



2024 晶采光電科技股份有限公司  
永續報告書

2025 年 06 月 20 日

# 目錄

關於本報告書 .....	3
報告書範疇 .....	3
撰寫依循 .....	3
聯絡資訊 .....	4
經營者的話 .....	5
2024 年度永續績效與亮點一覽表 .....	6
第一章 推動光電永續 .....	7
1.1 關於晶采光電 .....	7
1.2 利害關係人議合 .....	12
1.3 重大主題鑑別 .....	15
第二章 晶采公司治理 .....	20
2.1 重大主題管理方針 .....	20
2.2 治理結構 .....	21
2.3 營運績效 .....	33
2.4 法規遵循 .....	37
第三章 永續供應鏈把關 .....	43
3.1 產品與服務 .....	43
3.2 供應鏈管理 .....	46
第四章 綠色環境承諾 .....	48
4.1 重大主題管理方針 .....	48
4.2 氣候變遷管理 .....	49
4.3 物料管理 .....	51
4.4 節能減碳 .....	52
4.5 水資源管理 .....	56
4.6 廢棄物管理 .....	57
第五章 員工福利照顧與社會影響力 .....	58
5.1 重大主題方針 .....	58
5.2 人才招募與留任 .....	60
5.3 員工福利與保障 .....	64
5.4 健康與安全 .....	66
5.5 社會回饋 .....	72
附錄 .....	73
附錄一：GRI 永續性報導準則 ( GRI 準則 ) 對照表 .....	73
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 .....	77
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊 .....	81
附錄四：永續揭露指標—光電業 .....	84

# 關於本報告書

晶采光電科技股份有限公司 ( 股票代號：8049 ) ( 在報告書內以「晶采光電」、「晶采」、「本公司」、「我們」代稱 )，在2025年根據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，首次發行永續報告書，未來將會每年度持續編制並公開揭露相關資訊。本公司透過報告書之發行，公開揭露我們在環境(E)、社會(S)及公司治理(G)三大面向的永續發展營運策略和績效成果，讓利害關係人瞭解我們在企業永續發展和社會責任方面的努力，並與全球共同邁向永續發展的目標。

## 報告書範疇

本報告書所揭露數據以及內容為2024年度( 2024年01月01日至2024年12月31日 )之資訊為主，部份數據亦回溯至2024年前後的事例。報告書資訊涵蓋範圍包括台灣營運據點( 總公司、汐止五廠、汐止新台廠 )。此次為晶采光電首次進行永續報告書之編製，故無資訊重編之情事。此次雖無第三方外部查證及確信，但將提報進入董事會，本公司除了參考GRI的重大性揭露原則外，亦採用更嚴格的標準進行編製。通過持續改進，我們檢視資料收集的流程與範圍，逐年提升各項資料的品質。

報告書範疇	● 新北市汐止區新台五路一段 116 號 4 樓 (總公司)
	● 新北市汐止區新台五路一段 110 號 4 樓 (五廠)
	● 新北市汐止區新台五路一段 94 號 2 樓 (新台廠)
未納入報告書範疇	● 廣東省東莞市清溪鎮三星工業區科技路 170 號(棠裕電子)

## 撰寫依循

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架( Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD ) 及 SASB 永續會計準則 ( Sustainability Accounting Standards Board, SASB )，根據各大準則的統一規範，向利害關係人說明公司在 ESG 各方面所採取的措施及其績效。晶采光電 2024 年永續報告書，雖未經外部驗證單位之確信或保證，惟透過公司內部嚴謹的審查機制，確保報告書之內容正確性。本公司 2024 年第四季已將永續資訊之管理作業納入內部控制制度內，並且將於 2025 年依計劃執行相關內部稽核作業。

## 發行時間

此為晶采光電科技股份有限公司編製之第一本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2025年08月發行。
- 下一發行版本：2026年08月發行。

## 聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：陳小姐
- 地址：新北市汐止區新台五路一段116號4樓
- E-mail：sabrina.chen@ampire.com.tw
- 電話：(02)2696-7269 #2501
- 網站：<https://www.ampire.com.tw/contact.aspx>



[公司官網](https://www.ampire.com.tw)

## 經營者的話

隨著全球對永續發展的關注日益增加，企業已經開始意識到，影響其營運的因素已不僅僅是經濟上的考量，還包括了環境和社會因素。在這個快速變動的大環境中，企業必須更加審慎且全面地思考對應可持續發展危機和風險的策略。顯示器產業作為科技產業重要的一環，晶采將致力於綠色產品、綠色製造、再生能源與生態環保，我們期望在企業與供應商的角色中，以更具責任感和長遠性的永續方式管理資源，發揮公司的影響力，實現經濟增長和社會共榮的共好目標。強化利害關係人議合，共創永續價值，晶采致力於強化內外部利害關係人的溝通與合作，建立夥伴關係，確保共同價值的創造。我們即將導入氣候風險情境分析，且將氣候風險納入年度定期檢視與管理項目。我們透過製程轉型和技術精進，降低營運的能耗和溫室氣體排放，從產品生命週期的各階段去尋找可能的減碳空間，將環境永續理念融入產品設計，將更健康、環保、低碳、節能的顯示面板作為發展目標，提供友善環境的智慧生活體驗。擁抱人才與社會參與，打造幸福未來。我們也積極關注公司中不同群體的需求，致力於打造多元平等共融的企業文化，讓每一位員工對公司都有歸屬感及幸福感。在社會參與部分，贊助宜蘭鑑湖堂文化基金會推廣在地的文化認同，與學校合作，增進孩子與環境、社會、社區。我們深信，當永續價值從被動責任推展至主動轉型，對於企業而言更是一個推動企業長期發展和強化企業營運韌性的契機。晶采將持續開發更具環境與社會效益的中小尺寸工業控制用顯示器產品和服務，期共勉與整個產業以及生態圈夥伴攜手合作，竭盡所能為綠色環保貢獻一份心力，共同邁向永續發展之路，為下一個的世代創造一個更加美好的未來。



# 2024 年度永續績效與亮點一覽表

## E 環境面

2024 年無違反有關環境保護之法規之情事。

2024 年供應商(代理商)簽回「供應商環境宣傳單」，達 100%。

2024 年晶采光電用電量相較基準年降低 118.695 仟度。

2024 年溫室氣體排放量相較基準年減少 838.4276 公噸 CO<sub>2</sub>e。

## S 社會面

2024 年無發生侵犯人權等事項。

2024 年離職率相較上一年度 13%降低為 8%。

2024 年無任何職業病之病例申報，亦無重大職業災害及死亡事件。

2024 年所生產之產品均符合 RoHS 與 REACH，通過率達 100%。

2024 年晶采光電教育訓練投入總金額達新臺幣 30,053 元，總受訓時數達 605.5 小時。

2024 年晶采光電投入職業安全衛生相關訓練費用共計 7,596 元。

## G 公司治理面

2024 年公司治理評鑑為 36%~50%。

2024 年董事會績效考核結果為優。

2024 年董事出席董事會議平均出席率為 100%，2 個董事會功能性委員召開會議共 8 次。

2024 年度無發生違反誠信經營、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之情事。

2024 年無客戶資料缺失或隱私受侵犯之情事。

2024 年投入研發費用為 34,089 仟元，研發費用佔營收淨額比率 2.58%。

# 第一章 推動光電永續

## 1.1 關於晶采光電

### 公司簡介

晶采光電成立於 1998 年 3 月，為一家專注於工業應用中小尺寸 LCD 模組領域的創新製造商。我們秉持追求技術突破的精神，不斷精進產品技術，產品線涵蓋 STN 單色顯示器、TFT 彩色顯示器，並擴展至近期的 AMOLED 顯示器。

為滿足多元應用需求，晶采光電提供多樣化特性產品，包括全貼合技術、Mini LED、Open Frame 模組，以及針對戶外環境設計的解決方案，如抗 UV、防水防塵與抗撞擊等功能。應用範圍涵蓋工業控制、醫療設備、車用電子、通訊裝置、數位看板與家用電器等領域。

我們憑藉高度彈性與客製化能力，成功打造差異化市場定位，避開主流紅海競爭，開拓屬於晶采光電的藍海市場版圖。也因此，我們的客戶遍布全球五大洲，得以有效分散區域性風險，提升整體營運韌性與穩定性。

#### 公司基本資料

公司名稱	晶采光電科技股份有限公司		
市場別	上櫃	股票代號	8049
產業別	光電業		
創立時間	1998 年 03 月 17 日		
上櫃時間	2004 年 02 月 02 日		
總部位置	新北市汐止區新台五路一段 116 號 4 樓		
其他營運據點	大陸東莞孫公司：棠裕電子(東莞)有限公司 地址：廣東省東莞市清溪鎮三星工業區科技路 170 號		
實收資本額	1,182,798,080 元	員工人數	150 人
公司外觀			

## 持股結構

股東結構		
截止日期：2025-03-30		
股東	持股股數	持股比例
金融機構	181,684	0.15
其他法人	26,830,609	22.68
個人	87,748,385	74.19
外國機構及外人	3,519,130	2.98

## 經營願景

晶采的願景及使命在於以最合理的價格，提供客戶中小型顯示器中最高工業品質與服務。我們非常重視與客戶間的溝通，期能瞭解客戶真正的需求，並竭盡所能提供完美且最先進的顯示器解決方案。對我們而言，最偉大的榮耀莫過於將客戶的創新概念付諸實現。

## 經營方針

晶采光電從 TN 傳統模組開始研發，Ampire 團隊始終未曾停止追求新的技術，並積極與每個合作夥伴協同合作。

1. 深化與歐美當地知名通路合作產品線，提高晶采品牌在工控模組市場知名度。
2. 深植現有客戶，強化品質管理採取必要行動以維持客戶之信賴度。
3. 增加自有產品客製化程度，提高競爭優勢，精進廠內貼合技術。
4. 優化 LCD 產品線並增加中大尺寸 LCD 選擇。
5. 開發 Smart panel 產品，open frame，IP65 防塵防水等整組設計，提高產品附加價值增加產品黏著度。
6. 開發 Mini LED display。

## 未來公司發展策略

1. 強化品質管理，品質為根，持續精進生產管理有效管理成本。
2. 短期而言，強化品質管理採取必要行動以維持客戶之信賴度，提供中高度客製服務，並優化 LCD 產品，深化與歐美知名通路商產品線合作，增加晶采在工控模組市場知名度與佔有率。整合電容觸控應用提高貼合技術降低成本並提供一站購足設計服務，提高客戶對產品的黏著度。
3. 中長期而言，提供含主板一站購足方案，Open frame，HDMI interface LCM，Smart panel solution，IP65 防塵防水模組並提供外型設計服務。
4. Mini LED display 與 in cell TFT display solution。

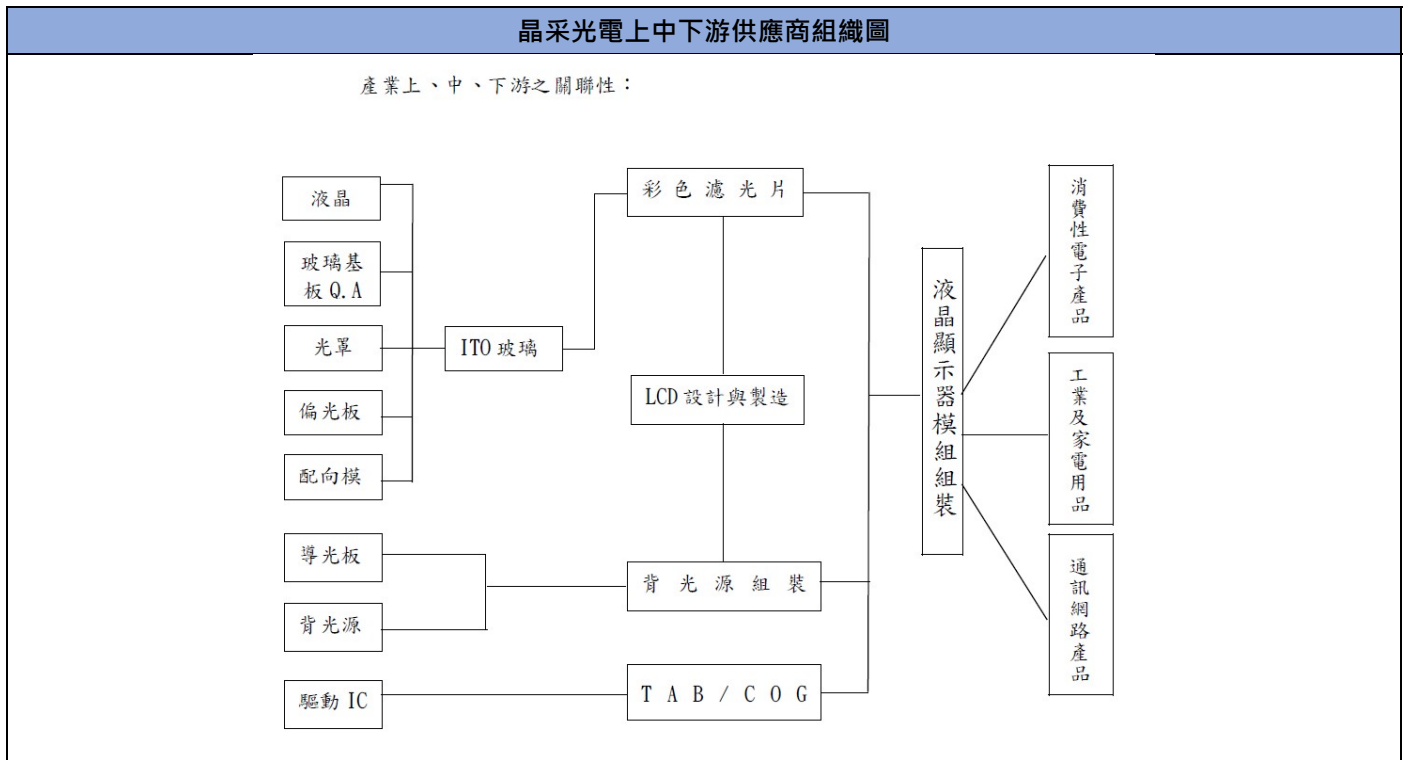
## 營業項目及產銷產品

本公司以研發設計為主，透過原材料製造商供應商、零件製造商及組裝廠提供產品。產品類別橫跨 TN、STN 顯示器、液晶顯示器 (TFT-LCD)/觸控面板(Touch Panel)、工廠設備控制、工廠設備控制面板。

晶采光電 2024 年產品 / 服務項目			
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售金額(千元)
液晶顯示器模組	大洋洲	代理商	561
	台灣		56,514
	亞洲		168,376
	非洲		2,107
	美洲		306,340
	歐洲		788,652

## 產品應用

產品分類	TN、STN 顯示器	液晶顯示器(TFT-LCD)/觸控面板(Touch Panel)
應用產品類別	<ul style="list-style-type: none"> <li>音響、儀器、玩具、計算器、通訊器材、傳真機、醫療用品、手錶、手機、其他設備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電子書、電腦螢幕、汽車用顯示器、特殊車載、充電樁、Kiosk 食物調理機、電冰箱、微波爐、咖啡壺、web pad、NB、電子字典、洗衣機、OA 機器、通訊器材、醫療用品、ATM、GPS、POS、加油機、工業控制用面板等</li> </ul>



## 重要產銷政策

2024 年 TFT-LCD 面板產業需求供過於求，成本有望持續降低，預計 2025 年度重點仍會集中於成本優化，以因應因中國市場通縮外溢而來的低價競爭，且終端客戶對新需求目前尚相對保守看待，預期接單在 5-6 月間恢復動能，預期晶采第一季及第二季仍處於相對低檔，預期第三季逐漸恢復動能。台灣汐止總公司為研發發展基地，大陸華南廠有 TFT-LCD 後段製程產能及 LCM 製程產能的生產線，台灣汐止總公司也具有 TFT-LCD 後段製程及電容式 TP 貼合製程生產線，互相支援提供客戶生產服務。未來銷售通路除擴展原先銷售通路外，由於中小尺寸面板產品應用範圍極為廣泛，產業競爭激烈，本公司未來致力發展品牌業務。在未來液晶顯示器中小尺寸之發展，將朝向下述方面推展。

1. 定位晶采品牌為高附加價值與穩定供貨品牌，提供中高度客製服務，並優化 LCD 產品，提高晶采品牌印象與附加價值，提高競爭優勢，減少價格衝擊。
2. 評估增加 in cell TFT LCM 產品線。
3. 評估提供 Open frame，HDMI interface LCM，IP65 防塵防水模組。
4. 評估增加 TFT LCM 產品的深度與廣度提供較大尺寸至 32 吋。
5. 開發 Mini LED display 與 Smart panel
6. 為能有效了解市場需求，加強與代理商合作市場調查及行銷研究。

## 公協學會參與

晶采光電不僅專注在本身的業務，亦藉由與同業進行交流，獲得不同角度的分析見解，以利制定公司未來的明確發展策略。關於晶采所加入之公協會如下表所示：

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
新北市工業會	會員

## 1.2 利害關係人議合

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議和標準 ( AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES ) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會等，以及參考同業的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出五大類的利害關係人，分別為員工和其他工作者、股東和其他投資者、供應商、政府、客戶/商業夥伴 ( 代理商、經銷商 ) 。



## 利害關係人溝通管道

利害關係人溝通管道與成效					
利害關係人	對晶采光電的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
員工和其他工作者	我們需要重視員工，使公司能長期穩定的發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 經濟績效</li> <li>● 市場地位</li> <li>● 勞雇/資關係</li> <li>● 職業安全衛生</li> <li>● 訓練與教育</li> <li>● 員工多元化與平等機會</li> <li>● 不歧視</li> <li>● 結社自由與團體協商</li> <li>● 強迫與強制勞動</li> </ul>	不定期舉辦員工教育訓練課程。	不定期	2024年員工教育訓練投入總金額達新臺幣30,053元，總受訓時數達605.5小時。
聯絡窗口：楊小姐 lily.yang@ampire.com.tw					
股東和其他投資者	股東是支持公司永續發展的重要角色，公司均以公開透明的原則與之溝通交流，並密切更新營運狀況，提升投資人對公司的信任。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 經濟績效</li> <li>● 反貪腐</li> <li>● 反競爭行為</li> <li>● 稅務</li> <li>● 能源</li> <li>● 排放</li> <li>● 職業安全衛生</li> <li>● 客戶隱私</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 股東大會</li> <li>2. 股東專線/信箱</li> <li>3. 法人說明會</li> <li>4. 每季財務報告</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年一次</li> <li>2. 即時</li> <li>3. 每年一次</li> <li>4. 每季一次</li> </ol>	上櫃公司治理評鑑連續多年均在前21~35%。
聯絡窗口：陳先生 tank.chen@ampire.com.tw					
供應商	本公司產品與服務鏈，仰賴眾多供應商穩定的支持及良善的配合，以提升公司穩健長久的經營。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 經濟績效</li> <li>● 採購實務</li> <li>● 供應商環境評估</li> <li>● 供應商社會評估</li> <li>● 職業安全衛生</li> <li>● 行銷與標示</li> <li>● 客戶隱私</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. E-mail信件往來</li> <li>2. 電話接洽</li> <li>3. 通訊軟體 (Line, WeChat)</li> <li>4. 供應商評鑑</li> <li>5. 面對面會議溝通</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 即時</li> <li>2. 即時</li> <li>3. 即時</li> <li>4. 不定期</li> <li>5. 即時</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 交期回覆100%。</li> <li>2. 每個月提供評鑑評分，2024年度評分結果共計184家，評分等級B。</li> </ol>
聯絡窗口：周小姐 amy.chou@ampire.com.tw					
客戶/商業夥伴(經銷商、代理商)	提供客戶及代理商高品質產品及服務、維持良好客戶關係並滿足客戶需求及期待，為晶采核心價值。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 物料</li> <li>● 能源</li> <li>● 排放</li> <li>● 職業安全衛生</li> <li>● 不歧視</li> <li>● 結社自由與團體協商</li> <li>● 童工</li> <li>● 強迫與強制勞動</li> <li>● 顧客的健康與安全</li> <li>● 行銷與標示</li> <li>● 客戶隱私</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期海外參展、客戶滿意度調查、客服信箱、客戶稽核</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期海外參展(每年3-4次)</li> <li>2. 客戶滿意度調查(每年)</li> <li>3. 客服</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 如計畫海外參展3-4次，向客戶展示新產品並同時傳達創新研發方向、綠色環保的生產流程、節能產品與包裝。</li> <li>2. 2024年顧客滿意度為4.2分(5分制)。</li> </ol>

利害關係人溝通管道與成效					
利害關係人	對晶采光電的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
				信箱(即時) 4. 客戶稽核(不定期)	
聯絡窗口：吳小姐 info@ampire.com.tw					
政府機關	本公司遵循當地主管機關規範並配合主管機關規定事項辦理。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 經濟績效</li> <li>● 稅務</li> <li>● 能源</li> <li>● 排放</li> <li>● 水與放流水</li> <li>● 廢棄物</li> <li>● 勞雇/資關係</li> <li>● 職業安全衛生</li> <li>● 顧客的健康與安全</li> <li>● 行銷與標示</li> <li>● 客戶隱私</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公文/臨櫃辦理</li> <li>2. 公文/E-mail/臨櫃辦理</li> <li>3. 公文</li> <li>4. 查訪</li> <li>5. 重大訊息</li> <li>6. 財報實際審查</li> <li>7. 內控實際審查</li> <li>8. 透過報關行經由E-mail聯繫或是由報關行人員至海關報關現場處理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不定期/每二個月及一年一次</li> <li>2. 即時</li> <li>3. 即時</li> <li>4. 即時</li> <li>5. 即時</li> <li>6. 不定時</li> <li>7. 不定時</li> <li>8. 即時</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司如期完成國稅局來函應回覆事項及稅務申報與繳納稅款。</li> <li>2. 本公司如期完成主管機關來函及E-mail應回覆事項並按時親送財報至主管機關及至公開資訊觀測站上傳營業收入與財報相關資訊。</li> <li>3. 將主管機關公文來函、法規修訂納入公司辦法及政策。</li> <li>4. 遵行法規並無受罰記錄良好。</li> </ol>
聯絡窗口：陳先生 tank.chen@ampire.com.tw					

### 1.3 重大主題鑑別

晶采光電進行之重大主題鑑別流程依據「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出 2024 年度之重大主題，為使利害關係人能於永續發展報告書中看到符合需求之資訊。本公司於 GRI 3 重大主題管理中，將會有效地回應各利害關係人所關注的議題。

STEP 1 了解組織脈絡	晶采光電相關永續主題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則彙整出 <b>32</b> 個永續議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 <b>6</b> 項晶采的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 <b>6</b> 項重大性永續議題歸納出 <b>4</b> 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

本公司鑑別出的 6 項重大主題分別為：經濟績效、能源、排放、勞雇關係、勞資關係以及訓練與教育。

### 重大主題鑑別結果

根據以上步驟分析，以說明 2024 年度晶采光電關注的重大性議題，作為本報告書的內容依據，並呈現各重大主題相關績效與管理成果，以作為 2024 年永續經營規劃與實踐之策略目標。

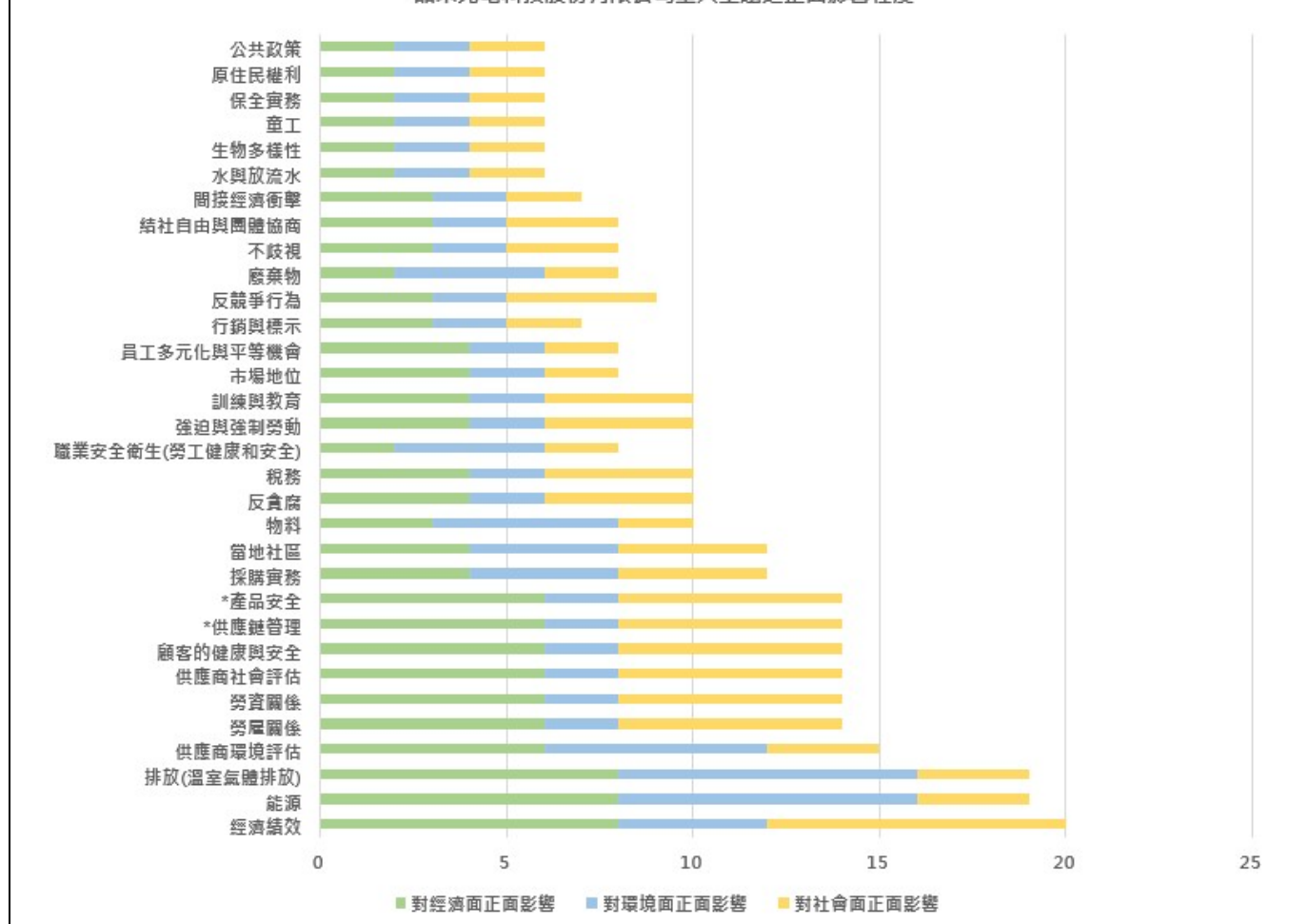
重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 經濟績效	2 能源管理 (能源、排放)	3 勞資/雇關係	4 訓練與教育		

其他主題

1 供應商環境評估	2 供應商社會評估	3 顧客的健康與安全	4 供應鏈管理	5 產品安全	6 採購實務
7 當地社區	8 物料	9 反貪腐	10 稅務	11 職業安全衛生(勞工健康和安 全)	12 強迫與強制勞動
13 市場地位	14 員工多元化與 平等機會	15 行銷與標示	16 反競爭行為	17 廢棄物	18 不歧視
19 結社自由與團 體協約	20 間接經濟衝擊	21 水與放流水	22 生物多樣性	23 童工	24 保全實務
25 原住民權利	26 公共政策				

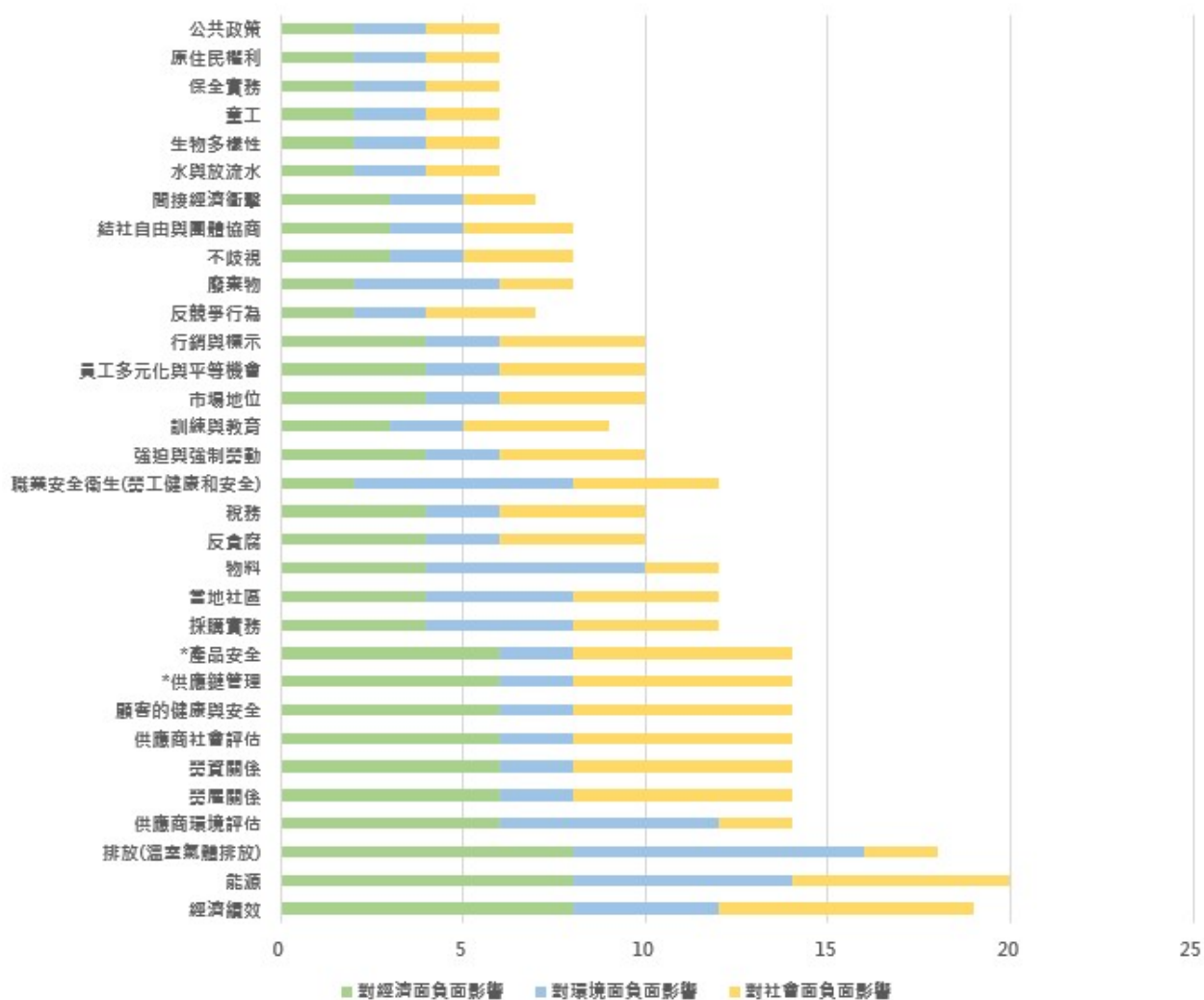
正面影響程度

晶采光電科技股份有限公司重大主題之正面影響程度



## 負面衝擊程度

### 晶采光電科技股份有限公司重大主題之負面衝擊程度



## 重大主題列表

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	對應章節
治理面	經濟績效	企業永續經營，持續的獲利是必要條件，並且以利潤分享概念，維持高股息配發比例，實際將盈餘分配及員工酬勞照顧廣大投資大眾及員工。	<p>經濟-實際正面影響： 提升公司產品或服務的競爭力，進而增加營運獲利。</p> <p>環境-潛在正面影響： 落實企業風險管理，掌握並降低氣候變遷帶來的影響；透過節能減碳，編制永續報告書等獲取客戶認同，進而提升競爭力。以穩健公司治理及健全風險機會管理，落實循環經濟及推廣低碳永續產品來達成優異之經濟績效。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 本公司 (造成)</li> <li>➢ 政府與主管機關 (促成)</li> <li>➢ 員工和其他工作者 (促成)</li> <li>➢ 供應商 (促成)</li> <li>➢ 股東和其他投資者 (促成)</li> <li>➢ 客戶和商業夥伴 (直接影響)</li> </ul>	2.3 營運績效
環境面	能源管理 (能源、排放)	氣候牽繫著地球上生物與人類的永續生存，間接影響企業持續營運管理策略，帶來營運衝擊。基於環境友善及綠色製造之企業營運永續發展，持續針對能源管理、溫室氣體排放管理等面向進行管理或改善減量作為，落實並致力降低製造產生的環境衝擊。	<p>環境-實際正面影響： 落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品對環境的負面衝擊。</p> <p>經濟-潛在負面影響： 相關單位蒙受財物或商譽損失，並可能觸犯法律。</p> <p>人/人權-潛在正面影響： 重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等/歧視。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 本公司 (造成)</li> <li>➢ 員工和其他工作者 (造成)</li> <li>➢ 股東和其他投資者 (造成)</li> <li>➢ 政府與主管機關 (促成)</li> <li>➢ 供應商 (促成)</li> <li>➢ 客戶和商業夥伴 (促成)</li> </ul>	4.4 節能減碳
社會面	教育訓練	重視培育人才、教育訓練為加強同仁吸收新知、技能及法規，以強化人才素質。	<p>人/人權-實際正面影響： 透過訓練和教育，增進員工對於工作之專業技能。</p> <p>人/人權-潛在負面影響：</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 本公司 (造成)</li> <li>➢ 政府與主管機關 (促成)</li> <li>➢ 員工和其他工作者 (促成)</li> <li>➢ 股東和其他投資者 (促成)</li> <li>➢ 客戶和商業夥伴 (直接影響)</li> </ul>	5.3 員工福利與保障

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策 或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群 體)	對應章節
			若職能評估制度不完善，可能會有人力成本與工作不均之問題產生。		
社會面	勞雇/勞資關係	<p>落實公司多元任用與無歧視政策，致力於營造平等、包容及友善多元職場環境。在企業追求經濟績效成長時，也能為員工提供自我滿足感，有助於吸引和留住有能力、有理想的人才。</p> <p>當有重大營運變化或勞動條件變更，必要時召開勞資會議協商會議，依法令給予預告期完成通知程序，保障員工工作權利。</p>	<p>人/人權-實際正面影響： 良好勞資關係減少員工流動使組織關鍵人員和知識得以傳承。</p> <p>經濟-實際正面影響： 提高員工滿意度，從而降低員工流動率，減少公司因招聘和培訓新員工而產生的成本。</p>	<p>➢本公司(造成)</p> <p>➢員工和其他工作者(直接影響)</p> <p>➢政府與主管機關(促成)</p> <p>➢股東和其他投資者(促成)</p>	5.3 員工福利與保障
<p>主要影響對象說明：</p> <p>1.造成：公司的行動及不行動，皆可能造成負面衝擊產生。</p> <p>2.促成：組織的活動致使、促進或誘使，造成重大主題的產生與被重視。</p> <p>3.直接影響：直接造成相關利害關係人直接性的影響。</p>					

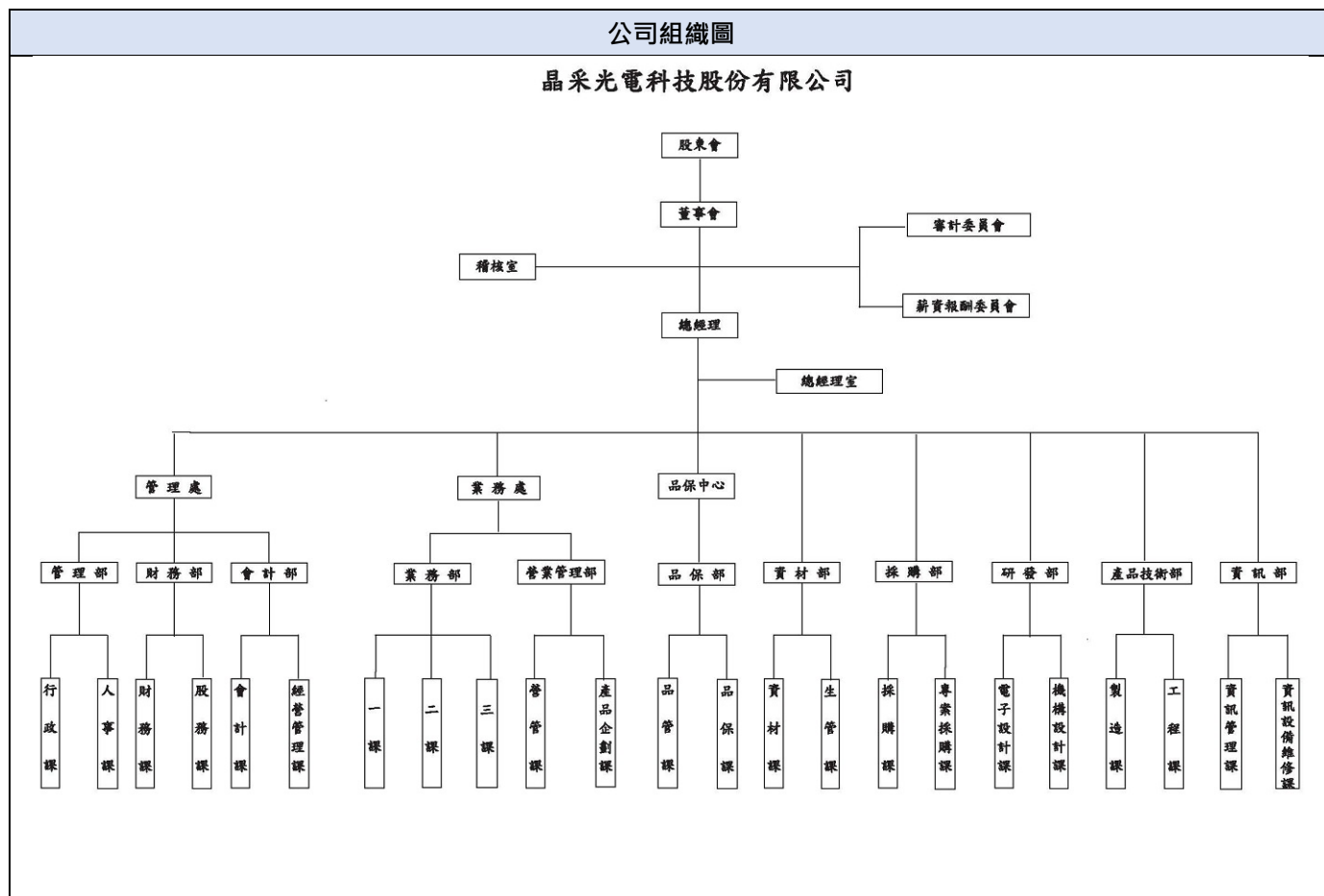
## 第二章 晶采公司治理

### 2.1 重大主題管理方針

管理方針	經濟績效		
永續準則 (議題)呼應	GRI 201 經濟績效	影響之利害關係人	政府與主管機關、員工和其他工作者、供應商、股東和其他投資者、客戶和商業夥伴
重要性	企業永續經營，持續的獲利是必要條件，並且以利潤分享概念，維持高股息配發比例，實際將盈餘分配及員工酬勞照顧廣大投資大眾及員工。		
影響與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>●：降低營運財務成本及增加產品營收，提高公司獲利為股東創造最大利益。</li> <li>●：吸引投資：吸引國內外投資者，增加資金流入。</li> <li>▲：初期成本增加：為投入更多資源在充實核心競爭力、實現永續發展，造成資本支出及費用的增加。</li> <li>▲：經營績效不佳，對股東、員工、供應商、客戶等利害關係人權益及福利受損。</li> </ul> <p style="text-align: right;">●：正面影響 ▲：負面衝擊</p>		
政策/策略	<p>以優質產品服務滿足客戶需求，提高產品價值與經營利潤，為企業社會責任貢獻一己之力。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 深化與歐美當地知名通路合作產品線，提高晶采品牌在工控模組市場知名度。</li> <li>2. 深植現有客戶，強化品質管理採取必要行動以維持客戶之信賴度。</li> <li>3. 增加自有產品客製化程度，提高競爭優勢，精進廠內貼合技術。</li> <li>4. 優化 LCD 產品線並增加中大尺寸 LCD 選擇。</li> <li>5. 開發強固型、Smart panel 產品，open frame，IP65 防塵防水等整組設計，提高產品附加價值增加產品黏著度。</li> <li>6. 開發 Mini LED display。</li> </ol>		
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>●短期目標：2024年起 TFT-LCD面板產業需求供過於求，成本有望持續自2023第四季起之下滑方向，預計2025年度重點仍會集中於成本優化，以因應因中國市場通縮外溢而來的低價競爭。另市場終端客戶庫存持續去化中且對新需求相對保守看待，預期接單於第三季恢復動能。</li> <li>●中、長期目標：中長期擬依以下的方針達成公司每年利潤能成長10%的目標。               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 開發利基尺寸之TFT模組，以便進一步在工控領域上，持續領先。</li> <li>2. 開發 SoC Smart Display、Mini LED及TDDI產品。</li> <li>3. 開發並整合與面板相關的零件，以晶采total solution為目標含觸控，貼合，外框，AD board 等。</li> <li>4. 提高客製產品比率至50%。</li> </ol> </li> </ul>		
管理評量機制	每季財務報表經會計師核閱或查核，並出具核閱或查核報告。		
績效與調整	經營管理階層透過預算會議及每月進行經管會議，檢視生產、銷售及獲利狀況以確保公司營運目標的達成。		
預防或補救措施	我們就經營所面對之銷售市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度以及財務會計控管等主要風險，除原有之制度規範與處理外，更積極開發先進與敏感度更高的監督、評估及控管風險之程序及準則，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式，如強化資訊系統建立，加強預警監控能力。		

## 2.2 治理結構

### 公司組織架構圖



本公司各主要部門業務內容如下：

部門	主要職掌
總經理室	經營管理策略擬定、轉投資事業往來及監督與管理事宜。
稽核室	公司內部控制制度之建立及實施、例行稽核事項，並提出改善建議。
管理處	資金管理調度、資金預算控制、各類傳票、財務報表編製、分析，各類支出控管、固定資產管理及投保、人事薪資作業、人事管理規章擬定及實施、員工保險、股務作業、其他。
業務處	掌理國內外有關液晶顯示器模組產品之業務銷售、擴展業務，並配合各子公司進行公司產品有關銷售事宜。
品保中心	確保公司產品品質符合既定之規格標準，提高競爭能力，並滿足客戶之品質要求。
研發部	產品研發、業務及生產技術支援。
產品技術部	產品製造、生產技術改善提昇生產效率。
資訊部	資訊系統管理、資訊設備管理、內控計算機循環執行及資訊安全管理等。
資材部	生管、物控與庫存等處理與改善。
採購部	公司之主要採購議價事務、材料成本降價計畫之執行。

## 董事結構與多元化

本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

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，其整體應具備之能力如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。本公司董事之選舉，均依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之。

本公司由蘇漢傑先生擔任董事長，並由陳志湧先生擔任總經理，共同負責領導和管理公司的運作。由於董事長並未兼任總經理或執行長的職務，故不存在利益衝突的情況。

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	蘇漢傑	男	50歲以上	2013/06/27	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 台大經濟系畢</li> <li>● 達威光電(股)公司董事長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 關係企業ASIA AMPIRE(HK) 法人代表</li> <li>● 威寬投資(股)公司董事長</li> </ul>
董事兼總經理	陳志湧	男	50歲以上	1998/02/26	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 淡江電子系畢</li> <li>● 達威光電(股)公司研發經理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司總經理</li> <li>● 關係企業榮裕電子(東莞)董事長</li> <li>● 廣錠科技(股)公司獨立董事/審計委員/薪酬委員</li> <li>● 優群科技(股)獨立董事/審計委員/薪酬委員</li> <li>● 遠鼎創投(股)法人董事代表</li> <li>● 九鼎創投(股)法人董事代表</li> <li>● 益鼎生技創投(股)法人董事代表</li> <li>● 誠鼎創投(股)法人董事代表</li> <li>● 益創二創投(股)法人董事代表</li> </ul>
董事兼業務副總經理	劉棟錚	男	50歲以上	2013/06/27	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 東海國貿系畢</li> <li>● 達威光電(股)公司業務課長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司業務副總</li> <li>● 貝加投資(股)公司/董事長</li> </ul>
董事	誠鼎創業投資(股)公司 代表人： 張情福	男	50歲以上	2019/06/25	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政治大學企管研究所畢</li> <li>● 益鼎創業投資管理顧問(股)公司副總經理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 益鼎國際投資(股)公司董事長</li> <li>● 益鼎創投管理顧問(股)公司副總</li> <li>● 益鼎創業投資(股)公司法人董事代表人</li> <li>● 信鼎能源管理顧問(股)公司法人董事代表人</li> <li>● 嘉實資訊(股)公司獨立董事</li> <li>● 臺聯貨櫃通運股份有限公司董</li> </ul>

**董事會成員資訊**

職稱	姓名	性別	年齡	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
						事代表人 ● BRIM BIOTECHNOLOGY INC. 法人董事代表人 ● 學參能源(股)公司董事長
獨立董事	林欽淼	男	50歲以上	2010/06/18	● 政大經營管理碩士 ● 中國信託人壽保險(股)公司總經理 ● 台灣人壽保險(股)公司總經理	● 中國信託產物保險(股)公司董事長 ● 台灣人壽保險(股)公司董事 ● 漢寶農畜企業(股)公司監察人
獨立董事	何和	男	50歲以上	2010/06/18	● 中原理工學院物理系學士 ● 優聯科技(股)公司總經理 ● 康晉宇宙科技(股)公司總經理	● 優聯科技(股)公司監察人 ● 優積系統科技(股)公司董事長
獨立董事	劉玄達	男	50歲以上	2022/05/31	● 政大企研所碩士 ● 世華國際聯合法律事務所律師 ● 啟耀光電(股)公司總經理 ● 勤政聯合會計師事務所/會計師	● 方略電子股份有限公司董事 ● 醴基生醫股份有限公司獨立董事 ● 曜輝光電股份有限公司董事長 ● 椰林資本(股)公司監察人

註：

1. 本屆董事會任期自2022年05月31日至2025年05月30日。

2. 本公司在2025年股東會將全面改選，並已提名一位女性獨立董事。

多元化核心項目		董事姓名						
		蘇漢傑	陳志湧	劉棟錚	張情福	林欽淼	何和	劉玄達
產業經驗	銀行/財務	√	√	√	√	√	√	√
	經營管理	√	√	√	√	√	√	√
	業務行銷			√		√	√	√
	研發		√				√	√
專業能力	會計/財務分析		√	√	√	√		√
	資訊科技							
	風險管理	√	√	√	√	√	√	√

## 董事獨立性與利益迴避

本公司目前有七位董事，其中三位為獨立董事，獨立董事占比42.86%。晶采光電依「董事會議事規則」中明確規定，如果獨立董事有反對或保留意見，應詳細記載於董事會議事錄中。

依本公司「董事會議事規則」規定：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之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事之配偶、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。截至2024年底，公司並未存在有董事對有害於公司利益之虞之利害關係議案需迴避之情形。具體的資訊請參閱本公司2024年股東會年報。

### 相關規範

董事會議事規則 第十五條	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。</li> <li>● 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。</li> <li>● 董事會之決議，對依前項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。</li> </ul>
公司治理實務守則 第三十二條	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，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之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。</li> <li>● 董事自行迴避事項，應明訂於董事會議事規則。</li> </ul>

## 董事會永續運作

本公司目前尚未成立永續發展委員會，預計於 2025 年下半年擇期在董事會提案成立，並由總經理擔任主任委員，董事長則擔任指導委員，代表董事會列席會議，確保決策與公司永續發展目標緊密連結。雖然尚未正式設立永續發展委員會，公司已指派財務長負責永續相關議題，其主要職責包括：

1. 持續關注全球永續發展趨勢，掌握產業最新動向
2. 分析治理、環境與社會 ( ESG ) 等永續議題，評估其對公司營運的影響
3. 結合企業營運核心、產品創新與服務，制定策略性永續發展方向，並推動相關專案

未來，隨著永續發展委員會的成立，公司將同步設置永續長一職，作為專責單位的管理代表，確保各項永續工作得以延續與深化。為強化公司永續治理機制，每年將定期向董事會報告，內容涵蓋永續政策目標、核心計畫與績效成果，供董事會參閱與監督。此外，若涉及重大關注議題、須回應聯合國永續發展目標 ( SDGs )，或發生影響利害關係人的負面事件，將由權責單位即時向董事會報告事由及因應對策，以確保企業永續發展與社會責任的有效落實。

為健全公司治理並確保股東權益，董事會轄下設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」。由稽核室負責定期向審計委員會與董事會呈報稽核結果，強化董事會結構與運作，持續提升資訊揭露透明度。本公司董事會以每季召開 1 次為原則，2024 年計召開 5 次董事會議 ( 董事平均出席率為 100% )。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，並每季向董事會報告處理情形。公司之重大議案皆與董事充分溝通，其確能瞭解議案內容。2024 年董事會共審議涉及營運及經濟、環境及社會議題計 12 案。

性質	ESG 相關議案	溝通議案概述
環境面	年度共計 4 件	由董事會授權高階管理階層處理，並每季向董事會報告推動進度。
經濟面	年度共計 5 件	<ul style="list-style-type: none"><li>● 每季召開董事會向董事報告公司每季財務報表，每年初將年度預算目標及營運計劃送董事會決議，該預算目標也按季追蹤提董事會報告達成率狀況。</li><li>● 會計師每半年均與獨立董事進行財報重點關鍵查核的溝通討論。</li></ul>
社會面	年度共計 3 件	公司年終及員工酬勞送薪酬委員會通過後，將決議通過後依法送董事會討論，其員工酬勞提撥金額董事會決議通過後將送當年度股東會報告。

## 審計委員會

晶采光電於 2022 年設立審計委員會，目前由 3 位獨立董事共同組成，林欽淼獨立董事擔任主要召集人，主要目的在於監督以下事項：審計委員會之運作主要係以監督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、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控為主要目的。並視需求邀請本公司董事、相關部門主管、稽核人員或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊。

本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。2024 年度委員會主要職權及工作事項如下。

一	審查依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
二	審查內部控制制度有效性之考核。
三	審查依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
四	審查涉及董事自身利害關係之事項。
五	審查重大之資產或衍生性商品交易。
六	審查重大之資金貸與、背書或提供保證。
七	審查募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
八	審查簽證會計師之委任、解任或報酬。
九	審查財務、會計或內部稽核主管之任免。
十	審查由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
十一	審查其他公司或主管機關規定之重大事項。

2024 年，本公司審計委員會共計召開 5 場(A)會議，獨立董事平均總出席率 100%，出席情形如下：

審計委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數 ( B )	委託出席次數	實際出席率 ( % ) 【 B/A 】
獨立董事	林欽淼	5	0	100
獨立董事	何和	5	0	100
獨立董事	劉玄達	5	0	100

備註：  
1.本屆審計委員會任期自 2022 年 05 月 31 日至 2025 年 05 月 30 日。  
2.獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，於 2024 年報揭露。  
3.獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形，於 2024 年報及本公司官網「首頁→投資人專區→獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形」中揭露。

開會日期	議案內容	後續處理
第一屆第八次 2024.01.30	1. 訂定本公司 2024 年度預算目標及營運計劃書	審計委員會全體 成員同意通過

開會日期	議案內容	後續處理
第一屆第九次 2024.02.29	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司「2023 年度內部控制制度聲明書」</li> <li>2. 本公司 2023 年度營業報告書、決算表冊</li> <li>3. 本公司 2023 年度盈餘分配案</li> <li>4. 配合會計師事務所內部輪調，更換簽證會計師案</li> <li>5. 本公司 2024 年度簽證會計師之獨立性、專業性及適任性評估案</li> <li>6. 2024 年度會計師公費案</li> </ol>	
第一屆第十次 2024.04.29	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2024 年第一季財務報告案</li> </ol>	
第一屆第十一次 2024.07.30	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2024 年第二季財務報告案</li> </ol>	
第一屆第十二次 2024.11.04	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2025 年度稽核計劃案</li> <li>2. 增訂本公司「內部控制制度」、「內部稽核實施細則」案</li> <li>3. 修訂「審計委員會組織規程」部份條文案</li> <li>4. 益創三創業投資有限合夥案</li> <li>5. 2024 年第三季財務報告案</li> </ol>	

## 薪酬委員會

本公司薪資報酬委員會目前由 3 位獨立董事共同組成，劉玄達獨立董事擔任主要召集人。並視需求邀請本公司董事、相關部門主管、稽核人員或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊。

薪資報酬委員會之職能係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪酬委員會組織規程」辦理，以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。2024 年，本公司薪酬委員會共計召開 3 場(A)會議，獨立董事平均總出席率 100%，出席情形如下：

薪酬委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數 ( B )	委託出席次數	實際出席率 ( % ) 【 B/A 】
獨立董事	林欽淼	3	0	100
獨立董事	何和	3	0	100
獨立董事	劉玄達	3	0	100

備註：

- 1.本屆薪酬委員會任期自 2022 年 05 月 31 日至 2025 年 5 月 30 日。
- 2.獨立董事議案事項結果內容執行情形，於 2024 年報及本公司官網「首頁→投資人專區→公司治理相關規章→薪酬委員會組織規程」中揭露。

## 薪資結構

依本公司章程規定，年度如有獲利，應以當年度稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前之利益扣除累積虧損後，再就餘額提撥員工酬勞百分之五至十二、董事酬勞百分之三為上限。

## 審議流程

本公司參酌獲利狀況、公司未來發展及產業環境等因素，以及董事對本公司營運參與之程度及貢獻(如擔任審計委員會或出席重要業務會議等)，給予合理報酬，由薪資報酬委員會所提建議，提交董事會通過後執行。

## 風險連結

為確保主要經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「薪資報酬委員會組織規程」，主要經理人酬金包含薪資及獎金，薪資係參酌公司經營策略及獲利狀況，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素。

## 公司治理主管

本公司已於 2020 年董事會決議通過設置公司治理主管，並由管理處擔任公司治理兼職單位，負責於公開資訊觀測站或公司網站提供即時訊息予股東、協助提供董事執行業務所需資料、並依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會議事錄等。2024 年本公司治理主管進修情形如下：

公司治理主管進修情形				
姓名	主辦單位	課程名稱	進修日期	進修時數
陳科宏	社團法人中華獨立董事協會	數位經濟時代，企業如何創新突破獲利能力	2024/04/29	3
	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	2024/09/10	3
	社團法人中華公司治理協會	202410 富邦產險公司治理與 ESG 研討會	2024/10/23	3
	社團法人中華獨立董事協會	國內外 ESG 政策與公司治理趨勢	2024/11/04	3
本年度進修總時數為 12 小時				

## 內部稽核

關於本公司誠信經營之落實，晶采光電依照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「行政院金融監督管理委員會」所頒函令，建立有效的內部控制制度。每年依風險評估結果，排訂次一年度稽核計劃並提報董事會，且稽核項目之範圍涵蓋重要控制作業。再依計劃執行稽核作業做成稽核報告供獨立董事查閱。重要部門透過內控自評，檢視內部控制制度設計及執行之有效性，內控自評報告需呈送管理階層，作成內控制度聲明書，並提報董事會。

2024 年稽核單位向董事會進行 4 次彙報，向審計委員會進行 4 次彙報，透過召開會議，並向獨立董事提交內部稽核報告，討論公司內部控制等相關議題。有關獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形，請參閱 2024 年股東會年報第 25 頁。

## 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，晶采光電董事會於 2020 年 05 月 07 日通過「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年均會執行一次的董事會暨功能性委員會內部績效評估，並於次一年度第一季結束前完成後提報董事會。評估之方式包括董事會暨功能性委員會自評、董事自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。本辦法實行細則如下：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2024/01/01 至 2024/12/31	整體董事會暨功能性委員會、個別董事成員	董事會暨功能性委員會內部自評、董事成員自評、同儕評估或其他適當方式進行績效評估。	董事會自我(同儕)評估結果報告

本公司於 2025 年第一季前執行完成 2024 年度的董事會自我(同儕)評估結果報告，並於 2025 年 02 月 25 日報告董事會。內容如下：

董事會暨功能性委員會績效評估之衡量項目至少含括下列五大面向：

1	對公司營運之參與程度
2	提升董事會暨功能性委員會決策品質
3	董事會暨功能性委員會組成與結構
4	董事的選任及持續進修
5	內部控制

2024年度董事會績效評估等級為優(等級分為：極差；數字2：差；數字3：中等；數字4：優；數字5：極優)，本公司董事會整體運作情況尚稱完備，符合公司治理精神。

董事成員自我績效評估之衡量項目至少含括下列六大面向：

1	公司目標與任務之掌握
2	董事職責認知
3	對公司營運之參與程度
4	內部關係經營與溝通
5	董事之專業及持續進修
6	內部控制
2024年度個別董事會成員績效等級為優，結果顯示本公司董事對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。	

上述評鑑結果顯示董事會暨功能性委員會運作情形良好。2024 年度董事會暨功能性委員會、個別董事成員之績效內部自評各項綜合評估結果皆屬於良好，亦代表獨立董事及一般董事成員對於公司董事會現行制度具有一定程度之認同。

### 董事進修

為了更有效地強化公司治理，董事成員的持續進修對晶采來說非常重要，不僅讓成員瞭解最新趨勢與法規，提升公司治理與決策能力，亦提高相關人員對良好治理的概念。2024 年晶采光電董事進修時數共計 48 小時，符合《上市上櫃公司董事進修推行要點》所定董事年度進修時數 6 小時之標準，董事參與情形如下：

治理單位的群體智識						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	蘇漢傑	2024/11/04	社團法人中獨立董事協會	國內外 ESG 政策與公司治理趨勢	3	6
董事長	蘇漢傑	2024/04/29	社團法人中華獨立董事協會	數位經濟時代·企業如何創新突破獲利能力	3	
董事兼總經理	陳志湧	2024/12/26	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	最新國內公司治理趨勢與落實控制環境執行面之解析	3	12
董事兼總經理	陳志湧	2024/11/04	社團法人中華獨立董事協會	國內外 ESG 政策與公司治理趨勢	3	
董事兼總經理	陳志湧	2024/07/29	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	低碳轉型路徑規劃	3	
董事兼總經理	陳志湧	2024/04/29	社團法人中華獨立董事協會	數位經濟時代·企業如何創新突破獲利能力	3	
董事兼副總經理	劉棟錚	2024/11/04	社團法人中華獨立董事協會	國內外 ESG 政策與公司治理趨勢	3	6
董事兼副總經理	劉棟錚	2024/04/29	社團法人中華獨立董事協會	數位經濟時代·企業如何創新突破獲利能力	3	
法人董事代表人	張情福	2024/11/04	社團法人中華獨立董事協會	國內外 ESG 政策與公司治理趨勢	3	6

法人董事代表人	張情福	2024/04/29	社團法人中華獨立董事協會	數位經濟時代·企業如何創新突破獲利能力	3	
獨立董事	何和	2024/11/04	社團法人中華獨立董事協會	國內 ES 政策與公司治理趨勢	3	6
獨立董事	何和	2024/04/29	社團法人中華獨立董事協會	數位經濟時代·企業如何創新突破獲利能力	3	
獨立董事	林欽淼	2024/11/04	社團法人中華獨立董事協會	國內外 ESG 政策與公司治理趨勢	3	6
獨立董事	林欽淼	2024/04/29	社團法人中華獨立董事協會	數位經濟時代·企業如何創新突破獲利能力	3	
獨立董事	劉玄達	2024/11/04	社團法人中華獨立董事協會	國內外 ESG 政策與公司治理趨勢	3	6
獨立董事	劉玄達	2024/04/29	社團法人中華獨立董事協會	數位經濟時代·企業如何創新突破獲利能力	3	

## 2.3 營運績效

晶采光電截至 2024 年 12 月 31 日，因本報導期間 2024 年度，客戶端及其客戶庫存仍有待去除調整數量之原因，導致 2024 年營業收入減少 765,849 仟元，較 2023 年降低 36.67%。關於本公司近三年各項財務資訊如下：

晶采光電近三年經營績效一覽			
項目/年度	2022 年	2023年	2024 年
營業收入 ( 仟元 )	2,421,679	2,088,399	1,322,550
營業 ( 運 ) 成本 ( 仟元 )	1,730,567	1,445,934	958,709
營業毛利 ( 仟元 )	691,112	642,465	363,841
營業損益 ( 仟元 )	478,594	439,604	186,028
營業外收入及支出 ( 仟元 )	74,191	58,232	161,496
稅前淨益 ( 仟元 )	552,785	497,836	347,524
本期稅後淨利 ( 仟元 )	451,684	401,166	295,715
本期綜合損益總額 ( 仟元 )	332,336	464,113	327,795
每股盈餘 ( 元 )	3.82	3.39	2.50
員工福利金額 ( 仟元 )	2,422	2,116	1,331
股利 ( 仟元 )	248,388	354,839	319,355
員工薪資 ( 仟元 )	259,307	241,466	206,481
留存經濟價值 ( 仟元 )	98,843	(80,858)	(251,261)
支付出資人款項 ( 仟元 )	249,908	356,070	320,245
支付政府的款項 ( 仟元 )	80,632	123,071	86,545
社區投資 ( 仟元 )	0	600	500

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股東的未付股利。

2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。

3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。

4. 社區投資指的是捐款及捐贈。

5. 幣別為新台幣。

6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。

※產生的直接經濟價值:收入。

※分配的經濟價值:營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

## 政府財務補助

為了使本公司於多元領域發展，藉此透過參與政府輔導方案與計畫，積極爭取相關補助以利各專案順利執行，員工能安心工作。2024 年本公司接受政府單位之財政補助如下：

項目	補助單位	補助金額 (元)
中小企業臨場健康服務補助	勞動部職安署	160,416
參展政府補助款	經濟部國際貿易署	100,000
未分配盈餘實質投資抵減	財政部國稅局	434,791
總計		695,207

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

## 市場未來之供需狀況及成長性

供給面	黑白傳統模組需求已全然進入成熟期，加上原料供應商逐步減少，我國廠商必須尋求可靠黑白模組材料供應商以便因應國內外競爭。以 TFT 供應面而言，短期 TFT-LCD 面板產業因 2023 年面板成本已漸下降，中國 8.5G 產能與 5.5G 與 6G LTPS 產線陸續開出，供貨會逐漸增加，長期看跌，工控應用 IC 供應亦漸平穩，預計材料成本將持續下跌。
需求面	世界政經局勢不穩，戰爭不斷，終端需求面偏保守，過去客戶因應缺料所下之長單造成之巨量庫存仍在消化，預計第三季才可能恢復動能。本公司在技術、彈性的製造能力與產品線齊全之優勢下，在今年持續尋求優化成本並拓展利基產品，開發新商機。

## 研究發展狀況

於本報導期間，2024 年度晶采光電在研發技術方面共計投入 34,089 仟元。近年各式模組產品之多元化應用如下說明：

1. 為因應本公司歐美工控通路各式客戶之潛在需求，包括工業控制、醫療儀器、加油機系統、量測儀器、網路電話、車用系統、POS 系統、充電樁等等應用別，視客戶需求，提供單一簡單的介面解決方案以同時完成顯示面板與觸控面板的控制，以利於客戶系統使用。
2. 致力於提供高亮度 LED 背光，採用增亮 film 材，降低驅動功耗，提高使用壽命，省電低耗能、高色彩飽和度，高解析度，超廣視角之顯示模組，使產品差異化；並開發精簡型系統板，採用 STM32 MPU 以及 ARM CPU，提供客戶更完整的系統方案。從服務客戶的觀點出發，以確保利基客戶和利基市場之佔有率，並維持產品價格優勢。目前已可提供 2.2" ~21.5" 各尺寸產品。
3. 搭載觸控功能之產品應用：  
除了電阻式觸控外，已成熟發展電容式觸控技術並廣泛應用，採用 G/G、G/F/F 或是 OGS 等不同架構以符合客戶需求，另外積極導入光學膠貼合製程，無論是片狀 OCA 或水膠 OCR 均可製作，可貼合 cover lens 與電容式觸控屏，以及電容式觸控屏與 LCM 模組，提高透光性、可視性及信賴性，提供更完整的全平面觸控方案。

4. 超廣視角之研發應用：  
積極開發超廣視角 TFT 模組，搭配 IPS 或 EVA 廣視角技術，以符合客戶對於更高顯示品質的要求。
5. Sunlight readable 技術研發：  
為解決客戶於戶外使用 LCD 易受陽光干擾的問題，陸續發展 ATR、SRF 偏光片、高亮度背光、奈米貼合、Touch panel 全貼合等技術，可以視客戶的需求，量身訂做適合的解決方案。
6. 開發 HDMI、VGA、USB、MIPI、eDP、FPD Link 等各類訊號轉接板，不再受限於 TFT 面板，讓 LCD 來源更有彈性，也可以提供客戶不同的介面選擇。並研發新一代的 Smart Panel 智慧型觸控面板，提供完整的字型、圖形及動畫資料庫，縮短客戶產品開發的時間。
7. 為滿足客戶長時間戶外使用的需求，開發可以耐受 Q sun 日照測試的材料，如陶瓷油墨 cover lens 和抗 UV 膠材。並提供物理強化、化學強化或 Gorilla 玻璃蓋板，客製化 cover 厚度 1~8mm，以及各式 AR、AG、AF、抗菌等表面處理。
8. 為因應目前原物料短缺及漲價的問題，積極與各供應商洽談，尤其是 LCD 和 IC 等主要材料，提供 forecast 和提前下單備料。並尋求導入更多供應商，以利材料調配與縮短交期，降低材料漲價的衝擊。

單位：新台幣仟元

晶采光電歷年投入研發之費用					
年度 項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用	31,831	30,436	35,632	38,988	34,089
營收淨額	1,775,122	2,025,477	2,421,679	2,088,399	1,322,550
研發費用佔營收淨額比率	1.79	1.50	1.47	1.87	2.58

## 稅務管理

晶采光電致力於創新產品多樣價值，創造股東最大利潤，追求永續經營並善盡企業社會責任，營運上皆遵循本公司及重大子公司當地稅務法令規定。本公司因應稅務治理之國際趨勢，依據當地租稅法規及租稅協定進行規劃，並將高風險之稅務事件呈報董事會，各重大子公司亦有財會人員負責稅務業務。本公司藉由風險管理機制，將稅務爭議事件發生頻率及金額降低。不採行激進的稅務規劃，不利用沒有真實交易公司進行避稅或減稅，亦不利用租稅天堂進行避稅，若稅務機關對本公司或重大子公司交易有疑問，本公司或重大子公司之負責人員則諮詢當地會計師並與各地稅捐稽徵機關溝通相關稅務議題。

晶采實行公司治理並且遵守相關法令，積極透過多方管道與各利害關係人交流，同時參與稅務倡議相關行動，以利推行各項稅務新政，創建完善之稅務環境。

晶采光電相關網站之網址	
財報網址	<a href="https://www.ampire.com.tw/investor.aspx?Class1=2&amp;Class2=14">https://www.ampire.com.tw/investor.aspx?Class1=2&amp;Class2=14</a>
年報網址	<a href="https://www.ampire.com.tw/investor.aspx?Class1=3&amp;Class2=1">https://www.ampire.com.tw/investor.aspx?Class1=3&amp;Class2=1</a>
公司治理	<a href="https://www.ampire.com.tw/investor.aspx?Class1=3">https://www.ampire.com.tw/investor.aspx?Class1=3</a>

## 2.4 法規遵循

### 檢舉管道

晶采光電的申訴管道簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴予以妥適之回應。一旦利害關係人有可能違反道德誠信之發現，皆能以下方式進行申訴與意見交流：

晶采光電檢舉管道	
受理單位	管理處管理部
通信地址	新北市汐止區新台五路一段 116 號 4 樓
檢舉電話	(02)2696-7269 轉 2610
傳真號碼	(02)2696-7403
電子郵件	lily.yang@ampire.com.tw

### 其他相關法規遵循

晶采光電於 2024 年度營運期間，無涉及侵害原住民族群權利之事件。公司所有營運活動皆位於非原住民族保留地，並遵循政府相關法令規範，尊重多元族群文化與權益，未對原住民族社群產生直接或潛在負面影響。

晶采光電依公司單一事件罰鍰金額累計達 500 萬元以上為重大事件。在報導期間，2024 年本公司無任何重大(非重大)違反法規事件發生，亦無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之事件發生。未來我們將會持續關注相關法規，適時的對公司規範進行更新，以確保符合法律之要求，並履行企業應盡之社會責任，給予員工安全可靠的職場環境。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規
<ul style="list-style-type: none"><li>● 無違反公司法</li><li>● 無違反商業法</li><li>● 無違反證券金融法規</li><li>● 無政治獻金</li><li>● 無貪腐事件</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 無違反性別平等工作法</li><li>● 無強迫勞動</li><li>● 無使用童工</li><li>● 無侵害結社自由及團體協商</li><li>● 無違反歧視或人權事件</li><li>● 無侵害原住民權利事件</li></ul>
產品相關法規	環境保護相關法規
<ul style="list-style-type: none"><li>● 未有禁止或具爭議性之產品</li><li>● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件</li><li>● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事</li><li>● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟</li><li>● 無違反客戶隱私事件</li><li>● 無違反行銷傳播法規</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 無違反環保法規事件</li></ul>

## 誠信經營

本公司訂有「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等辦法，且本公司每年會執行 1~2 次誠信經營守則宣導或安排教育訓練，實施對象包含董事會成員及全體員工及子公司，以期望讓所有人了解企業誠信觀念。本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重酌發獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用。於本報導期間，本公司及本公司之子公司均未有任  
何貪腐事件發生。

晶采光電內部宣導			
課程名稱	上課日期	時數	上課人數
誠信經營及防範內線 交易之宣導	2024/11/14	合計 50 小時	50 人次

本公司對於員工之從業道德及行為採取零容忍政策，如有違反行為準則規定之情事者，將視情節予以申誡、記過等懲處，最嚴重者將面臨解僱之處分。另為確保員工之行為符合誠信經營守則及工作規則之要求，相關行為表現將透過公司獎懲制度連結員工薪酬，亦將與行為守則相關之獎懲紀錄列入員工年度績效評核項目。其行為如涉有不法情事，公司將相關事實通知司法、檢察機關；如涉有公務機關或公務人員者，通知政府廉政機關。

**晶采光電重要內規**

01.	公司章程	11.	買回股份轉讓員工辦法
02.	背書保證作業程序	12.	申請暫停及恢復交易作業程序
03.	取得或處分資產處理程序	13.	處理董事要求之標準作業程序
04.	資金貸與他人作業辦法	14.	董事選任程序
05.	衍生性金融商品	15.	公司治理實務守則
06.	內部重大資訊處理作業程序	16.	道德行為準則
07.	股東會議事規則	17.	誠信經營作業程序及行為指南
08.	董事會議事規則	18.	誠信經營守則
09.	薪酬委員會組織規程	19.	審計委員會組織規程
10.	員工認股權辦法		

備註：本公司官網揭露以上相關章程及辦法，請洽「公司官網→投資人專區→公司治理→公司治理相關規章」，連結如下：  
<https://www.ampire.com.tw/investor.aspx?Class1=3&Class2=3>

## 維護人權

本公司為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視件發生，於公司內部網站發布「宣導事項」及辦理性別平等與人權相關教育訓練。於報導期間，2024 年度無發生歧視事件。

晶采光電為確保勞動人權的落實及遵守中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，會配合客戶需求不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題的落實情形。本公司相關政策執行情況如下：

<b>晶采人權政策與執行狀況</b>	
項目	執行狀況
提供公平的工作環境	不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇。
尊重職場人權	本公司遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。本公司提供員工暢通的溝通管道，建構勞資關係和諧的職場環境。
暢通之申訴管道	同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向管理部提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴電話與電子信箱。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

## 人權盡職調查

人權政策、遵守國際人權規章、尊重人權是晶采光電的核心價值之一，晶采堅持在各項業務開展的過程中，依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》，以及營運據點所在地之法令規範，制定及更新人權政策，在保障、尊重和補救原則之基礎上，採取與《負責任商業聯盟》行為準則一致之行動，同時，我們已陸續訂定：

- 1.禁止工作場所職場暴力之書面聲明
- 2.工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
- 3.人因性危害預防計畫
- 4.異常工作負荷猝發疾病預防計畫
- 5.執行職務遭受不法侵害預防計畫
- 6.職場母性勞工健康保護實施計畫

晶采合作夥伴均不採用童工，及強迫或強制勞動事件的發生。其中行動包含：反歧視尊重勞工自願性「人權保護政策」制定人權侵害風險之辨識風險評估與結果分析，擬定對應管理措施，編製並公佈人權盡職調查報告，定期追蹤與缺失改善，結社與言論自由，遵守勞動基準法，禁止嚴苛待遇和騷擾。

本公司遵守國內人權法規、人權項目、人權措施反歧視的三不政策。

- 不得基於人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、宗教信仰、政治歸屬、工會成員、國籍或婚姻狀況而在招聘、升遷、獎勵、培訓機會、工作安排、工資、福利、懲戒、解雇和退休時歧視勞工。
- 不得要求婦女進行懷孕測試或者歧視懷孕勞工，除非當地法律或法規對懷孕勞工有所要求。
- 不得要求勞工或準勞工接受帶有歧視傾向的藥物測試，除非當地法律法規要求或為了確保工作場所的安全而進行。禁止職場霸凌/性騷擾。
- 語言暴力、性騷擾、肢體暴力、心理(精神)暴力：我們嚴格禁止上述行為，包括性騷擾、體罰、精神脅迫、身體脅迫或辱罵等不當或違法情事。尊重勞工自願性與結社/言論自由。
- 勞工可以自由離開崗位或通過預先申請可以終止僱傭關係：不得以要求勞工抵押政府頒發的任何身份證明檔、護照或工作證作為僱傭的條件。不得要求員工支付任何聘僱費用。
- 不得任用未滿 15 歲的童工、未滿 18 歲的同仁不可以在夜間執勤或加班。
- 依據勞動基準法、勞工退休金條例及性別工作平等法，守護個別勞動關係。遵守勞動基準法與相關勞動法令。
- 依據勞動三法：工會法勞資爭議處理與團體協約法，守護集體勞動關係、職業安全衛生法、勞動檢查法及職業災害勞工保護法等，確保就業安全與工作環境。
- 提供相關法律所規定最低工資標準並提供法定福利，並依據勞工加班時間支付相對應之加班費。並於每個月薪資發放前寄送薪資明細供員工參考，確保薪資福利。

- 勞工享有自由結社權、自由組建和加入勞工組織權、尋求代表權和集體談判權。且在招聘時不得基於工會成員歧視勞工，特別是以放棄工會會員或同意不加入工會為招聘條件，或以工會會員或工作時間外（或工作時間內）參與工會活動為由解雇或歧視勞工。

- 多元職場包容:晶采恪守營運據點所在地之法規與文化，並遵循國際人權相關規範，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙或其他因素而有差別待遇或歧視。本公司重視多元文化，人員雇用政策係依據職務需求、人員專業及發展潛力等為主要考量；晶采目前有聘用2位身心障礙員工，我們積極照顧不同族群與不同就業需求之工作夥伴，未來也致力提升相關人才的職場權益，以促進晶采之人力多元化。我們定期檢視現有人才專業能力，最適化人才發展，致力讓員工均衡發展。此外，我們針對不同專業背景員工的工作內容採職務再設計，確保每一位同仁之職務能協同公司成長一同精進。晶采的人權政策承諾公司不因性別或性傾向，在升遷、給薪、行為上給予差別待遇，致力提供公平機會，讓各性別員工皆可發揮最大潛力。性別比例上，晶采 2024 年度整體女性職員佔員工總數達 72%(男性 42 人，女性 108 人)。推動母性職場照護為營造友善職場育兒環境，協助員工育嬰以促進工作與家庭生活平衡，晶采在辦公場域設有員工專用哺（集）乳室，包含有：靠背椅、桌子、隔簾、電源插座、母乳儲存專用冰箱、洗手液、有蓋垃圾桶、電話、置物櫃等設備，提供有哺（集）乳需要之女性員工利用。同時響應政府政策設有完善的育嬰留職制度，包含分娩假、陪產假、家庭照顧假與產前假。相關措施辦法都會公告張貼於布告欄，並定期於各種會議中進行宣導。

員工關懷與溝通管道，晶采致力於透明、開放的勞資關係經營與溝通管道的建立，充分保障員工權益，設有多元的職場溝通與申訴管道，我們對於申訴事件的處理採取審慎保密的原則，並恪守及時處理之精神，針對所有事件均採取相關應對措施以盡可能降低勞資雙方衝擊及影響。在溝通管道建立上包含定期舉辦勞資會議與福委會議、職工代表座談會、員工意見信箱等以維護勞資關係和諧，確保勞工參與之平等性與公平性原則。本公司於 2024 年召開 4 次勞資會議，且並無發生重大勞資爭議事件。職場暴力與性騷擾申訴我們致力於落實尊重人權理念，除了擬定人權政策之外，在員工管理制度中也將平等、反歧視、以及溝通管道等精神和措施規範在管理辦法中，並且定期辦理教育訓練。我們承諾建造職場零霸凌與零騷擾，將性騷擾防治列入新人訓練教材，每年實施新進及在職員工教育訓練，並不定期透過會議以及信件宣導何謂性騷擾、性騷擾種類及申訴管道；若有性騷擾情事，員工可透過性騷擾申訴專線或專用電子郵件信箱兩種管道提出申訴，並於每年底提出性騷擾及申訴案件年度統計報告，以便追蹤管控，2024 年無發生職場暴力、歧視或性騷擾之申訴。晶采所有員工均有責任協助確保免於職場暴力及性騷擾之工作環境，任何人皆可撥打申訴專線，接獲申訴後會採取保密的方式進行調查。

申訴電話本公司性騷擾、職場暴力諮詢、申訴管道受理單位：

申訴管道	
聯絡單位	管理部
電話	(02)2696-7269 #2610
傳真	(02)2696-7403
信箱	<a href="mailto:lily.yang@ampire.com.tw">lily.yang@ampire.com.tw</a>

# 第三章 永續供應鏈把關

## 3.1 產品與服務

晶采光電已取得 ISO 9001 品質管理系統與 ISO 14001 環境管理系統認證，於產品設計與製程階段即納入健康與安全風險評估，並透過品質控管與持續改善機制，確保產品在使用過程中的安全性。公司嚴格遵守相關法規與標示規範，致力於降低對終端使用者健康與安全之潛在影響。2024 年度內，晶采光電並無違反產品與服務相關健康與安全法規之情事，亦無遭主管機關處分或罰鍰紀錄。

晶采光電之產品皆符合 RoHS、REACH 及客戶要求。本公司液晶顯示模組產品為終端客戶的組裝零件的一部分，非市場的最終成品，本公司使用的 PCB 與 CCFL 背光導線均 100%符合 UL 194V 規範，PCB 也有 194V 標示說明，CCFL 背光導線上也印有相關認證訊息。本公司於 2024 年度於產品與服務資訊標示及行銷推廣之相關法規被裁罰事項均無違規紀錄。

### 證書照片

ISO 9001 : 2015 品質管理系統驗證	ISO 14001 : 2015 環境管理(EMS)驗證
 <p><b>bsi.</b> Certificate of Registration By Royal Charter</p> <p>QUALITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 9001:2015</p> <p>This is to certify that: Ampire Co., Ltd. 4F, No. 116, Sec. 1 Hsin-Tai 5th Rd., Hsi-Chih district New Taipei City Taiwan</p> <p>晶采光電科技股份有限公司 臺灣 新北市 汐止區 新台五路一段116號 4樓</p> <p>Holds Certificate No: <b>FM 585326</b> and operates a Quality Management System which complies with the requirements of ISO 9001:2015 for the following scope: The design and manufacture of liquid crystal display module (LHM Module). 液晶顯示模組製造與設計</p> <p>For and on behalf of BSI: <i>Chris Cheung</i> Chris Cheung, Head of Compliance &amp; Risk - Asia Pacific</p> <p>Original Registration Date: 2008-03-26 Latest Revision Date: 2019-11-26</p> <p>Effective Date: 2019-12-29 Expiry Date: 2022-12-19</p> <p>Page: 1 of 2</p> <p>...making excellence a habit™</p>	 <p><b>bsi.</b> Certificate of Registration By Royal Charter</p> <p>ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM - ISO 14001:2015</p> <p>This is to certify that: Ampire Co., Ltd. 4F, No. 116, Sec. 1 Hsin-Tai 5th Rd., Hsi-Chih district New Taipei City Taiwan</p> <p>晶采光電科技股份有限公司 臺灣 新北市 汐止區 新台五路一段116號 4樓</p> <p>Holds Certificate No: <b>EMS 585325</b> and operates an Environmental Management System which complies with the requirements of ISO 14001:2015 for the following scope: The design and manufacture of liquid crystal display module (LHM Module). 液晶顯示模組製造與設計</p> <p>For and on behalf of BSI: <i>Michael Lam</i> Michael Lam, Senior Vice President, APAC Assurance</p> <p>Original Registration Date: 2006-12-04 Latest Revision Date: 2024-11-19</p> <p>Effective Date: 2024-12-24 Expiry Date: 2027-12-23</p> <p>Page: 1 of 2</p> <p>...making excellence a habit™</p>

## 客戶滿意度

晶采光電客戶滿意度採問卷調查方式進行收集，流程為每年發出給各地區業績前 5 名的客戶，調查內容涵蓋服務、技術支援、價格、交期、產品品質等，2024 年客戶滿意度調查結果為 4.2 分(5 分制)。客訴事件數為 11 件，客訴事件發生時會偕同品質，研發相關部門按照公司規定之客訴流程處置改善。未來我們將持續努力，持續優化並改良本公司產品與服務，使客戶滿意度提升，維持公司良好企業形象。

## 客戶隱私

晶采光電重視資訊安全管理與個人資料保護，視顧客信任為企業永續經營的根本。為強化資安治理體系，本公司於 2024 年委由獨立稽核部門執行資訊安全與個人資料保護之專案查核，全面檢視個人資料保存現況與使用流程。查核結果顯示本公司在顧客個資處理與保存方面無任何缺失，顯示相關內控制度健全且運作良好。

未來，晶采光電將持續強化資訊安全措施，包括提升員工資安意識、落實個資管理訓練，並因應數位風險趨勢，持續精進防護技術與制度，致力於打造一個安全、可信賴的資訊環境，守護每一位顧客的資料安全。

## 資通安全管理

資通安全風險管理架構、資通安全政策、具體管理方案及投入資通安全管理之資源：

1. 資通安全風險管理架構：由資訊部負責統籌資訊安全及相關事宜，擬定相關內部控制程序管理，並定期進行內部資訊安全檢查。
2. 資訊安全政策：
  - (1) 目的：為有效管理本公司資訊處理安全運作環境，提高軟硬體使用效率及其檔案文件之安全，維持業務持續運作，降低資訊作業風險，保障資訊服務使用者之權益，建立資訊安全管理系統，規範本程序為最高指導方針，以達成資訊安全管理的目標。
  - (2) 範圍：本公司資訊安全管理範圍，包括本公司所屬各據點資訊作業之相關人員、管理制度、應用程式、資料、文件、媒體儲存、硬體設備及網路設施。
  - (3) 目標：避免資訊系統遭受駭客惡意攻擊和來自內、外部人員不當使用或蓄意破壞，或當已遭受不當使用、蓄意破壞等緊急事故時，公司能迅速應變處置，並在最短時間內恢復正常運作，降低該事故可能帶來之經濟損害及營運中斷。
  - (4) 程序：執行資訊機房、網路安全、系統開發及程式修改、資料安全、資訊保密、智慧財產權、資訊委外等管理。

- (5) 資通安全稽核管理實施：資訊安全政策訂定、資訊安全組織與權責、人員安全與管理、資產分類與控管、實體及環境安全管理、通訊與操作管理、存取控制管理、系統開發與維護管理、永續運作管理、內部稽核及其他。
- (6) 資通安全稽核依稽核項目：資通安全稽核依稽核項目逐項檢查，並得調閱有關資料、實地測試或檢查資訊軟、硬體設備使用情形，受稽核部門及人員應配合提供必要之說明及文件資料。稽核人員對稽核之文件應予保密。
- (7) 具體管理方案及投入資通安全管理資源之執行資安措施：建置與投入相關設備及資源，如防火牆防護、網先進網路防禦系統(網路端 NGFW)、網路端防垃圾郵件服務、企業防駭守門員(網路端)、網路端阻擋殭屍網路(Botnet)、惡意中繼站(C&C)、勒索軟體等惡意連線，並可手動上傳檔案至雲端沙箱進行檢測、DDoS 防護服務(網路端每年一次)、防毒軟體、存取控制管理、郵件安全管控、網站防護機制、資料備份機制、異地備份存放、檢修紀錄、資通安全宣導、監控異常事件，阻擋惡意攻擊和風險排除，作業系統更新、定期實施資訊安全稽核，落實資訊安全管理政策，確保資訊資料、系統、設備及網路安全。

## 3.2 供應鏈管理

### 營運據點採購概況

本公司與供應商建立穩定的合作模式，優化供應鏈管理流程，並履行企業社會責任，確保產品的品質、可靠性，以實現未來永續經營發展的目標。下表為採購統計表，含勞務、財物及工程三個面向看國內外廠商比例，並以近三年資料比對變化。

契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
勞務 (承攬與服務)	國內	13	0.13	12	0.27	14	0.49
	國外	0	0	0	0	0	0
財物 (原物料)	國內	187	64.56	166	62.65	169	28.59
	國外	32	33.87	37	37.08	30	67.99
工程 (建築與設備)	國內	2	1.44	0	0	2	0.16
	國外	1	0	0	0	3	2.77
總計		235	100%	215	100%	218	100%

註：  
1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。

### 供應商評鑑

晶采光電深知供應鏈管理對於企業永續發展與社會責任實踐的重要性，視供應商為關鍵的合作夥伴。為確保整體供應鏈營運的穩定性與責任性，我們使用「供應商環境宣導單」、「限用物質承諾保證書」、「無衝突金屬宣告書」評估供應商，期望與供應商夥伴共同落實責任供應鏈的理念。

本公司定期執行供應商評鑑作業，全面檢視供應商在品質、交期、價格、服務等營運表現，同時納入勞工權益、環保作為等永續指標，作為合作與持續改善的重要依據。

透過健全的供應商管理制度，晶采光電不僅提升整體營運效率，更與供應商共同承諾落實企業社會責任，攜手打造透明、負責、具韌性的供應網絡，實現共好共榮的永續目標。

本公司之評鑑流程如下：

- 藉由文件/現場稽核、供應商評核及廠商拜訪等方式，加強監督輔導改善措施，除了鼓勵協力廠商自主參與稽核行動，針對稽核狀況不佳者，亦給予必要輔導與協助，安排複核確保達標，若無法達標者則降低交易量或終止交易。
- 限期改善：供應商若被鑑定出有違反勞動實務或永續條款之疑慮時，要求其限期改善，提出書面報告及接受不定期稽核與輔導。
- 合約終止：針對限期內無法具體改善供應商，則終止合約關係。
- 評鑑 16 家供應商，在勞工權益、廠房安全方面都符合要求，0 家不合格。

本公司評鑑結果如下：

- 目前交易中供應商(代理商)100%提供簽回「供應商環境宣導單」。
- 近兩年稽查 16 家供應商，並無勞工權益紛爭，廠房安全疑慮等情事發生。

### 無衝突金屬宣告書

### Declaration of Metal Conflict-Free

#### 無衝突金屬宣告書 Declaration of Metal Conflict-Free

晶采光電科技股份有限公司特此聲明所有提供給客戶之產品皆為無衝突金屬之產品：

AMPIRE CO., LTD. herein declare the metal Conflict-Free on products supplied to customers

晶采光電科技股份有限公司亦正或將致力於詳實調查供應鏈確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn)這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團，由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。

此外，下列國家出口之金屬皆不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國(DRC)、盧安達(Rwanda)、烏干達(Uganda)、蒲隆地(Burundi)、坦尚尼亞(Tanzania)、肯亞(Kenya) (聯合國安全理事會認定上述國家皆為剛果礦脈之礦產)。

AMPIRE CO., LTD. is taking and will take due diligence within our supply chain to assure "DRC Conflict-Free" for the metals of gold (Au), tantalum (Ta), tungsten (W), cobalt (Co) and tin (Sn) are not derived from or sourced from mines in conflict areas of the Democratic Republic of Congo (DRC), or illegally taxed on trade routes, either of which are controlled by non-governmental military groups, or unlawful military factions.

Trade routes not confirmed to be "Conflict Free" include direct exports from the DRC, as well as exports through Rwanda, Uganda, Burundi, Tanzania and Kenya (countries of whom the U.N. Security Council note are global export routes for DRC-mined minerals).

本公司保證任何出售於客戶之產品所含金屬皆符合無衝突規範 (DRC Conflict-Free)。

We would like to confirm metals used in Products sold to AMPIRE's customer are "DRC Conflict-Free".

Products Name : AC-164AGA70H-A(R)

Supplier Company (公司名稱): 晶采光電科技股份有限公司  
AMPIRE CO., LTD.

Company seal (公司負責或授權人簽章):

Date (填寫日期): JANUARY / 21 / 14 (MM/DD/YY)



## 第四章 綠色環境承諾

### 4.1 重大主題管理方針

管理方針	能源管理 ( 能源、排放 )		
永續準則 (議題)呼應	GRI 302 能源 GRI 305 排放	影響之利害關係人	員工和其他工作者、股東和其他投資者、政府與主管機關、 供應商、客戶和商業夥伴
重大原因	經永續報告書啟始會議透過外部顧問、內部主管及同仁討論後，排放主題對於本公司相對重要。如不進行溫室氣體與排放管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。		
影響與衝擊	<p>透過對能源的管理，我們可以降低溫室氣體之排放，降低能源成本，促進公司長期永續經營發展。</p> <p>●：落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品對環境的負面衝擊。</p> <p>▲：再生能源設置條例及碳費相關法規，使企業營運成本增加。</p> <p>▲：各類溫室氣體排放，導致全球平均溫度逐年升溫。</p> <p style="text-align: right;">●：正面影響 ▲：負面衝擊</p>		
政策 / 策略	<p>本公司的排放政策為「社會責任、永續發展、邁向國際」。</p> <p>本公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定節約能源與排放減量策略；若碳排放減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。</p>		
目標與標的	<p>本公司溫室氣體排放以2022年為基準年，所設定之目標如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●短期目標：5年內減少2%的溫室氣體排放。</li> <li>●中期目標：2030年前減少5%的溫室氣體排放。</li> <li>●長期目標：2050年前各營運據點溫室氣體排放為零。</li> </ul>		
管理評量機制	本公司依ISO 14001、ISO 14064-1內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行PDCA之有效性評量。		
績效與調整	<p>相較於2022基準年，本公司2024年度溫室氣體排放已降低2%，符合公司短期目標之設定，未來將持續管理排放議題。</p> <p>2024年已汰換力菱冰水主機 3 台、復盛空壓機1台、冷凍式乾燥機 1 台、吸附式乾燥機1台、松下COG機1台、YKT FOG機1台，以及製程冷卻水調降壓差與傳統燈管更換 LED 燈管，共計節約620.74GJ之能源消耗量。</p>		
預防或補救措施	配合政府節能政策，未來持續汰換效能差及老舊之設備。		

## 4.2 氣候變遷管理

晶采光電參考國際氣候相關財務揭露框架 ( Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD ) 的四大核心架構，鑑別在營運過程可能面臨實際、潛在的風險與機會，並採取因應的措施與管理，其推展策略與執行計畫如下：

<b>治理單位</b>	<p>氣候變遷影響產品發展脈絡與企業營運，我們持續關注與實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標，納入永續發展策略。晶采永續發展政策由董事會核示通過，董事長作為集團永續相關議題的最高負責人，總經理擔任總幹事，管理處主管擔任執行幹事，擬定相關氣候變遷因應策略。推動氣候行動議題與目標管理，每年亦定期呈報董事會。自 2022 年 6 月起每季呈報董事會。董事長責成總幹事為氣候變遷及永續管理的最高負責管理階層。除分析全球永續脈動及執行永續專案，同時每季回報氣候變遷相關風險管理指標。總幹事負責橫向跨部會協調與合作，將永續策略與氣候行動議題落實在產品、營運及價值鏈管理上。</p>
<b>風險類別</b>	<p>重要氣候風險:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•政策和法規-強化排放量報導義務</li> <li>•市場-增加能源成本</li> <li>•立即/實體-極端天氣事件的嚴重性和頻率增加</li> </ul> <p>潛在影響:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•增加減碳設備建置成本</li> <li>•低碳技術轉型成本增加</li> <li>•極端雨量致營運中斷或影響工作安全</li> <li>•技術研發需將對氣候變遷的影響納入綜合考量，並投入相關人力及應用新型技術，預期中長期營運成本將會微幅增加。</li> </ul>
<b>機會類別</b>	<p>重要氣候機會</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•資源效率-減少紙張使用量</li> <li>•產品和服務-開發低碳產品和服務</li> <li>•韌性-參與再生能源項目並採用節能措施</li> <li>•提升企業形象和公司市值</li> </ul>
<b>策略</b>	<p>晶采氣候策略參考科學基礎的減量路徑，以提高能源效率、擴大再生能源使用，藉由投資創新減碳技術，逐步推動整個價值鏈邁向淨零。</p>
<b>風險管理</b>	<p>本公司之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變計畫，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可能之損失。我們就各項業務經營所面對之銷售市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度以及財務會計控管等主要風險，除原有之制度規範與處理外，更積極開發先進與敏感度更高的管理、評估及控管風險之程序及準則，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式，如強化資訊系統建立，加強預警監控能力。就環境面而言，本公司為因應可能發生之意外或緊急狀況，建立並維持本公司緊急應變程序，作為制定應變流程及計畫之參考，其內容包含緊急應變計劃範圍、組織權責及架構、啟動流程、危險性鑑定及風險評估、救護計劃、逃生路線圖、緊急應變稽核辦法等內容，藉由上述各項作業流程及相關辦法予各單位遵循，將人為、天然災害及其他重大偶發事件即時降低或減輕此類緊急事件所引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響及損害，並迅速恢復正常營運。風險管理目標：掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為。承諾：關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在風險風險管理措施：因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。</p>
<b>指標和目標</b>	<p>因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，晶采期許帶領客戶邁向低碳綠色經濟轉型，以減</p>

	<p>緩氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，晶采積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。</p> <p>目標：</p> <p>1.溫室氣體管理: 2025 年→碳排放量減少 2%、2030 年→碳排放量減少 5%、2050 年→淨零排放</p>
<b>財務影響</b>	<p>財務影響說明: 本公司目前每年溫室氣體排放為 765.6160 噸，西元 2025 年至 2026 年需減碳 2%，若沒達到目標則可能被課徵碳稅 765.6160 噸 x2%x100 美元(預計金額)=1,531 美元/年。</p> <p>資本支出： 公司為應對氣候變遷風險，可能需增加在基礎設施升級、災難應對、碳排放減少技術上的投入，從而導致資本支出上升。</p>
<b>碳定價基礎</b>	依政府規定，目前尚未定價，未來執行。
<b>溫室氣體盤查計畫</b>	<p>自 2023 年起，晶采揭露公司溫室氣體排放量，台灣生產廠區每年均通過 ISO 14064-1 查證。我們亦將查證範圍逐步擴及建築與海外營運據點，目前台灣所有建築完成 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證。歷年來，電力使用為晶采溫室氣體主要排放範疇 ( 2022 年總排放 CO<sub>2</sub>e 1,572.9786 公噸；2023 年總排放 CO<sub>2</sub>e 851.4956 公噸；2024 年總排放 CO<sub>2</sub>e 765.6160 公噸 )，晶采溫室氣體減量策略，以廠內能源管理為主，並輔以再生電力導入。</p>
<b>外部保證或確信</b>	2024 年取得 BSI ISO 14064 溫室氣體盤查認證，每年持續查證。

### 4.3 物料管理

晶采光電主要使用液晶面板、液晶模組、觸控面板、紙箱以及靜電袋等原物料，以上皆為不可再生類資源。因為 2022 年、2023 年度原物料數據尚不齊全，無法佐證原物料數量，未來本公司將會盡力蒐集原物料使用資料，以利資訊更能持續完整揭露。

鑑於本公司產品多數銷往歐美市場，為兼顧國際物流成本與時效性，所有產品及包裝材料皆採一次性設計，並不進行回收，故無包材相關回收比率相關數據。本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

2024年晶采光電物料使用統計表			
原物料名稱	單位	是否可再生	2024年
液晶面板	公斤	不可再生	27,472
液晶模組	公斤		29,505
觸控面板	公斤		29,041
紙箱	公斤		28,616.62
靜電袋	公斤		2,249.75

註：

- 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
- 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

## 4.4 節能減碳

### 能源管理

晶采光電所使用能源以電力為主，自 2022 年起，超過百分之九十五的能源使用皆為電力，基本用於直接的生產營運，或於生產環境中的照明、空調等設備。剩餘小部分為公務車活動所需之汽油消耗。透過對能源的紀錄，找出在不影響企業經濟績效的情況下多餘的耗費，訂立出具有可行性的目標。具體穩定地實現晶采對於企業永續的諾言。晶采光電近三年所使用之能源消耗量如下表所示：

晶采光電近三年能源使用狀況				
定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	1,339,386	1,376,146	1,220,691
	GJ	4,821.79	4,954.13	4,394.49
汽油使用量	L / 年	6,205	5,113	4,840
	GJ	197.68	162.89	154.19
總能源使用量	GJ	5,019.47	5,117.02	4,548.68
組織特定度量值	營業收入(百萬元)	2,421.68	2,088.40	1,322.55
能源強度	GJ / 組織特定度量值	2.07	2.45	3.44

備註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 係數取自於環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版及溫室氣體盤查指引 2022.5 月版本，1 kcal=4.1868 KJ。
3. 2022 年-2023 年轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m<sup>3</sup>；液化石油氣 6,635kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。
4. 2024 年計算燃料熱值引用環境部 2025.2.13 公告，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L。
5. 2024 年轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，天然氣 8,000 kcal/m<sup>3</sup>；液化石油氣 6,635kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

## 節能成果

晶采光電因應環境永續發展，銷售產品為客戶節約能源耗用量，相關成效結果如下：

1. 節能產品主要在背光模組內使用 DBEF 增亮膜，可提升亮度約 40%，等同於相同亮度條件下僅需 60%的功耗，可以省電 40%。
2. 開發新產品 mini LED 背光，將較暗畫面分區的 LED 關閉或降低亮度，也可以省電大約 40%。
3. 在包裝材料方面，將真空盒改為蜂巢組設計，可以減少材積約 1/4，降低運送時所需的能源消耗。

本公司依年度溫室氣體盤查結果，2024 年若排除範疇一、三，主要碳排量為外購電力產生，故晶采光電針對工廠每月提報的能資源使用狀況，從設備汰換及管理優化製程，制定相關的節能方案。

執行方案	節電量 ( KWh ; 度 )	能源消耗量 (GJ)	減少溫室氣體 排放量 ( 公噸CO <sub>2</sub> e )	投入金額 ( NTD )
汰換力菱冰水主機 3 台	103,791.6	373.65	49.20	2,289,000
汰換復盛空壓機1台	34,597.2	124.55	16.40	425,000
汰換冷凍式乾燥機 1 台	5,189.58	16.68	2.46	55,440
汰換吸附式乾燥機1台	10,379.16	37.36	4.92	176,000
汰換松下COG機1台	3,459.72	12.45	1.64	11,973,400
汰換YKT FOG機1台	1,729.86	6.23	0.82	10,532,150
製程冷卻水調降壓差	5,189.58	18.68	2.46	-
傳統燈管更換 LED 燈管	8,649.3	31.14	4.10	221,375

註：

1. 營運總部之排放量計算引用2024年全國電力排放係數0.474kg-CO<sub>2</sub>/KWh。
2. 電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。

## 溫室氣體排放

晶采光電於 2022 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，配合健群永續創新溫盤平台，期望藉此改善能源使用狀況，並逐年降低溫室氣體的排放量，持續為環境永續而努力。根據盤查結果，2024 年度範疇二能源間接溫室氣體排放量總計 578.6075 公噸 CO<sub>2</sub>e，相較基準年減少 84.3889 公噸 CO<sub>2</sub>e，其原因為：(1)廠內持續進行 LED 燈管汰換；(2)因新產品開發之需求，採購新製程設備時特意選擇節能效果較佳的設備，使用電效率增加；(3)因 2023 年產品庫存量較多，於 2024 年第三季恢復產能，導致用電量相較低。

晶采光電近三年溫室氣體排放狀況			
單位:公噸CO <sub>2</sub> e			
定量指標	2022年	2023年	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放	213.8760	33.8488	32.8697
範疇二：間接溫室氣體排放	662.9964	679.8162	578.6075
範疇三：其他間接溫室氣體排放	696.1062	137.8310	123.0738
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三	1,572.9786	851.496	734.551
組織特定度量值(營業額(百萬元))	2,421.68	2,088.40	1,322.55
溫室氣體排放強度( 範疇一+二+三/ 營業收入 ( 百萬元 ) )	0.65	0.41	0.56
備註：			
1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源署最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。			
2. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。			
3. 範疇三是指其他間接排放，由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。			
4. 溫室氣體排放種類包括：二氧化碳(CO <sub>2</sub> )、甲烷(CH <sub>4</sub> )、氧化亞氮(N <sub>2</sub> O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF <sub>6</sub> )、三氟化氮(NF <sub>3</sub> )。			
5. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022 年電力排碳係數=0.495 kgCO <sub>2</sub> e/kWh；2023 年電力排碳係數=0.494 kgCO <sub>2</sub> e/kWh、2024 年電力排碳係數=0.474 kgCO <sub>2</sub> e/kWh。			
6. 彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法。			



# Opinion Statement

## Greenhouse Gas Emissions Verification Opinion Statement

This is to verify that: Ampire Co., Ltd.  
4F.  
No. 116, Sec. 1, Xintai 5th Rd.  
Xizhi Dist.  
New Taipei City  
221411  
Taiwan

晶采光電科技股份有限公司  
臺灣  
新北市  
汐止區  
新台五路一段116號  
4樓  
221411

Holds Statement No: GHGEV 814438

### Verification opinion statement

As a result of carrying out verification and validation procedures in accordance with ISO 14064-3:2019, it is the statement for mixed engagement including reasonable assurance for verification activity as well as validation and agreed-upon procedures (AUP) contains the following:

- The Greenhouse Gas Emissions with Ampire Co., Ltd. for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31 was verified and validated.
- The verified organization-level greenhouse gas emissions include direct greenhouse gas emissions 32.8697 tonnes of CO<sub>2</sub> equivalent and indirect greenhouse gas emissions from imported energy 578.6075 tonnes of CO<sub>2</sub> equivalent.
- Ampire Co., Ltd. has defined and explained its own process and pre-determined criteria for significance of indirect Greenhouse Gas Emissions and quantify and report these identified significant emissions accordingly.

For and on behalf of BSI:

Managing Director BSI Taiwan, Peter Pu

Originally Issue: 2025-05-26

Latest Issue: 2025-05-26

Page: 1 of 4

...making excellence a habit.™

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.  
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.  
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

## 4.5 水資源管理

晶采光電總部、五廠及汐止廠皆設立於新北市汐止區，營運所需水資源主要取自新山水庫。根據世界資源研究所（WRI）「水資源風險評估工具」之評鑑，該地區水資源風險屬於中低程度（Low-Medium, 等級 1-2），顯示公司取水行為未對當地水資源造成重大影響，亦未構成區域性水資源壓力。

在生產製程方面，晶采光電不產生工業製程廢汙水，僅有員工日常使用所產生的生活廢汙水，並依東方科學園區管理規定進行合法排放。2023 至 2024 年間，公司未發生任何違反廢汙水處理或環保法令之事件，展現對環境法規之重視與持續守法經營的承諾。

今年度為本公司第一年度撰寫永續報告書，於用水資訊蒐集方面 2023 年度未能完整，而致使兩年度用水量落差較大，為更臻 2024 年用水數據的精確，2024 年起依台灣自來水公司公告之每度水費以及廠區各廠戶分攤進位換算，每度約為 12.08 元，另有汙水處理費每度 5 元，共計每度 17.08 元；進而推估 2024 年晶采光電各區域用水度數共計 7,897 度，來年統計將依照 2024 年的換算方式，以達精確與一致。未來本公司將會盡力蒐集關於用水相關資料，以利資訊更能持續完整揭露。

晶采光電近二年用水情形		
	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	3.415	7.897
排水量 (百萬公升)	3.415	7.897
耗水量 (百萬公升)	3.415	7.897
廠內循環用水量 (百萬公升)	-	-
水回收再利用率(%)	-	-
組織特定度量 (單位)	營業額 (百萬元)	營業額 (百萬元)
組織特定度量值	2,088.40	1,322.55
用水密度	0.0016	0.0059
備註：		
1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。		
2. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。		
3. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。		

## 4.6 廢棄物管理

晶采光電 99%廢棄物為非有害物質，其清運交由具證照專業公司處置。我們所選用的第三方清運公司都經過合格認證，設有 GPS 定位系統，且擁有相應的清運執照，確保廢棄物得到安全且合規的處理。

晶采光電 2024 年廢棄物統計表			
廢棄物組成成分	有害/非有害	離場	
項目	廢棄物的產生(噸)	處理方式	
E-0222	有害	0.21	其他回收作業
D-0701	非有害	2.02	其他回收作業
D-2413	非有害	4.41	其他回收作業
R-0401	非有害	1.78	其他回收作業
R-0202	非有害	6.13	其他回收作業
R-0603	非有害	12.33	其他回收作業
R-0204	非有害	1.15	其他回收作業

備註:

註 1：廢棄物重量均以公噸 t 為單位。

註 2：回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。

註 3：其他回收作業：如變更使用目的或翻新。

註 4：處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。

註 5：可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。

註 6：「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

## 第五章 員工福利照顧與社會影響力

### 5.1 重大主題方針

管理方針	勞雇/勞資關係		
永續準則 (議題)呼應	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞資關係	影響之利害關係人	政府與主管機關、員工和其他工作者、股東和其他投資者、客戶和商業夥伴
重大原因	員工是企業營運與發展的根本，也是永續發展的夥伴，提供安全健康工作環境，留才育才，持續照顧與關懷員工需求。		
影響與衝擊	<p>持續改善，建立組織內部信任關係。若公司有穩定的工作環境，員工滿意度將提高；若公司不遵守勞基法等相關法律，可能因負面事件增加外部成本。</p> <p>●：提供員工良好的職場環境，吸引人才加入並留優秀人才，營造平等的工作環境</p> <p>●：降低員工流動率</p> <p style="text-align: right;">●：正面影響 ▲：負面衝擊</p>		
政策 / 策略	建立良好的員工溝通和參與策略，以促進有效的溝通和員工參與。這可以通過定期開員工會議、建立內部溝通平台、開放性問題回應機制方式實現，以維護良好的組織氛圍並強化員工的凝聚力和歸屬感。		
目標與標的	<p>● 短期目標：確保雙方能夠有效的交流和訊息的傳達，每年至少舉辦4次勞資會議，而明確的溝通渠道和工具，以及鼓勵雙向溝通，可以促進良好的關係。</p> <p>● 中、長期目標：打造友善職場環境，降低離職率。</p>		
管理評量機制	1.安排職業醫護人員定期到廠服務 2. 設有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。		
績效與調整	<p>1.每月醫護人員落實駐廠服務 2 次 ( 每次 4 小時 )，健康關懷資訊皆會提前發布。</p> <p>2.於公司公佈欄宣導性騷擾防治及不法侵害預防。</p> <p>3. 2024 年達成舉辦 4 次勞資會議。</p> <p>4. 2024 年無勞資糾紛情事之發生。</p>		
預防與補救措施	加強相關勞基法令之宣導。若發生勞資糾紛時，適時處理盡可能取得共識，亦或找相關部門進行協調和調解，以建立良好友善職場為首要目標。		

管理方針	訓練與教育		
永續準則 (議題)呼應	GRI 404 訓練與教育	影響之利害關係人	員工和其他工作者、政府與主管機關、股東和其他投資者
重大原因	重視培育人才、教育訓練為加強同仁吸收新知、技能及法規，以強化人才素質。		
影響與衝擊	<p>加強同仁吸收新知、增加競爭力及強化員工素質與知識，對於人員的技術培訓與經驗傳承，透過教育訓練增進員工對於工作之專業技能。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●：定期評估個崗位薪資福利，保持公司招募力</li> <li>●：藉由招募管道，可能增加公司曝光</li> <li>▲：職能評估不完善，造成人力成本與工作不均之可能。</li> </ul> <p style="text-align: right;">●：正面影響 ▲：負面衝擊</p>		
政策 / 策略	<p>公司秉持不斷進步、人才培育的企業文化，建立完整人才管理系統。</p> <p>與大環境議題連結，企業形象提升。</p>		
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>●短期目標：打造各職能、職位的人才培育計畫，以滿足員工職涯發展的需求。</li> <li>●中、長期目標：善盡企業的社會責任，建立一個以人為本的理想社會。</li> </ul>		
管理評量機制	透過評量機制，心得報告，定期審視成效表現。		
績效與調整	了解員工訓練成果，並給予訓練評價，作為工作未來學習方向。		
預防與補救措施	若因訓練不足造成失誤發生，會各別針對項目去做改善，亦或加強教育訓練。		

## 5.2 人才招募與留任

本公司深信「人才是企業最重要的資產」，致力於打造一個尊重多元、支持成長、充滿歸屬感的職場環境。從員工招募、任用、訓練到職涯發展，公司秉持公平與透明原則，吸引並留任優秀人才，同時鼓勵員工在專業上持續進修，實現個人與企業的共同成長。

晶采於工作場域僅有自身員工，並無非員工之工作者。另外，2024 年度本公司雖未設置工會，但於本報導期間內召開勞資會議 4 次，並無發生重大勞資爭議事件。

晶采光電 2024 年公司員工人數								
項目/性別		女性			男性			總數
地區	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
台灣	員工數	16	56	36	4	27	11	150
	正職員工數	16	56	36	4	27	11	150
	臨時員工數	0	0	0	0	0	0	0

備註：

- 1.員工總數為臺灣總公司之數據。
- 2.員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
- 3.正職：簽訂不定期契約之個人，並適用勞動基準法，每日工時不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時，即為全職員工。
- 4.臨時：簽訂定期契約之個人，約定工作時數低於正常工作時數者，即為兼職員工。
- 5.本表統計為 2024 年 12 月 31 日為止，本公司在職員工人數。

## 組織人力穩定度

晶采光電近二年員工新進率統計表								
年度	2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	4	2.61	7	4.58	0	0.00	2	1.33
30-50 歲	0	0.00	4	2.61	3	2.00	4	2.67
超過 50 歲	0	0.00	1	0.65	0	0.00	1	0.67
合計新進人數	16				10			
員工總人數	153				150			
總新進率(%)	10.46				6.67			

備註：

- 1.新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。
- 4.上表人數統計未包含任職於本公司之董事成員。

晶采光電近二年員工離職率統計表								
年度	2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	3	1.96	5	3.27	0	0.00	3	2.00
30-50 歲	1	0.65	9	5.89	3	2.00	5	3.33
超過 50 歲	0	0.00	3	1.96	0	0.00	2	1.33
合計離職人數	21				13			
員工總人數	153				150			
總離職率(%)	13.73				8.67			

備註：

- 1.界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
- 2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3.總離職員工離職率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。
- 4.上表人數統計未包含任職於本公司之董事成員。

## 雇用當地居民

晶采光電本次報告書範疇所及之地區，100%高階管理階層皆為當地居民(台灣)，在地化的管理團隊更能敏銳掌握本地市場脈動與社會需求，有助於企業與社區間建立良好的互動與信任關係，實踐企業與地方共融共榮的永續經營目標。

晶采光電近二年員工年齡分布				
年度		2023 年		2024 年
項目/性別	年齡	人數		人數
高階主管	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	3	4
		51 歲以上	7	7
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	1
		51 歲以上	7	9
高階主管總計		19	21	
非高階主管人員	男性	30 歲以下	4	4
		30-50 歲	24	23
		51 歲以上	4	4
	女性	30 歲以下	17	16
		30-50 歲	59	55
		51 歲以上	26	27
非高階主管人員總計		134	129	
正職人員總計		153	150	

註：副理級以上定義為高階主管(如：協理、經理)。

## 進用多元族群員工

晶采光電秉持平等與共融的用人原則，積極營造尊重多元、包容差異的職場文化。公司落實政府對企業聘僱弱勢族群之規定，展現對社會責任的實踐與關懷行動。本公司於員工招募流程中，亦遵循身心障礙者權益保障法之規定，在進用少數或弱勢群體方面，任用 2 位身心障礙員工。

近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2022 年	2023 年	2024 年	
項目/性別	年齡	人數	人數	人數	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	2	2
		51 歲以上	0	0	0
少數或弱勢群體總計		2	2	2	

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

## 教育訓練

新進人員培訓是本公司首要任務，提供新進人員教育訓練並時時關注新人學習適應狀況提供諮詢與輔導。2024 年晶采光電教育訓練投入總金額達新臺幣 30,053 元，總受訓時數達 605.5 小時，統計分析資料說明請參考下表。

項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	11	9	31	99	2	61	40	47
受訓總時數	小時	63	49.5	121.5	371.5	0	343.5	184.5	77.5
平均受訓時數	小時/人	5.73	5.50	3.92	3.75	-	5.63	4.61	1.65
受訓費用	元	9,500	5,000	5,905	9,648	0	0	15,405	14,648

註：

- 1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
- 2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。
- 3.本表統計為 2024 年 12 月 31 日為止，本公司在職員工人數。

## 公平績效管理制度

晶采光電遵守《勞動基準法》，並建立了本公司員工績效考核制度，確保員工的權益得到充分保障。我們提供順暢的升遷辦法，鼓勵員工不斷提升自身技術與成長。進行績效考核能瞭解員工個人的工作情形與職業適性發展，也有助於公司實現永續發展與提升營利的目標。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	97%	98%	100%

備註：接受考核比率未達 100%，因董事長、新進未滿三個月未參與考核。

## 5.3 員工福利與保障

### 員工薪酬

為確保市場競爭力，晶采光電每年進行國際性市場薪資調查，依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量。男性基層人員最低薪資優於基本薪資 1.13 倍，女性基層人員最低薪資則優於基本薪資 1.07 倍。

非擔任主管職務之全時員工薪資結構				
單位：新臺幣仟元				
項 目	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度之差異 【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	135	148	142	-4.05%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	127,023	123,378	108,386	-12.15%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	941	834	763	-8.51%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	726	622	582	-6.43%

註 1：與前一年度之差異【百分比】。

註 2：公式：【(2024 年-2023 年)/2023 年】

註 3：詳細資訊可參閱公開資訊觀測站(<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>)

### 員工完善福利與人才培育

員工訓練部分每年列年度計劃訓練執行，並依照公司教育訓練實施辦法提供員工內部訓練及在職進修等措施，對於各級從業人員之專業及管理知識定期開班授課，透過整個職業生涯各階段的培訓計畫，培養出具積極性及創新觀念之優秀人才。

公司及職工福利委員辦理福利事項，分別如下述：

- (1) 補助類：員工結婚補助、生育補助、旅遊補助、員工及眷屬喪葬補助
- (2) 保險類：全民健康保險、勞工保險、團體保險
- (3) 獎金/禮品：年終獎金、三節獎金/禮品、勞動節獎金、員工生日禮金
- (4) 其他：健康檢查

## 育嬰留停執行情形

於 2022 年至 2024 年期間，本公司有 6 名員工申請育嬰留職停薪，育嬰留停申請辦法均遵循政府法規的制訂。以下為近三年公司育嬰假資訊：

晶采光電近三年育嬰留停統計									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	3	3	0	2	2	0	1	1
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	0	2	2	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	1	1	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停復職率% ( D/C )	0	100%	100%	0	50%	50%	0	0%	0%
當年度育嬰留停留任率% ( F/E )	0	0	0%	0	100%	100%	0	100%	100%

計算方式：  
 1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。  
 2.N 年留任人數=N-1 年實際復職人員且 N 年/12/31 仍在職人數。

## 員工退休制度與營運變更之預告期

2005 年 7 月 1 日起，本公司依據「勞動基準法」、「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部份，每月按不低於薪資之 6% 提繳勞工退休金之勞保局員工個人帳戶。

晶采光電科技公司依循政府勞動基準法規定訂定工作規則及相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。本公司重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且公司十分重視勞資和諧關係，公司與供應商皆不會強迫員工超時工作。

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

## 5.4 健康與安全

### 職業安全衛生

晶采光電目前雖尚未成立職業安全衛生委員會，但仍重視員工及非員工之工作者工作環境之安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害之原則。其危害辨識與風險評估範圍，除了廠內外預期有影響之所有衛生安全危害，更包含例行與非例行活動、所有進入廠區之人員(包含承攬商及訪客)及工作場所之外包商，並由管理代表負責審查與督導危害鑑別、風險評估等作業核准，確認後由各單位執行風險鑑別細項工作，且公司定期召開安全衛生相關會議，利用內/外部稽核，檢討危害鑑別及風險評估等作業之適用性，適時進行討論及修改。生命第一，當工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。同時，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。晶采不因工作者因工安危險之避讓行為而做出處分。

### 員工健康

晶采光電重視員工的職業安全與健康，依據勞動部職安署《職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南》進行系統化職業危害辨識，涵蓋物理性、人因性、化學性與生物性等類型，全面掌握潛在風險與高風險族群。

透過作業前、中、後風險評估，以及部門逐級通報與緊急應變機制，公司致力於及早消除或降低各類風險，營造安全無虞的工作環境，積極促進員工健康，落實「以人為本」的永續經營精神。

晶采光電於報導期間皆未發生任何職業傷害之事件，且未接獲員工有經判定為職業病例之情事。

晶采2024年員工健康檢查人數與費用統計總表		
一般健康檢查	檢查項目	作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。身高、體重、腰圍、視力、辨色力、精密聽力儀檢查、紅白血球、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。胸部X光 ( CXR ) 攝影檢查。尿蛋白及尿潛血。血糖、血清丙胺酸轉胺 (ALT或稱SGPT)、肌酸酐 (creatinine)、膽固醇及三酸甘油酯、高密度脂蛋白檢查、低密度脂蛋白檢查。
	檢查人數 ( 人 )	112
	檢查費用 ( 仟元 )	0
特殊健康檢查	檢查項目	依照個別到院檢查項目有別，特殊健康檢查項目條件不低於一般健康檢查項目。
	檢查人數 ( 人 )	12
	檢查費用 ( 仟元 )	126

## 職業傷害

晶采近三年員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	230,144	232,000	232,928
	男性總經歷工時	67,456	68,000	68,272
	總經歷工時	297,600	300,000	301,200
職業傷害所造成的死亡比率%		-	-	-
嚴重的職業傷害比率%		-	-	-
可記錄的職業傷害比率%		-	-	-

註：

- 1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)\*1,000,000。
- 2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)/總經歷工時〕\*1,000,000。
- 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害人數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕\*1,000,000。
- 4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

晶采近三年非員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	1,150	1,020	998
	男性總經歷工時	320	296	287
	總經歷工時	1,470	1,316	1,285
職業傷害所造成的死亡比率%		-	-	-
嚴重的職業傷害比率%		-	-	-
可記錄的職業傷害比率%		-	-	-

註：

- 1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)\*1,000,000。
- 2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)/總經歷工時〕\*1,000,000。
- 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害人數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕\*1,000,000。
- 4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

## 職業安全教育訓練

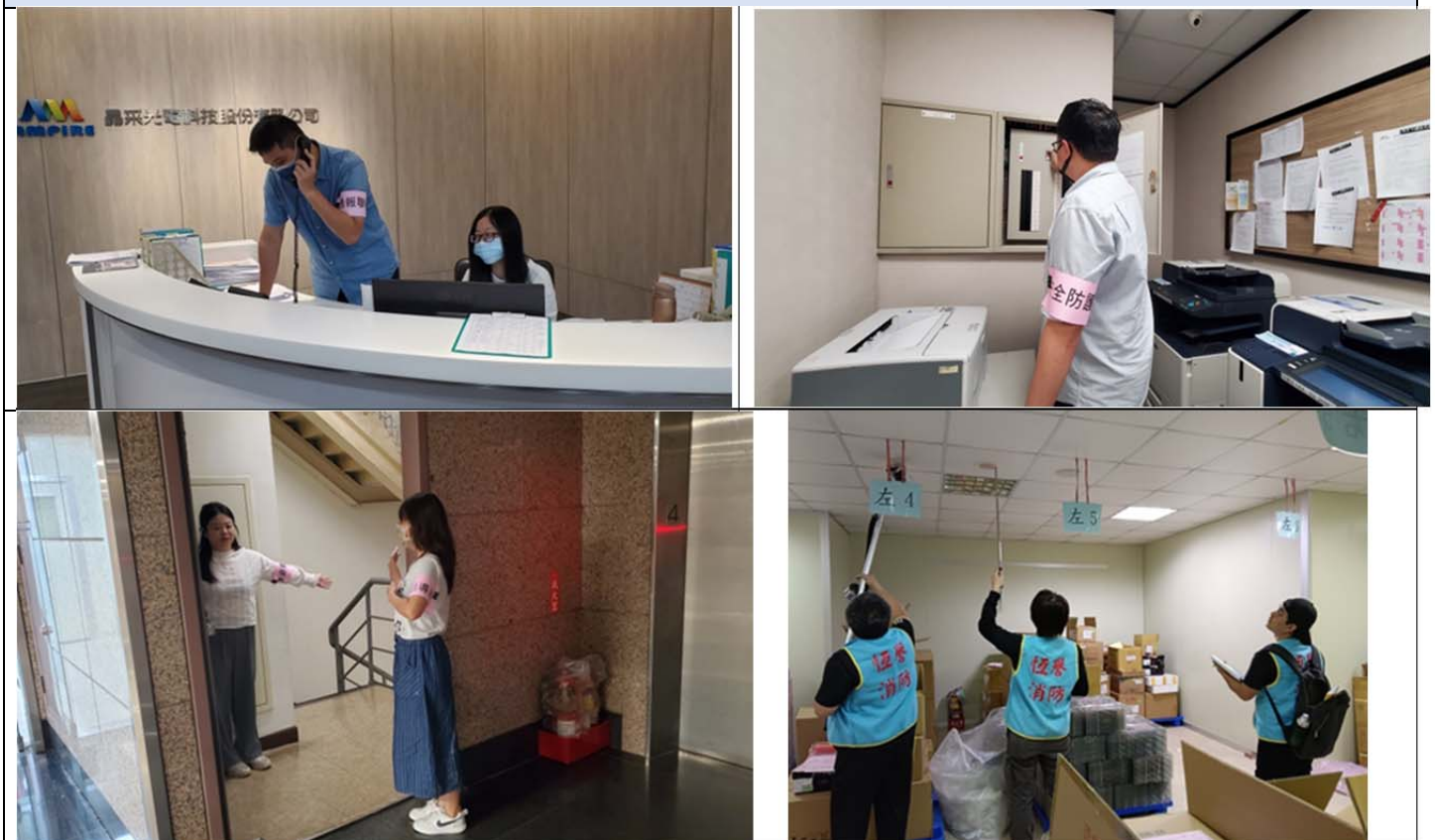
公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，本報導期間晶采光電投入職業安全衛生相關訓練費用共計 7,596 元，教育訓練統計如下表所示：

晶采2024年職業安全衛生訓練的項目統計表		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
在職人員安全衛生教育訓練	30	1,524
有機溶劑作業複訓	30	1,500
消防安全初訓及複訓	51	4,572
急救人員訓練	30	0
總計		7,596

註：

- 1.包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
- 2.非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：清潔人員、施工人員、承攬商、外包商...等。

### 晶采光電 2024 年消防安檢



晶采光電 2024 年消防安檢



## 健康促進

晶采光電重視員工全方面健康狀況，提供身心健康諮詢服務：

- 採網路或電話預約方式提供員工身心健康諮詢，醫師每季臨場服務 1 次，每次 2 小時，每人每次約 30 分鐘。護理師每周臨場服務 1 次，每次 2 小時，每人每次約 30 分鐘。
- 依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。
- 醫師諮詢服務人次：11 人次
- 醫師臨廠服務次數：4 次
- 護理人員諮詢服務人次：54 人次
- 護理師臨廠服務次數：48 次

保障女性與母性勞工：

- 訂有「職場母性勞工健康保護實施計畫」，提供母性健康危害評估及工作適性安排表予以填寫，評估後適性安排工作。

異常工時、人因工程及職場暴力等保護：

- 訂有「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，藉由檢核表實施風險評估及需求調查，建置相關資料庫實施比對，對於有風險之勞工予以適當之處置，另安排職場暴力防制相關講座，杜絕工作場所不法侵犯之情事。

2024 年度晶采光電健康服務



## 安全衛生管理

晶采公司尚未成立職業安全衛生委員會，但我們秉持以人為本的安全文化，建構本質安全的工作環境，並對供應鏈推動永續發展，期許朝向友善及安全的勞工作環境。於供應商管理流程有三個面向，透過『制定規範』、『供廠商調查評鑑管理』、『持續改善』以促進上下游健全的永續經營運作。

為提升員工職業安全衛生知識及災害應變能力，除依法令規定及作業需求，開辦相關職業安全衛生教育訓練課程外，另以電子郵件、公佈欄海報張貼或舉辦安全知識問答等方式，增加員工對工作環境之危害認知能力與預防災變所需的職業安全衛生知識及觀念，員工亦可透過內部管道反映可能存在導致職業災害或職業疾病之危害因子，以避免事故發生。

公司每年配合辦公大樓管委會定期及不定期的舉辦火災的應變及疏散演練，亦派人員學習防火器之使用及進行複合型事故緊急應變演練。透過配合大樓管委會的訓練與演練，確保員工在任何突發情況下都能冷靜應對，並能快速而有效地進行應變及疏散，同時強化員工事件應變能力。

公司除了給員工安全的工作環境外，也注重員工的健康，新進同仁入職都需繳交健檢報告；一般同仁每年舉辦健康檢查；主管依職級補助健康檢查。公司也提供臨場健康服務，定期有護理師或醫生來公司對員工的身體健康或心理問題進行諮詢或輔導。

公司力行尊重人權、平等無歧視，注重勞資雙方和諧，持續提升職業安全衛生績效，打造符合人性需求與身心健康之工作環境。為致力提升人權保障相關事項，除提供平等、反歧視、反騷擾與安全的工作環境，以維持員工身心健康與工作的平衡。

1. 遵守營運據點當地法規，提供安全健康的工作環境。
2. 提供平等任用，不因種族、性別、性傾向、年齡、國籍、政治傾向、宗教、婚姻、身障等因素而有差異，均一視同仁，公平對待。
3. 禁止強迫勞動、禁止雇用童工。
4. 建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議、職業安全衛生委員會確保雙方權益。

公司訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及設申訴管道，相關資訊包含管理辦法、申訴電話、申訴專用電子信箱、公司網站公開揭示，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境。

## 5.5 社會回饋

晶采光電秉持「企業即公民」的核心理念，積極投入在地文化保存與藝文推廣。透過與鑑湖堂文化基金會的長期合作，支持地方文化建設與教育推廣，深化企業對社會的正向影響力。以文化為橋梁，串聯政府部門、文史工作者與社區居民，推動在地文化共創與永續發展。

本年度參與與執行重點計畫包括：

- **鄂王社區「流金歲月 宜蘭河」第 2 期文史調查計畫**

協助進行田野調查與歷史資料整理，協力保存宜蘭河流域的人文記憶與地方知識。

- **宜蘭市中山國小竹樂器製作與表演推廣計畫**

協助推動藝術教育，讓學生透過製作與演奏竹樂器，認識本土文化與傳統技藝。

- **《雙連埤發展史》田調與出版計畫**

執行地方歷史調查與書籍撰寫，完整記錄雙連埤地區的發展歷程與文化演變。

- **《說我擺厘》圖文書計畫**

整合口述歷史與視覺設計，出版具地方語感與記憶的圖文書，推廣生活語言與文化故事。

- **「台灣念歌館」籌備計畫**

規劃建立以台灣傳統說唱藝術為主軸的文化場域，保存念歌文化並促進世代傳承。

透過上述計畫，晶采光電積極推動文化永續與社區共榮，期望藉由文化行動深化公民參與，強化地方認同，並為社會創造長遠的正向價值。

晶采光電秉持著為社會奉獻的核心價值觀，積極參與各項社會公益活動，於下個報導期間也已安排一系列公益活動。未來，晶采將繼續秉持企業社會責任，與大家共同成長，為創造更美好的環境和社會而不懈努力。

# 附錄

## 附錄一：GRI 永續性報導準則 ( GRI 準則 ) 對照表

使用聲明	晶采光電科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024/01/01~2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	無

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於晶采	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3、4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
<b>2. 活動與工作者</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於晶采	10	
	2-7	員工	5.2 人才招募與留任	60	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招募與留任	60	
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 治理結構	21	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理結構	22	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理結構	22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理結構	26	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 治理結構	26	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 治理結構	26	
	2-15	利益衝突	2.2 治理結構	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理結構	26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理結構	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理結構	30	
	2-19	薪酬政策	2.2 治理結構	28	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理結構	29	
2-21	年度總薪酬比率	-	-	-	因公司薪資 保密協定，故 不揭露
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
	2-23	政策承諾	2.4 法規遵循	40	
	2-24	納入政策承諾	2.4 法規遵循	41	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 法規遵循	42	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	37	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	37	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於晶采	11	
<b>5. 利害關係人議合</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	12	
	2-30	團體協約	5.2 人才招募與留任	60	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	15	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	18、19	
<b>重大主題：經濟績效 ( GRI 201 )</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理方針	20	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	33	
			201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷管理	49、50	
			201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工福利與保障	65	
			201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	34	
<b>重大主題：能源與排放 ( GRI302 ) ( GRI 305 )</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理方針	48	
GRI 302	能源主題揭露 2016		302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 節能減碳	52	
			302-3	能源密集度	4.4 節能減碳	52	
			302-4	減少能源消耗	4.4 節能減碳	53	
GRI 305	排放主題揭露 2016		305-1	直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放	4.4 節能減碳	54	
			305-2	能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放	4.4 節能減碳	54	
			305-3	其它間接 ( 範疇三 ) 溫室氣體排放	4.4 節能減碳	54	
			305-4	溫室氣體排放強度	4.4 節能減碳	54	
			305-5	溫室氣體排放減量	4.4 節能減碳	54	
<b>重大主題：勞雇/勞資關係 ( GRI401 ) ( GRI 402 )</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理方針	58	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016		401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招募與留任	60	
			401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	5.3 員工福利與保障	64	
			401-3	育嬰假	5.3 員工福利與保障	65	
GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016		402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工福利與保障	65	
<b>重大主題：訓練與教育 ( GRI404 )</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招募與留任	62	
			404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招募與留任	63	

特定主題準則：200 系列 ( 經濟的主題 )					
<b>市場地位</b>					
GRI 202	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工福利與保障	64	
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才招募與留任	61	
<b>間接經濟衝擊</b>					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會回饋	72	
間接經濟衝擊主題揭露 2016					
<b>採購實務</b>					
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 供應鏈管理	46	
採購實務主題揭露 2016					
<b>稅務</b>					
GRI 207	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	36	
稅務主題管理揭露 2019					
特定主題準則：300 系列 ( 環境的主題 )					
<b>物料</b>					
GRI 301	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 物料管理	51	
物料主題揭露 2016					
<b>水與放流水</b>					
GRI 303	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	56	
水與放流水主題管理揭露 2018					
GRI 303	303-3	取水量	4.5 水資源管理	56	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	56	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	56	
水與放流水主題揭露 2018					
<b>廢棄物</b>					
GRI 306	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	57	
廢棄物主題揭露 2020	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	57	
<b>供應商環境評估</b>					
GRI 308	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理	46	
供應商環境評估主題揭露 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理	46	
特定主題準則：400 系列 ( 社會的主題 )					
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 人才招募與留任	62	
員工多元化與平等機會主題揭露 2016					
<b>不歧視</b>					
GRI 406	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 法規遵循	39	
不歧視主題揭露 2016					
<b>童工</b>					
GRI 408	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 法規遵循	40	
童工主題揭露 2016					
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 法規遵循	40	
強迫或強制勞動主題揭露 2016					
<b>原住民權利</b>					
GRI 411	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2.4 法規遵循	40	
原住民權利主題揭露 2016					
<b>供應商社會評估</b>					

GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理	46	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理	46	
<b>顧客健康與安全</b>					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品與服務	43	
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 產品與服務	43	
<b>客戶隱私</b>					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 產品與服務	44	

## 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：技術和通訊_硬體																																															
揭露主題	指標編號	揭露指標	2024 年揭露情形		報告內容 章節對照	頁碼																																									
產品安全	TC-HW-2 30a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	具備下列資安防護管理措施： 一、 防毒軟體。 二、 網路防火牆。 三、 如有郵件伺服器者，具備電子郵件過濾機制。 四、 入侵偵測及防禦機制。 五、 如有對外服務之核心資通系統者，具備應用程式防火牆。 六、 進階持續性威脅攻擊防禦措施。 七、 資通安全威脅偵測管理機制(SOC)。		3.1 產品與服務	44																																									
員工多樣性與包容性	TC-HW-3 30a.1	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比	本公司尊重每一位員工，保障工作權平等，遵循「勞動基準法」、「性別工作平等法」與「就業服務法」等法規要求，不因性別、種族、年齡等因素而影響聘雇、薪酬、升遷等機會。		5.2 人才招聘與留任	60																																									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="2">2024</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>人數</th> <th>占比(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">性別</td> <td>總人數</td> <td>150</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>108</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>42</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">年齡</td> <td>30 歲以下</td> <td>20</td> <td>13.33%</td> </tr> <tr> <td>30-50 歲</td> <td>83</td> <td>55.34%</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>47</td> <td>31.33%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">勞動契約</td> <td>全職</td> <td>150</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>兼職</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">學歷</td> <td>碩士</td> <td>11</td> <td>7.33%</td> </tr> <tr> <td>大學</td> <td>43</td> <td>28.67%</td> </tr> </tbody> </table>					2024				人數	占比(%)	性別	總人數	150	100%	女性	108	72%	男性	42	28%	年齡	30 歲以下	20	13.33%	30-50 歲	83	55.34%	50 歲以上	47	31.33%	勞動契約	全職	150	100%	兼職	0	0%	學歷	碩士	11	7.33%	大學	43	28.67%	
		2024																																													
		人數	占比(%)																																												
性別	總人數	150	100%																																												
	女性	108	72%																																												
	男性	42	28%																																												
年齡	30 歲以下	20	13.33%																																												
	30-50 歲	83	55.34%																																												
	50 歲以上	47	31.33%																																												
勞動契約	全職	150	100%																																												
	兼職	0	0%																																												
學歷	碩士	11	7.33%																																												
	大學	43	28.67%																																												

產業別：技術和通訊\_硬體

揭露主題	指標編號	揭露指標	2024 年揭露情形				報告內容 章節對照	頁碼
			專科					
				專科	27	18.00%		
				高中(職)以下	69	46.00%		
			職級	處級以上	4	2.67%		
				經(副)理	17	11.33%		
				一般人員	129	86%		
產品生命 周期管理	TC-HW-4 10a.1	包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例	0%，本公司材料物質均符合 RoHs 及 REACH 之規範。				-	-
	TC-HW-4 10a.2	符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比 (按收入計)	0%					
	TC-HW-4 10a.3	符合 ENERGYSTAR®標準的合格產品所佔百分比 (按收入計)	無，0%					
	TC-HW-4 10a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	我司考量產品運輸路途遙遠，回收報廢產品在經濟及環境上皆無正向效應，因而 <b>無回收</b> 。0%					
供應鏈管理	TC-HW-4 30a.1	通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠	<p>晶采積極落實責任供應鏈管理作為，以利發展長期高效的合作關係，透過經濟、環境、社會面向的風險評估及稽核驗證，確保雙方共同善盡企業社會責任，強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實晶采的永續經營。</p> <p>第一階段供應商均須提供以下資料，以便進行後續交易合作之進行。</p> <p>1)供應商環境宣導單，符合 ISO 14001 國際標準環境管理系統，目的是為了讓供應商了解環境有害物質相關管控及限用要求。</p> <p>2)REACH 法規供應商調查書，符合歐盟 REACH 的「化學品註冊、評估、許可和限制」指令及環境控管要求，並依照高度關切物質清單限制使用，隨時關注其更新並配合執行。</p>				3.2 供應鏈管理	46

產業別：技術和通訊\_硬體

揭露主題	指標編號	揭露指標	2024 年揭露情形	報告內容 章節對照	頁碼
			<p>3)限用物質承諾保證書, RoHS 管控有害物質限定值範圍, RoHS 禁用物質清單&amp;標準值範圍。</p> <p>4)無衝突金屬宣告書,詳實調查供應鏈確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn)這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團,由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。</p> <p>第二階段交易中供應商須每月評比, 供應商評分表, 確認產品價格、品質、交貨準確性, 符合評分標準, 方可進行交易持續的合作關係。</p> <p>評分標準 A (90 分以上) 評分標準 B (80 分以上) 評分標準 C (70 分以上), 2024 年度配合供應商 194 家, 評分等級 A 0 家, 評分等級 B 194 家。</p>		
	TC-HW-4 30a.2	一階供應商 ( 1 ) 與 RBA 驗證稽核流程 ( VAP ) 或同等的不符合率, 以及 ( 2 ) ( a ) 優先不符合和 ( b ) 其他不符合的相關矯正措施比率	對於供應商之績效, 晶采於每月及每半年進行評核, 將評分結果分為 A=90 分以上, B=80 分以上, C=70 分以上, D=60 分以上, 共四個等級, 其中 C 等級供應商將被要求於特定時限內提供特定項目改善計劃, 而 D 等級為不予合作。2024 年度總供應商共計 194 家, 評分 B 等級 194 家, 達成率 100%。不合格供應商 0	3.2 供應鏈管理	46
材料採購	TC-HW-4 40a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	<p>晶采針對不合規範的有害成分進行必要的汰除, 也更積極審核使用的物料。</p> <p>無衝突金屬宣告書: 詳實調查供應鏈確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn)這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團, 由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。</p> <p>REACH 自我宣告書:提供歐盟 REACH 的「化學品註冊、評估、許</p>	3.2 供應鏈管理	47

產業別：技術和通訊\_硬體

揭露主題	指標編號	揭露指標	2024 年揭露情形	報告內容 章節對照	頁碼
			可和限制」指令及環境控管要求，並且正式要求供應商回簽此份調查書。		

編號	活動指標	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
TC-HW-000.A	依產品類別之銷售數量	AMA - 3,442 pcs Cap T/P - 330 pcs FRAME - 374 pcs IPS AM - 153,183 pcs IPS LCM AM - 1,192 pcs LCM AD - 20,170 pcs LCM AF - 4,013 pcs LCM AG - 18,417 pcs LCM AM - 231,360 pcs LCM AT - 2,080 pcs MVA AM - 4,773 pcs OLED AE - 1,230 pcs	1.1 關於晶采光電	10
TC-HW-000.B	生產設備所在區域	新北市汐止區新台五路一段 116 號 4F 辦公室-1,565.3246 m <sup>2</sup> 新北市汐止區新台五路一段 110 號 4F 廠區-1,774.0191m <sup>2</sup> 新北市汐止區新台五路一段 110 號 5 樓倉庫-794.1169m <sup>2</sup> 新北市汐止區新台五路一段 94 號 2 樓倉庫-2,071.408m <sup>2</sup> 新北市汐止區新台五路一段 108 號 2 樓廠區-1,511.9361m <sup>2</sup>		
TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	88%		

## 附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷管理	49
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.2 氣候變遷管理	49
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	49
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.2 氣候變遷管理	49
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.4 節能減碳	52

### 1-1 最近三年度公司溫室氣體盤查及確信情形

#### 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近三年度之排放量(公噸 CO<sub>2</sub>e)、密集度(公噸 CO<sub>2</sub>e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

晶采光電依據國際標準組織(ISO)發布之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，建立溫室氣體盤查制度，自 2022 年起，每年定期盤查本公司溫室氣體排放量，本公司近兩年溫室氣體排放量數據係採用營運控制權法，包括母公司營運據點溫室氣體排放量彙整如下說明：

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (噸 CO <sub>2</sub> e/營業額 新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (噸 CO <sub>2</sub> e/營業額 新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (噸 CO <sub>2</sub> e/營業額 新臺幣百萬元)
本公司	範疇一：直接溫室 氣體排放	213.8760	33.8488		32.9284	
	範疇二：間接溫室 氣體排放	662.9964	679.8162		608.5299	
	範疇三：其他間接 溫室氣體排放	696.1062	137.8310		124.1577	
總計	1,572.9786	0.65	851.4960	0.41	765.6160	0.58

註1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織 ( International Organization for Standardization,ISO ) 發布之ISO 14064-1 。

註4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 ( 新臺幣百萬元 ) 計算之數據。

註5：組織特定度量的「營業額」：

- 2024 年：晶采光電營收 1,322.55 百萬元。
- 2023 年：晶采光電營收 2,088.40 百萬元。
- 2022 年：晶采光電營收 2,421.68 百萬元。

註6：三年涵蓋邊界範疇：

- 2024 年：晶采光電科技股份有限公司
- 2023 年：晶采光電科技股份有限公司
- 2022 年：晶采光電科技股份有限公司

### 1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近三年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

- 晶采光電依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4-1 條規定辦理，自 2022 年起依 ISO14064-1 作業規定進行溫室氣體盤查，且同步與第三方外部機構 BSI 配合完成查證。
- 符合金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範。

註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。

註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

### 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
<input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 <input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 <input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司	<input type="checkbox"/> 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 <input type="checkbox"/> 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 2027 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

#### 溫室氣體減量策略

本公司為資本額未達五十億之公司。

依 ISO 14001、ISO 14064-1 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。

相較於 2022 基準年，本公司 2024 年度溫室氣體排放已降低 2%，符合公司短期目標之設定，未來將持續管理排放議題。

#### 溫室氣體減量目標

溫室氣體排放以 2022 年為基準年

- 短期目標為 5 年內減少 2%的溫室氣體排放

- 中期目標為 2030 年前減少 5%的溫室氣體排放
- 長期目標為 2050 年前各營運據點溫室氣體排放為零

### 2024 年減量達成情形

執行方案	節電量 ( KWh ; 度 )	能源消耗量 (GJ)	減少溫室氣體 排放量 ( 公噸-CO <sub>2</sub> e )
汰換力菱冰水主機 3 台	103,791.6	373.65	49.20
汰換復盛空壓機 1 台	34,597.2	124.55	16.40
汰換冷凍式乾燥機 1 台	5,189.58	16.68	2.46
汰換吸附式乾燥機1台	10,379.16	37.36	4.92
汰換松下 COG 機 1 台	3,459.72	12.45	1.64
汰換 YKT FOG 機 1 台	1,729.86	6.23	0.82
製程冷卻水調降壓差	5,189.58	18.68	2.46
傳統燈管更換 LED 燈管	8,649.3	31.14	4.10

註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。

註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於114年完成113年度合併財務報告之盤查，故基準年為113年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

## 附錄四：永續揭露指標—光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量 4,548.68GJ 外購電力 100% 再生能源使用率 0%	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	4.4 節能減碳	52
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量 7,897 千立方公尺； 總耗水量 7,897 千立方公尺	千立方公尺(m <sup>3</sup> ), 百分比(%)	4.5 水資源 管理	56
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	0%	公噸(t), 百分比(%)	-	-
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0% · 0 人	比率(%), 數量	-	-
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	0% · 所有報廢品均交由廢棄物處理公司處理, 不再作回收循環使用。	公噸(t), 百分比(%)	-	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	晶采針對關鍵材料的風險管理：物料品質要求 & 交期控管。 了解市場用料的需求現況， 內聯單：針對所需用料要求資材/業務提早備用，料件的異動狀況隨時通知各相關單位協助處理， 催料表：嚴格把關交貨時間隨時更新交期進度及生產狀況。	不適用	-	-
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟 而造成的金錢損失總額	量化	0 元，晶采因公司定位，於報導期間無相關類型之訴訟。	報導貨幣	-	-
八	依產品類別之產品產量	量化	AMA- 3,442pcs Cap T/P- 330 pcs FRAME- 374 pcs IPS AM- 153,183 pcs IPS LCM AM- 1,192 pcs LCM AD- 20,170 pcs LCM AF- 4,013 pcs LCM AG- 18,417 pcs LCM AM- 231,360 pcs LCM AT- 2,080 pcs MVA AM - 4,773 pcs OLED AE - 1,230 pcs	依產品類型而不同	-	-