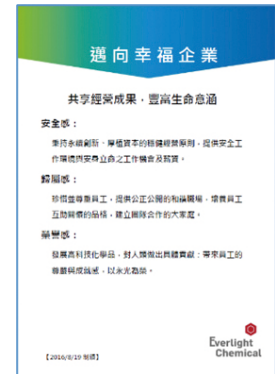


永光幸福企業宣言 — 豐富生命意涵

自 2016 年起，永光正式發布《幸福企業宣言》，將經營成果轉化為員工的幸福能量，其核心包含兩大維度：

一 共享經營成果：肯定員工的貢獻，建立利潤分享機制，每年提撥固定比例之盈餘與全員共享，實踐共好。

一 豐富生命意涵：深耕「品格第一」教材逾 27 年，透過人資處系統性推動，為員工及其家庭提供終身學習平台，建立正向的生命價值觀。



2025 年永光集團年終感恩禮拜大合照

我們深信員工是企業永續的基石。2025年，我們在打造多元包容、健康平衡的職場環境上持續努力，很榮幸這份堅持獲得了外界的高度肯定。這兩項殊榮不僅是榮耀，更是驅動我們持續優化員工體驗的動力。我們秉持「愛心經營」核心理念，不僅致力於打造安全、和諧且友善的職場，更將人權保障視為全球營運的基石。透過引領產業的「品格教育」，我們培育兼具專業素養與道德韌性的人才，建立互信共融的環境。我們期許每一位永光人，都能在工作中找到安全感、歸屬感與榮譽感，共同邁向永續。

2025 年度榮耀與肯定



■ 永光化學榮獲 1111 人力銀行幸福企業金牌獎 ■



■ 全通科技榮獲 2025 職場工作平權獎 ■

6.1 人權政策與盡職調查

GRI 2-23

本公司遵循國際勞工組織（ILO）核心原則，於 2019 年制頒「永光人權政策」。該政策經董事長簽署，適用對象涵蓋全集團員工及供應商、承攬商等合作夥伴，展現我們對人權侵害「零容忍」的決心。



永光化學人權政策

【勞工議題管理目標：2030 永續藍圖】

我們針對五大核心議題，設定明確的定性目標與 2030 年定量績效指標：

管理項目	定性目標（策略方向）	2030 年定量目標
員工健康與安全	落實預防醫學，構築零職災職場。	1. 健檢涵蓋率 100% 2. 員工年均安衛培訓 ≥ 1 小時 3. 急救員配置率 ≥ 6% [註]
工作條件	恪守在地法規，保障勞動尊嚴。	法規符合率 100%
勞工關係	深化品格溝通，建立和諧勞資。	1. 不法歧視事件 0 案 2. 員工年終座談會 - 意見反映回覆率 100% (1 個月內) - 改善結案率：目標設定為 ≥ 85% 3. 年均品格教育時數 ≥ 8 小時
職業生涯管理	賦能員工素養，強化組織競爭力。	每人年均培訓時數 ≥ 81 小時
童工與強迫勞動	杜絕非法勞務，守護基本權益。	禁用童工與強迫勞動 100% 落實

註：考慮急救員證照的有效性，下修 2030 年目標值。

6.1.1 人權盡職調查與風險防範

GRI 2-24

【預防性管理措施】永光化學主動識別營運流程中的潛在人權風險。我們嚴格遵守《勞基法》與《就業服務法》，不雇用未滿 16 歲之童工，在招募與聘僱過程中，不論種族、性別、性傾向或宗教，一律給予平等機會。同時依照法令，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為，讓員工有合理工作時間。

- 一 透明溝通機制：每季召開勞資會議，並定期舉辦年終座談會，確保勞方意見獲得即時回應。
- 一 供應鏈人權外溢：我們將影響力擴及價值鏈，透過逾 3,000 份採購合約，要求供應商必須簽署企業社會責任保證書，確保供應鏈中不含童工、強迫勞動或任何形式之歧視。

永光化學 集團人權路徑圖 (2025-2030)



【人權教育訓練績效】2025 年度，永光化學母公司人權政策宣導完課率達 100%（1,159 人）。我們已制定路徑圖，計畫於 2026 年起將宣導範圍擴及董事會及全球子公司，預計 2030 年達成全集團覆蓋。

6.1.2 排除不法歧視與申訴救濟

GRI 2-25

GRI 406-1

【職場安全與性騷擾防治】

本公司人權政策明定排除不法歧視，將尊重員工列入經營原則之一，遵行人性化管理，員工必須相互尊重，不得有歧視、凌辱、謾罵、毆打之行為。為確保公平與安全的職場環境，我們建立「性騷擾申訴及懲戒規定」，並設置獨立的「申訴處理委員會」。該機制具備嚴謹的評議程序、保密責任及外部醫療/心理轉介服務，確保申訴人的隱私與權益。

【申訴管道透明化】本公司設有暢通的多元申訴管道。由各廠人事單位主管擔任窗口，並由人資處定期呈報董事會。

2025 年績效總結：

- 不法歧視申訴案件：0 件
- 性騷擾申訴案件：0 件
- 勞資關係爭議案件：0 件

6.2 勞資關係與多元溝通機制

GRI 2-30

永光化學深信「良好的勞資互動是企業穩健經營的基石」。我們建立透明、即時且雙向的溝通網絡，保障員工的結社自由與集體談判權，致力於建構一個「資訊對等、意見受重、利益共享」的幸福職場。

6.2.1 勞資協商與權益保障

【工會組織與集體參與】

永光化學企業工會成立於 1987 年，依《勞基法》規定制訂勞資會議辦法，每季召開勞資會議，工會代表可直接向高階主管反應員工訴求，公司尊重並積極協商以強化勞雇關係，保障勞工權益。截至 2025 年底，母公司工會成員涵蓋率達 80%^{〔註1〕}。勞資議題能得到重視並妥善處理，溝通管道暢通良好。

註1：工會覆蓋率計算說明：永光化學全職員工總數為 1,167 人（計算方式：總人數 1,327 人，扣除 160 位定期契約外籍員工）。2025 年實際入會人數為 934 人，工會參與率為：934 / 1,167 * 100% = 80 %。

【協商機制與合規表現】

- 一 **積極協商**：工會代表可針對勞動條件、薪酬福利及職場安全直接反映訴求。公司均秉持積極協商之態度，確保所有勞資議題皆能獲得實質回應與妥善處置。
- 一 **規範透明**：本公司之《工作規則》均經工會同意並向北市府勞動主管機關核備，保障勞雇雙方權利義務之明確性。
- 一 **團體協約說明**：雖工會迄今未提出簽訂團體協約之要求，然公司對員工之勞動保障均優於法規底線，並維持 100% 之溝通暢通率。



勞資溝通
重點

2025 年績效：全年無任何勞資爭議案件發生。

6.2.2 多元參與機制與員工權益深化

我們建構全方位的溝通矩陣，確保不同職務、不同地區的員工均能參與決策，並將「品格教育」的精神融入每一次的溝通互動中。

溝通維度	具體措施	溝通價值與影響力
 權益監督	職工福利委員會	定期規劃與審議各項福利政策，落實「共享經營成果」之承諾。
 戰略傳達	每月月會與永光季刊	透過高層對話與深度報導，同步營運目標與政策動態，強化組織凝聚力。
 創新參與	提案改善制度	激發基層員工之創造力，經評審後發放獎勵金，實踐全員參與管理。
 雙向反饋	年度員工年終座談會	由各廠處最高主管主持，現場彙整職場環境建議，對討論事項採取 100% 具體回應並公告週知。
 申訴與防護	多元意見反映機制	設有專屬電子信箱、申訴信箱及多元投訴管道（詳見第二章），確保員工在遇到不當對待時能獲得即時保護與救濟。

6.2.3 重大營運變動與預告機制 GRI 402-1

永光化學深知組織變動對員工生計的影響，我們致力於維護穩定的僱傭關係。若面臨重大營運調整（如組織重組、關廠或大規模人力縮減），我們承諾採取以下原則：

- **優於法規的溝通：**我們恪守全球各營運據點之勞動法令，在最短時間內向工會及受影響員工進行預告。在可行範圍內，我們致力於提供優於法定預告期的通知時間，確保資訊透明。
- **衝擊緩衝與支持：**透過勞資會議機制充分溝通變動原因與配套措施，提供職涯輔導，盡力降低對員工的衝擊。
- **資遣預告期：**依法提前預告：公司依法每季召開勞資會議，如因重大營運變動需終止部分員工聘雇關係，將依各營運據點法令規定提前通知。

6.2.4 2025 年度勞資協商實質成果

我們尊重並積極回應工會提案，視其為優化職場的關鍵驅動力。2025 年度，勞資雙方針對薪酬福利與職涯發展議題進行協商，展現務實溝通的文化。

【2025 年度關鍵勞資議題協商回應表】

工會提案議題	協商狀態	公司具體回應與行動方案
輪班津貼結構優化案	達成決議	經內外部評估合理性及精進排班調度，並承諾每年滾動式檢討。
夜點費調升建議案	評估規劃完成	考量物價波動與同仁夜間辛勞，同意調整發放標準，實質提升夜班同仁福祉。
任用與晉升機制討論案	持續溝通	雖未達成共識，但即檢討及評估任用與晉升程序之優化，回饋工會訴求。

【協商總結與未來展望】

本年度的協商成果顯示，永光化學在提升員工實質所得方面採取積極行動。針對其他議題（如晉升機制），我們秉持開放態度，持續研議可行性與配套措施與工會保持對話，視營運現況與法規變化滾動檢討相關制度，共同打造公平的職場環境。

6.3 多元化友善職場 GRI 2-7 GRI 2-8

永光化學致力於打造一個多元、平等且共融（DEI）的職場環境。來自不同背景、性別、年齡與專業的員工，是推動企業持續創新核心動力。

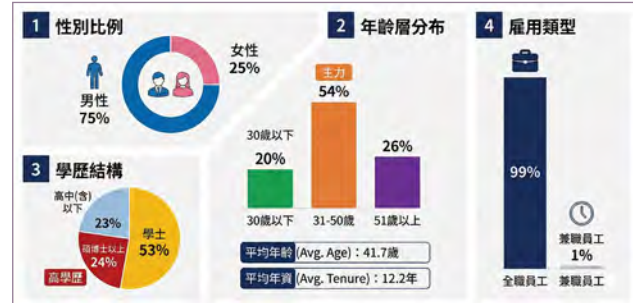
6.3.1 全球員工組成結構與多元化分析 GRI 2-7 GRI 405-1

截至 2025 年底，永光集團全球營運據點之全職員工總數為 1,818 人。我們持續追蹤人力結構的多元性，以確保人力資源策略符合永續發展目標。

【人力結構關鍵指標（Key Workforce Metrics）】

人力結構關鍵指標

- 一 性別比例：男性員工占 75%，女性員工占 25%。
- 一 年齡層分布：以中壯年（31-50 歲）為主，占 54%；30 歲以下青年人才占 20%；51 歲以上資深員工占 26%。全體平均年齡為 41.7 歲，平均服務年資達 12.2 年，顯示員工穩定度高。
- 一 學歷結構：具備學士學位者占 53% 為最多數，碩博士以上高學歷人才占 24%，高中（含）以下占 23%。
- 一 雇用類型：全職員工占 99%，兼職員工為 1%。



永光集團 2025 年全球員工多元化結構表

類別		男性		女性		總計	占全體比例
		人數	比例	人數	比例		
職別	一般員工	893	71%	370	29%	1,263	70%
	基層主管（課 / 組）	253	84%	49	16%	302	17%
	中階主管（理級 / 主任）	127	78%	36	22%	163	9%
	高階主管（廠處長以上 / 副總）	85	94%	5	6%	90	5%
階級別	非主管	893	71%	370	29%	1,263	70%
	主管	465	84%	90	16%	555	30%
年齡別	30 歲以下	284	77%	84	23%	368	20%
	31~50 歲	707	73%	264	27%	971	54%
	51 歲以上	367	76%	112	24%	479	26%
	平均年齡	41.7					
	平均服務年資	12.2					
學歷	博士	29	89%	4	11%	36	2%
	碩士	274	71%	112	29%	398	22%
	學士	672	68%	303	24%	971	53%
	高中（含）以下	383	91%	41	8%	415	23%
契約類型	全職員工	1,352	75%	450	25%	1,804	99%
	兼職員工	6	38%	10	62%	16	1%
僱傭關係	永久聘僱員工	1,151	72%	437	28%	1,591	87%
	臨時員工	206	91%	23	9%	227	12%
	無時數保證員工人數	0	0%	0	0	0	0%
少數或弱勢群體	原住民	9	82%	2	18%	11	1%
	殘疾人士	10	83%	2	17%	12	1%
	外籍移工（弱勢團體）	205	100%	0	0%	205	11%
總數		1,358	75%	460	25%	1,818	-

永光集團2025員工人力結構（包含全球營運據點）

GRI 2-7

GRI 2-8

項目	永光化學	全通科技	蘇州永光	明德／德樺	上海安立	明廣	香港	荷蘭	美國	土耳其	越南	總計
全體員工												
男性	1,018	142	107	26	9	11	1	5	10	26	3	1,358 (75%)
女性	309	46	42	17	8	7	1	8	7	13	2	460 (25%)
全職員工												
男性	1,018	142	107	22	9	11	1	4	9	26	3	1,352 (75%)
女性	309	46	42	11	8	7	1	5	6	13	2	450 (25%)
兼職員工												
男性	0	0	0	4	0	0	0	1	1	0	0	6 (0%)
女性	0	0	0	6	0	0	0	3	1	0	0	10 (1%)
永久聘雇員工												
男性	858	142	79	16	5	11	1	4	10	23	3	1,152 (64%)
女性	307	46	34	8	5	7	1	7	7	13	2	437 (24%)
臨時員工												
男性	160	0	28	10	4	0	0	1	0	3	0	206 (11%)
女性	2	0	8	9	3	0	0	1	0	0	0	21 (1%)
無時數保證員工 ^{〔註〕}												
男性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
階級別												
主管	380	59	59	22	6	7	1	5	6	7	3	555 (31%)
非主管	947	129	90	21	11	11	1	8	11	32	2	1,263 (69%)
年齡別												
30 歲以下	324	16	23	0	0	3	0	1	0	1	0	368 (20%)
31~50 歲	619	133	120	27	16	11	1	8	6	26	4	971 (54%)
51 歲以上	384	39	6	16	1	4	1	4	11	12	1	479 (26%)

註：永光集團全球據點皆無聘用「無時數保證員工」。

2025 年全集團總員工人數為 1,818 人，較 2024 前一年度 1,822 人減少 4 人，減幅約 0.22%，無顯著增減情形，整體人數變動幅度低於 1%，顯示公司整體營運規模及人力需求維持穩定。本公司員工

人數數據統計範圍涵蓋永光集團全球營運據點，以各報導年度期末之在職人數為基準；依僱傭關係與契約型態區分為全職、兼職、永久聘僱及臨時員工；與當年度報導邊界採相同統計方法與範圍。

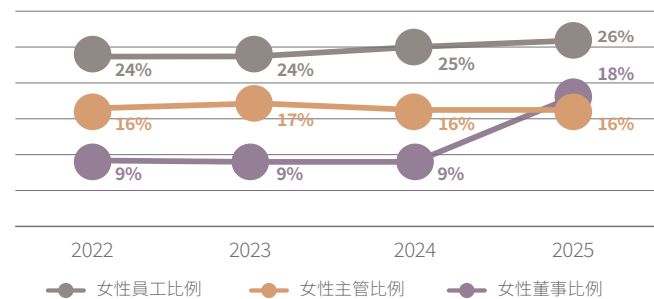
6.3.2 促進性別平等與 STEM 人才發展 GRI 405-1

我們承諾在招募、薪酬與晉升等各個環節落實性別平等，並積極鼓勵女性投入科學、技術、工程與數學（STEM）領域。

【女性領導力與薪酬平權】

- 一 同工同酬：我們嚴格執行「男女薪資同工同酬」政策，不因性別而有差異。
- 一 女性主管比例：永光集團 2025 年的女性員工比例為 26%，女性主管比例為 16%，女性董事比例為 18%。我們持續對標國內外標竿企業，設定提升女性主管及董事比例之中長期目標，展現對性別平權的承諾。

女性員工/主管/董事比例

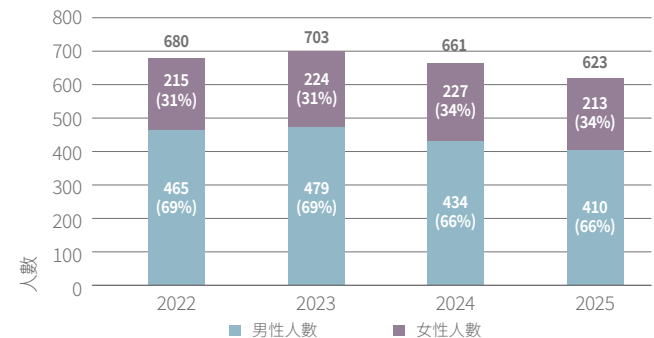


【STEM 職位性別比例趨勢】

針對研發、資訊、環安衛及精算等 STEM（科學、技術、工程、數學）關鍵技術職位，我們進行了 STEM 性別比例追蹤。2025 年 STEM 職位總人數為 623 人，占集團總人數的 34%。女性占 STEM 總人數 34%。

- 趨勢分析：近四年數據顯示，永光集團在 STEM 領域的女性占比已從 31% 穩步提升並維持在 34% 的高點，顯示我們在鼓勵女性投入技術職涯方面的努力已見成效。儘管目前女性比例仍低於男性，但我們將持續透過內部培訓與職涯發展計畫，打破性別框架，培育更多元的技術人才。

2022-2025 永光集團STEM 專業人才性別結構趨勢圖



2022-2025 年 STEM 職位男女人數及占比

永光集團	STEM				STEM 男女總數
	男性人數	男性占比 (%)	女性人數	女性占比 (%)	
2025	410	66%	213	34%	623
2024	434	66%	227	34%	661
2023	479	69%	224	31%	703
2022	465	69%	215	31%	680

6.3.3 人才流動與留任策略 GRI 401-1

人才的適度流動是組織新陳代謝的正常現象，但關鍵人才的留任則是企業永續競爭力的核心。永光化學透過完整的數據分析，掌握全球人力動態，並針對不同群體制定差異化的管理策略。

【整體人力動態：穩定中求發展】

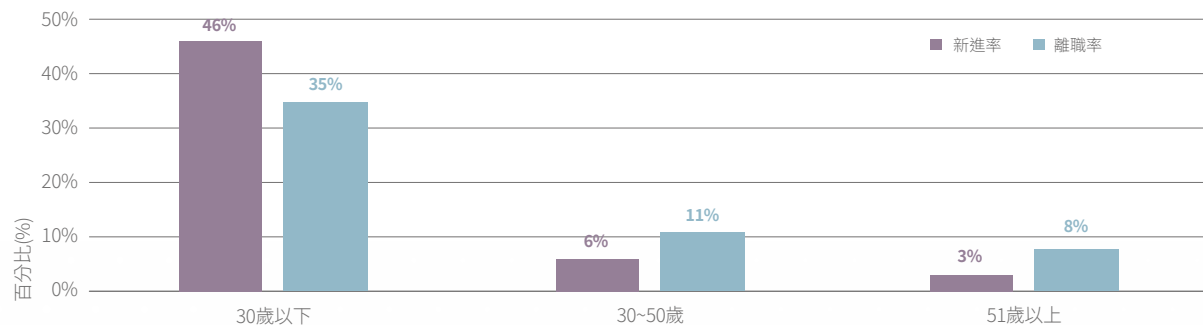
2025 年，永光集團全球營運據點保持穩健的人力循環。全集團共引進 246 名新進員工，同時有 278 名員工離職。性別分析顯示，男性與女性之離職率皆在 15% 左右，差異極小，反映出職場環境在性別上的中立性與公平性。

【關鍵議題深度探討：世代差異與留才挑戰】

透過年齡層交叉分析，我們識別出當前人力資源管理的主要挑戰與優勢：

- **挑戰：**青年人才的高流動性 數據顯示，30 歲以下族群的新進率高達 46%，但離職率也達 35%（年資一年內的人員居多），顯著高於其他年齡層。這反映了 Z 世代與千禧世代員工正處於職涯探索期，對工作價值、發展機會與組織文化有更高的期待與敏感度。這不僅是永光，也是整體製造業面臨的共同課題。
- **優勢：**中堅力量的穩定性 30-50 歲員工是集團的中流砥柱，其離職率僅 11%，遠低於新進率，顯示公司在提供穩定職涯發展與具競爭力的薪酬福利方面，成功留住了核心生產力群體。
- **常態：**資深員工的世代交替 51 歲以上員工的流動主要源於屆齡退休，屬於組織正常的世代交替循環。

2025年永光集團 年齡層新進與離職率對比分析 GRI 401-1



註：年輕族群呈現高流動率，中堅族群相對穩定。

【區域管理與未來行動策略】

在區域別方面，母公司與主力生產據點人力相對穩定。部分海外小型據點（如土耳其、上海安立）因人數基數較小，個別人員異動即會顯著拉高百分比數值，我們持續強化在地化溝通以穩定軍心。

展望未來，為提升整體人力資本韌性，我們將採取以下行動：

一 強化青年留任：針對 30 歲以下員工，落實「新進人員輔導」與「職涯發展地圖」，強化主管與員工的教導學習與未來的工作樣貌以降低落差感，並定期訪談需要進行關懷與協助的個案。

一 全球人才在地化：推動海外據點在地化主管培育，建立關鍵人才庫，以支持集團全球化布局的永續經營。

2025 年永光集團新進與離職人數統計

	類別	員工總數	新進人數	新進占比 ^[註 1]	離職人數	離職占比 ^[註 2]
性別	男性	1,357	187	14%	210	15%
	女性	463	59	13%	68	15%
年齡別	30 歲以下	368	171	46%	129	35%
	30~50 歲	972	63	6%	110	11%
	51 歲以上	480	12	3%	39	8%
區域別	永光化學	1,327	216	16%	219	17%
	全通科技	188	15	8%	24	13%
	蘇州永光	149	5	3%	17	11%
	上海明德 / 德樺	43	2	5%	1	2%
	上海安立	16	1	6%	4	25%
	廣州明廣	18	2	11%	3	17%
	香港永光	2	0	0%	0	0%
	荷蘭永光	13	1	8%	0	0%
	美國永光	15	1	7%	1	7%
	土耳其 Elite	44	1	2%	9	20%
	越南永光	5	2	40%	0	0%

註 1：新進占比 = 該項新進員工人數 / 該項員工總人數。

註 2：離職占比 = 該項離職員工人數 / 該項員工總人數。

6.3.4 長期人才留任趨勢分析 GRI 401-1

人才留任率是檢視「幸福職場」成效的關鍵指標。永光化學透過母公司與集團整體的離職率變化，分析潛在的人力資源風險，並調整留才策略。

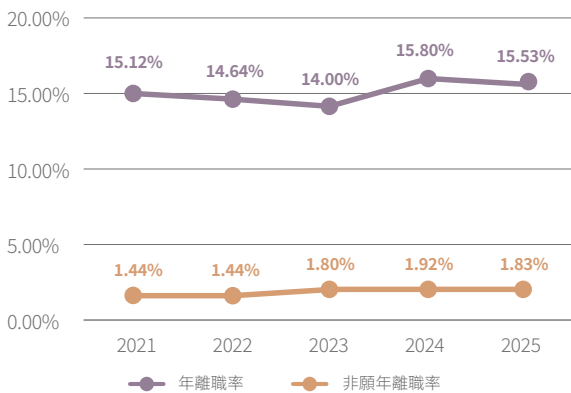
【母公司五年趨勢：核心穩定，主動管理】

觀察永光化學（母公司）近五年的數據，整體年離職率維持在 14.0% 至 15.8% 的區間內波動。儘管面臨疫後缺工潮與產業競爭加劇的外部挑戰，公司整體人力流動仍保持相對穩定，「非自願年離職率」長期維持在 2% 以下的極低水平（2025 年為 1.83%），體現永光化學秉持「愛心經營」，致力於保障員工工作權，除非遭遇重大績效問題或違反誠信原則，以維持穩定的人力。離職原因屬於員工個人職涯選擇的「自願離職」。

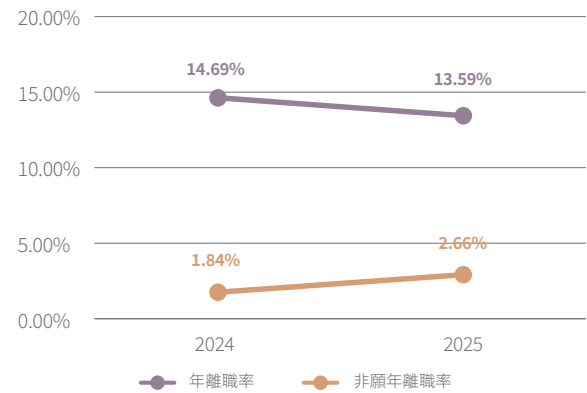
【集團整體動態：優化趨勢顯現】

2025 年集團整體年離職率為 13.59%，較 2024 年的 14.69% 下降了 1.1 個百分點，顯示集團在各子公司推動的在地化留才措施已初見成效，整體人力穩定度優於母公司單一據點。集團非自願離職率略升至 2.66%，主要反映了部分海外據點為提升營運效率而進行的必要組織結構優化。

永光化學（母公司）年離職率及非自願年離職率



永光集團年離職率及非自願年離職率



註：年離職率（%）=〔（1月主動離職人數/1月曾經在職人數）+……+（12月主動離職人數/12月曾經在職人數）〕×100%
 非自願年離職率（%）=〔（1月非主動離職人數/1月曾經在職人數）+……+（12月非主動離職人數/12月曾經在職人數）〕×100%
 ※N月曾經在職人數=N-1月底在職人數+N月新進人數（月底在職人數為在職且未離職及未留職停薪者）
 ※當月新進人員含當月留職復職人數

【未來展望】

面對永光化學母公司的離職率 15.53% 仍有改善空間（2030 年離職率目標為 ≤ 14.5%），我們將持續落實「新進人員輔導」與「職涯發展地圖」，以提升員工適應度與長期留任意願，逐步優化整體離職率表現。

6.3.5 離職分析與人才留任優化機制

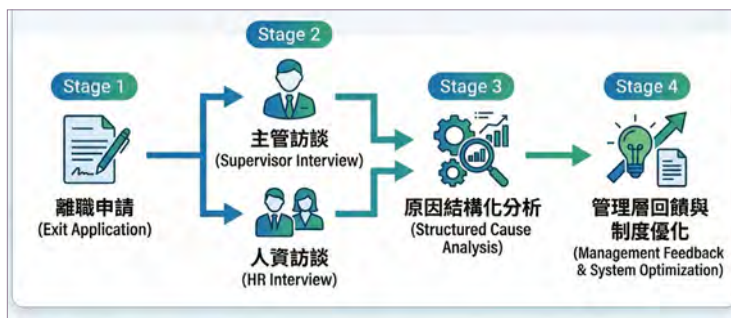
針對提出離職申請的同仁，我們啟動多層次的關懷與訪談程序。

- 一 多方觀點蒐集：由直屬部門主管與獨立的人事單位主管分別進行一對一深度訪談，確保能從業務面與制度面獲取客觀資訊。
- 一 原因結構化歸因：我們將訪談收集到的資訊進行結構化分類，區分為：
 - ・個人生涯因素（如：家庭照顧、健康因素、進修深造、外部高就機會等）。
 - ・組織管理因素（如：薪酬福利競爭力、晉升管道透明度、工作負荷、職場人際氛圍、培訓資源、跨部門溝通等）。

【從數據到行動的改善閉環】

人事單位定期彙整分析離職原因數據，識別出潛在的組織系統性問題。這些；分析結果將回饋至高層管理會議，作為修訂內部管理規章、優化領導力培訓、調整薪酬福利架構或改善職場文化的重要依據，形成「分析→洞察→行動→改善」的正向管理循環，從根本提升人才留任率。

離職分析與人才留任優化機制流程圖



6.3.6 基層人員薪資

GRI 2-21

GRI 405-1

GRI 405-2

1. 基層人員薪資與當地最低薪資的比率

GRI 202-1

2025年，永光化學的男性及女性員工基層人員薪資^[註3]與當地最低基本薪資比例均為1.07：1，所有員工之薪資均高於當地基本薪資。

永光化學全時員工薪資

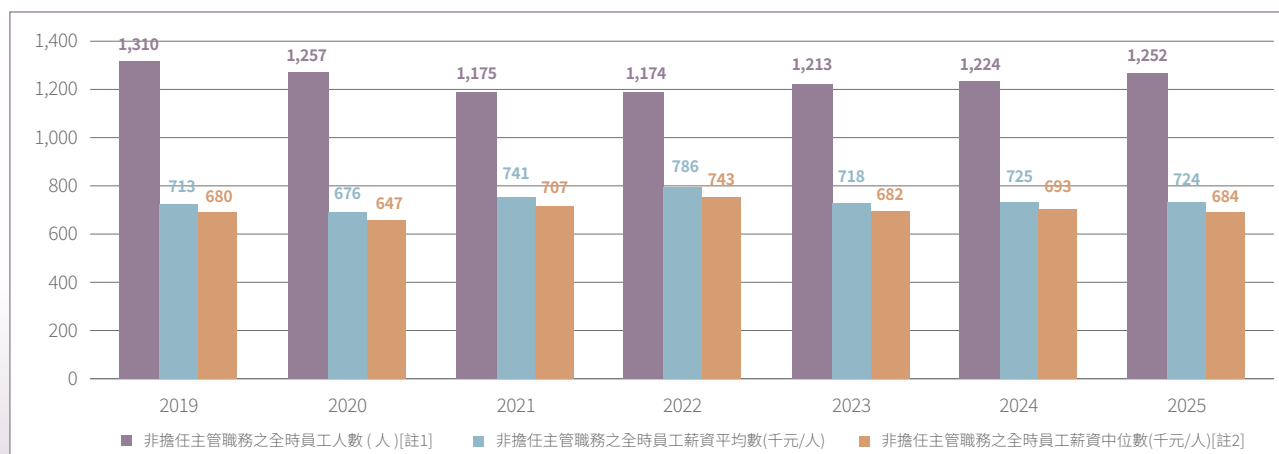
項目 / 年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
非擔任主管職務之全時員工人數 (人) ^[註1]	1,310	1,257	1,175	1,174	1,213	1,224	1,252
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (千元 / 人)	713	676	741	786	718	725	724
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (千元 / 人) ^[註2]	680	647	707	743	682	693	684

註 1：根據臺灣證券交易所編訂發布的規範，「非擔任主管職務之全時員工」係指企業全體受雇員工（或常雇員工），扣除擔任主管職務者（經理人）、海外分公司員工、部分工時員工、及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數（含台籍、外籍員工）。此規定適用於揭露一般上市公司個體 / 個別資訊，並排除海外分公司員工，僅涵蓋永光公司個體。

註 2：本公司依照臺灣證券交易的「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報」為統計基礎，並揭露最高個人年度總薪酬及全時員工薪資中位數。

註 3：基層人員（無經驗）標準薪資。

2019-2025 永光化學全時員工薪資（非擔任主管職務）



2. 不同性別基本薪資加薪酬的比率 GRI 405-2

人員的聘用、調薪及升遷均依薪資結構表辦理，確保不因性別不同而有差別待遇，並落實同工同酬。薪資差異主要基於職務內容、年資、績效等非性別因素所產生。

人員類別 ^[註1]	基本薪資加薪酬的比率（男性：女性）	
年度	2024	2025
主管	1：0.94	1：0.88
非主管	1：0.96	1：0.98

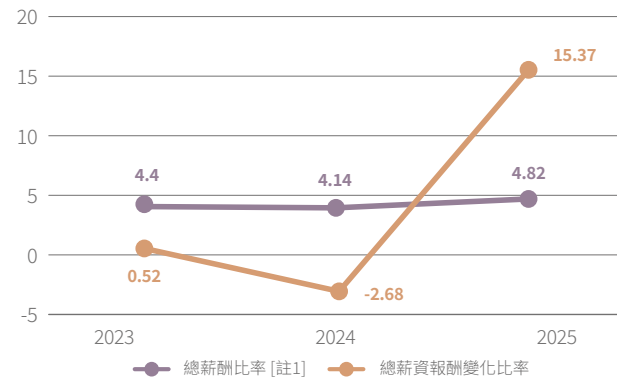
註1：主管及非主管類別為依照臺灣證券交易的「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報」為統計基礎。

註2：本指標之不同性別基本薪資加薪酬比率目前僅涵蓋台灣地區員工，未包含海外子公司。因各地薪酬制度及資料統計方式有所差異，現階段尚未納入整體計算。未來將持續評估資料蒐集方式並逐步擴大揭露範圍。

3. 年度總薪酬比率 GRI 2-21

2025 年的總薪酬比率為 4.82，較 2024 年的 4.14 略升。同時，總薪資報酬變化比率從 2024 年的 -2.68% 成長至 2025 年的 15.37%。因組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加，其薪酬水準因長期間未進行調整，考量經營績效及市場水準進行適度調整，該調整屬個別年度因素，並非薪酬制度之常態性變動。

年度總薪酬比率



註1：總薪酬比率指的是高層薪酬與員工薪酬的比例，即組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

註2：總薪資報酬變化比率是指薪酬總額相較於前年度的變動百分比，即組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

6.4 全方位員工關懷與福祉

本公司秉持著關懷員工永光化學秉持「愛心經營」理念，不僅重視其職場發展，更致力於照護其家庭福祉。我們透過職工福利委員會，建立涵蓋身心靈健康、家庭經濟及緊急應變的「全方位福利體系」，協助員工達成工作與生活的理想平衡。

GRI 401-3

6.4.1 母性守護與育嬰支持

我們積極響應政府友善育兒政策，建構性別友善職場，讓女性員工在職涯與母職間無後顧之憂。

一 **母性健康保護**：設置哺（集）乳室、專屬懷孕友善車位，並落實「母性健康保護計畫」，確保孕產期同仁之工作環境安全。

一 **育兒津貼與服務**：台灣地區提供 NT\$ 20,000 生育獎勵金及福委會提供每胎 NT\$ 2,000 補助，2025 年共發放 NT\$ 500,000 獎勵金，惠及 25 個家庭。另自 2013 年起與社區幼兒園簽訂特約合作，並享有入學優惠，協助員工妥善安排幼兒照顧。

【2025 年育嬰留職停薪實績統計（涵蓋永光化學及全通科技）】

2025 年度，永光化學女性與男性員工的育兒復職率維持 100%，顯示公司對育嬰員工回歸職場支持措施具體落實，協助員工兼顧家庭照顧與職涯發展。

項目	男性	女性	總計
2025 年符合育嬰留職申請資格人數	31	19	50
2025 年實際申請育嬰留職人數	4	2	6
2025 年應復職總人數（A）	1	3	4
2025 年復職總人數（B）	1	3	4
2025 年復職率（B/A）（%）	100%	100%	100%
2024 年復職總人數（C）	5	7	12
2024 年復職後 12 個月仍在職人數（D）	5	6	11
2025 年留任率（D/C）（%）	100%	86%	92%

註 1：統計自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間申請過產假、陪產假，且 2025 年 12 月 31 日仍在職

註 2：海外子公司之育嬰假的定義和計算方式不同，故不納入統計。

6.4.2 家庭安養與經濟韌性保障

永光化學將保障範圍延伸至家屬，建立長期的經濟與風險防護網。

一 **三十載教育獎助學金**：連續 30 年提供子女高等教育獎助。

年度	員工人數	兩學期員工子女人次	補助金額（新台幣）
2025	222	530	\$3,861,460
2024	216	557	\$4,010,548
2023	224	575	\$4,302,798
總計	662	1662	\$12,174,806

2025 年共補助 530 子女人次，近三年累計補助 1,662 人次，投入金額逾 1,217 萬元，支持員工子女追求高等教育。

一 **完善團體保險**：除法定保險外，提供涵蓋壽險、意外險及癌症險的團體保險，保障範圍延伸至配偶與子女，強化家庭抗風險能力。

一 **重大傷病急難關懷**：針對罹患重大傷病已關懷的同仁，我們設有專案照護程序，提供必要的生活支持與經濟援助。在 2023 至 2025 年度期間，公司已針對 17 位有需求的同仁啟動個案協助，並發放累計新台幣 6 萬元慰問撫恤金，以實際行動支持員工專注於治療與康復歷程。

- 一 已故員工家庭關懷：針對已故員工家庭，提供「子女生活補助金」（每人每月 NT\$ 3,000）及「春節慰問金」，直至子女滿 23 歲。2025 年共關懷 4 戶家庭（7 位子女），投入 NT\$ 346,000。（註：補助金額較前一年略有下降，是部分子女年滿 23 歲，依規定調整補助標準）。

永光化學員工家庭長期支持投入統計 GRI 201-3 GRI 401-2

年度	員工人數 (累計)	員工子女 (累計)	補助金額 (新台幣)
2025	4	7	\$346,000
2024	5	8	\$370,000
2023	4	6	\$377,000

員工子女教育獎助學金	受惠人次	補助金額
2025	530	\$3,861,460
2024	557	\$4,010,548
2023	575	\$4,302,798
近三年累計	1,662人次	\$12,174,806
已故員工家庭關懷補助	受惠戶數/子女數	補助金額
2025	4戶/7人	\$346,000
2024	5戶/8人	\$370,000
2023	4戶/6人	\$377,000
近三年累計	-	\$1,093,000
三年累積總投入金額: \$13,267,806		

- 一 天災應變慰助：面對地震、颱風等天災衝擊，公司主動提供受災同仁最高 5 萬元慰助金、最高 100 萬元無息貸款及有薪天災假。

2025年共發放 70 萬元慰助金，協助員工迅速重建家園。



天災慰助

項目	補助金額 / 戶	申請人次	總補助金額 (新台幣)
慰助金	5 萬 / 戶	14	70 萬
購屋及重置無息貸款	100 萬	0	-
修繕無息貸款	40 萬	2	80 萬

6.4.3 健康職場與 LOHAS 樂活生活

GRI 403-6 GRI 404-2

- 一 永光低碳健康廚房：推動「食在地、享健康」，桃園廠區獲得「低碳健康廚房」認證，確保營養均衡與衛生安全。

低碳廚房認證：第二廠、第三廠榮獲桃園市健康廚房標章，守護同仁膳食健康。

- 一 多元社團與年度旅遊：設有 18 個自主社團，2025 年參與人次達 743 人；2025 年度旅遊共吸引 1,066 名員工及眷屬參加，凝聚組織共識。



- 一 打造知識與心靈充電站：由職工福利委員會精選跨領域優質讀物，建構豐富的企業知識庫。為提升知識獲取的便利性，於 2024 年全面導入「線上借閱系統」，實現雲端閱讀；同步完成廠區圖書空間的嶄新規劃，營造舒適、沉浸的閱讀環境，鼓勵員工投入終身學習。



二廠溫馨總圖書室



線上借書系統

- 一 推動職場健康樂活：致力於推廣運動風氣，於廠區內設置健身空間並配置多樣化專業器材（如跑步機等），鼓勵同仁利用閒暇時間積極鍛鍊，釋放工作壓力，促進身心平衡發展。
- 一 員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP）：與外部專業心理諮商機構合作，提供的諮詢專線及個別面談，涵蓋職涯規劃、退休準備及生活適應等議題。
 - 2025 年提供 23 人次專業諮詢，協助員工排解壓力。
- 一 常態舉辦「主管敏感度訓練」：培養主管對部屬行為與情緒的察覺力，並提升關懷溝通與建立信任的能力。



6.4.4 多元共融與特定族群關懷

永光化學深信，多元的員工背景是企業創新的泉源。我們致力於打造一個尊重差異、包容共融的職場環境，讓每一位同仁，不論族群與國籍，都能在此安心工作、發揮所長，並感受到家的溫暖。



一 **原住民同仁**：尊重原民文化傳統 我們深切尊重原住民同仁的文化根源與部落信仰。為保障其參與部落重要祭儀的權利，本公司恪守法規，確實落實「原住民族歲時祭儀假」制度，鼓勵同仁返鄉傳承文化。

2025 年度，共有 5 位同仁申請並順利完成祭儀參與。

一 **外籍同仁（移工）**：全方位支持與共融體系 外籍同仁是我們生產線上不可或缺的重要夥伴。永光化學超越法規要求，從經濟支持、生活安頓到文化融入，建構了「溫馨、正向且包容」的全方位支持體系。

減輕負擔與平等權益

- **經濟支持**：為體恤外籍同仁遠渡重洋工作的辛勞，我們依據其在台服務年資，額外提供就業補助費（金額介於 NT\$1,500 ~ 1,800 不等），以減輕其經濟壓力。截至 2025 年底，累計已有 570 人次受惠。
- **平等對待**：堅守同工同酬原則，確保薪資準時發放且符合法規。外籍同仁享有與本地員工完全相同的勞工休假、各項保險及加班費等法定權益。

有尊嚴的生活與安全工作環境

- **住宿尊嚴**：制定嚴謹的宿舍管理規定，致力於提供優於標準、安全舒適的住宿環境，充分保障同仁的隱私與居住尊嚴。
- **職場安全**：提供安全衛生的工作場域，並實施母語化的安全教育與培訓，有效降低職業風險，確保同仁「高高興興上班，平平安安回鄉」。

文化共融與身心靈關懷：我們尊重每位同仁的宗教習俗，並透過多元活動促進文化交流與心理健康：

- **信仰與心理支持**：舉辦年終感恩禮拜，並安排專業諮商人員定期到廠關懷，提供心理支持。
- **家鄉味與休閒**：週末提供家鄉口味餐點，訂閱母國衛星頻道，以解思鄉之情。同時提供完善休閒運動場地，舉辦各類競賽與休閒活動，促進身心平衡。

肯定貢獻與激勵機制：針對在出勤、工作表現及生活管理上表現優異的外籍同仁，公司特別設立激勵獎金與榮譽記點制度，以實質獎勵肯定其對公司的辛勤付出與貢獻。

2025年外籍同仁活動集錦



6.4.5 完善退休制度與終身職涯關懷

GRI 201-3

永光化學致力於為員工構築安心的未來，我們提供健全的退休保障機制，並將幸福職場的承諾延伸至員工退休生活，實踐對人才的終身關懷。

【法定退休金提撥與保障】

本公司全體員工（含高階經理人）均依法享有明確的退休權益，我們嚴格恪守相關法規，確保員工退休後的經濟安全：

- 一 勞退舊制：依據《勞動基準法》第 56 條規定，我們每年三月定期檢視並依法足額提撥勞工退休準備金至臺灣銀行專戶，確保舊制員工請領權益無虞。
- 一 勞退新制：依據《勞工退休金條例》，我們每月按時為適用新制之員工，提繳其每月工資 6% 的退休金至勞保局個人專戶。同時，我們也建立完善機制，協助有意願的同仁辦理自願提繳，強化其個人退休儲蓄。

【尊榮退休與功勳表彰】

對於屆齡退休的資深同仁，我們懷抱深深的敬意與感謝。在榮退之際，公司將舉辦溫馨的表彰儀式，由單位最高主管親自頒發榮退獎座、紀念品及極具意義的「品格證書」，肯定其多年來對永光化學的卓越貢獻與服務付出，讓同仁帶著尊嚴與榮耀邁向人生新篇章。



董事長與總經理分別與林昭文顧問與陳文政顧問及高階主管同仁合影



2025/11/05 永誼會貴賓回娘家

【永光退休人員聯誼會：幸福職場的終身延伸】

我們深信，員工與公司的連結不應止於退休的那一刻。成立「永光退休人員聯誼會」正是我們將「幸福職場」從「在職」延伸至「終身」的具體實踐，目前會員人數已達 35 位。

一 品牌溫度的展現：這不僅是對資深員工過去貢獻的持續認可，更是永光化學實踐企業社會責任、展現品牌溫度的重要指標。

一 終身歸屬與關懷：透過定期舉辦的聚會與交流活動，我們讓退休同仁持續感受到「永光家庭」的歸屬感，促進其身心健康與社交連結。

一 多元包容的里程碑：這也是我們積極應對高齡化社會挑戰的策略之一，更是實踐職場人權、建立跨世代多元包容文化的重要里程碑。我們期盼每一位永光人，無論在職與否，都能享有健康、充實且受尊重的樂齡生活。



2025/06/02 永誼會第一次會員大會合影

6.5 人才吸引與培育：打造永續競爭力

重大主題

永光化學深信，人才是企業永續發展的核心動力。我們致力於構建一個多元、包容且充滿學習機會的職場環境，透過系統化的職能提升、明確的職涯發展路徑以及具市場競爭力的薪酬福利，吸引並留住優秀人才，共同創造企業的長期價值。

重大主題 2		人才吸引培育	
管理政策與承諾	本公司致力於打造具競爭力的薪酬福利與公平職場，結合完善的學習發展機制與數位工具（如 AI），達成員工個人成長與公司永續經營的雙贏目標。		
治理組織	總公司人資處		
管理行動	• 全方位培訓：涵蓋職前實作、在職師徒制及數位混成學習，加速人才融入與專業提升。 • 文化與價值：推動品格教育與正向文化，建立跨部門知識共享平台。 • 職涯發展：導入 TTQS 職能培訓系統，佈建清晰的學習地圖與發展路徑。		
投入資源	• 人才梯隊：執行「關鍵職位接班專案」與營運持續管理（BCM）人力規劃，確保管理傳承。 • 數位轉型：辦理 AI 數位工具工作坊，強化員工數位職能與工作效率。 • 精準投資：導入 TTQS 職能培訓系統，每年撥發專項訓練經費，強化高階領導力與特定專業職能。		
指標與目標	管理指標	2026 年目標	2030 年目標
	集團員工年離職率（%）	≤ 15	≤ 14.5
	平均培訓時數（小時 / 人）	72	81
	關鍵職能課程完成率（%）	100	100
	關鍵職位培訓人員合格率（%）	100	100

重大主題 2	人才吸引培育
指標與目標	- 員工年離職率 = (年度離職員工人數 / 年度平均在職員工人數) × 100% - 平均培訓時數 = 年度培訓總時數 / 年度平均在職員工人數 - 關鍵職能課程完成率 = (完成關鍵職能課程人數 / 應修關鍵職能課程人數) × 100% - 關鍵職位培訓人員合格率 = (通過培訓並取得合格資格人數 / 參與關鍵職位培訓人數) × 100%
評估機制及改善機制	- 每年定期辦理員工績效考核(5月、11月)，檢視工作表現與能力發展。 - 透過績效評估結果與職涯發展檢核，滾動調整教育訓練內容與人才培育策略，確保培訓成效與組織需求一致。
2025 年執行成效	- 員工年離職率：13.6% - 平均培訓時數：68 小時／人
與利害關係人溝通	- 透過內部溝通平台、教育訓練說明會與績效面談，與員工溝通人才發展方向。 - 於永續報告書中揭露人才培育政策與成效，回應投資人與社會關切。

6.5.1 職能導向的學習與發展體系

GRI 404-1

GRI 404-2

我們以職位職能架構為基石，將「選、育、用、留」與績效管理緊密連結。透過年度職能盤點與需求調查，我們為不同層級和職能的員工量身打造學習藍圖，確保訓練資源的精準投入，強化員工的核心競爭力。

一 全方位的教育訓練

我們依據年度訓練計畫，提供多元化的學習管道，涵蓋職前訓練、在職訓練（啟發教育、階層別訓練、專業訓練）以及因工作需求，經公司指派赴國內外進修機會。我們鼓勵員工持續學習，並透過課後滿意度調查與回饋機制，不斷優化課程品質。



2025 年訓練成果概覽

- 集團員工訓練總時數達 133,574 小時，平均每位員工 68 小時。
- 總訓練費用達 新台幣 1,053 萬元（含永光化學內外部訓練）。
- 2025 年有 2 位同仁在職進修攻讀碩博士，迄今共 40 位員工攻讀碩博士或參加在職進修，累計投入約 1,539 萬元。

【2025 年集團員工平均訓練時數^{【註1】}（依性別與職類區分）】 【內外部訓練費用統計^{【註1】}】

類別	訓練總時數	平均訓練時數
男性主管	41,293	83
女性主管	6,343	64
男性非主管	62,285	65
女性非主管	23,653	58
全體員工	133,574	68

註 1：本統計人數涵蓋永光集團 2025 年度曾在職的 1,961 位同仁，與 GRI 2-7 員工組成結構統計中採用的 2025/12/31 當日在職人數（1,818 人）有所不同。

年度	外部訓練費用	內部訓練費用	合計
2024	149 萬元	903 萬元	1,052 萬元
2025	102 萬元	951 萬元	1,053 萬元

註 1：統計範圍以永光化學為主，不含海外子公司及全通科技。

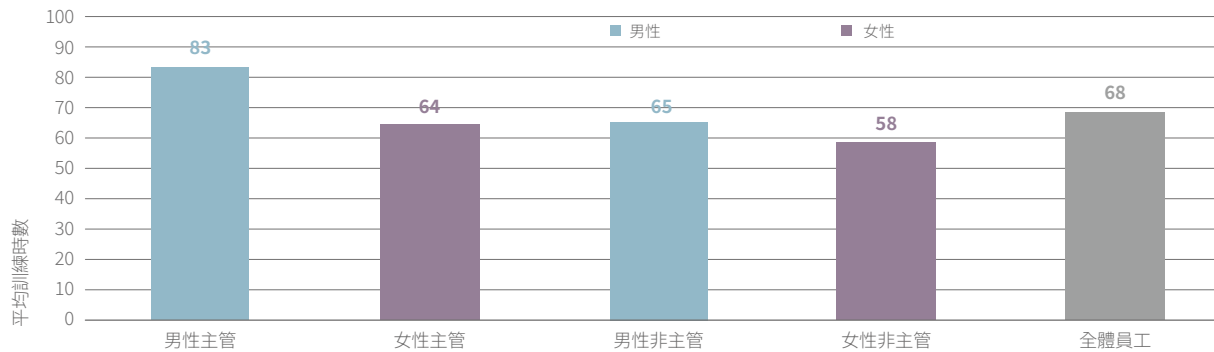
近二年教育訓練總投資金額均逾新臺幣 1,050 萬元。2025 年度內部訓練投入較前一年度增加，反映公司持續深化內部培訓體系，展現長期培育人才與強化組織能力之承諾。

一 數位轉型與未來人才培育

為加速數位化轉型，我們積極培育具備數位思維與技能的人才。2025 年，我們重點推動以下項目：

- RPA 與 AI 賦能：培訓 14 位 RPA 種子學員，並舉辦 AI 教學課程，共 1,413 人次參與，總時數達 140 小時。（RPA：Robotic Process Automation 機器人流程自動化）
- 數位轉型專案：挑選種子人員與 PWC 合作，運用 AI 工具解決實際業務痛點，推動數位工作環境的普及。
- 管理梯隊建設：針對高階接班人、中階及基層主管，分別導入關鍵職位能力標準訂定、人才測評、IDP 規劃以及 TWI、MTP 等管理訓練課程，全面提升領導與管理能力。

2025年集團員工平均訓練時數（依性別與職類區分）

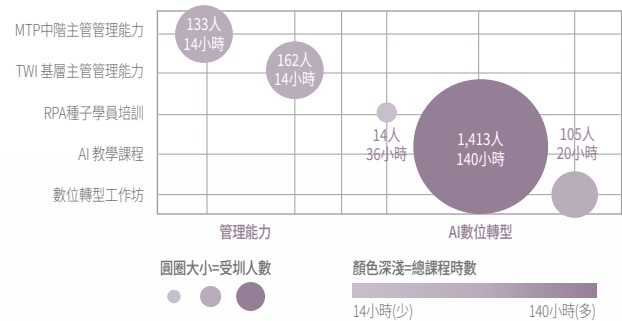


註：統計人數涵蓋 2025 年度曾在職之 1961 位同仁

【2025 年重點培訓項目參與人次與時數】

訓練類型	課程名稱	總課程時數 (小時)	受訓人數 (人)
管理能力	MTP 中階主管管理能力	14	133
	TWI 基層主管管理能力	14	162
AI 數位轉型	RPA 種子學員培訓	36	14
	AI 教學課程	140	1,413
	數位轉型工作坊	20	105

【2025年重點培訓項目規模與投入概覽】



一 新進人員輔導 融入與師徒傳承

我們重視新進員工的職前訓練與適應，透過制度化的新進人員輔導機制，由直屬主管或資深員工擔任指導角色，協助新進人員了解工作內容、組織文化與未來職涯發展方向，以降低角色落差並提升適應成效。同時，舉辦新人座談會，搭建新員工與管理層的溝通橋樑，協助其快速融入團隊。

6.5.2 獨具特色的品格教育

永光化學堅持「品格第一」的企業文化。我們相信，良好的品格是個人與企業成功的基石。透過多元化的活動與宣導，我們將品格教育融入日常工作與生活中，培養員工的正向特質，增強其對公司的認同感與歸屬感。



推動員工品格教育
內容與具體作法

— 具體實踐：每月舉辦品格表揚、發放品格月刊與口袋卡、張貼主題海報、印製品格月曆等。

— 制度融合：將品格納入員工績效考核與新進人員問卷，確保品格教育的貫徹落實。

— 2025 年成果：共 158 名員工接受品格表揚。



6.5.3 績效管理與多元職涯發展 GRI 404-3

我們建立了完善的績效管理與職涯發展體系，旨在激發員工潛能，實現個人與組織的共同成長。

1. 定期績效檢核與回饋

我們實施定期的績效考核（永光化學為每年 5 月及 11 月，全通科技為每年 6 月及 12 月），涵蓋所有正式員工。考核內容包括年度工作重點、專業能力、人際溝通、理念認同及領導能力等多項指標。

— **100% 考核完成率**：截至 2025 年底，所有符合資格的正式員工均已完成績效考核。

— **雙向溝通**：主管與員工進行績效面談，針對工作表現、職能缺口及發展需求進行深入討論，作為未來培訓與職務調整的依據。

2. 績效與薪酬連結

我們將績效考核結果與薪酬獎金連結，確保薪酬制度的公平性與激勵性。經理人的薪資與獎金依據本公司薪酬標準，綜合考量其職務、貢獻、績效表現及所承擔責任，經薪酬委員會定期審議並提交董事會審議通過。對於業務人員，則依其貢獻度發放業務獎金。

3. 多元職涯路徑

我們鼓勵員工進行多元化的職涯發展。除了垂直晉升外，也提供橫向輪調、專案參與等機會。針對關鍵人才與高潛力員工，我們提供個人發展計畫與建議，協助其在永光化學實現職業夢想。

6.6 職業安全衛生

本公司秉持「首重安全、次保品質、三求效率」的工作方針，根據 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統架構，制定相關管理規範。職業安全衛生委員會每季定期審議「安全衛生目標、標的及方案」的執行情況，並提供相應的指導。

職業安全衛生			
管理政策與承諾	本公司秉持「尊重生命，追求零災害」之職業安全衛生政策，全面導入並落實職業安全衛生管理系統，透過制度化管理持續辨識與降低職安衛風險，保障員工及所有工作者之身心健康，打造安全、健康且友善之工作環境。採取以下策略： 1. 實施 ISO 45001 職業安全衛生管理體系並持續改善。 2. 遵守職安衛法令和其它要求。 3. 提供安全和健康的工作條件。 4. 消除危害和降低職安衛風險。 5. 推動員工職安衛協商和參與。		 永光化學職安衛政策
治理組織	• 總機構及廠區職業安全衛生委員會 • 公司安衛管理委員會及廠區安衛管理小組 • 總機構及廠區成立一級安衛業務專責單位及人員		
管理行動	• 持續改進 ISO 45001 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統績效，強化職場安全衛生管理。 • 每年辦理防災演練及職安衛教育訓練，提升員工緊急應變與自我防護能力。		
投入資源	• 設置安全衛生組織、人員，負責擬訂、規劃、推動及督導安全衛生相關業務。 • 持續改進機械、設備、器具之安全防護措施 • 建立智慧製造產線或導入智能防災設施。 • 辦理健康檢查、健康分級管理及健康促進活動，降低職業疾病風險。		
指標與目標	管理指標	2026 年目標	2030 年目標
	總合傷害指數 (FSI)	0	0
	年度職業災害人數及比率 (%)	0 人 / 0	0 人 / 0
指標說明： 總合傷害指數 (FSI) = 失能傷害頻率與失能傷害嚴重率乘積除以 1,000 的平方根 年度職業災害人數及比率 = (年度失能傷害人數 ÷ 年底員工人數) × 100%			
評估與改善機制	— 定期執行內部稽核與管理審查，檢視制度運作與目標達成情形。 — 調查分析事故與不符合事項，持續改善潛在風險。 — 依 PDCA 循環機制追蹤改善成效，並納入績效管理。		
2025 年執行成效	• 總合傷害指數 FSI：0.14 • 年度職業災害人數及比率：3 人 / 0.16%		
與利害關係人溝通	— 透過勞資會議、職業安全衛生委員會、月會等內部溝通管道，定期向員工溝通職安衛政策、風險與改善成果。 — 對承攬人進行必要教育訓練，並告知工作環境、危害因素暨有關法令有關之安全衛生規定應採取措施，以確保承攬作業安全。 — 於永續報告書中對外揭露職業安全衛生管理作法與績效，回應投資人與社會關切。		

6.6.1 職安衛管理系統與國際驗證

GRI 403-1

為確保工作者安全與健康，永光集團全面導入職業安全衛生管理系統。其中，母公司永光化學依法規建置，而全通科技與蘇州永光則採自願性高標準導入，展現對職安衛的重視。



職業安全衛生管理系統
ISO 45001 驗證

集團所有生產型廠址皆已於 2025 年 10 月通過 DNV 的 ISO 45001:2018 及母公司永光化學 TOSHMS 年度驗證。對於稽核過程中發現的 22 項次要缺失與 35 項觀察事項，各據點已積極完成全數改善。我們藉由管理系統的運行與外部稽核機制，嚴格要求全員落實管理規定，確保系統的持續有效性與防護力。



6.6.2 管理體系涵蓋率

永光集團落實嚴謹的危害辨識與風險評估機制，針對各營運據點之作業環境、設備及流程進行系統化分析，並依據評估結果採取相對應的防範與控制措施。我們以 ISO 45001:2018 國際標準作為管理核心，確保工作者的安全與健康得到最完整的保障。

職業安全衛生管理系統涵蓋情形 GRI 403-8

本集團將資源優先投入於風險較高的生產場域。截至 2025 年底，集團所有生產型據點（含一至四廠、全通科技及蘇州永光）與營運總部均已 100% 通過 ISO 45001 驗證。未納入驗證之場址主要為人數較少、作業性質單一且風險等級較低之海內外營業辦事處，惟其仍須遵守集團統一之安全管理準則。

【2025 年 ISO 45001:2018 管理系統涵蓋人數統計】

類型	取得 ISO 45001:2018 驗證場址					未取得 ISO 45001:2018 驗證場址				人數總計	涵蓋率
	營運總部	第一廠至第四廠	全通科技	蘇州永光	小計	營業辦事處（台灣地區）	營業型子公司（大陸地區）	營業型子公司（美國、荷蘭、土耳其、越南）	小計		
員工	155	1157	188	145	1,645	11	84	74	169	1,814 ^[註1]	91%
非員工 ^[註2]	0	14	2	0	16	0	0	0	0	16	100%

註 1：集團員工人數不含《職業安全衛生法》定義之雇主（指事業主或事業經營負責人）。

註 2：非員工係指長期派駐廠區執行維修保養、土壤整治、團膳服務及清潔作業之承包商工作者。本公司將其安全納入統一管理，保障其作業權益與環境安全。

※ 人數計算以報導期間結束日（2025/12/31）當天之數值為主。

一 非員工工作者 GRI 2-8

除上述編制內員工外，截至 2025 年底，本集團共有 16 位^[註1]非永光直接僱用之工作者（駐廠人員）常駐於本公司營運據點，負責維修保養、環衛防治、團膳及清潔等輔助性作業。整體與 2024 年情形並無顯著波動。

註 1：人數計算以報導期間結束日（2025/12/31）當天之數值為主。

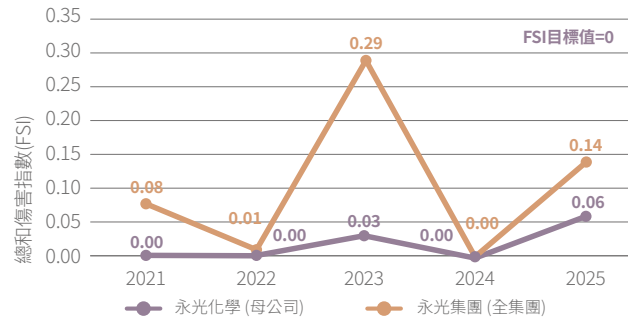
6.6.3 2025年關鍵績效指標（KPI）達成情形

我們設定具挑戰性的職安衛績效指標，並透過嚴謹的管理與持續改善機制，致力於實現「零災害」的終極目標。

指標 1：總合傷害指數（FSI）績效表現

FSI 係綜合考量失能傷害頻率與嚴重度的指標，能客觀反映整體安全績效。2025 年，母公司與集團之 FSI 雖有微幅波動，但長期趨勢仍維持在極低水平，且遠優於業界平均水準，顯示各項風險管控措施持續發揮效用。我們對未來的短、中、長期目標始終維持高標準的「0」災害承諾。

2021-2025 永光化學與集團總合傷害指數(FSI)趨勢圖



【歷年總合傷害指數^[註1]（FSI）趨勢與目標】

統計範疇	2021	2022	2023	2024	2025	短期目標	中期目標	長期目標
永光化學（母公司）	0.00	0.00	0.03	0.00	0.06	0.00	0.00	0.00
永光集團（全集團） ^[註2]	0.08	0.01	0.29	0.00	0.14 ^[註3]	0.00	0.00	0.00
業界平均參考 ^[註4]	0.46	0.22	0.22	0.31	0.38	-	-	-

註 1：總合傷害指數統計對象為全集團員工。

註 2：集團數據統計範圍包含母公司及所有海內外子公司，部分早期年度數據未進行集團整合統計，故以「-」表示。

註 3：關於 2024 年與 2025 年的具體職業事故分析，請參閱本章節「職業事故與傷害」段落之詳細說明。

註 4：業界平均值參考職安署發布之「其他化學製品製造業」近三年平均數據，本公司歷年 FSI 表現皆顯著優於同業平均水準。

指標 2：製程安全管理（PSM）深化成效

為從源頭控制風險，2025 年我們持續深化製程安全管理，重點成果如下：

專家協作優化 HazOp

持續聘請外部專家進行研討與輔導，引入國際視野優化既有的危害與可操作性分析 (HazOp) 方法論。

高風險製程聚焦管理

各生產型廠處依據輔導計畫，針對篩選出的「高風險製程」完成深度的執行紀錄產出，確保關鍵節點風險可控。

高階參與成果發表

舉辦 PSM 成果發表會，邀請高階主管全程參與審視，展現管理層對提升製程安全效能的承諾與決心。

6.6.4 多層次績效評估與監督機制 GRI 403-1

永光集團建構了嚴密的職安衛監督體系，透過定期性的審查與稽核機制，確保管理系統能因應環境變遷持續優化，從而保障每一位工作者的安全。

一、系統化審查與檢討體系

我們透過不同層級的定期會議，落實從生產現場到決策高層的全方位監督：

- 一 各廠處方針計畫檢討（每季一次）：針對各廠區具體的安全目標與執行進度進行追蹤分析。
- 一 永續發展委員會審查（一年二次）：由高階管理團隊針對職安衛策略與永續指標進行跨部門協調與檢討。
- 一 安衛管理審查會議（一年一次）：依照 ISO 45001 要求進行年度總結，檢視管理系統之適用性、充足性與有效性。

二、2025 年度職安衛稽核執行實績

由合格稽核小組針對集團各據點落實 ISO 45001 年度內稽，透過 PDCA 循環確保管理系統持續優化。為確保制度落實至基層，我們由具備合格資質的內部稽核人員組成專案小組，嚴謹執行各場址之年度內部稽核計畫。

一 內部稽核：

內稽場址	營運總部	第一廠	第二廠	第三廠	第四廠	全通科技	蘇州永光	總計
次數	1	2	2	2	2	1	1	11 場次

三、外部驗證與有效性確認

除了嚴謹的內控機制，上述所有場址於 2025 年 10 月經由第三方專業驗證機構（DNV）進行外部年度稽核。透過專家外部視角的深度檢視，持續驗證永光集團管理系統的運作有效性，並與國際安全趨勢接軌。

6.6.5 安全衛生管理措施與實績 GRI 403-5 SASB RT-CH-320a.2

光集團將「安全」植入 DNA，秉持綠色化學 12 項原則，從源頭淘汰高危害原料並開發低危害製程。我們透過系統化的管理機制，將職業安全衛生風險降至最低，打造「零災害、低風險」的作業環境。

A. 智慧化學品管理：超越合規的防護標準

化學品管理政策為「體認安全地使用化學品對人類健康及環境的重要性，恪遵台灣及國際化學品法規規範，建造安全的化學品使用環境，持續開發綠色化學解決方案。履行企業社會責任，減少化學品在製造、運輸及使用時對人類健康及環境的危害與衝擊，邁向永續環境的未來。」

為實踐此願景，我們透過以下具體策略建構嚴密的防護網絡：

- 一 預防性機制：落實 GHS 危害通識訓練，完善安全資料表（SDS）與危害標示，並針對高風險物質推動「呼吸防護計畫」與個人防護具（PPE）精準配戴。
- 一 自主環境監測：我們定期執行作業環境測定，2025 年所有測定結果均 100% 符合法定容許標準。此外，多個廠區更針對非法定要求的噪音、熱指數及特定化學物質（如吡啶）進行自主監測，展現對同仁健康的高度重視。

【2025 年各據點作業環境測定與自主管理統計】

場址	二氧化碳	有機溶劑	特定化學物質	噪音	粉塵	其他自主檢測項
營運總部	2 次	-	-	-	-	-
第一廠	2 次	2 次	2 次	1 次 ^(註1)	0 次	-
第二廠	2 次	2 次	2 次	2 次	2 次	-
第三廠	2 次	2 次	2 次	2 次	2 次	綜合溫度熱指數 (2 次)
第四廠	2 次	2 次	2 次	2 次	2 次	毒化物 - 吡啶 (2 次)
全通科技	2 次	2 次	2 次	2 次	2 次	-
蘇州永光 ^(註2)	-	-	1 次	1 次	1 次	照度、工頻電場、臭氧 (1 次)

註 1：非法令要求之噪音作業，實施自主檢測當成工程改善依據。

註 2：檢測次數依據當地法規及公司自主管理需求設定。本表包含多項「自主監測」數據（如噪音工程改善依據、熱指數監測等），旨在透過數據驅動環境改善。

B. 嚴謹的營運控制與承攬管理

永光集團透過五大核心管理支柱，確保營運過程的每一環節皆符合最高安全標準：

- 設備與危險機具管理：**針對鍋爐、壓力容器等危險性設備實施 100% 合格證管理；特殊機具由專業人員執行定期自動檢查與型式認證，確保防護性能完好。
- 綠色與安全採購：**2025 年安全衛生相關採購總投入達 3,766 萬元。所有採購案皆須通過安衛審查，嚴禁採購資訊不明之「三無產品」，確保進入廠區的每一項設備均符合安全規範。
- 高風險許可作業：**落實「先許可、後作業」制度。
 - 2025 年針對動火、高架、局限空間等高風險作業，共核發 7,289 件作業許可，每一件皆經嚴格風險評估與防護確認。
- 承攬商與派遣人員健康保護及安全管理：**永光化學將承攬商與派遣人員視為「安全共同體」。為落實 SASB RT-CH-320a.2 指標，我們不僅關注職業災害的預防，更深耕長期健康風險的監控與管理，嚴格執行危害告知與入廠前教育（請參見 6.6.8），為減少長期與慢性健康風險，我們主動導入外部資源與專業醫護諮詢：
 - 臨場健康輔導：與「財團法人職業災害預防及重建中心」合作，舉辦 5 場次 承攬人交流座談會及臨場健康輔導，將預防醫學落實於作業現場。
 - 雙向溝通諮詢：全年度共受理 829 件承攬作業諮詢，即時解答現場安全衛生疑慮；對承攬人違規行為開立 40 件告發單，透過即時糾正與缺失追蹤，有效預防重大事故發生，並確保作業程序符合健康保護標準。

2025 年度承攬作業達成「零事故」目標。



二、2025 年度職安衛稽核執行實績

5. 變更管理（MOC）：針對產品、製程或技術之異動，落實守規性與風險評估。

2025 年共受理 179 件安衛相關變更申請，確保每一次異動請皆伴隨安全評估。

C. 不符合事項之 PDCA 持續改善

我們建立了透明的缺失反應機制。2025 年共開立 225 件不符合事項，已完成矯正結案 222 件，

結案率達 98.6%。

剩餘 3 件（三廠 3 件）屬於高階巡檢發現之複雜改善項，目前正由專責單位追蹤中，確保所有缺失皆能徹底根治。

6.6.6 職安衛危害辨識與風險管理

GRI 2-25

GRI 403-2

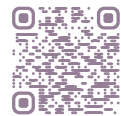
GRI 403-8

SASB RT-CH-320a.2

永光集團視預防重於治療，將危害辨識與風險評估制度化。我們不只追求符合 ISO 45001:2018 國際標準，更積極導入業界優良工安實務，透過全員參與的 PDCA 循環，致力於建構一個「零災害」的韌性職場。

一、全員參與的風險鑑別機制

我們深信最前線的工作者是風險管理的關鍵。集團所有通過驗證之場址均建立「危害鑑別、風險與機會評估管制程序」，並賦予同仁辨識危害的能力：



危害鑑別步驟
與說明

一 專業訓練赋能：全體工作者均須完成相關職能訓練，確保具備精準識別作業風險的能力。

一 工作安全分析（Job Safety Analysis, JSA）：各單位運用 JSA 方法，拆解作業步驟並逐一鑑定潛在危害。

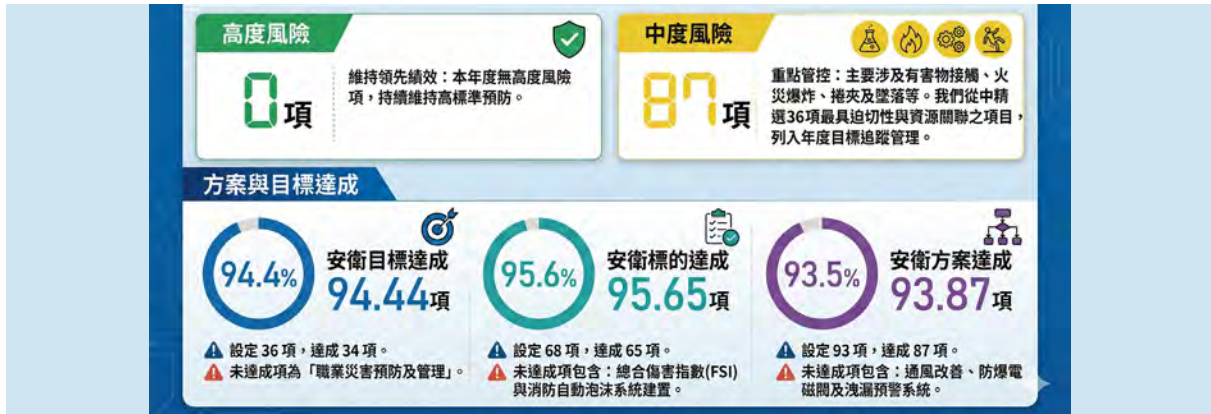


一 持續改善機制：融入業界優良範本，針對機械設備、作業環境與人員行為進行滾動式優化。

二、2025 年度風險盤查與目標執行實績

永光化學依據內部程序進行年度盤查，針對辨識出的風險擬定相應之安衛目標、標的與方案。

【2025 年風險盤查與管理方案達成情形】



三、透明揭露與檢討改善

針對 2025 年未百分之百達成之目標（如 FSI 目標 0、消防與防爆系統優化、通風改善等），公司已採取以下積極作為：

- 一 深度檢討與矯正：針對未達標項目，由安衛單位與相關廠處共同分析原因，包含工程改善之技術難度、資源分配及環境限制。
- 一 延續性追蹤管理：所有未完成之方案與系統建置，已列入 2026 年度重點執行計畫。我們不規避問題，而是將其轉化為下一階段的精進動力，確保風險預防措施最終落實。

6.6.7 職業安全衛生之溝通、參與與諮詢

GRI 2-25

GRI 403-4

永光集團重視每一位同仁的安全建言，透過正式委員會、申訴機制與多元溝通管道，建立起透明且即時的對話平台，確保安全意識能由下而上實質發揮影響力。

一、職業安全衛生委員會：勞工代表參與度優於法規

本集團於營運總部及各生產基地（一廠至三廠、全通科技、蘇州永光）均依法設置「職業安全衛生委員會」。

一 高比例勞工參與：台灣各據點勞工代表席次均維持在 1/3 以上。

- 2025 年委員會總計召開 24 次會議，勞工代表平均參與比率高達 43%，顯示同仁積極投入安全決策。

一 全方位審議機制：委員會每季定期召開，針對安全衛生教育訓練、環境監測計畫（結果需公告）、職業病預防、健康促進及現場管理績效等 11 項關鍵議題進行深度審議與協調。

管理範疇	審議與監控重點事項
策略規章與計畫	1. 方針建議：審議職業安全衛生政策之修訂與發展建議。 2. 管理規劃：核定年度職安衛管理計畫及教育訓練實施方案。 3. 資源分配：協調與審議安全衛生相關經費及人力配置。
危害防制與監控	4. 作業環境監測：審查監測計畫、分析結果並採行必要措施（計畫經勞工代表參與並公開結果）。 5. 源頭管理：核定機械設備、原材料之危害預防與安全保護措施。 6. 承攬管理：審查承攬業務安全衛生事項，降低外部協作風險。
績效評估與改善	7. 稽核監督：追蹤自動檢查、安全衛生稽核實施成效。 8. 績效審核：評估現場管理績效，激發各單位安全競爭力。 9. 提案管理：處理員工安全衛生提案，落實由下而上的溝通機制。
健康促進與調查	10. 全人健康：規劃健康管理、職業病預防及心理健康促進活動。 11. 事故調查：審視職業災害調查報告，分析根因並監督再發防止措施之落實。

二、安全第一：落實「退避權」與「零隱患」舉報

我們賦予工作者最高的安全自主權，確保在危險發生前能及時止損：

一 退避權保障：工作者執行職務若發現立即性危險，得在不危及他人情況下，行使「退避權」停止作業並撤離至安全地點。公司明確承諾對合理行使退避權之工作者「不予處分」，並將應變防範措施揭示於標準作業書（SOP）中。

一 安衛意見反映：同仁可隨時開立「安衛意見表」反映危害狀況，由權責單位立即排除，並啟動矯正預防機制。

2025 年共處理 22 件意見表，所有資訊皆於系統公開交流。

三、申訴機制與人權保障 GRI 2-25

為維護同仁權益並及時糾正負面影響，公司設立由各廠人事單位主管負責的申訴窗口：

一 透明補救路徑：依據《勞動檢查法》第 32 條及相關內部規範，設立申訴公告書與反映機制。

2025 執行實績：本年度未發生任何職場不法侵害或性騷擾申訴案件。關於一般員工權益受損案件共 0 件。

四、多元溝通管道與頻率

【2025 年內部溝通實績統計】

我們建構了密集的溝通網絡，透過固定會議與不定時專案調查，確保安衛資訊流動無阻。

外部溝通方式詳見第二章「利害關係人與重大主題」及第七章「社區參與」與「外部協會組織參與」章節。

溝通管道	頻率	2025 年溝通次數	核心目標
勞資協商會議	每季一次	4 次	維繫和諧勞資關係、權益協商
安衛管理委員會	每年一次	1 次	安全衛生策略審議、績效檢核
事件調查檢討會議	不定時	45 次	事故根因分析、預防再發措施
不符合事項檢討會	不定時	33 次	稽核缺失追蹤、管理系統優化
安衛溝通意見	隨時受理	22 次	及時進行內外部溝通
安衛管理小組	每年一次	1 次	年度安衛目標與方針規劃
環境滿意度調查	每年一次	1 次	職場物理環境優化意見蒐集
員工年終座談會	每年一次	1 次	雙向意見交流、年度展望分享

6.6.8 職安衛教育訓練與緊急應變 GRI 403-5

永光集團深信「知識是最好的防護具」。我們透過系統化的教育訓練厚植同仁的安全素養，並藉由高頻率的模擬演練，將安全意識轉化為反射性的應變能力，構築堅不可摧的廠區安全防線。

一、全方位教育訓練：覆蓋員工與承攬商

我們針對不同對象與職能需求，量身打造三層級訓練體系，確保每一位進入廠區的人員均具備辨識風險與自我保護的能力。

1. 2025 年員工職安衛培訓成果

- 2025 年，員工總受訓時數達 **9,737 小時**，展現公司對人才安全資本的持續投入。



2025年度職業安全衛生訓練成果



2. 2025 年承攬商安全強化實績

我們將承攬商視為安全共同體，嚴格執行危害告知與入廠前教育，達成共榮安全管理。

- 危害告知總人次：**11,825 人次**
- 專案教育訓練：舉辦 **266 場次**，累計培訓 **1,444 人次**。

二、緊急應變體系：建構高韌性安全防線

永光化學秉持「預防為主、快速反應」的原則，將緊急應變能力視為守護員工生命安全的核心指標。我們透過「意識宣導、專業培訓、實戰演練」三大支柱，針對火災、化學品洩漏、天然災害（地震/颱風）及運輸意外等潛在情境，建構全方位的《緊急應變計畫》。

- 2025 年，集團共舉辦 149 場次 緊急應變會議與實地演練，確保在火災、化學品洩漏、天然災害（地震/颱風）或運輸事故發生時，能以最短時間達成「通報、疏散、復原」。

【實戰案例：永光三廠夜間火災應變模擬演練】

為了驗證低人力時段的應變韌性，2025 年我們針對高風險情境進行了深度演練：

演練項目	內容細節
案例類型	永光三廠 A 棟 1 樓火災應變
模擬情境	槽區承裝甲苯時因軟管脫落導致甲苯洩漏，並因噴濺至未熄火堆高機引發起火，火勢迅速循管線延燒回槽區。
應變核心	1. 挑戰極限：特別模擬夜間人力稀少時的自主應變能力。 2. 多班聯動：指揮官帶領通報、滅火、防護、引導、救護等六大班別協作。 3. 設備熟稔度：強化轄區人員對緊急開關閥（Emergency Shut-off）的操作速度。
演練成效	成功驗證人員於壓力下的判斷準確度，並針對過程缺失完成檢討，納入 2026 改善計畫。



6.6.9 職業健康服務與健康促進

GRI 403-3

GRI 403-6

SASB RT-CH-320a.2

永光集團視員工為最珍貴的資產，我們建構優於法規的健康防護體系。除由公司全額負擔費用，提供高於法定頻率的檢查外，更結合專業醫護團隊實施「健康分級管理」，確保每位同仁都能在受保護的環境中發揮所長。

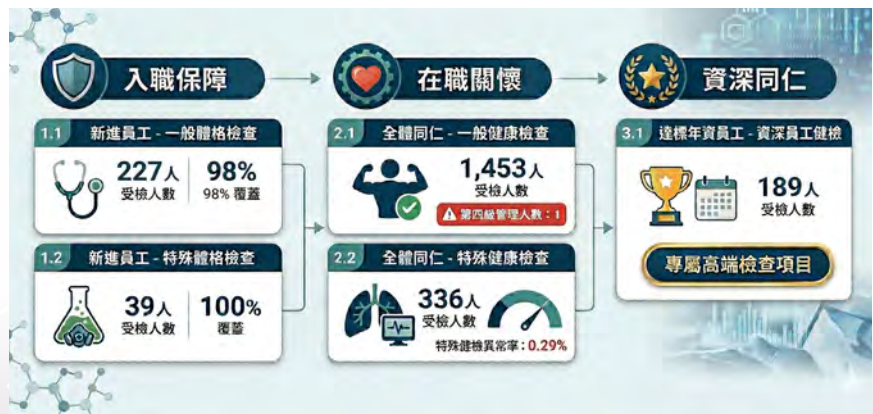
一、預防勝於治療：分級管理與專業監測

我們針對在職員工實施每年一次的健康檢查，並針對從事特別危害健康作業之工作者（如生產、品保、研發、環保）落實更嚴謹的特殊健檢與追蹤。

2024 年員工健康管理績效看板

註1：特殊健檢異常比率=第四級管理/總人數

註2：蘇州永光健康檢查分為一般檢查及職業檢查，2025年檢查1人異常，已停止相關作業並簽訂確認書。

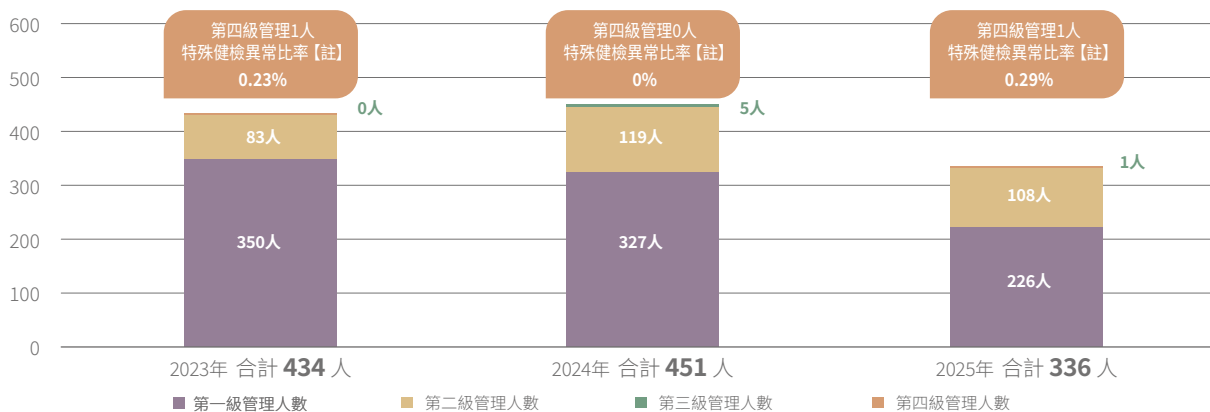


二、年度特殊健康檢查執行結果：數據見證關懷

我們透過長期監測高風險作業同仁之生理狀態，建立透明且嚴謹的健康履歷。由 2023 至 2025 年的數據趨勢可見，絕大多數受檢同仁均穩定維持在「第一級」與「第二級」的健康分級，顯示公司在環境控管與防護措施上的顯著成效。

針對健康預警核心的「第四級管理」，本公司秉持誠實揭露與積極應對之原則：2024 年曾達成 0% 異常率的卓越績效；而針對 2025 年檢出之 1 名（0.29%）第四級管理同仁，公司已於第一時間啟動職醫面談、作業環境勘查及工作適性調整，確保同仁健康不因職業暴露受損。這份趨勢圖不僅是營運數據，更是我們實踐「全員健康、安心職場」承諾的具體見證。

2023-2025年度特殊健康檢查分級管理實績



註：若同仁特殊健檢結果達二級管理，將安排醫師面談指導；若達四級則立即啟動「停止作業、現場勘查、適性配工」三部曲，確保同仁健康不因作業受損。

二、醫師與護理師臨場服務

我們落實醫護臨場輔導，將專業健康資源送進廠區第一線。2025 年，各廠區（包含台灣營運總部、永光一廠至四廠、全通科技一廠至三廠）臨場服務量能如下：



三、職業安全四大防護計畫：守護多元族群

我們執行健康保護或預防計畫，對象包含中高齡及高齡工作者、夜間工作者，並依據法規落實四大計畫，透過系統化辨識與改善，消除潛在健康威脅：

項目	母性健康保護			異常工作 負荷通報件數	人因工程 改善件數	職場不法侵害預防
	妊娠中	分娩後 1 年內	分娩滿 1 年後 仍以母乳哺育者			
人數 / 件數	7 人	3 人	0 人	0 件	1 件	0 件

一 母性健康保護：2025 年照護 10 位 妊娠及分娩後同仁。由醫師評估環境危害，實施必要之防護與工作調整，確保母嬰健康。

一 過勞預防（異常工作負荷）：透過系統問卷與 HR 主動關懷，針對高風險同仁安排面談，

2025 年維持 0 件 促發疾病案例。

一 人因危害預防：結合肌肉骨骼問卷與醫師指導，

2025 年完成重要工程改善：「以手推式升降平台車取代傳統推車」，有效降低人力搬運負荷，改善完成率 100%。

一 職場不法侵害預防：由董事長簽署「零容忍」聲明，確保工作尊嚴不受侵犯，

2025 年維持 0 申訴 紀錄。

四、永光樂活生活：健康促進與綠色飲食

我們將健康的概念延伸至同仁的日常生活與飲食，營造充滿活力的工作氛圍。

一 多元運動與戶外活動：

- 全台串連：永光二廠積極參與「全國職場安全健康週」，強化全員安衛共識。
- 自然減壓：舉辦大湳森林公園賞鳥、東眼山團體活動、布袋球比賽等，2025 年吸引超過 300 人次 參與。
- 自主健身：支持員工參加馬拉松、八段錦、瑜珈等社團，總計 62 位 種子學員帶動運動風氣。

（員工活動請參見 Chapter 7）

一 綠食餐廳與營養管理：

- 營養精算：餐食由營養師核算熱量，提供地瓜飯、糙米飯等健康主食，並堅持蒸煮取代油炸、減調味、去加工品。

一 環境友善：

- 二廠：計畫於 2026 年完成「綠食餐廳」認證。
- 三廠：已申請「環保餐廳」，提供低碳供餐環境。
- 四廠：加入環境部「淨零綠生活環保餐廳」行列，落實永續餐飲。



■ 永光二廠參與全國職場安全健康週

6.6.10 職業事故、傷害統計與安全監督

GRI 403-9

SASB RT-CH-320a.1

RT-CH-540a.1

RT-CH-540a.2

永光集團建構嚴密的事故通報與調查體系，將集團員工及廠區內非員工（承攬商）全面納入管理範疇。我們透過透明的數據分析，精準識別潛在風險，落實 PDCA 持續改善循環。

一、事故通報機制與長期績效表現

我們設定明確的通報層級，確保重大風險能第一時間傳達至高層決策者，並維持優異的長期工安紀錄：

各地區最高通報層級表

類型 \ 地區	永光化學	全通科技	蘇州永光
死亡或嚴重職業傷害	總經理	總經理	廠長
可記錄之職業傷害	廠長	總經理	廠長

— 高效通報體系：針對死亡或嚴重職業傷害，通報層級直達集團總經理，確保救災資源與改善方針之即時性。

— 五載安全紀錄：過去五年內（2021-2025），全集團維持零死亡、零職業病鑑定、零運輸事故之優異表現。

二、虛驚事件分析：主動發掘潛在風險

永光化學鼓勵「主動通報」文化，深信每一件虛驚事件都是預防重大事故的寶貴資訊。2025 年，我們持續推動風險識別，數據顯示通報件數有顯著成長，反映同仁對安全隱患的敏感度提升。

【2021-2025年虛驚事件與安全事件趨勢表】

年 / 類型	虛驚事件		安全事件	
	製程虛驚事件	非製程虛驚事件	製程安全事件	非製程安全事件
2021	14	8	4	19
2022	9	12	5	20
2023	4	31	9	27
2024	39	110	4	40
2025	12	151	6	41

註 1：虛驚事件指未對人員、設備或環境造成不良影響的偶發事件，即原本可能導致事故或損害，但最終未發生意外的情況（ISO 45001:2018）。

🔍 高效通報體系：績效分析：2025 年製程安全事件較前一年度略增 2 件，主要類型為「化學品洩漏」。

🔍 因應對策：公司已透過安全懇談與外籍員工教育訓練，完成槽區高液位連鎖/警報（含語音）及管線標示改善，並更新關機檢點表；同時加裝洩漏偵測與超壓停機設備，訂定螺絲鎖固管理要求，將 MES 測試納入核准程序，並關閉外部遠端連線。後續持續追蹤改善措施之執行情形與事件趨勢。

三、2025 年員工職業傷害分析與改善

GRI 403-9

2025 年集團員工總工作時數為 3,492,467 小時，失能傷害頻率（FR）為 0.85，失能傷害嚴重率（SR）為 24，總合傷害指數（FSI）為 0.14。

年度 / 項目	死亡		永久全失能		永久部分全失能		暫時全失能		缺勤率 (AR) %	職業傷害造成死亡率	職業病率 (ODR)	工傷率 (IR)		損工日數率 (LDR)	製程安全事件發生率 (PSTIR) [註1]	製程安全事件嚴重程度率 (PSESER) [註1]	集團員工受傷人數佔比 %	集團員工人數	集團員工受傷人數
	件數	天數	件數	天數	件數	天數	件數	天數				嚴重	可記錄						
2021	0	0	0	0	0	0	4	23	1.07	0	0	0	5.04	6.44	0.22	無資料	0.23	1748	4
2022	0	0	0	0	0	0	1	4	5.21	0	0	0	4.27	1.14	0.28	0.91	0.05	1814	1
2023	0	0	0	0	1	100	5	87	1.14	0	0	0.28	5.36	52.82	0.50	0.50	0.32	1824	6
2024	0	0	0	0	0	0	1	2	6.74	0	0	0.28	2.02	0.57	0.23	0.34	0.05	1819	1
2025	0	0	0	0	0	0	3	87	1.81	0	0	0.85	3.43	24.91	0.34	0.68	0.16	1814	3

註 1：製程安全事件發生率、製程安全事件嚴重程度率，以 20 萬工時計，小數點第 3 位無條件捨去。

註 2：職業傷害造成死亡率、職業病率 (ODR)、工傷率 (IR) 包含嚴重及可紀錄、損工日數率 (LDR)，以百萬工時計，小數點第 3 位無條件捨去。

註 3：不含上下班交通事故。

註 4：嚴重職業傷害工傷件數為永久全失能事件件數及永久部分失能事件件數之總和。

【2025 年失能傷害案例與強化措施】

針對本年度發生的 3 件失能傷害，我們已完成深度根因分析並落實矯正：

傷害類型	案情概述	強化管理措施
接觸有害物	氫氟酸回收作業中，化學品滴落至腳踝。	強化高風險化學品作業管理：暫停作業、檢討重訂 SOP、落實 PPE 主管雙重確認。
扭傷	閃避運轉中捆包機時，腳部碰觸擋板。	優化設備運轉區域：擴大安全警戒線、加強機械操作訓練。
跌倒	下樓梯滑倒撞擊欄杆。	行為安全宣導：推動「預知危險」活動、納入每日安全提醒。

承諾與展望：雖然失能傷害較前年增加 2 件，但我們將此視為管理升級的契機，透過安衛每日巡查與即時矯正，致力邁向零災害環境。

四、非員工（承攬商）安全績效

本集團對非員工（駐點服務人員）採取一視同仁的高標準保護。2025 年非員工總工作時數為 31,872 小時，達成受傷人數為 0 的安全目標，體現了我們在承攬商管理上的扎實成效。

年度 / 項目	死亡		永久全失能		永久部分全失能		暫時全失能		缺勤率 (AR) %	職業傷害造成死亡率	職業病率 (ODR)	工傷率 (IR)		損工日數率 (LDR)	製程安全事件發生率 (PSTIR) [註1]	製程安全事件嚴重程度率 (PSESER) [註1]	集團非員工受傷人數佔比 %	集團非員工人數	集團非員工受傷人數
	件數	天數	件數	天數	件數	天數	件數	天數				嚴重	可記錄						
2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	無資料	無資料	無資料	無資料	無資料	6.25	16	1
2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0
2023	0	0	0	0	0	0	1	92	0	0	0	0	0.28	26.01	0	0	6.66	15	1
2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0
2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0

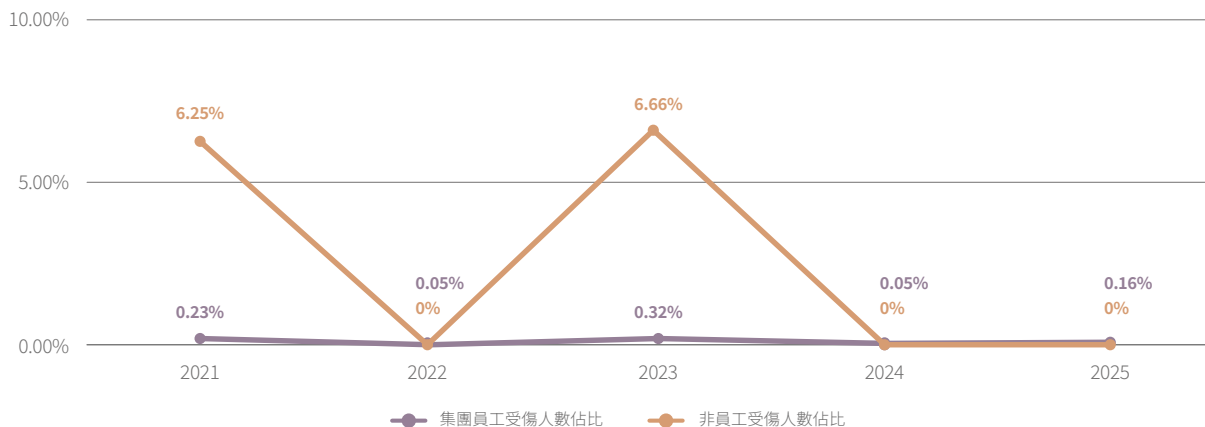
註 1：製程安全事件發生率、製程安全事件嚴重程度率，以 20 萬工時計，小數點第三位無條件捨去。

註 2：職業傷害造成死亡率、職業病率 (ODR)、工傷率 (IR) 包含嚴重及可紀錄、損工日數率 (LDR)，以百萬工時計，小數點第 3 位無條件捨去。

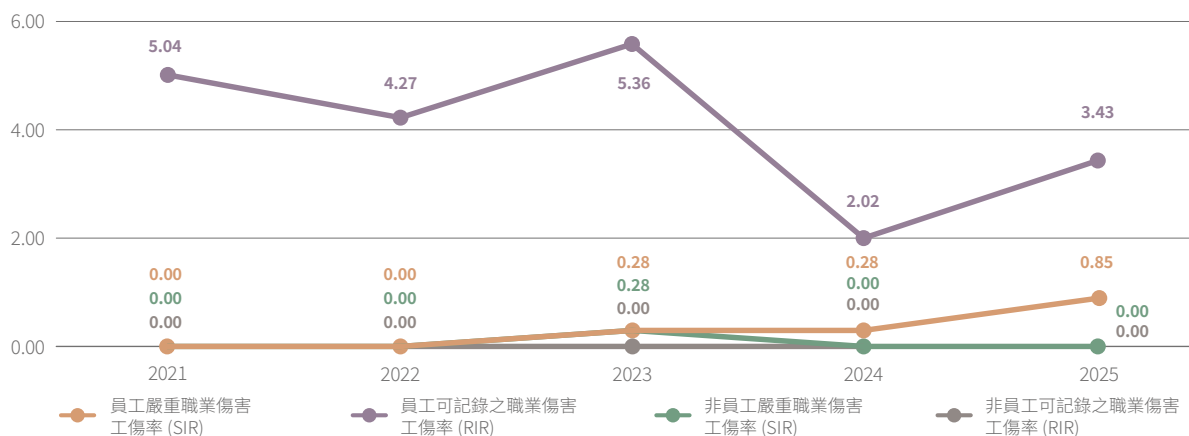
註 3：非員工係指當年度駐點於本公司營運據點提供服務，且永光集團非其雇主。

註 4：不含上下班交通事故。

歷年受傷人數佔比



歷年工傷率(IR)



五、安全監督與參與：由高層引領，全員共創

一 高階巡檢：2025 年由董事長與總經理親自執行 8 場次 高階安全巡檢，與第一線同仁針對潛在風險議題（如人傷、化學品噴濺及火災）等風險進行面對面溝通，展現安全文化由上而下的落實。



一 全員提案改善：為鼓勵員工運用智慧，發揮個人及團隊潛能，積極參與現場優化，提昇工作效能，2025 年總提案達 480 件（品質、設計變更、工作方法、安衛…等），實施率 100%。其中 97 件為安全衛生提案，全數獲採納並落實執行，充分發揮由下而上的集思廣益。

亮點櫥窗 — 跨國職安專業交流：ANOH 專家參訪永光二廠

2025 年，第八屆亞洲職業衛生聯盟大會（ANOH）於台灣盛大舉行。作為化學工業安全標竿，永光化學第二廠獲選為專家參訪點。大會專家與永光團隊針對「化工產業安全文化」與「專業監測技術」進行了深度的國際交流。這不僅肯定了永光化學「以人為本」的安全底蘊，更展現了我們將專業管理與創新技術結合，推動更安全、健康職場環境的實踐成果。

