或目标

揭露章节



● 2024 年内线交易及贪腐之情事 0 件。

● 制订风险管理相关办法并定期将执行情况呈董事会审核，落实建立有效风险管理机制。

▲ 与政府间沟通管道，掌握最新法规趋势，避免误触法网、确保稳健营运。

▲ 持续与各利害关系人沟通以维护其权益，使经营更有效率及绩效，落实公司治理机制。

2.1 永续发展策略

3.1 利害关系人议合

3.4 重大主题之管理

4.3 诚信经营

4.5 风险管理



● 善尽社会责任，公益捐款、急难救助、小区活动赞助等，2024 年台湾分公司小区活动参与率达 91.3%。

▲ 积极参与工商协会等相关社会、经济合作机构，促进产业、经济与科技发展。

4.7 公协会与非营利组织参与

5.3 社会参与



1.6 联合国全球盟约 (UNGC) 呼应

联合国全球盟约 (The United Nations Global Compact, UNGC) 是企业营运策略与政策所制定的 10 项普遍原则，包含人权、劳工、环保及反贪腐等领域。六晖公司虽非联合国全球盟约签署企业，仍时时关注全球 ESG 趋势及推动相关作为。

分类	10 项原则	因应摘要	对应章节
人权	企业应支持并尊重国际公认的人权	本公司订有「人权政策管理办法」，并落实于内控程序。	
	企业应确保不涉及违反人权的事件	● 建立安全与健康的工作环境	
劳工	企业应支持劳工集会结社之自由，并确实地承认集体谈判权	● 提供公平合理的薪资与工作条件	5.1 人力发展
	消弭所有形式之强迫性劳动	● 杜绝歧视并确保工作机会均等	5.2 职业安全卫生
	确实地废除童工	● 不雇用童工	
		● 不强迫劳动	
		● 尊重结社自由	
环境	消弭雇用及职业上的歧视	● 保护隐私及防治骚扰	
		● 提供申诉机制及管道	
	企业应支持采用预防性措施因应环境挑战	● 开发高性能绿色产品，提升应用端效能并强化与客户的绿色连结	4.8 产业创新与价值链整合
	主动采取行动，推动与强化企业环境责任	● 致力开发绿色制程，推动源头改善以减少废弃物与能耗	4.9 永续供应链管理
	鼓励开发与推广对环境友善的科技	● 建立能源管理机制，推动节能减碳，降低污染排放	6.1 气候变迁
反贪腐		● 提升资源利用效率、资源化与再利用的循环经济	6.3 能资源管理
		● 推动法遵倡导及诚信教育训练，建立法规遵循理念	6.4 废弃物管理
	企业应努力反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂	● 完善诚信经营修正规章及制度	6.5 污染防治
		● 落实诚信经营及建立反贿赂管理机制	4.3 诚信经营
		● 鉴别各厂高风险违反诚信行为营业活动并订定防范措施	4.5 风险管理

2、永续经营

2.1 永续发展策略

六晖以「承诺、共荣、创新、永续」为愿景，秉持「质量为本，诚信为本，客户为尊，持续改进」的经营理念，与我们所有经营伙伴共同追求永续成长，善尽地球村良好企业公民的职责为宗旨。以持续推动ESG，强化环境、安全、卫生及能源管理，建立永续经营与成长的六晖，为所有相关利害关系人创造多赢、为社会增加经济价值，继续成为社会向上提升的力量为目标。

在公司治理层面，致力于股东权益之维护、不断完善董事会结构及运作，包括设立独立董事、订定各项治理办法，逐步

落实对股东、社会及环境等责任，为提升公司价值及强化竞争力奠定坚实的基础。

六晖以永续经营理念为目标，专注于核心业务之经营，重视人才投资与培育，优化现有产能及制程，强化与供应链协同合作，并重视节能减碳、绿色环保、社会参与及公益回馈。在实现经济绩效持续增长的同时，也将持续关注所在地区的环境及社会发展，共同朝向永续经营的目标稳步迈进。

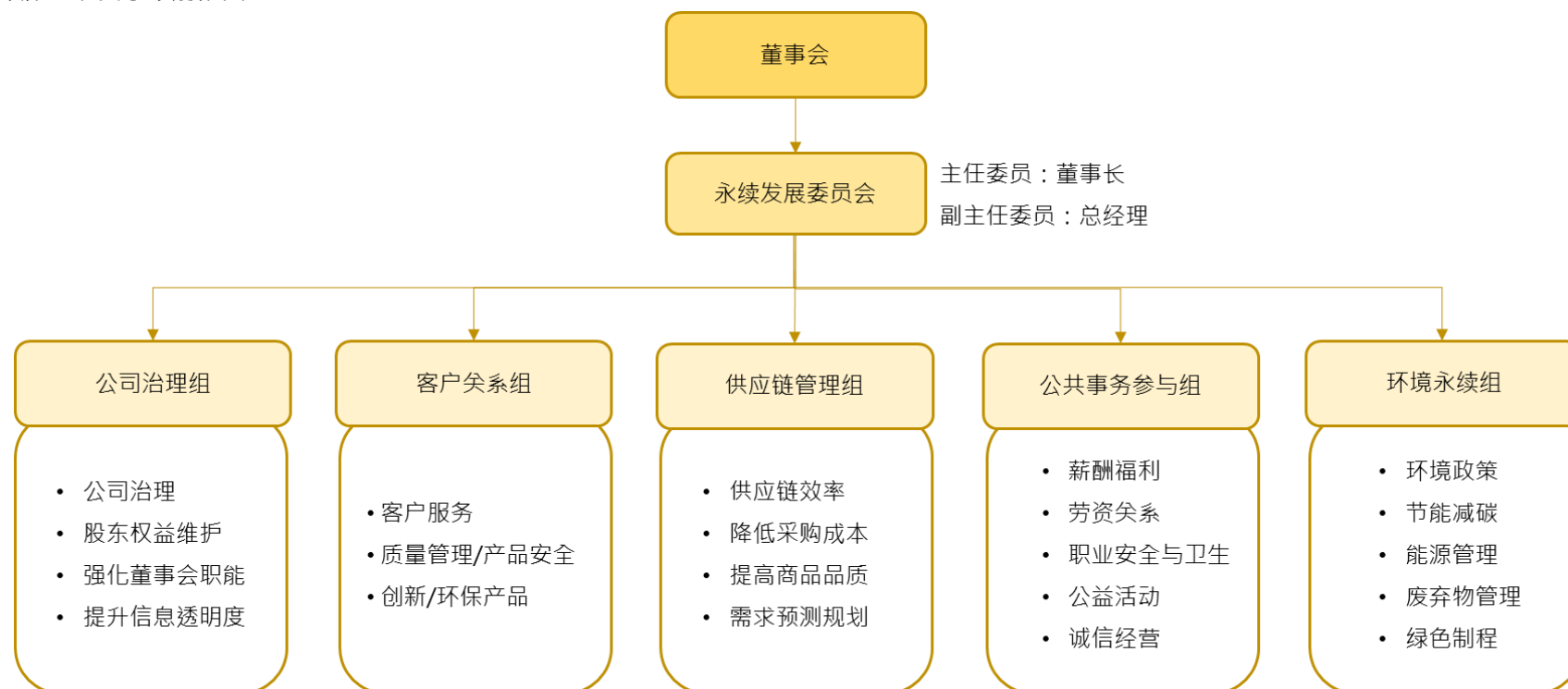


2.2 推动永续发展机制

2.2.1 推动永续发展之治理架构

为实践 ESG 愿景与使命，六晖控股股份有限公司成立永续发展委员会，做为公司内部的永续发展治理单位，并订有永续发展委员会组织规程且经由董事会通过，规范永续发展委员会之权责义务，主要为负责管理、决议及监督公司营运相关之重大 ESG 议题治理策略、政策执行有效性及目标达标率，每季定期向董事会报告执行成果，董事会必须评估这些策略成功的可能性，也必须经常检视策略的进展，在需要时敦促经营团队进行调整。

永续发展委员会由董事长担任主任委员，集团总经理担任副主任委员，委员会辖下按照功能权责共设有五大工作小组：公司治理组、客户关系组、供应链管理组、公共事务参与组与环境永续组，各组指派 1 名主管担任小组委员。由各小组执行各项永续发展之推动、负责辨识公司营运相关之 ESG 重大议题、拟定管理策略与目标及编制年度永续报告书。



2.2.2 运作情形

2024 年无重大申诉案件或严重的负面冲击事件。

2024 年董事会沟通方式与频率如下，本年度董事会报告经济面主要为每季财报信息。

面向	报告/讨论事项	沟通方式与频率	沟通成果
环境面	温室气体盘查进度	按季提报董事会，持续控管温室气体盘查与查证之完成情形	六晖秉持着履行永续经营的理念，持续关心全球气候变迁及国际环保趋势，以求善尽企业社会责任，依据主管机关的标准要求，进行系统化的温室气体排放盘查与查证，以掌握本公司温室气体排放状况，作为日后温室气体减量工作的参考，也为减缓全球暖化善尽责任。
社会面	年终奖金之发放	每年提报董事会一次	● 每年春节前发放年终奖金，实际发放金额视当年度经营绩效而定。
	员工及董事酬劳之发放	每年提报董事会二次	● 公司年度如有获利，应提拨不低于 1.5% 为员工及董事酬劳。

2.3 董事会及功能性委员会

2.3.1 董事会对永续治理之角色及成果

永续治理之角色及督导情形

董事会负责指导长期经营策略与具有监督责任，本公司定期每 3 年由永续发展委员会负责重大议题评估作业，向内部高层及利害关系人发放重大议题问卷，调查各项 ESG 议题对经济、环境与人群的冲击，分析出重大议题。永续发展委员会各小组根据重大议题拟订各项永续专案方针、风险评估、因应对策等，并检视风险变化与管理状况，回报永续项目执行状况，再由永续发展委员会执行委员汇整信息呈报给董事会。

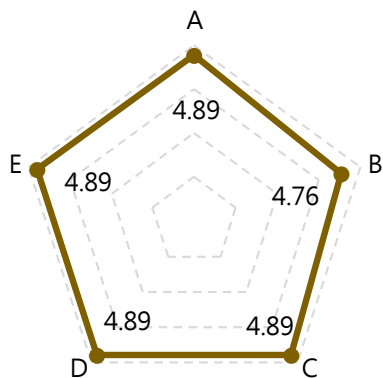
每年度由永续发展委员会各小组搜集相关内容及数据资料，再由各小组委员检核数据，而后由执行委员进行信息汇整，每年上报给董事会审核与检视，经核定后发行。

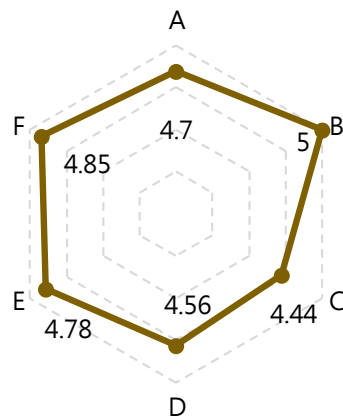
督导永续管理之绩效评估

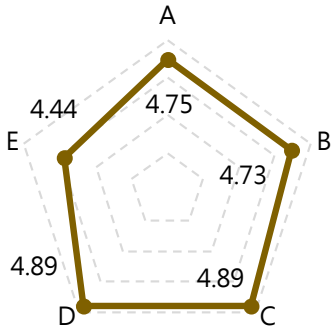
为落实公司治理提升董事会功能，本公司订定董事会绩效评估办法，并自 2020 年起依据该办法所订定之评估程序每年进行内部绩效评估。上述绩效评估结果将作为遴选或提名董事时之参考依据，并作为订定个别董事薪资报酬之参考。2024 年董事会绩效评估已于 2025 年 1 月评估完成，评估作业采用问卷方式自评，由各董事针对董事会对公司营运之参与程度、决策质量、组成与结构、董事的选任及持续进修、内部控制等面向进行评量，由董事会议事单位统计汇整，并于 2025 年 3 月 11 日董事会会议中报告并提出精进方向。

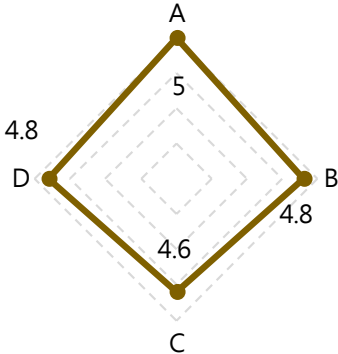
2024 年度董事会、审计委员会、薪酬委员会绩效评估问卷及个别董事成员绩效评估问卷，经回收统计本年度评估结果总得分均达到 90 分以上（换算 100 分计之），显示董事会组成与结构及董事对公司营运的参与程度等面向，均运作良好。此外，本公司至少每三年聘请外部评估机构进行董事会绩效评估一次，最近一次评估时间为 2023 年。

2024 年绩效评估结果汇整如下：

董事会绩效评估		
评估内容	平均分数	评估结果说明
A. 对公司营运之参与程度	4.89	
B. 提升董事会决策质量	4.76	
C. 董事会组成与结构	4.89	
D. 董事之选任及持续进修	4.89	
E. 内部控制	4.89	

董事会成员绩效评估		
评估内容	平均分数	评估结果说明
A. 公司目标与任务之掌握	4.70	
B. 董事职责认知	5.00	
C. 对公司营运之参与程度	4.44	
D. 内部关系经营与沟通	4.56	
E. 董事之专业及持续进修	4.78	
F. 内部控制	4.85	

审计委员会绩效评估		
评估内容	平均分数	评估结果说明
A. 对公司营运之参与程度	4.75	
B. 审计委员会职责认知	4.73	
C. 提升审计委员会决策质量	4.89	
D. 审计委员会组成及成员选任	4.89	
E. 内部控制	4.44	

薪酬委员会绩效评估		
评估内容	平均分数	评估结果说明
A. 对公司营运之参与程度	5.00	
B. 薪资报酬委员会职责认知	4.80	
C. 提升薪资报酬委员会决策质量	4.60	
D. 薪资报酬委员会组成及成员选任	4.80	

对永续发展之持续进修

依据六晖「公司治理实务守则」第 41 条规范，董事会成员宜于新任时或任期中持续参加上市上柜公司董事、监察人进修推行要点所指定机构举办涵盖公司治理主题相关之财务、风险管理、业务、商务、会计或法律等进修课程，并责成各阶层员工加强专业及法律知识。

本公司每年安排董事进修课程，提高在公司治理、经济、环境和社会等议题上的知识，增加董事会面对风险之管理能力。2024 年董事成员进修课程类别包含 ESG、公司治理等，平均每人进修时数达 6 小时以上，全体董事进修时数 100%符合《上市上柜公司董事、监察人进修推行要点》之规定，董事会进修情形可参阅本公司 2024 年度年报第 29 页。

2.3.2 董事会、功能性委员会结构及运作情形

成员及多元化

为强化公司治理并促进董事会组成与结构之健全发展，本公司董事会已通过订定「公司治理实务守则」，其中第二十条规定董事会成员应多元化，除兼任公司经理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，并就本身运作、营运型态及发展需求拟订适当之多元化方针，宜包括但不限于基本条件与价值（性别、年龄、国籍及文化等）及专业知识与技能（专业背景、专业技能及产业经验等）两大面向。

董事会成员应普遍具备执行职务所必须之知识、技能及素养，为达到公司治理之理想目标，董事会整体应具备之能力 1.营运判断能力、2.会计及财务分析能力、3.经营管理能力、4.危机处理能力、5.产业知识、6.国际市场观、7.领导能力、8.决策能力。

本届董事会任期为 2024 年 06 月 19 日至 2027 年 06 月 18 日，由 9 位董事（含 3 位独立董事）组成，其中女性董事有 3 位，占比为 33.3%，其中 2 位独立董事具有会计师执照，另 1 位独立董事具有商业管理专业背景，其他董事皆有六晖主要产品相同的专业背景；本公司注重董事会成员之专业能力，透过董事成员多年的产业经验，落实董事会职权运作并维护股东相关权益。

本公司薪酬委员会及审计委员会成员皆由 3 位独立董事组成，男女比例为 2：1。本届任期为 2024 年 06 月 19 日至 2027 年 06 月 18 日。

	董事会	审计委员会	薪资报酬委员会
组成及选任	● 六晖最高治理机构为董事会，并透过董事长担任主席执行及监督公司各项业务。 ● 董事会设置独立董事席次，现有九名董事，独立董事占三分之一，女性董事亦占三分之一。 ● 本公司董事长与总经理非由同一人担任，总经理并非董事成员。	● 于 2012 年设置审计委员会，目前已改选至第六届，任期 3 年。 ● 由全体独立董事组成且成员设有一位女性委员。	● 于 2013 年成立薪资报酬委员会，目前已改选至第五届，任期 3 年。 ● 委员系由全体独立董事担任且成员设有一位女性委员。

	董事会	审计委员会	薪资报酬委员会
主要职掌	● 任命及监督公司之经营团队，以确保利害关系人之权益并创造股东最大利益。 ● 审核公司经营绩效和讨论公司发展策略及重大投资议案。	● 负责执行审核公司财务报表之允当表达、签证会计师之选（解）任及独立性与绩效、公司内部控制之有效实施、公司遵循相关法令及规则、公司存在或潜在风险之管控等。	● 负责订定并定期检讨董事及经理人之绩效评估与薪资报酬之政策、制度、标准与结构，并向董事会提出建议，以供其决策之参考。
开会频率	● 每季至少召开一次，并视需要随时召开会议。	● 每季至少召开一次，并视需要随时召开会议。	● 每年至少召开二次，并视需要随时召开会议。
运作情形	● 2024 年董事会共召集 6 次，董事出席率 100%。 ● 董事会个别成员之详细资料（例如性别、年龄、兼任本公司或其他公司职务等），请详股东会年报及公司网站。	● 2024 年审计委员会共开会 5 次，出席率为 100%。 ● 审计委员会个别成员详细资料委员会运作情形请详股东会年报及公司网站。	● 2024 年共计开会 3 次，出席率达 100%。 ● 薪资报酬委员会个别成员详细资料及委员会运作情形请详股东会年报及公司网站。

姓名	性别	年龄			兼任本公司员工	独立董事任期年资	专业背景	专业技能	产业/学术经验
		50 岁以下	51~64 岁	65 岁以上					
吴金鹿	男		✓			-	气门嘴		✓
吴金树	男		✓			-	气门嘴		✓
许濠韵	男		✓			-	气门嘴		✓
许雅婷	女		✓		✓	-	气门嘴		✓
许怀云	女	✓			✓	-	经营		✓
许瀚元	男	✓			✓	-	气门嘴		✓
颜美英	女		✓			(注)	财务	会计师	✓
叶治明	男		✓			4	商管		✓
王世铭	男		✓			1	财务	会计师	✓

注：独立董事-颜美英女士具有丰富财会经验及会计师资格，能为本公司营运管理提供专业意见，虽已连续担任本公司独立董事逾三届，然对本公司在公司治理及提升董事性别多元化显有帮助。

提名与遴选

本公司已于章程中载明采候选人提名制度选举董事，审慎评估被提名人之资格条件及有无公司法第三十条所列各款情事等事项，并依公司法第一百九十二条之一规定办理，由股东会就候选人名单选任 9 人，董事任期为 3 年，提名及遴选标准为候选人的独立性、专业背景与公司营运发展的关联性，并考虑董事会组成之多元性。

利益回避

本公司董事长无身兼高阶管理阶层职位，且本公司董事会议事规范及功能性委员会之组织规程中，皆有利益回避之规定。董事议案若涉及自身、配偶与二等亲以内血亲或董事具有控制从属关系之公司之利害关系时，应于当次董事会说明其利害关系主要内容，如有害于公司利益之虞时，不得加入讨论及表决，且讨论及表决时应予回避，并不得代理其他董事行使其表决权；董事之配偶、二亲等内血亲，或与董事具有控制从属关系之公司，就前项会议之事项有利害关系者，视为董事就该事项有自身利害关系。相关董事姓名、重要内容说明及回避情形均载明于会议记录。

薪酬政策

本公司董事薪酬依《董事及功能性委员酬金给付办法》规定办理，经薪酬委员会审议后提董事会决议。董事薪酬包含：现金报酬（固定）、董事酬劳（变动）、出席费、业务执行费用补助（如交通费、特支费），本公司未提供认股权、分红入股、退休福利或离职给付等项目。酬金分配依本公司规范，由董事会参考董事之实际贡献、营运参与程度及同业水平核定；另当年度公司如有获利，依本公司章程规定提拨不高于 3% 作为董事酬劳。2024 年董事酬金金额及发放基准，请参阅本公司 2024 年年报第 16 页。

本公司高阶管理阶层薪酬制度由薪酬委员会提请建议予董事会，并由董事会核定。薪酬结构包含：固定薪资、员工酬劳及绩效奖金、退休退休金等项目；退休退休金制度与其他员工相同，依劳基法及相关法规办理。2024 年高阶管理阶层之薪资及级距信息，请参阅本公司 2024 年年报第 17 页。

2024 年度本公司最高个人之年度总薪酬与公司年度总薪酬中位数（排除该最高薪酬个人）的比率为 6.18；最高薪酬个人年度总薪酬增加之百分比与公司总薪酬中位数增加百分比（排除该最高薪酬个人）的比率 13.69。

2024 年本公司非主管职员工薪资中位数、平均数，及前二者与前一年度之变动情形如下：

非主管职员工	2024 年	2023 年	变动率
人数（人）	46	32	43.75%
薪资中位数（新台币仟元）	490,000	466,000	5.15%
薪资平均数（新台币仟元）	441,000	430,000	2.56%

注：薪酬比率仅以台湾分公司计算

2024 年不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比率如下：

标准薪资与当地 最低薪资的比例	台湾	厦门	昆山	印度尼西亚
男性基层人员	1.13	2.04	1.00	1.00
女性基层人员	1.07	1.72	1.00	1.00

注：基层人员指「直接员工」，标准薪资为公司规定之最低薪资（不含加班费或其他因职务加给而金额不同的加给）。

3、利害关系人与重大主题

3.1 利害关系人议合

六晖在诚信原则下追求永续经营与获利，重视环境、社会与公司治理等各项议题，透过各种沟通途径了解利害关系人关切的议题，用来做为报告书内容呈现并将其纳入订定公司未来管理方针与营运活动之参考依据。此外，除了协助企业规划短中长期策略，并可进一步创造企业对利害关系人的价值，促进公司内部与外部不断交流，互相进步成长，以推动更好的永续未来。



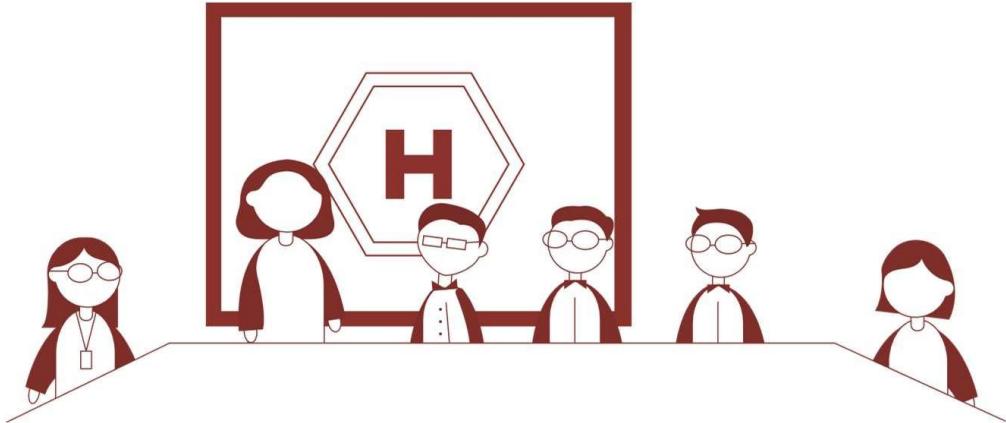
为了符合各利害关系人的期待，维护各利害关系人应有权益乃是第一要务并能与六晖的利害关系人进行更有效的沟通，永续委员会召集各部门单位就其业务接触或影响的利害关系人进行内部讨论，本公司参考 AA1000 SES 利害关系人议合标准 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依赖程度 (Dependency)、责任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影响力 (Influence) 及多元观点 (Diverse Perspectives) 等五大原则，判断对本公司具有影响性及受本公司影响的团体或组织。经鉴别与本公司直接相关的利害关系人分别为投资人/股东、客户、供货商、员工、小区及政府机关等六大族群为本公司利害关系人。

为了了解及响应利害关系人关注的事项，本公司提供不同的沟通管道与利害关系人沟通与议合，于公司网站设有利害关系人专区，与利害关系人 (股东及投资人、客户、供货商、员工、小区及政府机关等) 皆保持畅通之沟通管道，并尊重及维护其应有合法权益。并于公开信息观测站留有联系方式，可透过专人、传真及电子邮件等方式响应利害关系人所关切之重要议题。

利害关系人关注议题、沟通管道及沟通成效

利害关系人	利害关系人对本公司的意义	关注议题	沟通响应方式	沟通成效
股东与投资人	● 股东与投资人是公司生存发展的重要支持者，透过资金投入与公司治理监督，让企业能永续生存发展。 ● 股东与投资人对公司的社会评价将会影响股价之变动。	● 公司营运绩效 ● 股利政策 ● 产业展望	● 法人说明会 ● 发言人沟通 ● 公司网站 ● 公开信息观测站 ● 股东会	● 举办股东常会 1 次。 ● 举办法人说明会 1 场。 ● 定期于公开信息观测站、公司网站揭露公司财务及业务信息。 ● 设有发言人及代理发言人，实时回复投资者关注议题。 ● 发布 ESG 报告书于公开信息观测站及公司网站。
客户	● 六晖秉持诚实稳健的企业精神，透过订单执行与产品改善，提供客户质量稳定的商品，并建立良好的沟通管道。逐步落实环境永续相关措施，与客户共同努力提升绿色环保，为彼此创造双赢局面。 ● 客户的质量需求亦会影响到公司的技术研发与质量管理。	● 产品与服务 ● 品质与交期 ● 客户隐私 ● 客户满意度调查	● 客户稽查 ● 客户会议 ● 满意度问卷调查 ● 电子邮件/电话 ● 参展	● 完成年度重要客户满意度调查 1 次。 ● 于企业网站揭露最新产品技术。 ● 参加重要客户技术论坛报告、技术研发成果。 ● 每年定期参加客户供货商大会。 ● 配合客户产品、环境、劳动人权等要求与查核，协同预防相关风险并承诺持续提升 ESG 作为。
供货商	● 供货商与六晖是共生共荣的伙伴关系，优良之供货商能供应优质稳定的原物料，满足终端客户产品交期及质量要求。	● 供应链管理 ● 持续平稳的供给	● 采购合约 ● 拜访与会议 ● 供货商评鉴	● 供货商评鉴 450 笔。 ● 不定期进行供货商稽核。 ● 供货商签署永续承诺书 237 家，签署供货商采购金额占比 98.44%。

利害关系人	利害关系人对本公司的意义	关注议题	沟通响应方式	沟通成效
员工	● 员工是企业最重要的资产，也是营运成功的重要关键之一，六晖公司以唯才是用及适才适所为用人原则，让员工能安心工作，全力展现其专长，发挥其所能，以达成公司永续经营的目标。	● 员工权益 ● 薪资与福利 ● 劳资关系 ● 环境安全与健康	● 职工福利委员会 ● 劳资会议 ● 电子邮件	● 台湾分公司举办职工福利委员会例会 5 次。 ● 2024 年共举办员工教育训练 400 场以上，总受训时数 9,600 小时以上，总受训人次共计 7,138 人次。 ● 每月召开主管会议，了解公司营运状况。 ● 员工申诉电话 0 次，申诉信件 0 封。
小区	● 六晖公司秉持取之社会及用之社会的精神回馈小区，对小区邻里、地方团体之关怀不遗余力，也提供工作机会，与小区维持友善良好之邻里关系。	● 环境议题 ● 社会公益	● 公司网站 ● 电子邮件/电话 ● 活动参与	● 公益捐款、急难救助、小区活动赞助等，2024 年台湾分公司小区田中马拉松活动参与率 91.3%。 ● 雇用当地居民为管理阶层比例 71.4%。
政府机关	● 政府机关是企业发展及市场开拓的重要指标方向，遵循与响应政府机关的法规是企业营运的基本原则。	● 公司治理 ● 法规遵循	● 公司网站 ● 公开信息观测站 ● 公文	● 依照政府法规要求，定期提供相关报告及回复问题。



3.2 决定重大主题的流程

本公司参考 AA1000 当责性四大原则：重大性、包容性、回应性及冲击性，并依循 GRI 3：重大主题 2021，进一步评估重大主题在经济、环境、人权等方面冲击的显著性，从对于企业发展、绩效、定位与公司价值的影响程度，以及公司组织活动对环境和社会（包括人权）所造成的影响程度进行冲击评估。执行重大性分析的频率，每三年一次，下一次重大性分析预计于 2025 年执行，在这期间每年会固定检核及探讨，将透过多元的沟通管道搜集及响应利害关系人的回馈与建议。

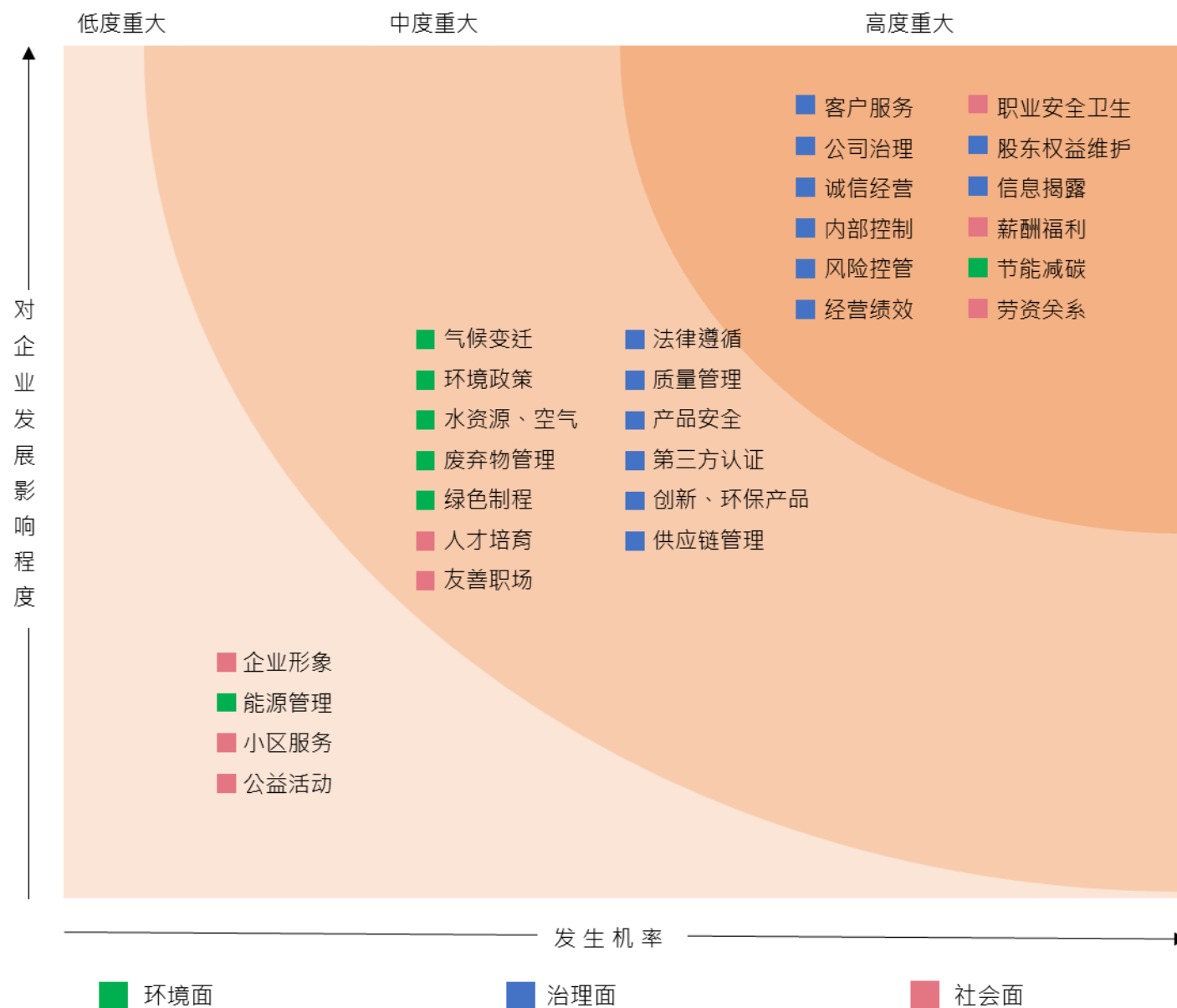
执行步骤如下：



3.3 重大主题列表

六晖利用「对企业发展影响程度（发生机率）」（X 轴）和「经济、环境和社会的显著冲击含人权（影响程度）」（Y 轴）画出 4 个象限，同时为高度以上者之群组列为重大议题，鉴别出 29 项关注议题利害关系人永续议题，经执行上述的程序与内部共同研议影响程度及可能冲击性较高的 12 项。

- | | |
|----|--------|
| 1 | 客户服务 |
| 2 | 公司治理 |
| 3 | 诚信经营 |
| 4 | 内部控制 |
| 5 | 风险控管 |
| 6 | 经营绩效 |
| 7 | 职业安全卫生 |
| 8 | 股东权益维护 |
| 9 | 信息揭露 |
| 10 | 薪酬福利 |
| 11 | 节能减碳 |
| 12 | 劳资关系 |



3.4 重大主题之管理

本公司依照各项重大主题的冲击性质，制定对应的政策与管理行动。以下按照各重大主题，分别说明其管理措施：

面向	重大主题	利害关系人	对应之 GRI 准则	揭露章节
环境	节能减碳	股东与投资人	301 物料 302 能源 305 排放 306 废弃物	6.2 温室气体管理 6.3 能资源管理 6.4 废弃物管理 6.5 污染防治
社会	职业安全卫生	员工	403 职业安全卫生	5.2 职业安全卫生
	薪酬福利	员工	一般揭露 401 劳雇关系	2.3 董事会及功能性委员会 5.1 人力发展
	劳资关系	员工	401 劳雇关系 405 员工多元化与平等机会	5.1 人力发展
公司治理	公司治理	政府机关	一般揭露	4.3 诚信经营
	内部控制	股东与投资人	一般揭露	4.5 风险管理
	风险控管	股东与投资人	一般揭露	4.5 风险管理
	股东权益维护	股东与投资人	一般揭露 201 经济绩效	3.1 利害关系人议合 4.1 营运绩效
	信息揭露	股东与投资人	一般揭露	3.1 利害关系人议合
	客户服务	客户	一般揭露 416 顾客健康与安全 417 营销与标示 418 客户隐私	4.6 信息安全及客户隐私保护 4.8 产业创新与价值链整合
	诚信经营	客户/供货商	一般揭露 205 反贪腐	3.1 利害关系人议合 4.3 诚信经营

面向	重大主题	利害关系人	对应之 GRI 准则	揭露章节
			206 反竞争行为	
	经营绩效	客户/供货商	201 经济绩效	4.1 营运绩效 4.2 税务

短中长期目标

六晖集团将永续发展视为企业营运决策的重要一环，致力于将永续理念深度融入企业治理与日常营运中。在持续提升集团整体商业价值的同时，我们亦积极强化 ESG 治理架构与管理能力，迈向长期可持续经营的目标。

在永续议题重大性鉴别方面，我们采用双重重大性原则，透过与利害关系人积极沟通，整合企业核心能力，识别并聚焦于 12 项关键议题。以此为基础，我们设定 2026 年为短期目标阶段，进一步深化对环境与社会责任的承诺。

未来，六晖将持续依托核心竞争力与专业团队，致力于为人类与环境带来积极、正向的影响，提升集团的绿色竞争力，实现企业与社会的共享价值。

面向	重大主题	短期目标	中、长期目标
环境	节能减碳	● 资源分类、回收再利用，并推广无纸化。 ● 持续执行 ISO14064-1 温室气体盘查系统，并取得第三方查验。 ● 温室气体排放每年减少 3%以上。	● 增加绿能发电、绿色凭证及循环经济产品。 ● 导入及推动 ISO14067 产品碳足迹管理系统。 ● 导入 ISO 50001 强化能源管理。 ● 配合台湾 2050 净零排放路径及策略。
社会	职业安全卫生 薪酬福利 劳资关系	● 维持职业安全卫生管理系统 ISO 45001:2018 的有效性。 ● 建立友善职场环境，保障劳工工作安全与健康。 ● 提升员工安全卫生知识，达到全年员工工伤事故不超过 5 起。	● 提升员工安全卫生知识，达成并维持工安 0 事故之目标。 ● 承揽商作业安全，达成 100%安全倡导。

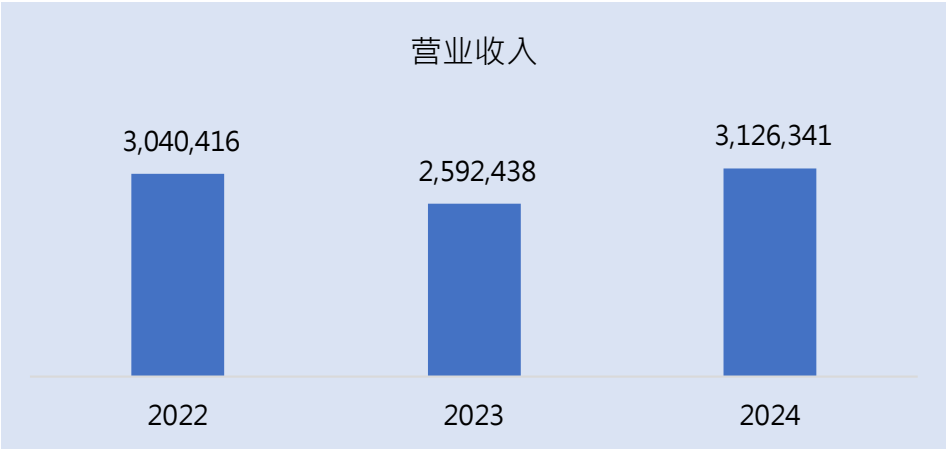
面向	重大主题	短期目标	中、长期目标
	公司治理 内部控制 风险控管 股东权益维护 信息揭露	● 持续要求所有员工 100%完成「员工诚信经营声明书」签署。 ● 持续维持违反道德行为准则及诚信不法情事 0 件。 ● 持续与各利害关系人沟通以维护其权益，使经营更有效率及绩效，落实公司治理机制。	● 持续提升公司治理及稳定的获利能力。 ● 持续维持违反道德行为准则及诚信不法情事 0 件。 ● 维持新进供货商 100%签署供货商行为准则。
公司治理		● 持续开发新客户，新产品的认证，优化产品质量。 ● 符合质量相关认证和标准要求，确保无违反产品与服务健康及安全法规之事件。	● 成为行业内产品质量和安全领导者，并获得相应行业认可。
	客户服务 诚信经营 经营绩效	● 提高员工对质量和安全的意识和参与度。 ● 持续扩展产品和服务的多元性，以满足不同客户群体的需求。 ● 积极投入资源，推动科技升级，并将先进技术应用用于生产和运营中，提高生产效率，降低成本，并增强我们在市场中的竞争力。	● 通过持续改进，使产品和服务的质量达到客户满意度 90 分以上。 ● 培养高素质的质量和安全管理团队，确保公司内部相关专业能力的提升。

4、治理面

4.1 营运绩效

4.1.1 财务表现

六晖 2024 年合并营收为新台币 3,126,341 仟元，营业净利为新台币 322,764 仟元，税后净利为新台币 213,516 仟元。2024 年随着自行车产业持续去化库存，相关供应链逐步复苏，产品需求回升，脚踏车类气门嘴销售量成长；受惠于全球贸易回升及新客户开发，机车类及电动摩托车类气门嘴销售量稳步成长；随着汽车产业复苏、安全意识提升及客户需求增加，卡车类及汽车类气门嘴销售量亦有所成长，2024 年业绩及获利能力成长。惟六晖以“稳健经营”为公司长期发展目标，并维持集团财务结构之健全与稳定，致财务结构、偿债能力及获利能力均具一定水平。2024 年度本公司无政治捐献，取自各地政府财务补助约新台币 4,070.4 万元。



单位：新台币仟元

年度	2022	2023	2024
营业收入	3,040,416	2,592,438	3,126,341
营业成本	2,375,840	2,059,829	2,433,642
营业毛利	664,576	532,609	692,699
营业费用	330,572	343,121	369,935
营业净利	334,004	189,488	322,764
税前净利	350,384	325,750	346,258
所得税费用	123,523	150,722	132,742
税后净利	226,861	175,028	213,516
员工薪资及福利费用	552,318	555,522	612,028
合并股东权益报酬率	7.57%	5.77%	6.78%
每股盈余 (元)	2.28	1.76	2.05
负债占资产比率 (%)	37.58%	36.01%	33.79%
流动比率 (%)	275.44%	245.71%	301.16%
速动比率 (%)	209.04%	187.50%	218.82%

4.1.2 营业收入占比

六晖主要生产基地为中国及印度尼西亚，近年来在印度尼西亚地区持续扩大规模，目前营收占比已超过 2 成。因安全意识提升及法令强制规定，胎压侦测器 AM 市场渗透率增加，以及取得国际客户长期 OE 市场订单，近年来 TPMS 气嘴营收占比持续提升，为六晖营运带来动能。

单位：新台币仟元；%

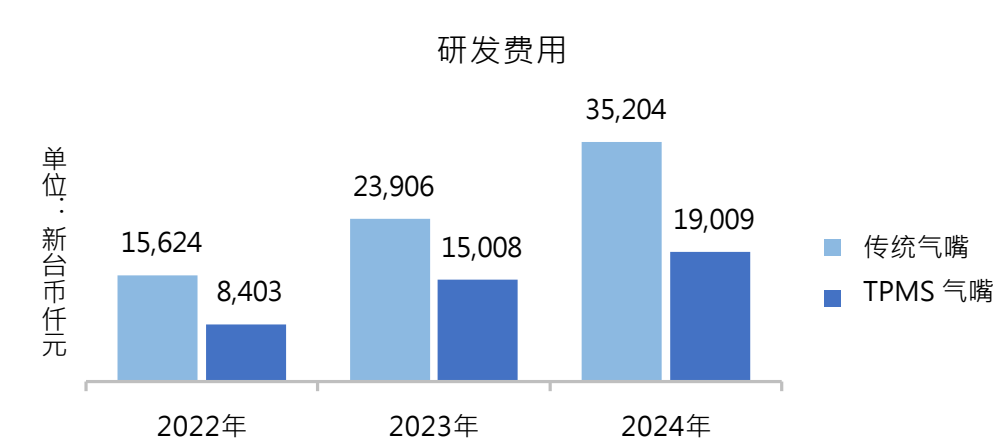
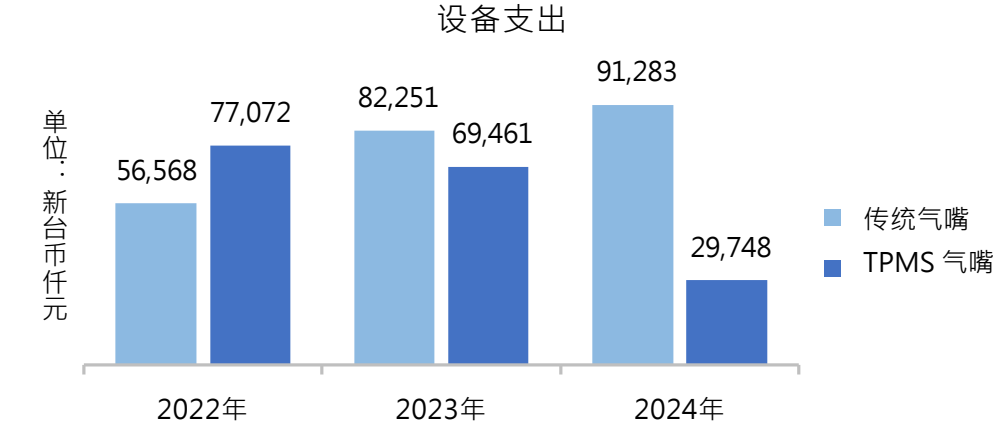
主要产品\年度	2023 年度		2024 年度	
	销售金额	比重	销售金额	比重
脚踏车类	363,203	14.01%	578,225	18.50%
机车、电动摩托车类	741,767	28.61%	821,435	26.27%
汽车、卡车及非道路用车类	904,261	34.88%	1,060,671	33.93%
配件及其他	583,207	22.50%	666,010	21.30%
合计	2,592,438	100.00%	3,126,341	100.00%

单位：新台币仟元；%

销售区域\年度	2023 年度		2024 年度	
	销售金额	比重	销售金额	比重
中国	1,228,901	47.40%	1,557,300	49.81%
印度尼西亚	631,163	24.35%	725,587	23.21%
其他	732,374	28.25%	843,454	26.98%
合计	2,592,438	100.00%	3,126,341	100.00%

4.1.3 设备支出及研发费用

六晖近年来为节省人力、提升生产效率及配合 TPMS 国际客户 OE 订单，持续投资自动化设备，2021 年更倡议环保，投入大量防治污染设备，设备支出大幅增加。另六晖研发重点以持续提升制程改良、推展自动化及开发新技术以节省人力及降低成本，并持续节能减碳为目标，加上近年来 TPMS 研发团队持续开发新产品，营收比重效益展露曙光。



4.2 税务

六晖遵循法规及立法精神来办理税务事务，善尽纳税义务，并建立税务方针，以资遵循。

4.2.1 税务方针

1. 遵循所有营运所在地的税务法规与其立法精神，按时申报及缴纳税款
2. 财务报告信息透明，税务之揭露遵循相关规定与准则要求处理
3. 公司的重要决策皆考虑租税的影响
4. 分析营运环境，运用管理机制进行税务风险评估
5. 基于互信与信息透明，与税务机关建立相互尊重的关系

4.2.2 税务治理、管控与风险管理

1. 六晖税务治理及日常税务行政为财务部人员负责执行，并透过外部税务咨询机构所提供的专业服务，来协助公司履行公司的税务义务。
2. 六晖的董事会委托审计委员会监督公司在执行有关会计、稽核、财务报导流程及财务控制上的质量与诚信度，定期审查包括会计政策与程序、内部控制制度、法律遵循、企业风险管理等重大事项，其中税务遵循亦包含于法律遵循中。
3. 六晖主要营运地为中国大陆、印度尼西亚与台湾，在各地经营与拓展业务时，同时遵循各个营运据点所属国家的税法规定。税法与法规的任何不利变动都会增加公司的有效税率，并对经营业绩产生不利影响。为有效管理税务风险，六晖随时注意所在国家地区重要税务政策及法规变动之讯息，并透过各项管道及早作好预防准备工作，评估和管理源自法规变更及其营运活动产生的税收风险，对风险进行适当衡量、管理与控制。

4.2.3 利害关系人税务议题之沟通与管理

1. 关系企业间交易系依据常规交易原则，并遵循经济合作暨发展组织（OECD）公布的国际公认移转订价准则
2. 六晖移转订价依「关系人、集团企业往来交易管理办法」执行，财务报告信息透明，税务之揭露遵循相关规定与准则要求处理，遵循税务规定。

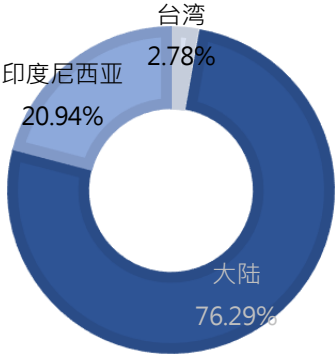
4.2.4 有效税率

1. 六晖源于台湾彰化县，随着营运规模扩大，先后于中国厦门、中国昆山及印度尼西亚设立制造及营运据点，2024 年各营运所在地法定所得税税率分别为中国 25%、印度尼西亚 22%及台湾 20%，六晖及子公司税率皆符合当地法令规定。六晖主要转投资子公司均持续稳定获利并依营运计划将盈余汇出至母公司，加计盈余汇出所得税 10%（主要为中国地区）及未分配盈余加征所得税，六晖 2024 年合并所得税费用为新台币 1.33 亿元，合并有效税率为 38%。

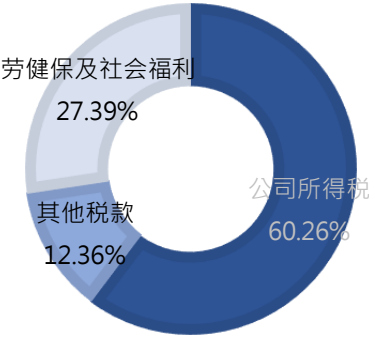
年度	2022	2023	2024
税前净利 (A)	350,384	325,750	346,258
所得税费用 (B)	123,523	150,722	132,742
有效税率 (B) / (A)	35.3%	46.3%	38.3%

2. 六晖公司在各地区缴纳税款分布图

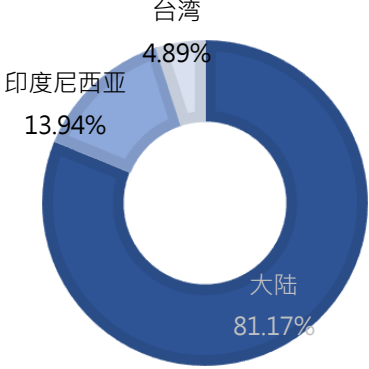
各地区实缴所得税占比



各项税款占比(依项目别)



各项税款占比(依国家别)



4.3 诚信经营

本公司订有「诚信经营守则」、「诚信经营作业程序及行为指南」、「道德行为指南」及「防范内线交易管理办法」，上述所制定之相关诚信经营守则皆由董事会核准后实施。系本着廉洁、透明、负责之经营理念，制定以诚信为基础之经营政策，并建立良好之公司治理与风险控管机制，以创造永续发展之经营环境。

公司亦设有内控及内稽制度，由稽核单位执行，重要营业活动为稽核重点，若发现舞弊或不适当的行为，立即依相关规定办理。为确保财务和内部运作的透明度，本公司设有会计制度供会计人员遵循，并定期进行内部稽核，将稽核结果向审计委员会和董事会报告。

利益冲突回避方面，本公司于董事会议事规则中明确规

身份	执行内容
公司之董事、 全体员工	- 董事及经理人新任时，于就任当日即以 e-mail 寄发由「内部人股权倡导手册」，内部人应遵循相关法令通知新任之经理人知悉外，并于当日通知股务代理机构代为申报新任内部人之相关数据。 - 不定期 mail「内部人持股变动申报违反证券交易法规定之常见态样」文件，督促内部人依法办理股权变动。 - 不定期 mail 性平法、诚信经营守则及相关办法、法令规定所设立供公司员工和外部人使用之申诉及检举专用 MAIL、专线。
公司之董事	要求各董事于选任时签署「无违反诚信守则行为声明书」，100%完成签署。
全体员工	每半年执行绩效考核时，将诚信遵循行为纳入员工绩效考核项目内。
新进员工、 供货商	- 新进员工签署「诚信经营声明书」，2024 年皆为 100%完成签署。 - 定期评估往来厂商是否违反诚信纪录，2024 年并无厂商违反。

定，董事对于会议事项与其自身或其代表之法人有利害关系者，应于当次董事会说明其利害关系主要内容。如有害于公司利益之虞时，不得加入讨论及表决且应予回避，并不得代理其他董事行使其表决权。董事之配偶、二亲等内血亲，或与董事具有控制从属关系之公司，就前项会议之事项有利害关系者，视为董事就该事项有自身利害关系。

4.4 沟通管道及申诉机制

六晖以诚信经营作为公司营运的圭臬，不断强化公司治理，订有重要规章，明确禁止贪腐、贿赂、不公平竞争等行为，同时亦设有检举管道包括员工投诉、客户暨供货商举发，检举方式揭露于公司网站-利害关系人专区，本公司由管理部门作为诚信经营的专责单位由专人负责处理。对于任何检举案件均严格保密，并由专责单位处理，保护检举人之隐私。

2024 年，本公司遭检举违反道德行为准则及诚信之不法情事为 0 件。

投资人关系暨新闻联系人

发言人：吴科里 业务部协理

连络电话：+886-4-8748122

电子邮件：spokesman@luhai.com.tw

股务代理机构：永丰金证券股份有限公司

股务代理部

连络电话：+886-2-23816288

地址：台北市博爱路 17 号 3 楼

客户暨供货商举发管道

集团控股总稽核：蔡鑫兴 稽核室经理

连络电话：+886-4-8748122

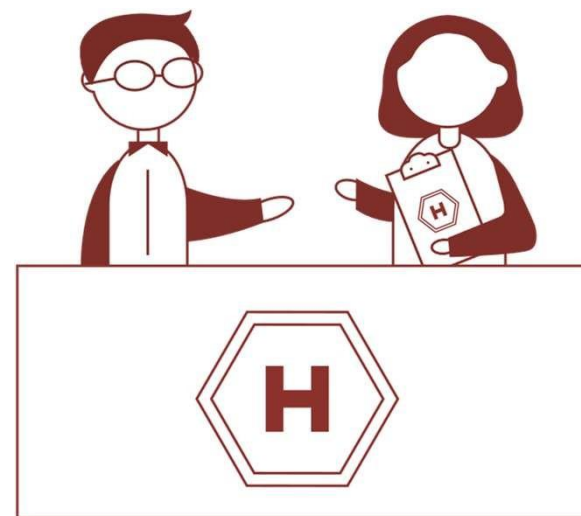
电子邮件：xinxing@luhai.com.tw

员工申诉管道暨小区联系人

集团控股管理部：邱靖惠 管理部副理

连络电话：+886-4-8748122

电子邮件：luhai.report@luhai.com.tw



4.5 风险管理

4.5.1 风险管理机制

本公司采取预防性政策进行风险管理，不仅依法建立严谨的内控制度，并由内部稽核单位定期与不定期进行查核，以确保执行状况符合规范。此外，本公司为有效管理和降低潜在风险，于 2025 年经董事会核准通过《风险管理政策与程序》并至少一年一次向董事会报告风险管理状况。以确保本公司及所属子公司实践企业永续发展，除遵循各层级的组织管理体系及内部控制体系，管控营运过程所应考虑之风险，并承诺藉由董事会层级参与及系统化管理，评估各风险对于公司营运的潜在冲击，以落实风险管理、达成永续经营目标、保障利害关系人权利，本公司风险管理包括经济（含公司治理）、环境、社会风险等面向，遵循相关法令、办法之规定，并据以评估、处置、监控其重大风险影响。

针对涉及跨部门或跨厂区的重要危机事件，由总经理或其指派代表负责统筹指挥及协调，确保应变行动迅速且高效，以降低对营运的潜在影响。

各单位按照风险管理程序，涵盖风险辨识、风险衡量、风险监控、风险控制处理、风险报告与揭露，全面掌握风险范畴并采取适当的应对措施，确保相关风险得到有效管理。



内部控制制度

本公司稽核室隶属董事会，负责内部控制相关业务，稽核主管列席董事会与审计委员会报告稽核业务；集团各重要子公司亦设置隶属董事会之稽核室，专责稽核人员负责内部控制制度相关业务。

本公司「内部控制制度」的制定与修改，经审计委员会核定后提报董事会决议；集团各重要子公司「内部控制制度」的制定与修改，经董事会决议后办理。稽核主管向审计委员会报告「年度稽核计划」与执行结果出具「内部控制制度声明书」；本公司「年度稽核计划」经审计委员会核定后提报董事会决议，如发现内控缺失及异常事项，按季追踪改善。

项 目		2022	2023	2024
1.年度稽核计划暨执行情况	异常追踪建议改善事项	无	无	无
	稽核报告-按月交付审计委员	是	是	是
2.内部控制制度自评	各部门自评频率每年至少一次（子公司比照办理）	V	V	V
	内部控制制度声明书.董事会通过日期	2023.3.14	2024.3.12	2025.3.11
3.稽核主管列席报告、与独董沟通情形	董事会频率	5	5	6
	审计委员会频率	5	5	5
	与审计委员会沟通会议	1	2	2
4.子公司监理	依年度稽核计划排定各重要子公司四大重要循环查核，每年至少一次到厂执行。	注	V	V
5.教育训练	稽核主管/稽核人员.12hr/人/年	V	V	V
6.稽核申报事项	各年度稽核计划/稽核人员名册暨上课时数/稽核计划执行情况/内控声明书/内部控制制度改善缺失	V	V	V
7.会计师内部控制制度查核出具无显著缺失「内控建议函」		V	V	V
8.交易所内部控制制度审核，异常缺失改善建议		无	无	无

注：2022 疫情期间不克出差海外厂，仍利用各种管道执行完成任务。

4.5.2 法规遵循

本公司 2024 年重大违反法规事件共 0 件。

4.6 信息安全及客户隐私保护

4.6.1 信息安全管理

资通安全风险管理体系

资安方面，为确保公司重要信息之机密性、完整性及可用性，依「公开发行公司建立内部控制制度处理准则」第九条使用计算机化信息系统处理者相关控制作业及参照「上市上柜公司资通安全管控指引」订定资通安全管理办法，并配置资安专责主管及专责人员以完善公司之资通安全。

本公司由总经理组成资安小组；由本公司信息部之最高主管或其他部门具资安相关知识条件主管担任资安专责主管，并指派适当人员担任资安专责人员，以负责推动、协调监督及审查资通安全管理事项，由资安小组实际执行资安计划。

本公司内控制度包含资安相关管理办法，定期或不定期接受稽核审查、持续改善，以提供信息系统，安全、营运不中断的环境。

资通安全政策及目标

本公司之资通安全政策及目标，经资安小组提出，由总经理核定，并定期检视政策及目标且有效传达员工重要性。为维护本公司资产之机密性、完整性与可用性，并保障用户数据隐私之安全，藉由本公司全体同仁共同努力以达成下列目标：

- 一、保护本公司研发、业务、生产、财务、人事等之信息安全，确保信息需经授权人员才可存取信息，以确保其机密性。
- 二、保护本公司研发、业务、生产、财务、人事等之信息安全，避免未经授权的修改，以确保其正确性与完整性。
- 三、确保本公司各项业务、生产、财务、人事等之执行，须符合相关法规之要求。

本年度资通安全项目实绩

针对本公司在计算机系统、网络、数据、设备、人员、防毒及防黑客等有关信息作业环境，予以纳入安全管理机制，并建立一套防范及紧急应变措施，适时做好资通安全倡导，确保本公司信息作业安全。明订相关的信息政策与规范，订有「电子数据管理办法」、「信息系统重大灾害紧急应变管理办法」。

在各式信息风险，如装置管理、硬件防护、上网及行动安全等，均有规划管理措施，以改善并提升网络、信息系统安全防护能力。2025 年 1 月执行营运持续计划之灾害复原演练，当灾害发生并影响公司正常运作时，能迅速恢复公司的秩序和营运，恢复公司营运所必要的资源、步骤及系统的需求并且预先针对灾害进

行事前准备，以确保营运持续不中断。该次演练以脱机还原的方式进行演练，还原结果成功。

本公司 2024 年度发生之重大资通安全事件为 0 件，无因资通安全而遭受之损失情形。

4.6.2 客户隐私保护

六晖长期关注公司与客户的合作关系，更遵守双方订定的保密合约要求，每年检视合约的时效，确认合约的有效状况，2024 年仍与客户签订保密合约，且未有违反事件发生。在客户隐私或是数据的管理上，关注与客户之间的保密条款，维持客户智慧财产，并透过「资通安全管理办法」防范客户之机密或隐私或个资外泄。

本公司 2024 年度发生之客户之机密或隐私或个资外泄事件为 0 件。

4.7 公协会与非营利组织参与

六晖藉由参与产业协会，与各协会成员相互交流，加强对产业趋势、市场信息与政府法令之了解，并增进与其他企业组织之合作，让公司在新技术发展上与时俱进，同步提升品牌形象及市场能见度。

厂	协会名称	担任角色
台湾分公司	彰化县消防局	顾问
台湾分公司	田中警友会	会员
台湾分公司	薪传会	会员
台湾分公司	橡胶工会	会员
台湾分公司	脊髓损伤重建协会	顾问
台湾分公司	田中马拉松	会员
台湾分公司	台湾社会企业永续发展协会	会员
PT. LUHAI	企业社会责任（TSP）西冷摄政级别	会员
PT. LUHAI	印度尼西亚企业家协会（APINDO）西冷县	会员
PT. LUHAI	全国工人联盟（SPN）印度尼西亚六晖	会员
昆山六晖	昆山市总工会	会员
昆山六晖	昆山市台湾同胞投资企业协会	理监事
昆山六晖	中国自行车协会	会员

厂	协会名称	担任角色
厦门厦晖	中国橡胶工业协会轮胎分会	会员
厦门厦晖	全国轮胎轮辋标准化技术委员会气门嘴分技术委员会	委员
厦门厦晖	福建省汽车工业行业协会	会员
厦门厦晖	厦门市集美区人力资源协会	会员
厦门厦晖	厦门市科技服务行业协会	会员
厦门厦晖	厦门市环境保护产业协会会费	会员
厦门厦晖	厦门市节能协会	会员
厦门厦晖	集美区灌口镇坑内村联合关工委员会	会员
厦门厦晖	厦门市台商投资企业协会	理事
厦门厦晖	厦门市商标品牌协会	理事
厦门厦晖	厦门市外商投资企业协会	理事

4.8 产业创新与价值链整合

4.8.1 产品质量与安全

六晖已取得多项 ISO 系统认证，并依上述系统及遵循相关的法令法规规定办理，并完整规范。为使公司适应产业竞争加剧的环境，本公司以质量管理体系作为质量战略管理的核心，将“提供零缺陷的产品和服务”视为终极目标，将“以预防为主，追求质量零缺陷”作为质量管理战略行动方向，强化产品和服务的管理。遵循质量政策从产品开发、原料供应、生产制程、成品品管、产品出货，依循 IATF 16949 透过完善的信息系统及管理程序，对产品进行管理，将所有影响质量的因素纳入管理，达到客户满意。

产品开发量产前阶段

- 成本、质量、性能进行风险管理，确认产品的安全性。
- 落实质量与有害物质管理之相关要求。
- 原物料的采购以具有 ISO 资格认证的供货商为优先。
- 用于产品制造之所有采购产品或原物料有涉及法规要求时，同步书面将讯息告知供货商须满足其要求。
- 依据客户合约指定，向特定供货商采购产品、零组件、物料或服务。
- 属 OE 客户，在产品、设备、人员、方法有变更时，向客户提交 4M 变更申请，经客户核可后才进行变更。
- 主原材料的成份，皆依照国际法规之有害物质项目做同步的第三方测试（SGS 报告），确定产品的成份无含有害物质，并且定期对外包的供货商做同步调查。

生产服务(检验和试验控制)

- 规定外购品、在制品、半成品、成品、入库与出货之检验与测试，以验证产品质量符合规定要求。

不合格控制流程

- 规定异常发生之处理过程，对不合格品及可疑品的识别、标识、记录、评审、隔离与处置。
- 不合格产品或合格品需经过评审，不合格产品或可疑品按返工返修、让步接收（特采）、报废、退货四种方式处理。
- 不合格品或可疑品再返工、返修和降级处理后，应再次验证，以证实符合要求，并维持验证记录。

六晖致力于提供卓越的气门嘴制造服务，以确保客户获得全面满意的产品。为了达到这一目标，我们专注于各个营运层面的质量水平，持续精进质量管理体系，力求实现产品零缺陷的目标。为了增强我们的质量分析能力，六晖在全球各个厂区建立了质量实验室，以进行从初期制程开发到产品应用阶段的各项分析。这些分析包括材料特性分析、制程分析以及客户产品退货的失效分析，旨在建立一个准确高效的防御系统，全面控制产品的质量。

六晖拥有专职的质量保证部门，该部门由经验丰富的质量管理专业人员组成。从供货商的选择评鉴、材料进货验收，到制程质量控制、出货前终检，再到对客户需求的识别与满足，以及客户反馈问题的改善，我们都遵循一整套严格的流程标准。

此外，还拥有专业的实验室，用于对产品的性能进行检验实验，以确保向客户提供的产品具有优质和安全性保障。我们不断努力，以确保产品的质量和可靠性，以及满足客户的需求。



产品交付给客户后，若质量问题发生，则依据客户的反馈进行内部相关部门的传达，召集相关部门进行改善，由品保部门定期整理客诉报告，记录客诉问题及处理过程，做为持续改善之参考。

本公司基于对于所生产之产品负责，其产品之相关标示及营销方式，以不违反法规及国际准则为原则。在公司官网提供产品信息，并设有利害关系人沟通管道，相关之利害关系人都可透过对应的窗口进行申诉或沟通。

本公司的质量管理理念以预防为主，并强调持续改善，于必要时采取行动处理及解决任何产品质量问题，公司的质量管理坚持零缺陷并对质量层层把关。从原物料进货、产品生产到出货各个过程进行检验，搭配完整的实验室设备，对原物料的成份、物性、产品的功能进行测试，以保护使用者安全。另外六晖每年定期投保产品责任险，以维护消费者权益。



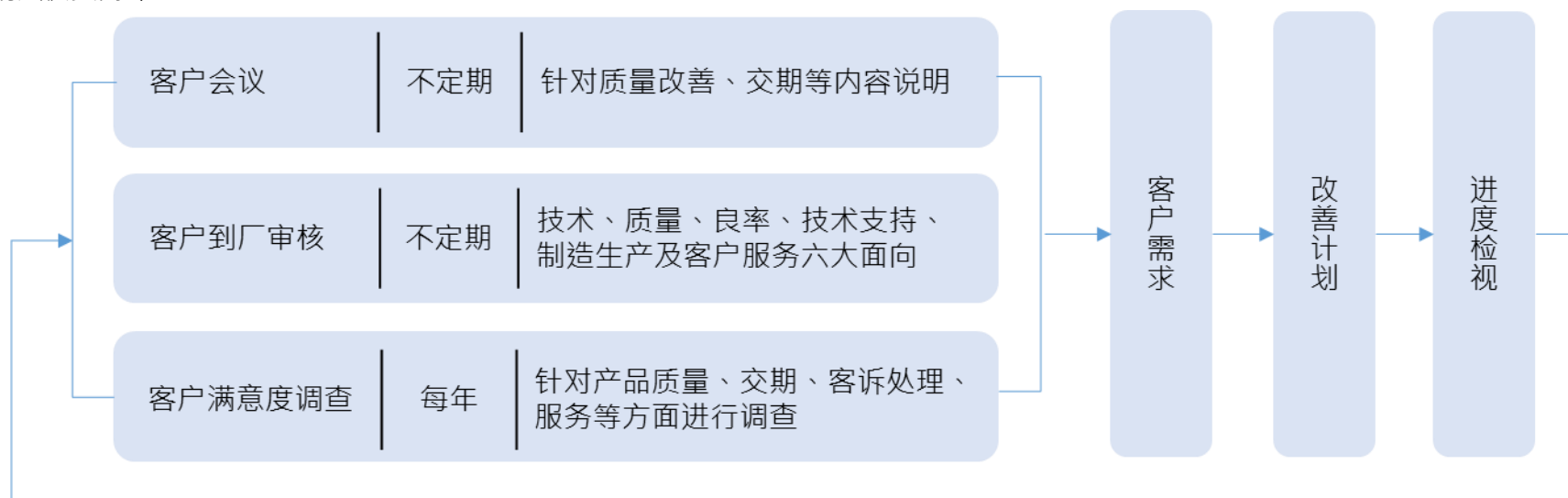
4.8.2 客户关系管理

六晖将客户回馈与意见视为精进关系发展的重要基础。为满足客户需求，六晖的客户服务团队藉由不定期会议、季评核会议、年度满意度调查等多重管道，了解客户针对商业行为、技术、质量、良率、设计支持、制造生产、客户关系与服务、未来需求等各面向回馈，透过定期检视、分析并提出适当的改善计划，以完整的客户需求响应处理程序持续深化客户关系。

从产品交付到客户处开始，收集到的产品在客户现场和最终用户处的质量表现。了解客户的投诉和潜在的不满意，并针对性的提出反应计划和改进措施。从各方面了解顾客对产品的满意情况，并且不断满足客户需求。

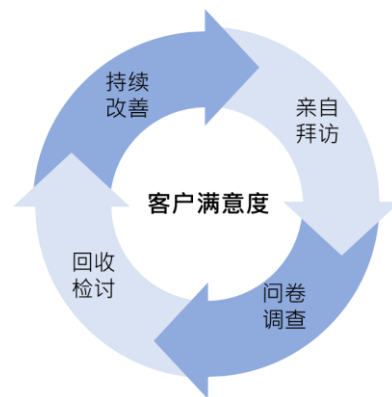
多面向的沟通管道

公司为深入了解客户的需求，在提供产品/服务的过程中，透过电话联络、定期/不定期实地拜访，客户审厂、视频会议、年度满意度调查及收集客户使用公司产品不良 PPM 数据，深入了解客户的需求，及时修正，满足客户的期待与需求。随着环保、人权的意识抬头，品牌客户大厂的采购政策中，也要求供货商必须注重企业社会责任、在商业道德、质量、以及供货商关系管理，并且委托第三方机构 (ECOVADIS、VERITAS)，以在线/现场的方式对于供货商进行评价，评价分数也会纳入供货商评鉴。



客户满意度

六晖公司重视客户的意见，收集客户对各项产品及服务之意见及建议，做为内部营运改善参考，同时符合 ISO 9001 对顾客质量承诺及重视客户满意度之精神，每年至少 1 次针对所属内、外销客户进行客户满意度调查。依据书面程序调查客户满意度，包括客户满意的趋势及不满意的主要指标二大部份，每年进行满意度调查，主要评分项目有产品质量/产品交期/送样时间/业务人员服务态度/送货人员服务态度/客诉处理回馈等六项对客户进行调查，以了解客户对六晖之评价，针对造成客户不满意之发生源单位提出对策，经审查及核准后，报行改善对策并定期做效果确认。针对客户不满意事项需进行必要矫正措施，于内部管理会议（如产销会议、经营管理会议、管理审查会议）提出检讨报告。提供良好客户服务，增进客户对产品之满意度，以赢取客户对本公司之信赖。



厂别\项目	2022 年	2023 年	2024 年
	分数/满意度	分数/满意度	分数/满意度
台湾分公司	87.78	92.12	90.33
厦门厦晖	97.87%	98.91%	100.00%
昆山六晖	93.00	94.00	95.00
PT. LUHAI	92.66	90.33	96.83

注：厦门厦晖为满意度分数 70 分以上占比。



客诉处理流程

产业特性及实务要求，以更弹性与有效率的方式实时反应客诉内容，立刻召集相关人员进行客诉处理并且组织团队，在最短的时间提出有效改善方案。客户也会透过定期/不定期，在线与现场的方式对文件和现场进行审核，确认工厂质量改善落实状况。

在产品进料、生产、交货各阶段中，予以标识，以避免误用，以保证产品质量符合顾客要求和/或法规要求，明确标识待检验、待返修、待返工、已检验的物品和放置场所，同时建立相关的作业办法，保证当产品出现异常或客户抱怨时，能对产品的生产批次进行追溯，满足客户的要求和汽车召回法规的要求。

2024 年均已遵循产品与服务之信息与标示相关法规，亦无违反营销传播相关法规。

4.9 永续供应链管理

4.9.1 持续 ESG 风险管理

六晖一直将供货商当成是公司营运的重要伙伴，在企业社会责任的推动上纳入了整体供应链的管理，订定「供货商管理办法」，对供货商进行评估作业。在整体供应链的管理上除了考虑质量与交期之外，平日公司藉由与供货商之互动及每季考核，如供货商有违反环境保护国际规范、职业安全卫生、劳动人权及诚信经营等议题，视情节轻重，得终止双方合作。

此外，竭力邀请供应链的合作伙伴在环境保护上与六晖一同努力，打造绿色供应链，减低污染物质对环境的伤害。除此以外，我们反对使用在武装冲突和侵犯人权情况下所开采的矿物（如：钽（Ta）、锡（Sn）、金（Au）、钨（W）等冲突矿物）。2024 年签署「供货商永续承诺书」家数 237 家，整体累计签署供货商采购金额占比 98.44%。建立供货商保护环境、人权、安全、健康且永续性发展之筛选条件，及对供货商在环安卫风险、禁用童工、劳工管理、无危害劳工基本权利、道德准则及诚信经营等面向的要求及期待。

4.9.2 支持在地采购

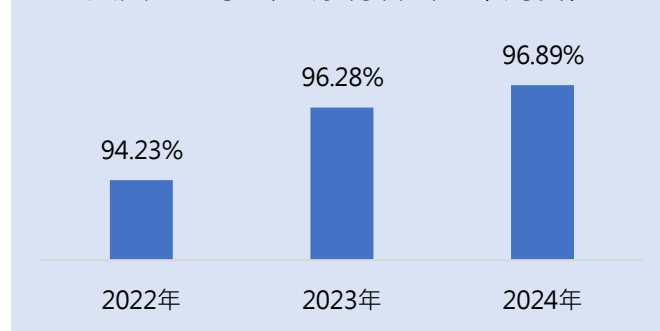
六晖公司据点分布于台湾、大陆及印度尼西亚，台湾为总营运基地。各子公司秉持着提升本土产业之精神，在产品质量与采购条件相似的情况下，优先以当地供货商采购为主，透过建立良好的合作关系，藉以促进当地经济稳定发展。2024 年台湾分公司区在原物料当地采购金额比例占总采购金额比例为 100%，大陆地区子公司原物料在地采购比率为 96.89%。PT. LUHAI 主要原物料由子公司供应，在地采购占比 6.39%。透过降低材料和产品的运输距离，我们能够减少因运输而产生碳排放，进而实现更环保的生产方式，也因在地化采购更能直接支持促进企业的成长，让企业提供在地更多的就业机会，改善劳动条件，进行实现共融共荣。

根据本公司的「供货商管理办法」，对供货商进行定期业务评估，以调查表和文件进行书面稽核、调查供货商在劳工、健康与安全、环境、诚信道德以及管理系统的潜在风险，评鉴 ESG 风险等级及 ESG 能力等级，同时，所有供货商必须配合冲突矿物等年度尽职调查，透过稽核与调查管理供货商在劳工、健康与安全、环境、诚信道德的潜在风险、避免产生负面冲击，影响供应链营运。

2024 年供货商签署「供货商永续承诺书」情形

地区	签署家数	签署供货商占全部供货商家数比例	签署供货商年度采购金额占比%
台湾	28	37.33%	82.69%
大陆	156	37.32%	93.03%
印度尼西亚	53	46.90%	98.45%

大陆地区子公司原物料当地采购占比

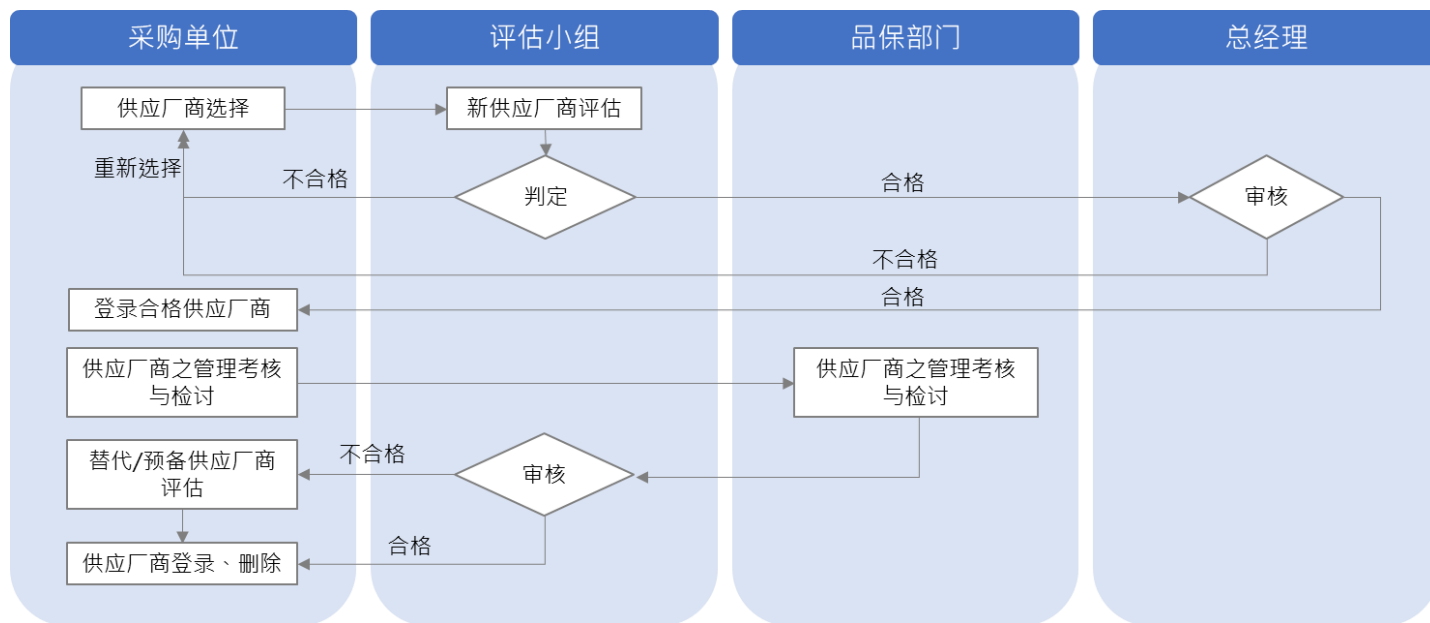


4.9.3 新供货商的选择与承认

新进供货商，公司会成立评鉴小组，对供货商的各项能力进行评鉴，要求至少具备 ISO 9001 并且符合环境管理要求，具体评鉴供货商的技术开发能力，质量系统保证能力、设备的加工精度、最大的产能状况、年销售量，营业额、财务状况及供方长期、短期的发展规划。该评价分数达到供货商评级门坎后，列入可开发之供货商，未达评价分数者，需供方改善后再做评鉴，如两次评鉴不合格，将不再开发该供货商。

从上游原料到下游部件的供应链当中，六晖建立了一套供应链管理模

供货商管理作业流程



供货商管理系统认证

为确保供货商保护环境及改善安全与卫生，要求供货商需取得国际认证，如 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 等质量、环境及安全卫生管理系统，未取得者需拟定导入计划。

供货商稽核与辅导

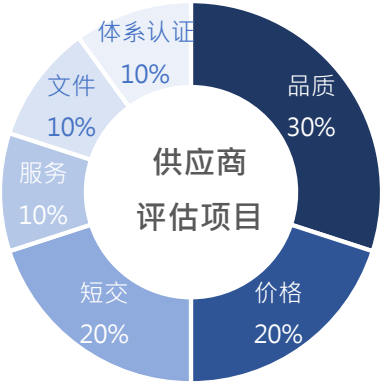
供货商针对质量缺失提出改善方案以符合六晖的要求。

供货商评鉴

供货商每季会依据生产退货、进货批退、异常回复、客诉不良、交期延迟率、配合度等进行评比，每季评比为 70 分以下则为不合格厂商并将进行辅导，来协助改善质量。

4.9.4 供货商考核

为有效管理供货商质量、交期与配合性，并藉以确保符合供货商管理办法，提高绩效与竞争力，由采购人员、品保单位，对厂商做每季（部份子公司采年 / 每半年）考核，考核内容会依据生产退货、进货批退、异常回复、客诉不良、交期延迟率、配合度等进行评比，每季评比为 59 分以下则为不合格厂商将停止业务往来。评估项目级别分类如右：



年度 平均分数	等级	说明
90~100	A	无缺失
80~89	B	针对缺失做改善对策
70~79	C	针对缺失做改善对策
60~69	D	六个月中需进行改善，期限内未改善，则为不合格供货商。
59 以下	E	停止业务往来

2024 年供货商考评结果

厂别	当年度考核家 数（次数）	A 级		B 级		C 级		D 级		E 级	
		数量	占比	数量	占比	数量	占比	数量	占比	数量	占比
台湾分公司	183	183	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
厦门厦晖	133	126	94.7%	7	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
昆山六晖	21	15	71.4%	6	28.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
PT. LUHAI	113	100	88.5%	13	11.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

5、社会面

5.1 人力发展

5.1.1 人权政策与承诺

人权承诺

为善尽企业社会责任并落实保障基本人权，本公司认同并支持包括联合国全球盟约（United Nations Global Compact）、联合国世界人权宣言（Universal Declaration of Human Rights）及国际劳工组织工作基本原则与权利宣言（International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work）等各项国际人权公约规范，及强化职场性别平等与安全，恪遵当地劳动法规，以杜绝任何侵犯及违反人权的行为，除提供合理安全之工作场所，并使公司同仁均能获得合理与有尊严的对待，本公司依循劳动法及相关人事法规及国际人权公约精神，订定「人事管理办法」、「人权政策管理办法」及「性别平等工作管理办法」，保障员工合法权益，并且子公司厦门厦晖保全人员均有接受人权政策程序训练。此外，六晖控股股份有限公司也将人权政策纳入供货商管理及新进同仁签署文件，以确保政策落实。

无障碍的劳资沟通管道

六晖高度重视劳资和谐，定期召开劳资会议，并在内部建立畅通的沟通管道，以确保员工的想法与意见能够实时获得反应与处理。我们制定了各项政策，将员工权益纳入考虑，以保障员工的权益。除了致力于提供多元化的工作环境外，我们也鼓励员工兼顾生活与健康平衡，并积极建立劳资双方之间良好的互信关系。对于员工申诉，公司有明确的申诉范围及申诉流程，以确保对申诉人的相关信息保密，并承诺申诉人不受到报复，保障申诉人的正当权益。

2024 年六晖歧视、童工和性骚扰等劳动条件和人权有关的申诉案件共 0 件。

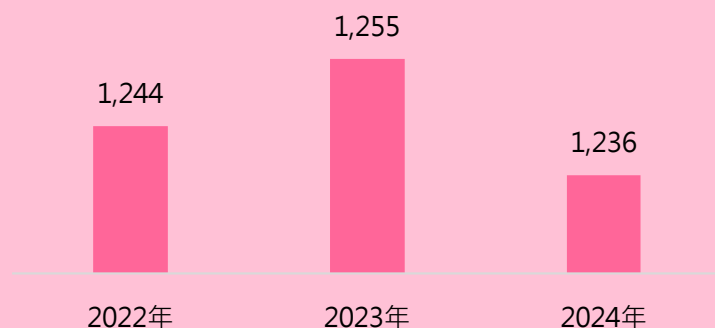
- 员工沟通管道（频率）：职工福利委员会（每季）、劳资会议（每季）、电子邮件（不定期）
- 员工申诉管道：员工意见箱，员工可透过电子邮件、纸本、电话专线或面对面方式进行沟通或意见投诉
- 员工申诉电话：+886-4-8748122；申诉电子邮件信箱：luhai.report@luhai.com.tw

5.1.2 人力组成

截至 2024 年底止，本公司全体员工共计 1,236 人，男女性占比分别为 62.7% 及 38.3%，而女性主管占有所有管理职员之占比为 29.8%。本公司近二年聘雇人力并无重大变化。

本公司的非员工工作者，最常见的类型包含非定期工程合约承揽商，如设备汰换、维护保养或整改工程，另有部份定期承揽契约如保全、清洁工作等，目前尚未针对非员工工作者的人数进行统计。

近三年集团人数



员工人数男女比例

地区	台湾	大陆	印度尼西亚	总计	占比
男	18	607	137	762	61.7%
女	28	366	80	474	38.3%
总人数	46	973	217	1,236	100%



2024 年底员工结构

台湾分公司

项目	分类	男性		女性		小计	
		人数	占比	人数	占比	人数	占比
合约	正式	18	100%	28	100%	46	100%
	非正式	0	0.0%	0	0%	0	0.0%
职务	主管	6	33.3%	8	28.6%	14	30.4%
	非主管	12	66.7%	20	71.4%	32	69.6%
年龄	<30	1	5.5%	2	7.1%	3	6.5%
	30~50	12	66.7%	25	89.3%	37	80.4%
	>50	5	27.8%	1	3.6%	6	13.1%
总计		46					

厦门厦晖

项目	分类	男性		女性		小计	
		人数	占比	人数	占比	人数	占比
合约	正式	574	99.7%	349	98.9%	923	99.4%
	非正式	2	0.3%	4	1.1%	6	0.6%
职务	主管	27	4.7%	10	2.8%	37	4.0%
	非主管	549	95.3%	343	97.2%	892	96.0%
年龄	<30	114	19.8%	62	17.6%	176	18.9%
	30~50	366	63.5%	279	79.0%	645	69.4%
	>50	96	16.7%	12	3.4%	108	11.6%
总计		929					

昆山六晖

项目	分类	男性		女性		小计	
		人数	占比	人数	占比	人数	占比
合约	正式	31	100%	13	100%	44	100%
	非正式	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
职务	主管	10	32.3%	4	30.8%	14	31.8%
	非主管	21	67.7%	9	69.2%	30	68.2%
年龄	<30	13	41.9%	1	7.7%	14	31.8%
	30~50	13	41.9%	10	76.9%	23	52.3%
	>50	5	16.1%	2	15.4%	7	15.9%
总计		44					

PT. LUHAI

项目	分类	男性		女性		小计	
		人数	占比	人数	占比	人数	占比
合约	正式	118	86.1%	69	86.3%	187	86.2%
	非正式	19	13.9%	11	13.8%	30	13.8%
职务	主管	16	11.7%	3	3.8%	19	8.8%
	非主管	121	88.3%	77	96.3%	198	91.2%
年龄	<30	38	27.7%	37	46.3%	75	34.6%
	30~50	92	67.2%	43	53.8%	135	62.2%
	>50	7	5.1%	0	0.0%	7	3.2%
总计		217					

注：1.非正式员工指定期契约人员。2.主管之定义为课长级以上员工。

5.1.3 员工多元包容及平等

六晖竭诚欢迎各方人才的加入，人才招聘程序严格遵守当地法令，秉持着公开透明之作业原则，广纳不同产业新血，甄选适合人才，营造多元文化为目标，并在地聘雇、回馈地方为原则，不因种族、语言、性别、年龄、宗教、身心障碍等而有所差异。

2024 年女性员工占比为 38.3%，较前一年持平，女性主管于所有管理职占比为 29.8%，较前一年持平。本公司职员流动情形，2024 年总人数延续过往 3 年趋势稳定。员工新进率为 53.1%，员工离职率则为 53.9%；与过去 2 年水平无明显差异。

各厂新进员工及离职员统计，见下表。

台湾分公司

项目	分类	新进员工		离职员工	
		人数	新进率%	人数	离职率%
性别	男性	9	50.0%	7	38.9%
	女性	6	21.4%	4	14.3%
年龄	<30	3	100%	0	0.0%
	30~50	11	29.7%	8	21.6%
	>50	1	16.7%	3	50.0%
合计		15	32.6%	11	23.9%

厦门厦晖

项目	分类	新进员工		离职员工	
		人数	新进率%	人数	离职率%
性别	男性	359	62.3%	382	66.3%
	女性	243	68.8%	252	71.4%
年龄	<30	257	146.0%	250	142.0%
	30~50	326	50.5%	356	55.2%
	>50	19	17.6%	28	25.9%
合计		602	64.8%	634	68.2%

昆山六晖

项目	分类	新进员工		离职员工	
		人数	新进率%	人数	离职率%
性别	男性	19	61.3%	10	32.3%
	女性	2	15.4%	3	23.1%
年龄	<30	8	57.1%	3	21.4%
	30~50	11	47.8%	7	30.4%
	>50	2	28.6%	3	42.9%
合计		21	47.7%	13	29.5%

PT. LUHAI

项目	分类	新进员工		离职员工	
		人数	新进率%	人数	离职率%
性别	男性	12	8.8%	7	5.1%
	女性	6	7.5%	1	1.3%
年龄	<30	8	10.7%	2	2.7%
	30~50	10	7.4%	6	4.4%
	>50	0	0.0%	0	0.0%
合计		18	8.3%	8	3.7%

注 1：新进员工人数不扣除当期中途离职人员。2：新进（离职）率 = 该分类新进（离职）人数 / 该分类当年度末总人数。

5.1.4 员工权益及福利

六晖以幸福职场为目标，认为员工是企业生存和发展的基石。因此，本公司积极打造温暖、和谐、快乐的工作环境，让每位员工在工作中感受到尊重和认可。为了帮助员工平衡工作与生活，六晖不断提升工作场所的环境，定期举办各种课程、补助社团活动、举办庆生会及团体建立活动等，帮助员工纾解压力，促进身心健康。此外，本公司也积极保障妇女及母性员工的需求，完善员工福利，以提升员工在职场的幸福感和对公司的认同感。同时，六晖成立了职工福利委员会，负责提供或举办各种福利措施和活动，进一步关心员工的需求和福祉。2024 年员工薪资及福利费用总支出 612,028 仟元。

项目	内容
奖金福利	年终奖金、绩效奖金
节庆奖金	春节、端午节、中秋节
餐饮福利	员工餐厅、伙食津贴
进修补助	补助员工参与外部课程及培训
其他补助	婚丧喜庆补助、员工生育补助、员工旅游补助、资深员工表扬、生日礼金、子女教育奖学金、员工定期健康检查、员工宿舍、社团活动



「健康生活·家庭共融」—— PT. LUHAI 年度运动嘉年华

为促进员工身心健康，并深化家庭间的情感连结，子公司 PT. LUHAI 每年定期举办盛大的年度运动嘉年华。这不仅是一场体育竞技盛会，更是员工与家属齐聚一堂、共享欢乐的重要时刻。透过多元化的竞赛与趣味活动，员工们得以暂时放下日常工作的忙碌，透过各式活动调整身心，与家人一同度过充满温馨与活力的美好时光，增进彼此间的交流与情感，更是实践健康生活、促进家庭和谐及强化团队合作的象征。

此外，现场亦设有抽奖活动及温馨礼品，让每一位参与者感受到公司满满的心意与感谢。这场年度盛会，已成为 PT. LUHAI 企业文化中不可或缺的一环，将「健康、欢乐、家庭、关怀」的价值深植于每一位员工与其家人的日常生活中。



为营造友善职场并支持员工于生育期间的家庭照顾需求，六晖全面遵循《劳动基准法》、《性别平等工作法》及各海外子公司所在地相关法令，建立并推行育婴留职停薪制度。

本制度旨在协助员工于育儿阶段兼顾工作与家庭，降低职涯中断风险，提升职场留任意愿。员工于留停期间依法保有复职权益，留职期满后，公司安排其返回原任工作单位，并提供必要之职场再适应协助，协助同仁顺利重返职场。

右表为 2024 年育婴假的复职与留任情形

项目	男性	女性	合计
当年度符合申请育婴留职停薪人数	6	19	25
当年度申请留职停薪人数	5	19	24
育婴留职停薪原应复职人数 (A)	5	16	21
育婴留职停薪原应复职且复职人数 (B)	5	15	20
复职率 (B/A)	100%	94%	95%
前一年度育婴留职停薪应复职且复职人数 (C)	9	6	15
育婴留职停薪复职后工作超过 12 个月人数 (D)	7	4	11
留任率 (D/C)	78%	67%	73%

薪酬政策

六晖重视职场多元化与平等晋升机会，同工同酬，不因其性别、种族、宗教、政治立场、婚姻状况、工会社团而有所不同，依据本公司「薪资管理办法」订定薪资、奖金及员工酬劳，提供员工符合当地工资法律（包括有关基本工资、加班时间和法定福利的法律）之奖酬。

公司将其经营成果与员工共享，当年度公司如有获利，依本公司章程规定应提拨税前获利不低于 1.5% 作为员工酬劳；并依据「员工绩效奖金考核及酬劳发放办法」回馈在员工薪酬上，相关奖金视公司年度经营绩效、财务业务状况及个人所担任之职位、所承担之责任及对本公司之贡献度核发，并订有内控制度及各项管理办法，内容明订员工权利义务及福利项目，并定期检讨福利内容，以维护员工权益。

男女性别 基本薪资比率	台湾分公司	厦门厦晖	昆山六晖	PT. LUHAI
男性	1.00	1.00	1.00	1.00
女性	0.95	0.84	1.00	1.00

退休制度

本公司及所属转投资子公司属于中华民国境内之公司，均依「劳工退休金条例」采确定提拨制，其退休金之提拨给付由本公司及其子公司按月于每月工资提拨

5.1.5 团体协约

六晖尊重每位员工的集会结社自由，并尊重员工参与工会团体组织的权利。公司员工均可加入工会成为会员，工会与公司签有团体协约，订定工作规则与劳动条件，我们与工会人员保持不定期的沟通，以加强并促进劳资合作关系。员工所面临的困难、心声以及需求，均可透过工会及多项申诉管道与公司进行清晰沟通。**截止 2024 年，我们未发生任何劳资纠纷事件。**

2024 年台湾分公司加入职工福利委员会的员工占比 100%，大陆地区子公司加入工会的员工占比为 100%；印度尼西亚地区子公司加入工会的员工占比 100%，加入工会之员工皆享团体协约保障。

百分之六做为退休金，储存于劳工退休金专户。属中华民国境外之从属投资公司，则依投资国当地法令提拨，比率如下表：

	厦门市及外来户		昆山市及外来户		印度尼西亚	
	企业部份 提拨	个人部份 提拨	企业部份 提拨	个人部份 提拨	企业部份 提拨	个人部份 提拨
厦门厦晖	16%	8%				
昆山六晖			16%	8%		
PT. LUHAI					5.7%	3%

员工满意度

六晖重视所有同仁，为了解员工在公司经营理念、企业文化、工作规划、主管管理、福利制度等各面向对公司的认同度，并建立更舒适、高效率及有竞争力的工作环境，厦晖、昆山及印度尼西亚厂区每年定期举办员工满意度调查，根据调查结果展开行动计划，从而改善公司整体环境，提高员工忠诚度和工作表现。

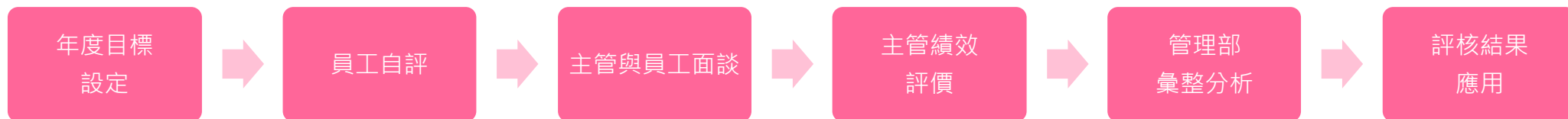
2024 年厦门厦晖及昆山六晖员工平均满意度为 80 分以上，PT. LUHAI 以 5 点量表评分，5 分满意的员工占 81.37%。

5.1.6 人才培育与发展

绩效考核

本公司每年度执行绩效及职能评核，目的在于员工能力的提升与潜能的开发，并提供主管与同仁间的良性互动、优质的学习环境、完整的教育训练规划、设计及建立健全的绩效管理制度，评核项目包含：工作质量、工作效率、操作与品德、知识与技能及责任感，以评核结果作为教育训练、员工晋升及各项人员管理之依据。

根据公司内部的「员工考核办法」，本公司每半年进行一次绩效评核，每年共计 2 次。这些评核适用于试用期结束的新进员工和现有员工。2024 年度绩效考核覆盖率达 99.69%。



2024 年接受绩效及职能评核的占比

员工类别	台湾分公司		厦门厦晖		昆山六晖		总计
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
技术研发	-	-	100.00%	100.00%	100.00%	-	100.00%
营销业务	100.00%	100.00%	-	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
制造品保、工务	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
行政支持与管理	100.00%	100.00%	93.75%	97.83%	100.00%	100.00%	97.29%
总计	100.00%	100.00%	99.63%	99.72%	100.00%	100.00%	99.69%

注 1：董事长、留职停薪者、契约人员与绩效考核年度到职未滿 3 个月者，不列为绩效评核对象。

注 2：PT. LUHAI 目前仅评估现场直/间接人员，未来将扩大评核人员数量及部门。

教育训练

本公司及所属转投资子公司重视人才培育，致力于以在职训练为主轴，搭配多元学习方式，培养各类职能人才。为提升员工专业能力与生涯竞争力，我们鼓励同仁进修，并可视需求申请参与外部教育训练。各单位依据年度规划，提出涵盖入厂职前训练、在职训练、转岗训练及外部专业训练等完整训练计划，依职级设计分层训练课程，全面提升专业技能与管理能力，强化关键职能，深化企业文化，协助同仁在各自岗位上持续精进，强化整体竞争力。



项目	内容
新进员工教育训练	管理部门于新进人员报到时，安排人员职前教育训练，由相关部门讲解公司经营理念、考勤管理规定、安全卫生管理规定、工作规则及生活规范等，让新进员工加快了解工作环境及自身权益，使其加快融入群体。
年度训练需求及预算调查	每年由各部门提出厂内及厂外教育训练需求，规划年度教育训练计划。
专业技能训练	各单位因应工作职掌所需的专业知识或技能训练，如 CNC 程序编码、品管技能、国际贸易、业务等。
内部培训	透过个人知识及经验分享，在企业内部快速发挥传承智能、创造价值。除有助于扩大企业内知识的有效传递外，对个人亦提升其职场能力、自我价值感。

本公司提供员工生涯成长所需培训，2024 年度集团教育训练共举办了 400 场以上，总受训时数 9,600 小时以上，总受训人次共计 7,138 人次。

员工类别	性别	台湾分公司		厦门厦晖		昆山六晖		PT. LUHAI	
		训练总时数	平均每人受训时数	训练总时数	平均每人受训时数	训练总时数	平均每人受训时数	训练总时数	平均每人受训时数
主管	男	137.5	4.30	1,921.1	1.62	240	2	107	2.68
	女	179	3.44	244.6	1.18	96	2	5	0.71
非主管	男	469.5	4.19	2,611.1	1.38	504	2	97	0.19
	女	523	3.71	2,191.0	1.17	216	2	72	0.13
合计		1,309	3.88	6,967.7	1.35	1,056	2	281	0.25

注：主管为课长级以上员工。

1. 团结合作 凝聚力量 开拓创新 - 2024 昆山六晖全员团建活动



子公司昆山六晖自原本以轮胎气门嘴制造为主的传统六晖橡胶产业，逐步转型为专注自行车前叉系统零部件及精密零件加工的科技型企业。经历了厂房搬迁与组织架构重组后，新组成的工作团队横跨老、中、青三个世代，展现出兼具经验与活力的全新面貌。为延续六晖一贯重视的人本企业文化，并强化转型后团队的凝聚力与向心力，公司工会特别策划了此次意义非凡的团建活动。

此团建活动结合趣味性与挑战性的团队任务，不仅让员工在轻松愉悦的氛围中释放压力，更深化了彼此间的合作默契与信任感。活动课程涵盖协力合作、相辅相成、突破困难、勇往直前等主题，充分激发出员工对团队的责任感与贡献意识，培养坚韧不拔、共同奋进的精神，为未来实现企业目标奠定了坚实的基础。

本次活动不仅是对全体员工辛勤付出的感谢，也是公司践行「快乐工作、健康生活」理念的最佳体现，展现了昆山六晖迈向未来、全员同心、共创新局的坚定决心。

2. 培育专业技能、激励卓越表现 - 2024 年厦门厦晖岗位技能竞赛

为持续提升基层员工专业技能水平，激发自主学习与技术创新的积极性，并强化团队凝聚力与整体竞争力，子公司厦门厦晖举办「2024 年岗位技能竞赛」。

本次竞赛以加硫工序岗位为示范点，设计贴近实务操作的比赛项目，全面考核员工的专业技能与操作水平。藉由公开选拔与表扬优秀技能人才，树立标杆典范，进一步激励全体员工在专业知识、操作技巧与创新思维方面持续精进，为公司高质量、高效率的生产运营奠定坚实基础，并为企业永续发展注入持续动能。



5.2 职业安全卫生

5.2.1 职业安全卫生政策

「安全生产」是确保产品质量、保障员工健康与促进企业永续经营的根本基石。员工为企业最重要的资产，本公司承担起对每一位员工职业安全与健康责任，致力于打造安全、健康、无虞的工作环境，预防职场意外事故与职业病发生，确保员工身心健康与工作福祉。

为落实职业安全卫生管理，本公司依各营运据点所在地之职业安全卫生法规，建立并实施完善之职业安全卫生管理系统，并提供符合标准之安全与健康工作条件。透过系统化的危害识别、风险评估与控制措施，持续消除或降低作业场所之潜在风险，同时积极推动工作者参与安全卫生活动及咨询机制，强化员工自主管理与安全意识。

在组织管理架构方面，本公司及各子公司均设立专责的环境安全卫生管理单位与主管，并已取得 ISO 14001 环境管理系统及 ISO 45001 职业安全卫生管理系统认证，确保环安卫管理作业符合国际标准及各地法令规范。环安卫管理范畴涵盖作业环境安全、防灾管理、员工健康促进及紧急应变措施等，全面提升整体职业安全卫生绩效。

本公司将持续强化职安卫管理措施，透过教育训练、稽核检查、持续改善等机制，提升员工安全意识与操作能力，实现「零灾害、零职业病」之目标，并以健康、安全、安心的职场环境作为企业永续发展的重要基础。



2024 年职业伤害所造成的死亡人数 0 人、严重的职业伤害人数 0 人、可记录之职业伤害数 42 人 (次)，因职业病死亡人数 0 人。

5.2.2 职业健康安全之教育训练

为确保工作者了解并遵循职业安全卫生相关法规与公司安全卫生管理制度，本公司依据各厂所在地相关规范，持续强化职场安全文化，并定期办理职业安全与健康教育训练。2024 年内共完成 1,244 人次训练，每位工作者平均受训时数不少于 1 小时，总受训时数超过 1,500 小时。

此外，本公司根据作业风险与岗位需求，定期为特殊作业人员（如堆高机操作、电焊、急救人员等）安排初训与回训课程，确保其具备安全操作知识与实务技能。同时提供足量且适用的个人防护设备，强化员工防护意识与能力。

在工作环境方面，本公司生产基地持续进行作业环境优化措施，包括降低噪音、高温控制、污染减量等工程改善，提供员工安全、健康的作业条件。此外，亦定期或不定期推动职业伤害预防倡导、消防演练及实作训练，提升员工应变能力与风险防范意识，实践以人为本的安全文化。

公司不定期举办急救训练（含心肺复苏术（CPR）和 AED（自动体外心脏电击去颤器）的使用，透过 CPR 和 AED 训练，提高员工对急救程序的认识和理解，使他们能够在面对急性紧急情况时保持冷静、果断地行动，并为受伤或生病的同事提供及时有效的支持，从而最大程度地减少事故对企业运营和员工健康的影响。此外，藉由此训练也提高员工对潜在危险的认识，使其在工作场所更加警觉和注意安全问题，进一步减少事故和伤害的发生。



为了使员工了解消防基础知识，增强自我保护能力，掌握对突发火灾的应变、疏散、逃生、急救技能，学会灭火以及有序地进行人员紧急疏散处理。台湾分公司及各子公司每年至少举办一次以上消防演练，邀请消防局人员至厂内讲解及带领指导实际操作灭火器及水带如何使用，其内容包含：

- 初期火情确认、扑救、控制、火灾现场协调指挥；
- 各车间疏散机制启动，避难引导；
- 疏散人员集合点名，
- 各急救、应急小组就位；
- 灭火器讲解、水带使用讲解；

通过此次消防演练，不仅增强了员工的消防意识，同时还掌握了灭火器、消防水带的操作使用方法，进一步提高了员工应对突发事件的能力。此外，子公司至少每 1.5 个月由厂内主管进行解说消防观念，让员工实际感受水压的后座力强度及要如何正确的控制消防喷嘴。2024 年六晖急救、消防等相关演练共计举办 22 场，训练总时数共计 34.5 小时，参与人次 1,244 人。

5.2.3 职业健康服务与健康促进

本公司关心员工身体健康，为促进员工身心健康，达成工作与生活的平衡，降低职场安全卫生风险。台湾分公司每年补助员工体检费用，而厦门厦晖及 PT. LUHAI 员工一般职员平均每二年体检一次。特殊岗位的员工，子公司会于办理一般体检的同时安排专项健康体检，并皆依法规范员工配戴劳保用品。

项目	2022 年	2023 年	2024 年
一般健康检查人数	23	108	956
一般健康检查费用 (元)	37,818	84,613	437,081
特殊健康检查人数	728	750	719
特殊健康检查费用 (元)	403,306	351,735	340,013
合计健检费用 (元)	441,124	436,348	777,094

注：2022 年因 COVID-19 影响部份厂区无办理体检。



5.3 小区参与

六晖集团秉持「取之于社会、用之于社会」的核心理念，持续关注并投入小区发展与公益事业，致力于与在地邻里建立长期、友善且互信的良好关系，同时积极提供在地就业机会，促进地方经济发展。

台湾分公司长期捐助彰化县脊髓损伤重建协会，并持续赞助田中马拉松及其他地方性活动经费，实践企业关怀乡里、服务社会之承诺。2024 年度，本公司于社会公益投入总金额达新台币 369.6 万元，展现企业积极履行社会责任之具体行动。

各海外子公司亦同步落实社会责任承诺，根据当地需求推动多元公益项目。PT. LUHAI 重视宗教多元性，长期捐款支持邻近小区清真寺之兴建与整修，提升居民宗教活动空间与质量；并善用工程剩余建材铺设乡村道路，改善小区基础设施，促进居民生活便利。



在关怀弱势方面，厦门厦晖提供经济弱势学生助学金与场地资源，并联合当地政府举办公益关怀活动，定期慰问小区内身心障碍儿童，协助改善其生活条件与学习环境。昆山六晖则探访弱势儿童福利院，捐赠院方所需物资，并透过近距离互动，传递温暖与关怀，积极响应小区弱势族群需求。

透过一系列多元且具在地性的社会参与行动，六晖集团深化了与小区的连结，实践企业公民责任，持续推动企业与社会之共好与永续发展。

- 弱势关怀：定期捐款彰化县脊髓损伤重建协会，支持身心障碍者复健与重建服务、弱势助学金、关怀当地残疾儿童等
- 体育推广：赞助田中马拉松赛事，促进在地体育文化发展
- 小区活动：支持各项地方节庆与文化活动，强化小区凝聚力
- 就业机会：提供在地就业机会，促进区域经济发展



5.3.1 共筑小区永续发展愿景 - 支持田中马拉松，深化在地连结，实践社会参与

田中马拉松为台湾四大马拉松赛事之一，每年于彰化县田中镇举行，吸引了众多国内外跑者共襄盛举，已成为当地极具代表性的年度盛事。该活动不仅展现全民运动风气，更凝聚小区情感与活力，对地方经济与文化推广产生深远影响。

本公司长期关注小区发展与文化永续，秉持企业社会责任的核心价值，持续赞助田中马拉松活动经费，以实际行动支持地方运动赛事。2024 年度，台湾分公司员工参与本活动之比例达 91.3%，展现公司内部高度参与意愿与正向能量。

除经费支持外，公司亦积极鼓励员工以跑者身份亲身参与，透过运动与小区活动结合，深化企业与地方社会之互动与交流。活动期间，田中镇充满热情氛围，地方商家与摊贩亦踊跃响应，带动区域消费并促进观光效益。

透过持续赞助与参与，六晖不仅提升品牌在地形象，更实质推动小区凝聚、文化传承与经济活络。未来，公司将持续投入地方活动，强化与小区的正向连结，共同打造永续共荣的社会环境。



5.3.2 资源再利用促进小区建设—工程剩料转化为乡村道路基础材料

本公司子公司 PT. LUHAI 秉持资源循环与环境永续之理念，于厂房新建及旧厂拆除工程中，创新推动建材再利用计划。针对施工过程中产生的砖块、石材、墙面构件及开挖泥土等原预定报废之建材，重新进行筛选、分类与整理，并运送至邻近村庄，用作道路铺设基础材料。

此举促成一条全长 60 公尺、宽 2.5 公尺之坚固新道路，大幅改善当地交通环境。新铺设道路有效填平原有坑洞并消除雨天积水问题，提升孩童上学安全、居民通勤便利性及长者步行稳定性。机车与脚踏车通行更为顺畅，减少湿滑路面导致事故的风险，实质改善超过 300 位村民的交通安全与生活质量。

本计划除大幅减少建筑废弃物排放，亦实践资源再利用与在地回馈，具体展现企业致力于环保行动与小区共荣发展的永续承诺。



5.3.3 深化社企共融、关怀弱势族群—2024 年春节公益关怀暨亲子游园活动



子公司厦门厦晖联合在地政府，共同举办「社企共融建合力·益企温馨迎新年」春节主题公益活动。此次活动于厦门厦晖厂区内举行，包含「新春游园」及「新春慰问」两大主题，旨在深化企业与在地小区的良好互动，传递节庆温暖，实践企业社会责任。

新春游园活动共吸引 41 对亲子家庭参与，包含公司内部员工家庭、当地社区一般家庭及特殊家庭。现场设置「投福」、「运动福」、「手写福字」、「串冰糖葫芦」、「手工制作团圆福」、「写春联送春联」等趣味摊位，内容多元丰富，气氛温馨热烈，充满浓厚年节氛围。活动期间，参与者纷纷表示此类亲子互动活动不仅让孩子们度过了充实有意义的周末，也让家庭成员一同感受传统年俗文化的魅力，提升了家庭情感与小区归属感。

新春慰问活动，公司工会携手小区与关工委工作人员，深入当地村落 33 户经济困难家庭进行新春慰问，为其送上贴心新春关爱礼包及生活必需品。慰问过程中，志工们亲切叮咛：「近期气温偏低，请注意保暖。」温暖的问候与贴心的关怀，让受助家庭深感社会温度与节庆暖意，许多受助者表示：「感谢公司与小区每年都惦记着我们，内心十分感动与温暖。」

透过本次活动，厦门厦晖不仅深化与小区的良好互动关系，也实践了「取之于社会、用之于社会」的永续发展承诺，展现企业对弱势族群与在地关怀的具体行动。



6、环境面

6.1 气候变迁

6.1.1 气候监督及治理架构

本公司已成立「永续发展委员会」，由董事长担任主任委员、总经理为副主任委员，负责统筹气候变迁相关治理事务。永续发展委员会每年至少审议一次公司气候变迁风险与机会之行动方案，检视执行情形并讨论未来规划，且至少每季向董事会报告推动进度及成效。

为强化执行效能，委员会下设五大工作小组，其中「环境永续组」专责推动环境政策、节能减碳、能源管理、废弃物管理及绿色制程等议题。此外，公司已制定「风险管理政策与程序」，并经董事会核准，正式将气候变迁风险管理纳入公司整体风险管理架构之中，确保气候议题被充分纳入经营决策考虑。

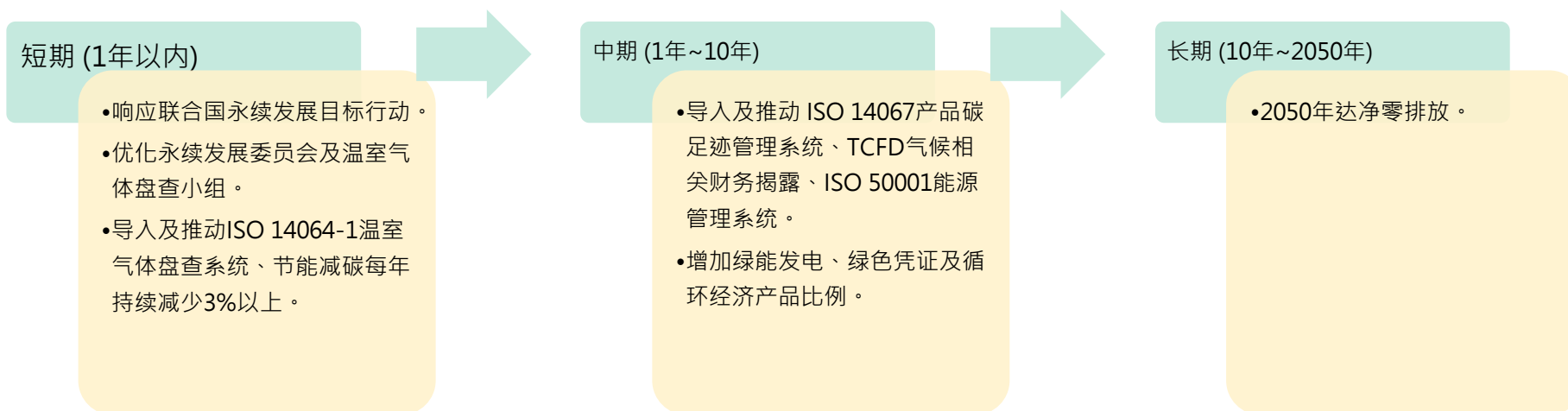


6.1.2 气候策略

本公司依循 TCFD (气候相关财务揭露建议) 架构，建立气候变迁管理机制，并组织跨部门小组进行气候相关资料之搜集、汇整与分析，协助永续发展委员会完成重大气候变迁风险与机会之鉴别与评估。

针对所辨识之短期 (1 年以内)、中期 (1-10 年) 及长期 (10 年以上) 风险与机会，公司评估其对财务、营运模式及经营策略之潜在影响，并据此研拟营运模式调整方向与对应措施，确保公司营运稳健并掌握低碳转型机会。

自 2022 年起，本公司正式导入气候变迁治理架构，并计划于 2025 年前完成相关政策及制度之全面建立，强化气候变迁议题与公司整体风险管理架构之整合。此外，永续发展项目小组定期召开会议，深入探讨气候变迁对公司营运活动可能产生之影响，并制定相应政策与行动方案。公司亦设定明确之减碳路径，目标于 2030 年将温室气体排放较基准年减少 25%，并于 2050 年实现净零排放，迈向低污染、低能耗、低碳之环境友善企业。



6.1.3 气候相关风险鉴别、评估与管理

本公司考虑内部管理机制与主要产品生命周期特性，依据 TCFD 架构针对短期、中期及长期之气候变迁风险与机会进行系统性鉴别与评估，内容涵盖以下范畴：

- 转型风险：包括政策与法规、技术、市场、名誉等面向，评估法规变动（如碳费、碳税）、新技术应用、市场需求变化及声誉管理等对公司之潜在影响。
- 实体风险：包含立即性（如极端气候事件、暴雨、洪灾等）及长期性（如气温上升、海平面上升等），评估对生产据点、供应链、基础设施等营运面之影响。
- 机会：包括资源使用效率提升、能源来源转型（如再生能源）、低碳产品与服务开发、新兴市场机会及韧性提升，探讨气候变迁下之潜在商机及竞争优势。

针对上述各项风险与机会，本公司进行短、中、长期影响程度评估，并考虑公司在不同地区之营运据点及供应链分布，全面鉴别气候变迁事件对公司整体价值链活动之影响与财务适用性。

透过此一体系化之评估流程，公司得以掌握气候变迁风险全貌，并发展具针对性之管理措施与调适策略，以提升企业韧性并掌握低碳转型契机。



气候变迁风险与机会辨识

风险与机会		影响描述	因应策略
转型风险	政策和法规	碳税/碳费造成公司的财务冲击以及法令及金融监理趋严。	A. 密切关注国际趋势及法规变化。
	技术	绿色环保低碳商品将取代现有产品和服务，增加营收及投资之不确定性。	B. 环境小组每半年召开会议以及时拟定应变策略。
	市场	高碳排产业沉没资产造成市场波动。	C. 积极参与协助主管机关修订相关管理措施。
		水、电、原物料等价格上涨成本增加。	D. 透过模拟情境测试衡量潜在影响协助策略拟定。
	名誉	市场需求与消费意识改变，营运发展与投资决策须考虑 ESG 因素。	
实体风险	立即性	台风、暴雨、水灾、干旱等极端天气频率及强度上升造成资产减损、营运中断、安全疑虑。	A. 定期监控高风险地区之暴险，透过外部搜集信息衡量潜在企业内部之影响，规划相关调适措施。
	长期性	全球升温超过 1.5°C，气候模式改变与海平面上升影响经济、公司运作模式，资产减损或提早汰换之成本增加。	B. 企业进行调适，如提升水回收再利用比例，并分散生产据点。 C. 与外部顾问合作，进行气候专业教育训练。
机会	资源使用效率	优化制程，提升能源使用效率降低成本。	A. 汰换高效能设备节省成本。
		流程数字化，减少纸张使用。	B. 优化制程提升能源使用效率。
	能源来源	使用再生能源，降低对化石燃料之依赖及对碳价格敏感度，降低温室气体排放。	C. 使用再生能源。
	产品与服务	发展低碳产品及服务，支持净零政策，协助客户转型，创造业务机会。	D. 发展低碳制程产品。
		数字化提升客户及供货商服务，并降低服务所需人力成本。	E. 透过教育训练、内部公告提升员工气候变迁意识。
	市场	透过创新绿色制程产品拓展业务。	F. 建立管理组织，修订气候风险管理政策以及强化管理制度。
	韧性	提升气候变迁因应能力，有效管理风险并掌握机会。	

风险影响性评估

风险	业务项目	风险影响说明	主要风险	风险影响程度		
				短期	中期	长期
转型风险	融资	天灾造成资产减损或影响客户营运，如缺水/电、供应链中断使用，信用风险因而上升。	信用风险	低	中	中
	投资	气候变迁影响总体经济因子（如 GDP、失业率）或实体风险事件，造成相关投资不利影响（营业衰退、增加额外营运成本、供货中断），使得投资部位投入成本波动。	市场风险	低	中	中
	自身营运	营运据点受到极端气候影响（如台风、暴雨、干旱），造成员工、交通、设备安全疑虑及受损，影响营运。	作业风险	低	低	中
	供货商	天灾造成基础设施建设损害（如电力、网络、物流）影响服务提供。	作业风险	低	低	中
实体风险	融资	因应低碳经济转型，碳税/费关税课征，对于企业无法减碳造成财务负面影响。	信用风险	低	中	中
	投资	高碳排之事业体面临营运成本增加（负担高额碳费成本）及企业转型过程可能的失败风险，造成投资部位增加。	市场风险	低	中	中
	自身营运	碳税/碳费关税课征，企业对于新节能减碳投资增加，需要更多资金、资源之投入。	作业风险	低	低	中
	供货商	厂商转嫁因转型产生的碳相关费用，或因法令限制须调整模式，使得支付费用增加。	作业风险	低	低	低

气候相关因应策略

气候相关机会		现况	内部目标	对外政策
资源使用效率	● 资源分类、回收再利用，并推广无纸化，汰换耗能设备。 ● 导入 ISO 50001 强化能源管理。	● 温室气体盘查以 2024 年为基准年。 ● 2030 年营收废弃物量降低 30%。	● 2030 年目标为成为顾客最佳永续伙伴。 ● 配合台湾 2050 净零排放路径及策略。	● 巴黎协议 ● 台湾 2050 净零排放路径 ● 公司治理 3.0—永续发展蓝图
能源来源				
产品与服务	● 透过议合、ESG 永续倡议行动及咨询服务发挥正面影响力并深化与顾客及永续伙伴之连结。			
市场				
韧性	● 建立管理组织，修订气候变迁相关内部管理规范，融入日常营运及业务发展，强化风险管理及机会掌握。 ● 参与监理机构及相关项目协助制订相关规范，如台湾版永续分类标准、气候变迁风险管理项目等。 ● 培育内部永续及气候人才，并规划补助相关证照。 ● 以新制程改善及营运管理提升减缓能力。	● 积极参与政府及国际组织永续及气候变迁相关倡议，强化气候变迁因应能力。 ● 对标国际标准逐年精进，并于 2050 年达成净零排放。		

6.2 温室气体管理

6.2.1 温室气体管理之策略、方法、目标

为达成《巴黎协议》之净零目标，台湾政府积极响应，首先于 2022 年出在台上市柜公司永续发展路径，2023 年《气候变迁因应法》修正通过。六晖身为世界公民企业亦重视此议题，早于上市柜公司永续发展路径要求，已于 2022 年导入 ISO14064-1:2018 温室气体盘查，盘查范围包含范畴一、范畴二及范畴三，盘查组织边界纳入所有子公司。今年为首次外部查证，故基准年设定为 2024 年，基准年查证为 2024/01/01 至 2024/12/31，未来将依据本集团需求及国家相关政策做基准年的设定和修改。

六晖关注气候变迁对企业营运带来的影响，我们设定了温室气体减量目标，将以 2024 年为基准年，短期目标为每年降低温室气体排放量 3%，中期目标为在 2030 年降低温室气体排放量 25%，长期目标为在 2050 年降低温室气体排放量 50%。对于温室气体减量的各项措施，包括推动无纸办公室、采购绿色产品及原材料、倡导员工自备餐具、设备汰换、采用最佳生产方式等，透过执行前述措施与行动，逐步减少温室气体排放。

6.2.2 温室气体排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 温室气体盘查标准计算温室气体排放量，2024 年盘查结果为范畴一 2,592.36tCO₂e、范畴二 17,059.89tCO₂e 以及范畴三 74,893.62tCO₂e，排放密集度为 30.24tCO₂e/百万元营业额。

上述温室气体总排放量中，业经 KPMG 安侯碳资源服务股份有限公司（KPMG Carbon）查验机构依照国际标准化组织（International Organization for Standardization, ISO）发布之 ISO 14064-3:2019 执行确信，确信意见为类别 1 与类别 2 提出合理保证之查验意见，类别 3 运输产生间接温室气体排放与类别 4 组织使用产品所产生间接温室气体排放提出有限保证之查验意见。

温室气体排放量	2024 年	2023 年	2022 年	注 1：盘查范围为六晖控股股份有限公司（台湾分公司、厦门厦晖、PT. LUHAI、昆山六晖）。 注 2：台湾行政院环保署所公布之排放系数（GHG-温室气体排放系数管理表 6.0.4 版）及中国产品全生命周期温室气体排放系数集（2022）汇总数据进行计算。 注 3：GWP 值来源采用第六次（2021）评估报告数值。 注 4：电力系数各事业体分别引用经济部能源局（台湾分公司）、中华人民共和国生态环境部办公厅（厦门厦晖、昆山六晖）与国际 Carbon Database Initiative（CaDI）（PT. LUHAI），若当年度系数于查证前未公告，以最新公告值为基准。 注 5：其他次级数据说明: SimaPro 9.4.0.1 数据库、国际铝业协会精炼铝系数、中国地区排放系数引用中华人民共和国生态环境部办公厅 2022 年发布之中国产品全生命周期温室气体排放系数集。
范畴一（tCO ₂ e）	2,592.3602	2,587.0828	2,502.2043	
范畴二（tCO ₂ e）	17,059.8871	20,602.2547	19,899.0414	
范畴三（tCO ₂ e）	74,893.6231	54,511.9028	51,695.0146	
总排放量（tCO ₂ e）	94,545.8704	77,701.2403	74,096.2603	
排放密集度 （tCO ₂ e/百万元营业额）	30.24	29.97	24.76	

6.3 能资源管理

6.3.1 能源管理

本公司全面依循 ISO 14001 环境管理系统标准，致力于降低污染源、提升能源使用效率，并推动清洁生产，以减轻营运对环境造成的潜在负荷。为实现节能减碳目标，各厂区持续检视并优化环保设施，透过定期维护与保养，确保设备高效稳定运作，有效降低能源消耗与制程排放，减缓环境冲击。

日常营运中，本公司持续推动节能减碳措施，包含降低办公与生产单位之用电量、优化工业用水与用电效率。工务部门每年订定明确的能源管理目标，并透过月度统计与绩效考核机制，追踪执行成效，落实能源使用精进与管理。

此外，为因应能源转型趋势与强化再生能源使用占比，2024 年本公司董事会已正式核准「厦门厦晖厂太阳能发电系统建立计划」。该计划预计于 2025 年完成设置，未来产出的绿电将优先供应厂内自用，有效降低对传统电力的依赖，作为实现低碳营运与永续发展的重要里程碑。

项目\年度	2022 年	2023 年	2024 年
用电量 (KWH)	33,326,941	33,965,126	37,313,635
能源密集度 (KWH/营收百万元)	10,961.31	13,101.62	11,935.24

注：资料范围为台湾分公司、厦门厦晖、昆山六晖及 PT. LUHAI。



6.3.2 水资源管理

本公司定期评估与审查各营运据点之水资源使用情况及排放行为对环境与社会的潜在影响，并依据水资源风险分析及影响路径评估结果，制定相应的管理政策与年度目标，致力于降低各据点的用水风险与整体环境冲击。

为提升水资源管理效能，我们持续推动节水措施，由环安部门与工务单位共同拟定年度节水目标，并透过月度追踪与分析，强化水资源使用效率。针对各厂区之重点用水工序，皆设定专属的节水指标，并由环安人员每月统计实际用水表现，针对未达标单位提出改善要求，并追踪其整改成效。

项目\年度	2022 年	2023 年	2024 年
用水量 (公吨)	119,908.7	135,699.3	169,788.1
用水密度 (公吨/营收百万元)	39.44	52.34	54.31

各部门亦须定期检讨重点工序之用水管理成果，透过次月统计数据持续优化节水措施，确保节水目标落实执行，进一步减少水资源消耗与营运风险，实现企业对环境保护的承诺。

台湾分公司用水主要来自台湾自来水公司供应之自来水，主要用于员工生活用水。本公司主要生产基地位于厦门厦晖厂，厂内所有制程产生之废水皆经由厂内专责之废水处理设施妥善处理，并确实遵循当地相关法规所订定之排放标准。处理后之废水经确认符合放流水质标准后，方可排放至后续城镇污水处理厂。

为确保废水质量稳定与符合法规要求，厂内定期进行自行采样与检验，并委托第三方专业机构进行水质监测与分析，全面掌握排放水之各项指标，降低对环境可能造成之影响。

2024 年度内，废水排放经检测结果皆符合标准，未发生任何超标事件。



自动监控

- 根据排污许可相关技术规范向生态环境局申报自行监测方案并开展公司废水的自行监测。
- 根据自行监测方案的各污染因子的监测要求：氨氮、COD、PH及流量安装在线监测系统每4小时监测一次数据实时上传至市平台、省平台及国发平台，其余污染因子每日取两次水样实验室监测并将数据上传至自行监测系统。
- 另外按照自行监测方案要求，请具有CMA资质的检测公司对各污染因子按照自行监测方案要求进行检测。

分析改善

- 每季度统计废水监测数据，分析监测数据。
- 每月统计废水污泥产生量（吨），对出现异常情况时进行原因分析，提出整改方案，并追踪确认整改方案执行效果。

目标管理

- 按照相关法规要求做清洁生产方案，对各工序废水进行清洁生产分析并制定清洁生产万支用水目标0.72吨/万支。
- 品保部负责每日检测废水出水浓度，环安负责定期监管各分质分流废水产生浓度，对废水污染因子浓度进行分析确认是否超过。
- 制定各工序万支用水目标，环安每月统计并计算，对超过用水目标的部门发出改善通知，要求回复改善，并在下个月统计中确认改善方案的执行效果。

6.4 废弃物管理

本公司秉持「友善环境、资源循环再利用」之理念，依循 ISO 14001 环境管理系统，设立专责管理单位，系统性管理与处置营运过程中产生的各类废弃物，以降低环境冲击，实现企业永续发展目标。

我们严格遵循各营运据点所在地的环保法规，对一般工业废弃物与危险废弃物进行分类、标示与暂存管理，并全面委托具备合法资质且获政府认可之专业处理厂商进行清运与最终处置。全程实施合法申报与可追溯管理，确保作业透明，降低环境风险。

公司每年均依规定向各地环保主管机关申报废弃物管理情况，并遵循当地针对特定废弃物之管制要求落实执行。为确保第三方处理厂商符合法规与合约责任，我们在合作前进行严格的资格审查，评估其处理能量与合规性，并透过契约明订处理标准、程序及责任归属，确保废弃物处理过程安全、合规且具可控性。

台湾分公司及昆山六晖，主要废弃物以生活垃圾及生产所产生之铝屑，占整个集团比例极小。厦门厦晖污泥采用水泥窑协同处理，化学品包装物采用焚烧、废矿物油及废乳化液采用雾化的处置方式。此外，有害废弃物自厂区转移至最终处置场之过程，均由环保主管机关以 GPS 系统全程监控，确保运输及处理过程之透明与安全。PT. LUHAI 方面，所产生之废胶料交由具备回收与再利用能力之合格厂商进行资源化处理；其他可回收废弃物则依据当地法规标准，委托当地政府认可之单位或由本公司自行回收再利用，落实资源循环利用目标。

2024 年度内，未发生废弃物重大泄漏或违规事件。

所有废弃物皆委托合法处理厂商依规定期限完成清除，并依法办理相关申报作业，确保废弃物管理之合规性与环境风险之最小化。

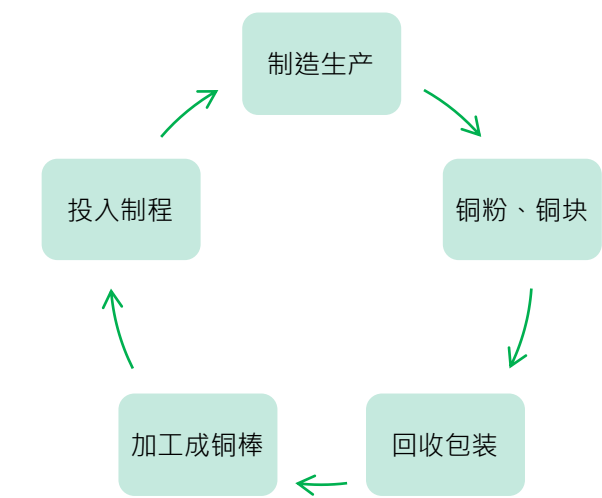


降低废弃物清运处理营运风险措施：

1. 与合格厂商签订废弃物清理处置合同涵盖运输，对运输公司的资质进行审核。
2. 与处理清运厂商签订安全管理协议。
3. 在储存废弃物时即对废弃物进行密封打包好，防止泄露。
4. 根据生态环境局要求走系统联单，废弃物转运时全程 GPS 定位跟踪，多方联动保障。

本公司 2024 年有害废弃物产出量为 132.97 公吨，较 2023 年增加，主因为厦门厦晖阳极处理产能提升。

有害/非有害	处置种类	2022	2023	2024
有害废弃物	按类别依规定处理	161.85	60.08	132.97
非有害废弃物	一般事业废弃物直接处理（焚化/掩埋）	327.85	271.89	493.17
	出售/回收再利用	4,687.29	4,920.21	5,561.61



于再生资源方面，六晖积极推动铜粉及边角料回收再利用，减少不必要之资源浪费、寻求废弃物减量及再利用技术开发；在价值链上下游，共同努力包材之回收共享；另在产品上，努力于对环境负荷冲击低之再生物料使用测试，让循环经济效益极大化。透过制程原料回收、废弃物减量技术研发及循环产品之设计贩卖，创造循环价值。

本公司积极推动各项节能设计之设备，降低公司能源消耗，并不断提升各项资源之利用效率与原物料之回收再利用。如包装材料（如栈板、隔板、纸箱等）积极使用回收料组成的可重复使用栈板及修补木料栈板，以减轻环境负荷。

2024 年重要原物料回收率，PT. LUHAI 为 32.38%，厦门厦晖达 52.51%。

6.5 污染防治

厦门厦晖搬迁至新厂后投入约 2000 万元人民币于环保设备，使用行业先进工艺，使产生的废气，废水完全满足排放标准并降低排放，达到有效减排的效果。针对高噪音设备，本公司采用隔震垫降低噪音分贝，并于新设备采购时优先选择具有环保标章、低噪音及优良隔音性能之机具，以有效减废并降低能耗。PT. LUHAI 在兴建厂房时会同步规划绿地区域，种植大量且不同种类的树木，美化整体环境、营造一个工厂与大地和平共存的空间，进而达到取之于大地，用之于大地的愿景。



厦门厦晖由环安会同工务部门致力于各类空气污染防治，各车间产生的废气均采用最适之污染防治设备进行有效之收集处理，每年定期检测各废气污染因子，凡涉及有废气产生的工序均有合规的废气治理设备，使厂内的废气污染因子达标排放。主要污染物来源为硫化、电镀产生的废气，其污染物主要包括硫化氢、挥发性有机物（VOC）、盐酸雾等，根据不同车间产生的废气，装设防治处理设备：如碱液喷淋系统、干式过滤、活性炭吸附（脱附）、催化燃烧及碱液喷淋等有效污染防治设施。废气排放均依法规规定于排放管道排放口检测，检测结果皆符合法规排放标准。



PT. LUHAI 虽然尚未自行安装空气污染检测设备，但我们每年依据政府法规，于 2 月和 8 月委托专业检验公司进行空气污染及噪音的定期检测。检测项目包含 SO_2 、 CO 、 NO_2 、 NH_3 等主要污染物浓度，以及噪音分贝等指标。每次检测结果均显示公司在各项空气污染与噪音值均符合当地政府制定的法规标准。

附录

I.GRI 准则对照表

使用声明	六晖自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间内，依循 GRI 准则进行报导			
GRI 使用	GRI 1：基础 (2021)			
	GRI 2：一般揭露 (2021)			
	GRI 3：重大主题 (2021)			
准则揭露项目		报告书章节	页码	备注
GRI 2：一般揭露				
组织及报导实务				
2-1 组织详细信息	1.2 关于六晖		2	
2-2 组织永续报导中包含的实体	1.3 报告书信息		5	
2-3 报导期间、频率及联络人	1.3 报告书信息		5	
2-4 信息重编	1.3 报告书信息		5	
2-5 外部保证/确信				本公司从 2022 年起自愿性发行永续报告书
营运活动与工作者				
2-6 活动、价值链和其他商业关系	1.2 关于六晖		2	
2-7 员工	5.1.2 人力组成		44	
2-8 非员工的工作者	5.1.2 人力组成		44	
治理				
2-9 治理结构及组成	2.2 推动永续发展机制		12	详情请参考本公司 2024 年年报-参、公司治理报告

1、关于报告书		2、永续经营		3、利害关系人与重大主题		4、治理面		5、社会面		6、环境面		附录	
准则揭露项目				报告书章节				页码		备注			
2-10 最高治理单位的提名与遴选				2.3 董事会及功能性委员会				13					
				2.3 董事会及功能性委员会				13					
2-11 最高治理单位的主席				2.3 董事会及功能性委员会				13					
2-12 最高治理单位于监督冲击管理的角色				1.1 经营者的话				1					
				2.2 推动永续发展机制				12					
				4.5 风险管理				32					
2-13 冲击管理的负责人				2.2 推动永续发展机制				12					
				4.5 风险管理				32					
2-14 最高治理单位于永续报导的角色				2.1 永续发展策略				11					
				3.1 利害关系人议合				19					
				3.4 重大主题之管理				24					
2-15 利益冲突				4.3 诚信经营				30					
2-16 沟通关键重大事件				2.2.2 运作情形				13		详情请参考本公司 2024 年年报-参、公司治理报告			
2-17 最高治理单位的群体智识				2.3 董事会及功能性委员会				13		详情请参考本公司 2024 年年报-参、公司治理报告			
2-18 最高治理单位的绩效评估				2.3.2 董事会、功能性委员会结构及运作情形				16		详情请参考本公司 2024 年年报-参、公司治理报告			
2-19 薪酬政策				2.3.2 董事会、功能性委员会结构及运作情形				16					
				5.1.4 员工权益及福利				47					
2-20 薪酬决定流程				2.3.2 董事会、功能性委员会结构及运作情形				16					
				5.1.4 员工权益及福利				47					
2-21 年度总薪酬比率				2.3.2 董事会、功能性委员会结构及运作情形				16					
策略、政策与实务													
2-22 永续发展策略的声明				1.1 经营者的话				1					
				2.1 永续发展策略				11					
2-23 政策承诺				2.1 永续发展策略				11					
				4.9 永续供应链管理				40					
				5.1 人力发展				43					

1、关于报告书		2、永续经营		3、利害关系人与重大主题		4、治理面		5、社会面		6、环境面		附录	
准则揭露项目				报告书章节				页码		备注			
2-24 纳入政策承诺		2.1 永续发展策略				11							
		4.9 永续供应链管理				40							
		5.1 人力发展				43							
2-25 补救负面冲击的程序		4.4 沟通管道及申诉机制				31							
		4.8.2 客户关系管理				38							
		5.1 人力发展				43							
2-26 寻求建议和提出疑虑的机制		4.4 沟通管道及申诉机制				31							
		4.8.2 客户关系管理				38							
		5.1 人力发展				43							
2-27 法规遵循								本公司 2024 年度无任何重大违规事件					
2-28 公协会的会员资格		4.7 公协会与非营利组织参与				35							
利害关系人议合													
2-29 利害关系人议合方针		3.1 利害关系人议合				19							
2-30 团体协约		5.1.5 团体协约				49							
GRI 3：重大主题													
3-1 决定重大主题的流程		3.2 决定重大主题的流程				22							
3-2 重大主题列表		3.3 重大主题列表				23							
3-3 重大主题管理		3.4 重大主题之管理				24							
准则揭露项目				报告书章节				页码		备注			
GRI 201 经济绩效 (2016)													
201-1 组织所产生及分配的直接经济价值		4.1.1 财务表现				27		详情请参考本公司 2024 年财务报告书					
		5.3 小区参与				55							
201-2 气候变迁所产生的财务影响及其它风险与机会		6.1.3 气候相关风险鉴别、评估与管理				59							
201-3 确定给付制义务与其他退休计划		5.1.4 员工权益及福利				47							

1、关于报告书	2、永续经营	3、利害关系人与重大主题	4、治理面	5、社会面	6、环境面	附录
201-4 取自政府之财务补助	4.1.1 财务表现	27				
202-1 不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比率	2.3.2 董事会、功能性委员会结构及运作情形	16				
202-2 雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	1.4 永续绩效	6				
GRI 203 间接经济冲击 (2016)						
203-1 基础设施的投资与支持服务的发展及冲击	5.3 小区参与	55				
203-2 显著的间接经济冲击	3.2 决定重大主题的流程	22				
GRI 204 采购实务 (2016)						
204-1 来自当地供货商的采购支出比例	4.9.2 支持在地采购	40				
GRI 205 反贪腐 (2016)						
205-1 已进行贪腐风险评估的营运据点	4.3 诚信经营	30				
205-2 有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	4.3 诚信经营	30				
205-3 已确认的贪腐事件及采取的行动	4.3 诚信经营	30				
GRI 206 反竞争行为 (2016)						
206-1 反竞争行为、反托拉斯和垄断行为的法律行动					本公司 2024 年度无任何因违反公平竞争的行为而被调查的案件	
GRI 207 税务 (2019)						
207-1 税务方针	4.2.1 税务方针	29				
207-2 税务治理、管控与风险管理	4.2.2 税务治理、管控与风险管理	29				
207-3 税务相关议题之利害关系人议合与管理	4.2.3 利害关系人税务议题之沟通与管理	29				
GRI 301 物料 (2016)						
301-2 使用回收再利用的物料	6.4 废弃物管理	65				
301-3 回收产品及其包材	6.4 废弃物管理	65				
GRI 302 能源 (2016)						
302-1 组织内部的能源消耗量	6.3.1 能源管理	63				
302-3 能源密集度	6.3.1 能源管理	63				
302-4 减少能源消耗	6.3.1 能源管理	63				

1、关于报告书	2、永续经营	3、利害关系人与重大主题	4、治理面	5、社会面	6、环境面	附录
302-5 降低产品和服务的能源需求	6.3.1 能源管理	63				
GRI 303 水与放流水 (2018)						
303-2 与排水相关冲击的管理	6.3.2 水资源管理	63				
303-3 取水量	6.3.2 水资源管理	63				
GRI 305 排放 (2016)						
305-1 直接 (范畴一) 温室气体排放	6.2 温室气体管理	62				
305-2 能源间接 (范畴二) 温室气体排放	6.2 温室气体管理	62				
305-3 其它间接 (范畴三) 温室气体排放	6.2 温室气体管理	62				
305-4 温室气体排放密集度	6.2 温室气体管理	62				
305-7 氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) ，及其它显著的气体排放	6.5 污染防治	67				
GRI 306 废弃物 (2020)						
306-1 废弃物的产生与废弃物相关显著冲击	6.4 废弃物管理	65				
306-2 废弃物相关显著冲击之管理	6.4 废弃物管理	65				
306-3 废弃物的产生	6.4 废弃物管理	65				
306-4 废弃物的处置移转	6.4 废弃物管理	65				
306-5 废弃物的直接处置	6.4 废弃物管理	65				
GRI 401 劳雇关系 (2016)						
401-1 新进员工和离职员工	5.1.3 员工多元包容及平等	46				
401-2 提供给全职员工 (不包含临时或兼职员工) 的福利	5.1.4 员工权益及福利	47				
401-3 育婴假	5.1.4 员工权益及福利	47				
GRI 403 职业安全卫生 (2018)						
403-1 职业安全卫生管理系统	5.2 职业安全卫生	53				
403-3 职业健康服务	5.2.3 职业健康服务与健康促进	55				
403-5 有关职业安全卫生之工作者训练	5.2.2 职业健康安全之教育训练	53				
403-6 工作者健康促进	5.2 职业安全卫生	53				
GRI 404 训练与教育 (2016)						

1、关于报告书	2、永续经营	3、利害关系人与重大主题	4、治理面	5、社会面	6、环境面	附录
404-1 每名员工每年接受训练的平均时数	5.1.6 人才培育与发展		50			
404-3 定期接受绩效及职业发展检核的员工百分比	5.1.6 人才培育与发展		50			
GRI 405 员工多元化与平等机会 (2016)						
405-1 治理单位与员工的多元化	2.3.2 董事会、功能性委员会结构及运作情形	16	详情请参考本公司 2024 年年报-参、公司治理报告			
	5.1.2 人力组成	44				
405-2 女性对男性基本薪资与薪酬的比率	5.1.4 员工权益及福利	47				
GRI 406 不歧视 (2016)						
406-1 歧视事件以及组织采取的改善行动	5.1.1 人权政策与承诺	43	2024 年歧视相关申诉案件共 0 件			
GRI 407 结社自由与团体协商 (2016)						
407-1 可能面临结社自由及团体协商风险的营运据点或供货商	5.1.5 团体协约	49				
GRI 408 童工 (2016)						
408-1 营运据点和供货商使用童工之重大风险	4.9.1 持续 ESG 风险管理	40				
	5.1.1 人权政策与承诺	43				
GRI 409 强迫或强制劳动 (2016)						
409-1 具强迫或强制劳动事件重大风险的营运据点和供货商	4.9.1 持续 ESG 风险管理	40				
	5.1.1 人权政策与承诺	43				
GRI 410 保全实务 (2016)						
410-1 保全人员接受人权政策或程序之训练	5.1.1 人权政策与承诺	43				
GRI 413 当地小区 (2016)						
413-1 经当地小区议合、冲击评估和发展计划的营运活动	3.2 决定重大主题的流程	22				
413-2 对当地小区具有显著实际或潜在负面冲击的营运活动	5.3 小区参与	55				
GRI 416 顾客健康与安全 (2016)						
416-1 评估产品和服务类别对健康和安全的冲击	4.8.1 产品质量与安全	36				
416-2 违反有关产品与服务的健康和法规之事件			2024 年本公司无违反有关产品与服务的健康和法规之事件			

1、关于报告书	2、永续经营	3、利害关系人与重大主题	4、治理面	5、社会面	6、环境面	附录
GRI 417 营销与标示 (2016)						
417-1 产品和服务信息与标示的要求		4.8.2 客户关系管理		38		
417-2 未遵循产品与服务之信息与标示相关法规的事件		4.8.2 客户关系管理		38	2024 年本公司无违反有关产品与服务之信息与标示相关法规的事件	
417-3 未遵循营销传播相关法规的事件		4.8.2 客户关系管理		38	2024 年本公司无营销传播相关法规的事件	
GRI 418 客户隐私 (2016)						
418-1 经证实侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉		4.6.2 客户隐私保护		35		

II.TCFD 及上市柜公司气候相关信息揭露对照表

架构	TCFD 建议揭露事项	上市上柜公司气候相关信息	报告书章节	页码	备注
治理	董事会对气候相关风险和机会的监督情况。	叙明董事会与管理阶层对于气候相关风险与机会之监督及治理。	6.1.1 气候监督及治理架构	58	
	管理阶层在评估和管理气候相关风险与机会的角色。		6.1.1 气候监督及治理架构	58	
策略	组织所鉴别的短、中、长期气候相关风险与机会。	叙明所辨识之气候风险与机会如何影响企业之业务、策略及财务 (短期、中期、长期) 。	6.1.2 气候策略	58	
	组织在业务、策略和财务规划上与气候相关风险与机会的冲击。	叙明极端气候事件及转型行动对财务之影响。	6.1.3 气候相关风险鉴别、评估与管理	59	
	组织在策略上的韧性，并考虑不同气候相关情境 (包括 2°C 或更严苛的情境) 。	若使用情境分析评估面对气候变迁风险之韧性，应说明所使用之情境、参数、假设、分析因子及主要财务影响。			
风险管理	组织在气候相关风险的鉴别和评估流程。	叙明气候风险之辨识、评估及管理流程如何整合于整体风险管理制度。	6.1.3 气候相关风险鉴别、评估与管理	59	本公司尚未使用情境分析评估气候变迁风险。
	组织在气候相关风险的管理流程。		6.1.3 气候相关风险鉴别、评估与管理	59	
	气候相关风险的鉴别、评估和管理流程如何整合在组织的整体风险管理制度。		6.1.3 气候相关风险鉴别、评估与管理	59	
指针和目标	组织依循策略和风险管理流程进行评估气候相关风险与机会所使用的指标。	1. 若有因应管理气候相关风险之转型计划，说明该计划内容，及用于辨识及管理实体风险及转型风险之指针与目标。 2. 若使用内部碳定价作为规划工具，应说明价格制定基础。	6.1.3 气候相关风险鉴别、评估与管理	59	本公司未使用内部碳定价
	揭露范畴 1、范畴 2 和范畴 3 (如适用) 温室气体排放和相关风险。	温室气体盘查及确信情形。	6.2 温室气体管理	62	

1、关于报告书		2、永续经营		3、利害关系人与重大主题		4、治理面		5、社会面		6、环境面		附录	
架构	TCFD 建议揭露事项			上市上柜公司气候相关信息			报告书章节		页码		备注		
组织在管理气候相关风险与机会所使用的目标，以及落实该目标的表现。		若有设定气候相关目标，应说明所涵盖之活动、温室气体排放范围、规划期程，每年达成进度等信息；若使用碳抵换或再生能源凭证（RECs）以达成相关目标，应说明所抵换之减碳额度来源及数量或再生能源凭证（RECs）数量。			6.1.3 气候相关风险鉴别、评估与管理			59					

III.永续会计准则委员会编制标准

SASB-汽车配件业指标

面向	主题	编码	揭露项目（衡量指针）	报告书章节或说明	页码
环境	能源管理	TR-AP-130a.1	(1) 能源总消耗量（GJ） (2) 电网电力占能源总消耗量之比例（%） (3) 再生能源占能源总消耗量之比例（%）	6.3.1 能源管理	63
	废弃物管理	TR-AP-150a.1	(1) 废弃物产生量（公吨） (2) 有害废弃物比例（%） (3) 废弃物回收比例（%）	6.4 废弃物管理	65
社会资本	产品安全	TR-AP-250a.1	召回次数及召回之商品总数	报告期间无此情事	
商业模式与创新	燃油效率设计	TR-AP-410a.1	产品可帮助增加之燃油效率或减少排放	本公司生产 TPMS 产品可提高车辆的燃油效率	
	供应链管理	TR-AP-440a.1	使用关键材料相关之描述与风险管理	4.9 永续供应链管理	40
	材料使用效率	TR-AP-440b.1	所售产品中可回收之百分比	6.4 废弃物管理	65
		TR-AP-440b.2	投入来自回收或再制材料的百分比	6.4 废弃物管理	65
领导及公司治理	竞争行为	TR-AP-520a.1	与反竞争行为法规相关的法律诉讼造成的金额损失总额	报告期间无此情事	

活动指标	类别	代码	测量单位	2024 年量化资料
零件生产数量	定量的	TR-AP-000.A	数字	脚踏车类：16,259 万 PCS 机车、电动摩托车类：26,082 万 PCS 汽车、卡车及非道路用车类：14,058 万 PCS
生产零件重量	定量的	TR-AP-000.B	公吨（t）	不适用，本公司产品皆有定义合格产品重量范围及标准，并由品保严格把关。
制造工厂面积	定量的	TR-AP-000.C	平方米（m²）	台湾分公司：5,351 m² 厦门厦晖：89,274.68 m² / 厦门厦晖（精工部）：7,997.81m² 昆山六晖：27,966.67 m² / PT. LUHAI：30,181.6 m²

