上櫃股票代碼：8421

旭源包裝科技股份有限公司

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT


XYP

報告書期間與範疇 GRI 2-3 ~ GRI 2-5

旭源包裝科技股份有限公司（簡稱「旭源包裝」「旭源」、「本公司」），本報告書資訊揭露期間為2025年，內容涵蓋旭源於環境面、社會面、治理面三大面向等重要議題的觀點與因應作為，同時也讓利害關係人了解本公司在落實社會責任之政策、措施及成果，以及未來邁向永續發展的願景與目標。

本報告書中所揭露之財務資訊，係引用自旭源包裝科技股份有限公司年度個體財務報表，環境與社會類別之揭露範疇亦以旭源包裝科技股份有限公司本體為主，不包含合併子公司或其他關係企業之資料。其報告書報導期間與公司合併財務報表期間一致，為2025年1月1日至2025年12月31日。為提升報告內容之完整性與可比較性，部分章節如有涉及2025年1月1日以前之重要資訊，亦將於該章節中加註說明。

報告書撰寫原參考及部分依循全球永續性報告協會（GRI，Global Reporting Initiative）發布GRI永續性報告準則（2021）進行撰寫，及參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）的永續指標編製。本報告書故無過往報告內容重編的情事。

發行期間及周期：

2025年首度發行第一本報告書，預計每年定期發行一次。

報告期間:2025年1月1日至2025年12月31日

本次發行時間：2026年8月

下次發行時間：預計2027年8月

聯絡資訊：

若您有任何關於本報告書內容之建議或問題，歡迎您與我們聯絡：

聯絡人：永續發展小組

地址：305046新竹縣新埔鎮巨埔里3鄰新龍路98巷33弄10號

電話：（03）5982727

E-mail：info@xuyuanpack.com

官方網站：www.xuyuanpack.com

資料數據審核與查證

本報告書所揭露的資料均由各責任單位依實際情況填報，隨後由公司永續發展小組進行統籌規劃，並依行政程序送交永續發展小組、總經理及董事長審閱核定後發布。報告中所有數據均源自公司自行統計及調查，其中財務數據以新臺幣計算。報告書相關資訊及數據皆經各責任小組召集人與主管覆核後提供，並由總幹事進行彙整後由永續發展小組委員審核，再經呈報董事會確認後公開發行。報告書內容未經第三方查證，係由本公司自行宣告。



Contents 目錄

目　　錄 3

董事長的話 5

關於旭源 6

公司概況 6
歷史沿革 8
旭源包裝服務項目 12
永續亮點 14
實績與榮耀獎項 16

利害關係人議合 Stakeholder Engagement 22

旭源包裝2025年重大議題 24

公司治理 Corporate Governance 27

組織架構 27
永續小組組織架構 29
董事會主席及利益迴避 30
董事會成員及遴選辦法 30
永續衝擊管理程序 32
董事會進修精進 33
董事會績效評估方法 34
薪酬委員會 34
外部組織參與 35

誠信經營 Integrity management 36

誠信制度的遵循 36
內部政策承諾 39
申報管道與檢舉機制 41
法規遵循 42
經濟績效-管理方針 43
價值鏈 47
客戶隱私-管理方針 48

社　會 Social 52

員工組成 52
勞雇關係-管理方針 55
訓練與教育-管理方針 62
職業健康與安全-管理方針 65

環　境 Environment 73

氣候相關財務揭露 73
能源-管理方針 79
排放-管理方針 84
廢棄物管理-管理方針 90

附　錄 Appendix 99

附錄一 GRI索引表 99
附錄一 重大議題索引表 101
附錄一 自願揭露指標索引表 103
附錄二 氣候相關資訊 104

董事長的話

各位關心旭源包裝的同仁、客戶、合作夥伴、股東及投資人：

這是旭源包裝連續第二年編製並發行永續報告書。對我們而言，這不僅是資訊公開與利害關係人溝通的平台，更是深化永續治理、落實責任經營的重要行動。

面對氣候變遷、全球供應鏈重組及客戶永續要求日益提升，包裝產業正加速轉型。旭源包裝持續將永續思維融入企業治理、營運管理與產品創新，提升組織韌性與市場競爭力；並持續深化海外布局，完成印尼新廠建置及產能擴充，強化區域服務能力、供應鏈韌性與長期成長動能。

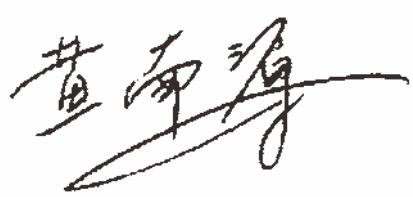
誠信經營與穩健治理是公司長期發展的基礎。我們持續透過董事會及相關治理機制，強化經營策略、風險管理、內部控制、資訊揭露及永續議題的監督。在第12屆（114年度）公司治理評鑑中，本公司於第12屆公司治理評鑑中，列於受評上市櫃公司前21%至35%級距，展現本公司持續強化公司治理、提升董事會職能、保障股東權益及落實資訊揭露之成果，並持續朝向健全永續治理目標邁進。透過永續發展小組的整合推動，我們亦逐步將節能減碳、製程優化及供應鏈風險管理納入日常營運。

在環境與營運面向，公司持續推動製程優化、設備改善、資源使用效率提升及數位化管理，並透過自動化設備與ERP系統，提升生產效率、品質管理及資源運用效能。同時，我們持續投入高性能包裝、電子產業防護包裝、材料減量及永續包材之研發與應用。2025年榮獲「綠色願景獎」及「金炬獎」肯定，是對公司持續投入低碳包裝、節能改善及永續實踐的鼓勵。

員工是旭源包裝最重要的夥伴。我們致力建構安全、健康與具發展機會的工作環境，持續推動職業安全衛生、健康促進、人才培育及跨領域學習，並透過社會參與與公益活動，回饋在地社會。

展望未來，旭源包裝將持續以透明、負責任的態度，深化與利害關係人的溝通，將環境與社會挑戰轉化為產品創新、製程優化及經營升級的契機，攜手全體同仁、客戶、供應商及合作夥伴，共同創造更具韌性、效率與永續價值的包裝未來。

旭源包裝科技股份有限公司
董事長



關於旭源

旭源包裝科技股份有限公司創立於2004年，主要從事套／貼標籤設備、熱收縮膜印刷標籤、彩藝積層包裝袋、自動卷及透明膜料等產品之製造與銷售，提供包材與自動化設備整合解決方案。

主要客戶涵蓋國內外食品、飲料、寵物飼料、日化用品、醫藥生技與衛生材料等產業之品牌廠商。公司具備印刷加工、設備製造及系統整合能力，持續投入環保材料、節能設備與智慧製造技術；2025年度並完成印尼子公司新廠竣工及正式投產，強化東南亞市場之在地供應與全球營運布局。

【公司概況】

▼旭源包裝公司資訊

公司名稱	旭源包裝科技股份有限公司
股票代碼	8421
創立時間	2004年10月26日
總部位置	新竹縣新埔鎮巨埔里3鄰新龍路98巷33弄10號
董事長	黃南源
主要產品及服務	套／貼標籤設備、熱收縮膜印刷標籤、彩藝積層包裝袋、自動卷、透明膜料及膠粒
資本額	新臺幣548,171,400元
營收	2025 年度合併營業收入為新臺幣 1,175,306 千元
員工總人數	200人（截至2025年12月31日）
主要活動	提供包材與自動化設備整合解決方案。
主要產品與服務	套標設備、瓶裝收縮膜、彩藝積層包裝袋與自動卷等產品之製造與銷售。

【全球營運據點】

▼旭源包裝營運據點

營運據點名稱	地　　址	電　話
總公司、新竹廠	新竹縣新埔鎮巨埔里3鄰新龍路98巷33弄10號	(03) 5982727
嘉義廠	嘉義縣大林鎮大美里19鄰大埔美園區二路7號	(05) 2952888

▼旭源包裝子公司相關資訊

公司名稱	產業別	主要營業或生產項目
鴻源包裝科技股份有限公司	製造業	上下游整合
鴻旭包裝機械(上海)有限公司	服務業	於中國地區進行業務推展及客服服務
XU YUAN PACKAGING TECHNOLOGY CO.,LTD	製造業	海外投資與營運管理
SLEEVE SEAL, LLC	製造業	拓展海外市場
XU YUAN PACKAGING TECHNOLOGY INDIA PVT LTD.	服務業	於印度、中亞及非洲進行業務推展與客服服務
XYPD DO BRASIL EMBALAGENS LTDA.	製造業	膜料製造及拓展南美市場
PT. XU YUAN PACKAGING TECHNOLOGY INDONESIA	製造業	膜料製造及拓展東南亞市場
PT. CHENG HONG PACKAGING TECHNOLOGY INDONESIA	製造業	膜料製造
PT. CHENG KUANG MACHINE PACKAGING TECHNOLOGY INDONESIA	服務業	拓展海外市場

【歷史沿革】

年份	發展紀要
2004年	◎10月公司成立於新竹縣新豐鄉，實收資本額新臺幣10,000仟元。 ◎12月成立嘉義廠，設立於嘉義縣水上鄉，並增資至新臺幣20,000仟元。
2005年	◎1月新竹廠正式量產銷售全自動套標籤機。 ◎2月新竹廠通過 CE 安全規範認證。 ◎3月嘉義廠購置二台自動化凹版印刷機（十色及八色）。 ◎5月現金增資 23,000 仟元，實收資本額新臺幣 43,000 仟元。 ◎9月現金增資 15,000 仟元，實收資本額新臺幣 58,000 仟元。 ◎推出 XYL-250、XYL-450 等套標機型。
2006年	◎11月嘉義廠榮獲 ISO9001 國際標準品質保證合格認證。 ◎推出 XYL-800 及 XYLC-400 等套標機型。
2007年	◎5月現金增資 7,000 仟元，實收資本額新臺幣 65,000 仟元。 ◎7月嘉義廠購置第三台自動化凹版印刷機（九色）。 ◎8月現金增資 15,000 仟元，實收資本額新臺幣 80,000 仟元。 ◎11月現金增資 20,000 仟元，實收資本額新臺幣 100,000 仟元。購入新竹廠現有廠房，並於當月開始陸續遷入。 ◎11月與玉山銀行簽訂新臺幣 2.3 億聯合授信合約。 ◎推出 XYL-060、XYL-100L 套標機，EHT-701、702 等電熱爐機型，及大桶型套標機。機型。
2008年	◎4月現金增資 10,000 仟元，實收資本額新臺幣110,000仟元。 ◎6月現金增資 15,000 仟元，實收資本額新臺幣 125,000 仟元。 ◎6月新竹廠購置一台自動化凹版印刷機（十色）及後段加工設備。 ◎推出 XYC-600 瓶蓋機、XYH-250 臥式機及 XYM-400 貼標機等機型。
2009年	◎1月取得 XYPB （ASIA） CO., LTD.47%股權。 ◎8月取得鴻源包裝科技股份有限公司 100%股權。 ◎9月現金增資 49,000 仟元，實收資本額新臺幣 174,000 仟元。 ◎10月推出 XYL-1200 套標機等機型。 ◎12月取得Xu Yuan Packaging Technology CO., LTD.100%股權。 ◎推出環保收縮膜吹膜系統。
2010年	◎1月現金增資 16,000 仟元，實收資本額新臺幣 190,000 仟元。 ◎5月新竹廠購置第一台德製自動化銅版雕刻機。 ◎5月取得 Dase-Seal Packaging Technology CO., LTD.100%股權。 ◎6月盈餘轉增資 17,100 仟元，實收資本額新臺幣 207,100 仟元。 ◎6月推出 XYM-600 貼標機。 ◎6月員工認股權證轉增資 9,880 仟元，實收資本額新臺幣 216,980仟元。 ◎7月現金增資 16,000 仟元，實收資本額新臺幣 232,980 仟元。 ◎8月現金增資 30,000 仟元，實收資本額新臺幣 262,980 仟元。 ◎8月嘉義廠購置第四台自動化凹版印刷機（十色）。 ◎9月經行政院金融監督管理委員會核准股票公開發行。 ◎9月投資 Sleeve Seal, LLC.股權。 ◎10月登錄興櫃。 ◎12月新竹廠購置第二台德製自動化銅版雕刻機。 ◎12月與玉山銀行簽訂新臺幣 6.3 億聯合授信合約。 ◎推出印刷後段分條、合掌、覆檢、及切片機。

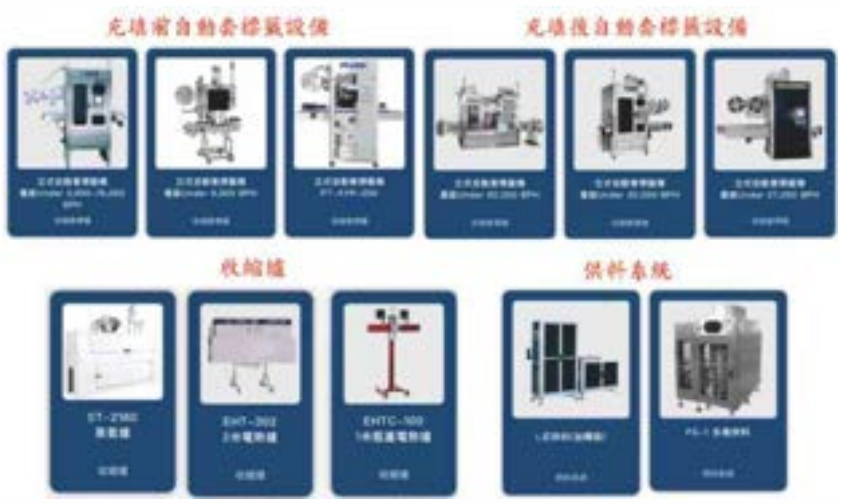
年份	發展紀要
2011年	◎1月現金增資 16,000 仟元，實收資本額新臺幣 190,000 仟元。 ◎5月新竹廠購置第一台德製自動化銅版雕刻機。 ◎5月取得 Dase-Seal Packaging Technology CO., LTD.100%股權。 ◎6月盈餘轉增資 17,100 仟元，實收資本額新臺幣 207,100 仟元。 ◎6月推出 XYM-600 貼標機。 ◎6月員工認股權證轉增資 9,880 仟元，實收資本額新臺幣 216,980仟元。 ◎7月現金增資 16,000 仟元，實收資本額新臺幣 232,980 仟元。 ◎8月現金增資 30,000 仟元，實收資本額新臺幣 262,980 仟元。 ◎8月嘉義廠購置第四台自動化凹版印刷機（十色）。 ◎9月經行政院金融監督管理委員會核准股票公開發行。 ◎9月投資 Sleeve Seal,LLC.股權。 ◎10月登錄興櫃。 ◎12月新竹廠購置第二台德製自動化銅版雕刻機。 ◎12月與玉山銀行簽訂新臺幣 6.3 億聯合授信合約。 ◎推出印刷後段分條、合掌、覆檢、及切片機。
2011年	◎1月成立日本子公司。 ◎6月盈餘及員工紅利轉增資 23,003 仟元，實收資本額新臺幣285,983 仟元。 ◎6月新竹廠榮獲 ISO9001 國際標準品質保證合格認證。 ◎7月新竹廠購置自動調油墨系統。 ◎10月新竹廠廠購置第二台自動化凹版印刷機（十色）。 ◎推出 XYL-450SJ 及 XYL-150B 新型套標機。
2012年	◎2月嘉義大埔美新廠取得工廠登記證，嘉義廠由舊址水上鄉搬遷至嘉義縣大林鎮大埔美新址，並購置第五台自動化凹版印刷機（十色）。 ◎7月盈餘轉增資 12,869 仟元，實收資本額新臺幣 298,853 仟元。 ◎9月現金增資 40,000 仟元，實收資本額新臺幣 338,853 仟元。 ◎9月嘉義廠取得 ISO14001（環境管理系統）、OHSAS18001（職業安全衛生管理系統）及 TOSHMS（臺灣職業安全衛生管理系統）證書認可。 ◎9月嘉義廠取得 FSSC 22000（食品安全系統驗證 22000）及 ISO 22000: Food Safety Management System（食品安全管理系統） 證書認可。 ◎10月新竹廠取得 ISO14001（環境管理系統）、OHSAS18001（職業安全衛生管理系統）及 TOSHMS（臺灣職業安全衛生管理系統）證書認可。 ◎10月推出 XYMR-150 旋轉式貼標機。 ◎11月現金增資 42,360 仟元；供初次上櫃公開承銷，實收資本額新臺幣381,213仟元，同時於證券櫃檯買賣中心上櫃掛牌（股票代號 8421）。
2013年	◎1月成立印度子公司。 ◎2月成立巴西子公司。 ◎8月盈餘轉增資 3,812 仟元，實收資本額新臺幣 385,024 仟元。 ◎9月參加德國慕尼黑 Drinktec 展同時推出 XYL-600AJ 新型套標機及ST-3340蒸汽爐。 ◎10月與玉山銀行簽訂新臺幣 10 億聯合授信合約。
2014年	◎3月發行國內第一次有擔保轉換公司債新臺幣150,000 仟元。 ◎4月嘉義廠購置第六台自動化凹版印刷機（九色），主供生產積層袋產品使用。 ◎5月參加德國杜塞道夫 Interpack 包裝展，展出熱收縮膜印刷標籤、積層袋產品及新型新型套/貼標籤機。

年份	發　展　紀　要
2014年	◎5月通過 SEDEX 成員道德經營審查 （Sedex Members Ethical Trade Audits, SMETA），確保其經營符合相關社會責任道德標準的要求。 ◎6月參加澳洲 Foodpro 食品包裝展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎10月參加日本 Tokyo Pack 國際包裝展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎10月參加杜拜GULFOOD食品加工工業展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。
2015年	◎3月成立印尼子公司 PT XUYUAN PACKAGING TECHNOLOGY INDONESIA。 ◎3月參加澳洲 Auspack Plus 包裝展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。
2016年	◎12月現金增資 60,000 仟元，實收資本額新臺幣 445,024 仟元。 ◎10月參加中國上海 China Brew China Beverage 展同時推出XYLR-600AJ 新型旋轉式套標機。 ◎10月公司債轉換股份 10,149 仟元，實收資本額新臺幣 455,174 仟元。 ◎11月與第一銀行簽訂新臺幣 12 億聯合授信合約。
2017年	◎12月公司債轉換股份 6,707 仟元，實收資本額新臺幣 461,880 仟元。 ◎2月公司債轉換股份 5,623 仟元，實收資本額新臺幣 467,504 仟元。 ◎3月參加 Auspack 2017 澳洲國際包裝展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎3月參加 Nigeria Plastpack 奈及利亞塑橡、印刷、包裝工業展， 展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎4月公司債轉換股份 67,298 仟元，實收資本額新臺幣 534,801 仟元。 ◎5月參加 Chinaplas 澳洲國際橡塑展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎6月參加巴西國際飲料食品加工及包裝、物流展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎7月成立印尼子公司PT. CHENG HONG PACKAGING TECHNOLOGY INDONESIA。 ◎7月成立印尼子公司PT. CHENG KUANG MACHINE PACKAGING TECHNOLOGY INDONESIA。 ◎9月參加德國慕尼黑國際飲料及液體食品工業展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎9月參加菲律賓國際食品加工暨包裝設備展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎11月印度尼西亞國際食品包裝機械展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎12月緬甸國際塑橡膠展、包裝、印刷工業展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎6月墨西哥飲料包裝機械展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤。
2018年	◎7月美國拉斯維加斯食品包裝設備展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎11月 GFM2018 杜拜食品產業設備展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎11月印度尼西亞國際食品包裝機械展，展出套標籤機、熱收縮膜印刷標籤及積層袋產品。 ◎3月越南國際包裝及食品加工展，展出套標籤機。

年份	發展紀要
2019年	◎6月參加泰國包裝設備展，展出套標籤機產品。 ◎9月美國 PACK EXPOLAS VEGAS 2019 展出套標籤機、熱收縮膜。 ◎印刷標籤及積層袋產品。 ◎11月與第一銀行簽訂新臺幣 12.8 億聯合授信合約。
2021年	◎9月美國 Pack Expo Las Vegas 2021 拉斯維加斯國際包裝展。
2022年	◎3月出售新竹廠 ◎6月巴西 Fispal Tecnologia 包裝展。 ◎9月德國慕尼黑國際飲料包裝展。 ◎12月遷入新埔廠。
2023年	◎6月參加泰國包裝設備展，展出套標籤機產品。 ◎9月美國 PACK EXPOLAS VEGAS 2019 展出套標籤機、熱收縮膜 ◎10月印尼國際包裝暨食品機械展 ALLPack Indonesia。
2024年	◎1月菲律賓國際包裝暨食品加工展 Propak。 ◎3月印尼子公司第一期廠房工廠動土。 ◎4月新加坡國際飲料包裝烘培設備展。 ◎6月泰國國際包裝暨食品加工展。 ◎6月巴西國際食品飲料展。 ◎6月台北國際食品包裝工業系列展。 ◎8月印度國際食品/食品機械包裝展。 ◎10月印尼國際包裝暨食品加工機械展。 ◎11月美國芝加哥國際包裝展。
2025年	◎5月27日完成第八屆董事改選。 ◎6 月印尼子公司遷入新廠並正式啟用量產。 ◎8月11日董事會審核通過2024年度永續報告書。

【旭源包裝服務項目】

A. 套/貼標籤設備：產品包括立式套標機、薄型（輕量化）膜料套標機、瓶蓋套標機、收縮爐、貼標機、自動接料機等，應用於飲料、食品、乳品、醫藥、化妝品與日化用品等自動化包裝產線；公司並持續精進自動化供料系統及各式新型套／貼標籤設備。



B. 熱收縮膜印刷標籤及軟性積層包裝材料：提供PVC、PET、OPS、OPP、PP及珠光紙等材料印刷，以及自動包裝積層膜、三面封袋、方底袋、合掌袋、夾鏈立袋、真空／冷凍包裝袋、高溫殺菌蒸煮包裝與醫療生技類產品包裝袋等，廣泛應用於食品、飲料、醫藥、生技、日化及電子產品包裝。



透明膜料及膠粒：PVC透明熱收縮膜及PVC熱收縮膠粒主要應用於集合式包裝與收縮標籤，適用於PET瓶、玻璃瓶、罐裝飲料及其他產品之外包裝。



C. 製版／零件／其他：延伸既有食品與包裝材料生產製造能力，提供包裝材料生產設備設計研發、印刷網版製作及設備零件精密加工等服務，並持續依市場需求開發新材料與新技術。



【永續亮點】

面對全球永續發展與ESG趨勢，本公司持續將環境、社會及公司治理理念融入營運策略與日常決策，落實企業永續責任。我們深信，永續不僅是理念，更是持續實踐的行動。透過優化製程、推動節能減碳、培育多元人才及強化誠信治理等作為，在追求穩健經營的同時，積極創造對環境與社會的正向價值。此外，本公司呼應聯合國永續發展目標（SDGs），將全球永續共識轉化為具體行動，展現追求長期價值與善盡世代責任的堅定承諾。

面向	聯合國SDGs指標	行動倡議
環境保護 Environment		本公司秉持節能減碳及資源永續利用理念，持續推動能源管理制度，透過製程優化、設備節能改善、能源監測及用水管理等措施，提升能源使用效率，降低環境衝擊，積極回應聯合國永續發展目標（SDGs），朝向低碳製造與永續經營邁進。 **2025年能源與資源管理成果** **一、電力使用管理** 2025年持續推動設備節能改善及能源管理措施，各廠區用電情形如下： ●新竹總公司因配合產能及設備運轉需求，全年用電量較前一年度增加10,100度（kWh）。 ●嘉義分公司透過設備節能改善、製程優化及能源管理措施，全年用電量較前一年度減少213,000度（kWh）。 整體而言，台灣地區嘉義分公司節能效益足以抵銷新竹總公司因營運需求增加之用電量，台灣地區2025年淨減少用電202,900度（kWh），展現能源管理措施已具體發揮節能成效。 **二、水資源管理** 本公司持續推動節水措施，包括提升設備用水效率、強化用水管理及降低製程耗水量，各據點用水成果如下： ●新竹總公司全年自來水使用量較前一年度減少143公噸。 ●嘉義分公司全年自來水使用量較前一年度減少1,896公噸。 整體而言，台灣地區2025年共減少自來水使用量2,039公噸，有效提升水資源使用效率，降低營運對水資源之依賴，持續落實水資源永續管理。 **三、天然氣使用管理** 嘉義分公司因2025年度配合製程調整及生產需求增加，天然氣使用量較前一年度增加50,172立方公尺（Nm³）。雖天然氣使用量有所增加，但相較於其他化石燃料，天然氣具有較高燃燒效率及較低污染排放特性，公司仍持續透過燃燒效率提升、設備最佳化控制及能源管理措施，降低單位產品能源消耗，持續提升整體能源使用效率。 **SDGs對應成果**

SDGs目標	行動成果
SDG 6 淨水及衛生	推動節水措施，2025年台灣地區全集團自來水使用量減少2,039公噸，提升水資源使用效率。
SDG 7 可負擔且潔淨的能源	推動能源管理及設備節能改善，台灣地區全年淨節電202,900度（kWh）。
SDG 9 工業、創新及基礎建設	持續優化製程及提升設備能源效率，強化智慧化能源管理。
SDG 12 責任消費與生產	提升能源及水資源使用效率，降低生產過程資源消耗。
SDG 13 氣候行動	持續推動節能減碳及能源管理措施，降低營運對環境之影響，朝低碳製造及淨零排放目標邁進。

社會責任 Social		●截至2025年底，母公司員工共200人，平均年齡40歲、平均服務年資8.5年。 ●透過員工問卷及定期訪談蒐集意見，2025年度累計訪談80人次，並據以改善工作環境、薪酬激勵及友善職場措施。 ●2025年度辦理31班教育訓練，年報列示818小時。 ●責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）會員。 ●推動組織優化，員工多職能培訓，2025年每位員工平均受訓時數為20小時，員工職能提升方案參與率為85%，績效及職涯發展檢核覆蓋率為96%。 ●2025年無任何員工申訴事件，新進員工報到率為92%。 ●重大職業災害案件發生件數：0 起事件。 ●定期辦理誠信經營相關教育訓練，深化全體同仁對企業誠信與法遵觀念之認識。 ●本公司依據當地消防主管機關架構及組織，分別加入新竹新工消防隊及嘉義大林消防隊之義勇消防組織，擔任義勇消防組織顧問，積極參與配合當地消防主管機關災害預防及協助。
公司治理 Governance		●2025年3月12日董事會通過調整永續發展組織架構；8月11日審核通過2024年度永續報告書。 ●2025年5月27日完成第八屆董事改選，9席董事中包含4席獨立董事、4席女性董事及3席具員工身分董事。 ●完成核心系統災害還原演練3次、資訊安全宣導2次，全年影響營運之重大資安事件0件。 ●截至2025年底，共有114家供應商回傳永續承諾書。 ●股東滿意度平均滿意度為4.84分（滿分5分）。 ●提高資產的活化性，減少財務負擔。 ●風險評估結果顯示，主要稅務風險均得到有效控制。



【實績與榮耀獎項】

為實踐企業永續經營，本公司長期投入管理系統優化與國際標準導入，逐步建立涵蓋品質、環境、能源、職業安全、食品安全及溫室氣體管理之營運架構。各項認證之適用廠別、驗證範圍與有效期間，均應以證書及驗證機構資料為準。目前，本公司取得及持續維持之主要國際標準與驗證如下：

◎ISO 9001品質管理系統：持續改善管理流程，確保產品與服務品質穩定。

◎ISO 14001環境管理系統：系統性辨識環境風險、提升資源使用效率並落實污染預防。

◎ISO 14064-1溫室氣體盤查：建立盤查邊界並量化溫室氣體排放，作為減碳管理依據。

◎ISO 45001職業安全衛生管理系統：以風險預防為核心，持續強化安全健康之工作環境。

◎ISO 22000、FSSC 22000及HACCP食品安全管理：依食品安全原則管控產品與製程風險。

◎ISO 50001能源管理系統：依能源基線及績效指標持續推動能源效率改善。

透過各項管理系統的導入與持續運作，本公司有效提升內部流程效能與法規遵循能力，並強化品質、環境、能源及人本管理的永續基礎，使公司面對氣候變遷、資源壓力、職業安全及市場需求等多重挑戰時，具備更佳的應變能力與營運韌性。

【未來展望】

未來，本公司將持續推動能源管理制度及節能專案，強化能源監測、設備效能提升及製程最佳化，並持續落實節水措施與資源循環利用。同時，針對天然氣使用量增加情形，將持續檢討製程能源效率，導入高效率設備及智慧能源管理技術，降低單位產品能源密集度，在兼顧生產需求與營運發展的同時，持續朝向節能、減碳及永續經營目標穩健邁進。



一、旭源包裝國際標準之認證

認證名稱	證　　書
ISO 14001 環境管理系統	
ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準 -2015	

認證名稱	證　　書
ISO 22000 食品安全管理標準	
ISO 50001 能源管理系統	 

認證名稱	證　　書
ISO 45001 職業安全衛生管理	
ISO 9001 新版品質管理系統	

認證名稱	證　　書
FSSC 22000 食品安全系統驗證	
HACCP 食品安全管制系統	

二、榮耀事蹟

獎項	照　　片
第 12 屆（114 年度）公司治理評鑑 於 801 家受評上櫃公司中，評鑑結果列於 21%～35% 級距，展現本公司持續精進公司治理及資訊透明度之成果。	
2025台灣大型企業排名TOP5000： 公民營企業混合排名第2,618名、 製造業營收淨額排名第1,359名、 塑膠製品業第32名。	
◎2025年榮獲台北國際食品展覽會由外貿協會舉辦之「綠色願景獎」肯定，並於後續 2026 年再度拿下該獎項的最高榮譽「金葉獎」。	 ESG 管理架構：導入公司治理評鑑、ISO 50001 能源管理及 ISO 14064-1 碳盤查系統。 核心價值：秉持「責任、創新、永續」，推動節能減碳與製程優化。 產品與設備：結合自動化包裝設備（如套貼標機）與軟性包材積層膜袋，提供低碳與高效能的綠色包裝方案。
◎第十九屆金炬獎：獲選 【年度十大績優 企業】與 【年度十大績優 經理人】。	

【利害關係人議合 GRI 2-29】

旭源包裝依各單位實務經驗，參考AA1000利害關係人議合標準之依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五項原則，評估各類利害關係人與公司營運之關聯及影響程度。

經2025年度滾動檢視，本公司主要利害關係人維持六類，分別為客戶、員工、投資人（含股東）、供應商、銀行及政府單位。公司透過各權責窗口與利害關係人進行雙向溝通，掌握其關注事項及意見，並將重要回饋納入營運管理與永續工作改善。各類溝通機制及2025年度執行情形如下表。

▼旭源包裝利害關係人彙整表

類別	對企業的意義	關注議題	溝通方法與頻率	溝通成果與回應
客戶	客戶需求及合作關係為公司營運與產品創新的重要基礎。	客戶隱私、經濟績效、職業安全衛生、產品品質與服務	◎透過客戶訪廠稽核、電子郵件、通訊軟體、電話及當面拜訪等方式不定期溝通；每年辦理客戶滿意度調查。	◎2025年度客戶滿意度平均為83.73分。 ◎回覆客戶技術問題，並分享產品應用面，以利客戶了解如何銷售。 ◎與客戶不定期溝通掌握市場趨勢。
員工	員工為公司持續營運與創新發展之核心，良好溝通有助於建立安全、尊重且具發展性的工作環境。	經濟績效、訓練與教育、勞雇關係、職業安全衛生、薪資福利與友善職場	◎透過管理辦法與公告、勞資會議、職業安全衛生委員會、職工福利委員會、教育訓練、內部徵才、員工輪調、問卷與一對一訪談等方式進行溝通。 聯絡窗口： 管理部聯絡信箱： hr@xuyuanpack.com	◎2025年度累計訪談80人次，員工主要關注工作環境、獎金與薪資激勵及職場霸凌防制；公司已推動空調與通風改善，並檢討薪酬激勵制度。
投資人（含股東）	投資人提供公司發展所需資本，並透過股東權利及市場監督促進公司治理與資訊透明。	經濟績效、公司治理、職業安全衛生、排放、客戶隱私	◎定期召開股東會、董事會及功能性委員會；依規定發布重大訊息、財務報告及年報，並透過公開資訊觀測站與公司網站投資人專區揭露資訊。	◎2025年5月27日召開股東常會，並依法揭露營運與治理資訊。受邀參加2場國內法人說明會。 ◎公司官網投資人專區：提供即時資訊與公告，方便投資人查詢。 ◎證交所公開資訊觀測站：依法發布重大訊息、每月公告營收及每季公布財務報告。

類別	對企業的意義	關注議題	溝通方法與頻率	溝通成果與回應
供應商	供應商為產品品質、穩定供應及責任採購之重要合作夥伴。	經濟績效、排放、客戶隱私	◎每年辦理供應商實地或書面評核；透過拜訪、會議、電話及電子郵件即時溝通；參與產業公協會及展覽交流。	◎參加國際包裝工業展進行同業與異業交流。 ◎加入台灣塑膠製品工業同業公會了解原料走勢。 ◎與供應商聯繫保持良好互動。 ◎進行供應商考核。
銀行	銀行為公司取得營運資金與財務服務之重要夥伴，有助於維持資金調度與財務穩健。	經濟績效、客戶隱私、勞雇關係	依資金需求及授信作業，以拜訪、會議、電話及書面資料等方式不定期溝通。	◎持續與往來銀行維持溝通，辦理授信及資金調度；聯貸條件與ESG指標連結。
政府單位	依法營運及配合公共政策為公司穩健經營之基礎，並有助於促進產業與社會發展。	法規遵循、排放、廢棄物、能源、職業安全衛生、產品與食品安全	◎不定期參與政策研討會、座談會、公聽會及說明會；透過公文、會議、電話與電子郵件溝通，並配合主管機關檢查及申報。	◎持續配合環境、職安、食安及勞動主管機關之法令宣導、檢查與申報作業。 ◎發布函令。

【重大議題鑑別方法 GRI 3-1】

本公司於2024年度首次依循GRI 3《重大主題2021》執行全面重大性鑑別，並參考GRI Standards與產業相關永續揭露指引（包括SASB容器與包裝產業指標），從31項潛在議題中篩選21項具高度衝擊潛勢之議題，並蒐集67份利害關係人有效問卷及高階主管衝擊評估結果，最終確認8項重大主題，作為2025年度滾動式覆核之基礎。

2025年度考量本報告書為第二年度編製，未重新進行大規模問卷調查，改由永續發展小組依前一年度鑑別結果進行滾動式覆核。覆核資料包括2025年股東會年報所載風險事項與治理制度、印尼新廠投產等營運變化、國內外永續法規與產業趨勢，以及客戶、員工、供應商、投資人等利害關係人之溝通回饋；各項資訊用以檢視重大主題之持續適切性、衝擊程度及揭露優先順序。

經滾動式覆核，現階段維持2024年度所確認之8項重大主題，未新增或刪除主題；相關結果將作為2025年度永續策略、管理方針及資訊揭露之依據。供應商ESG、氣候變遷、人權及產品品質等議題持續納入風險與趨勢觀察，但不逕行列為新增重大主題。

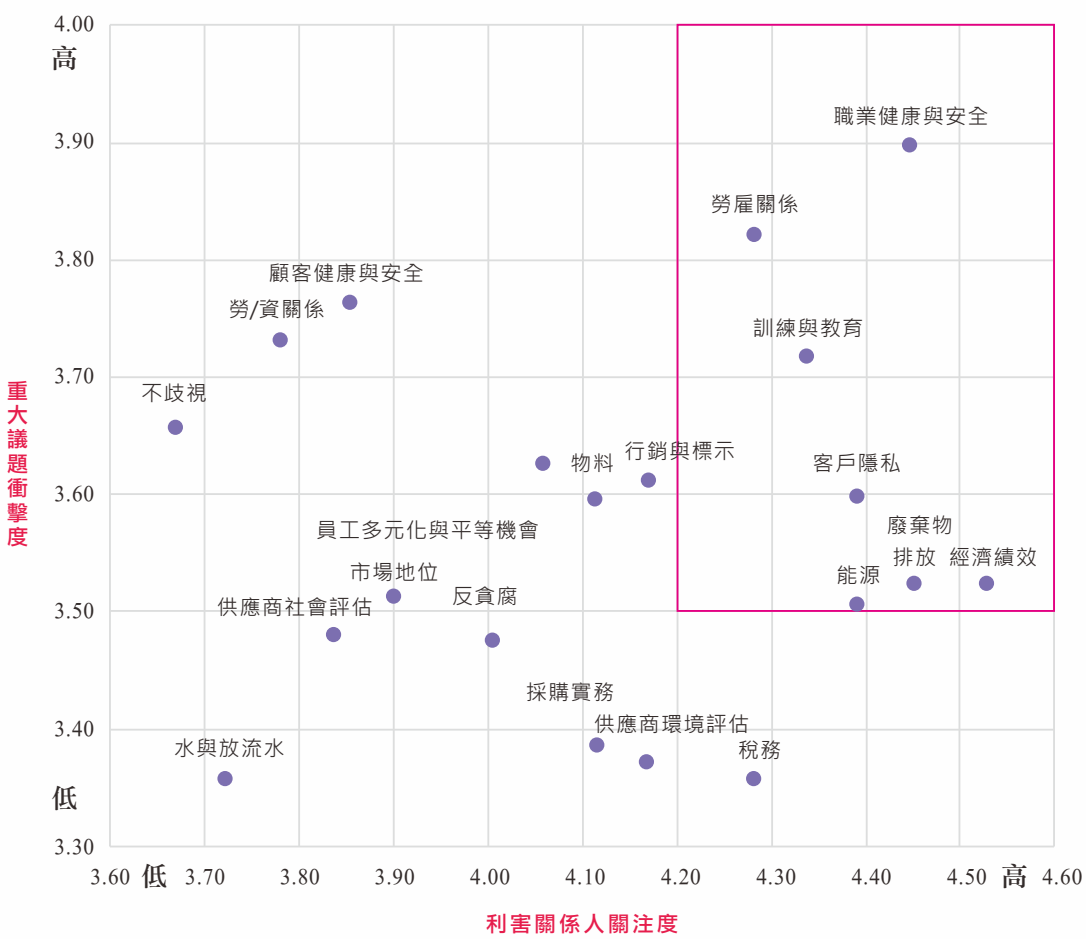


【重大議題鑑別與分析GRI 3-2、GRI 3-3】

2025年度重大主題滾動式覆核結果維持8項重大主題，包括環境面3項、社會面3項及治理面2項。各重大主題之政策、承諾、責任、目標、行動與成效，將於相應章節依GRI 3-3要求揭露。

下列矩陣為2024年度全面鑑別結果，2025年度在未重新量化座標前，作為本年度滾動式覆核之基礎。方框內8項重大主題為排放、廢棄物、能源、職業安全與衛生、勞雇關係、訓練與教育、經濟績效及客戶隱私。

重大議題矩陣



【旭源包裝2025年重大議題】

本公司以2024年度「衝擊度調查問卷」與「利害關係人問卷」之量化結果為基礎，並於2025年度結合內部營運資料、利害關係人互動回饋、法規與產業趨勢，以及年報風險資訊進行滾動式檢視，以確認各重大主題對組織內外部之實際與潛在衝擊。

2025年度延續8項重大主題：環境面為排放、廢棄物及能源；社會面為職業安全與衛生、勞雇關係及訓練與教育；治理面為經濟績效及客戶隱私。各主題之重要性、價值鏈衝擊邊界、揭露章節及對應準則如下表。

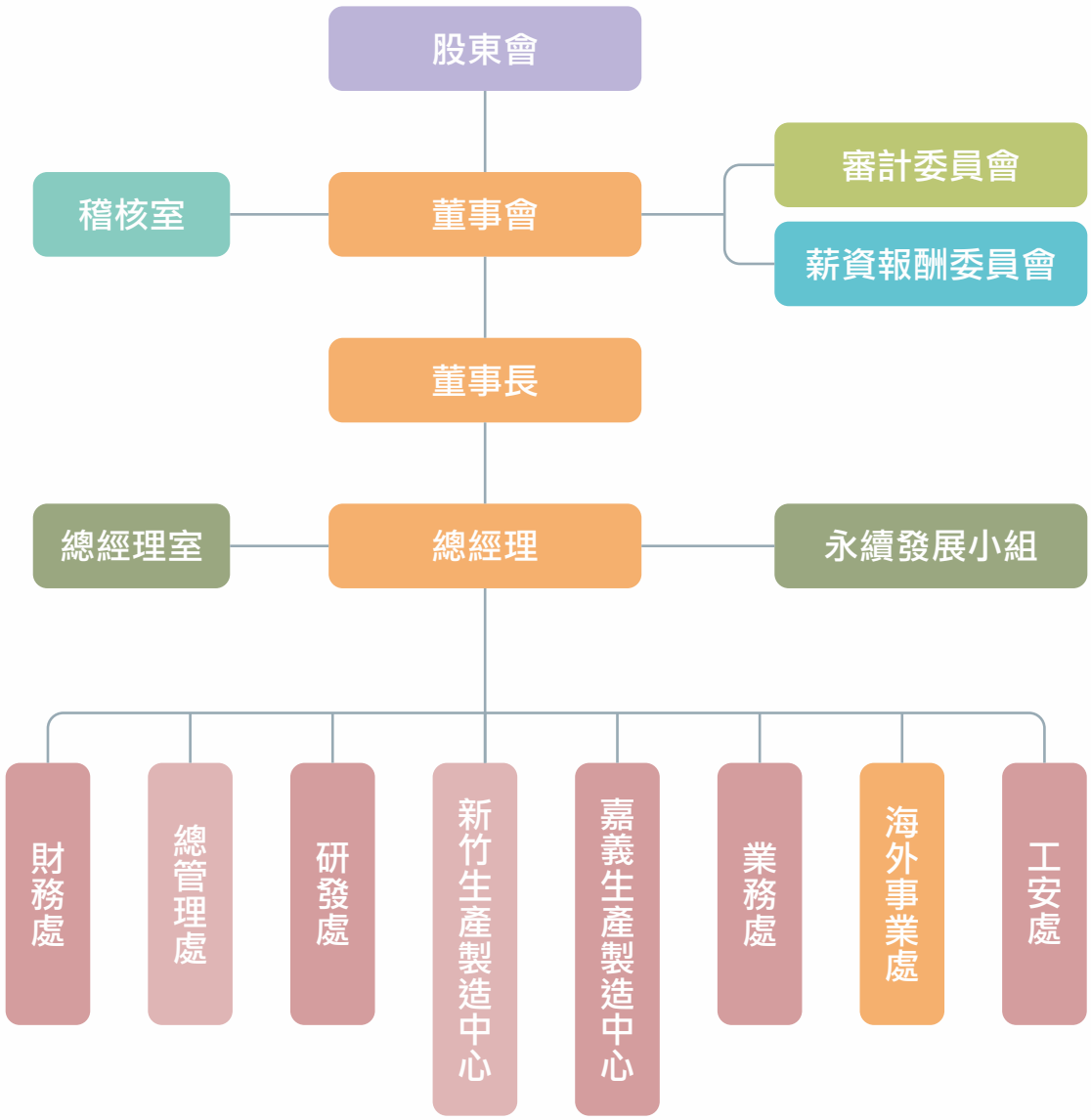
▼旭源包裝重大議題彙整表

類別	重大議題	對旭源的重要性	價值鏈衝擊邊界			報告書揭露章節	對應準則
			上游供應鏈	旭源	下游供應鏈		
環境	排放	妥善管理廢氣，進行監測與處理，落實法規遵循，降低對環境與社區的衝擊。		●		環境	・GRI 305：排放2016 ・SASB RT-CP-110a.1 ・SASB RT-CP-110a.2 ・SASB RT-CP-120a.1
環境	廢棄物	推動源頭減量、分類回收與妥善處置，落實廢棄物管理，減少對環境的負面影響並提升資源再利用效率。		●		環境	・GRI306:廢棄物2020 ・SASB RT-CP-150a.1
環境	能源	提升能源使用效率，推動節能措施，以降低碳排放實踐永續營運。		●		環境	・GRI 302：能源2016 ・SASB RT-CP-130a.1
社會	職業安全與衛生	職業安全與衛生為守護同仁的第一道防線，透過足夠與合適的教育訓練、管理方針與保護措施，降低同仁可能面臨的風險，塑造職場安全感與健康環境。		●		社會	・GRI 403：職業健康與安全
社會	勞雇關係	遵守各項勞動法規，維護員工權益與健康安全，落實公司之社會責任。		●		社會	・GRI 401:勞雇關係2016
社會	訓練與教育	重視員工專業能力與職涯發展，提供多元學習資源與訓練計畫，提升整體人力資本與組織競爭力。		●		社會	・GRI404:訓練與教育2016
治理	經濟績效	穩健經營以創造長期經濟價值，兼顧利害關係人利益與企業成長，提升財務表現與營運韌性。		●		1.公司治理 2.環境	・GRI 201：經濟績效2016
治理	客戶隱私	保護客戶個人資料不被未經授權的人員存取、使用、洩露或濫用，以維護客戶信任與品牌聲譽，提升客戶滿意度。		●		治理 誠信經營	・GRI 418：資訊安全與客戶隱私2016

本公司以董事會為最高治理單位，負責監督公司整體營運策略、風險管理、法令遵循及永續發展方向，並由經營團隊依董事會決議推動各項業務。各部門依其專業職掌相互協作，以確保公司治理制度有效運作及營運目標落實。

組織架構

旭源包裝科技股份有限公司



【旭源包裝組織職掌表】

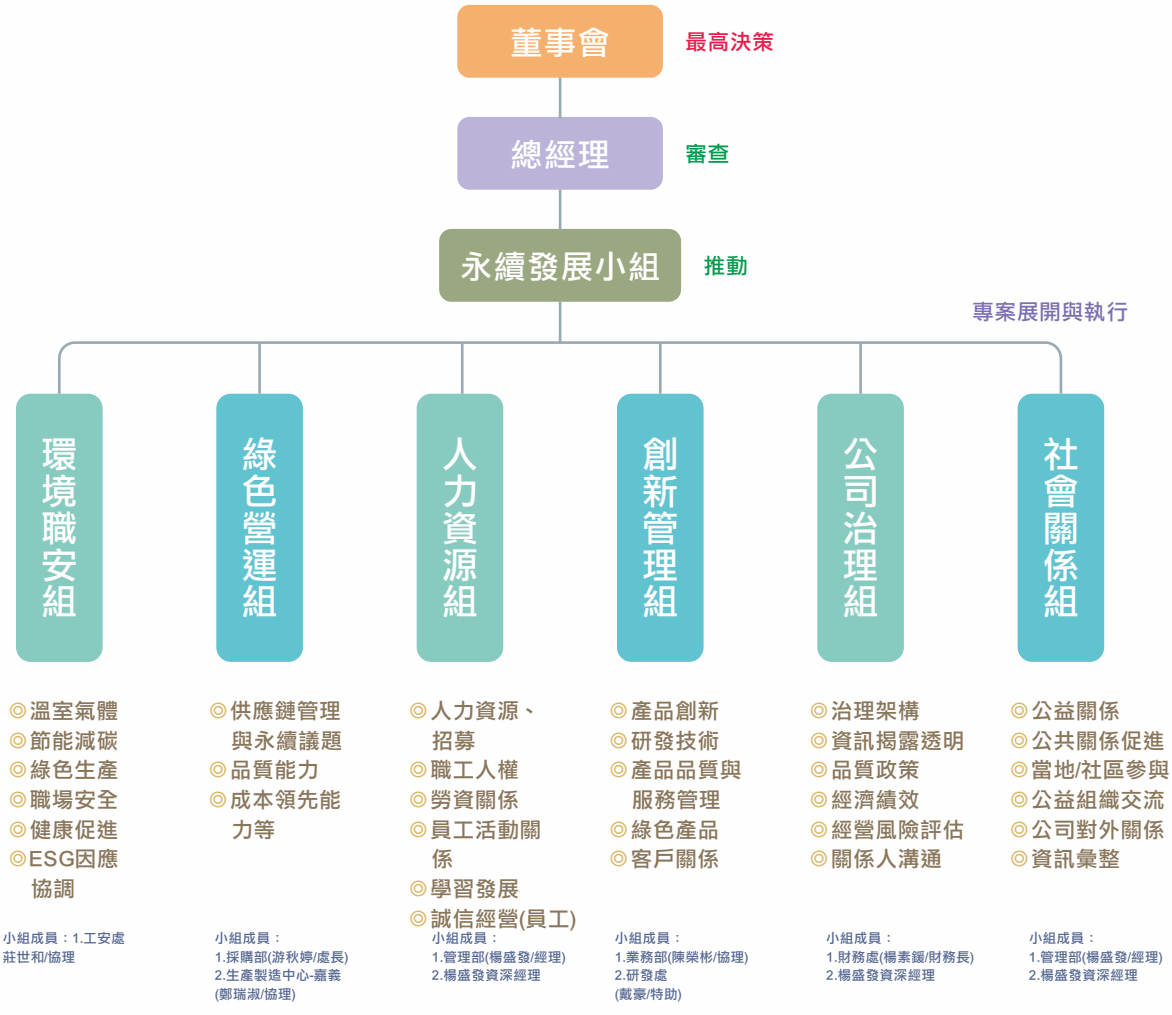
部　門	主　要　職　掌
稽核室	內部稽核制度之建立、修訂及檢核； 檢查及評估內部控制制度，並提供分析及建議。
審計委員會	監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任或解任及其獨立性與績效、內部控制之有效實施、法令遵循及公司現有或潛在風險之管控。
薪資報酬委員會	審議董事及經理人之績效考核、薪資報酬與薪酬政策規劃等相關事項。
總經理室	負責公司經營政策、營運方針及管理制度之評估、規劃與擬定。
總管理處	負責人力資源、教育訓練、採購及總務等業務。
業務處	負責行銷策略規劃及國內外市場開拓與推展。
生產製造中心	負責生產製造之規劃與管理。
財務處	統籌會計、預算、稅務及財務資訊；負責公司資金運用與管理、董事會與股東會作業、股務、籌資及主管機關公告申報事項。
嘉義生產製造中心	負責嘉義廠區生產製造、生產管理、倉儲、人力招募、教育訓練、總務及廠務之規劃與管理。
研發處	負責新產品與新技術研究開發之規劃及執行。
海外事業處	負責海外投資事業之規劃及執行。
工安處	負責廠務、職業安全衛生及環境管理系統之規劃與執行。

【永續小組組織架構 GRI 2-16】

為強化公司永續發展的治理機制與執行力，本公司設置「永續發展小組」，由總經理親自督導，以確保永續策略與公司治理目標高度一致。永續發展小組統籌推動公司整體ESG發展工作，並依據議題專業分工，設立六個功能性工作小組，分別為「環境職安組」、「綠色營運組」、「人力資源組」、「創新管理組」、「公司治理組」與「社會關係組」，各組皆由部門主管擔任組長，並指派專責人員執行相關工作項目。

永續治理架構以永續發展小組為最高決策單位，率領包含總經理等公司營運核心成員負責討論ESG治理方向及目標，並每半年召開會議。此外，ESG治理成效由總經理進行督導。永續發展小組須每年向董事會報告永續發展執行成果、工作計畫及利害關係人關切之中要議題與因應措施（包含：氣候變變遷、提升能資源效率、低碳經濟、社會參與、公司治理、誠信經營、風險管理、資訊安全等面向共計16項）。

2025年度董事會督導情形包括：2025年3月12日通過永續發展組織架構調整；2025年8月11日審核通過2024年度永續報告書；2025年11月7日聽取2025年度永續發展執行情形報告。如發生對利害關係人具有重大影響之負面事件，應由權責單位向經營管理階層報告，並依重大性提報董事會，由董事會監督後續處理及改善情形。



【董事會主席及利益迴避 GRI 2-9、GRI 2-11、GRI 2-15】

本公司以董事會為最高治理單位，由董事長黃南源先生擔任董事會主席。為維持治理與經營權責清晰，董事長未兼任公司經理人職務，總經理由莊雅萍女士擔任，使董事會監督職能與經營團隊執行職責有所區隔。董事對董事會議案如與其本人或所代表之法人具有利害關係，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，不得加入討論及表決，並應予迴避。2025年度相關議案及執行情形如下表。

▼旭源包裝董事會成員利益迴避彙整表

案由	董事姓名	利益迴避原因	表決情形
2025/01/13 本公司經理人2024年度年終獎金案	黃南源 莊雅萍 楊素鍰	三位董事為本公司經理人，依法迴避。	經代理主席徵詢其餘出席董事及獨立董事，無異議照案通過。
2025/04/07 本公司董事會提名及審查股東提名2025年選任董事（含獨立董事）候選人名單	黃南源、莊雅萍 楊素鍰、胡文龍 楊晴翔、林錦煌 池宜曇	議案與各董事利益相關，各董事依法分次離席迴避。	經代理主席徵詢其餘出席董事及獨立董事，無異議照案通過。
2025/05/27 本公司薪資報酬委員會成員委任案	林錦煌 池宜曇 張家齊	三位獨立董事為受委任對象，與議案具利害關係，依法迴避。	經主席徵詢其餘出席董事及獨立董事，無異議照案通過。
2025/08/11本公司經理人之員工酬勞發放討論案及2025年度經理人調薪案	黃南源 莊雅萍 楊素鍰	三位董事為本公司經理人，依法迴避。	經代理主席徵詢其餘出席董事及獨立董事，無異議照案通過。

【董事會成員及遴選辦法 GRI 2-10~GRI 2-12】

本公司於2025年5月27日召開股東常會，完成第八屆董事改選，任期自2025年5月27日至2028年5月26日。董事會共設9席，其中獨立董事4席，占44.4%；女性董事4席，占44.4%；具公司員工身分之董事3席，占33.3%。四位獨立董事之連續任期均未超過三屆，符合公司獨立性及多元化管理目標。

董事選任採候選人提名制度及累積投票制，並依公司章程、董事選任程序及董事會多元化政策辦理。遴選時綜合考量基本條件與價值、專業知識與技能、產業經驗、營運判斷、會計與財務、經營管理、危機處理、國際市場、領導及決策能力，以確保董事會具備適當之多元性、專業性及獨立性。

2025年度共召開7次董事會，各董事於其任期內應出席之會議均親自出席，實際出席率為100%。2025年度審計委員會共召開6次會議，各成員於任期內應出席場次之實際出席率亦為100%。

▼旭源包裝董事會成員組成表

董事姓名	性別	年齡	累計擔任公司董事時間	學經歷背景	利害關係人類別
董事長 黃南源	男	61～65歲	2006年6月27日起	中華大學科技管理學系學士；現任本公司董事長。	董事
董事/總經理 莊雅萍	女	41～50歲	2004年10月26日起	國立陽明交通大學EMBA碩士；現任本公司總經理。	董事
法人董事代表/ 財務長 楊素鍰	女	61～65歲	2013年11月22日起	台中商專國際貿易科畢業；具財務及會計管理經驗，現任本公司財務長。	董事
法人董事代表 胡文龍	男	61～70歲	2022年6月8日起	健行科技大學機械科畢業；現任旭鴻投資股份有限公司法人代表。	董事
董事 楊晴翔	男	41～50歲	2022年6月8日起	University of Detroit Mercy MBA、國立陽明交通大學EMBA碩士；現任新苑開發股份有限公司董事長暨執行長。	董事
獨立董事 林錦煌	男	61～65歲	2019年6月10日起	交通大學經營管理研究所博士；現任中華大學科技管理學系教授兼人事主任。	董事
獨立董事 池宜曇	女	41～50歲	2022年6月8日起	中興大學法商學院會計學士、會計師高考及格；現任詮益會計師事務所會計師。	董事
獨立董事 張家齊	女	41～50歲	2025年5月27日起	美國普渡大學消費者行為暨零售管理博士；現任國立陽明交通大學管理科學教授。	董事
獨立董事 楊大焜	男	51～60歲	2025年5月27日起	國立陽明交通大學碩士；現任金像電子股份有限公司採購處副總經理。	董事

為確保董事及重要管理階層之經驗得以延續，公司依誠信、責任、創新、決策能力、產業經驗，以及策略管理、會計稅務、財務與法律等專業條件，持續建立董事候選人資料庫。重要管理階層以協理級以上主管為主要範圍，各管理層級設置職務代理人，並透過教育訓練、董事會及管理會議參與、專案歷練、工作輪調與在職學習等方式培育接班人才，將績效評估結果作為後續職涯及接班規劃之參考。

【永續衝擊管理程序 GRI 2-13】

本公司董事會下設之永續發展小組，成員涵蓋各部門高階主管，規劃與推動公司整體永續發展相關工作。為強化永續治理之整合效能與決策落實，由資訊部蘇副理擔任永續發展總幹事，統籌ESG業務推動、跨小組間協調與監督管理事宜，並直接向總經理報告，作為治理階層與執行端之關鍵聯繫角色。

永續發展小組由各分工小組透過小組會議針對各自負責之永續議題進行檢討與影響評估，提出具體因應作法，以推動公司永續目標之落實與整體ESG成效提升。

【永續發展推動組織GRI 2-14】

旭源包裝永續報告書會由永續發展小組統籌管理，蒐集利害關係人之意見，編撰報告書內容，再呈報董事會審核發行，報告書各章內容由各工作小組負責人檢核內容及資訊的正確性，並由董事會檢視永續績效及策略目標。

本公司「永續資訊管理作業程序」已於2024年11月12日經董事會通過，作為永續資訊蒐集、控管及揭露之依據。2024年度永續報告書於2025年8月11日經董事會審核通過，並於2025年8月正式對外公布。本報告書所揭露之重大主題及永續績效，應由各權責單位完成確認，並由永續發展小組彙整提報董事會，以確保資訊之完整性及正確性。

【永董事會進修精進 GRI 2-17】

本公司由董事長擔任董事會主席，統籌領導營運策略與年度計畫，協調資源以推動穩健經營與永續發展。為提升董事會決策品質，董事會成員組成重視多元背景、專業知識與實務經驗，並強調獨立性，以強化治理效能並因應產業變化與未來挑戰。

本公司持續安排董事參與公司治理、永續發展、數位科技、風險管理及法令遵循等相關課程，以協助董事掌握產業趨勢與新興風險，提升董事會決策及監督能力。

2025年度現任9名董事合計進修54小時，每位董事平均進修6小時，課程內容涵蓋數位科技與人工智慧、永續金融、氣候變遷、董事法律責任、公司經營權、營業秘密及競業禁止等議題。

▼旭源包裝2024年董事會進修課程

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	黃南源	2025/12/10	社團法人台灣專案管理學會	數位科技與AI趨勢：企業經營的風險與機遇	3
董事	黃南源	2025/12/12	社團法人台灣專案管理學會	生成式AI的商業價值與數位風險洞察	3
董事	莊雅萍	2025/12/10	社團法人台灣專案管理學會	數位科技與AI趨勢：企業經營的風險與機遇	3
董事	莊雅萍	2025/12/12	社團法人台灣專案管理學會	生成式AI的商業價值與數位風險洞察	3
法人董事代表	楊素鍰	2025/12/10	社團法人台灣專案管理學會	數位科技與AI趨勢：企業經營的風險與機遇	3
法人董事代表	楊素鍰	2025/12/12	社團法人台灣專案管理學會	生成式AI的商業價值與數位風險洞察	3
法人董事代表	胡文龍	2025/12/10	社團法人台灣專案管理學會	數位科技與AI趨勢：企業經營的風險與機遇	3
法人董事代表	胡文龍	2025/12/12	社團法人台灣專案管理學會	生成式AI的商業價值與數位風險洞察	3
董事	楊晴翔	2025/12/10	社團法人台灣專案管理學會	數位科技與AI趨勢：企業經營的風險與機遇	3
董事	楊晴翔	2025/12/12	社團法人台灣專案管理學會	生成式AI的商業價值與數位風險洞察	3
獨立董事	林錦煌	2025/12/10	社團法人台灣專案管理學會	數位科技與AI趨勢：企業經營的風險與機遇	3
獨立董事	林錦煌	2025/12/12	社團法人台灣專案管理學會	生成式AI的商業價值與數位風險洞察	3
獨立董事	池宜曇	2025/07/09	臺灣證券交易所	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇會	3
獨立董事	池宜曇	2025/07/25	中華民國會計師公會全國聯合會	會計師執業的法律責任	3
獨立董事	張家齊	2025/12/10	社團法人中華公司治理協會	經營權爭奪與董事之義務	3
獨立董事	張家齊	2025/12/16	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與競業禁止	3
獨立董事	楊大焜	2025/12/10	社團法人台灣專案管理學會	數位科技與AI趨勢：企業經營的風險與機遇	3
獨立董事	楊大焜	2025/12/12	社團法人台灣專案管理學會	生成式AI的商業價值與數位風險洞察	3

【董事會績效評估方法 GRI 2-18】

本公司依「董事會績效評估辦法」每年辦理董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估，並至少每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊辦理評估，以持續強化董事會運作效能及治理品質。

2025年度董事會績效外部評估委由台灣投資人關係協會辦理，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。相關實地訪評於2026年1月19日完成，並於2026年3月24日提報董事會，均屬報導期後事項。外部評估結果為：整體董事會平均4.84分、個別董事成員平均4.97分、功能性委員會平均4.96分，滿分均為5分。

外部評估機構提出之改善建議包括設置提名委員會、建立與營運目標連結之智慧財產管理計畫、每年至少一次向董事會報告風險管理執行情形、制定提升企業價值之具體措施、制定並揭露高階經理人薪酬與ESG績效連結政策，以及編製英文版永續報告書。

【薪酬委員會GRI 2-19、 GRI 2-20】

本公司設置薪資報酬委員會，依「薪資報酬委員會組織規程」辦理相關事項，主要職責包括定期檢討董事及經理人之績效目標與薪資報酬政策、制度、標準及結構，評估績效目標達成情形，並就個別薪資報酬內容及金額向董事會提出建議。

2025年度薪資報酬委員會共召開3次會議，各委員於其任期內應出席場次之實際出席率為100%。惟年報對改選後委員會組成人數及名單之文字與表格記載不完全一致，尚待依董事會委任決議確認。依公司章程規定，本公司年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於4%作為員工酬勞及不高於4%作為董事酬勞；如尚有累積虧損，應預先保留彌補數額。依2025年股東會年報所載，2025年度無盈餘分派，亦不發放員工及董事酬勞。

經理人薪酬由固定薪資、績效獎金及員工酬勞等項目組成，除考量公司營運績效、職務責任、同業薪資水準、個人績效及未來經營風險外，亦逐步納入非財務績效指標。薪酬政策文件載明，2025年度高階管理階層ESG績效指標占年度個人考評之20%～30%，評估面向包括職業安全衛生、人才培育、誠信經營、法令遵循及永續管理。

本公司由管理部資深經理楊盛發擔任公司治理主管，負責推動公司治理制度、協助董事執行職務、辦理董事會及功能性委員會相關作業，並推動董事會績效評估與公司治理資訊揭露。

▼旭源包裝薪酬比統計表

年　　度	2022年	2023年	2024年	2025年
(1) 薪資最高的員工職稱	董事長			
(2) 員工薪酬中位數的年增率 (%)	0.2	5.7	-1.1	-5.3
(3) 個人最高薪酬與所有員工薪酬比=(3)/(4)	6.5	7.7	8.1	7.51
(4) 個人最高薪酬與所有員工薪酬年增率比較=(3.1)/(4.1)	115.0	4.7	4.3	-0.84

【外部組織參與GRI 2-28、2-30】

為持續取得產業資訊、參與專業交流及推動永續合作，本公司參與相關公會、協會及外部組織。本公司持續參與新竹縣消防之友會及嘉義大林消防隊義勇消防組織，並分別贊助新臺幣3萬元及2萬元，配合地方消防主管機關推動災害預防與協助工作。本公司無成立工會組織，故未簽定團體協約；但依據《勞動基準法》第83條，每季定期舉辦勞資協調會議，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，會議溝通結果適用於全體員工，目前本公司無參加任何團體，本公司所參加之公協會組織如下：

▼旭源包裝參與組織彙整表

組織名稱	擔任職務	贊助/會費	備註
臺灣機械工業同業公會	會員	-	-
嘉義縣大埔美園區廠商協進會	理監事	-	-
台灣包裝協會	理監事	-	-
台灣塑膠製品工業同業公會	會員	-	-
TEEIA台灣電子設備協會	會員	-	-
台灣柔版印刷協會	會員	-	-
台灣食品暨製藥機械工業同業公會	會員	-	-
中華民國傑出企業人管理協會	專業委員		-
新竹縣消防之友會	顧問	新臺幣3萬元	第三辦事處
嘉義大林消防隊義勇消防組織	顧問	新臺幣2萬元	-
責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)	成員	-	-

【誠信制度的遵循 GRI 2-23】

旭源包裝科技股份有限公司秉持誠信、透明及負責任之經營理念，將誠信經營、尊重人權與企業倫理納入公司治理及日常營運。公司已訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》、《不誠信行為之檢舉辦法》、《員工申訴及檢舉辦法》及《防範內線交易管理作業程序》等規範，適用於董事、經理人及受僱人，作為執行業務及行為判斷之依據。

管理部為誠信經營推動單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定、宣導及監督執行，並至少每年一次向董事會報告。2025年誠信經營執行情形已於2025年11月7日提報第八屆第三次董事會；各董事亦完成「未有違反誠信原則行為聲明書」簽署，完成率為100%。

在人權方面，本公司為責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）會員，除了遵循本國勞動法規，也參考「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織三方原則宣言」與「聯合國工商企業與人權指導原則」等國際規範，制定具體之人權承諾與政策，目前已公開揭露於公司官網，向全體利害關係人展現尊重人權與勞動保障之企業責任。

▼旭源包裝誠信經營政策管理彙整表

政策/制度	適用對象	主要內容	2025年執行情形
誠信經營守則及作業程序	董事、經理人及受僱人	禁止行賄、受賄、不當利益、利益衝突及其他不誠信行為。	2025/11/07 向董事會報告。
道德行為準則及員工行為規範	董事、經理人及受僱人	規範職業道德、資訊保密、利益迴避及法令遵循。	董事誠信原則聲明書完成率 100%。
不誠信行為檢舉及員工申訴制度	內、外部利害關係人	提供保密、匿名及反報復之申訴與檢舉機制。	誠信經營檢舉 0 件；
防範內線交易管理作業程序	董事、經理人及受僱人	規範重大資訊處理、封閉期間及內部人交易限制。	每月提醒內部人交易限制；2025/07/24 派員參加主管機關宣導說明會。
企業社會責任承諾書	供應商	納入勞工與人權、健康安全、環境、誠信、保密及隱私等要求。	截至2025年底114家供應商回傳；不得等同供應商總數或稽核家數。

▼旭源包裝政策管理彙整表

政策名稱	適用範疇	說　　明	執行摘要
禁用童工	旭源包裝集團、子公司	為保護未成年人之身心健康，本公司禁止雇用未滿16歲之人士從事工作。	招聘過程中始終秉持公平與透明的原則。在篩選履歷與面試的初步階段，相關人員會根據應徵者的能力、經歷與資格進行評估，而非基於年齡或其他歧視性因素。我們的招聘政策強調公平機會，並遵守當地及國際上對於反歧視的法規。
禁止強迫勞動		尊重勞工自由，禁止任何形式的強迫勞動。勞工的工時是由勞資雙方協商之約定為原則，公司依法令與營運狀況，安排出勤時段、排班、排休與休息時間；若法令有變動則依法變更。	經勞資會議同意方得將正常工作時間延長之，其延長之工作時間依勞基法規定之，提供加班費或補休之申請。
工作生活平衡		打造一個健康樂活的職場環境。	提供安全衛生的工作環境，定期辦理健康檢查、舉辦員工旅遊及家庭日活動，並聘請醫生及護理師臨場為同仁提供健康諮詢服務，執行各項積極性預防的服務，期許每一位同仁樂在工作、無後顧之憂。
反歧視		為確保人員的工作機會平等，杜絕任何形式的歧視行為，不論僱用、薪資、訓練、晉升、資源分配等各方面，不因國籍、種族、性別、宗教、政治、或社會出身、其他身分等任何區別。	公司嚴格遵守各項勞動法律法規，並設有專門的員工申訴渠道，確保員工在遭遇不公平待遇時，能夠得到及時且有效\的處理。



【誠信經營教育訓練】

本公司定期辦理誠信、人權、性別平等、消費者保護及檢舉機制等教育宣導。2025年4月至6月共辦理5場課程，課程總時數為7.5小時，合計294人次參與，其中員工259人次、董事35人次；7.5小時係課程時數合計，不得表述為人時。

▼旭源包裝訓練及活動情形

活動/訓練名稱	適用範疇	內容說明
企業與惡的距離：給企業的十六堂人權課一緒論	全體員工	強化員工對企業人權責任之認知，說明企業營運可能面臨的人權風險，提升尊重人權及落實盡職調查之觀念。
企業責任新視野：企業誠信經營與企業人權	全體員工	說明誠信經營、法令遵循及企業人權之核心理念，提升員工廉潔自律、誠信治理及永續經營意識。
性別主流化與性別工作平等法	全體員工	宣導性別平等、職場不法侵害防治及相關法規要求，建立友善、安全且無歧視之工作環境。
消費者保護與消費者主權	全體員工	強化產品責任、消費者權益保護及資訊揭露觀念，提升服務品質與客戶信任。
誠信是門好生意：誠信文化、資訊揭露、行為準則、舉報及利害關係人管理	全體員工	建立誠信文化，說明行為準則、資訊揭露、利益衝突管理、檢舉制度及利害關係人溝通機制，提升法令遵循與企業治理效能。

【防範內線交易】

本公司依《公司治理實務守則》、《防範內線交易管理作業程序》及《內部重大資訊處理作業程序》，禁止董事、經理人及受僱人利用未公開資訊買賣公司有價證券。董事不得於年度財務報告公告前30日及每季財務報告公告前15日之封閉期間交易公司股票。2025年除不定期宣導法令函釋外，公司於每月初發信提醒內部人遵循交易限制，並於2025年7月24日派員參加「114年度上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會」。

【內部政策承諾GRI 2-24】

環境面向

旭源包裝持續取得並維持多項環境管理相關認證，包括ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001與ISO 14064-1，展現對環境管理、職安、能源效率與氣候行動的承諾。公司亦推動污染防治設備與節能改善方案，強化資源循環再利用與減碳作為，實踐外部標準於日常營運中提升整體營運的綠色效能。公司建構完整的供應鏈管理機制，要求供應商簽署《誠信經營承諾書》，納入新增供應商作業流程，確保環境責任向外延伸推動永續理念由內而外、全面擴散。

社會面向

旭源包裝身為責任商業聯盟，致力與供應鏈夥伴共同承擔勞工、人權、管理、道德及職業安全衛生等社會責任，並持續推動企業社會責任行動。公司定期辦理全員ESG教育訓練與行動倡議，協助員工內化外部政策準則，提升對社會永續議題的認識與實務應用能力，並以訓練人數與時數作為追蹤與優化依據。

治理面向

公司強化治理架構，將外部標準制度化為內部執行準則，並依各管理層專業職責明確分工與追蹤。於誠信經營與反貪腐方面，透過教育訓練強化員工及供應商之法遵與職業道德意識，導入企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）與RBA行為準則訓練，建立穩健的誠信治理文化。公司將持續深化永續治理制度，透過跨部門合作與利害關係人對話機制，全面提升組織韌性與長期競爭力，穩健邁向兼顧經營效益與社會責任的永續目標。

▼旭源包裝永續發展三大面向行動表

三大面向	行　動　方　案
環境保護	取得並維持ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001、ISO 14064-1等國際環境管理相關認證。
	推動污染防治設備更新與節能改善工程。
	實施資源循環再利用與廢棄物減量措施。
	落實碳排放控管與節能減碳專案。
	要求供應商簽署《誠信經營承諾書》納入環境責任承諾。
	建構供應鏈環境管理與評核制度，擴大環境責任影響力。
社會責任	與供應鏈夥伴共同落實 RBA 勞工、人權、道德等準則。
	定期辦理 ESG 教育訓練與倡議行動。
	建立永續議題內部認知推廣與實務訓練機制。
	支持並參與在地公益、社會回饋活動。
	建立正向、具包容力的企業文化與勞雇關係。
公司治理	將外部法規與永續準則制度化為內部執行準則。
	建立明確的公司治理架構與管理階層職責分工。
	強化內部控制機制與決策透明度。
	推動誠信經營與反貪腐制度化管理。
	對內外部利害關係人進行法遵與倫理教育訓練。

【誠信經營、反貪腐及反競爭制度 GRI 205、GRI 206-1】

本公司秉持誠信、透明與負責任的經營理念，致力於防範貪腐風險，健全公司治理體系，打造廉潔營運文化。為實踐誠信經營，公司已制定並經董事會通過《誠信經營守則》，並建立配套之《道德行為準則》、《員工行為準則》、《工作規則》及《供應商清廉公約》，明確規範內部員工與外部合作夥伴之行為準則，作為廉潔經營的基本依據。

公司同步推動檢舉制度，設有匿名通報專線與申訴管道，並依據《不道德或不誠信行為之檢舉辦法》處理通報案件，確保資訊保密與檢舉人權益，建立完善的查處及回饋流程。

2025年誠信經營檢舉案件為0件。

【不歧視 GRI 406】

旭源秉持尊重人權及平等就業原則，重視每位員工的權益與尊嚴，致力打造公平、多元、包容且安全的工作環境，確保所有員工不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況、身心障礙或其他個人特質而受到任何形式之歧視或不公平對待。

本公司支持並遵循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織（ILO）核心勞動基準等國際人權原則，並將人權保障理念落實於各項管理制度與日常營運中。透過定期辦理人權及相關法令教育訓練，持續提升員工對人權保障、平等對待及職場尊重等議題之認知，建立尊重差異、包容多元的企業文化。

為維護友善職場環境，本公司訂有「員工申訴及檢舉辦法」，並公告於公司內部網站，提供員工保密且暢通的申訴與檢舉管道，使同仁得以安心反映相關問題。公司並透過教育宣導、制度管理及申訴機制，預防職場歧視、騷擾及其他不當對待情事，保障員工合法權益及人格尊嚴。

2025年度，本公司未發生歧視、違反集會結社自由、使用童工、強迫勞動或侵害原住民族權益等違反人權事件，亦未接獲經查證成立之歧視案件。**未來將持續落實人權保障及多元共融政策，營造公平、尊重與包容的工作環境，實踐企業永續發展承諾。

【申報管道與檢舉機制GRI 2-25 、GRI 2-26】

旭源重視利害關係人意見與權益保障，為妥善處理營運活動可能造成之實質或潛在負面影響，建立多元且暢通的溝通、申訴及檢舉機制，確保各項意見、建議或申訴事項均能獲得即時受理、妥善處理及適當回應，並作為持續改善管理制度的重要依據。

本公司依不同利害關係人之需求設置專責聯絡窗口與溝通管道，各窗口均由權責單位負責受理及追蹤處理，必要時依事件性質轉由相關部門協同辦理。公司官網設有「聯繫我們」專頁，提供客戶、供應商、投資人及社會大眾反映意見、提出建議或進行諮詢；亦可透過電話或電子郵件與各權責單位聯繫。主管機關之通知或法規要求，則由相關權責單位依規定即時辦理。

針對不同利害關係人，公司建立相應之溝通及申訴機制。投資人及銀行可透過發言人制度及股務暨投資人關係窗口與公司溝通；政府機關及投資機構由總經理室統籌辦理法規遵循及政策溝通；客戶意見與申訴由業務單位專責窗口受理，供應商相關事項則由採購單位依供應商管理程序進行溝通與改善。

對於內部員工，公司提供多元且保密之溝通與申訴管道，包括勞資會議、日常溝通協調機制、性騷擾申訴管道及舞弊與違反職業道德之檢舉機制，並依相關管理辦法辦理調查與處理，保障申訴人及檢舉人權益，避免任何形式之報復或不當對待。

此外，本公司持續透過利害關係人溝通管道、問卷調查及相關會議蒐集各界意見，檢視申訴與補救機制之有效性，並據以精進管理制度及溝通流程，持續提升企業治理品質與利害關係人互信，落實透明、負責任之永續治理精神。

▼旭源包裝申報管道與檢舉機制彙整表

申報管道或檢舉機制	利害關係人	機制運作流程
財務處 發言人 楊素鍰 財務長 電話：03-5982727 spokesperson@xuyuanpack.com	投資人、銀行	透過股務、投資人關係窗口及發言人制度蒐集與回應意見。
財務處 許玉英 處長 電話：03-5982727 tina@xuyuanpack.com	政府單位、投資機構	統籌法規、政策與投資機構溝通，依事項轉交權責單位。
業務處 陳榮彬 協理 電話：03-5982727 james@xuyuanpack.com	客戶	由專責窗口及信箱受理客戶意見與申訴，追蹤處理結果。
採購部 游秋婷 處長 電話：03-5982727 susan.yu@xuyuanpack.com	供應商	受理合作事項、意見及申訴，納入供應商管理與改善。
管理部 楊盛發 資深經理 電話：03-5982727 thomas@xuyuanpack.com	員工	透過勞資會議、面對面溝通、性騷擾／霸凌申訴及舞弊或職業道德匿名檢舉等管道處理。

【法規遵循 GRI 2-27、GRI 206-1】

本公司由各權責單位依業務範圍追蹤適用法規，並透過內部控制、內部稽核、教育宣導及外部專業查核落實法令遵循。依2025年股東會年報，最近年度及截至年報刊印日止，因污染環境所受損失、處分及賠償總額為0元；因勞資糾紛所受損失為0元；影響營運之重大資通安全事件為0件。2025年未發生個人資料外洩、損害或侵害隱私之申訴安全事件。

▼旭源包裝申報管道與檢舉機制彙整表

法遵領域	2025 年已取得資訊
環境	損失、處分及賠償總額 0 元
勞資	勞資糾紛損失 0 元
資訊安全	影響營運之重大資安事件 0 件
個人資料與隱私	個資外洩、損害及隱私申訴安全事件 0 件
反競爭行為	現有資料未提供案件統計

【經濟績效-管理方針GRI 201】

項　目	說　　明
經濟績效	準確的市場定位有助於公司營運績效提升，並能增加員工向心力及投資人投資意願。
管理政策	●外部依循： ◆《公司法》 ◆《證券交易法》 ◆《所得稅法》
管理承諾	承諾遵守相關經濟和稅務法規，並致力於提升公司營運效率、獲利能力和稅務透明度。
權責單位	●財務部
投入資源	財務部：5名專職人員 財務費用占個體營收比例增加 0.5～15% 2025年短期目標： 營收成長10%，毛利率突破20%
目標	2026～2028年中期目標： 毛利率維持20%以上，稅後盈餘突破3% 2030年～長期目標： 成為產業標竿，稅後盈餘突破10%。
管理評核機制	●內部稽核：每月進行內部稽核事項調查、不定期進行一次財務報告內部控制稽核和稅務風險評估。 ●外部驗證：會計師事務所每季進行財務報表核閱、每年進行財務報表查核簽證和稅務申報審閱。 ●績效評估：每月檢視營收、獲利、有效稅率等財務指標達成情況，並於月度管理會議中報告以隨時調整，每年進行一次稅務風險評估。 ●利害關係人回饋：每年進行一次股東滿意度調查，並定期與投資人溝通。
具體績效	●內部稽核：2025年稽核結果顯示，財務報告內部控制管理有效。 ●外部驗證：2025年財務報表經會計師簽證並出具無保留意見書，符合會計準則。稅務申報經審閱，符合稅法規定。 ●績效評估：2025年度旭源公司合併總營收約為新台幣 11.75 億元，合併稅後淨損約為新台幣(21,510)仟元，稅後 EPS 為新台幣(0.4)元。 ●利害關係人回饋：2024年股東滿意度調查結果顯示，平均滿意度為4.84分（滿分5分）。

【2025年營運概況】

本公司合併營業收入淨額為新台幣1,175,306仟元，合併稅後盈餘為新台幣(20,999)仟元，每股盈餘為新台幣(0.4)元，114年度營收較113年度減少3.92%，營業利益減少167.33%。

2025年度因國際經濟環境仍具不確定性，包含全球通膨壓力趨緩但利率維持高檔、地緣政治風險持續影響供應鏈，以及全球品牌客戶持續推動去風險化與區域化生產布局，使整體製造業營運環境仍具挑戰。

然而，隨著終端消費市場逐步回溫，加上新興市場（如東南亞及印度）人口紅利與內需成長動能持續擴大，帶動飲料與食品包裝需求穩定成長。同時，全球品牌客戶積極推動ESG與永續包裝政策，促使包材朝向環保材料、可回收設計及輕量化發展，亦為本公司帶來產品升級與市場切入之契機。

在此環境下，本公司持續強化營運韌性與市場布局，透過調整產品組合、深化與國際客戶合作關係、拓展海外市場（如印尼、印度及美洲地區），並積極導入環保材料與自動化設備，提升整體競爭力。

雖整體經營環境仍具挑戰，惟本公司經營團隊持續以穩健務實之策略應對市場變化，透過強化管理制度、優化製程效率及提升技術能力，持續累積長期競爭優勢。

114 年度重要推動事項包括:

- 優化組織架構，提升經營效率。
- 印尼子公司新廠竣工並正式投產。
- 持續推動國際市場布局與在地化經營，結合當地生產與銷售優勢，降低供應鏈風險，並提升區域市場滲透率。
- 強化永續發展與環保材料應用。
- 提升製程效率與自動化能力。
- 深化客戶合作關係，提升訂單穩定度。

單位：新台幣仟元

項　　目	114年度		113年度		增減情形	
	金額	%	金額	%	金額	%
營業收入淨額	1,175,306	100.00	1,223,309	100.00	(47,003)	(3.84)
營業毛利	193,994	16.51	235,487	19.25	(41,493)	(17.62)
營業費用	217,786	18.53	201,049	16.43	16,737	8.32
營業利益	(23,187)	(1.97)	34,438	2.82	(57,625)	(167.33)
營業外收支	2,987	0.25	(28,820)	(2.36)	31,807	110.36
稅後淨利	(20,999)	(1.79)	(2,926)	(0.24)	(18,073)	(617.67)
每股盈餘	(0.40)	-	0.02	-	(0.4)	-

【組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-1】

GRI 201-1之直接經濟價值須依報告邊界重新彙整，不能直接以合併損益表取代。除營業收入外，營運成本、員工薪資福利、支付出資人、支付政府、社區投資及留存經濟價值，仍須由財務部依同一邊界完成編製與勾稽。

【2025年財務報告GRI 201-1】

2023年至2025年期間，本公司整體營運維持穩健表現，並展現穩健的經營韌性與成本管控能力。儘管面對外部市場變動，營業收入於2025年有些微滑落，營業收入自2023年至2025年間分別為達新台幣1,179,393仟元、1,223,309仟元、1,175,306仟元，營運策略未有重大改變。營運成本方面，2023年為979,362仟元，2024年與2025年分別為985,599仟元及984,618仟元，呈現下降趨勢後維持穩定，突顯成本管理策略之成果；在對外分配資源方面，本公司於2025年有獲得經濟部政府補助，且本公司對公益的承諾未曾間斷，持續投入資源推動社區關懷，2023年至2025年的金額分別為新台幣27,015仟元、25,183仟元、30,530仟元，顯示公司對社會公益仍持續關注與投入。

▼組織所產生及分配的直接經濟價值（幣別：新臺幣）

項目（單位：仟元）	2023年	2024年	2025年
產生的直接經濟價值			
營業收入	1,179,393	1,223,309	1,175,306
分配的經濟價值			
營運成本	1,179,568	1,184,533	984,618
員工薪資和福利	211,620	202,737	204,422
支付出資人的款項	27,015	25,183	30,530
支付政府的款項	15,771	13,188	12,778
社區投資	50	30	30
留存的經濟價值	(254,631)	(202,362)	(57,072)

資料來源：2025年度合併財務報告

註1：直接經濟價值：包括銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

註2：留存的經濟價值：為「直接經濟價值」與「經濟價值分配」之差值。

註3：經濟價值分配的各項定義

◎員工福利薪資：包含基本的薪資費用、福利費用、補助、津貼、退休金、保險等等

◎支付政府稅款：包含各類稅款，營業稅、所得稅、房屋稅、罰金等等

◎支付出資人的款項：包含董事會、股東、支付貸款人債務或借款的利息、未付給特別股股東的股利

◎社區投資：社會捐贈與捐款、以及支出目的為支援社區基礎建設的資金明細

【公司福利計畫義務GRI 201-3 】

本公司依《勞工退休金條例》規定，按月為適用新制之員工提繳不低於每月工資6%之退休金至勞工退休金個人專戶。目前公司未設立自願性退休金計畫，亦無設立專屬退休基金或專責管理部門。

【取自政府之財務補助 GRI 201-4】

2025年年報載明，營業外收入及支出增加主要係認列經濟部能源補助。

【價值鏈GRI 2-6】

本公司價值鏈涵蓋膜料、油墨、溶劑、金屬及電控零件等原物料供應商，製膜、印刷、積層、後加工及自動化設備製造等營運活動，以及食品、飲料、日化、生技、醫藥及電子等下游客戶。

▼旭源包裝價值鏈

價值鏈階段	主要項目	角色與衝擊重點
上游供應	膜料、油墨、溶劑、金屬、電控與加工零件	原料品質、供應穩定、供應商ESG管理、人權、環境及資訊安全。
本公司營運	製膜、印刷、積層、後加工、設備整合與服務	產品品質、能源與碳排放、職業安全、人才發展、營運治理及資訊安全。
下游應用	食品、飲料、日化、生技、醫藥及電子等客戶	產品品質、產品安全、客戶滿意、法規符合及永續包裝需求。
物流與委外	運輸、倉儲、外包與承攬作業	運輸碳排放、承攬商管理、職業安全、法規遵循、供應鏈韌性及服務品質。

2025年持續透過供應商評核及承諾書機制，將勞工與人權、健康安全、環境管理、誠信經營、智慧財產、保密、隱私及利益衝突等要求納入供應商管理。截至2025年底，共有114家供應商回傳企業社會責任承諾書，公司並將承諾書納入新增供應商文件。



【價值鏈在地化與供應商治理】

▼2025 年供應商治理執行情形

項　目	2025 年結果	說　明
企業社會責任承諾書回傳	114家	為回傳家數，不得等同供應商總數或稽核家數。
新增供應商文件	已納入承諾書	原物料新增供應商28，已納承諾書19
供應商集中度	無單一供應商或客戶占進／銷貨總額 10%以上	集中度資訊不等同在地採購績效。
供應商評核／稽核	原物料新增供應商28，文件審查100%，實地審查6	實地審查項目包含：品質/採購/安全/研發/環保
在地採購	在地採購368家，非在地12家	本地採購比例97%，非在地供應商須確實為境外輸入者。

【客戶隱私-管理方針GRI 418】

本公司重視客戶個人資料、商業資訊及資訊資產之機密性、完整性與可用性，由資訊部資安小組統籌資訊安全政策、執行、風險管理及遵循度查核，並由資訊安全最高主管每年向總經理報告管理成效與重要議題。資安小組依Plan-Do-Check-Action（PDCA）循環，定期檢視資安策略與防護措施之適用性。



▼客戶隱私與資訊安全管理方針

項　目	說　　明
管理承諾	保護客戶個人資料、商業資訊及資訊資產，遵循個人資料保護與資訊安全相關法規。
管理政策	《資訊安全管理政策》及相關資訊管理、備份、存取權限與事件處理程序。外部依循：個人資料保護法（個資法）、資通安全管理法（資安法）
權責單位	資訊部資安小組；資訊安全最高主管定期向總經理報告。
管理行動	網路防火牆與服務控管、端點防毒、弱點修補、備份還原、資安宣導、社交工程演練及情資通報。
評核機制	內部控制與稽核、會計師查核、核心系統災害還原與例行備援測試、事件台帳及改善追蹤。
目標	2025年短期目標：維持重大資安事件、個資外洩與客戶隱私申訴零發生 2026～2028年中期目標：提升員工對於客戶隱私和資料安全政策的認知度至95%。 2030年～長期目標：建立更完善的客戶隱私和資料安全管理體系，成為業界標竿。
管理評核機制	●內部稽核：每年訂定內部稽核資訊安全查核作業公司公區-文管中心均有開放各項管理制度供查閱。 ●外部驗證：會計師每年進行資安查核。 ●績效評估：每年訂定檢視客戶資料外洩事件數量、員工個資保護訓練完成率等指標達成情況。 ●利害關係人回饋：每年進行一次客戶滿意度調查，包含個資保護相關議題。
具體績效	●114年內控查核及會計師查核資訊安全無重大異常發現。 ●績效評估：2025年資訊外洩事件數量：0件、與個資相關的資訊外洩事件占比：0%、因資訊外洩事件而受影響的顧客數：0人。 ●利害關係人回饋：投資人請洽發言人財務長、客戶：請洽業務處、供應商：請洽採購部、員工：請洽管理部； ●2025年客戶滿意度調查結果顯示，平均滿意度為83.73分（滿分100分）。

【資訊安全政策與執行情形 GRI 2-13、GRI 2-23】

旭源深知資訊安全為企業永續經營及營運韌性的重要基礎，持續推動資訊安全管理制度，透過完善的治理架構、風險管理機制及資訊安全政策，強化資訊資產保護，降低資通安全風險，確保公司營運、客戶資訊及重要資料之安全與穩定。

資通安全風險管理架構

本公司由資訊部設置資安小組，配置資訊安全專責主管及專責人員，統籌資訊安全政策制定、制度推動、風險管理、資安防護及法令遵循等相關工作，並定期檢視資訊安全管理制度及防護措施之執行情形。資訊安全最高主管每年定期向總經理報告資訊安全管理成效、重要風險及改善措施，持續強化公司整體資訊安全治理能力。

2025年，本公司持續推動資訊安全管理制度，依年度規劃執行各項資安管理工作，透過制度面及技術面持續精進資訊安全管理機制，提升整體資訊安全防護能力。

資通安全政策

本公司秉持「維護公司資通安全，推動資安政策並落實執行，提升整體資安意識」之資訊安全政策，並採用PDCA（Plan-Do-Check-Action）管理循環，持續精進資訊安全管理制度。

◎Plan（規劃）：依據法令規範及資訊安全管理需求，訂定資訊安全政策、管理辦法及相關作業程序。

◎Do（執行）：落實實體安全、網路安全、系統存取權限管理及多層次資訊安全防護措施。

◎Check（查核）：定期檢視資訊安全制度及各項防護措施執行情形，持續監控及評估資安風險。

◎Action（改善）：依查核結果持續檢討改善管理制度，並辦理資訊安全教育訓練及宣導，提升全體員工資訊安全意識。

資通安全管理措施

2025年，本公司持續推動各項資訊安全管理措施，包括：

◎持續強化網路防火牆及網路服務存取管理，降低外部攻擊風險。

◎各類資訊設備全面部署端點防毒軟體，並定期更新病毒碼。

◎定期執行作業系統及應用程式弱點修補與安全更新。

◎完成核心資訊系統災害復原演練 3 次，驗證備援及復原機制有效性。

◎辦理資訊安全宣導及社交工程演練，持續提升同仁資安意識與防護能力。

資通安全投入資源與執行情形

本公司持續投入資訊安全管理資源，強化資訊系統安全及營運韌性。2025 年主要執行情形如下：

◎完成主機備份系統強化及例行備援測試 3 次。

◎辦理資訊安全宣導 2 次。

◎持續使用中華電信 HiNet SOC 情資通報服務，即時接收並處理資安警訊。

◎持續強化各廠區資訊系統安全防護機制，建立跨廠區備援能力。

◎2025 年未發生影響公司營運之重大資通安全事件。

資通安全風險管理與持續改善

面對勒索病毒、惡意程式、網路攻擊及AI技術快速發展所衍生之新型資安威脅，本公司持續檢視資訊安全風險並強化防護能力，未來將持續評估導入威脅偵測與應變服務（EDR／MDR）、定期執行弱點掃描及修補管理、強化資安專責人員專業培訓，並持續精進資訊安全管理制度及緊急應變機制，以提升整體資安韌性，確保資訊資產安全及營運持續性。

【客戶隱私侵犯及資料遺失之申訴 GRI 418-1】

本公司重視客戶個人資料與商業資訊之保護，依據相關法規（例如：《個人資料保護法》）制定並落實內部資訊安全與隱私保護政策，透過權限控管、資料加密、定期稽核及員工教育訓練，防範個資與商業資訊外洩風險，確保客戶權益。

截至報告期間內，本公司未發生任何已通報或經主管機關認定之客戶隱私被侵犯或資料遺失事件，亦未收到相關申訴案件。未來將持續強化資訊安全管理機制，精進內部控管流程，以保障客戶隱私並維護企業信譽。

【員工組成 GRI 2-7、GRI 2-8】

一、正職員工

截至2025年底，本公司從業員工總數為200人，其中直接人員111人、間接人員89人；員工平均年齡為40歲，平均服務年資為8.5年。學歷分布以高中及大專為主，分別占50%及41%；碩士占4%、高中以下占5%，博士占0%。

2025年員工總人數較2024年底之207人減少7人。學歷分布方面，以「其他學歷」（含專科、高中職）為主，共計138人（占65.7%），其次為學士學歷60人（29%）與碩士學歷9人（4%），博士學歷人數為0。工作年資結構則以中長期任職者為主力，其中5至10年資歷者為71人（34%），10至20年者為81人（39%），展現出公司具良好的人才穩定度與留任效益；年資3年以下者則有48人（占23%），亦顯示公司持續吸納新血、確保人力資源活力與延續性。報導期間內比較，正職員工人士及類型沒有重大顯著波動。

▼正職員工各類別組成統計表

契約類型		總公司			
		男性		女性	
		人數/人	占比/%	人數/人	占比/%
勞雇合約	正職人員	129	64.5	71	35.5
	臨時人員	0	0	0	0
	無時數保證人員	0	0	0	0
勞雇類型	全職人員	129	64.5	71	35.5
	兼職人員	0	0	0	0
職務	經營主管(副總級以上主管)	1	0.5	1	0.5
	高階主管（處級以上）	2	1	3	1.5
	中階主管 （理級以上）	4	2	1	0.5
	基層主管（組長）	7	3.5	3	1.5
	一般人員	115	57.5	63	31.5
年齡	30歲（含）以下	20	10	8	4
	30-50歲（含）以下	74	37	52	26
	51歲（含）以上	35	17.5	11	5.5
學歷	博士	0	0	0	0
	碩士	4	2	4	2
	學士	25	12.5	38	19
	其他	100	50	29	14.5
工作年資	1年以下	7	3.5	10	5
	1-3年	12	6	8	4
	3-5年	13	6.5	9	4.5
	5-10年	43	21.5	12	6
	10-20年	42	21	25	12.5
	20年以上	12	6	7	3.5
總計					200

▼2025年學歷分布

學歷	占比	學歷	占比
博士	0%	高中	50%
碩士	4%	高中以下	5%
大專	41%	合計	100%

【二、非正職員工】

截至2025年底，本公司非正職員工人數共計12人。其中包含董事6人（男性4人、女性2人）、守衛6人（皆為男性）及清潔人員2人（皆為女性）。根據統計結果，非正職人員多屬兼任性質，並依實際業務需求進行人力安排，未涉及臨時雇用或無時數保證人員之情形，公司將持續檢視人力配置狀況，確保各項職務之用人彈性與職場公平原則並行。

非正職員工類型（含臨時與無時數保證人員）				
類　別	男性		女性	
	人數	占比	人數	占比
董事	4	33.3	2	16.7
守衛	4	33.3	0	0
清潔人員	0	0	2	16.7
總計	8		4	

【人員異動概況 GRI 401-1】

旭源包裝遵守政府勞動法令，包含「勞動基準法」與「性別工作平等法」等，制定符合法規定為基礎原則設立所有制度，以保障全體員工的權益。在報導期間，旭源包裝不斷進行內部調整，期盼能打造讓員工安心就業的職場環境，本年度之詳細人員異動情形請見以下小節。

(1)新進人員及離職人員

2025年本公司共計新進員工23人，離職員工27人。新進員工以30歲（含）以下及30至50歲年齡層為主，分別占新進總人數約52.2%及43.5%，合計約占95.7%；其中30歲（含）以下以本國籍及外國籍員工均有進用，30至50歲年齡層則以本國籍員工為主。公司持續依營運發展及人力需求招募適任人才，並透過完善的教育訓練及留任措施，建立穩定且多元的人力結構。

▼新進員工性別與年齡分布統計

當年度新進員工		本國籍		外國籍		合計
		男性	女性	男性	女性	
年齡	30歲(含)以下	3	4	4	1	12
	30-50歲(含)以下	2	8	0	0	10
	51歲(含)以上	1	0	0	0	1
總計		13				
新進率		7.3%		2%		

註：
◎平均新進率=月平均新進人數/年均人數（年均人數=（當年度年末數+前一年度年末人數）/2）。
◎新進員工人數不扣除中途離職人員。
◎邊界範圍：以國籍、性別、年齡區間及職務層級為區分。

▼離職員工性別與年齡分布統計

當年度新進員工		本國籍		外國籍		合計
		男性	女性	男性	女性	
年齡	30歲(含)以下	2	2	2	1	7
	30-50歲(含)以下	3	9	3	1	16
	51歲(含)以上	3	1	0	0	4
職務	經營主管(副總級以上主管)	0	0	0	0	0
	高階主管(處級以上)	0	0	0	0	0
	中階主管(理級以上)	1	0	0	0	1
	基層主管(組長)	2	1	0	0	3
	一般人員	5	11	5	2	23
總計		27				
離職率		8%		2.8%		

註：
◎平均離職率 = 月平均離職人數/ 年均人數（年均人數=（當年度年末人數+前一年度年末人數/2）
◎界定公司離職的員工的類別：（例如：辭職、定期契約期滿、免職、退職、退休或因公殉職等）。
◎新進員工人數不扣除中途離職人員。
◎邊界範圍：以國籍、性別、年齡區間及職務層級為區分。

(2)各職務新增人員

2025年度本公司新進人力以一般職員為主，共計外部聘用11人。顯示公司積極透過人才內部歷練與成長機制，培養具備潛力與經驗的核心幹部。高階主管與經營主管層級則無新增人員。整體而言，公司持續透過內部晉升機制發掘人才，顯示組織具備良好的人才培育與晉升通道，同時亦適度引進外部人才，補充關鍵職務所需專業能力。

▼旭源包裝各新增職務人數統計表

各職務當年度年新增人數			
項　　目		內部晉升人數	外部聘用人數
職務	經營主管（副總級以上主管）	0	0
	高階主管（處級以上）	0	0
	中階主管（理級以上）	3	0
	基層主管（組長）	0	0
	一般人員	0	11

註：邊界範圍：依據職務層級，區分為內部晉升人數與外部聘用人數進行統計。

【勞雇關係-管理方針 GRI 401】

項　目	說　　明
勞雇關係	透過完善的人力規劃、健全的薪資福利、完整的發展訓練與暢通的溝通機制，吸引並留任優秀人才。
管理政策	內部政策包括《薪資管理辦法》、《員工婚喪喜慶發放管理辦法》、《員工獎酬管理辦法》及《績效考核管理辦法》等；外部遵循勞動相關法令及人權規範。
管理承諾	提供公平聘僱機會與合理薪酬福利，保障員工工作權益、育嬰留職停薪權益及基本人權，禁止童工、強迫勞動及任何形式之歧視或騷擾。
權責單位	管理部
2025 年短期目標	新進員工報到率達95%，離職率控制於5%以下。
2026～2028 年中期目標	全職員工福利滿意度達85%，育嬰留職停薪申請權益保障率達100%。
2030 年長期目標	持續精進友善職場與職涯發展制度，朝員工首選企業之目標邁進。
管理評核機制	不定期辦理人事管理制度稽核； 定期檢視到職、離職、福利、育嬰留停及員工意見等指標，並透過問卷、訪談及勞資溝通機制追蹤改善。
2025 年具體績效	員工平均調薪幅度為3%；依政策核發員工紅利共新台幣4,506,982元； 全年員工個別訪談累計80人次；年度健康檢查於2025年7月21日辦理； 報導期間因勞資糾紛所受損失為0元。每年提供免費員工檢康檢查及醫護臨場服務諮詢，關心同仁的身體狀況。

【人權承諾與平等職場】

本公司為善盡企業社會責任，保障員工、顧客及其他利害關係人之基本人權與相關權益，遵循本國勞動法規，並參考《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織多國企業和社會政策三方原則宣言》及《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際規範，制定人權承諾與政策，杜絕侵害或違反人權之行為，並持續提升員工及合作夥伴之人權意識。

依營運特性，本公司推動以下人權管理措施：

禁用童工：禁止僱用未滿16歲之人士，並於招募甄選階段依履歷、畢業年度及相關證明辨識應徵者年齡。

禁止強迫勞動：尊重勞工自由，禁止任何形式之強迫勞動；工時、排班、休息、加班費及補休均依相關法令及公司制度辦理。

維持身心健康與工作生活平衡：提供安全衛生工作環境、健康檢查、醫護臨場服務及員工活動，協助員工兼顧工作與生活。

反歧視：在僱用、薪資、訓練、晉升及資源分配等方面，不因國籍、種族、性別、宗教、政治立場、社會出身或其他身分而有差別待遇。

2025年人權承諾與政策資料列示6項教育宣導課程，合計8課程小時、627人次。相關內容如下：

▼旭源包裝之福利措施

課程內容	課程時數	參與人次
給企業的十六堂人權課（一）緒論	1.5	111
給企業的十六堂人權課（二）企業誠信經營與企業人權	1	98
給企業的十六堂人權課（三）性別主流化與性別工作平等	1	105
給企業的十六堂人權課（四）ESG 企業與環境保護	1.5	102
給企業的十六堂人權課（五）消費者保護與消費者主權	1.5	106
誠信是門好生意	1.5	105
合　　計	8	627

【暢通多元的溝通管道】

為增進勞資雙方溝通，本公司設置主管會議、勞資會議、職業安全衛生委員會及申訴意見信箱等管道，讓員工得就制度、工作環境、職場安全及個人權益提出意見。

2025年本公司透過問卷調查及定期訪談蒐集員工意見。問卷委託專業機構「智耀顧問」辦理，調查對象涵蓋本國籍員工及外籍移工，內容包括薪資福利、職場安全、霸凌防制及工作環境等議題；管理部另平均每月隨機訪談約5位同仁，全年累計

訪談80人次，涵蓋各部門基層同仁及外籍移工。

經彙整問卷及訪談結果，員工主要關注工作環境舒適度與廠內溫度、獎金制度與薪資激勵機制，以及友善職場與霸凌防制機制。公司依據回饋辦理以下改善：

工作環境改善：更新及優化辦公室與現場作業區中央空調系統，並增設循環扇，以提升通風及工作舒適度。

薪酬與激勵制度優化：檢討獎金核給比例，並調整薪資發放、生產績效獎金及全勤獎金之發放方式，相關制度預定自2026年1月起實施。

友善職場關懷：透過定期訪談持續追蹤職場霸凌防制及心理健康支持需求，作為後續管理精進之參考。

本公司將持續透過問卷及員工訪談，定期檢視員工意見與改善成效。

【職工福利委員會 GRI 401-2】

本公司致力於提供安全、穩定且具備保障的工作環境，除依法提供勞健保與勞退提撥外，亦設計多元且具彈性的員工福利措施。在保障方面，公司提供團體保險，涵蓋壽險、意外險與住院醫療險，協助員工在面對生活風險時獲得適切保障。健康照護方面，提供年度健康檢查及臨場健康服務；針對懷孕員工，亦設有哺乳室與育嬰留職停薪制度等友善職場措施。

本公司依年資提供特休假等帶薪休假制度，並為屆齡退休員工提供退休說明會與職涯轉換諮詢，協助同仁順利邁向職涯新階段。除此之外，為促進員工關係與職涯成長，本公司每年舉辦多項活動如家庭日、員工旅遊與節慶慶祝，強化員工歸屬感與團隊凝聚力。在人才培育方面，公司建置完整教育訓練體系，包含新進人員訓練、專業技能課程、管理職培訓、外部進修補助及數位學習平台，鼓勵員工持續學習與自我提升，支持其職涯發展，並強化整體人力資源的競爭力，其整體福利制度以員工為本，兼顧身心健康、職涯發展與生活平衡，展現公司對人才的重視與承諾。

▼旭源包裝之福利措施

項　目	2025 年措施	2025 年投入資源
保險規劃	勞健保、公司全額負擔之團體保險及國外出差意外保險。	$541, 811
健康照護	免費年度健康檢查、每月醫護人員臨場服務、醫務室及健康諮詢。	$250, 950
薪酬與獎酬	依營運成果及個人績效辦理調薪、年終獎金、盈餘配股及分紅。	平均調薪3%；員工紅利新台幣4, 506, 982元。
休假制度	週休二日、特別休假、男性員工陪產（檢）假7日及育嬰留職停薪。	$5, 466, 889
員工活動	三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶、生育及住院等補助。員工旅遊、年終尾牙、節慶與員工休閒活動。	$795, 140
教育訓練	新進、專業、環安衛、管理及外部進修。	$33, 600 元。
退休制度	依法按月提繳不低於員工每月薪資6%至勞保局個人退休金專戶；員工得於每月薪資 6% 範圍內自願提繳。	$5, 060, 867

活動花絮｜家庭日活動－攜手同行 共創幸福職場

旭源包裝舉辦家庭日活動，邀請員工與眷屬共同參與，透過互動交流增進情誼與團隊凝聚力，實踐員工關懷及工作生活平衡，持續營造健康、友善的幸福職場。



活動花絮｜關懷社會．愛心物資捐贈

旭源包裝秉持關懷社會、回饋社會的理念，持續鼓勵同仁參與公益活動，以實際行動傳遞企業溫暖。本次捐贈愛心物資一批，關懷弱勢族群，展現企業善盡社會責任的承諾，攜手打造更溫暖、共好的永續社會。



活動花絮｜創世基金會公益發票捐贈

旭源包裝響應創世基金會公益發票募集活動，於公司設置公益發票箱，鼓勵同仁踴躍捐贈發票，以實際行動支持公益。透過日常小小善舉凝聚愛心，共同關懷弱勢族群，實踐企業社會責任，持續為社會注入温暖與正向力量。



活動花絮｜中秋佳節．柚趣連線中

旭源包裝於中秋佳節舉辦「柚趣連線中」活動，透過節慶互動與交流，增進同仁情誼與團隊凝聚力，營造温馨歡樂的節慶氛圍。公司持續推動多元員工關懷活動，重視員工福祉與工作生活平衡，打造友善、健康且具向心力的幸福職場。





活動花絮｜集食行善－攜手安得烈傳遞溫暖

旭源包裝攜手社團法人中華安得烈慈善協會推動「集食行善」公益活動，透過愛心物資整理與包裝，共同關懷弱勢家庭。活動凝聚同仁向心力，實踐分享與關懷精神，展現企業回饋社會的承諾，持續以實際行動投入公益，為在地社會創造正向影響。



活動花絮｜2025 年終尾牙－「環遊世界．駿勢飛揚」

為感謝全體同仁一年來的努力與付出，旭源包裝舉辦2025年終尾牙活動，以「環遊世界．駿勢飛揚」為主題，邀請同仁及眷屬共襄盛舉。透過表演、摸彩及互動活動，凝聚團隊向心力，展現「以人為本」的企業文化，持續營造友善、健康且具幸福感職場環境。



【育嬰留停401-3】

本公司重視員工工作與家庭生活平衡，遵循《性別平等工作法》及相關勞動法令，實施育嬰留職停薪制度，協助有照顧三歲以下子女需求之員工兼顧職涯發展與家庭責任，並保障員工於留職停薪期間及復職後之相關權益。留職停薪期滿前，公司主動與員工聯繫確認復職意願，並由主管協助安排工作銜接及適應，以協助員工順利返回職場；如員工因個人規劃選擇不復職，公司亦將透過面談了解原因，並妥善安排人力調度，持續營造友善、包容且支持員工家庭照顧需求之職場環境。

▼組織所產生及分配的直接經濟價值（幣別：新臺幣）

年　　度	2023年			2024年			2025年		
項　　目	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數（A）	1	6	7	1	7	8	1	4	5
實際申請育嬰留停人數（B）	0	3	3	0	6	6	0	4	4
預計於當年度復職人數（C）	0	2	2	0	3	3	0	3	3
當年度育嬰留停復職人數（D）	0	1	1	0	2	2	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數（E）	1	2	3	0	1	1	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數（F）	1	1	2	0	1	1	1	1	2
申請率　（B/A*100%）	0%	50.0%	42.9%	0%	85.7%	75.0%	0%	100%	80%
復職率　（D/C*100%）	–	50.0%	50.0%	–	66.7%	66.7%	-	33%	33%
留任率　（F/E*100%）	100%	50.0%	66.7%	–	100%	100%	100%	50%	66.7%

註1：申請率＝當年度實際申請育嬰留停人數／當年度符合育嬰留停申請資格人數。
註2：復職率＝當年度實際復職人數／預計於當年度復職人數。
註3：留任率＝前一年度復職後持續工作滿一年人數／前一年度實際復職人數。
註4：「－」表示該年度無符合計算條件之人數，故不計算比率

【訓練與教育-管理方針 GRI 404】

項　目	說　　明
訓練與教育	依企業制度培養專業能力，建構職涯發展系統及多元學習資源，使員工得以安心工作、發揮專業並與公司共同成長。
管理政策	內部政策包括《教育訓練管理程序》、《績效考核管理辦法》及《員工晉升調任管理辦法》；外部遵循勞動與職業訓練相關法令。
管理承諾	提供員工多元訓練發展機會，提升專業職能，並協助員工進行職涯發展規劃。
權責單位	管理部及各訓練主辦單位。
投入資源	2025年共辦理31班，總訓練時數818小時，費用新台幣33, 600元。
2025 年短期目標	透過定期蒐集各部門需求，增加課程深度與廣度，每人平均訓練時數目標為15小時。
2026～2028 年中期目標	持續完善人才發展與培育制度，不定期辦理專業技能及管理課程內外訓，每人平均訓練時數逐步提升至 20 小時。
2030 年長期目標	建立完善員工訓練發展體系，培養具競爭力與跨域能力之人才。
管理評核機制	定期檢視員工受訓時數、訓練參與、課程成效、職能提升及績效與職涯發展檢核情形。
具體績效	31班、387人次、818小時，平均每名員工約4小時。

【員工教育訓練 GRI 404-1～GRI 404-3】

本公司配合外部環境趨勢、經營方針、部門績效目標及員工成長需求，建立多元教育訓練體系，涵蓋新進人員、專業職能、數位轉型、ESG、人權及職業安全衛生等面向，並補助員工參加專業外訓，以提升員工個人職涯發展及整體工作績效。

2025年持續推動生成式AI實務應用課程，包括ChatGPT應用及AI圖片製作，以強化同仁運用數位工具之能力；另針對永續資訊揭露、環境保護、避免漂綠、誠信經營、人權、性別平等及消費者保護等議題辦理課程，並依法執行急救、職業安全衛生管理及特定設備操作等證照訓練。

▼2025 年員工教育訓練統計表

員工類別	班次	人次	時數	費用（元）
新進人員訓練	7	7	28	0
專業類訓練	17	370	703	10,000
勞工安全衛生類訓練（外訓）	7	10	87	23,600
合計	31	387	818	33,600

▼近三年員工平均訓練時數統計表

員 工 類 別		2023年	2024年	2025年
經營主管（副總級以上）	男性	6	6	6
	女性	6	6	6
高階主管（處級以上）	男性	5.8	2.8	3.4
	女性	8.5	5.5	205
中階主管（理級以上）	男性	11	4.1	5.6
	女性	7.3	20.5	22
基層主管（組長）	男性	4.3	6.8	7
	女性	14.2	1.9	2.2
一般員工	男性	1.8	1.6	1.9
	女性	2	1.2	2.2

【績效及職涯發展】

本公司依現行績效考核制度辦理員工績效評估，評估結果作為獎酬、升遷、教育訓練及職涯發展規劃之參考，並由主管透過日常管理與績效面談協助員工精進職能。2025年按性別及職務層級區分之應考核人數、實際考核人數及考核比率如下：

▼組織內參與考核人數與百分比

員工類別	男性員工人數	女性員工人數	男性實際考核人數	女性實際考核人數	男性考核率	女性考核率
經營主管	1	1	1	1	100%	100%
高階主管	2	3	2	3	100%	100%
中階主管	4	1	4	1	100%	100%
基層主管	7	3	7	3	100%	100%
一般員工	115	61	115	61	100%	100%
合計	129	69	129	69	100%	100%

【本年度教育訓練】

方案名稱	方案內容說明
生成式AI實務應用	辦理 ChatGPT應用、AI圖片製作等課程，提升同仁運用數位工具處理工作任務之能力。
誠信經營與人權教育	涵蓋人權、企業誠信、性別平等、消費者保護及檢舉機制等議題。
勞工安全衛生訓練	辦理安全衛生在職教育及依法規要求之急救、職安管理與特定設備操作訓練。

【職業健康與安全-管理方針 GRI 403】

項　目	說　　明
職業健康與安全	以風險預防為核心，持續維護員工及其他工作者之安全與健康，降低職業災害及職業病風險。
管理政策	依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、職業安全衛生相關法令、公司職業安全衛生管理計畫、工作守則及自動檢查計畫辦理。
管理承諾	遵循法令、持續辦理危害辨識與風險評估、事故通報及調查、安全教育、健康促進、緊急應變、設備檢查與持續改善，並鼓勵工作者參與。
權責單位	工安處、總管理處及各單位主管。
投入資源	2025年，本公司持續投入職業健康與安全管理資源，秉持「安全第一、預防優先」理念，透過完善的管理制度、教育訓練、健康促進及作業環境改善，打造安全、健康的工作環境。重點推動項目包括： ◆落實職業安全衛生管理制度，定期辦理安全巡檢、風險評估及改善追蹤。 ◆強化安全教育訓練，辦理新進及在職員工教育訓練、承攬商管理及緊急應變演練，提升全員安全意識。 ◆推動員工健康照護，依法辦理健康檢查及臨場健康服務，持續關注員工身心健康。 ◆持續改善作業環境，投入安全防護設備、消防設施及個人防護具（PPE），降低職業災害風險。 ◆落實高風險作業及化學品管理，強化危害辨識、作業許可及安全管制措施，確保作業安全。 未來將持續精進職業安全衛生管理，深化安全文化，提升風險管理能力，朝「零重大職業災害」及永續健康職場目標邁進。
2025年短期目標	強化安全教育訓練、改善危險源評估與控制、完善事故報告與追蹤、定期召開職安委員會，並持續維持 ISO 45001 認證。
2026～2028年中期目標	完善安全管理體系與專業培訓、深化風險預防及安全文化，重大職業災害案件維持 0 件。

項　目	說　　明
長期目標	推動零重大事故文化、建立健康及職業病長期監測機制、持續改善通風、照明、噪音及設備安全，內外部稽核缺失改善率達 100%。
管理評核機制	追蹤職業傷害、損失日數、職業病、訓練完成率、危害評估覆蓋率、個人防護具使用、緊急應變演練及改善完成情形。
2025年具體績效	本公司持續推動職業安全衛生管理制度，透過風險辨識、安全教育訓練、健康促進及作業環境改善等措施，致力降低職業災害風險，提升員工安全意識與健康保障。2025年度具體績效如下： ◆持續落實職業安全衛生管理制度，定期召開職業安全衛生委員會，追蹤各項安全改善措施，提升職場安全管理效能。 ◆完成新進員工及在職員工職業安全衛生教育訓練，並辦理承攬商安全宣導及高風險作業安全管理，提升全員安全意識。 ◆定期辦理消防、防災及緊急應變演練，強化員工災害應變能力及事故處置效率。 ◆依法辦理員工健康檢查及特殊健康檢查，並提供職業醫學臨場健康服務，持續推動健康促進及健康管理措施。 ◆持續改善作業環境及更新安全防護設備，強化消防設施、機械設備防護及個人防護具（PPE）管理，降低作業危害風險。 ◆落實危害性化學品管理及高風險作業管制，定期執行安全巡檢及缺失改善，持續提升職場安全水準。 ◆2025年度未發生重大職業災害事件，並持續朝「零重大職業災害」目標邁進。 未來，本公司將持續投入職業安全衛生管理資源，深化風險管理機制，結合教育訓練、健康促進及設備改善，打造安全、健康且友善的工作環境，持續提升職業安全衛生成效，落實企業永續發展承諾。

【職業安全承諾及涵蓋範圍 GRI 403-1、GRI 403-8】

為強化職場安全管理並守護員工健康，本公司依據ISO 45001職業安全衛生管理系統，建立完善的管理架構與循環改善機制（PDCA），並持續執行職業安全衛生管理系統，透過計畫、執行、查核與改善的PDCA循環，推動各項安全衛生目標之落實。公司於2024年3月7日取得ISO 45001：2018驗證，目前證書效期至2027年1月17日。

該管理系統涵蓋範圍為蓋所有直接僱用員工、派遣人員、外包人員、實習生、訪客等具潛在風險接觸之工作者，並涵蓋所有營運據點、附屬設施與外部作業場域，包括生產、倉儲、行政與施工現場等。系統管理範圍內之所有活動涵蓋製造、設備操作、倉儲搬運、品質檢驗、化學品管理、辦公事務與緊急應變等。

對於不納入系統之特殊情況，例如：國外業務人員、OEM廠區與非本公司管理之公共區域，因管理權限與實際控制能力所限，則透過合約機制加強安全要求與風險控管。每年並召開環安衛委員會，進行年度審查與目標制定，持續精進系統效能與執行成果，展現公司對員工職業安全與健康的高度承諾。

【職業安全風險評估及管理措施 GRI 403-2】

本公司均以計劃/執行/查核/行動（PDCA）方式進行循理依據ISO 45001標準管理機制，並於每年年初辦理環安衛及能源管理委員會臨時會議，研討重點自含先期審查、基線審查及績效考核及評核等要項，檢討前一年度執行成果，並擬定本年度執行目標及預期成果公司亦建立事故通報與追蹤機制，鼓勵員工主動反映職場潛在風險，並針對每起事件深入調查、提出改善建議，強化預防意識，打造更安全、透明的工作環境。

此外，本公司藉由環安管理階層審查會議，以及每季進行　外部稽核結果、法規符合度、安全衛生績效、系統文件修改及各項改善建議等內容追蹤檢討，透過定期每年一次接受外部稽核或驗證各單位共同討論及參與，持續性改善及安全性提升。

▼2025 年職業安全衛生主要執行情形

管理項目	執行情形
環安衛巡查	每週定期辦理。
職業安全衛生委員會	1月9日、4月18日、7月18日及10月3日，共4次。
消防緊急應變演練	5月5日及11月24日，共2次。
作業環境監測	4月30日及10月31日，共2次。
員工健康檢查	7月21日。
職場不法侵害辨識與評估	10月9日。
消防設備檢修	11月28日。
AED	設置2組。

在全面推動風險控管與職安制度的努力下，本公司於本年度無發生任何職業災害或職業傷害通報案件，顯示整體職場安全管理措施已具成效，持續為員工打造安全、健康的工作環境。

▼旭源包裝內部稽查統計表

項　目	管理系統涵蓋人數		組織總人數		所佔比例（%）	
	員工	合約廠商	員工	合約廠商	員工	合約廠商
未經稽核	0	0	0	0	0%	0%
經內部稽查	89	4	89	4	93.7%	6.4%
經外部組織稽核或驗證	138	4	138	4	97.2%	2.8%



【職業安全事故調查流程】

為防止職業災害、保障本公司工作者（受旭源包裝聘僱之勞工及受工作場所負責人指揮或監督從事勞動者）的安全與健康，旭源包裝暨子公司依循職業安全衛生法與職業安全衛生管理辦法制定職業安全衛生工作守則、職業安全衛生管理規章與職業安全衛生自動檢查計畫等，子公司導入職業安全衛生管理系統（ISO 45001）。

透過嚴謹鑑別危害因子、評估風險、重大性排序及制定行動計畫、解決危害等程序，持續精進職業安全衛生管理系統的表現，每年除內部相關單位組成職安衛管理小組進行整體檢視與檢討外，亦經外部第三方驗證機構查證。

【職業健康服務 GRI 403-3、GRI 403-6】

本公司積極照護員工健康福祉，不僅設有駐場醫護人員提供醫療諮詢、健康檢查及緊急處理等服務，更由專業的勞工健康服務護理團隊，依據員工健檢、健康管理成效與流行病學指標，規劃年度健康管理計畫及多元的健康促進活動，如年度健檢、醫師臨場服務、健康講座與捐血等。針對健檢異常、具健康風險或需諮詢的同仁，公司更提供個人化的健康個案管理與追蹤關懷。2025 年健康檢查於 7 月 21 日辦理，展現公司致力於為員工打造健康友善職場的努力與成效。

公司定期檢驗飲用水水質，並不定期提供健康資訊；工作場所設置2組自動體外心臟電擊器（AED），供突發狀況時緊急使用。



【職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 GRI 403-4】

依《職業安全衛生管理辦法》依法設置職業安全衛生委員會，開會頻率為每季實施，透過安全衛生委員會組織傳達旭源包裝勞工安全之政策，由勞工代表參與並代表全體員工發聲，與管理階層共同研議職安衛相關事項，達到防止職業災害，保障職業安全與健康目的。委員會的組成人員，管理階層為48%工作者代表為52%，委員會的職責範圍包括：審議安全衛生政策、監督安全衛生措施、調查職業災害……等，守護同仁的安全。

海外廠區依職業安全衛生管理系統定期召開會議，委員會成員由管理代表與員工代表組成，員工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討職安相關事項，以利達成公司內部部門間、各階層以及外部相關單位團體間之溝通、諮詢並確保同仁工作環境安全。

2025年分別於1月9日、4月18日、7月18日及10月3日召開會議，共計4次。員工可透過職業安全衛生委員會、主管、巡查、意見信箱及事故／不安全狀況通報機制提出建議或反映風險，公司依事件性質交由權責單位調查、改善及追蹤。

【職業安全教育 GRI 403-5】

新人到職時接受勞工安全衛生教育，並依工作內容及法規需求安排在職訓練及外部專業訓練。2025年安全衛生在職教育訓練共安排12場、37小時；另列於年度訓練統計之勞工安全衛生類外訓共7班、10人次、87小時。

▼旭源包裝職業安全衛生訓練統計表

一般的職業安全衛生訓練				
訓練主題	訓練形式	舉辦場次	總時數	參與人次
新進人員安全衛生教育訓練	內訓	5	15	5
作業安全標準操作程序訓練		0	0	0
緊急應變處理訓練		4	16	171
特定職業傷害職業安全衛生訓練				
訓練主題	訓練形式	舉辦場次	總時數	參與人次
製程安全管理基礎訓練	內訓	4	17	140
堆高機操作人員訓練	外訓	2	78	6
防爆電器安全管理實務基礎訓練	內訓	4	4	35

【職業安全預防與管理措施 GRI 403-7】

本公司職業安全衛生危害識別與風險評估遵循ISO 45001的條文內容，明訂環境安全衛生管理體系推行小組應成立危害鑑別小組，小組成員應包括各部門的代表。各部門的代表應為接受了危險源識別、風險評估教育培訓並經審定合格的人員。在危害鑑別及風險評估的部分，適用於各項例行性或非例行性活動，或包括本公司員工、承攬商、供應商、訪客等進入工作場所之活動或服務，以及工作場所中組織或其他單位所提供之設施。經過危害鑑別與風險評估表所篩選出來風險等級列為高度風險以上者，將列為優先改善之項目，成為制定職安衛目標及方案之重要依據，其他風險等級較低之項目，則應納入日常作業管制。

▼職業安全管理措施

管理面向	管理措施與說明
危害識別與風險評估	(1)遵循 ISO 45001 條文內容，成立環安衛推行小組及危害鑑別小組，由各部門合格人員組成。 (2)辨識範圍涵蓋所有例行與非例行活動，並涵蓋公司員工、承攬商、供應商、訪客等。 (3)高風險等級列為優先改善項目，納入職安衛目標與方案，其他風險則納入日常管控。
供應商管理	(1)建立供應商評估機制，將職業安全衛生績效納入選擇標準。 (2)要求供應商提供職業安全衛生管理系統文件，並進行文件審查或實地稽核。 (3)簽訂安全衛生協議，明定雙方責任與義務。 (4)定期與供應商溝通安全衛生資訊，強化雙方管理水準。
承包商管理	(1)建立承包商遴選機制，納入安全衛生條件，優先選擇具相關資質者。 (2) 要求承包商提出職業安全衛生計畫，並進行審查。 (3) 簽訂安全衛生協議，明確界定責任與義務。 (4)加強現場安全監督與檢查，確保作業符合組織要求。

【職業傷害 GRI 403-9、GRI 403-10】

旭源重視員工職業安全與健康，持續推動職業安全衛生管理制度，透過危害辨識、風險評估、安全教育訓練及工作環境改善等措施，降低職業災害發生風險，並建立事故通報、調查分析及改善追蹤機制，以持續提升職場安全與健康管理績效。

2025年，本公司台灣地區（旭源包裝科技股份有限公司及嘉義分公司）共發生3件職業災害，受傷人數共3人，職業災害人數比率為1.46%。事故類型包括被夾、捲事故1件、跌倒事故1件及上下班交通事故（通勤災害）1件。各項事故均已依公司職業安全衛生管理程序完成通報、原因調查及改善措施，並針對相關作業流程、安全防護及教育訓練進行檢討與強化，以降低類似事件再次發生之風險。

除持續落實職業災害預防措施外，公司亦定期辦理安全衛生教育訓練、安全巡檢及危害辨識作業，提升員工安全意識及自主管理能力，並透過持續改善機制，營造安全、健康的工作環境。

火災安全管理

2025年，本公司未發生火災事件，火災死傷人數為0人，火災死傷人數占員工總人數比率為0%。

為強化火災預防與緊急應變能力，本公司持續落實消防安全管理制度，定期辦理消防設備檢查與維護，確保各項消防設備維持正常運作；同時定期實施消防演練及緊急應變訓練，提升員工防災意識及應變能力，並持續檢討潛在風險及改善預防措施，以降低火災發生風險，保障員工生命安全及營運持續性。



【氣候相關財務揭露】

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，旭源為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，將導入由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）在2015年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

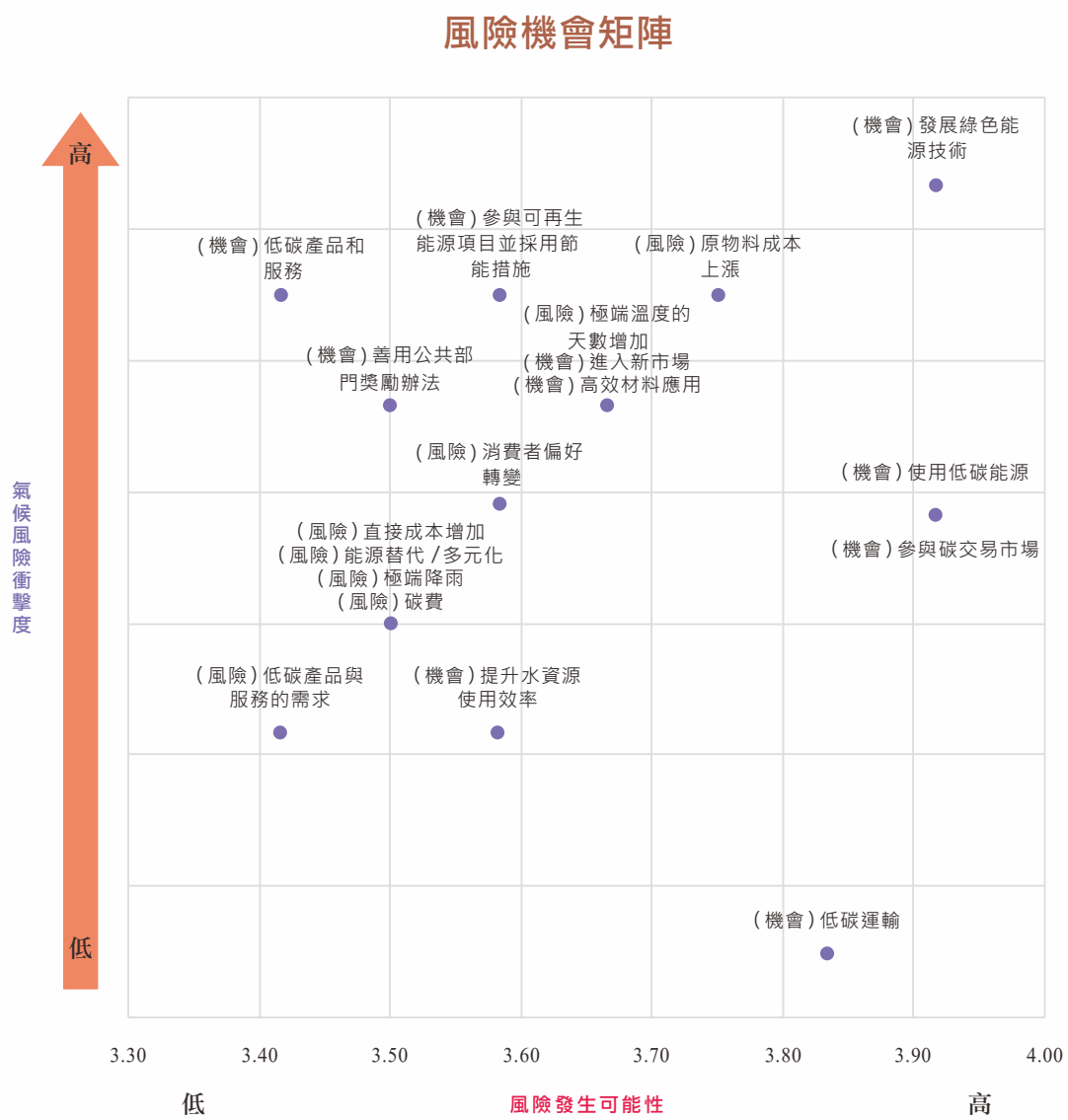
一、氣候治理與 TCFD 四大核心要素

核心要素	2025 年執行情形
治理	●本公司董事會下設之永續發展小組，成員涵蓋各部門高階主管，規劃與推動公司整體永續發展相關工作。為強化永續治理之整合效能與決策落實，由資訊部蘇副理擔任永續發展總幹事，統籌ESG業務推動、跨小組間協調與監督管理事宜，並直接向總經理報告，作為治理階層與執行端之關鍵聯繫角色。 ●旭源包裝持續透過永續發展小組，依據內部永續推動進程及外部環境法規的變化，由永續發展小組定期進行永續推動策略及方針進行檢討與調整，報告執行進度及氣候變遷相關議題。
策略	●本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品，確實做到節能減碳。 ●將原物料成本、極端溫度與降雨、能源與碳費、消費者偏好及低碳產品需求等議題納入營運考量，持續推動節能、製程改善、環保材料應用與供應來源多元化。
風險管理	●永續發展小組每年定期進行氣候風險辨識與評估，依據各項衝擊程度排序關鍵風險，針對高風險項目進行進一步的情境分析與管理規劃，並納入各單位行動策略。 ●董事會監督及決策，永續小組進行風險評估與回報，並指導、協調各執行單位執行。
指標與目標	●為降低氣候變遷可能帶來的風險衝擊，本公司訂定明確的管理指標，並透過定期成效追蹤與檢視機制，強化對氣候風險與機會的掌握，提升組織在氣候變遷下的適應能力與韌性。

二、氣候相關風險與機會對財務的影響

旭源包裝針對氣候風險與機會之項目進行風險評估，根據氣候風險衝擊程度與風險發生可能性進行分析排序，將氣候風險衝擊程度與發生機會分為低、中低、中、中高、高5級，鑑別分析出中高風險項目，後續並對此擬訂適當的因應措施，以提升應對氣候變遷風險與機會之韌性。

▼氣候相關風險與機會矩陣圖



▼氣候相關風險與機會清單

風　　險	機　　會
1. 原物料成本上漲 2. 極端溫度的天數增加 3. 消費者偏好轉變 4. 能源替代/多元化 5. 碳費 6. 直接成本增加 7. 極端降雨 8. 低碳產品與服務的需求	1. 發展綠色能源技術 2. 使用低碳能源 3. 參與碳交易市場 4. 高效材料應用 5. 進入新市場 6. 參與可再生能源項目並採用節能措施

三、情境分析說明表

風險類型	情境	情境摘要描述
轉型風險	IPCC AR5-PCR 2.6（最輕微）	●2100年，全球平均海平面將上升約0.44公尺。 ●2100年，全球氣溫上升控制在2℃以內，人類能夠有效減少溫室氣體排放，以實現巴黎協定的目標。 ●降雨量的變化將取決於地區。例如，一些地區可能會經歷降雨量增加，而另一些地區則可能面臨乾旱加劇的情況。
實體風險	IPCC-AR5-PCR 8.5（最嚴重）	●2100 年前全球平均海平面可能上升0.52至0.98公尺（RCP 8.5） ●2100 年，全球平均氣溫上升 4℃ 至 5℃ ●季風降雨量增強，但分佈更不均，乾旱與洪水交替發生。 ●極端降雨（例如：超過200毫米/天的暴雨）發生頻率上升，威脅都市排水系統與農田灌溉。

1.風險說明 GRI 201-2

因應氣候變遷對企業營運與財務可能帶來之影響，識別、評估氣候相關之風險，作為企業風險管理與永續策略規劃之依據，詳細說明請見下表：

風險類型	風險	時間範疇	影響說明	指標與目標
轉型風險市場	原物料成本上漲	短期（1-3年）	1. 國際減碳政策趨嚴（例如：碳邊境調整機制）導致含高碳排放製程的原料進口成本提高，壓縮利潤空間。 2. 建立綠色供應鏈可能耗時過長，改用環保材料可能提高採購成本。 3. 因應新興市場永續要求，如歐盟「永續產品生態設計法案」，客戶可能轉向採用低碳替代包材，傳統原料需求下滑。	1. 研究低碳替代材料，如PETG，並建立原物料多元供應來源與替代方案，以及每年提出降碳方案。 2. 強化原料議價策略與採購談判力，降低單一材料價格上漲風險。
立即性風險	極端溫度的天數增加	短期（1-3年）	1. 降雨模式改變可能影響水力發電穩定性，進而影響能源成本。 2. 降雨減少影響關鍵原料生產，導致原物料短缺與價格波動。 3. 製程溫控異常導致產品品質偏差，提高報廢率與客訴風險。	1. 評估並調整能源供應來源，減少對單一能源形式的依賴。 2. 與供應鏈夥伴合作，確保關鍵原料的多元化供應。 3. 建立高溫天氣下製程調適SOP，並於 2025 年完成相關員工訓練。
立即性風險	極端降雨	短期（1-3年）	1. 極端降雨導致廠區淹水次數增加，維修成本上升。 2. 異常豪雨可能造成廠區淹水、設備損毀、產線停工，導致交期延誤與營收損失。	1. 強化排水系統設計與定期維護，每年培訓員工完成極端氣候應變演練。
轉型風險市場	消費者偏好轉變	中期（3-5年）	1. 低碳趨勢與永續消費意識提升，可能導致傳統產品市場需求下降。 2. 客戶偏好轉向環保產品，企業若未能及時轉型，將面臨市場流失風險。 3. 若競爭對手更早導入綠色包裝，可能造成品牌價值下降與訂單流失。	1. 進行市場研究，調整產品組合，以符合消費者對低碳產品的需求。 2. 強化品牌永續發展形象，提升產品環保認證與綠色標章。 3. 提升市場行銷訴求，主打永續品牌形象，並申請相關綠色標章，如「碳足跡標籤」，以提升消費者認同。
技術	直接成本增加	中期（3-5年）	1. 研發與導入新技術可能涉及高額前期投資，短期內增加營運負擔。 2. 設備汰換與系統升級可能產生額外成本，影響企業獲利能力。	1. 制定分階段技術投資計畫，確保資金配置合理。 2. 尋求政府補助或產業合作機會，以降低技術轉型成本。

風險類型	風險	時間範疇	影響說明	指標與目標
轉型風險政策與法規	碳費	長期（5-10年）	1. 因政府實施碳費政策，企業營運產生之溫室氣體排放將需繳交額外費用，導致營運成本上升。 2. 目前尚無使用碳抵換、再生能源憑證（T-REC）以及內部碳定價作為規劃工具，若無有效碳管理機制，可能面臨法規罰則與企業形象風險。	1. 本公司為資本額50億元以下之公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖規範，將自2026年起依主管機關時程，陸續完成個體公司及合併公司ISO 14064-1溫室氣體盤查。 2. 目前尚未導入內部碳定價、碳抵換或再生能源憑證（T-REC）等管理機制，未來將依法規發展、營運需求及公司資源，適時評估其可行性。 3. 持續推動節能措施、製程改善及能源管理，以提升能源使用效率，並視法規推動情形評估碳費可能影響及相關財務規劃。
轉型風險技術	低碳產品與服務的需求	長期（5-10年）	1. 若未及時提供低碳產品，恐失去市場機會，影響營收與品牌競爭力。 2. 客戶與品牌方逐步要求使用可回收、低碳材料，傳統塑膠產品面臨淘汰風險。	1. 持續投入低碳產品研發。 2. 2026年前低碳產品營收占比上升。 3. 本公司遵循設廠所在地之各國政府各項環保法規，採取必要措施如設備汰換、建置排汙設備等，以因應氣候變遷風險。 4. 在廠區增設節能減排設備，如太陽能板發電設備、RTO設備。 5. 廢棄物回收再利用，減少對環境的影響。

2.機會說明

因應氣候變遷對企業營運與財務可能帶來之影響，識別、評估氣候相關之機會，作為企業風險管理與永續策略規劃之依據，詳細說明請見下表：

風險類型	風險	時間範疇	影響說明	指標與目標
資源效率	使用低碳能源	短期（1-3年）	1. 提前建立碳資產，有利於未來碳交易收益。 2. 增加企業氣候風險管理能力，提升投資人信心。	1. 2026年低碳能源占比提升。 2. 導入能源管理系統、提高能源效率。 3. 調整訂單結構，提升獲利能力
能源來源	發展綠色能源技術	中期（3-5年）	1. 透過導入太陽能、再生能源等，降低對傳統能源的依賴，有助於控制營運成本並減碳。 2. 採用再生能源有助於提升企業形象與國際品牌合作機會，符合淨零排放趨勢。	1. 導入綠電、自建再生能源。 2. 降低對傳統能源的依賴，有助於控制營運成本並減碳。

風險類型	風險	時間範疇	影響說明	指標與目標
市場	參與碳交易市場	中期（3-5年）	1. 若取得餘額碳權，未來可參與國內或區域碳權交易，創造額外收入來源。 2. 增加企業氣候風險管理能力。	1. 建立碳盤查能力，並建立碳權管理機制。 2. 評估加入國內碳交易平台之可行性。
產品/服務	高效材料應用	長期（5-10年）	1. 降低產品碳足跡、提升市場競爭力。 2. 滿足客戶與法規對環保材料之要求。	1. 每年開發1項高效材料應用產品。 2. 建立綠色供應鏈。 3. 爭取更多訂單，提升長期效益。
市場	進入新市場	長期（5-10年）	1. 全球品牌與國際買主對永續包材需求上升，若能搶先布局低碳與認證產品，將有助拓展海外市場與品牌影響力。 2. 掌握新興市場低碳需求。	1. 2030年前進入2個新興綠色市場。 2. 加強行銷低碳產品，使永續產品之營收占比上升。

四、氣候風險管理流程

本公司由永續發展小組協調各部門盤點氣候議題，依可能性與影響程度辨識風險及機會，並將較高風險項目交由權責單位研擬減緩、調適及追蹤措施。重大議題由經營階層檢視，並依永續治理程序向董事會報告。

本公司目前未使用內部碳定價、碳抵換或再生能源憑證作為規劃工具。後續將配合溫室氣體盤查、法規發展及營運需求，評估導入相關管理機制之可行性。

環安衛政策目標

環安衛政策	環安衛目標	負責部門
一、改善環境 二、全員參與 三、持續改善 四、節能減廢（碳） 五、符合法規 六、污染預防	1.強化環安衛理念及意識 2.健康促進 3.節能減廢 4.節能減廢	工安部

【環安衛政策目標】

在追求企業成長的同時，我們也持續關注營運對環境與職場健康的影響，秉持「改善環境、全員參與、持續改善、節能減碳、符合法規與污染預防」的政策，由工安部主導推動相關工作，從提升員工對環安衛議題的認知，到實踐節能減碳與健康職場的目標，皆為公司管理重點的一環。

本章節將逐一說明公司在能源使用、水資源管理、溫室氣體減量及廢棄物處理等面向的具體行動與成果，展現我們對永續責任的積極回應。

環安衛政策	環安衛目標	負責部門
一、改善環境 二、全員參與 三、持續改善 四、節能減廢（碳） 五、符合法規 六、污染預防	1.強化環安衛理念及意識 2.健康促進 3.節能減廢 4.節能減廢	工安部

【能源-管理方針GRI 302】

項　目	說　　明
重大性	能源為本公司主要環境議題之一。提升能源使用效率有助降低成本、溫室氣體排放及能源供應風險。
管理政策	遵守能源相關法令及 ISO 50001 要求；執行用能監測、設備維護、節能改善、採購評估及員工節能宣導。
管理承諾	持續提升能源效率，逐步導入高效率設備並評估低碳與再生能源之可行性。
權責單位	能源管理委員會、工安部、廠務單位、管理單位及各用能部門。
短中期目標	依2026~2028年量化管理目標，逐年降低用電、用水及天然氣使用量；各年度均以相較前一年之減量率追蹤。
管理評核	定期檢視能源數據、內部稽核、管理審查與外部驗證結果，並追蹤節能改善措施。
2025 績效	兩廠合計用電量較前一年下降3.08%；再生能源使用率為0%。天然氣使用量因生產需求增加36.93%。

【能源使用量 GRI 302-1】

2025 年本公司主要能源來源為台灣電力公司供應之市電及天然氣，現階段尚未建置自有再生能源設備，亦未採購綠電，再生能源使用率為0%。兩廠合計外購電力為6,375,900kWh，較2024年減少202,900kWh，降幅3.08%；天然氣使用量為186,020立方公尺，較前一年增加36.93%，主要係生產需求提升、製程能源使用增加所致。

▼外購電力使用量

據　點	2022年(kWh)	2023年(kWh)	2024年(kWh)	2025年(kWh)	2025 年變動率
新竹廠	944,148	274,038	274,200	284,300	+3.68%
嘉義廠	6,753,600	6,572,800	6,304,600	6,091,600	-3.38%
合計	7,697,748	6,846,838	6,578,800	6,375,900	-3.08%

註：電力換算採 1 kWh＝0.0036 GJ；2025 年外購電力折合 22,953.240 GJ。

▼天然氣使用量

能　源	2022年	2023年	2024年	2025年	2025 年變動率
天然氣（m^3）	58,617	128,799	135,848	186,020	+36.93%

▼2025 年組織內能源換算摘要

能源項目	原始用量	換算後（GJ）	資料狀態
外購電力	6,375,900 kWh	22,953.240	已依0.0036 GJ/kWh換算
天然氣	186,020 m	7,235.978	已依0.0389 GJ/m^3換算
其他燃料(柴油)	300,703公升(L)	10,585	緊急發電機、堆高機及貨車等燃料需補
組織內能源總量	–	40,773.956	

【組織外部能源消耗 GRI 302-2】

2025年本公司組織外部能源消耗主要涉及下游運輸與配送、商務差旅、員工通勤等營運活動。2024年曾依當年度可取得資料進行相關能源使用估算並揭露；惟2025年考量資料蒐集範圍、統計方式及資料完整性尚未達一致管理基礎，為確保揭露資訊之正確性、可比性及可靠性，本年度未揭露組織外部能源消耗總量及各來源能源用量。未來將依主管機關規範及公司永續管理需求，持續評估相關資料蒐集及揭露機制。

【能源密集度 GRI 302-3】

2025 年本公司能源密集度係依組織內能源消耗總量（GRI 302-1）作為計算基礎，並以產品產能作為能源密集度之度量標準，以評估能源使用效率。由於本年度組織外部能源消耗（GRI 302-2）未納入揭露範圍，因此能源密集度僅以組織內能源消耗進行計算，以維持統計基礎之一致性及資料可比性。

【節能減碳推動計畫 GRI 302-4～GRI 302-5】

本公司持續推動設備效率、用能監測、製程改善及廢熱回收。年報所列VOC廢氣處理及廢熱回收系統，歷年效益為減少用電838,605kWh，並可降低碳排放約420.98公噸CO_2e／年；該數值屬既有專案效益，並非逕認定為2025年新增減量。

2025年兩廠合計用電量較前一年下降202,900kWh，依附件所採電力排放係數0.474kg CO_2e/kWh計算，電力相關排放減少95.77公噸CO_2e。惟天然氣使用增加，使電力、自來水與天然氣三項換算排放合計較前一年增加5.75公噸CO_2e。

項目	2024 年	2025 年	變動	說明
外購電力	6,578,800 kWh	6,375,900 kWh	-3.08%	排放減少 95.77 tCO_2e
自來水	18,233 m	16,194 m	-11.18%	相關排放減少 0.33 tCO_2e
天然氣	135,848 m	186,020 m	+36.93%	相關排放增加 101.85 tCO_2e
三項換算排放合計	3,396.07 tCO_2e	3,401.82 tCO_2e	+0.17%	僅為三項能源／資源換算，不是完整溫室氣體盤查總量

能源管理政策落實與行動成果

嘉義廠能源管理系統通過ISO 50001：2018驗證，證書編號0448.2024（IQNET：IT-148829-0448.2024），驗證範圍涵蓋各類收縮膜標籤、商標及積層袋之彩色印刷，證書有效至2027年5月2日。公司持續落實照明、空調與設備用電管理，定期檢視能源使用趨勢、設備運轉狀況及改善措施，並透過教育宣導提升員工節能意識。

水資源使用情形 GRI 303-1～GRI 303-5

為強化用水效率與資源管理，公司持續監控與統計各類用水項目。本公司以總取水量、總排水量及儲水量變化計算年度耗水量。2025年度總取水量為16.194百萬公升，較2024年減少2,039立方公尺，降幅11.18%。

依法規要求或自願揭露之廢（污）水排放量為12.020百萬公升。本年度儲水量無重大變化，因此2025年度耗水量為4.174百萬公升。

本公司積極投入水資源保護工作，持續推動節水行動與製程用水效率優化。透過導入製程冷卻水二次循環再利用設備，有效提升整體水資源的循環使用率，不僅降低自來水使用量，也同步減少廢污水排放，展現對環境永續的具體行動與承諾。本公司將持續透過水資源優化措施，提升水資源使用效益，實現資源節約與永續經營雙重目標。

▼近四年自來水使用量

據　點	2022年(m^3)	2023年(m^3)	2024年(m^3)	2025年(m^3)	2025 年變動率
新竹廠	3,429	1,774	1,498	1,355	-9.55%
嘉義廠	15,835	15,964	16,735	14,839	-11.33%
合計	19,264	17,738	18,233	16,194	-11.18%

註：年報另以14,839m^3揭露2025年用水量，該數值為嘉義廠用水；本章依兩廠邊界採合計16,194m^3。

本公司持續推動製程節水及回收再利用措施，以提升水資源使用效率。2025年度嘉義廠回收水率為24.31%，以總取水量16.194百萬公升為計算基礎，回收再利用水量約為3.937百萬公升。回收水主要應用於製程及廠務相關用途，有效降低新鮮取水需求，提升水資源循環利用效益。

註：回收水率係以「回收再利用水量／總取水量」計算，符合本公司GRI 303水資源管理揭露原則；後續將依最終盤查結果確認回收水量及揭露邊界。

▼2025 年水資源揭露摘要

指標	2025 年	說明
總取水量	16.194 百萬公升	兩廠自來水合計
依法規要求或自願揭露之廢（污）水排放量	12.020 百萬公升	依工安部 ESG 申報表

水資源管理措施

公司推動製程用水回收工程，本公司積極參水資源保護項目，實施推動節水行動。我們還投資製程冷卻水的二次循環再利用節水設備，提高了水循環利用率，降低自來水用量及廢汙水排放量。

▼水資源風險評估

項目	說　　明
風險事由	1.異常氣候變遷導致旱災、水源短缺。 2.當地水資源政策變更（例如：限水）。 3.工廠所在地區水質污染或水源枯竭。 4.法規對水資源排放/使用的限制日益嚴格。
風險衝擊	1.製程中斷，導致產品交期延遲與成本增加。 2.水資源成本上升，影響營運毛利。 3.違反環保法規，導致罰款或營運受限。 4.品牌形象受損，影響投資人及客戶信心。
策略	1.建立水資源風險識別與監控機制。 2.推動節水設計與設備升級（例如：如循環再利用系統）。 3.發展多元水源策略（例如：:地下水、自來水、回收水）。 4.加強與政府、供水單位與社區合作。 5.制定緊急應變方案（例如：限水期間的產能調度）。
目標	1.確保關鍵設施之穩定供水不低於正常需求之90%。 2.年平均水資源使用效率提高10%。 3.逐年提升水回收率至30%以上。 4.全面符合當地及國際水資源相關法規要求。
專責單位	專責單位： 1.工安處（EHS部門）。 2.永續小組。 3.廠務部（水電管理組）。 4.風險管理小組（跨部門協調）。

【排放－管理方針 GRI 305】

項　目	說　　明
排放	妥善管理廢氣，進行監測與處理，落實法規遵循，降低對環境與社區的衝擊。
管理政策	內部政策：
	● 排放減量目標： 1、設定具體的溫室氣體排放減量目標。 2、定期評估目標的達成情況並作出調整。 ● 排放監測與報告： 1、定期監測並記錄各項排放源（能源使用、廢物處理）的排放數據。 2、遵循國際標準（ISO 14064、GHG Protocol）進行排放報告。 3、每年向管理層及相關利益相關者提供排放報告。 ● 能源管理： 1、優化能源使用效率，推動節能措施，減少能源消耗。 2、優先選擇可再生能源來源，如太陽能、風能等。 3、利用智能能源管理系統以監控和優化能源使用。 ● 交通政策： 1、提供員工環保交通選項（如；公共交通、共享出行、電動車等）。 2、推動員工減少業務旅行，並鼓勵使用視訊會議工具。 ● 廢物管理與回收： 1、制定廢物分類和減少政策，推動減少產生垃圾的活動。 2、建立回收和再利用機制。 3、遵守環保法規，確保合法處理有害廢物。 ● 供應鏈管理： 1、與供應商合作，共同設立減排目標，確保供應鏈中的排放符合公司的環保要求。 2、評估供應商的環境表現，選擇符合環保標準的合作夥伴。 ● 員工教育與培訓： 1、定期舉辦環保與排放管理相關的教育和培訓活動。 2、提高員工對排放減少措施的意識，鼓勵員工參與公司環保計劃。 ● 遵守法令： 1、確保公司遵守所有相關的環保法規和政策。 2、定期檢查環保法規變動，調整公司政策。 ● 持續改進： 1、定期審查排放管理政策和措施，尋求改進。 2、透過內部和外部審核，確保排放管理系統的有效性。 ● 溝通與透明： 1、定期與內外部利益相關者溝通公司的排放管理措施與成果。 2、確保透明公開排放數據，並尋求利害關係人的反饋。
	外部依循：
	● 國際環境協定與協議： 1、巴黎協定（Paris Agreement）。 2、京都議定書（Kyoto Protocol）。 3、蒙特利爾議定書（Montreal Protocol）。 ● 國家與地方法規： 1、排放標準（碳排放標準、空氣品質法規）。 2、地方政府環境保護政策與規範。 3、環境影響評估要求（EIA）。 ● 行業標準與指導方針： 1、全球報告倡議（GRI Standards）。 2、碳揭露項目（CDP）報告標準。 3、環境管理系統（ISO 14001）標準。 ● 碳交易與碳市場： 1、碳排放交易機制（歐盟碳排放交易體系EU ETS）。 2、碳信用認證標準。 ● 第三方認證與評估： 1、碳足跡計算與認證（PAS 2050）。 2、環境、社會及治理（ESG）評估。 3、環保標章與認證（Energy Star, LEED）。

	● 其他倡議： 1、可持續發展目標（SDGs）相關指標。 2、企業社會責任（CSR）報告規範。 3、國際供應鏈環境合規要求。
管理承諾	● 減少碳排放： 1、設立具體的碳排放減量目標。 2、積極投入低碳技術與潔淨能源的研發和應用。 3、定期檢視和更新碳減量策略。 ● 提高能源效率： 1、推動能源效率改善計劃，減少能源浪費。 2、設立能源使用監測和管理系統，達成最佳運作效率。 3、逐步改用可再生能源，如太陽能、風能等。 ● 碳中和承諾： 1、設定達成碳中和的時間表。 2、透過碳補償計劃抵消無法消除的碳排放。 ● 綠色供應鏈管理： 1、與供應商合作，促進其降低碳足跡。 2、推動可持續的採購政策，支持低碳產品和服務。 ● 透明報告與監測： 1、定期公開碳排放數據與進展報告，確保透明度。 2、持續監控排放源，並採取必要的減排措施。 ● 員工與利益相關者參與： 1、加強員工的環保意識和排放管理培訓。 2、鼓勵利益相關者（股東、客戶）參與減排行動。 ● 支持國際及地方法規：1、遵守國際、國內及地區的排放法規與標準。 2、積極參與政府或行業的排放減少計劃。 ● 創新與技術投資： 1、投資先進技術，致力於減少排放並實現能源轉型。 2、支持研究與開發新型低碳技術，如碳捕集和儲存（CCS）。
權責單位	● 環境保護小組、工安單位、公司環境管理委員會。 ● 各廠廠長、廠區環境管理小組及環保專責單位。
投入資源	投入人員： ● 環境管理委員會：6名人員 ● 工安部門：3名專職人員 ● 管理部門：1名專職人員
目標	2025年短期目標： ●確立排放基準：測量並記錄當前的碳排放數據，確定排放基準。 ●改善能源效率：優化設備運行，降低能源消耗。 ●提升員工意識：開展員工培訓，提高員工對排放管理的認識和參與。 ●引入可再生能源：在公司設施中試行使用可再生能源（如太陽能或風能）。 ●監控排放數據：建立監控系統，定期檢查和更新排放數據。 ●制定減排計劃：根據基準數據設立具體的減排目標。 2026～2028年中期目標： ●實現排放減少目標：達到年均排放降低10%-15%。 ●擴大可再生能源使用：將可再生能源的使用比例提升至20%以上。 ●推動綠色供應鏈：與供應商合作，確保原材料及服務符合環保標準。 ●導入智能化排放監控系統：利用大數據、物聯網等技術，實現更精確的排放監控和管理。 ●改善運輸物流系統：優化公司物流運輸，減少碳排放，實行綠色交通模式。 ●推廣碳補償計劃：對難以減少的排放進行碳補償，達到淨零排放。 2030年～長期目標： ●實現碳中和：達到碳排放淨零，所有業務運營實現碳中和。 ●全面使用可再生能源：實現所有運營和設施的能源需求來自可再生能源。 ●綠色產品及服務創新：開發環保產品及服務，進一步減少整體碳足跡。

	●持續減少排放強度：進一步提高能源效率，減少每單位產出所需的碳排放。 ●合作推動行業標準：積極參與全球及行業內的減排協議，推動更高的環保標準。 ●社會責任承諾：成為行業內的可持續發展領導者，向公眾報告減排成果，促進社會整體環保目標。
管理評核機制	● 內部稽查管理評核機制目標值： 1、定期稽核周期：每季度進行一次內部排放管理稽核。 2、稽核範圍：涵蓋排放數據的準確性、減排措施的實施情況、可再生能源使用、能效改善等方面。 3、合規性檢查：確保排放管理符合公司政策及相關法規要求。 4、問題識別與改進建議：在稽核中發現排放超標或管理問題，提供具體的改進建議。 5、改善措施執行率：對內部稽查中提出的改善建議，追蹤執行進度，目標是執行率達90%以上。 ● 外部驗證管理評核機制目標值： 1、第三方驗證機構：選擇具有認證資格的第三方機構進行排放數據和減排措施的驗證。 2、驗證周期：每年進行一次外部排放數據及管理驗證，確保透明和客觀。 3、驗證範圍：涵蓋所有重要排放源，包括能源消耗、運輸物流、廢棄物處理等。 4、碳排放證書發放：根據驗證結果，獲得碳排放證書或其他環保認證，作為外部信任的依據。 5、驗證結果報告：對外公佈經過外部驗證的排放數據，增強公司透明度，達到100%對外公佈。 ● 績效評估管理評核機制目標值： 1、減排績效指標：設定具體的碳減排指標，年度碳排放減少5%。 2、能源效率提升：每年提升能源效率5%，減少單位產品或服務的碳排放強度。 3、可再生能源使用比例：每年逐步提高可再生能源使用比例，5年內達到25%。 4、內部績效評估周期：每年進行一次全面的績效評估，針對各部門及整體的排放管理績效給出評分。 5、績效回饋機制：根據績效評估結果，對表現優異的部門或員工給予獎勵，對不足之處進行專項改善 ● 利害關係人回饋管理評核機制目標值： 1、定期溝通：每半年與主要利害關係人（員工、客戶、供應商、政府機構等）進行溝通，了解他們對公司排放管理的看法及期望。 2、問卷調查：每年發放問卷，徵求利害關係人對排放管理政策、措施及目標的回饋，確保多方需求得到考量。 3、利益衝突解決：針對利害關係人提出的異議或建議，制定解決方案並進行回應，並設立定期回應的目標，達到90%以上的回應率。 4、透明報告：將利害關係人回饋的結果及公司改進措施公開，提升公司排放管理的公信力。 5、外部顧問合作：邀請環保領域的專家或顧問定期審查公司排放管理並提供回饋建議。
具體績效	●內部稽查：2025年度內部碳排放盤查稽核0缺失，符合公司作業規範。 ●外部驗證結果：通過ISO 14064-1第三方驗證，碳盤查報告獲外部驗證機構確認無重大不符項。 ●減排措施實施：成功實施了6項減排措施（設備升級、流程優化、節能技術等）。

溫室氣體排放量 GRI 305-1～GRI 305-3

工安部 ESG 申報資料暫列2025年範疇一排放量為640.9982公噸CO_2e、範疇二（地點基準）排放量為3,023.0244公噸CO_2e，資料邊界涵蓋台灣地區之旭源包裝科技股份有限公司及嘉義分公司營運據點。

預計於2026年9月完成第三方稽核，並於2026年12月取得確信文件。

類別	2025 年暫列排放量	計算／確信狀態
範疇一（直接排放）	640.9982	盤查完成/ 待第三方稽核確信
範疇二（能源間接排放）	3,023.0244	盤查完成/ 待第三方稽核確信

▼電力、自來水與天然氣三項排放換算

項目	2024年(tCO_2e)	2025年(tCO_2e)	變動	說明
電力	3,117.35	3,021.58	-95.77	係數 0.474 kg CO_2e/kWh
自來水	2.95	2.62	-0.33	係數 0.162 kg CO_2e/m
天然氣	275.77	377.62	+101.85	係數 2.03 kg CO_2e/m
合計	3,396.07	3,401.82	+5.75	僅為三項換算，非完整盤查總量

全球暖化潛勢（GWP）值

溫室氣體盤查之全球暖化潛勢值原則上依IPCC第六次評估報告（AR6）之100年期GWP值辦理；

氣體種類	GWP 值
二氧化碳（CO_2）	1
甲烷（CH_4）	29.8
氧化亞氮（N_2O）	273
氫氟碳化物（HFCs）	1,530
全氟碳化物（PFCs）	7,370
六氟化硫（SF_6）	25,200
三氟化氮（NF_3）	17,400

排放密集度 GRI 305-4

度量標準（分母）		單位	2023年 (嘉義)	2024年 (嘉義)	2025年 (新竹+嘉義)
樓地板面積		平方米	19,069.69	19,069.69	19,069.69
員工總數		人	2,721	2,549	2,464
溫室氣體消耗總量	Scope1	354.22	367.26	354.22	640.99823
	Scope2	3229.73	3348.62	3229.73	3,023.0244
		994.54	1031.15	994.54	N/A

【減碳計畫 GRI 305-5】

GRI 305-5 溫室氣體排放減量

本公司以「提升能源效率、降低碳排放、推動低碳製造」為核心策略，持續透過設備改善、製程優化及能源管理等措施，降低溫室氣體排放量，並建立持續改善機制，以提升企業永續競爭力。

本年度主要減碳措施包括高效率設備汰換、製程最佳化、空調系統運轉管理、RTO廢熱回收系統優化及能源管理系統持續改善等，藉由降低電力及自水使用量，減少溫室氣體排放。

此外，公司持續依循ISO 50001能源管理系統及ISO 14064-1溫室氣體盤查制度，定期檢視能源績效與碳排放表現，透過能源監測分析及改善計畫，逐步提升能源使用效率，降低單位產品碳排放強度。

未來將持續推動高效率設備更新、製程節能技術及評估再生能源應用，並配合政府淨零排放政策及公司永續發展目標，持續投入減碳行動，提升能源使用效率及降低溫室氣體排放，朝向低碳製造與淨零轉型邁進。

項　目	說　　明
計畫目標	推動節能減碳措施-[RTO餘廢熱之吸收式製冷應用計畫]，目標年節電351,748度（kWh），年減碳量達174.11噸 CO_2e
策略	1. 餘熱源利用： 回收廠區固定污染源防治設備（RTO）運轉時所產生之多餘廢熱，作為吸收式製冷系統之主要驅動能源。 2. 系統建置：新設乙套470,000 kcal/h規格之廢熱煙氣型溴化鋰（LiBr）吸收式冰水主機。 3. 能效提升： 藉由新設吸收式冰水主機供應空調製冷需求，有效降低廠區既有120冷凍噸（RT）電力空調主機的運轉負荷與電力消耗。 4. 外部合作： 向經濟部能源署提報「廢熱與廢冷回收技術示範應用專案補助計畫」，爭取外部資源支持以擴大專案效益。

項　目	說　　明
成果效益	本公司於2025年成功完成「RTO餘廢熱之吸收式製冷應用計畫」，將原先需排放之製程廢熱有效轉化為空調製冷能力，顯著降低了中央空調系統的電力依賴，提升整體能源使用效率。計畫實施後成效如下： 1. 超標節能表現：年度實際總節電量高達534,992度（kWh），超越原訂目標（351,748kWh）約 52%。 2. 減碳數量：年度實際總減碳量達到264.29公噸CO_2e，超越原訂目標（174.11噸CO_2e）約51.8%。 3. 目標全面達成：本專案設定之主要節能減碳目標均已成功達成並超越預期。

▼未來年度量化管理目標

管理指標	2026 年	2027 年	2028 年
用電量	較前一年減少 1.0%	較前一年減少 0.8%	較前一年減少 0.5%
用水量	較前一年減少 1.0%	較前一年減少 0.8%	較前一年減少 0.5%
天然氣用量	較前一年減少 0.5%	較前一年減少 0.4%	較前一年減少 0.3%

註：各年度目標係相較前一年之減量率，並非相較2024年基準年之累計減幅。

空氣污染排放 GRI 305-6、GRI 305-7

本公司臭氧層破壞物質（ODS）、氮氧化物（NOx）、硫氧化物（Sox）、持久性有機污染物（POP）、揮發性有機化合物（VOC）、有害空氣污染物（HAP）與懸浮微粒（PM）均無排放紀錄。2025年度本公司因污染環境所受損失、處分及賠償總額為0元。



【廢棄物管理-管理方針 GRI 306】

項　目	說　　明
廢汙水和廢棄物	妥善管理廢汙水和廢棄物的排放與清理，降低對環境的衝擊，友善環境。
管理政策	內部政策： ● 公司環境永續政策： 1、環境保護優先：公司致力於減少對環境的負面影響，支持綠色能源和低碳排放。 2、廢棄物減量：優先減少廢棄物的產生，推動資源回收再利用。 3、綠色設計：在產品和流程設計中融入環保理念，減少材料浪費。 4、員工教育與培訓：定期對員工進行環境保護和永續發展方面的教育和培訓。 5、合作夥伴選擇：選擇有良好環境表現的供應商與合作夥伴。 ● 公司永續發展政策： 1、經濟、社會與環境三重底線：平衡經濟效益、社會責任及環境保護，達成企業長期發展目標。 2、減少資源消耗：努力提升能源使用效率及降低資源浪費，推動可持續資源的使用。 3、促進社會責任：積極參與社會公益活動，對內外部關係人負責，推動社會福利。 4、永續創新：鼓勵創新及研究，開發環境友善的技術與產品。 5、透明報告：每年向公眾報告公司的永續發展成果，確保公司業務的透明性。 ● 環境管理政策： 1、法規遵循：確保公司所有業務活動符合當地及國際環境法規要求。 2、廢棄物分類管理：廢棄物按照種類進行分類收集，分別處理有害事業廢棄物與一般事業廢棄物。 3、回收與再利用：設立回收系統，推動廢棄物的回收再利用，減少垃圾填埋或焚燒最終處理。 4、廢棄物處理：選擇符合環保法令標準的廢棄物處理方法，確保對環境無害。 5、環境監測與改善：定期進行環境監測，發現問題及時改進，不斷提升管理標準。 6、員工參與：鼓勵全體員工參與環境保護工作，提出改進建議。 外部依循： ● 政府法規要求： 1、符合當地環保法規，如廢棄物處理與回收相關法規法令。 2、遵循國家或地區的廢棄物分類及處理標準。

	● 環保標準： 1、遵循國際環保標準，如環境管理系統（ISO14001）規章制度。 2、遵守各種環保標章與認證標準。 ● 廢棄物處理規範： 1、遵循有關有害事業廢棄物與一般事業廢棄物的分類與處理規範。 2、根據廢棄物種類選擇合法合適的回收、焚燒或掩埋方式。 ● 回收與資源再利用政策： 1、遵循政府或行業協會針對資源再利用的指導原則。 2、積極參與各種廢棄物回收計劃和循環經濟研討會議。 ● 合作與報告義務： 1、遵循與政府部門、回收機構和環保團體的合作規範。 2、依法申報廢棄物產量、處理方式及回收成果等信息。 ● 國際合規要求：若有進口或出口廢棄物，遵循國際貿易廢棄物管理規範，例如：巴塞爾公約（Basel Convention）。 ● 環境影響評估：進行環境影響評估，評估公司廢棄物處理對環境的潛在影響。
管理承諾	公司確保在日常運營中減少對環境的影響，並遵守所有相關的環保法規，共同實踐對環境友善的承諾。 ● 空氣汙染廢棄物管理承諾 ： 1、減少排放有害氣體，依照環保法規控制廢氣排放。 2、定期檢查與維護空氣污染防治處理設備，確保其高效運行。 3、優化生產過程，降低空氣污染物產生量。 4、監測空氣品質，確保所有廢氣排放符合國家標準。 ● 水汙染廢棄物管理承諾 ： 1、實施廢水處理，確保排放水質符合環保法規。 2、使用先進水處理技術，減少有害物質進入水體。 3、定期檢測廢水排放水質，並檢視處理系統運作。 4、優化生產過程，減少水資源的汙染與浪費。 ● 事業廢棄物管理承諾 ： 1、減少產生廢棄物，推行減廢和再利用計劃。 2、對可回收材料進行分類與回收，最大化資源利用率。 3、嚴格依照法律法規進行事業廢棄物的處理與儲存。 4、定期檢查並升級廢棄物處理設施，確保處理效率。 ● 零污染承諾： 1、設定明確的零污染目標，推動全員參與的環保行動計劃。 2、以預防為主，積極消除污染源，避免產生有害物質。 3、實施員工環保教育與訓練，提升全員環保意識。 4、確保各項業務操作符合環保法規。

權責單位	● 環境保護小組、工安單位、公司環境管理委員會。 ● 各廠廠長、廠區環境管理小組及環保專責單位。
目標	2025年短期目標： ● 落實廢棄物管理政策：落實制定廢棄物管理政策和流程，確保公司員工遵守廢棄物分類及處理標準。 ● 實施廢棄物分類系統：在辦公室和工廠等場所設置明確的廢棄物分類收集容器，並進行員工教育訓練。 ● 提升廢棄物處理的透明度：建立廢棄物管理的報告系統，定期檢討廢棄物產量和處理情況。 ● 選擇合適的廢棄物處理廠商：評估並選擇合適的廢棄物處理廠商，確保廢棄物的合法、合格處理。 2026～2029年中期目標： ● 減少廢棄物產量：實行廢棄物減量計劃，優化生產流程，減少可回收物和有害廢棄物的產生。 ● 推動回收和再利用計劃：擴展內部回收項目，鼓勵員工進行再利用，並尋找外部合作機會，將廢棄物轉化為可再生資源。 ● 推動無紙化辦公環境：增加數位電子化工具和技術的使用，減少紙張浪費，實現文件資料數位化和電子化。 ● 強化員工意識觀念與教育：定期舉辦廢棄物管理相關的教育訓練，提高員工的環保意識。 2030年～長期目標： ● 實現零廢棄物目標：設定實現「零廢棄物目標」，通過改善製程技術、減少廢棄物及提高再生利用比例，逐步達成。 ● 推動全面可持續發展策略：在公司整體運營中推動綠色策略，減少對環境的負面影響，並將廢棄物管理納入企業的社會責任報告。 ● 實現全公司供應鏈的廢棄物減量：鼓勵供應商和合作夥伴採取符合環保標準的製程和廢棄物管理，實現上下游的整體廢棄物減量。 ● 創新循環經濟模式：積極探索將廢棄物轉化為可供市場再利用的產品，實現廢棄物的最大價值。
管理評核機制	● 管理評核機制綜合目標： 1、定期檢討及更新廢棄物管理計劃，確保符合法令規定及企業社會責任要求。 2、增強與環保監督機構的合作，確保企業的廢棄物管理措施與政策持續改進。 3、設定年度目標並追蹤進度，逐年達成廢棄物減量與再利用的具體數值目標。 4、環境管理系統（ISO14001）執行盤查及驗證範圍。 5、外部驗證單位（AFNOR）查核環境管理系統稽核（1 次/年）。 6、環保相關法規違規（0 次/年）。

	● 空氣汙染廢棄物： 1、減少產生的空氣汙染物質排放量（例如：揮發性有機化合物、粉塵等）。 2、每年排放量較前一年減少3% 以上。 3、增加使用低排放設備與技術，逐年提升使用比例至80%。 4、定期檢測空氣排放，確保符合當地政府的環保規定。 5、實施員工空氣汙染防範教育訓練，參與率達100% 。 ● 水汙染廢棄物： 1、降低工業廢水排放中有害物質（例如：重金屬、有機物等）的含量。 2、減少污水處理設施故障，確保每月水質檢測達標率不低於95% 。 3、每年廢水回收再利用率提升3% 。 4、建立水污染事故應急機制，達到即時處理與應對。 5、定期進行水質檢測，並將結果公開，增加透明度。 ● 事業廢棄物： 1、降低廢棄物的產生量，目標為每年減少廢棄物產量3% 以上。 2、實現事業廢棄物的分類與回收再利用，目標為回收再利用率達到85%。 3、所有廢棄物應依照當地規範妥善處理，並持有相關證明文件。 4、增加員工廢棄物管理意識，進行每年2 次的培訓。 5、定期檢視廢棄物處理過程，確保符合環保標準並避免二次污染。
具體績效	● 環境管理系統（ISO 14001 ）執行盤查及驗證範圍。 ● 空氣污染廢棄物管理具體績效： 1、成功安裝高效過濾系統，減少有害氣體排放量至法規標準以下，降低總排放量25% 。 2、定期進行空氣質量監測，並根據監測結果調整排放設備，確保工廠區域內有害氣體濃度維持在法定標準以內。 3、安裝並運行揮發性有機化合物阻隔裝置，將揮發性有機化合物（VOCs）排放減少35% 。 ● 水污染廢棄物管理具體績效： 1、優化廢水處理設施，將廢水排放量減少48% ，減少工業廢水排放，並確保排放水質符合國家水質標準。 2、安裝製程冷卻水處理再利用系統，實現工業用水回收率達到67%，提高水資源回收率。 3、實施廢水排放監控。 ● 事業廢棄物管理具體績效： 1、通過生產流程的優化及資源再利用，將固體廢棄物減少16% ，並提高回收率。2、設立分類回收站點，對可回收材料進行分類處理，達到廢棄物回收率81% ，提高廢棄物分類與回收。 3、公司所有廢棄物經過專業認證合法處理廠進行處理，且處理過程完全符合環保法規，無發生違規事件。兩個台灣營運據點廢棄物總量暫列838.392 公噸；廢棄物密集度尚未計算。

【廢棄物管理措施GRI 306-1、GRI 306-2】

本公司以「減量化」與「資源化」為核心策略，推動廢棄物管理，並以實現零廢棄為長期目標。透過製程技術改善、原物料使用效率提升及回收再利用等措施，有效降低廢棄物產生並促進資源循環。

廢棄物主要分為一般事業廢棄物、資源類廢棄物及有害事業廢棄物。資源類廢棄物如金屬、塑膠與紙箱，皆由合格回收業者回收再利用；有害廢棄物如廢油墨，部分可於場內進行回收處理；生活垃圾與一般事業廢棄物則依法送往焚化廠處理。處理順序依循「分類→再使用→資源再利用→焚化處理」的原則，並依規定進行網路申報及監控。

為強化控管，公司運用廢棄物聯單與GPS定位系統追蹤清除流向，並定期對處理廠進行實地稽核，以確保廢棄物合法妥善處理；除此之外，公司設立專區推動全員參與分類與資源回收，提升員工環保意識。截至目前，公司無重大罰款紀錄。未來將持續優化管理策略。

廢棄物處理流程

旭源公司致力於落實廢棄物管理與資源循環再利用，透過明確分類與有效措施降低廢棄物對環境之衝擊，詳細處理流程如以下所示：

廢棄物主要來源涵蓋生產製程、設備保養維修、品質不良品與退件、包裝物流以及員工生活區。依其性質可區分為非有害廢棄物（例如：紙類、塑膠、金屬邊料、木棧板）、有害廢棄物（例如：廢油、含重金屬污泥、廢溶劑、油漆殘留物）與其他廢棄物（例如：電子廢棄物）等三類。

在資源循環利用方面，旭源公司推動內部回收再利用流程，如生產邊角料回收再投入製程，以及回收紙箱與塑膠袋等包裝材料重複使用。同時亦與合格回收商合作，進行金屬與塑膠分類處理，並委由第三方專業機構處理危險廢棄物，確保妥善處理與環保合規。

為提升整體管理效能，公司另落實廢棄物分類制度，安排專人執行分類作業，持續辦理員工教育訓練以強化分類準確性，並逐步擴大與回收業者之合作範圍。整體管理依據《廢棄物清理法》及ISO 14001環境管理系統辦理，以符合法規要求並持續優化環境績效。

【廢棄物風險管理措施】

(1)內部管理措施

本公司針對廢棄物管理相關作業，已辨識潛在風險，包括非法傾倒、處理不當導致環境污染，以及回收再利用率偏低等問題。為降低上述風險，依據《廢棄物管理程序》及《廢棄物清理法》進行控管，由環安單位負責執行與監督，致力於實現廢棄物資源化、安定化與無害化的目標，同時提升經濟效益並避免對環境造成二次污染。

▼旭源包裝廢棄物風險內部管理措施

項　目	說　　明
風險事由	棄物處理不當可能導致環境污染風險
風險衝擊	若未妥善管理廢棄物，將可能造成水體、土壤等環境污染
管理辦法	（1）落實源頭分類管理，強化各類廢棄物分類準則 （2）持續教育訓練與稽核，以提升分類準確度
管理目標	全面符合國內外環保法規要求，避免違規處罰與環境負面影響
專責單位	環安部門

(2)外部管理措施

為確保廢棄物處理之合法性與可追溯性，本公司與合格廢棄物處理廠商簽訂合約，明確規範雙方在廢棄物管理上的責任與義務。合約內容除詳列廢棄物之種類、數量與處理方式外，亦要求廠商須取得合法處理許可證，並定期提供處理報告，以利本公司掌握實際流向與處理情況。倘若廠商違反合約或相關法令，亦須負擔相應賠償責任。

▼旭源包裝廢棄物風險外部管理措施

管理分類	管 理 項 目 說 明
合約內容	◎與廢棄物處理廠商簽訂合約，明確規範雙方責任與義務 ◎合約涵蓋廢棄物種類、數量與處理方式 ◎處理廠商須具備合法許可證 ◎違反合約或法規者需負賠償責任
監測流程	◎定期查核廠商處理作業是否符合法規及合約規定 ◎向廠商索取處理數據（含種類、數量、處理方式與回收量） ◎建立廢棄物管理系統，記錄產出、處理與流向
廢棄物處理方式	◎依性質分類採行焚化、掩埋、資源回收等方式 ◎優先採取循環再利用為原則 ◎處理後產生之可再利用資源列入統計追蹤

針對廢棄物交由第三方清運與處理作業，公司亦建立嚴謹的外部廠商管控流程。於簽訂合約前，需對清運處理商進行資格評估，確認其具備環境部列管之合法合格資格及處理能力，旭源對於廢棄物清除處理商的管制如下：

1. 廢棄物清除處理商資格評估：委託外部廢棄物清除處理合約簽訂前，會進行廠商資格評估，確認廠商符合環境部列管之合格廢棄物清除處理機構，且清理途徑符合廢棄物清理法之相關要求。

2. 簽訂合約：廢棄物清除處理商確認符合相關要求後，依照旭源合約簽辦流程與廠商簽訂清除與處理合約。

3. 記錄與查核：根據「廢棄物清理法」及相關規定，廢棄物清運處理前進行事業廢棄物委託共同處理管制遞送三聯單申報，以期能確實掌握廢棄物流向及清運處理量，廢棄物處理完成後處理廠提供事業廢棄物妥善清理記錄書面文件以確保廢棄物妥善理，且由環保人員申報廢棄物暫存量與申報廢棄物總量；旭源包裝每年執行查核與紀錄，以確認廢棄物處理廠商的運作狀況，並盡到事業源頭管理之責，落實企業對於廢棄物源頭及流向管理的責任。



【本年度廢棄物清運統計 GRI 306-3～GRI 306-5】

2025年度，本公司於各廠區的廢棄物處置作業依廢棄物類型與處理方式進行管理；總公司部分，共計產出6.0公噸非有害性廢棄物，皆以「直接處置（不回收）」方式清運處理。

嘉義分公司則於同年度共處理832.392公噸廢棄物，其中廢油墨（代碼D-2405）為唯一的有害廢棄物類型，共計39.9公噸，全數以「處置移轉（回收）」方式處理，占嘉義廠廢棄物總量約4.79%。其餘為非有害廢棄物，如廢塑膠混合物（代碼D-0299與R-0201）及廢木材（R-0701），則大多透過「直接處置」方式處理，合計約792.52公噸，占整體非有害廢棄物處理比例約94.2%。

▼旭源包裝廢棄物清運統計表

廢棄物清運（單位：公噸）					
項目		總公司		嘉義分公司	
		2025年		2025年	
		處置移轉（回收）	直接處置（不回收）	處置移轉（回收）	直接處置（不回收）
有害廢棄物	廢油墨（廢棄物代碼D-2405）	0	0	39.872	0
非有害廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾（廢棄物代碼D-1801）	0	6.0	0	18.78
	廢塑膠混合物（廢棄物代碼D-0299）	0	0	0	471.51
	廢塑膠混合物（廢棄物代碼R-0201）	0	0	0	280.29
	廢木材（廢棄物代碼R-0701）	0	0	0	21.94
合計		6.0		832.392	
有害廢棄物	占比（%）	0.0	0.0	4.79	0.0
非有害廢棄物		0.0	100	0.0	95.21

依近兩年廢棄物附件所列嘉義廠主要廢棄物代碼，2025年合計為832.392公噸，較2024年增加140.428公噸，增幅約20.29%。其中D-0299增加134.53%，R-0201再利用量下降31.43%，主要受原處理廠商火災事故影響。

▼嘉義廠主要廢棄物代碼與重量

廢棄物種類（代碼）	2024年（公噸）	2025年（公噸）	變動
一般廢化學物質混合物（D-2399）	0.000	0.000	—
廢油墨（D-2405）	40.294	39.872	-1.05%
廢塑膠混合物（D-0299）	201.040	471.510	+134.53%
廢塑膠混合物再利用（R-0201）	408.790	280.290	-31.43%
廢活性碳（R-2408）	0.000	0.000	—
廢木材（R-0701）	24.740	21.940	-11.32%
一般性生活垃圾（D-1801）	17.100	18.780	+9.82%
合計	691.964	832.392	+20.29%

2025年度，本公司於廢棄物回收處理方面，依據不同廠區與廢棄物性質進行分類管理與追蹤。總公司於當年度並無進行任何現場（自行處理）或離場（委外處理）之再生使用或再生利用作業，整體回收量為零。嘉義分公司部分，有害廢棄物經現場再生利用共計39.872公噸，非有害廢棄物則透過離場方式委外再生利用，共計280.293公噸。

▼旭源包裝廢棄物處置轉移統計表（回收）

廢棄物的處置移轉-回收（單位：公噸）					
項目		總公司		嘉義分公司	
		2025年		2025年	
		現場（自行處理）	離場（委外處理）	現場（自行處理）	離場（委外處理）
有害廢棄物	再生使用準備	0	0	0	0
非有害廢棄物	再生利用	0	0	39.872	0
	再生使用準備	0	0	0	0
	再生利用	0	0	0	280.29
合計		0		320.165	
占比		再生使用	再生利用	再生使用	再生利用
有害廢棄物（%）		0	0	0	100
非有害廢棄物（%）		0	0	0	100

附錄一 GRI索引表

（一）一般揭露索引表

使用聲明：旭源包裝科技股份有限公司已參照GRI Standards 2021，報導2025年1月1日至2025年12月31日期間之永續資訊。使用之GRI 1：GRI 1：基礎2021。適用之GRI產業準則。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 2： 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於旭源包裝	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體		7	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	1	
	2-4	資訊重編		1	
	2-5	外部保證／確信		2	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	誠信經營／社會	47	
	2-7	員工		52	
	2-8	非員工的工作者		52	
治理	2-9	治理結構及組成	公司治理	30	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選		30	
	2-11	最高治理單位的主席		30	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色		30	
	2-13	衝擊管理的負責人		32、50	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色		32	
	2-15	利益衝突		30	
	2-16	溝通關鍵重大事件		29	
	2-17	最高治理單位的群體智識		32	
	2-18	最高治理單位的績效評估		34	
	2-19	薪酬政策		34	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
	2-20	薪酬決定流程		34	
	2-21	年度總薪酬比例		35	
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 ／誠信經營 ／公司治理	5	
	2-23	政策承諾	董事長的話 ／誠信經營 ／公司治理	36、50	
	2-24	納入政策承諾		39	
	2-25	補救負面衝擊的程序		41	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制		41	
	2-27	法規遵循		42	
	2-28	公協會的會員資格		35	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	22	
	2-30	團體協約	公司治理／社會	35	
重大議題	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人議合及各重大主題章節	24	
	3-2	重大主題列表		25	
	3-3	重大主題管理		25	



（二）重大主題索引表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
經濟績效（GRI 201：2016）－重大主題管理（GRI 3-3）				43	
經濟績效（2016）	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	公司治理	45	
	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	環境	45、76	
	GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	公司治理	46	
	GRI 201-4	取自政府之財務補助		46	
客戶隱私（GRI 418：2016）－重大主題管理（GRI 3-3）				48	
客戶隱私（2016）	GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	誠信經營	48	
勞雇關係（GRI 401：2016）－重大主題管理（GRI 3-3）				55	
勞雇關係（2016）	GRI 401-1	新進員工和離職員工	社會	53	
	GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		57	
	GRI 401-3	育嬰假		61	
訓練與教育（GRI 404：2016）－重大主題管理（GRI 3-3）				62	
訓練與教育（2016）	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	社會	63	
	GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案		63	
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		63	
職業健康與安全（GRI 403：2018）－重大主題管理（GRI 3-3）				65	
職業健康與安全（2018）	403-1	職業安全衛生管理系統	社會	67	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		67	
	403-3	職業健康服務		69	
	403-4	工作者參與、諮詢與職業安全衛生溝通		70	
	403-5	工作者職業安全衛生訓練		70	
	GRI 403-6	工作者健康促進		69	
	GRI 403-7	預防和減緩與業務關係直接相關之職業安全衛生衝擊		71	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
職業健康與安全（2018）	GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	社會	67	
	GRI 403-9	職業傷害		72	
	GRI 403-10	職業病		72	
能源（GRI 302：2016）－重大主題管理（GRI 3-3）				79	
能源（2016）	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	環境	80	
	GRI 302-2	組織外部的能源消耗量		80	
	GRI 302-3	能源密集度		81	
	GRI 302-4	減少能源消耗		81	
	GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求		81	
排放（GRI 305：2016）－重大主題管理（GRI 3-3）				84	
排放（2016）	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	環境	87	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		87	
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放		87	
	305-4	溫室氣體排放密集度		88	
	305-5	溫室氣體排放減量		88	
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放		89	
	305-7	氮氧化物、硫氧化物及其他顯著氣體排放		89	
廢棄物（GRI 306：2020）－重大主題管理（GRI 3-3）				90	
廢棄物（2020）	GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	環境	94	
	GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		94	
	GRI 306-3	廢棄物的產生		97	
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉		97	
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置		97	

（三）自願揭露指標索引表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
反貪腐（2016）	GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	40	
	GRI 205-2	反貪腐政策和程序的溝通及訓練		40	
	GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		40	
反競爭行為（2016）	GRI 206-1	反競爭、反托拉斯和壟斷行為的法律行動		42	
不歧視（2016）	GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		40	
水資源（2018）	GRI 303-1	共享水資源之相互影響	環境	82	
	GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理		82	
	GRI 303-3	取水量		82	
	GRI 303-4	排水量		82	
	GRI 303-5	耗水量		82	



附錄二　氣候相關資訊

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	董事會為本公司永續治理之最高監督單位，負責監督永續發展策略及重大氣候相關議題。永續發展小組由各部門高階主管共同組成，負責氣候風險與機會之辨識、資料彙整、跨部門協調及因應措施推動，並由永續發展總幹事統籌ESG業務推動及執行情形，定期向總經理報告，並依公司治理程序提報董事會審議。
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）。	本公司持續辨識氣候變遷可能帶來之風險與機會，並納入營運及風險管理評估。短期風險包括極端氣候造成供應鏈中斷、物流延誤及成本增加；公司持續強化供應鏈管理及關鍵原物料控管。短期機會則包括低碳產品及低碳能源需求成長，有助拓展市場及深化客戶合作。中期風險包括市場需求及法規趨勢改變，公司持續調整產品組合、提升智慧製造及節能管理能力；中期機會則包括綠色製程及節能技術應用，可提升企業競爭力及營運效率。長期風險包括碳費制度、氣候法規及資訊揭露要求增加，可能提高營運及管理成本；長期機會則為高效能設備、低碳材料及綠色供應鏈發展，有助提升產品競爭力及企業永續韌性。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件可能造成原物料供應中斷、能源價格波動、生產停工、物流延誤及營運成本增加，亦可能影響生產設施及營運場所。轉型行動方面，公司持續投入設備改善、能源效率提升、污染防治、綠色供應鏈及環保材料應用，短期可能增加資本支出及研發成本，長期則有助提升營運效率、降低環境衝擊及強化市場競爭力。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司將氣候相關風險納入整體風險管理制度，由永續發展小組定期辨識及評估氣候風險，依風險發生可能性及衝擊程度進行分析與排序，並提出管理措施及改善方案，由各權責單位執行追蹤，重大事項提報董事會監督。

項目	執行情形
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司目前尚未採用正式氣候情境分析評估企業韌性，本年度以定性方式辨識氣候風險與機會，後續將依主管機關規範及公司推動進程，逐步評估導入情境分析及相關量化評估機制。
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，以及用於辨識及管理實體風險與轉型風險之指標與目標。	本公司持續推動設備汰換、污染防治、能源管理、RTO廢熱回收、資源回收及廢棄物減量等措施，以降低環境衝擊並提升能源使用效率。2025年再生能源使用率為0%，目前尚未建置自有再生能源設備，後續將持續評估太陽能發電及綠電採購之可行性。2026至2028年能源管理目標已揭露於本報告書第六章；
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未導入內部碳定價制度，未來將持續關注國內外碳定價制度及相關政策發展，評估導入之可行性。
8. 若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）達成相關目標，應說明其使用情形。	本公司目前尚未使用碳抵換機制或再生能源憑證（RECs）作為減碳管理工具。未來將視法規要求、營運需求及減碳策略，評估相關機制之可行性。
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。	本公司持續推動溫室氣體盤查及減碳管理，盤查範圍涵蓋範疇一及範疇二排放。截至本報告書編製日止，2025年度溫室氣體盤查及第三方查證作業尚在進行中，最終盤查數據及確信結果將於完成查證後更新。公司持續透過能源效率提升、製程改善、RTO 廢熱回收及廢棄物減量等措施推動溫室氣體減量；

查詢本報告書網址

https://mops.twse.com.tw (公開資訊觀測站)

https://www.xuyuanpack.com/zh/公司治理專區

(本公司揭露永續報告書之網址)

中華民國114年8月11日