

7753

股票代號



星亞視覺股份有限公司

原名稱：光磊先進顯示科技股份有限公司



2025

永續報告書

ESG SUSTAINABILITY
REPORT

0

前言

01

- 關於報告書 02
- 董事長的話 04
- 永續承諾 05
- 重大主題分析與利害關係人溝通 08

01

關於我們

20

- 1.1 關於星亞 23
- 1.2 經濟績效 29
- 1.3 開創星亞 30

02

穩健治理

37

- 2.1 治理結構 39
- 2.2 風險管理 48

03

永續供應鏈

57

- 3.1 永續價值鏈 61
- 3.2 產品責任 65
- 3.3 客戶服務 71

04

環境保護

73

- 4.1 氣候風險與機會管理 74
- 4.2 溫室氣體排放 82
- 4.3 能源管理 83
- 4.4 廢棄物管理 86
- 4.5 水資源管理 87
- 4.6 生物多樣性 88

05

社會共融

89

- 5.1 企業人力概況 92
- 5.2 員工權益與待遇 97
- 5.3 人力資源發展 106
- 5.4 安心職場環境 109
- 5.5 社會關懷共好 122

06

附錄Appendix

124

- GRI 準則索引表 125
- 上市上櫃公司氣候相關資訊 130
- 獨立第三方查證意見聲明書 132

前言

■ 關於報告書	02
■ 董事長的話	04
■ 永續承諾	05
■ 重大主題分析與利害關係人溝通	08



關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀星亞視覺股份有限公司（原光磊先進顯示科技股份有限公司；股票代號：7753，本報告書中簡稱：星亞）公開發行的永續報告書，本報告書將採取公開、透明、誠信的報導原則，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，以行動實踐永續經營，邁向企業永續發展之願景。

報告邊界與範疇

■ 報導期間 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

■ 揭露範疇 星亞兩廠區，力行廠及光復廠，占本公司合併財務報表淨營收 100 %

■ 報導頻率 每年定期發行
本次報告發行時間：2026年 8 月
下次報告預計發行時間：2027 年 8 月

編撰依據

發布單位	準則			對照版本
全球報告倡議組織 Global Reporting Initiative, GRI	GRI 永續報告準則	通用準則		2021 年版
		主題準則	GRI 403、GRI 303	2018 年版
			GRI 306	2020 年版
		其餘主題準則		2016 年版
國際金融穩定委員會 Financial Stability Board, FSB	氣候相關財務揭露建議（TCFD）			

關於報告書

報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強星亞永續報導的完整性和可信度，依循《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核或外部驗證之程序，並納入公司《內部控制制度》中，亦將此程序呈報予董事會檢視與核准制度適當性。

作業程序	作法	負責單位（或職位）
報告彙編	本報告書係由永續發展委員會負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由永續發展委員會整合編撰、校對修訂。	永續發展委員會 相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司財務數據經勤業眾信聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。	勤業眾信聯合會計師事務所
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司溫盤數據自2026年起委託台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)依據 ISO 14064-1:2018查證。	台灣檢驗科技股份有限公司
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司永續報告書委託優麗國際管理系統驗證股份有限公司(DQS)所依據AA1000當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018）及GRI 通用準則 2021 版查證。	優麗國際管理系統驗證股份有限公司
核准定稿	最終版完整稿件由永續發展委員會呈報董事會，經審閱、核定後方公開發行。	董事會／董事長

聯絡資訊

如果您對《星亞視覺股份有限公司 2025 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

負責單位 永續發展委員會

電子信箱 Paulina.Chou@savc-vision.com

電話 03-5638966 分機 51116

地址 新竹科學園區新竹市力行五路 1 號 8 樓

官方網站 <https://www.savc-vision.com/>

董事長的話

在變動迅速、挑戰與機會並存的時代，星亞聚焦於營收成長與體質強化，建立穩健的基礎，踏實走出自己的道路。

自 2022 年從台亞半導體分割獨立以來，星亞積極拓展外銷市場，以數位顯示與視覺燈光系統兩大產品線，建立核心競爭力，布局全球，放眼未來。面對全球減碳浪潮與政經局勢的快速變化，我們深知，企業唯有將永續理念融入經營核心，方能在挑戰中站穩腳步、創造長遠價值。星亞串聯公司治理、環境責任與社會關懷三大面向，建構永續發展藍圖，並透過具體行動，逐步實踐永續經營。

穩健治理，提升競爭韌性

2025年8月，星亞順利完成上櫃掛牌，正式邁入以公開透明與市場監督為基礎的全新發展階段，此為公司發展歷程中的重要里程碑。

在公司經營方面，星亞始終秉持誠信、穩健之核心原則，持續精進內部控制制度與風險管理機制，確保營運體質健全與永續發展。同時，我們高度重視與關鍵客戶之策略性溝通，透過深度且持續的交流，深入剖析客戶於各類應用場域中的關鍵需求，並即時回饋至技術與產品開發流程，據以開發最適切之客製化解決方案，進一步深化客戶與公司間的長期合作關係，並有效提高同業競爭門檻。

此外，星亞堅定落實「台灣製造」之營運策略，透過在地供應鏈的高度整合與專業分工，強化各生產環節之競爭優勢，並結合星亞於設計創新及軟、硬體系統整合上的核心能力，打造具國際競爭力之產品與解決方案，持續鞏固公司在全球市場中的競爭韌性與獨特價值。

環境永續，從產品設計開始

信賴性是星亞最自豪的產品核心特點，我們堅持「耐用是最好的永續」理念，推行長達 12 年的產品保修政策，降低汰換頻率，進而減少電子廢棄物的產生，落實對環境的長期承諾。

在環境永續實踐上，星亞持續從產品設計源頭著手，積極降低產品碳足跡並提升能源使用效率。我們透過研發低功耗數位顯示技術，協助客戶在視覺呈現效果與節能減碳目標之間，取得最佳平衡。除產品本體之外，星亞亦全面檢視產品運送過程中的能源消耗，透過結構輕量化與包裝最佳化設計，有效提升海運貨櫃之裝載效率，降低單位運輸能耗，實現全方位節能目標。

基於產品應用特性，星亞亦高度重視夜間光害及對生態環境可能造成的干擾。我們透過調整產品發光視角，並結合環境感測與自動亮度調整技術，降低對周邊社區與生態環境的影響，兼顧公共空間應用需求與環境友善原則。

環境保護，不僅是星亞的一項政策，更深植於每一項技術開發、每一次產品出貨的細節之中。這些看似微小、卻持續累積的堅持，正是星亞穩健經營與企業韌性的具體展現，也是我們對環境最真切的關懷。

以人為本，凝聚向心文化

過去一年，星亞全面檢視並重塑企業核心價值觀，透過強化內部溝通機制與跨部門協作，逐步調整組織架構，使整體營運更具彈性，同時兼顧組織穩定性與執行效率，為中長期成長奠定基礎。隨著營運規模與營收持續成長，星亞同步檢討並優化薪酬制度與員工福利，力求回饋同仁的付出與貢獻；同時，建置系統化的職業安全衛生管理制度，持續改善工作環境，營造安全、健康且具支持性的職場氛圍。

在人力發展策略上，星亞亦積極提升品牌能見度與雇主品牌形象，藉由展現企業文化與發展願景，吸引更多優秀專業人才加入，同時提升員工滿意度與留任率，強化組織整體戰力。此外，我們鼓勵團隊關注在地社會與教育議題，透過參與公益活動，實踐企業社會責任，發揮企業公民的正向影響力，讓成長與社會共好並行。

邁向共榮，迎向未來挑戰

星亞正站在轉型升級與成長擴展的關鍵交會點上。我們將持續深化公司治理、強化社會回饋、推動環境友善行動，讓永續經營不僅成為企業策略，更內化為每一位同仁的日常實踐。

展望未來，星亞將以誠信治理為根基、技術創新為動能、環境永續為核心，與員工、客戶及社會攜手邁向共榮。我們深知，永續的價值不在於一時的衝刺，而在於面對變局時的堅韌與穩健。

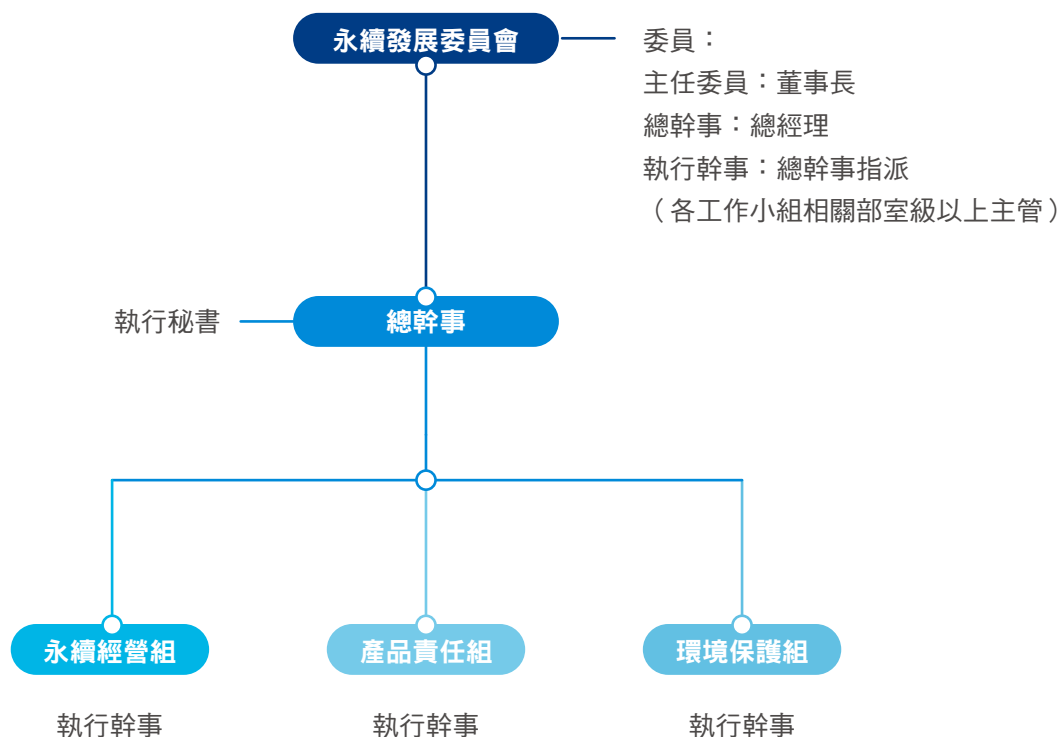
面對未來全球局勢的不確定因素、外銷匯率損益、地緣政治、戰爭對原物料供應鏈的衝擊，星亞已建立嚴謹的預警機制與供應商多元化策略，以確保營運不受單一市場或區域衝突影響。同時，對於投入節能設備與低碳轉型可能帶來的成本短期壓力，我們視其為「綠色競爭力」的長期投資，而非單純的開支。透過精進生產製程與導入智慧化管理，我們將有效攤提綠色轉型成本，實現獲利與減碳的雙贏。每一位星亞人的專業積累，都將讓「星亞之光」化為可驗證、被信賴的長遠成果。



■ 永續承諾

▲ 永續管理

星亞將永續發展視為企業營運決策的一環，自 2024 年起成立永續專責單位「永續發展委員會」，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，並全面性地擘劃出專屬星亞的永續發展策略，以達成永續經營目標並善盡企業社會責任。

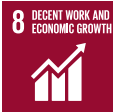


永續發展委員會做為縱向整合、橫向跨部門溝通平台單位，由跨部門人員組成，並由董事會指派董事長為主任委員，總經理擔任委員會總幹事，各工作小組成員主管則為執行幹事，負責永續發展政策之擬定、目標、策略及執行方案之制定，以及執行情形與成效之檢討追蹤與修訂，每年至少召開 1 次會議，並視需要隨時召開會議。每年定期向董事會報告永續發展整體發展策略及執行成果，董事會聽取報告後，就執行進度檢視成效，視需要提出必要的指導並敦促調整，以確保符合公司永續發展策略。

永續承諾

永續願景及策略

星亞視覺的永續願景建構在「以星亞之光，創造永續價值」之下，除了遵循法令之外，也期望透過政策各面向擬訂策略及執行方針，與客戶、股東、投資人、員工、供應商、環境及社會等利害關係人達成有效的溝通與成長。[首頁](#) > [永續發展](#) > [管理系統政策](#) > [永續政策](#)

星亞願景	以星亞之光 創造永續價值		
政策	公司治理	環境永續	社會責任
策略	透過風險管理與利害關係人參與的雙軸治理模式，強化決策透明度與有效性，全面提升組織在多變環境中的營運韌性。	以低碳與循環設計為基礎，全面提升 LED 應用產品能效，降低資源使用，同時透過有效的光害與環境管理措施，確保生態永續發展。	秉持以人為本的精神，培育具包容性與向心力的共融文化，並透過多元參與擴大對企業內部與外部社群的正面影響力。
執行方針	- 強化公司治理與資訊揭露透明度，提升利害關係人信任與企業永續韌性。 - 建構完善的內控制度與風險管理機制，強化組織穩健經營與應變能力。 - 建立多元溝通機制，深化與利害關係人之互信合作，提升公司責信與競爭力。	- 推動節能減碳與綠色製程，導入再生能源，降低營運碳足跡與氣候衝擊，並兼顧生物多樣性與環境影響。 - 透過產品節能技術的持續精進，延長產品使用壽命，同時強化資源循環利用與包裝優化措施，落實產品全生命週期的環境責任。 - 強化廢棄物分類與回收再利用機制，實現資源最大化與環境衝擊最小化。	- 提供完善的職涯發展制度與具市場競爭力的薪酬福利，強化人才培育並提升員工滿意度與留任率。 - 建置系統化的職業安全與衛生管理機制，營造健康、安全且友善的工作環境。 - 深化社會參與與公益投入，積極支持社區、教育與環境議題，以實際行動落實企業公民責任。
	  	    	 

永續承諾

永續願景及策略

▼ SDGs X ESG行動績效



環境保護 Environmental



- 以耐用設計降低環境衝擊，產品提供長達 12 年保修，有效延長生命週期並減少電子廢棄物。同時持續推進低功耗顯示技術、產品輕量化與光害抑制設計，在節能效率與生態友善之間取得最佳平衡。
- 2024 年推出的 Gen 3 顯示屏整合多項節能機構設計，可大幅降低耗電量並簡化供電架構，進一步提升系統效率。
- 全產品線均遵循環境管理要求，通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，並嚴格禁用有害物質，符合 ROHS、REACH 與無鹵等國際環保規範。
- 2025 年事業廢棄物再利用比例達 89%，展現資源循環管理的持續成效。
- 制定【生物多樣性暨不毀林承諾】。



社會責任 Social



- 2025 年無職業傷害或職業病紀錄，展現穩健且優異的職安衛管理成效。
- 公司定期每年辦理員工健康檢查，優於法規要求，2025 年共 122 人員工受檢，由職護執行健康分級並每月安排健康諮詢。
- 已建置完善的申訴處理流程與專責委員會，2025 年無任何相關申訴案件，確保工作環境的公平與透明。
- 2025 年產品認證完全符合訂單需求，比率達 100%；全年無健康與安全相關違規，所有產品標示皆完全符合法規規範。
- 2025 年在地採購比達 91%，積極支持本地供應鏈並強化區域經濟連結。
- 2025 年末發生資料外洩事件，亦無任何隱私保護相關投訴，展現資訊安全管理的高度成熟度。
- 持續投入公益行動，包含捐血等社會關懷活動，以實際行動深化企業公民責任。
- 公司以支付高於法定最低工資的「生活工資」，確保員工的薪酬足以支撐其家庭的基本生活需求，並提供提供完整的勞健保、團體保險、員工信託認股及退休金制度。



公司治理 Governance



- 自 2024 年起成立永續發展委員會、審計委員會與薪酬委員會，強化公司治理架構並提升決策的透明度與獨立性。
- 2025 年誠信經營宣導主題為「禁止從事不公平競爭之行為」，宣導達成率 100%；新進人員全數完成廉潔聲明簽署，全年無任何不誠信紀錄。
- 2024 年成立資訊管理部並通過 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統驗證；2025 年持續通過年度查核，災害情境演練之復原時間優於既定目標，展現資安管理成熟度。
- 設置公開檢舉管道以受理違反從業道德之案件，2025 年無任何申訴紀錄，反映制度健全與內部管理落實。
- 2025 年營收與稅後淨利皆較前一年成長，展現穩健營運成果與良好治理效益，反映企業對經濟發展與價值創造的貢獻。

重大主題分析與利害關係人溝通

星亞依 AA1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準星亞的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

重大性分析流程

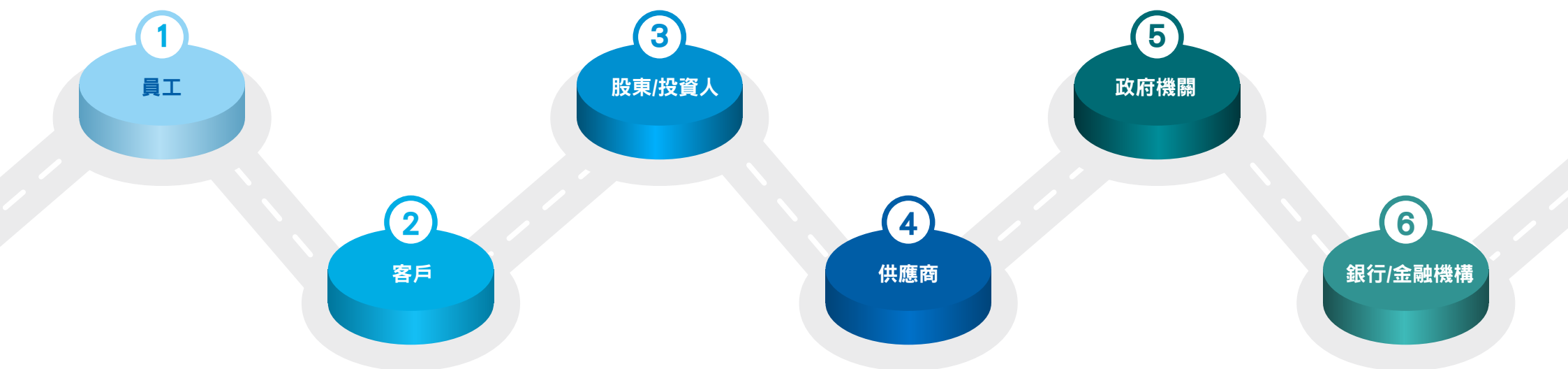
利害關係人鑑別		依循AA1000 SES利害關係人議合標準，共計鑑別出 6 大利害關係人。
永續議題蒐集及鑑別		- 參考GRI 準則、全球倡議 (SDGs、TCFD)、產業脈絡(SASB半導體相關產業)、產業規範與標準、同業標竿企業、組織年度目標等，結合利害關係人回饋。 - 透過日常互動及交流，聚焦對公司的實質及潛在衝擊共21 項永續議題。
重大主題分析	利害關係人議合	- 發放《永續議題關注度評估問卷》32 份蒐集利害關係人關注度回饋。 - 發放 10 份《永續議題重大性評估問卷》予中高階主管，針對各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行正負面衝擊評估，問卷回收率達 100%。
	重大性分析	綜合 2 問卷之結果，將正負面衝擊及關注度繪製永續議題重大性分析圖，針對各項永續議題對經濟、環境、人群面依其量化數值進行排序。
	檢驗重大主題	委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。
	確立重大主題	- 召開重大性議題決策會議，彙整出經濟面 5 項、社會面 3 項，共 8 項之重大議題。為善盡企業社會責任、公司永續發展，在本報告書中仍會揭露環境面相關資訊。 - 經永續發展委員會呈報董事長核准確立後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「[利害關係人專區](#)」，提供各利害關係人專屬的聯繫管道，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由各管道保持暢通及良好的互動。

重大主題分析與利害關係人溝通

利害關係人議合

依營運活動特性及產業屬性，本公司參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 6 大關鍵利害關係人，包括



為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，2024 年邀集各部門主管、代表，蒐集平時與利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流時所得知之關注方向。

重大主題分析與利害關係人溝通

星亞之利害關係人議合情形

利害關係人	關注議題	對星亞的意義及議合溝通目的	議合方法	溝通頻率	2025 年溝通成果
股東/投資人	營運績效 研發創新 客戶關係	股東與投資人是星亞資本運作的重要支柱，其信任與支持影響公司長期發展與市場競爭力。 透過定期財務與營運資訊揭露，確保投資人獲得透明、即時的訊息，提升市場信心並維護企業價值。	股東常會	每年 1 次	於6/19舉辦股東常會。
			年報編製	每年 1 次	於5/29上傳股東會年報。
			公開資訊觀測站、外部網頁揭露財務業務相關資訊	即時	(1)每月10日前公布各月營收。 (2)2/26、4/28、8/6、11/4 發布各季財報。
			董事會重大決議、公司重大訊息、營運簡報	定期	(1)於公司網頁公告2025年度 董事會重大決議。 (2)2025年於公開資訊觀測站 發布33則重大訊息。 (3)7/15舉辦上櫃前業績發表會。
			發言人及代理發言人窗口	即時	2025年股東來電詢問，公司回覆率100%。
			股務信箱	即時	2025年無股東來信詢問。

重大主題分析與利害關係人溝通

星亞之利害關係人議合情形

利害關係人	關注議題	對星亞的意義及議合溝通目的	議合方法	溝通頻率	2025 年溝通成果
員工	薪酬與福利 勞資溝通 職業安全衛生 人才培育	員工是公司創新與成長的核心動力，員工的專業能力與工作滿意度將直接影響企業績效與競爭力。 透過勞資溝通、職安管理與人才培育，提供良好的工作環境與發展機會，提升員工滿意度與忠誠度，進而促進企業永續經營。	會議交流：勞資會議、福委會、經營管理會議	定期	1. 本年度召開 6 次福委會，調升生日禮券至 1,500 元，並辦理員工健走活動。 2. 本年度召開 4 次勞資會議，完成 114 年國定假日調整，並確認 115 年企業行事曆。 3. 本年度召開 12 次營運檢討會議，進行缺失改善並強化跨部門協作。
			設置公司網站及員工資訊網，公佈相關資訊	即時	1. 公司官網永續資訊專區每年更新執行成果。 2. 員工資訊網設置公告專區，2025年公告21個項目。
			員工信箱、提供申訴管道	即時	2025無收到員工反應。
			教育訓練、宣導	定期	各單位依年度發展目標與職位需求，規劃並落實職能培訓計畫。2025 年公司補助同仁參與 45次外部專業訓練，並辦理 38場內部教育訓練（涵蓋環安衛、專業類、通識及管理課程），持續強化員工專業能力。
			教育訓練滿意度調查	定期	2025年度45場外部專業訓練達成率100%；而38場內部教育訓練達93%滿意度。顯示培訓內容與同仁實際工作需求高度契合，有效轉化為成長動力。

重大主題分析與利害關係人溝通

星亞之利害關係人議合情形

利害關係人	關注議題	對星亞的意義及議合溝通目的	議合方法	溝通頻率	2025 年溝通成果
客戶	研發創新 能源管理 溫室氣體管理	客戶是星亞產品與服務的最終使用者，他們的需求與滿意度決定市場競爭力與企業聲譽。 確保產品與服務品質滿足客戶期望，並透過即時溝通與反饋機制，持續創新與優化，強化長期合作關係。	客戶拜訪與專案會議	不定期	2025 年積極維護客戶關係並拓展海外版圖，針對北美（美國、加拿大）、亞太（日本、香港、泰國、新加坡）及澳洲等地，共計執行 9 次業務拓展行程，深耕當地市場並強化客戶關係。
			客戶稽核或廠驗	不定期	2025年，日本客戶二度蒞廠進行訂單出貨驗收（FAT），均順利通過並完成交付。
			客戶滿意度調查	每年 1 次	2025年3月針對前十大客戶進行滿意度調查，平均得分達 96 分，較去年同期成長3分，顯示客戶滿意度穩步提升。
			客訴管理	不定期	2025年總計回覆 10 筆客訴報告；處理過程中，透過多次郵件與電話與客戶深入討論報告內容，確保對策符合需求並全數圓滿結案。
			客戶意見回饋(Email、線上會議、即時通訊)	即時	

重大主題分析與利害關係人溝通

星亞之利害關係人議合情形

利害關係人	關注議題	對星亞的意義及議合溝通目的	議合方法	溝通頻率	2025 年溝通成果
供應商	研發創新 原物料管理	供應商提供穩定的原物料與技術支援，是確保產品品質與生產效率的關鍵夥伴。 建立穩健的供應鏈管理機制，確保合作夥伴符合品質與永續發展標準，共同提升競爭力與市場適應能力。	供應商會議	不定期	每日維持與供應商的高頻率溝通（郵件及電話），即時掌握價格波動與產能狀況，確保採購時程精準對接訂單需求。
			供應商稽核	不定期	2025年偕同品質單位完成 7 件供應商實地稽核，透過跨部門協作確保供應商營運與品質要求符合公司規範。
			承攬商安全衛生教育訓練	不定期	針對首次進廠之承攬商安排教育訓練，今年總計有75位廠商上課。
			供應鏈管理平台（EC）	不定期	2025年積極推動供應鏈數位化，目前前十大供應商已有9家導入該平台，可執行出貨單自動化列印與交期動態維護作業。

重大主題分析與利害關係人溝通

星亞之利害關係人議合情形

利害關係人	關注議題	對星亞的意義及議合溝通目的	議合方法	溝通頻率	2025 年溝通成果
政府機關	營運績效 研發創新 能源管理 溫室氣體管理 水資源管理 薪酬福利 勞資溝通 職業安全衛生 人才培育	政府監管機構與政策影響星亞的法規遵循、產業發展方向及營運環境。 確保合規經營，並透過積極參與政策討論，提升企業社會責任，促進永續發展與產業進步。	法規說明會	依需求	1. 2025 年環安衛(12項)、人資(2項)及稽核(5項)，總計完成 19 項對外申報。 2. 2025年環安衛稽核結果均無重大缺失。
			主管機關稽核與申報	依規定	
			往來函文 電子郵件 電話聯繫	即時	
銀行/金融機構	營運績效 研發創新 客戶關係 薪酬福利	銀行與金融機構為企業提供資金支持與金融服務，是公司營運穩定與擴張發展的重要夥伴。 透過穩健的財務管理與定期溝通，確保良好信用與資金運作效率，強化長期合作關係，支持企業成長與投資計劃。	銀行往來拜訪	不定期	2025年與主要四家銀行聯繫拜訪，溝通事項包含授信、定存、外匯等業務。

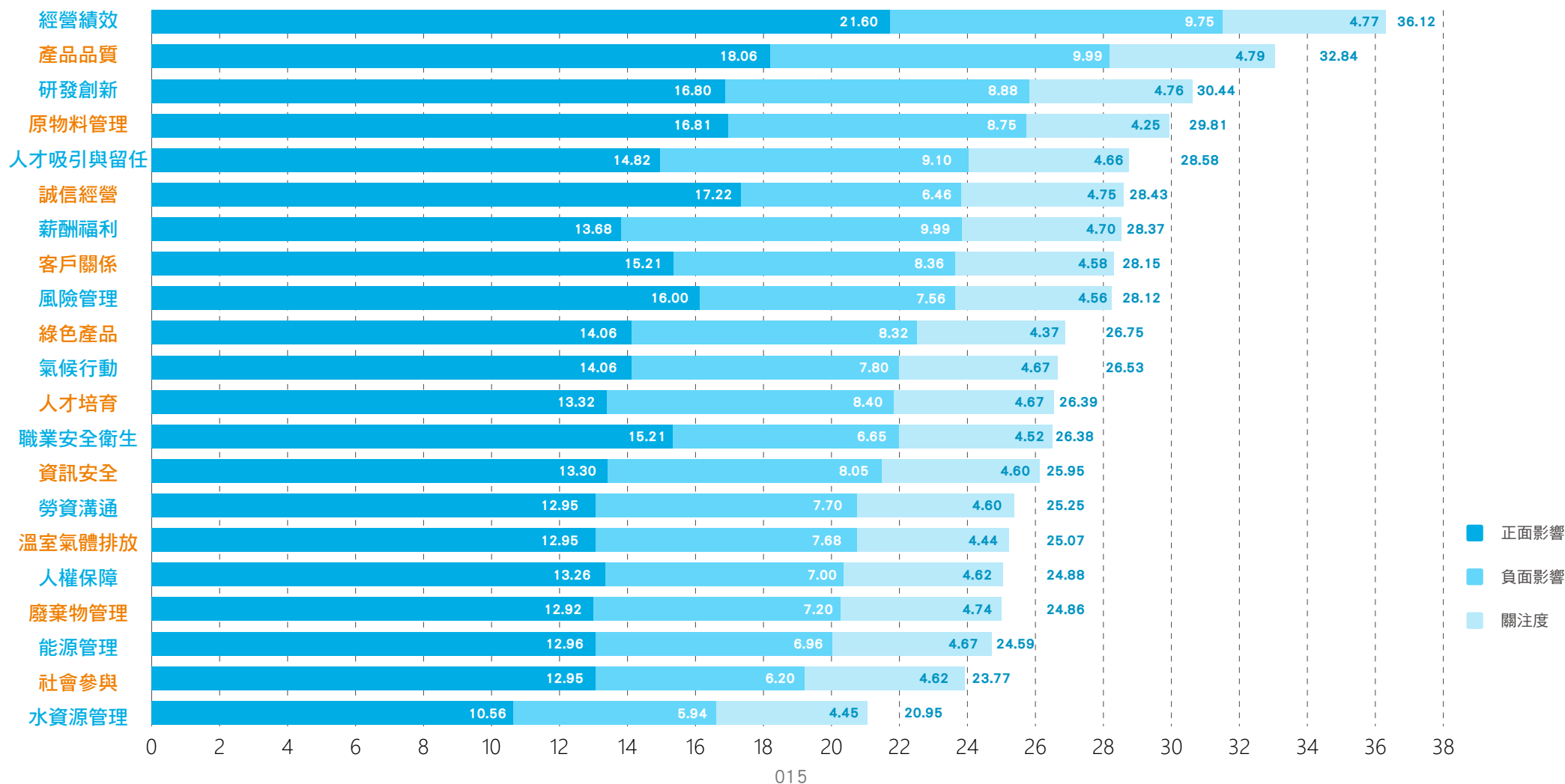
■ 重大主題分析與利害關係人溝通

▲ 重大主題鑑別及排序

星亞視覺於2024年進行的永續議題重大性調查。我們從經濟、環境及人權等維度篩選出 21 項高度相關議題，並依據《永續議題重大性評估問卷》與《永續議題關注度評估問卷》進行量化評估。2025年重大議題沿用2024年重大鑑別結果。

經由永續發展委員會與外部顧問嚴謹檢驗後篩選出 8 項重大主題（含經濟面 5 項及社會面 3 項）作為報告書揭露核心，永續議題重大性分析結果呈現如下表。此分析結果不僅反映了利害關係人的核心關切，更經董事長核定，作為支援利害關係人決策的重要資訊，隨後展開報告書編製作業。

▼ 永續議題重大性分析



重大主題分析與利害關係人溝通

重大主題列表

重大主題	面向	對應之GRI	正面/負面衝擊	對星亞的意義與重要性	價值鏈衝擊			SDGs	對應章節
					上游	星亞	下游		
1 經濟績效	G	201	(+)實際衝擊： 穩健財務規劃提升獲利、 (+)潛在衝擊： 強市場競爭力，吸引投資者 (-)潛在衝擊： 錯誤決策影響競爭力與獲利、資金調度不當 影響營運	財務穩定是企業永續經營的基石，影響投資人信心與長期發展				  	Chapter 1 關於我們
2 產品品質	G	416 417	(+)實際衝擊： 優化客戶營運效益，降低維運成本 (+)潛在衝擊： 深化夥伴關係，帶動上下游產業鏈的穩定成長 (-)潛在衝擊： 商譽受損，造成公司營運中中斷並支出額外營運成本，威脅公司既有的市場佔有率及未來的標案競爭力	星亞產品品質直接關係到客戶滿意度與企業聲譽，確保市場優勢				 	Chapter 3 永續價值鏈

重大主題分析與利害關係人溝通

重大主題列表

重大主題	面向	對應之GRI	正面/負面衝擊	對星亞的意義與重要性	價值鏈衝擊			SDGs	對應章節
					上游	星亞	下游		
3 研發創新	G	自訂主題	(+)實際衝擊： 提高核心競爭力與產品附加價值 (+)潛在衝擊： 帶動價值鏈技術迭代，推動產業鍊轉型 (-)潛在衝擊： 研發資源的錯置與浪費造成財務與成本回收壓力，市場競爭力削弱，造成利害關係人信心動搖	創新是企業成長關鍵，確保技術領先，吸引新客戶與市場機會					Chapter 1 關於我們
4 供應鏈管理	G	204 308 414	(+)實際衝擊： 採購與物流成本降低，產品品質一致性確保 (+)潛在衝擊： 深化策略協作與創新，強化營運韌性 (-)潛在衝擊： 生產排程中斷造成合約違約與賠償風險，商譽受損、法律訴訟與合規風險	星亞需確保穩定供應並符合環保與人權標準，降低營運風險				  	Chapter 3 永續價值鏈

重大主題分析與利害關係人溝通

重大主題列表

重大主題	面向	對應之GRI	正面/負面衝擊	對星亞的意義與重要性	價值鏈衝擊			SDGs	對應章節
					上游	星亞	下游		
5 人才吸引與留任	S	202 401 405	(+)潛在衝擊： 保持高素質人才，提高企業競爭力與生產力 良好的員工口碑是最好的招募廣告，能減少頻繁招募、面試、新進人員教育訓練所耗費的行政與時間成本 (-)潛在衝擊： 離職率增加招募與培訓成本，影響組織穩定 關鍵人才流失可能導致專案停擺，決策層缺乏多樣性。	人才是企業競爭優勢的核心，星亞需透過良好工作環境吸引並留住人才				    	Chapter 5 社會共融
6 誠信經營	G	205	(+)實際衝擊： 提升品牌信譽與企業形象，並建立長期合作關係，降低法律風險。 (+)潛在衝擊： 提升投資人信心，強化企業永續經營能力及與提升員工忠誠度。 (-)潛在衝擊： 不誠信行為可能導致長期競爭力下降、信譽崩解與利害關係人信任危機。	星亞需確保企業內外部透明度，維持投資人與客戶的信任					Chapter 2 穩健治理

重大主題分析與利害關係人溝通

重大主題列表

重大主題	面向	對應之GRI	正面/負面衝擊	對星亞的意義與重要性	價值鏈衝擊			SDGs	對應章節
					上游	星亞	下游		
7 薪酬福利	S	401	(+)潛在衝擊： 提高員工滿意度與忠誠度，提升生產力與競爭力 透過激勵獎金、員工持股計畫，將員工利益與公司績效掛鉤，提升員工積極性，降低離職導致的技術斷層 (-)潛在衝擊： 福利不足導致人才流失，影響員工士氣與企業形象	提供具吸引力的薪酬方案，有助於星亞建立穩定的專業團隊				   	Chapter 5 社會共融
8 客戶關係	S	418	(+)實際衝擊： 穩定的營收貢獻，市場開發成本降低 (+)潛在衝擊： 品牌領導地位鞏固，建構高韌性競爭壁壘 (-)潛在衝擊： 核心客戶流失與營收損失，內部溝通與處理成本增加，長期營運穩定性受損，法律糾紛與合規性挑戰	星亞需建立完善的客戶溝通機制，確保長期合作與市場優勢					Chapter 3 永續價值鏈



01

關於我們

- 1.1 關於星亞 23
- 1.2 經濟績效 29
- 1.3 開創星亞 30

重大主題「經濟績效」之管理情形

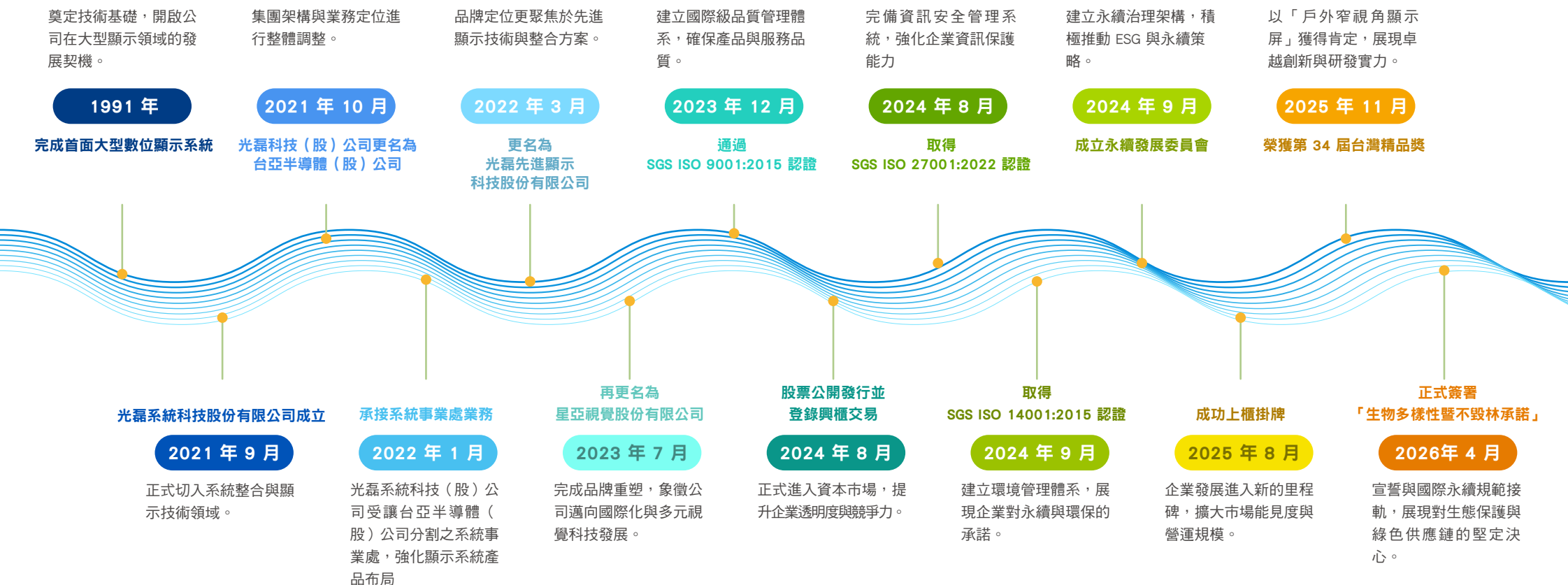
 重大主題	經濟績效	 連結之 SDGs	  
 對應 GRI 指標	GRI 201		
 政策與承諾	星亞致力於成為大型顯示器領域的領導品牌，透過持續強化研發創新、深化國際市場布局與優化供應鏈效率，以驅動營業收入穩健成長，提升企業經濟價值與股東報酬。		
 指標及目標	● 短期目標：年營收成長 10% ● 中期目標：相較於 2024 年，年營收成長 25% ● 長期目標：營業收入每年持續成長		
 有效性追蹤機制	● 營業收入成長率		
 年度行動及措施	● 每季舉行營業會議，檢討營收達成率 ● 每月舉行營運檢討會，確認各部門績效 ● 2025 年營收新臺幣 873,095 仟元，成長率 9.51%		

重大主題「研發創新」之管理情形

 重大主題	研發創新	 連結之 SDGs	 9 INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
 對應 GRI 指標	自訂主題		
 政策與承諾	星亞以現有技術為基礎，專注於節能、可靠度提升及輕量化等發展重點，持續拓展技術深度與應用廣度，達成研發目標並建立完整的研發能力、強化品牌影響力與競爭力。		
 指標及目標	• 短期目標：聚焦現有核心技術應用，完成 3 篇專利申請，並推出 2 項新產品 • 中期目標：持續拓展技術深度與應用廣度，完成 5 篇專利申請，並推出 3 項新產品 • 長期目標：建立完整的研發能力強化品牌影響力，完成 8 篇以上專利申請；推出 4 件以上新產品		
 有效性追蹤機制	• 專利送件申請件數 • 具收入效益的新開發產品件數		
 年度行動及措施	• 2025 年專利送件申請情形，臺灣取得 7 件、美國取得 3 件 • 2025 年專利取得情形，臺灣取得 2 件 • 2025 年開發推出 2 件新產品		

1.1 關於星亞

星亞發展歷程



星亞成立於 2021 年，承襲母公司在數位顯示系統領域超過 40 年的深厚底蘊，專注於 LED 數位顯示與建築燈光系統的開發與製造。致力在數位顯示系統與視覺燈光系統兩大主力產品上，提供客戶高品質的產品以及全方位的軟硬體整合服務，塑造值得信賴的品牌形象。

星亞深耕技術與應用，累積許多經典實績，並在全球擁有超過千件成功案例，與海外合作夥伴建立穩固且長久的合作關係。秉持創新精神，我們積極與設計師合作，融合創意與產品應用，在世界各地打造引人入勝的視覺饗宴。2025 年更以自有研發成果「戶外窄視角顯示屏」脫穎而出，榮獲素有產業界「奧斯卡獎」之譽的「台灣精品獎」肯定，象徵對星亞卓越品質與創新實力的最高認可。

1.1關於星亞

星亞發展歷程

企業管理方面，星亞陸續在 2023 年通過 ISO 9001：2015（品質管理）、2024 年通過 ISO 14001：2015（環境管理）、ISO 27001：2022（資訊安全管理）三大國際標準認證，展現我們在品質穩定、環境責任及資訊安全等面向的高度承諾與執行力。此外，公司預計在 2026 年取得 ISO45001：2018（職安衛管理）國際標準認證，以展現公司在照顧員工及推動友善職場的高度承諾與執行力。

ISO 9001：2015



ISO 14001：2015



ISO 27001：2022



1.1 關於星亞

星亞發展歷程

星亞於 2024 年8月公開發行併送興櫃並於2025年8月上櫃（股票代號 7753），以母公司制度為基礎，持續完善內部的各項制度與管理流程。更詳盡的關係企業資訊請參閱星亞《2025年報》關係企業相關資料章節。截至 2025 年底，本公司的組織規模、架構、所有權及供應鏈皆均維持穩定，無重大變動。

星亞基本資訊

■ 公司名稱	星亞視覺股份有限公司
■ 成立日期	2021 年 9 月 16 日
■ 公司總部位置	新竹科學園區新竹市力行五路 1 號 8 樓
■ 全球員工	141人
■ 實收資本額	新臺幣 250,000 仟元
■ 營業收入	新臺幣 873,095 仟元
■ 主要業務	研究發展、設計、製造與銷售： • 數位顯示系統（LED顯示屏、控制系統） • 視覺燈光系統（照明燈具系統產品）

星亞營運據點

■ 據點	總公司／力行廠	光復廠
■ 電話	+886-3-5638966	+886-3-5638966
■ 地址	新竹科學園區新竹市力行五路 1 號 8 樓	新竹縣湖口鄉光復北路 6 號

星亞公協會參與

組織名稱	會員資格
新竹縣工業會	一般會員
全球性的電子產業協會 (global industry association)	一般會員

1.1 關於星亞

股權分布

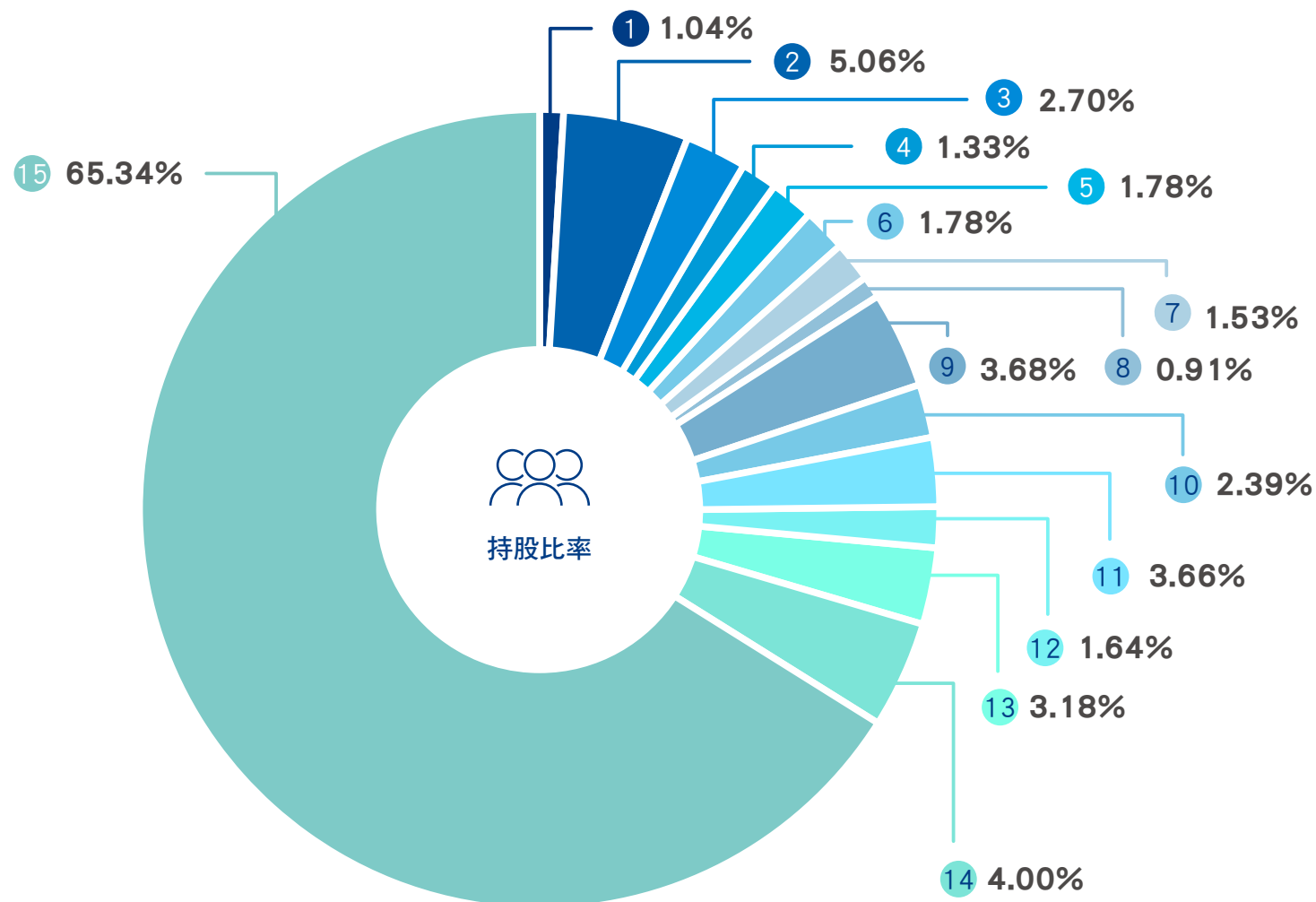
▼ 前十大股東持股百分比

主要股東名稱\股份	持有股數	持股比例
台亞半導體股份有限公司	16,336,000	65.34%
薪傳感資本有限合夥	1,000,000	4.00%
陳麗霞	794,000	3.18%
洪晴軒	411,000	1.64%
陳國安	380,000	1.52%
黃家聖	312,000	1.25%
林惠美	222,000	0.89%
林依樺	190,000	0.76%
賴慧璇	180,000	0.72%
戴美玉	125,000	0.50%

1.1關於星亞

▲ 股權分布

▼ 股權分散情形



重點摘要

1	1 ~ 999	1.04%
2	1,000 ~ 5,000	5.06%
3	5,001 ~ 10,000	2.70%
4	10,001 ~ 15,000	1.33%
5	15,001 ~ 20,000	1.78%
6	20,001 ~ 30,000	1.78%
7	30,001 ~ 40,000	1.53%
8	40,001 ~ 50,000	0.91%
9	50,001 ~ 100,000	3.68%
10	100,001 ~ 200,000	2.39%
11	200,001 ~ 400,000	3.66%
12	400,001 ~ 600,000	1.64%
13	600,001 ~ 800,000	3.18%
14	800,001 ~ 1,000,000	4.00%
15	1,000,001 以上	65.34%

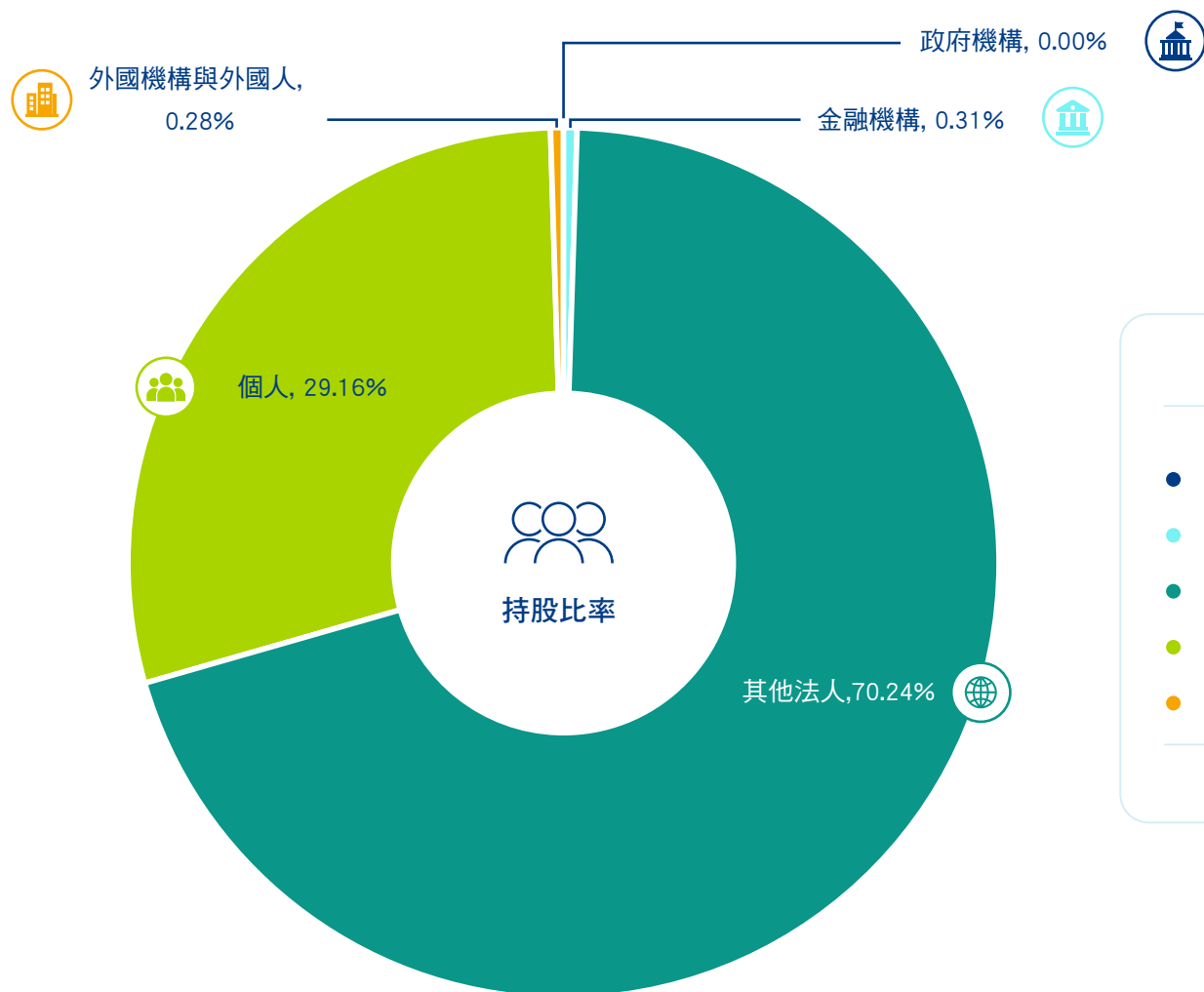
合 計 100.00%

資料日期：2026.04.27（最後一次停止過戶日）

1.1關於星亞

股權分布

股東結構



股東結構

股東結構	人數	持有股數	持股比例
● 政府機構	0	0	0.00%
● 金融機構	3	77,022	0.31%
● 其他法人	22	17,561,023	70.24%
● 個人	7,422	7,290,887	29.16%
● 外國機構及外人	10	71,068	0.28%
合 計	7,457	25,000,000	100.00%

資料日期：2026.04.27（最後一次停止過戶日）

1.2經濟績效

2025 年受到美國對等關稅、台幣升值及地緣政治不確定性等不利因素影響，全球政經局勢波動加劇，導致市場需求走弱。儘管外在環境充滿挑戰，公司仍然在各單位的協同努力下，完成訂單生產與出貨目標，公司全年營收較2024年成長9.5%至873,095 仟元。同時，透過在各個作業循環上的流程檢討與優化，提升製造與營運效率，達成全年稅後淨利成長25%至98,150仟元的績效，營收與獲利雙雙創下歷史新高。

組織所產生及分配的直接經濟價值

(單位：新臺幣仟元)

項目		2023	2024	2025
產生的直接經濟價值	營業收入	733,261	797,307	873,095
	業外收入	6,740	5,678	6,892
分配的經濟價值	營運成本	503,998	537,955	577,413
	員工薪資和福利	99,477	109,067	109,013
	支付出資人的款項	0	0	0
	支付政府的款項	16,158	19,875	27,248
	社區投資	1,200	100	1,140
留存的經濟價值		119,168	135,988	165,173

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。

星亞近 3 年簡明綜合損益表^{註1}

(幣別：新臺幣)

年度	單位	2023	2024	2025
營業收入	仟元	733,261	797,307	873,095
營業成本	仟元	503,998	537,955	577,413
營業毛利	仟元	229,263	259,352	295,682
營業費用	仟元	156,463	178,402	181,906
營業淨利	仟元	72,800	80,950	113,776
營業外收入及支出	仟元	6,138	17,546	11,480
稅前淨利	仟元	78,938	98,496	125,256
所得稅費用	仟元	16,042	19,810	27,106
本期淨利	仟元	62,896	78,686	98,150
其他綜合損益（稅後淨額）	仟元	62,896	78,686	98,150
每股盈餘	元	3.00	3.56	4.22
現金股利 ^{註2}	元	2.5	1.5	1.5

註1：合併財務報表中所包含的實體與本報告書涵蓋範圍一致。

註2：以盈餘年度為基準。

取自政府之財務補助

(單位：新臺幣仟元)

各國政府	補助項目	補助金額
中華民國	經濟部協助中小企業低碳化智慧化轉型發展與納管工廠及特定工廠基礎設施優化專案貸款要點	82
中華民國	經濟部科技研究發展專案（A+企業創新研發淬鍊計畫－前瞻技術研發）高精度非侵入式連續血糖檢測穿戴裝置技術開發計畫	4,198

1.3 開創星亞

願景與使命

融合創意與尖端光電技術，重新定義資訊傳遞與視覺體驗的基準，透過持續不斷的科技革新，打造非凡解決方案，啟發無窮應用想像。

在這個資訊高速流動、視覺體驗不斷進化的時代，如何讓一則訊息真正被看見、被記住，是一場創意、科技與應用場景的整合較量。

多年來，星亞專注於 LED 數位顯示與建築燈光系統的開發與製造，始終相信科技不只是工具，更是能賦予空間情感與意義的語言。我們以創新技術為核心，從設計、研發到精準製造，整合軟硬體，將每一面螢幕、每一道光影，轉化為能與人互動、與城市共鳴的視覺載體。

從戶外廣告、城市景觀，到交通資訊與智慧建築，星亞參與過無數場域的轉變與升級。我們也持續挑戰自身的技術極限，為打造更高效、節能、耐用的產品，不斷強化研發實力、拓展國際市場，產品更通過各項國際認證；同時建構完整的銷售與供應鏈管理體系，進一步加強研發智慧控制系統，協助使用者掌握設備狀況，讓顯示設備的效能與穩定性再提升。

未來，星亞將持續以光電技術為引擎，投入創新研發資源，打造兼具效率、智慧與永續的數位顯示與燈光整合解決方案，攜手合作夥伴挑戰資訊傳遞與視覺體驗的邊界。我們相信，只要敢於想像，光與影的語言，就能為世界寫下更多動人的篇章。

星亞產品近 3 年銷售情形與市場概況

類別		2023		2024		2025	
		銷售額	占比	銷售額	占比	銷售額	占比
主要產品	數位顯示系統	630,333	85.96%	653,461	81.96%	796,429	91.22%
	視覺燈光系統	93,837	12.80%	129,971	16.30%	18,040	2.07%
	其他	9,091	1.24%	13,875	1.74%	58,624	6.71%
地區	台灣	82,752	11.29%	78,460	9.84%	85,265	9.77%
	美國	551,736	75.24%	604,960	75.88%	704,478	80.69%
	其他	98,773	13.47%	113,887	14.28%	83,350	9.55%

1.3 開創星亞

亮點實績

攜手研華華亞共創園區，星亞視覺打造高效智慧顯示解決方案

研華華亞共創園區一期為研華集團在桃園龜山華亞科技園區打造的新一代製造與研發據點。該園區一期建物規模龐大，規劃為地上 14 層、地下 4 層。

2025 年在研華華亞共創園區一期建置過程中，星亞視覺提供了專業的顯示系統方案，協助園區打造更智慧、更高效的視覺資訊環境。藉由導入星亞視覺的顯示設備，園區在資訊呈現、場域導引、智慧管理以及形象展示等面向，都能獲得全面升級。



亮點殊榮

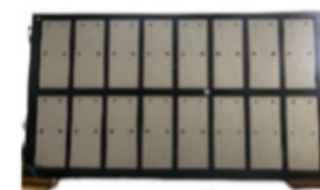
星亞榮獲第 34 屆「台灣精品獎」肯定 以創新顯示技術點亮永續未來

台灣精品獎素有「台灣產業界奧斯卡獎」之美譽，本屆評選更著重於「環境保護」、「創新設計」與「台灣製造」三大核心價值。星亞視覺本次以自主研發的【戶外窄視角顯示屏】榮獲肯定，展現深厚研發能量與永續思維。

本產品採用星亞視覺自有專利的光學控制技術，透過精準的發光角度設計並搭配特殊模組遮陽罩，使發光角度由市售產品常見的 120 度縮小至 60 度以下。此設計不僅將光線集中度提升 30% 以上，更可有效減少 60% 以上的散射光，大幅降低戶外顯示設備常見的光害問題，減輕對周邊環境與生態的影響。在節能與耐用性方面，本產品導入智慧節能架構，可使耗能降低 40%。同時採用高耐候、高壽命設計，使使用年限較一般產品提升 3 至 4 倍，不僅延長設備生命週期，也減少電子耗材的汰換與浪費，實踐對環境更友善的產品理念。

此外，全產品由台灣團隊設計與製造，具備高度品質控管能力，色彩校正誤差控制在 5% 以內，確保畫面色彩均勻、精準呈現，展現台灣研發製造的專業實力。

本次獲獎的戶外窄視角顯示屏，整合了**光害減量、節能效率、耐候設計與高端視覺品質**，以創新科技為客戶提供高效、穩定且永續的智慧顯示解決方案，充分體現「高效廣告 × 生態共榮」的產品價值。



戶外窄視角顯示屏
星亞視覺股份有限公司

1.3開創星亞

▲ 創新研發

我們以臺灣製造為核心，打造研發、生產一體的整合體系，致力於開發具備「節能高效」、「穩定可靠」、「輕量設計」等特性的顯示與燈光系統，回應戶外環境適應性、安裝彈性與能源效率的多重需求。近年也深入開發智慧燈光控制、顯示屏校正、資訊安全與無光害顯示等技術，強化系統穩定性與場域應用彈性。星亞研發團隊持續為交通運輸、建築地標、展演空間與廣告顯示等應用場景提供創新、穩定且具市場競爭力的解決方案。2025 年星亞投入研發經費約新臺幣 6,111 萬元，占全年營收 7.05%，並於臺灣取得 2 件新專利，美國、台灣及日本 3 地累積有效核准專利件數共達 18 件。

▲ 星亞 3 大研發目標

節能高效

在維持畫質與亮度表現的同時，提升設備系統能源使用效率，有效降低耗電，兼顧顯示品質與節能目標。

穩定可靠

提升產品環境適應性，使產品具備優異的防水防塵能力，能長時間應對各種戶外與特殊場域的挑戰。

輕量設計

透過結構簡化與材料創新，大幅減輕產品重量，提升設備安裝彈性，減少建築結構負擔。

▲ 星亞近 3 年研發投資情形

(單位：新臺幣仟元)

年度	2023	2024	2025
研發費用	55,232	60,690	61,118
占營收比例	7.53%	7.61%	7.05%

▲ 星亞近 3 年專利取得情形

國家	新專利件數			累計2015年至今有效專利件數
	2023	2024	2025	
台灣	4	0	2	14
日本	0	1	0	1
美國	0	0	0	3
總計	4	1	2	18

資訊重編：累計有效專利件數修正為累計2015年至今有效專利件數

Billboard Gen3：創新戶外顯示解決方案

星亞視覺於 2024 年推出的 Billboard Gen3，透過軟體與韌體的深度整合實現技術創新，並在硬體架構上全面優化，不僅強化系統性能與結構設計，更大幅降低能耗，在顯示效能、穩定性與系統韌性方面全面升級。此產品的推出不僅有效減輕廣告營運商的管理與維運負擔，也為戶外數位看板樹立了新一代技術標竿。值得一提的是，Billboard Gen3 在 2025 年即達成 155 面的銷售實績，充分展現市場對其高效能、低能耗與高可靠度的高度肯定。

節能高效 | 降低耗能、減少光害，提升產品價值

Gen3 採用高效率電源管理與發光元件，成功將單位面積的功耗由每平方公尺 200W 降至 170W，在保持高亮度與畫質穩定的前提下，大幅提升能源效率，對長期運行的大型戶外顯示設備而言，具備顯著的節能效益。考量鄰近地區的光害問題，團隊改良光學設計以減少對周邊居民與環境的干擾。此外，此節能設計不僅降低使用成本，也有助於客戶達成環境永續目標，提升產品整體市場價值。

穩定可靠 | 系統整合與故障防範，確保長效運行

新增雙備援機制，透過電源與資訊系統的備用設計，大幅提升LED顯示屏的可靠性。當主電源或主控制系統發生故障時，備援系統可立即接手運作，確保畫面不中斷、資訊不遺失。此設計有效降低因單點故障導致的停機風險，特別適用於重要場域如交通、廣告或大型活動，保障顯示穩定與資訊即時傳遞。

1.3 開創星亞

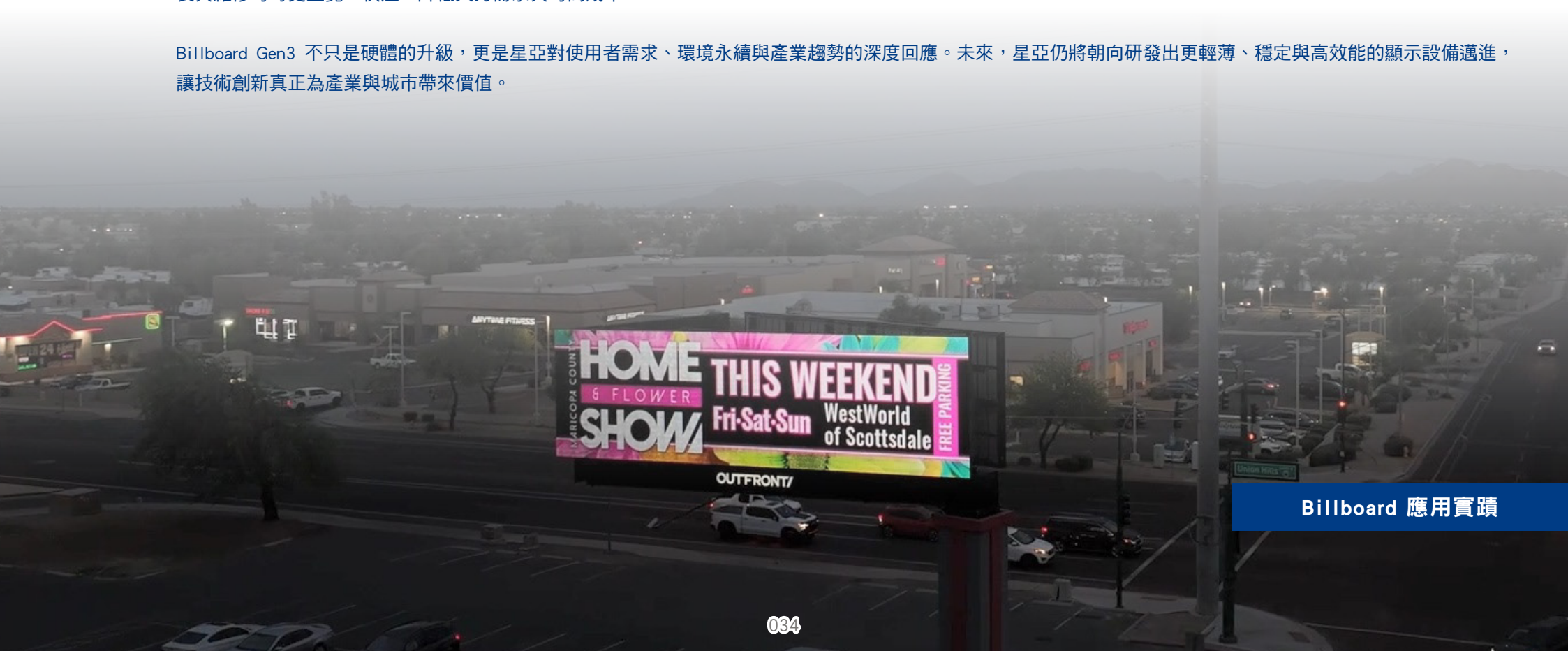
▲ 亮點報導

Billboard Gen3：創新戶外顯示解決方案

輕量設計 | 模組輕巧、佈線簡化，維修更直覺

秉持星亞對模組輕量化的追求，Gen3 降低整體產品重量，簡化產品配線設計，不僅簡化配線工程，也助於提升供電與控制的穩定性。此外，門板尺寸放大，使得安裝與維修時可更直覺、快速，降低人力需求與時間成本。

Billboard Gen3 不只是硬體的升級，更是星亞對使用者需求、環境永續與產業趨勢的深度回應。未來，星亞仍將朝向研發出更輕薄、穩定與高效能的顯示設備邁進，讓技術創新真正為產業與城市帶來價值。



Billboard 應用實蹟

ICC 新一代全彩視覺顯示系統：永續導向的技術升級

香港環球貿易廣場（ICC）自 2013 年推出著名的「ICC 聲光耀維港」LED 聲光匯演，以覆蓋大樓兩側、總面積超過 5 萬平方米的巨型 LED 媒體立面，打造維多利亞港最具代表性的夜間視覺地標之一。

在這項國際級地標工程中，星亞視覺參與了 2013 年 ICC LED 顯示系統的設計與技術整合，協助建立大樓外牆視覺呈現的核心架構與顯示性能。自 2025 年起，星亞視覺亦依據客戶規劃，展開 ICC 顯示系統的更新設計作業，並配合後續時程逐步進行整棟大樓燈管更新工程。本次升級更納入永續理念，導入新世代節能與高精度光學技術，達成設備效能與環境永續的雙重提升。

以下為新系統相較於傳統 RGB 架構的主要優勢：

RGB+W 節能光源架構：大幅降低能源消耗

1

新系統採用 RGB+W（紅、綠、藍＋白光）複合式發光架構，相較傳統僅使用 RGB 的光源方式，可在維持同等亮度輸出的前提下，達成約 50% 的節能效果。此改善能有效降低設備全生命周期的耗電量，並直接減少因用電所產生的溫室氣體排放，對營運方在淨零路徑、能源效率提升、氣候行動等永續目標具有實質貢獻。

1.3 開創星亞

亮點報導

ICC 新一代全彩視覺顯示系統：永續導向的技術升級

2 超高色階精度：提升影像品質、降低光害

系統採用 RGBW 高動態色彩架構，並導入超高位元深度的訊號處理設計，使色彩階層理論上可達 10^{18} 等級，帶來極為細膩的亮度與色彩過渡。更高的色深能有效減少視覺跳階造成的刺激與光害，有助於：

- 降低光污染
- 改善夜間景觀品質
- 支持永續城市願景
- 增進使用者的視覺舒適度

ICC 香港環球貿易廣場



Global Network

- Reliable
- Sustainable
- Connected

穩健治理

■ 2.1 治理結構

39

■ 2.2 風險管理

48

重大主題「誠信經營」之管理情形



重大主題

誠信經營



連結之 SDGs



對應 GRI 指標

GRI 205



政策與承諾

星亞秉持誠信經營原則，制定相關制度規章，以指導員工在業務中遵循誠信與透明的行為標準；對賄賂、貪汙、敲詐及挪用公款等不法行為，採取零容忍政策。承諾確保所有員工遵循最高倫理標準從事營運活動。



指標及目標

- **短期目標：**新進員工廉潔聲明書簽署率 及 誠信主題宣導率皆為100%
- **中長期目標：**無貪腐賄賂、不公平競爭、洩密侵權事件
- **持續性目標：**舞弊檢舉案件數量為 0



有效性追蹤機制

- 與誠信經營相關之申訴、檢舉案件
- 新進同仁誠信宣言簽署率



年度行動及措施

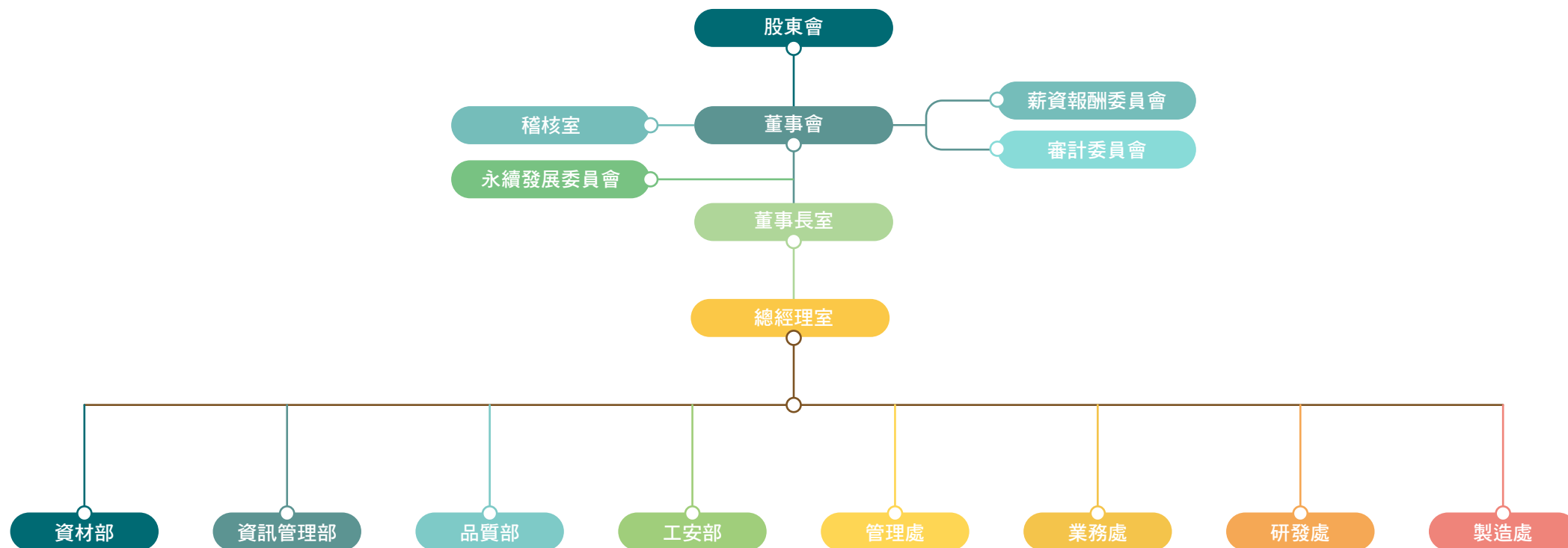
- 確保遵循「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序行為指南」與「道德行為準則」
- 設置內/外部檢舉信箱，2025年度無申訴案件
- 新進員工廉潔聲明書簽署率達 100%
- 誠信主題宣導率 100%
- 規範員工從事商業行為時應具備的理論與責任，並公佈於公司網站上，供員工隨時進入查詢及閱讀

2.1 治理結構

健全的公司治理制度是公司永續發展的必要條件。星亞於創造財務績效之餘，亦重視公司治理推行，於2024年設置審計委員會與薪酬委員會，並訂有「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」，期望能透過健全的規章制度，建立有效的公司治理機制，以達永續發展之目標；我們尤其著重各項重要會議，以便於會議中確切制訂、規劃相關治理事宜，並落實其精神於經營策略與管理之中。近年來，我們各項重要會議開會次數皆高於法令要求，董事、各委員及高階主管亦皆有高度出席率，此為星亞推行公司治理多年來的顯著成效。面對永續趨勢，我們亦設立永續發展委員會，統籌相關議題的推動與成效監督，並定期向董事會報告重要議題與執行情形，確保公司在穩健治理與長期價值之間持續邁進。



星亞組織架構



2.1 治理結構

股東會

公司董事每年皆參與出席股東會，關切及聆聽股東建言；我們把握每次與投資者溝通的機會，尊重各位投資者權益，所有議事皆採逐案票決，並將電子投票落入「公司章程」規定，即時將股東會各項議案表決情形完整揭露於[公開資訊觀測站](#)，公平對待每位股東。

董事會組成

星亞於 2024 年 11 月全面改選董事，任期 3 年。依公司章程規定，採候選人提名制度，公司董事會及持股 1% 以上的股東有權提名董事候選人，並在股東會前公布候選人的學經歷及營運方針等；本屆共選任 7 名董事，各董事及獨立董事專業涵蓋各不同領域，以專業、客觀、產業經驗協助董事會治理公司，亦有助於快速且精準地做出相關決策，落實於公司實務作業，替全體股東創造最大利益。戴呈易董事長兼具經理人身分，透過其專業知識與豐富的財務相關經驗，能夠快速且全面地考量整體營運需求，提供更具前瞻性與專業性的建言。

▼2025年董事會多元化情形

獨立董事 3 名 43%		董事 4 名 57%	
日本籍 1 名 14%	中華民國籍 6 名 86%		
女性 2 名 29%		男性 5 名 71%	

2025年重要會議開會情形

	會議召集次數	平均出席率
 董事會	9	100%
 審計委員會	9	100%
 薪酬委員會	8	100%

註：溝通關鍵重大事件請參閱星亞《2025年報》董事會重要決議情形章節。

星亞重視董事會成員的專業背景與多元視角，除涵蓋法律、財務、醫學等專業領域，更納入不同性別、年齡及國籍成員，公司一直以來秉持董事會多元化政策，並訂有「公司治理實務守則」，明確規範董事會成員應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次 1/3 外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。盼能以不同觀點為董事會提供多方意見，以促進多元思維與降低企業整體營運風險，展現公司推動性別平等與多元共融的決心。董事資料、多元化情形請參閱星亞《2025年報》董事會多元化及獨立性章節。

2.1 治理結構

股東會

董事會整體應具備之能力



星亞董事會成員

職稱	姓名	國籍	性別	年齡	專業知識		技能				
					產業背景	法律財務會計	危機處理	國際市場觀	決策力	領導能力	風險管理
董事長	台亞半導體股份有限公司 代表人：戴呈易			31-50		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	台亞半導體股份有限公司 代表人：錢宇萍			51 ↑		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	坂本考史			51 ↑	✓		✓	✓	✓	✓	✓
董事	林姿君			51 ↑	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	翁順隆			51 ↑	✓		✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	劉秋伶			31-50		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	柯忠佑			31-50		✓	✓	✓	✓	✓	✓

註：董事兼任其他公司之職務資訊請參閱星亞《2025年報》董事資料章節。

2.1 治理結構

功能性委員會

董事會下轄 3 個功能性委員會，分別為審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，皆於2024年設置，係為董事會的守門員，於董事會決策前以各自專業領域審核相關議案，並對董事會提出不同面向建議及審核。永續發展委員會說明詳見永續承諾。

	審計委員會	薪酬委員會
審計委員會	3 名獨立董事	
召集人	柯忠佑	翁順隆
會議	2025 年召開 9 次會議，出席率達 100%。	2025年召開 8 次會議，出席率達 100%。
主要職掌	一、依「證交法」第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 二、內部控制制度有效性之考核。 三、依「證交法」第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 四、涉及董事自身利害關係之事項。 五、重大之資產或衍生性商品交易。 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。 十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。	依據各董事及經理人之績效，定期審查評估其薪資報酬，並將結果提交董事會參考，為董事會於第一線把關。 一、定期檢討本規程並提出修正建議。 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

註：各委員會詳細運作情形請參閱星亞《2025年報》審計委員會運作情形及薪資報酬委員會運作情形章節。

2.1 治理結構

董事會提名遴選

星亞董事候選人之提名、資格及評估之相關程序及標準，依「公司章程」、「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」規定辦理，董事選舉採候選人提名制度，並選任 3 名獨立董事。

秉持董事會多元化政策，並訂有「公司治理實務守則」，明確規範董事會成員應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。公司治理主管於提名選任時應檢視獨立董事的獨立性及適法性以及每年進行定期評估，評估報告提報最近期董事會。

利益迴避

星亞要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權。規範討論議案如有涉及董事個人、配偶及二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事長具有公司經理人身分，2025年利益迴避次數共6次。其他有關利益衝突揭露事項請參閱星亞《2025年度年報》董事會運作情形章節。

董事會進修

星亞董事會成員為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，除持續精進產業專業知識外，亦不定期安排進修課程，以治理面向為主軸，增進所需之治理知能及趨勢洞見，充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識，確保具備足夠專業善盡領導、監督功能。2025年董事進修內容請參閱星亞《2025年度年報》。

2.1 治理結構

董事會進修

▼ 2025 年董事進修情形

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	面向	受訓時數	受訓日期
董事長	戴呈易	社團法人中華公司治理協會	• 公司治理與證券法規(上) • 公司治理與證券法規(下) • AI如何協助企業決策(上) • AI如何協助企業決策(下)	治理	3 3 3 3	114年02月26日 114年02月26日 114年11月04日 114年11月04日
董事	錢宇萍	社團法人中華公司治理協會	• 公司治理與證券法規(上) • 公司治理與證券法規(下) • AI如何協助企業決策(上) • AI如何協助企業決策(下)	治理	3 3 3 3	114年02月26日 114年02月26日 114年11月04日 114年11月04日
董事	坂本考史	社團法人中華公司治理協會	• 公司治理與證券法規(上) • 公司治理與證券法規(下) • AI如何協助企業決策(上) • AI如何協助企業決策(下)	治理	3 3 3 3	114年02月26日 114年02月26日 114年11月04日 114年11月04日
董事	林姿君	社團法人中華公司治理協會	• 公司治理與證券法規(上) • 公司治理與證券法規(下)	治理	3 3	114年02月26日 114年02月26日
			• 川普2.0全球稅改與供應鏈重組的企業因應策略(上) • 川普2.0全球稅改與供應鏈重組的企業因應策略(下)	經濟	3 3	114年10月17日 114年10月17日

2.1 治理結構

董事會進修

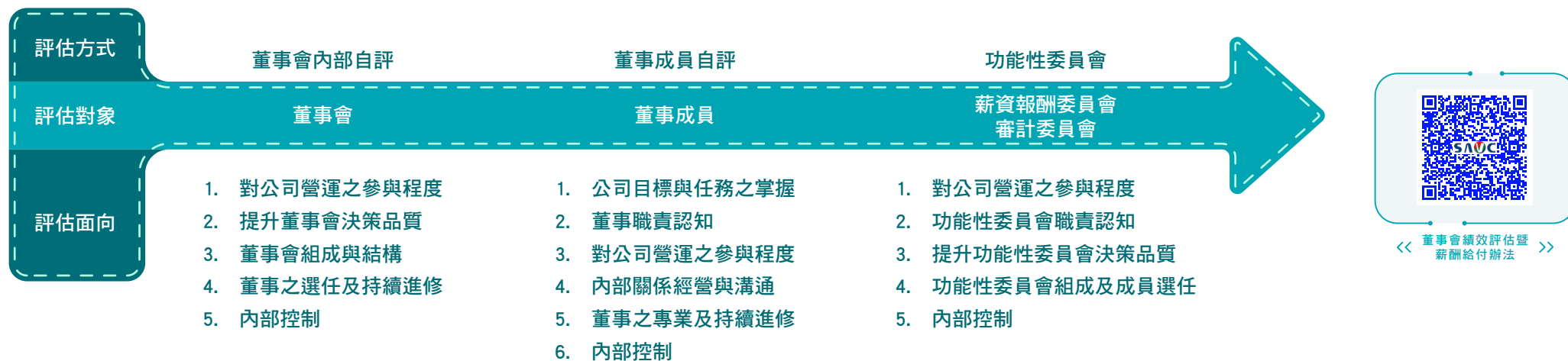
▼ 2025 年董事進修情形

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	面向	受訓時數	受訓日期
獨立董事	柯忠佑	社團法人中華公司治理協會	• 公司治理與證券法規(上) • 公司治理與證券法規(下) • AI如何協助企業決策(上) • AI如何協助企業決策(下)	治理	3 3 3 3	114年02月26日 114年02月26日 114年11月04日 114年11月04日
獨立董事	劉秋伶	社團法人中華公司治理協會	• 公司治理與證券法規(上) • 公司治理與證券法規(下) • AI如何協助企業決策(上) • AI如何協助企業決策(下)	治理	3 3 3 3	114年02月26日 114年02月26日 114年11月04日 114年11月04日
獨立董事	翁順隆	社團法人中華公司治理協會	• 公司治理與證券法規(上) • 公司治理與證券法規(下) • AI如何協助企業決策(上) • AI如何協助企業決策(下)	治理	3 3 3 3	114年02月26日 114年02月26日 114年11月04日 114年11月04日

2.1 治理結構

董事會績效評估

星亞已訂定「董事會績效評估暨薪酬給付辦法」，並依規定每年進行相關績效評估，評估結果作為董事酬勞發放及遴選董事參考依據。2025年係由董事長室作為評估執行單位，評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評及功能性委員會績效評估，預計於未來逐步開始評估與經濟、環境與人群相關衝擊之績效。



董事及經理人之薪酬政策

星亞重視薪資報酬政策與績效之關聯，訂有「董事會績效評估暨薪酬給付辦法」，依照各層面及不同指標，評估董事會及各別董事績效表現，並將評估結果作為董事酬勞發放依據。董事會薪酬政策中之績效評估目前尚未與永續績效連結。未來預計評估將董事績效與永續作為連結。

每年年底對各位董事進行績效評估，主要評核內容為公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等面向進行評估，並依個人績效評估結果、對公司營運參與程度及貢獻價值，作為其個別董事薪資報酬之參考依據，並提交薪資報酬委員會審議後，提報董事會討論。

星亞另訂有「經理人績效評估暨薪酬給付辦法」，每年辦理績效評估二次，分為上半年度及下半年度執行。永續發展委員會主任委員、總經理依營運狀況評核之；其他經理人評核標準包括星亞核心價值之認知、工作目標之實踐、公司營運之參與、專業能力之展現四大面向。經理人薪酬經薪資報酬委員會審議後提報董事會。

本公司最高治理單位董事會之薪酬政策皆會於每年的股東會年報中揭露，包含董事酬金及業務執行費用，暫未包含簽約獎金或招聘獎勵金、離職金、索回機制及退休福利等。詳情請參閱星亞《2025年報》董事及獨立董事之酬金章節。

2.1 治理結構

不當利益之獎金索回政策

星亞制定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，違反守則規範者，所獲取之各項不正當利益，均應退還被索取人或公司，並陳報其直屬主管，必要時並知會本公司專責單位，並依情節予以處分，必要時採取法律行為，期望董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。



2.2 風險管理

在全球營運環境日益複雜的情勢下，星亞致力於強化企業韌性，將風險管理視為實現永續發展的核心工程。依據整體營運方針，針對環境、社會、治理等面向風險進行系統性辨識、評估與控管，並建構早期預警與持續改善的管理機制，以降低潛在衝擊並維護利害關係人權益。

董事會負有風險管理最終監督責任，透過各單位彙整重大風險衝擊事項後，每年定期提報董事會進行審議與追蹤，檢視管理成效與調整策略，強化整體應變能力。未來，星亞將持續依據內外部情勢變化，加強風險控管實務，確保資源配置與永續價值同步實現。

▼ 星亞風險衝擊及其因應策略與行動

重大風險範疇	風險項目	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
Environmental 環境風險 發展永續環境	氣候變遷	異常氣候，造成缺水、缺電、水災 等，致營運可能發生中斷	氣候變遷相關風險，請詳見 4.1 氣候風險與機會管理	工安部 各單位
	能源風險	於環境資源有限下，維持企業永續營運	1. 持續推動節能措施 2. 評估執行ISO 50001之可行性	工安部 製造處
Social 社會風險 促進社會共榮	財務風險	財務運作 利率、匯率、通膨、稅制變動影響財務穩定	1. 審慎財務管理、風險預警與因應措施 2. 利用財務運作，維持利率、匯率產生之獲利 (1) 利率風險：台幣與美金分散投資，並申請政府補貼及投抵方案，優化公司營運現金流 (2) 匯率風險：評估外匯走勢，即期換匯分散風險，必要時以遠期外匯降低匯率風險	管理處
		資金風險 應收帳款、投資與併購導致資金調度困難	加強資金控管，依內部授信政策對客戶進行管理，並定期監控信用額度之使用	

2.2 風險管理

▼ 星亞風險衝擊及其因應策略與行動

重大風險範疇	風險項目	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
Social 社會風險 促進社會共榮	營運風險	資訊安全 資訊系統異常、資訊機密性、完整性與可用性風險，造成營運作業中斷	1. 強化資訊安全系統、建立備援計畫 2. 安裝防毒、外部顧問改善、落實資訊安全政策	資訊管理部
		人力資源 人力短缺、優秀人才留任及員工人權議題，造成營運缺乏競爭力	提升企業能見度、健全福利與獎酬制度，積極招募人才，並透過優化工作環境與導入指導員制度，協助新進同仁熟悉職務；同時建構完整的教育訓練與升遷機制，強化人才培育與留任	管理處 (人資)
		供應商管理 原物料安全庫存管理、採購集中、供應鏈中斷等風險	尋找 2 nd source、優先採購公規標準品、推動在地採購與備料機制	資材部
		客戶管理 銷貨集中、產品品質管理與安全及客戶滿意度等風險	1. 關注市場供需、降低成本、強化技術與品質、提升附加價值，減少價格競爭風險 2. 拓展新市場與產品應用、提升服務黏著度、導入 APP 與雲端化方案、強化合作關係 3. 就客戶進行信用風險管理分析，評估客戶信用品質	業務處
		職業安全 發生職災、職業疾病、化學品危害及法定傳染疾病，致營運可能發生中斷	1. 提供人員安衛教育訓練、機台設備自動檢查、危害性化學品管理、建立安全衛生工作守則及各項作業程序及標準作業書 2. 建立健康管理制度，定期安排健康檢查、健康促進活動，以促進員工身心健康 3. 建立職業安全衛生管理系統ISO 45001並取得認證，落實法遵與風險管理	工安部
		智慧財產 專利訴訟或營業秘密外洩造成損失	1. 健全智慧財產保護與應訴策略 2. 完善文件管理系統	研發處

2.2 風險管理

▼ 星亞風險衝擊及其因應策略與行動

重大風險範疇	風險項目	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
Governance 治理風險 落實公司治理	策略風險	法規遵循 政策法規變動，致影響營運策略及方向	1. 持續追蹤政策法規，由各部門定期查核相關法規並實施 2. 建立法規變動調整機制，依據法令變動調整內部營運模式對應，以因應未來產業發展需求	各單位
		誠信經營 舞弊、貪腐、不公平競爭行為致影響公司營運及商譽風險	每年舉辦一次內部宣導，對董事、經理人、受僱人、受任人傳遞誠信之重要性	永續發展委員會

▲ 內部控制及內部稽核

星亞設置隸屬於董事會之專責稽核單位，設有專任稽核主管 1 人，秉持超然獨立與客觀公正的立場，依據內部控制制度及公司相關規範，辦理內部稽核與法令遵循等業務，確保公司營運效率，報導具可靠性、及時性、透明性，並符合相關規定。

稽核室於稽核項目完成之次月底前將稽核報告提供各獨立董事審閱，每季則彙整稽核結果及缺失改善進度，提出報告。如獨立董事對稽核報告有疑義，內部稽核主管將立即進行溝通說明。此外內部稽核主管及簽證會計師亦列席審計委員會，針對內部控制程序、每年度或每季度財務報表之查核或核閱過程及結果進行說明，協助獨立董事掌握內控執行情形，強化整體治理品質。

▼ 內部稽核運作流程

依據風險評估結果擬訂年度稽核計劃

執行稽核程序，對於發現的內控缺失及異常事項據實揭露於稽核報告

稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事查閱

依受查單位所擬改善措施，編製內部稽核追蹤報告



誠信經營

誠信經營與道德行為準則

為落實誠信經營，公司已訂定相關辦法，明確規範員工於從事商業行為時應遵循之倫理與責任，並公告於公司網站，供全體同仁查詢參考。

星亞誠信經營相關規範

公司治理實務守則

誠信經營守則

內部重大資訊處理作業程序

1

3

5

2

4

道德行為準則

誠信經營作業程序及行為指南

誠信宣導

每年定期舉辦1次對董事、經理人、受僱人、受任人傳遞誠信之重要，使其充分瞭解公司誠信經營之決心與政策，2025年誠信經營宣導主題為「禁止從事不公平競爭之行為」，宣達率達100%，且要求新進同仁完成簽署「員工廉潔聲明書」。針對採購與銷售等高風險業務領域，亦建置有效之內部控制制度，定期檢視與評估其執行成效。

星亞誠信經營專責單位由隸屬董事會的永續發展委員會擔任，負責推動、監督及登錄誠信相關通報事項，並每年至少一次向董事會報告執行情形。報導期間，公司內部未發現任何不誠信之行為，整體執行情形與公司規範相符，展現星亞對誠信治理的堅定承諾與具體實踐。



<< 道德行為準則 >> << 內部重大資訊處理作業程序 >>

2.2 風險管理

▲ 反貪腐、反賄賂政策

星亞秉持最高誠信標準，承諾在所有商業互動中貫徹零容忍政策，嚴禁任何形式之賄賂、貪汙、敲詐勒索與挪用公款等不當行為，並訂定誠信經營相關政策，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則，並且對員工宣導以協助其防止賄賂和貪腐行為，2025年員工未發現任何貪腐、賄賂行為；對於商業夥伴，我們也會持續向供應商進行反貪腐、反賄賂之宣導。

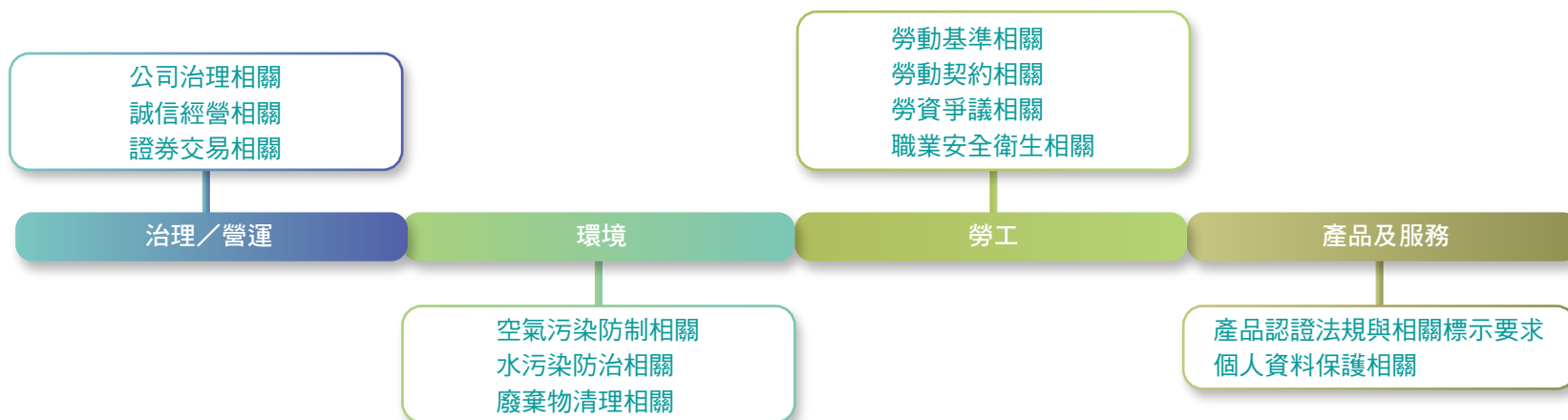
▼ 針對反貪腐政策和程序進行溝通及訓練情形

2025年10月22日舉辦管理階層之反貪腐暨賄賂課程教育訓練，出席人數為25人（約佔公司主管職人數93%），課程涵蓋：禁止提供或收受不正當利益之規範、職務利害關係界定、利益衝突之處理程序與時效、檢舉管道與檢舉人保護機制，並給予許多與反貪腐暨賄賂相關的建議及提醒。

▼ 法規遵循

星亞為確保營運活動符合當地政府之法令規範，各部門密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。2025年未有任何因重大註違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

▼ 星亞之主要受管法規



註：參照金融監督管理委員會「永續經濟活動認定參考指引」，重大性標準如下：

1. 造成本公司重大損害或影響者；
2. 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；
3. 單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者。

2.2 風險管理

法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，星亞不定期辦理各類法規之教育訓練、公告宣導資訊，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

▼ 星亞法遵相關教育訓練情形

訓練課程	訓練對象
營業秘密之宣導與實例	業務、資材人員
買賣交易及法律常識	業務、資材人員
企業肅貪教育訓練課程	業務、資材、研發人員

註：以上課程辦理年度為 2023 年，定期每三年辦理一次，下次預定於2026年辦理。

申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，星亞設有違反從業道德申訴信箱，鼓勵內部及外部人員針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議，並可透過公開檢舉信箱（ethic@savc-vision.com）直接向本公司舉報不法，處理檢舉情事之相關人員皆以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。公開檢舉信箱位置設置於公司官網：[首頁](#) > [永續發展](#) > [利害關係人](#) > [利害關係人聯絡資訊](#) > [檢舉信箱](#)。另，2025年無申訴案件。

2.2 風險管理

▲ 資安與個資風險

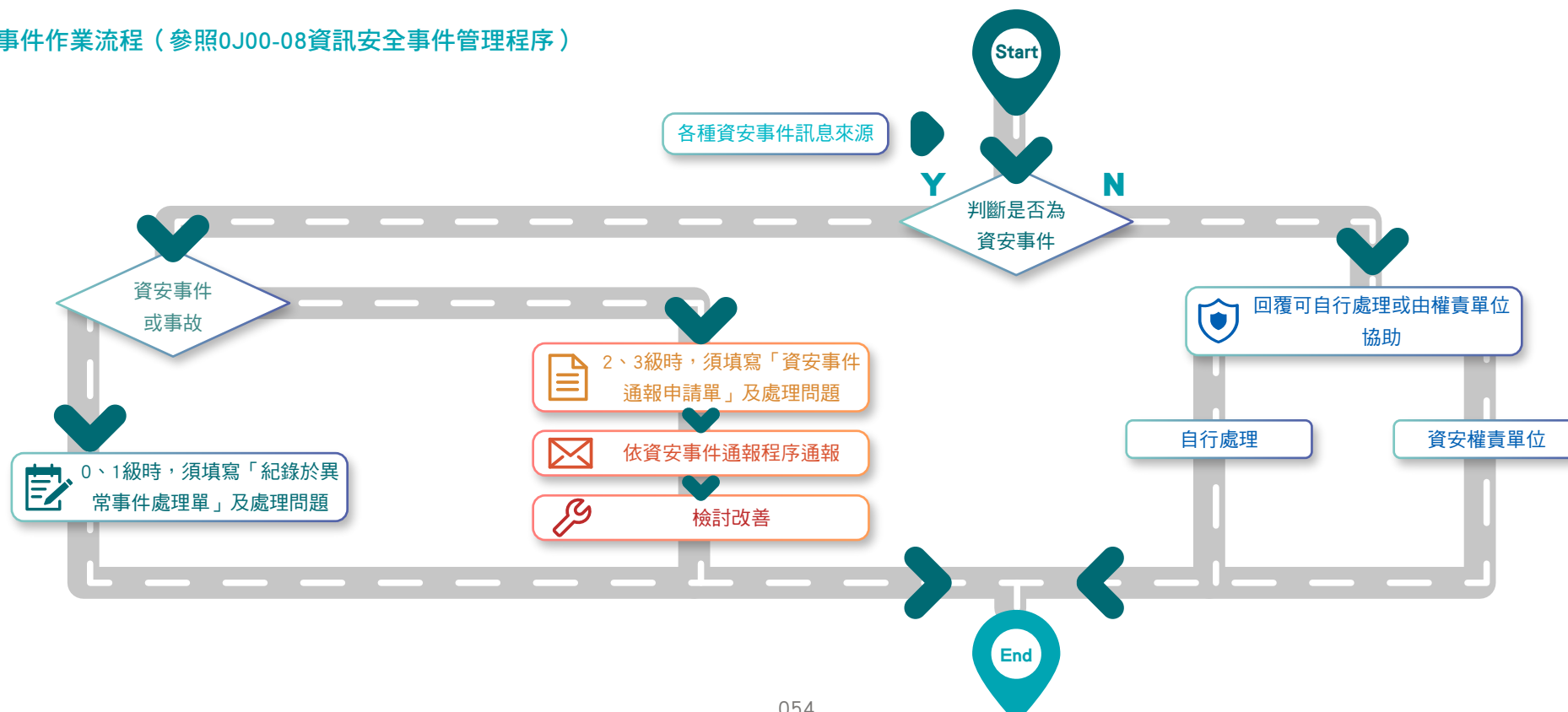
資訊安全政策

星亞於 2024 年成立資訊管理部，作為掌管資訊安全、維護系統及程式開發的專責單位，負責統籌、管理及督導公司各項資安業務。資訊管理部透過公佈欄、宣導信件等多元管道，定期對內實施社交工程演練、災難復原演練及資安檢測，並安排資安宣導與教育訓練課程，確保同仁具備必要的資安意識與應變能力，提供安全無虞的資訊環境，保障公司各項服務之機密性、完整性與可用性。

2025 年星亞完成資訊資產盤點、網路環境評估及系統還原演練等措施，並於2024年10月取得 ISO 27001證書，2025年持續通過 ISO 27001年度驗證；以此為基礎，將 ISO 27001 認證列為供應商評選時之加分項目，期望供應商也能共同重視資訊安全議題，以提升整體價值鏈之資安競爭力。

未來將持續強化資安軟體與網路架構，完善無紙化系統（ERP 及簽核流程電子化），提升演練與訓練預算，並透過社交演練，提升同仁的資安韌性與應變效率。

▼ 資安事件作業流程（參照0J00-08資訊安全事件管理程序）



2.2 風險管理

▲ 資安與個資風險

▼ 個人資料管理

在資安管理上，公司透過 ERP 系統管控客戶基本資料，並針對客戶資料設定存取權限控管，確保僅授權人員得以查閱或處理相關資訊；同時，與客戶簽訂雙向保密協定（NDA），並依公司文件管制規定列為列管文件，按程序保存、調閱與管理。

安控措施	實施網路安全、端點安全、郵件安全及文件安全控管，並經常性舉辦資安宣導與訓練，培養員工良好之網路安全習慣
風險與漏洞管理	導入外部資安成熟度評級與評量，經第三方風險評估，分析公司在網際網路暴露之風險與漏洞，依風險等級（高／中／低）進行內部漏洞修補程序，結合持續性自我監控，降低被駭客攻擊的機會
資安事件應變	定期辦理資安緊急應變演練，模擬系統中斷後啟動資安事件通報程序，協同各單位對外溝通客戶，對內啟動備份與復原作業，強化對網路攻擊之韌性
個資伺服器與機房管控	資訊部門定期檢視存放個人資料之伺服器安全狀態，並加強機房人員管控與異地備份機制，以防止重要個資外流

▼ 營運持續演練

為確保關鍵性業務於突發災害時能迅速恢復，資訊管理部依「營運持續計畫」於執行系統復原演練，本次演練展現星亞跨部門協調與應變能力。後續將持續改善流程與聯絡機制，提升營運與客戶服務韌性。

營運持續演練劇情，考量公司資訊環境與特性，過往經驗及相關內外部議題等因素，擬列以下風險，作為演練劇情擬定選擇：

儲存空間毀損資料遺失：硬碟磁區毀損，導致資料毀損。

實體機器硬體故障：硬體故障，導致服務無法使用。

資料庫中毒

系統磁區異常

電力中斷

網路中斷

2.2 風險管理

▲ 營運持續演練

▼ 營運持續演練

本年度執行之演練劇情，依營運持續運作計劃指導書辦理，以實機平行演練模擬核心系統 TIPTOP、ERP II 主機系統異常，導致服務中斷，因此透過備分軟體日常備份將 TIPTOP、ERP II 系統服務還原（驗證備份機制），產出持續營運演練測試相關紀錄。

演練時間	2025年11月26日				
模擬情境	以實機平行演練模擬核心系統 TIPTOP、ERP II 主機系統異常，導致服務中斷				
演練目的	縮短災害持續時間	提高復原效率	減少損失	評估、記錄復原時間	確保資料之正確性與及時性
演練成果	1. 時間優於預期預設復原目標 2. 驗證各系統恢復正常運作				

▼ 演練流程



03

永續供應鏈

- 3.1 永續價值鏈 61
- 3.2 產品責任 65
- 3.3 客戶服務 71



重大主題「產品品質」之管理情形



重大主題

產品品質



連結之 SDGs



對應 GRI 指標

GRI 416、417



政策與承諾

星亞致力於提供卓越品質的產品，透過持續強化品質管理體系、提升製程精準度與完善供應鏈監控，穩健提升產品合格率與客戶滿意度。同時，本公司亦持續通過 SGS 第三方驗證，確保所有產品均符合國際及地方法規的安全與品質標準，進一步強化品牌信任度並提升市場競爭力



指標及目標

- **短期目標：**
產品年度生產直通率提升：每月統計產品維修比率，年度目標直通率維持在 98% 以上
- **中期目標：**
 - 1.持續推動全廠品質教育訓練：依據 ISO 9001 品質管理系統、IPC-A-610 電子組件可接受性標準及 IPC J-STD-001 焊接作業規範，分階段對生產、品保及維修人員進行專業訓練，以提升作業能力與品質意識
 - 2.強化產品合規性驗證：建置安全性、電磁相容性與有害物質管理流程，滿足主要出口市場的法規要求，確保產品於使用期間無重大風險
- **長期目標：**
落實設計審查制度與教育訓練：透過制度化的設計審查與持續能力培訓，推動「品質源於設計、成於習慣」的企業文化
- **持續性目標**
 - 1.所有產品皆符合國際與地方法規之安全與品質標準
 - 2.每年度至少執行 1 次 ISO 9001 內部稽核及符合SGS第三方稽核
 - 3.品質教育訓練完訓率>90%



有效性追蹤機制

- 生產直通率
- 教育訓練辦理情形
- 產品認證覆蓋率
- 違反產品規範事件數



年度行動及措施

- 2025年生產直通率達 98.58%
- 完成IPC J STD 001認證專員共四人與IPC A610 認證專員共五人認證通過
- 產品認證覆蓋率 100%
- 產品違規件數 0 件

重大主題「供應鏈管理」之管理情形

 重大主題	供應鏈管理	 連結之 SDGs	  
 對應 GRI 指標	GRI 204、GRI308、CRI 414		
 政策與承諾	星亞視供應商為長期合作夥伴，在相互信任與尊重基礎上攜手推動永續發展。採購選擇上，優先與台灣在地廠商合作，以強化本土產業鏈競爭力。並透過年度供應商大會、管理階層定期交流、自主評鑑與實地稽核等機制，與商業夥伴共同邁向永續目標，提升整體供應鏈價值		
 指標及目標	● 短期目標： 1.採購金額佔比 90% 以上之供應商簽署永續政策承諾回簽率達80% 2.供應商交貨績效：每月統計允收與判退紀錄，年度合格率>99% ● 中期目標： 1.採購金額佔比 90% 以上之供應商簽署永續政策承諾回簽率達90% 2.供應商交貨績效：每月統計允收與判退紀錄，年度合格率>99% ● 持續性目標： 1.在地採購金額比例達 85% 以上 2.依集團時程每二年辦理供應商大會 1 次 3.每季對主要供應商安排實地稽核 4.每半年針對重要原物料供應商進行供應商評等作業 1 次（廠內單位評分）		
 有效性追蹤機制	● 供應商評鑑與稽核情形 ● 供應商交貨績效 ● 在地採購金額比例		
 年度行動及措施	● 供應商評鑑（主要原物料）：A 級 2 家、B 級 18 家 ● 供應商稽核：依供應商交貨品質議題，完成實地稽核 7 家 ● 供應商交貨年度合格率 99.39%，達成預定目標 ● 在地採購金額比例達 91%		

重大主題「客戶關係」之管理情形



重大主題

客戶關係



連結之 SDGs



對應 GRI 指標

GRI 418



政策與承諾

星亞致力於提供 LED 特殊應用的解決方案，運用核心技術開發創新的節能產品，提升客戶使用體驗、創造產品附加價值；完善客戶管理機制，提供可靠即時的解決方案與服務，並透過行銷宣傳方式，拓展產品理念與品牌價值



指標及目標

- **短期目標：**顧客年度滿意度調查分數>90
- **中期目標：**
 - 1.發展更高階產品，以整合性產品解決方案，提高附加價值
 - 2.與客戶共同開發下一代新技術，保持領先優勢
- **持續性目標：**
 - 1.客訴案件依照程度，在5-10天內提供客戶分析報告，並專案追蹤後續，結案率目標100%
 - 2.完善售後維修管理體系，透過精確的流向追蹤與資源調度，提升整體維修效能。我們以「三個月內完修率突破 90%」為核心目標
 - 3.加強產業媒體宣傳，增加品牌曝光度，並檢視年度行銷計劃執行度
 - 4.嚴守客戶機密，無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴



有效性追蹤機制

- 顧客年度滿意度
- 侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴件數



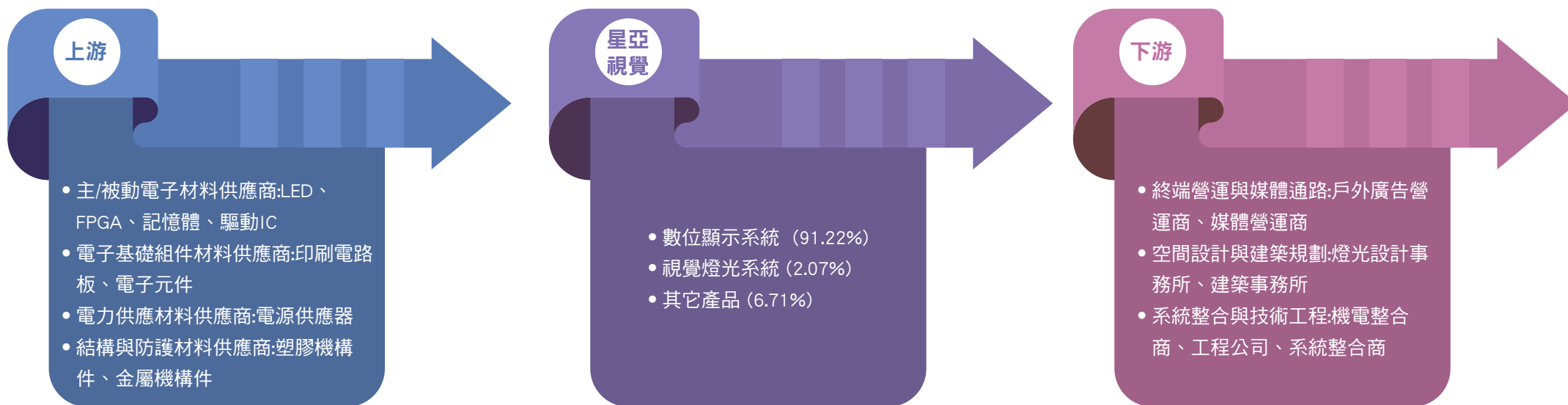
年度行動及措施

- 2025 年顧客滿意度為 96 分
- 2025 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
- 2025年成功與現有客戶繼續合作香港ICC 大樓重置案

3.1 供應鏈管理

在光電產業鏈中，星亞視覺定位為中下游系統製造商。本公司採購源自上游的主/被動電子元件、電子基礎組件、電力供應材料以及結構與防護機構件等各類材料供應商。透過精密生產設備加工與技術整合，將原始材料轉化為完整的數位顯示與視覺燈光系統，並提供客製化的系統整合與安裝服務，出貨給下游客戶，包含終端營運與媒體通路（如廣告媒體公司）、空間設計與建築規劃（如建築設計公司）及系統整合與技術工程（如機電工程公司）等領域。截至 2025 年，本公司供應鏈結構以及與上下游廠商、客戶間的商業關係，均維持穩定且無重大顯著改變。

▼ 星亞產業價值鏈



為落實供應鏈管理，星亞持續加強與供應鏈合作關係外，亦關注於促進合作夥伴在 ESG 各面向的改善，並藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期望能與主要供應商、承攬商攜手合作，強化夥伴關係，推出更多優質的產品及服務，共同創造更亮眼的永續價值。

3.1 供應鏈管理

▲ 供應鏈管理機制

星亞根據各事業群產品特性，將供應商區分為原物料供應商、協力工廠／協力商與承攬商，並建立分級分類的管理機制。供應鏈管理策略除目前要求品質與交期控管以外，未來將擴展至涵蓋環境與社會議題的永續供應鏈管理，並透過持續溝通與導入永續採購要求，鑑別關鍵供應商以深化管理成效。

在實務執行上，星亞以「永續採購」為核心理念，落實成本、品質與永續價值的平衡評估，並優先與在地供應商合作，近 3 年實際在地採購家數及金額比例皆達 90% 以上，展現支持本土產業鏈的實際行動。我們亦定期檢視供應鏈風險與合作機會，適時展開創新合作方案，攜手供應商打造穩健、多贏的合作生態體系。

對於既有供應商，星亞要求遵守保密協定，於採購作業中納入不含有害物質、特殊料件須附 SGS 檢驗報告、RoHS 與《無衝突礦產聲明》等規範，並預計於訂單內宣達廉潔承諾相關事項。為提升資訊透明與可追溯性，關鍵料件資訊與進貨日期均有紀錄管理，確保來源可回溯且符合法規。針對關鍵原料供應商，公司實施定期評等與不定期現場稽核，及再次確認供應商對於資安、環境及社會相關之重視程度，逐步深化管理強度，與夥伴共同成長，強化供應鏈整體韌性與永續表現。

針對新進供應商管理，我們依已制定的【外部供應商管理程序】進行管理，要求新供應商提供【供應商普查表】進行基本資料調查，同時預計自2026年起，我們會將社會責任與環境相關標準納入新供應商資格評估條件中，並就相關議題進行盡職調查。調查內容包括但不限於環境、勞雇關係、職業安全衛生、童工，以及強迫或強制勞動等議題，以有效降低供應鏈風險，並促進供應商夥伴共同致力於提升企業社會責任之實踐。

▲ 供應鏈評鑑與稽核

我們已在採購單中宣導保密原則及廉潔承諾相關事項，以落實誠信經營，同時為了確保所有供應商夥伴均能符合星亞在勞工人權、職業安全、環保措施等相關要求，強化供應鏈永續管理，我們未來將針對供應商修訂《外部供應商管理程序》納入社會與環境相關議題要求，並依據此規範對供應商進行年度評鑑及不定期稽核，由採購和品質單位進行書面或實地評鑑。

3.1 供應鏈管理

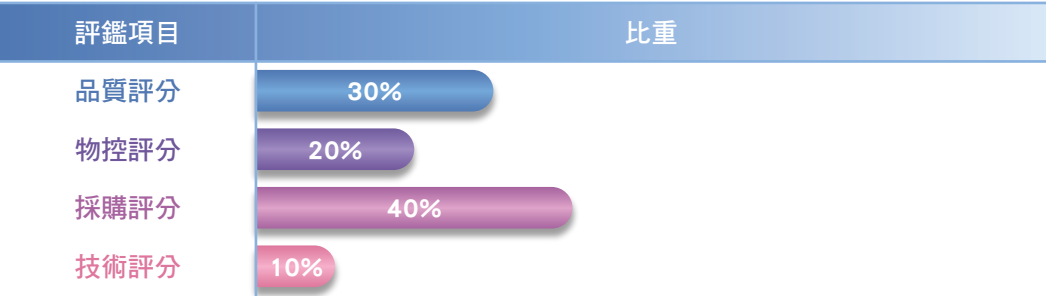
▲ 供應商評等

星亞透過與供應商訪視溝通，了解我們的合作夥伴執行法規的狀態，定期對供應商進行評等，評等後，將結果分為 A -D 等級。C 級廠商將減少下單量，針對特殊異常實地稽核，要求後續改善；D 級則為不合格廠商，將停止交易，不予合作。2025年評級為C與D的供應商為0家，同時未有終止交易的供應商。

▼ 星亞近 3 年主要原物料供應商評等結果

廠商	級別	2023 年	2024 年	2025 年
供應商	A級	1	2	2
	B級	20	18	18
	C級	0	0	0
	D級	0	0	0

▼ 評鑑項目及比重



▲ 供應商稽核

2025年實際完成實地稽核 7 家供應商，達成率100%。稽核評鑑結果未發現重大缺失與風險。如供應商有不符合ISO標準或國家法律要求之缺失，皆需依本公司規定，於稽核後一個月內回覆缺失矯正改善措施。

▼ 星亞近 2 年供應商稽核執行情況

廠商類別		供應商	
稽核方式		2024 年	2025 年
實地稽核	預計實地稽核家數	0	≥5
	實際完成稽核家數	3	7
	達成率	100%	100%
書面稽核	預計實地稽核家數	8	8
	實際完成稽核家數	16	20
	達成率	100%	100%

3.1 供應鏈管理

▲ 供應商風險評估

- 面對全球局勢的劇烈變動，供應鏈面臨的風險已由過往單純的「產能瓶頸」，演變為由地緣政治緊張、技術主權爭端、物料來源合規性以及嚴格的 ESG 永續規範所交織而成的多重挑戰。

這些複合性因素顯著增加了供應鏈的管理難度，不僅導致原物料交期的不確定性增加，亦使成本漲幅難以預測與掌握，進而推升了單一供應商的營運風險。為因應此現況，本公司持續優化供應鏈策略，透過分散來源與深化夥伴關係，以降低潛在衝擊。

▲ 永續採購

星亞盡可能採用在地採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展，2025年除了客戶已指定國外特殊用料以外，不論是在地採購金額或採購家數，我們在地採購仍達90%以上，未來也期望能夠持續保持此一水準，並進一步評估擴大在地採購比例之可行性。

資訊重編：2023與2024年之「在地採購金額」及「採購總金額」修正，依據當年度實際已驗收入庫之金額計算。

▼ 星亞近 3 年在地採購比例

年度	2023	2024	2025
在地採購金額（單位：新臺幣仟元）	432,467	388,719	434,090
採購總金額（單位：新臺幣仟元）	449,507	422,739	478,264
在地採購金額比例	96%	92%	91%
年度	2023	2024	2025
在地採購家數	248	242	229
總採購家數	255	251	240
在地採購家數比例	97%	96%	95%

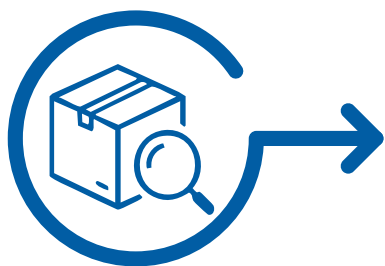
3.2 產品責任

品質管理

在全球市場競逐中，產品的品質與安全是企業競爭力的核心關鍵。星亞積極導入並維持多項國際管理系統認證，包括 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統與 ISO 27001 資訊安全管理系統，並確保公司持續通過相關的管理系統驗證且符合最新標準，同時定期審查更新，以展現對顧客承諾與環境責任的重視。

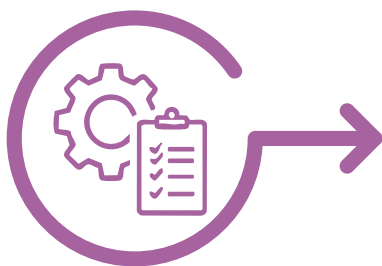
此外，星亞自產品的研發、生產、運輸、銷售到使用，皆投入大量資源建置品質管理系統，全程把關每一個細節。為履行對消費者健康與環境永續的堅定承諾，星亞更明訂全系列產品禁用對人體或環境可能有害的物質，以符合法規與高標準要求，其中包含歐盟有害物質限用指令（EU ROHS）、高關注物質管制（EU REACH SVHC）、包裝與廢棄物指令（Directive 94/62/EC）、並遵循無鹵素規範（Halogen-Free Regulations）及相關標準要求。

品質控制流程



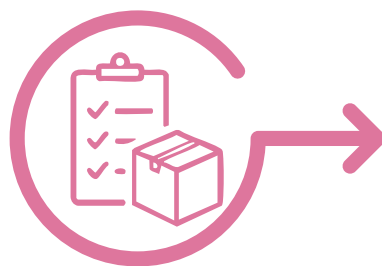
進料檢測 IQC

檢查原材料是否符合驗收標準。



製成檢驗 PQC

監控生產過程以確保一致性。



成品檢驗 FQC

確認最終產品是否符合客戶需求規格。



出貨檢驗 OQC

確認產品包裝是否符合運輸與客戶需求。

3.2 產品責任

品質管理

▼ 不合格品處理程序



合規生產

截至 2025 年底，星亞持續符合 ISO 9001 品質管理系統驗證，並由國際第三方機構 SGS 擔任驗證單位，確保從原物料採購、生產流程到出貨，皆遵循嚴格品質管控流程。

星亞依循法規執行產品標示，ICC 大樓專案產品已完成 CE 認證程序。其中 CE-EMC 證書確保產品符合電磁相容性標準，相關認證資訊均透明揭露於規格書及包裝，具體實踐產品安全與資訊透明之承諾。

2025年星亞實踐企業對透明資訊與誠信溝通的責任與堅持，所有產品皆未發生任何違反健康與安全法規或自願性規約的紀錄，在產品標示方面亦無任何違規案件。



3.2 產品責任

▲ 合規生產

▼ 星亞主要產品取證情形

區域	產品認證	類型			數位顯示產品	視覺燈光產品	其它產品
北美	cETLus	產品安全			✓		
	DLC	能耗要求					
	FCC	電磁干擾			✓		
歐洲	CE	產品安全	RoHs	電磁相容	✓	✓	
台灣	BSMI	產品安全、電磁干擾					
澳洲	RCM	電磁干擾			✓		
IP 65		戶外防塵防水測試			✓	✓	
產品營收（單位：新臺幣仟元）					796,429	18,040	58,624
占產品總營收百分比					91.22%	2.07%	6.71%

3.2 產品責任

亮點報導

導入 IPC 國際電子組裝標準，品質與工藝全面升級

IPC-A-610 — 《電子組裝可接受度標準》

主要用途：用來判定電子產品的「外觀品質」是否合格。

它規範了電子組裝中各種零件與焊接的可接受程度，例如：

- 焊點是否符合標準外觀
- 元件是否正確、水平、無偏移
- 錫量是否適當
- 焊接後是否有毛邊、橋接、異物等不良現象

IPC J-STD-001 — 《電子組裝焊接要求》

主要用途：用來規範「焊接製程」應如何操作與控制。

它定義了電子組裝時必須遵守的焊接方法與製程條件，例如：

- 焊料材質與助焊劑要求
- 電子元件焊接工藝（手焊、波峰焊、回焊等）
- 清潔要求與製程控制
- 可接受焊接結果的技術標準

星亞同時導入兩個標準，用來建立完整的製造與品質控制體系，其帶來的效益如下：

製造品質穩定度大幅提升

1

透過系統化的 IPC 標準訓練，作業員、工程師與品檢人員對「可接受/不可接受」的品質界線有統一標準，減少個人判斷差異，帶來：

- 產品焊點良率提升、返修次數下降
- 關鍵焊接缺陷（如空洞、濕潤不足、橋接）明顯減少
- 逐批良率變異縮小，使量產穩定度提升

這使星亞在面對客戶多樣化產品時，仍能維持一致且可追溯的製造品質

亮點報導

導入 IPC 國際電子組裝標準，品質與工藝全面升級

2

生產效率與交期達成率提升

熟悉 J-STD-001 與 A-610 的人員能在第一時間辨識製程異常與風險，使問題更早被預防：

- 返工工時下降
- 品保與製程人員確認時間縮短
- 生產流程更加順暢，停線事件減少

最終，使整體**工時效率與清線效率改善，交期達成率提高。**

3

強化工程技術能力與製程改善動能

持續訓練讓工程師在以下面向變得更專業：

- 能以 IPC 標準制定更精準的製程參數（如焊接溫度、助焊劑控制、基板清潔度）
- 更有效分析不良品原因（例如依標準分類缺陷機制）
- 對新設備、新材料或新客戶需求具備更快的導入能力

工程師的製程控制能力提升，使星亞能維持在產業內的技術競爭力。

4

品質文化深化與跨部門語言一致

IPC 標準提供公司內部一套共同語言：

- 製造、品保、工程、業務對品質的認知一致
- 客戶稽核時溝通更順暢
- 組織形成「以國際標準工作」的文化

這減少爭議、降低溝通成本，也使新人能更快融入製程要求。

5

提升客戶信任度與市場競爭力

具備 IPC 訓練體系的企業，是許多電子、車用、航太、工控客戶的重要指標。持續內訓帶來的外部效益包括：

- 客戶稽核通過度提升
- 新客戶導入速度加快
- 能承接更高等級要求的案件（如 Class 2、Class 3）

長期而言，這將直接提升公司的市場競爭優勢。

3.2 產品責任

亮點報導

▼ IPC CIT企業內部培訓師資格



3.3 客戶服務

客戶服務不只是應對需求，更是企業建立信任、創造價值的核心策略。星亞透過五階段服務流程，除掌握客戶互動節奏，更能深入了解客戶需求，即時回應，並能從中找到改善服務的關鍵。星亞從日常聯繫出發，逐步擴展到階段性檢討與滿意度調查，並輔以不定期稽核，建立起持續追蹤、快速應變與品質控管的完整機制。透過此一機制，不僅提升服務效率，更強化客戶信任與黏著度。

▼ 星亞客戶服務流程



每日溝通

透過電子郵件和
電話保持日常客戶聯繫。



每週會議

安排每週會議以跟
進客戶需求和專案進展。



每季檢討

進行季節性業務績效
檢討以評估結果。



每年調查

實施年度滿意度調查
以收集反饋。



不定期稽核

進行不定期的稽核
以確保合規性和滿意度。

3.3 客戶服務

▲ 客戶滿意度調查

星亞建立完善的客戶回饋機制，固定於每年三月份啟動年度客戶滿意度調查，並於四月份完成數據統計與分析。回顧近三年實績，本公司始終維持高水準的服務品質：2023 年獲評 95.50 分，2024 年與 2025 年則分別穩定保持在 93 分及 96 分。透過此定期調查，我們能精確掌握利害關係人需求，作為內部服務優化與技術精進的重要依據。

▼ 星亞近 3 年客戶滿意度調查結果

調查項目	說明	占比	2023 年	2024 年	2025年
銷售及業務	業務人員所提供的服務態度、專業與產品的交貨期	25%	96	94	97
工程技術	工程技術人員所提供的服務與專業	25%	96	95	98
品保及客服	所提供的產品品質、客訴處理效率與出貨異常、退貨的處理效率	25%	95	93	93
環境管理	環境政策與所提供的HSF（無有害物質產品）	25%	95	92	96
平均分數			95.50	93	96
調查數量			10	10	10
回收率			80%	100%	100%

▲ 客戶隱私保護

為確保個人資料保護，星亞依據所在地法規及歐盟《一般資料保護規範》（GDPR）制定隱私權政策，適用於公司全體成員及合作廠商，承諾嚴守客戶機密。透過全面宣導及教育訓練，強化員工對隱私保護的理解與遵循。稽核部門每年至少進行一次內部稽核，檢視個人資料的收集、處理與移動，確保符合法規。

在資安管理上，公司透過 ERP 系統管控客戶基本資料，並針對客戶資料設定存取權限控管，確保僅授權人員得以查閱或處理相關資訊；同時，與客戶簽訂雙向保密協定（NDA），並依公司文件管制規定列為列管文件，按程序保存、調閱與管理。

2025年星亞無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

04

環境保護

- 4.1 氣候風險與機會管理 74
- 4.2 溫室氣體排放 82
- 4.3 能源管理 83
- 4.4 廢棄物管理 86
- 4.5 水資源管理 87
- 4.6 生物多樣性 88



■ 4.1氣候風險與機會管理

根據世界經濟論壇（WEF）發布之《2024 年全球風險報告》指出，極端氣候事件已被列為 2024 年全球短期風險中的第二大風險延續此趨勢，世界經濟論壇於 2025 年發布的最新《2025 年全球風險報告》中也明確指出，環境風險依然主導未來 10 年的全球風險版圖，其中極端氣候事件、生物多樣性喪失、生態系統崩潰、地球系統重大變化及污染問題皆名列長期主要風險，顯示氣候變遷與環境惡化的速度與強度持續加劇，並對企業營運韌性形成高度壓力。

面對極端氣候事件日益頻繁帶來的營運與財務衝擊，星亞導入氣候相關財務揭露建議（TCFD Recommendations）作為氣候風險管理的核心架構，自願性揭露公司於治理策略、預防措施、調適機制及氣候風險財務影響評估之作為。藉由 TCFD 的衝擊分析方法，星亞得以從營運與價值鏈角度，系統性辨識極端天氣、能源成本、政策變動及環境轉型等氣候相關風險，同時掌握節能技術、低碳產品與循環模式等潛在機會，強化組織面對氣候變遷的韌性，確保企業長期穩健經營。



氣候相關財務揭露

核心要素	行動方案
治理	星亞於2024年通過《風險管理政策與程序》，作為風險治理最高原則，全面掌握永續風險與機會。由永續發展委員會統籌規劃與監督，定期召集永續工作小組評估重大議題，特別聚焦氣候風險。經鑑別後，由高階管理團隊制定因應措施，降低財務影響並掌握創新機會。委員會每年向董事會報告ESG推動成果與風險管理情形，並由董事會審議涵蓋氣候等議題之永續目標，確保決策層參與與支持。
策略	星亞依據氣候議題的發生機率與影響程度，識別 8 項重大風險與 5 項機會，並從價值鏈角度評估財務衝擊，納入整體營運策略與風險管理架構。因應氣候變遷趨勢，公司透過碳管理、低碳產品開發與節能措施，降低衝擊並強化氣候韌性，持續推動綠色轉型。 本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考「 氣候相關風險與機會對財務的影響 」。
風險管理	董事會為最高決策機構，負責統籌風險治理架構與策略。公司制定《風險管理政策與程序》，統一評估與應變機制，將風險控制於可接受範圍。永續發展委員會每年至少向董事會報告一次，強化風險意識與組織韌性，確保穩健營運與永續發展。

4.1 氣候風險與機會管理

氣候相關財務揭露

核心要素	行動方案
指標與目標	為響應政府達成淨零排放的目標，星亞未來將制定低碳轉型計畫，針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二）以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減排。 星亞指標與目標如下： ●【轉型風險】 ○節能高效：提升顯示設備能源使用效率，降低單位耗電量，減少產品全生命周期碳排放。 ○政策調適：持續關注碳費與碳稅政策動向，評估對產品成本與價格結構之影響，提前規劃因應策略。 ○組合轉型：調整產品組合方向，提升具節能與環境友善特性的產品比重，強化低碳市場競爭力。 ●【實體風險】 ○設施韌性：定期進行廠房與設備氣候脆弱性評估，針對高風險資產導入防水、防災與強化結構措施。 ○風險納管：將極端氣候風險納入新建廠與資本支出決策，確保未來設施具備氣候適應能力。 ○防災備援：配置必要防災物資與應變設備，降低極端氣候事件對營運的中斷風險。 ○演練教育：定期實施防災演練與員工應變訓練，強化組織災害應對能力。 ●【節能減碳】 ○用電： ■照明、空調與設備運轉進行系統性節能改善。 ■採用具環保標章與高效能認證的設備。 ■各部門推動節能宣導，如無人空間自動關閉照明與空調。 ■空壓機原由 24 小時運轉改為下班離峰關閉(光復廠)。 ■午休與非上班時間主動減少能源浪費。 ○水資源： ■茶水間、廁所與公共空間張貼節水標語。 ■採用具省水標章的設備。 ■定期檢查用水系統，預防漏水。 ■推動日常管理與員工宣導，提升節水意識。 ○廢棄物： ■推動雙面列印與無紙化辦公，降低紙張使用。 ■選用具綠色標章的影印用紙、擦手紙。 ■辦公區設置明確標示的回收站，落實垃圾與資源分類。 ■定期進行回收分類宣導與新人教育訓練。 ■部分供應商提供之紙箱由原供應商回收再使用。

4.1 氣候風險與機會管理

▲ 鑑別評估氣候風險

▼ 氣候相關風險與機會對財務的影響

星亞針對氣候變遷進行風險評估，鑑別出氣候相關風險與機會項目共 13 項，後續並對此擬訂適當的因應措施，以提升星亞應對氣候變遷之韌性。公司2025年投入自動化設備約310萬，提升公司的產能效率，降低生產成本。

▼ 氣候相關風險與機會清單

氣候風險項目

- ① 政策和法規風險（再生能源相關法規）
- ② 政策和法規風險（減碳相關法規）
- ③ 技術風險（低碳技術與服務之開發成本）
- ④ 市場風險（市場需求變化）
- ⑤ 名譽風險（商譽減損）
- ⑥ 立即性風險（極端暴雨等氣候異常事件）
- ⑦ 長期性風險（降水模式變化）
- ⑧ 長期性風險（年均溫上升）

氣候機會項目

- ① 資源使用效率
- ② 能源來源
- ③ 產品和服務
- ④ 市場
- ⑤ 韌性

4.1 氣候風險與機會管理

鑑別評估氣候風險

氣候相關風險與機會對財務的影響

在檢視風險後，星亞深入分析氣候變遷對財務狀況的影響，並針對年度調適和因應措施進行規劃。我們將短期定義為3年以內，中期為3至5年，長期為5年以上，並評估氣候風險與機會對公司潛在營運和財務的影響，以便制定各項因應氣候相關風險與機會的行動計劃。具體揭露了「氣候相關風險及財務影響」與「氣候相關機會及財務影響」，並積極制定解決方案，以期降低氣候變遷對營運與財務的衝擊，提升組織的氣候韌性。

氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規				
	①再生能源相關法規	長期	隨著環境法規要求越趨嚴苛，將有可能需要購入再生能源，需隨時關注政府修法動態，及早因應	- 能源成本增加 - 節能措施成本增加	- 持續關注政府修法動態 - 推動節能措施(如CDA調整為上班時段啟動) - 新廠新建太陽能屋頂
	②減碳相關法規	中期	- 臺灣《溫室氣體減量及管理法》及《氣候變遷因應法》 - 金管會對上市櫃公司永續發展要求，除修訂《永續發展實務守則》並依據永續發展路徑圖規劃辦理	- 溫室氣體盤查成本增加 - 減碳成本增加 - 可能產生罰款	2025年導入溫室氣體盤查制度，預計2026年執行第三方查證 2026年規劃冰水主機汰換，提升能源效率 - 配合金管會永續發展路徑圖規劃減碳目標及期程
	技術				
	③對新技術的投資失敗	短期	研發投入後未達成技術突破，導致成本無法回收	- 產品成本增加 - 既有產品需求量下降	審慎評估技術可行性、設定分階段投資機制
	④低碳技術與低碳技術轉型之成本	中期	因應低碳需求，研發投入持續增加	研發成本增加	建立專案管理機制、申請經濟部A+ 淬鍊計畫，用於非侵入式血糖計畫，可減少侵入式拋棄醫材使用，2025 實際補助金額 NT 673.3萬

4.1 氣候風險與機會管理

▲ 鑑別評估氣候風險

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	市場				
	⑤市場需求變化	短期	- 現有產品不符節能潮流，銷售下降、人事成本上升 - 市場需求波動導致臨時性加班需求增加	- 商品銷售狀況不佳，獲利減少 - 人事成本上升，影響毛利率，但可確保訂單交付	調整庫存策略、加強新產品開發、提升市場敏捷度
實體風險	名譽				
	⑥商譽減損	短期	產品減碳力度不足，現有商品可能滯銷，並對公司商譽產生風險	產品滯銷產生庫存，如需銷毀亦需成本	加速產品汰換、強化品牌溝通與再定位
實體風險	立即性				
	⑦極端暴雨等氣候異常事件 颱風、洪水等極端天氣事件	短期	- 可能造成機具、人員、廠房等設備損失 - 運輸中斷、貨物損失 - 極端天氣事件導致停工，增加人事與營運成本 - 需投資防災設施，應對颱風影響 - 需調整生產排程，避免影響訂單交付	- 產能下降 - 設備維護及人事成本上升 - 增加營運成本 - 造成短期生產效率波動	- 編列保險費預算，以轉嫁損失 - 建立緊急應變流程 - 提升調度人力與產能的靈活性

4.1 氣候風險與機會管理

▲ 鑑別評估氣候風險

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
實體風險	長期性				
	⑧降水模式變化降雨（水）模式變化	中期	- 造成淹水 - 造成廠區停水 - 氣候變遷影響環境濕度與溫度，導致電子材料存放條件更嚴格，增加生產與倉儲成本	- 購水、防水成本上升 - 需投資於環控設備與監測系統，提升營運成本	- 關注氣象變化，提前擬定應變計畫 - 升級防災設備預防財物損害，如光復廠有預備儲水槽
	⑨年均溫上升	長期	- 儀器設備受損、壽命減少 - 需更高效之環境控管方式 - 電力設施、通訊網路，及網路服務脆弱易中斷	- 增加基礎設施維護及採購成本 - 電費增加	- 提升基礎設施韌性，廠務設施設定定期維護保養頻率 - 規劃節能方案，評估汰換舊機台，提升能源使用效率。22026年規劃冰水主機汰換

4.1 氣候風險與機會管理

鑑別評估氣候風險

▼ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
①資源效率	- 廢棄物回收再利用 - 轉用更高效率的電器設備 - 節能產品的法律和標準 - 提升能源使用效率，降低生產成本與碳排放	- 降低用電量與碳排放 - 購買節能電器補助 - 生產節能產品補助	- 廢棄物再利用率比例89% - 設備單位採購時，將耗電量、自動化程度納入採購評估項目之一 - 產品設計除符合客戶及品質標準，亦將節能設計納入考量
②能源來源	- 採用節能措施 - 能源多元化	- 減低碳排放，節省減碳成本 - 節能減少營運成本支出 - 使用多元能源，強化能源供給韌性	- 未來新建廠規劃建置太陽能發電設備 - 規劃機台汰舊換新、提高能源效率 - 配合政府規定，必要時評估能源購電合約與儲能選項
③產品和服務	- 面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊、提升服務品質 - 開發低碳及符合極端氣候變遷需求的新產品，拓展市場應用 - 產品壽命延長，提升客戶價值與品牌競爭力	- 提供耐候節能商品，符合市場需求，提升營收及品牌知名度 - 可降低售後維護成本，提高產品附加價值 - 擴大市場競爭力	持續投入研發創新，提升產品節能效能
④市場	- 開發新市場 - 獲得公共部門獎勵	- 以綠能技術研發新產品，開拓新市場 - 獲得政府公共部門補助，增加公司營收	關注客戶永續動向，納入星亞產品研發策略，積極回應客戶需求
⑤韌性	系統性彙整氣候相關風險類型與因應對策，建立全面性的調適與應變機制，進一步提升整體組織的韌性與反應能力	強化產品與服務在氣候挑戰下的穩定性，協助客戶降低氣候衝擊所造成之潛在損失，達成雙向減災目標	- 未來配合金管會要求導入IFRS時機，導入氣候風險評估流程 - 每年檢視廠區氣候韌性與應對計畫

4.2溫室氣體排放

星亞依照國際標準 ISO 14064-1之方法學，以公司兩廠為邊界，每年進行溫室氣體盤查，並評估 2026年起委託符合資格認定的第三方機構查驗2025年溫室氣體排放數據，進行範疇一、範疇二及範疇三的溫室氣體排放查證，並持續取得 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體查核聲明書。

2025 年星亞溫室氣體排放情形為：範疇一 22.8774公噸CO₂e、範疇二 807.0682 公噸CO₂e、範疇三 192.9010 公噸CO₂e，溫室氣體排放強度為 1.170。

分析本公司2025年溫室氣體排放量占比，範疇一（直接排放）約佔總排放量之2.24%，主要為產業過程之排放，其中產生之溫室氣體類別以HFCs排放為最多，其次為CO₂；範疇二（電力排放）約佔總排放量的78.90%；範疇三（其他間接排放）為採購能源上由相關聯排放與處置廢棄物所產生，約佔總排放量之18.86%，本公司年度排放主要為電力使用所產生之溫室氣體；相較於2024-2025年光復廠用電量，其電力排放量分別為671.5935、549.5224公噸CO₂e/年，排放量減少約122.0711公噸CO₂e/年，共減少 18%。2025年節能減碳作為有**1.**CDA(空壓機)由24hr運轉改為上班時運轉 **2.**非作業區照明之燈具拆除一半 **3.**產品高溫測試時間縮短，由2小時調整為1小時， **4.**顯示屏燒機型態調整，將燒機模式調整為滿載燒機4小時，縮短燒機時間。

▼ 星亞溫室氣體排放量及強度（單位：公噸 CO₂e）

總排放量	類別	2024 年	2025 年
範疇一(類別1)	固定排放	0.1075	0
	移動排放	3.2808	5.3675
	製程排放	0.0009	0
	逸散排放	5.5669	17.5099
	總計	8.9561	22.8774
範疇二(類別2)	外購電力	671.5935	807.0682
範疇三(類別4.1&4.3)	購買商品之上游排放	138.7496	190.0799
	廢棄物處置	1.5430	2.8211
	總計	140.2926	192.9010
溫室氣體年排放總量		820.842	1022.847
營業額（新臺幣百萬元）		797.307	873.095
溫室氣體排放強度		1.030	1.170

註：

1.轉換係數的來源為環境部113年2月5日公告溫室氣體排放係數。

2.彙整溫室氣體量之方法為營運控制法，溫室氣體年排放量以活動數據*排放係數* GWP值。

3.各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 2021第六次(AR6)評估報告之估值。

4.電力排碳係數計算：2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/度。

5.碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e）／營業額。

6.2024年為原基準年，2024年起力行廠之範疇二(電力)亦依據台亞廠務每月用電分擔費用表統計及計算碳排量，溫室氣體年排放量變動超過顯著性門檻，故新基準年修訂為2025年。2024年力行廠之電力包含在租金中，故範疇二外購電力之排放量包含於台亞力行廠溫室氣體盤查數值中。2025 年起電力依台亞廠務分擔費用表彙整統計，2025年範疇二(電力)數據涵蓋兩廠區。

7.2025年溫室氣體年排放量顯著上升原因：範疇一(逸散)冷煤補充、新增力行廠範疇二(電力)數據，範疇三(4.1) 購買商品之上游排放(電力)。

8.2025年排放當量數據為初盤，最終以第三方查證聲明為主。其查證後之數據將於下一年度報告書更新。

4.3能源管理

星亞主要使用的能源為向台電公司購買之外購電力，統計2024-2025年星亞兩廠區所使用的用電總量各為1416.864千度、1702.675千度，2025年較前一年度增加約285.811千度，增加原因為2025年起因應台亞力行廠實施用電分攤，星亞力行廠依用電分擔統計及揭露用電數據。

▼ 星亞組織內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形

單位：百萬焦耳(MJ)

能源類型/年度	2024 年	2025年
外購電力	5,100,710	6,129,632
可再生能源	0	0
柴油	1406	0
汽油	46582	76465
能源消耗總量	5,148,699	6,206,097
營業額（新臺幣百萬元）	797.307	873.095
能源密集度	6,457.61	7,108.16

註：

1.換算單位：1度(kwh)電力=3.6百萬焦耳；1公升柴油=35.16百萬焦耳；1公升汽油=32.65百萬焦耳。

2.能源密集度計算公式：能源消耗量／營業額。

3.2024年數據僅揭露光復廠，力行廠為向台亞半導體力行廠承租廠房，無法推估實際用電數據。

4.2025年數據揭露光復廠及力行廠用電數據，因應2025年台亞半導體力行廠開始實施用電分攤，故總用電量增加。

節能減碳

為有效減緩溫室效應對環境的影響並降低營運能源消耗，星亞積極推動多項節能措施。包含將原本 24 小時運轉的 CDA（空壓機）調整為僅於上班時段啟動，再以變頻空壓機為生產主力，定頻空壓機為備機，以降低不必要的能源耗用；在辦公室倡導隨手關燈的節電習慣，並於公共區域適度減少照明燈具使用，以提升整體能效。此外，在製程管理方面，針對產品高溫測試流程調整測試型態，縮短燒機時間，以進一步降低製程能耗。

節能產品

星亞視覺將降低環境衝擊視為產品發展的核心目標之一，積極投入低耗損、低碳排放、環境衝擊小等面向的綠色產品研發。2024 年推出的 Billboard Gen 3，不僅升級產品效能，也映照出我們對節能減碳的承諾與內在責任。相較於上一代產品，Gen 3 在多項設計上進行了改良，在不犧牲產品性能與顯示品質的前提下，透過多面向節能設計整合，實現整體耗電降低及供電系統簡化，為用戶提供高效、穩定且環境友善的解決方案，有效對應全球日益嚴格的碳費與能耗法規。

品質升級



維持顯示品質

亮度
7000 nits

廣角可視性能



刷新率提升

240Hz → 1920Hz



穩定性

由開放式模組結構改為具 IP43防護的
密閉式防水罩

減少能耗



功耗降低

單位面積功耗減少
56W/m²

節能幅度達
23.83%



提升效率

減少 **37** 組
電源供應器

減幅達
32.46%



減少電流需求

在 AC220V 下運行電流
64A → 49A

▼ 星亞產品節能效益



產品

Billboard Gen3



能源類型

電力



比較基準-上一代產品

Billboard Gen2



一年每平方公尺減少能源消耗量

1,767.6 MJ



一年每平方公尺減少碳排量

0.2327 公噸 CO₂e

亮點實績

減碳效益量化分析

自 2025 年起，星亞視覺亦依據客戶規劃，展開 ICC 顯示系統的更新設計作業，並配合後續時程逐步進行整棟大樓燈管更新工程。本次升級更納入永續理念，導入新世代節能與高精度光學技術，達成設備效能與環境永續的雙重提升。

以年度用電量 **373,176 kWh** 為例，依據台灣最新（113 年度）電力排碳係數**474g CO₂e/kWh** 計算：

- 每 kWh 產生 **0.474 公斤 CO₂e**
- 年度排放量可減少 約 **88.44 公噸 CO₂e**

此效益不僅反映設備能源效率的實質提升，更直接支持營運端在減碳與 ESG 指標上的進展。



ICC 香港環球貿易廣場燈條系列產品

4.4廢棄物管理

星亞落實廢棄物管理工作，依循「減量、再利用、資源化」之原則，致力降低對環境之衝擊。由於廢棄物皆採委外處理，為確實掌握廢棄物的流向，並確保所有廢棄物均能合法且妥善處理或再利用，我們慎選具備合格證照之清除與處理廠商，並定期審查其作業合規性與處理紀錄，強化廢棄物流向的可追溯性與透明度。

日常廢棄物管理涵蓋垃圾分類與環境整潔維護作業，同時積極推動文件電子化及紙張使用減量，期望能自源頭減少資源浪費，邁向與環境共好的永續經營目標。

2025年事業廢棄物處置方式佔比為：廢棄物再利用 89%、一般事業廢棄物(焚化) 6%、有害事業廢棄物(焚化) 5%，星亞所產出事業廢棄物之種類有一般事業廢棄物如：廢錫渣、生活資收類、廢塑膠、生活垃圾等，有害事業廢棄物如：廢電子零組件、混合廢五金、廢溶劑、廢化學空桶等，並依法令規定合格儲存及清運；每年依「廢棄物廠商年度稽核計畫」排定行程定期稽核評分，彙整評比結果作為新年度協力商續約優先條件，列入觀察名單者，通知改善並加強稽核頻率，以確保符合管理要求。

▼ 星亞 2024 ～ 2025 年廢棄物處理情形

作業類型	處理場址	處理方式	2024年		2025年	
			有害廢棄物	非有害廢棄物	有害廢棄物	非有害廢棄物
按回收作業從處置中移轉	離場	再使用準備	2.69	0	4.59	0
		再生利用	4.31	5.42	10.647	18.69
		其他回收作業	0	1.05	0	0
		類型總量	7.00	6.47	15.237	18.69
按處置作業直接處置	離場	焚化（含能源回收）	1.07	7.34	1.85	2.35
		焚化（不含能源回收）	0	0	0	0
		掩埋	0	0	0	0
		其他處置作業	0	0	0	0
		類型總量	1.07	7.34	1.85	2.35
廢棄物總量(公噸/年)			8.07	13.81	17.087	21.04
			21.88		38.127	
廢棄物再利用率(%)			62%		89%	

註：

- 廢棄物處理場址：現場為自行處理；離場為委外處理。
- 再使用準備：透過檢查、清潔或維修等作業，使原本準備成為廢棄物的產品或組成物再使用於與原本相同的用途。
- 再生利用：將成為廢棄物的產品或組成物經再處理過程，以製造成新的物料。
- 焚化：廢棄物在高溫下受控制的燃燒。
- 掩埋：經工程設計的地底下或地面上之固體廢棄物置放的最終處置場所。

4.5水資源管理

星亞營運據點皆位於台灣，近年受氣候變遷影響，台灣地區常出現颱風、降雨分布不均等極端氣候現象，進而衍生季節性乾旱或水災風險，使企業更加重視水資源管理議題。基於此，星亞持續關注營運過程中的用水情形，審慎檢視取水來源及其可能造成的環境影響，期望在維持營運穩定的同時，善盡水資源保護責任。

本公司用水來源皆為自來水，主要屬民生用水性質，取水方式單純且穩定。各營運據點皆未位於或鄰近生態保護區，水源亦非來自保護區域水源地。經整體評估，本公司取水行為對水資源及水源地周邊生態環境未造成顯著環境衝擊。

雖然公司整體用水情況相對單純，星亞仍秉持珍惜資源、落實日常管理原則，持續推動節約用水措施，例如於茶水間、廁所等區域張貼節水標示，提醒同仁養成良好用水習慣。未來亦將持續關注水資源議題，透過日常管理與同仁節水意識的提升，降低營運對環境的影響，實踐企業對環境永續的承諾。

▼ 星亞近 2 年所有地區總取水量

(單位：百萬公升)

水資源種類	2024年		2025 年	
	取水量	排水量	取水量	排水量
地表水	0	0	0	0
地下水	0	0	0	0
第三方的水（自來水）	0.905	0.724	2.298	1.838
海水	0	0	0	0
產出水	0	0	0	0
總取水量	0.905	0.724	2.298	1.838

註：星亞設有力行及光復兩廠，上表為公司近兩年之總用水量，2024年統計光復廠之用水統計，2025年增加力行廠之用水統計。

4.6 生物多样性

星亞視覺以「降低環境干擾、促進生態共存」為核心原則，將生物多样性保護納入公司治理與產品研發。於**2026年4月**，正式簽署【生物多样性暨不毀林承諾】，宣示於營運、產品開發與供應鏈管理中，持續避免對自然棲地與森林資源造成不可逆衝擊。

在產品實踐上，星亞視覺針對戶外顯示設備可能造成的光害問題，自主研發戶外窄視角顯示屏，透過專利光學控制技術與遮陽設計，將水平發光角度限縮於70度內(遠低於一般顯示設備的120度)，有效降低多餘的散射光對鄰近環境及夜行性生物的干擾。同時，產品兼具節能與高耐用設計，兼顧顯示效能與生態保護，落實生物多样性維護與永續發展目標。

生物多样性暨不毀林承諾

星亞視覺深知生物多样性與森林資源對生態平衡及永續發展之重要性。我們致力於將生態保護理念融入營運管理、產品設計及供應鏈體系，持續降低營運活動對自然環境之影響。

一、涵蓋範疇

本承諾適用於星亞視覺所有營運據點，並逐步延伸至產品生命週期及供應鏈管理。

二、核心承諾

- **遵循國際倡議：**
遵循環境法規及國際倡議，避免營運活動對生態造成不利影響。
- **保護敏感區域：**
承諾不在生態敏感區或高生物多样性價值地區進行開發。
- **支持零毀林：**
支持零毀林政策，積極避免森林破壞及棲地喪失。
- **緩解階層原則：**
依循「避免、減輕、復育、補償」原則，致力達成自然零淨損失及淨正效益。

三、執行策略

- **風險評估：**定期評估營運與供應鏈對自然的依賴度及衝擊。
- **影響管理：**透過節能減碳與污染防治，減輕生態系統負擔。
- **綠色產品設計：**將環境友善與生態衝擊納入產品開發核心考量。
- **資源與價值鏈管理：**推動無紙化與永續採購，將不毀林規範納入供應商考核。
- **外部協作：**與利害關係人合作，共同推動棲地保護與復育行動。

四、具體行動計畫

構面	行動內容
1.營運減廢	持續推動能效提升與廢棄物減量，降低環境載重。
2.光害控制	導入 LED 節能與光害控制技術，降低對周邊夜間生態之干擾。
3.數位轉型	全面推動電子簽核與數位文件管理，落實無紙化辦公環境。
4.永續採購	優先採購具 PEFC 或同等認證之永續林業紙材。
5.夥伴協作	宣導供應鏈遵循不毀林原則，並參與棲地保育或植樹行動。
6.資訊揭露	定期於永續報告書中揭露相關管理作法與執行成果。

董事長：戴星易

115 年 04 月 28 日



社會共融

■ 5.1 企業人力概況	92
■ 5.2 員工權益與待遇	97
■ 5.3 人力資源發展	106
■ 5.4 安心職場環境	109
■ 5.5 社會關懷共好	122

重大主題「人才吸引與留任」之管理情形

 重大主題	人才吸引與留任	 連結之 SDGs	    
 對應 GRI 指標	GRI 202-1、401-1、405		
 政策與承諾	重視員工的人權與勞工權益，提供同仁安全無虞的工作環境，平等及多元化的教育訓練與職涯發展機會，創造高效工作與幸福生活並重的職場氛圍。完善的薪資待遇與福利制度能夠為公司網羅及留任更多優秀的人才		
 指標及目標	● 短期目標： 1.離職率降至15% 2.員工滿意度調查平均分數達 80 分以上 ● 中期目標： 1.持續推動教育訓練基礎上，提供各專業技能學習管道，使課程完成率達80% 2.提供內部職缺平台，確保員工能夠在內部獲得適合的發展機會 ● 長期目標：關鍵人才培育，建立成熟的接班人計劃與高潛力人才發展體系，保障核心競爭力		
 有效性追蹤機制	● 員工新進離職情形 ● 員工滿意度調查		
 年度行動及措施	● 2025 年新進率 15.22，離職率12.32，離職率較 2024年下降 ● 2025 年啟動「員工持股信託計劃」，鼓勵同仁藉由定期定額投資公司股票，共享經營成果，結至年底參與率達7成以上		

重大主題「薪酬福利」之管理情形

 重大主題	薪酬福利	 連結之 SDGs	 
 對應 GRI 指標	GRI 401-2、401-3		
 政策與承諾	重視同仁的薪資與福利，整體薪酬包含本薪、津貼、獎金外，每年透過薪資調查及參考總體經濟指標、物價指數評估，衡量市場薪資水平，以進行具競爭力的薪資調整，盼以吸引優秀人才加入公司		
 指標及目標	● 短期目標： 1.進行市場薪酬調查，了解同類型企業的薪酬水平，進行對比分析 2.進行員工薪酬滿意度調查，了解員工對薪酬、福利等方面的感受 3.規劃相關留任措施 ● 中期目標： 1.實施薪酬政策的公平性和透明度獲80%以上 2.留任率達85%以上 ● 長期目標： 1.建立長期激勵計劃，對忠誠員工進行額外獎勵，並吸引留住關鍵人才 2.設計靈活多樣的福利計劃 ● 持續性目標： 1.薪資福利符合現有的法規，且透過與市場薪資調查，進行檢討與改善方案 2.每年辦理 2 次晉升評估，提供員工明確成長機會，以強化人才激勵、提升員工留任意願		
 有效性追蹤機制	● 員工福利使用率 ● 員工薪酬滿意度 ● 員工參與健康福利計劃的比例		
 年度行動及措施	● 2025年舉辦公司健走活動，參與率近6成 ● 2025年舉辦家庭日，參與率近6成 ● 本年度公司提撥福利金費用新臺幣 1,989,312 元		

5.1企業人力概況

一個多元、平等且友善的職場文化，是企業持續成長的基石。星亞反對一切形式的歧視，積極實踐尊重差異的價值觀，無論是性別、年齡、國籍、種族、宗教與政治立場，每位員工都應在公平的環境中發展所長，獲得相對應的機會與回報。從選才、培育、晉升到留任，我們致力打造一條對所有人都開放的職涯道路，讓人才與企業一同前行，共創長遠的績效與價值。

人力分布

截至2025年底，星亞員工總數達 141 人，較 2024 年增加 4 人，整體組織穩定發展。員工性別分布則為男性 60%、女性 40%，其中女性主管(含高級管理師以上及技術職)比例為 18%。我們也鼓勵中高齡工作者參與職場，目前 50 歲以上員工占比達 22%。在地化擔任高階管理階層為100%，此外，落實 SDG 8 精神，公司將多元共融納入人才發展策略。現階段雖未聘用身心障礙同仁，但我們堅守法規底線，我們依法繳納差額補助費，確保資源回饋至社會就業保障體系。我們承諾持續精進，讓平等與包容落實於組織的每一處角落。善盡社會責任。我們同時持續關注無障礙友善職場之建置，期待透過更多元的招募管道，邀請身障夥伴加入，共同創造永續價值。

星亞近2年依合約聘僱之員工類型

員工分類			2024	2025
依合約	永久聘雇員工（不定期契約）	男性	72	75
		女性	61	57
		總計	133	132
	約聘員工（定期契約）	男性	4	9
		女性	0	0
		總計	4	9
依工時	全時員工（全職）	男性	76	84
		女性	61	57
		總計	137	141
	部分工時員工（兼職）	男性	0	0
		女性	0	0
		總計	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	男性	0	0
		女性	0	0
	各地區性別總計	男性	76	84
女性		61	57	
總計		137	141	

星亞近3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2023 年	2024 年	2025 年
員工	126	137	141
非員工	1	1	1
總計	127	138	142

註：
1.工作者人數為 2025 年 12 月 31 日當天的數值。
2.非員工的工作者：非由公司直接聘雇之清潔人員。

註：
1.全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
2.部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
3.無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。
4.資訊重編：修正星亞近2年依合約聘僱之員工類型，2024年依合約分類之永久聘僱員工、約聘員工之人數調整；依工時分類之部分工時員工(兼職)更正為0

5.1企業人力概況

人力分布

星亞員工職務類別分布

2024

職務類別\多元類別		性別		年齡			總計
		男性	女性	30歲以下	31-50歲	51歲以上	
間接人員	人數	58	34	13	65	14	92
	比例	63%	37%	14%	71%	15%	100%
直接人員	人數	14	27	9	25	7	41
	比例	34%	66%	22%	61%	17%	100%
各多元類別人數		4	0	1	3	0	4
占全員工人數比例		2.9%	0%	0.7%	2.2%	0%	2.9%

2025

職務類別\多元類別		性別		年齡			總計
		男性	女性	30歲以下	31-50歲	51歲以上	
間接人員	人數	64	33	13	67	17	97
	比例	66%	34%	13%	69%	18%	100%
直接人員	人數	11	24	7	21	7	35
	比例	31%	69%	20%	60%	20%	100%
各多元類別人數		9	0	0	9	0	9
占全員工人數比例		6.4%	0%	0%	6.4%	0%	6.4%

資訊重編：修正2024年星亞員工職務類別分布，各多元類別人數寫聘僱外籍人數

5.1企業人力概況

人員流動

新進與離職

2025 年，星亞因應營運規模持續成長與人才布局需求，共聘用 21 位新進員工，持續補充組織所需人力，強化整體營運動能。透過人才招募與培育機制的持續優化，星亞致力於吸引具備專業能力與發展潛力的人才加入，為企業長期發展奠定穩健基礎。

在員工留任方面，星亞近三年離職率呈現逐年下降趨勢， 2023 年離職率約為 19%，2024 年降至約 16%，2025 年進一步下降至約 12%。2025 年離職員工共 17 位，其中男性 7 位、女性 10 位。數據反映員工對公司認同。

星亞相信，良好的工作環境與員工發展機會，是提升留任率的重要關鍵。因此，我們持續關注員工需求，並透過強化工作與生活平衡、提升主管領導與管理能力，以及提供多元職涯發展機會等方式，營造更具支持性與成長性的職場環境。未來，星亞也將持續精進各項人才管理措施，提升員工認同感與向心力，與員工共同成長，打造穩定且具韌性的人才團隊。

星亞 2024 年新進離職情形

類別	性別	男性		女性		小計	
	年齡	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工	30歲以下	2	1.50	9	6.77	11	8.27
	31-50歲	16	12.03	3	2.25	19	14.28
	51歲以上	1	0.75	0	0.00	1	0.75
	小計	19	14.28	12	9.02	31	23.31
離職員工	30歲以下	1	0.75	7	5.26	8	6.01
	31-50歲	9	6.77	3	2.25	12	9.02
	51歲以上	2	1.50	0	0.00	2	1.50
	小計	12	9.02	10	7.51	22	16.53

5.1企業人力概況

人員流動

新進與離職

星亞 2025 年新進離職情形

類別	性別	男性		女性		小計	
	年齡	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工	30歲以下	5	3.62	4	2.90	9	6.52
	31-50歲	10	7.24	2	1.44	12	8.68
	51歲以上	0	0	0	0	0	0
	小計	15	10.86	6	4.34	21	15.2
離職員工	30歲以下	1	0.72	3	2.18	4	2.9
	31-50歲	6	4.34	6	4.34	12	8.68
	51歲以上	0	0	1	0.72	1	0.72
	小計	7	5.06	10	7.24	17	12.3

註：

1.新進率＝各類別新進員工人數／全年度員工總數（12 個月的月底人數平均）

2.離職率＝各類別離職員工人數／全年度員工總數（12 個月的月底人數平均）

3.離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

4.資訊重編：新進率及離職率之分母改用「全年度員工總數(12個月的月底人數平均)」計算，修正星亞2024年新進率與離職率計算結果。

5.1 企業人力概況

育嬰留停

星亞依法落實《性別平等工作法》，並呼應 SDG 5 性別平等，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

▼ 2025年育嬰留停人數統計

年度	2025		
項目	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 ¹ (a)	1	0	1
實際申請育嬰留停人數 (b)	1	0	1
育嬰留停申請率 (b/a)	100%	0%	100%
育嬰留停預計於2025年復職人數 (c)	0	0	0
育嬰留停實際復職人數 (d)	0	0	0
育嬰留停復職率 (d/c)	0%	0%	0%
育嬰留停實際復職人數 (e)	0	0	0
育嬰留停復職後持續工作一年人數 ² (f)	0	0	0
育嬰留停留任率 (f/e)	0%	0%	0%

註：

1.以過去 3 年（2022-2024）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

2.實際復職日於 2023 年且復職後在職滿一年。

▲ 人權及勞工權益保障

星亞嚴格遵守勞工人權原則，明確禁止雇用未滿16歲之童工、強迫勞動及一切形式之不當聘雇歧視，並要求所有供應商同樣遵循國際人權標準及所在地勞動法規。全面保障勞工基本權益，包括最低工資、工時與加班規範、保險與休假制度、退休金機制、終止契約之預告期，以及結社自由與團體協商等權利，並致力於提供公平且不受種族、性別、宗教、政治立場、國籍或社會背景影響的工作機會與待遇。

2025年，本公司及其供應鏈皆未發現童工、強迫勞動、歧視或其他重大違反勞工人權之事件。

▼ 星亞勞動權益相關措施說明

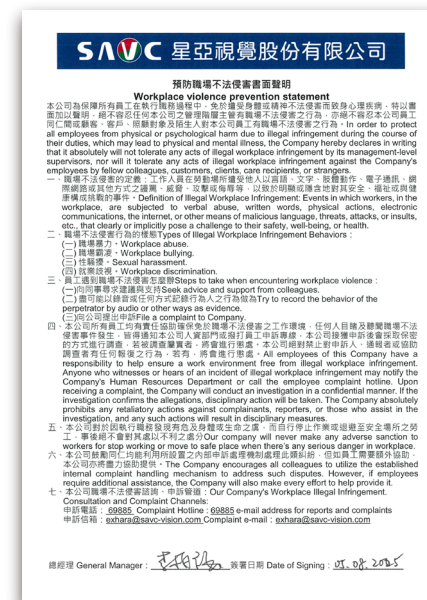
	工作時間	• 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40小時。 • 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。 • 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。
	離退辦法	• 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第16條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。
	勞資協議	• 本公司無成立工會組織，故無簽訂團體協約。 • 依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。

5.2 員工權益與待遇

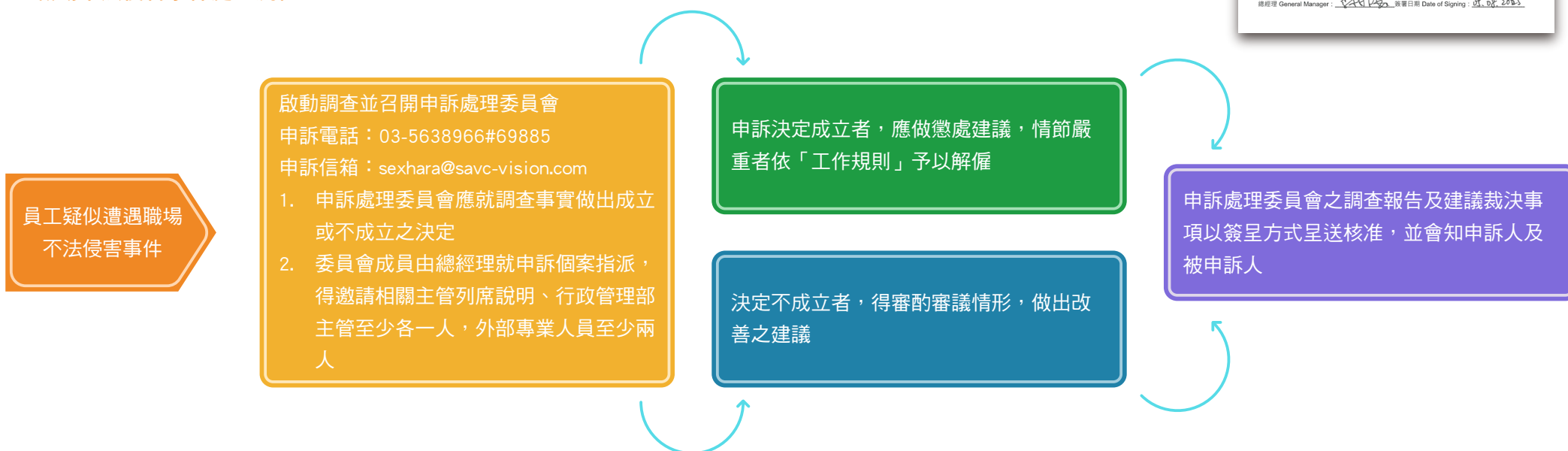
職場不法侵害事件處理流程

星亞推動職場不法侵害預防，於2024年由總經理簽署「預防職場不法侵害書面聲明」，當接獲員工申訴遭遇性騷擾、跟蹤騷擾或不當管理所導致之不合理工作環境時，申訴處理委員會將於時效內啟動調查，並依調查結果採取相應懲處與通報措施。針對受害者，將提供必要的安置、醫療協助及法律支援。經確認屬實並完成裁決之申訴案件，其相關紀錄將納入被申訴人之人事資料。案件後續亦將實施追蹤、考核與監督，以確保懲處或處理措施落實執行，並防範類似事件重演或報復行為發生。

工安部依據「職業安全衛生法」及「職場不法侵害預防指引」，2025年宣示星亞每年定期舉辦各單位之職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估、工作場所設計、物理環境等作業場所環境檢點以及工作設計、適性配工之檢點。透過危害鑑別風險評估以及檢點作業，除了讓主管重視職場不法侵害預防議題、盤點廠區安全性及各部門作業流程外，同時也達到溝通的目的。



▼ 職場不法侵害事件處理流程



5.2 員工權益與待遇

薪酬水準

星亞人才重視的精神，建構具透明性與市場競爭力的薪酬制度，吸引並留任優秀人才。員工整體薪酬包含本薪、津貼、獎金與加班費，並依據年度市場薪資調查與總體經濟指標變化進行調整，以確保薪資制度具備前瞻性與誘因。

新進人員的起薪依據其職務內容、專業知識、學經歷、年資及績效潛力評定，嚴格遵守公平就業原則，不因性別、年齡、婚姻狀況、宗教信仰、政治立場、工會隸屬等因素造成差異，落實同工同酬價值觀。

星亞本國籍男性及女性員工的起薪標準為基本薪資的1.06倍，外國籍員工的起薪標準以國內基本薪資給付，並持續以具市場競爭力的水準作為薪資政策指引，以保障基層勞動者之工作價值。

▼ 星亞近 3 年各員工類別男女基本薪資與薪酬比率

類別	2023				2024				2025			
	基本薪資		薪酬		基本薪資		薪酬		基本薪資		薪酬	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
間接人員	1.51	1	1.67	1	1.39	1	1.56	1	1.39	1	1.48	1
直接人員	1.11	1	1	1	1	1	0.86	1	0.93	1	0.70	1

註：

- 1.計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。
- 2.計算方式：各類別男性平均基本薪資／各類別女性平均基本薪資。
- 3.薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。
- 4.基本薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。

5.2 員工權益與待遇

福利措施

星亞提供正職員工完善且多元的福利制度，除勞健保、特休、生理假、產假、育嬰假等基本權益外，亦設有團體保險、期中與期末獎金、員工分紅及多項補助與津貼。同時提供教育訓練補助與內部講師獎勵，鼓勵持續發展；健康方面定期辦理員工健檢，並設有員工餐廳、停車位及哺集乳室等友善設施，全方位提升員工福祉，營造幸福職場文化。

▼星亞員工福利措施

基本福利	保險	- 基本勞健保及員工、員工眷屬團體保險服務（含壽險、醫療險、意外險、因公出差之旅平險） 50% 員工選擇將眷屬納入公司團體保險
	休假	- 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假 - 每月提供1天生理假，一年提供生理假 12 天，優於法令
	退休金制度	- 公司自2021年成立，全部員工適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶 2025 年認列之退休金費用為新臺幣 5,319,341 元
獎酬福利	績效獎酬	- 期中、期末獎金 - 員工分紅（以當年度獲利狀況提撥）
	員工福利	- 餐費、旅遊補助 - 節慶及生日禮券（中秋、端午、勞動節） - 補助：婚喪、生育、傷病急難 - 租屋津貼（特定職務） - 不定期活動
	職涯發展	- 教育訓練費用補助 - 內部講師講師費、教師節感謝獎、年度優秀講師頒獎

■ 5.2員工權益與待遇

福利措施

▼ 星亞員工福利措施

健康促進	健康檢查	員工年度健檢、骨質密度檢查、視力保健活動
	健康管理	設置特約職業護理師及職業專科醫師，定期安排人員健康諮詢，健康分級管理
	健康活動	辦理自費流感疫苗施打、骨質密度檢測（DXA）&全身體脂分析二擇一、「肺癌篩檢」及「冠狀動脈鈣化分析」二擇一
完備設施	母嬰友善	哺集乳室、孕婦停車位
	職場支持	提供員工餐廳、停車位，並發放制服
福委會	福利金	- 經費來源：依職工每月薪津 0.5%及2025年公司年營業收入總額 0.15% 及下腳收入 40%提撥，存入專戶並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理 2025年度公司提撥福利金費用新臺幣 1,989,312 元 - 動支範圍：節慶生日禮券、婚喪喜慶及生育等津貼補助、社團活動經費補助、公司及部門活動經費補助等
	年度活動	- 舉辦尾牙、春酒 - 不定期舉辦電影觀賞、運動會

5.2 員工權益與待遇

2025 星亞社團活動

星亞視覺自2024年起陸續創立「逸騎饗樂社」、「嘎比社」及「保齡球社」，公司支持並鼓勵多元社團活動，提供同仁一個彼此交流與分享興趣的空間。透過參與社團，員工能在緊湊的工作節奏中找到舒壓管道，緩解身心壓力，也有助於跨部門互動，形塑更緊密的團隊關係。

「逸騎同饗樂」重機社

於 2025 年舉辦多場跨縣市活動，路線遍及新竹、苗栗、台中、台南等地。活動結合運動、探索、文化與美食，讓同仁在旅途中強化身心健康並促進互動交流。社團藉由多元參與深化跨部門合作，凝聚同仁情誼，展現團結與共好精神。



「嘎比社」咖啡社

自 2025 年 1 月成立以來，每個月都在午休時光舉辦咖啡分享會，邀請同仁一起放下工作節奏，透過一杯咖啡，讓身心稍作歇息。

社團每月精心策畫不同主題，從咖啡豆風味比較到手沖技巧的體驗，讓參加的同仁不僅能學習咖啡知識，也能在輕鬆的氛圍中與同好分享喜歡的味道與故事。每場活動都備受同仁期待，總能吸引許多員工主動參與、交流。

作為一個靜態型社團，「嘎比社」提供的並非熱鬧喧騰的運動場景，而是一段能讓員工找回平靜、舒緩身心小小午間時光。透過咖啡香氣與互動，社團希望在忙碌的工作日中，為同仁打造一個自在溫暖的心靈角落，也成為同仁之間建立情誼與連結的重要平台。



社員溫柔教導，讓每位參與者都能自在體驗咖啡的美好

同仁齊聚於咖啡香中，感受溫暖、自在、彼此陪伴的片刻

「保齡球社」

「保齡球社」在2025年正式成立，創社社員大會與兩次活動皆吸引同仁熱情參與，獲得同仁正面回饋，讓同仁在下班時間可以透過運動不僅能紓解工作壓力，也能跨部門聯繫同事情誼。社長期望利用下班之餘舉辦社團活動，鼓勵員工於工作之餘培養運動習慣，建立健康職場文化，落實企業在ESG「社會（Social）」面向之員工關懷與永續發展。



創社 社員大會



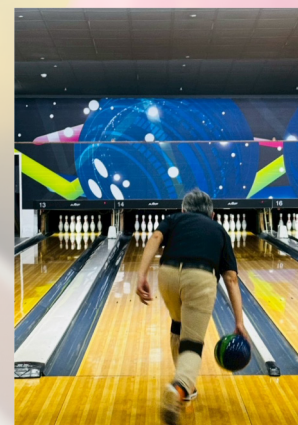
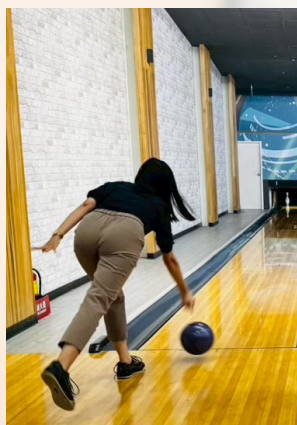
第一次活動合照



第二次活動合照



社團貼心準備點心，讓大家打球之餘也能補充體力，不怕餓肚子。



現場社員們細心挑選最適合自己的保齡球，並在投球瞬間全神關注，希望能挑戰個人最佳成績。

每當有人投出漂亮的全倒，全場爆出熱烈歡呼，氣氛既緊張又歡樂；整個活動洋溢著輕鬆、有趣、充滿活力的氛圍。

星亞家庭日及尾牙活動



公司舉辦家庭日活動，邀請同仁攜家帶眷一同前往小人國共遊，增進同仁與家屬之間的交流互動，營造溫馨、友善的職場支持氛圍。

公司與母公司共同舉辦尾牙活動，高階主管親自帶領同仁熱情參與，活絡現場氣氛，充分展現星亞團隊齊心協力、凝聚向心力的企業文化。



5.3 人力資源發展

多元培訓管道

星亞專注於培育人才、精進員工能力，從新人訓練、各職位所需專業技能、中高階主管領導能力培訓，並透過實體教學、線上學習影片、數位學習平台等多元化的學習平台，以及教學滿意度回饋機制，持續管理公司的培訓計畫。

2025年每位同仁平均受訓時數為18.62小時。其中男性同仁平均受訓時數為16.14小時，女性同仁平均受訓時數為21.97小時，整年度投入培訓經費為新臺幣 448,441 元。

為落實對員工職涯發展，透過補助同仁參與專業職能與外部認證課程，雖然在時數上更趨精煉，但能提升員工自我競爭力。公司視員工為最重要的永續資產，致力於建構一個學習型且具附加價值的專業團隊。

▼ 星亞 2024 年在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	課程堂數	課程時數	參與人次	完訓率
專業類	11	499.5	255	99%
通識類	16	925.5	454	73%
管理類	3	1893	49	100%
環安衛類	15	604.25	167	93%
總計	45	3,922.25	925	91%

▼ 星亞 2025 年在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	課程堂數	課程時數	參與人次	完訓率
環安衛類	12	477	254	94%
專業類	14	572	255	84%
通識類	11	1,086.5	488	95%
管理類	1	20	20	100%
合計	38	2,155.5	1,017	93%

5.3人力資源發展

多元培訓管道

星亞2024年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
間接人員	報告期間實際人數（A1）	65	39	104
	報告期間受訓的時數（B1）	1,694.25	1,556.5	3,250.75
	報告期間平均受訓的時數（B1／A1）	26.07	39.91	31.26
直接人員	報告期間實際人數（A2）	20	29	49
	報告期間受訓的時數（B2）	278	397.5	675.5
	報告期間平均受訓的時數（B2／A2）	13.9	13.7	13.79
合計	報告期間時數（Q）	1,972.25	1,954	3,926.25
	2024年間受訓報告期末員工總數（R）	85	68	153
	每名員工接受訓練的平均時數（Q／R）	23.2	28.75	25.66

星亞2025年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
間接人員	報告期間實際人數（A1）	65	38	103
	報告期間受訓的時數（B1）	1,172.75	1,082.25	2,255
	報告期間平均受訓的時數（B1／A1）	18.04	28.48	21.89
直接人員	報告期間實際人數（A2）	23	27	50
	報告期間受訓的時數（B2）	247.25	346	593.25
	報告期間平均受訓的時數（B2／A2）	10.75	12.81	11.87
合計	報告期間時數（Q）	1,420	1,428.25	2,848.25
	2025年間受訓報告期末員工總數（R）	88	65	153
	每名員工接受訓練的平均時數（Q／R）	16.14	21.97	18.62

5.3 人力資源發展

多元培訓管道

▼ 2025星亞參與玉山金控2025年10月14日舉辦之「2025玉山ESG永續倡議行動」



績效與職涯發展

本公司重視員工職涯成長，建立完善的升遷與薪酬制度，並透過定期績效考核機制，強化人力資源管理效能。對於任職滿 3 個月之員工，每年安排 2 次績效與發展面談，針對工作表現、職涯規劃與進修需求等面向進行深入討論。考核結果將作為調薪、晉升、獎酬及職務調整等人資決策之依據，有效連結組織職能管理與人力資本發展，協助員工實現長期發展目標。

▼ 星亞 2024年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
間接人員	報告期間實際人數 (A1)	58	34	92
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	58	34	92
	百分比 (B1/A1)	100%	100%	100%
直接人員	報告期末員工總數 (A2)	18	27	45
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	18	27	45
	百分比 (B2/A2)	100%	100%	100%
合計	報告期末員工總數 (R)	76	61	137
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	76	61	137
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q/R)	100%	100%	100%

▼ 星亞 2025年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
間接人員	報告期間實際人數 (A1)	64	33	97
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	64	33	97
	百分比 (B1/A1)	100%	100%	100%
直接人員	報告期末員工總數 (A2)	20	24	44
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	20	24	44
	百分比 (B2/A2)	100%	100%	100%
合計	報告期末員工總數 (R)	84	57	141
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	84	57	141
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q/R)	100%	100%	100%

資訊重編：星亞 2024年員工績效檢核情形之「定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q/R)」之數字誤植，已更正。

5.4安心職場環境

職業安全衛生管理系統

星亞為強化職場安全與健康管理，並預防職業災害，依據《職業安全衛生法》及相關子法，從2025年起導入並推動職業安全衛生管理系統 ISO 45001，並規劃於2026年完成第三方驗證，以提升管理制度的完整性。系統涵蓋力行廠與光復廠所有作業場所，適用對象包含全體員工及相關工作人員，共計142名（含141名員工與1名光復廠清潔人員）。為落實法規要求，公司設立工安專責單位，制定「職業安全衛生工作守則」，並每年依年度「職業安全衛生管理計畫」推動各項措施，透過PDCA循環持續改善作業環境、提升風險控制成效，確保職安衛制度能有效運作。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

年度	廠區	員工人數	非員工人數 ^{註1}
2024年	力行廠	74	0
	光復廠	63	1
	合計	137	1
	比例	99%	1%
2025年	力行廠	74	0
	光復廠	67	1
	合計	141	1
	比例	99%	1%

註1：非員工人數定義包含承攬商，公司統計申報之非員工主要是以長期駐廠、非由公司直接聘雇之清潔人員。光復廠有1名駐廠清潔人員，力行廠無。

5.4安心職場環境

▲ 職業安全衛生管理系統

▼ 職業安全衛生管理系統

四大面向重點工作	措施
安全衛生教育訓練及緊急應變訓練	- 針對員工進行工安教育訓練與定期複訓。 - 每年檢視全廠環安衛專責人員證照，確認全公司證照配置情形及提醒需回訓之同仁複訓。 - 每年定期舉辦緊急應變編組訓練與消防教育訓練。
災害事故應變處理	制定環安衛緊急事件準備與應變程序標準，災害事故發生時即時啟動通報與處理機制，並後續展開事件調查與原因分析，系統性檢討流程缺失，提出並執行具體改善對策，以防範類似事故再次發生。
健康管理及促進活動	- 新進人員報到時，需接受新人體格檢查及特殊體格檢查。 - 針對員工健康檢查部分，本公司優於法規定期每年辦理一次，並每年輪流施作腹部超音波檢測服務、癌症篩檢，協助員工做好健康追蹤，早期發現、早期治療。 - 特殊危害健康檢查項目，包含：游離輻射、正溴丙烷及鉛，定期追蹤確保作業員工的健康。 - 與竹科園區之員工診所合作，2025年提供(1)肺癌篩檢、冠狀動脈鈣化分析二擇一免費限額檢測活動、(2)全身體脂肪檢測、骨質密度檢測二擇一免費限額檢測活動、(3)視力保健活動(眼壓驗光量測)、(4)人因危害預防講座、(5)身心溝通、手作紓壓活動等。
特定族群健康保護辦法	- 育齡期間女性員工：星亞執行全廠性風險評估，並對妊娠中或分娩未滿一年之女性員工進行個別健康評估，提供特約醫護諮詢與工作內容調配建議，以確保其在職期間之安全與身心健康。公司亦提供孕婦專屬停車位及哺集乳室等友善措施，打造更完善的母性健康支持環境。 - 中高齡及高齡員工：透過每年健康檢查結果，進行個人健康評估，依據風險高低安排健康諮詢。 - 戶外工程員工：公司除對於從事特殊危險作業之員工提供危險津貼外，針對從事高處作業之員工進行個人健康評估，依據風險高低安排健康諮詢。 - 星亞外包之清潔人員依法定要求實施健康檢查，並將檢查結果提供給特約職護做健康管理。 - 針對承攬商入廠作業，教育訓練時會宣導高架作業勞工保護措施標準，要求身體精神狀況不佳者，禁止使其從事高架作業。

公司依循《職業安全衛生法》及組織營運特性，持續規劃並推動職業安全衛生相關教育訓練，以提升員工安全意識、危害辨識能力及風險預防觀念，並落實安全文化於日常作業中。2024 年與 2025 年教育訓練統計結果顯示，上課人數分別為 343 人與 648 人，上課總時數分別為 924 人時與 1,235.75 人時，反映公司持續強化職業安全衛生教育訓練之投入與執行成效。

5.4安心職場環境

職業安全衛生管理系統

▼ 2024、2025人員職安衛訓練

年度		2024		2025	
工作者類別	訓練類別	上課人數	上課總時數	上課人數	上課總時數
新進員工	一般訓練	32	96	20	60
	化學品危害通識教育訓練	32	96	15	45
在職員工	一般訓練	149	596	379	824.75
	特定訓練(緊急應變編組、監工、危險物品運送)	92	98	159	231
勞務承攬商	承攬商教育訓練	38	38	75	75
總計		343	924	648	1235.75

為保障員工在緊急狀況發生時熟悉廠區逃生路線，2025年星亞於兩廠區各舉辦一次全廠疏散演練；同時，為使員工熟悉滅火器使用方法，也於同年舉辦全廠區滅火訓練，使同仁遇到需使用滅火器狀況下知道如何使用。



職安危害風險控管

星亞依據現場巡檢綜合歸納，常見職安風險類型包括：

機械性危害



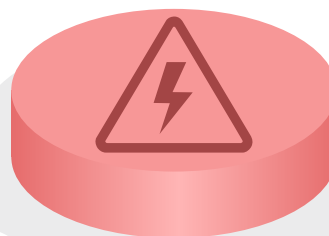
如堆高機、固定式起重機之衝撞風險、自動化機台之夾擊或撞傷風險。

包含有機溶劑作業與游離輻射操作等。



化學性危害

物理性危害



如高溫、強光與噪音等環境因子。

例如人工搬運重物導致之肌肉骨骼傷害。



人因性危害

針對高風險作業，公司設有對應的教育訓練或防護措施：

化學品作業

針對危害性化學品操作人員實施危害通識教育，並為收受危險物品人員安排專責運送訓練。

消防與緊急應變

每半年辦理消防教育訓練，每年編組並實施緊急應變小組（ERT）訓練。

游離輻射管理

操作人員須佩戴輻射劑量臂章，並定期進行監測與再訓練。

個人防護

針對高噪音、高溫與強光場所，提供適當個人防護裝備。

機械設備安全

強化操作證照訓練，落實設備自主檢查，自動化機台須配置光閘等安全裝置，防止人員接觸危險部位。

5.4安心職場環境

職安危害風險控管

此外，我們也積極推動多項職場健康管理計畫，包括母性保護、人因危害預防、職場不法侵害防治與過負荷管理等。對於有健康疑慮之員工，亦可安排專業醫護諮詢並提供後續追蹤與建議，全面提升員工身心健康保障。

▼ 星亞職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	改善措施
機械危害	• 自動化設備碰撞傷害 • 堆高機、固定式起重機碰撞傷害	• 設置光閘等安全裝置 • 配戴個人防護具：口罩、耳塞、護目鏡、安全鞋 • 通風換氣：高溫、化學品操作 • 定期健康檢查及特殊作業檢查、配戴輻射臂章 • 特約醫護諮詢：選配工管理、健康分級及諮詢
化學性危害	• 危害性化學品使用及接觸	
物理性危害	• 高溫作業、噪音、游離輻射危害	
人因性危害	• 搬運物品造成肌肉拉傷 • 姿勢不良所造成的肌肉傷害	

承攬商安全衛生管理

為保障承攬商人員及星亞員工之健康安全，並維護廠區作業環境安全，制定「承攬商工安衛管理規範」，明確規範承攬商於廠區內施作期間應遵守之職業安全衛生要求。凡進入廠區之承攬商（含再承攬者），皆須於施工前填報「每日入廠施工申請單」、完成進廠手續與危害告知程序，並接受相關職安衛教育訓練，確認特殊作業人員具備合格證照。

施工期間，承攬商人員須穿著可辨識身分之背心，配戴符合規定之個人防護具，並配合工程承辦人、單位主管與工安單位執行作業前、中、後之安全檢查，確實落實異常通報、現場管理與防災措施。施工過程如發現職安衛顧慮或違規情形，工安單位得依權責採取暫停作業、限期改善、罰款或終止合約等措施。

完工後，應確認人員全數離廠，並依規定完成廢棄物分類及標示，放置於指定場所；如承攬商自行清運，須提供妥善清理記錄並經審核確認。另針對特殊作業（如高處、局限空間、電氣作業等），依「承攬商工安衛守則」辦理，確保作業安全無虞。各工程監工應善盡監督責任，並留存作業相關紀錄，以落實承攬安全管理與防範職業災害發生。

▲ 危害性化學品管理

星亞依據相關法規制定「危害性化學品管理程序」，依 CNS15030 定義危險物與有害物，釐清各單位於採購、儲存、使用、操作及廢棄階段之職責，並建置完整的危害化學品清單、標示、教育訓練與危害通識計畫，降低作業風險、保障員工健康。管理範圍涵蓋全公司場域涉及液態、固態等危害化學品之作業，包括直接投入原料及研發等使用之輔助性化學品。

依程序書設置「危害通識計畫」，納入年度安衛管理計畫執行，並於法規修訂或內部作業變更時進行修正，確保持續符合安全與法規要求。

▼ 危害通識計畫

規劃



計畫內容

- 危害性化學品清單
- 安全資料表 (SDS)
- 危害標示
- 危害通識教育訓練



管理機制

- 工安部將此計畫納入程序書及年度安衛管理計畫。
- 如法規或作業活動變更時，應進行適時修正。

執行



危害標示與清單管理



收貨管理



儲放管理



標示管理



現場管理



廢棄物管理



教育訓練

其他管理事項：依相應規範執行「法規更新、作業環境監測、健康管理、員工保護、承攬商管理、化學品分級」



法規更新



作業環境監測



健康管理



員工保護



承攬商管理



化學品分級

▲ 危害性化學品管理

工安部統籌危害通識計畫執行與維護，負責化學品清單建置、安全資料表彙整與標示設置，並規劃員工教育訓練及主管機關申報作業。各使用與權責單位協助收貨確認、儲存管理、防護配備、異常通報與合法廢棄等流程，並針對母性健康及承攬商進行管理，全面控管作業現場化學品風險。

▲ 職業災害應變處理

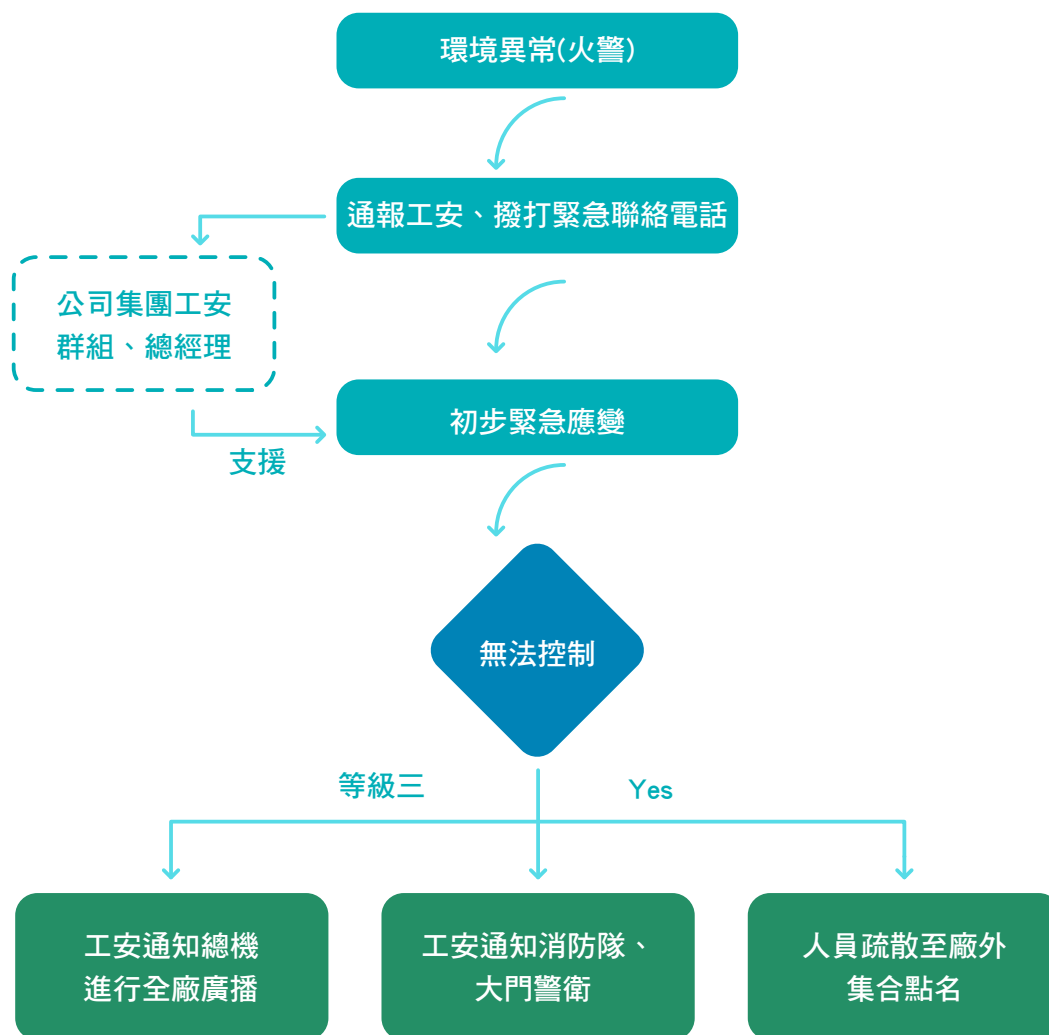
▼ 事故調查流程

事故發生緊急通報	重大職業災害發生後，應立即報告工安部及直屬主管，另承攬商應以電話通報監工單位及工安，工安視狀況向消防單位、醫療單位等請求支援，如發生重大 職業災害應於8小時內通報當地勞動檢查機構。 本公司亦依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。 力行廠因承租台亞力行廠大樓的其中兩個樓層，同棟中還有其他公司，因此於2025年與台亞母公司工安單位共同討論應變流程，以確保第一時間可以掌握緊急狀況，建立台亞集團工安群組，並納入公司緊急應變流程中。(如下圖)
事件原因追查	工安應於重大職業災害發生後，會同部門主管即赴現場勘查及查核，後續邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由工安部說明發生重大職業災害經過與處理。
事件檢討改善事項	依據事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。 發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，送工安部做為案例教材，以防止類似事件再度發生。

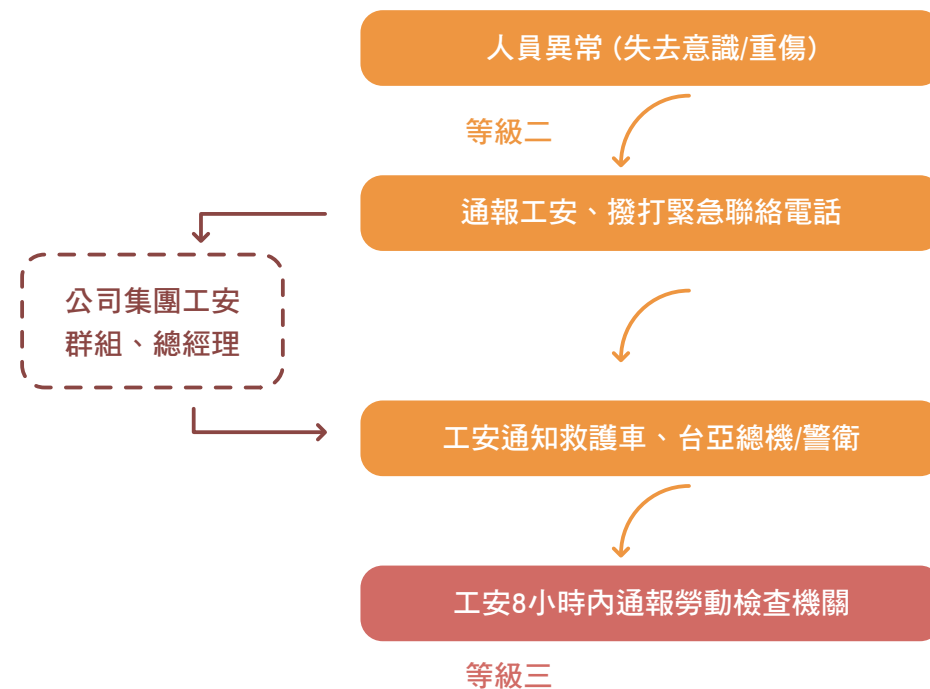
職業災害應變處理

▼ 星亞力行廠職業安全事故緊急通報標準流程

情境一 工廠有火警異常

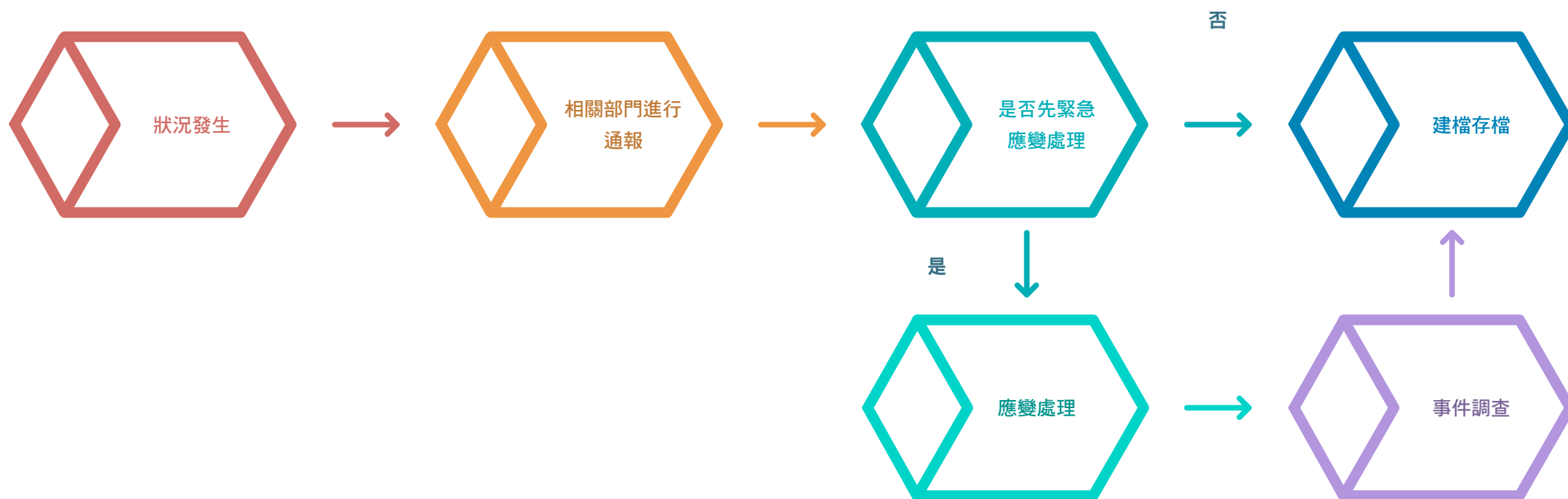


情境二 人員受傷



▲ 職業災害應變處理

▼ 星亞職業安全事故標準流程



5.4安心職場環境

職業傷害事故統計與分析

星亞 2023 -2025年總經歷工時分別為 228,774小時、 250,395 小時、 278,045小時，3 年期間未發生任何職業傷害事件，足見星亞在建立安全職場所做的努力與成果。未來，星亞將持續強化員工於執行職務期間之安全防護措施與相關宣導，致力維持「零職災」的良好紀錄。

職業災害及職業病統計

人員類別	年度	總經歷工時	職業傷害				職業病		
			死亡數量	嚴重的職業傷害數量	死亡比率 ^{註1}	嚴重的職業傷害比率 ^{註2}	死亡數量	死亡比率 ^{註3}	可記錄的案件數量
員工	2023	228774	0	0	0%	0%	0	0%	0
	2024	250395	0	0	0%	0%	0	0%	0
	2025	278045	0	0	0%	0%	0	0%	0
非員工 ^{註4}	2023	1992	0	0	0%	0%	0	0%	0
	2024	2008	0	0	0%	0%	0	0%	0
	2025	1960	0	0	0%	0%	0	0%	0

註1：職業傷害死亡比率=(職業傷害所造成的死亡數量/總工作時數)*1,000,000小時。

註2：嚴重的職業傷害比率=(嚴重的職業傷害所造成的數量/總工作時數)*1,000,000小時。

註3：職業病死亡比率=(職業病所造成的死亡數量/總工作時數)*1,000,000小時。

註4：非員工之總經歷工時主要是針對光復廠之駐廠清潔人員。

資訊重編：調整2023年之總經歷工時

職場健康服務

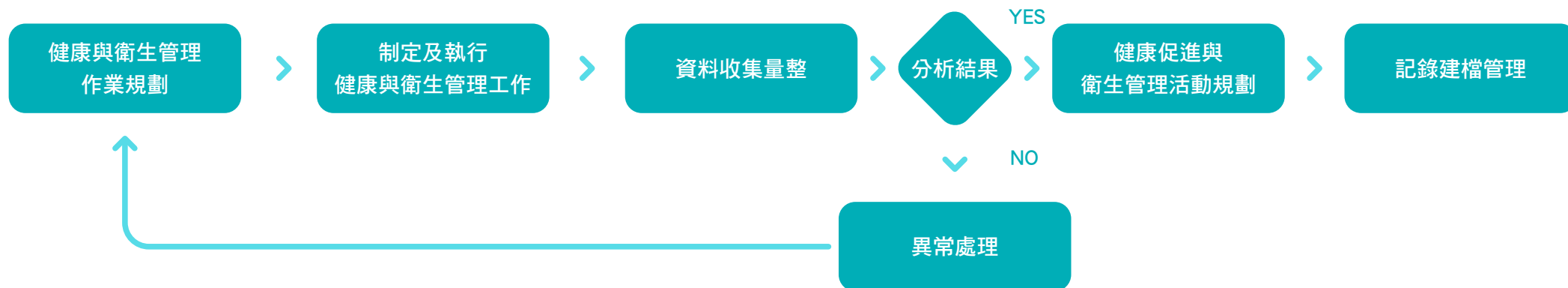
職業傷病預防管理

星亞長期致力於推動職場健康管理，持續打造安全與健康並重的工作環境。為維護全體員工身心健康，公司每年定期辦理健康檢查，除一般檢查項目外，亦針對特殊危害作業人員進行職業病相關之特殊健康檢查，並依法實施分級健康管理。檢查結果由特約職業護理師與職業醫學科專科醫師進行衛教與健康追蹤，針對異常個案進行必要的風險評估與現場查核。2024 年共有 6 位員工列入第二級以上健康管理對象，2025 為5位，皆已完成後續追蹤與專業醫護輔導。

星亞在對員工健康個資保護部分，年度健檢記錄電子檔設定密碼，避免資料外洩。紙本記錄保存於工安部，由專人進行管理。執行年度健檢，由主管及同仁簽屬健康檢查報告蒐集、處理、利用同意書後，始可做為公司在規劃、推動勞工健康管理業務及健康促進活動之應用。

另為系統化推動相關工作，公司亦建置健康管理計劃流程圖，作為各項健康管理措施執行與追蹤的依據，強化風險辨識、異常處理與持續改善的管理效能。2023 - 2025年間未發生任何職業病案件。星亞將持續優化健康管理流程，確保員工身心健康與職場安全。

健康管理計劃



職場健康服務

特殊危害健檢項目近 3年健康管理分級情形

(單位：人數)

年度	總受檢人數	第一級管理	第二級管理	第三級管理	第四級管理
2023	15	10	5	0	0
2024	15	9	6	0	0
2025	10	5	5	0	0

註：
1.第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。
2.第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。
3.第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，需再安排職業醫學專科醫師評估者。
4.第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。
5.因力行廠產線與他家公司公用，其公司使用鉛與溴丙烷，故優於法規安排人員實施特殊作業檢查，因2025年此區域人數剩下10位，因此實施特殊作業為10位。

健康促進關懷

星亞期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，持續整合內、外部專業服務資源，協助員工因應健康、家庭、心理等可能影響工作表現的議題。星亞與母公司台亞共用廠內醫療服務，並提供多元關懷服務與諮詢資源，協助同仁維護身心健康，提升職場健康支持能量。

專業協助	● 職護：每月光復廠、力行廠各訪廠一次 ● 特約職業醫師：每年光復廠、力行廠各訪廠一次		
諮詢管道	職場不法侵害／性騷擾／意見反應專線 反應管道：03-5638966#69885		
自我檢測	● 工作適能問卷	● 肌肉骨骼症狀調查表	● 身心關懷問卷
活動辦理	● 社團	● 健康早操	● 健康促進活動

2025年健康促進活動



年度健康檢查



骨質密度檢測



視力保健活動



身心講座



人因危害預防講座(共舉辦兩場次)



手作紓壓(共舉辦兩場次)



到廠流感疫苗施打

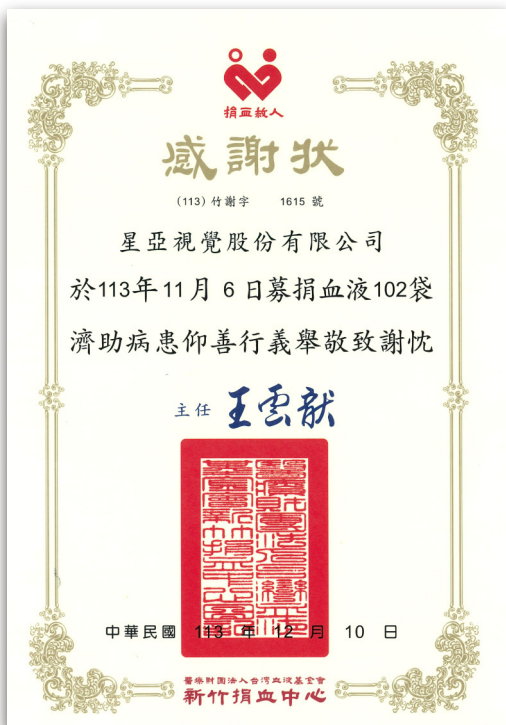


5.5 社會關懷共好

▲ 注入希望，星亞熱血傳愛

星亞秉持回饋社會的精神，積極參與公益活動，致力於幫助需要援助的群體。自2024年起，星亞以實際行動支持捐血活動募集102袋血液，為醫療資源提供即時且寶貴的幫助，展現企業的社會責任與關懷。

涓滴善行能匯聚成愛的洪流，每一袋血液都代表著對生命的支持與守護。持續投入捐血活動不僅是星亞對公益承諾的展現，更希望能號召更多人加入愛心行列，為社會帶來更多溫暖與希望，讓關懷與愛心不斷延續。



▲ 傳遞熱血，讓愛續航：深化社會守護力

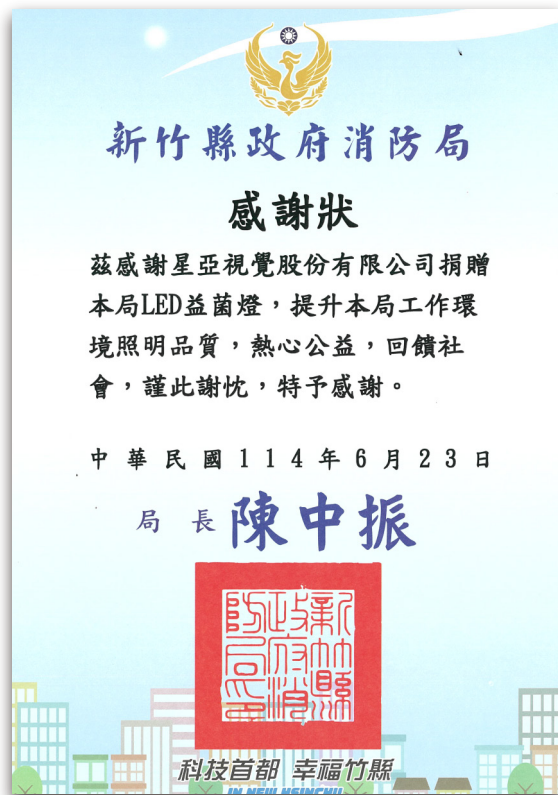
星亞將公益行動內化為企業文化，延續這份「救人一命」的使命感。2025年11月27日，星亞再度發起捐血傳愛活動，號召同仁與合作夥伴共同捲起袖子。這份堅持不僅僅是為了緩解季節性血荒，更是對生命承諾的具體實踐。

我們相信，企業的力量在於帶動善的循環。透過連年舉辦捐血活動，星亞成功將個人的愛心轉化為集體的社會貢獻，讓每一份熱血都能精準傳遞到急需救助的生命手中。未來，星亞將持續點亮希望之光，讓這股正向能量在社會各角落綻放。



支持公共安全，捐贈 LED 抑菌燈提升消防局環境衛生

公司於2025年6月23日捐贈LED抑菌燈予新竹縣消防局，用以強化消防同仁執勤環境的安全與衛生，透過實際行動支持第一線救災人員，展現企業積極投入社區關懷與公共安全的承擔。



邁向永續職場，全員健康齊步走

星亞深信「員工健康是企業最重要的資產」，因此積極推動健康促進活動，並鼓勵同仁參與外部公益健走計畫，將日常運動與社會公益結合，擴大公司在永續面向的正向影響力。

2025年，星亞自發組隊參加跨企業的公益性健走活動，以 App 累積每日步數，同時響應「億步種一樹」的永續倡議——當所有參與企業的總步數達到150億步時，即由主辦單位代表企業團體共同種下150棵樹苗。此倡議象徵以行走累積健康，更以每一步為地球做出貢獻。

透過此活動，星亞不僅對內推廣規律運動、強化團隊凝聚力，對外也以實際行動參與公益與環境友善行動，展現公司在員工福祉與永續責任上的承諾與行動力。



附錄Appendix

- GRI 準則索引表 125
- 上市上櫃公司氣候相關資訊 130
- 獨立第三方查證意見聲明書 132

06



一般揭露

GRI編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021			
適用的行業準則：無			
GRI 1：星亞依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	1.1 關於星亞	23
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2
GRI 2-4	資訊重編	3.1 供應鏈管理	64
		5.1 企業人力概況 人力分布	92、93
		5.1 企業人力概況 新進與離職	95
		5.3 人力資源發展 績效與職涯發展	108
		5.4 安心職場環境 職業傷害事故統計與分析	118
GRI 2-5	外部保證／確信	關於報告書	2
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 供應鏈管理	61
GRI 2-7	員工	5.1 企業人力概況	92
GRI 2-8	非員工的工作者	5.1 企業人力概況	92
GRI 2-9	治理結構及組成	2.1 治理結構	40
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理結構	40

一般揭露

GRI編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.1治理結構	40
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1治理結構	42
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續承諾	5
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	3
GRI 2-15	利益衝突	2.1治理結構	43
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.1治理結構	42
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.1治理結構	43
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.1治理結構	46
GRI 2-19	薪酬政策	2.1治理結構	46
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.1治理結構	46
GRI 2-21	年度總薪酬比率	依公司《內部控制制度》之資訊安全與績效管理規定，屬公司內部機密資訊，故不予揭露。	
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4
		永續承諾	5
GRI 2-23	政策承諾	永續承諾	5
GRI 2-24	納入政策承諾	永續承諾	5
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.2風險管理	53
		5.2員工權益與待遇	98
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2風險管理	53
		5.2員工權益與待遇	98
GRI 2-27	法規遵循	2.2風險管理	52
GRI 2-28	公協會的會員資格	1.1 關於星亞	25

一般揭露

GRI編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	9
GRI 2-30	團體協約	5.2員工權益與待遇	97

重大主題揭露

GRI編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別及排序	15
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	15
經濟績效			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 1 關於我們	21
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經濟績效	29
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1氣候風險與機會管理	78
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.2員工權益與待遇	100
GRI 201-4	取自政府之財務補助	1.2 經濟績效	29
研發創新			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 1 關於我們	22
	自訂主題	1.3開創星亞	32

重大主題揭露

GRI編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
誠信經營			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 2 穩健治理	38
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2風險管理	51
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2風險管理	52
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2風險管理	52
產品品質			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 3 永續價值鏈	58
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2產品責任	65
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2產品責任	66
GRI 417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2產品責任	66
GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2產品責任	66
GRI 417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2產品責任	66
供應鏈管理			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 3 永續價值鏈	59
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1供應鏈管理	64
GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1供應鏈管理	62
GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1供應鏈管理	62
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.1供應鏈管理	62
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1供應鏈管理	62

重大主題揭露

GRI編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
客戶關係			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 3 永續價值鏈	60
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3客戶服務	72
人才吸引與留任			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 5 社會共融	90
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2員工權益與待遇	99
GRI 401-1	新進員工和離職員工	5.1企業人力概況	94
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	2.1治理結構	40
		5.1企業人力概況	92
GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2員工權益與待遇 依公司《內部控制制度》之資訊安全與績效管理規定，屬公司內部機密資訊，高階主管之薪酬比，故不揭露。	99
薪酬福利			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 5 社會共融	91
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2員工權益與待遇	100
GRI 401-3	育嬰假	5.2員工權益與待遇	96

▲ 1. 氣候相關資訊執行情形

▼氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施（依據臺灣證券交易所「[上市公司編製與申報永續報告書作業辦法](#)」，上市上櫃公司自中華民國113年起應揭露氣候相關資訊）

項次	項目	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。	董事會負有風險管理最終監督責任，透過各單位彙整重大風險衝擊事項後，每年定期提報董事會進行審議與追蹤，檢視管理成效與調整策略，強化整體應變能力。詳情請見「Chapter 2 穩健治理」2.2 風險管理章節P.48
2.	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	本公司對依氣候變遷風險與機會評估方法學，公司定義短期為3年以內，中期為3至5年，長期為5年以上，並評估氣候風險與機會對公司潛在營運和財務的影響，以便制定各項因應氣候相關風險與機會的行動計劃。詳情請見4.1 氣候風險與機會管理章節P.74
3.	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司針對氣候變遷進行風險評估，鑑別出氣候相關風險與機會，並對此擬定適當的因應措施，以提升公司在應對氣候變遷的韌性。詳情請見「Chapter 4 環境保護」之鑑別評估氣候風險章節P.74
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。	星亞導入氣候相關財務揭露建議（TCFD Recommendations）作為氣候風險管理的核心架構，自願性揭露公司於治理策略、預防措施、調適機制及氣候風險財務影響評估之作為。詳情請見4.1 氣候風險與機會管理章節P.74
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。	星亞尚未導入情境分析，預計在公司導入IFRS制度時同步進行。
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。	114年開始導入溫室氣體盤查制度，評估未來廠內推動低碳轉型計畫之可行性，針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二）以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減排。詳細實體風險及轉型風險之指標與目標可參閱本公司永續報告書。

▲ 1. 氣候相關資訊執行情形

項次	項目	執行情形/頁碼
7.	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司無使用內部碳定價作為規劃工具，持續關注政府徵收碳費政策及計價方式，評估公司內部碳費價格之可行性。
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。	溫室氣體盤查相關資訊詳情請見「4.2溫室氣體排放」P.82
9.	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	溫室氣體盤查相關資訊詳情請見「4.2溫室氣體排放」P.82

▲ 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

▲ 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO₂e）、密集度（公噸CO₂e/營業額新臺幣百萬元）及資料涵蓋範圍。

請參閱「4.2 溫室氣體排放」

▲ 1-1-2 溫室氣體確信資訊

最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

星亞視覺尚未執行溫室氣體盤查確信

獨立第三方查證意見聲明書



保證聲明書

致：星亞視覺股份有限公司 的管理階層與利害關係人

優麗國際管理系統驗證股份有限公司(DQS) 接受星亞視覺股份有限公司(星亞) 委託，依據AA1000AS v3 2020 保證標準與GRI永續性報導準則(GRI通用準則2021) 執行星亞2025年度永續報告書保證(以下稱永續報告書)。

此次保證的目的是除了對有關報告書報導流程做出獨立性結論，並對報告書質化與量化的驗證聲明，以減少利害關係人的誤解，提高報告資訊數據的整體可信度。

聲明書範疇及依循標準

DQS永續報告書之保證作業，根據AA1000AS v3 2020保證標準及全球永續性標準理事會(GSSB)發布的GRI永續性報導準則(GRI通用準則2021)執行。

本聲明書包含下列：

- 1) 依照當責性原則AA1000AP 2018年版本包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，衡量星亞的永續性框架。
- 2) 星亞的經濟、環境與人群(包括人權)指標報告；此永續報告書所涵蓋的活動年度自 2025 年 1 月 1 日到 2025 年 12 月 31 日。
- 3) 報告書範疇：
 - 財務數據與公司年度財務報表範疇一致。
 - 環境及社會面向之資訊績效，以星亞力行廠、光復廠為揭露範疇。
- 4) 星亞負責發行、回應、績效數據、案例研究及下列管理永續發展相關數據與資訊系統相關的資訊。
- 5) 本報告書乃依循 GRI 通用準則 2021 版本編製並宣告。

保證等級

依照AA1000AS v3 2020保證標準第一應用類型，中度保證等級的要求。

限制性

本保證的內容不包含星亞的財務數據來源、溫室氣體盤查、建築物設備與製造流程或其他不涉及永續性的資訊等。

獨立聲明與保證單位的職能

DQS集團是一個提供基於GRI、CDP及其他特定管理與報導機制的獨立專業服務機構，與星亞為相互獨立的組織，在執行永續報告書保證時並無與星亞或利害關係人有利益衝突。關於星亞的永續報告書，DQS除了對報告書保證事實報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由星亞負責，DQS執行此項報告保證作業的責任係依據與星亞議定之範疇及參數準則規定，保證的委任範圍係乃參考GRI 準則為依據，該報告書內所提供之數據與資訊，做出聲明外，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

DQS集團確保保證團隊擁有所需的能力，在整個參與過程中保持中立，並遵守道德規範。更多資訊，包括公正聲明，請參閱DQS公司網站：www.dqsglobal.com

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no.: TF-0064



www.dqsglobal.com



保證方法

本次保證所採用的保證規範乃參考AA1000AS v3 2020年版本及DQS所發展的方法如以下步驟：

1. 鑑別報告書所陳述的內容與資料，根據相關資料提供者和保證過程所需的證據類型進行分類。
2. 審查永續報告書的重大議題的鑑別，乃依照程序文件適當揭露。
3. 與星亞位於新竹科學園區新竹市力行五路一號8樓的主要相關經理及資訊提供者面談。
4. 評估收集到的資料並提供建議，以供在需要時立即修正，或改善將來報告書內容。

意見聲明

包容性 - 人們應在影響到他們的決定中擁有發言權。

星亞利害關係人鑑別和議合過程，應考量定期對各類利害關係人資訊的深度與廣度的議合，關注的議題收集將更具全面性。

重大性 - 決策者應識別並清楚明白重要的永續發展議題。

星亞的永續性資訊，在本次保證業務範疇中包含永續議題的永續發展績效指標。星亞的報告中的重大性鑑別流程應遵守GRI準則決定重大主題指引，應定期評估永續發展的衝擊及重大性議題。

回應性 - 組織應就重大性永續發展議題及其相關衝擊上採取透明的行動。

星亞對其鑑別為重大的議題雖做出回應，但對於供應鏈在環境與社會評估的作為，應在未來報告書有更明確的揭露。

衝擊性 - 組織應對其行為如何影響更廣泛的生態系統進行監測、衡量和問責。

星亞採用依循GRI準則進行績效指標揭露，透過系統有效監控與評估其在經濟、環境與人群(包括人權)領域各項影響執行狀況，但在相關生態影響及對應措施應多所揭露。

結論

基於上述保證的活動，依據AA1000AS v3第一應用類型中度保證的條件，DQS保證團隊沒有發現到任何在本次保證業務範圍內的揭露訊息存在重大錯誤。收集和整合資料的過程已完成本次獨立保證。

代表保證團隊

June 15, 2026

Taiwan

Bob Chen

Managing Director



document no.: TF-0064



www.dqsglobal.com

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014