

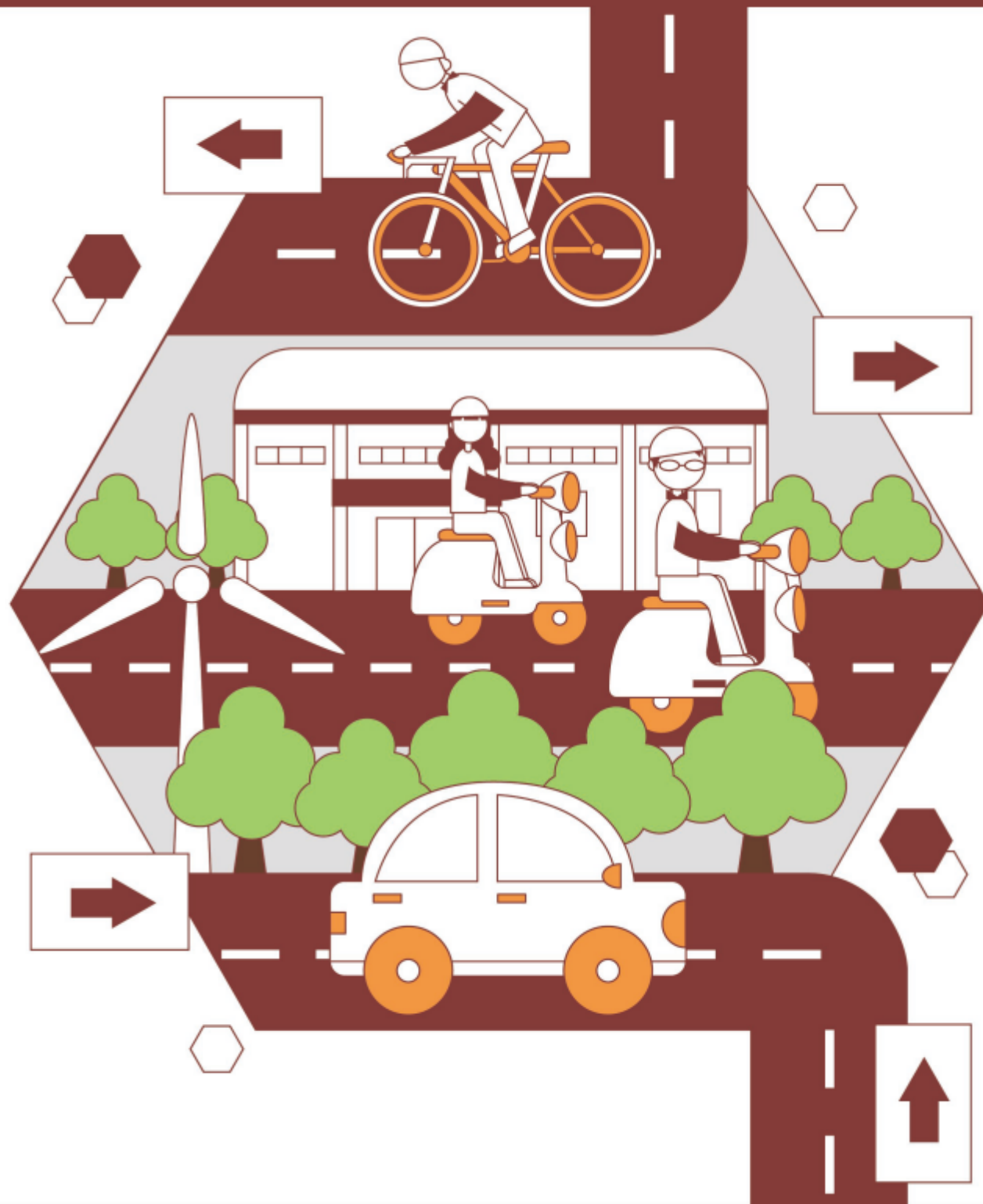


六暉控股股份有限公司
LUHAI HOLDING CORP.

2024

永續報告書

Sustainability Report



目錄

1、關於報告書

1.1 經營者的話.....	1
1.2 關於六暉.....	2
1.3 報告書資訊.....	5
1.4 永續績效.....	6
1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs) 呼應.....	7
1.6 聯合國全球盟約 (UNGC) 呼應.....	10

2、永續經營

2.1 永續發展策略.....	11
2.2 推動永續發展機制.....	12
2.3 董事會及功能性委員會.....	13

3、利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合.....	19
3.2 決定重大主題的流程.....	22
3.3 重大主題列表.....	23
3.4 重大主題之管理.....	24

4、治理面

4.1 營運績效.....	27
4.2 稅務.....	29
4.3 誠信經營.....	30
4.4 溝通管道及申訴機制.....	31
4.5 風險管理.....	32
4.6 資訊安全及客戶隱私保護.....	34
4.7 公協會與非營利組織參與.....	35
4.8 產業創新與價值鏈整合.....	36
4.9 永續供應鏈管理.....	40

5、社會面

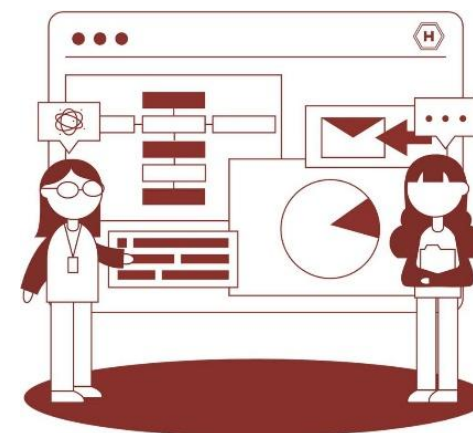
5.1 人力發展.....	43
5.2 職業安全衛生.....	53
5.3 社區參與.....	55

6、環境面

6.1 氣候變遷.....	58
6.2 溫室氣體管理.....	62
6.3 能資源管理.....	63
6.4 廢棄物管理.....	65
6.5 污染防治.....	67

附錄

I. GRI 準則對照表.....	68
II. TCFD 及上市櫃公司氣候相關資訊揭露對照表.....	75
III. 永續會計準則委員會編製標準.....	77



1、關於報告書

1.1 經營者的話

面對全球經濟複雜變局及 ESG 浪潮，六暉秉持創新、責任、包容的精神，於挑戰中尋找機遇，積極應對變化，持續為利害關係人創造長期價值。在全球經濟邁向低碳轉型之際，我們已將永續發展融入核心營運策略，在全球供應鏈重組與數位化轉型的背景下，優化產品與服務，提升營運效率，同時減少環境足跡。

在環境面，2024 年董事會已通過廈門廈暉廠太陽能發電系統建置計畫。同時，我們也成功取得 ISO14064-1 溫室氣體盤查認證，強化碳管理系統，為未來的減碳工作奠定堅實基礎。

在社會面，我們不僅注重供應鏈韌性與人才發展，更將尊重人權視為企業社會責任的核心。六暉已制定全面的人權政策，認同並支持包括聯合國全球盟約、聯合國世界人權宣言及國際勞工組織工作基本原則與權利宣言等各項國際人權公約規範，並恪遵當地勞動法規，以杜絕任何侵犯及違反人權的行為。我們嚴格禁止任何形式的強迫勞動、童工及歧視行為，保障員工集會結社自由，並建立安全的申訴機制。我們持續推動供應鏈人權盡職調查，要求供應商遵循相同的標準，確保整個價值鏈上的人權保障。公司也積極促進多元共融，強化員工培訓與福利，優化職場環境，確保每位員工都能在尊嚴和平等中成長。

為提升永續治理透明度，六暉已率先導入氣候相關財務揭露 (TCFD) 及永續會計準則委員會準則 (SASB)，全面評估氣候風險與機會對公司營運的影響，並透過結構化方式揭露產業特定的永續資訊。在治理面，我們健全董事會結構，強化風險管理機制，將氣候變遷、人權風險與 ESG 因素納入企業風險評估系統，透過 TCFD 框架識別短中長期風險，制定對應策略。透明度與誠信是我們的核心價值，我們致力於提升資訊揭露品質，健全投資人關係。

展望未來，六暉將持續深化人權保障，擴大綠色能源布局，並以長期思維拓展業務。我們不僅追求成長獲利，更致力扮演企業公民角色，將永續精神貫徹於策略願景中。我們期許全體同仁積極接軌國際新視野與規範，掌握契機，在經營績效、公司治理、環境永續及社會共融間取得平衡，為企業創造善的循環，為社會創造美好未來，持續累積永續成長的競爭力。

董事長 吳金鹿

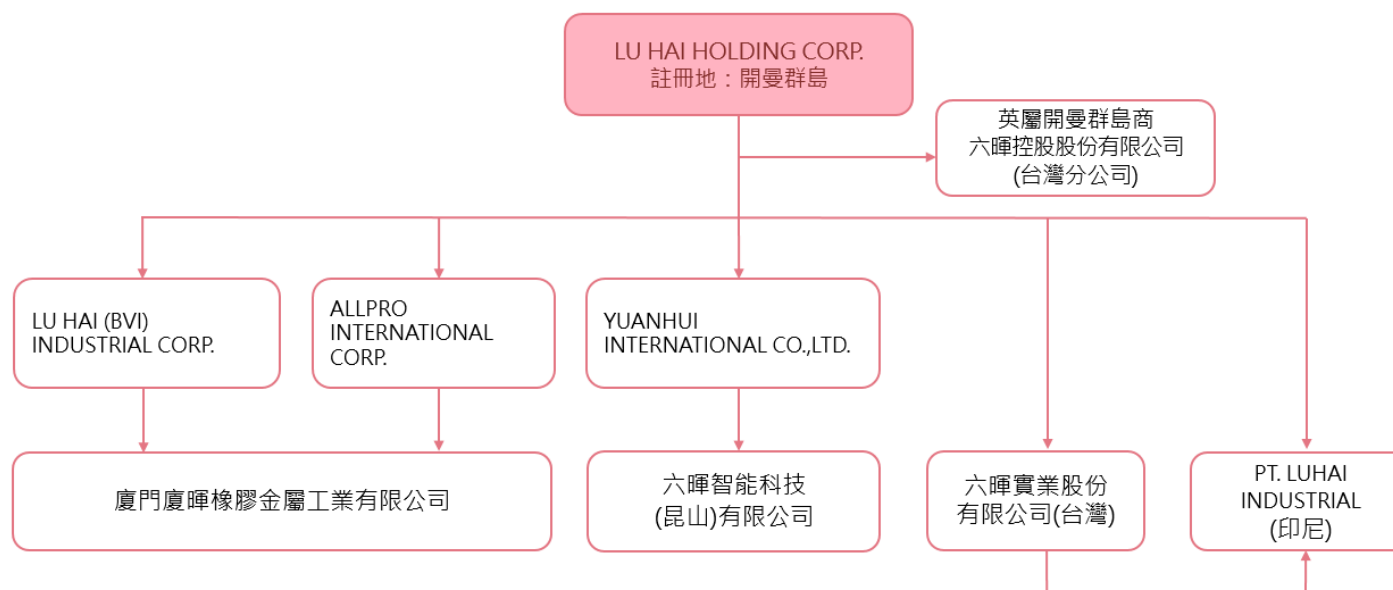


1.2 關於六暉

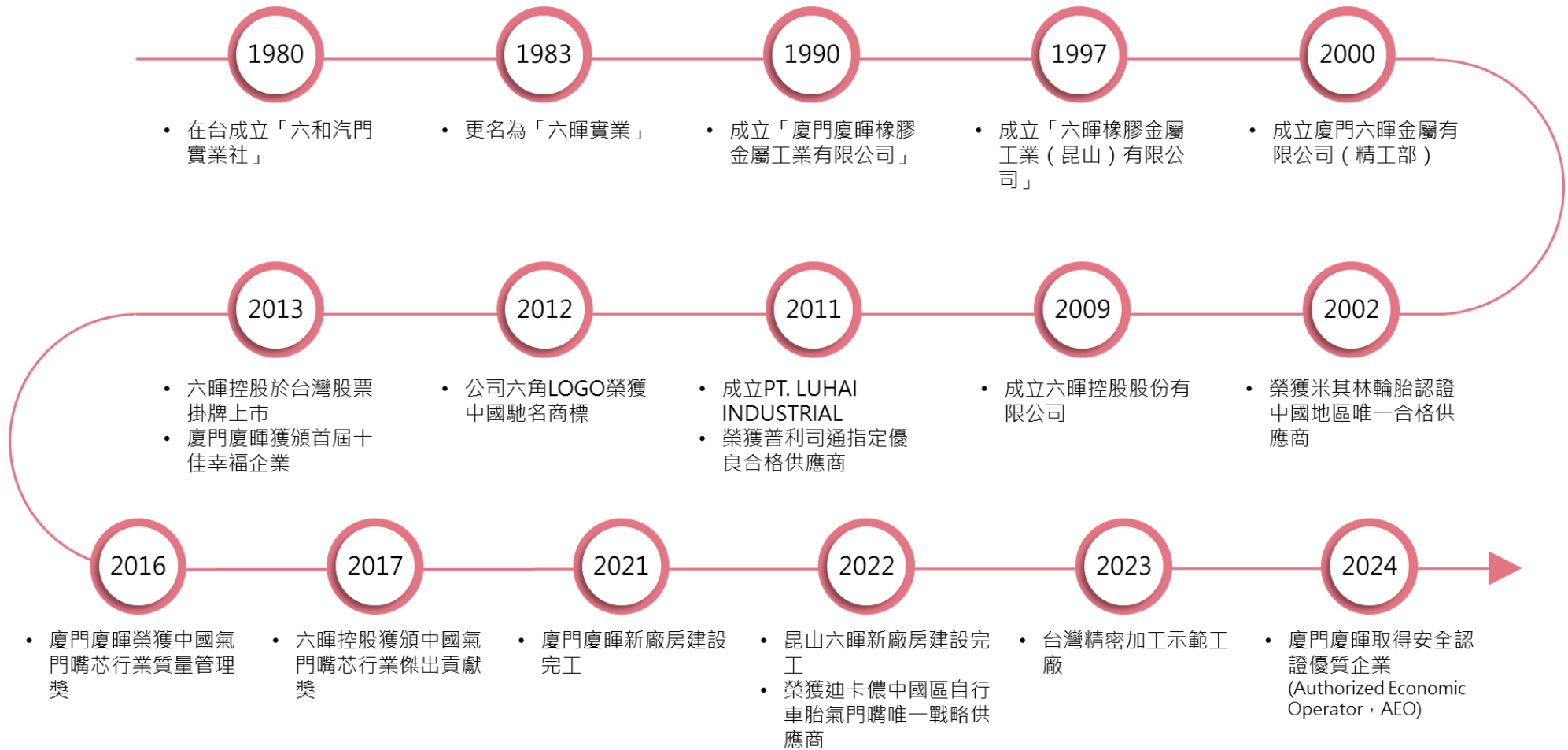
六暉控股股份有限公司(以下簡稱「六暉」或「本公司」)成立於1983年5月，專注於輪胎橡膠氣門嘴及輪胎氣門嘴金屬本體的製造、加工和買賣業務。隨著本公司業務規模的逐漸擴大，六暉在廈門、昆山以及印尼分別建立了製造基地和重要營運據點。同時，本公司積極參與轉投資事業，涉足氣門嘴的製造與銷售相關業務。於2009年10月19日，六暉在開曼群島成立了LU HAI HOLDING CORP.，成為整個集團的控股母公司，並申請來台灣進行首次上市，股票代號為2115，於台灣證券交易所上市。

成立時間	2009年10月19日	實收資本額	新台幣10.43億元
上市時間	2013年12月25日(股票代號：2115)	集團人數	1,236人
營運總部	520003 台灣彰化縣田中鎮田中產業園區新工五路64號		
營運據點	<ul style="list-style-type: none"> ●廈門廈暉橡膠金屬工業有限公司，設立日期：1990年，中國廈門市集美區 ●六暉智能科技(昆山)有限公司，設立日期：1997年，中國江蘇省昆山市 ●PT. LUHAI INDUSTRIAL，設立日期：2011年，印尼 		
主要產品	氣門嘴之製造銷售約80%，配件買賣及其他約20%		

1.2.1 集團架構



1.2.2 重要里程碑



六暉所生產之各式氣門嘴，為一種獨立的閥體裝置，打開時讓氣體進入無內胎輪胎 (tubeless tire) 或內胎空間，然後自動關閉並密封保存氣體而產生氣壓，以防止氣體溢出輪胎或內胎。除了實心輪胎外，其他必須充氣的輪胎或內胎皆需要使用此裝置充氣。隨技術提升創新，亦生產非氣門嘴類的精密加工零件，同時與客戶攜手進行客製化自動設備的研發。



本公司秉持著「品質為根、誠信為本、客戶為尊、持續改進」的經營理念，憑藉 40 多年的經驗，六暉研發團隊除配合客戶之輪胎設計理念及功能要求而進行新產品開發外，對於設備自動化、系統導入及模具、治具研發等專案亦持續進行投入，積極引進德國、義大利、瑞士、日本等高端設備，以強化我們的產業實力，追求成為最具競爭力的氣門嘴領導品牌。六暉生產的氣門嘴及相關配套產品，是全球輪胎製造巨擘所指定的產品，應用範圍包括自行車、機車、汽車、卡車、巴士以及大型農業車輛等。我們的產品遠銷全球五大洲，覆蓋超過 90 個國家和地區。

管理系統名稱	版本	台灣分公司	廈門廈暉	PT. LUHAI	六暉智能科技
品質管理系統	ISO 9001 : 2015	●	●	●	●
汽車產業品質管理系統	IATF 16949 : 2016	-	●	●	-
職業安全衛生管理系統	ISO 45001 : 2018	●	●	●	●
環境管理系統	ISO 14001 : 2015	●	●	●	●
溫室氣體盤查	ISO 14064-1 : 2018	●	●	●	●

1.3 報告書資訊

編製依據

六暉控股股份有限公司 (股票代號 2115，以下簡稱「六暉」或「本公司」) 透過每年編製與揭露永續報告書，積極回應各個利害關係人對六暉在永續發展所關注的議題、投入及績效。本報告書內容依循全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 頒布之 GRI 準則 (GRI Standards) 2021 年、美國「永續會計準則委員會」(Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB) 發布之「永續會計準則 - 汽車配件業」(Auto Parts)、國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發佈之氣候相關財務揭露建議 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱 TCFD) 架構、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 簡稱 SDGs)、聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact, UNGC) 及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

六暉每年定期發行永續報告書，您可透過六暉公司網站「企業永續發展」專區下載報告書相關資料，公司官網：<http://www.luhai.com.tw>

本次報告書發行時間：2025 年 08 月

報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇涵蓋自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之經濟、環境及社會面向之管理績效，財務資訊與會計師簽證之財報數據一致，部分統計數據引用自年報、政府機關及相關網站公開資訊。揭露範圍包含：六暉控股股份有限公司台灣分公司、廈門廈暉橡膠金屬工業有限公司、六暉智能科技 (昆山) 有限公司、PT. LUHAI INDUSTRIAL，以上所揭露之量化指標若有範疇不一致之情形將於報告書中特別說明。

聯絡資訊

若對本報告書或對公司永續發展有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫

聯絡單位：永續發展委員會

聯絡窗口：專案執行委員 蕭力誠

電話：(04) 874-8122

電子信箱：luhai.lhh@luhai.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.luhai.com.tw/ch/angent.asp>

公司地址：520003 台灣彰化縣田中鎮田中產業園區新工五路 64 號

1.4 永續績效



環境

- 台灣分公司、廈門廈暉、昆山六暉、印尼六暉皆取得環境管理系統 ISO 14001:2015認證。
- 六暉集團取得溫室氣體盤查ISO 14064-1:2018第三方確信。
- 環保重大罰單件數0件。
- 2024年台灣分公司原物料當地採購金額比例占總採購金額比例為100%。
- 2024年大陸地區子公司原物料在地採購比率為96.89%。
- 2024年原材料回收比率：印尼六暉32.38%，廈門廈暉52.51%。



PT. LUHAI 榮獲 AHM
2024 年度綠色供應商獎



社會

- 台灣分公司、廈門廈暉、昆山六暉、印尼六暉皆取得ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統認證。
- 廈門廈暉榮獲集美區職業健康素養知識競賽二等獎。
- 印尼六暉榮獲AHM IRMC頒發2024 年度綠色供應商獎。
- 2024年子公司員工滿意度80分以上。
- 職場平等，女性職員占比38.3%，女性主管占比29.8%。
- 2024年共舉辦員工教育訓練400場以上，總受訓時數9,600小時以上，總受訓人次共計7,138人次。
- 雇用當地居民為管理階層比例71.4%。
- 2024年違反人權相關事件0件。
- 2024年員工薪資及福利費用總支出 612,028 千元，較2023年增加10.17%。



治理

- 公司治理評鑑市值未達50億元類排名級距21%~40%。
- 2024年合併營收新台幣31.26億元。
- 2024年董事平均出席率100%。
- 女性董事3名，占董事席次33.33%。
- 獨立董事3席，占董事席次33.33%。
- 董事會進修總時數60小時。
- 2024年因資通安全而遭受之損失情形0件。
- 客戶滿意度調查連續4年總滿意度平均達90分以上。
- 2024年供應商考核共考核450筆，回收率100%，考核結果為A級優秀供應商占94.22%。
- 供應商簽署永續承諾書237家，簽署供應商採購金額占比98.44%。
- 2024年內線交易及貪腐之情事0件。

1.5 聯合國永續發展目標 (SDGs) 呼應

六暉公司追求企業永續發展的同時，重視企業社會責任，配合臺灣證券交易所規範，定期修訂本公司「永續發展實務守則」，做為依循綱要。在實踐企業願景過程中，透過科技運用、堅持節能環保及研發創新，以創造客戶價值，達成企業與社會共榮發展，並呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，相關作法及因應摘要如下：

SDGs	因應摘要 ● 成果 ▲ 計畫或目標	揭露章節
	● 定期追蹤員工健康狀況，補助體檢費用並安排特殊作業健康檢查。	5.2 職業安全衛生
	● 員工教育訓練：2024 年共舉辦員工教育訓練 400 場以上，總受訓時數 9,600 小時以上，總受訓人次共計 7,138 人次。	5.1 人力發展
	● 選任董事 9 席，其中女性董事 3 席，占董事席次 1/3。 ● 女性職員占比 38.3%，女性主管占比 29.8%。 ● 2024 年實際申請育嬰留職停薪人數共 24 人。	2.3 董事會及功能性委員會 5.1 人力發展
	● 自動監控檢測確保廢水排放前水質符合標準，2024 年無違法事件。 ▲ 落實水資管理，持續推行製程廢水回收利用。	6.3 能資源管理
	● 2024 年負債比率 34.0%，較 2023 年減少 2%。 ● 提供公平合理的薪資與工作條件、杜絕歧視並確保工作機會均等、禁用童工、不強迫勞動。 ● 子公司皆完成 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統認證。 ▲ 持續優化對誠信文化的培養，讓每位員工都意識到誠信是公司成功的基石。 ▲ 六暉將努力擴展產品和服務的多元性，以滿足不同客戶群體的需求。 ▲ 積極投入資源，推動科技升級提高生產效率，降低成本，並增強我們在市場中的競爭力。	4.1 營運績效 4.3 誠信經營 4.8 產業創新與價值鏈整合 5.1 人力發展 5.2 職業安全衛生

SDGs

因應摘要 ● 成果 ▲ 計畫或目標

揭露章節



- 2024 年研發費用 54,213 仟元，持續積極投入製程開發及優化。
- 六暉所有營運廠區皆取得 ISO 9001:2015 品質管理系統。
- 廈門廈暉及 PT. LUHAI 取得 IATF 16949:2016 汽車品質管理系統。
- ▲ 台灣分公司取得 IATF 16949:2016 汽車品質管理系統。
- ▲ 積極尋求與研究機構和其他行業夥伴的合作，透過共享資源和知識共同開發新技術，創造更大的價值。

4.8 產業創新與價值鏈整合

4.9 永續供應鏈管理



- 定期向企業當地主管機關進行報備，工業用水、用電量，每年度工務部會制定及考核目標的完成情況。
- 各生產車間產生的廢氣及廢水均採用污染防治設備進行收集處理，每年定期檢測，均符合法規要求。

6.2 溫室氣體管理

6.3 能資源管理

6.4 廢棄物管理

6.5 污染防治



- 2024 年原材料回收比率：PT. LUHAI 32.38%，廈門廈暉 52.51%。
- 自 2023 年起每年定期出版永續報告書並提升資訊揭露品質。
- ▲ 持續推動廢（污）水減量及回收，降低廢水排放量，並整合各廠區生產規劃，確保水源最佳利用效果。
- ▲ 致力於環保概念的產品設計，減少製程對環境的衝擊並節約能源，妥善資源的回收再利用。

6.1 氣候變遷

6.3 能資源管理

6.4 廢棄物管理

6.5 污染防治

附錄Ⅲ.永續會計準則委員會編
製標準



- 導入氣候相關揭露（TCFD）框架，評估、揭露氣候變遷可能帶來的風險與機會。

6.1 氣候變遷

SDGs

因應摘要 ● 成果 ▲ 計畫或目標

揭露章節



● 2024 年內線交易及貪腐之情事 0 件。

● 制訂風險管理相關辦法並定期將執行情況呈董事會審核，落實建立有效風險管理機制。

▲ 與政府間溝通管道，掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保穩健營運。

▲ 持續與各利害關係人溝通以維護其權益，使經營更有效率及績效，落實公司治理機制。

2.1 永續發展策略

3.1 利害關係人議合

3.4 重大主題之管理

4.3 誠信經營

4.5 風險管理



● 善盡社會責任，公益捐款、急難救助、社區活動贊助等，2024 年台灣分公司社區活動參與率達 91.3%。

▲ 積極參與工商協會等相關社會、經濟合作機構，促進產業、經濟與科技發展。

4.7 公協會與非營利組織參與

5.3 社會參與



1.6 聯合國全球盟約 (UNGC) 呼應

聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact, UNGC) 是為企業營運策略與政策所制定的 10 項普遍原則，包含人權、勞工、環保及反貪腐等領域。六暉公司雖非聯合國全球盟約簽署企業，仍時時關注全球 ESG 趨勢及推動相關作為。

分類	10 項原則	因應摘要	對應章節
人權	企業應支持並尊重國際公認的人權	本公司訂有「人權政策管理辦法」，並落實於內控程序。	
	企業應確保不涉及違反人權的事件	● 建立安全與健康的工作環境	
勞工	企業應支持勞工集會結社之自由，並確實地承認集體談判權	● 提供公平合理的薪資與工作條件	
	消弭所有形式之強迫性勞動	● 杜絕歧視並確保工作機會均等	5.1 人力發展
	確實地廢除童工	● 不雇用童工	5.2 職業安全衛生
		● 不強迫勞動	
		● 尊重結社自由	
	消弭雇用及職業上的歧視	● 保護隱私及防治騷擾	
環境		● 提供申訴機制及管道	
	企業應支持採用預防性措施因應環境挑戰		4.8 產業創新與價值鏈整合
	主動採取行動，推動與強化企業環境責任	● 開發高性能綠色產品，提升應用端效能並強化與客戶的綠色連結	4.9 永續供應鏈管理
		● 致力開發綠色製程，推動源頭改善以減少廢棄物與能耗	6.1 氣候變遷
	鼓勵開發與推廣對環境友善的科技	● 建立能源管理機制，推動節能減碳，降低污染排放	6.3 能資源管理
反貪腐		● 提升資源利用效率、資源化與再利用的循環經濟	6.4 廢棄物管理
			6.5 污染防治
	企業應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	● 推動法遵宣導及誠信教育訓練，建立法遵概念	4.3 誠信經營
		● 完善誠信經營修正規章及制度	4.5 風險管理
		● 落實誠信經營及建立反賄賂管理機制	
		● 鑑別各廠高風險違反誠信行為營業活動並訂定防範措施	

2、永續經營

2.1 永續發展策略

六暉以「承諾、共榮、創新、永續」為願景，秉持「品質為根，誠信為本，客戶為尊，持續改進」的經營理念，與我們所有經營夥伴共同追求永續成長，善盡地球村良好企業公民的職責為宗旨。以持續推動 ESG，強化環境、安全、衛生及能源管理，建立永續經營與成長的六暉，為所有相關利害關係人創造多贏、為社會增加經濟價值，繼續成為社會向上提升的力量為目標。

在公司治理層面，致力於股東權益之維護、不斷完

善董事會結構及運作，包括設立獨立董事、訂定各項治理辦法，逐步落實對股東、社會及環境等責任，為提升公司價值及強化競爭力奠定堅實的基礎。

六暉以永續經營理念為目標，專注於核心業務之經營，重視人才投資與培育，優化現有產能及製程，強化與供應鏈協同合作，並重視節能減碳、綠色環保、社會參與及公益回饋。在實現經濟績效持續增長的同時，也將持續關注所在地區的環境及社會發展，共同朝向永續經營的目標穩步邁進。

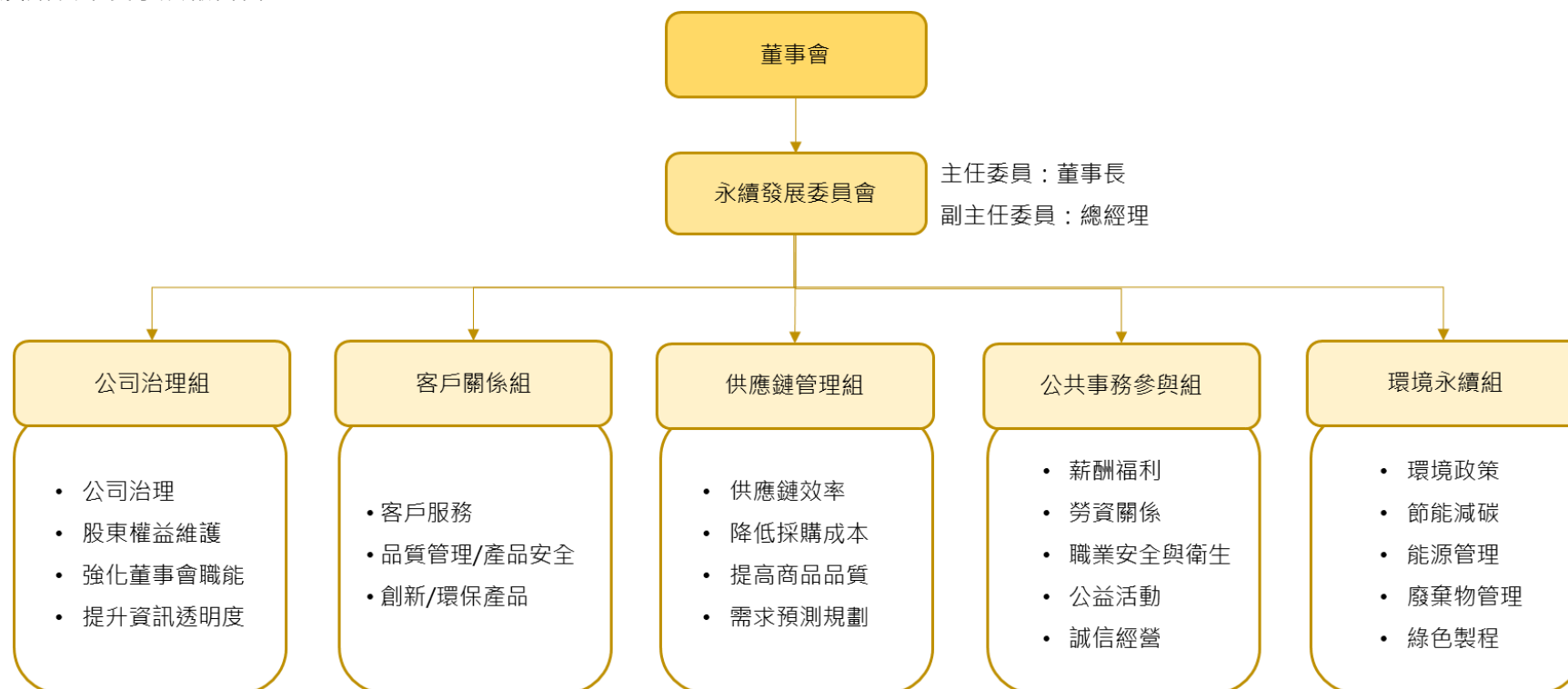


2.2 推動永續發展機制

2.2.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，六暉控股股份有限公司成立永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，並訂有永續發展委員會組織規程且經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每季定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由董事長擔任主任委員，集團總經理擔任副主任委員，委員會轄下按照功能權責共設有五大工作小組：公司治理組、客戶關係組、供應鏈管理組、公共事務參與組與環境永續組，各組指派 1 名主管擔任小組委員。由各小組執行各項永續發展之推動、負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書。



2.2.2 運作情形

2024 年無重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件。

2024 年董事會溝通方式與頻率如下，本年度董事會報告經濟面主要為每季財報資訊。

面向	報告/討論事項	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	溫室氣體盤查進度	按季提報董事會，持續控管溫室氣體盤查與查證之完成情形	六暉秉持著履行永續經營的理念，持續關心全球氣候變遷及國際環保趨勢，以求善盡企業社會責任，依據主管機關的標準要求，進行系統化的溫室氣體排放盤查與查證，以掌握本公司溫室氣體排放狀況，作為日後溫室氣體減量工作的參考，也為減緩全球暖化善盡責任。
社會面	年終獎金之發放	每年提報董事會一次	●每年春節前發放年終獎金，實際發放金額視當年度經營績效而定。
	員工及董事酬勞之發放	每年提報董事會二次	●公司年度如有獲利，應提撥不低於 1.5% 為員工及董事酬勞。

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

永續治理之角色及督導情形

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，本公司定期每 3 年由永續發展委員會負責重大議題評估作業，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出重大議題。永續發展委員會各小組根據重大議題擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，並檢視風險變化與管理狀況，回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會執行委員彙整資訊呈報給董事會。

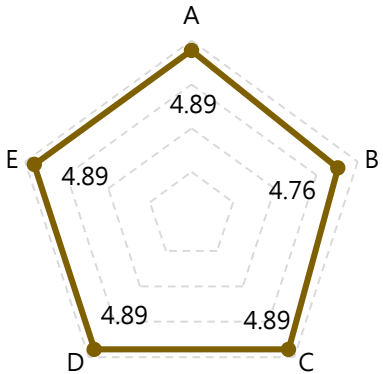
每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組委員檢核資料，而後由執行委員進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

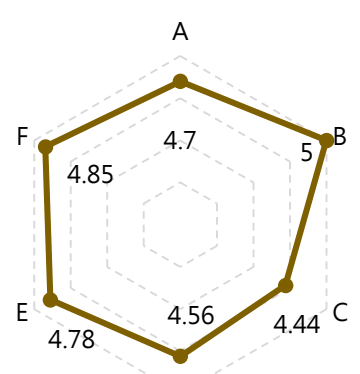
督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法，並自 2020 年起依據該辦法所訂定之評估程序每年進行內部績效評估。上述績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據，並作為訂定個別董事薪資報酬之參考。2024 年董事會績效評估已於 2025 年 1 月評估完成，評估作業採用問卷方式自評，由各董事針對董事會對公司營運之參與程度、決策品質、組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等面向進行評量，由董事會議事單位統計彙整，並於 2025 年 3 月 11 日董事會會議中報告並提出精進方向。

2024 年度董事會、審計委員會、薪酬委員會績效評估問卷及個別董事成員績效評估問卷，經回收統計本年度評估結果總得分均達到 90 分以上（換算 100 分計之），顯示董事會組成與結構及董事對公司營運的參與程度等面向，均運作良好。此外，本公司至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，最近一次評估時間為 2023 年。

2024 年績效評估結果彙整如下：

董事會績效評估		
評估內容	平均分數	評估結果說明
A. 對公司營運之參與程度	4.89	
B. 提升董事會決策品質	4.76	
C. 董事會組成與結構	4.89	
D. 董事之選任及持續進修	4.89	
E. 內部控制	4.89	

董事會成員績效評估		
評估內容	平均分數	評估結果說明
A. 公司目標與任務之掌握	4.70	
B. 董事職責認知	5.00	
C. 對公司營運之參與程度	4.44	
D. 內部關係經營與溝通	4.56	
E. 董事之專業及持續進修	4.78	
F. 內部控制	4.85	

審計委員會績效評估

評估內容	平均分數	評估結果說明
A. 對公司營運之參與程度	4.75	
B. 審計委員會職責認知	4.73	
C. 提升審計委員會決策品質	4.89	
D. 審計委員會組成及成員選任	4.89	
E. 內部控制	4.44	

薪酬委員會績效評估

評估內容	平均分數	評估結果說明
A. 對公司營運之參與程度	5.00	
B. 薪資報酬委員會職責認知	4.80	
C. 提升薪資報酬委員會決策品質	4.60	
D. 薪資報酬委員會組成及成員選任	4.80	

對永續發展之持續進修

依據六暉「公司治理實務守則」第 41 條規範，董事會成員宜於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計或法律等進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事成員進修課程類別包含 ESG、公司治理等，平均每人進修時數達 6 小時以上，全體董事進修時數 100% 符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定，董事會進修情形可參閱本公司 2024 年度年報第 26 頁。

2.3.2 董事會、功能性委員會結構及運作情形

成員及多元化

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司董事會已通過訂定「公司治理實務守則」，其中第二十條規定董事會成員應多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化等）及專業知識與技能（專業背景、專業技能及產業經驗等）兩大面向。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力 1.營運判斷能力、2.會計及財務分析能力、3.經營管理能力、4.危機處理能力、5.產業知識、6.國際市場觀、7.領導能力、8.決策能力。

本屆董事會任期為 2024 年 06 月 19 日至 2027 年 06 月 18 日，由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 3 位，占比為 33.3%，其中 2 位獨立董事具有會計師執照，另 1 位獨立董事具有商業管理專業背景，其他董事皆有六暉主要產品相同的專業背景；本公司注重董事會成員之專業能力，透過董事成員多年的產業經驗，落實董事會職權運作並維護股東相關權益。

本公司薪酬委員會及審計委員會成員皆由 3 位獨立董事組成，男女比例為 2：1。本屆任期為 2024 年 06 月 19 日至 2027 年 06 月 18 日。

	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會
組成及選任	<ul style="list-style-type: none"> ● 六暉最高治理機構為董事會，並透過董事長擔任主席執行及監督公司各項業務。 ● 董事會設置獨立董事席次，現有九名董事，獨立董事佔三分之一，女性董事亦佔三分之一。 ● 本公司董事長與總經理非由同一人擔任，總經理並非董事成員。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 於 2012 年設置審計委員會，目前已改選至第六屆，任期 3 年。 ● 由全體獨立董事組成且成員設有一位女性委員。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 於 2013 年成立薪資報酬委員會，目前已改選至第五屆，任期 3 年。 ● 委員係由全體獨立董事擔任且成員設有一位女性委員。

	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會
主要職掌	<ul style="list-style-type: none"> ● 任命及監督公司之經營團隊，以確保利害關係人之權益並創造股東最大利益。 ● 審核公司經營績效和討論公司發展策略及重大投資議案。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 負責執行審核公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控等。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 負責訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。
開會頻率	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季至少召開一次，並視需要隨時召開會議。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季至少召開一次，並視需要隨時召開會議。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年至少召開二次，並視需要隨時召開會議。
運作情形	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年董事會共召集 6 次，董事出席率 100%。 ● 董事會個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳股東會年報及公司網站。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年審計委員會共開會 5 次，出席率為 100%。 ● 審計委員會個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報及公司網站。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年共計開會 3 次，出席率達 100%。 ● 薪資報酬委員會個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報及公司網站。

姓名	國籍	性別	年齡			兼任本公司 員工	獨立董事 任期年資	專業背景	專業 技能	產業/ 學術經驗
			50 歲以下	51~64 歲	65 歲以上					
吳金鹿	中華民國	男		✓			-	氣門嘴		✓
吳金樹	中華民國	男		✓			-	氣門嘴		✓
許濠韻	中華民國	男		✓			-	氣門嘴		✓
許雅婷	中華民國	女		✓		✓	-	氣門嘴		✓
許懷云	中華民國	女	✓			✓	-	經營		✓
許瀚元	中華民國	男	✓			✓	-	氣門嘴		✓
顏美英	中華民國	女		✓			(註)	財務	會計師	✓
葉治明	中華民國	男		✓			4	商管		✓
王世銘	中華民國	男		✓			1	財務	會計師	✓

註：獨立董事-顏美英女士具有豐富財會經驗及會計師資格，能為本公司營運管理提供專業意見，雖已連續擔任本公司獨立董事逾三屆，然對本公司在公司治理及提升董事性別多元化顯有助益。

提名與遴選

本公司已於章程中載明採候選人提名制度選舉董事，審慎評估被提名人之資格條件及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，並依公司法第一百九十二條之一規定辦理，由股東會就候選人名單選任 9 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係主要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事之配偶、二等親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

薪酬政策

本公司董事薪酬依《董事及功能性委員酬金給付辦法》規定辦理，經薪酬委員會審議後提董事會決議。董事薪酬包含：現金報酬（固定）、董事酬勞（變動）、出席費、業務執行費用補助（如交通費、特支費），本公司未提供認股權、分紅入股、退休福利或離職給付等項目。酬金分配依本公司規範，由董事會參考董事之實際貢獻、營運參與程度及同業水準核定；另當年度公司如有獲利，依本公司章程規定提撥不高於 3% 作為董事酬勞。2024 年董事酬金金額及發放基準，請參閱本公司 2024 年年報第 13 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。薪酬結構包含：固定薪資、員工酬勞及績效獎金、退職退休金等項目；退職退休金制度與其他員工相同，依勞基法及相關法規辦理。2024 年高階管理階層之薪資及級距資訊，請參閱本公司 2024 年年報第 14 頁。

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 6.18；最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與公司總薪酬中位數增加百分比（排除該最高薪酬個人）的比率 13.69。

2024 年本公司非主管職員工薪資中位數、平均數，及前二者與前一年度之變動情形如下：

非主管職員工	2024 年	2023 年	變動率
人數（人）	46	32	43.75%
薪資中位數（新台幣仟元）	490,000	466,000	5.15%
薪資平均數（新台幣仟元）	441,000	430,000	2.56%

註：薪酬比率僅以台灣分公司計算

2024 年不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率如下：

標準薪資與當地 最低薪資的比例	台灣	廈門	昆山	印尼
男性基層人員	1.13	2.04	1.00	1.00
女性基層人員	1.07	1.72	1.00	1.00

註：基層人員指「直接員工」，標準薪資為公司規定之最低薪資（不含加班費或其他因職務加給而金額不同的加給）。

3、利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

六暉在誠信原則下追求永續經營與獲利，重視環境、社會與公司治理等各項議題，透過各種溝通途徑瞭解利害關係人關切的議題，用來做為報告書內容呈現並將其納入訂定公司未來管理方針與營運活動之參考依據。此外，除了協助企業規劃短中長期策略，並可進一步創造企業對利害關係人的價值，促進公司內部與外部不斷交流，互相進步成長，以推動更好的永續未來。



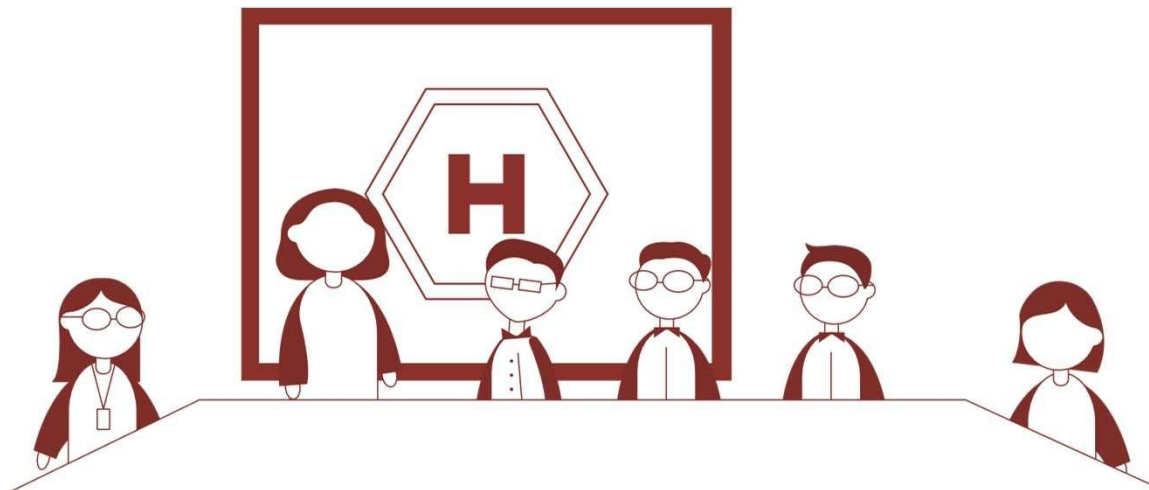
為了符合各利害關係人的期待，維護各利害關係人應有權益乃是第一要務並能與六暉的利害關係人進行更有效的溝通，永續委員會召集各部門單位就其業務接觸或影響的利害關係人進行內部討論，本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為投資人/股東、客戶、供應商、員工、社區及政府機關等六大族群為本公司利害關係人。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，於公司網站設有利害關係人專區，與利害關係人 (股東及投資人、客戶、供應商、員工、社區及政府機關等) 皆保持暢通之溝通管道，並尊重及維護其應有合法權益。並於公開資訊觀測站留有聯繫方式，可透過專人、傳真及電子郵件等方式回應利害關係人所關切之重要議題。

利害關係人關注議題、溝通管道及溝通成效

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通回應方式	溝通成效
股東與投資人	<ul style="list-style-type: none"> ● 股東與投資人是公司生存發展的重要支持者，透過資金投入與公司治理監督，讓企業能永續生存發展。 ● 股東與投資人對公司的社會評價將會影響股價之變動。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司營運績效 ● 股利政策 ● 產業展望 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人說明會 ● 發言人溝通 ● 公司網站 ● 公開資訊觀測站 ● 股東會 	<ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦股東常會 1 次。 ● 舉辦法人說明會 1 場。 ● 定期於公開資訊觀測站、公司網站揭露公司財務及業務資訊。 ● 設有發言人及代理發言人，即時回覆投資者關注議題。 ● 發布 ESG 報告書於公開資訊觀測站及公司網站。
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ● 六暉秉持誠實穩健的企業精神，透過訂單執行與產品改善，提供客戶品質穩定的商品，並建立良好的溝通管道。逐步落實環境永續相關措施，與客戶共同努力提升綠色環保，為彼此創造雙贏局面。 ● 客戶的品質需求亦會影響到公司的技術研發與品質管理。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品與服務 ● 品質與交期 ● 客戶隱私 ● 客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶稽查 ● 客戶會議 ● 滿意度問卷調查 ● 電子郵件/電話 ● 參展 	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成年度重要客戶滿意度調查 1 次。 ● 於企業網站揭露最新產品技術。 ● 參加重要客戶技術論壇報告、技術研發成果。 ● 每年定期參加客戶供應商大會。 ● 配合客戶產品、環境、勞動人權等要求與查核，協同預防相關風險並承諾持續提升 ESG 作為。
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商與六暉是共生共榮的夥伴關係，優良之供應商能供應優質穩定的原物料，滿足終端客戶產品交期及品質要求。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈管理 ● 持續平穩的供給 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購合約 ● 拜訪與會議 ● 供應商評鑑 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商評鑑 450 家。 ● 不定期進行供應商稽核。 ● 供應商簽署永續承諾書 237 家，簽署供應商採購金額占比 98.44%。
員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工是企業最重要的資產，也是營運成功的重要關鍵之一，六暉公司以唯才是用及適才適所為用人原則，讓員工能安心工作，全力展現其專長，發揮其所能，以達成公司永續經營的目標。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工權益 ● 薪資與福利 ● 勞資關係 ● 環境安全與健康 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職工福利委員會 ● 勞資會議 ● 電子郵件 	<ul style="list-style-type: none"> ● 台灣分公司舉辦職工福利委員會例會 5 次。 ● 2024 年共舉辦員工教育訓練 400 場以上，總受訓時數 9,600 小時以上，總受訓人次共計 7,138 人次。 ● 每月召開主管會議，了解公司營運狀況。 ● 員工申訴電話 0 次，申訴信件 0 封。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通回應方式	溝通成效
社區	<ul style="list-style-type: none"> 六暉公司秉持取之社會及用之社會的精神回饋社區，對社區鄰里、地方團體之關懷不遺餘力，也提供工作機會，與社區維持友善良好之鄰里關係。 	<ul style="list-style-type: none"> 環境議題 社會公益 	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站 電子郵件/電話 活動參與 	<ul style="list-style-type: none"> 公益捐款、急難救助、社區活動贊助等，2024 年台灣分公司社區田中馬拉松活動參與率 91.3%。 雇用當地居民為管理階層比例 71.4%。
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> 政府機關是企業發展及市場開拓的重要指標方向，遵循與回應政府機關的法規是企業營運的基本原則。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站 公開資訊觀測站 公文 	<ul style="list-style-type: none"> 依照政府法規要求，定期提供相關報告及回覆問題。



3.2 決定重大主題的流程

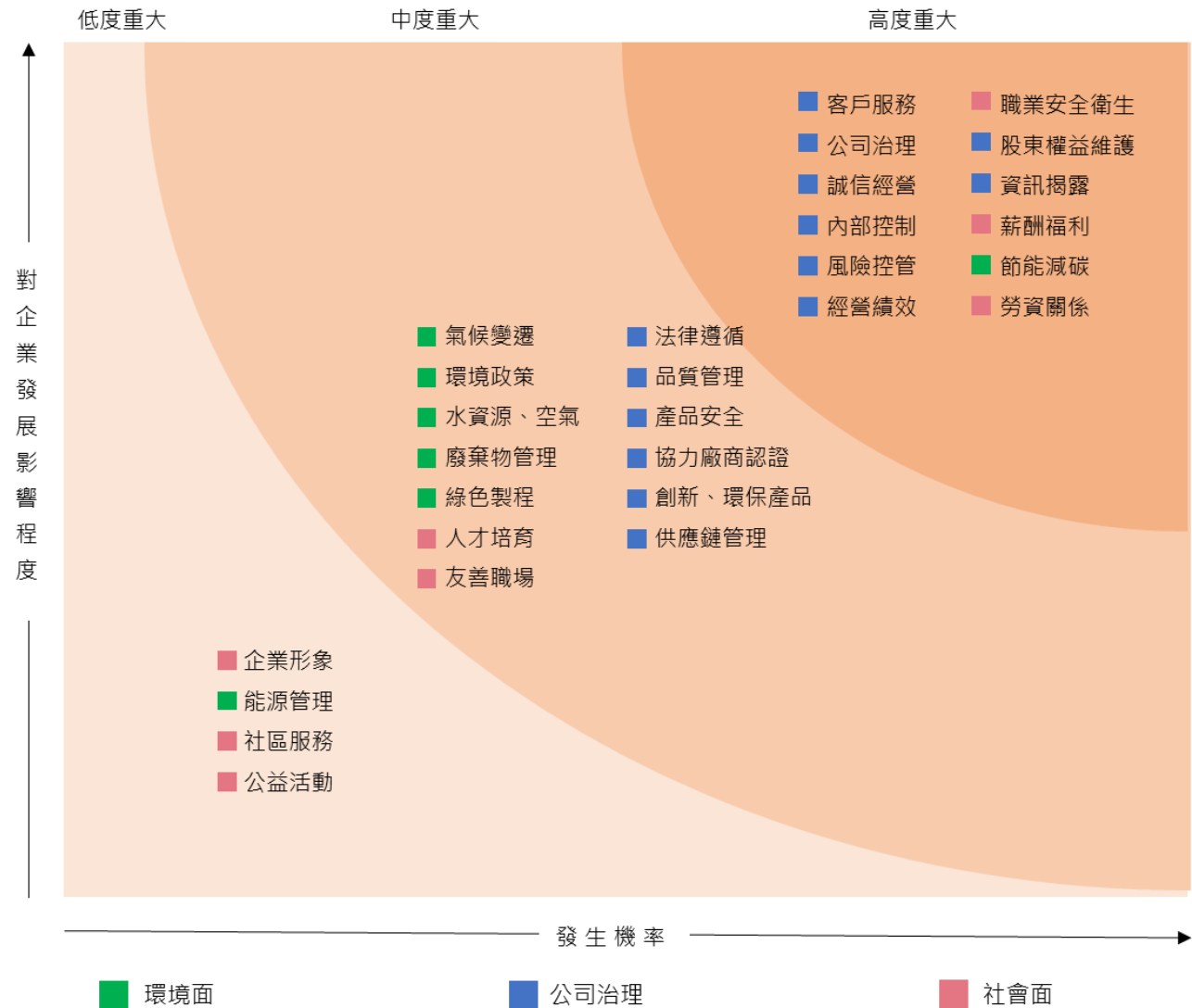
本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，從對於企業發展、績效、定位與公司價值的影響程度，以及公司組織活動對環境和社會（包括人權）所造成的影響程度進行衝擊評估。執行重大性分析的頻率，每三年一次，下一次重大性分析預計於 2025 年執行，在這期間每年會固定檢核及探討，將透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議。

執行步驟如下：



3.3 重大主題列表

六暉利用「對企業發展影響程度（發生機率）」（X 軸）和「經濟、環境和社會的顯著衝擊含人權（影響程度）」（Y 軸）畫出 4 個象限，同時為高度以上者之群組列為重大議題，鑑別出 29 項關注議題利害關係人永續議題，經執行上述的程序與內部共同研議影響程度及可能衝擊性較高的 12 項。



3.4 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

面向	重大主題	利害關係人	對應之 GRI 準則	揭露章節
環境	節能減碳	股東與投資人	301 物料	6.2 溫室氣體管理
			302 能源	6.3 能資源管理
			305 排放	6.4 廢棄物管理
			306 廢棄物	6.5 污染防治
社會	職業安全衛生	員工	403 職業安全衛生	5.2 職業安全衛生
	薪酬福利	員工	一般揭露 401 勞僱關係	2.3 董事會及功能性委員會 5.1 人力發展
	勞資關係	員工	401 勞僱關係 405 員工多元化與平等機會	5.1 人力發展
公司治理	公司治理	政府機關	一般揭露	4.3 誠信經營
	內部控制	股東與投資人	一般揭露	4.5 風險管理
	風險控管	股東與投資人	一般揭露	4.5 風險管理
	股東權益維護	股東與投資人	一般揭露 201 經濟績效	3.1 利害關係人議合 4.1 營運績效
	資訊揭露	股東與投資人	一般揭露	3.1 利害關係人議合
	客戶服務	客戶	一般揭露 416 顧客健康與安全 417 行銷與標示 418 客戶隱私	4.6 資訊安全及客戶隱私保護 4.8 產業創新與價值鏈整合
	誠信經營	客戶/供應商	一般揭露 205 反貪腐	3.1 利害關係人議合 4.3 誠信經營

面向	重大主題	利害關係人	對應之 GRI 準則	揭露章節
			206 反競爭行為	
	經營績效	客戶/供應商	201 經濟績效	4.1 營運績效 4.2 稅務

短中長期目標

六暉集團將永續發展視為企業營運決策的重要一環，致力於將永續理念深度融入企業治理與日常營運中。在持續提升集團整體商業價值的同時，我們亦積極強化 ESG 治理架構與管理能力，邁向長期可持續經營的目標。

在永續議題重大性鑑別方面，我們採用雙重重大性原則，透過與利害關係人積極溝通，整合企業核心能力，識別並聚焦於 12 項關鍵議題。以此為基礎，我們設定 2026 年為短期目標階段，進一步深化對環境與社會責任的承諾。

未來，六暉將持續依託核心競爭力與專業團隊，致力於為人類與環境帶來積極、正向的影響，提升集團的綠色競爭力，實現企業與社會的共享價值。

面向	重大主題	短期目標	中、長期目標
環境	節能減碳	<ul style="list-style-type: none"> ● 資源分類、回收再利用，並推廣無紙化。 ● 持續執行 ISO14064-1 溫室氣體盤查系統，並取得第三方查驗。 ● 溫室氣體排放每年減少 3%以上。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 增加綠能發電、綠色憑證及循環經濟產品。 ● 導入及推動 ISO14067 產品碳足跡管理系統。 ● 導入 ISO 50001 強化能源管理。 ● 配合台灣 2050 淨零排放路徑及策略。
社會	職業安全衛生 薪酬福利 勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> ● 維持職業安全衛生管理系統 ISO 45001:2018 的有效性。 ● 建立友善職場環境，保障勞工工作安全與健康。 ● 提升員工安全衛生知識，達到全年員工工傷事故不超過 5 起。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升員工安全衛生知識，達成並維持工安 0 事故之目標。 ● 承攬商作業安全，達成 100%安全宣導。

面向	重大主題	短期目標	中、長期目標
公司治理	公司治理 內部控制 風險控管 股東權益維護 資訊揭露	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續要求所有員工 100%完成「員工誠信經營聲明書」簽署。 ● 持續維持違反道德行為準則及誠信不法情事 0 件。 ● 持續與各利害關係人溝通以維護其權益，使經營更有效率及績效，落實公司治理機制。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續提升公司治理及穩定的獲利能力。 ● 持續維持違反道德行為準則及誠信不法情事 0 件。 ● 維持新進供應商 100%簽署供應商行為準則。
	客戶服務 誠信經營 經營績效	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續開發新客戶，新產品的認證，優化產品品質。 ● 符合品質相關認證和標準要求，確保無違反產品與服務的健康及安全法規之事件。 ● 提高員工對品質和安全的意識和參與度。 ● 持續擴展產品和服務的多元性，以滿足不同客戶群體的需求。 ● 積極投入資源，推動科技升級，並將先進技術應用於生產和運營中，提高生產效率，降低成本，並增強我們在市場中的競爭力。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 成為行業內產品品質和安全領導者，並獲得相應行業認可。 ● 通過持續改進，使產品和服務的品質達到客戶滿意度 90 分以上。 ● 培養高素質的品質和安全管理團隊，確保公司內部相關專業能力的提升。

4、治理面

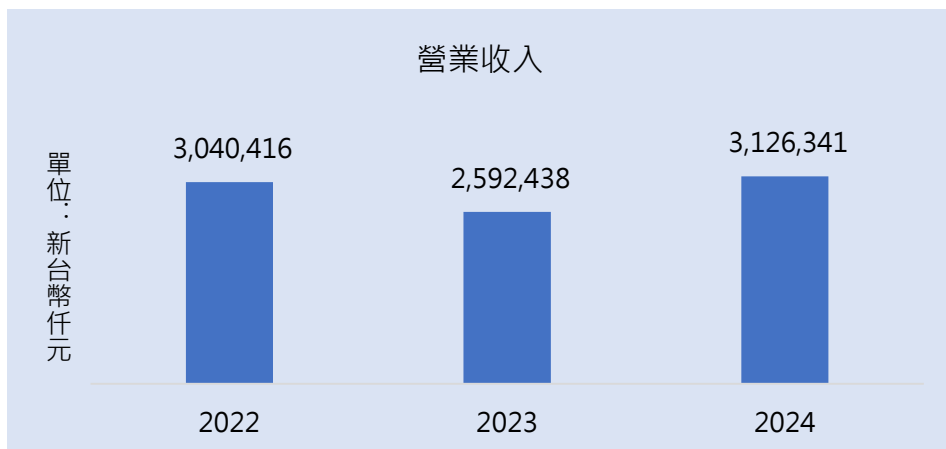
4.1 營運績效

4.1.1 財務表現

六暉 2024 年合併營收為新台幣 3,126,341 仟元，營業淨利為新台幣 322,764 仟元，稅後淨利為新台幣 213,516 仟元。2024 年隨著自行車產業持續去化庫存，相關供應鏈逐步復甦，產品需求回升，腳踏車類氣門嘴銷售量成長；受惠於全球貿易回升及新客戶開發，機車類及電動摩托車類氣門嘴銷售量穩步成長；隨著汽車產業復甦、安全意識提升及客戶需求增加，卡車類及汽車類氣門嘴銷售量亦有所成長，2024 年業績及獲利能力成長。惟六暉以“穩健經營”為公司長期發展目標，並維持集團財務結構之健全與穩定，致財務結構、償債能力及獲利能力均具一定水準。2024 年度本公司無政治捐獻，取自各地政府財務補助約新台幣 4,070.4 萬元。

單位：新台幣仟元

年度	2022	2023	2024
營業收入	3,040,416	2,592,438	3,126,341
營業成本	2,375,840	2,059,829	2,433,642
營業毛利	664,576	532,609	692,699
營業費用	330,572	343,121	369,935
營業淨利	334,004	189,488	322,764
稅前淨利	350,384	325,750	346,258
所得稅費用	123,523	150,722	132,742
稅後淨利	226,861	175,028	213,516
員工薪資及福利費用	552,318	555,522	612,028
合併股東權益報酬率	7.57%	5.77%	6.78%
每股盈餘（元）	2.28	1.76	2.05
負債占資產比率（%）	37.58%	36.01%	33.79%
流動比率（%）	275.44%	245.71%	301.16%
速動比率（%）	209.04%	187.50%	218.82%



4.1.2 營業收入佔比

六暉主要生產基地為中國及印尼，近年來在印尼地區持續擴大規模，目前營收佔比已超過 2 成。因安全意識提升及法令強制規定，胎壓偵測器 AM 市場滲透率增加，以及取得國際客戶長期 OE 市場訂單，近年來 TPMS 氣嘴營收佔比持續提升，為六暉營運帶來動能。

單位：新台幣仟元；%

主要產品\年度	2023 年度		2024 年度	
	銷售金額	比重	銷售金額	比重
腳踏車類	363,203	14.01%	578,225	22.3%
機車、電動摩托車類	741,767	28.61%	821,435	31.7%
汽車、卡車及非道路用車類	904,261	34.88%	1,060,671	40.9%
配件及其他	583,207	22.50%	666,010	25.7%
合計	2,592,438	100.00%	3,126,341	100.00%

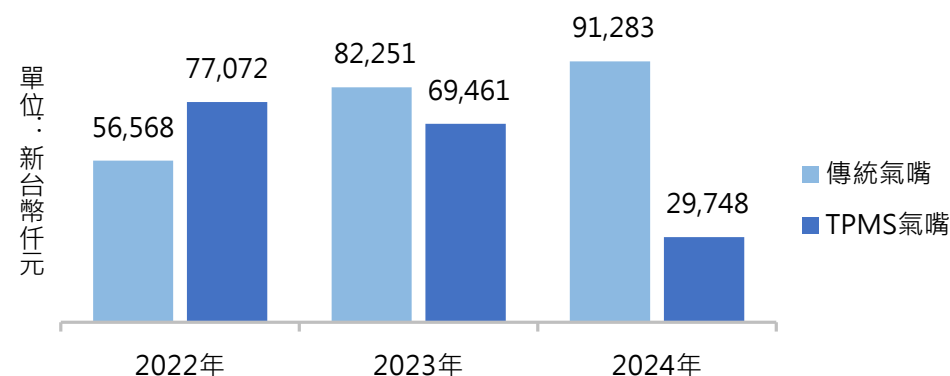
單位：新台幣仟元；%

銷售區域\年度	2023 年度		2024 年度	
	銷售金額	比重	銷售金額	比重
中國	1,228,901	47.40%	1,557,300	60.1%
印尼	631,163	24.35%	725,587	28.0%
其他	732,374	28.25%	843,454	32.5%
合計	2,592,438	100.00%	3,126,341	100.00%

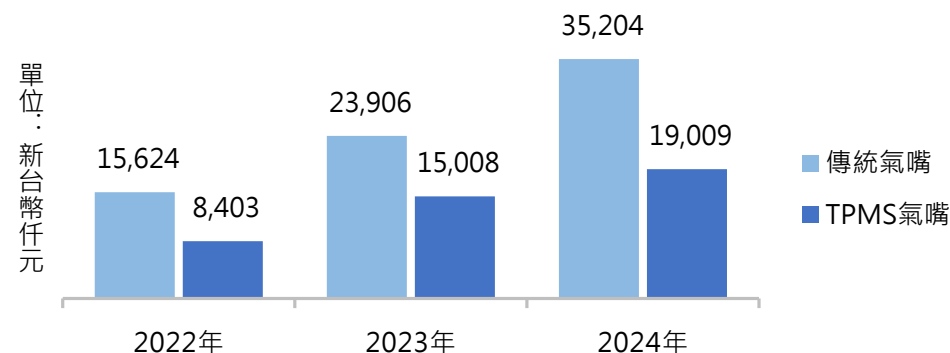
4.1.3 設備支出及研發費用

六暉近年來為節省人力、提升生產效率及配合 TPMS 國際客戶 OE 訂單，持續投資自動化設備，2021 年更倡議環保，投入大量防治污染設備，設備支出大幅增加。另六暉研發重點以持續提升製程改良、推展自動化及開發新技術以節省人力及降低成本，並持續節能減碳為目標，加上近年來 TPMS 研發團隊持續開發新產品，營收比重效益展露曙光。

設備支出



研發費用



4.2 稅務

六暉遵循法規及立法精神來辦理稅務事務，善盡納稅義務，並建立稅務方針，以資遵循。

4.2.1 稅務方針

1. 遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神，按時申報及繳納稅款
2. 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理
3. 公司的重要決策皆考量租稅的影響
4. 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估
5. 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係

4.2.2 稅務治理、管控與風險管理

1. 六暉稅務治理及日常稅務行政為財務部人員負責執行，並透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，來協助公司履行公司的稅務義務。
2. 六暉的董事會委託審計委員會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。
3. 六暉主要營運地為中國大陸、印尼與中華民國，在各地經營與拓展業務時，同時遵循各個營運據點所屬國家的稅法規定。稅法與法規的任何不利變動都會增加公司的有效稅率，並對經營業績產生不利影響。為有效管理稅務風險，六暉隨時注意所在國家地區重要稅務政策及法規變動之訊息，並透過各項管道及早作好預防準備工作，評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅收風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。

4.2.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理

1. 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的國際公認移轉訂價準則
2. 六暉移轉訂價依「關係人、集團企業往來交易管理辦法」執行，財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理，遵循稅務規定。

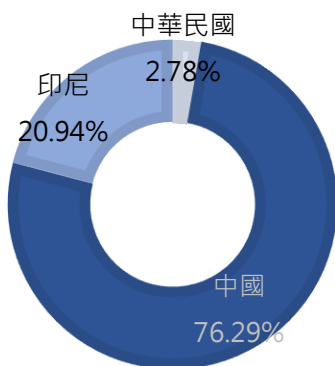
4.2.4 有效稅率

1. 六暉源於中華民國彰化縣，隨著營運規模擴大，先後於中國廈門、中國昆山及印尼設立製造及營運據點，2024 年各營運所在地法定所得稅稅率分別為中國 25%、印尼 22%及中華民國 20%，六暉及子公司稅率皆符合當地法令規定。六暉主要轉投資子公司均持續穩定獲利並依營運計劃將盈餘匯出至母公司，加計盈餘匯出所得稅 10%（主要為中國地區）及未分配盈餘加徵所得稅，六暉 2024 年合併所得稅費用為新台幣 1.33 億元，合併有效稅率為 38%。

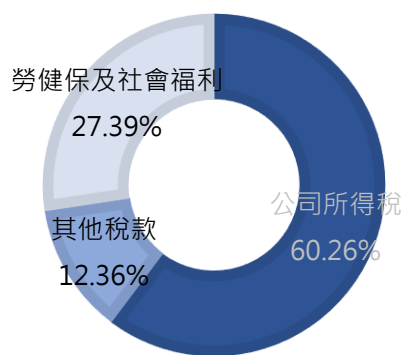
年度	2022	2023	2024
稅前淨利 (A)	350,384	325,750	346,258
所得稅費用 (B)	123,523	150,722	132,742
有效稅率 (B) / (A)	35.3%	46.3%	38.3%

2. 六暉公司在各地區繳納稅款分佈圖

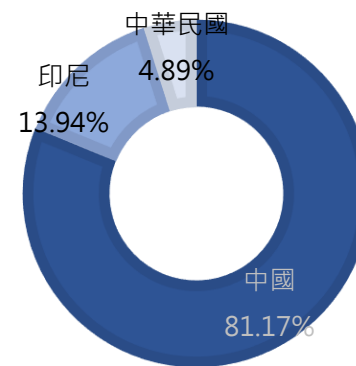
各地區實繳所得稅占比



各項稅款占比(依項目別)



各項稅款占比(依國家別)



4.3 誠信經營

本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為指南」及「防範內線交易管理辦法」，上述所制定之相關誠信經營守則皆由董事會核准後實施。係本著廉潔、透明、負責之經營理念，制定以誠信為基礎之經營政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

公司亦設有內控及內稽制度，由稽核單位執行，重要營業活動為稽核重點，若發現舞弊或不適當的行為，立即依相關規定辦理。為確保財務和內部運作的透明度，本公司設有會計制度供會計人員遵循，並定期進行內部稽核，將稽核結果向審計委員會和董事會報告。

利益衝突迴避方面，本公司於董事會議事規則中明確規

身份	執行內容
公司之董事、全體員工	<ul style="list-style-type: none"> 董事及經理人新任時，於就任當日即以 e-mail 寄發由「內部人股權宣導手冊」，內部人應遵循相關法令通知新任之經理人知悉外，並於當日通知股務代理機構代為申報新任內部人之相關資料。 不定期 mail「內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣」文件，督促內部人依法辦理股權變動。 不定期 mail 性平法、誠信經營守則及相關辦法、法令規定所設立供公司員工和外部人使用之申訴及檢舉專用 MAIL、專線。
公司之董事	<ul style="list-style-type: none"> 要求各董事於選任時簽署「無違反誠信守則行為聲明書」，100%完成簽署。
全體員工	<ul style="list-style-type: none"> 每半年執行績效考核時，將誠信遵循行為納入員工績效考核項目內。
新進員工、供應商	<ul style="list-style-type: none"> 新進員工簽署「誠信經營聲明書」，2024 年皆為 100%完成簽署。 定期評估往來廠商是否違反誠信紀錄，2024 年並無廠商違反。

定，董事對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係主要內容。如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決且應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

4.4 溝通管道及申訴機制

六暉以誠信經營作為公司營運的主軸，不斷強化公司治理，訂有重要規章，明確禁止貪腐、賄賂、不公平競爭等行為，同時亦設有檢舉管道包括員工投訴、客戶暨供應商舉發，檢舉方式揭露於公司網站-利害關係人專區，本公司由管理部門作為誠信經營的專責單位由專人負責處理。對於任何檢舉案件均嚴格保密，並由專責單位處理，保護檢舉人之隱私。

2024 年，本公司遭檢舉違反道德行為準則及誠信之不法情事為 0 件。

投資人關係暨新聞聯絡人

發言人：吳科里 業務部協理

連絡電話：+886-4-8748122

電子郵件：spokesman@luhai.com.tw

股務代理機構：永豐金證券股份有限公司

股務代理部

連絡電話：+886-2-23816288

地址：臺北市博愛路 17 號 3 樓

客戶暨供應商舉發管道

集團控股總稽核：蔡鑫興 稽核室經理

連絡電話：+886-4-8748122

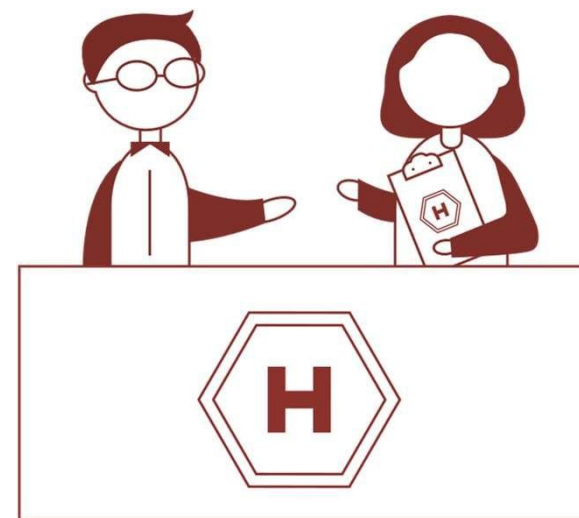
電子郵件：xinxing@luhai.com.tw

員工申訴管道暨社區聯絡人

集團控股管理部：邱靖惠 管理部副理

連絡電話：+886-4-8748122

電子郵件：luhai.report@luhai.com.tw



4.5 風險管理

4.5.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核單位定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，本公司為有效管理和降低潛在風險，於 2025 年經董事會核准通過《風險管理政策與程序》並至少一年一次向董事會報告風險管理狀況。以確保本公司及所屬子公司實踐企業永續發展，除遵循各層級的組織管理體系及內部控制體系，管控營運過程所應考量之風險，並承諾藉由董事會層級參與及系統化管理，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實風險管理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利，本公司風險管理包括經濟（含公司治理）、環境、社會風險等面向，遵循相關法令、辦法之規定，並據以評估、處置、監控其重大風險影響。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，由總經理或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應處理、風險報告與揭露，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。



內部控制制度

本公司稽核室隸屬董事會，負責內部控制相關業務，稽核主管列席董事會與審計委員會報告稽核業務；集團各重要子公司亦設置隸屬董事會之稽核室，專責稽核人員負責內部控制制度相關業務。

本公司「內部控制制度」的制定與修改，經審計委員會核定後提報董事會決議；集團各重要子公司「內部控制制度」的制定與修改，經董事會決議後辦理。稽核主管向審計委員會報告「年度稽核計劃」與執行結果出具「內部控制制度聲明書」；本公司「年度稽核計劃」經審計委員會核定後提報董事會決議，如發現內控缺失及異常事項，按季追蹤改善。

項 目		2022	2023	2024
1.年度稽核計畫暨執行情況	異常追蹤建議改善事項	無	無	無
	稽核報告-按月交付審計委員	是	是	是
2.內部控制制度自評	各部門自評頻率每年至少一次（子公司比照辦理）	V	V	V
	內部控制制度聲明書.董事會通過日期	2023.3.14	2024.3.12	2025.3.11
3.稽核主管列席報告、與獨董溝通情形	董事會頻率	5	5	6
	審計委員會頻率	5	5	5
	與審計委員會溝通會議	1	2	2
4.子公司監理	依年度稽核計劃排定各重要子公司四大重要循環查核，每年至少一次到廠執行。	註	V	V
5.教育訓練	稽核主管/稽核人員.12hr/人/年	V	V	V
6.稽核申報事項	各年度稽核計劃/稽核人員名冊暨上課時數/稽核計劃執行情況/內控聲明書/內部控制制度改善缺失	V	V	V
7.會計師內部控制制度查核出具無顯著缺失「內控建議函」		V	V	V
8.交易所內部控制制度審核，異常缺失改善建議		無	無	無

註：2022 疫情期間不克出差海外廠，仍利用各種管道執行完成任務。

4.5.2 法規遵循

本公司 2024 年重大違反法規事件共 0 件。

4.6 資訊安全及客戶隱私保護

4.6.1 資訊安全管理

資通安全風險管理架構

資安方面，為確保公司重要資訊之機密性、完整性及可用性，依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第九條使用電腦化資訊系統處理者相關控制作業及參照「上市上櫃公司資通安全管控指引」訂定資通安全管理辦法，並配置資安專責主管及專責人員以完善公司之資通安全。

本公司由總經理組成資安小組；由本公司資訊部之最高主管或其他部門具資安相關知識條件主管擔任資安專責主管，並指派適當人員擔任資安專責人員，以負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項，由資安小組實際執行資安計畫。

本公司內控制度包含資安相關管理辦法，定期或不定期接受稽核審查、持續改善，以提供資訊系統，安全、營運不中斷的環境。

資通安全政策及目標

本公司之資通安全政策及目標，經資安小組提出，由總經理核定，並定期檢視政策及目標且有效傳達員工重要性。為維護本公司資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資料隱私之安全，藉由本公司全體同仁共同努力以達成下列目標：

- 一、保護本公司研發、業務、生產、財務、人事等之資訊安全，確保資訊需經授權人員才可存取資訊，以確保其機密性。
- 二、保護本公司研發、業務、生產、財務、人事等之資訊安全，避免未經授權的修改，以確保其正確性與完整性。
- 三、確保本公司各項業務、生產、財務、人事等之執行，須符合相關法規之要求。

本年度資通安全專案實績

針對本公司在電腦系統、網路、資料、設備、人員、防毒及防駭客等有關資訊作業環境，予以納入安全管理機制，並建立一套防範及緊急應變措施，適時做好資通安全宣導，確保本公司資訊作業安全。明訂相關的資訊政策與規範，訂有「電子資料管理辦法」、「資訊系統重大災害緊急應變管理辦法」。

在各式資訊風險，如裝置管理、硬體防護、上網及行動安全等，均有規劃管理措施，以改善並提升網路、資訊系統安全防護能力。2025 年 1 月執行營運持續計畫之災害復原演練，當災害發生並影響公司正常運作時，能迅速恢復公司的秩序和營運，恢復公司營運所必要的資源、步驟及系統的需求並且預先針對災害進

行事前準備，以確保營運持續不中斷。該次演練以離線還原的方式進行演練，還原結果成功。

本公司 2024 年度發生之重大資通安全事件為 0 件，無因資通安全而遭受之損失情形。

4.6.2 客戶隱私保護

六暉長期關注公司與客戶的合作關係，更遵守雙方訂定的保密合約要求，每年檢視合約的時效，確認合約的有效狀況，2024 年仍與客戶簽訂保密合約，且未有違反事件發生。在客戶隱私或是資料的管理上，關注與客戶之間的保密條款，維持客戶智慧財產，並透過「資通安全管理辦法」防範客戶之機密或隱私或個資外洩。

本公司 2024 年度發生之客戶之機密或隱私或個資外洩事件為 0 件。

4.7 公協會與非營利組織參與

六暉藉由參與產業協會，與各協會成員相互交流，加強對產業趨勢、市場資訊與政府法令之了解，並增進與其他企業組織之合作，讓公司在新技術發展上與時俱進，同步提升品牌形象及市場能見度。

廠	協會名稱	擔任角色
台灣分公司	彰化縣消防局	顧問
台灣分公司	田中警友會	會員
台灣分公司	薪傳會	會員
台灣分公司	橡膠工會	會員
台灣分公司	脊髓損傷重建協會	顧問
台灣分公司	田中馬拉松	會員
台灣分公司	台灣社會企業永續發展協會	會員
PT. LUHAI	企業社會責任（TSP）西冷攝政級別	會員
PT. LUHAI	印尼企業家協會（APINDO）西冷縣	會員
PT. LUHAI	全國工人聯盟（SPN）印尼六暉	會員
昆山六暉	昆山市總工會	會員
昆山六暉	昆山市臺灣同胞投資企業協會	理監事
昆山六暉	中國自行車協會	會員

廠	協會名稱	擔任角色
廈門廈暉	中國橡膠工業協會輪胎分會	會員
廈門廈暉	全國輪胎輪輞標準化技術委員會氣門嘴分技術委員會	委員
廈門廈暉	福建省汽車工業行業協會	會員
廈門廈暉	廈門市集美區人力資源協會	會員
廈門廈暉	廈門市科技服務行業協會	會員
廈門廈暉	廈門市環境保護產業協會會費	會員
廈門廈暉	廈門市節能協會	會員
廈門廈暉	集美區灌口鎮坑內村聯合關工委員會	會員
廈門廈暉	廈門市台商投資企業協會	理事
廈門廈暉	廈門市商標品牌協會	理事
廈門廈暉	廈門市外商投資企業協會	理事

4.8 產業創新與價值鏈整合

4.8.1 產品品質與安全

六暉已取得多項 ISO 系統認證，並依上述系統及遵循相關的法令法規規定辦理，並完整規範。為使公司適應產業競爭加劇的環境，本公司以品質管制體系作為品質戰略管理的核心，將“提供零缺陷的產品和服務”視為終極目標，將“以預防為主，追求品質零缺陷”作為品質管制戰略行動方向，強化產品和服務的管理。遵循品質政策從產品開發、原料供應、生產製程、成品品管、產品出貨，依循 IATF 16949 透過完善的資訊系統及管理程序，對產品進行管理，將所有影響品質的因素納入管理，達到客戶滿意。

產品開發量產前階段

- 成本、品質、性能進行風險管理，確認產品的安全性。
- 落實品質與有害物質管理之相關要求。
- 原物料的採購以具有 ISO 資格認證的供應商為優先。
- 用於產品製造之所有採購產品或原物料有涉及法規要求時，同步書面將訊息告知供應商須滿足其要求。
- 依據客戶合約指定，向特定供應商採購產品、零組件、物料或服務。
- 屬 OE 客戶，在產品、設備、人員、方法有變更時，向客戶提交 4M 變更申請，經客戶核可後才進行變更。
- 主原材料的成份，皆依照國際法規之有害物質項目做同步的第三方測試（SGS 報告），確定產品的成份無含有害物質，並且定期對外包的供應商做同步調查。

生產服務(檢驗和試驗控制)

- 規定外購品、在製品、半成品、成品、入庫與出貨之檢驗與測試，以驗證產品質量符合規定要求。

不合格控制流程

- 規定異常發生之處理過程，對不合格品及可疑品的識別、標識、記錄、評審、隔離與處置。
- 不合格產品或合格品需經過評審，不合格產品或可疑品按返工返修、讓步接收（特採）、報廢、退貨四種方式處理。
- 不合格品或可疑品再返工、返修和降級處理後，應再次驗證，以證實符合要求，並維持驗證記錄。

六暉致力於提供卓越的氣門嘴製造服務，以確保客戶獲得全面滿意的產品。為了達到這一目標，我們專注於各個營運層面的品質水準，持續精進品質管理系統，力求實現產品零缺陷的目標。為了增強我們的品質分析能力，六暉在全球各個廠區建立了品質實驗室，以進行從初期製程開發到產品應用階段的各項分析。這些分析包括材料特性分析、製程分析以及客戶產品退貨的失效分析，旨在建立一個準確高效的防禦系統，全面控制產品的品質。

六暉擁有專職的品質保證部門，該部門由經驗豐富的品質管理專業人員組成。從供應商的選擇評鑑、材料進貨驗收，到製程品質控制、出貨前終檢，再到對客戶需求的識別與滿足，以及客戶反饋問題的改善，我們都遵循一整套嚴格的流程標準。

此外，還擁有專業的實驗室，用於對產品的性能進行檢驗實驗，以確保向客戶提供的產品具有優質和安全性保障。我們不斷努力，以確保產品的品質和可靠性，以及滿足客戶的需求。



產品交付給客戶後，若品質問題發生，則依據客戶的反饋進行內部相關部門的傳達，召集相關部門進行改善，由品保部門定期整理客訴報告，記錄客訴問題及處理過程，做為持續改善之參考。

本公司基於對於所生產之產品負責，其產品之相關標示及行銷方式，以不違反法規及國際準則為原則。在公司官網提供產品資訊，並設有利害關係人溝通管道，相關之利害關係人都可透過對應的窗口進行申訴或溝通。

本公司的品質管理理念以預防為主，並強調持續改善，於必要時採取行動處理及解決任何產品品質問題，公司的品質管理堅持零缺陷並對品質層層把關。從原物料進貨、產品生產到出貨各個過程進行檢驗，搭配完整的實驗室設備，對原物料的成份、物性、產品的功能進行測試，以保護使用者安全。另外六暉每年定期投保產品責任險，以維護消費者權益。



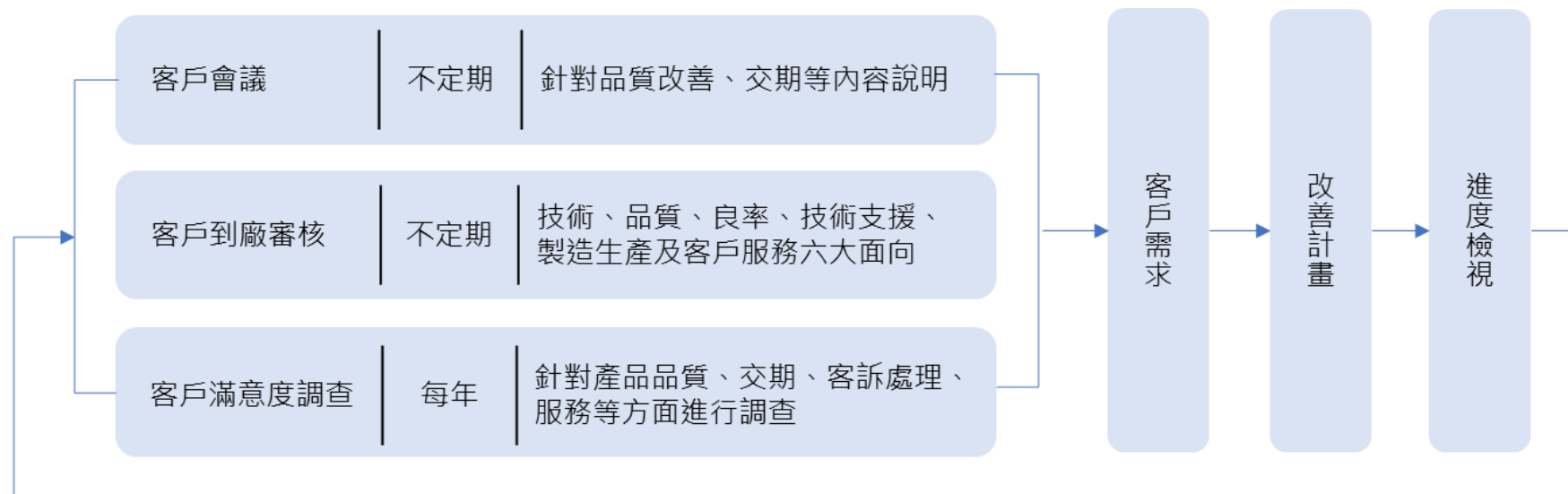
4.8.2 客戶關係管理

六暉將客戶回饋與意見視為精進關係發展的重要基礎。為滿足客戶需求，六暉的客戶服務團隊藉由不定期會議、季評核會議、年度滿意度調查等多重管道，了解客戶針對商業行為、技術、品質、良率、設計支援、製造生產、客戶關係與服務、未來需求等各面向回饋，透過定期檢視、分析並提出適當的改善計畫，以完整的客戶需求回應處理程序持續深化客戶關係。

從產品交付到客戶處開始，收集到的產品在客戶現場和最終用戶處的質量表現。了解客戶的投訴和潛在的不滿意，並有針對性的提出反應計劃和改進措施。從各方面了解顧客對產品的滿意情況，並且不斷滿足客戶需求。

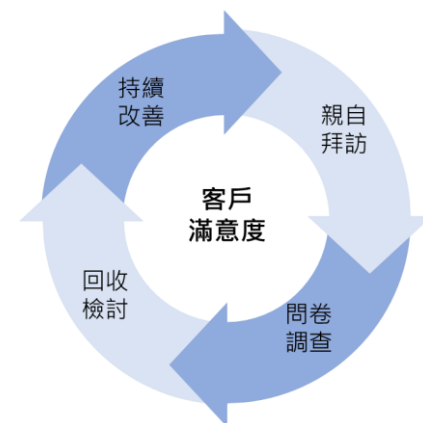
多面向的溝通管道

公司為深入瞭解客戶的需求，在提供產品/服務的過程中，透過電話聯絡、定期/不定期實地拜訪，客戶審廠、視訊會議、年度滿意度調查及收集客戶使用公司產品的不良 PPM 資料，深入了解客戶的需求，及時修正，滿足客戶的期待與需求。隨著環保、人權的意識抬頭，品牌客戶大廠的採購政策中，也要求供應商必須要注重企業社會責任、在商業道德、品質、以及供應商關係管理，並且委託第三方機構 (ECOVADIS、VERITAS)，以線上/現場的方式對於供應商進行評價，評價分數也會納入供應商評鑑。



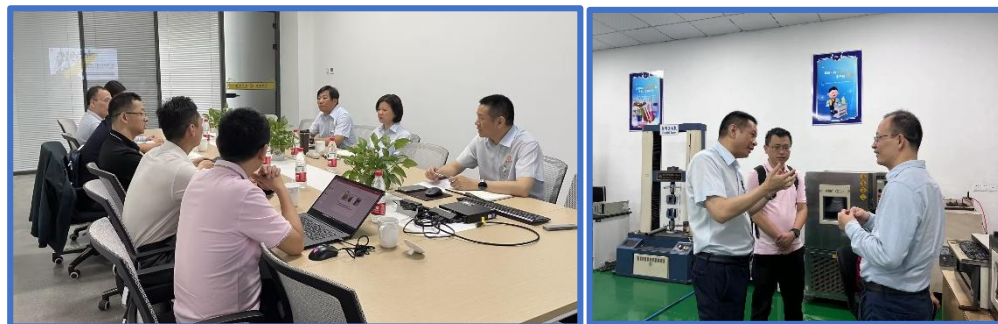
客戶滿意度

六暉公司重視客戶的意見，收集客戶對各項產品及服務之意見及建議，做為內部營運改善參考，同時符合 ISO 9001 對顧客品質承諾及重視客戶滿意度之精神，每年至少 1 次針對所屬內、外銷客戶進行客戶滿意度調查。依據書面程序調查客戶滿意度，包括客戶滿意的趨勢及不滿意的主要指標二大部份，每年進行滿意度調查，主要評分項目有產品品質/產品交期/送樣時間/業務人員服務態度/送貨人員服務態度/客訴處理回饋等六項對客戶進行調查，以瞭解客戶對六暉之評價，針對造成客戶不滿意之發生源單位提出對策，經審查及核准後，報行改善對策並定期做效果確認。針對客戶不滿意事項需進行必要矯正措施，於內部管理會議（如產銷會議、經營管理會議、管理審查會議）提出檢討報告。提供良好客戶服務，增進客戶對產品之滿意度，以贏取客戶對本公司之信賴。



廠別\項目	2022 年	2023 年	2024 年
	分數/滿意度	分數/滿意度	分數/滿意度
台灣分公司	87.78	92.12	90.33
廈門廈暉	97.87%	98.91%	100.00%
昆山六暉	93.00	94.00	95.00
PT. LUHAI	92.66	90.33	96.83

註：廈門廈暉為滿意度分數 70 分以上占比。



客訴處理流程

產業特性及實務要求，以更彈性與有效率的方式即時反應客訴內容，立刻召集相關人員進行客訴處理並且組織團隊，在最短的時間提出有效改善方案。客戶也會透過定期/不定期，線上與現場的方式對文件和現場進行審核，確認工廠品質改善落實狀況。

在產品進料、生產、交貨各階段中，予以標識，以避免誤用，以保證產品質量符合顧客要求和/或法規要求，明確標識待檢驗、待返修、待返工、已檢驗的物品和放置場所，同時建立相關的作業辦法，保證當產品出現異常或客戶抱怨時，能對產品的生產批次進行追溯，滿足客戶的要求和汽車召回法規的要求。

2024 年均已遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

4.9 永續供應鏈管理

4.9.1 持續 ESG 風險管理

六暉一直將供應商當成是公司營運的重要夥伴，在企業社會責任的推動上納入了整體供應鏈的管理，訂定「供應商管理辦法」，對供應商進行評估作業。在整體供應鏈的管理上除了考量品質與交期之外，平日公司藉由與供應商之互動及每季考核，如供應商有違反環境保護國際規範、職業安全衛生、勞動人權及誠信經營等議題，視情節輕重，得終止雙方合作。

此外，竭力邀請供應鏈的合作夥伴在環境保護上與六暉一同努力，打造綠色供應鏈，減低污染物質對環境的傷害。除此以外，我們反對使用在武裝衝突和侵犯人權情況下所開採的礦物（如：鉭（Ta）、錫（Sn）、金（Au）、鎢（W）等衝突礦物），2024 年簽署「供應商永續承諾書」家數 237 家，整體累計簽署供應商採購金額占比 98.44%。建立供應商保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件，及對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。

4.9.2 支持在地採購

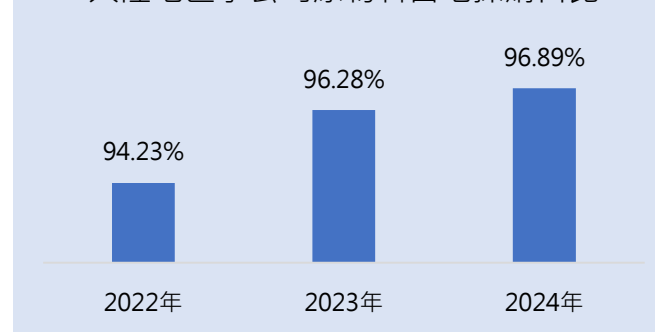
六暉公司據點分布於台灣、大陸及印尼，台灣為總營運基地。各子公司秉持著提升本土產業之精神，在產品品質與採購條件相似的情況下，優先以當地供應商採購為主，透過建立良好的合作關係，藉以促進當地經濟穩定發展。2024 年台灣分公司區在原物料當地採購金額比例占總採購金額比例為 100%，大陸地區子公司原物料在地採購比率為 96.89%。PT. LUHAI 主要原物料由子公司供應，在地採購占比 6.39%。透過降低材料和產品的運輸距離，我們能夠減少因運輸而產生碳排放，進而實現更環保的生產方式，也因在地化採購更能直接支持促進企業的成長，讓企業提供在地更多的就業機會，改善勞動條件，進行實現共融共榮。

根據本公司的「供應商管理辦法」，對供應商進行定期業務評估，以調查表和文件進行書面稽核、調查供應商在勞工、健康與安全、環境、誠信道德以及管理系統的潛在風險，評鑑 ESG 風險等級及 ESG 能力等級，同時，所有供應商必須配合衝突礦物等年度盡職調查，透過稽核與調查管理供應商在勞工、健康與安全、環境、誠信道德的潛在風險、避免產生負面衝擊，影響供應鏈營運。

2024 年供應商簽署「供應商永續承諾書」情形

地區	簽署家數	簽署供應商佔全部供應商家數比例	簽署供應商年度採購金額占比%
台灣	28	37.33%	82.69%
大陸	156	37.32%	93.03%
印尼	53	46.90%	98.45%

大陸地區子公司原物料當地採購占比

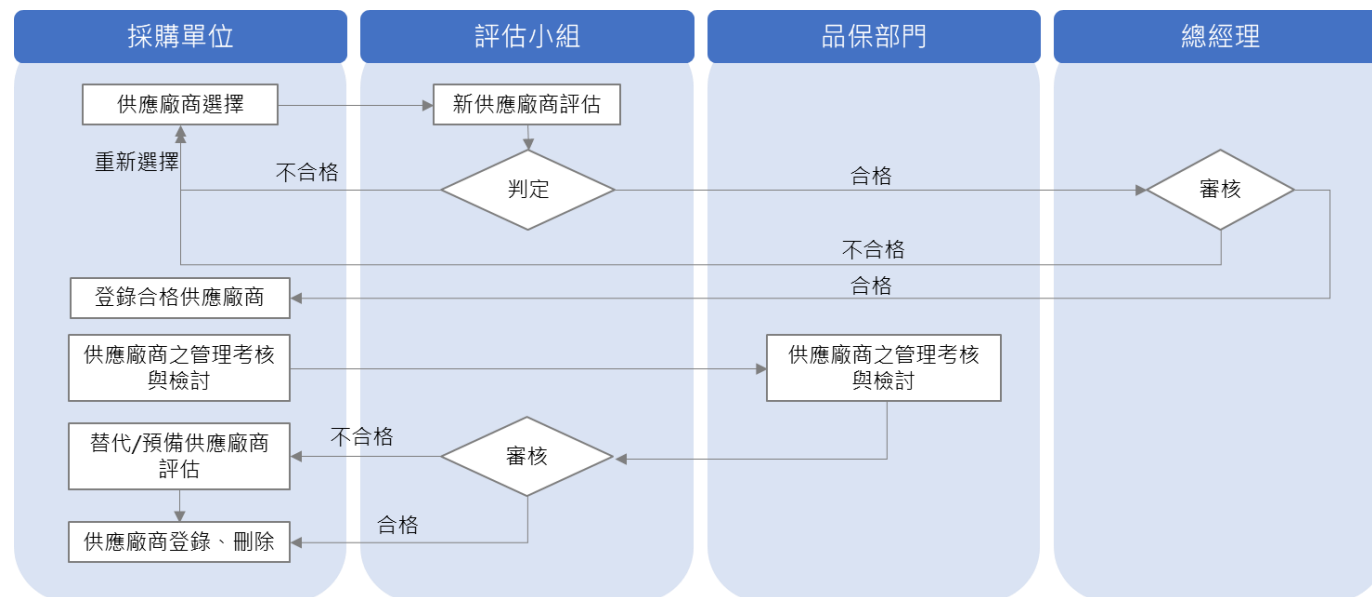


4.9.3 新供應商的選擇與承認

新進供應商，公司會成立評鑒小組，對供應商的各項能力進行評鑒，要求至少具備 ISO 9001 並且符合環境管理要求，具體評鑑供應商的技術開發能力，品質系統保證能力、設備的加工精度、最大的產能狀況、年銷售量，營業額、財務狀況及供方長期、短期的發展規劃。該評價分數達到供應商評級門檻後，列入可開發之供應商，未達評價分數者，需供方改善後再做評鑑，如兩次評鑑不合格，將不再開發該供應商。

從上游原料到下游部件的供應鏈當中，六暉建立了一套供應鏈管理模式，分別從三個方向來對供應鏈進行控管與輔導：

供應商管理作業流程



供應商管理系統認證

為確保供應商保護環境及改善安全與衛生，要求供應商需取得國際認證，如 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 等品質、環境及安全衛生管理系統，未取得者需擬定導入計畫。

供應商稽核與輔導

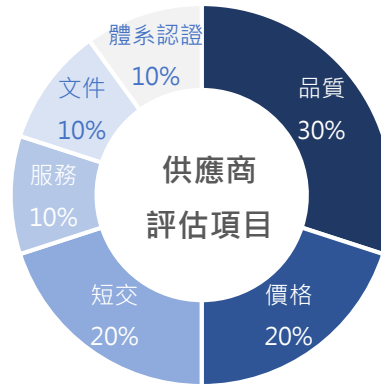
供應商針對品質缺失提出改善方案以符合六暉的要求。

供應商評鑑

供應商每季會依據生產退貨、進貨批退、異常回覆、客訴不良、交期延遲率、配合度等進行評比，每季評比為 70 分以下則為不合格廠商並將進行輔導，來協助改善品質。

4.9.4 供應商考核

為有效管理供應商品質、交期與配合性，並藉以確保符合供應商管理辦法，提高績效與競爭力，由採購人員、品保單位，對廠商做每季（部份子公司採年／每半年）考核，考核內容會依據生產退貨、進貨批退、異常回覆、客訴不良、交期延遲率、配合度等進行評比，每季評比為 59 分以下則為不合格廠商將停止業務往來。評估項目級別分類如右：



年度 平均分數	等級	說明
90~100	A	無缺失
80~89	B	針對缺失做改善對策
70~79	C	針對缺失做改善對策
60~69	D	六個月中需進行改善，期限內未改善，則為不合格供應商。
59 以下	E	停止業務往來

2024 年供應商考評結果

廠別	當年度考核家數（次數）	A 級		B 級		C 級		D 級		E 級	
		數量	占比	數量	占比	數量	占比	數量	占比	數量	占比
台灣分公司	183	183	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
廈門廈暉	133	126	94.7%	7	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
昆山六暉	21	15	71.4%	6	28.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
PT. LUHAI	113	100	88.5%	13	11.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

5、社會面

5.1 人力發展

5.1.1 人權政策與承諾

人權承諾

為善盡企業社會責任並落實保障基本人權，本公司認同並支持包括聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)、聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights) 及國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 等各項國際人權公約規範，及強化職場性別平等與安全，恪遵當地勞動法規，以杜絕任何侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司同仁均能獲得合理與有尊嚴的對待，本公司依循勞動法及相關人事法規及國際人權公約精神，訂定「人事管理辦法」、「人權政策管理辦法」及「性別平等工作管理辦法」，保障員工合法權益，並且子公司廈門廈暉保全人員均有接受人權政策程序訓練。此外，六暉控股股份有限公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

無障礙的勞資溝通管道

六暉高度重視勞資和諧，定期召開勞資會議，並在內部建立暢通的溝通管道，以確保員工的想法與意見能夠即時獲得反應與處理。我們制定了各項政策，將員工權益納入考量，以保障員工的權益。除了致力於提供多元化的工作環境外，我們也鼓勵員工兼顧生活與健康平衡，並積極建立勞資雙方之間良好的互信關係。對於員工申訴，公司有明確的申訴範圍及申訴流程，以確保對申訴人的相關資訊保密，並承諾申訴人不受到報復，保障申訴人的正當權益。

2024 年六暉歧視、童工和性騷擾等勞動條件和人權有關的申訴案件共 0 件。

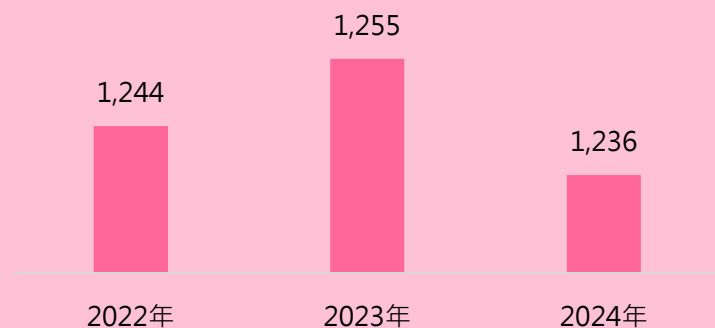
- 員工溝通管道 (頻率)：職工福利委員會 (每季)、勞資會議 (每季)、電子郵件 (不定期)
- 員工申訴管道：員工意見箱，員工可透過電子郵件、紙本、電話專線或面對面方式進行溝通或意見投訴
- 員工申訴電話：+886-4-8748122；申訴電子郵件信箱：luhai.report@luhai.com.tw

5.1.2 人力組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 1,236 人，男女性占比分別為 62.7% 及 38.3%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 29.8%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

本公司的非員工工作者，最常見的類型包含非定期工程合約承攬商，如設備汰換、維護保養或整改工程，另有部份定期承攬契約如保全、清潔工作等，目前尚未針對非員工工作者的人數進行統計。

近三年集團人數



員工人數男女比例

地區	臺灣	大陸	印尼	總計	占比
男	18	607	137	762	62.7%
女	28	366	80	474	38.3%
總人數	46	973	217	1,236	100%



2024 年底員工結構

台灣分公司

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
合約	正式	18	100%	28	100%	46	100%
	非正式	0	0.0%	0	0%	0	0.0%
職務	主管	6	33.3%	8	28.6%	14	30.4%
	非主管	12	66.7%	20	71.4%	32	69.6%
年齡	<30	1	5.5%	2	7.1%	3	6.5%
	30~50	12	66.7%	25	89.3%	37	80.4%
	>50	5	27.8%	1	3.6%	6	13.1%
總計		46					

廈門廈暉

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
合約	正式	574	99.7%	349	98.9%	923	99.4%
	非正式	2	0.3%	4	1.1%	6	0.6%
職務	主管	27	4.7%	10	2.8%	37	4.0%
	非主管	549	95.3%	343	97.2%	892	96.0%
年齡	<30	114	19.8%	62	17.6%	176	18.9%
	30~50	366	63.5%	279	79.0%	645	69.4%
	>50	96	16.7%	12	3.4%	108	11.6%
總計		929					

昆山六暉

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
合約	正式	31	100%	13	100%	44	100%
	非正式	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職務	主管	10	32.3%	4	30.8%	14	31.8%
	非主管	21	67.7%	9	69.2%	30	68.2%
年齡	<30	13	41.9%	1	7.7%	14	31.8%
	30~50	13	41.9%	10	76.9%	23	52.3%
	>50	5	16.1%	2	15.4%	7	15.9%
總計		44					

PT. LUHAI

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
合約	正式	118	86.1%	69	86.3%	187	86.2%
	非正式	19	13.9%	11	13.8%	30	13.8%
職務	主管	16	11.7%	3	3.8%	19	8.8%
	非主管	121	88.3%	77	96.3%	198	91.2%
年齡	<30	38	27.7%	37	46.3%	75	34.6%
	30~50	92	67.2%	43	53.8%	135	62.2%
	>50	7	5.1%	0	0.0%	7	3.2%
總計		217					

註：1.非正式員工指定期契約人員。2.主管之定義為課長級以上員工。

5.1.3 員工多元包容及平等

六暉竭誠歡迎各方人才的加入，人才招聘程序嚴格遵守當地法令，秉持著公開透明之作業原則，廣納不同產業新血，甄選適合人才，營造多元文化為目標，並在地聘僱、回饋地方為原則，不因種族、語言、性別、年齡、宗教、身心障礙等而有所差異。

2024 年女性員工占比為 38.3%，較前一年持平，女性主管於所有管理職占比為 29.8%，較前一年持平。本公司職員流動情形，2024 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定。員工新進率為 53.1%，員工離職率則為 53.9%；與過去 2 年水準無明顯差異。

各廠新進員工及離職員工統計，見下表。

台灣分公司

項目	分類	新進員工		離職員工	
		人數	新進率%	人數	離職率%
性別	男性	9	50.0%	7	38.9%
	女性	6	21.4%	4	14.3%
年齡	<30	3	100%	0	0.0%
	30~50	11	29.7%	8	21.6%
	>50	1	16.7%	3	50.0%
合計		15	32.6%	11	23.9%

廈門廈暉

項目	分類	新進員工		離職員工	
		人數	新進率%	人數	離職率%
性別	男性	359	62.3%	382	66.3%
	女性	243	68.8%	252	71.4%
年齡	<30	257	146.0%	250	142.0%
	30~50	326	50.5%	356	55.2%
	>50	19	17.6%	28	25.9%
合計		602	64.8%	634	68.2%

昆山六暉

項目	分類	新進員工		離職員工	
		人數	新進率%	人數	離職率%
性別	男性	19	61.3%	10	32.3%
	女性	2	15.4%	3	23.1%
年齡	<30	8	57.1%	3	21.4%
	30~50	11	47.8%	7	30.4%
	>50	2	28.6%	3	42.9%
合計		21	47.7%	13	29.5%

PT. LUHAI

項目	分類	新進員工		離職員工	
		人數	新進率%	人數	離職率%
性別	男性	12	8.8%	7	5.1%
	女性	6	7.5%	1	1.3%
年齡	<30	8	10.7%	2	2.7%
	30~50	10	7.4%	6	4.4%
	>50	0	0.0%	0	0.0%
合計		18	8.3%	8	3.7%

註 1：新進員工人數不扣除當期中途離職人員。2：新進（離職）率 = 該分類新進（離職）人數 / 該分類當年度末總人數。

5.1.4 員工權益及福利

六暉以幸福職場為目標，認為員工是企業生存和發展的基石。因此，本公司積極打造溫暖、和諧、快樂的工作環境，讓每位員工在工作中感受到尊重和認可。為了幫助員工平衡工作與生活，六暉不斷提升工作場所的環境，定期舉辦各種課程、補助社團活動、舉辦慶生會及團體建立活動等，幫助員工紓解壓力，促進身心健康。此外，本公司也積極保障婦女及母性員工的需求，完善員工福利，以提升員工在職場的幸福感和對公司的認同感。同時，六暉成立了職工福利委員會，負責提供或舉辦各種福利措施和活動，進一步關心員工的需求和福祉。2024 年員工薪資及福利費用總支出 612,028 仟元。

項目	內容
獎金福利	年終獎金、績效獎金
節慶獎金	春節、端午節、中秋節
餐飲福利	員工餐廳、伙食津貼
進修補助	補助員工參與外部課程及培訓
其他補助	婚喪喜慶補助、員工生育補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、生日禮金、子女教育獎學金、員工定期健康檢查、員工宿舍、社團活動



「健康生活·家庭共融」— PT. LUHAI 年度運動嘉年華

為促進員工身心健康，並深化家庭間的情感連結，子公司 PT. LUHAI 每年定期舉辦盛大的年度運動嘉年華。這不僅是一場體育競技盛會，更是員工與家屬齊聚一堂、共享歡樂的重要時刻。透過多元化的競賽與趣味活動，員工們得以暫時放下日常工作的忙碌，透過各式活動調整身心，與家人一同度過充滿溫馨與活力的美好時光，增進彼此間的交流與情感，更是實踐健康生活、促進家庭和諧及強化團隊合作的象徵。

此外，現場亦設有抽獎活動及溫馨禮品，讓每一位參與者感受到公司滿滿的心意與感謝。這場年度盛會，已成為 PT. LUHAI 企業文化中不可或缺的一環，將「健康、歡樂、家庭、關懷」的價值深植於每一位員工與其家人的日常生活中。



為營造友善職場並支持員工於生育期間的家庭照顧需求，六暉全面遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及各海外子公司所在地相關法令，建置並推行育嬰留職停薪制度。

本制度旨在協助員工於育兒階段兼顧工作與家庭，降低職涯中斷風險，提升職場留任意願。員工於留停期間依法保有復職權益，留職期滿後，公司安排其返回原任工作單位，並提供必要之職場再適應協助，協助同仁順利重返職場。

右表為 2024 年育嬰假的復職與留任情形

項目	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	6	19	25
當年度申請留職停薪人數	5	19	24
育嬰留職停薪原應復職人數 (A)	5	16	21
育嬰留職停薪原應復職且復職人數 (B)	5	15	20
復職率 (B/A)	100%	94%	95%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數 (C)	9	6	15
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數 (D)	7	4	11
留任率 (D/C)	78%	67%	73%

薪酬政策

六暉重視職場多元化與平等晉升機會，同工同酬，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團而有所不同，依據本公司「薪資管理辦法」訂定薪資、獎金及員工酬勞，提供員工符合當地工資法律（包括有關基本工資、加班時間和法定福利的法律）之獎酬。

公司將其經營成果與員工共享，當年度公司如有獲利，依本公司章程規定應提撥稅前獲利不低於 1.5% 作為員工酬勞；並依據「員工績效獎金考核及酬勞發放辦法」回饋在員工薪酬上，相關獎金視公司年度經營績效、財務業務狀況及個人所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度核發，並訂有內控制度及各項管理辦法，內容明訂員工權利義務及福利項目，並定期檢討福利內容，以維護員工權益。

男女性別 基本薪資比率	台灣分公司	廈門廈暉	昆山六暉	PT. LUHAI
男性	1.00	1.00	1.00	1.00
女性	0.95	0.84	1.00	1.00

退休制度

本公司及所屬轉投資子公司屬於中華民國境內之公司，均依「勞工退休金條例」

5.1.5 團體協約

六暉尊重每位員工的集會結社自由，並尊重員工參與工會團體組織的權利。公司員工均可加入工會成為會員，工會與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件，我們與工會人員保持不定期的溝通，以加強並促進勞資合作關係。員工所面臨的困難、心聲以及需求，均可透過工會及多項申訴管道與公司進行清晰溝通。截至 2024 年，我們未發生任何勞資糾紛事件。

2024 年台灣分公司加入職工福利委員會的員工占比 100%，大陸地區子公司加入工會的員工占比為 100%；印尼地區子公司加入工會的員工占比 100%，加入工會之員工皆享團體協約保障。

採確定提撥制，其退休金之提撥給付由本公司及其子公司按月於每月工資提撥百分之六做為退休金，儲存於勞工退休金專戶。屬中華民國境外之從屬投資公司，則依投資國當地法令提撥，比率如下表：

	廈門市及外來戶		昆山市及外來戶		印尼	
	企業部 份提撥	個人部份 提撥	企業部 份提撥	個人部份 提撥	企業部 份提撥	個人部份 提撥
廈門廈暉	16%	8%				
昆山六暉			16%	8%		
PT. LUHAI					5.7%	3%

員工滿意度

六暉重視所有同仁，為了解員工在公司經營理念、企業文化、工作規劃、主管管理、福利制度等各面向對公司的認同度，並建立更舒適、高效率及有競爭力的工作環境，廈暉、昆山及印尼廠區每年定期舉辦員工滿意度調查，根據調查結果展開行動計劃，從而改善公司整體環境，提高員工忠誠度和工作表現。

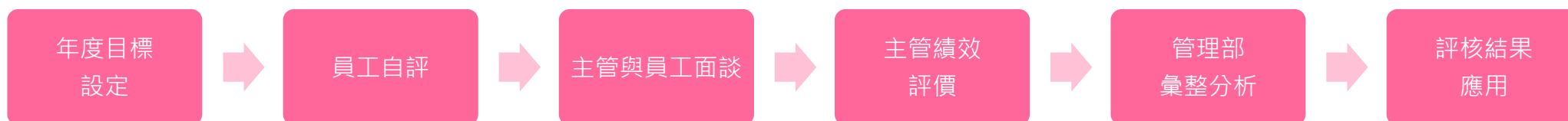
2024 年廈門廈暉及昆山六暉員工平均滿意度為 80 分以上，PT. LUHAI 以 5 點量表評分，5 分滿意的員工占 81.37%。

5.1.6 人才培育與發展

績效考核

本公司每年度執行績效及職能評核，目的在於員工能力的提升與潛能的開發，並提供主管與同仁間的良性互動、優質的學習環境、完整的教育訓練規劃、設計及建立健全的績效管理制度，評核項目包含：工作品質、工作效率、操作與品德、知識與技能及責任感，以評核結果作為教育訓練、員工晉升及各項人員管理之依據。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每半年進行一次績效評核，每年共計 2 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。2024 年度績效考核覆蓋率達 99.69%。



2024 年接受績效及職能評核的佔比

員工類別	台灣分公司		廈門廈暉		昆山六暉		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
技術研發	-	-	100.00%	100.00%	100.00%	-	100.00%
行銷業務	100.00%	100.00%	-	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
製造品保、工務	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
行政支援與管理	100.00%	100.00%	93.75%	97.83%	100.00%	100.00%	97.29%
總計	100.00%	100.00%	99.63%	99.72%	100.00%	100.00%	99.69%

註 1：董事長、留職停薪者、契約人員與績效考核年度到職未滿 3 個月者，不列為績效評核對象。

註 2：PT. LUHAI 目前僅評估現場直/間接人員，未來將擴大評核人員數量及部門。

教育訓練

本公司及所屬轉投資子公司重視人才培育，致力於以在職訓練為主軸，搭配多元學習方式，培養各類職能人才。為提升員工專業能力與職涯競爭力，我們鼓勵同仁進修，並可視需求申請參與外部教育訓練。各單位依據年度規劃，提出涵蓋入廠職前訓練、在職訓練、轉崗訓練及外部專業訓練等完整訓練計畫，依職級設計分層訓練課程，全面提升專業技能與管理能力，強化關鍵職能，深化企業文化，協助同仁在各自崗位上持續精進，強化整體競爭力。



項目	內容
新進員工教育訓練	管理部門於新進人員報到時，安排人員職前教育訓練，由相關部門講解公司經營理念、考勤管理規定、安全衛生管理規定、工作規則及生活規範等，讓新進員工加快瞭解工作環境及自身權益，使其加快融入群體。
年度訓練需求及預算調查	每年由各部門提出廠內及廠外教育訓練需求，規劃年度教育訓練計劃。
專業技能訓練	各單位因應工作職掌所需的專業知識或技能訓練，如 CNC 程式編碼、品管技能、國際貿易、業務等。
內部培訓	透過個人知識及經驗分享，在企業內部快速發揮傳承智慧、創造價值。除有助於擴大企業內知識的有效傳遞外，對個人亦提升其職場能力、自我價值感。

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024 年度集團教育訓練共舉辦了 400 場以上，總受訓時數 9,600 小時以上，總受訓人次共計 7,138 人次。

員工類別	性別	台灣分公司		廈門廈暉		昆山六暉		PT. LUHAI	
		訓練總時數	平均每人受訓時數	訓練總時數	平均每人受訓時數	訓練總時數	平均每人受訓時數	訓練總時數	平均每人受訓時數
主管	男	137.5	4.30	1,921.1	1.62	240	2	107	2.68
	女	179	3.44	244.6	1.18	96	2	5	0.71
非主管	男	469.5	4.19	2,611.1	1.38	504	2	97	0.19
	女	523	3.71	2,191.0	1.17	216	2	72	0.13
合計		1,309	3.88	6,967.7	1.35	1,056	2	281	0.25

註：主管為課長級以上員工。

1. 團結合作 凝聚力量 開拓創新 - 2024 昆山六暉全員團建活動



子公司昆山六暉自原本以輪胎氣門嘴製造為主的傳統六暉橡膠產業，逐步轉型為專注自行車前叉系統零部件及精密零件加工的科技型企業。經歷了廠房搬遷與組織架構重組後，新組成的工作團隊橫跨老、中、青三個世代，展現出兼具經驗與活力的全新面貌。為延續六暉一貫重視的人本企業文化，並強化轉型後團隊的凝聚力與向心力，公司工會特別策劃了此次意義非凡的團建活動。

此團建活動結合趣味性與挑戰性的團隊任務，不僅讓員工在輕鬆愉悅的氛圍中釋放壓力，更深化了彼此間的合作默契與信任感。活動課程涵蓋協力合作、相輔相成、突破困難、勇往直前等主題，充分激發出員工對團隊的責任感與貢獻意識，培養堅韌不拔、共同奮進的精神，為未來實現企業目標奠定了堅實的基礎。

本次活動不僅是對全體員工辛勤付出的感謝，也是公司踐行「快樂工作、健康生活」理念的最佳體現，展現了昆山六暉邁向未來、全員同心、共創新局的堅定決心。

2. 培育專業技能、激勵卓越表現 - 2024 年廈門廈暉崗位技能競賽

為持續提升基層員工專業技能水平，激發自主學習與技術創新的積極性，並強化團隊凝聚力與整體競爭力，子公司廈門廈暉舉辦「2024 年崗位技能競賽」。

本次競賽以加硫工序崗位為示範點，設計貼近實務操作的比賽項目，全面考核員工的專業技能與操作水準。藉由公開選拔與表揚優秀技能人才，樹立標竿典範，進一步激勵全體員工在專業知識、操作技巧與創新思維方面持續精進，為公司高品質、高效率的生產運營奠定堅實基礎，並為企業永續發展注入持續動能。



5.2 職業安全衛生

5.2.1 職業安全衛生政策

「安全生產」是確保產品品質、保障員工健康與促進企業永續經營的根本基石。員工為企業最重要的資產，本公司承擔起對每一位員工職業安全與健康的責任，致力於打造安全、健康、無虞的工作環境，預防職場意外事故與職業病發生，確保員工身心健康與工作福祉。

為落實職業安全衛生管理，本公司依各營運據點所在地之職業安全衛生法規，建立並實施完善之職業安全衛生管理系統，並提供符合標準之安全與健康工作條件。透過系統化的危害識別、風險評估與控制措施，持續消除或降低作業場所之潛在風險，同時積極推動工作者參與安全衛生活動及諮商機制，強化員工自主管理與安全意識。

在組織管理架構方面，本公司及各子公司均設立專責的環境安全衛生管理單位與主管，並已取得 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，確保環安衛管理作業符合國際標準及各地法令規範。環安衛管理範疇涵蓋作業環境安全、防災管理、員工健康促進及緊急應變措施等，全面提升整體職業安全衛生績效。

本公司將持續強化職安衛管理措施，透過教育訓練、稽核檢查、持續改善等機制，提升員工安全意識與操作能力，實現「零災害、零職業病」之目標，並以健康、安全、安心的職場環境作為企業永續發展的重要基礎。



2024 年職業傷害所造成的死亡人數 0 人、嚴重的職業傷害人數 0 人、可記錄之職業傷害數 42 人 (次)、因職業病死亡人數 0 人。

5.2.2 職業健康安全之教育訓練

為確保工作者了解並遵循職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理制度，本公司依據各廠所在地相關規範，持續強化職場安全文化，並定期辦理職業安全與健康教育訓練。2024 年內共完成 1,244 人次訓練，每位工作者平均受訓時數不少於 1 小時，總受訓時數超過 1,500 小時。

此外，本公司根據作業風險與崗位需求，定期為特殊作業人員（如堆高機操作、電銲、急救人員等）安排初訓與回訓課程，確保其具備安全操作知識與實務技能。同時提供足量且適用的個人防護設備，強化員工防護意識與能力。

在工作環境方面，本公司生產基地持續進行作業環境優化措施，包括降低噪音、高溫控制、污染減量等工程改善，提供員工安全、健康的作業條件。此外，亦定期或不定期推動職業傷害預防宣導、消防演練及實作訓練，提升員工應變能力與風險防範意識，實踐以人為本的安全文化。

公司不定期舉辦急救訓練（含心肺復甦術（CPR）和 AED（自動體外心臟電擊去顫器）的使用，透過 CPR 和 AED 訓練，提高員工對急救程序的認識和理解，使他們能夠在面對急性緊急情況時保持冷靜、果斷地行動，並為受傷或生病的同事提供及時有效的支援，從而最大程度地減少事故對企業運營和員工健康的影響。此外，藉由此訓練也提高員工對潛在危險的認識，使其在工作場所更加警覺和注意安全問題，進一步減少事故和傷害的發生。



為了使員工瞭解消防基礎知識，增強自我保護能力，掌握對突發火災的應變、疏散、逃生、急救技能，學會滅火以及有序地進行人員緊急疏散處理。台灣分公司及各子公司每年至少舉辦一次以上消防演練，邀請消防局人員至廠內講解及帶領指導實際操作滅火器及水帶如何使用，其內容包含：

- 初期火情確認、撲救、控制、火災現場協調指揮；
- 各車間疏散機制啟動，避難引導；
- 疏散人員集合點名；
- 各急救、應急小組就位；
- 滅火器講解、水帶使用講解；

通過此次消防演練，不僅增強了員工的消防意識，同時還掌握了滅火器、消防水帶的操作使用方法，進一步提高了員工應對突發事件的能力。此外，子公司至少每 1.5 個月由廠內主管進行解說消防觀念，讓員工實際感受水壓的後座力強度及要如何正確的控制消防噴嘴。2024 年六暉急救、消防等相關演練共計舉辦 22 場，訓練總時數共計 34.5 小時，參與人次 1,244 人。

5.2.3 職業健康服務與健康促進

本公司關心員工身體健康，為促進員工身心健康，達成工作與生活的平衡，降低職場安全衛生風險。台灣分公司每年補助員工體檢費用，而廈門廈暉及 PT. LUHAI 員工一般職員平均每二年體檢一次。特殊崗位的員工，子公司會於辦理一般體檢的同時安排專項健康體檢，並皆依法規範員工配戴勞保用品。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
一般健康檢查人數	23	108	956
一般健康檢查費用 (元)	37,818	84,613	437,081
特殊健康檢查人數	728	750	719
特殊健康檢查費用 (元)	403,306	351,735	340,013
合計健檢費用 (元)	441,124	436,348	777,094

註：2022 年因 COVID-19 影響部份廠區無辦理體檢。



5.3 社區參與

六暉集團秉持「取之於社會、用之於社會」的核心理念，持續關注並投入社區發展與公益事業，致力於與在地鄰里建立長期、友善且互信的良好關係，同時積極提供在地就業機會，促進地方經濟發展。

台灣分公司長期捐助彰化縣脊髓損傷重建協會，並持續贊助田中馬拉松及其他地方性活動經費，實踐企業關懷鄉里、服務社會之承諾。2024 年度，本公司於社會公益投入總金額達新台幣 369.6 萬元，展現企業積極履行社會責任之具體行動。

各海外子公司亦同步落實社會責任承諾，根據當地需求推動多元公益項目。PT. LUHAI 重視宗教多元性，長期捐款支持鄰近社區清真寺之興建與整修，提升居民宗教活動空間與品質；並善用工程剩餘建材鋪設鄉村道路，改善社區基礎設施，促進居民生活便利。



在關懷弱勢方面，廈門廈暉提供經濟弱勢學生助學金與場地資源，並聯合當地政府舉辦公益關懷活動，定期慰問社區內身心障礙兒童，協助改善其生活條件與學習環境。昆山六暉則探訪弱勢兒童福利院，捐贈院方所需物資，並透過近距離互動，傳遞溫暖與關懷，積極回應社區弱勢族群需求。

透過一系列多元且具在地性的社會參與行動，六暉集團深化了與社區的連結，實踐企業公民責任，持續推動企業與社會之共好與永續發展。

- 弱勢關懷：定期捐款彰化縣脊髓損傷重建協會，支持身心障礙者復健與重建服務、弱勢助學金、關懷當地殘疾兒童等
- 體育推廣：贊助田中馬拉松賽事，促進在地體育文化發展
- 社區活動：支持各項地方節慶與文化活動，強化社區凝聚力
- 就業機會：提供在地就業機會，促進區域經濟發展



5.3.1 共築社區永續發展願景 - 支持田中馬拉松，深化在地連結，實踐社會參與

田中馬拉松為台灣四大馬拉松賽事之一，每年於彰化縣田中鎮舉行，吸引眾多國內外跑者共襄盛舉，已成為當地極具代表性的年度盛事。該活動不僅展現全民運動風氣，更凝聚社區情感與活力，對地方經濟與文化推廣產生深遠影響。

本公司長期關注社區發展與文化永續，秉持企業社會責任的核心價值，持續贊助田中馬拉松活動經費，以實際行動支持地方運動賽事。2024 年度，台灣分公司員工參與本活動之比例達 91.3%，展現公司內部高度參與意願與正向能量。

除經費支持外，公司亦積極鼓勵員工以跑者身份親身參與，透過運動與社區活動結合，深化企業與地方社會之互動與交流。活動期間，田中鎮充滿熱情氛圍，地方商家與攤販亦踴躍響應，帶動區域消費並促進觀光效益。



透過持續贊助與參與，六暉不僅提升品牌在地形象，更實質推動社區凝聚、文化傳承與經濟活絡。未來，公司將持續投入地方活動，強化與社區的正向連結，共同打造永續共榮的社會環境。

5.3.2 資源再利用促進社區建設—工程剩料轉化為鄉村道路基礎材料

本公司子公司 PT. LUHAI 秉持資源循環與環境永續之理念，於廠房新建及舊廠拆除工程中，創新推動建材再利用計畫。針對施工過程中產生的磚塊、石材、牆面構件及開挖泥土等原預定報廢之建材，重新進行篩選、分類與整理，並運送至鄰近村莊，用作道路鋪設基礎材料。

此舉促成一條全長 60 公尺、寬 2.5 公尺之堅固新道路，大幅改善當地交通環境。新鋪設道路有效填平原有坑洞並消除雨天積水問題，提升孩童上學安全、居民通勤便利性及長者步行穩定性。機車與腳踏車通行更為順暢，減少濕滑路面導致事故的風險，實質改善超過 300 位村民的交通安全與生活品質。

本計畫除大幅減少建築廢棄物排放，亦實踐資源再利用與在地回饋，具體展現企業致力於環保行動與社區共榮發展的永續承諾。



5.3.3 深化社企共融、關懷弱勢族群—2024 年春節公益關懷暨親子遊園活動



子公司廈門廈暉聯合在地政府，共同舉辦「社企共融建合力·益企溫馨迎新年」春節主題公益活動。此次活動於廈門廈暉廠區內舉行，包含「新春遊園」及「新春慰問」兩大主題，旨在深化企業與在地社區的良好互動，傳遞節慶溫暖，實踐企業社會責任。

新春游園活動共吸引 41 對親子家庭參與，包含公司內部員工家庭、當地社區一般家庭及特殊家庭。現場設置「投福」、「運動福」、「手寫福字」、「串冰糖葫蘆」、「手工製作團圓福」、「寫春聯送春聯」等趣味攤位，內容多元豐富，氣氛溫馨熱烈，充滿濃厚年節氛圍。活動期間，參與者紛紛表示此類親子互動活動不僅讓孩子們度過了充實有意義的週末，也讓家庭成員一同感受傳統年俗文化的魅力，提升了家庭情感與社區歸屬感。

新春慰問活動，公司工會攜手社區與關工委工作人員，深入當地村落 33 戶經濟困難家庭進行新春慰問，為其送上貼心新春關愛禮包及生活必需品。慰問過程中，志工們親切叮嚀：「近期氣溫偏低，請注意保暖。」溫暖的問候與貼心的關懷，讓受助家庭深感社會溫度與節慶暖意，許多受助者表示：「感謝公司與社區每年都惦記著我們，內心十分感動與溫暖。」

透過本次活動，廈門廈暉不僅深化與社區的良好互動關係，也實踐了「取之於社會、用之於社會」的永續發展承諾，展現企業對弱勢族群與在地關懷的具體行動。



6、環境面

6.1 氣候變遷

6.1.1 氣候監督及治理架構

本公司已成立「永續發展委員會」，由董事長擔任主任委員、總經理為副主任委員，負責統籌氣候變遷相關治理事務。永續發展委員會每年至少審議一次公司氣候變遷風險與機會之行動方案，檢視執行情形並討論未來規劃，且至少每季向董事會報告推動進度及成效。

為強化執行效能，委員會下設五大工作小組，其中「環境永續組」專責推動環境政策、節能減碳、能源管理、廢棄物管理及綠色製程等議題。此外，公司已制定「風險管理政策與程序」，並經董事會核准，正式將氣候變遷風險管理納入公司整體風險管理架構之中，確保氣候議題被充分納入經營決策考量。

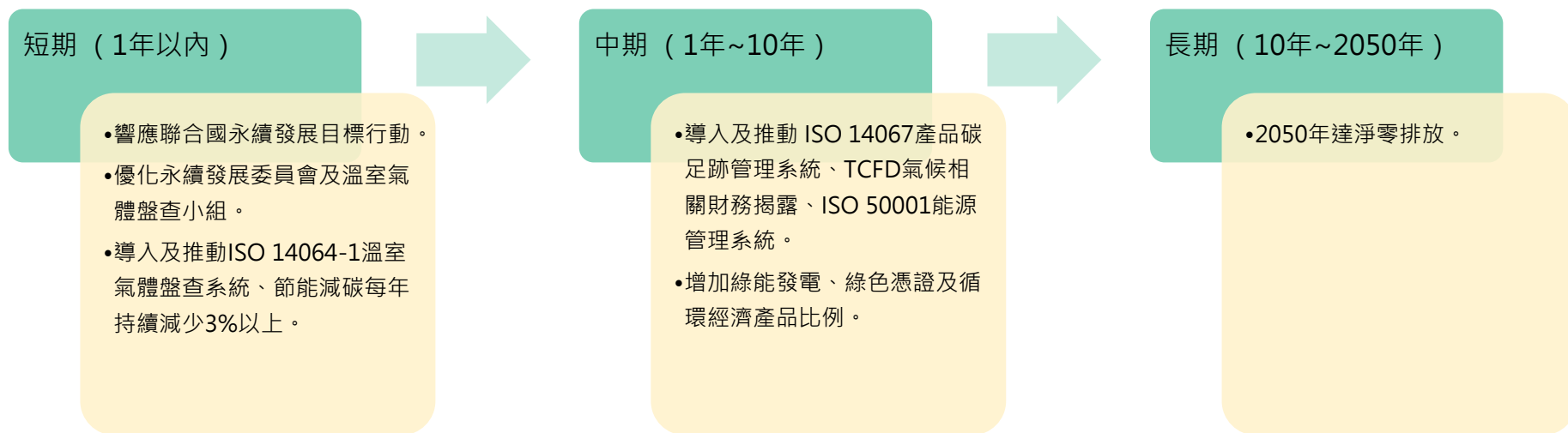


6.1.2 氣候策略

本公司依循 TCFD (氣候相關財務揭露建議) 架構，建立氣候變遷管理機制，並組織跨部門小組進行氣候相關資料之蒐集、彙整與分析，協助永續發展委員會完成重大氣候變遷風險與機會之鑑別與評估。

針對所辨識之短期 (1 年以內)、中期 (1~10 年) 及長期 (10 年以上) 風險與機會，公司評估其對財務、營運模式及經營策略之潛在影響，並據此研擬營運模式調整方向與對應措施，確保公司營運穩健並掌握低碳轉型機會。

自 2022 年起，本公司正式導入氣候變遷治理架構，並計畫於 2025 年前完成相關政策及制度之全面建置，強化氣候變遷議題與公司整體風險管理架構之整合。此外，永續發展專案小組定期召開會議，深入探討氣候變遷對公司營運活動可能產生之影響，並制定相應政策與行動方案。公司亦設定明確之減碳路徑，目標於 2030 年將溫室氣體排放較基準年減少 25%，並於 2050 年實現淨零排放，邁向低污染、低能耗、低碳之環境友善企業。



6.1.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司考量內部管理機制與主要產品生命週期特性，依據 TCFD 架構針對短期、中期及長期之氣候變遷風險與機會進行系統性鑑別與評估，內容涵蓋以下範疇：

- **轉型風險：**包括政策與法規、技術、市場、名譽等面向，評估法規變動（如碳費、碳稅）、新技術應用、市場需求變化及聲譽管理等對公司之潛在影響。
- **實體風險：**包含立即性（如極端氣候事件、暴雨、洪災等）及長期性（如氣溫上升、海平面上升等），評估對生產據點、供應鏈、基礎設施等營運面之影響。
- **機會：**包括資源使用效率提升、能源來源轉型（如再生能源）、低碳產品與服務開發、新興市場機會及韌性提升，探討氣候變遷下之潛在商機及競爭優勢。

針對上述各項風險與機會，本公司進行短、中、長期影響程度評估，並考量公司在不同地區之營運據點及供應鏈分布，全面鑑別氣候變遷事件對公司整體價值鏈活動之影響與財務適用性。

透過此一體系化之評估流程，公司得以掌握氣候變遷風險全貌，並發展具針對性之管理措施與調適策略，以提升企業韌性並掌握低碳轉型契機。



氣候變遷風險與機會辨識

風險與機會		影響描述	因應策略
轉型風險	政策和法規	碳稅/碳費造成公司的財務衝擊以及法令及金融監理趨嚴。	A. 密切關注國際趨勢及法規變化。
	技術	綠色環保低碳商品將取代現有產品和服務，增加營收及投資之不確定性。	B. 環境小組每半年召開會議以及時擬定應變策略。
	市場	高碳排產業沉沒資產造成市場波動。 水、電、原物料等價格上漲成本增加。	C. 積極參與協助主管機關修訂相關管理措施。
	名譽	市場需求與消費意識改變，營運發展與投資決策須考量 ESG 因素。	D. 透過模擬情境測試衡量潛在影響協助策略擬定。
實體風險	立即性	颱風、暴雨、水災、乾旱等極端天氣頻率及強度上升造成資產減損、營運中斷、安全疑慮。	A. 定期監控高風險地區之暴險，透過外部蒐集資訊衡量潛在企業內部之影響，規劃相關調適措施。
	長期性	全球升溫超過 1.5°C，氣候模式改變與海平面上升影響經濟、公司運作模式，資產減損或提早汰換之成本增加。	B. 企業進行調適，如提升水回收再利用比例，並分散生產據點。 C. 與外部顧問合作，進行氣候專業教育訓練。
機會	資源使用效率	優化製程，提升能源使用效率降低成本。 流程數位化，減少紙張使用。	A. 汰換高效能設備節省成本。 B. 優化製程提升能源使用效率。
	能源來源	使用再生能源，降低對化石燃料之依賴及對碳價格敏感度，降低溫室氣體排放。	C. 使用再生能源。
	產品與服務	發展低碳產品及服務，支持淨零政策，協助客戶轉型，創造業務機會。 數位化提升客戶及供應商服務，並降低服務所需人力成本。	D. 發展低碳製程產品。 E. 透過教育訓練、內部公告提升員工氣候變遷意識。
	市場	透過創新綠色製程產品拓展業務。	F. 建立管理組織，修訂氣候風險管理政策以及強化管理制度。
	韌性	提升氣候變遷因應能力，有效管理風險並掌握機會。	

風險影響性評估

風險	業務項目	風險影響說明	主要風險	風險影響程度		
				短期	中期	長期
轉型風險	融資	天災造成資產減損或影響客戶營運，如缺水/電、供應鏈中斷使用，信用風險因而上升。	信用風險	低	中	中
	投資	氣候變遷影響總體經濟因子（如 GDP、失業率）或實體風險事件，造成相關投資不利影響（營業衰退、增加額外營運成本、供貨中斷），使得投資部位投入成本波動。	市場風險	低	中	中
	自身營運	營運據點受到極端氣候影響（如颱風、暴雨、乾旱），造成員工、交通、設備安全疑慮及受損，影響營運。	作業風險	低	低	中
	供應商	天災造成基礎建設損害（如電力、網路、物流）影響服務提供。	作業風險	低	低	中
實體風險	融資	因應低碳經濟轉型，碳稅/費關稅課徵，對於企業無法減碳造成財務負面影響。	信用風險	低	中	中
	投資	高碳排之事業體面臨營運成本增加（負擔高額碳費成本）及企業轉型過程可能的失敗風險，造成投資部位增加。	市場風險	低	中	中
	自身營運	碳稅/碳費關稅課徵，企業對於新節能減碳投資增加，需要更多資金、資源之投入。	作業風險	低	低	中
	供應商	廠商轉嫁因轉型產生的碳相關費用，或因法令限制須調整模式，使得支付費用增加。	作業風險	低	低	低

氣候相關因應策略

氣候相關機會		現況	內部目標	對外政策
資源使用效率	● 資源分類、回收再利用，並推廣無紙化，汰換耗能設備。 ● 導入 ISO 50001 強化能源管理。	● 溫室氣體盤查以 2024 年為基準年。 ● 2030 年營收廢棄物量降低 30%。	● 2030 年目標為成為顧客最佳永續夥伴。 ● 配合臺灣 2050 淨零排放路徑及策略。 ● 積極參與政府及國際組織永續及氣候變遷相關倡議，強化氣候變遷因應能力。 ● 對標國際標準逐年精進，並於 2050 年達成淨零排放。	● 巴黎協定 ● 臺灣 2050 淨零排放路徑 ● 公司治理 3.0—永續發展藍圖
能源來源				
產品與服務	● 透過議合、ESG 永續倡議行動及諮詢服務發揮正面影響力並深化與顧客及永續夥伴之連結。			
市場				
韌性	● 建立管理組織，修訂氣候變遷相關內部管理規範，融入日常營運及業務發展，強化風險管理及機會掌握。 ● 參與監理機構及相關專案協助制訂相關規範，如臺灣版永續分類標準、氣候變遷風險管理專案等。 ● 培育內部永續及氣候人才，並規劃補助相關證照。 ● 以新製程改善及營運管理提升減緩能力。			

6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

為達成《巴黎協定》之淨零目標，台灣政府積極回應，首先於 2022 年出在上市櫃公司永續發展路徑，2023 年《氣候變遷因應法》修正通過。六暉身為世界公民企業亦重視此議題，早於上市櫃公司永續發展路徑要求，已於 2022 年導入 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查，盤查範圍包含範疇一、範疇二及範疇三，盤查組織邊界納入所有子公司。今年為首次外部查證，故基準年設定為 2024 年，基準年查證為 2024/01/01 至 2024/12/31，未來將依據本集團需求及國家相關政策做基準年的設定和修改。

六暉關注氣候變遷對企業營運帶來的影響，我們設定了溫室氣體減量目標，將以 2024 年為基準年，短期目標為每年降低溫室氣體排放量 3%，中期目標為在 2030 年降低溫室氣體排放量 25%，長期目標為在 2050 年降低溫室氣體排放量 50%。對於溫室氣體減量的各項措施，包括推動無紙辦公室、採購綠色產品及原物料、宣導員工自備餐具、設備汰換、採用最佳生產方式等，透過執行前述措施與行動，逐步減少溫室氣體排放。

6.2.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024 年盤查結果為範疇一 2,592.36tCO₂e、範疇二 17,059.89tCO₂e 以及範疇三 74,893.62tCO₂e，排放密集度為 30.24tCO₂e/百萬元營業額。

上述溫室氣體總排放量中，業經 KPMG 安侯碳資源服務股份有限公司 (KPMG Carbon) 查驗機構依照國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-3:2019 執行確信，確信意見為類別 1 與類別 2 提出合理保證之查驗意見，類別 3 運輸產生間接溫室氣體排放與類別 4 組織使用產品所產生間接溫室氣體排放提出有限保證之查驗意見。

溫室氣體排放量	2024 年	2023 年	2022 年	註 1：盤查範圍為六暉控股股份有限公司 (台灣分公司、廈門廈暉、PT. LUHAI、昆山六暉)。 註 2：台灣行政院環保署所公佈之排放係數 (GHG-溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版) 及中國產品全生命週期溫室氣體排放係數集 (2022) 彙總資料進行計算。 註 3：GWP 值來源採用第六次 (2021) 評估報告數值。 註 4：電力係數各事業體分別引用經濟部能源局 (台灣分公司)、中華人民共和國生態環境部辦公廳 (廈門廈暉、昆山六暉) 與國際 Carbon Database Initiative (CaDI) (PT. LUHAI)，若當年度係數於查證前未公告，以最新公告值為基準。 註 5：其他次級數據說明: SimaPro 9.4.0.1 資料庫、國際鋁業協會精煉鋁係數、中國地區排放係數引用中華人民共和國生態環境部辦公廳 2022 年發布之中國產品全生命週期溫室氣體排放係數集。
範疇一 (tCO ₂ e)	2,592.3602	2,587.0828	2,502.2043	
範疇二 (tCO ₂ e)	17,059.8871	20,602.2547	19,899.0414	
範疇三 (tCO ₂ e)	74,893.6231	54,511.9028	51,695.0146	
總排放量 (tCO ₂ e)	94,545.8704	77,701.2403	74,096.2603	
排放密集度 (tCO ₂ e/百萬元營業額)	30.24	29.97	24.76	

6.3 能資源管理

6.3.1 能源管理

本公司全面依循 ISO 14001 環境管理系統標準，致力於降低污染源、提升能源使用效率，並推動清潔生產，以減輕營運對環境造成的潛在負荷。為實現節能減碳目標，各廠區持續檢視並優化環保設施，透過定期維護與保養，確保設備高效穩定運作，有效降低能源消耗與製程排放，減緩環境衝擊。

日常營運中，本公司持續推動節能減碳措施，包含降低辦公與生產單位之用電量、優化工業用水與用電效率。工務部門每年訂定明確的能源管理目標，並透過月度統計與績效考核機制，追蹤執行成效，落實能源使用精進與管理。

此外，為因應能源轉型趨勢與強化再生能源使用占比，2024 年本公司董事會已正式核准「廈門廈暉廠太陽能發電系統建置計畫」。該計畫預計於 2025 年完成設置，未來產出的綠電將優先供應廠內自用，有效降低對傳統電力的依賴，作為實現低碳營運與永續發展的重要里程碑。

項目\年度	2022 年	2023 年	2024 年
用電量 (KWH)	33,326,941	33,965,126	37,313,635
能源密集度 (KWH/營收百萬元)	10,961.31	13,101.62	11,935.24

註：資料範圍為台灣分公司、廈門廈暉、昆山六暉及 PT. LUHAI。



6.3.2 水資源管理

本公司定期評估與審查各營運據點之水資源使用情況及排放行為對環境與社會的潛在影響，並依據水資源風險分析及影響路徑評估結果，制定相應的管理政策與年度目標，致力於降低各據點的用水風險與整體環境衝擊。

項目\年度	2022 年	2023 年	2024 年
用水量 (公噸)	119,908.7	135,699.3	169,788.1
用水密度 (公噸/營收百萬元)	39.44	52.34	54.31

為提升水資源管理效能，我們持續推動節水措施，由環安部門與工務單位共同擬

定年度節水目標，並透過月度追蹤與分析，強化水資源使用效率。針對各廠區之重點用水工序，皆設定專屬的節水指標，並由環安人員每月統計實際用水表現，針對未達標單位提出改善要求，並追蹤其整改成效。

各部門亦須定期檢討重點工序之用水管理成果，透過次月統計數據持續優化節水措施，確保節水目標落實執行，進一步減少水資源消耗與營運風險，實現企業對環境保護的承諾。

台灣分公司用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活用水。本公司主要生產基地位於廈門廈暉廠，廠內所有製程產生之廢水皆經由廠內專責之廢水處理設施妥善處理，並確實遵循當地相關法規所訂定之排放標準。處理後之廢水經確認符合放流水質標準後，方可排放至後續城鎮污水處理廠。

為確保廢水品質穩定與符合法規要求，廠內定期進行自行採樣與檢驗，並委託第三方專業機構進行水質監測與分析，全面掌握排放水之各項指標，降低對環境可能造成之影響。

2024 年度內，廢水排放經檢測結果皆符合標準，未發生任何超標事件。



自動監控

- 根據排污許可相關技術規範向生態環境局申報自行監測方案並開展公司廢水的自行監測。
- 根據自行監測方案的各污染因數的監測要求：氨氮、COD、PH及流量安裝線上監測系統每4小時監測一次資料即時上傳至市平臺、省平臺及國發平臺，其餘污染因數每日取兩次水樣實驗室監測並將資料上傳至自行監測系統。
- 另外按照自行監測方案要求，請具有CMA資質的檢測公司對各污染因數按照自行監測方案要求進行檢測。

分析改善

- 每季度統計廢水監測資料，分析監測資料。
- 每月統計廢水污泥產生量（噸），對出現異常情況時進行原因分析，提出整改方案，並追蹤確認整改方案執行效果。

目標管理

- 按照相關法規要求做清潔生產方案，對各工序廢水進行清潔生產分析並制定清潔生產萬支用水目標0.72噸/萬支。
- 品保部負責每日檢測廢水出水濃度，環安負責定期監管各分質分流廢水產生濃度，對廢水污染因數濃度進行分析確認是否超標。
- 制定各工序萬支用水目標，環安每月統計並計算，對超過用水目標的部門發出改善通知，要求回復改善，並在下個月統計中確認改善方案的執行效果。

6.4 廢棄物管理

本公司秉持「友善環境、資源循環再利用」之理念，依循 ISO 14001 環境管理系統，設立專責管理單位，系統性管理與處置營運過程中產生的各類廢棄物，以降低環境衝擊，實現企業永續發展目標。

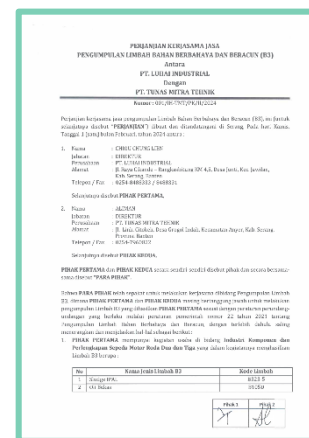
我們嚴格遵循各營運據點所在地的環保法規，對一般工業廢棄物與危險廢棄物進行分類、標示與暫存管理，並全面委託具備合法資質且獲政府認可之專業處理廠商進行清運與最終處置。全程實施合法申報與可追溯管理，確保作業透明，降低環境風險。

公司每年均依規定向各地環保主管機關申報廢棄物管理情況，並遵循當地針對特定廢棄物之管制要求落實執行。為確保第三方處理廠商符合法規與合約責任，我們在合作前進行嚴格的資格審查，評估其處理能力與合規性，並透過契約明訂處理標準、程序及責任歸屬，確保廢棄物處理過程安全、合規且具可控性。

台灣分公司及昆山六暉，主要廢棄物以生活垃圾及生產所產生之鋁屑，占整個集團比例極小。廈門廈暉污泥採用水泥窯協同處理，化學品包裝物採用焚燒、廢礦物油及廢乳化液採用霧化的處置方式。此外，有害廢棄物自廠區轉移至最終處置場之過程，均由環保主管機關以 GPS 系統全程監控，確保運輸及處理過程之透明與安全。PT. LUHAI 方面，所產生之廢膠料交由具備回收與再利用能力之合格廠商進行資源化處理；其他可回收廢棄物則依據當地法規標準，委託當地政府認可之單位或由本公司自行回收再利用，落實資源循環利用目標。

2024 年度內，未發生廢棄物重大洩漏或違規事件。

所有廢棄物皆委託合法處理廠商依規定期限完成清除，並依法辦理相關申報作業，確保廢棄物管理之合規性與環境風險之最小化。

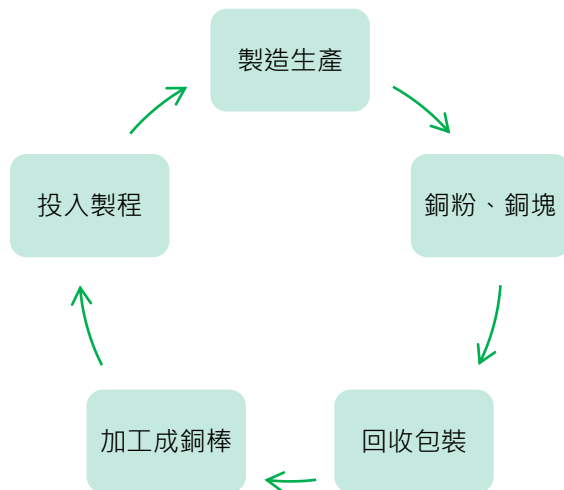


降低廢棄物清運處理營運風險措施：

1. 與合格廠商簽訂廢棄物清理處置合同涵蓋運輸，對運輸公司的資質進行審核。
2. 與處理清運廠商簽訂安全管理協議。
3. 在儲存廢棄物時即對廢棄物進行密封打包好，防止洩露。
4. 根據生態環境局要求走系統聯單，廢棄物轉運時全程 GPS 定位跟蹤，多方聯動保障。

本公司 2024 年有害廢棄物產出量為 132.97 公噸，較 2023 年增加，主因為廈門廈暉陽極處理產能提升。

有害/非有害	處置種類	2022	2023	2024
有害廢棄物	按類別依規定處理	161.85	60.08	132.97
非有害廢棄物	一般事業廢棄物直接處理 (焚化/掩埋)	327.85	271.89	493.17
	出售/回收再利用	4,687.29	4,920.21	5,561.61



於再生資源方面，六暉積極推動銅粉及邊角料回收再利用，減少不必要之資源浪費、尋求廢棄物減量及再利用技術開發；在價值鏈上下游，共同努力包材之回收共用；另在產品上，努力於對環境負荷衝擊低之再生物料使用測試，讓循環經濟效益極大化。透過製程原料回收、廢棄物減量技術研發及循環產品之設計販售，創造循環價值。

本公司積極推動各項節能設計之設備，降低公司能源消耗，並不斷提升各項資源之利用效率與原物料之回收再利用。如包裝材料（如棧板、隔板、紙箱等）積極使用回收料組成的可重複使用棧板及修補木料棧板，以減輕環境負荷。

2024 年重要原物料回收率，PT. LUHAI 為 32.38%，廈門廈暉達 52.51%。

6.5 污染防治

廈門廈暉搬遷至新廠後投入約 2000 萬元人民幣於環保設備，使用行業先進工藝，使產生的廢氣，廢水完全滿足排放標準並降低排放，達到有效減排的效果。針對高噪音設備，本公司採用隔震墊降低噪音分貝，並於新設備採購時優先選擇具有環保標章、低噪音及優良隔音性能之機具，以有效減廢並降低能耗。PT. LUHAI 在興建廠房時會同步規劃綠地區域，種植大量且不同種類的樹木，美化整體環境、營造一個工廠與大地和平共存的空間，進而達到取之於大地，用之於大地的願景。



廈門廈暉由環安會同工務部門致力於各類空氣污染防治，各車間產生的廢氣均採用最適之污染防治設備進行有效之收集處理，每年定期檢測各廢氣污染因數，凡涉及有廢氣產生的工序均有合規的廢氣治理設備，使廠內的廢氣污染因數達標排放。主要污染物來源為硫化、電鍍產生的廢氣，其污染物主要包括硫化氫、揮發性有機物 (VOC)、鹽酸霧等，根據不同車間產生的廢氣，裝設防治處理設備：如鹼液噴淋系統、乾式過濾、活性炭吸附 (脫附)、催化燃燒及鹼液噴淋等有效污染防治設施。廢氣排放均依法規規定於排放管道排放口檢測，檢測結果皆符合法規排放標準。



PT. LUHAI 雖然尚未自行安裝空氣污染檢測設備，但我們每年依據政府法規，於 2 月和 8 月委託專業檢驗公司進行空氣污染及噪音的定期檢測。檢測項目包含 SO_2 、 CO 、 NO_2 、 NH_3 等主要污染物濃度，以及噪音分貝等指標。每次檢測結果均顯示公司在各項空氣污染與噪音值均符合當地政府制定的法規標準。

附錄

I.GRI 準則對照表

使用聲明	六暉自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，依循 GRI 準則進行報導			
GRI 使用	GRI 1：基礎 (2021)			
	GRI 2：一般揭露 (2021)			
	GRI 3：重大主題 (2021)			
準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露				
組織及報導實務				
2-1 組織詳細資訊	1.2 關於六暉		2	
2-2 組織永續報導中包含的實體	1.3 報告書資訊		5	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.3 報告書資訊		5	
2-4 資訊重編	1.3 報告書資訊		5	
2-5 外部保證/確信				本公司從 2022 年起自願性發行永續報告書
營運活動與工作者				
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於六暉		2	
2-7 員工	5.1.2 人力組成		44	
2-8 非員工的工作者	5.1.2 人力組成		44	
治理				
2-9 治理結構及組成	2.2 推動永續發展機制		12	詳情請參考本公司 2024 年年報-貳、公司治理報告
	2.3 董事會及功能性委員會		13	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.3 董事會及功能性委員會		13	
2-11 最高治理單位的主席	2.3 董事會及功能性委員會		13	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 經營者的話	1	
	2.2 推動永續發展機制	12	
	4.5 風險管理	32	
2-13 衝擊管理的負責人	2.2 推動永續發展機制	12	
	4.5 風險管理	32	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展策略	11	
	3.1 利害關係人議合	19	
	3.4 重大主題之管理	24	
2-15 利益衝突	4.3 誠信經營	30	
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 運作情形	13	詳情請參考本公司 2024 年年報-貳、公司治理報告
2-17 最高治理單位的群體智識	2.3 董事會及功能性委員會	13	詳情請參考本公司 2024 年年報-貳、公司治理報告
2-18 最高治理單位的績效評估	2.3.2 董事會、功能性委員會結構及運作情形	16	詳情請參考本公司 2024 年年報-貳、公司治理報告
2-19 薪酬政策	2.3.2 董事會、功能性委員會結構及運作情形	16	
	5.1.4 員工權益及福利	47	
2-20 薪酬決定流程	2.3.2 董事會、功能性委員會結構及運作情形	16	
	5.1.4 員工權益及福利	47	
2-21 年度總薪酬比率	2.3.2 董事會、功能性委員會結構及運作情形	16	
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	1.1 經營者的話	1	
	2.1 永續發展策略	11	
2-23 政策承諾	2.1 永續發展策略	11	
	4.9 永續供應鏈管理	40	
	5.1 人力發展	43	
2-24 納入政策承諾	2.1 永續發展策略	11	
	4.9 永續供應鏈管理	40	
	5.1 人力發展	43	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-25 補救負面衝擊的程序	4.4 溝通管道及申訴機制	31	
	4.8.2 客戶關係管理	38	
	5.1 人力發展	43	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.4 溝通管道及申訴機制	31	
	4.8.2 客戶關係管理	38	
	5.1 人力發展	43	
2-27 法規遵循			本公司 2024 年度無任何重大違規事件
2-28 公協會的會員資格	4.7 公協會與非營利組織參與	35	
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	19	
2-30 團體協約	5.1.5 團體協約	49	
GRI 3：重大主題			
3-1 決定重大主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	22	
3-2 重大主題列表	3.3 重大主題列表	23	
3-3 重大主題管理	3.4 重大主題之管理	24	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 201 經濟績效 (2016)			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1.1 財務表現	27	詳情請參考本公司 2024 年年報-伍、財務概況
	5.3 社區參與	55	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.1.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	59	
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.4 員工權益及福利	47	
201-4 取自政府之財務補助	4.1.1 財務表現	27	
GRI 202 市場地位 (2016)			
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	2.3.2 董事會、功能性委員會結構及運作情形	16	

202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	1.4 永續績效	6
GRI 203 間接經濟衝擊 (2016)		
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.3 社區參與	55
203-2 顯著的間接經濟衝擊	3.2 決定重大主題的流程	22
GRI 204 採購實務 (2016)		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.9.2 支持在地採購	40
GRI 205 反貪腐 (2016)		
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3 誠信經營	30
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3 誠信經營	30
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3 誠信經營	30
GRI 206 反競爭行為 (2016)		
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	本公司 2024 年度無任何因違反公平競爭的行為而被調查的案件	
GRI 207 稅務 (2019)		
207-1 稅務方針	4.2.1 稅務方針	29
207-2 稅務治理、管控與風險管理	4.2.2 稅務治理、管控與風險管理	29
207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.2.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理	29
GRI 301 物料 (2016)		
301-2 使用回收再利用的物料	6.4 廢棄物管理	65
301-3 回收產品及其包材	6.4 廢棄物管理	65
GRI 302 能源 (2016)		
302-1 組織內部的能源消耗量	6.3.1 能源管理	63
302-3 能源密集度	6.3.1 能源管理	63
302-4 減少能源消耗	6.3.1 能源管理	63
302-5 降低產品和服務的能源需求	6.3.1 能源管理	63
GRI 303 水與放流水 (2018)		
303-2 與排水相關衝擊的管理	6.3.2 水資源管理	63

303-3 取水量	6.3.2 水資源管理	63
GRI 305 排放 (2016)		
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	62
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	62
305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	62
305-4 溫室氣體排放密集度	6.2 溫室氣體管理	62
305-7 氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) ，及其它顯著的氣體排放	6.5 污染防治	67
GRI 306 廢棄物 (2020)		
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.4 廢棄物管理	65
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.4 廢棄物管理	65
306-3 廢棄物的產生	6.4 廢棄物管理	65
306-4 廢棄物的處置移轉	6.4 廢棄物管理	65
306-5 廢棄物的直接處置	6.4 廢棄物管理	65
GRI 401 勞雇關係 (2016)		
401-1 新進員工和離職員工	5.1.3 員工多元包容及平等	46
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1.4 員工權益及福利	47
401-3 育嬰假	5.1.4 員工權益及福利	47
GRI 403 職業安全衛生 (2018)		
403-1 職業安全衛生管理系統	5.2 職業安全衛生	53
403-3 職業健康服務	5.2.3 職業健康服務與健康促進	55
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.2 職業健康安全之教育訓練	53
403-6 工作者健康促進	5.2 職業安全衛生	53
GRI 404 訓練與教育 (2016)		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.6 人才培育與發展	50
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.6 人才培育與發展	50
GRI 405 員工多元化與平等機會 (2016)		

405-1 治理單位與員工的多元化	2.3.2 董事會、功能性委員會結構及運作情形	16	詳情請參考本公司 2024 年年報-貳、公司治理報告
	5.1.2 人力組成	44	
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.4 員工權益及福利	47	
GRI 406 不歧視 (2016)			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權政策與承諾	43	2024 年歧視相關申訴案件共 0 件
GRI 407 結社自由與團體協商 (2016)			
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.5 團體協約	49	
GRI 408 童工 (2016)			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.9.1 持續 ESG 風險管理	40	
	5.1.1 人權政策與承諾	43	
GRI 409 強迫或強制勞動 (2016)			
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.9.1 持續 ESG 風險管理	40	
	5.1.1 人權政策與承諾	43	
GRI 410 保全實務 (2016)			
410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.1.1 人權政策與承諾	43	
GRI 413 當地社區 (2016)			
413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	3.2 決定重大主題的流程	22	
413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.3 社區參與	55	
GRI 416 顧客健康與安全 (2016)			
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.8.1 產品品質與安全	36	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			2024 年本公司無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
GRI 417 行銷與標示 (2016)			
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.8.2 客戶關係管理	38	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.8.2 客戶關係管理	38	2024 年本公司無違反有關產品與服務之資訊與標示相關法規的事件

417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.8.2 客戶關係管理	38	2024 年本公司無行銷傳播相關法規的事件
GRI 418 客戶隱私 (2016)			
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.6.2 客戶隱私保護	35	

II.TCFD 及上市櫃公司氣候相關資訊揭露對照表

架構	TCFD 建議揭露事項	上市上櫃公司氣候相關資訊	報告書章節	頁碼	備註
治理	董事會對氣候相關風險和機會的監督情況。	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。	6.1.1 氣候監督及治理架構	58	
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		6.1.1 氣候監督及治理架構	58	
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	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）。	6.1.2 氣候策略	58	
	組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	59	
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	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。			
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	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。	6.1.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	59	本公司尚未使用情境分析評估氣候變遷風險。
	組織在氣候相關風險的管理流程。		6.1.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	59	
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。		6.1.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	59	
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	1. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 2. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.1.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	59	本公司未使用內部碳定價
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	溫室氣體盤查及確信情形。	6.2 溫室氣體管理	62	

架構	TCFD 建議揭露事項	上市上櫃公司氣候相關資訊	報告書章節	頁碼	備註
	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範 組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目 標、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源 標，以及落實該目標的表現。	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範 疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源 憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源 及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	6.1.3 氣候相關風險 鑑別、評估與管理	59	

III.永續會計準則委員會編製標準

SASB-汽車配件業指標

面向	主題	編碼	揭露項目（衡量指標）	報告書章節或說明	頁碼
環境	能源管理	TR-AP-130a.1	(1) 能源總消耗量 (GJ) (2) 電網電力占能源總消耗量之比例 (%) (3) 再生能源佔能源總消耗量之比例 (%)	6.3.1 能源管理	63
	廢棄物管理	TR-AP-150a.1	(1) 廢棄物產生量 (公噸) (2) 有害廢棄物比例 (%) (3) 廢棄物回收比例 (%)	6.4 廢棄物管理	65
社會資本	產品安全	TR-AP-250a.1	召回次數及召回之商品總數	報告期間無此情事	
商業模式與創新	燃油效率設計	TR-AP-410a.1	產品可幫助增加之燃油效率或減少排放	本公司生產 TPMS 產品可提高車輛的燃油效率	
	供應鏈管理	TR-AP-440a.1	使用關鍵材料相關之描述與風險管理	4.9 永續供應鏈管理	40
	材料使用效率	TR-AP-440b.1	所售產品中可回收之百分比	6.4 廢棄物管理	65
		TR-AP-440b.2	投入來自回收或再製材料的百分比	6.4 廢棄物管理	65
領導及公司治理	競爭行為	TR-AP-520a.1	與反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金額損失總額	報告期間無此情事	

活動指標	類別	代碼	測量單位	2024 年量化資料
零件生產數量	定量的	TR-AP-000.A	數字	腳踏車類：16,259 萬 PCS 機車、電動摩托車類：26,082 萬 PCS 汽車、卡車及非道路用車類：14,058 萬 PCS
生產零件重量	定量的	TR-AP-000.B	公噸 (t)	不適用，本公司產品皆有定義合格產品重量範圍及標準，並由品保嚴格把關。
製造工廠面積	定量的	TR-AP-000.C	平方米 (m ²)	台灣分公司：5,351 m ² 廈門廈暉：89,274.68 m ² / 廈門廈暉 (精工部)：7,997.81m ² 昆山六暉：27,966.67 m ² / PT. LUHAI：30,181.6 m ²

