

OPTICS
MECHANISM
ELECTRONIC CONTROL
DETECTION SOFTWARE

2024
晶彩科技永續報告書
ESG REPORT

前言

厚植治理根基，鏈結智慧檢測的永續力量 //

在數位化轉型與氣候風險交錯的浪潮中，企業唯有以穩健的治理為基礎，才能於快速變遷中尋得長遠成長的節奏。晶彩科技股份有限公司（以下簡稱「晶彩科技」或「本公司」）自成立以來，深耕於光學檢測技術與AI視覺演算法的研發應用，致力於提供面板、半導體與次世代顯示器產業高精度、高效率的自動光學檢測方案，並透過持續創新與品質承諾，累積起廣泛且穩固的客戶信賴。

我們相信，永續不是一次性的專案，而是企業文化的核心價值體現。因此，晶彩科技於營運中導入ISO 9001、ISO 27001等管理系統，並持續推動ISO 14064-1組織型溫室氣體盤查及資訊安全管理行動，強化企業韌性、減緩風險衝擊，為數位與淨零時代鋪設永續基礎。2024年，本公司進一步優化永續治理架構，由永續發展推動小組依據《風險管理政策與程序》、《誠信經營守則》及《公司治理實務守則》執行跨部門協作，並首度整合ESG中長期目標與永續指標，強化內部管理機能與進展監督。

在公司治理方面，晶彩科技依循金管會「公司治理3.0—永續發展藍圖」，強化董事會功能與決策透明度，完善稽核與風險管理制度，同步推動資訊揭露、供應鏈責任、人權保障等核心制度落實，以穩健治理回應多元利害關係人的期待。

我們更深信，一家真正負責任的企業，不僅重視技術與績效，更關注人與社會的連結。晶彩科技重視員工的身心健康與職涯發展，推動多元友善職場；同時積極參與社會公益、環境倡議與ESG倡議行動，逐步將永續理念從策略目標，落實為企業文化與日常行動。

展望未來，晶彩科技將持續以誠信為根、創新為本，鏈結產業價值鏈，擴大環境與社會影響力，讓「智慧檢測」不僅守護製程品質，也守護永續的未來願景。

關於本報告書	4	攜手共構	85
董事長的話	7	3-1 供應鏈永續管理	86
永續長的話	8	3-2 客戶關係管理	89
前言	9	人本企業	96
永續 2024 實踐足跡	10	4-1 永續人才佈局	97
關於晶彩科技	14	4-2 幸福多元職場	106
永續治理架構與實踐機制	19	4-3 友善安全職場	111
永續發展願景與架構	19	共益價值	120
利害關係人鑑別與溝通	23	5-1 公益參與與社會連結	121
重大性主題鑑別流程	26	5-2 社區參與與回饋	123
SDGs 連結深化 永續脈絡延續	32	附錄	125
永續治理	34	全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	126
1-1 穩健治理基石	35	永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表	132
1-2 遵循法規誠信經營	44	上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)	133
1-3 營運績效	49	第三方查證聲明書	134
1-4 風險管理	55		
循光綠意	68		
2-1 氣候變遷因應行動	69		
2-2 能資源管理	80		

關於本報告書

編製依據與準則 //

本報告依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 2021 年準則、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 產業指標及氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架編製，並參照金融監督管理委員會「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，納入「上市櫃公司永續發展路徑圖」精神與揭露項目，作為報告內容編制與資訊揭露基礎。

參照國際標準與指南

- ◆ GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)
- ◆ TCFD 準則 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures，氣候相關財務揭露，簡稱 TCFD)
- ◆ SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱 SASB；SASB 準則為該委員會所制定硬體產業準則 (Hardware Sustainability Accounting Standard 2018))

晶彩科技股份有限公司自 2023 年起啟動永續報告書編製作業，2024 年續編第二年報告，系統性揭露本公司於經濟績效、環境管理、社會責任與公司治理等面向之行動成果與推動進展，體現本公司落實企業永續責任的決心與作為。透過年度報告之揭露，晶彩科技期望與股東、員工、客戶、供應商、政府機關及社會大眾建立穩健且長期的溝通機制，強化信任基礎，回應利害關係人關注議題，並持續推動 ESG 核心主題的落實與價值共創，朝向高韌性、科技化與永續共好的目標邁進。

報告期間與範疇 //

時間範圍：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

範疇：

- 財務數據：涵蓋母公司及子公司整體營運績效
- 非財務績效：以晶彩科技個體公司營運活動資訊為主，部分永續主題績效及數據，為提醒、回顧或即時呈現永續成果，會回溯至 2023 年，或延伸至 2025 年第一季相關績效。若有涉及其它邊界範圍或資訊重編之主題，會於該章節、內文及表格中進行備註說明。

發布頻率：一年一次，與財務報告週期同步

現行版本發布日期：2025 年 8 月

下一版本發布日期：預定 2026 年 8 月發行

為響應環保與推行無紙化政策，本報告將以電子版本於公司官網公告。

(<https://www.favite.com/esg/esg-report/>)

撰寫原則 //

本報告參照 GRI Standards 2021 通用準則所提出之八大報告原則，並輔以 AA1000 責任原則標準中之包容性、重大性、回應性與影響性等核心理念進行資訊蒐集與內容編製。為確保揭露內容具備透明度、適切性與實用性，本報告所載資料皆來自公司內部正式統計數據或經各職能單位確認後彙整而成，並經由公司負責永續推動之相關單位審閱，力求呈現公司於永續經營各面向之實際作為與執行成果，避免過度包裝或偏頗陳述。

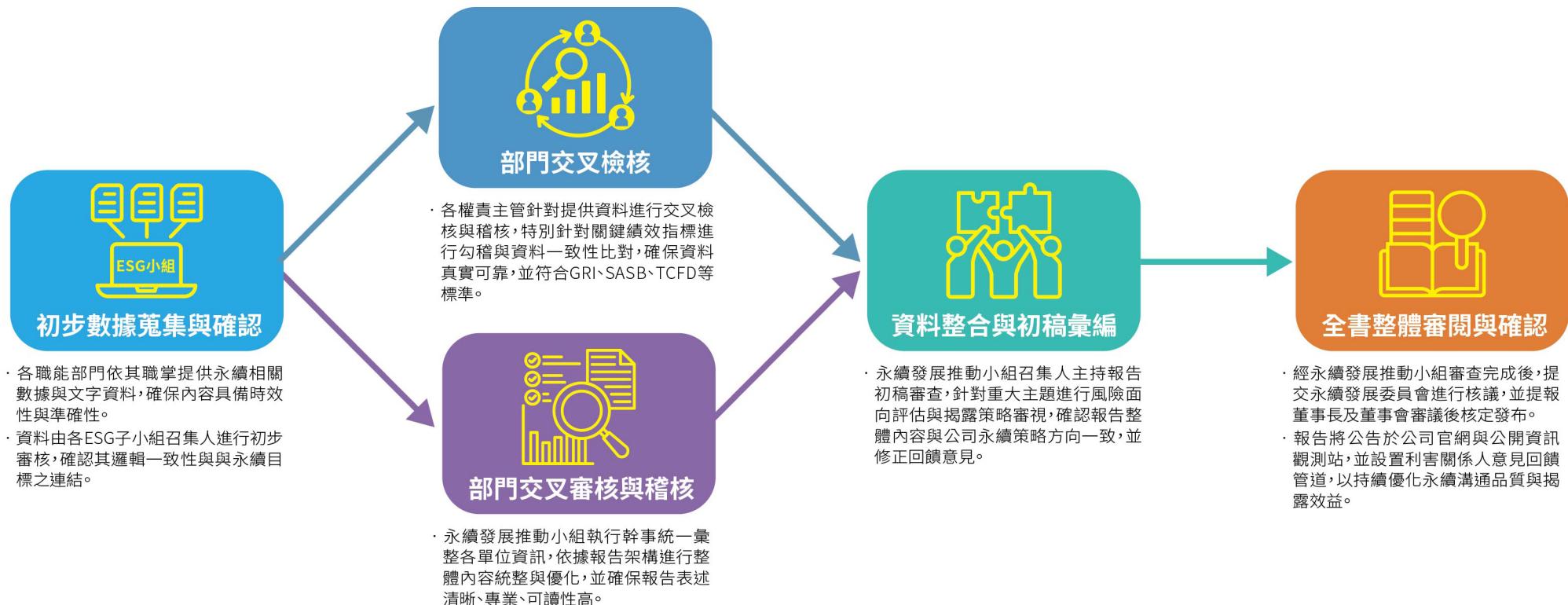
報告內容主要聚焦於與本公司營運及利害關係人關注密切相關之主題，經由重大性分析程序進行鑑別與排序，作為揭露之依據與範疇設定之參考。本公司亦將持續檢視報告編製過程與揭露內容，逐步精進資訊品質與揭露深度，以回應利害關係人之合理期待。

報告書內部控制管理流程 //

本報告書之編製與內部驗證作業，係依晶彩科技《永續報告書編製及確信之作業程序》及《內部控制制度》，旨在確保資訊揭露具備高度的準確性、完整性與一致性，並符合國際揭露 GRI、SASB 與 TCFD 架構，以及臺灣證券交易所之永續揭露規範與相關主管機關要求。

報告內容由永續發展推動小組負責彙整與撰寫，初步資訊由各部門依其職掌提供並進行交叉確認，經小組召集人整合、校對與勾稽後彙編成稿。財務數據則引用經會計師查核後公開之資訊，非財務資料則來自公司自有統計數據或公開來源，確保資訊來源清楚可追溯。

永續報告初稿完成後，將定期提報董事長與永續長確認，並向董事會報告整體編製情形及資訊內容。相關揭露項目將註明是否取得第三方確信，並依規定公開於公司網站與主管機關指定平台。



外部查證 //

為確保永續報告書之揭露品質，晶彩科技股份有限公司本年度持續採用內部查核制度化流程辦理報告書之編製與驗證作業，雖尚未委託外部第三方確信機構執行查證，然全程依循公司制定之《永續資訊之管理作業程序》及《內部控制制度》，透過部門交叉稽核、自我查核及管理階層審核，確保揭露資訊之準確性、完整性與一致性，強化資訊透明度與責信基礎。

- ◆ 財務數據來源引用經勤業眾信聯合會計師事務所（方蘇立會計師、葉東輝會計師）查核簽證後之年度財報，並以新臺幣為計算單位。
- ◆ 管理制度方面，晶彩科技已通過 ISO 9001 品質管理系統與 ISO 27001 資訊安全管理制度驗證，並持續運作有效。此外，2024 年已啟動 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查，進一步強化環境數據管理與低碳轉型基礎。

本公司所有自我查核與整合性審閱結果，均已與永續發展推動小組及相關治理單位充分溝通，揭露內容已納入最終審定程序，詳細項目可參見本報告附錄所列對照表與相關說明。

資料查證

類別	內容	驗證 / 認證 / 查證
 經濟	財務報表、營運績效、投資回報等	勤業眾信聯合會計師事務所
 管理	國際品質保證與內部管理制度	ISO 9001 2015 品質管理系統驗證
 環境	溫室氣體排放盤查、碳管理推動	ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查
 資安	資訊安全政策與管理制度、風險控管流程	ISO 27001 2022 資訊安全管理系統驗證

聯絡方式 //

晶彩科技誠摯歡迎各界利害關係人與我們保持長期溝通，提供寶貴意見與建議。

若您對本報告書內容有任何疑問，或希望進一步了解本公司在永續發展方面的行動與進展，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

負責單位	財務會計部
地址	新竹縣竹北市環北路二段 197 號
電話	03-5545988
傳真	03-5557179
電子郵件	esg@favite.com
官方網站	https://www.favite.com/
企業永續專區	https://www.favite.com/esg-policy/

我們將持續秉持誠信、專業與負責的態度，與利害關係人攜手前行，共同促進企業、社會與環境的永續價值實現。

董事長的話

從一束光開始，映照永續的方向。

每一個選擇，都照見未來；每一次堅持，都形塑文化。

走過不確定性成為常態的 2024 年，晶彩科技更加深刻體悟：在這個氣候風險、供應鏈重構與數位治理交織的時代，企業的價值，不只來自利潤表現，而是能否擁有一套與時俱進、且能超越波動的思維與行動軌跡。

這是我們編製第二本永續報告書的時刻，一份不只是揭露，更是一面映照企業信念的鏡子。相較於初次編製時的摸索與嘗試，今年，我們有更多對於「永續為何」與「如何永續」的內化與深化。晶彩科技將 ESG 從策略層納入管理主軸，透過組織的反覆對話與行動，逐步讓它成為企業文化的一部分，深植於營運日常。

治理層面，我們持續落實誠信經營、資訊透明與風險預警，並強化跨部門協作機制，將永續議題由表及裡、推進至決策核心。我們相信，穩固且有前瞻性的治理結構，是企業在變局中守住本質、持續前行的關鍵防線。

同時，2024 年我們正式啟動 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查作業，並評估導入更全面的碳管理體系。我們致力於開發低能耗、高效率的智慧檢測設備，為客戶創造精準價值的同時，也降低產業整體環境足跡。永續，不僅是為自身，更是為整個產業鏈尋找更具韌性的成長模式。

未來的晶彩科技，將繼續以技術為骨、誠信為魂、責任為光，延展我們在 AI 檢測與光學科技領域的深度與廣度，也擴展我們對社會與環境的正面貢獻。我們將與所有利害關係人攜手同行，透過真誠溝通與具體行動，寫下一條「照見未來、承載信任」的永續之路。

謝謝您，一路同行。

每一點微光，終將匯聚成未來的方向。

晶彩科技股份有限公司 董事長



永續長的話

看見，然後堅持。

我常想，我們是一家什麼樣的公司？

我們不是站在鎂光燈下的那一群。沒有令人驚呼的應用程式，沒有炫目的消費科技。我們做的事情很「技術」：機器視覺。做的東西很「內行」：檢查與量測的設備。但我們知道，在一片又一片的面板、晶圓之中，我們的設備，正默默地看著、量著、分辨著。它們不像人那樣說話，卻替人眼看得更深、更細、更快、更準。這種「看見」，不是旁觀，而是介入；不是觀看，而是守護。我們用 AI 為機器視覺賦予智慧，也為我們自己定義了角色：**科技製造業的品質守護者**。

我們是一家台灣的公司，在地生根，也與世界連結，我們與各地科技製造業一同奔跑。他們在追求良率，我們在協助他們降低風險；他們想要的是穩定、可預測，我們提供的則是解決方案、信賴與長期的承諾。



有人說，企業存在的目的，是創造價值。我問自己：什麼是「值」得我們做的「價」？我們在思考：當氣候變遷不再只是新聞標題，當地球資源越來越稀缺，我們做的這些設備，是否能讓製造變得更有效率？是否能讓浪費變少一點，能源消耗更聰明一點？讓天更藍水更清？我們也在反省：當「永續」成為全世界的共同語言，我們要怎麼讓技術變成一種溫柔的力量，不只是為了產業的利益，更是對人與土地的尊重？我們的 AI 演算法每天都在進化，機器視覺越來越精準，但我更期待進化的，是我們對「責任」的理解。我們致力打造的不只是高效的檢測系統，而是一種可被信任的企業文化，一種信念：科技的價值，不該只是推動產業前行，更應為人類與地球的未來注入溫度與希望。

所以我們慢慢做，穩穩地走。我們投資在研發，也投資在人才。我們與供應鏈一起建立綠色標準，也用心與員工溝通企業責任。我們參與社會議題，關心教育，因為我們相信知識的厚度與眼界的開闊，會讓每一個決策更負責、更有分寸。走在永續的路上，我們不急，但我們很認真。我們知道，「永續」不是一場快跑，而是一條要走幾十年甚至幾代人的長路。我們不會每次都做對，但會每次都想清楚再做。

有一天，當我們回首這段路，也許不會有大張旗鼓的榮耀，但我們會知道：我們曾經認真地看見過一個問題，也曾經用技術、用心、用責任，做過我們能做的選擇。

而這就是我們眼中**晶彩品質的未來**。

晶彩科技股份有限公司 永續長

前言

永續2024實踐足跡	10
關於晶彩科技	14
永續治理架構與實踐機制	19
永續發展願景與架構	19
利害關係人鑑別與溝通	23
重大性主題鑑別流程	26
SDGs連結深化 永續脈絡延續	32

FAVTE

永續 2024 實踐足跡

制度啟程 | 永續內化落地的第一哩路

2024 年，是晶彩科技邁向永續制度化與文化深化的關鍵年度。身處於智慧檢測與 AI 視覺技術應用快速演進的產業鏈，我們深知全球市場對於高精度產品、資訊安全、低碳製程與企業責任的高度關注。因此，自 2023 年底啟動永續發展推動小組以來，本公司逐步導入永續治理架構，並於 2024 年內化 ESG 議題整合，涵蓋公司治理、碳盤查、資訊揭露、員工照護、供應鏈責任與社會參與等多項行動層面。

我們始終相信，永續從來不是一步到位的工程，而是一條需要信念、溝通與行動不斷對齊的長路。本章將回顧晶彩科技 2024 年度的永續關鍵實踐，梳理我們在制度建構、行動展開與文化醞釀中踏出的足跡，也邀請所有利害關係人與我們一起見證這段轉型歷程的每一步成長。

透過團隊協作與各部門的共同投入，本公司於 **2024 年** 展現以下幾項重點成果：



永續治理 | 制度啟動 內化企業核心 //

2024年，晶彩科技持續深化永續治理制度，進一步穩固永續發展推動小組的運作機制，並以制度化流程推動ESG治理內嵌化，逐步建構符合國際準則的管理與揭露基礎。本年度已完成第二份永續報告書編製，全面對應GRI Standards 2021與SASB半導體產業標準，並納入TCFD架構思維，提升對外資訊揭露的透明度與一致性。

在內部治理面，我們建置初階的永續資訊彙整與勾稽表單，並啟動重大性議題更新流程，透過利害關係人問卷調查與部門參與，系統性盤點永續風險與機會。同時，也持續優化永續資訊回報流程與部門溝通機制，讓各永續指標逐步融入日常營運管理與跨部門對話。

在公司治理核心面向，2024年亦針對誠信經營、董事會組成與多元性、法規遵循與風險管理制度等進行內部檢視與改善建議，展現企業對治理責任的重視與持續提升的態度。

品質管理 | 落實制度 守護精準本質 //

本年度，我們以「制度實踐」與「跨部門整合」為主軸，強化全流程品質監控能力，從供應端物料管理、研發設計階段到出貨檢測皆納入品保追溯邏輯，並對內部品質異常進行快速通報與閉環改善。透過團隊的協同合作，我們逐步建立起高彈性、可追溯且具回應速度的品保體系，支撐晶彩科技在高精度設備市場的品質口碑與客戶信任。

2024年品質管理重點成果：



- 持續通過ISO 9001品質管理系統年度稽核，強化內稽作業流程。



- 優化產品異常處理與品保回饋流程，提升內部改善效率。



- 建立關鍵製程品管資料整合表單，提升品質透明度。



- 推動供應商來料問題回報與初階糾正追蹤，深化品管協作鏈。

供應協作 | 攜手前行 鏈結綠色夥伴 //

本年度，我們完成主要廠區用電量統計與排放來源初步識別，著手評估高能耗設備與潛在節能改善機會，並同步推動碳盤查資料表單制度化與部門填報流程規劃。此外，我們亦開始規劃供應鏈永續管理方向，透過供應商基本資料與稽核記錄彙整，初步盤點與永續風險、責任採購相關之重點項目，作為未來推動供應鏈合作議合與永續風險評估的起點。

2024年關鍵行動成果：



- 啟動ISO14064-1組織型溫室氣體盤查計畫，完成盤查邊界設定與資料盤點流程規劃。



- 完成主要營運據點用電統計與排放來源初階分析。



- 開始建置碳盤查作業表單與部門填報制度。



- 彙整主要供應商永續相關基本資料，初步識別責任採購風險項目。

共益日常 | 深耕在地 回應社會期待 //

2024年，我們持續秉持「在地參與、實質投入」的原則，透過公益捐助、教育支持與員工參與等多元方式，實踐企業社會責任的溫度與廣度。本年度，我們聚焦於三大方向展開行動：



教育支持：持續與大專院校合作，除捐贈檢測元件與零組件，並深入校園與學子分享AOI技術的應用，散播AOI知識種子。



公益參與：贊助在地弱勢兒少機構、安養機構及偏鄉校園，將企業的關懷延伸至社會不同角落。



員工參與：持續鼓勵同仁參與公益活動，並首次進行志工行動，讓善意不只來自公司，也發自每位員工的心中。

我們以實際行動連結社會資源，執行形式包括捐款贊助、物資整理、學研合作與同仁親自參與的社會活動，並開始導入內部登錄與紀錄流程，確保資源流向透明、執行結果可追溯。

說明	支持資源	說明（金錢 / 人力 / 時間）
關西太平國小二手筆電	實物捐贈	共8台，總價值約180,750元
泰和里里長辦公室捐贈助學金	捐款	新台幣10,000元
德蘭兒童中心、寧園安養院物資	實物捐贈、捐款	由同仁自行認捐，與公司共同捐贈，物資總價值約323,290元
寧園安養院志工服務	志工服務	共投入10人次，共25小時

註：公司累計捐贈總額已超過\$514,040元，未來將持續透過多元公益計畫深化企業社會責任，為社會帶來更多正面影響。

我們將視資源條件與內部共識，逐步建構志工制度與員工公益參與機制，讓社會參與不只是年度活動，而是企業文化中自然生長的一部分。我們相信，當善意內化於日常，企業便能與社會共同成長，為環境、社群與下一代創造真正有價值的連結。

以人為本 | 厚植幸福 打造安心職場 //

2024年，我們持續優化員工照護制度，結合法定保障、多元福利與長期職涯支持三大面向，打造兼顧彈性與穩定的工作環境。

職涯支持三大面向：

- ◆ **員工福利制度：**除依法成立職工福利委員會辦理相關業務，亦提供節慶禮金、健康諮詢、團體保險、海外旅平險及各類生活支持。
- ◆ **退休與持股制度：**公司依勞退新制提撥6%。
- ◆ **溝通與勞資關係：**設有意見反映與協商機制，強調雙向對話與協議，2024年並無重大勞資爭議。

關懷員工福祉	方式	投入金額
運動會	全體員工趣味運動會，促進同仁團體合作與交流	234,020
春酒	春酒晚宴活動，並有豐富表演與獎項摸彩	581,985
健康促進活動	團體趣味健走活動，連絡同仁感情並促進身體健康	40,832
員工健康檢查	優於法，每年提供員工多元化項目的健康檢查	253,100
中秋聚餐活動	全體員工中秋聚餐，並有趣味活動與獎項	192,721
社團活動	羽球社、讀書會每季定期辦理活動	30,845
員工生日祝賀	發放生日禮券、提供生日祝賀	178,263
部門聚餐	餐敘、聯誼活動、員工聚餐	255,200
員工旅遊	員工旅遊方式彈性，由同仁自行組團	916,000
節慶祝賀 / 婚喪補助	端午、中秋等重大節慶發放節慶禮券，及婚喪喜慶提供補助金	398,140
員工團體保險	為全體員工提供團體意外保險、壽險、住院醫療險、癌症險，涵蓋職場內外風險	575,361
團體海外商務旅行平安保險	為海外出差同仁提供意外保險，讓同仁無後顧之憂	55,476
活力假	提供每位員工1年4天活力假，同仁可自行安排假期	----
專業護理師諮詢、執業醫師臨場多元服務	定期安排職護、營養師、心理諮詢師、物理治療師等進駐廠區，提供職業健康與安全諮詢	320,400

在職場健康安全方面，晶彩科技持續依循《職業安全衛生法》及相關規範建置管理機制，設置專責職安人員與職業安全衛生委員會，並透過定期教育訓練、現場巡查與應變演練，加強作業安全與防災能力。同時積極引進駐廠醫護服務與壓力舒緩課程，期望從身到心，全方位支持員工穩健工作、安心生活。

多元共融 | 尊重差異 共創人才發展 //

2024年我們持續優化招募、任用、培訓與晉升等制度流程，確保在性別、年齡、國籍、身心狀況等面向提供平等發展的機會，並透過內部職能盤點與培訓制度，推動多元職涯發展路徑。在人才培育面向，晶彩科技持續提供分層分級的教育訓練方案，並鼓勵員工主動參與外部進修與研討會，同時，我們逐步引入與多元平等相關的教育模組。

2024 年具體行動成果：



技術創新 | 智能整合 驅動綠色價值 //

2024年我們聚焦於智慧製造與能源效率雙軸佈局，優化自有演算法與YMS良率管理系統效能，強化缺陷分類準確率與自動化回報功能，協助客戶在縮短製程時間的同時降低能耗與物料浪費。產品設計方面則逐步引入模組化、輕量化與綠色包材概念，提升整體設備生命周期效益。

同時，我們亦深化與供應商及學術單位合作，整合上下游技術資源，共同投入檢測精度、視覺模組、邊緣運算等關鍵領域之創新研發，擴大晶彩在智慧製造與低碳轉型中的支持能力與解決方案厚度。

2024 年關鍵技術實踐：



2024年是晶彩科技將永續由理念轉化為制度、由制度落實為文化的重要一年。

我們理解永續不是一場追趕潮流的競賽，而是一條由信念引導，由選擇累積的長路。這條路沒有捷徑但有方向，沒有終點但有節奏。透過制度的建立、對話的累積與實踐的沉澱，我們一步步釐清了企業在永續價值鏈中的角色，也逐漸描繪出屬於晶彩的ESG座標。

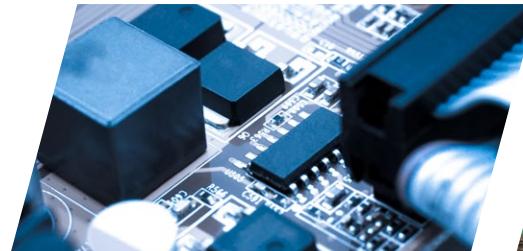
關於晶彩科技

公司名稱	晶彩科技股份有限公司 FAVITE Inc.
成立年份	2000/3/10
上市櫃日期	2008/1/31
總部地點	新竹縣竹北市環北路二段 197 號
有價證券代號	3535
實收資本額	7.9 億元
主要營運據點	新竹、台中、台南、上海
員工人數	212 人
主要業務	面板顯示器檢量測設備 次世代顯示器檢量測設備 半導體先進封裝檢量測設備 電路板及 IC 載板檢量測設備 精密光學自動檢量測設備開發 自動光學檢量測設備
事業單位	亞太地區
核心產品	
主要市場	

晶彩科技股份有限公司創立於 2000 年，並於 2008 年掛牌上市，專注於機器視覺與人工智慧（AI）技術研發與應用，以自主研發為核心價值，擁有涵蓋光學、機構、電控與檢測軟體四大領域的跨專業研發團隊，致力於高精度檢測技術的創新開發與專利佈局。

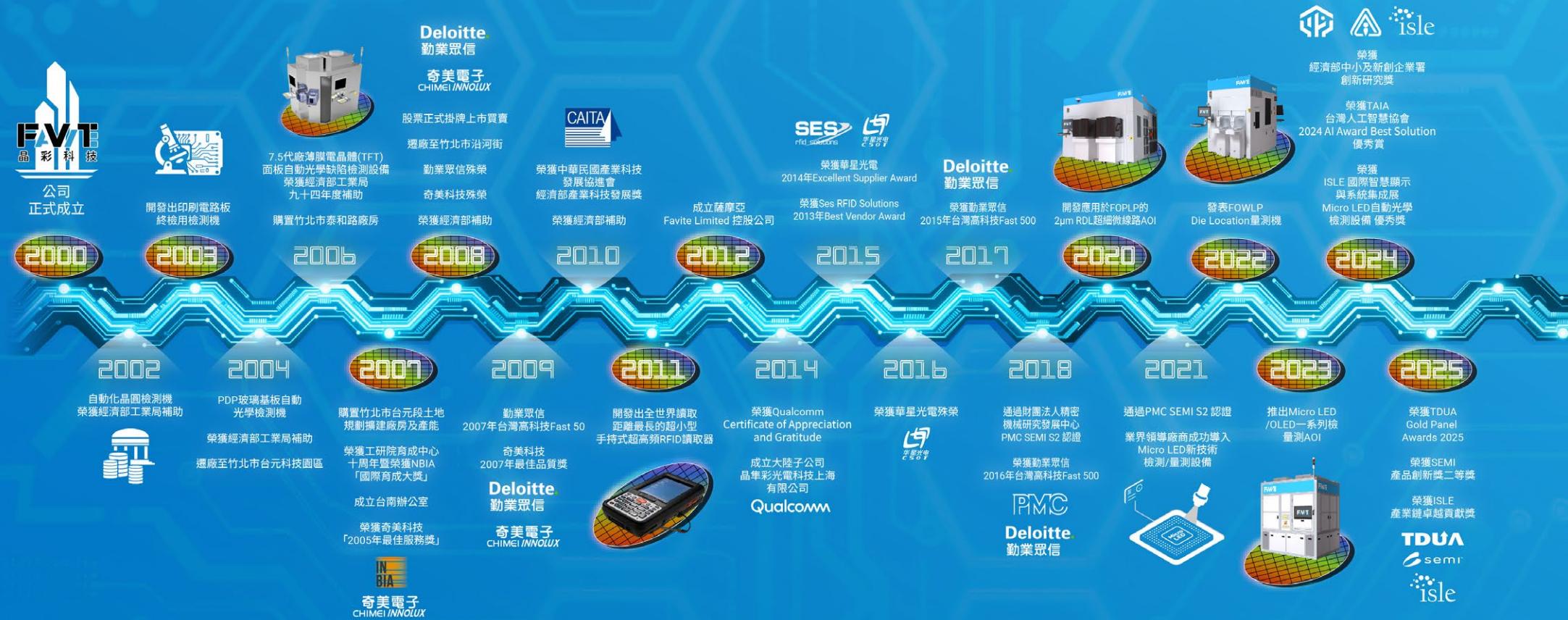
本公司長期深耕顯示器產業，為 TFT LCD、LTPS、AMOLED 等關鍵製程段的光學檢測設備主要供應商，近年來亦積極拓展至半導體晶圓與封裝、IC 輽板、電路板（PCB）、Micro LED、Micro OLED 等次世代應用領域。晶彩科技自研 AI 即時檢測技術與 AOI 設備已在業界建立高度識別度，能協助客戶精準辨識目標缺陷、提升生產品質與良率管理效率。秉持「[科技守護品質](#)」的使命，我們提供兼具智慧化、效率化與高度穩定性的自動光學檢測整合解決方案，致力成為科技製造業高良率製程的關鍵夥伴，實踐「[AOI 的代名詞](#)」之品牌願景。

晶彩科技重視長期夥伴關係的建立，深信卓越的客戶服務、穩定品質與技術創新是企業可持續發展的基石。憑藉誠信經營與永續思維，我們積極佈局國際市場，與客戶攜手邁向數位轉型與淨零製造的未來，共同創造對社會與環境更具價值的產業影響力。



晶彩科技發展里程大事記 //

多年來從專注光學檢測的技術起點出發，晶彩科技隨著產業技術深化與應用領域擴展，逐步邁向 AI 演算法整合、自動化設備應用與智慧製造佈局。面對全球製程升級與永續轉型的雙重趨勢，公司近年啟動 ESG 治理機制，透過技術創新與制度建置，穩健拓展高精度檢測與綠色製造並行的發展軌跡。



產品與服務 //

晶彩科技致力於提供面板顯示器、新型顯示器、半導體先進封裝與高階 IC 載板等產業，高品質、高精度的自動光學檢量測設備。且除了硬體的產品設備外，晶彩科技亦擁有獨家的 AI 演算法、生成式 AI 技術與 YMS 良率管理系統等，透過軟硬體結合的優勢，帶給客戶最精確與簡便的檢測體驗。

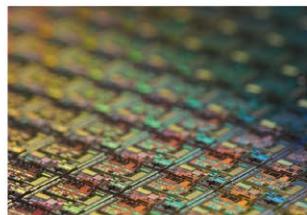
我們的核心產品線與服務涵蓋以下領域：

產品 / 服務類別	內容說明
自動光學檢量測設備	應用於 TFT LCD、LTPS、AMOLED 等顯示器製程，自主研發高精度缺陷檢出與量測技術，支援大面積與高解析製程需求。
AI 即時檢量測系統	導入 AI 演算法進行目標缺陷辨識與分類，提升檢測準確率與速度，支援自動化與智慧化製程控制。
半導體與先進封裝檢量測設備	應用於半導體後段及先進封裝製程，提供多種晶圓級及面板級封裝高產能及高精度檢量測需求。
IC 載板檢量測設備	專用於高階 IC 載板多層線路堆疊製程，具備高解析細線路檢量測能力。
YMS 良率管理系統	整合製程數據與檢測結果，提供視覺化良率分析、製程回饋與參數優化工具，支援客戶品質改善與製程優化決策。
客製化解決方案	依客戶需求提供整合式軟硬體設計、機構模組開發與功能擴充，滿足不同產線與應用場景需求。
售後技術服務	提供安裝、調校、教育訓練、維修保養與遠端支援，建立完整服務機制，協助客戶穩定運行與系統升級。

晶彩科技成功導入面板廠 TFT Array 段的 AOI 設備商，集合光學、檢測、機構、電控四大專業領域，多年來持續重視研發及專利佈局，在 TFT LCD /LTPS/AMOLED 顯示器產業繳出優異的銷售成績，後續跨足半導體、先進封裝、高階 IC 載板與新型顯示器等多個專業領域，提供客戶高精度、高品質的自動光學檢測和量測設備，檢出及良率監控完整解決方案。

Semiconductor / IC Substrate

半導體 / IC 載板



- Wafer / Panel level Die Location Metrology
- Wafer Auto AI AOI / AVI / OM
- FOPLP RDL Fine Line AOI
- GCS TGV AOI
- Chip on Tray AVI / Auto AI AVI
- Yield Management System
- Customized Solutions
- Retrofit



μLED / μOLED

新型顯示器



- μLED COW / COC AOI
- μLED Backplane /Panel /Side Wiring AOI
- μOLED TFE / CF / Cover Glass AOI
- μOLED Mask / Lamination AOI



FPD-LCD

平面顯示器



- Array /CF /OLED /Touch / E-paper AOI
- Auto AVI /Auto Review
- CDOL Metrology / Inline Spectrometer
- Yield Management System
- Retrofit



產品應用領域 //

自動光學檢測設備與 AI 即時演算法系統廣泛應用於多項高階電子與精密製造產業，協助客戶提升製程良率、降低缺陷風險，實現智慧製造與品質控管最佳化。

依據產品類型與核心技術，本公司主要應用領域包括：

產品類型	應用產業	技術優勢與特色	主要用途
自動光學檢測設備 (AOI)	面板顯示器 (TFT LCD、LTPS、AMOLED)	高解析成像、目標缺陷辨識、全自動流程整合	陣列段檢測、缺陷分類與視覺品管
AI 即時檢測系統	半導體與先進封裝、高階 IC 載板	AI 深度學習演算法、即時判別、動態調參、自主演化能力	缺陷判斷、瑕疵分類、智慧化檢測決策支援
YMS 良率管理系統	各類電子製造業	製程參數整合、視覺化儀表板、良率異常自動追蹤	製程數據管理、良率分析、品管優化
客製化 AOI 模組	次世代顯示器 (Micro LED / OLED)	模組化架構、設備輕量化、快速切換支援多品種應用	特定工站 / 製程段的定制化 AOI 系統
視覺演算法研發服務	各類檢測設備製造商 (B2B 技術合作)	深度學習模型建構、缺陷資料訓練、模型部署與持續優化	協助客戶導入智慧辨識功能至既有製程與平台
售後與技術支援服務	所有設備客戶	安裝調校、遠端維護、操作訓練、系統升級	確保設備穩定運作、縮短停機時間、提升使用效益

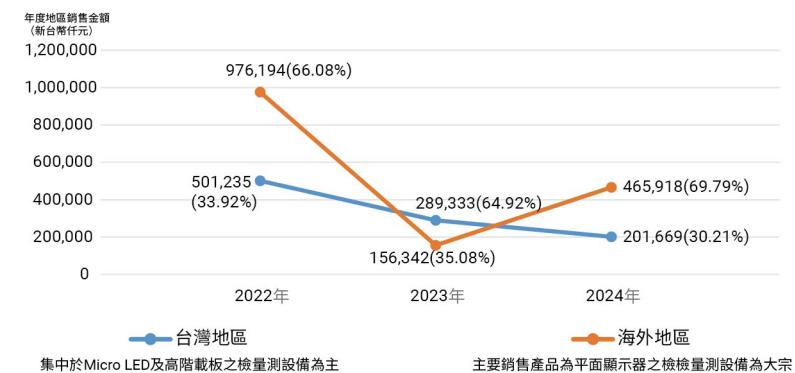
晶彩科技將持續拓展檢測應用場景，協助全球製造業面對高精密、高效率與永續製程的需求挑戰，提供符合客戶需求的檢測解決方案。

主要營運及銷售地區 //

晶彩科技總部設於新竹縣竹北市，並於台中、台南設有營運據點與技術支援中心，在海外上海設立子公司，提供在地銷售與技術服務支援。公司營運模式結合研發、生產組裝與系統整合，具備光學、電控、機構與演算法等跨領域整合能力，能提供客戶高精度、高穩定性的自動光學檢測設備與即時 AI 檢測解決方案。

銷售市場方面，晶彩科技長期深耕台灣與海外市場，主要服務對象為顯示器、半導體與電路板等高精密製造業者。近年隨著 AI 視覺應用與次世代檢測需求提升，逐步拓展至韓國、日本與東南亞市場，並積極接觸歐洲與北美等潛力應用區域。透過自有團隊與策略合作夥伴並行布局，強化區域交期彈性與技術支援能量，提升全球客戶黏著度。為提升國際競爭力與永續韌性，晶彩科技持續優化供應鏈配置與產品出貨機制，因應不同區域的碳規範、資安政策與服務需求，逐步提升海外市場營收占比，並強化營運彈性與抗波動能力。

根據 2024 年銷售統計資料（單位：新台幣仟元），各地區營收占比如下：



全球佈局與策略方向

晶彩科技以台灣為研發與營運核心，並於海外設有子公司與服務據點，長期深耕顯示器、半導體與電路板產業鏈。隨著 AI 檢測與高階製程需求日益提升，公司近年持續拓展日本、韓國與東南亞等亞太區域市場，並持續評估歐洲與北美潛在應用機會。未來將依據客戶需求與區域條件，強化在地服務機制與交期彈性，穩步提升海外市場滲透率，並因應永續製造與碳管理趨勢，布局更具韌性的營運體系。

參與外部協會 //

晶彩科技長期參與與公司核心技術與應用領域高度相關之產業公協會與專業組織，涵蓋顯示器、半導體、自動化設備、資通訊應用與永續發展等面向。透過協會技術交流平台、政策倡議與實務論壇的參與，我們持續深化對 AI 檢測、自動化製程、資訊安全與低碳製造趨勢的掌握。

同時，公司也積極參與相關論壇、工作坊與政策研討，關注政府推動的淨零路徑、綠色供應鏈建構與低碳製程轉型，作為內部研發方向與營運策略調整的重要依據。

我們始終秉持政治中立立場，不涉入政治選舉活動與政治性捐贈，並致力於以企業專業角色參與產業與永續議題推進，展現負責任企業的公共參與精神與正向產業連結能力。

以下是參與的主要外部協會及相關活動：

名稱	擔任職務	組織影響力	金額
台灣電路板協會 (TPCA)	會員	提供建言，增進會員共同利益，作為產業與政府的橋樑，促進產業發展	\$48,000
台灣光電暨化合物半導體產業協會 (TOSIA)	會員	促進產業合作，資源交流	\$60,000
光電科技工業協進會 (PIDA)	會員	促進產業合作，資源交流	\$120,000
國際半導體協會 (SEMI)	會員	促進產業合作，資源交流	\$102,077
台灣電子設備協會 (TEEIA)	監事 / 行銷委員	提供監督、建議，增進會員共同利益，作為產業與政府的橋樑，促進產業發展	\$30,000

永續治理架構與實踐機制

永續發展願景與架構 //

為深化企業永續發展實踐，晶彩科技於 2023 年 12 月正式成立「永續發展推動小組」，作為統籌 ESG 政策推動與執行之最高管理單位，組織層級直屬董事會，標誌著永續治理機制正式納入公司整體治理架構之中。小組成員包含永續長、副永續長與來自各主要部門之主管及同仁，並依據公司營運特性與管理需求，下設四大 ESG 功能推行小組，分別為環境永續組、產品永續設計組、企業社會責任組與公司治理組。此架構強調跨部門協作與垂直整合，確保 ESG 議題自策略規劃、行動執行至成效回饋皆有明確責任分工與追蹤機制。各功能小組由相關部門主管擔任召集人，根據專業領域與職能主責推動永續行動，並定期向永續發展推動小組彙報進度，最終由永續長整合報告董事會，落實治理、執行與營運層之連結。

永續承諾與責任承擔 //

企業的永續競爭力不僅來自於技術與品質的提升，更來自於對環境責任、社會影響與治理透明度的晶彩科技深信，企業永續發展的核心，不僅在於技術與產品創新，更體現在對環境責任、社會價值與治理透明的具體承諾。自 2023 年啟動永續發展推動機制以來，公司積極推動 ESG 議題與經營策略融合，從內部制度建構、風險辨識、資訊揭露到員工福祉與社會參與，逐步建立永續文化的根基。



環境面向：我們著手建構碳管理架構，啟動 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查作業，盤整用電與排放來源，為未來碳管理與節能改善奠定基礎。



社會面向：持續員工照護制度與公益參與，推動教育支持、物資捐贈與人才培育等多元行動。



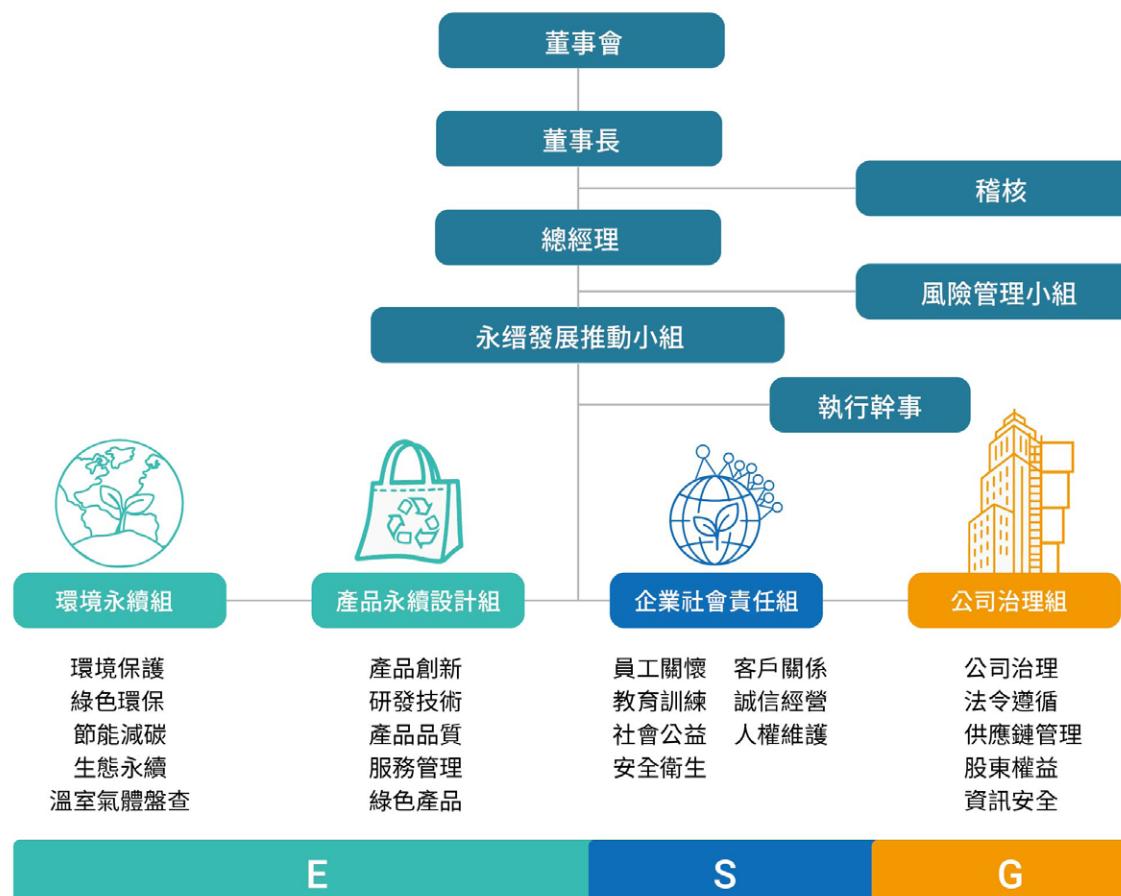
治理面向：依據 GRI 準則與 TCFD 架構編製永續報告書，強化資訊透明度與內部稽核流程，展現企業誠信經營與責任治理的基本態度。

我們承諾，未來將持續深化 ESG 核心議題的管理實力，從制度落實、行動落地到績效回饋，逐步將永續理念融入日常營運決策，推動企業價值與社會責任的平衡發展，並與客戶、員工、供應商與所有利害關係人攜手，共創永續成長的路徑。

永續治理架構與運作機制 //

晶彩科技的永續治理架構由「永續發展推動小組」統籌規劃與執行，並依據實務需求設置四大功能推行小組，分別負責環境、產品、社會與治理等面向之專案推動與議題回應。此一機制強調治理層與執行層之協同合作，並透過固定頻率之工作會議與追蹤報告流程，落實永續目標的階段管理與跨部門整合。

永續發展推動小組由永續長召集，並由各功能小組定期彙報 ESG 工作進度，經整合後向董事會提出年度執行成果與持續改善建議。透過此一橫向整合與縱向溝通之架構，確保永續策略由上而下有方向、由下而上有行動，真正落實公司營運與 ESG 管理的全面連動。



多層級永續架構與專業分工 //

為確保永續發展目標的具體落實，並強化永續發展執行力，晶彩科技建立了多層級的永續治理架構，確保永續策略有效推動並達成具體績效。

永續治理架構由「董事會」、「永續發展推動小組」及「四大專責任務小組」組成，由董事會直接監督，透過四大專責小組執行，確保永續發展能夠深植於企業決策與營運管理。

組織	成員 / 權責單位	
董事會	董事	
董事長	董事長室	董事長、稽核室
總經理	總經理室	總經理、風險管理小組
永續發展推動小組	永續長	副總經理
	副永續長	財務會計部主管
執行幹事	工安室	工安副理
環境永續組	總務部	總務部、倉儲部、台中辦公室、台南辦公室、上海晶隼彩辦公室
產品永續設計組	系統研發處	軟體研發處、系統研發處、客服處、製造處
企業社會責任組	人資部	人資部、工安室、業務處
公司治理組	財務會計部	法務室、資訊部、品保部、採購部、財務會計部

多層級永續架構 //

◆ 董事會統籌監督—落實最高治理承諾

晶彩科技之董事會係公司永續治理架構之最高決策單位，全面負責公司永續策略與政策方針的最終核定，並監督永續相關主題的成效與風險管理措施落實情形。董事會亦負責檢視公司整體營運活動對經濟、環境、社會之影響，確保各項策略符合公司長期願景與利害關係人期待董事會特別透過審計暨風險委員會，確保內部控制有效實施，並進一步強化對重大風險主題之評估及監控，定期審核並檢視永續風險管理政策及其執行成果。

◆ 永續發展推動小組—專業分工與執行落實

做為實務執行單位，負責日常營運中各項永續計畫的具體推展與執行。
具體負責：

- 制定、推動及強化公司永續發展政策、具體推動計畫及策略等。
- 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。
- 每年至少一次向董事會報告執行情形。



系統化之整合機制與運作流程 //

跨層級整合的運作架構

公司每年定期召開董事會，針對各階段永續目標進行全面檢視與審議，追蹤推動進度及執行成果，並適時調整策略方向。永續發展推動由永續長擔任召集人，整合全公司資源及部門主管力量，依據 ESG 三大構面 (Environmental、Social、Governance) 明確指定主責主管與跨部門協力單位，共計 31 位主管與同仁共同參與，將永續行動全面納入公司日常營運管理流程中，確保策略落地且責任明確。

在實務執行層面，永續發展推動小組下設多個任務小組，根據 ESG 架構與業務需求，訂定 8 大關鍵主題。所有小組成員均依其職能與專業明確分工，指派具體責任部門與協辦單位進行追蹤執行，透過會議與內部管理系統，即時掌握執行情形並進行績效管理與追蹤。



橫向整合與縱向連動機制

晶彩科技建構出由上而下的決策推動架構與由下而上的執行回饋機制，為提升橫向整合效率，各功能推行小組依 ESG 構面劃分責任議題與關鍵 KPI，各議題均由主責部門擬定行動方案，結合協力單位支援，透過滾動式溝通機制與專案協作平台進行即時進度更新與績效追蹤。為強化策略與行動間的連結，我們逐步將 ESG 工作納入年度計畫與部門管理作業流程，並與內控作業、內部稽核與風險辨識機制相互結合，使永續成為公司整體營運管理的有機部分，而非單一專案執行。

透過縱向貫通（董事會—永續發展推動小組—各部門）與橫向協作（各功能小組間）之整合管理，晶彩科技有效推動永續策略的制度化與系統化，強化跨部門責任分工與組織應變韌性。



風險控管與應變能力建構 //

晶彩科技透過基本風險管理，涵蓋氣候變遷、資訊安全、法規遵循與營運韌性等議題，由永續發展推動小組協調相關部門執行評估與追蹤。重大風險事項將依據實務需求，整合至內控機制與董事會報告流程之中。

資訊安全與合規風險由專責部門主責，透過 ISO 27001 資訊安全管理系統進行日常控管。針對氣候風險，公司已啟動 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查，作為後續識別與應對環境風險的起點。

內化永續策略藍圖與行動計畫 //

晶彩科技依據本業特性與國內外永續趨勢，逐步建構具可行性與執行力的永續發展藍圖，並以穩健實作為核心，從治理制度、環境管理、人才發展到技術創新，推動永續從制度落地至文化內化。

2024 年，我們聚焦以下四大行動主軸，作為永續策略的核心方向：

◆ 卓越治理：務實管理與風險韌性

- 建置永續發展推動架構，推進跨部門協作
- 優化 ESG 資訊回報與揭露品質
- 推動誠信經營、資安管理與法遵內控並行



◆ 環境實踐：啟動碳盤查與節能改善

- 啟動 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查
- 彙整廠區用電與排放資料，初步盤整碳熱點
- 探索節能方案與環保包材應用可行性



◆ 人才共融：照護員工與推動學習文化

- 推動健康檢查、福祉制度與職場安全
- 提供多元訓練課程與跨部門歷練機會
- 逐步落實多元共融與公平機會政策



◆ 創新應用：深化智慧製造與綠色價值

- 優化 AI 檢測演算法與 YMS 良率系統
- 開發模組化、高效能檢測設備
- 評估產品碳足跡資訊透明與減碳效益導向應用



我們將逐步以實證導向推動永續作為，確保策略與行動緊扣營運核心，持續深化治理效能、精進環境管理、培育優秀人才並持續創新，以符合產業特性及利害關係人需求的方式，逐步實現公司長期成長與社會共融的永續願景。

利害關係人鑑別與溝通

成為利害關係人最佳夥伴為晶彩科技永續發展的承諾之一，透過傾聽利害關係人的意見，並與利害關係人充分有效的議合，以作為企業永續發展重要的基石。本公司依照 GRI 2-29 利害關係人議合、GRI 3 重大主題要求，組織編製報告書時應先鑑別利害關係人與利害關係人議合標準 AA1000 SES (AA 1000 Stakeholder Engagement Standards 2015) 架構，建構企業永續發展重大議題鑑別流程，作為企業永續報告書的揭露依據。

利害關係人鑑別與議合邏輯 ///

「利害關係人」泛指影響企業達成目標或受企業營運影響的團體或個人。晶彩科技因應國際永續發展趨勢，重視各方聲音，參考國內外通行準則，首度建立系統化的利害關係人鑑別與議合流程，作為企業永續推動的起點，期能逐步建立良好的溝通基礎，妥善回應關鍵利害關係人之關注與期望。

本公司已於 2023 年依據 GRI Standards 2021 及 AA1000 SES 標準，首次完成利害關係人鑑別與重大議題分析，並訂定利害關係人鑑別與議合頻率為每兩年一次。鑑於 2024 年度為分析週期內之第二年，且公司營運模式、治理架構及外部利害關係人互動面向並無重大變動，故本年度未重新進行利害關係人問卷發放與鑑別流程。

為確保資訊持續性與溝通成效，2024 年持續採用 2023 年所確認之五大類核心利害關係人類別，包括：員工、客戶、供應商、股東／投資人與政府機構，並依循前期建構之議合框架與溝通策略進行常態性互動與回饋蒐集。溝通成果由永續發展推動小組彙整，適時向董事會報告，並作為擬定永續策略與管理行動之重要參考依據。

展望未來，公司預計於 2025 年啟動下一輪完整之利害關係人鑑別與重大性議題分析作業，重新評估各類利害關係人之關注重點與影響力，以維持永續管理策略之適切性與前瞻性。

溝通運作機制與策略

晶彩科技自 2023 年啟動永續發展推動架構以來，逐步建立與利害關係人溝通與回應機制。2024 年，我們進一步系統化溝通流程，由永續發展推動小組統籌協調，依據利害關係人類型與關注主題，指定各部門設置專責窗口，持續建構「定期溝通 × 即時回應」的雙軌機制。

本機制強調分類清楚、責任對應與行動可追蹤，結合公司既有業務流程，確保溝通方式貼近實務，具回應速度與精準度。

溝通目標與四大原則

晶彩科技利害關係人溝通機制設計在制度建立初期，溝通策略著重於：



即時掌握需求
透過日常互動與窗口
蒐集，及早辨識主題。



資訊透明互信
定期發布財務、永續資訊，強化信任基礎。



多元參與回饋
鼓勵利害關係人透過問
卷、聯繫機制提供意見。



行動回應價值
將關鍵意見納入主題
管理與策略擬定。

雙軌溝通策略

根據不同利害關係人屬性與實際互動情境，規劃「定期型」與「動態型」之溝通機制：

- ◆ 定期型溝通：針對如股東會召開、供應商評鑑、員工意見調查、永續報告書發行等定期性主題，依既定週期安排議合行動並回顧成果；
- ◆ 動態型溝通：針對如法規修訂回應、社會事件應變、客戶即時需求、或外部評鑑查核建議等非預期事件，啟動專案溝通機制，並將相關主題納入公司風險與營運管理考量。本機制在建立初期仍持續調整與優化中，期盼透過「動靜兼顧」的方式，協助本公司逐步強化與各類利害關係人之互動應對能力，並穩健支撐永續發展相關行動之推動與落實。

溝通頻率成效追蹤

利害關係人類別	對組織的意義	主要關注與溝通議題	溝通方式與頻率	2024 年溝通成效
 員工	<p>員工是公司最重要的資產，專業技能促進發展公司的核心競爭力，公司福祉提升員工薪滿意足提升薪滿意足，可增進公司之發展性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 勞雇關係 ■ 人才培訓及發展 ■ 薪酬福利 ■ 職場健康與安全 ■ 經營績效 ■ 社會經濟法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 內部公告／不定期 ■ 內部電子刊物 (晶彩樂活電子報)／每月一次 ■ 每季勞資會議／每季 ■ 職工福利委員會會議／每季 ■ 職業安全衛生委員會／每季 ■ 部門會議／每週 ■ 一對一會談 (績效評估、個人發展計劃等)／至少每年一次正式績效評估，或根據需求增加次數 ■ 教育訓練課程與通識講座／至少每年兩次，根據需求進行 ■ 員工關係活動／至少每年四次 ■ 員工意見信箱／不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 發佈 15 次以上內部公告 (行事曆、組織調整與人員晉升、27001 小組公告共 15 次) ■ 發佈 12 份內部電子刊物 (晶彩樂活電子報)，全年平均滿意度達 4.51 分 (滿分 5 分) ■ 進行 4 場勞資會議 ■ 進行 6 場職工福利委員會會議 ■ 進行 4 場職業安全衛生委員會會議 ■ 進行 40 次以上全公司部門會議 ■ 不定期進行一對一績效評估與個人發展計畫面談 ■ 舉辦教育訓練課程與通識講座 136 場，內訓與外訓總計受訓 1487 人次，5152 小時 ■ 舉辦 7 場員工關係活動，總計參與 549 人次 (春酒 167 人、運動會 141 人、淨灘 5 人、健走 45 人、中秋 116 人、聖誕公益捐贈及志工活動共 75 人)，平均滿意度達 4.60 分 (滿分 5 分) ■ 員工意見信箱投訴信件為 0 件
 客戶	<p>公司營運的基石，滿足需求及期待是企業成功的關鍵。透過高品質產品及服務，可確保客戶忠誠度與品牌聲譽，並透過創新與數位轉型提升客戶體驗，使公司在市場上立於不敗之地。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司規模、營收與營運狀況 ■ 能源管理 (水氣電耗用量) ■ 設備元件及耗材使用壽命 ■ 設備包材與運輸方式 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 實體與線上會議 / 定期、不定期 ■ 電子郵件 / 隨時 ■ 通訊軟體 / 隨時 ■ 客戶滿意度調查表 / 每年 ■ 社群媒體 & 公司網站 / 不定期 ■ 展覽和各類行銷活動 / 定期 ■ 教育訓練 / 不定期 ■ 操作手冊 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 獲得產品獎項 3 座 (ISLE、TAIA、經濟部) ■ 調查客戶滿意度平均分數 >85 分 ■ 共計參與 5 場展覽交流 (ISLE、SEMI CN、TouchTaiwan、SEMI TW、TPCA)

利害關係人類別	對組織的意義	主要關注與溝通議題	溝通方式與頻率	2024 年溝通成效
 供應商	為組織提供生產過程所需的商品與服務，在品質、交期、價格等面向，影響外界對組織的整體評價。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 穩穩的供應需求 ■ 合理的目標成本 ■ 誠信的經營方式 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 電郵、電話、通訊軟體 / 隨時 ■ 供應商稽核 / 不定期 ■ 訪廠溝通 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 供應商稽核：2024 年共稽核 3 家 ■ 執行一次供應商之評鑑 ■ 針對 11 家重要物料供應商，進行訪廠查核
 股東 / 投資人	股東及投資人提供公司股本之資金，為公司永續經營發展的重要支持者，對公司的營運及策略具有重大性，影響公司的營運及成長動能。透過資訊的透明度、穩健的經營管理策略，提升股東及投資人的信心，確保公司股東權益以提高企業價值。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 經營績效 ■ 創新研發 ■ 環保法規遵循 ■ ESG 策略與績效 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 股東大會 / 每年一次 ■ 實體法人說明會 / 每年至少二次 ■ 線上法人說明會 / 每年至少二次 ■ 投資者調研 / 不定期 ■ 媒體和企業網站 / 不定期。 ■ 高層演講行銷 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 股東大會 1 次 ■ 實體法人說明會 2 次 ■ 線上法人說明會 2 次
 政府機構	公司合規經營的重要指導者，其政策與法規影響企業運作與市場發展。透過積極參與政策討論與法規導循。公司能確保營運合規性。同時促進產業發展與社會責任實踐。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法規遵循 ■ 技術研發 ■ 環安衛實務 ■ 人才發展 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 政府合作會議 / 不定期 ■ 政策討論與協商 / 不定期 ■ 公私合作論壇 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出席證交所與證期局 ESG 宣導會議，年度參與人次共計 5 人次

晶彩科技將持續秉持開放、透明與負責任的原則，強化與利害關係人之間的溝通深度與回應品質，並透過定期檢視與滾動式調整機制，確保公司永續策略與各界期待保持一致，共同邁向可長可久的價值成長目標。



重大性主題鑑別流程

自 2023 年起依循 GRI Standards 2021 與 AA1000 SES 利害關係人參與標準，正式建構重大性議題鑑別流程，透過制度化機制識別對公司營運與利害關係人具有顯著影響之永續議題，結合內部部門調查與外部問卷回饋，全面盤點營運動活動在經濟、社會與環境三構面可能帶來的正負向影響。

2024 年度為鑑別流程建構後的第二年，本公司遵循「每兩年辦理一次重大性議題鑑別分析」之原則，針對前次結果進行系統性檢討與優化。本次鑑別延續雙軸分析架構，即「實質影響程度 × 利害關係人關注程度」，結合內部部門問卷回饋與外部利害關係人調查意見，全面盤點晶彩科技營運動活動於經濟、環境與社會三構面可能產生的正負向衝擊。本次更新成果除保留 2023 年所識別之七項核心重大議題外，因應員工職場安全議題之受關注程度上升及其對營運穩定性之實質關聯，新增「員工健康與安全」為第八項重大性議題，進一步呼應內外部關切並強化管理焦點。

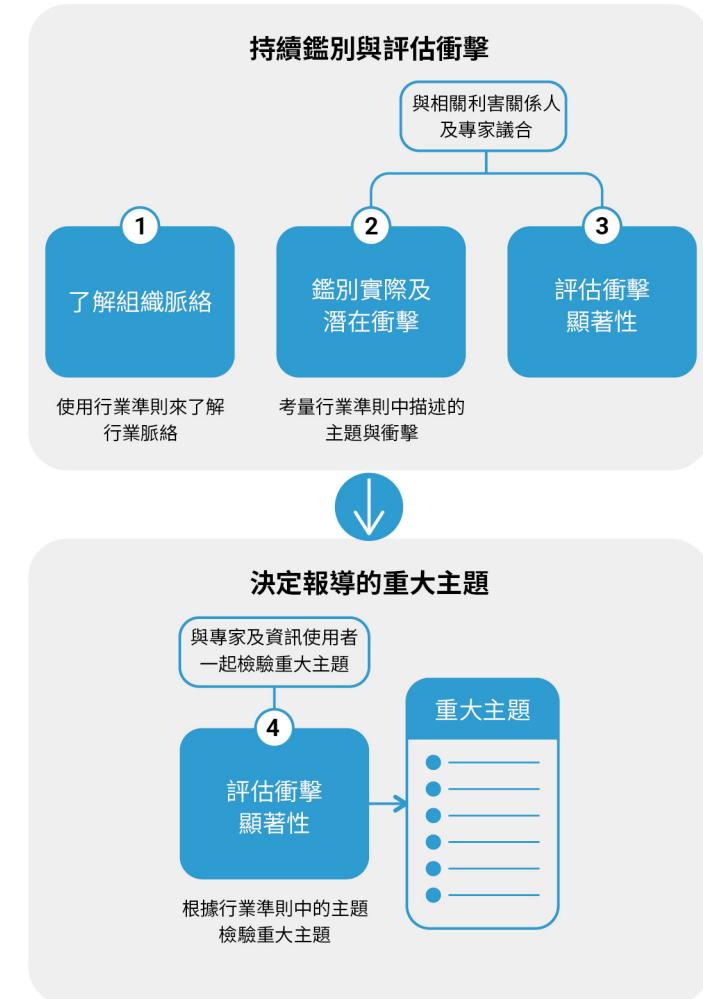
晶彩科技將持續依據產業趨勢、利害關係人聲音與國內外規範調整，定期檢視重大性主題之適切性，確保永續策略能隨公司發展與外部環境演變持續進化，穩健推動永續目標的實踐與落地。作為制度化推動的第二年，依舊仍有進一步優化與完善的空間。晶彩科技將持續依據內外部環境變化、法規趨勢與利害關係人回饋，定期檢視重大性主題之適切性，逐步建構符合公司發展節奏與實務需求的永續管理架構，穩健推進與利害關係人共同累積長期價值的永續基礎。

重大性定義與原則 //

所謂重大性 (Materiality)，係指企業在眾多永續主題中，辨識出對營運動發展具高度關聯性，並對內外部利害關係人產生實質影響之關鍵主題。透過重大性分析，有助於企業聚焦有限資源，推動具實質影響力之永續作為，並提升資訊揭露的針對性與透明度。

本次重大性主題鑑別依循 GRI 3 準則之定義，將「重大主題」界定為：

「企業在營運動活動或價值鏈中，對環境與社會造成正向或負向、現時或潛在之實質影響，且該主題亦為利害關係人高度關注者。」

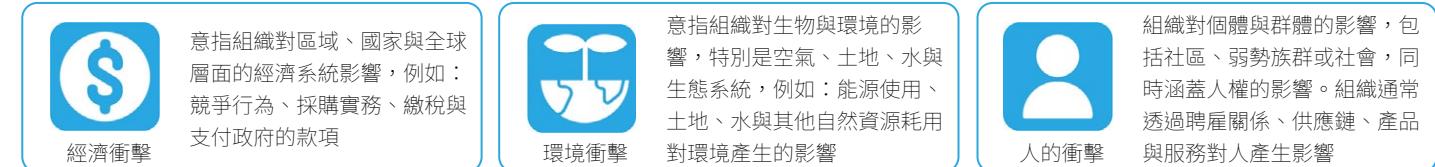


衝擊定義與評估範疇 //

本次重大性分析採「衝擊導向」為核心原則，所謂「衝擊」係指晶彩科技於營運活動或其商業關係中，對經濟、環境及社會（含人）可能造成的影響。此衝擊可能來自自身行為，亦可能透過供應鏈或價值鏈其他環節產生。

為具體評估各主題對內外部的潛在重要性，我們從以下兩個主要面向檢視其影響性：

- ◆ **實際或潛在**：該衝擊是否已發生，或在未來可能發生。
- ◆ **正向或負向**：該衝擊是否帶來正面貢獻，或潛在風險與負面後果。



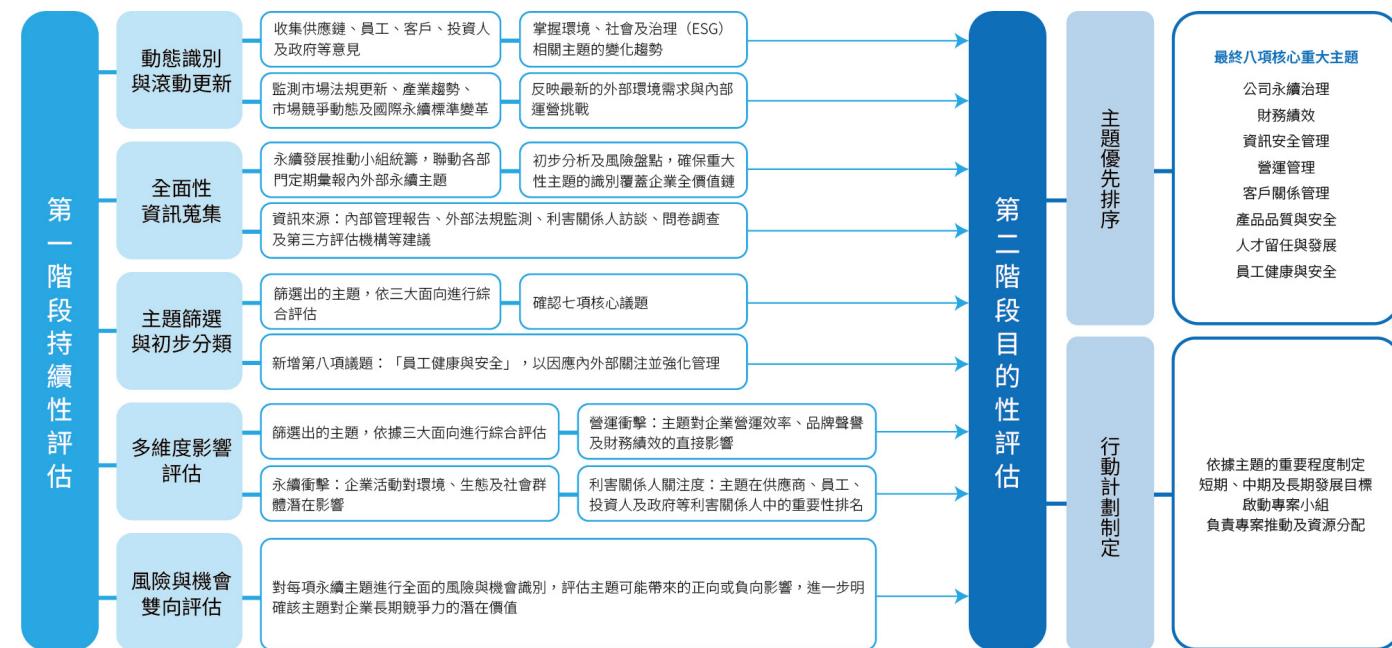
透過上述判斷依據，能夠有系統地釐清各項永續主題在企業經營過程中所產生的影響範疇與管理必要性，作為後續重大主題排序與策略規劃之基礎。

重大性鑑別流程與參與機制 //

分析鑑別流程

晶彩科技本年度依 GRI 3 重大主題鑑別流程指引，作為推動永續發展資訊揭露的重要依據。本次鑑別作業依據相關準則，將整體分析流程區分為兩個主要階段，分別為持續性主題蒐集與影響評估，逐步建立符合公司營運特性與目的性決策永續關注重點的重大性鑑別基礎。

本次主題鑑別延續 2023 年成果，係參考 GRI Standards 2021 及 SASB 準則，結合產業特性與營運情境，最終確認八項與公司高度相關之永續主題。後續透過系統化問卷調查，邀集 31 位內部高階主管參與評估，從「營運影響程度」、「永續衝擊潛勢」與「利害關係人關注度」三大面向進行分析與排序。最終決定核心重大主題的顯著排序，作為公司未來永續策略規劃與資源分配之核心依據。



雙重大性評估架構與流程說明 //

此次分析參考歐盟執委會對「雙重大性」的原則架構，並吸收世界經濟論壇所倡議的「動態重大性」觀念，發展出適用於本公司營運脈絡的主題評估邏輯，藉此更有系統地掌握企業內外部風險與影響。

本次鑑別作業由永續發展推動小組主責統整與執行，並串聯各部門意見與五類利害關係人回饋，透過問卷工具與內部資料盤點，逐步建構主題判斷依據。分析過程聚焦於下列三個關鍵構面：

- ◆ **營運與財務相關性**：審視各主題對公司營運流程、財務穩定性與營業成果的潛在影響程度，協助聚焦資源與管理重點。
- ◆ **對社會與環境的影響力**：盤整公司自身及其價值鏈活動中，可能造成的實質正面或負面影響，包括時間長短、可逆性與風險特性。
- ◆ **利害關係人關注情形**：整合來自問卷調查、溝通機制及日常互動所獲資訊，評估主題對外部關注程度與回應需求。

在這一過程中，我們也同步檢視各主題與公司中長期發展目標的連結性，確保其具備策略推動意義，並據此擬定未來應投入資源與行動的優先順序。

雖然本次評估仍處於制度導入前期，但 2024 年對晶彩科技而言，是永續治理從向前邁向有序發展的重要節點。我們將持續調整分析工具與評估方式，逐步改善主題回應的深度與效率，並強化永續發展與企業核心策略的整合能力，為後續行動的落實打下基礎。

重大主題之營運衝擊評估 //

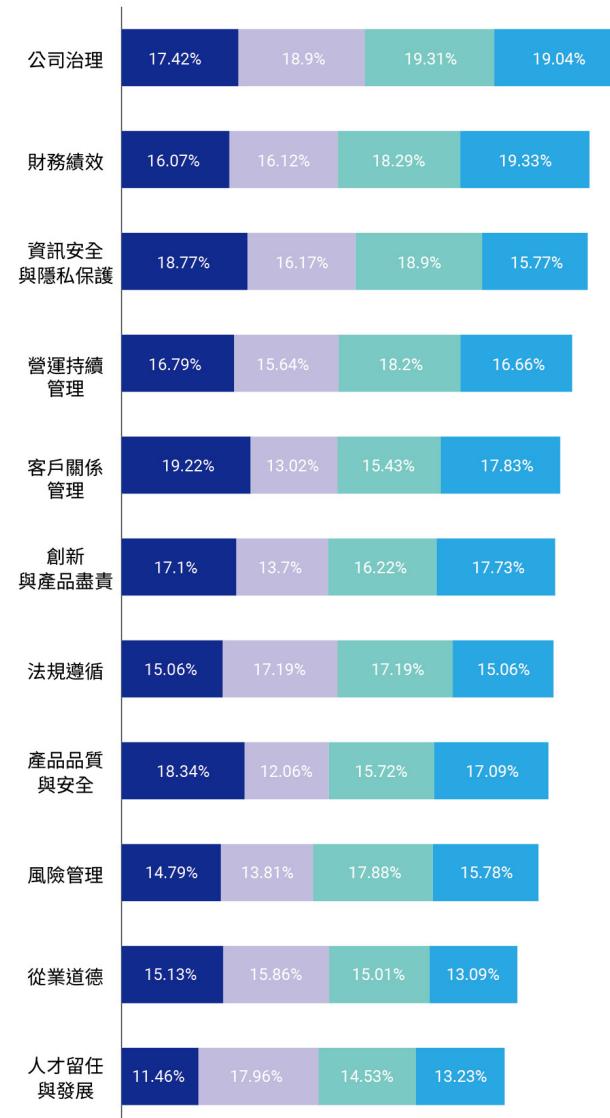
晶彩科技評估各項永續主題對企業營運的實質影響程度，其能作為後續策略規劃與資源配置的重要參考依據。評估作業由永續發展推動小組統籌執行，並與相關部門主管共同合作，透過定量與定性並行的方式，強化評估過程的客觀性與實務連結。

評估架構與分析維度

為掌握主題對營運的潛在影響，我們設定以下四項主要分析構面為判斷基礎：

- ◆ **客戶滿意**：關聯重大法規或潛在法遵風險，並可能影響客戶信任與合作意願。
- ◆ **員工滿意度**：涉及員工認同感、職場穩定性與整體組織氛圍，影響內部凝聚力與人才保留。
- ◆ **營收成長**：對財務表現與業務拓展之潛在貢獻，是否具備創造附加價值或改善效率之潛力。
- ◆ **營運風險**：對營運穩定性與風險控管機制產生影響，包含可能帶來的中斷、挑戰或機會。

● 客戶滿意 ● 人才發展 ● 營運風險 ● 營收成長



量化評估與優先排序

在評分方式上，我們採用五級量化標準（1～5分），由各單位主管依據部門職掌進行評估，並由永續推動小組彙整平均得分，進行主題之綜合排序與影響權重分析。

對標產業趨勢與監管要求

此外，為確保本次評估結果具備產業參照性與政策符合度，我們亦參酌下列外部標準與趨勢：

- ◆ SASB 永續會計準則指引（依所屬產業類別）
- ◆ 金管會 2023 年產業永續揭露主題彙整資料
- ◆ 亞太地區永續主題趨勢與利害關係人回饋

透過內外部資料交叉比對分析，進一步確認重大性排序是否貼合本公司實際營運情境與利害關係人之關注。未來，晶彩科技將定期檢視重大主題之適切性，並因應產業趨勢、法規調整與市場動態，適時更新排序結果，作為穩健推進永續策略與治理機制的依據。

永續發展衝擊鑑別 //

本年度依據 GRI 3 衝擊鑑別原則，結合定量與定性方法，針對各項永續主題進行系統化識別與影響評估。本次評估涵蓋對公司內部營運的實質影響，以及對外部環境與利害關係人可能造成的潛在衝擊，期能作為後續風險管理與永續策略規劃之依據。

評估架構與操作邏輯 //

兩大評估維度 | 影響面向與時間性分析

採用雙維度評估邏輯，從「影響性質」與「時間性特徵」兩面向切入，進行各永續主題的衝擊辨識：

- ◆ 實際／潛在影響：辨識已發生或可能發生的永續主題。
- ◆ 正向／負向影響：判斷該主題對公司、價值鏈與利害關係人所造成的機會或風險。

為強化評估一致性與可操作性，我們進一步針對不同衝擊面向予以定義與說明：

分析層面	定義與應用
已發生之實際影響	透過內部量化數據，評估主題對營運績效、法遵風險、聲譽與價值鏈造成的實際結果。
潛在未來影響	採用情境推估與定性分析，研判未來外部變化對營運策略與利害關係人可能產生的中長期衝擊。
正向影響	聚焦可為公司與利害關係人創造價值之主題，協助掌握創新與成長機會。
負向影響	辨識潛在風險來源，並提前建立因應管理機制，降低不利影響可能性與程度。

評估方法與實務應用 //

為強化衝擊辨識的系統性與科學性，本公司採取以下三分析方法：

-  **數據驅動：**導入主題衝擊評分機制，建立可量化的比較依據，提升評估一致性與透明度。
-  **多元參與：**結合內部主管意見、利害關係人回饋、顧問建議、產業趨勢與法規要求，提升評估結果之代表性與適切性。
-  **風險與機會並重：**關注潛在風險管理之同時，也積極探索具有轉型潛力的正向主題，尋求企業競爭優勢。

本公司目前正處於永續衝擊鑑別制度導入期，初步建構基礎辨識與管理架構，並納入現有永續治理流程中。雖然實務操作仍有持續優化的空間，但已為後續推動永續策略與資訊揭露奠定重要基礎。

未來，晶彩科技將定期檢視評估架構與衝擊結果，並適時更新相關資料與分析邏輯，視需要引入外部專家審查機制，提升鑑別結果的準確性與應用效益。同時，也將逐步強化資料管理與內外部溝通機制，使整體流程更貼近公司營運現況，並作為因應市場變化與風險調整的重要依據。

註：點數越少，表示該重大主題之衝擊越大；點數越多，表示該重大主題之衝擊越小。

利害關係人關注度調查 //

為持續掌握利害關係人對永續主題的關注趨勢，晶彩科技雖未於 2024 年度重新執行重大性主題鑑別流程，仍進行《利害關係人關注性主題問卷調查》，以評估外部環境變化是否對既有重大議題造成影響。問卷調查共發出 256 份，回收有效問卷 252 份，涵蓋員工、客戶、供應商及股東／投資人等四大類利害關係人，整體回收率達 98%。結果已納入作為持續觀測與滾動更新之參考依據。此外為使永續策略更符合產業趨勢與法規脈動，除蒐集外部意見，我們也同步參酌政府政策方向、金融機構及監管單位所關注之永續主題，以呼應產業趨勢與法規導向，提升主題選定的完整性與合規性。

經彙整分析後，本次問卷結果顯示，利害關係人最為關注的前五項主題依序為：

員工	客戶	供應商	股東 / 投資人
員工健康與安全	客戶關係管理	公司永續治理	營運管理
產品品質與安全	產品品質與安全	產品品質與安全	產品品質與安全
資訊安全管理	資訊安全管理	資訊安全管理	人才留任與發展
人才留任與發展	公司永續治理	人才留任與發展	財務績效
營運管理	人才留任與發展 營運管理	員工健康與安全	員工健康與安全

註：依據關注程度排名前五

重大性主題篩選與補充揭露機制

雖本次鑑別主題聚焦於組織內部當前實務重點，惟本公司亦關注外部環境變動可能對永續策略之潛在影響。尤其在環境面向上，考量其於法規趨勢與利害關係人期待中的重要性，雖未納入八大核心主題，我們仍主動補充揭露以下具潛在影響力之環境主題：**①能源管理** **②水資源管理** **③廢棄物管理** **④氣候變遷因應**

鑑別與確認重大性主題排序 //

本公司依據雙重重大性原則，綜合評估各永續議題對經濟、環境與社會（含人權）的潛在影響程度，以及對公司營運與財務績效的重要性，進行交叉分析。雖本年度未重新執行完整重大性鑑別流程，仍依前期結果進行滾動式檢視與內部確認，最終確認八項重大主題，係延續 2023 年既有七項主題成果，並新增「員工健康與安全」，以回應利害關係人對職場安全議題關注度上升及其與營運穩定性之實質關聯，作為永續行動與資源配置之依據，涵蓋治理、社會與部分環境關注面向：

永續面向	重大性主題	價值鏈衝擊階段	員工	客戶	供應商	股東／投資人	政府機關
治理	公司永續治理	公司內部	●	●	●	●	●
經濟	財務績效	公司內部	●	●	●	●	●
社會	營運管理	全價值鏈	●	●	●	●	●
社會	資訊安全與隱私保護	公司內部 / 下游客戶	●	●	●	●	●
社會	客戶關係管理	下游	●	●	●	●	●
社會	人才留任與發展	公司內部	●	●	●	●	●
環境	產品品質與安全	公司內部 / 供應端	●	●	●	●	●
社會	員工健康與安全	公司內部	●	●	●	●	●

註：●：代表強烈衝擊（高度受影響或關注） ●：代表間接或中度衝擊 空白：代表無明顯直接衝擊（或不揭露）

重大性分析決策機制

本次重大性分析結果已由永續發展推動小組彙整，並提報董事會進行審閱。整體評估過程除考量主題與公司策略目標之契合度外，亦納入利害關係人關注度與相關法規趨勢，協助公司在有限資源下聚焦具管理意義與長期價值的核心議題。為提升分析的專業性與系統性，晶彩科技同步與外部顧問合作，強化主題對公司價值鏈的衝擊判斷，並依據 GRI 準則建構完整揭露架構，逐步發展更具一致性與應用性的永續資訊管理體系。

SDGs 連結深化 永續脈絡延續

晶彩科技自 2023 年起參考國際三大準則與框架編製永續報告書，並連結聯合國永續發展目標（SDGs），逐步將國際永續原則融入公司治理與營運管理。2024 年隨著第二本永續報告書編製與 ESG 管理機制持續優化，公司持續盤點營運活動對 T-SDGs 的關聯性，將逐步將具相關性的目標納入年度行動規劃與資訊揭露架構。

我們認同企業在推動《2030 年永續發展議程》中的關鍵角色，並以實際行動回應氣候變遷、資源管理、員工照護、資訊安全與供應鏈責任等永續議題。未來晶彩科技將持續根據公司發展階段與產業趨勢，檢視對應策略，強化目標管理與實務連結，邁向更具國際接軌性的永續行動藍圖。

鏈接國際永續目標 | 深化本業實踐

本公司透過系統化的永續管理機制，將 SDGs 目標逐步落實於企業戰略與行動計畫，並確保與國際永續標準接軌。

永續主題	關鍵影響	SDGs 目標	子目標	具體指標	行動與目標	
公司治理	強化治理透明度與合規性，建立健全決策流程與誠信文化，提升企業韌性與社會信任度	 SDG 16 16. PROMOTE INCLUSIVE AND SUSTAINABLE INSTITUTIONS	促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系	16.6：強化社會信任機制，建立具公信力之制度	16.6.2：推動政府資料開放與資訊透明度（可延伸至企業 ESG 資訊揭露） 16.6.3：民眾對制度信任度	<ul style="list-style-type: none">■ 建立並運作董事會與功能性委員會，落實治理監督機制■ 執行董事會績效評估、資訊揭露政策與重大議題審查流程■ 導入誠信經營政策，推行利害關係人溝通與道德行為準則■ 每年公開揭露永續報告書、治理架構與營運策略透明化
人才留任與發展	穩定人力結構、強化員工向心力與企業成長動能	 SDG 8 8. DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	促進包容且永續的經濟成長	8.5：提升勞動生產力，促進就業穩定	8.5.2：失業者參加職訓人數與訓練後就業率 8.5.3：推介身心障礙者就業人數	<ul style="list-style-type: none">■ 建立職涯發展制度與晉升路徑■ 提供在職進修與技能培訓課程■ 擴展多元聘用與職場融合策略
客戶關係管理	穩定客戶關係與品牌信任，強化顧客信任與長期合作夥伴關係，提升產品服務品質與企業聲譽，促進價值共創	 SDG 12 12. RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 17. PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	確保永續消費及生產模式 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景	12.6：鼓勵企業採取永續發展措施與揭露資訊 17.17：鼓勵有效的公私部門、民間社會和夥伴機構之合作夥伴關係	12.6.3：強制編製永續報告書 17.17.2：與利益關係人建構長期合作機制	<ul style="list-style-type: none">■ 客戶滿意度調查與意見回饋機制■ 定期參與或舉辦客戶技術交流／共創平台■ 客戶溝通關注議題於永續報告書中揭露■ 強化客戶關係管理系統與客訴處理追蹤流程

永續主題	關鍵影響	SDGs 目標	子目標	具體指標	行動與目標	
財務績效	維持企業財務穩健與風險調適能力，支持永續轉型資源	 SDG 8	促進包容且永續的經濟成長	8.2：提升產業附加價值，促進產業高 值化	8.2.1：工業 GDP 實質成長率	<ul style="list-style-type: none"> ■ 導入財務風險控管政策與敏捷預算 ■ 投資永續技術與新興市場機會 ■ 推動數位轉型與營收多元化策略
產品品質與安全	確保產品合規與安全性，降低責任風險與增強顧客信任	 SDG 12	確保永續消費及生產模式	12.4：減少污染與有害物質產生	12.4.3：科學園區事業廢棄物再 利用率 12.4.4：產品含有害物質 比率	<ul style="list-style-type: none"> ■ 推行產品測試與法規符合驗證 ■ 建立產品回溯與風險通報制度
資訊安全管理	提升企業資訊資產保護與系統韌性，降低資安風險	 SDG 9	建構具韌性之基礎設施	9.1：建構數位化安全基礎建設	9.1.4：關鍵基礎設施資安應變 建置	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期資安演練 ■ 建立資安事件通報與回復程序 ■ 員工資安教育與社交工程演練
營運管理	強化營運彈性與危機應變能力，面對極端氣候與中斷風險	 SDG 13	因應氣候變遷	13.1：強化氣候調適行動	3.1.1：企業具備氣候風險評估 與調適機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 進行極端氣候自然天災防範演練 ■ 員工日常宣導 ■ 建立多據點營運與備援資源配置
員工健康與安全	打造健康、安全與具支持性的工作環境，減少職災風險，提升員工工作穩定性與幸福感	 SDG 3  SDG 8	確保及促進各年齡層健康生活與福祉 促進包容且永續的經濟成長，提升勞動 生產力，確保全民享有優質就業機會	3.9：減少污染對健康之危害 8.8：保障勞工權益，營造安全的工作 環境	3.9.2：職業傷害死亡率 8.8.1：勞工職災發生率	<ul style="list-style-type: none"> ■ 職業健康安全管理制度 ■ 定期健康檢查與職安教育訓練 ■ 建置心理健康輔導與工作壓力管理制

第一章 光啟永續治理

1-1 穩健治理基石	35
1-2 遵循法規誠信經營	44
1-3 營運績效	49
1-4 風險管理	55

FAVTE

1-1 穩健治理基石

管理方針	重大議題：公司治理			
政策與承諾	依據《公司治理實務守則》、《董事會議事規範》、《董事會績效評估辦法》、《道德行為準則》及《誠信經營守則》等董事會通過之正式文件，建構公司治理制度架構與內部控制機制。並承諾嚴格遵循法令與上市櫃治理規範，每位董事每年須完成 6 小時以上進修課程，聘請外部講師授課持續提升董事專業職能；另透過審計委員會與薪資報酬委員會落實治理職責與決策監督機制。			
正面效益	透過強化公司治理架構與制度運作，持續提升法遵透明度與董事會運作效率，穩定公司營運基礎。公司積極參與公司治理評鑑與 ESG 倘議，展現對責任治理的重視，進一步增進市場信任與吸引投資人關注。風險管理制度亦持續優化，能及時辨識與因應來自法規、營運與永續面的潛在風險。			
負面衝擊	面對公司治理相關法規逐年趨嚴、揭露標準愈趨複雜，公司在制度設計、合規管理與資訊整合方面所需投入的資源成本亦相對提升。此外在永續治理導入初期，部分員工對 ESG 相關概念的理解有限，對內部文化轉型與價值觀建立形成一定挑戰，需透過持續溝通與內部教育來逐步克服。			
目標	<p>2024 年目標 ►►► 2024 年首發本公司第一本永續報告書。</p> <p>完成情況 完成度 100% 請詳公司官網 https://www.favite.com/esg/esg-report/</p>	<p>短期目標 (1 年內) ►►►</p> <ol style="list-style-type: none"> 設立永續委員會。 女性董事佔比達 11% 以上。 每位董事年度進修時數達 6 小時以上。 董事會出席率達 100%。 公司治理評鑑進入前 50% (由台灣證交所評比)。 100% 簽署董事聲明書及獨立董事聲明書。 	<p>中期目標 (1~3 年中期目標) ►►►</p> <ol style="list-style-type: none"> 公司治理評鑑進入上市公司前 35%。 依據法規要求定期上傳永續報告書至公開資訊觀測站，通過第三方查證。 功能性委員會（審計委員會）每年召開至少四次會議；功能性委員會（薪酬、永續委員會）每年至少兩次會議。 外部第三方完成一次董事會績效評估。 ESG 對應制度修訂完成率達 100% (接軌 IFRS S1/S2)。 內部法遵訓練年度辦理一場，參與率達 90% 以上。 	<p>長期目標 (3~5 年長期目標) ►►►</p> <ol style="list-style-type: none"> 公司治理評鑑維持上市公司前 35%。 女性董事佔比達 22% 以上，至少涵蓋 1 席功能性委員會席位。 建立治理績效連動獎酬制度，納入董事績效與永續目標達成度。 董事會多元性具備專業背景涵蓋：法律、財會、科技、ESG 至少各 1 人。 ESG 治理議題納入董事會議程比例每年達 30% 以上 公司治理資訊揭露項目達台灣證交所評鑑項目 100% 符合。
責任	1. 內部部門單位 - 公司治理主管。 2. 功能性委員會 - 審計委員會 / 薪酬委員會。			
資源	財務資源：作為董事進修、永續顧問及治理教育訓練支出 人力資源：投入 5 位專責人員辦理公司治理業務與法遵追蹤			
管理方針有效性的評核機制	<ol style="list-style-type: none"> 每年執行董事會暨功能性委員會績效評估 (自評)90 分以上。 每年召開至少 6 次董事會 (固定的會議次數)，並確保會議記錄具完整決議過程。 董事會及功能性委員會之實體與視訊出席率均應達 85% 以上。 每位董事每年需完成至少 6 小時職能進修課程，新任董事需完成至少 12 小時職能進修課程，並保留紀錄供查核。 公司治理主管每年需完成至少 6 小時職能進修課程，並保留紀錄供查核。 審計委員會每年至少召開 4 次會議，並完成紀錄備查。 永續委員會與薪資報酬委員會每年至少召開 2 次會議，並完成紀錄備查。 辦理至少 1 次全公司治理主題訓練相關課程 (含 ESG 或法遵內容)。 	<p>管理方針評核結果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 執行董事會暨功能性委員會績效評估 (自評)90 分以上。 每 3 年委由外部專業獨立機構或外部專家學者進行董事會績效評估尚在評估中。 已召開 6 次董事會，並保存相關紙本會議記錄及錄音錄影檔以供備查。 董事會及功能性委員會之實體與視訊出席率已達 91%。 每位董事均完成 6 小時職能進修課程。詳細資料請參閱以下連結。 公司治理主管已完成 6 小時職能進修課程。詳細資料請詳閱連結。 審計委員會已召開 4 次會議，並保存相關紙本會議記錄及錄音錄影檔以供備查。 薪資報酬委員會已召開 2 次會議，並保存相關紙本會議記錄及錄音錄影檔以供備查。 永續委員會設立機制於 2024 年進行評估，預計於 2025 年底設立。 辦理 1 次全公司治理主題訓練相關法遵課程，參與度達 93%。 	
申訴機制溝通管道： https://www.favite.com/investor/shareholder/		聯絡信箱： investor@favite.com		

1-1.1 永續治理架構與運作

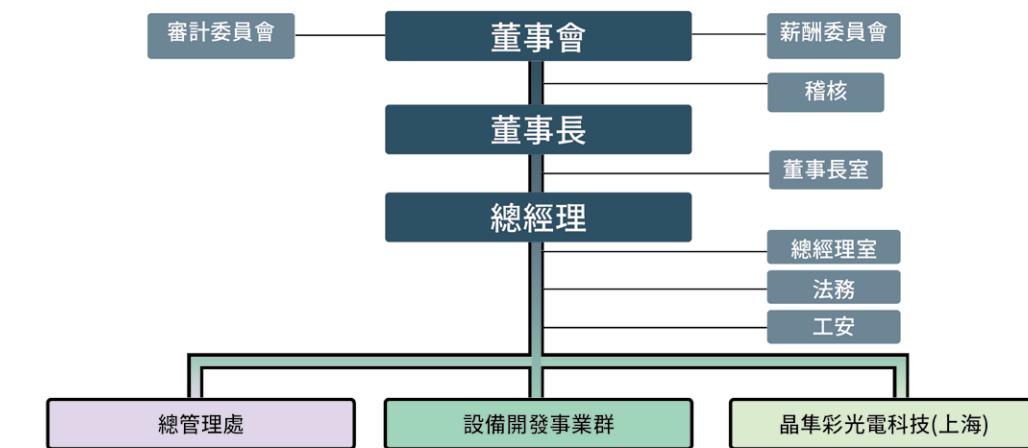
公司治理架構與董事會職能

晶彩科技秉持誠信經營與穩健治理的核心理念，持續強化公司治理架構，確保董事會運作有效，並遵循《公司法》、《證券交易法》及《公司治理實務守則》等相關規範，提升決策品質與組織監督效能，保障股東權益與利害關係人信任。

公司設有董事會與功能性委員會，包括審計委員會與薪資報酬委員會，負責監督財務報表、內控制度、風險管理及董事與高階經理人之薪酬政策等。董事會成員具備專業背景與產業經驗，遴選過程兼顧多元性與獨立性，並定期辦理績效評估，以持續優化治理效能，確保公司長期穩健發展。

董事會治理架構

晶彩科技(股)公司組織圖



董事會	
組織	9位董事，包含4位獨董
職責	積極落實執行監督之責，每季定期召開會議 ■ 協助管理階層擬定符合企業宗旨方針 ■ 同時滿足股東與利害關係人期望的短、中、長期策略規劃 ■ 與管理階層維持良好之溝通
運作情形	2024年董事會召開6次會議，成員出席率為91%

董事會於永續發展中的角色

董事會為晶彩科技最高決策與監督機構，負責擬定經營策略、審議重大決策事項，並監督風險管理與內控制度，確保公司營運合規、穩健，並維護股東與利害關係人權益。面對永續趨勢與外部期望，董事會不僅承擔治理責任，更是推動ESG（環境、社會與治理）行動的核心引導者。

為落實永續治理，董事會透過永續發展推動小組掌握公司ESG執行進度，並指導相關策略方向，將永續風險管理、組織韌性與中長期價值納入整體經營考量。董事會亦密切關注國內外永續政策與市場發展動態，於決策過程中納入利害關係人觀點，提升企業的回應力與資訊揭露透明度。

未來，董事會將持續強化與永續推動機制的連結，優化跨部門協作與重大議題管理流程，確保永續策略與實際營運緊密結合，推動企業在穩健治理中實現永續發展目標：

董事會的使命與責任	董事會作為公司的最高治理機構，受股東的信託，主要負責確保公司資訊的透明度和法令的遵循。董事會致力於建立健全的管理規範，推動公司業務的可持續發展，並強化各項ESG業務的推進，創造最大的企業價值。
永續發展願景	強化公司治理是實現永續發展的基石，持續提升透明度，接軌國際趨勢，善盡社會責任，以支持社會的可持續發展，實現與利益相關者的共贏。
永續策略與實踐	專注於與利害關係人建立密切聯繫，深入了解ESG趨勢的變化，領導公司制定具體的ESG政策，並確保各項策略的有效執行。

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事會成員組成與獨立性

依據公司章程及相關法規規定，晶彩科技董事會共 9 位成員，其中設有 4 位獨立董事，占比達 44.4%，符合法令要求，也強化決策的獨立性與專業監督功能。董事會成員大多不具公司經理人身分，符合本公司「兼任經理人董事不宜超過董事席次三分之一」的原則，亦超過《公司治理實務守則》所建議之比例標準，已符合公司訂定之多元化政策目標，有助提升決策之獨立性與監督效能。

為落實董事會多元化原則，本公司訂有董事會多元化政策，選任時除專業能力與經驗外，亦考量年齡、國籍、教育背景與永續經營素養。截至目前，董事會成員具備科技、研發、財務、法務、產業管理等多元背景，董事皆符合相關法規關於資格、獨立性與兼職規定，並無配偶或二親等內之親屬關係。

目前惟尚未設有女性董事，未達成原訂「女性董事至少一席」之多元性目標，但未來將於董事改選時優先考量性別平衡，強化董事會在治理、決策與永續議題上的多元觀點與包容文化。

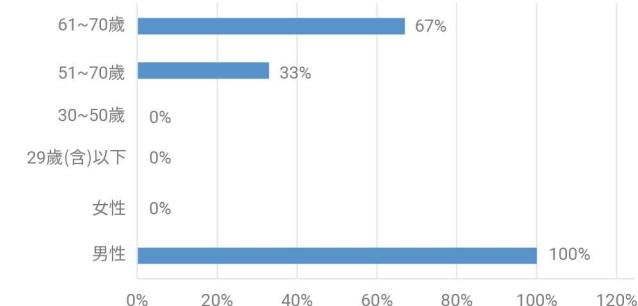
為強化董事會功能，本公司定期辦理董事績效評估與持續進修，作為提升整體治理能量與選任參考依據，持續優化董事會組成與運作，朝向更高透明度與治理品質邁進。其他詳細資料請參閱 2024 年年報及公司網站。

董事會成員及資格、經驗

職稱	國籍	姓名	性別	任期	董事專業背景	主要經（學）歷	員工身份
董事長	中華民國	陳永華	男	>9 年	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，為本公司創辦人，目前擔任晶彩科技(股)公司董事長暨總經理，未有公司法第 30 條各款情事之一。。	清華大學物理系、大同工學院事業經營研究所、晶彩科技(股)董事長	✓
法人董事	中華民國	由田新技(股)公司 代表人：張文杰	男	3-9 年	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任由田新技(股)公司總經理，未有公司法第 30 條各款情事之一。	實踐大學企業創新與創業管理研究所肄業、由田新技(股)公司董事、由田新技(股)公司總經理	-
法人董事	中華民國	由田新技(股)公司 代表人：林芳隆	男	3-9 年	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任由田新技(股)公司董事，未有公司法第 30 條各款情事之一。	中山大學企業管理研究所、由田新技(股)公司董事	-
董事	中華民國	葉勝發	男	<3 年	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任光陽光電(股)公司董事長，未有公司法第 30 條各款情事之一。	美國西堤大學商研所碩士、光陽光電(股)公司董事長	-
董事	中華民國	林宏仁	男	<3 年	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任捷坤精密科技(股)公司董事長，未有公司法第 30 條各款情事之一。	大同工學院機械工程學系、捷坤精密科技(股)公司董事長	-
獨立董事	中華民國	曾祥器	男	>9 年	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任中原大學物理系教授，未有公司法第 30 條各款情事之一。	清華大學物理博士、中原大學物理系教授	-
獨立董事	中華民國	李詩政	男	3-9 年	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任元智大學管理學院數位金融學群教授暨數位金融研究中心主任，具財務會計專業，未有公司法第 30 條各款情事之一。	國立中央大學財務金融博士、元智大學管理學院數位金融學群教授、澳洲阿雷德大學客座研究員、威暢科技股份有限公司董事	-
獨立董事	中華民國	沈錫文	男	<3 年	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，曾經擔任力成科技(股)公司副總經理，未有公司法第 30 條各款情事之一。	美國杜蘭大學商管碩士	-
獨立董事	中華民國	羅志平	男	<3 年	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任東祈企業(股)公司經理及威東新技有限公司副總經理，未有公司法第 30 條各款情事之一。	輔仁大學電子工程學系、東祈企業(股)公司經理、威東新技有限公司副總經理	-

性別平衡

目前董事會尚未設有女性董事，未達成公司「女性董事至少一席」的性別多元政策目標。公司已將性別平等與多元性納入董事提名考量原則，並於後續董事改選中優先評估具備性別代表性之候選人，持續朝強化董事會性別平衡與落實包容性治理文化的方向努力。

**年齡分布**

董事會成員年齡分布介於 51 至 70 歲，整體結構以具備豐富產業經驗與治理專業的資深成員為主，展現穩健經營與長期策略判斷能力。公司將持續於董事遴選中納入年齡結構平衡與新世代觀點，以促進治理視野多元化與組織韌性提升。

董事獨立性

全體董事間無配偶或二親等以內之親屬關係，亦均符合《公司法》與《證券交易法》關於資格、獨立性與兼職規範，確保董事會運作具備公正性與獨立性。

屆次與出席情形

任董事會為第九屆董事會，任期自 2022 年 6 月 24 日起至 2025 年 5 月 29 日止，共計 9 位董事，包含 4 席獨立董事與 5 席一般董事。2024 年度共召開 6 次正式董事會會議，全體董事出席率為 91%，會議均涵蓋財報審議、營運預算、內控機制、重大資產處分等重要事項，決議皆為無異議通過。各次會議均審議包含營運預算、財報、內控聲明書、資產處分等重大事項，會議決議情形皆為全體董事無異議通過。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項		決議結果
2024 1/26	1. 112 年度經理人年終獎金發放案。 2. 113 年度預算案。 3. 銀行融資額度續約案。 4. 修訂「銷售及收款循環」內部控制制度及「內稽實施細則 - 銷售及收款循環」部分條文案。 5. 修訂「電腦化資訊系統及資通安全檢查」內部控制制度及「內稽實施細則 - 電腦化資訊系統及資通安全檢查」部分條文案。		所有董事及獨立董事對議案均一致通過
2024 2/23	1. 112 年度營業報告書、個體財務報表暨合併財務報表案。 2. 112 年度虧損撥補案。 3. 112 年度營業報告書及 113 年度營業計劃案。 4. 113 年度簽證會計師獨立性及適任性評估案 5. 113 年度簽證會計師委任及報酬案。	6. 訂定 113 年股東會開會日期、地點及召集事由案。 7. 訂定 113 年股東會持股 1% 以上股東提案之受理處所及期間案。 8. 112 年度內部控制制度聲明書案。 9. 修訂「審計委員會組織規程」部分條文案。 10.修訂「董事會議事規範」部分條文案。	所有董事及獨立董事對議案均一致通過
2024 5/3	1. 113 年第一季合併財務報表。 2. 本公司簽證會計師提供非確信服務預先核准之審核辦法案。 3. 修訂「採購及付款循環」內部控制制度及「內稽實施細則 - 採購及付款循環」部分條文案。		所有董事及獨立董事對議案均一致通過
2024 5/31	1. 本公司環北廠土地交換案。 2. 銀行融資額度續約案。 3. 修訂「關係人交易管理辦法」部分條文案。		所有董事及獨立董事對議案均一致通過
2024 8/9	1. 113 年第二季合併財務報表案 2. 113 年度經理人年度調薪計畫案 3. 董事及重要職員責任保險到期續保案 4. 銀行融資額度續約案	5. 修訂「113 年度內部稽核計畫」 6. 修訂「會計專業判斷程序會計政策與估計值變動之流程」部分條文案 7. 修訂「風險管理政策與程序」部分條文案	所有董事及獨立董事對議案均一致通過
2024 11/11	1. 113 年第三季合併財務報表案 2. 本公司財務主管異動案 3. 銀行融資額度續約案 4. 114 年度稽核計畫案	5. 修訂「董事會議事規範」部分條文案 6. 修訂「審計委員會組織規程」部分條文案 7. 修訂「公司治理實務守則」部分條文案 8. 增訂「永續資訊之管理作業程序」及修訂「內稽實施細則管理辦法」部分條文案	所有董事及獨立董事對議案均一致通過

所有議案皆由董事及獨立董事一致通過，詳細議案內容請參閱 2024 年年報。

董事會多元組成與專業背景

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備之能力相關落實情形：

多元化核心項目 董事姓名	性別	年齡		經營管理	會計及財務分析	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力
		51-60	61-70						
陳永華	男		✓	✓		✓	✓	✓	✓
由田新技(股)公司 代表人：張文杰	男	✓		✓		✓	✓	✓	✓
葉勝發	男		✓	✓		✓	✓	✓	✓
由田新技(股)公司 代表人：林芳隆	男		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
林宏仁	男		✓	✓		✓	✓	✓	✓
曾祥器	男		✓			✓	✓	✓	
李詩政	男	✓			✓	✓	✓	✓	
沈錫文	男		✓	✓		✓	✓	✓	✓
羅志平	男	✓		✓		✓	✓	✓	✓

董事會為公司最高治理機構，負責審議營運績效、落實法令遵循、預防利益衝突，並引領公司邁向穩健發展。董事會每季至少召開一次會議，並依據《董事會議事規範》規範運作，確保決策過程之透明、公正與合規。董事會多元化政策執行情形及成員專業背景，請參閱公司 2024 年年報或官方網站。

董事會運作涵蓋以下核心職能



經營戰略決策：

審議公司長期經營計畫、投資併購及市場拓展策略。



財務監督：

審查年度財務報告、預算與重大投資計畫，確保資本運用效益。



內控與風險管理：

期檢視內控機制與營運風險，強化企業韌性與穩健發展。

主要委員會設置

為強化治理效能與決策品質，公司依據公司章程與其他相關法規，於董事會下設立下列功能性委員會，並由現任董事擔任委員，確保決策與執行緊密對應經營策略與治理目標：

◆ 審計委員會

- 監督公司財務報表及內部控制機制，確保財務資訊的準確性與透明度。
- 檢視風險管理機制，確保企業風險控管能力符合國際標準。
- 定期與內部稽核單位及會計師進行溝通，確保財務與營運透明。
- 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。

◆ 薪酬委員會

- 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
- 每年至少召開二次會議。

2024 年功能性委員會運作情況

成員	主要職掌	相關規章與督導辦法
薪資報酬委員會（2011 年成立）召開次數 2 次 平均出席率 100%		
全體獨立董事	由 4 名獨立董事組成，負責審議董事及經理人薪酬，並向董事會提供專業建議。委員會依據公平性及合理性的原則，全面考量董事及高階管理層的責任、風險、貢獻及公司營運績效等因素，確保薪酬政策與公司發展策略一致	薪資報酬委員會組織規程
審計委員會（2022 年成立）召開次數 6 次 平均出席率 88%		
全體獨立董事	證券交易法、公司法及其他法律規定應由監察人行使之職權事項，及證券交易法第 14 條之 5 第 1 項所列事項	審計委員會組織章程

董事會透明度與溝通機制

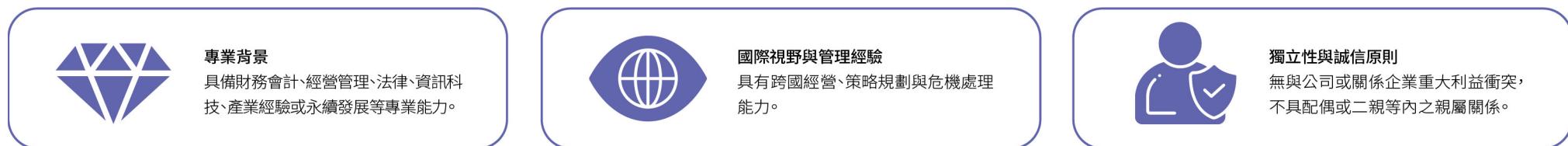
為強化公司治理透明度，透過公開資訊觀測站、公司年報與官方網站即時揭露財務、業務與治理資訊，供股東與利害關係人查詢參考。公司設有發言人制度與專責單位，負責對外說明重大訊息，並於網站設有「公司治理專區」與「利害關係人專區」，建構穩定的溝通與回應管道。

網站同時提供中英文內容，重要揭露事項如年報、議事手冊與會議決議紀錄，均依時程公告於觀測站與公司網站，落實資訊揭露之即時性與正確性。董事會各項議案亦均記錄於會議紀錄，並依規定於會後 20 日內完成公開揭露，確保治理決策過程的公正、透明與合規。

董事遴選及提名制度

為建構具專業性與多元性的董事會組成，我們依《公司章程》與其他相關法規，採用候選人提名制度辦理董事改選，由股東會依法行使投票權。董事選舉採記名累積投票制，每三年改選一次，董事會席次為 5 至 9 人，具彈性空間以因應營運需要。遴選時重視專業能力、多元背景與誠信原則，並落實多元性與永續治理導向。

董事候選人資格涵蓋以下面向：



為強化治理品質，公司已訂定《董事會績效評估辦法》，每年辦理整體董事會、功能性委員會與個別董事之自評，評估結果將作為董事續任與薪酬決策之依據。公司預計未來三年內導入外部評估，提升評核客觀性與參考價值。

董事薪酬與績效制度

本公司秉持公平、透明與合理原則，訂定具激勵性與治理導向的薪酬制度，確保董事與高階經理人薪酬兼顧專業貢獻、經營績效與公司永續發展目標，並與股東長期利益一致。董事會與薪資報酬委員會定期檢視薪酬政策與市場競爭性，維持治理獨立性與制度穩定性。

董事薪酬政策與核定方式

本公司董事（含獨立董事）酬金內容包含車馬費與年度酬勞。依《公司章程》當年度如有獲利，得由董事會決議提撥不高於百分之二為董事酬勞。獨立董事另每月固定支領酬金，無論盈虧均得領取，並得領取會議車馬費，所有薪酬制度皆由薪資報酬委員會審議並提送董事會通過。

董事（含獨立董事）之酬金包含車馬費及依公司章程按年度獲利比例提撥之報酬。董事（含獨立董事）之報酬包含以下：

車馬費	無論公司盈虧，董事及獨立董事於每次會議出席均可領取車馬費。
董事報酬	依公司章程規定，當年度如有獲利，得由董事會決議提撥不高於百分之二為董事酬勞。
獨立董事報酬	無論公司盈虧，獨立董事每月可支領固定金額之酬勞。

獨立董事則可固定支領月酬，並享有出席會議之車馬費，相關規定皆已納入章程與薪資報酬委員會制度中進行管理。

薪酬決策與監督機制

董事酬金核定程序如下：

- ◆ 依據《公司章程》第十九條：當年度如有獲利，提撥不高於百分之二為董事酬勞。
- ◆ 由薪資報酬委員會依董事參與經營程度、決策貢獻、風險承擔等因素評估建議。
- ◆ 提送董事會決議通過後執行。
- ◆ 所有薪資報酬建議均由薪資報酬委員會審議，並確保無異議通過薪酬合理性檢視。

有關董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構皆由薪資報酬委員會訂定並檢討之。該委員會設每年至少召開 2 次會議進行檢視並確保薪資之競爭力與合理性。

薪酬比率

2024 年度董事酬金總額為新台幣 2,972 仟元，占稅後純益比為 5.45%；高階管理階層（總經理與其他高階主管）薪酬為新台幣 8,336 仟元，占稅後純益比為 15.30%。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	7.64	6.83	4.88
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	1.84	1.43	-1.57

董事會績效評估

依據《董事會績效評估辦法》，公司每年定期辦理董事會整體運作、功能性委員會及董事個別成員之績效評估，以強化公司治理效能並回應永續發展趨勢。

本制度自 2022 年制定，明定以下執行原則：

- ◆ **內部評估頻率：**每年至少辦理一次內部自評，涵蓋董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及各董事成員。方式採用問卷自評，依據法規、決策參與、監督職能、風險控管等項目進行綜合檢視。

目前尚未落實外部評估機制，但評估預計近年落實，並至少每三年委託外部獨立專業機構或專家學者團隊進行一次評估，以確保評估結果之客觀性與參考價值。

績效評估指標涵蓋董事職責履行、參與決策積極度、監督功能發揮、法遵與風險控管等面向，評估結果將做為董事薪酬制度、進修規劃及董事提名之重要依據。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式
每年執行一次	每年執行	董事會整體	董事會內部自評
每年執行一次	每年執行	董事會成員	董事會成員自評
每年執行一次	每年執行	薪酬委員會	薪酬委員會內部自評
每年執行一次	每年執行	審計委員會	審計委員會內部自評

2024 年度內部評估已依計畫執行，評估指標涵蓋董事職責履行、決策參與、監督功能、法規遵循與風險控管等面向。

外部績效評估

尚未導入外部董事會績效評估，現階段以每年內部自評機制為主，但為提升評估制度的客觀性與成熟度，公司已納入外部評估導入規劃，本公司未來規劃之外部評估導入將著重以下幾項原則：

- ◆ **結構性與客觀性**：建構符合國內外治理準則的評估指標與量表。
- ◆ **獨立性與專業性**：委託外部顧問或機構執行，確保評估具參考價值與決策依據。
- ◆ **回饋導向**：將評估結果納入董事會改組、持續進修及報酬審議等關鍵治理節點，並提出具體優化建議以作為後續改善依據。

內部績效評估

2024 年度，公司依「董事會績效評估辦法」執行年度內部評估，涵蓋範圍包括：

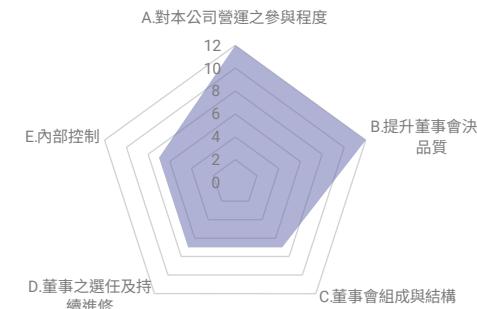
- ◆ 董事會整體
- ◆ 各功能性委員會（審計委員會及薪資報酬委員會）
- ◆ 董事個別成員
- ◆ 評估方式採用自評問卷進行，

由財務會計部主導執行，依據：

- ◆ 《董事會績效評估自評問卷》
- ◆ 《董事成員績效評估自評問卷》
- ◆ 《功能性委員會績效評估自評問卷》

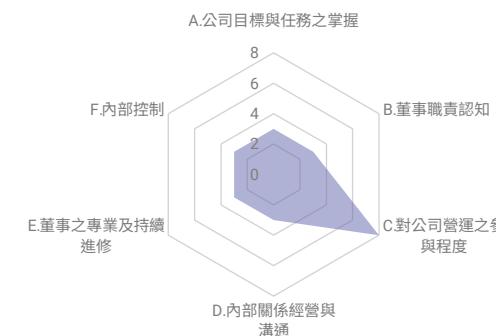
內部績效估就董事以董事會之組成、董事會之專業發展、董事會之決策品質、董事會之運作效能、內部控制及風險管理、董事會參與企業社會責任程度等五大構面，檢視董事會運作情形；獨立董事則按參考同業水準、考量出席率、個人表現及公司經營績效；整體評估結果介於「佳」至「優良」等級，反映董事會及各委員會運作具高效能與正面成效。評估結果預計於 2025 年 1 月提報董事會，績效評估之結果將運用於個別董事或功能性委員會委員薪資報酬及提名續任之參考。

董事會整體評估內容，董事會按實際運作狀況自評五大面向：



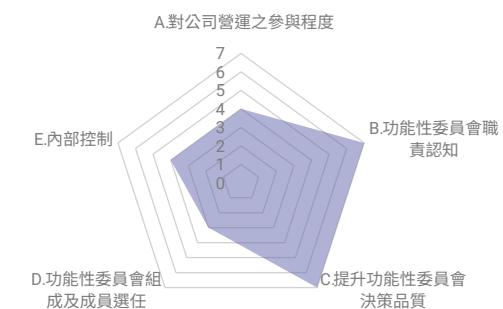
評估結果：**佳**

個別董事成員績效評估內容，由董事會成員自評六個面向：



評估結果：**優良**

功能性委員會績效評估內容，由委員會成員自評五大面向：



評估結果：**優良**

上述各項績效評估之結果，整體上運作良好。將依據本次董事會之評鑑結果持續強化，以提昇公司治理成效。

董事進修與職能強化

重視董事會成員的專業持續進修，為強化董事對快速變動的經營環境及永續議題之應對能力，2024 年度董事會成員皆依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》規定完成年度最低進修時數要求。

本年度進修課程涵蓋地緣政治風險、綠色工業革命、大數據分析與舞弊偵防、財稅策略等重要議題，合計參與課程時數如下：

董事參與永續發展相關進修情形

身份別	姓名	日期	課程 / 研討會名稱	主辦單位	進修時數	完訓率
董事	陳永華	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	勞基法下的友善職場建立 - 最新性平工作法介紹及不法侵害案例分享	3	100%
		2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	100%
法人董事代表人	張文杰	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	100%
董事	葉勝發	2024/10/07	社團法人中華民國工商協進會	2024 台新淨零高峰論壇	3	100%
		2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	100%
法人董事代表人	林芳隆	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	100%
董事	林宏仁	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	勞基法下的友善職場建立 - 最新性平工作法介紹及不法侵害案例分享	3	100%
		2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	100%
獨立董事	曾祥器	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	勞基法下的友善職場建立 - 最新性平工作法介紹及不法侵害案例分享	3	100%
		2024/08/05	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理 - 數位詐騙 與數位金融犯罪偵測與防治	3	100%
獨立董事	李詩政	2024/10/07	社團法人中華民國工商協進會	2024 台新淨零高峰論壇	3	100%
		2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	勞基法下的友善職場建立 - 最新性平工作法介紹及不法侵害案例分享	3	100%
獨立董事	沈錫文	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	勞基法下的友善職場建立 - 最新性平工作法介紹及不法侵害案例分享	3	100%
		113/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	100%
		113/07/03	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理 - AI 浪潮下，談財富管理產業的大變革 - 機會與挑戰	3	100%
獨立董事	羅志平	113/08/09	社團法人中華公司治理協會	勞基法下的友善職場建立 - 最新性平工作法介紹及不法侵害案例分享	3	100%
		113/06/17	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理 - 稅務洗錢風險防範 - 國家八大洗錢風險態樣	3	100%

進修課程明細與出席紀錄，請詳見 2024 年年報〈公司治理〉章節，或參閱公開資訊觀測站。

全體董事均依規定完成法定進修時數（每人至少 6 小時）。課程主題涵蓋綠色轉型、ESG 實務、財稅策略與公司治理 3.0 等議題，協助董事強化因應快速變動環境與永續發展趨勢的決策能力。

公司亦持續關注 ISSB、SASB 與 TCFD 等國際準則，並邀請外部講師辦理內部訓練，強化董事對全球永續揭露規範與實務趨勢的掌握，逐步建立策略導向與風險應變的治理視野。我們將持續優化董事進修制度，聚焦氣候風險管理、綠色供應鏈、資安治理與資本市場永續政策等關鍵領域，提升董事會於永續治理中的專業性與領導韌性。

1-2 遵循法規誠信經營

誠信為企業治理的核心價值，我們一直致力於建構合法、透明且具責任感的營運體系，並將法令遵循與商業道德內化為組織文化的一部分。公司重視誠信原則的實踐，不僅要求所有董事、經理人與員工遵守相關法規與公司政策，更逐漸延伸至合作夥伴與供應鏈，共同遵循的道德準則與誠信經營。

本節將說明公司在誠信經營與法令遵循方面的政策架構、制度建置與實際執行重點，展現公司落實企業責任、強化營運穩健性與永續治理韌性的具體作為。

1-2.1 誠信經營政策與實踐

公司已制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序與行為指南》及《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，作為誠信制度建構的基礎，並揭露於公司網站，落實於公司官網與年報公開揭露供全體利害關係人參閱。本公司董事會與高階管理層積極推動誠信經營理念，並於內外部溝通中明確表達「禁止賄賂、貪腐、欺騙」等不當行為，確保誠信原則成為全體員工行為準則。

誠信經營實施重點如下：

- ◆ **制度建置**：制定涵蓋反貪腐、防止不當利益輸送、利益衝突迴避與內線交易禁止等規範，並定期檢視內部治理相關準則之有效性。
- ◆ **申訴與檢舉機制**：設有內部檢舉信箱與電話，供員工與第三方檢舉不當行為，並明訂保密與防止報復條款，保障檢舉人權益。
- ◆ **風險控管與內部稽核**：透過定期內控自評與稽核查核，強化誠信經營政策執行監督，重大事項回報董事會及審計委員會。
- ◆ **教育訓練與文化傳承**：公司董事每屆完成誠信經營與內線交易相關訓練；另由人資部門定期安排新進與在職同仁參與誠信經營、法遵、財務管理等課程。
- ◆ **高階主管參與**：董事長、總經理等高階管理團隊主動向新進員工傳遞公司價值與誠信經營理念，加強制度的認同與實踐。

重大法遵主題與控管

制度執行成效：2024 年度全面通過內部及外部稽核，未因違反反競爭、反貪腐等國內外法規而受到任何重大罰款或非金錢性處罰。

針對潛在的法規風險，公司持續強化危機應變機制，並由內部稽核單位持續監督，確保異常狀況能夠及時發現並迅速處理。誠信經營制度落實情形，涵蓋以下幾個核心面向：

制度建置

依據《誠信經營守則》及《道德行為準則》，建構具體行為規範與員工獎懲制度，全面落實誠信治理文化。

教育訓練與宣導

定期辦理誠信經營與公司治理內訓，並將反貪腐教育納入新進與在職員工培訓，提升全體人員對誠信與法遵風險的辨識與應對能力。

專責推動單位

由總管理處負責誠信經營制度之規劃、推動與執行，並定期向董事會報告制度執行成效與優化建議。

申訴與檢舉機制

設置通報管道，內部由稽核室受理，外部接受檢舉至法務部廉政署。公司明確規範保密責任與防止報復行為，強化通報安全與可行性。

交易條款與風險控管

於對外交易合約中納入誠信條款，以預防利益輸送、商業賄賂及不當行為。

外部專業諮詢與法規回應

聘請法律顧問、會計師等專業人士提供法遵管理建議。針對營運所涉國內外法規變動（如出口市場規範、ESG揭露規範等），公司建立政策更新與制度調整機制，並定期檢討內部制度，以確保營運策略與法規保持一致，避免潛在違規風險。

誠信經營

反貪腐與利益衝突防範

我們將反貪腐與利益衝突防範納入公司治理核心，公司已制定《誠信經營守則》，設立內部檢舉機制及利益衝突揭露制度，並透過「誠信經營守則」明確規範董事、經理人及員工於業務執行過程中應遵循之行為準則，避免任何形式之賄賂、回扣或違反誠信的行為。

為預防不誠信行為，公司建構以下管理機制：

- ◆ **檢舉與申訴制度**：設立內部申訴管道，所有檢舉案件由稽核單位專責受理，並依流程通報與追蹤處理，確保違規情事可即時被發現與處置。
- ◆ **利益衝突揭露機制**：要求董事、主管及關鍵職務人員定期申報與公司業務相關之潛在或實質利益衝突情形，以確保決策的公正性與客觀性。

制度執行成效：2024年全年公司未發生任何反貪腐、舞弊或違反誠信規範之事件。

反貪腐教育訓練

為提升全員法遵意識與誠信文化落實程度，我們持續辦理反貪腐與誠信經營相關宣導與訓練，內容涵蓋：

- ◆ 國內外常見貪腐與舞弊案例解析
- ◆ 公司內部申訴管道與操作流程說明

課程對象涵蓋新進人員、業務部門、採購與高階管理團隊等，確保課程內容貼近實務，並提升不同職能層級人員對誠信議題之認知與應變力。

2024年度全體受訓人員皆達訓練要求，課後滿意度調查顯示員工對誠信與反貪腐政策之理解與接受度皆有提升。

一般員工	41人	(年度總訓練人數)
65小時	(年度總訓練時數)	完訓率97%

新進人員	14人	(年度總訓練人數)
7小時	(年度總訓練時數)	完訓率100%

內線交易防範

本公司重視非公開資訊之管理與敏感交易行為之防範，針對涉及重大財務資訊、採購決策或投資併購等關鍵人員，逐步規劃內線交易防範教育訓練課程與不定期的宣導，並設有投資前申報與資訊審查程序，防止個人或第三方藉由職務接觸資訊進行不當交易。

制度執行成效：2024年公司未發生任何違反內線交易或相關金融法規之情事。

利害本公司參考《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》，制定《誠信經營守則》與相關政策規範，針對潛在誠信風險建立預防措施與補救機制，並設有監督單位負責追蹤案件處理情形，確保制度有效落實與持續改善。公司誠信經營守則經董事會審議通過後實施，適用對象涵蓋全體董事、經理人、員工及商業夥伴。針對利害關係人，公司透過契約條款與誠信聲明書制度，明確要求合作對象恪守誠信原則與相關行為準則，共同維護透明、公正的營運環境。

利害關係人誠信經營標準

晶彩科技依據《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》制定誠信經營守則與相關制度，涵蓋員工、管理階層與供應商應遵守之行為準則。制度中納入風險預防與事後補救流程，並設有專責單位持續追蹤案件處理情形，確保誠信原則有效落實。

本公司已將誠信經營條款納入部分對外合作合約與聲明文件中，訂定禁止賄賂、貪腐、不當利益輸送等事項，並保留違約處理機制，作為利害關係人共同維護誠信合作基礎之具體行動。

 新進員工	 治理單位 管理階層	 新進供應商
入職時需簽署 員工行為自律承諾書	每年需簽署 獨立董事任職期間聲明書	簽約前需簽署 廠商承諾書 (含資訊安全與保密、智慧財產權、 誠信原則、廉潔條款等等)

規劃於近年開始評估自我評量與內部查核機制，以強化對供應鏈誠信風險的識別與監督效能。

晶彩科技認為，誠信經營不僅是一套制度，更是一項長期文化承諾，須在組織治理與日常行動中不斷深化。展望未來，公司將持續檢視現行制度與實務執行間的落差，逐步補強高風險流程與關鍵控管機制，並評估導入相關國際標準，作為強化誠信管理成熟度與國際接軌的實務依據。

同時，面對日益複雜的營運環境與數位風險，公司將持續關注資料治理、AI 應用風險、供應鏈盡職調查等新興議題，強化跨部門協作效率與內部應變能力。晶彩科技將透過制度落實與文化內化並進的方式，持續推動誠信經營與合規治理，強化利害關係人信任，穩健建構長期永續競爭力。

1-2.2 法規遵循

晶彩科技以遵循法令為營運根本，並持續維持在符合法令之狀態，且將誠信治理、內部稽核、反貪腐、防內線交易及資訊安全等事項納入公司治理之要務。晶彩科技透過系統性監控、跨部門溝通與教育訓練，推動法令遵循文化向下扎根，建立企業穩健發展與風險防護之韌性基礎。為確保營運活動符合法令之要求並有效控管不符法令之風險，晶彩科技建構系統化之法令遵循與稽核管理機制，制度與實務並進，不時針對新制定之法令、政府之監管政策與即將施行之法令，跨部門進行資訊之傳達與應對之規劃，且稽核管理係涵蓋法令遵循、作業與專案之稽核等層面。

此外，有相關權責人員不時查閱營運上所涉之重點法令，如公司法、證券交易法、勞動基準法及環境保護之相關法令，再結合外部專業人員（如律師、會計師）之協助，以確保營運措施符合法令之要求，並加強法令之因應與跨部門之協作，以避免因制度落差而造成供應鏈之不穩與市場之錯失。

晶彩科技之法令遵循制度係涵蓋以下面向：

2024年法令遵循成果總覽

<input checked="" type="checkbox"/> 職安合規 員工職安教育訓練 完成率100%，全 年零工安事故。	<input checked="" type="checkbox"/> 勞動法規 半年1次法令檢核， 修訂性平申訴處理 流程1次	<input checked="" type="checkbox"/> 知識產權 有效專利4項件， 未發生侵權爭議	<input checked="" type="checkbox"/> 教育訓練 共辦理法遵訓 練57場次，平 均參訓率99%， 受訓400人次、 1316.5小時
---	--	--	--



46

關鍵法令與制度遵循情形

晶彩科技透過制度化之方式建構風險辨識、教育訓練與稽核管理之機制，確保營運活動全面符合法令之要求，強化組織之韌性，穩固與利害關係人間之信任基礎。

一般法令與內控稽核機制

晶彩科技不時檢視內部之流程與管控制度，並透過跨部門之協作以提前因應重大法令之變動。

環境法令遵循

晶彩科技持續關注及遵循環保相關法令，並參考 ISO 14001 環境管理系統、ISO14064-1 等，逐步推動生產流程、廢水處理及溫室氣體排放之全面監控管理，且推進低碳製造與資源循環利用政策，以確保排放數據符合國家及國際標準。

◆ 稽核機制

定期進行內部及外部環境之稽核，針對廢棄物排放、溫室氣體及能源使用效率進行盤查，並依稽核之結果進行改善措施。

職業安全與健康法令遵循

晶彩科技遵照勞動基準法及職業安全衛生法等相關法令，並參考國際 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，針對工廠製程與營運現場進行系統化之職安管理，且每年擬定並執行職業安全衛生計畫，涵蓋設備安全、作業環境、人員防護與緊急應變等，藉由定期檢查與稽核機制，預防職業災害之發生，消弭潛在之風險。

◆ 安全稽核與改善

設置有專責之職安小組，並有訂定工安督導稽核之工作計畫，由安全衛生業務主管負責主導執行，定期對生產線進行風險評估，針對高風險作業場所加強其防護設施，且定期舉辦員工安全教育訓練，強化員工之職業安全意識與應變能力。

2024年成果

全年完成業務主管稽核，員工參與率達100%，無重大職業災害通報案件，全年零工安事故。



勞動法令遵循與檢核

晶彩科技視員工為企業發展之核心夥伴，致力於打造合法、合規且具包容性之職場環境，全面遵循勞動基準法、性別平等工作法及相關勞動法令，保障勞工權益並維持良好之勞資互信關係。

◆ 人權與法令規遵循

參照「聯合國全球契約」十大原則，落實不歧視、不強迫勞動與平等發展之原則，保障所有員工之基本人權。

◆ 法令教育與內部訓練

每年辦理多場勞動法令、性騷擾防治與不法侵害等教育訓練，提升員工對工作權益與職場尊重之理解。

◆ 申訴與檢核機制

設有多元申訴管道與溝通平台，保障員工之表達與匿名申訴權益，且進一步規劃設立勞動檢核小組，每半年進行一次全面性之檢查，針對不符合規範之作業流程立即進行改善。

2024年成果

完成 2 次檢核與 1 次性平制度流程的優化，
未有發生申訴案件。



智慧財產保護

晶彩科技重視智慧財產之保護與管理，嚴格遵守專利法、著作權法及營業秘密法之規定，確保技術之研發及業務之執行符合相關法令之規定，並有效防範發生外洩營業秘密或技術資料之風險，且已落實智慧財產之管理制度，透過內部宣導及流程控管，強化員工對於機密之資訊、研發之成果及客戶之秘密之保密意識與實務應用能力。

2024年成果

截至2024年底，晶彩科技持有有效專利共四項。



法遵教育與文化推動

健全之法遵文化需由制度扎根並由人推動，晶彩科技根據實務風險與法令變動之狀況，滾動規劃年度法遵教育訓練，其內容涵蓋誠信經營、反貪腐、內線交易防範、公平交易、資訊揭露、勞動法令、環境保護及 ESG 相關事項，且為提升訓練之實效，有依不同職等與職能而安排差異化之課程，強化管理階層之法遵責任與第一線員工之實務應對能力。

2024 年度，晶彩科技舉辦多場法遵教育訓練與宣導，平均出席率 99%，參訓及完成率符合期待。而透過其針對不同職等與職能所設計之法遵教育訓練，逐步建立全方位之法遵文化，深化員工對法遵風險之辨識能力、應對意識與防範作為，以確保全體員工具備正確之法遵知識與風險意識，持續強化整體組織之法遵文化與營運韌性。

- 面對法令日趨嚴格與營運環境之快速變化，晶彩科技認知到法令遵循之制度仍有進一步優化之空間，故而將持續以穩健、漸進之方式推動下列重點措施，系統性強化法遵之管理：
- ◆ **建置跨部門協作平台**：建立常態性法遵事項之橫向溝通機制，促進資訊流通與部門聯防，提升整體組織回應法令之效率與敏捷性。
 - ◆ **導入數位化管理工具**：系統性盤點現有之監控與稽核流程，評估導入合規追蹤與風險識別系統，提升資料之可視性與紀錄之完整性。
 - ◆ **強化國際法規之應變能力**：持續整理並更新營運上所涉及之國際法規（如歐盟、美國、東協區域），健全內部之應對機制與策略。
 - ◆ **聚焦高風險事項之管理**：鎖定永續資訊揭露、供應鏈盡職調查、氣候法規等受高度關注之事項，逐步建立對應之管理流程與風險指引，確保營運活動符合法令之要求。

課程名稱	參與人數	平均出席率 (%)
職場性騷擾與其他不法侵害防治暨一般安全衛生教育訓練	208	94%
誠信經營與防範內線交易	52	96%
消防民防訓練	84	97%
工安相關證照教育訓練	43	100%
財會、稽核、公司治理相關法定訓練	13	100%



1-3 營運績效

管理方針	重大議題：財務績效			
政策與承諾	公司已建立多項財務與風險管理制度，包括《負債承諾及或有事項管理辦法》、《預算作業辦法》及《財務及非財務資訊管理辦法》等，透過制度化文件與標準作業流程，全面提升財務資訊之品質、透明度與穩健性。公司亦承諾遵循國內證券市場相關規範及國際財務報導準則（IFRS），配合法規推動國際洗錢防制、稅務與貿易合規要求原則設定財務目標，結合永續發展策略落實財務管理，同時透過高透明度之資訊揭露機制，即時回應投資人及各類利害關係人之期待與需求。			
正面效益	透過完善的預算控管與財務資訊制度，穩定支撐產品研發與市場拓展，年營運維持穩健，營收來自面板、半導體、IC 輽板等多元應用領域，並持續強化 AI 檢測產品布局，提升整體財務韌性與價值創造能力。			
負面衝擊	公司財務績效易受全球景氣循環、匯率波動與原物料成本上升影響，若未能即時掌握財務變動或資訊揭露不透明，可能影響營運彈性與外部信任。			
補救 / 減緩機制措施	為降低財務績效可能面臨的衝擊，晶彩科技已建立完善的財報編製與內部稽核制度，並透過預算差異分析與費用控管機制，定期監控營收與成本結構，強化財務風險應變能力。同時，公司亦針對美元收支採取自然避險與彈性報價等策略，以降低匯率波動影響；此外，積極推動 IFRS1/S2 永續揭露準則之導入作業，藉由提升資訊透明度與財務揭露品質，穩定投資人信任，強化資本市場溝通效能。			
目標	2024 年目標 ►►► 全年度損益兩平	短期目標 (1 年內) ►►► 全年度損益兩平	中期目標 (1~3 年中期目標) ►►► 稅前淨利達新台幣 50,000 仟元以上。	長期目標 (3~5 年長期目標) ►►► 因整體經濟波動較大，目前無法預估未來營運狀況，暫無法設定長期目標。
完成情況	2024 年稅前淨利新台幣 54,446 仟元，持續落實預算與費用控管。			
責任	由財務會計部主責執行，統籌財報編製、預算控管、稅務申報與財務風險辨識作業，並定期向總經理與董事會報告，作為公司營運決策與資源配置之依據。			
資源	人力資源：公司投入專責財務管理團隊，涵蓋會計、財務分析與預算管理職能，並配合內部稽核與資訊單位共同運作；財務資源：為財務數位管理系統與 IFRS S1/S2 接軌規劃預算。			
管理方針有效性的評核機制	良好的財務績效需要全面考慮，包括資金規劃、成本控制、客戶管理和納稅申報等方面。 1. 監控財務狀況： - 年度與季度財報應於法定期限內完成並送交董事會審閱，目標達成率為 100%，每月召開一次月會向管理階層報告。 - 確保會計紀錄保持最新狀態。 - 透過實際與預算數比較分析，差異控制在 ±25% 以內。 2. 各類稅務申報與繳納應符合時程，目標為 100% 滿時。 3. 年度財報須通過會計師查核並取得無保留意見。	管理方針評核結果	1. 監控財務狀況： - 年度與季度財報已於法定期限內完成並送交審委會及董事會審閱，達成率為 100%。 - 共召開 12 場月會檢視資產負債表、損益表和現金流量表並管理階層報告。 - 年度會計紀錄均保持最新狀態。 - 透過實際與預算數比較分析，差異控制在 24%。 2. 各類稅務申報與繳納 100% 符合時程規範。 3. 年度財報通過會計師查核並取得無保留意見。	
申訴機制溝通管道： https://www.favite.com/invester/shareholder/		聯絡信箱： investor@favite.com		

在經營策略上重視財務穩定與資源配置效率，透過成本控管、資本調度與投資效益管理，維持良好的財務結構與資金彈性。面對產業變動與全球經濟不確定性，公司持續觀察市場動向，適時調整營運方向，強化組織的經濟韌性與應變能力。

本章節將說明 2024 年度公司整體財務表現、營收結構、資本運用與經濟影響等面向，展現企業穩定經營下所累積的價值成果。

1-3.1 財務管理與策略

財務管理策略著重於提升獲利能力、優化資產結構、嚴謹控管成本、擴充營收動能並維持資金靈活度。公司依循國際財務報導準則 (IFRS) 及主管機關揭露規範，持續提升財務資訊透明度，並以穩定財務體質作為強化市場信賴與保障利害關係人權益的基礎。面對 2024 年產業景氣不確定與全球需求放緩等外部挑戰，公司在審慎控管風險與資源配置下，維持基本財務穩定，並持續投入製程升級與產品創新，以因應市場轉型需求。

營收與獲利能力

2024 年，儘管全球經濟疲弱、終端需求保守與產業鏈採購趨於審慎，晶彩科技仍展現一定的營運穩定性。根據合併財務報表，全年營業收入為新台幣 667,587 仟元，較前一年度增加 49.79%。稅後淨利為新台幣 54,492 仟元，每股盈餘 (EPS) 為 0.69 元。

儘管面臨外部不利環境，公司持續優化成本結構與內部營運效率，並聚焦於產品組合調整與技術升級，維持基本獲利動能，展現公司在產業轉型下的財務韌性。

營業收入
(仟元)
667,587
年增 49.79%，
主要受市場需求
增加影響

營業毛利
(仟元)
317,401
毛利率上升，反
映市場價格壓力
與成本結構調整

稅前淨利
(仟元)
54,446
年增 614.61%，
維持正向獲利能
力

本期淨利
(仟元)
54,492
反映公司基本營
運體質具穩定獲
利動能

EPS
0.69
年增 264.29%，
主要受市場需求
增加影響

財務結構與資本運用

截至 2024 年底，晶彩科技總資產為新台幣 1,639,426 仟元，整體資產結構與資本支出規劃維持穩健推進。公司延續設備更新與製程升級策略，聚焦於強化未來營運效率與產品競爭力。負債比率 29%，展現公司具備良好的財務調度能力與償債結構。現金流量比率達 44.75%，現金流量允當比率為 353.58%，整體流動性充足，資金運作維持穩定水平。

面對景氣循環與市場不確定性，公司將持續審慎規劃資本支出，強化現金流回收效率，並依營運需求靈活調整資源配置，以維持資產負債彈性與長期財務穩定性。

儘管近年產業環境面臨挑戰，公司仍持續強化對外部環境的應變能力，審慎規劃研發與營運資本支出，並優化負債結構，以維持整體資本配置彈性與財務穩定性。

2024 年底主要財務指標

財務指標		說明
總資產	新台幣 1,639,426 仟元	較前一年度小幅減少，主要因存貨減少所致
負債比率	29%	持續下降，反映低槓桿策略與穩健償債能力
現金流量比率	44.75%	較前一年度增加，維持營運資金流動性
現金再投資比率	353.58%	較前一年度增加，資本支出策略穩健發展

產業貢獻與經濟價值擴散

晶彩科技在穩健經營的同時，也致力於透過核心業務與研發能量，創造對產業、供應鏈與地方經濟的正向貢獻。2024 年，我們透過以下面向擴散經濟影響力與產業價值：

推動技術升級與 產品精度提升

持續投入自動光學檢測 (AOI) 技術優化與 AI 演算法創新，協助上下游客戶提升良率監控效率，進一步推動顯示器、半導體與電路板等產業製程的數位化與精密化。

強化在地採購與 區域合作

雖主要原料與設備仰賴進口，晶彩科技仍積極拓展在地採購比例，2024 年國內採購佔總體採購比達 53.6%，提升供應鏈的韌性與交期穩定性，同時支持本地中小企業發展。

維持股東回報與 市場信任

公司重視資本穩定與股東報酬，2024 年股東權益報酬率 (ROE) 為 4.82%，反映在營運壓力下，仍能展現基本財務韌性與長期回報能力。

1-3.2 財務風險與應對

面對全球政經環境的不確定性，以及原物料價格波動、匯率變動與通膨壓力等外部挑戰，我們持續強化財務風險管理機制，從資本規劃、流動性控管、信用管理與合規監督等層面，建構應對體系。公司聚焦於維持資金調度彈性與財務結構穩定，同時透過內部預警系統與跨部門機制，即時掌握財務風險熱點，確保營運具備足夠的抗波動韌性。

財務風險管理

為因應快速變動的國際局勢與金融市場波動，晶彩科技建立財務風險管理機制，從資金彈性、成本結構、匯率波動與利率動態等面向，全面監控並調整財務策略，確保公司營運韌性與財務穩定性。除了整體財務風險控管策略之外，我們亦針對匯率、利率、資金運用、租稅與投資管理等關鍵市場風險，建立系統化管理架構與即時應變機制，確保財務穩健性與營運彈性。

風險管理策略	管理策略與說明	預期目標
匯率波動	<ol style="list-style-type: none">持續加強財務人員匯兌避險觀念，透過網路即時系統及加強金融機構之互動，藉以研判匯率變動走勢，以因應匯率波動所產生之負面影響。向客戶報價前，先行對未來之匯率走勢及影響匯率之因素作綜合考量及評估，以決定適當且合理之報價，將匯率變動之影響降至最低。利用自然避險之特性，將銷售產品之外幣應收款項用來支應因採購所產生之外幣應付款項。本公司訂定「從事衍生性商品交易處理規範」，明訂避險工具及其核決流程，透過各種財務工具之操作，包括即期及匯率交換等產品以降低相關風險。	有效降低匯率波動對公司營收、成本與毛利率的衝擊，使財務績效表現更穩定、可預期，並藉由適當的避險措施，將匯兌損失控制在可承受範圍內。
利率波動	定期檢視資金結構與債務比率，調整長短期資金配置，並與多家往來銀行保持授信彈性與流動性備援空間，適時鎖定固定利率融資條件，以降低利率波動對資金成本。	資金配置運用適配，與多家銀行維持或提高授信額度，並談到良好的融資條件及利率。
資金調度失當	強化資金預算與資金流量預測控管，建置資金調度與支付計畫，由財務部門定期檢視現金週轉週期與備援資金可用性，並推動應收帳款管理機制，提升整體資金使用效益。	資金調度適配，對於短期債務都能如期支付。
租稅政策變動	由財會部門密切追蹤稅務政策與國際稅改趨勢，定期盤點各市場稅負風險並與會計師合作進行節稅方案規劃，確保財稅遵循與資金調度彈性，降低突發性稅務成本衝擊。	符合當地稅務政策，合法且和合規。
投資管理	建立重大投資決策審查制度，投資案須經內部財務可行性分析與風險評估程序，並設定階段性 KPI 與預警機制，定期檢視績效與風險狀況，避免資金錯置與評估失準。	提升投資決策透明度與合理性，避免資金錯配與績效不彰。 降低法人對資本支出合理性質疑，穩定投資人信心。 建立內部滾動管理與數據式投資績效追蹤文化。 年度資金運用報酬率提升、誤投與無效資本比率下降。

透過上述分項策略，晶彩科技得以在變動市場環境中持續提升財務韌性，並強化整體風險應變與決策透明度，作為永續經營的重要財務基礎。

市場拓展策略與營收結構

晶彩科技聚焦於高精度自動光學檢量測（AOI）設備之開發設計與製造、AI 演算法與良率管理系統的研發與整合，產品廣泛應用於面板顯示器、半導體製程、電路板 /IC 載板與次世代 Micro LED / OLED 等領域。近年，公司持續深化在台灣的研發與系統整合能量，並積極拓展海外市場，提升營收來源多元性與國際接單能量。

晶彩科技 2024 年主要營收來自海外與台灣市場，並積極開拓東南亞與歐美市場，透過檢量測核心技術優勢與客製化設計能力，提升市場滲透率。同時結合 AI 視覺演算法與 YMS 系統，提供整體工業智慧製造品質解決方案，進一步拉高產品附加價值與客戶黏著度。

為支應客戶多樣化與高精度的需求，公司強化製程升級與應用擴充策略：

技術深化與應用擴展

積極佈局半導體先進封裝 AOI 市場，針對 FOWLP、/FOPLP2.5D 與 3D 封裝等不同製程，開發多樣化的檢量測設備，強化缺陷檢出能力與檢測精度，並與多家封測與載板大廠展開驗證合作。

- ◆ 深化客戶關係。
- ◆ 透過參與全球大型展會，增加公司曝光度，並積極深入台灣、中國、日本等各地市場，並依照市場發展情況，建立海外技術支援據點，提供即時服務與技術支援。
- ◆ 在地採購與供應鏈韌性。
- ◆ 雖核心零件以國外供應為主，晶彩仍積極提升國內採購比重，在地採購量維持 50% 以上，並推動替代原料與循環再利用應用，強化供應鏈穩定性與綠色價值鏈。

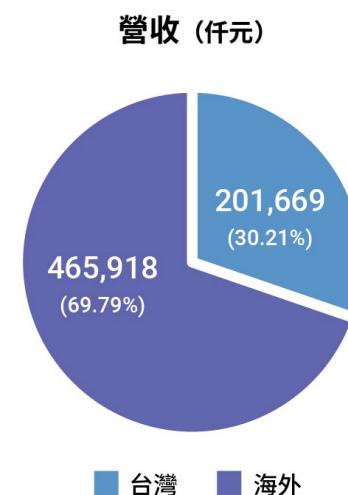
我們將持續以「研發深化 × 市場拓展 × 生產優化」為核心策略，擴大 AI 檢測與工業智慧應用場域，強化國際市場競爭力與產業鏈協作價值。

主要產品營收結構

產品項目	營業收入 (仟元)	營業比重 (%)
自動光學檢驗機台	636,665	95%
出售物料及維修收入	30,922	5%
合計	667,587	100%

國內外市場營收分布

晶彩科技 2024 年度營收主要來自海外市場，占比達 70%，反映出公司在國際市場的深耕成果與穩定客戶基礎。海外據點橫跨上海、昆山、成都、重慶與廈門等地，服務網絡完整且緊密銜接當地製造產業鏈。台灣市場則占整體營收約 30%，以顯示器與半導體製程設備等核心應用為主，持續維持與國內主要客戶之穩定合作關係。



市場拓展方面，我們將持續強化國內外市場佈局，一方面穩固海外地區營運據點與技術服務網絡，另一方面深化本地市場經營，強化與核心客戶的長期合作關係。公司重視客戶關係管理，聚焦於提升產品交期彈性、檢測精度與工程技術支援品質，並透過專案協作與持續改善機制，強化客戶滿意度與品牌信任。為更貼近客戶需求，公司導入系統化的客戶回饋與追蹤機制，包含定期滿意度調查、售後服務回訪與技術應用交流訪談，作為優化服務流程與產品應用支援策略的重要依據。

深化客戶關係

為持續優化服務品質與深化合作關係，我們結合既有技術優勢與制度化管理機制，推動多項客戶經營策略，強化市場競爭力與品牌信任基礎。

◆ 持續精進產品與售後服務

公司設立維修物料庫與備品倉儲機制，保障設備維修時效與穩定運作，並持續依據 ISO 9001 品質管理體系，執行客戶滿意度調查，調查結果作為持續改善產品與服務之依據。

◆ 建立系統化回饋機制

2024 年進行客戶滿意度調查，針對交期、品質與服務等項目，未來將聚焦將回饋結果轉化為具體行動方案，持續提升服務細節與應對效率。

◆ 多元互動與雙向溝通

除傳統溝通渠道外，亦經營社群平台（如 Meta、LinkedIn、微信等），提供客戶即時詢問與意見反饋，並在多場展會中與潛在客戶直接互動。

◆ 潛在客戶拓展與精準行銷

業務單位透過線上與線下的媒介，持續接觸、開發新市場與關鍵客戶，透過數位平台、技術論壇、研討會與展會曝光，強化品牌形象與市場滲透率。

◆ 客製化解決方案整合

結合自動化光學檢量測（AOI）設備、獨家 AI 演算法與 YMS 良率管理系統，提供客戶「軟硬體整合」的一站式解決方案，協助其提升生產良率、縮短製程週期並強化生產品質穩定性。

多元應用與整合檢測服務

公司服務模式兼具標準化檢量測設備與客製化模組整合能力，能因應客戶不同製程條件與檢測需求，提供高精度、低耗時與可擴充的應用方案，包括自動化光學檢量測（AOI）技術為核心，結合光學設計、機構整合、AI 演算法與 YMS 良率系統，提供涵蓋研發設計、設備整合與軟硬體協同的整體解決方案。產品應用橫跨面板顯示器、半導體製程、電路板 /IC 載板與次世代 Micro LED / OLED 等領域。從前端開發到售後服務，晶彩科技提供完整的工程支援與技術顧問角色，協助客戶縮短導入週期、提升產線效率與品質穩定性。

以下為公司核心產品與業務：

產品 / 服務類別	主要內容說明
平面顯示器檢量測設備	各類不同時代尺寸 Inline/Offline 高解析 TFT-LCD 與 LTPS 的 Array/CF/Cell AOI、Touch Panel AOI、AMOLED Mask/TFE/Frit AOI、高速拍照機 /AVI/CDOL 量測機。
次世代顯示器檢量測設備	各類 Inline/Offline 高解析 Micro LED COB/COC/Backplane/Panel/Side wiring AI AOI、Micro OLED TFE/CF/CG AI AOI。
半導體先進封裝 /IC 載板檢量測設備	晶圓級及面板級 2.5D/3D(CoWoS/SoIC) 先進封裝 Die location 量測機、FOPLP RDL AOI、Wafer Auto OM、Wafer AI AOI/AVI。
YMS 良率管理系統	提供生產履歷資料統計報表輸出、設備生產時的缺陷即時狀態監控、整合缺陷 Map 疊圖及缺陷類型判 Code 各項功能。
售後技術服務	提供安裝、調校、教育訓練、維修保養與遠端支援，建立完整服務機制、協助客戶穩定運行與系統升級。

技術與製造能力亮點：

◆ 高精度光學成像技術

晶彩科技掌握先進的光學設計，能針對不同材料、表面特性及微小缺陷，達到高對比度的精準成像，為後續的檢量測奠定堅實基礎。

◆ 高速與高精度運動控制

透過機構自主研發設計，設備整合高精密運動平台與伺服控制系統，實現高速、高精度的掃描與定位，確保在 1 微米 (μm) 甚至是 0.5 微米 (μm) 級別下的量測與檢測，滿足先進製程對速度與精度的嚴苛要求。

◆ 先進影像處理與分析

晶彩科技擁有自主開發的影像處理與演算法，能高效傳輸、處理大量的影像數據，進行精準的缺陷特徵提取與分析，大幅提高單位時間內的吞吐量。

◆ AI 演算法

透過開發 AI 於 AOI 領域的應用，有效識別複雜、難以判斷的缺陷，顯著降低誤判率，提升檢測效率與智慧化水平，並能逐步實現製程優化與良率預測。

◆ 客製化解決方案能力

憑藉機械視覺技術積累與對產業需求的深刻理解，同時掌握光學、機構、電控、檢測等技術，讓晶彩科技能快速且彈性的響應客戶的特定檢測需求，提供高度客製化的設備與解決方案，滿足不同應用場景。

提升技術創新與研發投入

因應產業智慧化與客戶高精度檢測需求持續升級，晶彩科技持續投入研發能量與製程整合，聚焦自動光學檢測（AOI）、AI 演算法與 YMS 系統優化，推動核心技術升級與應用場域拓展。公司採取階段性推動策略，整合研發資源，提升關鍵技術商品化效率與市場應用效益。

2024 年度，公司研發費用達新台幣 \$172,743 仟元，占全年營業收入比重 25.88%，為近年來最高水準，顯示公司持續深化檢測技術開發與整體系統整合的高度承諾。

公司研發聚焦三大核心方向：

◆ AI 演算法開發與影像辨識精度提升

持續優化缺陷分類、誤判過濾與生成式 AI 模型，提升檢測準確度與演算效率。

◆ 平台模組架構再升級

開發更先進的精密機械設計、優化運動控制演算法以及減少脹縮和震動，對檢量測上的干擾，極大化設備在定位與量測上重現性。

◆ 高附加價值應用領域驗證

擴展技術應用至半導體先進封裝、IC 載板與次世代顯示器等領域，進行高精度與高檢出率之檢量測解決方案的實務驗證。

同時，公司亦透過與學研機構合作、導入專業設計資源與共用實驗平台，分散開發風險、強化跨領域整合能力，持續推動研發成果的商品化與國際競爭力落實。

1-3.3 財務績效的永續價值

財務績效不僅是公司經營能力的體現，更是推動內部永續行動、產業鏈共榮與社會正向影響的重要基礎。公司將資源配置與盈餘運用導向於人才發展、供應鏈強化與合規回饋，實現經濟層面的企業社會責任，並強化與利害關係人之間的長期價值連結。

財務成長的社會貢獻

公司深信永續的財務表現應回應更廣泛的社會責任。透過穩健營運與資本運用，創造就業機會、推動產業升級與帶動地方經濟發展：

財務指標	金額	說明
薪酬與員工福利支出	新台幣 239,669 仟元	2024 年公司總員工員工福利費用，積極投資員工培訓與職涯發展，強化組織適應力與人才留任。
納稅與社會責任	新台幣 4,629 仟元	本年度依據規定繳納各項稅金，依規定履行義務，確保合規經營與在地貢獻，落實企業對國家財政與社會制度的支持。
在地合作	新台幣 110,924 仟元	公司採取在地採購策略，佔比 53.6%，支持本地產業發展並降低供應鏈風險。

財務策略延伸之永續連結

◆ 人才投資與職場支持

穩定獲利基礎使公司持續投入於員工薪酬與福祉制度設計，並強化培訓與職涯支持，打造具長期吸引力的職場文化。

◆ 在地供應與產業鏈強化

藉由在地採購與供應商合作機制，促進本地中小企業技術升級與永續管理協同，提升供應鏈整體韌性。

◆ 創新研發帶動產業升級

核心技術為引擎，推動先進製程導入與新興應用場域拓展，加速產業升級與製程自動化進程。

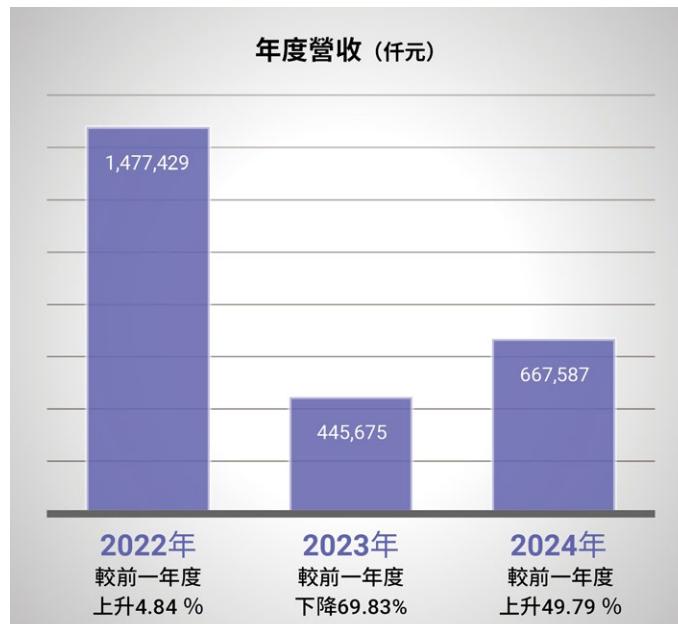
◆ 合規經營與制度回饋

透過穩定稅務回饋與高透明度資訊揭露，強化投資人信賴並履行企業對社會制度之支持。

財務績效與未來展望

面對全球經濟波動與產業轉型壓力升溫，晶彩科技持續聚焦核心業務優化與研發資源深化，並同步調整產品組合與市場佈局策略，穩健推進營運體質升級。儘管 2024 年受終端需求放緩與產業庫存調整影響，公司仍維持基本財務穩定與正向獲利表現，展現營運韌性與風險應對能力。

公司持續聚焦於自動光學檢測（AOI）、AI 演算法整合與 YMS 良率管理系統的應用擴展，深化在半導體先進封裝、IC 載板、面板與次世代 Micro LED 等高精度場域的市場佈局，強化產品模組彈性與導入效率，提升整體附加價值與客戶黏著度。



產品組合優化與未來布局

我們將持續優化產品組合結構，對應不同產業場域的檢測需求，提升應用彈性與附加價值。將以技術驅動為核心，結合軟硬體整合力與產業實用性，穩健推進市場布局與應用拓展：

◆ 聚焦核心應用深化

持續優化 AOI 模組平台與演算法辨識邏輯，深化 YMS 良率管理系統、異常分析等附加功能，提升高階應用場域的導入價值。

◆ 拓展海外市場連結

繼續穩定經營兩岸主要市場外，持續評估開拓東南亞、韓國與美國市場及客戶通路，強化新技術開發及跨地域在地支援能力。

◆ 研發資本強化配置

持續投入 AI 演算法優化、圖像分析技術之提升即時監控系統建置，結合資料應用與設備聯網功能，增強系統整合能力。

	2022 年	2023 年	2024 年
產品類別	自動光學檢量測設備	自動光學檢量測設備	自動光學檢量測設備
產品類別	YMS 良率管理系統	YMS 良率管理系統	YMS 良率管理系統
產品類別	售後技術服務	售後技術服務	售後技術服務

1-4 風險管理

晶彩科技面對國際供應鏈重構、地緣政治不確定性與資安威脅升高的營運環境，持續強化企業風險治理體系，結合策略、制度與跨部門應變能力，建立兼具前瞻性與彈性的風險管理架構。

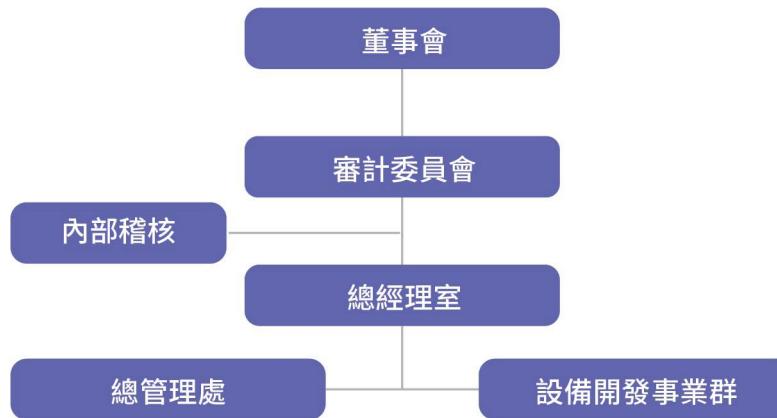
公司已依據《風險管理政策與程序》，建置涵蓋財務、市場、營運中斷、法規合規與資訊安全等多面向的風險識別與應變機制，並由總管理處統籌管理各項風險作業，定期提報執行成果至董事會。

為強化營運穩定性與應變能力，公司逐步建置營運持續管理體系，完成主要業務衝擊分析（BIA）與災難應變規劃。未來將持續推動定期演練、供應鏈韌性提升及跨部門應變協作，朝向完整營運不中斷的制度化推進。我們將持續在「穩健經營 × 風險治理 × 資安防護」三軸並行下，建構具前瞻性與實務效能的風險管理文化與制度韌性，確保公司在變局之中持續穩定服務、永續經營。

管理方針	重大議題：營運管理		
政策與承諾	<p>晶彩科技深知卓越的營運管理是實現永續發展的基石，致力於透過高效、安全、環保且具韌性的營運模式，確保生產流程的順暢、資源的有效利用。</p> <p>晶彩科技嚴格謹守金管會所制定的財務與公司治理法規，並定期揭露公司治理運作之情形，達到營運持續管理之效，並制定<風險管理政策>，亦於ISO27001政策中制定<資通安全風險管理程序書>；同時制定<供應商評鑑機制>敦促供應商落實環境保護、改善安全與衛生，做好風險管理與營運持續計畫，確保在各種突發事件或危機情況下，公司能夠保持業務連續性，保護公司資產、維護員工安全、保障客戶服務。</p>		
正面效益	透過標準化流程之建立，促進公司業務營運效率及生產力，降低營運風險，以此提升客戶滿意度與品牌價值。同時透過善盡公司永續經營理念，創造公司、客戶、股東與社會的最大價值及效益。		
負面衝擊	不良的營運管理，將直接導致生產效率及成本增加，同時提高營運風險，不利於品牌價值塑造、並衝擊產品品質、客戶信任與人才留任等各層面的議題。		
補救 / 減緩 機制措施	以多方管理機制，避免出現重大狀況及降低風險。晶彩科技透過供應商評鑑機制，確保供應鏈的穩定性，並定期進行內部稽核，包含 ISO9001、ISO27001、年度稽核計畫等機制，降低災害發生時的影響，並對異常事件進行快速反應與即時對應，輔以風險管理政策，作為風險降低、規避的主要參考依據。		
目標	<p>2024 年目標 ►►►</p> <ol style="list-style-type: none"> 順利成為先進封裝客戶的合格供應商，並在其先進封裝場導入 3 台開發設備。 完成知名 IC 載板客戶的 2 台設備規格要求，完成訂單，取得該客戶的技術認可。 <p>完成情況</p> <ol style="list-style-type: none"> 受限於關鍵零組件供應鏈交期不穩、製程整合期程長、以及人力調度尚未全面優化等因素影響，2024 年度平均交期為 299.84 天，約 9.67 個月，尚未達成原定目標。雖未達預期，公司已透過建立更完整的交期監控系統、持續與關鍵供應商溝通協調、導入標準化製造流程、以及擴充產線技術人力等多項策略，逐步改善瓶頸，顯現初步成效。 2024 已完成 YMS 良率管理系統之 UI/UX 介面設計與導入。 		
責任	風險管理政策內的風險管理組織架構 https://s3.ap-northeast-1.wasabisys.com/cdn.favite.com/2025/03/ 風險管理政策與程序 -1130809.pdf		
資源	財務資源：年度編列預算用於資訊備援設施、教育訓練、防災與資安演練、外部顧問協助與營運系統優化 技術資源：資訊系統設置 UPS 不斷電裝置		
管理方針有效性的評核機制	<ol style="list-style-type: none"> 每年進行 ISO9001 之外部稽核作業 1 次，持續續證。 每年進行 ISO27001 之外部稽核作業 1 次，持續續證。 每年進行供應商年度評鑑 1 次。 每年於竹北、台南各營運場域至少各辦理 1 次消防或地震防災演練，並完成照片與記錄存檔。參與率 95% 以上。 各部門主管每年進行營運風險管理評估至少 1 次，並提報董事會。 針對天然災害（颱風、洪水、地震 ... 等）進行投保作業。 	管理方針 評核結果	<p>短期目標 (1 年內) ►►►</p> <ol style="list-style-type: none"> 員工營運風險宣導每年至少 6 次。 災害備援演練每年至少 2 次。 公司三處營運場域（竹北、台中、台南）皆完成 UPS 備援系統建置與測試。 完成營運風險盤點報告 1 次／年（涵蓋供應鏈、設備、人力、資訊），並經董事會同意。 供應商年度評鑑涵蓋率達 60%，備援名單建立率達 100%。 <p>中期目標 (1~3 年中期目標) ►►►</p> <ol style="list-style-type: none"> 員工營運風險宣導每年至少 10 次。 員工營運風險教育培訓每年至少 1 次。 災害備援演練每年至少 3 次。 建立各類營運風險管理機制。 ISO 27001、ISO 9001 系統內部稽核查核不符合項目矯正率 100%。 <p>長期目標 (3~5 年長期目標) ►►►</p> <p>因應營運風險類型快速變動，且資訊與資源仍須階段性整備，晶彩科技目前聚焦於短中期營運持續管理體系的落實與強化，尚未設定 2030 年之長期目標。後續將依實際營運成果、產業趨勢及風險變動，持續滾動檢討相關指標，適時調整與擴大營運韌性目標的規劃範圍。</p>
申訴機制溝通管道：公司官網表單： https://www.favite.com/contact/complaints/ 公司聯絡信箱： sales@favite.com 公司聯絡電話：(03)554-5988			

1-4.1 風險識別與監控：預防性管理機制

風險治理架構與管理責任



我們依據《風險管理政策與程序》（於 2022 年 11 月 4 日經董事會核定）建構公司整體風險治理機制，明確規範風險識別、評估、監控與通報程序，作為公司永續經營與治理韌性的制度依據。

- ◆ 董事會為風險管理之最高決策與監督單位，負責核定政策方向與年度報告。總經理室擔任風險管理小組之召集單位，統籌跨部門風險作業與政策落實，並定期（至少每年一次）向董事會及高階管理層彙報風險管理執行情形。2024 年已於 11 月完成年度提報。
- ◆ 由各部門主管負責依據職責範圍辨識潛在風險、進行評估與制定應對措施，並就所屬業務及專案風險定期回報管理會議。經營管理會議由總經理或營運單位主管主持，協調跨單位資源，提升公司整體應變效率與管理一致性。
- ◆ 稽核室則定期檢視各部門是否落實風險控管作業與標準作業流程，確保風險管理制度有效執行，預防內部控制與防線機制失效。

營運持續策略

為提升組織在高度不確定環境下的應變力與服務持續性，晶彩科技已逐步建構涵蓋業務衝擊分析、營運中斷因應策略與災難復原管理制度。公司以實際演練與跨部門協作作為落實基礎，推進具備前瞻性與實務操作力的營運持續管理架構。

營運中斷風險管理重點

- ◆ **各部門進行關鍵業務風險衝擊分析**：透過內部流程盤點與風險情境分析，辨識出高依賴性製程、關鍵資訊系統與重要客戶服務節點。
- ◆ **異地備援與 IT 災難復原規劃（DRP）**：公司已建置資訊系統異地備援架構，針對營運中斷進行備援模擬與備份機制測試，並規劃導入災難復原中心，以確保最低服務水準不間斷。
- ◆ **應變人員訓練與橫向聯繫流程**：各核心部門均評估可能營運風險與探討應對策略，並擬評估安排強化演練，應變通報機制與部門間危機協調能力的計畫。

定期演練強化韌性機制

晶彩科技每年最少一次的營運中斷模擬演練制度，包括：

- ◆ **資訊系統災害備援演練**：進行異地資料啟動驗證與災難應變模擬。
- ◆ **防災情境演練**：如極端氣候、斷電、地震等突發災害模擬測試，檢驗各部門實際反應機制與協調速度。

透過定期演練與檢討機制，公司不斷優化應變策略、修正流程瑕疵，強化災難事件下之運作韌性與員工協作意識。



營運風險對應演練策略

	業務持續性	資安應變（預計規劃）	災難復原
演練目的	確保業務不中斷，減少供應鏈與市場風險	預防與應對資安事件，確保數據與系統完整	確保災害發生時人員安全，設施與系統快速恢復
涵蓋範圍	供應鏈、關鍵業務運作、客戶服務應變	系統入侵、數據洩漏、勒索攻擊應對	人員撤離、緊急應變、異地辦公、基礎設施恢復
規劃情境	模擬供應鏈中斷，測試替代方案	模擬 DDoS 與勒索攻擊，測試防禦機制	突發地震 / 火災避難演練，確保員工安全
	模擬市場突發事件，驗證應變機制	內外部滲透測試，評估系統韌性	設施損毀應變計畫，確保生產不中斷
	內部溝通演練，確保跨部門協同	釣魚攻擊測試，提升員工資安意識	災後異地備援測試，確保遠端辦公可行
預定機制	設立緊急供應鏈管理計畫	SIEM 監控，縮短威脅發現時間	人員撤離計畫，確保生命安全
	內部危機管理小組啟動	建立資安應變團隊，確保迅速應對	設施備援方案，降低設備損毀影響
員工因應措施	設立員工應變手冊，確保遇突發事件時可迅速應對	員工釣魚郵件應對訓練，提升社交工程攻擊防範能力	員工撤離動線標示清楚，確保緊急情況下能迅速撤離
	設立企業內部溝通應變機制，確保災害時資訊傳遞暢通	設置多因素驗證，降低員工帳號被盜風險	員工災後心理支持計畫，確保身心健康恢復
執行頻率（規劃）	每年一次	每半年一次	每年一次（異地備援演練可增加頻率）
績效評估（預訂）	供應鏈備援測試成功率 %	資安事件通報反應時間	人員撤離時間與安全確認率
	業務復原時間達標率	釣魚郵件測試誤點擊率	設施恢復時間 (RTO) 與數據復原成功率

1-4.2 營運持續與風險因應

為強化組織在高度不確定環境下的營運延續能力，我們已依據內部政策制度逐步發展災害應變與業務連續管理機制。在制度層面，公司正分階段導入營運持續管理與災難復原規劃，涵蓋資訊系統備援、異常通訊機制、人員調度與跨部門聯繫流程等關鍵要素。針對模擬情境與風險驗證，公司亦預計逐年推動跨部門實地演練，強化在極端情境下的反應協調能力，降低營運中斷對生產、交期與客戶服務的衝擊，持續提升整體應變韌性與作業穩定性。

系統化識別與監控

我們參考國際風險管理標準，依據辨識、分析、評量、應變與監控在內的整合式風險管理流程，確保風險控制措施得以落實於各項營運與治理決策中。並持續監測內外部風險，為確保企業能即時應對市場變化與潛在威脅，持續推動以下四大管理環節：

管理階段	管理重點說明	實務執行方式
風險辨識	定期識別內外部影響營運之潛在風險	<ul style="list-style-type: none"> ■ 結合各部門自評、稽核建議與 BIA 結果盤點主要營運、財務、資訊與法規風險 ■ 透過市場趨勢、法規變動與客戶回饋強化外部情境掌握
風險評估	評估風險的嚴重性與發生機率，決定處置優先順序	<ul style="list-style-type: none"> ■ 評估風險影響程度、復原時限 (RTO) 與風險容忍度分析 ■ 制定評估報告與處置建議作為年度風險清單依據
風險控制	建立預防與應變措施，降低風險發生機率與衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ■ 對高風險設置控制點與預警機制（如資安監控、設備維護排程、客戶信用限額） ■ 規劃應變計畫與資源調度（含供應替代方案與異地備援配置）
風險監測與回應	確保控管持續有效並即時修正應變策略	<ul style="list-style-type: none"> ■ 訂立 KRI (關鍵風險指標) 監測、定期稽核追蹤風險控管有效性 ■ 異常通報流程導入跨部門危機管理小組研判與回應

此外，針對營運、資訊、法規、氣候等高風險領域，公司已建立防範與應變對策，包括資安聯防、備援機制、財務控管、合規稽核制度與業務衝擊分析實施。我們將逐步評估結合數據驅動與動態預警系統，提升風險預測與跨部門應變整合效率，建構具前瞻性與高度韌性的營運風險管理體系。

關鍵風險類型與應對策略

依據公司營運實務，已初步建構涵蓋財務、營運、供應鏈、法規遵循與人力資源等面向的風險識別與管理架構。我們逐步導入內外部監控機制與稽核流程，針對不同風險面向，發展對應之防範與應變機制，包括：強化風險辨識能力與初步應變能力，並將持續朝更系統化的風險控管機制精進，以提升組織韌性與決策應變效能。

主要風險類型與應對策略

針對不同類型的風險，制定相應的監控機制與管理措施，以確保企業營運穩定性。

風險面向	潛在衝擊	管理策略	具體作法	權責單位	KRI 指標或機制	回報頻率與機制	董事會角色
財務風險	匯率波動、利率波動、資金壓力	資產負債控管與流動性管理	檢視曝險部位、匯率避險、現金流監控	財會部	流動比率、現金回收率	每季回報董事會	審閱財報與財務調度策略
市場與競爭風險	接單減緩、價格壓力	客戶多元與應用拓展	在地化服務能力、產品差異化、導入模組化解決方案	業務與行銷單位	客戶流失率、新客轉換率	每月回報經營管理會議	審查市場策略方向與重大專案報告
供應鏈風險	供應延遲、品質不穩	多元採購與供應商管理	導入永續稽核、供應商分級與備援策略	採購部與品保單位	延遲交貨率、稽核分數	每年報告採購永續推動成效	審閱供應鏈永續報告、稽核成果
營運風險	製程異常、交期延誤	推動營運持續管理	執行 BIA、設定 RTO、異地備援導入	營運單位	服務可用率、RTO 指標	每年呈報 BCM 演練成效	確認災難復原與中斷應變機制落實程度
法規遵循風險	契約條文缺漏、國際貿易違規、不符法令規定	建立法遵制度與國際準則導入	強化法規遵循管理，定期進行內部稽核與員工教育	法務室	合規查核分數	每年法遵風險內控報告	合規揭露情形
人力資源風險	技能流失、人力波動	推動人才發展與留才計畫	建立內部傳承制度、員工關懷與健康計畫、EAP 資源導入	人資部	留任率、訓練時數	每年員工滿意度與 HR 報告	審查人資策略與職場永續推動方向
資訊安全風險	資料外洩、系統癱瘓	資安聯防與系統備援強化	核心系統主機安裝第三方 MDR 即時監控、資安事件通報流程、資安教育與異地備份規劃	資訊部	資安事件率、偵測時間	每年資安治理專案報告	審查重大資安事件與防禦成效
其他風險	天災、氣候變遷及傳染病疫情	推動防災及成立緊急應變小組	建立疏散演練、防火／地震模擬、定期消毒廠區、辦公區與員工公共空間，建立防疫指引	總務部	確保災害發生後 48 小時內完成主要區域初步營運恢復、維持至少 80% 以上正常出勤人力之情境應變能力	每年定期氣候風險評估	審查 TCFD 氣候揭露與環境因應機制

我們持續在各面向推動風險管理工作，並逐步建立相關制度架構。然而，我們也深知目前整體風險評估體制仍不夠完善，處於持續發展優化階段，在制度完整性、執行一致性與實務應變效能上，仍有精進與整合的空間。面對高度不確定的營運環境與日益多元的外部風險，公司將持續參考標竿企業經驗，透過滾動式檢討、跨部門協作與數據化管理工具，強化預防與應變能力，逐步建立具前瞻性、韌性與應變效率的企業風險治理文化與體系。

2024 年風險管理執行工作成果

面對國際市場變動、技術革新與供應鏈不確定性等多重挑戰，晶彩科技持續強化風險辨識與對策執行，於 2024 年度針對策略、營運與資訊安全等層面，落實以下風險管理措施與實務成果：

- ◆ **市場需求波動風險因應**：因應顯示器市場疲軟與產業轉型，本公司調整市場策略，積極布局 Micro LED、半導體先進封裝與 IC 載板領域之檢量測技術，並持續加強 AI 缺陷演算法之研發創新應用，透過多元化的市場選擇，針對目前企業營收占比較高之平面顯示器領域，逐步降低其依賴程度。
- ◆ **研發進程與競爭風險控管**：對於研發進度掌控與市場競爭壓力，透過導入專案管理制度強化跨部門溝通與里程碑追蹤，並持續強化光學機構與演算法專利佈局，維持創新領先地位。
- ◆ **客戶信用與呆帳風險處置**：對境內外呆帳風險客戶持續執行法律追償，並推動新接案改以預收款或信用擔保方式簽約，有效降低潛在財務損失。
- ◆ **供應鏈交期與品質風險防範**：對於供應商交貨延遲與品質不穩風險，採行備援雙供應商制度與進料抽驗加強控管，確保交期與產品穩定性。
- ◆ **智慧財產與資安風險控管**：除既有研發機密區域管控措施外，於 2024 年進一步導入 ISO27001 資訊安全管理驗證及資安分級管理與資料外洩預警機制，加強對研發成果的保護。
- ◆ **人才風險應對措施**：為避免人才流失對研發與生產之影響，強化多元招募管道、員工職涯發展制度與內部輪調計畫，提升整體人力穩定度。
- ◆ **企業聲譽與形象風險掌控**：透過強化法遵制度、內稽機制與資訊揭露品質，穩定外界對企業誠信經營與永續治理的信任與評價。

公司將持續依循「從基本建立起、逐步實務落地」的步調，優化風險控管流程。並透過與外部專業單位合作交流，逐步擴充數據分析工具與橫向聯防機制，在穩健中提升企業面對變局的應對能力與決策彈性。



1-4.3 資通與個資隱私

		重大議題：資訊安全與隱私保護			
管理方針					
政策與承諾	已通過 ISO27001 資訊安全管理制度認證，並依據《資通安全政策》規範內容落實資訊保護作業。公司承諾遵循資安相關法規與制度，建置風險評估、權限控管、異常通報等防護機制，確保營運資訊、顧客資料與公司資產的機密性、完整性與可用性。				
正面效益	落實資訊安全管理制度有助於強化企業營運韌性與客戶信任，降低資料外洩與營運中斷風險。通過 ISO 27001 驗證可提升企業形象、國際競爭力及客戶合作意願。				
負面衝擊	若資訊安全控管不足，恐導致機密資料外洩、系統癱瘓、勒索病毒入侵等情形，造成重大商譽損失、營運中斷與法律責任，並影響客戶信任與市場競爭力。				
補救 / 減緩機制措施	公司設有資訊安全小組，依 ISO27001 規範執行風險評估、資產分類、資安稽核及持續改善作業，並定期進行社交工程演練與教育訓練。建置異常通報流程與備援機制，以確保資訊系統穩定與營運不中斷，並針對事件進行追蹤、分析與防範再發。				
目標	2024 年目標 ►►► 完成 ISO 27001 驗證與下列待改善 3 項 AOC 1. 查驗防火牆管理者使用預設帳號 Admin，有共用帳號及遭受暴力破解之風險，宜盡量避免使用。 2. 為營運持續性做好資通技術的準備 AOC 2 檢查組織 I-2-17-02 業務持續演練規劃計執行紀錄表，宜請組織考量將內 / 外部關注議題（如：環境、電力、駭客攻擊等）納入演練情境。 3. 組織有針對 PLM 資料庫進行弱點掃描，查驗複掃報告中，仍有一項關鍵風險未完整修復，宜請組織持續關注。	短期目標 (1 年內) ►►► 1. 完成 ISO 27001 持續續證 2. ISO 組織因應“氣候行動變遷”議題，ISO/IEC 27001:2022/Amd 1:2024 已於 2024/2/24 發行，組織在全景評鑑中識別出氣候行動變遷相關議題。 3. 持續完善組織關注文件化資訊之制定、更新及控制（如外來文件一覽表、軟體使用清冊等）。 4. 每年資安供應商全面進行資安稽核或書面審查，覆蓋率 100%。	中期目標 (1~3 年中期目標) ►►► 建置「資安戰情中心（SOC）」，完成系統與設備部署覆蓋率達 90%。 實施資安異常事件通報系統，平均回應時間 ≤ 30 分鐘，通報成功率達 95%。 建立弱點掃描與修補制度： (1) 全公司系統每年掃描 1 次。 (2) 高風險弱點於弱掃後進行修補與後續處理 (100%)。	長期目標 (3~5 年長期目標) ►►► 建立關鍵供應商供應鏈資訊安全管理制度，涵蓋領域關鍵供應商。 關鍵供應商資訊安全自評回收率達 90%。 每年完成至少 3 家關鍵資訊供應商的資安稽核或書面審查。	
	完成情況 目標達成與完成率均為 100%				
責任	資訊安全管理由依 ISO 27001 架構設立之「資訊安全委員會」統籌推動。		日常執行則由資訊部門擔任主責單位。		
資源	人力資源：IT 配置 5 位人力、2 位資安人力 財務資源：投入資安費用 124 萬新台幣（維護費用：防毒軟體、防火牆、機房維護等）				
管理方針有效性的評核機制	每年通過 ISO 27001 管理系統外部稽核並完成續證，未出現重大不符合項目。 每年至少舉辦 2 場資安宣導活動，參與率達 80% 以上。 每年執行至少 1 次全面性資訊資產風險評估，涵蓋率達 100%。		管理方針評核結果	1. 2024 年 ISO27001 繼證通過，持續續證。 2. 2024 年共資訊宣導 2 次，覆蓋率 100%。	
申訴機制溝通管道：資訊部信箱 :it@favite.com					

依據金管會「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，於 2023 年 12 月本公司導入 ISO 27001 管理系統並持續通過驗證至今，符合證交所發布的「上市上櫃公司資通安全管控指引」。

本公司的資訊安全政策以後述準則為主，並以防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸為目標，建立防火牆、入侵偵測、防毒系統及諸多內控系統，為降低資訊洩漏、竄改或毀損風險，公司已成立資通安全委員會，定期盤點資安風險、訂定資安管理目標，並執行下列措施：

- ◆ 建立資訊存取權限管理、資料備份與異常通報制度
- ◆ 定期辦理全員資安教育訓練與模擬演練
- ◆ 實施資安內控與第三方稽核，確保系統與流程安全性

針對內外部利害關係人的資訊安全與隱私保護，公司將持續強化技術工具、制度稽核與員工意識訓練，朝向提升資訊韌性與風險預警能力，並落實符合法規、可持續、可驗證的管理目標。

資訊安全治理原則與制度基礎

面對日益嚴峻的資安威脅與個資保護規範要求，晶彩科技依據 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統架構，於 2023 年完成導入並取得驗證，並依金管會《資通安全管控指引》逐步建立資訊安全治理機制與組織管理責任制度。

資訊安全治理架構

公司已指定高階主管擔任資訊安全專責人員，統籌推動資安政策、制度規劃與日常執行作業，並定期召開資訊安全推動會議，盤點潛在風險與異常事件，彙整部門需求與外部顧問建議，作為制度精進與資源配置參考依據。



依照公司治理結構與營運實務，建立分層資訊安全管理架構，由高階管理層主導政策方向，資訊部門與資通安全工作小組負責實務執行，並結合內部稽核與外部顧問，強化治理監督功能，逐步推動制度化資安治理。資安管理架構：

- ◆ **策略層級**：由高階管理團隊制定資訊安全策略與推動方針，並整合公司風險管理政策，確保資安文化與合規意識滲透至營運流程。
- ◆ **執行層級**：由資訊部擔任專責推動單位，負責風險辨識、資安防護、內部教育訓練與制度維護工作，定期檢討與通報執行情況。
- ◆ **監督層級**：透過 ISO 27001 內外部稽核流程，定期審查資訊安全政策落實成效，並將重大資安議題納入董事會彙報事項，由管理階層承擔治理責任。
- ◆ **資安防禦與法遵措施**：
 - 公司目前資安防禦架構，涵蓋端點設備、伺服器、內部網路、雲端應用與物聯網設備，亦逐步擴及供應鏈資料交換環節。現行管理重點包括：
 - 設立資訊安全推動機制，負責制度推動與事件通報處理。
 - 制定資訊分級與資料權限控管原則，搭配定期備份檢查與資安異常修復作業。
 - 採用「**資安零容忍**」原則，強化敏感資料處理控管與異常行為追蹤，並持續擴充監控技術與資源。

資安風險辨識與管控流程

依據資訊資產等級與作業敏感程度，逐步建構資訊安全風險辨識與控管流程，並將資訊安全風險管理納入整體公司風險治理架構中。公司以「預防優先、即時監控、持續改善」為原則，依循 ISO 27001 管理系統，強化風險控制與事件應變能力。

資安風險辨識與控管主要由資訊部與資安專責人員共同執行，依據作業系統、資料類型與業務依賴程度，定期進行風險盤點與資產分級：

- ◆ 每年執行資訊資產盤點，涵蓋端點設備、伺服器、雲端儲存、跨部門共享資料夾等。
- ◆ 風險評估指標包括：系統可用性、資料機密性、作業依存度、對外連線風險。
- ◆ 盤點結果納入年度稽核計畫與改善方案，並由外部顧問提供制度更新建議。

	資訊風險管理	<ul style="list-style-type: none">■ 資訊安全政策與規範制定■ 評估資訊安全風險與建立管控機制■ 調查與鑑別資訊安全事件
	資訊安全管理	<ul style="list-style-type: none">■ 資訊安全架構規劃與專案執行■ 資訊安全方案評估導入
	資訊安全稽核	<ul style="list-style-type: none">■ 制訂及執行資訊稽核與處置方式■ 資訊安全教育宣導、法規遵循與案例解析■ 資訊紀錄稽核設備評估導入與管理維護

資安防護措施

針對已辨識之高風險資訊資產，公司已導入多項資安防護技術與控管措施，以下措施將持續依據風險監控結果與外部攻擊趨勢進行滾動式檢討，並納入年度資安提升計畫，強化整體資訊韌性。

防護面向	採行措施與說明	主要管理目的
備份管理	建置企業級備份系統，定期進行資料備份與還原測試	降低勒索病毒與資料遺失風險
異常監控	建立即時異常告警與通報機制，由專責人員即時處理並保留紀錄	提升事件即時偵測與處置效率
權限控管	帳號實施分級與最小權限原則，定期審查存取異常紀錄	避免內部濫用或非授權資料存取
資安事件應變	建立資安事件通報與應變 SOP，應對釣魚、入侵與勒索攻擊	強化事件標準化應變處理流程
教育與預警	執行釣魚郵件測試、教育訓練與情境演練	提升員工風險辨識力與主動防範意識

資安事件情境與應變策略

資訊安全事件可能影響營運穩定、客戶信任與企業聲譽。晶彩科技依據實務經驗與外部通報，定期評估潛在資安情境，並建構應變流程與技術防護措施。針對勒索攻擊、釣魚郵件與系統入侵等情境，公司已建立標準處置機制，並透過演練與檢討持續提升應變效能。

2024年
資安狀況

並未發生任何重大資安事件，顯示目前既有資安管理機制已具備基本防禦力。

資安事件風險情境分析

依循 ISO/IEC 27001 管理系統，進行資訊風險評估，識別可能影響營運的資安情境。針對不同類型的風險來源，公司已劃分主要威脅類別，並規劃對應的防護與應變策略，作為資安管理與預警機制的重要依據。

資安風險控管措施

資安風險類型	潛在衝擊	對應控管措施
網路攻擊與惡意軟體入侵	系統癱瘓、營運中斷、資料外洩	建置防火牆與端點防毒，每日自動更新病毒碼 導入異常流量即時監控，異常即通報 IT 每年執行一次弱點掃描，並追蹤修補
勒索病毒與數據綁架	生產資料無法復原、營運中斷	導入企業級備份系統，進行每日備份與每年對核心系統之災難復原演練。 核心系統資料庫配置异地備援儲存區 評估導入 EDR 系統以監控端點異常行為
權限誤用或內部資料洩漏	機密資訊流出、內控失效	設定最小權限原則，定期檢查帳號與權限使用紀錄 實施雙因素驗證與異常登入警示機制 每年執行一次社交工程測試與員工資安訓練

資安風險類型	潛在衝擊	對應控管措施
第三方／供應鏈資安風險	外部滲透引發連帶風險	合約明訂供應商須通過資安審查或具備 ISO 27001 證明 外部系統存取權限須申請並限時授權 定期審查供應商資訊交換機制與加密措施
個資與隱私保護缺口	員工與客戶個資外洩、法規違規	建立個資存取控管流程與資料加密原則 涉及個資處理職務人員每年完成合規訓練 實施存取紀錄留存與定期內稽抽查

資安意識培訓與教育訓練

資訊安全防護不僅仰賴技術部署，更需全員參與與風險意識的提升。晶彩科技持續推動資安教育制度，透過定期訓練與模擬演練，強化組織整體防禦能力。2024 年，公司辦理多場資訊安全課程，內容涵蓋資訊資產保護、網路行為規範與社交工程辨識等主題，協助同仁提升辨識與應變能力。

我們透過以下方式增強員工的資安能力：

- ◆ **資訊安全通識訓練**：員工皆須接受資訊安全與個資保護訓練，並視情況調整課程內容。
- ◆ **開發人員資安培訓**：安排開發人員參加安全程式碼開發課程，通過測驗後可參與核心系統開發。

執行成效

- ◆ **員工資安培訓與宣導**：每年舉辦資安教育訓練，確保全體員工了解網路安全基本觀念，降低內部資安風險。
2024 年共完成 2 次宣導，參與人數覆蓋全公司全員工。
- ◆ **資安演習與模擬攻擊**：2024 年評估委託外部單位進行社交工程模擬測試（如釣魚郵件攻擊），評估員工資安意識並即時改善防護機制，預計於 2025 年執行。
- ◆ **資訊安全監控中心 (SOC)**：建置企業資安戰情中心，透過 AI 智能監測與即時應變機制，提升防禦能力，確保系統安全穩定運行。

宣導訓練課程	訓練場次與人數
資通安全日常宣導	2 次，覆蓋率 100%
新進人員教育訓練	2 場次，共 14 人完訓，新人受訓率 100%
資安人員進修訓練	3 場次，共 7 人完訓、受訓時數達 14 小時

晶彩科技意識到供應鏈在資訊安全治理中的關鍵角色，未來將視實務推動進展與需求，逐步評估將供應鏈合作夥伴納入資安教育訓練與管理機制中。希望透過溝通與制度設計，強化彼此在資料交換與存取上的基本控管共識，並建立初步的資安風險協作模式。

供應鏈資安管理

隨著產業數位轉型加速、跨組織資料交換日益頻繁，供應鏈資安風險已成為企業資訊治理的重要課題。晶彩科技深知，資訊安全的管理責任不僅止於企業內部，更須延伸至與合作夥伴之間的資料存取與傳輸環節，確保整體價值鏈的資安韌性。目前，公司已針對資訊系統相關供應商簽署保密協議，並逐步建置針對關鍵系統與資料的存取控管措施，以降低授權過度、資料外洩等潛在風險。此外，晶彩科技正積極規劃導入供應商資安自評制度，協助供應商自我盤點資訊防護現況，提升對資安責任的認知與共識，並作為未來合作夥伴風險評估及持續合作之參考依據。

資安防護措施與執行狀況

迄今為止無發生重大資通安全事件。無任何因資安事件造成之營運損失或客戶資料外洩事件，確保企業營運穩健，並維持良好的客戶信任度。

透過制度、設備與人員三方面強化資訊資產之可用性、完整性與機密性。針對已識別的關鍵風險，公司部署了以下具體資安措施：

資訊安全執行成效

資安防護措施	說明	狀況	2024 年度執行成效
企業級備份系統	備份營運核心系統並異機獨立網路儲存，降低勒索病毒風險	已建置並常態執行	完成每日備份，備份成功率達 100%
資安聯防系統	核心系統部署新型聯防架構，實施即時異常偵測	核心系統已完成佈建	MDR 每月資安通報 0 事件異常事件回報平均 1 小時內處理
內外部資安稽核	針對資訊系統操作、帳號使用與通報機制執行內稽外稽	持續進行中	完成 1 次內部查核與 2 次外部顧問查核，未發現重大缺失
資訊存取控管與雙因素驗證	實施最小權限原則與登入雙重驗證，保障資料安全	已全面導入	雲端與遠端服務系統登入完成雙因素驗證，帳密與資料外洩事件發生 0 次。
災難備援與系統還原演練	執行核心系統還原測試與災後復原演練，驗證應變能力	測試完成並逐年強化	完成異機還原演練 1 次，RTO 維持 4 小時內達標
供應鏈資安合作要求	資訊供應商簽署保密合約，每年進行資安稽核與合約義務	制度逐步建構中	完成 12 家核心供應商保密協議簽署

針對現行制度與技術仍待強化之處，優先盤點資源配置與實務可行性，逐步規劃後續優化方向。目前，公司正評估導入智慧監控與數位異常偵測等技術的可行性，並視資源條件搭配外部顧問建議，調整風險控管流程與關鍵系統保護策略。

在制度面，公司也將持續落實資安政策與稽核要求，強化員工資安意識與操作行為之正確性。針對外部合作夥伴，公司將審慎研議將關鍵供應鏈廠商納入資安管理初步框架，逐步建立基本溝通機制與保密控管原則，作為中長期提升產業鏈資安韌性的起點。

1-4.4 數據隱私與保護

在數位營運與資料密集化的環境下，數據隱私與個資保護已成為企業責任治理的重要構面。晶彩科技依循《個人資料保護法》規定，並參考 ISO/IEC 27701 管理系統精神，逐步建置隱私保護制度，確保各項資料處理行為具備安全性、合規性與可追溯性。

隱私治理制度與責任架構

公司由資安專責單位統籌資訊安全與隱私保護作業，執行層級由資訊部門與人事單位分別負責：

- ♦ 資訊部門聚焦於系統存取控管、資料加密、備份與異常監控
- ♦ 人事部門負責個資授權、查閱、封存與銷毀流程，並建立查核記錄

針對制度面，公司將視實際需求逐步導入個資分級、權限審查與匿名化管理等措施，並定期盤點個人資料蒐集與保存情形。

資料控管與稽核管理

為落實個人資料與機敏資訊的合規管理，我們逐步建構涵蓋存取權限、資料保存與稽核追蹤的管理制度，並依據資料類型、使用情境與風險等級，實施分層分級的處理機制。公司透過制度設計與稽核流程，確保資料在存取、使用與銷毀各階段均符合內部控管原則與法規要求，降低資訊洩漏與誤用風險。

資料存取權限與制度控管

晶彩科技依據個人資料保護法及資訊安全管理原則，針對機密與個資採行最小權限原則與操作層級設定，並依職務異動、年度檢核結果進行動態調整。各類紙本與電子資料均依保密等級分類保管，書面資料限經授權人員操作，電子個資則集中儲存於專屬系統中，並採用密碼與使用者操作記錄管理，以強化資料處理過程的可追溯性與合規性。

數據加密、防護與刪除機制

為確保資料於收集、傳輸與儲存過程中具備機密性與完整性，公司已逐步導入分層加密與隔離架構：

- ◆ 敏感資料在儲存與傳輸過程中進行加密處理，防止遭非法解讀或外洩。
- ◆ 機密資訊獨立存放於 MDR 保護的伺服器環境中，並採取角色身分驗證與訪問控制。
- ◆ 定期執行資料盤點與銷毀作業，過期或無使用必要之資料將依流程進行清除或匿名化處理，避免形成遺留風險。

第三方資料處理與跨部門協作

面對與外部供應商及內部多單位之資料流通情境，公司採「最小授權 + 留痕紀錄」原則，管控所有存取與查閱行為。外部單位若需存取敏感資料，須事先簽署保密協議，並限制使用時效與資料類型；內部如需跨部門查閱資料，亦須經主管核准並留存查核紀錄，作為後續追蹤與稽核依據。

存取行為稽核與紀錄追蹤

所有涉及個資的存取或下載操作皆自動產生操作記錄，由資訊部門或人資單位進行查核，檢視權限設定與異常行為。未來，公司將依實際風險場景，逐步提升存取紀錄可視化與自動化程度，作為持續強化資料保護與合規體系的支撐。

透過初步的通報與處理流程，作為面對突發資安風險時的應變基礎。員工若發現疑似資料外洩、系統異常存取、惡意程式入侵或其他資安異常狀況，應依內部作業規範立即通報，並由資訊安全相關單位進行研判與處置。

即時通報機制與跨部門協作處理流程，確保事件可於第一時間獲得應對，降低對營運、資料與利害關係人造成的潛在衝擊。

階段	執行單位 / 責任	說明
異常發現與初步通報	全體員工，資訊部或資通安全工作小組為通報窗口	員工回報異常狀況，如疑似資料外洩、系統異常、釣魚郵件等
事件受理與初判	資通安全工作小組負責研判是否構成資安 / 隱私事件	進行初步事件分類、通報記錄、確認處理等級與進程
事件處理與應變	緊急應變與事件通報小組	依嚴重程度實施封鎖、備份還原、通報主管或停機應變等措施
事後分析與改善	緊急應變與事件通報小組負責 RCA 分析與改進建議，資訊部門追蹤執行	執行根本原因分析，提出防再發方案，規劃制度 / 技術強化
紀錄存檔與定期報告	資訊部門留存紀錄並彙報管理階層，必要時提報董事會	將事件及處理結果存檔，納入年度報告與內稽追蹤

隱私管理績效

在 2024 年度，我們的隱私管理成效如下：

- ◆ **資料洩漏事件**：無任何資料洩漏事件，實現全年零違規。
- ◆ **隱私合規審查**：內部稽核與外部審查中均未發現違規項目。



持續透過制度建構、技術導入與員工意識提升，逐步強化個人資料與機密資訊的管理能量。目前已建置的控管機制涵蓋資料分類、存取權限、留存紀錄與封存銷毀流程，並納入內部教育訓練與基本稽核作業，作為降低資訊風險的起點。

然而，我們也清楚認知，資料治理與隱私保護體系仍有諸多待健全之處，無論在制度完備度、實務執行力或橫向協作機制上，皆仍需逐步調整與強化。未來，公司將依營運需求與法規趨勢，審慎評估導入具自動識別、加密與去識別化功能之資料處理工具，並持續觀察零信任架構、區塊鏈應用等新興技術的發展與可行性。

1-4.5 災害風險管控

面對天然災害風險的長期性趨勢，晶彩科技逐步強化災害風險辨識與應變管理作業，作為維護員工安全、營運穩定與設施設備完整性的重要防線。

災害風險管理架構

目前，公司雖尚未全面建立災害風險分級分析與制度化災難應變框架，但已透過廠區經驗累積與參考產業規範，逐步推動避難演練、防災設備建置與異地備援機制，建立初步災害防護流程。

前由專責單位統籌災害風險政策規劃，依不同廠區條件協調資源配置與人力應變安排，現階段針對常見災害類型已規劃初步因應機制：

重點災害情境

災害風險類型	潛在衝擊	初步因應機制與應變措施
地震	員工傷害、廠房結構損毀、生產中斷	建立避難動線、定期消防與地震演練、建物耐震檢測與強化
水災／淹水	設備損壞、電力中斷、系統停擺	設置排水設備與抽水機、重要設備加裝防護、預留臨時電力與設備
火災	財產損失、供應鏈中斷、營運中斷	建置灑水設備與煙霧感測器、推動逃生訓練與通報演練
疫病傳播	勞動力短缺、供應中斷、員工健康風險	實施健康監測、遠距辦公制度、防疫物資管理與分流出勤

災害復原與業務持續流程

為提升災害應變彈性與營運延續能力，公司持續強化防災制度與基礎設施配置，現階段執行進展如下：

現階段已落實防災措施

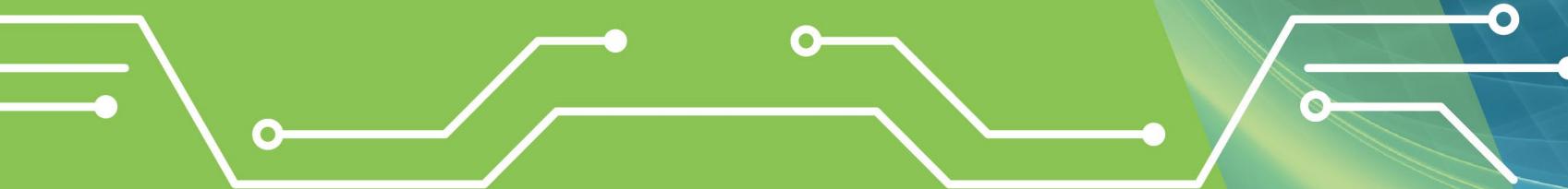
- ♦ **備援機制：**除核心系統資料庫每日異地備份外，亦完成廠內重要設備備品盤點及逐步建置備用電力與空壓備援設施。
- ♦ **通訊與應變分工：**已設立跨部門災害聯絡人名冊與應變群組，針對災後停工、人員調度與產線評估等情境，訂定通報 SOP 與責任分工。
- ♦ **實體應變設施：**各廠區設有應變器材、逃生標示與緊急照明，定期檢修；重要產線設置防震防水與停電緊急中斷保護機制。
- ♦ **演練與教育訓練：**每年辦理綜合型避難與火災演練，未來規劃納入地震後人員疏散十復工模擬演練，提高應變熟悉度。

目前，公司整體災後復原制度與應變流程仍處於規劃與持續優化階段。未來將朝整合資訊系統備援、產線運作恢復、人員通訊與資源調度等重點面向，逐步評估建置一套涵蓋數位與實體營運層面的災害管理架構，強化企業面對突發情境的應變能力與營運持續性。



第二章

循光綠意前行



- | | |
|--------------|----|
| 2-1 氣候變遷因應行動 | 69 |
| 2-2 能資源管理 | 80 |

2-1 氣候變遷因應行動

著全球氣候變遷風險升高與淨零轉型壓力擴大，企業在營運決策中納入氣候因素已成為不可忽視的關鍵課題。晶彩科技秉持穩健務實的原則，逐步建構氣候風險治理與溫室氣體管理制度，並參考 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，推動治理機制、風險識別、目標設定與因應行動等各項管理機制。

2023 年，我們已完成首次溫室氣體排放盤查，並啟動氣候風險與機會辨識作業，朝向制度化的氣候行動管理邁出第一步。未來，公司將持續盤點排放熱點、評估減碳路徑與設定中長期氣候目標，逐步強化組織在氣候變遷下的營運韌性與轉型競爭力。

四大主軸	組織因應與管理策略
治理	已於董事會下設立永續發展推動小組，作為公司推動氣候變遷議題與永續治理的重要功能性監督機構。透過審閱企業永續政策、氣候相關風險與機會管理架構，並監督溫室氣體管理、資源效率、環境法規遵循與 ESG 績效執行情形。為落實永續政策之實務執行，邀集各業務部門主管組成任務小組，負責氣候相關數據盤點、目標推進、利害關係人溝通與永續報告撰寫等工作，並定期向永續發展委員會報告推動進度。
策略	依氣候變遷風險與機會評估，定義短期為 1~3 年內、中期為 3~5 年內、長期為 5 年以上。本公司擬定氣候變遷政策作為公司因應氣候變遷之最高指導原則，並預計制定低碳減量計畫作為整體計畫推展策略方向。依據 TCFD 架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻。
風險管理	由永續發展推動小組協調各部門參與初步氣候風險盤點與可能性評估，針對高關聯議題如：電力價格波動、能源稅與碳費、極端氣候對設施影響等，規劃管理機制與因應對策。目前尚無完整量化模型，後續將參考產業實務逐步導入風險分級與關鍵情境測試制度。
指標與目標	目前尚未建立正式氣候績效 KPI，但已收集能源使用、用水量、基本耗材與廢棄物資訊，作為內部資源效率追蹤指標。未來將逐步導入組織型碳盤查（參考 ISO 14064-1）與排放熱點識別作業，並評估 2025 年後設定能源、排放、節能與循環利用等指標作為長期管理依據。

2-1.1 治理

面對氣候變遷所帶來的轉型壓力與實體風險，晶彩科技已逐步將氣候議題納入公司風險治理體系。董事會層級設有永續發展委員會，作為氣候變遷相關議題的最高決策監督機構，負責審閱氣候政策、監督溫室氣體管理成效與因應策略執行情況。永續發展推動小組則為執行中樞，由高階主管擔任召集人，統籌跨部門協調行動與資料整合，並每年至少向董事會彙報一次永續與氣候進展。

永續發展推動小組下設多個任務組，針對氣候變遷相關議題從環境管理、人力因應、產品設計與法規掌握等角度分工，強化各部門參與與風險整合機制：

單位 / 層級	職責說明
董事會	<ul style="list-style-type: none"> ■ 為氣候變遷相關風險治理之最終決策層級 ■ 負責審閱與核定氣候相關策略與管理政策 ■ 定期監督永續發展委員會及相關氣候議題推動進展
永續發展小組	<ul style="list-style-type: none"> ■ 由高階主管擔任召集人，統籌推動氣候變遷等永續議題 ■ 統合跨部門協作，作為氣候治理的執行中樞 ■ 負責審議重大永續議題、氣候風險對策與溫室氣體管理績效 ■ 每年彙報一次氣候與永續進展至董事會
環境永續組	<ul style="list-style-type: none"> ■ 協助盤點氣候變遷相關議題（如溫室氣體、節能、水資源等） ■ 提供基礎資料與部門回饋，支援風險辨識與管理 ■ 就供應商環保要求、外部碳揭露趨勢等議題提供建議與資料支援 ■ 協助識別氣候議題對供應鏈關係之潛在影響

單位 / 層級	職責說明
企業社會責任組	<ul style="list-style-type: none"> ■ 評估極端氣候對員工健康、安全與人力調度的潛在風險 ■ 協助建立工作場所彈性應變制度（如遠距／分流） ■ 推動氣候相關職場教育訓練與內部溝通機制
產品永續設計組	<ul style="list-style-type: none"> ■ 評估氣候變遷趨勢對產品設計的潛在要求與風險 ■ 推動產品低碳化、節能化與材料永續性導向 ■ 支援低碳產品創新策略與研發資源整合
公司治理組	<ul style="list-style-type: none"> ■ 蒐集氣候變遷相關政策、法規與市場動向 ■ 協助評估氣候議題對營運成本、供應鏈與投資決策之潛在影響 ■ 提供永續發展小組決策參考數據與風險初步分析建議

透過由上而下的治理機制與跨部門協作平台，公司得以在氣候變遷議題上同步推動策略規劃、風險應變與內部執行落實，逐步建立更具系統性的氣候治理能力。

2-1.2 風險與機會策略

晶彩科技持續依據 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，深化氣候變遷相關風險與機會的盤點與管理。2024 年，永續發展推動小組召集各部門延續前期工作成果，依短期（1-3 年）、中期（3-5 年）與長期（5 年以上）三個層次進行氣候情境盤點與風險識別，並進一步彙整潛在衝擊程度與對應管理方向。

雖目前尚未建置完整的氣候情境模擬與財務量化工具，公司已依據 ISO 14064-1:2018 完成第二年度的組織碳盤查作業，並逐步擴大範疇三（Scope 3）資料蒐集。後續將持續透過內部評估與外部顧問支援，研擬中長期氣候行動路徑，建立具追蹤性與一致性的風險管理指標與揭露流程，作為碳治理與決策參考基礎。

氣候相關風險與機會之時間區間

期程	時間段	策略
短期	1-3 年	建立氣候議題管理邏輯，盤點資料來源與能資源使用現況，推動碳盤查與初步風險識別作業，提升組織氣候韌性基礎能力。
中期	3-5 年	擴大碳管理制度覆蓋範圍，深化供應鏈與設備面節能管理，導入氣候風險因應措施，結合 ESG 績效進行整體整合。
長期	5 年以上	規劃低碳轉型策略與氣候投資項目，強化資訊揭露制度與抗災基礎建設能力，逐步接軌淨零轉型長期路徑。

依據 TCFD 架構，晶彩科技持續針對氣候變遷帶來的潛在實體與轉型風險進行系統化識別與初步評估，並參考內外部情境、利害關係人關注重點及營運特性進行衝擊標示。本次評估涵蓋員工、客戶、供應商與投資人等主要影響對象，對應不同風險類型（如極端氣候、法規變化、永續供應鏈要求等），歸納其可能造成的直接或間接影響，作為公司未來氣候適應與因應行動規劃的重要參考依據。

氣候相關風險影響分析

項目	風險種類	邊界 / 主體	風險	受衝擊的利害關係人				
				員工	客戶	供應商	股東投資人	政府機構
高溫與熱浪	實體風險—長期性	設備、人員、包材、產品	隨氣候變遷趨勢，氣溫上升將提升廠內冷卻系統負載，導致設備故障率與空調耗電成本增加；長期高溫亦可能影響包材變形與產品穩定性，提升維護與報廢成本。	●	●	○	●	○
地震與結構性災害	實體風險—立即性	廠房、設備、人員、產品、物流	地震導致廠房損壞、停工、電力中斷、人員受傷、產品受損、運輸中斷，影響整體營運與交期。	●	●	●	●	○
濕度與霉害	實體風險—長期性	設備、產品、廠房	高濕度環境導致機械設備及包裝產品受潮損壞，影響生產穩定性與產品品質。	●	●	●	○	○
碳法規與合規成本上升	轉型風險—法規政策	公司、員工、產品	包含碳稅、碳足跡揭露、永續報告等法規導入，增加碳盤查負擔與營運成本，需成立 ESG 小組應對。	●	○	○	●	●

項目	風險種類	邊界 / 主體	風險	受衝擊的利害關係人				
				員工	客戶	供應商	股東 投資人	政府 機構
客戶與銷售市場碳排資訊要求	轉型風險—市場 / 技術	公司、客戶、製程、產品	客戶或市場要求提供 ESG 與碳排數據，若無法滿足，可能喪失訂單，需投入建置系統、盤查與管理。	○	●	○	●	●
綠色製程與低碳設備不足	轉型風險—技術	公司、製程、設備	現有製程無法滿足客戶減碳需求，產品效能無法協助用戶減少水氣電耗損，可能導致失單。	○	●	○	●	○
聲譽與漂綠風險	轉型風險—聲譽	公司、客戶	ESG 揭露若與實際行為不符或應對不積極，恐遭市場與投資人質疑，損及品牌形象並衍生法律風險。	○	●	●	○	●
疫情與傳染病影響	實體風險—長期性	員工、供應鏈、物料、物流	疫情導致人力異常與供應不穩，造成延遲交貨與原物料成本上升，甚至中斷營運	●	○	●	○	●
颱風風險	實體風險—立即性	廠房、設備、物料、人員	強風可能導致廠房屋頂損壞、門窗破裂、機台傾倒，停電造成設備中斷運作，人員上下班受阻，進而影響產能與出貨。	●	●	●	●	○
暴雨風險	實體風險—立即性	廠房、道路、物流、物料、人員	短時間強降雨可能造成外部道路淹水、中斷交通運輸，員工通勤與物流運送延誤，導致出貨時程變動，增加違約與客訴風險。	●	●	○	○	●
淹水風險	實體風險—立即性	廠房、地下倉庫、設備、產品、電力	廠區排水不良或周遭區域淹水進入廠房，導致關鍵設備泡水損壞、成品與半成品毀損報廢，嚴重者造成全面停工。	●	●	●	●	○
強降雨風險	實體風險—立即性	廠房外圍結構、地基、倉儲空間	連續降雨使地基滲水、倉儲空間濕度升高，長期影響結構穩定性並造成物料受潮；若疏於維護恐發生地層下陷、發霉等二次損失。	○	○	●	●	●
國際法規升級壓力	轉型風險—法規政策	公司、產品	因應歐盟 CBAM、REACH 及美中貿易碳法規趨勢，產品出口可能因法規不合或缺乏資料揭露導致通關或關稅障礙，甚至遭買家拒收。	○	●	○	●	●
金管會揭露規定加嚴	轉型風險—法規政策	公司、ESG 負責單位	台灣金管會要求上市櫃企業須揭露更多氣候與永續資訊（如 ISSB），若資料盤點流程不完善恐導致合規風險與形象損害。	●	○	○	●	●
碳權與碳費市場不確定性	轉型風險—市場	公司、財務部門、產品生命週期	因台灣與國際碳交易平台尚未統一，碳費價格預期上升，造成中長期營運成本上漲與定價風險，並影響與國際客戶談判籌碼。	○	●	○	●	●
供應鏈 ESG 透明化壓力	轉型風險—聲譽	公司、供應商、客戶	主要客戶要求導入供應商 ESG 評鑑或提供碳足跡，若關鍵供應商無法配合或公司未建立透明追蹤制度，恐失去訂單。	○	●	●	●	○
綠色產品研發滯後	轉型風險—技術	產品開發部門、研發中心	因缺乏低碳或可回收設計導向的研發藍圖，將失去綠色市場競爭優勢，亦無法符合國際大廠的採購條件。	○	●	○	●	○
多重 ESG 評比壓力	轉型風險—聲譽	公司治理、法遵與 ESG 團隊	若 ESG 評比結果偏低（如 MSCI、FTSE4Good、CDP）可能被機構投資人排除投資清單，甚至影響信貸利率與融資條件。	○	○	○	●	○

項目	風險種類	邊界 / 主體	風險	受衝擊的利害關係人				
				員工	客戶	供應商	股東 投資人	政府 機構
ESG 揭露不足導致聲譽風險	轉型風險—聲譽	公司治理、品牌、客戶溝通	若永續資訊揭露內容與實際執行不符，或回應遲緩，恐被質疑漂綠、影響客戶信任與品牌形象，進而流失訂單並遭機構投資人降低 ESG 評比。	○	●	●	●	●
永續人才招募競爭加劇	轉型 - 市場	人資部／高階主管	市場對熟悉 ESG、碳管理、綠色工程等專才需求升高，若無制度性育才或具吸引力職涯路徑，恐影響未來轉型能力。	●	○	○	○	○
社會輿論與員工價值觀轉變	轉型風險—聲譽	公司／客戶	永續文化若無有效內部傳遞，將面臨員工流失與社會輿論批評，進而削弱企業文化凝聚力與吸引力。	●	●		●	
媒體或投資機構 ESG 評比、公司評鑑分數偏低	轉型風險—聲譽	公司／客戶	若 MSCI、CDP 等 ESG 評比分數偏低，將使晶彩科技在投資人評估與資本市場中競爭力下降，影響募資與授信。	●	●	●	●	●
ESG 與氣候議題未積極應對引發公眾質疑	轉型風險—聲譽	公司／客戶	若未主動披露或實質作為，恐被質疑漂綠，進而失去市場與訂單信任。	●	●	●	●	●
客戶要求供應鏈提供 ESG／碳排資訊	轉型風險—市場	公司／客戶	主要終端客戶日益要求供應商揭露完整碳足跡與 ESG 指標，若晶彩科技或供應鏈夥伴無法配合將影響訂單取得。	●	●	●	●	●
若揭露資訊與實際行為不符，可能面臨法律與聲譽損失	轉型風險—聲譽	公司／客戶	如 ESG 揭露內容與實際落實不符，恐涉虛偽不實廣告與消保爭議，損及公司信譽與法律責任。	●	●	●	●	●
地震	實體風險—立即性	廠房／人員／設備	台灣地震頻繁，若震災造成光學檢測設備傾倒、測試中斷、建物結構損傷，將造成整體交期延後與人員風險。	●	●	○	○	○
空汙	實體風險—長期性	員工健康、空調維護	空氣品質惡化將提升廠內空調維運成本，亦將影響人員健康與職場安全，間接影響營運穩定性與生產效率。	●	○	○	○	●
客戶減碳規格與要求	轉型風險—技術	客戶	若現有設備無法協助客戶實現節能減碳需求，將可能被排除於綠色採購名單之外，導致營收損失。	●	●	●	●	○
金管會要求撰寫永續報告書	轉型風險—法規政策	公司	隨台灣金管會強化永續揭露要求，晶彩科技須投入更多資源盤查氣候風險與碳排資訊，增加合規與作業成本。	●	●	●	●	●

氣候相關機會影響分析

除風險管理外，我們也同步盤點氣候變遷可能帶來的正面機會，以下機會鑑別表說明各項潛在機會對企業長期營運穩定性與利害關係人價值的貢獻方向。

機會鑑別

項目	風險種類	邊界 / 主體	機會	受衝擊的利害關係人				
				員工	客戶	供應商	股東投資人	政府機構
晶片封裝製程節能 AOI 開發	產品 / 服務	公司、客戶	設備效能提升，縮短檢測時間，以達到客戶端更嚴苛的檢測時間需求	●	●	○		
回收零組件再利用	資源效率	公司	產學合作，捐贈回收零組件給學術單位，提升公司形象，增加人力召募機會。 透過模組化設計與維修替換策略回收關鍵零件，有助降低原料成本並強化 ESG 循環經濟形象，提升資源使用效率。	●				●
ESG 導向新產品研發	產品 / 服務	公司	結合 AI 與綠色節能概念開發可支援碳足跡盤查的設備，或設計可追蹤製程排碳資訊的 YMS 模組，強化產品價值。	●	●	●	○	○
晶片封裝製程節能 AOI 開發	產品 / 服務	公司、客戶	降低製程不良率導致的直接報廢，節省原物料與能源的消耗，降低客戶成本支出與產生環境的正面效益	●	●	●	○	
AI 瑕疵分類模型減少報廢與重工	產品 / 服務	公司、客戶	透過開發和導入先進的 AI 瑕疵分類模型，可大幅降低因誤判或無法精準分類瑕疵所導致的直接報廢率，同時減少不必要的重工，從而節省原物料、能源消耗及相關成本，提升整體生產良率與資源使用效率，並減少最終廢棄物，對環境產生正面效益。	●	●	○	○	
Micro LED 製程精密檢測商機	市場	公司、供應商、客戶	加速 MicroLED 商業量產，與傳統顯示器相對，發光效率提高，能耗可大幅降低，對環境更為友善。	●	●	○	○	
獲得綠色融資與政府補助	資源效率	公司、客戶、政府	透過產業新製程的檢量測設備研發，獲取政府補助，進而加速新技術量產時程，提升能源使用效率。	●	○	○	○	●
導入供應商永續評核系統	韌性	公司、供應商、客戶	導入供應商永續評核系統，可系統性評估供應商在環境保護、社會責任及公司治理等面向的表現。有助於識別和管理供應鏈中潛在的氣候相關風險，更能促使供應商提升其永續績效，鼓勵供應商配合公司 ESG 政策，雙方共同朝綠色永續的供需互助前進，並合作降低成本，提高效率，減少不必要的浪費。 滿足下游客戶對供應鏈透明度與永續性的要求，提升企業聲譽	●	●	●	○	○
製造廢料再回收	資源效率	公司	A 生產過程中的廢棄物，透過建立完善的廢料回收機制，將這些廢棄物進行分類、回收並再利用，不僅能減少最終廢棄物量，降低對環境的負擔與廢棄物處理成本，也可能從回收物料中創造額外價值，並提升企業在循環經濟方面的形象與客戶認同度。	●	○	○	○	○

項目	風險種類	邊界 / 主體	機會	受衝擊的利害關係人				
				員工	客戶	供應商	股東 投資人	政府 機構
提升自身營運的資源使用效率	資源效率	公司	設備的設計、生產、營運過程中，導入更環保的材料、採用更有效率的生產流程、減少廢棄物產生與提升回收再利用率。例如，推動辦公室與廠區的節能措施、水資源管理、廢棄物分類與回收等，降低自身營運的環境足跡與營運成本。	●	○	○	○	
製程能效優化	資源效率	設備設計／製造處／品保單位	提高設計模組化，降低能耗與材料耗損，優化系統測試時間，工時減少可減低能源使用。	●	●	○	●	●
節水節電	資源效率	總務	洗手間、浴室、茶水間的水龍頭加裝節水器，電燈加裝感應器定時關閉，空調固定時間自動關閉。	●				
提升客戶良率	產品 / 服務	業務 / 客服	幫客戶提升製程良率減少浪費。	●	●	○		
驗證	韌性	品保	使用合格的材料與技術，確保人體健康與環境保護。	●	●	○		
導入 TCFD 與接軌國際 ISSB 永續資訊揭露準則	韌性	董事會／策略長／永續組織	系統化導入氣候資訊揭露（如 TCFD、ISSBS2）可降低聲譽風險、提升投資人信任，有助接軌全球資本市場標準。	○	○	○	●	●
導入太陽能與綠電	能源來源	總務／廠務單位／碳管理團隊	安裝屋頂型太陽能或採購 T-REC 綠電，降低碳排、回應 RE100 要求，並可能享有電價優惠或政策獎勵。	○	●	○	●	●



2-1.3 風險管理

本年度，公司風險管理工作聚焦於氣候變遷下的實體風險與轉型挑戰，並結合業務單位與管理層意見，推動跨部門的初步風險盤點與對應策略。儘管內部資源有限，仍持續強化風險辨識、溝通與初步回應能力，作為落實氣候治理與推動永續發展的基礎作業。

風險 / 機會鑑別流程

為系統性掌握氣候變遷對營運帶來的影響，晶彩科技依據 TCFD 架構設計風險與機會鑑別機制，作為氣候議題管理的基礎流程。透過本年度推動的作業流程，公司得以初步辨識營運可能面臨的氣候風險與潛在市場機會，並據此發展初步應對策略，降低衝擊、強化韌性。

整體流程分為五大階段，協助風險評估、部門協調與策略規劃得以有系統地推進，並納入決策依據。

風險鑑別流程



永續委員與部門主管針對可能影響業務的氣候相關風險和機會進行識別。

- 分析文獻和研究報告。
- 與內部各部門進行討論，收集相關信息。
- 確認潛在的風險和機會清單。

收集永續委員與部門主管對識別出風險和機會的看法和建議。

- 透過跨部門會議、專家訪談、供應鏈討論，深入了解風險與機會影響，收集不同利害關係人的意見。

進一步分析風險和機會，並進行優先排序。

- 依據討論結果，確定衝擊影響中高，需要優先處理風險和機會。

將風險和機會的識別結果納入公司永續報告書中，並持續追蹤和更新。

- 納入永續報告書。
- 監控風險和機會變化情況。
- 向管理層和報告進展情況。

定期審查風險和機會的變化情況，定期向董事會和利害關係人報告風險管理進展。

- 設立審查機制，確保風險管理和應對策略的有效性。
- 董事會匯報風險管理進展。

以下表格詳細說明我們對這些關鍵中高風險的因應策略及 2024 年的具體績效成果。

風險衝擊評估

時間區間	風險議題	衝擊	衝擊說明	衝擊程度	財務影響	2024 年因應策略
短期	碳法規與合規成本上升	營運	隨著碳排放限制的嚴格化，能源成本可能顯著上升，進而影響生產成本。	高	因營運成本與合規成本上升，可能壓縮利潤空間。可能對短期現金流造成壓力，但若能成功轉型，長期內可能帶來穩定回報。	逐步導入高效能設備，降低能源消耗與碳排放。開發低碳或環保型產品，以滿足市場需求並提升競爭力。
		業務	若未能快速適應法規，影響客戶對企業的信任與合作意願，可能失去市場訂單。			
短期	客戶減碳規格與要求／碳排資訊	營運	需要建立或升級內部系統，以收集、分析並管理 ESG 及碳排放相關數據。需協調上下游供應鏈合作夥伴，確保其能提供相關數據並符合客戶要求。	高	需投資於數據管理系統、碳排放計算工具及第三方認證服務。若未能滿足客戶要求，可能損失關鍵客戶及市場訂單，影響收入穩定性。	導入數據收集與分析工具，確保碳排放數據的準確性與透明度。引入專業第三方機構進行碳排放數據核查與 ESG 合規認證，增強數據可信度。
		業務	若無法及時提供符合要求的 ESG 與碳排資訊，可能導致客戶流失或訂單減少。			
短期	金管會要求撰寫永續報告書	營運	全面蒐集公司在環境 (E)、社會 (S)、治理 (G) 各方面的數據，可能增加內部行政負擔。	高	撰寫永續報告書需要投入額外資源，包括數據管理系統建置、顧問費用及內部人力成本。需投入更多資金以符合永續相關法規與標準。	成立跨部門專案小組，負責蒐集與整理 ESG 相關數據，並確保撰寫進度。聘請專業顧問協助撰寫首份永續報告書，並提供相關指導，確保報告符合金管會要求。
		業務	永續報告書的公開將使公司運作更透明，若有不符合永續標準的部分，可能影響外部形象。			
中長期	地震與結構性災害	營運	可能導致工廠或生產設施受損，造成生產停滯。對員工的生命安全造成威脅。	高	設備、設施損壞及修復費用將大幅增加運營成本。生產停滯與訂單延遲可能導致短期營收下降。	進行地震防災演練，並透過保險進行風險轉移，且事先跟客戶進行溝通協調。
		業務	可能影響供應商的生產能力，導致原材料供應不足或延遲，導致無法按時交付訂單，損害客戶信任。			
中期	供應鏈 ESG 透明化壓力	營運	需收集並披露供應鏈各環節的 ESG 相關數據，增加內部管理壓力。	中	需投資於 ESG 數據管理系統與第三方認證服務。若無法滿足 ESG 透明化要求，可能損失關鍵客戶，影響收入穩定性。	設立專責團隊，負責監控供應鏈 ESG 數據並定期報告。與供應鏈合作夥伴共同制定 ESG 標準
		業務	客戶可能要求更高的 ESG 透明度，若無法滿足，可能導致訂單流失或客戶信任下降。			
中長期	疫情與傳染病影響	營運	可能導致員工感染或隔離，進一步影響生產與營運效率。需投入額外資源進行防疫措施（如消毒、健康檢查、防護設備等）	中	因生產或物流中斷，可能導致訂單延遲或取消，短期營收下降。防疫相關支出（如防護設備、檢測費用等）將增加運營成本。	制定並實施全面的防疫計畫，包括定期消毒、健康檢查、提供防護設備等。 與多家供應商合作，建立多元化的供應鏈
		業務	疫情可能改變市場需求，部分產品需求減少，或因物流受阻影響交付。			
短期	淹水風險	營運	與多家供應商合作，建立多元化的供應鏈；導致停電、交通受阻或員工無法到場，直接中斷生產流程。	中	設施、設備損壞及修復費用將大幅增加運營成本。生產與物流中斷可能導致訂單延遲或取消，影響短期收入。	在廠房與倉庫周圍建設防洪牆、排水系統與抽水設備，降低淹水風險。 定期檢查與維護排水系統，確保其在暴雨期間正常運作。
		業務	產品無法按時交付，可能導致客戶不滿或取消訂單。			

機會掌握

面對氣候變遷與全球永續轉型趨勢，晶彩科技雖以辦公型研發與設備銷售為主要營運型態，仍積極掌握政策引導、客戶需求與產業鏈低碳化所帶來的潛在機會。公司透過盤點既有產品與內部作業流程，評估相關技術如何支援下游客戶的節能減碳或良率提升，進而創造與永續發展相契合的產品價值。

目前，公司聚焦於提升設備能源效率、開發可支援低碳製程與智能管控的檢測解決方案，同時強化參與客戶綠色供應鏈評鑑與外部資訊揭露的完整度，逐步累積品牌信任與市場辨識度。未來亦將持續依據法規動態與客戶永續要求，調整應對策略，並在不增加營運負擔的前提下，推動具潛力之綠色應用與研發方向，以穩健方式參與淨零轉型趨勢。

以下將說明我們所識別的主要機會：

機會掌握評估

時間區間	機會議題	衝擊	衝擊說明	衝擊程度	財務影響	2024 年因應策略
短期	AI 瑕疵分類模型減少報廢與重工	營運	替代傳統人工檢測，顯著提升檢測效率，減少報廢與重工所需的材料、人力與時間成本，進一步優化生產流程。	高	報廢率與重工率的降低，直接減少材料損耗與人力成本，提升單位產品的生產效益。更高的生產效率與產品品質，將提升生產資本的利用率，增加短期財務回報。	持續投入資源改進 AI 模型的辨識準確率與速度，確保模型能適應更多樣化的產品與瑕疵類型。
		業務	更高的檢測準確性與更低的瑕疵率，將顯著提升產品品質，增強客戶信任與滿意度。			
短期	晶片封裝製程節能 AOI 開發	營運	節能設計減少設備運行中的熱損耗與負載，延長設備使用壽命，降低維修與更換成本。	高	高效的檢測技術降低人工檢測需求，節省人力成本，節能 AOI 技術可作為產品或服務向其他企業銷售，拓展公司收入來源。	將資源投入於技術研發，進一步提升節能 AOI 的檢測準確性、速度與節能效果，引入 AI 與機器學習技術，提升 AOI 系統對複雜瑕疵的辨識能力。
		業務	節能 AOI 技術能提高檢測準確性，確保晶片封裝製程中的高品質要求，高效且節能的檢測技術將成為公司進軍高端市場的賣點，增強市場競爭力。			
短中期	提升客戶良率	營運	為客戶提供良率提升服務，增強與客戶的黏著度，建立長期穩定的合作關係。	高	提升客戶良率後，客戶將更願意增加訂單量，帶來即時的營收增長；客戶良率的提升將減少因產品問題導致的退貨、維修或賠償成本。	分析不同客戶的生產製程與良率問題，提供客製化的技術解決方案，協助客戶快速提升良率。
		業務	提供針對客戶良率提升的專業服務，打造差異化的服務模式，增強市場競爭力。			
短中期	Micro LED 製程精密檢測商機	營運	開發 Micro LED 製程精密檢測技術，提升公司在高精度檢測領域的技術實力，鞏固市場競爭優勢。	中	Micro LED 檢測技術的商業化應用，將帶來新的收入來源，促進營收增長；精密檢測技術降低生產損耗，提高產品良率，從而提升公司利潤率。	增加對 Micro LED 精密檢測技術的研發投入，開發針對不同應用場景的檢測方案，滿足多樣化市場需求。
		業務	Micro LED 技術在顯示器市場的廣泛應用，為公司提供新的市場機會，擴大業務範疇。			
短中期	導入 TCFD 與接軌國際 ISSB 永續資訊揭露準則	營運	系統性地導入國際準則，有助於在公司內部建立永續發展的文化，推動員工參與與行動。	中	提早因應國際永續資訊揭露標準的要求，降低未來因不符合規範而產生的罰款或法律風險，更透明的永續資訊揭露，增強投資者信心，提升公司股價表現與股東價值。	成立專責團隊，負責 TCFD 與 ISSB 準則的導入與執行，確保資訊揭露的準確性與一致性；開展員工培訓，普及 TCFD 與 ISSB 準則的知識，提升全員對永續議題的認識與參與度。
		業務	接軌國際 ISSB 準則，使公司符合全球投資者與客戶對永續資訊披露的要求，增強國際市場競爭力。			

溫室氣體排放

在全球氣候變遷與減碳責任日益受到重視的背景下，晶彩科技持續將溫室氣體管理列為環境治理重點。2024年，我們已完成第二年度的組織層級溫室氣體盤查作業，依循國際標準ISO 14064-1:2018進行，盤查範圍涵蓋新竹總部等主要營運據點，並使用碳管理平台系統化建檔、計算與統計分析，以強化資訊透明度與管理基礎。

本公司營運型態以研發、設備銷售與技術支援為主，製造環節由外部供應商執行，因此範疇一（直接排放）來源有限，排放以辦公環境中的照明、空調、伺服器與通勤為主。範疇二則主要來自外購電力，為目前公司主要碳排來源。透過本次盤查，公司已進一步掌握碳排結構與主要熱點，並納入能源效率提升與辦公區碳足跡優化方案的規劃依據。

溫室氣體盤查方法

盤查邊界	參考 ISO 14064-1:2018 標準與環保署溫室氣體盤查與登錄指引規範之要求建議，以營運控制權設定組織邊界，設定組織邊界。
盤查種類	依循 ISO 14064-1:2018 定義之 7 種溫室氣體，包括二氧化碳 (CO ₂)、甲烷 (CH ₄)、氧化亞氮 (N ₂ O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF ₆)、三氟化氮 (NF ₃) 等。
盤查方法與基準年	2023 年溫室氣體排放量範疇一、二（類別 1-2）及新增揭露溫室氣體排放量範疇三（類別 3-6）計算依循 ISO 14064-1:2018 執行。2024 年透過組織層級之溫室氣體排放盤查作業，爰依據國際標準之建議，將 2024 年設定為盤查基準年，作為後續年度溫室氣體排放管理與績效比較之依據，以確保數據可追溯性與一致性原則之遵循。
計算方式	<p>主要依據排放係數法計算，計算方式如下：</p> $\text{活動數據} \times \text{排放係數} \times \text{全球暖化潛勢 (GWP)} = \text{CO}_2 \text{ 當量}$ <ul style="list-style-type: none"> ■ 各種類溫室氣體排放源為主動與直接來源和間接排放（例如購買電力等具量且具鏈結性），並記錄其來源。 ■ 環保署與國際溫室氣體盤查中央登錄機關，配合環保署溫室氣體政策，選用環保署溫室氣體盤查登錄平台之計算方法，並參考「溫室氣體管理係數管理作業」之排放係數，進行溫室氣體排放量之計算。 ■ 選擇排放係數後，計算出之數值再依 IPCC 2007 年公布之第 5 次評估報告中各種類溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP) 值，將所有之計算結果轉換為 CO₂ e（二氧化碳當量），單位為公噸／年。

溫室氣體現況與風險分析

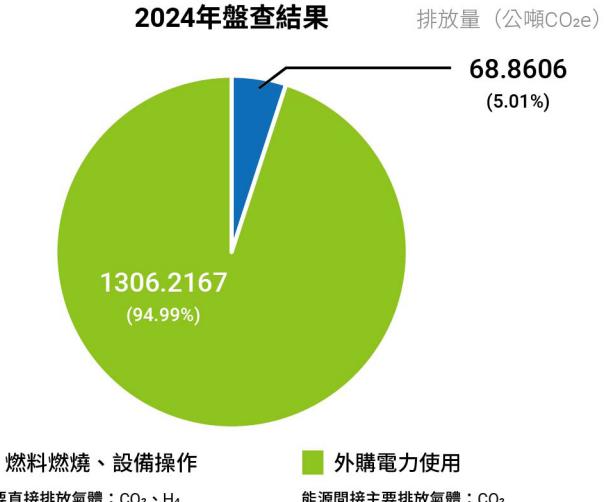
2024 年第四季，公司完成依據 ISO 14064-1:2018 標準執行的最新一輪組織層級溫室氣體盤查，以進一步掌握實際排放狀況並識別潛在氣候風險。

類別	盤查狀況	風險
類別 1	已完成	無天然氣鍋爐、無使用重油、燃煤等，故排放風險偏低。
類別 2	已完成	Scope2 目前為最主要的排放。
類別 3~6	部分完成	風險評估時執行作法經驗不足，及盤查能力受限，後續將會請外部專家進行指導。

溫室氣體排放範疇一、範疇二

晶彩科技於 2024 年完成組織層級溫室氣體盤查作業，依據 ISO 14064-1:2018 標準與環保署指引執行，盤查範圍涵蓋總部辦公據點，主要涵蓋直接排放（範疇一）與能源間接排放（範疇二）兩類。本次盤查結果顯示，外購電力為主要碳排來源，集中於照明、空調、伺服器與辦公設備等用電活動；範疇一則包含車輛燃油與部分空壓設備使用所產生之排放。為因應盤查結果，公司已著手進行高耗能設備盤點與節能潛力評估，並以 2024 年訂為碳排放管理之基準年，作為後續追蹤與減量成效的比對依據。

2024年盤查結果



溫室氣體減量計畫

雖本公司營運型態屬於低排放產業，但仍以謹慎態度推動碳管理制度，並自 2024 年起，依據盤查成果推動以下重點減碳作法：

◆ 碳排管理制度建構

- 建立盤查制度：依據 ISO 14064-1:2018，完成組織層級溫室氣體盤查，涵蓋範疇一與範疇二排放項目。
- 設定基準年與年度盤查機制：以 2024 年為基準年，2025 年起每年執行碳排資料統計與追蹤。
- 導入簡易平台工具：評估碳管理平台導入可能性，提升碳數據收集與可視化效率。

◆ 辦公場域及生產節能優化

- 照明與空調改善：持續汰換老舊燈具為 LED、改善空壓系統與空調定時控制系統。
- 推動低碳作業文化：建立節電提醒標語、辦公區域夜間自動斷電機制、建立節能成效回饋制度。
- 員工參與與文化倡導。
- 鼓勵同仁實踐低碳生活行為，如自備餐具、減紙化作業與綠色通勤。
- 不定期透過簡報、電子看板與內部訊息推廣氣候變遷與減碳知識。
- 鼓勵員工提出能源改善建議並追蹤實施狀況。

2-1.4 指標與目標

雖然氣候變遷已逐漸成為企業經營須面對的共同課題，晶彩科技目前仍處於制度起步階段，正以有限資源穩步推進相關作業。2024 年，我們完成溫室氣體盤查，開始嘗試建立可持續追蹤的碳排資料管理機制，並針對與日常營運較為貼近的面向，進行初步整合與標示。

考量實務執行可行性，現階段的管理重點聚焦於用電紀錄、排放資料統整、部門風險意識建立、對外應對回饋與資訊說明清晰度等幾個基礎項目。後續將視法規進展與客戶期待逐步調整推動重點，在不造成過多負擔的前提下，慢慢擴展內部認知與資料涵蓋範圍，為後續更完善的碳管理制度累積基礎。

	指標	目標
碳排放管理	每年總排放量 (tCO ₂ e)	■ 2024 年完成首次盤查並設定基準年；2025 年起年度更新，2026 年起推動每年減量 2%。
用電效率提升	每坪單位用電量 (kWh/ 坪)	■ 2025 年導入用電監控與節能措施，2026 年目標單位用電降低 3%。
氣候風險管理	氣候風險辨識與應變涵蓋率 (%)	■ 2024 年完成初步氣候風險盤點，2026 年涵蓋率達 80% 以上。
ESG 應對能力	ESG 客戶問卷與資料回覆率 (%)	■ 2024 年建立回應流程，2025 年目標客戶問卷回覆率達 100%。
資訊透明度	永續與碳資料建置完整度 (制度化)	■ 2024 年建立基本資料範本與佐證清單，2026 年整體資料完整度達 80%。

晶彩科技持續觀察氣候變遷對企業營運可能帶來的影響，並在有限資源下，逐步展開與氣候議題相關的基礎管理工作。2024 年，公司已完成溫室氣體盤查並建立初步資料彙整流程，同時針對營運中涉及能源使用、碳排放與外部風險的部分環節，著手進行初步辨識與內部溝通。

由於目前尚處於制度建構初期，公司暫未設定過度進取或量化的目標，而是以用電管理、碳資料追蹤、風險掌握與資訊揭露作為優先著力方向。後續將視客戶要求、法規進展與內部推動能力，逐步調整行動步調與管理重點，期能在確保可行的基礎上，穩健推進碳管理作業與永續營運目標。

2-2 能資源管理

晶彩科技營運雖以辦公與研發為主，實際排放與用量相較製造型企業相對有限，然公司仍以環境責任為基本原則，逐步建置能源、水資源與廢棄物管理架構。2024 年，公司從內部日常營運面向出發，針對用電、用水與辦公廢棄物推動簡化管理機制與改善行動，作為永續作業推動的起點。

本節內容將分為三個部分，依序說明公司於能源使用效率提升、水資源節約措施及廢棄物處理行為管理之初步做法與實施成效，並作為未來管理制度逐步推進之基礎。。

2-2.1 能源管理

為更清楚掌握能源使用狀況與溫室氣體相關數據，晶彩科技自 2022 年起逐步建立用電量與碳排放之內部紀錄機制，涵蓋範疇一與範疇二的主要排放項目。經過前兩年基礎資料的累積與查核作業，2024 年已完成組織層級之溫室氣體盤查，並將其作為未來年度追蹤與比較的基準。現階段公司聚焦於觀察日常用電與高耗能設備對總排放量的影響，並透過逐步導入的節能改善措施，嘗試減緩能源使用成長趨勢。以下為近三年能源使用與碳排放概況之整理，作為內部推動效益觀察與後續管理依據。

年度能源使用概況

項目	2023	2024
2024 年碳排放總量	1461.711 公噸 CO ₂ e (含範疇一與二)	1375.077 公噸 CO ₂ e (含範疇一與二)
主要排放來源	電力使用（範疇二）佔最大比例，來源包含製造設備、照明與空調系統	電力使用（範疇二）佔最大比例，來源包含製造設備、照明與空調系統

能源效率管理實踐

為降低日常營運中的能源消耗與電費負擔，晶彩科技依據溫室氣體盤查結果，優先針對空壓設備、照明系統、空調與資訊設備等主要用電來源，規劃並執行多項節能改善作業。雖尚未導入大型能源系統改造，但公司持續以實際可行的方式推動基礎改善，作為能源管理逐步落實的起點。

◆ 空壓機與空調系統優化

- 完成部分空壓機與乾燥機汰換，改採較高能效等級之機組，以減少運轉能耗。
- 空調系統採取分區啟動與使用時段調節，避免非必要時間持續運作。
- 設備維護作業列入定期保養，防止效率下降造成耗能上升。

◆ 照明設備更新與使用行為引導

- 持續汰換傳統燈具為 LED 照明，辦公區與部分廠區已完成升級。
- 搭配自然採光規劃，調整照明開啟區域與照度需求，推廣「人離燈滅」習慣。

◆ 資訊設備採購與數位流程優化

- 優先採購符合節能認證（如能源之星 /EPEAT）之筆電、顯示器與多功能事務機。
- 持續推廣公文線上簽核與數位流程，減少列印頻率與印表設備耗電。

◆ 機房與備援用電管理

- 資訊機房採用 UPS 系統與通風排熱設計，避免高溫造成系統效能下降與能耗增加。
- 定期測試大樓備援發電機，確保緊急狀況時能維持基本系統與設備穩定運行。

年度	單位碳排放強度 / 營業總收入
2023	0.0034
2024	0.0021

註：單位碳排放強度，溫室氣體排放總量 / 營業額

員工參與與行為引導

能源管理推動不僅仰賴設備改善與制度規劃，更需員工日常行為的配合與參與。為逐步建立節能意識，公司透過部門間的溝通與現場管理，鼓勵同仁落實基本節電行為，並將節能概念融入日常工作流程。

目前推動的做法包含：

- ◆ **生活化節能提醒**：如下班前主動關閉電腦與空調、會議結束即時關燈、啟用螢幕節能模式等。
- ◆ **視覺提示與標語設置**：於茶水間、影印區等空間張貼簡易節電提示，強化視覺記憶。
- ◆ **意見回饋與改善參與**：鼓勵員工提出節能想法，並透過建議箱或主管轉呈方式定期彙整。

成果績效與未來目標

儘管目前尚未導入自動化的能源管理系統，我們仍以可行方式推動場域內部用能優化。2024年，公司針對部分耗能設備與辦公用電環節進行改善，作為基礎管理的起步，包括：

- ◆ **空壓與冷乾系統簡化更新**：針對原有機型運轉頻率與實際使用需求落差，評估後完成設備替換，預估年耗電量可較原設備下降。
- ◆ **伺服器與照明使用調整**：機房持續優化空調循環與排熱通風配置，並逐步以低耗能燈具汰換原有照明設備，降低非尖峰時段電力使用。
- ◆ **碳排數據回看與單位檢視**：依2024年度盤查資料，公司觀察到碳排強度於部份時段出現變動，目前已著手整理影響來源，作為後續追蹤改善依據。

未來，公司將持續依據年度碳盤查結果滾動檢視節能策略，將聚焦於「資料完整性」、「節能措施可行性」與「部門用電意識」三個層面，穩健調整推動順序，累積足夠管理依據再行設定對應指標。

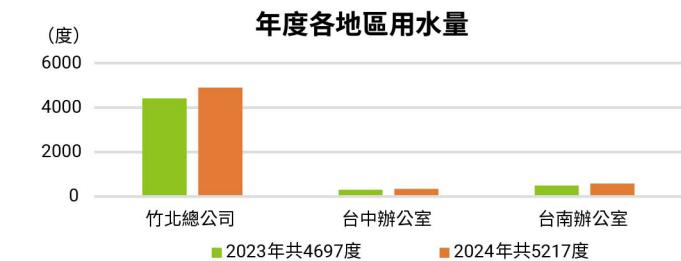
2-2.2 水資源管理

晶彩科技用水來源以市政自來水為主，營運場域無地下水或其他備援水源。雖整體用水強度相較製造業相對有限，公司仍持續透過日常管理與設備維護落實節水行動。2024年度總用水量為5,217度，較2023年增加520度，主要係因整體營運規模與接單量同步成長，帶動辦公與設備運轉水需求相應增加所致。未來，公司亦將持續優化內部用水機制，於不影響營運效能前提下推動節水改善計畫，減緩營運成長對水資源的相對依賴。

目前水資源管理主要為泰和廠區搬遷、環北廠管線修復，以及冷卻水塔設備優化與日常用水習慣改善。未來公司將視實務運作狀況，評估導入區域用水量觀測與資料紀錄機制，逐步強化用水資料的可追溯性與管理基礎，作為推動用水效率提升與外部資訊揭露的延伸依據。

水資源管理措施

目前用水需求集中於廠區之基本衛生設施、清潔作業與部分製程冷卻輔助用途，並無自設水井或高強度工業用水來源。為減少日常操作中的非必要耗水，公司自2023年起逐步展開用水區域的實務盤點，並透過員工倡議與現場巡查，推動用水行為管理與節水意識提升。現階段節水作法以修繕洩漏、冷卻水塔效率改善與使用習慣引導為主，未來將視需求評估是否建置分區水量記錄或基礎監測機制，作為長期推動節水管理與資料揭露的前期準備。



水資源管理措施建議

管理面向	實施措施
基本用水行為管理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 洗手間、茶水間張貼節水標語（如「隨手關水」、「漏水即報」） ■ 鼓勵員工使用感應式水龍頭、減少放水等待時間 ■ 清潔人員落實定量清洗／不持續開放水源
非接觸式節水設備＼應用	<ul style="list-style-type: none"> ■ 洗手台採用按壓式水龍頭 ■ 茶水間與公共廁所已設置「減壓閥」，並進一步評估設置「氣泡出水器」 ■ 衛浴馬桶逐步採雙段式省水裝置
廠區設施維護與檢修	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期巡檢清潔水管、閥件、洗手間／茶水間之設備異常 ■ 避免滴漏、老舊設備長時間未修繕導致用水損耗 ■ 評估用水密集區如冷卻水塔、洗模機等設施是否有節水升級空間
用水資料紀錄與監測	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每月記錄總用水度數，建立用水趨勢基本台帳 ■ 比較年度／月份間水量變動，作為行為改善依據 ■ 評估設立簡易水錶分區管理重點樓層（如茶水區、洗手間）
員工參與與文化倡議	<ul style="list-style-type: none"> ■ 發送晶彩樂活電子報：低碳生活，宣導減少一次性耗材 ■ 於內部月會、ESG Line 群組傳遞用水知識或用水常識 ■ 設立部門節水排行榜或獎勵制度，提升參與動能

員工參與與意識提升

我們認為，水資源管理的推動，員工日常使用習慣亦是實際成效的重要環節。公司透過場域觀察與日常倡議，持續在內部推動節水意識培養與使用行為優化，重點作法如下：

- ◆ **視覺提醒與現場告示：**於茶水間、洗手間與公共區域設置節水提示與簡易漏水通報指引，降低視覺疲乏並提升主動回報率。
- ◆ **推廣簡易行為改變：**如關閉水源、縮短用水時間、減少非必要清洗頻次等，讓節水從細節落實。
- ◆ **鼓勵自備與減廢行動：**推動自備水杯習慣，間接減少紙杯使用與飲水設備出水量。
- ◆ **蒐集建議與回饋：**公司正研議結合 ESG 建議箱機制，鼓勵員工提出節水觀察與改進建議，作為未來優化參考依據。

未來規劃與營運內化

目前公司尚未導入完善與智能水資源管理系統，但已關注國內外在辦公場域與廠區用水管理的實務作法，未來將依營運條件與場域特性，逐步評估可行的推進路徑。規劃方向包含：

- ◆ **基本用水量紀錄與趨勢觀測：**優先評估總表用水與簡易區域流量記錄方式，作為異常辨識與行為引導之依據。
- ◆ **冷卻用水或清潔用水的回收利用可行性探討：**針對既有設備與水路配置進行盤點，嘗試找出可改善環節。
- ◆ **初步排放水質檢視：**針對非製程用水排放點進行條件盤點與合規性確認。
- ◆ **用水管理指標設計：**研議逐步建立年度用水變化率、單位人均用水強度等追蹤指標，納入環境績效評估機制中。



2-2.3 廢棄物減量與資源循環

在資源有限與環境關注日益提升的背景下，晶彩科技逐步強化廢棄物分類與處理行為管理，並以實際可行的方式落實資源使用效率提升。公司場域以研發與辦公作業為主，所產生之廢棄物以生活性質為主，並無大量製程廢棄物。現階段主要以基本分類、回收與合法清運為核心管理重點，確保所有廢棄物流向皆符合法規與合約規範。

目前，公司已建立辦公區域與廠區生活廢棄物之分類指引，並委託合格清運單位進行後續處理；針對部分特殊性資源（如電子設備、耗材包材等），亦已展開初步清點與回收可行性評估，未來將持續視產出性質與處理條件進行精化分類與資訊紀錄。

廢棄物分類管理作法

針為提升廢棄物處理透明度與管理完整性，公司依據不同使用場景，實施以下分類管理方式：

廢棄物類型	常見項目	管理與處理方式	管理依據
危險廢棄物	廢油混合物、含油抹布、清潔液殘渣	依 ISO 14001 與地方法規標準存放與分類，委託合格危廢處理業者定期清運，並保留處理紀錄。	ISO 14001、廢清法、地方環保規範
一般工業廢棄物	塑膠包材、紙箱、一般金屬邊料	設立標準化分類桶，內外分流，並由認可清潔業者按期收運及回收登錄。	公司內部廢棄物分類作業程序
生活類廢棄物	混合垃圾、員工餐廳廚餘、飲料容器	依樓層分區由清潔人員每日巡檢回收分類，混合垃圾與可回收物明確分開處理。	生活垃圾處理標準與內部指引
金屬加工廢料	鋁屑、鋼材切削屑、磨屑金屬塊	集中於加工區域儲存空間，與合格廢金屬回收業者簽訂契約清運，並保留重量紀錄以供統計分析。	金屬回收作業 SOP、合格廢五金處理契約
辦公區資源回收	影印紙、紙箱、文件碎紙、塑膠包裝	每層樓設有資源分類回收筒，定期公告正確分類原則，行政單位協助統籌外部清運統計。	行政單位年度資源回收稽核制度
廚餘與一次性用品	紙杯、塑膠餐具、一次性備品	倡導自備水杯、餐具，降低紙杯與餐具使用量，員工餐廳設有廚餘桶並由指定單位收運。	ESG 倡議政策、內部節廢文化制度
木質包裝與棧板	木棧板、紙板襯墊	重複使用為優先原則，如遇損毀由供應商回收；內部建立棧板登記與流轉紀錄系統。	內部物流包裝與倉儲管理流程

營運減廢實踐

公司營運以設備設計與系統整合為主，雖廢棄物產出相對有限，仍於日常作業中推動以下減廢行動，作為落實資源使用效率的初步實踐：

◆ 包裝資源重複利用

- 整理部分泡棉、防震包材與紙箱，於出貨或樣品寄送時重複使用。
- 評估集中儲放可回收包材，作為下批次發貨再利用之參考。

◆ 廢棄零組件與材料分類

- 辦公室與倉儲區設立回收區，分類收集紙箱、金屬件、塑膠外殼等。
- 由倉儲人員定期整理可再利用物料，減少資源不當丟棄。

◆ 協力廠包裝改善溝通

- 鼓勵合作廠商減少一次性包材，優先使用可回收或可回寄容器。
- 視物料性質研議是否改採耐用塑膠箱或紙箱替代材質測試用料與耗材管理。
- 鼓勵工程人員事前確認測試參數，避免樣機耗材重複報廢。
- 測試線材、連接件、機構件等若非一次性使用，原則上優先再利用。

◆ 後續規劃方向

- 擬建構物料使用與耗材報廢紀錄機制，作為減廢觀察依據。
- 長期規劃將減廢觀察結果導入採購、測試與包裝階段改善設計。

內部行政減廢文化

晶彩科技自 2023 年起逐步推動內部行政作業的減廢行動，從日常辦公流程與使用習慣著手，提升員工對資源使用的敏感度與責任意識。雖未大量產出製程廢棄物，但辦公活動中仍涉及紙張、耗材、飲食包裝與會議用品等資源消耗，公司以實際可行的方式逐步建立節用文化。

年度廢棄物統計

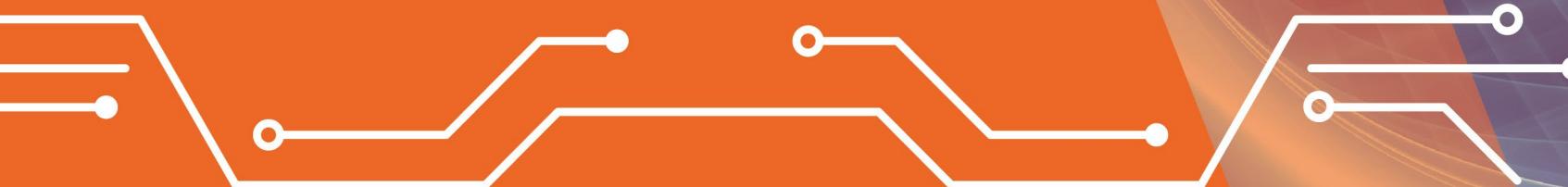


目前落實作法包含：

- ◆ **文件與流程數位化：**持續推廣電子簽核、公文線上傳閱與內部會議記錄數位化，減少列印作業與紙張使用。部分部門已全面停用紙本表單。
- ◆ **辦公耗材集中管理：**推動文具與備品集中申請與分配機制，降低重複購買與未使用品堆置情形。針對低耗量品項採少量備存與延長使用原則。
- ◆ **自備用品與會議減廢：**鼓勵員工自備水杯、餐具與文具，會議現場減少一次性備品，並逐步取消紙杯與瓶裝水供應。
- ◆ **零星回收與再利用：**於茶水間、影印區與辦公座位區設立簡易分類區，回收使用後紙張、資料夾、紙箱與包裝袋，統一集中再分配或清運。



第三章 攜手共構永續



3-1 供應鏈永續管理	86
3-2 客戶關係管理	89

FAVTE

3-1 供應鏈永續管理

企業永續推動不僅限於自身營運行為，亦應延伸至整體供應鏈的責任管理與合作夥伴策略。為此，公司依據《永續發展實務守則》明訂原則：「應評估採購行為對供應來源社區之環境與社會之影響，並與供應商合作，共同致力於永續發展」。目前採購策略已逐步導入永續篩選邏輯，在傳統評比要素（如品質、交期、配合度）之外，評估納入供應商的環保合規性、勞動條件、ESG 揭露基礎與國際認證（如 ISO 14001、ISO 9001）作為合作前評估項目，避免與潛在高風險廠商建立過度依賴關係。

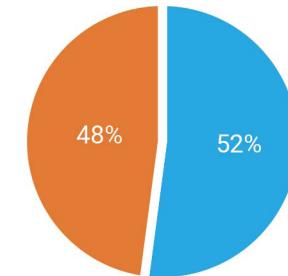
3-1.1 永續供應鏈策略

近年來，隨著外部對環境與社會責任議題的重視，公司逐步將永續採購原則導入日常作業中，並以在地供應優先、多元來源與基本合規為核心推動方向。

目前公司供應鏈策略聚焦於以下三大面向：



供應商多元化與備援安排

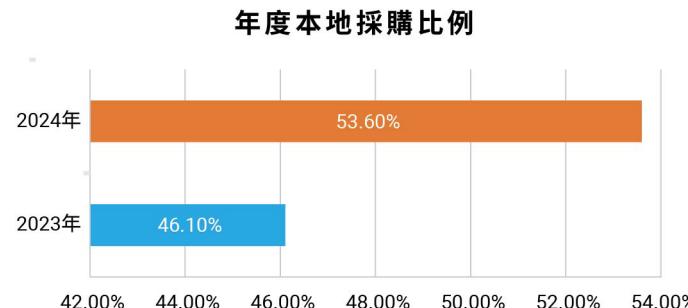


■ 雙供應商採購 ■ 多元化採購

為提升營運韌性並降低單一來源風險，推動供應商多元化與雙供應商策略，以確保原物料、零組件及關鍵服務之穩定性。雙供應商制度有助於關鍵原料在主要供應商發生交期延遲、品質異常或外部突發事件時，仍能維持生產排程與訂單履約；而多元化採購策略則進一步擴大合作網絡，提升議價能力與供應風險調節空間。

3-1.3 在地採購

晶彩科技以產品研發與設備整合為核心，採購品項多元且依專案客製需求調整。為兼顧交期彈性、合作效率與環境負擔，公司持續提升國內合作比重，優先與本地具備穩定交貨與技術配合能力之供應商合作，以強化營運韌性並降低跨境物流風險。



在地採購推動措施：

- ◆ 優先與具備本地交貨能力之供應商合作，提升溝通效率與設計修改彈性。
- ◆ 整合具備加工、組裝或測試支援能量之在地協力廠商，提升交期反應速度。
- ◆ 定期與國內供應商進行成本與品質檢討，建立長期穩定合作關係。
- ◆ 研議導入基本綠色採購原則，初步關注材料來源、包裝方式與運輸距離等環境面因。

3-1.4 關鍵供應商的鑑別

透過關鍵供應商識別機制，作為推動永續供應鏈管理與風險控管的基礎。鑑於公司產品類型以高精度檢測設備與客製化模組整合為主，部分零組件或專用元件來源較為集中，對供應穩定性與產品品質影響較高。

供應商永續評估在地採購發展

公司參考國際實務與同業標準，目前公司以以下條件作為識別「潛在關鍵供應商」的初步參考：

- ◆ 年採購金額占比高、合作頻率高之長期協力夥伴。
- ◆ 提供技術難以替代或具原廠授權之關鍵零組件供應商。

已進行評估並計畫於近年啟動公司計畫透過試點專案，針對部分關鍵供應商進行永續評估，逐步提升永續供應鏈管理效益。

	2023 年	2024 年	2025 年
通過永續評估的主要供應商	尚未建立統一評估標準	進行內部討論與試點供應商評估	預計建立正式 ESG 評估機制，設定評鑑標準
符合 ISO 14001 環境管理標準的供應商	僅部分供應商具認證	進行供應商宣導	預計建立環境管理納入供應商篩選標準
符合 ISO 9001 品質管理標準的供應商	僅部分供應商具認證	進行供應商宣導	對前三十大供應商進行統計分析
簽署企業社會責任與反貪腐承諾書的供應商	評估計畫與供應商進行溝通	計畫逐步要求更多供應商簽署	預計建立正式政策，要求供應鏈夥伴簽署
預計提升永續評鑑合格供應商占比	無正式評鑑機制	研擬 ESG 評鑑指標與供應商評估流程	設定短期與中期 ESG 評估目標

具體措施

為穩健推動供應鏈永續管理，晶彩科技採取階段性方式，從合作穩定性、合規紀錄與永續潛力三個層面，建立基本識別與管理框架。現階段已著手執行或研議中的具體作法如下：

供應商分級管理

- ♦ 透過供應商績效評估機制，針對品質、交貨穩定性、技術能力進行評鑑。
- ♦ 建立關鍵供應商清單：依據採購金額、技術依賴性與替代可行性進行初步盤點，作為後續分級管理與風險控管依據。
- ♦ 試行永續合作基本條件：針對部分合作頻繁之供應商推動簽署廠商承諾書，並進一步評估設計《企業社會責任自評表》與執行時間，作為後續永續合作基準線。
- ♦ 關鍵料件供應商納入年度稽核計畫，確保其符合公司品質標準。

供應商分級制度

針對前二十大及關鍵物料供應商，以品質、交期、配合度三項為評分標準，分數分配比率為品質 40%、交期 40%、配合度 20%。

供應商等級	主要管理方式
A 級 (90 分以上)	優良供應商。可優先採購或增加採購量。
B 級 (80~89 分)	合格供應商。鼓勵其往 A 級別目標發展。
C 級 (70~79 分)	有條件合格供應商。列入輔導對象，由採購通知改善。若期限內未改善者，經相關授權主管核准後，取消合格供應商資格。
D 級 (低於 69(含)分)	不合格供應商，將予以取消合格供應商資格。

分階段的 ESG 供應商評鑑計畫

時間範圍	計畫內容
短期 (1-2 年)	建立基礎永續供應商評估機制，從關鍵供應商開始試行，設定初步永續評鑑標準完成關鍵供應商基本 ESG 盤點，要求具合作歷史供應商簽署《誠信承諾書》與《企業社會責任自評表》。
中期 (3-5 年)	擴大永續評鑑範圍，涵蓋所有年採購金額前 60% 供應商，要求未達標廠商改善環保、勞動或制度缺口。 納入環境、社會與治理評估，並開始建立綠色採購政策
長期 (5-10 年)	全面導入永續供應鏈管理，確保供應商符合國際永續標準，並將永續監測納入供應鏈績效指標。 建立永續供應鏈風險預警與替代機制。

ESG 供應商永續評估標準

E ▶ 環境	優先選擇符合 ISO 14001 環境管理系統、完成 ISO14064-1 盤查的供應商，確保其生產符合環保法規。
S ▶ 社會	要求供應商遵守當地勞動法、職業安全法，並定期稽核工作環境是否符合標準。
G ▶ 治理	要求供應商簽署廉潔保密合約，確保交易透明與合規，避免供應鏈貪腐風險。

供應商年度評鑑結果

2022 至 2024 年連續三年度評鑑結果顯示，所有納入評鑑之供應商皆達「A 級」標準，占比達 100%。此一結果反映公司對於供應商篩選與日常溝通管理的高標準要求，同時也展現長期合作夥伴在供應穩定性與應變能力上的高度成熟與信賴基礎。

推動供應商永續改善計畫

鑑於多數合作供應商屬中小型企業，目前整體 ESG 管理制度仍處於起步階段。晶彩科技採取循序漸進的方式，引導關鍵供應商強化環境、社會與治理（ESG）相關實務能力，並以合作穩定性與實質改善為主要目標。

現階段推動重點如下：

- ◆ **初步導入責任合作基準**：鼓勵合作夥伴簽署誠信經營與企業社會責任承諾書，強化對環境與社會合規性的基本認知與承諾。
- ◆ **逐步輔導制度建立與紀錄完善**：針對部分資料缺漏或合規紀錄不完整的供應商，透過溝通與技術單位協助，建議其強化工作環境管理、作業紀錄與簡易內部稽核機制。
- ◆ **設置基本追蹤與改善要求**：對於初步評估結果較低的供應商，將提出重點改善方向與合理改善期限，後續透過資料補件、聯繫回報或實地訪談方式追蹤執行情形。
- ◆ **建立漸進式 ESG 評估制度**：未來預計依據年度合作情況與項目風險，分層次擴大 ESG 評估覆蓋範圍，將改善進度與持續合作條件逐步掛勾。

3-2 客戶關係管理

管理方針	重大議題：客戶關係管理
政策與承諾	<p>晶彩科技重視與客戶關係的維護與管理，針對存量客戶：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 建立良好完善的售後服務系統，於客戶工廠所在區域範圍內設立服務據點，平日提供及時維修(2小時內到客戶現場)與諮詢服務，夜間及假日期間也安排值班人員 24 小時 On call 及到廠維修服務(4 小時內到客戶現場)。2. 建立維修物料安全庫存並於各服務據點設立備品倉，在設備故障及物料損壞時，可及時提供物料進行更換及維修作業。 <p>針對增量客戶：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 透過業務處中的行銷部門，不定期透過展覽或規劃行銷活動來發掘潛在客戶，活動結束後將潛在客戶彙整於客戶需求與管理名單中，後續交由業務同仁跟進拜訪，以促進更多開發。2. 經營官方社群及官方網站，定期於社群及官網中發布最新產品及活動資訊，網站中同時設有聯絡資訊及詢問表單，潛在客戶若對公司產品有興趣的話可透過電子郵件詢問。
正面效益	藉由高品質差異化的客戶服務與設備生產，提升客戶滿意度與忠誠度，為公司營運發展打下堅固的基礎，助於創造穩定營收收入來源，同時更易掌握產業趨勢與創新研發量能。
負面衝擊	若未能有效執行或產品品質出現問題，將嚴重損害客戶對公司的信任，損失公司信譽，導致客戶流失，甚至影響公司營運。 目前業務辦法之部分文件尚未明文化，若人員離職，可能導致訓練斷層。
補救 / 減緩機制措施	透過多元化的客戶溝通管道，如定期客戶訪談、意見調查，了解客戶需求與反饋；並建立完善、快速的內部回報機制，以快速針對突發狀況進行應變處置。

目標	2024 年目標 ►►►	短期目標 (1 年內) ►►►	中期目標 (1~3 年中期目標) ►►►	長期目標 (3~5 年長期目標) ►►►
	完成情況			
	<p>1. 完成現階段先進封裝客戶與知名 IC 載板製造客戶的設備需求與規格，成為兩家重要客戶的關鍵設備供應商。</p> <p>2. 強化客戶溝通，建立更高效的客戶反饋機制，擬定期定期進行客戶滿意度調查，並根據反饋結果改進服務和產品。</p>	<p>1. 建立存量及增量客戶資料表(每年增量客戶名單至少新增 50 位)，並於重要節日及展會前發送電子賀卡及邀請卡。</p> <p>2. 建立業務服務信箱 24 小時內回覆機制。</p> <p>3. 建立公司社群媒體及平台 (Facebook/LinkedIn/Youtube/ 微信公眾號)，並於重要節日、公司活動及參展展會前發送宣傳資訊。</p> <p>4. 客戶滿意度 90% 以上。</p>	<p>1. 重點客戶 (占歷年總銷售額 15% 以上) 回購率 (以取得訂單為準) 達 80% 以上</p> <p>2. 取得半導體或高階載板製造客戶的設備訂單至少 5 台。</p> <p>3. 客戶滿意度 90% 以上</p>	<p>1. 建立完善客戶維繫機制，整合歷史資料與發展軌跡。</p> <p>2. 重點客戶 (占歷年總銷售額 15% 以上) 回購率 (以取得訂單為準) 維持 80% 以上。</p> <p>3. 類半導體設備營收占比達 50% 以上。</p> <p>4. 客戶滿意度 95% 以上。</p>
責任	設備開發事業群 - 業務處 產品售後服務 - 客服部			
資源	1. 業務處配置為業務一部兼行銷部 (共 5 人)、二部 (共 3 人)、三部 (共 3 人)，負責增量客戶的發掘與探詢、存量客戶的良好關係維持。 2. 售後服務 - 客服部 配置人力。 3. 投入行銷與客戶關係維護預算 >400 萬。			
管理方針有效性的評核機制	<p>1. 每年客戶滿意度調查一次，回收率達 80% 以上，平均滿意度達 85 分。</p> <p>2. 指標性展會參展至少 3 場。</p> <p>3. 業務公眾電子郵件信箱收到客戶詢問來信於 48 小時內回覆率 100%。</p> <p>4. 網路社群 (Meta、LinkedIn、Youtube、微信)：社群消息每月至少更新 1 次，且總觸及人數達 2.9 萬次。</p> <p>5. 客戶定期拜訪：每月拜訪客戶或互動次數至少 1 次。</p> <p>6. 客戶需求評估案 RFQ Meeting：每年召開 RFQ Meeting 次數至少 45 次以上。</p> <p>7. 訂單成案專案 Kick Off Meeting：每年召開 Kick Off meeting 次數至少 15 次以上。</p>	管理方針評核結果	<p>1. 客戶滿意度調查一次，回收率達 100% 以上，平均滿意度達 98.8 分。</p> <p>2. 指標性展會參展計參與 5 場。</p> <p>3. 業務公眾電子郵件信箱收到客戶詢問來信於 48 小時內回覆率 100%。</p> <p>4. 網路社群 (Meta、LinkedIn、Youtube、微信)：社群消息發布 53 次，且總觸及人數達 2.9 萬次。</p> <p>5. 客戶定期拜訪：每月拜訪大陸面板 /Micro LED/Micro OLED 客戶 1 次；拜訪半導體 / 載板 / 其他客戶 2 次。</p> <p>6. 客戶需求評估案 RFQ Meeting：總共召開 RFQ Meeting 次數 80 次。</p> <p>7. 訂單成案專案 Kick Off Meeting：總共召開 Kick Off meeting 次數 31 次。</p>	
申訴機制溝通管道：公司官網表單： https://www.favite.com/contact/complaints/		公司聯絡信箱： sales@favite.com		公司聯絡電話：(03)554-5988

隨著國內外市場對檢測技術的精度、彈性與即時性提出更高標準，公司不僅積極強化售前、售中與售後的服務流程，也逐步導入更系統性的客戶管理工具與反饋分析機制，提升內部服務回應速度與客戶經驗品質。2024 年，我們延續客戶滿意度調查機制，持續透過問卷、展覽互動與數位平台收集意見，將客戶回饋轉化為內部改善行動，也為未來產品導入與服務設計提供具體參考。晶彩科技將持續以務實態度深化客戶關係，累積品牌信任，穩健擴展全球應用市場。

3-2.1 客戶滿意度與服務機制

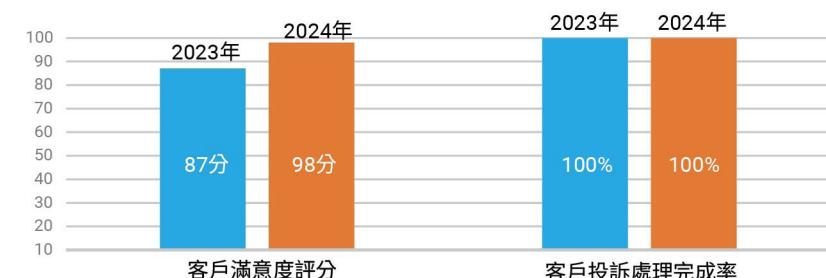
我們持續將客戶回饋視為產品與服務優化的重要依據，透過定期調查與多元接觸管道，了解客戶對技術品質、交期履行與售後服務的實際感受，並據以進行流程優化與內部回饋。一直努力於提供穩定交付、高品質產品與即時應對的服務機制。為系統性掌握客戶需求與回饋，公司已建置「客戶滿意度調查制度」、「客戶關係維護流程」及「技術回應協作 SOP」，致力提供客戶最優異的服務體驗。

客戶滿意度調查

公司延續實施客戶滿意度問卷機制，針對既有合作客戶發送數位調查表，調查面向涵蓋整體服務體驗、產品穩定性、工程支援反應速度等指標。根據調查結果，晶彩科技平均滿意度維持在 85 分以上，多數客戶對於檢測設備精度與客製化支援給予正面肯定，常見回饋建議則集中於售後技術支援即時性與備品供應彈性，已納入各相關單位後續改善重點。

為強化客戶回饋的處理效率與服務品質改善，公司透過滿意度管理流程與即時應對機制，涵蓋數據分析、服務優化與客戶回應三大重點方向：

- ◆ **數據分析機制**：應用大數據技術分析客戶回饋，辨識服務瓶頸與長期趨勢，做為後續優化方向與個性化服務推進的依據。
- ◆ **服務改善流程**：依據滿意度調查結果，擬定年度服務品質提升計畫，跨部門推動改善行動，持續優化客戶整體體驗。
- ◆ **回應時效標準**：建立「工作日 24 小時內初步回覆」原則，針對客戶反應事項提供快速應對與有效協助，提升客戶信任與滿意度。



客戶服務與技術支援

為了給客戶更好的服務感受，我們一直努力提供完整的客戶支援體系，協助客戶快速排除產品異常、降低停機風險，並透過數據化服務紀錄強化問題追溯與服務品質持續改善。公司目前已建置多元支援通路，提供現場維修、遠端技術諮詢與定期保養等服務，確保客戶在設備運行各階段皆能獲得即時支援。

- ◆ **售前／售中技術協同支援**：工程團隊配合業務單位參與專案前期導入，協助了解客戶實際檢測需求並提供最佳應用建議。
- ◆ **維修與備品反應機制**：透過區域備品儲備、維修件預配置與報修通道統一窗口，提高維護效率與設備可用率。
- ◆ **多元回饋通道建置**：客戶可透過展覽問卷、業務定期拜訪、電子郵件與社群訊息平台提供反饋，回饋彙整後由客服與業務單位追蹤與回應。

◆ **問題閉環追蹤制度**：針對客戶反映之問題，建立問題登錄、責任單位追蹤與回報流程，確保後續改善具紀錄可查並能回饋至內部作業。

我們將持續強化回饋機制的落實與追蹤，將客戶建議轉化為可執行、可追蹤的改善行動。並針對服務流程中關鍵節點進行定期檢視，也持續提升客戶互動品質，透過內部協作與系統整合，強化對客戶需求的整體應對能力。

3-2.2 產品服務品質與安全

管理方針		重大議題：產品品質與安全			
政策與承諾		依據《進料檢驗管理程序》FV-QPM-081、《不合格品管制程序》FV-QPM-078、《品質記錄管理程序》FV-QPM-002 等制度規範，落實從進料、製造、檢驗到出貨階段之全流程品管管理。本公司承諾提供優質、可靠且安全的設備，保障客戶可獲得高性價比的設備，確保生產品質。以優質的設備滿足客戶需求，同時符合客戶採購、安全和技術規格書，確保客戶的使用安全及生產品質。			
正面效益		晶彩科技於 AOI 自動光學檢測設備開發過程中，建立從進料檢驗、製程品質控管到出貨驗收的完整制度，搭配自主研發之影像演算法與 SEMI 規範標準導入，能大幅提升產品品質一致性與客戶使用安全。 2023 年度產品出貨良率達 99.3%，並零重大品質召回紀錄			
負面衝擊		若未落實產品品質與安全管理，將對晶彩科技的營運與信譽構成重大風險。環境面上，缺陷重工將增加耗能與廢棄物，違背綠色製造原則；社會面上，設備誤差恐導致客戶產線中斷，損及信任與品牌形象；治理面上，若缺乏完善追溯與改善機制，將難以應對查核與法規，甚至引發法律糾紛與聲譽危機。品質管理不僅關乎技術實力，更是企業韌性與信賴的根本。			
補救 / 減緩機制措施		透過涵蓋接單前至售後服務的完整品質風險控管機制。訂單初期由業務、研發與光學部共同審查規格並進行樣品驗證，避免規格誤差；設計階段導入跨部門審圖流程，確保設計無遺漏與風險；製造前執行進料檢驗與精密量測，製程中則進行異常隔離與矯正追蹤，確保問題即時改善。出貨前落實各項安全驗證，售後則透過安裝驗收與客服檢核機制持續追蹤品質表現。所有驗證與異常紀錄皆納入系統化管理，確保資訊透明與品質可追溯，強化客戶信賴與產品交付品質。			
目標	2024 年目標 ►►► 至少完成 2 套設備型號於指標客戶廠內測試 出貨良率達 99.5% 以上。 年度重大品保異常件數 ≤3 件。 客戶滿意度平均分數 ≥85 分，回覆率超過 80%。 完成情況 完成指標性機型。 micro LED 檢查 & 量測設備：已出機。 12” 先進封裝量測設備：已出機。 出貨良率達 99.5% 以上。 年度重大品保異常件數 ≤3 件。 客戶滿意度平均分數 ≥85 分，回覆率超過 80%。	短期目標 (1 年內) ►►► (一) 研發機 次世代先進封裝量測設備研發。 高速檢測及高精度量測設備研發。 玻璃鑽孔 TGV 檢測及量測設備研發。 (二) 量產機 出貨良率達 99.5% 以上。 年度重大品保異常件數 ≤3 件。 客戶滿意度平均分數 ≥85 分，回覆率超過 80%。	中期目標 (1~3 年中期目標) ►►► 1. 完成主力產品之第三方 SEMI 安全與性能認證，至少 3 項主力產品通過 SEMI 認證。 2. 每年平均受訓時數 ≥12 小時 / 人，訓練覆蓋率 100%。 3. 重大客訴回應時間 ≤3 日、改善完成率 100%。	長期目標 (3~5 年長期目標) ►►► 1. 每年累計 50 件以上品質改善提案，並達成採用率 50%。 2. 通過 3 家以上國際 Tier 1 客戶設備驗證，含先進封裝、IC 載板與半導體封測應用客戶。 3. 完成品質預測模型與異常預警系統開發，建立 AI 品檢預警系統原型並實地部署。	

責任		研發與業務單位：協助前端規格確認與設計審查 永續發展推動小組：統籌各單位推動情形，定期彙整並報告董事會
資源	人力資源：配置品保、研發、客服等相關人員共 4 人專責品質控管與驗證作業 財務資源：編列年度預算用於檢驗設備維護、測試耗材、標準件製作與品保教育訓練	
管理方針有 效性的評核 機制	<p>出貨良率 $\geq 99\%$。 年度重大品保異常件數 ≤ 3 件。 客戶滿意度調查平均分數 ≥ 85 分，回覆率 $\geq 80\%$。 客訴案件平均回應時間 ≤ 3 個工作日，改善完成時間 ≤ 10 個工作日。 品保稽核作業覆蓋率 100%，包含進料、製程、出貨階段。 產品樣機或標準模組檢驗通過率 $\geq 95\%$。 每年至少完成 2 次內部品質教育訓練，訓練覆蓋率 100%。</p>	<p>技術資源：導入自動影像比對、模組化檢測平台與量測分析工具強化檢驗精度 系統資源：建置品質記錄管理與異常追蹤機制，提升資訊可追溯性與改善效率</p> <p>管理方針 評核結果</p> <p>出貨良率達 99.5%，高於年度設定目標 99%。 年度重大品保異常件數 1 件，持續維持低水準。 客戶滿意度平均分數為 88.4 分，問卷回覆率達 82%。 客訴案件平均回應時間 2.1 個工作日，平均改善完成時間 8.3 個工作日，皆符合設定標準。 品保部完成進料、製程及出貨三階段共 36 件內部稽核作業，覆蓋率達 100%。 標準模組檢驗通過率達 96%，確保新產品推廣品質一致性。 全年辦理 2 場內部品質教育訓練，共 38 人次參與，訓練覆蓋率達 100%</p>
申訴機制溝通管道：業務部 Mail : sales@favite.com		

在技術快速演進與國際市場標準日益提升的環境下，晶彩科技持續強化產品品質與使用安全，視之為企業永續經營與客戶信賴的核心基礎。公司以「品質為先、安全為本」為核心理念，從研發設計、原物料選用、製程控管到最終產品出貨，皆導入系統化品質管理流程與國際認證機制，確保每項交付設備皆能符合使用效能、安全規範與市場合規要求。

2024 年，公司已完成 ISO 9001 品質管理體系更新，並著重於關鍵供應商之原料品質與生產一致性控管，導入多層級品質檢驗流程，提升異常預防與應變能力。同時，公司亦持續依據市場別導入產品法規標準對應機制，搭配設計階段風險評估與異常召回流程，確保產品符合輸出地區法規並保障最終使用者安全。

接續章節將依「品質管理體系」、「供應鏈品質管理」、「產品安全與法規合規」三大面向，分別說明 2024 年度晶彩科技在品質穩定、製程控管、異常預防、法規遵循與客戶回饋等方面的管理策略與實際作為，展現公司於高階製造設備領域中的專業標準與品質承諾。

品質管理體系與製程管控

晶彩科技自設立以來即導入 ISO 9001 品質管理系統，建構從設計、採購、生產至出貨的全流桯品質控管架構。2024 年，公司完成品質系統換證，持續強化流程標準化與內部稽核制度，並藉由系統數據分析提升異常預防能力與品質管理。在製程端，公司已針對核心產品（如面板 / 半導體自動檢測設備）建立標準作業程序（SOP）與關鍵製程控管項目，確保交付品質穩定。

公司將持續推進下列品質管理優化方向：

- ◆ 持續進行供應商評鑑與稽核，確保原物料品質穩定。
- ◆ 依據品質數據分析，預防性管理調整進料管制，降低異常風險。
- ◆ 推動廠商自主檢驗管理，提升交貨良率。
- ◆ 每年滾動修正產品放行標準與異常容許範圍，提升出貨一致性。

多層級品質檢驗流程

為確保交付產品具備高度穩定性與一致性，晶彩科技依據 ISO 9001 系統導入標準化檢驗流程，從原物料、組裝階段至出貨前逐層進行檢驗與紀錄。2024 年，公司進一步優化三階段品檢流程，提升預防性品管效能與異常封鎖能力如右表。

管制 階段	主要檢查項目	管理機制
進料檢驗	原物料與關鍵零件尺寸、規格、外觀	對照圖面與供應商物料進行比對，未達標者退貨處理，並啟動供應商異常紀錄
製程自主檢查	組裝過程中關鍵性點檢	組裝過程對設計要求的直精度尺寸規格進行量測調整並記錄
最終成品出貨檢驗	外觀檢查、清潔度檢查、客戶出機包裝規格符合性	出貨前 100% 檢查並記錄

供應鏈品質管理制度

供應商年度品質稽核

每年針對關鍵供應商進行現場稽核，包含：

- ◆ **品質控管**：檢核供應商是否具備 ISO9001 認證、品管組織、檢驗能力，與自主檢驗記錄。
- ◆ **製程控管**：供應商製程是否具備 SOP、5S 管理與異常處置機制。

公司依據稽核結果分為「優良」、「合格」、「有條件合格」與「不合格」四類，並設有對應的合作策略與改善時程。對於不合格，要求其限期內提出報告與實施追蹤稽核，確保問題能有效閉環改善。

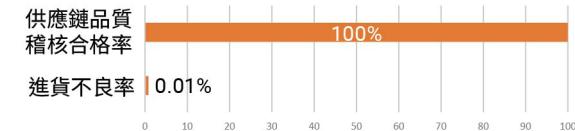
以下為稽核類別與後續處理對照：

類別	稽核結果	改善措施
優良供應商	符合所有品質與環境標準	優先合作，納入新產品開發專案，列為長期策略夥伴
合格供應商	符合品質標準	納入新產品開發專案，可承接關鍵性重要物料，列為長期策略夥伴
有條件合格供應商	部份條件略顯不足	只能承接非高精度與非高要求的物料
不合格供應商	重大品質或環保違規	暫停合作，6 個月內改善後重新稽核通過後繼續合作

稽核結果數據與年度績效分析

根據近年品質稽核與供應商績效數據，整體供應商品質維持穩定，稽核合格率持續保持在 85 % 以上。

2024年



產品安全與法規合規

隨著客戶對產品安全性與合規性的要求持續升高，晶彩科技持續強化產品上市前的風險評估與法規對應作業，並依照每個客戶與不同市場特性導入對應法規要求，確保每一件出貨產品符合客戶期待與銷售地區之安全、環保與技術標準。

國際產品安全標準對應與合規機制

本公司針對各主要市場導入對應法規要求，建立設計階段即導入的合規審查流程，並於開發初期由業務端與工程單位共同確認標的產品是否需因應特定客戶或地區之法規，例如：

法規／標準	說明與適用情境
CE (歐盟安全標章)	符合歐盟低電壓、機械設備、EMC 等安全指令要求，產品可於歐洲市場流通
TS (國內型式檢定)	適用於部分特定機械設備之政府檢驗規範
RoHS (限用物質)	控制電子與機械產品中鉛、汞等六大有害物質含量
REACH (化學物質註冊)	控管高關注物質 (SVHC) 之使用，並符合歐盟製程與進口標準
SEMI (半導體設備標準)	依據特定半導體設備買方要求辦理，並無強制統一，視個別客戶規範執行

針對出口不同市場，公司內部並設有設計階段審查機制，由業務端與工程單位共同確認產品於開發初期即符合最終市場合規需求。

產品市場對應之法規與合規執行情形

為確保產品符合台灣地區市場的法規與技術標準，晶彩科技針對特定機型辦理 TS 型式檢定與 BSMI 產品認證，相關產品皆已通過檢驗並取得必要證書，確保上市前合規。

目前公司產品主要銷售於台灣地區，尚未進行歐洲（CE）、北美（UL、FCC）等國際市場之認證程序，惟未來如有出口計畫，將視市場需求與客戶要求評估是否進行相關合規作業，並配合辦理檢測與標章建置，確保符合各國法規標準。

產品安全管理機制

將產品安全視為客戶信賴的核心要素，自設計階段起即導入預防性風險控管，並搭配標準化驗證與異常應變機制，確保所有產品在上市前皆符合相關法規與安全標準，並能於異常情況下快速應對、妥善處理。

上市前產品風險評估流程

- ♦ 所有新產品在量產與出貨前，皆須完成下列測試與審查程序。
- ♦ 功能性安全測試：確認結構強度、電氣穩定性、接地設計是否符合使用安全要求。
- ♦ 材料驗證：檢附材質證明書（如 MSDS）、成分說明與耐久性報告。
- ♦ 法規標示確認：比對產品說明與外觀標籤是否符合輸出國相關規範（如 REACH、CE 標章等）。

2024 年度產品安全與法規合規成果績效

截至 2024 年底，本公司所有產品出貨皆未發生任何產品召回事件，亦無違反產品健康與安全相關法規之紀錄。

未來，我們將強化異常通報平台建置，評估導入智慧型稽核與異常趨勢統計系統，提升跨部門應變效率與前端預防力。同時，針對新興法規（如 AI 安全、智慧設備產品責任等）亦將提早展開內部調查與應對設計。

法規合規流程對照表

流程節點	負責單位	主要檢核項目	文件輸出
設計開案	業務／研發	市場法規對應初審	法規對照清單、客戶規格書
原型試產	品保／工程	材料限制檢核	材料安全資料表（MSDS）
樣品認證（送測）	工程／業務	安規檢測標準（CE／TS）	安規報告、標章使用授權
上市核准	管理代表／品保	標示合規性、召回應變流程確認	出貨放行紀錄、產品履歷

以上項目完成後，須經品質管理與產品審查小組審核通過，核發放行核可，方可進入量產與市場流通階段。

異常處理與召回管理

公司於產品開案初期即設立法規對照清單，業務與研發單位共同確認目標市場的適用標準，並於樣品階段同步檢附材料安全資料與測試報告，確保從設計源頭即納入合規考量。

管理流程階段	對應機制與說明
產品追溯編碼	每批出貨產品具備批次編號與出貨紀錄，便於追蹤使用端與流向
異常通報制度	客戶或客服回報異常後，立即由工程／品保單位介入分析並回應
應變分工與修正	依事件性質組成跨部門應變小組，視情況啟動維修、替換或召回處理
原因分析與改善	針對召回案例執行 RCA（根本原因分析）並記錄於品質改善資料庫
法規回饋通報	若涉及合規風險，業務單位同步通報相關法規單位與合作客戶

第四章

人本企業光譜



- | | | |
|------------|-----|-----|
| 4-1 永續人才佈局 | ——— | 97 |
| 4-2 幸福多元職場 | ——— | 106 |
| 4-3 友善安全職場 | ——— | 111 |

FAVTE

4-1 永續人才佈局

管理方針	重大議題：人才留任與發展			
政策與承諾	晶彩科技依據《企業永續發展實務守則》與《教育訓練管理程序》，建構系統化的人才發展與職涯培育制度，針對不同職能與職級提供適切訓練與發展機會，強化員工職能成長與組織向心力。公司亦遵循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》等相關法規，落實公平雇用與人才穩定機制，打造具成長性與留任誘因的職場文化。			
正面效益	積極推動系統化的教育訓練與職涯發展制度，有助提升員工專業能力與晉升動能，增強組織向心力與留住率。			
負面衝擊	若缺乏明確的人才培育制度與晉升機制，恐造成員工職涯發展受限，離職率升高，影響團隊穩定與專業傳承，進而削弱企業競爭力。			
補救 / 減緩 機制措施	建置職能導向的教育訓練與升遷制度，強化員工學習歷程紀錄與職涯發展規劃。透過年度績效面談與培訓追蹤，提供個別化發展建議，並提升內部晉升比例，穩定核心人才與技術力。			
目標	<p>2024 年目標 ►►►</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 執行法定相關課程全員訓練：包括性別平等、誠信經營、防範內線交易、職業安全衛生等，確保員工瞭解並遵守相關法律規範，2024 年度預計課程出席率達 100%。 ■ 管理職能訓練：針對不同職能的重點需求，提供專業培訓，以提升員工的專業技能和職場競爭力，2024 年度預計辦理 4 場。 ■ 內部交流互動活動：不定期舉辦增進內部互動的活動和措施，促進員工之間的合作與交流，2024 年度預計辦理 6 場。 <p>完成情況</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 執行法定相關課程全員訓練：包括性別平等、誠信經營、防範內線交易、職業安全衛生等，確保員工了解並遵守相關法律規範，2024 年度預計出席率 100%，實際課程出席率因部分同仁海外出差或請假，故出席率為 93%，預計於 2025 年補課完成。 ■ 管理職能訓練：針對不同職能的重點需求，提供專業培訓，以提升員工的專業技能和職場競爭力，2024 年度預計辦理 4 場、實際完成 5 場，平均課程滿意度達 4.56(滿分 5 分)，參訓人次達 153 人次、998 小時。 ■ 內部交流互動活動：不定期舉辦增進內部互動的活動和措施，促進員工之間的合作與交流，2024 年度預計辦理 6 場、實際完成 7 場次，平均活動滿意度達 4.60(滿分 5 分)，參與人次達 549 人。 	<p>短期目標 (1 年內) ►►►</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 法定課程全員訓練，2025 年課程出席率目標達 100%，課程滿意度目標：達 4.5 分 (滿分 5 分) 以上 ■ 管理職能訓練：針對主管管理能力辦理至少每年 1 場專業訓練課程，參訓主管比例達 90%；平均滿意度：達 4.5 分以上 (滿分 5 分)。 ■ 專業職能訓練：依部門需求每季辦理或派訓至少 1 次，全年預計達 4 場以上，涵蓋部門：100% (各部門至少參與 1 次)。 ■ 內部交流活動：推動員工參與與連結，2025 年預計辦理 8 場內部活動 (如春酒、運動會、家庭日等)；總參與人次：至少 360 人次，活動滿意度平均：達 4.6 分 (滿分 5 分) 以上，員工參與率：達 85% 以上 (至少參與 2 場活動)。 	<p>中期目標 (1~3 年中期目標) ►►►</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 永續與法規課程開課率提升至年度教育培訓計畫的 5%，參與員工比例達 100%。 ■ 技術類課程開課率提升至年度教育培訓計畫的 15%，必修員工參與比例達 90%。 ■ 建置「晶彩學習發展地圖」與數位學習平台，學習覆蓋率達 100%。 ■ 拓展產學合作至少 2 所學校，吸引新世代人才並強化實務對接。 ■ 每年舉辦 2 場以上大型內部活動，參與員工比例達 95% 以上。 	<p>長期目標 (3~5 年長期目標) ►►►</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 為全體中高階主管 (主管層覆蓋率目標達 100%) 提供年度至少一次的系統化訓練，並於 2030 年前累積完成 80 場以上管理訓練課程，平均課程滿意度達 4.5 分以上 (滿分 5 分)。 ■ 建構明確職等職能對應與晉升制度，至 2030 年內部晉升率提升至 30% 以上，員工對職涯發展制度之滿意度達 4.5 分以上。 ■ 「晶彩學習發展地圖」全員上線使用率達 90%，並推動年度主動學習參與率達 30%，累計平台學習總時數突破 10,000 小時
責任	永續發展委員會 - 企業社會責任組	總管理處 - 人資部		
資源	達中期目標，預計投入 4 個人力 (新增一名)	財務資源：投入 300 萬新台幣 / 年。 (人力聘用)		

管理方針有效性的評核機制	<ul style="list-style-type: none">■ ISO9001 外部稽核：每年辦理 1 次，持續通過，追蹤稽核意見與改善完成率。■ 訓練滿意度調查：每堂課後調查，回收率 100%，平均滿意度達 4.5 分，訓練覆蓋率每年至少達 80%（或依職類調整）■ 勞資／職安會議：每季各 1 次，全年 8 場，提案 100% 回覆，改善結案率目標 95% 以上。■ 績效考核與職涯建議：每季 1 次，員工自評與主管評核參與率 100%，回收率達 95%，可追蹤建議件數與採納情形。■ 申訴與溝通管道：全年開放，受理率與回覆率 100%，可追蹤處理件數與分類。"	管理方針評核結果	<ol style="list-style-type: none">1. 2024 年 ISO9001 之外部稽核作業通過，持續續證。2. 2024 年教育訓練課程內外訓共舉辦 136 場，平均滿意度為 4.57(滿分 5 分)、員工關係活動共辦理 7 場，平均滿意度為 4.60 分(滿分 5 分)3. 2024 年辦理 4 次勞資會議、職業安全衛生委員會，回覆率 100%。4. 2024 年辦理 4 次績效考核作業，回收率 100%。5. 2024 年申訴及檢舉案件為 0 件
--------------	---	----------	---

申訴機制溝通管道：內部網站 / 公司官網 (<https://www.favite.com/contact/complaints/>)

4-1.1 人才結構概況

晶彩科技深知優秀人才是技術創新與穩健經營的關鍵資產，公司秉持「以人為本、專業導向」的人才理念，致力於打造一個穩定、多元且具有技術深度的工作團隊。截至 2024 年底，全球員工總人數為 212 人，其中台灣為主要營運據點，聘用型態皆為全職正職，未採用非典型雇用形式，展現公司對人力穩定與長期培育的承諾。

公司整體人力結構以中壯年族群為主，30 至 49 歲員工占全體七成，反映出穩定的職涯累積與經驗傳承基礎。性別分布上，男性占多數，女性比例雖偏低，但已有逐年提升趨勢，公司並擬採取系統化計畫，提升女性在管理層中的參與度，作為未來推動性別平衡與多元共融的基礎指標。

未來，公司將以以下方向優化整體人力結構與永續發展能量：

- ◆ 盤點關鍵職能與接班梯隊，強化資深人才的知識傳承。
- ◆ 強化青年人才吸引與導入策略，結合產學合作與實習機制。
- ◆ 建構職能導向的培訓制度與職涯發展地圖。
- ◆ 推動性別與年齡結構多元化，提升組織包容性與創新彈性。
- ◆ 導入人力資源發展與績效評核數位系統，提升管理效率與決策依據的精準性。

員工概況

截至 2024 年，晶彩科技全球員工總數為 212 人，主要集中於台灣營運據點，台灣地區共計 177 位員工，非台灣地區的亞太員工共計 35 位，國籍涵蓋台灣、中國。全體員工皆採全職聘僱模式，未使用派遣、約聘或臨時性人力，展現公司對長期人力培育與組織穩定性的承諾。

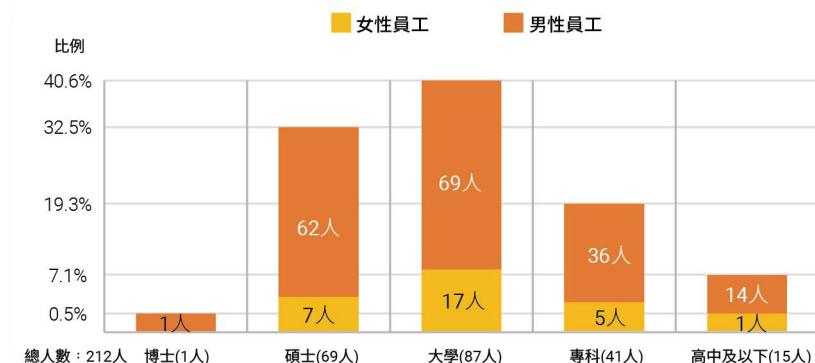
在性別分布方面，男性員工占 86%，女性占 14%，雖整體比例仍以男性為主，公司已著手推動多元平等政策，強化女性參與與留任機制，作為未來提升職場性別平衡的基礎。

人員類別	總數	台灣												亞太			
		新竹				台中				台南							
		男性員工		女性員工		男性員工		女性員工		男性員工		女性員工		男性員工		女性員工	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
正職員工	212	106	50%	25	12%	4	2%	0	-	39	18%	3	1%	33	16%	2	1%
約聘員工	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
臨時性工作者	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
全公司	212	106	50%	25	12%	4	2%	0	-	39	18%	3	1%	33	16%	2	1%

註：2024/12/31 人力統計數據

員工學歷分布

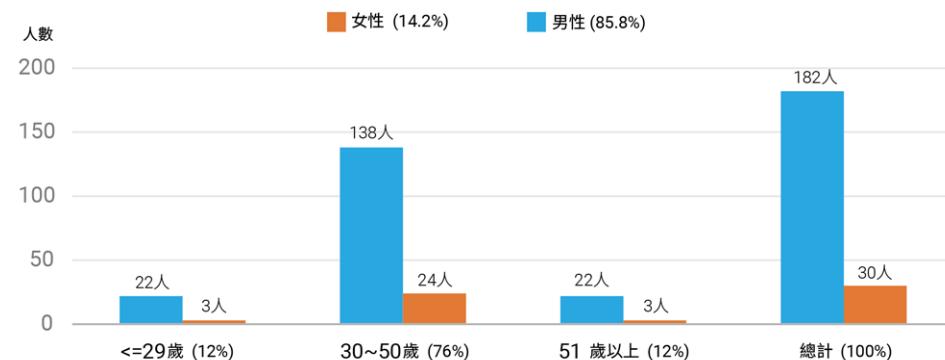
員工以具大學以上學歷為主，顯示公司對於專業能力與技術背景的重視。整體員工中，具學士學位以上者，占總員工超過七成以上。人才專長涵蓋光學工程、機電整合、資訊應用與企業管理等多元領域，反映公司在研發、製造與客戶服務上的專業支持。公司將持續透過教育訓練與外部學習資源，強化知識密度與技術更新能力。



註：2024/12/31 人力統計數據

人員年齡架構

公司整體人力以 30 ~ 50 歲族群為主，占比約 76%，反映晶彩科技穩健成熟的技術與營運團隊基礎。年齡層集中亦有助於經驗累積與流程穩定性，不過也意味著需及早規劃組織接班與世代交替的策略。針對 30 歲以下青年員工占比逐年下降的趨勢，公司將著手透過實習合作、青年招募與職場導師制度，強化年輕世代的人才導入與文化融合機制。



註：2024/12/31 人力統計數據

各級主管比例

主管職級以中高階管理層為主，主要由具備十年以上資歷之內部晉升員工擔任，顯示公司重視經驗與組織文化的延續。未來，公司將持續推動性別多元與領導力接班策略，透過初中階主管人才儲備計畫與女性領導力培育，逐步提升女性在管理階層的參與度，朝 2030 年女性主管占比達 15% 的目標邁進。

4-1.2 職涯發展與晉升路徑

人才招募

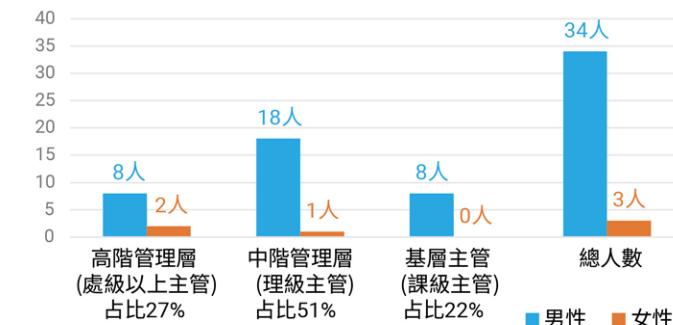
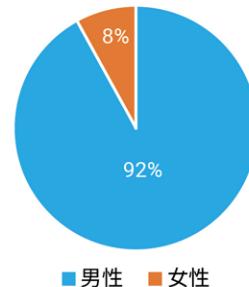
晶彩科技重視正職人力之穩定性與長期發展，截至 2024 年底，全體員工皆為全職聘用，並無派遣、約聘等非典型雇用型態，顯示公司對長期培育與勞雇關係穩定的高度重視。招募策略以實務經驗、技術成熟度與組織適配性為核心，並依據業務發展與專案需求進行彈性補足。

2024 年公司共延攬 14 位新進同仁，其中 36% 為 30 歲以下青年，反映公司致力於引進潛力人才，並藉由導入新血強化創新活力與組織彈性。公司未來亦將進一步盤點關鍵職能與建立職務說明文件，為逐步退休與世代交替預作準備。為強化新進人員的適應與投入，公司亦將逐步建構新人試用期訓練計畫，縮短融入期，並提升在職訓練的系統化程度，使員工能在穩定工作環境中逐步發展職涯潛力。

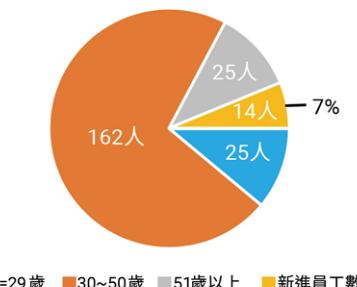
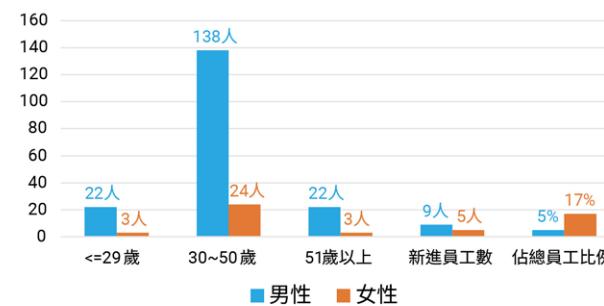
公平與多元化雇用政策

公司全面遵循《勞基法》、《性別平等工作法》及《就業服務法》，在招募、任用與晉升制度中杜絕一切性別、年齡、宗教、婚姻或族群歧視，致力營造多元、包容且公平的職場文化。儘管目前整體人力結構以中壯年為主，公司積極透過制度設計及人才招募機制，導入不同世代與背景之人才，強化知識傳承與創新互補能力，並以內部晉升與潛力培育為主軸，建立永續的職涯發展體系。

男女佔總管理職比例

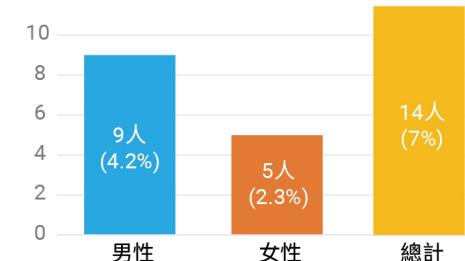


員工世代與性別分布分析



新進員工雇用與佔總人數比例

主要聘用來源：應屆畢業生、業界轉職



產學合作與青年人才發展

延續晶彩科技與中原大學物理系長年合作，設立「晶彩科技就業學程」，透過產業經驗融入學術教育，協助學生提早銜接產業應用環境。此外，2023 年公司亦捐贈價值 1,670 萬元的光學檢測零組件，作為實務教學與研究資源，顯示對光學檢測專業人才培育之長期承諾；於 2024 年，我們深入校園為學生進行了兼具學術深度與實務應用內容的校園講座，系統性地傳遞 AOI 專業知識給學子們，以深入淺出的產業知識，從光學成像、光學設計到技術應用，無私分享過往的實際範例，並由資深的晶彩科技同仁，說明 AOI 產業的職涯發展路徑、所需技能與經驗，給學生具體的職涯建議，幫助學生了解產業現況與自身發展方向，並於 2024 年 10 月獲中原大學頒發興學獎水晶獎座，這乃是對晶彩投入光學教育的肯定。

我們亦與在地大專院校——明新科技大學保持良好合作關係，曾捐贈學術實驗所需之物料一批，並於 2024 年 10 月獲頒社會傑出貢獻獎獎牌，體現了晶彩科技長期對於學界的支持。

- ◆ 與技職學校與大學建立長期合作關係，未來擬提供實習機會、專題研究合作、產業訓練計畫，吸引優秀畢業生進入公司發展。
- ◆ 2024 年公司雖未提供技術實習職位，但已與上述兩所大專院校建立產學合作夥伴關係，強化人才供應鏈。



職能發展與培訓機制

面對智慧製造、數位應用與永續議題帶來的人才轉型需求，晶彩科技持續優化內部培訓體系，協助員工強化專業能力與組織適應力。2024年延續2023年啟動的「晶彩學習地圖」制度，依據職級與職能規劃對應課程模組，提升整體學習可及性與系統性。

培訓主題依各單位業務需求安排內部或外部課程資源。同時，針對新進同仁建構基礎共通訓練與部門內試用期訓練計劃制度，協助快速適應組織文化與專業要求；針對管理階層則導入階梯式訓練與管理實務課程，配合每季績效面談與課後滿意度調查，作為培訓規劃與成果追蹤依據。

技術與專業培訓

- 針對技術人員，公司提供專業技能培訓，確保技術團隊具備前沿技術能力，提升產品品質與製造效率。
- 2024年，公司技術培訓累計時數達5,152小時，1,487人次。

員工2024年訓練成效

	男				女				總計
	新竹	台中	台南	亞太	新竹	台中	台南	亞太	
管理階層訓練時數	1517.5	109.5	406.5	21.0	312.5	--	--	--	2367.0
平均受訓時數	58.4	109.5	67.8	21.0	104.2	--	--	--	360.8
非管理階層訓練時數	1405.0	46.0	573.0	31.5	634.0	--	71.0	24.5	2785.0
平均受訓時數	17.6	15.3	17.4	1.0	28.8	--	23.7	12.3	116.0
總訓練時數	2922.5	155.5	979.5	52.5	946.5	--	71.0	24.5	5152.0
平均每人總訓練時數	27.6	38.9	25.1	1.6	37.9	--	23.7	12.3	166.9



4-1.3 人才留任制度

深知穩定且專業的人才結構是支撐公司長期營運與技術發展的重要基礎。公司多數員工皆具中長期年資，反映出對企業文化的高度認同與投入，並於專案執行、客戶支援與內部營運中發揮不可或缺的價值。為因應未來轉型需求與世代更迭的潛在風險，公司持續強化知識傳承與職能接續規劃，確保關鍵職位具備穩定且具發展潛力的人力支持。

人力穩定性與流動指標

年資區間	員工人數	占比
1 年以下	14	6.6%
1-3 年	51	24.1%
4-10 年	87	41.0%
11 年以上	60	28.3%
總計	212	100%

為掌握組織人力流動狀況，透過定期追蹤員工離職率，針對離職原因，公司亦建立分類回饋與面談機制，做為內部制度優化與人才策略調整之依據。近年整體離職率穩定偏低，顯示員工對企業文化與發展環境具高度認同。未來將持續強化內部溝通與發展機會，減少非預期離職風險。

近年離職率統計

	年份	2022 年	2023 年	2024 年
離職人數	男性	32	25	27
	女性	8	6	5
	小計	40	31	32
年度離職率 (%)		16%	14%	15%

註：離職率計算公式 = 年度離職人數 / 年底在職人數

內部晉升機制

為鼓勵員工長期投入與持續發展，公司內部透過晉升制度，優先考量具備績效表現、職能條件與發展潛力的既有員工，藉此提升組織向心力與人才黏著度。公司訂有基本職級制度，並透過主管推薦與績效考核程序進行職務晉升或職責調整。此外，對於關鍵職能崗位，公司正逐步建立接班梯隊與職務傳承計畫，確保營運穩定與知識延續。針對晉升人員亦安排主管導師協助角色適應，由具資歷之主管協助新任幹部角色轉換與管理歷練，進一步鞏固領導力養成與組織延續性協助其在新職責上快速定位並發揮管理效能。

內部晉升率

	年度內晉升 部晉升率	主要影響因素
男性	19%	AOI（自動光學檢測）設備屬於高科技製造業，強調精密機械與影像處理技術，員工多具理工科背景，需掌握複雜技術與分析能力。此類產業對技術能力與專業知識的要求較高，晉升通常依賴員工的專業技能與績效表現，男性在該產業中因歷史與教育背景因素占多數，導致其在晉升人數中比例較高。
女性	3%	AOI 設備業中，技術研發、設備維護與生產管理等關鍵崗位多由男性擔任，而女性可能較多分布在行政或支援職務，這些職務的晉升通路及比例相對有限，影響女性整體晉升率。
總計	22%	綜合而言，AOI 設備業的理工專業與技術密集特性，加上男性員工佔絕大多數的性別比例，形成了內部晉升率中男性顯著高於女性的現象。未來透過持續推動性別平等及多元人才培育，將有助於改善此一結構性差異，提升女性晉升機會與整體組織競爭力。

內部晉升比例的提升，能夠有效提升員工的職涯發展信心與企業忠誠度。

多元友善與育嬰留停支持

提供符合法規的育嬰假，確保員工在組織內的長期發展不受家庭責任影響。2022～2024 年度，公司育嬰留停申請人數累計達 10 人，其中 2024 年度應復職人數 100% 的男性員工在育嬰留停結束後順利復職；因考量家庭整體需求及育兒安排，兩位女性員工於育嬰留職停薪結束後，選擇專心投入家庭，陪伴並照顧子女成長，暫不返回職場。公司亦提供優於法令的「活力假」，當年度在職滿 90 天提供 1 日假期，並採年初預給制，讓同仁自由安排假期，使用率達 100%。顯示公司重視員工身心健康與工作生活平衡。

4-1.4 完善薪酬制度

晶彩科技認為公平且具激勵性的薪酬制度，是吸引、留任與激勵人才的重要基石。公司依據《公司章程》第十九條規定，每年若有盈餘，將提撥 10% 作為員工酬勞，依照員工年資與年度績效結果進行分配，實現與員工共享經營成果之理念。為鼓勵創新與貢獻，晶彩亦設有專利提案與核准獎金制度，2022 年即發出兩筆專利獎金予同仁，展現對知識產出的肯定。後續公司將持續強化激勵制度設計，逐步導入如 ESG 績效連結、專案獎金與職能分級獎勵等元素，提升員工對組織長期發展的參與感與向心力。

無性別薪資差異原則

依循《性別平等工作法》，確保在薪資、晉升、福利與工作條件等層面，皆不因性別、婚姻或年齡造成不合理差異。2024 年度統計顯示，管理階層與一般員工之男女年薪酬比率為 1:1.33 與 1:0.75，差異主要來自職位結構與工作年資不同。此外，公司亦落實尊重性別多元，同性婚姻員工享有與異性婚姻同等之婚假與津貼待遇，展現企業對多元共融與反歧視承諾。

育嬰假申請與復職率

類別	符合申請人數	實際申請人數	申請率	應復職人數	實際復職人數	復職率
男性	15	5	33%	2	2	100%
女性	6	5	83%	2	0	0%

註 1：「2024 年符合申請育嬰留停申請資格人數」，是以過去 3 年內（2022~2024 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算。

註 2：「2024 年應復職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰留停並應於 2024 年復職的人數。

註 3：「2024 年實際復職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰留停並於 2024 年復職的人數。

女性／男性薪資比

職級	2023	2024
基層員工	0.78 : 1	0.75 : 1
課級主管	0.88 : 1	-
理級主管	0.70 : 1	0.83 : 1
處級以上主管	1.07 : 1	1.23 : 1

職級	2023	2024
一般員工	0.80 : 1	0.75 : 1
管理階層	1.16 : 1	1.33 : 1

註：數據為台灣地區在職滿一年之正式員工統計，僅含固定職聘員工，不含短期或外包人力。

薪酬制度發展方向，面對人力市場競爭，公司將依據年度營運成果與人力市場基準，滾動式檢視職務分級、薪資範圍與調薪機制，並納入以下三項重點發展策略：

- ♦ 建立薪資結構與市場對標制度，確保關鍵職能具競爭力。
- ♦ 加強職能導向的薪資調整依據，提升制度透明度與公平性。
- ♦ 結合 ESG 行動與人才貢獻，規劃未來引入績效導向獎酬因子，作為管理階層與專業職級之中長期激勵機制。

薪酬競爭力與市場對標

為確保薪資具備市場競爭力，透過了解市場薪資水準調查，並以同產業類型與規模為主要參考標的，調整各職等與職務之薪資區間。藉由年度薪酬檢視制度，確保薪資水平具備市場競爭力，符合公司營運目標與財務資源配置原則。年度薪酬檢視制度由人力資源單位主責，結合各部門主管建議與經營團隊審議結果實施，確保薪酬結構與人力資源配置策略一致。

年份	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工人數（人）	184	169
一般職員平均薪資（新台幣千元）	909	978
一般職員薪資中位數（新台幣千元）	774	866

合理敘薪獎酬

整體薪資結構以職責、專業能力與績效表現為核心依據，並參考同業市場行情與財務可行性進行滾動檢討，以期吸引並留住具潛力之人才。本公司採行「職責導向與能力區間」薪資架構，確保同工同酬原則，並避免因性別、年齡、宗教、婚姻或其他非職務因素產生差別待遇。新進人員起薪依據職等、職務內容與經歷條件評估核定。此外，為激勵表現優異之員工，公司除了有非金錢性激勵措施外，另設有年終獎金制度，並依個人績效、團隊達成率與公司整體營運狀況核發。部分業務或專案單位另設專案獎金、績效分紅與即時獎勵，以提升整體組織效能。

薪資結構每年由人資單位統籌檢視，並配合各部門主管、經營層級審議結果進行調整，確保內部一致性與外部競爭力。針對特定關鍵人才與技術職缺，亦保留機動性調薪機制，以強化人才吸引力。

年度薪酬調整數據

薪酬調整指標	2023 年	2024 年
整體薪資調整幅度 (%)	3%	4%

為與員工共享經營成果，公司依法提撥員工酬勞，並視財務績效與董事會決議進行分配。歷年酬勞發放如下：

員工酬勞	2023 年	2024 年
發放總額 (元)	0	6,192,273

合理且具激勵性的薪酬制度，是維繫員工動能與企業競爭力的關鍵支柱。我們在確保市場對標、公平給薪的同時，也積極回應多元世代員工對工作價值與生活品質的期待。未來，公司將持續強化薪資透明度與制度化管理，並視營運目標與人力資源策略，逐步導入更具前瞻性與包容性的獎酬機制。

4-2 幸福多元職場

我們相信，真正穩健的企業，不僅建立於技術創新與經營績效之上，更奠基於對人的尊重與關懷。我們堅信，每一位同仁的背景、經驗與價值觀都是企業成長過程中不可或缺的一環，而多元、平等與尊重正是推動公司永續的文化基礎。晶彩致力於打造一個沒有歧視、沒有偏見，能夠讓不同世代、不同性別與不同生命經驗的夥伴安心工作的職場環境，讓每一位員工都能夠被看見、被理解、被支持。這不只是制度上的安排，更是我們對每一份努力與付出的承諾。

4-2.1 多元與平等職場

2024年，晶彩科技持續強化人權與平等的職場文化，透過制度建構與實務倡導，將人權精神落實於日常營運中。公司已舉辦17場專題宣導、並派訓37場相關訓練，涵蓋性別平等、性騷擾防治、吹哨者保護、營業秘密與職場友善行為規範等主題，透過日常教育提升員工對人權議題的認知與行動意識。

我們深知，「人權」不是單一政策，而是一種職場文化的體現。晶彩持續從制度設計、互動行為與溝通機制三方面著手，讓尊重與公平從文件走進日常，真正讓員工「感受到」被尊重與重視。

人權守護

每一位員工的尊嚴與權益都應被平等對待與尊重。為此，我們持續透過系統性的教育訓練與日常倡導，提升同仁對人權議題的認知與敏感度，確保組織文化與全球人權標準接軌。2024年，公司已展開多場人權主題課程，涵蓋不法侵害、營業秘密保護、性騷擾防治、與吹哨者保護等面向。透過這些課程，我們不僅傳遞法遵與職責，更希望讓每位員工了解：尊重，是職場中最根本的信任與安全感來源。

我們將分階段推動全員認識公司人權政策，並透過實務對話、內部倡導與制度設計，逐步將人權保障理念融入日常營運與管理機制中。透過全員參與與制度落實，建構一個平等、安心、無歧視的工作場域，讓「被尊重」不只是理念，而是每一天都能感受到的職場氛圍。

年份	2022	2023	2024
宣導對象	全體員工、資深員工	新進員工	全體員工
課程內容	誠信經營、防範內線交易、友善職場建立 - 職場溝通與協調、資訊安全、職業安全衛生	誠信經營、防範內線交易、資訊安全、職業安全衛生	反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導、誠信經營、防範內線交易、職業安全衛生、資訊安全
完訓率	100%	98%	99%

- ◆ **無歧視與平等待遇：**公司確保所有員工不因性別、年齡、國籍、宗教、身心障礙或其他身份受到差別待遇。
- ◆ **禁止強迫勞動與童工：**公司明確規範所有勞動條件，確保所有聘僱行為符合勞動法規。
 - 雇用政策：招募年齡均符合法定標準，禁止任何形式的未成年勞動或非自願性勞動。
 - 勞動契約與工時管理：所有員工均簽訂合法雇用契約，並依《勞基法》訂定工時、休假與薪資制度。
- ◆ **薪資與福利透明化：**依據政府標準提供具市場競爭力的薪酬與福利，確保勞動條件優於法定標準。
- ◆ **申訴與溝通機制：**設立多元溝通管道，包括實體意見信箱、內部網站意見信箱、勞資會議、職工福利委員會會議、職業安全衛生委員會等，確保員工意見能夠被傾聽與處理。



勞資關係與員工溝通

我們尊重並保障員工依法結社自由與團體協商權利，透過制度化勞資協商機制與多元溝通管道，維持良好的勞資互信與合作。雖然目前公司尚未訂立團體協約，但我們透過定期召開勞資會議及完善的溝通與申訴機制，確保員工權益的保障與勞資關係的和諧。

- ♦ **勞資會議：**每季至少召開一次法定勞資會議，討論勞動條件、薪資制度與福利政策，確保雙方溝通順暢。
- ♦ **申訴與保障機制：**設立內部網站申訴信箱、官網檢舉信箱、實體意見信箱等多元方式，確保員工能夠在不受報復的情況下表達意見。

The screenshot shows a web-based employee complaints system. At the top, there's a header with the company logo and navigation links. Below it is a section titled '投訴信箱' (Complaint Box) with a detailed description of the service. The main form has fields for '主旨' (Subject), '內容' (Content), '製造人姓名' (Name), '製造人電話' (Phone), and '申請人' (Applicant). There are also dropdown menus for '請選擇您的姓名與聯絡方式' (Please select your name and contact method) and '請選擇公司名稱' (Please select company name). At the bottom, there are buttons for '送出' (Send) and '重置' (Reset).

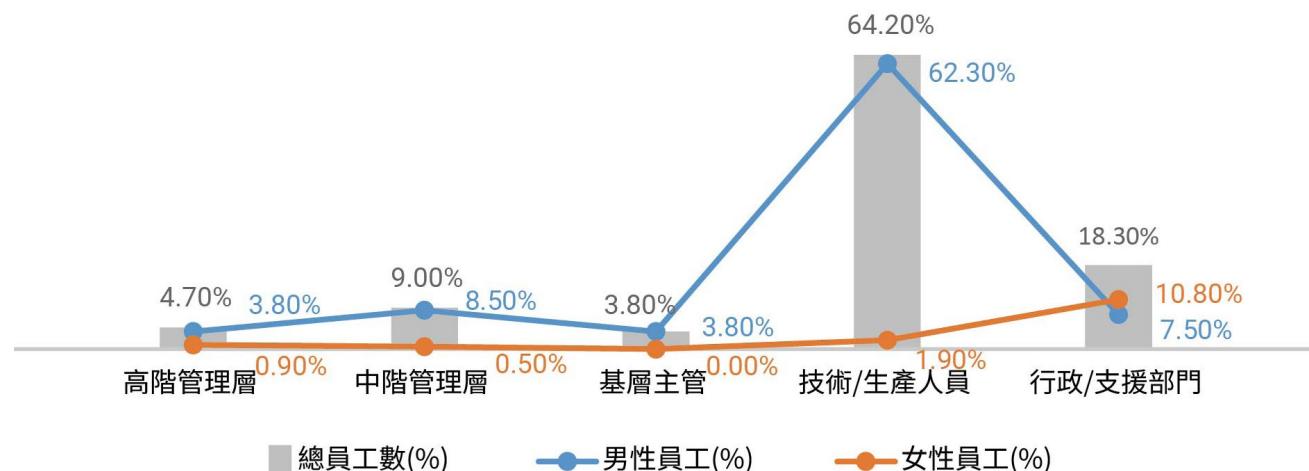
多元與共融

營造公平就業、尊重多元、消除歧視、支持身心障礙員工的工作環境，讓所有員工皆能享有平等的發展機會，並在企業中獲得歸屬感與職業成就感，是我們打造多元包容企業的核心基礎，我們依循國際人權規範，確保公司在人才招募、員工發展、薪酬與職涯晉升、職場安全等方面皆符合國際標準。在推動公平就業、多元人才發展、性別平權、職場防騷擾與無障礙工作環境等多元舉措，確保所有員工能夠在安全、尊重、無歧視的環境中發展，並發揮最佳潛能。

公平雇用機制

我們秉持性別平等、族群多元、機會公平的就業政策，確保所有求職者與在職員工不因性別、年齡、國籍、種族、宗教信仰、身心障礙等因素受到歧視。

- ♦ 在招聘、晉升、培訓、薪酬制度上，確保女性、族群少數者及身心障礙員工享有公平機會。
- ♦ 透過內部政策落實「同工同酬」，避免職級、部門或地區間的薪資不公平現象。
- ♦ 2024 年，公司女性員工比例為 14.2%，女性管理階層佔比為 8%，持續提升女性在企業治理與決策層的代表性。



4-2.2 多元福利政策

多元健康活動與文化傳承

我們深信，幸福感來自於工作與生活的平衡，也來自於彼此之間的交流與凝聚。為此，公司積極推動多元健康與文化活動，不僅關注員工的身心健康，更希望打造一個有溫度、有連結的職場環境。透過團體活動、文化參與與健康倡導，我們讓同仁在工作之餘也能感受到歸屬感，讓企業文化自然傳承、生根。

多元互動社團

公司福委會設立多元互動社團活動，符合各種員工的不同需求。

社團	參與人次	投入金額
羽球社、讀書會	30	\$30,845



健康資訊公告：知識分享與健康推廣

為提升員工的健康意識，公司透過內部郵件、晶彩樂活電子報不定期發佈健康資訊，涵蓋營養均衡、壓力調適、職場健康等主題。



健康促進活動

公司重視員工身心健康，每年規劃多元且有趣的健康促進活動。2024年我們舉辦了團體健走大富翁、全公司運動會等大型活動，讓同仁在輕鬆愉快的氛圍下培養運動習慣，增進同事間的交流與團隊合作。並透過健康主題電子報及結合年度健康檢查，讓員工能增加身心健康相關知識並及時了解自身健康狀況。這些活動不僅促進身體健康，也有助於紓解工作壓力，營造積極正向的職場文化。



健康諮詢服務

與專業醫療機構合作，安排醫護專家進行健康檢測、營養諮詢、心理健康輔導等服務，幫助員工在繁忙的工作與生活中找到平衡。

全面員工福利與健康關懷

為持續優化員工體驗，我們將員工需求納入長期發展策略，並不斷調整與優化福利制度。我們的目標是打造一個不僅支持員工事業發展，更能促進身心健康與生活平衡的工作環境。

- ◆ 健康與安全管理
- ◆ 家庭關懷與生活平衡

福利措施	內容	2024 年執行成效
打造多元包容的職場環境	本公司承諾在各營運據點，皆遵守國際公認之勞動人權，不因種族、性別等有任何不平等待遇，致力消除各種形式之就業歧視。	相關歧視投訴案件為 0 件。
提供在職同仁免費團體保險	在本公司任職期間，本人因傷病需要住院診療，甚至不幸身故或失能時，同仁及家庭能獲得生活和經濟上的保障。保險內容包括：壽險、意外傷害保險、住院醫療健康險、癌症醫療保險。	初始投保 190 人，投入總金額新台幣 575,361 元。每月再依員工人數增減加退保。
團體海外商務旅行平安保險	保障海外出差之同仁之急難救助服務。	投入總金額新台幣 55,476 元。
彈性班別	為營建更友善之職場，因應同仁有家庭接送或照顧需求、身心或生活狀況等，有需求同仁可依自身狀況選擇適合班別上下班，以更好地安排工作時間，期達到工作與生活之平衡。	申請人次共 72 人。
居家辦公	員工因健康安全、家庭照護、工作性質、通勤不便、臨時突發狀況及心理健康需求得申請，公司訂定明確申請流程、績效評估標準及資安管理措施，確保遠端工作順利進行。	申請人次共 4 人。
孕婦及傷病同仁專屬停車格	友善與體恤懷孕婦女、傷病同仁，於接近辦公室建築物位置，設置相關車位。	有，設立專屬停車位 2 格。
哺（集）乳室	子女未滿二歲須同仁親自哺（集）乳者，提供相關場域，並依法提供哺（集）乳時間，且視為工作時間。	使用人數 2 人。
健康檢查補助	提供優於法令健檢頻率與項目，不分年紀，任職滿三個月的同仁皆享有公司免費健檢。	檢查完成人數 171 人（為符合資格員工人數之 99%），補助金額新台幣 253,100 元。
駐廠職護、營養師、心理諮詢師、物理治療師健康諮詢	依公司提供健檢項目結果，主動關懷同仁，亦提供諮詢服務，供同仁主動諮詢。	健康諮詢完成人數共 69 人。
多元主題樂活電子報	提供不同主題供同仁更瞭解生活中之健康、環境等議題，增加常識與知識。	發佈次數共 12 次。
豐富趣味健康促進活動	在輕鬆愉快的氛圍下培養運動習慣，增進同事間的交流與團隊合作，有助於紓解工作壓力，營造積極正向的職場文化。	辦理全體員工運動會、團體健走活動共 2 次，參與人次共 186 人，投入總金額新台幣 274,852 元。

福利措施	內容	2024 年執行成效
各類補助費	依營業收入千分之 1.5 提撥福利金、下腳收入等，並按月依員工薪資千分之 5 代為扣繳福利金，交由職工福利委員會辦理各項福利業務。 提供結婚禮金、生育補助、喪葬慰問金等。	1. 舉辦休閒育樂相關活動(旅遊補助、活動競賽、部門聚餐、社團活動等)，補助金額新台幣 1,202,045 元。 2. 生日禮金，補助金額新台幣 178,263 元。 3. 節慶禮金，補助金額新台幣 346,740 元。 4. 結婚、生育、喪葬慰問金，補助金額新台幣 51,400 元。
友善留職停薪措施	育嬰留職停薪：同仁任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。 傷病留職停薪：醫師診斷，普通傷病假超過法令上限，雙方協商是否同意留職停薪，但留職停薪期間最長以一年為限。 個人事由留職停薪：須親自處理私人事務短暫離開職場，或外籍員工久未返鄉者。	當年度申請人數 3 人，2 人已於當年度回任，1 人預計 2025 年度回任。
社團活動	為調劑員工身心增強團隊精神，職工福利委員會支持同仁成立各類社團並鼓勵員工參加團體活動，職工福利委員會給予社團經費補助。	目前共成立社團 2 個。
優於法假況 - 活力假	為使同仁於忙碌工作中能適時放鬆，提供優於法假況一活力假，年度年資每滿 90 天，提供 1 日活力假，盼同仁休息後～活力充沛！神采飛揚！繼續奮鬥！	員工使用率達 100%。

我們，唯有員工身心安穩、生活被照顧，企業才能穩健向前。我們將持續優化各項人本措施，並結合數據回饋與員工意見，打造一個安全、包容、值得長期投入的工作場域。未來，我們也將逐步導入國際健康與福祉倡議指標，讓幸福成為企業文化中最溫暖的基礎。



4-3 友善安全職場

在日常營運中，我們深知「安全感」來自於制度保障，也來自於對每位同仁尊嚴的尊重。透過打造身心皆安心的工作環境，強化職業安全衛生管理、預防職場性騷擾與建構清楚的申訴通報制度，讓員工在工作現場不僅有防護機制，更有被傾聽與被保護的權利。安全不只關乎設備，更關乎文化；友善不止於制度，更體現在每一個互動中。

管理方針	重大議題：員工健康與安全		
政策與承諾	晶彩科技承諾依法打造安全、健康、平等的職場環境，推動制度化管理與多元健康促進措施，持續守護員工身心福祉與職涯發展。 公司全面遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》、《勞工健康保護規則》等相關法規，並依據內部制度如《職業安全衛生規章》、《消防應變作業規範》、《執行職務遭受不法侵害預防計劃》與《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，落實風險辨識、危害預防與職場安全文化建構。		
正面效益	提供安全、健康的工作環境與完善管理制度，有效降低職業災害風險，強化員工安心感與出勤率。		
負面衝擊	若未能妥善管理職場安全與健康，可能導致職業災害發生，衍生照護成本、法律責任及停工風險，進而衝擊企業形象與營運穩定性。此外，職安與健康管理若不足，將降低員工留任意願，增加人力流動與營運風險；在健康層面，若未持續關注員工身心狀態，亦可能導致壓力過高、過勞等問題，影響生產效率與組織凝聚力。		
補救 / 減緩機制措施	建置 ISO45001 職安管理系統，定期實施風險評估與安全演練，並推動多元健康促進措施，如健康檢查、心理與營養諮詢、舒壓活動等，強化員工健康管理與壓力調適能力，持續朝零職災與高健康滿意度目標邁進。		
目標	2024 年目標 ►►► 短期目標 (1 年內) ►►► N/A 完成情況 N/A	中期目標 (1~3 年中期目標) ►►► <ul style="list-style-type: none"> ■ 導入 ISO 45001:2025 年度預計導入完成，2026 年度認證通過。 ■ 健康促進與安全意識提升活動：不定期舉辦健康促進、安全意識提升訓練或提供安全衛生相關資訊，2025 年度預計辦理 4 次。(健檢, 球類, 消防訓上下半年各 1 次) ■ 持續提供員工專業臨廠醫療服務：針對不同同仁的身心需求，提供專業諮詢服務，2025 年度預計諮詢人次辦理 50 人次。 	長期目標 (3~5 年長期目標) ►►► <ul style="list-style-type: none"> ■ 申請國家級健康或安全獎項，取得 1 項認證以肯定職場健康與安全成效。 ■ 持續強化管理與培訓，維持零職災目標。 ■ 建立整合式健康管理系統，運用員工健康資料，提供全方位個性化諮詢與健管服務。
責任	永續發展委員會 - 企業社會責任組	總管理處 - 人資部	總經理室 - 工安室
資源	人力資源：2025 年預計新增一名人力	財務資源：投入新台幣 2,500,000 元。（人力聘用、活動費用等）	
管理方針有效性的評核機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年通過 ISO 45001 外部稽核並完成續證，確保管理系統持續有效。 ■ 所有職安內訓課程均進行滿意度調查，平均滿意度維持在 4 分以上。 ■ 每季召開勞資會議與職業安全衛生委員會，促進雙向溝通與改善建議落實。 ■ 設置員工意見信箱、性騷擾與不法侵害申訴管道，建立多元溝通與申訴機制。 ■ 各項健康促進活動皆實施滿意度調查，平均分數達 4 分以上。 ■ 員工年度健康檢查完成率達 95% 以上。 	管理方針評核結果	1. 評估進行 ISO45001 驗證計劃，預計 2025 年執行。 2. 2024 年安全衛生教育訓練課程平均滿意度為 4.41(滿分 5 分)。 3. 2024 年辦理 4 次勞資會議、職業安全衛生委員會。 4. 2024 年申訴及檢舉案件為 0 件。 5. 2024 年度健康促進相關活動平均滿意度達 4.34(滿分 5 分)。 6. 2024 員工健康檢查完成率達 99%。
申訴機制溝通管道：內部網站 / 公司官網 (https://www.favite.com/contact/complaints/)			

4-3.1 職業安全衛生管理

為提供全體員工、供應商、客戶及其他利害相關者健康安全無虞的工作環境，依循國內外職業安全衛生法規與標準，訂定《職業安全衛生管理計畫》並經公司治理階層通過後實施。

我們透過定期的危害辨識與風險評估，主動鑑別可能威脅員工健康與安全的隱患。每年定期進行全面的工作環境檢查，從物理環境、設備安全到心理健康等多層面入手，系統化地更新並優化安全標準，確保所有環境操作均符合職業安全衛生標準。此外，我們設立跨部門合作的安全委員會，負責監控安全執行情況、制定安全改進計劃，並根據每年的檢視結果，持續提升風險控制能力。同時，員工的參與和回饋機制也至關重要，我們提供便捷的安全反饋管道，使員工能及時反映安全問題並參與改進。

職業傷害預防機制

為預防職業災害並提升現場作業安全，針對各類高風險工序，建構完備之技術防護、程序控管與教育訓練三合一的風險防制機制，並依作業類型建置對應標準作業程序(SOP)與應變流程。

高風險作業與對應控管措施：

作業類型	主要風險	控管措施	教育訓練頻率
高架作業	墜落	防墜裝備、作業許可制度	每三年訓練一次
起重吊掛	擊落物、夾傷	合格證照、吊掛作業 SOP	每三年訓練一次
電力與機台維修	觸電、誤啟動	LOTO 鎖掛制度、停電檢查單	每一年訓練一次

職業安全風險辨識與預防

透過定期進行職場危害辨識與風險評估，針對高風險作業場所、設備、化學品操作等，採取適當的風險管控措施，如機械安全防護、化學品標示管理、作業區分級與監測等，以減少事故風險。

預防機制	說明
作業風險辨識表與巡查機制	每一年由職安專責單位與部門主管共同執行現場風險盤點，並記錄為改善建議追蹤表。
作業分級控管	依危害程度進行作業許可制度分級，如高處作業、動火作業、密閉空間進入等，需經專業訓練並簽署作業許可單後方可執行。

承攬商安全管理：

我們將外包廠商視為整體職業安全管理體系的一環，對所有承攬商進場作業人員實施嚴謹的安全管理制度。公司規定，凡進入廠區從事施工、設備安裝或維護等作業之承攬人員，皆須符合以下控管機制：

管理項目	措施內容
進場前控管	要求承攬商完成安全衛生教育訓練（含廠規、環安衛基本知識）
	提供承攬商人員申請名冊並簽署《施工前危害告知單》與《承攬商安全衛生暨環保承諾書》
作業許可控管	高風險作業如動火作業、高架作業、侷限空間、吊掛作業等，須填寫作業許可申請單並繳交相關資料
	審核通過方可作業
現場作業監督	工安與專案主管定期／不定期現場巡查承攬作業安全狀況
	查核 PPE 配戴、危害告知與工作區隔設定
個人防護設備	所有作業人員須自備且正確穿戴個人防護具（含安全帽、防護眼鏡、安全帶等）
	違規將予以紀錄罰款或終止作業資格
緊急應變要求	所有承攬商應配合本公司緊急應變計畫，熟悉廠內逃生動線與集合點
	發生事故時須立即通報並接受調查處理
事故通報與懲處	如發生工安事件，承攬商須於第一時間通報、協助原因調查與改善行動
	若屬重大違規將終止合作並列入觀察名單

2024年度績效

2024年全年度，本公司未發生重大職業災害事件，所有作業人員皆通過進場訓練與合格查核。



即使在完善的安全管理下，少數失能傷害事故的風險仍可能發生。面對這些事件，我們立即啟動應急處理程序，第一時間為受影響員工提供必要的醫療救援、心理支持以及長期復健計劃，確保員工在生理與心理層面都能得到周全照護。同時，針對每起事故進行深入調查，分析根本原因，並根據調查結果推動整改計畫。

職業災害統計與分析

定期進行職業災害事件紀錄與分析，針對每一起事故皆執行根本原因調查，並據此啟動整改機制，從作業流程、設備安全、現場管理到人員教育等多面向進行優化，強化整體職場防護韌性。

2024年，公司持續以「零重大職業災害」為安全管理目標，並透過以下三項關鍵措施，系統性控管與改善潛在風險：

- ◆ **數據化監測制度**：依據傷害類型、部位與損失日數進行統計分析，作為管理指標與教育重點。
- ◆ **失能傷害監測指標**：追蹤失能傷害頻率 (FR) 與失能傷害嚴重率 (SR)，作為職安績效與改善計畫評估依據。
- ◆ **預防機制強化**：每季滾動檢視災害根因與虛驚事件，導入異常通報制度與跨部門應變機制，提升整體職場風險感知與應對速度。

為降低重複性意外事件發生，公司亦著重於：

- ◆ **工作環境再設計**：針對易肇災區域優化動線、增設防護裝置。
- ◆ **員工回報與回饋**：鼓勵第一線作業者提出風險預警與改善建議，納入定期檢討。

年份		2022			2023			2024		
總工作天數		56638			48664			46357		
總工作時數		453104			389312			370856		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
工作職災	失能傷害人數	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	失能傷害總損失日數	3	0	3	0	0	0	0	0	0
交通職災	失能傷害人數	0	0	0	1	1	2	2	0	2
	失能傷害總損失日數	0	0	0	11	2	13	6	0	6
總合計	傷害人數	1	0	1	1	1	2	2	0	2
	總損失日數	3	0	3	11	2	13	6	0	6

2024 整體缺勤率為 1.6%

	2022	2023	2024
病假與事假缺勤率	2.3%	1.6%	1.4%
公傷缺勤率 (含交通)	0.1%	0.1%	0.1%
全體平均缺勤率	2.4%	1.8%	1.6%

所有缺勤均依《勞基法》進行請假與紀錄管理，並持續透過缺勤數據分析，作為風險預警與人力資源調度參考依據。

層次預防機制與職業安全教育訓練

我們秉持「預防優於補救」的安全文化核心，依據職場風險類型與員工職務屬性，規劃分層分級的職業安全衛生教育訓練計畫，並結合日常管理與突發應變演練，強化員工風險辨識能力與現場應對效率。

風險導向的多層次預防架構

預防層級	管理機制	實施內容
第一道防線	危害辨識與現場改善	每季作業環境巡檢與高風險作業點改善計畫
第二道防線	作業標準化與許可制度	制定操作 SOP、高風險作業需填寫作業許可單與風險評估表
第三道防線	教育訓練與模擬演練	年度安排基礎、專業與應變演練訓練，確保全員皆具備必要安全知能
第四道防線	員工反饋與事故通報制度	建置匿名通報機制，提升潛在風險回報率與改善透明度

安全教育訓練規劃

定期舉辦針對不同崗位的安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。

課程內容

課程類別	教育內容摘要	參與對象	頻率
一般安全衛生教育訓練	廠區基本安全守則、作業注意事項、個人防護具使用、火警與緊急應變動線介紹	所有新進人員	入職時完成一次
具有危險性之機械及設備操作人員訓練	包含高架作業、起重吊掛、堆高機操作等	現場操作人員、主管	每三年一次
緊急應變演練	火災、地震與人員緊急疏散演練，結合實地模擬與檢討會	應變小組成員	每半年一次
健康與壓力管理主題電子報	課程內容包含職場心理健康、壓力識別與應對	所有員工	不定期

年度職業安全與健康訓練成果

課程主題	說明	堂數	訓練人次	完訓率
新進人員職安訓練	針對所有新進同仁實施基本職業安全衛生教育	2	14	100%
緊急應變與逃生演練	模擬火災、地震、化學品外洩等狀況	4	84	97%
心理健康與壓力調適	以內部電子報形式發送，內容包含職場心理衛生、壓力調適技巧、健康飲食	3	N/A	N/A

註：各項訓練均由合格講師授課，並採測驗與實地操作方式驗收學習成果。

2024 年度職業安全衛生相關證照訓練統計

證照名稱	證照張數(總公司)	證照張數(台中辦公室)	證照張數(台南辦公室)	合計
甲種職業安全衛生業務主管	1	0	0	1
乙級職業安全衛生管理員	2	0	1	3
丙種職業安全衛生業務主管	8	1	7	16
急救人員	4	0	1	5
防火管理人	3	0	0	3
堆高機操作人員	4	0	0	4
固定式起重機操作人員	13	0	0	13
一般勞工安全衛生教育訓練(六小時)	81	4	16	101

*均在合格效期內

目前共有 146 張具備職業安全衛生相關教育訓練合格之證照，透過這些課程，不僅增強了員工的安全意識，也為應對各類潛在風險提供了有力保障。



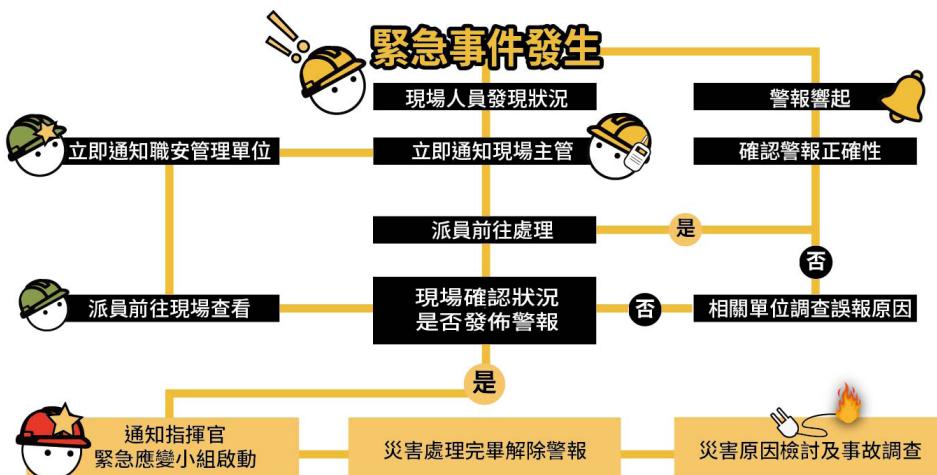
緊急應變與員工關懷機制

除持續優化工作環境與預防性措施外，亦重視在突發事件發生時的即時應變與後續支持。

◆ 緊急應變機制：

完善溝通與反饋機制：針對不同的危害情境，如火災、化學品洩漏、機械故障事故等，制定應變計畫，並每年舉辦至少一次模擬演練，確保員工能夠迅速反應並採取適當應對措施。

建置完善通報機制與流程，如下圖：



◆ 緊急醫療救援：

- 建立第一時間處置流程，由各單位配置初步急救人員並有急救包。
- 與鄰近急診醫療機構簽署合作備忘錄，縮短轉診時間與提升救援效率。

◆ 心理支持與復健計畫：

- 與心理諮詢機構合作，提供災後員工心理支持與 EAP 服務。
- 重大事故發生後三天內提供諮詢通道與壓力自評問卷，掌握潛在心理風險。
- 設計復工支持方案，提供彈性工作時間與階段性回崗安排，協助員工順利回歸工作崗位。

職場性騷擾防治措施

承諾打造零容忍的職場環境，確保所有員工皆能在無性別歧視、無騷擾、無霸凌的環境下安全工作。我們透過政策制定、申訴機制、教育培訓三大面向，確保職場的安全性與公平性。

申訴與防治機制

◆ 專業申訴管道設置

- 公司設立專人檢舉專線、電子郵件申訴管道、內部網站投訴信箱，確保員工在安全、保密的環境中提出申訴。
- 內部專責人員受理案件，確保每位員工皆能在無壓力、無報復風險的情況下獲得公平的調查與回應。

◆ 職場性騷擾與歧視申訴調查委員會

- 公司設立性騷擾與歧視申訴調查委員會，委員會成員包含人資、法務與外部專業顧問，並確保女性委員比例不低於 50%，以確保調查的公平性與專業性。
- 申訴案件受理後 7 天內啟動調查，並承諾於 3 個月內完成處理，確保案件能夠快速且公正地解決。

歧視事件類型	2023 年	2024 年	已處理案件數	未解決案件數	主要改善措施
性別歧視	0	0	0	0	-
其他歧視	0	0	0	0	-
職場霸凌	0	0	0	0	-
職場性騷擾	0	0	0	0	-

雖然至今未發生職場性騷擾案件，公司仍持續推動職場性別平等與不法侵害培訓，確保全體員工具備相關意識與防範能力。

職場性騷擾申訴調查處理作業



透明的處理流程與懲戒機制

◆ 公平調查與隱私保護

- 申訴案件調查期間，公司確保申訴人與被申訴人皆採隱私保護處理，所有案件處理處理程序均予以保密，以避免可能的報復或不當影響。
- 針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》與《工作規則》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。
- 調查完成後，若屬實，對違規行為進行處置，包括但不限於：
 1. 教育輔導
 2. 正式警告
 3. 行政懲戒
 4. 紀律處分（降職、停職或解僱）

未來，我們將設立更完善的內部監測與審查機制，確保所有申訴案件皆獲得適當處理，以內部教育增進同仁性別平等與職場尊重的認知與理解，落實企業價值、確保職場環境的公平性與安全性，讓所有員工皆能在尊重、包容、安心的環境中發展，無須擔憂報復性行為或不當對待。

性別平等與職場防治培訓與宣導

舉辦職場性騷擾防治與性別平權培訓，確保員工皆能理解自身權利與企業政策。2024 年共舉辦 8 次職場平權相關培訓宣導，累計宣導人數達 208 人，內容涵蓋：

課程名稱	2023 年	2024 年
	職場性騷擾與不法侵害（霸凌）防治 拒絕職場黑劇本！解密職場不法侵害	勞基法下的友善職場建立 - 最新性平工作法介紹及不法侵害案例分享 職場性騷擾與其他不法侵害防治 職場性騷擾與其他不法侵害防治暨一般安全衛生教育訓練

目前，相關政策的宣導已涵蓋大部分員工。亦將建構更完善的內部監督與審查機制，確保所有申訴案件皆能獲得適當回應與處理，進一步提升制度透明度與公正性。為深化職場多元與平等，公司將持續推動性別平等與職場尊重的內部教育訓練，針對職場安全與員工身心健康，也將持續優化匿名通報管道與心理支持機制，讓員工能安心表達意見與舉報不當行為，無須擔憂報復或歧視，致力打造一個尊重、包容、安全的工作環境，支持每一位員工穩定成長與長期發展。

4-3.2 員工健康與安全

公司深知員工健康為企業穩健運作與永續發展的根基，長期以來在營造健康、安全且友善的職場環境。每年透過健康檢查結果分析與員工訪談回饋，持續優化健康促進策略，並導入循環式健康管理架構，從制度面強化服務流程與資源配置，期望讓員工在日常工作中，能切實感受到企業的關懷與支持。

身心健康照護計畫：全方位支持與關懷

定期辦理員工健康檢查，為提供更具體貼需求的健康照護，公司建立分層分類的健康管理體系，定期辦理各項健康檢查，並針對不同職務類型與作業風險，提供一般性與特殊性之健康評估，確保員工健康狀況與工作適能相符：

♦ 年度健康檢查：

提供全體員工優於法令每年及多元項目的健康檢查，檢項包含血壓、心血管疾病篩檢、肝腎功能、血糖代謝、血液癌症篩檢與胸部X光等，協助員工掌握自身健康趨勢，及早發現潛在風險。

2024年成果績效：

2024年參與健康檢查的員工數達到171人，覆蓋率高達99%。公司補助金額達253,100元，此舉不僅幫助員工及早發現健康問題，還體現了公司對員工健康的重視與投入。



幸福職場福祉推動措施

為營造兼顧身心平衡與工作效能的職場文化，公司持續推動職場健康促進計畫，並設有駐廠醫護人員提供個別化健康諮詢與關懷服務。

2024年度共計提供69人次健康諮詢，內容涵蓋心理健康管理、壓力因應策略、運動與營養建議，以及個人生活與工作的平衡規劃等，協助員工從多面向提升健康意識與自我照顧能力。

透過面對面互動與專業輔導，職護人員能即時掌握員工身心狀況，提供具體可行的建議與後續追蹤，讓員工在高強度工作的同時，仍能維持穩定、健康的身心狀態，打造一個充滿關懷與支持的職場生態。

執行項目	執行結果 (人次或%)		備註 (改善情形)	
	公司場域	公司場域		
辨識及評估高風險群	具異常工作負荷促發疾病高風險者合計 0 人			
	竹北總公司：0 人	中、南部辦公室：0 人		
安排醫師面談及健康指導	1. 需醫師面談者 29 人		異常工作負荷促發疾病風險等級： 高風險 :0 中風險 (2 級):17 位 (2 位離職、2 位未面談) 中風險 (1 級):56 位 低風險 :99 人	
	竹北總公司：29 人	中、南部辦公室：0 人		
	1.1 需觀察或進一步追蹤檢查者 29 人			
	竹北總公司：29 人	中、南部辦公室：0 人		
	1.2 需進行醫療者 29 人			
	竹北總公司：29 人	中、南部辦公室：0 人		
	2. 需健康指導者 29 人			
	竹北總公司：29 人	中、南部辦公室：0 人		
	2.1 已接受健康指導者 29 人			
	竹北總公司：29 人	中、南部辦公室：0 人		
調整或縮短工作時間及更換工作內容	1. 需調整或縮短工作時間 0 人 2. 需變更工作者 0 人		無	
實施健康檢查、管理及促進	1. 應實施健康檢查者 173 人		心血管疾病風險分級 (高風險 7 人、中風險 20 人、低風險 145 人) 代謝症候群 (罹患 41 人、高風險 93 人、正常 50 人) 高血壓 70 人 高血糖 19 人 高血脂 88 人 健康風險分級 (四級管理 10 人、三級管理 33 人、二級管理 108 人)	
	竹北總公司：125 人	中、南部辦公室：47 人		
	1.1 實際受檢者 171 人			
	2. 應定期追蹤管理者 172 人 (年度健檢追蹤)			
	3. 參加健康促進活動 186 人次 / 年			
執行成效之評估及改善	1. 參與健康檢查率 99% 2. 健康促進活動滿意度 4.34(滿分 5 分)		因血壓標準調整及年齡增長，異常比例增加。增加高血壓、高血脂的諮詢與健康教育次數。 確保環境測試數據精準，計劃後續細化數據分析報告。	

2024 年健康服務計畫執行狀況

項目	應面談人數		已面談人數		衛教單宣導		離職		未面談人數		達成率
	總公司	南部辦公室	總公司	南部辦公室	總公司	南部辦公室	總公司	南部辦公室	總公司	南部辦公室	
異常工作負荷 (心血管高風險)	17	0	13	0	13	0	2	0	2	0	76.5%
母性保護	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	100%
高血糖	13	6	8	6	8	6	0	0	5	0	73.7%
高血脂	61	27	58	23	58	23	4	0	3	4	92%

4.3.3 員工溝通與參與機制

本公司深信，員工的聲音是驅動企業成長與組織進步的重要力量。為促進內部溝通、強化互信文化，我們致力於建立多元、暢通、尊重的溝通平台，讓每位同仁都能在安全、包容的環境中表達意見，提升參與感與向心力，並確保所有回饋意見都能獲得妥善回應。

我們秉持「與員工同行」的理念，視溝通為雙向對話的重要機制，不僅強化政策宣導與經營理念傳達，更透過傾聽與回應機制，深化員工對企業的認同與信任，進而促進組織穩健發展。

多元化溝通機制

2024年，我們透過以下多項正式與非正式溝通機制，強化與員工的對話機會，討論多項涉及員工權益的重要主題，包括但不限於以下內容：

溝通管道	2023 年	2024 年實施概況
內部公告	發佈 8 次以上內部公告	發佈 15 次以上內部公告
每季勞資會議	進行 4 場	進行 4 場
每季職工福利委員會會議	進行 5 場	進行 6 場
每季職業安全衛生委員會	進行 4 場	進行 4 場
部門會議	進行 40 次以上	進行 40 次以上
一對一會談（績效評估、個人發展計劃等）	不定期	不定期
教育訓練課程與通識講座	舉辦教育訓練課程與通識講座 123 場，內訓與外訓總計受訓 518 人次，2300 小時	舉辦教育訓練課程與通識講座 136 場，內訓與外訓總計受訓 1,487 人次，5,152 小時
員工關係活動	舉辦 4 場員工關係活動，總計參與 374 人次（尾牙 180 人次、運動會 82 人次、中秋 50 人次、聖誕 62 人次）	舉辦 7 場員工關係活動，總計參與 549 人次，平均活動滿意度達 4.60(滿分 5 分)
內部電子刊物（晶彩樂活電子報）	發佈 4 份	發佈 12 份
員工意見信箱	投訴信件為 0 件	投訴信件為 0 件

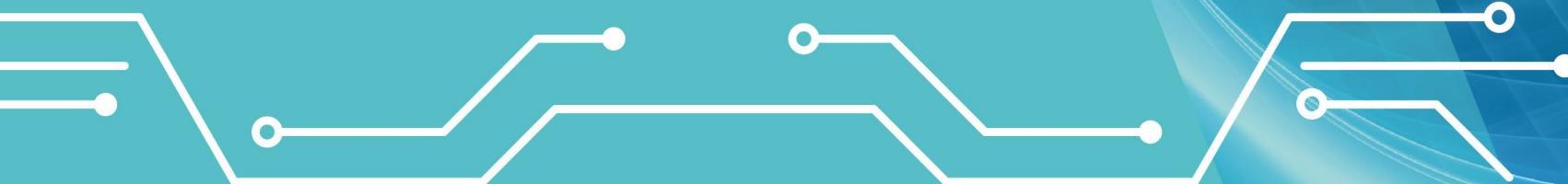
建立信任的對話文化與保密權益

公司設有實體匿名意見信箱與內部網站、公司官網申訴管道，並由專責單位進行彙整與回應，確保員工可在不具壓力的情況下反映意見，避免任何報復性行為之發生。此外，所有員工意見皆會被納入內部分析與治理回饋機制，並定期向管理階層彙報，強化企業內部的回應能力與透明度。

在晶彩科技，我們始終相信，每一位員工的聲音，都是企業向前的力量。在這條與同仁同行的道路，我們不僅傾聽，也承諾回應，更致力於打造一個彼此信任、共同成長的職場。我們珍惜每一次交流的機會，也珍視每一位員工的付出與期待。未來，我們將以更溫柔堅定的步伐，與員工攜手向前，讓溝通成為連結彼此、築夢未來的橋樑，共創一個溫暖、有感、永續的工作環境。



第五章 微光共益價值



5-1 公益參與與社會連結 —— 121

5-2 社區參與與回饋 —— 123

共好・同行 | 讓科技延伸溫度，讓關懷落地發聲

晶彩科技深信，企業的價值不僅體現在科技與製程的創新，更在於能否對人群、社會與環境產生正面的影響。我們將「社會共融」視為企業永續核心策略之一，透過實際行動回應在地需求、投入公益與教育資源、推動員工參與，逐步累積晶彩獨有的社會影響力。

自 2020 年起，公司建構起有制度的公益與社會參與機制，匯聚員工、合作夥伴與在地社群的能量，以「[結構推動 × 行動落實 × 溫暖陪伴](#)」為三大推動核心，從捐贈電腦、弱勢關懷、公益募款到實地志工行動，每一步都在鋪陳企業溫柔而堅定的永續足跡。

5-1 公益參與與社會連結

我們相信，企業的價值，不只存在於創新的技術與穩定的製造，更體現在能否用真誠的方式，回應社會的需求、延伸一份關懷的可能。

晶彩科技在推動永續發展的路上，從未忘記與人、與社區、與土地的連結。無論是一台捐贈的筆電、一件打包好的物資，或是一群志工默默參與的身影，都是我們實踐「讓科技成為信任延伸」這個信念的具體行動。我們的公益與社會參與策略聚焦於「支持公益活動」與「社區參與與回饋」兩大面向，目前，公司已積極參與與社會共融相關的計畫，包括：

- ◆ 與技職學校、學術機構合作，提供產學合作機會與技術培訓。
- ◆ 深化在地連結，支持地方社區發展，參與公益捐助與環境維護活動。
- ◆ 透過企業志工服務，推動社會關懷計畫，提升弱勢族群福祉。

我們鼓勵員工成為志工，將每一份善意擴散出去，用行動把企業的溫度傳遞到更多地方。這些行動或許微小，卻真實而堅定。我們相信，當企業選擇用心與社會對話、與社區同行，改變不一定要轟轟烈烈，也能是穩穩地、踏實地，把一點點光，留在需要的地方。

公益捐助與社會關懷

小小行動，成就最溫暖的力量

關懷社會不必等到有餘裕，而是在日常中不吝於給予。在公司推動的公益行動中，每一筆捐助、每一次參與，都是為了把溫暖確實地送到需要的角落。

- ◆ 我們曾捐贈筆記型電腦給偏遠地區的小學、捐贈獎助學金予在地里長辦公室，協助弱勢孩童接軌數位學習；也響應公益團體物資募集與物資整理活動，讓員工透過實際參與體會「做一點，改變就能發生」。
- ◆ 員工們也自發參與淨灘活動、安養院聖誕志工服務活動，用一個個真實行動，把企業價值帶入日常。這些溫暖的投入，雖不張揚，卻在日常中發酵成為具體的善意。



教育扶持與技術傳承

把知識給出去，就是最長遠的公益

作為技術驅動型企業，晶彩科技深知教育是最具長遠影響力的投入。我們與技術學校、大學院校建立良好合作關係，提供學生校園講座、展場導覽參訪與技術展示、及就業學程，幫助年輕人理解智慧製造與 AI 檢測的實際應用。

我們也提供研發元件與模組資源，支援光電與視覺技術研究單位進行前瞻性應用開發。從課程分享、實地導覽到專題協助，晶彩持續用自身專業，為教育場域帶來真實的產業視野。

◆ 產學合作與人才培育

公司長期與技職院校及產業學會保持合作，支持青年學生參加講座與展場與參訪活動，協助縮短產學落差，提升年輕學子對智慧製造與低碳技術的理解，並提供實務接觸機會，強化職涯發展信心與準備度。



員工自發公益行動

微光不喧嘩，但能照亮

除了由企業推動的公益行動，晶彩科技更珍惜來自員工自發的良善力量。有同仁關注認養家扶中心的孩子、參加淨灘活動以及加入成長營隊，也有同仁定期捐助偏鄉學童及逆境與弱勢家庭，這些不在企業營運的 KPI 內，卻是最動人的行動。

這些來自日常的溫柔與責任，正是構成晶彩文化底蘊的重要一環。我們相信，企業的文化不應只是制度與標準，更來自每一位願意為他人多走一步的員工。

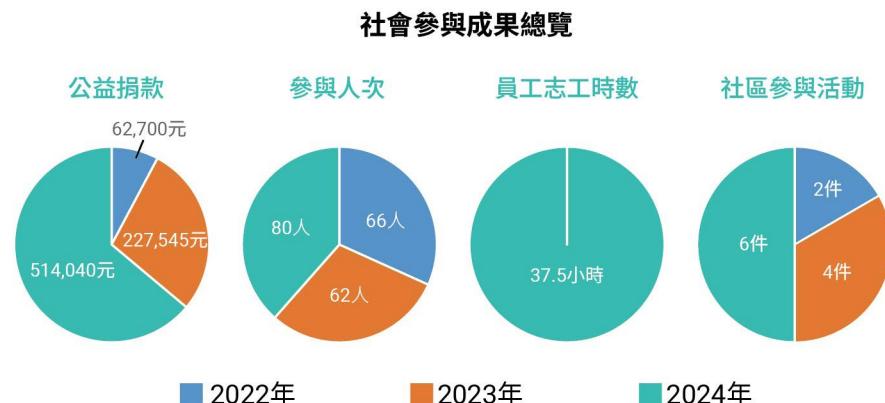
晶彩科技的企業文化從不只寫在制度裡，更活在人與人之間。我們相信，文化真正的厚度，是每一個人在沒有被看見的時候，依然選擇做好事、說好話、走對的路。公司也透過內部倡議與資源平台，支持同仁將關心轉化為參與，讓善意有舞台，讓每一份付出都被珍惜。

這些來自同仁的點點微光，正是晶彩文化中最動人的部分，也是我們社會參與最真誠的起點。

5-2 社區參與與回饋

每一份善舉，都是與社會對話的溫柔方式

在晶彩科技，我們始終相信，真正有力量的企業，不只在實驗室裡解決技術難題，更能 在社區中種下希望的種子。從辦公室到社區、從科技研發到日常陪伴，晶彩用一份穩定的心、一雙溫暖的手，與土地、與人群產生連結。我們深耕在地、關注社會變化，透過結合員工行動力、企業資源與在地夥伴，我們從生產基地的在地經營出發，走進人群、連結社群，用實際行動回應地方需求，讓每一分經營都帶有對這片土地的溫度與責任。



在地產業支持與協作

與地方共好，是企業最自然的成長方式

晶彩科技所需之關鍵零組件雖多來自國際供應鏈，但我們始終積極尋找在地合作機會。2023 年，公司在地採購金額占總體採購比重達 46.1%，2024 年提高至 53.6%，持續拓展台灣本土製品的開發潛力。我們透過與在地供應商長期合作，強化技術轉移、品質管理與交期彈性，提升供應鏈韌性與環境友善性。同時，我們也關注循環經濟趨勢，探索產業廢棄物的再利用可能，逐步拓展低碳轉型的夥伴生態。

以下為我們繼續努力的方向：

◆ 優先本地採購，促進區域發展

透過穩定合作支持區域供應鏈發展，提升中小企業生產韌性。

◆ 推動產業共創計畫

與在地供應商建立長期合作關係，分享製程管理技術與品質驗證機制，共同提升產品品質與國際接軌能力。

◆ 提供就業與職涯支持

公司積極攬當地青年投入製造服務，並提供穩定工作機會與技能訓練，創造在地就業正循環。



環境永續與社區綠化行動

對這片土地的溫柔，不只是一種責任，也是日常的選擇

我們雖非高耗能型大規模製造業者，仍持續於研發與製造端推動節能與資源管理行動。2023年，公司總用水量較前一年減少23.4%，節水成效顯著；同年亦推動廠區照明系統與空壓設備優化，強化用電監控與智慧管理機制。同年並推動節能燈具與空壓系統優化，落實廠區用能監控與智慧管理。

此外，員工亦響應各類環保倡議活動將對環境的責任落實於日常細節。

◆ 環境管理與節能行動

強化能源使用效率與環保表現，我們也積極強化內部廢棄物分類、回收與資源減量教育、更換節能設備等，結合日常作業流程強化全員環保意識，將「節能減碳」真正落實在每一個習慣的細節裡。



◆ 倡議節能與低碳轉型

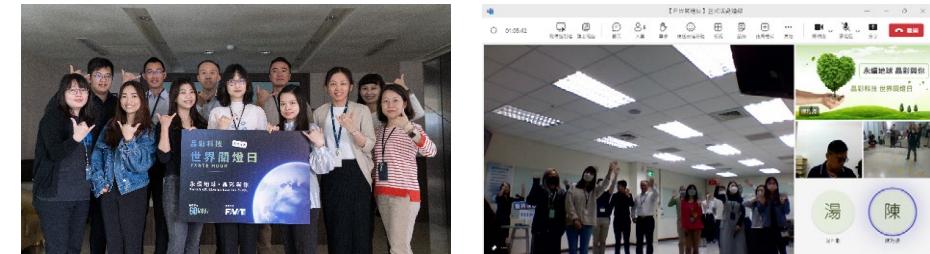
廠區持續推動節能燈具與空壓系統改造，並配合環保政策，落實用水用電智慧管理，並不定期安排相關部門參加節能政策說明會，以及對內發佈3次節能減碳主題電子報，以擴大企業環境責任範圍。

◆ 社區綠化與道路認養行動

推動鄰里綠美化與道路認養行動，由同仁定期整理公司鄰近路段，路樹澆灌、清除落葉、維護人行道整潔，以實際行動支持社區環境品質改善。

◆ 員工參與綠色行動

員工踴躍參與「響應世界關燈日」倡議活動，並共同參與淨灘志工行動，無論天氣如何，仍有近14位同仁與家屬到場支持，實踐企業對自然環境的守護承諾。



共好，是我們願意走得慢一點的原因

我們始終相信，真正有力量的企業，不只是能打造出精密的產品，更是能在人與人之間、企業與社會之間，搭起理解與陪伴的橋樑。一份踏實而真誠的心，走進社區、走進教育現場，也走進需要被看見的角落。

或許我們所做的每一件事，並不宏大，但我們相信，每一個微小的善意與行動，終將匯聚成溫暖的能量。未來，我們將繼續用雙手創造價值，用心連結社會，攜手每一位員工、夥伴與社區，一起走向更有溫度、更值得期待的永續未來。

附錄

- 
- 全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表 —— 126
 - 永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表 —— 132
 - 上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD) —— 133
 - 第三方查證聲明書 —— 134

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明	參照 GRI Standards 2021 報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之內容		
使用的 GRI1	GRI 1：基礎 20212		
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則		

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI2：一般揭露				
組織報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於晶彩科技	14	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	N/A	-	產業無重大變化，故無資訊重編
2-5	外部保證 / 確信	N/A	134	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於晶彩科技	14	
2-7	員工 (僱員)	4-1 永續人才佈局	97	
2-8	非員工的工作者 (非僱員)	4-1 永續人才佈局	97	
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1 穩健治理基石	39	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1 穩健治理基石	40	
2-11	最高治理單位的主席	1-1 穩健治理基石	39	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1 穩健治理基石	39	
2-13	衝擊管理的負責人	1-1 穩健治理基石	35	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續治理架構與實踐機制	19	
2-15	利益衝突	1-1 穩健治理基石	45	
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通	23	
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1 穩健治理基石	39	
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1 穩健治理基石	41	
2-19	薪酬政策	1-1 穩健治理基石	41	
2-20	薪酬決定流程	1-1 穩健治理基石	41	
2-21	年度總薪酬比率	1-1 穩健治理基石	41	

策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	永續治理架構與實踐機制	22	
2-23	政策承諾	董事長的話	7	
2-24	納入政策承諾	永續治理架構與實踐機制	22	
2-25	補救負面衝擊的程序	1-4 風險管理	62	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4-2 友善多元職場	106	
2-27	法規遵循	1-2 遵循法規誠信經營	44	
2-28	公協會的會員資格	關於晶彩科技	18	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通	23	
2-30	團體協約	4-2 友善多元職場	106	

GRI 特定主題揭露：重大主題

主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 3： 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程		26	
	3-2	重大主題列表		26	
光啟永續治理					
重大主題：公司永續治理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	35	永續治理的具體方針與目標
GRI 405：員工多元化 與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1-1 穩健治理基石 4-2 友善多元職場	36 106	說明公司治理單位與員工的多元化情況
GRI 204： 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1-3 營運績效	52 54	
GRI 205： 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1-2 遵循法規誠信經營	45	
GRI 205： 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-2 遵循法規誠信經營	45	透過內部訓練與政策宣導，確保全體員工及相關利害關係人了解並遵守反貪腐政策
GRI 205： 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2 遵循法規誠信經營	N/A	2024 年度，公司未發現任何已確認之貪腐事件，不適用
重大主題：財務績效					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	49	在財務績效上的管理方針，包括營運策略、財務透明度

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 直接產生的與分配的經濟價值		1-3 營運績效	50	披露組織創造和分配經濟價值的相關數據
GRI 207: 稅務 2019	207-1 稅務方針		1-3 營運績效	51	說明公司遵守台灣稅法規定，進行合法節稅與稅務申報管理，並配合政府查核及資訊揭露要求。
GRI 207: 稅務 2019	207-4 所繳納稅金		1-3 營運績效	54	說明公司遵守台灣稅法規定，進行合法節稅與稅務申報管理，並配合政府查核及資訊揭露要求。
重大主題：營運管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	56	制定營運管理策略，涵蓋氣候變遷風險、員工聘僱及職業安全衛生等多方面議題
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷對組織的財務影響及風險管理	1-4 風險管理	59	氣候變遷對公司財務的影響，並披露公司在風險評估與措施
GRI 401: 聘僱 2016	401-1	員工異動情形	1-4 風險管理	59	
GRI 403 職業安全衛 生 2018	403-2	危害辨識、風險評估與事故調查	1-4 風險管理	59	在職業安全衛生上的危害辨識與風險管理機制，以及事故調查流程
重大主題：資訊安全管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	61	
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1	客戶隱私違規事件	1-4.3 資通與個資隱私	63	2024 年無發生任何客戶隱私投訴事件
攜手共構永續					
重大主題：客戶關係管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	89	
重大主題：產品品質與安全					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	92	
GRI 416: 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-2.2 產品服務品質與安全	92	
GRI 416: 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-2.2 產品服務品質與安全	94	於報告期間內，未發生任何違反產品與服務健康與安全相關法規的事件。
GRI 417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3-2.2 產品服務品質與安全	95	

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3-2.2 產品服務品質與安全	95	未發生任何違反產品與服務資訊與標示相關法規的事件
GRI 417 行銷與標示	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3-2.2 產品服務品質與安全	95	未發生任何違反行銷傳播相關法規的事件。公司遵循所有適用的行銷與廣告法規
人本企業光譜					
重大主題：人才留任與發展					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	97	
GRI 201： 經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	永續 2024 實踐足跡 4-1 永續人才佈局	10 98	
GRI 202： 市場存在 2016	202-1	標準起薪與當地最低薪資的比例 員工薪酬	4-1 永續人才佈局	105	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新聘員工及員工流動率	4-1 永續人才佈局	100	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-2	全職員工的福利	4-2 友善多元職場	109	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	4-2 友善多元職場	104	
GRI 404： 培訓與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4-2 友善多元職場	114	
GRI 404： 培訓與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4-2 友善多元職場	115 117	
GRI 405： 多樣性與平等機會 2016	405-1	治理機構和員工的多樣性	1-1 穩健治理基石 4-2 幸福多元職場	36 107	
重大主題：員工健康與安全					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	111	
GRI 403： 職業健康與安全 2018	403-1	職業健康與安全管理體系	4-3 友善安全職場	112	

GRI 特定主題揭露：重大主題

主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-2	危害鑑別、風險評估和事件調查	4-3 友善安全職場	112	
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-3	職業健康服務	4-3 友善安全職場	117	
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-4	勞工參與、諮詢及溝通	4-3 友善安全職場	119	
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-5	勞工健康和安全訓練	4-3 友善安全職場	114	
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-6	工作者健康促進	4-3 友善安全職場	118	
GRI 403: 職業健康與安全 2018	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	4-3 友善安全職場	119	
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-3 友善安全職場	112	
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-9	職業傷害	4-3 友善安全職場	112	
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-10	職業病	4-3 友善安全職場	112	
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4-3 友善安全職場	115	

自願性揭露指標

主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI302: 能源	302-5	降低產品和服務的能源需求	2-1.3 風險管理	75	
GRI 301 物料	301-1	所用物料的重量或體積	2-1.3 風險管理	75	
GRI 301 物料	301-2	使用回收再利用的物料	2-2.3 廢棄物與資源循環	83	
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	2-2.1 能源管理	80	
GRI 302 能源	302-2	組織外部的能源消耗量	2-2.1 能源管理	80	
GRI 302 能源	302-3	能源密集度	2-2.1 能源管理	80	
GRI 302 能源	302-4	減少能源消耗	2-2.1 能源管理	81	
GRI 303 水與流放水	303-3	取水量	2-2.2 水資源管理	81	
GRI 303 水與流放水	303-4	排水量	2-2.2 水資源管理	81	
GRI 303 水與流放水	303-5	耗水量	2-2.2 水資源管理	81	
GRI 305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2-1.3 風險管理	78	
GRI 305 排放	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-1.3 風險管理	78	
GRI 305 排放	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	2-1.3 風險管理	78	
GRI 305 排放	305-4	溫室氣體排放強度	2-1.3 風險管理	78	
GRI 305 排放	305-5	溫室氣體排放減量	2-1.3 風險管理	79	
GRI 306 廢棄物	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2-2.3 廢棄物與資源循環	83	
GRI 306 廢棄物	306-3	廢棄物的產生	2-2.3 廉棄物與資源循環	84	
GRI 306 廢棄物	306-4	廢棄物的處置移轉	2-2.3 廉棄物與資源循環	84	
GRI 306 廢棄物	306-5	廢棄物的直接處置	2-2.3 廉棄物與資源循環	84	

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

會計指標	指標編號	指標說明	性質	2024 年績效	揭露章節
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	討論分析	根據 ISO/IEC27001 框架，晶彩科技持續強化資訊安全管理，致力於保護公司及客戶的機敏資訊，並定期檢視資訊安全政策的有效性。2024 年，將進一步加強員工的資訊安全意識訓練，以減少資料外洩風險	1-4.3 資通與個資隱私
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	全球員工在(1)管理層、(2)技術人員和(3)所有其他員工之性別及種族百分比	量化	分台灣、海外： (1) 管理層 / 所有員工百分比：台灣 20%、海外 3% (2) 技術人員 / 所有員工百分比：台灣 59%、海外 91% (3) 所有員工性別百分比：台灣男 84% 女 16%、海外男 94% 女 6% 所有員工種族百分比： 台灣、海外皆為 100% 華人	4-1.1 人才結構概況
產品生命週期	TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化	2024 年仍未生產符合 IEC62474 應申報管制物質要求的產品，因此無相關營收數據揭露。	N/A
	TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	2024 年公司主要產品尚未進入 EPEAT 適用之產品類別，且目前客戶端亦無相關環保標章要求，故無該項營收佔比之統計資料。	N/A
	TC-HW-410a.3	產品符合 Energy Star 或同等要求之年營收百分比	量化	本公司目前營運產品非屬該範疇，未進行此類認證，亦無對應營收。	N/A
	TC-HW-410a.4	全球廢棄產品總回收重量；及回收處理重量佔總銷售產品重量百分比	量化	目前尚未針對「全球廢棄產品總回收重量」及「回收處理重量佔總銷售產品重量百分比」進行全面性數據統計。然而，公司深知循環經濟的重要性，並已將此指標納入未來的永續發展計劃中。	N/A
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化	本公司供應鏈多屬低風險性質，且尚未導入 RBA 稽核或其同等制度，不適用目前供應鏈實況。	N/A
	TC-HW-430a.1	第一階供應商	量化		
		(1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比		如上所述，因目前未實施相關稽核制度，故無法統計其通過率與改善率，此揭露指標目前不適用。	N/A
		(2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率		無如上所述，因目前未實施相關稽核制度，故無法統計其通過率與改善率，此揭露指標目前不適用。	N/A
材料採購	TC-HW-440a.1	說明使用關鍵物質 (critical materials) 的風險管理	討論分析	基於目前產品並不涉及需依賴特定稀有金屬或來源受限的關鍵原料，故本指標目前為不適用	N/A

活動指標			性質	2024 年績效
按產品類別生產的單位數	TC-HW-000.A		量化	傳統面板 58 台、Micro LED/ O LED 8 台、FOPLP/FOWLP 2 台、其他 2 台
生產設施面積	TC-HW-000.B	生產廠區樓地板面積加總	量化	1002.4 坪
自有設施的生產百分	TC-HW-000.C		量化	100% 本公司產品均由自有設備組裝生產

上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)

	面向 /TCFD 建議揭露項	對應章節	頁碼
治理	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。	2-1 氣候變遷因應行動	69
策略	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) 。	2-1 氣候變遷因應行動	70
	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2-1 氣候變遷因應行動	70
	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本年度未執行氣候相關情境模擬分析	N/A
風險管理	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。	2-1 氣候變遷因應行動	70
指標與目標	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未定義內部碳定價	N/A
	範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	2-1 氣候變遷因應行動	78
	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2-1 氣候變遷因應行動	77
	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。	尚未使用碳抵換與再生能源憑證	79
	溫室氣體盤查及確信情形	2-1 氣候變遷因應行動	78

第三方查證聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書

聲明編號：000-697/V3-GNGO1

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 聲明書

2024 年度 ESG 永續報告書獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（以下簡稱亞瑞仕）與晶彩科技股份有限公司為相互獨立的組織。亞瑞仕除了對企業 2024 年度永續報告書進行評估和查證外，與晶彩科技股份有限公司並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，在於對下列有晶彩科技股份有限公司之永續報告書所列明的相關事項進行保證，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明外，對於關於其他目的之作用，或請讀者獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於晶彩科技股份有限公司所提供的亞瑞仕之相關資訊與資料所作成之結論，因調查範圍乃並局限在這些提供的資訊內容之內，亞瑞仕認為這些資訊內容是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所刪去內容或相關事項之任何疑問，將全部由晶彩科技股份有限公司負責回應。

保證範圍

晶彩科技股份有限公司與亞瑞仕簽約的保證範圍包括：

1. 整份報告書內容及晶彩科技股份有限公司在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所列陳述無誤。

2. 依照 AA1000 AS 永續標準（V3 版本）的第一應用類型評定晶彩科技股份有限公司遵循 AA1000 AP 實質性原則標章（2018）的本質和程度，不包括對於報告揭露的資訊與數據之可信程度的查詢。

本聲明書以中文作為主文並具有英文版為參考，若中、英文有所出入時，以中文版為準。

2

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

Independent Assurance Statement

Statement No. 000-697/V3-GNGO1

This Independent Assurance Statement by ARES Certification Co., Ltd. on FAVITE INC. ESG Sustainability Report of 2024.

ARES International Certification Co., Ltd. and FAVITE INC. are mutually independent organizations. In addition to the assessment and verification of 2024 ESG Sustainability report, ARES International has no legal relationship with FAVITE INC.

The purpose of this Independence Assurance Statement (hereinafter referred to as "Statement") is only to conclude that the relevant issues within the scope of the FAVITE INC.'s ESG Sustainability Report are guaranteed, but not for other purposes. Except for what is mentioned on the verified facts, for any use of other purposes, or any person who read this Statement, ARES International is not responsible or liable for any legal or other responsibility.

The Statement is based on the conclusions made from the verification of the relevant information provided ARES International to FAVITE INC. Therefore, the scope of the verification is based on and confined to the content of these provided information, and ARES International shall consider that the contents of the information are complete and accurate.

All concerning and questions about the contents or the relevant issues contained in this statement shall be answered by the FAVITE INC.

The Scope of Assurance

The agreed scope of assurance by FAVITE INC. and ARES International includes the following:

- The contents of the entire ESG Sustainability Report and all operating performance of FAVITE INC. from January 1st, 2024 to December 31st, 2024.
- According to the type I of application of the AA1000 Assurance Standard (v3), the assessed nature and degree of the FAVITE INC.'s compliance with the Accountability Principles (2018) but excluding the verification of the reliability of the related financial data disclosed in the 2024 ESG Sustainability Report.

This statement is prepared in Chinese and has an English version for reference. In the event of any discrepancy between the Chinese and English versions, the Chinese version shall prevail.

亞瑞仕國際認證有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 我們查證該聲明書為中度保證等級，如同聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

德勿永律報告所擔任責任，同意惠見聲明書中所宣稱，為晶品科技股份有限公司負責人所為。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專屬意見並提供利害關係者一個獨立的道德意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管線系統領域的專家組成，本查詢團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之系列永續發展、環境及社會管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之查證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (中華民國 - 台灣) 於 2025 年 07 月 17 日簽章發行

簽證

主要查證員

執行長


 AA1000
Licensed Report
000-697/V3-GGNO1

SASB and TCFD standards

FAVITE INC. provides declaration of compliance with the SASB and TCFD standards. Based on the results of the review, we confirmed that the relevant ESG Sustainability Indicators referred to SASB and TCFD standards in the report have been completely disclosed, partially disclosed or omitted. In our professional opinions, this declaration covers the Sustainability topics of FAVITE INC.

Assurance Level

According to the AA1000 Assurance Standard (v3), we verify this statement as a medium level of assurance, as in the scope and method described in this statement.

Responsibility

The responsibility of this ESG Sustainability report, as stated in this statement, is owned by the person in charge of FAVITE INC. The responsibility of ARES International is to provide professional opinions based on the described scope and method, and to provide an independent assurance statement for the stakeholders.

Ability and Independence

ARES International is composed of experts in a various field of management systems. The verification team is composed of members in the professional backgrounds with the qualifications of lead auditor trained in sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000AS, AA1000AP, ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 14067, ISO 45001 and ISO 9001. This independent assurance statement is based on the ARIES International's fair trading guidelines.

On behalf of the assurance team
17, 2025
ARES International Certification Co., Ltd. (ARES Certification Group)
Taiwan, Republic of China

Signed by

Lead Verifier

C.E.O
Calvin Chen

 AA1000
Licensed Report
000-697/V3-GGNO1



FAVITE INC.

晶彩科技股份有限公司

地址：30267新竹縣竹北市環北路二段197號

電話：+886-3-5545988 傳真：+886-3-5545989

Email：sales@favite.com