

旭暉應用材料股份有限公司
2024 年永續報告書

FineMat Applied Materials Co., Ltd.

2024 Sustainability Report

目錄

經營者的話.....	4
關於本報告書.....	5
Chapter 1 企業永續經營.....	7
1.1 關於旭暉應材.....	7
1.1.1 公司簡介.....	7
1.1.2 營運與財務狀況.....	7
1.2 企業永續治理架構.....	8
1.3 重大議題鑑別與分析.....	9
1.4 利害關係人議合溝通.....	14
Chapter 2 企業穩健經營.....	16
2.1 公司治理.....	16
2.1.1 公司結構與董事會組成.....	17
2.1.2 董事會成員提名及遴選.....	21
2.1.3 功能性委員會.....	22
2.1.4 績效評估.....	25
2.1.5 薪酬政策.....	28
2.1.6 永續治理.....	29
2.2 誠信經營.....	30
2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練.....	30
2.2.2 吹哨者制度.....	31
2.3 風險管理.....	32
2.3.1 風險管理架構與權責.....	32
2.3.2 關鍵風險與因應策略.....	33
2.3.3 內部稽核.....	35
2.4 資訊隱私與安全.....	36
2.4.1 資訊安全管理.....	37
2.4.2 資訊安全事件處理.....	39
2.5 法規遵循.....	40
Chapter 3 環境永續.....	41
3.1 氣候變遷因應.....	41
3.1.1 氣候治理.....	41
3.1.2 氣候風險管理.....	41
3.1.3 氣候變遷因應策略.....	42
3.1.4 指標與目標.....	45
3.2 能源及溫室氣體管理.....	46
3.2.1 能源管理.....	46
3.2.2 能源使用概況.....	47
3.2.3 溫室氣體管理.....	47
3.2.4 減量及節能措施.....	48
3.3 廢棄物管理.....	49
3.3.1 廢棄物管理制度.....	49
3.3.2 廢棄物的產生.....	50

3.4	水資源管理.....	51
3.4.1	水資源風險評估.....	51
3.4.2	取水、耗水與排水.....	51
3.4.3	廢水排放管理.....	51
3.4.4	水資源管理或減量行動.....	52
Chapter 4	產品創新與客戶服務.....	53
4.1	研發創新.....	53
4.1.1	主要產品與服務.....	53
4.1.2	技術及研發概況.....	54
4.2	產品品質管理.....	56
4.2.1	產品品質政策.....	57
4.2.2	產品安全管理.....	58
4.2.3	有害物質管理.....	58
4.2.4	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述.....	59
Chapter 5	和諧健康職場.....	60
5.1	員工人權保障.....	60
5.1.1	推動職場人權保障.....	60
5.1.2	人力結構與多元職場.....	60
5.1.3	順暢的溝通管道.....	61
5.2	人才吸引與留任.....	62
5.2.1	新進與離職狀況.....	62
5.2.2	完善的薪酬制度.....	63
5.2.3	多元的員工福利.....	64
5.2.4	育嬰假.....	65
5.3	人才培育與發展.....	67
5.3.1	人才發展管理.....	67
5.3.2	績效考核機制.....	67
5.4	職業安全衛生.....	69
5.4.1	職安衛政策與管理系統.....	69
5.4.2	危害辨識與風險評估管理.....	69
5.4.3	職業事故調查程序.....	70
5.4.4	職安衛教育訓練.....	72
5.4.5	職業健康服務與促進活動.....	73
5.4.6	職業傷害與職業病.....	74
附錄一	GRI Standards 索引表.....	75
附錄二	上市公司氣候相關資訊.....	81
附錄三	永續揭露指標-其他電子業.....	82

經營者的話

我們公司深信，永續發展是未來企業成功的關鍵。我們承諾在所有業務運作中，積極推動環境保護、社會責任及經濟的可持續性。即使在經營最為艱困的 2024 年，我們依然堅持我們的承諾。為實現這一目標，我們將會採取以下行動：

一. 環境保護

我們將致力於減少碳足跡，推動資源的有效利用，並積極降低能源使用的損耗及尋求可再生能源的應用。我們承諾減少廢棄物並推動循環經濟。

二. 社會責任

我們尊重所有員工的基本權利，提供安全的工作環境，並促進多元和包容的企業文化。我們也將積極參與社區發展，支持教育和公益活動。

三. 經濟可持續性

我們將確保業務的長期盈利能力，同時考慮對社會和環境的影響。在既有的產業上持續創新發展，並且將環保、節能列為公司未來開拓成長的路徑。我們將與供應商和合作夥伴共同努力，推動可持續的商業模式。

四. 透明度和報告

我們將定期發布永續發展報告，向所有利益相關者透明分享我們的進展和挑戰，以促進對話和改進。我們相信，通過這些努力，我們不僅能夠創造經濟價值，還能夠為社會和環境作出積極貢獻。我們邀請所有員工、合作夥伴及客戶共同參與，攜手推動永續發展的實現。

旭暉應用材料股份有限公司 總經理 王宜凡



關於本報告書

編製原則

本報告書為旭暉應用材料股份有限公司（以下簡稱「本公司」、「旭暉應材」或「我們」）首次發行之永續報告書(Sustainability Report)，主要採用全球永續性報告協會（The Global Reporting Initiative, GRI）發行之最新版 GRI 準則(GRI Standards 2021 年版)、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標及上市公司氣候相關資訊進行撰寫，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分績效數據追溯至 2022 年度及更早期間之資訊或延伸揭露至 2025 年度資訊，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋旭暉應材，未納入海外及台灣其他子公司，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

報告書管理及確信

本報告書所使用之數據與資料，係由各責任部門蒐集提供，再交由永續資訊管理小組進行整體規劃，資料彙總及後續編輯修訂。初稿完成後，並送交財務處最高主管及總經理進行覆核，以確保永續報告書內容之真實性與完整性，最終已於 2025 年 8 月 7 日經董事會通過。本報告書編製完成後尚無進行第三方確信作業。

發行日期

本報告書為旭暉應材發行的第 1 本企業永續報告書，每年定期發行，並於旭暉應材官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月前

意見回饋

任何有關本報告書或對旭暉應材股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：財務部主管 黃信賢 財務長

電子信箱：ESG@fine-mat.com

聯絡電話：06-6016388

聯絡地址：台南市安南區工業一路 36 號

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於旭暉應材

1.1.1 公司簡介

旭暉應材自 2007 年成立後，秉持「誠信廉潔、提升效率、技術價值、適才適所」的經營理念，致力於金屬遮罩的研發與代工製造，期望成為金屬遮罩領域全方位生產解決方案之供應商。

公司基本資訊	
公司全稱	旭暉應用材料股份有限公司
公司簡稱	旭暉應材
設立日期	民國 96 年 05 月 25 日
企業總部	臺南市安南區工業一路 36 號
董事長	趙勤孝
總經理	王宜凡
產業別	其他電子業
股票代號	6698
股票上市日期	民國 108 年 11 月 25 日
資本額	新台幣 1,000,000 仟元
主要產品項目	顯示器專用高精度金屬掩膜製作及張網服務、柔性 OLED 顯示屏金屬掩膜板製作與張網服務、各類精密蝕刻應用產品、全尺寸精密 Frame 製造
營運據點	台灣台南、台灣桃園、中國上海、中國湖北省黃石市、越南良山工業區

1.1.2 營運與財務狀況

2024 年，旭暉應材年營收達 890,710 仟元，較前一年度減少了約 21%，主要係金屬遮罩在大陸供應鏈本土化之影響下，市場價格持續低迷。因此公司決定自 2024 起改變金屬遮罩的營運模式，不再生產銷售完整的金屬遮罩，而是專注在金屬遮罩的蝕刻上。

旭暉應材近三年財務績效：

(單位：新台幣仟元)

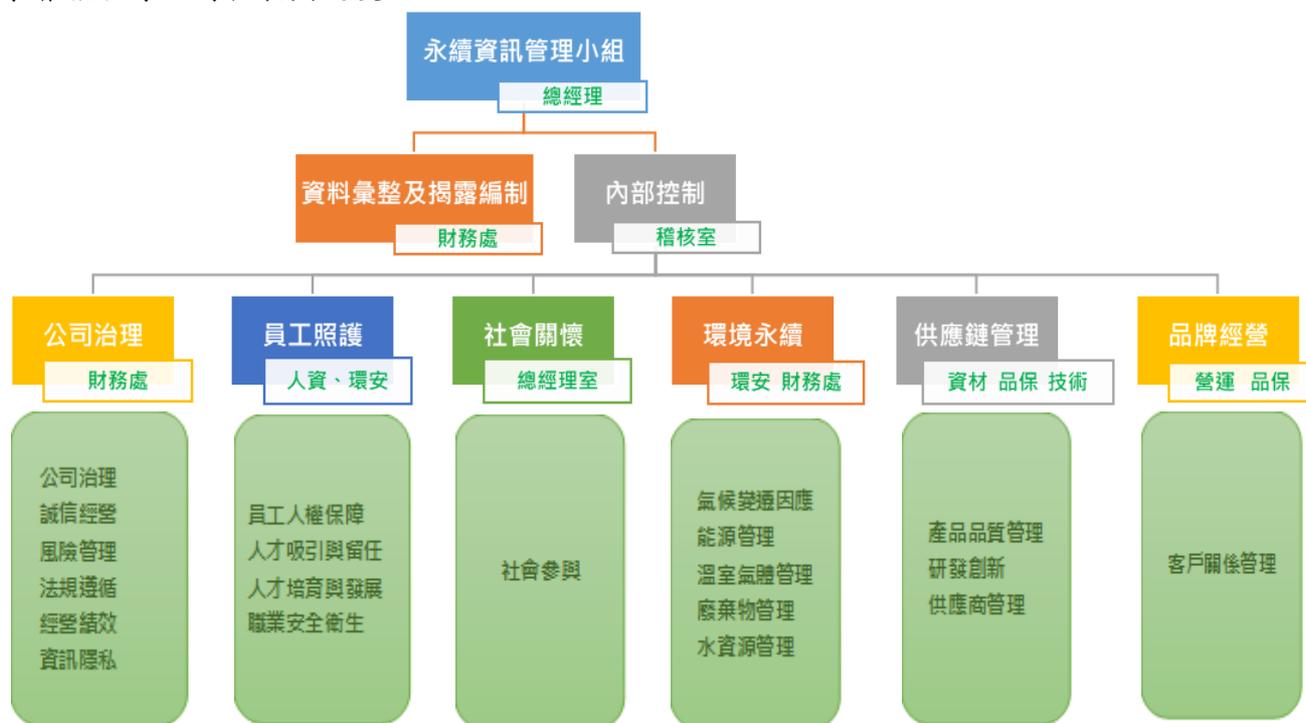
組成		2022	2023	2024
直接經濟價值之產生		1,292,795	1,225,765	926,909
營業收入	營業收入	1,250,628	1,121,229	890,710
	利息收入	2,569	6,756	8,282
	其他收入	47,436	40,147	11,700
	其他利益及損失	6,900	65,542	9,628

組成	2022	2023	2024
採用權益法認列之關聯企業及合資損益之份額	(14,738)	(7,909)	6,589
直接經濟價值之分配	1,277,101	1,266,559	947,931
營運成本	909,542	896,013	631,857
員工薪資費用	310,661	307,645	269,636
支付出資人的款項	16,529	25,908	17,595
支付政府的款項	40,369	36,993	28,843
留存的經濟價值	15,694	(40,794)	(21,022)

註1：此表之數據係來自會計師簽證之各年度合併財務報表。

1.2 企業永續治理架構

旭暉應材於 2024 年 11 月依據「永續發展實務守則」，成立「永續資訊管理小組」，為公司永續發展專責單位，總經理為召集人，擬定永續發展策略與目標，定期檢視達成進度。財務處為推動永續發展之單位，由財務處最高主管規劃永續資訊專案進度，及擬定永續資訊管理作業規範、各重大永續議題管理政策，含永續資訊與指標之編製作業程序；整合企業風險評估，就永續議題進行相關風險管理作業；並與各永續資訊蒐集單位溝通，使其了解蒐集範圍與職責。並每年至少一次向董事會報告永續管理情形；評估是否採納永續報導架構或準則，含執行影響評估與進度，及推動 IFRS 永續揭露準則導入，自 2026 年第四季起每季向董事會報告導入時程表與進度。



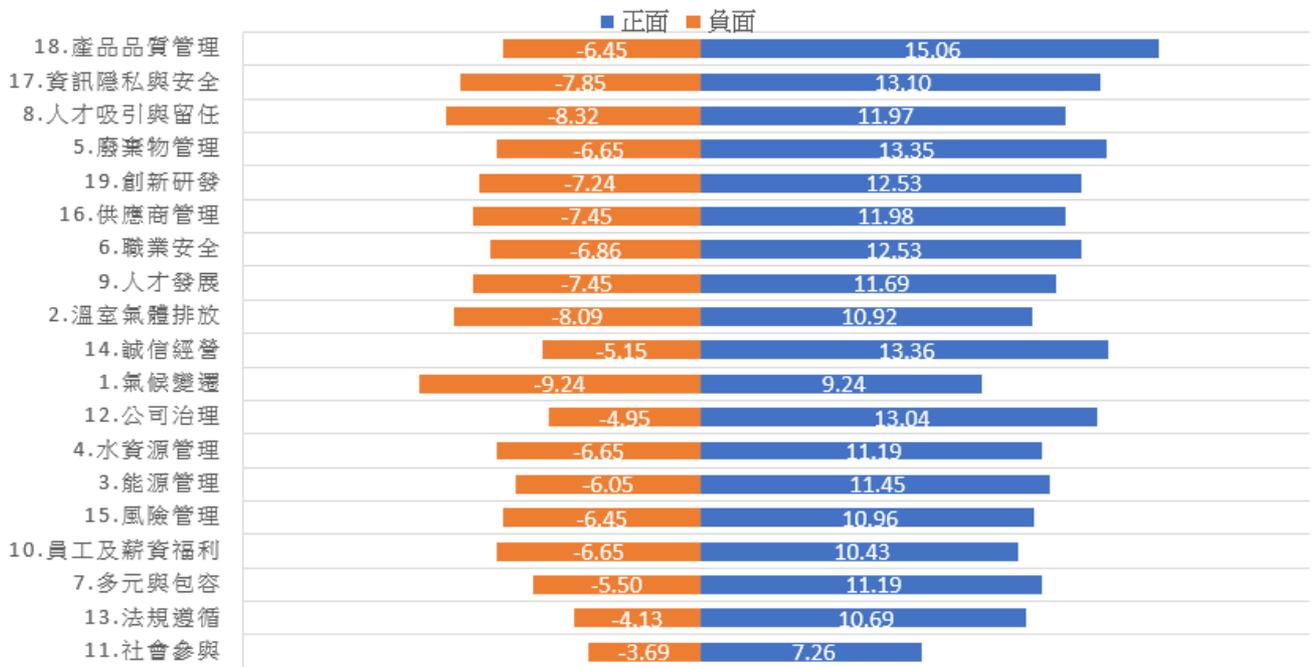
1.3 重大議題鑑別與分析

2024 年旭暉應材依據臺灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落實，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 19 項永續議題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 19 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 13 份內部問卷	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採問卷形式，永續資訊管理小組成員，對 19 項永續議題進行評分，最後回收 13 份有效問卷。 ■ 評估 19 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 5 項重大主題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 旭暉應材永續資訊管理小組討論後，共辨識出 5 項重大主題，分別為：公司治理、資訊隱私與安全、人才吸引與留任、溫室氣體排放、產品品質管理。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本報告書所使用之數據與資料，係由各責任部門蒐集提供，再交由永續資訊管理小組進行整體規劃，資料彙總及後續編輯修訂。初稿完成後，並送交總經理及財務長進行覆核，以確保永續報告書內容之真實性與完整性，最終已於 2025 年 8 月 7 日經董事會通過。

■ 旭暉應材永續主題衝擊度排序圖
正負面衝擊評估



■ 旭暉應材重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	對旭暉應材營運之衝擊	揭露章節	GRI 準則索引
治理	公司治理	<p>正面衝擊： 完善的公司治理可以有效提升營運效率。透過保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提高資訊透明度，建立健全的公司治理架構，並在公開資訊觀測站上予以揭露。</p> <p>負面影響： 若未能切實落實公司治理機制，或在誠信經營作業程序及行為指南方面規範不當，可能導致重大疏失或違反誠信行為，損害利害關係人權益。</p>	第二章 企業穩健經營	GRI 2 一般揭露 GRI 405 員工多元化與平等機會
治理	資訊隱私與安全	<p>正面衝擊： 完善的資安管理能有效保護企業及客戶的機敏資料，同時提升企業信譽與客戶信任度，進而增加企業形象和市場競爭力。此外，符合法規要求的隱私保護政策，能避免高額罰款與法律風險，促進企業合規經營，並強化內部管理流程與風險控管，支持企業的長期永續發展。</p> <p>負面影響： 資訊隱私與安全管理若投入不足，將可能導致資料外洩、系統中斷或商業機密曝光，對企業聲譽造成嚴重損害，甚至引發法律訴訟及高額罰款，影響財務績效與市場信心。但若為確保資訊安全而導入的高成本技術與管理系統，可能增加企業營運負擔，並降低工作效率。過度嚴格的政策亦可能造成員工操作不便，影響日常作業流暢度與創新發展。</p>	第四章 產品創新與客戶服務	GRI 418 客戶隱私

面向	2024 年度 重大主題	對旭暉應材營運之衝擊	揭露章節	GRI 準則索引
環境	溫室氣體排放	<p>正面衝擊： 減少溫室氣體排放，有助於提升企業形象，獲得消費者支持與員工認同，通過能源效率提升與排放減量措施，可降低能源成本與廢棄物處理費用，同時避免環境污染罰款。</p> <p>負面影響： 未能有效控制溫室氣體排放，致未符合政府法規標準者，恐面臨罰鍰、禁售、失去市場准入。高碳排企業容易受到公眾批評、投資者撤資、消費者抵制。且一些大型企業要求供應商減碳，未能配合者恐被替換。</p>	第四章 環境永續	GRI 305 排放
社會	人才吸引與留任	<p>正面衝擊： 推動減碳與永續的企業更容易吸引具有使命感與環保意識的優質人才，並且員工會因企業在氣候行動上的承諾而感到驕傲，提升工作投入與組織認同；發展永續相關職務，讓員工有新技能學習與成長機會。</p> <p>負面影響： 缺乏永續願景或作為，員工可能因企業形象負面（如污染爭議）而選擇離職或不加入；轉型過程中若需 ESG 或碳管理相關專業人才，市場供應有限，可能出現「人才荒」或高離職率；內部員工若無法快速轉型，可能因技能不符而被迫離開。</p>	第五章 和諧健康 職場	GRI 401 勞雇關係

面向	2024 年度 重大主題	對旭暉應材營運之衝擊	揭露章節	GRI 準則索引
產品	產品品質管理	<p>正面衝擊： 滿足客戶需求與期待，維持訂單量及提高市場佔有率；降低環境汙染風險，以滿足客戶要求及達成減碳目標</p> <p>負面衝擊： 產品服務或品質不佳造成客戶信賴度及期望值降低，影響客戶合作意願，造成市場需求低，生產力下修，公司可信度低進而影響營運。</p>	第四章 產品創新 與客戶服務	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示

1.4 利害關係人議合溝通

利害關係人為影響旭暉應材或受旭暉應材影響的群體，2024年旭暉應材的利害關係人鑑別由各部門初步篩選日常業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與旭暉應材的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，鑑別出5類主要利害關係人，包含員工、客戶、投資者、供應商、政府機構。

利害關係人	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024年利害關係人溝通實績	溝通管道
員工	職業安全衛生 人才吸引與留任 人才培育與發展 資訊隱私與安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每三年辦理健康檢查 2. 特約護理人員臨場健康諮詢(每月二次共8小時) 3. 內部電子郵件不定期公告各項員工福利事項(不定期聚餐、尾牙等)、提供員工免費午餐 4. 辦理員工申訴信箱由人資部專人受理 5. 定期舉辦勞資會議及福利措施相關之員工滿意度調查 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024/07/25 全體員工執行健康檢查 2. 2024/08/27 舉辦中秋節歡樂餐會 3. 勞資會議(本年度舉行4次) 4. 職工福利委員會會議(本年度舉行4次) 5. 2024/12/15 員工旅遊 	聯絡窗口:人資部陳菁慧 sammychen@fine-mat.com
客戶	客戶關係管理 資訊隱私與安全 產品品質 創新研發	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂有「客戶訴願處理程序」，對於客戶之意見，皆紀錄於「客戶反饋記錄」 2. 針對不良品須退回覆判，則開立「客返品同意申請單」，相關單位則會協助處理退還貨事宜 3. 客戶若要求進行分析及提出改善對策，將結果彙整為報告後遞交客戶，依客戶要求或異常影響程度，適當期限內回報客戶 	1. 依據客戶反饋記錄與客戶保持良好雙向溝通，並依照客戶需求加以改善，113年共有77筆客返品同意申請單，其餘有未開立客返品同意申請單共25筆之客戶反饋紀錄。	聯絡窗口:營運處林伯原 jerrylin@fine-mat.com
投資者	公司治理 誠信經營 風險管理 法規遵循 營運與財務狀況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年召開股東大會並出版年報 2. 於公開資訊觀測站，即時露出/公告重要訊息，並於官網設置投資人專區，使股東及投資人便利關注相關資訊 3. 每年舉辦法說會議 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024年06月19日召開股東大會 2. 中/英文重大訊息及公告共30則公開資訊觀測站公告 3. 2024年法說會於12月24日舉行 	ESG專用信箱 ESG@fine-mat.com 投資人相關事務 ir@fine-mat.com
供應商	誠信經營 風險管理 營運與財務狀況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不定期與廠商召開品質檢討會議及實地稽核 2. 每年以問卷方式，由主要供應商自評並提供書面資料，亦或邀請供應商至廠解說評鑑結果 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 實地稽核日期為2024/05/15 2. 主要供應商自評日期為2024/05/17 	聯絡窗口:資材部洪楷真 angelhung@fine-mat.com

利害關係人	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績	溝通管道
	法規遵循	3. 針對已經評估合格之供應商，依其所提供原物料之重要性，要求供應商品質系統能符合 ISO 9001 系統架構要求為目標，並遵循及每年簽署【從業道德及供應商行為準則規範遵循聲明】 4. 本公司以 ISO 9001:2015 為審查原則，每年執行外部 QMS Surveillance	3. 本年度於 2024/06/28 通過外部 QMS Surveillanc 審查完畢	
政府機構	溫室氣體管理 廢棄物管理 水資源管理 公司治理 法令遵循	1. 水質檢測每半年由環保公司採樣並申報台南市環保局 2. 下腳與廢棄物產出情形每月月底前於環境部資源循環署申報；廢棄物貯存於廠內之貯存情形每月五日前於環境部資源循環署申報 3. 遵循主管機關法令與政策，並依法於公開資訊觀測站及公司網站訊息揭露 4. 參加政府單位各類業務說明會了解法令及政策推動	1. 本年度環境保護相關均依照政府規定於期限內申報 2. 不定期公文收發 3. 與主管機關直接電話、EMAIL 溝通 4. 派員參與 2024 年度上市公司業務宣導會(2024/10/25)	聯絡窗口： 環安室柯守訓 stephondu@fine-mat.com； ESG 專用信箱 ESG@fine-mat.com

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

項目	內容
政策、承諾及重要性	為確保公司的永續經營，旭暉應材非常重視公司營運和治理的透明度。為此，旭暉應材持續加強董事會的職能，並不斷優化公司的治理機制，以追求公司和股東的最大利益。公司制定了「誠信經營守則」並依據誠信經營守則制定「誠信經營作業程序及行為指南」，以確保有效的公司治理制度。本公司亦遵守資訊公開義務，確保股東與利害關係人能即時取得正確、完整的資訊，設立多元溝通管道，如投資人關係窗口、員工申訴機制等，促進透明互動。
權責單位	董事會
短中長期目標	<p>短期(1-3年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 董事教育訓練時數達 6 小時以上。 ● 董事會平均出席率達 80%。 ● 審計委員會平均出席率達 80%。 ● 薪酬委員會平均出席率達 80%。 <p>中期((3-5年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 強化董事會功能，精進董事會公司治理能力。 ● 完善永續治理架構、推動內部 ESG 目標設定，以目標驅動內部轉型。 ● 落實公司治理評鑑，並積極與利害關係人溝通，持續深化公司永續治理文化。 <p>長期(5-10年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 董事會及功能性委員每年定期績效評估一次，且評估結果皆為 95 分以上。
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 為確保有效的溝通和監督，每季至少舉行一次審計委員會和董事會，其中包括內部稽核主管和獨立董事之間的溝通。在董事會報告中應詳細說明內部稽核情況，並需在年底通過次年度稽核計畫。 ● 由全體獨立董事組成審計委員會，協助強化董事會的監督功能並提高治理績效，確保其有效監督的運作。 ● 由薪酬委員會負責制定董事和經理人的績效評估標準，並定期評估其績效目標的達成情況，以此為制定個別薪資報酬的依據，並由薪酬委員會確保董事和經理人的薪酬與其貢獻和績效相符。

項目	內容
2024 年績效	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年旭暉應材董事教育訓練平均時數達 7.875 小時。 ● 2024 年旭暉應材董事會，董事平均出席率達 93.9%。 ● 2024 年旭暉應材審計委員會，委員平均出席率達 90%。 ● 2024 年旭暉應材薪酬委員會，委員平均出席率達 87.5%。
申訴機制	利害關係人可透過官方網站直接與公司溝通，公司重大事件亦不定期公告於官方網站及公開資訊觀測站中。

2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共 8 席，分別由 5 名一般董事與 3 名獨立董事組成，成員年齡介在 51 歲~79 歲間，專業背景包含法律、會計、產業、財務、行銷或科技等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2024 年全體董事出席董事會比例為 93.9%。

■ 113 年度董事進修情形

職稱	姓名	主辦單位	日期	課程名稱	時數
董事長	趙勤孝	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024.08.08	AI 時代企業成長創新思維	3
			2024.10.28	人工智慧對企業的風險及注意事項	3
董事	劉代銘	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024.08.08	AI 時代企業成長創新思維	3
			2024.09.20	113 年度防範內線交易宣導會	3
董事	鄒唯誠	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024.08.08	AI 時代企業成長創新思維	3
			2024.10.28	人工智慧對企業的風險及注意事項	3
董事	倪惠敏	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024.08.08	AI 時代企業成長創新思維	3
			2024.10.28	人工智慧對企業的風險及注意事項	3
董事	李仲仁	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024.08.08	AI 時代企業成長創新思維	3
			2024.10.28	人工智慧對企業的風險及注意事項	3
		社團法人中華公司治理協會	2024.09.12-13	氣候風險辨識工作坊暨淨零碳排宣導會-台南場	9
獨立董事	陳正力	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024.08.08	AI 時代企業成長創新思維	3
			2024.10.28	人工智慧對企業的風險及注意事項	3
獨立董事	朱秋碧	國立成功大學	2024.07.18-	會計主管持續進修班-公司治理專題研討	9
			2024.07.19	會計主管持續進修班-職道法貴專題研討	3
獨立董事	周惠玉	財團法人台灣金融研訓院	2024.04.10	公司治理暨企業永續經營研習班	3
		社團法人中華民國工商協進會	2024.07.15	稅務治理暨最新國際租稅法令與環境之變遷與因應之道	3

公司董事成員與背景

職稱	國籍	姓名	性別年齡	選任日期	任期	初次選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	中華民國	趙勤孝	男 61- 70歲	2021/08/18	3年	2007/12/25	中山大學材料博士 光洋應用材料總經理、 旭暉應用材料(股)公司董事長	旭暉應用材料(股)公司、宏碩系統(股)公司、晟太(股)公司、旭動應用材料(上海)有限公司、千鎰科技(股)公司、越南千鎰科技有限公司：董事長 Gallopotech International Company Limited.、Sensepad Tech Co.,Ltd.、Htc & Solartech Service (Samoa) Corporation：董事 群博投資(股)公司：監察人
董事	中華民國	義隆投資 (股)公司	-	2021/08/18	3年	2007//12/25		
		代表人： 劉代銘	男 61- 70歲	2021/08/18		2020/01/21	中國政法大學經濟法碩士 義隆電子(股)公司處長暨發言人	義隆電子(股)公司：發言人暨處長 義碩智能(股)公司：監察人 義晶科技(股)公司、奇美車電(股)公司、台灣智慧互聯(股)公司、聚積科技(股)公司、旭暉應用材料(股)公司：董事
董事	中華民國	晟太 (股)公司	-	2024/06/19	3年	2007/12/25		
		代表人： 李仲仁	男 61- 70歲	2024/06/19		2024/06/19	美國麻省理工學院材料博士 光洋應用材料研發處處長 旭暉應用材料(股)公司執行副總	旭暉應用材料(股)公司：董事
董事	中華民國	倪惠敏	女 61- 70歲	2024/06/19	3年	2018/10/03	彰化高商 光洋應用材料副總經理 德揚科技(股)公司董事長	群博投資(股)公司、全洋(上海)材料科技有限公司、全洋(黃石)材料科技有限公司、德揚科技(股)公司：董事長 旭暉應用材料(股)公司、Htc & Solartech Service (Samoa) Corporation、宏碩系統(股)公司：董事 晟太(股)公司：監察人
董事	中華民國	鄺唯誠	男 61- 70歲	2021/08/18	3年	2000/06/24	成大材料博士 工研院企劃經理、 光洋應用材料化學冶金處處長	旭暉應用材料(股)公司：董事暨總經理 全洋(上海)材料科技有限公司、全洋(黃石)材料科技有限公司：監事
獨立董事	中華民國	陳正力	男 71-79歲	2021/08/18	3年	2018/10/03	空軍機械學校二專部航空機械科 聚亨企業(股)公司總經理	河北黃驊聚金五金制品有限公司：董事長。 旭暉應用材料(股)公司：獨立董事暨審計委員會委員、薪酬委員會委員。

職稱	國籍	姓名	性別年齡	選任日期	任期	初次選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	中華民國	周惠玉	女 51- 59歲	2021/08/18	3年	2018/10/03	東吳大學法碩士、成功大學會計系 日勝生活科技(股)公司副總經理	金鼎聯合科技纖維(股)公司、悅城科技(股)公司、鈞興機電國際(股)公司、旭暉應用材料(股)公司：獨立董事暨審計委員會委員、薪酬委員會委員。
獨立董事	中華民國	朱秋碧	女 51-59歲	2021/08/18	3年	2021/08/18	嘉義大學企業管理研究所 穩誠聯合會計師事務所審計副理	惠光(股)公司：總管理處副總經理 吉源控股(股)公司、旭暉應用材料(股)公司：獨立董事暨審計委員會委員、薪酬委員會委員。

2.1.2 董事會成員提名及遴選

本公司現任董事會成員共 8 位，包含 3 位獨立董事。獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。董事席次中，必須設置不少於 3 人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由趙勤孝擔任，並由王宜凡擔任總經理。

為避免利益衝突，旭暉應材於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：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；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪酬委員會及風險管理委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 2. 內部控制制度有效性之考核。 3. 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。 4. 涉及董事自身利害關係之事項。 5. 重大之資產或衍生性商品交易。 6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。 7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。 9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。 10. 年度財務報告及半年度財務報告。 11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。 <p>前項事項決議應經本委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。</p> <p>第一項各款事項除第十款外，如未經本委員會全體成員二分之一以上同意者，得由全體董事三分之二以上同意行之。</p> <p>本規程所稱全體成員，以實際在任者計算之。</p>	<p>本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於3人，其中1人為召集人，且至少1人應具備會計或財務專長。</p>

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
	<p>本委員會之召集人對外代表本委員會。公司法第二百十三條、第二百十四條及第二百二十三條事項之公司代表人，由本委員會依前項程序選任之，本委員會得決議由成員單獨代表或共同代表；如未依前項程序選任代表人，應由全體成員共同代表。</p>	
薪酬委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本委員會應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： <ul style="list-style-type: none"> ● 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 ● 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。 2. 本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之： <ul style="list-style-type: none"> ● 董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。 ● 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。 ● 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。 3. 前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、監察人及經理人酬金一致。 4. 董事會討論本委員會之建議時，應綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項。 5. 董事會不採納或修正本委員會之建議，應由全體董事三分之二以上出席，及出席董事過半數之同意行之，並於決議中依前項綜合考量及具體說明通過之薪資報酬有無優於本委員會之建議。 6. 董事會通過之薪資報酬如優於本委員會之建議，除應就差異情形及原因於董事會議事錄載明 	<p>本委員會成員人數為3人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。</p>

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
	外，並應於董事會通過之即日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。	
風險管理委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能。 2. 核定風險胃納(風險容忍度)，導引資源分配。 3. 確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中。 4. 核定風險控管的優先順序與風險等級。 5. 審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期(至少一年一次)向董事會報告。 6. 執行董事會之風險管理決策。 	本委員會成員人數為5人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，我們訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

在自評過程中，公司治理主管填寫「董事會績效評估自評問卷」，而其他董事則填寫「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，成績均於優、極優之間，顯示績效良好，外部第三方單位評估結果亦給予肯定。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 2024 年度評估結果

一. 董事會自行評估

考核面向	A. 對公司營運之參與程度	B. 提升董事會決策品質	C. 董事會組成與結構	D. 董事之選任及持續進修	E. 內部控制
成績	極優	極優	極優	極優	極優

二. 董事會成員自行評估

考核面向	A. 公司目標與任務之掌握	B. 董事職責認知	C. 對公司營運之參與程度	D. 內部關係經營與溝通	E. 董事之專業及持續進修	F. 內部控制
成績	優	優	優	優	優	優

三. 審計委員會自行評估

考核面向	A. 對公司營運之參與程度	B. 審委會職責認知	C. 提升審委會決策品質	D. 審委會組成及成員選任	E. 內部控制
成績	優	極優	極優	極優	極優

四. 審計委員會成員自行評估

考核面向	A. 對公司營運之參與程度	B. 審委會職責認知	C. 提升審委會決策品質	D. 審委會組成及成員選任	E. 內部控制
成績	優	優	優	優	優

五. 薪資報酬委員會自行評估

考核面向	A. 對公司營運之參與程度	B. 薪委會職責認知	C. 提升薪委會決策品質	D. 薪委會組成及成員選任
成績	優	極優	極優	極優

六. 薪資報酬委員會成員自行評估

考核面向	A. 對公司營運之參與程度	B. 薪委會職責認知	C. 提升薪委會決策品質	D. 薪委會組成及成員選任
成績	優	優	優	優

七. 外部專業機構結果

評鑑單位:安永企業管理諮詢服務(股)公司	
<p>評估結果與建議: 經綜合評估,在董事會架構(Structure)、成員(People),以及流程與資訊(Process and Information)方面的綜合表現程度皆為進階,彙總說明如下:</p>	
董事會架構(Structure):董事會架構與流程、董事會組成成員	<p>進階表現</p> <ul style="list-style-type: none"> 除法定要求之功能性委員會外,於2024年11月設立風險管理委員會,各委員會成員大多由獨立董事擔任。 公司設有3名獨立董事,佔董事席次3/8,優於主管機關規定之獨立董事席次1/3。 當前董事會成員組成包含:董事對於公司產業、核心價值及策略發展有充分的理解與共識;獨立董事具獨立性外,亦具備產業所需學識。董事會成員皆具備執行職務所必須之知識、技能及素養,能充分發揮專業知識與技能。
成員(People):法人與組織架構、角色與權責、行為與文化	<ul style="list-style-type: none"> 經檢視董事自評結果,大多數董事針對內部關係及經營面向給予正面評價,顯示董事成員間普遍認同董事會與經營團隊的互動情形良好,且董事之間亦有良好的溝通;此外,總經理及各經理人均會列席董事會報告執行情形及備詢,以提供董事成員與核心管理團隊之溝通管道。

流程與資訊(Process and Information)：董事培訓發展、風險控制的監督以及申報、揭露與績效的監督

- 經檢視董事自評結果及訪談，旭暉應材已於2024年11月設立風險管理委員會，預期未來能全面性評估、監督公司存在或潛在之各種風險，並對內控制度之執行與追蹤情形予以討論。

2.1.5 薪酬政策

董事	經理人
<p>董事及獨立董事</p> <p>本公司的董事薪資報酬按照「董事暨經理人薪酬管理辦法」所制定的規定進行。以下是所指薪資報酬的具體內容：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 報酬：包括董事及獨立董事的薪資、職務加給、離職金和獎金等是否提供說明。 2. 退職退休金：指退休時獲得的退休金是否提供說明。 3. 酬勞：根據本公司章程的規定，根據年度獲利分配提撥酬勞給董事。 4. 業務執行相關費用：包括車馬費、出席費和差旅費等。 <p>董事薪資報酬的組成及計算部分在「董事暨經理人薪酬管理辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。</p>	<p>根據「董事暨經理人薪酬管理辦法」所制定的規定進行，經理人的薪酬結構如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 固定薪資：包含本薪、伙食津貼。本薪由董事長依個別績效表現逐年檢視調整。 2. 變動薪資： <ol style="list-style-type: none"> (1) 年終獎金。 (2) 特別獎金。 (3) 員工酬勞。 <p>以上經理人薪資報酬的組成及計算部分在「董事暨經理人薪酬管理辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。</p>

2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，本公司成立了永續資訊管理小組，總經理為召集人，擬定永續發展策略與目標，定期檢視達成進度。財務處為推動永續發展之單位，由財務處最高主管規劃永續資訊專案進度，及擬定永續資訊管理作業規範、各重大永續議題管理政策，含永續資訊與指標之編製作業程序；整合企業風險評估，就永續議題進行相關風險管理作業；並與各永續資訊蒐集單位溝通，使其了解蒐集範圍與職責。並每年至少一次向董事會報告永續管理情形；評估是否採納永續報導架構或準則，含執行影響評估與進度，及推動IFRS 永續揭露準則導入，自民國 2026 年第四季起每季向董事會報告 導入時程表與進度。

■ 2024 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2024/11/7	依本公司「永續發展實務守則」之規範，設置權責單位負責永續發展政策、制度或相關管理方針與具體推動計畫之提出及執行，本公司永續資訊管理小組，由總經理擔任召集人，並報告本公司永續發展執行情形。
2025/8/7	本公司 2024 年度永續報告書預計編製完成，由永續資訊管理小組總召集人向報董事會報告執行成果。

2.2 誠信經營

2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練

本公司成立有「誠信經營管理小組」為推動本公司誠信經營管理之專責單位，隸屬於董事會。於每年第一季董事會由小組組長直接向董事會報告企業誠信經營處理情形，最近已於 2025 年 3 月 12 日向董事會報告。

- 一. 本公司訂定「道德行為準則」及「誠信經營守則」，揭露於公司網站及公開資訊觀測站，並依據誠信經營守則制定「誠信經營作業程序及行為指南」，以確保誠信經營與法令遵循之落實；此外，針對董事及經理人，若有任何決策或交易涉及自身利益衝突之情況，基於利益迴避原則，不得參與決策或表決。
- 二. 本公司將員工誠信列入企業文化及員工行為守則中，制定「誠信經營作業程序及行為指南」。員工需簽署「廉潔承諾書」並於員工新進時進行宣導訓練，管理階層亦不定期在會議中宣導防範不誠信行為措施。本公司尚訂有「取得或處分資產處理程序」、「背書保證作業程序」、「資金貸與他人作業程序」、「集團企業、特定公司及關係人交易作業程序」等辦法以規範公司交易之行為符合誠信之原則。
- 三. 本公司除訂定內控制度及各項作業辦法外，並已另訂立「誠信經營作業程序及行為指南」，作為董事、經理人及員工之規範依據。稽核人員依照稽核計劃進行各項稽核，並呈報董事會及管理階層相關之稽核結果與後續改善方案，俾落實稽核成效以防範不誠信行為之發生。
- 四. 本公司設有供應商及客戶之評等制度，各項契約簽訂均會經專業人員過目，並視需要列入誠信行為條款。目前雖未全面與往來交易對象簽訂誠信行為條款，但皆以公平與透明之方式進行商業活動，並確實考量商業往來交易對象之合法性與是否有不誠信行為記錄。
- 五. 本公司成立「誠信經營管理小組」為推動本公司誠信經營管理之專責單位，隸屬於董事會。於每年第一季董事會由小組組長直接向董事會報告企業誠信經營處理情形。最近已於 2025 年 3 月 12 日向董事會報告執行情形。
- 六. 為善盡監督責任，本公司內部已建立完善制度，設立各式組織管道，例如：薪資委員會、內控稽核制度及文件管制系統等並將相關內部規章與員工公司工作守則公佈於公司內部網站修訂時函知全體同仁，對外公司網站設置利害關係人專區。
- 七. 本公司建立有效之會計制度、內控制度及各項管理制度，且運作情形正常並落實誠信經營之要求。為確保制度之設計及執行持續有效，內部稽核人員每年定期查核前項制度遵循情形，作成稽核報告並提報至審計委員會與董事會。

八. 本公司每月定期舉行之月會、幹部會議及座談會，皆於會中宣導本公司秉持誠信經營理念，並要求同仁應上行下效。本公司定期辦理與誠信經營相關之教育訓練，於 2024 年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練(含誠信經營法規、法律實務、財務管理進階、內線交易及歸入權法規、會計制度及內部控制等課程)，共計 257 人次，合計 257 小時，並已將相關規範之作業程序及辦法置於本公司內部網站，以供員工隨時查。

2.2.2 吹哨者制度

提出申訴	<p>檢舉人可以通過信函、電子郵件等方式進行檢舉，檢舉人應具名檢舉：</p> <p>(一)通信地址：709 台南市安南區工業一路 36 號 人資主管收。</p> <p>(二)電子郵件：hr@fine-mat.com</p> <p>(本電子信箱會將信件自動轉寄給人資單位主管)。</p> <p>(三)檢舉專線：人資部門主管或稽核主管所屬分機。</p> <p>(四)公司通過網站方式公示檢舉管道，以方便檢舉人檢舉。</p>
申訴調查	<p>(一) 投遞於檢舉信箱資料將由專責單位負責開啟及處理，確保檢舉人員資料的保密性。</p> <p>(二) 檢舉人身分及檢舉內容保密，對於檢舉人之姓名、身分證號碼、連絡電話、通訊地址(或電子郵件地址)、服務單位及所提供之檢舉事證等相關資料嚴格保密。</p>
申訴處理	<p>檢舉案件經專責單位受理後，即進行查明相關事實，必要時由法務及其他相關部門提供協助，如經證實被檢舉人確有違反相關法令或公司規章情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益；若經查明並無具體事證者，即予結案存查。</p>
案件結案	<p>在出具調查報告後，須將相關檢舉檔案搜集整理後列入密件管理，並保存五年，其保存方式得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終止。</p>

2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

1. 風險管理委員會之組成

本公司於 2023 年 11 月設置風險管理委員會，2024 年 8 月 8 日全面改選，該委員會由五名董事(含獨立董事三名)組成，委員會由主席 朱秋碧獨立董事擔任，其具備具有多年豐富財會專長與經營管理經驗，具備統合本公司風險管理委員會之專業能力。本公司風險管理委員會委員名單如下：

姓名	委員職責	是否為獨立董事	專長
朱秋碧	主席暨委員	是	財會專長、商學經濟、經營管理
趙勤孝	委員	否	領導決策、經營管理、技術專長
鄺唯誠	委員	否	營運判斷、經營管理、技術專長
陳正力	委員	是	營運判斷、經營管理、產業知識
周惠玉	委員	是	財會專長、法律專長、商學經濟

2. 風險管理委員會運作情形：

本公司風險管理程序包括：風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及監督與審查機制，各單位應透過以上程序掌握作業風險範疇並施行適當措施，確保有效管理相關作業風險。除透過跨部門溝通與資料蒐集彙整各項風險可能對本公司產生的整體影響外，亦將各項風險影響程度與本公司短中長期營運目標相互連結，以掌握本公司對於風險影響的承受度。

本公司於 2023 年 11 月 07 日董事會決議通過後成立「風險管理委員會」及直屬其轄下之「風險管理小組」，並同時於前開董事會通過之日通過「風險管理實務守則」與「風險管理政策與程序」且併行公告實施。

為落實風險管理機制，本公司自 2024 年起，按年度定期展開風險評估作業，其評估結果之報告，應呈報與風險管理委員會以及董事會，內容應包括評估年度本公司所面臨之各項風險及其因應措施、預計改善計畫…等，後續由風險管理小組進行追蹤，以確保本公司風險管理有效運作與執行。因應國際情勢及力求永續發展，著眼於環境、社會與公司治理面向等議題，推動並強化公司在減緩氣候變遷衝擊與調適策略。

為強化本公司從業人員之風險管理意識，本公司亦自 2024 年度起不定期舉辦風險管理教育訓練(如：風險管理基本思維介紹、風管實務經驗與案例分享…等)，以強化本公司風險控管概念之落實。本公司 2024 年度風險管理執行報告已於 2024.11.07 提報風險管理委員會及董事會報告。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年度旭暉應材共辨識出 5 項主要營運風險，分別為財務風險、人力資源風險、營運風險、資材風險、資安風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2024 年度風險項目與未來因用策略

風險議題	風險管理執行說明	權責單位	2024 年執行狀況
能源費上漲、能源費用增加	能源費上漲增加經營壓力，提高生產成本導致獲利空間減少，而影響其營運策略，以及新投資計畫的可行性。故企業須正視節能與制定相關管理策略，來因應日後能源費上漲時代來臨。	財務	2024 年度 1-8 月份整體耗電度數計 4,716 仟度較 112 年度節約 203 仟度，節約 4.1% 用電量，2024 年電費支出 16,419 仟元較 2023 年度增加 1,247 仟元增加 8.2%，主係由用電量的節約降低能源費上漲的衝擊。
公司營運必備之各項職能從業人員配置不足	人力資源將影響公司各項業務之推動，故應妥善規劃人力資源，避免人力因素影響各項業務推展。公司目前依各單位提出人力需求增減，未來公司若有新業務推展，亦考量人力資源是否適當充足。	人資	2024 年新增兩家人力銀行且透過多元招募管道進行人才招募，提升招募效率。並參與台南市中型徵才活動共 3 場，校園徵才活動 2 場，就業服務中心小型徵才 6 場，共 49 位參與，邀約面試 9 位，率取者 4 位。
市場變化、需求減少之風險	若無開發符合市場需求之產品，將影響接單量，進而對企業產生未來收益之長遠影響，故應積極了解市場需求，開發其產品及技術，以滿足市場需要，並定期檢討達成情形，以及投入相關的人力及成本，以適時調整產品的開發策略。	營運	開發新產品為 2024 年重點關注指標。自董事長起至處級幹部經由展會、研討會等與業界多方交流，並於業務會議、策略會議與月會進行彙報與討論，即時調整策略並提出相應對策。目前鎖定散熱相關組件與材料進行蝕刻規格討論與送樣。
物流價格波動，增加公司運輸費用	運輸成本受多種因素影響，含貨物重量、類別、燃料成本、距離、運輸方式、交貨速度、附加費用、季節性趨	資材	國內運輸：與生管及業務部門協調出貨時間，盡量合併出貨，減少貨運車次。

風險議題	風險管理執行說明	權責單位	2024 年執行狀況
	<p>勢等。公司須分析這些因素，做出基於數據的決策，優化運輸策略並降低運輸成本。</p>		<p>國外運輸：比較各間貨運代理之整體費用及服務項目，從中選出與公司需求相符，並配合每間代理優勢之航線安排出貨。</p>
<p>機密資料外洩風險</p>	<p>資料外洩可能會損害企業之信譽並破壞客戶的信任，及產生業務損失、罰款、法務費用的可能，若未落實控管可能造成營運之重大影響，故資安相關措施應妥善建立與實施。</p>	<p>資訊</p>	<p>公司落實網路防火牆管理設定，防止不當連線侵入。並裝設防毒軟體於各端點，防護資訊安全。適時提醒使用者垃圾郵件連結不要點擊；不下載及安裝不明來源的應用軟體。</p>

2.3.3 內部稽核

本公司致力於建立有效且完善的內部控制制度，以確保營運效率、財務報導的可靠性及法規遵循。內部控制制度的設計、執行及檢查，旨在達成以下目標：

1. 營運之效果及效率；
2. 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範；以及
3. 相關法令規章之遵循。

內部稽核單位為獨立單位，直接隸屬於董事會，以確保其運作的獨立性及客觀性。內部稽核人員透過例行性稽核及專案稽核，執行各項查核工作，包括檢查及評估現行內部控制制度之有效性及妥適性；各項政策、業務及工作計畫執行情形之查核；各項政策、法令、章規及程序遵循情形之查核；各項資產保全情形之查核；各項資源之經濟及有效使用之查核與評估；各項營運資訊之可靠性與完整性之查核；以及追蹤改善事項辦理情形等。

內部稽核單位配置專任稽核人員，稽核主管及其所屬人員皆符合法定適任條件，並持續進修專業知識及技能，確保稽核工作的品質。內部稽核主管的任免必須經審計委員會同意，並提報董事會決議，以維持稽核工作的獨立性與公正性。所有稽核人員均未兼任例行營運作業，專注於維護內部稽核的客觀性。

稽核單位依據董事會通過的年度稽核計畫執行稽核工作，該計畫是依據已辨識之風險擬訂的，並可根據需求進行調整。稽核主管定期向審計委員會及董事會報告稽核業務執行進度及內部控制制度的缺失與改善結果，2024 年度稽核結果未發現重大缺失。內部稽核人員還需依法定時限向主管機關申報各項應申報的業務，並確保內部控制制度執行品質的覆核工作。

2.4 資訊隱私與安全

項目	內容
政策、承諾及重要性	因應科技發展與資訊安全管理事項，為了降低資安風險，旭暉已建置資訊安全管理方法及組織，訂有《資訊安全管理辦法》及《資訊安全管理應變小組》，依國家的資通安全管控指引，每年檢視資安相關規章。之後預計導入國際資安認證 ISO 27001 強化資訊安全管理。期能經由公司資安管理、風險控管與稽核審查等機制運作，來提升公司資安防護能力，強化資通安全。
權責單位	總經理室
短中長期目標	短期(1-3 年)： <ul style="list-style-type: none"> ● 每年進行 ERP 系統主機故障還原測試 1 次 ● 員工的資安教育宣導 2 次 中期(3-5 年)： <ul style="list-style-type: none"> ● 每年執行資安事件弱點防護測試演練 1 次 ● 每年社交工程演練 1 次 長期(5 年上)： <ul style="list-style-type: none"> ● 導入 ISO27001 資訊安全管理系統驗證
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實防火牆及防毒軟體監控，減低資安攻擊風險，強化防護機制 ● 持續資安宣導，加強員工資安觀念及落實資安規定，避免人為造成資安損失 ● 資訊設備點檢及備援機制建立，避免系統中斷影響營運作業
2024 年績效	<ul style="list-style-type: none"> ● 本年度達成 ERP 系統主機故障還原測試 1 次 ● 本年度達成員工的資安教育宣導 2 次
申訴機制	<p>客戶專區 營運處：林伯原 副處長 Tel: +886-6-601-6388 Ext:1202 Fax: +886-6-3842599 E-mail : jerrylin@fine-mat.com</p> <p>供應商專區 資材部：洪楷真 課長 Tel: +886-6-601-6388 Ext:1508 Fax: +886-6-3842599 E-mail : angelhung@fine-mat.com</p> <p>舞弊及違反從業道德檢舉聯絡資訊 稽核室：牛潔茹 主任 Tel: +886-6-601-6388 Ext:1308 Fax: +886-6-3842599 E-mail : asleepcow@fine-mat.com</p>

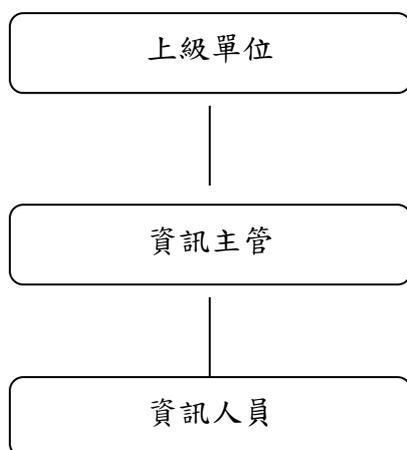
2.4.1 資訊安全管理

旭暉應材訂定有[資訊安全管理辦法]，針對重要資訊系統實施適當的管理措施，以強化資訊安全並有效維持公司業務正常開展。為了符合對資訊資產機密性、完整性及可用性的期望，在確保符合相關法條規範的前提下，提供持續穩定的服務，確保系統的運作與安全。

■ 資通安全應變處理小組

本公司由資訊單位負責建立資通安全政策、負責本公司資通安全之預防及危機處理相關事宜。執行資安作業，並因應資安事件架構成立「資通安全應變處理小組」。

- (1)資通安全應變處理小組成員:由資訊人員組成，負責通報及處理本公司資安事件。
- (2)資通安全應變處理小組主管:由資訊主管擔任，負責審查應變處理情形並通報上級單位。
- (3)本公司內控制度包含資安相關管理辦法，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。



■ PDCA 循環式運作模式

資安管理	推動執行	資訊查核	改善措施
<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全管理 制度制定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全宣導 與教育訓練 ● 資訊安全防護 機制建置與維 護 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全教育 宣導 ● 災害復原演練 實施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 加強資安宣導 ● 落實資訊安全 防護

資通安全政策

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。

具體管理方案

- (1)人員安全管理及教育訓練
- (2)電腦系統安全管理
- (3)網路安全管理
- (4)系統存取控制
- (5)實體設備、周邊及環境之安全管理
- (6)資訊安全事件緊急處理機制

完善的資安防護機制

資安防護機制	功能
網路防火牆	阻擋未授權的進出流量，防止外部攻擊滲透內部網路，即時偵測異常行為並主動阻擋網路攻擊
Active Directory(AD)集中式目錄服務	用來集中控管使用者、電腦、群組與帳號權限，提升登入安全性並追蹤使用者行為與異常活動
防毒軟體	病毒與惡意程式掃描，偵測並移除已知威脅，監控系統活動，阻止可疑程式執行，防禦勒索病毒

2024 年度影響本公司營運之重大資安事件

指標	2024 年
資安相關客訴事件	0 件
資安外洩事件	0 件
外部攻擊、資料竊取或惡意軟體威脅事件	0 件
資訊系統或設備故障影響營運的事件	0 件

■ 資訊安全 2024 年度實際投入經費

項目	說明	金額(單位：仟元)
伺服器主機及系統維護	含 ERP、MES、EasyFlow 電子表單、電子發票的維護合約與主要系統伺服器主機硬體保固。	340(仟元)

2.4.2 資訊安全事件處理

為了有效記錄、處理和管理資訊安全事件，並迅速排除和減少其影響，公司的資安事件處理流程如下：

- 當發現疑似資訊安全事件時，資訊人員會立即開立[資通安全事件通報單]通知相關系統負責人與資訊主管。
- 如果確認為資訊安全事件，資訊人員會立即處理及解決問題，並在規定期限內完成事件處理和回覆並開立[資通安全事件處理暨回覆單]。
- 若發生重大資安事件，須在接獲通報後 1 天內完成報告，並根據上市上櫃公司資通安全管控指引，由發言人向外界發布重要信息。

2.5 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。旭暉應材秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

依法令管理企業的營運活動，並定義重大法規事件為受主管機關裁罰金額達 50 萬元之事件。該辦法旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。總經理室和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：

- 一. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。
- 二. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。
- 三. 各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。透過法令彙總表的建立，將法規內容整理彙總，讓各部門能更加清楚地了解適用的法規要求。

2022 年至 2024 年，旭暉應材未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。

2022 年至 2024 年，旭暉應材未發生反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失。

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

3.1.1 氣候治理

隨著 COP29 聯合國氣候變化大會的落幕，凸顯全球減碳失利的現況，極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。

我們作為世界公民的一員，旭暉應材將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

董事會

旭暉應材之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續資訊管理小組」，並由總經理擔任小組之總召集人。旭暉應材每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

永續資訊管理小組

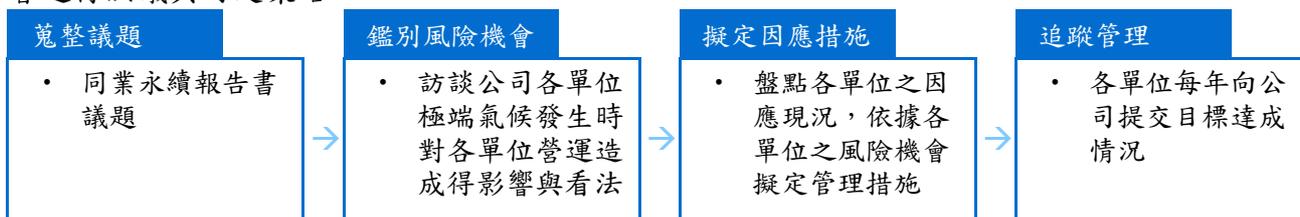
為強化旭暉應材對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2023 年成立永續資訊管理小組，由總經理擔任招集人，需每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

永續資訊管理小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期審核「財務部」所提交之氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督各廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合氣候治理現況。

3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續資訊管理小組每年定期蒐整同業之永續報告書，並透過訪談公司各單位極端氣候發生時，對各單位營運造成得影響與看法，以彙整

並鑑別旭暉應材之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續資訊管理小組，由董事會進行決議與訂定策略。



3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年旭暉應材由永續資訊管理小組，依循同業報告書及國際趨勢蒐整旭暉應材專屬氣候議題，並透過與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 1 項關鍵氣候風險與機會，分別為 1 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，共 4 項關鍵議題如下氣候風險與機會鑑別結果列示，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

旭暉應材關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施	財務影響
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	短期(1-3年內)	2024年台灣氣候變遷因應法將針對國內首波年碳排量逾25,000噸之碳排大戶開徵碳費，旭暉應材雖非首波納管企業，但考量未來規範可能日趨下修納管企業，故仍須將風險納入評估。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 評估廠區當前老舊設備，編列汰舊換新預算，逐步提高廠區設備之能源使用效率。 2. 評估廠區閒置空間建置太陽能板可能性，透過廠區太陽能自發自用減少外購台電之間接排放。 	需編列預算進行設備汰換，造成投資成本上升，且新設備會提高資產帳面價值，需重新評估折舊年限與會計攤銷方式；但高效率設備可降低電力與能源消耗，減少每年能源費用支出，碳排放下降有助於未來避免碳費支出，降低間接碳成本。並且新設備故障率低，可降低維修與停機損失，提高設備運作效率與產能利用率。
實體風險	極端氣候事件嚴重性和頻率增加	中期(3-5年內)	旭暉應材廠區在台灣、中國、越南，極端氣候加劇使全球各據點面臨不同的氣候風險。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立供應鏈原物料備援計劃，避免供應鏈中斷之情況，逐步分散共應商供貨，減少因單一供應商因氣候因素衝擊之因應成本。 2. 廠區添購1組抽水馬達，以減輕洪災所造成之淹水情況。 3. 廠區導添購1組柴油發電機組，並庫存50公升柴油，以預防限電帶來之缺電影響。 	備援原物料備庫，可能導致採購與倉儲成本上升，若備援計劃投入過高，需關注營運資金週轉狀況。添購抽水馬達，雖增加資本支出項目，但有效的風險管理可降低災害損失，進而爭取保險費率折扣。添購發電機設備，雖增加資本支出與安裝費用，及定期維護與柴油儲備成本，但發電機可在限電期間維持基本運作，避免因缺電導致生產停擺、訂單延遲與違約成本。

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施	財務影響
機會	採用低碳能源項目，並採取節能措施	短期(1-3年內)	隨著當前各國對於碳排之總量管制與進口碳關稅規範加嚴，若未採取節能減碳措施，將可能導致公司產品出口競爭力下降，並提升銷售之額外碳成本。反之，若企業積極布局低碳能源及節能方案，將可減少因碳排放量所造成之成本，對較低碳排之廠區更可能因多餘之碳權而有潛在收益。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極探尋各營運據點當地綠電供應情況，設定再生能源占比目標，積極提升低碳能源占比。 2. 評估據點之間置空間建置太陽能板之可能性，逐步提升閒置空間轉換綠電之比例。 3. 辦公室空調與照明設定定時關閉，減少空間閒置時之用電浪費。 	採購綠電初期可能單位成本高於傳統電力，增加營運成本。但綠電價格受國際能源價格波動影響較小，有助於能源成本預測與穩定。未來若碳費或碳交易機制正式實施，使用再生能源可降低碳排放成本。活化原本無生產效益之間置空間設置太陽能板，其建置需一次性資本支出，但建置後可自發自用或出售餘電，長期降低營運用電成本，也可能取得再生能源補貼等誘因，借而創造新收入或成本節省機會。辦公室空調與照明設定定時關閉等政策，其投資成本低，可快速實現節電效果，降低不必要的電費支出。

3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，旭暉應材除針對溫室氣體訂定之範疇一與範疇二之具體減量目標，亦針對各單位面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過永續資訊管理小組監督各單位年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為旭暉應材訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	2025年總碳排放量較基準年2022年下降1%	執行中
	2030年總碳排放量較基準年2022年下降2%	執行中
	2035年總碳排放量較基準年2022年下降4%	執行中
因應氣候變遷	2024年度內未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	已達成
	2024年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況	已達成

3.2 能源及溫室氣體管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升供應鏈供貨中斷以及廠區無法持續營運之風險。因此旭暉應材致力於參與國際氣候倡議，如呼應 SBTi 科學基礎減碳目標、RE100 等承諾以達 2050 年成淨零排碳之長期目標，以向利害關係人宣示因應氣候變遷之決心。
權責單位	永續資訊管理小組
短中長期目標	短期(1-3 年)：2025 年總碳排放量較基準年(2022 年)下降 1% 中期(3-5 年)：2030 年總碳排放量較基準年(2022 年)下降 2% 長期(5-10 年)：2035 總碳排放量較基準年(2022 年)下降 4%
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 汰換廠區老舊設備，更換為高效設備，減少廠區日常營運之基礎用電量。 ● 完成本公司之碳盤查，並建立具體短中長期減碳目標。
2024 年績效	<ul style="list-style-type: none"> ● 本年度依據氣候相關財務揭露指引完整盤點氣候相關風險與機會。 ● 完成本公司之碳盤查，並建立具體短中長期減碳目標。
申訴機制	透過廠區及總部月會追蹤及檢討能源使用情況，並要求廠區每年執行溫室氣體盤查與確信作業，並將各廠區年度減碳進度提交總部，針對減碳目標進行追蹤及檢討，適時更新減碳策略與政策。

3.2.1 能源管理

隨著 COP29 的落幕顯示全球減碳失利，各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，旭暉應材身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，旭暉應材為建立減碳之基礎，旭暉應材的各營運據點已於 2022 年依循 GHG Protocol 完成首次範疇一、範疇二之溫室氣體盤查，設立個體之基準年為 2022 年，預計自 2028 年開始每年取得外部第三方機構之查證/確信以提高溫室氣體之數據品質。旭暉應材用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2024 年的能源總消耗為 26,047.1 GJ，旭暉應材的主要營業項目為精密蝕刻技術，提供半導體導線架、光電用金屬掩膜板、均熱片及醫療器材零部件等產品，因此，主要能源耗用為源自製程機台、空調之外購電力，約佔整體能源消耗量 98.2%，其次則為公務車之汽油、運輸車之柴油，約佔總能源消耗 1.8%，年度能源使用密集度（GJ/百萬營業額）較前一年度增加 165%，主要因公司營收下降，廠區生產之主要產品類別調整所致，未來旭暉應材將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

近 3 年能源消耗量				
內部能源耗用總量		2022	2023	2024
非再生燃料	汽油(公升)	13,185.5	11,848.8	14,210.5
	柴油(公升)	25,899.6	—	112.2
外購能源	外購灰電(度)	8,061,798	5,960,111	7,103,680
消耗能源總熱值 (GJ)		30,370.6	21,848.2	26,047.1
密集度(GJ/百萬營收)		57.7	54.7	90.7

註1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：旭暉應材個體全部營運據點

註2：1 公升汽油熱值=7,800 kcal/L、1 公升柴油熱值=8,400 kcal、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註3：1 kcal =4.187 焦耳。

註4：2024 年外購電力百分比為 98.2%、再生能源使用率為—%

註5：2022 年個體營收為 526 百萬，2023 年個體營收為 399 百萬，2024 年個體營收為 287 百萬。

3.2.3 溫室氣體管理

單位	2022		2023		2024	
	tonCO2e	%	tonCO2e	%	tonCO2e	%
範疇一	53.0344	1.87%	100.6863	2.71%	769.8515	18.7%
範疇二	2,786.8000	98.13%	3,615.7342	97.29%	3,346.9496	81.3%
範疇一&二合計總量	2,839.8344	100%	3,716.4205	100%	4,116.8011	100%
範疇一+範疇二密集度 (CO2e/百萬營收)	5.3989		9.3143		14.3442	
較前一年度提升/降低%			提升 42.04%		提升 35.07%	

註1：依據 GHG Protocol 進行範疇一與範疇二盤查，採營運控制權法設定邊界，並以 2022 年旭暉應材個體全部營運據點盤查為基準年，溫室氣體種類包含 CO₂、CH₄、N₂O 及 HFCs。

註2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數 2024 年版、GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告（2022）、經濟部能源局公告 2024 年度電力排碳係數 0.474 公斤 CO₂e/度。

註3：2022 年個體營收為 526 百萬，2023 年個體營收為 399 百萬，2024 年個體營收為 287 百萬。

3.2.4 減量及節能措施

為了逐步提昇能源使用效率，減少不必要的能資源浪費，在日常管理部份，加強內部節約能源宣導及教育訓練，例如空調溫度維持適中，午休時間熄燈。從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案，並定期檢視耗能設備並進行汰換。

節電方面：

- 一. 照明設備：辦公區域所使用之照明設備全數汰換使用 LED 燈具、高效能燈具或節能產品。
- 二. 電腦設備：全數辦公電腦設備設定節電模式，當停止運作 5~10 分鐘後，自動進入低耗能休眠狀態。
- 三. 空調設備：辦公區域全數空調設定控溫，且不低於 26°C。
- 四. 電梯設備：每年定期檢視保養電梯，具 2 部電梯以上者應制定使用機制，加強管理或停用部分電梯，以減少待機用電。
- 五. 其他公用設備：飲水機、影印事務機、微波爐、咖啡機等至少 2 項公用設備，裝設定時控制器或手動調整使用時間，於非上班時間關閉電源；或應採購（租賃）具一級能源效率標示之家電設備，節省電力之耗用。
- 六. 落實節能措施：定期抄錄用電量或設置智慧電表，以檢討改善用電情形。

節水方面：

- 一. 省水設備：辦公區域及現場用水設備全數使用省水標章產品或裝置。
- 二. 落實省水措施：定期抄錄用水量，適時查修巡檢線路。

節油方面：

- 一. 車輛保養：每年定期保養檢驗公務車，維持胎壓保持良好狀況。
- 二. 車輛共乘：儘量採取計程車共乘，或搭乘大眾運輸工具，以減少車輛使用次數。
- 三. 記錄管控：定期記錄公用車輛用油量，彙製「用油紀錄表」。
- 四. 視訊會議：設置視訊會議系統設備，並鼓勵優先採取視訊會議，以減少能資源消耗。

節紙方面：

- 一. 環保用紙：辦公用紙優先選購環保標章等綠色產品。
- 二. 紙張利用：影印事務機預設資料雙面列印，規劃紙張回收區以供背面空白紙張再利用，或採取其他紙張利用措施。
- 三. 文件無紙化：以電子化作業取代紙張印刷，落實無紙化。
- 四. 記錄管控：記錄領紙量及影印使用次數，每年定期檢討，以調整控管用紙量。

3.3 廢棄物管理

- 一. 辦公及現場廢棄物實施垃圾分類及資源回收。
- 二. 辦公用品如 L 夾、紙袋、迴紋針、蝴蝶夾等回收分類，以重複使用。
- 三. 避免採購及使用一次性商品，以減少廢棄物的產生。
- 四. 循環再利用延長物品的生命週期。
- 五. 響應綠色採購

3.3.1 廢棄物管理制度

旭暉應材之主要廢棄物源自於廠區製程所產生之事業廢棄物，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運。而總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

2024 年旭暉應材共完成 1 家廢棄物清運商之跟車現地稽核，並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續針對清運商進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。

旭暉應材之主要廢棄物源自於廠區製程所產生之事業廢棄物，主要為蝕刻製程所產生之廢液，主要源於蝕刻製程過程所產出之副產物，廢棄物皆依循法規儲放至指定倉庫，並由專責人員定期監測與申報總量，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運。而總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊影響，旭暉應材依循 ISO14001 建立廢棄物清運與管理措施，每年由環安衛人員針對廢棄物清運商進行跟車稽核，並透過 GPS 追蹤廢棄物清運車輛之運送軌跡以確保廢棄物皆被妥善處置。

2024 年旭暉應材共完成 1 家廢棄物清運商之跟車現地稽核，並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續針對清運商進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。

■ 廢棄物價值鏈管理措施

廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游 - 原物料	廠區每月針對進料統計
自身營運 - 辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範清楚標示有害廢棄物駐存空間，並針對至存情況統計量化數據。
價值鏈下游 - 廢棄物處理	<ul style="list-style-type: none">● 依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄● 針對廢棄物處理商進行現地稽核

3.3.2 廢棄物的產生

2024 年旭暉應材廢棄物總量與去年大致相同，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物產生量			
年份	2022	2023	2024
一般事業廢棄物（噸）	272.35	188.96	170.47
年增率（%）		-31%	-10%

■ 依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	離場處理廢棄物的產生量(噸)：			委外第三方處理 處理方式
		2022	2023	2024	
一般事業廢棄物	一般生活垃圾	9.1	8.9	9.06	焚化（含資源回收）
	汙泥	77.08	77.17	71.41	焚化
	廢液	186.17	102.89	90	回收再利用
	合計	272.35	188.96	170.47	

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

本公司的各據點均使用自來水作為取水來源。面對全球日益嚴峻的缺水風險，旭暉應材積極運用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 提供的水風險評估工具，評估各據點所在區域的水資源壓力。結果顯示，未有據點被列為高水資源風險區域。此外，公司並非用水大戶，且近年來並未發生因乾旱缺水或水污染事件，因此營運活動對當地水資源的使用沒有顯著的負面影響。

3.4.2 取水、耗水與排水

旭暉應材所有取水均來自第三方自來水公司的供應，主要用水分為辦公室及製程用水，其中以製程用水為主。2024 年的總取水量為 46,001 公噸，較前一年度增加 10,332 公噸。用水密集度則有所提升 70.8862%，主要原因在於 2024 年改變營運模式，減少生產銷售完整的金屬遮罩，整體營收較前一年減少約 28%，使得密集度指標分母縮小。另外為因應開發新產品開發試產，導致清洗作業頻率增加，取水量數 2023 年增加約 29%。

單位：公噸

用水類別	取/排水目的地分類	2022	2023	2024
取水量	取自自來水公司	42,080	35,669	46,001
排水量	排入廢水處理廠處理	33,665	28,536	37,402
耗水量	總耗水量	8,415	7,133	8,599
取水密集度(公噸/百萬營收)		80	89.3960	160.2822

註 1：旭暉應材之取水源總溶解固體皆 $\leq 1,000$ mg/L。

註 2：2022 年個體營收為 526 百萬，2023 年個體營收為 399 百萬，2024 年個體營收為 287 百萬。

3.4.3 廢水排放管理

在廢水排放部分，公司依據相關法規，將廢水進行過濾、分解淨化、排放或回收處理，以確保廢水處理符合當地法規的要求。本年度未有發生任何違反法規的情況。廠區的廢水由放流口排放至廠外，再經台南科技工業區之污水處理廠處理後排放至鹽水溪河川。

水質標準	年度檢測數值	當地標準值
pH	8.0	6.0~9.0
COD (mg/L)	23.9	80
SS (mg/L)	10.4	30
氨氮 (mg/L)	6.66	30

水質標準	年度檢測數值	當地標準值
水溫 (°C)	28.4	35 以下
真色色度	59	300
硝酸鹽氮 (mg/L)	0.59	50

3.4.4 水資源管理或減量行動

- 一. 導入乾式清洗設備，降低用水量。
- 二. 純水系統 RO 濃縮水及 EDI 電極廢水回收再利用。
- 三. 建立廠內水資源循環再利用管路系統，達到一滴水可多次使用效用。

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

4.1.1 主要產品與服務

1. 主要產品與服務

產品項目	重要用途及功能
金屬遮罩	主要應用於 OLED 面板發光染料色素蒸鍍製程使用之金屬遮罩，需要不同圖形的遮罩，來進行不同顏色發光薄膜之蒸鍍製程。
精密洗淨及再生處理	將光電及半導體等設備零組件透過精密洗淨及再生處理程序，使其符合製程要求之品質。
散熱材料	主要係透過金屬精密蝕刻方式，將金屬製作成高精細精度之金屬片，作為均熱片之金屬殼體或散熱模組材料。

2. 產業上、中、下游之關聯性

《金屬遮罩》

本公司主要產品之一，為 AMOLED 面板關鍵製程用精密金屬遮罩，由於使用小分子有機電激發光材料之 AMOLED 顯示器，必須利用熱蒸鍍(Thermal Evaporation)的方式來蒸鍍多層有機膜材，在量產化全彩面板的製作過程中，為了避免不同材料間的相互污染，必須使用多腔體的真空設備及應用不同圖形之金屬遮罩，來進行不同顏色發光薄膜之蒸鍍製程。

■ OLED 金屬遮罩產業主要上、中、下游之關聯示意圖

產業位置	業務範圍	說明
上游	INVAR 合金板材	INVAR 合金板為一種鎳鐵合金，利用其低熱膨脹係數、輕薄及平整度等特性來製作高精細金屬。
中游	OLED 金屬遮罩	主要係透過金屬精密蝕刻方式，將 INVAR 合金製作成高精細金屬遮罩，能有效精準蝕刻孔位及解決金屬遮罩過熱彎曲。
下游	OLED 面板	AMOLED 面板生產過程使用蒸鍍技術，需運用高精細金屬遮罩，於蒸鍍製程中，使有機材料能正確沉積於特定位置。

《散熱材料》

散熱模組材料是指能夠有效將熱量從熱源轉移或散發出去的材料。這些材料通常具有良好的導熱效能，可以將熱量快速傳導到材料表面，再透過輻射、對流或導熱的方式將熱量釋放出去。

散熱材料在許多領域中都扮演著重要的角色，尤其是在電子產品、汽車、建築和工業裝置等方面。散熱片是一種常用的散熱模組材料，在許多電子裝置和工業應用中起著重要作用。它們通常是由金屬材料如銅、鋁或不銹鋼製成，具有高導熱能力和良好的散熱效果，用於擴散熱量並增加表面散熱面積。散熱片的設計通常是扁平的，表面有許多凸起和凹陷，以增加表面積，提供更

多的散熱面，有些散熱片還有較大的散熱片表面可以直接黏貼在散熱元件上，以提高散熱效率。散熱片通常被安裝在需要散熱的元件表面上，例如 CPU、GPU、電源晶片等，並利用其良好的導熱特性將熱量從這些電子元件傳導到散熱片表面，進而透過空氣或其他散熱系統散熱。

■ 散熱模組材料產業主要上、中、下游之關聯示意圖

產業位置	業務範圍	說明
上游	無氧銅 銅合金 不銹鋼	無氧銅係純度為 99.995% 的金屬銅，無氧銅無氫脆現象，導電導熱率高，加工性能和焊接性能、耐蝕性能和低溫性能均好。適合用來作為均熱片之金屬殼體。
中游	散熱材料	主要係透過金屬精密蝕刻方式，將金屬製作成高精細精度之金屬片，作為均熱片之金屬殼體或散熱模組材料。
下游	散熱模組	運用於系統、裝置或設備等散熱用途的模組單元。

3. 主要產品產量

	產量(單位：千片)		
	2022	2023	2024
金屬遮罩	97	86	97
精密洗淨及再生處理	92	232	268
微波及半導體零件	19	13	63
光學貼合材料	548	—	—
散熱模組材料	12,907	14,302	3,807
合計	13,663	14,633	4,235

4.1.2 技術及研發概況

本公司以精密蝕刻技術為核心，經多年自力研發逐步建立完整涵蓋 OLED 顯示面板產業所需之 G2.5 至 G6H 共用型與支撐型金屬遮罩生產技術。並可對客戶提供由設計諮詢、遮罩蝕刻、外框製備、張網點焊至清洗再生之產品全生命週期完整之解決方案。本公司具備包括金屬遮罩設計與製作、片對片與捲對捲之壓膜/曝光/顯影/蝕刻/除膜/清洗之製程產線、精密量測、張網及雷射點焊等全方位之技術與產能。持續研發創新製程設備與作業方法，提高良率與效率，並推廣產品至生醫器材應用、半導體設備應用、能源與散熱材料之應用領域，且已獲得良好成果。

項目	開發成功之技術或產品	主要用途及功能
1	移印模與微創手術器械連桿	以精密蝕刻技術製作隱形眼鏡美瞳片印刷模具及微創手術器械之精密連桿
2	G2.5 FMM	OLED G2.5 尺寸之精密型金屬遮罩，蝕刻與張網精度±5um。
3	G5.5Q CMM/STICK	OLED G5.5Q 以內尺寸之金屬共用型與支撐型遮罩產製技術。
4	G6H0CMM	OLED G6H 尺寸之金屬共用型與支撐型遮罩產製技術。
5	FMM 蝕刻技術	精密級(精度±3um)金屬遮罩蝕刻技術。 成果應用於共用型與支撐型(精度±30um)遮罩產品製作。
6	8" /12" Wafer Mask	OLEDoS 製程使用之精密型金屬遮罩。
7	新世代柔性 OLED 面板封裝用(TFE Mask)金屬遮罩陶瓷絕緣鍍膜	以 100~200um 厚度之不變鋼 (Invar) 薄板為基材，運用精密金屬蝕刻技術製作面積達 1700×1100 mm，尺寸精度±30um 等級之柔性 OLED 面板封裝用 CVD 鍍膜遮罩。並具備遮罩外框製備與張網點焊技術能量、金屬遮罩陶瓷絕緣鍍膜技術，供應 G2.5~G6H 新世代柔性 OLED 面板封裝製程 CVD Mask 需求。
8	導熱片	指一種能應用於散熱機構中提供高效導熱性能之導熱片。
9	G5.5 全尺寸噴墨印刷 OLED 精密金屬遮罩	生產 OLED 生產基板由蒸鍍法改為噴墨印刷製程，在製造成本上可大幅降低 20~30%，此為 G5.5 OLED 全尺寸印刷型遮罩產製方法。
10	G8.6H OLED 精密金屬遮罩拼接張網技術	以精密蝕刻為基礎，搭配自主專利之精密接合技術，滿足 G8.6 H 世代使用之 OLED 蒸鍍遮罩。
11	G8.6H OLED 精密金屬支撐型遮罩產製技術	OLED G8.6H 支撐型遮罩產製技術，適用於電視大型面板的金屬遮罩應用。
12	薄型均熱片(vapor chamber)組件產製技術	在薄型產品需求下，厚度<1mm 的散熱板成為新技術焦點，藉由精密蝕刻微結構技術，滿足薄型均熱片內部擁有足夠的液態與氣態流道空間，以提升熱置換效率。
13	膠囊內視鏡平面開關產製技術	以膠囊行內視鏡取代傳統內視鏡之長度限制與腸道彎曲之檢查風險，藉由精密蝕刻方法製造膠囊型內視鏡之關鍵零組件開關。
14	壓電泵組件產製技術	以蝕刻技術製作微流體壓電泵浦用之內部關鍵零組件，使終端產品具備超薄、超靜音、高效率的卓越優勢。

4.2 產品品質管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	<p>承諾： 承諾不使用有害物質、產品不含有害物質之管制</p> <p>政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 每日產銷會議-傳達客戶需求與品質異常問題。 ● 專人 AR 設定，解析品質問題、尋找根因並確認改善結果。 ● 每日晚會檢討品質異常，避免再發生。
權責單位	營運處
短中長期目標	<p>短期(1-3 年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 每月客訴案件數量不超過 9 件 ● 每年 RMA 金額較前一年降低 10% <p>中期(3-5 年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 全年 OLED Mask 客退片數 <20 片 <p>長期(5-10 年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 全年 OLED Mask 客退片數 <10 片
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 工程測試先行，降低重複投料成本與時程耗損 ● 第一時間約訪客戶，展現解決問題誠意。 ● 配合客戶需求提供庫存品供使用，降低產線衝擊 ● 重大品質異常成立改善專案，確認根因
2024 年績效	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年旭暉應材整年份接獲客訴案件為 103 件，平均每月 8.58 件 ● 2024 年旭暉應材整年份 RMA 金額較前一年降低 62% ● 2024 年旭暉應材整年份 OLED Mask 客退片數為 66 片
申訴機制	sales@fine-mat.com

4.2.1 產品品質政策

隨著顯示技術與半導體需求的持續增長，旭暉應材專注於研發用於 OLED 面板的高精度金屬遮罩、精密洗淨及再生處理和高效散熱材料。在滿足顧客的技術需求與追求卓越產品品質的同時，我們嚴格遵循國際安全與品質標準，致力於為客戶提供高品質、安全可靠的產品體驗。

旭暉應材廠房均通過 ISO 9001:2015 品質管理系統認證，我們的品質管理政策強調精益求精、顧客滿意、全員參與及追求卓越。無論是在產品的設計開發、製造、品質檢驗，還是產品的交付和售後服務，各個階段皆依循程序文件進行全面管控，確保品質政策的具體落實。旭暉應材所使用的所有原材料均完全符合 RoHS 有害物質管理標準與 ISO 9001 品質管理認證。本公司 2024 年未出現任何違反產品及服務相關健康和安安全法規的情況。

■ ISO9001:2015 證書：



產品品質管理與製造過程控制政策

在製造過程方面，旭暉應材透過以下措施確保產品品質與製程穩定性：

- 建立各製程標準化作業流程，維持品質製造之穩定性。
- 失效模式與效應分析管理，藉由跨功能小組方式運作，以提高作業的成效與效率。
- 實施風險鑑別管理，針對會影響公司品質之作業或潛在風險較高事件，實施風險評鑑，並藉由執行必要之控制方法，防止或減少風險所造成之負面效果，以實現持續改進。

- 為確保變更對產品、製程及客戶影響已被詳細考量，制訂工程變更管理程序以建立變更過程的管理，避免變更後的負面影響。
- 供應商品質管理，依據生產計劃適時購入價格合理、品質合乎要求之原物料，經由進料檢驗及供應商管理，確保充份供應及滿足生產之所需。
- 建立製程管制計劃、設備維護與工作環境管理，以維持製程能力，確保品質符合要求。
- 人員資格認證管理，配合組織經營發展需要，培養專業人才達成目標，以確保所有人能勝任其工作。
- 為避免於生產過程中，因緊急事故發生而影響產品之交期及品質，故事先規範緊急情況之各項準備工作及應變善後處理措施，以使緊急事故發生時環境及公司損失得以降至最低。

在產品監測與放行方面，旭暉應材亦落實以下措施：

- 進料品質與倉儲管理，建立原物料與客戶供應品的驗證、儲存及維護等作業流程。
- 進行產品出貨品質管理，並建立各項產品檢驗標準。
- 建立檢驗、量測與試驗設備的管理機制，確保量測系統的能力及其正確使用。
- 生產品質異常處理，預防潛在問題發生及避免異常再發。建立不合格品管理機制，以適當評估不合格品，避免誤用或交貨。
- 定期進行人員工作考核評鑑，確保作業穩定與正確性。

透過上述品質管理措施，旭暉應材不僅確保產品符合顧客與法規要求，更充分展現了我們對品質、責任與永續發展的堅持與承諾。藉由全方位的監控與管理，我們致力於持續提升產品與服務的價值，堅守高標準，以滿足日益演變的市場需求與環境責任。

4.2.2 產品安全管理

旭暉應材致力於提供符合國際安全規範的高品質產品。我們嚴格遵守 RoHS（歐盟電子電機產品有害物質禁限用指令），並遵循客戶指定的品質和規格要求。同時，我們也遵守銷售地區相關的產品安全和消費者權益等法規。為保障客戶權益，我們設有專責的申訴及客戶服務窗口，以處理客戶的意見回饋和售後服務需求。

4.2.3 有害物質管理

旭暉應材的原物料及廢棄物中並未使用有害物質，但旭暉應材本身有制定「綠色產品管理程序」，該管理程序嚴格規範供應商須提供「禁/限用物質檢測報告(RoHs/無鹵檢測報告)、MSDS、REACH 宣告保證書、材質成分表、有害物質豁免聲明書，等綠色文件。」

若有原物料異常或原物料更換時均會要求供應商重簽「禁/限用物質檢測報告(RoHs/無鹵檢測報告)、MSDS、REACH 宣告保證書、材質成分表、有害物質豁免聲明書，等綠色文件。」

4.2.4 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述

原料供料不足或中斷之風險管理：

1. 貨源分散：主原料金屬捲材、板材、金屬框架之供應商均有 2 家以上。
2. 區域分散：同一品項原料的供應商所在地分布在不同的國家。
3. 採購策略：建立安全庫存。
4. 友好交流：與供應商安排不定期的技術交流與友好拜訪，強化雙方合作關係。

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

本公司為善盡企業社會責任，保障員工及各利害關係人之基本人權，本公司遵照各所在地之勞動相關法規，並支持與遵循國際人權公約：「聯合國世界人權宣言」，《國際勞動組織公約》所揭之目標，依據國際公認之基本人權，對待及尊重所有同仁。

目前執行狀況如下：

項目	目標主題	風險評估	利害關係人	減緩措施	執行成效
安全與健康的工作環境	母性員工健康保護計畫	依工作環境及作業危害評估表進行評估	女性員工	依風險評估同時進行工作調整並提供哺乳室	2024年：2位
禁用童工	員工手冊	公告遵守員工手冊對落實執行	員工	自招募開始依法禁止晉用16歲以下童工	控制得宜無風險

5.1.2 人力結構與多元職場

2024年，旭暉應材員工總計177人，非員工工作者類型包含派遣人員及保全人員。性別分布上，男性約佔49.15%、女性約佔50.85%；員工職級分布上，共有31位主管，其中女性主管佔10位，女性佔所有主管比例為32.26%。

本公司秉持以人為本及對社會的承諾之責任，創造一個平等包容及安全職場。於人才晉用方面，亦廣納各族裔之人員，提供多元的就業機會，並提供合理之薪酬及工作條件以及安全之工作環境，確保所有人員之工作機會均等，培養公司內部的多元意識。旭暉應材重視多元文化與職場包容，2024年共有2位身心障礙員工及22位外籍員工，且平均服務年資達3.72年；辦公場域，旭暉應材設有哺乳室，並針對原住民身分員工，設有節慶禮俗假，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。2024年，旭暉應材並未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

地區	性別	類別		年份		
				2022	2023	2024
台灣	男性	不定期契約	全職	108	80	87
	女性	不定期契約	全職	106	85	90
總計				214	165	177

註1：統計報導期間12/31結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第9條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 非員工工作者組成結構

地區	類型	與公司的契約關係	年份		
			2022	2023	2024
台灣	派遣人員	定期承攬契約	51	—	2
	保全人員	定期承攬契約	2	2	2

■ 多元化人力組成

2022 年多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣	主管職	2	—	11	7	7	1	28
	非主管職	36	35	51	61	1	2	186
	總計	38	35	62	68	8	3	214

2023 年多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣	主管職	1	—	10	6	6	—	23
	非主管職	24	26	39	51	—	2	142
	總計	25	26	49	57	6	2	165

2024 年多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣	主管職	—	—	13	10	8	—	31
	非主管職	25	32	41	45	—	3	146
	總計	25	32	54	55	8	3	177

註：主管係指課級以上(不含未兼任員工之董事)，且負有管理責任之人員。

5.1.3 順暢的溝通管道

旭暉應材期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2024 年共進行 4 場勞資會議、討論並決定 4 項議題，包含：出勤管理規範、職場性騷擾規定、國定假日調移、法定工時之變形工時等，上述會議結果適用於 100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，旭暉應材內部設有「線上員工意見信箱」、「員工意見調查」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

旭暉應材如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

項目	內容
政策、承諾及重要性	旭暉應材秉持以人為本的核心策略方針，落實「適才·適位」的多元人才管理思維，提供優質健康的工作環境與具有競爭力的報酬與福利，並持續培育發展人才且營造樂於回饋的工作環境為有效提升人力資本，除積極建構與推動具品質的訓練規劃與執行原則外，並積極地建構以職能為導向的學習地圖，協助各級部門培育與儲備潛力人才，並發展為關鍵人才，落實人員「適才·適位」的策略方針。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 多元招募人才管道 2. 傾聽員工意見並促進勞資雙方和諧 3. 資深員工留任率增加 0.58% 4. 主管職離職率減少 2.42% ● 中長期目標： <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供完善福利制度，打造健全就業環境 2. 多元訓練培訓人才
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工即享有勞工保險、全民健康保險及團體保險。中秋節/端午節節慶禮金/生日禮金。 ● 本公司成立「職工福利委員會」，負責各項福利方案規劃與執行，透過完善的福利制度及各項員工活動，持續推動員工福利業務，如：員工旅遊等，婚喪喜慶等各項福利補助。
2024 年績效	<ul style="list-style-type: none"> ● 參與地方徵才及校園徵才共計 6 場 ● 促進員工關係動員餐會及中秋餐會共 2 場 ● 高階主管團隊凝聚活動 2 場
申訴機制	聯絡方式：人資部 陳菁慧課長 專線：(06) 6016388 分機 1503 信箱：sammy@fine-mat.com

5.2.1 新進與離職狀況

2024 年度旭暉應材共招募 46 位新進員工，共 34 位員工離職，年化離職率約為 19.21%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃、定期契約非正式職缺等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，並多增加其他就業徵才管道廣納人才，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
台灣	女	<30 歲	20	9.34%	1	0.61%	14	7.91%
		31~50 歲	9	4.21%	3	1.82%	9	5.09%
		>51 歲	—	—	—	—	1	0.57%
	男	<30 歲	18	8.41%	3	1.82%	6	3.39%
		31~50 歲	24	11.21%	9	5.45%	13	7.34%
		>51 歲	1	0.47%	2	1.21%	3	1.69%
小計			72	33.64%	18	10.91%	46	25.99%

註：新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數)/(該年度員工年底總人數)〕*100%

■ 離職員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
台灣	女	<30 歲	1	0.47%	10	6.06%	8	4.52%
		31~50 歲	9	4.21%	14	8.49%	11	6.22%
		>51 歲	—	—	1	0.61%	—	—
	男	<30 歲	6	2.80%	16	9.70%	6	3.39%
		31~50 歲	14	6.54%	22	13.33%	8	4.52%
		>51 歲	—	—	4	2.42%	1	0.56%
小計			30	14.02%	67	40.61%	34	19.21%

註：離職率為〔(該年度依照各類別之離職員工人數)/(該年度員工年底總人數)〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

旭暉應材致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。

旭暉應材非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 539 仟元，薪資中位數 466 仟元，相較於 2023 年，薪資平均數減少 36 仟元，薪資中位數減少 26 仟元，主要原因為人力結構上聘用較多外籍勞工擔任直接人員所致。

■ 女性與男性基本薪資比率

	2022	2023	2024
	女性：男性	女性：男性	女性：男性
主管職	0.77：1	0.98：1	0.76：1
非主管職	0.88：1	0.90：1	0.88：1

註：主管係指課級以上(不含未兼任員工之董事)，且負有管理責任之人員。

■ 女性與男性薪酬比率

	2022	2023	2024
	女性：男性	女性：男性	女性：男性
主管職	0.78：1	0.80：1	0.76：1
非主管職	0.88：1	0.93：1	0.88：1

註1：主管係指課級以上(不含未兼任員工之董事)，且負有管理責任之人員。

註2：薪酬包含：基本薪資+輪班津貼+加班費+伙食津貼+不休假獎金+季獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

項目	2022	2023	2024
非擔任主管全時員工(人數)	155	181	151
非擔任主管全時員工薪資平均數	616	575	539
非擔任主管全時員工薪資中位數	516	492	466

5.2.3 多元的員工福利

旭暉應材提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、提供乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、資深員工特別獎勵辦法等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

本公司依據「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」所訂之勞工退休金制度部分，每月按薪資之6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

■ 旭暉應材員工福利項目

項目	內容
福利津貼	三節禮金
	員工持股信託
	生育禮金、結婚禮金、生日禮金(商品禮券)
	喪祭補助
	資深員工獎勵
	退休金提撥給付
	分紅、年終獎金
	年度調薪、年度晉升
	公司旅遊
	尾牙餐會、不定期餐會活動

項目	內容
保險與健康	依法規規定勞保/健保/勞退
	團體保險-人壽保險/醫療保險/傷害保險/癌症險
	醫師駐診
	員工健檢
彈性工時與給假	特休假
	8週產假
	主管職上下班彈性
其它	介紹獎金
	久任獎金
	技術津貼
	設置哺(集)乳室
	與鄰近的朝日托兒所/新光暉幼兒園簽訂專屬特約

旭暉應材提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、提供乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、資深員工特別獎勵辦法等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

■ 員工福利活動照片



5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，旭暉應材依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則明定「育嬰留職停薪實施辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」辦理。2024年，旭暉應材共有2位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職2位、實際復職2位，復職率達100%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度－有權申請育嬰留停(A)	—	2	2
2024 年度－實際申請育嬰留停(B)	—	2	2
2024 年度－預計育嬰留停復職(C)	—	2	2
2024 年度－實際育嬰留停復職(D)	—	2	2
2023 年度－實際育嬰留停復職(E)	—	—	—
2023 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	—	—	—
育嬰留職停薪申請率(B/A)	—	100%	100%
復職率(D/C)	—	100%	100%
留任率(F/E)	—	—	—

5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

旭暉應材針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024 年，旭暉應材透過部門在職訓練、專案訓練多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。

■ 近三年平均受訓時數

課程類別	2022		2023		2024	
	人次	總訓練時數	人次	總訓練時數	人次	總訓練時數
新人訓練	72	288	18	72	46	184
環安訓練	257	708	183	624	102	612
專業訓練	20	179.5	15	120.5	13	80
管理訓練	52	464	12	97	14	145.5
小計	401	1,639.5	228	913.5	175	1,021.5

■ 近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2022			2023			2024		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	主管職	20	416	20.8	17	148.5	8.74	21	177.5	8.45
	非主管職	88	739.5	8.4	63	392	6.22	66	414	6.27
女性	主管職	8	48	6	6	44.5	7.42	10	88	8.80
	非主管職	98	436	4.45	79	328.5	4.16	80	342	4.28
總計		214	1,639.5	7.66	165	913.5	5.54	177	1,021.5	5.77

註1：為更充分表達旭暉應材對於每一位員工教育訓練的投資程度，故平均訓練時數改為以下公式計算，以利於三年度之訓練時數比較：員工接受訓練的總時數÷年底員工總數。

註2：主管係指課級以上(不含未兼任員工之董事)，且負有管理責任之人員。

5.3.2 績效考核機制

旭暉應材依循《績效管理辦法》，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2024 年，旭暉應材共有 177 的正式

員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 旭暉應材績效評核項目

評核項目	評核細項
共同價值觀	同仁之工作態度之否與公司共同價值觀一致，價值觀由忠誠、熱忱、團隊、創新、顧客滿意及分享六構面組成。
公司利潤與成長	同仁之實際工作表現與貢獻是否有效達成公司營運目標與個人工作目標。
員工培育計畫實績	主管職同仁在過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

■ 2024 年定期績效考核人數

性別	員工類別	執行考核人數	實際完成考核人數	考核比例
男性	主管職	21	21	100%
	非主管職	66	66	100%
女性	主管職	10	10	100%
	非主管職	80	80	100%
總計		177	177	100%

5.4 職業安全衛生

5.4.1 職安衛政策與管理系統

旭暉應材依據職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生教育訓練規則等政府法規，執行公司的職業安全管理，訂有「職業安全衛生管理計畫」、「職業災害事故調查及處理程序」等作業辦法。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司設立職業安全衛生委員會，訂有「職業安全衛生委員會設置辦法」、並依其辦法設置七名委員，由總經理擔任主任委員，並且勞工代表佔委員人數三分之一以上。委員會每三個月定期召開會議，會議主要討論職場安全與健康管理政策、督導職安衛績效，並更新職業安全法規現況。一般員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管、職安衛勞工代表提出建議，以於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過公告之 email、布告欄、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司職業安全衛生專責單位，每年執行危害辨識及作業安全風險評估，以職業災害統計失能傷害頻率(FR)及失能傷害嚴重率(SR)計算出總合傷害指數(FSI)來進行風險評估，並配合使用化學品的 SDS 及每年二次的作業環境監測來進行危害鑑別，並且選擇以消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等順序進行改善，進而達到降低或消除風險的目的。

■ 2024 年危害鑑別數量與管理方案統計表

項目	廠區	合計
危害鑑別項目數	全廠	4
不可接受風險(項)數	全廠	—
制定管理方案件數	全廠	4
管理方案完成件數	全廠	4
完成率	全廠	100%

2024 年危害風險及因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
金屬薄板經過蝕刻製程後金屬邊緣鋒利	因產品本身為金屬薄板，且經過蝕刻製程後金屬邊緣鋒利，容易使員工手指暴露於危害風險。	1. 加強員工教育訓練，來提升安全觀念，正確操作使用。 2. 定期/不定期現場安全巡視與員工安全洽談，提升現場安全。 3. 製造治具減少直接接觸。 4. 使用防護具來阻隔風險。
腐蝕性化學品接觸風險	因為製程使用俱皮膚腐蝕性的化學來進行蝕刻，容易使員工暴露於化學品危害風險。	1. 加強員工教育訓練，來提升安全觀念，正確操作使用。 2. 定期/不定期現場安全巡視與員工安全洽談，提升現場安全。 3. 建置自動填充管路，減少直接接觸機會。 4. 使用防護具來阻隔風險。
太陽能板定期清洗墜落風險	因太陽能光電系統之太陽能板需要定期清洗，且高度大於1.5公尺，容易有墜落情形發生。	1. 加強員工教育訓練，來提升安全觀念，正確操作使用。 2. 操作期間現場安全巡視，提升現場安全。 3. 建置固定式或移動式之安全上下設備及勾掛安全帶的錨定。 4. 使用防護具被覆式安全帶勾掛預防風險。
測量鏡頭易碰撞到人員頭部致受傷風險	因發生過自動測量機台上測量鏡頭碰撞到人員頭部，導致受傷情形發生。	1. 加強員工教育訓練，來提升安全觀念，正確操作使用。 2. 定期/不定期現場安全巡視與員工安全洽談，提升現場安全。 3. 建立制動連鎖裝置，預防類似風險再度發生。

5.4.3 職業事故調查程序

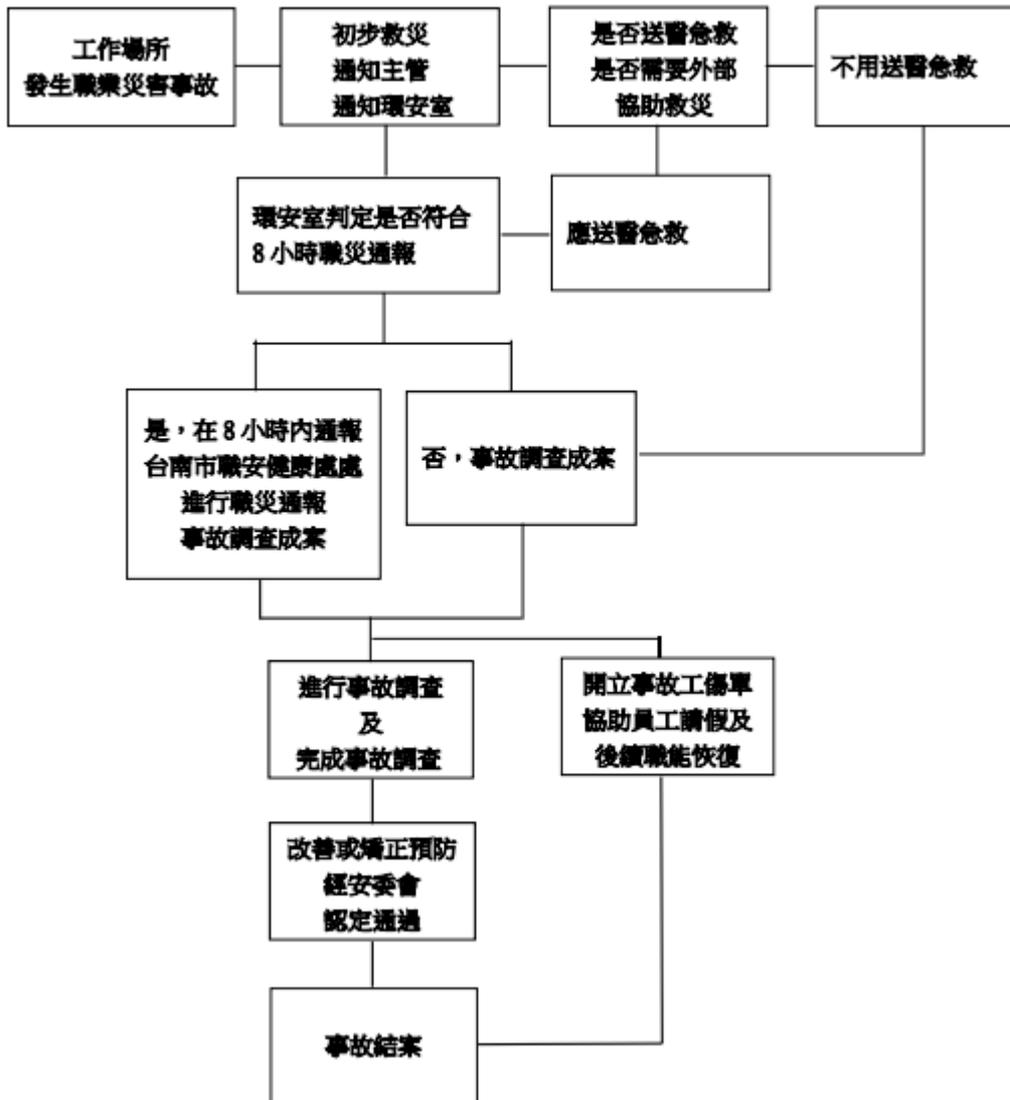
為確保全體工作者之安全，旭暉應材訂有「職業災害事故調查及處理程序」，並依職業安全衛生法第 18 條勞工享有退避權，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。並且雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

如有旭暉應材之工作者發生職業災害，大致分為二個狀況：

- 一. 事故須通報：事故發生-初步救災(通報主管、環安室)->8 小時內通報主管機關->事故成案->開立公傷單協助員工請假及後續職能恢復。
- 二. 事故不須通報：事故發生-初步救災(通報主管、環安室)->事故成案->開立公傷單協助員工請假及後續職能恢復。

■ 事故調查流程圖

旭暉應材勞工傷亡職業災害通報流程暨事故調查流程圖



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練。一般人員入職時皆有 3 小時的職前安全教育訓練，而從事現場化學相關的作業人員再增加 3 小時，且課程結束後並進行測驗。

年資滿三年人員再實施 3 小時或 6 小時的健康及安全的內部在職安全教育訓練，且課程結束後進行測驗。每年實施二次 4 小時的消防暨緊急應變內部在職安全教育訓練實際演練。另外職安管理人員、有機特化作業主管、堆高機操作人員及急救人員皆依法規規定時數參加外部的在職安全教育訓練。搭配越語翻譯人員完成外籍移工職前職業安全衛生教育訓練，使得移工更容易了解工作環境及應注意的現場危害，再將課後測驗卷翻成越語更能評估其訓練結果。

■ 2024 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數(受訓時數*受訓人次*舉行場次)
職安衛主管教育訓練	6	1	1	6
職安衛人員教育訓練	12	1	1	12
急救人員教育訓練	3	5	1	15
一般安全衛生教育訓練	6	102	1	612
合計		109		645



5.4.5 職業健康服務與促進活動

對於保護員工與促進員工之身心健康，並依職業安全衛生法、勞工健康保護規則及勞工職業災害保險及保護法規定，照目前公司人數規模，每月執行 8 小時特約職業護理師臨場服務及每年 8 小時的特約職業專科醫師臨場服務。並提供母性保護計畫、健康講座諮詢、物理治療師臨場諮詢及一切有關健康促進服務。以生理性、心理性、人因性全方位來照顧公司員工，評估員工健康狀況，並以員工健康檢查數據建立健檢資料庫進行分級，依據分級制度配合特約護理人員實施健康訪談、飲食建議等等促進項目，且以有高血糖、高血壓、高血脂三高症狀及其他健檢數值異常者為優先。並且不定期辦理員工健康講座及物理治療師諮詢。

於疫情期間，免費提供員工 COVID-19 快篩劑使用與台南市永康區享健達診所簽立特約廠商，員工就診享免收掛號費優惠每年度舉行員工旅遊自強活動，並優待眷屬二位免費參加，等於是員工的家庭旅遊，藉於此放鬆平時工作上的心理壓力。

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期舉辦免費員工健康檢查。 ● 定期舉辦護士駐點諮詢服務。 ● 舉辦員工旅行、員工動員餐會、中秋餐會等活動。 	每個月均有 2 天有駐點護士服務員工健康諮詢，員工健康檢查及每年舉辦 1 次員工旅遊、員工動員餐會、中秋餐會等活動。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦性騷擾防治講座。 ● 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 ● 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。 	每年舉辦一次性騷擾防治講座。
母性健康保護計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供哺乳友善環境及設備，如：哺集乳室提供母乳專用冰箱、電風扇並設置門禁系統，增加安全性。 	提供女性員工安全衛生的哺乳環境

■ 職業健康服務與促進活動照片



5.4.6 職業傷害與職業病

旭暉應材除了堅守安全衛生法令規範的要求，確保符合最新的標準和規範。我們承諾持續降低危害風險，預防職業災害的發生，促進員工的安全與身心健康：每日不定時於各單位執行安全衛生巡視與溝通，針對現場作業有危害之虞者進行危害告知並要求立即改善並告知此設備或場所負責人，預防職業災害發生之機率；每季安全衛生委員會會議進行執行績效評估檢討與界面整合及溝通；每年各單位執行部門作業之風險評估及審查各項作業風險之合理性，並針對高風險作業辦理預防及減緩高風險作業所帶來之風險。

另外依據職業安全衛生統計 2022 年及 2023 年，FR(失能傷害頻率)分別為 16.62、16.08，SR(失能傷害嚴重率)分別為 108、112，FSI(綜合傷害指數)分別 0.04、0.04，經過今年 2024 加強每日現場巡檢、安全衛生及交通安全的日常宣導、新人教育訓練課程及落實現場的風險評估及缺失改善，有效降低 FR、SR、FSI。

旭暉應材落實環安衛持續改善建置安全、衛生、健康、環保的工作環境，期能降低職業傷害事故件數，除依職業傷害指標計算之職災件數外，也另外統計，發生交通意外事故件數，2023、2022 年各分別共 5 件，為人員上下班或廠區往返發生之交通意外事故。為降低職業災害及交通事故發生，本公司透過分級管理、每日現場巡檢、安全衛生及交通安全的日常宣導、新人教育訓練課程及落實現場的風險評估及缺失改善，朝零災害目標前進。

■ 近三年職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病 數量	因公死亡 數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2022	360,824	30	2	1.10	—	—	—	—
2023	373,000	11	2	1.07	—	—	—	—
2024	321,992	3	1	0.62	—	—	—	—

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 200,000]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 200,000]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

註6：統計報導期間為各年度結束日當天的員工數值。

附錄一 GRI Standards 索引表

使用聲明	旭暉應材依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)				
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	1.1.1 公司簡介	7	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
	2-4 資訊重編	—	—	無此情事
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	5	無此情事
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 主要產品與服務	53	
	2-7 員工	5.1.2 人力結構與多元職場	60	
	2-8 非員工的工作者	5.1.2 人力結構與多元職場	60	
	2-9 治理結構及組成	2.1.1 公司結構與董事會組成	17	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會成員提名及遴選	21	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.6 永續治理	29	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.6 永續治理	29	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 企業永續治理架構	8	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理	9 29	
	2-15 利益衝突	2.1.2 董事會成員提名及遴選	21	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.6 永續治理	29	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1 公司結構與董事會組成	17	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.4 績效評估	25	
	2-19 薪酬政策	2.1.5 董事會及高階經理人薪酬	28	
	2-20 薪酬決定流程	2.1.3 功能性委員會 2.1.5 董事會及高階經理人薪酬	22 28	
	2-21 年度總薪酬比率	—	—	屬敏感性之資訊，涉及內部薪酬策略與人力資源政策，為維護企業營運機密與組織內部和諧，故未予以揭露。
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
	2-23 政策承諾	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練	30	
	2-24 納入政策承諾	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練	30	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.2.2 吹哨者制度	31	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.2 吹哨者制度	31	
	2-27 法規遵循	2.4 法規遵循	40	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
	2-28 公協會的會員資格	1.1.3 參與公協會組織	—	本公司參與公協會組織。
	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人議合溝通	14	
	2-30 團體協約	—	—	本公司未成立工會，故未簽訂團體協約。
GRI 3：重大主題（2021）				
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大議題鑑別與分析	9	
	3-2 重大主題列表	1.3 重大議題鑑別與分析	9	
	3-3 公司治理管理方針	2.1 公司治理	16	
	3-3 資訊隱私與安全管理方針	2.4 資訊隱私與安全	36	
	3-3 人才吸引與留任管理方針	5.2 人才吸引與留任	62	
	3-3 溫室氣體排放管理方針	3.2 能源及溫室氣體管理	46	
	3-3 產品品質管理管理方針	4.2 產品品質管理	56	
200 經濟面指標				
GRI 201 (2016)：經 濟績效	201-1 組織所產生及分配的直 接經濟價值	1.1.2 營運與財務狀況	7	
	201-2 氣候變遷所產生的財務 影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷因應	41	
	201-3 確定給付制義務與其他 退休計畫	5.2.3 多元的員工福利	64	
GRI 205 (2016)：反 貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的 營運據點	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通 與教育訓練	30	
	205-2 有關反貪腐政策和程序 的溝通及訓練	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通 與教育訓練	30	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練	30	無此情事
300 環境面指標				
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2.2 能源使用概況	47	
	302-3 能源密集度	3.2.2 能源使用概況	47	
	302-4 減少能源消耗	3.1.4 指標與目標	45	
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	3.4.1 水資源風險評估	51	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.4.3 廢水排放管理	51	
	303-3 取水量	3.4.2 取水量及取水密集度	51	
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體管理	47	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體管理	47	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.2.3 溫室氣體管理	47	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.2.4 減量及節能措施	48	
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3.1 廢棄物管理制度	49	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3.1 廢棄物管理制度	49	
	306-3 廢棄物的產生	3.3.2 廢棄物的產生	50	
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.3.2 廢棄物的產生	50	
	306-5 廢棄物的直接處置	3.3.2 廢棄物的產生	50	
400 社會面指標				

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.2.1 新進與離職狀況	62	
	401-2 提供給全職員工的福利	5.2.3 多元的員工福利	64	
	401-3 育嬰假	5.2.4 育嬰假	65	
GRI 402 (2016)：勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1.3 順暢的溝通管道	61	
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職安衛政策與管理系統	69	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.2 危害辨識與風險評估管理	69	
	403-3 職業健康服務	5.4.5 職業健康服務與促進活動	73	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1 職安衛政策與管理系統	69	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.4 職安衛教育訓練	72	
	403-6 工作者健康促進	5.4.5 職業健康服務與促進活動	73	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.3 職業事故調查程序	70	
	403-9 職業傷害	5.4.6 職業傷害與職業病	74	
	403-10 職業病	5.4.6 職業傷害與職業病	74	無此情事
	GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 人才發展管理	67
404-2 提升員工職能及過渡協助方案		5.3.1 人才發展管理	67	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例		5.3.2 績效考核機制	67	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	補充說明
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1.1 公司結構與董事會組成 5.1.2 人力結構與多元職場	17 60	
	405-2 女男基本薪資和薪酬的比率	5.2.2 完善的薪酬制度	63	
GRI 406(2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 推動職場人權保障	60	
GRI 408(2016)：童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 推動職場人權保障	60	
GRI 409 (2016)：強迫與強勞動	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	5.1.1 推動職場人權保障	60	
GRI 418(2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4.1 資訊安全管理	37	

附錄二 上市公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	章節	頁碼	補充說明
一	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	3.1.1 氣候治理	41	
二	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)	3.1.3 氣候變遷因應策略	42	
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.1.3 氣候變遷因應策略	42	
四	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	3.1.2 氣候風險管理	41	
五	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	規劃中	—	
六	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	規劃中	—	
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	規劃中	—	
八	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	規劃中	—	
九	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	3.1.4 指標與目標 3.2.3 溫室氣體管理	45 47	本年度僅執行盤查，尚無進行第三方確信作業。

附錄三 永續揭露指標-其他電子業

項目	揭露內容	章節	頁碼	補充說明
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	3.2.2 能源使用概況	47	
二	總取水量及總耗水量	3.4.2 取水量及取水密集度	51	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	3.3.2 廢棄物的產生	50	無此情事
四	說明職業災害類別、人數及比率	5.4.6 職業傷害與職業病	74	無此情事
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	—	—	無此情事
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	4.2.4 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	59	
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	2.5 法規遵循	40	無此情事
八	依產品類別之主要產品產	4.1.1 主要產品與服務	54	